

การพัฒนารูปแบบการคัดเลือกนักเรียนเตรียมทหาร
ตามแนวคิดสมรรถนะนายทหารสัญญาบัตรกองทัพไทย
ในศตวรรษที่ 21

พ.อ.หญิงดวงพร ศรีชัย

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาบริหารการศึกษา ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา
คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ปีการศึกษา 2561
ลิขสิทธิ์ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

บทคัดย่อและแฟ้มข้อมูลฉบับเต็มของวิทยานิพนธ์ตั้งแต่ปีการศึกษา 2554 ที่ให้บริการในคลังปัญญาจุฬาฯ (CUIR)
เป็นแฟ้มข้อมูลของนิสิตเจ้าของวิทยานิพนธ์ที่ส่งผ่านทางบัณฑิตวิทยาลัย

The abstract and full text of theses from the academic year 2011 in Chulalongkorn University Intellectual Repository (CUIR)
are the thesis authors' files submitted through the Graduate School.



3650623291

CU ThesIs 5684478127 dissertation / rev: 02082562 13:21:35 / seq: 21



5684478127_3650623291

DEVELOPMENT OF PRE-CADET STUDENTS SELECTION MODEL BASED ON THE
CONCEPT OF ROYAL THAI ARMY COMMISSIONED OFFICERS' COMPETENCY IN THE 21ST
CENTURY

Col. Tuangporn Srichai

A Dissertation Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Degree of Doctor of Philosophy in Educational Administration
Department of Educational Policy, Management, and Leadership

Faculty of Education

Chulalongkorn University

Academic Year 2018

Copyright of Chulalongkorn University



3650623291

CU Thesais 5684478127 dissertation / recv: 02082562 13:21:35 / seq: 21

หัวข้อวิทยานิพนธ์	การพัฒนารูปแบบการคัดเลือกนักเรียนเตรียมทหารตามแนวคิดสมรรถนะนายทหารสัญญาบัตรกองทัพไทยในศตวรรษที่ 21
โดย	พ.อ.หญิงดวงพร ศรีชัย
สาขาวิชา	บริหารการศึกษา
อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีรภัทร กุโลภาส
อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม	ศาสตราจารย์ ดร.พฤทธิ ศรีบรรณพิทักษ์

คณะกรรมการ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อนุมัติให้หัวข้อวิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของ
การศึกษาตามหลักสูตรปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต

..... คณบดีคณะครุศาสตร์
(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิริเดช สุชีวะ)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

.....	ประธานกรรมการ (ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปองสิน วิเศษศิริ)
.....	อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก (ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีรภัทร กุโลภาส)
.....	อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม (ศาสตราจารย์ ดร.พฤทธิ ศรีบรรณพิทักษ์)
.....	กรรมการ (ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชญาพิมพ์ อุสาโหา)
.....	กรรมการ (อาจารย์ ดร.แอนจิรา ศิริภิรมย์)
.....	กรรมการ (พันเอก ดร.ก้อง ไชยณรงค์)

ดวงพร ศรีชัย : การพัฒนารูปแบบการคัดเลือกนักเรียนเตรียมทหารตามแนวคิดสมรรถนะนายทหารสัญญาบัตร
กองทัพไทยในศตวรรษที่ 21. (DEVELOPMENT OF PRE-CADET STUDENTS SELECTION MODEL BASED
ON THE CONCEPT OF ROYAL THAI ARMY COMMISSIONED OFFICERS' COMPETENCY IN THE 21ST
CENTURY) อ.ที่ปรึกษาหลัก : ผศ. ดร.ธีรภัทร คุโลภาส, อ.ที่ปรึกษาร่วม : ศ. ดร.พลฤทธิ์ ศิริบริรมพิทักษ์

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษากรอบแนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะนายทหารสัญญาบัตรกองทัพไทยในศตวรรษที่ 21 และกรอบแนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบการคัดเลือกนักเรียนเตรียมทหารในส่วนของกองทัพไทย 2) ศึกษาสภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะนายทหารสัญญาบัตรกองทัพไทยในศตวรรษที่ 21 และสภาพที่พึงประสงค์ของรูปแบบการคัดเลือกนักเรียนเตรียมทหารในส่วนของกองทัพไทย และ 3) พัฒนารูปแบบการคัดเลือกนักเรียนเตรียมทหารตามแนวคิดสมรรถนะนายทหารสัญญาบัตรกองทัพไทยในศตวรรษที่ 21 ดำเนินการวิจัยโดยใช้การศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ ด้วยการเก็บข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึกจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ โดยใช้การคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจงตามเกณฑ์ที่กำหนด ประกอบด้วย นายทหารสัญญาบัตรกองทัพไทยที่มีสมรรถนะสูง จำนวน 10 นาย และนายทหารสัญญาบัตรกองทัพไทยที่มีความเชี่ยวชาญเกี่ยวกับกระบวนการคัดเลือกนักเรียนนายร้อยทหารบกของไทยและต่างประเทศ จำนวน 4 นาย บุคลากรที่ทำหน้าที่บริหาร ผู้สอน และนายทหารปกครองจากโรงเรียนเตรียมทหารและโรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า จำนวน 5 นาย เก็บข้อมูลด้วยแบบสัมภาษณ์ ลักษณะคำถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ และคำถามปลายเปิด วิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการศึกษาเอกสาร และความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผลการวิจัยพบว่า 1) กรอบแนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะนายทหารสัญญาบัตรกองทัพไทยในศตวรรษที่ 21 มีสมรรถนะ 9 ด้าน และกรอบแนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบการคัดเลือกนักเรียนเตรียมทหารในส่วนของกองทัพไทย มีทั้งหมด 6 รูปแบบ 2) สภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะนายทหารสัญญาบัตรกองทัพไทยในศตวรรษที่ 21 เรียงลำดับความสำคัญของสมรรถนะจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ 1) พันธสัญญาและความจงรักภักดีต่อกองทัพ และสถาบันหลักของชาติ 2) การเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง 3) ความตระหนัก 4) ความคิดริเริ่มและสร้างสรรค์ 5) ความเป็นผู้นำ 6) ความสามารถในการบริหารจัดการ 7) ความยืดหยุ่น 8) การปรับตัวได้อย่างรวดเร็ว และ 9) ความเป็นพันธมิตร สภาพที่พึงประสงค์ของรูปแบบการคัดเลือกนักเรียนเตรียมทหารในส่วนของกองทัพไทย ประกอบด้วย รูปแบบการพิจารณาใบสมัคร รูปแบบการทดสอบ 3 ด้าน คือ การทดสอบทางวิชาการ การทดสอบสมรรถภาพร่างกาย และการทดสอบทางจิตวิทยา รูปแบบการพิจารณาภาวะผู้นำ รูปแบบการตรวจร่างกาย รูปแบบการสัมภาษณ์ และ รูปแบบการตัดสินใจผลการคัดเลือก ประกอบด้วย การตัดสินใจผล 3 รอบ 3) ผลการพัฒนารูปแบบการคัดเลือกนักเรียนเตรียมทหารตามแนวคิดนายทหารสัญญาบัตรกองทัพไทยในศตวรรษที่ 21 คือ รูปแบบ 6 วงรอบ (Hexacycle Selection Model) ประกอบด้วย วงรอบที่ 1 การพิจารณาใบสมัคร วงรอบที่ 2 การทดสอบทางวิชาการ วงรอบที่ 3 การตรวจร่างกาย วงรอบที่ 4 การทดสอบสมรรถภาพร่างกาย และการสัมภาษณ์โดยนายทหารที่มีประสบการณ์ วงรอบที่ 5 กิจกรรมเข้าค่ายความเป็นผู้นำ และสถานการณ์จำลอง วงรอบที่ 6 การทดสอบภาวะผู้นำ และจิตวิทยา

สาขาวิชา บริหารการศึกษา
ปีการศึกษา 2561

ลายมือชื่อนิสิต
ลายมือชื่อ อ.ที่ปรึกษาหลัก
ลายมือชื่อ อ.ที่ปรึกษาร่วม

5684478127 : MAJOR EDUCATIONAL ADMINISTRATION

KEYWORD: Royal Thai Army's commissioned officers, 21st century, pre-cadet students, competency

Tuangporn Srichai : DEVELOPMENT OF PRE-CADET STUDENTS SELECTION MODEL BASED ON THE CONCEPT OF ROYAL THAI ARMY COMMISSIONED OFFICERS' COMPETENCY IN THE 21ST CENTURY. Advisor: Asst. Prof. DHIRAPAT KULOPHAS, Ph.D.
Co-advisor: Prof. PRUET SIRIBANPITAK, Ph.D.

The purposes of this research were 1) to study the conceptual framework of the competency of the Royal Thai Army's commissioned officers in the 21st century and the conceptual framework of the model for the selection of the pre-cadet students in the Royal Thai Army section 2) to study the desirable characteristics of the competency of the Royal Thai Army's commissioned officers in the 21st century and the desirable characteristics of the model for the selection of the pre-cadet students in the Royal Thai Army section and 3) to develop the model for the selection of the pre-cadet students base on the conceptual framework of the competency of the Royal Thai Army's commissioned officers in the 21st century. The research was the qualitative research which was collected data by in-depth interviews. The research samples, selected by the specified criteria, consisted of 10 high-performance of the Royal Thai Army's commissioned officers, 4 Royal Thai Army's commissioned officers with expertise in recruiting Thai army cadet and foreign army cadet and 5 officers who work as an administrator, instructor and commandant staff at the Armed Forces Academies Preparatory School and the Chulachomkiao Royal Military Academy. The research instrument for interviews consisted of checklists and open-ended questions. Content analysis was then employed to analyze related documents and interview data.

The results of the study revealed that 1) there were 9 capabilities of the conceptual framework of the competency of the Royal Thai Army's commissioned officers in the 21st century and 6 models of the conceptual framework of the model for the selection of the pre-cadet students in the Royal Thai Army section 2) the desirable characteristics of the competency of the Royal Thai Army's commissioned officers in the 21st century, sorted the priority of competencies from descending as follows 1) Organizational Commitment and Loyalty 2) Continuous Learning 3) Awareness 4) Initiative and Creativity 5) Leading Others 6) Management Skills 7) Flexibility 8) Resilience 9) Partnering and the desirable characteristics of the model for the selection of the pre-cadet students in the Royal Thai Army section consisted of the model of examination application form, the model of 3 assessments (academic test, physical fitness test and psychological test), the model of leadership assessment, the model of physical examination, the model of the interview and the model of the assessment which included of 3 events 3) The results of the development of the model for the selection of the pre-cadet students base on the conceptual framework of the competency of the Royal Thai Army's commissioned officers in the 21st century was the Hexacycle Selection Model which comprised of 6 cycles 1) examination application form 2) academic testing 3) physical examination 4) physical fitness testing and interview by the military officers 5) participation in the leaders experience camp and the simulation 6) leadership and psychological testing.

Field of Study: Educational Administration

Academic Year: 2018

Student's Signature

Advisor's Signature

Co-advisor's Signature



3650623291

CD 1Thesis 5684478127 dissertation / recv : 02082562 13:21:35 / seq : 21

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความสะดวกตา กรุณาอย่างสูงจากผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ธีรภัทร คุโลภาส และศาสตราจารย์ ดร.พทุทธิ ศิริบรรณพิทักษ์ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ พัน เอก ดร.ก้อง ไชยณรงค์ กรรมการจากภายนอกมหาวิทยาลัย ที่สละเวลาอันมีค่า ในการให้คำแนะนำ ช่วยเหลือ รวมทั้งให้ข้อเสนอแนะ และแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ จนงานวิจัยฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งเป็นอย่างยิ่ง และขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปองสิน วิเศษศิริ ประธานกรรมการสอบ วิทยานิพนธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชญาพิมพ์ อูสาโท และอาจารย์ ดร.แอนจิรา ศิริภิมมย์ กรรมการ สอบวิทยานิพนธ์ ที่กรุณาให้คำแนะนำ และข้อเสนอแนะที่ทรงคุณค่าอันเป็นประโยชน์อย่างยิ่ง ในการ พัฒนาวิทยานิพนธ์ฉบับนี้จนมีความสมบูรณ์

ขอขอบพระคุณท่านผู้บังคับบัญชา คณาจารย์ นายทหารปกครอง ของโรงเรียนเตรียมทหาร และโรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า ผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญทุกท่าน ที่ให้ทั้งความช่วยเหลือ และ ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่องานวิจัยฉบับนี้ รวมทั้งคุณพิมพ์ชนก บัวขาว เจ้าหน้าที่กลุ่มภารกิจบริการ การศึกษา เรือเอกหญิงสุภาพร กำซา เพื่อนๆ ปริญาเอกนอกเวลา รุ่น 9 พี่ๆ น้องๆ ชาวจุฬาฯ ทุกคน ที่ให้ทั้งคำแนะนำ ความช่วยเหลือ คำปรึกษาที่ดี รวมทั้งคอยเป็นกำลังใจให้ผู้วิจัย จนสำเร็จตามเป้าหมาย ที่ตั้งใจไว้

งานวิจัยนี้ได้รับการสนับสนุนทุนจาก “ทุน 90 ปีจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย” ของบัณฑิต วิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย จึงขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ท้ายที่สุดเหนือสิ่งอื่นใด ผู้วิจัยขอขอบคุณครอบครัวที่คอยห่วงใย และเป็นกำลังใจให้กับผู้วิจัย มาโดยตลอด ทำให้สามารถวิทยานิพนธ์เล่มนี้ให้ออกมาเป็นวิทยานิพนธ์ฉบับสมบูรณ์ และสำเร็จ การศึกษาตามที่มุ่งหวัง

ดวงพร ศรีชัย

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ค
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	ง
กิตติกรรมประกาศ.....	จ
สารบัญ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ฎ
สารบัญภาพ.....	ช
บทที่ 1 บทนำ	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
1.2 คำถามการวิจัย.....	6
1.3 วัตถุประสงค์การวิจัย.....	7
1.4 นิยามศัพท์	7
1.5 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	9
1.6 ขอบเขตการวิจัย	11
1.6.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา	11
1.6.2 ขอบเขตด้านประชากร.....	11
1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	12
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	13
2.1 แนวคิดเกี่ยวข้องกับสมรรถนะนายทหารสัญญาบัตรกองทัพบก.....	13
2.1.1 ความหมายสมรรถนะ	14
2.1.2 องค์ประกอบของสมรรถนะ	15
2.1.3 ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบของสมรรถนะกับผลการปฏิบัติงาน.....	18



3650623291

CD IThesis 5684478127 dissertation / rev: 02082562 13:21:35 / seq: 21

2.1.4	ประเภทของสมรรถนะ.....	20
2.1.5	การกำหนดสมรรถนะ	22
2.1.6	ประโยชน์ของสมรรถนะต่อกระบวนการคัดเลือก.....	23
2.1.7	สมรรถนะนายทหารสัญญาบัตรกองทัพบก ในศตวรรษที่ 21	23
2.2	แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับการคัดเลือกบุคลากร.....	32
2.2.1	ความหมายของการคัดเลือกบุคลากร.....	32
2.2.2	กระบวนการคัดเลือกบุคลากร.....	33
2.3	แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบ	41
2.3.1	ความหมายของรูปแบบ	42
2.3.2	องค์ประกอบของรูปแบบ.....	43
2.3.3	คุณลักษณะของรูปแบบที่ดี.....	44
2.3.4	ประเภทของรูปแบบ	46
2.3.5	การพัฒนาและการตรวจสอบรูปแบบ	48
2.3.6	รูปแบบการคัดเลือกนักเรียน.....	51
2.4	กระบวนการคัดเลือกนักเรียนนายร้อยทหารบก	53
2.4.1	โรงเรียนเตรียมทหาร (Armed Forces Academies Preparatory School:AFAPS) และโรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า (Chulachomkiao Royal Military Academy:CRMA).....	53
2.4.2	โรงเรียนนายร้อยของกองทัพสหรัฐอเมริกา (United States Military Academy at West Point).....	60
2.4.3	โรงเรียนนายร้อยรวมเหล่าออสเตรเลีย (The Australian Defence Academy - ADFA) และโรงเรียนนายร้อยทหารบกออสเตรเลีย (Royal Military College (RMC) - Duntroon).....	69
2.5	งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	73
2.5.1	งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะ.....	74

2.5.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการคัดเลือก	75
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	81
3.1 ระเบียบวิธีวิจัย.....	81
3.2 ขั้นตอนการวิจัย	81
3.2.1 ศึกษากรอบแนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะนายทหารสัญญาบัตรกองทัพบกไทยในศตวรรษที่ 21 และกรอบแนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบการคัดเลือกนักเรียนเตรียมทหารในส่วนของกองทัพบก.....	85
3.2.2 ศึกษาสภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะนายทหารสัญญาบัตรกองทัพบกไทยในศตวรรษที่ 21 และรูปแบบการคัดเลือกนักเรียนเตรียมทหารในส่วนของกองทัพบก ให้มีสมรรถนะนายทหารสัญญาบัตรกองทัพบกไทยในศตวรรษที่ 21	92
3.2.3 พัฒนารูปแบบการคัดเลือกนักเรียนเตรียมทหาร ตามแนวคิดสมรรถนะนายทหารสัญญาบัตรกองทัพบกไทย ในศตวรรษที่ 21.....	96
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	100
4.1 ผลการศึกษากรอบแนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะนายทหารสัญญาบัตรกองทัพบกไทยในศตวรรษที่ 21 และกรอบแนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบการคัดเลือกนักเรียนเตรียมทหารในส่วนของกองทัพบก	102
4.1.1 ร่างกรอบแนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะนายทหารสัญญาบัตรกองทัพบกไทยในศตวรรษที่ 21	102
4.1.2 ร่างกรอบแนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบการคัดเลือกนักเรียนเตรียมทหารในส่วนของกองทัพบก.....	116
4.1.3 ความเหมาะสมของร่างกรอบแนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะนายทหารสัญญาบัตรกองทัพบกไทยในศตวรรษที่ 21 และกรอบแนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบการคัดเลือกนักเรียนเตรียมทหารในส่วนของกองทัพบก	129
4.1.4 กรอบแนวคิดการพัฒนารูปแบบการคัดเลือกนักเรียนเตรียมทหาร ตามแนวคิดสมรรถนะนายทหารสัญญาบัตรกองทัพบกไทยในศตวรรษที่ 21	131
4.2 ผลการศึกษาสภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะนายทหารสัญญาบัตรกองทัพบกไทยในศตวรรษที่ 21.....	132

4.3 ผลการศึกษาสภาพที่พึงประสงค์ของรูปแบบการคัดเลือกนักเรียนเตรียมทหารในส่วนของ
 กองทัพบก..... 134

 ตอนที่ 1 สภาพที่พึงประสงค์ของรูปแบบการคัดเลือกนักเรียนเตรียมทหารในส่วนของ
 กองทัพบกตามแนวคิดนายทหารสัญญาบัตรกองทัพบกไทยในศตวรรษที่ 21 135

 ตอนที่ 2 สภาพที่พึงประสงค์ของรูปแบบการคัดเลือกนักเรียนเตรียมทหารในส่วนของ
 กองทัพบก..... 147

4.4 ผลการพัฒนาร่างรูปแบบการคัดเลือกนักเรียนเตรียมทหารตามแนวคิดสมรรถนะนายทหาร
 สัญญาบัตรกองทัพบกไทยในศตวรรษที่ 21 (ฉบับที่ 1) 149

4.5 ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของร่างรูปแบบการคัดเลือกนักเรียนเตรียม
 ทหารตามแนวคิดสมรรถนะนายทหารสัญญาบัตรกองทัพบกไทยในศตวรรษที่ 21 (ฉบับที่ 1)
 โดยผู้ทรงคุณวุฒิรายบุคคล 155

4.6 ผลการพัฒนาร่างรูปแบบการคัดเลือกนักเรียนเตรียมทหารตามแนวคิดสมรรถนะนายทหาร
 สัญญาบัตรกองทัพบกไทยในศตวรรษที่ 21 (ฉบับที่ 2) 164

4.7 ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของร่างรูปแบบการคัดเลือกนักเรียนเตรียม
 ทหารตามแนวคิดสมรรถนะนายทหารสัญญาบัตรกองทัพบกไทยในศตวรรษที่ 21 (ฉบับที่ 2)
 โดยผู้ทรงคุณวุฒิรายกลุ่ม 169

4.8 รูปแบบการคัดเลือกนักเรียนเตรียมทหารตามแนวคิดสมรรถนะนายทหารสัญญาบัตร
 กองทัพบกไทยในศตวรรษที่ 21 ฉบับสมบูรณ์..... 181

บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ 189

 5.1 สรุปผลการวิจัย..... 190

 5.1.1 สรุปผลการศึกษารอบแนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะนายทหารสัญญาบัตรกองทัพบกไทย
 ในศตวรรษที่ 21 และกรอบแนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบการคัดเลือกนักเรียนเตรียมทหารใน
 ส่วนของกองทัพบก 190

 5.1.2 สรุปผลการศึกษาสภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะนายทหารสัญญาบัตรกองทัพบกไทย
 ในศตวรรษที่ 21 และสภาพที่พึงประสงค์ของรูปแบบการคัดเลือกนักเรียนเตรียมทหาร
 ในส่วนของกองทัพบก 191

3650623291
 CD :Thesis 5684478127 dissertation / rev: 02082562 13:21:35 / seq: 21

5.1.3	สรุปผลการพัฒนารูปแบบการคัดเลือกนักเรียนเตรียมทหารตามแนวคิดสมรรถนะ นายทหารสัญญาบัตรกองทัพไทยในศตวรรษที่ 21.....	192
5.2	อภิปรายผลการวิจัย	195
5.2.1	การศึกษากรอบแนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะนายทหารสัญญาบัตรกองทัพไทยใน ศตวรรษที่ 21 และกรอบแนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบการคัดเลือกนักเรียนเตรียมทหารใน ส่วนของกองทัพก	195
5.2.2	สภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะนายทหารสัญญาบัตรกองทัพไทยในศตวรรษที่ 21 และสภาพที่พึงประสงค์ของรูปแบบการคัดเลือกนักเรียนเตรียมทหารในส่วนของ กองทัพก.....	205
5.2.3	การพัฒนารูปแบบการคัดเลือกนักเรียนเตรียมทหารตามแนวคิดสมรรถนะนายทหาร สัญญาบัตรกองทัพไทยในศตวรรษที่ 21	207
5.3	ข้อเสนอแนะ	209
5.3.1	ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้.....	209
5.3.2	ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป	210
	บรรณานุกรม.....	212
	ภาคผนวก.....	223
	ภาคผนวก ก รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ	224
	ภาคผนวก ข เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	233
	ประวัติผู้เขียน.....	296



3650623291

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 1 สรุปองค์ประกอบของสมรรถนะ	17
ตารางที่ 2 สรุปสมรรถนะนายทหารสัญญาบัตรกองทัพบกสหรัฐอเมริกาในศตวรรษที่ 21	29
ตารางที่ 3 การเปรียบเทียบระหว่างสมรรถนะนายทหารสัญญาบัตรกองทัพบกในศตวรรษที่ 21 และคุณลักษณะผู้นำทหารไทย 14 ประการ	30
ตารางที่ 4 สรุปกระบวนการคัดเลือก.....	41
ตารางที่ 5 เปรียบเทียบจำนวนผู้สมัคร และจำนวนที่สามารถรับได้ของนักเรียนเตรียมทหารในส่วนของกองทัพบก.....	54
ตารางที่ 6 ความสัมพันธ์ระหว่างเกณฑ์การคัดเลือกและเครื่องมือที่ใช้ในการคัดเลือกนักเรียนเตรียมทหารในส่วนของกองทัพบก.....	58
ตารางที่ 7 ระดับของกิจกรรมทางกีฬาและคะแนนการคัดเลือกของโรงเรียนนายร้อยกองทัพบกสหรัฐอเมริกา.....	66
ตารางที่ 8 ระดับของกิจกรรมนอกหลักสูตรและคะแนนการคัดเลือกของโรงเรียนนายร้อยกองทัพบกสหรัฐอเมริกา.....	68
ตารางที่ 9 ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย.....	82
ตารางที่ 10 จำนวนนายทหาร เหล่า และชั้นยศของผู้ให้ข้อมูลประกอบการสัมภาษณ์เกี่ยวกับสมรรถนะนายทหารสัญญาบัตรกองทัพบกไทยในศตวรรษที่ 21	86
ตารางที่ 11 ความหมายสมรรถนะนายทหารสัญญาบัตรกองทัพบกไทยในศตวรรษที่ 21 ตามความคิดเห็นของนายทหารสัญญาบัตรกองทัพบกไทย.....	104
ตารางที่ 12 องค์ประกอบสมรรถนะนายทหารสัญญาบัตรกองทัพบกไทยในศตวรรษที่ 21 ตามความคิดเห็นของนายทหารสัญญาบัตรกองทัพบกไทย.....	106
ตารางที่ 13 การเปรียบเทียบระหว่างสมรรถนะนายทหารสัญญาบัตรกองทัพบกไทย ในศตวรรษที่ 21 และสมรรถนะเพิ่มเติมที่ได้จากการสัมภาษณ์.....	112
ตารางที่ 14 สรุปการคัดเลือกของโรงเรียนนายร้อยทหารบก	120



ตารางที่ 15 รูปแบบการคัดเลือกนักเรียนของโรงเรียนนายร้อยทหารบก 124

ตารางที่ 16 ผลการประเมินกรอบแนวคิดการพัฒนารูปแบบการคัดเลือกนักเรียนเตรียมทหาร ตามแนวคิดสมรรถนะนายทหารสัญญาบัตรกองทัพไทยในศตวรรษที่ 21 129

ตารางที่ 17 ลำดับความสำคัญและคะแนนของสภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะนายทหารสัญญาบัตรกองทัพไทยในศตวรรษที่ 21 133

ตารางที่ 18 สภาพที่พึงประสงค์ของรูปแบบการคัดเลือกฯ ตามแนวคิดสมรรถนะด้านพันธสัญญาและความจงรักภักดีต่อกองทัพ และสถาบันหลักของชาติ (Organizational Commitment and Loyalty)..... 135

ตารางที่ 19 สภาพที่พึงประสงค์ของรูปแบบการคัดเลือกฯ ตามแนวคิดสมรรถนะด้านการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง (Continuous Learning)..... 136

ตารางที่ 20 สภาพที่พึงประสงค์ของรูปแบบการคัดเลือกฯ ตามแนวคิดสมรรถนะด้านความตระหนัก (Awareness)..... 137

ตารางที่ 21 สภาพที่พึงประสงค์ของรูปแบบการคัดเลือกฯ ตามแนวคิดสมรรถนะด้านความคิดริเริ่มและสร้างสรรค์ (Initiative and Creativity)..... 138

ตารางที่ 22 สภาพที่พึงประสงค์ของรูปแบบการคัดเลือกฯ ตามแนวคิดสมรรถนะด้านความเป็นผู้นำ (Leading Others)..... 139

ตารางที่ 23 สภาพที่พึงประสงค์ของรูปแบบการคัดเลือกฯ ตามแนวคิดสมรรถนะด้านความสามารถในการบริหารจัดการ (Management Skills)..... 140

ตารางที่ 24 สภาพที่พึงประสงค์ของรูปแบบการคัดเลือกฯ ตามแนวคิดสมรรถนะด้านความยืดหยุ่น (Flexibility)..... 142

ตารางที่ 25 สภาพที่พึงประสงค์ของรูปแบบการคัดเลือกฯ ตามแนวคิดสมรรถนะด้านการปรับตัวได้อย่างรวดเร็ว (Resilience)..... 143

ตารางที่ 26 สภาพที่พึงประสงค์ของรูปแบบการคัดเลือกฯ ตามแนวคิดสมรรถนะด้านความเป็นพันธมิตร (Partnering)..... 144

ตารางที่ 27 ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะนายทหารสัญญาบัตรกองทัพไทยในศตวรรษที่ 21..... 146

ตารางที่ 28 สภาพที่พึงประสงค์ของรูปแบบการคัดเลือกนักเรียนเตรียมทหารในส่วนของกองทัพบก 147

ตารางที่ 29 ผลการพัฒนารูปแบบการคัดเลือก และวิธีดำเนินการคัดเลือกนักเรียนเตรียมทหาร
ตามแนวคิดสมรรถนะนายทหารสัญญาบัตรกองทัพไทยในศตวรรษที่ 21 ฉบับที่ 1..... 151

ตารางที่ 30 ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบการคัดเลือก 156

ตารางที่ 31 ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของวิธีดำเนินการของร่างรูปแบบฉบับ
ที่ 1..... 158

ตารางที่ 32 ผลการพัฒนารูปแบบการคัดเลือก และวิธีดำเนินการของการคัดเลือกนักเรียนเตรียม
ทหารตามแนวคิดสมรรถนะนายทหารสัญญาบัตรกองทัพไทยในศตวรรษที่ 21 ฉบับที่ 2..... 165

ตารางที่ 33 ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบการคัดเลือก 169

ตารางที่ 34 ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของวิธีดำเนินการของร่างรูปแบบฉบับ
ที่ 2..... 172

ตารางที่ 35 การพัฒนารูปแบบการคัดเลือก และวิธีดำเนินการของการคัดเลือกนักเรียนเตรียมทหาร
ตามแนวคิดสมรรถนะนายทหารสัญญาบัตรกองทัพไทยในศตวรรษที่ 21 ฉบับสมบูรณ์ 183

สารบัญญภาพ

	หน้า
แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย	10
แผนภาพที่ 2 The Iceberg Model: Central and Surface Competencies.....	16
แผนภาพที่ 3 โมเดลภูเขาน้ำแข็งแสดงความสัมพันธ์ของสมรรถนะที่สามารถมองเห็นได้ และที่ซ่อนอยู่ ภายในตัวบุคคล.....	17
แผนภาพที่ 4 ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบของสมรรถนะกับผลงานตามแนวคิดของ Chouhan and Srivastava.....	19
แผนภาพที่ 5 ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบของสมรรถนะกับผลงานตามแนวคิดของสำนักงาน ข้าราชการพลเรือน.....	19
แผนภาพที่ 6 ขั้นตอนการพัฒนารูปแบบ	50
แผนภาพที่ 7 ระบบการศึกษาของโรงเรียนนายร้อยทหารบกออสเตรเลีย.....	117
แผนภาพที่ 8 ร่างกรอบแนวคิดในการวิจัย.....	128
แผนภาพที่ 9 แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัยฉบับสมบูรณ์.....	131
แผนภาพที่ 10 รูปแบบการคัดเลือกนักเรียนเตรียมทหารตามแนวคิดสมรรถนะนายทหารสัญญาบัตร กองทัพไทยในศตวรรษที่ 21: รูปแบบ 6 วงรอบ (Hexacycle Selection Model: HSM)	182

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

"...ความมั่นคงปลอดภัยของประเทศนั้นนอกจากจะต้อง มีกำลังรบที่เข้มแข็ง และอาวุธยุทธโธปกรณ์ที่ ก้าวหน้าทันสมัยแล้ว ยังจำเป็นที่ ประชาชนจะต้อง มีความวัฒนาผาสุกปลอดภัย จากภัยอันตรายและความเดือดร้อนยากเข็ญ ต่าง ๆ ด้วย จึงเป็นหน้าที่ของทหารในการบำบัด บรรเทาความทุกข์ยากและ การพัฒนาสร้างสรรค์ ให้เกิดความเจริญรุ่มเย็นแก่บ้านเมือง และประชาชน ..."

พระบรมราโชวาทพระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช ในพิธีถวายสัตย์ ปฏิญาณตนและสวนสนามทหารรักษาพระองค์ ณ ลานพระราชวังดุสิต 2 ธันวาคม 2541 (ทหารและตำรวจ: พระบรมราโชวาทของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว, Online)

จากพระบรมราโชวาทของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ 9 จะเห็นได้ว่าทหารเป็น บุคคลที่มีความสำคัญเป็นอย่างมากในสังคมไทย ทหารเป็นข้าราชการผู้มีเกียรติ เป็นผู้ถือและ ผู้รักษาอาวุธของชาติ มียศและค่าน้ำหนักที่ได้รับความเคารพ ซึ่งแสดงให้เห็นถึงความไว้วางพระ ราชหฤทัยในการมอบความรับผิดชอบการดูแลประชาชนและประเทศชาติโดยผ่านกองทัพ ทหารจึง ต้องเป็นข้าราชการที่ดี มีจิตวิญญาณของความเป็นทหาร มีความเสียสละ ระเบียบวินัย ปกป้องชาติ ราชบัลลังก์ และประชาชน หน้าที่ความรับผิดชอบมีความสำคัญเหนือสิ่งอื่นใดในชีวิต

กองทัพไทยประกอบด้วย 3 เหล่าทัพ ได้แก่ กองทัพบก กองทัพเรือและกองทัพอากาศ โดย มีกองทัพบกเป็นกำลังหลักของชาติ เพราะมีจำนวนทหารมากที่สุด มีประวัติความเป็นมาอย่าง ยาวนาน อาจกล่าวได้ว่ากองทัพบกกำเนิดมาพร้อม ๆ กับการก่อตั้งราชอาณาจักรไทย และเป็น รากฐานของความมั่นคงของประเทศชาติตลอดมา กองทัพบกจึงเป็นสถาบันหลักของชาติในการรักษา ความสงบเรียบร้อยทั้งภายในและระหว่างประเทศ รวมทั้งผู้ที่ดำรงตำแหน่งเป็นนายกรัฐมนตรืตั้งแต่ อดีตจนถึงปัจจุบัน (พ.ศ.2562) มีจำนวนทั้งสิ้น 29 คน พบว่า เป็นทหารบกถึง 12 นาย (สำนัก เลขาธิการคณะรัฐมนตรี, Online) นอกจากนี้ผู้ที่ดำรงเป็นผู้บัญชาการทหารสูงสุดส่วนใหญ่มาจาก



3650623291

CD :Thesais 5684478127 dissertation / recv: 02082562 13:21:35 / seq: 21

ทหารบกเช่นกัน พบว่ามีจำนวนถึง 27 นาย จากทั้งหมด 34 นาย (กองบัญชาการกองทัพไทย, Online) ซึ่งแสดงให้เห็นถึงบทบาทของทหารบก ที่มีส่วนสำคัญอย่างมากต่อสังคมไทย และต่อกองทัพ

การจะเข้ามาเป็นนายทหารสัญญาบัตรของกองทัพบกได้นั้น จะมีวิธีการทั้งหมด 4 วิธี กล่าวคือ 1) จบการศึกษาจากโรงเรียนเตรียมทหารและโรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า 2) การบรรจุบุคคลพลเรือนเข้ามาเป็นนายทหาร 3) การเลื่อนฐานะนายทหารประทวนที่มีคุณวุฒิปริญญาตรี และ 4) การเลื่อนฐานะนายทหารประทวนโดยการทำหน้าที่ในตำแหน่งนายทหารสัญญาบัตร (โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า, 2562; กองบัญชาการกองทัพไทย, 2551) โดยในการวิจัยครั้งนี้ เลือกศึกษาเฉพาะกระบวนการที่ผ่านการศึกษาจากโรงเรียนเตรียมทหารและโรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้าเท่านั้น เพราะเป็นเส้นทางหลักของการผลิตนายทหารระดับผู้นำของกองทัพ ที่มักจะเรียกว่าจบจากโรงเรียนเหล่า มีรุ่นและมีความเป็นพี่เป็นน้องของนายทหารภายในกองทัพสูง ดังจะเห็นได้ว่านายทหารระดับผู้นำล้วนมาจากการศึกษาผ่านโรงเรียนเตรียมทหารและโรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้าทั้งสิ้น

กระบวนการคัดเลือกเข้ามาเป็นนักเรียนเตรียมทหารในส่วนของกองทัพบก จะคัดเลือกผู้ที่มีคุณสมบัติเหมาะสมทั้งในเรื่องความรู้ทางวิชาการ สุขภาพพลานามัย ความสมบูรณ์ของร่างกาย และระดับเชาวน์ปัญญา เมื่อผ่านการคัดเลือกแล้วบุคคลผู้นั้นจะเข้าศึกษายังโรงเรียนเตรียมทหารเป็นเวลา 2 ปี เพื่อเตรียมความพร้อมทางวิชาการ วินัยทหาร และความพร้อมของร่างกายก่อนที่จะเข้าศึกษาต่อยังโรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า เป็นระยะเวลา 5 ปี และนับตั้งแต่การทำสัญญาเป็นนักเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า บุคคลผู้นั้นจะมีฐานะเป็นข้าราชการทหารตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหาร โดยมีสิทธิได้รับเงินเดือน การรักษาพยาบาล การเลี้ยงดู การรับสิ่งอุปกรณ์ต่างๆ ตามที่ทางราชการกำหนด และเมื่อสำเร็จการศึกษาแล้ว จะได้รับคุณวุฒิปริญญาตรีตามสาขาวิชาที่เลือกศึกษา และบรรจุเข้ารับราชการเป็นนายทหารสัญญาบัตรประจำการ ยศร้อยตรี (โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า, 2558)

การสอบคัดเลือกเข้าเป็นนักเรียนเตรียมทหารในส่วนของกองทัพบก จึงเป็นการคัดเลือกบุคลากรเข้าไปยังหน่วยงานของรัฐบาล ในส่วนของกองทัพบก และกองบัญชาการกองทัพไทย กระทรวงกลาโหม ซึ่งถือได้ว่าเป็นภารกิจหนึ่งของการบริหารงานด้านบุคคล ซึ่งในปัจจุบันการบริหารด้านนี้ถือได้ว่าเป็นภารกิจสำคัญของการจัดการบุคลากร เพราะบุคลากรจะเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนองค์การให้บรรลุตามเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ฉะนั้นการคัดเลือกจึงเป็นกระบวนการต้นทางในการสรรหาบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ และคุณลักษณะตรงกับความต้องการเข้าสู่องค์การ และเป็นพลังผลักดันสำคัญที่ทำให้องค์การประสบความสำเร็จ



กระบวนการคัดกรองที่มีประสิทธิภาพจะสามารถคัดเลือกบุคคลากรที่ตรงกับความต้องการของ กองทัพ และในขณะเดียวกันก็ตรงกับความต้องการของบุคคลด้วยเช่นกัน

อย่างไรก็ตามกระบวนการคัดเลือกนักเรียนเตรียมทหาร จะคัดเลือกเฉพาะผู้ที่มีความสามารถ สูงสุด มากกว่าผู้ที่มีคุณสมบัติที่เหมาะสม โดยเฉพาะความสามารถทางวิชาการและพลศึกษา กล่าวคือ การสอบคัดเลือกรอบแรกมุ่งเน้นในด้านวิชาการ(ด้านสติปัญญา) แบ่งเป็นวิชาคณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ ภาษาอังกฤษ ภาษาไทยและสังคม ส่วนในรอบที่ 2 เป็นด้านพลานามัย คือ การตรวจ ร่างกาย และการทดสอบพลศึกษา เช่น การวิ่ง ว่ายน้ำ ยึดพื้น ดึงข้อ เป็นต้น ในขณะที่การทดสอบ การทดสอบทางจิตวิทยามีได้นำผลการทดสอบมาใช้พิจารณาแต่อย่างใด เพียงแต่เป็นการดำเนินการ ให้ครบวงจรเท่านั้น แล้วนำผลการสอบส่งให้โรงเรียนเตรียมทหาร เพื่อใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการทำ ความเข้าใจนักเรียนเตรียมทหารผู้นั้นมากยิ่งขึ้น รวมทั้งการคัดเลือกนักเรียนเตรียมทหารที่ผ่านมา ยังไม่มีการคัดกรองในด้านความเป็นผู้นำ คุณธรรม และจริยธรรมที่เป็นระบบและชัดเจน มีเพียงการ สัมภาษณ์ที่สอบถามข้อมูลส่วนตัวเพียงเล็กน้อย การให้ออกเสียงเพื่อดูความชัดเจนของน้ำเสียง การปฏิบัติตามคำสั่ง การตรวจความสมบูรณ์และความเหมาะสมของร่างกายเท่านั้น ประกอบกับการ ต้องเร่งดำเนินการให้เสร็จสิ้นภายในช่วงเวลาที่กำหนด คือ เดือนเมษายนของแต่ละปี เพื่อให้ทันก่อน เปิดภาคการศึกษาที่จะมีขึ้นภายในสิ้นเดือนเมษายน (ผู้อำนวยการกองยุทธการและการข่าว โรงเรียน นายร้อยพระจุลจอมเกล้า, 2559) การคัดเลือกนักเรียนเตรียมทหารจึงต้องกระทำอย่างเร่งด่วน ทำให้ ไม่ได้บุคคลที่ตรงกับความต้องการของกองทัพอย่างแท้จริง

ระบบการคัดเลือกนักเรียนเตรียมทหารในส่วนของกองทัพบก สามารถคัดกรองได้เพียงแค ด้านความรู้ในทางวิชาการ และด้านพลานามัยเท่านั้น กล่าวคือ นักเรียนเตรียมทหารส่วนใหญ่ที่ผ่าน การสอบคัดเลือกจะมีคะแนนเฉลี่ยสะสมระหว่าง 3.50-4.00 อยู่ในระดับร้อยละ 60-70 ก่อนเข้าศึกษา เป็นนักเรียนเตรียมทหาร (กองสถิติและประเมินผล โรงเรียนเตรียมทหาร, 2557ข, 2556, 2555) ซึ่ง เป็นเกณฑ์คะแนนในระดับดีมาก สะท้อนให้เห็นถึงการคัดเลือกที่สามารถคัดกรองคนเก่งได้อย่างมี ประสิทธิภาพ ในขณะที่คุณลักษณะอื่นๆ ที่จำเป็นสำหรับวิชาชีพทหาร เช่น ความเป็นผู้นำ ระเบียบ วินัย ด้านคุณธรรมจริยธรรม ความเสียสละ และยึดมั่นในอุดมการณ์ของชาติ ยังไม่มีระบบการ คัดเลือกอย่างเป็นระบบหรือมีความชัดเจนแต่อย่างใด ซึ่งแตกต่างจากระบบการคัดเลือกนักเรียน ทหารของต่างประเทศ ที่จะเน้นการคัดกรองในคุณลักษณะของความเป็นผู้นำ จิตวิญญาณของความ เป็นทหารมากกว่าความรู้ทางวิชาการ (พันโทธนัญฐานันท์ ปรีชาภักดิ์สกุล, 2559) นอกจากนี้การ คัดเลือกที่มุ่งเน้นในทางวิชาการ David C. McClelland (1973) อาจารย์จิตวิทยาของมหาวิทยาลัย



ฮาร์เวิร์ด ยังได้เสนอแนวคิดที่ว่า คะแนนสอบไม่สัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงาน โดยผู้ที่ทำคะแนนสอบได้ดี อาจไม่ได้มีผลการปฏิบัติงานที่ดีตามที่องค์กรคาดหวังเสมอไป

กระบวนการคัดเลือกที่ไม่สามารถคัดคนได้ครอบคลุมตามคุณสมบัติที่กองทัพต้องการ ส่งผลทำให้เกิดปัญหาที่ตามมา แบ่งออกเป็น 2 ลักษณะ กล่าวคือ ปัญหาทางตรง หรือปัญหาที่พบได้ในระดับสถาบันการศึกษา (โรงเรียนเตรียมทหาร และโรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า) คือ การสูญเสียบุคลากรในระหว่างการฝึกศึกษา เนื่องจากไม่ชอบระบบทหาร ซึ่งทหารมีวัฒนธรรมองค์การที่มีเอกลักษณ์เฉพาะ เน้นระบบอาวุโส รุ่นพี่มีสิทธิมากกว่ารุ่นน้อง มีอำนาจสั่งการ ทำโทษ หากบุคคลใดไม่สามารถทำความเข้าใจ และปรับตัวได้ จะทำให้มีปัญหาต่อการใช้ชีวิตในโรงเรียน จากการสัมภาษณ์นักเรียนเตรียมทหารที่ไม่ประสงค์จะศึกษาต่อในโรงเรียนเหล่าทัพ และโรงเรียนนายร้อยตำรวจ (โรงเรียนเตรียมทหาร, 2552; นักเรียนเตรียมทหารที่ต้องการลาออก, 2559) พบว่า เหตุผลของการลาออก คือ ไม่ชอบระบบการฝึกศึกษาของโรงเรียนเตรียมทหาร ต้องการประกอบอาชีพอื่นที่ปลอดภัยมากกว่า และหากถูกส่งไปยังพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนใต้ คงทำงานไม่ได้เต็มที่ เพราะหวั่นครอบครัว จากข้อมูลของกองสถิติและประเมินผล โรงเรียนเตรียมทหาร (2562ข) ระหว่างปี พ.ศ. 2555 - 2561 มีนักเรียนเตรียมทหารลาออกรวม 50 นาย อยู่ระหว่างปีการศึกษาระยะ 7 - 13 นาย ยิ่งไปกว่านั้นสถิติการลาออกของนักเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้ายังพบได้เช่นกัน กล่าวคือ นับตั้งแต่ปีการศึกษา 2554-2558 มีนักเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้าลาออกเพื่อไปศึกษายังสถาบันอื่นที่ตนเองสนใจมากกว่า จำนวนรวมทั้งสิ้น 19 นาย (กองยุทธการและการข่าว โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า, 2558)

แม้ว่าการลาออกนักเรียนทหารเหล่านี้จะต้องเสียค่าใช้จ่าย ระหว่าง 100,000 – 200,000 บาท ให้กับโรงเรียนเตรียมทหาร (โรงเรียนเตรียมทหาร, 2562ก) และ 300,000 – 700,000 บาท โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้าอยู่ ตามระยะเวลาที่ศึกษา แต่เมื่อเทียบกับค่าใช้จ่ายรายหัวในการผลิตนักเรียนเตรียมทหาร อยู่ที่ประมาณ 200,000 – 300,000 บาทต่อคนต่อปี (โรงเรียนเตรียมทหาร, 2559ข) ทั้งนี้ยังไม่รวมต้นทุนบุคลากรด้านครูอาจารย์ เวลา งบประมาณด้านสื่อ สาธารณูปโภค อาคารสถานที่ ในขณะที่โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้าเฉพาะงบประมาณด้านการฝึก ศึกษา และวิจัย (2559) มากกว่า 111 ล้านบาทต่อปี จากข้อมูลทีกล่าวมาจะเห็นได้ว่ารัฐต้องเสียค่าใช้จ่ายในการผลิตนักเรียนทหารมากกว่าส่วนต่างที่นักเรียนชดใช้เนื่องจากการลาออก การลาออกกลางครั้นจึงไม่ส่งผลดีต่อฝ่ายใด ทั้งต่อตัวผู้เรียนเอง โดยเฉพาะอย่างยิ่งโรงเรียนเตรียมทหาร และโรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า



3650623291

CD IThesis 5684478127 dissertation / rev: 02082562 13:21:35 / seq: 21

ปัญหาประการต่อมา คือ ปัญหาที่ส่งผลกระทบต่อกองทัพและประเทศชาติ พบว่านักเรียนนายร้อยที่จบใหม่ไม่ประสงค์จะลงไปทำงานในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนใต้ หากต้องไปเพราะมีผลการเรียนไม่ดี ทำให้ไม่สามารถเลือกกองหน่วยที่ต้องการได้ ส่วนใหญ่จึงได้บรรจุในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ หรือหน่วยทหารของกองทัพภาคที่ 4 ซึ่งมักจะเป็นที่พูดล้อกันเล่นว่าถูกเพื่อนเลือกให้ และปัญหาพฤติกรรมของนายทหารใหม่ ที่ปฏิบัติตัวไม่เหมาะสม ไม่ปฏิบัติตามคำสั่งผู้บังคับบัญชา ก้าวร้าว และทำร้ายร่างกายผู้อื่น เกิดความเสียหายต่อการปฏิบัติงานของกองทัพ และเมื่อครั้งเป็นนักเรียนนายร้อยก็มีพฤติกรรมเช่นเดียวกัน (ส่วนการศึกษา โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า, 2551) แม้ว่านายทหารที่มีพฤติกรรมเหล่านี้จะมีเพียงส่วนน้อย แต่เป้าหมายของการผลิตนักเรียนทหาร คือ การสร้างนายทหารระดับผู้นำของกองทัพ มีความเสียสละ อุทิศตนเพื่อชาติและประชาชน (โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า, 2554) ผู้นำจึงมีผลกระทบต่อผู้ได้บังคับบัญชาและองค์การเป็นอย่างมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งวัฒนธรรมองค์การทหาร ผู้บังคับบัญชาจะมีอำนาจสั่งการอย่างเบ็ดเสร็จเด็ดขาด อำนาจรวมศูนย์อยู่ที่ตัวบุคคลและปฏิบัติตามระเบียบแบบแผนอย่างเคร่งครัด

จากที่กล่าวมาทั้งหมดข้างต้น จะเห็นได้ว่าแม้ว่ากระบวนการการฝึกศึกษา การหล่อหลอมที่มีประสิทธิภาพเพียงใดก็ตาม แต่หากกระบวนการคัดเลือกไม่มีประสิทธิภาพ ไม่สามารถคัดกรองบุคคลตรงตามคุณลักษณะที่องค์การต้องการแล้ว ย่อมจะส่งผลกระทบต่อทั้งตัวบุคคลและองค์การเอง การแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นต้องดำเนินการทั้งระบบ ทั้งปัจจัยนำเข้า นั่นคือนักเรียนเตรียมทหารที่มีความประสงค์จะเป็นทหารอย่างแท้จริง และกระบวนการหล่อหลอมความเป็นทหารอาชีพ โดยในงานวิจัยนี้ ผู้วิจัยจะมุ่งเน้นไปที่การพัฒนาารูปแบบการคัดเลือกให้มีประสิทธิภาพ เนื่องจากเป็นกระบวนการต้นทางในการคัดสรรเมล็ดพันธุ์ของกองทัพ ที่จะเติบโตไปสู่ความเป็นทหารที่ดีในอนาคต ซึ่งสอดคล้องกับความเห็นของผู้บริหารด้านทรัพยากรมนุษย์ในประเทศสหรัฐอเมริกา โดย The Bureau of National Affairs (ซูซีย์ สมิตีไกร, 2556) ที่เห็นว่าการสรรหา การคัดเลือก และการจัดวางบุคลากรที่ดี เป็นภารกิจสำคัญอันดับแรก ถึงร้อยละ 55 ซึ่งมากกว่าการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร มีเพียงร้อยละ 46 การบริหารสิทธิประโยชน์ร้อยละ 36 การบริหารค่าตอบแทนร้อยละ 32 และแรงงานสัมพันธ์ร้อยละ 28 ตามลำดับ

การพัฒนาารูปแบบการคัดเลือกนักเรียนเตรียมทหาร จึงเป็นทั้งความต้องการและความจำเป็นเพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางการปฏิบัติต่อไป ประกอบกับยังไม่เคยมีผู้ใดศึกษามาก่อน อีกทั้งงานวิจัยนี้ยังสอดคล้องกับข้อเสนอแนะของพันเอก พร ภิเศก (2556) ว่าการสร้างนักเรียนนายร้อยให้มีสมรรถนะตามความต้องการของกองทัพนั้น กระบวนการหนึ่งที่ควรถูกนำมาพิจารณาคือ การสร้างปัจจัยนำเข้าที่มีประสิทธิภาพโดยผ่านระบบการคัดเลือก ที่สามารถคัดกรองให้ได้ผู้ที่มีความประสงค์จะเรียนทหาร



อย่างแท้จริง และมีความแน่วแน่มุ่งมั่นมากพอ ซึ่งควรพัฒนาควบคู่กันไปทั้งระบบ ทั้งปัจจัยนำเข้า และกระบวนการ เพื่อให้ได้ผลผลิตตามเป้าประสงค์ของกองทัพ

อย่างไรก็ตามการจะกำหนดรูปแบบของการคัดเลือกได้นั้น จะต้องมีความสอดคล้องกับคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของบุคลากรของกองทัพ ซึ่งเป็นเป้าหมายปลายทางของการคัดเลือก โดยที่ผ่านมากองทัพพบได้กำหนดคุณลักษณะผู้นำทหาร 14 ประการ ไว้ตั้งแต่ พ.ศ.2517 หรือ รส.22-100 (กรมยุทธศึกษาทหารบก, 2552) แต่ในยุคปัจจุบัน โลกมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วท่ามกลางกระแสโลกาภิวัตน์ การเพิ่มขึ้นของจำนวนประชากร การพัฒนาของเทคโนโลยี ความต้องการทรัพยากร ภัยพิบัติธรรมชาติที่เพิ่มสูงขึ้น ปัญหาการก่อการร้ายสากล อาชญากรรมข้ามชาติ (A Leader Development Strategy for a 21 Century Army, 2009) กองทัพจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนบทบาทของตนเอง จากการให้ความสำคัญกับความมั่นคงของชาติในเรื่องรัฐและดินแดน มาสู่การให้ความสำคัญทางด้านความมั่นคงของมนุษย์ โดยเน้นภาคประชาสังคมมากขึ้น (ธีรนนท์ นันทขว้าง, 2553) รวมทั้งปฏิบัติการกับหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชน ทั้งในและนอกประเทศ (Pritchard, 1999) ฉะนั้นจึงเป็นความจำเป็นที่ต้องกำหนดสมรรถนะที่เหมาะสมก่อน ซึ่งในปัจจุบัน กองทัพยังไม่ได้มีการกำหนดสมรรถนะของนายทหารสัญญาบัตร ในศตวรรษที่ 21 ซึ่งจะนำไปสู่การสร้างกระบวนการคัดเลือกที่มีความสอดคล้องกัน

การกำหนดสมรรถนะของทหารในศตวรรษที่ 21 และการพัฒนารูปแบบการคัดเลือกที่มีประสิทธิภาพจึงมีความสำคัญและความจำเป็นที่ต้องรีบดำเนินการอย่างเร่งด่วน เพราะเป็นกระบวนการต้นทางที่จะได้บุคลากรที่มีคุณลักษณะตรงกับความต้องการของกองทัพ ในอันที่จะนำมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาระบบการคัดเลือกนักเรียนทหารต่อไป และที่สำคัญที่สุดเหนือสิ่งอื่นใดคือเมื่อกองทัพได้บุคลากรที่มีความประสงค์จะเป็นทหารอย่างแท้จริง มีจิตวิญญาณ ความเสียสละ และการกระทำที่เน้นประโยชน์สูงสุดต่อประชาชนและประเทศชาติ ส่งผลให้บุคคลเหล่านี้สามารถทำงานในหน้าที่ได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ รักในอาชีพที่ทำ และเป็นการเพิ่มขีดความสามารถของกองทัพต่อไป

1.2 คำถามการวิจัย

จากหัวข้อการวิจัยเรื่องการพัฒนารูปแบบการคัดเลือกนักเรียนเตรียมทหาร ตามแนวคิดสมรรถนะนายทหารสัญญาบัตรกองทัพบกในศตวรรษที่ 21 มีคำถามการวิจัย ดังนี้

1. กรอบแนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะนายทหารสัญญาบัตรกองทัพบกไทยในศตวรรษที่ 21 และกรอบแนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบการคัดเลือกนักเรียนเตรียมทหารในส่วนของกองทัพบก เป็นอย่างไร

2. สภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะนายทหารสัญญาบัตรกองทัพไทยในศตวรรษที่ 21 และรูปแบบการคัดเลือกนักเรียนเตรียมทหารในส่วนของกองทัพบก ควรเป็นอย่างไร

3. รูปแบบการคัดเลือกนักเรียนเตรียมทหาร ตามแนวคิดสมรรถนะนายทหารสัญญาบัตรกองทัพไทยในศตวรรษที่ 21 ที่มีความเหมาะสมควรเป็นอย่างไร

1.3 วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษารอบแนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะนายทหารสัญญาบัตรกองทัพไทยในศตวรรษที่ 21 และกรอบแนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบการคัดเลือกนักเรียนเตรียมทหารในส่วนของกองทัพบก

2. เพื่อศึกษาสภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะนายทหารสัญญาบัตรกองทัพไทยในศตวรรษที่ 21 และสภาพที่พึงประสงค์ของรูปแบบการคัดเลือกนักเรียนเตรียมทหารในส่วนของกองทัพบก

3. เพื่อพัฒนารูปแบบการคัดเลือกนักเรียนเตรียมทหารตามแนวคิดสมรรถนะนายทหารสัญญาบัตรกองทัพไทยในศตวรรษที่ 21

1.4 นิยามศัพท์

นายทหารสัญญาบัตรกองทัพบก หมายถึง กำลังพลที่แต่งกายชุดทหารบก สังกัดกองบัญชาการกองทัพไทย หรือกองทัพบก กระทรวงกลาโหม ที่มีชั้นยศตั้งแต่ร้อยตรีขึ้นไป จนถึงพลเอก

สมรรถนะนายทหารสัญญาบัตรกองทัพไทยในศตวรรษที่ 21 หมายถึง ความสามารถของนายทหารสัญญาบัตรกองทัพไทย ซึ่งประกอบด้วยความรู้ ความสามารถ ทักษะ ความเป็นผู้นำ และคุณลักษณะที่จำเป็นของวิชาชีพทหารอย่างเพียงพอ ที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานตามภารกิจที่ได้รับมอบหมายให้ประสบความสำเร็จ มีประสิทธิภาพสูงสุด และมีความเหมาะสมกับสถานการณ์ในขณะนั้น ประกอบด้วยสมรรถนะ 9 ด้าน ได้แก่ การเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ความตระหนัก ความยืดหยุ่น การปรับตัวได้อย่างรวดเร็ว ความคิดริเริ่มและสร้างสรรค์ ความสามารถในการบริหารจัดการ ความเป็นผู้นำ และความเป็นพันธมิตร

การเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง (Continuous Learning) หมายถึง การเพิ่มขีดความสามารถของตนเอง ได้แก่ การเข้าใจข้อมูลที่ได้มาใหม่ และนำไปใช้ได้อย่างรวดเร็ว รวมถึงการใช้ทักษะใหม่ๆ ได้อย่างชำนาญ



ความตระหนัก (Awareness) หมายถึง ความรู้ความเข้าใจในความสัมพันธ์ ที่จะส่งผลกระทบซึ่งกันและกันระหว่าง กองทัพ การเมือง เศรษฐกิจ สังคม แนวโน้มและเหตุการณ์ต่างๆ ได้

ความยืดหยุ่น (Flexibility) หมายถึง การปรับตัวและการประยุกต์ใช้วิธีการที่แตกต่างต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป กำลังพลในอนาคตจะต้องสามารถปฏิบัติภารกิจได้อย่างหลากหลาย

การปรับตัวได้อย่างรวดเร็ว (Resilience) หมายถึง กำลังพลต้องสามารถกลับมาปฏิบัติภารกิจด้วยความกระตือรือร้น และเต็มศักยภาพได้อีกครั้ง ท่ามกลางกระแสความกดดัน และความล้มเหลวที่อาจเกิดขึ้นได้ โดยกำลังพลจะต้องมีความเข้มแข็งทั้งร่างกายและจิตใจในการปฏิบัติงานต่างๆ ให้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

ความคิดริเริ่มและสร้างสรรค์ (Initiative and Creativity) หมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติภารกิจได้โดยปราศจากการควบคุมอย่างใกล้ชิด การทำงานโดยปราศจากข้อจำกัด การทำงานอย่างมีวิสัยทัศน์ การริเริ่มในงานใหม่ๆ และการมองหาแนวทางในการพัฒนางาน รวมถึงการมีความคิดหรือนำสิ่งใหม่เข้ามาใช้ในการแก้ปัญหา

ความสามารถในการบริหารจัดการ (Management Skills) หมายถึง กำลังพลต้องมีแนวคิดของความเป็นผู้บริหาร ในการบริหารจัดการความเสี่ยง เนื่องจากการกระจายอำนาจมากขึ้น โดยการปรับปรุงระบบข้อมูลและการสื่อสารในทุกกระดับ เน้นการทำงานเป็นทีม การประสานงานระหว่างนายทหารระดับต่างๆ ภายในองค์กร และหน่วยงานภายนอกที่ไม่ใช่ทหาร ทั้งภายในประเทศและระดับนานาชาติ

ความเป็นผู้นำ (Leading Others) หมายถึง ทักษะของผู้นำที่ส่งผลต่อแนวคิด การตัดสินใจ หรือต่อพฤติกรรมของผู้อื่น ตลอดจนต้องสามารถโน้มน้าว โกล่เกลี่ยความขัดแย้งที่เกิดขึ้นได้ ในการทำให้ผู้อื่นสามารถทำหรือไม่ทำบางสิ่งบางอย่างได้

ความเป็นพันธมิตร (Partnering) หมายถึง การมีส่วนร่วม การทำงานระหว่างองค์กร การสร้างความสัมพันธ์ ทั้งในภารกิจระหว่างประเทศ และการทำงานกับหน่วยงานที่ไม่ใช่รัฐบาลที่มีแนวโน้มสูงขึ้น ผู้นำที่มีสมรรถนะจะต้องบูรณาการและประสานประโยชน์ ในการทำงานร่วมกันได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม

พันธสัญญาและความจงรักภักดีต่อกองทัพ และสถาบันหลักของชาติ (Organizational Commitment and Loyalty) หมายถึง การสร้างและรักษาความรัก ความสามัคคีในหมู่คณะ และวัฒนธรรมของกองทัพ รวมทั้งมีความซื่อสัตย์ เสียสละต่อส่วนรวม และยึดมั่นในผลประโยชน์ของชาติ

นักเรียนเตรียมทหารในส่วนของกองทัพบก หมายถึง บุคคลที่ผ่านการคัดเลือกให้เข้ามาศึกษาในโรงเรียนเตรียมทหารและสังกัดเหล่าทหารบก โดยจะต้องศึกษาในโรงเรียนเตรียมทหารเป็นเวลา 2 ปีตามหลักสูตรของโรงเรียนเตรียมทหาร พ.ศ.2554 (ฉบับปรับปรุง พ.ศ.2560) และต้องมีผล



การเรียนเฉลี่ยไม่ต่ำกว่า 2.00 และมีคะแนนความประพฤติไม่ต่ำกว่าร้อยละ 60 จึงสามารถเข้าศึกษาต่อยังโรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้าได้

รูปแบบการคัดเลือกนักเรียนเตรียมทหารในส่วนของกองทัพบก หมายถึง โครงสร้างที่แสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างกระบวนการต่างๆ ที่ใช้ในการคัดเลือกนักเรียนเตรียมทหารในส่วนของทหารบก เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีสมรรถนะนายทหารสัญญาบัตรกองทัพบกไทยในศตวรรษที่ 21

1.5 กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยเรื่อง พัฒนารูปแบบการคัดเลือกนักเรียนเตรียมทหาร ตามแนวคิดสมรรถนะนายทหารสัญญาบัตรกองทัพบกไทย ในศตวรรษที่ 21 ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องมาเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้

1) แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะนายทหารสัญญาบัตรกองทัพบกในศตวรรษที่ 21 ได้จากการสังเคราะห์แนวคิดของ Pritchard (1999) Hernandez (2011) และ Steele and Walters (2001) เป็นกรอบแนวคิดการวิจัยเบื้องต้น ประกอบด้วย 11 สมรรถนะ ได้แก่ 1) การเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง (Continuous Learning) 2) ความตระหนัก (Awareness) 3) ความยืดหยุ่น (Flexibility) 4) การปรับตัวได้อย่างรวดเร็ว (Resilience) 5) ความคิดริเริ่ม (Initiative) 6) ความคิดสร้างสรรค์ (Creativity) 7) ความเป็นผู้ประกอบการ (Entrepreneurship) 8) การมีอิทธิพลต่อผู้อื่น (Influencing Others) 9) ความเป็นพันธมิตร (Partnering) 10) พันธสัญญาของกองทัพ (Organizational Commitment) 11) ทักษะการสื่อสาร (Communications Skills)

สำหรับกรอบแนวคิดที่สมบูรณ์ ผู้วิจัยใช้กรอบแนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะที่กล่าวไว้ข้างต้นเป็นพื้นฐานการวิจัย และได้พัฒนาเป็นกรอบแนวคิดที่สมบูรณ์ ดังกล่าวรายละเอียดไว้ในบทที่ 4

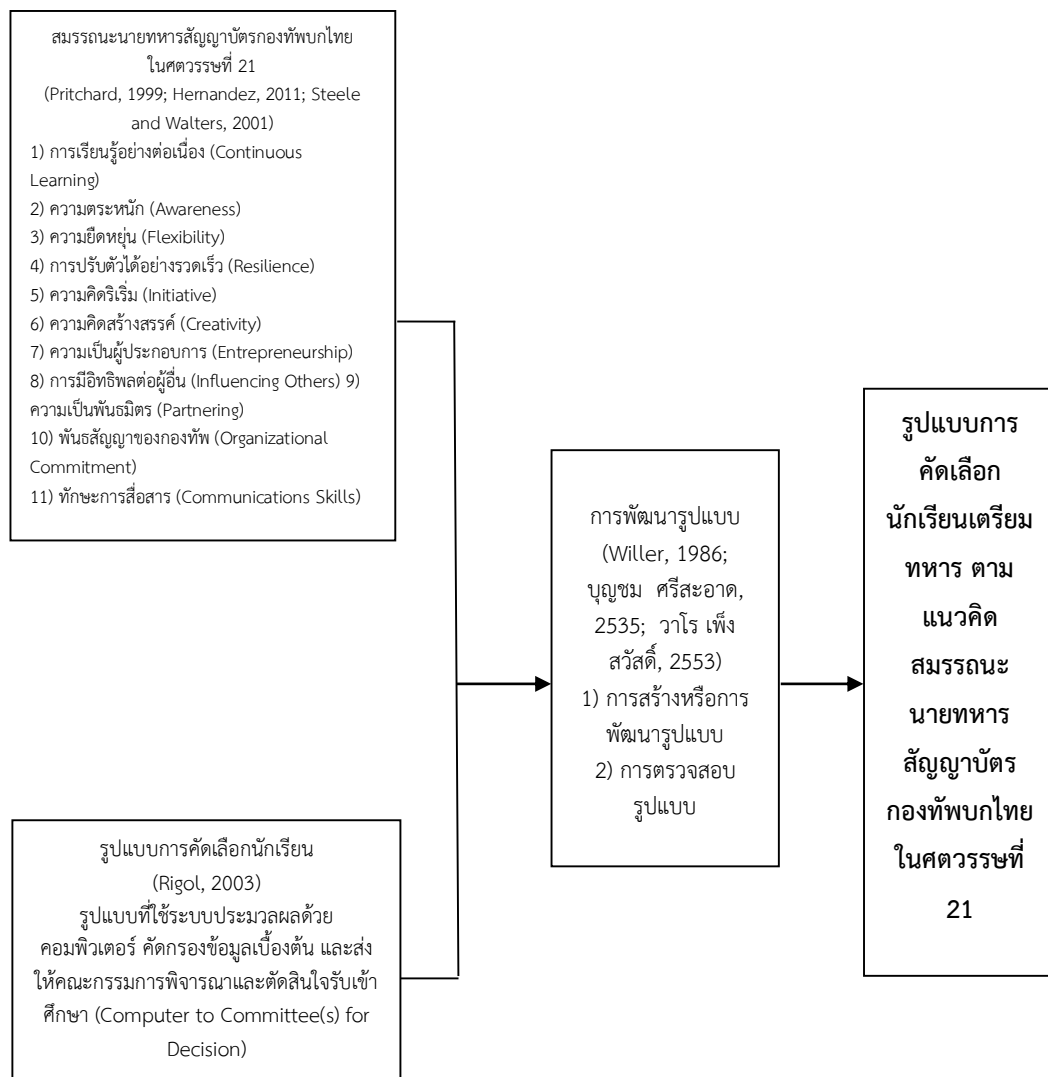
2) แนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบการคัดเลือกนักเรียน ได้จากแนวคิดของ Rigol (2003) ได้เสนอรูปแบบการคัดเลือกนักเรียนไว้ 7 รูปแบบ โดยผู้วิจัยเลือกรูปแบบที่ 5 คือ การพิจารณาใบสมัครที่ใช้ระบบประมวลผลด้วยคอมพิวเตอร์คัดกรองข้อมูลเบื้องต้น และส่งให้คณะกรรมการพิจารณาและตัดสินใจรับเข้าศึกษา มาเป็นพื้นฐานในการกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยเบื้องต้น และพัฒนาเป็นกรอบแนวคิดการวิจัยรูปแบบการคัดเลือกนักเรียนเตรียมทหารที่สมบูรณ์ ดังรายละเอียดกล่าวไว้ในบทที่ 4

3) แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบ ได้มาจาก Willer (1986) บุญชม ศรีสะอาด (2535) วาโร เพ็งสวัสดิ์ (2553) โดยนักวิชาการทั้ง 3 ท่านให้ความเห็นสอดคล้องกันว่า การพัฒนารูปแบบประกอบด้วย 2 ขั้นตอน คือ 1) การสร้างหรือการพัฒนารูปแบบ โดยใช้วิธีดำเนินการด้วยการศึกษา



เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง การศึกษาจากบริบทจริง หลังจากนั้นนำข้อค้นพบที่ได้มาวิเคราะห์ และสังเคราะห์ เพื่อสร้างรูปแบบ 2) การตรวจสอบรูปแบบ เป็นขั้นตอนการตรวจสอบรูปแบบที่สร้าง หรือพัฒนาขึ้นมาว่ามีความเหมาะสมหรือมีประสิทธิภาพตามที่มุ่งหวังหรือไม่ โดยใช้การประเมินจาก ผู้ทรงคุณวุฒิ

แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย



1.6 ขอบเขตการวิจัย

1.6.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาเพื่อพัฒนารูปแบบการคัดเลือกนักเรียนเตรียมทหาร ตามแนวคิดสมรรถนะนายทหารสัญญาบัตรกองทัพบกไทยในศตวรรษที่ 21 โดยแบ่งเนื้อหาการศึกษา ออกเป็น 3 ประเด็น ได้แก่

- 1) การศึกษาสมรรถนะนายทหารสัญญาบัตรกองทัพบกไทยในศตวรรษที่ 21 จากเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งการสัมภาษณ์นายทหารสัญญาบัตรกองทัพบกไทย
- 2) รูปแบบการคัดเลือกนักเรียนเตรียมทหาร ตามแนวคิดสมรรถนะนายทหารสัญญาบัตร กองทัพบกไทยในศตวรรษที่ 21 โดยการศึกษา กฎ ระเบียบ หลักเกณฑ์ และวิธีการเกี่ยวกับการ คัดเลือกบุคลากร และศึกษาแนวคิด ทฤษฎี หลักการจากเอกสาร ตำรา บทความ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ทั้งในและต่างประเทศเกี่ยวกับการคัดเลือก รวมทั้งการสัมภาษณ์นายทหารสัญญาบัตรกองทัพบกไทย ที่เกี่ยวข้องกับระบบคัดเลือกนักเรียนนายร้อยทหารบกของทั้งไทย และต่างประเทศ
- 3) การพัฒนารูปแบบ ประกอบด้วย 2 ขั้นตอน ได้แก่ การสร้างหรือการพัฒนารูปแบบ และการตรวจสอบรูปแบบ

1.6.2 ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ กองทัพบก กระทรวงกลาโหม โดยแบ่งผู้ให้ข้อมูล ออกเป็น 2 กลุ่ม คือ

กลุ่มที่ 1 คือ ผู้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับสมรรถนะนายทหารสัญญาบัตรกองทัพบกไทยในศตวรรษที่ 21 ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญซึ่งเป็นนายทหารสัญญาบัตรกองทัพบกไทยที่มีสมรรถนะสูง จำนวน 10 นาย แบ่งออกเป็นเหล่า และชั้นยศ ซึ่งถือว่าเป็นกลุ่มตัวอย่างที่ดี

กลุ่มที่ 2 คือ ผู้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับกระบวนการคัดเลือกนักเรียนนายร้อยทหารบกของไทยและ ต่างประเทศ จำนวน 4 นาย และผู้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับรูปแบบการคัดเลือกนักเรียนเตรียมทหารใน ส่วนของกองทัพบก ได้แก่ บุคลากรของโรงเรียนเตรียมทหารและโรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า ซึ่งเป็นผู้มีส่วนได้เสียโดยตรงกับการรับนักเรียนเตรียมทหารในส่วนของกองทัพบก แบ่งออกได้เป็น นายทหารระดับผู้บังคับบัญชา จำนวน 4 นาย ผู้สอน จำนวน 4 นาย และนายทหารกรมนักเรียน จำนวน 2 นาย นอกจากนี้ยังเชิญผู้เชี่ยวชาญจากภายนอก ซึ่งเป็นนายทหารที่มีประสบการณ์ด้านการ

คัดเลือกนักเรียนทหารของต่างประเทศ จำนวน 1 นาย รวมทั้งสิ้น 11 นายที่ใช้ในการประชุมกลุ่ม (Focus Group) โดยเข้ามามีส่วนร่วมในการพิจารณารับรองร่างรูปแบบการคัดเลือกนักเรียนเตรียมทหารตามแนวคิดสมรรถนะนายทหารสัญญาบัตรกองทัพไทยในศตวรรษที่ 21 โดยเลือกแบบเจาะจงตามวัตถุประสงค์การวิจัย

1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. กองทัพบก กระทรวงกลาโหม สามารถนำองค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัยนี้ ไปใช้เป็นแนวทางในการกำหนดสมรรถนะนายทหารสัญญาบัตรกองทัพไทยในศตวรรษที่ 21

2. กองทัพบก และโรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า สามารถนำองค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัยนี้ ไปใช้เป็นแนวทางการพัฒนาระบบคัดเลือกนักเรียนเตรียมทหารในส่วนของกองทัพบกตามสมรรถนะนายทหารสัญญาบัตรกองทัพไทยในศตวรรษที่ 21

3. กองทัพอากาศ และสำนักงานตำรวจแห่งชาติ สามารถนำความรู้ที่ได้จากการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางกำหนดสมรรถนะ และการคัดเลือกนักเรียนเตรียมทหารในส่วนของเหล่าทัพอื่น และสำนักงานตำรวจแห่งชาติให้มีประสิทธิภาพ

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาการพัฒนาารูปแบบการคัดเลือกนักเรียนเตรียมทหาร ตามแนวคิดสมรรถนะ นายทหารสัญญาบัตรกองทัพไทย ในศตวรรษที่ 21 ผู้วิจัยได้วิเคราะห์และสังเคราะห์แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง 3 เรื่อง และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วยหัวข้อที่ศึกษา ดังต่อไปนี้

- 2.1 แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะนายทหารสัญญาบัตรกองทัพไทย
- 2.2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับการคัดเลือกบุคลากร
- 2.3 แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบ
- 2.4 กระบวนการคัดเลือกนักเรียนนายร้อยทหารบก
- 2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 แนวคิดเกี่ยวข้องกับสมรรถนะนายทหารสัญญาบัตรกองทัพไทย

แนวความคิดเกี่ยวกับสมรรถนะ (Competency) มีจุดเริ่มต้นจากการศึกษาวิจัยของ McClelland ศาสตราจารย์ด้านจิตวิทยาของมหาวิทยาลัยฮาร์เวิร์ด เรื่อง Testing for Competence Rather Than for Intelligence ในปี 1973 ได้กล่าวว่าคะแนนสอบไม่สัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงาน โดยผู้ที่ทำคะแนนสอบได้ดี อาจไม่ได้มีผลการปฏิบัติงานดีตามที่องค์กรคาดหวังเสมอไป แต่สิ่งที่วัดความสำเร็จของงานได้ คือ สมรรถนะ พร้อมกันนั้นได้เสนอแบบทดสอบบุคลิกภาพ เพื่อใช้เป็นเครื่องมือทำนายผลการปฏิบัติงานของบุคลากร หลังจากนั้นแนวคิดเรื่องสมรรถนะก็ได้แพร่หลายทั้งในภาครัฐและเอกชน และช่วงต้นของศตวรรษที่ 21 แนวคิดนี้ได้แพร่เข้าสู่ประเทศไทยโดยเริ่มจากบริษัทข้ามชาติ จากนั้นจึงนำมาใช้ในธุรกิจเอกชนชั้นนำของประเทศ เช่น เครือปูนซีเมนต์ไทย ปตท. ซินคอร์เปอเรชัน เป็นต้น ต่อมาได้มีการนำไปใช้ในหน่วยงานราชการ โดยสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) และในปัจจุบันแนวคิดเรื่องสมรรถนะได้รับการยอมรับว่าเป็นเครื่องมือในการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ ช่วยพัฒนาศักยภาพของพนักงานในองค์กร ให้ทำงานหรือผลิตผลงานที่ดีเยี่ยม ซึ่งหมายถึงความสำเร็จขององค์กรในการบรรลุวัตถุประสงค์ได้



แนวคิดเรื่องสมรรถนะยังสอดคล้องกับแนวคิดการจัดการภาครัฐแนวใหม่ (New Public Management) ซึ่งเป็นแนวคิดหลักของการปฏิรูประบบราชการไทย เพื่อตอบสนองและปรับตัวให้สอดคล้องกับกระแสโลกาภิวัตน์ การเติบโตของภาคธุรกิจเป็นไปอย่างรวดเร็ว เกิดแนวคิดที่เน้นความพึงพอใจของลูกค้า (Customer Orientation) เน้นที่คุณค่ามากกว่าปริมาณ ซึ่งแนวคิดนี้ทำให้ประชาชนเกิดความคาดหวังว่าภาครัฐจะให้บริการ ที่สนองต่อความต้องการของประชาชน เช่นเดียวกับภาคเอกชน (นิสตากร์ เวชยานนท์, 2550) ซึ่งสร้างกระแสการปฏิรูประบบราชการทั้งระบบที่คำนึงถึงความต้องการของประชาชนเป็นหลัก โดยให้บริการที่มีคุณภาพ โดยสำนักงานข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) ได้เป็นองค์กรนำร่องในการในการปฏิรูประบบราชการการจัดการภาครัฐแนวใหม่ตั้งแต่ พ.ศ. 2536 เป็นต้นมา โดยกำหนดว่าการบริหารงานบุคคลากรควรใช้กรอบสมรรถนะเป็นแนวทาง

2.1.1 ความหมายสมรรถนะ

สมรรถนะถือได้ว่าเป็นสำคัญในการทำให้องค์การบรรลุเป้าหมายในการดำเนินงาน ตั้งแต่กระบวนการต้นทางในการคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะที่ดี การพัฒนาบุคลากร และการประเมินสมรรถนะเพื่อกำหนดอัตราค่าจ้างตามประสิทธิภาพของผลงาน ทั้งนี้เพื่อให้การปฏิบัติงานประสบความสำเร็จตามความต้องการขององค์กร จากแนวคิดและความสำคัญเรื่องสมรรถนะ จึงทำให้นักวิชาการหลายท่านให้ความหมายของสมรรถนะไว้ดังนี้

ชูชัย สมितिไกร (2556) สมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของบุคคล ได้แก่ ความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณลักษณะอื่นๆ เช่น อุปนิสัย ทัศนคติ บุคลิกภาพ เป็นต้น ซึ่งสามารถวัดได้และต้องมีความเหมาะสมสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ ค่านิยม และเป้าหมายขององค์กร เพื่อให้การปฏิบัติงานในหน้าที่ของบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด รวมถึงต้องสามารถจำแนกความแตกต่างระหว่างบุคคลที่มีผลการปฏิบัติงานสูงสุดจากบุคคลที่มีผลการปฏิบัติงานต่ำได้

สำนักงานข้าราชการและพลเรือน (2548) ได้ให้ความหมายของสมรรถนะ คือ คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เป็นผลมาจากความรู้ ทักษะหรือความสามารถ และคุณลักษณะอื่นๆ ที่ทำให้บุคคลสร้างผลงานได้โดดเด่นกว่าเพื่อนร่วมงานอื่นๆ ในองค์กร



สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ (2550) ได้ให้ความหมายของสมรรถนะ ไว้ว่า เป็นคุณลักษณะที่ซ่อนอยู่ในบุคคลแต่ละคน ซึ่งมีผลอย่างมากต่อทัศนคติในการทำงาน และความสำเร็จในงานของบุคคลนั้นๆ เช่น ความซื่อสัตย์ ความมุ่งมั่นสู่ความสำเร็จ ความอดทนต่อแรงกดดัน เป็นต้น

Spencer and Spencer (1993) ได้กล่าวว่า สมรรถนะ คือบุคลิกลักษณะซึ่งซ่อนอยู่ภายในของแต่ละบุคคล ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานหรือสถานการณ์ที่ดีกว่าได้

จากการรวบรวมความหมายของสมรรถนะ ผู้วิจัยสามารถสรุปความหมายของสมรรถนะ คือคุณลักษณะที่ซ่อนอยู่ภายในตัวของบุคคล ที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงาน ซึ่งทำให้บุคคลผู้นั้นสร้างผลงานได้โดดเด่นกว่าคนอื่นฯ นับเป็นความสัมพันธ์ระหว่าง ความรู้สึนึกคิด พฤติกรรม และผลของงาน

2.1.2 องค์ประกอบของสมรรถนะ

สมรรถนะเป็นพฤติกรรมของบุคคลที่ส่งผลต่อการสร้างผลงานที่โดดเด่น ประกอบด้วยคุณลักษณะที่แสดงออกมาอย่างชัดเจน และคุณลักษณะที่ซ่อนอยู่ภายในตัวบุคคล ซึ่งมีผู้ทำการศึกษาและกล่าวถึงองค์ประกอบของสมรรถนะไว้ ดังนี้

Spencer and Spencer (1993) ได้เปรียบเทียบสมรรถนะเหมือนกับภูเขาน้ำแข็ง (Iceberg) เป็นสิ่งที่แสดงออกและซ่อนอยู่ในตัวบุคคลแต่ละคน ที่จะส่งผลต่อผลสำเร็จของงาน ซึ่งประกอบด้วย 2 ส่วน คือส่วนที่อยู่เหนือน้ำและส่วนที่อยู่ใต้น้ำ ดังนี้

1) ส่วนที่ลอยอยู่เหนือน้ำ เป็นส่วนที่มองเห็น และสามารถพัฒนาได้ง่าย ได้แก่ ความรู้ (Knowledge) ทักษะต่างๆ (Skills) ของแต่ละบุคคล

1.1) ความรู้ (Knowledges) คือ ข้อมูลที่บุคคลมีต่องานนั้นๆ

1.2) ทักษะ (Skills) คือ ความสามารถปฏิบัติงาน ความเชี่ยวชาญ ชำนาญที่บุคคลสามารถทำได้เป็นอย่างดี

2) ส่วนที่อยู่ใต้น้ำ เป็นส่วนที่ใหญ่กว่าและมองเห็นได้ยาก ซึ่งส่งผลต่อพฤติกรรม การปฏิบัติงานของบุคคลแต่ละคนเป็นอย่างมาก อีกทั้งยังเป็นส่วนที่พัฒนาได้ยาก ได้แก่ แรงผลักดันเบื้องต้น (Motives) ลักษณะนิสัย (Traits) แนวคิดของตนเอง (Self Concept)



3650623291

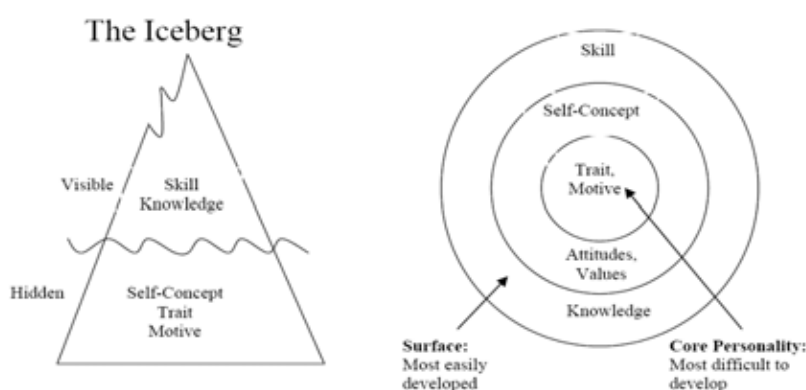
CD :Thesis 5684478127 dissertation / recv: 02082562 13:21:35 / seq: 21

2.1) แรงผลักดันเบื้องต้น (Motives) คือ สิ่งที่บุคคลคิดหรือต้องการ เป็นพลังขับเคลื่อนที่เกิดจากภายในจิตใจ ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อการทำงานของบุคคลนั้น

2.2) ลักษณะนิสัย (Traits) คือ บุคลิกลักษณะทางกายภาพ ที่บุคคลแสดงออกมา เป็นพฤติกรรมถาวร ความเคยชิน หรือพฤติกรรมซ้ำๆ ในรูปแบบใดรูปแบบหนึ่งที่กำหนดวิธีการปฏิบัติ หรือการตอบสนองอย่างคงที่

2.3) แนวคิดของตนเอง (Self Concept) คือ ทศนคติ คุณค่าของแต่ละบุคคล คุณค่าที่ทำให้คิดและสนใจในสิ่งที่ทำอยู่ บางครั้งเรียกว่า ภาพลักษณ์ของตนเอง (Self Image) ที่บุคคลมองตนเองว่าเป็นอย่างไร

แผนภาพที่ 2 The Iceberg Model: Central and Surface Competencies



ที่มา: Spencer and Spencer, 1993

ส่วนแนวคิดของ Scott Parry (1997) คล้ายกับแนวคิดของ Spencer and Spencer คือ สมรรถนะประกอบด้วย ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) เพียงแต่รวมส่วนที่เป็น Self-Concept Trait และ Motive เข้าไว้ด้วยกัน เรียกว่า คุณลักษณะ (Attributes)

แนวคิดเรื่องสมรรถนะของ McClelland (1973, 1993) และ Spencer and Spencer (1993) มีบทบาทต่อแนวคิดนักวิชาการของไทยเป็นอย่างมาก โดยสำนักงานข้าราชการพลเรือน (2548) เป็นองค์การนำร่องของส่วนราชการ ที่ได้นำแนวคิดเรื่องสมรรถนะมาใช้ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ ตามด้วย อภรณ์ ภูวิทย์พันธ์ุ (2553) และชูชัย สมितिไกร (2556) ก็มีแนวคิดเหมือนกับ McClelland และ Spencer and Spencer ในทุกด้านของ โมเดลภูเขาน้ำแข็ง เพียงแต่เพิ่มในเรื่องของบทบาทที่แสดงต่อสังคม (Social Role) ที่อยู่ในส่วนใต้ผิวน้ำ กล่าวคือ บทบาทที่แสดงต่อสังคม (Social Role) เป็นบทบาทที่แต่ละบุคคลแสดงออกต่อบุคคลอื่น และต้องการสื่อให้บุคคลอื่นในสังคมเห็นว่าตนเองมีบทบาทอย่างไร ตามแผนภาพที่ 3

แผนภาพที่ 3 โมเดลภูเขาน้ำแข็งแสดงความสัมพันธ์ของสมรรถนะที่สามารถมองเห็นได้ และที่ซ่อนอยู่ภายในตัวบุคคล



ที่มา: สำนักงานข้าราชการพลเรือน (2548), อารมณ์ ภูวิทย์พันธ์ (2553) และ ชูชัย สมิทธิไกร (2556)

จากนั้นผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้มาสังเคราะห์หาองค์ประกอบของสมรรถนะ ตามความเห็นของนักวิชาการ สรุปได้ว่า สมรรถนะประกอบด้วย 1) ความรู้ 2) ทักษะ 3) คุณลักษณะ ได้แก่ แรงผลักดัน เบื้องลึก ลักษณะนิสัย แนวคิดของตนเองหรือภาพลักษณ์ของตนเอง และบทบาทที่แสดงออกต่อสังคม รายละเอียด ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 สรุปองค์ประกอบของสมรรถนะ

องค์ประกอบ	นักวิชาการ				
	Spencer and Spencer(1993)	Scott Parry (1997)	สำนักงานข้าราชการพลเรือน (2548)	อารมณ์ ภูวิทย์พันธ์ (2553)	ชูชัย สมิทธิไกร (2556)
ความรู้ (Knowledges)	✓	✓	✓	✓	✓
ทักษะ (Skills)	✓	✓	✓	✓	✓
คุณลักษณะ (Attributes)		✓			

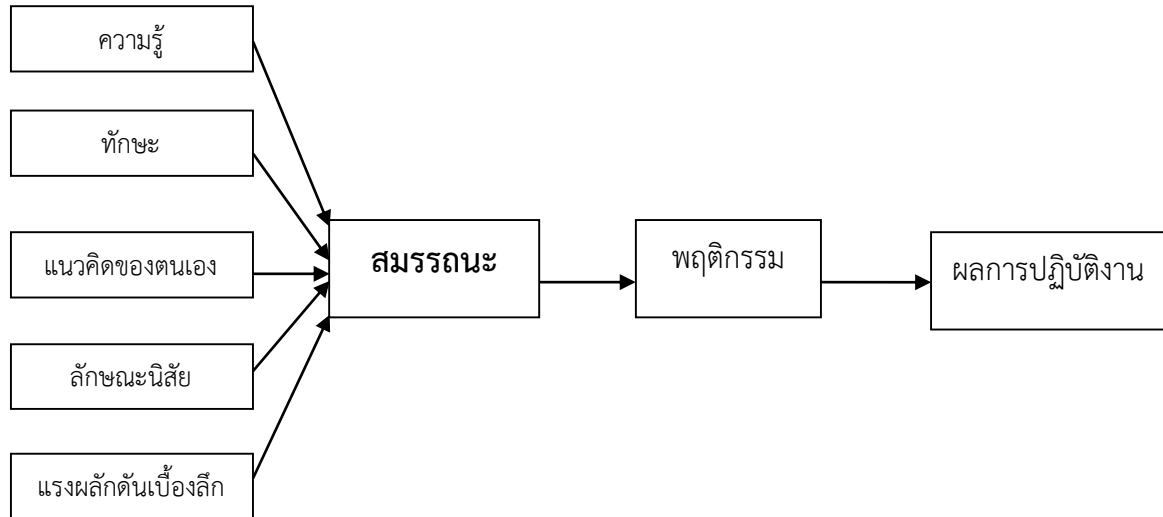
องค์ประกอบ	นักวิชาการ				
	Spencer and Spencer(1993)	Scott Parry (1997)	สำนักงานข้าราชการพลเรือน (2548)	อารามณ์ ภูวิทย์พันธ์ (2553)	ชูชัย สมิทธิไกร (2556)
- แรงผลักดันเบื้องต้น (Motives)	✓	✓	✓	✓	✓
- ลักษณะนิสัย (Traits)	✓	✓	✓	✓	✓
- แนวคิดของตนเอง (Self Concept)/ภาพลักษณ์ของตนเอง (Self Image)	✓		✓	✓	✓
- บทบาทที่แสดงออกต่อสังคม (Social Role)			✓	✓	✓

2.1.3 ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบของสมรรถนะกับผลการปฏิบัติงาน

ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบของสมรรถนะและผลการปฏิบัติงานตามแนวคิดของ Chouhan, V.S. and Srivastava, S. (2014) กล่าวคือ ความรู้ ทักษะ แนวคิดของตนเอง ลักษณะนิสัย และแรงผลักดันเบื้องต้น เป็นองค์ประกอบที่สำคัญของสมรรถนะ ในการที่จะกำหนดพฤติกรรมที่แสดงออก และพฤติกรรมนั้นจะเป็นตัวกำหนดผลการปฏิบัติว่ามีประสิทธิภาพมากน้อยเพียงใด



แผนภาพที่ 4 ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบของสมรรถนะกับผลงานตามแนวคิดของ Chouhan and Srivastava



ที่มา: Chouhan, V.S. and Srivastava, S. (2014)

สำนักงานข้าราชการพลเรือน (2548) ได้อธิบายว่า ความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณลักษณะอื่นๆ ของบุคคลที่แตกต่างกัน ส่งผลให้บุคคลมีสมรรถนะหรือพฤติกรรมในการทำงานในรูปแบบต่างๆ และสมรรถนะต่างๆ มีความสัมพันธ์กับผลงานของบุคคล โดยมีความสัมพันธ์ดังแสดงในแผนภาพที่ 5

แผนภาพที่ 5 ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบของสมรรถนะกับผลงานตามแนวคิดของสำนักงานข้าราชการพลเรือน



ที่มา: สำนักงานข้าราชการพลเรือน (2548)

โดยสรุปสมรรถนะมีความสัมพันธ์ต่อผลของการปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จ สมรรถนะจึงเป็นสิ่งที่ใช้ทำนายผลการปฏิบัติงาน หรือเป็นส่วนหนึ่งของผลการปฏิบัติงาน กล่าวคือ สมรรถนะอาจเป็นส่วนที่ทำนายผลการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความรู้ ทักษะ ความสามารถและคุณลักษณะอื่นๆ ที่วัดในกระบวนการคัดเลือก หรือสมรรถนะอาจถูกประเมินเป็นส่วนหนึ่งของผลการปฏิบัติงาน เพื่อใช้ในการกำหนดค่าตอบแทน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับการนำสมรรถนะไปใช้ในกระบวนการใดของการบริหาร

2.1.4 ประเภทของสมรรถนะ

ซูซีย์ สมิทธิไกร (2556) ได้จำแนกประเภทของสมรรถนะออกเป็น 3 ประเภท ได้แก่

1) สมรรถนะหลัก (Core Competency) คือ สมรรถนะที่บุคคลในองค์กรจำเป็นต้องมีเหมือนกันทุกคน ไม่ว่าจะอยู่ในสายงานใดหรือระดับตำแหน่งใดก็ตาม

2) สมรรถนะตามสายงาน (Functional Competency) คือ สมรรถนะที่เป็นความรู้ ความสามารถ ทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานตามสายงานหนึ่งๆ เช่น ผู้ที่ทำงานอยู่ในแผนกการตลาดก็จำเป็นต้องมีสมรรถนะของสายงานตลาด ส่วนผู้ที่ทำงานในแผนกบัญชีและการเงินก็จำเป็นต้องมีสมรรถนะของสายงานบัญชีและการเงิน เป็นต้น เพราะฉะนั้นบุคลากรแต่ละคนจะต้องมีสมรรถนะ 2 ประเภท ซึ่งประกอบด้วยสมรรถนะหลัก และสมรรถนะตามสายงาน

3) สมรรถนะตามบทบาท (Role Competency) สมรรถนะที่บุคลากรในระดับบริหารจำเป็นต้องมี เพื่อให้สามารถปฏิบัติหน้าที่และบทบาทการเป็นผู้บริหารได้อย่างมีประสิทธิภาพมากที่สุด องค์กรบางแห่งอาจเรียกสมรรถนะประเภทนี้ว่า สมรรถนะเชิงจัดการ (Management Competency)

อาภรณ์ ภูวิทย์พันธุ์ (2550) ได้แบ่งประเภทของสมรรถนะออกเป็น 3 ประเภท ได้แก่

1) สมรรถนะหลัก (Core Competency) หมายถึง ความสามารถหลัก หรือ ศักยภาพหลัก หรือพฤติกรรมที่พึงประสงค์หลัก ที่กำหนดขึ้นจากวิสัยทัศน์ ภารกิจ หรือเป้าหมายหลักขององค์กร และคาดหวังให้บุคลากรทุกคน ทุกระดับตำแหน่งจะต้องมี

2) สมรรถนะด้านบริหารจัดการ (Management Competency) หมายถึงความสามารถด้านบริหารจัดการ หรือศักยภาพด้านบริหารจัดการหรือพฤติกรรมที่พึงประสงค์ด้านบริหารจัดการที่คาดหวังให้บุคลากรในระดับบริหาร หรือหัวหน้างานขึ้นไปจำเป็นต้องมี



3) สมรรถนะในงานเฉพาะด้าน (Functional Competency) หมายถึงความสามารถในงานเฉพาะด้าน หรือศักยภาพในงานเฉพาะด้าน หรือพฤติกรรมที่พึงประสงค์ในงานเฉพาะด้าน ที่กำหนดขึ้นจากบทบาทหน้าที่งานเฉพาะที่แตกต่างกันในแต่ละตำแหน่งงาน ที่คาดหวังให้บุคลากรทุกคนในแต่ละตำแหน่งงานจะต้องมี

ในขณะที่การแบ่งประเภทของสมรรถนะตามแนวคิดของสุกัญญา รัศมีธรรมโชติ (2550) ได้แบ่งประเภทของสมรรถนะทั้ง 3 เหมือนกับชูชัย สมิทธิไกร (2556) และอาภรณ์ ภู่วิทยพันธ์ (2550) แต่ได้เพิ่มเติมอีก 2 ประเภท กล่าวคือ

1) สมรรถนะในงานหรือด้านเทคนิค (Job or Technical Competency) หมายถึงสมรรถนะที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับความรู้และทักษะที่จำเป็นต่อการทำงานของพนักงานในตำแหน่งงานหนึ่งๆ โดยพนักงานแต่ละคนจะมีสมรรถนะงานแตกต่างกันไปตามตำแหน่งงานของตน เช่น ทักษะการเจรจาต่อรองเป็นสมรรถนะในงานของพนักงานขาย หรือทักษะในการสัมภาษณ์เป็นสมรรถนะในงานของฝ่ายบุคคล ที่ทำงานด้านการสรรหาและคัดเลือกพนักงาน เป็นต้น

2) คุณลักษณะด้านบุคคล (Personal Attributes) เป็นกลุ่มสมรรถนะที่เป็นคุณลักษณะที่ซ่อนอยู่ในบุคคลแต่ละคน ซึ่งมีผลอย่างมากต่อทัศนคติในการทำงาน และความสำเร็จในงานของบุคคลนั้นๆ เช่น ความซื่อสัตย์ ความมุ่งมั่นสู่ความสำเร็จ ความอดทนต่อแรงกดดัน เป็นต้น

สำนักงานข้าราชการพลเรือน (2548) ได้แบ่งสมรรถนะออกเป็น 2 ประเภท กล่าวคือ

1) สมรรถนะหลัก คือ คุณลักษณะร่วมของข้าราชการพลเรือนไทยทั้งระบบ เพื่อหล่อหลอมค่านิยม และพฤติกรรมที่พึงประสงค์ร่วมกัน

2) สมรรถนะประจำกลุ่มงาน คือ สมรรถนะที่กำหนดเฉพาะกลุ่มงาน เพื่อสนับสนุนให้ข้าราชการแสดงพฤติกรรมที่เหมาะสมแก่หน้าที่ และส่งเสริมให้ข้าราชการปฏิบัติภารกิจในหน้าที่ให้ดียิ่งขึ้น

จากการแบ่งประเภทสมรรถนะของนักวิชาการที่กล่าวมา จะเห็นได้ว่าการแบ่งประเภทออกเป็นหลายอย่าง แต่ประเภทของสมรรถนะที่มีเหมือนกันคือ สมรรถนะหลัก (Core Competency) เป็นสมรรถนะที่ทุกคนในองค์กรพึงมี และสมรรถนะในงาน (Functional Competency) เป็นสมรรถนะเฉพาะตามประเภทของงานนั้นๆ แต่ในงานวิจัยนี้จะเน้นสมรรถนะของบุคคล ตามแนวคิดของ สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ (2550) ซึ่งสมรรถนะบุคคลในทางทหารจะเรียกเป็น

ชื่อเฉพาะว่าสมรรถนะกำลังพล เพื่อกำหนดเป็นเป้าหมายปลายทางของการสร้างรูปแบบการคัดเลือกตามแนวคิดสมรรถนะนายทหารสัญญาบัตรกองทัพไทยในศตวรรษที่ 21

2.1.5 การกำหนดสมรรถนะ

การกำหนดสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน สามารถกระทำได้หลายวิธี (ชูชัย สมิทธิไกร, 2556) โดยมีวิธีการดังต่อไปนี้

1) การเชื่อมโยงกับกระบวนการจัดการเชิงกลยุทธ์ (Strategic Management Process Approach) เริ่มต้นจากการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย วัตถุประสงค์ เพื่อกำหนดเป็นกลยุทธ์ แล้วจึงนำมากำหนดเป็นสมรรถนะ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ

2) การประเมินสมรรถนะในงาน (Job Competency Assessment Methodology) โดยมีขั้นตอนทั้งหมด 6 ขั้นตอน กล่าวคือ กำหนดเกณฑ์ที่มีประสิทธิผล สุ่มตัวอย่างของตัวแปรเกณฑ์ที่สามารถจำแนกบุคคลที่ปฏิบัติงานได้ดีกับบุคคลที่ปฏิบัติงานในเกณฑ์เฉลี่ย หลังจากนั้นเก็บข้อมูลโดยวิธีการต่างๆ เช่น การสัมภาษณ์เชิงพฤติกรรม (Behavioral Event Interview) การอภิปรายเป็นคณะของผู้เชี่ยวชาญ การประเมิน 360 องศา การใช้ข้อมูลหรือการสังเกตจากผู้เชี่ยวชาญ แล้วนำข้อมูลที่ได้มาระบุงานที่ต้องปฏิบัติ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับงาน ตรวจสอบความตรงของประเภทสมรรถนะหรือตัวแบบสมรรถนะ โดยสมรรถนะดังกล่าวจะต้องสามารถจำแนกผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานสูง ออกจากผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานปกติได้ หลังจากนั้นจึงนำสมรรถนะที่กำหนดไปใช้งานในด้านต่างๆ เช่น การสรรหา คัดเลือก การฝึกอบรม การประเมินผลการปฏิบัติงาน

3) การใช้ผู้เชี่ยวชาญ (Subject Matter Expert) ซึ่งเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานในตำแหน่งนั้นๆ ได้เป็นอย่างดี เป็นผู้ให้ความเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน ซึ่งสามารถทำได้หลายวิธี เช่น การประชุมร่วมกัน การระดมสมอง การวิเคราะห์งาน การใช้เทคนิคเดลฟาย นอกจากนี้ยังสามารถใช้วิธีอื่นประกอบได้ เช่น การวิจัยเชิงสำรวจโดยอาศัยแบบสอบถาม การสัมภาษณ์ แบบทดสอบ การสังเกต การประเมินผลโดยตนเองและผู้อื่น การประเมินผลการปฏิบัติงาน การตรวจบันทึก การสร้างสถานการณ์จำลอง

4) การใช้ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Source) เช่น วารสารทางวิชาการ ฐานข้อมูลด้านอาชีพ ข้อมูลในองค์กร เช่น แฟ้มประวัติพนักงาน ผลการทดสอบที่มีอยู่ ผลการปฏิบัติงาน เป็นต้น หลังจากนั้นนำข้อมูลเหล่านี้มาวิเคราะห์ในลักษณะของการวิจัย

วิธีการกำหนดสมรรถนะข้างต้น มีวิธีการที่หลากหลาย การกำหนดสมรรถนะนายทหารสัญญาบัตรกองทัพบกในศตวรรษที่ 21 ตามความเห็นของชูชัย สมितिไกร (2556) วิธีการใช้ผู้เชี่ยวชาญเป็นวิธีการเบื้องต้นที่ดี เสียค่าใช้จ่ายและเวลาน้อยกว่า เมื่อเปรียบเทียบกับการใช้วิธีการในรูปแบบอื่น นอกจากนี้ยังทำให้เกิดความคิดเห็นที่ตรงกันเกี่ยวกับสมรรถนะที่จำเป็น และยอมรับจากบุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้องในทุกฝ่าย

2.1.6 ประโยชน์ของสมรรถนะต่อกระบวนการคัดเลือก

สมรรถนะในปัจจุบันเป็นเรื่องที่หลายภาคส่วนกำลังให้ความสนใจเป็นอย่างมาก ที่สอดคล้องกับแนวทางการปฏิรูประบบการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นผลสัมฤทธิ์ในการทำงานเพื่อประชาชน ที่มีส่วนช่วยให้การบริหารทรัพยากรมนุษย์ดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะในการคัดเลือกบุคลากร (ณรงค์วิทย์ แสันทอง, 2550 และ ชูชัย สมितिไกร, 2556) สมรรถนะมีประโยชน์ต่อกระบวนการคัดเลือก ดังนี้

