

แนวทางการพัฒนาสถานะแวดล้อมทางการศึกษาเพื่อเพิ่ม
ศักยภาพบุคลากรในสถาบันการศึกษาทางทหาร

โดย

พันเอก ประภาสิต เทศวิศาล
นายทหารปฏิบัติการ
ประจำสถาบันวิชาการป้องกันประเทศ

นักศึกษาวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร
หลักสูตรการป้องกันราชอาณาจักร รุ่นที่ ๕๗
ประจำปีการศึกษา พุทธศักราช ๒๕๕๗ – ๒๕๕๘

บทคัดย่อ

เรื่อง แนวทางการพัฒนาสภาวะแวดล้อมทางการศึกษาเพื่อเพิ่มศักยภาพบุคลากรใน
สถาบันการศึกษาทางทหาร

ลักษณะวิชา สังคมจิตวิทยา

ผู้วิจัย พันเอก ประภาสิต เทศวิศาล **หลักสูตร** วปอ. **รุ่นที่** 57

ปัจจุบันมีสถาบันการศึกษาระดับสูงเกิดขึ้นมากมายในประเทศไทย ทุกสถาบันต่างมีวัตถุประสงค์และความมุ่งมั่นที่จะประสานวิทยาการเฉพาะด้านตามวัตถุประสงค์ของการจัดตั้งหลักสูตรให้แก่ผู้เข้ารับการศึกษาหลายระดับ ซึ่งในส่วนของกองบัญชาการกองทัพไทย สถาบันวิชาการป้องกันประเทศ (สปรท.) มีภารกิจในการมอบนโยบาย วางแผน อำนาจการ ประสานงาน กำกับดูแล และดำเนินการเกี่ยวกับการศึกษา การประสานวิทยาการด้านความมั่นคงแห่งชาติ การวิจัยทางยุทธศาสตร์ การเผยแพร่ทางวิทยาการทหาร การประวัติศาสตร์ โบราณคดี และพิพิธภัณฑสถาน การดำเนินงานด้านอนุสรณ์สถานแห่งชาติ และสภาพการศึกษาวิชาการทหารของกองทัพไทย เป็นหน่วยงานรับผิดชอบหลักในภาพรวมสำหรับการฝึกศึกษาหลายระดับเพื่อให้เหมาะสมกับบุคลากรระดับต่างๆ ทั้ง ข้าราชการทหาร ตำรวจ ข้าราชการพลเรือน พนักงานองค์กรของรัฐ เอกชน รวมทั้งนักการเมือง โดยมีหน่วยขึ้นตรงรับผิดชอบการบริหารจัดการฝึกศึกษาหลักสูตรต่างๆ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย เพื่อศึกษาทฤษฎี นโยบายการพัฒนาศักยภาพ คุณภาพบุคลากรในสถาบันการศึกษาทางทหาร ปัญหา และอุปสรรค และเสนอแนะแนวทางในการพัฒนา ศักยภาพ คุณภาพ บุคลากรในสถาบันการศึกษาทางทหาร ศึกษาจากหน่วยขึ้นตรงสถาบันวิชาการป้องกันประเทศ ๓ หน่วย ได้แก่ วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร (วปอ.) วิทยาลัยเสนาธิการทหาร (วสท.) และ สถาบันจิตวิทยาความมั่นคง (สจว.)

สรุป การจัดการบุคคลเข้าทำงาน (Staff) การคัดเลือกบุคลากรที่มีความสามารถ การพัฒนาบุคคลอย่างต่อเนื่อง ทรัพยากรมนุษย์นับเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญต่อการดำเนินงานของหน่วยงาน หน่วยงานจะประสบความสำเร็จหรือไม่ ส่วนหนึ่งจะขึ้นอยู่กับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Management) การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ เป็นกระบวนการวิเคราะห์ความต้องการทรัพยากรมนุษย์ในอนาคต โดยการตัดสินใจเกี่ยวกับบุคลากรนั้นควรมีการวิเคราะห์ที่อยู่บนพื้นฐานของกลยุทธ์ของหน่วยงานที่เป็นสิ่งกำหนดทิศทางที่จะดำเนินไปให้ถึง ซึ่งจะเป็นผลให้กระบวนการกำหนดคุณลักษณะ และการคัดเลือกและจัดวางบุคลากรได้อย่างเหมาะสมยิ่งขึ้น

คำนำ

แนวทางการพัฒนาสถานะแวดล้อมทางการศึกษาเพื่อเพิ่มศักยภาพบุคลากรในสถาบันการศึกษาทางทหารนั้น มีความสำคัญส่งผลโดยตรงและมีส่วนช่วยเหลือสนับสนุนต่อตัวผู้เข้ารับการศึกษา การส่งผลโดยตรงที่ว่ามันเกิดกับตัวผู้เข้ารับการศึกษาในด้านการทำกิจกรรมต่างๆ สถานะแวดล้อมทางการศึกษา สามารถเป็นไปได้ทั้งมีส่วนช่วยในการอำนวยความสะดวก หรือไม่ก็ขัดขวางการทำกิจกรรมของผู้เข้ารับการศึกษา สถาบันทางการศึกษาชั้นสูงทางทหาร เป็นหน่วยงานที่มีความสำคัญต่อความมั่นคงของประเทศ เป็นที่รวมของบุคลากรและองค์ความรู้ทางวิชาการด้านต่างๆ เพื่อให้บุคลากรของหน่วยงานได้ปฏิบัติงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์หรือภารกิจของหน่วยงานได้อย่างเต็มที่และเต็มความสามารถ จึงจำเป็นต้องแบ่งมอบหน้าที่และอำนาจในการรับผิดชอบการปฏิบัติงานตามความสามารถและความเหมาะสม เช่นเดียวกัน การจัดการบุคคลเข้าทำงาน (Staff) การคัดเลือกบุคลากรที่มีความสามารถ การพัฒนาบุคคลกรอย่างต่อเนื่อง ทรัพยากรมนุษย์นับเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญต่อการดำเนินงานของหน่วยงาน หน่วยงานจะประสบความสำเร็จหรือไม่ ส่วนหนึ่งขึ้นอยู่กับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Management) การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ เป็นกระบวนการวิเคราะห์ความต้องการทรัพยากรมนุษย์ในอนาคต โดยการตัดสินใจเกี่ยวกับบุคลากรนั้นควรมีการวิเคราะห์ที่อยู่บนพื้นฐานของกลยุทธ์ของหน่วยงานที่เป็นสิ่งกำหนดทิศทางที่จะดำเนินไปให้ถึง ซึ่งจะเป็นผลให้กระบวนการกำหนดคุณลักษณะการคัดเลือก และจัดวางบุคลากรได้อย่างเหมาะสมยิ่งขึ้น

พ.อ.

(ประกาศิต เทศวิศาล)

นักศึกษาวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร

หลักสูตร วปอ. รุ่นที่ ๕๗

ผู้วิจัย

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อ	ก
คำนำ	ข
สารบัญ	ค
สารบัญตาราง	จ
สารบัญแผนภาพ	ฉ
บทที่ ๑ บทนำ	๑
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	๑
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	๔
ขอบเขตของการวิจัย	๔
วิธีดำเนินการวิจัย	๔
ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย	๕
คำจำกัดความ	๕
บทที่ ๒ แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	๗
แนวคิดเรื่องผู้นำ (Situational Leadership Style)	๗
ทฤษฎีแรงจูงใจ (Motivation Theory)	๑๗
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	๒๐
บทที่ ๓ การพัฒนาสภาวะแวดล้อมทางการศึกษา	
เพื่อเพิ่มศักยภาพบุคลากรในสถาบันการศึกษาทางทหาร	๒๓
การพัฒนาสภาวะแวดล้อมทางการศึกษา	๒๓
นโยบายการศึกษาของกองทัพไทย	๒๖
วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร	๓๓
วิทยาลัยเสนาธิการทหาร	๓๔
สถาบันจิตวิทยาความมั่นคง	๓๖

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ ๔ แนวทางการส่งเสริม สนับสนุนสถานะแวดล้อมทางการศึกษา	
เพื่อเพิ่มศักยภาพบุคลากรในสถาบันการศึกษาทางทหาร	๓๕
การส่งเสริมสนับสนุน เพื่อเพิ่มศักยภาพบุคลากร	๓๕
การวิเคราะห์แนวทางการดำเนินกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร	๔๔
การฝึกอบรมกับกระบวนการเรียนรู้	๔๕
การวิเคราะห์แนวคิดในการพัฒนาบุคลากร	๕๓
บทบาทของบุคลากรทางการศึกษา ต่อหลักสูตรการศึกษาที่ศึกษา	๕๕
ผลของการสัมภาษณ์	๖๖
ปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาศักยภาพ คุณภาพ บุคลากร	๗๒
สรุป	๗๖
บทที่ ๕ สรุปและข้อเสนอแนะ	๗๘
สรุป	๗๘
ข้อเสนอแนะ	๘๑
บรรณานุกรม	๘๓
ผนวก	๘๕
ผนวก ก วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร	๘๕
ผนวก ข วิทยาลัยเสนาธิการทหาร	๙๓
ผนวก ค สถาบันจิตวิทยาความมั่นคง	๑๐๑
ประวัติย่อผู้วิจัย	๑๐๔

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
๔-๑	ตารางเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างการศึกษา การพัฒนาบุคคล และการฝึกอบรม	๔๘

สารบัญแผนภาพ

แผนภาพที่	หน้า
๒-๑	๕
๒-๒	๑๒
๒-๓	๑๔
๒-๔	๑๕
๒-๕	๑๖
๒-๖	๑๙
๔-๑	๔๓
๔-๒	๕๓
๔-๓	๕๔
๔-๔	๕๖
๔-๕	๕๘

บทที่ ๑

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันมีสถาบันการศึกษาระดับสูงเกิดขึ้นมากมายในประเทศไทย ทุกสถาบันต่างมีวัตถุประสงค์และความมุ่งมั่นที่จะประสานวิชาการเฉพาะด้านตามวัตถุประสงค์ของการจัดตั้งหลักสูตรให้แก่ผู้เข้ารับการศึกษาหลายระดับ ซึ่งในส่วนของกองบัญชาการกองทัพไทย สถาบันวิชาการป้องกันประเทศ (สปรท.) มีภารกิจในการมอบนโยบาย วางแผน อำนวยการประสานงาน กำกับดูแล และดำเนินการเกี่ยวกับการศึกษา การประสานวิชาการด้านความมั่นคงแห่งชาติ การวิจัยทางยุทธศาสตร์ การเผยแพร่ทางวิชาการทหาร การประวัติศาสตร์ โบราณคดี และพิพิธภัณฑ์ทหารการดำเนินงานด้านอนุสรณ์สถานแห่งชาติ และสภาการศึกษาวิชาการทหารของกองทัพไทย เป็นหน่วยงานรับผิดชอบหลักในภาพรวมสำหรับการฝึกศึกษาหลายระดับเพื่อให้เหมาะสมกับบุคลากรระดับต่างๆ ทั้ง ข้าราชการทหาร ตำรวจ ข้าราชการพลเรือน พนักงานองค์กรของรัฐ เอกชน รวมทั้งนักการเมือง โดยมีหน่วยขึ้นตรงรับผิดชอบการบริหารจัดการฝึกศึกษาหลักสูตรต่างๆ ได้แก่

๑. วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร (วปอ.) เป็นสถาบันการศึกษาสูงสุดด้านความมั่นคง มีหน้าที่ประสานวิชาการในการป้องกันราชอาณาจักรให้แก่ผู้บริหารทุกภาคส่วน เพื่อให้เกิดความเข้าใจและความรับผิดชอบร่วมกัน ในการรักษาความมั่นคงและส่งเสริมการพัฒนาความมั่นคงของชาติ

๒. วิทยาลัยเสนาธิการทหาร (วสท.) มีหน้าที่ประสานวิชาการให้แก่นายทหารชั้นผู้ใหญ่ เกี่ยวกับ ยุทธศาสตร์ทหาร การปฏิบัติการร่วม/ผสม และวิทยาการอื่นๆ ที่จะประโยชน์ ต่อการวางแผน และอำนวยการยุทธ ในการรักษาความมั่นคงแห่งชาติ

๓. สถาบันจิตวิทยาความมั่นคง (สจว.) มีหน้าที่ดำเนินการประสานวิชาการด้านสังคมจิตวิทยา สงครามการเมือง การปฏิบัติการข่าวสาร แก่ข้าราชการทหาร ตำรวจ ข้าราชการพลเรือน ตลอดจนพนักงานองค์กรของรัฐ ศึกษาวิจัยและพัฒนา หลักนิยมด้านสังคมจิตวิทยา สงครามการเมือง การปฏิบัติการข่าวสาร ให้เป็นประโยชน์ต่อความมั่นคงแห่งชาติ

๔. ศูนย์ศึกษายุทธศาสตร์ (ศศย.) มีหน้าที่เสนอแนะยุทธศาสตร์ ในด้านการเมือง การเศรษฐกิจ การสังคมจิตวิทยาและการทหาร สำหรับผู้บังคับบัญชาระดับสูง

๕. โรงเรียนเตรียมทหาร (ร.ร.ตท.) มีหน้าที่ผลิตนักเรียนเตรียมทหารให้มีความสามัคคี เป็นผู้ผู้นำ มีความอดทนทั้งร่างกายและจิตใจ มีวินัย ยึดมั่นในระบบเกียรติศักดิ์ และมีความรู้ความสามารถ พร้อมด้วยคุณธรรมจริยธรรม เพื่อศึกษาต่อในโรงเรียนนายร้อยทหาร – ตำรวจ ได้อย่างมีคุณภาพ

๖. โรงเรียนช่างฝีมือทหาร (ร.ร.ชท.) มีหน้าที่ให้การศึกษาวินิจฉัยช่างสาขาต่างๆ เพื่อให้ได้บุคคลที่มีความรู้ ความสามารถที่จะเป็นช่าง ตามความต้องการของส่วนราชการต่างๆ ในกระทรวงกลาโหม เพื่อผลิตช่างฝีมือประเภทต่างๆ เพื่อรองรับการขยายตัวทางเศรษฐกิจตามนโยบายของทางรัฐบาล และ

๗. อนุสรณ์สถานแห่งชาติ ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นอนุสรณ์แก่ผู้เสียสละชีวิตเพื่อประเทศชาติ และจารึกนามผู้กล้าหาญเหล่านี้ ไว้ให้สถิตถาวรสืบไป เพื่อเป็นสถานที่แสดงประวัติวีรกรรม และเหตุการณ์รบครั้งสำคัญต่างๆ เพื่อเป็นเครื่องกระตุ้นเตือนให้ประชาชนตระหนักถึงภัยที่เกิดขึ้นแล้วในอดีต อันเป็นผลกระทบกระเทือนต่อ ความมั่นคงของสถาบันชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์ และเพื่อเป็นสถานที่ศึกษาหาความรู้ และพักผ่อนหย่อนใจของประชาชนทั่วไป

หน่วยงานสถาบันการศึกษาที่กล่าวมาเป็นหน่วยงานที่มีความสำคัญต่อความมั่นคงของประเทศ เป็นที่รวมของบุคลากรและองค์ความรู้ทางวิชาการด้านต่างๆ เพื่อให้บุคลากรของหน่วยงานได้ปฏิบัติงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์หรือภารกิจของหน่วยงานได้อย่างเต็มทีและเต็มความสามารถ จึงจำเป็นต้องแบ่งมอบหน้าที่และอำนาจในการรับผิดชอบการปฏิบัติงานตามความสามารถและความเหมาะสม เช่นเดียวกัน การจัดการบุคคลเข้าทำงาน (Staff) หมายถึง การคัดเลือกบุคลากรที่มีความสามารถ การพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ทรัพยากรมนุษย์นับเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญต่อการดำเนินงานของหน่วยงาน หน่วยงานจะประสบความสำเร็จหรือไม่ ส่วนหนึ่งจะขึ้นอยู่กับจัดการทรัพยากรมนุษย์^๑ (Human Resource Management) การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ เป็นกระบวนการวิเคราะห์ความต้องการทรัพยากรมนุษย์ในอนาคต โดยการตัดสินใจเกี่ยวกับบุคลากรนั้นควรมีการวิเคราะห์ที่อยู่บนพื้นฐานของกลยุทธ์ของหน่วยงานที่เป็นสิ่งกำหนดทิศทางที่จะดำเนินไปให้ถึง ซึ่งจะเป็นผลให้กระบวนการกำหนดคุณลักษณะ และการคัดเลือกและจัดวางบุคลากรได้อย่างเหมาะสมยิ่งขึ้น

ทั้งนี้บุคลากรที่มีคุณภาพควรมีคุณลักษณะอย่างน้อย ๓ ใน ๕ ประการ ดังนี้

^๑ McKinsey . ๗-S Framework. “แนวคิดปัจจัย ๗ ประการในการประเมินองค์กร”. (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก : https://www. etda.or.th/etda_website/mains/display/๔๕๕, ๒๕๕๘.

๑. มีความรับผิดชอบสูง มีความพยายามที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จ สามารถ เชื่อใจ และไว้ใจได้ในฐานะบุคลากรที่จะนำพาหน่วยงานสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ ความรับผิดชอบ ยังหมายรวมถึงการที่บุคลากรนั้นๆสามารถที่จะคิดและหาวิธีการในการปฏิบัติงานให้ไปสู่เป้าหมาย ได้ด้วยตนเอง นอกจากนี้ ยังมองไปถึงเรื่องของการมุ่งมั่นทุ่มเทปฏิบัติงานเพื่อให้ประสบความสำเร็จ ได้อย่างมุ่งมั่น ไม่ย่อท้อเวลาเมื่ออุปสรรคหรือมีปัญหาเกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน

๒. ปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างดี เนื่องจากปัจจุบันสถานการณ์ภายนอก ต่างๆ รวมทั้งเทคโนโลยีและความเจริญต่างๆ เกิดขึ้นมากมาย หน่วยงานจำเป็นต้องรับเอาสิ่งใหม่ๆ เข้ามาปรับใช้ และจำเป็นต้องมีบุคลากรที่มีความยืดหยุ่น สามารถปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ ต่างๆ ได้เป็นอย่างดี

๓. มีความคิดสร้างสรรค์ใหม่ๆ หน่วยงานสถาบันการศึกษาปัจจุบัน ต่างก็ต้องการความ เป็นหนึ่งในสาขาวิชาที่ให้การศึกษา การพัฒนาแนวคิดใหม่ๆ เพื่อให้ผู้เข้ารับการศึกษามี สามารถ ได้รับ ในสิ่งที่สถาบันถ่ายทอดให้ได้อย่างเต็มเม็ดเต็มหน่วย ดังนั้น บุคลากรที่ปฏิบัติงานในสายงาน หลักของหน่วยงานควรมีคุณสมบัติด้านความคิดสร้างสรรค์ อยู่เสมอ สามารถคิดต่อยอดสิ่งเดิมที่มี อยู่ได้

๔. สื่อความได้ดี จากการที่เทคโนโลยีทำให้เราสามารถติดต่อสื่อสารกันได้อย่างไร้ พรมแดน แต่ในทางกลับกันการสื่อสารกับบุคลากรในหน่วยงานกับน้อยลง การรับรู้ข่าวสารและ ข้อมูลเป็นไปอย่างยากลำบาก ดังนั้น บุคลากรควรมีทักษะในการสร้างมนุษยสัมพันธ์กับคนรอบข้าง ทั้งผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้บังคับบัญชาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๕. มีใจรักที่จะทำงานและต้องการประสบความสำเร็จ คุณสมบัติของบุคลากร ข้อสุดท้ายที่เป็นที่ต้องการของหน่วยงานส่วนใหญ่คือ เป็นบุคลากรที่มีความรักที่จะทำงาน รักที่จะ ประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน^๒

ดังนั้น ผู้วิจัยในฐานะเป็นอดีตอาจารย์ที่ปรึกษา วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร สถาบัน วิชาการป้องกันประเทศ มีหน้าที่ในการให้คำปรึกษา ดูแลและพัฒนา งานด้านวิชาการ จึงสนใจทำ วิจัยในเรื่องการพัฒนาสภาวะแวดล้อมทางการศึกษาเพื่อเพิ่มศักยภาพบุคลากรในสถาบันการศึกษา ทางทหาร โดยศึกษาจากหน่วยขึ้นตรงของสถาบันวิชาการป้องกันประเทศ โดยเสนอเป็นแนว ทางการส่งเสริมศักยภาพเพื่อการพัฒนาบุคลากรในสถาบันการศึกษาทางทหาร

^๒ ประคัลภ์ ปัทมพิลังกูร. “คุณลักษณะของพนักงานที่เป็นที่ต้องการขององค์กรสมัยใหม่”. (ออนไลน์). เข้าถึงได้ จาก : <http://prakal.wordpress.com/๒๐๑๓/๐๕/๐๒/%E0%B๘%๘๔%E0%B๘%B๘%E0%B๘%๘๓%E0%B๘%A๕%E0%B๘%B๑%E0%B๘%๘๑%E0%B๘%A๕%E0%B๘%๘๓%E0%B๘%B๑%E0%B๘%๘๒%E0%B๘%AD%E0%B๘%๘๓%E0%B๘%๘E%E0%B๘%๘๕%E0%B๘%B๑%E0%B๘%๘๑%E0%B๘%๘๓%E0%B๘%B๒%E0%B๘%๘๕%E0%B๘%๘๓%E0%B๘%B๕%E0%B๘%๘๘/>

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

๑. เพื่อศึกษาทฤษฎี นโยบายการพัฒนาศักยภาพ คุณภาพ บุคลากรในสถาบันการศึกษา
ทางทหาร
๒. เพื่อศึกษาปัญหา และอุปสรรคในการพัฒนาศักยภาพ คุณภาพ บุคลากรในสถาบัน
การศึกษาทางทหาร
๓. เพื่อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาศักยภาพ คุณภาพ บุคลากรในสถาบันการศึกษา
ทางทหาร

ขอบเขตของการวิจัย

ศึกษาจากหน่วยขึ้นตรงสถาบันวิชาการป้องกันประเทศ ๓ หน่วย ได้แก่

๑. วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร (วปอ.)
๒. วิทยาลัยเสนาธิการทหาร (วสท.)
๓. สถาบันจิตวิทยาความมั่นคง (สจว.)

ซึ่งเมื่อทำการวิจัยในพื้นที่เฉพาะ (Case Study) แล้วสามารถถอดบทเรียน เป็นแนวทางการพัฒนาได้ทั่วประเทศ เพราะมีความหลากหลายในตัวของผู้ศึกษาที่เข้ารับการศึกษาในแต่ละสถาบัน

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยการวิเคราะห์เอกสาร ข้อมูลของสถาบันการศึกษาทั้ง ๓ สถาบัน ในสถาบันวิชาการป้องกันประเทศ ตลอดจนการศึกษา จากผลการประชุม สัมมนา คำบรรยาย บทเรียน ของบุคลากรในหน่วยขึ้นตรงของสถาบันวิชาการ ป้องกันประเทศทั้ง ๓ หน่วย เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการพัฒนาศักยภาพ และคุณภาพทางการ ศึกษา นอกจากนี้จะสัมภาษณ์เชิงลึก (Indept Interview) ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับการ พัฒนา ส่งเสริม และสนับสนุน การศึกษาภายในสถาบันวิชาการป้องกันประเทศ

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

๑. ทราบถึงทฤษฎี นโยบายการพัฒนาศักยภาพ คุณภาพ บุคลากรในสถาบันการศึกษา
ทางทหาร
๒. ทราบถึงปัญหา และอุปสรรคในการพัฒนาศักยภาพ คุณภาพบุคลากรใน
สถาบันการศึกษา ทางทหาร
๓. เสนอแนะแนวทางในการพัฒนาศักยภาพ คุณภาพ บุคลากรในสถาบันการศึกษา
ทางทหาร

คำจำกัดความ

สภาวะแวดล้อม

ทางการศึกษา หมายถึง

สภาวะใด ๆ ที่มีผลต่อการเรียนรู้ของมนุษย์ทั้งทางตรง และ
ทางอ้อมทั้งที่เป็นรูปธรรมและนามธรรม สภาพแวดล้อมที่เป็น
รูปธรรม (Concrete Environmental) หรือ สภาพแวดล้อมทาง
กายภาพ (Physical Environment) ได้แก่ สภาพต่าง ๆ ที่มนุษย์
ทำขึ้น เช่นแสงสว่าง สี เสียง บริเวณที่ว่าง อาคาร สถานที่ โต๊ะ
เก้าอี้ วัสดุ อุปกรณ์ หรือสื่อต่าง ๆ รวมทั้งสิ่งต่าง ๆ ที่อยู่ตาม
ธรรมชาติ อันได้แก่ ต้นไม้ พืช ภูมิประเทศ ภูมิอากาศ ส่วน
สภาพแวดล้อมที่เป็นนามธรรม (Abstract Environment) หรือ
สภาพแวดล้อมทางด้านจิตวิทยา (Psychological Environmental)
ได้แก่ ระบบคุณค่าที่ยึดถือซึ่งเป็นส่วนสำคัญของวัฒนธรรม ของ
กลุ่มสังคมข่าวสาร ความรู้ ความคิด ตลอดจนความรู้สึกนึกคิด
และเจตคติต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นของตัวเองหรือคนอื่นก็ตาม

ผู้นำ หมายถึง

บุคคลที่ได้รับการแต่งตั้ง หรือได้รับการยอมรับจากสมาชิกให้
เป็นหัวหน้ากลุ่ม โดยจะเป็นศูนย์รวมในการตัดสินใจเพื่อ
แก้ปัญหา ประสานงาน และดำเนินงานของกลุ่ม ซึ่งมักจะเกิดจาก
ความยินยอมของสมาชิกมากกว่าการแต่งตั้งอย่างเป็นทางการ
โดยจะต้องแสดงภาวะผู้นำ (Leadership) ซึ่งจะหมายถึง
กระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลและใช้อำนาจเหนือบุคคลอื่นหรือผู้

ภาวะผู้นำ หมายถึง	<p>ตาม (Follower) เพื่อให้ทำงานบรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมาย ในสถานการณ์ต่างๆ</p> <p>การใช้อิทธิพลของบุคคลหรือของตำแหน่งโดยการจูงใจให้บุคคล หรือกลุ่มปฏิบัติตามความคิดเห็นความต้องการของตนด้วยความ เต็มใจ ยินดีที่จะให้ความร่วมมือ เพื่อจะนำไปสู่การบรรลุ วัตถุประสงค์ของกลุ่มตามที่กำหนดไว้ ภาวะผู้นำเป็นความสามารถ ในการชักจูงผู้อื่นให้ค้นหาหนทางที่จะบรรลุวัตถุประสงค์ที่ กำหนด และเป็นการผูกมัดหรือหลอมรวมกลุ่มเข้าเป็นอันหนึ่งอัน เดียวกัน แล้วกระตุ้นให้ดำเนิน ไปสู่เป้าหมาย</p>
แรงจูงใจ หมายถึง	<p>กระบวนการที่บุคคลถูกกระตุ้นจากสิ่งเร้าโดยจงใจให้กระทำหรือ ดันรนเพื่อให้บรรลุจุดประสงค์บางอย่างซึ่งจะเห็นได้พฤติกรรมที่ เกิดจากการจูงใจเป็นพฤติกรรมที่มีใช่เป็นเพียงการตอบสนองสิ่ง เร้าปกติธรรมดา ยกตัวอย่างลักษณะของการตอบสนองสิ่งเร้า ปกติคือ การขานรับเมื่อได้ยินเสียงเรียก แต่การตอบสนองสิ่งเร้า จัดว่าเป็นพฤติกรรมที่เกิดจากการจูงใจ เช่น พนักงานตั้งใจทำงาน เพื่อหวังความดีความชอบเป็นกรณีพิเศษ</p>

บทที่ ๒

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดเรื่องผู้นำ (Situational Leadership Style)^๑

ตั้งแต่ ทศวรรษ ๑๙๓๐ ได้มีการศึกษาเกี่ยวกับคุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ ด้านสังคมและด้านสติปัญญาเพื่อหาคำตอบว่า คนที่เป็นผู้นำมีอะไร แตกต่าง กับคนที่ไม่เป็นผู้นำ โดยพบว่า คุณลักษณะสำคัญของคนเป็นผู้นำมีอยู่ ๖ ประการ ได้แก่

๑. ความมีพลังและความทะเยอทะยาน (Energy and Ambition)
๒. ความปรารถนาที่จะนำผู้อื่น (The desire to Lead)
๓. ความซื่อสัตย์มีจริยธรรมยึดมั่นหลักการ (Honesty and Integrity)
๔. ความเชื่อมั่นตนเอง (Self-Confidence)
๕. ความเฉลียวฉลาด (Intelligence)
๖. ความรอบรู้ในงาน (Job-Relevant Knowledge)

ต่อมาผลวิจัยเพิ่มเติมที่สนับสนุนถึงคุณลักษณะที่สำคัญอีกประการหนึ่งของผู้นำ ได้แก่ ความสามารถสูงในการควบคุมตนเอง (High Self-Monitoring) โดยคนที่มีคุณลักษณะด้านนี้ มีความสามารถในการยืดหยุ่นต่อการปรับพฤติกรรมตนเอง ให้สอดคล้องกับ สถานการณ์ต่างๆ ได้ ดีกล่าวโดยรวมผลการศึกษาวิจัยด้านคุณลักษณะของผู้นำว่าครั้งศตวรรษสรุปได้ว่า คุณลักษณะมีความสำคัญต่อ ความสำเร็จของผู้นำมากขึ้น แต่ยังไม่พบว่าคุณลักษณะอย่างใดอย่างหนึ่งที่ประกันต่อความสำเร็จ ดังกล่าวได้

การศึกษาภาวะผู้นำโดยยึดด้านคุณลักษณะเป็นเกณฑ์นั้นพบว่า มีจุดอ่อนอยู่อย่างน้อย ๔ ประการ ได้แก่

๑. ยังไม่พบว่ามีคุณลักษณะใดมีความเป็นสากลที่สอดคล้องกับการเป็นผู้นำได้ดีในทุกสถานการณ์

^๑ทฤษฎีลักษณะผู้นำ, [ออนไลน์], เข้าถึงได้จาก : www.novabizz.com/NovaAce/Relationship/Leadership_Theory.htm .

๒. คุณลักษณะของผู้ นำมักใช้ได้กับสถานการณ์ที่ขาดความชัดเจน (Weak Situation) แต่ในสถานการณ์ที่มีความชัดเจน (Strong Situation) เช่น เป็นองค์การแบบทางการที่มีโครงสร้างกฎระเบียบชัดเจน มีปทัสถานทางพฤติกรรมที่ปฏิบัติแน่นอน ในสถานการณ์ เช่นนี้ คุณลักษณะของผู้ นำมีความสำคัญลดลง

๓. ยิ่งขาดความชัดเจนในแง่ความเป็นเหตุและผลต่อกัน เช่น ผู้ นำมีความเชื่อมั่นตนเองมาก่อน หรือว่าเมื่อประสบความสำเร็จในงานแล้ว ส่งผลให้ ผู้ นำมีความมั่นใจตนเอง เป็นต้น

๔. คุณลักษณะน่าจะเป็นเครื่องบ่งบอกถึงความเป็นผู้ นำได้มากกว่าที่จะ ใช้แยกคนเป็นผู้ นำออกจากคนที่ไม่ใช่ผู้ นำ

อย่างไรก็ตามในยุคศตวรรษที่ ๒๑ เมื่อองค์การทั้งหลายต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วและมีปัญหาที่ท้าทายใหม่ ๆ เกิดขึ้น มากมาย บทบาทของผู้ นำจึงทวีความซับซ้อนและเพิ่มความสำคัญยิ่งขึ้น ผู้ นำในอนาคตไม่เพียงแต่มีคุณลักษณะที่กล่าวแล้ว แต่ต้องมีทักษะและสมรรถนะใหม่ ๆ เพิ่มขึ้น ได้แก่ ความสามารถในการคิดเชิงซับซ้อน (Cognitive Complexity) ความสามารถในการเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self-Learning) ความสามารถด้านพฤติกรรมที่ยืดหยุ่นได้มากขึ้น (Behavioral Flexibility) ความไวต่อการรับรู้ทางวัฒนธรรม (Cultural Sensitivity) ความสามารถวิเคราะห์กระบวนการ (Process Analysis) และความสามารถในการประกอบอาชีพอิสระ (Entrepreneurial Ability) เป็นต้น

ในช่วงปลายทศวรรษ ๑๙๔๐ นักวิจัยส่วนใหญ่หันเหการศึกษาภาวะผู้ นำที่มุ่งเน้นด้านคุณลักษณะ ไปสู่การศึกษาภาวะผู้ นำ ในเชิงกระบวนการ และกิจกรรมของผู้ นำซึ่งสามารถมองเห็นได้ ชัดเจน ซึ่งเรียกว่า การศึกษาภาวะผู้ นำเชิงพฤติกรรม โดยพิจารณาว่า มีพฤติกรรมใดบ้างที่ผู้ นำที่ประสบความสำเร็จแตกต่างจากผู้ นำที่ไม่ประสบความสำเร็จ การศึกษาภาวะผู้ นำเชิงพฤติกรรมที่จะกล่าวถึง ในที่นี้มี ๓ ทฤษฎี ได้แก่ การศึกษาภาวะผู้ นำที่มหาวิทยาลัยโอไฮโอสเตต (Ohio State Studies) การศึกษาภาวะผู้ นำที่มหาวิทยาลัยมิชิแกน (University of Michigan Studies) และทฤษฎีตาข่ายภาวะผู้ นำ (Leadership Grid) รวมทั้ง ทฤษฎีการแลกเปลี่ยนระหว่าง ผู้ นำกับสมาชิก

๑. การศึกษาภาวะผู้ นำที่มหาวิทยาลัยโอไฮโอสเตต (The Ohio State Studies)

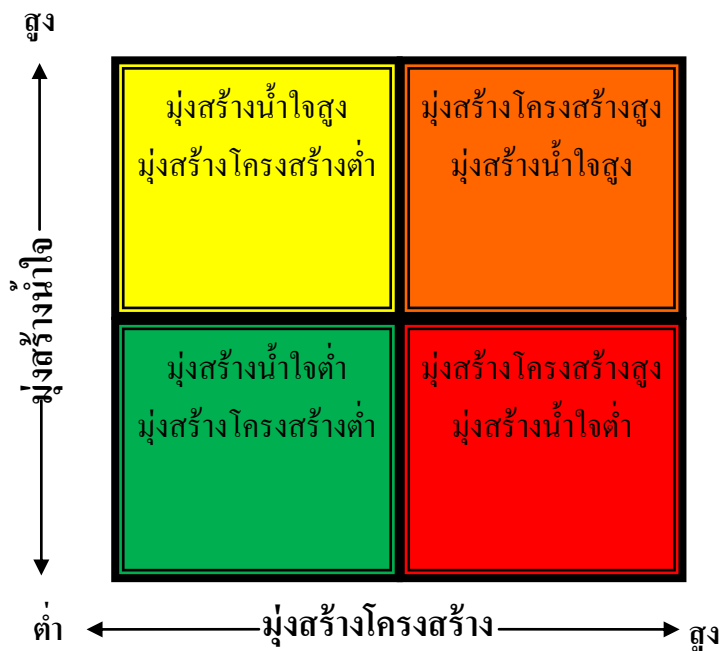
คณะนักวิจัยของมหาวิทยาลัย โอไฮโอสเตต ในสหรัฐ ได้สรุปผลการวิจัยโดยจำแนก พฤติกรรมของผู้ นำออกเป็น ๒ มิติ ได้แก่ ด้านกิจสัมพันธ์ (Initiating Structure) กับด้านมิตรสัมพันธ์ (Consideration) เป็นครั้งแรกที่เน้นความสำคัญทั้งของงาน และคนใน การประเมินพฤติกรรมของผู้ นำ

๑.๑. พฤติกรรมของผู้นำที่มุ่งด้านกิจสัมพันธ์ (Initiating Structure) เป็นพฤติกรรมของผู้นำที่แสดงออกต่อผู้ตาม โดยมุ่งที่ความสำเร็จ ขององค์การในเรื่องเกี่ยวกับการจัด โครงสร้าง ของงานและ องค์การ การกำหนดคุณลักษณะของงานที่ต้องการ การกำหนดบทบาทของผู้นำและผู้ ตาม การมอบหมายงานและความรับผิดชอบ การกำหนดวิธีสื่อสาร การกำหนดกระบวนการ และ วิธีการทำงาน เป็นต้น ซึ่งเป็นพฤติกรรมของผู้นำที่มุ่งความสำเร็จของงาน โดยผู้ตามมีโอกาสได้ เรียกร้อง หรือเสนอเงื่อนไข การทำงาน ได้น้อยมาก

๑.๒. พฤติกรรมของผู้นำที่มุ่งมิตรสัมพันธ์ (Consideration) เป็นพฤติกรรมของผู้นำที่ แสดงถึงความรู้สึกไวต่อ การรับรู้ต่อผู้ตาม ในแง่ให้การยอมรับถึงความรู้สึก ความคิด การให้ความ ไว้วางใจ การแสดงความชื่นชม และรับฟังปัญหาของ ผู้ตามอย่างตั้งใจ การรับฟังข้อเสนอแนะของ ผู้ตามเพื่อประกอบการตัดสินใจ การแสดงความเอื้ออาทรห่วงใยต่อปัญหาและความต้องการของ ลูกน้อง เป็นต้น

จากพฤติกรรมของผู้นำทั้งสองด้านดังกล่าว เมื่อนำมาผสมผสานกันทำให้ได้แบบของ ผู้นำ (Leadership Style) ขึ้น ๔ แบบ ดังภาพต่อไปนี้

แผนภาพที่ ๒-๑ : แสดงมิติพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งโครงสร้างกับมุ่งความสัมพันธ์



ที่มา : ปรับปรุงจาก Bartol & others, ๑๙๙๘ :๕๓๔.

