

แนวทางการทดลองปฏิบัติงานก่อนการบรรจุบุคคลพลเรือน
เข้ารับราชการในกองบัญชาการกองทัพไทย

โดย

พลตรี กสิณกฤษฎี พงษ์เจียว
ผู้ช่วยหัวหน้านายทหารฝ่ายเสนาธิการ
ประจำรองผู้บัญชาการทหารสูงสุด
กองบัญชาการกองทัพไทย กระทรวงกลาโหม

นักศึกษาวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร
หลักสูตรการป้องกันราชอาณาจักร รุ่นที่ 56
ประจำปีการศึกษา พุทธศักราช 2556-2557

บทคัดย่อ

เรื่อง แนวทางการทดลองปฏิบัติงานก่อนการบรรจุบุคคลพลเรือนเข้ารับราชการ
ในกองบัญชาการกองทัพไทย

ลักษณะวิชา การทหาร

ผู้วิจัย พลตรี กลินกฤษฎ์ พงษ์เขียว หลักสูตร วปอ. รุ่นที่ 56

การศึกษาในครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อเปรียบเทียบความรู้ในงานของกำลังพลสังกัดกองบัญชาการกองทัพไทยที่ผ่านการทดลองปฏิบัติงานก่อนบรรจุเข้ารับราชการกับผู้ที่ไม่ได้ผ่านการทดลองปฏิบัติงาน ศึกษาความคิดเห็นของนายทหารสัญญาบัตรและนายทหารประทวน ต่อแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการทดลองปฏิบัติงานก่อนการบรรจุบุคคลพลเรือนเข้ารับราชการ และเพื่อเสนอเสนอแนวทางการทดลองปฏิบัติงานก่อนการบรรจุบุคคลพลเรือนเข้ารับราชการในกองบัญชาการกองทัพไทย งานวิจัยครั้งนี้เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ ดำเนินการ โดยทำการทดสอบความรู้ของกำลังพลกลุ่มสารวัตรทหารที่ผ่านและไม่ผ่านการทดลองปฏิบัติงานก่อนการบรรจุเข้ารับราชการกลุ่มละ 30 นาย และสำรวจความคิดเห็นของนายทหารสัญญาบัตรและนายทหารประทวนที่ปฏิบัติงาน ณ กองบัญชาการกองทัพไทย แจ่งวัฒนะ จำนวน 378 นาย โดยใช้แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนาและการทดสอบที ผลการศึกษาพบว่ากำลังพลที่ผ่านการทดลองปฏิบัติงานมีความรู้ในงานดีกว่ากำลังพลที่ไม่ผ่านการทดลองปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และทั้งนายทหารสัญญาบัตรและนายทหารประทวนเห็นด้วยในระดับสูงต่อแนวทางการทดลองปฏิบัติงานก่อนการบรรจุบุคคลพลเรือนเข้ารับราชการ โดยความคิดเห็นของนายทหารทั้งสองกลุ่มโดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงให้เห็นว่าการทดลองปฏิบัติงานก่อนการบรรจุบุคคลพลเรือนเข้ารับราชการเป็นเครื่องมือด้านกำลังพลที่สำคัญที่สามารถใช้คัดกรองกำลังพลก่อนเข้าสู่กระบวนการการบรรจุเข้ารับราชการในกองบัญชาการกองทัพไทยได้ อย่างไรก็ตาม เพื่อให้แนวทางดังกล่าวสามารถปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพและเป็นผลดีกับทางราชการอย่างยิ่งย่น ควรจะต้องทำการศึกษาเพิ่มเติมถึงความแตกต่างของกำลังพลที่ผ่านและไม่ผ่านการทดลองปฏิบัติงานในประเด็นอื่น ๆ เช่น ความรับผิดชอบในงาน ทักษะคดีต้องงานและองค์กร รวมถึงขยายการกำหนดแนวทางปฏิบัติให้ครอบคลุมทั้งกระทรวงกลาโหมต่อไป

คำนำ

การจัดหากำลังพล เพื่อบรรจุเข้ารับราชการในกองบัญชาการกองทัพไทยกระทำได้หลากหลายวิธีการ เช่น การจัดหากองกำลังผลิตของกองบัญชาการกองทัพไทยเองได้แก่ โรงเรียนช่างฝีมือทหาร และโรงเรียนแผนที่ กรมแผนที่ทหาร นอกจากนี้ ยังจัดหาโดยการปรับย้ายจากเหล่าทัพและสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ซึ่งกำลังพลเหล่านี้ มีสภาพเป็นนักเรียนทหารหรือเป็นข้าราชการทหารมาก่อนแล้ว เมื่อบรรจุหรือปรับย้ายมาก็สามารถปฏิบัติงานตามตำแหน่งหน้าที่ได้เลย แต่ยังมีกำลังพลอีกส่วนหนึ่งที่จัดหากองกำลังพลเรือนที่ยังไม่เคยเป็นทหารมาก่อน อาจจะมีบางส่วนที่เคยผ่านการเกณฑ์ทหารหรือผ่านการศึกษาลัทธิศูตรนักศึกษาวิชาทหารมาแล้ว ซึ่งกำลังพลจำพวกนี้มีสัดส่วนการบรรจุมากกว่าร้อยละ 50 ของกำลังพลที่บรรจุเข้ารับราชการในกองบัญชาการกองทัพไทย การจัดหาก็กระทำโดยการรับสมัครและสอบคัดเลือก หรือจัดหาตามนโยบายของผู้บังคับบัญชาระดับสูง เมื่อได้ตัวบุคคลมาแล้วก็จะผ่านกระบวนการบรรจุเข้ารับราชการ เช่น การตรวจประวัติการศึกษา การตรวจประวัติอาชญากรรม การตรวจร่างกายโดยแพทย์ทหาร หลังจากนั้นก็ออกคำสั่งบรรจุ โดยถ้าเป็นทหารกองหนุนหรือผ่านการศึกษาลัทธิศูตรนักศึกษาวิชาทหารมาแล้วก็สามารถแต่งตั้งยศได้เลย แต่ถ้ายังไม่ผ่านก็จะบรรจุเป็นข้าราชการพลเรือนกลาโหมและส่งเข้าอบรมเพื่อให้มีคุณสมบัติครบที่จะได้รับการแต่งตั้งยศต่อไป แต่ทั้งนี้ทั้งนั้นกำลังพลดังกล่าวไม่ต้องผ่านการทดลองปฏิบัติงานก่อนการบรรจุ เหมือนกับข้าราชการพลเรือนสามัญ ทุกคนจะมีสถานะเป็นข้าราชการและรับราชการไปจนเกษียณอายุราชการ จนมาถึงยุคที่ พล.อ. ณะศักดิ์ ปภีมาประกร เป็นผู้บัญชาการทหารสูงสุด จึงมีดำริที่จะให้มีการทดลองปฏิบัติงานก่อนการบรรจุขึ้น โดยเริ่มโครงการนำร่องกับกำลังพลกลุ่มสารวัตรทหารก่อน ซึ่งก็ได้ผลเป็นอย่างดี แต่ก็ดำเนินการเพียงรุ่นเดียว ผู้วิจัยซึ่งเคยเป็นผู้บังคับบัญชาของกำลังพลกลุ่มสารวัตรทหาร สังเกตเห็นว่ากำลังพลที่ผ่านการทดลองปฏิบัติงานก่อนการบรรจุ เป็นกำลังพลที่มีคุณภาพจึงอยากสานต่อนโยบายของท่านผู้บัญชาการทหารสูงสุด พล.อ. ณะศักดิ์ ปภีมาประกร โดยการทำการศึกษาเปรียบเทียบความรู้ในงานของกำลังพลที่เคยผ่านการทดลองปฏิบัติงานก่อนการบรรจุกับไม่เคยผ่านการทดลองการปฏิบัติงาน รวมทั้งศึกษาความคิดเห็นของนายทหารสัญญาบัตรและนายทหารประทวน สังกัดส่วนราชการในกองบัญชาการกองทัพไทยต่อแนวปฏิบัติในเรื่องนี้ และนำผลที่ได้มาจัดทำเป็นแนวทางการทดลองปฏิบัติงานก่อนการบรรจุบุคคลพลเรือนเข้ารับราชการในกองบัญชาการกองทัพไทยที่มีความเหมาะสมและสามารถปฏิบัติได้จริง อย่างไรก็ตามด้วยระยะเวลาที่ค่อนข้างจำกัด ประกอบกับกลุ่มตัวอย่างกำลังพลที่ผ่านการทดลองปฏิบัติงานมีเพียง

จำนวนน้อย ทำให้การศึกษาอาจมีบางข้อบางประเด็นที่ยังไม่สมบูรณ์ ซึ่งจะต้องทำการศึกษาเพิ่มเติมต่อไป หรือหากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเห็นว่าแนวทางดังกล่าวเป็นประโยชน์กับกองทัพและกระทรวงกลาโหม ก็สามารถขยายผลไปยังหน่วยงานอื่น ๆ หรือกำหนดเป็นระเบียบปฏิบัติเพิ่มเติมสำหรับการบรรจุบุคคลพลเรือนเข้ารับราชการเป็นข้าราชการทหารต่อไปในอนาคตได้

พลตรี

(กสิณกฤษฎี พงษ์เขียว)

นักศึกษาวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร

หลักสูตร วปอ. รุ่นที่ 56

ผู้วิจัย

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อ	ก
คำนำ	ข
กิตติกรรมประกาศ	ง
สารบัญ	จ
สารบัญตาราง	ช
สารบัญแผนภาพ	ซ
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	2
ขอบเขตของการวิจัย	3
สมมติฐานการวิจัย	3
ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย	3
คำจำกัดความ	4
บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎี วรรณกรรม และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	6
แนวทางการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ	6
กฎ ก.พ. ว่าด้วยการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการและการพัฒนาข้าราชการ	
ที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ พ.ศ. 2553	10
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความรู้	13
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความคิดเห็น	19
ภารกิจ และการจัดส่วนราชการของกองบัญชาการกองทัพไทย	23
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	31
วิธีการดำเนินวิจัย	31
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	31
ตัวแปรและการวัดตัวแปร	32
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	33
การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ	33

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
การเก็บรวบรวมข้อมูล	34
การวิเคราะห์ข้อมูล	34
บทที่ 4 ผลการวิจัย	35
ตอนที่ 1 ผลการศึกษาเปรียบเทียบความรู้ในงานของกำลังพลสังกัดส่วนราชการ ในกองบัญชาการกองทัพไทยที่ผ่านการทดลองปฏิบัติงานก่อนการบรรจุ เข้ารับราชการกับกำลังพลที่ไม่ผ่านการทดลองปฏิบัติงาน	35
ตอนที่ 2 ผลการศึกษาความคิดเห็นของนายทหารสัญญาบัตรและนายทหาร ประทวนสังกัดส่วนราชการในกองบัญชาการกองทัพไทย ต่อแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการทดลองปฏิบัติงานก่อนบรรจุบุคคลพลเรือน เข้ารับราชการ	43
ตอนที่ 3 แนวทางการทดลองปฏิบัติงานก่อนการบรรจุบุคคลพลเรือน เข้ารับราชการในกองบัญชาการกองทัพไทย	60
บทที่ 5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	63
สรุป	63
อภิปรายผล	64
ข้อเสนอแนะ	65
บรรณานุกรม	67
ภาคผนวก	70
ผนวก ก แบบทดสอบความรู้สำหรับบุคคลพลเรือนที่บรรจุเข้ารับราชการ ในกองบัญชาการกองทัพไทย	71
ผนวก ข แบบสอบถามเรื่อง ความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการทดลอง ปฏิบัติงานก่อนการบรรจุบุคคลพลเรือนเข้ารับราชการ ในกองบัญชาการกองทัพไทย	76
ผนวก ค ผลการทดสอบเครื่องมือ	84
ประวัติย่อผู้วิจัย	95

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
2-1	สรุปการนับระยะเวลาทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการในกรณีต่างๆ	8
4-1	ความรู้ในงานของกำลังพลสังกัดส่วนราชการในกองบัญชาการกองทัพไทย จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 60 นายที่เป็นสารวัตรทหาร	37
4-2	ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของความรู้ในงานของกลุ่มตัวอย่าง ที่ผ่านการทดลองปฏิบัติงานก่อนบรรจุเข้ารับราชการกับผู้ที่ไม่ผ่านการทดลองปฏิบัติงานด้วยวิธีการทดสอบที่	43
4-3	ข้อมูลพื้นฐานส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม	44
4-4	ความคิดเห็นต่อแนวทางการทดลองปฏิบัติงานก่อนการบรรจุบุคคลพลเรือนเข้ารับราชการ	48
4-5	ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นโดยรวม ของนายทหารชั้นสัญญาบัตรกับนายทหารชั้นประทวนต่อแนวทาง ปฏิบัติก่อนบรรจุบุคคลพลเรือนเข้ารับราชการ	58
4-6	ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นในประเด็น “ผู้ที่ทดลองปฏิบัติงานที่มีผลการประเมินต่ำกว่าเกณฑ์ควรได้รับ โอกาส ในการปรับปรุงตนเองโดยส่วนราชการเจ้าของตำแหน่งสามารถรายงาน ขยายเวลาการทดลองปฏิบัติงานได้ แต่ทำได้เพียงครั้งเดียว” ของนายทหารชั้นสัญญาบัตรกับนายทหารชั้นประทวนต่อแนวทาง ปฏิบัติก่อนบรรจุบุคคลพลเรือนเข้ารับราชการ	59
4-7	ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นในประเด็น “ผู้ที่ทดลองปฏิบัติงานจะต้องได้คะแนนทั้งในส่วนของผลสัมฤทธิ์ และพฤติกรรมไม่น้อยกว่าร้อยละห้าสิบจึงจะถือว่าผ่านการประเมินผล การทดลองปฏิบัติงาน” ของนายทหารชั้นสัญญาบัตรกับนายทหาร ชั้นประทวนต่อแนวทางปฏิบัติก่อนบรรจุบุคคลพลเรือนเข้ารับราชการ	59

สารบัญแผนภาพ

แผนภาพที่

2-1 ผังการจัดส่วนราชการของกองบัญชาการกองทัพไทย

หน้า

24

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

กำลังพลที่บรรจุเข้ารับราชการเป็นนายทหารสัญญาบัตรและนายทหารประทวนของกองบัญชาการกองทัพไทย มีที่มาจากหลายแหล่ง ได้แก่ จากแหล่งผลิตของกองบัญชาการกองทัพไทยเอง คือ โรงเรียนช่างฝีมือทหาร และโรงเรียนแผนที่ทหาร ปรับย้ายจากเหล่าทัพและสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม เข้ามารับราชการในส่วนราชการต่าง ๆ ของกองบัญชาการกองทัพไทย ซึ่งกำลังพลส่วนนี้ ส่วนใหญ่จะมีที่มาจากแหล่งผลิตของกระทรวงกลาโหม ได้แก่ โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า โรงเรียนนายเรือ โรงเรียนนายเรืออากาศ โรงเรียนนายสิบทหารบก โรงเรียนจ่าทหารเรือและโรงเรียนจ่าอากาศ นอกจากนี้ยังมีกำลังพลอีกส่วนหนึ่งที่ทางกองบัญชาการกองทัพไทยทำการคัดเลือกจากบุคคลพลเรือน และบรรจุเข้ารับราชการเป็นข้าราชการชั้นสัญญาบัตรและชั้นประทวน ตามแผนการบรรจุกำลังพลประจำปีและแผนการบรรจุกำลังพลเพื่อทดแทนการสูญเสีย ซึ่งกำลังพลส่วนนี้ในประวัติรับราชการ จะถือว่ามีกำเนิดจากบุคคลพลเรือน หรือ พน. และมีสัดส่วนเกินร้อยละ 50 ของกำลังพลทั้งหมด

ตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบันการบรรจุบุคคลพลเรือนเข้าเป็นข้าราชการทั้งชั้นสัญญาบัตรและชั้นประทวนของกองบัญชาการกองทัพไทย เมื่อผ่านกระบวนการคัดสรรโดยการสอบคัดเลือกหรือโดยการคัดกรองจากผู้บังคับบัญชาระดับสูงจนได้ตัวบุคคลมาแล้ว ก็จะเข้าสู่ขั้นตอนของการบรรจุเข้ารับราชการ ได้แก่ การตรวจประวัติอาชญากรรม การตรวจสอบคุณสมบัติ ฯลฯ จากนั้นจึงจะออกคำสั่งบรรจุให้บุคคลเหล่านั้นเป็นข้าราชการต่อไป โดยข้าราชการชั้นสัญญาบัตร จะอยู่ในอำนาจของรัฐมนตรีว่าการกระทรวง กลาโหม ส่วนระดับชั้นประทวนก็จะอยู่ในอำนาจของหัวหน้าส่วนราชการเจ้าของตำแหน่ง ถ้าบุคคลใดเคยเป็นทหารกองประจำการ หรือ ผ่านการศึกษาหลักสูตรนักศึกษาวิชาทหารมาแล้ว ก็จะบรรจุและแต่งตั้งยศได้เลย ส่วนผู้ที่ยังไม่เคยผ่านการเป็นทหารกองประจำการหรือไม่ได้เรียนหลักสูตรนักศึกษาวิชาทหารก็จะบรรจุเป็นข้าราชการกลาโหมพลเรือนก่อน จนกว่าจะผ่านการฝึกอบรมจนมีคุณสมบัติครบถ้วน จึงจะได้รับการแต่งตั้งยศต่อไป

จะเห็นได้ว่าการบรรจุบุคคลพลเรือนเข้าเป็นข้าราชการทั้งชั้นสัญญาบัตรและชั้นประทวนของกองบัญชาการกองทัพไทย ที่ดำเนินการมาช้านาน ยังไม่เคยได้มีการให้ทำการทดลองปฏิบัติงานตามตำแหน่งหน้าที่ที่จะบรรจุ ประเมินผลการทดลองปฏิบัติงาน ก่อนการบรรจุจริงมาก่อนเลย จนมาถึงปัจจุบันในยุคที่ พล.อ.ธนะศักดิ์ ปฏิมาประกร เป็น ผบ.ทสส. ได้มีดำริให้รับสมัครบุคคลชาย – หญิง เข้ามาเป็นทหารสารวัตร โดยบุคคลที่ผ่านการสอบคัดเลือกแล้ว จะต้องทดลองปฏิบัติงานตามตำแหน่งหน้าที่ก่อนเป็นเวลาประมาณ 3 เดือน ถ้าผ่านเกณฑ์การประเมินก็จะบรรจุเข้ารับราชการต่อไป จึงนับเป็นบุคคลพลเรือนชุดแรกที่มีการทดลองปฏิบัติงานก่อนการบรรจุเป็นข้าราชการ หรือเป็นรุ่นบุกเบิกก่อนที่จะขยายผลไปยังรุ่นต่อ ๆ ไป ซึ่ง ผบ.ทสส. มีนโยบายจะให้ดำเนินการในลักษณะนี้ตั้งแต่ปีงบประมาณ 2557 เป็นต้นไป ดังนั้นการศึกษาถึงแนวทางที่เหมาะสมในการทดลองปฏิบัติงานก่อนการบรรจุบุคคลพลเรือนเข้ารับราชการโดยการเปรียบเทียบความรู้ในงานของกำลังพลที่ผ่านการทดลองปฏิบัติงานก่อนบรรจุเข้ารับราชการกับกำลังพลที่ไม่ได้ผ่านการทดลองปฏิบัติงาน ควบคู่กับการศึกษาความคิดเห็นของนายทหารสัญญาบัตรและนายทหารประทวนสังกัดส่วนราชการในกองบัญชาการกองทัพไทยต่อแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการทดลองปฏิบัติงานก่อนบรรจุบุคคลพลเรือนเข้ารับราชการ จึงน่าที่จะเป็นประโยชน์ต่อการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลของกองบัญชาการกองทัพไทยต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความรู้ในงานของกำลังพลสังกัดส่วนราชการในกองบัญชาการกองทัพไทยที่ผ่านการทดลองปฏิบัติงานก่อนบรรจุเข้ารับราชการ กับกำลังพลที่ไม่ได้ผ่านการทดลองปฏิบัติงาน
2. เพื่อศึกษาความคิดเห็นของนายทหารสัญญาบัตรและนายทหารประทวนสังกัดส่วนราชการในกองบัญชาการกองทัพไทย ต่อแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการทดลองปฏิบัติงานก่อนบรรจุบุคคลพลเรือนเข้ารับราชการ
3. เพื่อเสนอแนวทางการทดลองปฏิบัติงานก่อนการบรรจุบุคคลพลเรือนเข้ารับราชการในกองบัญชาการกองทัพไทย

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษาแนวทางการทดลองปฏิบัติงานก่อนการบรรจุบุคคลพลเรือนเข้ารับราชการในกองบัญชาการกองทัพไทยในครั้งนี้ทำการศึกษาจาก 2 ส่วน ประกอบกัน คือ 1) การเปรียบเทียบความรู้ในงานของกำลังพลที่ผ่านการทดลองปฏิบัติงานก่อนบรรจุเข้ารับราชการกับกำลังพลที่ไม่ได้ผ่านการทดลองปฏิบัติงาน โดยใช้แบบทดสอบความรู้สำหรับบุคคลพลเรือนที่บรรจุเข้ารับราชการในกองบัญชาการกองทัพไทย จำนวน 50 ข้อคำถาม ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากบริบทของงานในหน้าที่ของกำลังพลกลุ่มตัวอย่าง 2) ศึกษาความคิดเห็นของนายทหารสัญญาบัตรและนายทหารประทวน สังกัดส่วนราชการในกองบัญชาการกองทัพไทยต่อแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการทดลองปฏิบัติงานก่อนบรรจุบุคคลพลเรือนเข้ารับราชการ โดยใช้แบบสอบถาม

2. ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ กำลังพลทั้งหมดของกองบัญชาการกองทัพไทยบัญชาการกองทัพไทยที่มีที่ตั้งอยู่ในรั้วแจ้งวัฒนะ (ยกเว้นนายทหารชั้นนายพล) ซึ่งประกอบด้วย 2 ประเภท คือ นายทหารชั้นสัญญาบัตร และนายทหารชั้นประทวน

สมมติฐานการวิจัย

1. กำลังพลที่ผ่านการทดลองปฏิบัติงานก่อนบรรจุเข้ารับราชการมีความรู้ในงานดีกว่ากำลังพลที่ไม่ผ่านการทดลองปฏิบัติงาน
2. นายทหารชั้นสัญญาบัตรกับนายทหารชั้นประทวนมีความคิดเห็นต่อแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการทดลองปฏิบัติงานก่อนบรรจุบุคคลพลเรือนเข้ารับราชการแตกต่างกัน

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1. ทำให้ทราบถึงประสิทธิผลของการทดลองปฏิบัติราชการก่อนการบรรจุเข้ารับราชการของบุคคลพลเรือนในสังกัดกองบัญชาการกองทัพไทย
2. ทำให้ทราบถึงความคิดเห็นของนายทหารสัญญาบัตรและนายทหารประทวนสังกัดส่วนราชการในกองบัญชาการกองทัพไทยต่อแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการทดลองปฏิบัติงานก่อนบรรจุบุคคลพลเรือนเข้ารับราชการ

3. ได้แนวทางการทดลองปฏิบัติงานก่อนการบรรจุบุคคลพลเรือนเข้ารับราชการใน
กองบัญชาการกองทัพไทย

คำจำกัดความ

การทดลองปฏิบัติงาน	หมายถึง	การให้บุคคลที่ผ่านกระบวนการคัดสรรได้ ลองปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งที่ได้รับ การบรรจุตามระยะเวลาที่ส่วนราชการ กำหนด เมื่อบุคคลดังกล่าวได้ทดลอง ปฏิบัติงานครบตามระยะเวลาและมีผลการ ประเมินผ่านเกณฑ์ก็จะได้รับการบรรจุเข้า รับราชการตามตำแหน่งที่ทดลองปฏิบัติงาน ต่อไป
บุคคลพลเรือน	หมายถึง	บุคคลทั่วไปที่ไม่ได้สำเร็จการศึกษาจาก สถานศึกษาสังกัดกระทรวงกลาโหม และมี ความประสงค์จะสมัครเข้ารับราชการใน หน่วยงานที่เป็นหน่วยขึ้นตรงของ กองบัญชาการกองทัพไทย
การคัดสรร	หมายถึง	กระบวนการในการคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุ เข้ารับราชการซึ่งจะประกอบด้วยขั้นตอน ต่าง ๆ ตามที่หน่วยงานที่เป็นหน่วยงาน รับผิดชอบการคัดสรรกำหนด เช่น การรับ สมัคร การสอบภาควิชาการ การสอบ สัมภาษณ์ การทดสอบร่างกาย การตรวจโรค เป็นต้น

การบรรจุบุคคลพลเรือนเข้ารับราชการ

หมายถึง การที่ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุ ออกคำสั่งบรรจุ บุคคลที่ผ่านกระบวนการคัดสรรและผ่านการประเมินผลการทดลองปฏิบัติงานเข้ารับราชการเป็นข้าราชการทหารตามตำแหน่งที่ทดลองปฏิบัติงาน

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี วรรณกรรม และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวทางการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ

การทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ เป็นขั้นตอนสุดท้ายในกระบวนการเลือกสรรบุคคลที่หน่วยงานเจ้าของตำแหน่งกำหนดกิจกรรม/งานต่างๆ ให้ผู้ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับแรกบรรจุได้ปฏิบัติจริงตามระยะเวลาที่กำหนดในหน่วยงานนั้นๆ ทั้งนี้เพื่อที่หน่วยงานเจ้าของตำแหน่งจะได้ตรวจสอบและประเมินคุณสมบัติในทุกๆ ด้านของผู้ที่ได้ผ่านขั้นตอนการเลือกสรรมาแล้วในขั้นตอนแรกอีกชั้นหนึ่ง ในขณะที่เดียวกันผู้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการเองเมื่อได้ปฏิบัติงานจริง ก็มีโอกาสดำเนินการได้แสดงความรู้ ความสามารถและใช้ชีวิตในฐานะข้าราชการใหม่ในหน่วยงานนั้น อีกทั้งได้เรียนรู้เพื่อตัดสินใจว่าตนเองมีความพึงพอใจในงาน และมีความเหมาะสมกับวัฒนธรรมขององค์กรนั้นหรือไม่

1. เจตนารมณ์ของการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2553) ได้กล่าวถึงเจตนารมณ์ของการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการไว้ 3 ข้อ ดังนี้

1. เพื่อให้การทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการเป็นไปตามระบบคุณธรรม คำนึงถึงพฤติกรรมทางจริยธรรมของบุคคล ตลอดจนประโยชน์ของทางราชการ
2. เพื่อให้การทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการเป็นขั้นตอนในการเลือกสรรบุคคลที่มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด
3. เพื่อให้ส่วนราชการสามารถดำเนินการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีมาตรฐาน สะดวก คล่องตัว เป็นธรรม โปร่งใส และตรวจสอบได้

โดยข้าราชการที่ต้องทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการตามกฎหมาย ก.พ. พ.ศ. 2553 ได้แก่

1. ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการ และได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไประดับปฏิบัติงาน หรือตำแหน่งประเภทวิชาการระดับปฏิบัติการ โดยการแข่งขันตามมาตรา 53 วรรคหนึ่ง หรือโดยการคัดเลือกตามมาตรา 53 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551

2. ข้าราชการพลเรือนสามัญที่ยังอยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการที่ย้าย หรือ โอน

3. ข้าราชการพลเรือนสามัญที่อยู่ในระหว่างทดลองปฏิบัติราชการซึ่งถูกสั่งให้ออกจากราชการไปรับราชการทหารตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหารและต่อมาได้รับการบรรจุเข้ารับราชการพลเรือนสามัญโดยแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งตามมาตรา 63 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551

4. ข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่นซึ่งยังอยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติงาน และโอนมาบรรจุเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญโดยได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งตามมาตรา 64 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551

2. สรุปสาระสำคัญของ การทดลองปฏิบัติหน้าที่

กฎ ก.พ. ว่าด้วยการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการและการพัฒนาข้าราชการที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ พ.ศ. 2553 มีสาระสำคัญที่กำหนดเพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 และเพื่อเสริมสร้างให้ส่วนราชการและผู้บังคับบัญชาดำเนินการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการและการพัฒนาข้าราชการและการพัฒนาข้าราชการให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของมาตรา 59 สรุปได้ดังนี้

1. การกำหนดระยะเวลาทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ

กำหนดให้ผู้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการต้องทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้งตามระยะเวลาที่ส่วนราชการกำหนดเป็นเวลาไม่น้อยกว่า 6 เดือน แต่ไม่เกิน 1 ปี และในกรณีที่ไม่สามารถประเมินผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการได้ ก็สามารถขยายเวลาได้ครั้งละ 3 เดือน ไม่เกิน 2 ครั้ง รวมระยะเวลาการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการและเวลาที่ขยายแล้วต้องไม่เกิน 1 ปี

2. การนับระยะเวลาทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ

2.1 ให้เริ่มนับระยะเวลาใหม่ ในกรณี ดังนี้

- 2.1.1 การย้ายไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทเดียวกันแต่ต่างสายงาน
- 2.1.2 การย้ายไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในตำแหน่งต่างประเภท
- 2.1.3 การโอนทุกกรณี ยกเว้นการโอนโดยผลของกฎหมาย

2.2 ให้นับระยะเวลาต่อเนื่อง ในกรณี ดังนี้

- 2.2.1 การย้ายไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทเดียวกันและสายงาน

เดียวกัน

2.2.2 การย้ายไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทเดียวกันต่างสายงาน แต่ภารกิจ/งาน/กิจกรรมของงาน และเป้าหมายในการปฏิบัติงานของตำแหน่งใหม่สอดคล้อง ใกล้เคียง หรือไม่แตกต่างไปจากตำแหน่งเดิม

2.2.3 การโอนโดยผลของกฎหมาย

2.2.4 การออกจากราชการไปรับราชการทหารตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหารแล้วได้รับการบรรจุและแต่งตั้งให้กลับเข้ารับราชการอีก

ตารางที่ 2-1 สรุปการนับระยะเวลาทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการในกรณีต่างๆ

กรณี	ทดลองฯ และนับระยะเวลาทดลองฯ ต่อเนื่องจากเวลาสิ้นสุดของตำแหน่งเดิม	ทดลองฯ และนับระยะเวลาทดลองใหม่
1. ย้ายไปดำรงตำแหน่งใหม่		
1.1 ตำแหน่งประเภทเดิม		
1.1.1 สายงานเดิม	✓	
1.1.2 สายงานใหม่		✓
1.1.3 ต่างสายงาน แต่ภารกิจ งานและเป้าหมายในการปฏิบัติงานสอดคล้อง ใกล้เคียงหรือไม่แตกต่างจากตำแหน่งเดิม	✓	
1.2 ตำแหน่งต่างประเภท		✓
2. โอนไปดำรงตำแหน่ง		
2.1 ตำแหน่งต่างประเภทเดิม/ประเภทใหม่		✓
2.2 โดยผลของกฎหมาย	✓	
3. ออกจากราชการไปรับราชการทหารตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหาร ต่อมาได้รับการบรรจุและแต่งตั้งกลับเข้ารับราชการอีก	✓	

ที่มา : สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2553. หน้า 11

3. การจัดทำแบบมอบหมายงาน

ผู้บังคับบัญชาซึ่งมีหน้าที่กำกับดูแลการปฏิบัติงานของข้าราชการที่ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการจะต้องมอบหมายงานเป็นลายลักษณ์อักษรซึ่งอย่างน้อยต้องประกอบด้วย

ภารกิจ งาน หรือกิจกรรมของงาน และเป้าหมายในการปฏิบัติงานที่คาดหวัง และชี้แจงให้ผู้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ เข้าใจอย่างชัดเจนเกี่ยวกับวิธีปฏิบัติงาน การประพาดิคน รายการ ประเมิน วิธีการประเมิน และเกณฑ์การประเมิน รวมทั้งผลที่จะเกิดจากการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ตั้งแต่เริ่มต้นการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ

4. การกำหนดผู้ดูแลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ

กำหนดให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ดูแลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ หรือมอบหมายให้มีผู้ดูแลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการแทน ทั้งนี้ ผู้บังคับบัญชาอาจกำหนดให้มีจำนวนผู้ดูแลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ มากกว่า 1 คนได้ และในระหว่างการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ส่วนราชการอาจปรับเปลี่ยน เพิ่ม หรือลดจำนวนผู้ดูแลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการได้ตามความเหมาะสม

5. การพัฒนาผู้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ

กำหนดมีการพัฒนาข้าราชการที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ โดยส่วนราชการ เพื่อให้ผู้ทดลองฯ ได้รับการพัฒนาให้รู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการและเป็นข้าราชการที่ดีภายในระยะเวลาทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ตามที่สำนักงาน ก.พ. กำหนดในเรื่องแนวทางการพัฒนาข้าราชการระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ

6. การประเมินผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ

6.1 องค์ประกอบการประเมินผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ

ประกอบด้วย 2 ส่วนคือ

6.1.1 ผลสัมฤทธิ์ของการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ซึ่งอย่างน้อย ต้องประกอบด้วย

6.1.1.1 ความสามารถในการเรียนรู้งาน

6.1.1.2 ความสามารถในการปรับใช้ความรู้กับงานในหน้าที่

6.1.1.3 ความสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมาย

6.1.2 พฤติกรรมของผู้สัมฤทธิ์ของการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ซึ่งอย่างน้อย ต้องประกอบด้วย

6.1.2.1 ความประพฤติ

6.1.2.2 ความมีคุณธรรม จริยธรรม

6.1.2.3 การรักษาวินัย

สัดส่วนคะแนน : คะแนนผลสัมฤทธิ์ของการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ และคะแนนพฤติกรรมของผู้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ มีสัดส่วนเท่ากันคือ 50 : 50

เกณฑ์การประเมิน : ต้องได้คะแนนในแต่ละส่วนไม่น้อยกว่าร้อยละ 60

6.2 องค์ประกอบคณะกรรมการประเมินผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ

ส่วนราชการต้องแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ โดยมีองค์ประกอบของคณะกรรมการ คือ ประธานกรรมการ 1 คน และกรรมการอีกจำนวน 2 คน ซึ่งคณะกรรมการทั้งหมดต้องเป็นผู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของผู้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ และในกรณีที่บางหน่วยงานมีจำนวนข้าราชการน้อยไม่ครบตามองค์ประกอบ ก็สามารถแต่งตั้งกรรมการจากข้าราชการภายนอกหน่วยงานที่ปฏิบัติงานเกี่ยวข้องกับผู้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการได้

6.3 การประเมินผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ

คณะกรรมการประเมินผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการดำเนินการประเมินผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการตามรายการประเมิน วิธีการประเมิน และเกณฑ์การประเมินที่กำหนด อย่างน้อย 2 ครั้ง โดยนำผลการพัฒนาผู้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการในระหว่างการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ บันทึกผลการประเมินการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการของผู้ดูแลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการและผลการประเมินการทดลองปฏิบัติราชการของผู้บังคับบัญชามาเป็นข้อมูลประกอบการประเมินผลของคณะกรรมการ

7. การส่งสำเนาคำสั่ง

ส่วนราชการส่งสำเนาคำสั่งให้สำนักงาน ก.พ. เฉพาะกรณีไม่ผ่านการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ

กฎ ก.พ. ว่าด้วยการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการและการพัฒนาข้าราชการที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ พ.ศ. 2553

กฎ ก.พ. ฉบับนี้ เป็นกฎหมายลูกของ พ.ร.บ.ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.2551 เป็นการกำหนดรายละเอียดของการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการของผู้ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญ และข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ซึ่งโอนมาบรรจุเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญ โดยจะต้องทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งที่ได้รับการแต่งตั้งตามระยะเวลาที่ส่วนราชการกำหนด ซึ่งต้องไม่น้อยกว่าหกเดือนแต่ไม่เกินหนึ่งปี และในกรณีที่มีความจำเป็นต้องให้ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการต่อไป ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุอาจขยายเวลาการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ได้ไม่เกินสองครั้ง ครั้งละไม่เกินสามเดือน แต่เมื่อรวมกันแล้วระยะเวลาการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการจะต้องไม่เกินหนึ่งปี

ข้อกำหนดและสาระสำคัญของ กฎ ก.พ. ฉบับนี้ พอสรุปได้ดังนี้

1. ในระหว่างการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการให้มีการพัฒนาข้าราชการเพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการ และเป็นข้าราชการที่ดี โดยให้ถือว่าระยะเวลาในการพัฒนาดังกล่าวเป็นเวลาทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วย

2. จะต้องมีกรมอบหมายงานเป็นลายลักษณ์อักษรให้ข้าราชการที่ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการปฏิบัติ ซึ่งอย่างน้อยต้องประกอบด้วยภารกิจ งานหรือกิจกรรมของงาน และเป้าหมายในการปฏิบัติงาน รวมทั้งต้องมีการชี้แจงให้ข้าราชการที่ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการเข้าใจอย่างชัดเจนเกี่ยวกับการประพฤติตน วิธีปฏิบัติงาน รายการประเมิน วิธีการประเมิน และเกณฑ์การประเมินผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ รวมทั้งผลที่จะเกิดขึ้นจากการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วย

3. ผู้บังคับบัญชาซึ่งมีหน้าที่กำกับดูแลการปฏิบัติงานของข้าราชการที่ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ทำหน้าที่สอนงานและให้คำปรึกษาแนะนำ รวมทั้งติดตามประเมินผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ และจัดทำบันทึกผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการทุกสองเดือน เพื่อประกอบการประเมินผล การทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ โดยในกรณีที่เห็นสมควรอาจพิจารณามอบหมายให้ข้าราชการที่มีความรู้ความเข้าใจในระเบียบแบบแผนของทางราชการและการเป็นข้าราชการที่ดี ทำหน้าที่เป็นผู้ดูแลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการแทนได้

4. ข้าราชการพลเรือนสามัญที่อยู่ในระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ถ้าย้ายไปดำรงตำแหน่งใหม่ซึ่งเป็นตำแหน่งประเภทเดียวกันและสายงานเดียวกันให้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการต่อไป โดยให้นับเวลาทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการต่อจากที่ได้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งเดิม แต่ถ้าเป็นการย้ายไปดำรงตำแหน่งประเภทเดียวกันแต่ต่างสายงาน ให้นับเวลาดทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการนับแต่วันที่ดำรงตำแหน่งใหม่ และในกรณีที่เปลี่ยนตำแหน่งประเภทเดียวกัน แม้จะต่างสายงานแต่ภารกิจ งาน หรือกิจกรรมของงาน และเป้าหมายในการปฏิบัติงานของตำแหน่งใหม่นั้นสอดคล้อง ใกล้เคียง หรือไม่แตกต่างจากตำแหน่งเดิม จะให้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการต่อไปให้นับเวลาต่อจากที่ได้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งเดิมก็ได้

กรณีที่ข้าราชการพลเรือนสามัญที่อยู่ในระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ย้ายหรือโอนไปดำรงตำแหน่งใหม่คนละประเภทกับตำแหน่งเดิมให้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ โดยให้เริ่มนับเวลาดทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการนับแต่วันที่ดำรงตำแหน่งใหม่ แต่ถ้าเป็นการโอนโดยผลของกฎหมายให้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการต่อไป โดยนับเวลาต่อจากที่ได้ทดลองปฏิบัติหน้าที่เดิม หรือถ้าออกจากราชการเพื่อไปรับราชการทหารตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหาร

และได้รับการบรรจุกลับเข้ารับราชการอีกครั้ง ก็ให้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการต่อไปโดยนับเวลา ต่อจากที่ได้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งเดิม

การพัฒนาข้าราชการพลเรือนสามัญที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการเพื่อให้รู้ ระเบียบแบบแผนของทางราชการและเป็นข้าราชการที่ดี ให้ดำเนินการดังนี้

1. การปฐมนิเทศเพื่อให้มีความรู้เกี่ยวกับโครงสร้างอำนาจหน้าที่ ผู้บริหาร และ วัฒนธรรมของส่วนราชการ รวมทั้งสร้างขวัญและกำลังใจให้ผู้ที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ ราชการ

2. การเรียนรู้ด้วยตนเอง เพื่อให้มีความรู้เกี่ยวกับกฎหมาย กฎ ระเบียบแบบแผนของ ทางราชการ

3. การอบรมสัมมนาร่วมกันเพื่อปลูกฝังการปรนนิบัติปฏิบัติตนเป็นข้าราชการที่ดี การพัฒนาดังกล่าวแล้วข้างต้นให้ดำเนินการตามที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด และให้ นำผลการพัฒนาไปใช้ประกอบการประเมินผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วย

การประเมินผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการให้ดำเนินการ ดังนี้

1. ประเมินผลอย่างน้อยสองครั้ง โดยครั้งแรกให้ประเมินเมื่อทดลองปฏิบัติหน้าที่ ราชการมาแล้วเป็นเวลาสามเดือน และครั้งที่สองเมื่อทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการมาแล้วเป็นเวลา หกเดือน ในกรณีที่มีการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการเกินหกเดือน หรือมีการขยายเวลาทดลอง ปฏิบัติหน้าที่ราชการให้ประเมินผลเมื่อครบกำหนดระยะเวลาดังกล่าวด้วย แต่ถ้าพิจารณาแล้วเห็น ว่าผู้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการผู้นั้นน่าจะมีผลการทดลองต่ำกว่ามาตรฐานที่กำหนด อาจประเมินผลก่อนครบเวลาที่กำหนดไว้ได้ แล้วรายงานผลการประเมินให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุ ทราบเพื่อพิจารณาสั่งการต่อไป

2. การประเมินผลให้กระทำโดยผู้บังคับบัญชาที่ทำหน้าที่กำกับดูแลการปฏิบัติงาน ของข้าราชการที่ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการและคณะกรรมการประเมินผลการทดลองปฏิบัติ หน้าที่ราชการ ที่แต่งตั้งโดยผู้มีอำนาจสั่งบรรจุ การประเมินผลให้ประเมินจากผลสัมฤทธิ์ของการ ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการและพฤติกรรมของผู้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ โดยคณะกรรมการ ประเมินให้มีสัดส่วนเท่ากัน และผู้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการจะต้องได้คะแนนในแต่ละส่วนไม่ น้อยกว่าร้อยละหกสิบ จึงจะถือว่าผ่านการประเมินผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการตาม มาตรฐานที่กำหนด

3. เมื่อได้รับรายงานผลการประเมินผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการแล้วให้ผู้มี อำนาจสั่งบรรจุ ดำเนินการดังนี้

3.1 ในกรณีที่ผลการประเมินไม่ต่ำกว่ามาตรฐานที่กำหนด ให้มีคำสั่งให้ผู้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการนั้นรับราชการต่อไป

3.2 ในกรณีที่ผลการประเมินต่ำกว่ามาตรฐานที่กำหนด แต่เห็นควรขยายเวลาทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ให้สั่งขยายเวลาทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการไปได้ตามที่เห็นสมควรแต่รวมแล้วต้องไม่เกินหนึ่งปี และต้องให้เหตุผลหรือความเห็นไว้ด้วย

3.3 กรณีที่มีการประเมินผลก่อนครบกำหนดเวลาและผลการประเมินต่ำกว่ามาตรฐานที่กำหนด แต่เห็นควรให้มีการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการต่อไป ก็ให้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการต่อไปได้ ในการนี้ต้องแสดงเหตุผลหรือความเห็นไว้ด้วยเช่นกัน

3.4 ในกรณีที่ผลการประเมินผลต่ำกว่ามาตรฐานที่กำหนดและเห็นว่าไม่ควรให้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการต่อไป หรือขยายเวลาการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ก็ให้มีคำสั่งให้ข้าราชการผู้นั้นออกจากราชการภายใน 5 วันทำการ นับแต่วันที่ได้รับรายงาน

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความรู้

1. ความหมายของความรู้

คฤษีวรรณ เรื่องรุจิระ (2531 : 9) ได้ให้ความหมายของความรู้ไว้ว่า หมายถึง ความสามารถในการคิด ความเข้าใจ การนำไปประยุกต์ใช้ วิเคราะห์ สังเคราะห์ และประเมินค่าในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง

บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์ (2535 : 7) ให้ความหมายของความรู้ว่า หมายถึง การระลึกถึงเรื่องราวต่าง ๆ ที่เคยมีประสบการณ์มาแล้ว และรวมถึงการจำเนื้อเรื่องต่าง ๆ ทั้งที่ปรากฏอยู่ในแต่ละเนื้อหาวิชา และวิชาที่เกี่ยวข้องกับเนื้อหาวิชานั้นด้วย

ประภาเพ็ญ สุวรรณ และ สวิง สุวรรณ (2536 : 10-11) ให้ความหมายความรู้ว่าเป็นพฤติกรรมขั้นต้นซึ่งผู้เรียนเพียงแต่จำได้ อาจจะโดยการนึกได้ หรือโดยการมองเห็น ได้ยิน และก็จำได้

The Modern American Dictionary ได้ให้คำจำกัดความของความรู้ที่แตกต่างกัน 3 ลักษณะ (Wikstrom และ Normann , 1994 : 9) ดังนี้

1. ความรู้ คือ ความคุ้นเคยกับข้อเท็จจริง (Fact) ความจริง (Truths) หรือ หลักการโดยทั่วไป (Principles)
2. ความรู้ คือ รู้ (Known) หรืออาจจะรู้ (May be known)
3. ความรู้ คือ จิตสำนึก (Awareness)

เกษม วัฒนชัย (2544 : 39-40) ได้ให้ความหมายของความรู้ว่า หมายถึง การรวบรวมความคิดของมนุษย์ จัดให้เป็นหมวดหมู่และประมวลสาระที่สอดคล้องกัน โดยนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ ดังนั้นสิ่งที่เป็นสาระที่สอดคล้องกัน โดยนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ ดังนั้นสิ่งที่เป็นสาระในระบบข้อมูลข่าวสาร

จากคำจำกัดความที่มีผู้กล่าวไว้ในเบื้องต้น สามารถสรุปได้ว่า ความรู้ หมายถึง ข้อเท็จจริง กฎเกณฑ์ และรายละเอียดของเรื่องราวและการกระทำต่าง ๆ ที่บุคคลได้ประสบมาและเก็บสะสมไว้เป็นความจำที่สามารถถ่ายทอดต่อไปได้ และสามารถวัดความรู้ได้โดยการระลึกถึงเรื่องเหล่านั้นแล้วแสดงออกมา

2. ประเภทของความรู้

ความรู้สามารถแบ่งออกเป็นประเภทใหญ่ๆ ได้ 2 ประเภท คือ ความรู้ชัดแจ้ง (Explicit Knowledge) และความรู้แฝงเร้น หรือความรู้แบบฝังลึก (Tacit Knowledge) ความรู้ที่สำคัญส่วนใหญ่ มีลักษณะเป็นความรู้แฝงเร้น อยู่ในคนทำงาน และผู้เชี่ยวชาญในแต่ละเรื่อง จึงต้องอาศัยกลไกแลกเปลี่ยนเรียนรู้ให้คน ได้พบกัน สร้างความไว้วางใจกัน และถ่ายทอดความรู้ระหว่างกันและกัน

2.1 ความรู้ชัดแจ้ง

ความรู้ชัดแจ้ง (Explicit Knowledge) คือความรู้ที่เขียนอธิบายออกมาเป็นตัวอักษร เช่น คู่มือปฏิบัติงาน หนังสือ ตำรา เว็บไซต์ ฯลฯ เป็นความรู้ที่รวบรวมได้ง่าย จัดระบบ และถ่ายโอน โดยใช้วิธีการดิจิทัล มีลักษณะเป็นวัตถุวิสัย (Objective) เป็นทฤษฎี สามารถแปลงเป็นรหัสในการถ่ายทอดโดยวิธีการที่เป็นทางการ ไม่จำเป็นต้องอาศัยการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นเพื่อถ่ายทอดความรู้ เช่น นโยบายขององค์กร กระบวนการทำงาน ซอฟต์แวร์ เอกสาร และกลยุทธ์ เป้าหมายและความสามารถขององค์กร

2.2 ความรู้แบบฝังลึก

ความรู้แบบฝังลึก (Tacit Knowledge) คือความรู้ที่ฝังอยู่ในตัวคน ไม่ได้ถอดออกมาเป็นลายลักษณ์อักษร หรือบางครั้งก็ไม่สามารถถอดเป็นลายลักษณ์อักษรได้ เป็นความรู้ที่ไม่สามารถอธิบายโดยใช้คำพูดได้ มีรากฐานมาจากการกระทำและประสบการณ์ มีลักษณะเป็นความเชื่อ ทักษะ และเป็นอัตวิสัย (Subjective) ต้องการการฝึกฝนเพื่อให้เกิดความชำนาญ มีลักษณะเป็นเรื่องส่วนบุคคล มีบริบทเฉพาะ (Context-specific) ทำให้เป็นทางการและสื่อสารยาก เช่น วิจารณ์งาน ความลับทางการค้า วัฒนธรรมองค์กร ทักษะ ความเชี่ยวชาญในเรื่องต่างๆ การเรียนรู้ขององค์กร ความสามารถในการชิมรสไวน์ หรือกระทั่งทักษะในการสังเกตเปลวควันจากปล่องโรงงานว่ามีปัญหาในกระบวนการผลิตหรือไม่

ความรู้ยังมีลักษณะไม่ชัดเจนมากเท่าไร การถ่ายโอนความรู้ยิ่งกระทำได้ยากเท่านั้น ดังนั้นบางคนจึงเรียกความรู้ประเภทนี้ว่าเป็นความรู้แบบเหนียว (Sticky Knowledge) หรือความรู้แบบฝังอยู่ภายใน (Embedded Knowledge) ส่วนความรู้แบบชัดเจนมีการถ่ายโอนและแบ่งปันง่าย จึงมีชื่ออีกชื่อหนึ่งว่า ความรู้แบบรั่วไหลได้ง่าย (Leaky Knowledge) ความสัมพันธ์ของความรู้ทั้งสองประเภทเป็นสิ่งที่แยกจากกันไม่ได้ ต้องอาศัยซึ่งกันและกัน เนื่องจากความรู้แบบฝังลึกเป็นส่วนประกอบของความรู้ทั้งหมด และสามารถแปลงให้เป็นความรู้แบบชัดเจนโดยการสื่อสารด้วยคำพูด

Bloom (1975 : 18) ได้ศึกษาและจำแนกพฤติกรรมความรู้ด้านสติปัญญา (Cognition Domain) ออกเป็น 6 ระดับ โดยเรียงลำดับความสามารถขึ้นต่ำไปสูง ดังนี้

1. ความรู้-ความจำ (Knowledge) คือ ความสามารถในการระลึกได้ถึงเรื่องราวต่างๆที่เคยมีประสบการณ์ทั้งในห้องเรียน เช่น การเรียนในเนื้อหาวิชาต่างๆ จากการฟังวิทยุ ดูโทรทัศน์ อ่านหนังสือพิมพ์ และการบอกเล่าต่างๆกันมา

2. ความเข้าใจ (Comprehensive) คือ ความสามารถในการแปลความ ตีความและขยายความได้

3. การนำไปใช้ (Application) คือ ความสามารถที่จะนำ เอาความรู้ ความเข้าใจ เรื่องที่ได้เรียนรู้ไปแก้ปัญหาคือปัญหาที่แปลกใหม่หรือสถานการณ์ที่แปลกใหม่

4. การวิเคราะห์ (Analysis) คือ ความสามารถในการรวบรวมข้อมูลที่เป็นส่วนย่อยต่างๆ ให้ได้ลำดับชั้นความคิดที่แสดงออกอย่างชัดเจน เพื่อค้นหาความจริงต่างๆที่แฝงอยู่ในเนื้อเรื่องนั้นๆ

5. การสังเคราะห์ (Synthesis) คือ ความสามารถในการรวบรวมข้อมูลที่เป็นส่วนย่อยต่างๆ เข้ามารวมกันเป็นส่วนรวมที่มีโครงสร้างใหม่ซึ่งมีความชัดเจนและมีคุณภาพ

6. การประเมินค่า (Evaluation) เป็นการตัดสินใจเกี่ยวกับคุณค่า เนื้อหาและวิธีการต่างๆ โดยสรุปอย่างมีหลักการว่า สิ่งนั้นดี-เลว เหมาะสมหรือไม่เพียงใด

ประภาเพ็ญ สุวรรณ (2520 : 10-14) ได้ให้ความสำคัญต่อพฤติกรรมของมนุษย์ในแง่ที่เกี่ยวกับความรู้ความเข้าใจถึงข้อเท็จจริงต่าง ๆ รวมทั้งศึกษาถึงการพัฒนาความสามารถทักษะในทางสติปัญญา และการใช้วิจารณญาณของมนุษย์เพื่อประกอบการตัดสินใจ คือ การยอมรับว่าการเรียนรู้ของมนุษย์จะเริ่มต้นจากในระดับง่าย ๆ ก่อน แล้วเพิ่มความสามารถในการใช้ความคิดและพัฒนาสติปัญญาเพิ่มขึ้นตามลำดับ โดยแบ่งออกเป็น 6 ชั้น ดังนี้

1. ความรู้ เป็นพฤติกรรมขั้นต้น ซึ่งเป็นแต่เพียงการจำได้ อาจจะโดยการนึกได้มองเห็น ได้ยิน หรือได้ฟัง ความรู้ในขั้นนี้ประกอบด้วย คำจำกัดความ ความหมาย ข้อเท็จจริง

ทฤษฎี กฎ โครงสร้าง วิธีการแก้ปัญหา มาตรฐาน เป็นต้น อาจกล่าวได้ว่าความรู้นี้เป็นเรื่องของการจดจำได้ หรือระลึกได้โดยไม่จำเป็นต้องใช้ความคิดที่ซับซ้อนและไม่ต้องใช้สมองมากนัก ดังนั้นการจำได้จึงเป็นกระบวนการที่สำคัญทางจิตวิทยาและเป็นขั้นตอนที่จะนำไปสู่พฤติกรรมที่ก่อให้เกิดความเข้าใจ การนำความรู้ไปใช้ในการวิเคราะห์ การสังเคราะห์ และการประเมินผลซึ่งเป็นขั้นตอนที่ได้ใช้ความคิดและความสามารถด้านสมองเพิ่มมากขึ้นเป็นลำดับ

2. ความเข้าใจเป็นพฤติกรรมขั้นต่อมาจากความรู้เมื่อบุคคลได้มีประสบการณ์กับข่าวสารหนึ่ง ๆ อาจจะโดยการได้ฟัง ได้อ่าน หรือได้เขียน เป็นที่คาดว่าบุคคลนั้นจะทำความเข้าใจกับข่าวสารนั้น ๆ ความเข้าใจนี้อาจจะแสดงออกในรูปแบบของทักษะหรือความสามารถในการแปลการให้ความหมาย หรือการคาดคะเน

3. การนำความรู้ไปใช้เป็นความสามารถในการนำความรู้ไปใช้นี้เป็นพฤติกรรม ขั้นที่สาม ซึ่งจะต้องอาศัยความสามารถหรือทักษะทางด้านความเข้าใจดังกล่าวมาแล้ว การนำความรู้ไปใช้นี้ กล่าวอีกนัยหนึ่งก็คือการแก้ปัญหาตนเอง ซึ่งเมื่อทำการพิจารณาจะเห็นได้ว่า ความเข้าใจในหลักทฤษฎี วิธีการต่าง ๆ จะถูกนำมาใช้ในการแก้ปัญหา

4. การวิเคราะห์เป็นความสามารถในการวิเคราะห์เป็นพฤติกรรมที่ช่วยให้ความสามารถแยก ภาพรวมออกเป็นส่วน ๆ ย่อย ๆ เพื่อให้เกิดความเข้าใจที่เด่นชัดยิ่งขึ้น อาจแบ่งเป็นขั้นย่อย ๆ ได้ 3 ขั้นด้วยกัน คือ

4.1 ความสามารถในการแยกแยะองค์ประกอบของปัญหาออกเป็น ส่วน ๆ

4.2 ความสามารถในการเห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่างส่วนประกอบ

4.3 ความสามารถในการมองเห็นหลักของการผสมผสานปัญหา ที่มีองค์ประกอบย่อยมากมาย

5. การสังเคราะห์ หมายถึง ความสามารถในการนำเอาส่วนประกอบย่อยหลาย ๆ ส่วนมารวมกันเข้าเป็นกรอบโครงสร้างที่แน่ชัด โดยทั่วไปแล้วความสามารถนี้จะเกิดจากการนำเอาประสบการณ์ในอดีตมารวมกับประสบการณ์ในปัจจุบัน และนำมาสร้างเป็นกรอบที่มีระเบียบแบบแผนความสามารถในการสังเคราะห์นี้เป็นส่วนหนึ่งของพฤติกรรมที่ก่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์หรือความคิดริเริ่ม จึงต้องอาศัยความสามารถขั้นต่าง ๆ หลายขั้นดังกล่าวมาแล้ว กล่าวคือจะต้องมีความเข้าใจในการนำความรู้ไปใช้และความสามารถในการวิเคราะห์มาประกอบ

6. การประเมินผล เป็นความสามารถในการประเมินผลที่เกี่ยวข้องกับการให้ค่าต่อความรู้ หรือข้อเท็จจริงต่าง ๆ ซึ่งจะต้องใช้เกณฑ์หรือมาตรฐานอย่างใดอย่างหนึ่ง เป็นส่วนประกอบในการประเมิน มาตรฐานนี้อาจจะออกมาทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณ มาตรฐานที่ใช้นี้อาจจะมาจากที่บุคคลนั้นตั้งขึ้นเอง หรือมาจากมาตรฐานที่มีอยู่แล้ว ความสามารถในการประเมินผลนอกจาก

จะเป็นความสามารถขั้นสุดท้ายแล้วยังเป็นตัวเชื่อมที่สำคัญของพฤติกรรมด้านอื่นๆ อีกด้วย
ความสามารถในการประเมินผลนี้ไม่จำเป็นจะต้องเกิดขึ้นในขั้นสุดท้ายเสมอไปแต่อาจจะอยู่ในทุก
ขั้นตอนของความสามารถหรือทักษะต่าง ๆ

3. ระดับของความรู้

ความรู้มีอยู่มากมายรอบๆ ตัวเรา และสามารถจัดแบ่งออกได้เป็น 4 ระดับ (มนตรี
จุฬาวัดทนทล, 2537 : 26)

ระดับแรก ความรู้เกี่ยวกับสิ่งรอบตัวเรา ซึ่งสามารถรับรู้ได้โดยประสาทสัมผัส
มองเห็น ได้ยิน ดมกลิ่น และลิ้มรสได้ เช่น ความร้อน - เย็น ความสว่าง - มืด เสียง ดัง-เบา กลิ่น
หอม-เหม็น และรสเค็ม-หวาน เป็นต้น ความรู้ระดับต้นนี้อาจเรียกว่า ความรู้สึก

ระดับที่สอง ได้แก่ ความรู้ด้านภาษา ซึ่งจะทำให้อ่านและเขียนหนังสือได้ ฟังเข้าใจ ฟัง
วิทยุและดูทีวีรู้เรื่อง ตลอดจนมีภูมิปัญญาท้องถิ่นที่ได้สะสมและตกทอดกันมา

ระดับที่สาม ได้แก่ ความรู้ด้านวิชาการ ซึ่งได้จากการศึกษาเล่าเรียน ทำให้คิดเลขเป็น
คำนวณดอกเบี้ยได้ ออกแบบอาคารได้ เขียนบทละครได้ ใช้คอมพิวเตอร์เป็น รู้กฎหมายบ้านเมือง
รู้จักกฎเกณฑ์ ทางฟิสิกส์ ดาราศาสตร์ เคมี และชีววิทยา วินิจฉัยโรคและรู้วิธีการรักษาโรค เป็นต้น
ความรู้วิชาการเหล่านี้ มักจะต้องเรียนรู้จากครู อาจารย์ เอกสาร ตำราทางวิชาการหรือผู้ที่รู้เรื่องนั้น
มาก่อน

ระดับที่สี่ ได้แก่ ความรู้ใหม่ เป็นความรู้ที่ไม่เคยมีอยู่ก่อน ได้มาโดยการค้นคว้าวิจัย
การคิดค้นกระบวนการใหม่ และควรจะหาแนวทางในการนำความรู้ใหม่ไปใช้ให้เป็นประโยชน์
เพื่อให้เกิดการพัฒนา

4. การวัดความรู้

การวัดความรู้เป็นการวัดความสามารถในการระลึกเรื่องราวข้อเท็จจริง หรือ
ประสบการณ์ต่าง ๆ หรือเป็นการวัดการระลึกประสบการณ์เดิมที่บุคคลได้รับคำสอน การบอก
กล่าว การฝึกฝนของผู้สอน รวมทั้งจากตำราจากสิ่งแวดล้อมต่างๆ ด้วยคำถามวัดความรู้ แบ่ง
ออกเป็น 3 ชนิด (ไพศาล หวังพานิช, 2526 : 96-104) คือ

4.1 ถามความรู้ในเนื้อเรื่อง เป็นการถามรายละเอียดของเนื้อหาข้อเท็จจริงต่างๆ
ของเรื่องราวทั้งหลาย ประกอบด้วยคำถามประเภทต่างๆ เช่น ศัพท์ นิยม กฎ ความจริง หรือ
รายละเอียดของเนื้อหาต่าง ๆ

4.2 ถามความรู้ในวิธีการดำเนินการ เป็นการถามวิธีการปฏิบัติต่างๆ ตามแบบแผน
ประเพณี ขั้นตอนของการปฏิบัติงานทั้งหลาย เช่น ถามระเบียบแบบแผน ลำดับขั้น แนวโน้มการจัด
ประเภทและหลักเกณฑ์ต่างๆ

4.3 ถามความรู้รวบยอด เป็นการถามความสามารถในการจดจำข้อสรุป หรือหลักการของเรื่องที่เกิดจากการผสมผสานหลักขณะรวม เพื่อรวบรวมและย่อลงมาเป็นหลักหรือหัวใจของเนื้อหา

จำนง พรายเข้มแฆ (2535 : 24-29) กล่าวว่า การวัดความรู้ในส่วนมากนิยมใช้แบบทดสอบ ซึ่งแบบทดสอบนี้เป็นเครื่องมือประเภทข้อเขียนที่นิยมใช้กันทั่วไป แบ่งออกเป็น 2 ชนิด คือ

1. แบบอัตนัย หรือ แบบความเรียง โดยให้เขียนตอบเป็นข้อความสั้นๆ ไม่เกิน 1-2 บรรทัด หรือเป็นข้อ ๆ ตามความเหมาะสม

2. แบบปรนัย

2.1 แบบเติมคำ หรือเติมข้อความให้สมบูรณ์ แบบทดสอบนี้เป็นการวัดความสามารถในการหาคำ หรือข้อความมาเติมลงในช่องว่างของประโยคที่กำหนดให้ถูกต้องแม่นยำ โดยไม่มีคำตอบใดชี้้นำมาก่อน

2.2 แบบถูก-ผิด แบบทดสอบนี้วัดความสามารถในการพิจารณาข้อความที่กำหนดให้ว่าถูกหรือผิด ใช่หรือไม่ใช่ จากความสามารถที่เรียนรู้มาแล้ว โดยจะเป็นการวัดความจำและความคิด ในการออกแบบทดสอบควรต้องพิจารณาถึงข้อความจะต้องชัดเจน ถูกหรือผิดเพียงเรื่องเดียว สั้นกะทัดรัดได้ใจความ และไม่ควรรใช้คำปฏิเสธซ้อน

2.3 แบบจับคู่ แบบทดสอบนี้เป็นลักษณะการวางข้อเท็จจริง เงื่อนไข คำตัวเลข หรือสัญลักษณ์ไว้ 2 ด้านขนานกัน เป็นแถวตั้ง 2 แถว แล้วให้อ่านดูข้อเท็จจริงในแถวตั้งด้านหนึ่งว่ามีความเกี่ยวข้อง จับคู่ได้พอดีกับข้อเท็จจริงในอีกแถวตั้งหนึ่ง โดยทั่วไปจะกำหนดให้ตัวเลือกในแถวตั้งด้านหนึ่งน้อยกว่าอีกด้านหนึ่ง เพื่อให้ได้ใช้ความสามารถในการจับคู่มากขึ้น

2.4 แบบเลือกตอบ ข้อสอบแบบนี้เป็นข้อสอบที่นิยมใช้กันในปัจจุบัน เนื่องจากสามารถวัดได้ครอบคลุมจุดประสงค์และตรวจให้คะแนนได้แน่นอน ลักษณะของข้อสอบประกอบด้วยส่วนข้อคำถาม และตัวเลือก โดยตัวเลือกจะมีตัวเลือกที่เป็นตัวถูก และตัวเลือกที่เป็นตัวลวง ผู้เขียนข้อสอบต้องมีความรู้ในวิชานั้นอย่างลึกซึ้ง และรู้วิธีการเขียนข้อสอบ โดยมีข้อควรพิจารณา คือ ในส่วนข้อคำถามต้องชัดเจนเพียงหนึ่งเรื่อง ภาษาที่ใช้กะทัดรัดเหมาะสมกับระดับของผู้ตอบ ไม่ใช้คำปฏิเสธหรือปฏิเสธซ้อนกัน และไม่ควรถามคำถามแบบท่องจำ และในส่วนตัวเลือกควรมีคำตอบถูกเพียงคำตอบเดียวที่มีความกะทัดรัด ไม่ชี้นำหรือแนะคำตอบ มีความเป็นอิสระจากกัน มีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันเรียงตามลำดับตามปริมาณหรือตัวเลข ตัวลวงต้องมีความเป็นไปได้และกำหนดจำนวนตัวเลือก 4 หรือ 5 ตัวเลือก

เยาเวตี วิบูลย์ศรี (2540 : 99) กล่าวว่า การวัดความรู้ นั้นเป็นการวัดความสามารถของบุคคลในการระลึกนึกถึงเรื่องราว หรือสิ่งที่เคยเรียนมาแล้วซึ่งคำถามที่ใช้ในระดับนี้ คือความจำ

ศุภกนิษฐ์ พลไพรินทร์ (2540 : 24) ได้กล่าวถึงการวัดความรู้ว่า การวัดความรู้เป็นการวัดระดับความจำ ความสามารถในการคิด เข้าใจกับข้อเท็จจริงที่ได้รับการศึกษา และประสบการณ์เดิม โดยผ่านการทดสอบคุณภาพแล้ว จะแยกคนที่มีความรู้กับ ไม่มีความรู้ออกจากกันได้ระดับหนึ่ง

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความคิดเห็น

1. ความหมาย

มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้คำนิยาม และความหมายของคำว่า “ความคิดเห็น” ไว้ค่อนข้างหลากหลาย ที่สำคัญได้แก่

Hilgard (1962 : 626) ได้ให้ความหมายของความคิดเห็นว่า คือ การพิจารณาตัดสินใจ หรือ ความเชื่อที่จะนำไปสู่การคาดคะเน หรือการแปลผลของพฤติกรรมหรือเหตุการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้น ซึ่งต่อมาในปี 1970 Kolesnik ได้ให้นิยามของความคิดเห็นว่าเป็นการแปลความหมาย หรือการลงความคิดเห็นที่เกิดจากข้อเท็จจริง ซึ่งแต่ละบุคคลคิดว่าถูกต้อง แต่คนอื่นๆ อาจไม่เห็นด้วยก็ได้

Maier (1965 : 52) กล่าวว่า ความคิดเห็นเป็นการแสดงออกของทัศนคติส่วนหนึ่ง และเป็นการแปลความหมายของข้อเท็จจริงอีกส่วนหนึ่ง และยังพบว่าเมื่อบุคคลใดเกิดมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสิ่งใดสิ่งหนึ่งแล้ว บุคคลนั้นมักมีข้ออ้าง หรือการแสดงเหตุผลเพื่อสนับสนุนหรือปกป้องความคิดเห็น แต่การแสดงความคิดเห็นดังกล่าวเป็นผลที่เกิดจากความคิดเห็นเท่านั้น ไม่ได้ชี้ให้เห็นถึงทัศนคติที่แท้จริงแต่อย่างใด และความคิดเห็นบางอย่างก็เป็นผลของการแปลความหมายของข้อเท็จจริง โดยที่ลักษณะของการแปลความหมายดังกล่าวจะขึ้นอยู่กับอิทธิพลของทัศนคติของบุคคลที่มีต่อสิ่งนั้น สรุปได้ว่าความคิดเห็นชี้ให้เห็นทัศนคติ และเราจะทราบทัศนคติได้จากการแสดงความคิดเห็นของเขาในเรื่องนั้น ๆ