- 1) ช่วยให้องค์กรสามารถคัดสรรบุคคลที่มีคุณลักษณะที่ดีทั้งด้านความรู้ ทักษะและความสามารถ ตลอดจนพฤติกรรมที่เหมาะสมกับงาน เพื่อปฏิบัติงานให้สำเร็จตามความต้องการขององค์กรอย่างแท้จริง
- 2) นำไปใช้ในการออกแบบคำถามหรือแบบทดสอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- 3) ลดการสูญเสียเวลา และค่าใช้จ่ายในการทดลองงาน รวมทั้งทรัพยากรที่ใช้ในการพัฒนาฝึกอบรมพนักงานใหม่ที่มีความสามารถไม่ตรงกับความต้องการของตำแหน่งงาน
- 4) ช่วยให้ทั้งองค์กรและผู้ปฏิบัติงานทราบถึงระดับความรู้ ทักษะ และความสามารถของตนเองว่าอยู่ในระดับใด และจำเป็นต้องพัฒนาในเรื่องใด ซึ่งช่วยให้องค์กรสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ได้

2.1.7 สมรรถนะนายทหารสัญญาบัตรกองทัพบก ในศตวรรษที่ 21

คุณลักษณะผู้นำทหารที่กำหนดไว้ใน FM 22-100 คู่มือภาคสนามของกองทัพสหรัฐอเมริกา 14 ประการ ซึ่งเป็นต้นแบบของการกำหนดคุณลักษณะกำลังพลของกองทัพไทย (กรมยุทธศึกษาทหารบก, 2552) ประกอบด้วย

- 1) ลักษณะท่าทางหรือการวางตัว (Bearing) คือ การสร้างความประทับใจในเรื่องท่าทาง การวางตัว และความประพฤติให้อยู่ในระดับสูงสุดเป็นที่นิยมของผู้อื่นอยู่ตลอดเวลา มีความสุภาพนุ่มนวล

หลีกเลี่ยงการพูดด้วยถ้อยคำหยาบคาย หรือเหยียดหยามผู้อื่น เป็นบุคคลที่มีความสง่าผ่าเผย ควบคุมตนเองได้ทั้งในการปฏิบัติตน และอารมณ์ แต่งกายสะอาดเรียบร้อยถูกต้องตามระเบียบแบบแผน

2) ความกล้าหาญ (Courage) คือ การบังคับจิตใจตนเองให้อยู่ในความสงบ ไม่เกรงกลัวว่าจะเกิดอะไรขึ้น ไม่สะทกสะท้านหรืออ่อนไหว กล้าทำ กล้าพูด กล้ายอมรับผิดหรือคำติเตียน เมื่อมีความผิดพลาด หรือบกพร่อง ยึดมั่นในสิ่งที่ถูกที่ควร ถึงแม้ว่าสิ่งนั้นจะไม่ใช่ที่สบายอารมณ์ผู้อื่นก็ตาม

3) ความเด็ดขาด (Decisiveness) คือ ความสามารถในการตกลงใจโดยฉับพลัน และประกาศข้อตกลงใจอย่างเอาจริง และชัดเจน โดยพิจารณาจากข้อเท็จจริงต่างๆ รวมทั้งประสบการณ์ของตนเองและบุคคลอื่นอย่างมีเหตุผลและมีความมั่นใจ ในลักษณะที่รวดเร็ว ไม่พูดอ้อมค้อม ถูกต้อง และทันเวลา

4) ความไว้วางใจ (Dependability) คือ การได้รับความไว้วางใจในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ หรืองานที่มอบหมายได้ถูกต้องไม่ผิดพลาด ด้วยความคล่องแคล่ว ว่องไว เฉลียวฉลาด กระทำการอย่างเต็มความสามารถและพิถีพิถัน เป็นคนตรงต่อเวลา ไม่กล่าวคำแก้ตัว มีความตั้งใจ และจริงจัง

5) ความอดทน (Endurance) คือ พลังทางร่างกายและจิตใจ ซึ่งวัดได้จากขีดความสามารถในการทนต่อความเจ็บปวด ความเหน็ดเหนื่อย เมื่อยล้า ความยากลำบาก ความเคร่งเครียด งานหนัก รวมถึงความอดกลั้นต่อสถานการณ์ที่บีบคั้น

6) ความกระตือรือร้น (Enthusiasm) คือ การแสดงออก ซึ่งความสนใจอย่างจริงจัง และมีความจดจ่อต่อการปฏิบัติงานอย่างจริงจัง หมายถึง การทำงานด้วยความร่าเริงและคิดแต่แง่ดีเสมอ

7) ความริเริ่ม (Initiative) คือ การเป็นผู้รู้จักใช้ความคิดในการแสวงหาแนวทางใหม่ และริเริ่มหาหนทางปฏิบัติ ถึงแม้จะไม่มีคำสั่งให้ปฏิบัติ หรือการแสวงหาแนวทางในการปฏิบัติงานใหม่ๆ ที่ดีมีประสิทธิผลมากกว่าเดิม และกระทำทันทีโดยไม่รีรอหรือชักช้า

8) ความซื่อสัตย์สุจริต (Integrity) คือ ความเที่ยงตรงแห่งอุปนิสัยและยึดมั่นอยู่ในหลักแห่งศีลธรรมอันดีงามเป็นคุณสมบัติของการรักความจริง รักษาวาจาสัตย์ตลอดเวลา คำพูดทุกคำต้องถูกต้องเป็นจริงทั้งเรื่องราชการและส่วนตัว ยืนหยัดในเรื่องที่ถูกต้อง และสำนึกในหน้าที่การงานของตน



3650623291

CU Thesais 5684478127 dissertation / rev: 02082562 13:21:35 / seq: 21

9) ความพินิจพิเคราะห์ (Judgment) คือ คุณสมบัติในการใคร่ครวญ โดยใช้เหตุผลตามหลักตรรกวิทยา เพื่อให้ได้มูลความจริงและหนทางแก้ไขที่น่าจะเป็นไปได้นำมาใช้ในการตกลงใจได้ถูกต้อง

10) ความยุติธรรม (Justice) คือ การไม่ลำเอียงเข้าข้างใคร มีความเที่ยงตรง ไม่เลือกที่รักมักที่ชัง มีความเสมอต้นเสมอปลายในการบังคับบัญชา การให้รางวัลและการลงโทษแก่ผู้ที่กระทำผิด การไม่มีอคติต่อเชื้อชาติ ศาสนา บุคคล หรือกลุ่มบุคคล มีความเที่ยงธรรมคงเส้นคงวาโดยไม่เห็นแก่หน้าใคร

11) ความรอบรู้ (Knowledge) คือ ข่าวดสารที่บุคคลหามาได้รวมทั้งความรู้ในวิชาชีพของตน และความเข้าใจในตัวเองผู้ใต้บังคับบัญชา นอกจากความรู้ในวิชาชีพ ควรทราบเหตุการณ์ภายใน และภายนอกประเทศ

12) ความจงรักภักดี (Loyalty) คือ คุณสมบัติของบุคคลที่มีจิตใจเชื่อมั่น และยึดมั่นต่อประเทศชาติ ศาสน์ กษัตริย์ ต่อกองทัพ ต่อหน่วย ต่อผู้บังคับบัญชา ต่อผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้เกี่ยวข้องอื่นๆ ยืนหยัดต่อสู้เพื่อผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาเมื่อเห็นว่าถูกกล่าวหาอย่างไม่เป็นธรรม รวมถึงการไม่วิพากษ์วิจารณ์ผู้บังคับบัญชาของตนต่อหน้าผู้ใต้บังคับบัญชา

13) ความรู้จักกาลเทศะ (Tact) คือ ความสามารถในการปฏิบัติตนกับบุคคลอื่นโดยไม่เกิดความขุ่นข้องหมองใจ ไม่ก่อให้เกิดศัตรูหรือเป็นปฏิปักษ์ต่อกันในทัศนะของบุคคลทั่วไป กาลเทศะ ยังหมายถึง ความสามารถที่จะพูด หรือทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดได้ถูกต้อง เหมาะสมแก่กาลเวลาและสถานที่ ความสุภาพอ่อนโยนถือเป็นส่วนหนึ่งของกาลเทศะด้วย

14) ความไม่เห็นแก่ตัว (Settleness) คือ การไม่ฉวยโอกาสตักตวงความสุข ความสะดวกสบาย ความเจริญก้าวหน้าให้กับตนเอง โดยไม่ทำให้ผู้อื่นเดือดร้อนหรือเสียผลประโยชน์ หมายถึงการร่วมเป็นร่วมตายกับเพื่อนร่วมงาน การแบ่งปันสิ่งของเครื่องใช้ให้กับผู้ขาดแคลน ยกย่องผู้ใต้บังคับบัญชาเมื่อปฏิบัติงานดีเด่น หรือให้ความช่วยเหลือตามสมควร

คุณลักษณะดังกล่าวข้างต้น ได้ถูกกำหนดไว้ตั้งแต่ช่วงปลายสงครามโลกครั้งที่ 2 ตาม FM 22-100 คู่มือภาคสนามของกองทัพสหรัฐอเมริกา และกองทัพบกไทยได้แปลออกมาเป็นแบบอย่างคุณลักษณะผู้นำของทหารในกองทัพบกไทยใน พ.ศ. 2517 (ภักภณ สนธิสม และ ญัฐพล จารัตน์,

2558) ซึ่งหากสังเกตในช่วงเวลาดังกล่าวเป็นช่วงเวลาของยุคสงครามเย็น ที่เกิดขึ้นนับตั้งแต่ พ.ศ. 2488-2534 แต่ในสภาพการณ์ปัจจุบันโลกมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วท่ามกลางกระแสโลกาภิวัตน์ การเพิ่มขึ้นของจำนวนประชากร การพัฒนาของเทคโนโลยี ความต้องการทรัพยากร ภัยพิบัติทางธรรมชาติที่เพิ่มสูงขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งนับตั้งแต่เหตุการณ์ 9/11 สหรัฐอเมริกาเริ่มรู้สึกถึงสภาวะสงครามที่ถูกคุกคามจากภายนอกประเทศทางด้านความปลอดภัย ปัญหาที่มีความซับซ้อนรุนแรง และไม่อาจคาดการณ์ล่วงหน้าได้ ซึ่งเป็นภารกิจที่ทำนายสำหรับหน่วยรักษาความปลอดภัยระดับชาติในการที่จะรักษาความปลอดภัยในกลุ่มพันธมิตรท่ามกลางความขัดแย้งหลากหลายมิติ (Casey Jr, 2009) ส่งผลให้การปฏิบัติการทางทหารต้องเปลี่ยนแปลงตามไปด้วย ที่เน้นการปฏิบัติการร่วมระหว่างกองทัพและประชาชน มากกว่าการปฏิบัติการทางการรบภายใต้ขอบเขตของความมั่นคงแห่งชาติ กองทัพจึงมีความจำเป็นต้องกำหนดเป้าหมายของกำลังพลในศตวรรษที่ 21 ซึ่งมีนักวิชาการ และนักการทหารหลายท่าน ได้เสนอแนวคิดไว้ ดังนี้

พันโท Pritchard (1999) แห่งกองกำลังสำรองสหรัฐอเมริกา ได้เขียนบทความเรื่อง Competency-Based Leadership for the 21st Century เสนอแนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะความเป็นผู้นำทหารในศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วย

- 1) การเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง (Continuous Learning) หมายถึง การเพิ่มขีดความสามารถของตนเอง ได้แก่ การเข้าใจข้อมูลที่ได้มาใหม่ และนำไปใช้ได้อย่างรวดเร็ว รวมถึงการใช้ทักษะใหม่ๆ ได้อย่างชำนาญ
- 2) ความตระหนักรู้ (Awareness) หมายถึง ความรู้ความเข้าใจในความสัมพันธ์ ที่จะส่งผลกระทบต่อซึ่งกันและกันระหว่าง กองทัพ การเมือง เศรษฐกิจ สังคม แนวนิยมและเหตุการณ์ต่างๆ ได้
- 3) ความยืดหยุ่น (Flexibility) หมายถึง การปรับตัวและการประยุกต์ใช้วิธีการที่แตกต่างต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป กำลังพลในอนาคตจะต้องสามารถปฏิบัติการได้อย่างหลากหลาย
- 4) การปรับตัวได้อย่างรวดเร็ว (Resilience) หมายถึง กำลังต้องสามารถกลับมาปฏิบัติการด้วยความกระตือรือร้น และเต็มศักยภาพได้อีกครั้ง ท่ามกลางกระแสความกดดัน และความล้มเหลวที่อาจเกิดขึ้นได้ โดยกำลังพลจะต้องมีความเข้มแข็งทั้งร่างกายและจิตใจในการปฏิบัติงานต่างๆ ให้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี
- 5) ความคิดริเริ่ม (Initiative) หมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติการกิจโดยปราศจากการควบคุมอย่างใกล้ชิด การทำงานโดยปราศจากข้อจำกัด เป็นการทำงานอย่างมีวิสัยทัศน์ การริเริ่มในงานใหม่ๆ การมองหาแนวทางในการพัฒนางาน

6) ความคิดสร้างสรรค์ (Creativity) หมายถึง การมีความคิดหรือนำสิ่งใหม่เข้ามาใช้ในการแก้ปัญหา

7) ความเป็นผู้ประกอบการ (Entrepreneurship) หมายถึง กำลังพลต้องมีแนวคิดของความเป็นผู้ประกอบการ ในการบริหารจัดการความเสี่ยง เนื่องจากมีการกระจายอำนาจมากขึ้น โดยการปรับปรุงระบบข้อมูลและการสื่อสารในทุกกระดับ เน้นการทำงานเป็นทีม การประสานงานระหว่างนายทหารระดับต่างๆ ภายในองค์กร และหน่วยงานภายนอกที่ไม่ใช่ทหาร ทั้งภายในประเทศและระดับนานาชาติ

8) การมีอิทธิพลต่อผู้อื่น (Influencing Others) หมายถึง ทักษะของผู้นำที่ส่งผลต่อแนวคิด การตัดสินใจ หรือต่อพฤติกรรมของผู้อื่น ตลอดจนต้องสามารถโน้มน้าว โกล่เกลี่ยความขัดแย้งที่เกิดขึ้นได้ ในการทำให้ผู้อื่นสามารถทำหรือไม่ทำบางสิ่งบางอย่างได้

9) ความเป็นพันธมิตร (Partnering) หมายถึง การมีส่วนร่วม การทำงานระหว่างองค์การ การสร้างความสัมพันธ์ ทั้งในภารกิจระหว่างประเทศ และการทำงานกับหน่วยงานที่ไม่ใช่รัฐบาลที่มีแนวโน้มสูงขึ้น ผู้นำที่มีสมรรถนะจะต้องบูรณาการและประสานประโยชน์ในการทำงานร่วมกันได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม

10) พันธสัญญาของกองทัพ (Organizational Commitment) หมายถึง การสร้างและรักษาความรัก ความสามัคคีในหมู่คณะ และวัฒนธรรมของกองทัพได้

แนวความคิดของ Pritchard ยังสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ และปรัชญาการศึกษาของโรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้าคือ การเสริมสร้างคุณลักษณะผู้นำทหารให้กับนักเรียนนายร้อย เพื่อให้เป็นผู้นำทหารระดับหมวด รับผิดชอบกองทัพกและประเทศชาติต่อไปได้ (โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า, 2554)

พันโท Hernandez (2011) กองทัพบกสหรัฐอเมริกา ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับหัวใจสำคัญของสมรรถนะนายทหารสัญญาบัตรทหารบก มี 3 ประการ ได้แก่

1) ความเข้าใจในความแตกต่างของแต่ละองค์การ (Strategic Context) หมายถึง ความสามารถในการทำความเข้าใจในองค์กรอื่นๆ ทั้งภายในหน่วยงานทหารและอื่นๆ เพื่อสร้างความร่วมมือ และประสานประโยชน์ซึ่งกันและกัน

2) การมีอิทธิพล (Broad Influence) หมายถึง ภาวะผู้นำที่มีทั้งโดยตำแหน่งและภายในตัวบุคคล ในการสร้างความสัมพันธ์ และจัดการกับสิ่งต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งการสร้างความน่าเชื่อถือให้เกิดขึ้นภายในตนเอง

3) ทักษะการสื่อสาร (Communications Skills) หมายถึง ความสามารถในการสื่อสารทั้งคำพูดและการกระทำ สามารถโน้มน้าวผู้อื่นให้ปฏิบัติหรือไม่ปฏิบัติตามได้



Steele and Walters (2001) นายทหารประจำหน่วยฝึกอบรมและพัฒนาผู้นำกองทัพบกสหรัฐอเมริกา (Army Training and Leader Development Panel : ATLDP) กำหนดสมรรถนะความเป็นผู้นำในศตวรรษที่ 21 ไว้ดังนี้

1) การตระหนักรู้ในตนเอง (Self-awareness) คือ การตระหนักถึงความสำคัญของการเรียนรู้และการใช้ทักษะใหม่ๆ ในการปฏิบัติตนท่ามกลางสถานการณ์ต่างๆหรือสิ่งแวดล้อม ที่แตกต่างกันได้

2) ความสามารถในการปรับตัว (Adaptability) คือความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ต่างๆหรือสภาพแวดล้อม ยอมรับสิ่งใหม่พร้อมนำข้อมูลตอบกลับ (feedback) มาปรับใช้นอกจากนี้กำลังพลต้องรักในการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Lifelong learning) และพัฒนาตนเอง (Self-development) อย่างต่อเนื่อง

จากแนวคิดของนายทหารบกสหรัฐอเมริกาข้างต้น ไม่มีผู้ใดที่กำหนดสมรรถนะนายทหารสัญญาบัตรกองทัพบกในศตวรรษที่ 21 ไว้โดยตรง โดย Pritchard เสนอแนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะความเป็นผู้นำทหารในศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วย การเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง (Continuous Learning) ความตระหนัก (Awareness) ความยืดหยุ่น (Flexibility) การปรับตัวได้อย่างรวดเร็ว (Resilience) ความคิดริเริ่ม (Initiative) ความคิดสร้างสรรค์ (Creativity) ความเป็นผู้ประกอบการ (Entrepreneurship) การมีอิทธิพลต่อผู้อื่น (Influencing Others) ความเป็นพันธมิตร (Partnering) และพันธะสัญญาของกองทัพ (Organizational Commitment) ในขณะที่ Hernandez (2011) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับหัวใจสำคัญของสมรรถนะนายทหารสัญญาบัตรทหารบก มี 3 ประการ โดยใน 2 ข้อแรก ได้แก่ ความเข้าใจในความแตกต่างของแต่ละองค์การ (Strategic Context) และการมีอิทธิพล (Broad Influence) จะเหมือนกับแนวคิดของ Pritchard ในเรื่องความตระหนัก การมีอิทธิพลต่อผู้อื่น และความเป็นพันธมิตร ส่วนในข้อที่แตกต่าง คือ ทักษะการสื่อสาร (Communications Skills) ที่เพิ่มเติมเข้ามา ในส่วน Steele and Walters (2001) กำหนดสมรรถนะความเป็นผู้นำทหารในศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วย การตระหนักรู้ในตนเอง (Self-awareness) และความสามารถในการปรับตัว (Adaptability) ซึ่งมีความคล้ายคลึงกับแนวคิดของ Pritchard ในเรื่องการเรียนรู้



ต่อเนื่อง และความยืดหยุ่น ส่วนในเรื่องความตระหนัก จะเพิ่มเติมในการรับรู้และสามารถประเมินจุดอ่อนจุดแข็งของตนเองได้ ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 สรุปสมรรถนะนายทหารสัญญาบัตรกองทัพสหรัฐอเมริกาในศตวรรษที่ 21

สมรรถนะ	นายทหารสัญญาบัตรกองทัพสหรัฐอเมริกา		
	Pritchard (1999)	Hernandez (2011)	Steele and Walters (2001)
1. การเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง (Continuous Learning)	✓		✓
2. ความตระหนัก (Awareness)	✓	✓	✓
3. ความยืดหยุ่น (Flexibility)	✓		✓
4. การปรับตัวได้อย่างรวดเร็ว (Resilience)	✓		
5. ความคิดริเริ่ม (Initiative)	✓		
6. ความคิดสร้างสรรค์ (Creativity)	✓		
7. ความเป็นผู้ประกอบการ (Entrepreneurship)	✓		
8. การมีอิทธิพลต่อผู้อื่น (Influencing Others)	✓	✓	
9. ความเป็นพันธมิตร (Partnering)	✓	✓	
10. พันธสัญญาของกองทัพ (Organizational Commitment)	✓		
11. ทักษะการสื่อสาร (Communications Skills)		✓	

สรุปสมรรถนะนายทหารสัญญาบัตรกองทัพสหรัฐอเมริกา ในศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วย 11 สมรรถนะ ได้แก่ 1) การเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง (Continuous Learning) 2) ความตระหนักรู้ (Awareness) 3) ความยืดหยุ่น (Flexibility) 4) การปรับตัวได้อย่างรวดเร็ว (Resilience) 5) ความคิดริเริ่ม (Initiative) 6) ความคิดสร้างสรรค์ (Creativity) 7) ความเป็นผู้ประกอบการ (Entrepreneurship) 8) การมีอิทธิพลต่อผู้อื่น (Influencing Others) 9) ความเป็นพันธมิตร (Partnering) 10) พันธสัญญาของกองทัพ (Organizational Commitment) 11) ทักษะการสื่อสาร (Communications Skills)

การกำหนดองค์ประกอบของสมรรถนะนายทหารสัญญาบัตรกองทัพในศตวรรษที่ 21 และคุณลักษณะผู้นำทหารไทย 14 ประการ มีความคล้ายคลึงกันในหลายประเด็น กล่าวคือ การเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง จะคล้ายกับความรอบรู้ ความตระหนักรู้จะคล้ายกับความพินิจพิเคราะห์ การปรับตัวได้อย่างรวดเร็วจะคล้ายกับความอดทน และความกระตือรือร้น ความคิดริเริ่มและความคิดสร้างสรรค์จะคล้ายกับความริเริ่ม การมีอิทธิพลต่อผู้อื่นจะคล้ายคลึงกับลักษณะท่าทางหรือการวางตัว ความกล้าหาญ ความเด็ดขาด ความไวเนื้อเชื่อใจ ความซื่อสัตย์สุจริต ความยุติธรรม ความรู้จักกาลเทศะ และความไม่เห็นแก่ตัว พันธสัญญาของกองทัพจะคล้ายกับความจงรักภักดี ในขณะที่ความยืดหยุ่น ความเป็นผู้ประกอบการ ความเป็นพันธมิตร และทักษะการสื่อสารที่กำหนดไว้ในสมรรถนะฯ ไม่ได้ถูกกำหนดไว้ในคุณลักษณะผู้นำทหารไทย 14 ประการ รายละเอียดในตารางที่ 3

ตารางที่ 3 การเปรียบเทียบระหว่างสมรรถนะนายทหารสัญญาบัตรกองทัพในศตวรรษที่ 21 และคุณลักษณะผู้นำทหารไทย 14 ประการ

สมรรถนะนายทหารสัญญาบัตรกองทัพในศตวรรษที่ 21	คุณลักษณะผู้นำทหารไทย 14 ประการ
การเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง (Continuous Learning)	ความรอบรู้ (Knowledge)
ความตระหนักรู้ (Awareness)	ความพินิจพิเคราะห์ (Judgment)
ความยืดหยุ่น (Flexibility)	
การปรับตัวได้อย่างรวดเร็ว (Resilience)	ความอดทน (Endurance) ความกระตือรือร้น (Enthusiasm)
ความคิดริเริ่ม (Initiative)	ความริเริ่ม (Initiative)

สมรรถนะนายทหารสัญญาบัตรกองทัพบก ในศตวรรษที่ 21	คุณลักษณะผู้นำทหารไทย 14 ประการ
ความคิดสร้างสรรค์ (Creativity)	ความริเริ่ม (Initiative)
ความเป็นผู้ประกอบการ (Entrepreneurship)	
การมีอิทธิพลต่อผู้อื่น (Influencing Others)	ลักษณะท่าทางหรือการวางตัว (Bearing) ความกล้าหาญ (Courage) ความเด็ดขาด (Decisiveness) ความไว้วางใจ (Dependability) ความซื่อสัตย์สุจริต (Integrity) ความยุติธรรม (Justic) ความรู้จักกาลเทศะ (Tact) ความไม่เห็นแก่ตัว (Settleness)
ความเป็นพันธมิตร (Partnering)	
พันธสัญญาของกองทัพ (Organizational Commitment)	ความจงรักภักดี (Loyalty)
ทักษะการสื่อสาร (Communications Skills)	

จากตารางที่ 3 จะเห็นได้ว่า สมรรถนะนายทหารสัญญาบัตรกองทัพบกในศตวรรษที่ 21 จะมีองค์ประกอบที่ครอบคลุมมากกว่าลักษณะผู้นำทหาร 14 ประการ โดยสมรรถนะฯ จะเน้นถึงคุณสมบัติที่ควรมีในตนเองและการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นหรือองค์การ แต่คุณลักษณะผู้นำทหารจะให้ความสำคัญถึงคุณสมบัติเหมาะสมที่มีภายในตนเองเท่านั้นในการเป็นผู้นำที่ดี ซึ่งหากพิจารณาถึงความเหมาะสมกับสภาพการณ์ในยุคปัจจุบัน ที่มีเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในยุคโลกาภิวัตน์และลักษณะของภัยคุกคามที่เปลี่ยนแปลงไป รวมทั้งการติดต่อกับองค์การต่างๆ ทั้งที่เป็นหน่วยงานของทหาร และ

ไม่ใช่ทหาร จะเห็นได้ว่าสมรรถนะนายทหารสัญญาบัตรกองทัพบกในศตวรรษที่ 21 จะมีความเหมาะสมกับสถานการณ์ยุคปัจจุบันมากกว่า

อย่างไรก็ตามการกำหนดสมรรถนะนายทหารสัญญาบัตรกองทัพบก ในศตวรรษที่ 21 เป็นการกำหนดจากกรอบแนวคิดของกองทัพสหรัฐอเมริกา ซึ่งอาจมีความแตกต่างกับบริบทของกองทัพไทยในบางประการ ฉะนั้นเพื่อให้องค์ประกอบของสมรรถนะนายทหารสัญญาบัตรในศตวรรษที่ 21 มีความครอบคลุมในบริบทของกองทัพไทย จึงจำเป็นต้องเพิ่มเติมสมรรถนะในมุมมองนายทหารสัญญาบัตรกองทัพบกไทย แต่เนื่องจากยังไม่มีบุคคลหรือหน่วยงานใดได้ทำการกำหนดสมรรถนะของนายทหารสัญญาบัตรกองทัพบกไทยไว้ ผู้วิจัยจึงได้ทำการสัมภาษณ์ข้อมูลเพิ่มเติมจากนายทหารสัญญาบัตรกองทัพบกจำนวน 10 นาย ซึ่งเป็นนายทหารที่มีสมรรถนะสูงเพิ่มเติม ดังรายละเอียดในบทที่ 4

2.2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับการคัดเลือกบุคลากร

การคัดเลือกนับได้ว่าเป็นกระบวนการต้นทางของการบริหารงานด้านบุคลากร และมีความสำคัญเป็นอย่างมากที่ป้องกันการผิดพลาดได้ใน 2 กรณี คือ Reject Error เป็นการปฏิเสธผู้สมัครที่มีคุณสมบัติตรงตามความต้องการขององค์กร และ Accept Error เป็นการตัดสินใจรับคนที่ผิดพลาด รับคนที่ไม่มีความสามารถ หรือไม่มีคุณสมบัติตรงตามความต้องการขององค์กร ซึ่งความผิดพลาดดังกล่าวส่งผลต่อการบริหารองค์กรต่อไปในอนาคต โดยเฉพาะอย่างยิ่งหน่วยงานของรัฐบาล ที่เป็นการจ้างงานตลอดชีวิต เป็นสัญญาจนกว่าจะเกษียณอายุราชการ การคัดเลือกบุคลากรจึงมีความสำคัญเป็นอย่างมาก ในการลดภาระให้กับองค์กรทั้งในเรื่องของการฝึกอบรม งบประมาณ การสูญเสียเวลา และบุคลากร และยังเป็นการสร้างความมั่นใจว่าได้บุคลากรตรงกับความต้องการของหน่วยงาน

2.2.1 ความหมายของการคัดเลือกบุคลากร

ชูชัย สมितिไกร (2554) ได้ให้ความหมายของการคัดเลือกบุคลากร หมายถึง กระบวนการพิจารณาและคัดเลือกผู้ที่มีความรู้ความสามารถ และความเหมาะสมที่สุดสำหรับงานหนึ่งๆ จากกลุ่มบุคคลที่ได้เลือกสรรไว้

เรืองวิทย์ เกษสุวรรณ (2557) การคัดเลือกบุคลากร หมายถึง กระบวนการตัดสินใจขั้นสุดท้ายเพื่อเสนองานให้ทำ

ศุภชัย ยาวะประภาช (2548) การคัดเลือกบุคลากร หมายถึง กระบวนการในการพิจารณา ความรู้ความสามารถและความเหมาะสมของผู้ที่ผ่านกระบวนการสรรหามาแล้ว เพื่อให้ได้บุคคลที่เหมาะสมที่สุดมาบรรจุเข้ารับราชการ และที่สำคัญคือต้องตอบสนองและตรงตามความต้องการของ ตำแหน่งนั้นๆ

ณัฐพันธ์ เขจรนันท์ (2545) การคัดเลือกบุคลากร หมายถึง กระบวนการต่อเนื่องจากการ สรรหาบุคลากรที่ใช้ในการตรวจสอบ การพิจารณา และการตัดสินใจรับบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสม เข้าร่วมงานกับองค์กร การคัดเลือกบุคลากรเป็นกิจกรรมที่ต้องอาศัยความรู้และศิลปะในการ คัดเลือกบุคคลที่เหมาะสมกับงานออกจากกลุ่มผู้สมัครงานทั้งหมด โดยผู้ที่ทำหน้าที่คัดเลือกบุคลากร จะต้องมีความรู้ในหลักการและมีความเข้าใจในเทคนิคการแยกบุคคลที่ต้องการออกจากกลุ่มผู้สมัคร ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ธงชัย สันติวงษ์ (2531) ได้กล่าวถึงการคัดเลือกบุคลากร หมายถึง กระบวนการที่องค์กร การ ดำเนินการคัดเลือกจากจำนวนใบสมัครทั้งหลายของผู้สมัครจำนวนมาก เพื่อให้ได้บุคคลที่ดีที่สุดที่มี คุณสมบัติตรงตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ เพื่อที่จะให้เข้ามาทำงานในตำแหน่งงานต่างๆ ที่ต้องการรับคน โดยทั่วไปการคัดเลือกบุคลากรนั้นความสำคัญจะอยู่ที่องค์กรจะต้องมีการกำหนดเกณฑ์ (Criteria) ของคุณสมบัติที่ต้องการเอาไว้ล่วงหน้า ซึ่งหมายถึงเกณฑ์ทางด้านการศึกษา ประสบการณ์ ความ เหมาะสมทางร่างกาย ตลอดจนลักษณะนิสัยท่าทาง

Ivancevich (1989) การคัดเลือก คือ กระบวนการที่ดำเนินโดยองค์กร เพื่อเลือกบุคลากร จากรายชื่อของผู้สมัคร หรือจากบุคคลที่เหมาะสมที่สุดตามมาตรฐานในการคัดเลือกสำหรับตำแหน่งที่ วางพิจารณาจากสภาพแวดล้อมในปัจจุบัน

สรุป การคัดเลือกหมายถึง กระบวนการคัดสรรบุคลากรเข้ามาทำงานในหน่วยงาน โดยใช้ เครื่องมือรูปแบบต่างๆ เช่น การทดสอบ การสัมภาษณ์ เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ และมีคุณลักษณะอันเป็นที่ต้องการของหน่วยงาน

2.2.2 กระบวนการคัดเลือกบุคลากร

การคัดเลือกบุคลากรนิยมใช้กระบวนการคัดเลือกของ Uhrbrock (อ้างถึงใน ร้อยตำรวจโทสุ วิชา ตานสานสินทร์, 2543) ซึ่งเป็นวิธีการที่แพร่หลาย โดยมีขั้นตอนการคัดเลือก 10 ขั้นตอน ดังนี้



3650623291

CD :Thesais 5684478127 dissertation / rev: 02082562 13:21:35 / seq: 21

- 1) การต้อนรับผู้สมัครงาน (Reception of Applicants)
- 2) การสัมภาษณ์ขั้นต้น (Preliminary Interview)
- 3) การกรอกใบสมัคร (Application Blank)
- 4) การทดสอบการทำงาน (Employment Tests)
- 5) การสอบสัมภาษณ์ (Interview)
- 6) การตรวจสอบประวัติเดิม (Investigation of Previous History)
- 7) การคัดเลือกขั้นต้นที่ฝ่ายบุคคล (Preliminary Selection in Employment Department)
- 8) การคัดเลือกขั้นสุดท้าย (Final Selection by Foreman or Supervisor)
- 9) การตรวจร่างกาย (Physical Examination)
- 10) การบรรจุเข้าทำงาน (Placement)

วิชัย โสสุวรรณจินดา (2556) ได้สรุปกระบวนการคัดเลือกบุคคลากรมีขั้นตอน ดังนี้

1) การต้อนรับผู้สมัคร เป็นขั้นตอนแรกๆที่ผู้สมัครได้มีโอกาสพบผู้คัดเลือก ซึ่งทำหน้าที่เหมือนตัวแทนขององค์การ ดังนั้นจึงเป็นโอกาสแรกๆที่ผู้สมัครได้รับรู้เกี่ยวกับลักษณะขององค์การ และผู้คัดเลือกก็ได้มีโอกาสสังเกตบุคลิกภาพและบุคลิกลักษณะอย่างไม่เป็นทางการของผู้สมัคร ผู้คัดเลือกอาจมีการพูดคุยเพื่อการคัดเลือกในเบื้องต้น เช่น การสอบถามถึงความสนใจในการมาสมัครงาน พื้นฐานการศึกษา ประสบการณ์ อัตราเงินเดือนที่ต้องการ หากเห็นว่าผู้สมัครมีคุณสมบัติเหมาะสมก็จะจ่ายใบสมัครให้กรอกรายละเอียด เพื่อการคัดเลือกในขั้นต่อไป

2) การกรอกใบสมัคร เป็นขั้นตอนที่ช่วยให้ผู้คัดเลือกได้ทราบข้อเท็จจริงเกี่ยวกับตัวผู้สมัคร จากลายมือของผู้สมัครเอง และใช้เป็นหลักฐานในการพิจารณารับเข้าทำงานต่อไป การตรวจใบสมัครจะช่วยให้เห็นความสามารถด้านภาษาเขียนและทักษะในการตอบคำถาม โดยดูจากความถูกต้องของการสะกด และการให้ข้อมูลที่ถูกต้องตามประเด็นที่ถาม

3) การทดสอบ เป็นเครื่องมือที่สำคัญที่ใช้ในการคัดเลือกบุคคลเข้าทำงาน โดยใช้ชุดของคำถามที่มีจุดประสงค์ต่างกัน เช่น การทดสอบความสามารถของสมอง ทางด้านความถนัดทางภาษา



การใช้ถ้อยคำ การคำนวณ การสร้างจินตนาการ การจำ การรับรู้ การใช้เหตุผล ความถนัดทาง ภายภาพ ความแข็งแรง การใช้กล้ามเนื้อ หรือการทดสอบทางด้านบุคลิกภาพ ทักษะ ทักษะ ความสนใจ และการปรับตัว การใช้แบบทดสอบที่ตรงกับคุณลักษณะของบุคลากรที่ต้องการ จะช่วยในการ ตัดสินใจคัดเลือกคนได้ง่าย เพราะมีคะแนนที่เห็นผลการเปรียบเทียบได้ชัดเจน ข้อที่ควรระวัง คือ การ เลือกใช้แบบทดสอบที่เหมาะสม เช่น แบบทดสอบระดับพนักงานปฏิบัติการ อาจเน้นความถนัดทาง ร่างกาย ทักษะ ทักษะ ความสนใจ และการปรับตัวมากกว่าความสามารถทางภาษา และจินตนาการ ส่วน แบบทดสอบของผู้บริหารควรเน้นการแก้ปัญหา การสร้างวิสัยทัศน์ การพัฒนาทีมงาน เป็นต้น

4) การสัมภาษณ์ เป็นการสนทนาอย่างมีจุดมุ่งหมาย โดยถือเป็นโอกาสที่ผู้คัดเลือกได้สังเกต ผู้สมัครงานอย่างใกล้ชิด มีการทดสอบอากัปกิริยา ความรู้ความสามารถ ทักษะในการแสดงออก การ สื่อสาร และทัศนคติของผู้สมัครได้เต็มที่

5) การตรวจสอบภูมิหลังหรือการสอบประวัติ เป็นการตรวจสอบว่าผู้สมัครได้ให้ข้อเท็จจริง ถูกต้องเพียงใด โดยเริ่มจากข้อมูลในใบสมัคร แล้วค้นหาข้อเท็จจริงอื่นประกอบ เช่น ผลการศึกษา ผล การทำงาน ลักษณะความประพฤติและประสบการณ์ โดยอาจสอบถามจากโรงเรียนหรือสถานศึกษา นายจ้างคนก่อน เพื่อนหรือญาติพี่น้องที่อ้างอิง ธนาคารหรือบริษัทที่เคยติดต่อกับ รวมทั้งประวัติจาก เจ้าหน้าที่ท้องถิ่น เช่น นายทะเบียนท้องถิ่นและสถานีตำรวจ

6) การตรวจสอบสุขภาพ เป็นขั้นตอนที่ใช้เพื่อคัดคนที่มีสุขภาพอ่อนแอ ไม่สามารถทำงานดังที่ ต้องการได้ออกไป และป้องกันการเสียค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาล เนื่องจากการจ้างคนที่มีปัญหา ด้านสุขภาพ หรือเจ็บป่วยอยู่แล้วเข้าทำงาน ทั้งยังป้องกันการแพร่เชื้อโรคที่เป็นโรคติดต่อด้วย ในทาง ปฏิบัติองค์การอาจให้ผู้สมัครส่งใบรับรองแพทย์รวมทั้งฟิล์มเอกซเรย์ เพื่อประกอบการพิจารณาว่า เป็นผู้มีสุขภาพแข็งแรงพร้อมทำงาน และอาจให้ตรวจสอบสุขภาพเพิ่มเติมได้ตามความจำเป็น

7) การทดลองปฏิบัติงาน เมื่อมาถึงขั้นนี้แล้วผู้คัดเลือกก็สามารถตัดสินใจได้แล้วว่าจะเลือก ใครเข้าทำงาน แต่เพื่อความแน่ใจก็ควรให้ผู้สมัครเข้าทำงาน โดยทำสัญญาจ้างเป็นพนักงานทดลอง ทำงานในระยะเวลาที่กำหนดเสียก่อน เพื่อดูผลการทำงานจริง

8) การตัดสินใจจ้าง ถือเป็นขั้นตอนสุดท้ายของการคัดเลือกพนักงาน โดยดำเนินการเมื่อ เห็นว่าผู้สมัครมีคุณสมบัติถูกต้องเหมาะสมกับตำแหน่งงานที่ว่าง และประเมินผลการทดสอบ ปฏิบัติงานแล้วว่ามีการทำงานที่ดี เมื่อองค์การตัดสินใจจ้างแล้ว ก็ควรติดตามดูแลการทำงานของ พนักงานใหม่ด้วยว่า ต้องการเรียนรู้หรือพัฒนาในด้านใดเพิ่มเติม เพื่อจะได้เป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มี คุณค่าขององค์การต่อไป

ชูชัย สมितिไกร (2554) ได้กล่าวถึงกระบวนการคัดเลือกบุคลากร มีดังนี้

1) การพิจารณาและคัดเลือกใบสมัครงาน ผู้สมัครงานอาจจะกรอกและยื่นใบสมัครด้วยตนเอง หรือโดยการส่งจดหมายสมัครงานพร้อมด้วยประวัติส่วนตัวโดยทางไปรษณีย์ หรือทางอินเทอร์เน็ตก็ได้ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความต้องการขององค์กรนั้นๆ จากนั้นองค์กรจะมีการคัดเลือกใบสมัครงานที่เข้าข่ายและดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

2) การสัมภาษณ์ขั้นต้น ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์สัมภาษณ์ผู้สมัครงานในเบื้องต้นเพื่อตรวจสอบข้อมูลต่างๆ และพิจารณาว่าผู้สมัครงานมีคุณสมบัติที่สอดคล้องกับความต้องการขององค์กรหรือไม่ หากผู้สมัครงานมีคุณสมบัติที่เข้าข่ายก็จะมีการนัดหมายให้มารับการทดสอบในขั้นต่อไป

3) การทดสอบ โดยทั่วไปแล้วการทดสอบมักจะประกอบด้วย การทดสอบความรู้เกี่ยวกับงาน การทดสอบความถนัด การทดสอบบุคลิกภาพ โดยแต่ละองค์กรจะมีนโยบายเกี่ยวกับการทดสอบเหล่านี้แตกต่างกัน บางองค์กรเลือกทดสอบเพียงอย่างเดียวอย่างหนึ่ง แต่บางองค์กรอาจต้องการทราบข้อมูลเกี่ยวกับตัวผู้สมัครอย่างละเอียดจึงจัดให้มีการทดสอบหลายชนิด

4) การสัมภาษณ์เชิงลึก การสัมภาษณ์เชิงลึกเพื่อคัดเลือกบุคลากรมักจะกระทำในรูปของการสนทนาอย่างเป็นทางการระหว่างผู้สัมภาษณ์หรือคณะกรรมการสัมภาษณ์ (จำนวน 2-5 คน) กับผู้สมัครงาน โดยมีจุดประสงค์หลักคือ ประเมินว่าผู้สมัครมีความรู้ความสามารถ และบุคลิกภาพที่เหมาะสมกับตำแหน่งงานหรือไม่

5) การตรวจสอบภูมิหลัง จุดประสงค์สำคัญของการตรวจสอบภูมิหลัง คือ การทำให้เกิดความมั่นใจว่าข้อมูลต่างๆ ซึ่งผู้สมัครได้ให้ไว้มีความถูกต้องแน่นอน โดยการตรวจสอบจากแหล่งต่างๆ เช่น นายจ้างเก่า สถาบันการศึกษา และผู้เคยติดต่อสัมพันธ์กับผู้สมัคร

6) การตรวจร่างกาย จุดประสงค์คือการตรวจสอบว่าผู้สมัครมีสภาพร่างกายที่สมบูรณ์แข็งแรง และเหมาะสมกับการปฏิบัติงานหรือไม่

อนิวัช แก้วจันทง (2552) ได้กล่าวถึงรายละเอียดของกระบวนการคัดเลือก ไว้ดังนี้

1) การต้อนรับผู้สมัคร เป็นจุดเริ่มต้นของกระบวนการคัดเลือกบุคคลเข้าทำงานกับองค์กร โดยไม่ว่าผู้ที่เข้ามาติดต่อจะเข้ามาสมัครงานหรือเข้ามาสอบถามเรื่องใดก็ตาม เจ้าหน้าที่ฝ่ายทรัพยากร

มนุษย์ต้องให้การต้อนรับด้วยความเต็มใจ พร้อมให้คำแนะนำหรือตอบคำถาม เพื่อความเข้าใจหรือความสบายใจของผู้เข้ามาติดต่อ

2) การกรอกแบบฟอร์มใบสมัคร หลังจากได้ทำการต้อนรับผู้สมัครแล้ว เจ้าหน้าที่จะให้ใบสมัครพร้อมให้คำแนะนำในการกรอกใบสมัคร องค์การสมัยใหม่จะให้ผู้สมัครกรอกข้อมูลลงในแบบฟอร์มโดยกรอกลงในคอมพิวเตอร์ ผู้สมัครจึงต้องมีความรู้ในการใช้คอมพิวเตอร์และอินเทอร์เน็ต องค์การสมัยใหม่หลายๆ องค์การจะไม่มีกรอกใบสมัครโดยตรง แต่จะให้ผู้สนใจตรวจสอบข้อมูลตำแหน่งว่างในองค์การ โดยกรอกข้อมูลลงในแบบฟอร์มสมัครงานและส่งถึงบริษัททางอินเทอร์เน็ต

3) การสัมภาษณ์เบื้องต้น เป็นการสอบถามเพื่อค้นหาข้อเท็จจริงโดยการพูดคุยง่ายๆ กับผู้สมัครโดยใช้เวลาเพียงสั้นๆ ไม่มีพิธีการแต่อย่างใด ไม่มีความซับซ้อนหรือใช้คำถามยากๆ จนผู้สมัครไม่สามารถตอบคำถามได้ อาจกระทำทันทีในวันที่ผู้สมัครยื่นใบสมัคร หรืออาจกระทำภายหลังก็ได้ จุดประสงค์ของการสัมภาษณ์เบื้องต้นเพื่อเก็บข้อมูลผู้สมัครให้มากที่สุด และเพื่อเป็นข้อมูลให้กับบุคคลที่จะต้องทำการสัมภาษณ์ต่อไปว่ามีความเหมาะสมกับตำแหน่งงานที่สมัครหรือไม่ หรือมีความเหมาะสมกับงานประเภทใด โดยทั่วไปการสัมภาษณ์เบื้องต้นเป็นหน้าที่และอยู่ในความรับผิดชอบของหน่วยงานรับสมัคร

4) การนัดหมายผู้สมัคร โดยหลังจากที่ผู้สมัครได้ส่งใบสมัครให้กับทางองค์การแล้ว เจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบอาจทำการจัดแยกใบสมัครไปเก็บไว้เพื่อรอให้หน่วยงานที่ต้องการบุคคลเข้ามาคัดเลือก โดยเมื่อหน่วยงานที่ต้องการพนักงานแจ้งความประสงค์เข้ามาก็จะทำการตรวจเช็คผู้สมัครเบื้องต้น ได้แก่ อายุ เพศ ประสบการณ์การทำงาน และภูมิลำเนาเดิม เป็นต้น ของผู้สมัครทุกรายจากใบสมัครและหลักฐานต่างๆ ที่แนบมากับใบสมัคร โดยสามารถนัดหมายผู้สมัครเพื่อการทดสอบได้หลายช่องทาง ได้แก่ การใช้โทรศัพท์ ใช้ไปรษณียบัตร และใช้จดหมาย เป็นต้น

5) การทดสอบ เป็นกระบวนการที่แต่ละองค์การอาจเลือกใช้ไม่เหมือนกัน ขึ้นอยู่กับความเหมาะสมของแต่ละตำแหน่งงาน โดยผลของการทดสอบสามารถนำไปเป็นข้อมูลประกอบการตัดสินใจรับผู้สมัครเข้าทำงาน จึงพบว่าไม่ว่าจะทำการทดสอบด้วยการสอบข้อเขียน การสอบสัมภาษณ์ และการทดสอบปฏิบัติ เป็นต้น ล้วนแล้วแต่เป็นวิธีการวัดความรู้และความสามารถว่ามีความเหมาะสมกับตำแหน่งงานมากน้อยเพียงใด การทดสอบจึงเป็นวิธีการที่ใช้กันโดยทั่วไปในทุกองค์การ เพื่อคัดเลือกบุคคลเข้าทำงาน

6) การตรวจสอบประวัติและภูมิหลัง เป็นขั้นตอนต่อเนื่อง โดยองค์การอาจทำการตรวจเช็คผู้สมัครเมื่อคัดเลือกได้ผู้สมัครที่คิดว่าเป็นบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมกับตำแหน่งงานว่างแล้ว



เจ้าหน้าที่จะทำการตรวจสอบประวัติอีกครั้ง โดยทั่วไปจะใช้วิธีการโทรศัพท์ไปสอบถามหน่วยงานที่ผู้สมัครเคยร่วมงานด้วย หรืออาจสอบถามข้อมูลต่างๆ จากบุคคลอ้างอิงที่ผู้สมัครได้แนะนำไว้ในใบสมัคร

7) การสัมภาษณ์ครั้งสุดท้าย เป็นการพูดคุยสอบถามผู้สมัครเพื่อให้ได้ข้อมูล และเป็นการกลั่นกรองข้อมูลที่จะเป็นประโยชน์ต่อตำแหน่งงานมากที่สุด การสัมภาษณ์ในครั้งนี้จะดำเนินการโดยคณะกรรมการจากหน่วยงานที่ต้องการบุคลากรใหม่ โดยอาจมีตัวแทนของฝ่ายทรัพยากรมนุษย์เข้าร่วมในการสัมภาษณ์ด้วยหรือไม่ก็ได้ คณะกรรมการจะทำการวินิจฉัยหรือให้ความเห็นชอบว่าบุคคลใดมีความเหมาะสมมากที่สุด โดยทั่วไปหลังจากการสัมภาษณ์ครั้งสุดท้าย คณะกรรมการจะทำการตัดสินใจทันทีเพื่อคัดเลือกบุคคลที่มีความเหมาะสมที่สุดก่อนที่จะประกาศให้ทราบอย่างเป็นทางการต่อไป

8) การประกาศผลการคัดเลือก เป็นกระบวนการสุดท้ายของการคัดเลือก โดยองค์การจะประกาศรายชื่อบุคคลที่ได้รับการคัดเลือกและติดประกาศไว้บนบอร์ดของฝ่ายงานทรัพยากรมนุษย์ รวมถึงการลงประกาศทางอินเทอร์เน็ตเพื่อความสะดวกในการตรวจสอบของผู้สมัคร

ฉันทุฎฐพันธ์ เซจรนนันท์ (2545) กำหนดขั้นตอนคัดเลือกบุคลากรเข้าหน่วยงาน มีทั้งหมด 9 ขั้นตอน ดังนี้

1) การประกาศรับสมัคร เป็นขั้นตอนแรกในกระบวนการคัดเลือกบุคลากร โดยเริ่มต้นตั้งแต่การแจกจ่ายใบสมัครและรายละเอียดที่เกี่ยวข้องกับการรับสมัครและการคัดเลือก เช่น คุณสมบัติของบุคลากรที่องค์การต้องการ วิธีการกรอกใบสมัคร เอกสารสำคัญในการรับสมัคร ขั้นตอนและระยะเวลาในการคัดเลือก เป็นต้น นอกจากนี้อาจจะต้องมีการตอบข้อสงสัยและอำนวยความสะดวกแก่ผู้สมัคร เพื่อให้ข้อมูลที่ถูกต้องเกี่ยวกับองค์การและกระบวนการคัดเลือกบุคลากร ซึ่งจะช่วยให้ผู้สมัครสามารถเตรียมตัวสำหรับการคัดเลือกได้ถูกต้อง และไม่เกิดความผิดพลาดขึ้นระหว่างการคัดเลือก

2) การสัมภาษณ์ขั้นต้น มีเป้าหมายสำคัญในการคัดบุคคลที่ขาดคุณสมบัติที่เหมาะสมในการเข้าปฏิบัติงานในตำแหน่งที่ต้องการอย่างชัดเจนออกจากกระบวนการคัดเลือก เพื่อมิให้องค์การ ผู้ทำการคัดเลือก และผู้สมัครต้องเสียเวลา ค่าใช้จ่าย และเสียความรู้สึก เนื่องจากการคัดเลือกบุคลากรเป็นกิจกรรมที่ใช้ระยะเวลาและค่าใช้จ่ายสูงทั้งกับองค์การและผู้สมัคร โดยเฉพาะในตำแหน่งงานที่มีความสำคัญต่อองค์การ โดยการสัมภาษณ์ขั้นต้นจะใช้ระยะเวลาไม่มากนัก และมักที่จะกระทำโดยหน่วยงานด้านบุคลากร หรือบุคคลที่พอมีความรู้ในงานที่องค์การต้องการ

3) การกรอกใบสมัคร มีเป้าหมายในการรวบรวมข้อมูลที่สำคัญเกี่ยวกับผู้สมัครงาน โดยเฉพาะคุณสมบัติที่องค์การต้องการในแต่ละงาน เพื่อใช้เป็นหลักฐานในการพิจารณาความเหมาะสมในขั้นตอนต่อไป ใบสมัครที่ดีควรมีลักษณะสั้น เข้าใจง่าย ครอบคลุมเนื้อหาที่ต้องการ และทำให้ผู้ที่ทำหน้าที่ในการคัดเลือกสามารถมองเห็นภาพและลักษณะเด่นของผู้สมัครได้ ดังนั้น กระบวนการคัดเลือกบุคลากรที่มีประสิทธิภาพจะต้องมีการออกแบบและพัฒนาใบสมัครให้มีความทันสมัย และเหมาะสมกับแต่ละงานอยู่ตลอดเวลา

4) การสอบคัดเลือก เป็นขั้นตอนที่หลายองค์การ โดยเฉพาะหน่วยงานที่มีขนาดกลางและขนาดใหญ่ให้ความสำคัญมาก เนื่องจากมีความเชื่อว่าการสอบที่ได้รับการวางแผนอย่างดี มีความถูกต้องและเชื่อถือได้ จะสามารถแสดงความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับงาน ตลอดจนสามารถจำแนกความแตกต่างระหว่างบุคคลที่มีความเหมาะสมกับงานนั้นๆ กับบุคคลที่ขาดคุณสมบัติได้ระดับหนึ่ง แต่ในความเป็นจริงนับเป็นการยาก สิ้นเปลืองเวลาและค่าใช้จ่ายที่จะกำหนดข้อสอบที่สามารถวัดผลและประเมินพฤติกรรมบุคคลได้อย่างถูกต้องทั้งหมด ดังนั้นผู้ทำหน้าที่คัดเลือกบุคลากรสมควรนำผลการทดสอบมาใช้ประกอบการพิจารณาการคัดเลือกบุคลากรร่วมกับข้อมูลอื่นที่มี เพื่อให้สามารถคัดเลือกบุคลากรที่มีความเหมาะสมกับงานได้ตามที่องค์การต้องการ

5) การสอบสัมภาษณ์ มีเป้าหมายให้ผู้ทำการคัดเลือกมีความเข้าใจในคุณลักษณะโดยรวมของผู้สมัครที่ขั้นตอนอื่นไม่สามารถตรวจสอบได้อย่างชัดเจน เช่น ความรู้ ความสามารถในการติดต่อสื่อสาร บุคลิกภาพ ทักษะ และ การแก้ปัญหาเฉพาะหน้า เป็นต้น เพื่อนำมาใช้ประกอบการพิจารณาว่าผู้สมัครคนใดมีความเหมาะสมกับตำแหน่งงานที่สุด

การสอบสัมภาษณ์เป็นทั้งศาสตร์และศิลป์ เนื่องจากเป็นงานที่ละเอียดอ่อน ต้องอาศัยความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ และความสามารถเฉพาะตัวของผู้ทำการสัมภาษณ์ ในการผสมผสานปัจจัยต่างๆ การจับประเด็น การวิเคราะห์ และการตัดสินใจ เพื่อให้การสัมภาษณ์บรรลุวัตถุประสงค์ และมีประสิทธิภาพ

6) การสอบประวัติ เป็นการตรวจสอบความถูกต้องและความเป็นจริงเกี่ยวกับผู้สมัคร โดยองค์การจะทำการตรวจสอบจากข้อมูลอ้างอิงที่มีในขั้นตอนการรับสมัคร ตั้งแต่ครอบครัว การศึกษา การทำงาน ประวัติอาชญากรรม ตลอดจนทำการตรวจสอบจากแหล่งข้อมูลที่เชื่อถือได้ เช่น สถาบันการศึกษา ที่ทำงานปัจจุบันและที่ทำงานเก่า กรมตำรวจหรือหน่วยราชการอื่น เพื่อให้แน่ใจว่าผู้สมัครเป็นคุณสมบัติถูกต้องตามที่องค์การต้องการ และไม่มีแนวโน้มที่จะก่อให้เกิดปัญหาแก่องค์การในภายหลัง

7) การตรวจสุขภาพ เป็นขั้นตอนเกือบสุดท้ายในกระบวนการคัดเลือกบุคลากร โดยการตรวจสุขภาพจะดำเนินการกับบุคคลที่ผ่านการทดสอบ การสัมภาษณ์ และการตรวจประวัติแล้ว เนื่องจากขั้นตอนนี้จะสิ้นเปลืองทั้งเวลาและค่าใช้จ่ายค่อนข้างสูง จึงสมควรนำมาใช้ในขั้นตอนท้ายของการคัดเลือก เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมก่อนการตัดสินใจขั้นสุดท้าย

8) การคัดเลือกขั้นสุดท้าย การคัดเลือกขั้นสุดท้ายจะดำเนินการโดยบุคคลหรือคณะบุคคลที่มีอำนาจหน้าที่ในการคัดเลือกบุคลากร เพื่อตัดสินใจว่าจะรับบุคคลที่ผ่านกระบวนการทั้งหมดเข้าร่วมงานกับองค์กรหรือไม่ โดยการพิจารณาข้อมูลที่ได้จากขั้นตอนต่างๆ ของกระบวนการคัดเลือกบุคลากร โดยอาจให้ความสำคัญกับบางปัจจัยในการคัดเลือก เช่น บุคลิกภาพ การศึกษาและการฝึกอบรม สติปัญญา ทักษะทางกายภาพ ความถนัด ประสบการณ์ หรือคุณสมบัติอื่นตามแต่ลักษณะงาน ปกติการคัดเลือกขั้นสุดท้ายมักจะทำให้อำนาจในการตัดสินใจแก่หัวหน้างานโดยตรง เนื่องจากหัวหน้างานจะเป็นบุคคลที่อยู่ในตำแหน่งที่มีความรับผิดชอบต่อผลการดำเนินงานของหน่วยงานและบุคลากรที่เขาบริหารงานอยู่

9) การรับเข้าทำงาน เมื่อตัดสินใจรับบุคลากรเข้าทำงาน องค์กรจะทำการจัดบุคลากรเข้าสู่ตำแหน่งงานต่างๆ ตามความต้องการ โดยในช่วงแรกอาจจะมียุทธศาสตร์เวลาทดลองงาน เพื่อทำการตรวจสอบและประเมินผลว่าบุคคลนั้นสามารถปฏิบัติงานได้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของงานและขององค์กรเพียงใด โดยช่วงการทดลองงานนี้ องค์กรจะมีอำนาจการตัดสินใจอย่างเต็มที่ว่าบุคลากรที่รับเข้ามามีคุณสมบัติเหมาะสมกับงานหรือไม่ บุคลากรสมควรที่จะได้รับการฝึกอบรมและพัฒนาเพิ่มเติม โยกย้ายหรือให้ออกจากงานหรือไม่ โดยระยะเวลาในการทดลองงานของแต่ละองค์กรจะมีความแตกต่างกันไปตามความเหมาะสม ซึ่งจะอยู่ในช่วงระหว่าง 1-6 เดือน

จากความคิดเห็นของนักวิชาการ จากแนวคิดของนักวิชาการสามารถสรุปกระบวนการคัดเลือกบุคลากร มีขั้นตอนทั้งหมด 9 ขั้นตอน ดังนี้ 1) การเริ่มต้นการรับสมัคร/การต้อนรับผู้สมัคร 2) การกรอกใบสมัคร 3) การสัมภาษณ์ขั้นต้น 4) การทดสอบ 5) การสัมภาษณ์เชิงลึก 6) การตรวจสอบประวัติและภูมิหลัง 7) การตรวจสุขภาพ 8) การทดลองปฏิบัติงาน และ 9) การรับเข้าทำงาน แสดงรายละเอียด ดังนี้

ตารางที่ 4 สรุปกระบวนการคัดเลือก

องค์ประกอบ	นักวิชาการ				
	Uhirbrock	วิชัย โสสุวรรณจินดา (2556)	ชูชัย สมทิธิไกร (2554)	อนิวัช แก้วจำนง (2552)	ณัฐพันธ์ เขจรนันท์ (2545)
การเริ่มต้นการรับสมัคร/การต้อนรับผู้สมัคร	✓	✓		✓	✓
การกรอกใบสมัคร	✓	✓		✓	✓
การคัดเลือกใบสมัคร			✓		
การสัมภาษณ์ขั้นต้น	✓	✓	✓	✓	✓
การนัดหมายผู้สมัคร				✓	
การทดสอบ		✓	✓	✓	✓
การคัดเลือกขั้นต้นที่ฝ่ายบุคคล	✓				
การสัมภาษณ์เชิงลึก	✓	✓	✓	✓	✓
การตรวจสอบประวัติและภูมิหลัง	✓	✓	✓	✓	✓
การตรวจสอบสุขภาพ	✓	✓	✓		✓
การคัดเลือกขั้นสุดท้าย	✓				✓
การประกาศผลการคัดเลือก				✓	
การทดลองปฏิบัติงาน	✓	✓			✓
การรับเข้าทำงาน	✓	✓			✓

2.3 แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบ

ผู้วิจัยจะขอนำเสนอแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบ โดยมีสาระสำคัญที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนารูปแบบ เพื่อให้เกิดความเข้าใจในเบื้องต้น คือ ความหมายของรูปแบบ ประเภทของรูปแบบ องค์ประกอบของรูปแบบ คุณลักษณะที่ดีของรูปแบบ การพัฒนารูปแบบและการตรวจสอบรูปแบบ



3650623291

2.3.1 ความหมายของรูปแบบ

นักวิชาการหลายท่าน ได้ให้ความหมายของรูปแบบทั้งในลักษณะที่คล้ายคลึงกันและแตกต่างกัน สามารถสรุปความหมายของรูปแบบตามความคิดเห็นของนักวิชาการได้ 4 ลักษณะ กล่าวคือ

1) รูปแบบ หมายถึง รูปแบบของจริง รูปแบบที่เป็นแบบอย่าง และแบบจำลองที่เหมือนของจริงทุกอย่างแต่มีขนาดเล็กลงหรือใหญ่ขึ้นกว่าปกติ โดยนักวิชาการที่ให้ความหมายของรูปแบบในลักษณะนี้ ได้แก่ วัลย์รัฐ วรเทพพิพิงษ์ (2540) สวัสดิ์ สุคนธ์รังสี (2520) เสรี ชัดเข้ม (2538) Good (1973) Smith (1961) และ Webster (1983)

2) รูปแบบ หมายถึง สิ่งที่แสดงโครงสร้างของความเกี่ยวข้องระหว่างชุดของปัจจัยหรือตัวแปรต่าง ๆ หรือองค์ประกอบที่สำคัญในเชิงความสัมพันธ์ เชิงเหตุผลซึ่งกันและกัน เพื่อช่วยเข้าใจปรากฏการณ์ในเรื่องใดเรื่องหนึ่งโดยเฉพาะ นักวิชาการที่ให้ความหมายของรูปแบบในลักษณะนี้ ได้แก่ เสรี ชัดเข้ม (2538) อุทัย บุญประเสริฐ (2546) อุทุมพร จามรมาน (2541) Bardo and Hartman (1982) Good (1973) Keeves (1988) และ Willer (1967)

3) รูปแบบ หมายถึง ลักษณะที่พึงปรารถนา มีลักษณะเป็นอุดมคติ หรือเกิดได้ยากในโลกของความจริง โดยเฉพาะอย่างยิ่งสิ่งที่เราอยากได้กับความสามารถที่จะหาสิ่งที่ต้องการนั้นแตกต่างกันมาก เช่น เมืองในอุดมคติ นักวิชาการที่ให้ความหมายของรูปแบบในลักษณะนี้ ได้แก่ วัลย์รัฐ วรเทพพิพิงษ์ (2540)

4) รูปแบบ หมายถึง ชุดของทฤษฎีที่ผ่านการทดสอบความตรง (Validity) และความเที่ยง (Reliability) แล้ว ซึ่งสามารถระบุและพยากรณ์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรโดยวิธีการทางคณิตศาสตร์หรือทางสถิติได้ด้วย นักวิชาการที่ให้ความหมายของรูปแบบในลักษณะนี้ ได้แก่ วัลย์รัฐ วรเทพพิพิงษ์ (2540) และ Willer (1967)

จากความหมายของนักวิชาการ พบว่า มีการนิยามความหมายไว้หลากหลายตามวัตถุประสงค์ และความเหมาะสมของงานวิจัย สำหรับงานวิจัยเรื่องการพัฒนาารูปแบบการคัดเลือกนักเรียนเตรียมทหารตามแนวคิดสมรรถนะนายทหารสัญญาบัตรกองทัพในศตวรรษที่ 21 ผู้วิจัยให้นิยามรูปแบบตามลักษณะที่ 2 เพราะให้ความหมายที่ครอบคลุม และตรงกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย สามารถสรุปความหมายของรูปแบบ หมายถึง แผนภาพของโครงสร้างใดโครงสร้างหนึ่งซึ่งแสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ขององค์ประกอบภายในอย่างเป็นระบบ เพื่อกำหนดเป้าหมายแห่งความสำเร็จที่ต้องการ



จากการสังเคราะห์ความหมายของรูปแบบ ผู้วิจัยได้ใช้เป็นแนวทางในการกำหนดนิยามของรูปแบบการคัดเลือกนักเรียนเตรียมทหาร หมายถึง โครงสร้างที่แสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างกระบวนการต่างๆ ที่ใช้ในการคัดเลือกนักเรียนเตรียมทหารในส่วนของทหารบก เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีสมรรถนะนายทหารสัญญาบัตรกองทัพไทยในศตวรรษที่ 21

2.3.2 องค์ประกอบของรูปแบบ

Robbins (1993) ได้กล่าวว่ารูปแบบจะต้องมีส่วนประกอบอย่างน้อย 3 ประการ ได้แก่ วัตถุประสงค์ ตัวแปร และความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร

Brown และ Moberg (1980) ได้ทำการสังเคราะห์องค์ประกอบของรูปแบบประกอบด้วย 1) สภาพแวดล้อม (Environment) 2) เทคโนโลยี (Technology) 3) โครงสร้าง (Structure) 4) กระบวนการบริหารจัดการ (Process) 5) การตัดสินใจสั่งการ (Decision-Making)

Ivancevich (1989) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของรูปแบบเชิงระบบ ประกอบด้วย 1) ปัจจัยนำเข้า 2) กระบวนการ 3) ผลผลิต 4) ข้อมูลป้อนกลับจากสภาพแวดล้อม การพิจารณารูปแบบในลักษณะนี้ถือว่า ผลผลิตของระบบเกิดจากการที่มีปัจจัยนำเข้า ส่งผ่านไปยังกระบวนการ ซึ่งจะทำให้เกิดผลผลิต และให้ความสนใจกับข้อมูลป้อนกลับจากสภาพแวดล้อมภายนอก

ศิริชัย กาญจนวาสี และคณะ (2548) กล่าวว่า รูปแบบของกระบวนการบริหารจัดการศึกษาแบบบูรณาการสำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ภาพความสำเร็จ 2) การกำหนดโครงสร้าง 3) การบริหารจัดการ 4) การติดตามกำกับ

ทิตินา แคมมณี และคณะ (2548) ได้กล่าวว่า รูปแบบงานวิจัยการปฏิรูปทั้งโรงเรียนมีองค์ประกอบ คือ 1) ความเป็นมาและความสำคัญของรูปแบบ 2) ความหมายและวัตถุประสงค์ของรูปแบบ 3) แนวคิดพื้นฐานของรูปแบบ 4) ยุทธศาสตร์ของรูปแบบ 5) บริบทและตัวป้อน 6) กระบวนการของรูปแบบ 7) ผลที่ควรจะได้รับจากการใช้รูปแบบ 8) ประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ และคุณภาพของรูปแบบ 9) การนำรูปแบบไปใช้

โดยสรุปองค์ประกอบของรูปแบบ ไม่มีการกำหนดที่แน่นอนตายตัวทั้งนี้ขึ้นอยู่กับเรื่องที่ต้องการศึกษาว่าต้องการอธิบาย หรือทำนายปรากฏการณ์หรือสถานการณ์ใดๆ ที่เกิดขึ้น แล้วจึงเลือกองค์ประกอบของรูปแบบให้สอดคล้องกับเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่ศึกษา ซึ่งในการวิจัยนี้ผู้วิจัย



สามารถนำวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของการวิจัยมาเป็นแนวทางกำหนดกรอบที่สัมพันธ์ต่อกัน เพื่อนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการได้

2.3.3 คุณลักษณะของรูปแบบที่ดี

รูปแบบเป็นตัวแทนที่ใช้อธิบายสิ่งของ ปรากฏการณ์ หรือสถานการณ์ต่างๆ ที่เป็นจริง ฉะนั้น การสร้างรูปแบบที่ดี จะช่วยทำความเข้าใจ หรือคาดการณ์สิ่งนั้นๆ ได้อย่างถูกต้องแม่นยำ โดยรูปแบบที่ดี ตามแนวคิดของอุทุมพร จามรมาน (2541) รูปแบบการวิจัยควรมีลักษณะดังต่อไปนี้

- 1) นำไปสู่การอธิบายและทำนายได้โดยข้อมูลจากการสังเกตที่เชื่อถือได้
- 2) นำไปสู่ผลเดิม ถ้ามีการทดลองซ้ำๆ
- 3) นำไปสู่การอธิบายเชิงเหตุ-ผล (Causal)
- 4) ช่วยขยายความรู้และนำไปสู่การแสวงหาความรู้ได้มากขึ้น
- 5) มีความชัดเจน และตรวจสอบได้
- 6) กระบวนการสร้างโมเดล เป็นกระบวนการที่ไม่หยุดนิ่ง และไม่สิ้นสุด

สำหรับแนวคิดของคองคักดี สันติพิฤกษ์วงษ์ (2529) รูปแบบที่ดีควรมีลักษณะ ดังนี้

- 1) รูปแบบควรประกอบด้วยความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างระหว่างตัวแปร มากกว่าที่จะเน้นความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแบบรวมๆ
- 2) รูปแบบควรนำไปสู่การทำนายผลที่ตามมา ซึ่งสามารถตรวจสอบได้ด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยเมื่อทดสอบรูปแบบแล้ว ถ้าปรากฏว่าไม่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ รูปแบบนั้นต้องถูกยกเลิกไป
- 3) รูปแบบควรอธิบายโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงเหตุเชิงผลของเรื่องที่จะศึกษาได้อย่างชัดเจน
- 4) รูปแบบควรนำไปสู่การสร้างแนวความคิดใหม่ หรือความสัมพันธ์ใหม่ของเรื่องที่ศึกษาได้

แนวความคิดของวาร์ เเพ็งสวัสดี (2553) รูปแบบที่ดีต้องมีลักษณะ ดังนี้

- 1) รูปแบบควรประกอบด้วยความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างระหว่างตัวแปรมากกว่าความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงธรรมดา
- 2) รูปแบบควรนำไปสู่การทำนายผลที่ตามมา ซึ่งสามารถตรวจสอบได้ด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยเมื่อทดสอบรูปแบบแล้ว ถ้าปรากฏว่าไม่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ รูปแบบนั้นต้องถูกยกเลิก
- 3) รูปแบบควรอธิบายโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงเหตุผลเรื่องที่ศึกษาได้อย่างชัดเจน
- 4) รูปแบบควรเป็นเครื่องมือในการสร้างความคิดรวบยอด (Concept) ใหม่ และการสร้างความสัมพันธ์ของตัวแปรใหม่ ซึ่งจะเป็นการเพิ่มองค์ความรู้ (Body of Knowledge) ในเรื่องที่กำลังศึกษา
- 5) รูปแบบในเรื่องใด จะเป็นเช่นไรขึ้นอยู่กับกรอบของทฤษฎีในเรื่องนั้นๆ

จากแนวความคิดของนักวิชาการ ในเรื่องคุณลักษณะของรูปแบบที่ดี สามารถสรุปรูปแบบที่ดีควรต้องมีคุณลักษณะ ดังนี้

- 1) ต้องมีความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างระหว่างตัวแปรมากกว่าการเน้น ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแบบรวมๆ
- 2) สามารถนำไปอธิบายผลเชิงเหตุ - ผล (Causal) ได้
- 3) เป็นเครื่องมือในการสร้างความคิดเชิงรวบยอด (Concept) หรือองค์ความรู้ใหม่ในเรื่องที่กำลังศึกษา
- 4) มีความชัดเจน และตรวจสอบได้ทั้งเชิงทฤษฎี หรือเชิงประจักษ์
- 5) ควรนำไปสู่การทำนายผลที่ตามมา ซึ่งสามารถตรวจสอบได้ด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยเมื่อทดสอบรูปแบบแล้ว ถ้าปรากฏว่าไม่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ รูปแบบนั้นต้องถูกยกเลิกไป



2.3.4 ประเภทของรูปแบบ

Steiner (1988 อ้างถึงใน เสรี ชัดแจ้ง, 2538) ได้จำแนกรูปแบบออกเป็น 2 ประเภท คือ

1) รูปแบบเชิงกายภาพ (Physical Model) แบ่งออกเป็น

1.1) รูปแบบของสิ่งใดสิ่งหนึ่ง (Model of) เช่น รูปแบบจำลองเครื่องบินที่สร้างเหมือนจริงทุกประการ แต่มีขนาดย่อส่วน

1.2) รูปแบบเพื่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง (Model for) เช่น รูปแบบจำลองที่ออกแบบไว้เพื่อให้เป็นต้นแบบของการผลิตสินค้า เช่น การผลิตเครื่องบิน ต้องสร้างรูปแบบเท่าของจริงขึ้นมาก่อนแล้วผลิตสินค้านั้น

2) รูปแบบเชิงแนวความคิด (Conceptual Model) แบ่งออกเป็น

2.1) รูปแบบเชิงแนวความคิดของสิ่งใดสิ่งหนึ่ง (Conceptual Model of) คือ รูปแบบหรือแบบจำลองที่สร้างขึ้นโดยจำลองมาจากทฤษฎีที่มีอยู่แล้ว เพื่ออธิบายปรากฏการณ์บางอย่าง เช่น รูปแบบที่สร้างมาจากทฤษฎีการคงอยู่ของนักเรียนในโรงเรียน เป็นต้น

2.2) รูปแบบเชิงแนวความคิดเพื่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง (Conceptual Model for) คือ รูปแบบที่สร้างขึ้นเพื่ออธิบายทฤษฎีหรือปรากฏการณ์ เช่น รูปแบบที่สร้างขึ้นมาจากทฤษฎีการคัดสรรตามธรรมชาติ เพื่อนำมาอธิบายทฤษฎีการคงอยู่ของนักเรียนในโรงเรียน เป็นต้น

Keeves (1988) ได้แบ่งรูปแบบออกเป็น 5 ประเภท คือ

1) รูปแบบเชิงเปรียบเทียบ (Analogue Models) เป็นรูปแบบที่ใช้การอุปมาอุปมัยเทียบเคียงปรากฏการณ์ที่เป็นรูปธรรม เพื่อสร้างความเข้าใจในปรากฏการณ์ที่เป็นนามธรรม เช่น รูปแบบในการทำนายจำนวนนักเรียนที่จะเข้าสู่ระบบโรงเรียน ซึ่งอนุมานมาจากแนวคิดการเปิดน้ำเข้าและปล่อยน้ำออกจากถัง นักเรียนที่จะเข้าสู่ระบบเปรียบเทียบได้กับน้ำที่เปิดออกจากถัง ดังนั้นนักเรียนที่คงอยู่ในระบบจึงเท่ากับนักเรียนที่เข้าสู่ระบบลบลด้วยนักเรียนที่ออกจากระบบ เป็นต้น จุดมุ่งหมายของรูปแบบนี้เพื่ออธิบายปรากฏการณ์การเปลี่ยนแปลงจำนวนนักเรียนในโรงเรียน

2) รูปแบบเชิงข้อความ (Semantic Models) เป็นรูปแบบที่ใช้ภาษาเป็นสื่อในการบรรยายหรืออธิบายปรากฏการณ์ที่ต้องการศึกษา ด้วยภาษา แผนภูมิ หรือรูปภาพ เพื่อให้เห็นโครงสร้างทาง

ความคิด องค์ประกอบ และความสัมพันธ์ขององค์ประกอบของปรากฏการณ์นั้น รวมถึงการใช้ข้อความในการอธิบายเพื่อให้เกิดความชัดเจนมากยิ่งขึ้น แต่จุดอ่อนของรูปแบบประเภทนี้ คือการขาดความชัดเจน ทำให้ยากแก่การทดสอบรูปแบบ อย่างไรก็ตามได้มีการนำรูปแบบประเภทนี้มาใช้เกี่ยวกับการศึกษาอย่างมาก เช่น รูปแบบการเรียนรู้ในโรงเรียน

3) รูปแบบคณิตศาสตร์ (Mathematical Models) เป็นรูปแบบที่ใช้แสดงความสัมพันธ์ขององค์ประกอบหรือตัวแปร โดยใช้สัญลักษณ์ทางคณิตศาสตร์ และปัจจุบันมีแนวโน้มว่าจะมีการนำมาใช้ในด้านพฤติกรรมศาสตร์มากขึ้น โดยเฉพาะในการวัดและประเมินผลการศึกษา

4) รูปแบบเชิงสาเหตุ (Causal Models) รูปแบบนี้เริ่มได้รับความสนใจในช่วงหลัง ค.ศ.1970 และเพิ่มความสำคัญแก่การวิจัยมากขึ้น เป็นรูปแบบที่เริ่มจากการนำเทคนิคการวิเคราะห์เส้นทาง (Path Analysis) ในการศึกษาเกี่ยวกับพันธุศาสตร์ รูปแบบเชิงสาเหตุนี้สามารถศึกษารูปแบบเชิงข้อความที่มีตัวแปรสลับซับซ้อนได้ แนวคิดสำคัญของรูปแบบนี้คือ สร้างขึ้นมาจากทฤษฎีที่เกี่ยวข้องหรืองานวิจัยที่มีมาแล้ว รูปแบบจะเขียนในลักษณะของสมการเส้นตรง โดยแต่ละสมการแสดงความสัมพันธ์เชิงเหตุและผลระหว่างตัวแปร จากนั้นมีการเก็บรวบรวมข้อมูลในสภาพการณ์ที่เป็นจริงเพื่อทดสอบรูปแบบ

ดังนั้นจากประเภทของรูปแบบที่ได้ยกตัวอย่างมานั้น ผู้วิจัยได้ศึกษาพบว่าข้อกำหนดประเภทของรูปแบบมีความแตกต่างกันตามวัตถุประสงค์ที่ผู้วิจัยต้องการจะศึกษา หรือวัตถุประสงค์ในการอธิบายรูปแบบนั้นๆ สำหรับงานวิจัยเรื่องการพัฒนาารูปแบบการคัดเลือกนักเรียนเตรียมทหารในส่วนของกองทัพบกตามสมรรถนะนายทหารสัญญาบัตรกองทัพบกไทยในศตวรรษที่ 21 จะใช้รูปแบบเชิงแนวความคิดเพื่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง (Conceptual Model for) ของ Steiner ที่สร้างขึ้นมาศึกษาเพื่ออธิบายถึงกระบวนการในการคัดเลือกนักเรียนเตรียมทหารที่สอดคล้องกับเป้าหมายที่กองทัพต้องการ ทั้งนี้เนื่องจากรูปแบบเชิงแนวความคิดของ Steiner นี้ กล่าวถึงรูปแบบเชิงแนวความคิด (Conceptual Model) ที่มี 2 ลักษณะคือ รูปแบบเชิงความคิดของสิ่งหนึ่งสิ่งใด (Conceptual Model of) เช่น เป็นรูปแบบหรือแบบจำลองที่สร้างขึ้นโดยจำลองมาจากทฤษฎีที่มีอยู่แล้ว เช่น รูปแบบที่สร้างมาจากทฤษฎีการคงอยู่ของนักเรียนในโรงเรียน เป็นต้น และรูปแบบเชิงแนวความคิดเพื่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด (Conceptual Model of) เป็นรูปแบบที่สร้างขึ้นมาเพื่ออธิบายทฤษฎี หรือปรากฏการณ์ เช่น รูปแบบที่สร้างขึ้นจากทฤษฎีการคัดสรรตามธรรมชาติ เพื่อนำไปอธิบายทฤษฎีการ



คงอยู่ของนักเรียนในโรงเรียน เป็นต้น จากที่ได้อธิบายจึงเห็นว่ารูปแบบประเภทนี้สอดคล้องกับการศึกษาวิจัยมากที่สุด

2.3.5 การพัฒนาและการตรวจสอบรูปแบบ

จากการศึกษาการพัฒนาารูปแบบ มีนักวิชาการได้กล่าวถึงขั้นตอนการพัฒนาารูปแบบ ดังนี้ Willer (1967) ได้กล่าวว่า การพัฒนาารูปแบบ แบ่งออกเป็น 2 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนการสร้างรูปแบบ (Construct) และการหาความเที่ยงของรูปแบบ (Validity)

บุญชม ศรีสะอาด (2535) ได้กล่าวถึง กระบวนการวิจัยการพัฒนาารูปแบบ แบ่งออกเป็น 2 ขั้นตอน ได้แก่ การสร้างหรือการพัฒนาารูปแบบ และการทดสอบความเที่ยงของรูปแบบ

วโร เฟ็งสวัสดิ์ (2553) ได้กล่าวถึง การพัฒนาารูปแบบ มีขั้นตอนสอดคล้องกับนักวิชาการทั้ง 2 ท่าน คือ มีการสร้างหรือพัฒนาารูปแบบ และ การตรวจสอบความเที่ยงของรูปแบบ โดยอธิบายรายละเอียดไว้ ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การสร้างหรือการพัฒนาารูปแบบ ในขั้นตอนนี้ผู้วิจัยจะสร้างหรือพัฒนาารูปแบบ ขึ้นมาก่อนเป็นรูปแบบตามสมมติฐาน ซึ่งได้จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง หรือศึกษาจากสภาพจริงเป็นรายกรณี ซึ่งผลการศึกษาจะนำมาใช้กำหนดองค์ประกอบหรือตัวแปรต่างๆ ภายในรูปแบบ ที่มีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน หรือแสดงลำดับก่อนหลังของแต่ละองค์ประกอบ ดังนั้นการพัฒนาารูปแบบในขั้นตอนนี้จะต้องอาศัยหลักการของเหตุผลเป็นสำคัญ โดยมีขั้นตอนย่อยๆ ดังนี้

1) การศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ และสังเคราะห์ เป็นร่างกรอบแนวคิดการวิจัย

2) การศึกษาจากบริบทจริง สามารถทำได้หลายวิธี เช่น การศึกษาสภาพและปัญหาในปัจจุบันของหน่วยงาน การศึกษาข้อมูลจากผู้เชี่ยวชาญ หรือผู้ทรงคุณวุฒิ ซึ่งอาจใช้วิธีการสัมภาษณ์ การสอบถาม หรือการสนทนากลุ่ม เป็นต้น

3) การจัดทำรูปแบบ ข้อมูลที่ได้จากข้อ 1 และ 2 ผู้วิจัยจะนำมาวิเคราะห์ และสังเคราะห์ เพื่อกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย

ขั้นตอนที่ 2 การทดสอบความเที่ยงของรูปแบบ เป็นขั้นตอนการตรวจสอบรูปแบบที่สร้างหรือพัฒนาขึ้นว่ามีความเหมาะสมหรือไม่ และมีประสิทธิภาพตามที่มุ่งหวังหรือไม่ ในขั้นการตรวจสอบ อาจจะมีกระทำได้หลายวิธี ได้แก่ การทดสอบรูปแบบด้วยการประเมินตามมาตรฐานที่กำหนด การทดสอบรูปแบบด้วยการประเมินโดยผู้ทรงคุณวุฒิ การทดสอบรูปแบบด้วยการประเมินด้วยผู้ชำนาญเฉพาะทาง การทดสอบรูปแบบด้วยการใช้ตัวบุคคล การทดสอบรูปแบบด้วยการสำรวจความคิดเห็น



3650623291

CU Thesais 5684478127 dissertation / rev: 02082562 13:21:35 / seq: 21

ของบุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้อง หรือการทดสอบรูปแบบด้วยการทดลองใช้ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความเหมาะสมของรูปแบบนั้นๆ

ดังนั้น สรุปได้ว่า ผู้วิจัยมีความเห็นว่า การพัฒนารูปแบบสามารถแบ่งออกเป็น 2 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนที่ 1 การสร้างหรือพัฒนารูปแบบ โดยแบ่งเป็นการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และการศึกษาบริบทจริง ขั้นตอนที่ 2 เป็นการตรวจสอบเพื่อปรับปรุงรูปแบบ

สำหรับงานวิจัยเรื่องการพัฒนาแบบการคัดเลือกนักเรียนเตรียมทหาร ตามแนวคิดสมรรถนะนายทหารสัญญาบัตรกองทัพในศตวรรษที่ 21 เป็นงานวิจัยที่มีความเฉพาะทาง คือ มีรูปแบบการคัดเลือกที่มีลักษณะเฉพาะ เพราะเป็นโรงเรียนทหารที่มีเพียงแห่งเดียวในประเทศไทย ดังนั้นผู้วิจัยจึงเลือกวิธีการตรวจสอบรูปแบบด้วยการประเมินโดยผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ทรงคุณวุฒิ ซึ่งสอดคล้องกันแนวคิดของ Eisner (1976) โดย Eisner ได้เสนอความคิดเห็นเรื่องการประเมินโดยผู้ทรงคุณวุฒิไว้ว่า การวิจัยทางการศึกษาส่วนใหญ่ ดำเนินการตามหลักการทางวิทยาศาสตร์ หรือเชิงปริมาณมากเกินไป ซึ่งในงานวิจัยบางเรื่องนั้นต้องการความละเอียดอ่อนมากกว่าการได้ตัวเลขแล้วสรุป และเชื่อว่าการรับรู้ที่เท่ากันนั้นเป็นคุณสมบัติพื้นฐานของผู้รู้ โดย Eisner ได้เสนอแนวคิดการประเมินโดยผู้ทรงคุณวุฒิ ไว้ดังนี้

1) การประเมินโดยแนวทางนี้ ผู้ทรงคุณวุฒิจะต้องเน้นการวิเคราะห์ วิจารณ์อย่างลึกซึ้งเฉพาะในประเด็นที่ถุกนำมาพิจารณา โดยไม่จำเป็นต้องเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ หรือกับผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจเสมอไป แต่อาจผสมผสานปัจจัยต่างๆ ในการพิจารณาเข้าด้วยกัน ตามวิจาร์ณญาณและความเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อให้ได้ข้อสรุปเกี่ยวกับคุณภาพ ประสิทธิภาพ หรือความเหมาะสม

2) เป็นรูปแบบการประเมินที่มีความเป็นเฉพาะทาง (Specialization) ในเรื่องที่จะประเมิน เนื่องจากเป็นการวัดคุณค่า ซึ่งไม่อาจประเมินด้วยเครื่องมือวัดใดๆ ได้ และต้องใช้ความรู้ความสามารถของผู้ประเมินอย่างแท้จริง

3) เป็นรูปแบบที่ใช้ตัวบุคคล คือ ผู้ทรงคุณวุฒิเป็นเครื่องมือในการประเมิน โดยให้ความเชื่อถือว่าผู้ทรงคุณวุฒินั้นมีความเที่ยงธรรมและมีดุลพินิจที่ดี ทั้งนี้มาตรฐานและเกณฑ์พิจารณาต่างๆ ของผู้ทรงคุณวุฒินั้น เกิดมาจากประสบการณ์และความชำนาญของผู้ทรงคุณวุฒิโดยตรง



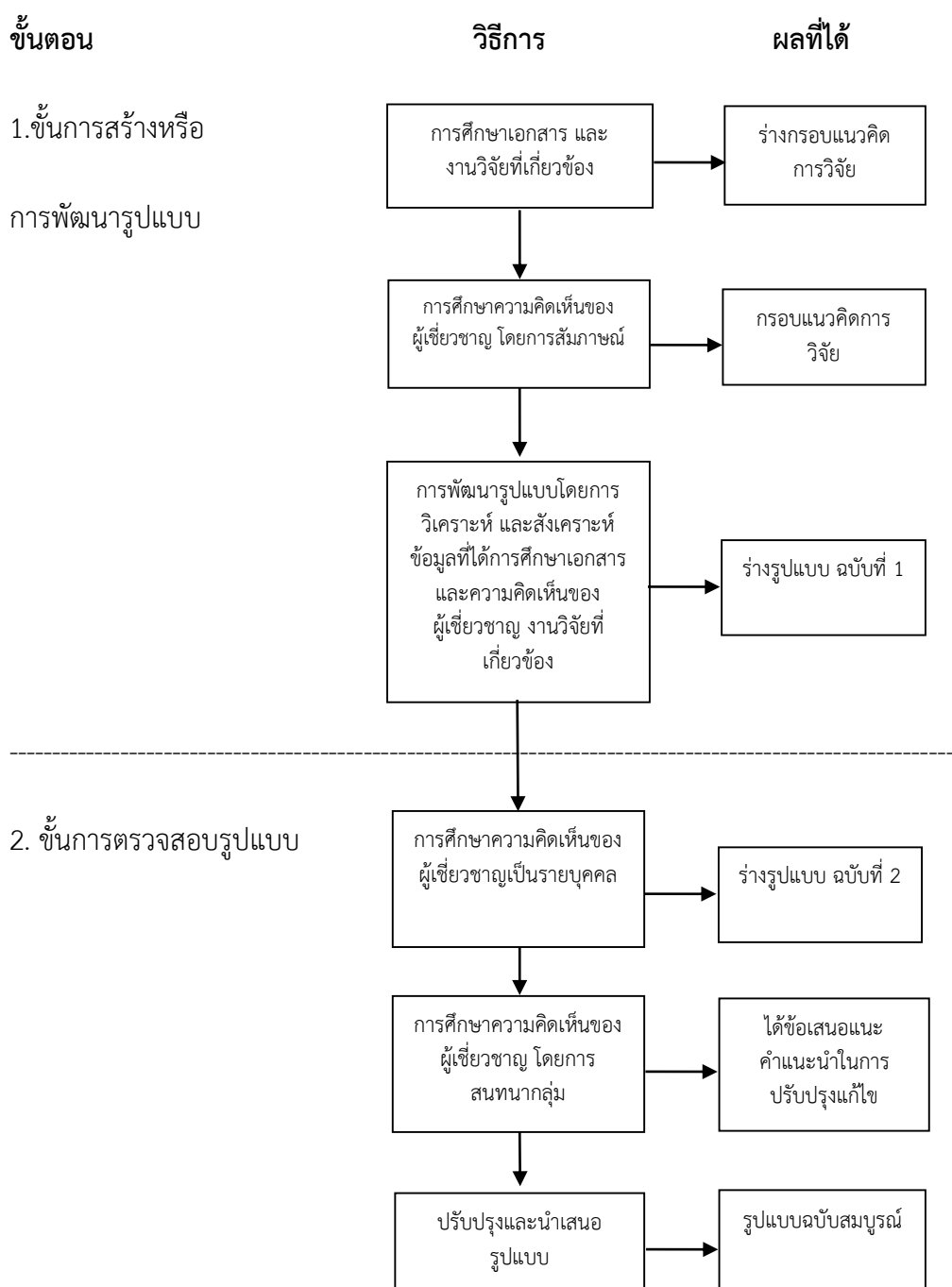
3650623291

CD :Thesiss 5684478127 dissertation / recv: 02082562 13:21:35 / seq: 21

4) เป็นรูปแบบที่ยอมให้ความยืดหยุ่นในกระบวนการทำงานของผู้ทรงคุณวุฒิตามความถนัด และความต้องการของแต่ละคน ตั้งแต่การกำหนดประเด็นสำคัญที่จะพิจารณา การบ่งชี้ข้อมูลที่ต้องการ การเก็บรวบรวม การประมวลผล การวินิจฉัยข้อมูล ตลอดจนวิธีการนำเสนอ

กระบวนการพัฒนารูปแบบการคัดเลือกนักเรียนเตรียมทหาร ตามแนวคิดสมรรถนะ นายทหารสัญญาบัตรกองทัพไทย ในศตวรรษที่ 21 สามารถแสดงเป็นแผนภาพ ได้ดังนี้

แผนภาพที่ 6 ขั้นตอนการพัฒนารูปแบบ



2.3.6 รูปแบบการคัดเลือกนักเรียน

Rigol (2003) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบการคัดเลือกนักศึกษามหาวิทยาลัยปี 1 ประกอบด้วยองค์ประกอบพื้นฐาน 4 อย่าง ได้แก่ ผู้อ่านใบสมัคร (Readers) คณะกรรมการ (Committees) การประมวลผลด้วยระบบคอมพิวเตอร์ (Computers) และผู้ตรวจสอบ (Further Reviews) โดย Rigol ได้เสนอรูปแบบการคัดเลือกนักเรียนไว้ 7 รูปแบบ ดังนี้

1) รูปแบบที่มีผู้อ่านใบสมัครหลายคน เพื่อนำเสนอให้คณะกรรมการตัดสินใจ (Multiple Readers to Committee for Decision) รูปแบบนี้ส่วนใหญ่ใช้ในโรงเรียนเอกชน มีผู้อ่านใบสมัครอย่างน้อย 2 คน หรือมากกว่านั้น โดยผู้อ่านคนที่ 1 จะดูรายละเอียดทั้งหมดของผู้สมัคร เขียนสรุปเน้นข้อมูลสำคัญ แสดงความคิดเห็น และส่งต่อข้อมูลให้ผู้อ่านใบสมัครคนที่ 2 เพื่อลงความเห็น และข้อคิดเห็นเพิ่มเติม พร้อมเหตุผลประกอบ ในกรณีที่ผู้อ่านใบสมัครคนที่ 1 และ 2 มีความเห็นขัดแย้งกัน อาจมีผู้อ่านใบสมัครคนที่ 3 พิจารณาให้ความเห็นเพิ่มเติม เมื่อได้ข้อสรุปแล้วจะส่งข้อมูลให้คณะกรรมการพิจารณาลงความเห็นและตัดสินใจครั้งสุดท้ายในการรับเข้าศึกษา

2) รูปแบบที่ทีมผู้อ่านใบสมัคร หรือผู้ตรวจสอบมีอำนาจในการตัดสินใจ (Team Reading to Decision or Further Review) รูปแบบนี้จะใช้กับโรงเรียนรัฐบาลและเอกชน ทั้งโรงเรียนขนาดเล็กและขนาดใหญ่ จะมีผู้อ่านใบสมัครหลายคน โดยผู้อ่านคนที่ 1 จะทำหน้าที่เหมือนในรูปแบบที่ 1 คือ จะดูรายละเอียดทั้งหมดของผู้สมัคร เขียนสรุป เน้นข้อมูลสำคัญ แสดงความคิดเห็น และส่งต่อข้อมูลให้ผู้อ่านคนที่ 2 หรือ 3 ซึ่งเป็นตัวแทนจากคณะกรรมการการคัดเลือก สามารถลงความเห็น และตัดสินใจรับนักเรียนเข้าศึกษาได้ทันที แต่ในบางสถาบันจะแบ่งนักเรียนออกเป็นกลุ่ม A B C และ D ตามลำดับความเหมาะสมของการรับเข้าศึกษา โดยนักเรียนที่อยู่ในกลุ่ม D ซึ่งเป็นกลุ่มที่มีคุณสมบัติไม่เหมาะสมกับเข้าศึกษา จะถูกส่งต่อให้ผู้ตรวจสอบพิจารณาอีกครั้งหนึ่ง

3) รูปแบบที่ผู้อ่านใบสมัครมีเพียงคนเดียว และมีอำนาจในการตัดสินใจ หรือผู้ตรวจสอบมีอำนาจในการตัดสินใจ (Single Reader to Decision or Further Review) รูปแบบนี้ใช้ทั้งโรงเรียนของรัฐบาลและเอกชน เหมาะกับโรงเรียนที่ต้องการรับนักเรียนเข้าศึกษาจำนวนมาก คือ ประมาณร้อยละ 50-90 ของจำนวนผู้สมัครทั้งหมด ผู้อ่านใบสมัครจะมีเพียงคนเดียว เป็นผู้มีความเชี่ยวชาญด้านการคัดเลือกนักเรียน สามารถลงความเห็นและตัดสินใจรับนักเรียนเข้าศึกษาได้ทันที โดยกระบวนการในการรับโรงเรียนจะมีการกำหนดเกณฑ์ เช่น ผลการเรียน คะแนนสอบ บทความ



พิจารณาจากหนังสือรับรอง หลังจากนั้นจะนำผู้สมัครมาจัดลำดับคุณสมบัติตามเกณฑ์ความเหมาะสม ในกรณีที่ผู้สมัครผ่านเกณฑ์จะสามารถรับเข้าศึกษาได้ทันที แต่ในกรณีที่ผู้สมัครไม่ผ่านเกณฑ์ ข้อมูลจะถูกส่งต่อไปให้ผู้ตรวจสอบพิจารณาอีกครั้งหนึ่ง

4) รูปแบบที่ผู้อ่านใบสมัคร ใช้ข้อมูลที่ประมวลผลด้วยคอมพิวเตอร์ประกอบการตัดสินใจ หรือส่งต่อข้อมูลให้ผู้ตรวจสอบตัดสินใจ (Reader(s) to Computer for Decision or Further Review) รูปแบบนี้ใช้กับการคัดเลือกในโรงเรียนทุกขนาด ทั้งรัฐบาลและเอกชน ผู้อ่านใบสมัครจะใช้ข้อมูลที่ได้จากแผนกกรรมวิธีข้อมูลหรือระบบประมวลผลด้วยคอมพิวเตอร์ ในการจัดลำดับหรือคุณสมบัติที่ต้องการ โดยจะพิจารณาทั้งข้อมูลทางวิชาการ ได้แก่ เกรด ผลการเรียน วิชาที่เรียน และคุณสมบัติส่วนตัวของผู้สมัคร เช่น ภาวะผู้นำ บุคลิกลักษณะประกอบการตัดสินใจ แต่ในกรณีที่ผู้สมัครมีคุณสมบัติไม่ตรงตามเกณฑ์ที่กำหนด ข้อมูลจะถูกส่งต่อไปให้ผู้ตรวจสอบพิจารณาอีกครั้งหนึ่ง

5) รูปแบบที่ใช้ระบบประมวลผลด้วยคอมพิวเตอร์ คัดกรองข้อมูลเบื้องต้น และส่งให้คณะกรรมการพิจารณาและตัดสินใจรับเข้าศึกษา (Computer to Committee(s) for Decision) รูปแบบนี้ส่วนใหญ่ใช้ในโรงเรียนหรือสถาบันของรัฐ โดยระบบคอมพิวเตอร์จะคัดกรองข้อมูลในเรื่องเกรดเฉลี่ย ลำดับในชั้นเรียน จำนวนวิชาหลักที่เรียน แล้วจัดแบ่งผู้สมัครออกเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่ ดีมาก ปานกลาง และพอใช้ หลังจากนั้นจะส่งข้อมูลให้คณะกรรมการแต่ละกลุ่มพิจารณาในการคัดเลือกเข้าศึกษาอีกต่อหนึ่ง

6) รูปแบบที่ใช้ระบบประมวลผลด้วยคอมพิวเตอร์ประมวลผลข้อมูล และส่งต่อไปยังผู้อ่านใบสมัครทำหน้าที่ตัดสินใจรับเข้าศึกษา (Computer Plus Reader Rating(s) for Decision) เหมาะสำหรับโรงเรียนหรือสถาบันที่มีการแข่งขันสูง

7) รูปแบบที่ใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ในการคัดกรองคุณสมบัติของผู้สมัคร แต่ในบางกรณีอาจส่งต่อให้ผู้ตรวจสอบมีอำนาจในการตัดสินใจ (Computer to Decision or Further Review) เหมาะสำหรับโรงเรียนหรือสถาบันขนาดใหญ่ โดยเฉพาะอย่างยิ่งโรงเรียนรัฐบาล ที่รับจำนวนนักเรียนเข้าศึกษาน้อย หรือมีวิธีการคัดเลือกหลายอย่าง โดยการสร้างโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำหรับการคัดเลือก แล้วกรอกข้อมูลของผู้สมัครทั้งหมดลงไป โดยเป็นนักเรียนหรือเจ้าหน้าที่ และโปรแกรมคอมพิวเตอร์นี้จะทำหน้าที่คัดกรองข้อมูลว่าผู้สมัครคนใดมีคุณสมบัติตรงกับความต้องการ

จากรูปแบบการคัดเลือกนักเรียนของ Rigol ทั้งหมด 7 รูปแบบ ที่มีองค์ประกอบพื้นฐาน 4 อย่าง ได้แก่ ผู้อ่านใบสมัคร (Readers) คณะกรรมการ (Committees) การประมวลผลด้วยระบบ



คอมพิวเตอร์ (Computers) และผู้ตรวจสอบ (Further Reviews) ผู้วิจัยนำรูปแบบการคัดเลือกนักเรียนมาวิเคราะห์เพื่อหาความเหมาะสมกับโรงเรียนทหารซึ่งมีความเป็นเฉพาะทาง แต่เนื่องจากโรงเรียนเตรียมทหารเป็นสถาบันหลัก และสถาบันเดียวที่ผลิตนักเรียนเตรียมทหาร เพื่อป้อนเข้าสู่โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้าต่อไป ทำให้ในแต่ละปีมีผู้สมัครเป็นจำนวนมาก ประมาณปีละ 10,000-20,000 คน รวมทั้งความจำกัดด้านบุคลากร และระยะเวลา ทำให้การอ่านใบสมัครด้วยคนอาจไม่เหมาะสม ฉะนั้นผู้วิจัยจึงเลือกรูปแบบที่ 5 คือ รูปแบบที่ใช้ระบบประมวลผลด้วยคอมพิวเตอร์ คัดกรองข้อมูลเบื้องต้น และส่งให้คณะกรรมการพิจารณาและตัดสินใจรับเข้าศึกษา อย่างไรก็ตาม การใช้ระบบประมวลผลด้วยคอมพิวเตอร์คัดกรองข้อมูลเบื้องต้นนับว่าเป็นการช่วยลดระยะเวลา และการทำงานของคณะกรรมการพิจารณาใบสมัครได้เป็นอย่างมาก แต่การส่งข้อมูลที่ได้จากระบบประมวลผลให้คณะกรรมการตัดสินใจรับเข้าศึกษาเลยนั้น อาจมีความไม่เหมาะสม เพราะการคัดเลือกนักเรียนเตรียมทหารในส่วนของกองทัพมีความเป็นเฉพาะทาง คือ ต้องคัดเลือกบุคคลที่มีคุณลักษณะ และจิตวิญญาณของความเป็นทหาร การคัดเลือกจึงต้องดำเนินการอย่างละเอียดและรอบคอบ การใช้เพียงคณะกรรมการพิจารณาและตัดสินใจรับเข้าศึกษาเลยนั้นอาจไม่เหมาะสมสำหรับโรงเรียนทหาร จึงต้องมีการเพิ่มเติมการคัดเลือกรูปแบบอื่นๆ พิจารณาร่วมด้วย ฉะนั้นผู้วิจัยจึงได้หาข้อมูลเกี่ยวกับการคัดเลือกนักเรียนทหารของต่างประเทศเพิ่มเติม เพื่อนำมาสังเคราะห์เป็นรูปแบบการคัดเลือกในด้านอื่นเข้ามาประกอบกัน เพื่อให้ได้บุคลากรที่ตรงกับความต้องการของกองทัพมากที่สุด

2.4 กระบวนการคัดเลือกนักเรียนนายร้อยทหารบก

2.4.1 โรงเรียนเตรียมทหาร (Armed Forces Academies Preparatory School:AFAPS) และโรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า (Chulachomkloa Royal Military Academy:CRMA)

การสมัครเข้าศึกษาเพื่อเป็นนักเรียนเตรียมทหารในส่วนของกองทัพบกนั้น ในแต่ละปีมีผู้สมัครเป็นจำนวนมาก ทั้งนี้เพราะอาชีพทหารเป็นอาชีพที่มีความมั่นคง มีรายได้แน่นอน และเป็นอาชีพที่มีเกียรติเป็นที่ยอมรับของสังคม ดังตารางเปรียบเทียบจำนวนผู้สมัคร และจำนวนที่สามารถรับได้



3650623291

CD :Thesis 5684478127 dissertation / recv: 02082562 13:21:35 / seq: 21

ตารางที่ 5 เปรียบเทียบจำนวนผู้สมัคร และจำนวนที่สามารถรับได้ของนักเรียนเตรียมทหารในส่วนของกองทัพบก

ปีการศึกษา	จำนวนผู้สมัคร	จำนวนที่สามารถรับได้	อัตราส่วน
2556	19,945	245	82:1
2557	18,101	245	74:1
2558	18,059	248	73:1
2569	16,103	286	57:1
2560	12,964	269	49:1
2561	10,546	291	37:1

