



วารสารวิชาการ
มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า
ปีที่ 10 ฉบับที่ 1 (มกราคม – ธันวาคม 2566)

CRMA Journal of Humanities and Social Sciences
Vol.10 No.1 (January – December 2023)

CRMA

HUMANITIES & SOCIAL SCIENCES



แกนแกนแห่งปัญญา สร้างคุณค่าสรรค์สังคม

ISSN 2392-5698 (Print) ISSN 2673-0022 (Online)



วารสารวิชาการมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า

ปีที่ 10 ฉบับที่ 1 (มกราคม – ธันวาคม 2566)

CRMA Journal of Humanities and Social Sciences

Vol.10 No.1 (January – December 2023)

https://www.tci-thaijo.org/index.php/CRMA_HUSO/index

ISSN 2392-5698 (Print) ISSN 2673-0022 (Online)

วารสารวิชาการมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า ได้ดำเนินการตีพิมพ์เผยแพร่อย่างต่อเนื่องตั้งแต่ พ.ศ. 2557 ปัจจุบันเป็นวารสารที่อยู่ในฐานข้อมูลศูนย์ดัชนีการอ้างอิงวารสารไทย (Thai Journal Citation Index Centre: TCI) กลุ่มที่ 2 สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

จัดทำโดย

สภาคณาจารย์ โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า

ที่ปรึกษากิตติมศักดิ์

พลเอกหญิง ศ.ดร.สมเด็จพระกนิษฐาธิราชเจ้า

กรมสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี

ที่ปรึกษา

พลโท ไกรภพ ไชยพันธุ์

ผู้บัญชาการโรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า

พลตรี มนัส ชนวานนท์

ผู้อำนวยการส่วนการศึกษา โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า

พันเอก ปณณัฐ สารลักษณ์

ประธานสภาคณาจารย์ โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า

วัตถุประสงค์

1. เพื่อเผยแพร่องค์ความรู้ทางวิชาการในสาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ของอาจารย์ นักวิชาการ นักวิจัย นิสิต นักศึกษา และบุคคลที่สนใจ
2. เพื่อส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพทางการวิจัยสาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ โดยมุ่งเน้นบทความเกี่ยวกับการศึกษา การพัฒนาประเทศ การทหารและความมั่นคง

ขอบเขตการตีพิมพ์

บทความในสาขาสังคมวิทยา รัฐศาสตร์ ศีลภาสา ศาสตร์ อักษรศาสตร์ ประวัติศาสตร์ และสังคมศาสตร์ทั่วไป ในรูปแบบบทความวิจัยและบทความ วิชาการ ทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ

กำหนดการเผยแพร่

ปีละ 1 ฉบับ (มกราคม-ธันวาคม)

บรรณาธิการ

พันเอกหญิง รศ.ดร.อารีย์วรรณ สุทธิพงษ์พันธ์

กองบรรณาธิการ

บรรณาธิการภายนอก

ศ.กิตติคุณ ดร.ชนิตา รักษ์พลเมือง

ศ.ดร.พฤทธิ ศิริบรรณพิทักษ์

ศ.นาวาอากาศโท ดร.สุมิตร สุวรรณ

รศ.ดร.วิสุทธิ์ วิจิตรพัชรภรณ์

รศ.ดร.เอกรัตน์ เอกศาสตร์

ผศ.ดร.สรวิทย์ ปัดไธสง

ผศ.ดร.ปรีชฌาณ์ นักพ่อน

พลโท ดร.ชวติ อุ่มสัมฤทธิ์

พลตรี ดร.อรรถเดช ประทีปอุษานนท์

มหาวิทยาลัยสยาม

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

มหาวิทยาลัยรามคำแหง

มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

กองทัพบก

สถาบันวิชาการป้องกันประเทศ

ศ.ดร.ทรงศักดิ์ ศรีบุญจิตต์

พลตรี ศ.ดร.ศรัทธา ชูสวัสดิ์

รศ.พลตำรวจตรี ดร.นพจุจ ศักดิ์ศิริ

รศ.ดร.พนารักษ์ ปรีดาภรณ์

รศ.ดร.เพ็ญอรุณ ปรีดีติลล

ผศ.ดร.ปองสิน วิเศษศิริ

ผศ.ดร.มาตริณี รักษานนท์ชัย

พันเอก ดร.สรศักดิ์ งามขจรกุลกิจ

กองทัพบก

มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

นักวิชาการอิสระ

โรงเรียนนายร้อยตำรวจ

มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย

มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

นักวิชาการอิสระ

บรรณาธิการภายใน

พันเอกหญิง รศ.ดร.ชัยญาพัทธ์ วิพัฒนานันท์กุล

โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า

พันเอกหญิง ผศ.ดร.สิริกาญจน์ เอี่ยมอาจหาญ

โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า

พันโทหญิง รศ.บุษดี อรสิริวรรณ

โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า

พันโท ผศ.ดร.อภิเชษ มนทิยวิเชียรฉาย

โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า

นโยบายการตีพิมพ์

1. กองบรรณาธิการจะตรวจสอบบทความว่าอยู่ในขอบเขตเนื้อหาการตีพิมพ์ของวารสารหรือไม่ และบทความต้องปฏิบัติตามคำแนะนำในการเตรียมบทความเพื่อลงตีพิมพ์ที่วารสารกำหนด และใช้เทมเพลตที่วารสารกำหนดเท่านั้น
2. เมื่อกองบรรณาธิการพิจารณาเห็นควรรับบทความไว้พิจารณาตีพิมพ์ จะดำเนินการส่งบทความเพื่อกลั่นกรอง โดยบทความทุกบทความจะต้องผ่านการประเมินคุณภาพโดยผู้ทรงคุณวุฒิที่เกี่ยวข้องเฉพาะสาขา อย่างน้อย 3 ท่านต่อบทความ ซึ่งเป็นบุคคลภายนอกจากหลากหลายสถาบัน โดยผ่านการกลั่นกรองแบบอำพรางสองฝ่าย (Double-blind peer review) โดยปกปิดชื่อผู้แต่งและชื่อผู้ประเมินบทความ
3. บทความที่ได้รับการตีพิมพ์ ต้องไม่เคยตีพิมพ์เผยแพร่ที่ไหนมาก่อน และไม่อยู่ในกระบวนการพิจารณาของวารสารหรือสิ่งตีพิมพ์อื่นใด รวมทั้งผู้เขียนบทความต้องไม่ละเมิดหรือคัดลอกผลงานของผู้อื่นโดยเด็ดขาด หากตรวจพบความซ้ำซ้อนถือเป็นความรับผิดชอบของผู้แต่ง
4. บทความ ข้อความ ตารางและภาพประกอบที่ตีพิมพ์ในวารสารเป็นความคิดเห็นและความรับผิดชอบของผู้แต่งแต่เพียงผู้เดียว ไม่เกี่ยวข้องกับวารสารแต่อย่างใด หากผู้อ่านพบการคัดลอกโดยไม่มีการอ้างอิง โปรดแจ้งกองบรรณาธิการ
5. กองบรรณาธิการขอสงวนสิทธิ์ในการพิจารณาและตัดสินใจตีพิมพ์บทความในวารสาร

คณะผู้จัดทำ

พันเอกหญิง รศ.ดร.อารีย์วรรณ สุทธิพงศ์พันธ์

พันโทหญิง รศ.บุษดี อรสิริวรรณ

พันโท ผศ.ดร.อภิเชษ มนทิยวิเชียรฉาย

พันตรีหญิง ผศ.นัฐพร เกียรติบัณฑิตกุล

ร้อยเอก กฤษฎา แก้วเกลี้ยง

ร้อยเอกหญิง วรณญา สังข์อ่อง

ออกแบบปก

พันเอก ผศ.ดร.ฐนัส มานวงศ์

ติดต่อวารสาร

บรรณาธิการวารสารวิชาการมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า

กองวิชากฎหมายและสังคมศาสตร์ ส่วนการศึกษา

เลขที่ 99 ถ.สุวรรณศร ต.พรหมณี อ.เมือง จ.นครนายก

รหัสไปรษณีย์ 26001

โทรศัพท์: 0-2241-2691-4 ต่อ 62366

โทรสาร: 0-3739-3492

E-mail: Journal_huso@crma.ac.th

เนื้อหาบทความ ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะใด ๆ ที่ปรากฏในวารสารเป็นวาระกรรมของผู้เขียนแต่เพียงผู้เดียว บรรณาธิการ กองบรรณาธิการ และโรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้าไม่จำเป็นต้องเห็นชอบด้วยและไม่มีส่วนเกี่ยวข้องแต่อย่างใด และจะไม่รับผิดชอบต่อข้อผิดพลาดหรือผลที่เกิดขึ้นจากการใช้ข้อมูลที่ปรากฏในวารสารฉบับนี้

โรงพิมพ์

โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

เลขที่ 99 หมู่ 18 ตำบลคลองหนึ่ง อำเภอคลองหลวง

จังหวัดปทุมธานี 12121

โทร. 0-2564-3104-6 ต่อ 2201-2204

โทรสาร 0-2564-3119

E-mail: print.tu@gmail.com



[Download Here](#)

บรรณาธิการแถลง

วารสารวิชาการมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้าเป็นสื่อกลางเผยแพร่ผลงานทางวิชาการจากหลากหลายสถาบันอย่างต่อเนื่องนับตั้งแต่ พ.ศ. 2557 จนในปีนี้ได้ก้าวเข้าสู่ปีที่ 10 โดยมุ่งเน้นเผยแพร่บทความที่เกี่ยวกับการศึกษา การพัฒนาประเทศ การทหารและความมั่นคงอย่างต่อเนื่อง ประกอบกับได้รับความกรุณาจากผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบคุณภาพของบทความจากหลากหลายสถาบัน จึงทำให้วารสารมีมาตรฐานและบทความมีคุณภาพ ตอบรับสำหรับนักวิชาการที่สนใจนำผลงานทางวิชาการมาเผยแพร่ผ่าน สำหรับในวารสารฉบับนี้มีบทความที่ผ่านการพิจารณาตรวจสอบจากผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 บทความ ประกอบด้วย

บทความวิจัย จำนวน 6 บทความ และบทความวิชาการ จำนวน 3 บทความ โดยส่วนใหญ่เป็นบทความที่เกี่ยวข้องกับการทหารจากหลากหลายหน่วยงาน ทั้งในสังกัดกองทัพบก ได้แก่ การศึกษาบุคลิกภาพตามคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักเรียนนายร้อย โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า แนวทางการพัฒนาสมรรถนะ SMART ของกำลังพลโรงเรียนนายสิบทหารบก รวมถึงความพึงพอใจด้านสวัสดิการในการช่วยเหลือกำลังพลลดพิการทุพพลภาพจากการปฏิบัติราชการสนาม สังกัดกองทัพบก หรือในส่วนของกระทรวงกลาโหม ได้แก่ การส่งเสริมหลักประชาธิปไตยในกระทรวงกลาโหม และบทความเกี่ยวกับการบริหารความต่อเนื่องทางธุรกิจในสภาวะวิกฤตช่วงสถานการณ์โควิด 2019 ของโรงเรียนนายเรืออากาศนวมินทกษัตริยาธิราช ประกอบกับบทความที่เป็นการศึกษาประวัติศาสตร์ทางการทหาร ได้แก่ A Necessary Friendship: The Development of Thai-Soviet Relations from the Perspective of the United States, 1945-1963 และการศึกษาเพื่อค้นหาเมืองกลางและสนามรบ พ.ศ. 2328 และ พ.ศ. 2352 จากหลักฐานปฐมภูมิใหม่ ของต่างประเทศ และมีบทความที่เกี่ยวกับการบริหารการศึกษาที่ศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครูโรงเรียนสามเสนวิทยาลัยตามแนวคิดทักษะการทำงานระยะไกล และการบริหารวิชาการโรงเรียนทวิภาคีตามแนวคิดสมรรถนะการเรียนรู้แบบนำตนเองของนักเรียนเพื่อให้นักเรียนสามารถปรับตัวและปรับวิธีการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับสถานการณ์และความต้องการของสังคมและโลกอนาคตได้

กองบรรณาธิการวารสารฯ หวังเป็นอย่างยิ่งว่า บทความเหล่านี้จะสร้างประโยชน์ต่อนักวิชาการและผู้สนใจได้นำไปต่อยอดทางวิชาการดังเป้าประสงค์ของวารสารฯ และเราจะพยายามพัฒนาคุณภาพของวารสารฯ ให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง

พันเอกหญิง รองศาสตราจารย์ ดร. อารีย์วรรณ สุทธิพงศ์พันธ์

บรรณาธิการ

สารบัญ

บรรณาธิการแถลง

บทความวิจัย

ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครูโรงเรียนสามเสนวิทยาลัยตามแนวคิดทักษะการทำงานระยะไกล	1
พงษ์พัฒน์ พร้อมสุขสันต์ และ เพ็ญวรา ชูประวัติ	
การศึกษาศิลปะตามคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักเรียนนายร้อยโรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า	16
รุ่งอรุณ วัฒนยากร	
ความต้องการจำเป็นในการบริหารวิชาการโรงเรียนทวิธาภิเศกตามแนวคิดสมรรถนะการเรียนรู้	
แบบนำตนเองของนักเรียน	31
ชมภูณัฐ จันทร์แสง และ นันทรัตน์ เจริญกุล	
ความพึงพอใจด้านสวัสดิการในการช่วยเหลือกำลังพลลดพิการทุพพลภาพจากการปฏิบัติราชการสนาม	
สังกัดกองทัพบก	46
จุฑามาศ ฉายกำเหนิด และ มาตริณี รักษัตยานนท์ชัย	
แนวทางการพัฒนาสมรรถนะ SMART ของกำลังพลโรงเรียนนายสิบทหารบก	61
สรเชษฐ ดีเอื้อ	
A Necessary Friendship: The Development of Thai-Soviet Relations from	
the Perspective of the United States, 1945-1963	76
อภิเชก มนเพียรวิเชียรฉาย	

บทความวิชาการ

การบริหารความต่อเนื่องทางธุรกิจในสภาวะวิกฤตช่วงสถานการณ์โควิด 2019 (COVID-19)	
ของโรงเรียนนายเรืออากาศนวมินทกษัตริยาธิราช	91
พลอยบุษรา บุญญาพิทักษ์	
การส่งเสริมหลักประชาธิปไตยในกระทรวงกลาโหม	103
ลิษา สิริปทุมมาศ	
การศึกษาเพื่อค้นหาเมืองกลางและสนามรบ พ.ศ. 2328 และ พ.ศ. 2352 จากหลักฐาน	
ปฐมภูมิใหม่ของต่างประเทศ	118
เอกพล มโนสุนทร และ กฤตพร ชาตรีสกุล	

บทปริทัศน์หนังสือ

หोजดหมายเหตุต่างประเทศ ทูลกระหม่อมอาจารย์	132
กฤษฎา แก้วเกลี้ยง	

CONTENTS

EDITORIAL NOTE

RESEARCH ARTICLES

- The Priority Need for Developing Samsen Wittayalai School Teachers Based on the Concept of Remote Working Skills 1
Phongphat Promsuksan and Penvara Xupravati
- The Study of Desired Personality Traits of Chulachomklao Royal Military Academy Cadets 16
Roongaroon Wattayagorn
- The Priority Needs for Academic Management of Taweethapisak School Based on the Concept of Students' Self-Directed Learning Competencies 31
Chompunuch Jansaeng and Nuntarat Charoenkul
- Satisfaction Level of Welfare Provisions for Discharged Royal Thai Army Personnel with Disabilities from Field Operations 46
Juthamas Chaicumnerd and Matrini Ruktanonchai
- Guidelines for Developing the SMART Competencies in Army Non-Commissioned Officer School 61
Sorachet Dee Aue
- A Necessary Friendship: The Development of Thai-Soviet Relations from the Perspective of the United States, 1945-1963 76
Apisake Monthienvichienchai

ACADEMIC ARTICLES

- Business Continuity Management: The Navaminda Kasatriyadhiraj Royal Thai Air Force Academy during the COVID-19 Pandemic 91
Ploybussara Bunyaphithak
- Promoting Democratic Principles in the Ministry of Defense 103
Lisa Siripathummard
- A Study on the Location of Thalang City and Battlefields 1785 and 1809 Using New Foreign Evidence 118
Ekapol Manosoontorn and Grittapohn Chattraesagoon

BOOK REVIEW

- Royal Overseas Archives of H.R.H. Maha Chakri Sirindhorn 132
Krissada Kaewkliang

ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครูโรงเรียนสามเสนวิทยาลัย

ตามแนวคิดทักษะการทำงานระยะไกล¹

The Priority Needs for Developing Samsen Wittayalai School Teachers

Based on the Concept of Remote Working Skills

พงษ์พัฒน์ พร้อมสุขสันต์^{2*}

เพ็ญวรา ชูประวัตี³

Phongpat Promsuksan

Penvara Xupravati

(Received: March 6, 2023; Revised: May 29, 2023; Accepted: May 29, 2023)

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ 2) วิเคราะห์ความต้องการจำเป็นของการพัฒนาครูโรงเรียนสามเสนวิทยาลัยตามแนวคิดทักษะการทำงานระยะไกล โดยมีประชากร คือ โรงเรียนสามเสนวิทยาลัย ผู้ให้ข้อมูล ประกอบด้วย ผู้บริหารและครูโรงเรียนสามเสนวิทยาลัย จำนวน 147 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าดัชนีลำดับความต้องการจำเป็น

ผลการวิจัยพบว่า ทักษะการทำงานระยะไกลของครูทั้งสามด้าน คือ 1) ทักษะด้านการสอนระยะไกล 2) ทักษะด้านการจัดการระยะไกล และ 3) ทักษะด้านสังคมและปฏิสัมพันธ์ระยะไกล มีสภาพปัจจุบันอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในภาพรวม และสภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาในภาพรวม ผลการจัดลำดับค่าดัชนีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครูโรงเรียนสามเสนวิทยาลัยตามแนวคิดทักษะการทำงานระยะไกลจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ทักษะด้านการสอนระยะไกล ทักษะด้านการจัดการระยะไกลและทักษะด้านสังคมและปฏิสัมพันธ์ระยะไกล ตามลำดับ จากผลการวิจัยดังกล่าวแสดงให้เห็นถึงความต้องการจำเป็นในการส่งเสริมให้ครูมีทักษะการทำงานระยะไกลเพื่อพัฒนาตนเองในการจัดการเรียนการสอนการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์ต่อผู้เรียน

คำสำคัญ: ความต้องการจำเป็น การพัฒนาครู ทักษะการทำงานระยะไกล โรงเรียนสามเสนวิทยาลัย

¹ บทความวิจัยนี้เป็นส่วนหนึ่งของวิทยานิพนธ์ เรื่อง แนวทางการพัฒนาครูโรงเรียนสามเสนวิทยาลัยตามแนวคิดทักษะการทำงานระยะไกล

² นิสิตระดับปริญญาโทบัณฑิต คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

³ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ประจำคณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

สาขาวิชาบริหารการศึกษา ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย แขวงวังใหม่ เขตปทุมวัน กรุงเทพมหานคร 10330

Educational Administration, Department of Educational Policy Management and Leadership, Faculty of Education, Chulalongkorn University, Wang Mai, Pathumwan, Bangkok, 10330 Thailand

*Corresponding Author E-mail: pongpat@samsenwit.ac.th

Abstract

The objectives of this research were to: 1) Study the current and desirable states; and 2) Analyze the priority needs for Samsen Wittayalai School teachers' development based on the concept of remote working skills. The population of the research was Samsen Wittayalai School. The informants consisted of 147 administrators and teachers at Samsen Wittayalai School. The research instrument in this study was a 5-point rating scale questionnaire on the present and the desirable states. The data were analyzed by frequency distribution, percentage, mean, standard deviation, and modified priority needs index.

The research findings indicated that teachers' three remote working skills were 1) Remote teaching skills; 2) Remote managing skills; and 3) Socialization and remote interactions skills. Overall, the current state of these skills was at a high level, while the desirable state was at the highest level. The priority needs analysis demonstrated that the first priority needs were remote teaching skills, remote managing skills, socialization and remote interactions skills, respectively. The research result demonstrated the need to promote Samsen Wittayalai School teachers' remote working skills to efficiently develop their own instructional management and practices for the students' benefit.

Keywords: Priority Needs, Teacher Development, Remote Working Skills, Samsen Wittayalai School

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (Covid-19) ได้ส่งผลกระทบอย่างรุนแรงต่อการศึกษาทุกระดับทั่วโลก ทำให้สถานศึกษาเกือบทุกแห่งทั่วโลกจำเป็นต้องปิดการเรียนการสอน (World Economic Forum, 2020) พบว่า มีนักเรียนจำนวน 1.38 พันล้านคน ได้รับผลกระทบอย่างต่อเนื่องจากการปิดสถานศึกษา และทำให้เกิดการปรับเปลี่ยนระบบการจัดการศึกษา ซึ่งส่งผลให้การทำงานของครูจำเป็นต้องมีการปรับเปลี่ยนรูปแบบทั้งในด้านการเรียนการสอน จากการสอนในชั้นปกติมาเป็นการสอนแบบผสมผสาน และต้องเตรียมการสอนเมื่อสถานการณ์คลี่คลาย ในการทำงานของครูจากที่เคยทำงานที่โรงเรียนต้องปรับเปลี่ยนมาทำงานที่บ้าน ซึ่งครูจำเป็นต้องมีทักษะเพิ่มเติมเพื่อให้การทำงานในชีวิตวิถีใหม่ (New Normal) มีประสิทธิภาพและทันกับการเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์ (เทียน ทองแก้ว, 2563)

ปัจจุบันสังคมโลกได้ปรับกระบวนทัศน์จากเศรษฐกิจใหม่ (New Economy) ที่เน้นการเปลี่ยนแปลงใน 4 มิติ คือ เศรษฐกิจสีเขียว (Green Economy) เศรษฐกิจดิจิทัล (Digital Economy) ความร่วมมือระดับโลก (Global Cooperation) และการทำงานระยะไกล (Remote Working) โดยเป้าหมายสำคัญลำดับต้น ๆ ของการเปลี่ยนแปลงสู่สังคมโลกในยุคความปกติใหม่ (New Normal) ก็คือ ระบบการทำงานที่ยืดหยุ่นและ

ผสมผสาน (Hybrid and Flexible Work System) ซึ่งสมรรถนะและทักษะการทำงานระยะไกลเป็นส่วนหนึ่งของทักษะแห่งอนาคตที่มนุษย์จำเป็นต้องได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง (สันติธาร เสถียรไทย, 2565)

จากการเปลี่ยนแปลงของสังคมในยุคปัจจุบันข้างต้น พบว่า ทักษะสำคัญที่สามารถทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพสูงขึ้นและตอบโจทย์แนวทางการศึกษาไทย 4.0 คือ ทักษะการทำงานระยะไกล (Remote Working Skills) ซึ่งประโยชน์ของการปฏิบัติงานทางไกลไม่ได้จำกัดอยู่ที่ผู้ปฏิบัติเท่านั้น แต่ยังส่งผลต่อองค์กรทั้งในด้านการลดค่าใช้จ่าย การปรับขนาดโครงสร้างองค์การ และเพิ่มประสิทธิภาพของความสุขในการทำงาน (Al-Shathry, 2012) รวมถึงทำให้องค์การประสบความสำเร็จและเติบโต ซึ่งครูจำเป็นต้องมีการปรับบทบาทหน้าที่ เตรียมพร้อมสู่การเรียนรู้ และการทำงานในหลากหลายรูปแบบ จากการจัดการศึกษาแบบ On-Site และ Online สู่การจัดการศึกษาแบบผสมผสาน (Hybrid Education) (สุวิทย์ เมษินทรีย์, 2563) ดังนั้น ทักษะการทำงานระยะไกลดังกล่าวยังคงมีความจำเป็นต่อสถานการณ์ปัจจุบันและในอนาคต เนื่องจากปัจจุบันการจัดการศึกษา การจัดการเรียนรู้ และการทำงานต้องมีการปรับเปลี่ยนให้สอดคล้องกับโลกยุคดิจิทัลและการสื่อสารไร้พรมแดนที่ครูและบุคลากรทางการศึกษาจำเป็นต้องมีและพัฒนาทักษะการทำงานระยะไกลควบคู่ไปกับการทำงานในรูปแบบอื่น ๆ ไม่ว่าจะเป็นในลักษณะของการผสมผสาน การบูรณาการกับการบริหารจัดการ และการปฏิบัติงานในสถานศึกษา (Blended Work Approaches)

โรงเรียนสามเสนวิทยาลัย มีวิสัยทัศน์ “มุ่งพัฒนาผู้เรียนสู่ความเป็นเลิศในระดับสากลด้านคณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี ภาษา มีความเป็นผู้นำ และมีคุณธรรม จริยธรรม” และมีพันธกิจในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีความรู้ ความสามารถในการจัดการเรียนการสอนให้ผู้เรียนมีความรู้ และทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 รวมถึงมีเป้าหมายให้ครู และบุคลากรทางการศึกษาพัฒนาตนเอง เพื่อให้มีความรู้ ความสามารถ ปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานสากล และสามารถจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ (โรงเรียนสามเสนวิทยาลัย, 2565ก) อย่างไรก็ตาม พบว่า สถิติผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนโรงเรียนสามเสนวิทยาลัย ในปีการศึกษา 2562 ก่อนสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (Covid-19) มีค่าเฉลี่ยที่สูงกว่าปีการศึกษา 2563 ร้อยละ 5.41 และสูงกว่าปีการศึกษา 2564 ร้อยละ 4.87 (โรงเรียนสามเสนวิทยาลัย, 2565ข) ประกอบกับผลการสำรวจความคิดเห็นของครูโรงเรียนสามเสนวิทยาลัย ในช่วงก่อนและหลังสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (Covid-19) พบว่า ครูโรงเรียนสามเสนวิทยาลัยมีความต้องการที่จะพัฒนาทักษะการทำงานภายใต้สถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป ในปัจจุบัน (โรงเรียนสามเสนวิทยาลัย, 2565ค) ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครูเกี่ยวกับทักษะการทำงานระยะไกล ที่เป็นแนวคิดเกี่ยวกับการปรับเปลี่ยนสถานที่ทำงานทั้งของตนเอง และเพื่อนร่วมงาน ซึ่งประกอบไปด้วยทักษะด้านการสอนระยะไกล ทักษะด้านการจัดการระยะไกล และทักษะด้านสังคมและปฏิสัมพันธ์ระยะไกล เพื่อให้ครูโรงเรียนสามเสนวิทยาลัยมีการจัดการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อผู้เรียน อีกทั้งผู้บริหารยังสามารถนำผลการวิจัยใช้ในการวางแผน ดำเนินการพัฒนาครูทั้งในปัจจุบันและในอนาคต

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาครูโรงเรียนสามเสนวิทยาลัยตามแนวคิดทักษะการทำงานระยะไกล
2. เพื่อวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นของการพัฒนาครูโรงเรียนสามเสนวิทยาลัยตามแนวคิดทักษะการทำงานระยะไกล

ขอบเขตการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา ในการวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครูโรงเรียนสามเสนวิทยาลัยตามแนวคิดทักษะการทำงานระยะไกล
2. ขอบเขตด้านประชากรและผู้ให้ข้อมูล โดยประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ โรงเรียนสามเสนวิทยาลัย และผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้บริหาร ประกอบด้วย ผู้อำนวยการโรงเรียนและรองผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 4 คน ครูโรงเรียนสามเสนวิทยาลัยที่เป็นข้าราชการ จำนวน 143 คน รวมจำนวนผู้ให้ข้อมูลทั้งหมด 147 คน
3. ขอบเขตด้านระยะเวลา ผู้วิจัยเก็บข้อมูลและทำการวิจัยในระหว่างเดือนกันยายน 2565 – กุมภาพันธ์ 2566

การทบทวนวรรณกรรม

การทำงานระยะไกล คือ การปรับเปลี่ยนสถานที่ทำงานทั้งของตนเองและเพื่อนร่วมงาน ซึ่งจะต้องใช้ทักษะต่าง ๆ มากกว่าปกติ เพื่อที่จะรักษาประสิทธิภาพในการทำงาน ความสัมพันธ์ต่อเพื่อนร่วมงาน ความรู้สึกของความสำเร็จในการทำงาน ซึ่งจะต้องตระหนักถึงสมดุลของภาระงานและสภาพแวดล้อมของโลกที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา (Liu, 2020)

ผู้วิจัยได้ศึกษาทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับทักษะการทำงานระยะไกลของครู โดยนำแนวคิดของนักวิชาการต่าง ๆ ประกอบด้วย Al-Shathry (2012), Crompton et al. (2021), Ferri et al. (2020), Liu (2020), Prossack (2020), Rehn et al. (2018) และ Trust and Whalen (2021) มาสังเคราะห์เพื่อกำหนดกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย แบ่งออกเป็น 3 องค์ประกอบ ดังนี้

1. ทักษะด้านการสอนระยะไกล หมายถึง การวางแผนและออกแบบกิจกรรมการสอนและการจัดการเรียนรู้ทางไกล แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้เรียน โดยกระตุ้นให้ผู้เรียนตั้งคำถาม สร้างความหมาย และการเรียนรู้เชิงลึกมากกว่าเพียงแค่การสอนเนื้อหา เลือกเครื่องมือในการสอนและการจัดการเรียนรู้ที่สามารถสื่อสารความรู้ระหว่างวิชาร่วมกัน ปฏิบัติการสอนและการจัดการเรียนรู้ในช่องทางที่หลากหลาย ประเมินผลการสอนและผลการจัดการเรียนรู้ที่เน้นการให้ข้อมูลป้อนกลับของผู้เรียน
2. ทักษะด้านการจัดการระยะไกล หมายถึง การบริหารเวลาและกำหนดตารางเวลาในการทำงานระยะไกลให้เหมาะสม สร้างสมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน และชีวิตส่วนตัว และจัดลำดับความสำคัญของงานที่จะต้องทำ สามารถใช้เทคโนโลยีจัดการข้อมูลในรูปแบบดิจิทัล จัดทำสื่อ และกำกับติดตามผู้เรียนเตรียมอุปกรณ์ทั้งฮาร์ดแวร์ ซอฟต์แวร์และเทคโนโลยีที่ใช้ในการทำงานระยะไกลที่สามารถเชื่อมต่อสื่อสาร

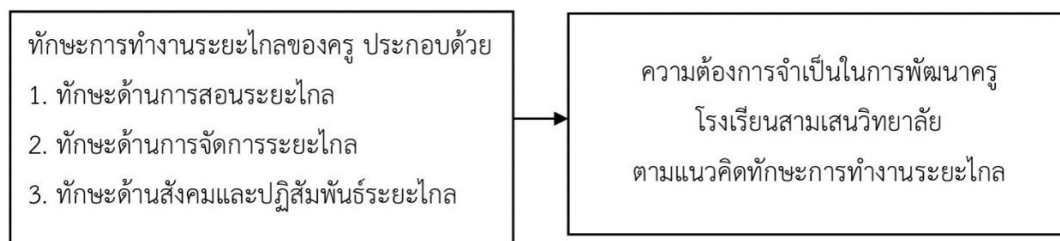
ระหว่างครู ผู้เรียน และผู้ปกครอง สามารถค้นหาวิธีแก้ไขปัญหาและวิธีการตัดสินใจที่มีประสิทธิภาพให้ผู้ร่วมงานเกิดทัศนคติเชิงบวกในการทำงานระยะไกล

3. ทักษะด้านสังคมและปฏิสัมพันธ์ระยะไกล หมายถึง การทำความเข้าใจผู้ร่วมงาน สามารถที่จะแลกเปลี่ยนเรียนรู้และทำงานร่วมกับผู้ร่วมงานในโครงการและงานต่าง ๆ ในการทำงานระยะไกล เตรียมพร้อมเพื่อปรับตัวให้เข้ากับวิธีการทำงานใหม่ ๆ สามารถสร้างความสัมพันธ์เชิงบวกความรู้สึกที่ดีในการทำงานร่วมกันทั้งกับผู้ร่วมงาน ผู้เรียน และผู้ปกครอง เช่น การใช้แพลตฟอร์มอิเล็กทรอนิกส์ที่หลากหลาย การใช้เทคโนโลยีเชื่อมโยงโลกแห่งความเป็นจริงเข้ากับโลกเสมือน (Augmented Reality) และการใช้เทคโนโลยีจำลองสภาพแวดล้อมเสมือน (Virtual Reality) มีทักษะการสื่อสารทั้งวัจนภาษาและอวัจนภาษา

สรุปเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังภาพที่ 1

ภาพที่ 1

กรอบแนวคิดในการวิจัย



วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงบรรยาย (Descriptive Research) มีวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและผู้ให้ข้อมูล

1.1 ประชากร คือ โรงเรียนสามเสนวิทยาลัย

1.2 ผู้ให้ข้อมูล คือ ผู้บริหาร ประกอบด้วย ผู้อำนวยการโรงเรียนและรองผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 4 คน และครูโรงเรียนสามเสนวิทยาลัยที่เป็นข้าราชการ จำนวน 143 คน รวมจำนวนผู้ให้ข้อมูลทั้งหมด 147 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาครูโรงเรียนสามเสนวิทยาลัยตามแนวคิดทักษะการทำงานระยะไกล ซึ่งผ่านการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือจากผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน โดยกำหนดคุณสมบัติของผู้ทรงคุณวุฒิ ดังนั้นนักวิชาการทางด้านบริหารการศึกษา 1 ท่าน นักวิชาการทางด้านทักษะการทำงานระยะไกล 1 ท่าน และผู้บริหารโรงเรียน 1 ท่าน ซึ่งพบว่า ค่าถามทุกข้อ มีค่า IOC เท่ากับ 1.00 โดยนำไปทดลองใช้กับกลุ่มที่มีลักษณะคล้ายคลึงกันกับตัวอย่างผู้ให้ข้อมูล คือ คณะครูโรงเรียนทวีธาภิเศก จำนวน 30 คน เพื่อวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient: α) ผลการวิเคราะห์ พบว่า ค่าระดับความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ 0.95 ซึ่งถือว่ามีความน่าเชื่อถือและสามารถนำไปใช้ได้จริง (ศิริชัย กาญจนวาสี, 2556) โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบสอบถามตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาครูโรงเรียนสามเสนวิทยาลัยตามแนวคิดทักษะการทำงานระยะไกล มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม มีลักษณะเป็นคำถามปลายเปิด (Open-Ended Questions)

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 ผู้วิจัยจัดทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

3.2 ดำเนินการส่งแบบสอบถามไปยังโรงเรียนที่เป็นประชากรในการวิจัย โดยกำหนดวันและเวลาในการเก็บแบบสอบถาม และผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง ได้แบบสอบถามที่สมบูรณ์ คิดเป็นร้อยละ 90.51

3.3 นำแบบสอบถามมาวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นของการพัฒนาครูโรงเรียนสามเสนวิทยาลัยตามแนวคิดทักษะการทำงานระยะไกล

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 วิเคราะห์สถานภาพของผู้ให้ข้อมูลด้วยสถิติบรรยาย ได้แก่ ความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

4.2 วิเคราะห์สภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาครูโรงเรียนสามเสนวิทยาลัยตามแนวคิดทักษะการทำงานระยะไกล ด้วยสถิติบรรยาย ได้แก่ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ)

4.3 วิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครูโรงเรียนสามเสนวิทยาลัยตามแนวคิดทักษะการทำงานระยะไกล ด้วยค่าดัชนีลำดับความต้องการจำเป็น หรือ Modified Priority Needs Index: $PNI_{modified} = (I - D / D)$ ของสุวิมล ว่องวาณิช (2558)

ผลการวิจัย

1. สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 147 ฉบับ ซึ่งสามารถจำแนกตามเพศ อายุ ตำแหน่งปัจจุบัน กลุ่มสาระการเรียนรู้ ประสบการณ์ทำงานในโรงเรียนสามเสนวิทยาลัย และวุฒิการศึกษาสูงสุด ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1

สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อ	สถานภาพ	ผู้บริหาร		ครู		รวมทั้งหมด	
		ความถี่	ร้อยละ	ความถี่	ร้อยละ	ความถี่	ร้อยละ
เพศ	1) ชาย	4	100	59	41.26	63	42.86
	2) หญิง	-	-	84	58.74	84	57.14
	รวม	4	100	143	100	147	100

ข้อ	สถานภาพ	ผู้บริหาร		ครู		รวมทั้งหมด	
		ความถี่	ร้อยละ	ความถี่	ร้อยละ	ความถี่	ร้อยละ
อายุ	1) ไม่เกิน 30 ปี	-	-	31	21.68	31	21.09
	2) 31-40 ปี	1	25	66	46.15	67	45.58
	3) 41-50 ปี	2	50	26	18.18	28	19.05
	4) 51 ปีขึ้นไป	1	25	20	13.99	21	14.28
	รวม	4	100	143	100	147	100
ตำแหน่งปัจจุบัน	1) ผู้อำนวยการโรงเรียน	1	25	-	-	1	25
	2) รองผู้อำนวยการโรงเรียน	3	75	-	-	3	75
	รวม	4	100	-	-	4	100
กลุ่มสาระการเรียนรู้	1) ครุคณิตศาสตร์	-	-	20	13.99	20	13.99
	2) ครุวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	-	-	35	24.48	35	24.48
	3) ครุภาษาไทย	-	-	16	11.19	16	11.19
	4) ครุภาษาต่างประเทศ	-	-	26	18.18	26	18.18
	5) ครุสังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	-	-	18	12.59	18	12.59
	6) ครุศิลปะ	-	-	8	5.59	8	5.59
	7) ครุสุขศึกษา และพลศึกษา	-	-	9	6.29	9	6.29
	8) ครุการงานอาชีพ	-	-	7	4.89	7	4.89
	9) ครุกิจกรรมแนะแนว	-	-	4	2.80	4	2.80
	รวม	-	-	143	100	143	100
ประสบการณ์ทำงานในโรงเรียนสามเสนวิทยาลัย	1) ไม่เกิน 2 ปี	1	25	25	17.48	26	17.69
	2) 3-10 ปี	3	75	71	49.65	74	50.34
	3) 11-20 ปี	-	-	30	20.98	30	20.41
	4) 21 ปีขึ้นไป	-	-	17	11.89	17	11.56
	รวม	4	100	143	100	147	100
วุฒิการศึกษาสูงสุด	1) ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า	-	-	79	55.24	79	53.74
	2) ปริญญาโท	4	100	62	43.36	66	44.90
	3) ปริญญาเอก	-	-	2	1.40	2	1.36
	รวม	4	100	143	100	147	100

สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 57.14 และเพศชาย จำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 42.86

อายุของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุ 31-40 ปี จำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 45.58

ตำแหน่งปัจจุบันของผู้ตอบแบบสอบถามสำหรับผู้บริหาร พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 25.00 และเป็นรองผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 3 คน ร้อยละ 75.00

กลุ่มสาระการเรียนรู้ของผู้ตอบแบบสอบถามสำหรับครู พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อยู่กลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 24.48 และกลุ่มที่น้อยที่สุดคือ กิจกรรมแนะแนว จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 2.80

ประสบการณ์ทำงานในโรงเรียนสามเสนวิทยาลัย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีประสบการณ์ทำงานในโรงเรียนสามเสนวิทยาลัย 3-10 ปี จำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 50.34

วุฒิการศึกษาสูงสุด พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาสูงสุดในระดับปริญญาตรี หรือเทียบเท่า จำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 53.74

2. สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการพัฒนาครูโรงเรียนสามเสนวิทยาลัยตามแนวคิดทักษะการทำงานระยะไกล ในภาพรวม ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2

สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการพัฒนาครูโรงเรียนสามเสนวิทยาลัยตามแนวคิดทักษะการทำงานระยะไกล ในภาพรวม

ทักษะการทำงาน ระยะไกล	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI _{modified}	ลำดับ ความต้องการ จำเป็น
	μ	σ	ระดับ	μ	σ	ระดับ		
1) ด้านการสอนระยะไกล	3.706	0.606	มาก	4.550	0.538	มากที่สุด	0.228	1
2) ด้านการจัดการ ระยะไกล	3.749	0.589	มาก	4.562	0.500	มากที่สุด	0.217	2
3) ด้านสังคมและ ปฏิสัมพันธ์ระยะไกล	3.725	0.589	มาก	4.526	0.528	มากที่สุด	0.215	3
เฉลี่ยรวม	3.727	0.550	มาก	4.546	0.495	มากที่สุด	0.220	

สภาพปัจจุบันของการพัฒนาครูโรงเรียนสามเสนวิทยาลัยตามแนวคิดทักษะการทำงานระยะไกล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.727$, $\sigma = 0.550$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการจัดการระยะไกล ($\mu = 3.749$, $\sigma = 0.589$) รองลงมา คือ ด้านสังคมและปฏิสัมพันธ์ระยะไกล ($\mu = 3.725$, $\sigma = 0.589$) และด้านการสอนระยะไกล ($\mu = 3.706$, $\sigma = 0.606$) มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

สภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาครูโรงเรียนสามเสนวิทยาลัยตามแนวคิดทักษะการทำงานระยะไกล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.546$, $\sigma = 0.495$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมาก

ที่สุด คือ ด้านการจัดการระยะไกล ($\mu = 4.562$, $\sigma = 0.500$) รองลงมา คือ ด้านการสอนระยะไกล ($\mu = 4.550$, $\sigma = 0.538$) และด้านสังคมและปฏิสัมพันธ์ระยะไกล ($\mu = 4.526$, $\sigma = 0.528$) มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

ความต้องการจำเป็นของการพัฒนาครูโรงเรียนสามเสนวิทยาลัยตามแนวคิดทักษะการทำงานระยะไกลจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการสอนระยะไกล ($PNI_{\text{modified}} = 0.228$) ด้านการจัดการระยะไกล ($PNI_{\text{modified}} = 0.217$) และด้านสังคมและปฏิสัมพันธ์ระยะไกล ($PNI_{\text{modified}} = 0.215$) ตามลำดับ

3. สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการพัฒนาครูโรงเรียนสามเสนวิทยาลัยตามแนวคิดทักษะการทำงานระยะไกล รายข้อ ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3

สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการพัฒนาครูโรงเรียนสามเสนวิทยาลัยตามแนวคิดทักษะการทำงานระยะไกล รายข้อ

ทักษะการทำงาน ระยะไกล	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI_{modified}	ลำดับ ความต้องการ จำเป็น
	μ	σ	ระดับ	μ	σ	ระดับ		
1. ด้านการสอนระยะไกล	3.706	0.606	มาก	4.550	0.538	มากที่สุด	0.228	1
1.1 ความสามารถในการวางแผนและออกแบบกิจกรรมการสอนและการจัดการเรียนรู้ทางไกล	3.796	0.672	มาก	4.571	0.608	มากที่สุด	0.204	6
1.2 ความสามารถในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้เรียนทางไกล	3.769	0.703	มาก	4.578	0.596	มากที่สุด	0.215	4
1.3 ความสามารถในการกระตุ้นให้ผู้เรียนตั้งคำถาม	3.585	0.681	มาก	4.517	0.634	มากที่สุด	0.260	1
1.4 การเลือกเครื่องมือในการสอนและการจัดการเรียนรู้ระยะไกล	3.646	0.729	มาก	4.537	0.633	มากที่สุด	0.244	2
1.5 ความสามารถในการปฏิบัติการสอนและการจัดการเรียนรู้ระยะไกล	3.762	0.797	มาก	4.537	0.665	มากที่สุด	0.206	5

ทักษะการทำงาน ระยะไกล	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI ^{modified}	ลำดับ ความต้องการ จำเป็น
	μ	σ	ระดับ	μ	σ	ระดับ		
1.6 ความสามารถในการประเมินผลการสอนและผลการจัดการเรียนรู้ระยะไกล	3.680	0.758	มาก	4.558	0.642	มากที่สุด	0.239	3
2. ด้านการจัดการระยะไกล	3.749	0.589	มาก	4.562	0.500	มากที่สุด	0.217	2
2.1 ความสามารถในการบริหารเวลาและกำหนดตารางเวลาในการทำงานระยะไกล	3.387	0.768	ปานกลาง	4.551	0.610	มากที่สุด	0.344	1
2.2 ความสามารถในการสร้างสมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน และชีวิตส่วนตัวในการทำงานระยะไกล	3.850	0.762	มาก	4.612	0.516	มากที่สุด	0.198	6
2.3 ความสามารถในการจัดลำดับความสำคัญของงานที่จะต้องทำในการทำงานระยะไกล	3.980	0.780	มาก	4.660	0.530	มากที่สุด	0.171	7
2.4 ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีจัดทำสื่อและการจัดการข้อมูลในรูปแบบดิจิทัล	3.762	0.705	มาก	4.646	0.595	มากที่สุด	0.235	5
2.5 ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีกำกับติดตามผู้เรียนในระยะไกล	3.660	0.754	มาก	4.524	0.645	มากที่สุด	0.236	4
2.6 การเตรียมอุปกรณ์ทั้งฮาร์ดแวร์ ซอฟต์แวร์และเทคโนโลยีที่ใช้ในการทำงานระยะไกล	3.551	0.751	มาก	4.442	0.653	มาก	0.251	2
2.7 ความสามารถในการค้นหาวิธีแก้ไขปัญหาและวิธีการตัดสินใจ	3.605	0.668	มาก	4.497	0.634	มาก	0.247	3

ทักษะการทำงาน ระยะไกล	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PN ^{Modified}	ลำดับ ความต้องการ จำเป็น
	μ	σ	ระดับ	μ	σ	ระดับ		
3. ด้านสังคมและ ปฏิสัมพันธ์ระยะไกล	3.725	0.589	มาก	4.526	0.528	มากที่สุด	0.215	3
3.1 การให้ความช่วยเหลือ และสนับสนุนผู้ร่วมงาน ในการทำงานระยะไกล	3.748	0.739	มาก	4.517	0.634	มากที่สุด	0.205	5
3.2 ความสามารถในการ แลกเปลี่ยนเรียนรู้และ ทำงานร่วมกับผู้ร่วมงาน ในการทำงานระยะไกล	3.803	0.689	มาก	4.571	0.561	มากที่สุด	0.202	6
3.3 ความสามารถในการ ปรับตัว	4.075	0.693	มาก	4.660	0.555	มากที่สุด	0.144	7
3.4 การสร้าง ความสัมพันธ์เชิงบวก ในการทำงานระยะไกล	3.816	0.731	มาก	4.619	0.577	มากที่สุด	0.210	3
3.5 ความสามารถในการ ใช้แพลตฟอร์ม อิเล็กทรอนิกส์ที่ หลากหลาย อำนาจ ความสะดวกในการสร้าง ปฏิสัมพันธ์ระยะไกล	3.735	0.814	มาก	4.517	0.645	มากที่สุด	0.209	4
3.6 ความสามารถในการ ใช้เทคโนโลยีเชื่อมโยง โลกแห่งความเป็นจริงเข้า กับโลกเสมือน (Augmented Reality) และ/หรือ การใช้ เทคโนโลยีจำลอง สภาพแวดล้อมเสมือน (Virtual Reality)	3.252	0.766	ปานกลาง	4.272	0.772	มาก	0.314	1
3.7 ทักษะการสื่อสาร	3.646	0.690	มาก	4.524	0.645	มากที่สุด	0.241	2

สภาพปัจจุบันของการพัฒนาครูโรงเรียนสามเสนวิทยาลัยตามแนวคิดทักษะการทำงานระยะไกล สภาพปัจจุบันของการพัฒนาทักษะการทำงานระยะไกลด้านการสอนระยะไกล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.706$, $\sigma = 0.606$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ความสามารถในการวางแผนและออกแบบกิจกรรม

การสอนและการจัดการเรียนรู้ทางไกล มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\mu = 3.796$, $\sigma = 0.672$) รองลงมา คือความสามารถในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้เรียนทางไกล ($\mu = 3.769$, $\sigma = 0.703$) สภาพปัจจุบันของการพัฒนาทักษะการทำงานระยะไกลด้านการจัดการระยะไกล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.749$, $\sigma = 0.589$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ความสามารถในการจัดลำดับความสำคัญของงานที่จะต้องทำในการทำงานระยะไกล มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\mu = 3.980$, $\sigma = 0.780$) รองลงมา คือ ความสามารถในการสร้างสมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน และชีวิตส่วนตัวในการทำงานระยะไกล ($\mu = 3.850$, $\sigma = 0.762$) และสภาพปัจจุบันของการพัฒนาทักษะการทำงานระยะไกลด้านสังคมและปฏิสัมพันธ์ระยะไกล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.725$, $\sigma = 0.589$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ความสามารถในการปรับตัว มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\mu = 4.075$, $\sigma = 0.693$) รองลงมา คือ การสร้างความสัมพันธ์เชิงบวกในการทำงานระยะไกล ($\mu = 3.816$, $\sigma = 0.731$)

สภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาครูโรงเรียนสามเสนวิทยาลัยตามแนวคิดทักษะการทำงานระยะไกล สภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาทักษะการทำงานระยะไกลด้านการสอนระยะไกล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.550$, $\sigma = 0.538$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ความสามารถในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้เรียนทางไกล มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\mu = 4.578$, $\sigma = 0.596$) รองลงมา คือ ความสามารถในการวางแผนและออกแบบกิจกรรมการสอนและการจัดการเรียนรู้ทางไกล ($\mu = 4.571$, $\sigma = 0.608$) สภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาทักษะการทำงานระยะไกลด้านการจัดการระยะไกล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.562$, $\sigma = 0.500$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ความสามารถในการจัดลำดับความสำคัญของงานที่จะต้องทำในการทำงานระยะไกล มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\mu = 4.660$, $\sigma = 0.530$) รองลงมา คือ ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีจัดทำสื่อและการจัดการข้อมูลในรูปแบบดิจิทัล ($\mu = 4.646$, $\sigma = 0.595$) และสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาทักษะการทำงานระยะไกลด้านสังคมและปฏิสัมพันธ์ระยะไกล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.526$, $\sigma = 0.528$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ความสามารถในการปรับตัว มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\mu = 4.660$, $\sigma = 0.555$) รองลงมา คือ การสร้างความสัมพันธ์เชิงบวกในการทำงานระยะไกล ($\mu = 4.619$, $\sigma = 0.577$)

ความต้องการจำเป็นของการพัฒนาครูโรงเรียนสามเสนวิทยาลัยตามแนวคิดทักษะการทำงานระยะไกลด้านการสอนระยะไกล พบว่า ด้านที่มีลำดับความต้องการจำเป็นสูงสุด คือ ความสามารถในการกระตุ้นให้ผู้เรียนตั้งคำถาม ($PNI_{modified} = 0.260$) รองลงมา คือ การเลือกเครื่องมือในการสอนและการจัดการเรียนรู้ระยะไกล ($PNI_{modified} = 0.244$) ด้านการจัดการระยะไกล พบว่า ด้านที่มีลำดับความต้องการจำเป็นสูงสุด คือ ความสามารถในการบริหารเวลาและกำหนดตารางเวลาในการทำงานระยะไกล ($PNI_{modified} = 0.344$) รองลงมา คือ การเตรียมอุปกรณ์ทั้งฮาร์ดแวร์ ซอฟต์แวร์และเทคโนโลยีที่ใช้ในการทำงานระยะไกล ($PNI_{modified} = 0.251$) และด้านสังคมและปฏิสัมพันธ์ระยะไกล พบว่า ด้านที่มีลำดับความต้องการจำเป็นสูงสุด คือ ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีเชื่อมโยงโลกแห่งความเป็นจริงเข้ากับโลกเสมือน (Augmented Reality) และ/หรือ การใช้เทคโนโลยีจำลองสภาพแวดล้อมเสมือน (Virtual Reality) ($PNI_{modified} = 0.314$) รองลงมา คือ ทักษะการสื่อสาร ($PNI_{modified} = 0.241$)

สรุปและอภิปรายผลการวิจัย

1. ด้านการสอนระยะไกล

สภาพปัจจุบัน ด้านการสอนระยะไกล รายข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ความสามารถในการกระตุ้นผู้เรียนให้ตั้งคำถาม สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด และลำดับความต้องการจำเป็นสูงสุด สะท้อนให้เห็นว่า ครูโรงเรียนสามเสนวิทยาลัยมีความจำเป็นเร่งด่วนในการพัฒนาครูให้มีทักษะด้านการสอนระยะไกล เพื่อให้ครูสามารถกระตุ้นผู้เรียนให้ตั้งคำถาม สอดคล้องกับ Rehn et al. (2018) ได้กล่าวไว้ว่า การพัฒนาให้ครูมีความสามารถในการกระตุ้นผู้เรียนให้ตั้งคำถามมีความสำคัญในการสอนระยะไกล จำเป็นต้องมีการโน้มน้าวผู้เรียนให้มีส่วนร่วมภายใต้ข้อจำกัดในการสอนระยะไกล เลือกเครื่องมือและออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่กระตุ้นให้ผู้เรียนตั้งคำถาม สร้างความหมาย และการเรียนรู้เชิงลึกมากกว่าเพียงแค่การสอนเนื้อหา พร้อมทั้งกำกับติดตามความก้าวหน้า วัดประเมินผล และให้ข้อมูลป้อนกลับ ดึงข้อมูลและตอบคำถามแก่ผู้เรียน อีกทั้งยังตรงกับที่ Ferri et al. (2020) ได้กล่าวไว้ว่า การกระตุ้นให้ผู้เรียนตั้งคำถามมีความสำคัญ โดยครูควรมีแผนพัฒนาที่ชัดเจนและสม่ำเสมอ โดยจัดให้มีสื่อและเครื่องมือการสอนที่มีโครงสร้างและวางแผนในด้านเนื้อหา วิธีการ และเป้าหมายร่วมกันสำหรับครูและผู้เรียน รวมถึงแพลตฟอร์มอิเล็กทรอนิกส์ที่เพียงพอและมากขึ้น โดยใช้แหล่งเรียนรู้ดิจิทัลที่สามารถตอบโต้ได้อย่างเหมาะสม เช่น วิดีโอ แอนิเมชัน แบบทดสอบ และเกม เพื่อดึงดูดความสนใจของผู้เรียน และกระตุ้นให้ผู้เรียนตั้งคำถามในการเรียนรู้

2. ด้านการจัดการระยะไกล

สภาพปัจจุบัน ด้านการจัดการระยะไกล รายข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ความสามารถในการบริหารเวลาและกำหนดตารางเวลาในการทำงานระยะไกล สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด และลำดับความต้องการจำเป็นสูงสุด สะท้อนให้เห็นว่า ครูโรงเรียนสามเสนวิทยาลัยให้ความสำคัญในการจัดการเวลาของตนเองให้ประสบความสำเร็จในการทำงานระยะไกล ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทั้งต่อตนเองและหัวหน้างาน เพราะเมื่อจะต้องทำงานระยะไกล การตรวจสอบการทำงานอาจมีประสิทธิภาพน้อยลงหากเทียบกับการทำงานแบบออนไซต์ ซึ่งการบริหารจัดการเวลาที่ดียิ่งจะช่วยให้สามารถทำงานระยะไกลได้สมบูรณ์และมีประสิทธิภาพตามที่ Prossack (2020) ได้กล่าวไว้ อีกทั้งการจัดการในการทำงานระยะไกลยังรวมถึงการจัดสรรเวลา ระดมความคิด และกำหนดบรรทัดฐานของกลุ่มที่เหมาะสม สามารถค้นหาวิธีการตัดสินใจที่มีประสิทธิภาพ และสร้างสมดุลชีวิตการทำงาน และชีวิตส่วนตัว จัดลำดับความสำคัญของงานที่จะต้องทำ และกำหนดตารางเวลาในการทำงานระยะไกลให้เหมาะสม จัดลำดับสิ่งที่ต้องทำหรือควรจะทำก่อน-หลัง เพื่อให้เกิดความสมดุลทั้งในชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว สอดคล้องกับสิ่งที่ Liu (2020) ได้กล่าวไว้

3. ด้านสังคมและปฏิสัมพันธ์ระยะไกล

สภาพปัจจุบัน ด้านสังคมและปฏิสัมพันธ์ระยะไกล รายข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีเชื่อมโยงโลกแห่งความเป็นจริงเข้ากับโลกเสมือน (Augmented Reality) และ/หรือการใช้เทคโนโลยีจำลองสภาพแวดล้อมเสมือน (Virtual Reality) สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมาก และลำดับความต้องการจำเป็นสูงสุด สะท้อนให้เห็นว่า ครูโรงเรียนสามเสนวิทยาลัยให้ความสำคัญกับการใช้เทคโนโลยีในการสร้างปฏิสัมพันธ์ในการทำงานร่วมกัน ซึ่งสอดคล้องกับ Ferri et al. (2020) ได้กล่าวไว้ว่า

การใช้เทคโนโลยีที่ผสานเอาโลกแห่งความเป็นจริงเข้ากับโลกเสมือน (Augmented Reality) และเทคโนโลยีจำลองสภาพแวดล้อมเสมือน (Virtual Reality) มาใช้ในการจัดทำสื่อในการสอนและการจัดการเรียนรู้ เป็นการเพิ่มประสิทธิภาพการเรียนรู้ ประสบการณ์ แรงจูงใจ และปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้เรียนและครู รวมถึงการให้คำแนะนำทั้งแบบตัวต่อตัวหรือแบบกลุ่ม การแลกเปลี่ยนการเรียนรู้ โดยให้ผู้เรียนเข้าถึงการเรียนรู้ร่วมกัน มีปฏิสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมเสมือนร่วมกันระหว่างผู้เรียน และผู้ปกครอง อีกทั้งยังสอดคล้องกับ Rehn et al. (2018) ได้กล่าวไว้ว่า การที่จะมีสังคมและปฏิสัมพันธ์ที่ดีในการทำงานระยะไกล ครูต้องอำนวยความสะดวกในการสร้างปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้เรียน สร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ในชั้นเรียน แม้ผู้เรียนจะอยู่ห่างไกลกัน ใส่ใจต่ออารมณ์และความรู้สึกของผู้เรียนผ่านการสื่อสารและปฏิสัมพันธ์ผ่านหน้าจอ สร้างความสัมพันธ์กับผู้เรียนที่ไม่เคยได้พบกันแบบตัวต่อตัว เปิดโอกาสให้ผู้ปกครองและชุมชนเข้ามามีส่วนร่วม สร้างความรู้ถึงการอยู่ร่วมกัน แม้จะอยู่ห่างไกลกัน และพัฒนาวัฒนธรรมความเป็นหนึ่งเดียวกันระหว่างสถานที่ต่าง ๆ ที่ห่างไกลกัน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 คณะผู้บริหารควรมุ่งเน้นพัฒนาครูด้านการสอนระยะไกลเป็นลำดับแรก โดยกำหนดเป็นนโยบาย ทั้งด้านการจัดการเรียนการสอน การจัดการ และการบริหาร กำหนดเป็นรูปแบบการทำงานและโครงการที่สอดคล้องกับนโยบาย รวมถึงมีการติดตาม ประเมินผลอย่างเป็นรูปธรรม เนื่องจากผลการวิจัย พบว่าด้านการสอนระยะไกล มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นสูงสุด

1.2 ครูควรพัฒนาตนเองให้มีทักษะการสอนระยะไกลให้มากยิ่งขึ้น โดยการเข้าร่วมโครงการในการพัฒนาครูที่ทางโรงเรียนได้จัดทำขึ้น ให้ความร่วมมือตั้งแต่การวางแผน การดำเนินการตามแผน การประเมินผล และพร้อมที่จะนำผลที่ได้ไปปรับปรุงและพัฒนาตนเองด้วยการจัดทำรายงานผลการพัฒนาตนเองต่อไป เนื่องจากผลการวิจัยพบว่า สภาพปัจจุบันในด้านการสอนระยะไกลมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาวิจัยต่อยอดเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาครูโรงเรียนสามเสนวิทยาลัยตามแนวคิดทักษะการทำงานระยะไกล เพื่อนำมาใช้ในการพัฒนาครูให้มีทักษะการทำงานระยะไกลตอบสนองความต้องการจำเป็นของทักษะการทำงานระยะไกลในแต่ละด้าน

2.2 ควรศึกษาข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับสภาพปัญหาการทำงานระยะไกลของครูในแต่ละด้าน เพื่อนำข้อมูลมาใช้ประโยชน์ในการแก้ไขปัญหาและการพัฒนาครูให้มีทักษะการทำงานระยะไกลในแต่ละด้านให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน สังคม และตอบสนองการเปลี่ยนแปลงของโลกอนาคตมากขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- โรงเรียนสามเสนวิทยาลัย. (2565ก). *คู่มือนักเรียนและผู้ปกครองโรงเรียนสามเสนวิทยาลัย ปีการศึกษา 2565*.
โรงเรียนสามเสนวิทยาลัย.
- โรงเรียนสามเสนวิทยาลัย. (2565ข). *รายงานผลการเรียนรู้ประจำปีการศึกษา 2564* โรงเรียนสามเสนวิทยาลัย. โรงเรียน
สามเสนวิทยาลัย.
- โรงเรียนสามเสนวิทยาลัย. (2565ค). *รายงานผลการดำเนินงานพัฒนาทรัพยากรบุคคลโรงเรียนสามเสนวิทยาลัย ประจำปี
งบประมาณ 2565*. โรงเรียนสามเสนวิทยาลัย.
- เทื่อน ทองแก้ว. (2563). การออกแบบการศึกษาในชีวิตวิถีใหม่: ผลกระทบจากการแพร่ระบาด COVID-19. *คุรุสภาวินิพนธ์*
JOURNAL OF TEACHER PROFESSIONAL DEVELOPMENT, 1(2), 1-10.
- ศิริชัย กาญจนวาสี. (2556). *ทฤษฎีการทดสอบแบบดั้งเดิม* (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สันติธาร เสถียรไทย. (2565, 8 กรกฎาคม). *The Great Remake: สู่โลกใหม่ผ่าน S.A.F.E.* ปาฐกถาท่านผู้หญิง พูนทรัพย์
นพวงศ์ ณ อยุธยา, กรุงเทพฯ, ประเทศไทย.
- สุวิทย์ เมษินทรีย์. (2563). *โลกเปลี่ยน คนปรับ: หลุดจากกับดักขั้วความยั่งยืน*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริม
วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม (สกสว.), กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม.
- สุวิมล ว่องวาณิช. (2558). *การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น* (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- Al-Shathry, E. A. (2012). Remote Work Skills. *International Journal of e-Education, e-Business,
e-Management and e-Learning*, 2(6), 546-548.
- Crompton, H., Burke, D., Jordan, K., & Wilson, S. (2021). Support provided for K-12 teachers teaching
remotely with technology during emergencies: A systematic review. *Journal of Research on
Technology in Education*, 54(3), 1-18.
- Ferri, F., Grifoni, P., & Guzzo, T. (2020). Online Learning and Emergency Remote Teaching: Opportunities
and Challenges in Emergency Situations. *Societies* 2020, 10(86), 1-18.
- Liu, L. (2020, March 30). *6 Key Skills for Remote Work*. ETS. <https://www.ets.org/news/stories/six-key-skills-for-remote-work.html>
- Prossack, A. (2020, July 30). *5 Must-Have Skills for Remote Work*. Forbes. <https://www.forbes.com/sites/ashiraprossack1/2020/07/30/5-must-have-skills-for-remote-work/?sh=67e5d15c33c4>
- Rehn, N., Maor, D., & McConney, A. (2018). The specific skills required of teachers who deliver K-12
distance education courses by synchronous videoconference: implications for training and
professional development. *Technology, Pedagogy and Education*, 27(3), 1-13.
- Trust, T., & Whalen, J. (2021). Emergency remote teaching with technology during the COVID-19 pandemic:
using the whole teacher lens to examine educator's experiences and insights. *Educational Media
International*, 58(2), 145-160.
- World Economic Forum. (2020, March 30). *4 ways COVID-19 could change how we educate future
generations*. World Economic Forum. <https://www.weforum.org/agenda/2020/03/4-ways-covid-19-education-future-generations/>

การศึกษาบุคลิกภาพตามคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักเรียนนายร้อย

โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า

The Study of Desired Personality Traits of Chulachomklao Royal Military

Academy Cadets

รุ่งอรุณ วัฒยากร^{1*}

Roongaroon Wattayakorn

(Received: March 20, 2023; Revised: May 31, 2023; Accepted: June 8, 2023)

บทคัดย่อ

บุคลิกภาพเป็นหนึ่งในปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการประสบความสำเร็จในด้านต่าง ๆ ของชีวิต การวิจัยครั้งนี้จึงมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับบุคลิกภาพตามคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักเรียนนายร้อย และ 2) เปรียบเทียบบุคลิกภาพตามคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักเรียนนายร้อย จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมผสาน กลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลัก คือ นักเรียนนายร้อยบังคับบัญชา จำนวน 17 นาย โดยการเลือกแบบเจาะจง และกลุ่มตัวอย่าง คือ นักเรียนนายร้อย ชั้นปีที่ 5 ปีการศึกษา 2565 จำนวน 142 นาย ได้จากการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบง่าย เครื่องมือวิจัย ได้แก่ ใบงานกิจกรรมระดมความคิดเห็น วิเคราะห์ผล ส่วนนี้โดยการวิเคราะห์เนื้อหา และแบบวัดบุคลิกภาพตามคุณลักษณะที่พึงประสงค์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA)

ผลการวิจัยพบว่า 1) บุคลิกภาพตามคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักเรียนนายร้อยอยู่ในระดับสูง 2) ผลการเปรียบเทียบตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า นักเรียนที่มีเหตุผลในการเลือกเข้ามาเป็นนักเรียนนายร้อย และมีความภาคภูมิใจในการเป็นนักเรียนนายร้อยที่แตกต่างกัน มีบุคลิกภาพตามคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักเรียนนายร้อยแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนลักษณะการอบรมเลี้ยงดูที่แตกต่างกัน ทำให้บุคลิกภาพฯ ของนักเรียนนายร้อยแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้ การรับรู้ต่อการเป็นนักเรียนทหารที่แตกต่างกันไม่ส่งผลให้บุคลิกภาพฯ ของนักเรียนนายร้อยแตกต่างกัน

คำสำคัญ: บุคลิกภาพ คุณลักษณะที่พึงประสงค์ นักเรียนนายร้อย

¹ ส่วนการศึกษา โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า จ.นครนายก 26001

Academic Division, Chulachomklao Royal Military Academy, Nakhonnayok, 26001 Thailand.

* Corresponding Author E-mail: roongaroon.wat@gmail.com

Abstract

Personality is one of the most important factors affecting success in human life. This research applied a mixed-method approach to: 1) Study the level of the desirable personality traits of the cadets at Chulachomklao Royal Military Academy; and 2) Compare the personal factors that affect these desirable personality traits. Through purposive sampling, 17 cadets in command positions were chosen as key informants. A further 142 cadets were chosen from the 5th year cadets in the 2022 academic year by random sampling. Qualitative data were obtained from brainstorming activity worksheets where content analysis was applied. Quantitative data were obtained from questionnaires and processed through descriptive statistics. Hypotheses were proven by t-test and one-way ANOVA.

The results showed that: 1) Overall, the level of the desirable personality traits of the cadets is high; 2) Cadets who intentionally chose to attend Chulachomklao Royal Military Academy, with different levels of pride in being a cadet, possess different desirable personality traits at a .01 statistical significance, while the different nature of upbringing caused the desirable personality traits of cadets to differ at .05 statistical difference. However, differences in awareness of being a cadet did not cause statistically significant differences in the desirable personality traits.