ภาพประกอบที่ ๒-๑ แสดงมิติพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งโครงสร้างงานกับมุ่งความสัมพันธ์ ได้เสนอสาระสำคัญจากการศึกษาภาวะผู้นำของมหาวิทยาลัยแห่งรัฐโอไฮโอไว้ดังนี้

แบบของผู้นำทั้งสองแบบคือ แบบมุ่งสร้างโครงสร้าง (Initiating Structure) และแบบมุ่งสร้างน้ำใจ (Consideration) ที่ได้จากการใช้แบบสอบถาม Leader Behavior Description Questionnaire หรือ LBDQ ถือได้ว่าเป็นพฤติกรรมพื้นฐานของผู้นำ ผู้นำที่มีประสิทธิภาพมีแนวโน้มที่จะใช้แบบพฤติกรรมทั้งสองสูงทั้งคู่ ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาของผู้นำ จะประเมินพฤติกรรมของผู้นำตรงกันข้ามกันคือ ผู้บังคับบัญชาของผู้นำ มักจะประเมินพฤติกรรมมุ่งสร้างโครงสร้างหรือมุ่งงาน ในขณะที่ผู้ใต้บังคับบัญชาประเมินพฤติกรรมมุ่งสร้างน้ำใจหรือมุ่งคน

แบบพฤติกรรมของผู้นำที่เน้นสูงทั้งมุ่งโครงสร้างและมุ่งสร้างน้ำใจ จะเหมาะกับกลุ่มที่มีลักษณะเป็นเพื่อน ไม่เป็นทางการ มีวิธีการทำงานที่ชัดเจน และมีทัศนคติที่ดีต่อการเปลี่ยนแปลง สถานการณ์ที่แตกต่างกันจะเป็นตัวกำหนดหรือต้องการแบบผู้นำที่ต่างกันไป

๒. การศึกษาภาวะผู้นำที่มหาวิทยาลัยมิชิแกน (The University of Michigan Studies)

การศึกษาพฤติกรรมของผู้นำที่สำคัญอีกอันหนึ่ง ได้แก่ การศึกษาของคณะวิจัยของมหาวิทยาลัยมิชิแกน ซึ่งทำในระยะเวลา ใกล้เคียง กับการศึกษาของมหาวิทยาลัยแห่งรัฐโอไฮโอ แต่การศึกษามุ่งเน้นจะหาความสัมพันธ์ระหว่าง พฤติกรรมของผู้นำกับ กระบวนการกลุ่ม และผลการปฏิบัติงานของกลุ่ม ซึ่งผลงานของกลุ่มจะใช้เป็นเกณฑ์ในการแยกผู้นำที่มีประสิทธิภาพ และผู้นำที่ไม่มีประสิทธิภาพ หรือมีประสิทธิภาบน้อย

สำหรับพฤติกรรมต่าง ๆ ของผู้นำนั้นจะได้มาจากการสัมภาษณ์และแบบสอบถามจากผู้นำจำนวนมากในองค์กรต่าง ๆ การเปรียบเทียบผู้นำที่มีประสิทธิภาพกับไม่มีประสิทธิภาพ ทำให้ได้พฤติกรรมผู้นำออกเป็น ๒ แบบ และต่อมา ลีเคอร์ทและคณะก็ได้ทำการศึกษาเพิ่มเติม จนสรุปพฤติกรรมผู้นำเป็น ๓ แบบ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

๑. พฤติกรรมมุ่งงาน (Task-Oriented Behavior) ผู้นำที่มีประสิทธิภาพจะไม่ใช้เวลาและความพยายามในการทำงาน เหมือนกับ ผู้ใต้บังคับบัญชา แต่จะมุ่งไปที่ภาระหน้าที่ของผู้นำ ซึ่งได้แก่ การวางแผน การจัดการการทำงาน ช่วยประสานกิจกรรมต่างๆ ของผู้ใต้บังคับบัญชาจัดหาวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือ รวมทั้งเทคนิควิธีการทำงาน ยิ่งกว่านั้น ผู้นำที่มีประสิทธิภาพ จะแนะนำให้ลูกน้อง ตั้งเป้าหมายของงานที่ทำหาย และเป็นไปได้ พฤติกรรมมุ่งงานของผู้นำจากการศึกษาของมหาวิทยาลัยมิชิแกนพบว่า คล้ายกับ พฤติกรรมมุ่งสร้างโครงสร้างของผู้นำจากการศึกษาของมหาวิทยาลัยแห่งรัฐโอไฮโอ

๒. พฤติกรรมมุ่งความสัมพันธ์หรือมุ่งคน (Relationship-Oriented Behavior) ผู้นำที่มีประสิทธิภาพจะเป็นผู้นำที่ห่วงใย สนับสนุน และช่วยเหลือผู้ใต้บังคับบัญชา ทั้งยังศรัทธาเชื่อมั่น และมีความเป็นเพื่อน พยายามเข้าใจปัญหาของลูกน้อง ช่วยเหลือลูกน้อง มีการพัฒนา ในอาชีพและ สนับสนุนให้ประสบความสำเร็จ ผู้นำที่มีประสิทธิภาพจะไม่ควบคุมลูกน้องใกล้ชิด ควบคุมอยู่ห่างๆ อย่างให้เกียรติ ผู้นำจะตั้งเป้าหมายและให้คำแนะนำ แต่ก็ให้อิสระในการทำงาน พฤติกรรมมุ่ง ความสัมพันธ์ของการศึกษาของมหาวิทยาลัยมิชิแกน จะคล้ายกับพฤติกรรมมุ่งสร้าง ความสำเร็จของการศึกษาของมหาวิทยาลัยแห่งรัฐโอไฮโอ

๓. ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม (Participative Leadership) ลิเคอร์ท (Likert) ได้เสนอว่าการนิเทศ หรือติดตามดูแลการปฏิบัติงาน ของผู้ใต้บังคับบัญชาควรกระทำโดยใช้กลุ่มนิเทศงาน จะดีกว่าจะนิเทศคนเดียว เพราะการนิเทศงาน โดยกลุ่มจะเปิดโอกาส ให้ผู้ใต้บังคับบัญชา เข้ามามีส่วนร่วมในการพิจารณาและตัดสินใจ นอกจากนี้ ยังช่วยเพิ่มการสื่อสาร เพิ่มความร่วมมือ และลด ความขัดแย้ง หน้าที่ของผู้นำในกลุ่มนิเทศงาน ควรจะเป็นผู้นำในการอภิปรายผล ให้การสนับสนุน ให้มีการอภิปราย กำหนดขอบเขตและทิศทางในการแก้ปัญหาต่าง ๆ

อย่างไรก็ตาม การใช้กลุ่มในการนิเทศงาน ความรับผิดชอบทั้งหมด ก็ยังคงเป็นของ ผู้นำโดยตรง ที่จะต้องทำการตัดสินใจ และรับผิดชอบ ผลลัพธ์ทั้งหมด ผลจากการศึกษาการใช้กลุ่ม ในการนิเทศงานของมหาวิทยาลัยมิชิแกน พบว่า ได้ทำให้ลูกน้องมีความพึงพอใจและ ใช้ความ พยายามในการทำงานมากขึ้น

ฮอย และมิสเกล ได้สรุปสาระของการศึกษาภาวะผู้นำของมหาวิทยาลัยมิชิแกนไว้ ดังนี้

๑. ผู้นำที่มีประสิทธิภาพ มีแนวโน้มที่จะสร้างความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่ง เชื่อว่าเป็นสิ่งที่สนับสนุน และเพิ่มความภาคภูมิใจ และเกียรติยศของผู้ใต้บังคับบัญชา มากกว่าผู้นำ ที่มีประสิทธิภาพน้อย

๒. ผู้นำที่มีประสิทธิภาพ ชอบที่จะนิเทศการปฏิบัติงานของลูกน้องโดยกลุ่มมากกว่า บุคคลใดบุคคลหนึ่งตามลำพัง รวมทั้งการตัดสินใจด้วย ซึ่งตรงกันข้ามกับผู้นำที่มีประสิทธิภาพน้อย

๓. ผู้นำที่มีประสิทธิภาพ มีแนวโน้มที่จะตั้งเป้าหมายการปฏิบัติงานไว้ค่อนข้างสูง กว่าผู้นำที่มีประสิทธิภาพน้อย

๓. การศึกษาภาวะผู้นำตามแนวทฤษฎีการจัการ (The Managerial Grid)

เบลค และมูตัน (Blake and Mouton) ได้เป็นผู้คิดทฤษฎีการจัการ (Managerial Grid) ซึ่งมีลักษณะคล้ายคลึงกับการศึกษาของมหาวิทยาลัยแห่งรัฐโอไฮโอ แต่ได้แยกแยะ รายละเอียด และบ่งชี้ให้เห็นถึงแบบพฤติกรรมของผู้นำที่ดีที่สุดในทฤษฎีการจัการ ทฤษฎีการ

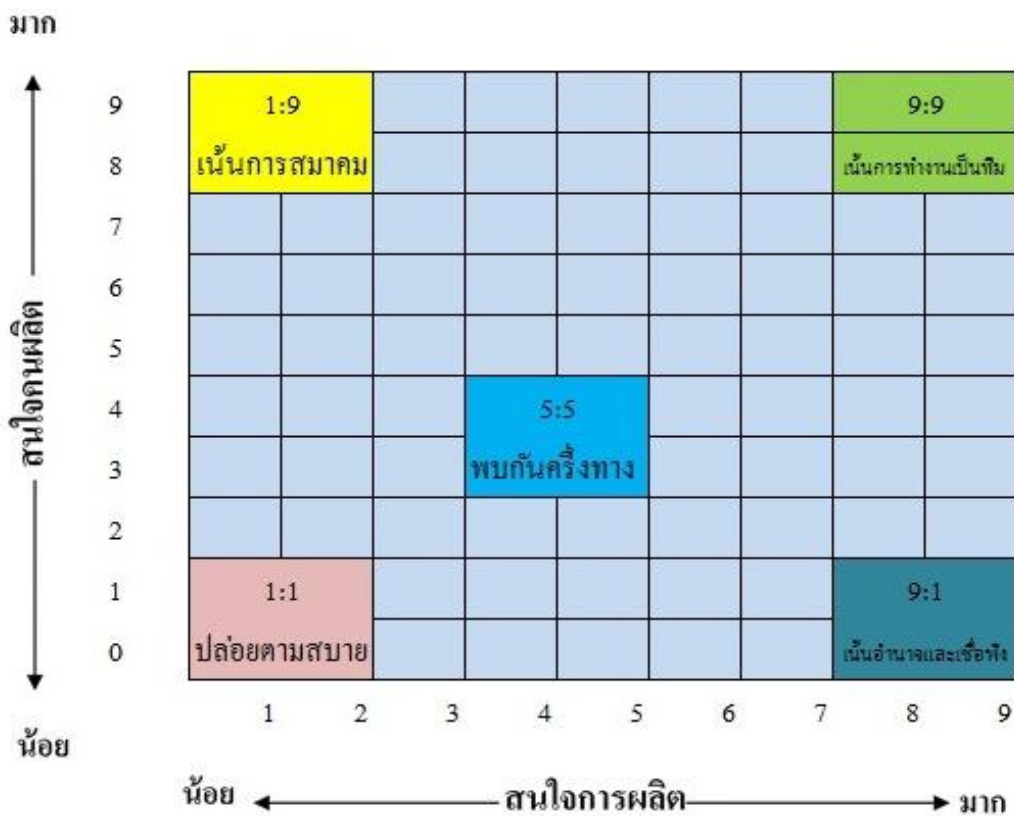
จัดการ จะประกอบไปด้วยพฤติกรรมผู้นำ ๒ มิติคือ มิติที่ผู้นำมุ่งให้ความสนใจเกี่ยวกับการผลิต (Concern for Production) และ มิติที่ผู้นำมุ่งให้ความสนใจต่อกองผลิตหรือต่อผู้ปฏิบัติงาน (Concern for People)

ในการศึกษาแบบตาข่ายการจัดการนี้ได้มุ่งเน้นไปที่ว่าผู้นำมีพฤติกรรมอย่างไรในการมุ่งสนใจการผลิตและมุ่งสนใจคนผลิต

๑. มุ่งสนใจการผลิต (Concern for Production) มีความหมายถึงการที่ผู้นำสนใจในสิ่งต่าง ๆ เช่น คุณภาพของการตัดสินใจ เลือคนโยบาย วิธีการและกระบวนการผลิต การให้ทีมงานวิจัยเกี่ยวกับการผลิต คุณภาพของการบริการ งานที่มีประสิทธิภาพ และปริมาณของผลผลิต

๒. มุ่งสนใจคนผลิต (Concern for People) คือการที่ผู้นำทำให้ผู้ตามเต็มใจยอมรับในเป้าหมายของงาน ผู้นำยอมรับและยกย่อง ในเกียรติของลูกน้อง สร้างความรับผิดชอบระหว่างลูกน้องกับตนเอง จัดสภาพการทำงานที่ดีให้ และพยายามสร้างความพอใจในการมีความสัมพันธ์

แผนภาพที่ ๒-๒ : การศึกษาภาวะผู้นำตามแนวตาข่ายการจัดการ (The Managerial Grid)



จากตารางการจัดการ จะพบว่ามีจัดการอยู่ ๕ แบบ โดย ๔ แบบจะเน้นในการสนใจด้านใดด้านหนึ่งหรือสองด้านสูง ส่วนแบบที่ ๕ จะสนใจทั้งสองด้านเท่ากันดังรายละเอียดต่อไปนี้

๑. แบบ ๑:๑ การจัดการแบบปล่อยตามสบาย (Impoverished Management) การจัดการแบบนี้ ผู้นำสนใจทั้งการผลิตและผู้ปฏิบัติงาน (คนผลิต) ต่ำ คือไม่ค่อยสนใจความต้องการและเป้าหมายขององค์กร ละทิ้งงาน ใช้เวลาในแต่ละวันเพียงทำหน้าที่เป็นผู้นำข้อมูล หรือ นโยบายต่าง ๆ จากผู้บริหารในระดับสูง ผ่านทางผู้นำไปสู่ผู้ปฏิบัติงานเท่านั้นเอง การจัดการแบบนี้อาจจะทำให้องค์กรเสื่อมถอย ลงได้

๒. แบบ ๕:๕ การจัดการแบบเน้นการทำงานเป็นทีม (Team Management) เป็นการจัดการที่ผู้นำให้ความสำคัญ และเอาใจใส่ทั้ง การผลิตและผู้ปฏิบัติงานสูงทั้งสองอย่าง ผู้นำแบบนี้ จะพยายามทำให้เป้าหมายขององค์กรประสบความสำเร็จ ในขณะที่เดียวกันก็สนองความต้องการของผู้ปฏิบัติงาน ได้ด้วย การจัดการแบบนี้ถือเป็นการจัดการที่ดีที่สุด

๓. แบบ ๑:๕ การจัดการที่เน้นการสมาคม (Country Club Management) คือการบริหาร ที่ให้ความสนใจการผลิตน้อย แต่สนใจผู้ผลิตมาก มุ่งสร้างความพึงพอใจด้วยการสร้างสิ่งอำนวยความสะดวก สร้างบรรยากาศแห่งความเป็นเพื่อนในการทำงาน แต่ไม่ค่อยสนใจ หรือพยายามที่จะทำให้งานบรรลุเป้าหมายขององค์กร

๔. แบบ ๕:๑ การจัดการแบบเน้นอำนาจและการเชื่อฟัง (Authority-Obedience) การจัดการแบบนี้จะให้ความสนใจการผลิตสูง สนใจผู้ปฏิบัติงานน้อย มุ่งใช้อำนาจให้ผู้ปฏิบัติงานเชื่อฟังและปฏิบัติตามความต้องการของผู้นำ สรุปว่าเป็นการบริหารที่ค่อนข้างจะเผด็จการ และเอาใจใส่แต่การผลิตหรืองานเป็นสำคัญ

๕. แบบ ๕:๕ การจัดการแบบพบกันครึ่งทางระหว่างการผลิตและคนผลิต (Organization Man Management) เป็นการจัดการที่ให้ความสนใจต่อการผลิตปานกลาง และพยายามสร้างความสมดุลในการสนใจผู้ปฏิบัติงานด้วย โดยการธำรงรักษาขวัญกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน เพื่อก่อให้เกิดความพึงพอใจ แต่ก็ได้ให้ความสำคัญของผู้ปฏิบัติงานสูงกว่าการผลิต สรุปว่าการจัดการแบบนี้ ผู้นำจะไม่ค่อยวางเป้าหมายของงานสูงไปนัก และค่อนข้างไม่เผด็จการ รวมทั้งยังรับฟังความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงานด้วย

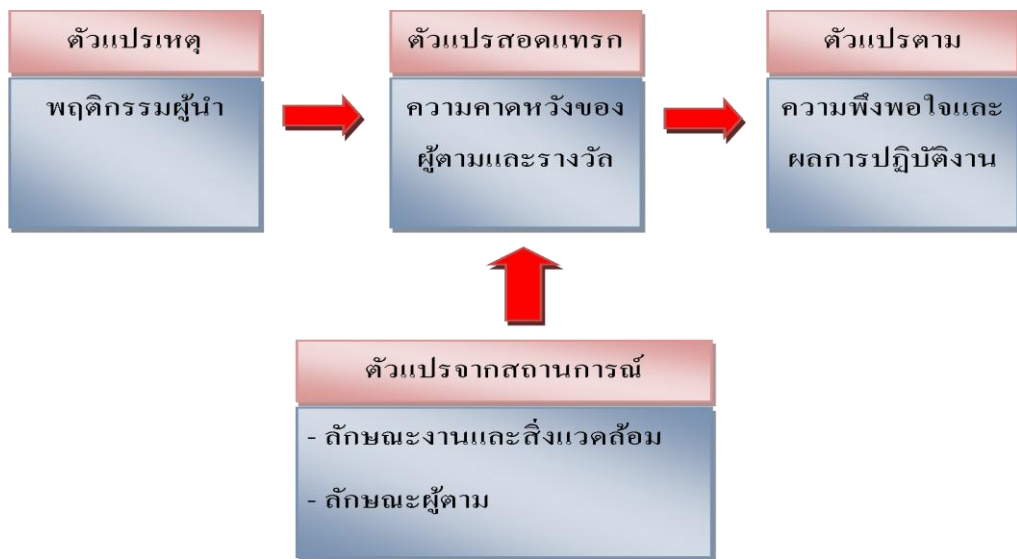
ดาข่ายการจัดการ ได้ถูกใช้ เป็นเครื่องมือในการจัดแบบของผู้นำ และในการฝึกอบรมผู้นำซึ่งเป็นที่ยอมรับกันมาก อย่างไรก็ตาม ดาข่ายการจัดการก็ไม่สามารถอธิบายได้ว่า ทำไมผู้นำจึงเป็นผู้นำแบบปล่อยตามสบาย (๑:๑) หรือแบบเน้นสมาคม (๑:๕) หรือจัดการเป็นทีม (๕:๕) เป็นต้น ซึ่งคงต้องศึกษาไปถึงปัจจัยสถานการณ์ต่างๆ ที่อาจเป็นสาเหตุให้ผู้นำต้องมีแบบนั้นๆ เช่น ลักษณะของผู้นำ ผู้ตาม ลักษณะงาน และสภาพแวดล้อมขององค์กร เป็นต้น

ตัวแปรกลางจากสถานการณ์ (Situational Moderator Variables) สำหรับตัวแปรจากสถานการณ์ที่ทฤษฎีนำมาพิจารณาว่ามีส่วนในการทำให้พฤติกรรมของผู้นำหรือภาวะผู้นำมีผลต่อความพึงพอใจ และการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา ได้แก่

๑. ลักษณะของงานและสิ่งแวดล้อม (Characteristics of Task and Environment) ได้แก่ ลักษณะของงานและสิ่งแวดล้อมของงาน เช่นงานที่ท้าทาย น่าสนใจมีคุณค่าหรืองานที่คลุมเครือ สับสน ยุ่งยาก น่าเบื่อ อันตราย และเพิ่มความเครียด รวมทั้งระบบอำนาจ หน้าที่และความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มคนทำงาน

๒. ลักษณะผู้ใต้บังคับบัญชา (Characteristics of Subordinate) คือลักษณะของผู้ปฏิบัติงานที่มีความรู้ ความมั่นใจ อยากประสบความสำเร็จ ชอบรับผิดชอบและชอบความเป็นอิสระในการทำงาน หรือผู้ปฏิบัติงานที่มีความรู้และทักษะน้อย ไม่มั่นใจ ไม่ชอบรับผิดชอบ ชอบให้สั่งหรือชี้แนะ และต้องการการควบคุมดูแลใกล้ชิด

แผนภาพที่ ๒-๓ : แสดงความสัมพันธ์ของทฤษฎีทางสู่เป้าหมาย

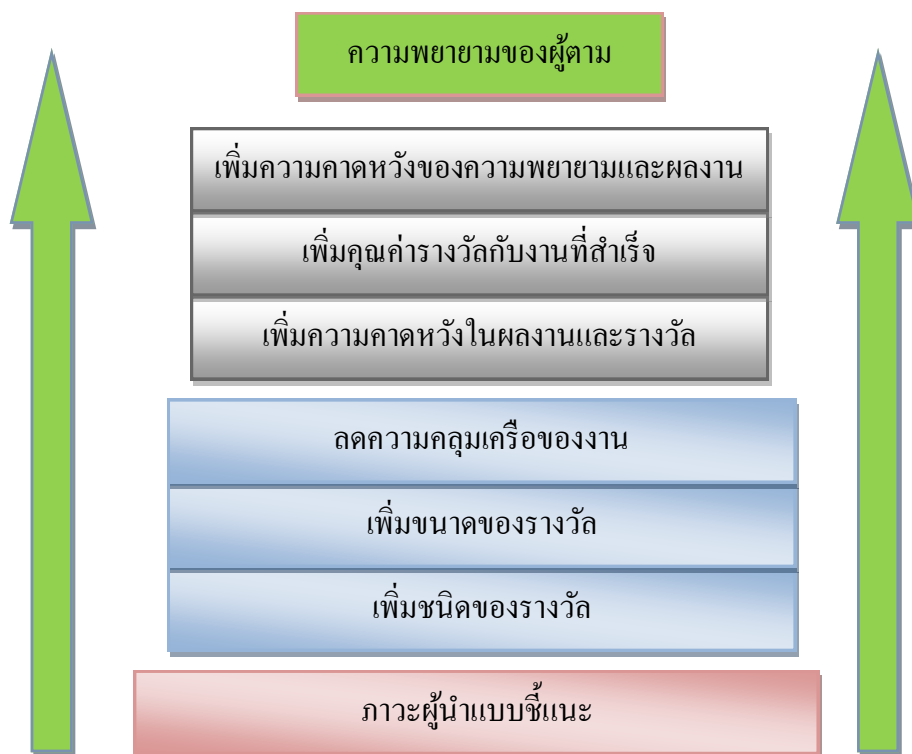


ที่มา : ดัดแปลงมาจาก ยุกต์ (Yukl, ๑๙๘๕ : ๑๐๐)

สำหรับภาวะผู้นำแบบชี้แนะ (Directive Leadership) จะพบว่ามีประสิทธิภาพและมีผลต่อการเพิ่มความพยายามของผู้ใต้บังคับบัญชา เมื่องานมีลักษณะไม่มีโครงสร้าง และซับซ้อน ผู้ใต้บังคับบัญชา ขาดประสบการณ์ และองค์กรหรือหน่วยงาน ไม่มีกฎและวิธีการดำเนินงานที่ชัดเจนซึ่งสิ่งเหล่านี้จะทำงานคลุมเครือ ผู้ตามไม่รู้จะทำอย่างไร หรือไม่รู้ว่าจะมีการคาดหวังอะไร

จากเขา จึงทำให้ความคาดหวังของเขาต่ำลง รวมทั้งความพยายาม ในการปฏิบัติงานด้วย อย่างไรก็ตาม เมื่อใดงานมีโครงสร้างชัดเจน ง่ายต่อการที่จะปฏิบัติและผู้ตามมีความรู้ความสามารถ ภาวะผู้นำแบบชี้แนะก็จะไม่มีผลต่อความพยายามของผู้ตาม

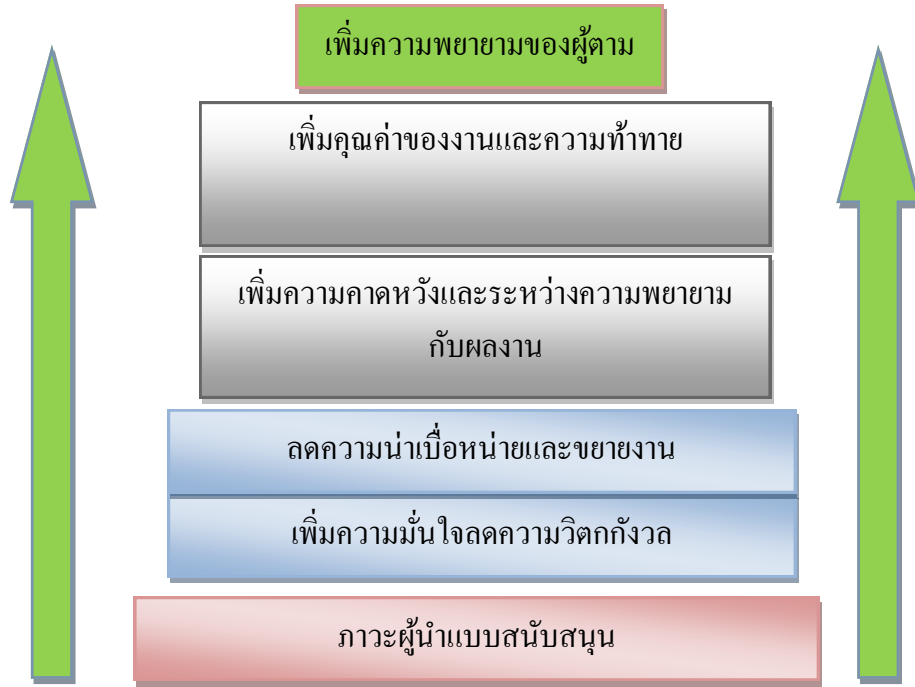
แผนภาพที่ ๒-๔: แสดงความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบชี้แนะกับความพยายามในการปฏิบัติงานของผู้ตาม



ที่มา : ดัดแปลงมาจาก ยุกต์ (Yukl, ๑๙๘๕ : ๑๐๑)

ทฤษฎีทางสู่เป้าหมาย พบว่าเมื่องานมีลักษณะน่าเบื่อสร้างความเครียดหรืออันตราย ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน (Supportive Leadership) จะมีประสิทธิภาพ เพราะจะช่วยเพิ่มความพยายาม และความพึงพอใจให้กับผู้ปฏิบัติงานได้ ทั้งนี้ เพราะภาวะผู้นำแบบนี้จะช่วยเสริมความมั่นใจ ลดความวิตกกังวล และทำให้ความไม่ชอบงานน้อยลง แต่อย่างไรก็ตาม เมื่อใดงานมีความท้าทาย น่าสนใจ และผู้ปฏิบัติงานมีความมั่นใจแล้ว ภาวะผู้นำแบบสนับสนุนก็จะมีผลต่อความพึงพอใจและการปฏิบัติงานของผู้ตามน้อยมาก

แผนภาพที่ ๒-๕: แสดงความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบสนับสนุนกับความพยายามในการปฏิบัติงานของผู้ตาม



ที่มา : ดัดแปลงมาจาก ยุกต์ (Yukl, ๑๙๘๘ : ๑๐๒)

สำหรับภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม (Participative Leadership) และภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จ (Achievement-Oriented) นั้น มีการศึกษาถึงผลที่ทำให้ผู้ตามมีความพึงพอใจและการปฏิบัติงานน้อยกว่าทั้งภาวะผู้นำทั้งสองแบบที่กล่าวมาแล้ว อย่างไรก็ตามก็พบว่าภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมจะเพิ่มความพยายามและความพึงพอใจให้แก่ผู้ตามได้ เมื่องาน ไม่มีโครงสร้างที่ชัดเจน การที่ผู้ตามได้รับโอกาสให้มีส่วนร่วม ย่อมทำให้เกิดความเข้าใจในงานดีขึ้นและรู้สึกคุณค่าของตัวเอง ที่ได้รับการยกย่อง ย่อมมีความพึงพอใจมากขึ้น ส่วนภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จจะมีผลต่อความพึงพอใจและความพยายามของผู้ตาม เมื่องาน ไม่มีโครงสร้าง เช่น ชับซ้อน เพราะภาวะผู้นำแบบนี้แสดงความมั่นใจและคาดหวังในความสำเร็จของผู้ตาม โดยตั้งเป้าหมายที่ทำทหายและหาวิธีที่ทำงานที่ดีเพื่อช่วยให้อประสบความสำเร็จ

ทฤษฎีแรงจูงใจ (Motivation Theory)

การจูงใจเป็นกระบวนการที่บุคคลถูกกระตุ้นจากสิ่งเร้าโดยจงใจให้กระทำหรือคิดนั้น เพื่อให้บรรลุจุดประสงค์บางอย่างซึ่งจะเห็นได้พฤติกรรมที่เกิดจากการจูงใจเป็นพฤติกรรมที่มีใช้ เป็นเพียงการตอบสนองสิ่งเร้าปกติธรรมดา ยกตัวอย่างลักษณะของการตอบสนองสิ่งเร้าปกติคือ การขานรับเมื่อได้ยินเสียงเรียก แต่การตอบสนองสิ่งเร้าจัดว่าเป็นพฤติกรรมที่เกิดจากการจูงใจเช่น พนักงานตั้งใจทำงานเพื่อหวังความดีความชอบเป็นกรณีพิเศษ

แรงจูงใจจะทำให้แต่ละบุคคลเลือกพฤติกรรมเพื่อตอบสนองต่อสิ่งเร้าที่เหมาะสมที่สุดในแต่ละสถานการณ์ที่แตกต่างกันออกไป พฤติกรรมที่เลือกแสดงนี้ เป็นผลจากลักษณะในตัวบุคคลสภาพแวดล้อมดังนี้

๑. ถ้าบุคคลมีความสนใจในสิ่งใดก็จะเลือกแสดงพฤติกรรม และมีความพอใจที่จะทำกิจกรรมนั้นๆ รวมทั้งพยายามทำให้เกิดผลเร็วที่สุด

๒. ความต้องการจะเป็นแรงกระตุ้นที่ทำให้ทำกิจกรรมต่างๆ เพื่อตอบสนองความต้องการนั้น

๓. ค่านิยมที่เป็นคุณค่าของสิ่งต่างๆ เช่น ค่านิยมทางเศรษฐกิจ สังคม ความงาม จริยธรรม วิชาการ เหล่านี้จะเป็นแรงกระตุ้นให้เกิดแรงขับของพฤติกรรมตามค่านิยมนั้น

๔. ทักษะที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งก็มีผลต่อพฤติกรรมนั้น เช่น ถ้ามีทักษะที่ดีต่อการทำงาน ก็จะทำงานด้วยความทุ่มเท

๕. ความมุ่งหวังที่ต่างระดับกัน ก็เกิดแรงกระตุ้นที่ต่างระดับกันด้วย คนที่ตั้งระดับความมุ่งหวังไว้สูงจะพยายามมากกว่าผู้ที่ตั้งระดับความมุ่งหวังไว้ต่ำ

๖. การแสดงออกของความต้องการในแต่ละสังคมจะแตกต่างกันออกไป ตามขนบธรรมเนียม ประเพณีและวัฒนธรรมของสังคมของตน ยิ่งไปกว่านั้นคนในสังคมเดียวกัน ยังมีพฤติกรรมในการแสดงความต้องการที่ต่างกันอีกด้วยเพราะสิ่งเหล่านี้เกิดจากการเรียนรู้ของตน

๗. ความต้องการอย่างเดียวกัน ทำให้บุคคลมีพฤติกรรมที่แตกต่างกันได้

๘. แรงจูงใจที่แตกต่างกัน ทำให้การแสดงออกของพฤติกรรมที่เหมือนกันได้

๙. พฤติกรรมอาจสนองความต้องการได้หลายๆทางและมากกว่าหนึ่งอย่างในเวลาเดียวกัน เช่น ตั้งใจทำงาน เพื่อไว้เงินเงินเดือนและได้ชื่อเสียงเกียรติยศ ความยกย่องและยอมรับจากผู้อื่น

แรงจูงใจมี ๒ ลักษณะดังนี้

๑. แรงจูงใจภายใน (Intrinsic motives)

แรงจูงใจภายในเป็นสิ่งผลักดันจากภายในตัวบุคคลซึ่งอาจจะเป็นเจตคติ ความคิด ความสนใจ ความตั้งใจ การมองเห็นคุณค่า ความพอใจ ความต้องการฯลฯ สิ่งต่างๆดังกล่าวนี้มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมค่อนข้างถาวร เช่น คนงานที่เห็นองค์การคือสถานที่ให้ชีวิตแก่เขาและครอบครัวเขาก็จะจงรักภักดีต่อองค์การ และองค์การบางแห่งขาดทุนในการดำเนินการก็ไม่ได้จ่ายค่าตอบแทนที่ดีแต่ด้วยความผูกพันพนักงานก็ร่วมกันลดค่าใช้จ่ายและช่วยกันทำงานอย่างเต็มที่

๒. แรงจูงใจภายนอก (Extrinsic motives)

แรงจูงใจภายนอกเป็นสิ่งผลักดันภายนอกตัวบุคคลที่มากกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรม อาจจะเป็นการได้รับรางวัล เกียรติยศชื่อเสียง คำชม หรือยกย่อง แรงจูงใจนี้ไม่คงทนถาวร บุคคลแสดงพฤติกรรมเพื่อตอบสนองสิ่งจูงใจดังกล่าวเฉพาะกรณีที่ต้องการสิ่งตอบแทนเท่านั้น

ทฤษฎีความคาดหวังของ Vroom

ทฤษฎีความคาดหวังในการทำงาน เป็นการอธิบายกระบวนการจูงใจของมนุษย์ในการทำงาน การที่จูงใจให้พนักงานทำงานเพิ่มขึ้นนั้นจะต้องเข้าใจกระบวนการทางความคิดและการรับรู้ของบุคคลก่อน โดยปกติเมื่อคนจะทำงานเพิ่มขึ้นจากระดับปกติเขาจะคิดว่าเขาจะได้อะไรจากการกระทำนั้นหรือการคาดคิดว่าอะไรจะเกิดขึ้น เมื่อเขาได้แสดงพฤติกรรมบางอย่างในกรณีของการทำงาน พนักงานจะเพิ่มความพยายามมากขึ้นเมื่อเขาคิดว่าการกระทำนั้นนำไปสู่ผลลัพธ์บางประการที่เขามีความพึงพอใจ เช่น เมื่อทำงานหนักขึ้นผลการปฏิบัติงานของเขาอยู่ในเกณฑ์ที่ดีขึ้นทำให้เขาได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งและได้ค่าจ้างเพิ่มขึ้น ค่าจ้างกับตำแหน่งเป็นผลของการทำงานหนักและเป็นรางวัลที่เขาต้องการเพราะทำให้เขารู้สึกว่าได้รับการยกย่องจากผู้อื่นมากขึ้น แต่ถ้าเขาคิดว่าแม้เขาจะทำงานหนักขึ้นเท่าไรก็ตามหัวหน้าของเขาก็ไม่เคยสนใจดูแลยกย่องเขาจึงเป็นไปไม่ได้ที่เขาจะได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งเขาก็ไม่เห็นความจำเป็นของการทำงานเพิ่มขึ้น ความรุนแรงของพฤติกรรมที่จะทำงานขึ้นอยู่กับความคาดหวังที่จะกระทำตามความคาดหวังนั้นรวมถึงความดึงดูดใจของผลลัพธ์ที่จะได้รับซึ่งจะมีเรื่องของการดึงดูดใจ การเชื่อมโยงรางวัลกับผลงาน และการเชื่อมโยงระหว่างผลงานกับความพยายามโดยทฤษฎีนี้จะเน้นเรื่องของการจ่ายและการให้รางวัลตอบแทนเน้นในเรื่องพฤติกรรมที่คาดหวังเอาไว้ต่อเรื่องผลงาน ผลรางวัลและผลลัพธ์ของความพึงพอใจต่อเป้าหมายจะเป็นตัวกำหนดระดับของความพยายามของพนักงาน

Vroom ได้เสนอรูปแบบของความคาดหวังในการทำงานเรียกว่า VIE Theory ซึ่งได้รับความนิยมนอย่างมากในการอธิบายกระบวนการจูงใจของมนุษย์ในการทำงาน

V=Valance หมายถึง ระดับความรุนแรงของความต้องการของบุคคลในเป้าหมายรางวัล คือคุณค่าหรือความสำคัญของรางวัลที่บุคคลให้กับรางวัลนั้น

I = Instrumentality หมายถึง ความเป็นเครื่องมือของผลลัพธ์ (Outcomes) หรือรางวัล ระดับที่ ๑ ที่จะนำไปสู่ผลลัพธ์ที่ ๒ หรือรางวัลอีกอย่างหนึ่ง คือเป็นการรับรู้ในความสัมพันธ์ของผลลัพธ์ที่ได้(เชื่อมโยงรางวัลกับผลงาน)

E= Expectancy ได้แก่ ความคาดหวังถึงความเป็นไปได้ของการได้ซึ่งผลลัพธ์หรือรางวัลที่ต้องการเมื่อแสดงพฤติกรรมบางอย่าง (การเชื่อมโยงระหว่างผลงานกับความพยายาม)

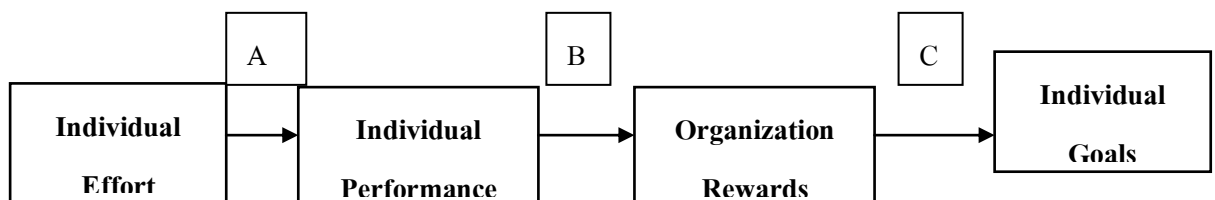
ตามหลักทฤษฎีความคาดหวังจะแย้งว่า ผู้บริหารจะต้องพยายามเข้าไปแทรกแซงในสถานการณ์การทำงาน เพื่อให้บุคคลเกิดความคาดหวังในการทำงาน คุณลักษณะที่ใช้เป็นเครื่องมือ และคุณค่าจากผลลัพธ์สูงสุด ซึ่งจะสนับสนุนต่อวัตถุประสงค์ขององค์กรด้วยโดย

๑. สร้างความคาดหวังโดยมีแรงดึงดูด ซึ่งผู้บริหารจะต้องคัดเลือกบุคคลที่มีความสามารถ ให้การอบรมพวกเขา ให้การสนับสนุนพวกเขาด้วยทรัพยากรที่จำเป็น และระบุเป้าหมายการทำงานที่ชัดเจน

๒. ให้เกิดความเชื่อมโยงรางวัลกับผลงาน โดยผู้บริหารควรกำหนดความสัมพันธ์ระหว่างผลการปฏิบัติงานกับรางวัลให้ชัดเจน และเน้นย้ำในความสัมพันธ์เหล่านี้โดยการให้รางวัลเมื่อบุคคลสามารถบรรลุผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน

๓. ให้เกิดความเชื่อมโยงระหว่างผลงานกับความพยายามซึ่งเป็นคุณค่าจากผลลัพธ์ที่เขาได้รับ ผู้บริหารควรทราบถึงความต้องการของแต่ละบุคคล และพยายามปรับการให้รางวัลเพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของพนักงานเพื่อเขาจะได้รู้สึกถึงคุณค่าของผลลัพธ์ที่เขาได้รับจากความพยายามของเขา

แผนภาพที่ ๒-๖ : รูปแบบของความคาดหวังในการทำงาน



A= Effort performance linkage

B= Performance reward linkage

C= Attractiveness

มีการแบ่งรางวัลออกเป็น ๒ ประเภท คือ

๑. รางวัลภายนอก (Extrinsic rewards) เป็นรางวัลที่นอกเหนือจากการทำงาน เช่น การเพิ่มค่าตอบแทน การเลื่อนตำแหน่ง หรือผลประโยชน์ตอบแทนอื่นๆ^๒ หรือเป็นผลลัพธ์ของการทำงานซึ่งมีคุณค่าเชิงบวกที่ให้กับบุคคลในการทำงาน

๒. รางวัลภายใน (Intrinsic rewards) เป็นรางวัลซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของงาน ประกอบด้วย ความรับผิดชอบ ความท้าทาย หรือเป็นผลลัพธ์ของการทำงานที่มีคุณค่าเชิงบวกซึ่งบุคคลได้รับโดยตรงจากผลลัพธ์ของการทำงาน ตัวอย่างเช่น ความรู้สึกรับรู้ความสำเร็จในการปฏิบัติงานที่ความท้าทาย

แนวทางในการจัดสรรรางวัลภายนอก มีดังนี้

๑. ระบุถึงพฤติกรรมที่พึงพอใจให้ชัดเจน
๒. อนุรักษ์การให้รางวัลที่มีศักยภาพที่จะช่วยให้เกิดการเสริมแรงเชิงบวก
๓. คิดเสมอว่าบุคคลจะมีความแตกต่างกัน จึงต้องให้รางวัลที่มีคุณค่าเชิงบวกสำหรับแต่ละบุคคล
๔. ให้แต่ละบุคคลรู้อย่างชัดเจนถึงสิ่งที่เขาจะต้องปฏิบัติเพื่อให้ได้รับรางวัลที่ต้องการ กำหนดเป้าหมายให้ชัดเจนและให้ข้อมูลป้อนกลับในการปฏิบัติงาน
๕. การจัดสรรรางวัลให้อย่างทันทีทันใดเมื่อเกิดพฤติกรรมที่พึงพอใจ
๖. จัดสรรรางวัลให้ตามตารางที่กำหนดเพื่อให้เกิดการเสริมแรงเชิงบวก

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ทรงธรรม ชีระกุล^๓ ได้ทำวิจัยเรื่อง การวิจัยสถาบัน : เครื่องมือสำคัญในการพัฒนาองค์กร สรุปได้ว่าการวิจัยสถาบันเป็นเสมือนกระจกส่องคุณตนเองว่าได้ปฏิบัติหรือบริหารจัดการสถาบันตามนโยบาย วิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ ที่สถาบันได้กำหนดไว้หรือไม่ เพียงใด มีความสอดคล้องกับนโยบายและยุทธศาสตร์ของรัฐบาล กระทรวง ทบวง กรม หรือหน่วยงานเจ้าสังกัดของสถาบันนั้นๆ หรือไม่ อย่างไร ทั้งนี้เพื่อจะได้มีข้อมูลสำหรับใช้ประโยชน์ในการปรับปรุง

^๒ Schermerhorn, JohnR. , James G. Hunt and Richard N. Osborn. ๒๐๐๓. Organizational Behavior. (๘th ed).USA : John Wiley & Sons. P.๑๑๘.

^๓ ทรงธรรม ชีระกุล.(ออนไลน์), เข้าถึงได้จาก : www๒.tsu.ac.th/grad/report_/files/๑๔๐๕๕๖๕๖๒๐๐๕๕๖.doc.

และพัฒนางานของสถาบัน ได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล รวมทั้งเป็นวงจรของการพัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่องไม่มีที่สิ้นสุด จึงกล่าวได้ว่าการวิจัยสถาบันเป็นเครื่องมือที่สำคัญในการปรับปรุงและพัฒนาองค์กร และขณะเดียวกันก็เป็นช่องทางในการส่งเสริมให้บุคลากรผู้ทำงานวิจัยสถาบันได้พัฒนาศักยภาพทางวิชาการและมีโอกาสความก้าวหน้าในวิชาชีพของตนเองควบคู่ไปด้วยกันกับการพัฒนาองค์กรด้วย

ดังนั้น องค์กรต่าง ๆ โดยเฉพาะในสถาบันอุดมศึกษา ภาาสถาบันและผู้บริหารทุกระดับ จะต้องให้ความสำคัญและส่งเสริมสนับสนุนในเรื่องนี้อย่างจริงจังและต่อเนื่อง โดยดำเนินการพร้อมๆ กัน ไปด้วยกับการกระตุ้นให้บุคลากรได้ตระหนักและเห็นความสำคัญของการวิจัยสถาบัน มีการทำงานวิจัยอย่างจริงจังต่อเนื่อง และที่สำคัญต้องเป็นงานวิจัยที่มีคุณภาพสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้จริง ซึ่งจะส่งผลให้เกิดเป็นวงจรของการพัฒนาที่จะนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จและเจริญก้าวหน้าต่อไปอย่างไม่หยุดนิ่ง

วิยะดา ศิระแพทย์^๔ (๒๕๔๒: บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง “การนำนโยบายถ่ายโอนงานด้านสวัสดิการสังคม สู่การปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบล” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพข้อเท็จจริงในการปฏิบัติงาน และสภาพปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติงานด้านสวัสดิการสังคมขององค์การบริหารส่วนตำบล และศึกษาทัศนคติต่อความพร้อมขององค์การบริหารส่วนตำบลและศึกษาทัศนคติต่อความพร้อมขององค์การบริหารส่วนตำบล ในการนำนโยบายถ่ายโอนงานด้านสวัสดิการสังคมสู่การปฏิบัติงาน รวมทั้งศึกษาทัศนคติต่อความต้องการสนับสนุนจากหน่วยงาน ในการปฏิบัติงานด้านสวัสดิการสังคม

ผลการศึกษาพบว่า ผู้ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบล ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุเฉลี่ยเท่ากับ ๔๕.๗ ปี การศึกษาส่วนใหญ่ จบมัธยมศึกษาตอนปลาย ถึงระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า อายุราชการส่วนใหญ่ ร้อยละ ๖๐.๔ มีอายุราชการ ๓ ปีขึ้นไป ด้านการรับรู้บทบาทหน้าที่ด้านสวัสดิการสังคม พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่รับรู้ถึงบทบาทหน้าที่ด้านสวัสดิการสังคมตาม พ.ร.บ. สถาตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ มาตรา ๖๗ และรับรู้บทบาทหน้าที่ด้านสวัสดิการสังคม ตามนโยบายถ่ายโอนงานของกรมประชาสงเคราะห์ ผลการศึกษาสภาพการปฏิบัติงานด้านสวัสดิการสังคมขององค์การบริหารส่วนตำบล พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ร้อยละ ๘๖.๐ ปฏิบัติงานตาม พ.ร.บ. และปฏิบัติงานสอดคล้องกับภารกิจบางประการ ตามนโยบายการถ่าย

^๔ วิยะดา ศิระแพทย์. “การนำนโยบายถ่ายโอนงานด้านสวัสดิการสังคม สู่การปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบล” .(กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์), ๒๕๔๒, หน้า บทคัดย่อ.