ที่มา: กองสถิติและประเมินผล โรงเรียนเตรียมทหาร, 2556-2562

จากตารางข้างต้น จะเห็นได้ว่าในแต่ละปีจะมีผู้สมัครเข้ารับการสอบคัดเลือกเป็นนักเรียนเตรียมทหารในส่วนของกองทัพบก เป็นจำนวนมาก และยังมีผู้สมัครมากเท่าไร ก็จะยังมีโอกาสในการคัดเลือกบุคคลที่มีคุณสมบัติตรงกับความต้องการขององค์กรมากขึ้นเท่านั้น อย่างไรก็ตามองค์กรนั้นจำเป็นต้องมีระบบการคัดเลือกที่มีประสิทธิภาพด้วยเช่นกัน โดยระบบการคัดเลือกเข้าเป็นนักเรียนเตรียมทหารในส่วนของกองทัพบกนี้ กองทัพบกและโรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้าเป็นผู้รับผิดชอบ ซึ่งมีกระบวนการสอบหลายขั้นตอน คือ การสอบภาควิชาการ การทดสอบวิภาววิสัย การทดสอบสุขภาพจิต การตรวจร่างกาย การสอบพลศึกษา การสอบสัมภาษณ์ มีรายละเอียด ดังนี้

1) คุณสมบัติของผู้สมัคร มีดังนี้

- 1.1) สำเร็จการศึกษาชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 (ม.4) หลักสูตรกระทรวงศึกษาธิการหรือเทียบเท่า
- 1.2) อายุไม่ต่ำกว่า 16 ปี และไม่เกิน 18 ปี ในปีที่จะเข้ารับการศึกษาคือเป็นนักเรียนเตรียมทหาร การนับอายุให้นับตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการ
- 1.3) มีสัญชาติไทยโดยการเกิด และบิดา มารดา มีสัญชาติไทยโดยการเกิด แต่ถ้าบิดาเป็นนายทหารสัญญาบัตร นายตำรวจสัญญาบัตร หรือนายทหารประทวน นายตำรวจประทวน ซึ่งมีสัญชาติไทยโดยการเกิดแล้ว มารดาจะมีใช่เป็นผู้มีสัญชาติไทยโดยการเกิดก็ได้
- 1.4) มีอวัยวะรูปร่างลักษณะท่าทางขนาดของร่างกายเหมาะสมแก่การเป็นทหารหรือตำรวจไม่เป็นโรคตามที่กำหนดไว้ในกฎกระทรวงออกตามความในกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหาร กฎกระทรวงออกตามความในกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการตำรวจ และตามที่กองทัพไทยกำหนดรายละเอียดไว้ในผนวกท้ายระเบียบกองทัพไทย ว่าด้วยโรงเรียนเตรียมทหาร พ.ศ.2561
- 1.5) เป็นชายโสด ไม่เคยมีความประพฤติเสื่อมเสียทางเพศ หรือติดต่อบุคคลได้ถึงขั้นที่จะถือว่าเป็นภรรยา
- 1.6) เป็นผู้มีความประพฤติเรียบร้อย ไม่บกพร่องในศีลธรรมอันดี มีอุดมการณ์เสียสละในระบอบการปกครองแบบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข และมีผู้ปกครองดูแลรับผิดชอบ
- 1.7) ไม่เป็นผู้มีหนี้สินล้นพ้นตัว และไม่เคยเป็นบุคคลล้มละลาย
- 1.8) ไม่เป็นผู้เคยต้องรับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาคดีถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ
- 1.9) ไม่เป็นผู้ที่เคยถูกให้ออกหรือไล่ออก จากโรงเรียนทหาร หรือโรงเรียนตำรวจ เพราะความผิด หรือถูกถอนทะเบียนจากความเป็นนักเรียนเตรียมทหาร
- 1.10) ไม่เป็นผู้เสพยาเสพติด หรือสิ่งเสพติดที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ

1.11) บิดามารดาและผู้ปกครองเป็นผู้มีอาชีพอันชอบธรรมหรือมีหลักฐาน

1.12) เป็นผู้ที่ได้รับอนุญาตจากบิดามารดาหรือผู้ปกครองให้สมัครเข้าเป็นนักเรียนเตรียมทหารแล้ว

1.13) ต้องมีผู้ปกครองหรือผู้ค้ำประกัน ซึ่งสามารถรับรองข้อความ และพันธกรณีตามที่ กองทัพอากาศกำหนด

1.14) ต้องไม่มีพันธกรณีผูกพันกับองค์กรของรัฐบาลหรือเอกชน อันจะเป็นอุปสรรคต่อ การศึกษา

2) กระบวนการคัดเลือก (โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า, 2562) มีดังนี้

2.1) รับสมัครทางออนไลน์ ในเว็บไซต์ของโรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า

2.2) การสอบรอบแรก หรือการสอบภาควิชาการ มีเนื้อหาครอบคลุมความรู้ระดับ มัธยมศึกษาตอนต้น และระดับมัธยมศึกษาปีที่ 4 ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2551 มีวิชาที่สอบทั้งหมด 5 วิชา ได้แก่

2.2.1 วิชาคณิตศาสตร์	220 คะแนน
2.2.2 วิชาวิทยาศาสตร์	220 คะแนน
2.2.3 วิชาสังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	50 คะแนน
2.2.4 วิชาภาษาไทย	60 คะแนน
2.2.5 วิชาภาษาอังกฤษ	150 คะแนน

หมายเหตุ วิชาภาษาอังกฤษ ถ้าได้ต่ำกว่าร้อยละ 30 ถือว่าไม่ผ่านการสอบรอบแรก

2.3) ประกาศผลการสอบภาควิชาการ

2.4) การทดสอบทางสุขภาพจิต โดยทำข้อสอบข้อเขียน และข้อสอบรูปภาพ

2.5) การทดสอบวิภาววิสัย เป็นการทดสอบสภาวะทางนามธรรมของบุคคลด้านคุณธรรม จริยธรรม ใน 18 ด้าน ได้แก่ ความมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น ความมีระเบียบวินัย การแสดงตัวในสังคม ความต้องการสำเร็จ ความรับผิดชอบ การคิดพิจารณา ความเอื้ออาทร ความกระฉับกระเฉง ความจริงจัง ความอดทน ความต้องการสัมพันธ์ การควบคุมจิตใจตนเอง ความกล้ายืนหยัด ใจบริการ ความ

ต้องการยกย่องสรรเสริญ ลักษณะความเป็นชาย ความก้าวร้าวเคื่องแค้น และการมองโลกในแง่ลบ (โรงเรียนเตรียมทหาร, 2557ก)

หมายเหตุ ในขั้นตอนที่ 2.4 ไม่ได้มีการนำผลการพิจารณาการเข้ารับเป็นนักเรียนเตรียมทหาร แต่เก็บข้อมูลไว้แล้วส่งต่อให้โรงเรียนเตรียมทหาร เพื่อนำไว้เป็นข้อมูลพื้นฐานของนักเรียนต่อไป (ผู้อำนวยการกองยุทธการและการข่าว โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า, 2559)

2.6) การสอบรอบที่ 2 เป็นการตรวจร่างกาย การสอบสัมภาษณ์ ท่วงทีวาจา ความเหมาะสม และการสอบพลศึกษา โดยจัดแบ่งผู้สมัครออกเป็น 3 กลุ่ม เพื่อเข้ารับการตรวจร่างกายทั่วไปสลับกับการสอบพลศึกษา และการสอบการสอบสัมภาษณ์ ท่วงทีวาจา ความเหมาะสม จนครบทุกกลุ่ม มีรายละเอียด ดังนี้

2.6.1) การตรวจร่างกาย การตรวจทางห้องปฏิบัติการ ได้แก่ การตรวจเลือด การตรวจปัสสาวะ การเอกซเรย์ทรวงอก การตรวจการได้ยิน การตรวจคลื่นไฟฟ้าหัวใจ การตรวจกระดูกตา ณ โรงพยาบาลโรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า จ.นครนายกเท่านั้น

2.6.2) การสอบสัมภาษณ์มีกองทัพภาคที่ 1 เป็นผู้รับผิดชอบ โดยมีผู้บังคับกองพันและนายทหารที่จบจากโรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้าเป็นผู้สัมภาษณ์ พิจารณาจากท่วงทีวาจา และความเหมาะสม แบ่งการสอบเป็น 2 สถานี ดังนี้

สถานีที่ 1 การตรวจความสมบูรณ์ และความเหมาะสมของร่างกาย

สถานีที่ 2 การตรวจบุคลิกลักษณะท่าทาง เสียง คำพูด ไหวพริบ ปฏิภาณ และปฏิบัติตามคำสั่ง

หมายเหตุ การสอบรอบที่ 2 นี้ จะใช้เกณฑ์ ผ่าน หรือ ไม่ผ่าน เท่านั้น โดยไม่มีคะแนน

2.6.3) การสอบพลศึกษา เป็นการทดสอบสมรรถภาพร่างกาย ด้านความแข็งแรงของกล้ามเนื้อ ความคล่องตัว ความเร็ว ความอดทน การไหลเวียนของโลหิต ซึ่งประกอบด้วยสถานีทดสอบทั้งสิ้น 8 สถานี ดังนี้

สถานีที่ 1 ดิ่งข้อราวเดี่ยว

สถานีที่ 2 วิ่งเก็บของ

สถานีที่ 3 ลูก-นั่ง 30 วินาที

สถานีที่ 4 รั้งระยะ 50 เมตร

สถานีที่ 5 นั่งงอตัว

สถานีที่ 6 ยืนกระโดดไกล

สถานีที่ 7 รั้งระยะทาง 1,000 เมตร

สถานีที่ 8 ว่ายน้ำระยะทาง 50 เมตร

หมายเหตุ การสอบไม่ผ่านสถานีใดสถานีหนึ่ง ถือว่าสอบตกพลศึกษา

2.7) การประกาศผลการสอบคัดเลือก

จากกระบวนการสอบคัดเลือกเข้าเป็นนักเรียนเตรียมทหารสามารถสรุปความสัมพันธ์ระหว่างเกณฑ์การคัดเลือก และเครื่องมือในการคัดเลือก ได้ดังนี้

ตารางที่ 6 ความสัมพันธ์ระหว่างเกณฑ์การคัดเลือกและเครื่องมือที่ใช้ในการคัดเลือกนักเรียนเตรียมทหารในส่วนของกองทัพบก

เกณฑ์การคัดเลือก	เครื่องมือในการคัดเลือก
1. คุณสมบัติเบื้องต้นผู้สมัคร	1. ใบสมัคร
2. ความสามารถด้านวิชาการ	2. การทดสอบภาควิชาการ ประกอบด้วย วิชาคณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ ภาษาอังกฤษ ภาษาไทยและสังคม
3. ความปกติทางจิต	3. การทดสอบทางจิตวิทยา และการทดสอบวิภาวีสัย
4. ความสมบูรณ์แข็งแรงและความเหมาะสมของร่างกาย	4. การเอกซเรย์ทรวงอก การตรวจร่างกาย การตรวจทางห้องทดลอง การตรวจกระจกตา การทดสอบพลศึกษา และการสอบสัมภาษณ์
5. บุคลิกภาพ และความมีไหวพริบปฏิภาณ	5. การสอบสัมภาษณ์



3650623291

จากระบบการคัดเลือกนักเรียนเตรียมทหาร จะยึดหลักคุณธรรมเป็นสำคัญ ในความเสมอภาคเท่าเทียมกัน และยึดหลักความสามารถ โดยผู้สมัครทุกคนจะต้องผ่านระบบการสอบเหมือนกัน ในวันและเวลาเดียวกัน ใช้มาตรฐานแบบเดียวกัน ในการสร้างความยุติธรรมให้เกิดขึ้นในกระบวนการคัดเลือก เพื่อให้ผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ สติปัญญาดี และมีร่างกายที่แข็งแรงเหมาะสมที่จะรับราชการทหารต่อไปในอนาคต ดังคำกล่าวที่ว่า “put the right man in the right job”

3) เกณฑ์การคัดเลือก

การเข้ามาเป็นบุคลากรของกองทัพจะต้องผ่านการสอบคัดเลือกเป็นนักเรียนเตรียมทหารใน ส่วนของกองทัพบก ซึ่งนับเป็นจุดเริ่มต้นของกระบวนการผลิตนายทหารใหม่ ซึ่งจำเป็นต้องคัดเลือกผู้ที่มีคุณสมบัติเหมาะสมต่อการเป็นนักเรียนนายร้อย (โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า, 2558) กล่าวคือ จะต้องเป็นผู้มีอายุไม่ต่ำกว่า 16 ปี และไม่เกิน 18 ปี สำเร็จการศึกษาชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 หรือเทียบเท่า มีสัญชาติไทย มีสุขภาพสมบูรณ์แข็งแรงทั้งร่างกายและจิตใจ เป็นผู้มีความประพฤติดี ไม่มีลักษณะต้องห้าม หลังจากนั้นจะผ่านระบบการคัดเลือก ซึ่งจะแบ่งออกเป็น 2 รอบ ได้แก่

3.1) การทดสอบทางวิชาการมีทั้งหมด 5 วิชา ได้แก่ คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์

สังคมศึกษา ภาษาไทย และภาษาอังกฤษ มีคะแนนรวม 700 คะแนน โดยผู้ที่จะผ่านการคัดเลือกทาง วิชาการมีเงื่อนไข คือ จะพิจารณาคะแนนภาษาอังกฤษก่อนเป็นลำดับแรก โดยได้คะแนนภาษาอังกฤษ ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 30 หรือคิดเป็น 45 คะแนน ของการทดสอบ หลังจากนั้นจะพิจารณาผู้ที่ได้คะแนน รวมสูงสุดของทุกวิชา โดยผู้ที่สอบผ่านการคัดเลือกจะคิดเป็น 3 เท่าของจำนวนนักเรียนเตรียมทหาร ในส่วนของกองทัพบกที่สามารถรับได้ในปีนั้นๆ ผู้ที่ผ่านเกณฑ์การทดสอบทางวิชาการ จึงจะมีสิทธิ์ ทดสอบในรอบถัดไป

3.2) การทดสอบในรอบที่ 2 จะแบ่งออกเป็น 3 ได้แก่

ส่วนที่ 1 ได้แก่ การตรวจร่างกาย และการตรวจทางห้องทดลอง

ส่วนที่ 2 เป็นการสอบสัมภาษณ์ ท่วงทีวาจาและความเหมาะสม เป็นการพิจารณาตรวจสอบ รูปร่าง ความสมบูรณ์ของร่างกาย ลักษณะท่าทาง ความมองอาจว่องไวและปฏิภาณ ตลอดจน คุณลักษณะอื่นๆ ที่เหมาะสม

ส่วนที่ 3 การสอบพลศึกษา เป็นการทดสอบสมรรถภาพของร่างกาย ความแข็งแรงของ กล้ามเนื้อ ความคล่องตัว ความรวดเร็ว ความอดทน และการไหลเวียนของโลหิต



3650623291

CD 1Thesis 5684478127 dissertation / rev: 02082562 13:21:35 / seq: 21

เกณฑ์การพิจารณาการทดสอบในรอบที่ 2 แบ่งออกเป็น 2 แบบ คือ ในส่วนที่ 1 และ 2 จะใช้เกณฑ์ผ่านและไม่ผ่าน แต่สำหรับในส่วนที่ 3 จะมีเกณฑ์คะแนนกำหนดไว้ ซึ่งมีรายละเอียดอยู่ในภาคผนวก จ ของระเบียบการรับสมัครนักเรียนเตรียมทหารในส่วนของกองทัพบก (โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า, 2562) โดยผู้เข้ารับการทดสอบในรอบที่ 2 นี้ จะต้องทำการทำสอบทั้ง 3 ส่วนให้ครบ จะขาดส่วนหนึ่งส่วนใดไม่ได้ ไม่เช่นนั้นจะถือว่าไม่ผ่านเกณฑ์การทดสอบในรอบที่ 2

นอกจากนี้ยังมีคะแนนพิเศษให้กับบุตรของข้าราชการทหาร ตำรวจ เจ้าหน้าที่ของรัฐ หรือลูกจ้างที่ทำคุณประโยชน์แก่ประเทศชาติ ตามระเบียบกองบัญชาการกองทัพไทย พ.ศ. 2561 มีคะแนนตั้งแต่ร้อยละ 2 จนถึงร้อยละ 10 ของคะแนนเต็ม ตามภาคผนวก ง (โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า, 2562)

เมื่อผ่านการคัดเลือกทั้ง 2 รอบแล้ว ทางโรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า และประกาศผลผู้ผ่านการคัดเลือกทางเว็บไซต์ของโรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้าและกองทัพบก และการติดประกาศบอร์ดรายชื่อที่โรงเรียนนายเรืออากาศนวมินทกษัตริยาธิราช กรุงเทพฯ นักเรียนเตรียมทหารในส่วนของกองทัพบกจะต้องทำสัญญา และเข้าศึกษายังโรงเรียนเตรียมทหารเป็นเวลา 2 ปี โดยใช้หลักสูตรของโรงเรียนเตรียมทหาร พ.ศ. 2554 ซึ่งเทียบได้กับระดับมัธยมศึกษาตอนปลายของกระทรวงศึกษาธิการ เป็นหลักสูตรเฉพาะทางที่เพิ่มวิชาทหารฝึก ของวินัยทหารเข้ามา เพื่อเตรียมความพร้อมในด้านวิชาการ ความรู้ในด้านทหาร และความพร้อมของร่างกายก่อนที่จะเข้าศึกษาต่อยังโรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้าต่อไป กล่าวคือ จะต้องมีการดัดแปลงของโรงเรียนเตรียมทหารไม่ต่ำกว่า 2.00 และคะแนนความประพฤติไม่ต่ำกว่าร้อยละ 60 นักเรียนเตรียมทหารในส่วนของกองทัพบกจึงจะสามารถเข้าศึกษาต่อยังโรงเรียนนายร้อยทหารบก อีก 5 ปี ในระดับปริญญาตรีในสาขาวิศวกรรมศาสตร์บัณฑิต หรือวิทยาศาสตร์บัณฑิต หรือศิลปศาสตรบัณฑิต ซึ่งนักเรียนนายร้อยทุกคนจะมีฐานะเป็นข้าราชการทหาร ตามกฎกระทรวงว่าด้วยการรับราชการทหาร โดยมีสิทธิได้รับเงินเดือน การรักษาพยาบาล การเลี้ยงดู การรับสิ่งอุปกรณ์ต่างๆ ตามที่ทางราชการกำหนด และเมื่อสำเร็จการศึกษาแล้ว จะได้รับคุณวุฒิปริญญาตรีตามสาขาวิชาที่เลือกศึกษา และบรรจุเข้ารับราชการเป็นนายทหารสัญญาบัตรประจำการ ยศร้อยตรี (โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า, 2562)

2.4.2 โรงเรียนนายร้อยของกองทัพบกสหรัฐอเมริกา (United States Military Academy at West Point)

โรงเรียนนายร้อยเวสพอยท์ หรือโรงเรียนนายร้อยของกองทัพบกสหรัฐอเมริกา (United States Military Academy at West Point) มีฐานะเช่นเดียวกับโรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า คือเป็นสถาบันระดับอุดมศึกษาของกองทัพบกของรัฐ มีเป้าหมายของการจัดการศึกษา เพื่อการ

ฝึกอบรม และสร้างนายทหารชั้นสัญญาบัตรที่มีความมุ่งมั่นในการดำรงไว้ซึ่งหน้าที่ เกียรติภูมิและประเทศชาติ และเตรียมความพร้อมสำหรับการประกอบอาชีพเพื่อรับใช้ประเทศในฐานะทหารของสหรัฐอเมริกา หลักสูตรทางวิชาการจึงถูกออกแบบมาเพื่อพัฒนาความเป็นผู้นำ หน้าที่ทางศีลธรรม และความซื่อสัตย์สุจริตต่ออาชีพ และเป็นต้นแบบให้กับโรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า นับตั้งแต่ภายหลังสงครามโลกครั้งที่ 2 เป็นต้นมา โดยโรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้ามีความคาดหวังว่าจะสามารถผลิตนักเรียนนายร้อยได้มีคุณภาพเช่นเดียวกับของอเมริกา (สรศักดิ์ งามขจรกุลกิจ, 2561)

โรงเรียนนายร้อยของกองทัพบกสหรัฐอเมริกา ได้กำหนดคุณลักษณะของผู้เรียนที่พึงประสงค์ เมื่อจบการศึกษาแล้วสามารถประยุกต์ใช้ความรู้และทักษะจากวิชาต่างๆ เพื่อตอบสนองต่อสถานการณ์ที่เกิดขึ้นในโลกปัจจุบัน มีทักษะการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ สามารถวิเคราะห์สถานการณ์ และมีความคิดสร้างสรรค์ นักเรียนที่จบการศึกษาแล้วจะมีคุณสมบัติของการเป็นผู้นำด้วยการเตรียมความพร้อมทางด้านสติปัญญาและความรับผิดชอบทางด้านศีลธรรมที่ทหารพึงมี มีการศึกษาอย่างกว้างขวาง มีทักษะที่จำเป็นต่ออาชีพ มีศีลธรรมอันดี และมีร่างกายที่แข็งแรง นักเรียนมีความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาตนเองในฐานะเจ้าหน้าที่ทหารและพลเมืองของสหรัฐอเมริกา มีระยะเวลาในการศึกษาทั้งหมด 4 ปี นักเรียนทหารได้รับสวัสดิการต่างๆ ได้แก่ ค่าเล่าเรียน ค่ารักษาพยาบาล, ค่าที่พัก, ค่าอาหาร และเงิน 600 เหรียญสหรัฐ สำหรับค่าชุด ค่าหนังสือ และค่าใช้จ่ายทั่วไปอื่นๆ เมื่อสำเร็จการศึกษาแล้ว จะต้องปฏิบัติหน้าที่รับราชการอย่างน้อย 5 ปี

1) คุณสมบัติของผู้สมัคร

ผู้ที่เข้าศึกษาที่โรงเรียนนายร้อยเวสพอยท์จะต้องคุณสมบัติ (United States Military Academy, Online) ดังต่อไปนี้

- 1.1) มีอายุไม่น้อยกว่า 17 ปีบริบูรณ์ แต่ไม่เกิน 23 ปี ของวันที่ 1 กรกฎาคม ของปีที่สมัครเข้าเรียน
- 1.2) มีสัญชาติอเมริกัน
- 1.3) สถานภาพโสด
- 1.4) ไม่อยู่ในระหว่างการตั้งครรภ์
- 1.5) ไม่มีพันธะทางกฎหมายในการรับอุปการะบุตร
- 1.6) สำเร็จการศึกษาระดับเกรด 11

2) กระบวนการคัดเลือก (United States Military Academy, Online)

2.1) สมัครออนไลน์

เข้าไปกรอกเอกสารออนไลน์ที่ Candidate Questionnaire (CQ) เป็นแบบฟอร์มออนไลน์ที่ทางสถาบันใช้ในการคัดกรองผู้สมัครในลำดับแรก ประกอบด้วย คะแนน ACT, SAT หมายเลขประกันสังคม รหัส ETS ของโรงเรียนและที่อยู่ของโรงเรียน เขตรัฐสภาของผู้สมัคร การสมัครออนไลน์จะเปิดให้กับนักเรียนที่ศึกษาในระดับเกรด 11 ประมาณกลางเดือนมกราคมของทุกปี โดยผู้สมัครจะต้องมีคุณสมบัติพื้นฐานและมีต้องมีหมายเลขบัตรประกันสังคมก่อนจึงจะเปิดไฟล์ได้ และต้องเขียนเรียงความและจดหมายแนะนำตัวเพื่อให้คณะกรรมการรับเข้าศึกษาพิจารณา (Hanser and Oguz, 2015) มีทั้งหมด 3 ข้อ ดังนี้

2.1.1) ทำไมคุณถึงอยากเข้าศึกษาต่อยังโรงเรียนนายร้อยทหารบก สหรัฐอเมริกา และรับราชการทหาร จงอธิบาย

2.1.2) อะไรคือคุณสมบัติที่สำคัญที่สุดที่ทำให้ประสบความสำเร็จในการเป็นนักเรียนนายร้อยทหารบกสหรัฐอเมริกา และในฐานะนายทหาร

2.1.3) โรงเรียนนายร้อยทหารบก และกองทัพบกของสหรัฐอเมริกา ให้ความสำคัญเกี่ยวกับภาวะผู้นำ ในการเคารพและยอมรับในความหลากหลาย ทำอย่างไรคุณถึงจะประสบความสำเร็จในการทำงานร่วมกับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีความแตกต่างทั้งในเรื่องเพศ สีผิว เชื้อชาติ และ/หรือศาสนา

ในขั้นตอนการกรอกใบสมัครออนไลน์ สามารถคัดกรองผู้มีคุณสมบัติเหมาะสมในด้านวิชาการ โดยพิจารณาจากคะแนน SAT หรือ ACT และคะแนนการจัดลำดับสถานศึกษา รวมทั้งศักยภาพความเป็นผู้นำ โดยพิจารณาจากกิจกรรมด้านกีฬา กิจกรรมนอกหลักสูตร และการประเมินจากครูหรือเจ้าหน้าที่ในสถานศึกษาเดิม ผู้สมัครที่มีคุณสมบัติตรงตามความต้องการของโรงเรียนนายร้อย West Point แล้ว ทางโรงเรียนจะติดต่อกลับเพื่อให้ผู้สมัครดำเนินการในขั้นต่อไป

2.2) ติดต่อด่วนภาคสนามของผู้สมัคร

ตัวแทนภาคสนาม คือ อาสาสมัครของ West Point ที่อยู่ในพื้นที่ต่างๆ โดยผู้สมัครแต่ละคนจะต้องทำการติดต่อกับตัวแทนภาคสนาม เพื่อดำเนินการในขั้นต่อไป โดยผู้สมัครสามารถค้นหาตัวแทนภาคสนามในพื้นที่ของคุณได้ที่ Field Force representative



2.3) เข้าร่วมทำกิจกรรม ประสบการณ์ของผู้นำภาคฤดูร้อน (The Summer Leaders Experience)

กิจกรรมประสบการณ์ของผู้นำภาคฤดูร้อน (SLE) เป็นกิจกรรมทางเลือก (ไม่ได้บังคับ) มีระยะเวลาในการจัดประมาณ 1 สัปดาห์ จะเปิดรับสมัครตั้งแต่กลางเดือนมกราคมถึง 31 มีนาคมของทุกปี จะจัดในช่วง 2 สัปดาห์แรกของเดือนมิถุนายนของทุกปี ได้แก่ ช่วงที่ 1 ระหว่าง 1-7 มิถุนายน และ ช่วงที่ 2 ระหว่าง 8-14 มิถุนายน โดยในแต่ละช่วงจะรับเพียง 500 คนเท่านั้น และผู้สมัครจะต้องเสียค่าจ่ายเองทั้งหมด 400 เหรียญ กิจกรรม SLE จะทำให้นักเรียนได้เรียนรู้ทางด้าน 1) วิชาการ ได้แก่ วิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ วิศวกรรม มนุษยศาสตร์ ภาษาสมัยใหม่และจิตวิทยา 2) การทหาร ได้แก่ การฝึกสมรรถภาพทางกาย การฝึกใช้อาวุธ หลักสูตร/กิจกรรมวัดใจ หลักสูตรการสร้างภาวะผู้นำ และ 3) ด้านกีฬาและสังคม คือการแข่งขันกีฬาภายในและกิจกรรมทางสังคม ทำให้นักเรียนรู้จักการมีปฏิสัมพันธ์ในสังคม รุ่นพี่นักเรียนนายร้อย West Point ยังจะมีโอกาสถามคำถามเกี่ยวกับโรงเรียนและกองทัพอีกด้วย กิจกรรมต่างๆ เหล่านี้ จะทำให้นักเรียนรู้ว่าโรงเรียนทหารนั้นมีความเหมาะสมกับตนเองหรือไม่ โดย SLE ไม่ใช่เงื่อนไขสำหรับการรับเข้าศึกษาแต่อย่างใด

2.4) สมัครขอรับการเสนอชื่อ

ผู้สมัครเข้าเป็นนักเรียนนายร้อยจะต้องได้รับการเสนอชื่อให้เข้าศึกษาในโรงเรียนเหล่าทัพสหรัฐอเมริกา การเสนอชื่อมีสองประเภท ได้แก่ การเสนอชื่อโดยรัฐสภา (จากผู้แทนรัฐของผู้สมัครหรือหนึ่งในวุฒิสมาชิกของรัฐของผู้สมัคร) และจากการเสนอชื่อซึ่งเป็นสิทธิประโยชน์ที่เกิดจากการสูญเสียระหว่างปฏิบัติราชการ (Service-Connected) และเอกสารจะต้องส่งภายในวันที่ 31 มกราคมของปี ที่ผู้สมัครจะเข้าศึกษา

2.5) ทำแบบทดสอบ

ผู้สมัครต้องทำและส่งผลการทดสอบไปที่ West Point ประกอบด้วย การทดสอบทางการแพทย์ (DoDMERB) ผลการทดสอบสมรรถภาพทางกาย คะแนน SAT และ ACT ที่มีส่วนของการเขียน (Writing) ด้วย รายละเอียดมีดังนี้

2.5.1) การทดสอบทางการแพทย์ (DoDMERB)

คณะกรรมการตรวจสอบทางการแพทย์ของกระทรวงกลาโหมหรือที่เรียกว่า "DoDMERB" จะส่งจดหมายเพื่อแจ้งสถานที่และวันที่สอบ สถานที่สอบอาจจะเป็นสถานพยาบาลของพลเรือนหรือสถานที่ของกองทัพ กองทัพอากาศ หรือกองทัพเรือที่อยู่ใกล้บ้านของผู้สมัคร เป็นการทดสอบทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ คือ การตรวจร่างกาย และทำแบบทดสอบทางจิตวิทยา หลังจากสอบเสร็จ ผลสอบจะถูกส่งกลับไปยังผู้สมัคร



3650623291

2.5.2) การทดสอบสมรรถภาพทางกาย

การทดสอบสมรรถภาพทางกาย (Candidate Fitness Assessment : CFA) ซึ่งเป็นหนึ่งในข้อกำหนดของการเข้าศึกษายังโรงเรียนกองทัพบก กองทัพอากาศกองทัพเรือ และพาณิชย์นาวีของประเทศสหรัฐอเมริกา การทดสอบ CFA เป็นการทดสอบร่างกายด้านความแข็งแรง (strength) ความคล่องแคล่ว (agility) ความเร็ว (speed) และความทนทาน (endurance) ซึ่งการทดสอบนี้จะถูกนำไปประเมินความสามารถของผู้สมัครในการเข้าร่วมโปรแกรมพัฒนาด้านร่างกายของโรงเรียนเหล่าทัพต่างๆ ผลการทดสอบ CFA นั้น มีความสำคัญต่อการประเมินโดยรวมของผู้สมัคร ดังนั้นผู้สมัครควรฝึกฝนและเตรียมตัวให้พร้อมกับการทดสอบ CFA ทั้ง 6 สถานี

การทดสอบ CFA ทั้ง 6 สถานี ประกอบไปด้วย

- 2.5.2.1) การปาลูกบาสเกตบอล (จากท่าคุกเข่า)
- 2.5.2.2) การดึงข้อแบบคว่ำมือ หรือการห้อยตัว
(ทางเลือกกรณีผู้สมัครเป็นผู้หญิง)
- 2.5.2.3) การจับเวลาวิ่งไป-กลับระยะ 40 หลา
- 2.5.2.4) การลุกนั่งในเวลา 2 นาที
- 2.5.2.5) การดันพื้นในเวลา 2 นาที
- 2.5.2.6) การวิ่งระยะทาง 1 ไมล์

ผู้ที่สามารถเป็นผู้จัดการทดสอบ CFA ได้แก่ ครูพลศึกษา เจ้าหน้าที่ประสานงานทางทหาร นายทหารชั้นสัญญาบัตรหรือนายทหารชั้นประทวน อาจารย์ทางด้านวิทยาศาสตร์ทางทหาร ครูฝึกของหลักสูตร Junior Reserve Officers' Training Corps (JROTC)

2.5.3) ผลการสอบ SAT และ ACT ที่มีส่วนของการเขียน (Writing)

การทดสอบทั้ง SAT และ ACT ต้องกำหนดเวลาและต้องมีส่วนของการเขียน (Writing) ด้วย จึงจะได้รับการพิจารณา สามารถทำการทดสอบได้หลายครั้ง โดยจะใช้ผลคะแนนที่ดีที่สุด

2.6) กำหนดการเข้าเยี่ยมชม West Point

การเข้าเยี่ยมชม West Point จะทำให้ผู้สมัครเห็นด้วยว่าตัวเองว่าเหตุใดจึงทำให้ West Point เป็นหนึ่งในสถาบันการศึกษาระดับปริญญาตรีและสถาบันสำหรับการพัฒนาผู้นำที่ดีที่สุดของประเทศ ซึ่งมีการจัดเข้าเยี่ยมชมในระหว่างปีการศึกษา ได้แก่ การบรรยายสรุปชีวิตของนักเรียนนายร้อยโดย



3650623291

CD :Thesis 5684478127 dissertation / rev: 02082562 13:21:35 / seq: 21

นักเรียนนายร้อยชั้นปีที่ 1 การได้เดินเที่ยวไปพร้อมนักเรียนนายร้อย การได้มีโอกาสเข้าร่วมชั้นเรียน การรับประทานอาหารกลางวันในโรงอาหารของนักเรียนนายร้อย การบรรยายสรุปข้อมูลการรับสมัคร การบรรยายสรุปข้อมูลของสมาคมผู้ปกครอง การประเมินผลรายบุคคลโดยเจ้าหน้าที่รับสมัครเข้าศึกษา

2.7) ตรวจสอบเอกสารการสมัครให้เรียบร้อยสมบูรณ์

ควรตรวจสอบสถานะการสมัครและและการจัดส่งเอกสารที่กำหนดไว้เรียบร้อยแล้ว โดยทาง West Point จะไม่อนุญาตให้ส่งเอกสารหลังจากระยะเวลาการรับสมัคร เอกสารทั้งหมดจะต้องส่งภายในวันที่ 28 กุมภาพันธ์ ของปีที่สมัครนั้นๆ ซึ่งได้แก่ ผลการศึกษา (Transcripts) การประเมินโดยเจ้าหน้าที่ของโรงเรียน (School official evaluation) สถานะทางการเงินของผู้สมัคร (Candidate statement) ผลการทดสอบสมรรถภาพทางกายของผู้สมัคร (Candidate Fitness Assessment) ผลการทดสอบทางการแพทย์ (Medical Exam (DoDMERB) และเอกสารการขอรับการเสนอชื่อ (Nominations)

2.8) การสัมภาษณ์

เมื่อผ่านการทดสอบในกระบวนการข้างต้นทั้งหมดแล้ว และผู้สมัครมีคุณสมบัติตรงตามที่กองทัพต้องการ โรงเรียนนายร้อยทหารบกสหรัฐอเมริกา จะประกาศผลการคัดเลือกรอบแรก และกำหนดวันสัมภาษณ์

3) เกณฑ์การคัดเลือก (Hanser and Oguz, 2015) มีดังนี้

3.1) ความสามารถทางวิชาการ (Academic Ability) พิจารณาจากคะแนน ACT หรือ SAT และลำดับของโรงเรียน (High School Rank Convert Score: HSRCS) โดยคิดเป็นร้อยละ 60

3.2) ศักยภาพความเป็นผู้นำ (Leadership Potential) พิจารณาจากคะแนน CLS (the Community Leadership Score) โดยคิดเป็นร้อยละ 30

3.3) ความแข็งแรงของสภาพร่างกาย (Physical Aptitude) โดยคิดเป็นร้อยละ 10

รายละเอียดขององค์ประกอบแต่ละส่วน มีดังนี้

3.1) คะแนนความสามารถทางวิชาการ (Academic Score) คิดเป็นร้อยละ 60

3.1.1) คะแนน SAT และ ACT

โรงเรียนนายร้อยทหารบก West Point จะพิจารณาคะแนนที่ดีที่สุดของ SAT หรือ ACT มาใช้เป็นเกณฑ์ในการพิจารณาคะแนนความสามารถทางวิชาการ

3.1.2) คะแนนจากการจัดลำดับสถานศึกษา โดย West Point จะเปลี่ยนลำดับของโรงเรียนเป็นคะแนน (High School Rank Convert Score: HSRC) โดยพิจารณาลำดับที่และจำนวนของผู้เรียนในห้องเรียน หากผู้สมัครมีลำดับคะแนนที่สูงในห้องเรียนที่มีจำนวนมากก็จะได้คะแนนสูง

3.2) คะแนนศักยภาพความเป็นผู้นำ (Leadership Potential) คิดเป็นร้อยละ 30 พิจารณาจากคะแนนความเป็นผู้นำ (The Community Leadership Score) ซึ่งคะแนนดังกล่าวได้มาจากการพิจารณาข้อมูลใน 3 ด้านคือ

3.2.1) กิจกรรมด้านกีฬา (Athletic Activities)

ผู้สมัครมีส่วนร่วมและประสบความสำเร็จในการแข่งขันกีฬา มีคะแนนในช่วงระหว่าง 200 - 800 คะแนน ดังคำอธิบายในตารางที่ 7

ตารางที่ 7 ระดับของกิจกรรมทางกีฬาและคะแนนการคัดเลือกของโรงเรียนนายร้อยกองทัพบกสหรัฐอเมริกา

ระดับของกิจกรรมทางกีฬา	คะแนน
1. ความเป็นเลิศทางด้านกีฬา (ในชาวอเมริกันทั้งหมด, เป็นตัวจริงของการคัดเลือกนักกีฬาเบสบอล/ซอฟต์บอล, บาสเกตบอล, หรือฟุตบอล) และได้เกียรติยศอันดับที่ 1 หรือ 2 ทางด้านกีฬาหรือได้ระดับคะแนนของการทดสอบ CFA มากกว่า 650	800
2. เป็นตัวจริงของการคัดเลือกนักกีฬาประเภทเดี่ยว (นอกจากเบสบอล/ซอฟต์บอล, บาสเกตบอล, หรือฟุตบอล) เป็นกัปตันกีฬาเบสบอล/ซอฟต์	700

ระดับของกิจกรรมทางกีฬา	คะแนน
บอล, บาสเกตบอล, หรือฟุตบอล เป็นกัปตันทีมของ 2 ประเภทกีฬาหรือมากกว่า (ไม่นับกีฬาเบสบอล/ซอฟต์บอล, บาสเกตบอล, หรือฟุตบอล ที่มีสมาชิกจำนวน 100 คน)	
3. เป็นกัปตันทีม (ไม่นับกีฬาเบสบอล/ซอฟต์บอล, บาสเกตบอล, หรือฟุตบอล) เป็นตัวแทนของมหาวิทยาลัยรับและได้รับรางวัล ประเภทvarsity letter ในกีฬาเบสบอล/ซอฟต์บอล, บาสเกตบอล หรือฟุตบอล) ได้รับรางวัล ประเภท varsity letter ของ 2 ประเภทกีฬาหรือมากกว่า	600
4. ได้รับรางวัล ประเภทvarsity letter ในกีฬาประเภทเดียว (ไม่นับกีฬาเบสบอล/ซอฟต์บอล, บาสเกตบอล, หรือฟุตบอล)	500
5. มีส่วนร่วมเป็นตัวแทนของมหาวิทยาลัยแต่ไม่ได้รับรางวัล	400
6. มีส่วนร่วมเป็นตัวแทนรุ่นเยาว์และกีฬาทีมอื่น ๆ ของมหาวิทยาลัย (ไม่รวมกีฬาภายใน)	300
7. ผู้สมัครไม่มีส่วนร่วมและไม่มีหลักฐานที่แสดงถึงความสนใจในกีฬา	200

ที่มา: Hanser and Oguz, 2015

3.2.2) กิจกรรมนอกหลักสูตร (Extracurricular Activities)

โดยพิจารณาจากการมีส่วนร่วมของผู้สมัครในการทำกิจกรรมนอกหลักสูตรของโรงเรียน มีคะแนนในช่วงระหว่าง 200 - 800 คะแนน ดังคำอธิบายในตารางที่ 8

ตารางที่ 8 ระดับของกิจกรรมนอกหลักสูตรและคะแนนการคัดเลือกของโรงเรียนนายร้อยกองทัพบก
สหรัฐอเมริกา

ระดับของกิจกรรมนอกหลักสูตรและคะแนน	คะแนน
1. เป็นเยาวชนที่มีความโดดเด่นด้วยการเข้าร่วมกิจกรรมหรือได้รับเกียรติ 4 ครั้ง และได้รับรางวัลจากกิจกรรมนอกหลักสูตรที่เลือกไว้ (แต่ละรายการมีมูลค่า 600 คะแนนหรือมากกว่านั้น)	800
2. เป็นประธานสถานนักเรียน มีส่วนร่วมกิจกรรมหรือได้รับเกียรติ 3 ครั้ง และได้รับรางวัลจากกิจกรรมนอกหลักสูตรที่เลือกไว้ (แต่ละรายการมีมูลค่า 600) เข้าร่วมอบรมเยาวชนแห่งชาติ (Boys/Girls Nation)	700
3. ประธานนักเรียนชั้นมัธยมปลาย เป็นหัวหน้าบรรณาธิการของสิ่งพิมพ์ของโรงเรียน มีการเข้าร่วมอบรมเยาวชนแห่งชาติ (Boys / Girls State), ได้รับรางวัลจากประธานสมาคมเกียรติยศแห่งชาติหรือได้รับรางวัลระดับชาติหรือรัฐ ได้รางวัล Eagle Scout (Boy Scouts) หรือ Gold Award (Girl Scouts) มีส่วนร่วมกิจกรรมหรือได้รับเกียรติ 3 ครั้ง และได้รับรางวัลจากกิจกรรมนอกหลักสูตรที่เลือกไว้ (แต่ละรายการมีมูลค่า 500)	600
4. เข้าร่วมกิจกรรมกับสำนักงานอย่างน้อยหนึ่งแห่งในองค์กรที่ได้รับการคัดเลือกระดับปานกลาง เข้าร่วมในกิจกรรมหรือได้รับรางวัลจากองค์กรที่ได้รับการคัดเลือกระดับปานกลาง มีใบอนุญาตนักบินส่วนตัว	500
5. เข้าร่วมในกิจกรรมหรือได้รับรางวัลจากองค์กรที่ได้รับการคัดเลือกแบบจำกัดไว้	400
6. เข้าร่วมทำกิจกรรมที่จัดไว้แล้วบ้าง	300
7. ไม่ได้เข้าร่วมกิจกรรมเลย	200

ที่มา: Hanser and Oguz, 2015

3.2.3) คะแนนจากการประเมินของเจ้าหน้าที่ในสถานศึกษา (Faculty Appraisal Score)

ผู้สมัครจะได้คะแนน FAS มากหรือน้อยขึ้นอยู่กับ การประเมินความสามารถของผู้สมัคร โดยครูผู้สอนในวิชาภาษาอังกฤษ คณิตศาสตร์ หรือฟิสิกส์/เคมี โดยระดับความสามารถของผู้สมัครใน 12 ด้านต่อไปนี้

- 3.2.3.1) การแสดงออกและความห่วงใยในสวัสดิภาพของผู้อื่น
- 3.2.3.2) การทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพกับกลุ่มเป้าหมาย
- 3.2.3.3) มีอิทธิพลต่อคนอื่น ๆ ในลักษณะที่เป็นบวก
- 3.2.3.4) สื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพในขณะอภิปรายต่อหน้า
- 3.2.3.5) สื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพในการทำงานเขียน
- 3.2.3.6) เป็นตัวอย่างของการปฏิบัติที่ดีสำหรับผู้อื่น
- 3.2.3.7) ตั้งเป้าหมายของความสำเร็จระดับสูงสำหรับการทำงานต่างๆ ของ

ตนเอง

- 3.2.3.8) รักษาความสงบและดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพภายใต้ความ

กดดัน

- 3.2.3.9) สามารถทำกิจกรรมโดยไม่ต้องละเลยการทำงาน/หรือความรับผิดชอบ

ที่มีในโรงเรียน

- 3.2.3.10) แสวงหาความท้าทายทางวิชาการ (รักษารายการหรือแสวงหาความรู้

เพิ่มเติม)

- 3.2.3.11) ปฏิบัติต่อเหตุการณ์ต่างๆตามข้อเท็จจริง

- 3.2.3.12) ยอมรับความรับผิดชอบอย่างเต็มที่ในการกระทำของตนเอง

นอกจากนี้เจ้าหน้าที่ และครูจะถูกขอให้เขียนความรู้สึกที่มีต่อความสามารถของผู้สมัคร

ด้วย

3.3) ความแข็งแรงของสภาพร่างกาย (Physical Aptitude) คิดเป็นร้อยละ 10

โดยพิจารณาจาก Physical Aptitude Test ซึ่งจะทดสอบ ความแข็งแรง, ความคล่องตัว, ความเร็วและความอดทน จากการทดสอบ CFA ทั้ง 6 สถานี

2.4.3 โรงเรียนนายร้อยรวมเหล่าออสเตรเลีย (The Australian Defence Academy - ADFA) และโรงเรียนนายร้อยทหารบกออสเตรเลีย (Royal Military College (RMC) - Duntroon)

โรงเรียนนายร้อยรวมเหล่าออสเตรเลีย และโรงเรียนนายร้อยทหารบกออสเตรเลีย เป็นสถาบันการศึกษาหลักที่มุ่งผลิตนายทหารสัญญาบัตรของกองทัพออสเตรเลีย โดย ADFA จะมีลักษณะคล้ายกับโรงเรียนเตรียมทหาร คือเป็นการเรียนผสม 3 เหล่าทัพ ได้แก่ ทหารบก ทหารเรือ และทหารอากาศ มีวัตถุประสงค์เพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับการฝึกศึกษาในวิชาทหารเบื้องต้น ได้แก่ การฝึก



วินัยและแถวซิด แบบธรรมเนียมทหาร กฎหมายทหาร การยิงปืน การเตรียมร่างกายและพลศึกษา รวมถึงการฝึกความเป็นผู้นำ และการเรียนในระดับปริญญาตรีควบคู่กันไป โดยจะเปิดสอนใน สาขาวิชาศิลปศาสตร์ ธุรกิจศึกษา วิศวกรรมศาสตร์ เทคโนโลยีสารสนเทศ วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (University of New South Wales, 2016, Online) มีคณาจารย์จากมหาวิทยาลัยนิวเซาท์เวลส์ (The University of New South Wales - UNSW) รับผิดชอบในด้านวิชาการ เป็นระยะเวลา 3 ปี ยกเว้นในสาขาวิศวกรรมศาสตร์ จะใช้เวลาเรียนทั้งหมด 4 ปี เมื่อสำเร็จการศึกษาแล้ว จะได้รับการประดับยศเป็นเรือตรี และเรืออากาศตรี (ร้อยเอกนคร สุวรรณธนาสาร, 2553)

1) คุณสมบัติของผู้สมัคร (The Australian Defence Academy, Online)

สำหรับผู้ที่มีความประสงค์จะเข้าศึกษาในโรงเรียนนายร้อยของ ADFA และ RMC จะทำการทดสอบร่วมกันจากส่วนกลางโดยกองบัญชาการทหารสูงสุดออสเตรเลีย โดยคุณสมบัติของผู้มีสิทธิเข้ารับการคัดเลือก มีดังนี้

1.1) สัญชาติออสเตรเลีย

1.2) อายุมากกว่า 16 ครั้ง หรือ 16 ปี (สำหรับ ADFA) ในวันสมัครและต้องมีอายุ 17 ปีในวันเข้ารับการศึกษ

1.3) ต้องอาศัยอยู่ในออสเตรเลียหรือมีภูมิลำเนาที่สามารถตรวจสอบได้ย้อนหลังเป็นเวลา 10 ปี

1.4) ผ่านวิชาภาษาอังกฤษและคณิตศาสตร์ในการศึกษาระดับเกรด 10 (ระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4)

1.5) สุขภาพร่างกายแข็งแรงสมบูรณ์

2) กระบวนการคัดเลือก (The Australian Defence Academy, Online)

กระบวนการในการคัดเลือกของกองทัพออสเตรเลียมีหลายขั้นตอนที่ละเอียดและพิถีพิถัน เพื่อให้ได้บุคลากรที่ตรงกับความต้องการของกองทัพ และตรงกับความต้องการของผู้สมัครมากที่สุด มีขั้นตอนในการคัดเลือก ดังนี้

2.1) กรอกใบสมัครออนไลน์ หรือที่ศูนย์รับสมัครบุคลากรของกองทัพ หรือโทร

131901 ในขั้นตอนนี้จะเป็นการยื่นใบสมัคร เพื่อขอเข้ารับการคัดเลือก เอกสารประกอบด้วย ข้อมูลส่วนตัว ประวัติทางการศึกษา ลักษณะงาน (ถ้ามี) และคณะกรรมการจะทำหน้าที่คัดกรองคุณสมบัติเบื้องต้นว่า ผู้สมัครแต่ละคนมีความเหมาะสมที่จะได้รับการคัดเลือกหรือไม่ หลังจากนั้นจะส่งเอกสารให้ผู้สมัครที่บ้าน เพื่อเข้ารับการคัดเลือกต่อไป

2.2) เข้าร่วมการประชุม YOU (Your Opportunities Unlimited) ที่ศูนย์รับสมัครบุคลากรของกองทัพในท้องถิ่นที่ผู้สมัครอาศัยอยู่ โดยผู้สมัครจะต้องดำเนินการดังต่อไปนี้

2.2.1) ทำแบบสอบถามและแบบทดสอบทางการแพทย์ โดยการสัมภาษณ์จากเจ้าหน้าที่พยาบาล ทั้งนี้จะไม่มีการตรวจสุขภาพ แต่จะได้รับทราบข้อมูลเกี่ยวกับดัชนีมวลกาย (BMI) ที่เหมาะสมสำหรับการสมัครเข้าร่วมกองทัพออสเตรเลีย

2.2.2) ทำแบบทดสอบความถนัด (Aptitude Test) หรือการทดสอบทางจิตวิทยา ประกอบด้วย การทดสอบความสามารถทั่วไปหรือการใช้เหตุผล การทดสอบความสามารถทางคณิตศาสตร์ การทดสอบสำหรับสมัครเป็นนายทหาร เพื่อประเมินทักษะและความสามารถของผู้สมัครมี ทำให้สามารถแนะนำตำแหน่งที่เหมาะสมแก่ผู้สมัครได้ ผู้สมัครบางท่านอาจทำคะแนนไม่ถึงในตำแหน่งที่ต้องการ แต่อาจเหมาะสมกับตำแหน่งอื่นในกองทัพเช่นกัน

2.2.3) การสัมภาษณ์โดยโค้ชอาชีพ เกี่ยวกับหน้าที่และบทบาทที่ผู้สมัครต้องการจะเข้าร่วม ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับผลการทดสอบความถนัด ซึ่งผู้สมัครอาจมีสิทธิ์สมัครตามตำแหน่งที่ตนต้องการหรือไม่ก็ได้ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความเหมาะสมและระดับความสนใจของผู้สมัคร v

2.3) การประเมินผล (Attend Assessment Session) จะทำการประเมินใน 3

ด้าน ประกอบด้วย

2.3.1) การประเมินทางการแพทย์ ได้แก่ 1) การตรวจร่างกาย ได้แก่ การวัดส่วนสูงและน้ำหนัก ทดสอบการได้ยินและการมองเห็นของท่าน การตรวจปัสสาวะ การตรวจคัดกรองความเสี่ยงโรคหัวใจและหลอดเลือด การตรวจคลื่นไฟฟ้าหัวใจ การทดสอบการรับรู้ด้านสี การตรวจสมรรถภาพของปอด ขึ้นอยู่กับตำแหน่งงานที่สมัคร อายุ หรือปัจจัยเสี่ยงทางคลินิก โดยที่ผู้สมัครสวมใส่ได้เพียงชุดชั้นในเท่านั้น 2) ประเมินสมรรถภาพทางกายและความเหมาะสมในการปฏิบัติหน้าที่เฉพาะด้าน 3) การระบุเงื่อนไขทางการแพทย์ที่อาจส่งผลกระทบต่อความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่



และ 4) ทดสอบความยืดหยุ่นทางร่างกาย เช่น การลุกนั่งและดันพื้น หลังจากนั้นจะพบแพทย์เพื่อตรวจสอบประวัติและตรวจร่างกายอีกครั้ง

เมื่อผ่านการประเมินทางการแพทย์ในรอบแรก จะมีการนัดหมายการตรวจเลือด เพื่อตรวจหาเชื้อ HIV, โรคตับอักเสบ B และ โรคตับอักเสบ C

2.3.2) การสัมภาษณ์ทางจิตวิทยา โดยนักจิตวิทยาเป็นการสอบถามรายละเอียดต่างๆ เกี่ยวกับตัวผู้สมัคร เช่น ประวัติการศึกษา การจ้างงาน สถานภาพในครอบครัว กิจกรรมทางสังคมและกีฬา ตลอดจนความสนใจในการเข้าร่วมกับ ADF เพื่อพิจารณาว่าผู้สมัครสามารถใช้ชีวิตในสภาพแวดล้อมทางทหารได้อย่างไร ตรวจสอบการให้คุณค่าและมุมมองชีวิตว่ามีความเข้ากันได้กับกองทัพหรือไม่ รวมทั้งประเมินว่าผู้สมัครมีประสิทธิภาพในตำแหน่งที่เลือกหรือไม่

2.3.3) การสัมภาษณ์เชิงป้องกัน (Defence Interview) โดยนายทหารของกองทัพ เป็นการสัมภาษณ์โดยให้ผู้สมัครได้แสดงความคิดเห็นว่าทำไมจึงต้องการเข้าร่วมกับกองทัพ และแสดงให้เห็นถึงองค์ความรู้เกี่ยวกับงานหรือตำแหน่งที่ต้องการสมัคร เพื่อประเมินความเหมาะสมของตำแหน่งงานและความสามารถในการทนต่อข้อกำหนดของการปฏิบัติหน้าที่ในกองทัพ

2.4) การเข้าร่วมการคัดเลือกเพื่อเป็นนายทหาร เป็นขั้นตอนสำหรับผู้สมัครที่ได้ลงสมัครเป็นนายทหาร คณะกรรมการคัดเลือกนายทหารจะตัดสินใจคัดเลือกจากภาวะความเป็นผู้นำและศักยภาพในการบริหารจัดการ ความสามารถในการมีอิทธิพลและสร้างแรงจูงใจแก่ผู้อื่น ตลอดจนความสามารถในการเรียนรู้ทุกสิ่งทุกอย่างที่จำเป็นในการเป็นนายทหารในกองทัพเรือ กองทัพบกหรือกองทัพอากาศ ณ กรุงแคนเบอร์รา โดยใช้เวลาหลายวัน การทดสอบคุณสมบัติของผู้นำ จะมีการทดสอบในหลายด้านประกอบกัน เช่น แบบฝึกหัดด้านการเขียน การนำเสนอปากเปล่า แบบฝึกหัดแบบกลุ่ม การฝึกภาคปฏิบัติ และการสัมภาษณ์กับคณะกรรมการ เป็นต้น

2.5) การทดสอบสมรรถภาพร่างกาย ผู้สมัครจะต้องมีระดับความแข็งแรงตามพื้นฐานของการออกกำลังกาย เพื่อเป็นการรับมือกับความต้องการทางกายภาพของการฝึกทางทหารเบื้องต้น และเพื่อเป็นการป้องกันการบาดเจ็บอีกด้วย อีกทั้งตลอดการรับราชการ ท่านจำเป็นต้องมีมาตรฐานของสมรรถภาพทางร่างกายที่สูง เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีเกณฑ์มาตรฐานขั้นต่ำกำหนดไว้ ดังนี้



- กองทัพเรือ

ต้นพื้น ผู้หญิง 6 ครั้ง ผู้ชาย 15 ครั้ง ลูกนั่ง 20 ครั้ง วิ่งไปกลับผ่านในระดับ 6.1 (นักทำลายใต้น้ำและนักดำน้ำจะต้องดึงข้อได้ 6 ครั้ง ต้นพื้นได้ 30 ครั้ง ลูกนั่งได้ 25 ครั้ง และวิ่งไปกลับผ่านในระดับ 10.1)

- กองทัพอากาศ

ต้นพื้น ผู้หญิง 4 ครั้ง ผู้ชาย 10 ครั้ง ลูกนั่ง 20 ครั้ง วิ่งไปกลับผ่านในระดับ 6.5 (เจ้าหน้าที่ป้องกันภาคพื้นดินจะต้องต้นพื้นได้ 15 ครั้ง ลูกนั่งได้ 45 ครั้ง และวิ่งไปกลับผ่านในระดับ 7.5)

- กองทัพบก

ต้นพื้น ผู้หญิง 8 ครั้ง ผู้ชาย 15 ครั้ง ลูกนั่ง 45 ครั้ง วิ่งไปกลับผ่านในระดับ 7.5 (การวิ่งไปกลับ 56 ครั้ง หรือ 1,120 เมตร และใช้เวลาประมาณ 6 นาที 30 วินาที) (หน่วยรบพิเศษจะต้องต้นพื้นได้ 30 ครั้ง ลูกนั่งได้ 60 ครั้ง และวิ่งไปกลับผ่านในระดับ 10.1)

2.6) ประกาศผล

2.7) การตรวจสุขภาพขั้นสุดท้าย การตรวจนี้เรียกว่าการรับรองทางการแพทย์ คือการทำเพื่อให้แน่ใจว่าไม่มีการเปลี่ยนแปลงใดๆ ที่อาจส่งผลกระทบต่อความปลอดภัยในการเข้ารับการฝึก โดยจะมีการตอบคำถามเล็กๆ น้อยๆ รวมถึงการวัดความสูงและน้ำหนักของผู้ผ่านการคัดเลือกซ้ำอีกครั้ง การทดสอบปัสสาวะขั้นสุดท้ายสำหรับผู้หญิง และต้องได้รับการฉีควัคซีนตามสนธิสัญญาของกองทัพออสเตรเลีย

2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยทั้งในประเทศและต่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะและการคัดเลือกบุคลากร ผู้วิจัยได้สรุปสาระสำคัญจากการศึกษา แบ่งเป็น 2 หัวข้อ คือ 1) งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะ และ 2) งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการคัดเลือก



2.5.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะ

มีผู้แสดงความคิดเห็นหลายท่าน สามารถสรุปได้ ดังนี้

กระทรวงศึกษาธิการ (2552) กล่าวถึง กรอบสมรรถนะครูแห่งเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ใน ศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วย สมรรถนะและความรับผิดชอบ 11 ประการ ได้แก่ 1) การเตรียมแผนการสอนที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์และพันธกิจของโรงเรียน 2) การสร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ 3) การพัฒนาและใช้ทรัพยากรสำหรับการเรียนการสอน 4) การพัฒนาทักษะการจัดลำดับการคิดระดับสูง ได้แก่ การพัฒนาความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ การพัฒนาทักษะการคิดแบบพินิจพิเคราะห์ การพัฒนาทักษะการคิดเหตุผลตรรกะ และการพัฒนาทักษะการแก้ปัญหาและตัดสินใจ 5) การอำนวยความสะดวกการเรียนรู้ 6) การส่งเสริมค่านิยมด้านศีลธรรมและจริยธรรม 7) ส่งเสริมการพัฒนาชีวิตและทักษะ 8) การวัดและประเมินพฤติกรรมของผู้เรียน 9) การพัฒนาด้านวิชาชีพ 10) การสร้างเครือข่ายกับผู้เกี่ยวข้องโดยเฉพาะผู้ปกครองนักเรียน และ 11) การจัดสวัสดิการและภารกิจแก่นักเรียน

จุฑามาศ แก้วพิจิตร (2553) พบว่า สมรรถนะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารในองค์กรภาครัฐมี 2 ประการ คือ 1) การมีคุณธรรม จริยธรรมและการมีจิตวิญญาณสาธารณะและการควบคุมตนเอง 2) ทักษะด้านการบริหารจัดการ เช่น การมีวิสัยทัศน์ การวางแผนกลยุทธ์ การตัดสินใจ การให้อำนาจผู้อื่น การปรับปรุงประสิทธิภาพของบุคลากรและระบบงาน

อนุชิตร์ แท้สูงเนิน (2554) ได้ศึกษาเรื่องสมรรถนะที่พึงประสงค์ของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ สุขศึกษาและพลศึกษา โดยใช้เทคนิคการวิจัยเชิงอนาคต EDFR (Ethnographic Futures Research) และการสนทนากลุ่ม (Focus Group) ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ สุขศึกษาและพลศึกษา ประกอบด้วย 9 ด้าน ได้แก่ สมรรถนะด้านตนเอง สมรรถนะด้านความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ สมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ สมรรถนะด้านการวิจัย สมรรถนะด้านเทคโนโลยี สมรรถนะด้านการสื่อสาร สมรรถนะด้านการแนะแนวและให้คำปรึกษา สมรรถนะด้านการพัฒนาชุมชน และสมรรถนะด้านการเป็นผู้นำ

กองทัพอากาศ (2555) ได้ประกาศสมรรถนะของกำลังพลกองทัพอากาศ เพื่อใช้เป็นแนวทาง ในการพัฒนากำลังพลได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย สมรรถนะหลักและสมรรถนะด้านการ บริหารจัดการ สมรรถนะหลัก หรือ RTAF มี 4 ประการ ประกอบด้วย พร้อมปฏิบัติการกิจ ทำงาน เป็นหนึ่งเดียว มุ่งผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมาย และสร้างความท้าทายด้วยนวัตกรรม สำหรับสมรรถนะ ด้านการบริหารจัดการ จะมีองค์ประกอบย่อยทั้งหมด 14 ประการ ได้แก่ มีวิสัยทัศน์ ตัดสินใจและ แก้ปัญหา ทักษะการเจรจาต่อรอง ทักษะการบริหารเชิงกลยุทธ์ วางแผนเชิงกลยุทธ์ ทักษะการ



3650623291

CD :Thesais 5684478127 dissertation / rev: 02082562 13:21:35 / seq: 21

วิเคราะห์และติดตามงาน ทักษะการติดต่อสื่อสาร กำกับดูแล มีความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน มีความถูกต้องและความละเอียดรอบคอบ มีส่วนร่วมในการทำงานร่วมกับผู้อื่น ทักษะในการปฏิบัติงาน ทักษะการใช้ภาษา และภาวะผู้นำ

ฉัตรชัย หวังมีจงมี (2560) ได้ศึกษาเรื่อง สมรรถนะครูไทยในศตวรรษที่ 21 โดยใช้แนวทางการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ เก็บข้อมูลด้วยวิธีการสัมภาษณ์เชิงลึกจากผู้ให้ข้อมูลจำนวน 6 ท่าน ซึ่งผู้ทรงคุณวุฒิทั้งหมดมีความเห็นตรงกันว่าโลกมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว และครูผู้สอนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานบางคนยังไม่สามารถก้าวทันกับการเปลี่ยนแปลง ทำให้ประสบปัญหาสำคัญ 2 ประการ คือ 1) ครูยังคงใช้รูปแบบการสอนแบบดั้งเดิม และ 2) ครูผู้สอนขาดจิตวิญญาณความเป็นครู สำหรับสมรรถนะครูผู้สอนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานในศตวรรษที่ 21 มี 7 สมรรถนะ ประกอบด้วย 1) สมรรถนะด้านการจัดการเรียนการสอนโดยยึดนักเรียนเป็นศูนย์กลาง 2) สมรรถนะด้านการวัดประเมินผลเพื่อการพัฒนา และคำนึงถึงความแตกต่างหลากหลายระหว่างบุคคล 3) สมรรถนะด้านคอมพิวเตอร์ เทคโนโลยี และการรู้เท่าทันสื่อ 4) สมรรถนะด้านคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณในวิชาชีพ 5) สมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีม และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน 6) สมรรถนะด้านการข้ามวัฒนธรรม และ 7) สมรรถนะด้านการเป็นผู้อำนวยความสะดวกและแนะแนวทาง

แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า สมรรถนะเปรียบเสมือนเป้าหมายในการพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพ และเมื่อบุคลากรเป็นบุคคลคุณภาพแล้วจะส่งผลให้องค์กรนั้นประสบความสำเร็จต่อไป จากงานวิจัยสมรรถนะพื้นฐานที่ทุกองค์กรหรือหน่วยงานกำหนดให้มีในยุคปัจจุบัน ประกอบด้วย สมรรถนะด้านความรู้ สมรรถนะด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ สมรรถนะด้านการบริหารจัดการ และสมรรถนะด้านการเป็นผู้นำ

2.5.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการคัดเลือก

แบ่งออกได้ 2 ประเด็น คือ 1) งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการคัดเลือก และ 2) งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบการคัดเลือกเลือก รายละเอียด ดังนี้

2.5.2.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการคัดเลือก

จิตรลดา พรงาม (2549) กล่าวถึง การพัฒนาแบบทดสอบอิเล็กทรอนิกส์สำหรับการวัดความฉลาดทางอารมณ์ และความฉลาดในการฝ่าฟันอุปสรรค เพื่อการคัดเลือกบุคลากร ด้วยการสร้างข้อ



3650623291

คำถามสำหรับการประเมิน EQ และ AQ ประกอบด้วย แบบทดสอบความฉลาดในการฝ่าวิกฤต (AQ) ตามเกณฑ์วัดของ Stoltz และแบบทดสอบความฉลาดทางอารมณ์ (EQ) ตามเกณฑ์การวัดของ Goleman, Bar-On และกรมสุขภาพจิต ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาแบบทดสอบในรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์นี้ ทำให้ได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์สำหรับใช้ประกอบการตัดสินใจในการคัดเลือกบุคลากร

เหมวดี บรรเทา (2551ก, 2551ข) กล่าวถึง ระบบการสรรหาและเลือกสรรบุคคลเข้ารับราชการของประเทศเกาหลีใต้ มีความคล้ายคลึงกับประเทศไทย กล่าวคือ อาชีพรับราชการเป็นที่นิยมอย่างมากในกลุ่มคนเก่งที่สำเร็จการศึกษาจากมหาวิทยาลัยชั้นนำ เนื่องจากเป็นอาชีพที่มีเกียรติ และความมั่นคงสูง รวมทั้งมีรายได้ใกล้เคียงกับภาคเอกชน ทำให้ในแต่ละปีมีผู้สมัครสอบเป็นจำนวนมาก ทำให้สามารถคัดเลือกผู้สมัครที่มีคุณภาพเข้าสู่ระบบราชการ สำหรับการคัดเลือกได้มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศ ตั้งแต่การประกาศรับสมัคร การประกาศรายชื่อผู้มีสิทธิ์เข้าสอบ ตลอดจนการประกาศผลสอบผ่านทางระบบอินเทอร์เน็ตเช่นเดียวกับประเทศไทยที่ดำเนินการอยู่ แต่ของประเทศเกาหลีใต้ ผู้สมัครสอบสามารถชำระค่าสมัครสอบผ่านระบบอินเทอร์เน็ต หรือโทรศัพท์มือถือ มีการประกาศผลสอบเป็นรายบุคคลผ่านระบบ SMS สำหรับการทดสอบจะแบ่งออกเป็น 3 รอบ ได้แก่ 1) การทดสอบความสามารถทางการคิด (Public Service Aptitude Test) 2) การทดสอบวิชาเฉพาะตำแหน่ง เป็นข้อสอบปรนัยสำหรับตำแหน่งต่ำกว่าปริญญาตรี และการสอบข้อเขียน (Paper and Pencil) สำหรับตำแหน่งระดับปริญญาตรี และ 3) การสอบสัมภาษณ์

รัตนภรณ์ บุตรเนียร (2551) ได้ศึกษาเรื่อง กลยุทธ์การสรรหาและคัดเลือกบุคลากรให้มีประสิทธิภาพและทันต่อความต้องการ กรณีศึกษา AAA ซึ่งเป็นรัฐวิสาหกิจสาขาสาธารณูปโภค ดำเนินธุรกิจเกี่ยวกับพลังงานไฟฟ้า ในเขตกรุงเทพฯและปริมณฑล โดยมีการเก็บข้อมูลใน 2 ส่วน คือ การสัมภาษณ์ผู้บริหาร ผู้อำนวยการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์และผู้อำนวยการในสายงานที่เกี่ยวข้อง และทำแบบสอบถามจากพนักงานระดับปฏิบัติการ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการสรรหาและคัดเลือกมากที่สุด คือ ปัจจัยด้านระบบการสรรหาและคัดเลือก ซึ่งถ้าองค์กรไม่มีการวางแผนในเรื่องการสรรหาและคัดเลือกจะทำให้เกิดปัญหาในเรื่องการสรรหาคนไม่ได้ตามต้องการ หน่วยงานไม่ได้คนตามที่ร้องขอ ซึ่งถ้าสามารถแก้ไขปัญหา ณ จุดนี้ จะสามารถสรรหาคนได้มีคุณภาพ และได้คนตามความต้องการ



สำนักงาน ก.พ. (2552) กล่าวถึง การสรรหาและคัดเลือกบุคคลเข้ารับราชการของประเทศ ได้เห็น พบว่า ประชาชนได้หันส่วนใหญ่นิยมสมัครเข้ารับราชการ เพราะเห็นว่าเป็นอาชีพที่มีเกียรติ ระบบการคัดเลือกจะมีการแบ่งแยกตำแหน่งออกเป็นชั้นยศ ได้แก่ Senior คือ ระดับ 10-14 Junior คือ ระดับ 6-9 และ Elementary คือ ระดับ 1-5 มีสภาการสอบเป็นหน่วยงานกลาง มอบหมายให้ กระทรวงหรือหน่วยงานของรัฐเป็นผู้วางแผนและดำเนินการทดสอบ โดยใช้ระบบแข่งขัน และต่อต้าน ระบบอุปถัมภ์ทางการเมือง

กิตติ มิลาเอียง (2559) ได้นำเสนอแนวคิดเกี่ยวกับการสรรหาและการคัดเลือกบุคลากรใน องค์การภาครัฐยุคใหม่ นอกเหนือจากความรู้ ความสามารถ ทักษะในตัวบุคคลและความเหมาะสมกับ ตำแหน่งงานแล้ว สิ่งที่ต้องพิจารณาเพิ่มเติมคือ การพิจารณาว่าผู้สมัครนั้นสามารถทำงานเข้ากันได้ กับวัฒนธรรมขององค์การหรือไม่ เพราะวัฒนธรรมองค์การเป็นสิ่งที่หล่อหลอมให้บุคลากรทุกส่วน สามารถรับนโยบายและสอดประสานการทำงานให้อยู่ในทิศทางเดียวกันจนบรรลุเป้าหมายได้ อีกทั้ง ยังเป็นเหมือนแนวทางในการกำเนิดทัศนคติ ค่านิยม หลักการ ความประพฤติ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการ ทำงานภาครัฐ ซึ่งเป็นการจ้างงานระยะยาว หากภาครัฐที่ได้บุคลากรไม่เหมาะสมกับวัฒนธรรม องค์การ จึงถือเป็นความล้มเหลวของกระบวนการสรรหาและคัดเลือก เพราะแม้องค์การจะได้ผู้ที่มี ความสามารถ มีความคิดสร้างสรรค์ดี มีความสามารถในการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า ภาระหรือร้อนใน การทำงานอย่างเต็มเปี่ยม แต่บุคลากรผู้นั้นไม่สามารถปรับตัวให้เข้ากับวัฒนธรรมองค์การได้ การ ทำงานให้กับองค์การก็จะมีปัญหา และสร้างความลำบากใจให้แก่ทั้งตัวผู้ปฏิบัติงานเองและผู้บริหาร ขององค์การ

Kaiser, Dewan and Mansoor (2007) มีความเห็นว่า การพัฒนากระบวนการคัดเลือก และการรับเข้าศึกษา มีความสำคัญพอๆ กับการพัฒนาหลักสูตร ฉะนั้นจึงต้องมีการพัฒนากระบวนการ คัดเลือกและยุติธรรมที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้ โดยกระบวนการคัดเลือกวิทยาลัยการแพทย์ Shifa ตั้งอยู่บนหลักการพื้นฐานสำคัญ 5 ประการคือ 1) การใช้วิธีการคัดเลือกตามเกณฑ์พื้นฐาน โดย พิจารณาจากความรู้วิชาการและภูมิหลังส่วนบุคคล เพื่อพิจารณาถึงความสามารถของผู้สมัครด้าน สติปัญญา เทคนิคในการพัฒนาการเรียนรู้ แรงจูงใจและโอกาสในการเรียนรู้ อย่างไรก็ตามหลักการ พิจารณาดังกล่าวอาจไม่บ่งบอกกว่านักเรียนมีความสามารถในการเรียนในสถาบันอุดมศึกษาหรือมี แรงจูงใจในการเรียนแพทย์หรือไม่ ดังนั้นเครื่องมือและกระบวนการนี้ต้องโปร่งใส และมีความ สมเหตุสมผล 2) วัตถุประสงค์ของกระบวนการคัดเลือกจะนำไปสู่การกำหนดเครื่องมือที่จะใช้ การ คัดเลือกจะไม่เกิดประโยชน์หากไม่ตรงกับวัตถุประสงค์ 3) ประเมินประสิทธิภาพของการคัดเลือกด้าน กิจกรรม ทั้งประสิทธิภาพของกระบวนการคัดเลือก และเครื่องมือที่ใช้ โดยใช้หลักเกณฑ์ความ

น่าเชื่อถือ (reliability) ความถูกต้อง (validity) การยอมรับ (acceptability) ผลกระทบด้าน การศึกษา (educational impact) และความคุ้มค่า (cost effectiveness) 4) วัดประสิทธิภาพของ กระบวนการคัดเลือกเพื่อความรับผิดชอบต่อสังคม ทาง SCM มุ่งเน้นไปที่นักเรียนที่ด้อยโอกาสทาง สังคม และ / หรือผู้ด้อยโอกาสในพื้นที่ขาดแคลน เพื่อแก้ไขความไม่เท่าเทียมกันจากที่พบมาในอดีต หรือเพื่อสร้างกลุ่มมืออาชีพ (ผู้เชี่ยวชาญ) ที่มีความใกล้ชิดกับกลุ่มสังคมที่พวกเขาจะไปดูแล สำหรับ การประเมินความสามารถทางวิชาการจะใช้เครื่องมือที่เรียกว่า แบบทดสอบ GAMSAT ถูกออกแบบ มาเพื่อวัดความรู้พื้นฐานทางวิทยาศาสตร์ของผู้สมัครรวมถึงทักษะทั่วไปในการแก้ปัญหา การคิดเชิง วิพากษ์และการเขียน นอกจากนี้ยังมีการทดสอบทางจิตวิทยาตามเกณฑ์คุณสมบัติที่เหมาะสมสำหรับ อาชีพแพทย์ โดยใช้วิธีการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง

Kimberly (2009) กล่าวว่า การกำหนดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของขั้นตอนการ คัดเลือกครู มีการใช้เครื่องมือ 3 ชนิด ได้แก่ การใช้คำถามกับผู้สมัครงาน แพ้ประวัติส่วนตัว และการ สัมภาษณ์ ผลการวิจัยพบว่า คะแนนจากการเขียน คะแนนจากประวัติย่อของผู้สมัครงาน และ คะแนนการสัมภาษณ์ พบว่ามีความสัมพันธ์กันระหว่างประสบการณ์การทำงาน เพศ ระดับการสอน ในชั้นประถมศึกษาและมัธยมศึกษา สามารถสรุปผลการวิจัยได้ว่า ชุดเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยที่ คุณภาพสูง เพื่อใช้คัดเลือกบุคลากรครู สามารถลดต้นทุนและเวลาในการหาแหล่งทรัพยากรครูได้เป็น อย่างดี

Duckworth (2016) ได้ตั้งข้อสังเกตว่าบุคคลที่จะประสบความสำเร็จไม่ใช่ด้วยพรสวรรค์หรือ ความเก่งที่มีในตัวบุคคล แต่ต้องมีทัศนคติของการไม่ยอมแพ้ (Never Give Up) Duckworth ได้สร้าง แบบทดสอบทางจิตวิทยาขึ้นมาชุดหนึ่งเรียกว่า แบบทดสอบความเพียร โดยทดลองใช้กับนักเรียนนาย ร้อยใหม่ West Point ปี 2004 จำนวน 1,200 คน คะแนนที่ได้จากการทดสอบนี้เรียกว่าคะแนนความ เพียร เมื่อเวลาผ่านไป พบว่า นักเรียนนายร้อยที่คะแนนความเพียรสูง มักจะอดทนอยู่จนเรียนจบในปี สุดท้าย ส่วนคนที่คะแนนความเพียรต่ำนั้น ส่วนใหญ่จะลาออกไปตั้งแต่ช่วง 2 เดือนแรก นอกจากนี้ Duckworth และคณะยังนำแบบทดสอบนี้ไปใช้กับนักเรียนมัธยมอีกหลายแห่ง รวมทั้งการฝึกทหาร รบพิเศษกรีนเบเรต์ของกองทัพสหรัฐฯด้วย ซึ่งผลคะแนนความเพียรนี้ สอดคล้องกับการอดทนมุ มานะจนเรียนจบ หรือทำงานจนกระทั่งเป็นมืออาชีพ

จากงานวิจัยข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า อาชีพรับราชการเป็นที่นิยมอย่างมากโดยเฉพาะ ประเทศในเอเชียอย่างไทย และเกาหลีใต้ เนื่องจากเป็นอาชีพที่มีเกียรติ และความมั่นคงสูง ทำให้มี ผู้สนใจสมัครสอบคัดเลือกในแต่ละปีมีเป็นจำนวนมาก ส่งผลให้ได้บุคลากรที่มีคุณภาพเข้ามาทำงาน ซึ่งอาจจะมีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการกระบวนการคัดเลือก ตั้งแต่การประกาศรับสมัคร การ



ประกาศรายชื่อผู้มีสิทธิ์เข้าสอบ ตลอดจนการประกาศผลเข้ามาช่วย และกระบวนการคัดเลือกที่ดีต้องมีการใช้เครื่องมือและกระบวนการคัดเลือกโปร่งใส และสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการคัดเลือกด้วย รวมทั้งควรมีการประเมินประสิทธิภาพของกระบวนการคัดเลือก และเครื่องมือที่ใช้ เพราะกระบวนการคัดเลือก ชุดเครื่องมือหรือกิจกรรมที่มีคุณภาพสูง จะสามารถลดต้นทุน และเวลาในการสรรหาและคัดเลือกได้เป็นอย่างดี

สำหรับการทดสอบทางด้านจิตวิทยา มีความจำเป็นสำหรับการคัดเลือกเป็นอย่างมาก โดยเฉพาะอาชีพที่มีความถนัดเฉพาะทาง เช่น แพทย์ หรือทหาร เป็นต้น การทดสอบทางจิตวิทยา อาจใช้แบบทดสอบ เช่น แบบทดสอบความฉลาดในการฝ่าวิกฤต (AQ) แบบทดสอบความฉลาดทางอารมณ์ (EQ) การสัมภาษณ์ ทำให้ได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์สำหรับใช้ประกอบการตัดสินใจในการคัดเลือกบุคลากร รวมทั้งสามารถคาดการณ์ได้ว่าบุคคลผู้น่าจะอดทน มุมานะจนเรียนจบ หรือทำงานจนกระทั่งเป็นมืออาชีพได้

2.5.2.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบการคัดเลือก

กิจสุวัฒน์ หงส์เจริญ (2555) กล่าวว่า รูปแบบการสรรหาและคัดเลือกข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาเพื่อบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา ประกอบด้วยองค์ประกอบที่สำคัญ 5 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 หรือบทบาท ประกอบด้วยแนวคิด วิสัยทัศน์ หลักการ และวัตถุประสงค์ ส่วนที่ 2 สมรรถนะที่พึงประสงค์ของผู้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา มี 2 ประการ คือ การมีจริยธรรม ยึดมั่นในความถูกต้อง การควบคุมตนเอง มีจิตใจบริการ และทักษะด้านการบริหารจัดการในเรื่องต่างๆ ส่วนที่ 3 หลักเกณฑ์วิธีการสรรหาและการคัดเลือก โดยขั้นตอนการคัดเลือก จะมีวิธีดำเนินการ 6 ขั้นตอน ได้แก่ แนวทางการคัดเลือก วิธีการคัดเลือก เกณฑ์การตัดสินใจ ประกาศรายชื่อผู้ผ่านการคัดเลือก การกำหนดระยะเวลาการขึ้นบัญชีผู้ได้รับการคัดเลือก และช่องทางการประกาศรายชื่อผู้ผ่านการคัดเลือก ส่วนที่ 4 การพัฒนาก่อนการแต่งตั้ง โดยจะดำเนินการภายหลังจากการคัดเลือก ผู้ผ่านการคัดเลือกจะเข้ารับการฝึกอบรม เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ และ ส่วนที่ 5 การบรรจุแต่งตั้ง

Munro and Powis (2009) กล่าวว่า โรงเรียนแพทย์มีความต้องการที่จะเลือกนักเรียนจากของผู้สมัครที่มีจำนวนมาก ขั้นตอนการคัดเลือกมีการพัฒนาขึ้นอย่างต่อเนื่อง เช่น เกณฑ์ทางวิชาการเพิ่มขึ้น การเพิ่มการสอบข้อเขียนและรูปแบบการสัมภาษณ์ สำหรับรูปแบบมีเกณฑ์การ

คัดเลือกดังต่อไปนี้ 1) แรงจูงใจความประสงค์ในการสมัคร 2) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน 3) ความสามารถในการรับรู้ทั่วไป (GCA) และ 4) ด้านบุคลิกภาพและทักษะมนุษยสัมพันธ์ กระบวนการทางจิตวิทยาที่จะใช้ทั้งคะแนนการทดสอบทางปัญญา และไม่ใช่ความรู้ความเข้าใจทางปัญญาในการคัดเลือกได้ รวมทั้งการใช้ข้อมูลที่ไม่ระบุตัวตน

สรุปงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดรูปแบบการคัดเลือกในแต่ละองค์การมีความแตกต่างกัน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความวัตถุประสงค์ของการคัดเลือก

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

3.1 ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการคัดเลือกนักเรียนเตรียมทหาร ตามแนวคิดสมรรถนะ นายทหารสัญญาบัตรกองทัพไทยในศตวรรษที่ 21 เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ด้วยวิธีการเก็บข้อมูลเชิงลึกจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants)

3.2 ขั้นตอนการวิจัย

ผู้วิจัยได้ออกแบบการวิจัยตามวัตถุประสงค์ 3 ข้อ คือ 1) เพื่อศึกษากรอบแนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะนายทหารสัญญาบัตรกองทัพไทยในศตวรรษที่ 21 และกรอบแนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบการคัดเลือกนักเรียนเตรียมทหารในส่วนของกองทัพบก 2) เพื่อศึกษาสภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะนายทหารสัญญาบัตรกองทัพไทยในศตวรรษที่ 21 และสภาพที่พึงประสงค์ของรูปแบบการคัดเลือกนักเรียนเตรียมทหารในส่วนของกองทัพบก 3) เพื่อพัฒนารูปแบบการคัดเลือกนักเรียนเตรียมทหารตามแนวคิดสมรรถนะนายทหารสัญญาบัตรกองทัพไทยในศตวรรษที่ 21 โดยมีรายละเอียดเกี่ยวกับขั้นตอนการวิจัย วิธีดำเนินการวิจัย และผลที่ได้รับ สรุปได้ตามตารางที่ 9 ดังนี้



3650623291

ตารางที่ 9 ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย

ขั้นตอน	วิธีดำเนินการ	ผลที่ได้รับ
<p>1. ศึกษากรอบแนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะนายทหารสัญญาบัตรกองทัพบกไทยในศตวรรษที่ 21 และกรอบแนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบการคัดเลือกนักเรียนเตรียมทหารในส่วนของกองทัพบก</p>	<p>กรอบแนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะนายทหารสัญญาบัตรกองทัพบกไทยในศตวรรษที่ 21</p> <ol style="list-style-type: none"> วิเคราะห์จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ทั้งภายในและต่างประเทศ สร้างเครื่องมือวิจัย - แบบสัมภาษณ์ สัมภาษณ์เชิงลึกผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) จากนายทหารสัญญาบัตรกองทัพบกไทยเกี่ยวกับสมรรถนะนายทหารสัญญาบัตรกองทัพบกไทย ในศตวรรษที่ 21 จำนวน 10 นาย แบ่งเป็นเหล่าทหารราบ ทหารม้า ทหารปืนใหญ่ ทหารช่าง และทหารสื่อสาร เหล่าละ 2 นาย สรุปความหมายและกำหนดองค์ประกอบของสมรรถนะนายทหารสัญญาบัตรกองทัพบกไทยในศตวรรษที่ 21 นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาเอกสาร และการสัมภาษณ์มาสังเคราะห์เป็นกรอบแนวคิดการวิจัยเรื่องสมรรถนะนายทหารสัญญาบัตรกองทัพบกไทยในศตวรรษที่ 21 <p>กรอบแนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบการคัดเลือกนักเรียนเตรียมทหารในส่วนของกองทัพบก</p> <ol style="list-style-type: none"> วิเคราะห์จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ทั้งภายในและต่างประเทศ สร้างเครื่องมือวิจัย 	<p>กรอบแนวคิดการวิจัยเรื่องสมรรถนะนายทหารสัญญาบัตรกองทัพบกไทยในศตวรรษที่ 21 และกรอบแนวคิดการวิจัยเรื่องการคัดเลือกนักเรียนนายร้อยทหารบก</p>

ขั้นตอน	วิธีดำเนินการ	ผลที่ได้รับ
	<p>- แบบสัมภาษณ์</p> <p>3. สัมภาษณ์ข้อมูลเพิ่มเติมเกี่ยวกับการกระบวนกรคัดเลือกนักเรียนนายร้อยทหารบกของไทยและต่างประเทศ จากนายทหารสัญญาบัตรกองทัพบกไทยที่ทำงาน หรือเคยศึกษาในโรงเรียนนายร้อยทหารบกของไทยและต่างประเทศ และมีความเชี่ยวชาญเกี่ยวกับกระบวนกรคัดเลือกนักเรียนทหารจำนวน 4 นาย</p> <p>4. สรุปรกระบวนกรคัดเลือกนักเรียนนายร้อยทหารบก</p> <p>5. นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาเอกสารและการสัมภาษณ์มาสังเคราะห์เป็นกรอบรูปแบบการคัดเลือกนักเรียนนายร้อยทหารบก</p>	
<p>2. ศึกษาสภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะนายทหารสัญญาบัตรกองทัพบกไทยในศตวรรษที่ 21 และรูปแบบการคัดเลือกนักเรียนเตรียมทหารในส่วนองกองทัพบกให้มีสมรรถนะนายทหารสัญญาบัตรกองทัพบกไทยในศตวรรษที่ 21</p>	<p>สภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะนายทหารสัญญาบัตรกองทัพบกไทยในศตวรรษที่ 21</p> <p>1.สร้างเครื่องมือวิจัย</p> <p>- แบบสัมภาษณ์</p> <p>2. เก็บรวบรวมข้อมูลจากนายทหารสัญญาบัตรกองทัพบกไทยในศตวรรษที่ 21 ซึ่งเป็นผู้ให้ข้อมูลกลุ่มเดียวกับขั้นตอนที่ 1 ในเรื่องสมรรถนะฯ โดยถือว่าเป็นกลุ่มตัวอย่างที่ดี จำนวน 10 นาย แบ่งเป็นเหล่าทหารราบ ทหารม้า ทหารปืนใหญ่ ทหารช่าง และทหารสื่อสาร เหล่าละ 2 นาย</p> <p>3.วิเคราะห์ข้อมูลและสรุปประมวลผล</p>	<p>สภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะนายทหารสัญญาบัตรกองทัพบกไทยในศตวรรษที่ 21 และรูปแบบการคัดเลือกนักเรียนเตรียมทหารในส่วนองกองทัพบกให้มีสมรรถนะนายทหารสัญญาบัตรกองทัพบกไทยในศตวรรษที่ 21</p>



3650623291

CD :Thesis 5684478127 dissertation / recv: 02082562 13:21:35 / seq: 21

ขั้นตอน	วิธีดำเนินการ	ผลที่ได้รับ
	<p>สภาพที่พึงประสงค์ของรูปแบบการคัดเลือกนักเรียนเตรียมทหารในส่วนของ กองทัพบก ที่มีสมรรถนะนายทหารสัญญาบัตรกองทัพบกไทยในศตวรรษที่ 21</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.สร้างเครื่องมือวิจัย -แบบสัมภาษณ์ 2.เก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บังคับบัญชาผู้สอน และนายทหารปกครองของโรงเรียนเตรียมทหาร และโรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า จำนวน 5 นาย 3.วิเคราะห์ข้อมูลและสรุป ประมวลผล 	
<p>3. พัฒนารูปแบบการคัดเลือกนักเรียนเตรียมทหาร ตามแนวคิดสมรรถนะนายทหารสัญญาบัตรกองทัพบกไทย ในศตวรรษที่ 21</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1.จัดทำร่างรูปแบบการคัดเลือกนักเรียนเตรียมทหาร ตามแนวคิดสมรรถนะนายทหารสัญญาบัตรกองทัพบกไทย ในศตวรรษที่ 21 โดยให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 16 นาย ตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของร่างรูปแบบ ฉบับที่ 1 เป็นรายบุคคล 2.ปรับปรุงร่างรูปแบบตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิ 3. จัดประชุมสนทนากลุ่ม (Focus Group) เพื่อดำเนินการตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของร่างรูปแบบ ฉบับที่ 2 ประกอบด้วยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 11 นาย 4. ปรับปรุงรูปแบบตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และนำเสนอรูปแบบการคัดเลือกฉบับสมบูรณ์ 	<p>รูปแบบการคัดเลือกนักเรียนเตรียมทหารตามแนวคิดสมรรถนะนายทหารสัญญาบัตรกองทัพบกไทย ในศตวรรษที่ 21</p>



3650623291

CD :Thesis 5684478127 dissertation / rev: 02082562 13:21:35 / seq: 21

การวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการคัดเลือกนักเรียนเตรียมทหาร ตามแนวคิดสมรรถนะ นายทหารสัญญาบัตรกองทัพไทยในศตวรรษที่ 21 มีขั้นตอนการวิจัย และรายละเอียดของผู้ให้ ข้อมูล เครื่องมือ แหล่งข้อมูล การเก็บรวบรวมข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

3.2.1 ศึกษากรอบแนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะนายทหารสัญญาบัตรกองทัพไทยใน ศตวรรษที่ 21 และกรอบแนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบการคัดเลือกนักเรียนเตรียมทหารในส่วนของ กองทัพบก

ผู้วิจัยได้ศึกษาและวิเคราะห์เอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และการสัมภาษณ์ โดยสังเคราะห์ ความสัมพันธ์ระหว่าง องค์ประกอบสมรรถนะของทหารบกต่างประเทศและของทหารบกไทยใน ศตวรรษที่ 21 และกรอบแนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบการคัดเลือกนักเรียนเตรียมทหารในส่วนของ กองทัพบก เพื่อกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย แบ่งออกเป็น 2 ประเด็น ดังนี้

3.2.1.1 กำหนดกรอบแนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะนายทหารสัญญาบัตรกองทัพบก ไทยในศตวรรษที่ 21

3.2.1.2 กำหนดกรอบแนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบการคัดเลือกนักเรียนเตรียมทหารใน ส่วนของกองทัพบก

3.2.1.1 กำหนดกรอบแนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะนายทหารสัญญาบัตรกองทัพบก ไทยในศตวรรษที่ 21 มีรายละเอียดและขั้นตอนการดำเนินการ ดังนี้

ขั้นตอนการดำเนินการ

ผู้วิจัยศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ทั้งภายในและ ต่างประเทศ เกี่ยวกับสมรรถนะนายทหารสัญญาบัตรกองทัพไทยในศตวรรษที่ 21 เพื่อนำมา กำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย พบว่ามีงานวิจัยของนายทหารสหรัฐอเมริกา จำนวน 3 เรื่องของ Pritchard (1999), Hernandez (2011) และ Steele and Walters (2001) ที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะ ของนายทหารสัญญาบัตรกองทัพบก ในศตวรรษที่ 21 พัฒนาเป็นกรอบแนวคิดเบื้องต้น แต่สมรรถนะ ดังกล่าวเป็นมุมมองของทหารสหรัฐอเมริกา ซึ่งอาจมีความแตกต่างจากบริบทของทหารไทย ผู้วิจัยได้ นำประเด็นดังกล่าวไปปรึกษากับอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และกรรมการจากภายนอก ซึ่งได้ให้ ข้อเสนอแนะว่าควรทำการสัมภาษณ์นายทหารสัญญาบัตรกองทัพไทยที่มีสมรรถนะสูงเพิ่มเติม เป็นการสัมภาษณ์เชิงลึกจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) จำนวน 10 นาย แบ่งเป็นเหล่า ทหารราบ ทหารม้า ทหารปืนใหญ่ ทหารช่าง และทหารสื่อสาร เหล่าละ 2 นาย และนำข้อค้นพบที่ ได้มาสังเคราะห์ เพื่อนำมากำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยที่สมบูรณ์



3650623291

CD :Thesiss 5684478127 dissertation / recv: 02082562 13:21:35 / seq: 21

ผู้ทรงคุณวุฒิ

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) ในครั้งนี้ คือ กลุ่มผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อการสัมภาษณ์เชิงลึกเกี่ยวกับสมรรถนะนายทหารสัญญาบัตรกองทัพบกไทยในศตวรรษที่ 21 จำนวนทั้งสิ้น 10 นาย ผู้วิจัยใช้การเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบไม่อาศัยความน่าจะเป็น โดยเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง เหล่าๆ ละ 2 นาย ได้แก่ เหล่าทหารราบ เหล่าทหารม้า เหล่าทหารปืนใหญ่ เหล่าทหารช่าง และเหล่าทหารสื่อสาร โดยในแต่ละเหล่าจะแบ่งตามชั้นยศออกเป็น 2 ระดับ ได้แก่ ระดับปฏิบัติการ คือ ชั้นยศร้อยตรี - พันเอก จำนวน 1 นาย และระดับผู้บังคับบัญชา คือ ชั้นยศพันเอก(พิเศษ) - พลเอก จำนวน 1 นาย โดยมีรายละเอียด ดังนี้

ตารางที่ 10 จำนวนนายทหาร เหล่า และชั้นยศของผู้ให้ข้อมูลประกอบการสัมภาษณ์เกี่ยวกับสมรรถนะนายทหารสัญญาบัตรกองทัพบกไทยในศตวรรษที่ 21

เหล่า \ ชั้นยศ	ระดับปฏิบัติการ ร้อยตรี-พันเอก	ระดับผู้บังคับบัญชา พันเอก(พิเศษ)-พลเอก	รวม
เหล่าทหารราบ	1	1	2
เหล่าทหารม้า	1	1	2
เหล่าทหารปืนใหญ่	1	1	2
เหล่าทหารช่าง	1	1	2
เหล่าทหารสื่อสาร	1	1	2
รวม	5	5	10

แหล่งข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับความหมายและองค์ประกอบสมรรถนะนายทหารสัญญาบัตรกองทัพบกไทยในศตวรรษที่ 21 เลือกแบบเจาะจงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย (Purposive Sampling) โดยกำหนดหลักเกณฑ์ในการเลือกผู้ให้ข้อมูล ดังนี้ 1) สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี จากโรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า หรือโรงเรียนนายร้อยทหารบกของต่างประเทศ 2) มีประสบการณ์ในการทำงานในระดับชาติ หรือนานาชาติ และ/หรือ 3) มีผลงานหรือรางวัลที่ได้รับในระดับชาติ หรือนานาชาติ รายงานผู้ทรงคุณวุฒิตามภาคผนวก ก หมายเลข 2

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับความหมาย และองค์ประกอบของสมรรถนะ นายทหารสัญญาบัตรกองทัพไทยในศตวรรษที่ 21 ในครั้งนี้เป็นแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi-Structured Interview) เป็นลักษณะคำถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) และคำถามปลายเปิด สอบถามเกี่ยวกับความหมายและองค์ประกอบของสมรรถนะนายทหารสัญญาบัตรกองทัพไทยในศตวรรษที่ 21 มีรายละเอียด ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ประกอบด้วย อายุ วุฒิการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ตำแหน่งของผู้ให้สัมภาษณ์ สำเร็จการศึกษาจาก และประสบการณ์ในการทำงานในระดับชาติ และ/หรือระดับนานาชาติ โดยลักษณะของแบบสัมภาษณ์เป็นแบบเต็มคำตอบ

ตอนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับสมรรถนะนายทหารสัญญาบัตรกองทัพไทยในศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วย ความหมาย องค์ประกอบของสมรรถนะ โดยลักษณะของแบบสัมภาษณ์เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) และคำถามปลายเปิด

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะอื่นๆ โดยลักษณะของแบบสัมภาษณ์เป็นคำถามปลายเปิด

การสร้างแบบสัมภาษณ์ในการวิจัยและการหาคุณภาพของเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างและตรวจสอบเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย โดยมีขั้นตอน ดังนี้

1) ศึกษาค้นคว้า และวิเคราะห์แนวคิด หลักการ ทฤษฎี ของสมรรถนะนายทหารสัญญาบัตรกองทัพไทย ในศตวรรษที่ 21 เพื่อกำหนดกรอบคำถามสำหรับการสัมภาษณ์ (Main Questions) โดยขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

2) ดำเนินการสร้างเครื่องมือวิจัย คือ แบบสัมภาษณ์สมรรถนะนายทหารสัญญาบัตรกองทัพไทยในศตวรรษที่ 21 และนำแบบสัมภาษณ์ที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบและให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และความชัดเจนของการใช้ภาษา เพื่อให้แบบสัมภาษณ์มีความครอบคลุมและเหมาะสมกับเนื้อหาการวิจัย พร้อมทั้งปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา



3) นำแบบสัมภาษณ์ที่ผ่านการปรับปรุงแล้ว ไปเก็บข้อมูลจริงกับนายทหารสัญญาบัตรกองทัพบกไทยที่เป็นผู้ให้ข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1) การเก็บรวบรวมจากเอกสารในรูปของหนังสือ ตำรา บทความทางวิชาการ งานวิจัย และจากฐานข้อมูลทางอินเทอร์เน็ต

2) การเก็บข้อมูลจากการสัมภาษณ์เกี่ยวกับสมรรถนะนายทหารสัญญาบัตรกองทัพบกไทยในศตวรรษที่ 21 โดยพิจารณาคุณสมบัติของผู้ให้ข้อมูลการสัมภาษณ์ แล้วทำการเลือกแบบเจาะจง แล้วนำมาปรึกษากับอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และกรรมการจากภายนอก เพื่อพิจารณาเลือกผู้ให้ข้อมูลนายทหารสัญญาบัตรกองทัพบกทั้ง 5 เหล่า และชั้นยศ จากนั้นผู้วิจัยได้ทำหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลจากคณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ถึงผู้ทรงคุณวุฒิแต่ละท่าน โดยผู้วิจัยได้ติดต่อประสานงาน และเมื่อได้รับการตอบรับจากผู้ให้ข้อมูลแต่ละท่านแล้ว จึงกำหนดวัน เวลา และสถานที่ เพื่อทำการสัมภาษณ์เป็นรายบุคคล ซึ่งวิธีการสัมภาษณ์มีทั้งที่ผู้วิจัยเดินทางไปสัมภาษณ์ด้วยตนเองจำนวน 7 นาย และสัมภาษณ์ผ่านทางโทรศัพท์จำนวน 3 นาย ระหว่างวันที่ 26 มกราคม 2560 – 29 มีนาคม 2560

การวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยนำมาวิเคราะห์เนื้อหาสาระสำคัญ (Content Analysis) ด้วยวิธีการวิเคราะห์แบบอุปนัย (Analytic Induction) ตามขั้นตอน ดังนี้

1) หลังจากการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยได้นำเทปบันทึกเสียงของผู้ให้ข้อมูลแต่ละรายมาเปิดฟัง จากนั้นนำมาถอดเทปแบบคำต่อคำ แล้วพิมพ์ข้อมูลเก็บไว้

2) ผู้วิจัยอ่านข้อมูลที่ได้จากการถอดเทปอย่างละเอียดหลายครั้ง เพื่อทำให้เกิดความเข้าใจในเนื้อหา แล้ววิเคราะห์จัดแยกประเภทของข้อมูล จากนั้นดึงข้อความหรือประโยคสำคัญตามเนื้อหาที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะนายทหารสัญญาบัตรกองทัพบกไทยมาสังเคราะห์ ในประเด็นเกี่ยวกับความหมาย และองค์ประกอบของสมรรถนะฯ จากนั้นผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์เนื้อหาอย่างละเอียด แล้วนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาเชื่อมโยงเข้าด้วยกันอย่างมีความหมาย ซึ่งช่วยให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสมรรถนะนายทหารสัญญาบัตรกองทัพบกไทยในศตวรรษที่ 21 ชัดเจนยิ่งขึ้น



3.2.1.2 กำหนดกรอบแนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบการคัดเลือกนักเรียนเตรียมทหาร ในส่วนของกองทัพบก มีรายละเอียดและขั้นตอนดำเนินการ ดังนี้

ขั้นตอนการดำเนินการ

ผู้วิจัยศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ทั้งภายในและต่างประเทศเกี่ยวกับรูปแบบการคัดเลือกนักเรียนทหาร เพื่อนำมากำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย โดยข้อค้นพบที่ได้มีจำกัด เพราะเป็นข้อมูลที่มีผลกระทบต่อความมั่นคงของประเทศ จึงไม่ปรากฏข้อมูลเกี่ยวกับรูปแบบการคัดเลือกนักเรียนทหารโดยตรง ฉะนั้นผู้วิจัยจึงใช้รูปแบบการคัดเลือกนักเรียนของ Rigol (2003) มาเป็นแนวทางเพื่อกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยเบื้องต้น

จากนั้นผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าข้อมูลเกี่ยวกับกระบวนการคัดเลือกนักเรียนนายร้อยทหารบกจากเอกสาร เว็บไซต์และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งภายในและต่างประเทศ ได้แก่ ข้อมูลการคัดเลือกนักเรียนนายร้อยทหารบกของโรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า โรงเรียนนายร้อยทหารบกสหรัฐอเมริกา (West Point) โรงเรียนนายร้อยรวมเหล่าและโรงเรียนนายร้อยทหารบกออสเตรเลีย ทำให้ได้รายละเอียดของกระบวนการคัดเลือกของนักเรียนทหารทั้งของไทยและต่างประเทศ อย่างไรก็ตามเพื่อให้ได้รายละเอียดที่ชัดเจนครอบคลุมในทุกประเด็น ผู้วิจัยได้ทำการสัมภาษณ์เพิ่มเติมจากนายทหารสัญญาบัตรกองทัพบกที่รับผิดชอบหรือมีความรู้เกี่ยวกับกระบวนการคัดเลือกนักเรียนนายร้อยทหารบกของไทยและต่างประเทศ ซึ่งเป็นข้อมูลนอกเหนือจากที่ระบุไว้ในเว็บไซต์ หรือเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เช่น การพิจารณาใบสมัคร การคัดเลือกผู้ที่มีภาวะผู้นำในภาคปฏิบัติของออสเตรเลีย การสัมภาษณ์ การตัดสินใจคัดเลือก จำนวน 4 นาย (ภาคผนวก ก หมายเลข 3) หลังจากนั้นผู้วิจัยนำรูปแบบการคัดเลือกนักเรียนของ Rigol มาสังเคราะห์ร่วมกับกระบวนการคัดเลือกนักเรียนนายร้อยทหารบกของไทยและต่างประเทศ เพื่อกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยที่สมบูรณ์

ผู้ทรงคุณวุฒิ

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญในครั้งนี้ คือ กลุ่มผู้เชี่ยวชาญ เพื่อการสัมภาษณ์เชิงลึกเกี่ยวกับกระบวนการคัดเลือกนักเรียนนายร้อยทหารบกของไทยและต่างประเทศ จำนวน 4 นาย ผู้วิจัยใช้การเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบไม่อาศัยความน่าจะเป็น โดยเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย (Purposive Sampling) โดยกำหนดหลักเกณฑ์ในการเลือกผู้ให้ข้อมูล ดังนี้ 1) มีความรู้หรือประสบการณ์เกี่ยวกับกระบวนการคัดเลือกนักเรียนนายร้อยทหารบกของไทยและต่างประเทศ หรือ 2) สำเร็จการศึกษาหรือกำลังศึกษาอยู่ในโรงเรียนนายร้อยทหารบกของต่างประเทศ