Keywords: Personality, Desirable Traits, Cadets

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

“บุคลิกภาพดีมีชัยไปกว่าครึ่ง” หากได้เป็นคำกล่าวที่เกินจริงไม่ เพราะบุคลิกภาพเป็นคำที่ยอมรับและใช้กันทั่วไป ในปัจจุบันนี้ใช้กันในหลายความหมาย เป็นต้นว่า บุคลิกภาพในความหมายของรูปร่างหน้าตา ความหมายของการพัฒนาตนเอง และความหมายของลักษณะนิสัย เช่น ลักษณะร่าเริง ลักษณะก้าวร้าว การมีบุคลิกภาพที่ดีนับเป็นส่วนประกอบสำคัญในความสำเร็จของบุคคลเกือบทุกอาชีพ เพราะบุคลิกภาพเป็นวิถีแทนความคิดและการกระทำที่ทำให้บุคคลมีเอกลักษณ์ที่โดดเด่นเฉพาะตัว (ศรีเรือน แก้วกังวาล, 2561, น. 7) นอกจากนี้การมีบุคลิกภาพที่ดียังสามารถบอกนัยของการทำงานบางอย่าง เช่น ความพร้อมที่มีต่อการทำงาน พร้อมจะรับผิดชอบงานในทุกรูปแบบ พร้อมที่จะเผชิญปัญหาและอุปสรรคนานาประการ พร้อมต่อการสร้างปฏิสัมพันธ์และการพูดคุยกับผู้อื่น บุคลิกภาพที่ดีจึงเป็นทั้งเสน่ห์และอำนาจ เป็นที่ชื่นชอบของคนทั่วไป ทำให้สามารถติดต่อสื่อสารกับบุคคลอื่นได้อย่างราบรื่น เป็นหน้าตาและกระจกส่องภาพลักษณ์ของตนเองที่มีต่อสายตาผู้อื่น คนที่มีบุคลิกภาพที่ดีเป็นที่สนใจของคนรอบข้างที่ได้พบปะพูดคุยด้วย ทั้งนี้ไม่จำเป็นต้องเป็นคนหน้าตาดี รูปร่างดีเสมอไป แต่สิ่งที่ทำให้ใครสักคนมีบุคลิกภาพที่ดีเหนือกว่าคนอื่นได้นั้น เกิดจากองค์ประกอบหรือคุณลักษณะหลาย ๆ อย่างรวมกัน และเป็นคุณลักษณะที่สามารถพัฒนาฝึกฝนให้เกิดขึ้นได้ ผู้ที่มีบุคลิกภาพดี จะต้องประกอบด้วยร่างกายที่แข็งแรงสมบูรณ์ และมีจิตใจที่ดีและเข้มแข็งเป็นสำคัญ บุคลิกภาพที่ดีของบุคลากรใน

องค์การสามารถส่งเสริมสภาพแวดล้อมที่ดีในที่ทำงาน ทั้งยังช่วยลดความขัดแย้งในที่ทำงานที่อาจเกิดจากทัศนคติหรือความคิดเห็นที่แตกต่างกัน การพัฒนาบุคลิกภาพจึงมีความสำคัญและเป็นสิ่งจำเป็นในทุกองค์การ (ต้องรักจิตบรรเทา, 2561, น. 9) นอกจากนี้ บุคลิกภาพยังเป็นตัวช่วยส่งเสริมให้บุคคลแต่ละคนมีเอกลักษณ์เฉพาะตัวที่ช่วยบ่งชี้ถึงลักษณะนิสัยส่วนตัวของบุคคล ซึ่งมีส่วนช่วยในการเลือกอาชีพให้เหมาะสมกับตนเองอีกด้วย ดังปรากฏในทฤษฎีการเลือกอาชีพของ Holland (1973, pp. 2-4) ซึ่งเชื่อว่า บุคลิกภาพของบุคคลจะสะท้อนผ่านการเลือกอาชีพของตน โดยมีเหตุผลมาจากการผสมผสานความคิดต่อตนเอง และความเข้าใจต่ออาชีพที่เลือก คนที่เลือกอาชีพได้สอดคล้องกับบุคลิกภาพของตนมากที่สุดจะพึงพอใจ และส่งผลให้ประสบความสำเร็จในอาชีพนั้น ๆ

โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า (รร.จปร.) เป็นสถาบันการศึกษาหลักในการผลิตนายทหารสัญญาบัตรให้แก่กองทัพไทย โดยมีภารกิจสำคัญ คือ การผลิตนายทหารสัญญาบัตรให้ได้มาตรฐานครบถ้วนตามที่กองทัพต้องการ (รร.จปร., 2565) และได้ถูกกล่าวไว้ในนโยบายการศึกษาของกองทัพก ทั้งนโยบายทั่วไปและนโยบายเฉพาะ ที่ระบุว่า รร.จปร. มีหน้าที่ให้การศึกษอบรมแก่นักเรียนนายร้อย เพื่อสำเร็จเป็นนายทหารสัญญาบัตรของกองทัพก ซึ่งมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ คือ “ความเป็นนักรบที่ชาญฉลาด” (กองทัพก, 2564, น. 12) นักเรียนนายร้อยซึ่งเป็นผลผลิตของ รร.จปร. ถือเป็นทรัพยากรที่มีค่า เพราะจะกลายเป็นกำลังสำคัญในการปกป้องและพัฒนาประเทศต่อไปในอนาคต การส่งเสริมให้นักเรียนนายร้อยมีบุคลิกภาพที่ดี เหมาะสมกับการเป็นสุภาพบุรุษนักรบ จึงถือเป็นหน้าที่สำคัญของบุคลากรทุกฝ่ายใน รร.จปร. แต่จากการศึกษาของ รุ่งอรุณ วัฒนากร (2565, น. 105) พบว่า การกำหนดคุณลักษณะผู้นำของนักเรียนนายร้อย ยังคงยึดถือตามคุณลักษณะผู้นำ 14 ประการ ซึ่งยากต่อการจดจำและการนำมาปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม ประกอบกับการศึกษาของ วรวิทย์ แสงทอง และ วิรัช วิรัชนิการวรรณ (2561, น. 260) พบว่า รร.จปร. มีแนวทางปฏิบัติในการจัดกิจกรรมหรือจัดเนื้อหาในหลักสูตรเกี่ยวกับการเสริมสร้างคุณลักษณะผู้นำของนักเรียนนายร้อย ในเรื่องการตัดสินใจด้วยความกล้าหาญที่ไม่ชัดเจนและไม่ต่อเนื่อง ซึ่งส่วนหนึ่งอาจเป็นผลมาจากการที่นักเรียนนายร้อยมีภารกิจมาก คู่กันเคยกับการรับคำสั่ง และรับผิดชอบให้ภารกิจที่ได้รับมอบหมายสำเร็จได้ทันเวลา ดังคำกล่าวที่ว่า “รับคำสั่ง ทำทันที ทำดีที่สุด” นอกจากนี้ การศึกษาของ รุ่งอรุณ วัฒนากร (2561, น. 210) ที่พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการปรับตัวของนักเรียนนายร้อยใหม่ รร.จปร. จำแนกได้เป็น 2 ปัจจัยหลัก ได้แก่ 1) ปัจจัยด้านห้วงเวลาและลักษณะการปรับตัว และ 2) ปัจจัยแวดล้อมอื่น ๆ ได้แก่ ปัจจัยด้าน รร.จปร. ปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยด้านครอบครัว แต่เนื่องจาก บุคลิกภาพเป็นลักษณะเฉพาะของแต่ละบุคคลในด้านต่าง ๆ ทั้งภายนอกและภายในตัวบุคคล ดังนั้น การศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล จะช่วยในการวางแผนการเสริมสร้างบุคลิกภาพที่เหมาะสมแก่นักเรียนนายร้อย โดยเฉพาะอย่างยิ่ง “นักเรียนนายร้อยใหม่ ผู้เปรียบเสมือนผ้าขาวที่จะต้องได้รับการซัก และการย้อมจาก รร.จปร. เพื่อให้กลายเป็นนายทหารสัญญาบัตรที่มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของกองทัพก” (พล.ท. สิทธิพล ชินสำราญ, 2560 อ้างถึงใน รุ่งอรุณ วัฒนากร, 2561, น. 232) จึงมีความสำคัญยิ่ง

การศึกษาเพื่อเสริมสร้างและพัฒนาบุคลิกภาพตามคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักเรียนนายร้อย เพื่อให้ตอบสนองต่อความต้องการของกองทัพก ถือเป็นภารกิจสำคัญของ รร.จปร. จึงควรทำการวิจัยเพื่อศึกษาบุคลิกภาพตามคุณลักษณะที่พึงประสงค์ และเปรียบเทียบบุคลิกภาพตามคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักเรียนนายร้อย จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล จะช่วยให้กรมนักเรียนนายร้อยรักษาพระองค์ (กรม นนร.รอ.)

ส่วนวิชาการ (สวท.๑) ส่วนการศึกษา (สศท.๑) และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องใน รร.จปร. ใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลิกภาพตามคุณลักษณะของนักเรียนนายร้อยได้อย่างเหมาะสมต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับบุคลิกภาพตามคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักเรียนนายร้อย
2. เพื่อเปรียบเทียบบุคลิกภาพตามคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักเรียนนายร้อย จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เหตุผลในการเลือกเข้ามาเป็นนักเรียนนายร้อย ความภาคภูมิใจในการเป็นนักเรียนนายร้อย การรับรู้ต่อการเป็นนักเรียนทหาร และลักษณะการอบรมเลี้ยงดู

สมมติฐานการวิจัย

นักเรียนนายร้อยที่มีเหตุผลในการเลือกเข้ามาเป็นนักเรียนนายร้อย ความภาคภูมิใจในการเป็นนักเรียนนายร้อย การรับรู้ต่อการเป็นนักเรียนทหาร และลักษณะการอบรมเลี้ยงดูที่แตกต่างกัน มีบุคลิกภาพตามคุณลักษณะที่พึงประสงค์แตกต่างกัน

การทบทวนวรรณกรรม

บุคลิกภาพเป็นลักษณะเฉพาะที่บ่งบอกความแตกต่างระหว่างบุคคลได้ บุคลิกภาพตามคุณลักษณะส่วนบุคคล จึงหมายถึง พฤติกรรมหรือลักษณะเฉพาะตัวของบุคคลในการแสดงออกและการปฏิบัติต่อผู้อื่น ซึ่งบุคคลจะมีความสุขและประสบความสำเร็จ ถ้าได้ทำงานหรือประกอบอาชีพที่สอดคล้องกันกับบุคลิกภาพของตน โดยมีแนวคิดสำคัญ สรุปได้ดังนี้

1. Allport (1961, pp. 47-48) เชื่อว่า คุณลักษณะเป็นสิ่งที่อยู่จริงแต่ไม่สามารถมองเห็นได้โดยตรงรับรู้ได้โดยการสังเกตความยั่งยืนในพฤติกรรมของบุคคลใดบุคคลหนึ่ง และแบ่งคุณลักษณะออกเป็น 2 ชนิด คือ 1) คุณลักษณะร่วม (Common Traits) เป็นคุณลักษณะที่ทำให้บุคคลมีลักษณะเหมือนคนอื่นทั่วไปสามารถนำมาเปรียบเทียบกันได้ 2) คุณลักษณะเฉพาะบุคคล (Personal Dispositions) เป็นคุณลักษณะที่แสดงลักษณะเฉพาะและมีความเป็นเอกลักษณ์ของแต่ละบุคคล เป็นตัวที่ทำให้แต่ละบุคคลมีความแตกต่างกันเด่นชัด บางทีเรียกว่า Individual Trait มีอยู่ 3 ชนิด คือ คุณลักษณะเดี่ยวที่เด่นออกมา (Cardinal Traits) ชุดของบุคลิกลักษณะใหญ่ ๆ (Central Traits) และคุณลักษณะที่มีความสำคัญน้อย (Secondary Traits) ซึ่งจะแสดงพฤติกรรมหลังจากสองคุณลักษณะแรกแสดงออกมาแล้ว ทั้งนี้บุคลิกภาพเป็นเรื่องของแต่ละบุคคลซึ่งปัจจัยส่วนบุคคลที่คาดว่าจะส่งผลต่อคุณลักษณะผู้นำที่พึงประสงค์ของนักเรียนนายร้อย ในการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วย เหตุผลที่เลือกเข้าเป็นนักเรียนนายร้อย และความภาคภูมิใจในการเป็นนักเรียนนายร้อย (รุ่งอรุณ วัฒนากร, 2557, น. 68) การรับรู้ตัวตนตามความเป็นจริง (Rogers, 1957, p. 78) และการอบรมเลี้ยงดูจากครอบครัว (Adler, 2013, p. 134)

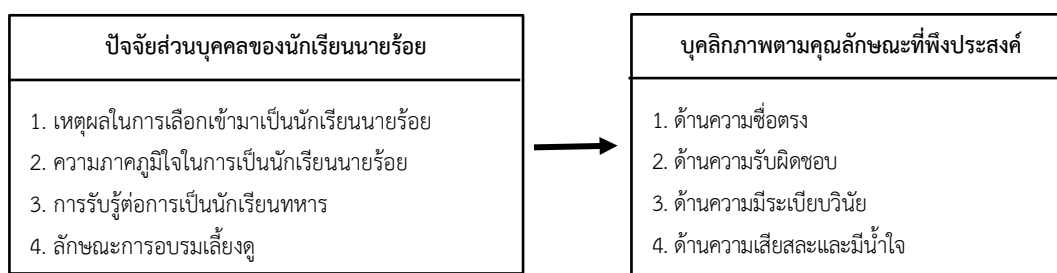
2. คุณลักษณะผู้นำที่พึงประสงค์ของนักเรียนนายร้อย มาจากแนวคิด รุ่งอรุณ วัฒนากร (2565, น. 105-106) ที่ว่า การกำหนดคุณลักษณะผู้นำที่พึงประสงค์ของนักเรียนนายร้อยทหารบกไทย เป็นการมุ่งเน้น

กลุ่มของคุณลักษณะ 4 กลุ่ม ที่เน้นผลลัพธ์ คือ การมุ่งแทนคุณแผ่นดิน ซึ่งใช้วิธีการจัดกลุ่มคุณลักษณะตาม คำนิยามของแต่ละคุณลักษณะที่มีลักษณะร่วมหรือใกล้เคียงกัน ได้แก่ 1) กลุ่มของคุณลักษณะที่ส่งเสริมความ ซื่อตรง (Integrity) ได้แก่ ความซื่อสัตย์ ความกล้าหาญ เป็นผู้ที่เชื่อถือได้ มีวิจารณ์ญาณ และมีความจงรักภักดี 2) กลุ่มของคุณลักษณะที่ส่งเสริมความรับผิดชอบ (Responsibility) ได้แก่ ความกระตือรือร้น ความริเริ่ม และ ความรอบรู้ 3) กลุ่มของคุณลักษณะที่ส่งเสริมความมีวินัย (Discipline) ได้แก่ ลักษณะท่าทาง ความเด็ดขาด และความอดทน และ 4) กลุ่มของคุณลักษณะที่ส่งเสริมความเสียสละหรือมีน้ำใจ (Selfless Service) ได้แก่ ความยุติธรรม ไม่เห็นแก่ตัว และรู้จักกาลเทศะ ซึ่งมีความสอดคล้องกับกรมนักเรียนนายร้อยรักษาพระองค์ฯ (2565, น. 108) ในการกำหนดคุณลักษณะผู้นำทางทหารที่พึงประสงค์ 14 ประการของนักเรียนนายร้อย ประกอบกับการระดมความคิดเห็นจากนักเรียนนายร้อยบังคับบัญชา จึงได้ข้อสรุปว่า คุณลักษณะที่พึงประสงค์ ในครั้งนี้ ประกอบด้วยกลุ่มคุณลักษณะ 4 ด้าน ได้แก่ ด้านความซื่อตรง ด้านความรับผิดชอบ ด้านความมี ระเบียบวินัย และด้านความเสียสละและมีน้ำใจ

โดยสรุป บุคลิกภาพตามคุณลักษณะส่วนบุคคลของนักเรียนนายร้อย เป็นการสังเกตคุณลักษณะร่วม ในกลุ่มของคุณลักษณะที่ส่งเสริมความซื่อตรง ความรับผิดชอบ ความมีวินัย และความเสียสละหรือมีน้ำใจของ กลุ่มนักเรียนนายร้อยที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เหตุผลในการเลือกเข้ามาเป็นนักเรียนนายร้อย [ชื่นชอบและ ศรัทธาในการเป็นทหารบก, บิดา-มารดาหรือผู้ปกครองอยากให้เป็นทหารบก, เหตุผลอื่น ๆ] ความภาคภูมิใจ ในการเป็นนักเรียนนายร้อย [ภาคภูมิใจ, ไม่ภาคภูมิใจ] การรับรู้ต่อการเป็นนักเรียนทหาร [ตรงกับความเป็น จจริง, ส่วนใหญ่ยังคงตรงกับความเป็นจริง, ไม่ค่อยตรงกับความเป็นจริง] และลักษณะการอบรมเลี้ยงดู [เลี้ยงดู โดยบิดา-มารดาแบบเอาใจใส่, เลี้ยงดูโดยบิดา-มารดาแบบเข้มงวด, เลี้ยงดูโดยบิดา-มารดาแบบตามใจ, เลี้ยงดู โดยญาติสนิทหรือผู้อื่น] ที่แตกต่างกัน ดังปรากฏในภาพที่ 1

ภาพที่ 1

กรอบแนวคิดในการวิจัย



วิธีดำเนินการวิจัย

งานวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงผสมผสาน (Mixed Methods Research) เริ่มจากศึกษาวิเคราะห์ และ สังเคราะห์เอกสารที่เกี่ยวข้อง นำมาสร้างเป็นกรอบประเด็นในการระดมความคิดเห็นเกี่ยวกับบุคลิกภาพตาม คุณลักษณะที่พึงประสงค์จากกลุ่มนักเรียนนายร้อยบังคับบัญชา เพื่อหาข้อสรุปเชิงแนวคิด แล้วนำข้อมูลที่ได้มา สร้างแบบวัดบุคลิกภาพตามคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักเรียนนายร้อย จากนั้นดำเนินการเก็บรวบรวม ข้อมูลจากนักเรียนนายร้อย ชั้นปีที่ 5 ซึ่งมีวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ นักเรียนนายร้อย ชั้นปีที่ 5 ภาคการศึกษาที่ 1 ปีการศึกษา 2565 จำนวนทั้งสิ้น 224 นาย โดย

1) กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ นักเรียนนายร้อยบังคับบัญชา จำนวน 17 นาย เลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ซึ่งเลือกจากนักเรียนนายร้อยบังคับบัญชาที่มีความสมัครใจเข้าร่วมกิจกรรม โดยมีตำแหน่งเป็นหัวหน้านักเรียนนายร้อย จำนวน 1 นาย หัวหน้ากองพันนักเรียนนายร้อยที่ 1-4 จำนวน 4 นาย และหัวหน้ากองร้อยที่ 1-3 ในกองพันนักเรียนนายร้อยที่ 1-4 จำนวน 12 นาย รวมทั้งสิ้นจำนวน 17 นาย

2) กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามตารางของเครซีและมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970) อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2560, น. 67-68) ได้ขนาดตัวอย่าง 142 นาย มาจากวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล คือ ใบงานระดมความคิดเห็น และแบบวัดบุคลิกภาพตามคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ดังนี้

1) ศึกษาทฤษฎีและเอกสารงานวิจัยตามกรอบแนวคิดการวิจัย เพื่อสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ ใบงานระดมความคิดเห็น และจัดกิจกรรมระดมความคิดเห็นจากกลุ่มนักเรียนนายร้อยบังคับบัญชา เพื่อหาข้อสรุปเชิงแนวคิดเกี่ยวกับบุคลิกภาพตามคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักเรียนนายร้อยจากกลุ่มนักเรียนนายร้อยบังคับบัญชา

2) นำผลข้อสรุปเชิงแนวคิดที่ได้จากข้อ 1) มาจัดทำร่างแบบวัดบุคลิกภาพตามคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักเรียนนายร้อย มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) จำนวน 60 ข้อ กำหนดคำตอบเป็น 5 ระดับ โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนนตามระดับพฤติกรรม คือ ไม่เคยปฏิบัติเลยให้ 1 คะแนน, ปฏิบัตินาน ๆ ครั้งให้ 2 คะแนน, ปฏิบัติเป็นบางครั้งให้ 3 คะแนน, ปฏิบัติบ่อยครั้งให้ 4 คะแนน, และปฏิบัติเป็นประจำให้ 5 คะแนน โดยการแปลผลคะแนน ใช้การหาค่าเฉลี่ยของคะแนนแบบสอบถามทั้งหมด ซึ่งอยู่ระหว่าง 1-5 คะแนน และแบ่งค่าคะแนนเฉลี่ยเป็น 5 ระดับ โดยใช้เกณฑ์การแปลความหมายแบบอิงเกณฑ์ตามแนวคิดของ บุญชม ศรีสะอาด (2560, น. 73) ซึ่งสามารถแปลผลได้ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.51 - 5.00 มีบุคลิกภาพตามคุณลักษณะที่พึงประสงค์อยู่ในระดับสูงมาก

คะแนนเฉลี่ย 3.51 - 4.50 มีบุคลิกภาพตามคุณลักษณะที่พึงประสงค์อยู่ในระดับสูง

คะแนนเฉลี่ย 2.51 - 3.50 มีบุคลิกภาพตามคุณลักษณะที่พึงประสงค์อยู่ในระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.51 - 2.50 มีบุคลิกภาพตามคุณลักษณะที่พึงประสงค์อยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ

คะแนนเฉลี่ย 1.00 - 1.50 มีบุคลิกภาพตามคุณลักษณะที่พึงประสงค์อยู่ในระดับต่ำ

3) การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ ผู้วิจัยได้ทำการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์การวิจัย (Index of Consistency: IOC) จากผู้เชี่ยวชาญ 3 คน ผลการตรวจสอบ พบว่า ข้อคำถามทุกข้อของแบบวัดบุคลิกภาพตามคุณลักษณะที่พึงประสงค์มีค่า IOC ระหว่าง 0.67-1.00

4) นำแบบวัดบุคลิกภาพตามคุณลักษณะที่พึงประสงค์ที่ได้รับคำแนะนำจากผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 คน มาปรับแก้ตามคำแนะนำ จากนั้นนำไปทดลองใช้ (Try Out) กับนักเรียนนายร้อย ชั้นปีที่ 4 รร.จปร. จำนวน

30 นาย และนำข้อมูลมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ เท่ากับ 0.97

3. การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดย

1) วิเคราะห์ข้อมูลข้อสรุปเชิงแนวคิดเกี่ยวกับบุคลิกภาพตามคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักเรียนนายร้อยจากกลุ่มนักเรียนนายร้อยบังคับบัญชา ด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

2) วิเคราะห์บุคลิกภาพตามคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักเรียนนายร้อย โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

3) เปรียบเทียบบุคลิกภาพตามคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักเรียนนายร้อยด้วยการทดสอบทีกรณีก่อนด้วยสองกลุ่มเป็นอิสระจากกัน (t-test Independent) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) และเปรียบเทียบรายคู่โดยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference: LSD)

ผลการวิจัย

ผลการวิจัย สามารถสรุปสาระสำคัญจำแนกตามวัตถุประสงค์ออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

1. การศึกษาระดับบุคลิกภาพตามคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักเรียนนายร้อย พบว่า บุคลิกภาพตามคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักเรียนนายร้อยอยู่ในระดับสูง โดยนักเรียนนายร้อยมีระดับบุคลิกภาพโดยรวมอยู่ในระดับสูง ($M=3.57$, $SD=.53$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บุคลิกภาพอยู่ในระดับสูงทุกด้านเช่นกัน โดยเรียงตามลำดับจากสูงไปหาต่ำได้ดังนี้ บุคลิกภาพ ด้านความรับผิดชอบ ($M=3.59$, $SD=.75$) ด้านความซื่อตรง ($M=3.58$, $SD=.59$) ด้านความเสียสละและมีน้ำใจ ($M=3.57$, $SD=.63$) และด้านความมีระเบียบวินัย ($M=3.52$, $SD=.71$) ตามลำดับ ดังแสดงในตารางที่ 1

ตารางที่ 1

ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของบุคลิกภาพตามคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักเรียนนายร้อย

รายการบุคลิกภาพตามคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักเรียนนายร้อย	ระดับของบุคลิกภาพ		
	ค่าเฉลี่ย (M)	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)	ระดับ
ด้านความซื่อตรง	3.58	.59	มีบุคลิกภาพอยู่ในระดับสูง
ด้านความรับผิดชอบ	3.59	.75	มีบุคลิกภาพอยู่ในระดับสูง
ด้านความมีระเบียบวินัย	3.52	.71	มีบุคลิกภาพอยู่ในระดับสูง
ด้านความเสียสละและมีน้ำใจ	3.57	.63	มีบุคลิกภาพอยู่ในระดับสูง
บุคลิกภาพ โดยรวม	3.57	.53	มีบุคลิกภาพอยู่ในระดับสูง

2. การศึกษาเปรียบเทียบบุคลิกภาพตามคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักเรียนนายร้อย จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า นักเรียนนายร้อยที่มีเหตุผลในการเลือกเข้ามาเป็นนักเรียนนายร้อย และมีความภาคภูมิใจในการเป็นนักเรียนนายร้อยแตกต่างกัน ทำให้บุคลิกภาพตามคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักเรียนนายร้อยแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนลักษณะการอบรมเลี้ยงดูที่แตกต่างกัน

ทำให้บุคลิกภาพฯ ของนักเรียนนายร้อยแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้การรับรู้ต่อการเป็นนักเรียนทหารที่แตกต่างกันไม่ส่งผลให้บุคลิกภาพฯของนักเรียนนายร้อยแตกต่างกัน

ตารางที่ 2

สรุปผลการเปรียบเทียบบุคลิกภาพตามคุณลักษณะที่พึงประสงค์ จำแนกตาม ปัจจัยส่วนบุคคลของนักเรียนนายร้อย

ปัจจัยส่วนบุคคล	ค่าสถิติ	ระดับนัยสำคัญ	ผลการทดสอบตามสมมติฐาน
1. เหตุผลในการเลือกเข้ามาเป็นนักเรียนนายร้อย	$F = 11.00$	.00**	เป็นไปตามสมมติฐาน
2. ความภาคภูมิใจในการเป็นนักเรียนนายร้อย	$t = 10.38$	.00**	เป็นไปตามสมมติฐาน
3. การรับรู้ต่อการเป็นนักเรียนทหาร	$F = 0.41$	.66	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน
4. ลักษณะการอบรมเลี้ยงดู	$F = 1.57$	.03*	เป็นไปตามสมมติฐาน

หมายเหตุ. ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 2 เมื่อพิจารณาผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัยเรื่องบุคลิกภาพตามคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักเรียนนายร้อย จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้ผลดังนี้

1) สมมติฐานที่ 1 จำแนกตาม เหตุผลในการเลือกเข้ามาเป็นนักเรียนนายร้อย พบว่า นักเรียนนายร้อยที่มีเหตุผลในการเลือกเข้ามาเป็นนักเรียนนายร้อยแตกต่างกัน มีระดับบุคลิกภาพตามคุณลักษณะที่พึงประสงค์โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทำให้ยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ดังแสดงในตารางที่ 3

ตารางที่ 3

เปรียบเทียบบุคลิกภาพตามคุณลักษณะที่พึงประสงค์ จำแนกตาม เหตุผลในการเลือกเข้ามาเป็นนักเรียนนายร้อย

บุคลิกภาพตามคุณลักษณะที่พึงประสงค์	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
บุคลิกภาพตามคุณลักษณะที่พึงประสงค์ในภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	2	5.47	2.73	11.00	.00**
	ภายในกลุ่ม	139	34.55	.25		
	รวม	141	40.02			

หมายเหตุ. ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 3 พบว่า เหตุผลในการเลือกเข้ามาเป็นนักเรียนนายร้อยที่แตกต่างกันอย่างน้อย 1 คู่ ส่งผลให้มีบุคลิกภาพตามคุณลักษณะที่พึงประสงค์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยบุคลิกภาพฯ ของนักเรียนนายร้อย และจากการวิเคราะห์ความแตกต่างของบุคลิกภาพของนักเรียนนายร้อยที่มีเหตุผลในการเลือกเข้ามาเป็นนักเรียนนายร้อยต่างกันเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบ LSD พบว่า มีจำนวน 2 คู่ที่แตกต่างกัน ดังแสดงในตารางที่ 4

ตารางที่ 4

ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ของบุคลิกภาพตามคุณลักษณะที่พึงประสงค์ จำแนกตาม เหตุผลในการเลือกเข้ามาเป็นนักเรียนนายร้อย

บุคลิกภาพฯ	เหตุผลในการเลือกเข้ามาเป็นนักเรียนนายร้อย	M	ชื่นชอบ (1)	ผู้ปกครอง (2)	เหตุผลอื่น ๆ (3)
บุคลิกภาพตาม	ชื่นชอบ และศรัทธาในการเป็นทหารบก (1)	3.69		0.21 (.06)	0.54** (.00)
คุณลักษณะที่พึงประสงค์	บิดา-มารดา หรือผู้ปกครองอยากให้เป็นทหารบก (2)	3.48			0.33* (.02)
ในภาพรวม	เหตุผลอื่น ๆ (3)	3.15			

หมายเหตุ. ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบ LSD พบว่า นักเรียนนายร้อยที่มีเหตุผลในการเลือกเข้ามาเป็นนักเรียนนายร้อยเพราะชื่นชอบ และศรัทธาในการเป็นทหารบกมีบุคลิกภาพฯ โดยรวม แตกต่างกับนักเรียนนายร้อยที่มีเหตุผลอื่น ๆ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยนักเรียนนายร้อยที่ชื่นชอบ และศรัทธาในการเป็นทหารบกมีระดับบุคลิกภาพฯ สูงกว่านักเรียนนายร้อยที่มีเหตุผลอื่น ๆ โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ย เท่ากับ 0.54 นอกจากนี้ยังพบว่า นักเรียนนายร้อยที่บิดา-มารดา หรือผู้ปกครองอยากให้เป็นทหารบก มีบุคลิกภาพฯ โดยรวมแตกต่างกับนักเรียนนายร้อยที่มีเหตุผลอื่น ๆ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยนักเรียนนายร้อยที่บิดา-มารดา หรือผู้ปกครองอยากให้เป็นทหารบก มีระดับบุคลิกภาพฯ สูงกว่านักเรียนนายร้อยที่มีเหตุผลอื่น ๆ โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ย เท่ากับ 0.33 นอกนั้น ไม่แตกต่างกัน

2) สมมติฐานที่ 2 จำแนกตาม ความภาคภูมิใจในการเป็นนักเรียนนายร้อย พบว่า นักเรียนนายร้อยที่มีความภาคภูมิใจในการเป็นนักเรียนนายร้อยแตกต่างกัน มีระดับบุคลิกภาพตามคุณลักษณะที่พึงประสงค์ โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทำให้ยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ดังแสดงในตารางที่ 5

ตารางที่ 5

เปรียบเทียบบุคลิกภาพตามคุณลักษณะที่พึงประสงค์ จำแนกตาม ความภาคภูมิใจในการเป็นนักเรียนนายร้อย

บุคลิกภาพฯ	ความภาคภูมิใจในการเป็นนักเรียนนายร้อย	M	t	Sig
บุคลิกภาพตามคุณลักษณะที่พึงประสงค์ในภาพรวม	ภาคภูมิใจในการเป็นนักเรียนนายร้อย	3.76	10.38	.00**
	ไม่ภาคภูมิใจในการเป็นนักเรียนนายร้อย	2.93		

หมายเหตุ. ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 5 พบว่า นักเรียนนายร้อยที่มีความภาคภูมิใจในการเป็นนักเรียนนายร้อยมีค่าเฉลี่ยระดับบุคลิกภาพตามคุณลักษณะที่พึงประสงค์โดยรวมสูงกว่านักเรียนนายร้อยที่ไม่มีความภาคภูมิใจในการเป็นนักเรียนนายร้อย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3) สมมติฐานที่ 3 จำแนกตาม การรับรู้ต่อการเป็นนักเรียนทหาร พบว่า นักเรียนนายร้อยที่มีการรับรู้ต่อการเป็นนักเรียนทหารแตกต่างกัน มีบุคลิกภาพตามคุณลักษณะที่พึงประสงค์โดยรวม ไม่แตกต่างกัน ทำให้ปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ ดังแสดงในตารางที่ 6

ตารางที่ 6

เปรียบเทียบบุคลิกภาพตามคุณลักษณะที่พึงประสงค์ จำแนกตาม การรับรู้ต่อการเป็นนักเรียนทหาร

บุคลิกภาพตามคุณลักษณะที่พึงประสงค์	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig
บุคลิกภาพตามคุณลักษณะที่พึงประสงค์ในภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	2	.24	.12	.41	.66
	ภายในกลุ่ม	139	39.79	.29		
	รวม	141	40.02			

4) สมมติฐานที่ 4 จำแนกตาม ลักษณะการอบรมเลี้ยงดู พบว่า นักเรียนนายร้อยที่มีลักษณะการอบรมเลี้ยงดูแตกต่างกัน มีระดับบุคลิกภาพตามคุณลักษณะที่พึงประสงค์โดยรวม และบุคลิกภาพฯ ด้านความซื่อตรงแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทำให้ยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ดังแสดงในตารางที่ 7

ตารางที่ 7

เปรียบเทียบบุคลิกภาพตามคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักเรียนนายร้อย จำแนกตาม ลักษณะการอบรมเลี้ยงดู

บุคลิกภาพตามคุณลักษณะที่พึงประสงค์	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig
บุคลิกภาพตามคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ในภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	3	1.32	.44	1.57	.03*
	ภายในกลุ่ม	138	38.70	.28		
	รวม	141	40.02			

หมายเหตุ. * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 7 พบว่า นักเรียนนายร้อยที่มีลักษณะการอบรมเลี้ยงดูแตกต่างกันอย่างน้อย 1 คู่ มีบุคลิกภาพตามคุณลักษณะที่พึงประสงค์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และจากการวิเคราะห์ความแตกต่างของบุคลิกภาพของนักเรียนนายร้อยที่มีลักษณะการอบรมเลี้ยงดูแตกต่างกันเป็นรายคู่ ด้วยวิธีการทดสอบ LSD พบว่า มีจำนวน 1 คู่ที่แตกต่างกัน ดังแสดงในตารางที่ 8

ตารางที่ 8

ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ของบุคลิกภาพตามคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักเรียนนายร้อย จำแนกตาม ลักษณะการอบรมเลี้ยงดู

บุคลิกภาพ	ลักษณะการอบรมเลี้ยงดู	M	เอาใจใส่ (1)	เข้มงวด (2)	ตามใจ (3)	ญาติสนิทผู้อื่น (4)
บุคลิกภาพตาม	เลี้ยงดูโดยบิดา-มารดาแบบเอาใจใส่ (1)	3.70		0.07 (.46)	0.25* (.04)	0.16 (.21)
คุณลักษณะ	เลี้ยงดูโดยบิดา-มารดาแบบเข้มงวด (2)	3.63			0.18 (.15)	0.09 (.65)
ที่พึงประสงค์	เลี้ยงดูโดยบิดา-มารดาแบบตามใจ (3)	3.45				-0.09 (.48)
ในภาพรวม	เลี้ยงดูโดยญาติสนิท หรือผู้อื่น (4)	3.54				

หมายเหตุ. * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 8 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบ LSD พบว่า นักเรียนนายร้อยที่ถูกเลี้ยงดูโดยบิดา-มารดาแบบเอาใจใส่ มีบุคลิกภาพตามคุณลักษณะที่พึงประสงค์โดยรวม สูงกว่านักเรียนนายร้อยที่ถูกเลี้ยงดูโดยบิดา-มารดาแบบตามใจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ย เท่ากับ 0.25 นอกนั้นไม่แตกต่างกัน

สรุปและอภิปรายผลการวิจัย

1. บุคลิกภาพตามคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักเรียนนายร้อยอยู่ในระดับสูง อาจเนื่องมาจาก นักเรียนนายร้อยชั้นปีที่ 5 คือ ผลผลิตที่ผ่านการหล่อหลอมและปลูกฝังคุณลักษณะที่พึงประสงค์ทางการทหาร มาตั้งแต่ครั้งเป็นนักเรียนเตรียมทหาร โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อพวกเขาขึ้นเหล่ามาศึกษาที่ รร.จปร. เกิดการหล่อหลอมคุณลักษณะที่พึงประสงค์ผ่านการกำหนดคุณลักษณะผู้นำทางทหารที่พึงประสงค์ 14 ประการของนักเรียนนายร้อย ซึ่งดัดแปลงมาจาก FM 22-100 (The United States Army, 1958 อ้างถึงใน รุ่งอรุณ

วัฒนธรรม, 2565, น. 98) ทั้งนี้กรมนักเรียนนายร้อยรักษาพระองค์ รร.จปร. [กรม นนร.รอ.] มีหน้าที่ปกครอง บังคับบัญชา ฝึกอบรม และปลูกฝังนิสัย อุบาสัย วินัย และวิชาทหารเบื้องต้น รวมถึงปกครองบังคับบัญชา นักเรียนนายร้อย (รร.จปร., 2565) ได้กำหนดระบบความเหมาะสมในการเป็นผู้นำทหาร (กรม นนร.รอ., 2565, น. 21) ข้อ 18 เพื่อสร้างให้นักเรียนนายร้อยมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ทั้งทางกาย สติปัญญา อารมณ์ นิสัย และสังคม อันเป็นพื้นฐานในการเป็นผู้นำทหารและเพื่อให้ผู้สำเร็จการศึกษาสามารถนำทหารในระดับ ที่กองทัพพบต้องการ หากปรากฏว่านักเรียนนายร้อยผู้ใดไม่ปรับปรุงตัวให้ดีขึ้นถึงมาตรฐานที่ต้องการให้ รร.จปร. พิจารณาถอนทะเบียนออกจากความเป็นนักเรียนนายร้อย ทั้งนี้ได้มีการเสริมสร้างบุคลิกภาพของ นักเรียนนายร้อยผ่านระบบและระเบียบต่าง ๆ (กรม นนร.รอ., 2565, น. 18-23) เช่น ระบบการปกครอง และการบังคับบัญชา การเป็นนักเรียนบังคับบัญชาและฝ่ายอำนวยการ ระบบเกียรติศักดิ์ ระบบความเหมาะสม ในการเป็นผู้นำทหาร ระบบนักเรียนอาวุโสและการพัฒนาภาวะผู้นำทางทหาร การประเมินความเหมาะสม ในการเป็นผู้นำทหาร การลงทัณฑ์และการปฏิบัติตามมาตรฐานทางวินัย หลักสูตรการฝึกนักเรียนนายร้อยใหม่ ระเบียบโรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า ว่าด้วยการตัดคะแนนความประพฤติและการลงทัณฑ์นักเรียนนายร้อย พ.ศ. 2552 และ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2557 ระเบียบกรมนักเรียนนายร้อย รักษาพระองค์ฯ ว่าด้วยระเบียบปฏิบัติ ประจำวันของนักเรียนนายร้อย พ.ศ. 2564 ฯลฯ นอกจากนี้ยังมีการเสริมสร้างบุคลิกภาพผ่านกิจกรรมและ พิธีการต่าง ๆ เช่น พิธีเลื่อนชั้นการศึกษา พิธีมอบประกาศนียบัตร เจริญธรรมาภิบาลและเครื่องหมายเชิดชูเกียรติ ทางการกีฬา พิธีถวายพระพรชัยมงคล เนื่องในวันพระราชสมภพและงานเลี้ยงปิดภาคสมัยการศึกษา พิธีบรรพชา อุปสมบทนักเรียนนายร้อย พิธีปฐมนิเทศการศึกษา การแข่งขันกีฬาระหว่างโรงเรียนทหาร-ตำรวจ พิธีปฏิญาณตน สวสนนาม และมอบกระบี่สั้นของ นนร.ชั้นปีที่ 1 การแข่งขันเดิน-วิ่ง เขาชะโงกชูเปอร์ฮาล์ฟมาราธอน พิธีอำลา คณาจารย์และพิธีโยนกระเป๋ และพิธีประดับเครื่องหมายยศแก่นายทหารใหม่ ฯลฯ ซึ่งกิจกรรมเหล่านี้จะช่วย หล่อหลอม และเสริมสร้างบุคลิกภาพโดยทั่วไปของนักเรียนนายร้อย ให้เป็นผู้มีร่างกายสมบูรณ์ แข็งแรง ลักษณะท่าทาง องอาจ ผึ่งผาย มีวาจาสัตย์ เชื่อถือได้ เป็นผู้มีความซื่อสัตย์ และมีความรับผิดชอบสูง

สอดคล้องกับ ศรีเรือน แก้วกังวาล (2561, น. 7-8) ที่กล่าวว่า บุคลิกภาพ เป็นลักษณะเฉพาะของ ตัวบุคคลในด้านต่าง ๆ ทั้งส่วนภายนอกและส่วนภายใน ถูกหล่อหลอมประสานด้วยพันธุกรรม วัฒนธรรม การเรียนรู้ วิธีปรับตัวของบุคคล สิ่งแวดล้อม เป็นนามธรรมและวัตถุธรรม ไม่เป็นสิ่งตายตัว เปลี่ยนแปลงไป ตามกาลเวลาจากการเรียนรู้และสิ่งแวดล้อม สอดรับกับ Schiffman & Kanuk (2010, pp. 25-26) ที่เชื่อว่า บุคลิกภาพสามารถเปลี่ยนแปลงได้ และจะเปลี่ยนแปลงอย่างค่อยเป็นค่อยไป และเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับ ปติวิธดา ปาลกะวงศ์ ณ อยุธยา และ ฐิตวิธ ปาลกะวงศ์ ณ อยุธยา (2564, น. 19-20) ที่กล่าวว่า บุคลิกภาพ ของบุคคลไม่ใช่สิ่งหรือลักษณะที่เกิดขึ้นมาพร้อมกับการเกิดทารก เด็ก และผู้ใหญ่ หรือบุคคลเสียทั้งหมดเลยทีเดียว หากแต่ในความจริงเป็นสิ่งที่ค่อย ๆ มีการพัฒนาขึ้นมาอย่างเป็นกระบวนการ (Process) ซึ่งครอบคลุม ถึงวิธีการที่บุคคลนั้นเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ทั้งนี้การศึกษาบุคลิกภาพฯ ดังกล่าว Allport (1961, pp. 47-48) เรียกว่า คุณลักษณะร่วม (Common Traits) ซึ่งเป็นคุณลักษณะที่ทำให้นักเรียนนายร้อยแต่ละ นายมีลักษณะเหมือนนักเรียนนายร้อยนายอื่นหรือกลุ่มนักเรียนนายร้อยทั่วไป และนับว่าเป็นส่วนหนึ่งของ บุคลิกภาพ และความมุ่งหวังต้องการที่จะมีบุคลิกภาพที่ดี หรือ “บุคลิกภาพอันพึงประสงค์เป็นที่ต้องการและ

สอดคล้องตรงกันกับค่านิยมเกี่ยวกับบุคลิกภาพของสังคมนักเรียนนายร้อย” ซึ่งจะเป็นปัจจัยสำคัญนำไปสู่ความสุขสมบูรณ์ และประสบความสำเร็จในการเป็นนายทหารสัญญาบัตรที่มีคุณลักษณะตามที่กองทัพบกต้องการนั่นเอง

2. การเปรียบเทียบตามปัจจัยส่วนบุคคล ซึ่ง Allport (1961, pp. 47-48) เชื่อว่า คุณลักษณะเฉพาะบุคคล (Personal Dispositions) เป็นสิ่งที่ทำให้แต่ละบุคคลมีความแตกต่างกันเด่นชัด บางทีเรียกว่า Individual Trait พบว่า

2.1 นักเรียนนายร้อยที่มีเหตุผลในการเลือกเข้ามาเป็นนักเรียนนายร้อย และมีความภาคภูมิใจในการเป็นนักเรียนนายร้อยที่แตกต่าง มีบุคลิกภาพตามคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักเรียนนายร้อยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการที่นักเรียนนายร้อยที่มีเหตุผลในการเลือกเข้ามาเป็นนักเรียนนายร้อยเพราะชื่นชอบและศรัทธาในการเป็นทหารบก มีบุคลิกภาพโดยรวมและรายด้านสูงกว่านักเรียนนายร้อยที่บิดา-มารดา หรือผู้ปกครองอยากให้ไปเป็นทหารบก และนักเรียนนายร้อยที่มีเหตุผลอื่น ๆ พบว่าข้อค้นพบที่ว่า นักเรียนนายร้อยที่มีความภาคภูมิใจในการเป็นนักเรียนนายร้อยมีค่าเฉลี่ยระดับบุคลิกภาพโดยรวมและรายด้านสูงกว่านักเรียนนายร้อยที่ไม่มีความภาคภูมิใจในการเป็นนักเรียนนายร้อย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า นักเรียนนายร้อยที่มีเหตุผลในการเลือกโดยชื่นชอบในการเป็นทหารบก และมีความภาคภูมิใจในการเป็นนักเรียนนายร้อย ย่อมมีทัศนคติที่ดีต่อการฝึกศึกษาใน รร.จปร. ส่งผลต่อความตั้งใจ และความมั่นใจในการเป็นนักเรียนทหาร เพราะได้กระทำและได้ฝึกศึกษาในสิ่งที่ตนเองมีความชอบและสนใจ ทำให้นักเรียนนายร้อยมีความกระตือรือร้น และอดทนต่อความยากลำบากในการฝึกศึกษาได้ดีกว่ากลุ่มอื่น ผลที่ได้สอดคล้องกับข้อค้นพบของ รุ่งอรุณ วัฒนากุล (2557, น. 68) ที่ว่า เหตุผลที่เลือกเข้าเป็นนักเรียนนายร้อย และมีความภาคภูมิใจในการเป็นนักเรียนนายร้อยมีความสัมพันธ์กับสุขภาพจิตอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เช่นเดียวกับ ชนินทร์ แก้วบุญเรือง (2561, น. 69) ที่กล่าวว่า บุคคลที่มีความภาคภูมิใจในตนเองสูงจะมีบุคลิกภาพที่ดี เป็นคนที่มีความเชื่อมั่นในความคิดของตนเอง สามารถให้เหตุผลในสิ่งที่ตนเองกระทำได้กระจ่างชัด มั่นใจในการกระทำ หรือการตัดสินใจของตน กล้าคิด กล้าแสดงออกอย่างเหมาะสม มีความคิดสร้างสรรค์ มุ่งการทำงานให้ประสบผลสำเร็จ มีความรับผิดชอบทั้งต่อตนเองและผู้อื่น รวมทั้งมีความมั่นคงทางจิตใจ มองโลกในแง่ดี และมีสัมพันธภาพที่ดีต่อบุคคลอื่น สอดรับกับ Branden (1994, p. 322) ที่ว่า นักศึกษาที่มีความภาคภูมิใจในตนเองสูงจะมีพลังมุ่งไปข้างหน้า มีแรงบันดาลใจ มีความรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า และมีความยินดีพอใจในชีวิต ก่อเกิดเป็นบุคลิกภาพที่มั่นคงสอดคล้องกับสถานภาพของตน และมีความภาคภูมิใจในตนเองเป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จที่สำคัญของนักศึกษาในมหาวิทยาลัย

2.2 ลักษณะการอบรมเลี้ยงดูที่แตกต่างกัน ทำให้บุคลิกภาพของนักเรียนนายร้อยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นั้น พบว่า นักเรียนนายร้อยที่ถูกเลี้ยงดูโดยบิดา-มารดาแบบเอาใจใส่ มีบุคลิกภาพตามคุณลักษณะที่พึงประสงค์โดยรวมสูงกว่านักเรียนนายร้อยที่ถูกเลี้ยงดูโดยบิดา-มารดาแบบตามใจ และยังมีบุคลิกภาพฯ ด้านความซื่อตรงสูงกว่านักเรียนนายร้อยที่ถูกเลี้ยงดูโดยบิดา-มารดาแบบเข้มงวด และนักเรียนนายร้อยที่ถูกเลี้ยงดูโดยบิดา-มารดาแบบตามใจ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะวัฒนธรรมการเลี้ยงดูบุตรของบิดา-มารดา หรือผู้ปกครองแบบเอาใจใส่ มักจะให้การยอมรับในการตัดสินใจของบุตร มีการร่วมแสดงความคิดเห็นให้ข้อมูลและหารือร่วมกันในทุกเรื่องโดยเฉพาะอย่างยิ่งเรื่องการตัดสินใจเกี่ยวกับการเลือกเป็นทหารอาชีพของ

นักเรียนนายร้อย แม้ว่าบิดา-มารดาหรือผู้ปกครองบางรายอาจจะไม่เห็นด้วยในการที่บุตรหลานของตนจะเข้ามาเป็นนักเรียนนายร้อย แต่เมื่อผ่านการตกลงใจร่วมกันก็จะยอมรับผลลัพธ์ที่จะเกิดขึ้น เช่นเดียวกันกับนักเรียนนายร้อยเมื่อตัดสินใจยื่นกรานที่จะเลือกเข้ามาเป็นนักเรียนนายร้อยแล้วก็มีจิตสำนึกและความรับผิดชอบต่อการตัดสินใจของตน ทั้งยังมีความซื่อตรงและรับผิดชอบต่อการตัดสินใจของตน เมื่อเข้ารับการฝึกศึกษาแล้วเผชิญปัญหาและอุปสรรคใด ๆ ก็มักจะพยายามผ่านเหตุการณ์เหล่านั้นไปให้ได้ เพราะไม่ยากให้ทางครอบครัวรู้สึกผิดต่อการสนับสนุนให้ตนเองได้เข้ามาเป็นนักเรียนนายร้อย สอดคล้องกับ อัจฉริยา สุวรรณเชษฐ (2560, น. 33) ที่เชื่อว่า คุณค่าของความซื่อตรงสามารถเสริมสร้างบุคลิกภาพได้ เนื่องจากคนซื่อตรงย่อมเป็นคนดีทั้งในการกระทำ การพูด การคิดและความเป็นจริงในสิ่งที่ทำ ในสิ่งที่พูด และในสิ่งที่คิด ทำให้มีบุคลิกภาพดี และพฤติกรรมความซื่อสัตย์ของบิดา-มารดา มีความสำคัญต่อพฤติกรรมความซื่อสัตย์ของนักเรียนเนื่องจากการที่เด็กได้รับการอบรมสั่งสอน การแสดงแบบอย่างที่ดีและเหมาะสม ก็จะทำให้เด็กเกิดพฤติกรรมในทางที่ดี เด็กสามารถเรียนรู้ได้โดยตรงจากสถานการณ์ในครอบครัว และจากการเลียนแบบผู้ใหญ่ในครอบครัวนั่นเอง ในขณะที่นักเรียนนายร้อยที่ถูกเลี้ยงดูโดยบิดา-มารดาแบบตามใจนั้น เมื่อเผชิญกับความยากลำบากในการฝึกศึกษาก็อาจจะเกิดความท้อแท้ เบื่อหน่าย แต่เมื่อเข้ามาอยู่ในสังคมของการเป็นนักเรียนนายร้อยแล้วก็ต้องมีการพัฒนาบุคลิกภาพฯ ไปด้วย แม้จะไม่สูงเท่ากลุ่มนักเรียนนายร้อยที่ถูกเลี้ยงดูโดยบิดา-มารดาแบบตามใจก็ตาม สอดคล้องกับ Adler (2013, p. 134) ที่ได้กล่าวไว้ว่า บุคลิกภาพของมนุษย์มาจากอิทธิพลของสิ่งแวดล้อม ซึ่งได้แก่ การอบรมเลี้ยงดูจากครอบครัว และประสบการณ์ของเด็กแต่ละคนในฐานะเป็นสมาชิกของกลุ่มสังคมมากกว่าอิทธิพลจากพันธุกรรม โดยได้ย้าถึงความรู้สึกเกี่ยวกับสังคม (Social Feeling) ซึ่งเขาได้อธิบายว่า ความรู้สึกเกี่ยวกับสังคมเป็นสิ่งสำคัญที่สุดในพัฒนาการด้านบุคลิกภาพของเด็ก และความรู้สึกดังกล่าวจะเป็นไปในทิศทางใดนั้น ขึ้นอยู่กับการอบรมเลี้ยงดูจากครอบครัวเป็นสำคัญ สอดรับกับธัญญภัสร ศิริธรรมาโรจน์ และคณะ (2559, น. 717) ที่ว่า กระบวนการเรียนรู้ที่สำคัญ คือ การมีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมและสังคมที่อาศัยอยู่ โดยครอบครัวจะมีอิทธิพลมาก ซึ่งความรัก ความเอาใจใส่ ให้การยอมรับ การดูแลอบรมเลี้ยงดูจะเป็นรากฐานที่สำคัญของการพัฒนาความภาคภูมิใจในตนเอง สอดรับกับ Coopersmith (1981, p. 236) ที่กล่าวว่า ความภาคภูมิใจในตนเองเกิดจากประสบการณ์ที่ได้รับ ความสำเร็จในชีวิตเป็นเสมือนโครงสร้างหรือคุณลักษณะของแต่ละคนที่เกิดจากการเรียนรู้ในเรื่องของควมมีคุณค่าของตนเองจากครอบครัว ถือเป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรม การอบรมเลี้ยงดู โดยเป็นเรื่องของความสามารถในการมองเห็นคุณค่าของสิ่งใดสิ่งหนึ่ง เช่นเดียวกับ ดุลยา จิตตะยโสธร (2552, น. 185) ที่ว่า รูปแบบการอบรมเลี้ยงดูแบบเอาใจใส่ เป็นรูปแบบการอบรมเลี้ยงดูที่มีประสิทธิภาพ สามารถหล่อหลอมให้เด็กและเยาวชนเจริญเติบโตเป็นประชากรที่มีคุณภาพ

2.3 การรับรู้ต่อการเป็นนักเรียนทหารที่แตกต่างกันไม่ส่งผลให้บุคลิกภาพฯของนักเรียนนายร้อยแตกต่างกัน ซึ่งข้อค้นพบดังกล่าวไม่สอดคล้องกับ ทฤษฎีตัวตน (Self Theory) ของ Rogers (1957, p. 78) ที่กล่าวว่า บุคคลใดก็ตามที่สามารถทำตนที่ตนรับรู้กับตนตามความเป็นจริง และตนตามอุดมคติสอดคล้องสัมพันธ์กันอย่างเหมาะสม บุคคลนั้นจะสามารถพัฒนาบุคลิกภาพได้จนถึงขีดสุด ทั้งนี้อาจอธิบายได้ว่า การรับรู้ต่อการเป็นนักเรียนทหาร ไม่ส่งผลต่อบุคลิกภาพฯ ของนักเรียนนายร้อย ซึ่งแตกต่างจากข้อค้นพบอื่น อาจเป็นเพราะการศึกษา

ในครั้งนี้ได้ศึกษาผ่านนักเรียนนายร้อย ชั้นปีที่ 5 ซึ่งผ่านการหล่อหลอมในสถาบันการศึกษาทางทหารมาแล้ว ไม่น้อยกว่า 6 ปีจึงพอจะทำให้ได้ แม้ว่าการรับรู้ในการเป็นนักเรียนทหารอาจคลาดเคลื่อนไปบ้าง อีกทั้งการอยู่ร่วมกันในสังคมของนักเรียนนายร้อย มีกฎ ระเบียบ และข้อบังคับ รวมถึงมีกิจกรรมในการฝึกศึกษาเป็นรูปแบบเดียวกัน ผ่านเกณฑ์กิจกรรมและมาตรฐานเดียวกัน ทุกคนมีสิทธิเท่าเทียมกัน การรับรู้ต่อการเป็นนักเรียนทหาร จึงไม่ส่งผลต่อบุคลิกภาพฯ ของนักเรียนนายร้อย

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะทั่วไป ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1.1 นักเรียนทหารที่เข้ามาใหม่ในแต่ละปีการศึกษามีจำนวนมาก การที่จะทำความคุ้นเคยและรู้จักแต่ละนายต้องอาศัยระยะเวลาที่ยาวนาน แต่หากผู้ที่มีส่วนดูแลสามารถจำแนกกลุ่มนักเรียนนายร้อยที่มีความชื่นชอบและศรัทธา รวมทั้งภาคภูมิใจในการเป็นทหารบก และสนับสนุนให้เขาเหล่านั้นมีส่วนร่วมในการสร้างแรงบันดาลใจ และให้กำลังใจแก่เพื่อน ๆ และรุ่นน้อง ก็อาจจะเป็นอีกหนึ่งวิธีการที่จะช่วยพัฒนาและบ่มเพาะบุคลิกภาพตามคุณลักษณะที่พึงประสงค์ในการเป็นนักเรียนทหารที่ดีได้อีกมาก และทันต่อเวลาอีกด้วย

1.2 รร.จปร. และโรงเรียนทหารต่าง ๆ ควรสนับสนุนให้มีหน่วยงานแนะแนวระบบการให้คำปรึกษา และมีโปรแกรมการพัฒนาบุคลิกภาพที่มีประสิทธิภาพอย่างเป็นรูปธรรม ที่ให้บริการทั้งรายบุคคลและรายกลุ่ม รวมทั้งมีการประสานและส่งเสริมการทำงานร่วมกันอย่างเป็นระบบ โดยเฉพาะลักษณะของการเข้าถึงข้อมูล เพื่อส่งเสริมการปรับตัว ลดความคับข้องใจให้แก่แก่นักเรียนนายร้อยใหม่ที่มีความเครียด และช่วยให้นักเรียนนายร้อยสามารถปรับตัวศึกษาต่อไปได้จนสำเร็จการศึกษาตามหลักสูตรของสถานศึกษา ทั้งนี้อาจจัดตั้งในลักษณะหน่วยงานทางการ หรือการสนับสนุนบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการให้คำปรึกษา การพัฒนาบุคลิกภาพ และมีความเป็นจิตอาสาในการช่วยเหลือแก่นักเรียนนายร้อยต่อไป

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

2.1 ควรมีการศึกษาความต้องการเกี่ยวกับบุคลิกภาพตามคุณลักษณะที่สอดคล้องกับหน่วยใช้ เพื่อนำมาปรับปรุงกระบวนการและกิจกรรมต่าง ๆ ในการผลิตนักเรียนนายร้อยให้สอดคล้องกับความต้องการของหน่วยต่อไป

2.2 ควรมีการค้นคว้า และพัฒนาเครื่องมือ เช่น แบบทดสอบ แบบวัด ฯลฯ ตามอัตลักษณ์ของนักเรียนนายร้อย เพื่อนำมาใช้เป็นเครื่องมือติดตามและประเมินผลในการผลิตนักเรียนนายร้อยที่มีคุณลักษณะ/บุคลิกภาพที่พึงประสงค์ของโรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้าอย่างเป็นรูปธรรมต่อไป

2.3 ควรมีการศึกษาถึงรูปแบบ และวิธีการในการจัดหน่วยงานแนะแนวระบบการให้คำปรึกษา และมีโปรแกรมการพัฒนาบุคลิกภาพที่มีประสิทธิภาพอย่างเป็นรูปธรรมของ รร.จปร. อันจะนำมาซึ่งการวางแผนและการบริหารจัดการทั้งเชิงนโยบายและการปฏิบัติเพื่อผลิตนายทหารสัญญาบัตรที่มีคุณลักษณะ/บุคลิกภาพที่พึงประสงค์ต่อไป

กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยนี้ ได้รับทุนสนับสนุนการวิจัยจากกองทุนพัฒนา โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า (กทพ. รร.จปร.) ผู้วิจัยจึงขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงต่อการสนับสนุน มา ณ ที่นี้

เอกสารอ้างอิง

- กรมศึกษานายร้อยรักษาพระองค์ โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า [กรม นนร.ร.ร.จปร.]. (2565). *คู่มือศึกษานายร้อย พ.ศ. 2565*. อรุณการพิมพ์.
- คำสั่งกองทัพบก เรื่อง นโยบายการฝึกอบรมและการศึกษาของกองทัพบก พ.ศ. 2565. (2564, 14 ตุลาคม). *คำสั่งกองทัพบก*. ที่ 66/2564. หน้า 12.
- ชนินทร์ แก้วบุญเรือง. (2561). *การศึกษาการคิดสะท้อนความภาคภูมิใจในท้องถิ่น ด้วยการจัดการเรียนรู้โดยใช้วิธีการทางประวัติศาสตร์ เรื่องประวัติศาสตร์ท้องถิ่นบางหัวเลื้อ สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 [วิทยานิพนธ์ปริญญาโท]*. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ดุษยา จิตตะยโสธร. (2552). รูปแบบการอบรมเลี้ยงดู: แนวคิดของ Diana Baumrind. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยหอการค้าไทย*, 29(4), 173-187.
- ต้องรัก จิตรบรรเทา. (2561). *จิตวิทยาบุคลิกภาพ Personality Psychology*. สำนักวิชาสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.
- ธัญญ์สิริ ศิริจันทร์โรจน์, สกล วรเจริญศรี และ ปริญญา มีสุข. (2559). การศึกษาความสัมพันธ์ของความภาคภูมิใจในตนเอง และความหยวนตัวของนักศึกษาระดับปริญญาตรี. *Veridian E-Journal, Silpakorn University ฉบับภาษาไทย สาขามนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ และศิลปะ*, 9(2), 715-732.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2560). *การวิจัยเบื้องต้น* (พิมพ์ครั้งที่ 10). สุวีริยาสาส์น.
- ปติวิธดา ปาลกะวงศ์ ณ อยุธยา และ จิตวีร์ ปาลกะวงศ์ ณ อยุธยา. (2564). การพัฒนาบุคลิกภาพผู้นำนักนิเทศศาสตร์. *วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม*, 15(2), 13-28.
- รุ่งอรุณ วัฒนากร. (2565). คุณลักษณะผู้นำที่พึงประสงค์ของศึกษานายร้อย โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า. *วารสารวิชาการมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า*, 9(1), 95-109.
- รุ่งอรุณ วัฒนากร. (2561). ปัจจัยที่ส่งผลและแนวทางการส่งเสริมการปรับตัวของศึกษานายร้อยใหม่ โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า. *วารสารวิชาการมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า*, 5(1), 209-242.
- รุ่งอรุณ วัฒนากร. (2557). การศึกษาภาวะสุขภาพจิตของศึกษานายร้อย ชั้นปีที่ 1 ปีการศึกษา 2556 โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า. *วารสารวิชาการมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า*, 1(1), 67-90.
- โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า [ร.ร.จปร.]. (2565). *รายงานการประเมินตนเองประจำปี 2564*. โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า.
- วรฤทธิ แสงทอง และ วิรัช วิรัชนิภาวรรณ. (2561). การบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะผู้นำของศึกษานายร้อย โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย ฉบับสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์*, 8(3), 251-263.
- ศรีเรือน แก้วกังวาล. (2561). *ทฤษฎีจิตวิทยาบุคลิกภาพ* (พิมพ์ครั้งที่ 15). หอมขาบบ้าน.
- อัญญา สุวรรณเชษฐ. (2560). *รูปแบบการพัฒนาพฤติกรรมความซื่อสัตย์ต่อตนเองของนักเรียนระดับประถมศึกษาโดยใช้การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม [วิทยานิพนธ์ปริญญาโท]*. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- Adler, A. (2013). *The Practice and Theory of Individual Psychology*. Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781315010120>
- Allport, G. W. (1961). *Pattern and growth in personality*. Holt, Rinehart & Winston.
- Branden, N. (1966). *The Psychology of self-esteem* (3rd ed.). Bantam Books.
- Coopersmith, S. (1981). *SEI: Self-Esteem Inventories*. Consulting Psychology Press.
- Holland, J. L. (1973). *Making Vocational Choice: A Theory of Career*. Prentice-Hall.
- Roger, C. R. (1957). *SEI: Counseling and psychology*. The Riverside Press.
- Schiffman, L. G. & Kanuk, L. (2010). *Consumer Behavior* (10th ed.). Prentice-Hall.

ความต้องการจำเป็นในการบริหารวิชาการโรงเรียนทิวะทิศ
ตามแนวคิดสมรรถนะการเรียนรู้แบบนำตนเองของนักเรียน¹

The Priority Needs for Academic Management of Taweethapisek School
Based on the Concept of Students' Self-Directed Learning Competencies

ชมนุช จันทร์แสง^{2*}

นันทรัตน์ เจริญกุล³

Chompunuch Jansaeng

Nuntarat Charoenkul

(Received: March 6, 2023; Revised: May 31, 2023; Accepted: June 8, 2023)

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการบริหารวิชาการโรงเรียนทิวะทิศตามแนวคิดสมรรถนะการเรียนรู้แบบนำตนเองของนักเรียน โดยผู้ให้ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหารและครูโรงเรียนทิวะทิศ จำนวน 126 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และดัชนีความต้องการจำเป็น (PNI_{modified})

ผลการวิจัยพบว่า สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารวิชาการโรงเรียนทิวะทิศตามแนวคิดสมรรถนะการเรียนรู้แบบนำตนเองของนักเรียน ประกอบด้วย 1) ความตระหนักในตนเอง และความสามารถในการเรียนรู้ 2) ความสามารถในการวางแผนการเรียนรู้ด้วยตนเอง 3) ความสามารถในการแสวงหาและจัดการความรู้ 4) ความสามารถในการประเมินกระบวนการเรียนรู้ และผลการเรียนรู้ด้วยตนเอง และ 5) การมีทักษะการคิด มีสภาพปัจจุบันในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสภาพที่พึงประสงค์ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ความต้องการจำเป็นสูงสุดในการพัฒนา คือ ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ รองลงมาคือ ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา และด้านการวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียนตามลำดับ จากผลการวิจัยดังกล่าวแสดงให้เห็นถึงความต้องการจำเป็นในการส่งเสริมการพัฒนาการบริหารวิชาการให้นักเรียนมีสมรรถนะการเรียนรู้แบบนำตนเองเพื่อให้นักเรียนสามารถปรับตัว และปรับวิธีการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับสถานการณ์ และความต้องการของสังคมในปัจจุบันและโลกอนาคตได้

¹ บทความวิจัยนี้เป็นส่วนหนึ่งของวิทยานิพนธ์ เรื่อง แนวทางการพัฒนาการบริหารวิชาการโรงเรียนทิวะทิศตามแนวคิดสมรรถนะการเรียนรู้แบบนำตนเองของนักเรียน

² นิสิตระดับปริญญาโทบัณฑิต คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

³ รองศาสตราจารย์ ประจำคณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

สาขาวิชาบริหารการศึกษา ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย แขวงวังใหม่ เขตปทุมวัน กรุงเทพมหานคร 10330

Educational Administration, Department of Educational Policy Management and Leadership, Faculty of Education, Chulalongkorn University, Wang Mai, Pathumwan, Bangkok, 10330 Thailand

*Corresponding Author E-mail: Chompoonut.ch@taweethapisek.ac.th

คำสำคัญ: ความต้องการจำเป็น การบริหารวิชาการ สมรรถนะการเรียนรู้แบบนำตนเอง โรงเรียนทวีธาภิเศก

Abstract

The objectives of this research were to study the current state, the desirable state, and the priority needs of academic management of Taweethapisek School based on the concept of students' self-directed learning competencies. The participants, purposively selected, consisted of 126 administrators and teachers at Taweethapisek School. The research tool used was a 5-point Likert-scale questionnaire. The data were analyzed using frequency, percentage, mean, standard deviation, and Priority Needs Index (PNI_{modified}).

Overall, the research results revealed that the current state was at a high level, while the desirable state was at the highest level. Furthermore, the priority needs for development fell on: 1) Learning process improvement; 2) School curriculum development; and 3) Assessment, evaluation, assessment, and credit transfer, respectively. This research demonstrated the priority need to promote the development of academic management so that students can acquire self-directed learning competencies that will allow them to be more adaptive and be able to adjust their learning methods according to the situation and the current and future social and global needs.