Kolasa (1969 : 386) กล่าวว่า ความคิดเห็นเป็นการแสดงออกของแต่ละบุคคลในอันที่จะแสดงข้อเท็จจริงอย่างใดอย่างหนึ่ง หรือเป็นการประเมินผลสิ่งใดสิ่งหนึ่งจากสถานการณ์สิ่งแวดล้อมต่างๆ หรือเป็นการแสดงออกถึงการลงความเห็นของบุคคลหนึ่งในข้อเท็จจริง หรือเป็นการตอบสนองต่อสิ่งเร้าที่ถูกจำกัดแต่นั้นสิ่งเร้าที่ได้รับอิทธิพลมาจากความโน้มเอียง

ทวี เถรามัญญ (2520 : 5) กล่าวว่า ความคิดเห็นเป็นการแสดงออกซึ่งความรู้สึกที่อยู่บนพื้นฐานของข้อเท็จจริงและทัศนคติของบุคคลต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ซึ่งอาจจะเป็นบุคคล กลุ่มคน หรือสถานการณ์เป็นต้น ความคิดเห็นอาจจะเป็นไปในทางเห็นด้วย หรือไม่เห็นด้วยกับสิ่งนั้นก็ได้

โสภณ ชูพิชัยกุล (2523 : 42) อธิบายว่า ความคิดเห็น เป็นความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อสิ่งหนึ่งๆ ที่ไม่ลึกซึ้ง บางอย่างเป็นเพียงความคาดหวัง บางอย่างเป็นเพียงการคาดคะเน ไม่ได้เป็นเพียงความชอบเท่านั้น แต่สามารถแสดงออกในคำพูดได้ สอดคล้องกับ สุชา (2524) ที่อธิบายว่า ความคิดเห็นเป็นความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด เป็นส่วนหนึ่งของทัศนคติ แต่ไม่ลึกซึ้งเหมือนทัศนคติ

เชนิสา นพรัตน์ (2524 : 6) ให้ความหมายว่า ความคิดเห็นเป็นความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด ซึ่งอาจแสดงออกโดยการพูด โดยอาศัยสถานภาพ ความเชื่อ พื้นความรู้ ประสบการณ์ และสภาพแวดล้อมบุคคลนั้น การแสดงออกของความคิดเห็นนี้อาจเป็นไปในทางเห็นไปในทางเห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วยก็ได้

กมลรัตน์ หล้าสุวรรณ (2527 : 174) สรุปว่า ความคิดเห็น หรือ Opinion เป็นการแสดงออกโดยการพูดหรือการเขียนเกี่ยวกับทัศนคติ ความเชื่อ หรือค่านิยมของบุคคล ความคิดเห็นไม่เหมือนทัศนคติตรงที่ไม่จำเป็นที่จะต้องแสดงความรู้สึกอารมณ์ หรือแม้กระทั่งการแสดงพฤติกรรมที่จะตอบสนองหรือไม่ตอบสนองต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง เป็นเพียงคำพูดพร้อมเหตุผลที่บุคคลคิดขึ้นมา และถ้าคนไม่เห็นด้วยบุคคลนั้นก็อาจเปลี่ยนคำพูดดังกล่าวได้ ดังนั้น บุคคลที่มีทัศนคติหรือความเชื่อหรือค่านิยมอย่างหนึ่ง แต่ถ้าไม่แสดงความคิดเห็นออกมาก็จะไม่มีผู้ใดทราบเลยว่า บุคคลนั้นมีทัศนคติ หรือความเชื่อหรือค่านิยมเช่นใด

จ่านงรักษ์ณี อุดมเศรษฐี (2529 : 6) กล่าวว่า ความคิดเห็น หมายถึง การตอบสนองของบุคคลต่อเรื่องใดเรื่องหนึ่งภายใต้สถานการณ์สิ่งแวดล้อมหนึ่ง ซึ่งไม่สามารถวินิจฉัยได้ว่าถูกหรือผิด แต่ละบุคคลก็จะมีความคิดเห็นที่แตกต่างกัน

อัญชลี แจ่มเจริญ (2530 : 25) อธิบายว่า ความคิดเห็น หมายถึง การแสดงออกซึ่งวิจรรณญาณที่มีต่อเรื่องใดเรื่องหนึ่ง เป็นการอธิบายเหตุผลที่มีต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด ความคิดเห็นมีลักษณะที่แคบกว่าเจตคติ ซึ่งเจตคติเป็นสิ่งที่แสดงภาพความรู้สึกต่างๆ ไปเกี่ยวกับสิ่งต่างๆ แต่ความคิดเห็นจะอธิบายเหตุผลเฉพาะ

จำรอง เงินดี (2534 : 2) ได้ให้ความหมายของความคิดเห็นว่าเป็นความรู้สึกของบุคคลต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งในลักษณะที่ไม่ลึกซึ้งเหมือนทัศนคติ ความคิดเห็นอาจจะกล่าวได้ว่าเป็นการแสดงออกของทัศนคติก็ได้ สังเกตและวัดได้ แต่มีส่วนที่แตกต่างไปจากทัศนคติตรงที่ทัศนคตินั้นเจ้าตัวอาจจะตระหนักหรือไม่ตระหนักก็ได้

สุชา จันทน์เอม (2536 : 85) กล่าวว่า ความคิดเห็นเป็นการแสดงออกทางถ้อยคำ (Verbal Expression) เกี่ยวกับเจตคติ ความเชื่อหรือค่านิยม ความคิดเห็นไม่ใช่เป็นสิ่งเดียวกับเจตคติ

อนา อนาวิโล (2542 : 5) กล่าวว่า ความคิดเห็นเป็นการแสดงออกทางด้านความรู้สึกต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งด้วยการพูด หรือการเขียน โดยอาศัยพื้นฐานความรู้ ประสบการณ์ และสภาพแวดล้อม ซึ่งการแสดงความคิดเห็นนี้อาจจะได้รับการยอมรับหรือปฏิเสธจากคนอื่น

ดังนั้น พอสรุปได้ว่า ความคิดเห็น หมายถึง การแสดงออกทางด้านความรู้สึกในการพิจารณาตัดสินใจ หรือความเชื่อมั่นที่นำไปสู่การคาดคะเน โดยอาศัยสถานภาพ ความรู้ ประสบการณ์ ตลอดจนสภาพแวดล้อม อาจจะแสดงออกในทางเห็นด้วย หรือไม่เห็นด้วยก็ได้

2. ประเภทและที่มาของความคิดเห็น

Remmers (1954 : 6-7) กล่าวว่า ความคิดเห็นแบ่งเป็น 2 ประเภท คือ

1. ความคิดเห็นเชิงบวกสุด เชิงลบสุด (Extremeness) เป็นความคิดเห็นที่เกิดจากการเรียนรู้และประสบการณ์ ซึ่งสามารถทราบทิศทางได้ ทิศทางบวกสุด ได้แก่ ความรักจนหลงบูชา ทิศทางลบสุด ได้แก่ รังเกียจมาก ความคิดเห็นประเภทนี้รุนแรง เปลี่ยนแปลงได้ยาก

2. ความคิดเห็นจากความรู้ความเข้าใจ (Cognitive Contents) เป็นความคิดเห็นต่อสิ่งหนึ่งขึ้นอยู่กับความรู้ ความเข้าใจที่มีต่อสิ่งนั้น เช่น ความรู้ความเข้าใจในทางที่ดี (Positive) ชอบ ยอมรับ ความรู้ความเข้าใจในทางไม่ดี (Negative) ไม่ชอบ รังเกียจ ไม่เห็นด้วย

สำหรับที่มาของความคิดเห็นนั้น กระบวนการคิดจะเริ่มจากสถานการณ์ที่เป็นปัญหา ทำให้เกิดความรู้สึกติดขัด อารมณ์ถูกรบกวน เกิดความตึงเครียดจึงได้กระทำอย่างใดอย่างหนึ่งเพื่อแก้ปัญหาให้ลุล่วงไปสู่เป้าหมาย ซึ่ง วิโรจน์ วัตภูสิ (2546 : 7) ได้กล่าวถึงกระบวนการของการคิด ดังนี้

1. เกิดภาพพจน์ของสิ่งหนึ่งหรือเหตุการณ์ที่เรากำลังคิด
2. คลี่คลายปัญหาที่เกิดขึ้น
3. เกิดสัญลักษณ์ ได้แก่ คำพูด เครื่องหมาย สัญลักษณ์
4. เกิดความคิดรวบยอด คือ กระบวนการในขั้นสุดท้าย ที่ทำให้เกิดความเข้าใจในปัญหา และแก้ปัญหาได้

การคิดอาจเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับสิ่งที่ไม่อาจรับรู้ได้ หรือการคิดอาจขัดแย้งกับการรับรู้ได้ โดยการรับรู้อาจปรากฏอย่างหนึ่ง แต่การคิดอาจเป็นไปทางตรงข้ามกับการรับรู้

3. ปัจจัยที่มีผลต่อความคิดเห็น

Oskamp (1977 :119-133) ได้สรุปปัจจัยที่มีผลต่อความคิดเห็นไว้ดังนี้คือ ความคิดเห็นเป็นเรื่องของแต่ละบุคคลที่แสดงออกต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ไม่จำเป็นต้องคล้ายกันหรือเหมือนกันเสมอไป ขึ้นอยู่กับปัจจัยพื้นฐานของแต่ละบุคคลที่ได้รับอิทธิพลต่อการแสดงออกในเรื่องนั้นๆ ปัจจัยที่ทำให้เกิดความคิดเห็นพอสรุปได้ดังนี้

1. ปัจจัยทางพันธุกรรมและร่างกาย (Genetic and Physiological Factors) จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านพันธุกรรมจะมีผลต่อระดับความก้าวร้าวของบุคคล และจะมีผลต่อทัศนคติ หรือความคิดเห็นของบุคคลนั้น ๆ ได้ ส่วนปัจจัยด้านสรีระ เช่น อายุ ความเจ็บป่วย และผลที่เกิดจากการใช้ยาเสพติด ก็จะมีผลต่อความคิดเห็นและทัศนคติของบุคคลได้เช่นกัน

2. ประสบการณ์ของบุคคลโดยตรง (Direct Personal Experience) คือ บุคคลได้รับความรู้สึก และความคิดต่างๆ จากประสบการณ์โดยตรง เป็นการกระทำหรือได้พบเห็นต่อสิ่งต่างๆ โดยตนเอง ทำให้เกิดทัศนคติหรือความคิดเห็นจากประสบการณ์ที่ตนเองได้รับ

3. อิทธิพลจากครอบครัว (Parental Influence) เป็นปัจจัยที่บุคคลเมื่อเป็นเด็กจะได้รับอิทธิพลจากการเลี้ยงดูอบรมของพ่อแม่และครอบครัว

4. ทัศนคติและความคิดเห็นของกลุ่ม (Group Determinants of Attitude) เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลอย่างมากต่อความคิดเห็นหรือทัศนคติแต่ละบุคคล เนื่องจากบุคคลจะต้องมีสังคมและอยู่ร่วมกันเป็นกลุ่ม ดังนั้นความคิดเห็นและทัศนคติต่างๆ จะได้รับการถ่ายทอดและมีแรงกดดันจากกลุ่ม

5. สื่อมวลชน ได้แก่ หนังสือพิมพ์ วิทยุ โทรทัศน์ เป็นต้น เป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อความคิดเห็นของบุคคล

4. การวัดความคิดเห็น

วิเชียร เกตุสิงห์ (2524 : 41) ได้กล่าวว่า วิธีวัดความคิดเห็นนั้น โดยมากจะเน้นการใช้การตอบแบบสอบถามและการสัมภาษณ์โดยให้ผู้ตอบคำถามเลือกตอบตามแบบสอบถามที่กำหนด การใช้แบบสอบถามสำหรับวัดความคิดเห็น จะต้องระบุให้ผู้ตอบเห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วย ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วย ส่วนการให้คะแนนขึ้นอยู่กับใจความว่าเป็นปฏิฐาน (Positive) หรือปฏิเสศ (Negative)

พรเพ็ญ เพชรสุขศิริ (2531 : 3) ได้สรุปเกี่ยวกับเรื่องการวัดทัศนคติหรือความคิดเห็นไว้ว่า มีอยู่หลายวิธีที่แพร่หลายมี 4 วิธี คือ

1. วิธีของเทอร์สโตน (Thurstone' Method) เป็นการสร้างมาตรวัดออกเป็นปริมาณแล้ว เปรียบเทียบตำแหน่งของความคิดเห็น หรือทัศนคติไปในทางเดียวกัน และเสมือนว่าเป็น scale ที่มีช่วงห่างเท่ากัน

2. วิธีกัตต์แมน (Guttman's Scale) เป็นวิธีวัดทัศนคติ หรือความคิดเห็นในแนวทางเดียวกันและสามารถจัดอันดับของทัศนคติสูง – ต่ำ แบบเปรียบเทียบกันได้จากต่ำสุดถึงสูงสุด และแสดงถึงการสะสมของข้อคิดเห็น

3. วิธีจำแนกแบบ S – D Scale (Semantic Differential Scale) เป็นวิธีวัดทัศนคติหรือความคิดเห็น โดยอาศัยคุณสมบัติที่มีความหมายตรงกันข้าม เช่น ดี – เลว ขยัน – ใจเกียจ เป็นต้น

4. วิธีแบบลิเคิร์ต (Likert's Method) เป็นวิธีสร้างมาตรวัดทัศนคติที่นิยมแพร่หลาย เพราะเป็นวิธีการที่ง่าย ประหยัดเวลา ผู้ตอบแบบสอบถามสามารถแสดงทัศนคติในทางที่ชอบหรือไม่ชอบ โดยยึดอันดับความชอบหรือไม่ชอบซึ่งอาจมีคำตอบให้เลือก 5 หรือ 4 คำตอบ และให้คะแนน 5 4 3 2 1 หรือ +2 +1 0 -1 -2 เป็นต้น

รวีวรรณ ชินะตระกูล (2538 : 92-102) ได้สรุปไว้ว่า การวัดความคิดเห็น สามารถทำได้โดยการสร้างแบบวัด ซึ่งมีหลายวิธี แต่ที่นิยมใช้กันทั่วไปมี 2 วิธี คือ

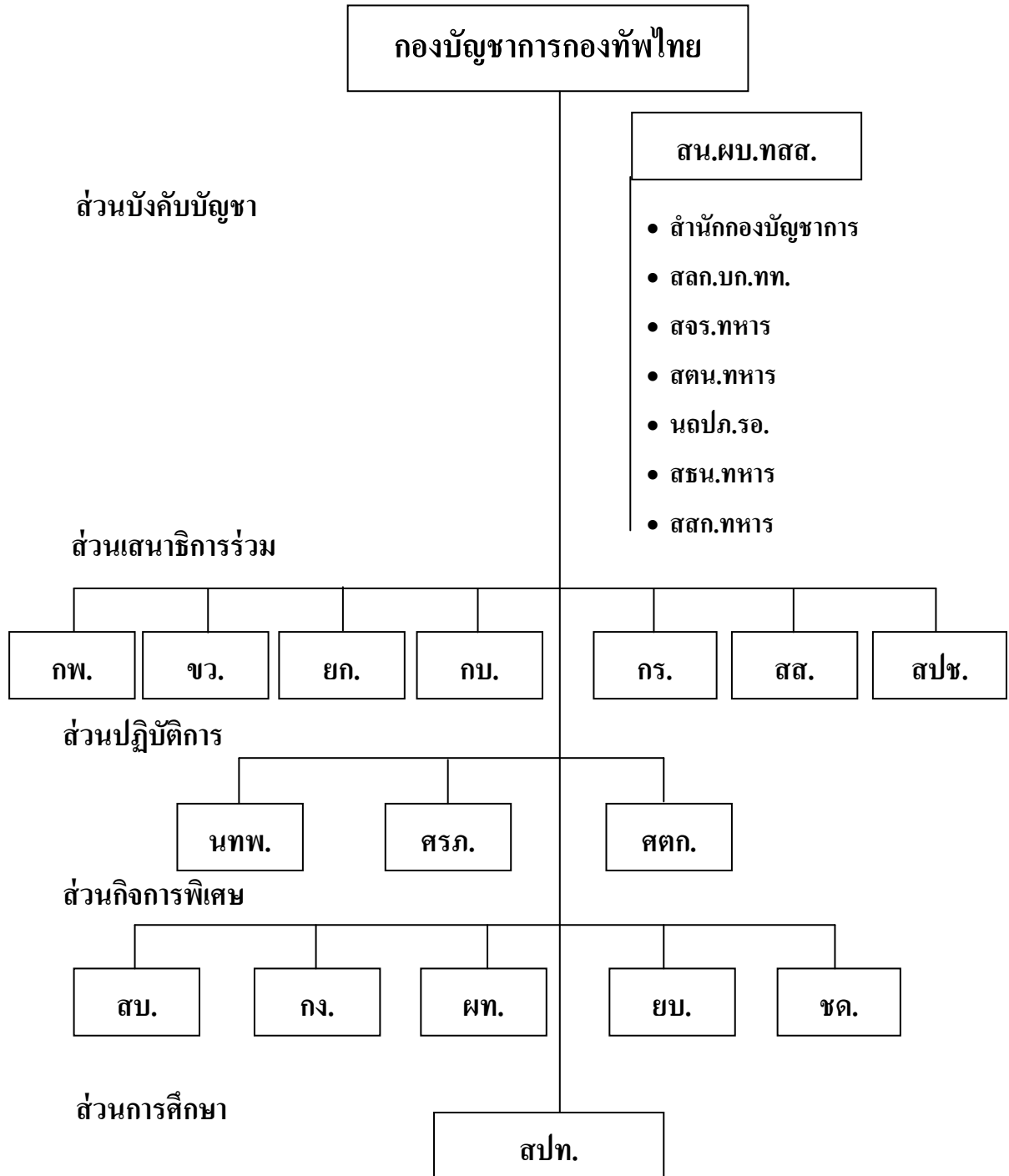
1. ใช้วิธีของ Likert ในการสร้างแบบวัดวิธีนี้ เป็นการเขียนข้อความในเชิงของการเห็นด้วยและไม่เห็นด้วยให้ครอบคลุมสิ่งที่จะวัด โดยใช้มาตรวัด 3 ระดับ คือ มากที่สุด ปานกลาง น้อยที่สุด หรือ 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด

2. ใช้วิธี Osgood เป็นการวัด โดยเขียนคำคุณศัพท์ที่มีความหมายตรงกันข้ามหลายคู่ เพื่อให้เหมาะสมกับเป้าหมายที่จะวัด และครอบคลุมสิ่งที่จะวัดทุกๆ ด้าน และนำคำคุณศัพท์แต่ละคู่มาสร้างมาตรวัดโดยอาจแบ่งเป็นมาตรวัด 3 5 6 หรือ 7 ระดับ

ภารกิจ และการจัดส่วนราชการของกองบัญชาการกองทัพไทย

พระราชกฤษฎีกาแบ่งส่วนราชการและกำหนดหน้าที่ของส่วนราชการกองบัญชาการกองทัพไทย กองทัพไทย กระทรวงกลาโหม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2555 กำหนดให้กองบัญชาการกองทัพไทย แบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น 17 ส่วนราชการ และได้จัดกลุ่มของส่วนราชการตามพระราชกฤษฎีกาฯ นี้เป็น 5 ส่วน คือ ส่วนบังคับบัญชา ส่วนเสนาธิการร่วม ส่วนปฏิบัติการ ส่วนกิจการพิเศษ และส่วนการศึกษาตามแผนภาพที่ 2-1

แผนภาพที่ 2-1 ฝั่งการจัดส่วนราชการของกองบัญชาการกองทัพไทย



ที่มา : กองบัญชาการกองทัพไทย (2557)

ตามพระราชบัญญัติจัดระเบียบราชการกระทรวงกลาโหม พ.ศ. 2551

“มาตรา 18” กำหนดให้ กองบัญชาการทัพบกไทย “มีหน้าที่ควบคุม อำนาจการ สั่งการ และกำกับดูแลการดำเนินงานของ ส่วนราชการในกองทัพบกไทย ในการเตรียมกำลัง การป้องกัน ราชอาณาจักร และดำเนินการเกี่ยวกับการใช้กำลังทหารตามอำนาจหน้าที่ของกระทรวงกลาโหม ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด มีผู้บัญชาการทหารสูงสุด เป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบ” โดยแต่ละ ส่วนราชการมีหน้าที่ดังนี้

1. ส่วนบังคับบัญชา

สำนักผู้บัญชาการทหารสูงสุด มีหน้าที่ ดำเนินการเกี่ยวกับการประชาสัมพันธ์ การตรวจสอบภายใน การตรวจสอบและสืบสวนประสิทธิภาพการบริหารราชการ การระวัง ป้องกัน การสารวัตรทหาร การจัดกองทหารเกียรติยศ การคดีและนิติกรรม การสวัสดิการ การ กีฬาทหารของกองทัพบกไทยและระหว่างประเทศ รวมทั้งปฏิบัติการอื่นใดที่มีได้กำหนดให้เป็น หน้าที่ของส่วนราชการใดในกองบัญชาการกองทัพบกไทยโดยเฉพาะ มีผู้บัญชาการทหารสูงสุดเป็น ผู้บังคับบัญชารับผิดชอบ

สำนักผู้บัญชาการทหารสูงสุด แบ่งส่วนราชการออกเป็น

1. สำนักกองบัญชาการ มีหน้าที่วางแผน อำนาจการ ประสานงาน ดำเนินการ และกำกับดูแลเกี่ยวกับการให้บริการ การสนับสนุนแรงงาน การดูแลรักษาสถานที่ สถาปนามิทัศน์ การสารวัตรทหาร และการจัดกองทหารเกียรติยศ รวมทั้งควบคุม กำกับดูแล การระวังป้องกัน การรักษาความปลอดภัย การป้องกันอัคคีภัย การรับอากาศยาน ณ ที่ตั้งกองบัญชาการกองทัพบกไทย มีผู้อำนวยการสำนักกองบัญชาการ กองบัญชาการ กองทัพบกไทยเป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบ

2. สำนักงานเลขานุการกองบัญชาการกองทัพบกไทย มีหน้าที่ดำเนินงานเกี่ยวกับการ ธุรการ การสารบรรณ การเลขานุการ การบริการ และการประชาสัมพันธ์ สำหรับผู้ บัญชาการทหารสูงสุด รองผู้บัญชาการทหารสูงสุด เสนาธิการทหาร รองเสนาธิการทหาร และผู้ ดำรงตำแหน่งอื่นตามที่ผู้บัญชาการทหารสูงสุด จะได้มอบหมาย

3. สำนักงานจเรทหาร มีหน้าที่ พิจารณาเสนอความเห็น วางแผน ดำเนินการ ตรวจราชการ สืบสวนและสอบสวนเกี่ยวกับประสิทธิภาพการบริหารราชการ ประเมินค่า ติดตาม ผลการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในกองบัญชาการกองทัพบกไทย ตลอดจนการสืบสวนและ พิจารณาเรื่องราวร้องทุกข์ ร้องเรียน และเรื่องและผู้บังคับบัญชามอบหมาย

4. สำนักงานตรวจสอบภายในทหาร มีหน้าที่ดำเนินการตรวจสอบภายในโดย อิสระ เพื่อประเมินค่าประสิทธิผลในการควบคุม และการบริหารทรัพยากรตามความมุ่งหมายของ กองบัญชาการกองทัพบกไทย

5. หน่วยบัญชาการถวายความปลอดภัยรักษาพระองค์ มีหน้าที่วางแผน อำนวยการ ประสานงาน บังคับบัญชา ควบคุมและกำกับดูแลการปฏิบัติของสำนักงานนายทหาร ปฏิบัติการพิเศษในพระองค์สมเด็จพระบรมโอรสาธิราชฯ สยามมกุฎราชกุมาร สำนักงานฝ่าย เสนาธิการในพระองค์สมเด็จพระบรมโอรสาธิราชฯ สยามมกุฎราชกุมาร และสำนักงาน ผู้บังคับบัญชา ในการถวายอารักขา ถวายพระเกียรติพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว สมเด็จพระนางเจ้า ฯ พระบรมราชินีนาถ และพระบรมราชวงศ์ชั้นสูง ฯลฯ รวมทั้งปฏิบัติหน้าที่ทางพระราชพิธีตามที่ได้รับมอบ และรักษาความสงบเรียบร้อยภายในเขตพระราชฐาน ได้แก่ การรับเสด็จฯ การแหง เสด็จฯ การตามเสด็จ และการรักษาการณ์

6. สำนักงานพระธรรมนูญทหาร มีหน้าที่พิจารณาเสนอความเห็นเกี่ยวกับ นโยบาย วางแผน อำนวยการ ประสานงาน กำกับดูแล และดำเนินการเกี่ยวกับกิจการด้าน กฎหมาย คดีต่างๆ วินัย ตรวจร่างสัญญา สืบสวนสอบสวนคดี ให้คำปรึกษาและสงเคราะห์ทาง กฎหมาย การคุ้มครองพยานในคดีอาญา และการใช้กำลังทหาร

7. สำนักสวัสดิการทหาร มีหน้าที่วางแผน อำนวยการ ประสานงาน กำกับดูแล และดำเนินการเกี่ยวกับการสวัสดิการ การฌาปนกิจสงเคราะห์ การศาสนพิธี การกีฬา การดุริยางค์ การบันเทิง และกิจการสโมสร มีผู้อำนวยการสำนักสวัสดิการทหารเป็นผู้ บังคับบัญชารับผิดชอบ

8. สำนักยุทธโยธาทหาร มีหน้าที่วางแผน อำนวยการ ประสานงาน กำกับการ ดำเนินการและพัฒนาเกี่ยวกับการก่อสร้าง การซ่อมบำรุงสิ่งปลูกสร้าง สาธารณูปโภคและดูแล รับผิดชอบอสังหาริมทรัพย์ การพัสดุยุทธโยธา ให้กับหน่วยต่างๆ ของกองบัญชาการกองทัพไทย กับมีหน้าที่จัดการความรู้ ควบคุม ประเมินผล ในสายวิทยาการด้านยุทธโยธาของกองบัญชาการ กองทัพไทย มีผู้อำนวยการสำนักยุทธโยธาทหารเป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบ

2. ส่วนเสนาธิการร่วม

2.1 กรมกำลังพลทหาร มีหน้าที่ พิจารณาเสนอความเห็นเกี่ยวกับนโยบาย วางแผน อำนวยการ ประสานงาน กำกับดูแล และดำเนินการให้ด้านกำลังพลของกองทัพไทย มี เจ้ากรมกำลังพลทหารเป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบ

2.2 กรมข่าวทหาร มีหน้าที่พิจารณาเสนอความเห็นเกี่ยวกับนโยบาย วางแผน อำนวยการ ประสานงาน กำกับดูแล และดำเนินการในด้านการข่าวกรอง การต่อต้านข่าวกรอง และการรักษาความปลอดภัยภายในกองบัญชาการกองทัพไทย รวมทั้งดำเนินการวิเทศสัมพันธ์ของ กองทัพไทย มีเจ้ากรมข่าวทหารเป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบ

2.3 กรมยุทธการทหาร มีหน้าที่พิจารณาเสนอความเห็นเกี่ยวกับนโยบาย วางแผน อำนาจการ ประสานงาน กำกับดูแล และดำเนินการในด้านยุทธการของกองทัพไทย รวมทั้งการปฏิบัติการเพื่อสันติภาพของกองทัพไทย มีเจ้ากรมยุทธการทหารเป็นผู้บังคับบัญชา รับผิดชอบ

2.4 กรมส่งกำลังบำรุงทหาร มีหน้าที่พิจารณาเสนอความเห็นเกี่ยวกับนโยบาย วางแผน อำนาจการ ประสานงาน กำกับดูแล และดำเนินการในด้านการส่งกำลังบำรุงของ กองบัญชาการกองทัพไทย รวมทั้งการส่งกำลังบำรุงร่วมของกองทัพไทย มีเจ้ากรมส่งกำลังบำรุง เป็นผู้บังคับบัญชา รับผิดชอบ

2.5 กรมกิจการพลเรือนทหาร มีหน้าที่พิจารณาเสนอความเห็นเกี่ยวกับนโยบาย วางแผน อำนาจการ ประสานงาน กำกับดูแล และดำเนินการในด้านกิจการพลเรือนของ กองบัญชาการกองทัพไทย รวมทั้งดำเนินงานในหน้าที่ของสำนักงานเลขานุการ คณะกรรมการ ปฏิบัติการจิตวิทยาแห่งชาติ ตลอดจนประสานงานด้านกิจการพลเรือนกบเหล่าทัพ มีเจ้ากรม กิจการพลเรือนทหารเป็นผู้บังคับบัญชา รับผิดชอบ

2.6 กรมการสื่อสารทหาร มีหน้าที่พิจารณาเสนอความเห็นเกี่ยวกับนโยบาย วางแผน อำนาจการ ประสานงาน กำกับดูแล และดำเนินการเกี่ยวกับระบบควบคุมบังคับบัญชา การสื่อสารอิเล็กทรอนิกส์ การสงครามอิเล็กทรอนิกส์ การสารสนเทศทางทหาร และการส่ง กำลังบำรุงสิ่งอุปกรณ์สายสื่อสารให้กับกองบัญชาการกองทัพไทย รวมทั้งเป็นศูนย์กลางด้าน วิทยาการเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของกองทัพไทย มีเจ้ากรมการสื่อสารทหารเป็น ผู้บังคับบัญชา รับผิดชอบ

2.7 สำนักงานปลัดบัญชาทหาร มีหน้าที่ พิจารณาเสนอความเห็นเกี่ยวกับนโยบาย วางแผน อำนาจการ ประสานงาน กำกับดูแล และดำเนินการในด้านการปลัดบัญชา สายวิทยาการ ด้านปลัดบัญชา และการบริหารทรัพยากรของกองบัญชาการกองทัพไทย รวมทั้งการพัฒนาระบบ ราชการในภาพรวมของกองทัพไทยมีปลัดบัญชาทหาร เป็นผู้บังคับบัญชา รับผิดชอบ

3. ส่วนปฏิบัติการ

3.1 หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา มีหน้าที่ พิจารณาเสนอความเห็นเกี่ยวกับ นโยบาย วางแผน อำนาจการ ประสานงาน และดำเนินการพัฒนาประเทศ เพื่อเสริมสร้างความ มั่นคงของชาติ สนับสนุนภารกิจของรัฐในการพัฒนาชาติ การป้องกันและแก้ไขปัญหาจากภัยพิบัติ และการช่วยเหลือประชาชน ตลอดจนปฏิบัติการกิจอื่นใดตามที่ได้รับมอบหมาย มีผู้บัญชาการ หน่วยบัญชาการทหารพัฒนาเป็นผู้บังคับบัญชา รับผิดชอบ

3.2 ศูนย์รักษาความปลอดภัย มีหน้าที่ปฏิบัติการข่าวกรองและการต่อต้าน การข่าวกรองทหารทหาร การข่าวกรองทางการสื่อสาร การรักษาความปลอดภัยเกี่ยวกับการสื่อสาร เพื่อความมั่นคงของชาติ การรักษาความปลอดภัยภายในกองบัญชาการกองทัพไทย การดำเนินการ ฝึกศึกษาด้านการข่าวกรอง และปฏิบัติการกิจอื่นใด ตามที่ได้รับมอบหมาย รวมทั้งสนับสนุนงาน ด้านการรักษาความปลอดภัยร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องสำหรับองค์พระมหากษัตริย์ พระราชินี พระรัชทายาท ผู้สำเร็จราชการแทนพระองค์ พระบรมวงศานุวงศ์ ผู้แทนพระองค์ และพระราช อัครทูต ตลอดจนบุคคลสำคัญ มีผู้บัญชาการศูนย์รักษาความปลอดภัยเป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบ

3.3 ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการก่อการร้ายสากล มีหน้าที่ วางแผน อำนวยการ ประสานงาน และดำเนินการเกี่ยวกับการป้องกันและปราบปรามการก่อการร้ายสากล รวมทั้ง ควบคุมทางยุทธการต่อหน่วยปฏิบัติการพิเศษของกองทัพไทย สำนักงานตำรวจแห่งชาติ และชุด ปฏิบัติการพิเศษอื่นใด ตามที่ได้รับมอบหมาย มีผู้บัญชาการศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการก่อการร้าย สากลเป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบ

4. ส่วนกิจการพิเศษ

4.1 กรมสารบรรณทหาร มีหน้าที่ดำเนินการเกี่ยวกับการสารบรรณ การธุรการ คำสั่งพล พิธีการ และการฝึกศึกษาในสายวิทยาการเหล่าทหารสารบรรณของกองบัญชาการ กองทัพไทย มีเจ้ากรมสารบรรณทหารเป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบ

4.2 กรมการเงินทหาร มีหน้าที่ดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารการเงิน การบัญชี และการฝึกศึกษาในสายวิทยาการเหล่าทหารการเงินของกองบัญชาการกองทัพไทย มีเจ้ากรมการเงิน ทหารเป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบ

4.3 กรมแผนที่ทหาร มีหน้าที่ดำเนินการเกี่ยวกับการสำรวจทางพื้นดินและทาง อากาศ เพื่อจัดทำและผลิตแผนที่และภูมิศาสตร์ สำหรับใช้ในการรักษาความมั่นคงและการพัฒนา ประเทศ ดำเนินการเกี่ยวกับงานฮือเอเดซีและฮือเอฟีสติกส์ และการฝึกศึกษาในสายวิทยาการเหล่า ทหารแผนที่ของกองทัพไทย มีเจ้ากรมแผนที่ทหารเป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบ

4.4 กรมยุทธบริการทหาร มีหน้าที่พิจารณาเสนอความเห็น วางแผน อำนวยการ ประสานงาน และดำเนินการสนับสนุนงานส่งกำลังบำรุงและการบริการในด้านการพลาธิการ การ ขนส่ง การยุทธโยธา การสวัสดิการ การกีฬาทหารของกองทัพไทยและระหว่างประเทศ การ สารวัตรทหาร การดุริยางค์ และการจัดทหารกองเกียรติยศ และการรักษาความปลอดภัยภายใน กองบัญชาการกองทัพไทย มีเจ้ากรมยุทธบริการทหารเป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบ

4.5 กรมกิจการชายแดนทหาร มีหน้าที่พิจารณาเสนอความเห็น วางแผน อำนาจการ ประสานงาน กำกับดูแล ดำเนินการเกี่ยวกับความมั่นคงของชายแดนไทยกับประเทศเพื่อนบ้าน มีเจ้ากรมกิจการชายแดนทหารเป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบ

5. ส่วนการศึกษา

มีสถาบันวิชาการป้องกันประเทศรับผิดชอบงานด้านการศึกษาของกองบัญชาการกองทัพไทย มีหน้าที่พิจารณาเสนอความเห็นเกี่ยวกับนโยบาย วางแผน อำนาจการ ประสานงาน กำกับดูแล และดำเนินการเกี่ยวกับการศึกษา การประสานวิทยากรด้านความมั่นคงแห่งชาติ การวิจัยทางยุทธศาสตร์ การเผยแพร่วิทยากรทางทหาร การประวัติศาสตร์ โบราณคดีและพิพิธภัณฑสถาน การดำเนินงานอนุสรณ์สถานแห่งชาติ และสภาการศึกษาวิชาการทหารของกองทัพไทย มีผู้บัญชาการสถาบันวิชาการป้องกันประเทศเป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบ และมีหน่วยขึ้นตรงประกอบด้วย

1. วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร มีหน้าที่ประสานวิทยากรและวิจัยเกี่ยวกับการป้องกันราชอาณาจักรให้แก่ข้าราชการทั้งฝ่ายทหาร และพลเรือน ตลอดจนพนักงานองค์การของรัฐ และรัฐวิสาหกิจ รวมทั้งเอกชนและนักการเมือง เพื่อให้เกิดความเข้าใจในความรับผิดชอบร่วมกันเกี่ยวกับการรักษาความมั่นคงแห่งชาติ และเพื่อประโยชน์ในการกำหนดนโยบาย การวางแผน และการอำนาจการเกี่ยวกับการรักษาความมั่นคงแห่งชาติ มีผู้อำนวยการวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร เป็นผู้บังคับบัญชา

2. วิทยาลัยเสนาธิการทหาร มีหน้าที่ ประสานวิทยากรให้แก่นายทหารชั้นผู้ใหญ่เกี่ยวกับยุทธศาสตร์ทหาร การปฏิบัติการร่วม/ผสม และวิทยากรอื่นๆ ที่จะประโยชน์ต่อการวางแผน และอำนาจการยุทธในการรักษาความมั่นคงแห่งชาติ มีผู้บัญชาการวิทยาลัยเสนาธิการทหาร เป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบ

3. สถาบันจิตวิทยาความมั่นคง มีหน้าที่วางแผน อำนาจการ ประสานงาน กำกับดูแล เสนอแนะ และดำเนินการประสานวิทยากรด้านสังคมวิทยา สงครามการเมือง การปฏิบัติการจิตวิทยาและการประชาสัมพันธ์แก่ข้าราชการทหาร ตำรวจ พลเรือน ตลอดจนพนักงานองค์การของรัฐ และบุคคลอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย ทำการศึกษาวิจัยการปฏิบัติการ สงครามการเมือง การปฏิบัติการจิตวิทยาและประชาสัมพันธ์ พัฒนาหลักนิยม การดำเนินงานสงครามการเมือง ให้เป็นประโยชน์ต่อความมั่นคงแห่งชาติ มีผู้อำนวยการสถาบันจิตวิทยาความมั่นคงเป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบ

4. ศูนย์ศึกษายุทธศาสตร์ มีหน้าที่วางแผน ดำเนินการเพื่อการศึกษา วิจัยและประเมินสถานะแวดล้อมทางยุทธศาสตร์ที่มีผลกระทบต่อความมั่นคงของชาติทุกด้าน ตลอดจนให้

ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะด้านยุทธศาสตร์และความมั่นคงแก่ผู้บังคับบัญชาของกองทัพและรัฐบาล มีผู้อำนวยการศูนย์ศึกษายุทธศาสตร์ เป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบ

5. โรงเรียนเตรียมทหาร มีหน้าที่ปกครองบังคับบัญชา และให้การศึกษาอบรมนักเรียนเตรียมทหาร ในด้านพุทธิพิสัย จิตพิสัย ทักษพิสัย กับวิชาทหารและวิชาตำรวจ เพื่อให้เป็นผู้ที่มีคุณสมบัติและทัศนคติพื้นฐาน พร้อมจะพัฒนาตนเองให้เป็นผู้ที่มีความก้าวหน้า ทั้งในด้านความรู้ อุปนิสัย และคุณสมบัติของผู้นำหน่วย มีผู้บัญชาการโรงเรียนเตรียมทหารเป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบ

6. โรงเรียนช่างฝีมือทหาร มีหน้าที่ให้การศึกษาวินิจฉัยช่างสาขาต่าง ๆ ให้ได้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถที่จะเป็นช่างตามความต้องการของส่วนราชการต่างๆ ในกระทรวงกลาโหม กับเพื่อผลิตช่างฝีมือประเภทต่าง ๆ เพื่อรองรับการขยายตัวทางเศรษฐกิจตามนโยบายของรัฐบาล มีผู้บัญชาการโรงเรียนช่างฝีมือทหารเป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบ

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

วิธีการดำเนินการวิจัย

การดำเนินการวิจัยครั้งนี้เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ ดำเนินการวิจัยโดยใช้วิธีการทดสอบความรู้ของกำลังพลที่เกี่ยวข้องควบคู่กับการสำรวจข้อมูลด้วยแบบสอบถามโดยมีรายละเอียดใน ส่วนของประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ตัวแปรและการวัดตัวแปร เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การ ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ ตลอดจนการเก็บรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูล ซึ่งจะได้กล่าวถึงใน รายละเอียดต่อไป

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ กำลังพลของกองบัญชาการกองทัพไทยที่มีที่ตั้งอยู่ใน ร้วแจ้งวัฒนะยกเว้นนายทหารชั้นนายพล ซึ่งประกอบด้วย 2 ประเภท คือ นายทหารชั้นสัญญาบัตรจำนวน 2,250 นาย และนายทหารชั้นประทวน 1,607 นาย รวมทั้งสิ้น 3,857 นาย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยจะทำการสุ่มจากประชากรรวมโดยใช้สูตรการกำหนดขนาดตัวอย่างของ Yamane (1973) ดังนี้

	n	=	$N/1+Ne^2$
เมื่อ	n	=	ขนาดตัวอย่าง
	N	=	จำนวนรวมของประชากรที่ใช้ในการศึกษา
	e	=	ค่าความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับให้เกิดขึ้นได้
			ซึ่งในที่นี้กำหนดไว้ที่ร้อยละ 5 หรือมีค่าเท่ากับ 0.05
แทนค่า	n	=	$3,857/1+(3,857 \times 0.05^2)$
		=	362.41

จากจำนวนตัวอย่างที่ได้จากการคำนวณ ผู้วิจัยจึงกำหนดที่จะทำการเก็บข้อมูลในส่วน
ของแบบสอบถามความคิดเห็นไม่น้อยกว่า 363 ชุด แยกเป็นนายทหารสัญญาบัตร ประมาณร้อยละ
58 หรือ 212 ชุด นายทหารชั้นประทวนประมาณร้อยละ 42 หรือ 151 ชุด

สำหรับในส่วนของการเปรียบเทียบความรู้ในงาน ทำการเก็บข้อมูลจากบุคคลพลเรือน
ที่บรรจุเข้ารับราชการในกองบัญชาการกองทัพไทยจำนวน 60 นาย แยกเป็นผู้ที่ผ่านการทดลอง
ปฏิบัติงาน 30 นาย และไม่ผ่านการทดลองปฏิบัติงาน 30 นาย

ตัวแปรและการวัดตัวแปร

ตัวแปรที่สำคัญในการวิจัยครั้งนี้ คือ ความรู้ในงาน และ ความคิดเห็นต่อแนวปฏิบัติ
เกี่ยวกับการทดลองปฏิบัติงานก่อนบรรจุบุคคลพลเรือนเข้ารับราชการ โดยทั้งสองตัวแปรมีวิธีการ
วัดค่าดังนี้

ความรู้ในงาน วัดจากความเข้าใจของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับงานในหน้าที่ ที่สะท้อน
ออกมาจากการตอบคำถามถูก ผิด จำนวน 50 ข้อ ซึ่งมีเกณฑ์ในการให้คะแนน คือ ตอบถูกได้ 1
คะแนน ตอบผิดได้ 0 คะแนน ทำให้ค่าคะแนนความรู้รวมมีค่าสูงสุดที่ 50 และ ต่ำสุดที่ 0 ทำการจัด
ระดับค่าคะแนนรวมของความรู้ออกเป็น 3 ระดับ คือ ความรู้ต่ำ ความรู้ปานกลาง และความรู้มาก
โดยใช้วิธีการหาอันตรภาคชั้นจากสูตร (ค่าคะแนนสูงสุด-ค่าคะแนนต่ำสุด)/3 ได้ค่าคะแนนแต่ละ
ระดับดังนี้

ความรู้ต่ำ	หมายถึง ค่าคะแนนความรู้ระหว่าง 0 – 16.67
ความรู้ปานกลาง	หมายถึง ค่าคะแนนความรู้ระหว่าง 16.68-33.33
ความรู้มาก	หมายถึง ค่าคะแนนความรู้ระหว่าง 33.34-50.00

ความคิดเห็นต่อแนวปฏิบัติ เกี่ยวกับการทดลองปฏิบัติงานก่อนการบรรจุบุคคลพล
เรือนเข้ารับราชการ วัดโดยใช้มาตรวัดลิเคิร์ต (Likert's Scale) 5 ระดับ คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง (5) เห็น
ด้วย (4) ไม่แน่ใจ (3) ไม่เห็นด้วย (2) และ ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง (1) โดยข้อความวัดความคิดเห็นมี
จำนวนทั้งสิ้น 25 ข้อความ ค่าคะแนนสูงสุด คือ 5 ค่าคะแนนต่ำสุด คือ 1 โดยการจัดระดับความ
คิดเห็นใช้วิธีการเดียวกันกับการจัดระดับความรู้ ได้ความคิดเห็นทางบวกต่อแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับ
การทดลองปฏิบัติงานก่อนการบรรจุบุคคลพลเรือนเข้ารับราชการ 3 ระดับ คือ

เห็นด้วยในระดับต่ำ/น้อย	หมายถึง ค่าคะแนนความคิดเห็นระหว่าง 1.00 – 2.33
เห็นด้วยในระดับปานกลาง	หมายถึง ค่าคะแนนความคิดเห็นระหว่าง 2.34 – 3.66
เห็นด้วยในระดับสูง/มาก	หมายถึง ค่าคะแนนความคิดเห็นระหว่าง 3.67 – 5.00

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นตามแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องและตามขอบเขตด้านเนื้อหาที่ระบุในบทที่ 1 โดยเครื่องมือจะแยกออกเป็น 2 ชุด (รายละเอียดเครื่องมือทั้ง 2 ชุด ปรากฏตามภาคผนวก ก. และ ข.) คือ

ชุดที่ 1 แบบทดสอบความรู้ในงาน ซึ่งใช้กับข้าราชการทหารที่บรรจุจากบุคคลพลเรือน ประกอบด้วยคำถาม 2 ตอน ตอนที่ 1 เป็นข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับผู้ตอบ ตอนที่ 2 เป็นแบบทดสอบความรู้ในลักษณะคำถามให้ตอบ ถูก หรือ ผิด จำนวน 50 ข้อ

ชุดที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการทดลองปฏิบัติงานก่อนบรรจุบุคคลพลเรือนเข้ารับราชการในกองบัญชาการกองทัพไทย ประกอบด้วยคำถาม 2 ตอน ตอนที่ 1 เป็นข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบ ตอนที่ 2 เป็นความคิดเห็นต่อแนวทางการทดลองปฏิบัติงานก่อนการบรรจุบุคคลพลเรือนเข้ารับราชการในกองบัญชาการกองทัพไทย จำนวน 25 ข้อ

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

ในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือทั้ง 2 ชุด ผู้วิจัยส่งให้ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความเป็นปรนัยและความถูกต้องในเชิงโครงสร้างและเชิงเนื้อหา จากนั้นทำการทดสอบความเชื่อมั่นของเครื่องมือทั้งในส่วนของคำถามวัดความรู้และความคิดเห็น ควบคู่กับการทดสอบค่าความยากของคำถามวัดความรู้ โดยใช้กลุ่มตัวอย่างที่ไม่ใช่กลุ่มที่ทำการสุ่มตัวอย่างเพื่อเก็บข้อมูลจริง ผลการทดสอบค่าความเชื่อมั่นของคำถามวัดความรู้โดยวิธีการของ Kuder-Richardson ซึ่งคำนวณโดยใช้สูตร K.R.20 (พวงรัตน์, 2540) ได้ค่าความเชื่อมั่น 0.630 และ ค่าความยากรวม (ค่า P) 0.536 ซึ่งหมายถึง ค่าความเชื่อมั่นและค่าความยากอยู่ในระดับปานกลาง และเป็นค่าที่ยอมรับได้ตามหลักวิชาการ ส่วนคำถามวัดความคิดเห็นใช้วิธีการหาค่าความเชื่อมั่นโดยวิธีการของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา 0.867 ซึ่งหมายถึงค่าความเชื่อมั่นในระดับสูง ดังรายละเอียดแสดงในภาคผนวก ก.

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยดำเนินการแจกจ่ายแบบทดสอบและแบบสอบถามให้กับกลุ่มตัวอย่างทั้ง 2 กลุ่ม และเก็บกลับคืนด้วยตนเอง

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูล เริ่มจากการที่ผู้วิจัยดำเนินการลงรหัส (Coding) ข้อมูลที่ได้ทั้งหมด จากนั้นใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ประกอบด้วย ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ในการอธิบายข้อมูลตามตัวแปรที่เกี่ยวข้องทุกตัวแปร และใช้วิธีการทดสอบที (t-test) ในการทดสอบสมมติฐานการวิจัย

บทที่ 4

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยครั้งนี้แบ่งออกเป็น 3 ตอนตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย คือ

ตอนที่ 1 ผลการศึกษาเปรียบเทียบความรู้ในงานของกำลังพลสังกัดส่วนราชการในกองบัญชาการกองทัพไทยที่ผ่านการทดลองปฏิบัติงานก่อนการบรรจุเข้ารับราชการกับกำลังพลที่ไม่ผ่านการทดลองปฏิบัติงาน

ตอนที่ 2 ผลการศึกษาความคิดเห็นของนายทหารสัญญาบัตรและนายทหารประทวนสังกัดส่วนราชการในกองบัญชาการกองทัพไทย ต่อแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการทดลองปฏิบัติงานก่อนบรรจุบุคคลพลเรือนเข้ารับราชการ

ตอนที่ 3 แนวทางการทดลองปฏิบัติงานก่อนการบรรจุบุคคลพลเรือนเข้ารับราชการในกองบัญชาการกองทัพไทย

ตอนที่ 1 ผลการศึกษาเปรียบเทียบความรู้ในงานของกำลังพลสังกัดส่วนราชการในกองบัญชาการกองทัพไทยที่ผ่านการทดลองปฏิบัติงานก่อนการบรรจุเข้ารับราชการกับกำลังพลที่ไม่ผ่านการทดลองปฏิบัติงาน

การศึกษาเปรียบเทียบความรู้ในงานดำเนินการโดยใช้กลุ่มตัวอย่างที่เป็นสารวัตรทหารจำนวน 60 นาย แบ่งเป็นผู้ที่ผ่านการทดลองปฏิบัติงาน 30 นาย และไม่ผ่านการทดลองปฏิบัติงาน 30 นาย ในจำนวนนี้ ร้อยละ 63.33 เป็นกำลังพลประเภทพลอาสาสมัคร ร้อยละ 36.67 เป็นนายทหารประทวน เป็นเพศชาย ร้อยละ 73.33 เพศหญิงร้อยละ 26.67 ส่วนใหญ่คิดเป็นร้อยละ 48.33 มีอายุอยู่ระหว่าง 21-25 ปี โดยมีอายุเฉลี่ย 29.76 ปี (SD = 9.51) ส่วนใหญ่คิดเป็นร้อยละ 73.33 มีระดับการศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาตรี และมีอายุงานเฉลี่ย 6 ปี 8 เดือน (SD = 8.60)

จากการทดสอบความรู้ในงาน โดยใช้คำถามในลักษณะข้อความที่ให้ตอบโดยทำเครื่องหมาย ถูก- ผิด หน้าข้อความตามความเข้าใจที่มีต่อข้อความจำนวนทั้งสิ้น 50 ข้อ พบว่าประเด็นคำถามที่ผู้ตอบตอบถูกมากที่สุดใน 5 ลำดับแรก เรียงจากคำร้อยละสูงสุด ได้แก่ ข้อ 50 “เสธ. ทหารคนปัจจุบันของ บก. ทท. คือ พล. อ. ศิริชัย ดิษฐกุล” โดยมีผู้ตอบถูกร้อยละ 98.33 ตอบผิดร้อยละ 1.63 ลำดับที่ 2 มี 3 ข้อ คือ คำถามข้อที่ 11 “การสืบสวนหาแหล่งผลิตและที่เก็บเป็น 1 ใน 4 ข้อของวิธีการในการปราบปรามยาเสพติดให้โทษ” ข้อที่ 28 “ขั้นตอนการปฏิบัติของทหารสารวัตรในการปฏิบัติหน้าที่ในการจับกุม ณ สถานที่เกิดเหตุเรียงตามลำดับ คือ การประมาณสถานการณ์ แผนปฏิบัติงาน และการปฏิบัติ” และข้อที่ 46 “นายสิบเวรอำนาจการเป็นหนึ่งในหลาย ๆ ตำแหน่งของสารวัตรทหารที่ประจำการอยู่ ณ สถานีทหารสารวัตร” โดยมีผู้ตอบถูกแต่ละข้อคิดเป็นร้อยละ 96.67 ตอบผิดร้อยละ 3.33 ลำดับที่ 5 คือ คำถามข้อที่ 20 “ในกรณีที่เป็นบุคคลที่สำคัญมากจะต้องมีรถล่วงหน้า 1 คันวิ่งไปก่อนประมาณ $1/2 - 1$ ไมล์เพื่อคอยป้องกันเหตุฉุกเฉินต่าง ๆ ที่อาจจะเกิดขึ้น” โดยมีผู้ตอบถูกร้อยละ 95.00 ตอบผิดร้อยละ 5.00 สำหรับข้อคำถามที่มีผู้ตอบผิดสูงสุดใน 5 ลำดับแรกเรียงจากคำร้อยละ คือ คำถามข้อที่ 49 “พล.ต. กสิณกฤษฎ์ พงษ์เขียว ผอ.สน.บก.บก.ทท. ถือว่า เป็นผู้บังคับบัญชาโดยตรงของท่าน” โดยผู้ตอบผิดคิดเป็นร้อยละ 98.33 ผู้ตอบถูกร้อยละ 1.67 ลำดับที่ 2 คือคำถามข้อที่ 2 “หลักในการประชาสัมพันธ์ที่สามารถนำไปปฏิบัติ 1 ใน 3 ข้อ คือ ต้องมีความมั่นใจในตัวเอง” โดยมีผู้ตอบผิดร้อยละ 96.67 ตอบถูกร้อยละ 3.33 ลำดับที่ 3 คือคำถามข้อที่ 44 “การก่อให้เกิดเสียงดัง และสามารถเข้าถึงสถานที่เกิดเหตุโดยฝ่ายตรงข้ามไม่รู้ตัว จัดเป็นข้อดีของสายตรวจเดินเท้า” โดยผู้ที่ตอบผิดคิดเป็นร้อยละ 93.33 ผู้ตอบถูกคิดเป็นร้อยละ 6.67 ลำดับที่ 4 คือคำถามข้อที่ 43 “สายตรวจแบ่งออกได้เป็น 3 ชนิด” มีผู้ตอบผิดร้อยละ 91.67 ตอบถูกร้อยละ 8.33 และลำดับที่ 5 คือคำถามข้อที่ 25 “ในกรณีที่พนักงานฝ่ายปกครอง หรือ ตำรวจ จับทหาร หนีราชการ ที่ฝ่ายทหารมีหนังสือร้องขอให้จับได้ โดยเป็นทหารบก ซึ่งเป็นทหารที่อยู่ต่างจังหวัดหรือไม่ทราบสังกัดแน่นอน พนักงานฝ่ายปกครอง หรือตำรวจ จะต้องแจ้งไปที่ กรมกำลังพลทหารบก” โดยมีผู้ตอบผิดร้อยละ 90.00 ตอบถูกร้อยละ 10.00 ทั้งนี้ค่าคะแนนเฉลี่ยของความรู้ในงานของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นสารวัตรทหารทั้ง 60 นายในครั้งนี้ คือ 26.82 (SD = 2.10) ซึ่งอยู่ในระดับปานกลางเมื่อเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่ระบุไว้ในบทที่ 3 ดังรายละเอียดปรากฏตามตารางที่ 4-1

ตารางที่ 4-1 ความรู้ในงานของกำลังพลสังกัดส่วนราชการในกองบัญชาการกองทัพไทยจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 60 นาย ที่เป็นสารวัตรทหาร

ประเด็นความรู้	ตอบถูก		ตอบผิด	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
1. อุปสรรคที่สำคัญที่ทำให้ทหารสารวัตรไม่เป็นที่เลื่อมใสและเป็นที่เชื่อถือ รวมทั้งไม่ได้รับความร่วมมือจากทหาร ประชาชน ตลอดจนเจ้าหน้าที่ฝ่ายปกครองอื่นๆ คือ การที่พวกเขาเหล่านั้นยังไม่ทราบถึงกิจการของทหารสารวัตรอย่างแท้จริง	50	83.33	10	16.67
2. หลักในการประชาสัมพันธ์ที่สามารถนำไปปฏิบัติ 1 ใน 3 ข้อ คือ ต้องมีความมั่นใจในตัวเอง	2	3.33	58	96.67
3. การหมั่นไปเยี่ยมเยียนอยู่เสมอเป็นหนึ่งในหลายข้อควรปฏิบัติของทหารสารวัตรในการประชาสัมพันธ์กับประชาชน	9	15.00	51	85.00
4. การปฏิบัติของทหารสารวัตรในปัจจุบันมุ่งเน้นไปในด้านบริการมากกว่าด้านอื่นๆ	49	81.67	11	18.33
5. การให้บริการของทหารสารวัตรในลักษณะใจถึง ฟังได้เป็นรูปแบบของการให้บริการที่ดีที่สุด	16	26.67	44	73.33
6. จำนวนอบายมุขที่ทางราชการควบคุมมีจำนวนทั้งสิ้น 5 ชนิด	19	31.67	41	68.33
7. การก่อให้เกิดอุบัติเหตุ อาชญากรรม และการทะเลาะวิวาท เป็นผลร้ายของการดื่มสุราและเครื่องดองของมีนเมา มีการดำเนินการที่สำคัญ 4 ประการ	56	93.33	4	6.67
8. การวางแผนและการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ สห. ในการควบคุมอบายมุข ชนิดสุรา และเครื่องดองของมีนเมา มีการดำเนินการที่สำคัญ 4 ประการ	43	71.67	17	28.33
9. การเป็นที่ดูหมิ่น และ ขาดความน่าเชื่อ เป็นผลร้ายข้อหนึ่งที่เกิดจากการเล่นการพนัน	14	23.33	46	76.67

ตารางที่ 4-1 ความรู้ในงานของกำลังพลสังกัดส่วนราชการในกองบัญชาการกองทัพไทยจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 60 นายที่เป็นสารวัตรทหาร (ต่อ)

ประเด็นความรู้	ตอบถูก		ตอบผิด	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
10. การก่อให้เกิดนักเลงอันธพาล เป็นผลเสียของข้อหนึ่งของการค้าประเวณี	23	38.33	37	61.67
11. การสืบสวนหาแหล่งผลิตและที่เก็บ เป็น 1 ใน 4 ข้อ ของวิธีการในการปราบปรามยาเสพติดให้โทษ	58	96.67	2	3.33
12. เหตุที่การปฏิบัติหน้าที่ของทหารสารวัตรเกี่ยวกับอาชญากรรมถือเป็นเรื่องสำคัญยิ่งกว่าหน้าที่อื่นๆ เนื่องจากอาชญากรรมก่อให้เกิดความเสียหายได้อย่างไม่มีขอบเขตจำกัด	46	76.67	14	23.33
13. อาชญากรรมแบ่งออกเป็น 3 ประเภท	20	33.33	40	66.67
14. ผู้บังคับบัญชาทหาร เป็นผู้ที่มีความรับผิดชอบในการใช้กฎหมาย ระเบียบ และคำสั่งวางนโยบายและแผนป้องกันอาชญากรรม	50	83.33	10	16.67
15. การประชาสัมพันธ์ เป็น 1 ใน 4 ประการของการปฏิบัติของทหารสารวัตรในการป้องกันอาชญากรรม	7	11.67	53	88.33
16. บุคคลที่เข้าแถวเข้าในตอนเช้าและเย็นเสมอ เป็น 1 ใน 8 ประการ ของลักษณะที่สื่อแสดงถึงอาชญากรรม	18	30.00	42	70.00
17. นายทหารสัญญาบัตรชั้นนายพล หรือ ชั้นผู้บังคับบัญชาชั้น ไปถือว่าอยู่ในจำพวกของบุคคลที่จัดว่าเป็นบุคคลสำคัญ	46	76.67	14	23.33
18. การดำเนินการคุ้มกันอารักขามบุคคลสำคัญ จำเป็นต้องมีการประสานงาน กับฝ่ายอำนาจการต่างๆ เว้น ผอ. 2 หรือ เสธ.2 ไม่จำเป็นต้องประสานงานด้วย	47	78.33	13	21.67
19. ในการพิทักษ์บุคคลสำคัญ ตามปกติจะใช้ยานพาหนะจำนวน 3 คัน โดยไม่รวมรถปิดขบวน	19	31.67	41	68.33

ตารางที่ 4-1 ความรู้ในงานของกำลังพลสังกัดส่วนราชการในกองบัญชาการกองทัพไทยจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 60 นายที่เป็นสารวัตรทหาร (ต่อ)

ประเด็นความรู้	ตอบถูก		ตอบผิด	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
20. ในกรณีที่เป็นบุคคลที่สำคัญมาก จะต้องมีการล่วงหน้า 1 วัน ไปถึงก่อน ประมาณ $1/2 - 1$ ไมล์ เพื่อคอยป้องกันเหตุฉุกเฉินต่างๆ ที่อาจจะเกิดขึ้น	57	95.00	3	5.00
21. ในการคุ้มกันอารักขาบุคคลสำคัญ มีงานที่ต้องทำ 5 งานด้วยกัน งานที่นับว่ามีความสำคัญที่สุด คือ การวางแผน	7	11.67	53	88.33
22. การขาดไม่ถึง 24 ชั่วโมง ต่อหน้าราชศัตรู เป็น 1 ใน 3 ความหมาย ของคำว่า “ขาดราชการ”	31	51.67	29	48.33
23. อายุความของการหนีราชการในเวลาปกติ คือ 10 ปี	34	56.67	26	43.33
24. การจัดทำ แผนสกัดกั้น และจับกุม ทหารขาดหนีราชการของหน่วยที่มี สห. ประจำอยู่ เป็นหน้าที่ของ ผอ. 3 หรือ เสธ. 3 ของหน่วยนั้น	27	45.00	33	55.00
25. ในกรณีที่พนักงานฝ่ายปกครอง หรือตำรวจ จับทหาร หนีราชการ ที่ฝ่ายทหารมีหนังสือร้องขอให้จับได้ โดยเป็นทหารบก ซึ่งเป็นทหารที่อยู่ต่างจังหวัด หรือไม่ทราบสังกัดแน่นอน พนักงานฝ่ายปกครอง หรือตำรวจ จะต้องแจ้งไปที่ กรมกำลังพลทหารบก	6	0.00	54	90.00
26. หนังสือมอบตัว (แบบ 2) ที่เจ้าหน้าที่ฝ่ายปกครอง หรือตำรวจจัดทำขึ้น เพื่อมอบให้กับฝ่ายทหารที่มารับตัวทหาร หนีราชการจะต้องจัดทำขึ้นจำนวน 3 ฉบับ โดยเก็บไว้ 1 ฉบับ มอบให้ฝ่ายทหาร 1 ฉบับ และอีก 1 ฉบับ ให้กับตัวทหารที่หนีราชการ	10	16.67	50	83.33
27. การจับกุมทหารหนีราชการ เป็นหน้าที่ของทั้งฝ่ายบ้านเมืองและทหารสารวัตร	46	76.67	14	23.33

ตารางที่ 4-1 ความรู้ในงานของกำลังพลสังกัดส่วนราชการในกองบัญชาการกองทัพไทยจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 60 นายที่เป็นสารวัตรทหาร (ต่อ)

ประเด็นความรู้	ตอบถูก		ตอบผิด	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
28. ขั้นตอนการปฏิบัติของทหารสารวัตร ในการปฏิบัติหน้าที่ในการจับกุม ณ สถานที่เกิดเหตุ เรียงตามลำดับ คือการประมาณสถานการณ์ แผนปฏิบัติงาน และการปฏิบัติ	58	96.67	2	3.33
29. ในการปฏิบัติต่อบุคคล การเข้าหาผู้ต้องสงสัยของทหารสารวัตร จะต้องเข้าหาในลักษณะรวดเร็ว รุนแรง ใช้เสียงพูดที่แข็งกร้าว เพื่อให้เกิดความเกรงกลัว	36	60.00	24	40.00
30. ในการตรวจค้นบุคคลที่ถูกจับกุม แบ่งการปฏิบัติออกเป็น 3 ขั้นตอน คือ การตรวจค้นตอนแรก การตรวจค้นตอนที่สอง และการตรวจค้นขั้นสุดท้าย	15	25.00	45	75.00
31. เทคนิคในการตรวจค้น ผู้ตรวจค้นจะทำการตรวจค้นที่ละด้านของลำตัวผู้ต้องสงสัย โดยเริ่มจากส่วนบนของร่างกาย	50	83.33	10	16.67
32. ในการลำเลียงผู้ต้องหาด้วยรถบรรทุก $1/4$ ตัน จะให้ผู้ต้องหานั่งหลังด้านขวา (พลจับอยู่ด้านซ้าย) และให้ทหารสารวัตรนั่งข้างหลังด้านซ้ายหันหน้าเข้าหาผู้ต้องหา	50	83.33	10	16.67
33. ในการตรวจค้นอย่างละเอียด จะต้องกระทำในห้องมิดชิด ณ สถานที่ที่ใช้คุมขัง และจะต้องมีเจ้าหน้าที่สารวัตรทหารเป็นพยานอย่างน้อย 1 นาย	11	18.33	49	81.67
34. จุดมุ่งหมายหลักประการหนึ่งของทหารสารวัตรในการเข้าปฏิบัติการจับกุม คือ เพื่อประหยัดเวลาในการทำงาน	26	43.33	34	56.67

ตารางที่ 4-1 ความรู้ในงานของกำลังพลสังกัดส่วนราชการในกองบัญชาการกองทัพไทยจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 60 นายที่เป็นสารวัตรทหาร (ต่อ)

ประเด็นความรู้	ตอบถูก		ตอบผิด	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
35. สิ่งสำคัญที่จะทำให้การจู่โจมประสบผลสำเร็จ คือ เจ้าหน้าที่ทุกคนในชุดจู่โจมต้องมีความคุ้นเคยกับการปฏิบัติทุกขั้นตอน โดยเฉพาะหน้าที่ของแต่ละบุคคล	56	93.33	4	6.67
36. “ความคิดริเริ่มของผู้บังคับบัญชา” เป็นหนึ่งในปัจจัยสำคัญที่ใช้เป็นหลักในการวางแผนจู่โจม	8	13.33	52	86.67
37. ปัจจัยสำคัญยิ่งในการปฏิบัติจู่โจมคือ การมีกำลังพลและอำนาจการยิงที่เหนือกว่า	40	66.67	20	33.33
38. ในการปฏิบัติการจู่โจมจะประกอบกำลัง โดยแบ่งเป็นชุดต่างๆ 4 ชุด สำหรับผู้ที่ทำหน้าที่เป็นหัวหน้าชุดคุ้มกัน ได้แก่ ผู้ช่วยผู้บังคับหน่วยจู่โจม	54	90.00	6	10.00
39. งานขั้นสุดท้ายของการจู่โจม จะประกอบด้วยงานต่างๆ รวม 3 งาน การชักซ้อม ณ ที่หมายเป็น 1 ใน 3 งาน ของงานดังกล่าว	12	20.00	48	80.00
40. เครื่องตรวจค้นวัตถุระเบิดเป็นหนึ่งในหลายๆ เครื่องมือเครื่องใช้ที่ตามปกติจะใช้ในการจู่โจม	9	15.00	51	85.00
41. ภารกิจของสายตรวจในเมืองประการหนึ่งคือ การป้องกันชีวิตและทรัพย์สินทหาร	55	91.67	5	8.33
42. การจับกุมทหารหนีราชการและนักโทษหนีจัดอยู่ในระเบียบ ปฏิบัติสำหรับการปฏิบัติหน้าที่สารวัตรทหารในขณะที่ทำหน้าที่สายตรวจ	53	88.33	7	11.67
43. สายตรวจแบ่งออกได้เป็น 3 ชนิด	5	8.33	55	91.67
44. การก่อให้เกิดเสียงดัง และสามารถเข้าถึงสถานที่เกิดเหตุโดยฝ่ายตรงข้ามไม่รู้ตัว จัดเป็นข้อดีของสายตรวจเดินเท้า	4	6.67	56	93.33

