

บทที่ 6

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การพัฒนาบุคลากรด้านการพัฒนาในกองพลพัฒนาที่ 3 ได้มีการดำเนินการอย่างต่อเนื่องในทุกปีก่อนที่จะบุคลากรจะลงไปปฏิบัติงาน และเพื่อเป็นการพัฒนาศักยภาพให้บุคลากรมีความรู้ ทักษะในด้านการพัฒนาให้เพิ่มขึ้น และอยู่ในกรอบแนวทางของหลักการพัฒนา จึงต้องมีการศึกษาวิจัยในเรื่องดังกล่าว เพื่อจะได้มีรูปแบบของการดำเนินการต่อบุคลากรอย่างถูกต้อง ทั้งนี้ จะต้องศึกษาถึงสภาพความรู้ความเข้าใจในการพัฒนาของบุคลากรในกองพลพัฒนาที่ 3 ว่ามีข้อเท็จจริงเป็นเช่นใด โดยการเก็บข้อมูลในลักษณะการสนทนากลุ่ม ข้อมูลที่ได้จะเป็นข้อมูลที่กลุ่มสนทนามีความเห็นที่เป็นเอกฉันท์หรือเป็นที่ยอมรับของส่วนใหญ่มาก และจะใช้การสังเกตจากสภาพแวดล้อมของแต่ละพื้นที่ประกอบการวิเคราะห์ข้อมูลด้วย

สรุป

จากผลการวิจัยพบว่า ความพร้อมของบุคลากร ในเรื่องความรู้ความชำนาญด้านการพัฒนา ส่วนใหญ่อาศัยประสบการณ์เป็นหลัก ซึ่งประสบการณ์นั้นถูกถ่ายทอดกันมาเป็นรุ่น ๆ จากผู้ที่เคยปฏิบัติงานมาแล้วในโครงการต่าง ๆ หลักการและทฤษฎีด้านการพัฒนานั้น แทบไม่มีความรู้เลย กระบวนการหรือการดำเนินการวิธีเพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรยังมีความต้องการให้ปรับรูปแบบที่เหมาะสม ซึ่งรูปแบบที่กองพลพัฒนาที่ 3 ใช้อยู่เดิมจะเป็นไปในลักษณะของการปฐมนิเทศก่อนขึ้นปฏิบัติงาน มีวัตถุประสงค์ให้กำลังพลมีความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานให้บังเกิดผลอย่างเป็นรูปธรรม รับทราบบทบาทหน้าที่ และแนวทางการประสานงานกับหน่วยงานพลเรือน ตลอดจนให้มีความพร้อมทั้งสภาพร่างกายและจิตใจก่อนออกปฏิบัติงาน ทั้งนี้ขอบเขตในการปฐมนิเทศจะเป็นนโยบายของผู้บังคับบัญชาความเป็นมาของโครงการ สถานการณ์โดยทั่วไปของพื้นที่โครงการ ความรู้เกี่ยวกับยุทธศาสตร์การต่อสู้เบ็ดเสร็จ แนวทางการปฏิบัติงาน และการแสวงประโยชน์จากส่วนราชการพลเรือนระดับอำเภอ จังหวัด โดยกำหนดหวังระยะเวลา 3 วัน แต่สำหรับรูปแบบการพัฒนาศักยภาพบุคลากรที่ได้มีการวิจัยและนำเสนอใหม่นั้น จะเป็นลักษณะการปฐมนิเทศและการฝึกอบรมขั้นต้น 7 วัน โดยเนื้อหาที่บรรจุในการฝึกอบรม จะทำให้บุคลากรได้ทราบถึงลักษณะของโครงการต่าง ๆ บทบาทหน้าที่ของตนเองเมื่อออกปฏิบัติงาน วิชาการด้านการพัฒนาชุมชนซึ่งมีความจำเป็นที่บุคลากรด้านการพัฒนาต้องทราบ เพราะชุดปฏิบัติการต้องลงไปประจำพื้นที่ต้องอยู่กับประชาชน จึงต้องเรียนรู้ และทราบถึงสาระสำคัญที่ต้องนำไปปฏิบัติ ในลักษณะของเจ้าหน้าที่พัฒนา โดยความรู้เหล่านี้ได้แก่ การพัฒนาชุมชน กระบวนการพัฒนาชุมชน