Keywords: Priority Needs, Academic Management, Self-Directed Learning Competencies, Taweethapisek School

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

แนวทางการเรียนรู้ของนักเรียนในยุคสังคมดิจิทัลมุ่งเน้นให้การเรียนรู้เป็นไปเพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตและสิ่งแวดล้อม ผู้เรียนสามารถสร้างสรรค์นวัตกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อตนเอง ชุมชน สังคม และประเทศชาติ ซึ่งเป็นการเรียนรู้ที่สร้างสรรค์ จากการศึกษาที่ความรู้ต่าง ๆ มีอยู่ทั่วทุกหนแห่ง และสามารถเข้าถึงความรู้นั้นได้ตลอดเวลา ทำให้ผู้สอนจำเป็นต้องให้ความสำคัญกับกระบวนการเรียนรู้มากยิ่งขึ้น ลดการบรรยายในการสอนให้น้อยลง เน้นให้เกิดการเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self-Learning) โดยนักเรียนใช้ศักยภาพของตนเองในการเรียนรู้ และฝึกฝนทักษะต่าง ๆ ด้วยตนเอง ผ่านวิธีการเรียนรู้ที่หลากหลาย ไม่ว่าจะเป็นการสืบเสาะ แสวงหาความรู้ การแลกเปลี่ยนการเรียนรู้ การคิดแก้ปัญหา การคิดวิเคราะห์และสังเคราะห์ นักเรียนเป็นผู้กำหนดเป้าหมายการเรียนรู้ด้วยตนเอง และสามารถออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับรูปแบบการเรียนรู้ที่ตนเองต้องการ (วิชัย วงษ์ใหญ่ และ มารุต พัฒนา, 2561) ทั้งนี้การจัดการเรียนรู้โดยมีครูเป็นผู้สอนเพียงคนเดียว อาจไม่ตอบโจทย์การศึกษาที่หลากหลายในยุคปัจจุบันที่มุ่งเน้นให้ผู้เรียนค้นพบศักยภาพของตนเอง สัญญาณการเปลี่ยนแปลงในอนาคตครูจะทำหน้าที่เป็นผู้อำนวยความสะดวก ส่งเสริมให้นักเรียนสามารถเลือกหัวข้อที่ตนเองสนใจ และเรียนรู้ไปพร้อมกับครู ครูจะมีเวลาในการอำนวยความสะดวกการเรียนรู้

แบบนำตนเองของนักเรียนเพิ่มขึ้นจาก 4 ชั่วโมงในปี พ.ศ. 2549 เป็น 14 ชั่วโมง ในปี พ.ศ. 2573 (สำนักนวัตกรรมแห่งชาติ, 2565) ทิศทางการเปลี่ยนแปลงการเรียนรู้ในลักษณะนี้แสดงให้เห็นถึงความสำคัญของการเรียนรู้แบบนำตนเอง (Self - Directed Learning) ที่สามารถส่งเสริมและสนับสนุนให้กระบวนการเรียนรู้ของนักเรียนมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งการเรียนรู้แบบ Online อีกทั้งการจัดการเรียนรู้ที่ดีและเหมาะสมสำหรับผู้เรียนมุ่งเน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง เข้าใจธรรมชาติ ความสนใจ และความถนัดของผู้เรียน (United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization, 2017)

แนวคิดการเรียนรู้แบบนำตนเอง (Self - Directed Learning) เป็นแนวคิดที่สอนให้เกิดกระบวนการเรียนรู้ เป็นจุดเริ่มต้นของการสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง ปฏิสัมพันธ์ระหว่างนักเรียน ผู้สอน แหล่งทรัพยากร และมิติทางสังคม ซึ่งนักเรียนที่แสวงหาความรู้ในการเรียนด้วยตนเองจะมีแรงจูงใจในการเรียน และเกิดการเรียนอย่างมีจุดประสงค์ ทำให้สามารถเรียนรู้ได้ดีกว่า จดจำสิ่งที่เรียนได้นานกว่า และนำความรู้ที่ได้รับไปประยุกต์ใช้ได้ดีกว่าการเรียนที่ได้รับความรู้จากผู้สอนเพียงอย่างเดียว การเรียนรู้แบบนำตนเองเป็นการเรียนรู้ที่เน้นนักเรียนเป็นสำคัญ โดยการเรียนรู้แบบนำตนเองนั้นเป็นการเรียนรู้ที่นักเรียนสามารถวางแผนการเรียน เลือกวิธีการเรียน พร้อมทั้งกำหนดระยะเวลาในการเรียนได้ เน้นให้นักเรียนได้เรียนตามความสะดวก และความสนใจของนักเรียนโดยอาศัยเทคโนโลยีสารสนเทศต่าง ๆ เพื่อช่วยส่งเสริมให้การเรียนรู้มีประสิทธิภาพที่เพิ่มมากยิ่งขึ้น (ชนวรรต ศรีลาคำ และ พัฒนา สอดทรัพย์, 2562)

การบริหารสถานศึกษา ตามบทบาท ภาระหน้าที่ และงานของผู้บริหารสถานศึกษานั้นในส่วนของงานวิชาการถือว่าเป็นงานหลักที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพของผู้เรียน ทั้งในเชิงปริมาณ และเชิงคุณภาพ และการจัดกิจกรรมทุกอย่างที่เกี่ยวข้องเนื่องกับการจัดการเรียนการสอน เพื่อให้การเรียนการสอนดำเนินไปได้อย่างราบรื่น ซึ่งการดำเนินงานของงานวิชาการควรมีการดำเนินงานประสานกันกับทุกฝ่ายในสถานศึกษา (วลีรัตน์ ฉิมน้อย, 2562) สอดคล้องกับสถานการณ์ของสังคมในปัจจุบัน และความต้องการที่หลากหลายของผู้เรียนที่สามารถแสวงหาความรู้และประสบการณ์ที่ไม่ได้จำกัดเฉพาะในห้องเรียนหรือภายในโรงเรียน อีกทั้งยังช่วยบรรเทาปัญหาซึ่งเป็นผลกระทบจากการสูญเสียการเรียนรู้ (Learning loss) ของผู้เรียน โดยเฉพาะในช่วงเวลาที่โรงเรียนจำเป็นต้องจัดให้มีเรียนการสอนออนไลน์ และส่งเสริมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ด้วยตนเอง (วิชัย วงษ์ใหญ่ และ มารุต พัฒนาผล, 2561)

โรงเรียนทวิธาภิเศก ดำเนินการจัดการศึกษาภายใต้สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษากรุงเทพมหานครเขต 1 มีวิสัยทัศน์คือ “สถานศึกษาแห่งนวัตกรรม (School of Innovation)” มุ่งเน้นให้นักเรียนพัฒนาทักษะการคิดด้วยตนเอง และมุ่งเสริมสร้างจิตวิญญาณทวิธา จากรายงานผลการประเมินตนเองของสถานศึกษา โรงเรียนทวิธาภิเศก (2565) ระบุจุดที่ควรพัฒนา คือ ควรเร่งพัฒนาให้ผู้เรียนมีความสามารถในการอ่าน การเขียน การสื่อสารและการคิดคำนวณ และสนับสนุนให้ผู้เรียนมีความสามารถในการเรียนรู้แบบนำตนเอง โดยสถานศึกษาเร่งพัฒนา/จัดกิจกรรมการเรียนการสอนอย่างมีคุณภาพ มีการจัดกิจกรรมในรูปแบบออนไลน์เพื่อรองรับสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) และมีระบบติดตามประเมินผลกิจกรรมอย่างต่อเนื่องและชัดเจน ซึ่งจากเหตุผลข้างต้นที่กล่าวมาทั้งหมด ผู้วิจัยได้เล็งเห็นถึงความสำคัญ และมีความสนใจที่ต้องการศึกษาแนวทางการพัฒนาการบริหารวิชาการโรงเรียนทวิธาภิเศก

ตามแนวคิดสมรรถนะการเรียนรู้แบบนำตนเองของนักเรียน (Self – Directed Learning Competency) เพื่อช่วยเสริมสร้างความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะของนักเรียนให้สามารถปรับตัวและปรับวิธีการเรียนรู้ให้สอดคล้องและตอบสนองการเปลี่ยนแปลงอย่างพลิกผันของสังคมในยุคปัจจุบันและในโลกอนาคต และเป็นการยกระดับการจัดการศึกษาของโรงเรียนทวิภาคีให้ก้าวหน้า ตอบสนองต่อวิสัยทัศน์ของโรงเรียน พร้อมทั้งพัฒนาผู้เรียนให้มีศักยภาพตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์โลกในปัจจุบันและในอนาคต และสามารถนำไปปรับใช้กับกระบวนการเรียนการสอนในโรงเรียนให้เหมาะสม และมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารวิชาการโรงเรียนทวิภาคีตามแนวคิดสมรรถนะการเรียนรู้แบบนำตนเองของนักเรียน
2. เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นของการบริหารวิชาการโรงเรียนทวิภาคีตามแนวคิดสมรรถนะการเรียนรู้แบบนำตนเองของนักเรียน

ขอบเขตการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการบริหารวิชาการโรงเรียนทวิภาคีตามแนวคิดสมรรถนะการเรียนรู้แบบนำตนเองของนักเรียน มีขอบเขต 2 ประเด็น คือ 1) การบริหารวิชาการโรงเรียนทวิภาคี 2) สมรรถนะการเรียนรู้แบบนำตนเองของนักเรียน
2. ขอบเขตด้านประชากรและผู้ให้ข้อมูล โดยประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ โรงเรียนทวิภาคี กรุงเทพมหานคร และผู้ให้ข้อมูลของการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหาร ประกอบด้วย ผู้อำนวยการโรงเรียนและรองผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 5 คน และครูโรงเรียนทวิภาคี จำนวน 121 คน รวมจำนวนผู้ให้ข้อมูลทั้งหมด 126 คน
3. ขอบเขตด้านระยะเวลา ผู้วิจัยเก็บข้อมูลและทำการวิจัยในระหว่างเดือนกันยายน 2565 ถึง เดือนกุมภาพันธ์ 2566

การทบทวนวรรณกรรม

จากที่ผู้วิจัยได้ศึกษาทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เรื่อง สมรรถนะการเรียนรู้แบบนำตนเอง จึงนำแนวคิดของนักวิชาการ ประกอบด้วย Ayyildiz and Tarhan (2015); เตือนใจ โพธิ์สุ (2557); หทัยชนก กุระมสุวรรณ (2562) มาสังเคราะห์เพื่อกำหนดกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย เรื่อง สมรรถนะการเรียนรู้แบบนำตนเองของนักเรียน แบ่งเป็น 5 องค์ประกอบ ดังนี้

1. ความตระหนักในตนเอง และความมีอิสระในการเรียนรู้ หมายถึง นักเรียนตระหนักในความสำเร็จของการเรียนรู้ มีความสามารถในการรับผิดชอบการเรียนรู้ด้วยตนเอง มีทัศนคติที่ดีต่อการเรียนรู้ มีแรงจูงใจและความมั่นใจในตนเองเลือก สมัครใจ เปิดโอกาสในการศึกษาหาความรู้ด้วยตนเอง มีความรักในการเรียนรู้ และการมีความเชื่อมั่นต่อตนเองในการเป็นผู้เรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ

2. ความสามารถในการวางแผนการเรียนรู้ด้วยตนเอง หมายถึง นักเรียนสามารถวิเคราะห์ความต้องการในการเรียนรู้ เลือกแผนการเรียนรู้ที่ตนเองต้องการ เพื่อนำไปวางแผนการเรียนรู้ เลือกกลยุทธ์ในการเรียน ระบุจุดมุ่งหมายของการเรียนรู้ การสร้างโอกาสเชิงบวกสำหรับอนาคต รวมทั้งการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ด้วยตนเอง

3. ความสามารถในการแสวงหาและจัดการความรู้ หมายถึง นักเรียนมีความสามารถในการแสวงหาความรู้ มีความสามารถในการแลกเปลี่ยนความรู้กับเพื่อน มีความสามารถในการจัดการข้อมูล มีความสามารถในการตั้งคำถามและแสวงหาคำตอบ และสามารถรวบรวมข้อมูลที่ได้ไปใช้ในการเรียนรู้แบบนำตนเอง

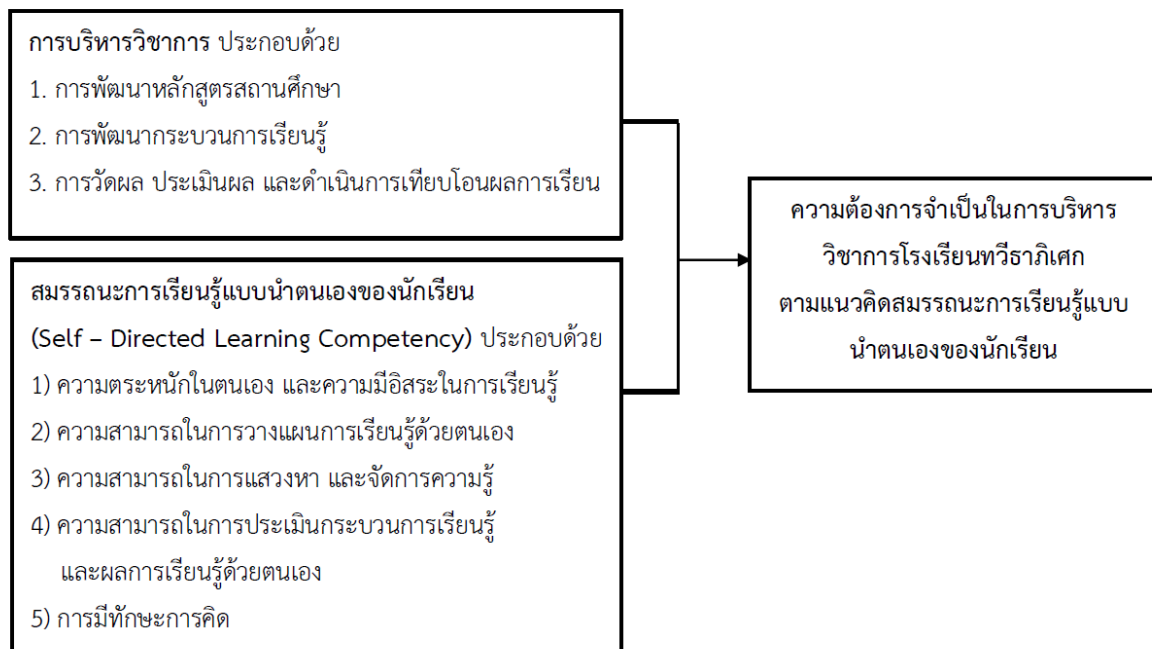
4. ความสามารถในการประเมินกระบวนการเรียนรู้ และผลการเรียนรู้ด้วยตนเอง หมายถึง นักเรียนสามารถประเมินช่องว่างการเรียนรู้ของตนเองและเข้าใจถึงศักยภาพของตนเอง ประเมินการเรียนรู้ของตนเอง ประเมินกระบวนการเรียนรู้ ประเมินผลการเรียนรู้และความสำเร็จของการเรียนรู้ สามารถเรียนรู้จากข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้น มีความเข้าใจถึงศักยภาพของตน และให้ผลสะท้อนกลับได้

5. การมีทักษะการคิด หมายถึง นักเรียนมีทักษะการคิดวิเคราะห์ มีความสามารถในการคิดที่รอบคอบ คิดกว้าง คิดหลากหลาย มีทักษะการคิดอย่างมีวิจารณ์ญาณ รวมทั้งมีความคิดสร้างสรรค์ คิดริเริ่ม รวมทั้งมีทักษะการคิดแก้ปัญหา

สรุปเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังภาพที่ 1

ภาพที่ 1

กรอบแนวคิดการวิจัย



วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงบรรยาย (Descriptive Research) มีวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและผู้ให้ข้อมูล

1.1 ประชากร คือ โรงเรียนทวีธาภิเศก กรุงเทพมหานคร

1.2 ผู้ให้ข้อมูล คือ ผู้บริหาร ประกอบด้วย ผู้อำนวยการโรงเรียนและรองผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 5 คน และครูโรงเรียนทวีธาภิเศก จำนวน 121 คน รวมจำนวนผู้ให้ข้อมูลทั้งหมด 126 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารวิชาการโรงเรียนทวีธาภิเศกตามแนวคิดสมรรถนะการเรียนรู้แบบนำตนเองของนักเรียน ผ่านการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือจากผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน โดยกำหนดคุณสมบัติของผู้ทรงคุณวุฒิ ดังนี้ นักวิชาการทางด้านบริหารการศึกษา 1 ท่าน นักวิชาการทางด้านสมรรถนะการเรียนรู้แบบนำตนเอง 1 ท่าน และผู้บริหารโรงเรียน 1 ท่าน พบว่า ข้อคำถามทุกข้อมีค่า IOC เท่ากับ 1.00 ผู้วิจัยนำเครื่องมือไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างผู้ให้ข้อมูลที่มีลักษณะคล้ายคลึงกัน คือ ครูจากโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษอื่น ๆ ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 1 จำนวน 30 คน จากนั้นวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient: α) ผลการวิเคราะห์ พบว่า แบบสอบถามมีความเที่ยงทั้งฉบับ 0.96 ซึ่งถือว่าอยู่ในระดับดีมาก หมายถึง แบบสอบถามมีความน่าเชื่อถือและสามารถนำไปใช้ได้จริง (ศิริชัย กาญจนวาสี, 2556) และนำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ไปใช้เก็บข้อมูลจริงกับผู้ให้ข้อมูลแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบสอบถามตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารวิชาการโรงเรียนทวีธาภิเศกตามแนวคิดสมรรถนะการเรียนรู้แบบนำตนเองของนักเรียน มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม มีลักษณะเป็นคำถามปลายเปิด (Open-ended Questions)

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 ผู้วิจัยจัดทำเอกสารขออนุมัติหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยจากสาขาวิชาบริหารการศึกษา ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

3.2 ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถามด้วยตนเอง ติดตามการตอบแบบสอบถาม หากแบบสอบถามไม่สมบูรณ์จะนำไปให้ผู้ตอบแบบสอบถามตอบแบบสอบถามให้สมบูรณ์อีกครั้ง ได้แบบสอบถามที่สมบูรณ์ คิดเป็นร้อยละ 100

3.3 นำแบบสอบถามมาวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นของการบริหารวิชาการโรงเรียนทวีธาภิเศกตามแนวคิดสมรรถนะการเรียนรู้แบบนำตนเองของนักเรียน

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 วิเคราะห์สถานภาพของผู้ให้ข้อมูลด้วยสถิติบรรยาย ได้แก่ ความถี่ (Frequency) และ ค่าร้อยละ (Percentage)

4.2 วิเคราะห์สภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารวิชาการโรงเรียนทวิธาภิเศกตามแนวคิดสมรรถนะการเรียนรู้แบบนำตนเองของนักเรียน ด้วยสถิติบรรยาย ได้แก่ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ)

4.3 วิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในการบริหารวิชาการโรงเรียนทวิธาภิเศกตามแนวคิดสมรรถนะการเรียนรู้แบบนำตนเองของนักเรียน ด้วยค่าดัชนีลำดับความต้องการจำเป็น หรือ Modified Priority Needs Index: $PNI_{\text{modified}} = (I - D/D)$ ของสุวิมล ว่องวาณิช (2558)

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 126 ฉบับ ซึ่งเป็นผู้บริหารจำนวน 5 คน และครูผู้สอนจำนวน 121 คน โดยมีรายละเอียดดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1

สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

สถานภาพทั่วไป	ผู้บริหาร		ครู		รวม	
	จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ						
1) ชาย	2	1.6	45	35.7	47	37.3
2) หญิง	3	2.4	76	60.3	79	62.7
รวม	5	4	121	96	126	100
อายุ						
1) ไม่เกิน 30 ปี			24	19	24	19.0
2) 31-40 ปี	1	0.8	71	56.4	72	57.1
3) 41-50 ปี	1	0.8	12	9.5	13	10.3
4) 51-60 ปี	3	2.4	14	11.1	17	13.5
รวม	5	4	121	96	126	100
กลุ่มสาระการเรียนรู้						
1) คณิตศาสตร์			17	13.5	17	13.5
2) วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี			26	20.6	26	20.6
3) ภาษาไทย			15	11.9	15	11.9
4) ภาษาต่างประเทศ			19	15.1	19	15.1
5) สังคม ศาสนา และวัฒนธรรม			14	11.1	14	11.1
6) ศิลปะ			7	5.6	7	5.6
7) สุขศึกษา และพลศึกษา			9	7.1	9	7.1
8) การงานอาชีพ			9	7.1	9	7.1
9) อื่น ๆ (โปรดระบุ)	5	4	5	4	10	7.9
.....						
รวม	5	4	121	96	126	100

สถานภาพทั่วไป	ผู้บริหาร		ครู		รวม	
	จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ประสบการณ์ทำงานในโรงเรียน						
ทวิธาภิเศก						
1) ไม่เกิน 2 ปี	3	2.4	5	4	8	6.3
2) 3-10 ปี	1	0.8	91	72.2	92	73.0
3) 11-20 ปี	1	0.8	14	11.1	15	11.9
4) 20 ปีขึ้นไป			11	8.7	11	8.7
รวม	5	4	121	96	126	100
วุฒิการศึกษาสูงสุด						
1) ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า			77	61.1	77	61.1
2) ปริญญาโท	4	3.2	42	33.3	46	36.5
3) ปริญญาเอก	1	0.8	2	1.6	3	2.4
4) อื่น ๆ (โปรดระบุ)						
รวม	5	4	121	96	126	100

จากตารางที่ 1 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งได้แก่ผู้บริหารและครูโรงเรียนทวิธาภิเศก จำแนกเป็นรายด้าน ได้แก่ เพศ อายุ กลุ่มสาระการเรียนรู้ ประสบการณ์ทำงานในโรงเรียนทวิธาภิเศก และ วุฒิการศึกษาสูงสุด พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 126 คน เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย

ด้านอายุของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 31-40 ปี รองลงมาคือ อายุต่ำกว่า 30 ปี อายุระหว่าง 51-60 ปี และอายุระหว่าง 41-50 ปี ตามลำดับ

ด้านกลุ่มสาระการเรียนรู้ของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อยู่กลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี รองลงมาคือ กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ กลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย กลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม กลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา และกลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพ มีจำนวนเท่ากัน กลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ และกลุ่มอื่น ๆ (พัฒนาผู้เรียนและผู้บริหาร) ตามลำดับ

ด้านประสบการณ์ทำงานในโรงเรียนทวิธาภิเศก พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีประสบการณ์ทำงานในโรงเรียนทวิธาภิเศกระหว่าง 3-10 ปี รองลงมาคือ 11-20 ปี มากกว่า 20 ปี และประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 2 ปี ตามลำดับ

ด้านวุฒิการศึกษาสูงสุด พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาสูงสุดในระดับปริญญาตรี หรือเทียบเท่า รองลงมาคือ ระดับปริญญาโท และระดับปริญญาเอก จำนวน 3 คน ตามลำดับ

สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการบริหารวิชาการโรงเรียนทวิธาภิเศก ตามแนวคิดสมรรถนะการเรียนรู้แบบนำตนเองของนักเรียนโดยภาพรวม มีผลการวิจัยดังตาราง 2

ตารางที่ 2

สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการบริหารวิชาการโรงเรียนทวีธาภิเศก ตามแนวคิดสมรรถนะการเรียนรู้แบบนำตนเองของนักเรียน

การบริหารวิชาการ ตามแนวคิดสมรรถนะการเรียนรู้แบบนำตนเองของนักเรียน	สภาพปัจจุบัน (D)			สภาพที่พึงประสงค์ (I)			PNI _{Modified}	ลำดับที่
	μ	σ	แปลผล	μ	σ	แปลผล		
1. การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา	3.465	0.557	ปานกลาง	4.521	0.444	มากที่สุด	0.305	2
2. การพัฒนากระบวนการเรียนรู้	3.531	0.434	มาก	4.612	0.357	มากที่สุด	0.306	1
3. การวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน	3.600	0.520	มาก	4.612	0.406	มากที่สุด	0.281	3
เฉลี่ยรวม	3.532	0.362	มาก	4.582	0.282	มากที่สุด	0.297	

จากตารางที่ 2 พบว่า สภาพปัจจุบันของการพัฒนาการบริหารวิชาการโรงเรียนทวีธาภิเศก ตามแนวคิดสมรรถนะการเรียนรู้แบบนำตนเองของนักเรียน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาตามขอบข่ายการบริหารวิชาการที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน รองลงมาคือ ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ และด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

สภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาการบริหารวิชาการโรงเรียนทวีธาภิเศกตามแนวคิดสมรรถนะการเรียนรู้แบบนำตนเองของนักเรียน ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาตามขอบข่ายการบริหารวิชาการที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ กับด้านการวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน และด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษามีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

ดัชนีความต้องการจำเป็นในการบริหารวิชาการโรงเรียนทวีธาภิเศก ตามแนวคิดสมรรถนะการเรียนรู้แบบนำตนเองของนักเรียน ที่มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นสูงสุด คือ ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ รองลงมาคือ ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาและด้านการวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียนมีลำดับความต้องการจำเป็นต่ำที่สุด

สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นขององค์ประกอบสมรรถนะการเรียนรู้แบบนำตนเองของนักเรียน โดยภาพรวม มีผลการวิจัยดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3

ภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นขององค์ประกอบสมรรถนะการเรียนรู้แบบนำตนเองของนักเรียน โดยภาพรวม

องค์ประกอบสมรรถนะการ เรียนรู้แบบนำตนเองของ นักเรียน	สภาพปัจจุบัน (D)			สภาพที่พึงประสงค์ (I)			PNI _{Modified}	ลำดับที่
	μ	σ	แปลผล	μ	σ	แปลผล		
องค์ประกอบ 1 ความ ตระหนักในตนเอง และความ มีอิสระในการเรียนรู้	3.657	0.385	มาก	4.616	0.313	มากที่สุด	0.262	5
องค์ประกอบ 2 ความสามารถ ในการวางแผนการเรียนรู้ด้วย ตนเอง	3.519	0.379	มาก	4.584	0.296	มากที่สุด	0.303	2
องค์ประกอบ 3 ความสามารถ ในการแสวงหาและจัดการ ความรู้	3.519	0.377	มาก	4.578	0.297	มากที่สุด	0.301	4
องค์ประกอบ 4 ความสามารถ ในการประเมินกระบวนการ เรียนรู้ และผลการเรียนรู้ด้วย ตนเอง	3.492	0.404	ปานกลาง	4.551	0.291	มากที่สุด	0.303	1
องค์ประกอบที่ 5 การมีทักษะ การคิด	3.546	0.385	มาก	4.616	0.303	มากที่สุด	0.302	3
เฉลี่ยรวม	3.547	0.362	มาก	4.582	0.282	มากที่สุด	0.297	

จากตารางที่ 3 พบว่า สภาพปัจจุบันของการบริหารวิชาการโรงเรียนทวิธาภิเศกตามแนวคิดสมรรถนะการเรียนรู้แบบนำตนเองของนักเรียน ในภาพรวมองค์ประกอบที่ 1 - 5 อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบพบว่า องค์ประกอบที่ 1 ความตระหนักในตนเอง และความมีอิสระในการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด และองค์ประกอบที่ 4 ความสามารถในการประเมินกระบวนการเรียนรู้ และผลการเรียนรู้ด้วยตนเอง ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

สภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารวิชาการโรงเรียนทวิธาภิเศก ตามแนวคิดสมรรถนะการเรียนรู้แบบนำตนเองของนักเรียน ในภาพรวมองค์ประกอบที่ 1 - 5 อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบ พบว่า องค์ประกอบที่ 5 การมีทักษะการคิด และองค์ประกอบที่ 1 ความตระหนักในตนเองและความมีอิสระในการเรียนรู้มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด และองค์ประกอบที่ 4 ความสามารถในการประเมินกระบวนการเรียนรู้ และผลการเรียนรู้ด้วยตนเองมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

ดัชนีความต้องการจำเป็นในการบริหารวิชาการโรงเรียนทวิธาภิเศกตามแนวคิดสมรรถนะการเรียนรู้แบบนำตนเองของนักเรียน ในภาพรวมองค์ประกอบที่ 1 - 5 มีค่า $PNI_{modified} = 0.297$ โดยรายองค์ประกอบที่มีลำดับความต้องการจำเป็นสูงสุด คือ องค์ประกอบที่ 4 ความสามารถในการประเมินกระบวนการเรียนรู้ และองค์ประกอบที่ 1 ความตระหนักในตนเอง และความมีอิสระในการเรียนรู้มีลำดับความต้องการจำเป็น

น้อยที่สุด สรุปความต้องการจำเป็นของการบริหารวิชาการโรงเรียนทวิภาคีตามแนวคิดสมรรถนะการเรียนรู้แบบนำตนเองของนักเรียน โดยภาพรวม มีผลการวิจัยดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4

ดัชนีความต้องการจำเป็นของการบริหารวิชาการโรงเรียนทวิภาคีตามแนวคิดสมรรถนะการเรียนรู้แบบนำตนเองของนักเรียน โดยภาพรวม

การบริหาร วิชาการ	ประเด็น	สมรรถนะการเรียนรู้แบบนำตนเองของนักเรียน					เฉลี่ยรวม	ลำดับดัชนี ความ ต้องการ จำเป็น
		ความตระหนักในตนเอง และความรู้ อิสระในการเรียนรู้	ความสามารถในการวางแผน เรียนรู้ด้วยตนเอง	ความสามารถในการแสวงหาและ จัดการความรู้	ความสามารถในการประเมิน กระบวนการเรียนรู้ และผลการเรียนรู้ ด้วยตนเอง	การมีทักษะการคิด		
1. การพัฒนา หลักสูตร สถานศึกษา	D	3.503	3.463	3.458	3.439	3.463	3.465	2
	I	4.558	4.519	4.503	4.460	4.566	4.521	
	PNI _{modified}	0.301 (4)	0.305 (2)	0.302 (3)	0.297 (5)	0.319 (1)	0.305	
2. การพัฒนา กระบวนการ เรียนรู้	D	3.593	3.507	3.528	3.480	3.549	3.531	1
	I	4.635	4.620	4.595	4.571	4.636	4.612	
	PNI _{modified}	0.290 (5)	0.318 (1)	0.303 (4)	0.314 (2)	0.306 (3)	0.306	
3. การวัดผล ประเมินผล และ ดำเนินการเทียบ โอนผลการเรียน	D	3.646	3.601	3.561	3.569	3.624	3.600	3
	I	4.638	4.577	4.619	4.601	4.627	4.612	
	PNI _{modified}	0.272 (4)	0.271 (5)	0.297 (1)	0.289 (2)	0.277 (3)	0.281	

หมายเหตุ. D : Degree of success (สภาพปัจจุบัน), I : Importance (สภาพที่พึงประสงค์), PNI_{modified} : Modified Priority Needs Index (ดัชนีความต้องการจำเป็น)

จากตารางที่ 4 พบว่า ลำดับดัชนีความต้องการจำเป็นของการพัฒนาการบริหารวิชาการโรงเรียนทวิภาคีตามแนวคิดสมรรถนะการเรียนรู้แบบนำตนเองของนักเรียนสูงสุด คือ ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ เมื่อเรียงลำดับตามแนวคิดสมรรถนะการเรียนรู้แบบนำตนเอง พบว่า ความสามารถในการวางแผนการเรียนรู้ด้วยตนเองมีลำดับดัชนีความต้องการจำเป็นสูงสุด และความตระหนักในตนเอง และความรู้อิสระในการเรียนรู้ ลำดับดัชนีความต้องการจำเป็นต่ำที่สุด รองลงมาคือด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา เมื่อเรียงลำดับตามแนวคิดสมรรถนะการเรียนรู้แบบนำตนเอง พบว่า การมีทักษะการคิดมีลำดับดัชนีความต้องการจำเป็นสูงสุด และความสามารถในการประเมินกระบวนการเรียนรู้ และผลการเรียนรู้ด้วยตนเองมีลำดับดัชนีความต้องการจำเป็นต่ำที่สุด และด้านการวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน มีลำดับความต้องการจำเป็นต่ำที่สุด เมื่อเรียงลำดับตามแนวคิดสมรรถนะการเรียนรู้แบบนำตนเอง พบว่า

ความสามารถในการแสวงหาและจัดการความรู้มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นสูงสุด และความสามารถในการวางแผนการเรียนรู้ด้วยตนเองค่าดัชนีความต้องการจำเป็นต่ำที่สุด

สรุปและอภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยพบผลการวิจัยที่สามารถนำมาสรุปและอภิปรายผลเรียงลำดับตามความต้องการจำเป็น ได้ดังนี้

1. การพัฒนากระบวนการเรียนรู้

ดัชนีความต้องการจำเป็นของการพัฒนาการบริหารวิชาการโรงเรียนทวิภาคีตามแนวคิดสมรรถนะการเรียนรู้แบบนำตนเองของนักเรียนสูงสุด คือ ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ($PNI_{modified} = 0.306$) โดยมีความจำเป็นต้องมีการพัฒนากระบวนการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมความสามารถในการวางแผนการเรียนรู้ด้วยตนเอง เพราะการจัดการเรียนรู้เป็นบทบาทหน้าที่หลักของสถานศึกษาเพื่อพัฒนานักเรียน ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่า การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ภายในโรงเรียนมีความจำเป็นมากที่ต้องส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้แบบนำตนเอง โดยเฉพาะอย่างยิ่งความสามารถในการวางแผนการเรียนรู้ด้วยตนเองให้เกิดขึ้น สนับสนุนโดยแนวคิดของ จามจุรี จำเมือง (2552) ที่ได้เสนอแนวทางในการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ โดยส่งเสริมให้นักเรียนสามารถวางแผนการเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง จะเห็นว่าการจัดทำแผนการเรียนรู้เป็นจุดเริ่มต้นของการคำนึงถึงปัจจัยและวิธีการต่าง ๆ ที่จะนำนักเรียนไปสู่การบรรลุวัตถุประสงค์ของหลักสูตรสถานศึกษาที่ได้กำหนดไว้ และเป็น การดำเนินงานด้านการจัดการเรียนการสอนให้มีระบบและมีประสิทธิภาพมากขึ้น เพื่อนำแผนการจัดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพส่งเสริมความสามารถในการประเมินกระบวนการเรียนรู้ และผลการเรียนรู้ด้วยตนเอง สอดคล้องกับปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553) ที่กล่าวไว้ว่า จุดมุ่งหมายหลักของสถานศึกษาอยู่ที่ การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ รวมทั้งการจัดการเรียนรู้ให้เป็นไปมีประสิทธิภาพ ประสานความร่วมมือกับบุคลากรในสถานศึกษาโดยเฉพาะครูซึ่งเป็นกลไกสำคัญในการทำให้การเรียนการสอนมีคุณภาพ ซึ่งถ้าหากกระบวนการจัดการเรียนรู้มีประสิทธิภาพจะส่งเสริมให้ผู้เรียนมีคุณภาพมีความรู้ความสามารถ มีทักษะในการแสวงหาความรู้สามารถสร้างองค์ความรู้ได้ด้วยตนเองได้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต นอกจากนี้ยังสนับสนุนด้วยแนวคิดของ สรลพร ถนอมรอบ (2564) ที่ได้ศึกษาการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุรินทร์ พบว่า สภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ของครูโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และครูควรได้รับการพัฒนาด้านการจัดการเรียนรู้เพื่อให้ครูสามารถออกแบบการเรียนรู้ได้ตรงตามมาตรฐานการเรียนรู้ และจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญเพื่อตอบสนองความแตกต่างระหว่างบุคคล

2. ด้านการพัฒนาหลักสูตร

สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของด้านการพัฒนาหลักสูตร มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็น ลำดับ ที่ 2 ($PNI_{modified} = 0.305$) สะท้อนว่า โรงเรียนควรร่วมกันพัฒนาหลักสูตรที่ส่งเสริมสมรรถนะการเรียนรู้แบบนำตนเอง เพราะหลักสูตรเปรียบเสมือนแผนที่นำไปสู่ความสำเร็จตามต้องการ เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานของครูที่จะจัดประสบการณ์ให้นักเรียนได้มีความรู้และทักษะที่จำเป็น สอดคล้องกับปรียาพร

วงศ์อนุตรโรจน์ (2553) กล่าวถึงความสำคัญของการพัฒนาหลักสูตรว่า 1) หลักสูตรทำให้การศึกษาดำเนินไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ 2) หลักสูตรทำให้การศึกษามีประสิทธิภาพ และมีประสิทธิผล 3) หลักสูตรเปรียบเสมือนแบบแปลนของการจัดการเรียนการสอน และโรงเรียนควรส่งเสริมทักษะการคิด และความสามารถในการวางแผนการเรียนรู้ด้วยตนเองให้กับผู้เรียน เพราะเป็นคุณลักษณะที่สำคัญที่จะทำให้ผู้เรียนสามารถสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเองได้ และยังสามารถคล้องกับพิมพ์ดีด (2558) กล่าวว่า การจัดการเรียนการสอนที่เน้นให้ผู้เรียนเป็นผู้สร้างความรู้และสิ่งประดิษฐ์ใหม่ โดยใช้กระบวนการต่าง ๆ ได้แก่ กระบวนการคิด กระบวนการกลุ่ม โดยผู้สอนมีบทบาทเป็นผู้อำนวยความสะดวกในการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียน ซึ่งกิจกรรมการเรียนรู้ที่จัดขึ้นต้องสอดคล้องกับความสนใจ และความถนัดของผู้เรียน ซึ่งจะเป็นการเปิดโอกาสให้ผู้เรียนพัฒนาทักษะการแก้ปัญหาด้วยตนเองอย่างเต็มที่ และสามารถสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเองได้

3. ด้านการวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน

ค่าดัชนีความต้องการจำเป็นด้านการวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน พบว่ามีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นจัดอยู่ในลำดับต่ำที่สุดเมื่อเทียบกับด้านอื่น ๆ สะท้อนให้เห็นว่าการวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน ถือเป็นจุดแข็งของโรงเรียนที่ช่วยส่งเสริมศักยภาพของนักเรียนให้สามารถประเมินการเรียนรู้ของตนเองตามสภาพจริง โดยมีครูเป็นผู้กำกับดูแล และให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาสมรรถนะการเรียนรู้แบบนำตนเองของนักเรียน สอดคล้องกับสมพร หลิมเจริญ (2552) ที่กล่าวว่า โรงเรียนควรพัฒนากระบวนการวัดและประเมินผลให้มีความเหมาะสมกับกิจกรรมที่เรียนรู้จากการลงมือทำที่ส่งเสริมอิสระในการเรียนรู้มากยิ่งขึ้น เพราะการวัดและประเมินผล ช่วยให้การวัดผล การเรียนรู้ของผู้เรียน ทราบพัฒนาการของผู้เรียน และสามารถนำผลจากการวัดและประเมินไปปรับปรุงการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้ดียิ่งขึ้นได้อีกด้วย สอดคล้องกับภัทรา นิคมานนท์ (2543) ที่กล่าวถึง ประโยชน์ของการวัดและประเมินผลว่า 1) นักเรียนทราบจุดมุ่งหมายของการจัดการเรียนการสอนที่ชัดเจน 2) เกิดแรงจูงใจในการเรียนเพิ่มขึ้น เพื่อให้ได้ผลการวัดและประเมินดีขึ้น 3) สร้างนิสัยในการใฝ่รู้ให้เกิดขึ้นกับนักเรียน เมื่อไม่สามารถตอบคำถามหรือตอบแบบทดสอบได้นักเรียนจะไปศึกษาเพิ่มเติมก่อให้เกิดนิสัยอยากรู้อยากเห็นมากขึ้น 4) ทราบถึงสถานภาพทางการเรียนของตนเองว่า ดี-ด้อย ในเรื่องใด ควรได้รับการปรับปรุงอย่างไร

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ผู้บริหารควรส่งเสริมการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ และร่วมกันออกแบบการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ เพื่อส่งเสริมสมรรถนะการเรียนรู้แบบนำตนเองของนักเรียน โดยมุ่งเน้นไปที่ความสามารถในการวางแผนการเรียนรู้ด้วยตนเองของนักเรียนเป็นสำคัญ

1.2 โรงเรียนควรมีการทบทวนการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา โดยเน้นไปที่การส่งเสริมทักษะการคิด และการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ เพื่อส่งเสริมสมรรถนะการเรียนรู้แบบนำตนเองของนักเรียน ความตระหนักในตนเอง ความมีอิสระในการเรียนรู้ และทำความเข้าใจวัตถุประสงค์ร่วมกัน การพัฒนา

หลักสูตรเพื่อส่งเสริมสมรรถนะการเรียนรู้แบบนำตนเองของนักเรียนจะเป็นพื้นฐานให้ผู้เรียนสามารถสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเองได้

1.3 หน่วยงานทางการศึกษา หรือกระทรวงศึกษาธิการควรเร่งกำหนดนโยบายเพื่อส่งเสริมสมรรถนะการเรียนรู้แบบนำตนเองของนักเรียน โดยให้ครูพัฒนากระบวนการจัดกิจกรรมการจัดบรรยากาศของชั้นเรียน เพื่อส่งเสริมให้นักเรียนมีความตระหนักในตนเอง ความมีอิสระในการเรียนรู้มากยิ่งขึ้น

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาวิจัยต่อยอด เรื่อง แนวทางพัฒนาการบริหารวิชาการโรงเรียนทวิภาคี ตามแนวคิดสมรรถนะการเรียนรู้แบบนำตนเองของนักเรียน เพื่อผู้บริหารและครูสามารถใช้เป็นแนวปฏิบัติที่ชัดเจนในการพัฒนาศักยภาพการเรียนรู้แบบนำตนเองของนักเรียนที่สามารถตอบสนองความต้องการและการเปลี่ยนแปลงของสังคมในปัจจุบันและในอนาคต

2.2 ควรมีการศึกษาวิจัยเชิงลึกเพิ่มเติมเกี่ยวกับ การพัฒนากระบวนการเรียนรู้แบบนำตนเองของนักเรียนโรงเรียนทวิภาคี เนื่องจากเป็นด้านที่มีลำดับความต้องการจำเป็นสูงที่สุด และเพื่อตอบสนองความต้องการของนักเรียนที่มีรูปแบบและวิธีการเรียนรู้ที่แตกต่างกัน

2.3 ควรมีการศึกษาวิจัยต่อยอดเกี่ยวกับ ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการบริหารวิชาการตามแนวคิดสมรรถนะการเรียนรู้แบบนำตนเองของนักเรียนในโรงเรียนอื่น ๆ ที่มีบริบทใกล้เคียงเพื่อขยายผลการวิจัยให้สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้ในวงกว้างขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- จามจุรี จำเมือง. (2552). *คู่มือเตรียมสอบผู้บริหารสถานศึกษาและผู้บริหารการศึกษา*. เจริญดีมั่นคง.
- ชนวรรต ศรีลาคำ และพัฒนา สอดทรัพย์. (2562). The Direction of Self -directed learning as based on The Thailand 4.0 Policy ทิศทางการเรียนรู้ด้วยตนเองตามนโยบายประเทศไทย 4.0. *วารสารมนุษยศาสตร์ ฉบับบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยรามคำแหง มกราคม-มิถุนายน 2562*, 8(1), 49-62.
- เดือนใจ โพธิ์สุ. (2557). *การเรียนรู้ด้วยตนเอง*. <http://phosu2506.blogspot.com/2014/12/normal-0-false-false-false-en-us-x-none.html>
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2553). *การบริหารงานวิชาการ*. ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.
- พิมพ์พันธ์ เดชะคุปต์. (2558). *การจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21* (พิมพ์ครั้งที่ 2). สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ภัทรา นิคมานนท์. (2543). *การประเมินผลการเรียน*. ทิพย์วิสุทธิ.
- โรงเรียนทวิภาคี. (2565). *รายงานผลการประเมินตนเองของสถานศึกษา (SAR) ประจำปีการศึกษา 2564*. กรุงเทพฯ: โรงเรียนทวิภาคี.
- วลีรัตน์ ฉิมน้อย. (2562). *กลยุทธ์การบริหารงานวิชาการโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษาตามแนวคิดคุณลักษณะพลเมืองคุณภาพในศตวรรษที่ 21* [วิทยานิพนธ์ดุษฎีบัณฑิต ไม่ได้ดีพิมพ์]. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วิชัย วงษ์ใหญ่ และ มารุต พัฒนาผล. (2561). *ขอบฟ้าใหม่แห่งการเรียนรู้สู่การสร้างสรรค์อนาคต*. จรัสสินทวงศ์การพิมพ์.
- ศิริชัย กาญจนวาสี. (2556). *ทฤษฎีการทดสอบแบบดั้งเดิม* (พิมพ์ครั้งที่ 7). สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สมพร หลิมเจริญ. (2552). *การพัฒนาหลักสูตรเสริมเพื่อส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์สำหรับนักเรียน ช่วงชั้นที่ 2* [ปริญญา นิพนธ์ดุษฎีบัณฑิต ไม่ได้ดีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

- สร้อยพร รัตนธอบ. (2564). การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีนครินทร์. *วารสารวิชาการมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า*, 8(1), 25-38.
- สุวิมล ว่องวานิช. (2558). *การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น* (พิมพ์ครั้งที่ 3). สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2552). *หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551*. ชุมชนสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ และศูนย์วิจัยอนาคตศึกษา ฟิวเจอร์เทลส์ แล็บ. (2565). *อนาคตของการเรียนรู้*. <http://online.anyflip.com/fuvvc/utuw/mobile/index.html>
- หทัยชนก งามสุวรรณ. (2562). ความต้องการจำเป็นในการบริหารวิชาการโรงเรียนโพธิสารพิทยากร ตามแนวคิดการสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง. *วารสารอิเล็กทรอนิกส์ทางการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย*, 15(2), 2-12.
- Arylides, Y., & Tarhan, L. (2015). Development of the self-directed learning skills scale. *International Journal of Lifelong Education*, 34(6), 663-679.
- United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization. (2017). *Personalized Learning: Training Tools for Curriculum Development*. https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000250420_eng

ความพึงพอใจด้านสวัสดิการในการช่วยเหลือกำลังพลปลดพิการทุพพลภาพ
จากการปฏิบัติราชการสนาม สังกัดกองทัพบก¹
Satisfaction Level of Welfare Provisions for Discharged Royal Thai Army
Personnel with Disabilities from Field Operations

จุฑามาศ ฉายกำเหนิด^{2*}

มาตริณี รักษ์ตานนท์ชัย³

Juthamas Chaicumnerd

Matrini Ruktanonchai

(Received: June 25, 2023; Revised: July 17, 2023; Accepted: July 19, 2023)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ คือ 1) เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจของกำลังพลปลดพิการทุพพลภาพ ด้านสวัสดิการในการช่วยเหลือกำลังพล 2) เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ความรู้และความคาดหวังของกำลังพล ด้านการจัดสวัสดิการช่วยเหลือกำลังพลปลดพิการทุพพลภาพ และ 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ความรู้ และความคาดหวังด้านสวัสดิการในการช่วยเหลือกำลังพลปลดพิการทุพพลภาพกับความพึงพอใจด้านสวัสดิการในการช่วยเหลือกำลังพล โดยใช้การวิจัยเชิงปริมาณ ประชากร คือ กำลังพลปลดพิการทุพพลภาพจากการปฏิบัติราชการสนาม สังกัดกองทัพบกทุกชั้นยศ จำนวน 145 นาย เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม โดยสามารถเก็บข้อมูลได้ จำนวน 128 นาย วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติพรรณนาและหาความสัมพันธ์ด้วยตารางไขว้

ผลการวิจัยพบว่า 1) กำลังพลส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในระดับปานกลางด้านสวัสดิการในการช่วยเหลือกำลังพลปลดพิการทุพพลภาพ 2) ผลการวิเคราะห์ ปัจจัยส่วนบุคคล ความรู้และความคาดหวังของกำลังพลพบว่า กำลังพลส่วนใหญ่มีอายุมากกว่า 61 ปี สำเร็จการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี มีชั้นยศร้อยตรี-ร้อยเอก มีรายได้ระหว่าง 15,000-30,000 บาท มีสถานภาพโสด และไม่มีบุตร มีความรู้ด้านการจัดสวัสดิการโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีความคาดหวังการจัดสวัสดิการโดยรวมในระดับปานกลาง และ 3) ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ พบว่า รายได้ ตลอดจนความรู้และความคาดหวังเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการ มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจของกำลังพล ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลอื่น ๆ ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ชั้นยศ สถานภาพสมรสและจำนวนบุตร ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจของกำลังพลปลดพิการทุพพลภาพต่อสวัสดิการที่ได้รับ

คำสำคัญ: ความพึงพอใจ กำลังพล กองทัพบก

¹ บทความวิจัยนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง ความพึงพอใจด้านสวัสดิการในการช่วยเหลือกำลังพลปลดพิการทุพพลภาพจากการปฏิบัติราชการสนาม สังกัดกองทัพบก

² นิสิตระดับปริญญาโทบัณฑิต สาขาพัฒนาสังคม คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

³ ผู้ทรงคุณวุฒิพิเศษ สาขาพัฒนาสังคม คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ สาขาพัฒนาสังคม คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ กรุงเทพมหานคร 10900

Social Development and Administration Program, Faculty of Social Sciences, Kasetsart University, Bangkok, 10900 Thailand

*Corresponding Author E-mail: juthamas.chaic@ku.th

Abstract

The objectives of this research were to: 1) Study the level of personnel satisfaction regarding welfare for those discharged for disabilities from field service under the Royal Thai Army; 2) Study personal factors, knowledge, and expectations of personnel in terms of welfare provision to assist the discharged personnel; and 3) Compare the satisfaction of personnel, as classified by personal factors, knowledge, and welfare expectations in helping the discharged personnel using quantitative research methods. The population is personnel discharged from disabilities from field service, consisting of 145 Royal Thai Army officers of all ranks. Data from 128 officers were collected by using a questionnaire. The data were analyzed by descriptive statistics and by cross tables.

Research results indicated that: 1) Most personnel were moderately satisfied in terms of welfare for the discharged personnel. When considering each aspect, it was found that the satisfaction on scholarship was at a low level, whereas the satisfaction on career stability, housing, and medical care were at a moderate level; 2) Analysis of personal factors, personnel knowledge and expectations showed that most of the personnel are over 61 years old, have an education level lower than a bachelor's degree, an income between 15,000- 30,000 baht, are single with no children, had a high level of knowledge regarding overall welfare provision, while expectations in the overall Army welfare provision were moderate; and 3) Relationship analysis indicated that income, as well as knowledge and expectations on welfare provision were related to the satisfaction of personnel discharged with disabilities on the provided welfare. Other personal factors, namely, age, education level, rank, marital status, and number of children were not related to the satisfaction of personnel discharged with disabilities on the provided welfare.

Keywords: Satisfaction, Army Personnel, Royal Thai Army

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

กองทัพบกเป็นองค์กรภาครัฐที่มีภารกิจหลักในการป้องกันประเทศและเป็นองค์กรทางทหารขนาดใหญ่ มีรูปแบบ โครงสร้าง หน่วยงานหลายขนาด และภารกิจงานนั้เป็นการ ความจำเป็นในการรักษาทรัพยากรบุคคล ให้คงอยู่กับหน่วยงานจึงเป็นสิ่งสำคัญยิ่ง เนื่องจากในปัจจุบันทหารทำหน้าที่เป็นผู้สนับสนุนงานของรัฐบาล ด้านการพัฒนาประเทศ ดังนั้น ปัจจัยสำคัญประการหนึ่งที่ส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล ในการปฏิบัติงานของกำลังพลกองทัพบก คือ การสร้างความพึงพอใจในการจัดสวัสดิการให้เกิดขึ้น (วิภาวรรณ เฟื่องปรารค์, 2560) สวัสดิการเหล่านี้ครอบคลุมกำลังพลปลดพิการทุพพลภาพจากการปฏิบัติราชการสนามด้วย

กำลังพลดังกล่าวประกอบด้วย ข้าราชการทหารที่ปฏิบัติหน้าที่ตามคำสั่งของหน่วยงานในภาคสนามจนได้รับบาดเจ็บทางร่างกายถึงขั้นพิการ กองทัพบกจึงมีสวัสดิการสำหรับกลุ่มข้าราชการทหารเหล่านี้หลังพักฟื้นและปลดประจำการตามระเบียบกองทัพบกในการจ่ายเงินชดเชยช่วยเหลือเยียวยาทั้งแก่ตัวทหารเองและครอบครัวตามความเหมาะสม เช่น ระเบียบกองทัพบก ว่าด้วยการช่วยเหลือเจ้าหน้าที่ผู้ได้รับการปูนบำเหน็จพิเศษ พ.ศ. 2558 ที่กำหนดให้มีการช่วยเหลือเจ้าหน้าที่กรณีปฏิบัติหน้าที่จากการสู้รบ การต่อสู้ หรือโดยการกระทำของฝ่ายตรงข้าม จนได้รับอันตรายถึงแก่ชีวิตหรือปลดออกจากราชการ เนื่องจากพิการทุพพลภาพ และไม่บรรจุกลับเข้ารับราชการใหม่ การช่วยเหลือตามระเบียบนี้ให้เฉพาะเจ้าหน้าที่ ผู้ที่ได้มีคำสั่งปูนบำเหน็จพิเศษแล้วไม่ต่ำกว่า 7 ชั้น นอกจากนี้ยังมีระเบียบกองทัพบก ว่าด้วยการจ่ายเงินค่าสินไหมทดแทนในการประกันชีวิตสำหรับกำลังพลของกองทัพบกที่ออกปฏิบัติราชการสนาม พ.ศ. 2559 ผู้ที่จะได้รับเงินค่าสินไหมทดแทนตามระเบียบดังกล่าว ได้แก่ กำลังพลของกองทัพบกที่ได้รับคำสั่งให้มีหน้าที่ในการปฏิบัติราชการสนามเพื่อรักษาความสงบเรียบร้อยทั้งภายในและภายนอกประเทศ จากข้างต้นแสดงให้เห็นว่า ทูมนุชย์มีความสำคัญยิ่ง ดังนั้น เพื่อเป็นการรักษากำลังคนผู้เป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กร จึงมีการจัดสวัสดิการให้ผู้ปฏิบัติงาน เพราะเชื่อว่าหากผู้ปฏิบัติงานได้รับสวัสดิการที่ดีแล้ว ผลการปฏิบัติงานย่อมมีประสิทธิภาพด้วย หน่วยงานภาครัฐ อาทิ กองทัพบกก็ได้ให้ความสำคัญในการจัดสวัสดิการให้ข้าราชการทหารในทุกระดับชั้นเช่นกัน (พลสุธิดา ต้นตราจัน และคณะ, 2559)

จากระเบียบกองทัพบกดังกล่าว แสดงให้เห็นว่า กองทัพบกมีความมุ่งมั่นในการดูแลด้านสวัสดิการให้แก่กำลังพล แต่เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงของบริบทสังคมในประเทศไทย การจัดสวัสดิการช่วยเหลืออาจไม่ครอบคลุมความต้องการและความจำเป็นของกำลังพลปลดพิการทุพพลภาพจากการปฏิบัติราชการสนาม สังกัดกองทัพบก ประกอบกับงานวิจัยที่เกี่ยวกับการปลดพิการทุพพลภาพยังมีน้อย ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาความพึงพอใจเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการในการช่วยเหลือกำลังพลปลดพิการทุพพลภาพจากการปฏิบัติราชการสนาม สังกัดกองทัพบก เพื่อนำผลการวิจัยไปเป็นแนวทางในการพัฒนาการจัดสวัสดิการสำหรับการสร้างขวัญและกำลังใจให้กำลังพลปลดพิการทุพพลภาพจากการปฏิบัติราชการสนาม สังกัดกองทัพบกต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจของกำลังพลปลดพิการทุพพลภาพด้านสวัสดิการในการช่วยเหลือกำลังพล
2. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ความรู้และความคาดหวังของกำลังพล ด้านการจัดสวัสดิการช่วยเหลือกำลังพลปลดพิการทุพพลภาพ
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ความรู้ และความคาดหวังด้านสวัสดิการในการช่วยเหลือกำลังพลปลดพิการทุพพลภาพกับความพึงพอใจด้านสวัสดิการในการช่วยเหลือกำลังพล

ขอบเขตการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาความพึงพอใจด้านสวัสดิการช่วยเหลือกำลังพลปลดพิการทุพพลภาพจากการปฏิบัติราชการสนาม สังกัดกองทัพบก 4 ด้าน ได้แก่ ทูมนการศึกษา ความมั่นคงในอาชีพของครอบครัว ที่อยู่อาศัย และการรักษาพยาบาล

2. ขอบเขตด้านประชากร ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ กำลังพลปลดพิการทุพพลภาพจากการปฏิบัติราชการสนาม สังกัดกองทัพบกทุกชั้นยศ จำนวน 145 นาย (ศูนย์ประสานงานช่วยเหลือกำลังพลที่ปลดพิการทุพพลภาพและครอบครัว ฝ่ายกำลังพล ศูนย์ปฏิบัติการกองทัพบก, 2565)

3. ขอบเขตด้านระยะเวลา ผู้วิจัยเก็บข้อมูลจากกำลังพลปลดพิการทุพพลภาพดังกล่าวระหว่างวันที่ 10 พฤศจิกายน ถึง 10 ธันวาคม พ.ศ. 2565

การทบทวนวรรณกรรม

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและการทบทวนวรรณกรรม พบว่า แนวคิดและทฤษฎีในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย การจัดสวัสดิการ ความคาดหวัง ความพึงพอใจ และความรู้ โดยการจัดสวัสดิการเป็นสิทธิประโยชน์ตอบแทนอื่น ๆ นอกเหนือจากเงินเดือน ในการให้ความช่วยเหลือหรือประสบปัญหาต่าง ๆ สวัสดิการที่ได้รับนั้นขึ้นกับบทบาทหน้าที่ของแต่ละบุคคลตามมาตรฐานขององค์กรหรือหน่วยงาน ดำเนินการตามความจำเป็นที่เหมาะสมกับลักษณะงานหรือรูปแบบและวิธีการในการดำเนินการขององค์กร หรือหน่วยงานนั้น ๆ ได้ครอบคลุมอย่างเท่าเทียมกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวันทนี วาสิกะสิน และคณะ (2541) ที่ได้เสนอแนวทางในการจัดการสวัสดิการไว้ 3 รูปแบบ ได้แก่ สวัสดิการที่รัฐบาลให้ความช่วยเหลือบรรเทาปัญหาเป็นครั้งคราวหรือชั่วคราวแก่บุคคลที่ประสบความเดือดร้อนเกินกว่าที่บุคคลอื่นหรือครอบครัวจะสามารถช่วยเหลือได้ สวัสดิการที่เป็นเสมือนกลไกชนิดหนึ่งในระบบเศรษฐกิจและนำไปใช้เป็นเครื่องตอบแทนแก่บุคคลที่เป็นกำลังสำคัญในการผลักดันระบบเศรษฐกิจและสวัสดิการแบบสถาบันเป็นสถาบันทางสังคม สถาบันหนึ่งที่จะก่อให้เกิดบูรณาภาพในสังคมที่ทำหน้าที่ให้ระบบสังคมดำเนินไปได้อย่างราบรื่น ในส่วนของความพึงพอใจเป็นการแสดงความรู้สึกของแต่ละบุคคล เป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นในทางบวก ความชอบ ความสบายใจ ความพอใจหรือถูกใจต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่ทำให้เกิดความชอบ และตอบสนองต่อความต้องการตามที่คมสัน อินทเสน และคณะ (2560) ได้อธิบายไว้ว่า ความพึงพอใจ หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่ได้รับการตอบสนองจากการปฏิบัติงาน และได้รับผลตอบแทนจนทำให้เกิดความสุข ส่วนของความคาดหวังเป็นผลที่ได้รับจากการกระทำในเหตุการณ์ต่าง ๆ อาจกล่าวได้ว่าระดับความคาดหวังจะขึ้นกับประสบการณ์ที่มีต่อเหตุการณ์นั้น ๆ ส่วนผลของความคาดหวังจะสูงหรือต่ำขึ้นกับความพยายามและการกระทำ ดังงานเขียนของ Harris (2010) ที่ได้กล่าวไว้ว่า ความคาดหวัง คือ มุมมองของแต่ละบุคคลที่มีต่อผลลัพธ์ ต่อประสบการณ์ที่จะเผชิญ ความคาดหวังอาจเป็นไปในทางที่ดีและไม่ดีได้ และมักขึ้นกับการรับรู้ของบุคคลที่ได้ผ่านประสบการณ์นั้น ๆ มาแล้ว ส่วนความรู้เป็นความสามารถเชิงปฏิบัติและทักษะ ความเข้าใจหรือสารสนเทศที่ได้รับมาจากประสบการณ์ สิ่งที่ได้รับมาจากการได้ยิน ได้ฟัง การคิด หรือการปฏิบัติ ซึ่งอาจรวมไปถึงความสามารถในการนำสิ่งนั้น ๆ ไปใช้ เพื่อเป้าหมายบางประการซึ่งเป็นสิ่งที่สนใจ ตามที่บุรชัย ศิริมหาสาร (2550) ได้ให้ความหมายของความรู้ไว้ในทำนองเดียวกันว่า เป็นสิ่งที่สะสมมาจากการศึกษาเล่าเรียน การค้นคว้า หรือประสบการณ์ที่บุคคลได้ประสบมา และเก็บสะสมไว้เป็นความจำที่สามารถถ่ายทอดต่อไปได้

ภาพที่ 1

กรอบแนวคิดวิจัย



นิยามศัพท์เฉพาะ

ผู้วิจัยได้นิยามศัพท์ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ไว้ดังนี้

1. ปัจจัยส่วนบุคคล หมายถึง ลักษณะส่วนตัวของกำลังพล ได้แก่ อายุ ชั้นยศ ระดับการศึกษา รายได้ สถานภาพสมรส และจำนวนบุตร
2. ความรู้เกี่ยวกับการจัดสวัสดิการ หมายถึง รายละเอียดที่กำลังพลทราบเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการของกองทัพที่จัดให้ ประกอบด้วย ความรู้เกี่ยวกับนโยบายของกองทัพด้านสวัสดิการ และความรู้เกี่ยวกับระเบียบกองทัพด้านสวัสดิการสำหรับกำลังพลปลดพิการทุพพลภาพ
3. ความคาดหวังเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการ หมายถึง ระดับความมุ่งหวังหรือความต้องการของกำลังพลต่อการจัดสวัสดิการของกองทัพ ที่มีการคาดคะเนหรือคาดการณ์ไว้ล่วงหน้า ประกอบด้วย การดูแลและช่วยเหลือจากเจ้าหน้าที่ฝ่ายกำลังพลกับการดูแลจากผู้บังคับบัญชา
4. ความพึงพอใจด้านสวัสดิการ หมายถึง ความรู้สึกทั้งเชิงบวกและเชิงลบของกำลังพลที่มีต่อความช่วยเหลือด้านสวัสดิการจากกองทัพ เพื่อตอบสนองความจำเป็นขั้นพื้นฐานของกำลังพลปลดพิการทุพพลภาพให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีและพึ่งตนเองได้อย่างทั่วถึง เหมาะสม เป็นธรรม ให้เป็นไปตามมาตรฐานใน 4 ด้าน ได้แก่ ทุนการศึกษา ความมั่นคงในอาชีพของครอบครัว ที่อยู่อาศัย และการรักษาพยาบาล

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ มีวิธีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรในการวิจัยนี้ คือ กำลังพลปลดพิการทุพพลภาพจากการปฏิบัติราชการสนาม สังกัดกองทัพบกทุกชั้นยศทั้งหมด 145 นาย นาย (ศูนย์ประสานงานช่วยเหลือกำลังพลที่ปลดพิการทุพพลภาพและครอบครัว ฝ่ายกำลังพล ศูนย์ปฏิบัติการกองทัพบก, 2565) แต่สามารถติดต่อกำลังพลได้เพียง 128 นาย จึงใช้เป็นประชากรวิจัยครั้งนี้

2. ผู้วิจัยศึกษาทฤษฎีและเอกสารงานวิจัยตามกรอบแนวคิดงานวิจัย เพื่อสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามความพึงพอใจด้านสวัสดิการในการช่วยเหลือกำลังพลปลดพิการทุพพลภาพจากการปฏิบัติราชการสนาม สังกัดกองทัพบก

3. ผู้วิจัยสร้างแบบสอบถามที่มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) กำหนดคำตอบเป็น 5 ระดับ โดยกำหนดเกณฑ์ตามระดับความพึงพอใจ ระดับความรู้และความคาดหวังไว้ กล่าวคือระดับมากที่สุดให้ 5 คะแนน ระดับมากให้ 4 คะแนน ระดับปานกลางให้ 3 คะแนน ระดับน้อยให้ 2 คะแนน และระดับน้อยที่สุดให้ 1 คะแนน ส่วนคะแนนเฉลี่ยแบ่งเป็น 3 ระดับ ได้แก่ คะแนนเฉลี่ย 1.00–2.33 สำหรับระดับความพึงพอใจ ระดับความรู้และระดับความคาดหวังน้อย คะแนนเฉลี่ย 2.34–3.66 สำหรับระดับความพึงพอใจ ระดับความรู้และระดับความคาดหวังปานกลาง และคะแนนเฉลี่ย 3.67–5.00 สำหรับระดับความพึงพอใจ ระดับความรู้และระดับความคาดหวังมาก

4. การตรวจสอบค่าความเที่ยงตรง ผู้วิจัยนำแบบสอบถามเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของคำถามให้ตรงตามจุดมุ่งหมายของการศึกษาและตัวแปรที่จะวัด หลังจากนั้นได้นำมาปรับปรุงแก้ไข เพื่อให้เนื้อหาตรงตามวัตถุประสงค์ที่ศึกษาและภาษามีความชัดเจน

5. การทดสอบค่าความเชื่อมั่น ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดสอบกับกลุ่มนายทหารที่เคยปฏิบัติงานที่ชายแดนใต้ จำนวน 30 นาย จากนั้นนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ความเชื่อมั่นด้วยวิธี Kuder-Richardson (KR-20) สำหรับความรู้ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.964 และสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) สำหรับความพึงพอใจ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.965 และสำหรับความคาดหวัง มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.980

6. ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บข้อมูลจากกำลังพลปลดพิการทุพพลภาพระหว่างวันที่ 10 พฤศจิกายน ถึง 10 ธันวาคม พ.ศ. 2565 ซึ่งได้แบบสอบถามคืนกลับมา จำนวน 128 ชุด

7. ผู้วิจัยนำข้อมูลที่เก็บรวบรวมไปประมวลผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ในการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ส่วนการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ความรู้และความคาดหวังเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการ กับความพึงพอใจของกำลังพลปลดพิการทุพพลภาพจากการปฏิบัติราชการสนาม สังกัดกองทัพบก ใช้เทคนิคตารางไขว้ (Cross Tabulation)

ผลการวิจัย

จำแนกตามวัตถุประสงค์ที่ 1 เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจของกำลังพลปลดพิการทุพพลภาพด้านสวัสดิการในการช่วยเหลือกำลังพล

ผลการวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจของกำลังพล ด้านสวัสดิการในการช่วยเหลือกำลังพลลดพิการทุพพลภาพจากการปฏิบัติราชการสนาม สังกัดกองทัพบก พบว่า ในภาพรวมกำลังพลมีความพึงพอใจเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการในระดับปานกลาง (ร้อยละ 60.94) ดังแสดงในตารางที่ 1

ตารางที่ 1

ความพึงพอใจด้านสวัสดิการของกำลังพลในภาพรวม

ความพึงพอใจด้านสวัสดิการ	M	ระดับความพึงพอใจ	SD	ร้อยละ
1. ทุนการศึกษา	1.38	น้อย	1.808	60.94
2. ความมั่นคงในอาชีพของครอบครัว	2.61	ปานกลาง	0.951	57.81
3. ที่อยู่อาศัย	3.51	ปานกลาง	0.990	52.34
4. การรักษาพยาบาล	3.63	ปานกลาง	0.915	63.28

จากตารางที่ 1 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านทุนการศึกษามีระดับความพึงพอใจน้อย ส่วนด้านความมั่นคงในอาชีพ ด้านที่อยู่อาศัยและด้านการรักษาพยาบาลมีระดับความพึงพอใจปานกลาง

จำแนกตามวัตถุประสงค์ที่ 2 เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ความรู้และความคาดหวังของกำลังพล ด้านการจัดสวัสดิการช่วยเหลือกำลังพลลดพิการทุพพลภาพ

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของกำลังพลลดพิการทุพพลภาพจากการปฏิบัติราชการสนามจากการศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของกำลังพลลดพิการทุพพลภาพจากการปฏิบัติราชการสนาม สังกัดกองทัพบก พบว่า ส่วนใหญ่มีอายุมากกว่า 61 ปี (ร้อยละ 53.9) อายุมากที่สุด 88 ปี อายุน้อยที่สุด 32 ปี อายุเฉลี่ย 54.25 ปี สำเร็จการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี (ร้อยละ 93.8) รองลงมา คือ ระดับปริญญาตรี (ร้อยละ 6.2) มีชั้นยศ ร้อยตรี-ร้อยเอก (ร้อยละ 36.7) รองลงมาเป็นอาสาสมัครทหารพราน (ร้อยละ 35.1) และมียศพลทหารน้อยที่สุด (ร้อยละ 3.9) มีรายได้ระหว่าง 15,000-30,000 บาท (ร้อยละ 48.4) รายได้สูงสุด 58,000 บาท รายได้ต่ำสุด 10,000 บาท รายได้เฉลี่ย 21,912 บาท และมีสถานภาพโสด (ร้อยละ 49.2) รองลงมามีสถานภาพสมรส (ร้อยละ 47.7) และไม่มีบุตร (ร้อยละ 60.9) รองลงมามีบุตร 1-2 คน (ร้อยละ 33.6)

ผลการวิจัยความรู้เกี่ยวกับการจัดสวัสดิการของกำลังพลลดพิการทุพพลภาพจากการปฏิบัติราชการสนาม พบว่าในภาพรวม กำลังพลมีความรู้เกี่ยวกับการจัดสวัสดิการในระดับมาก (ร้อยละ 80.46) เมื่อแบ่งความรู้เกี่ยวกับการจัดสวัสดิการของกำลังพลเป็นรายด้าน ได้แก่ ความรู้เกี่ยวกับนโยบายด้านสวัสดิการและความรู้เกี่ยวกับระเบียบกองทัพบกด้านสวัสดิการ พบว่ากำลังพลมีความรู้ทั้ง 2 ด้านในระดับมาก

ผลการวิจัยความคาดหวังเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการของกำลังพลลดพิการทุพพลภาพจากการปฏิบัติราชการสนาม พบว่า ในภาพรวมกำลังพลมีความคาดหวังเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการในระดับปานกลาง (ร้อยละ 63.28) เมื่อแบ่งระดับความคาดหวังเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการของกำลังพลลดพิการทุพพลภาพจากการปฏิบัติราชการสนาม เป็นรายด้าน ได้แก่ การดูแลและช่วยเหลือจากเจ้าหน้าที่ฝ่ายกำลังพลและการดูแลจากผู้บังคับบัญชา พบว่า กำลังพลมีความคาดหวังในระดับปานกลางทั้ง 2 ด้าน

จำแนกตามวัตถุประสงค์ที่ 3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ความรู้ และความคาดหวังด้านสวัสดิการในการช่วยเหลือกำลังพลปลดพิการทุพพลภาพกับความพึงพอใจด้านสวัสดิการในการช่วยเหลือกำลังพล

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ความรู้ และความคาดหวัง กับความพึงพอใจของกำลังพลปลดพิการทุพพลภาพต่อสวัสดิการที่ได้รับ มีรายละเอียดดังนี้

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความพึงพอใจของกำลังพลปลดพิการทุพพลภาพต่อสวัสดิการที่ได้รับ พบว่า รายได้ของกำลังพลมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจของกำลังพลปลดพิการทุพพลภาพต่อสวัสดิการที่ได้รับ ส่วนอายุ ระดับการศึกษา ชั้นยศ สถานภาพสมรส และจำนวนบุตร ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจของกำลังพลปลดพิการทุพพลภาพต่อสวัสดิการที่ได้รับ

ผลการวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างรายได้กับความพึงพอใจของกำลังพลปลดพิการทุพพลภาพต่อสวัสดิการที่ได้รับ พบว่า รายได้มีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจของกำลังพลปลดพิการทุพพลภาพต่อสวัสดิการที่ได้รับ กล่าวคือ แม้ว่ากำลังพลปลดพิการทุพพลภาพมีความพึงพอใจโดยรวมอยู่ในระดับมาก (ร้อยละ 55.5) โดยกำลังพลที่มีรายได้มากกว่า 30,000 บาทมีความพึงพอใจเป็นสัดส่วนมากที่สุด (ร้อยละ 59.0) รองลงมาเป็นกลุ่มรายได้ 15,000-30,000 บาท (ร้อยละ 59.0) แต่กลุ่มรายได้ต่ำกว่า 15,000 บาทมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง (ร้อยละ 63.0) ซึ่งแสดงให้เห็นว่า กำลังพลที่มีระดับรายได้แตกต่างกัน มีความพึงพอใจต่อสวัสดิการที่ได้รับแตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความรู้เกี่ยวกับการจัดสวัสดิการกับความพึงพอใจของกำลังพลปลดพิการทุพพลภาพต่อสวัสดิการที่ได้รับ พบว่า ความรู้ของกำลังพลเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจของกำลังพลปลดพิการทุพพลภาพต่อสวัสดิการที่ได้รับ ทั้งด้านความรู้เกี่ยวกับนโยบายของกองทัพบกด้านสวัสดิการ และด้านความรู้เกี่ยวกับระเบียบกองทัพบกด้านสวัสดิการ

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความคาดหวังเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการกับความพึงพอใจของกำลังพลปลดพิการทุพพลภาพต่อสวัสดิการที่ได้รับ พบว่า ความคาดหวังของกำลังพลเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจของกำลังพลปลดพิการทุพพลภาพต่อสวัสดิการที่ได้รับทั้งด้านการดูแลและช่วยเหลือจากเจ้าหน้าที่ฝ่ายกำลังพล และด้านการดูแลจากผู้บังคับบัญชา

สรุปและอภิปรายผลการวิจัย

วัตถุประสงค์ที่ 1 เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจของกำลังพลปลดพิการทุพพลภาพด้านสวัสดิการในการช่วยเหลือกำลังพล

การศึกษาความพึงพอใจด้านสวัสดิการของกำลังพลปลดพิการทุพพลภาพจากการปฏิบัติราชการสนาม สังกัดกองทัพบก แบ่งออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่ ทุนการศึกษา ความมั่นคงในอาชีพของครอบครัว ที่อยู่อาศัย และการรักษาพยาบาล โดยกำลังพลปลดพิการทุพพลภาพจากการปฏิบัติราชการสนาม สังกัดกองทัพบก ส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในระดับปานกลางด้านสวัสดิการของกำลังพลปลดพิการทุพพลภาพจากการปฏิบัติราชการสนามในด้านที่อยู่อาศัย ความมั่นคงในอาชีพของครอบครัว และการรักษาพยาบาล ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก

กองทัพบกมีที่พักอาศัยให้กำลังพลปลดพิการทุพพลภาพโดยเฉพาะและมีสิทธิในการเบิกค่ารักษาพยาบาลได้รวดเร็ว ส่วนด้านความมั่นคงในอาชีพของครอบครัวที่มีความพึงพอใจในระดับปานกลางเนื่องจากกำลังพลบางส่วนได้รับสวัสดิการจากประกอบอาชีพ ส่วนด้านทุนการศึกษาที่มีความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อย อาจเนื่องจากกำลังพลบางส่วนไม่มีบุตร จึงทำให้ความพึงพอใจในด้านนี้มีน้อยที่สุด

วัตถุประสงค์ที่ 2 เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ความรู้และความคาดหวังของกำลังพล ด้านการจัดสวัสดิการช่วยเหลือกำลังพลปลดพิการทุพพลภาพ

ในด้านปัจจัยส่วนบุคคล จะเห็นได้ว่ากำลังพลปลดพิการทุพพลภาพจากการปฏิบัติราชการสนามมีอายุค่อนข้างมาก ส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีชั้นยศร้อยตรีถึงร้อยเอก เนื่องจากการปฏิบัติราชการสนามส่วนใหญ่จะนำกำลังพลชั้นยศน้อยไปปฏิบัติภารกิจ กำลังพลที่มีชั้นยศร้อยตรีถึงร้อยเอกจึงมีจำนวนกำลังพลปลดพิการทุพพลภาพมากกว่าชั้นยศอื่น นอกจากนี้กำลังพลเหล่านี้มีเงินเดือนอยู่ระหว่าง 15,000 – 30,000 บาท เป็นโสด และไม่มีบุตร เมื่อได้รับบาดเจ็บจากการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับการปูนบำเหน็จ 7 ชั้น จึงมีแนวโน้มที่จะพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับ

ในด้านความรู้ของกำลังพล จะเห็นได้ว่า กำลังพลปลดพิการทุพพลภาพจากการปฏิบัติราชการสนามมีความรู้เกี่ยวกับนโยบายด้านสวัสดิการภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการรักษาพยาบาล ซึ่งอาจมีสาเหตุจากการเรียนรู้จากสถานการณ์จริง เช่น เมื่อเกิดการบาดเจ็บกำลังพลก็ได้ใช้สิทธิในการรักษาตัวและได้รับเงินบำรุงขวัญทันที กำลังพลจึงมีความรู้เกี่ยวกับสิทธิส่วนนี้เป็นอันดับแรก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านความมั่นคงในอาชีพของครอบครัว กองทัพบกมีนโยบายให้กำลังพลกองทัพบกที่ปลดพิการทุพพลภาพ และครอบครัวได้ทำงานที่สอดคล้องกับทักษะ ความรู้ความสามารถของตนเอง อาจเป็นเพราะการกระจายข่าวสาร หรือประชาสัมพันธ์จากกองทัพบกยังไม่ทั่วถึง รวมถึงกำลังพลบางส่วนยังต้องรักษาตัวจากการบาดเจ็บจึงยังไม่ได้ประกอบอาชีพอย่างจริงจัง หลังจากการรักษาอาการบาดเจ็บแล้ว กองทัพบกจึงควรชี้แจงกำลังพลปลดพิการทุพพลภาพถึงการประกอบอาชีพของกำลังพลในอนาคต รวมถึงสำรวจทักษะ ความสามารถของกำลังพลและครอบครัว และให้คำแนะนำอย่างจริงจัง สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนะเมษฐ์ ภามาตย์ชัยกุล (2563) ที่ได้ศึกษาระดับความรู้ของบุคลากรสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญที่มีต่อระบบสวัสดิการ พบว่าบุคลากรสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญมีความรู้ด้านสวัสดิการอยู่ในระดับมาก นอกจากนี้กำลังพลปลดพิการทุพพลภาพจากการปฏิบัติราชการสนามยังมีความรู้เกี่ยวกับระเบียบกองทัพบกด้านสวัสดิการในภาพรวมในระดับมาก ซึ่งอาจมีสาเหตุมาจากความรู้ทั้ง 3 ข้อเป็นการใช้สิทธิที่ใกล้ชิด เช่น เมื่อไปรักษาที่โรงพยาบาลจะมีการสอบถามและช่วยเหลือในการตรวจสอบสิทธิก่อนการจ่ายเงิน กำลังพลจึงทราบเกี่ยวกับสิทธิในการรักษาพยาบาลมากที่สุด รองลงมา คือ ความรู้เกี่ยวกับความมั่นคงในอาชีพ เนื่องจากกำลังพลส่วนใหญ่เข้าใจสิทธิการเข้ารับราชการที่เป็นสิทธิหลักมากกว่าสิทธิที่เกี่ยวข้องกับตัวกำลังพลโดยตรง และเป็นเรื่องกว้าง ๆ ส่วนความรู้เกี่ยวกับการศึกษาที่มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าความมั่นคงในอาชีพนั้น เนื่องจากกำลังพลบางส่วนไม่มีบุตร และสิทธิที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาจะมีรายละเอียดปลีกย่อยมากกว่าสิทธิในส่วนอื่น หากกำลังพลไม่มีบุตร จึงยากที่จะทราบเกี่ยวกับสิทธิส่วนนี้ทั้งหมด ดังนั้นหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรประชาสัมพันธ์และทำความเข้าใจเกี่ยวกับสิทธิของกำลังพลอย่างต่อเนื่อง เพราะเป็นส่วนหนึ่งของสวัสดิการที่กำลังพลจะได้รับ

จากข้อมูลข้างต้นแสดงให้เห็นการเรียนรู้ผ่านประสบการณ์จริงของกำลังพล ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อนล ศรีสำราญ (2559) ที่ได้ศึกษาการเข้าถึงสิทธิของคนพิการในเขตเทศบาลนครอ้อมน้อย และพบว่าผู้พิการส่วนใหญ่มีความรู้ในระดับปานกลางและระดับมาก เกี่ยวกับสิทธิของคนพิการตามมาตรา 20 แห่งพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550

ในด้านความคาดหวังของกำลังพล แบ่งเป็นความคาดหวังในการดูแลและช่วยเหลือจากเจ้าหน้าที่ฝ่ายกำลังพล กับความคาดหวังการดูแลจากผู้บังคับบัญชา เมื่อเปรียบเทียบความคาดหวังในการดูแลและช่วยเหลือจากเจ้าหน้าที่ฝ่ายกำลังพลกับความคาดหวังการดูแลจากผู้บังคับบัญชา พบว่า กำลังพลมีความคาดหวังจากผู้บังคับบัญชามากกว่า เพราะผู้บังคับบัญชาสามารถสั่งการได้ทันที เนื่องจากมีความรวดเร็วกว่าการเดินเอกสารจากเจ้าหน้าที่ นอกจากนี้กำลังพลยังคาดหวังว่าผู้บังคับบัญชาสามารถสั่งการเร่งรัดได้มากกว่าเจ้าหน้าที่ ด้วยตำแหน่งและอำนาจ หน้าที่ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชนิษฐา ทองเรือง (2558) ที่ได้ศึกษาความคาดหวังในการจัดสวัสดิการของคนพิการในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลมหาชัย อำเภอปลากั้ง จังหวัดนครพนม ที่พบว่าความคาดหวังในการจัดสวัสดิการของคนพิการโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และ วีระศักดิ์ อินทรประวัตติ (2560) ที่ได้ศึกษาปัจจัยความคาดหวังที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรบริษัท Play Digital Co, Ltd. และพบว่า ภาพรวมของความคาดหวังด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างานอยู่ในระดับปานกลาง โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยคะแนนความคาดหวังเป็นอันดับแรก ได้แก่ การได้รับคำปรึกษาและช่วยเหลือในปัญหาการทำงานจากหัวหน้างาน

วัตถุประสงค์ที่ 3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ความรู้ และความคาดหวังด้านสวัสดิการในการช่วยเหลือกำลังพลปลดพิการทุพพลภาพกับความพึงพอใจด้านสวัสดิการในการช่วยเหลือกำลังพล

ผลการวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความพึงพอใจของกำลังพลปลดพิการทุพพลภาพต่อสวัสดิการที่ได้รับ พบว่า อายุไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจของกำลังพลปลดพิการทุพพลภาพต่อสวัสดิการที่ได้รับ เนื่องจากกำลังพลทุกคนมีสิทธิได้รับสวัสดิการดังกล่าวเท่าเทียมกัน โดยไม่แบ่งแยกตามช่วงอายุ ส่งผลให้อายุที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อความพึงพอใจในสวัสดิการที่กำลังพลได้รับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวัลยา สว่างศรี (2562) ที่ศึกษาความพึงพอใจในสวัสดิการของพนักงานระดับปฏิบัติการธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่ง สำนักงานใหญ่ และพบว่าอายุที่แตกต่างกันของพนักงานไม่มีผลต่อความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ระดับการศึกษาไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจของกำลังพลปลดพิการทุพพลภาพต่อสวัสดิการที่ได้รับ เนื่องจากกองทัพบกมีการจัดสวัสดิการอย่างทั่วถึงในทุกระดับชั้น โดยมีเงื่อนไขและระเบียบที่ชัดเจน หากกำลังพลมีคุณสมบัติครบตามเงื่อนไขก็จะได้รับสวัสดิการตามสิทธิที่ควรได้รับ ดังนั้น ไม่ว่ากำลังพลจะมีการศึกษาอยู่ในระดับใดก็ตามจะได้รับสวัสดิการตามวุฒิการศึกษานั้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของปานิสรา ทองทา (2565) ที่ศึกษาความพึงพอใจต่อสวัสดิการของกำลังพล กองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 21 รักษาพระองค์ และพบว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ชั้นยศไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจของกำลังพลปลดพิการทุพพลภาพต่อสวัสดิการที่ได้รับ เนื่องจากการให้สวัสดิการของกองทัพบกไม่ได้ขึ้นกับชั้นยศ กำลังพลทุกนายของกองทัพบกมีสิทธิได้รับสวัสดิการขั้นพื้นฐานอย่างเท่าเทียมกัน อย่างไรก็ตาม การได้รับสวัสดิการอาจแตกต่างกันบ้างตามชั้นยศ แต่กำลังพลเห็นว่าเป็นไปตามวัฒนธรรมองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของปาณิสรา ทองทา (2565) ที่ศึกษาความพึงพอใจต่อสวัสดิการของกำลังพล กองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 21 รักษาพระองค์ และพบว่าระดับชั้นยศที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ระดับรายได้ต่อเดือนมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจของกำลังพลปลดพิการทุพพลภาพต่อสวัสดิการที่ได้รับ เนื่องจากกำลังพลที่มีรายได้มากกว่าจะมีความพึงพอใจต่อสวัสดิการที่ได้รับมากกว่ากำลังพลที่มีรายได้น้อยกว่า อีกทั้งยังเห็นว่ากองทัพบกมีสวัสดิการที่ดีและพึงพอใจกับสวัสดิการที่ได้รับในปัจจุบัน เนื่องจากรายได้เพียงพอกับรายจ่าย แต่กำลังพลที่มีรายได้น้อยจะเห็นว่ากองทัพบกมีสวัสดิการที่ยังไม่ตอบสนองความต้องการทั้งหมด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสลักจิต ภูประกร (2555) ที่ได้ศึกษาความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับของพนักงานการไฟฟ้า และพบว่าพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับด้านเศรษฐกิจแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สถานภาพสมรสไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจของกำลังพลปลดพิการทุพพลภาพต่อสวัสดิการที่ได้รับ เนื่องจากกำลังพลทุกสถานภาพสมรสมีสิทธิในสวัสดิการที่ได้รับเท่าเทียมกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวลยา สว่างศรี (2562) ที่ศึกษาความพึงพอใจในสวัสดิการของพนักงานระดับปฏิบัติการธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่ง สำนักงานใหญ่ และพบว่าสถานภาพสมรสที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จำนวนบุตรไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจของกำลังพลปลดพิการทุพพลภาพต่อสวัสดิการที่ได้รับ เนื่องจากสวัสดิการของกองทัพบกที่มอบให้แก่กำลังพลปลดพิการทุพพลภาพมีความเท่าเทียมกัน โดยสวัสดิการจะเพิ่มตามจำนวนบุตร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชูศักดิ์ ต้นวงศ์เลิศ (2557) ที่ศึกษาความพึงพอใจที่มีต่อการจัดสวัสดิการสังคมแก่ผู้สูงอายุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอท่ามะกา จังหวัดกาญจนบุรี และพบว่าจำนวนบุตรที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างความรู้เกี่ยวกับการจัดสวัสดิการกับความพึงพอใจของกำลังพลปลดพิการทุพพลภาพต่อสวัสดิการที่ได้รับ พบว่า ความรู้เกี่ยวกับการจัดสวัสดิการมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจของกำลังพลปลดพิการทุพพลภาพต่อสวัสดิการที่ได้รับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะหากกำลังพลมีความรู้เกี่ยวกับสวัสดิการมาก กำลังพลจะทราบอยู่แล้วว่าสวัสดิการมีสิทธิประโยชน์อะไรบ้าง แตกต่างจากสวัสดิการภายนอกอย่างไร ซึ่งเป็นสิทธิประโยชน์ตามความจำเป็นพื้นฐาน หากกำลังพลมีความรู้เกี่ยวกับสวัสดิการมาก จะเห็นว่ากองทัพบกมีสวัสดิการที่ดีและมีความพึงพอใจปานกลาง แต่กำลังพลที่ไม่ได้ศึกษารายละเอียดหรือมีความรู้เกี่ยวกับการจัดสวัสดิการในระดับน้อยก็จะไม่ทราบว่าสวัสดิการของกองทัพบกแตกต่างจากสวัสดิการภายนอกอย่างไร จึงทำให้กำลังพลบางส่วนมีความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อย สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปัทมา ชันโท (2559) ที่ได้ศึกษาความรู้ ความพึงพอใจ และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ทิสโก้ไฟแนนเชียล

กรุป จำกัด (มหาชน) และบริษัทในเครือ พบว่า ความรู้ของพนักงานเกี่ยวกับผลตอบแทนและสวัสดิการขององค์กรมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานของพนักงานบริษัท ทิสโก้ไฟแนนเชียลกรุ๊ป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ผลการวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างความคาดหวังเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการกับความพึงพอใจของกำลังพลปลดพิการทูพพลภาพต่อสวัสดิการที่ได้รับ พบว่า ความคาดหวังเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจของกำลังพลปลดพิการทูพพลภาพต่อสวัสดิการที่ได้รับ ซึ่งอาจเป็นเพราะกำลังพลที่มีระดับความคาดหวังแตกต่างกันจะมีความพึงพอใจของกำลังพลปลดพิการทูพพลภาพต่อสวัสดิการที่ได้รับต่างกัน หรืออาจกล่าวได้ว่า หากกำลังพลมีความคาดหวังระดับมากและปานกลาง จะเห็นว่า กองทัพบกมีสวัสดิการที่ดี และมีความพึงพอใจระดับมากและปานกลางเช่นกัน แต่กำลังพลที่ไม่ได้มีความคาดหวังต่อสวัสดิการในระดับมากหรือมีความคาดหวังในระดับน้อยก็จะมีระดับความพึงพอใจในระดับที่น้อยเช่นกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ จุฑาทิพย์ โพธิลังกา (2557) ที่ได้ศึกษาความคาดหวัง ความพึงพอใจและคุณภาพการให้บริการ ของสำนักทะเบียนและประมวลผล มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ และพบว่าความคาดหวังด้านบุคลากรและการบริการมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจด้านบุคลากรในการให้บริการของสำนักทะเบียนและประมวลผล ซึ่งเป็นเพราะผู้รับบริการคาดหวังที่จะได้รับการบริการจากบุคลากรผู้ให้บริการเรื่องการให้คำแนะนำปรึกษา รวมถึงการให้บริการด้วยความเต็มใจและยิ้มแย้มแจ่มใส เมื่อผู้เข้ารับบริการได้รับบริการตรงตามความคาดหวัง จึงส่งผลให้มีความพึงพอใจ

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1.1 ด้านทุนการศึกษา

จากการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจต่อการจัดสวัสดิการของกำลังพลปลดพิการทูพพลภาพจากการปฏิบัติราชการสนาม สังกัดกองทัพบก ด้านทุนการศึกษาอยู่ในระดับน้อย เนื่องจากปัจจุบันนอกจากค่าใช้จ่ายในแต่ละปีการศึกษาของบุตรกำลังพลปลดพิการทูพพลภาพแล้ว ยังมีค่าใช้จ่ายอื่น ๆ เช่น กิจกรรมนอกห้องเรียน ส่งผลให้กำลังพลมีภาระมากขึ้น นอกจากนั้นการขอทุนการศึกษาแต่ละครั้งกำลังพลต้องส่งเอกสารและดำเนินการทางธุรการด้วยตนเอง ซึ่งกำลังพลบางส่วนไม่สามารถดำเนินการได้ หรือการนำส่งเอกสารในแต่ละขั้นตอนต้องใช้ระยะเวลาานาน ทำให้มีความไม่สะดวก การเบิกค่าธรรมเนียมการศึกษาแต่ละครั้งล่าช้า สวนทางกับค่าใช้จ่ายที่มีเข้ามาอย่างต่อเนื่องทำให้ความพึงพอใจด้านการศึกษาอยู่ในระดับน้อย ดังนั้นกองทัพบกจึงควรพิจารณาปรับเปลี่ยนโครงสร้างการจัดสวัสดิการด้านทุนการศึกษาให้ครอบคลุมค่าใช้จ่ายในด้านต่าง ๆ เช่น ค่ากิจกรรมนอกห้องเรียน เพื่อเป็นการช่วยเหลือกำลังพลที่มีบุตรและบรรเทาภาระค่าใช้จ่ายด้านการศึกษาได้อย่างครอบคลุมและทำให้กำลังพลมีความพึงพอใจต่อการจัดสวัสดิการมากขึ้น

1.2 ด้านความมั่นคงในอาชีพของครอบครัว

ผลการวิจัยพบว่า ในภาพรวมความพึงพอใจต่อการจัดสวัสดิการของกำลังพลปลดพิการทูพพลภาพจากการปฏิบัติราชการสนาม สังกัดกองทัพบก ด้านความมั่นคงในอาชีพของครอบครัวอยู่ในระดับ

ปานกลาง เพราะส่วนใหญ่กองทัพบกจะมอบงานที่เหมาะสมกับสมรรถภาพของร่างกายที่ใช้งานได้ สอดคล้องกับทักษะ ความรู้ ความสามารถของกำลังพลแต่ละนาย อย่างไรก็ตามในปัจจุบันเกิดสภาวะเงินเฟ้อและเศรษฐกิจหดตัว ทำให้ค่าครองชีพสูงขึ้น สวัสดิการที่ได้รับเท่าเดิมจึงไม่เพียงพอต่อการใช้จ่ายต่าง ๆ ดังนั้นกองทัพบกจึงควรพิจารณาปรับปรุงการจัดสวัสดิการให้เข้ากับสถานการณ์อย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้สามารถช่วยเหลือกำลังพลลดผลกระทบจากการปฏิบัติราชการสนามด้านภาระค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ในการดำเนินชีวิตได้อย่างทั่วถึงและครอบคลุม

1.3 ด้านที่อยู่อาศัย

ผลการวิจัยแสดงว่า ในภาพรวมความพึงพอใจต่อการจัดสวัสดิการของกำลังพลลดผลกระทบจากการปฏิบัติราชการสนาม สังกัดกองทัพบก ด้านที่อยู่อาศัยอยู่ในระดับปานกลาง ถึงแม้ว่าสถานที่พักอาศัยของกำลังพลปัจจุบันของกองทัพบกได้รับการซ่อมปรับปรุง และมีเจ้าหน้าที่ทำความสะอาดเป็นประจำ ทำให้บริเวณที่อยู่อาศัย มีความเป็นระเบียบ สะอาด อย่างไรก็ตามกองทัพบกไม่มีกฎเกณฑ์ในการคัดเลือกและจัดสรรอย่างชัดเจน มีเพียงการจัดสรรตามลักษณะที่เหมาะสมกับการใช้ชีวิตประจำวันของกำลังพลลดผลกระทบจากการปฏิบัติราชการสนาม ดังนั้น กองทัพบกจึงควรกำหนดเกณฑ์ในการคัดเลือกและจัดสรรที่พักอาศัยของกำลังพลลดผลกระทบจากการปฏิบัติราชการสนามอย่างชัดเจน เพื่อสร้างความเท่าเทียมและเหมาะสมในการจัดสรรที่พักอาศัยของกำลังพลให้มากขึ้น

1.4 ด้านการรักษาพยาบาล

ผลการวิจัยพบว่า ในภาพรวมความพึงพอใจต่อการจัดสวัสดิการของกำลังพลลดผลกระทบจากการปฏิบัติราชการสนาม สังกัดกองทัพบก ด้านการรักษาพยาบาลอยู่ในระดับปานกลาง เพราะกองทัพบกมีนโยบายให้กำลังพลตรวจสุขภาพทุกปี รวมถึงกองทัพบกมีสวัสดิการให้กำลังพลสามารถเบิกค่ารักษาพยาบาล และยังได้รับการบริการที่ดีจากบุคลากรทางการแพทย์ที่กำลังพลไปรักษา มีความเอาใจใส่และดูแลกำลังพลอย่างดี อย่างไรก็ตาม การไปโรงพยาบาลแต่ละครั้งอาจมีความไม่สะดวกในการเดินทางระหว่างที่พักกับโรงพยาบาล อีกทั้งบางโรงพยาบาลเน้นการรักษาบาดแผล หรือร่างกายภายนอกมากกว่าการรักษาทางด้านการฟื้นฟูสภาพจิตใจ เนื่องจากการฟื้นฟูดังกล่าวต้องพบแพทย์เพื่อวินิจฉัยอย่างละเอียด รวมทั้งสวัสดิการที่ได้รับในปัจจุบันไม่ครอบคลุมค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาลเพิ่มเติม เช่น การจ้างพยาบาลมาดูแลนอกเวลาราชการ หรือ ยาบางชนิดที่ไม่อยู่ในบัญชียาหลักที่มีราคาสูง ดังนั้น กองทัพบกจึงควรปรับปรุงการจัดสวัสดิการด้านการรักษาพยาบาลโดยให้ความสำคัญในเรื่องของระยะทางระหว่างที่พักอาศัยและโรงพยาบาลของกำลังพล สวัสดิการด้านค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาล รวมถึงการเลือกโรงพยาบาลที่สามารถเข้ารับการรักษาทั้งสภาพร่างกายและจิตใจได้อย่างครอบคลุม เพื่อเป็นการช่วยเหลือกำลังพลทางด้านการรักษา พยาบาลให้มีประสิทธิภาพและเหมาะสมมากขึ้น

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 งานวิจัยครั้งนี้ได้ศึกษาความพึงพอใจต่อการจัดสวัสดิการของกำลังพลลดผลกระทบจากการปฏิบัติราชการสนาม สังกัดกองทัพบก ดังนั้น ในการวิจัยครั้งต่อไปอาจเปรียบเทียบกับหน่วยงานอื่น ๆ

เช่น กรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ เพื่อนำผลการศึกษาไปเป็นเกณฑ์ในการปรับปรุงการจัดสวัสดิการของกำลังพลพลตพิการทุพพลภาพจากการปฏิบัติราชการสนาม สังกัดกองทัพบกต่อไป

2.2 การศึกษาและการดำเนินงานวิจัยในครั้งนี้ได้รับข้อมูลเฉพาะการจัดสวัสดิการสำหรับกำลังพลด้านทุนการศึกษา ด้านความมั่นคงในอาชีพของครอบครัว ด้านที่อยู่อาศัย และด้านการรักษาพยาบาล การวิจัยครั้งต่อไปควรปรึกษาผู้เชี่ยวชาญด้านการจัดสวัสดิการสำหรับกำลังพลในการทำแบบสอบถามหรือให้ข้อมูลเชิงลึกได้อย่างครบถ้วนและครอบคลุมทุกประเด็นในเรื่องของการจัดสวัสดิการสำหรับกำลังพล

2.3 ผลการศึกษานี้แสดงให้เห็นว่า ผู้ที่ได้รับสวัสดิการในการช่วยเหลือกำลังพลพลตพิการทุพพลภาพจากการปฏิบัติราชการสนาม สังกัดกองทัพบก ส่วนใหญ่เป็นผู้ที่มีอายุ 51 ปีขึ้นไป ซึ่งเป็นกลุ่มเปราะบาง ดังนั้น ในการวิจัยครั้งต่อไปควรมุ่งเน้นศึกษาสวัสดิการของกำลังพลที่ได้รับเพื่อตอบสนองต่อความต้องการของกลุ่มตัวอย่างกำลังพลที่มีช่วงอายุ 51 ปีมากขึ้น โดยการวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับความพึงพอใจต่อการได้รับสวัสดิการในการช่วยเหลือกำลังพลพลตพิการทุพพลภาพจากการปฏิบัติราชการสนาม สังกัดกองทัพบก

เอกสารอ้างอิง

- กองทัพบก. (2565, 5 มกราคม). รายชื่อผู้เข้าร่วมโครงการ ปี 2564. ศูนย์ประสานงานช่วยเหลือกำลังพลที่พลตพิการทุพพลภาพและ ครอบครัว ฝ่ายกำลังพล ศูนย์ปฏิบัติการกองทัพบก. <https://cap.rta.mi.th/v7/mainpage/home.php>
- ชนิษฐา ทองเรือง. (2558). ความคาดหวังในการจัดสวัสดิการของคนพิการในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลมหาชัย อำเภอปลาลปาก จังหวัดนครพนม. ใน พัฒนสิน สำเร็จรัมย์ (บ.ก.), *สร้างสรรค์และพัฒนา เพื่อก้าวหน้าสู่ประชาคมอาเซียน. การประชุมวิชาการและเผยแพร่ผลงานวิจัยระดับชาติ* (น. 642-650). วิทยาลัยนครราชสีมา.
- คมสัน อินทเสน. (2560). ความพึงพอใจของประชาชนต่อการให้บริการขององค์การบริหารส่วนตำบลนาหว้า อำเภอภูเวียง จังหวัดขอนแก่น [สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาบริหารธุรกิจ]. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- จุฑาทิพย์ โพธิ์สิงกา. (2557). ความคาดหวัง ความพึงพอใจและคุณภาพการให้บริการ กรณีศึกษา สำนักทะเบียนและประมวลผล มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ [สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาบริหารธุรกิจ]. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ชูศักดิ์ ต้นวงศ์เลิศ. (2557). ความพึงพอใจที่มีต่อการจัดสวัสดิการสังคมแก่ผู้สูงอายุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาทม จังหวัดน่าน [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาบริหารธุรกิจ]. มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.
- ธนะเมษฐ์ ภามมัตย์ชัยกุล. (2563). การรับรู้และความคาดหวังของบุคลากรที่มีต่อระบบสวัสดิการของสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ [สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาบริหารธุรกิจ]. มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์.
- บุรชัย ศิริมหาสาร. (2550). *จัดการความรู้สู่ความเป็นเลิศ. แสงดาวการพิมพ์*.
- ปัทมา ชันโท. (2559). การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานบริษัท ทีเอสไอไฟแนนเชียลกรุ๊ป จำกัด (มหาชน) และบริษัทในเครือ [สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาบริหารธุรกิจ]. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์.
- ปาณิสรา ทองทา. (2565). ความพึงพอใจต่อสวัสดิการของกำลังพล กองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 21 รักษาพระองค์ [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาบริหารธุรกิจ]. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พสุธิดา ตันตรเจริญ, พิไลพรรณ นวนุช, ไกรภพ กฤตสวนนท์ และ สุภคศิริ ปรากการเจริญ. (2559). ทุนมนุษย์: การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในศตวรรษที่ 21. *วารสารสุทธิปริทัศน์* [ฉบับพิเศษ], 30, 115-123.

- วันทนี วาสิกะสิน, สุรางค์รัตน์ วศินารมณ และ กิตติพัฒน์ นนทปัทมะดุลย์. (2541). *ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับสวัสดิการสังคมและสังคมสงเคราะห์*. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- วัลยา สว่างศรี. (2562). *ความพึงพอใจในสวัสดิการของพนักงานระดับปฏิบัติการธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่ง สำนักงานใหญ่* [สารนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- วิภาวรรณ เพื่องปรางค์. (2560). ความพึงพอใจต่อการจัดสวัสดิการ: กรณีศึกษา หน่วยงานด้านปฏิบัติการและพิจารณา รับประกันชีวิต บริษัท เมืองไทยประกันชีวิต จำกัด (มหาชน). *วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต*, 7(2), 205-217.
- วีระศักดิ์ อินทรประวัตติ. (2560). *ความคาดหวังของบุคลากรที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรบริษัท Play Digital Co., Ltd.* [สารนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- สลักจิต ภูประกร. (2555). *ความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่* [สารนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- อนล ศรีสำราญ. (2559). *การเข้าถึงสิทธิของคนพิการ ในเขตเทศบาลนครอ้อมน้อย* [สารนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- Harris, K. E. (2010). *Customer Service: A Practical Approach*. Prentice Hall.

แนวทางการพัฒนาสมรรถนะ SMART ของกำลังพลโรงเรียนนายสิบทหารบก¹

Guidelines for Developing the SMART Competencies in Army

Non-Commissioned Officer School

สรเชษฐ ดีเอื้อ^{2*}

Sorachet Dee Aue

(Received: June 26, 2023; Revised: September 1, 2023; Accepted: September 4, 2023)

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาลักษณะส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะ SMART ของกำลังพลโรงเรียนนายสิบทหารบก 2) ศึกษาความสัมพันธ์เชิงเหตุ-ผลระหว่างสมรรถนะหลักกับสมรรถนะ SMART ของกำลังพลโรงเรียนนายสิบทหารบก 3) นำเสนอแนวทางการพัฒนาสมรรถนะ SMART ของกำลังพลโรงเรียนนายสิบทหารบก วิธีดำเนินการวิจัยเป็นการวิจัยแบบผสมวิธี โดยการวิจัยเชิงปริมาณเป็นหลักและตามด้วยการวิจัยเชิงคุณภาพ เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ คือ ข้าราชการทหารที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนนายสิบทหารบก จำนวน 130 คน ได้มาโดยการสุ่มแบบชั้นภูมิ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ไคสแควร์ และการถดถอยพหุคูณ สำหรับการวิจัยเชิงคุณภาพใช้การสัมภาษณ์เชิงลึก จากผู้ให้ข้อมูลสำคัญโดยเลือกแบบเฉพาะเจาะจง คือ ผู้บังคับบัญชาในโรงเรียนนายสิบทหารบก จำนวน 8 คน โดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหาเป็นแนวทางในการวิเคราะห์

ผลการวิจัยพบว่า 1) ลักษณะส่วนบุคคล คือ อายุและเวลารับราชการ มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะ SMART ของกำลังพลโรงเรียนนายสิบทหารบก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 2) สมรรถนะหลักด้านความรู้ ลักษณะนิสัย แรงจูงใจ และทัศนคติมีความสัมพันธ์เชิงเหตุ-ผลกับสมรรถนะ SMART ในการปฏิบัติงานของกำลังพลโรงเรียนนายสิบทหารบก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 3) แนวทางการพัฒนาสมรรถนะ SMART ของกำลังพลโรงเรียนนายสิบทหารบก พบว่า โรงเรียนนายสิบทหารบกควรพัฒนาและส่งเสริมกำลังพลอย่างต่อเนื่องในด้านความเสียสละ ด้านมีคุณธรรม ด้านดำรงความถูกต้องพร้อมรับผิดชอบ ด้านมุ่งมั่นในผลสัมฤทธิ์ และด้านร่วมคิดทำงานเป็นทีม เพื่อให้สมรรถนะ SMART ของกำลังพลอยู่ในระดับสูงต่อไป

คำสำคัญ: สมรรถนะหลัก สมรรถนะ SMART โรงเรียนนายสิบทหารบก

¹ บทความวิจัยนี้เป็นส่วนหนึ่งของวิทยานิพนธ์ เรื่อง แนวทางการพัฒนาสมรรถนะ SMART ของกำลังพลโรงเรียนนายสิบทหารบก

² นักศึกษาระดับปริญญาโทบัณฑิต คณะรัฐประศาสนศาสตร์และสังคมศึกษา มหาวิทยาลัยนานาชาติแสตมฟอร์ด (วิทยาเขตเพชรบุรี)

อำเภอชะอำ จังหวัดเพชรบุรี 76120

Faculty of Public Administration and Social Studies, Stamford International University, Cha-am, Phetchaburi 76120 Thailand

*Corresponding Author E-mail: sorachet.book@gmail.com

Abstract

The objectives of this article were to study: 1) Individual characteristics relating to the SMART competency of personnel in the Army Non-Commissioned Officer School (ANCOS); 2) The causal relationships between core competency and SMART competency; and 3) Guidelines for developing the SMART competencies in the ANCOS. The research applied mixed methodologies, including quantitative and qualitative research. Data were collected by using a questionnaire. For the quantitative research, stratified random sampling was used to select 130 participants from commissioned officers and non-commissioned officers working at the ANCOS. Data were analyzed using descriptive statistics, which were percentage, mean, standard deviation, chi-square test, and multiple regression analysis. For qualitative research, 8 commanders and staff officers were interviewed in-depth, and content analysis was used.

Research findings were as follows: 1) The personal characteristics of age and time in service correlated with the SMART competency of officers at the statistical significance level of 0.01; 2) There were causal relationships between core competencies of knowledge, character, motives, and attitude and the SMART competencies at the statistical significant levels of 0.001; and 3) ANCOS should continuously develop its personnel to maintain the SMART competencies, especially in the areas of self-sacrifice, morality, accountability, result oriented, and teamwork to maintain SMART competencies at a high level.

Keywords: Core Competency, SMART Competency, Army Non-Commissioned Officer School

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

กองบัญชาการกองทัพไทย โดยกรมกำลังพลทหารได้กำหนดสมรรถนะ 5 สมรรถนะย่อว่า SMART ได้แก่ ความเสียสละ (Sacrifice: S) มีคุณธรรม (Moral: M) ดำรงความถูกต้องพร้อมรับผิดชอบ (Accountability: A) มุ่งมั่นในผลสัมฤทธิ์ (Result Oriented: R) ร่วมคิดทำงานเป็นทีม (Teamwork: T) (มานัสชัย ศรีประจันต์, 2560, น. 32) การนำแนวคิดสมรรถนะมาใช้ในกองทัพบก นอกจากปัจจัยที่กองทัพบกเป็นองค์กรภาครัฐที่ต้องปฏิรูประบบการปฏิบัติราชการตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทย และพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีแล้ว ยังมีแผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ซึ่งได้กำหนดยุทธศาสตร์ และกรอบแนวทางการปฏิบัติในการพัฒนาประเทศสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืนไว้ และเพื่อให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ นอกจากนี้ กองทัพบกยังได้กำหนดวิสัยทัศน์กองทัพบก ปี 2579 เป็นเป้าหมายระยะยาวไว้ตามยุทธศาสตร์กองทัพบก พ.ศ. 2560 - 2579 เพื่อตอบสนองต่อยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ของรัฐบาล โดยกำหนดวิสัยทัศน์ไว้ ดังนี้ เป็นกองทัพบกที่มีศักยภาพทันสมัยเป็นที่เชื่อมั่นของประชาชนและเป็นหนึ่งในกองทัพบกชั้นนำของภูมิภาค (Capable, Modern, Reliable and One of the Leading Armies in the Region)

(นักศึกษาหลักสูตรหลักประจำวิทยาลัยการทัพบกชุดที่ 61, 2559, น. 5-8) การจะบรรลุวิสัยทัศน์ดังกล่าว ย่อมจะต้องมีการเปลี่ยนแปลงภายในองค์กรในหลาย ๆ ด้าน ไม่ว่าจะเป็นด้านโครงสร้าง การจัดหน่วย การจัดหา ยุทโธปกรณ์ที่ทันสมัย ระบบการบริหารจัดการใหม่ที่เหมาะสม รวมถึงภารกิจที่มีความหลากหลายและซับซ้อน ซึ่งการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว ปัจจัยที่มีความสำคัญที่สุด คือ กำลังพลทุกระดับจะต้องพร้อมยอมรับ การเปลี่ยนแปลง จากที่กล่าวมาข้างต้นกองทัพบกจำเป็นต้องมีแนวทางการพัฒนากำลังพลให้มีคุณลักษณะ ที่ต้องการหรือที่พลเอก อภิรัช คงสมพงษ์ ผู้บัญชาการทหารบก ได้ให้คำเรียกทหารดังกล่าวว่า Smart Soldiers ซึ่งจะเป็นกำลังพลที่มีศักยภาพสูงในหลาย ๆ ด้าน ช่วยกันขับเคลื่อนกองทัพบกให้ไปสู่วิสัยทัศน์ ที่ต้องการได้อย่างภาคภูมิ หรือเป็นกองทัพบกที่สง่างามเป็น Strong Army ตามนโยบายผู้บังคับบัญชา (พงศธร เมืองแก่น, 2562, น. 1)

จากนโยบายของพลเอก เฉลิมชัย สิทธิสาท ผู้บัญชาการทหารบก ในการประชุมชี้แจงและสั่งการต่อ ผู้บังคับบัญชาหน่วยขึ้นตรงกองทัพบกเมื่อ 1 ตุลาคม 2559 โดยให้ความสำคัญกับการพัฒนากำลังพลทั้งด้าน ร่างกายและความรู้เพื่อสร้างกำลังพลให้เป็นทหารอาชีพ และมีขีดความสามารถในการปฏิบัติงานสนองตอบ ภารกิจของกองทัพบก SMART MAN รวมทั้งได้กรุณามอบนโยบายการปฏิบัติงานกองทัพบกประจำปี งบประมาณ 2560 ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาและการประเมินค่ากำลังพล โดยให้หน่วยมีการประเมิน ขีดสมรรถนะของกำลังพลว่ามีความรู้ความสามารถตามตำแหน่งหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานหรือไม่ เพื่อเป็นข้อมูลสำหรับกำหนดแนวทางและแผนการพัฒนากำลังพล พร้อมทั้งรักษาขีดสมรรถนะของกำลังพลให้ สอดคล้องกับความต้องการในแต่ละตำแหน่ง เพื่อให้มีความพร้อมรบด้านกำลังพลสูงสุดสำหรับปฏิบัติงาน สนองตอบภารกิจตามที่ได้รับมอบจากกองทัพบก รวมทั้งการประเมินค่าการปฏิบัติงานของกำลังพลให้กระทำ อย่างโปร่งใสเป็นธรรม เพื่อให้ผลการประเมินค่าการปฏิบัติงานที่ได้รับสอดคล้องกับความเป็นจริงตามเกณฑ์ มาตรฐานเดียวกัน และสามารถนำผลการประเมินค่าดังกล่าวไปใช้ในการดำเนินการต่าง ๆ ในการบริหาร จัดการกำลังพล ซึ่งจะส่งผลให้เกิดการพัฒนาบุคลากรของกองทัพบก เสริมสร้างประสิทธิภาพและประสิทธิภาพ ที่ดีในการปฏิบัติงาน และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อกองทัพบก (มานัสชัย ศรีประจันทร์, 2560, น. 3) ดังนั้น โรงเรียนนายสิบทหารบกได้เล็งเห็นถึงความสำคัญของการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของกำลังพล เพื่อเสริมสร้างความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานของกำลังพลให้เป็นไปในแนวทางที่เหมาะสม เกิดประโยชน์ สูงสุดต่อโรงเรียนนายสิบทหารบกตามวิสัยทัศน์โรงเรียนนายสิบทหารบก เป็นองค์กรที่มั่นคงในการผลิต นายทหารชั้นประทวนให้กับกองทัพบกได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ โดยมุ่งเน้นมาตรฐานความรู้คุณนัย อีกทั้งมีเกียรติศักดิ์ศรีเป็นที่ยอมรับของหน่วยงานในกองทัพบก บุคคลและหน่วยงานภายนอก (ธนะชัย เชี่ยวจันทิก, 2565, น. 28)

จากความสำคัญข้างต้น ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะทำการศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนา สมรรถนะ SMART ของกำลังพลโรงเรียนนายสิบทหารบก ทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ด้านความเสียสละ ด้านมีคุณธรรม ด้านมุ่งมั่นในผลสัมฤทธิ์ ด้านดำรงความถูกต้องพร้อมรับผิดชอบ และด้านร่วมคิดทำงานเป็นทีม โดยการสำรวจ ความคิดเห็นของกำลังพล และทำการศึกษานโยบายการพัฒนาสมรรถนะ SMART ของกำลังพล เพื่อนำผล

ที่ได้จากการศึกษามาประกอบการวางแผนในการพัฒนาสมรรถนะ SMART ทั้ง 5 ด้านของกำลังพลให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น สามารถบรรลุภารกิจตามที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาลักษณะส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะ SMART ของกำลังพลโรงเรียนนายสิบทหารบก
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์เชิงเหตุ-ผลระหว่างสมรรถนะหลักกับการพัฒนาสมรรถนะ SMART ของกำลังพลโรงเรียนนายสิบทหารบก
3. เพื่อนำเสนอแนวทางการพัฒนาสมรรถนะ SMART ของกำลังพลโรงเรียนนายสิบทหารบก

สมมติฐานการวิจัย

1. ลักษณะส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์กับสมรรถนะ SMART ของกำลังพลโรงเรียนนายสิบทหารบก
2. สมรรถนะหลักมีความสัมพันธ์เชิงเหตุ-ผลกับสมรรถนะ SMART ของกำลังพลโรงเรียนนายสิบทหารบก

การทบทวนวรรณกรรม

การสร้างกรอบแนวคิดในการวิจัย ได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะ โดยมีนักวิชาการได้ให้ความหมายและความสำคัญของแนวคิดสมรรถนะ ดังต่อไปนี้

McClelland (1998, pp. 331-339) ได้แสดงแนวคิดเรื่อง Competency ไว้ในบทความเรื่อง Testing for competence rather than for intelligence ว่า IQ ประกอบด้วย ความถนัด หรือความเชี่ยวชาญทางวิชาการ ความรู้และความมุ่งมั่นสู่ความสำเร็จ ไม่ใช่ตัวชี้วัดที่ดีของผลงานและความสำเร็จโดยรวม แต่ Competency กลับเป็นสิ่งที่สามารถทำนายความสำเร็จในงานได้ดีกว่า ซึ่งสะท้อนให้เห็นได้อย่างชัดเจนว่าผู้ที่ทำงานเก่ง มิได้หมายถึง ผู้ที่เรียนเก่ง แต่ผู้ที่ประสบความสำเร็จในการทำงานต้องเป็นผู้ที่มีความสามารถในการประยุกต์ใช้หลักการหรือองค์ความรู้ที่มีอยู่ในตัวเอง เพื่อก่อให้เกิดประโยชน์ในงานที่ตนทำ ซึ่งบุคคลดังกล่าวเรียกว่าเป็นผู้มี Competency องค์ประกอบของสมรรถนะตามแนวคิดของ McClelland (1973) มี 5 ส่วน คือ 1) ความรู้ (Knowledge) คือ ความรู้เฉพาะในเรื่องที่ต้องรู้เป็นความรู้ที่เป็นสาระสำคัญ เช่น ความรู้ด้านเครื่องยนต์ 2) ทักษะ (Skill) คือ สิ่งที่ต้องการให้ทำได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น ทักษะทางคอมพิวเตอร์ ทักษะทางการถ่ายทอดความรู้ ทักษะที่เกิดได้นั้นมาจากพื้นฐานทางความรู้และสามารถปฏิบัติได้อย่างแคล่วคล่องว่องไว 3) ความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง (Self-Concept) คือ เจตคติ ค่านิยม และความคิดเห็นเกี่ยวกับภาพลักษณ์ของตน หรือสิ่งที่บุคคลเชื่อว่าตนเองเป็น เช่น ความมั่นใจในตนเอง 4) บุคลิกลักษณะประจำตัวของบุคคล (Traits) เป็นสิ่งที่อธิบายถึงบุคคลนั้น เช่น คนที่น่าเชื่อถือและไว้วางใจได้ หรือมีลักษณะเป็นผู้นำ 5) แรงจูงใจ/เจตคติ (Motives/Attitude) เป็นแรงจูงใจหรือแรงขับภายใน ซึ่งทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมที่มุ่งไปสู่เป้าหมายหรือมุ่งสู่ความสำเร็จ เป็นต้น

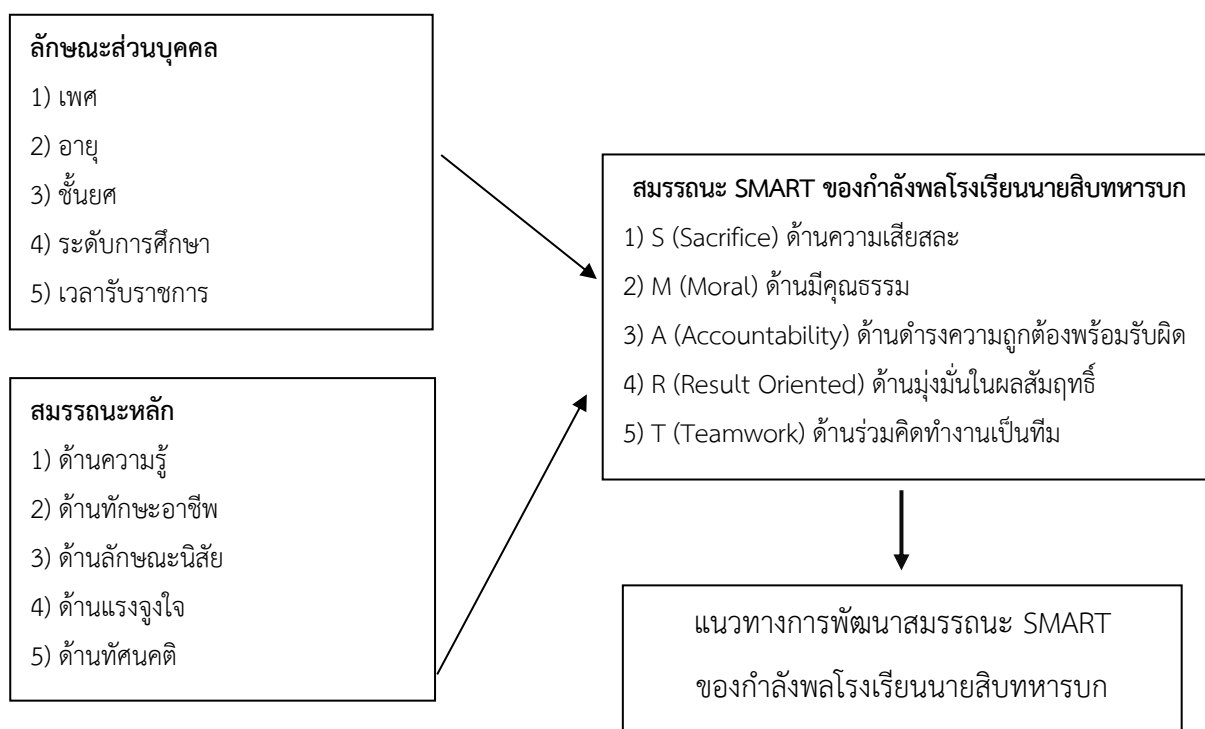
ส่วนรูปแบบสมรรถนะของกองทัพไทยนั้น มานัสชัย ศรีประจันต์ (2561, น. 32) ได้ศึกษาเอกสารและสัมภาษณ์ผู้ที่รับผิดชอบจัดทำสมรรถนะของเหล่าทัพ สรุปรูปแบบสมรรถนะของเหล่าทัพต่าง ๆ ของ

กระทรวงกลาโหมได้ตั้ง กองบัญชาการกองทัพไทย โดยกรมกำลังพลทหาร ได้มีการกำหนดสมรรถนะหลัก สำหรับใช้ในการประเมินกำลังพล สังกัดกองบัญชาการกองทัพไทยตั้งแต่ปี 2554 ประกอบด้วย 5 สมรรถนะ ย่อว่า SMART ได้แก่ เสียสละ (Sacrifice: S) มีคุณธรรม (Moral: M) ดำรงความถูกต้องพร้อมรับผิดชอบ (Accountability: A) มุ่งมั่นในผลสัมฤทธิ์ (Result Oriented: R) และร่วมคิดทำงานเป็นทีม (Teamwork: T)

สำหรับการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยเลือกศึกษาตามรูปแบบสมรรถนะของกองทัพไทยของ มนัสชัย ศรีประจันทร (2560) และองค์ประกอบของสมรรถนะของ McClelland (1973) ร่วมกับลักษณะส่วนบุคคล ดังแสดงในภาพที่ 1

ภาพที่ 1

กรอบแนวคิดในการวิจัย



วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Method Research) โดยใช้การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) นำการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ดังนี้

1) การวิจัยเชิงปริมาณ ประชากร ได้แก่ ข้าราชการทหารที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนนายสิบทหารบก จำนวน 534 คน และใช้การกำหนดกลุ่มตัวอย่างของ Samuel (1991, pp. 499-510) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 130 คน โดยสุ่มแบบชั้นภูมิ แบ่งเป็นนายทหารชั้นสัญญาบัตร จำนวน 41 คน และนายทหารชั้นประทวน จำนวน 89 คน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ประกอบด้วย สมรรถนะหลัก ได้แก่ 1) ด้านความรู้ 2) ด้านทักษะอาชีพ 3) ด้านลักษณะนิสัย 4) ด้านแรงจูงใจ 5) ด้านทัศนคติ และสมรรถนะ SMART ของกำลังพลโรงเรียนนายสิบทหารบก ประกอบด้วย 1) S (Sacrifice) ด้านความเสียสละ 2) M (Moral)

ด้านมีคุณธรรม 3) A (Accountability) ด้านดำรงความถูกต้องพร้อมรับผิดชอบ 4) R (Result Oriented) ด้านมุ่งมั่นในผลสัมฤทธิ์ และ 5) T (Teamwork) ด้านร่วมคิดทำงานเป็นทีม

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวิจัย ประกอบด้วย การตรวจสอบความเที่ยงตรง (Content Validity) นำแบบสอบถามให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่านทำการตรวจสอบ ซึ่งได้ค่า IOC รายข้อ เท่ากับ 1.00 และการทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) โดยการนำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแล้วไปทดสอบ (Try-Out) กับบุคคลที่มีลักษณะเช่นเดียวกันกับประชากร และไม่ใช้กลุ่มตัวอย่างของการวิจัย คือ ข้าราชการทหารชั้นประทวนและสัญญาบัตรที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนนายสิบทหารบก จำนวน 30 ชุด ได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) เท่ากับ 0.967 ลักษณะของแบบสอบถามเป็นข้อคำถามปลายปิด มีการประเมินค่าแบบลิเคิร์ต (Likert Scale) กำหนดคะแนนเป็น 5 ระดับ

เมื่อเก็บรวบรวมข้อมูลแล้วนำมาวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ โดยใช้สถิติเชิงพรรณนาในการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ ร้อยละ (Percentage) การแจกแจงความถี่ (Frequency) วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสมรรถนะหลัก และสมรรถนะ SMART ของกำลังพลโรงเรียนนายสิบทหารบกโดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ในการวิเคราะห์ลักษณะส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะ SMART ของกำลังพลโรงเรียนนายสิบทหารบก ใช้สถิติไคสแควร์ (Chi-Square) โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สำหรับวิเคราะห์สมรรถนะหลักที่ส่งผลต่อสมรรถนะ SMART ในการปฏิบัติงานของกำลังพลโรงเรียนนายสิบทหารบก ใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) และทดสอบความเป็นอิสระกันของความคลาดเคลื่อน คือ Durbin-Watson มีค่าเท่ากับ $1.5 \leq \text{Durbin-Watson} \leq 2.5$

2) การวิจัยเชิงคุณภาพ เป็นการหาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะ SMART ของกำลังพลโรงเรียนนายสิบทหารบก โดยใช้เครื่องมือเป็นแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง เพื่อใช้ในการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) โดยเป็นผู้บังคับหน่วยและฝ่ายเสนานิการในโรงเรียนนายสิบทหารบก จำนวน 8 คน

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาสมรรถนะ SMART ของกำลังพลโรงเรียนนายสิบทหารบกมีผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. ลักษณะส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะ SMART ของกำลังพลโรงเรียนนายสิบทหารบก ตารางที่ 1

ลักษณะส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์กับสมรรถนะ SMART ของกำลังพลโรงเรียนนายสิบทหารบก

ลักษณะส่วนบุคคล	สมรรถนะ SMART ของกำลังพลโรงเรียนนายสิบทหารบก						
	ค่าสถิติ	เสียสละ	มีคุณธรรม	ดำรงความถูกต้องพร้อมรับผิดชอบ	มุ่งมั่นในผลสัมฤทธิ์	ร่วมคิดทำงานเป็นทีม	ภาพรวม
1. เพศ	χ^2	2.746	3.659	1.197	1.808	1.372	1.203
	Sig	0.100	0.065	0.274	0.179	0.241	0.273
2. อายุ	χ^2	14.030	6.606	8.199	11.082	16.431	13.886
	Sig	0.000***	0.014*	0.004**	0.001***	0.000***	0.000***

ลักษณะ ส่วนบุคคล	สมรรถนะ SMART ของกำลังพลโรงเรียนนายสิบทหารบก						
	ค่าสถิติ	เสียสละ	มี คุณธรรม	ดำรงความถูกต้อง พร้อมรับผิดชอบ	มุ่งมั่นใน ผลสัมฤทธิ์	ร่วมคิดทำงาน เป็นทีม	ภาพรวม
3. ชั้นยศ	χ^2	0.282	0.075	0.129	0.038	0.830	0.146
	Sig	0.595	0.784	0.719	0.846	0.362	0.702
4. ระดับ การศึกษา	χ^2	0.000	0.461	0.009	0.382	0.813	0.029
	Sig	0.994	0.797	0.956	0.536	0.367	0.865
5. เวลา รับราชการ	χ^2	8.157	2.479	4.263	5.555	12.430	7.861
	Sig	0.004**	0.115	0.039*	0.018*	0.000***	0.005**

หมายเหตุ. * หมายถึง $P \leq 0.05$ ** P หมายถึง ≤ 0.01 *** P หมายถึง ≤ 0.001

จากตารางที่ 1 พบว่า ลักษณะส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะ SMART ของกำลังพลโรงเรียนนายสิบทหารบก คือ 1) อายุ มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะ SMART ของกำลังพลโรงเรียนนายสิบทหารบกภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 เมื่อพิจารณารายด้าน พบด้านที่มีความสัมพันธ์ ดังนี้ ด้านเสียสละ ด้านมุ่งมั่นในผลสัมฤทธิ์ และด้านร่วมคิดทำงานเป็นทีม มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 ด้านดำรงความถูกต้องพร้อมรับผิดชอบ มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และด้านมีคุณธรรม มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 2) เวลารับราชการ มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะ SMART ของกำลังพลโรงเรียนนายสิบทหารบกภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณารายด้าน พบด้านที่มีความสัมพันธ์ ดังนี้ ด้านร่วมคิดทำงานเป็นทีม มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 ด้านเสียสละ มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ด้านดำรงความถูกต้องพร้อมรับผิดชอบ ด้านมุ่งมั่นในผลสัมฤทธิ์ มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในส่วนของเพศ ชั้นยศ ระดับการศึกษาไม่มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะ SMART ของกำลังพลโรงเรียนนายสิบทหารบก

2. สมรรถนะหลักมีความสัมพันธ์เชิงเหตุ-ผลกับสมรรถนะ SMART ของกำลังพลโรงเรียนนายสิบทหารบก

ตารางที่ 2

สมรรถนะหลักที่มีความสัมพันธ์เชิงเหตุ-ผลกับสมรรถนะ SMART ของกำลังพลโรงเรียนนายสิบทหารบก

สมรรถนะหลัก ของกำลังพลโรงเรียน นายสิบทหารบก	สมรรถนะ SMART ของกำลังพลโรงเรียนนายสิบทหารบก					
	เสียสละ	มีคุณธรรม	ดำรงความถูกต้อง พร้อมรับผิดชอบ	มุ่งมั่นใน ผลสัมฤทธิ์	ร่วมคิดทำงาน เป็นทีม	ภาพรวม
1. ด้านความรู้	-	0.224***	0.293**	0.287**	0.397***	0.287***
2. ด้านทักษะอาชีพ	-	-	-	-	-	-
3. ด้านลักษณะนิสัย	0.310***	0.334***	0.269***	0.262***	0.244**	0.323***
4. ด้านแรงจูงใจ	0.267***	-	0.268***	0.275***	0.268**	0.274***
5. ด้านทัศนคติ	0.174*	0.320***	0.169*	0.164*	-	0.188***

หมายเหตุ. * หมายถึง $P \leq 0.05$ ** P หมายถึง ≤ 0.01 *** P หมายถึง ≤ 0.001

จากตารางที่ 2 พบว่า สมรรถนะหลักด้านความรู้ ด้านลักษณะนิสัย ด้านแรงจูงใจ และด้านทัศนคติ มีความสัมพันธ์เชิงเหตุ-ผลกับสมรรถนะ SMART ของกำลังพลโรงเรียนนายสิบทหารบกในภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 สามารถแยกเป็นรายด้านได้ดังนี้

1) สมรรถนะหลักด้านความรู้ มีความสัมพันธ์เชิงเหตุ-ผลกับสมรรถนะ SMART ของกำลังพลโรงเรียนนายสิบทหารบก ด้านมีคุณธรรม และด้านร่วมคิดทำงานเป็นทีม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 ด้านดำรงความถูกต้องพร้อมรับผิดชอบ และด้านมุ่งมั่นในผลสัมฤทธิ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

2) สมรรถนะหลักด้านลักษณะนิสัย มีความสัมพันธ์เชิงเหตุ-ผลกับสมรรถนะ SMART ของกำลังพลโรงเรียนนายสิบทหารบก ด้านความเสียสละ ด้านมีคุณธรรม ด้านดำรงความถูกต้องพร้อมรับผิดชอบ และด้านมุ่งมั่นในผลสัมฤทธิ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 และด้านร่วมคิดทำงานเป็นทีม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

3) สมรรถนะหลักด้านแรงจูงใจ มีความสัมพันธ์เชิงเหตุ-ผลกับสมรรถนะ SMART ของกำลังพลโรงเรียนนายสิบทหารบก ด้านความเสียสละ ด้านดำรงความถูกต้องพร้อมรับผิดชอบ และด้านมุ่งมั่นในผลสัมฤทธิ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 และด้านร่วมคิดทำงานเป็นทีม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

4) สมรรถนะหลักด้านทัศนคติ มีความสัมพันธ์เชิงเหตุ-ผลกับสมรรถนะ SMART ของกำลังพลโรงเรียนนายสิบทหารบก ด้านมีคุณธรรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 และด้านความเสียสละ ด้านดำรงความถูกต้องพร้อมรับผิดชอบ และด้านมุ่งมั่นในผลสัมฤทธิ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3. แนวทางการพัฒนาสมรรถนะ SMART ของกำลังพลโรงเรียนนายสิบทหารบก

แนวทางการพัฒนาสมรรถนะ SMART ของกำลังพลโรงเรียนนายสิบทหารบก จากการสัมภาษณ์เชิงลึก พบว่า โรงเรียนนายสิบทหารบกควรมีการพัฒนา กำลังพลอย่างต่อเนื่อง ด้วยการพัฒนาและส่งเสริมหรือสนับสนุนเพื่อให้มีสมรรถนะ SMART ของกำลังพลอยู่ในระดับสูง โดยควรมีการพัฒนาในแต่ละด้าน ดังต่อไปนี้

1) S: Sacrifice ด้านความเสียสละ โรงเรียนนายสิบทหารบกควรมีการสนับสนุนให้กำลังพลมีจิตสำนึกเสียสละ เพื่อส่วนรวมด้วยการจัดกิจกรรม Big cleaning day ประจำเดือนให้กำลังพลช่วยกันทำความสะอาดในสำนักงาน ฝึกการเป็นผู้ให้ด้วยกิจกรรมเพื่อสังคม จัดอาสาในวันสำคัญต่าง ๆ ให้กำลังพลได้มีส่วนร่วมในด้านความเสียสละ สามารถชักจูงหรือกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานเข้าใจในภารกิจ ห่มเทกำลังกายและใจ ทำงานอย่างเต็มความสามารถ มีความรับผิดชอบ และทุ่มเทในการทำงาน จากกิจกรรมดังกล่าว ส่งผลให้กำลังพลโรงเรียนนายสิบทหารบก เป็นผู้เสียสละประโยชน์ส่วนตน และนึกถึงผลประโยชน์ส่วนรวมเป็นที่ตั้ง

2) M: Moral ด้านมีคุณธรรม โรงเรียนนายสิบทหารบกควรมีการจัดกิจกรรมอบรมศีลธรรม ประจำเดือน และกิจกรรมตามวันสำคัญทางศาสนา ทั้งพุทธ คริสต์ อิสลาม มีการจัดกิจกรรมด้านคุณธรรมต่าง ๆ ให้กับกำลังพล ปลุกฝังจิตสำนึกความมีคุณธรรมทั้งในชีวิตส่วนตัวและชีวิตรับราชการ ปฏิบัติตนตามบทบาทหน้าที่ทหาร เป็นพลเมืองที่ดีของชาติ ไม่สร้างความแตกแยกระหว่างหมู่คณะ เป็นที่เชื่อถือของผู้ร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชาส่งผลให้การปฏิบัติงานของกำลังพลภายในโรงเรียนนายสิบทหารบกเป็นไปด้วยความราบรื่น

3) A: Accountability ด้านดำรงความถูกต้องพร้อมรับผิดชอบ โรงเรียนนายสิบทหารบกควรมีการส่งเสริมและสนับสนุนให้กำลังพลมีสำนึกความรับผิดชอบในหน้าที่ของตนเอง มีการตรวจสอบความถูกต้องในการปฏิบัติหน้าที่ของกำลังพล เช่น การลงชื่อปฏิบัติงานประจำวัน การรวมแถวชี้แจงประจำสัปดาห์ การตรวจสอบคลังอาวุธ

4) R: Result Oriented ด้านมุ่งมั่นในผลสัมฤทธิ์ โรงเรียนนายสิบทหารบกควรมีการกำหนดเป้าหมายและแผนการปฏิบัติที่ชัดเจนให้กับกำลังพล มีการรวมแถวชี้แจง และการประชุมประจำสัปดาห์ เพื่อให้เป้าหมายสำเร็จตามแผนที่วางไว้ สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีคุณภาพ มีผลงานทันตามกำหนดเวลา มุ่งมั่นและตั้งใจดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากขึ้น จากการส่งเสริมและสนับสนุนของผู้บังคับบัญชา ทำให้กำลังพลในโรงเรียนนายสิบทหารบก มีความมุ่งมั่นในผลสัมฤทธิ์ของการปฏิบัติงาน ส่งผลให้โรงเรียนนายสิบทหารบกผ่านทุกการประเมินตรวจสอบของหน่วยเหนือ เช่น การตรวจประกันคุณภาพการศึกษา การตรวจพัฒนาคุณภาพชีวิต การตรวจจเรทหารบก

5) T: Teamwork ด้านร่วมคิดทำงานเป็นทีม โรงเรียนนายสิบทหารบกควรมีการจัดกิจกรรมเสริมสร้างความสามัคคีภายในหน่วยงาน สร้างความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน รัก กลมเกลียวกัน มีการแบ่งหน้าที่ และความรับผิดชอบร่วมกันในการปฏิบัติงาน สร้างความร่วมมือในงาน เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายในทิศทางเดียวกัน รับฟังความคิดเห็น แบ่งปันประสบการณ์ในการทำงาน จากกิจกรรมดังกล่าวทำให้โรงเรียนนายสิบทหารบกมีความสามัคคี รักในหน่วยงาน ปฏิบัติงานได้ผลสำเร็จตามความคาดหวังของผู้บังคับบัญชา

สรุปและอภิปรายผลการวิจัย

1. การสรุปและอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 เพื่อศึกษาลักษณะส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะ SMART ของกำลังพลโรงเรียนนายสิบทหารบก

ลักษณะส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะ SMART ของกำลังพลโรงเรียนนายสิบทหารบก ได้แก่ 1) อายุ มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะ SMART ของกำลังพลโรงเรียนนายสิบทหารบกภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 และ 2) เวลารับราชการ มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะ SMART ของกำลังพลโรงเรียนนายสิบทหารบกภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 สอดคล้องกับงานวิจัยของดิสงศ์จันทร์นิล (2561, น. 222) พบว่า อายุ ในภาพรวมมีความสัมพันธ์กับการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร สังกัดกองพันทหารราบที่ 2 กรมทหารราบที่ 1 กองพลนาวิกโยธิน หน่วยบัญชาการนาวิกโยธิน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และระยะเวลาปฏิบัติงานในภาพรวมมีความสัมพันธ์กับการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร สังกัดกองพันทหารราบที่ 2 กรมทหารราบที่ 1 กองพลนาวิกโยธิน หน่วยบัญชาการนาวิกโยธิน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

2. การสรุปและอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์เชิงเหตุ-ผลระหว่างสมรรถนะหลักกับสมรรถนะ SMART ของกำลังพลโรงเรียนนายสิบทหารบก

สมรรถนะ SMART ของกำลังพลโรงเรียนนายสิบทหารบกในภาพรวมมีสมรรถนะอยู่ในระดับมากที่สุด แสดงให้เห็นว่า กำลังพลในโรงเรียนนายสิบทหารบก มีการพัฒนาสมรรถนะที่จำเป็นของบุคคลในการทำงานให้

ประสบความสำเร็จ มีผลงานได้ตามเกณฑ์หรือมาตรฐานที่กำหนดหรือสูงกว่า โดยกำหนดสมรรถนะให้กำลังพลยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติร่วมกับสมรรถนะหลัก (Core Competency) ของกองบัญชาการกองทัพไทย สอดคล้องกับผลการวิจัยของ มานัสชัย ศรีประจันต์ (2561, น. 32)

สมรรถนะหลักด้านความรู้ ด้านลักษณะนิสัย ด้านแรงจูงใจ และด้านทัศนคติ มีความสัมพันธ์เชิงเหตุ-ผลกับสมรรถนะ SMART ของกำลังพลโรงเรียนนายสิบทหารบกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 แสดงให้เห็นว่า สมรรถนะหลักด้านความรู้ ด้านลักษณะนิสัย ด้านแรงจูงใจ และด้านทัศนคติ ที่ส่งผลให้สมรรถนะ SMART ของกำลังพลโรงเรียนนายสิบทหารบกมีมากขึ้น สอดคล้องกับธวัช เนียมสิน (2560, น. 193) เรื่อง การพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดเพชรบุรี ปัจจัยในการพัฒนาสมรรถนะมีความสัมพันธ์เชิงเหตุ-ผลกับการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดเพชรบุรี พิจารณารายด้านพบว่า ปัจจัยในการพัฒนาสมรรถนะด้านการสนับสนุนของผู้บังคับบัญชา ด้านวิทยากร ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่ และด้านการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ มีความสัมพันธ์เชิงเหตุ-ผลกับการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.001 และยังสอดคล้องกับดิสพงษ์ จันทรนิล (2561, น. 227) พบว่า ปัจจัยในการปฏิบัติงานในภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิงเหตุ-ผลกับการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร สังกัดกองพันทหารราบที่ 2 กรมทหารราบที่ 1 กองพลนาวิกโยธิน หน่วยบัญชาการนาวิกโยธิน ในด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความก้าวหน้า ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ในภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิงเหตุ-ผลกับการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร สังกัดกองพันทหารราบที่ 2 กรมทหารราบที่ 1 กองพลนาวิกโยธิน หน่วยบัญชาการนาวิกโยธิน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 และสอดคล้องกับศุภชัย หวันวดี (2563, น. 184) พบว่า การประยุกต์ THAILAND 4.0 ในการปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยี ด้านการบูรณาการ มีความสัมพันธ์เชิงเหตุ-ผลกับสมรรถนะ SMART ในการปฏิบัติงานของกำลังพลในกองบิน 5 กองทัพอากาศอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 ด้านความคิดสร้างสรรค์มีความสัมพันธ์เชิงเหตุ-ผลกับสมรรถนะ SMART ในการปฏิบัติงานของกำลังพลในกองบิน 5 กองทัพอากาศ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และด้านนวัตกรรมมีความสัมพันธ์เชิงเหตุ-ผลกับสมรรถนะ SMART ในการปฏิบัติงานของกำลังพลในกองบิน 5 กองทัพอากาศ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3. การสรุปและอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 เพื่อนำเสนอแนวทางการพัฒนาสมรรถนะ SMART ของกำลังพล โรงเรียนนายสิบทหารบก

แนวทางการพัฒนาสมรรถนะ SMART ของกำลังพลโรงเรียนนายสิบทหารบก สรุปได้ว่า

1) ด้านความเสียสละ ผู้บังคับบัญชาต้องอบรม ชี้แจง ปลุกจิตสำนึกกำลังพลของตนเองว่าการทำความดีนั้นทำได้อย่างไรบ้าง และเมื่อทำความดีแล้วได้ผลอย่างไรบ้าง อีกทั้งผู้บังคับบัญชาก็ต้องกระทำตนให้เป็นตัวอย่าง ต้องร่วมทุกข์ร่วมสุขกับกำลังพล มีอะไรก็แบ่งปันช่วยเหลือกัน กำลังพลก็ต้องช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เมื่อผู้บังคับบัญชามีคุณธรรมแล้ว ผู้ใต้บังคับบัญชาก็จะปฏิบัติตาม และตั้งแต่เริ่มเข้ารับราชการ เริ่มทำงานในหน่วยงาน รุ่นพี่ต้องสอนรุ่นน้อง ต้องกำกับดูแลเริ่มจากเรื่องเล็ก ๆ น้อย ๆ ก่อน เช่น การทำงานล่วงเวลา

โดยไม่หวังสิ่งตอบแทน การช่วยเหลืองานที่นอกเหนือจากความรับผิดชอบของตนเอง ก็เป็นการฝึกความเสียสละได้ ในโรงเรียนนายสิบทหารบกมีการดำเนินการเสมอ กิจกรรมใส่บาตรยามเช้า ก็เป็นการฝึกให้ทาน การจัดคนไปร่วมงานต่าง ๆ ในวันหยุด ก็เป็นการฝึกความเสียสละเวลาเพื่อส่วนรวม การอบรมสั่งสอนกำลังพล ได้เห็นถึงความเสียสละ ความยากลำบากของบรรพบุรุษไทยกว่าจะมาเป็นเป็นชาติในทุกวันนี้ได้ เพื่อให้กำลังพลยึดถึงเป็นแบบอย่างของความเสียสละ อีกทั้งการทำงานของผู้บังคับบัญชาไม่เอาเปรียบกัน ดูแลกันในยามลำบากจะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีต้นแบบที่ดี สอดคล้องกับงานวิจัยของ ภาณุมาศ เวหาด (2559, น. 77-78) พบว่า สมรรถนะหลักของข้าราชการทหาร สังกัดกอง 6 ศูนย์รักษาความปลอดภัยกองบัญชาการกองทัพไทย ด้านความเสียสละอยู่ในระดับมากที่สุด

2) ด้านมีคุณธรรม การยึดหลักคำสอนของแต่ละศาสนาที่กำลังพลนับถือเป็นหัวใจสำคัญของการพัฒนาศีลธรรม ทุกศาสนาสอนให้คนเป็นคนดี ผู้บังคับบัญชาต้องชี้ให้เห็นว่าการทำดีแล้วต้องได้รับผลดี เมื่อกำลังพลเห็นดังนั้นแล้วก็จะมีความดีในจิตใจเป็นเรื่องปกติ ผู้บังคับบัญชาต้องให้ความยุติธรรมแก่กำลังพล ยึดถือกฎระเบียบ และใช้กฎระเบียบกับกำลังพลให้เท่าเทียมกัน อย่าละเว้นการรายงาน หรือลงโทษ บังคับใช้กฎระเบียบอย่างเคร่งครัด การปลูกฝังศีลธรรมในโรงเรียนนายสิบทหารบกมีการดำเนินการอยู่เสมอ ทุกสัปดาห์ในการรวมแถว อนุศาสนาจารย์จะนำคติธรรม มาอบรมกำลังพลหน้าแถว มีการเชิญวิทยากร หรือพระมาบรรยายธรรมทุกเดือน การสนับสนุนให้กำลังพลได้ปฏิบัติศาสนกิจตามศาสนาที่ตนเองนับถือก็เป็น การสนับสนุนให้กำลังพลมีศีลธรรมเพิ่มขึ้น เช่น ในพิธีไหว้ครูของโรงเรียนนายสิบทหารบกได้แบ่งกำลังพล และนักเรียนนายสิบตามกลุ่มศาสนาที่นับถือ เชิญผู้มีความสามารถในการบรรยายธรรมแต่ละศาสนาบรรยาย ให้กำลังพลได้ฟัง สอดคล้องกับงานวิจัยของ ภาณุมาศ เวหาด (2559, น. 77-78) พบว่า สมรรถนะหลักด้าน มีคุณธรรม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด และสอดคล้องกับภาณุพงศ์ สุวณฺณสุต (2551, น. 20) ศึกษาและวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาสมรรถนะและหลักการบริหารจัดการของกองทัพบกที่มีส่วนเพิ่มสมรรถนะผู้สำเร็จ การศึกษาจากหลักสูตรหลักประจำโรงเรียนเสนาธิการทหารบก ผลการวิจัยพบว่า ผู้นำทหารจะต้องมี สติปัญญาดี มีคุณธรรม จริยธรรมและการมุ่งความสำเร็จของภารกิจด้วย