3650623291

CD :Thesais 5684478127 dissertation / rev: 02082562 13:21:35 / seq: 21

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับกระบวนการคัดเลือกนักเรียนนายร้อยทหารบก

ในครั้งนี้เป็นแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi-Structured Interview) เป็นลักษณะคำถามปลายเปิดสอบถามเกี่ยวกับกระบวนการคัดเลือกนักเรียนนายร้อยทหารบกของต่างประเทศ มีลักษณะของข้อคำถามเป็นคำถามปลายเปิด รายละเอียดดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ประกอบด้วย อายุ วุฒิการศึกษา สำเร็จการศึกษาจาก ตำแหน่ง(ถ้ามี) โดยลักษณะของแบบสัมภาษณ์เป็นแบบเติมคำตอบ

ตอนที่ 2 กระบวนการคัดเลือกของนักเรียนนายร้อยต่างประเทศ

การสร้างแบบสัมภาษณ์ในการวิจัยและการหาคุณภาพของเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างและตรวจสอบเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย โดยมีขั้นตอน ดังนี้

1) ศึกษาค้นคว้า และวิเคราะห์แนวคิด หลักการ ทฤษฎี เกี่ยวกับกระบวนการคัดเลือกของโรงเรียนนายร้อยทหารบกของไทยและต่างประเทศ เพื่อกำหนดกรอบคำถามสำหรับการสัมภาษณ์ (Main Questions) โดยขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

2) ดำเนินการสร้างเครื่องมือวิจัย คือ แบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับกระบวนการคัดเลือกนักเรียนนายร้อยทหารบกของไทยและต่างประเทศ และนำแบบสัมภาษณ์ที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบและให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และความชัดเจนของการใช้ภาษา เพื่อให้แบบสัมภาษณ์มีความครอบคลุมและเหมาะสมกับเนื้อหาการวิจัย พร้อมทั้งปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา

3) นำแบบสัมภาษณ์ที่ผ่านการปรับปรุงแล้ว ไปเก็บข้อมูลจริงกับกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย



3650623291

CD IThesis 5684478127 dissertation / rev: 02082562 13:21:35 / seq: 21

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1) การเก็บรวบรวมข้อมูลจากเอกสารในรูปของหนังสือ ตำรา บทความทางวิชาการ งานวิจัย และจากฐานข้อมูลทางอินเทอร์เน็ต

2) การเก็บข้อมูลจากการสัมภาษณ์เกี่ยวกับกระบวนการคัดเลือกนักเรียนนายร้อย ทหารบกของไทยและต่างประเทศ โดยพิจารณาคุณสมบัติของผู้ให้ข้อมูลการสัมภาษณ์ ทำการเลือกแบบเจาะจง แล้วนำมาปรึกษากับอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และกรรมการจากภายนอก เพื่อพิจารณาเลือกผู้ให้ข้อมูลนายทหารสัญญาบัตรกองทัพที่มีความรู้และประสบการณ์เกี่ยวกับกระบวนการคัดเลือกนักเรียนนายร้อยทหารบก หรือเคยศึกษาในโรงเรียนนายร้อยทหารบกของต่างประเทศ จากนั้นผู้วิจัยติดต่อประสานงานกับผู้ให้ข้อมูล หลังจากรับการตอบรับแล้ว จึงกำหนด วัน เวลา และสถานที่ เพื่อทำการสัมภาษณ์เป็นรายบุคคล โดยผู้วิจัยได้เดินทางไปสัมภาษณ์ด้วยตนเอง จำนวน 1 นาย และสัมภาษณ์ทางโทรศัพท์ จำนวน 3 นาย วันที่ 24 กุมภาพันธ์ 2559 และระหว่าง วันที่ 30 มกราคม 2562 ถึงวันที่ 2 พฤษภาคม 2562

การวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยนำมาวิเคราะห์เนื้อหาสาระสำคัญ (Content Analysis) ด้วยวิธีการวิเคราะห์แบบอุปนัย (Analytic Induction) ตามขั้นตอน ดังนี้

1) หลังจากการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยได้นำเทปบันทึกเสียงของผู้ให้ข้อมูลแต่ละรายมาเปิด ฟัง จากนั้นนำมาถอดเทปแบบคำต่อคำ แล้วพิมพ์ข้อมูลเก็บไว้

2) ผู้วิจัยอ่านข้อมูลที่ได้จากการถอดเทปอย่างละเอียดหลายครั้ง เพื่อทำให้เกิดความ เข้าใจในเนื้อหา แล้ววิเคราะห์จัดแยกประเภทของข้อมูล จากนั้นดึงข้อความหรือประโยคสำคัญตาม เนื้อหาที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการคัดเลือกนักเรียนนายร้อยทหารบกจากผู้ให้ข้อมูล โดยการใช้การ วิเคราะห์เนื้อหาอย่างละเอียด นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาเชื่อมโยงเข้าด้วยกันอย่างมี ความหมาย ซึ่งช่วยให้เกิดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับรูปแบบและกระบวนการคัดเลือกได้ชัดเจนยิ่งขึ้น



3.2.2 ศึกษาสภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะนายทหารสัญญาบัตรกองทัพบกไทยในศตวรรษที่ 21 และรูปแบบการคัดเลือกนักเรียนเตรียมทหารในส่วนของกองทัพบก ให้มีสมรรถนะนายทหารสัญญาบัตรกองทัพบกไทยในศตวรรษที่ 21

มีรายละเอียด 2 หัวข้อย่อย ดังนี้

3.2.2.1 ศึกษาสภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะนายทหารสัญญาบัตรกองทัพบกไทยในศตวรรษที่ 21

3.2.2.2 ศึกษาสภาพที่พึงประสงค์ของรูปแบบการคัดเลือกนักเรียนเตรียมทหารในส่วนของกองทัพบก ให้มีสมรรถนะนายทหารสัญญาบัตรกองทัพบกไทยในศตวรรษที่ 21

3.2.2.1 ศึกษาสภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะนายทหารสัญญาบัตรกองทัพบกไทยในศตวรรษที่ 21

ผู้ทรงคุณวุฒิ

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) ที่ใช้ศึกษาสภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะนายทหารสัญญาบัตรกองทัพบกไทยในศตวรรษที่ 21 นี้เป็นกลุ่มตัวอย่างเดียวกับการศึกษากรอบแนวคิดเรื่องสมรรถนะนายทหารสัญญาบัตรไทยในศตวรรษที่ 21 ซึ่งถือว่าเป็นกลุ่มตัวอย่างที่ดี จำนวน 10 นาย รายละเอียดตามภาคผนวก ก หมายเลข 2

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับสภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะนายทหารสัญญาบัตรกองทัพบกไทยในศตวรรษที่ 21 ในครั้งนี้เป็นแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi-Structured Interview) มีรายละเอียด ดังนี้

ตอนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับสภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะนายทหารสัญญาบัตรกองทัพบกไทยในศตวรรษที่ 21 โดยลักษณะของแบบสัมภาษณ์เป็นแบบเติมคำตอบ พร้อมเหตุผลประกอบการอธิบาย

ตอนที่ 2 ข้อเสนอแนะอื่นๆ โดยลักษณะของแบบสัมภาษณ์เป็นคำถามปลายเปิด



3650623291

CD :Thesais 5684478127 dissertation / rev: 02082562 13:21:35 / seq: 21

การสร้างแบบสัมภาษณ์ในการวิจัยและการหาคุณภาพของเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างและตรวจสอบเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย โดยมีขั้นตอน ดังนี้

1) ดำเนินการสร้างเครื่องมือวิจัย คือ แบบสัมภาษณ์สภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะนายทหารสัญญาบัตรกองทัพไทยในศตวรรษที่ 21 และนำแบบสัมภาษณ์ที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบและให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และความชัดเจนของการใช้ภาษา เพื่อให้แบบสัมภาษณ์มีความครอบคลุมและเหมาะสมกับเนื้อหาการวิจัย

2) ปรับปรุงแก้ไขเครื่องมือให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น และนำไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของเนื้อหา ตลอดจนการใช้ภาษาที่เหมาะสมอีกครั้ง และนำไปปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ

3) นำแบบสัมภาษณ์ที่ผ่านการปรับปรุงแล้ว ไปเก็บข้อมูลจริงกับนายทหารสัญญาบัตรกองทัพไทยที่เป็นผู้ให้ข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1) การเก็บรวบรวมจากเอกสารในรูปของหนังสือ ตำรา บทความทางวิชาการ งานวิจัย และจากฐานข้อมูลทางอินเทอร์เน็ต

2) การเก็บข้อมูลจากการสัมภาษณ์เกี่ยวกับสภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะนายทหารสัญญาบัตรกองทัพไทยในศตวรรษที่ 21 เป็นผู้ให้ข้อมูลกลุ่มเดียวกับการสัมภาษณ์เรื่องสมรรถนะนายทหารสัญญาบัตรกองทัพไทยในศตวรรษที่ 21 ซึ่งถือว่าเป็นกลุ่มตัวอย่างที่ดี จำนวน 10 นาย จากนั้นผู้วิจัยได้ทำหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลจากคณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ถึงผู้ทรงคุณวุฒิแต่ละท่าน โดยผู้วิจัยได้ติดต่อประสานงานและเมื่อได้รับการตอบรับจากผู้ให้ข้อมูลแต่ละท่านแล้ว หลังจากได้รับการตอบรับจากผู้ให้ข้อมูลแต่ละท่านแล้ว จึงกำหนดวันเวลา และสถานที่ เพื่อทำการสัมภาษณ์เป็นรายบุคคล โดยผู้วิจัยทำการสัมภาษณ์ผ่านทางโทรศัพท์ ระหว่างวันที่ 1 เมษายน 2560 – 16 กรกฎาคม 2560

การวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยนำมาวิเคราะห์เนื้อหาสาระสำคัญ (Content Analysis) ด้วยวิธีการวิเคราะห์แบบอุปนัย (Analytic Induction) ตามขั้นตอน ดังนี้



1) หลังจากการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยได้นำเทปบันทึกเสียงของผู้ให้ข้อมูลแต่ละรายมาเปิดฟัง จากนั้นนำมาถอดเทปแบบคำต่อคำ แล้วพิมพ์ข้อมูลเก็บไว้

2) ผู้วิจัยอ่านข้อมูลที่ได้จากการถอดเทปอย่างละเอียดหลายครั้ง เพื่อทำให้เกิดความเข้าใจในเนื้อหา จากนั้นดึงข้อความหรือประโยคที่เกี่ยวข้องของสภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะนายทหารสัญญาบัตรกองทัพบกไทยในศตวรรษที่ 21 วิเคราะห์โดยการจัดลำดับ และการกำหนดเกณฑ์คะแนน แล้วนำข้อมูลที่ได้มาจัดเรียงลำดับความสำคัญ

3.2.2.2 ศึกษาสภาพที่พึงประสงค์ของรูปแบบการคัดเลือกนักเรียนเตรียมทหาร ในส่วนของกองทัพบก ที่มีสมรรถนะนายทหารสัญญาบัตรกองทัพบกไทยในศตวรรษที่ 21

ผู้ทรงคุณวุฒิ

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) ที่ใช้ศึกษาสภาพที่พึงประสงค์ของรูปแบบการคัดเลือกนักเรียนเตรียมทหารในส่วนของกองทัพบก ให้มีสมรรถนะนายทหารสัญญาบัตรกองทัพบกไทยในศตวรรษที่ 21 จำนวนทั้งสิ้น 5 นาย ผู้วิจัยใช้การเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบไม่อาศัยความน่าจะเป็น โดยเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง เป็นบุคลากรที่ทำหน้าที่บริหาร ผู้สอน และนายทหารปกครองจากโรงเรียนเตรียมทหารและโรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า ซึ่งเป็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholders) กับการคัดเลือกนักเรียนเตรียมทหารโดยตรง รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตามภาคผนวก ก หมายเลข 4

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับสภาพที่พึงประสงค์ของรูปแบบการคัดเลือกนักเรียนเตรียมทหารในส่วนของกองทัพบก ให้มีสมรรถนะนายทหารสัญญาบัตรกองทัพบกไทยในศตวรรษที่ 21 ในครั้งนี้เป็นแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi-Structured Interview) มีรายละเอียด ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ประกอบด้วย อายุ คุณวุฒิทางการศึกษา ตำแหน่ง ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน หมายเลขโทรศัพท์ในการติดต่อ รวมถึงวัน เวลา และสถานที่ในการสัมภาษณ์ โดยลักษณะของแบบสัมภาษณ์เป็นแบบเดิมคำตอบ



ตอนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับสภาพที่พึงประสงค์ของรูปแบบการคัดเลือกนักเรียนเตรียมทหารตามแนวคิดสมรรถนะนายทหารสัญญาบัตรกองทัพไทยในศตวรรษที่ 21 โดยลักษณะของแบบสัมภาษณ์เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) และคำถามปลายเปิด

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะอื่นๆ โดยลักษณะของแบบสัมภาษณ์เป็นคำถามปลายเปิด

การสร้างแบบสัมภาษณ์ในการวิจัยและการหาคุณภาพของเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างและตรวจสอบเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย โดยมีขั้นตอน ดังนี้

1) ดำเนินการสร้างเครื่องมือวิจัย คือ แบบสัมภาษณ์สภาพที่พึงประสงค์สภาพที่พึงประสงค์ของรูปแบบการคัดเลือกนักเรียนเตรียมทหารตามแนวคิดสมรรถนะนายทหารสัญญาบัตรกองทัพไทยในศตวรรษที่ 21 และนำแบบสัมภาษณ์ที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบและให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และความชัดเจนของการใช้ภาษา เพื่อให้แบบสัมภาษณ์มีความครอบคลุมและเหมาะสมกับเนื้อหาการวิจัย พร้อมทั้งปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา

2) นำแบบสัมภาษณ์ที่ปรับปรุงแล้ว ไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของเนื้อหา ตลอดจนการใช้ภาษาที่เหมาะสมอีกครั้ง

3) ดำเนินการเก็บข้อมูลจริงกับผู้บังคับบัญชา ผู้สอน และนายทหารปกครองของโรงเรียนเตรียมทหารและโรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า จำนวน 5 นาย

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1) การเก็บรวบรวมจากเอกสารในรูปของหนังสือ ตำรา บทความทางวิชาการ งานวิจัย และจากฐานข้อมูลทางอินเทอร์เน็ต

2) การเก็บข้อมูลจากการสัมภาษณ์เกี่ยวกับสภาพที่พึงประสงค์ของรูปแบบการคัดเลือกนักเรียนเตรียมทหารในส่วนของกองทัพไทยตามแนวคิดสมรรถนะนายทหารสัญญาบัตรกองทัพไทยในศตวรรษที่ 21 จากผู้ให้ข้อมูลเชิงลึก ซึ่งเป็นบุคลากรของโรงเรียนเตรียมทหาร และโรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้าจำนวน 5 นาย จากนั้นผู้วิจัยได้ทำหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลจากคณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ถึงผู้ทรงคุณวุฒิแต่ละท่าน โดยผู้วิจัยได้ติดต่อ



ประสานงานและเมื่อได้รับการตอบรับจากผู้ให้ข้อมูลแต่ละท่านแล้ว หลังจากได้รับการตอบรับจากผู้ให้ข้อมูลแต่ละท่านแล้ว จึงกำหนดวัน เวลา และสถานที่ในการสัมภาษณ์ โดยผู้วิจัยไปพบผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อทำการสัมภาษณ์ด้วยตนเองจำนวน 4 นาย และสัมภาษณ์ผ่านทางโทรศัพท์จำนวน 1 นาย ระหว่างวันที่ 8 พฤษภาคม 2562 – 16 พฤษภาคม 2562

การวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยนำมาวิเคราะห์เนื้อหาสาระสำคัญ (Content Analysis) ด้วยวิธีการวิเคราะห์แบบอุปนัย (Analytic Induction) ตามขั้นตอน ดังนี้

1) หลังจากการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยได้นำเทปบันทึกเสียงของผู้ให้ข้อมูลแต่ละรายมาเปิดฟัง จากนั้นนำมาถอดเทปแบบคำต่อคำ แล้วพิมพ์ข้อมูลเก็บไว้

2) ผู้วิจัยอ่านข้อมูลที่ได้จากการถอดเทปอย่างละเอียดหลายครั้ง จากนั้นดึงข้อความหรือประโยคที่เกี่ยวข้องสภาพที่พึงประสงค์ของรูปแบบการคัดเลือกนักเรียนเตรียมทหารในส่วนของกองทัพบกตามแนวคิดสมรรถนะนายทหารสัญญาบัตรกองทัพบกไทยในศตวรรษที่ 21 วิเคราะห์โดยการหาค่าความถี่ จากนั้นผู้วิจัยนำข้อค้นพบที่ได้มาพิจารณาถึงสภาพที่พึงประสงค์ของรูปแบบการคัดเลือก โดยใช้หลักเสียงข้างมาก 3 ใน 5 เพื่อกำหนดสภาพที่พึงประสงค์

3.2.3 พัฒนารูปแบบการคัดเลือกนักเรียนเตรียมทหาร ตามแนวคิดสมรรถนะนายทหารสัญญาบัตรกองทัพบกไทย ในศตวรรษที่ 21

3.2.3.1 ร่างรูปแบบการคัดเลือกนักเรียนเตรียมทหาร ตามแนวคิดสมรรถนะนายทหารสัญญาบัตรกองทัพบกไทย ในศตวรรษที่ 21

1) นำข้อมูลที่ได้จากสังเคราะห์องค์ความรู้ในขั้นตอนที่ 1 และ 2 มากำหนดค่านิยมขอบเขตรูปแบบการคัดเลือกนักเรียนเตรียมทหาร ตามแนวคิดสมรรถนะนายทหารสัญญาบัตรกองทัพบกไทย ในศตวรรษที่ 21

2) ดำเนินการร่างรูปแบบการคัดเลือกนักเรียนเตรียมทหาร ตามแนวคิดสมรรถนะนายทหารสัญญาบัตรกองทัพบกไทย ในศตวรรษที่ 21 จากนั้นนำมาปรึกษากับอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อดูความถูกต้องของเนื้อหา ภาษา ความครอบคลุมเชิงวิชาการ ขอรับความคิดเห็นแล้วพิจารณาความเหมาะสม แล้วทำการปรับแก้ไขตามที่อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ให้ความเห็น

3.2.3.2 ประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของร่างรูปแบบการคัดเลือกนักเรียนเตรียมทหารตามแนวคิดสมรรถนะนายทหารสัญญาบัตรกองทัพไทยในศตวรรษที่ 21(ฉบับที่ 1)

มีรายละเอียดในการดำเนินงาน ดังนี้

ผู้ทรงคุณวุฒิ

ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 16 นาย ประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของร่างรูปแบบการคัดเลือกนักเรียนเตรียมทหารตามแนวคิดสมรรถนะนายทหารสัญญาบัตรกองทัพไทยในศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วยผู้เชี่ยวชาญด้านการคัดเลือกนักเรียนนายร้อยทหารบก จำนวน 2 นาย และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย คือ บุคลากรของโรงเรียนเตรียมทหารและโรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า จำนวน 14 นาย เป็นนายทหารระดับผู้บังคับบัญชา จำนวน 5 นาย ผู้สอน จำนวน 5 นาย และนายทหารปกครอง จำนวน 4 นาย รายละเอียดตามภาคผนวก ก หมายเลข 5 โดยผู้วิจัยได้จัดส่งเอกสารและดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยตัวเอง จำนวน 14 นาย และส่งด้วยจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ จำนวน 2 นาย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบการคัดเลือกนักเรียนเตรียมทหารตามแนวคิดนายทหารสัญญาบัตรกองทัพไทยในศตวรรษที่ 21 แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ร่างรูปแบบการคัดเลือกฯ

ตอนที่ 2 แบบประเมินความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของร่างรูปแบบฯ และวิธีดำเนินงาน

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะสำหรับเพิ่มเติมสำหรับร่างรูปแบบฯ ฉบับนี้

การวิเคราะห์ข้อมูล

1) ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้ด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) เพื่อแจกแจงความถี่และร้อยละ และวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

2) นำผลการวิเคราะห์มาปรับปรุง ร่างรูปแบบการคัดเลือกนักเรียนเตรียมทหารตามแนวคิดนายทหารสัญญาบัตรกองทัพไทยในศตวรรษที่ 21 เป็นฉบับที่ 2 ตามคำแนะนำของ

ผู้เชี่ยวชาญและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย จากนั้นนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ตรวจสอบ แล้วจึงพัฒนาเป็นร่างรูปแบบฉบับที่ 2

3.2.3.3 ประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของร่างรูปแบบการคัดเลือกนักเรียนเตรียมทหารตามแนวคิดสมรรถนะนายทหารสัญญาบัตรกองทัพไทยในศตวรรษที่ 21 (ฉบับที่ 2)

ผู้ทรงคุณวุฒิ

ผู้เชี่ยวชาญและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย จำนวน 11 นาย ประกอบด้วย ผู้เชี่ยวชาญด้านการคัดเลือก จำนวน 1 นาย นายทหารระดับผู้บังคับบัญชาจำนวน 4 นาย ผู้สอน จำนวน 4 นาย และนายทหารปกครอง จำนวน 2 นาย รายละเอียดตามภาคผนวก ก หมายเลข 6 โดยผู้วิจัยเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) เพื่อตรวจสอบความเป็นไปได้ของร่างรูปแบบฉบับที่ 2 ดำเนินการโดยจัดกิจกรรมประชุมกลุ่มย่อย (Focus Group Discussion) ระหว่างผู้วิจัย ผู้เชี่ยวชาญและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของร่างรูปแบบฉบับที่ 2 ในด้านการนำไปใช้

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบการคัดเลือกนักเรียนเตรียมทหารตามแนวคิดนายทหารสัญญาบัตรกองทัพไทยในศตวรรษที่ 21 แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ร่างรูปแบบการคัดเลือกฯ

ตอนที่ 2 แบบประเมินความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของร่างรูปแบบฯ และวิธีดำเนินงาน

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะสำหรับเพิ่มเติมสำหรับร่างรูปแบบฯ ฉบับนี้

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้มาตรวจสอบความถูกต้อง ความครอบคลุมเนื้อหา ความเหมาะสม ความเป็นไปได้และระดับของการนำไปใช้ของรูปแบบการคัดเลือกนักเรียนเตรียมทหารตามแนวคิดนายทหารสัญญาบัตรกองทัพไทยในศตวรรษที่ 21 จากการสนทนากลุ่มมาดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1) ปรับปรุงรูปแบบการคัดเลือกนักเรียนเตรียมทหารตามแนวคิดนายทหารสัญญาบัตรกองทัพไทยในศตวรรษที่ 21 ตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย นำเสนอรูปแบบที่ปรับปรุงแก้ไขเรียบร้อยแล้วต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อพิจารณาความเหมาะสมให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

2) นำเสนอ “รูปแบบการคัดเลือกนักเรียนเตรียมทหารตามแนวคิดนายทหารสัญญาบัตรกองทัพไทยในศตวรรษที่ 21” ในรายงานวิทยานิพนธ์ฉบับสมบูรณ์ และเผยแพร่ต่อไป



3650623291

CU Thesais 5684478127 dissertation / rev: 02082562 13:21:35 / seq: 21

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการคัดเลือกนักเรียนเตรียมทหาร ตามแนวคิดสมรรถนะ นายทหารสัญญาบัตรกองทัพไทยในศตวรรษที่ 21 มีวัตถุประสงค์การวิจัย 3 ประการ ได้แก่ 1) เพื่อศึกษากรอบแนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะนายทหารสัญญาบัตรกองทัพไทยในศตวรรษที่ 21 และกรอบแนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบการคัดเลือกนักเรียนเตรียมทหารในส่วนของกองทัพบก 2) เพื่อศึกษาสภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะนายทหารสัญญาบัตรกองทัพไทยในศตวรรษที่ 21 และสภาพที่พึงประสงค์ของรูปแบบการคัดเลือกนักเรียนเตรียมทหารในส่วนของกองทัพบก และ 3) เพื่อพัฒนารูปแบบการคัดเลือกนักเรียนเตรียมทหารตามแนวคิดสมรรถนะนายทหารสัญญาบัตรกองทัพไทยในศตวรรษที่ 21 ดำเนินการวิจัยโดยใช้การศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ด้วยการเก็บข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึกจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) แบ่งผู้ให้ข้อมูลเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ 1) ผู้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับสมรรถนะนายทหารสัญญาบัตรกองทัพไทยในศตวรรษที่ 21 จำนวน 10 นาย และ 2) ผู้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับรูปแบบและกระบวนการคัดเลือกนักเรียนนายร้อยทหารบกของทั้งไทยและต่างประเทศ จำนวน 4 นาย ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยนำมาวิเคราะห์เนื้อหาสาระสำคัญ (Content Analysis) ด้วยวิธีการวิเคราะห์แบบอุปนัย (Analytic Induction) แบ่งการนำเสนอออกเป็น 8 ขั้นตอนดังนี้

4.1 ผลการศึกษากรอบแนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะนายทหารสัญญาบัตรกองทัพไทยในศตวรรษที่ 21 และกรอบแนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบการคัดเลือกนักเรียนเตรียมทหารในส่วนของกองทัพบก

4.1.1 ร่างกรอบแนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะนายทหารสัญญาบัตรกองทัพไทยในศตวรรษที่ 21

4.1.2 ร่างกรอบแนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบการคัดเลือกนักเรียนเตรียมทหารในส่วนของกองทัพบก

4.1.3 ความเหมาะสมของร่างกรอบแนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะนายทหารสัญญาบัตร กองทัพบกไทยในศตวรรษที่ 21 และกรอบแนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบการคัดเลือกนักเรียนเตรียมทหาร ในส่วนของกองทัพบก

4.1.4 กรอบแนวคิดการพัฒนารูปแบบการคัดเลือกนักเรียนเตรียมทหาร ตามแนวคิดสมรรถนะนายทหารสัญญาบัตรกองทัพบกไทยในศตวรรษที่ 21

4.2 ผลการศึกษาสภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะนายทหารสัญญาบัตรกองทัพบกไทยในศตวรรษที่ 21

4.3 ผลการศึกษาสภาพที่พึงประสงค์ของรูปแบบการคัดเลือกนักเรียนเตรียมทหารในส่วนของกองทัพบก

4.4 ผลการพัฒนาร่างรูปแบบการคัดเลือกนักเรียนเตรียมทหารตามแนวคิดสมรรถนะนายทหารสัญญาบัตรกองทัพบกไทยในศตวรรษที่ 21 (ฉบับที่ 1)

4.5 ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของร่างรูปแบบการคัดเลือกนักเรียนเตรียมทหารตามแนวคิดสมรรถนะนายทหารสัญญาบัตรกองทัพบกไทยในศตวรรษที่ 21 (ฉบับที่ 1) โดยผู้ทรงคุณวุฒิรายบุคคล

4.6 ผลการพัฒนาร่างรูปแบบการคัดเลือกนักเรียนเตรียมทหารตามแนวคิดสมรรถนะนายทหารสัญญาบัตรกองทัพบกไทยในศตวรรษที่ 21 (ฉบับที่ 2)

4.7 ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของร่างรูปแบบการคัดเลือกนักเรียนเตรียมทหารตามแนวคิดสมรรถนะนายทหารสัญญาบัตรกองทัพบกไทยในศตวรรษที่ 21 (ฉบับที่ 2) โดยผู้ทรงคุณวุฒิรายกลุ่ม

4.8 รูปแบบการคัดเลือกนักเรียนเตรียมทหารตามแนวคิดสมรรถนะนายทหารสัญญาบัตรกองทัพบกไทยในศตวรรษที่ 21 ฉบับสมบูรณ์

รายละเอียดของแต่ละส่วน มีดังนี้



3650623291

CD :Thesis 5684478127 dissertation / rev: 02082562 13:21:35 / seq: 21

4.1 ผลการศึกษากรอบแนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะนายทหารสัญญาบัตรกองทัพบกไทยในศตวรรษที่ 21 และกรอบแนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบการคัดเลือกนักเรียนเตรียมทหารในส่วนของกองทัพบก

4.1.1 ร่างกรอบแนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะนายทหารสัญญาบัตรกองทัพบกไทยในศตวรรษที่ 21

การร่างกรอบสมรรถนะนายทหารสัญญาบัตรกองทัพบกไทยในศตวรรษที่ 21 ได้จากการสังเคราะห์แนวคิดเรื่องสมรรถนะความเป็นผู้นำทหารในศตวรรษที่ 21 ของ Pritchard (1999) แนวคิดเกี่ยวกับหัวใจสำคัญของสมรรถนะนายทหารสัญญาบัตรกองทัพบก ของ Hernandez (2011) และสมรรถนะความเป็นผู้นำทหารในศตวรรษที่ 21 ของ Steele and Walters (2001) มาสังเคราะห์ได้สมรรถนะนายทหารสัญญาบัตรกองทัพบกสหรัฐอเมริกาในศตวรรษที่ 21 จำนวน 11 สมรรถนะ ประกอบด้วย 1) การเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง (Continuous Learning) 2) ความตระหนักรู้ (Awareness) 3) ความยืดหยุ่น (Flexibility) 4) การปรับตัวได้อย่างรวดเร็ว (Resilience) 5) ความคิดริเริ่ม (Initiative) 6) ความคิดสร้างสรรค์ (Creativity) 7) ความเป็นผู้ประกอบการ (Entrepreneurship) 8) การมีอิทธิพลต่อผู้อื่น (Influencing Others) 9) ความเป็นพันธมิตร (Partnering) 10) พันธสัญญาของกองทัพ (Organizational Commitment) 11) ทักษะการสื่อสาร (Communications Skills)

จากสมรรถนะข้างต้นจะเห็นได้ว่าเป็นการกำหนดจากกรอบแนวคิดของกองทัพสหรัฐอเมริกา ซึ่งอาจมีความแตกต่างกับบริบทของกองทัพไทยในบางประการ ฉะนั้นเพื่อให้องค์ประกอบของสมรรถนะนายทหารสัญญาบัตรในศตวรรษที่ 21 มีความครอบคลุมในบริบทของกองทัพไทย จึงจำเป็นต้องเพิ่มเติมสมรรถนะในมุมมองนายทหารสัญญาบัตรกองทัพบกไทย ผู้วิจัยนำประเด็นดังกล่าวไปปรึกษากับอาจารย์ที่ปรึกษา และกรรมการจากภายนอก และได้ข้อเสนอแนะให้ทำการสัมภาษณ์นายทหารสัญญาบัตรที่มีสมรรถนะสูงเพิ่มเติม หลังจากนั้นผู้วิจัยได้ทำการสัมภาษณ์นายทหารสัญญาบัตรที่มีสมรรถนะสูง จำนวน 10 นาย แบ่งออกเป็น 5 เหล่า ได้แก่ เหล่าทหารราบ เหล่าทหารม้า เหล่าทหารปืนใหญ่ เหล่าทหารช่าง และเหล่าทหารสื่อสาร เหล่าละ 2 นาย โดยแบ่งตามชั้นยศ ได้แก่ ชั้นยศร้อยตรี – พันเอก จำนวน 1 นาย คือ นายทหารระดับปฏิบัติการ และชั้นยศพันเอก(พิเศษ) - พลเอก จำนวน 1 นาย คือ นายทหารระดับผู้บังคับบัญชา รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตามภาคผนวก ก หมายเลข 2

แบบสัมภาษณ์แบ่งออกเป็น 3 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์ ได้แก่ อายุ วุฒิ การศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ตำแหน่งของผู้ให้สัมภาษณ์สำเร็จการศึกษาจาก และประสบการณ์ในการทำงานในระดับชาติ และ/หรือระดับนานาชาติ เพื่อตรวจสอบว่าผู้ทรงคุณวุฒิที่คุณสมบัติตรงกับวัตถุประสงค์การวิจัยหรือไม่

ตอนที่ 2 คำถามเกี่ยวสมรรถนะนายทหารสัญญาบัตรกองทัพไทยในศตวรรษที่ 21 ได้แก่ ความหมาย และองค์ประกอบของสมรรถนะนายทหารสัญญาบัตรไทยในศตวรรษที่ 21

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะอื่นๆ

จากแบบสัมภาษณ์ตอนที่ 2 เกี่ยวกับความหมายของสมรรถนะนายทหารสัญญาบัตรกองทัพไทยในศตวรรษที่ 21 ผู้วิจัยได้นิยามความหมาย เพื่อเป็นแนวทางในการตอบไว้ทั้งหมด 3 ข้อ ดังนี้

1. คุณลักษณะทั้งที่ซ่อนอยู่ภายในตนเอง และส่งผลต่อการแสดงออกเชิงพฤติกรรม และการปฏิบัติตนของนายทหารสัญญาบัตรกองทัพไทย ในการปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี
2. ความสามารถของนายทหารสัญญาบัตรกองทัพไทย ซึ่งประกอบด้วยความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะของความเป็นทหาร ที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานตามภารกิจที่ได้รับมอบหมายให้มีประสิทธิภาพสูงสุด
3. ความสามารถและความชำนาญในด้านต่างๆ ซึ่งเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่ทำให้ นายทหารสัญญาบัตรกองทัพไทย สามารถกระทำหรืองดเว้นการกระทำในภารกิจใดๆ เพื่อให้ภารกิจประสบความสำเร็จ และมีประสิทธิภาพสูงสุด

ในการกำหนดความหมาย หากผู้ทรงคุณวุฒิไม่เห็นด้วยกับการกำหนดความหมายดังกล่าว สามารถเพิ่มเติมได้ในข้อที่ 4 รายละเอียดดังตารางที่ 11



3650623291

ตารางที่ 11 ความหมายสมรรถนะนายทหารสัญญาบัตรกองทัพบกไทยในศตวรรษที่ 21 ตามความคิดเห็นของนายทหารสัญญาบัตรกองทัพบกไทย

<p>เหล่า</p> <p>ความหมาย สมรรถนะ นายทหารสัญญาบัตร กองทัพบกไทยในศตวรรษที่ 21</p>	<p>ความถี่</p>	<p>ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม</p>
<p>1.คุณลักษณะทั้งที่ซ่อนอยู่ภายในตนเอง และส่งผลต่อการแสดงออกเชิงพฤติกรรม และการปฏิบัติตนของนายทหารสัญญาบัตรกองทัพบกไทยในการปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี</p>	<p>0</p>	
<p>2. ความสามารถของนายทหารสัญญาบัตรกองทัพบกไทย ซึ่งประกอบด้วยความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะของความเป็นทหาร ที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานตามภารกิจที่ได้รับมอบหมายให้มีประสิทธิภาพสูงสุด</p>	<p>7</p>	<p><u>ควรเพิ่มคำว่า</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - ความสามารถ - รวมถึง ความเป็นผู้นำ <p>ประสบการณ์ในวิชาชีพทหาร</p> <ul style="list-style-type: none"> - เพื่อให้ภารกิจประสบความสำเร็จและมีประสิทธิภาพสูงสุด - และมีความเหมาะสมกับสถานการณ์ในขณะนั้น <p><u>แก้ไข</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - คุณลักษณะที่จำเป็นของวิชาชีพทหารอย่างเพียงพอ



3650623291

CD :Thesirs 5684478127 dissertation / recv: 02082562 13:21:35 / seq: 21

เหล่า ความหมาย สมรรถนะ นายทหารสัญญาบัตร กองทัพบกไทยในศตวรรษที่ 21	ความถี่	ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม
3. ความสามารถและความชำนาญในด้านต่างๆ ซึ่งเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่ทำให้นายทหารสัญญาบัตรกองทัพบกไทย สามารถกระทำหรืองดเว้นการกระทำในภารกิจใดๆ เพื่อให้ภารกิจประสบความสำเร็จ และมีประสิทธิภาพสูงสุด	3	

จากการสัมภาษณ์ในประเด็นเกี่ยวกับความหมายของสมรรถนะนายทหารสัญญาบัตรกองทัพบกไทยในศตวรรษที่ 21 พบว่า ผู้ทรงคุณวุฒิส่วนใหญ่ จำนวน 7 นาย ได้เลือกคำนิยามในข้อที่ 2 และ 3 นาย เลือกคำนิยามในข้อที่ 3 แต่ได้ให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความหมาย เพื่อให้ได้ความหมายครอบคลุม และมีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น กล่าวคือ คำว่าคุณลักษณะของความเป็นทหาร ควรแก้ไขเป็นคุณลักษณะที่จำเป็นของวิชาชีพทหารอย่างเพียงพอ และให้เพิ่มเติมคำว่า มีความเหมาะสมกับสถานการณ์ในขณะนั้น รวมถึงผลประโยชน์ในวิชาชีพทหาร ความสามารถ รวมถึงความเป็นผู้นำ และเพื่อให้ภารกิจประสบความสำเร็จ จากนั้นผู้วิจัยได้นำข้อมูลเหล่านี้มาปรับปรุง และกำหนดความหมายใหม่ แล้วนำไปปรึกษากับที่อาจารย์ปรึกษาการวิจัย เพื่อกำหนดความหมายขององค์ประกอบสมรรถนะนายทหารสัญญาบัตรกองทัพบกไทยในศตวรรษที่ 21 ให้มีความชัดเจนและครอบคลุมสามารถกำหนดความหมายได้ ดังนี้

สมรรถนะนายทหารสัญญาบัตรกองทัพบกไทยในศตวรรษที่ 21 หมายถึง ความสามารถของนายทหารสัญญาบัตรกองทัพบกไทย ซึ่งประกอบด้วยความรู้ ความสามารถ ทักษะ ความเป็นผู้นำ และคุณลักษณะที่จำเป็นของวิชาชีพทหารอย่างเพียงพอ ที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน



3650623291

CD :Thesis 5684478127 dissertation / rev: 02082562 13:21:35 / seq: 21

ตามภารกิจที่ได้รับมอบหมายให้ประสบความสำเร็จ มีประสิทธิภาพสูงสุด และมีความเหมาะสมกับสถานการณ์ในขณะนั้น

จากนั้นผู้วิจัยได้สัมภาษณ์ในสำหรับประเด็นเกี่ยวกับองค์ประกอบของสมรรถนะนายทหารสัญญาบัตรกองทัพไทยในศตวรรษที่ 21 แบบสัมภาษณ์เป็นลักษณะการตรวจสอบรายการ (Checklist) โดยผู้ทรงคุณวุฒิสามารถแสดงความคิดเห็นเพิ่มเติมได้ สรุปไว้ตามตารางที่ 12 ดังนี้

ตารางที่ 12 องค์ประกอบสมรรถนะนายทหารสัญญาบัตรกองทัพไทยในศตวรรษที่ 21 ตามความคิดเห็นของนายทหารสัญญาบัตรกองทัพไทย

เหล่า	ความถี่	หมายเหตุ
สมรรถนะ นายทหารสัญญาบัตร กองทัพไทยในศตวรรษที่ 21		
1) การเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง (Continuous Learning)	10	
2) ความตระหนักรู้ (Awareness)	10	
3) ความยืดหยุ่น (Flexibility)	10	- ควรใช้ศัพท์ทหารเป็น ความอ่อนตัว - ควรรวมกับข้อที่ 3-4
4) การปรับตัวได้อย่างรวดเร็ว (Resilience)	10	ควรใช้ศัพท์ทหาร
5) ความคิดริเริ่ม (Initiative)	10	ควรรวม ข้อ 5-6 เป็น ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์
6) ความคิดสร้างสรรค์ (Creativity)	10	
7) ความเป็นผู้ประกอบการ (Entrepreneurship)	9	- ไม่ควรใช้คำว่าความเป็น ผู้ประกอบการ เพราะจะ ทำให้สื่อความหมายผิด

เหล่า สมรรถนะ นายทหารสัญญาบัตร กองทัพบกไทยในศตวรรษที่ 21	ความถี่	หมายเหตุ
		<ul style="list-style-type: none"> - ควรเปลี่ยนเป็นความสามารถในการบริหารจัดการ หรือการบังคับบัญชา ผู้นำองค์การ หรือผู้บริหารองค์การ - ต้องใจกว้างและยอมรับฟังความคิดเห็นของกำลังพลในระดับต่างๆ - ควรรวมข้อ 7-8
8) การมีอิทธิพลต่อผู้อื่น (Influencing Others)	10	ควรเปลี่ยนเป็นความเป็นผู้นำ หรือภาวะผู้นำ (Leadership)
9) ความเป็นพันธมิตร (Partnering)	10	
10) พันธสัญญาของกองทัพ (Organizational Commitment)	10	<ul style="list-style-type: none"> - ควรใช้ศัพท์ทหาร - ควรใช้คำว่าจิตวิญญาณของความเป็นทหาร หรือความจงรักภักดีต่อกองทัพ หรือความจงรักภักดีต่อสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ - ต้องมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับภารกิจและพันธกิจของกองทัพ ตลอดจนนโยบายของผู้บังคับบัญชา

เหล่า สมรรถนะ นายทหารสัญญาบัตร กองทัพไทยในศตวรรษที่ 21	ความถี่	หมายเหตุ
11) ทักษะการสื่อสาร (Communications Skills)	10	- มีความสามารถในการ นำเสนอ เช่น การบรรยาย สรุปทางทหาร การพูดในที่ ชุมชน - ควรรวมอยู่ในข้อที่ 8

จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ เกี่ยวกับองค์ประกอบของสมรรถนะนายทหารสัญญาบัตร กองทัพไทยในศตวรรษที่ 21 พบว่า ผู้ทรงคุณวุฒิส่วนใหญ่ทั้ง 10 นาย เห็นด้วยกับองค์ประกอบทั้ง 11 ข้อ ยกเว้นในข้อที่ 7) ความเป็นผู้ประกอบการ (Entrepreneurship) มีผู้ทรงคุณวุฒิเห็นด้วย จำนวน 9 นาย นอกจากนี้ผู้ทรงคุณวุฒิยังให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับองค์ประกอบของสมรรถนะ ให้มีความครอบคลุม ชัดเจน และเหมาะสมกับนายทหารสัญญาบัตรกองทัพไทยในศตวรรษที่ 21 ดังนี้

ข้อที่ 5) ความคิดริเริ่ม (Initiative) และข้อที่ 6) ความคิดสร้างสรรค์ (Creativity) ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 นาย ให้ความเห็นว่าคำทั้ง 2 มีความหมายใกล้เคียงกัน ควรรวมกันเป็นข้อเดียว เป็น ความคิดริเริ่มและสร้างสรรค์ (Initiative and Creativity)

ข้อที่ 7) ความเป็นผู้ประกอบการ (Entrepreneurship) ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 4 นาย เห็นว่าไม่ควรใช้คำว่าความเป็นผู้ประกอบการ (Entrepreneurship) คำนี้มีความหมายในเชิงธุรกิจมากกว่า ความเป็นทหาร อาจทำให้สื่อความหมายผิดได้ ควรเปลี่ยนเป็นความสามารถในการบริหารจัดการ (Management Skills) จะให้ความหมายที่ชัดเจนและตรงประเด็นมากกว่า

ข้อที่ 8) การมีอิทธิพลต่อผู้อื่น (Influencing Others) ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 4 นาย ให้ความเห็นว่า ควรเปลี่ยนเป็นคำว่า ภาวะผู้นำ หรือความเป็นผู้นำ (Leading Others) จะมีความเหมาะสมสำหรับทหารมากกว่า

ข้อที่ 10) พันธสัญญาของกองทัพ (Organizational Commitment) ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 4 นาย ได้ให้ความเห็นแตกต่างกัน กล่าวคือ ให้ลองดูคำนิยามใหม่ เพราะคำว่า พันธสัญญาของกองทัพ เป็นคำศัพท์ที่เป็นพลเรือนมากกว่าทหาร ส่วนผู้ทรงคุณวุฒิอีกท่านหนึ่งให้ความเห็นว่า ควรเปลี่ยนมา



3650623291

CD :Thesis 5684478127 dissertation / rev: 02082562 13:21:35 / seq: 21

ใช้คำว่าจิตวิญญาณของความเป็นทหาร และผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 2 นาย เสนอแนะให้ใช้คำว่า ความจงรักภักดีต่อกองทัพ และสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์

ข้อที่ 11) ทักษะการสื่อสาร (Communications Skills) ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 นาย เห็นว่า ทักษะการสื่อสาร หมายถึง ความสามารถในการสื่อสารทั้งคำพูดและการกระทำ รวมถึงการโน้มน้าวผู้อื่นให้ปฏิบัติหรือไม่ปฏิบัติตามได้ ควรนำมารวมกับข้อที่ 8) การมีอิทธิพลต่อผู้อื่น เพราะเป็นเรื่องเดียวกัน

จากนั้นผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์เกี่ยวกับองค์ประกอบของสมรรถนะนายทหารสัญญาบัตรกองทัพบกไทยในศตวรรษที่ 21 ที่แก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ทรงคุณวุฒิ ไปปรึกษากับที่อาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความถูกต้องเหมาะสม และขอความเห็นชอบ จากนั้นนำองค์ประกอบของสมรรถนะที่ได้ไปปรับปรุงตามข้อเสนอแนะอีกครั้ง สามารถสรุปสมรรถนะนายสัญญาบัตรกองทัพบกไทย ในศตวรรษที่ 21 ได้ดังนี้

1) การเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง (Continuous Learning) หมายถึง การเพิ่มขีดความสามารถของตนเอง ได้แก่ การเข้าใจข้อมูลที่ได้มาใหม่ และนำไปใช้ได้อย่างรวดเร็ว รวมถึงการใช้ทักษะใหม่ๆ ได้อย่างชำนาญ

2) ความตระหนัก (Awareness) หมายถึง ความรู้ความเข้าใจในความสัมพันธ์ ที่จะส่งผลกระทบต่อซึ่งกันและกันระหว่าง กองทัพ การเมือง เศรษฐกิจ สังคม แนวโน้มและเหตุการณ์ต่างๆ ได้

3) ความยืดหยุ่น (Flexibility) หมายถึง การปรับตัวและการประยุกต์ใช้วิธีการที่แตกต่างต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป กำลังพลในอนาคตจะต้องสามารถปฏิบัติภารกิจได้อย่างหลากหลาย

4) การปรับตัวได้อย่างรวดเร็ว (Resilience) หมายถึง กำลังพลต้องสามารถกลับมาปฏิบัติภารกิจด้วยความกระตือรือร้น และเต็มศักยภาพได้อีกครั้ง ท่ามกลางกระแสความกดดัน และความล้มเหลวที่อาจเกิดขึ้นได้ โดยกำลังพลจะต้องมีความเข้มแข็งทั้งร่างกายและจิตใจในการปฏิบัติงานต่างๆ ให้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

5) ความคิดริเริ่มและสร้างสรรค์ (Initiative and Creativity) หมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติภารกิจได้โดยปราศจากการควบคุมอย่างใกล้ชิด การทำงานโดยปราศจากข้อจำกัด การทำงานอย่างมีวิสัยทัศน์ การริเริ่มในงานใหม่ๆ และการมองหาแนวทางในการพัฒนางาน รวมถึงการมีความคิดหรือนำสิ่งใหม่เข้ามาใช้ในการแก้ปัญหา

6) ความสามารถในการบริหารจัดการ (Management Skills) หมายถึง กำลังพลต้องมีแนวคิดของความเป็นผู้บริหาร ในการบริหารจัดการความเสี่ยง เนื่องจากมีการกระจายอำนาจมากขึ้น โดยการปรับปรุงระบบข้อมูลและการสื่อสารในทุกๆ ระดับ เน้นการทำงานเป็นทีม การประสานงานระหว่างนายทหารระดับต่างๆ ภายในองค์กร และหน่วยงานภายนอกที่ไม่ใช่ทหาร ทั้งภายในประเทศและระดับนานาชาติ



7) ความเป็นผู้นำ (Leading Others) หมายถึง ทักษะของผู้นำที่ส่งผลต่อแนวคิด การตัดสินใจ หรือต่อพฤติกรรมของผู้อื่น ตลอดจนต้องสามารถโน้มน้าว โกล่เกลี่ยความขัดแย้งที่เกิดขึ้นได้ ในการทำให้ผู้อื่นสามารถทำหรือไม่ทำบางสิ่งบางอย่างได้

8) ความเป็นพันธมิตร (Partnering) หมายถึง การมีส่วนร่วม การทำงานระหว่างองค์การ การสร้างความสัมพันธ์ ทั้งในภารกิจระหว่างประเทศ และการทำงานกับหน่วยงานที่ไม่ใช่รัฐบาลที่มีแนวโน้มสูงขึ้น ผู้นำที่มีสมรรถนะจะต้องบูรณาการและประสานประโยชน์ ในการทำงานร่วมกันได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม

9) พันธสัญญาและความจงรักภักดีต่อกองทัพ และสถาบันหลักของชาติ (Organizational Commitment and Loyalty) หมายถึง การสร้างและรักษาความรัก ความสามัคคีในหมู่คณะ และวัฒนธรรมของกองทัพ รวมทั้งมีความซื่อสัตย์ เสียสละต่อส่วนรวม และยึดมั่นในผลประโยชน์ของชาติ

นอกจากนี้ ผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนะว่าควรมีสมรรถนะเพิ่มเติมของนายทหารสัญญาบัตร กองทัพบกไทยในศตวรรษที่ 21 นอกเหนือจากที่กล่าวมาแล้วข้างต้น มีสมรรถนะเพิ่มเติม 20 สมรรถนะ ดังนี้

1) ความสามารถรอบด้าน (Versatility) หมายถึง การมีความรู้ความสามารถในหลากหลายด้าน ทั้งความรู้ทางทหาร และความรู้ด้านอื่นๆ โดยเฉพาะด้านสังคม วัฒนธรรม วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี กฎหมาย และกฎระเบียบต่างๆ เป็นต้น

2) มีวิสัยทัศน์ (Visionary) หมายถึง การตระหนักและมองอนาคตของหน่วยว่าจะมุ่งไปข้างหน้าในทิศทางใด และจะปฏิบัติงานหรือนำพาหน่วยงานไปสู่อนาคตที่หน่วยจะเป็นไปได้ ไม่ใช่แค่การมองการทำงานในปัจจุบันของหน่วยเท่านั้น

3) ความสามารถในการตัดสินใจ (Decision Making Skills) หมายถึง การมีความกล้าหาญ ในการตัดสินใจทั้งในสภาวะปกติและในสถานการณ์วิกฤติ และการยอมรับต่อความสำเร็จและการล้มเหลวของการปฏิบัติอันเกิดจากการตัดสินใจนั้น

4) ความมุ่งมั่นในการทำภารกิจให้สำเร็จ (Commitment to Mission Accomplishment) หมายถึง ความมุ่งมั่นและทุ่มเทในการทำภารกิจที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จโดยปราศจากข้อจำกัดต่างๆ เช่น ข้อจำกัดด้านเวลา และทรัพยากรที่หน่วยงานมีอยู่

5) การรู้จักเป็นผู้ตามที่ดี (Follower) หมายถึง การรู้จักการเป็นผู้ตาม เพื่อความเป็นผู้นำที่ดี

6) ความซื่อสัตย์สุจริต (Honesty) หมายถึง การปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริตเพื่อลบล้างระบอบคอร์รัปชัน

7) ความจงรักภักดี (Loyalty) หมายถึง เป็นทหารที่มีความจงรักภักดีต่อสถาบันหลักของชาติ



8) ความกล้าหาญด้วยคุณธรรมและปัญญา (Courage with Moral and Intelligence) หมายถึง ความกล้าที่จะตกลงใจในการดำเนินการ ตามภารกิจที่ได้รับมอบหมาย ภายใต้เงื่อนไขของคุณธรรมและปัญญา

9) ทักษะทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (Information Technology Skills) หมายถึง ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการปฏิบัติงาน การติดต่อสื่อสาร การแก้ปัญหาต่างๆ ได้ รวมถึงความสามารถในการเลือกใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน โดยมีเป้าหมายเพื่อให้การปฏิบัติงานสำเร็จลุล่วงด้วยความเรียบร้อย และกำลังพลมีความปลอดภัย

10) ความเข้าใจงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ (Understanding Duties and Responsibilities) หมายถึง หากไม่ใส่ใจศึกษาและเข้าใจงานในหน้าที่ก็จะไม่รู้บทบาทของตัวเองที่ต้องรับผิดชอบและต้องกระทำ หรือต้องงดกระทำ ซึ่งจะเกิดผลดีหรือความเสียหายตามมาได้

11) ความใส่ใจและติดตามสถานการณ์หรือข้อมูล ที่มีผลกระทบต่องานที่รับผิดชอบ (Attention for Updating Related Information) หมายถึง ทุกวินาทีที่เปลี่ยนแปลง ย่อมจะเกิดปัจจัยที่อาจจะมีผลกระทบหรือไม่กระทบต่องาน ความรับผิดชอบที่มีอยู่

12) อุุดมการณ์ของความเป็นทหาร (Soldier Idealistics) หมายถึง ความรัก ความศรัทธาในวิชาชีพทหาร ความเสียสละเพื่อส่วนรวม รวมทั้งความรักในสถาบันชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์

13) ความมีระเบียบวินัย (Discipline) หมายถึง การปฏิบัติตามกฎระเบียบที่เป็นข้อตกลงที่เกิดขึ้นภายในตนเอง และกฎระเบียบภายนอกอย่างเคร่งครัด

14) คุณธรรมจริยธรรม (Moral and Ethics) หมายถึง ในอนาคต ข้อมูล ข่าวสาร ความรู้ต่างๆ สืบหาค้นคว้าได้โดยง่าย เมื่อรู้แล้วนำมาใช้ในทางที่ผิดย่อมมีอันตรายอย่างใหญ่หลวง จึงต้องปลูกฝังคุณธรรมเพื่อนำมาใช้ในทางที่ดีมีประโยชน์ จากสภาพแวดล้อมที่ผ่านเข้ามาในชีวิต ล่อใจให้ทำความชั่ว ทั้งสภาพทางสังคม เศรษฐกิจและอื่นๆอีกมากจึงจำเป็นต้องละเว้นให้ได้ ด้วยจิตวิญญาณ ความละเอียดใจและอุุดมการณ์ เหนือกว่าโทษทัณฑ์ที่จะได้รับ

15) ทักษะทางด้านภาษา (Language Skills) หมายถึง ความสามารถในการใช้ภาษาต่างประเทศ โดยเฉพาะอย่างยิ่งภาษาอังกฤษและภาษาจีน ในการติดต่อสื่อสารกับกองทัพของพันธมิตร หรือมิตรประเทศได้

16) ความเสียสละต่อส่วนรวม (Making Public Contribution) หมายถึง ลักษณะของผู้นำในเรื่องความเสียสละที่มีต่อส่วนรวม การเป็นตัวอย่างที่ดีให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาในเรื่องความเสียสละ

17) การยึดมั่นในผลประโยชน์ของชาติ (Commitment to National Interests) หมายถึง ความเข้าใจถ่องแท้ในผลประโยชน์ของชาติ และประชาชน โดยมุ่งมั่น และมีอุุดมการณ์ในการที่จะรักษาผลประโยชน์ของชาติในทุกมิติ



18) วิจารณ์ญาณ (Judgment) หมายถึง กำลังพลต้องมีความรู้อย่างหลากหลาย มีหลักการตัดสินใจได้อย่างถูกต้อง และเหมาะสมตามสถานการณ์ต่างๆ ได้ โดยยึดหลักพื้นฐานของความถูกต้องที่สามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้

19) รักษาสันติภาพมากกว่าการใช้กำลัง (Keeping Peace rather than Using Force) หมายถึง ความพยายามในการเจรจาข้อยุติให้เกิดความสงบ หาทางสูญเสียให้น้อยที่สุด

20) การตัดสินใจที่รวดเร็ว (Right Time Decision Making) หมายถึง ในอนาคตทุกอย่างต้องตอบสนองแบบ REAL TIME ออกมาได้ทันที ด้วยหลักการ Application ที่ได้ออกแบบอย่างเหมาะสม ถูกต้อง และทันเวลา

ผู้วิจัยได้ถอดเทปและอ่านบททวนความหมายของสมรรถนะเพิ่มเติมทั้ง 20 ข้อ พบว่ามีความหมายใกล้เคียงกับสมรรถนะนายทหารสัญญาบัตรกองทัพที่ได้เสนอไว้ ทั้ง 9 สมรรถนะ โดยผู้วิจัยได้นำสมรรถนะนายทหารสัญญาบัตรกองทัพบกไทยทั้ง 9 ข้อ มาสังเคราะห์ร่วมกับสมรรถนะเพิ่มเติม เพื่อสรุปความเหมือนและความแตกต่างของสมรรถนะทั้งหมด รายละเอียดดังตารางที่ 13

ตารางที่ 13 การเปรียบเทียบระหว่างสมรรถนะนายนายทหารสัญญาบัตรกองทัพไทย ในศตวรรษที่ 21 และสมรรถนะเพิ่มเติมที่ได้จากการสัมภาษณ์

สมรรถนะนายนายทหารสัญญาบัตรกองทัพไทยในศตวรรษที่ 21	สมรรถนะเพิ่มเติมที่ได้จากการสัมภาษณ์
การเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง (Continuous Learning)	<ul style="list-style-type: none"> - ความสามารถรอบด้าน (Versatility) - ความใส่ใจและติดตามสถานการณ์หรือข้อมูลหรือข้อมูล ที่มีผลกระทบต่องานที่รับผิดชอบ (Attention for Updating Related Information) - วิจารณ์ญาณ (Judgment) - ทักษะทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (Information Technology Skills) - ทักษะทางด้านภาษา (Language Skills)
ความตระหนัก (Awareness)	<ul style="list-style-type: none"> - ทักษะทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (Information Technology Skills) - ความเข้าใจงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ (Understanding Duties and Responsibilities)
ความยืดหยุ่น (Flexibility)	<ul style="list-style-type: none"> - ความสามารถในการตัดสินใจ (Decision Making Skills) - ความมุ่งมั่นในการทำภารกิจให้สำเร็จ (Commitment to Mission Accomplishment)

สมรรถนะนายทหารสัญญาบัตรกองทัพไทยในศตวรรษที่ 21	สมรรถนะเพิ่มเติมที่ได้จากการสัมภาษณ์
	<ul style="list-style-type: none"> - การรู้จักเป็นผู้ตามที่ดี (Follower) - ความเข้าใจงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย (Understanding Duties and Responsibilities)
การปรับตัวได้อย่างรวดเร็ว (Resilience)	<ul style="list-style-type: none"> - ความมุ่งมั่นในการทำภารกิจให้สำเร็จ (Commitment to Mission Accomplishment) - การตัดสินใจที่รวดเร็ว (Right Time Decision Making)
ความคิดริเริ่มและสร้างสรรค์ (Initiative and Creativity)	<ul style="list-style-type: none"> - มีวิสัยทัศน์ (Visionary) - ความมุ่งมั่นในการทำภารกิจให้สำเร็จ (Commitment to Mission Accomplishment) - ทักษะทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (Information Technology Skills) - การตัดสินใจที่รวดเร็ว (Right Time Decision Making)
ความสามารถในการบริหารจัดการ (Management Skills)	<ul style="list-style-type: none"> - ทักษะทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (Information Technology Skills) - รักษาสันติภาพมากกว่าการใช้กำลัง (Keeping Peace rather than Using Force)
ความเป็นผู้นำ (Leading Others)	<ul style="list-style-type: none"> - ความสามารถในการตัดสินใจ (Decision Making Skills) - ความมุ่งมั่นในการทำภารกิจให้สำเร็จ (Commitment to Mission Accomplishment) - การรู้จักเป็นผู้ตามที่ดี (Follower) - ความซื่อสัตย์สุจริต (Honesty) - ความกล้าหาญด้วยคุณธรรมและปัญญา (Courage with Moral and Intelligence) - ความเข้าใจงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย (Understanding Duties and Responsibilities) - ความแข็งแรงของร่างกาย (Physical Fitness) - ความมีระเบียบวินัย (Discipline) - คุณธรรมจริยธรรม (Moral and Ethics)- ทักษะทางด้านภาษา (Language Skills)



3650623291

สมรรถนะนายทหารสัญญาบัตรกองทัพไทยในศตวรรษที่ 21	สมรรถนะเพิ่มเติมที่ได้จากการสัมภาษณ์
	<ul style="list-style-type: none"> - ความเสียสละต่อส่วนรวม (Making Public Contribution) - รักษาสันติภาพมากกว่าการใช้กำลัง (Keeping Peace rather than Using Force) - การตัดสินใจที่รวดเร็ว (Right Time Decision Making)
ความเป็นพันธมิตร (Partnering)	<ul style="list-style-type: none"> - การรู้จักเป็นผู้ตามที่ดี (Follower) - ทักษะทางด้านภาษา (Language Skills)
พันธสัญญาและความจงรักภักดีต่อกองทัพ และสถาบันหลักของชาติ (Organizational Commitment and Loyalty)	<ul style="list-style-type: none"> - ความจงรักภักดี (Loyalty) - อุดมการณ์ของความเป็นทหาร (Soldier Idealistics) - การรู้จักเป็นผู้ตามที่ดี (Follower) - การยึดมั่นในผลประโยชน์ของชาติ (Commitment to National Interests) - ความซื่อสัตย์สุจริต (Honesty) - ความกล้าหาญด้วยคุณธรรมและปัญญา (Courage with Moral and Intelligence) - ความมีระเบียบวินัย (Discipline) - คุณธรรมจริยธรรม (Moral and Ethics) - ความเสียสละต่อส่วนรวม (Making Public Contribution)

จากตารางข้างต้นจะเห็นได้ว่า สมรรถนะนายทหารสัญญาบัตรกองทัพไทยในศตวรรษที่ 21 ทั้ง 9 ข้อ มีความหมายครอบคลุมสมรรถนะเพิ่มเติม 20 ข้อ โดยผู้วิจัยได้อ่านทบทวนความหมายของสมรรถนะนายทหารสัญญาบัตรกองทัพไทยในศตวรรษที่ 21 และสมรรถนะเพิ่มเติมอย่างละเอียดหลายครั้ง นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์อย่างละเอียด นำข้อมูลทั้งหมดปรับปรุง และกำหนดค่านิยามใหม่ แล้วนำไปปรึกษากับที่อาจารย์ปรึกษา เพื่อกำหนดสมรรถนะนายทหารสัญญาบัตรกองทัพไทยในศตวรรษที่ 21 ให้มีความชัดเจนและครอบคลุม มีรายละเอียด ดังนี้

- 1) การเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง (Continuous Learning) หมายถึง การเพิ่มขีดความสามารถของตนเอง ได้แก่ การเข้าใจข้อมูลที่ได้มาใหม่ และนำไปใช้ได้อย่างรวดเร็ว รวมถึงการใช้ทักษะใหม่ๆ ได้อย่างชำนาญ
- 2) ความตระหนัก (Awareness) หมายถึง ความรู้ความเข้าใจในความสัมพันธ์ ที่จะส่งผลกระทบต่อซึ่งกันและกันระหว่าง กองทัพ การเมือง เศรษฐกิจ สังคม แนวโน้มและเหตุการณ์ต่างๆ ได้
- 3) ความยืดหยุ่น (Flexibility) หมายถึง การปรับตัวและการประยุกต์ใช้วิธีการที่แตกต่างต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป กำลังพลในอนาคตจะต้องสามารถปฏิบัติภารกิจได้อย่างหลากหลาย
- 4) การปรับตัวได้อย่างรวดเร็ว (Resilience) หมายถึง กำลังพลต้องสามารถกลับมาปฏิบัติภารกิจด้วยความกระตือรือร้น และเต็มศักยภาพได้อีกครั้ง ท่ามกลางกระแสความกดดัน และความล้มเหลวที่อาจเกิดขึ้นได้ โดยกำลังพลจะต้องมีความเข้มแข็งทั้งร่างกายและจิตใจในการปฏิบัติงานต่างๆ ให้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี
- 5) ความคิดริเริ่มและสร้างสรรค์ (Initiative and Creativity) หมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติภารกิจได้โดยปราศจากการควบคุมอย่างใกล้ชิด การทำงานโดยปราศจากข้อจำกัด การทำงานอย่างมีวิสัยทัศน์ การริเริ่มในงานใหม่ๆ และการมองหาแนวทางในการพัฒนางาน รวมถึงการมีความคิดหรือนำสิ่งใหม่เข้ามาใช้ในการแก้ปัญหา
- 6) ความสามารถในการบริหารจัดการ (Management Skills) หมายถึง กำลังพลต้องมีแนวคิดของความเป็นผู้บริหาร ในการบริหารจัดการความเสี่ยง เนื่องจากมีการกระจายอำนาจมากขึ้น โดยการปรับปรุงระบบข้อมูลและการสื่อสารในทุกระดับ เน้นการทำงานเป็นทีม การประสานงานระหว่างนายทหารระดับต่างๆ ภายในองค์กร และหน่วยงานภายนอกที่ไม่ใช่ทหาร ทั้งภายในประเทศ และระดับนานาชาติ
- 7) ความเป็นผู้นำ (Leading Others) หมายถึง ทักษะของผู้นำที่ส่งผลต่อแนวคิด การตัดสินใจ หรือต่อพฤติกรรมของผู้อื่น ตลอดจนต้องสามารถโน้มน้าว โกล่เกลี่ยความขัดแย้งที่เกิดขึ้นได้ ในการทำให้ผู้อื่นสามารถทำหรือไม่ทำบางสิ่งบางอย่างได้
- 8) ความเป็นพันธมิตร (Partnering) หมายถึง การมีส่วนร่วม การทำงานระหว่างองค์การ การสร้างความสัมพันธ์ ทั้งในภารกิจระหว่างประเทศ และการทำงานกับหน่วยงานที่ไม่ใช่รัฐบาลที่มีแนวโน้มสูงขึ้น ผู้นำที่มีสมรรถนะจะต้องบูรณาการและประสานประโยชน์ในการทำงานร่วมกันได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม
- 9) พันธสัญญาและความจงรักภักดีต่อกองทัพ และสถาบันหลักของชาติ (Organizational Commitment and Loyalty) หมายถึง การสร้างและรักษาความรัก ความสามัคคีในหมู่คณะ และวัฒนธรรมของกองทัพ รวมทั้งมีความซื่อสัตย์ เสียสละต่อส่วนรวม และยึดมั่นในผลประโยชน์ของชาติ



4.1.2 ร่างกรอบแนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบการคัดเลือกนักเรียนเตรียมทหารในส่วนของ กองทัพบก

ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และเว็บไซต์เกี่ยวกับกระบวนการคัดเลือกนักเรียน นายร้อยทหารบกของไทย และต่างประเทศ แต่ข้อค้นพบที่ได้ยังขาดความชัดเจนในบางประเด็น เช่น การพิจารณาใบสมัคร การพิจารณาภาวะผู้นำ การตัดสินใจคัดเลือก ผู้วิจัยจึงนำปัญหาและข้อขัดข้อง ดังกล่าวไปปรึกษากับอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ซึ่งได้รับข้อเสนอแนะว่าให้ทำการสัมภาษณ์ เพิ่มเติมจากผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับกระบวนการคัดเลือกนักเรียนทหาร ผู้วิจัยใช้การเลือกกลุ่มตัวอย่าง แบบไม่อาศัยความน่าจะเป็น โดยเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง จำนวน 4 นาย เป็นผู้เชี่ยวชาญ เกี่ยวกับกระบวนการคัดเลือกนักเรียนเตรียมทหารในส่วนของกองทัพบก จำนวน 2 นาย ผู้เชี่ยวชาญ เกี่ยวกับกระบวนการคัดเลือกนักเรียนนายร้อยของโรงเรียนนายร้อยกองทัพบกสหรัฐอเมริกา (United States Military Academy at West Point) จำนวน 1 นาย และผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับกระบวนการ คัดเลือกนักเรียนนายร้อยรวมเหล่าออสเตรเลีย (The Australian Defence Academy - ADFA) และ นายร้อยทหารบกออสเตรเลีย (Royal Military College (RMC) - Duntroon) จำนวน 1 นาย รายงานผู้เชี่ยวชาญตามภาคผนวก ก หมายเลข 3

ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ มีดังนี้

1. การคัดเลือกนักเรียนเตรียมทหารในส่วนของกองทัพบก

1.1 การสัมภาษณ์ กองทัพบกจะมีหน้าที่ในการจัดหาบุคลากรซึ่งเป็นนายทหารที่มี ประสบการณ์จากตัวแทนของกองทัพภาคที่ 1 2 3 และ 4 ใช้ระยะเวลาสัมภาษณ์ประมาณ 30 นาที ต่อคน โดยหัวข้อที่สัมภาษณ์ ได้แก่ ความรู้รอบตัว ปฏิภาณไหวพริบ การปฏิบัติตามคำสั่ง และทัศนคติ ที่มีต่อกองทัพ (ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 2, 2562)

1.2 เกณฑ์การตัดสินผล (ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 1, 2562)

รอบที่ 1 การทดสอบทางวิชาการ จะพิจารณาคะแนนผู้ที่ได้คะแนนรวมสูงสุดได้ ลำดับลงมา โดยมีเงื่อนไขต้องได้คะแนนวิชาภาษาอังกฤษไม่น้อยกว่าร้อยละ 30

รอบที่ 2 การตรวจร่างกาย และการสัมภาษณ์ ใช้เกณฑ์ผ่าน และการทดสอบพลศึกษาใช้เกณฑ์คะแนนตามที่ระบุไว้ในภาคผนวกของระเบียบการรับสมัคร หลังจากนั้นจะนำคะแนน ของการสอบวิชาการ และพลศึกษามารวมกัน และประมวลผลการจัดลำดับ โดยเน้นคะแนนทางภาค วิชาการเป็นหลัก จากคะแนนรวมทั้งหมด 1,000 คะแนน ซึ่งอัตราส่วนของคะแนนวิชาการและการ ทดสอบพลศึกษาจะกำหนดไว้แตกต่างกันในแต่ละปี ขึ้นอยู่กับมติของที่ประชุม

2. การคัดเลือกนักเรียนนายร้อยทหารบกสหรัฐอเมริกา

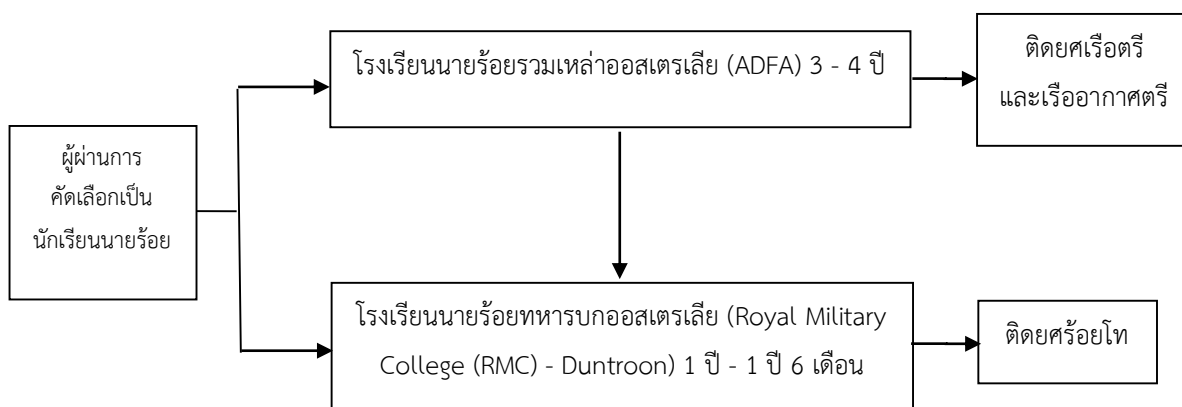
การสัมภาษณ์ โดยคำถามที่ใช้ในการสัมภาษณ์จะเป็นลักษณะคำถามปลายเปิด เพื่อดูความพร้อม ทักษะคิดต่อโรงเรียนและกองทัพของผู้เรียนก่อนเข้าศึกษา เช่น ทำไมคุณถึงเลือกศึกษาที่โรงเรียนนายร้อยทหารบกสหรัฐอเมริกา ทำไมคุณถึงคิดว่าคุณมีคุณสมบัติเพียงพอในการเป็นนักเรียนนายร้อยทหารบก สหรัฐอเมริกา อะไรคือเป้าหมายในชีวิตของคุณ เป็นต้น และใช้เวลาการสัมภาษณ์ไม่เกิน 30 นาทีต่อคน โดยสัมภาษณ์ผ่านทาง Skype โดยในแต่ละปีจะมีผู้ผ่านการคัดเลือกประมาณ 1,100 คน (ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 3, 2562)

3. การคัดเลือกนักเรียนนายร้อยรวมเหล่า และนักเรียนนายร้อยทหารบกออสเตรเลีย (ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 4, 2559)

3.1 ข้อมูลทั่วไปของโรงเรียนนายร้อยทหารบกออสเตรเลีย

โรงเรียนนายร้อยดันทรูน (RMC) จะเป็นสถาบันการศึกษาของทหารบกโดยเฉพาะ โดยจะเน้นการเรียนการสอนในวิชายุทธวิธีการรบ และความเป็นผู้นำ การฝึกศึกษาด้านการทหารสำหรับการปฏิบัติการด้วยวิธีรุก (Offensive) การรับ (Defensive) การรักษาความปลอดภัย (Security) และการรบผสมเหล่า (Combined Arms) ใช้เวลาการศึกษาทั้งสิ้น 1 ปีในกรณีที่สำเร็จการศึกษาจาก ADFA เพราะถือว่าได้เรียนวิชาทหารเบื้องต้นมาแล้ว หรือ 1 ปี 6 เดือน ในกรณีที่เข้าศึกษาที่โรงเรียนนายร้อยดันทรูนโดยตรง เมื่อสำเร็จการศึกษาจะได้รับการประดับยศเป็นร้อยโท สามารถสรุปเป็นแผนภาพ ได้ดังนี้

แผนภาพที่ 7 ระบบการศึกษาของโรงเรียนนายร้อยทหารบกออสเตรเลีย



3.2 การทดสอบภาวะผู้นำเพื่อคัดเลือกเป็นนายทหาร

เป็นขั้นตอนสำหรับผู้สมัครที่ได้ลงสมัครเป็นนายทหาร คณะกรรมการคัดเลือกนายทหารจะตัดสินใจคัดเลือกจากภาวะความเป็นผู้นำและศักยภาพในการบริหารจัดการ ความสามารถในการมีอิทธิพลและสร้างแรงจูงใจแก่ผู้อื่น ตลอดจนความสามารถในการเรียนรู้ทุกสิ่งทุกอย่างที่จำเป็นในการเป็นนายทหารสัญญาบัตรของกองทัพ โดยทำการทดสอบ ณ กรุงแคนเบอร์รา และใช้ระยะเวลาหลายวัน การคัดเลือกในขั้นตอนนี้จะมีการทดสอบคุณสมบัติของผู้นำ มี 2 ขั้นตอน กล่าวคือ

ขั้นตอนที่ 1 ในขั้นตอนนี้จะมีการแบ่งกลุ่มผู้เข้ารับการทดสอบออกเป็นกลุ่มละ 12-20 คน เพื่อทำการทดสอบตามสถานีต่างๆ มีประมาณ 3-4 สถานี โดยมีการจำลองสถานการณ์ขึ้นมา เพื่อให้ผู้สมัครแต่ละคนได้แก้ปัญหาตามแนวทางของตน การทดสอบนี้จะเน้นดูความการมีภาวะผู้นำ และการแก้ปัญหา

ขั้นตอนที่ 2 จะทำการทดสอบคล้ายกับการทดสอบคุณสมบัติผู้นำ ขั้นตอนที่ 1 แต่จะเพิ่มความเข้มงวดมากขึ้น โดยจำนวนคนในแต่ละกลุ่มจะน้อยลง คือ ไม่เกินกลุ่มละ 12 คน และมีสถานีการทดสอบเพิ่มมากขึ้น

3.3 เกณฑ์การตัดสินผล

การพิจารณาการคัดเลือกจะเน้นคุณสมบัติภายในตัวบุคคล คือ การมีภาวะผู้นำเป็นหลัก ไม่มีการทดสอบทางวิชาการ โดยผู้สมัครสามารถใช้ผลการเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนปลายยื่นได้ทันที เพราะ ADF พิจารณาว่าการศึกษาภาควิชาการมีความเป็นมาตรฐานอยู่แล้ว โดยผู้สมัครแต่ละคนจะเข้ารับการทดสอบในทุกกระบวนการ เพราะถือว่าทุกคนมีสิทธิเท่าเทียมกันทางกฎหมาย ผลการทดสอบภาวะผู้นำจะพิจารณาร่วมกับการสัมภาษณ์ การทำแบบทดสอบจิตวิทยา แบบทดสอบทัศนคติ การตรวจร่างกาย การทดสอบสมรรถภาพทางร่างกาย โดยใช้เกณฑ์ผ่าน และพิจารณาพร้อมกัน เมื่อได้บุคคลที่มีความเหมาะสมแล้ว ADF จะส่งจดหมายเชิญไปที่บ้านผู้สมัคร เพื่อให้มารายงานตัวเป็นนักเรียนนายร้อยรวมเหล่า หรือนักเรียนนายร้อยทหารบกต่อไป



เมื่อผ่านกระบวนการทดสอบทั้งหมดแล้ว ผู้ที่มีคุณสมบัติตรงตามความต้องการของกองทัพ จะมีฐานะเป็นนักเรียนนายร้อยของออสเตรเลีย โดยสามารถเลือกศึกษาได้ทั้ง ADFA หรือ RMC ได้ตามความสมัครใจ ซึ่งจะได้รับเงินเดือนขณะศึกษาประมาณเดือนละ 2,800 เหรียญ

จากนั้นผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ มาสังเคราะห์ร่วมกับข้อมูลที่ได้การศึกษ เอกสารในบทที่ 2 เกี่ยวกับกระบวนการคัดเลือกนักเรียนนายร้อยทหารบก สามารถสรุป ได้ดังนี้

จากข้อค้นพบที่ได้จากการวิจัยเอกสารและการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับการคัดเลือกของนักเรียนนายร้อยทหารบกของไทย และต่างประเทศ พบว่า มีความคล้ายคลึงกันหลายอย่าง กล่าวคือ การกำหนดคุณสมบัติที่ใกล้เคียงกัน เช่น การศึกษาอยู่ในระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย ใช้วิธีการสมัครแบบออนไลน์ การทดสอบสมรรถภาพร่างกาย การตรวจสอบสุขภาพ การสัมภาษณ์ และการประกาศผลการสอบคัดเลือก สำหรับการทดสอบทางวิชาการมีทั้งส่วนที่เหมือนและแตกต่างกัน กล่าวคือ โรงเรียนนายร้อยของไทย จะเป็นหน่วยที่รับผิดชอบในการออกข้อสอบทางวิชาการทั้งหมด แต่ในขณะที่โรงเรียนนายร้อย West Point จะใช้ข้อสอบจากส่วนกลาง และ ADFA / RMC ของออสเตรเลียไม่มีการทดสอบทางวิชาการ อย่างไรก็ตามยังมีกระบวนการคัดเลือกบางขั้นตอนที่มีความแตกต่างกัน คือ การพิจารณาภาวะผู้นำ จะมีทั้งการประเมินจากภูมิหลัง การเข้าร่วมกิจกรรมกีฬา การเข้าร่วมกิจกรรมนอกหลักสูตร การรับรองจากครูหรือเจ้าหน้าที่จากสถานศึกษาเดิม และการใช้สถานการณ์จำลอง กิจกรรมกลุ่ม เป็นต้น มีการทดสอบใน West Point และ ADFA / RMC ในขณะที่ของประเทศไทยไม่ได้มีการทดสอบ สำหรับการทดสอบทางจิตวิทยา มีทั้งการใช้แบบทดสอบ และการสัมภาษณ์มีการทดสอบในทุกที่ โดยคะแนนที่ได้จากการทดสอบทางจิตวิทยาจะนำมาใช้เป็นส่วนประกอบการตัดสินใจรับเข้าศึกษา เพื่อดูว่าผู้สมัครมีสภาพจิตใจ ความพร้อม และความเหมาะสมที่จะเข้าศึกษาในโรงเรียนนายร้อยหรือไม่ รวมทั้งการเป็นนายทหารที่ดีในอนาคต แต่ของประเทศไทย แม้ว่าจะมีการทดสอบเช่นเดียวกับโรงเรียนนายร้อยในที่อื่นๆ แต่ไม่ได้มีการนำผลการทดสอบมาใช้แต่อย่างใด เพียงแต่ดำเนินการให้ครบวงจร และนำผลการทดสอบเก็บไว้ที่โรงเรียนเตรียมทหาร เพื่อเป็นข้อมูลของนักเรียนคนนั้นๆ ส่วนการรับรองโดยผู้ทรงคุณวุฒิและการเยี่ยมชมโรงเรียนจะมีเฉพาะที่ West Point เท่านั้น สามารถสรุปการคัดเลือกนักเรียนนายร้อยทหารบกของไทยและต่างประเทศ ตามตารางที่ 14 ดังนี้



3650623291

CD :Thesis 5684478127 dissertation / rev: 02082562 13:21:35 / seq: 21

ตารางที่ 14 สรุปการคัดเลือกของโรงเรียนนายร้อยทหารบก

การคัดเลือก	โรงเรียนนายร้อยทหารบก		
	AFAPS/CRMA	West Point	ADFA / RMC
1. หน่วยงานที่ รับผิดชอบ	กองทัพบก/CRMA	กองทัพบก / West Point	ADF/ADFA/RMC
2. คุณสมบัติของ ผู้สมัคร 2.1 เพศ 2.2 อายุ 2.3 การศึกษา 2.4 สัญชาติ	1) ชาย 2) อายุระหว่าง 16-18 ปี 3) สำเร็จการศึกษาระดับ ม. 4 4) มีสัญชาติไทยโดยการเกิด และบิดา มารดา มีสัญชาติ ไทยโดยการเกิด	1) ชาย/หญิง 2) มีอายุไม่น้อยกว่า 17 ปี บริบูรณ์ แต่ไม่เกิน 23 ปี 3) สำเร็จการศึกษาระดับ เกรด 11 4) มีสัญชาติอเมริกัน	1) ชาย/หญิง 2) อายุมากกว่า 16 ครั้ง หรือ 16 ปี ในวันสมัคร และต้องมีอายุ 17 ปีในวัน เข้ารับการศึกษาศึกษา 3) ผ่านวิชาภาษาอังกฤษ และคณิตศาสตร์ใน การศึกษาระดับเกรด 10 4) สัญชาติออสเตรเลีย หรือ อาศัยอยู่ใน ออสเตรเลียหรือมีภูมิหลัง ที่สามารถตรวจสอบได้ ย้อนหลังเป็นเวลา 10 ปี
3. การสมัคร	ออนไลน์	ออนไลน์ Candidate Questionnaire (CQ)	ออนไลน์ / ศูนย์รับสมัคร บุคคลากรของกองทัพ / โทร 131901
4. การติดต่อตัวแทน ในพื้นที่		ตัวแทนภาคสนาม	Case Manager ประกอบด้วยทหาร 1 พล เรือน 1
5. การทดสอบทาง วิชาการ	คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ สังคมศึกษา ภาษาไทย ภาษาอังกฤษ	1) ACT, SAT และต้องมี ส่วนของการเขียน (Writing) ด้วย* 2) HSRCs	
6. การพิจารณา ภาวะผู้นำ		1) การให้ข้อมูลใน CQ 1.1) ประสิทธิภาพใน กิจกรรมด้านกีฬา 1.2) ประสิทธิภาพ กิจกรรมนอกหลักสูตร	การทดสอบคุณสมบัติของ ผู้นำ โดยใช้กิจกรรมกลุ่ม และสถานการณ์จำลอง

การคัดเลือก	โรงเรียนนายร้อยทหารบก		
	AFAPS/CRMA	West Point	ADFA / RMC
		1.3) การประเมินจากครูหรือเจ้าหน้าที่ในสถานศึกษาเดิม 2) SLE ** เป็นเวลา 1 สัปดาห์ 2.1) วิชาการ 2.2) การทหาร 2.3) ด้านกีฬาและสังคม	
7. การรับรองโดยผู้ทรงคุณวุฒิ		1) การรับรองโดยเจ้าหน้าที่หรือครูในสถานศึกษาเดิม 2) การเสนอชื่อโดยรัฐสภาหรือวุฒิสมาชิกของรัฐ	
8. การทดสอบสมรรถภาพร่างกาย	การทดสอบพลศึกษา 1) ดึงข้อราวเดียว 2) วิ่งเก็บของ 3) ลูก-นั่ง 30 วินาที 4) นั่งงอตัว 5) ยืนกระโดดไกล 6) วิ่งระยะ 50 เมตร 7) วิ่งระยะ 1,000 เมตร8) ว่ายน้ำระยะทาง 50 เมตร	CFA 1) ปาลูกบาสเกตบอล (จากท่าคุกเข่า) 2) ดึงข้อแบบคว่ำมือ หรือการห้อยตัว (ทางเลือกกรณีผู้สมัครเป็นผู้หญิง) 3) จับเวลาวิ่งไป-กลับ ระยะ 40 หลา 4) ลูกนั่งในเวลา 2 นาที 5) ดันพื้นในเวลา 2 นาที 6) วิ่งระยะทาง 1 ไมล์	การทดสอบสมรรถภาพร่างกาย 1) ดันพื้น ผู้หญิง 8 ครั้ง ผู้ชาย 15 ครั้ง 2) ลูกนั่ง 45 ครั้ง 3) วิ่งไปกลับผ่านในระดับ 7.5
9. การทดสอบทางจิตวิทยา	1) การทดสอบสุขภาพจิต โดยใช้แบบทดสอบ *** 2) การทดสอบวิภาววิสัย โดยใช้แบบทดสอบ นำผลมาใช้ประกอบการสัมภาษณ์	DoDMERB แบบทดสอบจิตวิทยา	1) Aptitude Test 2) แบบทดสอบจิตวิทยา 3) การสัมภาษณ์ 3.1) โค้ชอาชีพ อยู่ในขั้นตอน 2.2 YOU

การคัดเลือก	โรงเรียนนายร้อยทหารบก		
	AFAPS/CRMA	West Point	ADFA / RMC
			3.2) นักจิตวิทยา อยู่ใน ขั้นตอน 2.3 การ ประเมินผล
10. การตรวจ สุขภาพ	การตรวจร่างกาย การตรวจ ทางห้องปฏิบัติการ	DoDMERB	1) ทำแบบสอบถามและ แบบทดสอบทางการ แพทย์ โดยการสัมภาษณ์ จากเจ้าหน้าที่พยาบาล (YOU) 2) การประเมินทาง การแพทย์ ได้แก่ การ ตรวจร่างกาย ประเมิน สมรรถภาพทางกายและ ความเหมาะสมในการ ปฏิบัติหน้าที่เฉพาะด้าน การระบุเงื่อนไขทาง การแพทย์ที่อาจส่งผล กระทบต่อความสามารถ ในการปฏิบัติหน้าที่ ทดสอบความยืดหยุ่นทาง ร่างกาย 3) การตรวจสุขภาพขั้น สุดท้าย (หลังการประกาศ ผล)
11. การเยี่ยมชม โรงเรียน		การเยี่ยมชม West Point	
12. การสัมภาษณ์	สัมภาษณ์โดยนายทหารที่มี ประสบการณ์ของกองทัพบก 1) การตรวจความสมบูรณ์ และความเหมาะสมของ ร่างกาย	สัมภาษณ์โดยนายทหาร ของกองทัพบก คำถามที่ใช้ใน การสัมภาษณ์เป็นคำถาม ปลายเปิด เพื่อดูความ พร้อม ทักษะติดต่อโรงเรียน	การสัมภาษณ์เชิงป้องกัน (Defence Interview) โดยนายทหารของกองทัพบก อยู่ในขั้นตอน 2.3 การ ประเมินผล



3650623291

CD IThesis 5684478127 dissertation / recv: 02082562 13:21:35 / seq: 21

การคัดเลือก	โรงเรียนนายร้อยทหารบก		
	AFAPS/CRMA	West Point	ADFA / RMC
	2) การตรวจบุคลิกลักษณะ ท่าทาง เสียง คำพูด ไหว พริบปฏิภาณ ปฏิบัติตาม คำสั่ง และความรู้รอบตัว	และกองทัพของผู้เรียน ก่อนเข้ารับการศึกษา	
13. การประกาศผล การคัดเลือก	1) รอบที่ 1 ประกาศผล วิชาการโดยคัดเลือกจากผู้ ที่คะแนนได้สูงสุด และต้อง ได้คะแนนภาษาอังกฤษไม่ ต่ำกว่าร้อยละ 30 2) รอบที่ 2 ประกาศผลการ คัดเลือกโดยใช้คะแนน วิชาการเป็นหลัก และ คะแนนสมรรถภาพทาง ร่างกายเป็นรอง และการ สัมภาษณ์และการตรวจ ร่างกายอยู่ในเกณฑ์ผ่าน	คะแนนวิชาการ 60% คะแนนความเป็นผู้นำ 30% และคะแนน สมรรถภาพร่างกาย 10% พิจารณาพร้อมกัน	พิจารณาจากความเป็น ผู้นำในตัวบุคคลเป็นหลัก ควบคู่กับจิตวิทยา ทักษะสติ และสมรรถภาพร่างกาย พิจารณาพร้อมกัน โดยใช้ เกณฑ์ผ่าน

หมายเหตุ

*สามารถทำการทดสอบได้หลายครั้ง โดยใช้คะแนนครั้งที่ดีที่สุด

**กิจกรรมทางเลือก ไม่ใช่เงื่อนไขสำหรับการรับเข้าศึกษา

***มีการทดสอบ แต่ไม่ได้นำมาผลมาใช้ในการพิจารณาคัดเลือก

จากนั้นผู้วิจัยได้นำข้อค้นพบที่ได้จากการวิจัยเอกสาร และการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับการคัดเลือกนักเรียนเตรียมทหารในส่วนของกองทัพบก และนายร้อยทหารบกของต่างประเทศ มาสังเคราะห์ร่วมกับรูปแบบการคัดเลือกนักเรียนของ Rigol (2003) เพื่อกำหนดเป็นรูปแบบการคัดเลือกนักเรียนนายร้อยทหารบก โดยผู้วิจัยได้ใช้รูปแบบของ Rigol รูปแบบที่ 5 ในการพิจารณาใบสมัครที่ใช้ระบบประมวลผลด้วยคอมพิวเตอร์คัดกรองข้อมูลเบื้องต้น และส่งให้คณะกรรมการพิจารณาและตัดสินใจรับเข้าศึกษา อย่างไรก็ตามการคัดเลือกนักเรียนเตรียมทหารในส่วนของกองทัพบก เพื่อให้ได้บุคลากรตรงตามแนวคิดสมรรถนะนายทหารสัญญาบัตรกองทัพบกไทยในศตวรรษที่ 21 นั้น มีลักษณะความเป็นเฉพาะทาง จึงจำเป็นต้องมีการคัดเลือกอย่างประณีต และดำเนินการในหลาย

ขั้นตอนมากกว่าการคัดเลือกนักเรียนโดยทั่วไป ผู้วิจัยจึงนำแนวคิดของ Rigol มาเป็นพื้นฐานในการกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยในหัวข้อรูปแบบการพิจารณาใบสมัคร และพัฒนากรอบแนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบการทดสอบขั้นใหม่ ประกอบด้วย การทดสอบทางวิชาการ การทดสอบสมรรถภาพร่างกาย การทดสอบจิตวิทยา รูปแบบการพิจารณาการมีภาวะผู้นำ รูปแบบการตรวจร่างกาย รูปแบบการสัมภาษณ์ และรูปแบบการตัดสินผลการคัดเลือก มีรายละเอียดดังตารางที่ 15

ตารางที่ 15 รูปแบบการคัดเลือกนักเรียนของโรงเรียนนายร้อยทหารบก

รูปแบบการคัดเลือก	โรงเรียนนายร้อยทหารบก		
	AFAPS/CRMA	West Point	ADFA / RMC
<p>1. รูปแบบการพิจารณาใบสมัคร</p> <p>1.1 การใช้คณะกรรมการพิจารณาคคุณสมบัติเบื้องต้นของผู้สมัคร</p> <p>1.2 การใช้ระบบประมวลผลด้วยคอมพิวเตอร์คัดกรองข้อมูลเบื้องต้น และส่งให้คณะกรรมการพิจารณา</p>	<p>✓ (หลังจากการผ่านเกณฑ์การทดสอบทางวิชาการ)</p>	<p>✓</p>	<p>✓</p>
<p>2. รูปแบบการทดสอบ</p> <p>2.1 รูปแบบการทดสอบทางวิชาการ</p> <p>2.1.1 จัดการทดสอบ 5 วิชา ได้แก่คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ ภาษาอังกฤษ ภาษาไทย และสังคมศึกษา</p> <p>2.1.2 จัดการทดสอบ 5 วิชา ได้แก่ คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ ภาษาอังกฤษ การอ่านเชิงวิเคราะห์ และการเขียนเรียงความ</p>	<p>✓</p>	<p>✓</p>	

รูปแบบการคัดเลือก	โรงเรียนนายร้อยทหารบก		
	AFAPS/CRMA	West Point	ADFA / RMC
2.1.3 จัดการทดสอบ 4 วิชา ได้แก่ คณิตศาสตร์ การอ่าน การเขียนและการใช้ภาษา และการเขียน เรียงความ		✓	
2.2 รูปแบบการทดสอบสมรรถภาพร่างกาย 2.2.1 การจัดการทดสอบสมรรถภาพ 6 ด้าน ได้แก่ ดิ่งข้อ วิ่งระยะสั้นและระยะไกล ลูกนั่ง นิ่งอ ตัว ยืนกระโดดไกลและว่ายน้ำ 2.2.2 การจัดการทดสอบสมรรถภาพ 5 ด้าน ได้แก่ ดิ่งข้อ วิ่งระยะสั้นและระยะไกล ลูกนั่ง ปาลูก บาสเกตบอลจากท่าคุกเข่าและดันพื้น 2.2.3 การจัดการทดสอบสมรรถภาพ 3 ด้าน ได้แก่ วิ่งจับเวลา ลูกนั่ง และดันพื้น	✓	✓	✓
2.3 รูปแบบการทดสอบทางจิตวิทยา 2.3.1 การใช้แบบทดสอบจิตวิทยา 2.3.2 การใช้แบบทดสอบวิภาววิสัย 2.4.2 การสัมภาษณ์โดยนักจิตวิทยาหรือ นายทหารจิตวิทยา	✓* ✓	✓	✓ ✓



3650623291

CD :Thesiss 5684478127 dissertation / recv: 02082562 13:21:35 / seq: 21

รูปแบบการคัดเลือก	โรงเรียนนายร้อยทหารบก		
	AFAPS/CRMA	West Point	ADFA / RMC
<p>3. รูปแบบการพิจารณาภาวะผู้นำ</p> <p>3.1 การพิจารณาจากประสบการณ์ความเป็นผู้นำด้านกีฬา</p> <p>3.2 การพิจารณาจากประสบการณ์ความเป็นผู้นำจากกิจกรรมนอกหลักสูตร</p> <p>3.3 การพิจารณาจากการประเมินของครูหรือเจ้าหน้าที่ในสถานศึกษาเดิม</p> <p>3.4 การพิจารณาจากการเขียนบทความ</p> <p>3.5 การเข้าร่วมกิจกรรมความเป็นผู้นำ</p> <p>3.6 การใช้สถานการณ์จำลอง</p>		<p>✓</p> <p>✓</p> <p>✓</p> <p>✓</p> <p>✓**</p>	<p>✓</p>
<p>4. รูปแบบการตรวจร่างกาย</p> <p>4.1 การตรวจความสมบูรณ์และความเหมาะสมของร่างกาย</p> <p>4.2 การตรวจทางห้องปฏิบัติการ</p> <p>4.3 การทำแบบทดสอบทางการแพทย์โดยการสัมภาษณ์จากเจ้าหน้าที่พยาบาล</p> <p>4.4 การประเมินโดยแพทย์</p>	<p>✓</p> <p>✓</p> <p>✓</p> <p>✓</p>	<p>✓</p> <p>✓</p> <p>✓</p> <p>✓</p>	<p>✓</p> <p>✓</p> <p>✓</p> <p>✓</p>
<p>5. รูปแบบการสัมภาษณ์</p> <p>5.1 การสัมภาษณ์โดยนายทหารที่มีประสบการณ์</p>	<p>✓</p>	<p>✓</p>	<p>✓</p>



3650623291

CD :Thesis 5684478127 dissertation / rev: 02082562 13:21:35 / seq: 21

รูปแบบการคัดเลือก	โรงเรียนนายร้อยทหารบก		
	AFAPS/CRMA	West Point	ADFA / RMC
5.2 การสัมภาษณ์ในหัวข้อ 5.2.1 การตรวจบุคลิกลักษณะท่าทาง น้ำเสียง คำพูด ไหวพริบ ปฏิภาณและปฏิบัติตามคำสั่ง 5.2.1 การถามด้วยคำถามปลายเปิดถึงทัศนคติที่มีต่อโรงเรียนและกองทัพ	✓ ✓	 ✓	 ✓
6. รูปแบบการตัดสินผลการคัดเลือก 6.1 การตัดสินผลโดยใช้เกณฑ์ทางวิชาการ พิจารณาเป็นลำดับแรก และใช้เกณฑ์การทดสอบทางวิชาการ และสมรรถภาพร่างกายพิจารณาเป็นลำดับต่อมา โดยต้องผ่านเกณฑ์การตรวจสอบสุขภาพ และการสัมภาษณ์ 6.2 การตัดสินผลโดยใช้เกณฑ์ทางวิชาการ 60% ภาวะผู้นำ 30% และสมรรถภาพร่างกาย 10% พิจารณาพร้อมกัน 6.3 การตัดสินผลโดยใช้เกณฑ์ภาวะผู้นำเป็นหลัก ควบคู่กับจิตวิทยาและสมรรถภาพร่างกาย พิจารณาพร้อมกัน โดยใช้เกณฑ์ผ่าน	✓	 ✓	 ✓

* มีการทดสอบแต่ไม่ได้นำผลมาใช้ในการพิจารณาคัดเลือก

**ไม่ได้มีผลต่อการตัดสินการคัดเลือก แต่ช่วยให้ผู้สมัครเข้าใจและสามารถพิจารณาได้ว่าตนเองเหมาะสมที่จะเข้าศึกษาหรือไม่

หมายเหตุ

AFAPS / CRMA	หมายถึง	โรงเรียนเตรียมทหาร และโรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า
West Point	หมายถึง	โรงเรียนนายร้อยของกองทัพบกสหรัฐอเมริกา
ADFA / RMC	หมายถึง	โรงเรียนนายร้อยรวมเหล่าออสเตรเลีย และโรงเรียนนายร้อยทหารบกออสเตรเลีย

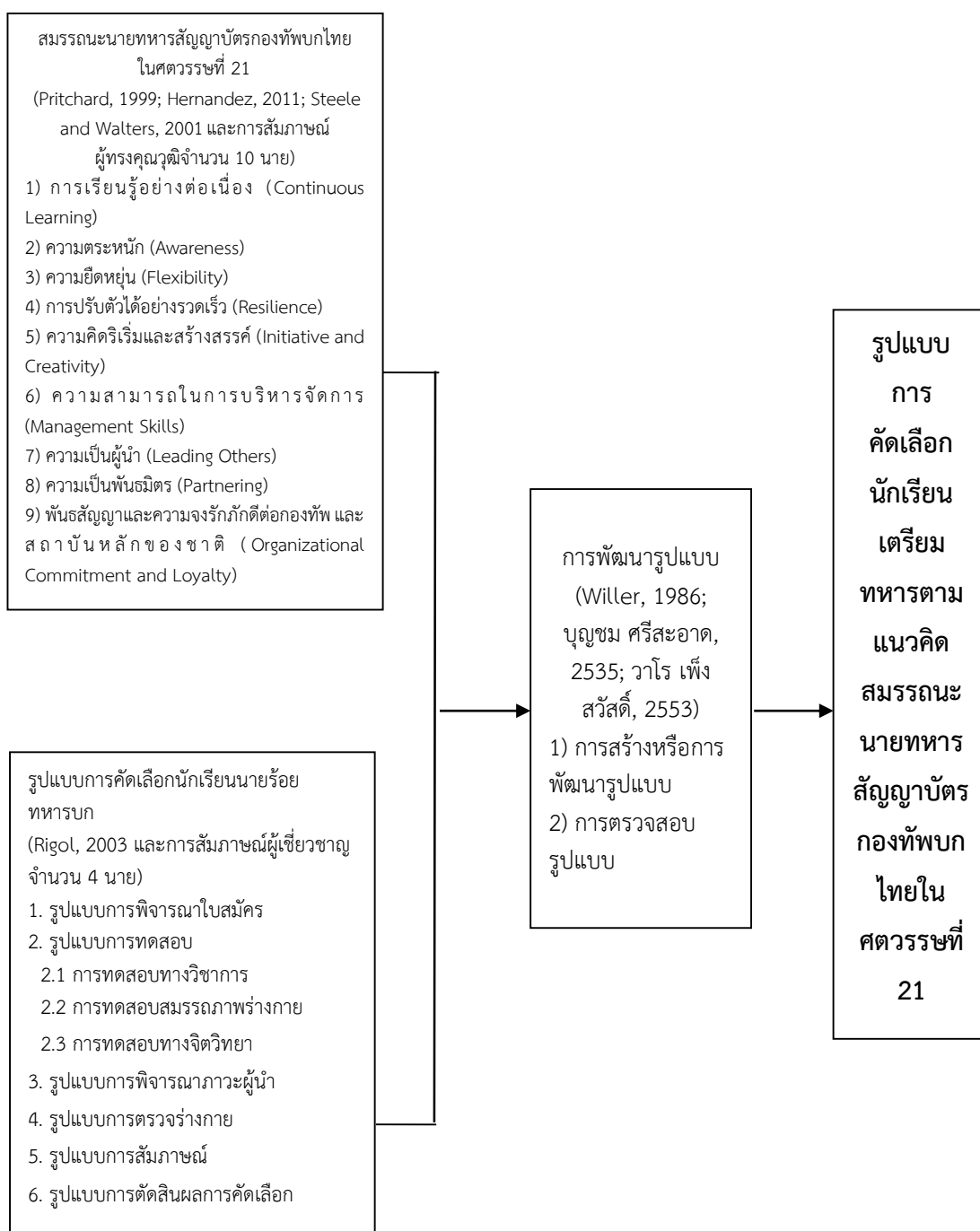


3650623291

CD :Thesis 5684478127 dissertation / rev: 02082562 13:21:35 / seq: 21

จากการศึกษาค้นคว้าทั้งหมดข้างต้นในหัวข้อที่ 4.1.1 และ 4.1.2 ผู้วิจัยนำข้อค้นพบที่ได้มาร่างกรอบแนวคิดการพัฒนา รูปแบบการคัดเลือกนักเรียนเตรียมทหาร ตามแนวคิดสมรรถนะ นายทหารสัญญาบัตรกองทัพไทยในศตวรรษที่ 21 แล้วนำร่างกรอบแนวคิดที่ได้เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อปรับปรุงกรอบแนวคิดให้มีความสมบูรณ์และชัดเจนมากยิ่งขึ้น ดังแผนภาพที่ 8

แผนภาพที่ 8 ร่างกรอบแนวคิดในการวิจัย



4.1.3 ความเหมาะสมของร่างกรอบแนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะนายทหารสัญญาบัตร กองทัพบกไทยในศตวรรษที่ 21 และกรอบแนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบการคัดเลือกนักเรียนเตรียมทหารในส่วนของกองทัพบก

ผู้วิจัยนำร่างกรอบแนวคิดที่ได้ปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษา นำมา ประเมินความเหมาะสม โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิด้านบริหารการศึกษา จำนวน 2 คน ด้านการวัดและประเมินผลจำนวน 2 คน และด้านสมรรถนะ จำนวน 1 คน รายนาม ผู้ทรงคุณวุฒิตามภาคผนวก ก หมายเลข 1 จากการประเมินความเหมาะสม ได้ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