การศึกษาชุมชน ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง หลักการแนวคิดในการพัฒนา การประชาสัมพันธ์ วิทยาการกระบวนการ การจัดเวทีประชาคม ตลอดจนการประเมินการปฏิบัติงาน ทั้งนี้จะมีการลงฝึกปฏิบัติจริงในพื้นที่ด้วย

อภิปรายผล

การพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในกองพลพัฒนาที่ 3 จำเป็นต้องมีการปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง ซึ่งเป็นไปตามหลักการของการพัฒนาบุคลากรในองค์กรทั่วไปที่ปฏิบัติการอยู่ เป็นการเสริมสมรรถนะและศักยภาพภายในการทำงานของบุคลากรในองค์กร ให้มีการปรับตัวอยู่ตลอดเวลา เพื่อรับกับสภาวะการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา แต่การดำเนินการพัฒนาบุคลากรในลักษณะที่องค์กรทั่วไปปฏิบัติอยู่นั้น มีรูปแบบและมาตรฐานแตกต่างกันออกไปตามแต่ลักษณะงานในความรับผิดชอบ กองพลพัฒนาที่ 3 เป็นองค์กรภาครัฐองค์กรหนึ่งที่มีหน้าที่ในการพัฒนาประเทศตามภารกิจ ดังนั้นในการกำหนดรูปแบบที่เหมาะสมของการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรนั้น จึงจำเป็นต้องมีส่วนประกอบต่าง ๆ ที่หลากหลาย จากผลการวิจัยที่ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามกระบวนการและระเบียบวิธีวิจัยแล้ว จึงขออภิปรายผลการวิจัยที่ค้นพบดังนี้

1. สภาพความรู้ความเข้าใจในการพัฒนาของบุคลากรในกองพลพัฒนาที่ 3

จากผลการวิจัยพบว่า บุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านการพัฒนาของกองพลพัฒนาที่ 3 ที่ผ่านการปฐมนิเทศก่อนการปฏิบัติงานนั้น จะรับทราบรายละเอียดของภารกิจที่ได้รับ ในลักษณะเป็นความรู้ความเข้าใจพื้นฐานในวัตถุประสงค์ของโครงการอย่างกว้างๆ ส่วนในบทบาทของตนเองจะมีความเข้าใจว่า เป็นผู้ประสานงานกับส่วนราชการร่วมโครงการ และโดยเฉพาะอย่างยิ่งในเรื่องหลักการและทฤษฎีการพัฒนา บุคลากรของกองพลพัฒนาที่ 3 มีความรู้ค่อนข้างน้อย ส่วนการปฏิบัติงานที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน บุคลากรส่วนใหญ่จะอาศัยความรู้ความเข้าใจจากประสบการณ์และการสอนงานจากผู้ที่เคยปฏิบัติงานอยู่ก่อนเป็นแนวทาง อาจส่งผลให้การเข้าถึงชุมชนของชุดปฏิบัติการมีปัญหาด้านการปฏิบัติด้วย เพราะว่าการเข้าถึงประชาชนนั้น คุณสมบัติส่วนตัวและพื้นความรู้ทางวิชาการของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ เป็นเรื่องที่มีความสำคัญมาก เจ้าหน้าที่รัฐบาลต้องมีความประพฤติดี ซื่อสัตย์สุจริต เอื้อเฟื้อ ไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตัว ต้องมีความรู้ทางด้านวิชาการสาขาต่างๆ ดีจนสามารถนำไปถ่ายทอดและแนะนำแก่ประชาชนได้เป็นอย่างดี เช่น วิชาประมุขศิลป์ วิชามนุษยสัมพันธ์ วิชาการประชาสัมพันธ์ วิชาการพูดต่อหน้าชุมชน วิชาจิตวิทยาสังคม วิชาการทำงานร่วมกับประชาชน วิชาการประสานงาน เป็นต้น ส่วนกลวิธีการเข้าถึงประชาชนของนักพัฒนาย่อมอาศัยวิธีการต่าง ๆ นักพัฒนาจะต้องเข้าถึงประชาชนโดยใช้วิธีการให้การศึกษามุมชน โดยให้ความรู้แก่ประชาชนในการประกอบอาชีพ และการดำรงชีวิต เพื่อให้เขาได้นำเอาวิทยาการใหม่ ๆ