โอนและใช้วิธีการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับวิธีการทางสังคมสงเคราะห์ ผลการศึกษาสภาพปัญหา การปฏิบัติงานด้านสวัสดิการสังคมส่วนใหญ่ประสบปัญหาทุกด้าน คือด้านความพร้อมของ บุคลากร ด้านโครงสร้างขององค์การบริหารส่วนตำบล ด้านงบประมาณสนับสนุนการช่วยเหลือ ด้านวัสดุครุภัณฑ์สนับสนุนการช่วยเหลือและด้านการมีส่วนร่วมของประชาชนที่สะท้อนต่อความ พร้อมในการนำนโยบายถ่ายโอนงานด้านสวัสดิการสังคมสู่การปฏิบัติงานพบว่า ที่สะท้อนต่อความ พร้อมด้านต่างๆ อยู่ในระดับเห็นด้วยมากกว่าการนำนโยบายถ่ายโอนงานด้านสวัสดิการสังคมสู่การ ปฏิบัติงาน ต้องมีความพร้อมทั้ง ๕ ด้าน เป็นปัจจัยสำคัญรองลงมาคือ ต้องการสนับสนุนทรัพยากร ทุกด้าน จากหน่วยงานต่างๆ คือ ต้องการเพิ่มพูนความรู้ในด้านระเบียบ กฎหมาย และพัฒนาเทคนิค ต่างๆ ต้องการที่เลี้ยงในการปฏิบัติงานระยะแรก ต้องการให้มีการจัดอบรมประชุมสัมมนา เพื่อ เพิ่มพูนและแลกเปลี่ยนความรู้ ต้องการติดตามนิเทศงานและต้องการให้มีการปรับปรุงกฎหมาย และระเบียบด้านสวัสดิการสังคมให้ชัดเจน

ข้อเสนอแนะจากการศึกษา ควรจัดให้มีนักสังคมสงเคราะห์ไปปฏิบัติงานในองค์การ บริหารส่วนตำบลโดยตรง รวมทั้งควรมีการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะและเทคนิคการปฏิบัติงานด้าน สวัสดิการสังคมให้มากขึ้นเป็นระยะอย่างต่อเนื่อง และสนับสนุนให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมใน การปฏิบัติงานทุกชั้นตอนให้มากขึ้น

บทที่ ๓

การพัฒนาสถานะแวดล้อมทางการศึกษา เพื่อเพิ่มศักยภาพ บุคลากรในสถาบันการศึกษาทางทหาร

การพัฒนาสถานะแวดล้อมทางการศึกษา

สถานะแวดล้อมทางการศึกษา นั้นมีความสำคัญโดยส่งผลโดยตรงและมีส่วนช่วยเหลือสนับสนุนต่อตัวผู้เข้ารับการศึกษา การส่งผลโดยตรงที่ว่ามันเกิดกับตัวผู้เข้ารับการศึกษาในด้านการทำกิจกรรมต่างๆ สถานะแวดล้อมทางการศึกษา สามารถเป็นไปได้ทั้งมีส่วนช่วยในการอำนวยความสะดวก หรือไม่ก็ขัดขวางการทำกิจกรรมของผู้เข้ารับการศึกษา ขึ้นอยู่ที่ว่ากิจกรรมนั้นคืออะไร ตัวอย่างเช่น การจัดเฟอร์นิเจอร์ภายในห้องเรียน รวมถึงการจัดเครื่องมือ อุปกรณ์ ในห้องเรียนบางอย่าง อาจเหมาะสมกับกลุ่มผู้เข้ารับการศึกษาขนาดใหญ่ แต่ไม่เหมาะกับกลุ่มผู้เข้ารับการศึกษาที่มีขนาดเล็ก ส่วนในเรื่องของการมีส่วนช่วยเหลือสนับสนุนผู้เข้ารับศึกษานั้น คือช่วยทำให้เกิดการตื่นตัวในการเรียนการสอน และเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีที่ระหว่างกันและกัน

สภาพแวดล้อมการเรียนรู้ของยุคนี้ จะมีลักษณะที่สำคัญ ๓ ประการด้วยกัน คือ

๑. เป็น โลกที่เชื่อมโยงถึงกันและส่งผลถึงกันและกันแบบไร้พรมแดน (Boundless) หมายถึง การเชื่อมโยงกันทั่วโลก ทั้งทางด้านการเมือง เศรษฐกิจ ความรู้ และเทคโนโลยี ดังนั้นจึงจำเป็นต้องวางแผนรองรับไว้

๒. คลื่นวัฒนธรรมข้ามชาติ (Cross-Cultural) หมายถึง เป็นสถานะที่เกิดการซึมซับ และรับเอาวัฒนธรรมของต่างชาติเข้ามา ดังนั้นจะต้องพยายามรักษาวัฒนธรรมของชาติไทยไว้อย่างเข้มแข็ง (Strong Thai Culture) ไม่เช่นนั้นจะถูกวัฒนธรรมจากต่างประเทศ หรือประเทศในอาเซียนด้วยกันกลืนเข้าไป

๓. สภาพการณ์การที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา (Change) หมายถึง เป็นสภาพการณ์ที่ไม่แน่นอน ดังนั้นจำเป็นต้องมีการปรับตัว ปรับเปลี่ยน ให้ทันกับสถานการณ์อยู่ตลอดเวลา โดยอาศัยการเรียนรู้ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ พัฒนาตนเองอยู่เสมอ และการคิดใหม่ ทำใหม่ รวมถึงต้องมีทักษะความสามารถในการคิดวิเคราะห์

ทักษะที่จำเป็นสำหรับการพัฒนาทางการศึกษา

๑. การติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ เช่น การอ่าน การนำเสนอ และทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

๒. ทักษะการคิดวิเคราะห์

๓. การปรับตัวและการทำความเข้าใจกับวัฒนธรรมใหม่ๆที่เข้ามาโดยที่ไม่ถูกกลืน
๔. ความร่วมมือ การทำงานเป็นทีม และการมีภาวะผู้นำ
๕. การรับรู้ข้อมูลข่าวสารสนเทศและสื่อต่างๆ ใน โลกยุคปัจจุบัน
๖. ความรู้ด้านคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศ
๗. ทักษะด้านการเรียนรู้
๘. ทักษะการใช้ชีวิตในสังคม

สภาพแวดล้อมการเรียนรู้

สภาพแวดล้อมการเรียนรู้ แบ่งออกเป็น ๒ ประเภทใหญ่ๆ คือ

๑. สภาพแวดล้อมด้านกายภาพ (Physical Environment)
๒. สภาพแวดล้อมด้านจิตวิทยา (Psychological Environment)

โดยมีรายละเอียดแต่ละประเภท ดังนี้

๑. สภาพแวดล้อมด้านกายภาพ หมายถึง สภาพต่างๆ ที่มนุษย์สร้างขึ้น และสิ่งต่างๆที่อยู่ตามธรรมชาติ รวมถึงสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆด้วย (ลักษณะของสถานที่ที่ใช้เรียนรู้สภาพแวดล้อมด้านจิตวิทยา) โดยแบ่งส่วนต่างๆ ได้ดังนี้

๑.๑. แสงสว่าง สี และเสียง ทั้งภายในและภายนอกห้องเรียน

๑.๒. ห้องเรียนทั่วไป (General Classroom) หมายถึง ห้องเรียนโดยทั่วไปที่ใช้เรียนและสอนตามปกติ ไม่มีวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้หรือกิจกรรมอื่นที่นอกเหนือไปจากการเรียนการสอนปกติ

๑.๓. ห้องเรียนเฉพาะวิชา (Specialized Studies) หมายถึง ห้องเรียนพิเศษที่มีอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ เพื่อกิจกรรมต่างๆ มากกว่าห้องเรียนทั่วไป

๑.๔. โรงอาหาร (Dining Area) หมายถึง บริเวณที่ใช้เป็นที่รับประทานอาหารของสถานศึกษา ซึ่งรวมถึงบริเวณขายอาหาร รับส่งของประกอบอาหาร เก็บของและทำความสะอาดด้วย

๑.๕. ห้องประชุม (Assembly Unit) หมายถึง บริเวณหรืออาคารที่ใช้เพื่อการประชุม การบรรยาย และประกอบกิจกรรมต่างๆ บริเวณนี้ควรจุคนได้มาก คือประมาณร้อยละ ๓๐ ของจำนวนผู้เข้ารับการศึกษทั้งหมด อาคารนี้ควรได้รับการออกแบบพิเศษในการด้านการฟัง การมอง ที่นั่ง การถ่ายเทอากาศ สี แสง และเสียง

๑.๖. อาคารอำนวยการ (Administrative Unit) อาคารนี้โดยทั่วไปจะอยู่ส่วนหน้าของสถานศึกษา เพื่อความสะดวกในการติดต่อและประสานงานของสถานศึกษา เป็นหน่วยรวมของการบริหาร งานที่สำคัญ บริเวณนี้ประกอบด้วยห้องผู้บริหารระดับต่างๆ ห้องประชุมย่อย ห้องธุรการ ห้องการเงิน ห้องงานทะเบียน และห้องพัสดุ เป็นต้น

๑.๗. ห้องสมุดหรือศูนย์กลางสื่อการเรียนการสอน (Library or Instructional Material Centre) หมายถึง อาคารที่ใช้เป็นศูนย์หนังสือและสื่อการเรียนการสอนทุกชนิด ภายในห้องสมุดจะมี

บริเวณสำหรับทำกิจกรรมต่างๆ เช่น บริเวณให้อืมหรือคินหนังสือและอุปกรณ์ต่างๆ บริเวณสำหรับอ่านหนังสือ บริเวณเก็บหนังสือ เป็นต้น

๑.๘. บริเวณสำหรับการสันทนาการ (Recreation Area) หมายถึง อาคารหรือบริเวณที่ส่งเสริมพลานามัยและสุขภาพจิตที่ดี บริเวณนี้อาจอยู่ภายในอาคารหรือภายนอกอาคารก็ได้ เช่น โรงพลศึกษา ห้องอาบน้ำแต่งตัว ห้องดนตรี สระว่ายน้ำ และสนามกีฬา เป็นต้น

๑.๙. บริเวณเพื่อกิจกรรมและนิทรรศการ (Social Activity and Exhibition) หมายถึง บริเวณที่ใช้ส่งเสริมการทำกิจกรรมต่างๆ ทั้งในหลักสูตรและนอกหลักสูตร

๑.๑๐. บริเวณบริการสาธารณูปโภค (Utilities) หมายถึง บริเวณที่จัดไว้เพื่อความเป็นอยู่ที่ดี เพื่อความสะดวกสบายในสถานศึกษา เช่น บริการน้ำประปา ไฟฟ้า โทรศัพท์ การกำจัดสิ่งปฏิกูล ดังนั้นการปรับหรือขยายอาคารเรียนจะต้องไม่ทำลายบริเวณนี้

๑.๑๑. เส้นทางจราจรและที่จอดรถ (Vehicular Traffic) หมายถึง การจัดทำและแบ่งแยกเส้นทางสัญจรในสถานศึกษาให้เด่นชัดและใช้การได้ดี เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดอุบัติเหตุ จึงมักแบ่งแยกเป็นดังนี้ คือ เส้นทางเดินรถ เส้นทางเดินเท้า ทางเชื่อมระหว่างอาคาร บริเวณสำหรับจอดรถ

๑.๑๒. บริเวณที่พักอาศัย (Residential Area) หมายถึง บริเวณที่พักอาศัยซึ่งมีประโยชน์ใช้สอยต่างไปจากอาคารอื่นๆ เช่น บ้านพักครู คณงาน ภารโรง นอกจากนี้อาจมีหอพักสำหรับผู้เข้ารับการศึกษานักศึกษาด้วย

๒. สภาพแวดล้อมด้านจิตวิทยา หมายถึง บรรยากาศของชั้นเรียนซึ่งเปรียบเสมือนกลุ่มของสังคมที่มีอิทธิพลต่อสิ่งๆที่ผู้เข้ารับการศึกษาศึกษาเรียนรู้ การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนทั้งในและนอกห้องเรียนที่ส่งเสริมผู้เข้ารับการศึกษาศึกษาเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้อย่างสมบูรณ์ในทุกๆ ด้าน

แนวทางการพัฒนาสภาพแวดล้อมการเรียนรู้

แนวทางการพัฒนา สภาพแวดล้อมการเรียนรู้ จะต้องประกอบไปด้วยองค์ประกอบ ๓ ด้านด้วยกัน ดังนี้

๑. การจัดและบำรุงรักษาห้องเรียน (Setting Up a Maintaining the Classroom) คือ การดูแล ซ่อมแซม ปรับปรุง สภาพทางกายภาพของห้องเรียนให้อยู่ในสภาพที่พร้อมใช้งานอยู่ตลอดเวลา

๒. การสร้างแบบแผนของแต่ละวัน (Establishing a Structure for Each Day) คือการสร้างตารางที่ทำให้เกิดความเป็นระเบียบในหลักสูตรที่สร้างสรรค์ ผู้เข้ารับการศึกษารู้ว่าตนเองต้องทำอะไร และเข้าใจว่าพวกเขาถูกคาดหวังให้ทำอะไร จากความมั่นใจว่าสภาพแวดล้อมสามารถคาดเดาได้นั้นทำให้ผู้เข้ารับการศึกษสามารถปรับตัวในการเรียนรู้และรู้จักหน้าที่ของตนในกลุ่ม กฎระเบียบของสถาบันที่อยู่รอบตัวผู้เข้ารับการศึกษาศึกษาเองจะทำให้ตัวเขาเองเกิดความเป็นระเบียบได้โดยอัตโนมัติ

๓. การสร้างสังคมในห้องเรียน (Creating a Classroom Community) คือ การสร้างสภาพแวดล้อมทางสังคมและทางอารมณ์ของทั้งระหว่างผู้เข้ารับการศึกษาศึกษาดด้วยกัน

การออกแบบสถาบันส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาทั้งทางตรงและทางอ้อม แนวคิดการออกแบบสถาบัน มีดังนี้

๑. จำเป็นต้องคำนึงถึง การออกแบบพื้นที่การใช้งานต่างๆในสถาบัน ให้สามารถใช้งานได้ อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด และมีความคล่องตัวสูง (Smart, Agile School) ความคล่องตัวที่กล่าวถึงถือว่าเป็นพื้นฐานการออกแบบที่สำคัญที่สุด คือ “Design for Flexibility” เนื่องจากไม่มีใครสามารถทำนาย

การเปลี่ยนแปลงใดๆ ก็ตามที่จะเกิดขึ้นในอนาคตได้ ดังนั้นสถาบันจะต้องออกแบบให้สถาบันมีความยืดหยุ่นสูง สอดรับกับการเรียนการสอนที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา และควรออกแบบให้ผู้เข้ารับการศึกษาก่อเกิดแรงบันดาลใจต่างๆ เกิดความอยากรู้อยากเห็น และส่งเสริมปฏิสัมพันธ์ทางสังคมด้วย

๒. การออกแบบสถาบันจะต้องนำผลสะท้อนความต้องการของชุมชนมาใช้เป็นเกณฑ์มาตรฐานในการออกแบบด้วย ซึ่งจะช่วยให้มีสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่เอื้อหรือส่งเสริมการศึกษาอย่างแท้จริง

๓. ต้องสร้างสภาพแวดล้อมที่ทำให้ผู้เข้ารับการศึกษารู้จักซึ่งกันและกัน ในลักษณะความสัมพันธ์ส่วนบุคคล ไม่ใช่ความสัมพันธ์ในเชิงวิชาการ การออกแบบสถาบันที่สามารถสื่อสารถึง ความเป็นมิตร ความเปิดเผย และสามารถเข้าใจและชื่นชมได้ง่ายนั้น ช่วยส่งเสริมความร่วมมือและปฏิสัมพันธ์

๔. ต้องเอื้อต่อการติดต่อสื่อสารกับโลกภายนอก (Connecting with the Wider World) ผู้เข้ารับการศึกษาศึกษาสามารถติดต่อกับเพื่อนๆ ทั่วโลก ในการแลกเปลี่ยนข้อมูลต่างๆ ในการแก้ปัญหาเดียวกัน ร่วมกันได้ นอกจากนั้นครูและผู้เข้ารับการศึกษาศึกษาสามารถแสวงหาคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญที่มีชื่อเสียงของโลกได้โดยไม่ต้องเจอตัว ทั้งนี้ “เทคโนโลยี” จะเป็นเครื่องมือที่ช่วยการเชื่อมโยงสิ่งต่างๆ ดังกล่าวเหล่านั้น

๕. ต้องคำนึงถึง การประหยัดพลังงานและการนำกลับมาใช้ใหม่ (Sustainability and Re-Use) สถาบันในปัจจุบันมองกันว่า สามัญสำนึกด้านการประหยัดพลังงานและการนำกลับมาใช้ใหม่ เป็นกลยุทธ์สำคัญในการสร้างสถาบันรูปแบบใหม่ ซึ่งอาจทำให้ค่าใช้จ่ายในการก่อสร้างสูงขึ้นเล็กน้อย แต่จะดีในระยะยาวเนื่องจากมีค่าดำเนินการที่ลดลง

นโยบายการศึกษาของกองทัพไทย

กล่าวทั่วไป

กองทัพไทย มีภารกิจที่สำคัญยิ่งในการจัดเตรียมกำลังกองทัพไทย การป้องกันราชอาณาจักร ตามพระราชบัญญัติจัดระเบียบราชการกระทรวงกลาโหม พ.ศ.๒๕๕๑ เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมให้กับกำลังพลของกองทัพให้สามารถปฏิบัติภารกิจตามนโยบายของรัฐบาล นโยบายความมั่นคงแห่งชาติ และสอดคล้องกับยุทธศาสตร์การป้องกันประเทศได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงมีความจำเป็น

ต้องพัฒนากำลังพลให้มีทักษะ ความรู้ความสามารถ และเสริมสร้างทัศนคติในความเป็นทหารอาชีพ พร้อมทั้งปลูกฝังอุดมการณ์ของความรักชาติ

นโยบายการศึกษาของกองทัพไทย ได้กำหนดขึ้น เพื่อให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติ การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๔๕ พระราชบัญญัติจัดระเบียบราชการกระทรวงกลาโหม นโยบายด้านการศึกษา กระทรวงกลาโหม นโยบายการปรับปรุง และพัฒนาระบบการฝึก – ศึกษากองทัพไทย พ.ศ.๒๕๔๘ พ.ร.ฎ.ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.๒๕๔๖ มาตรา ๑๑ และแผนแม่บทการปรับปรุงโครงสร้างกระทรวงกลาโหม พ.ศ.๒๕๕๐

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อให้ระบบการศึกษาของกองทัพไทย มุ่งไปสู่การเตรียมความพร้อมด้านกำลังพลให้สามารถปฏิบัติงานตามภารกิจหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒. เพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถ และยกระดับการศึกษาของกำลังพลให้มีความรู้ด้านการทหาร รวมทั้งวิชาการในสาขาอื่น ๆ โดยมีมาตรฐานทางวิชาการเทียบเท่าหรือสูงกว่าการศึกษาของภาครัฐหรือภาคเอกชน

๓. เพื่อให้เกิดความร่วมมือและมีการบูรณาการด้านการศึกษา ในสถาบันการศึกษาของกองทัพไทย โดยหลักสูตรการศึกษาทางทหาร ต้องมีองค์ความรู้ที่สอดคล้องและมีความรู้เหมือนกัน

นโยบายทั่วไป

๑. พัฒนากำลังพลให้มีลักษณะอันพึงประสงค์ ในการรับการเรียนรู้ คิดเป็น ทำเป็นสามารถแก้ไขปัญหาหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความเป็นผู้นำ เสียสละ มีวินัย มีจิตวิญญาณของความเป็นทหารอาชีพ กล้าหาญ ซื่อสัตย์ สุจริต มีคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาลตลอดจนต้องปลูกฝังอุดมการณ์และความรักชาติ รวมทั้งยึดถือแนวทางตามทฤษฎีเศรษฐกิจพอเพียง

๒. มุ่งปรับปรุงและพัฒนาระบบการศึกษาและหลักสูตรต่าง ๆ ให้สามารถสร้างกำลังพลของกองทัพไทย ให้มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ โดยกำหนดและออกแบบหลักสูตร ให้สอดคล้องกับภารกิจของกองทัพไทย และให้เปิดการศึกษาเฉพาะสาขาวิชาที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานตามภารกิจ รวมทั้งให้นำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการจัดการศึกษา เพื่อให้เกิดความทันสมัยและนำไปสู่การปฏิบัติที่เป็นรูปธรรม

๓. พัฒนากองทัพไทยให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่ได้มาตรฐาน ส่งเสริมการเรียนรู้ของกำลังพลทุกระดับ มีวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ การวิจัยและพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัย ในการเรียนรู้ การบริหารจัดการความรู้อย่างเป็นระบบ เพื่อให้ก้าวทันกับการเปลี่ยนแปลงของสังคม

๔. ให้ส่วนราชการด้านการศึกษาของกองทัพไทย มีการบูรณาการด้านการศึกษาในแต่ละหลักสูตร โดยให้สามารถเทียบเคียงมาตรฐานของหลักสูตรการศึกษาในแต่ละระดับระหว่างเหล่าทัพได้ และส่งเสริมให้ใช้ทรัพยากรทางด้านการศึกษาร่วมกัน ในการพัฒนากำลังพลให้เกิดประโยชน์สูงสุด

๕. ให้มีระบบควบคุมคุณภาพการศึกษาตามมาตรฐานที่กองทัพไทยต้องการและมี การประกันคุณภาพการศึกษาในทุกระดับอย่างต่อเนื่อง ตาม พ.ร.บ. การศึกษาแห่งชาติ และกฎหมายอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

๖. ให้นำผลการศึกษาของกำลังพล มาประกอบการพิจารณาการบรรจุ แต่งตั้งและเลื่อน ตำแหน่ง เพื่อการบริหารจัดการกำลังพลให้ตรงกับความรู้ ความสามารถ ของแต่ละบุคคล รวมทั้ง พิจารณาสับสนุนผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่ครู อาจารย์ และผู้บริหารสถาบันการศึกษา โดยจะต้องกำหนด แนวทางรับราชการ ให้มีความก้าวหน้าเหมาะสมและชัดเจน เป็นรูปธรรม

นโยบายเฉพาะ

๑. การปรับปรุงและจัดระบบการศึกษา

๑.๑ การปรับปรุงระบบการศึกษา ต้องคำนึงถึงคุณภาพและความเป็นมาตรฐานทาง การศึกษา เพื่อความเป็นสากลทางวิชาการ โดยพัฒนาหลักสูตรการศึกษาให้เหมาะสมกับการ เปลี่ยนแปลงทางด้านวิทยาศาสตร์เทคโนโลยี หลักนิยมทางทหาร และวิชาการทหาร สามารถนำไป เทียบโอนหน่วยการเรียนรู้กับสถานศึกษาของพลเรือนทั้งในประเทศและต่างประเทศได้ โดยเน้นการให้ ความรู้ ประสบการณ์ และการฝึกอบรมที่ต้องนำไปใช้ในการปฏิบัติการร่วม การยุทธผสม และการ ปฏิบัติการทางทหารอื่นที่ไม่ใช่สงคราม

๑.๒ พัฒนาระบบการศึกษาให้มีเอกภาพ ลดความซ้ำซ้อน เพื่อให้กำลังพล มีพื้น ฐานความรู้ในการนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติหน้าที่และบริหารงานในระดับที่สูงขึ้น และเป็น มาตรฐานเดียวกัน

๑.๓ จัดให้มีการศึกษาในระดับพื้นฐาน ระดับปริญญาตรี ระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตร ตามแนวทางรับราชการ หลักสูตรเพิ่มพูนความรู้ และหลักสูตรการผลิตรวมทั้งหลักสูตรอื่น ๆ ของ กองทัพไทยให้แก่กำลังพล โดยคำนึงถึงประโยชน์ที่ กำลังพลและทางราชการจะได้รับ

๑.๔ การส่งเสริมการเรียนการสอนวิชาภาษาต่างประเทศ โดยให้ผู้เข้ารับการศึกษาใน หลักสูตรต่างๆ ได้มีการเรียนการสอนภาษาต่างประเทศ ตามความเหมาะสมและมีความสำคัญต่อทาง ราชการ

๑.๕ การพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการศึกษา เพื่อเป็นการพัฒนา กำลังพลให้มีความรู้ ความสามารถ โดยดำเนินการ ดังนี้

๑.๕.๑ การอบรมกำลังพลให้มีความรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและส่งเสริมให้ บุคลากรได้รับการเรียนรู้จากสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (E – Learning)

๑.๕.๒ การนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ประกอบการเรียนการสอนในห้องเรียน

๑.๕.๓ การส่งเสริมกำลังพลให้ได้รับการศึกษาด้านเทคโนโลยีสารสนเทศใน ระดับสูง และสามารถถ่ายทอดความรู้ให้กับกำลังพลอื่น ๆ ได้ ในโอกาสต่อไป

๑.๖ จัดให้มีระบบการศึกษาสำหรับผู้บริหารและฝ่ายอำนวยการทุกระดับ เข้ารับ การศึกษา อบรม ดูงาน เพิ่มเติมวิสัยทัศน์ ประสบการณ์ องค์กรความรู้ทางการปกครองและการบริหาร

โดยคำนึงถึงยุทธศาสตร์ชาติ ยุทธศาสตร์การป้องกันประเทศ ยุทธศาสตร์ทหาร หลักนิยมทางทหารของ กองทัพอไทยและขีดความสามารถในการวางแผนและการปฏิบัติการร่วม การยุทธผสม รวมทั้งการ ปฏิบัติภารกิจอื่น ๆ ที่จะต้องมีการประสานการปฏิบัติระหว่างเหล่าทัพ กห.มิตรประเทศ ส่วนราชการ พลเรือน และภาคเอกชน

๑.๗ พิจารณาจัดให้มีระบบคลังสมองของหน่วยและสถานศึกษาตามความเหมาะสม โดยระดมความคิดจากบุคลากรทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน เพื่อให้มีการพัฒนาความรู้ทางวิชาการ ความรู้ทางยุทธศาสตร์และหลักนิยมของกองทัพอไทยอย่างต่อเนื่อง

๒. การพัฒนาผู้องค์กรแห่งการเรียนรู้

๒.๑ พัฒนากองทัพอไทยให้เป็นองค์กรบริหารแนวใหม่ ตาม พ.ร.ฎ.ว่าด้วยหลักเกณฑ์ และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.๒๕๔๖ มาตรา๑๑ ที่สนับสนุนการเรียนรู้ของกำลังพล ส่งเสริมพัฒนาขีดความสามารถของกำลังพลในทุกระดับให้มีความคิดอย่างเป็นระบบ และสามารถ แข่งขันกับกระแสการเปลี่ยนแปลง รวมทั้งลดขั้นตอนการปฏิบัติ ตลอดจนปรับปรุงแก้ไข กฎ ระเบียบ ข้อบังคับและคำสั่ง ที่เป็นอุปสรรคต่อการพัฒนา

๒.๒ สนับสนุนส่งเสริมการจัดกิจกรรมที่เสริมสร้างศักยภาพของกำลังพลโดยการสร้าง จิตสำนึกของการเรียนรู้ การทำงานเป็นหมู่คณะ มีความคิดที่สมเหตุสมผลเชิงสร้างสรรค์ สร้างวิสัยทัศน์ และปรับเปลี่ยนทัศนคติของกำลังพล ให้มีความรู้ความสามารถในวิชาการสมัยใหม่ตลอดเวลา สามารถ นำความรู้มาประยุกต์ใช้กับการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีคุณธรรม

๒.๓ พัฒนาให้กำลังพลมีขีดความสามารถทางเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อแสวงหา ความรู้และพัฒนารูปแบบฐานข้อมูลให้สามารถเข้าสู่ระบบได้อย่างสะดวก และมีประสิทธิภาพ

๒.๔ สร้างระบบการมีส่วนร่วมของกำลังพล เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกัน และกัน เรียนรู้การทำงานเป็นทีม ระหว่างผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อให้ บรรลุวัตถุประสงค์ตามภารกิจที่ได้รับมอบหมาย

๒.๕ สนับสนุน ส่งเสริมการพัฒนาาระบบสำนักหอสมุดและแหล่งรวบรวมความรู้ที่ ทันสมัย มีระบบสืบค้นข้อมูล สร้างระบบเครือข่ายติดต่อกับสถานศึกษาต่างๆ ทั้งในประเทศและ ต่างประเทศ รวมทั้งพัฒนาระบบการเรียนรู้ด้วยตนเอง ให้สามารถเชื่อมโยงกันได้ทั้งระบบ เพื่อเป็น แหล่งเรียนรู้ตลอดชีวิตของกำลังพล

๓. การบริหารการศึกษา

๓.๑ ให้มีหน่วยดำเนินการด้านการศึกษารับผิดชอบงานของสภาการศึกษาวิชาการทหาร กระทรวงกลาโหม เพื่อทำหน้าที่ควบคุมกำกับดูแลการปฏิบัติตามนโยบายการศึกษากระทรวงกลาโหม วิเคราะห์ วิจัย และรับผิดชอบการประกันคุณภาพการศึกษา การศึกษาเฉพาะทาง การเทียบโอนหน่วย การศึกษา การอนุมัติหรือเพิกถอนใบประกอบวิชาชีพอาจารย์ รวมทั้งการติดตามประเมินผลผู้สำเร็จ การศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๒ ให้นำหน่วยรับผิดชอบด้านการศึกษาของกองทัพไทย ประสานความร่วมมือกับ สถานศึกษาอื่น ๆ นอกกองทัพ ทั้งในประเทศและต่างประเทศ โดยเฉพาะเรื่องที่เกี่ยวข้องกับ อาจารย์ นักวิชาการ หลักสูตรการศึกษา การวิจัยและพัฒนา และทุนการศึกษา – วิจัย เพื่อประโยชน์ในการ พัฒนาทรัพยากรมนุษย์และวิชาการของกองทัพ

๓.๓ ให้นำหน่วยรับผิดชอบด้านการศึกษาของกองทัพไทย เตรียมความพร้อม ให้สามารถ จัดการศึกษาหลักสูตรระดับปริญญาโทและปริญญาเอก สำหรับกำลังพล ตลอดจนประชาชนที่สนใจ ในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้องกับ กิจการทหาร ความมั่นคง การปกครองและการบริหารทรัพยากรเพื่อการ ป้องกันประเทศ และการพัฒนาศักยภาพของกำลังพลในกองทัพไทย

๓.๔ ให้มีการวางแผนและจัดทำงบประมาณด้านการศึกษา โดยสอดคล้องกับแผนงาน การศึกษาของกองทัพไทย และยุทธศาสตร์การป้องกันประเทศ

๓.๕ ให้การสนับสนุน ส่งเสริมกระบวนการผลิต การพัฒนาและดำรงรักษากรู อาจารย์ นักวิชาการ บุคลากรด้านการศึกษามีคุณภาพ ให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกันในกองทัพไทยได้ยืนนาน และมีระบบการประเมินค่ากำลังพลที่ปฏิบัติงานด้านการศึกษาที่ชัดเจน เป็นธรรมและมีค่าตอบแทนที่ ใกล้เคียงกับสถานศึกษาอื่นนอกกองทัพไทย

๔. คุณภาพการศึกษา

๔.๑ ให้สถาบันการศึกษาของกองทัพไทยดำเนินการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ตามคำสั่ง กระทรวงกลาโหม (เฉพาะ) ที่ ๒๒๐/๔๕ และมีการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่อง ตลอดจนแต่งตั้งคณะกรรมการประกันคุณภาพการศึกษา เพื่อกำกับดูแล และดำเนินการให้เป็นไปตาม ระบบการประกันคุณภาพการศึกษาสถาบันการศึกษาของกองทัพ พ.ศ.๒๕๕๐

๔.๒ ให้จัดทำ รายงานผลการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษาให้เรียบร้อย ก่อนเริ่ม ปีการศึกษาใหม่ของทุกปี พร้อมทั้งเสนอแนวทางหรือระบบงาน ในการปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพ การศึกษาในปีการศึกษาต่อไป ต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

๔.๓ ให้มีการวัดและประเมินผลการศึกษาในแต่ละหลักสูตร ให้เป็นไปตามระบบการวัด และการประเมินผลการเรียนรู้ที่ได้มาตรฐาน โดยสอดคล้องกับกระบวนการประกันคุณภาพการศึกษา ของกองทัพ

๕. การใช้ประโยชน์จากการศึกษา

๕.๑ สนับสนุน ส่งเสริมให้กำลังพลเข้ารับการศึกษาต่อในหลักสูตรต่างๆ ในสถานศึกษา ของกองทัพไทยและนอกกองทัพไทย ทั้งในประเทศและต่างประเทศ โดยพิจารณาถึงความรู้ ความสามารถ หน้าที่ความรับผิดชอบตามสายงานที่ปฏิบัติอยู่ และความพร้อมที่จะเข้ารับการศึกษา ตาม โอกาสที่เหมาะสม เพื่อจะได้นำความรู้และประสบการณ์มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้ตรงตาม ตำแหน่งหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ

๕.๒ ให้พิจารณานำ ความรู้ตามคุณวุฒิการศึกษาและผลการศึกษากำล้างพลในการบรรจุลงตำแหน่งหรือมอบหมายงานในหน้าที่ เพื่อให้กำลังพลสามารถปฏิบัติงานได้ตรงตามความรู้และความสามารถที่ได้ศึกษามา เพื่อประโยชน์ของหน่วยงานและกองทัพไทย

๕.๓ สนับสนุน ส่งเสริมให้ ครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาทุกระดับให้มีโอกาสได้รับความก้าวหน้าในตำแหน่งทางวิชาการ และมีความเจริญเติบโตในอาชีพที่ดีขึ้น โดยจัดให้มีระบบหมุนเวียนกำลังพลอย่างเหมาะสม ระหว่างกำลังพลที่ปฏิบัติหน้าที่ผู้บังคับหน่วย อาจารย์และฝ่ายอำนวยการ

๕.๔ สนับสนุน ส่งเสริมการถ่ายทอดความรู้และเทคโนโลยีด้านการทหารที่มีใช้ความลับของทางราชการทหารแก่สถานศึกษานอกกองทัพไทยและภาคเอกชน เพื่อนำไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อกองทัพไทยและประเทศชาติต่อไป

๖. กองบัญชาการกองทัพไทย โดยสถาบันวิชาการป้องกันประเทศ

๖.๑ จัดการศึกษาหลักสูตรทางทหารระดับสูง เพื่อตอบสนองกองทัพไทย ทั้งในด้านการป้องกันประเทศและการพัฒนาประเทศอย่างมีประสิทธิภาพในทุกภารกิจที่ได้รับมอบหมายในทุกสถานการณ์ และภัยคุกคามที่อาจเกิดขึ้นทั้งในปัจจุบันและอนาคต โดยเน้นหนักในด้านการศึกษาระดับยุทธศาสตร์ชาติ ยุทธศาสตร์ทหารและสถานการณ์โลกที่มีผลกระทบต่อผลประโยชน์ของชาติในด้านต่างๆ รวมทั้งให้ความสำคัญต่อปัญหาของชาติทั้งในด้านความมั่นคง และการพัฒนาประเทศ

๖.๒ พัฒนาหลักสูตรการศึกษาและเพิ่มขีดความสามารถในการจัดทำเอกสาร ตำรา คู่มือ การฝึกการปฏิบัติการร่วมทางทหารและร่วม/ผสม ทางด้านยุทธศาสตร์ ยุทธการ ตลอดจนปรับปรุงวิธีการดำเนินการวิจัยและพัฒนา หลักนियมการปฏิบัติการร่วมของกองทัพไทยให้สามารถปฏิบัติได้จริง เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประเทศชาติ

๖.๓ พัฒนารูปแบบการศึกษาให้กำลังพลได้ใช้ความคิดริเริ่มของตนเอง โดยการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในรูปแบบการสัมมนาเชิงวิชาการ สนับสนุนส่งเสริมการจัดทำเอกสารวิจัยส่วนบุคคล ในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการปรับปรุงพัฒนาโครงสร้างกองทัพไทยให้ทันสมัย รวมทั้งการสนับสนุนการปฏิบัติการร่วม

๖.๔ พัฒนารูปแบบหลักสูตรการศึกษา โดยมุ่งเน้นให้ผู้สำเร็จการศึกษา มีขีดความสามารถตามวัตถุประสงค์ที่สำคัญ คือ

๖.๔.๑ สามารถเป็นผู้นำในระดับยุทธศาสตร์ได้

๖.๔.๒ มีความสามารถในการบริหารทรัพยากรในด้านต่างๆ เพื่อรองรับยุทธศาสตร์การป้องกันประเทศที่กำหนด

๖.๔.๓ มีขีดความสามารถในการให้ข้อเสนอแนะด้านบทบาทของกองทัพกับการกำหนดปัจจัยพลังอำนาจแห่งชาติ และนโยบายความมั่นคง

๖.๔.๔ สามารถวิเคราะห์ภัยคุกคามและสถานการณ์โลกที่มีผลกระทบต่อผลประโยชน์ของชาติได้

๖.๕ รับผิดชอบดำเนินการด้านการประกันคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาในกองทัพไทย และรายงานผลการดำเนินงานประจำปีต่อผู้บัญชาการทหารสูงสุด ให้แล้วเสร็จก่อนสิ้นปีงบประมาณ ผ่าน กรมกำลังพลทหาร

๖.๖ กำกับ ดูแล การศึกษาหลักสูตรตามแนวทางรับราชการและหลักสูตรเพิ่มพูนความรู้ในสายงานต่างๆ ที่หน่วยเปิดการศึกษา ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดผลดีต่อการเตรียมความพร้อมด้านบุคลากรให้กับหน่วยงาน โดยมีการประเมินผลการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ

๖.๗ พัฒนาการวัดและประเมินผลการศึกษาหลักสูตรต่างๆ ให้มีความทันสมัยเป็นมาตรฐานสากล สอดคล้องกับระบบการศึกษาในปัจจุบันและอนาคต

๖.๘ ปรับปรุงและพัฒนาระเบียบหลักเกณฑ์ วิธีการในการคัดเลือกกำลังพลของกองทัพไทย เพื่อจัดส่งหรืออนุญาตให้ลาไปศึกษา ณ สถานศึกษาทั้งภายในประเทศ และต่างประเทศ ให้มีความรัดกุมและดำเนินการด้วยความเข้มงวด โดยพิจารณาให้เข้ารับการศึกษาในสถานศึกษาที่เหมาะสม

๗. กองทัพบก

๗.๑ พัฒนาระบบการศึกษาของกองทัพบก เพื่อให้กำลังพลได้มีความรู้ความเชี่ยวชาญสามารถตอบสนองภารกิจ ๕ ประการ คือ การป้องกันประเทศ, การรักษาความมั่นคงภายใน, การรักษาความสงบเรียบร้อยในประเทศ, การพัฒนาประเทศ และปฏิบัติการกิจอื่น ๆ ทางทหารที่มีใช้สงคราม

๗.๒ หลักสูตรของสถาบันการศึกษาทุกระดับ ต้องมีความสอดคล้องกับหลักนियมการปฏิบัติการร่วมกองทัพไทย หลักนิยมของกองทัพบก สภาพแวดล้อมและเทคโนโลยีการรบทางภาคพื้นสมัยใหม่

๗.๓ สนับสนุนกำลังพลในแต่ละหน่วย/เหล่าสายวิทยาการ ได้มีโอกาสเข้ารับการศึกษาทางวิชาการ และการฝึกศึกษาทางทหาร ตามแนวทางรับราชการของกองทัพบก

๗.๔ สนับสนุนการประสานประโยชน์ ด้านการศึกษาร่วมกันระหว่างกองบัญชาการกองทัพไทย และเหล่าทัพอื่นๆ หรือมิตรประเทศ เพื่อให้เกิดความร่วมมือ และความสัมพันธ์อันดีสามารถตอบสนองการปฏิบัติการกิจของหน่วย

๘. กองทัพเรือ

๘.๑ พัฒนาระบบการศึกษาของกองทัพเรือ เพื่อให้กำลังพลของกองทัพเรือ ได้มีความรู้ความสามารถในวิชาชีพทหารเรือ มีความเชี่ยวชาญเฉพาะเกี่ยวกับเทคโนโลยีทางการทหารเรือสมัยใหม่

๘.๒ หลักสูตรของสถาบันการศึกษาทุกระดับ ต้องมีความสอดคล้องกับหลักนियมการปฏิบัติการร่วมกองทัพไทย หลักนิยมของกองทัพเรือ สภาพแวดล้อม และเทคโนโลยีการรบทั้ง ๓ มิติของกองทัพเรือ

๘.๓ สนับสนุนกำลังพลใน พรรค/เหล่า สายวิทยาการ ได้มีโอกาสเข้ารับการศึกษาตามแนวทางรับราชการของกองทัพเรือทุกระดับชั้น

๘.๔ สนับสนุนการประสานประโยชน์ ด้านการศึกษาร่วมกันระหว่างกองบัญชาการกองทัพอากาศ และเหล่าทัพอื่นๆ หรือมิตรประเทศ เพื่อให้เกิดความร่วมมือ และความสัมพันธ์อันดี สามารถตอบสนองการปฏิบัติการกิจของหน่วย

๕. กองทัพอากาศ

๕.๑ พัฒนาระบบการศึกษาของกองทัพอากาศ เพื่อให้กำลังพลของกองทัพอากาศ ได้มีความรู้ความสามารถในวิชาชีพทหารอากาศ และมีความเชี่ยวชาญเฉพาะเกี่ยวกับเทคโนโลยีอวกาศและการบิน ตลอดจนการรบทางอากาศสมัยใหม่

๕.๒ หลักสูตรของสถาบันการศึกษาทุกระดับ ต้องมีความสอดคล้องกับหลักนิยมการปฏิบัติการร่วมกองทัพอากาศ หลักนิยมของกองทัพอากาศ สภาพแวดล้อม และเทคโนโลยีทางอากาศยานที่เปลี่ยนแปลงไป

๕.๓ สนับสนุนกำลังพลในเหล่าสายวิทยาการ ได้มีโอกาสเข้ารับการศึกษาตามแนวทางการรับราชการของกองทัพอากาศทุกระดับชั้น

๕.๔ สนับสนุนการประสานประโยชน์ ด้านการศึกษาร่วมกันระหว่างกองบัญชาการกองทัพอากาศ และเหล่าทัพอื่นๆ หรือมิตรประเทศ เพื่อให้เกิดความร่วมมือและความสัมพันธ์อันดี

วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร

วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร เป็นสถาบันการศึกษาและการวิจัยระดับสูงของกระทรวงกลาโหม ตั้งขึ้นตามพระราชกฤษฎีกาจัดวางระเบียบราชการกรมเสนาธิการกลาโหม พ.ศ.๒๔๕๘ ลงวันที่ ๒ กุมภาพันธ์ พ.ศ.๒๔๕๘ เพื่อ “ประศาสน์วิทยาการด้านการป้องกันราชอาณาจักรให้แก่ ข้าราชการชั้นผู้ใหญ่ ทั้ง ฝ่ายทหาร และฝ่ายพลเรือน เพื่อให้เกิดความสำนึกและตระหนักในความรับผิดชอบร่วมกันในอันที่จะต้องป้องกัน ต่อสู้ การจัดสรรกำลัง การปกครอง และการรักษาความสงบของประเทศ”

แนวความคิดที่ได้ก่อกำเนิดวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร ปรากฏตามความนำ ของระเบียบกระทรวงกลาโหมว่าด้วยวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร ประกาศเมื่อวันที่ ๒๑ เมษายน พ.ศ.๒๔๕๘ ว่า “ในการป้องกันประเทศชาติให้พ้นจากการรุกรานในสมัยนี้หาได้มีความสำคัญอยู่ที่กำลังทางทหารแต่ฝ่ายเดียวไม่ ตรงกันข้ามบรรดาเจ้าหน้าที่ในกระทรวงทบวงกรมตลอดจนองค์การทั้งสิ้นย่อมมีความสำคัญในการป้องกันชาติร่วมกัน รวมทั้งพลเมืองของชาติตลอดจนทรัพยากรทั้งมวลจะต้องเข้าอยู่ในแผนการป้องกันชาติด้วยเพื่อที่จะให้การร่วมมือประสานงานกันได้เรียบร้อยทั้งในการต่อสู้การจัดสรรกำลังการปกครองและการรักษาความสงบ รัฐบาลจึงจำเป็นต้องตั้งสถาบันการศึกษาขึ้นเป็นแหล่งกลางเพื่อประสาทความรู้ในสาขาต่างๆ โดยกว้างๆ ให้แก่ผู้ที่ทำหน้าที่ดำเนินการเป็นฝ่ายปฏิบัติการชั้นสูงของรัฐบาลในด้านของการป้องกันราชอาณาจักร สถาบันแห่งนี้ให้ชื่อว่า “วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร”

แนวความคิดดังกล่าวเริ่มปรากฏเมื่อประมาณ ปี พ.ศ.๒๔๕๒ โดยได้รับความเห็นชอบจากรัฐบาลซึ่งมีจอมพล ป. พิบูลสงคราม เป็นนายกรัฐมนตรี และในฐานะที่ได้ดำรงตำแหน่งเป็นรัฐมนตรีว่าการกระทรวงกลาโหมด้วย จึงได้อนุมัติให้กรมเสนาธิการกลาโหมเป็นหน่วยดำเนินการพิจารณาสรรหาที่ตั้งของวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร ต่อมา พ.ศ.๒๔๕๖ พลเอก เดช เศษประดิษฐ์ ดำรงตำแหน่งเสนาธิการกลาโหมตกลงใจเลือกบริเวณด้านหลังอาคารกระทรวงกลาโหมเป็นที่ก่อสร้างวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร

วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักรได้มีการวางศิลาฤกษ์ในวันอาทิตย์ที่ ๕ สิงหาคม พ.ศ.๒๔๕๖ โดย จอมพล ป. พิบูลสงคราม การก่อสร้างแล้วเสร็จในปี พ.ศ.๒๔๕๗ ได้ทำพิธีเปิดอาคารพร้อมๆ กับพิธีเปิดการศึกษา วปอ. รุ่นที่ ๑ ในวันที่ ๑๔ กรกฎาคม พ.ศ.๒๔๕๘ โดย ฯพณฯจอมพล ป.พิบูลสงคราม เป็นประธานในพิธี

วิสัยทัศน์ Vision

วปอ.เป็นสถาบันชั้นนำของชาติ ทางการศึกษาเชิงสหวิทยาการ ด้านยุทธศาสตร์และความมั่นคง (TNDC is the national premier institution on strategy and security interdisciplinary studies.)

