

บทคัดย่อ

ชื่อเรื่อง : แนวทางการพัฒนาบุคลากรของกองอำนาจการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร (ส่วนกลาง) ในทศวรรษหน้า

โดย : พันเอก ทรงวุฒิ อินทรภักดี

อาจารย์ที่ปรึกษาเอกสารวิจัย : พันเอก

(จิราณวัฒน์ ศักดิ์เสื่อ)

กรกฎาคม ๒๕๖๖

การศึกษาวิจัยเรื่องแนวทางการพัฒนาบุคลากรของกองอำนาจการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร (ส่วนกลาง) ในทศวรรษหน้า มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา ปัญหา อุปสรรค รวมถึงข้อเสนอแนะ ในเรื่องการพัฒนาบุคลากรของ กอ.รมน. โดยทบทวนแนวคิด ทฤษฎี ที่เกี่ยวข้องเพื่อนำเสนอแนวทางการพัฒนาบุคลากรของ กอ.รมน. (ส่วนกลาง) ของ กอ.รมน. ในทศวรรษหน้าต่อไป

จากการศึกษาพบว่า ปัญหา อุปสรรค ที่สำคัญที่สุดของการพัฒนาบุคลากรของ กอ.รมน. คือ เรื่องของบุคลากรที่หมุนเวียนบ่อยทั้งระดับผู้บริหารและระดับผู้ปฏิบัติ และยังพบปัญหาในเรื่องอาคารสถานที่ที่ยังไม่เพียงพอต่อการจัดการฝึกอบรม ในส่วนของนโยบายการพัฒนาบุคลากรของ กอ.รมน. พบว่า ยังไม่สอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาของยุทธศาสตร์ชาติ รวมทั้งพบว่าการนำเทคโนโลยีดิจิทัลและนวัตกรรมมาช่วยในการพัฒนาบุคลากรของ กอ.รมน. ยังมีน้อย นอกจากนี้พบว่ายังมีปัจจัยบางประการในการพัฒนาบุคลากรของ กอ.รมน. ที่ยังไม่เป็นไปตามหลักวิชาการในเรื่องต่าง ๆ ได้แก่ การจัดการความรู้ การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และการเรียนรู้ในที่ทำงาน (Learning in workplace)

ในงานวิจัยนี้ผู้วิจัยได้เสนอแนวทางการพัฒนาบุคลากรของกองอำนาจรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร (ส่วนกลาง) ในทศวรรษหน้า ไว้เป็น ๓ แนวทาง ประกอบด้วย

๑. แนวการฝึกอบรม กอ.รมน. ควรรวมการฝึกอบรมไว้ที่หน่วยงานของเพียงหน่วยงานเดียว การจัดส่งข้าราชการไปฝึกอบรมกับหน่วยงานภายนอกแล้วควรนำมาถ่ายทอดให้กับบุคลากร กอ.รมน. การฝึกอบรมควรดำเนินการจัดให้ครบในทุกระดับบุคลากร และควรนำเทคโนโลยีดิจิทัลและนวัตกรรมมาใช้ในฝึกอบรมให้มากขึ้น รวมทั้งนำระบบการจัดการความรู้มาใช้

๒. แนวทางการศึกษา การคัดเลือกหลักสูตรและบุคลากรที่เหมาะสมเข้ารับการศึกษาในหลักสูตรที่จำเป็นด้านความมั่นคง หลักสูตรความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านและทักษะที่จำเป็นต่อการ

ปฏิบัติงาน โดยเมื่อจบการศึกษาแล้วผู้เข้ารับการศึกษจะต้องนำความรู้มาถ่ายทอดให้กับบุคลากร
กอรมน. รวมทั้งการจัดการความรู้ โดยรวบรวมไว้หน่วยในหลากหลายรูปแบบที่สามารถสืบค้นได้ง่าย
ต่อไปในอนาคต

๓. แนวทางการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง ควรจัดสร้างสภาพให้ กอรมน เป็นองค์กรแห่ง
การเรียนรู้ เป็นองค์กรที่เรียนรู้อยู่ตลอดเวลา เรียนรู้ทั่วทั้งองค์กร เรียนรู้ในทุกกิจกรรม ส่งเสริมการจัดการ
ความรู้ นำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาใช้ โดยเฉพาะการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาช่วยในการเรียนรู้และ
พัฒนาตนเอง การสร้างสภาพแวดล้อมหรือระบบนิเวศในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพบุคลากร โดย
ผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาทุกคนต้องส่งเสริมและสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนา สร้างรูปแบบการ
เรียนรู้และพัฒนาที่มีเป้าหมายและให้ความสำคัญกับการสร้างประสบการณ์ที่ดีกับการทำงานในหน่วยงาน
ราชการ (Employee Experience) โดยคำนึงถึงตัวบุคลากรเป็นศูนย์กลาง ออกแบบการเรียนรู้และ
พัฒนาที่คำนึงถึงความต้องการและความจำเป็นของแต่ละบุคคล

ABSTRACT

TITLE : An Approach for Personnel Development of Internal Security Operations Command (Central) in the Next Decade

By : Colonel Songwut Intrapak

Research Advisor: Colonel

(Jiranuwat Sakseau)

July 2023

This research study on an approach for personnel development of Internal Security Operations Command (Central) in the Next Decade aims to study problems, obstacles, and suggestions on personnel development of ISOC by reviewing concepts, theories, Relevant to present an approach for personnel development of Internal Security Operations Command (Central) in the Next Decade.

From the study, it was found that the most important problems and obstacles in personnel development of ISOC were the personnel who rotated frequently, both at the executive and operational levels. And there are also not enough classroom for training. As for the personnel development policy of ISOC, it was found that it was not in line with the development goals of the national strategy. It was also found that the use of digital technology and innovation to assist in the development of ISOC personnel is still minimal. In addition, it was found that there are some factors in the development of ISOC personnel that are not in line with the principles. academic subjects, including knowledge management, learning organization and learning in the workplace

In this research, the researcher has proposed three approaches for personnel development of the Internal Security Operations Command (Central) in the next decade as follows:

1. Training approaches ISOC should consolidate training at a single unit. The dispatch of officers for training with external organizations should transfer knowledge to

ISOC personnel. Training should be conducted at all levels of personnel. And should use more digital technology and innovation in training. Including implementing a knowledge management.

2. Study approaches, Selection of suitable courses and personnel to study in necessary security courses. Specialization courses and skills needed to perform the job. After graduating, students must transfer knowledge to ISOC personnel, including knowledge management. by collecting knowledges in a variety of formats that can be easily searched in the future

3. Approaches for learning and self-development It should create a condition for ISOC to be a learning organization. It is an organization that is constantly learning. Learn across the organization. learn in all activities. Support knowledge management. Applying technology and innovation Especially the use of digital technology to help learning and self-development. Creating an environment or ecosystem in the workplace that affects personnel efficiency. All executives or supervisors must promote and support learning and development. Create a learning and development model that has goals and focuses on creating a good experience with working in government agencies (Employee Experience) by taking into account the personnel as the center. Design learning and development that takes into account individual needs and necessities.