3) ด้านดำรงความถูกต้องพร้อมรับผิดชอบ การอยู่ร่วมกันในชุมชน หรือสังคมต้องมีความรับผิดชอบ เป็นพื้นฐาน ทุกคนต้องรู้สิทธิและหน้าที่ของตนเอง ทั้งในฐานะพลเมืองและฐานะทหารของแผ่นดิน ต้องมีการวางแผนที่ดี กำหนดนโยบายมอบหมายหน้าที่ให้ชัดเจน ก็จะไม่เกิดการเกี่ยงงานโยนงานกัน กำหนดรายชื่อ ผู้รับผิดชอบให้ดี ใช้คนให้ถูกงาน ก็จะแบ่งเบางานได้ การตรวจตราจากผู้บังคับบัญชาก็สำคัญต้องหมั่นทำเป็นประจำ ต้องสอนให้กำลังพลรู้ความหมายของคำว่า รับผิดชอบ นั่นคือ รับผิดชอบและรับชอบในการทำงาน ภารกิจ สิ่งใดก็แล้วแต่ เมื่อรับคำสั่งไปแล้วต้องปฏิบัติตาม รับผิดชอบ คือ เมื่อทำผิดพลาดต้องยอมรับและเร่งแก้ไข หรือ หากกระทำละเมิดกฎก็ต้องยอมรับในความผิดนั้น ส่วนรับชอบ คือ เมื่อทำภารกิจสำเร็จ บรรลุเป้าหมาย ก็จะได้รับความคิดเห็นเป็นสิ่งตอบแทน การตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นสิ่งสำคัญ ซึ่งโรงเรียน นายสิบทหารบกได้ทำการในข้อนี้อยู่เสมอ เป็นการทำให้กำลังพลตื่นตัว รับผิดชอบต่องานในหน้าที่ ไม่ละเว้น การปฏิบัติหน้าที่ และผลการประเมินยังเป็นแรงจูงใจให้กำลังพลทำงานได้ดีด้วย สอดคล้องกับศุภชัย หวันวดิ (2563, น. 113) พบว่า สมรรถนะ SMART ในการปฏิบัติงานของกำลังพลในกองบิน 5 กองทัพอากาศ ด้านดำรง

ความถูกต้องพร้อมรับผิดชอบ ในภาพรวมมีสมรรถนะอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับมานัสชัย ศรีประจันต์ (2560, น. 120) พบว่า ทหารทุกนายจะต้องมีค่านิยมและมาตรฐานของการเป็นทหารอาชีพ คือ อุดมการณ์ทหาร กองทัพบก นั้นเอง ซึ่งอุดมการณ์ทหารกองทัพบกก็คือ การเป็นทหารที่ดีที่สุดในการอุทิศตนเพื่อชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์และประชาชนด้วยการแสดงออกถึงความจงรักภักดี มีความยึดมั่นในเกียรติยศและศักดิ์ศรีของทหาร มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่และความเสียสละ

4) ด้านมุ่งมั่นในผลสัมฤทธิ์ ต้องปลูกฝังความรับผิดชอบในตัวบุคคลให้รับผิดชอบในงานให้ได้ก่อน คนจะประสบความสำเร็จต้องคิดถึงผลของงาน การพิจารณาให้รางวัล ขึ้นเงินเดือน เลื่อนตำแหน่ง ต้องพิจารณาจากผลงาน บางคนพูดไม่เก่งแต่ทำงานเก่งต้องให้โอกาส และดูที่ผลงาน งานจะสำเร็จตามเป้าหมายที่หน่วยงานได้วางไว้ กำลังพลต้องมีความรู้ที่ดีก่อน และผู้บังคับบัญชาต้องช่วยจัดอุปสรรคต่าง ๆ เช่น อุปกรณ์การทำงาน เปิด Unit School จัดครูพี่เลี้ยงช่วยดู ส่งเสริมขวัญกำลังใจ ให้เกียรติกำลังใจ สร้างแรงจูงใจ บำรุงขวัญมอบสวัสดิการให้ดี ใช้จิตวิทยา มีการทบทวนหลังการปฏิบัติงาน PDCA มาใช้ในการวางแผน และตรวจสอบงาน การรวมแถวชี้แจงกำลังใจ หมั่นพบปะเป็นประจำด้วยตนเองก็จะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชา รับทราบนโยบายของผู้บังคับบัญชา นำไปสู่การสั่งการ ปฏิบัติ และกำกับดูแล หากละเลยในสิ่งนี้ ผู้ใต้บังคับบัญชาจะปฏิบัติไม่ถูกต้อง ไม่บรรลุเป้าหมาย ภารกิจไม่สำเร็จ การใช้อำนาจหน้าที่ในการสั่งการ เป็นไปตามลำดับขั้นตามตำแหน่งที่รับผิดชอบ มีการเปิดโอกาสให้กำลังใจได้แสดงความคิดเห็นในการประชุม ทำให้กำลังใจรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วย มีการประเมินผลการปฏิบัติงานในลักษณะเป็นหน่วยและรายบุคคล การจัดสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน การเลื่อนขึ้นเงินเดือน ให้ความดีความชอบ และสวัสดิการอื่น ๆ อย่างโปร่งใสมีความเท่าเทียมกัน เพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศุภชัย หวันวดี (2563, น. 184) พบว่า สมรรถนะ SMART ในการปฏิบัติงานของกำลังพลในกองบิน 5 กองทัพอากาศ ด้านมุ่งมั่นในผลสัมฤทธิ์ มีระดับสมรรถนะอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ ภาณุมาศ เวหาต (2559, น. 77-78) พบว่า สมรรถนะหลักของข้าราชการ สังกัด กอง 6 ศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการ กองทัพไทย ด้านมุ่งมั่นในผลสัมฤทธิ์ มีระดับสมรรถนะอยู่ในระดับมาก

5) ด้านร่วมคิดทำงานเป็นทีม การทำงานทุกเรื่องสำคัญในยามวิกฤติ งานสำคัญทุกงานไม่สามารถสำเร็จได้ด้วยตัวคนเดียว ภารกิจต่าง ๆ ต้องฝึกเป็นประจำ มีการจำลองสถานการณ์ เมื่อถึงเวลาต้องทำ หรือ เจอสถานการณ์วิกฤติ ก็สามารถนำสิ่งที่ฝึกร่วมกันมาใช้ได้จริง ทหารส่วนใหญ่ไม่สามารถทำภารกิจสำคัญให้สำเร็จในตัวเองได้ต้องอาศัยทีมงาน การประสานงานเป็นเรื่องสำคัญ ผู้นำหน่วยก็สำคัญต้องให้ Credit คือ ความเชื่อมั่นน่าเชื่อถือต่อผู้ใต้บังคับบัญชา เมื่อผิดพลาดต้องให้กำลังใจกัน นำไปแก้ไข ผู้บังคับหน่วยต้องรวมศูนย์ให้ได้ ต้องทุ่มเท ออกแบบการฝึก หรือภารกิจแล้วต้องลงไปทำกับลูกน้องให้ได้ สร้างความสามัคคี ไม่ใช่ การตำหนิ ดู ด่า ลูกน้องมากเกินไป ถ้าเราให้เกียรติกันจะเกิดความพยายามถึงขีดสุดของความสามารถแต่ละบุคคล ก็หาเป็นสิ่งที่สร้างความสามัคคีภายในหน่วยงาน และระหว่างหน่วยงาน เมื่อมีการแข่งขันก็หาเป็นประจำ สิ่งที่ได้มากกว่าสุขภาพร่างกาย คือ กำลังพลได้ร่วมกันฝึกซ้อม ได้ลงแข่ง มีการพูดคุย แบ่งหน้าที่กัน ก็จะทำให้ส่งผลไปยังการปฏิบัติหน้าที่การประสานงานทำได้ราบรื่นมากขึ้น การจัดกิจกรรมในวันสำคัญต่าง ๆ เช่น วันปีใหม่ วันเด็ก วันสงกรานต์ รวมถึงกิจกรรมพัฒนาคุณภาพชีวิตของกำลังพล มอบสวัสดิการต่าง ๆ

ทุนการศึกษา กิจกรรมในสมาคมแม่บ้านทหารบกซึ่งจะสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกำลังพล และครอบครัว ให้รักและภูมิใจในความเป็นโรงเรียนนายสิบทหารบก ไม่มีปัญหาทะเลาะวิวาทของกำลังพลในหน่วย สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศุภชัย หวันวดี (2563, น. 184) พบว่า สมรรถนะ SMART ในการปฏิบัติงานของกำลังพลในกองบิน 5 กองทัพอากาศ ด้านร่วมคิดทำงานเป็นทีม มีระดับสมรรถนะอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับภาณุมาศ เวหาด (2559, น. 77-78) พบว่า สมรรถนะหลักของข้าราชการ สังกัดกอง 6 ศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพไทย ด้านร่วมคิดทำงานเป็นทีม มีระดับสมรรถนะอยู่ในระดับมาก

ข้อเสนอแนะ

ผลการวิจัยได้ข้อค้นพบจากการวิจัยนำมาสู่การวิเคราะห์เพื่อสร้างข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาสมรรถนะ SMART ของกำลังพลโรงเรียนนายสิบทหารบกดังนี้

1) โรงเรียนนายสิบทหารบกควรมีกิจกรรมร่วมกันของกำลังพลอย่างสม่ำเสมอ และต่อเนื่อง เพื่อให้ฝึกความเสียสละ เช่น กิจกรรมจิตอาสาพัฒนาหน่วยตามวันสำคัญต่าง ๆ กิจกรรม Big cleaning day ภายในหน่วย เพื่อส่งเสริมให้กำลังพลมีความรับผิดชอบและทุ่มเทในการทำงาน ทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มกำลัง เป็นแบบอย่างที่ดีในการทุ่มเทสติปัญญาแรงกายแรงใจอย่างเต็มกำลังความสามารถเพื่อให้ทำงานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย มีส่วนช่วยให้งานของหน่วยงานสามารถดำเนินการได้ตามเป้าหมายที่กำหนด และสามารถชักจูงหรือกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานเข้าใจในการกิจและชักจูงให้ผู้อื่นยอมเสียสละเพื่อส่วนรวม

2) โรงเรียนนายสิบทหารบกควรจัดการอบรม และมีกิจกรรมทางศาสนาตามที่กำลังพลนับถือเป็นประจำ เช่น อบรมศีลธรรมประจำเดือน การละหมาดใหญ่ทุกวันศุกร์ เพื่อให้กำลังพลมีการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุจริตไม่เลือกปฏิบัติ ถูกต้องตามกฎหมาย และวินัยข้าราชการประพฤติปฏิบัติตนตามกฎหมายระเบียบข้อบังคับแบบธรรมเนียม และจรรยาบรรณวิชาชีพทหาร เป็นผู้ที่มัสัจจะ รักษาคำพูด และกล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง ปฏิบัติตนตามบทบาทหน้าที่ในฐานะสมาชิกที่ดีของสถาบันทหาร เช่น การเป็นพลเมืองที่ดีของชาติ และการไม่สร้างความแตกแยกระหว่างหมู่คณะ และเป็นที่เชื่อถือไว้วางใจของเพื่อนร่วมงาน

3) โรงเรียนนายสิบทหารบกควรจัดกิจกรรมเพื่อตรวจความเรียบร้อยของภารกิจภายในหน่วยเป็นประจำ เช่น การตรวจจเร การตรวจคุณภาพชีวิตกำลังพล การตรวจประกันคุณภาพการศึกษา เนื่องจากกำลังพลปฏิบัติงานตามตัวชี้วัดของงานที่ปฏิบัติเพื่อบรรลุเป้าหมายได้อย่างชัดเจน มุ่งมั่นรับผิดชอบต่อปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยคำนึงถึงประโยชน์ของทางราชการ พร้อมรับการตรวจสอบการกระทำหรือผลงานที่รับผิดชอบ ยอมรับข้อผิดพลาดที่เกิดจากการทำงานพร้อมดำเนินการปรับปรุงแก้ไข และปฏิบัติงานที่รับผิดชอบได้ตามมาตรฐานของงานที่กำหนด

4) โรงเรียนนายสิบทหารบกควรมีตัวชี้วัดที่ชัดเจนในแต่ละภารกิจ เช่น หลักเกณฑ์การประเมินผลการศึกษาของนักเรียนนายสิบ ผลการทดสอบสมรรถภาพร่างกายของนักเรียนนายสิบ แสดงให้เห็นว่ากำลังพลสามารถเชื่อมโยง และบูรณาการทรัพยากรในการปฏิบัติงาน ทั้งหน่วยงานภายในและภายนอกเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด มีความมุ่งมั่น และตั้งใจที่จะปฏิบัติหน้าที่ให้ดี และมีประสิทธิผลมากขึ้น มีการกำหนดแนวทางการทำงานให้สอดคล้องกับกรอบแนวทางที่ผู้บังคับบัญชากำหนดเพื่อบรรลุเป้าหมาย

5) โรงเรียนนายสิบทหารบกควรสร้างการมีส่วนร่วม ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันภายในหน่วยงาน ด้วยกิจกรรมต่าง ๆ เช่น แข่งขันกีฬาภายใน การมอบรางวัลหน่วยงานดีเด่นในด้านต่าง ๆ การรับประทานอาหารร่วมกัน ทั้งนี้ เพื่อให้กำลังพลทำงานในส่วนที่รับผิดชอบได้ครบถ้วน ตรงตามมาตรฐาน และส่งมอบงานได้ตรงตามเวลาที่กำหนด มีการวางแผนดำเนินงาน และปรับปรุงแก้ไขการทำงานของทีมเพื่อบรรลุเป้าหมาย ความเป็นผู้นำในการ โน้มน้าวให้สมาชิกร่วมกันปฏิบัติการกิจต่าง ๆ ให้บรรลุผลสำเร็จ ยอมรับวิธีทำงานที่แตกต่างของผู้อื่นเพื่อมุ่งสู่เป้าหมายของทีม และรับฟังความคิดเห็น และปรับตัวเข้ากับผู้ร่วมงานได้ทุกรูปแบบ

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยในครั้งต่อไป

1) ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบแนวทางการพัฒนาสมรรถนะ SMART ของกำลังพลในหน่วยทหารอื่น ๆ เช่น โรงเรียนนายสิบทหารเรือ โรงเรียนนายสิบทหารอากาศ และโรงเรียนนายสิบตำรวจ เป็นต้น เพื่อนำมา กำหนดรูปแบบในการพัฒนาบุคลากรด้านความมั่นคงให้บรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ต่อไป

2) ควรศึกษาถึงตัวแปรอื่น ๆ ของการพัฒนากำลังพลและการบริหารจัดการภาครัฐ เช่น ยุทธศาสตร์ การพัฒนาบุคลากรด้านเทคโนโลยีดิจิทัล การใช้หลักธรรมาภิบาลในการพัฒนาบุคลากรและบริหารจัดการ องค์กร การพัฒนาบุคลากรและพัฒนาองค์กรด้วยแนวคิดระบบราชการ 4.0 การพัฒนากำลังพลโดยหลักการบริหารคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA)

เอกสารอ้างอิง

- ดิสพงศ์ จันทน์นิล. (2561). *การพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร สังกัดกองพันทหารราบที่ 2 กรมทหารราบที่ 1 กองพลนาวิกโยธิน หน่วยบัญชาการนาวิกโยธิน* [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยนานาชาติแอสแตมฟอร์ด.
- ธนะชัย เขียวจันทิก. (2565). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจศึกษาต่อในระดับปริญญาตรีของนักเรียนนายสิบทหารบก* [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ธวัช เนียมสิน. (2560). *การพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธร จังหวัดเพชรบุรี* [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยนานาชาติแอสแตมฟอร์ด.
- ธวัชชัย ผลสะอาด. (2559). *กำลังพลสำรองกองร้อยที่ 1 กองพันทหารราบที่ 2 รักษาพระองค์ค่ายพรหมโยธิน อำเภอเมือง จังหวัดปราจีนบุรี: กรณีศึกษาเปรียบเทียบระบบการเกณฑ์ทหารและการรับราชการทหารโดยสมัครใจ* [การค้นคว้าอิสระปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- นักศึกษาหลักสูตรหลักประจำวิทยาลัยการทัพบก ชุดที่ 61. (2559). *ยุทธศาสตร์กองทัพบก 20 ปี พ.ศ. 2560-2579*. อรุณการพิมพ์.
- พงศธร เมืองแก่น. (2562). *นักรบที่สง่างมนำพาทองทัพเข้มแข็ง (SMART SOLDIERS STRONG ARMY)*. [สารนิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. วิทยาลัยการทัพบก.
- ภาณุพงศ์ สุวัฒน์สุส. (2551). *ตัวแบบสมรรถนะหลักของผู้สำเร็จการศึกษาจากหลักสูตรหลักประจำโรงเรียนเสนาธิการทหารบก* [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.
- ภาณุมาศ เวหาด. (2559). *สมรรถนะหลักกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานด้านงานข่าวของข้าราชการทหาร สังกัดกอง 6 ศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพไทย*. [สารนิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยเกริก.
- มานัสชัย ศรีประจันต์. (2561). *แนวทางการพัฒนาสมรรถนะกำลังพลกองทัพบก*. วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร.

- ศุภชัย หวันวดี. (2563). *แนวทางการพัฒนาสมรรถนะ SMART ของกำลังพลในกองบิน 5 กองทัพอากาศ ในยุค 4.0*. [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยนานาชาติแสตมฟอร์ด.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. (2556). *คู่มือการกำหนดสมรรถนะในราชการพลเรือน: คู่มือสมรรถนะหลัก*. สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.
- Green, S.B. (1991). How many subjects does it take to do a regression analysis?. *Multivariate Behavioural Research*, 26(3), 499-510.
- McClelland, D.C. (1973). Testing for competence rather than intelligence. *American Psychologist*, 28(1), 1-14.
- McClelland, D.C. (1998). Identifying competencies with behavioral event interviews. *Psychological Science*, 9(5), 331-339.

A Necessary Friendship: The Development of Thai-Soviet Relations from the Perspective of the United States, 1945-1963

Apisake Monthienvichienchai^{1*}

(Received: March 7, 2023; Revised: September 6, 2023; Accepted: September 9, 2023)

Abstract

The objectives of this research were to study the bilateral relations between Thailand and the Soviet Union between 1945 and 1963 from the perspective of the United States, as well as its attitude regarding Thai-Soviet relations through its archival materials at the National Archives and Records Administration. The research uses documentary research and the historical method.

The research found that Thai-Soviet relations during this period began with the relatively smooth establishment of relations in 1946, followed by attempts to develop political, economic, and cultural relations that met with mixed results, ending with tension and decline. The United States' attitude towards this relationship also underwent a rapid transformation, from relative indifference to one characterized by close monitoring and the exertion of pressure and interference. While there were fundamental ideological differences between Thailand and the Soviet Union, this did not prevent the two sides from attempting to develop their relations, particularly in the economic sphere. However, these efforts were often undermined by uncoordinated Soviet public information campaigns and intelligence activities.

Keywords: Thailand, Soviet Union, Cold War

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ทางการทูตและการพัฒนาการในช่วงบุกเบิกของความสัมพันธ์ระหว่างราชอาณาจักรไทยและสหภาพสาธารณรัฐสังคมนิยมโซเวียตระหว่าง ค.ศ. 1945-1963 จากมุมมองของรัฐบาลสหรัฐอเมริกา และทัศนคติของรัฐบาลสหรัฐอเมริกาต่อความสัมพันธ์ไทย-โซเวียตผ่านเอกสารของสำนักจดหมายเหตุและบันทึกแห่งชาติ (National Archives and Records Administration) สหรัฐอเมริกา โดยใช้การวิจัยเอกสารและระเบียบวิธีวิจัยทางประวัติศาสตร์ในการวิเคราะห์เอกสาร

งานวิจัยค้นพบว่า ความสัมพันธ์ไทย-โซเวียตในช่วงเวลานี้เริ่มด้วยการสถาปนาความสัมพันธ์เมื่อ ค.ศ. 1946 ซึ่งเป็นไปได้ค่อนข้างราบรื่น ตามด้วยความพยายามในการพัฒนาความสัมพันธ์ในมิติการเมือง

¹ Academic Division, Chulachomklao Royal Military Academy, Nakhonnayok, 26001 Thailand.

*Corresponding Author E-mail: apisake.mo@crma.ac.th

เศรษฐกิจ และสังคม ซึ่งประสบความสำเร็จจำกัด และจบด้วยความตึงเครียดและการร่นถอย ในส่วนของทัศนคติของสหรัฐอเมริกามีการปรับเปลี่ยนอย่างรวดเร็วจากการไม่ค่อยให้ความสนใจสู่การติดตามอย่างใกล้ชิด และต่อเนื่อง รวมถึงการกดดันและการมีมาตรการก้าวก่าย ถึงแม้ไทยและสหภาพโซเวียตมีความแตกต่างพื้นฐานด้านอุดมการณ์ทางการเมือง แต่ความแตกต่างนี้มิได้เป็นอุปสรรคต่อความพยายามในการพัฒนาความสัมพันธ์ โดยเฉพาะในมิติของเศรษฐกิจ อย่างไรก็ตาม ความพยายามเหล่านี้ส่วนมากจะถูกบั่นทอนด้วยกิจกรรมประชาสัมพันธ์และข่าวกรองซึ่งขาดการประสานงาน

คำสำคัญ: ไทย สหภาพโซเวียต สงครามเย็น

Introduction

The establishment and development of relations between the Kingdom of Thailand and the Union of Soviet Socialist Republics (USSR or the Soviet Union) was a delicate post-World War II issue. A major policy of Field Marshal Phibunsongkhram's first government (1938-1944) was to develop relations with Axis countries, namely Germany, Italy, and Japan. The Axis countries signed the 1936 Anti-Comintern Pact, opposing communist action worldwide at a time when the Soviet Union was the world's first and only communist nation. Thailand's entry into World War II on the side of the Axis on 25 January 1942 was a declaration of hostility towards the UK and the US, two members of the Allies which included, the Soviet Union, although Thailand never declared war against the Soviets. The defeat of the Axis necessitated adroit diplomacy on Thailand's part to avoid treatment as a defeated country. The French government considered itself to be in a state of war with Thailand (Jayanama, 2008, p. 265), while the British were determined to avenge the annexation of territory in the Malayan Peninsula and Burma. Thailand's key diplomatic strategy to avoid Franco-British retribution was to involve the emergent superpowers, namely the United States and the Soviet Union, both of which shared an interest in preventing the revival of French and British regional roles.

However, Thailand had never established diplomatic relations with the Soviets. Prior to the 1917 Russian Revolutions and the subsequent establishment of the Soviet Union on 30 December 1922, Siam and the Russian Empire had cordial relations, through the friendly personal relations between their royal and imperial families. The fall of the Romanov Dynasty in 1917 and their violent demise in 1918 led to a radical change in the once cordial relationship. King Vajiravudh (Rama VI, r. 1910-1925) never established relations with either the Russian Republic or the Soviet Union. Subsequent governments continued this policy and even passed anti-communist legislation, notably in 1927 and 1933.

While these laws, together with Thailand's alignment with the Axis, reflected the kingdom's outward anti-communist policy, they did not prevent an attempt to establish relations with the Soviet Union in 1941. Diplomatic notes were exchanged agreeing to the establishment of relations, but the terms were never consummated (Shirk, 1969, p. 685). From the Thai side, the post-war effort to establish relations could be seen as a revival of this earlier attempt. However, the Soviets did not view it similarly, as the establishment of relations was raised as a condition for Soviet agreement to Thailand's membership in the United Nations (U.N.) (Jayanama, 2008, p. 301). A significant Thai foreign policy objective was to regain its place in the global community through admission into the U.N., which could only be achieved by the consent of all five permanent members of the Security Council, namely: the United States, Great Britain, France, China,² and the Soviet Union (Stowe, 1991, p. 362). Thailand was eventually admitted in December 1946.

The United States played a key role in this process, which extended to supporting Thailand's post-World War II development and encouraging Thailand's alignment with the United States throughout the Cold War. This outcome was not inevitable. In fact, there were constant attempts to establish backchannels to the "enemy". For example, Field Marshal Phibunsongkhram's second government (1948-1957) tried to establish a backchannel to the People's Republic of China in 1956, despite the public condemnations of both Chinese regional influence and the spread of communism (Phathanothai, 1994). Similarly, Thailand made attempts to develop relations with the Soviet Union. The success of this attempt would have had a great impact on the course of the Cold War in Southeast Asia.

Thus, post-World War II Thailand became a competitive arena between the United States and the Soviet Union. This research aims to examine the dynamics of Thai-Soviet relations in the context of this period from the United States' perspective.

Research Objectives

1. To study Thai-Soviet relations between 1945 and 1963 from the United States' perspective.
2. To identify the attitude of the United States Government vis-à-vis Thai-Soviet relations.

Literature Review

There has been little recent work in western scholarship regarding Thai-Soviet relations. Recent works tend to focus on the post-Soviet period, while historical works concentrate on

² The Chinese seat on the United Nations Security Council was held by the Republic of China until their withdrawal in 1971 when the People's Republic of China was recognized in their place.

developments in the late stage of the Cold War. Sarasin Viraphol's (1985) work is one such example, focusing on the Soviet role in the Cambodian-Vietnamese War (1978-1989). This account mentions the establishment of Thai-Soviet diplomatic relations, acknowledging the necessity of establishing diplomatic relations with the Soviets in exchange for U.N. membership and also arguing that the Soviet threat during the 1950s and 1960s was not a concern, as it was distant and remote (Viraphol, 1985, p. 61).

A near contemporaneous work that does cover this research's period of interest is Paul Shirk's (1969) study of Thai-Soviet relations. Shirk also claims that Thailand's main motivation for establishing these relations was to regain its position in the international community, adding that Soviet support for Thailand's claim over Battambang, Sisophon, and Siem Reap formed a basis for friendly understanding (Shirk, 1969, p. 687). However, he argues that Soviet motivations were more obscure. Although espionage was a potential concern, the embassy's staff, numbering around 59, was far too few to be effective (Shirk, 1969, p. 688). Commerce was also a potential area for expansion due to the Soviet demand for raw materials, but trade volumes never reached this potential (Shirk, 1969, pp. 688-689).

While Koldunova and Rangsimaporn (2012) focused on later developments in Thai-Russian relations in the post-Cold War period, they noted Thailand's status as the first non-communist nation in Southeast Asia to establish relations with the Soviet Union (Koldunova & Rangsimaporn, 2012, pp. 162-163), which remains true whether 1941 or 1946 is used as the date for the establishment of relations. They also noted that Soviet criticisms of Thai-American military cooperation were a major source of tension and that from the Thai perspective, China was perceived as the greater threat (Koldunova & Rangsimaporn, 2012, p. 163).

A richer vein of scholarly materials is available in Thai-language sources. The general themes of these works are divided between those that focus solely on the Tsarist period (1863-1917), the Soviet period (1917-1991), and the post-Cold War period (1991-present day). However, some works span this entire period. Poonkham's (2558) survey of Thai-Soviet literature is one example. According to Phoonkham, the existing literature converged on the argument that the establishment of Thai-Soviet relations was necessitated by the requirement for U.N. membership, but also cited Shirk's evidence of earlier attempts to establish relations in 1941 (Phoonkham, 2558, pp. 56-58). Phoonkham noted an agreement among the literature that fundamental ideological differences formed a key obstacle to the development of relations (Phoonkham, 2558, p. 60), but also argued that Thailand had more room to maneuver, where the "Soviet card" was often used to extract concessions from the United

States (Phoonkham, 2558, p. 64). According to Phoonkham, the decisive event that placed Thai-Soviet relations in deep freeze was Thailand's involvement in Vietnam during Field Marshal Thanom Kittikachorn's administration (1963-1973) (Phoonkham, 2558, p. 66).

Treewisessorn (2562), using Russian sources, argued that ideological differences alone were insufficient to account for the freeze in Thai-Soviet relations (Treewisessorn, 2562, p. 46) and chronicled attempts by both sides to develop their relations (Treewisessorn, 2562, pp. 39-41). Treewisessorn categorized obstacles to the relations into internal factors in Southeast Asia, including the development of closer Soviet-Vietnamese relations and internal factors in the Soviet Union (Treewisessorn, 2562, pp. 42-43).

These accounts cover aspects of the Thai-Soviet relationship from a bilateral perspective. Other key players, such as the United States and China are mentioned in passing. For example, Shirk and others did not consider the role of the United States in interfering with or blocking Soviet initiatives. This research, therefore, aims to fill in some of this gap.

Research Methodology

The research uses documentary research and draws on declassified materials from the National Archives and Records Administration at College Park, Maryland, the United States. The research used documents from Research Groups 59 (Department of State), 84 (Embassies and Consulates), 218 (Joint Chiefs of Staff), and 263 (Central Intelligence Agency). The materials can thus represent the official American foreign policy viewpoint.

The scope of the research is limited to 1945-1963 due to two reasons. Firstly, the period marks the beginning of Thai-Soviet relations and ends at a watershed year for all three countries: the end of Field Marshal Sarit's administration, President John F. Kennedy's assassination, and Nikita Khrushchev's decline. The subsequent changes in leadership led to policy changes that differed from earlier ambiguities. Secondly, the United States' declassified records for RG 84 end at around 1953, while those in RG 59 contain materials for the 1950s and the early 1960s but is poor for the 1970s. As such, the currently available materials are most representative of the United States' perspective from the 1940s up to the mid-1960s.

Research Results

The research found that the United States came to closely monitor developments in Thai-Soviet relations. American interest was focused on the outcome of exchanges of visits, economic relations, public information, and propaganda activities, as well as intelligence activities. There is also evidence that the United States conducted interference activities on Thai-Soviet

relations. Although both sides attempted to forge closer relations, which agrees with the findings of Treewisessorn (1962), these attempts failed. Paradoxically, a decisive factor in this failure was Soviet action.

Establishment of Relations

The documents show that the United States was aware of Thailand's attempt to establish relations with the Soviet Union in 1941, despite its clandestine nature. It notes that while there was an agreement for the establishment of diplomatic relations, it was not implemented (Yost, 1946), which corresponds with Shirk's research (Shirk, 1969, p. 685). The effort to establish relations between the two countries was thus a continuation of earlier attempts. At this time, the United States was not overly concerned with these developments, viewing it as a bilateral issue (Byrnes, 1946a).

Initially, the Soviet Union insisted that the Thai Government issue a statement repealing anti-communist legislation and condemning past governments' anti-communist policies. Although it appeared that the Soviets were about to succeed (Byrnes, 1946b), Prince Vanna Vaidhayakara (Wan Waithayakon), the lead negotiator on the Thai side and future Minister of Foreign Affairs (1952-1958), was able to negotiate for just the exchange of notes with similar content (Byrnes, 1947). The successful establishment of diplomatic relations was a key condition for the Soviet Union's consent to Thai U.N. membership (Stanton, 1946b). The Thai Government acted in close consultation with the United States and sought American opinion on establishing relations with an emerging rival (Yost, 1946). At the same time, although the central governments on both sides had reached an agreement, Soviet agencies appeared to be unaware of the development, with even the Soviet U.N. Permanent Representative initially blocking Thailand's membership even though all conditions had already been fulfilled (Vincent, 1946).

However, the United States changed its position of non-interference following the successful establishment of Thai-Soviet diplomatic relations and initiated policies to interdict developments in Thai-Soviet bilateral relations. This change was due to the expanding influence of the Soviet Union in eastern Europe, the declaration of the Truman Doctrine on 12 March 1947, the establishment of the People's Republic of China in 1949, and the subsequent deterioration of American-Soviet relations.

Exchanges of Visits

Exchanges of visits were, and continue to be, an important tool in developing bilateral relations. These visits allow both sides to ascertain facts on the ground, forge personal relations between officials working in the same area, evaluate each other's potential, and find common areas of cooperation for mutual benefit. Thus, the initial situation in Thai-Soviet relations lent itself to exchanges of visits.

In this regard, the Soviet Union was keen to invite Thai officials to visit the Soviet Union or one of its satellite states in Eastern Europe. Invitations were extended to civilian and military officials, as well as students directly or through organizations, such as the U.N., in particular the Economic Commission for Asia and the Far East (ECAFE)³ (Donovan, 1954; Seligmann, 1963), based in Bangkok, or the International Labor Organization (ILO) (Puhan, 1963b). For the most part, the Thai side turned down the invitations, except for left-leaning journalists and writers, notably Kulap Saipradit, whose wife was an employee of the Soviet Mission (Shirk, 1969, p. 690). The United States closely monitored these visits, such as those made by Praphat Wattanasan, the Mayor of Bangkok, to celebrate the 800th Anniversary of Moscow (Stanton, 1947d; 1947e).

Although the Thai side avoided visits to the Soviet Union, the Soviets made more frequent visits. Often these visits had specific objectives, such as canvassing for votes in the U.N. or concluding agreements on trade and cultural exchanges. The first such delegation arrived in 1964 and met with great success. However, other visits were postponed or cancelled, such as the planned visit of the Bolshoi Ballet in 1963. This visit was canceled after the Soviet state media attacked Thailand's role in the Southeast Asia Treaty Organization (SEATO), indicating the lack of coordination in the Soviet effort to charm foreign countries.

Economic Relations

The Soviet Union established a branch of Export Hleb in Bangkok in 1949 to oversee bilateral trade. The United States monitored the activities of this company's employees and those of the Soviet Commercial Attaché. In 1950, the United States was concerned with an expansion in the number of personnel, attempts to negotiate trade exchanges in rice (Stone, 1950), the itineraries of embassy personnel to other parts of the country (Stanton, 1951), and increased Soviet imports, which were mainly radios, bicycles, and bicycle tires (Turner, 1951c). The Americans were equally wary of Thais who were willing to trade with the Soviets. The

³ Currently the Economic and Social Commission for Asia and the Pacific (ESCAP).

documents show that the activities of Ms. Manida Wong were of particular interest,⁴ as she appeared to be politically and economically influential. Ms. Wong's trade network spanned Thailand, Eastern Europe, China, and the United States (Campbell, 1952; Stanton, 1949c; 1950a). Aware of being monitored, Ms. Wong requested an appointment with the United States Embassy, clarifying that while she had been previously involved in trade with Skoda, the unprofitability of the business forced a withdrawal in 1950. Similar experiments with Eastern European countries also ended in failure, leading her to turn to Western European countries and the United States instead (Smith, 1951).

Furthermore, the United States also planned measures to prevent Thai-Soviet trade, fearing that the Soviets may secure a monopoly on vital commodities or that the Thais would rely too much on the Soviet markets (Stanton, 1949a). The United States was particularly concerned with the rubber and tin supply, to the extent that they had contingencies to buy up all the Thai rubber destined for the Soviet Union (Lovett, 1948). Ultimately, Thai traders channeled most of their commodity exports to the West, complying with international obligations regarding the export of rice and tin (Office of Intelligence Research, 1948). Furthermore, the Thai Government subsequently imposed barriers against trade with communist countries (Stanton, 1950a) and participated in economic boycotts (Parsons, 1954; Stanton, 1951).

Nevertheless, successive Thai governments still attempted to balance trade relations between the Cold War rivals. For example, Field Marshal Sarit Thanarat's government (1959-1963) tried to expedite trade negotiations with the Soviets. The Soviets wanted to retaliate against American aid to Cambodia, while many of the interested Thai companies had influence in government (Puhan, 1963a). Negotiations never progressed due to the attacks against Thailand in the Soviet state media for its involvement in SEATO. The Thais saw the criticism as an unacceptable insult (Young, 1963), and no trade agreement was signed until 1971.

Thai-Soviet trade remained at a low ebb throughout this period. In 1962, Thai exports, mainly rubber and rice, to the Soviet Union and other Eastern European countries amounted to only 1.6 percent of exports. Imports from these countries included textiles, glassware, and paper, amounted to 1.48 percent of all imports. The Soviets still tried to boost relations through proposals of exchanges between Thailand and Czechoslovakia, the establishment of a branch of a Polish shipping company, as well as a Soviet Trade Center (Fluker, 1963).

⁴ Ms. Manida Wong had other aliases, namely: Manida Telan and Suni Telan.

Public Information and Propaganda

Public information campaigns formed an important part of the indirect confrontation that characterized the Cold War. As a country located in a strategic area, Thailand was an obvious target for these campaigns. On the American side, the main agency was the United States Information Service (USIS),⁵ while its Soviet rival, the Telegraph Agency of the Soviet Union (TASS), had similar functions. USIS and the Department of State were already assessing the potential of their rival by circulating questionnaires to gather information on Soviet information activities from American embassies across the globe. However, the United States still saw the British Broadcasting Corporation as their main competitor (Evans, 1949; Stanton, 1949d). Throughout this period, USIS conducted psychological operations to counter Soviet information. Vans that doubled as mobile libraries and outdoor cinemas were mobilized. The program content was geared towards raising awareness of the communist threat and countering Chinese and Soviet propaganda (USIS, 1957). Thus, USIS was an important tool in winning the masses and countering communist information campaigns.

At the same time, the United States closely monitored the activities of its opposition, especially the growth of the Communist Party of Thailand in the wake of the arrival of Sergei Nemchina, the Soviet Minister, in July 1947. Leftist Thai newspapers, especially *Mahachon*, printed editorials and statements that clearly conformed to Soviet positions (Stanton, 1948a). The Soviet Mission also produced and disseminated information and held almost weekly film nights (Hendershot, 1948). These activities dovetailed with those of the Soviet's state news agencies, including TASS and its newspapers, *Izvestia* and *Pravda*. Much of the content emphasized the developments and progress in the Soviet Union and attacks on "imperialist" countries, particularly the United States and Great Britain (Stanton, 1948c).

The Soviet Union focused on information and activities designed to attract youths and college students, especially those based at Thammasat University. The Americans closely monitored student newspapers and student groups who tried to incorporate political agendas into student activities. They were wary of international movements and organizations, such as the International Peace Movement and the International Freedom League (Turner, 1951b), that were popular among certain groups of students, and international events hosted by

⁵ USIS was dissolved on 1 October 1999, and some of its tasks were handed to the Department of State, while independent agencies oversee broadcasting activities, including the Voice of America.

communist countries, such as the World Youth Festival (Acheson, 1951). The United States viewed these organizations as fronts for communist activities and propaganda (Turner, 1951a).

Superpower rivalry also manifested in exhibitions to present consumer products and expand influence. For example, Constitution Day exhibitions were used to present consumer products, such as vehicles and agricultural equipment. In addition, USIS used the occasion to mount a counter-information campaign against the Soviet Union (Donovan, 1953) and actively sought cooperation with other agencies, including the military (Peurifoy, 1955). Subsequently, when the Soviet Union's pavilion won the first prize, the Soviets also tried to take maximum advantage of this development (Parsons, 1953), much to American chagrin.

Although some Soviet activities met with satisfactory results, most of its activities were not so effective. Initially, much of the information was disseminated in English and French, which failed to penetrate most of the population. By 1953, the United States concluded that the Soviet public information was nothing to be concerned about since they were unable to penetrate Thai political and media circles. Like other areas of Thai-Soviet relations, Soviet efforts in this area also lacked coordination. This failure would have a profound effect in the initial stages of Field Marshal Sarit Thanarat's government that remained receptive to Soviet overtures (Puhan, 1963c; Tremblay, 1963). It was TASS that torpedoed the efforts of other Soviet agencies to develop closer relations by attacking Field Marshal Sarit Thanarat's government on various issues, leading to the suspension of cooperation altogether.

Intelligence Activities

Initially, the United States and Thailand were more wary of China than the Soviet Union's intelligence activities. The Thais feared that China feared Chinese military aggression, whereas the Americans were more concerned about the infiltration of the significant overseas Chinese community residing in Thailand (Stanton, 1949b).

Communist activities in Thailand were mainly directed by China, with the Soviet Union playing a supporting role. The United States reported that most of the Soviet's initial efforts ended in failure. For example, it was reported that the Soviets were trying to bribe subdistrict headmen and village headmen for information, but most of these local officials tended to reject the offers or, in case of acceptance, did not comply with Soviet demands (Bushner, 1949). The Americans also attached great significance to college students and labor unions, especially if their members were overseas Chinese. At this time, the Americans also received information from Taipei that the Thai communists were planning to use 1 million US dollars

from the Soviet Mission to incite the overseas Chinese to protest against the Thai Government (Rankin, 1951) and were involved in bribing politicians to support legislation to expel the Chinese from 18 areas, all of which were areas with a heavy Chinese presence to create divisions between the Thai Government, the Thai people, and the overseas Chinese who would inevitably come out in protest against such measures (Rankin, 1951).

During this period, Taipei was an important information source for communist activities among the ethnic Chinese community in Thailand. Of particular interest is a list of suspected communist agents. Most names are those of Chinese descent residing in Thailand. A strange inclusion was that of Karlis A.M. Tennisons, a Latvian Buddhist monk (Vance, 1948). Tennisons was closely monitored, especially his visits to the Rattanakosin and Eagle Hotels, which were seen as gathering places for leftists. Indeed, the Rattanakosin Hotel was used as the temporary office for the Soviet Mission (Stanton, 1948b). Other activities that also caused concern were letters to the *Bangkok Post* and the *Liberty* supporting Soviet positions (Stanton, 1947a; 1947b). The Thai Government initially tried to deport the monk but changed their mind on the arrival of the Soviet Mission in Bangkok in 1947 (Stanton, 1947c).

Conclusion and Recommendations

From the American perspective, Thai-Soviet relations during the period 1945 to 1963 began with the relatively smooth establishment of relations in 1946, followed by attempts to develop relations in the political, economic, and social spheres that met with mixed results, ending with tension and decline. American attitude towards this relationship also underwent a rapid transformation, from relative indifference to one characterized by close monitoring and the exertion of pressure and interference.

The evidence of the United States archives agrees with the existing consensus that the aftermath of World War II compelled the Thai Government to strike a “necessary friendship” with the Soviet Union through the establishment of diplomatic relations, exchange of diplomatic representatives, and U.N. membership. Poonkham (2558) and Treewisessorn (2562) argued that differences in Thai and Soviet ideologies did not prevent the development of relations and the American evidence appears to agree with this conclusion. Although the Thai side remained receptive to Soviet overtures, potential areas of cooperation, particularly in the economic and cultural spheres, were never fully exploited.

The Soviets were unable to penetrate Thai society, except for the college students, certain intellectuals, and the overseas Chinese community. Even so, Soviet inroads into the

latter community met a dead-end with the onset of the Sino-Soviet split in 1962. Furthermore, Soviet agencies were unable to coordinate their efforts from the very beginning, as can be seen from the Soviet U.N. Permanent Representative's confusion regarding the change in the official status of Thai-Soviet relations. This inability to coordinate efforts reared its head again during the negotiations of a trade agreement with the initially receptive Field Marshal Sarit Thanarat government, which was sabotaged by the actions of another Soviet state agency. The resulting imbroglio and suspension of cooperation pushed Thailand towards closer cooperation with the United States.

Thus, while the findings concur with the existing consensus in certain areas, it differs in terms of the detail given regarding the impact of Soviet self-sabotage and United States interference, particularly in the economic and social spheres. Furthermore, while Koldunova and Rangsimaporn (2012) may have seen Thailand's involvement in the Vietnam War as the event that marked a clear break in Thai-Soviet relations, arguably this break had occurred earlier during the Field Marshal Sarit Thanarat administration, mainly due to Soviet efforts.

Although these conclusions present a clear picture of the initial stages of Thai-Soviet relations and their development (or lack thereof), this is a narrative mainly from the American perspective. Some documents from this period remain classified. It is therefore recommended that researchers revisit the National Archives and Records Administration at a future date when additional records become declassified to gather additional information that can be used in tandem with findings from archives in Thailand and the Russian Federation.

Acknowledgments

The author would like to express his deepest gratitude to Her Royal Highness Princess Maha Chakri Sirindhorn for the financial support of this research.

References

Secondary Sources

- จิตติภัทร พูนขำ. (2558). *สำรวจวรรณกรรมทางวิชาการว่าด้วยความสัมพันธ์ระหว่างประเทศไทย-รัสเซีย*. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
<https://djrcu.com/wp-content/uploads/2021/05/สำรวจวรรณกรรมทางวิชาการ.pdf>
- จิราพร ตริวิเศษสร. (2562). พัฒนาการความสัมพันธ์ทางการเมืองและบทบาทความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ ระหว่างสหภาพโซเวียต กับประเทศไทย ค.ศ. 1946-1991. *วารสารประวัติศาสตร์*, 44, 32-48.
<https://ejournals.swu.ac.th/index.php/JOH/article/view/11791/9779>
- Jayanama, D. (2008). *Thailand and World War II*. Silkworm Books.

- Koldunova E. & Rangsimaporn, P. (2012). Russia-Thailand Relations: Historical Background and Contemporary Developments. In V. Sumsy, M. Hong, and A. Lugg (Eds.), *ASEAN-Russia: Foundations and future prospects* (pp. 160-172). ISEAS Publications.
- Phathanothai, S. (1994). *The Dragon's Pearl*. Simon & Schuster.
- Shirk, P.R. (1969). Thai-Soviet Relations. *Asian Survey*, 9(9), 682-693.
- Stowe, J. (1991). *Siam becomes Thailand: A story of intrigue*. University of Hawai'i Press.
- Viraphol, S. (1985). The Soviet Threat: Development of the Thai perception. *Asian Affairs: An American Review*, 11(4), 61-70.

National Archives and Records Administration (NARA), College Park, MD

- Acheson, D. (1951, June 2). *World Youth Festival* (RG84 Classified Records, Box 31). NARA, College Park, MD.
- Bushner, R. H. (1949, April 25). *Soviet activities* (RG263, Box 89, Folder 1). NARA, College Park, MD.
- Byrnes, J. F. (1946a, April 8). [Telegram from Secretary of State to Bangkok Embassy]. NARA (RG59 General Records, Box 4012, 761.92/4-446). College Park, MD.
- Byrnes, J. F. (1946b, December 18). [Telegram from Secretary of State to Bangkok Embassy]. NARA (RG59 General Records, Box 4012, 761.92/12-346). College Park, MD.
- Byrnes, J. F. (1947, January 6). [Circular from Secretary of State to Bangkok, Paris, London, Moscow Embassies]. NARA (RG59 General Records, Box 4012, 761.92/1-647). College Park, MD.
- Campbell, D. (1952, January 22). *Info for file on Ameritex Corp.* (RG84 Classified Records, Box 34). NARA, College Park, MD.
- Donovan, W. J. (1953, November 21). [Telegram from Bangkok Embassy to Secretary of State]. NARA (RG59 General Records, Box 4188, 792.00 (W)/11-2153). College Park, MD.
- Donovan, W. J. (1954, August 14). [Telegram from Bangkok Embassy to Secretary of State]. NARA (RG59 General Records, Box 4188, 792.00 (W)/8-1354). College Park, MD.
- Evans, E. (1949, July 28). *Request for report on Soviet propaganda* (RG84 Classified Records, Box 22). NARA, College Park, MD.
- Fluker, J. R. (1963, February 15). *Sino-Soviet Bloc Politico-Economic Relations Report* (RG 59 General Records, Box 4059). NARA, College Park, MD.
- Hendershot, C. (1948, July 8). [Guidance notes – Communism in Southeast Asia]. NARA (RG84 Classified Records, Box 13). College Park, MD.
- Lovett. (1948, September 20). [Telegram from Department of State to Bangkok Embassy]. NARA (RG84 Classified Records, Box 15). College Park, MD.
- Office of Intelligence Research, Department of State. (1948, October 20). *Situation Report: Southern Areas* (RG263, Box 89, Folder 1). NARA, College Park, MD.
- Parsons. (1953, December 18). [Telegram from Bangkok Embassy to Secretary of State]. NARA (RG59 General Records, Box 4188, 792.00 (W)/12-1853). College Park, MD.
- Parsons. (1954, April 16). [Telegram from Bangkok Embassy to Secretary of State]. NARA (RG59 General Records, Box 4188, 792.00 (W)/4-1654). College Park, MD.

- Peurifoy, J. E. (1955, August 11). [Ambassador of Bangkok to Chairman of the Joint Chiefs]. NARA (RG 218, Box 17, Folder 091). College Park, MD.
- Puhan. (1963a, February 16). [Telegram from Bangkok Embassy to Secretary of State]. NARA (RG59 General Records, Box 4058, BANGKOK 1208 POL2-1 THAI). College Park, MD.
- Puhan. (1963b, July 7). [Telegram from Bangkok Embassy to Secretary of State]. NARA (RG59 General Records, Box 4058). College Park, MD.
- Puhan. (1963c, August 23). [Telegram from Bangkok Embassy to Secretary of State]. NARA (RG59 General Records, Box 4058, BANGKOK 284 POL 2-1 THAI). College Park, MD.
- Rankin, K. L. (1951, January 31). [Telegram from Taipei Embassy to Bangkok Embassy]. NARA (RG84 Classified Records, Box 27). College Park, MD.
- Seligmann, A. L. (1963, December 30). *Invitation to visit USSR Extended Thanat by Izvestia Editor Adzhubei* (RG 59 General Records, Box 4058). NARA, College Park, MD.
- Smith, R. B. (1951, November 6). *Activities of Manida Wong* (RG59 General Records, Box 4192, 792.56/11-651). NARA, College Park, MD.
- Stanton, E. F. (1946a, December 3). [Telegram from Bangkok Embassy to Secretary of State]. NARA (RG59 General Records, Box 4012, 761.92/12-346). College Park, MD.
- Stanton, E. F. (1946b, September 6). *Fortnightly summary of political events in Siam for the period August 16 – 31, 1946* (RG84 Classified Records, Box 5). NARA, College Park, MD.
- Stanton, E. F. (1947a, February 4). *Fortnightly summary on the political events in Siam for the period 16-31 January 1947* (RG84 Classified Records, Box 10). NARA, College Park, MD.
- Stanton, E. F. (1947b, June 16). *Fortnightly summary on the political events in Siam for the period 15-31 May 1947* (RG84 Classified Records, Box 10). NARA, College Park, MD.
- Stanton, E. F. (1947c, July 25). *Fortnightly summary on the political events in Siam for the period 1-15 July 1947* (RG84 Classified Records, Box 10). NARA, College Park, MD.
- Stanton, E. F. (1947d, August 30). [Telegram from Bangkok Embassy to Secretary of State]. NARA (RG84 Classified Records, Box 10). College Park, MD.
- Stanton, E. F. (1947e, November 18). *Fortnightly summary on the political events in Siam for the period 16-31 October 1947* (RG84 Classified Records, Box 10). NARA, College Park, MD.
- Stanton, E. F. (1948a, February 5). [Telegram from Bangkok Embassy to Secretary of State]. NARA (RG84 Classified Records, Box 13). College Park, MD.
- Stanton, E. F. (1948b, March 22). *Fortnightly summary on the political events in Siam for the period 1-15 March 1948* (RG84 Classified Records, Box 12). NARA, College Park, MD.
- Stanton, E. F. (1948c, December 27). *Review of Communist literature appearing in the Bangkok area during the period July-December 1948* (RG84 Classified Records, Box 13). NARA, College Park, MD.
- Stanton, E. F. (1949a, January 12). *Comment concerning Department's statement on Soviet policy in Far East and Southeast Asia* (RG84 Classified Records, Box 16). NARA, College Park, MD.
- Stanton, E. F. (1949b, May 3). *Communist Activities* (RG263, Box 89, Folder 1). NARA, College Park, MD.

- Stanton, E. F. (1949c, August 2). [Bangkok Embassy to Hong Kong Consulate]. NARA (RG84 Classified Records, Box 22). College Park, MD.
- Stanton, E. F. (1949d, October 10). *Report on Soviet propaganda* (RG84 Classified Records, Box 22). NARA, College Park, MD.
- Stanton, E. F. (1950a, June 1). [Telegram from Bangkok Embassy to Secretary of State]. NARA (RG59 General Records, Box 4188, 792.00 (W)/6-150). College Park, MD.
- Stanton, E. F. (1950b, October 12). [Telegram from Bangkok Embassy to Secretary of State]. NARA (RG59 General Records, Box 4188, 792.00 (W)/10-1250). College Park, MD.
- Stanton, E. F. (1950c, November 24). [Telegram from Bangkok Embassy to Secretary of State]. NARA (RG84 Classified Records, Box 23). College Park, MD.
- Stanton, E. F. (1951, January 25). [Telegram from Bangkok Embassy to Secretary of State]. NARA (RG59 General Records, Box 4188, 792.00 (W)/1-2551). College Park, MD.
- Stone, J. F. (1950, February 20). *Summary of Political Events in Thailand for the month of January 1950* (RG59 General Records, Box 4184, 792.00/2-2050). NARA, College Park, MD.
- Tremblay, T. A. (1963, August 19). *Prime Minister indicates reluctance to establish close Soviet ties* (RG59 General Records, Box 4060). NARA, College Park, MD.
- Turner, W. T. (1950, June 22). *Possible confirmation of Soviet efforts among labor organizations in Thailand* (RG263, Box 89, Folder 3). NARA, College Park, MD.
- Turner, W. T. (1951a, April 10). *Factors Contributing to the Infiltration of the University of Moral and Political Sciences* (RG59 General Records, Box 4189, 792.001/4-1051). NARA, College Park, MD.
- Turner, W. T. (1951b, May 7). [Telegram from Bangkok Embassy to Secretary of State]. NARA (RG59 General Records, Box 4188, 792.008/5-751). College Park, MD.
- Turner, W. T. (1951c, June 23). [Telegram from Bangkok Embassy to Secretary of State]. NARA (RG59 General Records, Box 4188, 792.00 (W)/6/2551). College Park, MD.
- United States Information Service, Bangkok. (1957, August 2). *New USIS country operating plan for Thailand* (RG84 USIS Classified Alpha Numeric Files, 1956-58, Box 1). NARA, College Park, MD.
- Vance, R. F. C. (1948, February 13). *List of communists in Siam* (RG263, Box 89, Folder 1). NARA, College Park, MD.
- Vincent. (1946, August 20). *USSR opposition to Siam's application for membership in the United Nations* (RG84 General Records, Bangkok Embassy and Consulate, Box 62). NARA, College Park, MD.
- Yost, C. W. (1946, April 4). [Telegram from Bangkok Embassy to Secretary of State]. NARA (RG84 Classified Records, Box 5). College Park, MD.
- Young. (1963, July 14). [Telegram from Bangkok Embassy to Secretary of State]. NARA (RG59 General Records, Box 4058, BANGKOK 65, POL 2-1). College Park, MD.

การบริหารความต่อเนื่องทางธุรกิจในสภาวะวิกฤตช่วงสถานการณ์โควิด 2019 (COVID-19) ของโรงเรียนนายเรืออากาศนวมินทกษัตริยาธิราช

Business Continuity Management: The Navaminda Kasatriyadhiraj Royal Thai Air Force Academy during the COVID-19 Pandemic

พลอยบุษรา บุญญาพิทักษ์^{1*}

Ploybussara Bunyaphithak

(Received: March 9, 2023; Revised: June 9, 2023; Accepted: June 12, 2023)

บทคัดย่อ

บทความวิชาการนี้มีวัตถุประสงค์ในการนำเสนอการบริหารความต่อเนื่องทางธุรกิจของโรงเรียนนายเรืออากาศนวมินทกษัตริยาธิราชในภาวะวิกฤตช่วงสถานการณ์โควิด 2019 (COVID-19) โดยมีเนื้อหาเกี่ยวกับการเตรียมความพร้อมล่วงหน้าในการรับมือกับสภาวะวิกฤตเพื่อลดผลกระทบจากการหยุดชะงักในการดำเนินงานหรือการให้บริการในภาวะวิกฤตช่วงสถานการณ์โควิด 2019 ที่เกิดขึ้น โดยองค์กรจะต้องกำหนดกลยุทธ์และแผนบริหารความต่อเนื่องทางธุรกิจ หากองค์กรไม่มีกระบวนการรองรับการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง อาจส่งผลกระทบต่อองค์กรในด้านต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นการให้บริการต่อผู้รับบริการ ผลกระทบด้านเศรษฐกิจ การเงิน สังคม ชุมชน และสิ่งแวดล้อม ตลอดจนชีวิตและทรัพย์สิน

ดังนั้นโรงเรียนนายเรืออากาศนวมินทกษัตริยาธิราช และหน่วยงานขึ้นตรงของกองทัพอากาศต้องดำเนินการทบทวนและปรับปรุงแผนการดำเนินงานให้เป็นปัจจุบัน โดยใช้แนวทางบริหารความต่อเนื่องทางธุรกิจซึ่งสอดคล้องกับมาตรฐานสากล BS25999 ที่ได้รับการใช้อย่างแพร่หลาย มี 6 องค์ประกอบหลักประกอบด้วย 1) การบริหารโครงการจัดการความต่อเนื่อง 2) การศึกษาและทำความเข้าใจองค์กร 3) การกำหนดกลยุทธ์ในการสร้างความต่อเนื่อง 4) การพัฒนาและเตรียมการตอบสนองต่อเหตุการณ์ในภาวะฉุกเฉิน 5) การทดสอบปรับปรุง และทบทวนแผน 6) การปลูกฝัง BCM ให้เป็นส่วนหนึ่งของวัฒนธรรมองค์กร เพื่อเป็นต้นแบบของการพัฒนาไปสู่มาตรฐาน ISO 22301 : 2012 โดยขอบเขตวิธีการบริหารจัดการและทรัพยากรที่ต้องใช้ในการบริหารความต่อเนื่องทางธุรกิจของแต่ละหน่วยงานขึ้นตรงของกองทัพอากาศ อาจแตกต่างกันไปตามขนาดประเภทภารกิจ และทรัพยากรที่ใช้งาน ผสมกับการนำระบบบริการอิเล็กทรอนิกส์ (e-Service) รวมทั้งระบบดิจิทัลมาใช้ในการบริหารงาน ซึ่งเป็นจุดแข็งของกองทัพอากาศ

คำสำคัญ: การบริหารความต่อเนื่องทางธุรกิจ สภาวะวิกฤต โควิด 2019

¹ กองวิชามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ โรงเรียนนายเรืออากาศนวมินทกษัตริยาธิราช กรุงเทพฯ 10220

Academic Faculty, Humanities and Social Sciences division, Navaminda Kasatriyadhiraj Royal Air Force Academy, Bangkok, 10220 Thailand.

*Corresponding Author E-mail: aum_ploy@hotmail.com

Abstract

The purpose of this academic article is to present a model of Business Continuity Management (BCM), using a case study of the Navaminda Kasatriyadhiraj Royal Thai Air Force Academy during the COVID-19 pandemic. The content concerns advanced preparation for crisis situations to prevent paralysis in work and services during the pandemic. Organizations must identify BCM strategies and plans. The absence of BCM contingency plans may affect various aspects of the organization, such as services to clients, and may have economic, financial, social, communal, and environmental impact, as well as damage to life and property.

Therefore, the Navaminda Kasatriyadhiraj Royal Thai Air Force Academy and the organic units of the Royal Thai Air Force should review and update their plans by utilizing BCM concepts in accordance with the widely accepted BS25999 international standard. The standard has 6 main components: 1) BCM Program Management; 2) Study and understand the Organization; 3) Determine BCM strategy; 4) Develop and implement BCM crisis response; 5) Test, adjust, and review plans and strategies; and 6) Embed BCM in the organization's culture, which may lead to the fulfillment of the ISO 22301: 2012 standards. The scope of management methods and resources required for BCM for each organic unit of the Royal Thai Air Force may vary according to size, mission type, and active resources. E-services and digital systems should also be used in management, as these areas are already a strong point of the Royal Thai Air Force.

Keywords: Business Continuity Management, Crisis, COVID-19

บทนำ

การดำเนินงานในปัจจุบันต้องเผชิญกับความเสี่ยงในภาวะวิกฤตช่วงสถานการณ์การระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ที่มีความรุนแรงและมีความถี่ในการเกิดเหตุการณ์ที่ส่งผลกระทบต่อ การดำเนินงานบ่อยครั้ง สถานการณ์ดังกล่าวส่งผลกระทบต่อทุกภาคส่วนไม่ว่าจะเป็นภาครัฐ หรือภาคเอกชน ทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม การให้บริการและการใช้ชีวิตประจำวันของประชาชน โดยเฉพาะอย่างยิ่งบริการ ของภาครัฐ ที่ยังมีความจำเป็นต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง ภาครัฐจึงต้องตระหนักถึงการปรับเปลี่ยน ปรับตัว เพื่อให้เกิดความยั่งยืนในเชิงรุก เพื่อลดความเสี่ยงในการแพร่กระจายของเชื้อโรคต่าง ๆ ในอนาคตมากขึ้น เพื่อลดการหยุดชะงักขององค์กรและสามารถทำให้องค์กรยังดำเนินการกิจไปได้อย่างต่อเนื่อง

โรงเรียนนายเรืออากาศนวมินทกษัตริยาธิราช (ร.ร.นวก.) เป็นหน่วยขึ้นตรงของกองทัพอากาศซึ่งเป็น ส่วนหนึ่งขององค์กรของรัฐ มีหน้าที่ดำเนินการเกี่ยวกับการศึกษา การฝึกอบรม และการประเมินผลแก่นักเรียน นายเรืออากาศ (นกอ.) รวมทั้งสนับสนุนการผลิตบุคลากรด้านการบิน โดยมีผู้บัญชาการโรงเรียนนายเรืออากาศ นวมินทกษัตริยาธิราช (ผบ.ร.ร.นวก.) เป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบ โดยดำเนินการจัดการศึกษาภายใต้ปรัชญา

ที่ว่า “ผลิตนายทหารสัญญาบัตรของกองทัพอากาศ (ทอ.) ผู้เปรียบพร้อมด้วยความรู้ความสามารถด้านวิชาการ วิชาทหาร คุณลักษณะผู้นำทหาร และคุณธรรมจริยธรรม พร้อมทั้งสามารถพัฒนาตนเองให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงได้” และวิสัยทัศน์ที่ว่า “สถาบันหลักในการผลิตผู้นำและแหล่งองค์ความรู้ด้านการบินของชาติ”

ดังนั้นโรงเรียนนายเรืออากาศนวมินทกษัตริยาธิราชซึ่งเป็นหน่วยขึ้นตรงของกองทัพอากาศ จึงจำเป็นต้องนำหลักของการบริหารความต่อเนื่องทางธุรกิจมาใช้ เพราะจะทำให้การให้บริการ คือ การจัดการเรียนการสอนให้กับ นนอ. มีความต่อเนื่องและรองรับสถานการณ์การระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ของ รร.นบก. ได้ เพื่อความต่อเนื่องในการผลิตนายทหารสัญญาบัตรให้กับกองทัพอากาศต่อไป โดยการดำเนินการทบทวนและปรับปรุงแนวทางบริหารความต่อเนื่องทางธุรกิจให้เป็นปัจจุบันตาม 6 องค์ประกอบหลัก ประกอบด้วย 1) การบริหารโครงการจัดการความต่อเนื่อง 2) การศึกษาและทำความเข้าใจองค์กร 3) การกำหนดกลยุทธ์ในการสร้างความต่อเนื่อง 4) การพัฒนาและเตรียมการตอบสนองต่อเหตุการณ์ในภาวะฉุกเฉิน 5) การทดสอบปรับปรุง และทบทวนแผน 6) การปลูกฝัง BCM ให้เป็นส่วนหนึ่งของวัฒนธรรมองค์กร ซึ่งเป็นไปตามแนวทางของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการที่ได้จัดทำคู่มือการบริหารความพร้อมต่อสภาวะวิกฤตเพื่อรองรับการดำเนินการกิจให้บริหารประชาชนได้อย่างต่อเนื่องในสภาวะวิกฤตให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ได้มุ่งเน้นการนำระบบบริการอิเล็กทรอนิกส์ (e-Service) รวมทั้งเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการบริหารงานและให้บริการ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ, 2563) ซึ่งจะตรงกับยุทธศาสตร์ 20 ปี (พ.ศ.2561 - 2580) ได้กำหนดแนวทางการพัฒนาขีดความสามารถในมิติไซเบอร์ (Cyber Domain) รวมทั้งการริเริ่มและวางรากฐานสำคัญในการพัฒนาขีดความสามารถในมิติอวกาศ (Space Domain) เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติการในมิติทางอากาศ (Air Domain) และเตรียมความพร้อมในการป้องกันภัยคุกคามในมิติดังกล่าวทั้งในปัจจุบันและในอนาคตตามวิสัยทัศน์ “กองทัพอากาศชั้นนำในภูมิภาค” (One of the Best Air Forces in ASEAN) (กองทัพอากาศไทย, 2563)

วัตถุประสงค์

เพื่อนำเสนอหลักการบริหารความต่อเนื่องทางธุรกิจมาปรับใช้ในการบริหารองค์กรในสภาวะวิกฤตช่วงสถานการณ์โควิด 2019 (COVID-19) ของโรงเรียนนายเรืออากาศนวมินทกษัตริยาธิราช

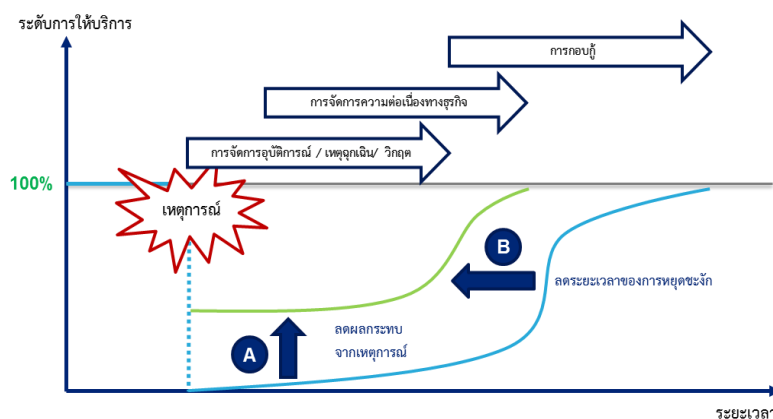
การบริหารจัดการภัยพิบัติและสภาวะวิกฤติ

ในอดีตแนวทางในการบริหารจัดการด้านภัยพิบัติจะมุ่งเน้นในการปฏิบัติการแบบเชิงรับตามหลักการ “การบริหารจัดการภัยพิบัติ (Disaster Management: DM)” ซึ่งให้ความสำคัญกับการช่วยเหลือรักษาชีวิตให้การบรรเทาทุกข์ และเผชิญกับสถานการณ์ในภาวะวิกฤตเมื่อภัยได้เกิดขึ้นแล้ว รวมทั้งการฟื้นฟูหลังเกิดภัย แต่จากความตระหนักถึงผลกระทบที่เกิดขึ้นจากภัยพิบัติและความเข้าใจเกี่ยวกับความเสี่ยงจากภัยพิบัติที่มากขึ้น ทำให้ทั่วโลกให้การยอมรับร่วมกันว่า ผลกระทบจากภัยพิบัตินั้นสามารถบริหารจัดการได้โดยไม่ต้องรอให้เกิดเหตุการณ์ภัยพิบัติขึ้นก่อน และได้เริ่มให้ความสำคัญกับ “การบริหารจัดการความเสี่ยงจากภัยพิบัติ (Disaster Risk Management: DRM)” ซึ่งแนวทางการปฏิบัติที่มุ่งเน้นความเข้าใจในเรื่องความเสี่ยง และการจัดการกับ

ปัจจัยความเสี่ยงจากภัยพิบัติอย่างเป็นระบบ ให้ความสำคัญกับกิจกรรมตั้งแต่ก่อนเกิดภัย ระหว่างเกิดภัย และภายหลังการเกิดภัยอย่างครบวงจร ได้แก่ การประเมินความเสี่ยงจากภัยพิบัติ (Disaster Risk Assessment) การป้องกันและลดผลกระทบ (Prevention & Mitigation) และการเตรียมความพร้อม (Preparedness) ก่อนเกิดภัย การเผชิญเหตุการณ์ฉุกเฉิน (Response) เมื่อเกิดภัยและการฟื้นฟู (Recovery) ภายหลังการเกิดภัย

การดำเนินงานแบบเชิงรุกในการบริหารจัดการความเสี่ยงจากภัยพิบัติ จะมุ่งเน้นในการลดปัจจัยต่าง ๆ ที่ก่อให้เกิดความเสี่ยงก่อนที่จะภัยจะเกิดขึ้น โดยให้ความสำคัญกับการประเมินความเสี่ยง (Risk Assessment) เพื่อให้รู้และเข้าใจถึงต้นเหตุของความเสี่ยง เพื่อใช้เป็นแนวทางในการวางมาตรการต่าง ๆ สำหรับจัดการกับต้นตอของความเสี่ยงให้หมดไปหรือให้ลดน้อยลงเท่าที่จะทำได้เพื่อที่จะถ่ายโอนหรือกระจายความเสี่ยง หรือในกรณีที่ยังมีความเสี่ยงหลงเหลืออยู่ให้สามารถเตรียมความพร้อมเพื่อรับมือกับการเกิดภัยได้อย่างมีประสิทธิภาพ แม้การลดความเสี่ยงจากภัยพิบัติจะสามารถดำเนินการได้ในทุกระยะของการบริหารจัดการความเสี่ยงจากภัยพิบัติ แต่ในการดำเนินการเชิงรุกก่อนเกิดภัยพิบัติจะให้ความสำคัญเป็นกรณีพิเศษกับ “การป้องกันและลดผลกระทบ” ที่มุ่งเน้นในการขจัดผลกระทบจากเหตุการณ์ภัยพิบัติที่อาจเกิดขึ้นกับบุคคล หรือทรัพย์สินให้หมดไป เพื่อช่วยลดขนาดและผลกระทบจากภัยพิบัติรวมทั้ง “การเตรียมความพร้อม” ในการเตรียมรับมือกับภัยที่อาจเกิดขึ้นเพื่อเพิ่มโอกาสในการรักษาชีวิตให้ปลอดภัยจากภัยได้มากขึ้น โดยกิจกรรมดังกล่าวมีความสัมพันธ์กับกิจกรรมด้านการพัฒนาอย่างไม่สามารถแยกออกจากกันได้ หากสามารถดำเนินการเชิงรุกในการป้องกันและลดผลกระทบ ตลอดจนการเตรียมความพร้อมอย่างมีระบบ จะสามารถช่วยลดความรุนแรงและความถี่ของภัยพิบัติช่วยลดความล่าช้าและความประมาท ตลอดจนช่วยเสริมสร้างศักยภาพได้มาก (กรมการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กระทรวงมหาดไทย, 2557) แนวคิดการบริหารความต่อเนื่องทางธุรกิจ จะเน้นให้องค์กรควบคุมดูแลและป้องกันทรัพยากรที่สำคัญต่อการดำเนินงานหรือการให้บริการที่สร้างประโยชน์สูงสุดแก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย แต่หากเกิดอุบัติเหตุขึ้นแล้วการควบคุมภายในที่มีอยู่ไม่สามารถควบคุมดูแลและป้องกันได้ทั้งหมด จนส่งผลให้ระดับการดำเนินงานหรือให้บริการขององค์กรลดลง เมื่อนั้นองค์กร ต้องรีบดำเนินการให้ระดับการดำเนินงานหรือให้บริการกลับคืนมาในระดับที่เหมือนภาวะปกติดังภาพที่ 1

แนวคิดการบริหารความต่อเนื่องทางธุรกิจทาง



หมายเหตุ. จาก “คู่มือบริหารความต่อเนื่องทางธุรกิจต่อสภาวะวิกฤต” โดย สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ, 2563, (<https://www.opdc.go.th/file/reader/MHx8NDk3Nnx8ZmlsZV91cGxvYWQ>).