ตารางที่ 4-1 ความรู้ในงานของกำลังพลสังกัดส่วนราชการในกองบัญชาการกองทัพไทยจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 60 นายที่เป็นสารวัตรทหาร (ต่อ)

ประเด็นความรู้	ตอบถูก		ตอบผิด	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
45. สิ่งอำนวยความสะดวกในการขนส่ง และติดต่อสื่อสารที่มีอยู่และใช้ได้ เป็นหนึ่งในข้อพิจารณาของการจัดตั้งสถานีทหารสารวัตร	55	91.67	5	8.33
46. นายสิบเวรอำนาจการ เป็นหนึ่งในหลายๆตำแหน่งของสารวัตรทหารที่ประจำการอยู่ ณ สถานีทหารสารวัตร	58	96.67	2	3.33
47. ปืนลูกซอง 5 นัด เป็นหนึ่งในหลายๆชนิดของเครื่องมือเครื่องใช้สำหรับรถสายตรวจ	36	60.00	24	40.00
48. กองพันทหารสารวัตรที่ท่านสังกัดอยู่ จัดเป็นหน่วยขึ้นตรงของ กรมยุทธบริการทหาร	48	80.00	12	20.00
49. พล.ต.กสิณกฤษฎ์ พงษ์เขียว ผอ.สน.บก.บก.ทท. ถือว่า เป็นผู้บังคับบัญชาโดยตรงของท่าน	1	1.67	59	98.33
50. เสธ.ทหาร คนปัจจุบัน ของ บก.ทท. คือ พล.อ.ศิริชัย ดิษฐกุล	59	98.33	1	1.67
คะแนนเฉลี่ยรวมของความรู้ (Mean)	26.82 (ระดับปานกลาง)			
ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน(SD)	2.10			

สมมติฐานข้อที่ 1: กำลังพลที่ผ่านการทดลองปฏิบัติงานก่อนบรรจุเข้ารับราชการมีความรู้ในงานดีกว่ากำลังพลที่ไม่ผ่านการทดลองปฏิบัติงาน

จากการเปรียบเทียบความรู้ในงานของกลุ่มตัวอย่างที่ผ่านการทดลองปฏิบัติงานก่อนบรรจุเข้ารับราชการกับผู้ที่ไม่ผ่านการทดลองปฏิบัติงาน โดยผู้วิจัยตั้งสมมติฐานไว้ว่ากำลังพลที่ผ่านการทดลองปฏิบัติงานก่อนบรรจุเข้ารับราชการมีความรู้ในงานดีกว่ากำลังพลที่ไม่ผ่านการทดลองปฏิบัติงานนั้น ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยโดยวิธีการทดสอบที (t-test) พบว่าเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย กล่าวคือ กำลังพลที่ผ่านการทดลองปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยคะแนนความรู้ในงานสูงกว่ากำลังพลที่ไม่ผ่านการทดลองปฏิบัติงาน ด้วยค่าเฉลี่ย 27.367 และ 26.267 ตามลำดับ และ

เมื่อทดสอบความแตกต่างทางสถิติด้วย t-test พบว่ามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($t = 2.082; p = .042$) ดังรายละเอียดปรากฏตามตารางที่ 4-2

ตารางที่ 4-2 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของความรู้ในงานของกลุ่มตัวอย่างที่ผ่านการทดลองปฏิบัติงานก่อนบรรจุเข้ารับราชการกับผู้ที่ไม่ผ่านการทดลองปฏิบัติงานด้วยวิธีการทดสอบที่

ประเภทกำลังพล	จำนวน (n)	ค่าเฉลี่ย (mean)	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (SD)	t	p
ผู้ผ่านการทดลอง ปฏิบัติงาน	30	27.367	1.884		
ผู้ที่ไม่ผ่านการทดลอง ปฏิบัติงาน	30	26.267	2.196		
				2.082	.042

ตอนที่ 2 ผลการศึกษาความคิดเห็นของนายทหารสัญญาบัตรและนายทหารประทวนสังกัดส่วนราชการในกองบัญชาการกองทัพไทย ต่อแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการทดลองปฏิบัติงานก่อนบรรจุบุคคลพลเรือนเข้ารับราชการ

จากผลการสำรวจข้อมูลด้วยสอบถามได้รับแบบสอบถามตอบกลับมาทั้งสิ้น 378 ชุด สูงกว่าจำนวนกลุ่มตัวอย่างขั้นต่ำที่คำนวณได้ตามสูตรการสุ่มตัวอย่างที่ระบุในบทที่ 3 จำนวน 15 ชุด โดยส่วนใหญ่ คิดเป็นร้อยละ 50.3 เป็นนายทหารสัญญาบัตร และอีกร้อยละ 49.7 เป็นนายทหารชั้นประทวนในระดับชั้นยศต่าง ๆ มีระดับการศึกษาสูงสุด ในระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 51.32 รองลงมา คือ ต่ำกว่าปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 31.75 และ 16.93 ตามลำดับ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระยะเวลาที่รับราชการ 5.1 ปี - 10.0 ปี คิดเป็นร้อยละ 18.84 รองลงมา คือ 20.1 ปี - 25.0 ปี คิดเป็นร้อยละ 17.45 รองลงมา คือ ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 5.0 ปี และ 15.1 ปี - 20.0 ปี ในจำนวนที่เท่ากัน คิดเป็นร้อยละ 16.90 โดยมีค่าเฉลี่ย 16.2 ปี (SD = 10.0) ผู้ตอบ

แบบสอบถามส่วนใหญ่มีการกำเนิดตามประวัติการรับราชการ คือ บุคคลพลเรือน (พน.) คิดเป็นร้อยละ 58.67 รองลงมา คือ นายทหารประทวน (นป) และ นักเรียนนายร้อย/นักเรียนนายเรือ/นักเรียนนายเรืออากาศ/นักเรียนนายทหารต่างประเทศ (นร.) คิดเป็นร้อยละ 31.47 และ 6.13 ตามลำดับ โดยผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีกลุ่มงานที่สังกัดในกองบัญชาการกองทัพไทย คือ ส่วนเสนาธิการร่วม คิดเป็นร้อยละ 51.70 รองลงมา คือ ส่วนบังคับบัญชา และ ส่วนกิจการพิเศษ คิดเป็นร้อยละ 21.02 และ 15.91 ตามลำดับ ภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย พบว่า ส่วนใหญ่มีความเกี่ยวข้องกับงานด้านกำลังพลมาก คิดเป็นร้อยละ 33.60 รองลงมา คือ เกี่ยวข้องปานกลาง และ ไม่เกี่ยวข้อง คิดเป็นร้อยละ 31.45 และ 18.82 ตามลำดับ รายละเอียดเกี่ยวกับข้อมูลพื้นฐานส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามปรากฏตามตารางที่ 4-3

ตารางที่ 4-3 ข้อมูลพื้นฐานส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลพื้นฐาน	จำนวน	ร้อยละ
ประเภทกำลังพล		
นายทหารชั้นประทวน	178	49.70
นายทหารชั้นสัญญาบัตร	180	50.30
รวม	358	100.00
การศึกษาขั้นสูงสุด		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	120	31.75
ปริญญาตรี	194	51.32
สูงกว่าปริญญาตรี	64	16.93
รวม	378	100.00
ระยะเวลาที่รับราชการ		
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 5.0 ปี	61	16.90
5.1 ปี - 10.0 ปี	68	18.84
10.1 ปี - 15.0 ปี	35	9.70
15.1 ปี - 20.0 ปี	61	16.90
20.1 ปี - 25.0 ปี	63	17.45

ตารางที่ 4-3 ข้อมูลพื้นฐานส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม (ต่อ)

ข้อมูลพื้นฐาน	จำนวน	ร้อยละ
ระยะเวลาที่รับราชการ (ต่อ)		
25.1 ปี – 30.0 ปี	39	10.80
มากกว่า 30 ปี ขึ้นไป	34	9.42
รวม	361	100.00
(ค่าเฉลี่ย = 16.2 ปี ; ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 10.0 ปี; ค่าสูงสุด = 41.1 ปี; ค่าต่ำสุด = 6 เดือน)		
การกำเนิดตามประวัติการรับราชการ		
นักเรียนนายร้อย/นักเรียนนายเรือ/นักเรียนนายเรืออากาศ/ นักเรียนนายทหารต่างประเทศ (นร.)	23	6.13
นายทหารประทวน (นป)	118	31.47
บุคคลพลเรือน (พน.)	220	58.67
นนส./นักเรียนจ่าทหารเรือ/นักเรียนจ่าอากาศ/นสท.	14	3.73
รวม	375	100.00
กลุ่มงานที่ท่านสังกัดในกองบัญชาการกองทัพไทย		
ส่วนบังคับบัญชา	74	21.02
ส่วนปฏิบัติการ	40	11.36
ส่วนเสนาธิการร่วม	182	51.70
ส่วนกิจการพิเศษ	56	15.91
รวม	352	100.00

ตารางที่ 4-3 ข้อมูลพื้นฐานส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม (ต่อ)

ข้อมูลพื้นฐาน	จำนวน	ร้อยละ
ความเกี่ยวข้องของภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายกับงานด้านกำลังพล		
ไม่เกี่ยวข้อง	70	18.82
เกี่ยวข้องน้อย	60	16.13
เกี่ยวข้องปานกลาง	117	31.45
เกี่ยวข้องมาก	125	33.60
รวม	372	100.00

หมายเหตุ: จำนวนรวมแตกต่างกันตามจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามในแต่ละข้อ

สำหรับผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างทั้ง 378 นาย พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นในเชิงบวก หรือ เห็นด้วยต่อแนวทางการทดลองปฏิบัติงานก่อนการบรรจุบุคคลพลเรือนเข้ารับราชการในระดับสูง ด้วยค่าคะแนนเฉลี่ย 4.14 โดยกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่จะมีความคิดเห็นที่ใกล้เคียงกัน หรือ มีค่าการกระจายของระดับความคิดเห็นค่อนข้างน้อย ($SD = 0.48$) และเมื่อพิจารณาในรายละเอียดประเด็นของความคิดเห็นเป็นรายข้อ พบว่า ทั้ง 25 ประเด็นมีค่าคะแนนเฉลี่ยตกอยู่ในกลุ่ม “เห็นด้วยในระดับสูง/มาก” ทั้งสิ้น (ค่าเฉลี่ยตกอยู่ในช่วง 3.67-5.00 ตามเกณฑ์ที่ระบุไว้ในบทที่ 3) ประเด็นความคิดเห็นที่กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยมากที่สุด พิจารณาจากค่าเฉลี่ยสูงสุดใน 5 ลำดับแรก คือ ข้อ 4 “การทดลองปฏิบัติงานควรกระทำอย่างไรบ้าง และตรวจสอบได้” ด้วยค่าเฉลี่ย 4.55 ($SD = 0.62$) ลำดับที่ 2 คือ ข้อ 5 “การทดลองปฏิบัติงานทำให้ผู้ปฏิบัติมีความรู้ เกี่ยวกับหน้าที่ รู้หลักเกณฑ์กฎระเบียบแบบธรรมเนียมของทางราชการ และมีความรับผิดชอบตามตำแหน่งงาน” ด้วยค่าเฉลี่ย 4.38 ($SD = 0.63$) ลำดับที่ 3 คือ ข้อ 25 “การทดลองปฏิบัติงานจะได้ผลดีเพียงใด ต้องขึ้นอยู่กับความร่วมมือของทุกฝ่ายทั้งผู้ทดลองปฏิบัติงานส่วนราชการเจ้าของตำแหน่ง คณะกรรมการประเมินผลการทดลองปฏิบัติงาน และกรมกำลังพลทหาร ซึ่งเป็นหน่วยรับผิดชอบในภาพรวม” ด้วยค่าเฉลี่ย 4.35 ($SD = 0.65$) ลำดับที่ 4 คือ ข้อ 16 “การประเมินผลการทดลองปฏิบัติงานควรเป็นหน้าที่ของส่วนราชการเจ้าของตำแหน่งโดยตรง” ด้วยค่าเฉลี่ย 4.31 ($SD = 0.71$) และ ลำดับที่ 5 คือ ข้อ 17 “การประเมินผลการทดลองปฏิบัติงานควรครอบคลุมในทุก ๆ ด้านทั้งเรื่องผลสัมฤทธิ์และพฤติกรรมของผู้ทดลองปฏิบัติงาน” ด้วยค่าเฉลี่ย 4.29 ($SD = 0.65$) สำหรับประเด็นความคิดเห็นที่กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยน้อยที่สุดใน 5 ลำดับสุดท้าย

เรียงจากค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 8 “ผู้ที่ผ่านการทดลองปฏิบัติงานและได้รับการบรรจุเข้ารับราชการ ส่วนใหญ่มีมนุษยสัมพันธ์ดีและสามารถประสานงานกับผู้อื่นได้ดี” ด้วยค่าเฉลี่ย 3.76 (SD = 0.84) ข้อ 9 “การทดลองปฏิบัติงานจะทำให้ผู้ที่ผ่านการทดลองปฏิบัติงานและได้รับการบรรจุเข้ารับราชการเป็นกำลังพลที่มีทัศนคติที่ดีต่อหน่วยงาน” ด้วยค่าเฉลี่ย 3.90 (SD = 0.75) ข้อ 18 “ผู้ทดลองปฏิบัติงานที่มีผลการประเมินต่ำกว่าเกณฑ์ควรได้รับโอกาสในการปรับปรุงตนเองโดยส่วนราชการเจ้าของตำแหน่งสามารถรายงานขยายเวลาการทดลองปฏิบัติงานได้ แต่ทำได้เพียงครั้งเดียว” ด้วยค่าเฉลี่ย 3.91 (SD = 0.94) ข้อ 7 “ผู้ที่ผ่านการทดลองปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพการทำงานโดยรวมดีกว่าผู้ที่ไม่ผ่านการทดลองปฏิบัติงาน” ด้วยค่าเฉลี่ย 3.93 (SD = 0.82) และ ข้อ 21 “ผู้ที่ทดลองปฏิบัติงานจะต้องได้คะแนนทั้งในส่วนของผลสัมฤทธิ์และพฤติกรรมไม่น้อยกว่าร้อยละห้าสิบจึงจะถือว่าผ่านการประเมินผลการทดลองปฏิบัติงาน” ด้วยค่าเฉลี่ย 3.98 (SD = 0.87) ตามลำดับ รายละเอียดร้อยละของความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างในแต่ละประเด็นทั้ง 25 ประเด็นนำเสนอไว้ในตารางที่ 4-4

ตารางที่ 4-4 ความคิดเห็นต่อแนวทางการทดลองปฏิบัติงานก่อนการบรรจุบุคคลพลเรือนเข้ารับราชการ

ประเด็นความคิดเห็น	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	ไม่เห็น ด้วย	ไม่แน่ใจ	เห็นด้วย	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	รวม	Mean	SD
	ร้อยละ (จำนวน)	ร้อยละ (จำนวน)	ร้อยละ (จำนวน)	ร้อยละ (จำนวน)	ร้อยละ (จำนวน)			
1. บุคคลพลเรือนที่ผ่านกระบวนการคัดสรรเพื่อ บรรจุ เข้ารับราชการในตำแหน่งต่าง ๆ ของส่วนราชการใน กองบัญชาการกองทัพไทยโดยการสอบแข่งขันหรือ โดยการคัดเลือกควรได้รับการทดลองปฏิบัติงานก่อน การบรรจุ	1.33 (5)	5.84 (22)	8.75 (33)	53.58 (202)	30.50 (115)	100.00 (377)	4.06	0.86
2. การทดลองปฏิบัติงานควรเป็นการทดลอง ใน ตำแหน่งที่จะบรรจุบุคคลพลเรือนซึ่งผ่านกระบวนการ คัดสรรเข้ารับราชการก่อนเป็นลำดับแรกหากมีความ จำเป็นต้องเปลี่ยนแปลงตำแหน่งในการทดลอง ปฏิบัติงานให้ดำเนินการได้ตามความเห็นของส่วน ราชการเจ้าของตำแหน่งแต่จะต้องได้รับความเห็นชอบ จากกรมกำลังพลทหาร	0.53 (2)	5.03 (19)	11.90 (45)	60.32 (228)	22.22 (84)	100.00 (378)	3.99	0.77

ตารางที่ 4-4 ความคิดเห็นต่อแนวทางการทดลองปฏิบัติงานก่อนการบรรจุบุคคลพลเรือนเข้ารับราชการ (ต่อ)

ประเด็นความคิดเห็น	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	ไม่เห็น ด้วย	ไม่แน่ใจ	เห็นด้วย	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	รวม	Mean	SD
	ร้อยละ (จำนวน)	ร้อยละ (จำนวน)	ร้อยละ (จำนวน)	ร้อยละ (จำนวน)	ร้อยละ (จำนวน)			
3. ในการประเมินผลการทดลองปฏิบัติงาน ควรนำพฤติกรรมทางจริยธรรมของบุคคลมาพิจารณาประกอบ	0.26 (1)	1.32 (5)	8.47 (32)	51.32 (194)	38.62 (146)	100.00 (378)	4.27	0.69
4. การทดลองปฏิบัติงานควรกระทำอย่างโปร่งใส และตรวจสอบได้	0.00 (0)	0.81 (3)	4.30 (16)	33.60 (125)	61.29 (228)	100.00 (372)	4.55	0.62
5. การทดลองปฏิบัติงานทำให้ผู้ปฏิบัติมีความรู้เกี่ยวกับหน้าที่ รู้หลักเกณฑ์กฎระเบียบแบบธรรมเนียมของทางราชการ และมีความรับผิดชอบตามตำแหน่งงาน	0.27 (1)	0.27 (1)	5.59 (21)	48.94 (184)	44.95 (169)	100.00 (376)	4.38	0.63
6. การทดลองปฏิบัติงานงานจะช่วยปลูกฝังให้ผู้ที่ผ่านการทดลองปฏิบัติงานและได้รับการบรรจุเข้ารับราชการประพฤติปฏิบัติตนเป็นข้าราชการที่ดี	0.53 (2)	1.32 (5)	18.25 (69)	42.59 (161)	37.30 (141)	100.00 (378)	4.15	0.80

ตารางที่ 4-4 ความคิดเห็นต่อแนวทางการทดลองปฏิบัติงานก่อนการบรรจุบุคคลพลเรือนเข้ารับราชการ(ต่อ)

ประเด็นความคิดเห็น	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	ไม่เห็น ด้วย	ไม่แน่ใจ	เห็นด้วย	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	รวม	Mean	SD
	ร้อยละ (จำนวน)	ร้อยละ (จำนวน)	ร้อยละ (จำนวน)	ร้อยละ (จำนวน)	ร้อยละ (จำนวน)			
7. ผู้ที่ผ่านการทดลองปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพการทำงานโดยรวมดีกว่าผู้ที่ไม่ผ่านการทดลองปฏิบัติงาน	0.53 (2)	3.71 (14)	23.08 (87)	47.21 (178)	25.46 (96)	100.00 (377)	3.93	0.82
8. ผู้ที่ผ่านการทดลองปฏิบัติงานและได้รับการบรรจุเข้ารับราชการ ส่วนใหญ่มีมนุษยสัมพันธ์ดี และสามารถประสานงานกับผู้อื่นได้ดี	0.79 (3)	3.17 (12)	35.45 (134)	40.21 (152)	20.37 (77)	100.00 (378)	3.76	0.84
9. การทดลองปฏิบัติงานจะทำให้ผู้ที่ผ่านการทดลองปฏิบัติงานและได้รับการบรรจุเข้ารับราชการเป็น กำลังพลที่มีทัศนคติที่ดีต่อหน่วยงาน	0.53 (2)	1.59 (6)	25.20 (95)	52.52 (198)	20.16 (76)	100.00 (377)	3.90	0.75

ตารางที่ 4-4 ความคิดเห็นต่อแนวทางการทดลองปฏิบัติงานก่อนการบรรจุบุคคลพลเรือนเข้ารับราชการ(ต่อ)

ประเด็นความคิดเห็น	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	ไม่เห็น ด้วย	ไม่แน่ใจ	เห็นด้วย	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	รวม	Mean	SD
	ร้อยละ (จำนวน)	ร้อยละ (จำนวน)	ร้อยละ (จำนวน)	ร้อยละ (จำนวน)	ร้อยละ (จำนวน)			
10. การทดลองปฏิบัติงานเป็นเครื่องมือที่ดีของงาน ด้านกำลังพลในการคัดกรองบุคคลที่ผ่านกระบวนการ สอบคัดเลือกหรือคัดเลือกจากผู้บังคับบัญชา ก่อนที่จะ บรรจุบุคคลดังกล่าวเข้ารับราชการ	0.27 (1)	2.12 (8)	10.61 (40)	58.89 (222)	28.12 (106)	100.00 (377)	4.12	0.69
11. การทดลองปฏิบัติงานจะทำให้ทราบว่าบุคคลมี ความเหมาะสมกับตำแหน่งที่จะบรรจุมากน้อยเพียงใด โดยดูจากผลการทดลองปฏิบัติงาน	0.53 (2)	2.12 (8)	6.61 (25)	57.14 (216)	33.60 (127)	100.00 (378)	4.21	0.70

ตารางที่ 4-4 ความคิดเห็นต่อแนวทางการทดลองปฏิบัติงานก่อนการบรรจุบุคคลพลเรือนเข้ารับราชการ (ต่อ)

ประเด็นความคิดเห็น	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	ไม่เห็น ด้วย	ไม่แน่ใจ	เห็นด้วย	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	รวม	Mean	SD
	ร้อยละ (จำนวน)	ร้อยละ (จำนวน)	ร้อยละ (จำนวน)	ร้อยละ (จำนวน)	ร้อยละ (จำนวน)			
12. ในระหว่างการทดลองปฏิบัติงาน หากกำลังพล ที่ทดลองปฏิบัติงานเห็นว่าตนเองไม่เหมาะกับงานที่ทดลองปฏิบัติอยู่และไม่ประสงค์จะบรรจุเข้ารับราชการ ก็ควรที่จะสามารถขอยกเลิกได้ โดยส่วนราชการเจ้าของตำแหน่งก็ต้องดำเนินการรายงาน ให้กรมกำลังพลทหารราบ เพื่อจัดบุคคลสำรองมาทดลองปฏิบัติงานแทนต่อไป	1.06 (4)	4.76 (18)	10.85 (41)	51.06 (193)	32.28 (122)	100.00 (378)	4.09	0.84
13. ในระหว่างการทดลองปฏิบัติงานและยังไม่มีสถานะเป็นข้าราชการ บุคคลที่ทดลองปฏิบัติงานควรได้รับค่าตอบแทนในลักษณะเช่นเดียวกับพนักงานราชการ หรือ ข้าราชการทหารชั่วคราว โดยได้รับค่าตอบแทนตามคุณวุฒิที่จะใช้บรรจุเข้ารับราชการ	0.53 (2)	5.29 (20)	9.52 (36)	47.09 (178)	37.59 (142)	100.00 (378)	4.16	0.84

ตารางที่ 4-4 ความคิดเห็นต่อแนวทางการทดลองปฏิบัติงานก่อนการบรรจุบุคคลพลเรือนเข้ารับราชการ (ต่อ)

ประเด็นความคิดเห็น	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	ไม่เห็น ด้วย	ไม่แน่ใจ	เห็นด้วย	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	รวม	Mean	SD
	ร้อยละ (จำนวน)	ร้อยละ (จำนวน)	ร้อยละ (จำนวน)	ร้อยละ (จำนวน)	ร้อยละ (จำนวน)			
14. การทดลองปฏิบัติงานไม่ควรถือเป็นข้อกำหนดหรือข้อผูกพันกับทางราชการ ดังนั้นกรณีที่ผู้ผ่านการทดลองปฏิบัติงานแต่ตรวจพบว่า มีคุณสมบัติบางอย่างไม่ครบ เช่น ตรวจพบประวัติอาชญากรรม หรือเป็นโรคที่ขัดกับการเป็นทหารทางราชการหน่วยงานควรระงับการบรรจุ	0.53 (2)	1.59 (6)	11.14 (42)	44.83 (169)	41.91 (158)	100.00 (377)	4.26	0.76
15. ในระหว่างการทดลองปฏิบัติงาน หากบุคคลที่ทดลองปฏิบัติงานประพฤติปฏิบัติตนไม่เหมาะสม ส่วนราชการเจ้าของตำแหน่งควรขอยกเลิกการทดลองปฏิบัติงานของบุคคลดังกล่าว และขอบุคคลสำรองมาทดลองปฏิบัติงานแทน	1.06 (4)	2.65 (10)	8.47 (32)	51.32 (194)	36.51 (138)	100.00 (378)	4.20	0.78

ตารางที่ 4-4 ความคิดเห็นต่อแนวทางการทดลองปฏิบัติงานก่อนการบรรจุบุคคลพลเรือนเข้ารับราชการ (ต่อ)

ประเด็นความคิดเห็น	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	ไม่เห็น ด้วย	ไม่แน่ใจ	เห็นด้วย	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	รวม	Mean	SD
	ร้อยละ (จำนวน)	ร้อยละ (จำนวน)	ร้อยละ (จำนวน)	ร้อยละ (จำนวน)	ร้อยละ (จำนวน)			
16. การประเมินผลการทดลองปฏิบัติงานควรเป็นหน้าที่ของส่วนราชการเจ้าของตำแหน่งโดยตรง	0.53 (2)	1.32 (5)	7.67 (29)	47.88 (181)	42.59 (161)	100.00 (378)	4.31	0.71
17. การประเมินผลการทดลองปฏิบัติงานควรครอบคลุมในทุก ๆ ด้านทั้งเรื่องผลสัมฤทธิ์ และพฤติกรรมของผู้ทดลองปฏิบัติงาน	0.26 (1)	0.53 (2)	7.94 (30)	52.91 (200)	38.36 (145)	100.00 (378)	4.29	0.65
18. ผู้ทดลองปฏิบัติงานที่มีผลการประเมิน ต่ำกว่าเกณฑ์ควรได้รับโอกาสในการปรับปรุงตนเองโดยส่วนราชการเจ้าของตำแหน่งสามารถรายงานขยายเวลาการทดลองปฏิบัติงานได้ แต่ทำได้เพียงครั้งเดียว	2.65 (10)	6.88 (26)	12.17 (46)	52.91 (200)	25.40 (96)	100.00 (378)	3.91	0.94
19. ระยะเวลาในการทดลองปฏิบัติงานที่มีความเหมาะสม คือ ไม่น้อยกว่า 3 เดือน แต่ไม่เกิน 6 เดือน (ในกรณีที่มีการขยายเวลาทดลองปฏิบัติงาน)	0.79 (3)	2.91 (11)	10.58 (40)	58.20 (220)	27.51 (104)	100.00 (378)	4.09	0.75

ตารางที่ 4-4 ความคิดเห็นต่อแนวทางการทดลองปฏิบัติงานก่อนการบรรจุบุคคลพลเรือนเข้ารับราชการ (ต่อ)

ประเด็นความคิดเห็น	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	ไม่เห็น ด้วย	ไม่แน่ใจ	เห็นด้วย	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	รวม	Mean	SD
	ร้อยละ (จำนวน)	ร้อยละ (จำนวน)	ร้อยละ (จำนวน)	ร้อยละ (จำนวน)	ร้อยละ (จำนวน)			
20. การทดลองปฏิบัติงานควรจะต้องมีคณะ กรรมการ ที่แต่งตั้งโดยหัวหน้าส่วนราชการเจ้าของตำแหน่งทำ หน้าที่ พิจารณาประเมินผลการทดลองปฏิบัติงาน	0.53 (2)	1.06 (4)	8.49 (32)	55.70 (210)	34.22 (129)	100.00 (377)	4.22	0.68
21. ผู้ที่ทดลองปฏิบัติงานจะต้องได้คะแนน ทั้งในส่วน ของผลสัมฤทธิ์และพฤติกรรม ไม่น้อยกว่าร้อยละห้าสิบ จึงจะถือว่าผ่าน การประเมินผลการทดลองปฏิบัติงาน	1.59 (6)	6.08 (23)	11.11 (42)	55.56 (210)	25.66 (97)	100.00 (378)	3.98	0.87
22. กรมกำลังพลทหารในฐานะกรมฝ่ายเสนาธิการที่ รับผิดชอบงานด้านกำลังพลควรเป็นผู้กำหนดรายการ ประเมิน วิธีการประเมิน โดยส่วนราชการเจ้าของ ตำแหน่ง สามารถเพิ่มเติมรายละเอียดปลีกย่อยได้ตาม ความเหมาะสม	0.53 (2)	2.38 (9)	9.79 (37)	60.85 (230)	26.46 (100)	100.00 (378)	4.10	0.70

ตารางที่ 4-4 ความคิดเห็นต่อแนวทางการทดลองปฏิบัติงานก่อนการบรรจุบุคคลพลเรือนเข้ารับราชการ (ต่อ)

ประเด็นความคิดเห็น	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	ไม่เห็น ด้วย	ไม่แน่ใจ	เห็นด้วย	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	รวม	Mean	SD
	ร้อยละ (จำนวน)	ร้อยละ (จำนวน)	ร้อยละ (จำนวน)	ร้อยละ (จำนวน)	ร้อยละ (จำนวน)			
23. ภายหลังเสร็จสิ้นการทดลองปฏิบัติงาน ส่วนราชการเจ้าของตำแหน่ง ควรสรุปผลการประเมิน ส่งให้กรมกำลังพลทหาร ตามระยะเวลาที่กำหนด เพื่อดำเนินการในขั้นตอนการขออนุมัติตัวบุคคล เพื่อการบรรจุต่อไป	0.26 (1)	1.06 (4)	6.88 (26)	58.20 (220)	33.60 (127)	100.00 (378)	4.24	0.64
24. ในกรณีที่ไม่ผ่านการประเมินการทดลองปฏิบัติงาน ทั้งตัวจริง และบุคคลสำรอง ตำแหน่งดังกล่าวควรเป็นตำแหน่งว่างที่ส่วนราชการเจ้าของตำแหน่งสามารถรายงานเสนอความต้องการบรรจุในแผนบรรจุกำลังพลทดแทนการสูญเสีย หรือ แผนการบรรจุกำลังพลในปีถัดไป	1.06 (4)	2.65 (10)	9.81 (37)	53.85 (203)	32.63 (123)	100.00 (377)	4.14	0.78

ตารางที่ 4-4 ความคิดเห็นต่อแนวทางการทดลองปฏิบัติงานก่อนการบรรจุบุคคลพลเรือนเข้ารับราชการ (ต่อ)

ประเด็นความคิดเห็น	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	ไม่เห็น ด้วย	ไม่แน่ใจ	เห็นด้วย	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	รวม	Mean	SD
	ร้อยละ (จำนวน)	ร้อยละ (จำนวน)	ร้อยละ (จำนวน)	ร้อยละ (จำนวน)	ร้อยละ (จำนวน)			
25. การทดลองปฏิบัติงานจะได้ผลดีเพียงใด ต้องขึ้นอยู่กับความร่วมมือของทุกฝ่ายทั้งผู้ทดลองปฏิบัติงานส่วนราชการเจ้าของตำแหน่ง คณะกรรมการประเมินผลการทดลองปฏิบัติงาน และกรมกำลังพลทหาร ซึ่งเป็นหน่วยรับผิดชอบในภาพรวม	00.00 (0)	1.32 (5)	5.82 (22)	49.21 (186)	43.65 (165)	100.00 (378)	4.35	0.65
รวม							4.14	0.48

สมมติฐานข้อที่ 2: นายทหารชั้นสัญญาบัตรกับนายทหารชั้นประทวนมีความคิดเห็นต่อแนวทางปฏิบัติก่อนบรรจุบุคคลพลเรือนเข้ารับราชการแตกต่างกัน

จากการเปรียบเทียบความคิดเห็นโดยรวมต่อแนวทางปฏิบัติก่อนบรรจุบุคคลพลเรือนเข้ารับราชการของนายทหารชั้นสัญญาบัตรกับนายทหารชั้นประทวน โดยผู้วิจัยตั้งสมมติฐานไว้ว่า นายทหารชั้นสัญญาบัตรกับนายทหารชั้นประทวนมีความคิดเห็นต่อแนวทางปฏิบัติก่อนบรรจุบุคคลพลเรือนเข้ารับราชการแตกต่างกันนั้น ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นโดยวิธีการทดสอบที (t-test) ไม่เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย กล่าวคือ นายทหารชั้นสัญญาบัตรกับนายทหารชั้นประทวนมีความคิดเห็นโดยรวมต่อแนวทางปฏิบัติก่อนบรรจุบุคคลพลเรือนเข้ารับราชการแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ด้วยค่าเฉลี่ย 4.117 และ 4.157 ตามลำดับ ($t = .772; p = .441$) ดังรายละเอียดในตารางที่ 4-5

ตารางที่ 4-5 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็น โดยรวมของนายทหารชั้นสัญญาบัตรกับนายทหารชั้นประทวนต่อแนวทางปฏิบัติก่อนบรรจุบุคคลพลเรือนเข้ารับราชการ

ประเภทกำลังพล	จำนวน (n)	ค่าเฉลี่ย (mean)	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน(SD)	t	p
นายทหารสัญญาบัตร	180	4.117	0.541		
นายทหารชั้น ประทวน	178	4.157	0.415		
				.772	.441

อย่างไรก็ดี เมื่อทำการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นในประเด็นย่อยที่ละประเด็นทั้ง 25 ประเด็น พบว่ามี 2 ประเด็นที่ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของนายทหารสัญญาบัตรแตกต่างจากนายทหารชั้นประทวนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 คือ ประเด็น “ผู้ทดลองปฏิบัติงานที่มีผลการประเมินต่ำกว่าเกณฑ์ควรได้รับโอกาสในการปรับปรุงตนเองโดยส่วนราชการเจ้าของตำแหน่งสามารถรายงานขยายเวลาการทดลองปฏิบัติงานได้ แต่ทำได้เพียงครั้งเดียว” และ “ผู้ที่ทดลองปฏิบัติงานจะต้องได้คะแนนทั้งในส่วนของผลสัมฤทธิ์และพฤติกรรมไม่น้อยกว่าร้อยละห้าสิบจึงจะถือว่าผ่านการประเมินผลการทดลองปฏิบัติงาน” ดังรายละเอียดในตารางที่ 4-6 และ 4-7