ปณิธาน

วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร จะต้องเป็นสถาบันการศึกษาชั้นนำในภูมิภาคเอเชีย ที่มีความเป็นเลิศทางด้านวิชาการ ด้านยุทธศาสตร์ และความมั่นคงในทุกมิติ

ปรัชญา

พึงใช้ความรู้ความเข้าใจในวิทยาการชั้นสูงด้านยุทธศาสตร์ กอปรกับความร่วมมืออย่างใกล้ชิด และการประสานงาน อย่างแน่นแฟ้นของผู้บริหารระดับสูงของประเทศ เป็นพื้นฐานสำคัญในการรักษาความมั่นคงและสร้างสรรค์ความเจริญให้แก่ประเทศชาติ

วิทยาลัยเสนาธิการทหาร

ประวัติความเป็นมา

ในวันที่ ๘ ธันวาคม ๒๔๕๕ พลเอก จีร วิจิตสงคราม เสนาธิการกลาโหม ได้กล่าวในรายงานการเปิดสถาบันเสนาธิการผสมต่อ ฯพณฯ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงกลาโหม จอมพล ป. พิบูลย์สงคราม ใจความว่า “จากผลของสงครามโลกครั้งที่สอง บรรดาผู้นำทางการทหาร ได้ตระหนัก โดยถ่องแท้ว่า การยุทธในอนาคตซึ่งมีขอบเขตการปฏิบัติอย่างกว้างขวางนั้น จำต้องใช้กำลังอย่างน้อยสองกองทัพผสมกัน และในบางคราว ก็ต้องใช้ทั้งกำลัง กองทัพบก กองทัพเรือ และกองทัพอากาศทำการรบร่วมกัน มิฉะนั้น ชัยชนะในสงคราม ก็จะมีขึ้นไม่ได้ โดยเหตุนี้ การจัดตั้งสถาบันการศึกษา เพื่อให้กองทัพทั้งสามได้เรียนรู้ศิลปแห่งการสงคราม วิทยาการและ เทคนิคของแต่ละกองทัพ ตลอดจนการร่วมมือ ประสานงานกัน ในอันที่จะนำกองทัพไทยไปสู่ชัยชนะ จึงเป็นสิ่งจำเป็น และจำต้องจัดตั้งขึ้น

การริเริ่มที่จะตั้งสถาบันการศึกษาแห่งนี้ ได้เกิดขึ้นหลายปีแล้วในสมัยที่ ฯพณฯ ได้ดำรงตำแหน่งรัฐมนตรีว่าการกระทรวงกลาโหมใน พ.ศ.๒๔๘๒ ซึ่ง ฯพณฯ ได้เล็งเห็นความจำเป็น และได้มอบให้กรมเสนาธิการกลาโหมรับไปดำเนินการ แต่เนื่องด้วยความขัดข้องบางประการ การจัดตั้งจึงไม่อาจมีขึ้นในระหว่างปีที่ผ่านมา จนกระทั่งถึงต้นปี พ.ศ.๒๔๘๕ การจัดตั้งสถาบันนี้จึงเป็นรูปขึ้น และได้นำเข้าสู่ที่ประชุมสภากลาโหมเมื่อวันที่ ๒๔ เมษายน ๒๔๘๕ ซึ่งที่ประชุมได้ลงมติเห็นชอบด้วยความพยายามที่จะรีบเร่งเปิดสถาบันนี้ให้ทันกับสถานการณ์ของโลกจึงได้เริ่มต้นแต่นั้นมา”

จากข้อความดังกล่าวข้างต้น คือที่มาของการจัดตั้ง “สถาบันเสนาธิการผสม” เป็นหน่วยขึ้นตรงต่อกรมเสนาธิการกลาโหม ตั้งอยู่ที่อาคารใหม่ด้านหลังของกระทรวงกลาโหม และถือเอาวันที่ ๒๔ เมษายน ๒๔๘๕ เป็นวันสถาปนา นับระยะเวลาจนถึงปัจจุบัน พ.ศ.๒๕๕๕ เป็นเวลา ๕๖ ปี

วัตถุประสงค์ในการจัดตั้งสถาบันเสนาธิการผสม มี ๓ ประการ คือ

ประการที่ ๑ เพื่อผลิตนายทหารฝ่ายเสนาธิการให้ทำหน้าที่ฝ่ายเสนาธิการร่วมในการยุทธร่วมและ/หรือการยุทธผสมกับกองทัพสัมพันธมิตร

ประการที่ ๒ เพื่อให้เกิดการร่วมมือและการประสานงานกันอย่างใกล้ชิดระหว่างสามเหล่าทัพ

ประการที่ ๓ เพื่อให้ฝ่ายเสนาธิการมีความรู้เพียงพอที่จะปฏิบัติหน้าที่ผู้แทนเหล่าทัพทั้งสามในองค์การระหว่างประเทศได้

คำขวัญ

“จิตมั่นสามทัพพ้อง มั่นมั่นทัพเดียว”

วิสัยทัศน์

เป็นสถาบันการศึกษา ที่มีความเป็นเลิศ ด้านวิชาการ มุ่งสร้างผู้นำทางทหารระดับสูง ของกองทัพไทย ให้รอบรู้ด้านยุทธศาสตร์ การยุทธร่วมและการยุทธผสม

ปรัชญา

ปรัชญาการศึกษา ของวิทยาลัยเสนาธิการทหาร มีพื้นฐานจากคำขวัญ ของวิทยาลัยที่ว่า “จิตมั่นสามทัพพ้อง มั่นมั่นทัพเดียว” โดยให้ผู้เข้ารับการศึกษามีแนวความคิด ดังนี้

๑. ยึดถือวัตถุประสงค์ของส่วนรวมโดยคำนึงถึงประโยชน์ของกองทัพในการป้องกันประเทศ เป็นส่วนรวมยิ่งกว่าที่จะรักษาผลประโยชน์เฉพาะเหล่าทัพตน

๒. หลักการและวิธีการสำคัญกว่ารายละเอียด ให้รู้จักคิด มีความเข้าใจ และรู้จักแก้ปัญหา

๓. มีเสรีในการแสดงความคิดเห็น

ปณิธาน

ประศาสน์วิทยาการในเรื่องยุทธศาสตร์ชาติ ยุทธศาสตร์ทหาร ยุทธศาสตร์ป้องกันประเทศ การยุทธร่วม การยุทธผสม การอำนวยการระดับสูง และวิทยาการอื่น ๆ อันจะเป็นประโยชน์ในการวางแผนและอำนวยการยุทธในการรักษาความมั่นคงแห่งชาติ สามารถเป็นผู้บังคับบัญชาและฝ่ายเสนาธิการระดับสูง รวมทั้งเป็นฝ่ายเสนาธิการร่วมของกองทัพไทย ตลอดจนปฏิบัติกิจกรรมทางทหารร่วมกับชาติพันธมิตร

ภารกิจ

หน้าที่ ประศาสน์วิทยาการให้แก่นายทหารชั้นผู้ใหญ่ เกี่ยวกับ ยุทธศาสตร์ทหาร การปฏิบัติการร่วม/ผสม และวิทยาการอื่นๆ ที่จะเป็นประโยชน์ต่อการวางแผน และอำนวยการยุทธ ในการรักษาความมั่นคงแห่งชาติ มีผู้บัญชาการวิทยาลัยเสนาธิการทหาร เป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบ

สถาบันจิตวิทยาความมั่นคง

ประวัติความเป็นมา

การปฏิบัติการจิตวิทยา หมายถึง การเผยแพร่ข่าวสาร ความคิดเห็น หลักนิยม และการทำกิจกรรมที่มีผลต่อเจตคติ และพฤติกรรมที่พึงประสงค์ต่อเป้าหมายเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของชาติ ซึ่งนานาชาติต่างยอมรับและตระหนักถึงคุณค่าของการปฏิบัติการจิตวิทยาเป็นอย่างดี ดังจะเห็นได้จากการจัดตั้งหน่วยและเจ้าหน้าที่สำหรับดำเนินการด้านนี้อย่างจริงจัง เช่น ในสหรัฐอเมริกาและอังกฤษ รวมทั้งประเทศไทย โดยกองบัญชาการทหารสูงสุด (กรมเสนาธิการกลาโหมในขณะนั้น) ได้ริเริ่มจัดตั้งสถาบันสงครามจิตวิทยาเพื่อเปิดการศึกษาอบรมให้กับนายทหารผู้ซึ่งเกี่ยวข้องกับงานด้านนี้โดยเฉพาะขึ้นก่อนเป็นรุ่นแรก (รุ่นพิเศษ) เมื่อวันที่ ๔ พฤษภาคม ๒๔๘๘ และสิ้นสุดลงในวันที่ ๒๗ พฤษภาคม ๒๔๘๘ ใช้เวลาศึกษาอบรมรวม ๒๓ วัน โดยมีความมุ่งหมายที่จะให้นายทหารที่จบการศึกษาไปแล้ว สามารถเตรียมการ จัดตั้งหน่วยรับผิดชอบดำเนินงานด้านนี้โดยตรง จึงกำหนดให้วันเปิดการศึกษาคั้งแรกของหลักสูตร คือ วันที่ ๔ พฤษภาคม ๒๔๘๘ เป็นวันสถาปนาหน่วย

กองบัญชาการทหารสูงสุด ได้มีนโยบายที่จะให้มีเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับเรื่องนี้อย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพจึงให้เปิดการศึกษาคั้งแรกนี้ต่อไป โดยมอบให้หัวหน้ากองการยุทธพิเศษ (เดิมชื่อกองสงครามจิตวิทยา) กรมยุทธการทหาร เป็นผู้อำนวยการสถาบัน รับผิดชอบต่อการดำเนินงานเปิดการศึกษาสำหรับนายทหารทุกเหล่าทัพ ตั้งแต่รุ่นที่ ๑ ถึงรุ่นที่ ๓ หลังจากนั้นคณะรัฐมนตรีได้มีมติให้หน่วยราชการทุกกระทรวง ส่งข้าราชการชั้นผู้ใหญ่ระดับชั้นเอกขึ้นไป มารับการศึกษาร่วมกันทุกครั้งที่เปิดการศึกษา ตั้งแต่รุ่นที่ ๔ เป็นต้นมา และเมื่อวันที่ ๑๕ ธันวาคม พ.ศ.๒๕๒๑ คณะรัฐมนตรีได้มีมติเป็นหลักการถาวรให้ส่วนราชการต่างๆ ส่งข้าราชการเข้ารับการศึกษาในสถาบันจิตวิทยาความมั่นคง กองบัญชาการทหารสูงสุดได้ ในโอกาสที่เปิดการศึกษาคั้งแรกนี้ทุกครั้ง โดยไม่ต้องขออนุมัติจากคณะรัฐมนตรีอีกนับตั้งแต่รุ่นที่ ๒๖ เป็นต้นมาจนกระทั่งถึงรุ่นปัจจุบัน ฉะนั้นจึงนับได้ว่าสถาบันแห่งนี้เป็นสถาบันแห่งที่สองรองจากวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร ที่ได้รวมเอาข้าราชการทหาร ตำรวจ พลเรือน และพนักงานรัฐวิสาหกิจเข้ามาศึกษาร่วมกัน

ต่อมาการปฏิบัติการจิตวิทยา ได้มีบทบาทสำคัญยิ่งต่อการปฏิบัติการของฝ่ายเราและฝ่ายตรงข้าม ซึ่งต่างก็ใช้การปฏิบัติการจิตวิทยาอย่างกว้างขวางและได้ผลมาโดยลำดับ จึงจำเป็นที่จะต้องให้ข้าราชการระดับบริหารที่มีหน้าที่เกี่ยวข้องกับงานทางด้านนี้เข้ารับการศึกษาอบรมให้มีความรู้ ความเข้าใจ และมีขีดความสามารถในการตอบโต้และปฏิบัติการจิตวิทยาในเชิงรุกแก่ฝ่ายตรงข้าม แต่เนื่องจากทาง

สถาบันสงครามจิตวิทยาไม่สามารถตอบสนองความต้องการของทางราชการได้อย่างเต็มที่เพราะการดำเนินงานกระทำได้ในขอบเขตจำกัด เนื่องจากไม่มีอัตราข้าราชการประจำของสถาบัน ดังนั้นเพื่อให้สอดคล้องกับวิวัฒนาการทางด้านวิชาการ และความต้องการของสถานการณ์ในปัจจุบันทางราชการจึงได้พิจารณาจัดตั้ง "สถาบันจิตวิทยาความมั่นคง" ขึ้นแทนสถาบันสงครามจิตวิทยา โดยกำหนดให้มีอัตราประจำที่ถาวรเป็นของสถาบันการศึกษาเองขึ้นตรงต่อ กรมยุทธการทหาร กองบัญชาการทหารสูงสุด ตั้งแต่วันที่ ๒๔ มกราคม ๒๕๒๑ และได้เปิดการศึกษาตั้งแต่ วันที่ ๒๔ สืบต่อมา

จึงนับได้ว่าเป็นการศึกษารุ่นแรกของสถาบันจิตวิทยาความมั่นคง สืบต่อจากการเปิดการศึกษาของสถาบันสงครามจิตวิทยาที่ได้ดำเนินการไปแล้วในอดีต ๒๓ รุ่น ต่อมาในปี พ.ศ. ๒๕๒๕ ได้มีคำสั่งกระทรวงกลาโหม (เฉพาะ) ที่ ๑๘๕/๒๕ ลงวันที่ ๗ ธันวาคม ๒๕๒๕ และคำสั่งกองบัญชาการทหารสูงสุด (เฉพาะ) ที่ ๗๑/๒๕๒๖ ลงวันที่ ๑๕ มกราคม ๒๕๒๖ ให้มอบการบังคับบัญชา "สถาบันจิตวิทยาความมั่นคง กรมยุทธการทหาร" ขึ้นกับ "สำนักงานสารนิเทศ สำนักผู้บัญชาการทหารสูงสุด กองบัญชาการทหารสูงสุด" โดยมีพิธีส่งและรับมอบการบังคับบัญชาระหว่าง เจ้ากรมยุทธการทหาร กับ ผู้อำนวยการสำนักงานสารนิเทศ เมื่อวันที่ ๒๘ มกราคม ๒๕๒๖ (ซึ่งเป็นหัวระยะเวลาที่ข้าราชการนักศึกษาหลักสูตรการปฏิบัติการจิตวิทยาฝ่ายอำนาจการ รุ่นที่ ๓๗ กำลังศึกษาอยู่) ดังนั้นสถาบันจิตวิทยาความมั่นคงจึงเป็นหน่วยขึ้นตรงต่อ สำนักงานสารนิเทศ สำนักผู้บัญชาการทหารสูงสุด กองบัญชาการทหารสูงสุด นับตั้งแต่นั้นเป็นต้นมา

ภารกิจ

สถาบันจิตวิทยาความมั่นคง สถาบันวิชาการป้องกันประเทศ กองบัญชาการกองทัพไทย มีภารกิจในการประสานวิทยากรทางด้านสังคม จิตวิทยา สงครามการเมือง การปฏิบัติการข่าวสาร แก่ข้าราชการทหาร ตำรวจ พลเรือน ตลอดจนพนักงานองค์กรรัฐ และบุคลากรอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย ศึกษาวิจัยและพัฒนาหลักนิยมนด้านสังคม จิตวิทยา สงครามการเมือง การปฏิบัติการข่าวสาร ให้เป็นประโยชน์ต่อความมั่นคงแห่งชาติ โดยมีผู้อำนวยการสถาบันจิตวิทยาความมั่นคง เป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบ การแบ่งมอบ เป็นหน่วยขึ้นตรงกับ สถาบันวิชาการป้องกันประเทศ กองบัญชาการกองทัพไทย

ขอบเขตความรับผิดชอบและหน้าที่สำคัญ

๑. พิจารณาเสนอแนะนโยบาย แผนและโครงการเกี่ยวกับการสังคม จิตวิทยา สงครามการเมือง การปฏิบัติการข่าวสาร ที่เกี่ยวกับความมั่นคงของชาติ

๒. ให้การศึกษาอบรมด้านสังคม จิตวิทยา การปฏิบัติการข่าวสาร แก่ข้าราชการทหาร ตำรวจ พลเรือน รัฐวิสาหกิจ องค์กรบริหารส่วนท้องถิ่น ภาคเอกชนและบุคคลอื่น ตามนโยบายที่ได้รับ

๓. ดำเนินการฝึกอบรมและพัฒนาสัมพันธู์สำเร็จการศึกษาจากสถาบันจิตวิทยาความมั่นคง

๔. ฝึกอบรมพัฒนาสัมพันธู์ระดับสูงให้กับผู้บริหารจากทุกภาคส่วน

๕. ดำเนินการวิจัยและพัฒนาทางการศึกษาที่เกี่ยวกับสังคม จิตวิทยา การปฏิบัติการข่าวสาร ประเมินผลการศึกษา จัดทำสถิติ ทะเบียนประวัติ รายงานผลการศึกษา รายงานเอกสารศึกษาเป็นคณะ และงานด้านสารสนเทศ

๖. ดำเนินการส่งเสริมให้มีความร่วมมือ และประสานการปฏิบัติทาง ด้านวิชาการปฏิบัติการข่าวสาร โดยเฉพาะการปฏิบัติการจิตวิทยาและการประชาสัมพันธ์ที่เกี่ยวข้อง

๗. ดำเนินงานเรื่องการประกันคุณภาพการศึกษาให้เป็นไปตามแนวทางการศึกษา

บทที่ ๔

แนวทางการส่งเสริม สนับสนุนสถานะแวดล้อมทางการศึกษา เพื่อเพิ่มศักยภาพบุคลากรในสถาบันการศึกษาทางทหาร

การส่งเสริมสนับสนุน เพื่อเพิ่มศักยภาพบุคลากร

ทรัพยากรบุคคลนับเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่ามากที่สุด เนื่องจากบุคลากรจะเป็นผู้ผลักดันให้ภารกิจต่าง ๆ สำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์ ดังนั้นการส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถ มีสมรรถนะสอดคล้องตามเป้าหมายและยุทธศาสตร์ของสถาบัน ตลอดจนมีคุณลักษณะที่ดีพึงประสงค์ และมีทัศนคติที่ดีต่อสถาบัน จะทำให้สถาบันเจริญก้าวหน้า และเกิดการพัฒนาย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ยังเป็นการเตรียมความพร้อมของบุคลากร ให้สามารถรองรับและเป็นผู้ดำเนินการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่จะเกิดขึ้นทั้งในปัจจุบันและอนาคตด้วย

๑. สถาบัน และส่วนงาน ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาตนเองให้มีศักยภาพสูงขึ้น โดยการไปเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ในรูปแบบต่าง ๆ เช่น การไปศึกษา ฝึกอบรม ศึกษาดูงาน ปฏิบัติงานวิจัย การไปเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการ การไปปฏิบัติงานบริการวิชาการ การไปปฏิบัติงานอื่นใดที่จำเป็นและเหมาะสมเพื่อประโยชน์ในการพัฒนาบุคลากร การไปประชุม สัมมนา หลักสูตรต่างๆ ที่องค์กรภายนอกจัด ทั้งภายในประเทศ และต่างประเทศ ที่จะให้ความรู้ใหม่ๆ เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน เพื่อกระตุ้นและส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเองตลอดเวลา

๒. ส่งเสริมให้แต่ละส่วนงานมีบทบาทในการพัฒนาบุคลากรของส่วนงาน ซึ่งเป็นการพัฒนาบุคลากรตามเป้าหมายและภารกิจหลักของส่วนงาน โดยเน้นการจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรให้เกิดการศึกษาที่สมดุล ทั้งการพัฒนาทักษะการปฏิบัติงานในรูปแบบต่างๆ อาทิเช่น การฝึกอบรม การศึกษาต่อ การประชุมและสัมมนา เป็นต้น และการสร้างกระบวนการศึกษาให้กับบุคลากร โดยให้หัวหน้าส่วนงานและผู้บังคับบัญชาทุกระดับ มีหน้าที่โดยตรงในการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยวิธีการต่าง ๆ เพื่อช่วยพัฒนาขีดความสามารถ ความรอบรู้ในงานที่เกี่ยวข้อง อาทิเช่น การปฐมนิเทศ การสอนงาน การแนะนำงาน การกำกับดูแลวิธีการทำงานในหน้าที่ ความรับผิดชอบ การแบ่งปันความรู้ (Knowledge Sharing) การแลกเปลี่ยนศึกษา การจัดการความรู้ (Knowledge Management) การพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่องและการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย

รวมทั้งกระตุ้นผู้ได้บังคับบัญชาให้มีการพัฒนา และศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง เป็นต้น ซึ่งมีได้จำกัดเฉพาะการจัดอบรมเท่านั้น เพื่อให้สามารถนำความรู้จากการปฏิบัติจริง จากการฝึกฝน และจากประสบการณ์ที่แอบแฝงอยู่ในตัวบุคคลมาใช้ให้เป็นประโยชน์ เพื่อการพัฒนาบุคลากรและการพัฒนางาน ทั้งนี้โดยให้ส่วนงานจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร และจัดสรรงบประมาณเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพของบุคลากรอย่างเหมาะสม และมีการติดตาม ประเมินผลการพัฒนาบุคลากรในรูปแบบต่างๆ อย่างสม่ำเสมอ เพื่อรับทราบข้อบกพร่องและนำมาปรับปรุงในการจัดการพัฒนาบุคลากรที่เหมาะสมในโอกาสต่อไป

๓. สถาบันกำหนดโครงการฝึกอบรม เพื่อพัฒนาความรู้ ทักษะในด้านต่างๆ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรในส่วนที่เป็นความต้องการ โดยรวมในระดับสถาบัน และส่วนงานสามารถกำหนดโครงการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรในส่วนที่เป็นความต้องการเฉพาะของส่วนงานได้เอง โดยให้สอดคล้องกับความจำเป็น ทิศทาง และเป้าประสงค์ เพื่อประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน ตามแผนเส้นทางการพัฒนาบุคลากร ๕ ลักษณะ ดังนี้

๓.๑ การเสริมสร้างค่านิยมหลักและสมรรถนะหลักของสถาบัน (Core Value /Organization Culture & Core Competency) เป็นการหล่อหลอมให้บุคลากรของสถาบันมีความรู้ความเข้าใจในค่านิยมหลักของสถาบัน รวมทั้งพัฒนาบุคลากรตามสมรรถนะหลักของสถาบัน เพื่อให้เกิดทัศนคติที่ดีต่อสถาบันและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ซึ่งการพัฒนาบุคลากรในส่วนนี้ควรเป็นหน้าที่ร่วมกันระหว่างสถาบันและส่วนงาน โดยพัฒนาตามค่านิยมหลักของสถาบันในเรื่องต่างๆ ดังนี้

ค่านิยมหลัก (Core Value/Organization Culture)

- ๓.๑.๑ ความชำนาญ (Mastery)
- ๓.๑.๒ ความไม่เห็นแก่ตัว (Altruism)
- ๓.๑.๓ ความสามัคคี (Harmony)
- ๓.๑.๔ ความซื่อสัตย์ (Integrity)
- ๓.๑.๕ ความมุ่งมั่น (Determination)
- ๓.๑.๖ ความแปลกใหม่ (Originality)
- ๓.๑.๗ ความเป็นผู้นำ Leadership

สมรรถนะหลัก (Core Competency)

- ๓.๑.๘ ความยึดมั่นในคุณธรรม (Integrity)
- ๓.๑.๙ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation)
- ๓.๑.๑๐ ความรับผิดชอบในงาน (Responsibility)

๓.๑.๑๑ การทำงานเป็นทีม (Teamwork)

๓.๑.๑๒ การวางแผนการทำงานอย่างเป็นระบบ (Systematic Job Planning)

๓.๒ การพัฒนาความรู้/ทักษะในการปฏิบัติงาน (Job Knowledge / Functional area Knowledge) เป็นการพัฒนาความรู้ ความสามารถ/ทักษะการปฏิบัติงาน เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ (ตามแต่ละตำแหน่งงาน) ให้บรรลุผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพ ซึ่งการพัฒนาดังกล่าวควรพัฒนาในเรื่องต่างๆ เช่น

๓.๒.๑ การพัฒนาบุคลากรสายวิชาการ

๓.๒.๑.๑ การจัดการศึกษาการสอน เช่น การจัดทำแผนสอน การสร้างหลักสูตร เทคนิคการสอน การประเมินผลการสอน การใช้สื่อการสอน การสัมมนาเพื่อปรับปรุงกระบวนการศึกษา การสอน

๓.๒.๑.๒ การพัฒนาวิชาการ เช่น หลักการเขียนตำรา หลักการเขียนโครงการวิจัย การพัฒนางานวิจัย

๓.๒.๑.๓ การให้คำปรึกษาและพัฒนานักศึกษา

๓.๒.๑.๔ การพัฒนาในส่วนอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับสายวิชาการ เช่น ความรู้เฉพาะด้านในสาขาต่างๆ

๓.๒.๒ การพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน

๓.๒.๒.๑ กลุ่มตำแหน่งสนับสนุนวิชาการ และกลุ่มตำแหน่งสนับสนุนวิชาเฉพาะ

๓.๒.๒.๒ กลุ่มตำแหน่งสนับสนุนทั่วไป เช่น เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป นักทรัพยากรบุคคล เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน นักวิชาการศึกษานักประชาสัมพันธ์ ฯลฯ โดยการพัฒนาความรู้ที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพ หรือเทคนิค วิธีการ วิทยาการใหม่ๆ ตามตำแหน่งงานนั้นๆ เช่น ตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคล ควรได้รับการพัฒนาทางการบริหาร ทรัพยากรบุคคลในเรื่องต่างๆ นักวิชาการเงินและบัญชี ควรได้รับการพัฒนาทางการเงินและบัญชี เป็นต้น ทั้งนี้ อาจทำได้หลายแนวทาง เช่น การสอนงาน (Coaching) ระบบพี่เลี้ยง (Mentoring) การไปปฏิบัติงานร่วมกับหน่วยงานอื่น (Attachment Working) การสลับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน (Job Rotation) การจัดการความรู้ในองค์กร (Knowledge Management) การจัดอบรมในองค์กร (In - House Training) หรือการส่งไปอบรม ณ หน่วยงานภายนอกที่จัดอบรมในเรื่องนั้น โดยเฉพาะ (Public Training) โดยการพัฒนาในส่วนนี้ควรเป็นหน้าที่ของส่วนงาน ที่จะจัดหรือเปิดโอกาสให้มีการพัฒนาตามรูปแบบต่างๆ ดังกล่าวข้างต้น

๓.๓ การพัฒนาศักยภาพและการพัฒนาตนเอง (People Skill/Self Development) เป็นการพัฒนาตนเอง เพื่อให้มีศักยภาพในการปฏิบัติงานให้สูงขึ้น รวมทั้งการพัฒนาการทำงานร่วมกับผู้อื่น (ทีมงาน) เพื่อให้เกิดการทำงานแบบมีส่วนร่วม และสามารถอยู่ร่วมกันได้อย่างมีความสุข ตลอดจนเกิดประสิทธิผลของงานที่ปฏิบัติได้บรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ซึ่งควรพัฒนาทักษะในเรื่องต่างๆ เช่น ทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ทักษะด้านภาษาอังกฤษ การทำงานเป็นทีม การพัฒนาบุคลิกภาพ การสื่อสาร การประสานงาน ฯลฯ

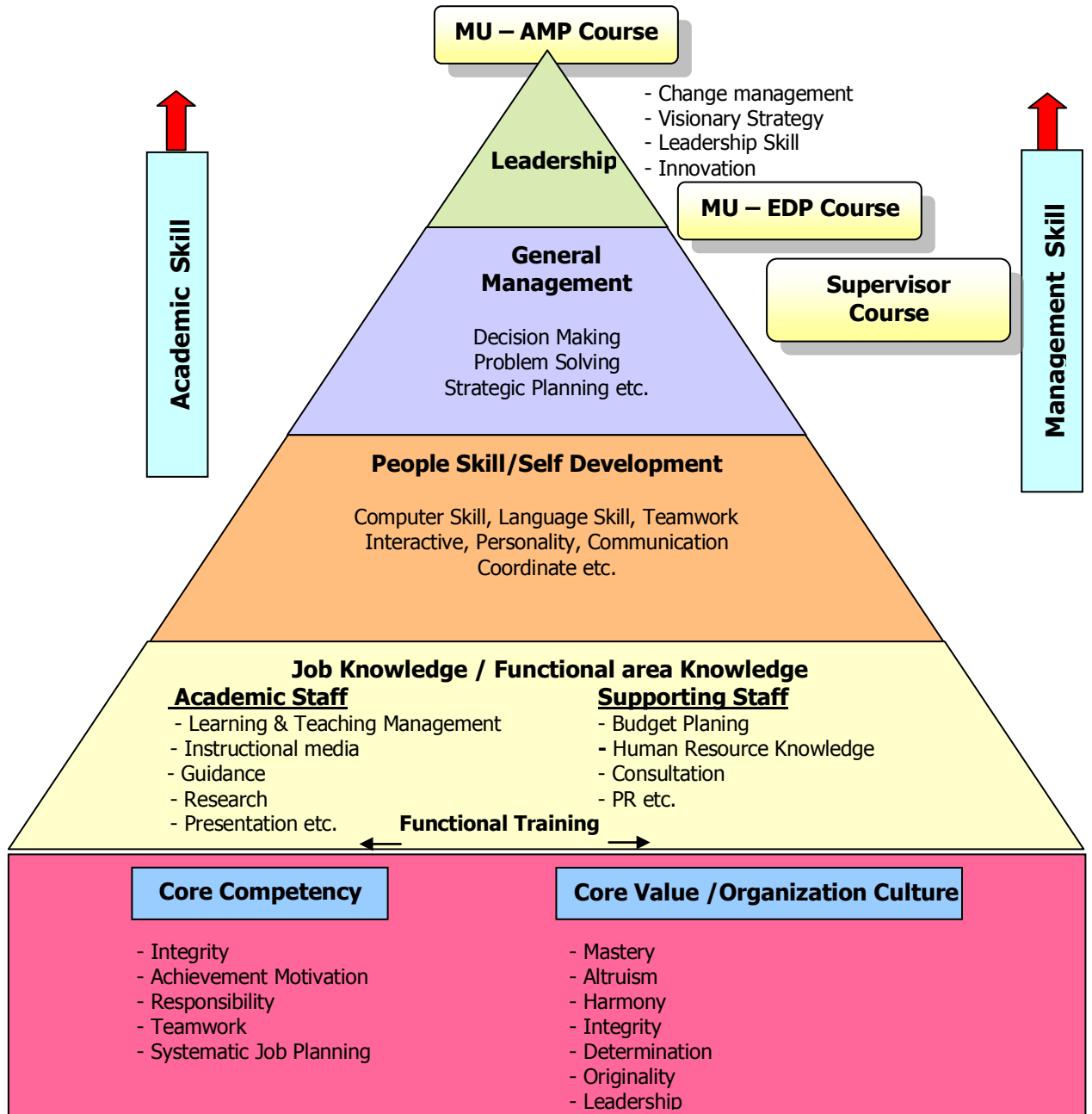
๓.๔ การพัฒนาทักษะด้านการบริหารจัดการ (General Management) เป็นการพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถในด้านการบริหารจัดการทั่วไป เพื่อเตรียมความพร้อมให้กับบุคลากรที่กำลังจะก้าวสู่ตำแหน่งบริหาร หรือบุคลากรสายบริหารที่กำลังจะก้าวสู่การเป็นผู้บริหารในระดับที่สูงขึ้น ให้มีศักยภาพที่เหมาะสมต่อการดำรงตำแหน่งทางการบริหาร ซึ่งได้แก่ การวางแผนเชิงกลยุทธ์ (Strategic Planning) ทักษะการแก้ปัญหาและการตัดสินใจ (Problem Solving) เครื่องมือการบริหารจัดการต่างๆ (Tool & Technical Management) การพัฒนาภาวะผู้นำ (Leadership)

๓.๕ การพัฒนาเพื่อก้าวสู่การเป็นผู้นำ (Leadership) เป็นการพัฒนาผู้บริหารระดับสูงของสถาบัน ให้เป็นผู้ที่มีความพร้อม และมีคุณลักษณะในการเป็นผู้นำที่ดี สามารถนำพาสถาบันไปสู่วิสัยทัศน์/พันธกิจ และเป้าหมายของสถาบันที่ตั้งไว้ได้ อันได้แก่การพัฒนาในด้านต่างๆ ดังนี้

- ๓.๕.๑ การบริหารการเปลี่ยนแปลง (Change management)
- ๓.๕.๒ การพัฒนาวิสัยทัศน์ (Visionary Strategy)
- ๓.๕.๓ การสร้างสรรค์สิ่งใหม่ (Innovation)

สามารถสรุปเป็นแผนเส้นทางการพัฒนาบุคลากร (Development Roadmap) ได้ดังแผนภาพที่ ๔-๑ ดังต่อไปนี้

แผนภาพที่ ๔-๑ : แสดงเส้นทางการพัฒนาบุคลากร (Development Roadmap)



การพัฒนาบุคลากรเป็นเรื่องที่มีความสำคัญ การบริหารงาน จะพัฒนาไปอย่างมีประสิทธิภาพมากน้อยเพียงใดนั้น ต้องอาศัยบุคลากรภายในเป็นกุญแจไขสู่ความสำเร็จ เรื่องนี้จึงนับเป็นสิ่งสำคัญที่ผู้เกี่ยวข้องทุกคนพึงตระหนักและร่วมกันพัฒนาบุคลากรในทุกระดับ เพื่อความเจริญก้าวหน้า และความเจริญเติบโตอย่างยั่งยืนขององค์กร และเพื่อเพิ่มศักยภาพของบุคลากรให้ประสบความสำเร็จในชีวิตการทำงานสามารถดำรงตนในสังคมได้อย่างมีความสุข

โดยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาแรงขับภายในตัวบุคคล เช่น ทักษะคิด ค่านิยม แรงจูงใจ และอุปนิสัย เป็นการพัฒนาจากจิตใจเพื่อให้บุคลากรปรับเปลี่ยนวิธีคิด ค่านิยม ความเชื่อ รู้จักค้นคว้าศึกษาหาความรู้และพัฒนาทักษะด้วยตนเองเพื่อนำไปสู่การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมที่พึงประสงค์ได้อย่างถาวรและเกิดการพัฒนาที่ยั่งยืนต่อไป ซึ่งแนวทางในการพัฒนาในอนาคต มีดังนี้

๑. การสื่อสารที่ดีเป็นการทำงานร่วมกันระหว่างผู้บริหารและบุคลากรทุกระดับ ดังนั้นในการทำงานทุกคนต้องมุ่งไปที่เป้าหมายเดียวกัน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การถ่ายทอดวิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ เพื่อแปลงไปสู่แผนงาน โครงการ ถึงผู้ปฏิบัติงานทุกระดับ จึงจะทำให้ทุกคนร่วมพลังกันผลักดันเป้าหมาย ให้บรรลุผลสำเร็จได้

๒ การเปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการทำงาน ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม เพื่อให้บุคลากรได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ช่วยกันแก้ไขปัญหา สร้างสัมพันธภาพ และมีทัศนคติที่ดีต่อกัน บุคลากรทุกคนมีความสุขในการทำงาน

๓. คุณภาพชีวิตการทำงาน โดยคำนึงถึง ปัจจัย เช่น การจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานให้มีความสะอาด สะดวก ปลอดภัย การเปิดโอกาสให้บุคลากรได้พัฒนาความรู้ความสามารถ และการสร้างโอกาสความก้าวหน้าและความมั่นคงในอาชีพ ฯลฯ

๔. การสร้างวัฒนธรรมที่ดีภายในองค์กร ช่วยหล่อหลอมบุคลากรให้เข้าใจกฎกติกาในการอยู่ร่วมกัน วัฒนธรรมฯ ที่เข้มแข็ง ซึ่งมีส่วนช่วยทำให้บุคลากรเกิดความผูกพันกับองค์กรได้มากยิ่งขึ้น

การวิเคราะห์แนวทางการดำเนินกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาบุคลากรด้วยการจัด โครงการฝึกอบรมนั้นจะส่งผล และเอื้ออำนวยประโยชน์ให้กับองค์กรหรือหน่วยงานได้เพียงใด ย่อมขึ้นอยู่กับความรู้ความสามารถและทัศนคติที่มีต่องานของบุคลากรผู้รับผิดชอบจัดการฝึกอบรมเป็นสำคัญ หากจะให้สามารถ ปฏิบัติงานด้านการบริหารงานฝึกอบรมได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกเหนือไปจากจะต้องมีความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับกระบวนการ ฝึกอบรม และหลักการบริหารงานฝึกอบรมแต่ละขั้นตอนแล้ว ผู้รับผิดชอบงานฝึกอบรมควรจะต้องมีความรู้พื้นฐานทางสังคมศาสตร์ และ พฤติกรรมศาสตร์แขนงต่างๆ อย่างกว้างขวาง เช่น สังคมวิทยา จิตวิทยา และศาสตร์การจัดการ ซึ่งจะช่วยเอื้ออำนวยให้สามารถ กำหนดหลักสูตร และโครงการฝึกอบรมได้ง่ายขึ้น มีความรู้เกี่ยวกับหลักการบริหารบุคคลและการพัฒนาบุคคลด้วยวิธีการอื่นๆ นอกเหนือไปจากการฝึกอบรม มีความเข้าใจถึงหลักการ ศึกษาของผู้ใหญ่

เพื่อให้สามารถปฏิบัติต่อผู้เข้าอบรมได้อย่างเหมาะสม ตลอดจน เข้าใจถึงหลักการวิจัยทางสังคมศาสตร์อยู่บ้างพอที่จะสามารถทำการสำรวจ เพื่อรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลที่จำเป็น ในการบริหารงาน ฝึกอบรมได้ นอกจากนั้น ผู้ดำเนินการฝึกอบรมยังจำเป็นที่จะต้องมีความสามารถในการสื่อสาร ทั้งด้านการเขียนและการพูดในที่ชุมนุมชน ตลอดจนมีมนุษยสัมพันธ์ดีเพื่อให้สามารถติดต่อสื่อสารกับกลุ่มผู้เข้าอบรม และประสานงานกับผู้เกี่ยวข้องอื่นๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ด้วย

นอกจากการมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องดังกล่าวข้างต้นนี้แล้ว ทักษะของผู้รับผิดชอบงานฝึกอบรม ยังเป็นสิ่งสำคัญที่มีผล กระทบต่อการดำเนินงานฝึกอบรมอีกด้วย กล่าวคือ ผู้รับผิดชอบงานฝึกอบรมเองจะต้องเป็นผู้ที่เห็น ความสำคัญของการฝึกอบรม ต่อการพัฒนาบุคลากร มีความเห็นสอดคล้องกับหลักการและแนวคิดต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรม รวมทั้งควรจะต้องมีความเชื่อว่า การฝึกอบรมนั้นเป็นเครื่องมือสำคัญที่ช่วยในการพัฒนาบุคลากร และนำไปสู่การปรับปรุงการบริหารได้ ทักษะเช่นนี้จะเกิดขึ้นได้ ก็ต่อเมื่อเขามีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับ หลักการบริหารงานฝึกอบรม ตลอดจนเรื่องต่าง ๆ ซึ่งเป็นแนวคิดพื้นฐานที่เจ้าหน้าที่ฝึกอบรม ควรรู้ดังกล่าวไว้ข้างต้นนั่นเอง ดังนั้น เพื่อปูพื้นฐานให้แก่ผู้ปฏิบัติงานด้านการฝึกอบรม จึงจะขอเริ่มต้นคู่มือการจัด โครงการฝึกอบรม เพื่อพัฒนาบุคลากรด้วยการกล่าวถึงแนวคิดและหลักการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรมและการพัฒนาบุคลากรเสียก่อน

ความหมายของการฝึกอบรม

มีผู้ให้คำนิยามความหมายของการฝึกอบรมไว้อย่างมากมาย ขึ้นอยู่กับว่ามองการฝึกอบรมจากแนวคิด (Approach) ใด เช่น เมื่อมองการฝึกอบรม ในฐานะที่เป็นแนวทางในการพัฒนาข้าราชการตามนโยบายของรัฐ "การฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการต่าง ๆ ที่ใช้เพื่อช่วยให้ข้าราชการมีความรู้ ทักษะ และทัศนคติที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน ในหน้าที่ และเพื่อให้เกิด ความร่วมมือกันระหว่างข้าราชการในการปฏิบัติงานร่วมกันในองค์กร" หรือการฝึกอบรม คือ "การถ่ายทอดความรู้เพื่อเพิ่มพูนทักษะ ความชำนาญ ความสามารถ และทัศนคติในทางที่ถูกต้อง เพื่อช่วยให้การปฏิบัติงานและภาระหน้าที่ต่าง ๆ ในปัจจุบันและอนาคตเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น และ..ไม่ว่าการฝึกอบรม จะมีขึ้นที่ใดก็ตามวัตถุประสงค์ก็คือ เป็นการเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงาน หรือเพิ่มขีดความสามารถในการจัดรูปขององค์กร"^๑ ในระยะหลัง เรามักจะมองการฝึกอบรมในเชิงของกระบวนการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมอันสืบเนื่องมาจากศึกษา การฝึก อบรมจึง

^๑ เอกสารประกอบการบรรยายเรื่อง "นโยบายฝึกอบรม" , การฝึกอบรมหลักสูตรเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม, ฝ่ายฝึกอบรม , กองวิชาการ , สำนักงาน ก.พ., ๒๕๒๐.