มาใช้ประโยชน์ และปรับปรุงสภาพความเป็นอยู่ให้ดีขึ้น (จิรพรรณ กาญจนจิตรรา, 2536 : 178 - 183) จะเห็นได้ว่าบุคลากรของกองพลพัฒนาที่ 3 ไม่ได้ผ่านกระบวนการในด้านการพัฒนาชุมชนที่เหมาะสม จึงทำให้ขาดความรู้ความชำนาญด้านนี้ไปโดยปริยาย และเพื่อเป็นการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรที่ขาดหายไป จึงจำเป็นต้องมีการปรับปรุงกระบวนการพัฒนาบุคลากรในกองพลพัฒนาที่ 3 ให้สามารถปฏิบัติภารกิจด้านการพัฒนาของกองทัพบกได้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

2. รูปแบบการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรด้านการพัฒนาในกองพลพัฒนาที่ 3

รูปแบบเดิมที่กองพลพัฒนาที่ 3 ใช้พัฒนาบุคลากรคือการปฐมนิเทศก่อนการปฏิบัติงาน เป็นเวลา 3 วัน และมีการสอนงานกันในชุดปฏิบัติงานระหว่างการปฏิบัติหน้าที่ตามโครงการต่าง ๆ ซึ่งเมื่อพิจารณาอย่างผิวเผินแล้ว ก็เป็นไปตามรูปแบบที่กำหนดไว้ในการพัฒนาบุคลากร แต่เมื่อพิจารณาถึงเนื้อหาของการปฐมนิเทศแล้ว มีวัตถุประสงค์ให้กำลังพลมีความรู้ความเข้าใจในนโยบายของผู้บังคับบัญชา ความเป็นมาของโครงการ สถานการณ์โดยทั่วไปของพื้นที่โครงการ ความรู้เกี่ยวกับยุทธศาสตร์การต่อสู้เบ็ดเสร็จ แนวทางการปฏิบัติงาน และการแสวงประโยชน์จากส่วนราชการพลเรือนระดับอำเภอ จังหวัด การดำเนินการส่วนใหญ่จะเป็นการบรรยายเกี่ยวกับเรื่องต่างๆที่เกี่ยวข้อง เช่น กฎหมายป่าไม้ การหลบหนีเข้าเมือง โรคที่เกิดขึ้นตามแนวชายแดน การอนุรักษ์ดินและน้ำ การทำปุ๋ยชีวภาพ เป็นต้น จึงจำเป็นต้องมีรูปแบบการพัฒนาบุคลากร ตลอดจนหลักสูตรที่มีเนื้อหาที่เอื้ออำนวยและครอบคลุมต่อการปฏิบัติงานด้านการพัฒนาของบุคลากรในกองพลพัฒนาที่ 3 จากการที่การฝึกอบรม (Training) เป็นรูปแบบการพัฒนาบุคลากรที่นิยมกันมากที่สุด และสามารถดำเนินการได้ในทุกโอกาส ทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกิดความรู้ ความเข้าใจ ทศนคติ และความชำนาญ เกี่ยวกับเรื่องใดเรื่องหนึ่ง จนกระทั่งผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกิดการเรียนรู้กลายเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ และฝึกฝนมั่นใจที่จะนำความรู้ที่ได้รับการฝึกอบรมไปใช้ให้เกิดประโยชน์ (จิรพรรณ กาญจนจิตรรา, 2536 : 238) โดยจะทำ การฝึกอบรมเตรียมคนเพื่อทำงานที่เรียกว่า การฝึกอบรมก่อนประจำการ (Pre - service Training) ถือเป็นการเริ่มที่สำคัญ และเพื่อให้การเรียนรู้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น จะต้องวางรูปแบบให้เป็นการศึกษาต่อเนื่อง (Continuing Education) มากกว่าที่จะให้เป็นโครงการฝึกอบรมแบบสิ้นสุด เพราะการฝึกอบรมก่อนประจำการนั้น แม้จะกระทำอย่างดีที่สุดแล้วก็ตาม แต่เนื่องจากผู้เข้ารับการฝึกอบรมยังไม่มีประสบการณ์มาก่อนและการศึกษาเดิมก็แตกต่างกัน การปฏิบัติงานในระยะแรกหลังจากฝึกอบรมย่อมจะมีอุปสรรคบ้าง และอาจไม่ได้ผลเท่าที่ควร ต่อเมื่อระยะเวลาหนึ่งได้ผ่านไป ผู้ปฏิบัติอาจจะเกิดความสนใจในงาน มีประสบการณ์ในการทำงานบ้างพอสมควร เขาก็จะเริ่มรู้สึกว่าเขาขาดเหลือความรู้ในเรื่องอะไร เขาต้องการอะไร เพื่อที่จะช่วยให้เขาสามารถปฏิบัติงานได้ ดังนั้น การที่จะพัฒนาความสามารถของผู้ปฏิบัติงานพัฒนาชนบทนั้นความสำคัญจึงอยู่ที่การฝึกอบรมระหว่างประจำการในรูปใดรูปหนึ่ง เช่น การพัฒนาระยะสั้น 3 - 7 วันบ้าง การจัด