ตารางที่ 4-6 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นในประเด็น “ผู้ทดลองปฏิบัติงานที่มีผลการประเมินต่ำกว่าเกณฑ์ควรได้รับโอกาสในการปรับปรุงตนเองโดยส่วนราชการเจ้าของตำแหน่งสามารถรายงานขยายเวลาการทดลองปฏิบัติงานได้ แต่ทำได้เพียงครั้งเดียว” ของนายทหารชั้นสัญญาบัตรกับนายทหารชั้นประทวนต่อแนวทางปฏิบัติก่อนบรรจุบุคคลพลเรือนเข้ารับราชการ

ประเภทกำลังพล	จำนวน (n)	ค่าเฉลี่ย (mean)	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน(SD)	t	p
นายทหารสัญญาบัตร	180	3.739	1.032		
นายทหารชั้น ประทวน	178	4.079	0.799		
				3.485	.001

ตารางที่ 4-7 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นในประเด็น “ผู้ที่ทดลองปฏิบัติงานจะต้องได้คะแนนทั้งในส่วนของผลสัมฤทธิ์และพฤติกรรมไม่น้อยกว่าร้อยละห้าสิบจึงจะถือว่าผ่านการประเมินผลการทดลองปฏิบัติงาน” ของนายทหารชั้นสัญญาบัตรกับนายทหารชั้นประทวนต่อแนวทางปฏิบัติก่อนบรรจุบุคคลพลเรือนเข้ารับราชการ

ประเภทกำลังพล	จำนวน (n)	ค่าเฉลี่ย (mean)	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน(SD)	t	p
นายทหารสัญญาบัตร	180	3.839	0.958		
นายทหารชั้น ประทวน	178	4.101	0.767		
				2.860	.004

นอกเหนือจากการทดสอบความแตกต่างของความคิดเห็นของนายทหารสัญญาบัตรและนายทหารประทวนแล้ว ผู้วิจัยยังได้ทดลองวิเคราะห์หาความแตกต่าง และทดสอบความสัมพันธ์ในส่วนของตัวแปรอื่น ๆ เช่น วิเคราะห์ความแตกต่างของกำลังพลที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน ระยะเวลาที่รับราชการแตกต่างกัน กำเนิดตามประวัติการรับราชการที่แตกต่างกัน กลุ่มงานที่สังกัดที่แตกต่างกัน และความเกี่ยวข้องกับงานด้านกำลังพลที่แตกต่างกันว่าจะส่งผลต่อความแตกต่างในความคิดเห็นต่อแนวทางปฏิบัติก่อนการบรรจุบุคคลพลเรือนเข้ารับราชการหรือไม่อย่างไร พบว่าทุกตัวแปรที่กล่าวถึงล้วนไม่ส่งผลต่อความคิดเห็นในงานวิจัยครั้งนี้

ตอนที่ 3 แนวทางการทดลองปฏิบัติงานก่อนการบรรจุบุคคลพลเรือนเข้ารับราชการในกองบัญชาการกองทัพไทย

ผลการศึกษาในส่วนนี้เป็นส่วนที่มุ่งตอบวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 ของการวิจัย เป็นผลมาจากการบูรณาการผลจากการศึกษาตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 และ 2 มากำหนดเป็นแนวทางการทดลองปฏิบัติงานก่อนการบรรจุบุคคลพลเรือนเข้ารับราชการในกองบัญชาการกองทัพไทยที่ผ่านการสำรวจความคิดเห็นจากกำลังพลจำนวน 378 นาย ที่เห็นด้วยในระดับสูง อีกทั้งมีผลการศึกษาที่สามารถยืนยันในเบื้องต้นได้ว่าผู้ที่ผ่านการทดลองปฏิบัติงานมีความรู้ในงานดีกว่าผู้ที่ไม่ผ่านการทดลองปฏิบัติงาน จึงควรกำหนดให้มีการทดลองปฏิบัติงานก่อนการบรรจุบุคคลพลเรือนเข้ารับราชการในกองบัญชาการกองทัพไทย โดยมีแนวทางปฏิบัติดังต่อไปนี้

1. บุคคลพลเรือนที่ผ่านกระบวนการคัดสรรเพื่อบรรจุเข้ารับราชการในตำแหน่งต่างๆ ของส่วนราชการในกองบัญชาการกองทัพไทย ทั้งโดยการสอบแข่งขันหรือโดยการคัดเลือกจากผู้บังคับบัญชาจะต้องผ่านการทดลองปฏิบัติงานก่อนการบรรจุเข้ารับราชการ
 2. การทดลองปฏิบัติงานก่อนการบรรจุบุคคลพลเรือนเข้ารับราชการมีวัตถุประสงค์เพื่อ
 - 2.1 ให้ผู้ปฏิบัติมีความรู้เกี่ยวกับหน้าที่ รับผิดชอบ กฎระเบียบ แบบธรรมเนียมของทางราชการและมีความรับผิดชอบตามตำแหน่งงาน
 - 2.2 ปลุกฝังให้ผู้ปฏิบัติเมื่อได้รับการบรรจุเข้ารับราชการจะประพฤติปฏิบัติตนเป็นข้าราชการที่ดี
 - 2.3 ทำให้ผู้ปฏิบัติมีประสิทธิภาพในการทำงานดีกว่าผู้ที่ไม่ผ่านการทดลองปฏิบัติงาน
 - 2.4 ทำให้ผู้ปฏิบัติเป็นผู้ที่มีมนุษยสัมพันธ์ดีและเป็นผู้ประสานงานที่ดี

- 2.5 ทำให้ผู้ปฏิบัติมีทัศนคติที่ดีต่อหน่วยงาน
 - 2.6 ทำให้ทราบว่าผู้ปฏิบัติมีความเหมาะสมกับตำแหน่งงานที่บรรจุมากน้อยเพียงใด
 - 2.7 ใช้เป็นเครื่องมือของงานด้านกำลังพลในการคัดกรองบุคคลที่ผ่านกระบวนการคัดสรรก่อนการบรรจุเข้ารับราชการ
3. การทดลองปฏิบัติงานก่อนการบรรจุบุคคลเข้ารับราชการจะต้องเป็นการดำเนินการที่โปร่งใสและตรวจสอบได้
 4. ในระหว่างทดลองปฏิบัติงาน หากกำลังพลที่ทดลองปฏิบัติงานเห็นว่าตนเองไม่เหมาะสมกับงานที่ทดลองปฏิบัติอยู่และไม่ประสงค์จะบรรจุเข้ารับราชการ ก็สามารถขอยกเลิกได้ โดยส่วนราชการเจ้าของตำแหน่งต้องรายงานให้กรมกำลังพลทหารทราบ เพื่อจัดบุคคลสำรองมาทดลองปฏิบัติงานแทนต่อไป
 5. ในระหว่างการทดลองปฏิบัติงานและยังไม่มีสถานะเป็นข้าราชการ ผู้ทดลองปฏิบัติงานจะได้รับค่าตอบแทนในลักษณะเช่นเดียวกับพนักงานราชการ หรือข้าราชการทหารชั่วคราว โดยได้รับค่าตอบแทนตามคุณวุฒิที่จะบรรจุเข้ารับราชการ แต่จะไม่ได้รับสิทธิอื่นๆ ที่ข้าราชการได้รับ
 6. การทดลองปฏิบัติงาน ไม่ถือเป็นข้อผูกพันในการบรรจุบุคคลเข้ารับราชการ ดังนั้น ในกรณีที่ผู้ผ่านการทดลองปฏิบัติงานแต่ตรวจพบว่ามีคุณสมบัติบางอย่างไม่ครบ ส่วนราชการเจ้าของตำแหน่งสามารถรายงานขอระงับการบรรจุได้ รวมทั้งกรณีผู้ทดลองปฏิบัติงาน ประพฤติ ปฏิบัติตนไม่เหมาะสมในระหว่างการทดลองปฏิบัติงาน ก็สามารถขอยกเลิกการทดลองปฏิบัติงานและขอบุคคลสำรองมาทดลองปฏิบัติงานแทนได้
 7. ในการทดลองปฏิบัติงานจะต้องมีการประเมินผลการทดลองปฏิบัติงานโดยจะต้องดำเนินการดังนี้
 - 7.1 ส่วนราชการเจ้าของตำแหน่งมีหน้าที่ประเมินผลการทดลองปฏิบัติงาน โดยดำเนินการในรูปของคณะกรรมการ
 - 7.2 การประเมินผลควรครอบคลุมทุกด้านทั้งในเรื่องผลสัมฤทธิ์และพฤติกรรมของผู้ทดลองปฏิบัติงาน
 - 7.3 ผู้ทดลองปฏิบัติงานที่มีผลการประเมินต่ำกว่าเกณฑ์ควรได้รับโอกาสในการปรับปรุงตนเอง โดยส่วนราชการเจ้าของตำแหน่งสามารถรายงานขยายเวลาการทดลองปฏิบัติงานได้แต่ทำได้เพียงครั้งเดียว

7.4 ผู้ทดลองปฏิบัติงานจะต้องได้คะแนนทั้งในส่วนของผลสัมฤทธิ์และพฤติกรรมไม่น้อยกว่าร้อยละห้าสิบจึงจะถือว่าผ่านการประเมิน

7.5 กรมกำลังพลทหารในฐานะกรมฝ่ายเสนาธิการร่วมที่รับผิดชอบงานด้านกำลังพลควรเป็นผู้กำหนดรายการประเมิน วิธีการประเมิน โดยส่วนราชการเจ้าของตำแหน่งสามารถกำหนดรายละเอียดปลีกย่อยเพิ่มเติมได้ตามความเหมาะสม

7.6 ภายหลังจากเสร็จสิ้นการทดลองการปฏิบัติงานส่วนราชการเจ้าของตำแหน่ง จะต้องสรุปผลการประเมินส่งให้กรมกำลังพลทหารตามระยะเวลาที่กำหนด เพื่อดำเนินการในขั้นตอนการขออนุมัติตัวบุคคลเพื่อการบรรจุต่อไป

7.7 กรณีไม่ผ่านการประเมินทั้งตัวจริงและบุคคลสำรองตำแหน่งที่ทดลองปฏิบัติงานให้ถือเป็นตำแหน่งว่าง ซึ่งส่วนราชการเจ้าของตำแหน่งสามารถรายงานขอบรรจุในแผนการบรรจุกำลังพลทดแทนการสูญเสียหรือแผนการบรรจุกำลังพลปีถัดไปได้

8. ระยะเวลาที่เหมาะสมในการทดลองปฏิบัติงานก่อนการบรรจุบุคคลพลเรือนเข้ารับราชการ คือไม่น้อยกว่า 3 เดือน แต่ไม่เกิน 6 เดือน (กรณีที่มีการขอขยายเวลาทดลองปฏิบัติงาน)

9. การทดลองปฏิบัติงานจะได้ผลดีและเป็นประโยชน์กับทางราชการเพียงใดต้องขึ้นอยู่กับความร่วมมือของทุกฝ่ายทั้งผู้ทดลองปฏิบัติงาน ส่วนราชการเจ้าของตำแหน่ง คณะกรรมการประเมินและกรมกำลังพลทหาร ซึ่งเป็นหน่วยรับผิดชอบงานด้านกำลังพลในภาพรวม

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

สรุป

การวิจัย เรื่อง แนวทางการทดลองปฏิบัติงานก่อนการบรรจุบุคคลพลเรือนเข้ารับราชการในกองบัญชาการกองทัพไทย มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความรู้ในงานของกำลังพลสังกัดส่วนราชการในกองบัญชาการกองทัพไทยที่ผ่านการทดลองปฏิบัติงานก่อนบรรจุเข้ารับราชการกับกำลังพลที่ไม่ได้ผ่านการทดลองปฏิบัติงาน เพื่อศึกษาความคิดเห็นของนายทหารสัญญาบัตรและนายทหารประทวนสังกัดส่วนราชการในกองบัญชาการกองทัพไทยต่อแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการทดลองปฏิบัติงานก่อนการบรรจุบุคคลพลเรือนเข้ารับราชการ และเพื่อเสนอแนวทางการทดลองปฏิบัติงานก่อนการบรรจุบุคคลพลเรือนเข้ารับราชการในกองบัญชาการกองทัพไทยโดยทำการทดสอบความรู้ในงานจากสารวัตรทหารจำนวน 60 นาย และสำรวจความคิดเห็นจากนายทหารสัญญาบัตรและนายทหารชั้นประทวนรวม 378 นาย นั้น ผลการศึกษาสรุปได้ดังนี้

กำลังพลในสังกัดส่วนราชการในกองบัญชาการกองทัพไทยมีความรู้ในงานเฉลี่ยในระดับปานกลาง ผู้ที่ผ่านการทดลองปฏิบัติงานก่อนบรรจุเข้ารับราชการมีความรู้ในงานเฉลี่ยสูงกว่ากำลังพลที่ไม่ได้ผ่านการทดลองปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($t = 2.082$; $p = .042$)

นายทหารสัญญาบัตรและนายทหารประทวนสังกัดส่วนราชการในกองบัญชาการกองทัพไทยมีความคิดเห็นต่อแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการทดลองปฏิบัติงานก่อนการบรรจุบุคคลพลเรือนเข้ารับราชการโดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ($t = .772$; $p = .441$) โดยทั้งสองกลุ่มเห็นด้วยในระดับสูงต่อแนวทางที่ผู้วิจัยเสนอด้วยค่าเฉลี่ยรวม 4.117 และ 4.157 ตามลำดับ อย่างไรก็ตาม เมื่อทำการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเป็นรายประเด็นย่อยพบว่ามี 2 ประเด็นที่ความคิดเห็นของนายทหารสัญญาบัตรแตกต่างจากนายทหารชั้นประทวนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ คือ ประเด็น “ผู้ทดลองปฏิบัติงานที่มีผลการประเมินต่ำกว่าเกณฑ์ควรได้รับโอกาสในการปรับปรุงตนเองโดยส่วนราชการเจ้าของตำแหน่งสามารถรายงานขยายเวลาการทดลองปฏิบัติงานได้แต่ทำได้เพียงครั้งเดียว” ($t = 3.485$; $p = .001$) และประเด็น “ผู้ที่ทดลองปฏิบัติงานจะต้องได้คะแนนทั้งในส่วนของผลสัมฤทธิ์และพฤติกรรมไม่น้อยกว่าร้อยละห้าสิบจึงจะ

ถือว่าผ่านการประเมินผลการทดลองปฏิบัติงาน” ($t = 2.860$; $p = .004$) ทั้งนี้ในทั้งสองประเด็นดังกล่าว นายทหารชั้นประทวนเห็นด้วยกับข้อความที่ผู้วิจัยนำเสนอมากกว่านายทหารสัญญาบัตร

ซึ่งจากผลการศึกษาที่ได้จากการเปรียบเทียบความรู้ในงานและการสำรวจความคิดเห็น ผู้วิจัยนำมาบูรณาการจัดทำเป็นแนวทางในการทดลองปฏิบัติงานก่อนการบรรจุบุคคลพลเรือนเข้ารับราชการในกองบัญชาการกองทัพไทยเพื่อใช้ประโยชน์ต่อไป

อภิปรายผล

ผลการศึกษาในส่วนของความรู้ซึ่งใช้แบบทดสอบที่เป็นแบบวัดที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นมาด้วยตนเองวัดความรู้ในงานในด้านทักษะความจำและความเข้าใจ ซึ่งพบว่ากลุ่มตัวอย่างมีระดับความรู้ในงานอยู่ในระดับที่ไม่สูงนัก แม้ค่าเฉลี่ยคะแนนความรู้ที่ได้ซึ่งจัดระดับในลักษณะการอิงกลุ่มจะจัดอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับระดับการศึกษาของกลุ่มตัวอย่างที่ส่วนใหญ่อยู่ในระดับต่ำกว่าปริญญาตรีถึงปริญญาตรี ในส่วนของผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างกลุ่มผู้ผ่านการทดลองปฏิบัติงานกับผู้ที่ไม่ผ่านการทดลองปฏิบัติงานที่แม้ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความรู้ในงานจะแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติแต่ความต่างของค่าเฉลี่ยก็มีไม่มากนัก กล่าวคือ ผู้ที่ผ่านการทดลองปฏิบัติงานมีคะแนนความรู้ในงานสูงกว่าผู้ที่ไม่ผ่านการทดลองปฏิบัติงานเพียง 1.1 เท่านั้น ซึ่งสาเหตุที่เป็นเช่นนี้อาจจะเป็นเพราะปัจจัยในส่วนของอายุงานที่ส่งผลต่อความรู้และประสบการณ์ในงาน ทำให้สามารถตอบคำถามได้แตกต่างกัน ประกอบกับการทดสอบทำโดยไม่ได้แจ้งล่วงหน้า กลุ่มผู้ผ่านการทดลองปฏิบัติงานส่วนใหญ่จะเป็นพลอาสาสมัคร ที่มีอายุงานน้อย ตั้งแต่ 6 เดือน จนถึง 1-2 ปี ในขณะที่ผู้ที่ไม่ผ่านการทดลองปฏิบัติงานจะเป็นกลุ่มนายทหารประทวนที่มีอายุงานมากกว่า ไปจนถึงผู้ที่มีอายุงานเกือบ 20 ปี ซึ่งในงานวิจัยแบบทดลองที่ต้องการควบคุมปัจจัยต่าง ๆ ให้ได้ครบถ้วนจะต้องมีการสุ่มตัวอย่างในลักษณะของการคัดเลือกแบบแบ่งกลุ่มมากกว่านี้ แต่ในช่วงเวลาการวิจัยที่ค่อนข้างสั้น ประกอบกับการเก็บข้อมูลภายใต้สถานการณ์ที่กำลังพลส่วนใหญ่ต้องปฏิบัติหน้าที่ภายใต้สถานการณ์ที่ตึงเครียดทางการเมืองไม่สามารถดำเนินการควบคุมเงื่อนไขการวิจัยได้เต็มรูปแบบ ประกอบกับข้อจำกัดในส่วนของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นกำลังพลที่ผ่านการทดลองปฏิบัติงานมีอยู่จำนวนน้อยทำให้ผู้วิจัยมีโอกาสในการเลือกกลุ่มตัวอย่างไม่มากนัก

ในส่วนของผลการสำรวจความคิดเห็น จะเห็นได้ว่ากลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยอย่างมากกับแนวทางการทดลองปฏิบัติงานก่อนบรรจุบุคคลพลเรือนเข้ารับราชการของผู้วิจัย ทั้งโดยภาพรวมและเป็นรายประเด็น โดยเกือบจะไม่มีมีความแตกต่างในความคิดเห็นระหว่างกลุ่มของนายทหาร

สัญญาบัตรและนายทหารชั้นประทวนยกเว้นในสองประเด็น คือ “ผู้ทดลองปฏิบัติงานที่มีผลการประเมินต่ำกว่าเกณฑ์ควรได้รับ โอกาสในการปรับปรุงตนเองโดยส่วนราชการเจ้าของตำแหน่งสามารถรายงานขยายเวลาการทดลองปฏิบัติงานได้แต่ทำได้เพียงครั้งเดียว” และ ประเด็น “ผู้ที่ทดลองปฏิบัติงานจะต้องได้คะแนนทั้งในส่วนของผลสัมฤทธิ์และพฤติกรรมไม่น้อยกว่าร้อยละห้าสิบจึงจะถือว่าผ่านการประเมินผลการทดลองปฏิบัติงาน” ทั้งนี้ความคล้ายคลึงดังกล่าวยืนยันได้จากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานในทุกประเด็นความคิดเห็นที่ต่ำกว่า 1 ดังปรากฏในตารางที่ 4-4 ในบทที่ 4 สาเหตุที่กำลังพลส่วนใหญ่เห็นด้วยกับแนวทางที่ผู้วิจัยนำเสนอน่าจะเป็นเพราะแนวทางดังกล่าวเป็นแนวทางที่เป็นสากล ถูกต้องตามหลักวิชาการ และหน่วยงานพลเรือนทั่วไปยึดถือปฏิบัติอยู่แล้วเป็นปกติ และน่าที่จะมีความเป็นไปได้ที่จะนำมาใช้ในหน่วยงานด้านการทหารในอนาคต

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในส่วนของการทำวิจัย

เนื่องจากการศึกษาวิจัยในครั้งนี้มีเวลาค่อนข้างจำกัด ประกอบกับการทดลองปฏิบัติงานก่อนการบรรจุบุคคลพลเรือนเข้ารับราชการในกองบัญชาการกองทัพไทยเป็นเรื่องใหม่ มีจำนวนบุคลากรที่เคยผ่านการทดลองการปฏิบัติงานก่อนการบรรจุเข้ารับราชการจำนวนไม่มาก การศึกษาเปรียบเทียบจึงทำได้ในวงจำกัด อย่างไรก็ตาม หากจะมีการศึกษาวิจัยในเรื่องนี้เพิ่มเติมก็จะเป็นสิ่งที่ดีและควรกระทำ ทั้งนี้เพื่อให้ได้แนวทางที่มีความชัดเจนและครอบคลุมในทุกๆด้าน โดยหน่วยงานที่ควรเป็นหน่วยรับผิดชอบหลักในการทำการศึกษาวิจัย คือ กรมกำลังพลทหาร ซึ่งเป็นกรมเสนาธิการร่วม มีหน้าที่และความรับผิดชอบทางด้านงานกำลังพลของกองบัญชาการกองทัพไทย โดยตรง สำหรับแนวทางในการศึกษาวิจัยก็ควรลงลึกในรายละเอียดมากยิ่งขึ้นในเรื่องของการศึกษาเปรียบเทียบระหว่างผู้ที่เคยผ่านการทดลองปฏิบัติงานก่อนการบรรจุกับผู้ที่ไม่ผ่านการทดลองการปฏิบัติงาน เพราะในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ศึกษาเปรียบเทียบเพียงเรื่องเดียวคือเรื่องของความรู้ในงาน ซึ่งยังไม่ครอบคลุมโดยเรื่องที่ควรทำการศึกษาเปรียบเทียบได้แก่ ความสามารถในการปฏิบัติงาน ความรับผิดชอบ การปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่น การรักษาวินัย ทัศนคติต่องานและหน่วยงาน เป็นต้น หากศึกษาเปรียบเทียบให้ครบถ้วน จะทำให้เห็นความแตกต่างของกำลังพล 2 กลุ่ม ได้อย่างชัดเจนยิ่งขึ้น ส่วนอีกเรื่องที่ควรทำการศึกษาวิจัยเพิ่มเติมก็คือ รายละเอียดของแนว

ทางการทดลองปฏิบัติงานของบุคคลพลเรือนที่ผ่านกระบวนการคัดสรรก่อนการบรรจุเข้ารับราชการ

2. ข้อเสนอแนะในส่วนของแนวทางการทดลองปฏิบัติงาน

จากผลของการศึกษาวิจัยทำให้ทราบว่าทั้งนายทหารสัญญาบัตรและนายทหารประทวนของส่วนราชการในกองบัญชาการกองทัพไทยเห็นด้วยกับการกำหนดให้มีการทดลองปฏิบัติงานก่อนการบรรจุบุคคลพลเรือนเข้ารับราชการและเชื่อมั่นว่าเป็นแนวทางที่จะทำได้ข้าราชการที่ดีเข้ามารับราชการในกองบัญชาการกองทัพไทย อย่างไรก็ตาม เนื่องจากการทดลองปฏิบัติงานก่อนการบรรจุบุคคลพลเรือนเข้ารับราชการเป็นเรื่องใหม่ ถ้าจะให้ได้ดี ส่วนราชการที่เป็นหน่วยรับผิดชอบหลักในงานด้านกำลังพลของกองบัญชาการกองทัพไทยควรดำเนินการดังนี้

1. ขออนุมัติหลักการจากผู้บัญชาการทหารสูงสุด เพื่อให้การทดลองปฏิบัติงานก่อนการบรรจุบุคคลพลเรือนเข้ารับราชการเป็นขั้นตอนที่ต้องดำเนินการต่อจากกระบวนการคัดสรรบุคคลเข้ารับราชการ

2. แก้ไข กฎ ระเบียบ หรือหลักเกณฑ์ต่างๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อให้การทดลองปฏิบัติงานก่อนการบรรจุบุคคลพลเรือนเข้ารับราชการ สามารถกระทำได้อย่างถูกต้อง และมีกฎเกณฑ์รองรับ

3. จัดทำคู่มือการทดลองปฏิบัติงานของบุคคลพลเรือนที่ผ่านกระบวนการคัดสรรก่อนบรรจุเข้ารับราชการให้มีรายละเอียดที่ครอบคลุมในทุกเรื่อง เพื่อให้หน่วยรับบรรจุ หรือรับตัวบุคคลพลเรือนไปทดลองปฏิบัติงาน ปฏิบัติได้อย่างถูกต้องและเป็นแนวทางเดียวกันทั้งกองบัญชาการกองทัพไทย

4. มีการทบทวนและปรับปรุงแก้ไขแนวทางการปฏิบัติงานก่อนการบรรจุบุคคลพลเรือนเข้ารับราชการให้ทันสมัยและสอดคล้องกับสภาพแวดล้อมที่เป็นปัจจุบัน หรือสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดผลดีกับทางราชการและเป็นแนวทางการปฏิบัติที่มีความยั่งยืนตลอดไป

5. ในอนาคตควรขยายผลการทดลองปฏิบัติงานของบุคคลพลเรือนที่ผ่านกระบวนการคัดสรรก่อนบรรจุเข้ารับราชการไปให้ครอบคลุมทั้งกระทรวงกลาโหม

บรรณานุกรม

ภาษาไทย

กองบัญชาการกองทัพไทย. “โครงสร้างการจัด กองทัพไทย”. เข้าถึงได้จาก :

http://www.rtarf.mi.th/new_structure.htm, 2557.

กมลรัตน์ หล้าสุวรรณ. จิตวิทยาสังคม. กรุงเทพฯ : คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2527.

เกษม วัฒนชัย. “นโยบายการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ”, Thailand Education. 2(11). 2544. หน้า 39-50.

คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, สำนักงาน. คู่มือดำเนินการ เรื่อง การทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ : บริษัท ไทยเอฟเฟลท์ สตูดิโอ จำกัด, 2553.

จำนง พรายเข้มแฉ. เทคนิคการวัดและประเมินผลการเรียนรู้กับการสอนซ่อมเสริม (ตามกระบวนการทางวิทยาศาสตร์). กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช, 2535.

จำรอง เงินดี. เอกสารประกอบการสอนวิชาจิตวิทยาสังคม. กรุงเทพฯ : ภาควิชาจิตวิทยา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. 2534.

จำนงรักษณ์ อุดมเศรษฐ์. “ความคิดเห็นของเยาวชนในเขตกรุงเทพมหานครที่มีต่อการอนุรักษ์ทรัพยากรสัตว์ป่า : กรณีศึกษาสวนสัตว์ดุสิต กรุงเทพมหานคร”. วิทยานิพนธ์ วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิทยาศาสตร์สิ่งแวดล้อม , มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2529.

เชนิสา นพรัตน์. “ความคิดเห็นของผู้ที่เกี่ยวข้องกับการเพาะเลี้ยงสัตว์ป่าที่มีต่อพระราชบัญญัติสงวนและคุ้มครองสัตว์ป่า พ.ศ.2503”. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิทยาศาสตร์สิ่งแวดล้อม , มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2524.

คุณฉวีวรรณ เรื่องรุจิระ. “ความสัมพันธ์ระหว่างความรู้ เจตคติ และการดูแลผู้ป่วยโรคเอดส์ของพยาบาลวิชาชีพตามการรับรู้ของตนเอง”. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, พยาบาลศึกษา, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2532.

ทวี เสรหมัญ. “ความคิดเห็นของอาจารย์มหาวิทยาลัยเกี่ยวกับการวิจัยทางสังคมศาสตร์.” วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, พัฒนาชุมชน, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2520.

บุญธรรม กิจปรีดาวิสุทธิ. ระเบียบวิธีวิจัยทางสังคมศาสตร์. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์และทำปกเจริญผล, 2535.

- ประภาเพ็ญ สุวรรณ. ทัศนคติ : การจัดการเปลี่ยนแปลง และพฤติกรรมอนามัย. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช จำกัด, 2520.
- พรเพ็ญ เพชรสุขศิริ เอกสารบรรยายเรื่องการวัดทัศนคติ. นครปฐม : คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล, 2531.
- ไพศาล หวังพานิช. การวัดผลการเรียน. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช, 2526.
- มนตรี จุฬาวัดนทล. ระบบการวิจัยและพัฒนาในประเทศไทย. กรุงเทพฯ : สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย, 2537.
- เยาวดี วิบูลย์ศรี. การวัดผลและการสร้างแบบสอบผลสัมฤทธิ์. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2540.
- รวีวรรณ ชินะตระกูล. วิธีวิจัยการศึกษา. กรุงเทพฯ : ห้างหุ้นส่วนจำกัดภาพพิมพ์จำกัด, 2538.
- วิเชียร เกตุสิงห์. คู่มือการวิจัยหลักการสร้างและวิเคราะห์เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์เรือนแก้ว, 2524.
- วิโรจน์ วัฏฏิสู. “ความคิดเห็นของประชาชนต่อข้อกำหนดว่าด้วยการอนุญาตทำไม้ยางนาในที่ดินกรรมสิทธิ์หรือสิทธิครอบครองในท้องที่จังหวัดสุราษฎร์ธานี”. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาการบริหารทรัพยากรป่าไม้, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2546.
- ศุภกนิษฐ์ พลไพรินทร์. เทคนิคการประมวลผล. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แพร่พิทยา, 2540.
- โสภกา ชูพิชัยกุล. ความรู้เบื้องต้นทางจิตวิทยา. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์สุตรไพศาล, 2523.
- อนา อนาวิโล. “ความคิดเห็นของปลัดอำเภอที่มีต่อการอนุรักษ์ทรัพยากรป่าไม้ในจังหวัดนครราชสีมา”. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาการจัดการป่าไม้, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2542.
- อัญชลี แจ่มเจริญ. จิตวิทยาธุรกิจ. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์และทำปกเจริญผล, 2530.

ภาษาต่างประเทศ

Bloom, S.B. Taxonomy of Education Objective. Hand Book 1. Cognitive Domain. New York : David Mckay Company, Inc, 1975.

Hilgard, E.R. Introduction to Psychology. New York : Harcourt Brase World Inc., 1962.

Kalasa, B.J. Introduction to Behavioral Science for Business. New York : John Wiley and Sons Inc., 1969.

Maier, Norman R.F. Psychology in Industry. Houghton Boston : Miffin Company, 1965.

Oskamp, S. Attitude and Opinion. New Jersey : Pretice-Hill, 1977.

Remmers,H.H. and J.F.Rummel. Practical Introduction to Measurement and Evaluation. New York : Harper&Row, 1965.

Wikstrom, S. and R. Normann. Knowledge & Value a new perspective on corporate tranformation. New York : Routledge, 1994.