จากภาพที่ 1 เส้นกราฟในระดับ 100 เปอร์เซนต์ แสดงถึงการดำเนินการหรือการให้บริการในสภาวะปกติแต่เมื่อเกิดเหตุการณ์ฉุกเฉินหรือสภาวะวิกฤตขึ้น ระดับการดำเนินการอาจเป็นไปตามเส้นกราฟสีฟ้าที่ลดลงมาอยู่ในระดับ 0 และค่อย ๆ ขยับขึ้นจนกลับสู่ระดับ 100 เปอร์เซนต์ เหมือนเดิม การทำ BCM เป็นการปรับเส้นกราฟให้เป็ดงเส้นสีเขียว โดยลดผลกระทบใน 2 ด้าน ได้แก่ การลดระดับของผลกระทบให้อยู่ในระดับที่ยอมรับได้ (เช่น ปกติให้บริการได้วันละ 100 ราย เมื่อเกิดเหตุฉุกเฉินสามารถกลับมาให้บริการได้วันละ 30 ราย) และการลดระยะเวลาการหยุดชะงักให้สามารถกอบกู้การดำเนินการให้กลับเป็นปกติได้เร็วขึ้น โดยแบ่งออกเป็น 3 ช่วงเวลา ดังนี้

1. ช่วงระยะเวลาแรก เป็นการตอบสนองต่ออุบัติการณ์/เหตุฉุกเฉิน/วิกฤต (Incident/ Emergency Management) หากเหตุการณ์และความเสียหายขยายตัวไปในวงกว้าง การตอบสนองต้องยกระดับเป็นการบริหารจัดการวิกฤต (Crisis Management)

2. ช่วงการจัดการความต่อเนื่อง เป็นช่วงการทำให้เกิดความต่อเนื่องของกระบวนการทางธุรกิจ (Continuity Management) เพื่อให้องค์กรสามารถกลับมาดำเนินงานได้

3. ช่วงการกอบกู้ เป็นช่วงการดำเนินงานและการให้บริการกลับสู่สภาวะปกติ ซึ่งแบ่งเป็น 2 ระดับ

3.1 ระดับการดำเนินงานหรือการให้บริการที่องค์กรยอมรับได้กับผลกระทบที่เกิดขึ้นกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งหมดภายในระยะอันสั้น

3.2 ระดับที่องค์กรกลับมาให้บริการได้ปกติตามระยะเวลาที่กำหนด ของการดำเนินการกอบกู้กระบวนการทางธุรกิจ (Recovery)

ดังนั้นแนวทางในการบริหารจัดการภัยพิบัติและสภาวะวิกฤตจึงประกอบไปด้วย 3 กระบวนการ คือ 1) การดำเนินการก่อนเกิดภัยพิบัติและสภาวะวิกฤตที่มุ่งเน้นแนวทางการดำเนินการเพื่อป้องกันและลดผลกระทบจากสาธารณภัย 2) การดำเนินการระหว่างเกิดภัยพิบัติที่มุ่งเน้นแนวทางในการวางแผนการฉุกเฉินเพื่อระดมทรัพยากรที่มีอยู่เข้าช่วยเหลือ และ 3) การดำเนินการหลังเกิดภัยพิบัติที่มุ่งเน้นแนวทางการดำเนินงานเพื่อฟื้นฟูกิจกรรมต่าง ๆ ให้กับคืนสู่สภาวะปกติโดยเร็ว

การบริหารความต่อเนื่องทางธุรกิจ

ปัจจุบัน มีหลากหลายแนวทางและมาตรฐานในการบริหารความต่อเนื่องทางธุรกิจ โดยแนวทางที่ได้รับการใช้อย่างแพร่หลาย คือ BS25999 และเป็นต้นแบบของการพัฒนาไปสู่มาตรฐาน ISO22301 ซึ่งกำหนดให้มี 6 องค์ประกอบหลักเป็นวงจรการบริหารความต่อเนื่องทางธุรกิจ (BCM Life Cycle) ทั้งนี้ องค์กรสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้ โดยขอบเขตวิธีการบริหารจัดการและทรัพยากรที่ต้องใช้ใน BCM ของแต่ละ องค์กรอาจแตกต่างกันไปตามขนาด ประเภทภารกิจ และทรัพยากรที่ใช้งาน ดังนี้

1. การบริหารโครงการจัดการความต่อเนื่อง (BCM Programmed Management)

โครงการจัดการความต่อเนื่อง ถือว่าเป็นองค์ประกอบหลักและเป็นขั้นตอนแรกของการบริหารความต่อเนื่องทางธุรกิจ โดยเป็นขั้นตอนการจัดทำกรอบนโยบาย BCM โครงสร้าง BCM หน้าที่และความรับผิดชอบของบุคลากรที่เกี่ยวข้อง ตั้งแต่ผู้บริหารระดับสูงลงมาถึงพนักงานระดับต่าง ๆ รวมถึงการจัดตั้งทีมงานด้าน

BCM การกำหนดตัวชี้วัดผลการดำเนินงานของพนักงาน ขั้นตอนการปรับระดับของเหตุการณ์ (Incident Escalation Process) วิธีการบริหารโครงการบริหารความต่อเนื่องทางธุรกิจ และการติดตามพร้อมทั้งรายงานความคืบหน้า

2. การศึกษาและทำความเข้าใจองค์กร (Understanding the Organization)

การเข้าใจองค์กรเป็นกระบวนการทำความเข้าใจกับองค์กร ซึ่งหมายถึงความรู้และเข้าใจในสภาพและการดำเนินงานขององค์กรว่าจะรับผลกระทบหรือความเสี่ยงอย่างไร ผ่านวิธีการวิเคราะห์ผลกระทบทางธุรกิจ (Business Impact Analysis: BIA) และการประเมินความเสี่ยง (Risk Assessment: RA) เพื่อระบุความเร่งด่วนของกิจกรรมต่าง ๆ และระดับความสามารถที่ต้องการ เพื่อนำไปเป็นข้อมูลในการจัดระดับความสำคัญของกระบวนการ การกำหนดแนวทาง และการกำหนดกลยุทธ์ในข้อต่อไป

2.1 วิธีการวิเคราะห์ผลกระทบทางธุรกิจ (BIA)

เป็นการวิเคราะห์เกี่ยวกับระดับความสำคัญของกระบวนการผลิตสินค้า หรือการให้บริการในส่วนต่าง ๆ และระบุถึงผลกระทบที่จะเกิดขึ้นเมื่อเกิดการหยุดชะงักอันเนื่องมาจากภาวะวิกฤต ซึ่งในการดำเนินการนั้นต้องวิเคราะห์และกำหนดรายละเอียด ดังนี้

- กำหนดช่วงเวลาที่ยอมรับได้สูงสุดหากกระบวนการใด ๆ ขององค์กรหยุดชะงัก (Maximum Tolerable Downtime: MTD)

- กำหนดระดับของการดำเนินการที่ต่ำที่สุดเท่าที่สามารถทำได้หลังเกิดการหยุดชะงัก

- กำหนดระยะเวลาสูงสุดที่องค์กรยอมรับได้ในการกู้คืนระบบ ในกรณีที่กระบวนการใด ๆ ของธุรกิจเกิดการหยุดชะงัก (Recovery Time Objective: RTO) เช่น หากกำหนดค่า RTO เท่ากับ 1 วัน หมายถึง งานในส่วนนั้นต้องสามารถกู้ระบบให้สามารถกลับมาดำเนินการได้อย่างน้อยในระดับที่ยอมรับได้ภายในระยะเวลา 1 วัน

- การกำหนดปริมาณข้อมูลที่สูญหายที่องค์กรยอมรับได้ในช่วงเวลาหนึ่งที่เกิดการหยุดชะงัก (Recovery Point Objective)

- ระยะเวลาที่ใช้ในการฟื้นฟูกระบวนการต่าง ๆ ให้กลับคืนมาสู่ภาวะปกติหลังเกิดการหยุดชะงักไป (Work Recovery Time: WRT)

- การกำหนดระดับความสำคัญในการฟื้นฟูของกระบวนการต่าง ๆ

- การประเมินเกี่ยวกับทรัพยากรที่ต้องใช้ในการฟื้นฟูในแต่ละกระบวนการดำเนินงาน

จากการที่ต้องวิเคราะห์และกำหนดนั้น ผู้รับผิดชอบกระบวนการดำเนินงานต่าง ๆ จะเป็นผู้กำหนดแต่ละส่วน แต่ต้องให้ผู้บริหารรวมถึงผู้มีส่วนเกี่ยวข้องรับทราบและยอมรับในสิ่งที่กำหนดไว้ (สลิลาทิพย์ ทิพย์ไกรสร, 2555)

2.2 การประเมินความเสี่ยง (RA)

ธุรกิจต้องมีการประเมินถึงความเสี่ยงที่เกิดขึ้นจากภาวะวิกฤตต่าง ๆ ที่อาจจะเกิดขึ้น ซึ่งภาวะวิกฤตนั้นมักจะเป็นสถานการณ์ที่ไม่แน่นอนและบ่อยครั้งที่มักเกิดขึ้นโดยฉับพลัน อาทิ ภัยจากธรรมชาติ ประกอบด้วย แผ่นดินไหว ภูเขาไฟระเบิด วาตภัย อุทกภัย เป็นต้น และเมื่อเกิดภาวะวิกฤตขึ้นแล้ว

ก็มักจะส่งผลกระทบต่อธุรกิจ จนทำให้ธุรกิจนั้นเกิดการหยุดชะงักและเกิดความเสียหายได้ ดังนั้น หากประเมินแล้วว่า ความเสี่ยงเหล่านั้นหรือภาวะวิกฤตต่าง ๆ มีโอกาสที่จะเกิดขึ้นก็จะได้วางแผนและเตรียมการรับมือกับเหตุการณ์ที่อาจจะเกิดขึ้น ดังนั้น การวิเคราะห์ประเภทของความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นและส่งผลกระทบต่อธุรกิจ จึงถือว่าเป็นขั้นตอนที่สำคัญ ซึ่งการวิเคราะห์ประเภทของสภาวะวิกฤตที่มีโอกาสจะส่งผลกระทบต่อธุรกิจ ซึ่งภาวะวิกฤตหรือภัยพิบัตินั้น สามารถจำแนกได้ 2 ประเภท (Gibb & Steven, 2006) ได้แก่

2.2.1 สภาวะวิกฤตอันเนื่องมาจากการกระทำของมนุษย์ (Man-made Disaster) หมายถึง สถานการณ์ที่เกิดขึ้นจากการกระทำของมนุษย์ เช่น ความไม่มีเสถียรภาพทางการเมือง การจลาจล สงคราม การก่อการร้าย รวมถึงในเรื่องความขัดแย้งของเชื้อชาติ ศาสนา เป็นต้น

2.2.2 สภาวะวิกฤตอันเนื่องมาจากภัยธรรมชาติ (Natural Disaster) หมายถึง สถานการณ์ที่เกิดขึ้นเองตามธรรมชาติ โดยอาจจะเกิดมาจากความเปลี่ยนแปลงทางสภาพอากาศ ภูมิประเทศ เช่น ภัยธรรมชาติหรือโรคระบาดต่าง ๆ ส่งผลให้เกิดความเสียหายอย่างมากต่อการดำเนินงาน

จากการที่ต้องประเมินความเสี่ยงจะเห็นได้ว่า องค์กรจะมีประเภทของความเสี่ยงและผลกระทบ จากความเสี่ยงที่แตกต่างกัน องค์กรจึงต้องมีการประเมินความเสี่ยงที่สำคัญที่อาจทำให้เกิดการหยุดชะงัก ในการดำเนินงาน

3. การกำหนดกลยุทธ์ในการสร้างความต่อเนื่อง BCM (Determining BCM strategy)

การกำหนดแนวทางในการตอบสนองต่อการหยุดชะงักของการดำเนินงานขององค์กร ได้แก่ กลยุทธ์ กู้คืนการดำเนินงาน (Recovery Strategy) ซึ่งเป็นขั้นตอนที่ต้องจัดทำก่อนการพัฒนาและเตรียมการตอบสนอง ต่อเหตุการณ์ในภาวะฉุกเฉิน และการกำหนดกลยุทธ์ด้านการจัดการทรัพยากรที่เหมาะสม ตามข้อมูลที่ได้ จากการวิเคราะห์ผลกระทบทางธุรกิจ (BIA) ซึ่งประกอบด้วยเรื่อง บุคลากร (People) สถานที่ปฏิบัติงาน (Premise) อุปกรณ์และเครื่องมือ (Equipment) เทคโนโลยี (Technology) ข้อมูล (Information) และผู้ผลิต สินค้าหรือผู้ให้บริการ (Suppliers)

4. การพัฒนาและเตรียมการกับเหตุการณ์ในภาวะฉุกเฉิน (Developing and Implementing BCM Response)

หลังจากที่ได้มีการกำหนดกลยุทธ์เรียบร้อยแล้ว จะต้องจัดทำแผนงานเตรียมตอบสนองต่อภาวะ ฉุกเฉิน โดยให้เป็นไปตามกรอบยุทธศาสตร์ที่กำหนดไว้ ดังต่อไปนี้

- Incident Management Plans (IMP) เพื่อจัดการกับวิกฤตฉุกเฉินที่เกิดขึ้น
- Emergency/ Crisis Management Plan (CMP) เพื่อจัดการกับวิกฤตฉุกเฉินที่เกิดขึ้น และผลกระทบต่าง ๆ
- Business Continuity Plans (BCP) เพื่อบริหารการดำเนินภารกิจอย่างต่อเนื่อง โดยมุ่งทำ ขั้นตอนงานที่ฉุกเฉินต่อภารกิจและใช้ทรัพยากรหลักอย่างเหมาะสม พร้อมทั้งเตรียมแผนรับสถานการณ์ ที่ส่งผลกระทบ
- Recovery Plans (RP) หรือแผนกู้คืนภารกิจหลังภัยพิบัติผ่านพ้นไป

5. การทดสอบ ปรับปรุง และทบทวนแผน (Exercising Maintaining and Reviewing)

เป็นขั้นตอนที่สำคัญ เนื่องจากเป็นกระบวนการที่ทำให้แน่ใจได้ว่า BCM ที่ได้จัดทำขึ้นสามารถใช้ได้จริงรวมทั้งเพื่อเตรียมความพร้อม ตลอดจนตรวจสอบความสามารถของบุคลากร และประสิทธิภาพของแผนในการตอบสนองต่อวิกฤตการณ์ โดยรูปแบบการทดสอบอาจมีตั้งแต่ระดับง่ายไปหายาก ดังนี้

- Call Tree คือ การซ้อมการแจ้งเหตุฉุกเฉินให้กับสมาชิกทีมงานที่เกี่ยวข้องตามผังรายชื่อทางโทรศัพท์
- Tabletop Testing คือ การประชุมแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับทุกหน่วยที่เกี่ยวข้อง โดยจำลองโจทย์สถานการณ์ขึ้นมา และลองนำแผน BCP มาพิจารณาว่า ใช้ตอบโจทย์แต่ละขั้นตอนได้หรือไม่
- Simulation คือ การทดสอบโดยจำลองสถานการณ์เสมือนจริง และลองใช้แผน BCP มาประยุกต์ใช้
- Full BCP Exercise คือ การทดสอบเต็มรูปแบบและใกล้เคียงสถานการณ์จริงมากที่สุด

6. การปลูกฝัง BCM ให้เป็นส่วนหนึ่งของวัฒนธรรมองค์กร (Embedding BCM in the Organization's Culture)

เป็นขั้นตอนที่สำคัญประการหนึ่งในการทำให้ BCM ผสมกลมกลืนเข้าจนเป็นวัฒนธรรมองค์กร โดยเป็นเรื่องที่ต้องใช้เวลาและจิตวิทยาที่จะทำให้เจ้าหน้าที่ทุกคนได้ซึมซาบและเข้าใจถึงความสำคัญของ BCM ตลอดจนบทบาทหน้าที่ที่ทุกคนพึงมี เพื่อให้ภารกิจสามารถดำเนินต่อไปได้ในยามที่เกิดเหตุวิกฤต

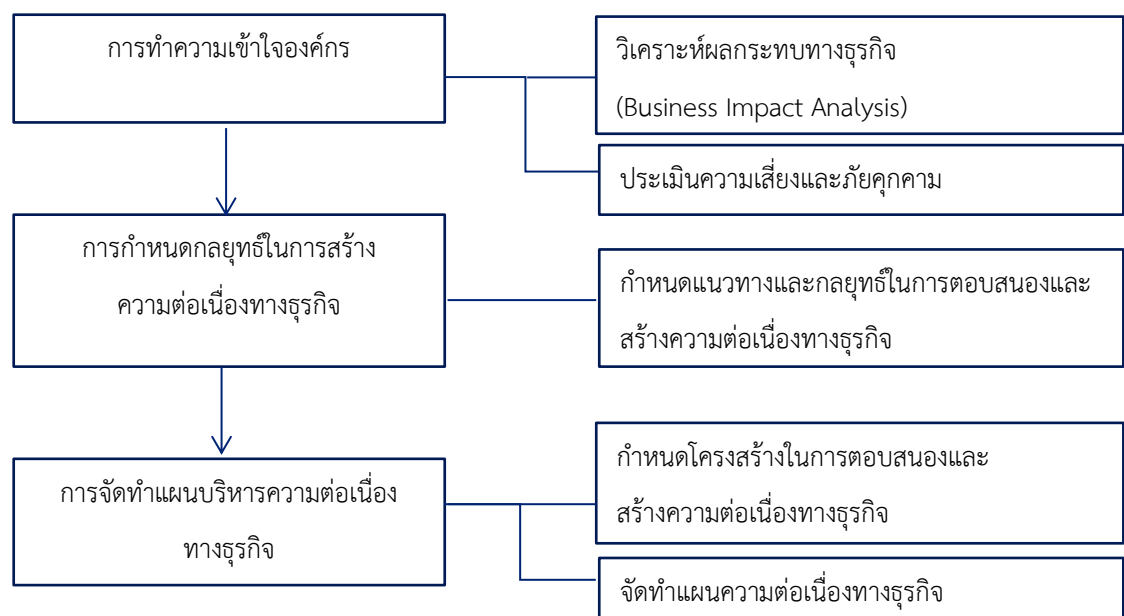
ปัจจุบันการบริหารความต่อเนื่องทางธุรกิจ (Business Continuity Management: BCM) มีความจำเป็นอย่างยิ่ง เนื่องจากการเกิดภัยพิบัติสร้างความเสียหายมหาศาลแก่ชีวิตและทรัพย์สิน การบริหารจัดการความต่อเนื่องทางธุรกิจ นอกจากแนวทาง BS25999 แล้ว ยังมีมาตรฐาน ISO 22301 และ มอก.22301 ที่องค์กรสามารถพิจารณาและประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการและพัฒนาความต่อเนื่องได้ เพื่อเป็นมาตรฐานให้องค์กรมีการบริหารจัดการแบบองค์รวม บ่งชี้ภัยคุกคามต่อองค์กร และผลกระทบของภัยคุกคามนั้นต่อการดำเนินงาน และเป็นกรอบการสร้างขีดความสามารถในตอบสนองและปกป้องผลประโยชน์ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ชื่อเสียง ภาพลักษณ์ และกิจกรรมที่สร้างมูลค่าที่มีประสิทธิผล ซึ่ง ISO 22301 : 2012 Societal Security – Business Continuity Management Systems เป็นมาตรฐานการบริหารจัดการความต่อเนื่องทางธุรกิจที่บริหารจัดการแบบองค์รวม (Holistic Management) ในการบ่งชี้ภัยคุกคามที่อาจเกิดขึ้น และผลกระทบจากภัยคุกคามดังกล่าวที่มีต่อการดำเนินธุรกิจขององค์กร และถ้าสิ่งนั้นเกิดขึ้นองค์กรต้องมีการจัดเตรียมกรอบการทำงานในการสร้างความยืดหยุ่นขององค์กรให้มีความสามารถในการตอบสนอง และปกป้องผลประโยชน์ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหลัก ชื่อเสียง เครื่องหมายการค้า และกิจกรรมที่สร้างมูลค่าได้อย่างมีประสิทธิภาพ ระบบการบริหารจัดการ (Management System) มาตรฐานฉบับนี้ประยุกต์ใช้รูปแบบ “Plan-Do-Check-Act” (PDCA) ในการวางแผนจัดทำ การนำไปปฏิบัติดำเนินการ การเฝ้าระวัง การทบทวน การรักษาไว้ และการปรับปรุงประสิทธิผลอย่างต่อเนื่องของระบบการบริหารความต่อเนื่องทางธุรกิจ โดยแต่ละขั้นตอนครอบคลุมกิจกรรมต่าง ๆ ดังนี้ 1) Plan (Establish) จัดทำนโยบายความต่อเนื่องทางธุรกิจ วัตถุประสงค์ เป้าหมาย การควบคุม กระบวนการ และขั้นตอนการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อปรับปรุงความต่อเนื่องทางธุรกิจ เพื่อให้ได้ผลลัพธ์ที่สอดคล้องกับนโยบายและวัตถุประสงค์ขององค์กรโดยรวม 2) Do

(Implement and operate) การนำไปปฏิบัติ และการดำเนินการตามนโยบายความต่อเนื่องทางธุรกิจ การควบคุม กระบวนการ และขั้นตอนการปฏิบัติงาน 3) Check (Monitor and review) การเฝ้าระวัง และ ทบทวนผลการดำเนินงาน เปรียบเทียบกับนโยบายความต่อเนื่องทางธุรกิจและวัตถุประสงค์ การรายงานผล การเฝ้าระวังต่อผู้บริหารเพื่อการทบทวน กำหนดและมอบหมายให้ดำเนินการเพื่อแก้ไขและปรับปรุง 4) Act (Maintain and improve) การคงรักษาไว้และปรับปรุงระบบการบริหารความต่อเนื่องทางธุรกิจ โดยการ ดำเนินการปฏิบัติการแก้ไขที่ขึ้นอยู่กับการทบทวนฝ่ายบริหาร และการทบทวนขอบข่ายของระบบ การบริหารความต่อเนื่องทางธุรกิจ และนโยบายความต่อเนื่องทางธุรกิจและวัตถุประสงค์ (Cliff, 2017)

แผนการบริหารความต่อเนื่องทางธุรกิจ

ภาพที่ 2

โครงสร้างของแผนความต่อเนื่องทางธุรกิจ



หมายเหตุ. จาก “คู่มือบริหารความต่อเนื่องทางธุรกิจต่อสภาวะวิกฤต” โดย สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ, 2563, (<https://www.opdc.go.th/file/reader/MHx8NDk3Nnx8ZmlsZV91cGxvYWQ>).

แผนบริหารความต่อเนื่องทางธุรกิจ (Business Continuity Plan: BCP) คือ แผนการปฏิบัติงานที่ทำให้ องค์กรดำเนินต่อไปได้แม้จะเกิดการหยุดชะงักก็ตาม โดยจะต้องกำหนดรายละเอียดผู้รับผิดชอบเป็นรายบุคคล กระบวนการในการดำเนินงานรวมถึงทรัพยากรต่าง ๆ ที่ต้องใช้ ซึ่งมีแนวทางในการจัดทำแผนดำเนินธุรกิจ ต่อเนื่อง เพื่อให้องค์กรนำไปปรับใช้ให้เหมาะสมและสอดคล้องกับการดำเนินงานและการให้บริการขององค์กร การบริหารความพร้อมต่อสภาวะวิกฤต สามารถแบ่งโครงสร้างที่สำคัญออกเป็น 3 ขั้นตอนหลัก และ 5 ขั้นตอนย่อย ดังภาพที่ 2

แนวทางการบริหารความต่อเนื่องทางธุรกิจของโรงเรียนนายเรืออากาศนวมินทกษัตริยาธิราชในสภาวะวิกฤตช่วงสถานการณ์โควิด 2019 (COVID-19)

ในอดีตวิกฤติโรคระบาดอาจไม่ได้เป็นหนึ่งในภัยคุกคามที่ก่อให้เกิดความเสี่ยงต่อการดำเนินงาน แต่ทว่าภาวะวิกฤตช่วงสถานการณ์โควิด 2019 (COVID-19) ที่มีความรุนแรงมากขึ้นเริ่มส่งผลทำให้องค์กรไม่สามารถจะดำเนินงานในรูปแบบปกติได้ หรือส่งผลทำให้การดำเนินงานหยุดชะงัก ดังนั้นในสถานการณ์การระบาดของขณะนี้การบริหารความต่อเนื่องทางธุรกิจ (Business Continuity Management: BCM) โดยการจัดทำแผนความต่อเนื่องทางธุรกิจ (Business Continuity Plan: BCP) ควรต้องดำเนินการอย่างเร่งด่วน โดยแบ่งเป็น 6 ขั้นตอน ดังนี้

1. การบริหารโครงการจัดการความต่อเนื่อง (BCM Programmed Management) ของ รร.นกก. ดำเนินการโดย ผบ.รร.นกก. กำหนดนโยบายในด้านการบริหารความต่อเนื่องทางธุรกิจและทำความเข้าใจเกี่ยวกับการดำเนินงาน โดยวิเคราะห์ผลกระทบและการประเมินความเสี่ยงของสถานการณ์การระบาดของ COVID-19 พร้อมทั้งการกำหนดหน้าที่งานหรือกระบวนการดำเนินงานที่สำคัญ คือ การจัดการเรียนการสอนให้กับ นนอ. ที่อาจหยุดชะงักอันเนื่องมาจากสถานการณ์การระบาดของ COVID-19 ที่ต้องเฝ้าระวังและหาทางรับมือเป็นลำดับต้น ๆ และพิจารณาจัดสรรทรัพยากรที่จำเป็น ได้แก่ อาจารย์ผู้สอน นักเรียน เครื่องคอมพิวเตอร์ อินเทอร์เน็ต และอุปกรณ์การเรียนการสอนต่าง ๆ เพื่อให้ดำเนินงานต่อไปได้อย่างไม่ติดขัด ที่สำคัญ รร.นกก. ได้หาช่วงเวลาที่เหมาะสมในการเริ่มใช้แผนความต่อเนื่องทางธุรกิจ โดยในกรณีการแพร่ระบาดของ COVID-19 แนะนำให้ยึดประกาศจากรัฐบาลหรือจำนวนผู้ป่วยเป็นตัววัดสถานการณ์ว่า ควรเริ่มใช้แผนความต่อเนื่องทางธุรกิจเมื่อใด

2. การศึกษาและทำความเข้าใจองค์กร (Understanding the Organization) ของ รร.นกก. ซึ่งจากการประเมินผลกระทบทางธุรกิจและการวิเคราะห์ความเสี่ยงที่เห็นได้ชัดในวิกฤติการระบาดของ COVID-19 คือ ความเสี่ยงที่เกี่ยวกับสภาวะวิกฤตอันเนื่องมาจากภัยธรรมชาติ (Natural Disaster) การระบาดของ COVID-19 ส่งผลให้เกิดการขาดแคลนบุคลากรที่สำคัญ ทั้งอาจารย์ผู้สอนและ นนอ. ที่ไม่สามารถเข้ารับการเรียนการสอนได้ ส่งผลให้การดำเนินงานหยุดชะงักและเกิดความไม่ต่อเนื่อง อาจนำมาซึ่งผลกระทบต่อชื่อเสียงและความน่าเชื่อถือขององค์กรในด้านคุณภาพการศึกษาและคุณภาพนักเรียนในอนาคต เนื่องจากการสูญเสียโอกาสในการถ่ายทอดความรู้ให้กับ นนอ. และผู้รับบริการทางด้านวิชาการต่าง ๆ และที่จะขาดไม่ได้ คือ รร.นกก. ต้องกำหนดระยะเวลาเป้าหมายในการฟื้นคืนสภาพเป็นปกติภายในระยะเวลาที่กำหนดด้วย (Recovery Time Objective: RTO) โดยอย่างช้า คือ ต้องทำการเรียนการสอนได้ภายในระยะเวลา 1 วัน

3. การกำหนดกลยุทธ์ในการสร้างความต่อเนื่อง BCM (Determining BCM strategy) ของ รร.นกก. ดำเนินการโดย ผบ.รร.นกก. กำหนดนโยบายในด้านการบริหารความต่อเนื่องทางธุรกิจ โดยมุ่งเป้าไปที่การจัดการเรียนการสอนของ นนอ. เป็นหลัก ซึ่งในการเรียนการสอนนั้นมีทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติของหลักวิชาการและการฝึกวิชาทหาร ในกรณีเกิดการระบาดของ COVID-19 ต้องปรับเปลี่ยนให้ทันต่อสถานการณ์ หากมีการระบาดเกิดขึ้นต้องงดการฝึกทางปฏิบัติของหลักวิชาการและการฝึกวิชาทหารเนื่องจากลดการใกล้ชิดระหว่างบุคคลและหันมาสอนภาคทฤษฎีแบบออนไลน์แทน และมีการจัดวัคซีนป้องกัน

การระบาดของ COVID-19 ให้กับบุคลากรทุกคนใน รร.นกก. และมีมาตรการเฝ้าระวัง คือ การสวมหน้ากากอนามัยเมื่ออยู่ร่วมกันในที่สาธารณะ งดการปล่อยนักเรียนกลับบ้าน พร้อมกับการจัดเตรียมระบบอินเทอร์เน็ต อุปกรณ์คอมพิวเตอร์ จอภาพ และห้องในการจัดการเรียนการสอน ซึ่งมีการเว้นระยะห่างอย่างเหมาะสม โดยหน้าที่ผู้รับผิดชอบดูแลหลัก คือ กองการศึกษา กรมนักเรียนรักษาพระองค์ และกองวิชาทหาร โรงเรียนนายเรืออากาศนวมินทกษัตริยาธิราช

4. การพัฒนาและเตรียมการกับเหตุการณ์ในภาวะฉุกเฉิน (Developing and Implementing BCM Response) ของ รร.นกก. ต้องจัดทำมาตรการและแนวทางการรับมือที่สามารถปฏิบัติได้จริง โดยประสานความร่วมมือกันระหว่างผู้รับผิดชอบดูแลหลัก คือ กองการศึกษา กรมนักเรียนรักษาพระองค์ และกองวิชาทหาร โรงเรียนนายเรืออากาศนวมินทกษัตริยาธิราช เพื่อกำหนดมาตรการหรือวิธีสำรองในการจัดการเรียนการสอน ต้องคำนึงถึงการนำไปใช้ได้จริง มีความเหมาะสมกับองค์กร เช่น การปฏิบัติงานของบุคลากรสามารถทำงานจากที่บ้านทำได้จริงหรือไม่ เครื่องมือหรือเทคโนโลยีขององค์กรสามารถรองรับการทำงานของบุคลากรหรือไม่ ข้อมูลที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานอยู่ในรูปแบบดิจิทัลที่พร้อมต่อบุคลากรหรือไม่ ฉะนั้นก่อนที่องค์กรจะเริ่มมาตรการทำงานที่บ้าน (Work from Home) องค์กรควรทำการประเมินความพร้อมของปัจจัยต่าง ๆ ที่จะสนับสนุนการทำงานอย่างเพียงพอ ซึ่ง “ในภาวะวิกฤติช่วงสถานการณ์การระบาดของ COVID-19 ทำให้องค์กรต้องปรับตัวเข้าสู่การผสมผสานเทคโนโลยีดิจิทัลเข้าไปในทุกองค์ขององค์กรอย่างเต็มรูปแบบ (Digital Transformation)” ไปโดยปริยาย ซึ่งตรงกับแนวทางการพัฒนาขีดความสามารถในมิติไซเบอร์ (Cyber Domain) ของกองทัพอากาศ

5. การทดสอบ ปรับปรุง และทบทวนแผน (Exercising Maintaining and Reviewing) ของ รร.นกก. ต้องจำลองสถานการณ์การเรียนการสอนแบบออนไลน์ ทดลองระบบ การจัดสถานที่ และระบบการสื่อสารต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับสถานการณ์และแผนที่วางไว้

6. การปลูกฝัง BCM ให้เป็นส่วนหนึ่งของวัฒนธรรมองค์กร (Embedding BCM in the Organization's Culture) ของ รร.นกก. ต้องสื่อสารมาตรการและแนวทางการรับมือไปยังผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหลักและบุคลากรอย่างทั่วถึงเป็นอีกหนึ่งหัวใจหลัก เพราะหากไม่ได้รับการสื่อสารที่เหมาะสมและทั่วถึงเกี่ยวกับมาตรการที่วางไว้ อาจก่อให้เกิดความวุ่นวายหรือคลั่งไถ้ที่มาจากความเข้าใจผิดว่า องค์กรไม่ได้เห็นค่าหรือความสำคัญของชีวิตและความปลอดภัยของบุคลากร ทำให้บุคลากรอาจหมดศรัทธาในองค์กรได้ จนเกิดผลเสียในระยะยาวต่อองค์กร หากองค์กรสามารถสื่อสารมาตรการรับมือสถานการณ์ได้อย่างเหมาะสม ชัดเจน และทันการจะทำให้องค์กรสามารถก้าวข้ามวิกฤตไปได้ เนื่องจากบุคลากรรู้สึกสบายใจและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติตามในทุกขั้นตอนที่ระบุไว้ในแผนความต่อเนื่องทางธุรกิจ

บทสรุป

สำหรับทัศนะของผู้เขียนเชื่อว่า การสนับสนุนส่งเสริมมาตรการการบริหารความต่อเนื่องทางธุรกิจในสภาวะวิกฤต (Business Continuity Management: BCM) โดยมีการจัดทำแผนความต่อเนื่องทางธุรกิจ (Business Continuity Plan: BCP) จะเป็นหนทางหนึ่งที่ทำให้องค์กรสามารถผ่านพ้นสภาวะวิกฤตช่วง

สถานการณ์โควิด 2019 (COVID-19) ในครั้งนี้ไปได้อันเนื่องมาจากการหยุดชะงักการดำเนินงานมากกว่าองค์กรที่ไม่มีแผนงานนี้ ดังนั้น มาตรการเตรียมความพร้อมในการบริหารความต่อเนื่องทางธุรกิจของ รร.นกก. และหน่วยขึ้นตรงของกองทัพอากาศทุกหน่วยในสภาวะวิกฤตช่วงสถานการณ์โควิด 2019 ต้องใช้แนวทางบริหารความต่อเนื่องทางธุรกิจซึ่งเป็นไปตามแนวทางของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการที่ได้จัดทำคู่มือบริหารความต่อเนื่องทางธุรกิจต่อสภาวะวิกฤต เพื่อรองรับการดำเนินการกิจการให้บริการได้อย่างต่อเนื่องในสภาวะวิกฤตให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ พร้อมทั้งดำเนินการทบทวนและปรับปรุงแผนการดำเนินงานให้เป็นปัจจุบัน โดยใช้แนวทางบริหารความต่อเนื่องซึ่งสอดคล้องกับมาตรฐานสากล BS25999 ที่ได้รับการใช้อย่างแพร่หลาย มี 6 องค์ประกอบหลัก ประกอบด้วย 1) การบริหารโครงการจัดการความต่อเนื่อง 2) การศึกษาและทำความเข้าใจองค์กร 3) การกำหนดกลยุทธ์ในการสร้างความต่อเนื่อง 4) การพัฒนาและเตรียมการกับเหตุการณ์ในภาวะฉุกเฉิน 5) การทดสอบ ปรับปรุง และทบทวนแผน และ 6) การปลูกฝัง BCM ให้เป็นส่วนหนึ่งของวัฒนธรรมองค์กร เพื่อเป็นต้นแบบของการพัฒนาไปสู่มาตรฐาน ISO 22301 : 2012 เพื่อการันตีความเชื่อมั่นและการปฏิบัติที่ได้รับการรับรองที่เป็นมาตรฐานสากล (ณัฐ เลิศฤทธิ์, 2560) ที่จะทำให้ รร.นกก. ได้รับการยอมรับในเรื่องการบริหารจัดการความต่อเนื่องทางธุรกิจที่สมบูรณ์และมีประสิทธิภาพ พร้อมทั้งขยายขอบเขตจนครอบคลุมไปยังองค์กรอื่นทั่วทั้งกองทัพอากาศ

เอกสารอ้างอิง

- กรมการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กระทรวงมหาดไทย. (2557). *การลดความเสี่ยงจากภัยพิบัติ สู่การพัฒนาที่ยั่งยืน* (พิมพ์ครั้งที่ 2). โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทยจำกัด.
- กองทัพอากาศไทย. (2563). ยุทธศาสตร์กองทัพอากาศ 20 ปี (พ.ศ.2561 – 2580) ฉบับปรับปรุง พ.ศ.2563. https://www.rtaf.mi.th/Th/Documents/Publication/RTAF%20Strategy_Final_04122563.pdf
- ณัฐ เลิศฤทธิ์. (2560). *การประเมินแผนบริหารความต่อเนื่องทางธุรกิจ บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ในภาวะประสบอุทกภัยและสภาวะวิกฤตในเขตกรุงเทพมหานคร* [สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สลิลทิพย์ ทิพย์ไกรสร. (2555). การบริหารความต่อเนื่องทางธุรกิจทางธุรกิจ...ทางรอดของธุรกิจภาวะวิกฤติ. *วารสารปัญญาวิวัฒน์*, 4(1), 68-77.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. (2563). *คู่มือการบริหารจัดการความพร้อมต่อสภาวะวิกฤต*. <https://www.opdc.go.th/file/reader/MHx8NDk3Nnx8ZmlsZV91cGxvYWQ>
- Cliff, F. (2017). Business continuity and disaster management within the public service in relation to a national development plan. *Journal of Business Continuity & Emergency Planning*, 11(3), 243-255.
- Gibb, F. & Steven, B. (2006). A Framework for business continuity management. *International Journal of Information Management*, 26, 128-141.

การส่งเสริมหลักประชาธิปไตยในกระทรวงกลาโหม Promoting Democratic Principles in the Ministry of Defense

ลิษา สิริปทุมมาศ^{1*}

Lisa Siripathummard

(Received: April 23, 2023; Revised: July 8, 2023; Accepted: July 13, 2023)

บทคัดย่อ

กฎหมายในลำดับชั้นพระราชบัญญัติของกระทรวงกลาโหมยังขาดหลักประชาธิปไตยบางประการที่สอดคล้องกับรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย หากเปรียบเทียบกับพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 ที่มีการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องให้สอดคล้องกับหลักประชาธิปไตยและรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาเปรียบเทียบกฎหมายในลำดับชั้นพระราชบัญญัติของกระทรวงกลาโหมกับพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 และหาแนวทางปรับปรุง แก้ไข หรือเพิ่มเติมเนื้อหาเกี่ยวกับหลักประชาธิปไตยในกฎหมายลำดับชั้นพระราชบัญญัติของกระทรวงกลาโหม

จากการศึกษาพบว่า กฎหมายในลำดับชั้นพระราชบัญญัติของกระทรวงกลาโหมไม่ปรากฏหลักความเป็นกลางทางการเมืองและการรับรองสิทธิเสรีภาพ ความเสมอภาคบางประการตามหลักประชาธิปไตยแก่ข้าราชการกระทรวงกลาโหมซึ่งไม่สอดคล้องกับรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย แต่ในข้อบังคับกระทรวงกลาโหมว่าด้วยข้าราชการกลาโหมกับการเมือง พ.ศ. 2499 ระเบียบกระทรวงกลาโหมว่าด้วยประมวลจริยธรรมและการรักษาจริยธรรม พ.ศ. 2564 และพระราชกฤษฎีการะเบียบข้าราชการพลเรือนกลาโหม พ.ศ. 2566 มีกฎเกณฑ์ที่สอดคล้องกับหลักประชาธิปไตยและรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย การศึกษานี้จึงมีข้อเสนอแนะให้มีการส่งเสริมหลักประชาธิปไตยในกฎหมายลำดับชั้นพระราชบัญญัติของกระทรวงกลาโหมเพื่อให้สอดคล้องกับการปกครองระบอบประชาธิปไตยและรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย โดยปรับปรุง แก้ไข เพิ่มเติมเนื้อหาหลักความเป็นกลางทางการเมืองของข้าราชการกระทรวงกลาโหมและโทษทางวินัย และรับรองสิทธิเสรีภาพ ความเสมอภาคบางประการแก่ข้าราชการกระทรวงกลาโหม แต่ทั้งนี้ต้องไม่ขัดกับมาตรา 27 วรคห้ำหรือบทบัญญัติอื่นในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 ซึ่งการปรับปรุงกฎหมายจะนำไปสู่ผลที่ทำให้ข้าราชการกระทรวงกลาโหมเป็นผู้ยึดถือหลักประชาธิปไตยและหลักนิติรัฐอย่างเคร่งครัด และกระทรวงกลาโหมพึงดำเนินการตามแนวนโยบายแห่งรัฐได้

คำสำคัญ: การส่งเสริม หลักประชาธิปไตย กระทรวงกลาโหม

¹ ส่วนการศึกษา โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า จ.นครนายก 26001

Academic Division, Chulachomklao Royal Military Academy, Nakhonnayok, 26001 Thailand.

* Corresponding Author E-mail: Lisa.siri@crma.ac.th

Abstract

There are some democratic principles that are absent from the laws and regulations governing the Ministry of Defense and not in conformity with the Constitution of the Kingdom of Thailand, which contrasts with the Civil Service Regulation Act, B.E. 2551 (2008) that has seen continuous reforms to conform with the Constitution. This article aims to study and compare the hierarchy of rules and regulations governing the Ministry of Defense with the Civil Service Regulation Act, B.E. 2551 (2008), and to recommend ways to amend the regulations to be more in conformity with democratic principles.

The study found that the principle of political neutrality and guarantees of rights, liberties, and equality are absent from the primary laws in the hierarchy of laws. Nevertheless, Royal Decree on the Regulation for Civilian Defense Officials, B.E. 2566 (2023), the Regulation on Code of Ethics and the Preservation of Ethics, B.E. 2564 (2021), and the Ministry of Defense's Regulations on Civil Servants and Politics, B.E. 2499 (1956) contain regulations that are consistent with democratic principles outlined in the Constitution. The study recommends that the principle of political neutrality, disciplinary action, and guarantees of rights, liberties, and equality be included in future amendments to the Ministry of Defense's laws and regulations. However, these amendments must not contravene the provisions of Article 27, Paragraph five, or other articles in the Constitution of the Kingdom of Thailand, B.E. 2560 (2017). The amendments should encourage defense officials to strictly adhere to democratic principles and establish a legal state that will allow the Ministry of Defense to adhere more closely to government policies.

Keywords: Promoting, Democratic Principles, Ministry of Defense

บทนำ

เริ่มตั้งแต่ประเทศไทยพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลภาครัฐโดยประกาศใช้พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2476 ในมาตรา 13 กำหนดให้การแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนสามัญต้องสอบแข่งขัน วิชาการยกเว้นแต่จะได้รับการยกเว้นตามกฎหมาย ต่อมาปรับปรุงและประกาศใช้พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2518 ที่กำหนดบทบาทหน้าที่เกี่ยวข้องทางการเมืองของข้าราชการพลเรือนอย่างชัดเจน เช่น ข้าราชการประจำต้องเป็นกลางทางการเมืองและมีให้ดำรงตำแหน่งทางการเมืองเพื่อแยกข้าราชการการเมืองมิให้ก้าวล่วงกับข้าราชการประจำตามเจตนารมณ์ของการปกครองระบอบประชาธิปไตย ซึ่งตราพระราชบัญญัติข้าราชการการเมือง พ.ศ. 2518 แยกอีกฉบับ ปลัดกระทรวงเป็นเจ้ากระทรวงฝ่ายประจำมีอำนาจในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการระดับอธิบดีลงมาซึ่งเป็นไปตามหลักการที่ให้ข้าราชการประจำปกครองตนเอง โดยให้อำนาจรัฐมนตรีให้คุณหรือโทษเฉพาะแก่ปลัดกระทรวงเท่านั้น การสับเปลี่ยนหมุนเวียน

ตำแหน่งบริหารระดับสูงทุก 4 ปี เพื่อให้เกิดความตื่นตัวต่อการปฏิบัติงาน แลกเปลี่ยนความรู้ประสบการณ์ของผู้บริหารให้มีประสิทธิภาพและป้องกันการผูกขาดอำนาจของผู้บริหาร ต่อมาพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535 เปลี่ยนบทบาทข้าราชการจากฝ่ายปกครองเป็นผู้ให้บริการ กำกับ ดูแล ส่งเสริมอำนวยความสะดวกแก่ประชาชนและติดตามประเมินผลให้เกิดประสิทธิภาพ การให้บริการแก่ประชาชนมีความสะดวกรวดเร็ว (สุภาพ สารพิมพ์, 2546, น. 220-221) เพื่อให้เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงของบริบทสังคมและสถานการณ์โลกในช่วงเวลานั้น และปัจจุบันพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 ได้รับรองสิทธิเสรีภาพ ความเสมอภาคและกำหนดหลักการปฏิบัติตนของข้าราชการพลเรือนในเรื่องทางการเมืองเพิ่มเติม พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนจึงมีพัฒนาการที่สอดคล้องกับหลักการที่สำคัญของหลักประชาธิปไตยอย่างต่อเนื่อง ซึ่งประกอบด้วยหลักอำนาจอธิปไตยของปวงชน หลักสิทธิเสรีภาพ หลักเสมอภาค และหลักภราดรภาพ (สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร, 2557, น. 11-12)

เมื่อศึกษาพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการทหาร พ.ศ. 2521 ไม่ปรากฏหลักความเป็นกลางทางการเมืองและขาดการรับรองสิทธิเสรีภาพ ความเสมอภาคบางประการตามหลักประชาธิปไตยแก่ข้าราชการทหารรวมถึงฉบับแก้ไขเพิ่มเติม 12 ฉบับ พระราชบัญญัติว่าด้วยวินัยทหาร พ.ศ. 2476 พบเรื่องการให้สิทธิร้องทุกข์แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา และพระราชบัญญัติจัดระเบียบราชการกระทรวงกลาโหม พ.ศ. 2551 มีบทบัญญัติที่กำหนดอำนาจหน้าที่ของกระทรวงกลาโหมต่อการปกครองระบอบประชาธิปไตยอย่างกว้าง แต่ในข้อบังคับกระทรวงกลาโหมว่าด้วยข้าราชการกลาโหมกับการเมือง พ.ศ. 2499 ระเบียบกระทรวงกลาโหมว่าด้วยประมวลจริยธรรมและการรักษาจริยธรรม พ.ศ. 2564 และพระราชกฤษฎีการะเบียบข้าราชการพลเรือนกลาโหม พ.ศ. 2566 มีกฎเกณฑ์และเนื้อหาที่สอดคล้องกับหลักประชาธิปไตยและรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย อีกทั้งมีความคล้ายคลึงกับพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 ด้วย

บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาเปรียบเทียบกฎหมายในลำดับชั้นพระราชบัญญัติของกระทรวงกลาโหมกับพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 และหาแนวทางปรับปรุง แก้ไขหรือเพิ่มเติมเนื้อหาเกี่ยวกับหลักประชาธิปไตยในกฎหมายลำดับชั้นพระราชบัญญัติของกระทรวงกลาโหม เช่น หลักความเป็นกลางทางการเมือง การรับรองสิทธิเสรีภาพ ความเสมอภาคบางประการแก่ข้าราชการกระทรวงกลาโหม แต่ทั้งนี้ต้องไม่ขัดกับมาตรา 27 วรคหำหรือบทบัญญัติอื่นในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 ซึ่งการปรับปรุงกฎหมายจะนำไปสู่ผลที่ทำให้ข้าราชการกระทรวงกลาโหมเป็นผู้ยึดถือหลักประชาธิปไตยและหลักนิติรัฐที่รัฐต้องผูกพันการกระทำกับกฎหมายและอยู่ภายใต้ระบบกฎหมายอย่างเคร่งครัด อีกทั้งยังทำให้กระทรวงกลาโหมซึ่งเป็นหน่วยงานของรัฐพึงสามารถดำเนินการตามแนวนโยบายแห่งรัฐที่กำหนดให้รัฐพึงเป็นผู้ส่งเสริมให้ประชาชนและชุมชนมีความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับการปกครองระบอบประชาธิปไตยและมีส่วนร่วมในการพัฒนาประเทศได้อย่างมีศักยภาพ ตามมาตรา 78 รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 และเป็นประโยชน์ทางอ้อมแก่ข้าราชการกระทรวงกลาโหมในเรื่องความรู้หลักความเป็นกลางทางการเมืองตามหลักประชาธิปไตยและหลักประกันสิทธิเสรีภาพ ความเสมอภาคในฐานะข้าราชการกระทรวงกลาโหมซึ่งเป็นสิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐานของประชาชน

ที่มา และปัญหาของหลักประชาธิปไตยในกฎหมายลำดับชั้นพระราชบัญญัติของกระทรวงกลาโหม

พระราชบัญญัติจัดระเบียบราชการกระทรวงกลาโหม พ.ศ. 2551 กำหนดหน้าที่กระทรวงกลาโหมที่เกี่ยวข้องกับหลักประชาธิปไตย ดังนี้ มาตรา 7 วางหลักไว้ว่า “การบริหารราชการของกระทรวงกลาโหมต้องดำเนินการตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี” และมาตรา 8 (3) วางหลักไว้ว่า “กระทรวงกลาโหมมีอำนาจหน้าที่ปกป้อง พิทักษ์รักษาผลประโยชน์แห่งชาติและการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข พัฒนาประเทศเพื่อความมั่นคงตลอดจนสนับสนุนภารกิจอื่นของรัฐในการพัฒนาประเทศ การป้องกันและแก้ไขปัญหามาจากภัยพิบัติและการช่วยเหลือประชาชน” ที่กำหนดหน้าที่ของกระทรวงกลาโหมต่อการปกครองระบอบประชาธิปไตยไว้อย่างกว้าง พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการทหาร พ.ศ. 2551 ไม่ปรากฏหลักความเป็นกลางทางการเมืองและขาดการรับรองสิทธิเสรีภาพ ความเสมอภาค บางประการ และพระราชบัญญัติว่าด้วยวินัยทหาร พ.ศ. 2476 คຸ້ມครองและให้สิทธิแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา เช่น ผู้มีอำนาจลงทัณฑ์ต้องพิจารณาอย่างถี่ถ้วนก่อนลงทัณฑ์ ห้ามใช้วิธีลงทัณฑ์อย่างอื่น หรือสิทธิร้องทุกข์ แต่ข้อบังคับกระทรวงกลาโหมว่าด้วยข้าราชการกลาโหมกับการเมือง พ.ศ. 2499 ระเบียบกระทรวงกลาโหมว่าด้วยประมวลจริยธรรมและการรักษาจริยธรรม พ.ศ. 2564 และพระราชกฤษฎีการะเบียบข้าราชการพลเรือนกลาโหม พ.ศ. 2566 มีกฎเกณฑ์และเนื้อหาที่สอดคล้องกับหลักประชาธิปไตยและรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย แต่ไม่เพียงพอที่จะนำไปสู่ผลที่ทำให้ข้าราชการกระทรวงกลาโหมเป็นผู้ยึดถือหลักประชาธิปไตยและหลักนิติรัฐอย่างเคร่งครัด ทำให้กระทรวงกลาโหมไม่สามารถดำเนินนโยบายแห่งรัฐที่รัฐพึงเป็นผู้ส่งเสริมให้ประชาชนและชุมชนมีความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับการปกครองระบอบประชาธิปไตย และมีส่วนร่วมในการพัฒนาประเทศได้อย่างเต็มศักยภาพ ตามมาตรา 78 รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 ที่บัญญัติว่า “รัฐพึงส่งเสริมให้ประชาชนและชุมชนมีความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และมีส่วนร่วมในการพัฒนาประเทศ ด้านต่าง ๆ การจัดทำบริการสาธารณะทั้งในระดับชาติและระดับท้องถิ่น การตรวจสอบการใช้อำนาจรัฐ การต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ รวมตลอดทั้งการตัดสินใจทางการเมืองและการอื่นใดบรรดาที่อาจมีผลกระทบต่อประชาชนหรือชุมชน” อันเป็นหน้าที่ในการสนับสนุนภารกิจอื่นของรัฐในการพัฒนาประเทศของกระทรวงกลาโหมตามมาตรา 8 (3) พระราชบัญญัติจัดระเบียบราชการกระทรวงกลาโหม พ.ศ. 2551 หากเปรียบเทียบกับพระราชบัญญัติข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 ที่กำหนดความเป็นกลางทางการเมืองและรับรองสิทธิเสรีภาพ ความเสมอภาคแก่ข้าราชการพลเรือนที่สอดคล้องกับหลักประชาธิปไตยและไม่ขัดกับรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 มาตรา 27 วรรคห้า บัญญัติว่า “บุคคลผู้เป็นทหาร ตำรวจ ข้าราชการ เจ้าหน้าที่อื่นของรัฐ และพนักงานหรือลูกจ้างขององค์กรของรัฐย่อมมีสิทธิและเสรีภาพเช่นเดียวกับบุคคลทั่วไป เว้นแต่ที่จำกัดไว้ในกฎหมายเฉพาะในส่วนที่เกี่ยวกับการเมือง สมรรถภาพ วินัย หรือจริยธรรม” ซึ่งทำให้ข้าราชการพลเรือนพึงดำเนินการนโยบายแห่งรัฐตามมาตรา 78 รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 ได้ อีกทั้งยังเป็นปัญหาของการใช้กฎหมายในหน่วยงานกระทรวงกลาโหมเพื่อการอ้างอิงที่เกี่ยวข้องกับหลักประชาธิปไตยที่มีความซับซ้อนยุ่งยากต้องให้ผู้ชำนาญเกี่ยวกับกฎระเบียบเป็นผู้สืบค้น

การเปรียบเทียบกฎหมายในกระทรวงกลาโหมกับพระราชบัญญัติข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 ที่เกี่ยวข้องกับหลักประชาธิปไตย

จากการศึกษาค้นหาข้อมูลและเอกสารที่ปรากฏแก่สาธารณะของหน่วยงานขึ้นตรงกระทรวงกลาโหมที่กำหนดพันธกิจ ภารกิจของหน่วยงาน โดยยึดถือปฏิบัติตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 หมวดหน้าที่ของรัฐ มาตรา 52 บัญญัติว่า “รัฐต้องพิทักษ์รักษาไว้ซึ่งสถาบันพระมหากษัตริย์ เอกราชอธิปไตย บูรณภาพแห่งอาณาเขตและเขตที่ประเทศไทยมีสิทธิอธิปไตย เกียรติภูมิและผลประโยชน์ของชาติ ความมั่นคงของรัฐและความสงบเรียบร้อยของประชาชน เพื่อประโยชน์แห่งการนี้ รัฐต้องจัดให้มีการทหาร การทูตและการข่าวกรองที่มีประสิทธิภาพ กำลังทหารให้ใช้เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาประเทศด้วย” และพระราชบัญญัติจัดระเบียบราชการกระทรวงกลาโหม พ.ศ. 2551 ดังนี้

1. สำนักงานรัฐมนตรีกระทรวงกลาโหม ตามพระราชบัญญัติจัดระเบียบราชการกระทรวงกลาโหม พ.ศ. 2551 มาตรา 11 วางหลักไว้ว่า “สำนักงานรัฐมนตรีมีหน้าที่เกี่ยวกับราชการทางการเมือง เพื่อสนับสนุนภารกิจของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงกลาโหมหรือรัฐมนตรีช่วยว่าการกระทรวงกลาโหม และการประสานนโยบายระหว่างกระทรวง” กำหนดพันธกิจ 5 ด้าน ดังนี้ ดำเนินงานการเมืองเพื่อสนับสนุนภารกิจของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงกลาโหม รัฐมนตรีช่วยว่าการกระทรวงกลาโหม ตลอดจนผู้ดำรงตำแหน่งอื่นที่ได้รับมอบหมายดำเนินงานรับเรื่องราวร้องทุกข์ทั้งปวงของกระทรวงกลาโหม ดำเนินงานตรวจสอบการปฏิบัติราชการของกระทรวงกลาโหม ดำเนินการพัฒนาสู่การเป็นองค์กรร่วมสมัย เตรียมพร้อมสู่การเป็นองค์กรร่วมสมัยของกระทรวงกลาโหม (สำนักงานรัฐมนตรีกระทรวงกลาโหม, 2566)

2. สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ตามพระราชบัญญัติจัดระเบียบราชการกระทรวงกลาโหม พ.ศ. 2551 มาตรา 13 วางหลักไว้ว่า “สำนักงานปลัดกระทรวงมีหน้าที่เกี่ยวกับงานนโยบายและยุทธศาสตร์งานราชการประจำทั่วไปของกระทรวง และราชการส่วนหนึ่งส่วนใดของกระทรวงซึ่งมิได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของส่วนราชการอื่นใด” กำหนดพันธกิจในแผนปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 มี 6 ด้าน ดังนี้ พิทักษ์รักษาและเทิดทูนสถาบันพระมหากษัตริย์ พัฒนาศักยภาพของกองทัพในการปฏิบัติราชการทางทหารเพื่อรักษาอธิปไตยและผลประโยชน์แห่งชาติ สนับสนุนการรักษาความสงบเรียบร้อยและความมั่นคงภายในราชอาณาจักร ส่งเสริมความร่วมมือด้านความมั่นคงในกลุ่มประเทศสมาชิกอาเซียน มิตรประเทศและนานาชาติ รวมทั้งองค์การระหว่างประเทศ สนับสนุนการพัฒนาประเทศเพื่อความมั่นคงรวมทั้งการช่วยเหลือประชาชนและแก้ไขปัญหาสำคัญของชาติ และดำเนินการส่งเสริมทหารผ่านศึกเพื่อความมั่นคง (สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม สำนักงบประมาณกลาโหม, 2566)

3. กองบัญชาการกองทัพไทย ตามพระราชบัญญัติจัดระเบียบราชการกระทรวงกลาโหม พ.ศ. 2551 มาตรา 18 วางหลักไว้ว่า “กองบัญชาการกองทัพไทยมีหน้าที่ควบคุม อำนาจการ สั่งการและกำกับดูแลการดำเนินงานของส่วนราชการในกองทัพไทยในการเตรียมกำลัง การป้องกันราชอาณาจักร และการดำเนินการเกี่ยวกับการใช้กำลังทหารตามอำนาจหน้าที่ของกระทรวงกลาโหมให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด” กำหนดพันธกิจในแผนปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 มี 6 ด้าน ดังนี้ การเทิดทูน พิทักษ์เสริมสร้างความมั่นคงของสถาบันหลักของชาติ การป้องกันประเทศ รักษาอธิปไตย และผลประโยชน์ของชาติ

พร้อมพัฒนาศักยภาพทางการทหารให้ทัดเทียมกับภูมิภาค การรักษาความมั่นคงของประเทศโดยจัดการภัยคุกคามที่มีผลกระทบต่อความมั่นคงของชาติ การพัฒนาประเทศเพื่อความมั่นคงพร้อมทั้งช่วยเหลือประชาชนจากภัยพิบัติและเหตุวิกฤต การเสริมสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือด้านความมั่นคงกับต่างประเทศ และการพัฒนาองค์กรเพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์กรสมรรถนะสูง (กองบัญชาการกองทัพไทย, 2566, น. 1-3)

4. กองทัพบก ตามพระราชบัญญัติจัดระเบียบราชการกระทรวงกลาโหม พ.ศ. 2551 มาตรา 19 วางหลักไว้ว่า “กองทัพบกมีหน้าที่เตรียมกำลังกองทัพบก การป้องกันราชอาณาจักรและดำเนินการเกี่ยวกับการใช้กำลังกองทัพบกตามอำนาจหน้าที่ของกระทรวงกลาโหม” กำหนดพันธกิจในแผนปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 มี 7 ด้าน ดังนี้ การพิทักษ์รักษาและเทิดทูนสถาบันพระมหากษัตริย์ การป้องกันประเทศ การรักษาความมั่นคงภายใน การรักษาความสงบภายในประเทศ การสนับสนุนการพัฒนาประเทศและช่วยเหลือประชาชน การปฏิบัติการทางทหารที่มีใช้สงคราม และการเสริมสร้างความสัมพันธ์และประสานความร่วมมือกับมิตรประเทศและองค์กรระหว่างประเทศ (กองทัพบก สำนักงานปลัดบัญชาการกองทัพบก, 2566, น. 22)

5. กองทัพเรือ ตามพระราชบัญญัติจัดระเบียบราชการกระทรวงกลาโหม พ.ศ. 2551 มาตรา 20 วางหลักไว้ว่า “กองทัพเรือมีหน้าที่เตรียมกำลังกองทัพเรือ การป้องกันราชอาณาจักร และดำเนินการเกี่ยวกับการใช้กำลังกองทัพเรือตามอำนาจหน้าที่ของกระทรวงกลาโหม” รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 มาตรา 52 พระราชบัญญัติจัดระเบียบราชการกระทรวงกลาโหม พ.ศ. 2551 มาตรา 20 นโยบายและยุทธศาสตร์ความมั่นคงของรัฐบาล และกฎหมายที่ให้อำนาจทหารเรือ จำนวน 29 ฉบับ สรุปเป็นภารกิจของกองทัพเรือ 5 ด้าน ดังนี้ เตรียมกำลังกองทัพเรือและป้องกันราชอาณาจักร รักษาผลประโยชน์แห่งชาติทางทะเล พิทักษ์รักษาสถาบันพระมหากษัตริย์ สนับสนุนการรักษาความมั่นคงและความสงบเรียบร้อยในประเทศ และสนับสนุนการพัฒนาประเทศและช่วยเหลือประชาชน (กองทัพเรือ, 2566)

6. กองทัพอากาศ ตามพระราชบัญญัติจัดระเบียบราชการกระทรวงกลาโหม พ.ศ. 2551 มาตรา 21 วางหลักไว้ว่า “กองทัพอากาศมีหน้าที่เตรียมกำลังกองทัพอากาศ การป้องกันราชอาณาจักรและดำเนินการเกี่ยวกับการใช้กำลังกองทัพอากาศตามอำนาจหน้าที่ของกระทรวงกลาโหม” ได้ขยายความไว้ ดังนี้ ภารกิจตามกฎหมาย กองทัพอากาศมีหน้าที่เตรียมกำลังกองทัพอากาศและป้องกันราชอาณาจักร พร้อมการพัฒนาประเทศและแก้ไขปัญหาเมื่อเกิดความขัดแย้งในระดับต่าง ๆ โดยดำรงระดับความพร้อมของขีดความสามารถอยู่ตลอดเวลาด้วยการเสริมสร้างศักยภาพกำลังทางอากาศให้มีคุณภาพ รวมถึงการมีความสัมพันธ์ที่ดีกับมิตรประเทศและให้ความสำคัญกับความรับผิดชอบต่อภารกิจตามกฎหมายโดยเฉพาะในการรักษาผลประโยชน์แห่งชาติ และการพัฒนาประเทศตามแนวคิดทางยุทธศาสตร์ และภารกิจตามที่ได้รับมอบหมาย กองทัพอากาศดำรงความพร้อมปฏิบัติการทั้งในส่วนของยุทธโศภรณ์ที่ทันสมัย สามารถไปปฏิบัติงานร่วมกับต่างประเทศได้ ตลอดจนเตรียมกำลังพลในรูปของหน่วยบิน/หน่วย-ชุดปฏิบัติการ/เจ้าหน้าที่ที่มีความเชี่ยวชาญประเภทต่าง ๆ เพื่อปฏิบัติการกิจที่ได้รับมอบหมายร่วมกับต่างประเทศ ซึ่งมีแนวโน้มเพิ่มมากขึ้นอย่างเป็นลำดับ ได้แก่ การรักษาสันติภาพ การช่วยเหลือมนุษยธรรม และการบรรเทาภัยพิบัติ (กองทัพอากาศ, 2563, น. 26-28)

จากข้อมูลของหน่วยงานขึ้นตรงกระทรวงกลาโหมที่กำหนดพันธกิจ ภารกิจและแผนปฏิบัติราชการของหน่วยงานโดยอ้างอิงจากรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 หมวดหน้าที่ของรัฐ มาตรา 52 และพระราชบัญญัติจัดระเบียบราชการกระทรวงกลาโหม พ.ศ. 2551 เป็นส่วนใหญ่ ซึ่งมีบทบัญญัติที่เกี่ยวข้องกับหลักประชาธิปไตยค่อนข้างน้อย อีกทั้งพระราชบัญญัติข้าราชการทหาร พ.ศ. 2551 และพระราชบัญญัติวินัยทหาร พ.ศ. 2476 ก็ปรากฏหลักประชาธิปไตยค่อนข้างน้อยเช่นกัน การศึกษาจึงพบว่ากฎหมายในลำดับชั้นพระราชบัญญัติของกระทรวงกลาโหมมีหลักประชาธิปไตยค่อนข้างน้อย ไม่พบหลักการตรวจสอบการใช้อำนาจอรัฐ การต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ และการส่งเสริมการตัดสินใจทางการเมืองของประชาชน หากเปรียบเทียบกับพระราชบัญญัติข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 ที่มีบทบัญญัติที่สอดคล้องกับหลักประชาธิปไตยอย่างมาก ดังนี้

1. มาตรา 36 ก. (3) และ ข. (1), (5) วางหลักว่า ข้าราชการพลเรือนต้องเป็นผู้เลื่อมใสในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขด้วยความบริสุทธิ์ใจ และไม่เป็นผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมืองหรือเป็นกรรมการหรือผู้ดำรงตำแหน่งที่รับผิดชอบในการบริหารพรรคการเมืองหรือเจ้าหน้าที่ในพรรคการเมือง

2. มาตรา 42 (1) (2) (3) และ (5) วางหลักว่า การรับบุคคลเพื่อบรรจุเข้ารับราชการและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งต้องคำนึงถึงความรู้ ความสามารถ ความเสมอภาค ความเป็นธรรม และประโยชน์ของทางราชการ การบริหารทรัพยากรบุคคลต้องคำนึงถึงผลสัมฤทธิ์ ประสิทธิภาพขององค์กรและลักษณะของงานโดยไม่เลือกปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรมและต้องมีความเป็นกลางทางการเมือง การพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง ความดีความชอบและให้ประโยชน์อื่นแก่ข้าราชการต้องเป็นไปอย่างเป็นธรรมโดยพิจารณาจากผลงาน ศักยภาพและความประพฤติจะนำความคิดเห็นทางการเมืองหรือสังกัดพรรคการเมืองมาประกอบการพิจารณามิได้

3. มาตรา 43 วางหลักว่า ข้าราชการพลเรือนสามัญมีเสรีภาพการรวมกลุ่มตามที่บัญญัติไว้ในรัฐธรรมนูญ แต่ต้องไม่กระทบประสิทธิภาพในการบริหารราชการแผ่นดิน ความต่อเนื่องในการจัดทำบริการสาธารณะ และต้องไม่มีวัตถุประสงค์ทางการเมือง

4. มาตรา 82 (9) วางหลักว่า ข้าราชการพลเรือนสามัญต้องวางตนเป็นกลางทางการเมืองในการปฏิบัติหน้าที่ราชการและในการปฏิบัติภารกิจอื่นที่เกี่ยวข้องกับประชาชน และจะต้องปฏิบัติตามระเบียบของทางราชการว่าด้วยมารยาททางการเมืองของข้าราชการด้วย

แต่ทั้งนี้ จากการศึกษาระเบียบและข้อบังคับในกระทรวงกลาโหม พบว่าในระเบียบกระทรวงกลาโหมว่าด้วยประมวลจริยธรรมและการรักษาวินัย พ.ศ. 2564 มีกฎเกณฑ์ที่สอดคล้องกับหลักประชาธิปไตยมีใจความสำคัญดังนี้ ข้อ 6 ข้าราชการกระทรวงกลาโหมจักต้องยึดถือและปฏิบัติตามเพื่อรักษาวินัยของกระทรวงกลาโหม ดังต่อไปนี้ พึงรักษารักษาไว้ซึ่งการปกครองในระบอบประชาธิปไตย กระทำและยืนหยัดในสิ่งที่ถูกกฎหมาย ยึดถือประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตนไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน การปฏิบัติราชการด้วยความโปร่งใสตรวจสอบได้ และช่วยเหลือบริการแก่ประชาชนด้วยการไม่เลือกปฏิบัติ และข้อบังคับกระทรวงกลาโหมว่าด้วยข้าราชการกลาโหมกับการเมือง พ.ศ. 2499 ที่มีความสอดคล้องกับระเบียบสำนักคณะรัฐมนตรีว่าด้วยมารยาททางการเมืองของข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2499 หลายข้อ เช่น ข้าราชการ