สัมมนาประกอบการนำไปทัศนศึกษาในงานที่เกี่ยวข้อง การจัดฝึกอบรมระยะยาวในเรื่องทักษะเกษตร หรือการสัมมนาระหว่างผู้ปฏิบัติงานพัฒนาชนบท และผู้อื่นที่เกี่ยวข้องให้รู้จักบทบาทและหน้าที่ซึ่งกันและกัน (จิรพรรณ กาญจนจิตรรา, 2536 : 241 - 242) ทั้งนี้รูปแบบการพัฒนาบุคลากรที่ผู้วิจัยได้นำเสนอในบทที่ 5 นั้น จะเป็นไปตามหลักการและความนิยมในการดำเนินการโดยทั่วไป ในส่วนของเนื้อหาหลักสูตรที่บรรจุอยู่ภายในการฝึกอบรมก็จะครอบคลุมด้านวิชาการพัฒนาชุมชนที่จำเป็นต่อบุคลากรในการทำหน้าที่เป็นนักพัฒนา ทั้งนี้เนื้อหาหลักสูตรจะเสริมด้วยปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงและการฝึกปฏิบัติงานก่อนการปฏิบัติจริง ทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความมั่นใจมากขึ้นกว่าเดิมในการปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะ

ผลจากการวิจัยรูปแบบการพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านการพัฒนาในกองพลพัฒนาที่ 3 ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1.1 ด้านนโยบายของการพัฒนาศักยภาพบุคลากร

1.1.1 ระดับกองทัพบก

ควรต้องกำหนดกรอบนโยบายการพัฒนาบุคลากรด้านการพัฒนาของกำลังพลในกองทัพบกที่ทำหน้าที่ในการพัฒนาประเทศให้ชัดเจน และควรให้กรมฝ่ายอำนวยการที่เกี่ยวข้อง พัฒนาหลักสูตรที่เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรด้านการพัฒนาให้ชัดเจน และเป็นรูปธรรม หรือปรับเปลี่ยนรูปแบบการฝึกเป็นการเฉพาะ เช่นเดียวกับทหารเหล่าอื่นที่มีการฝึกเฉพาะเหล่าตามหน้าที่เป็นวงรอบประจำปี โดยเฉพาะอย่างยิ่งหน่วยกองพลพัฒนา ทั้งนี้เพื่อให้เกิดความเหมาะสมและตรงตามคุณลักษณะของหน่วยพัฒนา และควรมอบให้เหล่าสายวิชาการที่เกี่ยวข้อง จัดทำหลักสูตรการฝึกและพัฒนาบุคลากรด้านนี้ให้เป็นรูปธรรมยิ่งขึ้น

1.1.2 ระดับกองทัพภาค

แนวทางการปฏิบัติของกองทัพภาคที่ 3 ด้านการพัฒนาบุคลากรยังคงเป็นไปในแนวทางเดียวกับของกองทัพบก เมื่อกองทัพบกกำหนดกรอบนโยบายด้านการพัฒนาบุคลากรอย่างชัดเจนแล้ว ต้องวิเคราะห์สภาวะการณ์ และความเป็นไปในพื้นที่ แล้วกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรในส่วนของกองทัพภาคที่ 3 ว่าควรที่จะพัฒนาในเรื่องใดบ้าง และเป็นหน่วยในการประสานความร่วมมือกับส่วนราชการที่เกี่ยวข้องในพื้นที่ให้การสนับสนุนกองทัพในด้านนี้ ฝ่ายอำนวยการของกองทัพภาคที่รับผิดชอบ จะต้องกำหนดรายละเอียดเป็นแผนการปฏิบัติกว้าง ๆ ให้หน่วยงานด้านการพัฒนาที่ขึ้นการบังคับบัญชากับกองทัพภาคให้ชัดเจนยิ่งขึ้น และควรเป็นผู้ผลักดันด้านงบประมาณด้านการพัฒนาให้กับหน่วยพัฒนาของกองทัพบกในพื้นที่ ให้เกิดความเหมาะสมกับแผนงานที่มอบให้แต่ละหน่วย โดยจะวิเคราะห์ถึงความเป็น