ตารางที่ 16 ผลการประเมินกรอบแนวคิดการพัฒนารูปแบบการคัดเลือกนักเรียนเตรียมทหาร ตามแนวคิดสมรรถนะนายทหารสัญญาบัตรกองทัพบกไทยในศตวรรษที่ 21

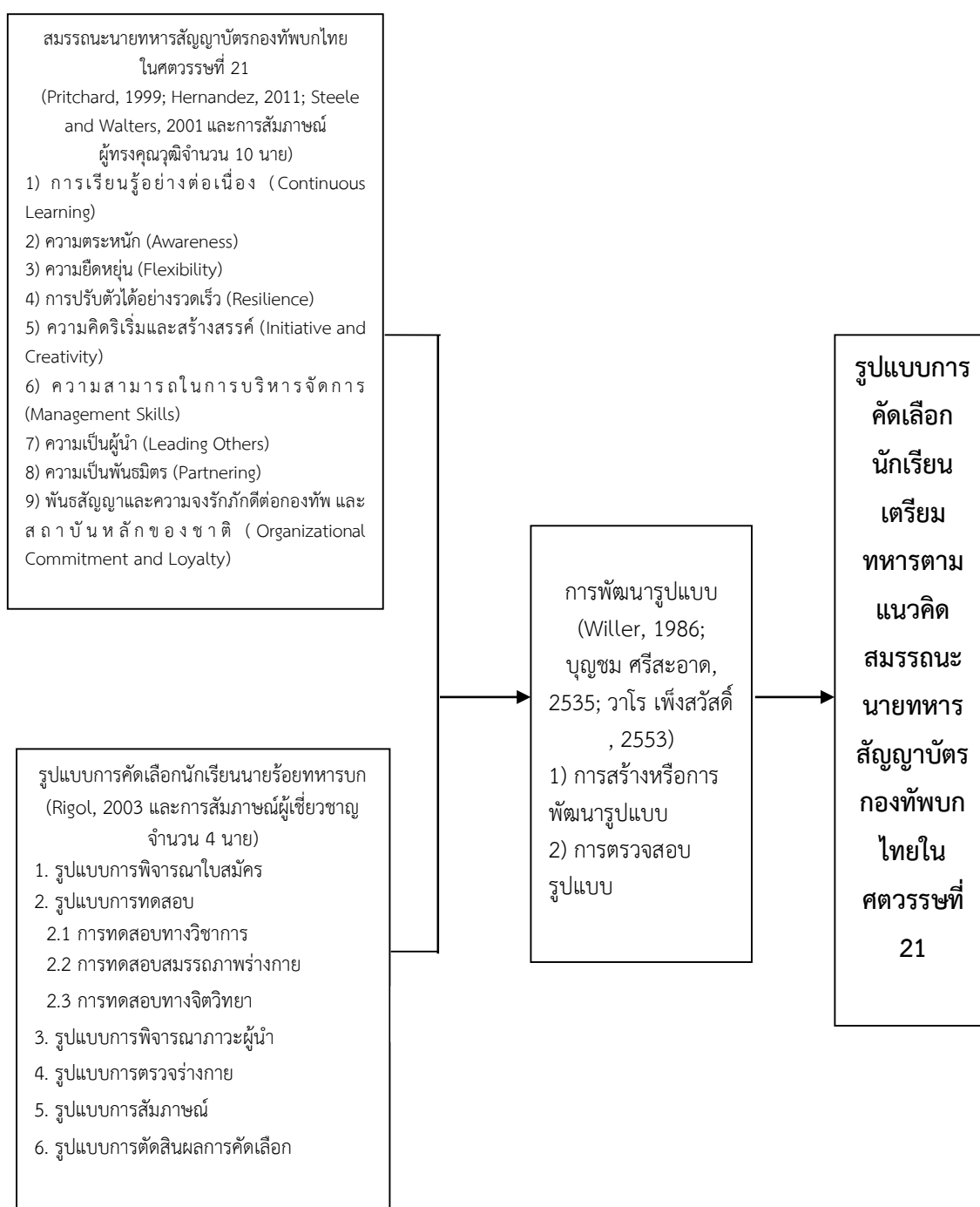
รายการประเมิน	ผลการพิจารณา					
	เหมาะสม		ควรปรับปรุง		ไม่เหมาะสม	
	ความถี่	ร้อยละ	ความถี่	ร้อยละ	ความถี่	ร้อยละ
องค์ประกอบของสมรรถนะนายทหารสัญญาบัตรกองทัพบกไทยในศตวรรษที่ 21						
1) การเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง (Continuous Learning)	5	100	0	0	0	0
2) ความตระหนัก (Awareness)	5	100	0	0	0	0
3) ความยืดหยุ่น (Flexibility)	5	100	0	0	0	0
4) การปรับตัวได้อย่างรวดเร็ว (Resilience)	5	100	0	0	0	0
5) ความคิดริเริ่มและสร้างสรรค์ (Initiative and Creativity)	5	100	0	0	0	0
6) ความสามารถในการบริหารจัดการ (Management Skills)	5	100	0	0	0	0
7) ความเป็นผู้นำ (Leading Others)	5	100	0	0	0	0

รายการประเมิน	ผลการพิจารณา					
	เหมาะสม		ควรปรับปรุง		ไม่เหมาะสม	
	ความถี่	ร้อยละ	ความถี่	ร้อยละ	ความถี่	ร้อยละ
8) ความเป็นพันธมิตร (Partnering)	5	100	0	0	0	0
9) พันธสัญญาและความจงรักภักดีต่อกองทัพและสถาบันหลักของชาติ (Organizational Commitment and Loyalty)	5	100	0	0	0	0
องค์ประกอบของรูปแบบการคัดเลือกนักเรียนนายร้อยทหารบก						
1) รูปแบบการพิจารณาใบสมัคร	5	100	0	0	0	0
2) รูปแบบการทดสอบ	5	100	0	0	0	0
2.1) การทดสอบทางวิชาการ	5	100	0	0	0	0
2.2) การทดสอบสมรรถภาพร่างกาย	5	100	0	0	0	0
2.3) การทดสอบทางจิตวิทยา	5	100	0	0	0	0
3) รูปแบบการพิจารณาภาวะผู้นำ	5	100	0	0	0	0
4) รูปแบบการตรวจร่างกาย	5	100	0	0	0	0
5) รูปแบบการสัมภาษณ์	5	100	0	0	0	0
6) รูปแบบการตัดสินผลการคัดเลือก	5	100	0	0	0	0
รวม		100	0	0	0	0

จากตารางที่ 16 พบว่า ในภาพรวมของกรอบแนวคิดการพัฒนา รูปแบบการคัดเลือกนักเรียนเตรียมทหาร ตามแนวคิดสมรรถนะนายทหารสัญญาบัตรกองทัพไทยในศตวรรษที่ 21 มีความเหมาะสมและเป็นไปได้ร้อยละ 100

4.1.4 กรอบแนวคิดการพัฒนา รูปแบบการคัดเลือกนักเรียนเตรียมทหาร ตามแนวคิด สมรรถนะนายทหารสัญญาบัตรกองทัพไทยในศตวรรษที่ 21

ผู้วิจัยนำผลการประเมินร่างกรอบแนวคิดที่ได้รับจากผู้ทรงคุณวุฒิมาปรับปรุงกรอบแนวคิด และนำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อปรับปรุงเป็นกรอบแนวคิดฉบับสมบูรณ์ ดังแผนภาพที่ 9
แผนภาพที่ 9 แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัยฉบับสมบูรณ์



4.2 ผลการศึกษาสภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะนายทหารสัญญาบัตรกองทัพบกไทยในศตวรรษที่ 21

ขั้นตอนต่อมา ผู้วิจัยได้ศึกษาสภาพที่พึงประสงค์ฯ โดยนำแบบสัมภาษณ์ไปสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างเดียวกับที่ศึกษาเรื่องสมรรถนะฯ จำนวน 10 นาย เพราะถือว่าเป็นกลุ่มตัวอย่างที่ดี ใช้การสัมภาษณ์ทางโทรศัพท์ทั้งหมด โดยผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

ความสำคัญลำดับที่ 1	ได้คะแนน 9	คะแนน
ความสำคัญลำดับที่ 2	ได้คะแนน 8	คะแนน
ความสำคัญลำดับที่ 3	ได้คะแนน 7	คะแนน
ความสำคัญลำดับที่ 4	ได้คะแนน 6	คะแนน
ความสำคัญลำดับที่ 5	ได้คะแนน 5	คะแนน
ความสำคัญลำดับที่ 6	ได้คะแนน 4	คะแนน
ความสำคัญลำดับที่ 7	ได้คะแนน 3	คะแนน
ความสำคัญลำดับที่ 8	ได้คะแนน 2	คะแนน
ความสำคัญลำดับที่ 9	ได้คะแนน 1	คะแนน

ผลการวิเคราะห์สภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะนายทหารสัญญาบัตรกองทัพบกไทยในศตวรรษที่ 21 เรียงตามลำดับความสำคัญ และคะแนน ดังนี้ 1) พันธสัญญาและความจงรักภักดีต่อกองทัพ และสถาบันหลักของชาติ (Organizational Commitment and Loyalty) 2) การเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง (Continuous Learning) 3) ความตระหนักรู้ (Awareness) 4) ความคิดริเริ่มและสร้างสรรค์ (Initiative and Creativity) 5) ความเป็นผู้นำ (Leading Others) 6) ความสามารถในการบริหารจัดการ (Management Skills) 7) ความยืดหยุ่น (Flexibility) 8) การปรับตัวได้อย่างรวดเร็ว (Resilience) และ 9) ความเป็นพันธมิตร (Partnering) รายละเอียด ดังตารางที่ 17



3650623291

CD :Thesis 5684478127 dissertation / rev: 02082562 13:21:35 / seq: 21

ตารางที่ 17 ลำดับความสำคัญและคะแนนของสภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะนายทหารสัญญาบัตรกองทัพบกไทยในศตวรรษที่ 21

ลำดับของสมรรถนะ	คะแนนรวม	ลำดับที่
สมรรถนะ นายทหารสัญญาบัตร กองทัพบกไทยในศตวรรษที่ 21		
1) การเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง (Continuous Learning)	69	2
2) ความตระหนักรู้ (Awareness)	67	3
3) ความยืดหยุ่น (Flexibility)	46	7
4) การปรับตัวได้อย่างรวดเร็ว (Resilience)	42	8
5) ความคิดริเริ่มและสร้างสรรค์ (Initiative and Creativity)	57	4
6) ความสามารถในการบริหารจัดการ (Management Skills)	50	6
7) ความเป็นผู้นำ (Leading Others)	54	5
8) ความเป็นพันธมิตร (Partnering)	36	9
9) พันธสัญญาและความจงรักภักดีต่อกองทัพ และสถาบันหลักของชาติ (Organizational Commitment and Loyalty)	74	1

4.3 ผลการศึกษาสภาพที่พึงประสงค์ของรูปแบบการคัดเลือกนักเรียนเตรียมทหารในส่วนของ กองทัพบก

การศึกษาสภาพที่พึงประสงค์ของรูปแบบการคัดเลือกนักเรียนเตรียมทหารได้จากการศึกษาเชิงลึกจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 5 นาย ซึ่งเป็นนายทหารระดับผู้บังคับบัญชา จำนวน 2 นาย ผู้สอน จำนวน 2 นาย และนายทหารกรมนักเรียน จำนวน 1 นาย เป็นบุคลากรของโรงเรียนเตรียมทหาร และโรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า และเป็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียโดยตรงกับการรับนักเรียนเข้าศึกษา รายละเอียดตามภาคผนวก ก หมายเลข 4

ข้อค้นพบแบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ ตอนที่ 1 สภาพที่พึงประสงค์ของรูปแบบการคัดเลือกนักเรียนเตรียมทหารในส่วนของกองทัพบกตามแนวคิดนายทหารสัญญาบัตรกองทัพบกไทยในศตวรรษที่ 21 และตอนที่ 2 สภาพที่พึงประสงค์ของรูปแบบการคัดเลือกนักเรียนเตรียมทหารในส่วนของกองทัพบก ซึ่งประกอบด้วย รูปแบบการพิจารณาใบสมัคร รูปแบบการทดสอบสมรรถภาพร่างกาย รูปแบบการตรวจร่างกาย และรูปแบบการตัดสินผลการคัดเลือก ผู้วิจัยได้ทำการนัดหมายและการสัมภาษณ์ด้วยตนเองทั้ง 5 นาย รายละเอียดของข้อค้นพบ มีดังนี้

ตอนที่ 1 สภาพที่พึงประสงค์ของรูปแบบการคัดเลือกนักเรียนเตรียมทหารในส่วนของ กองทัพบกตามแนวคิดนายทหารสัญญาบัตรกองทัพบกไทยในศตวรรษที่ 21

ตารางที่ 18 สภาพที่พึงประสงค์ของรูปแบบการคัดเลือกฯ ตามแนวคิดสมรรถนะด้านพันธสัญญาและความจงรักภักดีต่อกองทัพ และสถาบันหลักของชาติ (Organizational Commitment and Loyalty)

พันธสัญญาและความจงรักภักดีต่อกองทัพ และสถาบันหลักของชาติ (Organizational Commitment and Loyalty) หมายถึง การสร้างและรักษาความรัก ความสามัคคีในหมู่คณะ และวัฒนธรรมของกองทัพ รวมทั้งมีความซื่อสัตย์ เสียสละต่อส่วนรวม และยึดมั่นในผลประโยชน์ของชาติ						
รูปแบบการคัดเลือกนักเรียนเตรียมทหารตามแนวคิดสมรรถนะ นายทหารสัญญาบัตรกองทัพบกไทยในศตวรรษที่ 21	ผู้ทรงคุณวุฒิ					ข้อคิดเห็น / ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม
	1	2	3	4	5	
1. การพิจารณาจากประสบการณ์ความเป็นผู้นำด้านกีฬา				✓		
2. การพิจารณาจากประสบการณ์ความเป็นผู้นำจากกิจกรรมนอกหลักสูตร		✓		✓	✓	
3. การพิจารณาจากการประเมินของครูหรือเจ้าหน้าที่ในสถานศึกษาเดิม		✓	✓	✓		
4. การพิจารณาจากการเขียนบทความที่แสดงถึงแนวคิดของการเป็นทหารอาชีพ	✓	✓		✓	✓	1.ควรจัดการทดสอบในรอบที่ 2 โดยใช้คำถามปลายเปิด เพื่อแสดงความคิดเห็น 5.วัดได้แต่อาจไม่ชัดเจน
5. การจัดกิจกรรมเข้าค่ายความเป็นผู้นำ		✓	✓	✓		
6. การใช้สถานการณ์จำลอง		✓	✓	✓		
7. การใช้แบบทดสอบจิตวิทยา					✓	
8. การใช้แบบทดสอบวิภาวิสัย		✓	✓		✓	
9. การสัมภาษณ์โดยนักจิตวิทยาหรือนายทหารจิตวิทยา	✓	✓		✓	✓	
10. การสัมภาษณ์โดยนายทหารที่มีประสบการณ์	✓					
11. การสัมภาษณ์ผู้ปกครอง					✓	5.เพื่อดูทัศนคติ และพื้นฐานการเลี้ยงดูบุตรหลาน

ตารางที่ 19 สภาพที่พึงประสงค์ของรูปแบบการคัดเลือกฯ ตามแนวคิดสมรรถนะด้านการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง (Continuous Learning)

การเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง (Continuous Learning) หมายถึง การเพิ่มขีดความสามารถของตนเอง ได้แก่ การเข้าใจข้อมูลที่ได้มาใหม่ และนำไปใช้ได้อย่างรวดเร็ว รวมถึงการใช้ทักษะใหม่ๆ ได้อย่างชำนาญ						
รูปแบบการคัดเลือกนักเรียนเตรียมทหารตามแนวคิดสมรรถนะนายทหารสัญญาบัตรกองทัพไทยในศตวรรษที่ 21	ผู้ทรงคุณวุฒิ					ข้อคิดเห็น / ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม
	1	2	3	4	5	
1. การทดสอบวิชาการ 5 วิชา ได้แก่ คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ ภาษาอังกฤษ ภาษาไทย และสังคมศึกษา			✓	✓	✓	3.ข้อสอบควรเน้นกระบวนการคิดวิเคราะห์ คล้ายกับ PISA 4.ข้อสอบควรเพิ่มทักษะในศตวรรษที่ 21 เน้นการคิดวิเคราะห์มากกว่าการท่องจำ 5.ควรเน้นข้อสอบเชิงวิเคราะห์
2. การทดสอบวิชาการ 5 วิชา ได้แก่ คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ ภาษาอังกฤษ การอ่านเชิงวิเคราะห์ และการเขียนเรียงความ		✓		✓	✓	5.ควรเน้นข้อสอบเชิงวิเคราะห์
3. การทดสอบวิชาการ 4 วิชา ได้แก่ คณิตศาสตร์ การอ่าน การเขียนและการใช้ภาษา และการเขียนเรียงความ						
4. การพิจารณาจากประสบการณ์ความเป็นผู้นำด้านกีฬา				✓		
5. การพิจารณาจากประสบการณ์ความเป็นผู้นำจากกิจกรรมนอกหลักสูตร		✓		✓		
6. การพิจารณาจากการประเมินของครูหรือเจ้าหน้าที่ในสถานศึกษาเดิม				✓		
7. การพิจารณาจากการเขียนบทความที่แสดงถึงแนวคิดของการเป็นทหารอาชีพ		✓			✓	
8. การจัดกิจกรรมเข้าค่ายความเป็นผู้นำ		✓				
9. การใช้สถานการณ์จำลอง	✓	✓				
10. การใช้แบบทดสอบจิตวิทยา						
11. การสัมภาษณ์โดยนักจิตวิทยาหรือนายทหารจิตวิทยา	✓	✓				1.ควรเป็นคำถามปลายเปิดให้แสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระ และควรดำเนินการหลังจากการทดสอบทางวิชาการ
12. การพิจารณาจาก portfolio ที่แสดงถึงการเข้าร่วมกิจกรรมทางวิชาการอย่างต่อเนื่อง				✓		4.สามารถวัดความต่อเนื่องได้มากกว่าการทดสอบ

ตารางที่ 20 สภาพที่พึงประสงค์ของรูปแบบการคัดเลือกฯ ตามแนวคิดสมรรถนะด้านความตระหนักรู้ (Awareness)

ความตระหนักรู้ (Awareness) หมายถึง ความรู้ความเข้าใจในความสัมพันธ์ ที่จะส่งผลกระทบต่อซึ่งกันและกันระหว่าง กองทัพ การเมือง เศรษฐกิจ สังคม แนวโน้มและเหตุการณ์ต่างๆ ได้						
รูปแบบการคัดเลือกนักเรียนเตรียมทหารตามแนวคิดสมรรถนะนายทหารสัญญาบัตรกองทัพบกไทยในศตวรรษที่ 21	ผู้ทรงคุณวุฒิ					ข้อคิดเห็น / ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม
	1	2	3	4	5	
1. การพิจารณาจากการเขียนบทความที่แสดงถึงแนวคิดของการเป็นทหารอาชีพ	✓	✓	✓	✓	✓	1. ควรจัดการทดสอบในรอบที่ 2 โดยใช้คำถามปลายเปิด เพื่อแสดงความคิดเห็น 3. ควรจัดการทดสอบในรอบที่ 2
2. การจัดกิจกรรมเข้าค่ายความเป็นผู้นำ		✓		✓		
3. การใช้สถานการณ์จำลอง		✓		✓	✓	
4. การใช้แบบทดสอบจิตวิทยา				✓		
5. การใช้แบบทดสอบบิภาววิสัย			✓			
6. การสัมภาษณ์โดยนักจิตวิทยาหรือนายทหารจิตวิทยา		✓	✓	✓		
7. การสัมภาษณ์โดยนายทหารที่มีประสบการณ์	✓		✓		✓	

ตารางที่ 21 สภาพที่พึงประสงค์ของรูปแบบการคัดเลือกฯ ตามแนวคิดสมรรถนะด้านความคิดริเริ่มและสร้างสรรค์ (Initiative and Creativity)

ความคิดริเริ่มและสร้างสรรค์ (Initiative and Creativity) หมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติภารกิจได้โดยปราศจากการควบคุมอย่างใกล้ชิด การทำงานโดยปราศจากข้อจำกัด การทำงานอย่างมีวิสัยทัศน์ การริเริ่มในงานใหม่ๆ และการมองหาแนวทางในการพัฒนางาน รวมถึงการมีความคิดหรือ นำสิ่งใหม่เข้ามาใช้ในการแก้ปัญหา						
รูปแบบการคัดเลือกนักเรียนเตรียมทหารตามแนวคิดสมรรถนะนายทหารสัญญาบัตรกองทัพไทยในศตวรรษที่ 21	ผู้ทรงคุณวุฒิ					ข้อคิดเห็น / ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม
	1	2	3	4	5	
1. การพิจารณาจากประสบการณ์ความเป็นผู้นำด้านกีฬา		✓				
2. การพิจารณาจากประสบการณ์ความเป็นผู้นำจากกิจกรรมนอกหลักสูตร		✓	✓		✓	
3. การพิจารณาจากการประเมินของครูหรือเจ้าหน้าที่ในสถานศึกษาเดิม				✓	✓	
4. การพิจารณาจากการเขียนบทความที่แสดงถึงแนวคิดของการเป็นทหารอาชีพ	✓					
5. การจัดกิจกรรมเข้าค่ายความเป็นผู้นำ	✓	✓	✓	✓	✓	2.ใช้เวลาประมาณ 5-7 วัน โดยใช้เกณฑ์ผ่าน
6. การใช้สถานการณ์จำลอง	✓	✓	✓	✓	✓	
7. การใช้แบบทดสอบจิตวิทยา						
8. การใช้แบบทดสอบบิภาววิสัย	✓	✓	✓			
9. การสัมภาษณ์โดยนักจิตวิทยาหรือนายทหารจิตวิทยา	✓	✓				

ตารางที่ 22 สภาพที่พึงประสงค์ของรูปแบบการคัดเลือกฯ ตามแนวคิดสมรรถนะด้านความเป็นผู้นำ (Leading Others)

ความเป็นผู้นำ (Leading Others) หมายถึง ทักษะของผู้นำที่ส่งผลต่อแนวคิด การตัดสินใจ หรือต่อพฤติกรรมของผู้อื่น ตลอดจนต้องสามารถโน้มน้าว โกล่เกลี่ยความขัดแย้งที่เกิดขึ้นได้ ในการทำให้ผู้อื่นสามารถทำหรือไม่ทำบางสิ่งบางอย่างได้						
รูปแบบการคัดเลือกนักเรียนเตรียมทหารตามแนวคิดสมรรถนะนายทหารสัญญาบัตรกองทัพบกไทยในศตวรรษที่ 21	ผู้ทรงคุณวุฒิ					ข้อคิดเห็น / ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม
	1	2	3	4	5	
1. การพิจารณาจากประสบการณ์ความเป็นผู้นำด้านกีฬา		✓	✓	✓	✓	3.ควรทำเป็น Portfolio
2. การพิจารณาจากประสบการณ์ความเป็นผู้นำจากกิจกรรมนอกหลักสูตร		✓	✓	✓		3.ควรทำเป็น Portfolio
3. การพิจารณาจากการประเมินของครูหรือเจ้าหน้าที่ในสถานศึกษาเดิม				✓	✓	
4. การพิจารณาจากการเขียนบทความที่แสดงถึงแนวคิดของการเป็นทหารอาชีพ				✓		
5. การจัดกิจกรรมเข้าค่ายความเป็นผู้นำ		✓	✓	✓	✓	
6. การใช้สถานการณ์จำลอง	✓	✓	✓	✓	✓	
7. การใช้แบบทดสอบจิตวิทยา	✓			✓		
8. การใช้แบบทดสอบบิภาววิสัย	✓	✓	✓	✓		
9. การสัมภาษณ์โดยนักจิตวิทยาหรือนายทหารจิตวิทยา	✓	✓		✓		



3650623291

CD :Thesis 5684478127 dissertation / rev: 02082562 13:21:35 / seq: 21

ตารางที่ 23 สภาพที่พึงประสงค์ของรูปแบบการคัดเลือกฯ ตามแนวคิดสมรรถนะด้านความสามารถในการบริหารจัดการ (Management Skills)

ความสามารถในการบริหารจัดการ (Management Skills) หมายถึง กำลังพลต้องมีแนวคิดของความเป็นผู้บริหาร ในการบริหารจัดการความเสี่ยง เนื่องจากการกระจายอำนาจมากขึ้น โดยการปรับปรุงระบบข้อมูลและการสื่อสารในทุกกระดับ เน้นการทำงานเป็นทีม การประสานงานระหว่างนายทหารระดับต่างๆ ภายในองค์กร และหน่วยงานภายนอกที่ไม่ใช่ทหาร ทั้งภายในประเทศและระดับนานาชาติ						
รูปแบบการคัดเลือกนักเรียนเตรียมทหารตามแนวคิดสมรรถนะนายทหารสัญญาบัตรกองทัพบกไทยในศตวรรษที่ 21	ผู้ทรงคุณวุฒิ					ข้อคิดเห็น / ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม
	1	2	3	4	5	
1. การพิจารณาจากประสบการณ์ความเป็นผู้นำด้านกีฬา	✓		✓	✓		
2. การพิจารณาจากประสบการณ์ความเป็นผู้นำจากกิจกรรมนอกหลักสูตร	✓	✓	✓	✓	✓	
3. การพิจารณาจากการประเมินของครูหรือเจ้าหน้าที่ในสถานศึกษาเดิม				✓		
4. การพิจารณาจากการเขียนบทความที่แสดงถึงแนวคิดของการเป็นทหารอาชีพ		✓		✓		
5. การจัดกิจกรรมเข้าค่ายความเป็นผู้นำ		✓	✓	✓	✓	4.ควรออกแบบกิจกรรมที่สามารถวัดได้เป็นรายบุคคล 5.ควรใช้เวลาประมาณ 4-5 วัน และจำนวนคนประมาณ 200 คน
6. การใช้สถานการณ์จำลอง	✓	✓	✓	✓	✓	1.สามารถเห็นศักยภาพของเด็กแต่



<p>ความสามารถในการบริหารจัดการ (Management Skills) หมายถึง กำลังพลต้องมีแนวคิดของความเป็นผู้บริหาร ในการบริหารจัดการความเสี่ยง เนื่องจากมีการกระจายอำนาจมากขึ้น โดยการปรับปรุงระบบข้อมูลและการสื่อสารในทุกกระดับ เน้นการทำงานเป็นทีม การประสานงานระหว่างนายทหารระดับต่างๆ ภายในองค์กร และหน่วยงานภายนอกที่ไม่ใช่ทหาร ทั้งภายในประเทศและระดับนานาชาติ</p>						
รูปแบบการคัดเลือกนักเรียนเตรียมทหารตามแนวคิดสมรรถนะนายทหารสัญญาบัตรกองทัพกไทยในศตวรรษที่ 21	ผู้ทรงคุณวุฒิ					ข้อคิดเห็น / ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม
	1	2	3	4	5	
						<p>ละคนได้อย่างชัดเจนจากการกระทำ</p> <p>3.ควรกำหนดเกณฑ์การวัดให้ชัดเจน</p> <p>4.ควรออกแบบกิจกรรมที่สามารถวัดได้เป็นรายบุคคล และกำหนดเกณฑ์การวัดให้ชัดเจน</p>
7. การใช้แบบทดสอบจิตวิทยา					✓	
8. การใช้แบบทดสอบวิภาววิสัย	✓	✓	✓		✓	
9. การสัมภาษณ์โดยนักจิตวิทยาหรือนายทหารจิตวิทยา	✓	✓			✓	1.ควรใช้คำถามปลายเปิด เพื่อให้เห็นกระบวนการคิด
10. การสัมภาษณ์โดยนายทหารที่มีประสบการณ์					✓	

ตารางที่ 24 สภาพที่พึงประสงค์ของรูปแบบการคัดเลือกฯ ตามแนวคิดสมรรถนะด้านความยืดหยุ่น (Flexibility)

ความยืดหยุ่น (Flexibility) หมายถึง การปรับตัวและการประยุกต์ใช้วิธีการที่แตกต่างต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป กำลังพลในอนาคตจะต้องสามารถปฏิบัติภารกิจได้อย่างหลากหลาย						
รูปแบบการคัดเลือกนักเรียนเตรียมทหารตามแนวคิดสมรรถนะนายทหารสัญญาบัตรกองทัพบกไทยในศตวรรษที่ 21	ผู้ทรงคุณวุฒิ					ข้อคิดเห็น / ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม
	1	2	3	4	5	
1. การพิจารณาจากประสบการณ์ความเป็นผู้นำด้านกีฬา	✓	✓			✓	
2. การพิจารณาจากประสบการณ์ความเป็นผู้นำจากกิจกรรมนอกหลักสูตร	✓	✓		✓	✓	
3. การพิจารณาจากการประเมินของครูหรือเจ้าหน้าที่ในสถานศึกษาเดิม				✓		
4. การจัดกิจกรรมเข้าค่ายความเป็นผู้นำ		✓	✓	✓	✓	
5. การใช้สถานการณ์จำลอง		✓	✓	✓	✓	
6. การใช้แบบทดสอบจิตวิทยา						
7. การใช้แบบทดสอบวิภาวีสัย	✓	✓	✓			
8. การสัมภาษณ์โดยนักจิตวิทยาหรือนายทหารจิตวิทยา		✓			✓	
9. การสัมภาษณ์โดยนายทหารที่มีประสบการณ์					✓	



3650623291

CD :Thesis 5684478127 dissertation / rev: 02082562 13:21:35 / seq: 21

ตารางที่ 25 สภาพที่พึงประสงค์ของรูปแบบการคัดเลือกฯ ตามแนวคิดสมรรถนะด้านการปรับตัวได้อย่างรวดเร็ว (Resilience)

การปรับตัวได้อย่างรวดเร็ว (Resilience) หมายถึง กำลังพลต้องสามารถกลับมาปฏิบัติภารกิจด้วยความกระตือรือร้น และเต็มศักยภาพได้อีกครั้ง ท่ามกลางกระแสความกดดัน และความล้มเหลวที่อาจเกิดขึ้นได้ โดยกำลังพลจะต้องมีความเข้มแข็งทั้งร่างกายและจิตใจในการปฏิบัติงานต่างๆ ให้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี						
รูปแบบการคัดเลือกนักเรียนเตรียมทหารตามแนวคิดสมรรถนะนายทหารสัญญาบัตรกองทัพไทยในศตวรรษที่ 21	ผู้ทรงคุณวุฒิ					ข้อคิดเห็น / ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม
	1	2	3	4	5	
1. การพิจารณาจากประสบการณ์ความเป็นผู้นำด้านกีฬา			✓	✓		3.ควรทำเป็น Portfolio
2. การพิจารณาจากประสบการณ์ความเป็นผู้นำจากกิจกรรมนอกหลักสูตร		✓	✓	✓		3.ควรทำเป็น Portfolio
3. การพิจารณาจากการประเมินของครูหรือเจ้าหน้าที่ในสถานศึกษาเดิม				✓		
4. การพิจารณาจากการเขียนบทความที่แสดงถึงแนวคิดของการเป็นทหารอาชีพ		✓	✓			3.เพิ่มเติมจากการทดสอบวิภาวีสัยเป็นลักษณะข้อเขียน
5. การจัดกิจกรรมเข้าค่ายความเป็นผู้นำ		✓		✓		
6. การใช้สถานการณ์จำลอง	✓	✓		✓	✓	1, 5 ทำให้เห็นศักยภาพได้อย่างชัดเจน
7. การใช้แบบทดสอบจิตวิทยา	✓			✓		1.ทำให้เห็นความคิดส่วนลึกของจิตใจ
8. การใช้แบบทดสอบวิภาวีสัย	✓	✓	✓	✓		
9. การสัมภาษณ์โดยนักจิตวิทยาหรือนายทหารจิตวิทยา				✓	✓	5. ทำให้เห็นความคิดส่วนลึกของจิตใจ

ตารางที่ 26 สภาพที่พึงประสงค์ของรูปแบบการคัดเลือกฯ ตามแนวคิดสมรรถนะด้านความเป็นพันธมิตร (Partnering)

รูปแบบการคัดเลือกนักเรียนเตรียมทหารตามแนวคิดสมรรถนะนายทหารสัญญาบัตรกองทัพบกไทยในศตวรรษที่ 21	ผู้ทรงคุณวุฒิ					ข้อคิดเห็น / ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม
	1	2	3	4	5	
ความเป็นพันธมิตร (Partnering) หมายถึง การมีส่วนร่วม การทำงานระหว่างองค์กร การสร้างความสัมพันธ์ ทั้งในภารกิจระหว่างประเทศ และการทำงานกับหน่วยงานที่ไม่ใช่รัฐบาลที่มีแนวโน้มสูงขึ้น ผู้นำที่มีสมรรถนะจะต้องบูรณาการและประสานประโยชน์ ในการทำงานร่วมกันได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม						
1. การพิจารณาจากประสบการณ์ความเป็นผู้นำด้านกีฬา	✓		✓	✓	✓	3.ควรทำเป็น Portfolio
2. การพิจารณาจากประสบการณ์ความเป็นผู้นำจากกิจกรรมนอกหลักสูตร	✓	✓	✓	✓	✓	3.ควรทำเป็น Portfolio
3. การพิจารณาจากการประเมินของครูหรือเจ้าหน้าที่ในสถานศึกษาเดิม	✓			✓		
4. การพิจารณาจากการเขียนบทความที่แสดงถึงแนวคิดของการเป็นทหารอาชีพ						
5. การจัดกิจกรรมเข้าค่ายความเป็นผู้นำ		✓	✓	✓	✓	
6. การใช้สถานการณ์จำลอง		✓	✓	✓	✓	
7. การใช้แบบทดสอบจิตวิทยา				✓		
8. การใช้แบบทดสอบบิภาววิสัย	✓	✓	✓			
9. การสัมภาษณ์โดยนักจิตวิทยาหรือนายทหารจิตวิทยา		✓		✓		

จากนั้นผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ มาสรุปความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะ นายทหารสัญญาบัตรกองทัพไทยในศตวรรษที่ 21 และรูปแบบการคัดเลือกนักเรียนเตรียมทหาร โดยใช้หลักเสียงส่วนใหญ่จากความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ใน 5 ขึ้นไป โดยกำหนดความของหมายสัญลักษณ์ ตัวเลขกับรูปแบบการคัดเลือกประเภทต่างๆ มีรายละเอียดดังนี้

- | | | |
|----|---------|---|
| 1 | หมายถึง | การทดสอบวิชาการ 5 วิชา ได้แก่ คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ ภาษาอังกฤษ ภาษาไทย และสังคมศึกษา |
| 2 | หมายถึง | การทดสอบวิชาการ 5 วิชา ได้แก่ คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ ภาษาอังกฤษ การอ่านเชิงวิเคราะห์ และการเขียนเรียงความ |
| 3 | หมายถึง | การทดสอบวิชาการ 4 วิชา ได้แก่ คณิตศาสตร์ การอ่าน การเขียนและการใช้ภาษา และการเขียนเรียงความ |
| 4 | หมายถึง | การพิจารณาจากประสบการณ์ความเป็นผู้นำด้านกีฬา |
| 5 | หมายถึง | การพิจารณาจากประสบการณ์ความเป็นผู้นำจากกิจกรรมนอกหลักสูตร |
| 6 | หมายถึง | การพิจารณาจากการประเมินของครูหรือเจ้าหน้าที่ในสถานศึกษาเดิม |
| 7 | หมายถึง | การพิจารณาจากการเข้าร่วมกิจกรรมทางวิชาการอย่างต่อเนื่อง |
| 8 | หมายถึง | การพิจารณาจากการเขียนบทความที่แสดงถึงแนวคิดของการเป็นทหารอาชีพ |
| 9 | หมายถึง | การจัดกิจกรรมเข้าค่ายความเป็นผู้นำ |
| 10 | หมายถึง | การใช้สถานการณ์จำลอง |
| 11 | หมายถึง | การใช้แบบทดสอบจิตวิทยา |
| 12 | หมายถึง | การใช้แบบทดสอบวิภาวิสัย |
| 13 | หมายถึง | การสัมภาษณ์โดยนักจิตวิทยาหรือนายทหารจิตวิทยา |
| 14 | หมายถึง | การสัมภาษณ์โดยนายทหารที่มีประสบการณ์ |

จากข้อคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ พบว่า รูปแบบการคัดเลือกที่สามารถสะท้อนสมรรถนะได้มากที่สุด คือ รูปแบบที่ 10 การใช้สถานการณ์จำลอง สะท้อนสมรรถนะฯ ได้ทั้งหมด 8 ด้าน ได้แก่ พันธสัญญาและความจงรักภักดีต่อกองทัพ และสถาบันหลักของชาติ ความตระหนัก ความคิดริเริ่ม



3650623291

CD :Thesiss 5684478127 dissertation / rev: 02082562 13:21:35 / seq: 21

และสร้างสรรค์ ความเป็นผู้นำ ความสามารถในการบริหารจัดการ ความยืดหยุ่น การปรับตัวได้อย่างรวดเร็ว และความเป็นพันธมิตร รองลงมา คือ รูปแบบที่ 5 การพิจารณาจากประสบการณ์ความเป็นผู้นำจากกิจกรรมนอกหลักสูตร และรูปแบบที่ 12 การใช้แบบทดสอบวิภาวีสัย สะท้อนสมรรถนะได้ทั้งหมด 7 ด้าน รายละเอียด ดังตารางที่ 27

ตารางที่ 27 ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะนายทหารสัญญาบัตรกองทัพบกในศตวรรษที่ 21

สมรรถนะนายทหารสัญญาบัตร กองทัพบกไทยในศตวรรษที่ 21	รูปแบบการคัดเลือก													
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
1. พันธสัญญาและความจงรักภักดีต่อกองทัพ และสถาบันหลักของชาติ (Organizational Commitment and Loyalty)					✓ 3	✓ 3		✓ 4	✓ 3	✓ 3		✓ 3	✓ 3	
2. การเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง (Continuous Learning)	✓ 3	✓ 3												
3. ความตระหนัก (Awareness)								✓ 5		✓ 3			✓ 3	✓ 3
4. ความคิดริเริ่มและสร้างสรรค์ (Initiative and Creativity)					✓ 3				✓ 5	✓ 5		✓ 3		
5. ความเป็นผู้นำ (Leading Others)				✓ 4	✓ 3				✓ 4	✓ 5		✓ 4	✓ 3	
6. ความสามารถในการบริหารจัดการ (Management Skills)				✓ 3	✓ 5				✓ 4	✓ 5		✓ 4	✓ 3	
7. ความยืดหยุ่น (Flexibility)				✓ 3	✓ 4				✓ 4	✓ 4		✓ 3		
8. การปรับตัวได้อย่างรวดเร็ว (Resilience)					✓ 3					✓ 4		✓ 4		
9. ความเป็นพันธมิตร (Partnering)				✓ 4	✓ 5				✓ 4	✓ 4		✓ 3		
สมรรถนะฯ รวม	1	1	-	4	7	1	-	2	6	8	-	7	4	1

ตอนที่ 2 สภาพที่พึงประสงค์ของรูปแบบการคัดเลือกนักเรียนเตรียมทหารในส่วนของ กองทัพบก

ผู้วิจัยได้ศึกษาสภาพที่พึงประสงค์เพิ่มเติม ที่อยู่นอกเหนือจากสภาพที่พึงประสงค์ของรูปแบบการคัดเลือกตามสมรรถนะนายทหารสัญญาบัตรไทยในศตวรรษที่ 21 ซึ่งเป็นรูปแบบที่โรงเรียนนายร้อยทหารบกของไทยและต่างประเทศได้ยึดถือและปฏิบัติ เพื่อให้การคัดเลือกมีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น ประกอบด้วย รูปแบบการพิจารณาใบสมัคร รูปแบบการทดสอบสมรรถภาพร่างกาย รูปแบบการตรวจร่างกาย และรูปแบบการตัดสินผล

ผลการศึกษาที่ได้จากสภาพที่ถึงประสงค์เพิ่มเติม พบว่ารูปแบบการพิจารณาใบสมัคร ผู้ทรงคุณวุฒิส่วนใหญ่เห็นด้วยกับการใช้ระบบประมวลผลด้วยคอมพิวเตอร์คัดกรองข้อมูลเบื้องต้น และส่งให้คณะกรรมการพิจารณา สำหรับรูปแบบการทดสอบสมรรถภาพร่างกาย ผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 5 นาย ให้ความเห็นว่าควรใช้การจัดการทดสอบสมรรถภาพ 6 ด้าน ได้แก่ ดิ่งข้อ วิ่งระยะสั้นและระยะไกล ลูกนั่ง นั่งงอตัว ยืนกระโดดไกลและว่ายน้ำ รูปแบบการตรวจร่างกาย ควรมีทั้งการตรวจความสมบูรณ์ความเหมาะสมของร่างกายและการตรวจทางห้องปฏิบัติการ และรูปแบบการตัดสินผลการตัดสินผลแบ่งออกเป็น 3 รอบ กล่าวคือ 1) การพิจารณาจากคะแนนการทดสอบทางวิชาการ 2) การพิจารณาจากคะแนนการทดสอบทางวิชาการร่วมกับคะแนนการทดสอบพลศึกษา โดยใช้คะแนนทางวิชาการเป็นหลัก และ 3) การพิจารณาจากคุณสมบัติความเป็นผู้นำ แนวคิดของการเป็นทหารอาชีพ การสัมภาษณ์ โดยใช้เกณฑ์ผ่าน รายละเอียดดังตารางที่ 28

ตารางที่ 28 สภาพที่พึงประสงค์ของรูปแบบการคัดเลือกนักเรียนเตรียมทหารในส่วนของกองทัพบก

รูปแบบหลัก	รูปแบบรอง	ผู้ทรงคุณวุฒิ					ข้อคิดเห็น / ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม
		1	2	3	4	5	
1.รูปแบบการพิจารณาใบสมัคร	1.1 การใช้คณะกรรมการพิจารณาคุณสมบัติเบื้องต้นของผู้สมัคร	✓					
	1.2 การใช้ระบบประมวลผลด้วยคอมพิวเตอร์คัดกรองข้อมูลเบื้องต้น และส่งให้คณะกรรมการพิจารณา		✓	✓	✓	✓	
	1.3 การใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ในการคัดกรองคุณสมบัติของผู้สมัคร						

รูปแบบหลัก	รูปแบบรอง	ผู้ทรงคุณวุฒิ					ข้อคิดเห็น / ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม
		1	2	3	4	5	
2. รูปแบบการทดสอบสมรรถภาพร่างกาย	2.1 การจัดการทดสอบสมรรถภาพ 6 ด้าน ได้แก่ ดึงข้อ วิ่งระยะสั้นและระยะไกล ลูกนั่ง นั่งงอตัว ยืนกระโดดไกลและว่ายน้ำ	✓	✓	✓	✓	✓	
	2.2 การจัดการทดสอบสมรรถภาพ 5 ด้าน ได้แก่ ดึงข้อ วิ่งระยะสั้นและระยะไกล ลูกนั่ง ปาลูกบาสเกตบอล จากท่าคุกเข่าและดันพื้น						
	2.3 การจัดการทดสอบสมรรถภาพ 3 ด้าน ได้แก่ วิ่งจับเวลา ลูกนั่ง และดันพื้น						
3. รูปแบบการตรวจร่างกาย	3.1 การตรวจความสมบูรณ์และความเหมาะสมของร่างกาย	✓	✓	✓	✓	✓	
	3.2 การตรวจทางห้องปฏิบัติการ	✓	✓	✓	✓	✓	
	3.3 การทำแบบทดสอบทางการแพทย์โดยการสัมภาษณ์จากเจ้าหน้าที่พยาบาล					✓	
	3.4 การประเมินโดยแพทย์	✓					
4.รูปแบบการตัดสินผล	4.1 การตัดสินผลโดยใช้เกณฑ์ทางวิชาการพิจารณาเป็นลำดับแรก และใช้เกณฑ์การทดสอบทางวิชาการและสมรรถภาพร่างกายพิจารณาเป็นลำดับต่อมา โดยต้องผ่านเกณฑ์การตรวจสุขภาพ และการสัมภาษณ์						
	4.2 การตัดสินผลโดยใช้เกณฑ์ทางวิชาการ 60% ภาวะผู้นำ 30% และสมรรถภาพร่างกาย 10% พิจารณาพร้อมกัน						
	4.3 การตัดสินผลโดยใช้เกณฑ์ภาวะผู้นำเป็นหลัก ควบคู่กับจิตวิทยาและสมรรถภาพร่างกาย พิจารณาพร้อมกัน โดยใช้เกณฑ์ผ่าน						



3650623291

CD :Thesis 5684478127 dissertation / recv: 02082562 13:21:35 / seq: 21

รูปแบบหลัก	รูปแบบรอง	ผู้ทรงคุณวุฒิ					ข้อคิดเห็น / ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม
		1	2	3	4	5	
	4.4 การตัดสินผลแบ่งออกเป็น 3 รอบ 1) การพิจารณาจากคะแนนการทดสอบทางวิชาการ 2) การพิจารณาจากคะแนนการทดสอบทางวิชาการร่วมกับคะแนนการทดสอบผลศึกษา โดยใช้คะแนนทางวิชาการเป็นหลัก 3) การพิจารณาจากคุณสมบัติความเป็นผู้นำ แนวคิดของการเป็นทหารอาชีพ การสัมภาษณ์ โดยใช้เกณฑ์ผ่าน	✓	✓	✓	✓	✓	4. ในรอบที่ 3 คะแนนวิชาการกับผลศึกษา 80% จากรอบ 1 กับ 2 และกิจกรรมเข้าค่ายในรอบที่ 3 เป็น 20%

สรุป สภาพที่พึงประสงค์ของรูปแบบการคัดเลือกนักเรียนเตรียมทหารตามแนวคิดสมรรถนะนายทหารสัญญาบัตรกองทัพไทย ในศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วย 6 รูปแบบ กล่าวคือ 1) รูปแบบการพิจารณาใบสมัคร 2) รูปแบบการทดสอบ ประกอบด้วย การทดสอบ 3 ด้าน คือ การทดสอบทางวิชาการ การทดสอบสมรรถภาพร่างกาย และการทดสอบทางจิตวิทยา 3) รูปแบบการพิจารณาภาวะผู้นำ 4) รูปแบบการตรวจร่างกาย 5) รูปแบบการสัมภาษณ์ และ 6) รูปแบบการตัดสินผลการคัดเลือก

4.4 ผลการพัฒนารูปแบบการคัดเลือกนักเรียนเตรียมทหารตามแนวคิดสมรรถนะนายทหารสัญญาบัตรกองทัพไทยในศตวรรษที่ 21 (ฉบับที่ 1)

จากผลการวิเคราะห์สภาพที่พึงประสงค์ของรูปแบบการคัดเลือกนักเรียนเตรียมทหารตามแนวคิดสมรรถนะนายทหารสัญญาบัตรกองทัพไทยในศตวรรษที่ 21 และสภาพที่พึงประสงค์ของรูปแบบการคัดเลือกนักเรียนเตรียมทหาร ในส่วนของกองทัพบก ผู้วิจัยนำข้อค้นพบที่ได้มาจัดทำร่างรูปแบบการคัดเลือกที่สอดคล้องกับสมรรถนะนายทหารสัญญาบัตรไทยในศตวรรษที่ 21 พร้อมวิธีดำเนินการฉบับที่ 1 มีรายละเอียดดังนี้

รูปแบบที่ 1 รูปแบบการพิจารณาใบสมัคร คือ ระบบประมวลผลด้วยคอมพิวเตอร์คัดกรองข้อมูลเบื้องต้น และส่งให้คณะกรรมการพิจารณา

รูปแบบที่ 2 รูปแบบการทดสอบ ประกอบด้วย การทดสอบ 3 ด้าน คือ 1) การทดสอบทางวิชาการ 2) การทดสอบสมรรถภาพร่างกาย และ 3) การทดสอบทางจิตวิทยา

รูปแบบที่ 3 รูปแบบการพิจารณาภาวะผู้นำ ประกอบด้วย การพิจารณา 6 ด้าน คือ 1) การพิจารณาจากประสบการณ์ความเป็นผู้นำด้านกีฬา 2) การพิจารณาจากประสบการณ์ความเป็นผู้นำจากกิจกรรมนอกหลักสูตร 3) การพิจารณาจากการประเมินของครูหรือเจ้าหน้าที่ในสถานศึกษาเดิม 4) การพิจารณาจากการเขียนบทความที่แสดงถึงแนวคิดของการเป็นทหารอาชีพ 5) การจัดกิจกรรมเข้าค่ายความเป็นผู้นำ 6) การใช้สถานการณ์จำลอง

รูปแบบที่ 4 รูปแบบการตรวจร่างกาย ประกอบด้วย การพิจารณา 2 ด้าน คือ 1) การตรวจความสมบูรณ์และความเหมาะสมของร่างกาย 2) การตรวจทางห้องปฏิบัติการ

รูปแบบที่ 5 รูปแบบการสัมภาษณ์ ประกอบด้วย การพิจารณา 2 ด้าน คือ 1) การสัมภาษณ์โดยนายทหารที่มีประสบการณ์ 2) การถามด้วยคำถามปลายเปิดถึงทัศนคติที่มีต่อโรงเรียนและกองทัพ

รูปแบบที่ 6 รูปแบบการตัดสินผลการคัดเลือก พิจารณาการตัดสินการคัดเลือกออกเป็น 3 รอบ คือ 1) การพิจารณาจากคะแนนการทดสอบทางวิชาการ 2) การพิจารณาจากคะแนนการทดสอบทางวิชาการร่วมกับคะแนนการทดสอบพลศึกษา โดยใช้คะแนนทางวิชาการเป็นหลัก 3) การพิจารณาจากคุณสมบัติความเป็นผู้นำ แนวคิดของการเป็นทหารอาชีพ การสัมภาษณ์ โดยใช้เกณฑ์ผ่าน

รายละเอียดของร่างรูปแบบการคัดเลือก และวิธีดำเนินการ แสดงในตารางที่ 29 ดังนี้



ตารางที่ 29 ผลการพัฒนาาร่างรูปแบบการคัดเลือก และวิธีดำเนินการคัดเลือกนักเรียนเตรียมทหาร ตามแนวคิดสมรรถนะนายทหารสัญญาบัตรกองทัพไทยในศตวรรษที่ 21 ฉบับที่ 1

รูปแบบการคัดเลือก	สมรรถนะนายทหารสัญญาบัตร กองทัพไทยในศตวรรษที่ 21	วิธีดำเนินการ
1. รูปแบบการพิจารณาใบสมัคร คือ ระบบประมวลผลด้วยคอมพิวเตอร์คัดกรองข้อมูลเบื้องต้น และส่งให้คณะกรรมการพิจารณา		1) กำหนดคุณสมบัติของผู้สมัคร 2) พัฒนาโปรแกรมสำหรับคัดกรองคุณสมบัติผู้สมัครเบื้องต้น 3) จัดตั้งคณะกรรมการเพื่อพิจารณาคุณสมบัติเบื้องต้นของผู้สมัคร
2. รูปแบบการทดสอบ ประกอบด้วย การทดสอบ 3 ด้าน คือ 2.1 การทดสอบทางวิชาการ	การเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง (Continuous Learning)	1) วางแผนระดมผู้เชี่ยวชาญออกข้อสอบวิชาการ 2) จัดการทดสอบ 5 วิชา ได้แก่ คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ ภาษาอังกฤษ ภาษาไทย และสังคมศึกษา โดยเน้นข้อสอบเชิงคิดวิเคราะห์ และการนำไปใช้
2.2 การทดสอบสมรรถภาพร่างกาย		1) วางแผน และออกแบบการจัดการทดสอบสมรรถภาพทางร่างกาย 2) จัดการทดสอบสมรรถภาพ 6 ด้าน ได้แก่ ดึงข้อ วิ่งระยะสั้นและระยะไกล ลูกนั่ง นั่งงอตัว ยืนกระโดดไกล และว่ายน้ำ
2.3 การทดสอบทางจิตวิทยา	1) พันธสัญญาและความจงรักภักดีต่อกองทัพ และสถาบันหลักของชาติ (Organizational Commitment and Loyalty)	1) วางแผนและกำหนดจุดมุ่งหมายของการทดสอบจิตวิทยา 2) ดำเนินการทดสอบโดยการใช้แบบทดสอบবিগারবিষয় และการ

รูปแบบการคัดเลือก	สมรรถนะนายทหารสัญญาบัตร กองทัพไทยในศตวรรษที่ 21	วิธีดำเนินการ
	2) ความคิดริเริ่มและสร้างสรรค์ (Initiative and Creativity) 3) ความเป็นผู้นำ (Leading Others) 4) ความสามารถในการบริหารจัดการ (Management Skills) 5) ความยืดหยุ่น (Flexibility) 6) การปรับตัวได้อย่างรวดเร็ว (Resilience) 7) ความเป็นพันธมิตร (Partnering)	สัมภาษณ์โดยนักจิตวิทยาหรือนายทหารจิตวิทยา
3. รูปแบบการพิจารณาภาวะผู้นำ ประกอบด้วยการศึกษา 6 ด้าน คือ 3.1 การพิจารณาจากประสบการณ์ ความเป็นผู้นำด้านกีฬา	1) ความเป็นผู้นำ (Leading Others) 2) ความสามารถในการบริหารจัดการ (Management Skills)	1) กำหนดเกณฑ์การประเมิน ประสบการณ์ด้านกีฬาของผู้สมัคร 2) กำหนดให้ผู้สมัครจัดทำ Portfolio ประกอบด้วยหน้าที่ที่รับผิดชอบ การเข้าร่วมแข่งขัน และรางวัลที่ได้รับ
3.2 การพิจารณาจากประสบการณ์ ความเป็นผู้นำจากกิจกรรมนอกหลักสูตร	1) พันธสัญญาและความจงรักภักดี ต่อกองทัพ และสถาบันหลักของชาติ (Organizational Commitment and Loyalty) 2) ความคิดริเริ่มและสร้างสรรค์ (Initiative and Creativity) 3) ความเป็นผู้นำ (Leading Others) 4) ความสามารถในการบริหารจัดการ (Management Skills) 5) ความยืดหยุ่น (Flexibility)	1) กำหนดเกณฑ์การประเมิน ประสบการณ์ความเป็นผู้นำจากกิจกรรมนอกหลักสูตร 2) กำหนดให้ผู้สมัครจัดทำ Portfolio เกี่ยวกับการเข้าร่วมในกิจกรรมนอกหลักสูตร การเข้าร่วมกิจกรรมเยาวชนดีเด่น การอบรมเยาวชนแห่งชาติ ประธานนักเรียน รางวัลที่ได้รับในการเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ



3650623291

CD :Thesis 5684478127 dissertation / recv: 02082562 13:21:35 / seq: 21

รูปแบบการคัดเลือก	สมรรถนะนายทหารสัญญาบัตร กองทัพไทยในศตวรรษที่ 21	วิธีดำเนินการ
	6) การปรับตัวได้อย่างรวดเร็ว (Resilience) 7) ความเป็นพันธมิตร (Partnering)	
3.3 การพิจารณาจากการประเมิน ของครูหรือเจ้าหน้าที่ในสถานศึกษา เดิม	พันธสัญญาและความจงรักภักดีต่อ กองทัพ และสถาบันหลักของชาติ (Organizational Commitment and Loyalty)	1) กำหนดคุณสมบัติที่ต้องการ ประเมินสำหรับการพิจารณา ผู้สมัคร 2) สร้างแบบฟอร์มสำหรับการ พิจารณาจากการประเมินของครู หรือเจ้าหน้าที่ในสถานศึกษาเดิม
3.4 การพิจารณาจากการเขียน บทความที่แสดงถึงแนวคิดของการ เป็นทหารอาชีพ	1) พันธสัญญาและความจงรักภักดี ต่อกองทัพ และสถาบันหลักของชาติ (Organizational Commitment and Loyalty) 2) ความตระหนัก (Awareness)	1) วางแผนระดมผู้เชี่ยวชาญเพื่อ กำหนดจุดมุ่งหมาย เกณฑ์การ ประเมิน และออกข้อสอบ 2) ดำเนินการทดสอบ
3.5 การจัดกิจกรรมเข้าค่ายความเป็น ผู้นำ	1) พันธสัญญาและความจงรักภักดี ต่อกองทัพ และสถาบันหลักของชาติ (Organizational Commitment and Loyalty) 2) ความคิดริเริ่มและสร้างสรรค์ (Initiative and Creativity) 3) ความเป็นผู้นำ (Leading Others) 4) ความสามารถในการบริหาร จัดการ (Management Skills) 5) ความยืดหยุ่น (Flexibility) 6) ความเป็นพันธมิตร (Partnering)	1) วางแผนการจัดกิจกรรมเข้าค่าย ความเป็นผู้นำ 2) กำหนดกิจกรรม เกณฑ์การ ประเมิน สถานที่ และบุคลากรที่ รับผิดชอบ 3) ดำเนินการจัดกิจกรรมเข้าค่าย
3.6 การใช้สถานการณ์จำลอง	1) พันธสัญญาและความจงรักภักดี ต่อกองทัพ และสถาบันหลักของชาติ	1) ระดมความคิด และวางแผนการ จัดกิจกรรมสถานการณ์จำลอง



3650623291

CD :Thesis 5684478127 dissertation / recv: 02082562 13:21:35 / seq: 21

รูปแบบการคัดเลือก	สมรรถนะนายทหารสัญญาบัตร กองทัพไทยในศตวรรษที่ 21	วิธีดำเนินการ
	(Organizational Commitment and Loyalty) 2) ความตระหนัก (Awareness) 3) ความคิดริเริ่มและสร้างสรรค์ (Initiative and Creativity) 4) ความเป็นผู้นำ (Leading Others) 5) ความสามารถในการบริหารจัดการ (Management Skills) 6) ความยืดหยุ่น (Flexibility) 7) การปรับตัวได้อย่างรวดเร็ว (Resilience) 8) ความเป็นพันธมิตร (Partnering)	2) กำหนดเกณฑ์ในการวัดและประเมินผล
4. รูปแบบการตรวจร่างกาย ประกอบด้วย การพิจารณา 2 ด้าน คือ การตรวจความสมบูรณ์และความเหมาะสมของร่างกาย และการตรวจทางห้องปฏิบัติการ		1) กำหนดหลักเกณฑ์การตรวจร่างกาย 2) กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบ
5. รูปแบบการสัมภาษณ์ คือ การสัมภาษณ์โดยนายทหารที่มีประสบการณ์ และการถามด้วยคำถามปลายเปิดถึงทัศนคติที่มีต่อโรงเรียนและกองทัพ	ความตระหนัก (Awareness)	1) ระดมความคิดผู้เชี่ยวชาญเพื่อกำหนดหัวข้อ ระยะเวลา และเกณฑ์ที่ใช้ในการสัมภาษณ์ 2) กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบ 3) ดำเนินการสอบสัมภาษณ์
6. รูปแบบการตัดสินผลการคัดเลือก ประกอบด้วย การตัดสินผล 3 รอบ คือ รอบที่ 1 การพิจารณาจากคะแนนการทดสอบทางวิชาการ		1) ระดมความคิดผู้มีส่วนเกี่ยวข้องผู้เชี่ยวชาญ เพื่อกำหนดเกณฑ์การตัดสินผล 2) กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบ



3650623291

CD :Thesis 5684478127 dissertation / rev: 02082562 13:21:35 / seq: 21

รูปแบบการคัดเลือก	สมรรถนะนายทหารสัญญาบัตร กองทัพบกไทยในศตวรรษที่ 21	วิธีดำเนินการ
<p>รอบที่ 2 การพิจารณาจากคะแนน การทดสอบทางวิชาการร่วมกับ คะแนนการ ทดสอบสมรรถภาพ ร่างกาย และใช้คะแนนทางวิชาการ เป็นหลัก และการตรวจร่างกายอยู่ใน เกณฑ์ผ่าน</p> <p>รอบที่ 3 การพิจารณาจากคุณสมบัติ ความเป็นผู้นำ แนวคิดของการเป็น ทหารอาชีพ การสัมภาษณ์ โดยใช้ เกณฑ์ผ่าน</p>		

4.5 ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของร่างรูปแบบการคัดเลือกนักเรียนเตรียมทหารตามแนวคิดสมรรถนะนายทหารสัญญาบัตรกองทัพบกไทยในศตวรรษที่ 21 (ฉบับที่ 1) โดยผู้ทรงคุณวุฒิรายบุคคล

ผู้วิจัยนำร่างรูปแบบการคัดเลือกฯ ฉบับที่ 1 ไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิดำเนินการตรวจสอบ จำนวน 16 นาย ประกอบด้วย ผู้บังคับบัญชา 5 นาย ผู้สอน 5 นาย นายทหารปกครอง 4 นาย และผู้เชี่ยวชาญด้านการคัดเลือก 2 นาย (ภาคผนวก ก หมายเลข 5) ผลการประเมินพบว่ารูปแบบทั้ง 6 รูปแบบ มีความเหมาะสมร้อยละ 89.17 และความเป็นไปได้ร้อยละ 94.17 โดยรูปแบบที่ผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญเห็นว่ามีความเหมาะสมและความเห็นไปได้มากที่สุด ร้อยละ 100 คือ รูปแบบการทดสอบ ประกอบด้วย การทดสอบทางวิชาการ การทดสอบสมรรถภาพร่างกาย และการทดสอบทางจิตวิทยา ส่วนรูปแบบที่ผู้ทรงคุณวุฒิเห็นด้วยน้อยที่สุด คือ รูปแบบการพิจารณาภาวะผู้นำในด้านการพิจารณาจากการประเมินของครูหรือเจ้าหน้าที่ในสถานศึกษาเดิม ผู้ทรงคุณวุฒิเห็นว่าเหมาะสมร้อยละ 50 และความเป็นไปได้ร้อยละ 56.25 รายละเอียดดังตารางที่ 30

ตารางที่ 30 ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบการคัดเลือก

รูปแบบการคัดเลือก	เหมาะสม		ไม่เหมาะสม		เป็นไปได้		เป็นไปได้ไม่ได้		ควรแก้ไข	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
1. รูปแบบการพิจารณาใบสมัคร คือระบบประมวลผลด้วยคอมพิวเตอร์ คัดกรองข้อมูลเบื้องต้น และส่งให้คณะกรรมการพิจารณา	15	93.75	1	6.25	16	100	0	0	1	6.25
2. รูปแบบการทดสอบ	16	100	0	0	16	100	0	0	0	0
2.1 การทดสอบทางวิชาการ	16	100	0	0	16	100	0	0	0	0
2.2 การทดสอบสมรรถภาพร่างกาย	16	100	0	0	16	100	0	0	0	0
2.3 การทดสอบทางจิตวิทยา	16	100	0	0	16	100	0	0	0	0
3. รูปแบบการพิจารณาภาวะผู้นำ	16	100	0	0	16	100	0	0	0	0
3.1 การพิจารณาจากประสบการณ์ความเป็นผู้นำด้านกีฬา	13	81.25	3	18.75	14	87.50	2	12.50	3	18.75
3.2 การพิจารณาจากประสบการณ์ความเป็นผู้นำจากกิจกรรมนอกหลักสูตร	12	75	4	25	14	87.50	1	6.25	1	6.25
3.3 การพิจารณาจากการประเมินของครูหรือเจ้าหน้าที่ในสถานศึกษาเดิม	8	50	8	50	9	56.25	6	37.50	1	6.25
3.4 การพิจารณาจากการเขียนบทความที่แสดงถึงแนวคิดของการเป็นทหารอาชีพ	14	87.50	2	12.50	15	93.75	1	6.25	1	6.25
3.5 การจัดกิจกรรมเข้าค่ายความเป็นผู้นำ	14	87.50	2	12.50	15	93.75	1	6.25	0	0
3.6 การใช้สถานการณ์จำลอง	12	75	4	25	15	93.75	1	6.25	0	0



3650623291

CD :Thesirs 5684478127 dissertation / recv : 02082562 13:21:35 / seq: 21

รูปแบบการคัดเลือก	เหมาะสม		ไม่เหมาะสม		เป็นไปได้		เป็นไปได้ไม่ได้		ควรแก้ไข	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
4. รูปแบบการตรวจร่างกาย ประกอบด้วยการพิจารณา 2 ด้าน คือ การตรวจความสมบูรณ์และความเหมาะสมของร่างกาย และการตรวจทางห้องปฏิบัติการ	16	100	0	0	16	100	0	0	0	0
5. รูปแบบการสัมภาษณ์ คือ การสัมภาษณ์โดยนายทหารที่มีประสบการณ์ และการถามด้วยคำถามปลายเปิดถึงทัศนคติที่มีต่อโรงเรียนและกองทัพ	15	93.75	1	6.25	16	100	0	0	0	0
6. รูปแบบการตัดสินผลการคัดเลือก ประกอบด้วยการตัดสินผล 3 รอบ คือ รอบที่ 1 การพิจารณาจากคะแนนการทดสอบทางวิชาการ รอบที่ 2 การพิจารณาจากคะแนนการทดสอบทางวิชาการร่วมกับคะแนนการทดสอบสมรรถภาพร่างกาย โดยใช้คะแนนทางวิชาการเป็นหลัก คะแนนการทดสอบสมรรถภาพร่างกายเป็นรอง สำหรับการตรวจร่างกายอยู่ในเกณฑ์ผ่าน รอบที่ 3 การพิจารณาจากคุณสมบัติความเป็นผู้นำ แนวคิดของการเป็นทหารอาชีพจากการสัมภาษณ์ โดยใช้เกณฑ์ผ่าน	15	93.75	1	6.25	16	100	0	0	1	6.25
ค่าเฉลี่ย	-	89.17	-	10.84	-	94.17	-	5	-	3.34



3650623291

CD :Thesirs 5684478127 dissertation / revv : 02082562 13:21:35 / seq: 21

สำหรับวิธีดำเนินการในภาพรวม ผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 16 นาย เห็นว่ามีความเหมาะสมร้อยละ 86.43 และความเป็นไปได้ร้อยละ 92.25 โดยวิธีดำเนินการที่มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้มากที่สุด ร้อยละ 100 คือ วิธีดำเนินการในข้อที่ 1.1 กำหนดคุณสมบัติของผู้สมัคร 2.1.1 วางแผนระดมผู้เชี่ยวชาญออกข้อสอบวิชาการรูปแบบการทดสอบ 2.2.1 วางแผน และออกแบบการจัดการทดสอบสมรรถภาพทางร่างกาย 2.2.2 จัดการทดสอบสมรรถภาพ 6 ด้าน ได้แก่ ดึงข้อ วิ่งระยะสั้น และระยะไกล ลูกนั่ง นั่งอตัว ยืนกระโดดไกลและว่ายน้ำ 2.3.1 วางแผนและกำหนดจุดมุ่งหมายของการทดสอบจิตวิทยา 2.3.2 ดำเนินการสอบโดยการใช้ แบบทดสอบวิภาวิสัย และการสัมภาษณ์โดยนักจิตวิทยาหรือนายทหารจิตวิทยา 4.1 กำหนดหลักเกณฑ์การตรวจร่างกาย 5.3 ดำเนินการสอบสัมภาษณ์ และ 6.1 ระดมความคิดผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ผู้เชี่ยวชาญ เพื่อกำหนดเกณฑ์การตัดสินผล ส่วนวิธีดำเนินการที่ควรแก้ไขมากที่สุดคือ วิธีการที่ 3.3.2 สร้างแบบฟอร์มสำหรับการพิจารณาจากผลการประเมินของครูหรือเจ้าหน้าที่ในสถานศึกษาเดิม (ร้อยละ 56.25) รองลงมาคือ วิธีดำเนินการที่ 3.3.1 กำหนดคุณสมบัติที่ต้องการประเมินสำหรับการพิจารณาผู้สมัคร (ร้อยละ 62.50) แสดงรายละเอียดดังตารางที่ 31

ตารางที่ 31 ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของวิธีดำเนินการของร่างรูปแบบฉบับที่ 1

รูปแบบการคัดเลือก	เหมาะสม		ไม่เหมาะสม		เป็นไปได้		เป็นไปได้ไม่ได้		ควรแก้ไข	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
1. รูปแบบการพิจารณาใบสมัคร คือ ระบบประมวลผลด้วยคอมพิวเตอร์คัดกรองข้อมูลเบื้องต้น และส่งให้คณะกรรมการพิจารณา										
1.1 กำหนดคุณสมบัติของผู้สมัคร	16	100	0	0	16	100	0	0	0	0
1.2 พัฒนาโปรแกรมสำหรับคัดกรองคุณสมบัติผู้สมัครเบื้องต้น	15	93.75	1	6.25	15	93.75	0	0	1	6.25
1.3 จัดตั้งคณะกรรมการเพื่อพิจารณาคณะกรรมการเบื้องต้นของผู้สมัคร	15	93.75	1	6.25	16	100	0	0	0	0

รูปแบบการคัดเลือก	เหมาะสม		ไม่เหมาะสม		เป็นไปได้		เป็นไปได้ไม่ได้		ควรแก้ไข	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
2. รูปแบบการทดสอบ										
2.1 การทดสอบทางวิชาการ										
2.1.1 วางแผนระดมผู้เชี่ยวชาญออกข้อสอบวิชาการ	16	100	0	0	16	100	0	0	0	0
2.1.2 จัดการทดสอบ 5 วิชา ได้แก่ คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ ภาษาอังกฤษ ภาษาไทย และ สังคมศึกษา โดยเน้นข้อสอบเชิง คณิตวิเคราะห์ และการนำไปใช้	15	93.75	1	6.25	16	100	0	0	0	0
2.2 การทดสอบสมรรถภาพร่างกาย										
2.2.1 วางแผน และออกแบบ การจัดการทดสอบสมรรถภาพ ทางร่างกาย	16	100	0	0	16	100	0	0	0	0
2.2.2 จัดการทดสอบ สมรรถภาพ 6 ด้าน ได้แก่ ดึงข้อ วิ่งระยะสั้นและระยะไกล ลูกนึ่ง นั้งงอตัว ยืนกระโดดไกลและว่ายน้ำ	16	100	0	0	16	100	0	0	0	0
2.3 การทดสอบทางจิตวิทยา										
2.3.1 วางแผนและกำหนด จุดมุ่งหมายของการทดสอบ จิตวิทยา	16	100	0	0	16	100	0	0	0	0
2.3.2 ดำเนินการสอบโดยการ ใช้แบบทดสอบวิภาวิสัย และการ สัมภาษณ์โดยนักจิตวิทยาหรือนายทหารจิตวิทยา	16	100	0	0	16	100	0	0	0	0
3. รูปแบบการพิจารณาภาวะผู้นำ										
3.1 การพิจารณาจากประสบการณ์ความเป็นผู้นำด้านกีฬา										
3.1.1 กำหนดเกณฑ์การ ประเมินประสบการณ์ด้านกีฬา ของผู้สมัคร	11	68.75	5	31.25	13	81.25	3	18.75	2	12.50



รูปแบบการคัดเลือก	เหมาะสม		ไม่เหมาะสม		เป็นไปได้		เป็นไปได้ไม่ได้		ควรแก้ไข	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
3.1.2 กำหนดให้ผู้สมัครจัดทำ Portfolio ประกอบด้วยหน้าที่ที่รับผิดชอบ การเข้าร่วมแข่งขัน และรางวัลที่ได้รับ	11	68.75	5	31.25	12	75	4	25	2	12.50
3.2 การพิจารณาจากประสบการณ์ความเป็นผู้นำจากกิจกรรมนอกหลักสูตร										
3.2.1 กำหนดเกณฑ์การประเมินประสบการณ์ความเป็นผู้นำจากกิจกรรมนอกหลักสูตร	13	81.25	3	18.75	15	93.75	1	6.25	1	6.25
3.2.2 กำหนดให้ผู้สมัครจัดทำ Portfolio เกี่ยวกับการเข้าร่วมในกิจกรรมนอกหลักสูตร การเข้าร่วมกิจกรรมเยาวชนดีเด่น การอบรมเยาวชนแห่งชาติ ประธานนักเรียน รางวัลที่ได้รับในการเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ	12	75	4	25	14	87.50	2	12.50	3	18.75
3.3 การพิจารณาจากการประเมินของครูหรือเจ้าหน้าที่ในสถานศึกษาเดิม										
3.3.1 กำหนดคุณสมบัติที่ต้องการประเมินสำหรับการพิจารณาผู้สมัคร	10	62.50	6	37.50	11	68.75	5	31.25	1	6.25
3.3.2 สร้างแบบฟอร์มสำหรับการพิจารณาจากการประเมินของครูหรือเจ้าหน้าที่ในสถานศึกษาเดิม	9	56.25	7	43.75	11	68.75	5	31.25	1	6.25
3.4 การพิจารณาจากการเขียนบทความที่แสดงถึงแนวคิดของการเป็นทหารอาชีพ										
3.4.1 วางแผนระดมผู้เชี่ยวชาญเพื่อกำหนดจุดมุ่งหมาย เกณฑ์การประเมินและออกข้อสอบ	14	87.50	2	12.50	15	93.75	1	6.25	1	6.25
3.4.2 ดำเนินการทดสอบ	15	93.75	1	6.25	15	93.75	1	6.25	1	6.25



รูปแบบการคัดเลือก	เหมาะสม		ไม่เหมาะสม		เป็นไปได้		เป็นไปได้ไม่ได้		ควรแก้ไข	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
3.5 การจัดกิจกรรมเข้าค่ายความเป็นผู้นำ										
3.5.1 วางแผนการจัดกิจกรรมเข้าค่ายความเป็นผู้นำ	12	75	4	25	14	87.50	2	12.50	1	6.25
3.5.2 กำหนดกิจกรรม เกณฑ์การประเมิน สถานที่ และบุคลากรที่รับผิดชอบ	13	81.25	3	18.75	15	93.75	1	6.25	1	6.25
3.5.3 ดำเนินการจัดกิจกรรมเข้าค่าย	11	68.75	5	31.25	14	87.50	2	12.50	1	6.25
3.6 การใช้สถานการณ์จำลอง										
3.6.1 ระดมความคิด และวางแผนการจัดกิจกรรมสถานการณ์จำลอง	12	75	4	25	15	93.75	1	6.25	1	6.25
3.6.2 กำหนดเกณฑ์ในการวัดและประเมินผล	12	75	4	25	15	93.75	1	6.25	1	6.25
4. รูปแบบการตรวจร่างกาย ประกอบด้วย การพิจารณา 2 ด้าน คือ การตรวจความสมบูรณ์และความเหมาะสมของร่างกาย และการตรวจทางห้องปฏิบัติการ										
4.1 กำหนดหลักเกณฑ์การตรวจร่างกาย	16	100	0	0	16	100	0	0	0	0
4.2 กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบ	14	87.50	0	0	14	87.50	0	0	2	12.50
5. รูปแบบการสัมภาษณ์ คือ การสัมภาษณ์โดยนายทหารที่มีประสบการณ์ และการถามด้วยคำถามปลายเปิดถึงทัศนคติที่มีต่อโรงเรียนและกองทัพ										
5.1 ระดมความคิดผู้เชี่ยวชาญเพื่อกำหนดหัวข้อ ระยะเวลา และเกณฑ์ที่ใช้ในการสัมภาษณ์	15	93.75	1	6.25	16	100	0	0	0	0
5.2 กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบ	14	87.50	0	0	14	87.50	0	0	2	12.50
5.3 ดำเนินการสอบสัมภาษณ์	16	100	0	0	16	100	0	0	0	0



3650623291

CD :Thesis 5684478127 dissertation / rev: 02082562 13:21:35 / seq: 21

รูปแบบการคัดเลือก	เหมาะสม		ไม่เหมาะสม		เป็นไปได้		เป็นไปได้ไม่ได้		ควรแก้ไข	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
6. รูปแบบการตัดสินผลการคัดเลือก ประกอบด้วย การตัดสินผล 3 รอบ คือ รอบที่ 1 การพิจารณาจากคะแนนการทดสอบทางวิชาการ รอบที่ 2 การพิจารณาจากคะแนนการทดสอบทางวิชาการร่วมกับคะแนนการทดสอบสมรรถภาพร่างกาย โดยใช้คะแนนทางวิชาการเป็นหลัก และคะแนนการทดสอบสมรรถภาพร่างกายเป็นรอง สำหรับการตรวจร่างกายอยู่ในเกณฑ์ผ่าน รอบที่ 3 การพิจารณาจากคุณสมบัติความเป็นผู้นำ แนวคิดของการเป็นทหารอาชีพจากการสัมภาษณ์ โดยใช้เกณฑ์ผ่าน										
6.1 ระดับความคิดเห็นผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ผู้เชี่ยวชาญ เพื่อกำหนดเกณฑ์การตัดสินผล	16	100	0	0	16	100	0	0	0	0
6.2 กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบ	14	87.50	0	0	14	87.50	0	0	2	12.50
ค่าเฉลี่ย	-	86.43	-	12.29	-	92.25	-	6.25	-	5.18

นอกจากนี้ผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญได้ให้ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมในการพัฒนารูปแบบการคัดเลือกนักเรียนเตรียมทหารตามแนวคิดนายทหารสัญญาบัตรกองทัพไทยในศตวรรษที่ 21 ฉบับที่ 2 สรุปได้ดังนี้

- 1) รูปแบบการพิจารณาใบสมัคร ในประเด็นคุณสมบัติของผู้สมัคร สามารถปรับเปลี่ยนได้ตามความเหมาะสม
- 2) รูปแบบการทดสอบ
 - 2.1) การทดสอบทางวิชาการ
 - 2.1.1) ควรควบคุมคุณภาพของข้อสอบไม่ให้ง่ายหรือยากจนเกินไป จนไม่มีอำนาจจำแนก
 - 2.1.2) ควรกำหนดเกณฑ์หรือสัดส่วนของข้อสอบ เช่น ความจำร้อยละ 20 ความเข้าใจร้อยละ 30 การประยุกต์ใช้ร้อยละ 30 และการวิเคราะห์ร้อยละ 20 เป็นต้น
 - 2.1.3) ควรเน้นข้อสอบเชิงวิเคราะห์มากกว่าความจำ

2.1.4) ควรเพิ่ม Portfolio ผลงานทางวิชาการ หรือด้านการเรียน เพื่อให้เห็นสมรรถนะการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องได้ชัดเจนยิ่งขึ้น

2.1.5) วิธีดำเนินการในข้อ 2.1.2 ควรแก้ไขจากคำว่า “ข้อสอบเชิงคิดวิเคราะห์และการนำไปใช้” เป็น “การนำไปใช้และการคิดเชิงวิเคราะห์”

2.2) การทดสอบสมรรถภาพร่างกาย ควรมีมาตรฐานและสามารถตรวจสอบได้ เช่น การบันทึกเทปการทดสอบ เพื่อสามารถย้อนดูได้ หากเกิดคำถามหรือการร้องเรียน

2.3) การทดสอบทางจิตวิทยา

2.3.1) ควรนำมาใช้ในการทดสอบรอบที่ 3 หลังจากผ่านการตรวจสอบสุขภาพ และการทดสอบสมรรถภาพร่างกายแล้ว

2.3.2) ควรใช้เกณฑ์ผ่าน ไม่ผ่าน ไม่ควรคิดเป็นคะแนน

3) รูปแบบการพิจารณาภาวะผู้นำ

3.1) การใช้ Portfolio ในการพิจารณาภาวะผู้นำ ในประเด็นประสบการณ์ด้านกีฬา กิจกรรมนอกหลักสูตร และการประเมินจากครูหรือเจ้าหน้าที่ในสถานศึกษาเดิม ในข้อที่ 3.1-3.3 อาจได้ข้อมูลที่ไม่ตรงกับความเป็นจริง เพราะอาจมีการสร้างหลักฐานเท็จได้ รวมทั้งการตรวจสอบอาจทำได้ยาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งการพิจารณาจากการประเมินของครูหรือเจ้าหน้าที่ในสถานศึกษาเดิม ในข้อ 3.3 เนื่องจากครูหรือเจ้าหน้าที่อาจรู้จักเป็นการส่วนตัวกับผู้สมัคร และต้องการช่วยเหลือ หรือต้องการสร้างชื่อเสียงให้กับทางโรงเรียน ทำให้มีผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 นาย เห็นว่าไม่เหมาะสม และมีความเห็นว่าเป็นไปไม่ได้ จำนวน 6 นาย และเห็นว่าควรแก้ไขจำนวน 1 นาย

3.2) การพิจารณาจากการเขียนบทความที่แสดงถึงแนวคิดของการเป็นทหารอาชีพ

3.2.1) ควรใช้คำถามประมาณ 2-3 ข้อ เพื่อวัดแนวคิดของการเป็นผู้นำในด้านต่างๆ

3.2.2) ควรกำหนดเกณฑ์การให้คะแนนที่ชัดเจน รวมทั้งการกำหนดคุณสมบัติของผู้ตรวจสอบ

3.3) การจัดกิจกรรมเข้าค่ายความเป็นผู้นำ

3.3.1) ควรใช้ระยะเวลาเข้าค่ายประมาณ 1 สัปดาห์ เพื่อให้ผู้ทดสอบจะสามารถแสดงพฤติกรรมและแสดงความเป็นตัวตนออกมาได้อย่างชัดเจน

3.3.2) ควรกำหนดกิจกรรมและเกณฑ์การวัดคุณสมบัติของผู้นำให้ชัดเจนและยุติธรรม เพื่อให้สามารถวัดและประเมินผลได้จริง และป้องกันการถูกฟ้องร้อง



3650623291

CD :Thesis 5684478127 dissertation / rev: 02082562 13:21:35 / seq: 21

3.3.3) ควรพิจารณาถึงช่วงเวลา จำนวนผู้เข้ารับการทดสอบ ค่าใช้จ่าย และคุณสมบัติของบุคลากรที่ทำหน้าที่รับผิดชอบ

3.3.4) เป็นกิจกรรมที่สามารถวัดการมีภาวะผู้นำได้ตามความเป็นจริง และมีความสำคัญเป็นอย่างมาก เพราะจะทำให้ได้นักเรียนเตรียมทหารที่มีทัศนคติและอุดมการณ์ของการเป็นทหารอาชีพ

3.5) การใช้สถานการณ์จำลอง ควรออกแบบกิจกรรมที่สามารถวัดได้เป็นรายบุคคล

4) รูปแบบการสัมภาษณ์ ควรเป็นการเก็บข้อมูลเพื่อนำมาวิเคราะห์ แต่ไม่ควรใช้เป็นเกณฑ์ตัดสินทันทีในห้องสัมภาษณ์

5) รูปแบบการตัดสินผลการคัดเลือก ควรแก้ไขเกณฑ์การประเมินในรอบที่ 3 โดยนำคะแนนการทดสอบวิชาการมาพิจารณาร่วมด้วย

6) ข้อเสนอแนะอื่นๆ

6.1) ควรอธิบายให้ชัดเจนเกี่ยวกับวิธีดำเนินการ ในข้อ 4.2 5.2 และ 6.2 ของคำว่า “กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบ”

6.2) การพิจารณาภาวะผู้นำโดยใช้ Portfolio ในข้อ 3.1 และ 3.2 ในเรื่องวิธีดำเนินการควรเพิ่มข้อ การตั้งคณะกรรมการพิจารณา Portfolio และดำเนินการพิจารณา Portfolio

4.6 ผลการพัฒนารูปแบบการคัดเลือกนักเรียนเตรียมทหารตามแนวคิดสมรรถนะนายทหารสัญญาบัตรกองทัพไทยในศตวรรษที่ 21 (ฉบับที่ 2)

จากการวิเคราะห์สถิติพื้นฐาน และการวิเคราะห์เนื้อหาจากแบบประเมินร่างรูปแบบการคัดเลือกนักเรียนเตรียมทหาร ตามแนวคิดสมรรถนะนายทหารสัญญาบัตรกองทัพไทยในศตวรรษที่ 21 ฉบับที่ 1 ของผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 16 นาย ผู้วิจัยได้นำความคิดเห็นและข้อเสนอแนะดังกล่าวมาปรับปรุง และพัฒนาเป็นร่างรูปแบบการคัดเลือก ฉบับที่ 2 โดยปรับภาษาเขียน การอธิบายให้ชัดเจนมากยิ่งขึ้น ตัดรูปแบบการพิจารณาภาวะผู้นำโดยใช้การประเมินจากครูหรือสถานศึกษาเดิมออก เนื่องจากผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 8 นาย พิจารณาว่าไม่เหมาะสม และเป็นไปไม่ได้ รวมทั้งไม่สามารถวัดการมีภาวะผู้นำได้จริง จากนั้นผู้วิจัยได้นำร่างรูปแบบฯ ฉบับที่ 2 มาขอความเห็นชอบจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์อีกครั้ง ได้ร่างรูปแบบการคัดเลือก ฉบับที่ 2 มีรายละเอียด ดังนี้

ตารางที่ 32 ผลการพัฒนาารูปแบบการคัดเลือก และวิธีดำเนินการของการคัดเลือกนักเรียนเตรียมทหารตามแนวคิดสมรรถนะนายทหารสัญญาบัตรกองทัพไทยในศตวรรษที่ 21 ฉบับที่ 2

รูปแบบการคัดเลือก	สมรรถนะนายทหารสัญญาบัตรกองทัพไทยในศตวรรษที่ 21	วิธีดำเนินการ
1. รูปแบบการพิจารณาใบสมัคร คือ ระบบประมวลผลด้วยคอมพิวเตอร์คัดกรองข้อมูลเบื้องต้น และส่งให้คณะกรรมการพิจารณา		1) ระดมผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญเพื่อกำหนดคุณสมบัติของผู้สมัคร 2) พัฒนาโปรแกรมสำหรับคัดกรองคุณสมบัติผู้สมัครเบื้องต้น 3) จัดตั้งคณะกรรมการเพื่อพิจารณาคุณสมบัติเบื้องต้นของผู้สมัคร
2. รูปแบบการทดสอบ ประกอบด้วย การทดสอบ 3 ด้าน คือ การทดสอบทางวิชาการ การทดสอบสมรรถภาพร่างกาย และการทดสอบทางจิตวิทยา		
2.1 การทดสอบทางวิชาการ	การเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง (Continuous Learning)	1) วางแผนระดมผู้เชี่ยวชาญเพื่อกำหนดเกณฑ์การวัดผล สัดส่วน และคุณภาพของแบบทดสอบ 2) ระดมผู้เชี่ยวชาญเพื่อดำเนินการออกข้อสอบวิชาการ โดยเน้นข้อสอบการนำไปใช้ และการคิดเชิงวิเคราะห์ 3) กำหนดให้ผู้สมัครเข้ารับการคัดเลือกจัดทำ Portfolio เกี่ยวกับกิจกรรม และผลงานทางวิชาการ เพื่อวัดสมรรถนะด้านการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง 4) จัดการทดสอบ 5 วิชา ได้แก่ คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ ภาษาอังกฤษ ภาษาไทย และสังคมศึกษา
2.2 การทดสอบสมรรถภาพร่างกาย		1) วางแผน และออกแบบการจัดการทดสอบสมรรถภาพทางร่างกาย 2) จัดการทดสอบสมรรถภาพ 6 ด้าน ได้แก่ ดึงข้อ วิ่งระยะสั้นและระยะไกล ลูกนั่ง นิ่งงอตัว ยืนกระโดดไกล และว่ายน้ำ 3) ทำการบันทึกผลการทดสอบเก็บไว้เป็นหลักฐาน เพื่อสามารถย้อนดูได้ หากเกิดปัญหา ข้อสงสัย หรือการร้องเรียน
2.3 การทดสอบทางจิตวิทยา	1) พันธสัญญาและความจงรักภักดีต่อกองทัพ และสถาบันหลักของชาติ (Organizational Commitment and Loyalty)	1) วางแผนระดมผู้เชี่ยวชาญเพื่อกำหนดจุดมุ่งหมาย เกณฑ์การวัดผลของการทดสอบจิตวิทยา

รูปแบบการคัดเลือก	สมรรถนะนายทหารสัญญาบัตรกองทัพบก ไทยในศตวรรษที่ 21	วิธีดำเนินการ
	2) ความคิดริเริ่มและสร้างสรรค์ (Initiative and Creativity) 3) ความเป็นผู้นำ (Leading Others) 4) ความสามารถในการบริหารจัดการ (Management Skills) 5) ความยืดหยุ่น (Flexibility) 6) การปรับตัวได้อย่างรวดเร็ว (Resilience) 7) ความเป็นพันธมิตร (Partnering)	2) ดำเนินการสอบโดยการใช่แบบทดสอบวิภาววิสัย และการสัมภาษณ์ โดยนักจิตวิทยาหรือนายทหารจิตวิทยา
3. รูปแบบการพิจารณาภาวะผู้นำ ประกอบด้วย การพิจารณา 5 ด้าน คือ การพิจารณาจากประสบการณ์ความเป็นผู้นำด้านกีฬา การพิจารณาจากประสบการณ์ความเป็นผู้นำจากกิจกรรมนอกหลักสูตร การพิจารณาจากการเขียนบทความที่แสดงถึงแนวคิดของการเป็นทหารอาชีพ การจัดกิจกรรมเข้าค่ายความเป็นผู้นำ และการใช้สถานการณ์จำลอง		
3.1 การพิจารณาจากประสบการณ์ความเป็นผู้นำด้านกีฬา	1) ความเป็นผู้นำ (Leading Others) 2) ความสามารถในการบริหารจัดการ (Management Skills)	1) กำหนดเกณฑ์การประเมินประสบการณ์ด้านกีฬาของผู้สมัคร 2) กำหนดให้ผู้สมัครจัดทำ Portfolio ประกอบด้วยหน้าที่ที่รับผิดชอบ การเข้าร่วมแข่งขัน และรางวัลที่ได้รับ 3) จัดตั้งคณะกรรมการพิจารณา Portfolio 4) ดำเนินการพิจารณา Portfolio
3.2 การพิจารณาจากประสบการณ์ความเป็นผู้นำจากกิจกรรมนอกหลักสูตร	1) พันธสัญญาและความจงรักภักดีต่อกองทัพ และสถาบันหลักของชาติ (Organizational Commitment and Loyalty) 2) ความคิดริเริ่มและสร้างสรรค์ (Initiative and Creativity) 3) ความเป็นผู้นำ (Leading Others) 4) ความสามารถในการบริหารจัดการ (Management Skills) 5) ความยืดหยุ่น (Flexibility) 6) การปรับตัวได้อย่างรวดเร็ว (Resilience) 7) ความเป็นพันธมิตร (Partnering)	1) กำหนดเกณฑ์การประเมินประสบการณ์ความเป็นผู้นำจากกิจกรรมนอกหลักสูตร 2) กำหนดให้ผู้สมัครจัดทำ Portfolio เกี่ยวกับการเข้าร่วมในกิจกรรมนอกหลักสูตร การเข้าร่วมกิจกรรมเยาวชนดีเด่น การอบรมเยาวชนแห่งชาติ ประธานนักเรียน รางวัลที่ได้รับในการเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ 3) จัดตั้งคณะกรรมการพิจารณา Portfolio 4) ดำเนินการพิจารณา Portfolio

รูปแบบการคัดเลือก	สมรรถนะนายทหารสัญญาบัตรกองทัพ ไทยในศตวรรษที่ 21	วิธีดำเนินการ
3.3 การพิจารณาจากการเขียนบทความที่แสดงถึงแนวคิดของการเป็นทหารอาชีพ	1) พันธสัญญาและความจงรักภักดีต่อกองทัพ และสถาบันหลักของชาติ (Organizational Commitment and Loyalty) 2) ความตระหนักรู้ (Awareness)	1) วางแผนระดมผู้เชี่ยวชาญเพื่อกำหนดจุดมุ่งหมาย เกณฑ์การให้คะแนน ลักษณะของข้อคำถาม รวมทั้งคุณสมบัติของผู้ตรวจข้อสอบ 2) ระดมผู้เชี่ยวชาญดำเนินการออกข้อสอบ โดยลักษณะของข้อสอบเป็นคำถามปลายเปิด เพื่อให้ผู้เข้ารับการทดสอบได้แสดงแนวคิดของการเป็นผู้นำได้อย่างอิสระ 2) ดำเนินการทดสอบ
3.4 การจัดกิจกรรมเข้าค่ายความเป็นผู้นำ	1) พันธสัญญาและความจงรักภักดีต่อกองทัพ และสถาบันหลักของชาติ (Organizational Commitment and Loyalty) 2) ความคิดริเริ่มและสร้างสรรค์ (Initiative and Creativity) 3) ความเป็นผู้นำ (Leading Others) 4) ความสามารถในการบริหารจัดการ (Management Skills) 5) ความยืดหยุ่น (Flexibility) 6) ความเป็นพันธมิตร (Partnering)	1) วางแผนการจัดกิจกรรมเข้าค่ายความเป็นผู้นำ โดยใช้ระยะเวลาประมาณ 1 สัปดาห์ และผู้เข้ารับการทดสอบต้องรับผิดชอบค่าใช้จ่ายเองทั้งหมด 2) กำหนดกิจกรรม เกณฑ์การวัดผลที่ชัดเจน สถานที่ คุณสมบัติของบุคลากรที่รับผิดชอบ ช่วงเวลา และจำนวนผู้เข้ารับการทดสอบในแต่ละรอบ 3) ดำเนินการจัดกิจกรรมเข้าค่าย
3.5 การใช้สถานการณ์จำลอง	1) พันธสัญญาและความจงรักภักดีต่อกองทัพ และสถาบันหลักของชาติ (Organizational Commitment and Loyalty) 2) ความตระหนักรู้ (Awareness) 3) ความคิดริเริ่มและสร้างสรรค์ (Initiative and Creativity) 4) ความเป็นผู้นำ (Leading Others) 5) ความสามารถในการบริหารจัดการ (Management Skills) 6) ความยืดหยุ่น (Flexibility) 7) การปรับตัวได้อย่างรวดเร็ว (Resilience) 8) ความเป็นพันธมิตร (Partnering)	1) ระดมความคิด และวางแผนการจัดกิจกรรมสถานการณ์จำลอง 2) กำหนดเกณฑ์การวัดและประเมินผลที่ชัดเจน โดยต้องสามารถวัดผลได้เป็นรายบุคคล 3) ดำเนินการจัดกิจกรรมการใช้สถานการณ์จำลอง 4) ทำการบันทึกผลการทดสอบเก็บไว้เป็นหลักฐาน เพื่อสามารถย้อนดูได้ หากเกิดปัญหา ข้อสงสัย หรือการร้องเรียน



3650623291

รูปแบบการคัดเลือก	สมรรถนะนายทหารสัญญาบัตรกองทัพ ไทยในศตวรรษที่ 21	วิธีดำเนินการ
4. รูปแบบการตรวจร่างกาย ประกอบด้วย การพิจารณา 2 ด้าน คือ การตรวจความพร้อมและความเหมาะสมของร่างกาย และการตรวจทางห้องปฏิบัติการ		1) กำหนดหลักเกณฑ์การตรวจร่างกาย 2) กำหนดคุณสมบัติของผู้เชี่ยวชาญ ที่ทำหน้าที่ตรวจร่างกาย 3) ดำเนินการตรวจร่างกาย
5. รูปแบบการสัมภาษณ์ คือ การสัมภาษณ์โดยนายทหารที่มีประสบการณ์ และการถามด้วยคำถามปลายเปิดถึงทัศนคติที่มีต่อโรงเรียนและกองทัพ	ความตระหนัก (Awareness)	1) ระดมความคิดผู้เชี่ยวชาญเพื่อกำหนดหัวข้อ ระยะเวลา และเกณฑ์ที่ใช้ในการสัมภาษณ์ 2) กำหนดคุณสมบัติของผู้เชี่ยวชาญ ที่ทำหน้าที่สัมภาษณ์ 3) ดำเนินการสอบสัมภาษณ์
6. รูปแบบการตัดสินผลการคัดเลือก ประกอบด้วย การตัดสินผล 3 รอบ คือ รอบที่ 1 การพิจารณาจากคะแนนการทดสอบทางวิชาการ โดยเรียงลำดับจากผู้ได้คะแนนสูงสุดลงมา โดยมีเงื่อนไขต้องได้คะแนนวิชาภาษาอังกฤษไม่น้อยกว่าร้อยละ 30 รอบที่ 2 การพิจารณาจากคะแนนการทดสอบทางวิชาการร่วมกับคะแนนการ ทดสอบสมรรถภาพร่างกาย โดยใช้คะแนนทางวิชาการเป็นหลัก คะแนนการ ทดสอบสมรรถภาพร่างกาย เป็นรอบ สำหรับการตรวจร่างกายอยู่ในเกณฑ์ผ่าน รอบที่ 3 การพิจารณาจากคุณสมบัติความเป็นผู้นำในกิจกรรมเข้าค่าย โดยพิจารณาจาก Portfolio ประสบการณ์ด้านกีฬาและกิจกรรมนอกหลักสูตร การใช้สถานการณ์จำลอง การเขียนบทความที่แสดงถึงแนวคิดของการเป็นทหารอาชีพ และการสัมภาษณ์โดยนักจิตวิทยาหรือนายทหารจิตวิทยา โดยใช้เกณฑ์ผ่าน		1) ระดมความคิดผู้มีส่วนเกี่ยวข้องผู้เชี่ยวชาญ เพื่อกำหนดเกณฑ์การตัดสินผล 2) กำหนดคุณสมบัติของผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาการทดสอบในแต่ละรอบ 3) ดำเนินการทดสอบ



3650623291

CD :Thesais 5684478127 dissertation / recv: 02082562 13:21:35 / seq: 21

4.7 ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของร่างรูปแบบการคัดเลือกนักเรียนเตรียมทหารตามแนวคิดสมรรถนะนายทหารสัญญาบัตรกองทัพไทยในศตวรรษที่ 21 (ฉบับที่ 2) โดยผู้ทรงคุณวุฒิรายกลุ่ม

ผู้ทรงคุณวุฒิที่ดำเนินการตรวจสอบร่างรูปแบบการคัดเลือกนักเรียนเตรียมทหารตามแนวคิดสมรรถนะนายทหารสัญญาบัตรกองทัพไทยในศตวรรษที่ 21 ฉบับที่ 2 ประกอบด้วย นายทหารนายทหารที่มีส่วนได้ส่วนเสียกับการคัดเลือกนักเรียนเตรียมทหาร แบ่งเป็นนายทหารระดับผู้บังคับบัญชา 4 นาย ระดับผู้สอน 4 นาย นายทหารปกครอง 2 นาย และผู้เชี่ยวชาญด้านการคัดเลือก 1 นาย รวมทั้งสิ้น 11 นาย (ภาคผนวก ก หมายเลข 6) โดยการสนทนากลุ่ม (Focus Group) รายละเอียดของผลการประเมิน เป็นดังนี้

การประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบ พบว่า รูปแบบที่ 1. รูปแบบการพิจารณาใบสมัคร 2. รูปแบบการทดสอบ ประกอบด้วย การทดสอบ 3 ด้าน คือ การทดสอบทางวิชาการ การทดสอบสมรรถภาพร่างกาย และการทดสอบทางจิตวิทยา 3. รูปแบบการพิจารณาภาวะผู้นำ ในด้านการพิจารณาจากประสบการณ์ความเป็นผู้นำด้านกีฬา การพิจารณาจากการเขียนบทความที่แสดงถึงแนวคิดของการเป็นทหารอาชีพ การจัดกิจกรรมเข้าค่ายความเป็นผู้นำ และการใช้สถานการณ์จำลอง 4. รูปแบบการตรวจร่างกาย และ 5. รูปแบบการสัมภาษณ์ มีความเหมาะสมและเป็นไปได้ร้อยละ 100 เท่ากัน ส่วนรูปแบบที่ผู้ทรงคุณวุฒิเห็นว่าเหมาะสมและเป็นไปได้น้อยที่สุด คือ 6. รูปแบบการตัดสินผล คือ ร้อยละ 36.37 รายละเอียด ดังตารางที่ 33

ตารางที่ 33 ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบการคัดเลือก

รูปแบบการคัดเลือก	เหมาะสม		ไม่เหมาะสม		เป็นไปได้		เป็นไปได้ไม่ได้		ควรแก้ไข	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
1. รูปแบบการพิจารณาใบสมัคร คือ ระบบประมวลผลด้วยคอมพิวเตอร์ คัดกรองข้อมูลเบื้องต้น และส่งให้คณะกรรมการพิจารณา	11	100	0	0	11	100	0	0	0	0
2. รูปแบบการทดสอบ ประกอบด้วย การทดสอบ 3 ด้าน คือ การทดสอบทางวิชาการ การทดสอบสมรรถภาพ	11	100	0	0	11	100	0	0	0	0

รูปแบบการคัดเลือก	เหมาะสม		ไม่เหมาะสม		เป็นไปได้		เป็นไปได้ไม่ได้		ควรแก้ไข	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ร่างกาย และการทดสอบทางจิตวิทยา										
2.1 การทดสอบทางวิชาการ	11	100	0	0	11	100	0	0	0	0
2.2 การทดสอบสมรรถภาพร่างกาย	11	100	0	0	11	100	0	0	0	0
2.3 การทดสอบทางจิตวิทยา	11	100	0	0	11	100	0	0	0	0
3. รูปแบบการพิจารณาภาวะผู้นำ ประกอบด้วย การพิจารณา 5 ด้าน คือ การพิจารณาจากประสบการณ์ ความเป็นผู้นำด้านกีฬา การพิจารณาจากประสบการณ์ความเป็นผู้นำจากกิจกรรมนอกหลักสูตร การพิจารณาจากการเขียนบทความที่แสดงถึงแนวคิดของการเป็นทหารอาชีพ การจัดกิจกรรมเข้าค่ายความเป็นผู้นำ และการใช้สถานการณ์จำลอง	11	100	0	0	11	100	0	0	0	0
3.1 การพิจารณาจากประสบการณ์ ความเป็นผู้นำด้านกีฬา	11	100	0	0	11	100	0	0	0	0
3.2 การพิจารณาจากประสบการณ์ ความเป็นผู้นำจากกิจกรรมนอกหลักสูตร	9	81.82	2	18.19	9	81.82	2	18.19	6	54.55
3.3 การพิจารณาจากการเขียนบทความที่แสดงถึงแนวคิดของการเป็นทหารอาชีพ	11	100	0	0	11	100	0	0	0	0
3.4 การจัดกิจกรรมเข้าค่ายความเป็นผู้นำ	11	100	0	0	11	100	0	0	0	0
3.5 การใช้สถานการณ์จำลอง	11	100	0	0	11	100	0	0	0	0
4. รูปแบบการตรวจร่างกาย ประกอบด้วย การพิจารณา 2 ด้าน คือ การตรวจความพร้อมและความเหมาะสมของร่างกาย และการตรวจทางห้องปฏิบัติการ	11	100	0	0	11	100	0	0	0	0



3650623291

CD :Thesis 5684478127 dissertation / rev: 02082562 13:21:35 / seq: 21

รูปแบบการคัดเลือก	เหมาะสม		ไม่เหมาะสม		เป็นไปได้		เป็นไปได้		ควรแก้ไข	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
5. รูปแบบการสัมภาษณ์ คือ การสัมภาษณ์โดยนายทหารที่มีประสบการณ์ และการถามด้วยคำถามปลายเปิดถึงทัศนคติที่มีต่อโรงเรียนและกองทัพ	11	100	0	0	11	100	0	0	0	0
6. รูปแบบการตัดสินผลการคัดเลือก ประกอบด้วย การตัดสินผล 3 รอบ คือ รอบที่ 1 การพิจารณาจากคะแนนการทดสอบทางวิชาการ โดยเรียงลำดับจากผู้ได้คะแนนสูงสุดลงมา โดยมีเงื่อนไขต้องได้คะแนนวิชาภาษาอังกฤษไม่น้อยกว่าร้อยละ 30 รอบที่ 2 การพิจารณาจากคะแนนการทดสอบทางวิชาการร่วมกับคะแนนการทดสอบสมรรถภาพร่างกาย โดยใช้คะแนนทางวิชาการเป็นหลัก และคะแนนการทดสอบสมรรถภาพร่างกาย เป็นรอง สำหรับการตรวจร่างกายอยู่ในเกณฑ์ผ่าน รอบที่ 3 การพิจารณาจากคุณสมบัติความเป็นผู้นำในกิจกรรมเข้าค่าย โดยพิจารณาจาก Portfolio ประสบการณ์ด้านกีฬาและกิจกรรมนอกหลักสูตร การใช้สถานการณ์จำลอง การเขียนบทความที่แสดงถึงแนวคิดของการเป็นทหารอาชีพ และการสัมภาษณ์โดยนักจิตวิทยาหรือนายทหารจิตวิทยา โดยใช้เกณฑ์ผ่าน	4	36.37	7	63.64	4	36.37	7	63.64	7	63.64
ค่าเฉลี่ย	-	94.16	-	5.85	-	94.16	-	5.85	-	8.45