หมายถึง "กระบวนการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมอย่างมีระบบ เพื่อให้บุคคลมีความรู้ ความเข้าใจ มีความสามารถที่จำเป็น และมีทัศนคติที่ดีสำหรับการปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่งของหน่วยงานหรือองค์การนั้น"^๒

การฝึกอบรม คือ " กระบวนการในอันที่จะทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกิดความรู้ ความเข้าใจ ทัศนคติ และความชำนาญ ในเรื่องหนึ่งเรื่องใด และเปลี่ยนพฤติกรรมไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้" จะเห็นได้ว่า ความหมายของการฝึกอบรมมีมากมาย ขึ้นอยู่กับว่าจะพิจารณาจากแนวคิด (Approach) ใดที่เกี่ยวกับ การฝึกอบรม ทั้งนี้ มีแนวคิดและทฤษฎีต่างๆ ที่เกี่ยวกับการฝึกอบรมดังต่อไปนี้

การฝึกอบรมกับการศึกษาและการพัฒนาบุคคล

ทั้งการศึกษา การพัฒนาบุคคล และการฝึกอบรมล้วนแต่มีลักษณะที่สำคัญๆ คล้ายคลึงกัน และเกี่ยวข้องกันจนดูเหมือน จะแยกออกจากกันได้ยาก แต่ความเข้าใจถึงความแตกต่างระหว่างทั้งสามเรื่องดังกล่าว จะช่วยทำให้สามารถเข้าใจถึงลักษณะของกระบวนการฝึกอบรม ตลอดจนบทบาทและหน้าที่ของผู้รับผิดชอบจัดการฝึกอบรมเพิ่มมากขึ้น

การศึกษาเป็นกระบวนการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมอย่างมีระบบ เพื่อให้บุคคลมีความรู้ ทักษะ ทัศนคติในเรื่องต่างๆ ไป อย่างกว้างๆ โดยมุ่งเน้นการสร้างคนให้มีความสมบูรณ์ เพื่อให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมด้วยดี และสามารถปรับตัว ให้เข้ากับ สภาพแวดล้อมได้เป็นสำคัญ ถึงแม้ว่า การศึกษายุคปัจจุบันจะเน้นให้ความสำคัญแก่ตัวผู้ศึกษาเป็นหลัก (Student-Centered) ทั้งในด้านของการจัด เนื้อหาการศึกษา ระดับความยากง่ายและเทคนิควิธีการศึกษา เพื่อให้ตรงกับ ความสนใจ ความต้องการ ระดับสติปัญญา และความสามารถของผู้ศึกษาก็ตาม การศึกษาโดยทั่วไป ก็ยังคงเป็นการสนองความต้องการของบุคคล ในการเตรียมพร้อม หรือสร้างพื้นฐานในการเลือก อาชีพมากกว่า การมุ่งเน้นให้นำไปใช้ในการปฏิบัติงานใดงานหนึ่ง นอกจากนั้น การศึกษาเป็นเรื่องที่สามารถกระทำได้ตลอดชีวิต (Lifelong Education) ไม่จำกัดระยะเวลาอีกด้วย

ส่วนคำว่า การพัฒนาบุคคล นั้น นักวิชาการด้านการฝึกอบรมบางท่านเห็นว่าเกือบจะเป็นเรื่องเดียวกันกับการฝึกอบรม โดยกล่าวว่า การฝึกอบรม เป็นการเสริมสร้างให้เกิดการศึกษา สำหรับบุคลากรระดับปฏิบัติการ เพื่อให้สามารถทำงานอย่างใด อย่างหนึ่งได้ตามจุดประสงค์เฉพาะ

^๒ เอกสารประกอบการบรรยายเรื่อง " แนวความคิดและหลักการเกี่ยวกับการฝึกอบรม " , การฝึกอบรมหลักสูตรความรู้พื้นฐานด้านการฝึกอบรม, สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน, สำนักงาน ก.พ., ๒๕๓๓.

^๓ เอกสารประกอบการบรรยายเรื่อง "กระบวนการฝึกอบรม " , การฝึกอบรมหลักสูตรความรู้พื้นฐานด้านการฝึกอบรม, สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน, สำนักงาน ก.พ., ๒๕๓๓.

อย่าง ในขณะที่การพัฒนาบุคคลนั้น มุ่งเสริมสร้างให้เกิดการศึกษาในเรื่องต่างๆ ไป อย่างกว้างๆ จึงเป็นการฝึกอบรมสำหรับบุคลากรระดับบริหารเป็นส่วนใหญ่ ซึ่งในทางปฏิบัติแล้วบุคลากรทั้งสองระดับก็ต้องมีทั้งการฝึกอบรมและการพัฒนาบุคลากรรวมๆ กันไป เพียงแต่จะเน้นหนักไปในทางใดเท่านั้น^๔

การพัฒนาบุคคล เป็นคำที่มีความหมายกว้างมาก กล่าวคือ กิจกรรมใดที่จะมีส่วน ทำให้เจ้าหน้าที่มีความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ และทัศนคติที่ดีขึ้น สามารถที่จะปฏิบัติหน้าที่ ที่ยากขึ้น และมีรับผิดชอบ ที่สูงขึ้น ในองค์กรได้แล้ว เรียกว่า เป็นการพัฒนาบุคคลทั้งนั้น ซึ่งหมายความรวมถึงการให้การศึกษเพิ่มเติม การฝึกอบรม การสอนงาน หรือ การนิเทศงาน (Job Instruction) การสอนแนะ(Coaching) การให้คำปรึกษาหารือ (Counseling) การมอบหมาย หน้าที่ให้ ทำเป็นครั้งคราว(Job Assignment) การให้รักษาการแทน(Acting) การ โยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่การทำงานเพื่อให้โอกาสศึกษางานที่แปลกใหม่ หรือการ ได้มีโอกาสศึกษาหาความรู้ และประสบการณ์จากหน่วยงานอื่น(Job Rotation) เป็นต้น^๕

จากความหมายของการพัฒนาบุคคลดังกล่าวข้างต้น ทำให้เข้าใจได้ทันทีว่าการฝึกอบรมเป็นเพียงวิธีการหนึ่ง หรือ ส่วนหนึ่งของการพัฒนาบุคคลเท่านั้น เพราะการพัฒนาบุคคลเป็นเรื่องซึ่งมีจุดประสงค์และแนวคิดกว้างขวางกว่าการฝึกอบรม ดังที่มีผู้นิยามว่า การฝึกอบรม คือ "การพัฒนาบุคลากรให้มี ความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ ทัศนคติ ที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน จนกระทั่งเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในการปฏิบัติงานไปในทิศทางที่ต้องการ"^๖

นอกจากนั้น การฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคคลนั้น เป็นเรื่องที่มีวัตถุประสงค์เฉพาะเจาะจง เน้นถึงการเพิ่มประสิทธิภาพ ของงานซึ่งตัวบุคคลนั้นปฏิบัติอยู่ หรือจะปฏิบัติต่อไปในระยะยาว เนื้อหาของเรื่องที่ฝึกอบรมอาจเป็น เรื่องที่ตรงกับความต้องการ ของตัวบุคคลนั้นหรือไม่ก็ได้ แต่จะเป็นเรื่องที่มุ่งเน้นให้ตรงกับงานที่กำลังปฏิบัติอยู่หรือกำลังจะได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติ การฝึกอบรม จะต้องเป็นเรื่องที่จะต้องมีการกำหนดระยะเวลาเริ่มต้น และสิ้นสุดลงอย่างแน่นอน โดยมีจุดประสงค์ให้เกิดการ เปลี่ยนแปลง พฤติกรรม ซึ่งสามารถประเมินผลได้จากการปฏิบัติงานหรือ

^๔ สุปรานี ศรีจักรากิจมุข., การฝึกอบรมและการพัฒนาบุคคล . กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๒๔.

^๕ เด่นพงษ์ พลละคร , " การพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชา " , วารสารเพิ่มผลผลิต, ปีที่ ๒๘ , ธันวาคม ๒๕๓๑-มกราคม ๒๕๓๒, หน้า ๒๐-๒๕.

^๖ เอกสารประกอบการฝึกอบรมเรื่อง " การบริหารงานฝึกอบรม " ,การฝึกอบรมหลักสูตรการบริหารงานฝึกอบรม, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๒๓.

ผลงาน (Performance) หลังจากได้รับการฝึกอบรม ในขณะที่การศึกษา เป็นเรื่องระยะยาว และอาจประเมินไม่ได้ในทันที

เพื่อสร้างความเข้าใจในเรื่องดังกล่าวแล้วข้างต้น อาจระบุความแตกต่างระหว่างการศึกษ การพัฒนาบุคคล และการฝึกอบรม ได้ดังนี้

ตารางที่ ๔-๑: ตารางเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างการศึกษ การพัฒนาบุคคล และการฝึกอบรม^๖

หัวข้อในการเปรียบเทียบ	การศึกษา	การพัฒนาบุคคล	การฝึกอบรม
๑. เป้าหมาย	- เลือกออาชีพ - ปรับตัวให้เข้ากับสังคมและสภาพแวดล้อม	- เสริมสร้างคุณภาพและความก้าวหน้าของบุคคล	- เพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
๒. เนื้อหา	- กว้าง	- ตรงกับศักยภาพและงานในอนาคต	- ตรงกับงานที่กำลังปฏิบัติ หรือกำลังจะได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติ
๓. ตามความต้องการของ	- บุคคล	- หน่วยงานและบุคคล	- งาน
๔. ระยะเวลาที่ใช้	- ยาวและสามารถทำได้เรื่อยๆ ไม่สิ้นสุด	- ใช้เวลาตลอดอายุงาน - มองในระยะยาว	- ใช้ระยะเวลาจำกัด
๕. วัย	- วัยศึกษา	- วัยทำงาน	- วัยทำงาน
๖. ความเสี่ยง(ที่จะบรรลุมิติวัตถุประสงค์)	- ปานกลาง	- สูง	- ต่ำ
๗. การประเมินผล ดูจาก	- การปฏิบัติงานในอนาคต	- เกือบจะทำการประเมินไม่ได้เพราะมีตัวแปรจากสภาพแวดล้อมจำนวนมาก ยกแก่การควบคุม	- จากพฤติกรรมในการปฏิบัติงานในหน้าที่

^๖ เอกสารประกอบการบรรยายเรื่อง " แนวความคิดและหลักการเกี่ยวกับการฝึกอบรม ". มปป.

เท่าที่กล่าวมาแล้วทั้งหมดในส่วนของการศึกษา การพัฒนาบุคคลและการฝึกอบรม อาจสรุปความแตกต่างของทั้ง ๓ คำ อย่างสั้น ๆ ได้ดังนี้

๑. การศึกษา (Education) เน้นที่ตัวบุคคล (Individual Oriented)
๒. การฝึกอบรม (Training) เน้นถึงการทำให้สามารถทำงานที่ต้องการได้ (Job Oriented)
๓. การพัฒนา (Development) เน้นที่องค์กร (Organizational Oriented) เพื่อให้ตรงกับนโยบาย เป้าหมาย ขององค์กรที่สังกัด

การฝึกอบรมกับกระบวนการศึกษาเรียนรู้

ในการจัด โครงการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคคลนั้น ผู้จัดจำเป็นที่จะต้องเข้าใจถึงลักษณะ ธรรมชาติในกระบวนการ ศึกษาของผู้ใหญ่เป็นพื้นฐานเสียก่อน จึงจะมีข้อมูลประกอบการตัดสินใจ เลือกทางเลือกต่าง ๆ ในการดำเนินการตามกระบวนการบริหารงานฝึกอบรมได้อย่างเหมาะสม และ ก่อให้เกิดการศึกษาและการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้เข้าอบรมได้ตรงกับวัตถุประสงค์ของการ ฝึกอบรมมากขึ้น

การฝึกอบรมมีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดกับการศึกษา เนื่องจากการฝึกอบรมเป็น กระบวนการหนึ่งซึ่งมุ่งก่อให้เกิด การศึกษา ซึ่งหมายถึง การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่ค่อนข้างถาวร อันเป็นผลสืบเนื่องมาจากการปฏิบัติที่มีการเน้นย้ำบ่อยๆ^๔ โดยที่ผลของการศึกษาอาจไม่สามารถ สังเกตเห็นได้โดยตรง แต่อาจตรวจสอบได้จากผลของการกระทำ หรือผลงานของผู้ศึกษา นักจิตวิทยาได้ทำการวิจัยค้นคว้าเกี่ยวกับกระบวนการศึกษาไว้มากมาย ล้วนแต่เห็นว่าการศึกษาของ ผู้ใหญ่แตกต่างจากการศึกษาของเด็ก เรื่องที่สำคัญเกี่ยวกับลักษณะธรรมชาติในการศึกษาของ ผู้ใหญ่ อาจพอสรุปเป็นข้อ ๆ ได้ดังนี้

๑. ผู้ใหญ่ต้องการรู้เหตุผลในการศึกษา และ ผู้ใหญ่จะศึกษาต่อเมื่อเขาต้องการจะ ศึกษา เนื่องจากผู้ใหญ่ที่เข้าใจตนเอง และรู้ว่าตนเองมีความรับผิดชอบต่อผลของการตัดสินใจของ ตนเองได้ ก่อนการศึกษา ผู้ใหญ่มักต้องการจะรู้ว่า เพราะเหตุใดหรือทำไมเขาจึงจำเป็นที่จะต้อง ศึกษา เขาจะได้รับประโยชน์อะไรจากการศึกษา และจะสูญเสียประโยชน์อะไรบ้างถ้าไม่ได้ศึกษา สิ่งเหล่านั้น ผู้ใหญ่จึงมีความพร้อมที่จะศึกษาในสิ่งที่เขาต้องการศึกษาและพึงพอใจ มากกว่าจะให้

^๔ ชนุ กุลชล , เอกสารประกอบการบรรยาย เรื่อง " มนุษยพฤติกรรมและการศึกษาในการฝึกอบรม ",การฝึกอบรม หลักสูตร การบริหารงานฝึกอบรม, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๒๓.

ผู้อื่นมากำหนดให้ และมักมีแรงจูงใจในการศึกษาจากภายในตนเองมากกว่าแรงจูงใจภายนอก

๒. ลักษณะการศึกษาของผู้ใหญ่

ในกระบวนการศึกษา ผู้ใหญ่ต้องการเป็นอย่างมากที่จะชี้นำตนเองมากกว่าจะให้ผู้อื่นมาชี้นำหรือควบคุมเขา นั่นคือ ผู้ใหญ่อยากที่จะศึกษาด้วยตนเองมากกว่า และด้วยการศึกษา มีลักษณะเป็นการแนะแนวมากกว่า การสอน ดังนั้น บทบาทของผู้สอนควรจะเป็นการเข้าไปมีส่วนร่วมร่วมกับผู้ศึกษาในกระบวนการค้นหาความจริง หรือที่เรียกว่าผู้อำนวยความสะดวกในการศึกษา (Facilitator) มากกว่าที่จะเป็นผู้ถ่ายทอดความรู้ของตนไปยังผู้ศึกษา นอกจากนั้น บทบาทของผู้อำนวยความสะดวกในการศึกษาควรจะต้องเป็นผู้สร้างบรรยากาศในการศึกษา ด้วยการยอมรับฟังและยอมรับในการแสดงออก ทักษะและความรู้สึกนึกคิด เกี่ยวกับเนื้อหาสาระของวิชาที่ศึกษาของผู้ศึกษา ช่วยให้ผู้ศึกษาได้เข้าใจถึงจุดมุ่งหมายในการศึกษาของแต่ละคน และของกลุ่ม ทำหน้าที่จัดหาและจัดการทรัพยากรในการศึกษา หรืออาจเป็นแหล่งทรัพยากรเพื่อการศึกษาที่ยืดหยุ่นเสียเอง

๓. บทบาท ประสบการณ์ ของผู้ศึกษา

ประสบการณ์ชีวิตมีผลกระทบต่อการศึกษาของผู้ใหญ่ ข้อแตกต่างในการศึกษาที่สำคัญระหว่างผู้ใหญ่กับเด็กอย่างหนึ่งก็คือ ผู้ใหญ่มีประสบการณ์มากกว่า ซึ่งอาจเป็นไปได้ทั้งข้อดีและข้อเสีย ทั้งนี้ เพราะวิธีการศึกษาเบื้องต้นของผู้ใหญ่ คือ การวิเคราะห์และค้นหาความจริงจากประสบการณ์ ซึ่งนักจิตวิทยาบางคนเชื่อว่า หากเขารับรู้ ว่า สิ่งที่เขาศึกษานั้นมีส่วนช่วยรักษา หรือเสริมสร้าง ประสบการณ์ภายในตัวเขา ผู้ใหญ่ก็จะศึกษาได้มากขึ้น แต่ถ้าหากกิจกรรมใดหรือประสบการณ์ใด จะทำให้มีการเปลี่ยนแปลง โครงสร้างภายในของเขา ผู้ใหญ่ก็มีแนวโน้มที่จะต่อต้านโดยการปฏิเสธหรือบิดเบือนกิจกรรมหรือประสบการณ์นั้น ๆ

นอกจากนั้น ประสบการณ์เป็นสิ่งที่ทำให้ผู้ใหญ่มีความแตกต่างระหว่างบุคคล เพราะยิ่งอายุมากขึ้น ประสบการณ์ของผู้ใหญ่ก็ยิ่งจะแตกต่างมากยิ่งขึ้น ดังนั้น การจัดกิจกรรมการศึกษาสำหรับผู้ใหญ่ จึงควรคำนึงถึงทั้งในด้านของความแตกต่าง ระหว่างบุคคลของผู้ใหญ่ และควรพิจารณาข้อดีของการมีประสบการณ์ของผู้ใหญ่ และทำให้ประสบการณ์นั้นมีคุณค่าโดยการ ใช้เทคนิคฝึกอบรมต่างๆ ซึ่งเน้นการศึกษาโดยอาศัยประสบการณ์ (Experiential techniques) ทำให้ผู้ศึกษาได้มีโอกาส ผสมผสานความรู้ใหม่กับประสบการณ์เดิมที่มีอยู่ ทำให้การศึกษาที่ได้รับใหม่นั้นมีความหมายเพิ่มเติมขึ้นอีก อาทิเช่น วิธีการอภิปรายกลุ่ม กิจกรรมการแก้ปัญหา กรณีศึกษา และเทคนิคการฝึกอบรมโดยอาศัยกระบวนการกลุ่มต่างๆ

๔. แนวโน้มในการศึกษาของผู้ใหญ่

โดยทั่วไปเด็กมีแนวโน้มที่จะศึกษาโดยอาศัยเนื้อหาวิชาและมองการศึกษาในลักษณะเอง การแสวงหาความรู้จากเนื้อหาสาระ ของวิชาใดวิชาหนึ่งโดยตรง แต่สำหรับผู้ใหญ่ การศึกษาจะมุ่งไปที่ชีวิตประจำวัน (Life-Centered) หรือเน้นที่งาน หรือการแก้ปัญหา (Task-Centered) เสียมากกว่า นั่นคือ ผู้ใหญ่จะยอมรับและสนใจกิจกรรมการศึกษาของเขา หากเขาเชื่อและเห็นว่า การศึกษานั้น ๆ จะช่วยให้เขาทำงานได้ดีขึ้น หรือช่วยแก้ปัญหาในชีวิตประจำวันของเขา ดังนั้น การจัดหลักสูตรเพื่อการศึกษาการสอน ผู้ใหญ่จึงควรพิจารณาการณ์ต่าง ๆ รอบตัวของเขา และเป็นการเพิ่มความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ ซึ่งมีส่วนช่วยในการแก้ปัญหา ในชีวิตจริงของเขาด้วย

๕. บรรยากาศในการศึกษาของผู้ใหญ่

ผู้ใหญ่จะศึกษาได้ดีกว่าในบรรยากาศที่มีการอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ทั้งทางกายภาพ เช่น การจัดแสงสว่าง และ อุณหภูมิของห้องให้พอเหมาะ มีการจัดที่นั่งที่เอื้อต่อการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้สอนกับผู้ศึกษา หรือระหว่างผู้ศึกษาด้วยกัน ได้สะดวก และมีบรรยากาศของการยอมรับในความแตกต่างในทางความคิด และประสบการณ์ที่แตกต่างกันของแต่ละคน มีความเคารพซึ่งกัน และกัน มีอิสรภาพและการสนับสนุนให้มีการแสดงออก และมีความเป็นกันเองมากกว่าบังคับด้วยระเบียบกฎเกณฑ์ต่างๆ ผู้ใหญ่ก็จะปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมได้มากกว่า ตรงกันข้าม หากผู้ใหญ่ตกอยู่ในสิ่งแวดล้อมหรือสถานการณ์ที่ขมขื่น เขาก็มักจะยั้งหยุด ไม่ยอมยืดหยุ่น หรือ ไม่ยอมปรับตนเองให้เข้ากับสภาพแวดล้อมนั้น แต่ถ้าหากเขารู้สึกว่าอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย เขาจะยอมรับ และปรับตนเองให้เข้ากับประสบการณ์และสิ่งแวดล้อมนั้นๆ ได้

จากลักษณะและธรรมชาติในการศึกษาของผู้ใหญ่ดังที่กล่าว ไปแล้วข้างต้นมีผู้สรุปถึงหลักสำคัญในการศึกษาของผู้ใหญ่ไว้สั้น ๆ ดังนี้ คือ

๑. ผู้ใหญ่จะศึกษาเมื่อเขาต้องการจะศึกษา
๒. ผู้ใหญ่จะศึกษาเฉพาะสิ่งที่เขามีความรู้สึกลึกซึ้งว่ามีความจำเป็นจะต้องศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งศึกษาเพื่อนำไปปฏิบัติ
๓. ผู้ใหญ่ศึกษาโดยการกระทำได้ดีกว่า การสอนผู้ใหญ่จึงควรใช้วิธีการหลายๆอย่างรวมทั้งให้ลงมือกระทำด้วย
๔. จุดศูนย์กลางในการศึกษาของผู้ใหญ่อยู่ที่ปัญหา และปัญหาเหล่านั้นจะต้องเป็นจริง
๕. ประสบการณ์มีผลกระทบต่อการศึกษาของผู้ใหญ่ ซึ่งอาจเป็นไปได้ทั้งคุณและโทษต่อการศึกษา

๖. ผู้ใหญ่จะศึกษาได้อย่างดียิ่งในบรรยากาศแวดล้อมที่เป็นกันเอง ไม่ใช่รู้สึกถูกบังคับ โดยระเบียบกฎเกณฑ์

๗. ผู้ใหญ่ต้องการการแนะนำไม่ใช่การสอน และต้องการการวัดผลด้วยตนเอง มากกว่าการให้คะแนน

นอกจากนั้น บทบาทที่สำคัญของผู้สอน วิทยากร หรือผู้อำนวยความสะดวก (Facilitators) ในการศึกษาของผู้ใหญ่ ซึ่งจำเป็นที่ผู้รับผิดชอบจัดการฝึกอบรมจะต้องเข้าใจและพยายามดำเนินการต่างๆ ในการจัดฝึกอบรมให้สอดคล้องกันด้วยนั้น อาจสรุปได้ดังนี้

๑. ผู้สอนจะต้องยอมรับว่าผู้ศึกษาแต่ละคนมีคุณค่าและจะต้องเคารพในความรู้สึกรู้จักคิดและความเห็น ตลอดจน ประสบการณ์ของเขาด้วย

๒. ผู้สอนควรพยายามทำให้ผู้ศึกษาตระหนักด้วยตัวเองว่ามีความจำเป็นที่เขาจะต้องปรับเปลี่ยน (ทั้งด้านความรู้ ความเข้าใจ ความสามารถ และทัศนคติ) โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้วยการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องใดเรื่องหนึ่ง และอาจประสบปัญหาอย่างไรบ้าง อันเนื่องมาจากการขาดพฤติกรรมที่มุ่งหวังดังกล่าว

๓. ควรจัดสิ่งแวดล้อมทางกายภาพให้สะดวกสบาย (เช่น ที่นั่ง อุณหภูมิ แสงสว่าง การถ่ายเทอากาศ ฯลฯ) รวมทั้งเอื้อต่อการปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้ศึกษาด้วยกันเองได้สะดวกอีกด้วย (เช่น ไม่ควรจัดให้มีการนั่งข้างหน้าข้างหลังซึ่งกันและกัน)

๔. ผู้สอนจะต้องแสวงหาวิธีการที่จะแสวงหาความสัมพันธ์อันดี ระหว่างผู้ศึกษาด้วยกันเพื่อสร้าง ความรู้สึกไว้นับถือเชื่อใจ และความช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน โดยการช่วยเหลือหรือสนับสนุนให้มีกิจกรรมที่ต้องมีการให้ ความร่วมมือร่วมใจกันและกัน และในขณะเดียวกันควรพยายามหลีกเลี่ยงการแข่งขัน และการใช้วิจารณ์ตัดสินว่าอะไรควรไม่ควรอีกด้วย

๕. หากเป็นไปได้ ผู้สอนควรเปิดโอกาสให้ผู้ศึกษามีส่วนร่วมในเรื่องดังต่อไปนี้

๕.๑ การพิจารณากำหนดวัตถุประสงค์ในการศึกษา ตามความต้องการของผู้ศึกษา โดยสอดคล้องกับความต้องการขององค์กร ของผู้สอน และของเนื้อหาวิชาด้วย

๕.๒ การพิจารณาทางเลือกในการกำหนดกิจกรรมเพื่อการศึกษาการสอน รวมทั้ง การเลือกวัสดุอุปกรณ์ และวิธีการศึกษาการสอน

๕.๓ การพิจารณากำหนดมาตรการหรือเกณฑ์การศึกษาการสอนซึ่งเป็นที่ยอมรับร่วมกัน รวมทั้งร่วมกันกำหนด เครื่องมือและวิธีการวัดผลความก้าวหน้าเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ตั้งแต่แรกด้วย

๖. ผู้สอนจะต้องช่วยผู้ศึกษาให้รู้จักพัฒนาขั้นตอนและวิธีการในการประเมินตนเอง ตามเกณฑ์ที่ได้กำหนดไว้แล้ว

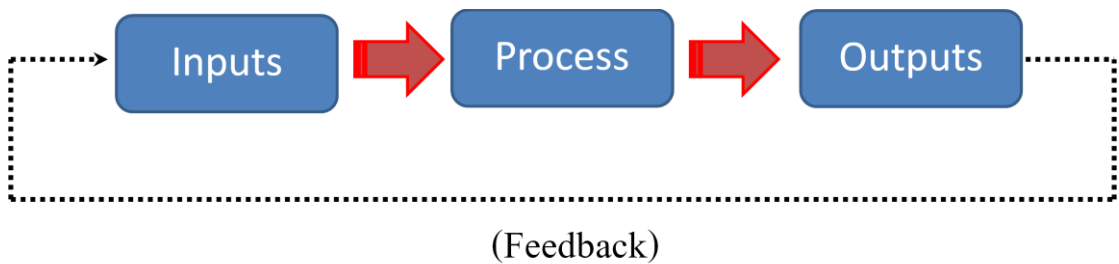
การวิเคราะห์แนวคิดในการพัฒนาบุคลากร

แนวคิดในการพัฒนาบุคลากร ที่น่าสนใจว่า อาจแบ่งจุดประสงค์ในการพัฒนาบุคลากร ได้เป็น ๓ ประการใหญ่ ๆ คือ

๑. เพื่อให้บุคลากรทำงานได้ ทำงานดี ทำงานเก่ง และทำงานแทนกันได้
๒. เพื่อเพิ่มคุณค่าของคน
๓. เพื่อเพิ่มความก้าวหน้าในอาชีพ

ทั้งนี้ โดยอาจแบ่งแนวคิดในการพัฒนาบุคลากร ได้เป็น ๒ รูปแบบ หรือ Models คือ

แผนภาพที่ ๔-๒ : แสดงแนวคิดในการพัฒนาบุคลากร



แนวคิดนี้มองการพัฒนาบุคลากรในเชิงระบบ ประกอบด้วย ๓ ส่วนหลัก คือ

๑. Inputs หรือสิ่งนำเข้า ซึ่งได้แก่ ทรัพยากรต่างๆ เช่น เงินงบประมาณ บุคคล วัสดุ อุปกรณ์ ตลอดจน นโยบายและแนวคิด ในการบริหารงานการพัฒนาบุคลากร วิธีการที่ใช้ในการพัฒนาบุคลากร และเทคโนโลยีต่างๆ ฯลฯ ซึ่งหน่วยงานทุ่มเท หรือใส่เข้าไป ในระบบการพัฒนาบุคลากร

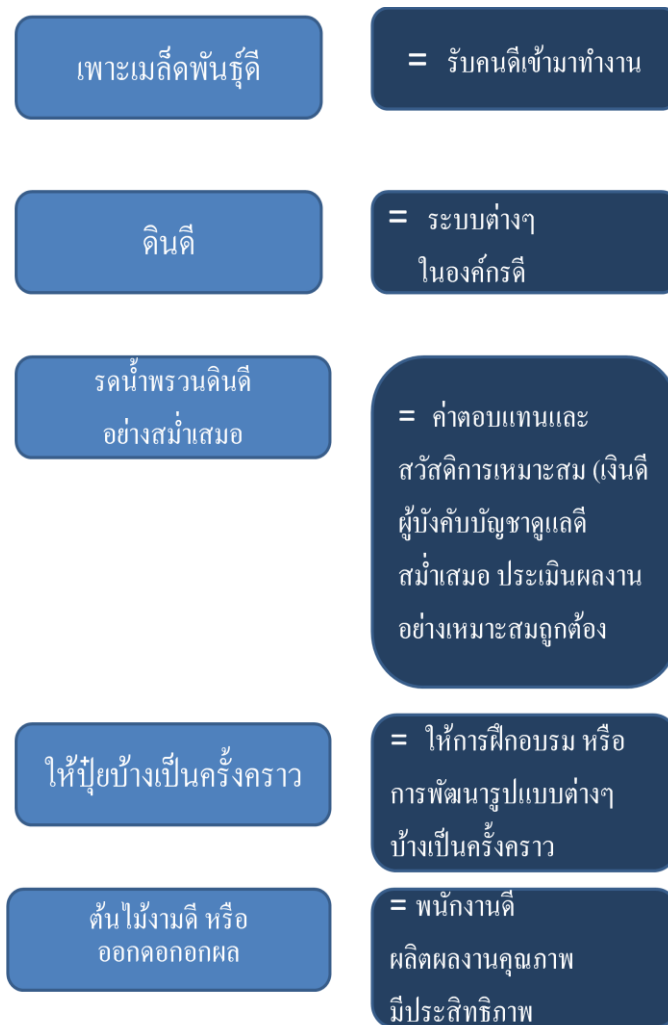
๒. Process หรือ กระบวนการพัฒนาบุคคล หมายถึง การฝึกอบรม การสัมมนา การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการ ดำเนินการพัฒนาบุคลากรในลักษณะอื่นๆ เช่น การมอบหมายงาน การหมุนเวียนหน้าที่การงาน (Job Rotation) เป็นต้น และ

๓. Outputs หรือผลลัพธ์ คือบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาแล้ว รวมทั้งข้อมูลต่างๆ เกี่ยวกับผลลัพธ์ ซึ่งจะส่งผลกระทบ เป็นข้อมูลย้อนกลับ หรือ Feedback เพื่อใช้ในการปรับปรุงการพัฒนาบุคลากรต่อไปอีก

แนวคิดนี้ต้องการเน้นถึงประเด็นสำคัญว่า ถ้าต้องการผลลัพธ์ที่มีคุณภาพ ก็จำเป็นต้องใส่สิ่งนำเข้าที่สมบูรณ์ และมีคุณภาพ เข้าไปในระบบ และดูแลให้กระบวนการพัฒนาบุคลากร มีประสิทธิภาพด้วย

แนวคิดเชิงเกษตรกรรม หรือ Agricultural Model ซึ่งเปรียบเทียบการพัฒนาบุคคล เช่นเดียวกับการปลูกต้นไม้ และเห็นว่าเราควรจะต้องดำเนินการพัฒนาบุคลากรในลักษณะดังนี้

แผนภาพที่ ๔-๓ : แนวคิดเชิงเกษตรกรรม หรือ Agricultural Model



นอกจากนั้น กิจกรรมในการพัฒนาบุคลากร อาจแบ่งออกเป็น ๔ ประเภท คือ

๑. กิจกรรมทางการบริหาร เป็นเรื่องของผู้บังคับบัญชาจะต้องเป็นผู้ดำเนินการ ได้แก่
 - ๑.๑ ให้ทำงานแทนกัน ควรใช้ในหน่วยงานที่มีบุคลากรไม่มากนัก
 - ๑.๒ แบ่งความรับผิดชอบ แบ่งงานที่ไม่ยากนักให้ผู้บังคับบัญชาได้มีโอกาสได้

รับผิดชอบตัดสินใจบ้าง

๑.๓ มอบหมายให้ทำงาน โครงการพิเศษ มีข้อดีที่จะทำให้ผู้บังคับบัญชาได้เห็นทักษะในการบริหาร (Managerial Skill) ของผู้ได้รับมอบหมายว่า จะสามารถควบคุมเวลาได้หรือไม่ รู้จักกระจายงานเป็นหรือเปล่า ฯลฯ

๑.๔ Understudy เป็นการให้ศึกษาวิธีการทำงานขึ้นใดขึ้นหนึ่งอย่างละเอียดจากผู้ทำงานขึ้นนั้นอยู่เดิม เพื่อที่จะให้สามารถ ทำแทนกันได้

๑.๕ Rotation คือ การสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน มีลักษณะคือ

๑.๕.๑ การเปลี่ยนงานกัน โดยเปลี่ยนลักษณะงาน (Job Rotation)

๑.๕.๒ การเปลี่ยนงานกัน โดยเปลี่ยนสถานที่ทำงาน (Location Rotation)

๒. กิจกรรมทางการฝึกอบรม - เป็นกิจกรรมที่องค์กรมอบหมายให้หน่วยงาน หรือกลุ่มบุคลากรรับผิดชอบดำเนินการ อาทิเช่น

๒.๑ การจัดฝึกอบรมเองภายในองค์กร (In House Training) เป็นการจัดฝึกอบรมให้บุคลากรภายในองค์กรได้เข้าอบรมพร้อมๆ กัน ทีละจำนวนมากๆ (Classroom Training) โดยดำเนินการตามขั้นตอนในการจัด โครงการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากร

๒.๒ การส่งบุคลากรไปอบรมภายนอกองค์กรพัฒนาบุคลากร

๒.๓ การจัดประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) มักเป็นการยกปัญหาที่มีอยู่มาให้ศึกษาหรือทดลองปฏิบัติและอาจใช้เป็นแนวปฏิบัติหลังการประชุม

๒.๔ คู่มือ เป็นการไปขอฟังการบรรยายสรุปถึงลักษณะการจัดระบบงาน และวิธีการปฏิบัติงานจริงของหน่วยงานอื่นๆ ที่สนใจศึกษา ณ ที่ตั้งของหน่วยงานนั้น

๒.๕ การฝึกอบรมในขณะที่ปฏิบัติงานจริงอื่น ๆ ดังที่เรียกว่า การฝึกอบรมในที่ทำการปกติหรือ On the Job Training ได้แก่

๒.๕.๑ การสอนแนะหรือการให้คำปรึกษา (Coaching/Counseling) หมายถึงการที่ผู้บังคับบัญชา ควบคุมดูแลให้บุคลากรลงมือปฏิบัติงานจริง โดยให้คำปรึกษาแนะนำอย่างใกล้ชิด การ Coaching นี้ อาจหมายรวมถึง การเป็นที่เลี้ยง ซึ่งไม่จำเป็นต้องสอนเฉพาะเรื่องงานเท่านั้น อาจรวมทั้งเรื่องเกี่ยวกับคน หรือการวางตัวในองค์กรด้วยก็ได้

๒.๕.๒ การสอนงานหรือนิเทศงาน (Job Instruction/Job Supervision) หมายถึงการที่ผู้บังคับบัญชา สอนงานให้แก่ผู้ปฏิบัติงานในสังกัด โดยเน้นถึงการแบ่งงานออกเป็นขั้นตอน และการที่ผู้บังคับบัญชา จะต้องสาธิตหรือแสดง วิธีปฏิบัติงานให้เข้าใจก่อน แล้วจึงควบคุมดูแลให้ปฏิบัติตามอย่างถูกต้อง

๓. กิจกรรมด้านการวางแผนพัฒนาอาชีพ (Career Path หรือ Career Planning) เป็นแนวทางการ พัฒนาบุคลากร ซึ่งจะต้องเป็นนโยบายขององค์กร เพราะจะต้องครอบคลุมบุคลากรทุก

ระดับและทุกสายงาน นั่นคือ เป็นการวางแผน การพัฒนาบุคลากรให้มีความก้าวหน้าในสายงานอาชีพที่ครองอยู่ โดยระบุว่า บุคลากรแต่ละตำแหน่งงาน จะต้องได้รับการ ฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ หรือทักษะในด้านใดและเมื่อใด จึงจะได้รับการพิจารณาให้เลื่อนระดับตำแหน่งที่สูงขึ้นได้ โดยฝ่ายบุคคล ขององค์กรนั้นอาจเป็นผู้รับผิดชอบจัดกิจกรรมในการพัฒนานั้นให้ อาทิเช่น

๓.๑ การฝึกอบรมเฉพาะระดับ (Pre-Promotion Training) จัดให้เฉพาะบุคคลซึ่งดำรงตำแหน่งอยู่ในระดับ ที่อยู่ในข่ายที่จะเลื่อนระดับตำแหน่งสูงขึ้น ได้

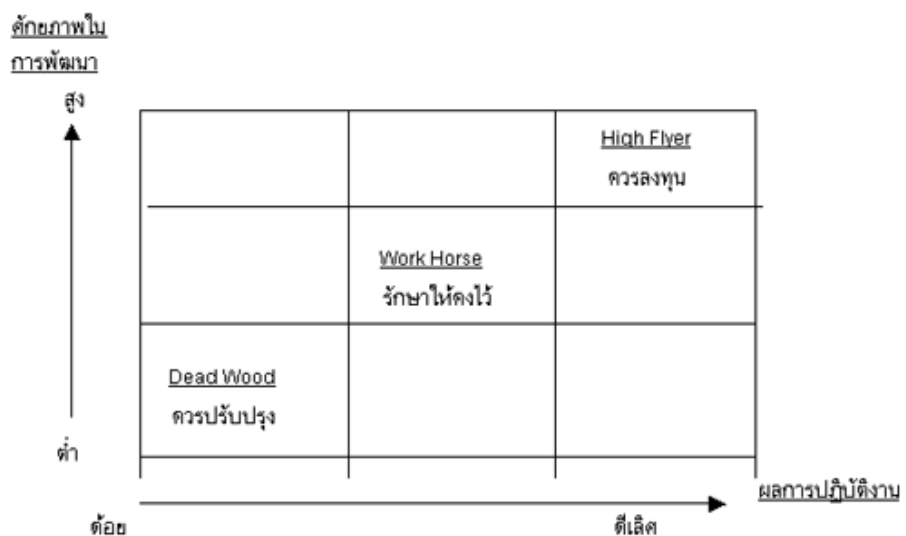
๓.๒ กิจกรรมก่อนเลื่อนตำแหน่งอื่น ๆ เช่น การทดสอบ การมอบให้ทำงานวิชาการ เช่น การเขียนรายงาน หรือโครงการ

๔. กิจกรรมร่วมระหว่างพนักงาน

มีกิจกรรมหลายชนิดที่องค์กรอาจส่งเสริมให้พนักงานกระทำร่วมกันเป็นกลุ่ม โดยอาจมีจุดมุ่งหมายหลัก ในการร่วมกัน พัฒนางาน หรือคุณภาพชีวิตการทำงานด้วยตัวของพนักงานเอง แต่ผลพลอยได้ที่สำคัญ คือ การพัฒนาตัวพนักงานเองในหลายๆ ด้าน ทั้งในด้านการทำงานเป็นทีม การสร้างทักษะในการคิดวิเคราะห์เพื่อแก้ปัญหา การรู้จักใช้ความริเริ่มสร้างสรรค์ ตลอดจนการสร้างนิสัย ในการจัดเก็บข้อมูลให้เป็นประโยชน์ ฯลฯ กิจกรรมดังกล่าวนี้มีหลายชนิด อาทิเช่น

- ๔.๑ กิจกรรมกลุ่มคุณภาพงาน หรือ Quality Control Circles (QC Circles หรือ Q.C.C.)
- ๔.๒ กิจกรรมข้อเสนอแนะ
- ๔.๓ กิจกรรม ๕ ส.