จริงในพื้นที่ เพราะหากเกิดความไม่สมดุลกันระหว่างปริมาณงานและงบประมาณแล้ว จะเกิดการแบ่งเฉลี่ยเป็นโครงการ อันจะส่งผลถึงขีดความสามารถในการปฏิบัติงานด้วย

1.1.3 ระดับกองพลพัฒนา

ในระดับกองพลพัฒนา ควรที่จะต้องจัดทำรายละเอียดการปฏิบัติ โดยแปลงนโยบายและแผนงานที่ได้รับจากหน่วยบังคับบัญชาลงสู่การปฏิบัติ ฝ่ายอำนวยการของกองพลพัฒนาต้องวิเคราะห์สถานการณ์ด้านการพัฒนาในทุกแง่มุม เพื่อจัดทำแผนการฝึกอบรม โดยมุ่งให้เกิดกระบวนการพัฒนาบุคลากรภายในหน่วยขึ้น ตามความต้องการของภารกิจที่มีหลากหลายในด้านการพัฒนา โดยหลังจากวิเคราะห์ได้ว่า การที่จะทำให้บุคลากรของกองพลพัฒนาที่ 3 สามารถปฏิบัติงานพัฒนาตามภารกิจต่าง ๆ ให้ได้ผลนั้น ควรต้องมีการฝึกอบรมในเรื่องใดบ้างที่จำเป็น กำหนดหลักสูตรตารางการฝึกตลอดจนกำหนดหน้าที่หรือความชำนาญเฉพาะตัว (Competence) ของบุคลากร จัดทำข้อพิจารณาการใช้หน่วยกองพลพัฒนาหรือหน่วยงานด้านการพัฒนาของกองทัพบก ภายใต้ศักยภาพและทรัพยากรที่มีอยู่ในปัจจุบัน ว่าสามารถดำเนินการได้ในรอบหรือขอบเขตใดบ้าง เพื่อเป็นข้อมูลนำเสนอตามสายการบังคับบัญชาถึงกองทัพบก ซึ่งจะมีผลต่อการพิจารณาปรับโครงสร้างหน่วยงานพัฒนาของกองทัพบกต่อไปในอนาคต

1.2 ด้านการปฏิบัติ

สำหรับการปฏิบัติก็เช่นเดียวกัน มีความสัมพันธ์กันในทุกๆระดับ ตั้งแต่ระดับกองทัพบก ลงมาจนถึงชุดปฏิบัติการหรือผู้ปฏิบัติโดยตรง โดยในระดับกองทัพบกและกองทัพบภาค จะเป็นไปในลักษณะการสั่งการ การติดตาม ประเมินผล และการสนับสนุนในส่วนที่เกี่ยวข้อง ซึ่งในรอบก็คือการให้นโยบายการปฏิบัติงานพัฒนา และต้องให้เกิดความชัดเจน และสามารถปฏิบัติได้จริง สำหรับในส่วนของกองพลพัฒนาที่ 3 นั้น จะเป็นการนำนโยบายของผู้บังคับบัญชา ภารกิจที่ได้รับมอบหมายมาวิเคราะห์ วางแผนการปฏิบัติ อำนวยการสนับสนุนภายใต้อำนาจหน้าที่ ติดตามประเมินผล และรายงาน ทั้งนี้ในการปฏิบัติดังกล่าว ต้องคำนึงถึงความเป็นไปได้ ขีดความสามารถของหน่วยปฏิบัติ คือชุดปฏิบัติการที่มีอยู่ ต้องประสานสอดคล้องกันระหว่างแผนการปฏิบัติและทรัพยากรที่มีอยู่ให้เหมาะสม ไม่เช่นนั้น หากเกิดความไม่สมดุลขึ้นในกระบวนการนี้ ก็จะทำให้เกิดความผิดพลาด ไม่เป็นไปตามแผนงานที่วางไว้ซึ่งได้ สำหรับชุดปฏิบัติการซึ่งเป็นส่วนของการปฏิบัติที่มีผลต่อความสำเร็จของแต่ละภารกิจ ต้องศึกษาภารกิจที่ตนเองได้รับมอบ ภายใต้ความเข้าใจและต้องใช้ความรู้ที่ได้รับการอบรมหรือประสบการณ์ของแต่ละบุคคล เข้ามามีส่วนในการปฏิบัติงาน ต้องแสวงหาความรู้ด้านการพัฒนาและเรื่องที่เกี่ยวข้องอยู่ตลอดเวลา เพื่อพัฒนาตนเอง และหากมีข้อสงสัยหรือไม่เข้าใจในแผนการปฏิบัติที่ได้รับ ให้รีบประสานกับฝ่ายอำนวยการของกองอำนวยการประจำพื้นที่ เพื่อหาทางออกหรือแก้ไข ปรับปรุงวางแผนดังกล่าวต่อไป