เมื่อพิจารณาวิธีดำเนินการในภาพรวมมีความเหมาะสมร้อยละ 96.97 และความเป็นไปได้ ร้อยละ 97.44 วิธีดำเนินการที่ควรแก้ไขมากที่สุดคือ วิธีการดำเนินการที่ 2.1.3 กำหนดให้ผู้สมัครเข้ารับการคัดเลือก จัดทำ Portfolio เกี่ยวกับกิจกรรม และผลงานทางวิชาการ เพื่อวัดสมรรถนะด้านการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง (ร้อยละ 72.73) รองลงมาคือ วิธีดำเนินการที่ 3.4.1 วางแผนการจัดกิจกรรมเข้าค่ายความเป็นผู้นำ โดยใช้ระยะเวลาประมาณ 1 สัปดาห์ และผู้เข้ารับการทดสอบต้องรับผิดชอบค่าใช้จ่ายเองทั้งหมด (ร้อยละ 27.28) แสดงรายละเอียดดังตาราง 34

ตารางที่ 34 ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของวิธีดำเนินการของร่างรูปแบบฉบับที่ 2

รูปแบบการคัดเลือก	เหมาะสม		ไม่เหมาะสม		เป็นไปได้		เป็นไปได้ไม่ได้		ควรแก้ไข	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
1. รูปแบบการพิจารณาใบสมัคร คือ ระบบประมวลผลด้วยคอมพิวเตอร์คัดกรองข้อมูลเบื้องต้น และส่งให้คณะกรรมการพิจารณา										
1.1 ระดมผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญ เพื่อกำหนดคุณสมบัติของผู้สมัคร	11	100	0	0	11	100	0	0	0	0
1.2 พัฒนาโปรแกรมสำหรับคัดกรองคุณสมบัติผู้สมัครเบื้องต้น	11	100	0	0	11	100	0	0	0	0
1.3 จัดตั้งคณะกรรมการเพื่อพิจารณาคณะกรรมการเบื้องต้นของผู้สมัคร	11	100	0	0	11	100	0	0	0	0
2. รูปแบบการทดสอบ ประกอบด้วย การทดสอบ 3 ด้าน คือ การทดสอบทางวิชาการ การทดสอบสมรรถภาพร่างกาย และการทดสอบทางจิตวิทยา										
2.1 การทดสอบทางวิชาการ										
2.1.1 วางแผนระดมผู้เชี่ยวชาญเพื่อกำหนดเกณฑ์การวัดผล สัดส่วน และคุณภาพของแบบทดสอบ	11	100	0	0	11	100	0	0	0	0

รูปแบบการคัดเลือก	เหมาะสม		ไม่เหมาะสม		เป็นไปได้		เป็นไปได้ไม่ได้		ควรแก้ไข	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
2.1.2 ระดมผู้เชี่ยวชาญเพื่อดำเนินการออกข้อสอบวิชาการ โดยเน้นข้อสอบการนำไปใช้ และการคิดเชิงวิเคราะห์	11	100	0	0	11	100	0	0	0	0
2.1.3 กำหนดให้ผู้สมัครเข้ารับการคัดเลือก จัดทำ Portfolio เกี่ยวกับกิจกรรม และผลงานทางวิชาการ เพื่อวัดสมรรถนะด้านการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง	2	18.19	9	81.82	2	18.19	9	81.82	8	72.73
2.1.4 จัดการทดสอบ 5 วิชา ได้แก่ คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ ภาษาอังกฤษ ภาษาไทย และ สังคมศึกษา	11	100	0	0	11	100	0	0	0	0
2.2 การทดสอบสมรรถภาพร่างกาย										
2.2.1 วางแผน และ ออกแบบการจัดการทดสอบ สมรรถภาพทางร่างกาย	11	100	0	0	11	100	0	0	0	0
2.2.2 จัดการทดสอบ สมรรถภาพ 6 ด้าน ได้แก่ ดึงข้อ วิ่งระยะสั้นและระยะไกล ลูกนั่ง นิ่งงอตัว ยืนกระโดดไกล และ ว่ายน้ำ	9	81.82	2	18.19	11	100	0	0	2	18.19
2.2.3 ทำการบันทึกผลการทดสอบเก็บไว้เป็นหลักฐาน เพื่อสามารถย้อนดูได้ หากเกิด ปัญหา ข้อสงสัย หรือการ ร้องเรียน	11	100	0	0	11	100	0	0	0	0

รูปแบบการคัดเลือก	เหมาะสม		ไม่เหมาะสม		เป็นไปได้		เป็นไปได้		ควรแก้ไข	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
2.3 การทดสอบทางจิตวิทยา										
2.3.1 วางแผนระดมผู้เชี่ยวชาญ เพื่อกำหนดจุดมุ่งหมาย เกณฑ์การวัดผลของการทดสอบจิตวิทยา	11	100	0	0	11	100	0	0	0	0
2.3.2 ดำเนินการสอบโดยใช้แบบทดสอบวิภาวิสัย และการสัมภาษณ์โดยนักจิตวิทยาหรือนายทหารจิตวิทยา	11	100	0	0	11	100	0	0	0	0
3. รูปแบบการพิจารณาภาวะผู้นำ ประกอบด้วย การพิจารณาจากประสบการณ์ ความเป็นผู้นำด้านกีฬา การพิจารณาจากประสบการณ์ความเป็นผู้นำจากกิจกรรมนอกหลักสูตร การพิจารณาจากการเขียนบทความที่แสดงถึงแนวคิดของการเป็นทหารอาชีพ การจัดกิจกรรมเข้าค่ายความเป็นผู้นำ และการใช้สถานการณ์จำลอง										
3.1 การพิจารณาจากประสบการณ์ความเป็นผู้นำด้านกีฬา										
3.1.1 กำหนดเกณฑ์การประเมินประสบการณ์ด้านกีฬาของผู้สมัคร	11	100	0	0	11	100	0	0	0	0
3.1.2 กำหนดให้ผู้สมัครจัดทำ Portfolio ประกอบด้วยหน้าที่ที่รับผิดชอบ การเข้าร่วมแข่งขัน และรางวัลที่ได้รับ	11	100	0	0	11	100	0	0	0	0
3.1.3 จัดตั้งคณะกรรมการพิจารณา Portfolio	11	100	0	0	11	100	0	0	0	0
3.1.4 ดำเนินการพิจารณา Portfolio	11	100	0	0	11	100	0	0	0	0



3650623291

CD IThesis 5684478127 dissertation / rev: 02082562 13:21:35 / seq: 21

รูปแบบการคัดเลือก	เหมาะสม		ไม่เหมาะสม		เป็นไปได้		เป็นไปได้ไม่ได้		ควรแก้ไข	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
3.2 การพิจารณาจากประสบการณ์ความเป็นผู้นำจากกิจกรรมนอกหลักสูตร										
3.2.1 กำหนดเกณฑ์การประเมินประสบการณ์ความเป็นผู้นำจากกิจกรรมนอกหลักสูตร	11	100	0	0	11	100	0	0	0	0
3.2.2 กำหนดให้ผู้สมัครจัดทำ Portfolio เกี่ยวกับการเข้าร่วมในกิจกรรมนอกหลักสูตร การเข้าร่วมกิจกรรมเยาวชนดีเด่น การอบรมเยาวชนแห่งชาติ ประธานนักเรียนรางวัลที่ได้รับในการเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ	11	100	0	0	11	100	0	0	0	0
3.2.3 จัดตั้งคณะกรรมการพิจารณา Portfolio	11	100	0	0	11	100	0	0	0	0
3.2.4 ดำเนินการพิจารณา Portfolio	11	100	0	0	11	100	0	0	0	0
3.3 การพิจารณาจากการเขียนบทความที่แสดงถึงแนวคิดของการเป็นทหารอาชีพ										
3.3.1 วางแผนระดมผู้เชี่ยวชาญเพื่อกำหนดจุดมุ่งหมาย เกณฑ์การให้คะแนน ลักษณะของข้อคำถาม รวมทั้งคุณสมบัติของผู้ตรวจข้อสอบ	11	100	0	0	11	100	0	0	0	0
3.3.2 ระดมผู้เชี่ยวชาญดำเนินการออกข้อสอบ โดยลักษณะของข้อสอบเป็นคำถามปลายเปิด เพื่อให้ผู้เข้ารับการ	11	100	0	0	11	100	0	0	0	0

รูปแบบการคัดเลือก	เหมาะสม		ไม่เหมาะสม		เป็นไปได้		เป็นไปได้ไม่ได้		ควรแก้ไข	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ทดสอบได้แสดงแนวคิดของการเป็นผู้นำได้อย่างอิสระ										
3.3.3 ดำเนินการทดสอบ	11	100	0	0	11	100	0	0	0	0
3.4 การจัดกิจกรรมเข้าค่ายความเป็นผู้นำ										
3.4.1 วางแผนการจัดกิจกรรมเข้าค่ายความเป็นผู้นำโดยใช้ระยะเวลาประมาณ 1 สัปดาห์ และผู้เข้ารับการทดสอบต้องรับผิดชอบค่าใช้จ่ายเองทั้งหมด	9	81.82	2	18.19	9	81.82	2	18.19	3	27.28
3.4.2 กำหนดกิจกรรมเกณฑ์การวัดผลที่ชัดเจน สถานที่ คุณสมบัติของบุคลากรที่รับผิดชอบ ช่วงเวลา และจำนวนผู้เข้ารับการทดสอบในแต่ละรอบ	11	100	0	0	11	100	0	0	0	0
3.4.3 ดำเนินการจัดกิจกรรมเข้าค่าย	11	100	0	0	11	100	0	0	0	0
3.5 การใช้สถานการณ์จำลอง										
3.5.1 ระดมความคิด และวางแผนการจัดกิจกรรมสถานการณ์จำลอง	11	100	0	0	11	100	0	0	0	0
3.5.2 กำหนดเกณฑ์การวัดและประเมินผลที่ชัดเจน โดยต้องสามารถวัดผลได้เป็นรายบุคคล	11	100	0	0	11	100	0	0	0	0

รูปแบบการคัดเลือก	เหมาะสม		ไม่เหมาะสม		เป็นไปได้		เป็นไปได้ไม่ได้		ควรแก้ไข	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
3.5.3 ดำเนินการจัดกิจกรรมการใช้สถานการณ์จำลอง	11	100	0	0	11	100	0	0	0	0
3.5.4 ทำการบันทึกผลการทดสอบเก็บไว้เป็นหลักฐานเพื่อสามารถย้อนดูได้ หากเกิดปัญหา ข้อสงสัย หรือการร้องเรียน	11	100	0	0	11	100	0	0	0	0
4. รูปแบบการตรวจร่างกาย ประกอบด้วย การพิจารณา 2 ด้าน คือ การตรวจความสมบูรณ์และความเหมาะสมของร่างกาย และการตรวจทางห้องปฏิบัติการ										
4.1 กำหนดหลักเกณฑ์การตรวจร่างกาย	11	100	0	0	11	100	0	0	0	0
4.2 กำหนดคุณสมบัติของผู้เชี่ยวชาญ ที่ทำหน้าที่ตรวจร่างกาย	11	100	0	0	11	100	0	0	0	0
4.3 ดำเนินการตรวจร่างกาย	11	100	0	0	11	100	0	0	0	0
5. รูปแบบการสัมภาษณ์ คือ การสัมภาษณ์โดยนายทหารที่มีประสบการณ์ และการถามด้วยคำถามปลายเปิดถึงทัศนคติที่มีต่อโรงเรียนและกองทัพ										
5.1 ระดมความคิดผู้เชี่ยวชาญเพื่อกำหนดหัวข้อ ระยะเวลา และเกณฑ์ที่ใช้ในการสัมภาษณ์	11	100	0	0	11	100	0	0	0	0
5.2 กำหนดคุณสมบัติของผู้เชี่ยวชาญ ที่ทำหน้าที่สัมภาษณ์	11	100	0	0	11	100	0	0	0	0
5.3 ดำเนินการสอบสัมภาษณ์	11	100	0	0	11	100	0	0	0	0

รูปแบบการคัดเลือก	เหมาะสม		ไม่เหมาะสม		เป็นไปได้		เป็นไปได้ไม่ได้		ควรแก้ไข	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
<p>6. รูปแบบการตัดสินผลการคัดเลือก ประกอบด้วย การตัดสินผล 3 รอบ คือ</p> <p>รอบที่ 1 การพิจารณาจากคะแนนการทดสอบทางวิชาการ โดยเรียงลำดับจากผู้ได้คะแนนสูงสุดลงมา โดยมีเงื่อนไขต้องได้คะแนนวิชาภาษาอังกฤษไม่น้อยกว่าร้อยละ 30</p> <p>รอบที่ 2 การพิจารณาจากคะแนนการทดสอบทางวิชาการร่วมกับคะแนนการทดสอบสมรรถภาพร่างกาย โดยใช้คะแนนทางวิชาการเป็นหลัก และคะแนนการทดสอบสมรรถภาพร่างกายเป็นรอง สำหรับการตรวจร่างกายอยู่ในเกณฑ์ผ่าน</p> <p>รอบที่ 3 การพิจารณาจากคุณสมบัติความเป็นผู้นำในกิจกรรมเข้าค่าย โดยพิจารณาจาก Portfolio ประสิทธิภาพด้านกีฬาและกิจกรรมนอกหลักสูตร การใช้สถานการณ์จำลอง การเขียนบทความที่แสดงถึงแนวคิดของการเป็นทหารอาชีพ และการสัมภาษณ์โดยนักจิตวิทยาหรือนายทหารจิตวิทยา โดยใช้เกณฑ์ผ่าน</p>										
6.1 ระดมความคิดผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ผู้เชี่ยวชาญ เพื่อกำหนดเกณฑ์การตัดสินผล	11	100	0	0	11	100	0	0	0	0
6.2 กำหนดคุณสมบัติของผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาการทดสอบในแต่ละรอบ	11	100	0	0	11	100	0	0	0	0
6.3 ดำเนินการทดสอบ	11	100	0	0	11	100	0	0	0	0
ค่าเฉลี่ย	-	96.97	-	3.03	-	97.44	-	2.57	-	3.03



นอกจากนี้ผู้ทรงคุณวุฒิได้ให้ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมในการพัฒนารูปแบบการคัดเลือกนักเรียนเตรียมทหารตามแนวคิดสมรรถนะนายทหารสัญญาบัตรกองทัพไทย ในศตวรรษที่ 21 ฉบับที่ 2 สรุปได้ดังนี้

1) รูปแบบการพิจารณาใบสมัคร

1.1) ในข้อ 1.1 ผู้ทรงคุณวุฒิ ในการกำหนดคุณสมบัติของผู้สมัคร ต้องประกอบด้วยหลากหลายสาขาวิชาชีพ เช่น นักจิตวิทยา ผู้เชี่ยวชาญแต่ละช่วงวัย ไม่ควรเป็นทหารอย่างเดียว

1.2) ในข้อ 1.2 ควรปรับภาษาให้ชัดเจน จากคำว่า “โปรแกรม” เป็น “โปรแกรมคอมพิวเตอร์”

2) รูปแบบการทดสอบทางวิชาการ

2.1) ควรมีการจัดทำคลังข้อสอบ เพื่อวิเคราะห์ข้อสอบที่ผ่านมา และพัฒนาปรับปรุงให้เป็นมาตรฐาน

2.2) จำนวนข้อสอบ อาจไม่ต้องมาก แต่ต้องสามารถวัดผลการเรียนรู้ได้จริง

2.3) ข้อสอบควรเน้นการคิดวิเคราะห์มากกว่าการท่องจำ

2.4) การทำ Portfolio ด้านการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ควรไปอยู่ในขั้นตอนการพิจารณาภาวะผู้นำ หรือการสัมภาษณ์

2.5) ควรเพิ่มการทดสอบในวิชาความถนัดทางทหาร

2.6) การทดสอบในวิชาสังคมศึกษา ควรเพิ่มทักษะในศตวรรษที่ 21

3) รูปแบบการทดสอบสมรรถภาพร่างกาย

3.1) ควรเพิ่มท่าดันพื้น เพราะเป็นการใช้กล้ามเนื้อส่วนหน้าอก และหลังแขน

3.2) ควรมีการอบอุ่นร่างกาย หรือ สามารถทดสอบได้หลายครั้ง โดยใช้คะแนนครั้งที่ดีที่สุด



3650623291

4) รูปแบบการพิจารณาภาวะผู้นำ

4.1) ควรรวม Portfolio ด้านประสบการณ์ความเป็นผู้นำด้านกีฬา กิจกรรมเสริมหลักสูตร และการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง เป็นแฟ้มเดียวกัน เป็น Portfolio กิจกรรมต่างๆ

4.2) Portfolio จะใช้เป็นข้อในการพิจารณาภาวะผู้นำรอบสุดท้าย และใช้เป็นข้อมูลส่วนตัวของผู้สมัครในการพัฒนาต่อเนื่อง หากสามารถเข้ารับการศึกษามหาวิทยาลัยและโรงเรียนนายร้อย

4.3) ในข้อ 3.3.2 แกะไขจากคำว่า “แนวคิดของการเป็นผู้นำได้อย่างอิสระ” เป็น “แนวคิดของการเป็นทหารอาชีพได้อย่างอิสระ”

4.4) การจัดกิจกรรมเข้าค่ายความเป็นผู้นำ ควรเป็นกิจกรรมที่ผู้สมัครได้ประเมินตนเองว่ามีความเหมาะสมกับทหารอาชีพหรือไม่ ไม่ควรนำมาใช้เป็นเกณฑ์ในการตัดสินผล

4.5) ในข้อ 3.4.1 ให้ตัดคำว่า “ผู้เข้ารับการทดสอบต้องรับผิดชอบค่าใช้จ่ายเองทั้งหมด” ออก เพราะจะเป็นการตัดโอกาสผู้สมัครที่มีฐานะทางเศรษฐกิจไม่ดี ในเรื่องค่าใช้จ่ายควรประชุมอีกครั้งว่าใครควรเป็นผู้รับผิดชอบ หรือกำหนดอัตราส่วนของการรับผิดชอบค่าใช้จ่าย

4.6) รูปแบบการพิจารณาภาวะผู้นำควรใช้เกณฑ์ผ่าน ไม่ควรใช้เกณฑ์คะแนน

5) รูปแบบการสัมภาษณ์ ควรให้ผู้เชี่ยวชาญด้านความมั่นคงร่วมกำหนดหัวข้อ ระยะเวลา และเกณฑ์ที่ใช้ในการสัมภาษณ์ร่วมด้วย

6) รูปแบบการตัดสินผล ควรกำหนดเป็นวงรอบของการคัดเลือก มากกว่ากำหนดเป็นรูปแบบเพื่อป้องกันการเข้าใจสับสน สามารถแบ่งออกได้เป็น 6 วงรอบ ดังนี้

วงรอบที่ 1 การพิจารณาใบสมัคร

วงรอบที่ 2 การพิจารณาจากคะแนนการทดสอบทางวิชาการ โดยเรียงลำดับจากผู้ได้คะแนนสูงสุดลงมา โดยมีเงื่อนไขต้องได้คะแนนวิชาภาษาอังกฤษไม่น้อยกว่าร้อยละ 30

วงรอบที่ 3 การพิจารณาจากการตรวจร่างกาย โดยใช้เกณฑ์ผ่าน



3650623291

CD IThesis 5684478127 dissertation / rev: 02082562 13:21:35 / seq: 21

วงรอบที่ 4 การพิจารณาจากคะแนนการทดสอบทางวิชาการร่วมกับคะแนนการทดสอบสมรรถภาพร่างกาย โดยใช้คะแนนทางวิชาการเป็นหลัก และคะแนนการทดสอบสมรรถภาพร่างกายเป็นรอง สำหรับการสัมภาษณ์จากนายทหารผู้มีประสบการณ์ใช้เกณฑ์ผ่าน

วงรอบที่ 5 การเข้าค่ายความเป็นผู้นำ และการใช้สถานการณ์จำลอง (กิจกรรมเพื่อให้ผู้สมัครได้ประเมินตนเอง)

วงรอบที่ 6 การพิจารณาภาวะผู้นำจาก Portfolio การเขียนบทความที่แสดงถึงแนวคิดของการเป็นทหารอาชีพ และการสัมภาษณ์โดยนายทหารจิตวิทยาหรือนักจิตวิทยา โดยใช้เกณฑ์ผ่าน

7) ข้อเสนอแนะอื่นๆ

7.1) ควรมีการประชาสัมพันธ์เชิงรุก เกี่ยวกับการฝึกศึกษา และวิถีชีวิตของนักเรียนเตรียมทหาร และนักเรียนนายร้อย รวมทั้งหน้าที่ความรับผิดชอบ และภารกิจของอาชีพทหาร เพื่อให้ผู้สมัครได้ทำความเข้าใจ เตรียมตัวล่วงหน้า และใช้เป็นข้อมูลในการตัดสินใจก่อนสมัครสอบคัดเลือก

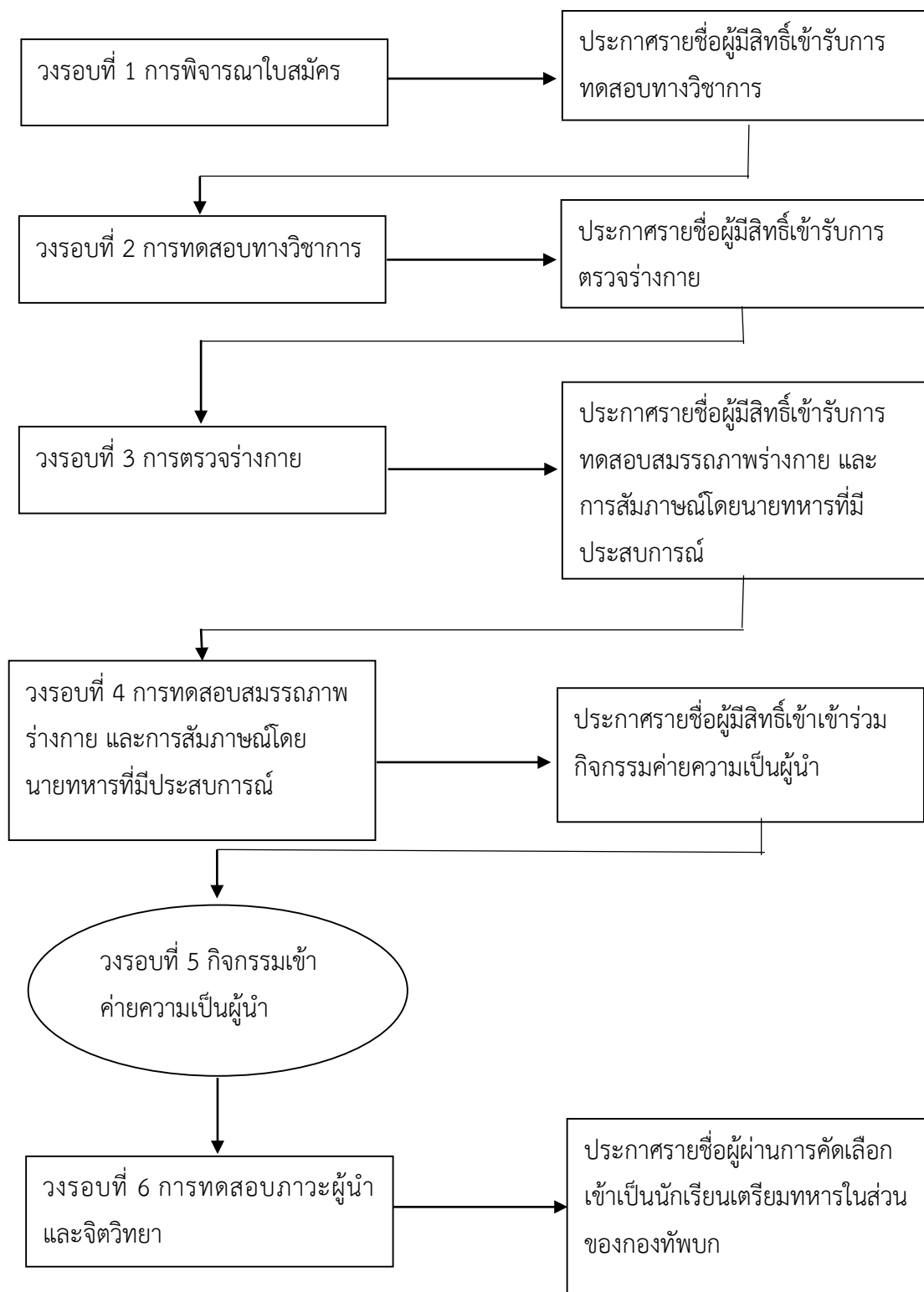
7.2) ควรขยายระยะเวลาที่ใช้ในการทดสอบออกไป เพื่อให้มีความเหมาะสมกับรูปแบบการคัดเลือกทั้ง 6 วงรอบ

4.8 รูปแบบการคัดเลือกนักเรียนเตรียมทหารตามแนวคิดสมรรถนะนายทหารสัญญาบัตรกองทัพไทยในศตวรรษที่ 21 ฉบับสมบูรณ์

ผู้วิจัยปรับปรุงและพัฒนาาร่างรูปแบบการคัดเลือกฉบับที่ 2 ตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ จากนั้นนำเสนอที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ตรวจสอบ และนำเสนอรูปแบบฉบับสมบูรณ์ แสดงขั้นตอนได้ตามแผนภาพที่ 10



แผนภาพที่ 10 รูปแบบการคัดเลือกนักเรียนเตรียมทหารตามแนวคิดสมรรถนะนายทหารสัญญาบัตร กองทัพบกไทยในศตวรรษที่ 21: รูปแบบ 6 วงรอบ (Hexacycle Selection Model: HSM)



หมายเหตุ

○ เป็นกิจกรรมที่ผู้สมัครใช้ประเมินตนเองว่ามีความเหมาะสมกับอาชีพทหารหรือไม่ ไม่ได้ใช้เป็นเกณฑ์ตัดสินผล



3650623291

CD :Thesis 5684478127 dissertation / rev: 02082562 13:21:35 / seq: 21

ตารางที่ 35 การพัฒนารูปแบบการคัดเลือก และวิธีดำเนินการของการคัดเลือกนักเรียนเตรียมทหาร ตามแนวคิดสมรรถนะนายทหารสัญญาบัตรกองทัพไทยในศตวรรษที่ 21 ฉบับสมบูรณ์

วงรอบการคัดเลือก	รูปแบบการคัดเลือก	วิธีดำเนินการ
วงรอบที่ 1 การพิจารณาใบสมัคร	ระบบประมวลผลใบสมัครด้วยระบบคอมพิวเตอร์ คัดกรองข้อมูลเบื้องต้น และส่งให้คณะกรรมการพิจารณา	1) ระดมผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญจากหลากหลายสาขาวิชา ได้แก่ นายทหารผู้เชี่ยวชาญด้านกระบวนการคัดเลือก นายทหารผู้มีประสบการณ์ นักจิตวิทยา และนักพัฒนาการแต่ละช่วงวัย เพื่อกำหนดคุณสมบัติของผู้สมัคร 2) พัฒนาโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำหรับคัดกรองคุณสมบัติผู้สมัครเบื้องต้น 3) จัดตั้งคณะกรรมการเพื่อพิจารณาคุณสมบัติของผู้สมัคร
วงรอบที่ 2 การทดสอบทางวิชาการ	<p>การทดสอบทางวิชาการ เพื่อวัดสมรรถนะด้านการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ความรู้ทางวิชาการในระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น และระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย (ม.4) และความสนใจในวิชาซีพทหาร โดยจัดให้การทดสอบ 6 วิชา ได้แก่</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) คณิตศาสตร์ 2) วิทยาศาสตร์ 3) ภาษาอังกฤษ 4) ภาษาไทย 5) สังคมศึกษา โดยเพิ่มความรู้ทักษะในศตวรรษที่ 21 6) ความถนัดทางทหาร <p>เกณฑ์การตัดสินผล ใช้เกณฑ์คะแนนสูงสุดเรียงลำดับลงมา โดยมีเงื่อนไขต้องได้คะแนนวิชาภาษาอังกฤษไม่น้อยกว่าร้อยละ 30</p> <p>วัดสมรรถนะฯ 1 ด้าน การเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง (Continuous Learning)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1) วางแผนระดมผู้เชี่ยวชาญเพื่อกำหนดเกณฑ์การวัดผล สัดส่วน และคุณภาพของแบบทดสอบ 2) ระดมผู้เชี่ยวชาญเพื่อดำเนินการออกข้อสอบวิชาการ โดยเน้นข้อสอบการนำไปใช้ และการคิดเชิงวิเคราะห์ 3) จัดการทดสอบ 6 วิชา ได้แก่ คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ ภาษาอังกฤษ ภาษาไทย สังคมศึกษา (เพิ่มทักษะในศตวรรษที่ 21) และความถนัดทางทหาร 4) จัดทำคลังข้อสอบ เพื่อวิเคราะห์ข้อสอบ และพัฒนาปรับปรุงข้อสอบให้เป็นมาตรฐาน สำหรับการทดสอบในปีถัดไป

วงรอบการคัดเลือก	รูปแบบการคัดเลือก	วิธีดำเนินการ
วงรอบที่ 3 การตรวจร่างกาย	<p>การตรวจร่างกายเพื่อดูความสมบูรณ์ และความเหมาะสมของร่างกาย รวมทั้งโรคที่อาจเป็นอันตรายต่อการฝึก และอาชีพทหาร โดยมีการพิจารณา 2 ด้าน คือ</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) การตรวจความสมบูรณ์และความเหมาะสมของร่างกาย 2) การตรวจทางห้องปฏิบัติการ ได้แก่ การตรวจเลือด การตรวจปัสสาวะ การเอกซเรย์ทรวงอก การตรวจการได้ยิน การตรวจคลื่นไฟฟ้าหัวใจ การตรวจกระจกตา และการตรวจร่างกายด้วยแพทย์เฉพาะทาง <p>เกณฑ์การตัดสินผล ใช้เกณฑ์ผ่าน</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1) กำหนดหลักเกณฑ์การตรวจร่างกาย 2) กำหนดคุณสมบัติของผู้เชี่ยวชาญ ที่ทำหน้าที่ตรวจร่างกายในแต่ละด้าน 3) ดำเนินการตรวจร่างกาย
วงรอบที่ 4 การทดสอบสมรรถภาพร่างกาย และการสัมภาษณ์โดยนายทหารที่มีประสบการณ์	<p>การทดสอบสมรรถภาพร่างกาย คือ การวัดและประเมินผลความแข็งแรงสมบูรณ์ของร่างกายในด้านต่างๆ ได้แก่ ความแข็งแรงและความอดทนของกล้ามเนื้อ ความเร็ว ความคล่องแคล่วว่องไว ความอ่อนตัว ความอดทนของระบบไหลเวียนโลหิต และระบบหายใจ ประกอบด้วย การทดสอบ 7 ด้าน ได้แก่ ดึงข้อ วิ่งระยะสั้นและระยะไกล ดันพื้น ลูกนั่ง นิ่งงอตัว ยืนกระโดดไกล และว่ายน้ำ</p> <p>เกณฑ์การตัดสินผล เกณฑ์การทดสอบสมรรถภาพร่างกายพิจารณาจากเกณฑ์คะแนน หลังจากนั้นจะนำมารวมกับคะแนนการทดสอบทางวิชาการ โดยพิจารณาคะแนนการทดสอบทางวิชาการเป็นหลัก และคะแนนการทดสอบสมรรถภาพร่างกายเป็นรอง</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1) วางแผน และออกแบบการจัดการทดสอบสมรรถภาพทางร่างกาย 2) ให้ผู้สมัครอบอุ่นร่างกายก่อนการทดสอบ 3) ทดสอบสมรรถภาพร่างกาย 7 ด้าน ได้แก่ ดึงข้อ วิ่งระยะสั้นและระยะไกล ดันพื้น ลูกนั่ง นิ่งงอตัว ยืนกระโดดไกล และว่ายน้ำ ซึ่งผู้สมัครสามารถทดสอบได้หลายครั้ง โดยใช้คะแนนครั้งที่ดีที่สุด 4) ทำการบันทึกผลการทดสอบเก็บไว้เป็นหลักฐาน เพื่อสามารถย้อนดูได้ หากเกิดปัญหา ข้อสงสัย หรือการร้องเรียน
	<p>การสัมภาษณ์โดยนายทหารที่มีประสบการณ์ คือ การสัมภาษณ์โดยนายทหารที่มีประสบการณ์จากกองทัพบก โดยลักษณะของข้อคำถามจะถามด้วยคำถามปลายเปิด เพื่อให้ผู้สมัครแสดง</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1) ระดมความคิดผู้เชี่ยวชาญเพื่อกำหนดหัวข้อ ระยะเวลา และเกณฑ์ที่ใช้ในการสัมภาษณ์ 2) กำหนดคุณสมบัติของผู้เชี่ยวชาญ ที่ทำหน้าที่สัมภาษณ์



3650623291

CD :Thesiss 5684478127 dissertation / recv: 02082562 13:21:35 / seq: 21

วงรอบการคัดเลือก	รูปแบบการคัดเลือก	วิธีดำเนินการ
	<p>ทัศนคติที่มีต่อโรงเรียนและกองทัพ รวมทั้งความรู้รอบตัวเกี่ยวกับกองทัพ ความสัมพันธ์ระหว่างกองทัพและสถาบันหลักของชาติ และสถานการณ์ต่างๆ ได้</p> <p>เกณฑ์การตัดสินผล ใช้เกณฑ์ผ่าน</p> <p>วัดสมรรถนะฯ 1 ด้าน</p> <p>ความตระหนัก (Awareness)</p>	<p>3) ดำเนินการสอบสัมภาษณ์</p>
<p>วงรอบที่ 5 กิจกรรมเข้าค่ายความเป็นผู้นำ</p> <p>หมายเหตุ กิจกรรมในวงรอบที่ 5 เป็นกิจกรรมที่ผู้สมัครได้ประเมินตนเองว่ามีความเหมาะสมกับทหารอาชีพหรือไม่ ไม่ได้เป็นเกณฑ์ใช้ตัดสินผล</p>	<p>กิจกรรมเข้าค่ายความเป็นผู้นำ จะใช้เวลา 1 สัปดาห์ ประกอบด้วยกิจกรรมต่างๆ ได้แก่</p> <p>1) การเรียนในภาควิชาการ ได้แก่ วิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ ภาษาอังกฤษ ภาษาไทย สังคมศึกษา</p> <p>2) การทหาร ได้แก่ การฝึกสมรรถภาพทางกาย การฝึกใช้อาวุธ หลักสูตร/กิจกรรมวัดใจ หลักสูตรการสร้างภาวะผู้นำ</p> <p>3) กีฬาและสังคม คือ การแข่งขันกีฬาภายใน และกิจกรรมทางสังคม ทำให้นักเรียนรู้จักการมีปฏิสัมพันธ์ในสังคม รุ่นพี่นักเรียนเตรียมทหาร และนักเรียนนายร้อย รวมทั้งมีโอกาสซักถามเกี่ยวกับโรงเรียนและกองทัพพบอีกด้วย</p> <p>วัดสมรรถนะฯ 6 ด้าน ได้แก่</p> <p>1) พันธสัญญาและความจงรักภักดีต่อกองทัพ และสถาบันหลักของชาติ (Organizational Commitment and Loyalty)</p> <p>2) ความคิดริเริ่มและสร้างสรรค์ (Initiative and Creativity)</p> <p>3) ความเป็นผู้นำ (Leading Others)</p> <p>4) ความสามารถในการบริหารจัดการ (Management Skills)</p> <p>5) ความยืดหยุ่น (Flexibility)</p> <p>6) ความเป็นพันธมิตร (Partnering)</p>	<p>1) วางแผนการจัดกิจกรรมเข้าค่ายความเป็นผู้นำ โดยใช้ระยะเวลาประมาณ 1 สัปดาห์</p> <p>2) กำหนดกิจกรรม สถานที่ คุณสมบัติของบุคลากรที่รับผิดชอบ ช่วงเวลา และจำนวนผู้เข้าร่วมกิจกรรมในแต่ละรอบ</p> <p>3) ดำเนินการจัดกิจกรรมเข้าค่าย</p>



วงรอบการคัดเลือก	รูปแบบการคัดเลือก	วิธีดำเนินการ
	<p>สถานการณ์จำลอง เป็นกิจกรรมที่อยู่ในกิจกรรมเข้าค่ายความเป็นผู้นำด้านการทหาร โดยมีการสร้างสถานการณ์จำลองขึ้นมาเป็นสถานีต่างๆ เพื่อฝึกประสบการณ์ในด้านความเป็นผู้นำ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ การทำงานเป็นทีม และการแก้ปัญหา</p> <p>วัดสมรรถนะฯ 8 ด้าน ได้แก่</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) พันธสัญญาและความจงรักภักดีต่อกองทัพ และสถาบันหลักของชาติ (Organizational Commitment and Loyalty) 2) ความตระหนัก (Awareness) 3) ความคิดริเริ่มและสร้างสรรค์ (Initiative and Creativity) 4) ความเป็นผู้นำ (Leading Others) 5) ความสามารถในการบริหารจัดการ (Management Skills) 6) ความยืดหยุ่น (Flexibility) 7) การปรับตัวได้อย่างรวดเร็ว (Resilience) 8) ความเป็นพันธมิตร (Partnering) 	<ol style="list-style-type: none"> 1) ระดมความคิด และวางแผนการจัดกิจกรรมสถานการณ์จำลอง 2) ดำเนินการจัดกิจกรรมการใช้สถานการณ์จำลอง 3) ทำการบันทึกเหตุการณ์ทดสอบเก็บไว้เป็นหลักฐาน เพื่อสามารถย้อนดูได้ หากเกิดปัญหา ข้อสงสัย หรือการร้องเรียน
<p>วงรอบที่ 6 การทดสอบภาวะผู้นำ และจิตวิทยา</p>	<p>การทดสอบภาวะผู้นำ ประกอบด้วย การพิจารณา 2 กิจกรรม ได้แก่ การพิจารณา Portfolio และการเขียนบทความที่แสดงถึงแนวคิดของการเป็นทหารอาชีพ</p> <p>1) การพิจารณา Portfolio คือ การพิจารณาจากประสบการณ์ความเป็นผู้นำ โดยผ่านกิจกรรมต่าง ๆ ได้แก่ กีฬา กิจกรรมนอกหลักสูตร และการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง</p> <p>เกณฑ์การตัดสินผล ใช้เกณฑ์ผ่าน</p> <p>วัดสมรรถนะฯ 8 ด้าน ได้แก่</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) พันธสัญญาและความจงรักภักดีต่อกองทัพ และสถาบันหลักของชาติ 	<ol style="list-style-type: none"> 1) กำหนดเกณฑ์การประเมินประสบการณ์การเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ของผู้สมัคร 2) กำหนดให้ผู้สมัครจัดทำ Portfolio ประกอบด้วย ด้านกีฬา กิจกรรมนอกหลักสูตร และการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง 3) จัดตั้งคณะกรรมการพิจารณา Portfolio 4) ดำเนินการพิจารณา Portfolio



3650623291

CD :Thesis 5684478127 dissertation / recv: 02082562 13:21:35 / seq: 21

วงรอบการคัดเลือก	รูปแบบการคัดเลือก	วิธีดำเนินการ
	(Organizational Commitment and Loyalty) 2) การเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง (Continuous Learning) 3) ความคิดริเริ่มและสร้างสรรค์ (Initiative and Creativity) 4) ความเป็นผู้นำ (Leading Others) 5) ความสามารถในการบริหารจัดการ (Management Skills) 6) ความยืดหยุ่น (Flexibility) 7) การปรับตัวได้อย่างรวดเร็ว (Resilience) 8) ความเป็นพันธมิตร (Partnering)	
	2) การเขียนบทความที่แสดงถึงแนวคิดของการเป็นทหารอาชีพ ลักษณะของข้อคำถามเป็นคำถามปลายเปิด เพื่อให้ผู้เข้ารับการทดสอบแสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระเกี่ยวกับ 1) ทศนคติของอาชีพทหาร กองทัพ และสถาบันหลักของชาติ 2) แนวคิดของการเป็นผู้นำ การบริหารจัดการ และการทำงานในอนาคต เกณฑ์การตัดสินผล ใช้เกณฑ์ผ่าน วัดสมรรถนะ 2 ด้าน ได้แก่ 1) พันธสัญญาและความจงรักภักดีต่อกองทัพ และสถาบันหลักของชาติ (Organizational Commitment and Loyalty) 2) ความตระหนักรู้ (Awareness)	1) วางแผนระดมผู้เชี่ยวชาญเพื่อกำหนดจุดมุ่งหมาย เกณฑ์การให้คะแนน ลักษณะของข้อคำถาม รวมทั้งคุณสมบัติของผู้ตรวจข้อสอบ 2) ระดมผู้เชี่ยวชาญดำเนินการออกข้อสอบ โดยลักษณะของข้อสอบเป็นคำถามปลายเปิด เพื่อให้ผู้เข้ารับการทดสอบได้แสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระ 2) ดำเนินการทดสอบ
	การสัมภาษณ์โดยนายทหารจิตวิทยาหรือนักจิตวิทยา เป็นการสัมภาษณ์เชิงลึกถึงระดับความคิดและจิตใจ เพื่อดูความพร้อมและความเหมาะสมต่อการเข้ามาเป็น	1) วางแผนระดมผู้เชี่ยวชาญเพื่อกำหนดจุดมุ่งหมาย เกณฑ์การวัดผลของการทดสอบจิตวิทยา คุณสมบัติของผู้ที่ทำหน้าที่สัมภาษณ์



3650623291

CD Thesiss 5684478127 dissertation / recv: 02082562 13:21:35 / seq: 21

วงรอบการคัดเลือก	รูปแบบการคัดเลือก	วิธีดำเนินการ
	<p>นักเรียนเตรียมทหาร และการรับราชการทหารในอนาคต</p> <p>เกณฑ์การตัดสินผล ใช้เกณฑ์ผ่าน วัดสมรรถนะ 7 ด้าน ได้แก่</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) พันธสัญญาและความจงรักภักดีต่อกองทัพ และสถาบันหลักของชาติ (Organizational Commitment and Loyalty) 2) ความคิดริเริ่มและสร้างสรรค์ (Initiative and Creativity) 3) ความเป็นผู้นำ (Leading Others) 4) ความสามารถในการบริหารจัดการ (Management Skills) 5) ความยืดหยุ่น (Flexibility) 6) การปรับตัวได้อย่างรวดเร็ว (Resilience) 7) ความเป็นพันธมิตร (Partnering) 	<p>2) ดำเนินการสัมภาษณ์ โดยนักจิตวิทยาหรือนายทหารจิตวิทยา</p>



3650623291

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเพื่อพัฒนารูปแบบการคัดเลือกนักเรียนเตรียมทหารตามแนวคิดสมรรถนะนายทหารสัญญาบัตรกองทัพไทยในศตวรรษที่ 21 ดำเนินการวิจัยโดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ด้วยวิธีการเก็บข้อมูลเชิงลึกจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษารอบแนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะนายทหารสัญญาบัตรกองทัพไทยในศตวรรษที่ 21 และกรอบแนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบการคัดเลือกนักเรียนเตรียมทหารในส่วนของกองทัพบก 2) เพื่อศึกษาสภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะนายทหารสัญญาบัตรกองทัพไทยในศตวรรษที่ 21 และสภาพที่พึงประสงค์ของรูปแบบการคัดเลือกนักเรียนเตรียมทหารในส่วนของกองทัพบก 3) เพื่อพัฒนารูปแบบการคัดเลือกนักเรียนเตรียมทหารตามแนวคิดสมรรถนะนายทหารสัญญาบัตรกองทัพไทยในศตวรรษที่ 21

การดำเนินการวิจัยแบ่งเป็น 3 ขั้นตอนตามวัตถุประสงค์การวิจัย ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษากรอบแนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะนายทหารสัญญาบัตรกองทัพไทยในศตวรรษที่ 21 และกรอบแนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบการคัดเลือกนักเรียนเตรียมทหารในส่วนของกองทัพบก แบ่งออกเป็น 2 วิธีดำเนินการ ได้แก่ วิธีดำเนินการที่ 1 ศึกษากรอบแนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะนายทหารสัญญาบัตรกองทัพไทยในศตวรรษที่ 21 ดำเนินการวิจัยโดยใช้แบบสัมภาษณ์เพื่อกำหนดสมรรถนะนายทหารสัญญาบัตรกองทัพไทยในศตวรรษที่ 21 กลุ่มผู้ให้ข้อมูล คือนายทหารสัญญาบัตรกองทัพไทยที่มีสมรรถนะสูง ใช้การคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ตามเกณฑ์ที่กำหนด ได้แก่ นายทหารสัญญาบัตรกองทัพไทย จำนวน 10 นาย แบ่งเป็นเหล่าทหารราบ ทหารม้า ทหารปืนใหญ่ ทหารช่าง และทหารสื่อสาร เหล่าละ 2 นาย หลังจากนั้นนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์และข้อมูลที่ได้จากการศึกษาเอกสาร มาสังเคราะห์เป็นกรอบแนวคิดการวิจัย วิธีดำเนินการที่ 2 ศึกษากรอบแนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบการคัดเลือกนักเรียนเตรียมทหารในส่วนของกองทัพบก ดำเนินการวิจัยโดยใช้แบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับการกระบวนการคัดเลือกนักเรียนนายร้อยทหารบกของไทยและต่างประเทศ ใช้การคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ตามเกณฑ์ที่กำหนด คือ นายทหารสัญญาบัตรกองทัพไทยที่มีความเชี่ยวชาญเกี่ยวกับกระบวนการคัดเลือกนักเรียนนายร้อยทหารบกของไทยและต่างประเทศ จำนวน 4 นาย จากนั้นนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์และข้อมูลที่ได้จากการศึกษาเอกสาร มาสังเคราะห์เป็นกรอบแนวคิดการวิจัยเรื่องรูปแบบการคัดเลือกนักเรียนนายร้อยทหารบก



3650623291

CD :Thesis 5684478127 dissertation / rev: 02082562 13:21:35 / seq: 21

ขั้นตอนที่ 2 ศึกษาสภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะนายทหารสัญญาบัตรกองทัพไทยในศตวรรษที่ 21 และรูปแบบการคัดเลือกนักเรียนเตรียมทหารในส่วนของกองทัพไทย ให้มีสมรรถนะนายทหารสัญญาบัตรกองทัพไทยในศตวรรษที่ 21 แบ่งออกเป็น 2 วิธีดำเนินการ ได้แก่ วิธีดำเนินการที่ 1 ศึกษาสภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะนายทหารสัญญาบัตรกองทัพไทยในศตวรรษที่ 21 โดยใช้แบบสัมภาษณ์ เพื่อประเมินสภาพที่พึงประสงค์ฯ จากนายทหารสัญญาบัตรกองทัพไทยในศตวรรษที่ 21 ซึ่งเป็นผู้ให้ข้อมูลกลุ่มเดียวกับขั้นตอนที่ 1 ในเรื่องสมรรถนะฯ โดยถือว่าเป็นกลุ่มตัวอย่างที่ดี จำนวน 10 นาย วิธีดำเนินการที่ 2 ศึกษาสภาพที่พึงประสงค์ของรูปแบบการคัดเลือกนักเรียนเตรียมทหารในส่วนของกองทัพไทย ที่มีสมรรถนะนายทหารสัญญาบัตรกองทัพไทยในศตวรรษที่ 21 ดำเนินการวิจัยโดยใช้แบบสัมภาษณ์ เพื่อประเมินสภาพที่พึงประสงค์ฯ ใช้การคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง ตามเกณฑ์ที่กำหนด คือ บุคลากรที่ทำหน้าที่บริหาร ผู้สอน และนายทหารปกครองจากโรงเรียนเตรียมทหารและโรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า ซึ่งเป็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholders) กับการคัดเลือกนักเรียนเตรียมทหารโดยตรง จำนวน 5 นาย

ขั้นตอนที่ 3 พัฒนารูปแบบการคัดเลือกนักเรียนเตรียมทหาร ตามแนวคิดสมรรถนะนายทหารสัญญาบัตรกองทัพไทย ในศตวรรษที่ 21 การพัฒนารูปแบบโดยการวิเคราะห์ และสังเคราะห์ข้อมูลที่ได้การศึกษาเอกสาร และความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พัฒนาเป็นร่างรูปแบบฉบับที่ 1 หลังจากนั้นดำเนินการตรวจสอบร่างรูปแบบขั้นที่ 1 โดยผู้ทรงคุณวุฒิเป็นรายบุคคล จำนวน 16 นาย และตรวจสอบขั้นที่ 2 ด้วยการสนทนากลุ่ม (Focus Group) จากผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 11 นาย

จากการดำเนินการวิจัย การพัฒนารูปแบบการคัดเลือกนักเรียนเตรียมทหาร ตามแนวคิดสมรรถนะนายทหารสัญญาบัตรกองทัพไทยในศตวรรษที่ 21 สรุปลงขั้นตอนการดำเนินการและผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ ดังนี้

5.1 สรุปผลการวิจัย

ผู้วิจัยสรุปผลการวิจัยเป็น 3 ประเด็น ตามวัตถุประสงค์การวิจัย ดังนี้

5.1.1 สรุปผลการศึกษารอบแนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะนายทหารสัญญาบัตรกองทัพไทยในศตวรรษที่ 21 และกรอบแนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบการคัดเลือกนักเรียนเตรียมทหารในส่วนของกองทัพไทย

แบ่งออกได้เป็น 2 ประเด็นย่อย คือ

5.1.1.1 กรอบแนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะนายทหารสัญญาบัตรกองทัพไทยในศตวรรษที่ 21 การศึกษารอบแนวคิดสมรรถนะนายทหารสัญญาบัตรกองทัพไทยในศตวรรษที่



21 ผู้วิจัยใช้การสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ซึ่งเป็นนายทหารสัญญาบัตรกองทัพไทยที่มีสมรรถนะสูง จำนวน 10 นาย แล้วนำข้อค้นพบที่ได้มาสังเคราะห์ร่วมกับการวิจัยเอกสาร สามารถสรุปกรอบสมรรถนะฯ ได้เป็น 9 ด้าน ดังนี้ 1) การเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง (Continuous Learning) 2) ความตระหนัก (Awareness) 3) ความยืดหยุ่น (Flexibility) 4) การปรับตัวได้อย่างรวดเร็ว (Resilience) 5) ความคิดริเริ่มและสร้างสรรค์ (Initiative and Creativity) 6) ความสามารถในการบริหารจัดการ (Management Skills) 7) ความเป็นผู้นำ (Leading Others) 8) ความเป็นพันธมิตร (Partnering) และ 9) พันธสัญญาและความจงรักภักดีต่อกองทัพ และสถาบันหลักของชาติ (Organizational Commitment and Loyalty)

5.1.1.2 กรอบแนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบการคัดเลือกนักเรียนนายร้อยทหารบก
 การศึกษากรอบแนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบการคัดเลือกนักเรียนนายร้อยทหารบก ผู้วิจัยใช้การวิจัยเอกสาร ร่วมกับการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับกระบวนการคัดเลือกนักเรียนนายร้อยทหารบกของไทยและต่างประเทศ จำนวน 4 นาย แล้วนำข้อค้นพบที่ได้มาสังเคราะห์เป็นรูปแบบการคัดเลือกนักเรียนนายร้อยทหารบก ได้รูปแบบทั้งหมด 6 รูปแบบ คือ 1) รูปแบบการพิจารณาใบสมัคร 2) รูปแบบการทดสอบ ประกอบด้วย 3 รูปแบบย่อย ได้แก่ 2.1) การทดสอบทางวิชาการ 2.2) การทดสอบสมรรถภาพร่างกาย 2.3) การทดสอบทางจิตวิทยา 3) รูปแบบการพิจารณาภาวะผู้นำ 4) รูปแบบการตรวจร่างกาย 5) รูปแบบการสัมภาษณ์ และ 6) รูปแบบการตัดสินผลการคัดเลือก

5.1.2 สรุปผลการศึกษาสภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะนายทหารสัญญาบัตรกองทัพไทยในศตวรรษที่ 21 และสภาพที่พึงประสงค์ของรูปแบบการคัดเลือกนักเรียนเตรียมทหารในส่วนของกองทัพบก

แบ่งออกได้เป็น 2 ประเด็นย่อย คือ

5.1.2.1 สภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะนายทหารสัญญาบัตรกองทัพไทยในศตวรรษที่ 21 ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษากรอบแนวคิดสมรรถนะฯ ในหัวข้อที่ 5.1.1 นำไปสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิกลุ่มเดิม จำนวน 10 นาย ซึ่งถือว่าตัวกลุ่มตัวอย่างที่ดี เพื่อหาสภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะฯ โดยให้ผู้ทรงคุณวุฒิเรียงลำดับความสำคัญ กำหนดเกณฑ์การให้คะแนนสามารถจัดเรียงลำดับความสำคัญของสมรรถนะจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ 1) พันธสัญญาและความจงรักภักดีต่อกองทัพ และสถาบันหลักของชาติ (Organizational Commitment and Loyalty) 2) การเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง (Continuous Learning) 3) ความตระหนัก (Awareness) 4) ความคิดริเริ่มและสร้างสรรค์ (Initiative and Creativity) 5) ความเป็นผู้นำ (Leading Others) 6) ความสามารถ



ในการบริหารจัดการ (Management Skills) 7) ความยืดหยุ่น (Flexibility) 8) การปรับตัวได้อย่างรวดเร็ว (Resilience) และ 9) ความเป็นพันธมิตร (Partnering)

5.1.2.2 สภาพที่พึงประสงค์ของรูปแบบการคัดเลือกนักเรียนเตรียมทหารในส่วนของกองทัพบก ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษากรอบแนวคิดสมรรถนะฯ ในหัวข้อที่ 5.1.2 นำไปสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ซึ่งเป็นนายทหารที่ทำหน้าที่บังคับบัญชา ผู้สอน และนายทหารปกครอง ของโรงเรียนเตรียมทหาร และโรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า จำนวน 5 นาย พบว่าสภาพที่พึงประสงค์ของรูปแบบการคัดเลือกนักเรียนฯ ที่สามารถสะท้อนสมรรถนะได้มากที่สุด คือ การใช้สถานการณ์จำลอง สะท้อนสมรรถนะฯ ได้ทั้งหมด 8 ด้าน ได้แก่ พันธสัญญาและความจงรักภักดีต่อกองทัพ และสถาบันหลักของชาติ ความตระหนัก ความคิดริเริ่มและสร้างสรรค์ ความเป็นผู้นำ ความสามารถในการบริหารจัดการ ความยืดหยุ่น การปรับตัวได้อย่างรวดเร็ว และความเป็นพันธมิตร รองลงมา คือ รูปแบบที่ 5 การพิจารณาจากประสบการณ์ความเป็นผู้นำจากกิจกรรมนอกหลักสูตร และรูปแบบที่ 12 การใช้แบบทดสอบวิภาวีสัย สะท้อนสมรรถนะได้ทั้งหมด 7 ด้าน

5.1.3 สรุปผลการพัฒนารูปแบบการคัดเลือกนักเรียนเตรียมทหารตามแนวคิดสมรรถนะนายทหารสัญญาบัตรกองทัพบกไทยในศตวรรษที่ 21

การพัฒนารูปแบบฯ ประกอบด้วยขั้นตอน 2 ขั้นตอน คือ การสร้างรูปแบบ และการตรวจสอบรูปแบบ สำหรับการสร้างรูปแบบผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนในหัวข้อ 5.1.1 และ 5.1.2 ข้อค้นพบที่ได้ ผู้วิจัยนำมาพัฒนาเป็นร่างรูปแบบฯ ฉบับที่ 1 จากนั้นนำร่างรูปแบบที่ได้มาตรวจสอบรอบที่ 1 โดยให้ผู้ทรงคุณวุฒิ ประกอบด้วย ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับการคัดเลือกนักเรียนเตรียมทหาร แบ่งเป็นนายทหารระดับบังคับบัญชา ระดับผู้สอน นายทหารปกครอง และผู้เชี่ยวชาญด้านการคัดเลือก จำนวน 16 นาย ตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของร่างรูปแบบฯ ฉบับที่ 1 เป็นรายบุคคล ผู้วิจัยนำข้อเสนอแนะที่ได้มาปรับปรุง และพัฒนาเป็นร่างรูปแบบฯ ฉบับที่ 2 หลังจากนั้นให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 11 นาย ด้วยการสนทนากลุ่ม (Focus Group) ตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของร่างรูปแบบฯ อีกครั้ง ข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้วิจัยได้นำมาปรับปรุง และพัฒนาเป็นรูปแบบฉบับสมบูรณ์



3650623291

CD 1Thesis 5684478127 dissertation / rev: 02082562 13:21:35 / seq: 21

ผลการพัฒนารูปแบบการคัดเลือกนักเรียนเตรียมทหารตามแนวคิดนายทหารสัญญาบัตร กองทัพบกไทยในศตวรรษที่ 21 คือ รูปแบบ 6 วงรอบ (Hexacycle Selection Model: HSM) มีรายละเอียด ดังนี้

วงรอบที่ 1 การพิจารณาใบสมัคร โดยการใช้ระบบประมวลผลใบสมัครด้วยระบบคอมพิวเตอร์ คัดกรองข้อมูลเบื้องต้น และส่งให้คณะกรรมการพิจารณาอีกครั้ง

วงรอบที่ 2 การทดสอบทางวิชาการ เพื่อวัดสมรรถนะด้านการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง แบบทดสอบวัดความรู้ทางวิชาการในระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น และระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย (ม.4) และความสนใจในวิชาชีพทหาร โดยจัดให้การทดสอบ 6 วิชา ได้แก่ 1) คณิตศาสตร์ 2) วิทยาศาสตร์ 3) ภาษาอังกฤษ 4) ภาษาไทย 5) สังคมศึกษา โดยเพิ่มความรู้ทักษะในศตวรรษที่ 21 และ 6) ความถนัดทางทหาร สำหรับเกณฑ์การตัดสินผล ใช้เกณฑ์ผู้ที่ได้คะแนนสูงสุดเรียงลำดับลงมา โดยมีเงื่อนไขต้องได้คะแนนวิชาภาษาอังกฤษไม่น้อยกว่าร้อยละ 30

วงรอบที่ 3 การตรวจร่างกาย เพื่อดูความสมบูรณ์ และความเหมาะสมของร่างกาย รวมทั้งโรคที่อาจเป็นอันตรายต่อการฝึก และอาชีพทหาร โดยมีการพิจารณา 2 ด้าน คือ 1) การตรวจความสมบูรณ์และความเหมาะสมของร่างกายภายนอก และ 2) การตรวจทางห้องปฏิบัติการ ได้แก่ การตรวจเลือด การตรวจปัสสาวะ การเอกซเรย์ทรวงอก การตรวจการได้ยิน การตรวจคลื่นไฟฟ้าหัวใจ การตรวจกระจกตา และการตรวจร่างกายด้วยแพทย์เฉพาะทาง สำหรับเกณฑ์การตัดสินผล ใช้เกณฑ์ผ่าน

วงรอบที่ 4 การทดสอบสมรรถภาพร่างกาย และการสัมภาษณ์โดยนายทหารที่มีประสบการณ์ ดำเนินการ 2 ขั้นตอน คือ

1) การทดสอบสมรรถภาพร่างกาย คือ การวัดและประเมินผลความแข็งแรงสมบูรณ์ของร่างกายในด้านต่างๆ ได้แก่ ความแข็งแรงและความอดทนของกล้ามเนื้อ ความเร็ว ความคล่องแคล่ว ว่องไว ความอ่อนตัว ความอดทนของระบบไหลเวียนโลหิต และระบบหายใจ ประกอบด้วย การทดสอบ 7 ด้าน ได้แก่ ดึงข้อ วิ่งระยะสั้นและระยะไกล ดันพื้น ลูกนั่ง นั่งอตัว ยืนกระโดดไกล และว่ายน้ำ สำหรับเกณฑ์การตัดสินผล เกณฑ์การทดสอบสมรรถภาพร่างกายพิจารณาจากเกณฑ์คะแนน หลังจากนั้นจะนำมารวมกับคะแนนการทดสอบทางวิชาการ โดยพิจารณาคะแนนวิชาการเป็นหลัก และคะแนนการทดสอบสมรรถภาพร่างกายเป็นรอง

2) การสัมภาษณ์โดยนายทหารที่มีประสบการณ์ คือ การสัมภาษณ์โดยนายทหารที่มีประสบการณ์จากกองทัพภาค เพื่อวัดสมรรถนะฯ ด้านความตระหนัก โดยลักษณะของข้อคำถามจะถามด้วยคำถามปลายเปิด เพื่อให้ผู้สมัครแสดงทัศนคติที่มีต่อโรงเรียนและกองทัพ รวมทั้งความรู้รอบตัวเกี่ยวกับกองทัพ ความสัมพันธ์ระหว่างกองทัพและสถาบันหลักของชาติ และสถานการณ์ต่างๆ ได้ สำหรับเกณฑ์การตัดสินผล จะใช้เกณฑ์ผ่าน

วงรอบที่ 5 กิจกรรมเข้าค่ายความเป็นผู้นำ และสถานการณ์จำลอง โดยกิจกรรมเข้าค่ายความเป็นผู้นำ จะใช้เวลา 1 สัปดาห์ ประกอบด้วยกิจกรรมต่างๆ ได้แก่ 1) การเรียนในภาควิชาการ ได้แก่ วิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ ภาษาอังกฤษ ภาษาไทย สังคมศึกษา 2) การทหาร ได้แก่ การฝึกสมรรถภาพทางกาย การฝึกใช้อาวุธ หลักสูตร/กิจกรรมวัดใจ หลักสูตรการสร้างภาวะผู้นำ 3) ด้านกีฬาและสังคม คือการแข่งขันกีฬาภายในและกิจกรรมทางสังคม ทำให้นักเรียนรู้จักการมีปฏิสัมพันธ์ในสังคม รุ่นพี่นักเรียนเตรียมทหาร และนักเรียนนายร้อย รวมทั้งยังมีโอกาสซักถามเกี่ยวกับโรงเรียนและกองทัพบอกอีกด้วย สำหรับกิจกรรมสถานการณ์จำลอง จะเป็นกิจกรรมที่อยู่ในกิจกรรมเข้าค่ายความเป็นผู้นำด้านการทหาร โดยมีการสร้างสถานการณ์จำลองขึ้นมาเป็นสถานีต่างๆ เพื่อฝึกประสบการณ์ในด้านความเป็นผู้นำ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ การทำงานเป็นทีม และการแก้ปัญหา กิจกรรมในวงรอบที่ 5 นี้ เป็นกิจกรรมที่ผู้สมัครได้ประเมินตนเองว่ามีความเหมาะสมกับทหารอาชีพหรือไม่ ไม่ได้ใช้เป็นเกณฑ์การตัดสินผล

กิจกรรมเข้าค่ายความเป็นผู้นำ และสถานการณ์จำลองนี้ สามารถวัดสมรรถนะฯ ได้ทั้งหมด 8 ด้าน ได้แก่ 1) พันธสัญญาและความจงรักภักดีต่อกองทัพ และสถาบันหลักของชาติ 2) ความตระหนัก 3) ความคิดริเริ่มและสร้างสรรค์ 4) ความเป็นผู้นำ 5) ความสามารถในการบริหารจัดการ 6) ความยืดหยุ่น 7) การปรับตัวได้อย่างรวดเร็ว และ 8) ความเป็นพันธมิตร

วงรอบที่ 6 การทดสอบภาวะผู้นำ และจิตวิทยา ประกอบด้วย 2 กิจกรรม คือ

1) การทดสอบภาวะผู้นำประกอบด้วย การพิจารณา 2 กิจกรรมย่อย ได้แก่ 1.1) การพิจารณา Portfolio คือ การพิจารณาจากประสบการณ์ความเป็นผู้นำโดยผ่านกิจกรรมต่าง ๆ ได้แก่ กีฬา กิจกรรมนอกหลักสูตร และการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง และ 1.2) การเขียนบทความที่แสดงถึงแนวคิดของการเป็นทหารอาชีพ เป็นคำถามปลายเปิด เพื่อให้ผู้เข้ารับการทดสอบแสดงความคิดเห็นได้อย่าง

อิสระ เกี่ยวกับทัศนคติของอาชีพทหาร กองทัพ สถาบันหลักของชาติ และแนวคิดของการเป็นผู้นำ การบริหารจัดการ การทำงานในอนาคต สามารถวัดสมรรถนะฯ ได้ทั้งหมด 9 ด้าน ได้แก่ 1) พันธสัญญาและความจงรักภักดีต่อกองทัพ และสถาบันหลักของชาติ 2) ความตระหนัก 3) การเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง 4) ความคิดริเริ่มและสร้างสรรค์ 5) ความเป็นผู้นำ 6) ความสามารถในการบริหารจัดการ 7) ความยืดหยุ่น 8) การปรับตัวได้อย่างรวดเร็ว และ 9) ความเป็นพันธมิตร

2) การสัมภาษณ์โดยนายทหารจิตวิทยาหรือนักจิตวิทยา เป็นการสัมภาษณ์เชิงลึกถึงระดับความคิดและจิตใจ เพื่อดูความพร้อม และความเหมาะสมต่อการเข้ามาเป็นนักเรียนเตรียมทหาร และการรับราชการทหาร สามารถวัดสมรรถนะฯ ได้ทั้งหมด 7 ด้าน ได้แก่ 1) พันธสัญญาและความจงรักภักดีต่อกองทัพ และสถาบันหลักของชาติ 2) ความคิดริเริ่มและสร้างสรรค์ 3) ความเป็นผู้นำ 4) ความสามารถในการบริหารจัดการ 5) ความยืดหยุ่น 6) การปรับตัวได้อย่างรวดเร็ว และ 7) ความเป็นพันธมิตรสำหรับเกณฑ์การตัดสินผล ใช้เกณฑ์ผ่านทั้งกิจกรรมการทดสอบภาวะผู้นำ และจิตวิทยา

5.2 อภิปรายผลการวิจัย

ในการพัฒนารูปแบบการคัดเลือกนักเรียนเตรียมทหารตามแนวคิดสมรรถนะนายทหารสัญญาบัตรกองทัพบกไทยในศตวรรษที่ 21 เพื่อใช้สำหรับคัดเลือกนักเรียนเตรียมทหารในส่วนของกองทัพบก มีประเด็นที่ควรนำมาอภิปราย 3 ประเด็น ดังนี้

5.2.1 การศึกษากรอบแนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะนายทหารสัญญาบัตรกองทัพบกไทยในศตวรรษที่ 21 และกรอบแนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบการคัดเลือกนักเรียนเตรียมทหารในส่วนของกองทัพบก

แบ่งออกได้เป็น 2 ประเด็นย่อย คือ

5.2.1.1 กรอบแนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะนายทหารสัญญาบัตรกองทัพบกไทยในศตวรรษที่ 21

สมรรถนะคือเป้าหมายในการสร้างและพัฒนาบุคลากรของกองทัพให้ไปในลักษณะอันพึงประสงค์ ซึ่งสามารถอธิบายได้มากกว่าคุณลักษณะภายนอกที่ปรากฏ เช่น ความรู้ ความสามารถ หรือทักษะต่างๆ แต่สามารถอธิบายได้ลึกลงไปถึงระดับของความคิด และทัศนคติต่างๆ ซึ่งมีอิทธิพลและสามารถส่งผลต่อการปฏิบัติการกิจให้สำเร็จลุล่วง และมีประสิทธิภาพได้มากกว่า โดยขณะนี้กองบัญชาการกองทัพไทย (2561) กองทัพเรือ (นาวาโท อภิชาติ แก้วดวงเทียน และ นาวา

ตรี วิทยา สวัสดิ์มี, 2561) และกองทัพอากาศ (2555) ได้มีการกำหนดสมรรถนะไว้แล้ว ในขณะที่กองทัพบกยังไม่มีกำหนดสมรรถนะ มีเพียงงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เรื่องการพัฒนาสมรรถนะหลักของกำลังพล สังกัดกรมกำลังพลทหารบก กองทัพบก เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ในปี 2558 (พันโทหญิง ภัทรกันย์ สุขพอดิ, 2556) และการพัฒนากรอบของสมรรถนะบุคลากรวิทยาลัยพยาบาลกองทัพบก (วรรณรัตน์ ศรีกันก, 2556) เท่านั้น

อย่างไรก็ตามกองทัพบกได้มีกำหนดคุณลักษณะผู้นำทหาร 14 ประการไว้แล้ว ซึ่งแปลมาจากคู่มือภาคสนามของสหรัฐอเมริกา (FM 22-100) ตั้งแต่ปี พ.ศ.2517 (ภักถอน สนิตสม และ ณัฐพล จารัตน์, 2558) และมีการใช้มานานกว่า 40 ปี แต่จากสถานการณ์ของโลกที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในยุคปัจจุบัน ทำให้ต้องมีการทบทวนถึงความเหมาะสมอีกครั้ง

จากการศึกษาเรื่องสมรรถนะนายทหารสัญญาบัตรกองทัพบกไทย พบว่า มีความคล้ายคลึงกับคุณลักษณะผู้นำทหาร 14 ประการ อยู่หลายประเด็น กล่าวคือ ความคิดริเริ่มและสร้างสรรค์ (Initiative and Creativity) พันธสัญญาและความจงรักภักดีต่อกองทัพ และสถาบันหลักของชาติ (Organizational Commitment and Loyalty) ได้มีการกำหนดไว้เหมือนกัน โดยคุณลักษณะผู้นำทหาร จะใช้คำว่า ความคิดริเริ่ม (Initiative) และความจงรักภักดี (Loyalty) การเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง (Continuous Learning) จะมีความหมายใกล้เคียงกับ ความรอบรู้ (Knowledge) ความตระหนัก (Awareness) มีความหมายใกล้เคียงกับ ความพินิจพิเคราะห์ (Judgment) การปรับตัวได้อย่างรวดเร็ว (Resilience) มีความหมายใกล้เคียงกับ ความอดทน (Endurance) และความกระตือรือร้น (Enthusiasm) ความเป็นผู้นำ (Leading Others) มีความหมายใกล้เคียงกับ ลักษณะท่าทางหรือการวางตัว (Bearing) ความกล้าหาญ (Courage) ความเด็ดขาด (Decisiveness) ความไว้วางใจ (Dependability) ความซื่อสัตย์สุจริต (Integrity) ความยุติธรรม (Justic) ความรู้จักกาลเทศะ (Tact) และความไม่เห็นแก่ตัว (Settleness)

จากการเปรียบเทียบระหว่างสมรรถนะนายทหารสัญญาบัตรกองทัพบกไทย ในศตวรรษที่ 21 กับคุณลักษณะผู้นำทหารไทย 14 ประการ จะเห็นได้ว่าสมรรถนะฯ ที่ได้นำเสนอขึ้นมาใหม่นี้มีองค์ประกอบครอบคลุมกับคุณลักษณะผู้นำทหารในทุกด้าน อย่างไรก็ตามมีสมรรถนะ 3 ด้านที่คุณลักษณะผู้นำทหารไม่ได้กล่าวไว้ คือ ความยืดหยุ่น (Flexibility) ความสามารถในการบริหารจัดการ (Management Skills) และความเป็นพันธมิตร (Partnering) ซึ่งผู้วิจัยคิดว่าสมรรถนะดังกล่าวมีความจำเป็นไม่น้อยไปกว่าสมรรถนะทั้ง 6 ด้าน ที่ได้กล่าวไว้แล้ว และต้องพัฒนา เสริมสร้างให้นายทหารยุคปัจจุบันให้มีสมรรถนะเหล่านี้ด้วย เนื่องจากลักษณะของภัยคุกคามเปลี่ยนแปลงไป การเพิ่มขึ้นของจำนวนประชากร การพัฒนาของเทคโนโลยี ความต้องการทรัพยากร ภัยพิบัติธรรมชาติที่เพิ่มสูงขึ้น ปัญหาการก่อการร้ายสากล อาชญากรรมข้ามชาติ (A Leader Development Strategy for a 21 Century Army, 2009, Online) การปรับเปลี่ยนบทบาทของกองทัพ จากการให้



3650623291

CD 1Thesis 5684478127 dissertation / rev: 02082562 13:21:35 / seq: 21

ความสำคัญกับความมั่นคงของชาติในเรื่องรัฐและดินแดน มาสู่การให้ความสำคัญทางด้านความมั่นคงของมนุษย์ โดยเน้นภาคประชาสังคมมากขึ้น (พันเอก อีรนนท์ นันทขว้าง, 2553) รวมทั้งปฏิบัติการกับหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชน ทั้งในและนอกประเทศ (Pritchard, 1999) สมรรถนะทั้ง 3 ด้าน จึงเป็นสิ่งจำเป็นที่นายทหารสัญญาบัตรทุกคนต้องมีอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ กล่าวคือ

ความยืดหยุ่น (Flexibility) คือ การปรับตัวและการประยุกต์ใช้วิธีการที่แตกต่างต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป กำลังพลในอนาคตจะต้องสามารถปฏิบัติการกิจได้อย่างหลากหลายปรับเปลี่ยนไปตามสถานการณ์ตามความเหมาะสม สอดคล้องกับความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิจากการสัมภาษณ์ ที่สนับสนุนว่าทหารในยุคปัจจุบันจำเป็นต้องมีความยืดหยุ่นสูง เนื่องจากไม่อาจคาดการณ์หรือกำหนดได้ว่า การปฏิบัติการกิจของทหารในอนาคตจะเจอสถานการณ์ใดบ้าง และต้องสามารถปรับเปลี่ยนไปตามสถานการณ์ได้ ทหารต้องสามารถปฏิบัติการกิจได้หลายอย่าง ไม่ใช่ดำเนินการบอยอย่างเดียว ซึ่งสอดคล้องกับพระราชบัญญัติการจัดระเบียบราชการกระทรวงกลาโหม พ.ศ. 2551 มาตรา 8 มี 5 ประการ ที่กล่าวถึงการกำหนดภารกิจของกองทัพไว้อย่างชัดเจนว่า ทหารต้องปฏิบัติการกิจ ดังต่อไปนี้ 1) การป้องกันประเทศ 2) การรักษาความมั่นคงภายใน 3) การรักษาความสงบเรียบร้อยภายในประเทศ 4) การพัฒนาประเทศ และ 5) ภารกิจอื่นที่ไม่ใช่สงคราม เพื่อเสริมสร้างความมั่นคงแห่งราชอาณาจักร เช่น การป้องกันและปราบปรามยาเสพติด การพิทักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ การช่วยเหลือด้านมนุษยธรรมและการบรรเทาสาธารณภัย การรักษาสันติภาพร่วมกับสหประชาชาติและองค์การนานาชาติอื่นๆ และการต่อต้านการก่อการร้าย

ความสามารถในการบริหารจัดการ (Management Skills) กำลังพลต้องมีแนวคิดของความเป็นผู้บริหาร ในการบริหารจัดการความเสี่ยง เน้นการทำงานเป็นทีม การประสานงานระหว่างนายทหารระดับต่างๆ ภายในองค์การ และหน่วยงานภายนอกที่ไม่ใช่ทหาร ทั้งภายในประเทศและระดับนานาชาติ ตามแนวคิดของผู้ทรงคุณวุฒิมีความเห็นว่าจำเป็นที่ทหารต้องมีสมรรถนะด้านการบริหารด้วยเช่นกัน เพราะเมื่อจบออกไปแล้วนายทหารเหล่านี้ต้องไปเป็นผู้นำหน่วย ตั้งแต่ระดับล่างจนถึงระดับสูง ต้องดูแลในเรื่องการรักษาผลประโยชน์สูงสุดขององค์การ การตัดสินใจหรือการกระทำใดๆ ของผู้นำจะมีผลกระทบต่อองค์การ ในการทำให้เป็นองค์การที่ก้าวหน้า หรือล้ำหลังได้ ซึ่งสอดคล้องกับเป้าหมายของโรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า ในการผลิตนักเรียนนายร้อยให้เป็นนายทหารที่มีคุณลักษณะความเป็นผู้นำ ในระดับหมวดของหน่วยกำลังรบ (โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า, 2560) และต้องสามารถบริหารจัดการหน่วยงานทางทหารได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ความเป็นพันธมิตร (Partnering) คือ การมีส่วนร่วม การทำงานระหว่างองค์การ การสร้างความสัมพันธ์ ทั้งในภารกิจระหว่างประเทศ และบูรณาการและประสานประโยชน์ กับหน่วยงานที่ไม่ใช่รัฐบาลได้ โดยในประเด็นนี้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 4 นาย ได้ให้สัมภาษณ์ไว้และมีความเห็นที่สอดคล้องกันว่า ในยุคปัจจุบันทหารไม่อาจเป็นองค์การเดียวที่สามารถดำเนินการหรือ



3650623291

CD :Thesis 5684478127 dissertation / rev: 02082562 13:21:35 / seq: 21

ปฏิบัติการกิจให้สำเร็จลุล่วงไปได้ จำเป็นต้องมีการติดต่อและประสานประโยชน์กับหน่วยงานภายนอกมากขึ้น ทั้งภาครัฐบาลและเอกชน ซึ่งสอดคล้องกับเป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ของสถาบันวิชาการป้องกันประเทศ ในเรื่องความร่วมมือกันระหว่างกองทัพของประเทศเพื่อนบ้าน มิตรประเทศ และองค์การระหว่างประเทศ (สถาบันวิชาการป้องกันประเทศ, 2555) และภารกิจที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติการจัดระเบียบราชการกระทรวงกลาโหม พ.ศ.2551 มาตรา 8 ข้อที่ 5 ภารกิจของทหารนอกจากการปกป้องอธิปไตยของประเทศแล้ว ยังต้องมีการประสานประโยชน์กับหน่วยงานต่างๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน ทั้งภายในและระหว่างประเทศ ในการรักษาสันติภาพร่วมกับสหประชาชาติและองค์การนานาชาติอื่นๆ และการต่อต้านการก่อการร้าย

นอกจากสมรรถนะทั้ง 9 ด้านแล้ว ผู้วิจัยมีความเห็นว่าทักษะที่ควรให้ความสำคัญอีกประการหนึ่ง คือ ด้านการสื่อสาร โดยในการวิจัยนี้ผู้วิจัยได้นำมารวมไว้กับสมรรถนะด้านความเป็นผู้นำ เนื่องจากเห็นว่า เป็นคุณสมบัติประการหนึ่งที่ผู้นำทหารจำเป็นต้องมี

ทักษะด้านการสื่อสาร (Communications Skills) คือ ความสามารถในการสื่อสาร ทั้งคำพูดและการกระทำ ในการถ่ายทอดความรู้ ความคิด ความรู้สึก และทัศนคติ เพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารระหว่างผู้บังคับบัญชาผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาไปยังผู้บังคับบัญชา หรือเพื่อนร่วมงาน รวมถึงการติดต่อระหว่างองค์การทั้งที่เป็นหน่วยงานทหารด้วยกัน หรือหน่วยงานภายนอก ทั้งภาครัฐและเอกชน ตลอดจนความสามารถในการโน้มน้าวผู้อื่นให้ปฏิบัติหรือไม่ปฏิบัติตามได้ (Hernandez, 2011) เพื่อประสานประโยชน์ และบรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกันได้ ทักษะการสื่อสารจึงเป็นทักษะที่มีความสำคัญมากในปัจจุบัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งสำหรับนายทหารสัญญาบัตรทุกนาย เพราะการสื่อสารที่ดีจะทำให้เกิดความสัมพันธ์อันดีของบุคลากรภายในองค์การ เกิดการร่วมแรง ร่วมใจ มีความสามัคคีและความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ซึ่งจะช่วยให้องค์การประสบความสำเร็จ และพัฒนาไปได้

จากความสำคัญดังกล่าวข้างต้น ทักษะการสื่อสารจึงเป็นคุณสมบัติประการหนึ่งที่ถูกกำหนดไว้คู่มือราชการสนาม 6-22 การนำและผู้นำทางทหาร กล่าวไว้ว่า ความสามารถของผู้นำจะประสบผลหรือไม่ขึ้นอยู่กับการติดต่อสื่อสาร ซึ่งไม่ใช่แค่เพียงการส่งข้อมูลข่าวสารเท่านั้น แต่ยังช่วยให้เกิดความเข้าใจใหม่ๆ การสร้างความเข้าใจและการแก้ปัญหาาร่วมกัน ผู้นำจะไม่สามารถนำ กำกับดูแล สร้างทีม ให้คำปรึกษา แนะนำหรือเป็นที่ปรึกษาได้ หากไร้ซึ่งความสามารถในการติดต่อสื่อสารที่ชัดเจน (กองทัพบก, 2556ก) ซึ่งสอดคล้องกับสมรรถนะสำคัญของนักเรียนเตรียมทหารในด้านความสามารถในการสื่อสาร โดยนักเรียนเตรียมทหารเมื่อสำเร็จการศึกษาแล้ว จะต้องมีความสามารถในการรับและส่งสาร เพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารและประสบการณ์อันจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาตนเองและสังคม รวมทั้งการเจรจาต่อรองเพื่อขจัดและลดปัญหาความขัดแย้งต่างๆ ตลอดจนการเลือกใช้วิธีการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ โดยคำนึงถึงผลกระทบที่



3650623291

CD :Thesis 5684478127 dissertation / rev: 02082562 13:21:35 / seq: 21

มีต่อตนเองและสังคม ซึ่งโรงเรียนเตรียมทหารถือได้ว่าเป็นสถาบันแรกในการปลูกฝังค่านิยมและทัศนคติที่ดีของการเป็นทหารอาชีพ ได้กำหนดให้นักเรียนเตรียมทหารทุกคนต้องเรียนวิชาการพูดในชั้นปีที่ 1 ภาคเรียนที่ 2 เพื่อพัฒนาทักษะการพูดที่ดี โดยเน้นการเรียนในภาคปฏิบัติ (โรงเรียนเตรียมทหาร, 2560ข) และต่อยอดในโรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า โดยนักเรียนนายร้อยทุกคนต้องเรียนวิชาภาษาไทย 1 และ 2 เป็นวิชาบังคับ ต้องศึกษาและฝึกฝนทักษะการใช้ภาษาไทยให้ถูกต้อง เพื่อให้การสื่อสารสัมฤทธิ์ผล รวมทั้งการฝึกพูดในโอกาสต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ (โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า, 2558ข)

นอกจากนี้สมรรถนะนายทหารสัญญาบัตรกองทัพไทยในศตวรรษที่ 21 ทั้ง 9 ด้าน รวมถึงทักษะด้านการสื่อสาร ยังสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของกองบัญชาการกองทัพไทย ระหว่าง พ.ศ.2559-2562 ในการเป็นองค์นำที่ทันสมัยในการอำนวยความร่วมมือด้านการป้องกันประเทศ และการปฏิบัติการทางทหารเพื่อความมั่นคงเป็นที่เชื่อมั่นของรัฐบาล ประชาชน และเป็นที่ยอมรับของมิตรประเทศ และยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี พ.ศ.2561-2580 (2561) ดังคำกล่าวที่ว่า “มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน” โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเรื่องความมั่นคง เพราะกองทัพที่มีสมรรถนะสูง จะสามารถปกป้องผลประโยชน์ของชาติ อันได้แก่ การมีเอกราช อธิปไตย การดำรงอยู่อย่างมั่นคง และยั่งยืนของ สถาบันหลักของชาติ และประชาชนจากภัยคุกคามทุกรูปแบบ การอยู่ร่วมกันในชาติอย่างสันติสุข เป็นปึกแผ่น มีความมั่นคงทางสังคมท่ามกลางพหุสังคม

5.2.1.2 กรอบแนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบการคัดเลือกนักเรียนนายร้อยทหารบก

การคัดเลือกนับได้ว่าเป็นกระบวนการต้นทางของการบริหารงานด้านบุคลากร และมีความสำคัญเป็นอย่างมากในการป้องกันการผิดพลาดที่อาจเกิดขึ้นได้ใน 2 กรณี คือ Reject Error เป็นการปฏิเสธผู้สมัครที่มีคุณสมบัติตรงตามความต้องการขององค์การ และ Accept Error เป็นการตัดสินใจรับคนที่ผิดพลาด รับคนที่ไม่มีความสามารถ หรือไม่มีคุณสมบัติตรงตามความต้องการขององค์การ โดยเฉพาะอย่างยิ่งหน่วยงานของรัฐบาล ซึ่งเป็นการจ้างงานตลอดชีวิต จนกว่าจะเกษียณอายุราชการ

การคัดเลือกนักเรียนเตรียมทหารจึงถือได้ว่าเป็นจุดเริ่มต้นของการรับราชการ เพราะเมื่อบุคคลผู้นั้นสำเร็จการศึกษาจากโรงเรียนเตรียมทหารตามเงื่อนไขที่กำหนดแล้ว บุคคลผู้นั้นจะได้เข้าศึกษาต่อในโรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้าโดยอัตโนมัติ หรือที่เรียกว่าการขึ้นเหล่า ตามระเบียบกองบัญชาการกองทัพไทย ว่าด้วยการประเมินผลการเรียนตามหลักสูตรโรงเรียนเตรียมทหาร พ.ศ. 2559 (โรงเรียนเตรียมทหาร, 2560ข) และนับตั้งแต่การทำสัญญาเป็นนักเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า บุคคลผู้นั้นจะมีฐานะเป็นข้าราชการทหารตามกฎหมายกระทรวงว่าด้วยการรับราชการทหาร



โดยมีสิทธิได้รับเงินเดือน การรักษาพยาบาล การเลี้ยงดู การรับสิ่งอุปโภคต่างๆ ตามที่ทางราชการกำหนด รวมทั้งเมื่อสำเร็จการศึกษาแล้ว จะได้รับคุณวุฒิปริญญาตรีตามสาขาวิชาที่เลือกศึกษา และบรรจุเข้ารับราชการเป็นนายทหารสัญญาบัตรประจำการ ยศร้อยตรี (โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า, 2562)

การสอบคัดเลือกเข้าเป็นนักเรียนเตรียมทหารในส่วนของกองทัพบก จึงเป็นการคัดเลือกบุคลากรเข้าไปยังหน่วยงานของรัฐบาล ในส่วนของกองทัพบก และกองบัญชาการกองทัพไทย กระทรวงกลาโหม ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของชูชัย สมितिไกร (2556) ที่เห็นว่าการสรรหา การคัดเลือก และการจัดวางบุคลากรที่ดี เป็นภารกิจสำคัญอันดับแรก ถึงร้อยละ 55 ซึ่งมากกว่าการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร ที่มีเพียงร้อยละ 46 และข้อเสนอแนะของ พันเอก พร ภิเศก (2556) ว่าการสร้างนักเรียนนายร้อยให้มีสมรรถนะตามความต้องการของกองทัพนั้น กระบวนการหนึ่งที่ถูกนำมาพิจารณาคือ การสร้างปัจจัยนำเข้าที่มีประสิทธิภาพโดยผ่านระบบการคัดเลือก ที่สามารถคัดกรองให้ได้ผู้ที่มีความประสงค์จะเรียนทหารอย่างแท้จริง และมีความมุ่งมั่นมากพอ

อย่างไรก็ตามรูปแบบการคัดเลือกนักเรียนเตรียมทหารในส่วนของกองทัพที่ผ่านมา จะเน้นรูปแบบการทดสอบทางวิชาการเป็นหลัก และการทดสอบสมรรถภาพร่างกายเป็นรอง ในขณะที่การทดสอบการทดสอบทางจิตวิทยามีได้นำผลการทดสอบมาใช้พิจารณาแต่อย่างใด เพียงแต่เป็นการดำเนินการให้ครบวงจรเท่านั้น แล้วนำผลการสอบส่งให้โรงเรียนเตรียมทหาร เพื่อใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการทำความเข้าใจนักเรียนเตรียมทหารผู้นั้นต่อไป รวมทั้งยังไม่มีมีการคัดกรองในด้านความเป็นผู้นำที่เป็นระบบและชัดเจน มีเพียงการสัมภาษณ์ที่มีการสอบถามข้อมูลส่วนตัวเพียงเล็กน้อย การให้ออกเสียงเพื่อดูความชัดเจนของน้ำเสียง การปฏิบัติตามคำสั่ง และความรู้รอบ ประกอบกับการต้องเร่งดำเนินการให้เสร็จสิ้นภายในช่วงเวลาที่กำหนด คือ เดือนเมษายนของแต่ละปี เพื่อให้ทันก่อนเปิดภาคการศึกษาที่จะมีขึ้นภายในสิ้นเดือนเมษายน (ผู้อำนวยการกองยุทธการและการข่าว โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า, 2559) ระบบการคัดเลือกนักเรียนเตรียมทหารที่ผ่านมา จึงสามารถคัดกรองได้เพียงแค่ด้านความรู้ในทางวิชาการ และด้านพลานามัยเท่านั้น กล่าวคือ นักเรียนเตรียมทหารส่วนใหญ่ที่ผ่านการสอบคัดเลือกจะมีคะแนนเฉลี่ยสะสมระหว่าง 3.50-4.00 อยู่ในระดับร้อยละ 60-70 ก่อนเข้าศึกษาเป็นนักเรียนเตรียมทหาร (กองสถิติและประเมินผล โรงเรียนเตรียมทหาร, 2557ข, 2556, 2555) ซึ่งเป็นเกณฑ์คะแนนในระดับดีมาก สะท้อนให้เห็นถึงการคัดเลือกที่สามารถคัดกรองคนเก่งได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งแตกต่างจากระบบการคัดเลือกนักเรียนทหารของต่างประเทศ ที่จะเน้นการคัดกรองในคุณลักษณะของความเป็นผู้นำ จิตวิญญาณของความเป็นทหารมากกว่าความรู้ทางวิชาการ (พันโทธนัฐนันท์ ปรีชาภักฎสกุล, 2559) นอกจากนี้การคัดเลือกที่มุ่งเน้นในทางวิชาการ David C. McClelland (1973) อาจารย์จิตวิทยาของมหาวิทยาลัยฮาร์เวิร์ด ยังได้เสนอแนวคิดว่า



3650623291

CD :Thesis 5684478127 dissertation / rev: 02082562 13:21:35 / seq: 21

คะแนนสอบไม่สัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงาน โดยผู้ที่ทำคะแนนสอบได้ดี อาจไม่ได้มีผลการปฏิบัติงานที่ดีตามที่องค์การคาดหวังเสมอไป

รูปแบบการคัดเลือกที่ได้รับการพัฒนาจากงานวิจัยฉบับนี้ คาดว่าน่าจะเป็นรูปแบบที่สามารถคัดกรองผู้ที่มีคุณสมบัติเหมาะสมทั้งความรู้ พละนาถมาย และภาวะผู้นำ รวมทั้งมีความต้องการเข้าเป็นนักเรียนเตรียมทหาร และประกอบอาชีพรับราชการทหารในอนาคตได้อย่างแท้จริง ซึ่งเป็นอาชีพที่มีลักษณะเฉพาะทาง ต้องใช้ความมุ่งมั่นและความอดทนสูง รวมทั้งต้องมีจิตวิญญาณของความเสียสละ และการทำเพื่อผลประโยชน์ส่วนรวม รูปแบบการคัดเลือกฯ ประกอบด้วย 1) รูปแบบการพิจารณาใบสมัคร 2) รูปแบบการทดสอบ มี 3 รูปแบบย่อย ได้แก่ การทดสอบทางวิชาการ การทดสอบสมรรถภาพร่างกาย และการทดสอบทางจิตวิทยา 3) รูปแบบการพิจารณาภาวะผู้นำ 4) รูปแบบการตรวจร่างกาย 5) รูปแบบการสัมภาษณ์ และ 6) รูปแบบการตัดสินผลการคัดเลือก

รูปแบบการคัดเลือกทั้ง 6 รูปแบบที่ได้นำเสนอนี้ จะเห็นได้ว่ามีทั้งส่วนที่คล้ายกับรูปแบบการคัดเลือกแบบเดิม และแตกต่างจากที่เคยปฏิบัติมา โดยผู้วิจัยแบ่งการพิจารณารูปแบบออกเป็น 3 ลักษณะ คือ 1) รูปแบบที่ดำเนินการเหมือนเดิมไม่เปลี่ยนแปลง ได้แก่ การตรวจร่างกาย และการสัมภาษณ์โดยนายทหารที่มีประสบการณ์ 2) รูปแบบที่พัฒนาเพิ่มเติมจากรูปแบบเดิม ได้แก่ การพิจารณาใบสมัคร การทดสอบทางวิชาการ การทดสอบสมรรถภาพร่างกาย การทดสอบจิตวิทยา และ 3) รูปแบบที่พัฒนาขึ้นมาใหม่ คือ การพิจารณาภาวะผู้นำ โดยการอภิปรายในหัวข้อนี้จะพิจารณาเฉพาะรูปแบบที่มีความแตกต่างจากเดิม ในข้อที่ 2) และ 3) เท่านั้น มีรายละเอียด ดังนี้

2) รูปแบบที่พัฒนาเพิ่มเติมจากรูปแบบเดิม ได้แก่

2.1) การพิจารณาใบสมัคร โดยงานวิจัยนี้ได้เสนอแนะให้มีการใช้ระบบคอมพิวเตอร์เข้ามาประมวลผล เพื่อคัดกรองคุณสมบัติเบื้องต้นของผู้สมัคร ก่อนที่จะส่งใบสมัครที่เหลือให้กับคณะกรรมการทำการคัดกรองอีกครั้ง ดังจะเห็นได้ว่าประเทศที่พัฒนาแล้ว ส่วนใหญ่จะนำระบบนี้เข้ามาช่วย เช่น การคัดเลือกนักเรียนนายร้อย West Point จะให้ผู้สมัครต้องเข้ากรอกเอกสารออนไลน์หรือที่เรียกว่า Candidate Questionnaire (CQ) เป็นแบบฟอร์มออนไลน์ที่ทางสถาบันใช้ในการคัดกรองผู้สมัครในลำดับแรก ประกอบด้วย คะแนน ACT, SAT หมายเลขประกันสังคม รหัส ETS ของโรงเรียน และที่อยู่ของโรงเรียน เขตรัฐสภาของผู้สมัคร เป็นต้น (United States Military Academy, Online) หรือการสอบคัดเลือกเข้าเป็นข้าราชการของประเทศเกาหลีใต้ ซึ่งในแต่ละปีจะมีผู้สมัครเป็นจำนวนมาก มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในกระบวนการคัดเลือก ตั้งแต่การประกาศรับสมัคร การประกาศรายชื่อผู้มีสิทธิ์เข้าสอบ ตลอดจนการประกาศผลเข้ามาช่วย โดยผู้สมัครสอบสามารถชำระค่า



สมัครสอบผ่านระบบอินเทอร์เน็ต หรือโทรศัพท์มือถือ มีการประกาศผลสอบเป็นรายบุคคลผ่านระบบ SMS (หมวดดี บรรเทา, 2551ก, 2551ข)

ฉะนั้นทางโรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า และกองทัพบกควรพัฒนาระบบประมวลผลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์เข้ามาใช้ในขั้นตอนดังกล่าว เพราะเป็นการลดต้นทุนด้านเวลาและทรัพยากรบุคคลได้เป็นอย่างมาก อย่างไรก็ตาม การคัดกรองคุณสมบัติด้วยคณะกรรมการยังมีความจำเป็น เนื่องจากการคัดกรองคุณสมบัติเบื้องต้นที่เป็นรายละเอียด เช่น ระดับการศึกษาที่ต้องเทียบเคียงกับใบแสดงผลการเรียน หรือการระบุสัญชาติ ซึ่งต้องมีการเทียบเคียงกับเอกสารของบิดามารดา เป็นต้น

2.2) การทดสอบทางวิชาการ โดยโรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้าจะพิจารณาผลการเรียนปัจจุบันที่ดีที่สุดของผู้สมัคร ซึ่งจะไม่นำระดับผลการเรียนในอดีตเข้ามาใช้ในการพิจารณาตัดสินใจคัดเลือก โดยจะประเมินความรู้ความสามารถทางวิชาการด้วยการทดสอบโดยใช้ข้อสอบของทางโรงเรียนนายร้อยที่ได้พัฒนาขึ้นเอง การทดสอบทางวิชาการนี้จะเป็นการวัดระดับสติปัญญาของผู้สมัคร ซึ่งจำเป็นต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ทางวิชาการในระดับดีถึงดีมาก เนื่องจากหลักสูตรของโรงเรียนเตรียมทหาร เป็นหลักสูตรสายวิทย์คณิต (โรงเรียนเตรียมทหาร, 2560ข) เพื่อเป็นการปูพื้นฐานในการเรียนต่อในโรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า ซึ่งสาขาวิชาส่วนใหญ่ใช้พื้นฐานด้านการคำนวณเป็นหลัก ได้แก่ สาขาวิศวกรรมศาสตร์ สาขาวิทยาการคอมพิวเตอร์ สาขาวิชาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า, 2558ข) ฉะนั้นแบบทดสอบที่เน้นการวัดประเมินผลในวิชาวิทยาศาสตร์ และคณิตศาสตร์เป็นหลัก จึงมีความสอดคล้องกับการศึกษาต่อในโรงเรียนเตรียมทหาร และโรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า

สำหรับการทดสอบวิชาภาษาอังกฤษก็มีความสำคัญด้วยเช่นกัน เนื่องจากบทบาทหน้าที่ของทหารในยุคปัจจุบันต้องมีการติดต่อ และประสานประโยชน์กับกองทัพของมิตรประเทศ การกำหนดเงื่อนไขการทดสอบทางวิชาการต้องได้คะแนนภาษาอังกฤษไม่น้อยกว่าร้อยละ 30 จึงมีความเหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบัน ซึ่งสอดคล้องกับนโยบายของ พลเอกอภิรัชต์ คงสมพงษ์ ผู้บัญชาการทหารบก (2562) ที่ทหารไทยยุคใหม่ต้องเก่งภาษาอังกฤษ และแนวโน้มในอนาคตเป็นไปได้ว่าเงื่อนไขคะแนนวิชาภาษาอังกฤษอาจเพิ่มขึ้นได้ เพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์ในช่วงนั้น



อย่างไรก็ตามลักษณะของแบบทดสอบ ควรเน้นกระบวนการคิดวิเคราะห์มากกว่าการท่องจำ เพราะต้องคัดกรองผู้ที่มีกระบวนการคิดที่ดี และเป็นระบบ เพราะภัยคุกคามรูปแบบใหม่ ในลักษณะของ Complex War และ Hybrid Warfare มีความซับซ้อน เป็นสงครามด้านข้อมูลข่าวสารและเทคโนโลยี รวมทั้งการใช้สงครามแบบลูกผสมระหว่างสงครามทางการเมือง และการต่อสู้แบบเดิม ซึ่งกองทัพไทยกำลังเผชิญอยู่ เช่น กรณีปัญหาภาคใต้ (พลเอกอภิรัชต์ คงสมพงษ์, 2562) ฉะนั้นการคัดกรองผู้ที่มีทักษะทางการคิด จึงเป็นประโยชน์อย่างมาก ต่อกองทัพบกและกระทรวงกลาโหม และยิ่งสอดคล้องกับหลักสูตร และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนเตรียมทหาร ด้านสติปัญญา ที่ต้องสร้างให้ผู้เรียนมีทักษะการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการคิดอย่างมีวิจารณญาณ (โรงเรียนเตรียมทหาร, 2560ข)

2.3) การทดสอบสมรรถภาพร่างกาย อ้างอิงในระเบียบการทั่วไปและวิธีการสมัคร เป็นนักเรียนเตรียมทหารในส่วนของกองทัพบก พ.ศ.2562 กำหนดให้มีทดสอบใน 8 สถานี ได้แก่ ดิ่งข้อราวเดี่ยว วิ่งเก็บของ ลูกนั่ง นั่งงอตัว ยืนกระโดดไกลวิ่งระยะทาง 50 เมตร 1,000 เมตร และว่ายน้ำ 50 เมตร เพื่อเป็นการทดสอบความแข็งแรงของกล้ามเนื้อ ความคล่องตัว ความเร็ว ความอดทน และการไหลเวียนของโลหิต (โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า, 2562) อย่างไรก็ตามไม่ได้มีการทดสอบในท่าดันพื้น ซึ่งเป็นการทดสอบความแข็งแรงของกล้ามเนื้อส่วนอก และแขน ซึ่งอยู่นอกเหนือจากการทดสอบในสถานีต่างๆ ที่ได้กำหนดไว้ รวมทั้งท่าดันพื้นนี้ ยังเป็นการทดสอบท่าพื้นฐานที่ใช้ในโรงเรียนนายร้อยทหารบกของอเมริกา และออสเตรเลียใช้ในปัจจุบัน (United States Military Academy, Online; New South Wales University, 2016) ฉะนั้นจึงควรมีการพิจารณานำท่าดันพื้นนี้กลับมาทดสอบอีกครั้ง

2.4) การทดสอบทางจิตวิทยา ที่ผ่านมามีว่ากองทัพบกและโรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้าจะมีการจัดทดสอบก็ตาม แต่ไม่ได้มีการนำผลมาใช้ในการพิจารณาตัดสินผล ซึ่งหากพิจารณาโดยละเอียดแล้ว การเข้ามาเป็นนักเรียนเตรียมทหาร คือ กระบวนการเปลี่ยนผ่านจากพลเรือนมาสู่อาชีพทหาร ซึ่งมีความเป็นเฉพาะทาง และรูปแบบการใช้ชีวิตจะมีความแตกต่างจากการเป็นนักเรียนภายนอกโดยสิ้นเชิง เพราะจะมีระบบการฝึกฝน ซึ่งต้องใช้ทั้งร่างกายที่แข็งแรง และจิตใจที่เข้มแข็ง ระบบอาวุโส ที่รุ่นน้องต้องให้เกียรติและเคารพเชื่อฟังรุ่นพี่อย่างเคร่งครัด ดังคำกล่าวที่ว่า “ได้รบพี่ ดีรบผม เหมาะสมครับท่าน” รวมทั้งเมื่อสำเร็จการศึกษาแล้ว นักเรียนนายร้อยผู้นั้นจะถูก



3650623291

CT 1Thesis 5684478127 dissertation / rev: 02082562 13:21:35 / seq: 21

ส่งไปยังหน่วยต่างๆ ของประเทศ ซึ่งบางหน่วยอาจต้องเสี่ยงอันตรายสูง เช่น ในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ฉะนั้นการคัดเลือกนักเรียนที่ปราศจากจิตวิญญาณของการเป็นทหารอาชีพ จึงไม่เกิดผลดีต่อทั้งกองทัพ และผู้ที่ผ่านการคัดเลือกเข้ามา การทดสอบทางจิตวิทยาจึงเป็นกระบวนการที่มีความสำคัญเป็นอย่างมากในการคัดเลือกบุคคล โดยเฉพาะอาชีพที่มีความถนัดเฉพาะทางอย่างทหาร ซึ่งโรงเรียนนายร้อยทหารบกของต่างประเทศ เช่น ของอเมริกา และออสเตรเลีย จะให้ความสำคัญกับเรื่องนี้เป็นอย่างมาก

การทดสอบทางจิตวิทยาสามารถดำเนินการได้หลายรูปแบบ มีทั้งใช้วิธีการสัมภาษณ์โดยนายทหารจิตวิทยาหรือนักจิตวิทยา เป็นการสัมภาษณ์เชิงลึกถึงระดับความคิดและจิตใจ เพื่อดูความพร้อม และความเหมาะสมต่อการเข้ามาเป็นนักเรียนเตรียมทหาร และการรับราชการทหาร นอกจากนี้ยังมีการใช้แบบทดสอบทางจิตวิทยา เช่น แบบทดสอบความฉลาดในการฝ่าวิกฤต (AQ) แบบทดสอบความฉลาดทางอารมณ์ (EQ) (จิตรลดา พรงาม, 2549) ทำให้ได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์สำหรับใช้ประกอบการตัดสินใจในการคัดเลือกบุคลากร รวมทั้งสามารถคาดการณ์ได้ว่าบุคคลผู้นั้นจะอดทนมุมานะจนเรียนจบ หรือทำงานจนกระทั่งเป็นมืออาชีพได้ (Duckworth, 2016)