แผนภาพที่ ๔-๔ : แสดงถึงศักยภาพในการพัฒนาของทรัพยากรบุคคล (เมื่อเปรียบเทียบกับผลการปฏิบัติงาน)



การเลือกใช้กิจกรรมในการพัฒนาบุคคล

เนื่องจากการพัฒนาบุคคลจัดเป็นการลงทุน (Investment) ซึ่งย่อมจะต้องการผลตอบแทนมาสู่องค์กร จึงควรเลือก ใช้กิจกรรมในการพัฒนาบุคคลให้เหมาะสม เพื่อลดการสูญเปล่า ดังที่มีผู้สรุปถึงแนวคิดในการเลือกใช้กิจกรรมไว้ ๓ แนวทาง คือ

แนวทางที่ ๑ พิจารณาที่ตัวบุคคลากรถึงศักยภาพในการพัฒนา (Potentiality) เมื่อเปรียบเทียบกับผลการปฏิบัติงาน (Performance) ดังที่แสดงไว้ในตารางข้างล่างนี้พวก High Flyer คือ กลุ่มบุคคลากรที่องค์กร ควรพัฒนาด้วยกิจกรรมทางการบริหาร จึงจะได้ผลดี เนื่องจากมีศักยภาพในการพัฒนาสูง และในขณะเดียวกันมีผลการปฏิบัติงานดีเลิศ สมควรที่องค์กรจะลงทุนให้การพัฒนามากที่สุด

พวก Work Horse คือ กลุ่มบุคคลากรที่ควรพัฒนาด้วยการฝึกอบรม หรือการวางแผนพัฒนาอาชีพ เนื่องจากมีทั้ง ศักยภาพ ในการพัฒนา และมีผลการปฏิบัติงานอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง สมควรที่จะได้รับการดูแลให้การฝึกอบรม อย่างสม่ำเสมอ และได้รับการ เลื่อนตำแหน่งไป ตามลำดับ ระหว่างการพัฒนา

ส่วนพวกสุดท้าย พวก Dead Wood คือ กลุ่มบุคคลากรที่ควรได้รับการพัฒนาด้วยกิจกรรมร่วมระหว่างพนักงาน เพื่อกระตุ้นให้เกิดจิตสำนึกในการปรับปรุงและพัฒนาเป็นสำคัญ

แนวทางที่ ๒ เลือกกิจกรรมในการพัฒนาบุคคลากร โดยพิจารณาจากนโยบายขององค์กร หากกิจกรรมใด ที่มีได้รับการ สนับสนุนจากนโยบายของหน่วยงาน ก็อาจนำมาใช้ในการพัฒนาบุคคลากรอย่างไม่เป็นทางการ

แนวทางที่ ๓ เลือกกิจกรรมในการพัฒนาบุคคลากร โดยพิจารณาถึงความสร้างให้เกิดความสมดุลระหว่าง "คนกับงาน" ของบุคคลากรรายดังกล่าวประกอบด้วย ดังที่แสดงในแผนภาพที่ ๔-๕ ข้างล่างนี้

แผนภาพที่ ๔-๕ : แสดงความสัมพันธ์ระหว่าง "คนกับงาน"



แนวความคิดนี้ เน้นถึงการพัฒนาบุคลากรให้มีความสมบูรณ์พร้อมในทุกด้าน โดยไม่ขาดด้านใดด้านหนึ่ง จนทำให้บุคลากร รายใดรายหนึ่งไม่สามารถประสบผลสำเร็จในสายงานของตนได้ในระยะยาว เช่น บุคคลหนึ่งมีความสามารถ ในการปฏิบัติงาน ในหน้าที่ ของนักวิชาการเงิน และบัญชีเป็นอย่างดี แต่ไม่สามารถขึ้นไปดำรงตำแหน่งบริหารในฐานะของหัวหน้างานบัญชีได้เลย เนื่องจากขาดมนุษยสัมพันธ์และความสามารถในการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่น เป็นต้น ดังนั้น การพัฒนา บุคลากร จึงต้องคำนึงถึงความสมดุลในด้านต่างๆ ของผู้รับการพัฒนาด้วย

เทคนิคการวิจัยทางสังคมศาสตร์ กับการบริหารงานฝึกอบรม

อีกเรื่องหนึ่งที่เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบจัด โครงการฝึกอบรมควรรู้คือ หลักและเทคนิคการวิจัยทางสังคมศาสตร์ขั้นพื้นฐาน ซึ่งเป็นความรู้ที่จำเป็นอย่างยิ่ง สำหรับนำมาประยุกต์ใช้ในการดำเนินการตามขั้นตอนต่างๆ ของกระบวนการฝึกอบรม ขั้นตอนเหล่านี้ได้แก่ การหาความจำเป็นในการฝึกอบรม การเตรียมเนื้อหาหลักสูตร การวางแผนการฝึกอบรม และการประเมินผลการฝึกอบรม ทั้งนี้เพราะถึง แม้ว่าทฤษฎีและแนวความคิดเกี่ยวกับการวิจัยทางสังคมศาสตร์ อาจจะไม่มีส่วนเกี่ยวข้องพันกับการบริหารงานฝึกอบรมโดยตรง แต่วิธีปฏิบัติในการวิจัยหลายขั้นตอนที่สามารถนำมาใช้ในการดำเนินการฝึกอบรม คือ

๑. การรวบรวมข้อมูล โดยใช้วิธี
 - ๑.๑ การสังเกต
 - ๑.๒ การสัมภาษณ์
 - ๑.๓ การออกแบบสอบถาม
 - ๑.๔ การสำรวจและศึกษาวิเคราะห์จากเอกสาร
๒. การประเมินและวิเคราะห์ข้อมูล
๓. การนำผลที่ได้มาใช้

การนำเอาขั้นตอนในการวางแผนและดำเนินการวิจัย คือ การตั้งปัญหา การตั้งสมมติฐาน การตัดสินใจเลือกวิธีรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ตีความข้อมูล การเสนอและรายงานผล มาใช้ในการบริหารงานฝึกรอบรม จะช่วยทำให้ผลการดำเนินงาน ในแต่ละขั้นตอน มีความหมายและน่าเชื่อถือมากขึ้น ตัวอย่างเช่น ในการกำหนดความจำเป็นในการฝึกรอบรม หากมีการดำเนินการเพื่อให้ได้คำตอบ ที่แน่นอน ว่าอะไรคือปัญหาในการทำงานอย่างแท้จริง ไม่ใช่การฟังจากข่าวลือ ก็จะทำให้การจัดฝึกรอบรมสมเหตุสมผลมากขึ้น

บทบาทของบุคลากรทางการศึกษา ต่อหลักสูตรการศึกษาที่ศึกษา

คุณสมบัตินักศึกษาหลักสูตรการป้องกันราชอาณาจักร

๑. คุณสมบัติทั่วไป

- ๑.๑ สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี หรือเทียบเท่าขึ้นไป (เว้นปริญญา กิตติมศักดิ์)
- ๑.๒ เป็นผู้ได้รับความไว้วางใจเข้าถึงชั้นความลับของทางราชการระดับ “ลับที่สุด” และเป็นบุคคลที่ได้ผ่านการตรวจสอบพฤติกรรมบุคคลจากหน่วยงานรัฐ ว่าไม่เป็นภัยต่อความมั่นคงของชาติ
- ๑.๓ เป็นผู้ได้รับความยินยอมให้เข้ารับการศึกษาตามสายการบังคับบัญชา จากหัวหน้าส่วนราชการ หรือหน่วยงานระดับอธิบดี หรือเทียบเท่าขึ้นไป หรือผู้บริหารระดับสูงสุดขององค์กร
- ๑.๔ เป็นผู้มีความแข็งแรงและสามารถเข้ารับการศึกษาได้ตลอดหลักสูตร โดยหน่วยงานต้นสังกัดพร้อมที่จะหาบุคคลอื่นปฏิบัติงานแทนในระหว่างเข้ารับการศึกษา
- ๑.๕ ต้องไม่เป็นพระภิกษุ นักพรต นักบวช
- ๑.๖ มีคุณสมบัติอื่นๆ ตามที่สภาวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร กำหนด

๒. คุณสมบัติเฉพาะ

๒.๑ ข้าราชการทหารและตำรวจ เป็นนายทหาร หรือนายตำรวจ ที่รับเงินเดือนอัตราตั้งแต่ชั้นพันเอก (พิเศษ) นาวาเอก (พิเศษ) นาวาอากาศเอก (พิเศษ) หรือ พันตำรวจเอก (พิเศษ) ขึ้นไป

๒.๒ ข้าราชการพลเรือน ข้าราชการกรุงเทพมหานคร ข้าราชการรัฐสภาสามัญ ต้องเป็นผู้ที่ดำรงตำแหน่งดังต่อไปนี้

๒.๒.๑ เป็นผู้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหารระดับต้นขึ้นไป

๒.๒.๒ เป็นผู้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการระดับสูง

๒.๒.๓ เป็นผู้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการระดับเชี่ยวชาญขึ้นไป

๒.๒.๔ เป็นผู้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับทักษะพิเศษ

สำหรับข้าราชการพลเรือนสามัญที่ผ่านการอบรมหลักสูตรนักบริหารระดับสูงของสำนักงาน ก.พ. หรือหลักสูตรอื่นที่เทียบเท่า และสำนักงาน ก.พ. ให้การรับรอง จะได้รับความเร่งด่วนในการพิจารณาเข้ารับการศึกษาก่อน

๒.๓ ข้าราชการตุลาการ ที่รับเงินเดือนตั้งแต่ ชั้น ๓ ขึ้นไป

๒.๔ ข้าราชการอัยการ ที่รับเงินเดือนตั้งแต่ ชั้น ๕ ขึ้นไป

๒.๕ พนักงานรัฐวิสาหกิจ พนักงานองค์การมหาชน หรือพนักงานองค์การของรัฐอื่นๆ ที่ดำรงตำแหน่งเทียบเท่าข้าราชการพลเรือนดังกล่าวแล้ว

๒.๖ นักธุรกิจ

เป็นนักธุรกิจ หรือพนักงานองค์กรธุรกิจ มีสัญชาติไทย ประกอบธุรกิจที่ประสบความสำเร็จ และมีสถานภาพมั่นคง มีจรรยาบรรณในการประกอบกิจการ และเป็นผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงานที่เกี่ยวข้องกับความมั่นคงแห่งชาติ ในด้านการเมือง เศรษฐกิจ สังคม จิตวิทยา การทหาร วิทยาศาสตร์เทคโนโลยี การพลังงานและสิ่งแวดล้อม หรือเป็นบุคคลที่ทำประโยชน์ให้แก่สังคม และเป็นที่ยอมรับของ

๒.๗ นักการเมือง

เป็นผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง ตาม พ.ร.บ.ระเบียบข้าราชการการเมือง พ.ศ. ๒๕๓๕ และ พ.ร.บ.ประกอบรัฐธรรมนูญ ว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๘ บุคคลทั่วไป

เป็นผู้ที่สังกัดอยู่ในส่วนราชการ หน่วยงาน องค์กร หรือบริษัทที่ไม่ได้รับการจัดสรรที่นั่งศึกษาจาก สภา วปอ. และเป็นผู้ที่มีความรู้ความชำนาญและประสบการณ์ในการทำงาน

ที่เกี่ยวข้องกับความมั่นคงแห่งชาติ ในด้านการเมือง เศรษฐกิจ สังคมจิตวิทยา การทหาร วิทยาศาสตร์เทคโนโลยี การพลังงาน และสิ่งแวดล้อม หรือเป็นบุคคลที่ทำประโยชน์ให้แก่สังคม และเป็นที่ยอมรับของสังคม

๒.๕ ผู้สมัครตามข้อ ๒.๑ – ๒.๘ ต้องมีอายุไม่ต่ำกว่า ๔๘ ปี และไม่เกิน ๕๕ ปี (เกิดระหว่าง ๒ ต.ค.๒๕๐๒ - ๓๑ ต.ค.๒๕๑๐)

๓. เงื่อนไขในการเข้ารับการศึกษา

๓.๑ ผู้ที่ได้รับการพิจารณาเข้ารับการศึกษา จะต้องใช้เวลาศึกษาไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๕ ของเวลาการศึกษาที่วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร ฯ กำหนด จึงจะได้รับการพิจารณาว่าสำเร็จการศึกษา

๓.๒ ระหว่างเข้ารับการศึกษาหลักสูตรวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร ต้องไม่เข้ารับการศึกษาหรืออบรมในหลักสูตรใดๆ ที่ตรงกับเวลาการศึกษาของวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักรฯ กำหนด เพื่อให้มีเวลาเข้ารับการศึกษาได้อย่างเต็มที่

คุณสมบัติของนักศึกษาวิทยาลัยเสนาธิการทหาร

๑. สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี หรือเทียบเท่าขึ้นไป และสำเร็จหลักสูตรประจำจาก โรงเรียนเสนาธิการทหารบก โรงเรียนเสนาธิการทหารเรือ โรงเรียนเสนาธิการทหารอากาศ หรือ โรงเรียนเสนาธิการทหารต่างประเทศ ที่มีหลักสูตรเทียบเท่า

๒. มีศพันเอก นาวาเอก นาวาอากาศเอก หรือเทียบเท่า

๓. อายุไม่เกิน ๕๑ ปี (นับตามพระราชบัญญัติรับราชการทหาร หรือนับถึงปีที่เปิดการศึกษา)

๔. เป็นผู้ที่มีร่างกายแข็งแรง ทนต่อการตรากตรำในการศึกษา และผ่านการตรวจร่างกาย โดยมีใบรับรองแพทย์ทหารว่าไม่มีโรคที่ขัดต่อการศึกษา

๕. เป็นผู้ที่ทางราชการไว้วางใจให้เข้าถึงชั้นความลับของทางราชการชั้น “ลับที่สุด”

๖. มีความรู้ภาษาอังกฤษดี สามารถค้นคว้าหลักฐานจากเอกสาร หรือตำราภาษาอังกฤษได้

๗. ไม่ติดการปฏิบัติราชการอื่น ในขณะที่เข้ารับการศึกษา

คุณสมบัติของข้าราชการพลเรือนที่เข้ารับการศึกษา

๑. สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี จากสถาบันอุดมศึกษาที่ทบวงมหาวิทยาลัยรับรอง หรือเทียบคุณวุฒิให้

๒. เป็นข้าราชการพลเรือนระดับ ๗

๓. เพศ ชาย / หญิง อายุไม่เกิน ๕๑ ปี โดยนับถึงปีเข้ารับการศึกษา

๔. มีร่างกายแข็งแรง สามารถทรากคร่ำในการศึกษาและปฏิบัติงานในการศึกษาได้
ผ่านการตรวจร่างกาย และมีใบรับรองแพทย์ว่าไม่มีโรคขัดต่อการศึกษา

๕. ได้รับความไว้วางใจให้เข้าถึงชั้นความลับชั้น “ลับที่สุด”

๖. เป็นผู้ที่มีความรู้ภาษาอังกฤษดี สามารถค้นคว้าหลักฐานจากเอกสารหรือตำราภาษาอังกฤษได้

๗. ไม่ติดการปฏิบัติราชการในขณะที่รับการศึกษา

คุณสมบัติของนักศึกษาสถาบันจิตวิทยาความมั่นคง

คุณสมบัติของนายทหารชั้นสัญญาบัตร

๑. อายุไม่เกิน ๕๔ ปีบริบูรณ์ นับถึงปีเข้ารับการศึกษา

๒. มีชั้นยศตั้งแต่ พันโท, นาวาโท และนาวาอากาศโท ขึ้นไป สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี หรือสำเร็จการศึกษาหลักสูตรเสนาธิการ จากโรงเรียนเสนาธิการเหล่าทัพ หรือเทียบเท่า หรือปฏิบัติหน้าที่ในกองฝ้ายำนวยการ หรือบุคคลที่หน่วยมีแผนบรรจุให้ปฏิบัติหน้าที่ด้านการปฏิบัติราชการ

๓. ไม่ติดราชการจำเป็น หรือได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่อื่นใดในระหว่างการศึกษา

๔. มีสุขภาพสมบูรณ์ทั้งร่างกายและจิตใจ ไม่เป็นโรคที่ขัดต่อการศึกษา

๕. สำหรับสุภาพสตรีต้องไม่อยู่ในระหว่างตั้งครรภ์

๖. มีความรู้ภาษาอังกฤษดี

๗. ได้รับความไว้วางใจเข้าถึงเอกสารชั้นความลับ “ลับมาก”

คุณสมบัติของนายตำรวจชั้นสัญญาบัตร

๑. อายุไม่เกิน ๕๔ ปีบริบูรณ์ นับถึงปีเข้ารับการศึกษา

๒. ชั้นยศ พันตำรวจเอก ขึ้นไป และมีคุณวุฒิด้านการศึกษาดังต่อไปนี้

๒.๑ สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่าจากสถาบันการศึกษาของทหารหรือพลเรือน ทั้งในประเทศและต่างประเทศ

๒.๒ สำเร็จการศึกษาหลักสูตรเสนาธิการ จากโรงเรียนเสนาธิการเหล่าทัพ หรือหลักสูตรผู้กำกับ

๓. ไม่ติดราชการจำเป็น หรือได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่อื่นใด โดยเฉพาะการเดินทางไปราชการทั้งในประเทศและต่างประเทศ ในระหว่างการศึกษา

๔. ไม่อยู่ในระหว่างการศึกษา/อบรม ในสถาบันการศึกษา หรือหน่วยงานอื่นๆ ที่เป็นอุปสรรคต่อการศึกษา และ/หรือ ทำกิจกรรมในหลักสูตรจิตวิทยาความมั่นคง

๕. มีสุขภาพสมบูรณ์ทั้งร่างกายและจิตใจ ไม่เป็นโรคที่ขัดต่อการศึกษา

๖. สำหรับสุภาพสตรีต้องไม่อยู่ในระหว่างตั้งครรภ์

๗. มีความรู้ภาษาอังกฤษดี

๘. ได้รับความไว้วางใจเข้าถึงเอกสารชั้นความลับ “ลับมาก”

คุณสมบัติของข้าราชการพลเรือน หรือพนักงานรัฐวิสาหกิจ

๑. อายุไม่เกิน ๕๔ ปีบริบูรณ์ นับถึงปีเข้ารับการศึกษา

๒. ข้าราชการระดับชำนาญการพิเศษ (ระดับ ๘ เดิม) หรือเทียบเท่าขึ้นไป

๓. สำเร็จการศึกษาชั้นปริญญาตรี หรือเทียบเท่าขึ้นไป

๔. ทำหน้าที่เกี่ยวกับการบริหารงานทั่วไป ที่เกี่ยวกับประชาชน และสื่อมวลชน หรืองานด้านฝ่ายอำนวยการอื่น ๆ

๕. ไม่ติดราชการจำเป็น หรือได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่อื่นใด โดยเฉพาะการเดินทางไปราชการทั้งในประเทศและต่างประเทศ ในระหว่างการศึกษา

๖. ไม่อยู่ในระหว่างการศึกษา/อบรม ในสถาบันการศึกษา หรือหน่วยงานอื่นๆ ที่เป็นอุปสรรคต่อการศึกษา และ/หรือ ทำกิจกรรมในหลักสูตรจิตวิทยาความมั่นคง

๗. มีสุขภาพสมบูรณ์ทั้งร่างกายและจิตใจ ไม่เป็นโรคที่ขัดต่อการศึกษา

๘. สำหรับสุภาพสตรีต้องไม่อยู่ในระหว่างตั้งครรภ์

๙. มีความรู้ภาษาอังกฤษดี

๑๐. ได้รับความไว้วางใจเข้าถึงเอกสารชั้นความลับ “ลับมาก”

คุณสมบัติของภาคเอกชน

๑. สำเร็จการศึกษาชั้นปริญญาตรี หรือเทียบเท่าขึ้นไป

๒. อายุไม่ต่ำกว่า ๓๕ ปี และไม่เกิน ๕๔ ปีบริบูรณ์ นับถึงปีเข้ารับการศึกษา

๓. เป็นผู้บริหารระดับสูงของหน่วยงาน ซึ่งมีประสบการณ์ด้านการจัดการและบริหาร

องค์กร

๔. ประกอบธุรกิจที่ประสบความสำเร็จและมีสถานภาพมั่นคง

๕. มีจรรยาบรรณในการประกอบกิจการ ไม่เคยประพฤติเสียหายทางด้านธุรกิจ ด้าน

สังคม กฎหมาย

๖. ปฏิบัติงานด้านบุคคลหรือด้านประชาสัมพันธ์

๗. เลื่อมใสในการปกครองระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็น

ประมุข

๘. ไม่คิดภารกิจจำเป็น หรือ ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่อื่นใด โดยเฉพาะการเดินทางไปปฏิบัติงานทั้งในประเทศและต่างประเทศ ในระหว่างการศึกษา

๙. ไม่อยู่ในระหว่างการศึกษา/อบรม ในสถาบันการศึกษา หรือหน่วยงานอื่น ๆ ที่เป็นอุปสรรคต่อการศึกษา และ/หรือ ทำกิจกรรมในหลักสูตรจิตวิทยาความมั่นคง

๑๐. มีสุขภาพสมบูรณ์ทั้งร่างกายและจิตใจ ไม่เป็นโรคที่ขัดต่อการศึกษา

๑๑. สำหรับสุขภาพสตรีต้องไม่อยู่ในระหว่างตั้งครรภ์

๑๒. มีความรู้ภาษาอังกฤษดี

๑๓. ได้รับความไว้วางใจเข้าถึงเอกสารชั้นความลับ “ลับมาก”

บทบาทของบุคลากรทางการศึกษา

จากคุณสมบัติของนักศึกษาของทั้ง ๓ สถาบันที่ผู้วิจัยได้ทำการศึกษา จะเห็นได้ว่าบุคลากรที่เข้ารับการศึกษาค่อนข้างใหญ่จะมีทั้งข้าราชการ ทหาร ตำรวจ บุคคลพลเรือน ชั้นผู้ใหญ่ ซึ่งมีประสบการณ์ในการประกอบอาชีพ และเป็นบุคลากรชั้นนำของสังคม ในการจัดการศึกษาสำหรับบุคลากรเหล่านี้จึงมีความแตกต่างจากการจัดการศึกษาในสถาบันการศึกษาในระดับอื่น ดังนั้นบทบาทของบุคลากรทางการศึกษาใน ๓ สถาบัน จึงมีความแตกต่างออกไป เพราะขอบเขตการศึกษาที่มีผู้เข้ารับการศึกษาก็ถือได้ว่าเป็นผู้ใหญ่ บทบาทของบุคลากรจึงมีความเป็นเอกเทศเฉพาะเจาะจงลงไปอีกระดับหนึ่ง

บทบาทของผู้บริหารระดับสูง

คุณลักษณะสำคัญของผู้บริหารระดับสูงที่พึงมี ๖ ประการ ได้แก่

๑. ความมีพลังและความทะเยอทะยาน (Energy and Ambition)

๒. ความปรารถนาที่จะนำผู้อื่น (The Desire to Lead)

๓. ความซื่อสัตย์มีจริยธรรมยึดมั่นหลักการ (Honesty and Integrity)

๔. ความเชื่อมั่นตนเอง (Self-Confidence)

๕. ความเฉลียวฉลาด (Intelligence)

๖. ความรอบรู้ในงาน (Job-Relevant Knowledge)

๗. ความสามารถสูงในการควบคุมตนเอง (High Self-Monitoring)

บทบาทของเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง

๑. เป็นผู้ที่มีความสามารถปฏิบัติงานได้อย่างดี โดยเฉพาะอย่างยิ่งงานที่ได้รับมอบหมายให้ทำ การที่ผู้ได้บังคับบัญชาขาดคุณสมบัติอันนี้จะทำให้ผู้บังคับบัญชาลำบากใจ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในกรณีที่ผู้บังคับบัญชาไม่สามารถ หรือไม่มีโอกาสเลือกผู้ได้บังคับบัญชาด้วย

ตนเอง เพราะอำนาจในการบรรจุ การแต่งตั้ง โยกย้าย อยู่ที่หน่วยงานส่วนกลางฝ่ายเดียว จะเป็นการสร้างภาระให้ผู้บังคับบัญชา

๒. มีความเป็นมิตร ร่าเริง เบิกบานและให้ความร่วมมือเต็มใจทำงาน กิริยามารยาท ตลอดจนการพูดจา จะต้องรู้ว่าอันไหนควร อันไหนไม่ควร อย่างไร ใบน้ำ ทำทางจะต้องยืมเข็มแจ่มใส และกระฉับกระฉ่ง ไม่ขัดขวางหรือเป็นตัวถ่วงของความเจริญของงานหรือองค์กร

๓. รักษาความเจริญก้าวหน้า มีความคิดริเริ่มและมีเหตุผล มีการตัดสินใจดี แต่ไม่หยิ่งยโสและอวดดี อวดเด่นเกินหน้าเกินตา คุณสมบัติอันนี้องค์กรหรือผู้บังคับบัญชาที่ดีมีความปรารถนาอย่างยิ่งเพราะเพราะเปิดทางให้องค์กร และผู้บังคับบัญชาได้เจริญก้าวหน้าเพราะมีลูกน้องดี สนับสนุนหรือระดับบารมี ผู้บังคับบัญชาจะระอาต่อผู้บังคับบัญชาที่ไม่มีความทะเยอทะยาน ไม่สนใจทำงาน ไม่สนใจต่อการที่จะมีความรับผิดชอบมากขึ้นไปอีก ไม่ชอบคนที่คอยรับแต่คำสั่ง จึงทำโดยไม่มีความคิดริเริ่ม ไม่ชอบคนที่ทำอะไรไม่มีเหตุผล ทำตามอารมณ์และไม่ชอบคนที่ลั้งเลใจ

๔. มีความสนใจไม่เฉพาะงานที่ได้รับมอบหมายและอนาคตของตนเองเท่านั้น แต่ต้องสนใจงานขององค์กรส่วนรวมด้วย ผู้บังคับบัญชาที่ดีย่อมสนใจในความเจริญก้าวหน้าขององค์กรโดยส่วนรวม ดังนั้นย่อมปรารถนาให้ผู้ใต้บังคับบัญชาสนใจเช่นนั้นด้วย แต่จะต้องพึงระวังไม่ให้เป็นการก้าวก้าวหรือแทรกแซงงานของผู้อื่น

๕. รักษาและสนใจต่อการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม อันเป็นประโยชน์ต่องานหรือราชการแล้วแล้วนำความรู้นั้นๆ มาใช้ให้ได้ผล และเป็นประโยชน์ต่องานหรือองค์กรจริงๆ ผู้บังคับบัญชา ย่อมไม่ชอบผู้ใต้บังคับบัญชาที่ไม่สนใจหาความรู้เพิ่มเติม หรือเมื่อมีโอกาสไปศึกษาเพิ่มเติม แล้วก็ไม่นำมาใช้ประโยชน์ หรือเมื่อมีโอกาสก็ปลีกตัว หรือโอนย้ายไปอยู่ที่อื่น ทำให้ราชการลงทุนไปโดยไม่ได้ผลตอบแทน

๖. เมื่อได้รับการฝึกทำงานโดยใกล้ชิดจากผู้บังคับบัญชาแล้วจะต้องสามารถปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายตามคำฟังได้ ไม่ใช่ต้องควบคุมดูแลหรือสั่งสอนไม่มีที่สิ้นสุด เพราะผู้บังคับบัญชาจะต้องใช้เวลาบริหารงานอย่างอื่นที่สำคัญกว่าด้วย

๗. จะต้องเสนอข้อคิดเห็น ในทางเสริมสร้างเพื่อให้ได้มาซึ่งวิธีการทำงานที่ดีกว่า วิธีที่ทำหรือใช้อยู่ในปัจจุบัน ไม่ใช่ระเบียบแบบแผนหรือคำสั่ง คำชี้แจงมีอยู่อย่างไร ก็ปฏิบัติตามเรื่อยไปไม่คิดแก้ไขปรับปรุงให้ก้าวหน้าทันสมัยขึ้น

๘. ต้องเคารพในหลักความยุติธรรมและปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ของกิจการที่มี ไม่ใช่เห็นแก่ได้ หรือคิดกอบโกยประโยชน์ส่วนตัวเป็นใหญ่ ต้องไม่สร้างปัญหาให้แก่องค์กรหรือผู้บังคับบัญชา เช่น ใช้อำนาจหน้าที่แสวงหาผลประโยชน์ส่วนตัวบ่อนทำลายความสามัคคีและแยกพักแยกพวก

ผลของการสัมภาษณ์

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัย ได้ทำการสัมภาษณ์เชิงลึก (Indept Interview) และรับฟังการบรรยายในหัวข้อที่เกี่ยวข้อง ของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานในการการพัฒนา ส่งเสริม และสนับสนุน การศึกษาภายในสถาบันวิชาการป้องกันประเทศ และนำผลการสัมภาษณ์ และการบรรยาย มาประมวลสรุปเป็นหัวข้อสำคัญ ได้ดังนี้

อิทธิพลของสภาพแวดล้อมทางการศึกษา

สภาพแวดล้อมทางการศึกษา มีความสำคัญต่อการศึกษาศึกษาของผู้ศึกษามาก สภาพแวดล้อมทางการศึกษา มีผลกระทบ โดยตรง และมีผลสนับสนุนช่วยเหลือผู้ศึกษา มีผลกระทบโดยตรงต่อการ กระทำกิจกรรมของผู้ศึกษา คือช่วยอำนวยความสะดวก หรือขัดขวาง การกระทำของผู้ศึกษา การจัดเฟอร์นิเจอร์ และเครื่องมือบางอย่าง อาจเหมาะกับผู้ศึกษากลุ่มใหญ่ แต่ไม่เหมาะกับกลุ่มเล็ก ผลกระทบด้านสนับสนุน ส่งผลในด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างอาจารย์ กับ ผู้ศึกษา คือช่วยทำให้เกิดการตื่นตัวในการศึกษา และสร้างเสริมความสัมพันธ์อันดีที่สอดคล้องตาม ความแตกต่างของแต่ละบุคคล และลักษณะของกิจกรรม แบ่งออกได้ ดังนี้

๑. อิทธิพลทางด้านเทคโนโลยี (Technological Influences) ในปัจจุบันอัตราการเพิ่ม ของประชากร ดูเหมือนจะเป็นปัญหาในเกือบทุกเรื่อง แม้แต่ในวงการการศึกษา การเพิ่มจำนวน นักศึกษาในขณะที่ขนาดของอาคารสถานที่เท่าเดิม ก็เป็นภาระอย่างยิ่ง จึงทำให้มีการแสวงหา วิธีการที่จะ แก้ปัญหาในเรื่องการศึกษการสอน การดำเนินการ โดยนำเอาเทคโนโลยี เข้ามาใช้ อิทธิพลของเทคโนโลยีบางประการจะแผ่ครอบคลุมเข้าไปจนยากที่จะรู้สึกได้ อิทธิพลเหล่านี้ทำให้ ผู้สอนสังสมเจตคติ ความรู้สึกนึกคิดและใช้เป็นแนวทางในการจัดชั้นศึกษา ในช่วง ๒ ศตวรรษที่ผ่านมา นั้นจะเห็นได้ว่าความเคลื่อนไหวทางด้านเทคโนโลยี กำลังเฟื่องฟูมาก คนส่วนใหญ่จึงได้มีความพยายาม ที่จะดำเนินชีวิตที่ดีกว่าเดิม รวมถึงมีความคิดว่าเทคโนโลยีจะช่วยให้การดำเนินการ ต่าง ๆ ดีขึ้น โดยเฉพาะ ในด้านอุตสาหกรรม ส่วนในด้านผู้สอนนั้นเริ่มมองเห็นว่าการศึกษาไม่มี ผลผลิตออกมาชัดเจนเหมือนอุตสาหกรรม ดังนั้นนักการศึกษาจึงมองไปว่าปัญหานี้ น่าจะต้อง แก้ไข โดยการนำเทคโนโลยีเข้ามาใช้ ในการจัดการศึกษาการสอนในหลาย ๆ รูปแบบมากขึ้น

รูปแบบแรก คือ วิธีการขยาย เน้นที่การวินิจฉัยปัญหาดำเนินการเพื่อแก้ปัญหาและ ประเมินผลที่ได้ วิธีนี้ผู้เชี่ยวชาญทางด้านการศึกษาจะพยายามช่วยผู้สอนที่มีปัญหาในเรื่องการศึกษ การสอน วิธีการนี้ ไม่ค่อยจะได้ผลเท่าใดนัก เพราะการที่จะเทียบสถาบันการศึกษาให้เหมือนกับ โรงพยาบาลนั้นเป็นสิ่งที่เป็นไปได้ยาก

รูปแบบที่สอง คือ การใช้ยุทธวิธีที่อาศัยการวิจัยอย่างมีระบบ เพื่อดำเนินการเกี่ยวกับปัญหาทางด้านพฤติกรรมของนักศึกษา วิธีการนี้เป็นผลมาจากการศึกษาค้นคว้าของนักจิตวิทยา นักสังคมวิทยา และนักจิตวิเคราะห์ ซึ่งเฟื่องความสนใจมาที่ "พฤติกรรม" ผู้สอนจะได้รับการฝึกฝนอบรมให้รู้จักการใช้การเสริมแรงและการดำเนินการตามกรณีพฤติกรรมที่เหมาะสมของนักศึกษา จะต้องได้รับการเสริม ในขณะเดียวกันพฤติกรรมที่ไม่พึงปรารถนาจะถูกกระตุ้นให้ปรับปรุงโดยวิธีการที่ใช้เครื่องเสริมแรงเช่นเดียวกัน ในรูปแบบนี้พบว่า นักศึกษาได้มีการเปลี่ยนพฤติกรรมไปในทางที่น่าพอใจ และลดปัญหาในห้องศึกษา

รูปแบบที่สาม ได้แก่ การใช้เครื่องมือเพื่อประหยัดเวลาและแรงงาน ตัวอย่างที่เห็นได้ชัด ได้แก่ คอมพิวเตอร์ และ โทรทัศน์ การใช้คอมพิวเตอร์เพื่อการศึกษาการสอนช่วยให้การศึกษาเป็นรายบุคคลบรรลุวัตถุประสงค์ยิ่งขึ้น การศึกษาเป็นรายบุคคลหรือการศึกษาด้วยตนเอง จะลดความคับข้องใจของผู้ศึกษาในเรื่อง เวลาในการศึกษา หรือการแข่งขันกับผู้อื่น ผู้ศึกษาสามารถศึกษาได้ตามความสามารถของตนเอง ขณะเดียวกัน ผู้สอนก็จะมีเวลาว่างมากพอที่จะให้ความสนใจและเอาใจใส่นักศึกษาแต่ละคนมากขึ้น นอกจากนี้คอมพิวเตอร์ยัง ใช้ช่วยในการคิดคะแนน การเก็บระเบียบต่าง ๆ ตลอดจนการให้คะแนนด้วย ซึ่งก็จะช่วยลดภาระของผู้สอนในด้านธุรการ

อย่างไรก็ตามเนื่องจากคอมพิวเตอร์เป็นเครื่องมือที่มีราคาแพงดังนั้นจึงจำเป็นต้องมีมาตรการรักษาความปลอดภัยที่เข้มแข็งด้วย สำหรับโทรทัศน์นั้นสามารถนำมาใช้ในห้องศึกษาได้ แม้ว่าจะอยู่ห่างไกลแค่ไหน นักศึกษาจากจุดต่าง ๆ ทั่วประเทศนั้นสามารถนำมาใช้ในห้องศึกษาได้ สามารถศึกษากับโทรทัศน์ ที่มาจากแหล่งเดียวกันได้ นอกจากนี้ยังได้มีการใช้สื่อการสอนอื่นๆ เข้ามาช่วยในการศึกษาได้มากยิ่งขึ้น

รูปแบบสุดท้าย ได้แก่ การเปลี่ยนสภาพแวดล้อมทางการศึกษาด้านกายภาพ ทั้งสถาปนิก ผู้ออกแบบห้องศึกษาและสถานศึกษา ได้ให้ความสนใจและปรับปรุงแบบอาคารสถานที่ เพื่ออำนวยความสะดวกแก่ผู้สอน และผู้ศึกษา ในอันที่จะจัดกิจกรรมการศึกษาการสอนได้สะดวกและรวดเร็ว นอกจากนี้ยังได้พยายามออกแบบให้นักศึกษามีความสบายใจ มีบรรยากาศที่เอื้อแก่การศึกษาค้นคว้า การสร้างห้องศึกษาอเนกประสงค์ ที่สามารถปรับเปลี่ยน เพื่อใช้ในการศึกษาที่เป็นกลุ่มใหญ่ และกลุ่มย่อยได้สะดวก ออกแบบทางเดิน ทางติดต่อระหว่างห้องศึกษาให้มีการเคลื่อนย้ายสถานที่ศึกษาได้คล่องแคล่วและรวดเร็ว

๒. อิทธิพลทางด้านกฎหมาย (Legal Influences) อิทธิพลทางด้านกฎหมาย มีแนวโน้มเข้ามามีบทบาท ในสถานศึกษาของประเทศอุตสาหกรรมมากกว่าแห่งอื่น ในประเทศที่กำลังพัฒนานั้น มักจะมีความพยายามที่จะให้อำนาจจัดการศึกษาขึ้นอยู่กับส่วนกลาง ทั้งนี้เพื่อไม่ให้เกิดความแตกต่างกันในเรื่องระเบียบหรือกฎ ข้อบังคับมากมาย ส่วนในประเทศที่พัฒนาแล้วนั้น อิทธิพลทาง

กฎหมายจะเข้ามาบีบคั้นมาก เพื่อขจัดอิทธิพลของสมาคมผู้ปกครองที่มักจะก่อให้เกิดความยุ่งยาก แก่นักศึกษาในหลาย ๆ ด้าน สำหรับในประเทศสหรัฐอเมริกา อิทธิพลของสมาคมผู้ปกครองที่เห็นได้ชัด ได้แก่ กฎหมายว่าด้วยสิทธิของนักศึกษา พระราชบัญญัติผู้สอน ข้อห้ามลงโทษ นักศึกษาทางด้านร่างกาย เช่น การเขียน ดี หากทำเกินเลยก็เป็นความผิดกฎหมาย นอกจากนี้ อิทธิพลทางด้านกฎหมายที่เป็นส่วนสำคัญในด้านการจัดการศึกษาการสอน ได้แก่ การให้สิทธิและโอกาสทางการศึกษาแก่เด็กเท่าเทียมกัน การจัดการศึกษาพิเศษ แก่เด็กพิการ หรือเด็กผิดปกติ การจัดการศึกษาภาคบังคับ กฎหมายที่ระบุไว้ว่า บิดามารดาจะต้องส่งบุตร หลานเข้ารับการศึกษามีเมื่อมีอายุครบตามที่กฎหมายกำหนดและจะต้องอยู่ในสถานศึกษาหรือศึกษาจบการศึกษาภาคบังคับ หรือจนกว่าจะมีอายุระดับหนึ่งจึงจะให้ออกไปได้

๓. อิทธิพลทางการเมือง (Political Influences) การจัดการศึกษาเพื่อให้ได้คุณภาพนั้น เป็นองค์ประกอบที่สำคัญ แต่สิ่งสำคัญที่จะช่วยเสริมให้ได้คุณภาพตามที่ต้องการหรือคาดหวังไว้ นั่นก็คือจำนวนเงินงบประมาณ หากมีงบประมาณมากเพียงพอก็สามารถจัดหาผู้สอน หรืออาจารย์ผู้สอนที่มีความรู้ ความสามารถ สามารถจัดซื้ออุปกรณ์การสอนที่ดี ในจำนวนที่เพียงพอ แต่ในความเป็นจริงแล้วจะพบว่า สถานศึกษาของรัฐบาลมักจะประสบปัญหา ในเรื่องที่มีความเกี่ยวข้องกับงบประมาณอยู่เสมอและบางครั้งก็มักจะพบเสมอว่าจำนวนของผู้สอน อาจารย์ที่มีอยู่น้อย จึงทำให้ผู้สอน อาจารย์ต้องทำงานหนัก จำนวนนักศึกษาในชั้นต้องเพิ่มขึ้น ปัญหาเกี่ยวกับการควบคุมชั้นศึกษาที่มีนักศึกษาจำนวนมากนั้นจะทำให้ผู้สอนเสียเวลาไปมาก เวลาที่จะใช้ในเรื่องเนื้อหา บทศึกษาก็น้อยลง ผลที่ตามมาคือการจัดการศึกษาการสอนทำไม่ได้เต็มเม็ดเต็มหน่วย ผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาจะลดลงตามไปด้วย และรายได้ของผู้สอน หรืออาจารย์ในฐานะที่เป็นข้าราชการค่อนข้างน้อย ถ้าเปรียบเทียบกับ ความเจริญทางด้านเศรษฐกิจทั่ว ๆ ไปในปัจจุบัน ทำให้ผู้สอน อาจารย์มักมีปัญหาทางด้านเศรษฐกิจส่วนตัว แทนที่ผู้สอน อาจารย์จะอุทิศเวลาทั้งหมดเพื่อการจัดการศึกษาการสอน ผู้สอน อาจารย์กลับพยายามหารายได้เพิ่มเติมด้วยการออกไปสอนพิเศษหรือประกอบอาชีพอื่น ๆ เสริม สิ่งเหล่านี้จะกระทบต่อผลการศึกษานักศึกษาอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ดังนั้นปัญหาด้านเศรษฐกิจจึงเป็นสภาพแวดล้อมอันหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อการจัดการศึกษาการสอนเป็นอย่างยิ่ง

๔. อิทธิพลทางด้านประชากร (Demographic Influences) การเพิ่มของประชากรอย่างรวดเร็ว มีผลกระทบต่อการจัดการศึกษาการสอนอย่างมาก ในปัจจุบันมีปัญหาคอขวดอื่นเมื่อมีปัญหาด้านการเมือง เศรษฐกิจ และสังคม ดังนั้นในการจัดการศึกษาการสอน ที่จำต้องปะทะกับอิทธิพลของสภาพแวดล้อมเช่นนี้ จึงมีความจำเป็นที่จะต้องหาทางปรับปรุงแก้ไข เช่น ผู้สอนผู้สอนจะต้องมีความสามารถและมีความชำนาญเพียงพอที่จะควบคุม ดูแล นักศึกษาที่มาจกหลายกลุ่ม

จะต้องมีอุปกรณ์การศึกษาการสอนเพียงพอ มีบุคลากรพิเศษที่จะคอยช่วยแก้ปัญหา เช่น มีผู้แนะแนว เป็นต้น

๕. อิทธิพลทางด้านนิเวศวิทยา (Ecological Influences) อิทธิพลทางด้านนิเวศวิทยา หรือสิ่งแวดล้อม นั้น ครอบคลุมไปถึงสภาพและสิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับห้องศึกษา เช่น องค์การต่าง ๆ หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการบริหารสถานศึกษา หน่วยงานของรัฐบาลและเอกชนที่มีส่วนช่วยเหลือสถานศึกษา

๖. อิทธิพลด้านวัฒนธรรม (Culture Influences) วัฒนธรรมมีอิทธิพลต่อการจัดการศึกษาการสอน เนื่องจากในแต่ละห้องศึกษา ผู้สอนและนักศึกษาต่างก็นำเอาคุณลักษณะต่าง ๆ คิดดูมา เช่น ปทัสฐาน ค่านิยม ความเชื่อทางสังคม และประเพณีเก่า ๆ สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ถือเป็นวัฒนธรรมของแต่ละคน ที่แต่ละคนสังกัดอยู่ในต่างประเทศวัฒนธรรมมีผลกระทบต่อการศึกษาการสอนมาก โดยเฉพาะในประเทศที่มีประชากรต่างเชื้อชาติ ต่างเผ่าพันธุ์อาศัยอยู่ สิ่งเหล่านี้เป็นปัญหาในเรื่องการจัดการศึกษาการสอนมาก อีกสิ่งหนึ่งที่มีอิทธิพลก็คือ ความเชื่อของผู้สอน ผู้สอนบางคนเชื่อในธรรมชาติของมนุษย์ว่า คนมีความรับผิดชอบทุกคน ผู้สอนก็ปฏิบัติต่อนักศึกษาโดยให้นักศึกษาเป็นอิสระในด้านความคิดและการกระทำ แต่ถ้าผู้สอนมีความเชื่อว่า มนุษย์ส่วนใหญ่ มีความเกียจคร้านเป็นนิสัย จะทำสิ่งใดจะต้องได้รับคำสั่งจึงจะทำ ดังนั้นผู้สอนก็จะปฏิบัติต่อนักศึกษาเหมือนเป็นผู้บังคับบัญชา ออกคำสั่งนักศึกษา ถ้านักศึกษาขัดขืนไม่ปฏิบัติตามก็จะถูกลงโทษ ความเชื่อของผู้สอนซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของวัฒนธรรม จึงมีอิทธิพลต่อการจัดการศึกษาการสอน

การจัดสภาพแวดล้อมทางการศึกษา

การจัดสภาพแวดล้อมทางการศึกษา แบ่งได้เป็น ๓ ลักษณะด้วยกันคือ สภาพแวดล้อมทางด้านกายภาพ สภาพแวดล้อมทางด้านจิตภาพ และสภาพแวดล้อมทางด้านสังคม

๑. สภาพแวดล้อมทางด้านกายภาพ เป็นสภาพแวดล้อมที่มนุษย์สร้างขึ้น ได้แก่ อาคารสถานที่ โต๊ะ เก้าอี้ สื่ออุปกรณ์การสอนต่างๆ รวมทั้งสิ่งต่าง ๆ ที่อยู่ตามธรรมชาติ ได้แก่ ต้นไม้ พืช ภูมิอากาศ ภูมิประเทศ เป็นต้น สภาพแวดล้อมทางการศึกษาด้านกายภาพ จะส่งผลต่อการจัดการศึกษา และผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษา ออกเป็นสภาพแวดล้อมในห้องศึกษาและสภาพแวดล้อมภายนอกห้องศึกษา

๒. สภาพแวดล้อมทางด้านจิตภาพ ได้แก่สภาพแวดล้อมที่มีผลกระทบต่อความรู้สึกจิตใจ เจตคติของ นักศึกษาที่มีต่อการศึกษา

๑. สภาพแวดล้อมทางด้านสังคม ได้แก่สภาพแวดล้อมที่เกิดจากปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เช่น ความสัมพันธ์ระหว่าง นักศึกษาด้วยกัน นักศึกษากับผู้สอน รวมถึงกฎ ระเบียบและ ข้อบังคับต่าง ๆ ของสถานศึกษา