กลาโหมจะเข้าร่วมประชุมอันเป็นการประชุมของพรรคการเมืองเป็นการส่วนตัวก็ได้ แต่ทั้งนี้ต้องมีไว้ในเวลา
ราชการ ข้าราชการกลาโหมจะต้องปฏิบัติราชการในหน้าที่หรือเกี่ยวกับประชาชนด้วยการวางตนเป็นกลาง
โดยไม่มุ่งหวังประโยชน์ของพรรคการเมืองใดโดยเฉพาะ การไม่ใช้สถานที่ราชการในกิจการทางการเมือง
การไม่วิพากษ์วิจารณ์การกระทำของรัฐบาลให้ปรากฏแก่ประชาชน การไม่แต่งเครื่องแบบราชการไปร่วม
ประชุมพรรคการเมืองหรือไปร่วมประชุมในที่สาธารณะใด ๆ อันเป็นการประชุมที่มีลักษณะทางการเมือง
การไม่ประดับเครื่องหมายพรรคการเมืองในสถานที่ราชการ ในเวลาราชการ หรือในเวลาสวมเครื่องแบบ
ราชการ การไม่แต่งเครื่องแบบของพรรคการเมืองเข้าไปในสถานที่ราชการทุกแห่ง การไม่บังคับให้
ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือประชาชนเป็นสมาชิกในพรรคการเมืองใดและไม่กระทำการในทางให้คุณให้โทษเพราะ
เหตุที่ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาหรือประชาชนนิยมหรือเป็นสมาชิกในพรรคการเมืองใดที่ดั่งขึ้นโดยชอบด้วยกฎหมาย
การไม่ทำการขอร้องให้บุคคลใดอุทิศเงินหรือทรัพย์สินเพื่อประโยชน์แก่พรรคการเมือง การเขียนจดหมายหรือ
บทความไปลงหนังสือพิมพ์หรือพิมพ์หนังสือหรือใบปลิวซึ่งจะจำหน่ายแจกจ่ายไปยังประชาชนอันมีข้อความ
ที่เป็นลักษณะของการเมือง ไม่โฆษณาหาเสียงเพื่อประโยชน์แก่พรรคการเมืองหรือแสดงการสนับสนุนพรรค
การเมืองใด ๆ ที่ปรากฏแก่ประชาชน การไม่แทรกแซงในทางการเมืองหรือใช้การเมืองเป็นเครื่องมือเพื่อ
ทำกิจการต่าง ๆ การไม่แสดงออกโดยตรงหรือโดยปริยายที่จะเป็นการช่วยเหลือ ส่งเสริม สนับสนุนผู้สมัคร
รับเลือกตั้งในระยะเวลาที่มีการสมัครรับเลือกตั้งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร เว้นแต่ผู้ดำรงตำแหน่งใด ๆ ในพรรค
การเมืองให้กระทำการดังกล่าวเช่นนั้นได้ และในทางกลับกันต้องไม่กีดกัน ต่ำหนิติเตียน ทัณฑ์หรือให้ร้าย
ผู้สมัครรับเลือกตั้ง เป็นต้น แต่มีความแตกต่างที่ข้าราชการกระทรวงกลาโหมต้องรายงานให้ผู้บังคับบัญชา
ทราบเมื่อสมัครเข้าเป็นสมาชิกในพรรคการเมืองใด ๆ ที่ดั่งขึ้นโดยชอบด้วยกฎหมาย และไม่กำหนดข้อห้าม
การดำรงตำแหน่งในพรรคการเมืองของข้าราชการกระทรวงกลาโหม อย่างไรก็ตาม ปัจจุบันกระทรวงกลาโหม
ประกาศใช้พระราชกฤษฎีการะเบียบข้าราชการพลเรือนกลาโหม พ.ศ. 2566 มีการนำหลักประชาธิปไตยมาจัด
ระเบียบข้าราชการพลเรือนกลาโหมซึ่งสอดคล้องกับรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย และมีความคล้ายคลึง
กับพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 ค่อนข้างมาก

**การส่งเสริมหลักประชาธิปไตยในกระทรวงกลาโหมจะนำไปสู่ผลที่ทำให้ข้าราชการกระทรวงกลาโหม
เป็นผู้ยึดถือหลักประชาธิปไตยและหลักนิติรัฐอย่างเคร่งครัด และพึงดำเนินการตามแนวนโยบายแห่งรัฐได้**

ตามมาตรา 27 วรรคห้า รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 บัญญัติรับรองให้สิทธิ
เสรีภาพ ความเสมอภาคแก่เจ้าหน้าที่รัฐเช่นเดียวกับบุคคลทั่วไป แสดงให้เห็นว่าทหาร ตำรวจ ข้าราชการ
เจ้าหน้าที่อื่นของรัฐ และพนักงานหรือลูกจ้างขององค์กรของรัฐถือเสมือนเสมอภาคสองใบ ใบที่หนึ่ง คือ ฐานะ
ประชาชน สามารถมีสิทธิเสรีภาพในการเลือกที่จะทำสิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับเรื่องการเมืองภายใต้บทบัญญัติ
ตามรัฐธรรมนูญที่ให้ไว้ และใบที่สอง คือ ฐานะข้าราชการซึ่งก็สามารถใช้สิทธิเสรีภาพได้เช่นเดียวกับประชาชน
ทั่วไปอีกเช่นกัน แต่อาจถูกจำกัดบทบาทหน้าที่ในบางประการ ตามข้อยกเว้นของกฎหมายเฉพาะ ส่วนที่
เกี่ยวกับการเมือง สมรรถภาพ วินัย หรือจริยธรรมเพื่อให้เหมาะสมแก่ฐานะของข้าราชการที่มีหน้าที่บริการ
ประชาชน จึงทำให้การกระทำหรือพฤติกรรมบางอย่างของข้าราชการต้องใคร่ครวญพิจารณาความเหมาะสม

โดยเฉพาะอย่างยิ่งในขณะการปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือการปฏิบัติการอื่นที่เกี่ยวข้องกับประชาชนจะต้องใช้ความระมัดระวังเป็นพิเศษ (จุฑาพิชญ์ สติวิศาลกิจ, 2556, น. 30-32) แม้ว่าข้าราชการกระทรวงกลาโหมสามารถมีส่วนร่วมทางการเมืองได้ตามสิทธิเสรีภาพที่รัฐธรรมนูญรับรอง แต่พบว่ากฎระเบียบต่าง ๆ ในกระทรวงกลาโหมยังไม่เอื้ออำนวยให้สามารถแสดงความคิดเห็นทางการเมืองหรือเข้าร่วมทางการเมืองได้อย่างเต็มที่ ดังนั้น ข้าราชการกระทรวงกลาโหมจึงต้องใช้ความระมัดระวังเป็นพิเศษในการแสดงความคิดเห็นและพฤติกรรมต่าง ๆ ในการเข้าร่วมกิจกรรมทางการเมือง (พรพิพัฒน์ เบญญศรี, 2560, น. 13) โดยการเข้าร่วมกิจกรรมทางการเมืองต้องไม่กระทบต่อประสิทธิภาพในการบริหารราชการแผ่นดิน ความต่อเนื่องในการจัดทำบริการสาธารณะ ไม่มีวัตถุประสงค์ทางการเมืองแอบแฝงในส่วนราชการ

การส่งเสริมหลักประชาธิปไตยในกระทรวงกลาโหมให้สอดคล้องกับการปกครองระบอบประชาธิปไตยและรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย คือ การกำหนดให้ข้าราชการกระทรวงกลาโหมวางตนเป็นกลางทางการเมือง และรับรองสิทธิเสรีภาพ ความเสมอภาคแก่ข้าราชการกระทรวงกลาโหมอันเป็นสิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐานที่บุคคลทุกคนย่อมเสมอกันภายใต้กฎหมายเดียวกันและได้รับการรับรองคุ้มครองตามกฎหมายอย่างเท่าเทียมกันตามหลักประชาธิปไตย การส่งเสริมหลักประชาธิปไตยในกระทรวงกลาโหม มีดังนี้

1. การวางตนเป็นกลางทางการเมืองของข้าราชการกระทรวงกลาโหม กล่าวคือ การให้ข้าราชการประจำได้ปฏิบัติหน้าที่โดยอิสระปราศจากการแทรกแซงทางการเมืองเพื่อการปฏิบัติตามนโยบายของรัฐบาลอย่างเต็มความสามารถ ไม่อยู่ภายใต้อาณัติหรืออิทธิพลของพรรคการเมือง (คณะกรรมการพิทักษ์ระบบคุณธรรม, 2566) เพื่อป้องกันการปฏิบัติงานของข้าราชการประจำโน้มเอียงไปในทางที่จะเป็นประโยชน์ต่อพรรคการเมือง (สำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น, 2566) การไม่ใช้อำนาจตำแหน่งหน้าที่หรือพฤติกรรมในทางส่วนตัวเพื่อสนับสนุนช่วยเหลือพรรคการเมืองใดหรือบุคคลใด โดยเฉพาะเจาะจงในทางตรงหรือทางอ้อมซึ่งอาจเสียความเที่ยงตรงได้ และในทางกลับกันต้องไม่กดดันหรือกลั่นแกล้งใส่ร้ายป้ายสี ตาหนิดเตียน ทับบถมหรือให้ร้ายพรรคการเมืองหรือบุคคลใดให้ได้รับความเสียหายเช่นกัน (สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ศูนย์อำนวยการรักษาความปลอดภัยและความสงบเรียบร้อยการเลือกตั้ง, 2561, น. 2) การไม่สนับสนุนการกระทำใด ๆ ที่เป็นปรปักษ์ต่อการปกครองระบอบประชาธิปไตยหรือสนับสนุนกลุ่มบุคคลใดเป็นการเฉพาะเจาะจงหรือต่อต้านกลุ่มบุคคลใดเป็นการเฉพาะเจาะจงเพื่อป้องกันไม่ให้เกิดอคติบิดเบือน เอนเอียงโดยไม่สุจริต ส่งผลให้เกิดการแบ่งฝักฝ่ายก่อผลเสียต่อองค์กร ประชาชนและประเทศ เช่น ข้าราชการกระทรวงกลาโหมต้องไม่เป็นผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมืองอันเป็นการยึดถือตามหลักการที่สำคัญของหลักประชาธิปไตย (กิตติวัฒน์ รัตนดิลล ฌ ภูเก็ต, 2552, น. 119) การไม่ควรแสดงตนโดยแสดงความคิดเห็นทางการเมืองหรือต่อต้านความคิดเห็นทางการเมืองของกลุ่มใดในที่สาธารณะแม้มีกฎหมายรับรองการไม่นำความคิดเห็นทางการเมืองหรือการสังกัดพรรคการเมืองมาประกอบการพิจารณาความดีความชอบหรือการเลื่อนตำแหน่งก็ตาม เนื่องจากมีความทับซ้อนกันในฐานะประชาชนกับฐานะข้าราชการกระทรวงกลาโหมอาจถูกนำไปใช้เป็นเครื่องมือทางการเมืองได้ การไม่ให้บริการแก่ประชาชนโดยการเลือกปฏิบัติเหตุเพราะประชาชนผู้มาใช้บริการแสดงตนสนับสนุนหรือต่อต้านความเห็นทางการเมืองของกลุ่มใด เป็นต้น

2. การรับรองสิทธิเสรีภาพ ความเสมอภาคแก่ข้าราชการกระทรวงกลาโหม กล่าวคือ สิทธิเสรีภาพ ความเสมอภาคถือเป็นหลักการสำคัญอีกประการของหลักประชาธิปไตยที่ทุกคนมีสิทธิเสรีภาพ ความเสมอภาค ภายใต้กฎหมายเดียวกัน และต้องได้รับการรับรองคุ้มครองตามกฎหมายอย่างเท่าเทียมกัน ข้าราชการหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐถือเป็นประชาชนที่มีอาชีพรับราชการจึงควรมีสติสิทธิเสรีภาพ ความเสมอภาคในการเลือกที่จะทำสิ่งต่าง ๆ ได้ภายใต้บทบัญญัติตามที่รัฐธรรมนูญรับรองไว้เช่นเดียวกับบุคคลทั่วไป แต่อาจถูกกฎหมายจำกัดสิทธิในส่วนที่เกี่ยวกับการเมือง สมรรถภาพ วินัย หรือจริยธรรมเพื่อให้เหมาะสมแก่ฐานะของข้าราชการ เช่น การไม่เลือกปฏิบัติต่อข้าราชการกระทรวงกลาโหมโดยนำความคิดเห็นทางการเมือง การสังกัดพรรคการเมืองหรือ การกระทำความผิด ๆ ของข้าราชการกระทรวงกลาโหมที่กระทำเพื่อรักษาประโยชน์ขององค์กรหรือข้าราชการ กระทรวงกลาโหมมาประกอบการพิจารณาใด ๆ การให้โอกาสและรับฟังความคิดเห็นของข้าราชการ กระทรวงกลาโหมในกรณีที่มีผลกระทบต่อสิทธิเสรีภาพ ความเสมอภาคของข้าราชการกระทรวงกลาโหม การมีเสรีภาพในการรวมกันเป็นหมู่คณะที่เป็นเรื่องส่วนตัวเกี่ยวกับการดำเนินชีวิตประจำวันที่มีใช่เป็นทางราชการทหาร (ประชาพัฒน์ วัจนะรัตน์, 2561, น. 1) หรือมีวัตถุประสงค์ทางการเมือง ซึ่งต้องไม่กระทบประสิทธิภาพในการบริหารราชการแผ่นดินและความต่อเนื่องในการจัดทำบริการสาธารณะ การแสดงความคิดเห็น การพูด การเขียน การพิมพ์ หรือการสื่อความหมายโดยวิธีอื่นซึ่งตามปกติแล้วจะไม่ก่อให้เกิดผลกระทบต่อวินัยหรือประสิทธิภาพทางทหาร รวมถึงการแสดงความคิดเห็นทางวิชาการโดยสุจริตย่อมสามารถกระทำได้ แต่การใช้เสรีภาพนี้ไม่คุ้มครองความรับผิดชอบในทางแพ่ง โทษทางอาญาหรือวินัยทหาร หากเป็นการละเมิดกฎหมายและก่อให้เกิดความเสียหายแก่ผู้อื่นหรือทางราชการ เช่น สิ่งพิมพ์ที่จัดอยู่ในชั้นความลับ (พรพิพัฒน์ เบญญศรี, 2560, น. 13-14) เรื่องที่มีผลต่อความเกลียดชังในสังคม ต่อต้านกลุ่มบุคคล การแสดงออกคัดค้านผลประโยชน์ของกำลังพลผู้นั้นมากกว่าผลประโยชน์ด้านการบังคับบัญชาในการรักษาขวัญกำลังใจและระเบียบวินัยที่ดี (สมเจตน์ คงรอด, 2550, น. 126) และเรื่องที่เกี่ยวข้องการเมืองเว้นแต่การแสดงความคิดเห็นที่เกี่ยวข้องทางการเมืองนั้นเป็นไปตามอำนาจหน้าที่และมีตำแหน่งหน้าที่ให้สามารถทำได้ (ภคพล สวัสดิ์เวช, 2553, น. 170) การกำหนดมาตรการคุ้มกันแก่ผู้ให้เบาะแสเกี่ยวกับการกระทำความผิดด้วยกฎหมายในหน่วยงานการสรรหาบุคคลเพื่อเข้ารับราชการกระทรวงกลาโหมต้องคำนึงถึงความรู้ ความสามารถ ความเสมอภาคเป็นประโยชน์ต่อองค์กรและทางราชการโดยไม่เลือกปฏิบัติ เป็นต้น

เมื่อมีการส่งเสริมหลักประชาธิปไตยในกระทรวงกลาโหมให้สอดคล้องกับการปกครองระบอบประชาธิปไตยและรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยแล้ว ข้าราชการกระทรวงกลาโหมมีความเข้าใจในหลักประชาธิปไตยที่ถูกต้อง จึงนำไปสู่ผลที่ทำให้ข้าราชการกระทรวงกลาโหมเป็นผู้ยึดถือหลักประชาธิปไตย และหลักนิติรัฐอย่างเคร่งครัด และทำให้กระทรวงกลาโหมพึงดำเนินการนโยบายแห่งรัฐที่ให้รัฐพึงมีบทบาทในการส่งเสริม สร้างเสริม สนับสนุนให้ประชาชนและชุมชนมีความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับการปกครองระบอบประชาธิปไตย มีส่วนร่วมในกิจกรรมทั้งหลายของรัฐ เช่น การเมือง สังคม และเศรษฐกิจ ตรวจสอบการใช้อำนาจรัฐ ต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ และการตัดสินใจทางการเมืองของประชาชน เพื่อการพัฒนาประเทศได้อย่างเต็มศักยภาพเป็นการสนับสนุนภารกิจอื่นของรัฐในการพัฒนาประเทศ กล่าวคือ กระทรวงกลาโหมยกย่องรับฟังความคิดเห็นของประชาชนตามหลักเสรีภาพการแลกเปลี่ยนระดมความคิดเห็น

เพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาชุมชนสังคมร่วมกัน การไม่เลือกปฏิบัติและให้ความเสมอภาคแก่ประชาชนผู้มาใช้บริการหน่วยงานของรัฐอย่างเท่าเทียม การส่งเสริม สนับสนุนให้ประชาชนมีส่วนร่วมทางการเมืองและมีบทบาทในการปกครองตนเองตามวิถีทางระบอบประชาธิปไตยที่ถูกต้องและเหมาะสม การให้ประชาชนตระหนักถึงบทบาทหน้าที่ของตนเองมีความสำคัญต่อการปกครองระบอบประชาธิปไตยมากเพียงใดและมีผลต่อการพัฒนาประเทศเช่นไร วรรณคดีให้ประชาชนตระหนักในความสำคัญของการไปลงคะแนนเสียงเลือกตั้งผู้แทนของตนในระดับชาติและท้องถิ่นโดยไม่ใช้วิธีการวิจารณ์ หว่านล้อม ชื่นนำให้ลงคะแนนเพื่อกลุ่มใด การให้ความรู้หลักการประชาธิปไตยและระบอบการปกครองประชาธิปไตยที่ถูกต้องแก่กำลังพลและครอบครัว เช่น การปกครองโดยเสียงข้างมากเคารพเสียงข้างน้อย การยอมรับการมีฝ่ายค้าน การตรวจสอบและถ่วงดุลอำนาจโดยสถาบันการเมือง ขอบเขตสิทธิเสรีภาพของประชาชน การเคารพสิทธิของผู้อื่น หน้าที่ของประชาชนต่อรัฐและรัฐต่อประชาชนตามที่รัฐธรรมนูญกำหนด การมีส่วนร่วมทางการเมืองของประชาชน เป็นต้น การปฏิบัติหน้าที่ของหน่วยงานรัฐ กระทรวงกลาโหม ข้าราชการกระทรวงกลาโหมหรือเจ้าหน้าที่รัฐต้องยึดถือหลักนิติรัฐอย่างเคร่งครัด และส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการปกครองประเทศ สอดส่องตรวจสอบการกระทำที่เป็นผลเสียต่อรัฐร่วมกับหน่วยงานรัฐ กระทรวงกลาโหม ข้าราชการกระทรวงกลาโหมหรือเจ้าหน้าที่รัฐ เป็นต้น

สรุปการส่งเสริมหลักประชาธิปไตยในกระทรวงกลาโหม

เมื่อข้าราชการกระทรวงกลาโหมดำรงตนเป็นกลางทางการเมือง มีสิทธิเสรีภาพ ความเสมอภาคตามหลักประชาธิปไตยและเป็นผู้ยึดถือหลักประชาธิปไตยและหลักนิติรัฐอย่างเคร่งครัด ประชาชนในรัฐเข้าใจหลักการพื้นฐานของการปกครองระบอบประชาธิปไตยและมีส่วนร่วมในการปกครองประเทศอย่างถูกต้อง พื้นฐานพลเมืองสังคมประชาธิปไตยจึงสำเร็จเมื่อทุกคนปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ของตนเอง กระทรวงกลาโหมจึงพึงเป็นผู้ส่งเสริม สร้างเสริม สนับสนุนให้ประชาชนและชุมชนมีความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับหลักประชาธิปไตยหรือการปกครองระบอบประชาธิปไตย ตรวจสอบการใช้อำนาจรัฐ ต่อด้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ การตัดสินใจทางการเมืองของประชาชนและให้ประชาชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมของรัฐเพื่อการพัฒนาประเทศตามวิถีพลเมืองประชาธิปไตยร่วมกันได้อันเป็นการสนับสนุนภารกิจอื่นของรัฐในการพัฒนาประเทศ โดยการให้ประชาชนมีอิสระ พึ่งพาตนเอง ไม่ยอมอยู่ภายใต้อิทธิพลอำนาจหรือระบบอุปถัมภ์ใด ๆ หากเกิดปัญหาความขัดแย้งหรือการบริหารประเทศ กระทรวงกลาโหมจะเป็นผู้ส่งเสริม สนับสนุน กระตุ้น ผลักดันให้ประชาชนเป็นผู้มีบทบาทแก้ไขปัญหาของประเทศร่วมกับประชาชนด้วยกัน การให้ประชาชนตระหนักถึง ยอมรับและเคารพในความเสมอภาค ความเท่าเทียม ความแตกต่างหรือความหลากหลายของบุคคลในกันและกัน ไม่ปฏิบัติต่อผู้อื่นเพราะความแตกต่างทางเศรษฐกิจ อาชีพ การศึกษา วิถีชีวิต ความเชื่อทางศาสนาหรือความคิดเห็นทางการเมือง แม้บุคคลจะมีความแตกต่างหรือความหลากหลาย แต่ทุกคนสามารถอยู่ร่วมกันได้และไม่ใช้ความรุนแรงต่อผู้ที่มีความเห็นแตกต่างไปจากตน การเคารพสิทธิของผู้อื่นและเข้าใจขอบเขตของการใช้สิทธิของตนเท่าที่ไม่ละเมิดสิทธิของผู้อื่น การกระตุ้นให้ประชาชนมีจิตสำนึกทางสังคมหรือสาธารณะ รับผิดชอบและให้มีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาในสังคมร่วมกันมิใช่ละเลย ความรับผิดชอบทางสังคม และสนับสนุน ส่งเสริมให้ประชาชนติดตามความเป็นไปเรื่องการเมืองในระดับชาติและระดับท้องถิ่น

(วุฒิสภา ตันไชย และคณะ, 2559, น. 189-193) ทำให้กระทรวงกลาโหมพึงดำเนินการที่สอดคล้องกับแนวนโยบายแห่งรัฐ มาตรา 78 รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 ได้

เมื่อข้าราชการกระทรวงกลาโหมมีบทบาทส่งเสริม สร้างเสริม สนับสนุนพลเมืองตามวิถีประชาธิปไตยเพื่อประโยชน์แก่ประชาชนแล้ว และหากเป็นความร่วมมือที่เกิดขึ้นร่วมกันของทุกฝ่าย ได้แก่ ข้าราชการกระทรวงกลาโหม ข้าราชการตำรวจ ข้าราชการพลเรือน ข้าราชการส่วนท้องถิ่น พนักงานหรือลูกจ้างขององค์กรรัฐและประชาชนร่วมกัน ความไว้วางใจของประชาชนที่มีต่อองค์กรรัฐ หน่วยงานรัฐและข้าราชการเพิ่มมากขึ้นอันส่งผลดีต่อความเชื่อถือของประชาชนที่มีต่อรัฐ การบริหารประเทศเกิดเสถียรภาพนำไปสู่การพัฒนาอย่างต่อเนื่อง การปกครองระบอบประชาธิปไตยภายในประเทศเป็นไปตามหลักการประชาธิปไตยส่งผลให้ประเทศมีภาพลักษณ์ที่ดีต่อประชาคมโลก ผลสะท้อนย้อนกลับมา คือ สังคมมีความสงบสุขที่ตั้งอยู่บนรากฐานของศีลธรรมและกฎหมาย ประชาชนมีระเบียบวินัย เคารพกฎหมาย มีความปลอดภัยในชีวิต ทรัพย์สินมีความรักสามัคคี เศรษฐกิจพัฒนาเติบโตส่งผลต่อฐานะความเป็นอยู่ของประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นมีความสุขและพอใจในความเป็นอยู่ของตนเอง การแสวงหาประโยชน์ที่มีขอบและความแตกแยกในความคิดเห็นที่แตกต่างกันจึงลดลงเพราะเข้าใจและยอมรับในความแตกต่างของบุคคลตามหลักประชาธิปไตย จึงเป็นพลเมืองรัฐและพลเมืองโลกที่เป็นอารยชนทัดเทียมกับอารยประเทศได้อย่างภาคภูมิใจ

ข้อเสนอแนะ

1. ควรแก้ไข ปรับปรุงหรือเพิ่มเติมเนื้อหาในกฎหมายลำดับชั้นพระราชบัญญัติของกระทรวงกลาโหม เช่น การศึกษาวินัย จริยธรรมข้าราชการกระทรวงกลาโหมในหลักความเป็นกลางทางการเมืองและโทษทางวินัย และรับรองสิทธิเสรีภาพ ความเสมอภาคบางประการแก่ข้าราชการกระทรวงกลาโหม แต่การรับรองต้องสมดุลระหว่างสิทธิเสรีภาพ ความเสมอภาคที่ข้าราชการกระทรวงกลาโหมพึงมีกับสิทธิเสรีภาพ ความเสมอภาคที่ถูกจำกัดไว้เนื่องจากความเกี่ยวข้องโดยตรงกับการปฏิบัติการทางทหาร และต้องไม่ขัดกับมาตรา 27 วรรคห้าหรือบทบัญญัติอื่นในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 พึงทำให้กระทรวงกลาโหมดำเนินการสนับสนุนภารกิจอื่นของรัฐในการพัฒนาประเทศซึ่งเป็นนโยบายแห่งรัฐ อีกทั้งการปรับปรุงกฎหมายยังเป็นประโยชน์ต่อการเข้าถึงข้อมูลเพื่อการสืบค้น การอ้างอิงของหน่วยงานในกระทรวงกลาโหมที่เกี่ยวข้องกับหลักประชาธิปไตยหรือการปกครองระบอบประชาธิปไตยให้กระทำโดยง่าย เพิ่มความเชื่อถือแก่ประชาชนที่มีต่อกระทรวงกลาโหมทั้งสอดคล้องกับสภาพการณ์ทำให้เป็นองค์กรร่วมสมัย ตามแนวนโยบายแห่งรัฐ มาตรา 77 รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 บัญญัติว่า “รัฐพึงจัดให้มีกฎหมายเพียงเท่าที่จำเป็น และยกเลิกหรือปรับปรุงกฎหมายที่หมดความจำเป็นหรือไม่สอดคล้องกับสภาพการณ์ หรือที่เป็นอุปสรรคต่อการดำรงชีวิตหรือการประกอบอาชีพ โดยไม่ชักช้าเพื่อไม่ให้เป็นการกระทบประชาชน และดำเนินการให้ประชาชนเข้าถึงตัวบทกฎหมายต่าง ๆ ได้โดยสะดวกและสามารถเข้าใจกฎหมายได้ง่าย เพื่อปฏิบัติตามกฎหมายได้อย่างถูกต้อง” เช่น

- 1.1 การให้ข้าราชการกระทรวงกลาโหมต้องเป็นผู้เลื่อมใสในการปกครองระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขด้วยความบริสุทธิ์ใจ ไม่เป็นผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมืองหรือเป็น

กรรมการหรือผู้ดำรงตำแหน่งที่รับผิดชอบในการบริหารพรรคการเมืองหรือเจ้าหน้าที่ในพรรคการเมือง วางตนเป็นกลางทางการเมืองในการปฏิบัติหน้าที่ราชการและการปฏิบัติอื่นที่เกี่ยวข้องกับประชาชน ต้องปฏิบัติตามข้อบังคับกระทรวงกลาโหมว่าด้วยข้าราชการกลาโหมกับการเมือง การกำหนดมาตรการคุ้มครองมิให้ฝ่ายการเมืองใช้อำนาจแทรกแซงและสั่งการให้ข้าราชการประจำทำในสิ่งที่มีขอบด้วยกฎหมายซึ่งสอดคล้องกับศุภสวัสดิ์ ชัชวาล (2558, น. 88) เรื่อง การป้องกันการแทรกแซงการใช้อำนาจของข้าราชการการเมือง

1.2 การพิจารณาใด ๆ ที่มีผลกระทบต่อข้าราชการกระทรวงกลาโหมจะนำความคิดเห็นทางการเมือง การสังกัดพรรคการเมืองหรือการกระทำใด ๆ ของข้าราชการกระทรวงกลาโหมที่กระทำเพื่อรักษาประโยชน์ขององค์กรหรือสิทธิเสรีภาพ ความเสมอภาคของข้าราชการกระทรวงกลาโหมนำมาประกอบการพิจารณาไม่ได้

1.3 ก่อนการบังคับใช้กฎหมาย นโยบาย คำสั่ง หรือข้อบังคับใด ๆ ที่เกิดจากการตกลงใจของรัฐที่อาจมีผลกระทบต่อสิทธิเสรีภาพ ความเสมอภาคของข้าราชการกระทรวงกลาโหมหรือประโยชน์สาธารณะของประเทศ ต้องแจ้งล่วงหน้าและจัดให้มีการรับฟังความคิดเห็นของข้าราชการกระทรวงกลาโหมหรือผู้ที่ได้รับผลกระทบจากกฎหมาย นโยบาย คำสั่ง หรือข้อบังคับนั้น ซึ่งสอดคล้องกับสมเจตน์ คงรอด (2550, น. 123) กล่าวเรื่องสิทธิเสรีภาพในการรับฟังและแสดงความคิดเห็นของทหาร

1.4 การรับรองเสรีภาพการรวมกลุ่มของข้าราชการกระทรวงกลาโหมในเรื่องส่วนบุคคลหรือเศรษฐกิจมิใช่เป็นทางราชการทหารหรือมีวัตถุประสงค์ทางการเมือง ต้องไม่กระทบประสิทธิภาพในการบริหารราชการแผ่นดิน ความต่อเนื่องในการจัดทำบริการสาธารณะ (สมาคม สหกรณ์ องค์กรต้องเหมาะสมแก่เกียรติของข้าราชการกระทรวงกลาโหมไม่ใช่สหภาพแรงงานของกองทัพ) แต่ทั้งนี้ อาจสงวนสิทธิเพื่อรักษาสมรรถภาพ วินัย จริยธรรมของข้าราชการกระทรวงกลาโหม คุ้มครองประโยชน์สาธารณะ รักษาความมั่นคง ความสงบเรียบร้อย ศีลธรรมอันดีของประชาชนหรือกระทรวงกลาโหม ป้องกัน ขจัดการกีดกันหรือผูกขาดก็ได้

1.5 การรับรองเสรีภาพการแสดงความคิดเห็น การพูด การเขียน การพิมพ์ หรือการสื่อความหมายโดยวิธีอื่นซึ่งตามปกติแล้วจะไม่ก่อให้เกิดผลกระทบต่อวินัยหรือประสิทธิภาพทางทหาร รวมถึงการแสดงความคิดเห็นทางวิชาการโดยสุจริตไม่ขัดต่อหน้าที่ปวงชนชาวไทย ศีลธรรมอันดี เคารพและไม่ปิดกั้นความเห็นต่างของบุคคลอื่นย่อมสามารถกระทำได้ แต่สิทธินี้ไม่คุ้มครองความรับผิดชอบในทางแพ่ง โทษทางอาญาหรือวินัยทหาร หากเป็นการละเมิดกฎหมายที่ก่อให้เกิดความเสียหายแก่ผู้อื่น หรือสงวนสิทธิเพื่อรักษาสมรรถภาพ วินัย จริยธรรมของข้าราชการกระทรวงกลาโหม คุ้มครองประโยชน์สาธารณะ รักษาความมั่นคง ความสงบเรียบร้อย ศีลธรรมอันดีของประชาชนหรือกระทรวงกลาโหมก็ได้

1.6 การกำหนดมาตรการความคุ้มกันและจูงใจแก่ข้าราชการกระทรวงกลาโหมที่ให้เบาะแสเกี่ยวกับการกระทำผิดกฎหมายในราชการเป็นกลไกการสร้างระบบราชการกระทรวงกลาโหมใสสะอาด สอดคล้องกับสุรพงษ์ มาลี (2554, น. 7) ที่กล่าวเรื่อง การสร้างกลไกระบบราชการใสสะอาด

1.7 การสรรหาบุคคลเพื่อเข้ารับราชการกระทรวงกลาโหมต้องคำนึงถึงความรู้ ความสามารถ ความเสมอภาคเป็นประโยชน์ต่อองค์กรและทางราชการโดยไม่เลือกปฏิบัติ

1.8 ข้าราชการกระทรวงกลาโหมต้องปฏิบัติราชการด้วยความเคารพต่อศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ ไม่ดูหมิ่น เหยียดหยาม กลั่นแกล้ง กดขี่ ข่มเหงกำลังพลผู้ใต้บังคับบัญชาหรือประชาชนผู้มาติดต่อราชการ

2. หากปัจจุบันยังไม่มี การแก้ไข ปรับปรุงหรือเพิ่มเติมเนื้อหาการรักษาวินัยและจริยธรรมเรื่องหลักความเป็นกลางทางการเมืองและรับรองสิทธิเสรีภาพ ความเสมอภาคแก่ข้าราชการกระทรวงกลาโหม ในกฎหมายลำดับชั้นพระราชบัญญัติที่สอดคล้องกับหลักประชาธิปไตยและรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย หน่วยงานในกระทรวงกลาโหมหรือผู้บังคับบัญชาควรส่งเสริม สนับสนุน เผยแพร่ และปลูกฝังให้ข้าราชการกระทรวงกลาโหมยึดถือหลักประชาธิปไตยและหลักนิติรัฐอย่างเคร่งครัด ปฏิบัติตามระเบียบกระทรวงกลาโหมว่าด้วยประมวลจริยธรรมและการรักษาจริยธรรม พ.ศ. 2564 และข้อบังคับกระทรวงกลาโหมว่าด้วยข้าราชการกลาโหมกับการเมือง พ.ศ. 2499 และส่งเสริมให้หน่วยงานในกระทรวงกลาโหมนำหลักประชาธิปไตยมาใช้ให้สอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงาน แต่ทั้งนี้ ต้องไม่ทับซ้อนกับหน่วยงานนอกกระทรวงที่มีภารกิจหลักในการส่งเสริมหลักประชาธิปไตยแก่ประชาชน

เอกสารอ้างอิง

- กองทัพบก. สำนักงานปลัดบัญชาการกองทัพบก. (2566). *แผนปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566* ของกองทัพบก. สำนักงานปลัดบัญชาการกองทัพบก.
- กองทัพเรือ. (2566, 5 มีนาคม). *ภารกิจของกองทัพเรือ*. https://www.navy.mi.th/upload/pdf/mission_detail.jpg
- กองทัพอากาศ. (2563). *ยุทธศาสตร์กองทัพอากาศ 20 ปี (พ.ศ. 2561 - 2580) ฉบับปรับปรุง 63*. กองทัพอากาศ.
- กองบัญชาการกองทัพไทย. สำนักงานปลัดบัญชาการทหาร. (2565). *แผนปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566* ของกองบัญชาการกองทัพไทย. สำนักงานปลัดบัญชาการทหาร กองบัญชาการกองทัพไทย.
- กิตติวัฒน์ รัตนติลล ญ ภูเก็ต. (2552). *คู่มือศึกษาพื้นฐานวิชากฎหมายรัฐธรรมนูญ* (พิมพ์ครั้งที่ 2). สำนักพิมพ์เสมอธรรม.
- ข้อบังคับกระทรวงกลาโหมว่าด้วยข้าราชการกลาโหมกับการเมือง พ.ศ. 2499. (2499, 15 พฤษภาคม).
- คณะกรรมการพิทักษ์ระบบคุณธรรม. (2566, 10 มีนาคม). *หลักความเป็นกลางทางการเมือง (Political neutrality)*. <https://mspc.ocsc.go.th/กพค/KM/FAQ/FAQ-basic>
- จุฑาพิชญ์ สติริวิสาสิก. (2556). ข้าราชการกับการวางตัวเป็นกลางทางการเมือง. *วารสารข้าราชการ*, 57(2), 30-32.
- ประชาพัฒน์ วัจนรัตน์. (2561). *เอกสารหลักสูตรหลักนิติธรรมเพื่อประชาธิปไตย เรื่องเสรีภาพในการรวมกลุ่มเป็นหมู่คณะของข้าราชการกลาโหมภายใต้ระบอบประชาธิปไตย*. วิทยาลัยรัฐธรรมนูญ สำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ.
- พระราชกฤษฎีการะเบียบข้าราชการพลเรือนกลาโหม พ.ศ. 2566. (2566, 19 มีนาคม). *ราชกิจจานุเบกษา*. เล่ม 140 ตอนที่ 20ก. หน้า 73-96.
- พระราชบัญญัติจัดระเบียบราชการกระทรวงกลาโหม พ.ศ. 2551. (2551, 31 มกราคม). *ราชกิจจานุเบกษา*. เล่ม 125 ตอนที่ 26ก. หน้า 35-50.
- พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการทหาร พ.ศ. 2521. (2521, 15 เมษายน). *ราชกิจจานุเบกษา*. เล่ม 95 ตอนที่ 43 ฉบับพิเศษ. หน้า 1-20.
- พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการทหาร (ฉบับที่ 12) พ.ศ. 2562. (2562, 20 มีนาคม). *ราชกิจจานุเบกษา*. เล่ม 136 ตอนที่ 43ก. หน้า 21-22.
- พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2476. (2476, 31 มีนาคม). *ราชกิจจานุเบกษา*. เล่ม 51. หน้า 43-79.
- พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2518. (2518, 4 มกราคม). *ราชกิจจานุเบกษา*. เล่ม 92 ตอนที่ 26. หน้า 1-78.
- พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535. (2535, 29 มีนาคม). *ราชกิจจานุเบกษา*. เล่ม 109 ตอนที่ 31. หน้า 1-72.
- พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551. (2551, 23 มกราคม). *ราชกิจจานุเบกษา*. เล่ม 125 ตอนที่ 22ก. หน้า 1-50.

- พระราชบัญญัติว่าด้วยวินัยทหาร พ.ศ. 2476. (2476, 29 สิงหาคม). *ราชกิจจานุเบกษา*. เล่ม 50. หน้า 473-485.
- พรพิพัฒน์ เบญญศรี. (2560). *เอกสารหลักสูตรหลักกิตติธรรมเพื่อประชาธิปไตย เรื่องสิทธิมนุษยชนของทหาร*. วิทยาลัยรัฐธรรมนุญ สำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ.
- ภคพล สวัสดิ์เวช. (2553). ปัญหาทางกฎหมายและการปฏิบัติเกี่ยวกับการใช้เสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นทางการเมืองของข้าราชการพลเรือนสามัญ [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย]. NRCT. https://doi.nrct.go.th/ListDoi/listDetail?Resolve_DOI=10.14457/CU.the.2010.418
- ระเบียบกระทรวงกลาโหมว่าด้วยประมวลจริยธรรมและการรักษาราชการ พ.ศ. 2564. (2564, 4 ตุลาคม). *ราชกิจจานุเบกษา*. เล่ม 138 ตอนที่ 272ง. หน้า 1-7.
- รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย (ฉบับชั่วคราว) พุทธศักราช 2557. (2557, 22 กรกฎาคม). *ราชกิจจานุเบกษา*. เล่ม 131 ตอนที่ 55ก. หน้า 1-17.
- รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560. (2560, 6 เมษายน). *ราชกิจจานุเบกษา*. เล่ม 134 ตอนที่ 40ก. หน้า 1-90.
- วุฒิสภา ตันไชย, อรทัย ก๊กผล, ชีรพรรณ ใจมั่น, และภควัต อัจฉริยปัญญา. (2559). *ประชาธิปไตยไทยในทศวรรษใหม่: การศึกษาเพื่อความเป็นพลเมือง (Civic Education) : แก้ปัญหาการเมืองไทยโดยสร้างประชาธิปไตยที่ “คน” โดย ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ปริญญา เทวานฤมิตรกุล. สถาบันพระปกเกล้า.*
- ศุภสวัสดิ์ ชัชวาลย์. (2558). ความสัมพันธ์ระหว่างข้าราชการการเมืองและข้าราชการประจำในประเทศไทยและต่างประเทศ: การศึกษาเพื่อสร้างข้อเสนอแนะบางประการสำหรับประเทศไทย. *สถาบันพระปกเกล้า*, 13(1), 72-97.
- สมเจตน์ คงรอด. (2550). *สิทธิและเสรีภาพของทหาร* [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์]. NRCT. https://doi.nrct.go.th/ListDoi/listDetail?Resolve_DOI=10.14457/TU.the.2007.583
- สำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น. (2566, 10 มีนาคม). *หลักความเป็นกลางทางการเมือง (Political neutrality)*. <http://www.local.moi.go.th/newweb2019/web/faq>
- สำนักงานตำรวจแห่งชาติ. ศูนย์อำนวยการรักษาความปลอดภัยและความสงบเรียบร้อยการเลือกตั้ง. (2561). *คู่มือกฎหมายสำหรับตำรวจในการปฏิบัติภารกิจเลือกตั้ง*. ศูนย์อำนวยการรักษาความปลอดภัยและความสงบเรียบร้อยการเลือกตั้ง.
- สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม สำนักงานงบประมาณกลาโหม. (2566, 20 มิถุนายน). *แผนปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม*. <https://odb.mod.go.th/getattachment/planmod/สป-66.pdf.aspx?lang=th-TH>
- สำนักงานรัฐมนตรีกระทรวงกลาโหม. (2566, 22 เมษายน). *วิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์*. <https://omd.mod.go.th/Vision.aspx>
- สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร. (2557). *การพัฒนาการเมืองการปกครองในระบอบประชาธิปไตย*. สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร.
- สุภาพ สารพิมพ์. (2546). *คำอธิบายกฎหมายเกี่ยวกับระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (Law on Administration of State Affairs)*. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สุรพงษ์ มาลี. (2554). *บทวิเคราะห์ประกอบการศึกษาร่างพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ... บริษัท เอ.พี. กราฟิค ดีไซน์และการพิมพ์*.

การศึกษาเพื่อค้นหาเมืองกลางและสนามรบ พ.ศ. 2328 และ พ.ศ. 2352
จากหลักฐานปฐมภูมิใหม่ของต่างประเทศ
A Study on the Location of Thalang City and Battlefields 1785 and 1809
Using New Foreign Evidence

เอกพล มโนสุนทร^{1*}

กฤตพร ชาตริสกุล²

Ekapol Manosoonorn Grittaphon Chattreesagoon

(Received: May 18, 2023; Revised: September 7, 2023; Accepted: September 9, 2023)

บทคัดย่อ

ประวัติศาสตร์เมืองกลางและสงครามกลาง พ.ศ. 2328 และ พ.ศ. 2352 ตั้งแต่สมัยรัชกาลที่ 5 อ้างอิงจากหลักฐานทุติยภูมิ เช่น 1) พงศาวดารเมืองกลาง และหนังสือรายงานผลการสัมมนาประวัติศาสตร์กลาง พ.ศ. 2539 “ท้าวเทพกระษัตรี ท้าวศรีสุนทร รายงานสัมมนาประวัติศาสตร์กลาง ครั้งที่ 2” กล่าวว่า เมืองกลางและสนามรบเมืองกลาง พ.ศ. 2328 อยู่ที่บ้านตะเคียน อ.กลาง 2) พระราชพงศาวดารกรุงรัตนโกสินทร์ รัชกาลที่ 2 กล่าวว่า เมืองกลาง พ.ศ. 2352 คือ เมืองกลางเก่าใกล้ชายทะเลของเกาะด้านเหนือ และสนามรบเมืองกลาง พ.ศ. 2352 อยู่ที่บ้านดอน

ปัจจุบันหลักฐานปฐมภูมิค้นพบใหม่ของต่างประเทศเปิดเผยว่า 1) เมืองกลาง พ.ศ. 2328 คือ เมืองท่าเรือ และพยานชาวอังกฤษผู้เห็นเหตุการณ์รายงานว่า กองทัพพม่าเข้าโจมตีอ่าวท่าเรือและเมืองท่าเรือ ดังนั้น สนามรบเมืองกลาง พ.ศ. 2328 อยู่ที่อ่าวท่าเรือและเมืองท่าเรือ 2) พยานชาวฝรั่งเศส ผู้อยู่ในเหตุการณ์สงครามกลาง พ.ศ. 2352 และเป็นเชลยของทหารพม่า รายงานว่า เมืองกลางและสนามรบเมืองกลาง พ.ศ. 2352 อยู่ที่เมืองท่าเรือ

คำสำคัญ: เมืองกลาง สนามรบกลาง พ.ศ. 2328 สนามรบกลาง พ.ศ. 2352 เมืองท่าเรือ

Abstract

Since the reign of King Rama V, the history of Thalang and the Battles of Thalang that took place in 1786 and 1809, was derived from secondary evidence such as: 1) The Thalang Chronicles and the book ‘Thao Thep Krasattri Thao Sri Sunthon: Report of the 2nd Thalang

¹ นักวิชาการอิสระ 90/75 ต.บางเขน อ.เมือง จ.นนทบุรี 11000

Independent Scholar, 90/75 Bang Khen, Muang, Nonthaburi, 11000 Thailand.

² โรงเรียนภาษา ราฟเฟิลส์ ไทยแลนด์ เอคเซลเลนซ์ อ.เมือง จ.ภูเก็ต 83000.

Raffles Thailand Excellence Language School. Muang, Phuket, 83000 Thailand.

* Corresponding Author E-mail: ioumy_don@hotmail.com

Historical Seminar, 1996”, which placed Thalang City and the battlefields of 1785 at Ban Ta Khian, Thalang District; and 2) The Rattanakosin Chronicles, in which King Rama II stated that Thalang city in 1809 is the old town near the north coast of the island, while the 1809 battlefield was placed at Ban Don

However, from new foreign primary evidence, it can be stated that: 1) Thalang City in 1785 was Tharua City, which agrees with the accounts of British eyewitnesses that reported the attack of the Burmese army on Tharua City and Tharua Bay. Therefore, the battlefield of Thalang in 1785 was at Tharua City and Tharua Bay; and 2) French missionary eyewitnesses who was present in this conflict and was taken as a prisoner of the Burmese also indicate that Thalang City and the 1809 battlefield were at Tharua City.

Keywords: Thalang, Battle of Thalang 1786, Battle of Thalang in 1809, Tharua City

บทนำ

ในอดีตประวัติศาสตร์เมืองกลางเกี่ยวกับตำแหน่งที่ตั้งของเมืองกลางและสนามรบเมืองกลาง พ.ศ. 2328 และ พ.ศ. 2352 ที่ใช้ศึกษา หลักฐานส่วนใหญ่อ้างอิงจากหลักฐานทุติยภูมิ ดังนั้น เมื่อต้องการทราบความจริงของประวัติศาสตร์เมืองกลาง จึงต้องค้นหาความจริงด้วยหลักฐานปฐมภูมิ แต่หลักฐานปฐมภูมิในประเทศไทยไม่ปรากฏ จึงต้องอาศัยหลักฐานปฐมภูมิของต่างประเทศ เช่น ฝรั่งเศส ดัตช์ และ อังกฤษ บทความนี้นำเสนอข้อค้นพบเกี่ยวกับเมืองกลางและสนามรบ พ.ศ. 2328 และ พ.ศ. 2352 จากหลักฐานปฐมภูมิใหม่ของต่างประเทศ

วัตถุประสงค์

เพื่อศึกษาและนำเสนอที่ตั้งที่แท้จริงของเมืองกลางและสนามรบเมืองกลาง พ.ศ. 2328 และ พ.ศ. 2352 ตามหลักฐานปฐมภูมิค้นพบใหม่จากต่างประเทศ

เมืองกลางและสนามรบ พ.ศ. 2328 ตามความเชื่อเก่า

ประวัติศาสตร์เมืองกลางเกี่ยวกับที่ตั้งเมืองและสนามรบใน พ.ศ. 2328 ซึ่งนักประวัติศาสตร์ภูเก็ทส่วนใหญ่เชื่อถือและถูกนำไปใช้อ้างอิงในวิทยานิพนธ์ระดับปริญญาและบทความต่าง ๆ กล่าวว่า เมืองกลางและสนามรบเมืองกลาง พ.ศ. 2328 อยู่ที่ บ้านตะเคียน อำเภอลำปาง อำเภอลำปาง

1. เอกสารประกอบการสัมมนา เรื่อง “พงศาวดารเมืองกลาง คัดจาก ประชุมพงศาวดารภาคที่ 2 ฉบับหอสมุดแห่งชาติ” ในหนังสือ “ท้าวเทพกระษัตรี ท้าวศรีสุนทร รายงานสัมมนาประวัติศาสตร์ครั้งที่ 2” 23-25 กรกฎาคม พ.ศ. 2539 โดยองค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ต กล่าวว่า “เมืองกลางแต่ก่อนนั้น จอมร้าง

บ้านตะเคียนเป็นเจ้าเมือง...มีลูกชาย 2 หญิง 3 รวม 5 คน หญิงชื่อจันเป็นท้าวเทพกระษัตรี หญิงน้องถัดมาชื่อ มุกเป็นท้าวศรีสุนทร.” (สมเด็จพระบรมวงศ์เธอกรมพระยาดำรงราชานุภาพ, 2543, น. 182-183)

2. เว็บไซต์ของเทศบาลตำบลเทพกระษัตรี (thepcity.go.th/travel/detail/594) หน่วยราชการเจ้าของพื้นที่กล่าวว่า “เมืองกลางและบ้านท้าวเทพกระษัตรีตั้งอยู่ที่บ้านตะเคียน ม.1 ต.เทพกระษัตรี อ.กลาง บนที่ดินซึ่งเคยเป็นจวนของจอมร้างเจ้าเมืองบ้านเคียน บิดาของท้าวเทพกระษัตรี” (เทศบาลตำบลเทพกระษัตรี, 2565)

3. เว็บไซต์ขององค์การบริหารส่วนตำบลเทพกระษัตรี (thepkrasattri.go.th/travel/detail/597/data.html) หน่วยราชการเจ้าของพื้นที่ กล่าวว่า “สนามรบ พ.ศ. 2328 เกิดขึ้นที่โคกพม่า หรือ โคกชนะพม่า หรือ พุ่งกลางชนะศึก หรือ อนุสรณ์สถานเมืองกลาง” (องค์การบริหารส่วนตำบลเทพกระษัตรี, 2559)

ปัญหาสำคัญ คือ ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ประวัติศาสตร์เมืองกลางและจากเว็บไซต์ของหน่วยราชการเจ้าของพื้นที่ไม่ได้อ้างหลักฐานปฐมภูมิ ดังนั้น เมื่อเกิดความสงสัยว่า เรื่อง “เมืองกลางสมัยท้าวเทพกระษัตรีที่แท้จริงตั้งอยู่ที่ไหน และสนามรบ พ.ศ. 2328 ที่แท้จริงเกิดขึ้นที่ไหน” จึงต้องค้นหาความจริงจากหลักฐานปฐมภูมิ

เมืองกลางและสนามรบ พ.ศ. 2352 ตามความเชื่อเก่า

เอกสารประกอบการสัมภาษณ์ เรื่อง พม่าตีเมืองกลางครั้งหลัง พ.ศ. 2352 ในหนังสือท้าวเทพกระษัตรี ท้าวศรีสุนทร รายงานสัมภาษณ์ประวัติศาสตร์ครั้งที่ 2 เรื่อง พระราชพงศาวดารกรุงรัตนโกสินทร์ รัชกาลที่ 2 เล่ม 1 พระนิพนธ์สมเด็จพระบรมวงศ์เธอ กรมพระยาดำรงราชานุภาพ กล่าวว่า “ฝ่ายแยของซึ่งคุมกองทัพพม่าที่จะไปตีเมืองกลาง...พม่าได้เมืองตะกั่วป่าและตะกั่วทุ่ง แล้วยกเข้าไปเกาะกลาง ไปตั้งค่ายใหญ่อยู่ที่ปากพระ...พม่าตั้งค่ายแล้วยกไปตีค่ายบ้านดอนเมืองกลาง ตั้งค่ายล้อมอยู่ 25 ค่าย พวกชาวเมืองกลางต่อสู้ป้องกันเมืองเป็นสามารถ...” (สมเด็จพระบรมวงศ์เธอกรมพระยาดำรงราชานุภาพทรงอธิบายในเชิงอรรถว่า เมืองกลางในเวลานั้น ตั้งอยู่ที่เมืองเก่า อันอยู่ใกล้ชายทะเลด้านตะวันตกของเกาะช้างเหนือ...) (สมเด็จพระบรมวงศ์เธอกรมพระยาดำรงราชานุภาพ, 2543, น. 281-283)

นอกจากนี้หลักฐานจากสมุดไทยดำ จดหมายเหตุ รัชกาลที่ 2 จ.ศ. 1172 เรื่อง คำให้การของ งามชาตนะอง ซึ่งงามชาตนะองเป็นเชลยพม่าระดับนายทัพที่ถูกจับและให้ปากคำ กล่าวว่า “กองทัพบก เรือ พร้อมกัน ณ ปากพระแล้ว กองอ้ายเจะตุเรียงยกข้ามไปถึงบ้านสาคุ พบกองตระเวนไทยได้รับสู้กันครู่หนึ่ง ไทยถอยไป ตามไปถึงบ้านตะเคียนไทยถอยไปเข้าค่ายเมืองกลางกองทัพพม่าตั้งอยู่บ้านตะเคียน 7 วัน สังคตุเรียงให้กองทัพหนุนมาอีกพันหนึ่ง จึงเข้าไปตั้งค่ายล้อมเมืองกลาง 25 ค่าย” (หอสมุดแห่งชาติ, จ.ศ. 1172)

ปัญหาเรื่อง “เมืองกลางและสนามรบ พ.ศ. 2352” นักประวัติศาสตร์เมืองภูเก็ตปัจจุบัน ไม่เคยพบหลักฐานปฐมภูมียืนยันว่า เมืองกลางเก่า ซึ่งอยู่ใกล้ชายทะเลด้านตะวันตกของเกาะด้านเหนือ คือ เมืองอะไร, ค่ายเมืองกลาง และค่ายบ้านดอนเมืองกลาง พ.ศ. 2352 ตั้งอยู่ที่ไหน หลักฐานที่เชื่อถือได้ คือ หลักฐานจากจดหมายเหตุ รัชกาลที่ 2 คือ บ้านตะเคียนเป็นที่ตั้งทัพพม่า 7 วัน และทัพพม่าข้ามจากปากพระมาบ้านสาคุ

ดังนั้น เมื่อต้องการทราบว่า เมืองกลางเก่า ค่ายเมืองกลางและสนามรบใน พ.ศ. 2352 ที่แท้จริงอยู่ที่ไหน จะต้องค้นหาความจริงจากหลักฐานปฐมภูมิ

หลักฐานปฐมภูมิใหม่

หลักฐานปฐมภูมิ เรื่อง สงครามกลาง พ.ศ. 2328 ศึกษาจากรายงานของ Captain Light และ Captain Scott ถึงสำนักงานใหญ่บริษัทอินเดียตะวันออกของอังกฤษ เป็นหลักฐานปฐมภูมิค้นพบใหม่เก็บอยู่ที่ British Library ประวัติของ Captain Light เป็นพนักงานของบริษัทอินเดียตะวันออกของอังกฤษ เข้ามาตั้งสถานีการค้าที่เกาะกลางในสมัยท้าวเทพพระษัตรีและพระยาพิลลสาหมิของท้าวเทพพระษัตรี ส่วน Captain Scott เป็นเพื่อนของ Captain Light และเป็นพนักงานของบริษัทอินเดียตะวันออกของอังกฤษ ทั้ง Captain Light และ Captain Scott ปรากฏในจดหมายเหตุเมืองกลาง ผู้สนใจสามารถตรวจสอบหลักฐานจดหมายเหตุเมืองกลางจากกองวิชาประวัติศาสตร์ โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า และตรวจสอบรายงานของ Captain Light และ Captain Scott จากเว็บไซต์ของหอสมุดแห่งชาติออสเตรเลีย ซึ่งนำเอกสารของ British Library มาเผยแพร่ในหัวข้อ Records of the East India Company / India Office Library Factory Records: Straits Settlements / Bengal proceedings relating to Penang / Image 44,48,49 ในเว็บไซต์ของ National Library of Australia - <https://nla.gov.au/nla.obj-816493940/view>

หลักฐานปฐมภูมิ เรื่อง สงครามกลาง พ.ศ.2352 ศึกษาจากหนังสือ Historie de la Mmission de Siam, 1662-1811 โดย Andrien Launay สืบค้นจากหอสมุดปรีดี พนมยงค์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

1. หลักฐานปฐมภูมิของเมืองกลางและสนามรบ พ.ศ. 2328

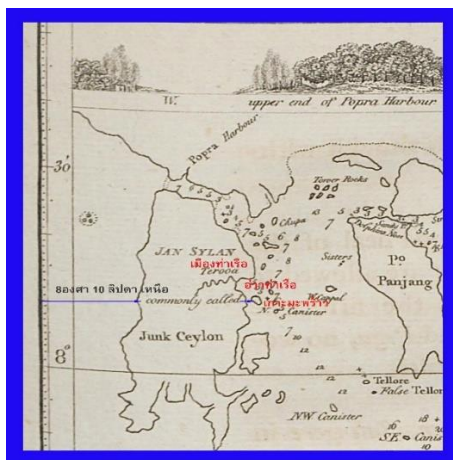
ปัจจุบันค้นพบหลักฐานปฐมภูมิ คือ แผนที่เกาะกลางของชาติที่มีอิทธิพลในภูมิภาคนี้และตั้งสถานการค้าที่เกาะกลาง เช่น แผนที่เกาะกลางของฝรั่งเศส พ.ศ. 2288 แผนที่เกาะกลางของดัตช์ พ.ศ. 2296 และแผนที่เกาะกลางของอังกฤษ พ.ศ. 2327 และ พ.ศ. 2337 และค้นพบจดหมายเหตุของชาวตะวันตกที่ซื้อติดกับพระยาพิลลและท้าวเทพพระษัตรี เช่น Captain Francis Light, Captain James Scott หรือ Captain Thomas Forrest ร่วมกับข้อมูลเรื่องการปกครองในอดีต โดยสมเด็จพระยาดำรงราชานุภาพ เสนาบดีกระทรวงมหาดไทย หลักฐานชิ้นต้นทั้งหมดชี้ให้เห็นประเด็นดังต่อไปนี้

1.1 เมืองท่าเรือ คือ เมืองกลางสมัยพระยาพิลลและท้าวเทพพระษัตรี ตั้งอยู่ที่บริเวณริมอ่าวท่าเรือ

1.1.1 แผนที่เกาะกลางและบันทึกการสำรวจเกาะกลาง พ.ศ. 2327 จาก Account of the Island Jan Sylan ในหนังสือ A Voyage from Calcutta to the Mergui Archipelago, Lying on the East Side of the Bay of Bengal; describing a chain of islands, never before surveyed...also, an account of the islands Jan Sylan, Pulo Pinang and the port of Queda โดย Captain Thomas Forrest กับต้นอาวุธของบริษัทอินเดียตะวันออกของอังกฤษ (Forrest, 1792, pp. 29-31)

ภาพที่ 1

A Map of Island Jan Sylan or Junk Ceylon

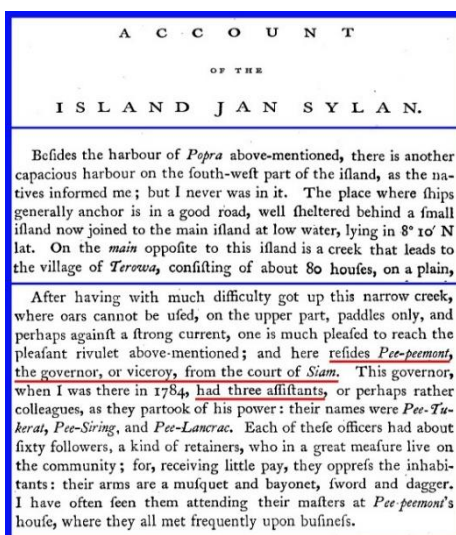


หมายเหตุ. A Map of Island Jan Sylan or Junk Ceylon จากหนังสือ *A Voyage from Calcutta to the Mergui Archipelago*, โดย Forrest (1792, pp. 29-31).

Captain Forrest เรียกเกาะกลางว่า Island Jan Sylan หรือ Junk Ceylon และเขียนตำแหน่งเมืองท่าเรือ (Terooa) ตั้งอยู่ริมอ่าวท่าเรือในแผนที่ Captain Forrest บันทึกว่า จุดจอดเรือสินค้าอยู่หลังเกาะเล็ก ๆ ที่ตำแหน่งเส้นรุ้ง 8 องศา 10 ลิปดาเหนือ เกาะที่จอดเรือ ปัจจุบัน คือ เกาะมะพร้าว จากจุดจอดเรือสามารถเดินทางไปเมืองท่าเรือซึ่งอยู่ที่ตัวเกาะใหญ่ และพบพระยาพิมลเจ้าเมืองกลาง ณ บ้าน (จวน) ของพระยาพิมล (สามีของท้าวเทพกระษัตรี) ซึ่งตั้งอยู่ที่เมืองท่าเรือ และ Captain Forrest พบกับรองเจ้าเมืองกลางทั้งสามบ่อ ๆ เช่น พระยาพุทธราชกูร์ ฯลฯ ที่มาประชุม ณ จวนของพระยาพิมล (Forrest, 1792, pp. 29-31)

ภาพที่ 2

Account of the Island Jan Sylan



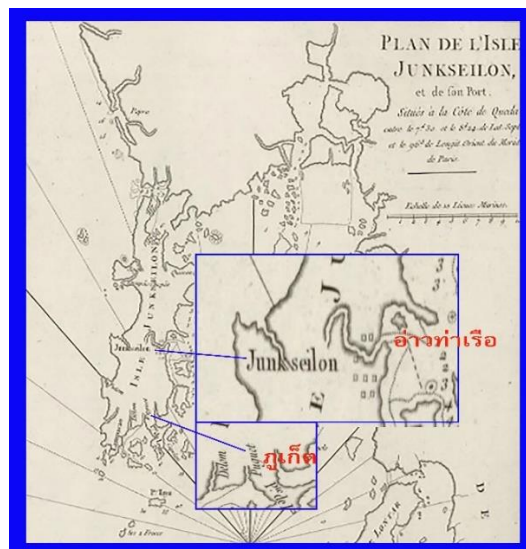
หมายเหตุ. Account of the Island Jan Sylan ของ Captain Forrest จากหนังสือ *A Voyage from Calcutta to the Mergui Archipelago*, โดย Forrest (1792, pp. 29-31).

1.1.2 พระนิพนธ์เรื่อง เทศาภิบาล ของสมเด็จพระเจ้าบรมวงศ์เธอ กรมพระยาดำรงราชานุภาพ เสนาบดีกระทรวงมหาดไทย กล่าวว่า สมัยโบราณเจ้าเมืองตั้งบ้านเรือนหรือจวนเจ้าเมืองที่ไหน ก็ถือว่าที่นั่นเป็นที่ตั้งเมือง (สมเด็จพระเจ้าบรมวงศ์เธอ กรมพระยาดำรงราชานุภาพ, 2511, น. 27) เมื่อจวนของพระยาพิมลอยู่ที่เมืองท่าเรือ ตามบันทึกของ Forrest (Forrest, 1792, pp. 29-31) ดังนั้น เมืองท่าเรือ คือ เมืองกลางสมัยพระยาพิมลและท้าวเทพกระษัตรี ตั้งอยู่บริเวณริมอ่าวท่าเรือ

1.1.3 แผนที่เกาะกลาง Plan de l' Isle Junkseilon พ.ศ. 2288 ของฝรั่งเศส โดย Jean-Baptiste d' Apres de Manneville (ภาพที่ 4) Manneville เดินทางมาบริเวณเกาะกลางในฐานะคนนำร่องและผู้วัดระดับน้ำของบริษัท the Compagnie des Indes ในช่วงต้น ค.ศ. 1700s และแผนที่ฉบับนี้พิมพ์ครั้งแรกใน ค.ศ. 1745 (2288) ครั้งที่ 2 ค.ศ. 1775 ครั้งที่ 3 ค.ศ. 1810 (Manneville, 1810) แผนที่ฉบับนี้เรียกเกาะกลางว่า "Isle Junkseilon (Island Junkseilon)" และเรียกชุมชนบริเวณริมอ่าวท่าเรือหรือเมืองท่าเรือว่า Junkseilon ดังนั้น Junkseilon คือ เมืองกลาง (เมืองท่าเรือ)

ภาพที่ 3

Plan de l'Isle Junkseilon



Note. Plan de l'Archipel de Merguy, depuis les Isles Moscos jusqu'a l'Isle Domel. Plan de l'Isle Junkseilon, et de son Port situés à la cote de Queda. (to accompany) Neptune Oriental. De d'Apres. by Apres de Manneville, Jean-Baptiste-Nicolas-Denis d', 1707-1780, 1810, Depot Generale de la Marine, Paris. https://archive.org/details/dr_plan-de-larchipel-de-merguy-depuis-les-isles-moscos-jusqua-lisle-domel-13102049

1.1.4 แผนที่เกาะกลางของ บริษัทอินเดียตะวันออกของดัตช์ พ.ศ. 2296 จาก The Zee-Fakkel by Johannes van Keulen - Atlases from the Maritime Museum, Amsterdam, Netherlands (Johannes van Keulen, 1753) เรียกเกาะกลางว่า Eiland Junkseilon (Island Junkseilon) และเรียกชุมชนบริเวณริมอ่าวท่าเรือว่า Junkseilon หมายความว่า Junkseilon คือ เมืองกลาง(เมืองท่าเรือ) ไม่ใช่เกาะกลาง

แผนที่ของ บริษัทอินเดียตะวันออกของดัตช์ พ.ศ. 2296 ระบุจุดจอดเรือที่เกาะมะพร้าวและปากอ่าว ภูเก็ตใกล้เกาะสิเหร่ปัจจุบันและระบุเมืองบนเกาะกลาง เช่น เพนี, คอเอน, ภูเก็ต, ปาดอง, สาคุ ฯลฯ แต่ไม่มี เมืองบ้านตะเคียน แสดงว่า เมืองบ้านตะเคียนเป็นเมืองเกิดใหม่หลังจาก พ.ศ. 2296

ภาพที่ 4

Kaart van het Eiland Junkseilon



หมายเหตุ. แผนที่ *Kaart van het Eiland Junkseilon* (Johannes van Keulen, 1753).

1.1.5 แผนที่ของ บริษัทอินเดียตะวันออกของอังกฤษ พิมพ์เผยแพร่ครั้งแรกในปี 1794 โดย Thomas Jefferys นักภูมิศาสตร์ร่วมกับผู้พิมพ์ James Rennel นักสำรวจแผนที่ของ Thomas Jefferys และ James Rennel ระบุถึงเมือง Junksclon (Jemceilon) อยู่ฝั่งตะวันออกของเกาะภูเก็ตบริเวณอ่าวท่าเรือ (Thomas Jefferys, 1794) สำหรับชื่อ Junksclon (Jemceilon) หมายถึง ชื่อเมืองไม่ใช่ชื่อเกาะ เพราะถ้าเป็นเกาะจะมี คำว่า I (Island เกาะ) หรือ I^s. (Islands หมู่เกาะ) ตามหลัง เช่น เกาะ Prince of Wales (Pr of Wales's I) หรือหมู่เกาะเซเยอร์ (Seyer I^s). (Jefferys, 1794) เป็นหลักฐานว่า Junksclon (Jemceilon) คือ เมืองกลาง (เมืองท่าเรือ) ไม่ใช่เกาะกลาง

ภาพที่ 5

A new general map of the East Indies



หมายเหตุ. แผนที่ *A new general map of the East Indies* (Jefferys, 1794)

จากหลักฐานปฐมภูมิเหล่านี้ สรุปได้ว่า เมืองท่าเรือ คือ เมืองกลางสมัยพระยาพิลและท้าวเทพกระษัตรี ซึ่งตั้งอยู่ในบริเวณริมอ่าวท่าเรือ ไม่ใช่เมืองกลางที่บ้านตะเคียน ตามข้อมูลเก่าที่เชื่อกันมาแต่เดิม

1.2. สนามรบ พ.ศ. 2328 เกิดขึ้นที่ อ่าวท่าเรือและเมืองท่าเรือ

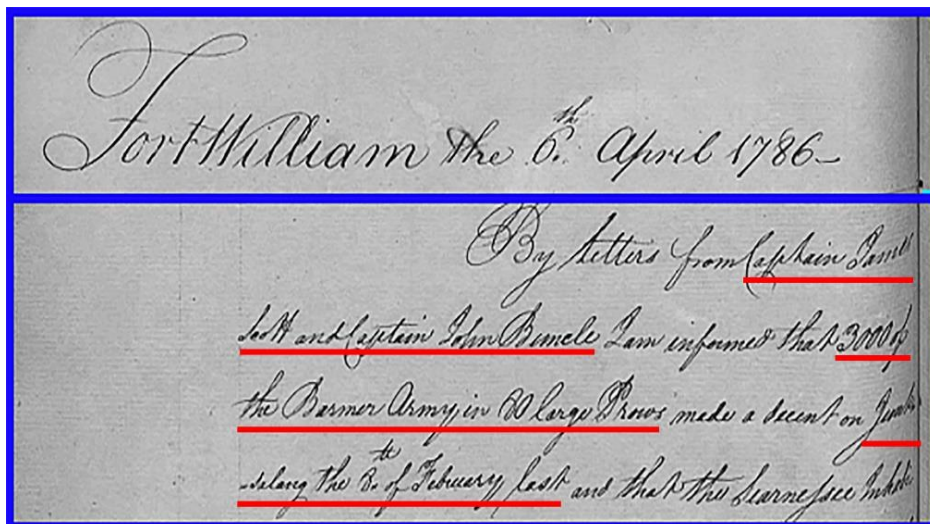
1.2.1 รายงานของ Captain Francis Light ฉบับวันที่ 3 เมษายน 1786 (หลังจาก Captain Light อพยพหนีพม่าจากเกาะกลางไปเมืองกัลกัตตา อินเดีย) Captain Light รายงานถึง John Macpherson Esq. Governor General ที่ Fort William รายงานเข้าที่ประชุม Straits Settlements Consultations เมื่อวันที่ 6 เมษายน 1786 Captain Light รายงานว่า

“By letters from Captain James Scott and Captain John Bemele I am informed that 3000 of the Barmar army in 80 large prows made a decent³ on *Junk Salang* the 8th of February last...” (Light, 1786)

“จดหมายจาก Captain Scott และ Captain Bimele แจ้งข้าฯ ว่า เรือขนาดใหญ่ของพม่า จำนวน 80 ลำและทหารจำนวน 3000 คนโจมตีเมืองJunk Salang เมื่อวันที่ 8 กุมภาพันธ์ ที่ผ่านมา”

ภาพที่ 6

Francis Light's letters to John Macpherson Governor-General



Note. Francis Light's letters to John Macpherson Governor-General, 3 April 1786, Council Minutes, 6 April 1786, Straits Settlements Consultations, British Library, London.