3) รูปแบบที่พัฒนาขึ้นมาใหม่ คือ การพิจารณาภาวะผู้นำ ที่ผ่านมาระบบการคัดเลือกนักเรียนเตรียมทหารของไทยยังไม่เคยดำเนินการมาก่อน ในขณะที่โรงเรียนนายร้อย West Point สหรัฐอเมริกา (United States Military Academy, 2016) ซึ่งสถาบันการศึกษาทหารที่โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้าใช้เป็นแบบอย่างทั้งในเรื่องการฝึกศึกษามาโดยตลอด และจากโรงเรียนนายร้อยรวมเหล่า และโรงเรียนนายร้อยทหารบกออสเตรเลีย (New South Wales University, 2016) จะให้ความสำคัญในการคัดเลือกภาวะผู้นำเป็นอย่างมาก เพราะเกณฑ์การตัดสินผลภาวะผู้นำของ โรงเรียนนายร้อย West Point จะมีคะแนนร้อยละ 30 ของคะแนนรวมทั้งหมด โดยได้จากการประเมินใน 4 กิจกรรม ได้แก่ การพิจารณาประสบการณ์ความเป็นผู้นำด้านกีฬา การพิจารณาจากประสบการณ์ความเป็นผู้นำจากกิจกรรมนอกหลักสูตร การประเมินจากครูหรือเจ้าหน้าที่ในสถานศึกษาเดิม และการพิจารณาจากการเขียนบทความที่แสดงถึงแนวคิดของการเป็นทหารอาชีพ (Hanser and Oguz, 2015) ในขณะที่โรงเรียนนายร้อยรวมเหล่า และโรงเรียนนายร้อยทหารบกออสเตรเลียการพิจารณาการคัดเลือกจะเน้นคุณสมบัติภายในตัวบุคคลคือการมีภาวะผู้นำเป็นหลัก จากการใช้สถานการณ์จำลอง โดยไม่มีการทดสอบทางวิชาการ (พันโท ณีภูฐานันท์ ปรีชาภักดิ์สกุล, 2559)



สำหรับรูปแบบการพิจารณาภาวะผู้นำที่นำเสนอในงานวิจัยฉบับนี้ จะกระทำโดยผ่าน 5 กิจกรรม ได้แก่ การพิจารณาจากประสบการณ์ความเป็นผู้นำด้านกีฬา การพิจารณาจากประสบการณ์ความเป็นผู้นำจากกิจกรรมนอกหลักสูตร การพิจารณาจากการเขียนบทความที่แสดงถึงแนวคิดของการเป็นทหารอาชีพ การจัดกิจกรรมเข้าค่ายความเป็นผู้นำ และการใช้สถานการณ์จำลอง ซึ่งเป็นกิจกรรมที่สามารถวัดสมรรถนะนายทหารสัญญาบัตรกองทัพไทยในศตวรรษที่ 21 ได้ทั้งหมด 9 ข้อ การกำหนดกิจกรรมที่หลากหลายจะช่วยให้ผู้สมัครได้แสดงสมรรถนะที่โดดเด่นออกมา ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Boyatzis (1982) ได้ตั้งสมมติฐานไว้ว่า บุคคลจะแสดงสมรรถนะที่แตกต่างกันตามสถานการณ์ต่างๆ ที่เป็นตัวกระตุ้น วิธีการคัดเลือกโดยใช้กิจกรรมที่หลากหลายนี้ จะทำให้เห็นคุณลักษณะความเป็นผู้นำในตัวบุคคลได้ชัดเจนยิ่งขึ้น

การพิจารณาภาวะผู้นำ จึงเป็นรูปแบบที่สามารถคัดกรองผู้ที่มีคุณสมบัติของความเป็นผู้นำ รวมทั้งมีทัศนคติที่ดีต่ออาชีพทหาร และกองทัพ ซึ่งสอดคล้องกับคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนเตรียมทหาร (โรงเรียนเตรียมทหาร, 2560ข) และปรัชญาการศึกษาของโรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า (โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า, 2558ข) ในการสร้างนายทหารระดับผู้นำ ฉะนั้นการคัดเลือกบุคคลที่มีพื้นฐานความเป็นผู้นำอยู่แล้ว จะทำให้ง่ายต่อการพัฒนา รวมทั้งช่วยลดต้นทุนด้านเวลา ทรัพยากรบุคคล และงบประมาณในการพัฒนาเป็นอย่างมาก อย่างไรก็ตามในเรื่องระบบการศึกษา ซึ่งเป็นกระบวนการที่ต่อยอดจากการคัดเลือกบุคลากร จำเป็นต้องได้รับการพัฒนาให้สอดคล้องด้วยเช่นกัน

5.2.2 สภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะนายทหารสัญญาบัตรกองทัพไทยในศตวรรษที่ 21 และสภาพที่พึงประสงค์ของรูปแบบการคัดเลือกนักเรียนเตรียมทหารในส่วนของกองทัพบก

แบ่งออกได้เป็น 2 ประเด็นย่อย คือ

5.2.2.1 สภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะนายทหารสัญญาบัตรกองทัพไทยในศตวรรษที่ 21

การประเมินสภาพที่พึงประสงค์จากผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 10 นาย พบว่า ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 6 นาย เห็นว่าสมรรถนะด้านพันธสัญญาและความจงรักภักดีต่อกองทัพ และสถาบันหลักของชาติ (Organizational Commitment and Loyalty) มีความสำคัญสูงสุด โดยได้คะแนน 74 คะแนน จากคะแนนทั้งหมด 81 คะแนน แสดงให้เห็นว่าการคำนึงถึงผลประโยชน์ของชาติ และสถาบันหลักของกองทัพมีความสำคัญมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับแนวความคิดของผู้นำเหล่าทัพ บริหารระดับสูง



3650623291

อาจารย์ นายทหาร-ตำรวจปกครองของเหล่าทัพที่ว่า ผู้สำเร็จการศึกษาของโรงเรียนเตรียมทหารต้องมีอุดมการณ์ชาติไทย จงรักภักดีต่อชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ (โรงเรียนเตรียมทหาร, 2553: 72) และรัฐธรรมนูญ พ.ศ. 2560 หมวด 5 มาตรา 52 ได้กล่าวถึงภารกิจของทหารว่า ต้องพิทักษ์รักษาไว้ซึ่งสถาบันพระมหากษัตริย์ เอกราช อธิปไตย บูรณภาพแห่งอาณาเขตและเขตที่ประเทศไทยมีสิทธิอธิปไตยเกียรติภูมิและผลประโยชน์ของชาติ ความมั่นคงของรัฐและความสงบเรียบร้อยของประชาชน เพื่อประโยชน์แห่งการนี้รัฐต้องจัดให้มี การทหาร การทูตและการข่าวกรองที่มีประสิทธิภาพ กำลังทหารให้ใช้เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาประเทศด้วย ฉะนั้นหน้าที่ของทหารนอกจากปกป้องและรักษาอธิปไตยของประเทศแล้ว ยังต้องสร้างความมั่นคงให้เกิดขึ้นในประเทศ สถาบันพระมหากษัตริย์ รวมถึงต้องทำหน้าที่พัฒนาประเทศ โดยคำนึงถึงผลประโยชน์แห่งชาติเป็นหลัก

5.1.2.2 สภาพที่พึงประสงค์ของรูปแบบการคัดเลือกนักเรียนเตรียมทหารในส่วนของกองทัพบก

สภาพที่พึงประสงค์ของรูปแบบการคัดเลือกนักเรียนฯ ที่สามารถสะท้อนสมรรถนะได้มากที่สุด คือ รูปแบบที่ 10 การใช้สถานการณ์จำลอง สะท้อนสมรรถนะฯ ได้ทั้งหมด 8 ด้าน ได้แก่ พันธสัญญาและความจงรักภักดีต่อกองทัพ และสถาบันหลักของชาติ ความตระหนัก ความคิดริเริ่ม และสร้างสรรค์ ความเป็นผู้นำ ความสามารถในการบริหารจัดการ ความยืดหยุ่น การปรับตัวได้อย่างรวดเร็ว และความเป็นพันธมิตร

จากผลการวิจัยจะเห็นได้ว่าการพิจารณาภาวะผู้นำโดยใช้การทดสอบในภาคปฏิบัตินี้จะเป็นเครื่องสะท้อนที่ชัดเจนที่สุด ที่บอกได้ถึงคุณลักษณะภายในตัวบุคคล ในด้านศักยภาพการบริหารจัดการ ความสามารถในการมีอิทธิพลและสร้างแรงจูงใจแก่ผู้อื่น นอกจากนี้การใช้สถานการณ์จำลองยังเป็นรูปแบบหลักของการคัดเลือกนักเรียนนายร้อยรวมเหล่า และนักเรียนนายร้อยทหารบกของออสเตรเลีย มากกว่าการทดสอบทางวิชาการ (พันโท ณีภูฐานันท์ ปรีชาภักดิ์สกุล, 2559) อย่างไรก็ตามการตัดสินใจโดยใช้สถานการณ์จำลองจะดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพ คือ ผู้เข้ารับการทดสอบต้องมีจำนวนไม่มากจนเกินไป เพราะต้องสามารถวัดและประเมินผลได้เป็นรายบุคคล รูปแบบดังกล่าวจึงอาจไม่เหมาะสมกับการคัดเลือกของประเทศไทยที่มีผู้สมัครเป็นจำนวนมาก



5.2.3 การพัฒนารูปแบบการคัดเลือกนักเรียนเตรียมทหารตามแนวคิดสมรรถนะ นายทหารสัญญาบัตรกองทัพไทยในศตวรรษที่ 21

รูปแบบการคัดเลือกนักเรียนเตรียมทหารที่ได้รับการพัฒนาขึ้นจากงานวิจัยฉบับนี้ คือ รูปแบบ 6 วงรอบ (Hexacycle Selection Model: HSM) โดยวงรอบที่มีการเพิ่มเติมรายละเอียด และได้รับการพัฒนาขึ้นใหม่ ได้แก่ วงรอบที่ 2 การทดสอบทางวิชาการ วงรอบที่ 4 การทดสอบสมรรถภาพร่างกาย และการสัมภาษณ์โดยนายทหารที่มีประสบการณ์ และวงรอบที่ 5 กิจกรรมเข้าค่ายความเป็นผู้นำ และสถานการณ์จำลอง มีรายละเอียด ดังนี้

วงรอบที่ 2 การทดสอบทางวิชาการ จากข้อคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิการสนทนากลุ่ม (Focus Group) มีความเห็นว่า การทดสอบที่ผ่านมา ข้อสอบมีความยากมาก ทำให้ไม่มีอำนาจจำแนก และยังเน้นข้อสอบแบบท่องจำมากกว่าการคิดวิเคราะห์ สำหรับรูปแบบการทดสอบทางวิชาที่ได้รับการพัฒนาจากงานวิจัยฉบับนี้นั้น การทดสอบทางวิชาการควรจัดให้มีการทดสอบใน 6 วิชา ได้แก่ คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ ภาษาอังกฤษ ภาษาไทย สังคม และความถนัดทางทหาร ซึ่งข้อสอบต้องเน้นการคิดวิเคราะห์ จำนวนข้ออาจไม่ต้องมาก แต่ต้องสามารถวัดผลการเรียนรู้ได้จริง และควรเพิ่มความรู้อื่นที่ทักษะของศตวรรษที่ 21 ในวิชาสังคมศึกษา และวิชาความถนัดทางทหารเพื่อวัดประเมินความสนใจในอาชีพทหารของผู้สมัคร ข้อสอบที่เน้นกระบวนการคิดวิเคราะห์จึงเป็นข้อสอบที่ใช้จำแนกบุคคลที่มีกระบวนการคิดวิเคราะห์ได้อย่างเป็นระบบ ออกจากบุคคลทั่วไป ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ สุทธิวรรณ พิรศักดิ์โสภณ (ม.ป.ท.) กล่าวว่า บุคคลที่มีกระบวนการคิดที่ตีพิมพ์ได้เปรียบในการที่จะดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีคุณภาพและประสบผลสำเร็จ ทั้งในชีวิตส่วนตัวและการทำงาน การคิดจึงเป็นสมรรถภาพทางสมองที่มีความสำคัญและมีคุณค่าต่อชีวิตโดยตรง

วงรอบที่ 4 การทดสอบสมรรถภาพร่างกาย และการสัมภาษณ์โดยนายทหารที่มีประสบการณ์ จากการสนทนากลุ่ม (Focus Group) ผู้ทรงคุณวุฒิได้เสนอแนะว่าควรมีการเพิ่มท่าต้นพื้นในการทดสอบสมรรถภาพร่างกาย เพราะเป็นการทดสอบความแข็งแรงของกล้ามเนื้อหน้าอก และแขน ซึ่งท่าต้นพื้นนี้ในปัจจุบันได้ถูกการยกเลิกไป และควรนำกลับมาทดสอบอีกครั้ง ประกอบกับท่าต้นพื้นคือท่าพื้นฐานที่โรงเรียนนายร้อยทหารบกของประเทศต่างๆ กำหนดให้มี เช่น สหรัฐอเมริกา (United States Military Academy, Online) ออสเตรเลีย (New South Wales University, 2016) ข้อเสนอดังกล่าวทางโรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้าและกองทัพบก ควรต้องพิจารณาการทดสอบสมรรถภาพร่างกายที่เหมาะสมอีกครั้ง

วงรอบที่ 5 กิจกรรมเข้าค่ายความเป็นผู้นำ และสถานการณ์จำลอง สำหรับรูปแบบนี้พัฒนา มาจากรูปแบบการพิจารณาภาวะผู้นำของโรงเรียนนายร้อย West Point และโรงเรียนนายร้อย ทหารบกของออสเตรเลีย โดยผู้สมัครที่ผ่านการทดสอบทางวิชาการ การทดสอบสมรรถภาพร่างกาย การตรวจร่างกาย และการสัมภาษณ์แล้ว จะต้องมาเข้าค่ายเป็นระยะเวลา 1 สัปดาห์ ภายในค่ายจะ ประกอบด้วยกิจกรรมหลัก 3 อย่าง คือ 1) กิจกรรมการเรียนในภาควิชาการ 2) การทหาร ได้แก่ การ ฝึกสมรรถภาพทางกาย การฝึกใช้อาวุธ หลักสูตร/กิจกรรมวัดใจ หลักสูตรการสร้างภาวะผู้นำ รวมทั้ง การใช้สถานการณ์จำลอง และ 3) ด้านกีฬาและสังคม คือการแข่งขันกีฬาภายในและกิจกรรมทาง สังคม ทำให้นักเรียนรู้จักการมีปฏิสัมพันธ์ในสังคม รุ่นพี่นักเรียนเตรียมทหาร และนักเรียนนายร้อย รวมทั้งมีโอกาสซักถามเกี่ยวกับโรงเรียนและกองทัพอีกด้วย

กิจกรรมเข้าค่ายและการใช้สถานการณ์จำลองนี้นับได้ว่าเป็นกิจกรรมใหม่สำหรับ กระบวนการคัดเลือกที่ยังไม่เคยมีการดำเนินการมาก่อน จากการสนทนากลุ่ม (Focus Group) ผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 11 นาย เห็นด้วยว่าควรจะต้องให้มีกิจกรรมดังกล่าว ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของพันโท ณีภูษานันท์ ปรีชาภักธุสกุล (2559) นายทหารไทยที่เคยไปทำงานเป็นนายทหารปกครองในโรงเรียน รวมเหล่า และโรงเรียนนายร้อยทหารบกออสเตรเลียควรจะต้องมีกิจกรรมนี้ ซึ่งทางโรงเรียนเตรียม ทหาร หรือโรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า มีสถานที่และบุคลากรที่มีความพร้อมอยู่แล้ว ผลของ การเข้าค่ายจะทำให้ผู้สมัครสามารถประเมินตนเองได้ว่าตนเองมีความเหมาะสม หรือมีทัศนคติที่ ยอมรับการฝึกฝน ตลอดจนการใช้ชีวิตในรูปแบบดังกล่าวได้หรือไม่ เพื่อเป็นการลดอัตราการลาออก ของนักเรียนเตรียมทหาร ไม่ได้เป็นเกณฑ์ใช้ตัดสินผล

ฉะนั้นเพื่อให้สอดคล้องกับรูปแบบ 6 วงรอบนี้ โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า และ กองทัพบก ควรขยายระยะเวลาการดำเนินการคัดเลือก จากช่วงระยะเวลา 1 เดือนที่เคยปฏิบัติมา ให้ นานออกไป เพื่อสามารถดำเนินการจัดกิจกรรมการคัดเลือกต่างๆ ได้อย่างเหมาะสม

นอกจากนี้ควรเพิ่มรูปแบบการสรรหา (Recruitment) ซึ่งเป็นกระบวนการต้นทางค้นหา และจูงใจให้บุคคลเข้ามาสมัครสอบเป็นนักเรียนเตรียมทหาร ให้เป็นการดำเนินการเชิงรุก เนื่องจาก พบว่าจำนวนผู้สมัครเข้ารับการคัดเลือกเป็นนักเรียนเตรียมทหารในส่วนของกองทัพลดลงอย่าง มากนับตั้งแต่ พ.ศ. 2556 – 2562 กล่าวคือ มีจำนวนผู้สมัคร 19,945 18,101 18,059 16,103 12,964 10,546 คน ตามลำดับ (โรงเรียนเตรียมทหาร, 2557ก, 2558ก, 2559ก, 2560ก, 2561) ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะค่านิยมในการเป็นทหารลดลง เด็กรุ่นใหม่ให้ความสำคัญกับการประกอบอาชีพอิสระ



มากกว่าการทำงานประจำ และมีแนวโน้มเพิ่มมากขึ้นเรื่อยๆ (กรมการจัดหางาน, 2557) รวมทั้งการมีกฎระเบียบที่เข้มงวดของโรงเรียนทหาร ทำให้มีจำนวนผู้สมัครสอบลดลง เนื่องจากไม่ต้องการอยู่ภายใต้บังคับบัญชาของใคร และต้องการเป็นนายของตัวเอง ตลอดจนเป็นการทำให้แน่ใจว่าผู้สมัครมีความต้องการที่จะเป็นทหารจริงๆ ซึ่งสอดคล้องข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิในการประชุมกลุ่ม (Focus Group) ว่าควรมีการประชาสัมพันธ์เชิงรุก เกี่ยวกับการฝึกศึกษา และวิถีชีวิตของนักเรียนเตรียมทหาร และนักเรียนนายร้อย รวมทั้งหน้าที่ความรับผิดชอบ และภารกิจของอาชีพทหาร เพื่อให้ผู้สมัครได้ทำความเข้าใจ เตรียมตัวล่วงหน้า และใช้เป็นข้อมูลในการตัดสินใจก่อนสมัครสอบคัดเลือก เพราะบุคลากรขององค์การจะมีคุณภาพเช่นไร ขึ้นอยู่กับคุณภาพของผู้สมัครด้วยกัน (ชูชัย สมितिไกร, 2556)

อย่างไรก็ตามรูปแบบ 6 วงรอบ ที่ผู้วิจัยได้นำเสนอมานี้ อาจไม่สามารถคัดกรองผู้ที่มีสมรรถนะนายทหารสัญญาบัตรกองทัพไทยในศตวรรษที่ 21 ได้ไม่ทั้งหมด 100% ทั้งนี้ต้องมีการศึกษาเพิ่มเติมในประเด็นการวัดและประเมินผล รวมถึงความเป็นไปได้ในการนำรูปแบบการคัดเลือกนี้มาใช้ในทางปฏิบัติ

5.3 ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการวิจัย แบ่งออกได้เป็น 2 ส่วน ประกอบด้วย ส่วนที่ 1 การนำเสนอข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ และ ส่วนที่ 2 การนำเสนอข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป มีรายละเอียดดังนี้

5.3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1) กองทัพบกสามารถนำองค์ประกอบของสมรรถนะนายทหารสัญญาบัตรกองทัพไทยในศตวรรษที่ 21 ทั้ง 9 ด้าน ไปกำหนดเป็นสมรรถนะของนายทหารสัญญาบัตรได้ทันที หรือสามารถนำไปปรับใช้ให้เหมาะสมกับบริบทขององค์การได้ เนื่องจากกองทัพบกยังไม่ได้มีการกำหนดสมรรถนะของตนเองแต่อย่างใด ในขณะที่กองบัญชาการกองทัพไทย และเหล่าทัพอื่นๆ ได้มีการกำหนดสมรรถนะไว้แล้ว นอกจากนี้เหล่าทัพอื่นๆ ยังสามารถนำแนวคิดเรื่องสมรรถนะนายทหารสัญญาบัตรในศตวรรษที่ 21 ไปปรับหรือประยุกต์ใช้กับสมรรถนะที่มีอยู่เดิมได้ด้วยเช่นกัน เพื่อกำหนดเป้าหมายสร้างบุคลากรที่มีคุณลักษณะตรงกับความต้องการของกองทัพ และสอดคล้องกับสภาพการณ์ในยุคปัจจุบันได้



2) กองทัพบก และโรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า สามารถนำรูปแบบการคัดเลือก 6 วงรอบ (Hexacycle Selection Model: HSM) ไปปรับใช้ หรือประยุกต์ใช้ได้ทันที เนื่องจากเป็นรูปแบบที่สามารถคัดกรองได้ทั้งผู้ที่มีความรู้ทางวิชาการ สมรรถภาพร่างกายที่แข็งแรง คุณลักษณะความเป็นผู้นำ และการมีแนวคิดของทหารอาชีพ เนื่องจากระบบการคัดเลือกที่ดำเนินการอยู่ในปัจจุบัน จะมุ่งเน้นการทดสอบภาควิชาการเป็นหลัก ไม่ได้มีการคัดเลือกผู้ที่มีภาวะผู้นำ และไม่ได้มีการนำผลการทดสอบทางจิตวิทยามาใช้พิจารณาตัดสินผล ทำให้ส่งผลกระทบต่อหลายประการ เช่น การลาออกกลางคัน การไม่ใส่ใจระหว่างการศึกษา กองทัพต้องใช้งบประมาณจำนวนมากในการพัฒนา รวมทั้งไม่แน่ใจว่าเมื่อสำเร็จการศึกษาแล้ว บุคคลผู้นั้นจะมีจิตวิญญาณของความเป็นทหารตามที่กองทัพต้องการหรือไม่

นอกจากนี้ผู้วิจัยคาดว่าผลการวิจัยนี้ อาจทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งต่อโรงเรียนเหล่าทัพอื่น หน่วยงานของกองทัพบก กองบัญชาการกองทัพไทย กองทัพเรือ กองทัพอากาศ และสำนักงานตำรวจแห่งชาติที่มีระบบการคัดเลือกที่มีความคล้ายคลึงกันทั้งในด้านรูปแบบ และวิธีดำเนินการในภาพองค์รวม ที่จะก่อให้เกิดประสิทธิผลมากกว่าระบบเดิมที่ใช้กันอยู่ในปัจจุบัน แต่อาจมีปัญหบางประการเมื่อนำไปปฏิบัติจริง เนื่องจากบางรูปแบบยังไม่เคยมีการปฏิบัติมาก่อน เช่น รูปแบบการพิจารณาภาวะผู้นำ ซึ่งอาจจะต้องใช้เวลาทำความเข้าใจและเตรียมการระยะหนึ่งก่อนนำมาปฏิบัติจริง และอาจได้รับการต่อต้านจากบุคลากรที่ขาดความเข้าใจในหลักการและเหตุผลของการพัฒนารูปแบบการคัดเลือกตามแนวคิดนายทหารสัญญาบัตรกองทัพไทยในศตวรรษที่ 21

5.3.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1) ควรมีการวิจัยเรื่องวิธีการจัดการเรียนการสอน และระบบการฝึกศึกษา ที่สอดคล้องกับแนวคิดสมรรถนะนายทหารสัญญาบัตรกองทัพไทยในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนเตรียมทหาร และโรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า เนื่องจากการวิจัยในครั้งนี้เป็นการสร้างรูปแบบการคัดเลือกที่สามารถคัดกรองผู้ที่มีความรู้ ความแข็งแรงของร่างกาย และความเป็นผู้นำ ซึ่งทางโรงเรียนเตรียมทหาร และโรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า หรือผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ต้องนำข้อมูลพื้นฐานที่ได้ มาพัฒนาวิธีการจัดการเรียนการสอนที่สอดคล้องกัน เพื่อพัฒนากลุ่มเป้าหมายเหล่านี้ให้ตรงกับศักยภาพมากที่สุด

2) ควรมีการศึกษาเรื่องการพัฒนาระบบประมวลผลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ ในการคัดกรองคุณสมบัติเบื้องต้นของผู้สมัครเข้าเป็นนักเรียนเตรียมทหาร เพราะจะช่วยลดต้นทุนด้านเวลาและทรัพยากรบุคคลได้เป็นอย่างมาก เนื่องจากงานวิจัยนี้เป็นการพัฒนารูปแบบการคัดเลือก ซึ่งเป็น



การศึกษาโดยภาพรวม ยังไม่ได้กำหนดลักษณะของโปรแกรมคอมพิวเตอร์ ระบบประมวลผล หรือการใช้งานโดยละเอียด และเป็นขั้นตอน

3) ควรมีการศึกษาเรื่องการทดสอบสมรรถภาพร่างกาย เพื่อใช้ในการคัดเลือกนักเรียนเตรียมทหาร ซึ่งต้องสามารถวัดได้ทั้งความแข็งแรงของกล้ามเนื้อส่วนต่างๆ ความคล่องตัว ความเร็ว ความอดทน และการไหลเวียนของโลหิต ซึ่งเป็นพื้นฐานสำหรับการฝึกศึกษาในโรงเรียนเตรียมทหาร และโรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้าต่อไป เนื่องจากงานวิจัยนี้ยังไม่ได้ศึกษาลงไปในรายละเอียดเกี่ยวกับการทดสอบสมรรถภาพร่างกายอย่างเป็นระบบ

4) ควรมีการวิจัยเรื่องกระบวนการคัดเลือก และเกณฑ์การตัดสินผล ของรูปแบบการคัดเลือกที่ยังไม่เคยดำเนินการมาก่อน ได้แก่ การพิจารณาภาวะผู้นำด้วยการจัดกิจกรรมเข้าค่าย การใช้สถานการณ์จำลอง การเขียนบทความที่แสดงถึงแนวคิดของการเป็นทหารอาชีพ การจัดทำ Portfolio รวมถึงการทดสอบทางจิตวิทยาด้วยวิธีการสัมภาษณ์ เนื่องจากงานวิจัยในครั้งนี้เป็นการศึกษารูปแบบการคัดเลือกโดยภาพรวม ยังไม่ได้มีการกำหนดลงไปในเรื่องรายละเอียด และวิธีดำเนินการที่เป็นระบบและชัดเจน

5) ควรมีการวิจัยต่อยอดเรื่องระยะเวลาที่เหมาะสม และสอดคล้องกับรูปแบบการคัดเลือก 6 วงรอบ (Hexacycle Selection Model: HSM) ซึ่งมีรายละเอียด และขั้นตอนมากกว่ารูปแบบการคัดเลือกแบบเดิมที่ใช้ระยะเวลาประมาณ 1 เดือน

6) ควรมีการวิจัยเรื่องการวัดและประเมินผล รวมถึงความเป็นไปได้ในการนำรูปแบบการคัดเลือกนี้มาใช้ในทางปฏิบัติ ว่ามีประเด็นปัญหา หรือประเด็นที่ต้องเพิ่มเติมอย่างไร เนื่องจากงานวิจัยนี้เป็นการนำเสนอรูปแบบการคัดเลือกฯ ที่คาดว่าจะสามารถคัดกรองผู้ที่มีสมรรถนะตรงตามความต้องการของกองทัพ ฉะนั้นเพื่อให้แน่ใจว่ารูปแบบดังกล่าวสามารถนำมาใช้ในทางปฏิบัติได้จริงควรมีการนำมาทดลองใช้ รวมทั้งมีการวัดและประเมินผลอย่างเป็นระบบ



3650623291

CD :Thesis 5684478127 dissertation / recv: 02082562 13:21:35 / seq: 21

บรรณานุกรม

- A Leader Development Strategy for a 21 Century Army. (2009). Retrieved from http://cgsc.edu/ALDS/ArmyLdrDevStrategy_20091125.pdf [19 March 2016]
- Bardo, J. W., & Hartman, J. J. (1982). *Urban society: A systematic introduction*. New York: F. E. Peacock.
- Boyatzis, R.E. (1982). *The Competency Manager : A Model of Effective Performance*. New York : John Wiley & Son.
- Brown, W.B. and Moberg, D. J. (1980). *Organization Theory and Management : A Macro Approach*. New York : John Wiley and Sons.
- Chouhan, V.S. and Srivastava, S. (2014). *Understanding Competencies and Competency Modeling- A Literature Survey*. *Journal of Business and Management*. 16(1): 14-22.
- Duckworth, Angela. (2016). *Grit: The Power of Passion and Perseverance*. New York : Simon & Schuster, Inc.
- Eisner. E (1976) "*Model and Model Building*" *Education Research Methodology and Measurement : An International Handbook*. Oxford : Pergamon Press.
- Good, C. V. (1973). *Dictionary of education*. New York: McGraw-Hill.
- Hanser, Lawrence M. and Oguz, Mustafa. (2015). *United States Service Academy Admissions: Selecting for Success at the Military Academy/West Point and as an Officer*. California: the RAND Corporation.
- Hernandez, D.J., Lieutenant Colonel. (2011). *Building Strategic Leader Competencies into Army Officer Development and Career Progression*. Philadelphia: U.S. Army War College.
- Ivancevich, J. H. et al. (1989). *Management: Principles and Functions*. 4th ed. Boston: MA.: Richard D. Irwin.
- Kaiser, Dewan and Mansoor. (2007). *Selection of Medical Students Admission and Selection Policy*. Islamabad: Shifa College of Medicine.
- Keeves, P. J. (1988). *Educational research methodology, and measurement: An international handbook*. Oxford, England: Pergamon Press.

- Kimberly, McKinley. (2009). *Exploring the Efficiency and Effectiveness of Teacher Selection Tools: The Effects on the Total Group with a Focus on the Experience Sub-Groups*. Doctor of Education School of Education, Lindenwood University.
- McClelland, David C. (1993). *Introduction to the Concept of Competence*. New York: John Wiley and Sons.
- McClelland, David C. (1973). *Testing for Competence Rather Than for Intelligence*. *American Psychologist*. 28(1): 1-14.
- Munro, Don and Powis, David. (2009). A Comprehensive Model for the Selection of Medical Students.. <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.3109/01421590903095510?journalCode=imte20> [15 June 2019]
- National Defense Academy of Japan. (2016). NDA. <http://www.mod.go.jp/nda/admissions> [25 April 2016]
- New South Wales , University. (2016). ADFA. <http://www.unsw.adfa.edu.au/about-us/our-network/adfa> [29 March 2016]
- Parry, Scott B. (1997). *Evaluating the Impact of Training*. Alexandria, VA: American Society for Training and Development.
- Pritchard, K.H, Lieutenant Colonel. (1999). *Competency-Based Leadership for the 21st Century*. <http://www-cgsc.army.mil/milrev/English/MayJun99/Pritchard.htm>[19 March 2016]
- Rigol, G. W. (2003). *Admissions Decision-Making Models*. New York: The College Board.
- Robbins, S.P. (1993). *Organizational Behavior: Concept, Controversies and Application*. 6th ed. New Jersey: Prentice-Hall.
- Smith, E. W., et al.. (1961). *The education's encyclopedia*. New York: Prentice-Hall.
- Spencer, L.M. and Spencer, S.M. (1993). *Competency at work: Models for Superior Performance*. New York: John Wiley and Sons.
- Steele, W. M. and Walters, R. P. (2001). *21st Century Leadership Competencies*. *Army*. (August): 29-32.
- United States Military Academy. Steps to Admission. <http://www.westpoint.edu/admissions/SitePages/Steps.aspx> [16 Feb 2016]
- Webster, N. (1983). *Webster new twenties century dictionary unabridged (2nd ed.)*. New York: Prentice-Hall.

Willer, D. (1986). *Scientific Sociology: Theory and Method*. Englewood Clift, NJ: Prentice Hall Inc

กลาโหม, กระทรวง. (2551). “พระราชบัญญัติจัดระเบียบราชการกระทรวงกลาโหม พ.ศ.2551, ราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 125 ตอนที่ 26 ก.กระทรวงกลาโหม.

กองทัพบก. (2556ก). *การนำและผู้นำทางทหาร*. กรมยุทธศึกษาทหารบก กองทัพบก กระทรวงกลาโหม. กรุงเทพฯ: กองทัพบก.

กองทัพบก. (2556ข). *บัญชีการแบ่งสาขาวิชาให้นักเรียนนายร้อยชั้นปีที่ 2 ประจำปีการศึกษา 2556*. กรุงเทพฯ: กรมกำลังพลทหารบก กองทัพบก กระทรวงกลาโหม. อัดสำเนา

กองทัพบก. (2552). *คู่มือราชการสนาม รส.6-22*. กรมยุทธศึกษาทหารบก กองทัพบก กระทรวงกลาโหม. กรุงเทพฯ: กองทัพบก.

กองทัพบก. (ม.ป.ท.). *วิสัยทัศน์กองทัพบก 2560* [Online]. แหล่งที่มา: http://www.rta.mi.th/data/pdf/ARMY%20VISION_1-40.pdf [17 เมษายน 2559]

กองทัพอากาศ. (2555). *ประกาศกองทัพอากาศ เรื่อง สมรรถนะหลัก และ สมรรถนะด้านการบริหารจัดการของกองทัพอากาศ*. กองทัพอากาศ กระทรวงกลาโหม. กรุงเทพฯ: กองทัพอากาศ.

กองบัญชาการกองทัพไทย. (2551). *ระเบียบกองทัพไทยว่าด้วยการจัดหากำลังพลของกองบัญชาการกองทัพไทย พ.ศ.2551*. กรุงเทพฯ: กองบัญชาการกองทัพไทย กระทรวงกลาโหม.

กองบัญชาการกองทัพไทย. *สมรรถนะหลัก*[Online]. กองบัญชาการกองทัพไทย กระทรวงกลาโหม. แหล่งที่มา: <http://www.rtarf.mi.th/gpr/download1.pdf> [15 ตุลาคม 2561]

กองบัญชาการกองทัพไทย. (ม.ป.ท.). *อดีตผู้ดำรงตำแหน่งผู้บัญชาการทหารสูงสุด* [Online]. แหล่งที่มา: https://www.rtarf.mi.th/pdf/Former_commander.pdf [22 มีนาคม 2562]

กองยุทธการและการข่าว โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า, ผู้อำนวยการ. (2559). *การสอบสัมภาษณ์ของนักเรียนเตรียมทหารในส่วนกองทัพบก*. นครนายก: กองยุทธการและการข่าว โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า. สัมภาษณ์

การจัดหางาน, กรม. (2557). *รายงานผลการวิจัยเรื่องแนวโน้มอาชีพอิสระในอนาคต 3 ปีข้างหน้า (พ.ศ.2558 - 2561)*. กรุงเทพฯ: กองวิจัยตลาดแรงงาน และกองส่งเสริมการมีงานทำ กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน.

กิจสุวัฒน์ หงส์เจริญ. (2555). *การพัฒนารูปแบบการสรรหาและการคัดเลือกข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา*.

- วิทยานิพนธ์ปริญญาคุชฎีบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- กิตติ มีลำเอียง. (2559). “การสรรหาและคัดเลือกทรัพยากรมนุษย์ในองค์การภาครัฐยุคใหม่,” วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี. 8: 1(ม.ค.-เม.ย.): 131-152.
- กิตติพงษ์ อยู่สุขอาบ, ร้อยเอก. (2560). *สมรรถนะและสภาพที่พึงประสงค์ของนายทหารสัญญาบัตรกองทัพบกไทยในศตวรรษที่ 21*. สัมภาษณ์
- ข้าราชการพลเรือน ,สำนักงาน. (2548). *คู่มือสมรรถนะข้าราชการพลเรือนไทย*. กรุงเทพฯ: สำนักงานข้าราชการพลเรือนไทย.
- ข้าราชการพลเรือน ,สำนักงาน. (2552). “การสรรหาและเลือกสรรบุคคลเข้ารับราชการของไต้หวัน,” วารสารข้าราชการ. 54: 3(พ.ค.-มิ.ย.): 22-28.
- คงศักดิ์ สันติพิภพวงศ์. (2529). *เศรษฐกิจเบื้องต้น*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์รุ่งแจ้ง.
- คมกริช กองม่วง, ร้อยโท. (2562). *การสอบคัดเลือกเข้าโรงเรียนนายร้อยทหารบกสหรัฐอเมริกา*. สัมภาษณ์
- คณะรัฐมนตรี, สำนักเลขาธิการ. (ม.ป.ท.). ลำดับความเป็นมาของคณะรัฐมนตรีไทย [Online]. แหล่งที่มา: <http://www.soc.go.th/bbmain01.htm> [22 มีนาคม 2562]
- จอมพงศ์ มงคลวนิช. (2555). *การบริหารองค์การและบุคลากรทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จิตลดา พรงาม. (2549). *การพัฒนาแบบทดสอบอิเล็กทรอนิกส์ สำหรับวัดความฉลาดทางอารมณ์ และความฉลาดในการฝ่าฟันอุปสรรค เพื่อการคัดสรรบุคลากร*. วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- จุฑามาศ แก้วพิจิตร. (2553). *การพัฒนาผู้ในระดับสูงระบบข้าราชการพลเรือน*. กรุงเทพฯ: คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ฉัตรชัย หวังมีจงมี. (2560). “สมรรถนะของครูไทยในศตวรรษที่ 21: ปรับการเรียนเปลี่ยนสมรรถนะ,” *Journal of HRintelligence*. 12: 2(ก.ค.-ธ.ค.): 47-63.
- ชนินทร์ ไวยทรัพย์, ร้อยโท. (2562). *วิธีดำเนินการสัมภาษณ์เพื่อคัดเลือกนักเรียนเตรียมทหารใน ส่วนของกองทัพบก*. สัมภาษณ์
- ชวน จันทร์ทวาลย์, พันเอก. (2560). *สมรรถนะและสภาพที่พึงประสงค์ของนายทหารสัญญาบัตรกองทัพบกไทยในศตวรรษที่ 21*. นครนายก: กองวิชาวิศวกรรมโยธา ส่วนการศึกษา โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า. สัมภาษณ์
- ชูชัย สมितिไกร. (2554). *จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.



- ชูชัย สมितिไกร. (2556). *การสรรหา การคัดเลือก และการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร*. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- โชติ จันทรวงศ์, นาวาอากาศโท. (2562). *สภาพที่พึงประสงค์ของรูปแบบการคัดเลือกนักเรียนเตรียมทหารตามแนวคิดสมรรถนะนายทหารสัญญาบัตรกองทัพไทยในศตวรรษที่ 21*. สัมภาษณ์ ฐัพพัชพล ณ ถลาง, นักเรียนเตรียมทหาร. (2559). *เหตุผลในการลาออกจากโรงเรียนเตรียมทหาร*. นครนายก: โรงเรียนเตรียมทหาร. สัมภาษณ์
- ณรงค์วิทย์ แสนทอง. (2550). *มารู้จัก COMPETENCY กันเถอะ*. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: เอช อาร์ เซ็นเตอร์.
- ณัฐพันธุ์ เขจรนันท์. (2545). *การจัดการทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดยูเคชั่น.
- ณัฐนันท์ ปรีชาภักดิ์สกุล, พันโท. (2559). *กระบวนการคัดเลือกนักเรียนนายร้อยออสเตรเลีย*. ลพบุรี: กองพันทหารปืนใหญ่ที่ 11 รักษาพระองค์. สัมภาษณ์
- ณัฐนันท์ ปรีชาภักดิ์สกุล, พันโท. (2562). *กระบวนการคัดเลือกนักเรียนนายร้อยออสเตรเลีย*. สัมภาษณ์
- ณัฐนันท์ ปรีชาภักดิ์สกุล, พันโท. (2560). *สมรรถนะและสภาพที่พึงประสงค์ของนายทหารสัญญาบัตรกองทัพไทยในศตวรรษที่ 21*. สัมภาษณ์
- ณัฐชัย ปาโมกษ์, พันโท. (2560). *สมรรถนะและสภาพที่พึงประสงค์ของนายทหารสัญญาบัตรกองทัพไทยในศตวรรษที่ 21*. สระบุรี: กองพันทหารม้าที่ 27 กองพลทหารม้าที่ 2 รักษาพระองค์. สัมภาษณ์
- เตรียมทหาร, โรงเรียน. (2562ก). *คำสั่งกองบัญชาการกองทัพไทย ที่ 22/2562 เรื่อง กำหนดอัตราค่าชุดใช้เงินแก่ทางราชการ*. นครนายก: กองกำลังพล โรงเรียนเตรียมทหาร. (อัดสำเนา)
- เตรียมทหาร, โรงเรียน. (2562ข). *สถิติจำนวนนักเรียนเตรียมทหารที่รับเข้าศึกษาและศึกษาต่อโรงเรียนเหล่าทัพ และสำนักงานตำรวจแห่งชาติ*. นครนายก: กองสถิติและประเมินผล โรงเรียนเตรียมทหาร. (อัดสำเนา)
- เตรียมทหาร, โรงเรียน. (2561). *รายงานสถานภาพ นตท.รุ่นที่ 62 ประจำปีการศึกษา 2561*. นครนายก: กองสถิติและประเมินผล โรงเรียนเตรียมทหาร. (อัดสำเนา)
- เตรียมทหาร, โรงเรียน. (2560ก). *รายงานสถานภาพ นตท.รุ่นที่ 61 ประจำปีการศึกษา 2560*. นครนายก: กองสถิติและประเมินผล โรงเรียนเตรียมทหาร. (อัดสำเนา)
- เตรียมทหาร, โรงเรียน. (2560ข). *หลักสูตรโรงเรียนเตรียมทหาร พ.ศ.2554 (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2560)*. นครนายก: โรงเรียนเตรียมทหาร สถาบันวิชาการป้องกันประเทศ กองบัญชาการกองทัพไทย.

- เตรียมทหาร, โรงเรียน. (2559ก). สถานภาพ นตท. ปีการศึกษา 2558. นครนายก: กองสถิติและประเมินผล โรงเรียนเตรียมทหาร. (อัดสำเนา)
- เตรียมทหาร, โรงเรียน. (2559ข). สรุปค่าใช้จ่ายในการผลิตนักเรียนเตรียมทหาร. นครนายก: แผนกงบประมาณ โรงเรียนเตรียมทหาร. (อัดสำเนา)
- เตรียมทหาร, โรงเรียน. (2558ก). รายงานสถานภาพ นตท. รุ่นที่ 59 ประจำปีการศึกษา 2558. นครนายก: กองสถิติและประเมินผล โรงเรียนเตรียมทหาร. (อัดสำเนา)
- เตรียมทหาร, โรงเรียน. (2558ข). สถิติจำนวนนักเรียนเตรียมทหารที่รับเข้าศึกษาและศึกษาต่อโรงเรียนเหล่าทัพและสำนักงานตำรวจแห่งชาติ. นครนายก: กองสถิติและประเมินผล โรงเรียนเตรียมทหาร. (อัดสำเนา)
- เตรียมทหาร, โรงเรียน. (2557ก). นักเรียนเตรียมทหารชั้นปีที่ 1 แบบทดสอบคุณลักษณะ 18 ด้าน. นครนายก: กองสถิติและประเมินผล โรงเรียนเตรียมทหาร. (อัดสำเนา)
- เตรียมทหาร, โรงเรียน. (2557ข). รายงานผลการศึกษา เรื่องความคิดเห็นของนักเรียนที่มีต่อการสมัครเข้าเป็นนักเรียนเตรียมทหาร รุ่นที่ 58. นครนายก: กองสถิติและประเมินผล โรงเรียนเตรียมทหาร. (อัดสำเนา)
- เตรียมทหาร, โรงเรียน. (2557ค). รายงานสถานภาพ นตท. รุ่นที่ 58 ประจำปีการศึกษา 2557. นครนายก: กองสถิติและประเมินผล โรงเรียนเตรียมทหาร. (อัดสำเนา)
- เตรียมทหาร, โรงเรียน. (2556ก). รายงานผลการศึกษา เรื่องความคิดเห็นของนักเรียนที่มีต่อการสมัครเข้าเป็นนักเรียนเตรียมทหาร รุ่นที่ 57. นครนายก: กองสถิติและประเมินผล โรงเรียนเตรียมทหาร สถาบันวิชาการป้องกันประเทศ กองบัญชาการกองทัพไทย กระทรวงกลาโหม.
- เตรียมทหาร, โรงเรียน. (2556ข). รายงานสถานภาพ นตท. รุ่นที่ 57 ประจำปีการศึกษา 2556. นครนายก: กองสถิติและประเมินผล โรงเรียนเตรียมทหาร. (อัดสำเนา)
- เตรียมทหาร, โรงเรียน. (2555). การสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับการสมัครเข้าเป็นนักเรียนเตรียมทหาร รุ่นที่ 56. นครนายก: กองสถิติและประเมินผล โรงเรียนเตรียมทหาร สถาบันวิชาการป้องกันประเทศ กองบัญชาการกองทัพไทย กระทรวงกลาโหม.
- เตรียมทหาร, โรงเรียน. (2554). หลักสูตรโรงเรียนเตรียมทหาร พุทธศักราช 2554. นครนายก: โรงเรียนเตรียมทหาร สถาบันวิชาการป้องกันประเทศ กองบัญชาการกองทัพไทย กระทรวงกลาโหม.
- เตรียมทหาร, โรงเรียน. (2552). เหตุผลและข้อมูลของนักเรียนเตรียมทหาร รุ่นที่ 50 ที่จบการศึกษาแล้วลาออกไม่ประสงค์จะศึกษาต่อในโรงเรียนเหล่าทัพ และโรงเรียนนายร้อยตำรวจ. นครนายก: กองสถิติและประเมินผล โรงเรียนเตรียมทหาร สถาบันวิชาการป้องกันประเทศ กองบัญชาการกองทัพไทย กระทรวงกลาโหม. (อัดสำเนา)



- ถวัลย์รัฐ วรเทพพุดมพิงษ์. (2540). *การกำหนดและวิเคราะห์นโยบายสาธารณะ: ทฤษฎีและการประยุกต์ใช้*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์เสมาธรรม.
- ทหารและตำรวจ: พระบรมราโชวาทของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว[Online]. แหล่งที่มา: <ftp://smc.ssk.ac.th/intranet/KingProject/soldier.html>[4 มีนาคม 2557]
- ทักษพล น้ำหอม, เรือโท. (2551). *ความคิดเห็นต่อการเข้าศึกษาต่อในโรงเรียนเตรียมทหารของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ของโรงเรียนในเขตบางกอกใหญ่ จังหวัดกรุงเทพฯ. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารทั่วไป วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- ทิตินา แคมมณี และคณะ. (2548). *การวิจัยและพัฒนารูปแบบการปฏิรูปการเรียนรู้ทั้งโรงเรียน*. กรุงเทพฯ: คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เทพประทาน แข่งเจริญ, นาวาโท. (2552). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการเลือกเหล่าทัพของนักเรียนเตรียมทหารชั้นปีที่ 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารทั่วไป วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- ไท ชาญกล, พันเอก. (2560). *สมรรถนะและสภาพที่พึงประสงค์ของนายทหารสัญญาบัตรกองทัพไทยในศตวรรษที่ 21. สัมภาษณ์.*
- ธงชัย สันติวงษ์. (2542). *การบริหารงานบุคคล. พิมพ์ครั้งที่ 10. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช.*
- ธีรนนท์ นันทขว้าง, พันเอก. (2553). *กองทัพไทยในศตวรรษที่ 21[Online]. ศูนย์ศึกษายุทธศาสตร์สถาบันวิชาการป้องกันประเทศ กองบัญชาการกองทัพไทย กระทรวงกลาโหม. แหล่งที่มา: <http://www.slideshare.net/tortaharn/21-5212812> [24 เมษายน 2559]*
- ธีรนนท์ นันทขว้าง, พันเอก. *สมรรถนะและสภาพที่พึงประสงค์ของนายทหารสัญญาบัตรกองทัพไทยในศตวรรษที่ 21. กรุงเทพฯ: ห้างสรรพสินค้าเซ็นทรัล พระราม 9. สัมภาษณ์*
- นคร สุวรรณธนาสาร, ร้อยเอก. (2553). *กว่าจะเป็นนักเรียนนายร้อยออสเตรเลีย(ฉบับย่อ). เสนาศึกษา. 76(4): 82-87.*
- นายร้อยพระจุลจอมเกล้า, โรงเรียน. (2562). *ระเบียบการทั่วไปและวิธีการรับสมัครเข้าเป็นนักเรียนเตรียมทหารในส่วนของกองทัพก ประจําปีการศึกษา 2562. นครนายก: โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า.*
- นายร้อยพระจุลจอมเกล้า, โรงเรียน. (2560). *แผนพัฒนาโรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า ปี 2560 - 2564. นครนายก: โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า.*

- นายร้อยพระจุลจอมเกล้า, โรงเรียน. (2559). *ความต้องการงบประมาณการศึกษา คีศึกษา และวิจัย กลุ่มงานการศึกษา งานการศึกษาตามหลักสูตรประจำปี ประจำปีงบประมาณ 2559*. นครนายก: กองยุทธการและการข่าว โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า. อดสำเนา
- นายร้อยพระจุลจอมเกล้า, โรงเรียน. (2558ก). *คำสั่งที่ กท 0460.1.3/5681 เรื่อง กำหนดแนวทางการพัฒนาการสอบสัมภาษณ์ในการสอบคัดเลือกบุคคลพลเรือนเข้าเป็น นตท.(ทบ.)*. นครนายก: กองยุทธการและการข่าว โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า. อดสำเนา
- นายร้อยพระจุลจอมเกล้า, โรงเรียน. (2558ข). *หลักสูตรโรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า พ.ศ.2558*. นครนายก: โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า.
- นายร้อยพระจุลจอมเกล้า, โรงเรียน. (2554). *หลักสูตรโรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า พ.ศ.2544 (ปรับปรุง พ.ศ.2554)*. นครนายก: โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า.
- นายร้อยพระจุลจอมเกล้า, โรงเรียน. (2551). *ปัญหาในการปฏิบัติงานของนายทหารใหม่ในสามจังหวัดชายแดนใต้: Operational Problems of Newly Graduated Officers in Three Southern Provinces of Thailand*. นครนายก: ส่วนการศึกษา โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า.
- นิสตาร์ก เวชยานนท์. (2550). *Competency Model กับการประยุกต์ใช้ในองค์กรไทย*. กรุงเทพฯ: กราฟิโก ซิสเต็มส์.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2535). *การวิจัยเบื้องต้น*. กรุงเทพฯ : ชมรมเด็ก.
- ปฐมพล สว่างแจ้ง, ร้อยโท. (2562). *สภาพที่พึงประสงค์ของรูปแบบการคัดเลือกนักเรียนเตรียมทหารตามแนวคิดสมรรถนะนายทหารสัญญาบัตรกองทัพไทยในศตวรรษที่ 21*. นครนายก: ส่วนการศึกษา โรงเรียนเตรียมทหาร. สัมภาษณ์
- ปาลรวี ศรีวรรณพฤษ, พันเอกหญิง. (2562). *สภาพที่พึงประสงค์ของรูปแบบการคัดเลือกนักเรียนเตรียมทหาร ตามแนวคิดสมรรถนะนายทหารสัญญาบัตรกองทัพไทยในศตวรรษที่ 21*. นครนายก: ส่วนการศึกษา โรงเรียนเตรียมทหาร. สัมภาษณ์
- ปิยะชัย จันทร์วงศ์ไพศาล. (2549). *การค้นหาและวิเคราะห์เจาะลึก Competency ภาคปฏิบัติ*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: เอช อาร์ เซ็นเตอร์.
- พร ภิเศก, พันเอก. (2556). *รายงานการวิจัยฉบับสมบูรณ์แนวทางการพัฒนาสมรรถนะผู้สำเร็จการศึกษาจากโรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้าและโรงเรียนนายสิบทหารบก เพื่อให้ปฏิบัติหน้าที่ผู้นำหน่วยทหารขนาดเล็กได้อย่างมีประสิทธิภาพ*. กรุงเทพฯ: ศูนย์พัฒนาหลักนิยมและยุทธศาสตร์ กรมยุทธศึกษาทหารบก.
- พอพล มณีรินทร์, พลเอก. (2560). *สมรรถนะและสภาพที่พึงประสงค์ของนายทหารสัญญาบัตรกองทัพไทยในศตวรรษที่ 21*. กรุงเทพฯ: กระทรวงกลาโหม. สัมภาษณ์

- พะยอม วงศ์สารศรี. (2545). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ: บริษัท สำนักพิมพ์สุภาจำกัด.
- ภัคภณ สนิตสม และ ญัฐพล จารัตน์. (2558). *คุณลักษณะผู้นำทางทหารที่พึงประสงค์ของกองทัพไทย*. วารสารนักรบริหาร. 35, 1(มกราคม – มิถุนายน): 75-86.
- ภัทรกันย์ สุขพอดิ, พันโทหญิง. (2556). *การพัฒนาสมรรถนะหลักของกำลังพล สังกัดกรมกำลังพล ทหารบก กองทัพบก เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ในปี 2558*. ภาคนิพนธ์ รัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารจัดการสาธารณะ คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ภาณุมาศ โกสินทรเสนีย์, พลโท. (2560). *สมรรถนะและสภาพที่พึงประสงค์ของนายทหารสัญญาบัตรกองทัพบกไทยในศตวรรษที่ 21*. สัมภาษณ์
- รัตนภรณ์ บุตรเนียร. (2551). *กลยุทธ์การสรรหาและคัดเลือกบุคลากรให้มีประสิทธิภาพและทันต่อ ความต้องการ กรณีศึกษาAAA*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการจัดการ ทรัพยากรมนุษย์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย.
- “รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560. (2560),” ราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 134 ตอนที่ 40 ก[Online]. แหล่งที่มา: <http://www.ratchakittha.soc.go.th/DATA/PDF/2560/A/040/1.PDF> [27 มิถุนายน 2562]
- เรืองวิทย์ เกษสุวรรณ. (2557). *การพัฒนาองค์การ*. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- วรรณรัตน์ ศรีกนก. (2556). “*การพัฒนากรอบของสมรรถนะบุคลากรวิทยาลัยพยาบาลกองทัพบก*,” วารสารพยาบาลกองทัพบก, 14, 3(กันยายน - ธันวาคม): 151-158.
- วิจารณ์ พาณิช. (2555). *วิธีสร้างการเรียนรู้เพื่อศิษย์ในศตวรรษที่ 21*. กรุงเทพฯ: มูลนิธิสดศรี-สฤษดิ์วงศ์.
- วิชัย โสสุวรรณจินดา. (2556). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ: ก้าวใหม่.
- วิลาสินี ลีลาพฤทธิ, พันเอกหญิง. (2562). *สภาพที่พึงประสงค์ของรูปแบบการคัดเลือกนักเรียนเตรียมทหาร ตามแนวคิดสมรรถนะนายทหารสัญญาบัตรกองทัพบกไทยในศตวรรษที่ 21*. นครนายก: ส่วนการศึกษา โรงเรียนเตรียมทหาร. สัมภาษณ์
- วาโร เพ็งสวัสดิ์. (2553). “*การวิจัยพัฒนารูปแบบ*,” วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร. 2: 4(ก.ค.-ธ.ค.): 1-15.
- ศิริชัย กาญจนวาสี และคณะ. (2548). *รายงานวิจัยโครงการวิจัยรูปแบบของระบบการบริหารจัดการ การศึกษาแบบบูรณาการ สำหรับเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา*. กรุงเทพฯ: สำนัก คณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ.

- ศึกษาธิการ, กระทรวง. (2552). กรอบสมรรถนะครูแห่งเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ในศตวรรษที่ 21. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ. แหล่งที่มา: <https://www.moe.go.th/moe/upload/news2/FileUpload/13037-7931.pdf> [23 ม.ย. 2562]
- สมพร โดภาพ, พันเอก. (2560). *สมรรถนะและสภาพที่พึงประสงค์ของนายทหารสัญญาบัตรกองทัพไทยในศตวรรษที่ 21*. สัมภาษณ์
- สรศักดิ์ งามขจรกุลกิจ, พันเอก. (2561). รายงานวิจัยเรื่องการออกแบบระบบการศึกษาทางทหารของไทยใหม่เพื่อการผลิตทหารอาชีพและการปฏิรูปกองทัพ. กรุงเทพฯ: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย.
- สรารุณี กันเอียด, ร้อยเอก. (2550). *ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการสมัครเข้าเป็นนักเรียนเตรียมทหารในส่วนของกองทัพบก*. การศึกษาค้นคว้าอิสระระดับปริญญาโทบริหารธุรกิจ. สาขาบริหารธุรกิจ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สวัสดิ์ สุคนธรังสี. (2520). *โมเดลการวิจัย: กรณีตัวอย่างทางการบริหาร*. พัฒนบริหารศาสตร์. 17,2 (เมษายน).
- สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ. (2550). *การจัดการทรัพยากรมนุษย์ด้วย Competency-Based HRM*. กรุงเทพฯ: สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ.
- สุพัตรา สงกลีน, พันโทหญิง. (2562). *สภาพที่พึงประสงค์ของรูปแบบการคัดเลือกนักเรียนเตรียมทหารตามแนวคิดสมรรถนะนายทหารสัญญาบัตรกองทัพไทยในศตวรรษที่ 21*. นครนายก: ส่วนการศึกษา โรงเรียนเตรียมทหาร. สัมภาษณ์
- สุทธิวรรณ พิรศักดิ์โสภณ. (ม.ป.ท.). *เอกสารประกอบการบรรยายเรื่องการเขียนข้อสอบวัดการคิดวิเคราะห์*. กรุงเทพฯ: สำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สุวิชา ดานสานสินทร์, ร้อยตำรวจโท. (2543). *การบริหารงานบุคคลของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ: ศึกษากรณีการสรรหาและการคัดเลือกข้าราชการตำรวจในตำแหน่งพนักงานสอบสวน*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ. ภาควิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะรัฐศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- เสกสิทธิ์ ศิริพล, พันเอก. (2562). *เกณฑ์การพิจารณาการคัดเลือกนักเรียนเตรียมทหารในส่วน* ของกองทัพบก. นครนายก: โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า. สัมภาษณ์
- เสนาะ ตีเยาว์. (2545). *การบริหารงานบุคคล*. พิมพ์ครั้งที่ 12. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- เสรี ชัดแฉ้ม. (2539). *การเปรียบเทียบผลการตรวจสอบการทำหน้าที่ต่างกันแบบไม่สม่ำเสมอของข้อสอบระหว่างวิธีแมนเทิล-แฮนส์เซลแบบปกติ กับ วิธีแมนเทิล-แฮนส์เซลแบบแบ่งกลุ่ม*

ความสามารถของผู้สอบและความยากของข้อสอบ. วิทยานิพนธ์ปริญญาคุชฎีบัณฑิต.
สาขาวิชาการวัดและประเมินผลการศึกษา ภาควิชาวิจัยการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

เสรี ชัดแจ่ม. (2538). แบบจำลอง. ม.ป.ท.

เหมวดี บรรเทา. (2551ก). “สื่อสารเรื่องการสอบระบบการสรรหาและเลือกสรรของประเทศเกาหลี
ใต้,”วารสารข้าราชการ. 53: 5(ก.ย.-ต.ค.): 82-83.

เหมวดี บรรเทา. (2551ข). “สื่อสารเรื่องการสอบระบบการสรรหาและเลือกสรรของประเทศเกาหลี
ใต้,”วารสารข้าราชการ. 53: 6(พ.ย.-ธ.ค.): 93-94.

อดิศร สุวรรณตรา, พลเอก. (2560). สมรรถนะและสภาพที่พึงประสงค์ของนายทหารสัญญา
บัตรกองทัพไทยในศตวรรษที่ 21. ปทุมธานี: โรงเรียนสาธิตปทุม. สัมภาษณ์

อนิวัช แก้วจำนง. (2552). การจัดการทรัพยากรมนุษย์. สงขลา: ภาควิชาบริหารธุรกิจ คณะ
เศรษฐศาสตร์และบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยทักษิณ.

อนุชิตร์ แท้สูงเนิน. (2554). สมรรถนะที่พึงประสงค์ของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา
ในช่วง พ.ศ. 2554-2564. วิทยานิพนธ์ปริญญาคุชฎีบัณฑิต. สาขาวิชาพลศึกษา ภาควิชา
หลักสูตรและการสอน คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

อภิชาติ แก้วดวงเทียน, น.ท.และ วิทยา สวัสดิ์มี, น.ต. เอกสารประกอบการบรรยายเพื่อสร้างความ
เข้าใจในการประเมินขีดความสามารถ/ขีดสมรรถนะของ ทร[Online]. กองบัญชาการ
กองทัพไทยกระทรวงกลาโหม. แหล่งที่มา: <http://www.rtarf.mi.th/gpr/download1.pdf>
[20 ตุลาคม 2561]

อภิรัชต์ คงสมพงษ์, พลเอก. (2562). บิ๊กแดงปฏิรูปกองทัพ ยึดมะกันเป็นโมเดล ลั่นทหารยุคใหม่ต้อง
เก่งภาษาอังกฤษ. มติชน[Online]. 21 ก.ค. 62. แหล่งที่มา : [https://www.
matichon.co.th/politics/news_1590823](https://www.matichon.co.th/politics/news_1590823)[30 ก.ค. 62]

อาภรณ์ ภูวิทย์พันธ์. (2553). *Competency – based Training Road Map (TRM)*. กรุงเทพฯ:
เอช อาร์ เซ็นเตอร์.

อุทัย บุญประเสริฐ. (2544). *หลักการบริหารแบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน*. กรุงเทพฯ:จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย

อุทุมพร จามรมาน. (2541). Model-โมเดล. *วารสารวิชาการ*. 1, 3(มีนาคม 2541): 22-26.

ภาคผนวก



3650623291

CU ThesIs 5684478127 dissertation / recv: 02082562 13:21:35 / seq: 21

ภาคผนวก ก

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

1. รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบกรอบแนวคิด
2. รายนามผู้ทรงคุณวุฒิสัมภาษณ์สมรรถนะนายทหารสัญญาบัตรกองทัพไทยในศตวรรษที่ 21 และสภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะนายทหารสัญญาบัตรกองทัพไทยในศตวรรษที่ 21
3. รายนามผู้เชี่ยวชาญสัมภาษณ์กระบวนการคัดเลือกนักเรียนนายร้อยทหารบก
4. รายนามผู้ทรงคุณวุฒิสัมภาษณ์สภาพที่พึงประสงค์ของรูปแบบการคัดเลือกนักเรียนเตรียมทหารตามแนวคิดสมรรถนะนายทหารสัญญาบัตรกองทัพไทยในศตวรรษที่ 21
5. รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบร่างรูปแบบฉบับที่ 1
6. รายนามผู้ทรงคุณวุฒิร่วมประชุมสนทนากลุ่ม (Focus Group)



3650623291

1. รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบกรอบแนวคิด

ด้านบริหารการศึกษา

- | | |
|---------------------------------|---|
| 1. นาวาโท ดร.อนุชา ม่วงใหญ่ | อาจารย์ฝ่ายศึกษา โรงเรียนนายเรือ |
| 2. พันโทหญิง ดร.ศิริรัตน์ สุดใจ | อาจารย์ประจำกองวิชาภาษาไทย ส่วนการศึกษา
โรงเรียนเตรียมทหาร |

ด้านการวัดและประเมินผล

- | | |
|----------------------------------|--|
| 3. นาวาอากาศโท ดร.โชติ จันทร์วัง | อาจารย์ประจำกองวิชาคณิตศาสตร์ ส่วนการศึกษา
โรงเรียนเตรียมทหาร |
| 4. ดร.กิตติศักดิ์ ดีพิน | อาจารย์โรงเรียนประสาทรัฐประชาภิจ |

ด้านสมรรถนะ

- | | |
|----------------------------------|--|
| 5. พันโทหญิง ดร.สิริกกร ฉัตรภูติ | หัวหน้าแผนกพัฒนาหลักนิยม กองการฝึก สำนักวางแผน
การฝึกพร้อมและผสม กรมยุทธการทหาร |
|----------------------------------|--|



3650623291

2. รายนามผู้ทรงคุณวุฒิสัมภาษณ์สมรรถนะนายทหารสัญญาบัตรกองทัพบกไทยในศตวรรษ
ที่ 21 และสภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะนายทหารสัญญาบัตรกองทัพบกไทยใน
ศตวรรษที่ 21

เหล่าทหารราบ

- | | |
|-------------------------|---|
| 1. พลเอก พอพล มณีรินทร์ | ที่ปรึกษาพิเศษ สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม |
| 2. พันเอก สมพร ไตภาพ | รองเสนาธิการ กองพลทหารราบที่ 2 รักษาพระองค์ |

เหล่าทหารม้า

- | | |
|--------------------------|--|
| 3. พลเอก อติศร สุวรรณตรา | อดีตที่ปรึกษาพิเศษ สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม
และอดีตเจ้ากรมกรมวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีกลาโหม |
| 4. พันโท ญัฐชัย ปาโมกษ์ | ผู้บังคับกองพันทหารม้าที่ 27 กองพลทหารม้าที่ 2
รักษาพระองค์ |

เหล่าทหารปืนใหญ่

- | | |
|---------------------------------------|--|
| 5. พันเอก(พิเศษ) ดร.ธีรนนท์ นันทขว้าง | นายทหารปฏิบัติการ ที่กองทัพบก |
| 6. พันโท ญัฐฐานันท์ ปรีชาภักดิ์สกุล | ผู้บังคับกองพันปืนใหญ่ที่ 31 กรมทหารปืนใหญ่ที่ 1
รักษาพระองค์ |

เหล่าทหารช่าง

- | | |
|-----------------------------------|--|
| 7. พันเอก(พิเศษ) ดร.ชวน จันทวาลย์ | ผู้อำนวยการกองวิชาวิศวกรรมโยธา ส่วนการศึกษา
โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า |
| 8. พันเอก ผศ.ดร.ไท ชาญกุล | ผู้บังคับกองพันทหารช่างที่ 202 ค่ายสุรธรรมพิทักษ์
จ.นครราชสีมา |

เหล่าทหารสื่อสาร

- | | |
|----------------------------------|--|
| 9. พลโท ภาณุมาศ โกสินทรเสนีย์ | อดีตเจ้ากรมการทหารสื่อสาร |
| 10. ร้อยเอก กิตติพงษ์ อยู่สุขอาบ | ผู้บังคับกองร้อยปฏิบัติการสื่อสารสนาม กองพันทหาร
สื่อสารที่ 101 กรมทหารสื่อสารที่ 1 |



3650623291

CD :Thesais 5684478127 dissertation / revv : 02082562 13:21:35 / seq : 21

3. รายนามผู้เชี่ยวชาญสัมภาษณ์กระบวนการคัดเลือกนักเรียนนายร้อยทหารบก

โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า

- | | |
|-----------------------------|---|
| 1. พันเอก เสกสิทธิ์ ศิริพละ | รองผู้อำนวยการกองยุทธการและการข่าว กองยุทธการและการข่าว โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า |
| 2. ร้อยโท ชรินทร์ ไวยทรัพย์ | รองผู้บังคับกองร้อยอาวุธเบา กองพันทหารราบที่ 2 กรมทหารราบที่ 2 รักษาพระองค์ |

โรงเรียนนายร้อยของกองทัพบกสหรัฐอเมริกา (United States Military Academy at West Point)

- | | |
|--------------------------|--|
| 3. ร้อยโท คมกริช กองม่วง | รองผู้บังคับหมวดปฏิบัติการ ร้อยปฏิบัติการพิเศษ กองพันปฏิบัติการพิเศษ กรมรบพิเศษที่ 3 |
|--------------------------|--|

โรงเรียนนายร้อยรวมเหล่าออสเตรเลีย (The Australian Defence Academy - ADFA) และ

โรงเรียนนายร้อยทหารบกออสเตรเลีย (Royal Military College (RMC) - Duntroon)

- | | |
|--------------------------------------|--|
| 4. พันโท ฉัตรฐานันท์ ปรีชาภักดิ์สกุล | ผู้บังคับกองพันปืนใหญ่ที่ 1 กรมทหารปืนใหญ่ที่ 1 รักษาพระองค์ |
|--------------------------------------|--|

4. รายนามผู้ทรงคุณวุฒิสัมภาษณ์สภาพที่พึงประสงค์ของรูปแบบการคัดเลือกนักเรียน
เตรียมทหารตามแนวคิดสมรรถนะนายทหารสัญญาบัตรกองทัพบกไทยในศตวรรษที่ 21

ผู้บังคับบัญชา

- | | |
|--|--|
| 1. พันเอก(พิเศษ)หญิง วิลาลินี ลีลาพฤทธิ์ | อาจารย์ที่ปรึกษา ส่วนการศึกษา
โรงเรียนเตรียมทหาร |
| 2. พันเอกหญิง ปาลรวิ ศรีวรรณพฤษ์ | ผู้ช่วยผู้อำนวยการกองวิชาภาษาต่างประเทศ
ส่วนการศึกษา โรงเรียนเตรียมทหาร |

ผู้สอน

- | | |
|----------------------------------|---|
| 3. พันโทหญิง สุพัตรา สงกลิ่น | อาจารย์ประจำกองวิชาวิทยาศาสตร์
ส่วนการศึกษา โรงเรียนเตรียมทหาร |
| 4. นาวาอากาศโท ดร.โชติ จันทร์วัง | อาจารย์ประจำกองวิชาคณิตศาสตร์
ส่วนการศึกษา โรงเรียนเตรียมทหาร |

นายทหารปกครอง

- | | |
|---------------------------|--|
| 5. ร้อยโท ปฐมพล สว่างแจ้ง | รองผู้บังคับกองร้อยอาวุธเบา กองพันทหารราบ
ที่ 3 กรมทหารราบที่ 2 รักษาพระองค์ (ช่วย
ราชการผู้บังคับหมวด กองพันนักเรียนที่ 4 กรม
นักเรียนนายร้อยรักษาพระองค์ โรงเรียนนาย
ร้อยพระจุลจอมเกล้า) |
|---------------------------|--|



3650623291

5. รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบร่างรูปแบบฉบับที่ 1

1. ผู้เชี่ยวชาญด้านการคัดเลือก

- | | |
|------------------------------------|---|
| 1. ร้อยโท คมกริช กองม่วง | รองผู้บังคับหมวดปฏิบัติการ ร้อยปฏิบัติการ
พิเศษกองพันปฏิบัติการพิเศษ กรมรบพิเศษที่ 3 |
| 2. พันโท ณ์ภูฐานันท์ ปรีชาภักฎสกุล | ผู้บังคับกองพันปืนใหญ่ที่ 31 กรมทหารปืนใหญ่
ที่ 1 รักษาพระองค์ |

2. ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

2.1 ผู้บังคับบัญชา

- | | |
|---|---|
| 3. พันเอก(พิเศษ)หญิง วิลาสินี ลีลาพฤทธิ์ | อาจารย์ที่ปรึกษา ส่วนการศึกษา
โรงเรียนเตรียมทหาร |
| 4. พันเอก(พิเศษ) เบญจพล เตชาติวงศ์ ณ อยู่ธยา | ผู้บังคับการกรมนักเรียน โรงเรียนเตรียมทหาร |
| 5. พันเอก(พิเศษ) ชนุตร์พันธ์ วชรารณพันธ์พิณฑุ | ผู้อำนวยการกองสถิติและประเมินผล โรงเรียน
เตรียมทหาร |
| 6. นาวาอากาศเอก(พิเศษ) ปริญญา อนุศาสนนันท์ | ผู้อำนวยการกองวิชาสังคมศาสตร์ ส่วน
การศึกษา โรงเรียนเตรียมทหาร |
| 7. พันเอก(พิเศษ) เสรี วงศ์ชุ่มใจ | ผู้อำนวยการกองวิชาวิศวกรรมโยธา โรงเรียนนาย
ร้อยพระจุลจอมเกล้า |

2.2 ผู้สอน

- | | |
|-----------------------------------|--|
| 8. พันเอกหญิง ปาลรวิ ศรีวรรณพฤกษ์ | ผู้ช่วยผู้อำนวยการกองวิชาภาษาต่างประเทศ
ส่วนการศึกษา โรงเรียนเตรียมทหาร |
| 9. พันโทหญิง สุพัตรา สงกลิ่น | อาจารย์ประจำกองวิชาวิทยาศาสตร์
ส่วนการศึกษา โรงเรียนเตรียมทหาร |



10. นาวาอากาศโท ดร.โชติ จันทร์วัง อาจารย์ประจำกองวิชาคณิตศาสตร์
ส่วนการศึกษา โรงเรียนเตรียมทหาร
11. พันโทหญิง ดร.ศิริรัตน์ สุดใจ อาจารย์ประจำกองวิชาภาษาไทย ส่วนการศึกษา
โรงเรียนเตรียมทหาร
12. พันโท ฐนัส มานวงศ์ อาจารย์ส่วนการศึกษา โรงเรียนนายร้อยพระ
จุลจอมเกล้า

2.3 นายทหารปกครอง

13. พันโท พงษ์พัฒน์ ธรรมโส ผู้บังคับการกองพันนักเรียนที่ 3 นักเรียนนายร้อย
รักษาพระองค์ โรงเรียนนายร้อยพระ
จุลจอมเกล้า
14. ร้อยโท ปฐมพล สว่างแจ้ง รองผู้บังคับกองร้อยอาวุธเบา กองพันทหารราบ
ที่ 3 กรมทหารราบที่ 2 รักษาพระองค์ (ช่วย
ราชการผู้บังคับหมวด กองพันนักเรียนที่ 4 กรม
นักเรียนนายร้อยรักษาพระองค์ โรงเรียนนาย
ร้อยพระจุลจอมเกล้า)
15. ร้อยโท อภิชัย กันนุลา ผู้บังคับกองร้อยทหารปืนใหญ่ กองพันทหารปืน
ใหญ่ที่ 3 กรมทหารปืนใหญ่ที่ 3 (ช่วยราชการผู้
บังคับหมวด กองพันนักเรียนที่ 3 กรมนักเรียน
โรงเรียนเตรียมทหาร)
16. ร้อยโทสุริยง บุญยงค์ รองผู้บังคับกองร้อยทหารม้า กองพันทหารม้าที่
3 กรมทหารม้าที่ 1 รักษาพระองค์ (ช่วยราชการ
ผู้บังคับหมวด กองพันนักเรียนที่ 4 กรมนักเรียน
นายร้อยรักษาพระองค์ โรงเรียนนายร้อยพระ
จุลจอมเกล้า)



3650623291

6. รายนามผู้ทรงคุณวุฒิร่วมประชุมสนทนากลุ่ม (Focus Group)

1. ผู้เชี่ยวชาญด้านการคัดเลือก

- | | |
|--------------------------|---|
| 1. ร้อยโท คมกริช กองม่วง | รองผู้บังคับหมวดปฏิบัติการ ร้อยปฏิบัติการ
พิเศษกองพันปฏิบัติการพิเศษ กรมรบพิเศษที่ 3 |
|--------------------------|---|

2. ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

2.1 ผู้บังคับบัญชา

- | | |
|---|--|
| 2. พันเอก(พิเศษ)หญิง วิลาสินี ลีลาพฤทธิ์ | อาจารย์ที่ปรึกษา ส่วนการศึกษา
โรงเรียนเตรียมทหาร |
| 3. พันเอก(พิเศษ) เบญจพล เดชาติวงศ์ ณ อยุธยา | ผู้บังคับการกรมนักเรียน โรงเรียนเตรียมทหาร |
| 4. พันเอก(พิเศษ) ชนตรีพันธ์ วรรณภรณ์พินทุ์ | ผู้อำนวยการกองสถิติและประเมินผล โรงเรียน
เตรียมทหาร |
| 5. พันเอก(พิเศษ) เสรี วงศ์ชุ่มใจ | ผู้อำนวยการกองวิชาวิศวกรรมโยธา โรงเรียนนาย
ร้อยพระจุลจอมเกล้า |

2.2 ผู้สอน

- | | |
|-----------------------------------|--|
| 6. พันเอกหญิง ปาลรวิ ศรีวรรณพฤกษ์ | ผู้ช่วยผู้อำนวยการกองวิชาภาษาต่างประเทศ
ส่วนการศึกษา โรงเรียนเตรียมทหาร |
| 7. พันโทหญิง สุพัตรา สงกลีน | อาจารย์ประจำกองวิชาวิทยาศาสตร์
ส่วนการศึกษา โรงเรียนเตรียมทหาร |
| 8. นาวาอากาศโท ดร.โชติ จันทร์วัง | อาจารย์ประจำกองวิชาคณิตศาสตร์
ส่วนการศึกษา โรงเรียนเตรียมทหาร |
| 9. พันโท ฐนัส มานวงศ์ | อาจารย์ส่วนการศึกษา โรงเรียนนายร้อยพระ
จุลจอมเกล้า |



3650623291

2.3 นายทหารปกครอง

10. พันโท พงษ์พัฒน์ ธรรมใส

ผู้บังคับกองพันนักเรียนที่ 3 นักเรียนนายร้อย
รักษาพระองค์ โรงเรียนนายร้อยพระ
จุลจอมเกล้า

11. ร้อยโท ปฐมพล สว่างแจ้ง

รองผู้บังคับกองร้อยอาวุธเบา กองพันทหารราบ
ที่ 3 กรมทหารราบที่ 2 รักษาพระองค์ (ช่วย
ราชการผู้บังคับหมวด กองพันนักเรียนที่ 4 กรม
นักเรียนนายร้อยรักษาพระองค์ โรงเรียนนาย
ร้อยพระจุลจอมเกล้า)



3650623291

CD Theses 5684478127 dissertation / recv: 02082562 13:21:35 / seq: 21

ภาคผนวก ข เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. แบบประเมินโดยผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อพิจารณากรอบแนวคิดในการวิจัย
2. แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัยสมรรถนะนายทหารสัญญาบัตรกองทัพไทยในศตวรรษที่ 21
3. แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัยสภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะนายทหารสัญญาบัตรกองทัพไทยในศตวรรษที่ 21
4. แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัยสภาพที่พึงประสงค์ของรูปแบบการคัดเลือกนักเรียนเตรียมทหารตามแนวคิดสมรรถนะนายทหารสัญญาบัตรกองทัพไทยในศตวรรษที่ 21
5. แบบประเมินร่างรูปแบบการคัดเลือกนักเรียนเตรียมทหารตามแนวคิดสมรรถนะนายทหารสัญญาบัตรกองทัพไทยในศตวรรษที่ 21 ฉบับที่ 1
6. แบบประเมินร่างรูปแบบการคัดเลือกนักเรียนเตรียมทหารตามแนวคิดสมรรถนะนายทหารสัญญาบัตรกองทัพไทยในศตวรรษที่ 21 ฉบับที่ 2



3650623291

แบบประเมินโดยผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อพิจารณากรอบแนวคิดในการวิจัย
เรื่อง กรอบแนวคิดการพัฒนาารูปแบบการคัดเลือกนักเรียนเตรียมทหาร
ตามแนวคิดสมรรถนะนายทหารสัญญาบัตรกองทัพไทยในศตวรรษที่ 21

DEVELOPMENT OF PRE-CADET STUDENTS SELECTION MODEL BASED ON THE CONCEPT OF ROYAL THAI ARMY
COMMISSIONED OFFICERS' COMPETENCY IN THE 21ST CENTURY

.....

คำชี้แจง : 1) แบบประเมินความสอดคล้อง (IOC) ของกรอบแนวคิดในการวิจัย การพัฒนาารูปแบบการคัดเลือกนักเรียนเตรียมทหารตามแนวคิดสมรรถนะนายทหารสัญญาบัตรกองทัพไทยในศตวรรษที่ 21 เพื่อสอบถามความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิที่มีต่อกรอบแนวคิดของงานวิจัยชิ้นนี้ว่ามีความเหมาะสมในการนำไปใช้สร้างเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยอยู่ในระดับใด โดยได้กำหนดเกณฑ์ในการพิจารณาความสอดคล้องดังนี้

- +1 เห็นด้วย ว่าประเด็นหัวข้อของกรอบแนวคิดมีความเหมาะสมกับงานวิจัย
 - 0 ไม่แน่ใจ ว่าประเด็นหัวข้อของกรอบแนวคิดมีความเหมาะสมกับงานวิจัย
 - 1 ไม่เห็นด้วย ว่าประเด็นหัวข้อของกรอบแนวคิดมีความเหมาะสมกับงานวิจัย
- 2) ข้อมูลเพื่อการพิจารณาประกอบด้วย

- เอกสารแนบ 2 แสดงรายละเอียดที่มาของกรอบแนวคิดและกระบวนการสังเคราะห์กรอบแนวคิดของงานวิจัย

ตารางที่ 1 องค์ประกอบของสมรรถนะนายทหารสัญญาบัตรกองทัพไทยในศตวรรษที่ 21

(โปรดตอบทุกข้อ) กรุณากรอกข้อมูลหรือทำเครื่องหมาย ✓ ในช่อง ที่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน

- + 1 หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับข้อความของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 0 หมายถึง ท่านไม่แน่ใจกับข้อความของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 1 หมายถึง ท่านไม่เห็นด้วยกับข้อความของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

องค์ประกอบของสมรรถนะนายทหารสัญญาบัตรกองทัพไทยในศตวรรษที่ 21	ผลการพิจารณา			ข้อเสนอแนะเพื่อการแก้ไขปรับปรุง
	เห็นด้วย (+1)	ไม่แน่ใจ (0)	ไม่เห็นด้วย (-1)	
1. การเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง (Continuous Learning)	+1	0	-1	
2. ความตระหนักรู้ (Awareness)	+1	0	-1	
3. ความยืดหยุ่น (Flexibility)	+1	0	-1	
4. การปรับตัวได้อย่างรวดเร็ว (Resilience)	+1	0	-1	
5. ความคิดริเริ่มและสร้างสรรค์ (Initiative and Creativity)	+1	0	-1	
6. ความสามารถในการบริหารจัดการ (Management Skills)	+1	0	-1	
7. ความเป็นผู้นำ (Leading Others)	+1	0	-1	
8. ความเป็นพันธมิตร (Partnering)	+1	0	-1	
9. พันธสัญญาและความจงรักภักดีต่อกองทัพ และสถาบันหลักของชาติ (Organizational Commitment and Loyalty)	+1	0	-1	

ตารางที่ 2 องค์ประกอบของรูปแบบการคัดเลือกรักเรียน (โปรดตอบทุกข้อ)

กรุณากรอกข้อมูลหรือทำเครื่องหมาย ✓ ในช่อง ที่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน

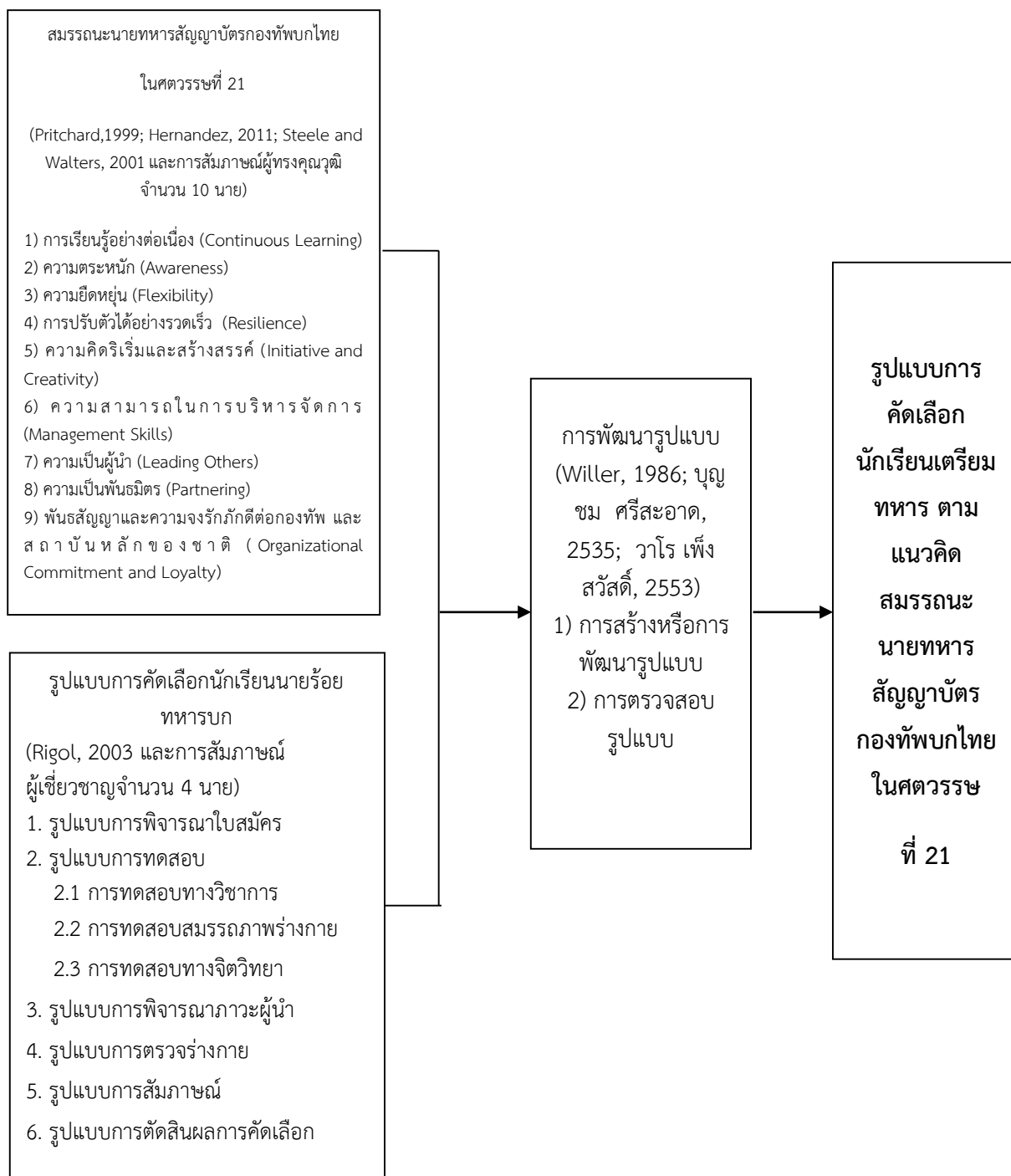
+ 1 หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับข้อความของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

0 หมายถึง ท่านไม่แน่ใจกับข้อความของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

- 1 หมายถึง ท่านไม่เห็นด้วยกับข้อความของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

องค์ประกอบของรูปแบบการคัดเลือกรักเรียน	ผลการพิจารณา			ข้อเสนอแนะเพื่อการแก้ไขปรับปรุง
	เห็นด้วย (+1)	ไม่แน่ใจ (0)	ไม่เห็นด้วย (-1)	
1. รูปแบบการพิจารณาใบสมัคร	+1	0	-1	
2. รูปแบบการทดสอบ	+1	0	-1	
2.1 การทดสอบทางวิชาการ	+1	0	-1	
2.2 การทดสอบสมรรถภาพร่างกาย	+1	0	-1	
2.3 การทดสอบทางจิตวิทยา	+1	0	-1	
3. รูปแบบการพิจารณาภาวะผู้นำ	+1	0	-1	
4. รูปแบบการตรวจร่างกาย	+1	0	-1	
5. รูปแบบการสัมภาษณ์	+1	0	-1	
6. รูปแบบการตัดสินผลการคัดเลือก	+1	0	-1	

กรอบแนวคิดในการวิจัย



การวิจัยเรื่อง พัฒนารูปแบบการคัดเลือกนักเรียนเตรียมทหาร ตามแนวคิดสมรรถนะ นายทหารสัญญาบัตรกองทัพไทย ในศตวรรษที่ 21 ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง มาเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้

1) แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะนายทหารสัญญาบัตรกองทัพไทยในศตวรรษที่ 21 ได้จากการสังเคราะห์แนวคิดของ Pritchard (1999) Hernandez (2011) และ Steele and Walters (2001) และการสัมภาษณ์นายทหารสัญญาบัตรกองทัพไทยที่มีสมรรถนะสูง โดยเลือกแบบเจาะจงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย (Purposive Sampling) ผู้วิจัยจึงได้ทำการสัมภาษณ์ข้อมูลเพิ่มเติมจากผู้ทรงคุณวุฒิ ซึ่งเป็นนายทหารสัญญาบัตรกองทัพไทยที่มีสมรรถนะสูงจำนวน 10 นาย แบ่งออกเป็น 5 เหล่า ได้แก่ เหล่าทหารราบ เหล่าทหารปืนใหญ่ เหล่าทหารม้า เหล่าทหารช่าง และเหล่าทหารสื่อสาร เหล่าละ 2 นาย โดยแบ่งตามชั้นยศ ได้แก่ ชั้นยศร้อยตรี - พันเอก จำนวน 1 นาย และชั้นยศพันเอก (พิเศษ) - พลเอก จำนวน 1 นาย เพื่อให้ได้ข้อมูลอย่างครอบคลุมเกี่ยวกับองค์ประกอบของสมรรถนะนายทหารสัญญาบัตรกองทัพไทยในศตวรรษที่ 21 สามารถสังเคราะห์องค์ประกอบของสมรรถนะนายทหารสัญญาบัตรกองทัพไทยในศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วย 9 สมรรถนะ ได้แก่ 1) การเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง (Continuous Learning) 2) ความตระหนักรู้ (Awareness) 3) ความยืดหยุ่น (Flexibility) 4) การปรับตัวได้อย่างรวดเร็ว (Resilience) 5) ความคิดริเริ่มและสร้างสรรค์ (Initiative and Creativity) 6) ความสามารถในการบริหารจัดการ (Management Skills) 7) ความเป็นผู้นำ (Leading Others) 8) ความเป็นพันธมิตร (Partnering) 9) พันธสัญญาและความจงรักภักดีต่อกองทัพ และสถาบันหลักของชาติ (Organizational Commitment and Loyalty)

2) แนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบการคัดเลือกนักเรียน ได้จากแนวคิดของ Rigol (2003) ได้เสนอรูปแบบการคัดเลือกนักเรียนไว้ 7 รูปแบบ โดยผู้วิจัยได้เลือกรูปแบบผู้วิจัยได้ใช้รูปแบบที่ 5 ในการพิจารณาใบสมัครที่ใช้ระบบประมวลผลด้วยคอมพิวเตอร์คัดกรองข้อมูลเบื้องต้น และส่งให้คณะกรรมการพิจารณาและตัดสินใจรับเข้าศึกษา มาเป็นพื้นฐานในการกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยในหัวข้อรูปแบบการพิจารณาใบสมัคร และพัฒนารูปแบบแนวคิดในรูปแบบอื่นๆ จากการสังเคราะห์เอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญด้านการคัดเลือกจำนวน 4 ท่าน ที่มีความเชี่ยวชาญเกี่ยวกับกระบวนการคัดเลือกนักเรียนนายร้อยทหารบกของทั้งไทย ต่างประเทศ ได้แก่ โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า โรงเรียนนายร้อยของกองทัพบกสหรัฐอเมริกา (West Point) โรงเรียนนายร้อยรวมเหล่าและโรงเรียนนายร้อยทหารบกออสเตรเลีย (ADFA / RMC)

จากนั้นผู้วิจัยได้นำข้อมูลเรื่องรูปแบบการคัดเลือกนักเรียน มาสังเคราะห์ร่วมกับกระบวนการคัดเลือกนักเรียนนายร้อยทหารบกมาสังเคราะห์ร่วมกัน ได้เป็นรูปแบบการคัดเลือกนักเรียนนายร้อยทหารบก ดังนี้ 1. รูปแบบการพิจารณาใบสมัคร 2. รูปแบบการทดสอบ ประกอบด้วย 2.1 การ

ทดสอบทางวิชาการ 2.2 การทดสอบสมรรถภาพร่างกาย 2.3 การทดสอบทางจิตวิทยา 3. รูปแบบการพิจารณาภาวะผู้นำ 4. รูปแบบการตรวจสอบสุขภาพ 5. รูปแบบการสัมภาษณ์ 6. รูปแบบการตัดสินผลการคัดเลือก

3) แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบ ได้มาจาก Willer (1986) บุญชม ศรีสะอาด (2535) วาโร เพ็งสวัสดิ์ (2553) โดยนักวิชาการทั้ง 3 ท่านให้ความเห็นสอดคล้องกันว่า การพัฒนารูปแบบประกอบด้วย 2 ขั้นตอน คือ 1) การสร้างหรือการพัฒนารูปแบบ และ 2) การตรวจสอบรูปแบบ

นิยามศัพท์

กองทัพบก หมายถึง หน่วยงานทางทหารที่ปฏิบัติการในภาคพื้นดินเป็นหลัก มีหน้าที่ป้องกันและดำรงไว้ซึ่งความมั่นคงของชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และประชาชน

นายทหารสัญญาบัตรกองทัพบก หมายถึง กำลังพลที่แต่งกายชุดทหารบก สังกัดกองบัญชาการกองทัพไทย หรือกองทัพบก กระทรวงกลาโหม ที่มีชั้นยศตั้งแต่ร้อยตรีขึ้นไป จนถึงพลเอก

สมรรถนะนายทหารสัญญาบัตรกองทัพบกไทยในศตวรรษที่ 21 หมายถึง ความสามารถของนายทหารสัญญาบัตรกองทัพบกไทย ซึ่งประกอบด้วยความรู้ ความสามารถ ทักษะ ความเป็นผู้นำ และคุณลักษณะที่จำเป็นของวิชาชีพทหารอย่างเพียงพอ ที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานตามภารกิจที่ได้รับมอบหมายให้ประสบความสำเร็จ มีประสิทธิภาพสูงสุด และมีความเหมาะสมกับสถานการณ์ในขณะนั้น

องค์ประกอบของสมรรถนะนายทหารสัญญาบัตรกองทัพบกไทยในศตวรรษที่ 21 หมายถึง คุณลักษณะทั้งที่ซ่อนอยู่ภายในตนเอง และส่งผลต่อการแสดงออกเชิงพฤติกรรม และการปฏิบัติตนของนายทหารสัญญาบัตรกองทัพบกไทย ประกอบด้วย

1. **การเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง (Continuous Learning)** หมายถึง การเพิ่มขีดความสามารถของตนเอง ได้แก่ การเข้าใจข้อมูลที่ได้มาใหม่ และนำไปใช้ได้อย่างรวดเร็ว รวมถึงการใช้ทักษะใหม่ๆ ได้อย่างชำนาญ

2. **ความตระหนัก (Awareness)** หมายถึง ความรู้ความเข้าใจในความสัมพันธ์ ที่จะส่งผลกระทบต่อซึ่งกันและกันระหว่าง กองทัพ การเมือง เศรษฐกิจ สังคม แนวนิยมและเหตุการณ์ต่างๆ ได้

3. ความยืดหยุ่น (Flexibility) หมายถึง การปรับตัวและการประยุกต์ใช้วิธีการที่แตกต่างต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป กำลังพลในอนาคตจะต้องสามารถปฏิบัติภารกิจได้อย่างหลากหลาย

4. การปรับตัวได้อย่างรวดเร็ว (Resilience) หมายถึง กำลังพลต้องสามารถกลับมาปฏิบัติภารกิจด้วยความกระตือรือร้น และเต็มศักยภาพได้อีกครั้ง ท่ามกลางกระแสความกดดัน และความล้มเหลวที่อาจเกิดขึ้นได้ โดยกำลังพลจะต้องมีความเข้มแข็งทั้งร่างกายและจิตใจในการปฏิบัติงานต่างๆ ให้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

5. ความคิดริเริ่มและสร้างสรรค์ (Initiative and Creativity) หมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติภารกิจได้โดยปราศจากการควบคุมอย่างใกล้ชิด การทำงานโดยปราศจากข้อจำกัด การทำงานอย่างมีวิสัยทัศน์ การริเริ่มในงานใหม่ๆ และการมองหาแนวทางในการพัฒนางาน รวมถึงการมีความคิดหรือนำสิ่งใหม่เข้ามาใช้ในการแก้ปัญหา

6. ความสามารถในการบริหารจัดการ (Management Skills) หมายถึง กำลังพลต้องมีแนวคิดของความเป็นผู้บริหาร ในการบริหารจัดการความเสี่ยง เนื่องจากการกระจายอำนาจมากขึ้น โดยการปรับปรุงระบบข้อมูลและการสื่อสารในทุกระดับ เน้นการทำงานเป็นทีม การประสานงานระหว่างนายทหารระดับต่างๆ ภายในองค์กร และหน่วยงานภายนอกที่ไม่ใช่ทหาร ทั้งภายในประเทศและระดับนานาชาติ

7. ความเป็นผู้นำ (Leading Others) หมายถึง ทักษะของผู้นำที่ส่งผลต่อแนวคิด การตัดสินใจ หรือต่อพฤติกรรมของผู้อื่น ตลอดจนต้องสามารถโน้มน้าว โกล่เกลี่ยความขัดแย้งที่เกิดขึ้นได้ ในการทำให้ผู้อื่นสามารถทำหรือไม่ทำบางสิ่งบางอย่างได้

8. ความเป็นพันธมิตร (Partnering) หมายถึง การมีส่วนร่วม การทำงานระหว่างองค์การ การสร้างความสัมพันธ์ ทั้งในภารกิจระหว่างประเทศ และการทำงานกับหน่วยงานที่ไม่ใช่รัฐบาลที่มีแนวโน้มสูงขึ้น ผู้นำที่มีสมรรถนะจะต้องบูรณาการและประสานประโยชน์ในการทำงานร่วมกันได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม

9. พันธสัญญาและความจงรักภักดีต่อกองทัพ และสถาบันหลักของชาติ (Organizational Commitment and Loyalty) หมายถึง การสร้างและรักษาความรัก ความสามัคคีในหมู่คณะ และวัฒนธรรมของกองทัพ รวมทั้งมีความซื่อสัตย์ เสียสละต่อส่วนรวม และยึดมั่นในผลประโยชน์ของชาติ

นักเรียนเตรียมทหาร หมายถึง บุคคลที่ผ่านการคัดเลือกให้เข้ามาศึกษาในโรงเรียนเตรียมทหารและสังกัดเหล่าทหารบก โดยจะต้องศึกษาในโรงเรียนเตรียมทหารเป็นเวลา 2 ปีตามหลักสูตรของโรงเรียนเตรียมทหาร พ.ศ.2554 (ฉบับปรับปรุง พ.ศ.2560) และต้องมีผลการเรียนเฉลี่ยไม่ต่ำกว่า

2.00 และมีคะแนนความประพฤติไม่ต่ำกว่าร้อยละ 60 จึงสามารถเข้าศึกษาต่อยังโรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้าได้

รูปแบบการคัดเลือกนักเรียนเตรียมทหารในส่วนของกองทัพบก หมายถึง โครงสร้างที่แสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างกระบวนการต่างๆ ที่ใช้ในการคัดเลือกนักเรียนเตรียมทหารในส่วนของทหารบก เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีสมรรถนะนายทหารสัญญาบัตรกองทัพบกไทยในศตวรรษที่ 21

รูปแบบการพิจารณาใบสมัคร หมายถึง การพิจารณาคุณสมบัติของผู้สมัคร เพื่อประกาศรายชื่อผู้มีสิทธิ์เข้ารับการทดสอบ

รูปแบบการทดสอบ หมายถึง การใช้แบบทดสอบหรือสถานการณ์ใดๆ เพื่อให้ผู้สมัครเข้ารับการคัดเลือกนักเรียนเตรียมทหาร ได้แสดงความสามารถหรือพฤติกรรมที่ต้องการออกมา เกณฑ์การวัดผลการทดสอบจะอยู่ในรูปของคะแนน หรือเกณฑ์ผ่าน ประกอบด้วย การทดสอบทางวิชาการ การทดสอบสมรรถภาพร่างกาย และการทดสอบทางจิตวิทยา

รูปแบบการทดสอบทางวิชาการ หมายถึง การใช้แบบทดสอบวัดความรู้ใน 5 รายวิชา ได้แก่ คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ ภาษาอังกฤษ ภาษาไทย และสังคม โดยใช้เกณฑ์คะแนนในการตัดสินผล

รูปแบบการทดสอบสมรรถภาพร่างกาย หมายถึง การวัดและประเมินผลความแข็งแรง สมบูรณ์ของร่างกายในด้านต่างๆ เช่น ความแข็งแรงของกล้ามเนื้อ (Muscular Strength) ความอดทนของกล้ามเนื้อ (Muscular Endurance) ความเร็ว (Speed) ความคล่องแคล่วว่องไว (Agility) ความอ่อนตัว (Flexibility) ความอดทนของระบบไหลเวียนโลหิต และระบบหายใจ (Cardio respiratory Endurance)

รูปแบบการทดสอบทางจิตวิทยา หมายถึง การใช้แบบทดสอบ หรือการสัมภาษณ์โดยนักจิตวิทยาหรือนายทหารจิตวิทยา เพื่อวัดพฤติกรรมอย่างมีหลักการและมีมาตรฐาน

รูปแบบการพิจารณาภาวะผู้นำ หมายถึง การพิจารณาถึงการมีภาวะผู้นำในตนเองและความสามารถในการมีอิทธิพลต่อผู้อื่น โดยใช้วิธีการวัดที่หลากหลาย ได้แก่ การพิจารณาจากประสบการณ์ในอดีต การเขียนบทความ การใช้สถานการณ์จำลอง เป็นต้น

รูปแบบการสัมภาษณ์ หมายถึง การสนทนซักถามอย่างมีจุดมุ่งหมาย ระหว่างนายทหารผู้มีประสบการณ์และผู้สมัครเข้ารับการคัดเลือก โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อวัดปฏิภาณไหวพริบ ความรู้รอบตัว การปฏิบัติตามคำสั่ง และแนวคิดต่ออาชีพทหาร



รูปแบบการตรวจสอบสุขภาพ หมายถึง การตรวจร่างกายเพื่อวัดความปกติ หรือเพื่อวินิจฉัยโรค
ที่อาจเป็นความเสี่ยงต่อการเป็นนักเรียนเตรียมทหาร หรืออาชีพทหาร

รูปแบบการตัดสินผลการคัดเลือก หมายถึง การกำหนดเกณฑ์และการคัดเลือกผู้สมัคร ให้มี
คุณสมบัติตรงตามที่กองทัพบก และโรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้ากำหนด



3650623291

CU Thesais 5684478127 dissertation / recv: 02082562 13:21:35 / seq: 21

แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย

สมรรถนะนายทหารสัญญาบัตรกองทัพไทยในศตวรรษที่ 21

คำชี้แจง

แบบสัมภาษณ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบการคัดเลือกนักเรียนเตรียมทหาร ตามแนวคิดสมรรถนะนายทหารสัญญาบัตรกองทัพไทยในศตวรรษที่ 21 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษากรอบแนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะนายทหารสัญญาบัตรกองทัพไทยในศตวรรษที่ 21

แบบสัมภาษณ์ แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

- | | |
|----------|--|
| ตอนที่ 1 | ข้อมูลทั่วไป |
| ตอนที่ 2 | คำถามเกี่ยวกับสมรรถนะนายทหารสัญญาบัตรกองทัพไทยในศตวรรษที่ 21 |
| ตอนที่ 3 | ข้อเสนอแนะอื่นๆ |

คำจำกัดความเชิงปฏิบัติการ

นายทหารสัญญาบัตรกองทัพไทย หมายถึง กำลังพลที่แต่งกายชุดทหารบก สังกัดกองบัญชาการกองทัพไทย หรือกองทัพบก กระทั่งวงกลาโหม ที่มีชั้นยศตั้งแต่ร้อยตรีขึ้นไป จนถึงพลเอก

สมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะที่ซ่อนอยู่ภายในตัวของบุคคล ที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงาน ซึ่งทำให้บุคคลผู้นั้นสร้างผลงานได้โดดเด่นกว่าคนอื่นๆ นับเป็นความสัมพันธ์ระหว่างความรู้สึกรู้สึกนึกคิด พฤติกรรม และผลของงาน

องค์ประกอบสมรรถนะ ได้จากการสังเคราะห์งานวิจัยของ Spencer and Spencer(1993) Scott Parry (1997) สำนักงานข้าราชการพลเรือน (2548) อารมณ์ ภูวิทย์พันธ์ุ (2553) ชูชัย สมितिไกร (2556) สมรรถนะประกอบด้วย

1. ส่วนที่ล่อยอยู่เหนือน้ำ เป็นส่วนที่มองเห็น และสามารถพัฒนาได้ง่าย ได้แก่ ความรู้ (Knowledge) ทักษะต่างๆ (Skills) ของแต่ละบุคคล

1.1 ความรู้ (Knowledge) คือ ข้อมูลที่บุคคลมีต่องานนั้นๆ

1.2 ทักษะ (Skills) คือ ความสามารถปฏิบัติงาน ความเชี่ยวชาญ ชำนาญที่บุคคลสามารถทำได้เป็นอย่างดี

2. ส่วนที่อยู่ใต้ผิวน้ำ เป็นส่วนที่ใหญ่กว่าและมองเห็นได้ยาก ซึ่งส่งผลต่อพฤติกรรม การปฏิบัติงานของบุคคลแต่ละคนเป็นอย่างมาก อีกทั้งยังเป็นส่วนที่พัฒนาได้ยาก ได้แก่ แรงผลักดันเบื้องต้น (Motives) ลักษณะนิสัย (Traits) แนวคิดของตนเอง (Self Concept)

2.1 แรงผลักดันเบื้องต้น (Motives) คือ สิ่งที่บุคคลคิดหรือต้องการ เป็นพลังขับเคลื่อนที่เกิดจากภายในจิตใจ ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อการทำงานของบุคคลนั้น

2.2 ลักษณะนิสัย (Traits) คือ บุคลิกลักษณะทางกายภาพ ที่บุคคลแสดงออกมา เป็นพฤติกรรมถาวร ความเคยชิน หรือพฤติกรรมซ้ำๆ ในรูปแบบใดรูปแบบหนึ่งที่กำหนดวิธีการปฏิบัติ หรือการตอบสนองอย่างคงที่

2.3 แนวคิดของตนเอง (Self Concept) คือ ทัศนคติ คุณค่าของแต่ละบุคคล คุณค่าที่ทำให้คิดและสนใจในสิ่งที่ทำอยู่ บางครั้งเรียกว่า ภาพลักษณ์ของตนเอง (Self Image) ที่บุคคลมองตนเองว่าเป็นอย่างไร

2.4 บทบาทที่แสดงต่อสังคม (Social Role) เป็นบทบาทที่แต่ละบุคคลแสดงออกต่อบุคคลอื่น และต้องการสื่อให้บุคคลอื่นในสังคมเห็นว่าตนเองมีบทบาทอย่างไร

องค์ประกอบของสมรรถนะนายทหารสัญญาบัตรกองทัพบกในศตวรรษที่ 21 หมายถึง คุณลักษณะทั้งที่ซ่อนอยู่ภายในตนเอง และส่งผลต่อการแสดงออกเชิงพฤติกรรม และการปฏิบัติตนของนายทหารสัญญาบัตรกองทัพบกไทย ประกอบด้วย

1. การเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง (Continuous Learning) หมายถึง การเพิ่มความสามารถของตนเอง ได้แก่ การเข้าใจอย่างรวดเร็ว การใช้ข้อมูลใหม่ และการเรียนรู้ทักษะใหม่อย่างต่อเนื่อง
2. ความตระหนักรู้ (Awareness) หมายถึง ความรู้ความเข้าใจและความสามารถในการประเมินจุดอ่อน จุดแข็งของตนเองได้ รวมถึงสถานการณ์ต่างๆ หรือสิ่งแวดล้อมภายนอก ที่จะส่งผลกระทบต่อซึ่งกันและกันระหว่าง กองทัพ การเมือง เศรษฐกิจ สังคม แนวโน้มและเหตุการณ์ต่างๆ ได้
3. ความยืดหยุ่น (Flexibility) หมายถึง การปรับตัวและการประยุกต์ใช้วิธีการที่แตกต่างต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป กำลังพลในอนาคตจะต้องสามารถปฏิบัติภารกิจได้อย่างหลากหลาย
4. การปรับตัวได้อย่างรวดเร็ว (Resilience) หมายถึง กำลังพลต้องสามารถกลับมาปฏิบัติภารกิจด้วยความกระตือรือร้น และเต็มศักยภาพได้อีกครั้ง ท่ามกลางกระแสความกดดัน และความล้มเหลวที่อาจเกิดขึ้นได้ โดยกำลังพลจะต้องมีความเข้มแข็งทั้งร่างกายและจิตใจในการปฏิบัติงานต่างๆ ให้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี
5. ความคิดริเริ่ม (Initiative) หมายถึง การทำงานโดยปราศจากข้อจำกัด เป็นการทำงานอย่างมีวิสัยทัศน์ การริเริ่มในงานใหม่ๆ การมองหาแนวทางในการพัฒนางาน
6. ความคิดสร้างสรรค์ (Creativity) หมายถึง การมีความคิดหรือนำสิ่งใหม่เข้ามาใช้ใน การแก้ปัญหา
7. ความเป็นผู้ประกอบการ (Entrepreneurship) หมายถึง กำลังพลต้องมีแนวคิดของความ เป็นผู้ประกอบการ ในการบริหารจัดการความเสี่ยง เนื่องจากมีการกระจายอำนาจมากขึ้น โดยการ

ปรับปรุงระบบข้อมูลและการสื่อสารในทุกๆระดับ เน้นการทำงานเป็นทีม การประสานงานระหว่าง นายทหารระดับต่างๆ ภายในองค์กร และหน่วยงานภายนอกที่ไม่ใช่ทหาร ทั้งภายในประเทศและ ระดับนานาชาติ

1. การมีอิทธิพลต่อผู้อื่น (Influencing Others) หมายถึง ทักษะของผู้นำที่ส่งผลต่อแนวคิด การตัดสินใจ หรือต่อพฤติกรรมของผู้อื่น ตลอดจนต้องสามารถโน้มน้าว โกล่เกลี่ยความขัดแย้งที่เกิดขึ้นได้ ในการทำให้ผู้อื่นสามารถทำหรือไม่ทำบางสิ่งบางอย่างได้

2. ความเป็นพันธมิตร (Partnering) หมายถึง การมีส่วนร่วม การทำงานระหว่างองค์การ การสร้างความสัมพันธ์ ทั้งในภารกิจระหว่างประเทศ และการทำงานกับหน่วยงานที่ไม่ใช่รัฐบาลที่มี แนวโน้มสูงขึ้น ผู้นำที่มีสมรรถนะจะต้องบูรณาการและประสานประโยชน์ในการทำงานร่วมกันได้ อย่างถูกต้องและเหมาะสม

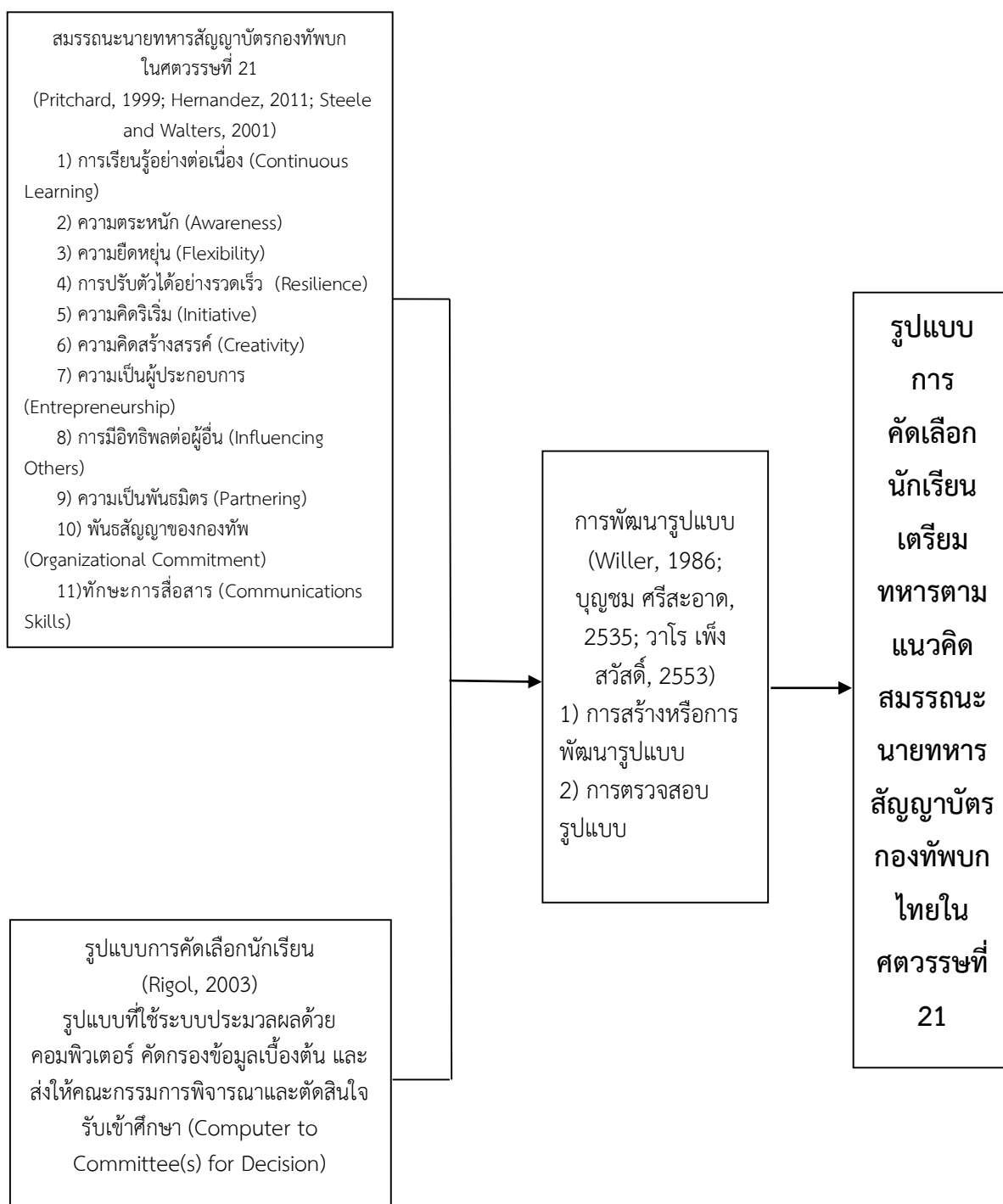
3. พันธสัญญาของกองทัพ (Organizational Commitment) หมายถึง การสร้างและรักษา ความรัก ความสามัคคีในหมู่คณะ และวัฒนธรรมของกองทัพได้

4. ทักษะการสื่อสาร (Communications Skills) หมายถึง ความสามารถในการสื่อสารทั้ง คำพูดและการกระทำ สามารถโน้มน้าวผู้อื่นให้ปฏิบัติหรือไม่ปฏิบัติตามได้

ตารางที่ 1 แสดงสรุปสมรรถนะนายทหารสัญญาบัตรกองทัพบกสหรัฐอเมริกาในศตวรรษที่ 21

สมรรถนะ	นายทหาร/หน่วยงานกองทัพบก		
	Pritchard (1999)	Hernandez (2011)	Steele and Walters (2001)
1. การเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง (Continuous Learning)	✓		✓
2. ความตระหนักรู้ (Awareness)	✓	✓	✓
3. ความยืดหยุ่น (Flexibility)	✓		✓
4. การปรับตัวได้อย่างรวดเร็ว (Resilience)	✓		
5. ความคิดริเริ่ม (Initiative)	✓		
6. ความคิดสร้างสรรค์ (Creativity)	✓		
7. ความเป็นผู้ประกอบการ (Entrepreneurship)	✓		
8. การมีอิทธิพลต่อผู้อื่น (Influencing Others)	✓	✓	
9. ความเป็นพันธมิตร (Partnering)	✓	✓	
10. พันธสัญญาของกองทัพ (Organizational Commitment)	✓		
11. ทักษะการสื่อสาร (Communications Skills)		✓	

แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย



แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย

สมรรถนะนายทหารสัญญาบัตรกองทัพไทยในศตวรรษที่ 21

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

ชื่อผู้ให้สัมภาษณ์.....