1.3 องค์ประกอบ

ในการที่จะให้บุคลากรของกองพลพัฒนาที่ 3 สามารถพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ เพื่อตอบสนองนโยบายการปฏิบัติที่ถูกกำหนดตามภารกิจต่าง ๆ นั้น จะต้องมองถึงกระบวนการคิดเพื่อให้ได้มาซึ่งเป้าประสงค์ของการที่จะพัฒนาบุคลากรด้านการพัฒนา โดยกระบวนการคิดดังกล่าวนี้จะต้องตอบคำถามให้ได้ว่า บุคลากรด้านการพัฒนาที่ต้องลงปฏิบัติงานในพื้นที่ในลักษณะของชุดปฏิบัติการพัฒนานั้น ต้องสามารถเป็นตัวแทนของภาครัฐด้านการพัฒนาที่อยู่ในพื้นที่ สามารถช่วยเหลือประชาชนโดยการให้คำปรึกษาแก่ชุมชน หรือเมื่อประชาชนในท้องถิ่นต้องการความช่วยเหลือในกรณีที่เขาไม่อาจจะช่วยได้ด้วยตนเอง ก็อาจจะต้องไปประสานงานขอความช่วยเหลือจากส่วนราชการหรือผู้เชี่ยวชาญในเรื่องนั้น ๆ แทนประชาชนได้ ในขณะที่เดียวกันต้องขับเคลื่อนให้ชุมชนนั้นเป็นไปตามแผนงานโครงการที่ได้รับมอบมาด้วย ซึ่งก็จะเป็นคุณลักษณะของงานพัฒนาชุมชน แต่ผู้ปฏิบัติเป็นเจ้าหน้าที่ทหาร ดังนั้นจากกรอบแนวคิดนี้ จะต้องพัฒนาให้บุคลากรของชุดปฏิบัติการมีความรู้ ความสามารถด้านงานการพัฒนา ในแนวทางเดียวกันกับการพัฒนาบุคลากรของกรมการพัฒนาชุมชน ซึ่งเป็นองค์กรที่มีหน้าที่ในการพัฒนาท้องถิ่นและชุมชนอันเป็นที่ยอมรับในมาตรฐานของหน่วยงาน ดังนั้น การที่จะพัฒนาบุคลากรของกองพลพัฒนาที่ 3 ให้สามารถปฏิบัติภารกิจพัฒนาได้ จึงต้องมีกลไกที่จะทำให้บรรลุความต้องการ ทั้งนี้ทุกระดับ ตั้งแต่กองทัพบกลงมาจนถึงกองพลพัฒนาที่ 3 ต้องกำหนดแนวคิดดังกล่าวให้เป็นรูปธรรม โดยการมอบนโยบายการพัฒนาบุคลากรด้านการพัฒนาของกองทัพบกให้ชัดเจน มีการกำหนดหลักสูตรด้านการพัฒนาบุคลากรด้านนี้ โดยประสานข้อมูลการจัดทำหลักสูตรกับกรมการพัฒนาชุมชน และนำมาวิเคราะห์ให้เหมาะสมกับบุคลากรและภารกิจด้านการพัฒนาของกองทัพบก เพื่อจัดทำเป็นหลักสูตรที่สมบูรณ์

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรดำเนินการวิจัยเพื่อปรับโครงสร้างของหน่วยพัฒนาของกองทัพบก หรือพิจารณากำหนดให้เป็นเหล่าทหารพัฒนาที่มีหน้าที่เฉพาะในภารกิจการพัฒนาประเทศ

2.2 ควรดำเนินการวิจัยและพัฒนาหลักสูตรด้านการพัฒนา เพื่อใช้เป็นมาตรฐานในการให้หน่วยทหารทุกเหล่าใช้ปฏิบัติงานพัฒนาเมื่อมีความจำเป็นต้องปฏิบัติ