ภาคผนวก

ผนวก ก
แบบทดสอบความรู้
สำหรับบุคคลพลเรือนที่บรรจุเข้ารับราชการใน
กองบัญชาการกองทัพไทย

--	--	--

หมายเลขแบบทดสอบ

คำชี้แจง

แบบทดสอบความรู้ ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของโครงการวิจัย เรื่อง แนวทางการทดลองปฏิบัติงานก่อนการบรรจุบุคคลพลเรือนเข้ารับราชการในกองบัญชาการกองทัพไทย ตามหลักสูตรของวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร สถาบันวิชาการป้องกันประเทศ ซึ่งมีวัตถุประสงค์ส่วนหนึ่งเพื่อศึกษาเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานของกำลังพล สังกัดส่วนราชการในกองบัญชาการกองทัพไทย ที่ผ่านการทดลองปฏิบัติงานก่อนบรรจุเข้ารับราชการ กับกำลังพลที่ไม่ได้ผ่านการทดลองปฏิบัติงาน ทั้งนี้เพื่อนำข้อมูลที่ได้ประกอบกับผลการศึกษาในส่วนอื่น ๆ เสนอเป็นแนวทางในการบรรจุบุคคลพลเรือนเข้ารับราชการในกองบัญชาการกองทัพไทยต่อไป

ความร่วมมือของท่านในการทำแบบทดสอบนี้ จะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการเสนอแนวทางการบริหารจัดการกำลังพลของกองบัญชาการกองทัพไทยในอนาคต ผู้วิจัยจึงขอขอบคุณท่านเป็นอย่างสูง มา ณ โอกาสนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับผู้ตอบแบบทดสอบ

1. เพศ

ชาย

หญิง

2. อายุปี

3. การศึกษา

ต่ำกว่าปริญญาตรี

ปริญญาตรี

สูงกว่าปริญญาตรี

4. ประเภทกำลังพล

- นายทหารสัญญาบัตร
- นายทหารประทวน
- พลอาสาสมัคร

5. อายุงานปี.....เดือน

ตอนที่ 2 แบบทดสอบความรู้

ข้อความต่อไปนี้ถูก หรือ ผิด ตามความคิดของท่าน โปรดทำเครื่องหมาย หน้าข้อความที่ท่านคิดว่าเป็นข้อความที่ถูก และ ทำเครื่องหมาย หน้าข้อที่ท่านคิดว่าเป็นข้อความที่ผิด

- 1. อุปสรรคที่สำคัญที่ทำให้ทหารสารวัตรไม่เป็นที่เลื่อมใสและเป็นที่เชื่อถือ รวมทั้งไม่ได้
รับความร่วมมือ จากทหาร ประชาชน ตลอดจนเจ้าหน้าที่ฝ่ายปกครองอื่น ๆ คือ การที่
พวกเขาเหล่านั้นยังไม่ทราบถึงกิจการของทหารสารวัตรอย่างแท้จริง
- 2. หลักในการประชาสัมพันธ์ที่สามารถนำไปปฏิบัติ 1 ใน 3 ข้อ คือ ต้องมีความมั่นใจใน
ตัวเอง
- 3. การหมั่น ไปเยี่ยมเยียนอยู่เสมอเป็นหนึ่งในหลายข้อของข้อควรปฏิบัติของทหารสารวัตร
ในการประชาสัมพันธ์กับประชาชน
- 4. การปฏิบัติของทหารสารวัตรในปัจจุบันมุ่งเน้นไปในด้านบริการมากกว่าด้านอื่น ๆ
- 5. การให้บริการของทหารสารวัตรในลักษณะใจถึงฟัง ได้เป็นรูปแบบของการให้บริการที่ดี
ที่สุด
- 6. จำนวนอบายมุขที่ทางราชการควบคุมมีจำนวนทั้งสิ้น 5 ชนิด
- 7. การก่อให้เกิดอุบัติเหตุ อาชญากรรม และการทะเลาะวิวาท เป็นผลร้ายของการดื่มสุรา
หรือเครื่องดองของมีนเมา
- 8. การวางแผนและการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ สห. ในการควบคุมอบายมุข ชนิดสุราและ
เครื่องดองของมีนเมา มีการดำเนินการที่สำคัญ 4 ประการ
- 9. การเป็นที่คูห่มั่น และขาดความเชื่อถือ เป็นผลร้ายข้อหนึ่งที่เกิดจากการเล่นการพนัน
- 10. การก่อให้เกิดนักเลงอันธพาล เป็นผลเสียของข้อหนึ่งของการค้าประเวณี
- 11. การสืบสวนหาแหล่งผลิตและที่เก็บ เป็น 1 ใน 4 ข้อ ของวิธีการในการปราบปรามยา
เสพติดให้โทษ

-12. เหตุที่การปฏิบัติหน้าที่ของทหารสารวัตรเกี่ยวกับอาชญากรรมถือเป็นเรื่องสำคัญยิ่งกว่าหน้าที่อื่นๆ เนื่องจากอาชญากรรมก่อให้เกิดความเสียหายได้อย่างไม่มีขอบเขตจำกัด
-13. อาชญากรรมแบ่งออกเป็น 3 ประเภท
-14. ผู้บังคับบัญชาทหาร เป็นผู้ที่มีความรับผิดชอบในการใช้กฎหมาย ระเบียบ และคำสั่งวางนโยบายและแผนป้องกันอาชญากรรม
-15. การประชาสัมพันธ์ เป็น 1 ใน 4 ประการของการปฏิบัติของทหารสารวัตรในการป้องกันอาชญากรรม
-16. บุคคลที่เข้าแถวเข้าในตอนเช้าและเย็นเสมอ เป็น 1 ใน 8 ประการ ของลักษณะที่สื่อแสดงถึงอาชญากรรม
-17. นายทหารสัญญาบัตรชั้นนายพล หรือ ชั้นผู้บังคับบัญชาขึ้นไปถือว่าอยู่ในจำพวกของบุคคลที่จัดว่าเป็นบุคคลสำคัญ
-18. การดำเนินการคุ้มกันอารักขาบุคคลสำคัญ จำเป็นต้องมีการประสานงาน กับ ฝ่ายอำนาจการต่างๆ เว้น ฝอ. 2 หรือ เสธ. 2 ไม่จำเป็นต้องประสานงานด้วย
-19. ในการพิทักษ์บุคคลสำคัญ ตามปกติจะใช้ ยาพาหนะจำนวน 3 คัน โดยไม่รวม รถปิดขบวน
-20. ในกรณีที่เป็นบุคคลที่สำคัญมาก จะต้องมียอดล่วงหน้า 1 คัน วิ่งไปก่อน ประมาณ ½ - 1 ไมล์ เพื่อคอยป้องกันเหตุฉุกเฉินต่างๆ ที่อาจจะเกิดขึ้น
-21. ในการคุ้มกันอารักขาบุคคลสำคัญ มีงานที่ต้องทำ 5 งานด้วยกัน งานที่นับว่ามี ความสำคัญที่สุดคือ การวางแผน
-22. การขาดไม่ถึง 24 ชั่วโมง ต่อหน้าราชศัตรู เป็น 1 ใน 3 ความหมาย ของ คำว่า “ ขาดราชการ ”
-23. อายุความของ การหนีราชการในเวลาปกติ คือ 10 ปี
-24. การจัดทำ แผนสกัดกั้น และจับกุม ทหารขาดหนีราชการ ของหน่วยที่มี สห. ประจำอยู่ เป็น หน้าที่ของ ฝอ. 3 หรือ เสธ. 3 ของหน่วยนั้น
-25. ในกรณีที่พนักงานฝ่ายปกครอง หรือ ตำรวจ จับทหาร หนีราชการ ที่ฝ่ายทหารมีหนังสือร้องขอให้จับได้ โดยเป็นทหารบก ซึ่งเป็นทหารที่อยู่ต่างจังหวัดหรือไม่ทราบสังกัดแน่นอน พนักงานฝ่ายปกครอง หรือ ตำรวจ จะต้องแจ้งไปที่ กรมกำลังพลทหารบก
-26. หนังสือมอบตัว (แบบ 2) ที่เจ้าหน้าที่ฝ่ายปกครอง หรือ ตำรวจจัดทำขึ้น เพื่อ มอบให้กับฝ่ายทหารที่มารับตัวทหาร หนีราชการจะต้องจัดทำขึ้นจำนวน 3 ฉบับ โดยเก็บไว้ 1 ฉบับ มอบให้ฝ่ายทหาร 1 ฉบับ และอีก 1 ฉบับ ให้กับตัวทหารที่หนีราชการ

-27. การจับกุมทหารขาดหนีราชการ เป็นหน้าที่ของ ทั้ง ฝ่ายบ้านเมือง และ ทหารสารวัตร
-28. ขั้นตอนการปฏิบัติ ของทหารสารวัตร ในการปฏิบัติหน้าที่ในการจับกุม ณ สถานที่เกิดเหตุ เรียงตามลำดับ คือ การประมาณสถานการณ์ แผนปฏิบัติงาน และ การปฏิบัติ
-29. ในการปฏิบัติต่อบุคคล การเข้าหาผู้ต้องสงสัยของทหารสารวัตร จะต้องเข้าหาในลักษณะ รวดเร็ว รุนแรง ใช้เสียงพูดที่แข็งกร้าว เพื่อให้เกิดความเกรงกลัว
-30. ในการตรวจค้นบุคคลที่ถูกจับกุม แบ่งการปฏิบัติออกเป็น 3 ขั้นตอน คือ การตรวจค้นตอนแรก การตรวจค้นตอนที่สอง และการตรวจค้นขั้นสุดท้าย
-31. เทคนิคในการตรวจค้น ผู้ตรวจค้น จะทำการตรวจค้นทีละด้านของลำตัวผู้ต้องสงสัย โดยเริ่มจากส่วนบนของร่างกาย
-32. ในการลำเลียงผู้ต้องหาด้วยรถบรรทุก ¼ ตัน จะให้ผู้ต้องหานั่งหลังด้านขวา (พลขับอยู่ด้านซ้าย) และให้ทหารสารวัตรนั่งข้างหลังด้านซ้ายหันหน้าเข้าหาผู้ต้องหา
-33. ในการตรวจค้นอย่างละเอียด จะต้องกระทำในห้องมิดชิด ณ สถานที่ที่ใช้คุมขัง และจะต้องมีเจ้าหน้าที่สารวัตรทหารเป็นพยานอย่างน้อย 1 นาย
-34. จุดมุ่งหมายหลักประการหนึ่งของทหารสารวัตร ในการเข้าปฏิบัติการจับกุมคือ เพื่อประหยัดเวลาในการทำงาน
-35. สิ่งสำคัญที่จะทำให้การจับกุมประสบผลสำเร็จ คือ เจ้าหน้าที่ทุกคนในชุดจับกุมต้องมีความคุ้นเคยกับการปฏิบัติทุกขั้นตอน โดยเฉพาะหน้าที่ของแต่ละบุคคล
-36. “ความคิดริเริ่มของผู้บังคับบัญชา” เป็นหนึ่งในปัจจัยสำคัญที่ใช้เป็นหลักในการวางแผนจับกุม
-37. ปัจจัยสำคัญยิ่งในการปฏิบัติการจับกุมคือ การมีกำลังพลและอำนาจการยิงที่เหนือกว่า
-38. ในการปฏิบัติการจับกุมจะประกอบกำลัง โดยแบ่งเป็นชุดต่างๆ 4 ชุด สำหรับผู้ที่ทำหน้าที่เป็นหัวหน้าชุดคุ้มกัน ได้แก่ ผู้ช่วยผู้บังคับหน่วยจับกุม
-39. งานขั้นสุดท้ายของการจับกุม จะประกอบด้วยงานต่างๆ รวม 3 งาน การชักซ้อม ณ ที่หมายเป็น 1 ใน 3 งาน ของงานดังกล่าว
-40. เครื่องตรวจค้นวัตถุระเบิดเป็นหนึ่งในหลายๆเครื่องมือเครื่องใช้ที่ตามปกติจะใช้ในการจับกุม
-41. ภารกิจของสายตรวจในเมืองประการหนึ่งคือ การป้องกันชีวิตและทรัพย์สินทหาร
-42. การจับกุมทหารหนีราชการและนักโทษหนีจัดอยู่ในระเบียบ ปฏิบัติสำหรับการปฏิบัติหน้าที่ที่สารวัตรทหารในขณะทำหน้าที่สายตรวจ
-43. สายตรวจแบ่งออกได้เป็น 3 ชนิด

-44. การไม่ก่อให้เกิดเสียงดัง และสามารถเข้าถึงสถานที่เกิดเหตุโดยฝ่ายตรงข้ามไม่รู้ตัว
จัดเป็นข้อดีของสายตรวจเดินเท้า
-45. สิ่งอำนวยความสะดวกในการขนส่ง และติดต่อสื่อสารที่มีอยู่และใช้ได้ เป็นหนึ่งใน
ข้อพิจารณาของการจัดตั้งสถานีทหารสารวัตร
-46. นายสิบเวรอำนาจการ เป็นหนึ่งในหลายๆตำแหน่งของสารวัตรทหารที่ประจำการอยู่ ณ
สถานีทหารสารวัตร
-47. ปืนลูกซอง 5 นัด เป็นหนึ่งในหลายๆชนิดของเครื่องมือเครื่องใช้สำหรับบรรดสายตรวจ
-48. กองพันทหารสารวัตรที่ท่านสังกัดอยู่จัดเป็นหน่วยขึ้นตรงของ กรมยุทธบริการทหาร
-49. พล.ต. กสิณกฤษฎ์ พงษ์เขียว ผอ.สน.บก.บก.ทท. ถือว่า เป็น ผู้บังคับบัญชาโดยตรง
ของท่าน
-50. เสธ.ทหาร คนปัจจุบัน ของ บก.ทท. คือ พล.อ ศิริชัย ดิษฐกุล

ขอขอบคุณที่ให้ความร่วมมือในการทำแบบทดสอบ

ผนวก ข
แบบสอบถาม
เรื่อง ความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการทดลองปฏิบัติงาน
ก่อนการบรรจุบุคคลพลเรือนเข้ารับราชการ
ในกองบัญชาการกองทัพไทย

โดย

พลตรี กสิณกฤษฎี พงษ์เขียว

นักศึกษาวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร

หลักสูตร การป้องกันราชอาณาจักร รุ่นที่ 56

ประจำปีการศึกษา พุทธศักราช 2556 – 2557

แบบสอบถามฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของโครงการวิจัย เรื่อง แนวทางการทดลองปฏิบัติงานก่อนการบรรจุบุคคลพลเรือนเข้ารับราชการในกองบัญชาการกองทัพไทย ตามหลักสูตรวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร สถาบันวิชาการป้องกันประเทศ ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานของกำลังพล สังกัดส่วนราชการ ในกองบัญชาการกองทัพไทยที่ผ่านและไม่ผ่านการทดลองปฏิบัติงาน และศึกษาความคิดเห็นของนายทหารสัญญาบัตร และนายทหารประทวน สังกัดส่วนราชการในกองบัญชาการกองทัพไทย ต่อแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการทดลองปฏิบัติงานก่อนการบรรจุบุคคลพลเรือนเข้ารับราชการ ทั้งนี้เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาเสนอแนะแนวทางที่เหมาะสมในการบรรจุบุคคลพลเรือนเข้ารับราชการในกองบัญชาการกองทัพไทย โดยแบบสอบถามชุดนี้แบ่งสาระสำคัญออกเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นต่อแนวทางการทดลองปฏิบัติงานก่อนการบรรจุบุคคลพลเรือนเข้ารับราชการในกองบัญชาการกองทัพไทย

ความร่วมมือของท่านในการทำแบบสอบถามฉบับนี้ จะเป็นประโยชน์อย่างยิ่ง ต่อการเสนอแนะแนวทางการบรรจุบุคคลพลเรือนเข้ารับราชการในกองบัญชาการกองทัพไทย ผู้วิจัยจึงขอขอบคุณท่านเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

1. ปัจจุบันท่านดำรงตำแหน่งชั้นยศ
2. โปรดระบุการศึกษาขั้นสูงสุดของท่าน
 - ต่ำกว่าปริญญาตรี
 - ปริญญาตรี สาขา
 - สูงกว่าปริญญาตรี สาขา
3. ปัจจุบันท่านรับราชการมาเป็นเวลา ปี เดือน
4. โปรดระบุกำเนิดตามประวัติการรับราชการของท่าน
 - นักเรียนนายร้อย / นักเรียนนายเรือ / นักเรียนนายเรืออากาศ / นักเรียนนายทหาร
ต่างประเทศ (นร.)
 - นายทหารประทวน (นป.)
 - บุคคลพลเรือน (พน.)
5. กลุ่มงานที่ท่านสังกัดในกองบัญชาการกองทัพไทย
 - ส่วนบังคับบัญชา
 - ส่วนปฏิบัติการ
 - ส่วนเสนาธิการร่วม
 - ส่วนกิจการพิเศษ
6. ภาระหน้าที่ ที่ท่านได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติในปัจจุบัน คือ

7. ภาระหน้าที่ ที่ท่านได้รับมอบหมาย (ตามที่ระบุในข้อ 6) มีความเกี่ยวข้องกับงานด้านกำลังพล
หรือไม่ ในระดับใด
 - ไม่เกี่ยวข้อง
 - เกี่ยวข้องน้อย
 - เกี่ยวข้องปานกลาง
 - เกี่ยวข้องมาก

**ตอนที่ 2: ความคิดเห็นต่อแนวทางการทดลองปฏิบัติงานก่อนการบรรจุบุคคลพลเรือนเข้ารับราชการ
ในกองบัญชาการกองทัพไทย**

8. ท่านมีความคิดเห็นอย่างไรต่อประเด็นต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทดลองปฏิบัติงานก่อนการบรรจุบุคคลพลเรือนเข้ารับราชการในกองบัญชาการกองทัพไทยต่อไปนี้

ประเด็น	ระดับความคิดเห็น				
	เห็น ด้วย อย่างยิ่ง (5)	เห็น ด้วย (4)	ไม่ แน่ใจ (3)	ไม่เห็น ด้วย (2)	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง (1)
8.1 บุคคลพลเรือนที่ผ่านกระบวนการคัดสรรเพื่อ บรรจุเข้ารับราชการในตำแหน่งต่าง ๆ ของส่วน ราชการในกองบัญชาการกองทัพไทยโดยการ สอบแข่งขันหรือโดยการคัดเลือกควรได้รับการ ทดลองปฏิบัติงานก่อนการบรรจุ					
8.2 การทดลองปฏิบัติงานควรเป็นการทดลองใน ตำแหน่งที่จะบรรจุบุคคลพลเรือนซึ่งผ่าน กระบวนการคัดสรรเข้ารับราชการก่อนเป็นลำดับ แรกหากมีความจำเป็นต้องเปลี่ยนแปลงตำแหน่ง ในการทดลองปฏิบัติงานให้ดำเนินการได้ตาม ความเห็นของส่วนราชการเจ้าของตำแหน่งแต่ จะต้องได้รับความเห็นชอบจากกรมกำลังพล ทหาร					
8.3 ในการประเมินผลการทดลองปฏิบัติงานควร นำพฤติกรรมทางจริยธรรมของบุคคลมาพิจารณา ประกอบ					
8.4 การทดลองปฏิบัติงานควรกระทำอย่าง โปร่งใส และตรวจสอบได้					

ประเด็น	ระดับความคิดเห็น				
	เห็น ด้วย อย่างยิ่ง (5)	เห็น ด้วย (4)	ไม่ แน่ใจ (3)	ไม่เห็น ด้วย (2)	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง (1)
8.5 การทดลองปฏิบัติงานทำให้ผู้ปฏิบัติมีความรู้เกี่ยวกับหน้าที่ รับผิดชอบที่รู้หลักเกณฑ์กฎระเบียบแบบธรรมเนียมของทางราชการ และมีความรับผิดชอบตามตำแหน่งงาน					
8.6 การทดลองปฏิบัติงานงานจะช่วยปลูกฝังให้ผู้ที่ผ่านการทดลองปฏิบัติงานและได้รับการบรรจุเข้ารับราชการประพฤติปฏิบัติตนเป็นข้าราชการที่ดี					
8.7 ผู้ที่ผ่านการทดลองปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพการทำงานโดยรวมดีกว่าผู้ที่ไม่ผ่านการทดลองปฏิบัติงาน					
8.8 ผู้ที่ผ่านการทดลองปฏิบัติงานและได้รับการบรรจุเข้ารับราชการ ส่วนใหญ่มีมนุษยสัมพันธ์ดี และสามารถประสานงานกับผู้อื่นได้ดี					
8.9 การทดลองปฏิบัติงานจะทำให้ผู้ที่ผ่านการทดลองปฏิบัติงานและได้รับการบรรจุเข้ารับราชการเป็น กำลังพลมีทัศนคติที่ดีต่อหน่วยงาน					
8.10 การทดลองปฏิบัติงานเป็นเครื่องมือที่ดีของงานด้านกำลังพลในการคัดกรองบุคคลที่ผ่านกระบวนการสอบคัดเลือกหรือคัดเลือกจากผู้บังคับบัญชา ก่อนที่จะบรรจุบุคคลดังกล่าวเข้ารับราชการ					

ประเด็น	ระดับความคิดเห็น				
	เห็น ด้วย อย่างยิ่ง (5)	เห็น ด้วย (4)	ไม่ แน่ใจ (3)	ไม่เห็น ด้วย (2)	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง (1)
8.11 การทดลองปฏิบัติงานจะทำให้ทราบว่าบุคคลมีความเหมาะสมกับตำแหน่งที่จะบรรจุมากน้อยเพียงใด โดยดูจากผลการทดลองปฏิบัติงาน					
8.12 ในระหว่างการทดลองปฏิบัติงาน หากกำลังพล ที่ทดลองปฏิบัติงานเห็นว่าตนเองไม่เหมาะสมกับงานที่ทดลองปฏิบัติอยู่และไม่ประสงค์จะบรรจุเข้ารับราชการ ก็ควรที่จะสามารถขอยกเลิกได้ โดยส่วนราชการเจ้าของตำแหน่งก็จะต้องดำเนินการรายงาน ให้กรมกำลังพลทหารทราบ เพื่อจัดบุคคลสำรองมาทดลองปฏิบัติงานแทนต่อไป					
8.13 ในระหว่างการทดลองปฏิบัติงานและยังไม่มีสถานะเป็นข้าราชการ บุคคลที่ทดลองปฏิบัติงานควรได้รับค่าตอบแทนในลักษณะเช่นเดียวกับพนักงานราชการ หรือ ข้าราชการทหารชั่วคราว โดยได้รับค่าตอบแทนตามคุณวุฒิที่จะใช้บรรจุเข้ารับราชการ					
8.14 การทดลองปฏิบัติงานไม่ควรถือเป็นข้อกำหนดหรือข้อผูกพันกับทางราชการ ดังนั้นกรณีผู้ผ่านการทดลองปฏิบัติงานแต่ตรวจพบว่ามีคุณสมบัติบางอย่างไม่ครบ เช่น ตรวจพบประวัติอาชญากรรม หรือเป็นโรคที่ขัดกับการเป็นทหาร ทางราชการหน่วยงานควรระงับการบรรจุ					

ประเด็น	ระดับความคิดเห็น				
	เห็น ด้วย อย่างยิ่ง (5)	เห็น ด้วย (4)	ไม่ แน่ใจ (3)	ไม่เห็น ด้วย (2)	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง (1)
8.15 ในระหว่างการทดลองปฏิบัติงาน หากบุคคลที่ทดลองปฏิบัติงานประพฤติปฏิบัติตนไม่เหมาะสม ส่วนราชการเจ้าของตำแหน่งควรขอยกเลิกการทดลองปฏิบัติงานของบุคคลดังกล่าว และขอบุคคลสำรองมาทดลองปฏิบัติงานแทน					
8.16 การประเมินผลการทดลองปฏิบัติงานควรเป็นหน้าที่ของส่วนราชการเจ้าของตำแหน่งโดยตรง					
8.17 การประเมินผลการทดลองปฏิบัติงานควรครอบคลุมในทุก ๆ ด้านทั้งเรื่องผลสัมฤทธิ์ และพฤติกรรมของผู้ทดลองปฏิบัติงาน					
8.18 ผู้ทดลองปฏิบัติงานที่มีผลการประเมินต่ำกว่าเกณฑ์ควรได้รับโอกาสในการปรับปรุงตนเอง โดยส่วนราชการเจ้าของตำแหน่งสามารถรายงานขยายเวลาการทดลองปฏิบัติงานได้ แต่ทำได้เพียงครั้งเดียว					
8.19 ระยะเวลาในการทดลองปฏิบัติงานที่มีความเหมาะสม คือ ไม่น้อยกว่า 3 เดือน แต่ไม่เกิน 6 เดือน (ในกรณีที่มีการขยายเวลาทดลองปฏิบัติงาน)					
8.20 การทดลองปฏิบัติงานควรจะต้องมีคณะกรรมการที่แต่งตั้งโดยหัวหน้าส่วนราชการ					

เจ้าของตำแหน่งทำหน้าที่ พิจารณาประเมินผลการ ทดลองปฏิบัติงาน					
--	--	--	--	--	--

ประเด็น	ระดับความคิดเห็น				
	เห็น ด้วย อย่างยิ่ง (5)	เห็น ด้วย (4)	ไม่ แน่ใจ (3)	ไม่เห็น ด้วย (2)	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง (1)
8.21 ผู้ที่ทดลองปฏิบัติงานจะต้องได้คะแนนทั้ง ในส่วนของผลสัมฤทธิ์และพฤติกรรมไม่น้อยกว่า ร้อยละห้าสิบจึงจะถือว่าผ่านการประเมินผลการ ทดลองปฏิบัติงาน					
8.22 กรมกำลังพลทหารในฐานะกรมฝ่าย เสนาธิการที่รับผิดชอบงานด้านกำลังพล ควรเป็น ผู้กำหนดรายการประเมิน วิธีการประเมิน โดย ส่วนราชการเจ้าของตำแหน่ง สามารถเพิ่มเติม รายละเอียดปลีกย่อยได้ตามความเหมาะสม					
8.23 ภายหลังเสร็จสิ้นการทดลองปฏิบัติงาน ส่วนราชการเจ้าของตำแหน่ง ควรสรุปผลการ ประเมินส่งให้กรมกำลังพลทหาร ตามระยะเวลาที่ กำหนด เพื่อดำเนินการในขั้นตอนการขออนุมัติ ตัวบุคคล เพื่อการบรรจุต่อไป					
8.24 ในกรณีที่ไม่ผ่านการประเมินการทดลอง ปฏิบัติงาน ทั้งตัวจริง และบุคคลสำรอง ตำแหน่ง ดังกล่าวควรเป็นตำแหน่งว่างที่ส่วนราชการ เจ้าของตำแหน่งสามารถรายงานเสนอความ ต้องการบรรจุในแผนบรรจุกำลังพลทดแทนการ สูญเสีย หรือ แผนการบรรจุกำลังพลในปีถัดไป					

ประเด็น	ระดับความคิดเห็น				
	เห็น ด้วย อย่างยิ่ง (5)	เห็น ด้วย (4)	ไม่ แน่ใจ (3)	ไม่เห็น ด้วย (2)	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง (1)
8.25 การทดลองปฏิบัติงานจะได้ผลดีเพียงใด ต้องขึ้นอยู่กับความร่วมมือของทุกฝ่ายทั้งผู้ทดลอง ปฏิบัติงานส่วนราชการเจ้าของตำแหน่ง คณะกรรมการประเมินผลการทดลองปฏิบัติงาน และ กรมกำลังพลทหารซึ่งเป็นหน่วยรับผิดชอบ ในภาพรวม					

9. ข้อคิดเห็น / ข้อเสนอแนะอื่น ๆ (ถ้ามี โปรดระบุ.....)

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ขอขอบคุณเป็นอย่างสูงที่กรุณาใช้เวลาตอบแบบสอบถาม

ผนวก ค

ผลการทดสอบเครื่องมือ

1. ผลการทดสอบความเชื่อมั่นของแบบวัดความรู้

การหาความเชื่อมั่นด้วยสูตร KR.20 สำหรับหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือที่ให้คะแนนแบบ 0-1 คือทำผิดให้ 0 คะแนน ทำถูกให้ 1 คะแนน คำนวณได้จากสูตร

$$r_{tt} = \frac{k}{k-1} \left[1 - \frac{\sum pq}{s^2} \right]$$

เมื่อ	r_{tt}	แทน ค่าความเชื่อมั่น KR.20
	k	แทน จำนวนข้อสอบทั้งหมดของเครื่องมือวัด
	p	แทน สัดส่วนจำนวนคนตอบถูกกับจำนวนคนทั้งหมด
	q	แทน สัดส่วนจำนวนคนตอบผิดกับจำนวนคนทั้งหมดหรือ $1-p$
	s^2	แทน ความแปรปรวนของคะแนนการสอบของกลุ่ม

$$r_{tt} = \frac{50}{50-1} \left[1 - \frac{7.06}{4.34} \right]$$

$$= 0.630$$

2. ผลการทดสอบความยากของแบบวัดความรู้

ข้อความ	จำนวนผู้ตอบถูกต้อง	ค่าความยากของคำถามรายข้อ	ระดับความยาก
1. อุปสรรคที่สำคัญที่ทำให้ทหารสารวัตรไม่เป็นที่เลื่อมใสและเป็นที่เชื่อถือ รวมทั้งไม่ได้รับความร่วมมือจากทหาร ประชาชน ตลอดจนเจ้าหน้าที่ฝ่ายปกครองอื่นๆ คือ การที่พวกเขาเหล่านั้นยังไม่ทราบถึงกิจการของทหารสารวัตรอย่างแท้จริง	50	0.83	ง่ายเกินไป
2. หลักในการประชาสัมพันธ์ที่สามารถนำไปปฏิบัติ 1 ใน 3 ข้อ คือ ต้องมีความมั่นใจในตัวเอง	2	0.03	ยากเกินไป
3. การหมั่นไปเยี่ยมเยียนอยู่เสมอเป็นหนึ่งในหลายข้อควรปฏิบัติของทหารสารวัตรในการประชาสัมพันธ์กับประชาชน	9	0.15	ยากเกินไป
4. การปฏิบัติของทหารสารวัตรในปัจจุบันมุ่งเน้นไปในด้านบริการมากกว่าด้านอื่นๆ	49	0.82	ง่ายเกินไป
5. การให้บริการของทหารสารวัตรในลักษณะใจถึง ฟังได้เป็นรูปแบบของการให้บริการที่ดีที่สุด	16	0.27	ค่อนข้างยาก
6. จำนวนอบายมุขที่ทางราชการควบคุมมีจำนวนทั้งสิ้น 5 ชนิด	19	0.32	ค่อนข้างยาก
7. การก่อให้เกิดอุบัติเหตุ อาชญากรรม และการทะเลาะวิวาท เป็นผลร้ายของการดื่มสุราและเครื่องดองของมีนเมา มีการดำเนินการที่สำคัญ 4 ประการ	56	0.93	ง่ายเกินไป
8. การวางแผนและการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ สห. ในการควบคุมอบายมุข ชนิดสุรา และเครื่องดองของมีนเมา มีการดำเนินการที่สำคัญ 4 ประการ	43	0.72	ค่อนข้างง่าย
9. การเป็นที่ดูหมิ่น และขาดความน่าเชื่อถือ เป็นผลร้ายข้อหนึ่งที่เกิดจากการเล่นการพนัน	14	0.23	ค่อนข้างยาก

ข้อความ	จำนวนผู้ตอบ ถูกต้อง	ค่าความ ยากของ คำถาม รายข้อ	ระดับความ ยาก
10. การก่อให้เกิดนักร้องเพลงอันธพาล เป็นผลเสียของข้อ หนึ่งของการค้าประเวณี	23	0.38	ค่อนข้างยาก
11. การสืบสวนหาแหล่งผลิตและที่เก็บ เป็น 1 ใน 4 ข้อ ของวิธีการในการปราบปรามยาเสพติดให้โทษ	58	0.97	ง่ายเกินไป
12. เหตุที่การปฏิบัติหน้าที่ของทหารตำรวจเกี่ยวกับ อาชญากรรมถือเป็นเรื่องสำคัญยิ่งกว่าหน้าที่อื่นๆ เนื่องจากอาชญากรรมก่อให้เกิดความเสียหายได้อย่าง ไม่มีขอบเขตจำกัด	46	0.77	ค่อนข้างง่าย
13. อาชญากรรมแบ่งออกเป็น 3 ประเภท	20	0.33	ค่อนข้างยาก
14. ผู้บังคับบัญชาทหาร เป็นผู้ที่มีความรับผิดชอบใน การใช้กฎหมาย ระเบียบ และคำสั่งวางนโยบายและ แผนป้องกันอาชญากรรม	50	0.83	ง่ายเกินไป
15. การประชาสัมพันธ์ เป็น 1 ใน 4 ประการของการ ปฏิบัติของทหารตำรวจในการป้องกันอาชญากรรม	7	0.12	ยากเกินไป
16. บุคคลที่เข้าแถวเข้าในตอนเช้าและเย็นเสมอ เป็น 1 ใน 8 ประการ ของลักษณะที่สื่อแสดงถึงอาชญากรรม	18	0.30	ค่อนข้างยาก
17. นายทหารสัญญาบัตรชั้นนายพล หรือ ชั้น ผู้บังคับบัญชาขึ้นไปถือว่าอยู่ในจำพวกของบุคคลที่จัด ว่าเป็นบุคคลสำคัญ	46	0.77	ค่อนข้างง่าย
18. การดำเนินการคุ้มกันอารักขาบุคคลสำคัญ จำเป็นต้องมีการประสานงาน กับฝ่ายอำนาจการต่างๆ เว้น ผอ. 2 หรือ เสธ.2 ไม่จำเป็นต้องประสานงานด้วย	47	0.78	ค่อนข้างง่าย
19. ในการพิทักษ์บุคคลสำคัญ ตามปกติจะใช้ ยานพาหนะจำนวน 3 คัน โดยไม่รวมรถปิดขบวน	19	0.32	ค่อนข้างยาก

ข้อความ	จำนวนผู้ตอบ ถูกต้อง	ค่าความ ยากของ คำถาม รายข้อ	ระดับความ ยาก
20. ในกรณีที่เป็นบุคคลที่สำคัญมาก จะต้องมีการล่วงหน้า 1 ครั้ง วิ่งไปก่อน ประมาณ $1/2 - 1$ ไมล์ เพื่อคอยป้องกันเหตุฉุกเฉินต่างๆ ที่อาจจะเกิดขึ้น	57	0.95	ง่ายเกินไป
21. ในการคุ้มกันอารักขาบุคคลสำคัญ มีงานที่ต้องทำ 5 งานด้วยกัน งานที่นับว่ามีความสำคัญที่สุด คือ การวางแผน	7	0.12	ยากเกินไป
22. การขาดไม่ถึง 24 ชั่วโมง ต่อหน้าราชศตวรรษ เป็น 1 ใน 3 ความหมาย ของคำว่า “ขาดราชการ”	31	0.52	ค่อนข้างง่าย
23. อายุความของการหนีราชการในเวลาปกติ คือ 10 ปี	34	0.57	ค่อนข้างง่าย
24. การจัดทำ แผนสกัดกั้น และจับกุม ทหารขาดหนีราชการของหน่วยที่มี สห. ประจำอยู่ เป็นหน้าที่ของ ผอ. 3 หรือ เสธ. 3 ของหน่วยนั้น	27	0.45	ค่อนข้างยาก
25. ในกรณีที่พนักงานฝ่ายปกครอง หรือตำรวจ จับทหาร หนีราชการ ที่ฝ่ายทหารมีหนังสือร้องขอให้จับได้ โดยเป็นทหารบก ซึ่งเป็นทหารที่อยู่ต่างจังหวัด หรือไม่ทราบสังกัดแน่นอน พนักงานฝ่ายปกครอง หรือตำรวจ จะต้องแจ้งไปที่ กรมกำลังพลทหารบก	6	0.10	ยากเกินไป
26. หนังสือมอบตัว (แบบ 2) ที่เจ้าหน้าที่ฝ่ายปกครอง หรือตำรวจจัดทำขึ้น เพื่อมอบให้กับฝ่ายทหารที่มารับตัวทหาร หนีราชการจะต้องจัดทำขึ้นจำนวน 3 ฉบับ โดยเก็บไว้ 1 ฉบับ มอบให้ฝ่ายทหาร 1 ฉบับ และอีก 1 ฉบับ ให้กับตัวทหารที่หนีราชการ	10	0.17	ยากเกินไป
27. การจับกุมทหารหนีราชการ เป็นหน้าที่ของทั้งฝ่ายบ้านเมืองและทหารสารวัตร	46	0.77	ค่อนข้างง่าย