อายุ..... ปี วุฒิการศึกษา..... ระยะเวลาการปฏิบัติงาน..... ปี

ตำแหน่งของผู้ให้สัมภาษณ์

สำเร็จการศึกษาจาก..... รุ่นที่..... ปี พ.ศ. เหล่า

ประสบการณ์ในการทำงานในระดับชาติ และ/หรือระดับนานาชาติ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

หมายเลขโทรศัพท์ติดต่อ.....

สัมภาษณ์เมื่อวันที่ เวลา

สถานที่



3650623291

CU Thesais 5684478127 dissertation / rev: 02082562 13:21:35 / seq: 21

ตอนที่ 2 คำถามเกี่ยวสมรรถนะนายทหารสัญญาบัตรกองทัพไทยในศตวรรษที่ 21

1. โปรดเลือกคำตอบที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเกี่ยวกับความหมายของสมรรถนะนายทหารสัญญาบัตรกองทัพไทยในศตวรรษที่ 21 และหากท่านเห็นว่าควรมีประเด็นเพิ่มเติม นอกเหนือจากที่กล่าวมา ขอความกรุณาได้โปรดระบุให้ชัดเจน

1.1 คุณลักษณะทั้งที่ซ่อนอยู่ภายในตนเอง และส่งผลต่อการแสดงออกเชิงพฤติกรรม และการปฏิบัติตนของนายทหารสัญญาบัตรกองทัพไทย ในการปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี

1.2 ความสามารถของนายทหารสัญญาบัตรกองทัพไทย ซึ่งประกอบด้วยความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะของความเป็นทหาร ที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานตามภารกิจที่ได้รับมอบหมายให้มีประสิทธิภาพสูงสุด

1.3 ความสามารถและความชำนาญในด้านต่างๆ ซึ่งเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่ทำให้ นายทหารสัญญาบัตรกองทัพไทย สามารถกระทำหรืองดเว้นการกระทำในภารกิจใดๆ เพื่อให้ ภารกิจประสบความสำเร็จ และมีประสิทธิภาพสูงสุด

1.4 อื่นๆ โปรดระบุ.....

.....

.....

.....

2. จากการทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า สมรรถนะนายทหารสัญญาบัตร กองทัพบกในศตวรรษที่ 21 มีองค์ประกอบดังข้อที่ 1-11 โปรดเลือกคำตอบที่ท่านเห็นด้วย และหากมีสมรรถนะใดที่ไม่ปรากฏในกลุ่มสมรรถนะดังกล่าว ขอความกรุณาได้โปรดระบุเพิ่มเติม

สมรรถนะนายทหารสัญญาบัตรกองทัพบกในศตวรรษที่ 21

องค์ประกอบสมรรถนะ นายทหารสัญญาบัตร กองทัพบกในศตวรรษที่ 21	ความหมาย	ข้อเสนอแนะ
<input type="checkbox"/> 1. ความตระหนักรู้ (Awareness)	ความรู้ความเข้าใจและความสามารถในการประเมินจุดอ่อน จุดแข็งของตนเองได้ รวมถึงสถานการณ์ต่างๆ หรือสิ่งแวดล้อมภายนอก ที่จะส่งผลกระทบต่อซึ่งกันและกันระหว่าง กองทัพ การเมือง เศรษฐกิจ สังคม แนวโน้มและเหตุการณ์ต่างๆ ได้	
<input type="checkbox"/> 2. การมีอิทธิพลต่อผู้อื่น (Influencing Others)	ทักษะของผู้นำที่ส่งผลต่อแนวคิด การตัดสินใจ หรือต่อพฤติกรรมของผู้อื่น ตลอดจนต้องสามารถโน้มน้าว โกล่เกลี่ยความขัดแย้งที่เกิดขึ้นได้ ในการทำให้ผู้อื่นสามารถทำหรือไม่ทำบางสิ่งบางอย่างได้	
<input type="checkbox"/> 3. ความเป็นพันธมิตร (Partnering)	การมีส่วนร่วม การทำงานระหว่างองค์การ การสร้างความสัมพันธ์ ทั้งในภารกิจระหว่างประเทศ และการทำงานกับหน่วยงานที่ไม่ใช่รัฐบาลที่มีแนวโน้มสูงขึ้น ผู้นำที่มีสมรรถนะจะต้องบูรณาการและประสานประโยชน์ ในการทำงานร่วมกันได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม	
<input type="checkbox"/> 4. การเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง (Continuous Learning)	การเพิ่มความสามารถของตนเอง ได้แก่ การเข้าใจอย่างรวดเร็ว การใช้ข้อมูลใหม่ และการเรียนรู้ทักษะใหม่อย่างต่อเนื่อง	
<input type="checkbox"/> 5. ความยืดหยุ่น (Flexibility)	การปรับตัวและการประยุกต์ใช้วิธีการที่แตกต่างต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป กำลังพลในอนาคตจะต้องสามารถปฏิบัติภารกิจได้อย่างหลากหลาย	
<input type="checkbox"/> 6. การปรับตัวได้อย่างรวดเร็ว (Resilience)	กำลังพลต้องสามารถกลับมาปฏิบัติภารกิจด้วยความกระตือรือร้น และเต็มศักยภาพได้อีกครั้ง ท่ามกลางกระแสความกดดัน และความล้มเหลวที่อาจเกิดขึ้นได้ โดยกำลังพลจะต้องมีความเข้มแข็งทั้งร่างกายและจิตใจในการปฏิบัติงานต่างๆ ให้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี	
<input type="checkbox"/> 7. ความคิดริเริ่ม (Initiative)	การทำงานโดยปราศจากข้อจำกัด เป็นการทำงานอย่างมีวิสัยทัศน์ การริเริ่มในงานใหม่ๆ การมองหาแนวทางในการพัฒนางาน	

องค์ประกอบสมรรถนะ นายทหารสัญญาบัตร กองทัพบกในศตวรรษที่ 21	ความหมาย	ข้อเสนอแนะ
<input type="checkbox"/> 8. ความคิดสร้างสรรค์ (Creativity)	การมีความคิดหรือนำสิ่งใหม่เข้ามาใช้ในการแก้ปัญหา	
<input type="checkbox"/> 9. ความเป็นผู้ประกอบการ (Entrepreneurship)	กำลังพลต้องมีแนวคิดของความเป็นผู้ประกอบการ ในการบริหารจัดการความเสี่ยง เนื่องจากมีการกระจายอำนาจมากขึ้น โดยการปรับปรุงระบบข้อมูลและการสื่อสารในทุกกระดับ เน้นการทำงานเป็นทีม การประสานงานระหว่างนายทหารระดับต่างๆ ภายในองค์กร และหน่วยงานภายนอกที่ไม่ใช่ทหาร ทั้งภายในประเทศและระดับนานาชาติ	
<input type="checkbox"/> 10. พันธสัญญาของ กองทัพ (Organizational Commitment)	การสร้างและรักษาความรัก ความสามัคคีในหมู่คณะ และวัฒนธรรมของกองทัพได้	
<input type="checkbox"/> 11. ทักษะการสื่อสาร (Communications Skills)	ความสามารถในการสื่อสารทั้งคำพูดและการกระทำ สามารถโน้มน้าวผู้อื่นให้ปฏิบัติหรือไม่ปฏิบัติตามได้	



3650623291

สมรรถนะเพิ่มเติม

องค์ประกอบสมรรถนะ นายทหารสัญญาบัตรกองทัพไทย ในศตวรรษที่ 21	ความหมาย
1.....
2.....
3.....
4.....
5.....
6.....
7.....
8.....
9.....
10.....



3650623291

CU Thes1s 5684478127 dissertation / rev: 02082562 13:21:35 / seq: 21

แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย

สภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะนายทหารสัญญาบัตรกองทัพไทยในศตวรรษที่ 21

คำชี้แจง

แบบสัมภาษณ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบการคัดเลือกนักเรียนเตรียมทหาร ตามแนวคิดสมรรถนะนายทหารสัญญาบัตรกองทัพไทยในศตวรรษที่ 21 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะนายทหารสัญญาบัตรกองทัพไทยในศตวรรษที่ 21

แบบสัมภาษณ์ แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

- | | |
|----------|--|
| ตอนที่ 1 | คำถามเกี่ยวกับสภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะนายทหารสัญญาบัตร
กองทัพไทยในศตวรรษที่ 21 |
| ตอนที่ 2 | ข้อเสนอแนะอื่นๆ |

ความหมายเชิงปฏิบัติการ

1. การเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง (Continuous Learning) หมายถึง การเพิ่มขีดความสามารถของตนเอง ได้แก่ การเข้าใจข้อมูลที่ได้มาใหม่ และนำไปใช้ได้อย่างรวดเร็ว รวมถึงการใช้ทักษะใหม่ๆ ได้อย่างชำนาญ

2. ความตระหนัก (Awareness) หมายถึง ความรู้ความเข้าใจในความสัมพันธ์ ที่จะส่งผลกระทบซึ่งกันและกันระหว่าง กองทัพ การเมือง เศรษฐกิจ สังคม แนวโน้มและเหตุการณ์ต่างๆ ได้

3. ความยืดหยุ่น (Flexibility) หมายถึง การปรับตัวและการประยุกต์ใช้วิธีการที่แตกต่างต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป กำลังพลในอนาคตจะต้องสามารถปฏิบัติภารกิจได้อย่างหลากหลาย

4. การปรับตัวได้อย่างรวดเร็ว (Resilience) หมายถึง กำลังพลต้องสามารถกลับมาปฏิบัติภารกิจด้วยความกระตือรือร้น และเต็มศักยภาพได้อีกครั้ง ท่ามกลางกระแสความกดดัน และความล้มเหลวที่อาจเกิดขึ้นได้ โดยกำลังพลจะต้องมีความเข้มแข็งทั้งร่างกายและจิตใจในการปฏิบัติงานต่างๆ ให้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

5. ความคิดริเริ่มและสร้างสรรค์ (Initiative and Creativity) หมายถึง ความคิดริเริ่มและสร้างสรรค์ (Initiative and Creativity) หมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติภารกิจได้โดยปราศจากการควบคุมอย่างใกล้ชิด การทำงานโดยปราศจากข้อจำกัด การทำงานอย่างมีวิสัยทัศน์ การริเริ่มในงานใหม่ๆ และการมองหาแนวทางในการพัฒนางาน รวมถึงการมีความคิดหรือนำสิ่งใหม่เข้ามาใช้ในการแก้ปัญหา

6. ความสามารถในการบริหารจัดการ (Management Skills) หมายถึง กำลังพลต้องมีแนวคิดของความเป็นผู้บริหาร ในการบริหารจัดการความเสี่ยง เนื่องจากมีการกระจายอำนาจมากขึ้น โดยการปรับปรุงระบบข้อมูลและการสื่อสารในทุกระดับ เน้นการทำงานเป็นทีม การประสานงานระหว่างนายทหารระดับต่างๆ ภายในองค์กร และหน่วยงานภายนอกที่ไม่ใช่ทหาร ทั้งภายในประเทศและระดับนานาชาติ

7. ความเป็นผู้นำ (Leading Others) หมายถึง ทักษะของผู้นำที่ส่งผลต่อแนวคิด การตัดสินใจ หรือต่อพฤติกรรมของผู้อื่น ตลอดจนต้องสามารถโน้มน้าว โกล่เกลี่ยความขัดแย้งที่เกิดขึ้นได้ ในการทำให้ผู้อื่นสามารถทำหรือไม่ทำบางสิ่งบางอย่างได้

8. ความเป็นพันธมิตร (Partnering) หมายถึง การมีส่วนร่วม การทำงานระหว่างองค์การ การสร้างความสัมพันธ์ ทั้งในภารกิจระหว่างประเทศ และการทำงานกับหน่วยงานที่ไม่ใช่รัฐบาลที่มีแนวโน้มสูงขึ้น ผู้นำที่มีสมรรถนะจะต้องบูรณาการและประสานประโยชน์ ในการทำงานร่วมกันได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม

9. พันธสัญญาและความจงรักภักดีต่อกองทัพ และสถาบันหลักของชาติ (Organizational Commitment and Loyalty) หมายถึง การสร้างและรักษาความรัก ความสามัคคีในหมู่คณะ และวัฒนธรรมของกองทัพ รวมทั้งมีความซื่อสัตย์ เสียสละต่อส่วนรวม และยึดมั่นในผลประโยชน์ของชาติ



แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย

สภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะนายทหารสัญญาบัตรกองทัพไทยในศตวรรษที่ 21

ตอนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับสภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะนายทหารสัญญาบัตรกองทัพไทยในศตวรรษที่ 21

จากสมรรถนะนายทหารสัญญาบัตรกองทัพไทยในศตวรรษที่ 21 ที่กำหนดไว้จำนวน 9 ข้อ ขอให้ท่านจัดเรียงลำดับความสำคัญของสมรรถนะทั้งหมด โดยระบุตัวเลขไว้หน้าข้อนั้น พร้อมให้เหตุผลประกอบการอธิบาย

ลำดับที่	สมรรถนะนายทหารสัญญาบัตรกองทัพไทยในศตวรรษที่ 21	หมายเหตุ
.....	1. การเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง (Continuous Learning)	
.....	2. ความตระหนักรู้ (Awareness)	
.....	3. ความยืดหยุ่น (Flexibility)	
.....	4. การปรับตัวได้อย่างรวดเร็ว (Resilience)	
.....	5. ความคิดริเริ่มและสร้างสรรค์ (Initiative and Creativity)	
.....	6. ความสามารถในการบริหารจัดการ (Management Skills)	
.....	7. ความเป็นผู้นำ (Leading Others)	
.....	8. ความเป็นพันธมิตร (Partnering)	
.....	9. พันธสัญญาและความจงรักภักดีต่อกองทัพ และสถาบันหลักของชาติ (Organizational Commitment and Loyalty)	



3650623291

CD Theses 5684478127 dissertation / rev: 02082562 13:21:35 / seq: 21

ตอนที่ 2 ข้อเสนอแนะอื่นๆ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

“ขอขอบพระคุณอย่างสูงที่ท่านให้ความร่วมมือในการสัมภาษณ์”

พันโทหญิงดวงพร ศรีชัย

นิติระดับปริญญาเอก สาขาบริหารการศึกษา

ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย

สภาพที่พึงประสงค์ของรูปแบบการคัดเลือกนักเรียนเตรียมทหาร

ตามแนวคิดสมรรถนะนายทหารสัญญาบัตรกองทัพบกไทยในศตวรรษที่ 21

คำชี้แจง

แบบสัมภาษณ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบการคัดเลือกนักเรียนเตรียมทหารตามแนวคิดสมรรถนะนายทหารสัญญาบัตรกองทัพบกไทยในศตวรรษที่ 21 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพที่พึงประสงค์ของรูปแบบการคัดเลือกนักเรียนเตรียมทหารตามแนวคิดสมรรถนะนายทหารสัญญาบัตรกองทัพบกไทยในศตวรรษที่ 21

แบบสัมภาษณ์ แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

- | | |
|----------|--|
| ตอนที่ 1 | ข้อมูลทั่วไป |
| ตอนที่ 2 | คำถามเกี่ยวกับสภาพที่พึงประสงค์ของรูปแบบการคัดเลือกนักเรียนเตรียมทหารตามแนวคิดสมรรถนะนายทหารสัญญาบัตรกองทัพบกไทยในศตวรรษที่ 21
แบบสัมภาษณ์นี้แบ่งออกเป็น 2 ประเด็น ได้แก่

1) สภาพที่พึงประสงค์ของรูปแบบการคัดเลือกนักเรียนเตรียมทหาร ตามแนวคิดสมรรถนะนายทหารสัญญาบัตรกองทัพบกไทยในศตวรรษที่ 21

2) สภาพที่พึงประสงค์ของรูปแบบการคัดเลือกนักเรียนเตรียมทหาร |
| ตอนที่ 3 | ข้อเสนอแนะอื่นๆ |



3650623291

CU Thesais 5684478127 dissertation / rev: 02082562 13:21:35 / seq: 21

คำจำกัดความเชิงปฏิบัติการ

1. **พันธสัญญาและความจงรักภักดีต่อกองทัพ และสถาบันหลักของชาติ (Organizational Commitment and Loyalty)** หมายถึง การสร้างและรักษาความรัก ความสามัคคีในหมู่คณะ และวัฒนธรรมของกองทัพ รวมทั้งมีความซื่อสัตย์ เสียสละต่อส่วนรวม และยึดมั่นในผลประโยชน์ของชาติ

2. **การเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง (Continuous Learning)** หมายถึง การเพิ่มขีดความสามารถของตนเอง ได้แก่ การเข้าใจข้อมูลที่ได้มาใหม่ และนำไปใช้ได้อย่างรวดเร็ว รวมถึงการใช้ทักษะใหม่ๆ ได้อย่างชำนาญ

3. **ความตระหนัก (Awareness)** หมายถึง ความรู้ความเข้าใจในความสัมพันธ์ ที่จะส่งผลกระทบต่อซึ่งกันและกันระหว่าง กองทัพ การเมือง เศรษฐกิจ สังคม แนวนิยมและเหตุการณ์ต่างๆ ได้

4. **ความคิดริเริ่มและสร้างสรรค์ (Initiative and Creativity)** หมายถึง ความคิดริเริ่มและสร้างสรรค์ (Initiative and Creativity) หมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติภารกิจได้โดยปราศจากการควบคุมอย่างใกล้ชิด การทำงานโดยปราศจากข้อจำกัด การทำงานอย่างมีวิสัยทัศน์ การริเริ่มในงานใหม่ๆ และการมองหาแนวทางในการพัฒนางาน รวมถึงการมีความคิดหรือนำสิ่งใหม่เข้ามาใช้ในการแก้ปัญหา

5. **ความเป็นผู้นำ (Leading Others)** หมายถึง ทักษะของผู้นำที่ส่งผลต่อแนวคิด การตัดสินใจ หรือต่อพฤติกรรมของผู้อื่น ตลอดจนต้องสามารถโน้มน้าว โกล่เกลี่ยความขัดแย้งที่เกิดขึ้นได้ ในการทำให้ผู้อื่นสามารถทำหรือไม่ทำบางสิ่งบางอย่างได้

6. **ความสามารถในการบริหารจัดการ (Management Skills)** หมายถึง กำลังพลต้องมีแนวคิดของความเป็นผู้บริหาร ในการบริหารจัดการความเสี่ยง เนื่องจากมีการกระจายอำนาจมากขึ้น โดยการปรับปรุงระบบข้อมูลและการสื่อสารในทุกระดับ เน้นการทำงานเป็นทีม การประสานงานระหว่างนายทหารระดับต่างๆ ภายในองค์กร และหน่วยงานภายนอกที่ไม่ใช่ทหาร ทั้งภายในประเทศและระดับนานาชาติ

7. **ความยืดหยุ่น (Flexibility)** หมายถึง การปรับตัวและการประยุกต์ใช้วิธีการที่แตกต่างต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป กำลังพลในอนาคตจะต้องสามารถปฏิบัติภารกิจได้อย่างหลากหลาย

8. **การปรับตัวได้อย่างรวดเร็ว (Resilience)** หมายถึง กำลังพลต้องสามารถกลับมาปฏิบัติภารกิจด้วยความกระตือรือร้น และเต็มศักยภาพได้อีกครั้ง ท่ามกลางกระแสความกดดัน และความล้มเหลวที่อาจเกิดขึ้นได้ โดยกำลังพลจะต้องมีความเข้มแข็งทั้งร่างกายและจิตใจในการปฏิบัติงานต่างๆ ให้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

9. **ความเป็นพันธมิตร (Partnering)** หมายถึง การมีส่วนร่วม การทำงานระหว่างองค์การ การสร้างความสัมพันธ์ ทั้งในภารกิจระหว่างประเทศ และการทำงานกับหน่วยงานที่ไม่ใช่รัฐบาลที่มีแนวโน้มสูงขึ้น ผู้นำที่มีสมรรถนะจะต้องบูรณาการและประสานประโยชน์ ในการทำงานร่วมกันได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม



แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย

สภาพที่พึงประสงค์ของรูปแบบการคัดเลือกนักเรียนเตรียมทหาร

ตามแนวคิดสมรรถนะนายทหารสัญญาบัตรกองทัพไทยในศตวรรษที่ 21

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

ชื่อผู้ให้สัมภาษณ์.....

อายุ..... ปี วุฒิการศึกษา..... ระยะเวลาการปฏิบัติงาน..... ปี

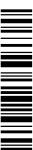
ตำแหน่งของผู้ให้สัมภาษณ์.....

คุณวุฒิทางการศึกษา.....

หมายเลขโทรศัพท์ติดต่อ.....

สัมภาษณ์เมื่อวันที่ เวลา

สถานที่



ตอนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับสภาพที่พึงประสงค์ของรูปแบบการคัดเลือกนักเรียนเตรียมทหาร ตามแนวคิดสมรรถนะนายทหารสัญญาบัตรกองทัพไทยในศตวรรษที่ 21

โปรดเลือกคำตอบที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเกี่ยวกับสภาพที่พึงประสงค์ของรูปแบบการคัดเลือกนักเรียนเตรียมทหารตามแนวคิดสมรรถนะนายทหารสัญญาบัตรกองทัพไทยในศตวรรษที่ 21 และหากท่านเห็นว่าควรมีประเด็นเพิ่มเติมนอกเหนือจากที่กล่าวมา ขอความกรุณาได้โปรดระบุให้ชัดเจน

1) สภาพที่พึงประสงค์ของรูปแบบการคัดเลือกนักเรียนเตรียมทหาร ตามแนวคิดสมรรถนะนายทหารสัญญาบัตรกองทัพไทยในศตวรรษที่ 21

สมรรถนะนายทหารสัญญาบัตรกองทัพไทยในศตวรรษที่ 21	รูปแบบการคัดเลือกนักเรียน	ข้อคิดเห็น / ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม
<p>1. พันธะสัญญาและความจงรักภักดีต่อกองทัพ และสถาบันหลักของชาติ (Organizational Commitment and Loyalty) หมายถึง การสร้างและรักษาความรัก ความสามัคคีในหมู่คณะ และวัฒนธรรมของกองทัพ รวมทั้งมีความซื่อสัตย์ เสียสละต่อส่วนรวม และยึดมั่นในผลประโยชน์ของชาติ</p>	<p><input type="checkbox"/> 1. การพิจารณาจากประสบการณ์ ความเป็นผู้นำด้านกีฬา</p> <p><input type="checkbox"/> 2. การพิจารณาจากประสบการณ์ ความเป็นผู้นำจากกิจกรรมนอกหลักสูตร</p> <p><input type="checkbox"/> 3. การพิจารณาจากการประเมินของ ครูหรือเจ้าหน้าที่ในสถานศึกษาเดิม</p> <p><input type="checkbox"/> 4. การพิจารณาจากการเขียนบทความ ที่แสดงถึงแนวคิดของการเป็นทหารอาชีพ</p> <p><input type="checkbox"/> 5. การจัดกิจกรรมเข้าค่ายความเป็นผู้นำ</p> <p><input type="checkbox"/> 6. การใช้สถานการณ์จำลอง</p> <p><input type="checkbox"/> 7. การใช้แบบทดสอบจิตวิทยา</p> <p><input type="checkbox"/> 8. การใช้แบบทดสอบวิภาวิสัย</p> <p><input type="checkbox"/> 9. การสัมภาษณ์โดยนักจิตวิทยาหรือนายทหารจิตวิทยา</p> <p><input type="checkbox"/> 10. อื่นๆ.....</p>	



3650623291

สมรรถนะนายทหารสัญญาบัตร กองทัพบกไทยในศตวรรษที่ 21	รูปแบบการคัดเลือกนักเรียน	ข้อคิดเห็น / ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม
<p>2. การเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง (Continuous Learning) หมายถึง การเพิ่มขีดความสามารถ ของตนเอง ได้แก่ การเข้าใจข้อมูล ที่ได้มาใหม่ และนำไปใช้ได้อย่าง รวดเร็ว รวมถึงการใช้ทักษะใหม่ๆ ได้อย่างชำนาญ</p>	<p><input type="checkbox"/> 1.การทดสอบวิชาการ 5 วิชา ได้แก่ คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ ภาษาอังกฤษ ภาษาไทย และสังคมศึกษา</p> <p><input type="checkbox"/> 2.การทดสอบวิชาการ 5 วิชา ได้แก่ คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ ภาษาอังกฤษ การอ่านเชิงวิเคราะห์ และ การเขียนเรียงความ</p> <p><input type="checkbox"/> 3.การทดสอบวิชาการ 4 วิชา ได้แก่ คณิตศาสตร์ การอ่าน การเขียนและการ ใช้ภาษา และการเขียนเรียงความ</p> <p><input type="checkbox"/> 4.การพิจารณาจากประสบการณ์ ความเป็นผู้นำด้านกีฬา</p> <p><input type="checkbox"/> 5.การพิจารณาจากประสบการณ์ ความเป็นผู้นำจากกิจกรรมนอกหลักสูตร</p> <p><input type="checkbox"/> 6.การพิจารณาจากการประเมินของ ครูหรือเจ้าหน้าที่ในสถานศึกษาเดิม</p> <p><input type="checkbox"/> 7.การพิจารณาจากการเขียนบทความ ที่แสดงถึงแนวคิดของการเป็นทหาร อาชีพ</p> <p><input type="checkbox"/> 8.การจัดกิจกรรมเข้าค่ายความเป็นผู้นำ</p> <p><input type="checkbox"/> 9.การใช้สถานการณ์จำลอง</p> <p><input type="checkbox"/> 10.การใช้แบบทดสอบจิตวิทยา</p> <p><input type="checkbox"/> 11.การสัมภาษณ์โดยนักจิตวิทยาหรือ นายทหารจิตวิทยา</p> <p><input type="checkbox"/> 12.อื่นๆ.....</p>	



3650623291

CD :Thesis 5684478127 dissertation / rev: 02082562 13:21:35 / seq: 21

สมรรถนะนายทหารสัญญาบัตร กองทัพบกไทยในศตวรรษที่ 21	รูปแบบการคัดเลือกนักเรียน	ข้อคิดเห็น / ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม
<p>3. ความตระหนัก (Awareness) หมายถึง ความรู้ความเข้าใจในความสัมพันธ์ ที่จะส่งผลกระทบต่อซึ่งกันและกันระหว่าง กองทัพอากาศ การเมือง เศรษฐกิจ สังคม แนวโน้มและเหตุการณ์ต่างๆ ได้</p>	<p><input type="checkbox"/> 1. การพิจารณาจากการเขียนบทความที่แสดงถึงแนวคิดของการเป็นทหารอาชีพ</p> <p><input type="checkbox"/> 2. การจัดกิจกรรมเข้าค่ายความเป็นผู้นำ</p> <p><input type="checkbox"/> 3. การใช้สถานการณ์จำลอง</p> <p><input type="checkbox"/> 4. การใช้แบบทดสอบจิตวิทยา</p> <p><input type="checkbox"/> 5. การใช้แบบทดสอบบิภาวิสัย</p> <p><input type="checkbox"/> 6. การสัมภาษณ์โดยนักจิตวิทยาหรือนายทหารจิตวิทยา</p> <p><input type="checkbox"/> 7. อื่นๆ.....</p>	
<p>4. ความคิดริเริ่มและสร้างสรรค์ (Initiative and Creativity) หมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติภารกิจได้โดยปราศจากการควบคุมอย่างใกล้ชิด การทำงานโดยปราศจากข้อจำกัด การทำงานอย่างมีวิสัยทัศน์ การริเริ่มในงานใหม่ๆ และการมองหาแนวทางในการพัฒนางาน รวมถึงการมีความคิดหรือ นำสิ่งใหม่เข้ามาใช้ในการแก้ปัญหา</p>	<p><input type="checkbox"/> 1. การพิจารณาจากประสบการณ์ความเป็นผู้นำด้านกีฬา</p> <p><input type="checkbox"/> 2. การพิจารณาจากประสบการณ์ความเป็นผู้นำจากกิจกรรมนอกหลักสูตร</p> <p><input type="checkbox"/> 3. การพิจารณาจากการประเมินของครูหรือเจ้าหน้าที่ในสถานศึกษาเดิม</p> <p><input type="checkbox"/> 4. การพิจารณาจากการเขียนบทความที่แสดงถึงแนวคิดของการเป็นทหารอาชีพ</p> <p><input type="checkbox"/> 5. การจัดกิจกรรมเข้าค่ายความเป็นผู้นำ</p> <p><input type="checkbox"/> 6. การใช้สถานการณ์จำลอง</p> <p><input type="checkbox"/> 7. การใช้แบบทดสอบจิตวิทยา</p> <p><input type="checkbox"/> 8. การใช้แบบทดสอบบิภาวิสัย</p> <p><input type="checkbox"/> 9. การสัมภาษณ์โดยนักจิตวิทยาหรือนายทหารจิตวิทยา</p> <p><input type="checkbox"/> 10. อื่นๆ.....</p>	



3650623291

CD :Thesis 5684478127 dissertation / recv : 02082562 13:21:35 / seq : 21

สมรรถนะนายทหารสัญญาบัตร กองทัพบกไทยในศตวรรษที่ 21	รูปแบบการคัดเลือกนักเรียน	ข้อคิดเห็น / ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม
<p>5. ความเป็นผู้นำ (Leading Others) หมายถึง ทักษะของผู้นำที่ส่งผลต่อแนวคิด การตัดสินใจ หรือต่อพฤติกรรมของผู้อื่น ตลอดจนต้องสามารถโน้มน้าว โคล่เกลี้ยความขัดแย้งที่เกิดขึ้นได้ ในการทำให้ผู้อื่นสามารถทำหรือไม่ทำบางสิ่งบางอย่างได้</p>	<p><input type="checkbox"/> 1.การพิจารณาจากประสบการณ์ ความเป็นผู้นำด้านกีฬา</p> <p><input type="checkbox"/> 2.การพิจารณาจากประสบการณ์ ความเป็นผู้นำจากกิจกรรมนอกหลักสูตร</p> <p><input type="checkbox"/> 3.การพิจารณาจากการประเมินของ ครูหรือเจ้าหน้าที่ในสถานศึกษาเดิม</p> <p><input type="checkbox"/> 4.การพิจารณาจากการเขียนบทความ ที่แสดงถึงแนวคิดของการเป็นทหาร อาชีพ</p> <p><input type="checkbox"/> 5.การจัดกิจกรรมเข้าค่ายความเป็นผู้นำ</p> <p><input type="checkbox"/> 6.การใช้สถานการณ์จำลอง</p> <p><input type="checkbox"/> 7.การใช้แบบทดสอบจิตวิทยา</p> <p><input type="checkbox"/> 8.การใช้แบบทดสอบภววิสัย</p> <p><input type="checkbox"/> 9.การสัมภาษณ์โดยนักจิตวิทยาหรือ นายทหารจิตวิทยา</p> <p><input type="checkbox"/> 10.อื่นๆ.....</p>	
<p>6. ความสามารถในการบริหารจัดการ (Management Skills) หมายถึง กำลังพลต้องมีแนวคิดของความเป็นผู้บริหาร ในการบริหารจัดการความเสี่ยง เนื่องจากการกระจายอำนาจมากขึ้น โดยการปรับปรุงระบบข้อมูลและการสื่อสารในทุกกระดับ เน้นการทำงานเป็นทีม การประสานงานระหว่างนายทหารระดับต่างๆ ภายในองค์กร และหน่วยงานภายนอกที่ไม่ใช่ทหาร ทั้งภายในประเทศและระดับนานาชาติ</p>	<p><input type="checkbox"/> 1.การพิจารณาจากประสบการณ์ ความเป็นผู้นำด้านกีฬา</p> <p><input type="checkbox"/> 2.การพิจารณาจากประสบการณ์ ความเป็นผู้นำจากกิจกรรมนอกหลักสูตร</p> <p><input type="checkbox"/> 3.การพิจารณาจากการประเมินของ ครูหรือเจ้าหน้าที่ในสถานศึกษาเดิม</p> <p><input type="checkbox"/> 4.การพิจารณาจากการเขียนบทความ ที่แสดงถึงแนวคิดของการเป็นทหาร อาชีพ</p> <p><input type="checkbox"/> 5.การจัดกิจกรรมเข้าค่ายความเป็นผู้นำ</p> <p><input type="checkbox"/> 6.การใช้สถานการณ์จำลอง</p> <p><input type="checkbox"/> 7.การใช้แบบทดสอบจิตวิทยา</p>	

สมรรถนะนายทหารสัญญาบัตร กองทัพไทยในศตวรรษที่ 21	รูปแบบการคัดเลือกนักเรียน	ข้อคิดเห็น / ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม
	<input type="checkbox"/> 8. การใช้แบบทดสอบวิภาวิสัย <input type="checkbox"/> 9. การสัมภาษณ์โดยนักจิตวิทยาหรือนายทหารจิตวิทยา <input type="checkbox"/> 10. อื่นๆ.....	
7. ความยืดหยุ่น (Flexibility) หมายถึง การปรับตัวและการประยุกต์ใช้วิธีการที่แตกต่างต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป กำลังพลในอนาคตจะต้องสามารถปฏิบัติภารกิจได้อย่างหลากหลาย	<input type="checkbox"/> 1. การพิจารณาจากประสบการณ์ความเป็นผู้นำด้านกีฬา <input type="checkbox"/> 2. การพิจารณาจากประสบการณ์ความเป็นผู้นำจากกิจกรรมนอกหลักสูตร <input type="checkbox"/> 3. การพิจารณาจากการประเมินของครูหรือเจ้าหน้าที่ในสถานศึกษาเดิม <input type="checkbox"/> 4. การจัดกิจกรรมเข้าค่ายความเป็นผู้นำ <input type="checkbox"/> 5. การใช้สถานการณ์จำลอง <input type="checkbox"/> 6. การใช้แบบทดสอบจิตวิทยา <input type="checkbox"/> 7. การใช้แบบทดสอบวิภาวิสัย <input type="checkbox"/> 8. การสัมภาษณ์โดยนักจิตวิทยาหรือนายทหารจิตวิทยา <input type="checkbox"/> 9. อื่นๆ.....	
8. การปรับตัวได้อย่างรวดเร็ว (Resilience) หมายถึง กำลังพลต้องสามารถกลับมาปฏิบัติภารกิจด้วยความกระตือรือร้น และเต็มศักยภาพได้อีกครั้ง ท่ามกลางกระแสความกดดัน และความล้มเหลวที่อาจเกิดขึ้นได้ โดยกำลังพลจะต้องมีความเข้มแข็งทั้งร่างกายและจิตใจในการปฏิบัติงานต่างๆ ให้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี	<input type="checkbox"/> 1. การพิจารณาจากประสบการณ์ความเป็นผู้นำด้านกีฬา <input type="checkbox"/> 2. การพิจารณาจากประสบการณ์ความเป็นผู้นำจากกิจกรรมนอกหลักสูตร <input type="checkbox"/> 3. การพิจารณาจากการประเมินของครูหรือเจ้าหน้าที่ในสถานศึกษาเดิม <input type="checkbox"/> 4. การพิจารณาจากการเขียนบทความที่แสดงถึงแนวคิดของการเป็นทหารอาชีพ <input type="checkbox"/> 5. การจัดกิจกรรมเข้าค่ายความเป็นผู้นำ	



3650623291

CD :Thesiss 5684478127 dissertation / recv: 02082562 13:21:35 / seq: 21

สมรรถนะนายทหารสัญญาบัตร กองทัพบกไทยในศตวรรษที่ 21	รูปแบบการคัดเลือกนักเรียน	ข้อคิดเห็น / ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม
	<input type="checkbox"/> 6.การใช้สถานการณ์จำลอง <input type="checkbox"/> 7.การใช้แบบทดสอบจิตวิทยา <input type="checkbox"/> 8.การใช้แบบทดสอบวิภาวิสัย <input type="checkbox"/> 9.การสัมภาษณ์โดยนักจิตวิทยาหรือนายทหารจิตวิทยา <input type="checkbox"/> 10.อื่นๆ.....	
<p>9. ความเป็นพันธมิตร (Partnering) หมายถึง การมีส่วนร่วม การทำงานระหว่างองค์กร การสร้างความสัมพันธ์ ทั้งในภารกิจระหว่างประเทศ และการทำงานกับหน่วยงานที่ไม่ใช่รัฐบาลที่มีแนวโน้มสูงขึ้น ผู้นำที่มีสมรรถนะจะต้องบูรณาการและประสานประโยชน์ในการทำงานร่วมกันได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม</p>	<input type="checkbox"/> 1.การพิจารณาจากประสบการณ์ ความเป็นผู้นำด้านกีฬา <input type="checkbox"/> 2.การพิจารณาจากประสบการณ์ ความเป็นผู้นำจากกิจกรรมนอกหลักสูตร <input type="checkbox"/> 3.การประเมินจากครูหรือเจ้าหน้าที่ในสถานศึกษาเดิม <input type="checkbox"/> 4.การพิจารณาจากการเขียนบทความที่แสดงถึงแนวคิดของการเป็นทหารอาชีพ <input type="checkbox"/> 5.การจัดกิจกรรมเข้าค่ายความเป็นผู้นำ <input type="checkbox"/> 6.การใช้สถานการณ์จำลอง <input type="checkbox"/> 7.การใช้แบบทดสอบจิตวิทยา <input type="checkbox"/> 8.การใช้แบบทดสอบวิภาวิสัย <input type="checkbox"/> 9.การสัมภาษณ์โดยนักจิตวิทยาหรือนายทหารจิตวิทยา <input type="checkbox"/> 10.อื่นๆ.....	



3650623291

2) สภาพที่พึงประสงค์ของรูปแบบการคัดเลือกนักเรียนเตรียมทหาร

รูปแบบหลัก	รูปแบบรอง	ข้อคิดเห็น / ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม
1.รูปแบบการพิจารณาใบสมัคร	<input type="checkbox"/> 1. การใช้คณะกรรมการพิจารณาคุณสมบัติเบื้องต้นของผู้สมัคร <input type="checkbox"/> 2. การใช้ระบบประมวลผลด้วยคอมพิวเตอร์คัดกรองข้อมูลเบื้องต้นและส่งให้คณะกรรมการพิจารณา <input type="checkbox"/> 3. การใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ในการคัดกรองคุณสมบัติของผู้สมัคร <input type="checkbox"/> 4. อื่นๆ.....	
2.รูปแบบการทดสอบสมรรถภาพร่างกาย	<input type="checkbox"/> 1. การจัดการทดสอบสมรรถภาพ 6 ด้าน ได้แก่ ดึงข้อ วิ่งระยะสั้นและระยะไกล ลูกนั่ง นั่งจอตัว ยืนกระโดดไกลและว่ายน้ำ <input type="checkbox"/> 2. การจัดการทดสอบสมรรถภาพ 5 ด้าน ได้แก่ ดึงข้อ วิ่งระยะสั้นและระยะไกล ลูกนั่ง ปาลูกบาสเกตบอลจากท่าคุกเข่าและดันพื้น <input type="checkbox"/> 3. การจัดการทดสอบสมรรถภาพ 3 ด้าน ได้แก่ วิ่งจับเวลา ลูกนั่ง และดันพื้น <input type="checkbox"/> 4. อื่นๆ.....	
3. รูปแบบการตรวจร่างกาย	<input type="checkbox"/> 1. การตรวจความสมบูรณ์และความเหมาะสมของร่างกาย <input type="checkbox"/> 2. การตรวจทางห้องปฏิบัติการ <input type="checkbox"/> 3. การทำแบบทดสอบทางการแพทย์โดยการสัมภาษณ์จากเจ้าหน้าที่พยาบาล <input type="checkbox"/> 4. การประเมินโดยแพทย์ <input type="checkbox"/> 5. อื่นๆ.....	
4.รูปแบบการตัดสินผล	<input type="checkbox"/> 1. การตัดสินผลโดยใช้เกณฑ์ทางวิชาการพิจารณาเป็นลำดับแรก และใช้เกณฑ์การทดสอบสมรรถภาพ	



3650623291

CD :Thesis 5684478127 dissertation / recv: 02082562 13:21:35 / seq: 21

	<p>ร่างกาย การตรวจสุขภาพ และการสัมภาษณ์ พิจารณาเป็นลำดับต่อมา</p> <p><input type="checkbox"/> 2. การตัดสินผลโดยใช้เกณฑ์ทางวิชาการ 60% ภาวะผู้นำ 30% และสมรรถภาพร่างกาย 10% พิจารณาพร้อมกัน</p> <p><input type="checkbox"/> 3. การตัดสินผลโดยใช้เกณฑ์ภาวะผู้นำเป็นหลัก ควบคู่กับจิตวิทยาและสมรรถภาพร่างกาย พิจารณาพร้อมกัน</p> <p><input type="checkbox"/> 4. อื่นๆ.....</p>	
--	---	--

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะอื่นๆ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

“ขอขอบพระคุณอย่างสูงที่ท่านให้ความร่วมมือในการสัมภาษณ์”

พันเอกหญิงดวงพร ศรีชัย

นิติระดับปริญญาเอก สาขาบริหารการศึกษา

ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



**แบบประเมินร่างรูปแบบการคัดเลือกนักเรียนเตรียมทหาร
ตามแนวคิดสมรรถนะนายทหารสัญญาบัตร
กองทัพบกไทยในศตวรรษที่ 21 ฉบับที่ 1**

คำชี้แจง

แบบประเมินฉบับนี้ จัดทำขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของรูปแบบการคัดเลือกนักเรียนเตรียมทหารตามแนวคิดนายทหารสัญญาบัตร กองทัพบกไทยในศตวรรษที่ 21 โดยผลของการประเมินความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของร่าง รูปแบบฯ ของผู้ทรงคุณวุฒิในครั้งนี้ จะเป็นประโยชน์อย่างมากสำหรับกองทัพและโรงเรียนนาย ร้อยพระจุลจอมเกล้าในการพัฒนาการคัดเลือกนักเรียนเตรียมทหารในส่วนของกองทัพให้มี ประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

แบบประเมินความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของร่างรูปแบบฯ นี้ แบ่งออกเป็น 4 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 ร่างรูปแบบการคัดเลือกฯ

ตอนที่ 2 แบบประเมินความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของร่างรูปแบบฯ และวิธี ดำเนินงาน

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะสำหรับเพิ่มเติมสำหรับร่างรูปแบบฯ ฉบับนี้

ขอความอนุเคราะห์ท่านผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของร่าง รูปแบบและวิธีดำเนินการ ตามความคิดเห็นที่แท้จริงของท่าน ซึ่งหากมีข้อเสนอแนะเพิ่มเติมสามารถ เขียนแนะนำ หรือติดต่อกับผู้วิจัยเพื่อให้ข้อมูลโดยตรง จักเป็นพระคุณอย่างสูง

พันเอกหญิง ดวงพร ศรีชัย

นิสิตปริญญาโทศึกษาศาสตร์ สาขาวิชาบริหารการศึกษา

ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

เบอร์โทรศัพท์ 081-9456659 E-mail:aung2676@gmail.com



3650623291

CD :Thesis 5684478127 dissertation / rev: 02082562 13:21:35 / seq: 21

ตอนที่ 1 ร่างรูปแบบการคัดเลือกนักเรียนเตรียมทหารฯ

รูปแบบการคัดเลือก	สมรรถนะนายทหารสัญญาบัตร กองทัพบกไทยในศตวรรษที่ 21	วิธีดำเนินการ
<p>1. รูปแบบการพิจารณาใบสมัคร คือ ระบบประมวลผลด้วยคอมพิวเตอร์คัดกรองข้อมูลเบื้องต้น และส่งให้คณะกรรมการพิจารณา</p>		<p>1) กำหนดคุณสมบัติของผู้สมัคร</p> <p>2) พัฒนาโปรแกรมสำหรับคัดกรองคุณสมบัติผู้สมัครเบื้องต้น</p> <p>3) จัดตั้งคณะกรรมการเพื่อพิจารณาคูณสมบัติเบื้องต้นของผู้สมัคร</p>
<p>2. รูปแบบการทดสอบประกอบด้วย การทดสอบ 3 ด้าน คือ</p> <p>2.1 การทดสอบทางวิชาการ</p>	<p>1) การเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง (Continuous Learning)</p>	<p>1) วางแผนระดมผู้เชี่ยวชาญออกข้อสอบวิชาการ</p> <p>2) จัดการทดสอบ 5 วิชา ได้แก่ คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ ภาษาอังกฤษ ภาษาไทย และสังคมศึกษา โดยเน้นข้อสอบเชิงคิดวิเคราะห์ และการนำไปใช้</p>
<p>2.2 การทดสอบสมรรถภาพร่างกาย</p>		<p>1) วางแผน และออกแบบการจัดการทดสอบสมรรถภาพทางร่างกาย</p> <p>2) จัดการทดสอบสมรรถภาพ 6 ด้าน ได้แก่ ดึงข้อ วิ่งระยะสั้นและระยะไกล ลูกนั่ง นิ่งงอตัว ยืนกระโดดไกล และว่ายน้ำ</p>



3650623291

CD :Thesis 5684478127 dissertation / rev: 02082562 13:21:35 / seq: 21

รูปแบบการคัดเลือก	สมรรถนะนายทหารสัญญาบัตร กองทัพบกไทยในศตวรรษที่ 21	วิธีดำเนินการ
2.3 การทดสอบทางจิตวิทยา	1) การปรับตัวได้อย่างรวดเร็ว (Resilience) 2) ความสามารถในการบริหารจัดการ (Management Skills) 3) ความเป็นผู้นำ (Leading Others) 4) พันธสัญญาและความจงรักภักดีต่อกองทัพ และสถาบันหลักของชาติ (Organizational Commitment and Loyalty) 5) ความคิดริเริ่มและสร้างสรรค์ (Initiative and Creativity) 6) ความยืดหยุ่น (Flexibility) 7) ความเป็นพันธมิตร (Partnering)	1) วางแผนและกำหนดจุดมุ่งหมายของการทดสอบจิตวิทยา 2) ดำเนินการสอบโดยการใช่แบบทดสอบวิภาวีสัย และการสัมภาษณ์โดยนักจิตวิทยาหรือนายทหารจิตวิทยา
3. รูปแบบการพิจารณาภาวะผู้นำ ประกอบด้วย การพิจารณา 6 ด้าน คือ 3.1 การพิจารณาจากประสบการณ์ความเป็นผู้นำด้านกีฬา	1) ความสามารถในการบริหารจัดการ (Management Skills) 2) ความเป็นผู้นำ (Leading Others)	1) กำหนดเกณฑ์การประเมินประสบการณ์ด้านกีฬาของผู้สมัคร 2) กำหนดให้ผู้สมัครจัดทำ Portfolio ประกอบด้วยหน้าที่ที่รับผิดชอบ การเข้าร่วมแข่งขัน และรางวัลที่ได้รับ

รูปแบบการคัดเลือก	สมรรถนะนายทหารสัญญาบัตร กองทัพไทยในศตวรรษที่ 21	วิธีดำเนินการ
3.2 การพิจารณาจาก ประสบการณ์ความเป็นผู้นำ จากกิจกรรมนอกหลักสูตร	1) การปรับตัวได้อย่างรวดเร็ว (Resilience) 2) ความสามารถในการบริหารจัดการ (Management Skills) 3) ความเป็นผู้นำ (Leading Others) 4) พันธสัญญาและความจงรักภักดี ต่อกองทัพ และสถาบันหลักของ ชาติ (Organizational Commitment and Loyalty) 5) ความคิดริเริ่มและสร้างสรรค์ (Initiative and Creativity) 6) ความยืดหยุ่น (Flexibility) 7) ความเป็นพันธมิตร (Partnering)	1) กำหนดเกณฑ์การประเมิน ประสบการณ์ความเป็นผู้นำ จากกิจกรรมนอกหลักสูตร 2) กำหนดให้ผู้สมัครจัดทำ portfolio เกี่ยวกับการเข้า ร่วมในกิจกรรมนอกหลักสูตร การเข้าร่วมกิจกรรมเยาวชน ดีเด่น การอบรมเยาวชน แห่งชาติ ประธานนักเรียน รางวัลที่ได้รับในการเข้าร่วม กิจกรรมต่าง ๆ
3.3 การพิจารณาจากการ ประเมินของครูหรือเจ้าหน้าที่ ในสถานศึกษาเดิม	1) พันธสัญญาและความจงรักภักดี ต่อกองทัพ และสถาบันหลักของ ชาติ (Organizational Commitment and Loyalty)	1) กำหนดคุณสมบัติที่ต้องการ ประเมินสำหรับการพิจารณา ผู้สมัคร 2) สร้างแบบฟอร์มสำหรับการ พิจารณาจากการประเมินของ ครู หรือ เจ้าหน้าที่ ใน สถานศึกษาเดิม
3.4 การพิจารณาจากการ เขียนบทความที่แสดงถึง แนวคิดของการเป็นทหาร อาชีพ	1) ความตระหนัก (Awareness) 2) พันธสัญญาและความจงรักภักดี ต่อกองทัพ และสถาบันหลักของ ชาติ (Organizational Commitment and Loyalty)	1) วางแผนระดมผู้เชี่ยวชาญ เพื่อกำหนดจุดมุ่งหมาย เกณฑ์ การประเมิน และออกข้อสอบ 2) ดำเนินการทดสอบ
3.5 การจัดกิจกรรมเข้าค่าย ความเป็นผู้นำ	1) ความสามารถในการบริหาร จัดการ (Management Skills) 2) ความเป็นผู้นำ (Leading Others)	1) วางแผนการจัดกิจกรรมเข้า ค่ายความเป็นผู้นำ 2) กำหนดกิจกรรม เกณฑ์การ ประเมิน สถานที่ และบุคลากร ที่รับผิดชอบ

รูปแบบการคัดเลือก	สมรรถนะนายทหารสัญญาบัตร กองทัพบกไทยในศตวรรษที่ 21	วิธีดำเนินการ
	3) พันธสัญญาและความจงรักภักดี ต่อกองทัพ และสถาบันหลักของ ชาติ (Organizational Commitment and Loyalty) 4) ความคิดริเริ่มและสร้างสรรค์ (Initiative and Creativity) 5) ความยืดหยุ่น (Flexibility) 6) ความเป็นพันธมิตร (Partnering)	3) ดำเนินการจัดกิจกรรมเข้า ค่าย
3.6 การใช้สถานการณ์จำลอง	1) การปรับตัวได้อย่างรวดเร็ว (Resilience) 2) ความสามารถในการบริหาร จัดการ (Management Skills) 3) ความเป็นผู้นำ (Leading Others) 4) ความตระหนัก (Awareness) 5) พันธสัญญาและความจงรักภักดี ต่อกองทัพ และสถาบันหลักของ ชาติ (Organizational Commitment and Loyalty) 6) ความคิดริเริ่มและสร้างสรรค์ (Initiative and Creativity) 7) ความยืดหยุ่น (Flexibility) 8) ความเป็นพันธมิตร (Partnering)	1) ระดมความคิด และ วางแผนการจัดกิจกรรม สถานการณ์จำลอง 2) กำหนดเกณฑ์ในการวัด และประเมินผล
4. รูปแบบการตรวจร่างกาย ประกอบด้วยการพิจารณา 2 ด้าน คือ การตรวจความ สมบูรณ์และความเหมาะสม ของร่างกาย และการตรวจทาง ห้องปฏิบัติการ		1) กำหนดหลักเกณฑ์การ ตรวจร่างกาย 2) กำหนดหน้าที่ความ รับผิดชอบ



3650623291

รูปแบบการคัดเลือก	สมรรถนะนายทหารสัญญาบัตร กองทัพบกไทยในศตวรรษที่ 21	วิธีดำเนินการ
<p>5. รูปแบบการสัมภาษณ์ คือ การสัมภาษณ์โดยนายทหารที่มีประสบการณ์ และการถามด้วยคำถามปลายเปิดถึงทัศนคติที่มีต่อโรงเรียนและกองทัพ</p>	<p>ความตระหนัก (Awareness)</p>	<p>1) ระดมความคิดผู้เชี่ยวชาญเพื่อกำหนดหัวข้อ ระยะเวลา และเกณฑ์ที่ใช้ในการสัมภาษณ์ 2) กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบ 3) ดำเนินการสอบสัมภาษณ์</p>
<p>6. รูปแบบการตัดสินผลการคัดเลือก ประกอบด้วย การตัดสินผล 3 รอบ คือ</p> <p>รอบที่ 1 การพิจารณาจากคะแนนการทดสอบทางวิชาการ</p> <p>รอบที่ 2 การพิจารณาจากคะแนนการทดสอบทางวิชาการร่วมกับคะแนนการทดสอบสมรรถภาพร่างกาย โดยใช้คะแนนทางวิชาการเป็นหลัก และคะแนนการตรวจร่างกายอยู่ในเกณฑ์ผ่าน</p> <p>รอบที่ 3 การพิจารณาจากคุณสมบัติความเป็นผู้นำแนวคิดของการเป็นทหารอาชีพจากการสัมภาษณ์ โดยใช้เกณฑ์ผ่านไม่ผ่าน</p>		<p>1) ระดมความคิดผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ผู้เชี่ยวชาญ เพื่อกำหนดเกณฑ์การตัดสินผล 2) กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบ</p>



3650623291

CD IThesis 5684478127 dissertation / rev: 02082562 13:21:35 / seq: 21

ตอนที่ 2 แบบประเมินความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของร่างรูปแบบการคัดเลือก

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน ทั้งข้อที่เป็น

รูปแบบ และวิธีดำเนินงาน พร้อมทั้งให้ข้อเสนอแนะ **โปรดตอบทุกข้อ**

โดยมีเกณฑ์ดังนี้

เหมาะสม หมายถึง เนื้อหาสอดคล้องกับบริบทการคัดเลือกนักเรียนเตรียมทหารและสามารถนำไปปฏิบัติให้เกิดประสิทธิผลได้จริง

เป็นไปได้ หมายถึง เนื้อหามีความชัดเจนสำหรับผู้ปฏิบัติ/ การจัดสรรทรัพยากรอื่นๆ ของการคัดเลือกนักเรียนเตรียมทหารและสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง

รูปแบบการคัดเลือก/ วิธีดำเนินงาน	เหมาะสม		เป็นไปได้		ควร แก้ไข	ข้อเสนอแนะ
	เหมาะสม	ไม่ เหมาะสม	ได้	ไม่ได้		
1. รูปแบบการพิจารณาใบสมัคร คือ ระบบประมวลผลด้วยคอมพิวเตอร์คัดกรองข้อมูลเบื้องต้น และส่งให้คณะกรรมการพิจารณา						
1.1 กำหนดคุณสมบัติของผู้สมัคร						
1.2 พัฒนาโปรแกรมสำหรับคัดกรองคุณสมบัติผู้สมัครเบื้องต้น						
1.3 จัดตั้งคณะกรรมการเพื่อพิจารณาคุณสมบัติเบื้องต้นของผู้สมัคร						
2. รูปแบบการทดสอบ						
2.1 การทดสอบทางวิชาการ						
2.1.1 วางแผนระดมผู้เชี่ยวชาญออกข้อสอบวิชาการ						



3650623291

รูปแบบการคัดเลือก/ วิธีดำเนินงาน	เหมาะสม		เป็นไปได้		ควร แก้ไข	ข้อเสนอแนะ
	เหมาะสม	ไม่ เหมาะสม	ได้	ไม่ได้		
2.1.2 จัดการทดสอบ ทดสอบ 5 วิชา ได้แก่ คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ ภาษาอังกฤษ ภาษาไทย และสังคมศึกษา โดยเน้น ข้อสอบเชิงคิดวิเคราะห์ และ การนำไปใช้						
2.2 การทดสอบ สมรรถภาพร่างกาย						
2.2.1 วางแผน และ ออกแบบการจัดการทดสอบ สมรรถภาพทางร่างกาย						
2.2.2 จัดการทดสอบ สมรรถภาพ 6 ด้าน ได้แก่ ดึงข้อ วิ่งระยะสั้นและ ระยะไกล ลูกนั่ง นั่งงอตัว ยืนกระโดดไกลและว่ายน้ำ						
2.3 การทดสอบทาง จิตวิทยา						
2.3.1 วางแผนและ กำหนดจุดมุ่งหมายของการ ทดสอบจิตวิทยา						
2.3.2 ดำเนินการสอบ โดยการใช้ แบบทดสอบ วิภาววิสัย และการสัมภาษณ์ โดยนักจิตวิทยาหรือ นายทหารจิตวิทยา						



3650623291

CD IThesis 5684478127 dissertation / recv: 02082562 13:21:35 / seq: 21

รูปแบบการคัดเลือก/ วิธีดำเนินงาน	เหมาะสม		เป็นไปได้		ควร แก้ไข	ข้อเสนอแนะ
	เหมาะสม	ไม่ เหมาะสม	ได้	ไม่ได้		
3. รูปแบบการพิจารณา ภาวะผู้นำ						
3.1 การพิจารณาจาก ประสบการณ์ความเป็นผู้นำ ด้านกีฬา						
3.1.1 กำหนดเกณฑ์การ ประเมินประสบการณ์ด้าน กีฬาของผู้สมัคร						
3.1.2 กำหนดให้ผู้สมัคร จัดทำPortfolio ประกอบด้วยหน้าที่ที่ รับผิดชอบ การเข้าร่วม แข่งขันและรางวัลที่ได้รับ						
3.2 การพิจารณาจาก ประสบการณ์ความเป็นผู้นำ จากกิจกรรมนอกหลักสูตร						
3.2.1 กำหนดเกณฑ์การ ประเมินประสบการณ์ความ เป็นผู้นำจากกิจกรรมนอก หลักสูตร						
3.2.2 กำหนดให้ผู้สมัคร จัดทำ Portfolio เกี่ยวกับ การเข้าร่วมในกิจกรรมนอก หลักสูตร การเข้าร่วม กิจกรรมเยาวชนดีเด่น การ อบรมเยาวชนแห่งชาติ ประธานนักเรียน รางวัลที่ ได้รับในการเข้าร่วมกิจกรรม ต่างๆ						



3650623291

CD :Thesis 5684478127 dissertation / rev: 02082562 13:21:35 / seq: 21

รูปแบบการคัดเลือก/ วิธีดำเนินงาน	เหมาะสม		เป็นไปได้		ควร แก้ไข	ข้อเสนอแนะ
	เหมาะสม	ไม่ เหมาะสม	ได้	ไม่ได้		
3.3 การพิจารณาจากการ ประเมินของครูหรือ เจ้าหน้าที่ในสถานศึกษาเดิม						
3.3.1 กำหนดคุณสมบัติ ที่ต้องการประเมินสำหรับ การพิจารณาผู้สมัคร						
3.3.2 สร้างแบบฟอร์ม สำหรับการพิจารณาจาก การประเมินของครูหรือ เจ้าหน้าที่ในสถานศึกษาเดิม						
3.4 การพิจารณาจากการ เขียนบทความที่แสดงถึง แนวคิดของการเป็นทหาร อาชีพ						
3.4.1 วางแผนระดม ผู้เชี่ยวชาญเพื่อกำหนด จุดมุ่งหมาย เกณฑ์การ ประเมิน และออกข้อสอบ						
3.4.2 ดำเนินการ ทดสอบ						
3.5 การจัดกิจกรรมเข้า ค่ายความเป็นผู้นำ						
3.5.1 วางแผนการจัด กิจกรรมเข้าค่ายความเป็น ผู้นำ						
3.5.2 กำหนดกิจกรรม เกณฑ์การประเมิน สถานที่ และบุคลากรที่รับผิดชอบ						

รูปแบบการคัดเลือก/ วิธีดำเนินงาน	เหมาะสม		เป็นไปได้		ควร แก้ไข	ข้อเสนอแนะ
	เหมาะสม	ไม่ เหมาะสม	ได้	ไม่ได้		
3.5.3 ดำเนินการจัด กิจกรรมเข้าค่าย						
3.6 การใช้สถานการณ์ จำลอง						
3.6.1 ระดมความคิด และวางแผนการจัดกิจกรรม สถานการณ์จำลอง						
3.6.2 กำหนดเกณฑ์ใน การวัดและประเมินผล						
4. รูปแบบการตรวจร่างกาย ประกอบด้วย การพิจารณา 2 ด้าน คือ การตรวจความ สมบูรณ์และความเหมาะสม ของร่างกาย และการตรวจ ทางห้องปฏิบัติการ						
4.1 กำหนดหลักเกณฑ์การ ตรวจร่างกาย						
4.2 กำหนดหน้าที่ความ รับผิดชอบ						
5. รูปแบบการสัมภาษณ์ คือ การสัมภาษณ์โดยนายทหาร ที่มีประสบการณ์ และการ ถามด้วยคำถามปลายเปิดถึง ทัศนคติที่มีต่อโรงเรียนและ กองทัพ						
5.1 ระดมความคิด ผู้เชี่ยวชาญเพื่อกำหนดหัวข้อ ระยะเวลา และเกณฑ์ที่ใช้ใน การสัมภาษณ์						



3650623291

CD :Thesis 5684478127 dissertation / rev: 02082562 13:21:35 / seq: 21

รูปแบบการคัดเลือก/ วิธีดำเนินงาน	เหมาะสม		เป็นไปได้		ควร แก้ไข	ข้อเสนอแนะ
	เหมาะสม	ไม่ เหมาะสม	ได้	ไม่ได้		
5.2 กำหนดหน้าที่ความ รับผิดชอบ						
5.3 ดำเนินการสอบ สัมภาษณ์						
6. รูปแบบการตัดสินผลการ คัดเลือก ประกอบด้วย การ ตัดสินผล 3 รอบ คือ รอบที่ 1 การพิจารณาจาก คะแนนการทดสอบทาง วิชาการ รอบที่ 2 การพิจารณาจาก คะแนนการทดสอบทาง วิชาการร่วมกับคะแนนการ ทดสอบสมรรถภาพร่างกาย โดยใช้คะแนนทางวิชาการ เป็นหลัก และคะแนนการ ตรวจร่างกายอยู่ในเกณฑ์ ผ่าน รอบที่ 3 การพิจารณาจาก คุณสมบัติความเป็นผู้นำ แนวคิดของการเป็นทหาร อาชีพจากการสัมภาษณ์ โดย ใช้เกณฑ์ผ่านไม่ผ่าน						
6.1 ระดมความคิดเห็นผู้มีส่วน เกี่ยวข้อง ผู้เชี่ยวชาญ เพื่อ กำหนดเกณฑ์การตัดสินผล						
6.2 กำหนดหน้าที่ความ รับผิดชอบ						



3650623291

CU Thesais 5684478127 dissertation / rev: 02082562 13:21:35 / seq: 21



แบบประเมินร่างรูปแบบการคัดเลือกนักเรียนเตรียมทหาร
ตามแนวคิดสมรรถนะนายทหารสัญญาบัตร
กองทัพบกไทยในศตวรรษที่ 21 ฉบับที่ 2

วันพฤหัสบดีที่ 13 มิถุนายน พ.ศ. 2562

เวลา : 13:30-15:30

สถานที่ : ห้องประชุมดุสิตา ชั้น 1 อาคารส่วนการศึกษา
โรงเรียนเตรียมทหาร

สอบถามข้อมูลเพิ่มเติม

พันเอกหญิง ดวงพร ศรีชัย

อาจารย์ประจำกองวิชาสังคมศาสตร์ ส่วนการศึกษา

โรงเรียนเตรียมทหาร

โทรศัพท์ 081-945 6659

คำชี้แจง

แบบประเมินฉบับนี้ จัดทำขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของรูปแบบการคัดเลือกนักเรียนเตรียมทหารตามแนวคิดนายทหารสัญญาบัตร กองทัพบกไทยในศตวรรษที่ 21 โดยผลของการประเมินความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของร่าง รูปแบบฯ ของผู้ทรงคุณวุฒิในครั้งนี้ จะเป็นประโยชน์อย่างมากสำหรับกองทัพบกและโรงเรียนนาย ร้อยพระจุลจอมเกล้าในการพัฒนาการคัดเลือกนักเรียนเตรียมทหารในส่วนของกองทัพบกให้มี ประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

แบบประเมินความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของร่างรูปแบบฯ นี้ แบ่งออกเป็น 4 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 ร่างรูปแบบการคัดเลือกฯ

ตอนที่ 2 แบบประเมินความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของร่างรูปแบบฯ และวิธี ดำเนินงาน

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะสำหรับเพิ่มเติมสำหรับร่างรูปแบบฯ ฉบับนี้

ขอความอนุเคราะห์ท่านผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของร่าง รูปแบบและวิธีดำเนินการ ตามความคิดเห็นที่แท้จริงของท่าน ซึ่งหากมีข้อเสนอแนะเพิ่มเติมสามารถ เขียนแนะนำ หรือติดต่อกับผู้วิจัยเพื่อให้ข้อมูลโดยตรง จักเป็นพระคุณอย่างสูง

พันเอกหญิง ดวงพร ศรีชัย

นิสิตปริญญาโทชั้นปีที่ ๓ สาขาวิชาบริหารการศึกษา

ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

เบอร์โทรศัพท์ 081-9456659 E-mail:aung2676@gmail.com



3650623291

CD :Thesis 5684478127 dissertation / rev: 02082562 13:21:35 / seq: 21

ตอนที่ 1 ร่างรูปแบบการคัดเลือกนักเรียนเตรียมทหารฯ

รูปแบบการคัดเลือก	สมรรถนะนายทหารสัญญาบัตรกองทัพไทยในศตวรรษที่ 21	วิธีดำเนินการ
<p>1. รูปแบบการพิจารณาใบสมัคร คือ ระบบประมวลผลด้วยคอมพิวเตอร์คัดกรองข้อมูลเบื้องต้น และส่งให้คณะกรรมการพิจารณา</p>		<p>1) ระดมผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญ เพื่อกำหนดคุณสมบัติของผู้สมัคร</p> <p>2) พัฒนาโปรแกรมสำหรับคัดกรองคุณสมบัติผู้สมัครเบื้องต้น</p> <p>3) จัดตั้งคณะกรรมการเพื่อพิจารณาคุณสมบัติเบื้องต้นของผู้สมัคร</p>
<p>2. รูปแบบการทดสอบ ประกอบด้วย การทดสอบ 3 ด้าน คือ การทดสอบทางวิชาการ การทดสอบสมรรถภาพร่างกาย และการทดสอบทางจิตวิทยา</p>		
<p>2.1 การทดสอบทางวิชาการ</p>	<p>การเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง (Continuous Learning)</p>	<p>1) วางแผนระดมผู้เชี่ยวชาญเพื่อกำหนดเกณฑ์การวัดผล สัดส่วน และคุณภาพของแบบทดสอบ</p> <p>2) ระดมผู้เชี่ยวชาญเพื่อดำเนินการออกข้อสอบวิชาการ โดยเน้นข้อสอบการนำไปใช้ และการคิดเชิงวิเคราะห์</p> <p>3) กำหนดให้ผู้สมัครเข้ารับการคัดเลือก จัดทำ Portfolio เกี่ยวกับกิจกรรม และผลงานทางวิชาการ เพื่อวัดสมรรถนะด้านการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง</p> <p>4) จัดการทดสอบ 5 วิชา ได้แก่ คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ ภาษาอังกฤษ ภาษาไทย และสังคมศึกษา</p>



3650623291

CD :Thesis 5684478127 dissertation / rev: 02082562 13:21:35 / seq: 21

รูปแบบการคัดเลือก	สมรรถนะนายทหารสัญญาบัตร กองทัพบกไทยในศตวรรษที่ 21	วิธีดำเนินการ
2.2 การทดสอบสมรรถภาพ ร่างกาย		1) วางแผน และออกแบบการ จัดการทดสอบสมรรถภาพทาง ร่างกาย 2) จัดการทดสอบสมรรถภาพ 6 ด้าน ได้แก่ ดิ่งข้อ วิ่งระยะสั้น และระยะไกล ลูกนั่ง นั่งงอตัว ยืนกระโดดไกล และว่ายน้ำ 3) ทำการบันทึกผลการทดสอบ เก็บไว้เป็นหลักฐาน เพื่อสามารถ ย้อนดูได้ หากเกิดปัญหา ข้อ สงสัย หรือการร้องเรียน
2.3 การทดสอบทาง จิตวิทยา	1) พันธสัญญาและความจงรักภักดี ต่อกองทัพ และสถาบันหลักของ ชาติ (Organizational Commitment and Loyalty) 2) ความคิดริเริ่มและสร้างสรรค์ (Initiative and Creativity) 3) ความเป็นผู้นำ (Leading Others) 4) ความสามารถในการบริหาร จัดการ (Management Skills) 5) ความยืดหยุ่น (Flexibility) 6) การปรับตัวได้อย่างรวดเร็ว (Resilience) 7) ความเป็นพันธมิตร (Partnering)	1) วางแผนระดมผู้เชี่ยวชาญเพื่อ กำหนดจุดมุ่งหมาย เกณฑ์การ วัดผลของการทดสอบจิตวิทยา 2) ดำเนินการสอบโดยการใช่ แบบทดสอบวิภาววิสัย และการ สัมภาษณ์โดยนักจิตวิทยาหรือ นายทหารจิตวิทยา
3. รูปแบบการพิจารณาภาวะ ผู้นำ ประกอบด้วยการ พิจารณา 5 ด้าน คือ การ พิจารณาจากประสบการณ์ ความเป็นผู้นำด้านกีฬา การ พิจารณาจากประสบการณ์		



3650623291

CD :Thesis 5684478127 dissertation / recv: 02082562 13:21:35 / seq: 21

รูปแบบการคัดเลือก	สมรรถนะนายทหารสัญญาบัตร กองทัพบกไทยในศตวรรษที่ 21	วิธีดำเนินการ
<p>ความเป็นผู้นำจากกิจกรรมนอกหลักสูตร การพิจารณาจากการเขียนบทความที่แสดงถึงแนวคิดของการเป็นทหารอาชีพ การจัดกิจกรรมเข้าค่ายความเป็นผู้นำ และการใช้สถานการณ์จำลอง</p>		
<p>3.1 การพิจารณาจากประสบการณ์ความเป็นผู้นำด้านกีฬา</p>	<p>1) ความเป็นผู้นำ (Leading Others) 2) ความสามารถในการบริหารจัดการ (Management Skills)</p>	<p>1) กำหนดเกณฑ์การประเมินประสบการณ์ด้านกีฬาของผู้สมัคร 2) กำหนดให้ผู้สมัครจัดทำ portfolio ประกอบด้วยหน้าที่ที่รับผิดชอบ การเข้าร่วมแข่งขัน และรางวัลที่ได้รับ 3) จัดตั้งคณะกรรมการพิจารณา Portfolio 4) ดำเนินการพิจารณา Portfolio</p>
<p>3.2 การพิจารณาจากประสบการณ์ความเป็นผู้นำจากกิจกรรมนอกหลักสูตร</p>	<p>1) พันธสัญญาและความจงรักภักดีต่อกองทัพ และสถาบันหลักของชาติ (Organizational Commitment and Loyalty) 2) ความคิดริเริ่มและสร้างสรรค์ (Initiative and Creativity) 3) ความเป็นผู้นำ (Leading Others) 4) ความสามารถในการบริหารจัดการ (Management Skills) 5) ความยืดหยุ่น (Flexibility) 6) การปรับตัวได้อย่างรวดเร็ว (Resilience) 7) ความเป็นพันธมิตร (Partnering)</p>	<p>1) กำหนดเกณฑ์การประเมินประสบการณ์ความเป็นผู้นำจากกิจกรรมนอกหลักสูตร 2) กำหนดให้ผู้สมัครจัดทำ Portfolio เกี่ยวกับการเข้าร่วมในกิจกรรมนอกหลักสูตร การเข้าร่วมกิจกรรมเยาวชนดีเด่น การอบรมเยาวชนแห่งชาติ ประธานนักเรียน รางวัลที่ได้รับในการเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ 3) จัดตั้งคณะกรรมการพิจารณา Portfolio 4) ดำเนินการพิจารณา Portfolio</p>



3650623291

รูปแบบการคัดเลือก	สมรรถนะนายทหารสัญญาบัตร กองทัพบกไทยในศตวรรษที่ 21	วิธีดำเนินการ
3.3 การพิจารณาจากการเขียนบทความที่แสดงถึงแนวคิดของการเป็นทหารอาชีพ	1) พันธสัญญาและความจงรักภักดีต่อกองทัพ และสถาบันหลักของชาติ (Organizational Commitment and Loyalty) 2) ความตระหนัก (Awareness)	1) วางแผนระดมผู้เชี่ยวชาญเพื่อกำหนดจุดมุ่งหมาย เกณฑ์การให้คะแนน ลักษณะของข้อคำถาม รวมทั้ง คุณสมบัติของผู้ตรวจสอบ 2) ระดมผู้เชี่ยวชาญดำเนินการออกข้อสอบ โดยลักษณะของข้อสอบเป็นคำถามปลายเปิด เพื่อให้ผู้เข้ารับการทดสอบได้แสดงแนวคิดของการเป็นผู้นำได้อย่างอิสระ 3) ดำเนินการทดสอบ
3.4 การจัดกิจกรรมเข้าค่ายความเป็นผู้นำ	1) พันธสัญญาและความจงรักภักดีต่อกองทัพ และสถาบันหลักของชาติ (Organizational Commitment and Loyalty) 2) ความคิดริเริ่มและสร้างสรรค์ (Initiative and Creativity) 3) ความเป็นผู้นำ (Leading Others) 4) ความสามารถในการบริหารจัดการ (Management Skills) 5) ความยืดหยุ่น (Flexibility) 6) ความเป็นพันธมิตร (Partnering)	1) วางแผนการจัดกิจกรรมเข้าค่ายความเป็นผู้นำ โดยใช้ระยะเวลาประมาณ 1 สัปดาห์ และผู้เข้ารับการทดสอบต้องรับผิดชอบค่าใช้จ่ายเองทั้งหมด 2) กำหนดกิจกรรม เกณฑ์การวัดผลที่ชัดเจน สถานที่ คุณสมบัติของบุคลากรที่รับผิดชอบ ช่วงเวลา และจำนวนผู้เข้ารับการทดสอบในแต่ละรอบ 3) ดำเนินการจัดกิจกรรมเข้าค่าย
3.5 การใช้สถานการณ์จำลอง	1) พันธสัญญาและความจงรักภักดีต่อกองทัพ และสถาบันหลักของชาติ (Organizational Commitment and Loyalty) 2) ความตระหนัก (Awareness) 3) ความคิดริเริ่มและสร้างสรรค์ (Initiative and Creativity)	1) ระดมความคิด และวางแผนการจัดกิจกรรมสถานการณ์จำลอง 2) กำหนดเกณฑ์การวัดและประเมินผลที่ชัดเจน โดยต้องสามารถวัดผลได้เป็นรายบุคคล



3650623291

CD :Thesis 5684478127 dissertation / rev: 02082562 13:21:35 / seq: 21

รูปแบบการคัดเลือก	สมรรถนะนายทหารสัญญาบัตร กองทัพบกไทยในศตวรรษที่ 21	วิธีดำเนินการ
	4) ความเป็นผู้นำ (Leading Others) 5) ความสามารถในการบริหารจัดการ (Management Skills) 6) ความยืดหยุ่น (Flexibility) 7) การปรับตัวได้อย่างรวดเร็ว (Resilience) 8) ความเป็นพันธมิตร (Partnering)	3) ดำเนินการจัดกิจกรรมการใช้สถานการณ์จำลอง 4) ทำการบันทึกเทปการทดสอบเก็บไว้เป็นหลักฐาน เพื่อสามารถย้อนดูได้ หากเกิดปัญหา ข้อสงสัย หรือการร้องเรียน
4. รูปแบบการตรวจร่างกาย ประกอบด้วยการพิจารณา 2 ด้าน คือ การตรวจความสมบูรณ์และความเหมาะสมของร่างกาย และการตรวจทางห้องปฏิบัติการ		1) กำหนดหลักเกณฑ์การตรวจร่างกาย 2) กำหนดคุณสมบัติของผู้เชี่ยวชาญ ที่ทำหน้าที่ตรวจร่างกาย 3) ดำเนินการตรวจร่างกาย
5. รูปแบบการสัมภาษณ์ คือ การสัมภาษณ์โดยนายทหารที่มีประสบการณ์ และการถามด้วยคำถามปลายเปิดถึงทัศนคติที่มีต่อโรงเรียนและกองทัพ	ความตระหนัก (Awareness)	1) ระดมความคิดผู้เชี่ยวชาญเพื่อกำหนดหัวข้อ ระยะเวลา และเกณฑ์ที่ใช้ในการสัมภาษณ์ 2) กำหนดคุณสมบัติของผู้เชี่ยวชาญ ที่ทำหน้าที่สัมภาษณ์ 3) ดำเนินการสอบสัมภาษณ์
6. รูปแบบการตัดสินผลการคัดเลือก ประกอบด้วย การตัดสินผล 3 รอบ คือ รอบที่ 1 การพิจารณาจากคะแนนการทดสอบทางวิชาการ โดยเรียงลำดับจากผู้ได้คะแนนสูงสุดลงมา และต้องได้คะแนนวิชา		1) ระดมความคิดผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ผู้เชี่ยวชาญ เพื่อกำหนดเกณฑ์การตัดสินผล 2) กำหนดคุณสมบัติของผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาการทดสอบในแต่ละรอบ 3) ดำเนินการทดสอบ



3650623291

CD :Thesais 5684478127 dissertation / rev: 02082562 13:21:35 / seq: 21

รูปแบบการคัดเลือก	สมรรถนะนายทหารสัญญาบัตร กองทัพบกไทยในศตวรรษที่ 21	วิธีดำเนินการ
<p>ภาษาอังกฤษไม่น้อยกว่าร้อยละ 30</p> <p>รอบที่ 2 การพิจารณาจากคะแนนการทดสอบทางวิชาการร่วมกับคะแนนการทดสอบสมรรถภาพร่างกาย โดยใช้คะแนนทางวิชาการเป็นหลัก และคะแนนการตรวจร่างกายอยู่ในเกณฑ์ผ่าน</p> <p>รอบที่ 3 การพิจารณาจากคุณสมบัติความเป็นผู้นำในกิจกรรมเข้าค่าย โดยพิจารณาจาก Portfolio ประสพการณ์ด้านกีฬาและกิจกรรมนอกหลักสูตร การใช้สถานการณ์จำลอง การเขียนบทความที่แสดงถึงแนวคิดของการเป็นทหารอาชีพ และการสัมภาษณ์โดยนักจิตวิทยาหรือนายทหารจิตวิทยา โดยใช้เกณฑ์ผ่าน</p>		



3650623291

CD :Thesis 5684478127 dissertation / recv: 02082562 13:21:35 / seq: 21

ตอนที่ 2 แบบประเมินความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของร่างรูปแบบการคัดเลือก

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน ทั้งข้อที่เป็นรูปแบบ และวิธีดำเนินงาน พร้อมทั้งให้ข้อเสนอแนะ **โปรดตอบทุกข้อ** โดยมีเกณฑ์ดังนี้

เหมาะสม หมายถึง เนื้อหาสอดคล้องกับบริบทการคัดเลือกนักเรียนเตรียมทหารและสามารถนำไปปฏิบัติให้เกิดประสิทธิผลได้จริง

เป็นไปได้ หมายถึง เนื้อหามีความชัดเจนสำหรับผู้ปฏิบัติ/ การจัดสรรทรัพยากรอื่นๆ ของการคัดเลือกนักเรียนเตรียมทหารและสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง

รูปแบบการคัดเลือก/ วิธีดำเนินงาน	เหมาะสม		เป็นไปได้		ควร แก้ไข	ข้อเสนอแนะ
	เหมาะสม	ไม่เหมาะสม	ได้	ไม่ได้		
1. รูปแบบการพิจารณาใบสมัคร คือ ระบบประมวลผลด้วยคอมพิวเตอร์คัดกรองข้อมูลเบื้องต้น และส่งให้คณะกรรมการพิจารณา						
1.1 ระดมผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญ เพื่อกำหนดคุณสมบัติของผู้สมัคร						
1.2 พัฒนาโปรแกรมสำหรับคัดกรองคุณสมบัติผู้สมัครเบื้องต้น						
1.3 จัดตั้งคณะกรรมการเพื่อพิจารณาคุณสมบัติเบื้องต้นของผู้สมัคร						
2. รูปแบบการทดสอบ ประกอบด้วย การทดสอบ 3 ด้าน คือ การทดสอบทางวิชาการ การทดสอบสมรรถภาพร่างกาย และการทดสอบทางจิตวิทยา						
2.1 การทดสอบทางวิชาการ						
2.1.1 วางแผนระดมผู้เชี่ยวชาญเพื่อกำหนดเกณฑ์การวัดผล สัดส่วน และคุณภาพของแบบทดสอบ						
2.1.2 ระดมผู้เชี่ยวชาญเพื่อดำเนินการออกข้อสอบวิชาการ โดยเน้นข้อสอบการ						



รูปแบบการคัดเลือก/ วิธีดำเนินงาน	เหมาะสม		เป็นไปได้		ควร แก้ไข	ข้อเสนอแนะ
	เหมาะสม	ไม่เหมาะสม	ได้	ไม่ได้		
นำไปใช้ และการคิดเชิง วิเคราะห์						
2.1.3 กำหนดให้ผู้สมัคร เข้ารับการคัดเลือก จัดทำ Portfolio เกี่ยวกับกิจกรรม และผลงานทางวิชาการ เพื่อ วัดสมรรถนะด้านการเรียนรู้ อย่างต่อเนื่อง						
2.1.4 จัดการทดสอบ 5 วิชา ได้แก่ คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ ภาษาอังกฤษ ภาษาไทย และสังคมศึกษา						
2.2 การทดสอบสมรรถภาพ ร่างกาย						
2.2.1 วางแผน และ ออกแบบการจัดการทดสอบ สมรรถภาพทางร่างกาย						
2.2.2 จัดการทดสอบ สมรรถภาพ 6 ด้าน ได้แก่ ดิ่ง ข้อ วิ่งระยะสั้นและระยะไกล ลูกนั่ง นั่งอตัว ยืนกระโดด ไกล และว่ายน้ำ						
2.2.3 ทำการบันทึกเทป การทดสอบเก็บไว้เป็น หลักฐาน เพื่อสามารถย้อนดู ได้ หากเกิดปัญหา ข้อสงสัย หรือการร้องเรียน						
2.3 การทดสอบทางจิตวิทยา						
2.3.1 วางแผนระดม ผู้เชี่ยวชาญ เพื่อกำหนด จุดมุ่งหมาย เกณฑ์การวัดผล ของการทดสอบจิตวิทยา						



3650623291

CD :Thesirs 5684478127 dissertation / recv: 02082562 13:21:35 / seq: 21

รูปแบบการคัดเลือก/ วิธีดำเนินงาน	เหมาะสม		เป็นไปได้		ควร แก้ไข	ข้อเสนอแนะ
	เหมาะสม	ไม่เหมาะสม	ได้	ไม่ได้		
2.3.2 ดำเนินการสอบโดย การใช้ แบบทดสอบวิภาววิสัย และการสัมภาษณ์โดย นักจิตวิทยาหรือนายทหาร จิตวิทยา						
3. รูปแบบการพิจารณาภาวะผู้นำ ประกอบด้วย การพิจารณา 5 ด้าน คือ การพิจารณาจากประสบการณ์ความเป็นผู้นำด้านกีฬา การพิจารณาจากประสบการณ์ความเป็นผู้นำจากกิจกรรมนอกหลักสูตร การพิจารณาจากการเขียนบทความที่แสดงถึงแนวคิดของการเป็นทหารอาชีพ การจัดกิจกรรมเข้าค่ายความเป็นผู้นำ และการใช้สถานการณ์จำลอง						
3.1 การพิจารณาจาก ประสบการณ์ความเป็นผู้นำ ด้านกีฬา						
3.1.1 กำหนดเกณฑ์การ ประเมินประสบการณ์ด้าน กีฬาของผู้สมัคร						
3.1.2 กำหนดให้ผู้สมัคร จัดทำ Portfolio ประกอบด้วยหน้าที่ที่ รับผิดชอบ การเข้าร่วมแข่งขัน และรางวัลที่ได้รับ						
3.1.3 จัดตั้งคณะกรรมการ พิจารณา Portfolio						
3.1.4 ดำเนินการพิจารณา Portfolio						
3.2 การพิจารณาจาก ประสบการณ์ความเป็นผู้นำ จากกิจกรรมนอกหลักสูตร						
3.2.1 กำหนดเกณฑ์การ ประเมินประสบการณ์ความ เป็นผู้นำจากกิจกรรมนอก หลักสูตร						

รูปแบบการคัดเลือก/ วิธีดำเนินงาน	เหมาะสม		เป็นไปได้		ควร แก้ไข	ข้อเสนอแนะ
	เหมาะสม	ไม่เหมาะสม	ได้	ไม่ได้		
3.2.2 กำหนดให้ผู้สมัคร จัดทำ Portfolio เกี่ยวกับการ เข้าร่วมในกิจกรรมนอก หลักสูตร การเข้าร่วมกิจกรรม เยาวชนดีเด่น การอบรม เยาวชนแห่งชาติ ประธาน นักเรียน รางวัลที่ได้รับในการ เข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ						
3.2.3 จัดตั้งคณะกรรมการ พิจารณา Portfolio						
3.2.4 ดำเนินการพิจารณา Portfolio						
3.3 การพิจารณาจากการ เขียนบทความที่แสดงถึง แนวคิดของการเป็นทหาร อาชีพ						
3.3.1 วางแผนระดม ผู้เชี่ยวชาญเพื่อกำหนด จุดมุ่งหมาย เกณฑ์การให้ คะแนน ลักษณะของข้อคำถาม รวมทั้งคุณสมบัติของ ผู้ ตรวจข้อสอบ						
3.3.2 ระดมผู้เชี่ยวชาญ ดำเนินการออกข้อสอบ โดย ลักษณะของข้อสอบเป็น คำถามปลายเปิด เพื่อให้ผู้เข้า รับการทดสอบได้แสดงแนวคิด ของการเป็นผู้นำได้อย่างอิสระ						
3.3.3 ดำเนินการทดสอบ						
3.4 การจัดกิจกรรมเข้าค่าย ความเป็นผู้นำ						



3650623291

CD :Thesis 5684478127 dissertation / rev: 02082562 13:21:35 / seq: 21

รูปแบบการคัดเลือก/ วิธีดำเนินงาน	เหมาะสม		เป็นไปได้		ควร แก้ไข	ข้อเสนอแนะ
	เหมาะสม	ไม่เหมาะสม	ได้	ไม่ได้		
3.4.1 วางแผนการจัด กิจกรรมเข้าค่ายความเป็นผู้นำ โดยใช้ระยะเวลาประมาณ 1 สัปดาห์ และผู้เข้ารับการ ทดสอบต้องรับผิดชอบ ค่าใช้จ่ายเองทั้งหมด						
3.4.2 กำหนดกิจกรรม เกณฑ์การวัดผลที่ชัดเจน สถานที่ คุณสมบัติของ บุคลากรที่รับผิดชอบ ช่วงเวลา และจำนวนผู้เข้ารับการ ทดสอบในแต่ละรอบ						
3.4.3 ดำเนินการจัด กิจกรรมเข้าค่าย						
3.5 การใช้สถานการณ์ จำลอง						
3.5.1 ระดมความคิด และ วางแผนการจัดกิจกรรม สถานการณ์จำลอง						
3.5.2 กำหนดเกณฑ์การ วัดและประเมินผลที่ชัดเจน โดยต้องสามารถวัดผลได้เป็น รายบุคคล						
3.5.3 ดำเนินการจัด กิจกรรมการใช้สถานการณ์ จำลอง						
3.5.4 ทำการบันทึกเทป การทดสอบเก็บไว้เป็น หลักฐาน เพื่อสามารถย้อนดูได้ หากเกิดปัญหา ข้อสงสัย หรือ การร้องเรียน						



3650623291

CD :Thesirs 5684478127 dissertation / rev: 02082562 13:21:35 / seq: 21

รูปแบบการคัดเลือก/ วิธีดำเนินงาน	เหมาะสม		เป็นไปได้		ควร แก้ไข	ข้อเสนอแนะ
	เหมาะสม	ไม่เหมาะสม	ได้	ไม่ได้		
4. รูปแบบการตรวจร่างกาย ประกอบด้วย การพิจารณา 2 ด้าน คือ การตรวจความสมบูรณ์และความเหมาะสมของร่างกาย และการตรวจทางห้องปฏิบัติการ						
4.1 กำหนดหลักเกณฑ์การตรวจร่างกาย						
4.2 กำหนดคุณสมบัติของผู้เชี่ยวชาญ ที่ทำหน้าที่ตรวจร่างกาย						
4.3 ดำเนินการตรวจร่างกาย						
5. รูปแบบการสัมภาษณ์ คือ การสัมภาษณ์โดยนายทหารที่มีประสบการณ์ และการถามด้วยคำถามปลายเปิดถึงทัศนคติที่มีต่อโรงเรียนและกองทัพ						
5.1 ระดมความคิดผู้เชี่ยวชาญเพื่อกำหนดหัวข้อระยะเวลา และเกณฑ์ที่ใช้ในการสัมภาษณ์						
5.2 กำหนดคุณสมบัติของผู้เชี่ยวชาญ ที่ทำหน้าที่สัมภาษณ์						
5.3 ดำเนินการสอบสัมภาษณ์						
6. รูปแบบการตัดสินผลการคัดเลือก ประกอบด้วย การตัดสินผล 3 รอบ คือ รอบที่ 1 การพิจารณาจากคะแนนการทดสอบทางวิชาการ โดยเรียงลำดับจากผู้ได้คะแนนสูงสุดลงมา และต้องได้คะแนนวิชาภาษาอังกฤษไม่น้อยกว่าร้อยละ 30 รอบที่ 2 การพิจารณาจากคะแนนการทดสอบทางวิชาการร่วมกับคะแนนการ ทดสอบสมรรถภาพร่างกาย โดยใช้คะแนนทางวิชาการเป็นหลัก และคะแนนการตรวจร่างกายอยู่ในเกณฑ์ผ่าน รอบที่ 3 การพิจารณาจากคุณสมบัติความเป็นผู้นำในกิจกรรมเข้าค่าย โดยพิจารณาจาก Portfolio ประสบการณ์ด้านกีฬาและกิจกรรมนอกหลักสูตร การใช้สถานการณ์จำลอง การเขียนบทความที่แสดงถึงแนวคิดของการเป็นทหารอาชีพ และการสัมภาษณ์โดยนักจิตวิทยาหรือนายทหารจิตวิทยา โดยใช้เกณฑ์ผ่าน						
6.1 ระดมความคิดผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ผู้เชี่ยวชาญ เพื่อกำหนดเกณฑ์การตัดสินผล						
6.2 กำหนดคุณสมบัติของผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาการทดสอบในแต่ละรอบ						
6.3 ดำเนินการทดสอบ						



3650623291

CD :Thesiss 5684478127 dissertation / rev: 02082562 13:21:35 / seq: 21

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมสำหรับร่างรูปแบบฯ ฉบับนี้

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ขอขอบพระคุณในความอนุเคราะห์ของท่าน

.....

(.....)

ผู้ทรงคุณวุฒิ

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-สกุล	พันเอกหญิงดวงพร ศรีชัย
วัน เดือน ปี เกิด	26 เมษายน 2519
สถานที่เกิด	จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
วุฒิการศึกษา	ปริญญาตรี มหาวิทยาลัยบูรพา ปริญญาโท จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ปัจจุบันกำลังศึกษาระดับปริญญาเอกที่ภาควิชา นโยบาย การจัดการและ ความเป็นผู้นำทางการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ที่อยู่ปัจจุบัน	222/2 หมู่ 7 ตำบลคลองสวนพลู อำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัด พระนครศรีอยุธยา
ผลงานตีพิมพ์	สมรรถนะนายทหารสัญญาบัตรกองทัพไทยในศตวรรษที่ 21