สรุป

จากที่กล่าวมาข้างต้น จะเห็นได้ว่าสภาพแวดล้อมทางการศึกษา จะมีผลต่อการจัดการศึกษา ตลอดจนถึงผลถึงผลสัมฤทธิ์ด้านการศึกษาเป็นอย่างมาก ในการจัดการศึกษา จึงควรต้องตระหนักถึงการจัดสภาพแวดล้อมทางการศึกษาด้านต่าง ๆ ดังที่กล่าวมาอย่างรอบคอบและจริงจัง จึงจะบังเกิดผลต่อการศึกษานักศึกษาอย่างแท้จริง จากอิทธิพลของสภาพแวดล้อมทางการศึกษาดังกล่าว แสดงให้เห็นว่าสภาพแวดล้อมทางการศึกษา มีอิทธิพลต่อการศึกษาของผู้ศึกษา ไม่ว่าจะ เป็นสภาพแวดล้อมภายนอกสถานศึกษาที่มีอิทธิพลต่อการจัดการศึกษาการสอนภายในสถานศึกษา หรือสภาพแวดล้อมภายในและที่ใกล้ชิดตัวผู้ศึกษามากก็คือสภาพแวดล้อมภายในห้องเรียนยังมีผลต่อการศึกษามาก

ดังนั้นสภาพแวดล้อมทางการศึกษาจึงเป็นสิ่งที่ควรให้ความสนใจเป็นอย่างยิ่ง ไม่ควรเพิกเฉยเลย เพราะสิ่งเหล่านี้จะเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมของผู้ศึกษาแต่ละคน แต่ในสภาพความเป็นจริงนั้นเป็นที่สังเกตว่าสภาพแวดล้อมทางการศึกษาต่าง ๆ ดังกล่าว ไม่ค่อยได้รับความเอาใจใส่เท่าใดนัก ส่วนใหญ่จะมองข้ามไป จนเกิดผลเสียต่อการศึกษา ถ้าผู้บริหารสถานศึกษาได้ตระหนักถึงความสำคัญของสภาพแวดล้อมทางการศึกษา ทำความเข้าใจและจัดสภาพแวดล้อมทางการศึกษาให้เอื้ออำนวยต่อการศึกษาก็จะช่วยส่งเสริมให้การศึกษาคิดยิ่งขึ้น

ความสำคัญของสภาพแวดล้อมทางการศึกษามีหลายประการได้แก่

๑. สภาพแวดล้อมที่สนับสนุนและอำนวยความสะดวกในการศึกษาที่เหมาะสม เช่น ห้องเรียนมีความสะดวกสบาย มีอุปกรณ์และสื่อการเรียนการสอนครบถ้วน ทำให้ ผู้ศึกษามีความสุขในการศึกษา ผู้สอนก็มีความสุขในการสอน สิ่งต่างๆ เหล่านี้ก็จะช่วยสนับสนุนและส่งเสริม ให้การศึกษาดำเนินไปด้วยความราบรื่น สะดวก รวดเร็ว ตามแผนที่วางไว้

๒. สภาพแวดล้อมทางการศึกษาสนับสนุนการศึกษาเรียนรู้หลายด้าน เช่นทำให้ผู้ศึกษาเกิดความประทับใจ เป็นตัวกระตุ้นผู้ศึกษาให้มีความสนใจและเกิดแรงจูงใจในการศึกษา เปลี่ยนเจตคติไปในทางที่ดี มีความพึงพอใจ ช่วยให้เกิดผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษา ปัจจัยสำคัญในกระบวนการเรียนการสอนก็คือความรู้สึกที่เกิดจากตัวผู้ศึกษา ความรู้สึกพึงพอใจ สนใจอยากศึกษา อยากรู้ซึ่งจะเป็นตัวการนำไปสู่การศึกษาเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพในที่สุด ดังนั้นถ้าผู้ศึกษาอยู่ใน

สภาพแวดล้อมทางการศึกษาที่สมบูรณ์ ทั้งทางด้านกายภาพ จิตภาพ และทางด้านสังคมภาพแล้ว จะช่วยกระตุ้นให้ผู้ศึกษาเกิดความรู้สึกดังกล่าวได้

๓.สภาพแวดล้อมทางการศึกษาช่วยจัดประสบการณ์การศึกษาเรียนรู้ที่พึงประสงค์ให้แก่ผู้ศึกษา ประสบการณ์การศึกษาขึ้นอยู่กับสภาพแวดล้อม ตามปกติแล้วการรับรู้และการศึกษาเรียนรู้ของผู้ศึกษาจะเกิดขึ้นหลังจากที่ได้ปะทะสัมพันธ์กับสิ่งภายนอกที่มากระตุ้นประสาทสัมผัสของผู้ศึกษา การปะทะสัมพันธ์กับสิ่งต่าง ๆ เป็นการสร้างประสบการณ์ ดังนั้นถ้าเราต้องการให้ผู้ศึกษาได้รับประสบการณ์การศึกษาเรียนรู้ที่ดีก็ต้องจัดให้ผู้ศึกษาอยู่ในสภาพแวดล้อมทางการศึกษาที่ดีก่อนแล้วสภาพแวดล้อมต่างๆ เหล่านี้จะเป็นตัวกำหนดประสบการณ์ของผู้ศึกษาภายหลัง

๔.สภาพแวดล้อมทางการศึกษาที่ดีจะช่วยพัฒนาบุคลิกภาพของผู้ศึกษา จุดมุ่งหมายที่สำคัญของการจัดการศึกษาประการหนึ่งก็คือ มุ่งให้ผู้ศึกษามีบุคลิกภาพดี มีการแสดงออกทางกาย วาจาและใจตามแบบอย่างที่ยอมรับ กล่าวคือมีคุณธรรม และจริยธรรม ที่เป็นเครื่องหมายของคนดี มีการประพฤติปฏิบัติ สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างดี การที่จะหล่อหลอมพฤติกรรมหรือปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของผู้ศึกษาให้เป็นไปในทิศทางที่พึงประสงค์นั้น ต้องใช้เวลาและอาศัยปัจจัยหลายอย่างประกอบกันจึงจะสามารถกลมกล่อมแก่ผู้ศึกษาได้ สภาพแวดล้อมการศึกษาถือว่าเป็นปัจจัยหนึ่งที่จะช่วยปรับหรือโน้มน้าวพฤติกรรมของผู้ศึกษาโดยเฉพาะสภาพแวดล้อมทางการศึกษาที่มีบรรยากาศที่อบอุ่น เป็นมิตร มีความเป็นประชาธิปไตย ยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน ตัดสินปัญหาด้วยเหตุผลต่าง ๆ เหล่านี้จะค่อย ๆ แทรกซึมเข้าไปในความรู้สึกนึกคิดของผู้ศึกษา สะสมทีละน้อยจนในที่สุดก็จะแสดงออกในลักษณะของบุคลิกภาพรูปแบบในการรับรู้ ตลอดจนค่านิยมต่าง ๆ ของผู้ศึกษา

กล่าวโดยสรุปแล้วมนุษย์จะศึกษาได้ดีนั้นขึ้นอยู่กับปัจจัย ๒ ประการ คือ

๑.ปัจจัยภายใน ได้แก่ ผู้ศึกษา หรือตัวของผู้ศึกษาเองว่า จะมีความสนใจ เอาใจใส่ ขยันที่จะทำการศึกษามากน้อยแค่ไหน

๒.ปัจจัยภายนอก ได้แก่ สภาพแวดล้อมต่างๆ เช่น บรรยากาศ ความพร้อมของสถานที่ และสื่อการสอน ตัวของผู้สอน เป็นต้น

ปัจจัย ๒ อย่างนี้มีความสัมพันธ์กันอย่างมาก ดังนั้นสิ่งเหล่านี้ที่กล่าวมาแล้วจึงเป็นสิ่งที่สามารถสร้างขึ้นมาได้ และทั้งผู้สอน และผู้ศึกษา ต้องร่วมกันสร้างขึ้นมาเพื่อให้การศึกษานั้นมีประสิทธิภาพมากที่สุด

ปัญหา และอุปสรรคในการพัฒนาศักยภาพ คุณภาพ บุคลากร

องค์กรที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาต่างตระหนักถึงความจำเป็นเร่งด่วนในการพัฒนาศักยภาพ คุณภาพ บุคลากรให้มีคุณภาพ ได้มาตรฐาน แต่ในทางปฏิบัติการพัฒนายังคงมีปัญหาอยู่มาก เนื่องจากระบบการฝึกอบรมส่วนใหญ่เน้นการบรรยาย ขาดโอกาสที่จะแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และขาดโอกาสที่จะนำศักยภาพในตัวเองออกมาใช้ ยิ่งอบรมมากก็ยิ่งเกิดความสับสนในสิ่งที่รับฟัง เพราะขาดการเชื่อมโยงระหว่างสิ่งที่รับฟังมาใหม่กับประสบการณ์เดิมที่ตนเองมีอยู่ ทำให้ขาดความมั่นใจในการนำความรู้ภาคทฤษฎีไปสู่การปฏิบัติ นอกจากนี้เมื่อสิ้นสุดการฝึกอบรมภาคทฤษฎีแล้ว การฝึกอบรมก็สิ้นสุดลงเพียงเท่านั้น ขาดระบบการนิเทศ การติดตามผลการนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้จากการอบรมไปใช้ จึงไม่เกิดผลต่อการพัฒนาเท่าที่ควร

เป้าหมายของการศึกษา นอกจากสร้างและพัฒนาคนให้เป็นทรัพยากรที่มีศักยภาพสูงแล้ว ยังมุ่งสร้างและพัฒนาให้ชุมชนหรือท้องถิ่นเกิดความเข้มแข็งมั่นคง พึ่งตนเองได้ แต่จากสภาพวิกฤตการณ์ทางสังคมไทยในปัจจุบันก่อให้เกิดปัญหาในเรื่องความยากจน สิ่งแวดล้อม จิตวิญญาณของการหลงวัตถุนิยม ขาดแคลนคุณธรรม และปัญหาเรื่องคุณภาพของคนเป็นอันมาก นอกจากนี้ยังเกิดวิกฤตการณ์ของเครื่องมือในการแก้ไขปัญหาดังกล่าวแล้ว คือ เศรษฐกิจที่ถดถอย การเมืองที่ไม่มั่นคงและต่อเนื่อง การบริหารจัดการที่รวมศูนย์อำนาจและเครื่องมือที่สำคัญคือ การศึกษาที่ขาดคุณภาพและความเสมอภาค ส่งผลให้การพัฒนาคนไม่เป็นที่ไปตามเป้าหมายและผลที่คาดหวัง ทำให้การพัฒนาศักยภาพ คุณภาพ บุคลากร ได้รับความรู้ที่ไม่สมบูรณ์ ไม่อยู่บนฐานของความเป็นจริง และเป็นความรู้แบบแยกส่วน

สภาพปัญหาการปฏิรูปการศึกษาจึงเป็นทิศทางที่สำคัญที่ต้องเร่งดำเนินการให้สำเร็จโดยเร็ว และพบว่าหัวใจสำคัญของการปฏิรูปการศึกษา คือ การพัฒนาศักยภาพ คุณภาพ บุคลากร โดยเป็นที่ยอมรับกันทั่วไปว่าเป็นปัจจัยชี้ขาดในการปฏิรูปการศึกษา และการพัฒนาทั้งปวง นั่นคือต้องเน้นการพัฒนาทุกด้านก่อนการปฏิรูปหรือการพัฒนาสิ่งอื่นๆ โดยเชื่อว่า เมื่อได้คนเก่ง คนดี มีศักยภาพสูง จะทำให้เกิดคุณภาพทางการศึกษา และมีระบบการศึกษาที่เข้มแข็งได้มาตรฐาน สามารถสร้างและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีคุณภาพ ศักยภาพสูง ซึ่งจะก่อให้เกิดความเข้มแข็งมั่นคงและพึ่งตนเองได้

ดังนั้น การพัฒนาศักยภาพ คุณภาพ บุคลากร อย่างเป็นระบบต่อเนื่องทั้งกระบวนการผลิต กระบวนการใช้ รวมถึงการบำรุงรักษาพัฒนา ให้มีศักยภาพสูงจึงเป็นภารกิจสำคัญที่จะต้องกระทำอย่างจริงจัง

ปัญหาการพัฒนาศักยภาพ คุณภาพ บุคลากรทางการศึกษา

๑. ขาดปัจจัยและระบบส่งเสริมสนับสนุนจูงใจ
๒. รูปแบบและวิธีการพัฒนายังใช้วิธีเดิม
๓. ขาดระบบการพัฒนาที่ดี
๔. ไม่มีโอกาสได้รับการพัฒนาอย่างเพียงพอ
๕. การพัฒนาไม่เป็นเอกภาพด้านนโยบาย แผน และมาตรฐานที่ชัดเจน
๖. การพัฒนาเกิดความซ้ำซ้อนไม่เป็นระบบ ไม่ต่อเนื่อง และขาดประสิทธิภาพ
๗. ไม่ตรงกับความต้องการ
๘. ไม่สามารถปรับเปลี่ยนพฤติกรรมกรรมการเรียนการสอนตามแนวปฏิรูปได้
๙. ขาดการติดตามผล และการนิเทศเพื่อให้คำปรึกษา แนะนำเมื่อมีปัญหาภายหลัง

การพัฒนา

แนวทางการพัฒนาศักยภาพ คุณภาพ บุคลากร

ยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพ คุณภาพ บุคลากรทางการศึกษา ดังนี้

๑. หลักการ การพัฒนาอาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา
 - ๑.๑ การพัฒนาต้องก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ตัวผู้เรียน
 - ๑.๒ การพัฒนาต้องเกิดจากความต้องการของอาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา
 - ๑.๓ การพัฒนาต้องมุ่งเน้นลักษณะ Site Based Development หรือ School Based

Development

- ๑.๔ การพัฒนาต้องมีหลากหลายรูปแบบให้เลือกตามความเหมาะสมของแต่ละ

บุคคล

- ๑.๕ การพัฒนาต้องสอดคล้องกับภารกิจและหน้าที่ที่ปฏิบัติของอาจารย์และ

บุคลากรทางการศึกษา

- ๑.๖ การพัฒนาต้องดำเนินการในรูปแบบเครือข่ายกระจายทั่วประเทศ
- ๑.๗ การพัฒนาต้องสอดคล้องกับนโยบายและข้อกำหนดของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
- ๑.๘ การพัฒนาต้องกระทำอย่างทั่วถึงและครอบคลุมกลุ่มเป้าหมาย

๒. รูปแบบและวิธีการพัฒนา

๒.๑ การพัฒนาอาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา มุ่งเน้นให้มีสมรรถนะตามมาตรฐานตำแหน่งและมาตรฐานวิชาชีพทั้งสมรรถนะหลัก (Core Competency) สมรรถนะการปฏิบัติงานในหน้าที่ (Functional Competency) และสมรรถนะเฉพาะกลุ่มสาระ (Specification Competency)

๒.๒ รูปแบบของการพัฒนามุ่งเน้นการสร้างเครือข่ายที่มีคุณภาพ ให้กระจายอยู่ทั่วประเทศ เพื่อความสะดวกในการเข้ารับการพัฒนา ทั้งที่เป็นองค์กรเครือข่าย บุคคลเครือข่าย และเครือข่ายทางไกล

๒.๓ วิธีการพัฒนาต้องมีความหลากหลาย สอดคล้องกับความต้องการพัฒนาของอาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา มุ่งเน้นวิธีการพัฒนาที่ หน่วยงานเป็นฐาน (Insite Based Development) เป็นสำคัญ วิธีการพัฒนาที่สำคัญได้แก่ แบบเพื่อนช่วยเพื่อน (Peer Group) การวิจัยอย่างง่าย การเข้ารับการอบรมหรือการเข้าร่วมการสัมมนาทางวิชาการที่หน่วยงานต่างๆ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์กับผู้ทรงคุณวุฒิหรือผู้เชี่ยวชาญเฉพาะสาขา

๑. ทบทวนการจัดทำแผนพัฒนาศักยภาพ คุณภาพ บุคลากร ให้เป็นแผนบูรณาการอย่างแท้จริง เป็นแผน ระยะสั้น ระยะปานกลาง ระยะยาว

๔. ส่งเสริมสนับสนุนรูปแบบการพัฒนาศักยภาพ คุณภาพ บุคลากร ที่เป็นการบูรณาการ การวิจัยปฏิบัติการ และการฝึกอบรมเข้าด้วยกัน

๕. เร่งสนับสนุนให้มีการพัฒนาศักยภาพ คุณภาพ บุคลากรด้วยระบบเครือข่าย โดยใช้เครือข่ายด้วยรูปแบบและวิธีการที่หลากหลาย

การสร้างความเชื่อมโยงบุคลากรและเทคโนโลยี

๑. การใช้เทคโนโลยีที่ดี ต้องมีวิสัยทัศน์ ด้านความสามารถในการใช้และเลือกใช้ให้ตรงตามโอกาส และสถานที่

๒. การฝึกอบรม เวลาในการสนับสนุน (Just-in-time Support) และเวลาในการฝึกประสบการณ์ ต้องมีแรงจูงใจและความกล้าที่จะใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ

๑. การใช้เทคโนโลยีช่วยเปลี่ยนแปลงการเรียนการสอน

๔. การฝึกฝนและปฏิบัติเพื่อให้มีความชำนาญในทักษะพื้นฐานหรือผนวกในการควบคุมกิจกรรมด้วยตนเอง

๕. การใช้เทคโนโลยีสนับสนุนการสอนที่ผู้เรียนเป็นสำคัญ (Student-Centered) ต้องช่วยให้ผู้เรียนได้สืบค้น เกิดกิจกรรมที่มีความร่วมมือกัน

๖. การเพิ่มขึ้นของเทคโนโลยีสารสนเทศ จะช่วยในการสร้างความสัมพันธ์และแลกเปลี่ยนประสบการณ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ผู้บริหาร และผู้เชี่ยวชาญ

๗. การใช้เทคโนโลยีอย่างได้ผลจะต้องให้ความสำคัญกับการสร้างความมั่นใจที่จะยอมรับและนำไปใช้ให้เกิดผลจริงในอนาคต

๘. การขาดการลงทุนที่เพียงพอในการฝึกอบรมบุคลากร ให้สามารถใช้เทคโนโลยีให้ประสบความสำเร็จ เพราะส่วนใหญ่จะใช้งบประมาณจำนวนมากในการเพิ่มฮาร์ดแวร์และซอฟต์แวร์

อุปสรรคของการพัฒนาการใช้เทคโนโลยี

๑. ต้องการเวลาสำหรับการทดลองเทคโนโลยีใหม่ การแลกเปลี่ยนประสบการณ์ การวางแผนและปรับปรุงแผนการสอนเพื่อใช้วิธีการใหม่ที่รวมการใช้เทคโนโลยี การเข้ารับการฝึกอบรมและฝึกปฏิบัติ

๒. การเข้าถึงและค่าใช้จ่าย (Access and Costs) มีข้อจำกัดทางด้านวัสดุ อุปกรณ์ และการเข้าถึง เนื่องจาก ค่าใช้จ่ายที่สูงมากในการจัดซื้ออุปกรณ์ การเชื่อมต่อเครือข่าย และการฝึกอบรมเพื่อใช้เทคโนโลยี

๓. วิสัยทัศน์หรือเหตุผลในการใช้เทคโนโลยี (Vision or Rationale for Technology Use) สถาบันจะต้องมีการวางแผนทางเทคโนโลยี และสร้างความเข้าใจที่ชัดเจนในการใช้เทคโนโลยีในหลักสูตรการสอนของสถาบัน เทคโนโลยีเปลี่ยนแปลงเร็วจึงเป็นสิ่งที่ยากในการติดตามข้อมูล เพื่อให้สามารถใช้เทคโนโลยีได้ดี

๔. การฝึกอบรมและสนับสนุน (Training and Support) การลงทุนทางด้านการฝึกอบรมเพื่อการใช้เทคโนโลยีมีน้อยมากเมื่อเทียบกับการลงทุนทางด้านฮาร์ดแวร์และซอฟต์แวร์ การฝึกอบรมทางเทคโนโลยีมุ่งที่การใช้งาน ขาดการบูรณาการเทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอนในหลักสูตร

๕. การประเมินการปฏิบัติงาน (Current Assessment Practices) การประเมินผลของนักศึกษาไม่สะท้อนถึงการเรียนรู้ด้วยเทคโนโลยี ต้องการเห็นผลการเปลี่ยนแปลงโดยทันที

สรุป

การนำเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาใช้ในการฝึกอบรม อาจเป็นองค์ประกอบหนึ่งที่ช่วยให้เกิดการก้าวกระโดดในการพัฒนาศักยภาพบุคลากรทางการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ เนื่องจากเทคโนโลยีสารสนเทศ สามารถเอาชนะข้อจำกัดในด้านเวลา สถานที่ และข้อจำกัดของวิทยากรที่ให้การฝึกอบรมได้เป็นอย่างดี ประกอบกับการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการฝึกอบรม จะช่วยให้เกิดความยืดหยุ่น ความหลากหลาย และความเป็นปกติเป็นธรรมชาติในการพัฒนาตนเอง เกิดทักษะการแสวงหาความรู้และการพัฒนาตนเอง ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืนต่อไป

สรุป

แนวทางการส่งเสริม สนับสนุนสภาวะแวดล้อมทางการศึกษา เพื่อเพิ่มศักยภาพบุคลากรในสถาบันการศึกษาทางทหาร คือการส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาตนเองให้มีศักยภาพสูงขึ้น โดยการไปเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ในรูปแบบต่าง ๆ ซึ่งเป็นการพัฒนาบุคลากรตามเป้าหมายและภารกิจหลักของส่วนงาน โดยเน้นการจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรให้เกิดการศึกษาที่สมดุล ทั้งการพัฒนาทักษะการปฏิบัติงานในรูปแบบต่างๆ และการสร้างกระบวนการศึกษาให้กับบุคลากร โดยให้หัวหน้าส่วนงานและผู้บังคับบัญชาทุกระดับ มีหน้าที่โดยตรงในการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยวิธีการต่าง ๆ เพื่อช่วยพัฒนาขีดความสามารถ ความรอบรู้ในงานที่เกี่ยวข้อง การเสริมสร้างค่านิยมหลักและสมรรถนะหลักของสถาบัน (Core Value /Organization Culture & Core Competency) เป็นการหล่อหลอมให้บุคลากรของสถาบันมีความรู้ ความเข้าใจในค่านิยมหลักของสถาบัน รวมทั้งพัฒนาบุคลากรตามสมรรถนะหลัก เพื่อให้เกิดทัศนคติที่ดีต่อสถาบันและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ซึ่งการพัฒนาบุคลากร การพัฒนาบุคลากรเป็นเรื่องที่มีความสำคัญ การบริหารงาน จะพัฒนาไปอย่างมีประสิทธิภาพมากน้อยเพียงใดนั้น ต้องอาศัยบุคลากรภายในเป็นกุญแจไขสู่ความสำเร็จ เรื่องนี้จึงนับเป็นสิ่งสำคัญที่ผู้เกี่ยวข้องทุกคนพึงตระหนักและร่วมกันพัฒนาบุคลากรในทุกๆระดับ เพื่อความเจริญก้าวหน้า และความเจริญเติบโตอย่างยั่งยืนขององค์กร และเพื่อเพิ่มศักยภาพของบุคลากรให้ประสบความสำเร็จในชีวิตการทำงาน สามารถดำรงตนในสังคมได้อย่างมีความสุข โดยการพัฒนาศักยภาพมนุษย์ควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาแรงขับภายในตัวบุคคลเป็นสำคัญ

การพัฒนาบุคลากรด้วยการจัด โครงการฝึกอบรมนั้นจะส่งผล และเอื้ออำนวยประโยชน์ให้กับองค์กรหรือหน่วยงานได้เพียงใด ย่อมขึ้นอยู่กับความรู้ความสามารถและทัศนคติที่มีต่องานของบุคลากรผู้รับผิดชอบจัดการฝึกอบรมเป็นสำคัญ หากจะให้ได้สามารถ ปฏิบัติงานด้านการบริหารงานฝึกอบรมได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกเหนือไปจากจะต้องมีความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับกระบวนการฝึกอบรม และหลักการบริหารงานฝึกอบรมแต่ละขั้นตอนแล้ว ผู้รับผิดชอบงานฝึกอบรมควรจะต้องมีความรู้พื้นฐานทางสังคมศาสตร์ และ พฤติกรรมศาสตร์แขนงต่างๆ อย่างกว้างขวาง ในระยะหลัง เรามักจะมองการฝึกอบรมในเชิงของกระบวนการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม อันสืบเนื่องมาจากศึกษา การฝึก อบรมจึงหมายถึง "กระบวนการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมอย่างมีระบบ เพื่อให้บุคคลมีความรู้ ความเข้าใจ มีความสามารถที่จำเป็น และมีทัศนคติที่ดีสำหรับการปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่งของหน่วยงานหรือองค์กรนั้น"การฝึกอบรมมีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดกับการศึกษา เนื่องจากการฝึกอบรมเป็นกระบวนการหนึ่งซึ่งมุ่งก่อให้เกิด การศึกษา ซึ่ง

หมายถึง การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่ค่อนข้างถาวร อันเป็นผลสืบเนื่องมาจากการปฏิบัติที่มีการเน้นย้ำบ่อยๆ โดยที่ผลของการศึกษาอาจไม่สามารถสังเกตเห็นได้โดยตรง แต่อาจตรวจสอบได้จากผลของการกระทำ หรือผลงานของผู้ศึกษา นักจิตวิทยาได้ทำการวิจัยค้นคว้าเกี่ยวกับกระบวนการศึกษาไว้มากมาย ล้วนแต่เห็นว่าการศึกษาของผู้ใหญ่แตกต่างจากการศึกษาของเด็ก เรื่องที่สำคัญเกี่ยวกับลักษณะธรรมชาติในการศึกษาของผู้ใหญ่ ผู้ใหญ่ต้องการรู้เหตุผลในการศึกษา และ ผู้ใหญ่จะศึกษาต่อเมื่อเขาต้องการจะศึกษา ลักษณะการศึกษาของผู้ใหญ่ในกระบวนการศึกษา ผู้ใหญ่ต้องการเป็นอย่างมากที่จะชี้นำตนเองมากกว่าจะให้ผู้สอน มาชี้นำหรือควบคุมเขา บทบาทของประสบการณ์ของผู้ศึกษา ประสบการณ์ชีวิตมีผลกระทบต่อการศึกษาของผู้ใหญ่ ข้อแตกต่างในการศึกษาที่สำคัญระหว่างผู้ใหญ๋กับเด็กอย่างหนึ่งก็คือ ผู้ใหญ่มีประสบการณ์มากกว่า ซึ่งอาจเป็นไปได้ทั้งข้อดีและข้อเสีย ทั้งนี้ เพราะวิธีการศึกษาเบื้องต้นของผู้ใหญ่ คือ การวิเคราะห์และค้นหา ความจริงจากประสบการณ์ แนวโน้มในการศึกษาของผู้ใหญ่ โดยทั่วไปเด็กมีแนวโน้มที่จะศึกษาโดยอาศัยเนื้อหาวิชาและมองการศึกษาในลักษณะเอง การแสวงหาความรู้จากเนื้อหาสาระ ของวิชาใดวิชาหนึ่งโดยตรง แต่สำหรับผู้ใหญ่ การศึกษาจะมุ่งไปที่ชีวิตประจำวัน (Life-Centered) หรือเน้นที่งาน หรือการแก้ปัญหา (Task-Centered)

บทที่ ๕

สรุป และข้อเสนอแนะ

สรุป

สถานะแวดล้อมทางการศึกษา

สถานะแวดล้อมทางการศึกษานั้นมีความสำคัญส่งผลโดยตรงและมีส่วนช่วยเหลือสนับสนุนต่อตัวผู้เข้ารับการศึกษา การส่งผลโดยตรงที่ว่านั้นเกิดกับตัวผู้เข้ารับการศึกษาในด้านการทำกิจกรรมต่างๆ สถานะแวดล้อมทางการศึกษา สามารถเป็นไป ได้ทั้งมีส่วนช่วยในการอำนวยความสะดวก หรือไม่ก็ขัดขวางการทำกิจกรรมของผู้เข้ารับการศึกษา ขึ้นอยู่ที่ว่ากิจกรรมนั้นคืออะไร ส่วนในเรื่องของการมีส่วนช่วยเหลือสนับสนุนผู้เข้ารับการศึกษานั้น คือช่วยทำให้เกิดการตื่นตัวในการเรียนการสอน และเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างกันและกัน

ปัจจุบันมีสถาบันการศึกษาระดับสูงเกิดขึ้นมากมายในประเทศไทย ทุกสถาบันต่างมีวัตถุประสงค์และความมุ่งมั่นที่จะประสานวิสาหการเฉพาะด้านตามวัตถุประสงค์ของการจัดตั้งหลักสูตรให้แก่ผู้เข้ารับการศึกษาหลายระดับ หน่วยงานสถาบันการศึกษาวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร วิทยาลัยเสนาธิการทหาร และสถาบันจิตวิทยาความมั่นคง เป็นหน่วยงานที่มีความสำคัญต่อความมั่นคงของประเทศ เป็นที่รวมของบุคลากรและองค์ความรู้ทางวิชาการด้านต่างๆ เพื่อให้บุคลากรของหน่วยงานได้ปฏิบัติงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์หรือภารกิจของหน่วยงาน ได้อย่างเต็มที่และเต็มความสามารถ

การจัดการบุคคลเข้าทำงาน (Staff) หมายถึง การคัดเลือกบุคลากรที่มีความสามารถ การพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ทรัพยากรมนุษย์นับเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญต่อการดำเนินงานของหน่วยงาน หน่วยงานจะประสบความสำเร็จหรือไม่ ส่วนหนึ่งจะขึ้นอยู่กับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Management) การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ เป็นกระบวนการวิเคราะห์ความต้องการทรัพยากรมนุษย์ในอนาคต โดยการตัดสินใจเกี่ยวกับบุคลากรนั้นควรมีการวิเคราะห์ที่อยู่บนพื้นฐานของกลยุทธ์ของหน่วยงานที่เป็นสิ่งกำหนดทิศทางที่จะดำเนินไปให้ถึง ซึ่งจะเป็นผลให้กระบวนการกำหนดคุณลักษณะ และการคัดเลือกและจัดวางบุคลากรได้อย่างเหมาะสมยิ่งขึ้น

ทั้งนี้บุคลากรที่มีคุณภาพควรมีคุณลักษณะอย่างน้อย ๓ ใน ๕ ประการ ดังนี้

๑. มีความรับผิดชอบสูง มีความพยายามที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จ สามารถเชื่อใจ และไว้ใจได้ในฐานะบุคลากรที่จะนำพาหน่วยงานสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ ความรับผิดชอบยังหมายรวมถึงการที่บุคลากรนั้นๆ สามารถที่จะคิดและหาวิธีการในการปฏิบัติงานให้ไปสู่

เป้าหมายได้ด้วยตนเอง นอกจากนั้น ยังมองไปถึงเรื่องของการมุ่งมั่นทุ่มเทปฏิบัติงานเพื่อให้ประสบความสำเร็จ ได้อย่างมุ่งมั่น ไม่ย่อท้อเวลามีอุปสรรคหรือมีปัญหาเกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน

๒. ปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างดี เนื่องจากปัจจุบันสถานการณ์ภายนอกต่างๆ รวมทั้งเทคโนโลยีและความเจริญต่างๆ เกิดขึ้นมากมาย หน่วยงานจำเป็นต้องรับเอาสิ่งใหม่ๆ เข้ามาปรับใช้ และจำเป็นต้องมีบุคลากรที่มีความยืดหยุ่น สามารถปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ต่างๆ ได้เป็นอย่างดี

๓. มีความคิดสร้างสรรค์ใหม่ๆ หน่วยงานสถาบันการศึกษาปัจจุบัน ต่างก็ต้องการความเป็นหนึ่งในสาขาวิชาที่ให้การศึกษ การพัฒนาแนวคิดใหม่ๆ เพื่อให้ผู้เข้ารับการศึกษามีความสามารถได้รับ ในสิ่งที่สถาบันถ่ายทอดให้ได้อย่างเต็มเม็ดเต็มหน่วย ดังนั้น บุคลากรที่ปฏิบัติงานในสายงานหลักของหน่วยงานควรมีคุณสมบัติด้านความคิดสร้างสรรค์ อยู่เสมอ สามารถคิดต่อยอดสิ่งเดิมที่มีอยู่ได้

๔. สื่อความได้ดี จากการที่เทคโนโลยีทำให้เราสามารถติดต่อสื่อสารกันได้อย่างไร พรหมแดน แต่ในทางกลับกันการสื่อสารกับบุคลากรในหน่วยงานกับน้อยลง การรับรู้ข่าวสารและข้อมูลเป็น ไปอย่างยากลำบาก ดังนั้น บุคลากรควรมีทักษะในการสร้างมนุษยสัมพันธ์กับคนรอบข้าง ทั้งผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้บังคับบัญชา ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๕. มีใจรักที่จะทำงานและต้องการประสบความสำเร็จ คุณสมบัติของบุคลากรข้อสุดท้ายที่เป็นที่ต้องการของหน่วยงานส่วนใหญ่คือ เป็นบุคลากรที่มีความรักที่จะทำงาน รักที่จะประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน

การพัฒนาบุคลากรเป็นเรื่องที่มีความสำคัญ การบริหารงาน จะพัฒนาไปอย่างมีประสิทธิภาพมากน้อยเพียงใดนั้น ต้องอาศัยบุคลากรภายในเป็นกุญแจไขสู่ความสำเร็จ เรื่องนี้จึงนับเป็นสิ่งสำคัญที่ผู้เกี่ยวข้องทุกคนพึงตระหนักและร่วมกันพัฒนาบุคลากรในทุกระดับ เพื่อความเจริญก้าวหน้า และความเจริญเติบโตอย่างยั่งยืนขององค์กร และเพื่อเพิ่มศักยภาพของบุคลากรให้ประสบความสำเร็จในชีวิตการทำงานสามารถดำรงตนในสังคมได้อย่างมีความสุข โดยการพัฒนาศักยภาพมนุษย์ ควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาแรงขับภายในตัวบุคคล เช่น ทักษะคิด ค่านิยม แรงจูงใจ และอุปนิสัย เป็นการพัฒนาจากจิตใจเพื่อให้บุคลากรปรับเปลี่ยนวิถีคิด ค่านิยม ความเชื่อ รู้จักค้นคว้าศึกษาหาความรู้และพัฒนาทักษะด้วยตนเองเพื่อนำไปสู่การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมที่พึงประสงค์ได้อย่างถาวรและเกิดการพัฒนาที่ยั่งยืนต่อไป

การพัฒนาบุคลากร เป็นคำที่มีความหมายกว้างมาก กล่าวคือ กิจกรรมใดที่จะมีส่วนทำให้เจ้าหน้าที่มีความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ และทัศนคติที่ดีขึ้น สามารถที่จะปฏิบัติหน้าที่ ที่ยากขึ้น และมีความรับผิดชอบที่สูงขึ้นในองค์กรได้แล้ว เรียกว่าเป็นการพัฒนาบุคคลทั้งนั้น ซึ่งหมายความรวมถึงการให้การศึกษเพิ่มเติม การฝึกอบรม การสอนงาน หรือ การนิเทศงาน (Job Instruction) การสอนแนะ(Coaching) การให้คำปรึกษาหารือ (Counselling) การมอบหมาย หน้าที่ให้ ทำเป็น

ครั้งคราว (Job Assignment) การให้รักษาการแทน (Acting) การโยกย้ายสลับเปลี่ยนหน้าที่การทำงาน เพื่อให้โอกาสศึกษางานที่แปลกใหม่ หรือการได้มีโอกาสศึกษาหาความรู้ และประสบการณ์จากหน่วยงานอื่น (Job Rotation) เป็นต้น

ปัญหา และอุปสรรคในการพัฒนาศักยภาพ คุณภาพ บุคลากร

องค์กรที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาต่างตระหนักถึงความจำเป็นเร่งด่วนในการพัฒนา ศักยภาพ คุณภาพ บุคลากรให้มีคุณภาพ ได้มาตรฐาน แต่ในทางปฏิบัติการพัฒนายังคงมีปัญหาอยู่ มาก เนื่องจากระบบการฝึกอบรมส่วนใหญ่เน้นการบรรยาย ขาดโอกาสที่จะแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และ ขาดโอกาสที่จะนำศักยภาพในตัวเองออกมาใช้ ยิ่งอบรมมากก็ยิ่งเกิดความสับสนในสิ่งที่รับฟัง เพราะขาดการเชื่อมโยงระหว่างสิ่งที่รับฟังมาใหม่กับประสบการณ์เดิมที่ตนเองมีอยู่ ทำให้ขาดความ มั่นใจในการนำความรู้ภาคทฤษฎีไปสู่การปฏิบัติ นอกจากนั้นเมื่อสิ้นสุดการฝึกอบรมภาคทฤษฎี แล้ว การฝึกอบรมก็สิ้นสุดลงเพียงเท่านั้น ขาดระบบการนิเทศ การติดตามผลการนำความรู้และ ประสบการณ์ที่ได้จากการอบรมไปใช้ จึงไม่เกิดผลต่อการพัฒนาเท่าที่ควร

เป้าหมายของการศึกษา นอกจากสร้างและพัฒนาคนให้เป็นทรัพยากรที่มีศักยภาพสูง แล้ว ยังมุ่งสร้างและพัฒนาให้ชุมชนหรือท้องถิ่นเกิดความเข้มแข็งมั่นคง พึ่งตนเองได้ แต่จากสภาพ วิฤตการณ์ทางสังคมไทยในปัจจุบันก่อให้เกิดปัญหาในเรื่องความยากจน สิ่งแวดล้อม จิตวิญญาณ ของการหลงวัตถุนิยม ขาดแคลนคุณธรรม และปัญหาเรื่องคุณภาพของคนเป็นอันมาก นอกจากนั้น ยังเกิดวิฤตการณ์ของเครื่องมือในการแก้ไขปัญหาดังกล่าวแล้ว คือ เศรษฐกิจที่ถดถอย การเมืองที่ไม่มั่นคงและต่อเนื่อง การบริหารจัดการที่รวมศูนย์อำนาจและเครื่องมือที่สำคัญคือ การศึกษาที่ขาด คุณภาพและความเสมอภาค ส่งผลให้การพัฒนาคนไม่เป็นไปตามเป้าหมายและผลที่คาดหวัง ทำให้ การพัฒนาศักยภาพ คุณภาพ บุคลากร ได้รับความรู้ที่ไม่สมบูรณ์ ไม่อยู่บนฐานของความเป็นจริง และเป็นความรู้แบบแยกส่วน

สภาพปัญหาการปฏิรูปการศึกษาจึงเป็นทิศทางที่สำคัญที่ต้องเร่งดำเนินการให้สำเร็จ โดยเร็ว และพบว่าหัวใจสำคัญของการปฏิรูปการศึกษา คือ การพัฒนาศักยภาพ คุณภาพ บุคลากร โดยเป็นที่ยอมรับกันทั่วไปว่าเป็นปัจจัยชี้ขาดในการปฏิรูปการศึกษา และการพัฒนาทั้งปวง นั่นคือ ต้องเน้นการพัฒนาทุกด้านก่อนการปฏิรูปหรือการพัฒนาสิ่งอื่นๆ โดยเชื่อว่า เมื่อได้คนเก่ง คนดี มี ศักยภาพสูง จะทำให้เกิดคุณภาพทางการศึกษา และมีระบบการศึกษาที่เข้มแข็งได้มาตรฐาน สามารถสร้างและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีคุณภาพ ศักยภาพสูง ซึ่งจะก่อให้เกิดความเข้มแข็ง มั่นคงและพึ่งตนเองได้

ดังนั้น การพัฒนาศักยภาพ คุณภาพ บุคลากร อย่างเป็นระบบต่อเนื่องทั้งกระบวนการ ผลิต กระบวนการใช้ รวมถึงการบำรุงรักษาพัฒนา ให้มีศักยภาพสูงจึงเป็นภารกิจสำคัญที่จะต้อง กระทำอย่างจริงจัง

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

๑. สถาบันควรส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาตนเองให้มีศักยภาพสูงขึ้น โดยการไปเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ในรูปแบบต่างๆ เพื่อกระตุ้นและส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเองตลอดเวลา

๒. สถาบันส่งเสริมให้แต่ละส่วนงานมีบทบาทในการพัฒนาบุคลากรของส่วนงาน ซึ่งเป็นการพัฒนาบุคลากรตามเป้าหมายและภารกิจหลักของส่วนงาน การพัฒนาทักษะการปฏิบัติงานในรูปแบบต่างๆ และการสร้างกระบวนการเรียนรู้ให้กับบุคลากร โดยให้หัวหน้าส่วนงานและผู้บังคับบัญชาทุกระดับ มีหน้าที่โดยตรงในการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยวิธีการต่าง ๆ

๓. สถาบันควรกำหนดโครงการฝึกอบรมโดยให้กำลังพลมีส่วนร่วม เพื่อพัฒนาความรู้ทักษะในด้านต่างๆ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรในส่วนที่เป็นความต้องการ โดยรวมในระดับสถาบัน และส่วนงานสามารถกำหนดโครงการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรในส่วนที่เป็นความต้องการเฉพาะของส่วนงานได้เอง โดยให้สอดคล้องกับความจำเป็น ทิศทาง และเป้าประสงค์ เพื่อประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน การฝึกอบรมมีความสัมพันธ์กับการเรียนรู้ เป็นกระบวนการหนึ่งมุ่งก่อให้เกิดการเรียนรู้ เป็นการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่ค่อนข้างถาวร อันเป็นผลสืบเนื่องมาจากการปฏิบัติที่มีการเน้นย้ำบ่อยๆ โดยที่ผลของการเรียนรู้อาจไม่สามารถสังเกตเห็นได้โดยตรง แต่อาจตรวจสอบได้จากผลของการกระทำ หรือผลงานของผู้เรียน

ข้อเสนอแนะในการนำไปปฏิบัติ

๑. การสื่อสารที่ดีเป็นการทำงานร่วมกันระหว่างผู้บริหารและบุคลากรทุกระดับ ดังนั้นในการทำงานทุกคนต้องมุ่งไปที่เป้าหมายเดียวกัน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การถ่ายทอดวิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ เพื่อแปลงไปสู่แผนงาน โครงการ ถึงผู้ปฏิบัติงานทุกระดับ จึงจะทำให้ทุกคนรวมพลังกัน ผลักดันเป้าหมาย ให้บรรลุผลสำเร็จได้ มีแผนงาน/โครงการในการส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาตนเองให้มีศักยภาพสูงขึ้น เพื่อกระตุ้นและส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเองตลอดเวลา

๒ การเปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการทำงาน ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม เพื่อให้บุคลากรได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ช่วยกันแก้ไขปัญหา สร้างสัมพันธภาพ และมีทัศนคติที่ดีต่อกัน บุคลากรทุกคนมีความสุขในการทำงาน

๓. คุณภาพชีวิตการทำงาน โดยคำนึงถึง ปัจจัย เช่น การจัดสภาพแวดล้อมในการทำงาน ให้มีความสะอาด สะดวก ปลอดภัย การเปิดโอกาสให้บุคลากรได้พัฒนาความรู้ความสามารถ และการสร้างโอกาสความก้าวหน้าและความมั่นคงในอาชีพ ฯลฯ

๔. การสร้างวัฒนธรรมที่ดีภายในองค์กร ช่วยหล่อหลอมบุคลากรให้เข้าใจกฎกติกาในการอยู่ร่วมกัน วัฒนธรรมที่เข้มแข็ง ซึ่งมีส่วนช่วยทำให้บุคลากรเกิดความผูกพันกับองค์กรได้มากยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาเฉพาะ ๓ สถาบันการศึกษาหลักทางทหาร อันได้แก่ วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร วิทยาลัยเสนาธิการทหาร และสถาบันจิตวิทยาความมั่นคง ซึ่งปีนองค์กรการศึกษาชั้นสูงของกองทัพ และด้วยเงื่อนไขแห่งเวลาในการศึกษา จึงไม่สามารถขยายผลสู่ภาคพลเรือนได้ ในการศึกษารound ครั้งต่อไป ควรมีการต่อยอดในการเปรียบเทียบระหว่างทางทหาร กับพลเรือน ก็จะทำได้สามารถมองเห็นปัญหา อุปสรรค ต่างๆ ได้ครอบคลุม และกว้างขวางมากยิ่งขึ้น นำไปสู่ข้อเสนอแนะทางการศึกษาที่สำคัญของประเทศชาติ เพื่อความมั่นคงด้านการศึกษาของชาติ สืบไป

บรรณานุกรม

ภาษาไทย

หนังสือ

- วิยะดา ตีระแพทย์. “การนำนโยบายถ่ายโอนงานด้านสวัสดิการสังคมสู่การปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบล”. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๔๒.
- ศึกษาธิการ, กระทรวง. หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์ (ร.ส.พ.), 2544.
- สุปราณี ศรีฉัตรวิมุข. การฝึกอบรมและการพัฒนาบุคคล. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๒๔.