ข้อความ	จำนวนผู้ตอบ ถูกต้อง	ค่าความ ยากของ คำถาม รายชื่อ	ระดับความ ยาก
28. ขั้นตอนการปฏิบัติของทหารสารวัตร ในการปฏิบัติหน้าที่ในการจับกุม ณ สถานที่เกิดเหตุ เรียงตามลำดับ คือการประมาณสถานการณ์ แผนปฏิบัติงาน และการปฏิบัติ	58	0.97	ง่ายเกินไป
29. ในการปฏิบัติต่อบุคคล การเข้าหาผู้ต้องสงสัยของทหารสารวัตร จะต้องเข้าหาในลักษณะรวดเร็ว รุนแรง ใช้เสียงพูดที่แข็งกร้าว เพื่อให้เกิดความเกรงกลัว	36	0.60	ค่อนข้างง่าย
30. ในการตรวจค้นบุคคลที่ถูกจับกุม แบ่งการปฏิบัติออกเป็น 3 ขั้นตอน คือ การตรวจค้นตอนแรก การตรวจค้นตอนที่สอง และการตรวจค้นขั้นสุดท้าย	15	0.25	ค่อนข้างยาก
31. เทคนิคในการตรวจค้น ผู้ตรวจค้นจะทำการตรวจค้นทีละด้านของลำตัวผู้ต้องสงสัย โดยเริ่มจากส่วนบนของร่างกาย	50	0.83	ง่ายเกินไป
32. ในการลำเลียงผู้ต้องหาด้วยรถบรรทุก $\frac{1}{4}$ คัน จะให้ผู้ต้องหานั่งหลังด้านขวา (พลขับอยู่ด้านซ้าย) และให้ทหารสารวัตรนั่งข้างหลังด้านซ้ายหันหน้าเข้าหาผู้ต้องหา	50	0.83	ง่ายเกินไป
33. ในการตรวจค้นอย่างละเอียด จะต้องกระทำในห้องมิดชิด ณ สถานที่ที่ใช้คุมขัง และจะต้องมีเจ้าหน้าที่สารวัตรทหารเป็นพยานอย่างน้อย 1 นาย	11	0.18	ยากเกินไป
34. จุดมุ่งหมายหลักประการหนึ่งของทหารสารวัตร ในการเข้าปฏิบัติกรงูโจม คือ เพื่อประหยัดเวลาในการทำงาน	26	0.43	ค่อนข้างยาก
35. สิ่งสำคัญที่จะทำให้การกรงูโจมประสบความสำเร็จ คือ เจ้าหน้าที่ทุกคนในชุดกรงูโจมต้องมีความคุ้นเคยกับการปฏิบัติทุกขั้นตอน โดยเฉพาะหน้าที่ของแต่ละบุคคล	56	0.93	ง่ายเกินไป

ข้อความ	จำนวนผู้ตอบ ถูกต้อง	ค่าความ ยากของ คำถาม รายชื่อ	ระดับความ ยาก
36. “ความคิดริเริ่มของผู้บังคับบัญชา” เป็นหนึ่งในปัจจัยสำคัญที่ใช้เป็นหลักในการวางแผนจู่โจม	8	0.13	ยากเกินไป
37. ปัจจัยสำคัญยิ่งในการปฏิบัติจู่โจมคือ การมีกำลังพลและอำนาจการยิงที่เหนือกว่า	40	0.67	ค่อนข้างง่าย
38. ในการปฏิบัติการจู่โจมจะประกอบกำลัง โดยแบ่งเป็นชุดต่างๆ 4 ชุด สำหรับผู้ที่ทำหน้าที่เป็นหัวหน้าชุดคุ้มกัน ได้แก่ ผู้ช่วยผู้บังคับหน่วยจู่โจม	54	0.90	ง่ายเกินไป
39. งานขั้นสุดท้ายของการจู่โจม จะประกอบด้วยงานต่างๆ รวม 3 งาน การชักซ้อม ณ ที่หมายเป็น 1 ใน 3 งาน ของงานดังกล่าว	12	0.20	ค่อนข้างยาก
40. เครื่องตรวจค้นวัตถุระเบิดเป็นหนึ่งในหลายๆ เครื่องมือเครื่องใช้ที่ตามปกติจะใช้ในการจู่โจม	9	0.15	ยากเกินไป
41. ภารกิจของสายตรวจในเมืองประการหนึ่งคือ การป้องกันชีวิตและทรัพย์สินทหาร	55	0.92	ง่ายเกินไป
42. การจับกุมทหารหนีราชการและนักโทษหนีจัดอยู่ในระเบียบ ปฏิบัติสำหรับการปฏิบัติหน้าที่สารวัตรทหารในขณะที่ทำหน้าที่สายตรวจ	53	0.88	ง่ายเกินไป
43. สายตรวจแบ่งออกได้เป็น 3 ชนิด	5	0.08	ยากเกินไป
44. การก่อให้เกิดเสียงดัง และสามารถเข้าถึงสถานที่เกิดเหตุ โดยฝ่ายตรงข้ามไม่รู้ตัว จัดเป็นข้อดีของสายตรวจเดินเท้า	4	0.07	ยากเกินไป
45. สิ่งอำนวยความสะดวกในการขนส่ง และติดต่อสื่อสารที่มีอยู่และใช้ได้ เป็นหนึ่งในข้อพิจารณาของการจัดตั้งสถานีทหารสารวัตร	55	0.92	ง่ายเกินไป

ข้อความ	จำนวนผู้ตอบถูกต้อง	ค่าความยากของคำถามรายข้อ	ระดับความยาก
46. นายสิบเวรอำนวยการ เป็นหนึ่งในหลายๆตำแหน่งของสารวัตรทหารที่ประจำการอยู่ ณ สถานีทหารสารวัตร	58	0.97	ง่ายเกินไป
47. ปีนลูกของ 5 น้ด เป็นหนึ่งในหลายๆชนิดของเครื่องมือเครื่องใช้สำหรับรถสายตรวจ	36	0.60	ค่อนข้างง่าย
48. กองพันทหารสารวัตรที่ท่านสังกัดอยู่ จัดเป็นหน่วยขึ้นตรงของ กรมยุทธบริการทหาร	48	0.80	ค่อนข้างง่าย
49. พล.ต.กสินกฤษฎ์ พงษ์เขียว ผอ.สน.บก.บก.ทท. ถือว่า เป็นผู้บังคับบัญชาโดยตรงของท่าน	1	0.02	ยากเกินไป
50. เสธ.ทหาร คนปัจจุบัน ของ บก.ทท. คือ พล.อ ศิริชัย คิชฐกุล	59	0.98	ง่ายเกินไป

หมายเหตุ N of item = 50 ; N of case= 60; P = 0.5363

เกณฑ์การวิเคราะห์ความยากรายข้อ กำหนดไว้ระหว่าง 0.20 ถึง 0.80
 คำถามที่มีค่า P น้อยกว่า 0.20 แสดงว่า คำถามนั้นยากเกินไป
 คำถามที่มีค่า P เท่ากับ 0.20-0.49 แสดงว่า คำตอบนั้นค่อนข้างยาก
 คำถามที่มีค่า P เท่ากับ 0.50 แสดงว่า คำตอบนั้นมีความยากปานกลาง
 คำถามที่มีค่า P เท่ากับ 0.51-0.80 แสดงว่า คำตอบนั้นค่อนข้างง่าย
 คำถามที่มีค่า P มากกว่า 0.80 แสดงว่า คำตอบนั้นง่ายเกินไป

3. ผลการทดสอบความน่าเชื่อถือของแบบสอบถามความคิดเห็นต่อแนวทางการทดลอง
ปฏิบัติงานก่อนการบรรจุบุคคลพลเรือนเข้ารับราชการในกองบัญชาการกองทัพไทย

ข้อความ	Corrected Item-Total Correlation	Alpha if Item Deleted
1. บุคคลพลเรือนที่ผ่านกระบวนการคัดสรรเพื่อบรรจุเข้ารับราชการในตำแหน่งต่างๆของส่วนราชการในกองบัญชาการกองทัพไทยโดยการสอบแข่งขันหรือโดยการคัดเลือกควรได้รับการทดลองปฏิบัติงานก่อนการบรรจุ	.379	.866
2. การทดลองปฏิบัติงานควรเป็นการทดลองในตำแหน่งที่จะบรรจุบุคคลพลเรือนซึ่งผ่านกระบวนการคัดสรรเข้ารับราชการก่อนเป็นลำดับแรกหากมีความจำเป็นต้องเปลี่ยนแปลงตำแหน่งในการทดลองปฏิบัติงานให้ดำเนินการได้ตามความเห็นของส่วนราชการเจ้าของตำแหน่งแต่จะต้องได้รับความเห็นชอบจากกรมกำลังพลทหาร	.377	.872
3. ในการประเมินผลการทดลองปฏิบัติงานควรนำพฤติกรรมทางจริยธรรมของบุคคลมาพิจารณาประกอบ	.411	.863
4. การทดลองปฏิบัติงานควรกระทำอย่างโปร่งใสและตรวจสอบได้	.433	.863
5. การทดลองปฏิบัติงานทำให้ผู้ปฏิบัติมีความรู้เกี่ยวกับหน้าที่รู้หลักเกณฑ์กฎระเบียบแบบธรรมเนียมของทางราชการ และมีความรับผิดชอบตามตำแหน่งงาน	.613	.859
6. การทดลองปฏิบัติงานงานจะช่วยปลูกฝังให้ผู้ผ่านการทดลองปฏิบัติงานและได้รับการบรรจุเข้ารับราชการประพฤติปฏิบัติตนเป็นข้าราชการที่ดี	.370	.866
7. ผู้ที่ผ่านการทดลองปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพการทำงานโดยรวมดีกว่าผู้ที่ไม่ผ่านการทดลองปฏิบัติงาน	.441	.862

ข้อความ	Corrected Item-Total Correlation	Alpha if Item Deleted
8. ผู้ที่ผ่านการทดลองปฏิบัติงานและได้รับการบรรจุเข้ารับราชการ ส่วนใหญ่มีมนุษยสัมพันธ์ดี และสามารถประสานงานกับผู้อื่นได้ดี	.484	.867
9. การทดลองปฏิบัติงานจะทำให้ผู้ที่ผ่านการทดลองปฏิบัติงานและได้รับการบรรจุเข้ารับราชการเป็นกำลังพลมีทัศนคติที่ดีต่อหน่วยงาน	.368	.867
10. การทดลองปฏิบัติงานเป็นเครื่องมือที่ดีของงานด้านกำลังพลในการคัดกรองบุคคลที่ผ่านกระบวนการสอบคัดเลือกหรือคัดเลือกจากผู้บังคับบัญชา ก่อนที่จะบรรจุบุคคลดังกล่าวเข้ารับราชการ	.535	.859
11. การทดลองปฏิบัติงานจะทำให้ทราบว่าบุคคลมีความเหมาะสมกับตำแหน่งที่จะบรรจุมากน้อยเพียงใดโดยดูจากผลการทดลองปฏิบัติงาน	.473	.861
12. ในระหว่างการทดลองปฏิบัติงาน หากกำลังพลที่ทดลองปฏิบัติงานเห็นว่าตนเองไม่เหมาะกับงานที่ทดลองปฏิบัติอยู่ และไม่ประสงค์จะบรรจุเข้ารับราชการ ก็ควรที่จะสามารถขอยกเลิกได้ โดยส่วนราชการเจ้าของตำแหน่งก็จะต้องดำเนินการรายงานให้กรมกำลังพลทหารทราบ เพื่อจัดบุคคลสำรองมาทดลองปฏิบัติงานแทนต่อไป	.524	.860
13. ในระหว่างการทดลองปฏิบัติงานและยังไม่มีสถานะเป็นข้าราชการ บุคคลที่ทดลองปฏิบัติงานควรได้รับค่าตอบแทนในลักษณะเช่นเดียวกับพนักงานราชการ หรือ ข้าราชการทหารชั่วคราว โดยได้รับค่าตอบแทนตามคุณวุฒิที่จะใช้บรรจุเข้ารับราชการ	.544	.858

ข้อความ	Corrected Item-Total Correlation	Alpha if Item Deleted
14. การทดลองปฏิบัติงานไม่ควรถือเป็นข้อกำหนดหรือข้อผูกพันกับทางราชการ ดังนั้นกรณีที่มีผู้ผ่านการทดลองปฏิบัติงานแต่ตรวจพบว่า มีคุณสมบัติบางอย่างไม่ครบ เช่น ตรวจพบประวัติอาชญากรรมหรือเป็นโรคที่ขัดกับการเป็นทหารทางราชการหน่วยงานควรระงับการบรรจุ	.511	.859
15. ในระหว่างการทดลองปฏิบัติงาน หากบุคคลที่ทดลองปฏิบัติงานประพฤติปฏิบัติตนไม่เหมาะสม ส่วนราชการเจ้าของตำแหน่งควรขอยกเลิกการทดลองปฏิบัติงานของบุคคลดังกล่าว และบุคคลสำรองมาทดลองปฏิบัติงานแทน	.532	.859
16. การประเมินผลการทดลองปฏิบัติงานควรเป็นหน้าที่ของส่วนราชการเจ้าของตำแหน่งโดยตรง	.489	.860
17. การประเมินผลการทดลองปฏิบัติงานควรครอบคลุมในทุกๆด้านทั้งเรื่องผลสัมฤทธิ์ และพฤติกรรมของผู้ทดลองปฏิบัติงาน	.448	.862
18. ผู้ทดลองปฏิบัติงานที่มีผลการประเมินต่ำกว่าเกณฑ์ควรได้รับโอกาสในการปรับปรุงตนเองโดยส่วนราชการเจ้าของตำแหน่งสามารถรายงานขยายเวลาการทดลองปฏิบัติงานได้ แต่ทำได้เพียงครั้งเดียว	.395	.863
19. ระยะเวลาในการทดลองปฏิบัติงานที่มีความเหมาะสม คือ ไม่น้อยกว่า 3 เดือน แต่ไม่เกิน 6 เดือน (ในกรณีที่มีการขยายเวลาทดลองปฏิบัติงาน)	.491	.861
20. การทดลองปฏิบัติงานควรจะต้องมีคณะกรรมการที่แต่งตั้งโดยหัวหน้าส่วนราชการเจ้าของตำแหน่งทำหน้าที่ พิจารณาประเมินผลการทดลองปฏิบัติงาน	.511	.860
21. ผู้ที่ทดลองปฏิบัติงานจะต้องได้คะแนนทั้งในส่วนของผลสัมฤทธิ์และพฤติกรรมไม่น้อยกว่าร้อยละห้าสิบจึงจะถือว่าผ่านการประเมินผลการทดลองปฏิบัติงาน	.414	.863

ข้อความ	Corrected Item-Total Correlation	Alpha if Item Deleted
22. กรมกำลังพลทหารในฐานะกรมฝ่ายเสนาธิการที่ รับผิดชอบด้านกำลังพล ควรเป็นผู้กำหนดรายการประเมิน วิธีการประเมิน โดยส่วนราชการเจ้าของตำแหน่ง สามารถ เพิ่มเติมรายละเอียดปลีกย่อยได้ตามความเหมาะสม	.540	.861
23. ภายหลังเสร็จสิ้นการทดลองปฏิบัติงาน ส่วนราชการ เจ้าของตำแหน่ง ควรสรุปผลการประเมิน ส่งให้กรมกำลังพล ทหาร ตามระยะเวลาที่กำหนด เพื่อดำเนินการในขั้นตอนการ ขออนุมัติตัวบุคคล เพื่อการบรรจุต่อไป	.617	.858
24. ในกรณีที่ไม่ผ่านการประเมินการทดลองปฏิบัติงาน ทั้งตัว จริง และบุคคลสำรอง ตำแหน่งดังกล่าวควรเป็นตำแหน่งว่างที่ ส่วนราชการเจ้าของตำแหน่งสามารถรายงานเสนอความ ต้องการบรรจุในแผนบรรจุกำลังพลทดแทนการสูญเสีย หรือ แผนการบรรจุกำลังพลในปีถัดไป	.439	.862
25. การทดลองปฏิบัติงานจะได้ผลดีเพียงใดต้องขึ้นอยู่กับ ความร่วมมือของทุกฝ่ายทั้งผู้ทดลองปฏิบัติงานส่วนราชการ เจ้าของตำแหน่งคณะกรรมการประเมินผลการทดลอง ปฏิบัติงานและ กรมกำลังพลทหารซึ่งเป็นหน่วยรับผิดชอบใน ภาพรวม	.509	.861

หมายเหตุ : Cronbach's Alpha = .867

ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อ	พล.ต. กสิณกฤษฎี พงษ์เขียว
วัน เดือน ปี เกิด	24 ธันวาคม 2502
การศึกษา	ม.ศ. 3 รร.พิบูลวิทยาลัย พ.ศ. 2518 วรร.ตท. รุ่นที่ 20 พ.ศ.2522 วท.บ.(ทบ.) วรร.จปร. พ.ศ.2527 วรร.สธ.ทบ. หลักสูตรหลักประจำชุดที่ 71 พ.ศ.2536 วท.ม.(การบริหารทรัพยากรป่าไม้) ม.เกษตรศาสตร์ พ.ศ.2551 นักบริหารระดับสูง รุ่นที่ 64 สำนักงาน ก.พ. พ.ศ.2551
ประวัติการทำงานโดยย่อ	ผบ.มว.ปืนเล็ก ร้อยอาวุธเบา ร.9พัน.1 พ.ศ.2527 ผบ.มว.พัน.นร.กรม นร.วรร.ตท.ศวจ. พ.ศ.2531 นายทหารฝ่ายยุทธการและการข่าว บก.วรร.ตท.ยศ.ทหาร พ.ศ.2537 หน.แผน กนศ.กพ.ทหาร พ.ศ.2538 ผอ.กจก.กพ.ทหาร พ.ศ.2547 ผอ.กนศ.กพ.ทหาร พ.ศ.2549 รอง ผอ.สนศพ.กพ.ทหาร พ.ศ.2550 ผทค.บก.ทท. พ.ศ.2555 ผอ.สน.บก.บก.ทท. พ.ศ.2556
ตำแหน่งปัจจุบัน	ผช.หน.ฝสธ. รอง ผบ.ทสส.

สรุปย่อ

ลักษณะวิชา การทหาร

เรื่อง	แนวทางการทดลองปฏิบัติงานก่อนการบรรจุบุคคลพลเรือนเข้ารับราชการใน กองบัญชาการกองทัพไทย
ผู้วิจัย	พลตรีภคินภักดิ์ พงษ์เขียว หลักสูตร วปอ. รุ่นที่ 56
ตำแหน่ง	ผู้ช่วยหัวหน้านายทหารฝ่ายเสนาธิการ ประจำรองผู้บัญชาการทหารสูงสุด กองบัญชาการกองทัพไทย

ความเป็นมา และความสำคัญของปัญหา

กำลังพลที่บรรจุเข้ารับราชการเป็นนายทหารสัญญาบัตรและนายทหารประทวนของ กองบัญชาการกองทัพไทย มีที่มาจากหลายแหล่ง ได้แก่ จากแหล่งผลิตของกองบัญชาการกองทัพ ไทยเอง คือ โรงเรียนช่างฝีมือทหาร และโรงเรียนแผนที่ทหาร ปรับย้ายจากเหล่าทัพและสำนักงาน ปลัดกระทรวงกลาโหม เข้ามารับราชการในส่วนราชการต่าง ๆ ของกองบัญชาการกองทัพไทย ซึ่ง กำลังพลส่วนนี้ ส่วนใหญ่จะมีที่มาจากแหล่งผลิตของกระทรวงกลาโหม ได้แก่ โรงเรียนนายร้อย พระจุลจอมเกล้า โรงเรียนนายเรือ โรงเรียนนายเรืออากาศ โรงเรียนนายสิบทหารบก โรงเรียนจ่า ทหารเรือและโรงเรียนจ่าอากาศ นอกจากนี้ยังมีกำลังพลอีกส่วนหนึ่งที่ทางกองบัญชาการกองทัพ ไทยทำการคัดเลือกจากบุคคลพลเรือน และบรรจุเข้ารับราชการเป็นข้าราชการชั้นสัญญาบัตรและ ชั้นประทวน ตามแผนการบรรจุกำลังพลประจำปีและแผนการบรรจุกำลังพลเพื่อทดแทนการ สูญเสีย ซึ่งกำลังพลส่วนนี้ในประวัติรับราชการ จะถือว่ามีกำเนิดจากบุคคลพลเรือน หรือ พน. และ มีสัดส่วนเกินร้อยละ 50 ของกำลังพลทั้งหมด

ตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบันการบรรจุบุคคลพลเรือนเข้าเป็นข้าราชการทั้งชั้นสัญญาบัตร และชั้นประทวนของกองบัญชาการกองทัพไทย เมื่อผ่านกระบวนการคัดสรรโดยการสอบคัดเลือก หรือ โดยการคัดกรองจากผู้บังคับบัญชาระดับสูงจนได้ตัวบุคคลมาแล้ว ก็จะเข้าสู่ขั้นตอนของการ บรรจุเข้ารับราชการ ได้แก่ การตรวจประวัติอาชญากรรม การตรวจสอบคุณสมบัติ ฯลฯ จากนั้นจึงจะ ออกคำสั่งบรรจุให้บุคคลเหล่านั้นเป็นข้าราชการต่อไป โดยข้าราชการชั้นสัญญาบัตร จะอยู่ใน อำนาจของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงกลาโหม ส่วนระดับชั้นประทวนก็จะอยู่ในอำนาจของหัวหน้า ส่วนราชการเจ้าของตำแหน่ง ถ้าบุคคลใดเคยเป็นทหารกองประจำการ หรือ ผ่านการศึกษาหลักสูตร นักศึกษาวิชาทหารมาแล้ว ก็จะบรรจุและแต่งตั้งยศได้เลย ส่วนผู้ที่ยังไม่เคยผ่านการเป็นทหารกอง

ประจำการหรือไม่ได้เรียนหลักสูตรนักศึกษาวิชาทหารก็จะบรรจุเป็นข้าราชการกลาโหมพลเรือนก่อน จนกว่าจะผ่านการฝึกอบรมจนมีคุณสมบัติครบถ้วน จึงจะได้รับการแต่งตั้งยศต่อไป จะเห็นได้ว่าการบรรจุบุคคลพลเรือนเข้าเป็นข้าราชการ ทั้งชั้นสัญญาบัตรและชั้นประทวนของกองบัญชาการกองทัพไทยที่ดำเนินการมาช้านาน ยังไม่เคยได้มีการให้ทำการทดลองปฏิบัติงานตามตำแหน่งหน้าที่ที่จะบรรจุ ประเมินผลการทดลองปฏิบัติงานก่อนการบรรจุจริงมาก่อนเลย จนมาถึงปัจจุบันในยุคที่ พล.อ. ธนะศักดิ์ ปฏิมาประกร เป็น ผบ.ทสส. ได้มีดำริให้รับสมัครบุคคล ชาย – หญิง เข้ามาเป็นทหารสารวัตร โดยบุคคลที่ผ่านการสอบคัดเลือกแล้ว จะต้องทดลองปฏิบัติงานตามตำแหน่งหน้าที่ก่อนเป็นเวลาประมาณ 3 เดือน ถ้าผ่านเกณฑ์การประเมินก็จะบรรจุเข้ารับราชการต่อไป จึงนับเป็นบุคคลพลเรือนชุดแรกที่มีการทดลองปฏิบัติงานก่อนการบรรจุเป็นข้าราชการ หรือเป็นรุ่นบุกเบิกก่อนที่จะขยายผลไปยังรุ่นต่อ ๆ ไป ซึ่ง ผบ.ทสส. มีนโยบายจะให้ดำเนินการในลักษณะนี้ตั้งแต่ปีงบประมาณ 2557 เป็นต้นไป ดังนั้นการศึกษาถึงแนวทางที่เหมาะสมในการทดลองปฏิบัติงานก่อนการบรรจุบุคคลพลเรือนเข้ารับราชการ โดยการเปรียบเทียบความรู้ในงานของกำลังพลที่ผ่านการทดลองปฏิบัติงานก่อนบรรจุเข้ารับราชการ กับกำลังพลที่ไม่ได้ผ่านการทดลองปฏิบัติงาน ควบคู่กับการศึกษาความคิดเห็นของนายทหารสัญญาบัตรและนายทหารประทวนสังกัดส่วนราชการในกองบัญชาการกองทัพไทยต่อแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการทดลองปฏิบัติงานก่อนบรรจุบุคคลพลเรือนเข้ารับราชการ จึงน่าที่จะเป็นประโยชน์ต่อการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลของกองบัญชาการกองทัพไทยต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความรู้ในงานของกำลังพลสังกัดส่วนราชการในกองบัญชาการกองทัพไทยที่ผ่านการทดลองปฏิบัติงานก่อนบรรจุเข้ารับราชการ กับกำลังพลที่ไม่ได้ผ่านการทดลองปฏิบัติงาน
2. เพื่อศึกษาความคิดเห็นของนายทหารสัญญาบัตรและนายทหารประทวนสังกัดส่วนราชการในกองบัญชาการกองทัพไทย ต่อแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการทดลองปฏิบัติงานก่อนบรรจุบุคคลพลเรือนเข้ารับราชการ
3. เพื่อเสนอแนวทางการทดลองปฏิบัติงานก่อนการบรรจุบุคคลพลเรือนเข้ารับราชการในกองบัญชาการกองทัพไทย

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้กำหนดขอบเขตด้านเนื้อหาและขอบเขตด้านประชากรไว้ 2 ส่วนหลัก คือ การทดสอบความรู้ในงานของกำลังพลกลุ่มสารวัตรทหารที่ผ่านและไม่ผ่านการทดลองปฏิบัติงานก่อนการบรรจุ และการสำรวจความคิดเห็นต่อแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการทดลองปฏิบัติงานก่อนบรรจุบุคคลพลเรือนเข้ารับราชการของกำลังพลกลุ่มนายทหารชั้นสัญญาบัตรและนายทหารชั้นประทวน ทั้งหมดของกองบัญชาการกองทัพไทยที่มีที่ตั้งอยู่ในรั้วแจ้งวัฒนะ ยกเว้นนายทหารชั้นนายพล โดยดำเนินการระหว่างเดือนธันวาคม 2556 ถึง เดือนมีนาคม 2557

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ กำลังพลของกองบัญชาการกองทัพไทยที่มีที่ตั้งอยู่ในรั้วแจ้งวัฒนะ ยกเว้นนายทหารชั้นนายพล ซึ่งประกอบด้วย 1) กำลังพลกลุ่มสารวัตรทหารจำนวน 60 นาย แยกเป็นผู้ที่ผ่านการทดลองปฏิบัติงาน 30 นาย และไม่ผ่านการทดลองปฏิบัติงาน 30 นาย เป็นกลุ่มตัวอย่างสำหรับการทดสอบความรู้ในงาน 2) นายทหารชั้นสัญญาบัตรจำนวน 2,250 นาย และ 3) นายทหารชั้นประทวน 1,607 นาย รวมทั้งสิ้น 3,857 นาย โดยผู้วิจัยได้ทำการสุ่มตัวอย่างนายทหารกลุ่มที่ 2) และ 3) เพื่อเก็บแบบสอบถามความคิดเห็นต่อแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการทดลองปฏิบัติงานก่อนบรรจุบุคคลพลเรือนเข้ารับราชการได้ขนาดตัวอย่าง 378 นาย สำหรับตัวแปรหลักที่ใช้ในการวิจัย คือ ความรู้ในงาน ซึ่งวัดในลักษณะคำถามถูก-ผิด จำนวน 50 ข้อ และความคิดเห็นต่อแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการทดลองปฏิบัติงานก่อนบรรจุบุคคลพลเรือนเข้ารับราชการ ซึ่งเป็นแบบประเมินค่าที่ใช้มาตรวัดลิเคิร์ต 5 ระดับจำนวน 25 ข้อ ในส่วนของการวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติพรรณนา และการทดสอบที

ผลการวิจัย

1. กำลังพลกลุ่มสารวัตรทหารร้อยละ 63.33 เป็นกำลังพลประเภทพลอาสาสมัคร ร้อยละ 36.67 เป็นนายทหารชั้นประทวน ร้อยละ 73.33 เป็นเพศชาย ร้อยละ 26.67 เป็นเพศหญิง อายุเฉลี่ย 29.7 ปี มีความรู้ในงานเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง พบว่าผู้ที่ผ่านการทดลองปฏิบัติงานก่อนบรรจุเข้ารับราชการมีความรู้ในงานเฉลี่ยสูงกว่าผู้ที่ไม่ได้ผ่านการทดลองปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($t = 2.082; p = .042$)

2. กำลังพลที่ตอบแบบสอบถามเป็นนายทหารสัญญาบัตรร้อยละ 50.30 นายทหารชั้นประทวนร้อยละ 49.70 ส่วนใหญ่คิดเป็นร้อยละ 51.32 สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี ระยะเวลารับราชการเฉลี่ย 16.2 ปี พบว่านายทหารสัญญาบัตรและนายทหารประทวนมีความคิดเห็นต่อแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการทดลองปฏิบัติงานก่อนบรรจุบุคคลพลเรือนเข้ารับราชการ โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ($t = .772; p = .441$) โดยทั้งสองกลุ่มเห็นด้วยในระดับสูงต่อแนวทางที่ผู้วิจัยเสนอด้วยค่าเฉลี่ยรวม 4.117 และ 4.157 ตามลำดับ อย่างไรก็ตาม เมื่อทำการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเป็นรายประเด็นย่อยพบว่ามี 2 ประเด็นที่ความคิดเห็นของนายทหารสัญญาบัตรแตกต่างจากนายทหารชั้นประทวนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ คือ ประเด็น “ผู้ทดลองปฏิบัติงานที่มีผลการประเมินต่ำกว่าเกณฑ์ควรได้รับโอกาสในการปรับปรุงตนเองโดยส่วนราชการเจ้าของตำแหน่งสามารถรายงานขยายเวลาการทดลองปฏิบัติงานได้แต่ทำได้เพียงครั้งเดียว” ($t = 3.485; p = .001$) และประเด็น “ผู้ที่ทดลองปฏิบัติงานจะต้องได้คะแนนทั้งในส่วน of ผลสัมฤทธิ์และพฤติกรรมไม่น้อยกว่าร้อยละห้าสิบจึงจะถือว่าผ่านการประเมินผลการทดลองปฏิบัติงาน” ($t = 2.860; p = .004$) ทั้งนี้ในทั้งสองประเด็นดังกล่าวนายทหารชั้นประทวนเห็นด้วยกับข้อความที่ผู้วิจัยนำเสนอมากกว่านายทหารสัญญาบัตร

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในส่วนของการทำวิจัย

เนื่องจากการศึกษาวิจัยในครั้งนี้มีเวลาค่อนข้างจำกัด ประกอบกับการทดลองปฏิบัติงานก่อนการบรรจุบุคคลพลเรือนเข้ารับราชการในกองบัญชาการกองทัพไทยเป็นเรื่องใหม่ มีจำนวนบุคลากรที่เคยผ่านการทดลองการปฏิบัติงานก่อนการบรรจุเข้ารับราชการจำนวนไม่มากนัก การศึกษาเปรียบเทียบจึงทำได้ในวงจำกัด หากสามารถศึกษาวิจัยเพิ่มเติมได้ก็จะเป็นสิ่งที่ดี โดยหน่วยงานที่ควรรับผิดชอบหลักในการทำการศึกษาวิจัย คือ กรมกำลังพลทหาร ซึ่งเป็นกรมเสนาธิการร่วม มีหน้าที่และความรับผิดชอบทางด้านงานกำลังพลของกองบัญชาการกองทัพไทยโดยตรง สำหรับแนวทางในการศึกษาวิจัยก็ควรลงลึกในรายละเอียดมากยิ่งขึ้น ทั้งในเรื่องของการศึกษาเปรียบเทียบระหว่างผู้ที่เคยผ่านการทดลองปฏิบัติงานก่อนการบรรจุกับผู้ที่ไม่ผ่านการทดลองปฏิบัติงานในส่วนของความรู้ในงานเช่นเดียวกับการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ และการศึกษาในส่วนอื่น ๆ ได้แก่ ความสามารถในการปฏิบัติงาน ความรับผิดชอบ การปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่น การรักษาวินัย ทัศนคติต่องานและหน่วยงาน เป็นต้น หากศึกษาเปรียบเทียบให้ครบถ้วน ก็จะทำให้เห็นความแตกต่างของกำลังพล 2 กลุ่ม ได้ชัดเจนยิ่งขึ้น

2. ข้อเสนอแนะในส่วนของแนวทางการทดลองปฏิบัติงาน

จากที่กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วยในระดับสูงกับแนวทางการทดลองปฏิบัติงานในงานวิจัยนี้ หน่วยรับผิดชอบหลักในงานด้านกำลังพลของกองบัญชาการกองทัพไทยจึงควรดำเนินการดังนี้

1. ขออนุมัติหลักการจากผู้บัญชาการทหารสูงสุด เพื่อให้การทดลองปฏิบัติงานก่อนการบรรจุบุคคลพลเรือนเข้ารับราชการเป็นขั้นตอนที่ต้องดำเนินการต่อจากกระบวนการคัดสรรบุคคลเข้ารับราชการ
2. แก้ไข กฎ ระเบียบ หรือหลักเกณฑ์ต่างๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อให้การทดลองปฏิบัติงานก่อนการบรรจุบุคคลพลเรือนเข้ารับราชการ สามารถกระทำได้อย่างถูกต้อง และมีกฎเกณฑ์รองรับ
3. จัดทำคู่มือการทดลองปฏิบัติงานของบุคคลพลเรือนที่ผ่านกระบวนการคัดสรรก่อนบรรจุเข้ารับราชการให้มีรายละเอียดที่ครอบคลุมในทุกเรื่อง เพื่อให้หน่วยรับบรรจุ หรือรับตัวบุคคลพลเรือนไปทดลองปฏิบัติงาน ปฏิบัติได้อย่างถูกต้องและเป็นแนวทางเดียวกันทั้งกองบัญชาการกองทัพไทย
4. มีการทบทวนและปรับปรุงแก้ไขแนวทางการปฏิบัติงานก่อนการบรรจุบุคคลพลเรือนเข้ารับราชการให้ทันสมัยและสอดคล้องกับสภาพแวดล้อมที่เป็นปัจจุบัน หรือสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดผลดีกับทางราชการและเป็นแนวทางการปฏิบัติที่มีความยั่งยืนตลอดไป