1.2.2 รายงานของ Captain James Scott ฉบับวันที่ 31 มีนาคม 1786 (หลังจากแล่นเรือหนีพม่าจากเกาะกลางไปเมือง Tranquebar อินเดีย) Captain James Scott รายงานถึง John Macpherson Esq. Governor General President ที่ Fort William รายงานเข้าที่ประชุมใหญ่ของ Straits Settlements Consultations ในวันที่ 2 พฤษภาคม 1786 Captain Scott รายงานว่า

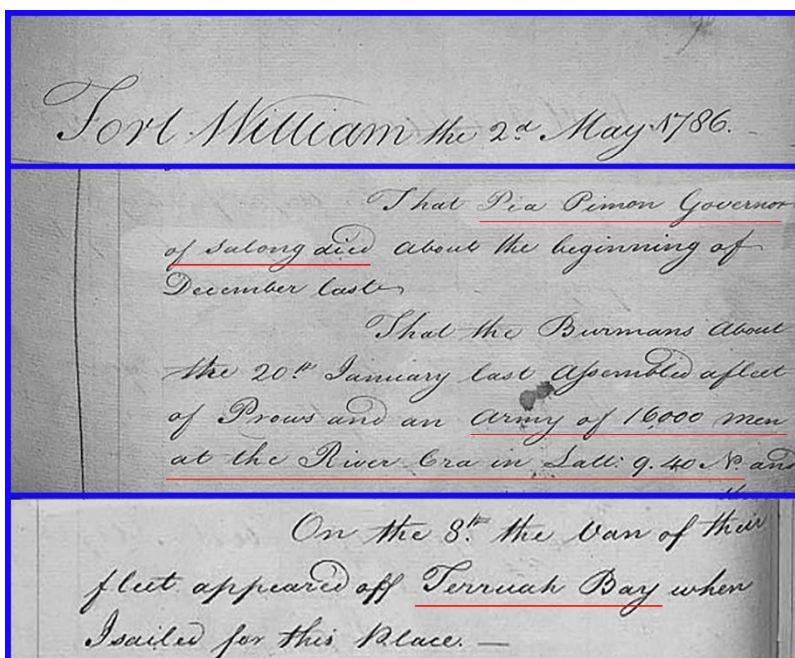
³ น่าจะเป็นคำว่า "descent" ซึ่งหมายถึง การโจมตีอย่างกะทันหัน

“That Pia Pimon governor of **Salang** died about the beginning of December last. That the Burmans about the 20 January last assembled a fleet of prow and an army 16,000 men at the river Gra in latt 9.40 N and there established a place of arms. On the 4 February an advanced party took and burnt Popra. On the 8th the van of their fleet appeared off **Terruah bay** when I sailed for this place.” (Scott, 1786)

คำแปล “พระยาพิมลเจ้าเมืองกลางตาย เมื่อต้นเดือนธันวาคมที่ผ่านมา วันที่ 20 มกราคม กองเรือพม่าและกองทหาร 16,000 นายชุมนุมทัพ ที่แม่น้ำกราละติจุด 9 องศา 40 ลิปดาเหนือ วันที่ 4 กุมภาพันธ์ กองทัพล่วงหน้าเข้ายึดและเผา Popra (ปากพระท่านุ่นท่าฉัตรไชย) วันที่ 8 ทัพหน้าของกองเรือพม่าปรากฏขึ้นที่อ่าวท่าเรือ เมื่อข้าพเจ้าแล่นเรือไปยังสถานที่นี้”

ภาพที่ 7

James Scott's letters to John Macpherson Governor-General



Note. James Scott's letters to John Macpherson Governor-General, 31 March 1786, Council Minutes, 2 May 1786, Straits Settlements Consultations, British Library, London.

ดังนั้น Captain Francis Light และประจักษ์พยาน คือ Captain James Scott และ Captain John Bemele ผู้เห็นเหตุการณ์สงครามในสนามรบ พ.ศ. 2328 รายงานสำนักงานใหญ่ว่า กองทัพหน้าของกองทัพเรือพม่าโจมตีเมือง Junk Salang ที่อ่าวท่าเรือ

1.3 เมือง Junk Salang อยู่ที่ใด

1.3.1 Captain Forrest บันทึกเมื่อ พ.ศ. 2327 ว่า บ้านพระยาพิมล (จวนเจ้าเมืองกลาง) อยู่ที่เมืองท่าเรือ (Forrest, 1792) และหนังสือเทศาภิบาลของสมเด็จพระเจ้า กรมพระยาดำรงราชานุภาพ เสนาบดี

กระทรวงมหาดไทย กล่าวว่า “สมัยโบราณบ้านเจ้าเมืองอยู่ที่ไหน เมืองก็อยู่ที่นั่น” (สมเด็จพระเจ้าบรมวงศ์เธอ กรมพระยาดำรงราชานุภาพ, 2511, น. 27) ดังนั้น เมืองท่าเรือ คือ เมืองกลางสมัยพระยาพิมล

1.3.2 Captain James Scott รายงานว่า “That Pia Pimon governor of Salang died...” แปลว่า พระยาพิมลเจ้าเมือง Salang เสียชีวิต (James Scott, 1786) แต่พระยาพิมล คือ เจ้าเมืองกลาง และเมืองกลาง คือ เมืองท่าเรือ ดังนั้น เมือง Salang คือ เมืองท่าเรือ ตั้งอยู่ริมอ่าวท่าเรือ

1.3.3 แผนที่ พ.ศ. 2288 ของฝรั่งเศสและแผนที่ พ.ศ. 2296 ของดัตช์ เรียกเมืองที่ตั้งอยู่ริมอ่าวท่าเรือว่า Junkseilon และแผนที่ พ.ศ. 2337 ของอังกฤษ เรียกเมืองที่ตั้งอยู่ริมอ่าวท่าเรือว่า Junksclon และแผนที่ พ.ศ. 2327 ของอังกฤษเรียกเมืองที่ตั้งอยู่ริมอ่าวท่าเรือว่า Terooa หมายความว่า เมือง Junkseilon หรือเมือง Junksclon คือ เมืองท่าเรือ ซึ่งตั้งอยู่ริมอ่าวท่าเรือ หรือเมือง Salang หรือเมืองกลางสมัยพระยาพิมลและท้าวเทพกระษัตรี

1.3.4 Captain Scott รายงานว่า “วันที่ 8 ทัพหน้าของกองเรือพม่าปรากฏขึ้นที่อ่าวท่าเรือ เมื่อข้าพเจ้าแล่นเรือไปยังสถานที่นี้” และ Captain Light รายงานว่า “จดหมายจาก Captain Scott และ Captain Bimele แจ้งข้าฯ ว่า วันที่ 8 กุมภาพันธ์ เรือขนาดใหญ่ของพม่าจำนวน 80 ลำและทหารจำนวน 3,000 คนโจมตีเมือง Junk Salang” สำหรับจำนวนทหารพม่า 3,000 คนคือ ทัพหน้า เพราะทัพหลวงของพม่ามีทหารพม่าทั้งหมด 16,000 คน (James Scott, 1786) แสดงว่า รายงานทั้งหมดมาจากการพบเห็นของ Captain Scott ซึ่งในวันที่ 8 กุมภาพันธ์ Captain Scott สังเกตการณ์อยู่บนเรือในอ่าวท่าเรือและมองเห็นกองทัพพม่า ประกอบด้วย เรือ 80 ลำ และทหาร 3,000 คน ปรากฏที่อ่าวท่าเรือและเข้าโจมตีเมือง Junk Salang แสดงว่า ที่ตั้งเมือง Junk Salang ต้องอยู่ในบริเวณริมอ่าวท่าเรือ แต่ใน พ.ศ. 2328 บริเวณริมอ่าวท่าเรือ มีเมืองท่าเรือเพียงเมืองเดียวเท่านั้น

ดังนั้น เมือง Junk Salang คือ เมือง Salang หรือ เมืองท่าเรือของพระยาพิมลและท้าวเทพกระษัตรี หรือเมือง Junkseilon ในแผนที่ของฝรั่งเศส ดัตช์ และอังกฤษ สำหรับเมืองท่าเรือ เปรียบเหมือนเมืองหลวงของเกาะกลาง ต้องมีทรัพยากรสมบัติ เช่น ดินบุก อาวุธปืนใหญ่น้อย ฯลฯ ซึ่งเป็นเป้าหมายการเข้าปล้นเมืองของกองทัพม่า

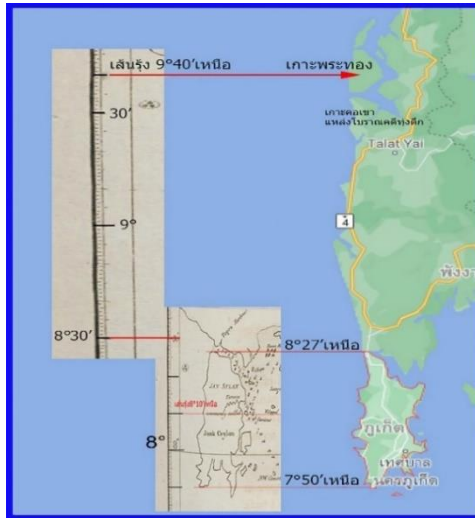
1.4 สถานที่ตั้งทัพใหญ่ของพม่าในสงคราม พ.ศ. 2328

Captain Scott รายงานว่า “วันที่ 20 มกราคม กองเรือพม่าและกองทหาร 16,000 นายชุมนุมทัพที่แม่น้ำกราละติจูด 9 องศา 40 ลิปดาเหนือ” (James Scott, 1786)

การวัดเส้นรุ้งของ Captain Scott และ Captain Forrest ย่อมต้องใช้มาตรฐานเดียวกัน เนื่องจากทั้งสองบุคคลทำงานภายใต้บริษัทอินเดียตะวันออกของอังกฤษ เมื่อนำมาตราส่วนของแผนที่เกาะกลาง พ.ศ. 2327 ของ Captain Forrest มาหาตำแหน่งของแม่น้ำกราละติจูด 9 องศา 40 ลิปดาเหนือ ทำให้ทราบว่าตำแหน่งแม่น้ำกราละติจูดอยู่บริเวณเกาะพระทอง จากการวัดระยะทางด้วย Google Map พบว่า สถานที่ตั้งทัพใหญ่ของพม่าห่างปากพระเกาะกลาง ประมาณ 130 กิโลเมตร สำหรับการยึดปากพระ 5 วัน สันนิษฐานว่า เพื่อย่อยเคลื่อนทัพจากแม่น้ำกรามารวมพลก่อนเข้าโจมตีเมืองท่าเรือ

ภาพที่ 8

ตำแหน่งแม่น้ำกรร สาขาน้ำที่ตั้งทัพใหญ่พม่า พ.ศ. 2328



หมายเหตุ. ตำแหน่งแม่น้ำกรร สาขาน้ำที่ตั้งทัพใหญ่พม่า พ.ศ. 2328 โดยนำแผนที่เกาะกลาง พ.ศ. 2327 ของ Captain Forrest มาเปรียบเทียบกับแผนที่เกาะภูเก็ตและพังงาในปัจจุบัน ก็จะทราบว่า แม่น้ำกรร คือ บริเวณเกาะพระทอง

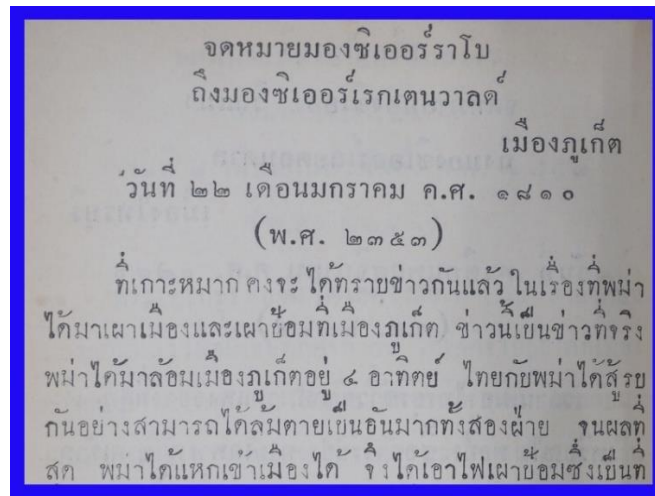
2. หลักฐานปฐมภูมิของสนามรบและที่ตั้งเมืองกลาง พ.ศ. 2352

ตำแหน่งสนามรบ พ.ศ. 2352 จากหนังสือ ประชุมพงศาวดารภาคที่ 39 เรื่อง จดหมายเหตุของคณะบาทหลวงฝรั่งเศส ซึ่งเข้ามาตั้งกรุงศรีอยุธยา ตอนแผ่นดินพระเจ้าเอกทัศ กับทั้งกรุงธนบุรีและครั้งกรุงรัตนโกสินทร์ตอนต้น ภาคที่ 6 จดหมายเหตุชุดนี้ นายโลเน่ได้รวบรวมจดหมายเหตุโบราณ และกรมศิลปากรพิมพ์ขึ้นเมื่อ ค.ศ. 1920 (2463) และแปลออกเป็นภาษาไทย โดยแบ่งพิมพ์เป็น 6 ตอน (กรมศิลปากร, 2504, น. 208) เอกสารชุดนี้มีหลักฐานปฐมภูมิเกี่ยวกับสนามรบและการรบที่เมืองกลาง พ.ศ. 2352 จากผู้ที่อยู่ในเหตุการณ์ ดังนี้

จดหมายเหตุวันที่ 22 มกราคม พ.ศ. 2353 ของบาทหลวงราโบ (Rabeau) เขียนถึงมองซิเออร์เรกเตนวาลด์ (Rectenwald) บาทหลวงราโบเป็นผู้ที่อยู่ในเหตุการณ์รบในสงครามเมืองกลาง พ.ศ. 2352 และเมื่อเมืองกลางแตก บาทหลวงราโบถูกพม่าจับเป็นเชลยและรอดชีวิต เพราะได้รับความช่วยเหลือจากนายทหารต่างชาติเชื้อสายฝรั่งเศส และบาทหลวงราโบ ได้ฝากจดหมายถึงมองซิเออร์เรกเตนวาลด์ ปัญหาสำคัญ คือ จดหมายบาทหลวงราโบ ฉบับแปลเป็นภาษาไทย กล่าวว่า สงคราม พ.ศ. 2352 เกิดที่เมืองภูเก็ต (ประชุมพงศาวดารภาคที่ 39 ภาคที่ 6, น. 27)

ภาพที่ 9

จดหมายของบาทหลวงราโบเขียนถึงมอญซีเออร์เรกเตนวาลด์

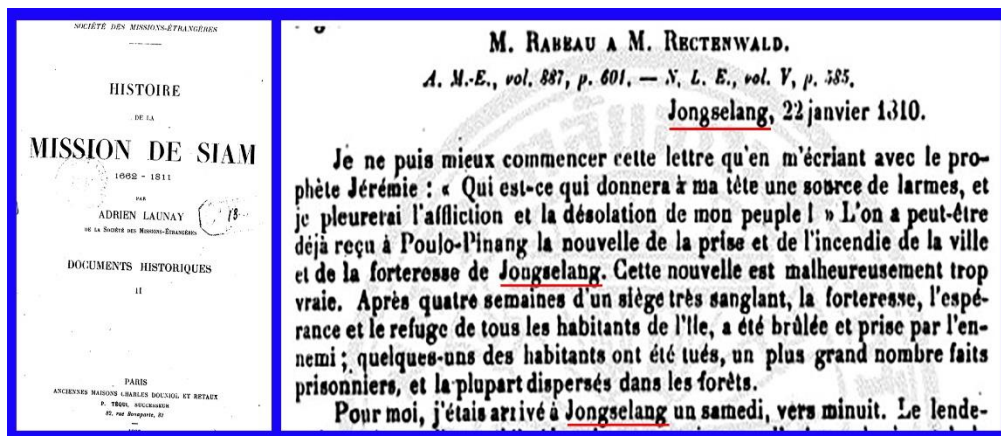


หมายเหตุ. จดหมายของบาทหลวงราโบเขียนถึงมอญซีเออร์เรกเตนวาลด์ (ประชุมพงศาวดารภาคที่ 39 ภาคที่ 6, น. 27).

ดังนั้น เพื่อค้นหาความจริงว่า สงครามกลาง พ.ศ. 2352 เกิดที่เมืองภูเก็ตจริงหรือไม่ จะต้องค้นจากต้นฉบับจดหมายของบาทหลวงราโบฉบับภาษาฝรั่งเศส ปัจจุบันค้นพบต้นฉบับจดหมายของบาทหลวงราโบฉบับภาษาฝรั่งเศส ในหนังสือ Histoire de la Mission de Siam, 1662-1811 โดย Adrien Launay จดหมายของบาทหลวงราโบ ระบุว่า เมืองกลาง คือ เมือง Jongselang และสงครามเกิดที่เมือง Jongselang (Launay, 1920)

ภาพที่ 10

Letter of Rabau to Rectenwald 1810



Note. Histoire de la Mission de Siam, 1662-1811. Par Adrien Launay 1920.

แผนที่ของฝรั่งเศส ค.ศ. 1745 ระบุว่า เมือง Jongselang หรือ Junkseilon คือ เมืองท่าเรือ ตั้งอยู่ริมอ่าวท่าเรือ ดังนั้น สนามรบ พ.ศ. 2352 ซึ่งจดหมายของบาทหลวงราโบระบุว่า เกิดขึ้นที่เมือง Jongselang หรือ เมืองท่าเรือ บริเวณริมอ่าวท่าเรือ ไม่ใช่เมืองภูเก็ต ซึ่งอยู่ทางทิศใต้ของเกาะภูเก็ต

บทสรุป

1. สถานที่ตั้งเมืองกลางและสนามรบเมืองกลาง พ.ศ. 2328

Captain James Scott ประจักษ์พยานผู้เห็นเหตุการณ์กองทัพเรือพม่าเข้าตี เมือง Junk Salang เมื่อ 8 กุมภาพันธ์ ค.ศ. 1786 ตามหลักฐานแผนที่ของชาวต่างชาติแสดงว่า เมือง Junk Salang คือ เมืองท่าเรือ (เมือง Salang, Junk Salang หรือ Junkseilon) ตั้งอยู่ริมอ่าวท่าเรือ หมายความว่า สนามรบ พ.ศ. 2328 ที่แท้จริง เกิดขึ้นที่อ่าวท่าเรือและเมืองท่าเรือ สำหรับโคกพม่าหรืออนุสรณ์สถานเมืองกลาง บ้านตะเคียน (ตามความเชื่อเก่า) ไม่มีส่วนเกี่ยวข้องใด ๆ กับสงครามกลาง พ.ศ. 2328

แผนที่เมือง Junkseilon พ.ศ. 2288 ของฝรั่งเศส แผนที่เมือง Junkseilon พ.ศ. 2296 ของดัตช์ บันทึกและแผนที่เมืองท่าเรือของ Captain Forrest พ.ศ. 2327 แผนที่เมือง Junksclon พ.ศ. 2337 ของบริษัทอินเดียตะวันออกของอังกฤษ และพระนิพนธ์เทศาภิบาลของสมเด็จพระเจ้าบรมวงศ์เธอ กรมพระยาดำรงราชานุภาพ เสนาบดีกระทรวงมหาดไทย ชี้ให้เห็นไปในทางเดียวกันว่า เมืองกลางสมัยพระยาพิลพระยา กลางและท้าวเทพกระษัตรีแท้จริงคือ เมืองท่าเรือ ไม่ใช่บ้านตะเคียน เมืองท่าเรือปัจจุบันอยู่ที่ หมู่ที่ 8 บ้านบางลา ตำบลปากลอก อำเภอกลาง จังหวัดภูเก็ต

2. สถานที่ตั้งเมืองกลางและสนามรบเมืองกลาง พ.ศ. 2352

จดหมายของบาทหลวงราโบ ชาวฝรั่งเศส ผู้อยู่ในสนามรบและเป็นเชลยของทหารพม่า กล่าวว่า เมืองกลางและสนามรบ พ.ศ. 2352 อยู่ที่เมืองท่าเรือ ไม่ใช่เมืองภูเก็ต ไม่ใช่เมืองบ้านดอน

ข้อเสนอแนะ

หลักฐานปฐมภูมิของต่างประเทศค้นพบใหม่ทั้งหมดสามารถหักล้างความเชื่อเก่า เรื่อง ตำแหน่งเมืองกลางและสนามรบเมืองกลางใน พ.ศ. 2328 และ 2352 ซึ่งหน่วยงานราชการสำคัญทั่วประเทศ จังหวัดภูเก็ต องค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ตและกลุ่มนักประวัติศาสตร์เมืองกลางเชื่อถือตั้งแต่สมัยรัชกาลที่ 5

การแก้ไขความผิดพลาดของประวัติศาสตร์เมืองกลาง พ.ศ. 2328 และ พ.ศ. 2352 คือ การชำระประวัติศาสตร์เมืองกลาง โดยใช้ความจริงของประวัติศาสตร์ตามหลักฐานปฐมภูมิค้นพบใหม่ ผู้เขียนหวังว่าความจริงของประวัติศาสตร์จะเป็นประโยชน์ต่อการศึกษาประวัติศาสตร์ของชาติในอนาคต และกระตุ้นให้ผู้รับผิดชอบจัดชำระประวัติศาสตร์เมืองกลาง ให้ถูกต้องตามหลักฐานปฐมภูมิ

กิตติกรรมประกาศ

ขอบพระคุณ อาจารย์ ธวัชชัย ตั้งศิริวานิช เจ้าของแผนที่ พ.ศ. 2296 ของ Johannes van Keulen และ เจ้าหน้าที่หอสมุดปรีดี พนมยงค์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

เอกสารอ้างอิง

กรมศิลปากร. (2504). *ประชุมพงศาวดาร เล่ม 23 (ประชุมพงศาวดาร ภาคที่ 39 (ต่อ) – 40)*. กรุงเทพฯ: เทพบาลตำบลดเทพกระษัตรี. (2559) *บ้านย่าจัน ย่านมก*. <https://www.thepcity.go.th/travel/detail/594>

- สมเด็จพระเจ้าบรมวงศ์เธอ กรมพระยาดำรงราชานุภาพ. (2511). *เทศาภิบาล ที่ระลึกในงานพระราชทานเพลิงศพ ขุนประสงค์ ประศาสน์* (พิมพ์ครั้งที่ 4). ศรีเมืองการพิมพ์.
- สมเด็จพระเจ้าบรมวงศ์เธอ กรมพระยาดำรงราชานุภาพ. (2543). พงศาวดารเมืองกลาง. ใน ชีววัฒน์ นิเจนตร (บรรณาธิการ), *การสัมมนาประวัติศาสตร์กลาง ครั้งที่ 2 ประวัติหัวเทพกระษัตรี หัวศรีสุนทร. เอกสารประกอบการสัมมนา พงศาวดารเมืองกลาง*. (น. 182-183). องค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ต.
- สมเด็จพระเจ้าบรมวงศ์เธอ กรมพระยาดำรงราชานุภาพ. (2543). พระราชพงศาวดารกรุงรัตนโกสินทร์ รัชกาลที่ 2 เล่ม 1. ใน ชีววัฒน์ นิเจนตร (บรรณาธิการ), *การสัมมนาประวัติศาสตร์กลาง ครั้งที่ 2 ประวัติหัวเทพกระษัตรี หัวศรีสุนทร. พม่าตีเมืองกลางครั้งหลัง พ.ศ. 2352*. (น. 281-283). องค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ต.
- หอสมุดแห่งชาติ. (จ.ศ. 1172). [จดหมายเหตุ รัชกาลที่ 2]. คำให้การของ งามชาตนะอง. (เลขที่ 5. สมุดไทยดำ). กลุ่มหนังสือ ตัวเขียนและจารึก หอสมุดแห่งชาติ. กรุงเทพฯ
- องค์การบริหารส่วนตำบลเทพกระษัตรี. (2551). *อนุสรณ์สถานเมืองกลาง*. <https://www.thepkrasattri.go.th/travel/detail/597/data.html>
- Forrest, T. (2018). *A Voyage from Calcutta to the Mergui Archipelago, Lying on the East Side of the Bay of Bengal; describing a chain of islands, never before surveyed...also, an account of the islands Jan Sylan, Pulo Pinang, and the port of Queda*. J. Robson. <https://www.archive.org>
- Jefferys, T. (2020). *A New General Map of the East Indies*. Laurie&Whittle. <https://www.nas.gov.sg>
- Jean-Baptiste d' Apres de Manneville (2019). *Plan de l' Isle Junkseilon*. <https://www.archive.org>
- Johannes van Keulen. (2020). *The Zee-Fakkel, Atlases from the Maritime Museum*. Amsterdam. Netherlands. <https://geheugen.delpher.nl/en>
- Launay A. (2021). [Histoire de la Mission de Siam 1662-1811. Par Adrien Launay]. หอสมุดปรีดี พนมยงค์ กรุงเทพฯ.
- Light, F. (2018). [Letters to John Macpherson Governor-General, 3 April 1786. Council Minutes, 6 April 1786, Straits Settlements Consultations]. British Library. London.
- Light, F. (2021). [Letters to John Macpherson Governor-General, 3 April 1786. Council Minutes, 6 April 1786, Straits Settlements Consultations. p. 44]. National Library of Australia. <https://nla.gov.au/nla.obj-816493940/view>
- Scott, J. (2018). [Letters to John Macpherson Governor-General, 31 March 1786. Council Minutes, 2 May 1786, Straits Settlements Consultations]. British Library. London.
- Scott, J. (2021). [Letters to John Macpherson Governor-General, 31 March 1786. Council Minutes, 2 May 1786, Straits Settlements Consultations. pp. 48, 49]. National Library of Australia. <https://nla.gov.au/nla.obj-816493940/view>

บทปริทัศน์หนังสือ (Book Review)

กฤษฎา แก้วเกลี้ยง¹

Krissada Kaewkliang

ชื่อหนังสือ : หอจดหมายเหตุต่างประเทศ ทูลกระหม่อมอาจารย์

ผู้แต่ง : พ.อ.ดร.สรศักดิ์ งามขจรกุลกิจ

ปีที่พิมพ์ : 2565

สำนักพิมพ์ : สร้างสรรค์ปัญญาสาธารณะ

จำนวนหน้า : 292 หน้า

ISBN : 978-616-590-758-3



“เมื่อข้าพเจ้ามีโอกาสไปต่างประเทศจึงไปดูหอจดหมายเหตุต่างประเทศ เห็นว่ามีเอกสารที่จะมีประโยชน์ในการศึกษาประวัติศาสตร์ไทยอยู่มาก ถึงจะเป็นหอจดหมายเหตุที่มีคนไทยไปค้นคว้าแล้ว ก็ควรไปถ่ายสำเนากลับมา...ข้าพเจ้าเองไม่มีโอกาสที่จะไปนั่งค้นคว้า หรือเขียนบทความอะไรทางวิชาการมากนัก จึงขอแรงเพื่อนร่วมงานให้ไปช่วยอ่านและเลือกเอกสารที่มีประโยชน์มาไว้ที่โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า เมื่อเอามาถึงได้ทำเรื่องย่อจัดหมวดหมู่ ภายหลังจัดทำข้อมูลลงคอมพิวเตอร์เป็นระบบดิจิทัลเพื่อให้ง่ายต่อการค้นคว้า...”

พระราชดำรัสข้างต้น เป็นพระราชดำรัสของ พล.อ.หญิง ศาสตราจารย์ ดร. สมเด็จพระกนิษฐาธิราชเจ้า กรมสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี พระผู้ทรงเป็น “ทูลกระหม่อมอาจารย์” ของนักเรียนนายร้อย โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้าทุกนาย ซึ่งพระราชดำรัสข้างต้นเกี่ยวข้องกับโดยตรงกับการก่อตั้งหอจดหมายเหตุต่างประเทศ ทูลกระหม่อมอาจารย์ของโรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า แสดงให้เห็นอย่างชัดเจนถึงพระราชปณิธานอันแน่วแน่ในการสร้างสรรค์คุณประโยชน์ให้เกิดขึ้นแก่ชาติบ้านเมืองในทางวิชาการ ทั้งในส่วนของโรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า และประเทศชาติส่วนรวม เนื่องจากหอจดหมายเหตุต่างประเทศ ทูลกระหม่อมอาจารย์เป็นแหล่งที่เปิดโอกาสให้ผู้คนทุกสาขาอาชีพ ได้มีโอกาสเข้าถึงข้อมูลในลักษณะของเอกสารต่างประเทศที่หอจดหมายเหตุดังกล่าวได้รวบรวมไว้ ซึ่งระบบการเผยแพร่องค์ความรู้ของหอจดหมายเหตุต่างประเทศที่กล่าวมานี้ได้มีการพัฒนามาตามลำดับ โดย พ.อ.ดร.สรศักดิ์ งามขจรกุลกิจ ผู้เขียนหนังสือเล่มนี้พรรณนาไว้อย่างน่าสนใจในลักษณะของเรื่องเล่าที่

¹ ส่วนการศึกษา โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า จ.นครนายก 26001

Academic Division, Chulachomklao Royal Military Academy, Nakornnayok, 26001 Thailand.

ผู้เขียนใช้สำนวนภาษาแบบสบาย ๆ ในการเขียนลักษณะกึ่งวิชาการที่ชวนให้ผู้อ่านรู้สึกถึงความเป็นกันเองของผู้เขียนที่กำลังพาผู้อ่านเข้าสู่โลกทางวิชาการเกี่ยวกับหोजดหมายเหตุต่างประเทศ ทูลกระหม่อมอาจารย์ ซึ่งหนึ่งในจุดเด่นของหนังสือเล่มนี้ คือ การที่ผู้เขียนได้เข้าไปมีประสบการณ์ตรงเกี่ยวกับหोजดหมายเหตุต่างประเทศ ทูลกระหม่อมอาจารย์ตั้งแต่เริ่มก่อตั้ง ดังนั้น สิ่งที่ผู้เขียนได้เขียนได้ถ่ายทอดไว้ในหนังสือเล่มนี้ในลักษณะของการเล่าเรื่องจึงนับเป็นข้อมูลชั้นปฐมภูมิที่มีความน่าเชื่อถืออย่างยิ่ง เนื่องจากผู้เขียนได้ใช้จิตที่มีความเป็นนักวิชาการกลั่นกรองเอาประสบการณ์ของตนเองที่มีโอกาสได้ถวายงานสนองพระเดชพระคุณของทูลกระหม่อมอาจารย์ออกมาร้อยเรียงเป็นหนังสือเชิงวิชาการที่ประกอบด้วยการให้ความรู้ในประเด็นต่าง ๆ อย่างลงตัว สมกับเป็นหนังสือที่น่าเสนอโครงการตามพระราชดำริของทูลกระหม่อมอาจารย์ที่ทรงคุณค่ายิ่ง ซึ่งประชาชนทุกหมู่เหล่าควรนำมาศึกษาหาความรู้

ในส่วนของการจัดแบ่งบทต่าง ๆ ของหนังสือเล่มนี้ กล่าวได้ว่า มีการจัดแบ่งในลักษณะที่แสดงให้เห็นถึงความพยายามของผู้เขียนในบรรยายภาพของการทำงาน เพื่อเผยแพร่องค์ความรู้ที่ได้จากเอกสารต่างประเทศออกสู่สาธารณชนทุกสาขาอาชีพในแต่ละลักษณะ โดยลำดับการจัดเรียงบทในหนังสือเล่มนี้มีลักษณะที่เป็นขั้นเป็นตอน ทำให้ผู้อ่านสามารถจัดลำดับความคิด และเชื่อมโยงเนื้อหาในแต่ละบทเข้าด้วยกันได้เป็นอย่างดี เนื่องจากผู้เขียนมีการจัดลำดับบทในลักษณะของการไล่เรียงตามลำดับขั้นของการดำเนินโครงการที่เกี่ยวข้องกับหोजดหมายเหตุต่างประเทศ ทูลกระหม่อมอาจารย์ เริ่มตั้งแต่จุดเริ่มต้นที่เป็นนามธรรมไปสู่การดำเนินการที่เป็นรูปธรรมในหลายลักษณะ ซึ่งในการตั้งชื่อบทนั้น ผู้เขียนมีการตั้งชื่อบทผ่านการใช้สำนวนโวหารที่ชวนให้ผู้อ่านเกิดความอยากรู้อยากเห็นที่จะค้นหาและติดตาม โดยมีการใช้ภาษาเชิงวิชาการที่เข้าใจง่าย แต่แฝงไปด้วยพลังของการสื่อสารเนื้อหาสาระที่เป็นเอกลักษณ์เฉพาะในแต่ละบท และเมื่อเข้าไปอ่านเนื้อหาสาระในแต่ละบทแล้ว จะพบว่า เนื้อหาสาระดังกล่าวมีจุดเด่นที่ไม่เหมือนกัน เสมือนผู้เขียนได้พาผู้อ่านเข้าไปอยู่ในเหตุการณ์แต่ละช่วงของการดำเนินโครงการหोजดหมายเหตุต่างประเทศ ทูลกระหม่อมอาจารย์ อย่างไรก็ตาม ผู้เขียนก็สามารถเขียนให้ผู้อ่านรู้สึกถึงความเชื่อมโยงของเนื้อหาในแต่ละบทได้ไปพร้อมกัน จึงกล่าวได้ว่า ลีลาการถ่ายทอดของผู้เขียนในหนังสือเล่มนี้เป็น “ชั้นครู” ที่สามารถทำให้ผู้อ่านได้ทั้งความรู้และความเพลิดเพลินอย่างลงตัว ซึ่งรายละเอียดของข้อต่าง ๆ มีดังต่อไปนี้

บทนำ

ความเป็นมา : พระราชดำริและพระราชประสงค์

เอกสารสำคัญทางประวัติศาสตร์จากต่างประเทศ : การรวบรวมและจัดเก็บ

การเผยแพร่เอกสารสำคัญ : การจัดงานสัมมนาทางวิชาการ

การแปลเอกสารสำคัญ : เกาหลี จีน ญี่ปุ่น รัสเซีย สหรัฐอเมริกา และเพื่อนบ้านอาเซียน

การวิจัยเชิงลึก งานเขียนสร้างสรรค์ทางประวัติศาสตร์ไทย : สมัยสงครามโลกครั้งที่ 2 สมัยสงครามเย็น และยุคหลังสงครามเย็น

การบริการความรู้ให้แก่ผู้สนใจ : นักวิชาการ นิสิตนักศึกษาในกรุงเทพฯ และต่างจังหวัด

โครงการสืบสานพระราชดำริฯ : การวิจัยเอกสารสำคัญทางประวัติศาสตร์ไทยสมัยใหม่จาก
หอจดหมายเหตุต่างประเทศ

บทสรุปและส่งท้าย

จากลำดับของบทต่าง ๆ ที่ยกมาแสดงข้างต้น จะเห็นได้ว่า ผู้เขียนได้มีการเริ่มต้นเล่าให้ผู้อ่าน
เข้าใจถึงมูลเหตุของการก่อตั้งโครงการ ตลอดจนกิจกรรมแต่ละลักษณะที่ถูกจัดขึ้น ซึ่งเริ่มต้นจาก
พระราชดำริและพระราชประสงค์ที่เปี่ยมล้นไปด้วยพระมหากรุณาธิคุณของทูลกระหม่อมอาจารย์
ซึ่งนับเป็นปฐมบทนำไปสู่การจัดกิจกรรมที่เป็นรูปธรรมของโครงการหอจดหมายเหตุต่างประเทศ
ทูลกระหม่อมอาจารย์ ซึ่งการดำเนินกิจกรรมทั้งหลายที่ผู้เขียนได้พรรณนาไว้ในแต่ละบทของหนังสือเล่มนี้
นับเป็นความดีงามที่เกิดขึ้นจากน้ำพระราชหฤทัยของทูลกระหม่อมอาจารย์ที่ได้ทรงมีพระวิริยะอุตสาหะ
ในการพัฒนางานด้านการศึกษาของประเทศให้ทัดเทียมนานาชาติ อันจะนำไปสู่การสร้างปัญญา
และความมีเหตุมีผลในการคิดและการกระทำทั้งปวงของประชาชน เพราะเมื่อประชาชนทั้งหลายเกิด
ปัญญาและความมีเหตุมีผลดังกล่าวแล้ว ก็ย่อมจะส่งผลให้ประเทศชาติเกิดการพัฒนาไปได้อย่างรวดเร็ว
โดยผู้เขียนหนังสือเล่มนี้สามารถถ่ายทอดออกมาได้อย่างชัดเจนผ่านการใช้ภาษาที่เข้าใจง่าย แต่แฝงไปด้วย
ความหนักแน่น และความตั้งใจจริงในการถ่ายทอดความรู้ ตลอดจนประสบการณ์ที่ตนเองได้เคยเข้าไปมี
ส่วนร่วมในโครงการของหอจดหมายเหตุต่างประเทศทูลกระหม่อมอาจารย์อย่างใกล้ชิด โดยการเล่า
เรื่องราวต่าง ๆ ของผู้เขียน ไม่ได้กระทำการเล่าเพื่อให้ความรู้และประสบการณ์ให้ผู้อ่านได้รับทราบ
เท่านั้น แต่ผู้เขียนยังมีการเล่าเพื่อแสดงให้เห็นถึงมูลเหตุในการดำเนินการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับโครงการ
ของหอจดหมายเหตุต่างประเทศ ทูลกระหม่อมอาจารย์ ซึ่งมูลเหตุในการดำเนินการแต่ละลักษณะล้วนมี
รากมาจากสิ่งเดียวกัน นั่นก็คือ พระมหากรุณาธิคุณของทูลกระหม่อมอาจารย์ที่มีต่อประชาชนทุกหมู่เหล่า
ซึ่งเกี่ยวข้องกับงานด้านศึกษานั้นเอง

จุดเด่นสำคัญประการหนึ่งที่ปรากฏอยู่ในหนังสือเล่มนี้ ได้แก่ การที่ผู้เขียนมีการอัญเชิญพระราชดำรัส
ของทูลกระหม่อมอาจารย์มากล่าวถึงประกอบการเล่าเรื่องอยู่ตลอดทั้งเล่ม ซึ่งการเขียนในลักษณะนี้
นับเป็นสิ่งที่ทำให้ผู้อ่านได้เกิดการซึมซับถึงพระราชหฤทัยในการทรงงานด้านวิชาการของทูลกระหม่อม
อาจารย์ในวาระต่าง ๆ ที่เป็นรากฐานให้เกิดคุณประโยชน์แก่งานด้านการศึกษาของประเทศไทย โดยผู้เขียน
มีความสามารถในการเลือกอัญเชิญพระราชดำรัสมาเขียน เพื่อเป็นบรรณสารในการอธิบายเนื้อหาสาระ
ในแต่ละบทได้อย่างลงตัว นอกจากนี้ ผู้เขียนยังบรรยายให้เห็นบริบทของโรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า
ในฐานะที่เป็นพื้นที่เริ่มแรกในการดำเนินโครงการหอจดหมายเหตุต่างประเทศ ทูลกระหม่อมอาจารย์
ทั้งในฐานะที่โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้าเป็นพื้นที่ของการทำงานของบุคลากรที่เข้ามาร่วมแรงกัน
ทำงาน เพื่อสร้างสรรค์งานทางวิชาการเพื่อตอบสนองต่อโครงการฯ ตามพระราชดำริของทูลกระหม่อม
อาจารย์ และในฐานะที่โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้าเป็นเสมือนสำนักดักศิลา ที่กำลังจะทำหน้าที่
เผยแพร่องค์ความรู้ที่อยู่ในเอกสารต่างประเทศ อันเป็นเอกสารเชิงประวัติศาสตร์ที่ผ่านการค้นคว้ามา
ออกสู่สาธารณชนทั่วไปที่มีความใฝ่รู้เพื่อพัฒนาตนเองให้เกิดความเจริญก้าวหน้าทางความคิดและการมอง

สิ่งต่าง ๆ อย่างมีวิจารณ์ญาณ เพื่อนำไปสู่การมีลักษณะเป็นพลเมืองที่พร้อมสำหรับการช่วยพัฒนาประเทศ ให้เจริญก้าวหน้าสืบไป สมดังพระราชดำรัสของทูลกระหม่อมอาจารย์ที่เกี่ยวข้องกับการใช้ทักษะความรู้ทางประวัติศาสตร์ให้เป็นประโยชน์ ซึ่งผู้เขียนได้อัญเชิญมาแสดงไว้ในหนังสือดังนี้

“ประโยชน์อย่างหนึ่งของวิชาประวัติศาสตร์ คือ ช่วยให้ผู้ศึกษาได้รู้จักใช้ความคิด รู้จักหาเหตุผลจากข้อมูลต่าง ๆ ที่มีอยู่ เป็นการลับสมอง และทำให้ได้รับความรู้ อันเป็นประโยชน์ในการดำรงชีวิตและปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม ในแง่ประวัติศาสตร์มิได้ขึ้นกับข้อมูลที่รวบรวมไว้เพียงอย่างเดียว แต่ขึ้นกับการตีความ ประเมินค่าของข้อมูลในแง่มุมใหม่ ๆ (ซึ่งเป็นสิ่งที่ทำได้อยู่เสมอ) รวมทั้งยังเป็นการคาดคะเนแนวโน้มในอนาคตด้วย...”

หนังสือเล่มนี้แสดงให้เห็นอย่างชัดเจนว่า โครงการหอจดหมายเหตุต่างประเทศ ทูลกระหม่อมอาจารย์ เป็นการจัดการความรู้ (Knowledge Management) ในลักษณะของการสร้างนวัตกรรมทางการศึกษาที่ทรงคุณค่าอีกชิ้นหนึ่งของสังคมไทย ที่เกิดขึ้นจากพระมหากรุณาธิคุณของทูลกระหม่อมอาจารย์ ซึ่งทุกฝ่ายควรนำมาศึกษา เพื่อพัฒนาต่อยอดการทำงานของตนเองในแต่ละภาคส่วนให้ก้าวหน้ายิ่งขึ้น โดยนอกเหนือจากเนื้อหาสาระเชิงวิชาการแล้ว ผู้เขียนยังได้มีการพรรณนากระบวนการทำงานที่เกิดขึ้นภายในโครงการในลักษณะต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น การคาดการณ์ การวางแผน การเตรียมการ ฯลฯ ซึ่งกระบวนการทำงานเหล่านี้เป็นสิ่งที่ผู้เขียนได้สอดแทรกไว้ในแต่ละบทของการเขียน ทำให้ผู้อ่านได้ทั้งความรู้เกี่ยวกับกระบวนการทำงานอย่างมีอาชีพของทีมงานที่อยู่ในโครงการฯ แต่ละภาคส่วน จนงานเกิดความสำเร็จสมดังเจตนารมณ์ รวมทั้งได้เกิดอารมณ์ร่วมในการอ่าน เสมือนหนึ่งได้เข้าไปร่วมอยู่ในกระบวนการทำงานที่ผู้เขียนได้พรรณนาไว้จริง ๆ

ข้อแนะนำการจัดทำต้นฉบับบทความเพื่อตีพิมพ์ในวารสารวิชาการมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า

การส่งบทความเพื่อพิจารณาตีพิมพ์

สามารถส่งบทความเป็นไฟล์ word (นามสกุล .doc หรือ .docx) พร้อมกับแนบไฟล์ pdf เพื่อพิจารณาตีพิมพ์ในวารสารฯ ได้ที่ link https://www.tci-thaijo.org/index.php/CRMA_HUSO/about/submissions

แผนภาพ แผนภูมิ ตารางที่ใช้ในบทความ ให้ทำเป็นไฟล์ภาพ (นามสกุล .jpg หรือ .png)

ข้อกำหนดในการเตรียมต้นฉบับบทความ

ต้นฉบับจำนวนหน้าของบทความ

- บทความวิจัยมีความยาว 12-15 หน้ากระดาษ A4 (รวมรายการอ้างอิง)
- บทความวิชาการมีความยาวไม่เกิน 12 หน้ากระดาษ A4 (รวมรายการอ้างอิง)

หากเป็นบทความภาษาอังกฤษไม่เกิน 7,000 คำ จัดพิมพ์ด้วยโปรแกรม Microsoft Word 2003 ขึ้นไป โดยแผนภาพ แผนภูมิ ตารางที่ใช้ในบทความ ให้ทำเป็นไฟล์ภาพ (นามสกุล .jpg หรือ .png)

ขนาดกระดาษ ใช้ขนาด A4 พิมพ์แนวตั้ง (Portrait) จัดชิดขอบซ้าย-ขวา แบบกระจายแบบไทย ใส่หมายเลขหน้าทุกหน้าที่มีด้านบนขวาของกระดาษ โดยตั้งค่าน้ำกระดาษ (Margins) ดังนี้

ด้านบน (Top) และด้านซ้าย (Left)	1 นิ้ว (2.54 ซม.)
ด้านล่าง (Bottom) และด้านขวา (Right)	1 นิ้ว (2.54 ซม.)
หัวกระดาษและท้ายกระดาษ	0.5 นิ้ว (1.25 ซม.)
ระยะห่างระหว่างบรรทัด	1.0
จัดหน้าเป็นแบบ	1 คอลัมน์ ย่อหน้า 0.5 นิ้ว

รูปแบบตัวอักษรที่กำหนด คือ TH SarabunPSK ทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ ยกเว้น ตัวอักษรที่เป็นสัญลักษณ์ให้ใช้รูปแบบอักษรเป็น Symbol ขนาด point (pt) ให้มีความสูงเท่ากับตัวอักษรอื่นในบรรทัดนั้น ส่วนตัวเลขให้ใช้เลขอารบิก โดยขนาดตัวอักษรกำหนด ดังนี้

ส่วนประกอบ	ขนาดอักษร (พ.)	การจัดตำแหน่ง (หัวข้อ)	ลักษณะอักษร หัวข้อ (เนื้อความ)
ชื่อบทความ/Title ¹	18	ตรงกลาง	หนา
ชื่อผู้เขียน/Name (ทุกคน) ²	16	ตรงกลาง	หนา
บทคัดย่อ/Abstract	16	ตรงกลาง	หนา (ปกติ)
คำสำคัญ/Keywords	16	ชิดซ้าย	หนา (ปกติ)
หัวข้อหลัก (ไม่ระบุตัวเลข)	16	ชิดซ้าย	หนา
หัวข้อย่อย (ระบุตัวเลข)	16	ชิดซ้าย	หนา
เนื้อความทั่วไป	16	ชิดขอบ	ปกติ
ตารางที่	14	ชิดซ้าย	หนา (ปกติ)
ภาพที่	14	ชิดซ้าย	หนา (ปกติ)
เอกสารอ้างอิง	14	ชิดซ้าย	หนา (ปกติ)

¹ บทความจากวิทยานิพนธ์หรือส่วนหนึ่งของการศึกษา ให้ระบุข้อความไว้ที่เชิงบรรทัด (หน้าแรก) เช่น “บทความนี้เป็นส่วนหนึ่งของวิทยานิพนธ์เรื่อง...” หรือ “บทความนี้ปรับปรุงจากวิทยานิพนธ์เรื่อง...” พร้อมระบุปริญญา สาขาวิชา สถาบัน และปี (12 pt)

² ให้ระบุตำแหน่ง สังกัด จังหวัด รหัสไปรษณีย์ และอีเมลของผู้เขียนทุกคนไว้ที่เชิงบรรทัด (หน้าแรก) **ระบุทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ**

หมายเหตุ. ตารางที่ (ระบุไว้ด้านบนตาราง)

ภาพที่ (ระบุไว้ด้านบนรูปภาพ/กราฟ/แผนผัง/แผนภูมิ/แผนที่) พร้อมระบุแหล่งที่มา ด้านล่างให้ชัดเจน

สำหรับภาษาอังกฤษที่ใช้ในเนื้อความให้ขึ้นต้นคำด้วย**ตัวอักษรพิมพ์ใหญ่** ยกเว้น article และ preposition

เนื้อหาของบทความ ใช้คำศัพท์บัญญัติของราชบัณฑิตยสถาน ประกอบด้วย

บทความวิจัย	บทความวิชาการ
ชื่อเรื่อง พิมพ์ทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษไว้ตรงกึ่งกลางหน้ากระดาษ	ชื่อเรื่อง พิมพ์ทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษไว้ตรงกึ่งกลางหน้ากระดาษ
ชื่อผู้นิพนธ์ ต้องระบุชื่อ และนามสกุลทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษของผู้แต่งทุกคน โดยไม่ต้องใส่คำนำหน้า หรือตำแหน่งหน้าชื่อ และระบุผู้ที่เป็นผู้นิพนธ์หลักโดยใส่เครื่องหมายดอกจัน (*) ไว้ท้ายนามสกุล	ชื่อผู้นิพนธ์ ต้องระบุชื่อ และนามสกุลทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษของผู้แต่งทุกคน โดยไม่ต้องใส่คำนำหน้า หรือตำแหน่งหน้าชื่อ และระบุผู้ที่เป็นผู้นิพนธ์หลักโดยใส่เครื่องหมายดอกจัน (*) ไว้ท้ายนามสกุล
สังกัด (ทำเป็นเชิงบรรณ) ให้ระบุสังกัดและสถานที่ติดต่อโดยละเอียดทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ เช่น สาขาวิชาบริหารการศึกษา ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย แขวงวังใหม่ เขตปทุมวัน กรุงเทพมหานคร 10330 Educational Administration, Department of Educational Policy Management and Leadership, Faculty of Education, Chulalongkorn University, Wang Mai, Pathumwan, Bangkok, 10330 Thailand	สังกัด (ทำเป็นเชิงบรรณ) ให้ระบุสังกัดและสถานที่ติดต่อโดยละเอียดทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ เช่น สาขาวิชาบริหารการศึกษา ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย แขวงวังใหม่ เขตปทุมวัน กรุงเทพมหานคร 10330 Educational Administration, Department of Educational Policy Management and Leadership, Faculty of Education, Chulalongkorn University, Wang Mai, Pathumwan, Bangkok, 10330 Thailand
อีเมลผู้ประสานงานหลัก (ทำเป็นเชิงบรรณ) ให้ระบุต่อท้ายสังกัดเฉพาะของผู้ประสานงานหลักเท่านั้น ดังนี้ Corresponding author, E-mail: journal_huso@crma.ac.th	อีเมลผู้ประสานงานหลัก (ทำเป็นเชิงบรรณ) ให้ระบุต่อท้ายสังกัดเฉพาะของผู้ประสานงานหลักเท่านั้น ดังนี้ Corresponding author, E-mail: journal_huso@crma.ac.th
บทคัดย่อ (Abstract) จะต้องมีทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ จำนวนคำไม่เกิน 300 คำ ผู้เขียนต้องตรวจสอบความถูกต้องทางไวยากรณ์และการใช้ภาษาของบทคัดย่อเอง และต้องมีคำสำคัญ จำนวน 3-5 คำ	บทคัดย่อ (Abstract) จะต้องมีทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ จำนวนคำไม่เกิน 300 คำ ผู้เขียนต้องตรวจสอบความถูกต้องทางไวยากรณ์และการใช้ภาษาของบทคัดย่อเอง และต้องมีคำสำคัญ จำนวน 3-5 คำ
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา นำเสนอที่มา ปัญหาแนวคิดหรือความจำเป็นในการทำวิจัย กล่าวถึงสถานะของปัญหาวิจัยหรือประเด็นสำคัญที่ต้องการนำเสนอ เป็นการเชื้อเชิญให้ผู้อ่านอยากที่จะอ่าน	บทนำ เกริ่นถึงประเด็นสำคัญที่ต้องการนำเสนออย่างชัดเจน เป็นการเชื้อเชิญให้ผู้อ่านอยากที่จะอ่าน
วัตถุประสงค์การวิจัย มีความชัดเจน วัดได้ สอดคล้องกับเรื่องที่ศึกษา	วัตถุประสงค์ มีความชัดเจน วัดได้สอดคล้องกับเรื่องที่ศึกษา
การทบทวนวรรณกรรม เป็นการกล่าวโดยสรุปถึงแนวคิด ทฤษฎีที่ใช้ในการวิจัย แสดงให้เห็นภาพรวมหรือโครงร่างของเอกสารที่ศึกษา และนำไปสู่กรอบแนวคิดในการวิจัย	เนื้อเรื่อง มีการเรียบเรียงเนื้อหาได้เข้าใจ มีการวิเคราะห์ประเด็นที่นำเสนอตามหลักวิชาการอย่างถูกต้อง โดยมีการสำรวจวรรณกรรมเพื่อสนับสนุนจนสามารถสรุปผลการวิเคราะห์ในประเด็นนั้นได้ และผู้เขียนแสดงทัศนะทางวิชาการของตนไว้อย่างชัดเจนด้วย

บทความวิจัย	บทความวิชาการ
วิธีดำเนินการวิจัย ให้อธิบายระเบียบวิธีวิจัย การออกแบบการวิจัย ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย เครื่องมือในการวิจัย การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวิจัย และการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อให้ได้คำตอบตามวัตถุประสงค์และเพื่อให้งานวิจัยน่าเชื่อถือ	บทสรุป มีการสรุปที่กระชับและสอดคล้องกับเนื้อหาและประเด็นที่ต้องการนำเสนอทั้งหมด และตรงตามวัตถุประสงค์
ผลการวิจัย สรุปและแสดงผลการวิจัย ควรลำดับให้สอดคล้องกับวิธีดำเนินการวิจัยและตอบวัตถุประสงค์การวิจัย	ข้อเสนอแนะ เป็นข้อเสนอแนะในการนำองค์ความรู้ที่ได้จากบทความไปใช้หรือปฏิบัติ
สรุปและอภิปรายผลการวิจัย สรุปผลการวิจัยและเสนอประเด็นสำคัญที่ค้นพบในงานวิจัย การอภิปรายมักมีการเปรียบเทียบ และอาจมีข้อจำกัดของการวิจัย	กิตติกรรมประกาศ (ถ้ามี) ให้กล่าวถึงหน่วยงานที่ให้ทุนในการสนับสนุนเท่านั้น
ข้อเสนอแนะ เป็นข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้หรือไปปฏิบัติ	เอกสารอ้างอิง ให้ใช้การอ้างอิงในเนื้อหาแบบนาม-ปี และมีการเขียนรายการอ้างอิงท้ายบทความ โดยใช้รูปแบบ APA 7 th edition
กิตติกรรมประกาศ (ถ้ามี) ให้กล่าวถึงหน่วยงานที่ให้ทุนในการสนับสนุนเท่านั้น	
เอกสารอ้างอิง ให้ใช้การอ้างอิงในเนื้อหาแบบนาม-ปี และมีการเขียนรายการอ้างอิงท้ายบทความ โดยใช้รูปแบบ APA 7 th edition	

การเขียนเอกสารอ้างอิง

ใช้การอ้างอิงในเนื้อหาแบบนาม-ปี และมีการเขียนรายการอ้างอิงท้ายบทความ โดยใช้รูปแบบ **American Psychological Association (APA 7th edition)** โดยรายการอ้างอิงที่นำมาใช้ต้องมีอายุไม่เกิน **10 ปี** (ยกเว้น การอ้างอิงทฤษฎี กฎ หรือสูตร) โดยจำนวนรายการอ้างอิงต้องไม่เกิน **20 เรื่อง** เท่านั้น

การพิมพ์อ้างอิงที่แทรกในเนื้อหาของบทความ (In-text Citation) ให้ใช้การอ้างอิงแบบนาม-ปี โดยระบุชื่อผู้แต่งและปีพิมพ์ และ/หรือเลขหน้าของเอกสาร ไว้ข้างหน้าหรือข้างท้ายข้อความที่ต้องการอ้าง เช่น

ผู้แต่ง	การอ้างอิงในเนื้อหาหน้าข้อความ		การอ้างอิงในเนื้อหาท้ายข้อความ	
	ครั้งแรก	ครั้งต่อมา	ครั้งแรก	ครั้งต่อมา
ผู้แต่ง 1 คน	อารีย์ สุทธิพันธ์ (2563, น. 8) Yamane (1973, pp. 85-86)	อารีย์ สุทธิพันธ์ (2563, น. 8) Yamane (1973, pp. 85-86)	(อารีย์ สุทธิพันธ์, 2563, น. 8) (Yamane, 1973, pp. 85-86)	(อารีย์ สุทธิพันธ์, 2563, น. 8) (Yamane, 1973, pp. 85-86)
ผู้แต่ง 2 คน	ล้วน สายยศ และ อังคณา สายยศ (2563, น. 26-41) Kate and Domon (2020, p. 3)	ล้วน สายยศ และ อังคณา สายยศ (2563, น. 26-41) Kate and Domon (2020, p. 3)	(ล้วน สายยศ และ อังคณา สายยศ, 2563, น. 26-41) (Kate & Domon, 2020, p. 3)	(ล้วน สายยศ และ อังคณา สายยศ, 2563, น. 26-41) (Kate & Domon, 2020, p. 3)
ผู้แต่ง 3 คนขึ้นไป	อารีย์ สุทธิพันธ์ และคณะ (2565) Biden et al. (2020)	อารีย์ สุทธิพันธ์ และคณะ (2565) Biden et al. (2020)	(อารีย์ สุทธิพันธ์ และคณะ, 2565) (Biden et al., 2020)	(อารีย์ สุทธิพันธ์ และคณะ, 2565) (Biden et al., 2020)
ผู้แต่งเป็นหน่วยงาน	กองทัพบก (2565) Royal Thai Army (2022)	กองทัพบก (2565) Royal Thai Army (2022)	(กองทัพบก, 2565) (Royal Thai Army, 2022)	(กองทัพบก, 2565) (Royal Thai Army, 2022)
ผู้แต่งเป็นหน่วยงาน (โดยใช้ชื่อย่อ)	กระทรวงศึกษาธิการ (ศธ, 2565) Organization for Economic Cooperation and Development (OECD, 2020)	ศธ (2565) OECD, 2020	(กระทรวงศึกษาธิการ [ศธ], 2565) (Organization for Economic Cooperation and Development [OECD], 2020)	(ศธ, 2565) (OECD, 2020)

สำหรับการอ้างอิงการสื่อสารแบบไม่เป็นทางการ เช่น จดหมายส่วนตัว อีเมลล์ สัมภาษณ์
บทสนทนาทางโทรศัพท์กลุ่มสนทนา กระดานสนทนา เนื่องจากเป็นข้อมูลส่วนบุคคล ไม่มีข้อมูลให้สืบค้นได้ทั่วไป
จึงไม่รวมอยู่ในรายการเอกสารอ้างอิง **ให้อ้างไว้ในส่วนการอ้างอิงในเนื้อหาเท่านั้น** ดังตัวอย่าง

อารีย์วรรณ สุทธิพงศ์พันธ์ (การสื่อสารส่วนบุคคล, 25 ธันวาคม 2563)

(อารีย์วรรณ สุทธิพงศ์พันธ์, การสื่อสารส่วนบุคคล, 25 ธันวาคม 2563)

T. K. Lutes (personal communication, April 13, 2020)

(T. K. Lutes, personal communication, April 13, 2020)

ในกรณีมีการอ้างอิงมากกว่า 2 แหล่งข้อมูลให้เขียนเรียงตามลำดับอักษร เช่น

...สอดคล้องกับผลการศึกษาของปองสิน วิเศษศิริ (2563) และ อารีย์วรรณ สุทธิพงศ์พันธ์ (2561)
หรือ ...มีความสำคัญกับการพัฒนาประเทศ (ปองสิน วิเศษศิริ, 2563; อารีย์วรรณ สุทธิพงศ์พันธ์, 2561)

การพิมพ์เอกสารอ้างอิงท้ายบทความ (References) ให้ใช้หัวข้อ “เอกสารอ้างอิง” หรือ
“References” เรียงลำดับตามอักษรชื่อผู้เขียน โดยทุกลำดับจะต้องมีการอ้างอิงหรือกล่าวถึงในบทความ และ
ผู้เขียนต้องรับผิดชอบความถูกต้องของเอกสารที่นำมาอ้างอิง โดยให้จัดพิมพ์ตามรูปแบบการเขียนบรรณานุกรม
แบบ American Psychological Association (APA 7th edition)

ถ้ารายละเอียดของเอกสารอ้างอิงมีความยาวมากกว่าหนึ่งบรรทัดให้พิมพ์ต่อบรรทัดถัดไป
โดยย่อหน้า (โดยเว้นระยะ 7 ช่วงตัวอักษรหรือเริ่มพิมพ์ช่วงตัวอักษรที่ 8)

การจัดพิมพ์เอกสารอ้างอิงท้ายบทความจะแตกต่างกันตามชนิดของเอกสารที่นำมาอ้างอิง โดยให้
จัดพิมพ์ตามรูปแบบการเขียนบรรณานุกรมแบบ APA 7th edition ดังนี้

หนังสือ

ชื่อ/สกุล./ (ปีที่พิมพ์)./ชื่อเรื่อง/(พิมพ์ครั้งที่ 2 เป็นต้นไป)./สำนักพิมพ์./URL (ถ้ามี)

อารีย์วรรณ สุทธิพงศ์พันธ์. (2565). *หลักเศรษฐศาสตร์เพื่อการพัฒนา* (พิมพ์ครั้งที่ 4). อรุณการพิมพ์.

Kotler, P., & Gary, A. (2003). *Principles of Marketing* (9th ed.). McGraw-Hill.

หมายเหตุ: ผู้แต่ง 3-20 คน ให้ใส่ชื่อทุกคน

วารสาร

ชื่อ/สกุล./ (ปีที่พิมพ์)./ชื่อบทความ./ชื่อวารสาร./ปีที่(ฉบับที่)/หน้าแรก-หน้าสุดท้าย.

อารีย์วรรณ สุทธิพงศ์พันธ์. (2563). การพัฒนาหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาสหวิทยาการเพื่อการพัฒนาเพื่อความมั่นคง

โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า. *วารสารสถาบันวิชาการป้องกันประเทศ*, 11(1), 75-89.

Doran, K. (1996). Unified Disparity: Theory and Practice of Union Listing. *Computer in Libraries*, 16(1), 39-42.

วารสารออนไลน์

ชื่อ/สกุล./ (ปีที่พิมพ์)./ชื่อบทความ./ชื่อวารสาร./ปีที่(ฉบับที่)/หน้า(ถ้ามี)./ชื่อเว็บไซต์ URL หรือ doi: เลขที่

อารีย์วรรณ สุทธิพงศ์พันธ์. (2563). การรับรู้ ทักษะ และแนวทางการปฏิบัติของนักเรียนนายร้อยต่อแนวคิดประเทศไทย

4.0. *วารสารสถาบันวิชาการป้องกันประเทศ*, 10(1), 37-51. [https://so04.tci-](https://so04.tci-thaijo.org/index.php/ndsijournal/article/view/188060/backreport.htm)

[thaijo.org/index.php/ndsijournal/article/view/188060/backreport.htm](https://so04.tci-thaijo.org/index.php/ndsijournal/article/view/188060/backreport.htm)

Hallinger, P., Piyaman, P., & Viseshsiri, P. (2017). Assessing the effects of Learning-Centered Leadership
on Teacher Professional Learning in Thailand. *Teaching and Teacher Education*, 67, 464-476.

<https://doi.org/10.1016/j.tate.2017.07.008>

ราชกิจจานุเบกษา

ชื่อกฎหมาย./ (ปี./วัน/เดือน)./ราชกิจจานุเบกษา./เล่ม/เลขเล่ม/ตอนที่/เลขตอน./หน้า/เลขหน้า.

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562. (2562, 1 พฤษภาคม). ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 136 ตอนที่ 57 ก. หน้า 49-53.

ปริญญานิพนธ์หรือวิทยานิพนธ์หรือสารนิพนธ์

ชื่อ/สกุล./ (ปีที่เผยแพร่)/ชื่อวิทยานิพนธ์/วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต หรือ วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต./
ชื่อมหาวิทยาลัย. ชื่อเว็บไซต์./URL

อารีย์วรรณ สุทธิพงศ์พันธ์. (2561). กลยุทธ์การบริหารวิชาการโรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้าตามแนวคิดคุณลักษณะ
ความเป็นผู้นำทางทหารและความมั่นคงของชาติในศตวรรษที่ 21 [วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย.

Nickels, D. W. (2005). *The relationship between IT-business alignment and organizational culture: An exploratory study* [Doctoral dissertation, University of Memphis].

อารีย์วรรณ สุทธิพงศ์พันธ์. (2561). กลยุทธ์การบริหารวิชาการโรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้าตามแนวคิดคุณลักษณะ
ความเป็นผู้นำทางทหารและความมั่นคงของชาติในศตวรรษที่ 21 [วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต,
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย]. Chulalongkorn University Intellectual Repository (CUIR).
<http://cuir.car.chula.ac.th/handle/123456789/58290>

เอกสารรายงานการประชุมเชิงวิชาการ/หนังสือรวมบทความวิชาการ

ชื่อ/สกุล./ (ปี)/ชื่อบทความ./ใน/ชื่อบรรณาธิการ.(บ.ก.)./ชื่อหัวข้อการประชุม./ชื่อการประชุม./ (น./เลขหน้า)./ฐานข้อมูล.

ศุภฤกษ์ มณีลาภ พุฒิตา สีสั่งข์ มนธยา จุบุญส่ง วันสนันท์ มีเวสสม ภูนิสตา ปานเจริญ ภัทริยา จินดากุล และธราภรณ์ สารสุข.
(2561). พฤติกรรมการอ้อมของนักศึกษาพยาบาลศาสตรบัณฑิตชั้นปีที่ 1 และชั้นปีที่ 2 วิทยาลัยพยาบาลบรมราช
ชนนี สุราษฎร์ธานี. ใน ศิริชัย กาญจนวสี (บ.ก.), *การขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษาไทย. การประชุมวิชาการระดับชาติ*
(น. 99-112). คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

Dakaheng, R., Kongnakon, W., & Laodee, P. (2012). The Usage of Protozoa for Water Quality Monitoring
in Lumpaya Sub district, Muang District, Yala Province. In W. Philips, & P. Scheunders (Eds.),
Lecture notes in computer science: Vol. 456. Advanced concepts for intelligent vision systems
(pp. 99-112). Scopus. https://doi.org/10.1007/978-3-540-74607-2_9

หนังสือพิมพ์และหนังสือพิมพ์ออนไลน์

ชื่อ/สกุล./ (ปี./วัน/เดือน)./ชื่อคอลัมน์./ชื่อหนังสือพิมพ์./เลขหน้า.

พงษ์พรรณ บุญเลิศ. (2561, 15 สิงหาคม). เติลนิวิธวไรดี: “สื่อพิพิธภัณฑ” เชื่อมยุคสมัย เข้าถึงด้วย “มิติใหม่” อินเทอร์เน็ต.
เติลนิวิธ, 4.

Brody, J. E. (2007, December 11). Mental reserves keep brain agile. *The New York Times*.
<http://www.nytimes.com>

ข้อมูลจากเว็บไซต์

ชื่อ/สกุลผู้เขียน./ (ปี./วัน/เดือนที่เผยแพร่)./ชื่อเรื่อง./ชื่อเว็บไซต์./URL.

สมเกียรติ ตั้งกิจวานิชย์. (2563, 30 เมษายน). 5 คำถามและ 4 โจทย์ว่าด้วยการสนทนาเรื่อง “ความปกติใหม่” ใน “โลกหลัง
โควิด.” TDRI. <https://tdri.or.th/2020/04/new-normal-in-post-covid-world/>

Zafarani, R., Abbasi, M.A., & Liu, H. (2014, 30 May). *Social media mining: An introduction*. DMML.
<http://dmml.asu.edu/smm/>

ข้อมูลจาก Social Media

ผู้แต่ง./ (ปี, วันที่ เดือน)./เรื่องที่โพสต์./ประเภทของโพสต์]. Social media. ชื่อเว็บไซต์ URL

ยศวีร์ สายฟ้า. (2563, 25 เมษายน). Life Education Thailand: FamSkool Live Vol.2 Home Based Learning (HBL). [วิดีโอ]. Facebook. <https://bit.ly/2Xi9Yl4>

The Standard. (2020, May 29). หลังโควิด-19 สมดุลแห่งอำนาจของโลกจะเปลี่ยนแปลงไปอย่างไร [Video file].

Youtube. <https://www.youtube.com/watch?reload=9&v=Qs9fM6N9xqM&feature=youtu.be>

หมายเหตุ

เรื่องที่โพสต์ 20 คำแรกของโพสต์ ห้ามเปลี่ยนแปลงตัวอักษร สัญลักษณ์ (ตัวใหญ่, hashtags, link, emoji) Social media เช่น Facebook, Instagram, Twitter ส่วนประเภทของโพสต์ เช่น Status update, วิดีโอ, รูปภาพ

การเขียนรายการอ้างอิงภาษาไทยเป็นภาษาอังกฤษ (Translated Thai Reference)

1. ชื่อผู้เขียน ขึ้นต้นด้วย นามสกุลของผู้เขียน และต่อด้วยชื่อย่อ
2. ชื่อสำนักงานหรือกระทรวง เขียนเป็นชื่อภาษาอังกฤษ
3. ปีที่พิมพ์ เปลี่ยนจาก พ.ศ. เป็น ค.ศ.
4. ชื่อเรื่อง ชื่อวิทยานิพนธ์ ชื่อบทความ ชื่อวารสาร และชื่องานประชุมวิชาการ แปลเป็นภาษาอังกฤษ

ตัวอย่าง

อารีย์วรรณ สุทธิพงศ์พันธ์. (2563). เศรษฐศาสตร์พื้นฐาน. โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า.

Sutthipongpan, A. (2020). *Basic Economics*. Chulachomklao Royal Military Academy.

อ้างอิงจาก (สามารถกดเข้าไปดาวน์โหลดคู่มือการเขียน APA 7th ได้ตามลิงค์ด้านล่างนี้)

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. (2564). การอ้างอิงสารสนเทศตาม “Publication Manual of the American Psychological Association” (7th Edition). <https://so02.tci-thaijo.org/index.php/EDUCU/article/view/153329/111738>



[Download Here](#)

บทความวิจัย

- ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครูโรงเรียนสามเสนวิทยาลัยตามแนวคิดทักษะการทำงานระยะไกล
- การศึกษาบุคลิกภาพตามคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักเรียนนายร้อยโรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า
- ความต้องการจำเป็นในการบริหารวิชาการโรงเรียนทวีธาภิเศกตามแนวคิดสมรรถนะการเรียนรู้แบบนำตนเองของนักเรียน
- ความพึงพอใจด้านสวัสดิการในการช่วยเหลือกำลังพลปลดพิการทุพพลภาพจากการปฏิบัติราชการสนาม สังกัดกองทัพบก
- แนวทางการพัฒนาสมรรถนะ SMART ของกำลังพลโรงเรียนนายสิบทหารบก
- A Necessary Friendship: The Development of Thai-Soviet Relations from the Perspective of the United States, 1945-1963

บทความวิชาการ

- การบริหารความต่อเนื่องทางธุรกิจในสภาวะวิกฤตช่วงสถานการณ์โควิด 2019 (COVID-19) ของโรงเรียนนายเรืออากาศนวมินทกษัตริยาธิราช
- การส่งเสริมหลักประชาธิปไตยในกระทรวงกลาโหม
- การศึกษาเพื่อค้นหาเมืองกลางและสนามรบ พ.ศ. 2328 และ พ.ศ. 2352 จากหลักฐานปฐมภูมิใหม่ของต่างประเทศ

**CRMA JOURNAL OF HUMANITIES
AND SOCIAL SCIENCES**

วารสารวิชาการมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า