วารสารสิ่งพิมพ์

- ชุมชนไทยอุปลัมภ์. DVM ปีที่ 3 ฉบับที่ 12 January-February 2002 หน้า 26-28.
- เด่นพงษ์ พลละคร , " การพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชา ", วารสารเพิ่มผลผลิต, ปีที่ ๒๘ , ธันวาคม ๒๕๓๑-มกราคม ๒๕๓๒.

เอกสารไม่ตีพิมพ์

- ธนู กุลชล , เอกสารประกอบการบรรยาย เรื่อง " มนุษยพฤติกรรมและการเรียนรู้ในการฝึกอบรม". การฝึกอบรมหลักสูตร การบริหารงานฝึกอบรม, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๒๓.
- เอกสารประกอบการบรรยายเรื่อง "นโยบายฝึกอบรม", การฝึกอบรมหลักสูตรเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม, ฝ่ายฝึกอบรม , กองวิชาการ , สำนักงาน ก.พ., ๒๕๒๐.
- เอกสารประกอบการบรรยายเรื่อง " แนวความคิดและหลักการเกี่ยวกับการฝึกอบรม", การฝึกอบรมหลักสูตรความรู้พื้นฐานด้านการฝึกอบรม, สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน, สำนักงาน ก.พ., ๒๕๓๓.
- เอกสารประกอบการบรรยายเรื่อง "กระบวนการฝึกอบรม", การฝึกอบรมหลักสูตรความรู้พื้นฐานด้านการฝึกอบรม, สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน, สำนักงาน ก.พ., ๒๕๓๓.

เอกสารประกอบการฝึกอบรมเรื่อง " การบริหารงานฝึกอบรม". การฝึกอบรมหลักสูตรการบริหารงาน
ฝึกอบรม, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๒๓.

เอกสารประกอบการบรรยายเรื่อง " แนวความคิดและหลักการเกี่ยวกับการฝึกอบรม ". มปป.

สัมภาษณ์

ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนา ส่งเสริม และสนับสนุน การศึกษาภายในสถาบัน
วิชาการป้องกันประเทศ. ๑ มิถุนายน ๒๕๕๘.

ฐานข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์

ประคัลภ์ ปัทมพิลังกูร. “คุณลักษณะของพนักงานที่เป็นที่ต้องการขององค์กรสมัยใหม่”.

(ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก : <http://prakal.wordpress.com/๒๐๑๓/๐๕/๐๒/%E0%B๘%๘๔%E0%B๘%B๘%E0%B๘%๘๓%E0%B๘%A๕%E0%B๘%B๑%E0%B๘%๘๑%E0%B๘%A๕%E0%B๘%๘๓%E0%B๘%B๐%E0%B๘%๘๒%E0%B๘%AD%E0%B๘%๘๓%E0%B๘%๘E%E0%B๘%๘๕%E0%B๘%B๑%E0%B๘%๘๑%E0%B๘%๘๓%E0%B๘%B๒%E0%B๘%๘๕%E0%B๘%๘๓%E0%B๘%B๕%E0%B๘%๘๘/>

ทฤษฎีลักษณะผู้นำ, [ออนไลน์], เข้าถึงได้จาก : www.novabizz.com/NovaAce/Relationship/Leadership_Theory.htm.

ทรงธรรม ชีระกุล.(ออนไลน์), เข้าถึงได้จาก : www.tsu.ac.th/grad/report_/files/14095757200957.doc.

McKinsey . ๓-S Framework. “แนวคิดปัจจัย ๓ ประการในการประเมินองค์กร”. (ออนไลน์).

เข้าถึงได้จาก : https://www.etda.or.th/etda_website/mains/display/๔๕๕,๒๕๕๘.

ภาษาต่างประเทศ

Schermerhorn, JohnR. , James G. Hunt and Richard N. Osborn. ๒๐๐๓. **Organizational Behavior.** (8th ed).USA : John Wiley & Sons.

ผนวก

ผนวก ก

วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร

ความเป็นมาของสถาบัน

แนวความคิดในการก่อตั้งเป็นสถาบัน



วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร เป็นสถาบันการศึกษาและการวิจัยระดับสูงของกระทรวงกลาโหม ตั้งขึ้นตามพระราชกฤษฎีกาจัดวางระเบียบราชการกรมเสนาธิการกลาโหม พ.ศ.๒๔๕๘ ลงวันที่ ๒ กุมภาพันธ์ พ.ศ.๒๔๕๘ เพื่อ “ประศาสน์วิทยาการด้านการป้องกันราชอาณาจักรให้แก่ข้าราชการชั้นผู้ใหญ่ ทั้ง ฝ่ายทหาร และฝ่ายพลเรือน เพื่อให้เกิดความสำนึกและตระหนักในความรับผิดชอบร่วมกันในอันที่จะต้องป้องกัน ต่อสู้ การจัดสรรกำลัง การปกครอง และการรักษา ความสงบของประเทศ”

แนวความคิดที่ได้ก่อกำเนิดวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร ปรากฏตามความนำ ของระเบียบกระทรวงกลาโหมว่าด้วยวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร ประกาศเมื่อวันที่ ๒๑ เมษายน พ.ศ.๒๔๕๘ ว่า “ในการป้องกันประเทศชาติให้พ้นจากการรุกรานในสมัยนี้หาได้มีความสำคัญอยู่ที่กำลังทางทหารแต่ฝ่ายเดียวไม่ ตรงกันข้ามบรรดาเจ้าหน้าที่ในกระทรวงทบวงกรมตลอดจนองค์การทั้งสิ้นย่อมมีความสำคัญในการป้องกันชาติด้วยกัน รวมทั้งพลเมืองของชาติตลอดจนทรัพยากรทั้งมวลจะต้องเข้าอยู่ในแผนการป้องกันชาติด้วยเพื่อที่จะให้การร่วมมือประสานงานกันได้เรียบร้อยทั้งในการต่อสู้การจัดสรรกำลังการปกครอง และการรักษาความสงบ รัฐบาลจึงจำเป็นต้องตั้งสถาบันการศึกษาขึ้นเป็นแหล่งกลางเพื่อประสาทความรู้ในสาขาต่างๆ โดยกว้างๆ ให้แก่ผู้ที่จะทำหน้าที่ดำเนินการเป็นฝ่ายปฏิบัติการชั้นสูงของรัฐบาลในด้านของการป้องกันราชอาณาจักร สถาบันแห่งนี้ให้ชื่อว่า “วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร”

แนวความคิดดังกล่าวเริ่มปรากฏเมื่อประมาณ ปี พ.ศ.๒๔๕๒ โดยได้รับความเห็นชอบจากรัฐบาลซึ่งมีจอมพล ป. พิบูลสงคราม เป็นนายกรัฐมนตรีและในฐานะที่ได้ดำรงตำแหน่งเป็นรัฐมนตรีว่าการกระทรวงกลาโหมด้วย จึงได้อนุมัติให้กรมเสนาธิการกลาโหมเป็นหน่วยดำเนินการพิจารณาสรรหาที่ตั้ง

ของวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร ต่อมาพ.ศ.๒๔๕๖ พลเอก เดช เศรษฐประดิษฐ์ ดำรงตำแหน่งเสนาธิการ กลาโหมตกลงใจเลือกบริเวณด้านหลังอาคารกระทรวงกลาโหมเป็นที่ก่อสร้างวิทยาลัยป้องกัน ราชอาณาจักร

ประวัติสถาบัน

วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักรได้มีการวางศิลาฤกษ์ในวันอาทิตย์ที่ ๕ สิงหาคม พ.ศ.๒๔๕๖ โดยจอมพล ป. พิบูลสงคราม การก่อสร้างแล้วเสร็จในปี พ.ศ.๒๔๕๗ ได้ทำพิธีเปิดอาคารพร้อมกับพิธี เปิดการศึกษา วปอ.รุ่นที่ ๑ ในวันที่ ๑๔ กรกฎาคม พ.ศ.๒๔๕๘ โดยฯพณฯจอมพล ป.พิบูลสงครามเป็น ประธานในพิธี

จอมพล ป.พิบูลสงคราม นายกรัฐมนตรี และรัฐมนตรีว่าการกระทรวงกลาโหมพัฒนาการของ วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักรที่ผ่านมาทั้งในด้านรูปธรรมและนามธรรมอาจแบ่งได้ ๓ ยุคดังนี้



ยุคแรก คือยุคการก่อตั้ง (พ.ศ.๒๔๕๘-๒๕๐๕)

ยุคที่สอง คือยุคพัฒนา (พ.ศ.๒๕๑๐-๒๕๒๐)

ยุคที่สาม คือยุคสองประสาน (พ.ศ.๒๕๓๑ – ปัจจุบัน)

ยุคแรกคือยุคการก่อตั้ง (พ.ศ.๒๔๕๘-๒๕๐๕)

วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักรยุคแรกมีที่ทำการอยู่ด้านหลังของอาคารกระทรวงกลาโหมริมคู เมืองชั้นในซึ่งเรียกกันว่าคลองโรงไหม (คลองเตย) ดำเนินการก่อสร้างในวงเงินงบประมาณ ๓,๔๕๓,๐๐๐ บาท โดยได้สร้างเชื่อมเป็นส่วนหนึ่งของอาคารด้านหลังของกระทรวงกลาโหม มีทางเดินติดต่อกัน ๓ ชั้น ชั้นบนเป็นห้องบรรยาย ชั้นกลางเป็นห้องประชุม และชั้นล่างเป็นห้องรับรอง ซึ่งใช้เป็นห้องประกอบพิธี พระราชทานปริญญาบัตรแก่ นักศึกษาวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร สำหรับด้านปีกของอาคารซึ่งต่อ ออกมาในทางทิศใต้นั้น ส่วนหนึ่งใช้ทำเป็นที่ทำการของวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร อีกส่วนใช้เป็นที่ตั้ง ของกรมเสนาธิการกลาโหม และอีกส่วนหนึ่งใช้เป็นที่ประชุมขององค์การป้องกันร่วมกันแห่งเอเชีย อากเนย์ (SEATO SOUTHEAST ASIA TREATY ORGANIZATION)

การจัดการศึกษาในยุคแรก นักศึกษาวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักรรุ่นที่ ๑ มีจำนวนทั้งสิ้น ๖๘ คนประกอบด้วยข้าราชการทหารที่มียศตั้งแต่พลจัตวา พลเรือจัตวา และพลอากาศจัตวา ขึ้นไป กับ

ข้าราชการพลเรือนชั้นพิเศษ และนายตำรวจที่มียศตั้งแต่นายพลตำรวจจัตวา ขึ้นไป โดยมีเงื่อนไขสำคัญคือนักศึกษาแต่ละคนจะต้องได้รับอนุมัติจากคณะกรรมการให้เข้ารับการศึกษ ซึ่งได้ถือปฏิบัติจนถึงปัจจุบัน

ในวันที่ ๑๔ กรกฎาคม พ.ศ.๒๔๘๘ นับเป็นวันปฐมฤกษ์ของการศึกษาวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักรเมื่อพลเอกจระ วิชิตสงคราม เสนาธิการกลาโหม รองผู้บัญชาการวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร กล่าวรายงานสรุป แนวความคิดที่จำเป็นให้มีการเปิดหลักสูตรการป้องกันราชอาณาจักรขึ้นต่อจอมพล ป.พิบูลสงคราม นายกรัฐมนตรี

ในพิธีนี้มี ข้าราชการระดับรัฐมนตรี อธิบดี นายทหารชั้นผู้ใหญ่ ผู้ช่วยทูตทหารต่างประเทศ และผู้มีเกียรติอื่นๆ มาร่วมพิธีด้วยจำนวนมาก วิธีการศึกษาใช้เวลาศึกษาในห้องเรียนด้วยวิธีการบรรยาย โดยผู้ทรงคุณวุฒิ การชมภาพยนตร์ และการปฏิบัติการเป็นคณะ ซึ่งมีลักษณะเดียวกันกับการทดลองเป็นคณะ การแก้ปัญหา และการสัมมนาเป็นกลุ่มเล็กเช่นในปัจจุบัน ส่วนการศึกษานอกห้องเรียนเป็นการเดินทางไปดูกิจการ โรงงานอุตสาหกรรมในกรุงเทพฯ ทั้งของรัฐและเอกชน รวมทั้งการไปศึกษาภูมิประเทศในบางจังหวัดอีกตามสมควรเท่าที่เวลาจะอำนวยให้ ในยุคนี้มีการบันทึกเหตุการณ์สำคัญไว้ว่า สมเด็จพระนางเจ้าพระบรมราชินีนาถทรงรับพระราชทานปริญญาบัตรวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักรกิตติมศักดิ์ ณ ห้องประชุมวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร

นักศึกษาได้มีโอกาสเข้าเฝ้าฯ พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ณ พระตำหนักภูพิงค์ราชนิเวศน์ จังหวัดเชียงใหม่ ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ประทับฉายพระรูปพร้อมกับข้าราชการและนักศึกษา ทรงมีกระแสพระราชดำรัสกับข้าราชการและนักศึกษาดอนหนึ่งว่า “.....การวิจัยของวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร จะต้องตรงไปตรงมาและจริงจัง มีความคิดเห็นร่วมกันอย่างไรก็เสนอไปอย่างนั้น ไม่ต้องเกรงว่าจะไม่ถูกใจผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป โดยคิดให้ได้ว่าไม่ถูกใจผู้บังคับบัญชาดีกว่าพ่ายแพ้ศัตรู.....”

ยุคที่สองคือยุคพัฒนา (พ.ศ.๒๕๑๐-๒๕๒๐)

เนื่องจากสถานที่ตั้งเดิมของวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร อยู่ร่วมกับกรมเสนาธิการกลาโหม (กองบัญชาการทหารสูงสุด) คับแคบ ไม่สะดวกต่อการปฏิบัติงาน ของเจ้าหน้าที่และข้าราชการชั้นผู้ใหญ่ที่เป็นนักศึกษา จึงได้พิจารณาที่ตั้งแห่งใหม่ กองบัญชาการทหารสูงสุด ได้รับที่ดินจากกองทัพบก จำนวน ๓๗ ไร่ ๘๖ ตารางวา บริเวณหลักกิโลเมตรที่ ๖ ริมถนนวิภาวดีรังสิต ในเขตอำเภอพญาไท เพื่อใช้เป็นสถานที่ก่อสร้างอาคารใหม่ของวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร การก่อสร้างอาคารได้เริ่มขึ้นใน พ.ศ.๒๕๐๔ ภายใต้การกำกับดูแลของ พลโทเฉลิม มหัทธนานนท์ ผู้อำนวยการวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร ซึ่งจอมพลถนอม กิตติขจร นายกรัฐมนตรี และรัฐมนตรีว่าการกระทรวงกลาโหม ได้มาเป็นประธาน ในพิธีวางศิลาฤกษ์ เมื่อวันที่ ๑๒ ตุลาคม พ.ศ.๒๕๐๔ การก่อสร้างนี้ได้รับการสนับสนุนงบประมาณรวมเป็นเงินทั้งสิ้น ๒๒,๔๒๒,๐๐๐ บาท (ยี่สิบสองล้านสี่แสนสองหมื่นสองพันบาทถ้วน) เมื่อการก่อสร้างอาคารเรียนและ

หอประชุมใหญ่แล้วเสร็จพอที่จะใช้งานได้ จึงได้ดำริให้ย้ายที่ทำการจากหลังกระทรวงกลาโหมมาอยู่ ณ อาคารใหม่แห่งนี้เป็นต้นมาจนถึงปัจจุบัน พิธีเปิดอาคารแห่งใหม่ได้จัดขึ้นในวันที่ ๑๓ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๑๐ โดยจอมพลถนอม กิตติขจร เป็นประธานในพิธี ขณะนั้นเป็นเวลาที่นักศึกษาฯ รุ่นที่ ๕ กำลังศึกษาอยู่นับเป็นนักศึกษารุ่นสุดท้ายที่ได้รับการศึกษา ในอาคารหลังกระทรวงกลาโหม และเป็นนักศึกษารุ่นแรกเป็นช่วงเวลาที่ยาวนานถึง ๒๐ ปี ปราบกฏการณ์และเหตุการณ์ต่าง ๆ นับหลากหลายเกิดขึ้น ในช่วงระยะเวลานี้ ซึ่งภาพความเคลื่อนไหวของวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร สรุปได้ ดังนี้

๑. ด้านการศึกษา มีการปรับปรุงหลักสูตรการศึกษาและวิธีการศึกษาให้สอดคล้องกับสถานการณ์ โดยเฉพาะระเบียบวิธีปฏิบัติในฐานการศึกษาเช่น จัดให้มีการศึกษาหลักสูตร ปฐมนิเทศ กำหนดหลักเกณฑ์ในการสำเร็จการศึกษาโดยวางระเบียบกระทรวงกลาโหมว่าด้วยวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร พ.ศ.๒๕๐๘ และปรับเปลี่ยนการบริหารการศึกษา โดยให้มีสภาวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร

๒. ด้านการคัดเลือกผู้เข้ารับการศึกษา ได้กำหนดให้พนักงานรัฐวิสาหกิจ เข้าศึกษาได้ เพราะหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ หลายหน่วยมีบทบาทอย่างสำคัญในการพัฒนาเศรษฐกิจ และเสริมสร้างความมั่นคงแห่งชาติ สมควรที่ผู้บริหารระดับสูงของหน่วยงานเหล่านั้น จะได้รับการศึกษาในวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร และให้สิทธิสตรีเข้ารับการศึกษาในวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร ได้เช่นเดียวกับบุรุษ

๓. ด้านสถานที่ ได้มีการพัฒนาสถานที่ เพิ่มเติมอีกตามความจำเป็น ทั้งเพื่อใช้ในราชการ และเพื่อสวัสดิการแก่ ข้าราชการ และคนงานในวิทยาลัย การปรับปรุงสถานที่ต่าง ๆ ได้รับความร่วมมืออย่างดีจากหน่วยงานใกล้เคียง และนักศึกษาวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร

๔. ด้านกิจกรรมและงานสังคม ยุคนี้ได้รับการสนับสนุน การประชาสัมพันธ์ และการประสานประโยชน์ จากวงการต่างๆ อย่างกว้างขวาง ทั้งในประเทศและต่างประเทศ กิจกรรมที่สำคัญ ได้แก่

๕. การปลูกต้นไม้อนุสรณ์ เป็นงานประจำปีที่สำคัญ งานหนึ่งของวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร ซึ่งได้เป็นประเพณีสืบต่อกันมาว่านักศึกษารุ่นใดกำลังศึกษาอยู่จะต้องปลูกต้นไม้ประจำรุ่นไว้เป็นอนุสรณ์และที่เป็นพระมหากษัตริย์คุณอย่างสิ้นพัน เป็นมิ่งมงคลแก่วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักรจนบัดนี้ ก็คือในวโรกาสที่เสด็จพระราชดำเนินมาพระราชทานปริญญาบัตรแก่นักศึกษารุ่นที่ ๑๖ เมื่อ ๑๑ ตุลาคม พ.ศ.๒๕๑๑ นั้น ได้ทรงปลูกต้นไม้ขนาดไว้ เป็นพระบรมราชานุสรณ์ บริเวณสวนหย่อมระหว่างตึกอำนวยการกับหอประชุมของวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักรด้วย

๖. งานเลี้ยงขอบคุณทูตานุทูตที่จัดขึ้นเพื่อขอบคุณคณะทูตของประเทศที่นักศึกษาเดินทางไปศึกษากิจการ ในการจัดทำกำหนดการศึกษากิจการของประเทศนั้น ๆ และการช่วยประสานงานกับหน่วยงานในต่างประเทศ

๓. งานต้อนรับนักศึกษาใหม่ เป็นงานเลี้ยงสังสรรค์ ระหว่างนักศึกษาวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร ทุกรุ่น เพื่อแสดงความยินดีและต้องรับนักศึกษารุ่นปัจจุบันเข้าเป็นสมาชิกใหม่ของสโมสรวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร

๔. การแข่งขันกอล์ฟประเพณี เป็นการจัดการแข่งขันกอล์ฟระหว่างข้าราชการ และนักศึกษาวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร เพื่อประสานสัมพันธ์และเพื่อหารายได้สำหรับจัดกิจกรรมต่าง ๆ ของนักศึกษา และกิจกรรมอันเป็นสาธารณประโยชน์

๕. งานคล้ายวันสถาปนา วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร เป็นงานที่ ระลึกถึงวันที่ได้มีการประกาศใช้พระราชกฤษฎีกาจัดวางระเบียบราชการกรมเสนาธิการกลาโหม พ.ศ.๒๔๕๕ เมื่อวันที่ ๒ กุมภาพันธ์ พ.ศ.๒๔๕๕ และได้จัดงานสืบต่อกันมาทุกปี จนถึงปัจจุบัน

๑๐. ด้านการฝึกอบรมลูกเสือ กิจกรรมนี้เริ่มขึ้นเมื่อ พ.ศ.๒๕๒๘ ณ ค่ายฝึกวชิราวุธ อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี ระยะเวลาการฝึก ๕ วันการฝึกอบรมแต่ละครั้งนับว่าได้ผลคืออย่างยิ่ง เพราะนอกจากนักศึกษาจะได้รับความรู้และทักษะในการเป็นผู้บังคับบัญชาลูกเสือแล้ว การได้ทำกิจกรรมร่วมกันและมีเวลาอยู่ใกล้ชิดกันตลอดระยะเวลาของการฝึกอบรมทำให้นักศึกษาที่เข้ารับการฝึกอบรมมีความใกล้ชิดสนิทสนมเป็นน้ำหนึ่งน้ำใจเดียวกัน นับเป็นวิธีเสริมสร้างความรัก ความสามัคคีที่ได้ผลอีกวิธีหนึ่งภายในระยะเวลาอันจำกัด

ยุคที่สามคือยุคสองประสาน (พ.ศ.๒๕๓๑ – ปัจจุบัน)

เป็นยุคที่วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร เริ่มนำเทคโนโลยีใหม่ๆเข้ามาใช้ในการปฏิบัติงานมีการนำโทรสารและคอมพิวเตอร์ กำลังพลระดับข้าราชการชั้นผู้น้อยได้รับการส่งเสริมให้เข้าศึกษาอบรมในด้านการปฏิบัติงานตอน โดยรวมสถาบันการศึกษาที่สำคัญ ๓ สถาบันของกองบัญชาการทหารสูงสุดคือวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร สถาบันจิตวิทยาความมั่นคงและโรงเรียนเสนาธิการทหาร ซึ่งตั้งอยู่ในพื้นที่เดียวกัน อยู่ภายใต้การบริหารของสถาบันวิชาการป้องกันประเทศ ผลงานชิ้นสำคัญ ที่ทำให้ขนานนามยุคนี้ว่ายุคสองประสานคือการเกิดแนวความคิดใหม่ในด้านการป้องกันราชอาณาจักรเพื่อเป็นการเตรียมรับและเพื่อความสอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปของโลก.....

กองบัญชาการทหารสูงสุด (ปัจจุบันคือกองบัญชาการกองทัพไทย) ได้มองเห็นความจำเป็นของการส่งเสริมให้ภาคธุรกิจเอกชนได้เข้ามาร่วมสร้างความมั่นคงแห่งชาติด้านเศรษฐกิจร่วมกับภาครัฐบาลด้วยการทำความเข้าใจให้ตรงกันในพื้นที่และความรับผิดชอบที่มีความมั่นคงและมั่นคงของประเทศชาติสามารถรวมกันแก้ปัญหาและพิจารณากำหนดนโยบายความมั่นคงแห่งชาติทางด้านเศรษฐกิจเพื่อผลประโยชน์ของชาติและนำประเทศไปสู่ความมั่งคั่งและมั่นคง วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักรจึงได้นำแนวความคิดดังกล่าวมาพัฒนาการจัดการศึกษาและความเป็นไปได้ ในการจัดหลักสูตรการป้องกัน

ราชอาณาจักรสำหรับภาคเอกชน จนสามารถกำหนดรูปแบบและหลักการต่างๆ โดยอาศัยหลักสูตรการป้องกันราชอาณาจักรที่มีเป็นแนวทางมาผสมผสานกับร่างหลักสูตรการศึกษา สำหรับโครงการพัฒนานักบริหารภาครัฐและเอกชนของสถานศึกษา และวิจัยรัฐวิสาหกิจ คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย หลักสูตรที่จัดขึ้นใหม่นี้ใช้ชื่อว่า “หลักสูตรการป้องกันราชอาณาจักรภาครัฐร่วมเอกชน” (NATIONAL DEFENCE COURSE FOR THE JOINT STATE PRIVATE SECTOR) เรียกโดยย่อว่า หลักสูตร ปรอ. หลักสูตรป้องกันราชอาณาจักรภาครัฐร่วมเอกชน หรือ ปรอ. เปิดการเรียนรู้นที่ ๑ เมื่อวันที่ ๔ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๓๒ วิธีดำเนินการศึกษาประกอบด้วย การบรรยาย การถกแถลง การสัมมนา การแก้ปัญหา การศึกษาด้วยตนเอง การเขียนเอกสารวิจัยส่วนบุคคล และการศึกษากิจกรรมทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ

จากจำนวนนักศึกษาที่เพิ่มขึ้นทำให้อาคารเดิมที่จัดการศึกษาอยู่คับแคบไม่เพียงพอต่อการจัดการศึกษาได้ พ.ศ.๒๕๓๔ กองบัญชาการทหารสูงสุด ได้ทำการก่อสร้างอาคารวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักรหนึ่งหลังและหอประชุมวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักรหนึ่งหลัง เป็นเงินงบประมาณ ๒๕๒,๐๐๐,๐๐๐ บาท (สองร้อยห้าสิบล้านบาทถ้วน) เริ่มก่อสร้างเมื่อวันที่ ๑๖ ตุลาคม พ.ศ.๒๕๓๔ แล้วเสร็จสมบูรณ์ ในวันที่ ๑๘ กรกฎาคม พ.ศ.๒๕๓๘ ตัวอาคารวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักรเป็นอาคารคอนกรีตเสริมเหล็กชนิดไม่มีคาน และระบบพื้นสำเร็จรูปสูง ๕ ชั้น ปัจจุบันใช้เป็นที่พักอาศัยวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร

พ.ศ.๒๕๔๖ พลเอก ชรรมรักษ์ อิศรางกูร ณ อยุธยา รัฐมนตรีว่าการกระทรวงกลาโหม และ พลเอกสุรยุทธ์ จุลานนท์ ผู้บัญชาการทหารสูงสุด ในขณะนั้น ได้มีดำริให้ วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักรเปิดหลักสูตรการศึกษาเพิ่มเติมเพื่อให้นักการเมืองได้มีส่วนร่วมเข้ารับการศึกษาลักษณะเดียวกัน เพราะมีความเห็นว่าภาคการเมืองมีบทบาทสำคัญในการกำหนดนโยบายความมั่นคงแห่งชาติและนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักรจึงได้เปิดการศึกษา “หลักสูตรการป้องกันราชอาณาจักรภาครัฐ เอกชนและการเมือง” หรือ วปม. ขึ้นมาอีก ๑ หลักสูตร โดยเริ่มเปิดการเรียนรู้นที่ ๑ เมื่อ พ.ศ.๒๕๔๖ ตั้งแต่นั้นเป็นต้นมาจนถึงปีการศึกษา พ.ศ.๒๕๔๘ ซึ่งตรงกับหลักสูตร วปม. รุ่นที่ ๔

พ.ศ.๒๕๔๗ พลเอก ชรรมรักษ์ อิศรางกูร ณ อยุธยา รัฐมนตรีว่าการกระทรวงกลาโหม ได้อนุมัติให้วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักรเปิดรับนักศึกษาชาวต่างประเทศเข้าศึกษาในหลักสูตร วปอ. ซึ่งเป็นครั้งแรกที่นักศึกษาชาวต่างประเทศเข้ารับการศึกษ ปัจจุบันมีนักศึกษาต่างชาติจากประเทศเพื่อนบ้านใกล้เคียงเข้ารับการศึกษานในหลักสูตร วปอ. ทุกปีการศึกษา

ปีการศึกษา ๒๕๕๐ สภาวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร โดยมีพลเอก บุญรอด สมทัต รัฐมนตรีว่าการกระทรวงกลาโหม และประธานสภาวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร ได้มีมติให้ปิดหลักสูตร วปม. ด้วยเหตุผลที่ว่าหลักสูตรเน้นในเรื่องของความมั่นคงแห่งชาติและการรักษาผลประโยชน์แห่งชาติ เป็นสำคัญ เนื้อหาของบทเรียนนี้มีความใกล้เคียงกับหลักสูตร วปอ. และ หลักสูตร ปรอ. จึงเปิดโอกาสให้นักการเมืองเข้ารับการศึกษานในหลักสูตร วปอ. และ ปรอ. ได้จนถึงปัจจุบัน

ปัจจุบัน ปีการศึกษา ๒๕๕๗ วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร เปิดการศึกษาเพียงหลักสูตรเดียว คือ หลักสูตรการป้องกันราชอาณาจักร (วปอ.)



วิสัยทัศน์ Vision

วปอ.เป็นสถาบันชั้นนำของชาติ ทางการศึกษาเชิงสหวิทยาการ ด้านยุทธศาสตร์และความมั่นคง
NDC is the national premier institution on strategy and security interdisciplinary studies.

ปณิธาน

วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร จะต้องเป็นสถาบันการศึกษาชั้นนำในภูมิภาคเอเชีย ที่มีความเป็นเลิศทางด้านวิชาการ ด้านยุทธศาสตร์ และความมั่นคงในทุกมิติ

ปรัชญา

พึงใช้ความรู้ความเข้าใจในวิทยาการขั้นสูงด้านยุทธศาสตร์ กอปรกับความร่วมมืออย่างใกล้ชิด และการประสานงาน อย่างแน่นแฟ้นของผู้บริหารระดับสูงของประเทศ เป็นพื้นฐานสำคัญในการรักษาความมั่นคงและสร้างสรรค์ความเจริญให้แก่ประเทศชาติ

สัญลักษณ์ของวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักรเป็นรูป รัฐฉัตรภีร์

ความหมายของสัญลักษณ์ “รัฐฉัตรภีร์”

The diagram shows the emblem of the National Defence College, which is a shield-shaped crest. It features a central figure holding a sword, surrounded by various symbols. The callouts are as follows:

- ๓ พระมหามงกุฎ (พร้อมรัศมี) : สถาบันพระมหากษัตริย์
- ๔ อูณาโลม : ศาสนา
- ๕ จักร : ทบ.
- ๖ สมอเรือ : ทร.
- ๗ ปีกนก : ทอ.
- ๘ ราชสีห์และคชสีห์ : กระทรวงกรมต่างๆ
- ๑ รูปโล่และแถบธงชาติ : ประเทศชาติอยู่รอดปลอดภัย
- ๒ สีฟ้าอ่อน (พื้นโล่) : สถาบันชั้นสูงของประเทศ
- ๙ ดาว (ห้าแฉก) : การฝึกกำลัง ๕ ฝ่าย
- ๑๐ ช่อชัยพฤกษ์ : ความสามัคคีพร้อมเพรียงทุกฝ่าย

www.thaindc.org

วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร
National Defence College

โดยมีความหมายโดยละเอียดดังนี้

๑. รูปโล่และแถบธงชาติไทย หมายถึง สิ่งที่ใช้ป้องกันภัยและอันตราย เมื่อนำมาใช้รวมกันกับภาพธงชาติ จึงมีความหมายถึงการป้องกันประเทศให้อยู่รอดปลอดภัยและราชอาณาจักรไทย
๒. สีฟ้าอ่อน หมายถึง การป้องกันประเทศและราชอาณาจักรไทยให้อยู่รอดปลอดภัย
๓. พระมหามงกุฎพร้อมรัศมี เป็นสีของพื้น โล่ ซึ่งเป็นสีของท้องฟ้า อันเป็นสิ่งที่สูง มีความหมายว่าเป็นสถาบันการศึกษาชั้นสูงของประเทศ หมายถึง สถาบันพระมหากษัตริย์
๔. อูณาโลม เป็นเครื่องหมายที่ใช้ในพิธีทางศาสนาโดยทั่วไป เพื่อให้หมายถึง ศาสนาประจำชาติ
๕. จักร หมายถึง กองทัพบก
๖. สมอเรือ หมายถึง กองทัพเรือ
๗. ปีกนก หมายถึง กองทัพอากาศ
๘. ราชสีห์และคชสีห์ หมายถึง กระทรวง ทบวง ต่างๆ

๘. ดาวห้าแฉก หมายถึง การผนีกกำลังต่างๆทั้ง ๕ ฝ่าย ได้แก่ทหารบก ทหารเรือ ทหารอากาศ ตำรวจ พลเรือน และภาคเอกชนให้เป็นหนึ่งเดียว

๑๐. ช่อชัยพฤกษ์ หมายถึง ชัยชนะอันเกิดจากความสามัคคี ความพร้อมเพรียงกันของบุคคลทุกฝ่ายในชาติ

ผนวก ข

วิทยาลัยเสนาธิการทหาร

ประวัติความเป็นมา



พลเอก จิร วิจิตสงคราม



จอมพล ป. พิบูลย์สงคราม

ในวันที่ ๘ ธันวาคม ๒๔๘๕ พลเอก จิร วิจิตสงคราม เสนาธิการกลาโหม ได้กล่าวในรายงานการเปิดโรงเรียนเสนาธิการผสมต่อ ฯพณฯ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงกลาโหม จอมพล ป. พิบูลย์สงคราม ใจความว่า “จากผลของสงครามโลกครั้งที่สอง บรรดาผู้นำทางการทหาร ได้ตระหนัก โดยถ่องแท้ว่า การยุทธในอากาศซึ่งมีขอบเขตการปฏิบัติอย่างกว้างขวางนั้น จำต้องใช้กำลังอย่างน้อยสองกองทัพผสมกัน และในบางครั้ง ก็ต้องใช้ทั้งกำลัง กองทัพบก กองทัพเรือ และกองทัพอากาศทำการร่วมกัน มิฉะนั้น ชัยชนะในสงคราม ก็จะมีขึ้นไม่ได้ โดยเหตุนี้ การจัดตั้งสถาบันการศึกษา เพื่อให้กองทัพทั้งสามได้เรียนรู้ศิลปแห่งการสงคราม วิทยาการและ เทคนิคของแต่ละกองทัพ ตลอดจนการร่วมมือ ประสานงานกัน ในอันที่จะนำกองทัพไทยไปสู่ชัยชนะ จึงเป็นสิ่งจำเป็น และจำต้องจัดตั้งขึ้น

การริเริ่มที่จะตั้งสถาบันการศึกษาแห่งนี้ ได้เกิดขึ้นหลายปีแล้วในสมัยที่ ฯพณฯ ได้ดำรงตำแหน่ง รัฐมนตรีว่าการกระทรวงกลาโหมใน พ.ศ.๒๔๘๒ ซึ่ง ฯพณฯ ได้เล็งเห็นความจำเป็น และได้มอบให้กรมเสนาธิการกลาโหมรับไปดำเนินการ แต่เนื่องด้วยความขัดข้องบางประการ การจัดตั้งจึงไม่อาจมีขึ้นในระหว่างปีที่ผ่านมา จนกระทั่งถึงต้นปี พ.ศ.๒๔๘๕ การจัดตั้งโรงเรียนนี้จึงเป็นรูปขึ้น และได้นำเข้าสู่ที่ประชุมสภากลาโหมเมื่อวันที่ ๒๔ เมษายน ๒๔๘๕ ซึ่งที่ประชุมได้ลงมติเห็นชอบด้วย ความพยายามที่จะริบเร่งเปิดโรงเรียนนี้ให้ทันกับสถานการณ์ของโลกจึงได้เริ่มต้นแต่นั้นมา”

จากข้อความดังกล่าวข้างต้น คือที่มาของการจัดตั้ง “โรงเรียนเสนาธิการผสม” เป็นหน่วยขึ้นตรงต่อกรมเสนาธิการกลาโหม ตั้งอยู่ที่อาคารใหม่ด้านหลังของกระทรวงกลาโหม และถือเอาวันที่ ๒๕ เมษายน ๒๔๕๕ เป็นวันสถาปนา นับระยะเวลาจนถึงปัจจุบัน พ.ศ.๒๕๕๕ เป็นเวลา ๕๖ ปี

วัตถุประสงค์ในการจัดตั้งโรงเรียนเสนาธิการผสม มี ๓ ประการ คือ

ประการที่ ๑ เพื่อผลิตนายทหารฝ่ายเสนาธิการให้ทำหน้าที่ฝ่ายเสนาธิการร่วมในการยุทธร่วม และ/หรือการยุทธผสมกับกองทัพสัมพันธมิตร

ประการที่ ๒ เพื่อให้เกิดการร่วมมือและการประสานงานกันอย่างใกล้ชิดระหว่างสามเหล่าทัพ

ประการที่ ๓ เพื่อให้ให้นายทหารฝ่ายเสนาธิการมีความรู้เพียงพอที่จะปฏิบัติหน้าที่ผู้แทนเหล่าทัพทั้งสามในองค์การระหว่างประเทศได้



การเปิดการศึกษาของโรงเรียนเสนาธิการผสมได้เปิดการศึกษาแก่นายทหารนักเรียนรุ่นที่ ๑ เมื่อวันที่ ๘ ธันวาคม พ.ศ.๒๔๕๕ ตามโครงการเดิมนั้นกำหนดให้เปิดปีเว้นปี จนถึงปี พ.ศ.๒๕๐๒ ทั้งนี้ เพราะต้องใช้ห้องเรียน ร่วมกับวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร จึงจำเป็นต้องเปิดการศึกษาสลับปีกัน ด้วยเหตุนี้ นายทหาร ที่สำเร็จการศึกษา จากสถาบันแห่งนี้จึงมีจำนวนน้อย จนไม่พอกับความต้องการของกองทัพไทย เสนาธิการกลาโหมจึงมีบัญชา ให้โรงเรียนเสนาธิการผสมเปิดการศึกษาเป็นประจำทุกปี ตั้งแต่ พ.ศ.๒๕๐๓ เป็นต้นมา โดยมอบห้องบรรยายชั้นที่ ๒ ของกรมเสนาธิการกลาโหมให้เป็นห้องเรียนโดยเฉพาะ ตามพระราชกฤษฎีกา แบ่งส่วนราชการและ กำหนดหน้าที่ของส่วนราชการกองบัญชาการทหารสูงสุด กระทรวงกลาโหม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๐๓ ซึ่งให้ไว้ ณ วันที่ ๒๕ พฤศจิกายน ๒๕๐๓ (ประกาศในราช

กิจจานุเบกษา เล่ม ๗๗ ตอนที่ ๕๗ ลง ๒๕ พฤศจิกายน ๒๕๐๓ มาตรา ๔) ได้กำหนดให้โรงเรียนเสนาธิการทหารเป็นส่วนราชการส่วนหนึ่งของกองบัญชาการทหารสูงสุด ดังนั้น โรงเรียนเสนาธิการทหารผสม ซึ่งเป็นหน่วยขึ้นตรงของกรมเสนาธิการกลาโหมมานับตั้งแต่เริ่มจัดตั้ง จึงได้แปรสภาพเป็นหน่วยขึ้นตรงของกองบัญชาการทหารสูงสุด และเปลี่ยนชื่อเป็น “โรงเรียนเสนาธิการทหาร”

ตั้งแต่ พ.ศ.๒๕๐๖ ได้ระบุนภารกิจของโรงเรียนเสนาธิการทหารว่า “มีหน้าที่ประสานวิทยากรที่เกี่ยวกับการยุทธร่วม การยุทธผสมและวิชาอื่นๆ อันจะเป็นประโยชน์ในการวางแผน และอำนวยความสะดวกแก่นายทหารชั้นผู้ใหญ่”



เนื่องด้วยสถานที่ของโรงเรียนซึ่งตั้งอยู่ในกองบัญชาการทหารสูงสุดนั้นคับแคบมากและไม่สะดวกนานาประการ ทั้งบริเวณและอาคารไม่เป็นสัดส่วนของโรงเรียนโดยเฉพาะ อดีตผู้บัญชาการ

โรงเรียนเสนาธิการทหาร ได้พยายามทาบทามผู้บังคับบัญชา เพื่อขอย้ายโรงเรียนออกไปอยู่นอกที่ตั้งกองบัญชาการทหารสูงสุดอยู่เสมอ แต่ก็ยังไม่ประสบผลสำเร็จ จนมากระทั่งปลายปี พ.ศ.๒๕๑๐ ผู้บัญชาการทหารสูงสุด เป็นว่าโรงเรียนเสนาธิการทหาร ควรจะตั้งอยู่เป็นสัดส่วนนอกที่ตั้งกองบัญชาการทหารสูงสุด จึงได้มีบัญชาให้โรงเรียนเสนาธิการทหารหาที่ตั้งใหม่ ทางโรงเรียนเสนาธิการทหาร จึงได้พยายามหาที่ดินที่จะใช้เป็นที่ก่อสร้างโรงเรียนใหม่หลายแห่ง แต่ก็ไม่เป็นผลสำเร็จ เพราะราคาที่ดินบริเวณชานเมืองแพงมาก พ.ศ.๒๕๑๒ ฯพณฯ จอมพล ถนอม กิตติขจร ผู้บัญชาการทหารสูงสุด เห็นว่าบริเวณพื้นที่ของวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร ที่ถนนชูปเปอร์ไฮเวย์ยังมีที่ว่างพอสมควร และเหมาะที่จะสร้างโรงเรียนได้ จึงมีบัญชาให้โรงเรียนเสนาธิการทหารย้ายไปอยู่บริเวณเดียวกัน ทางโรงเรียนเสนาธิการทหาร ได้ติดต่อประสานงาน กับเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง ในการแบ่งพื้นที่ ออกแบบอาคาร และเสนอของบประมาณขึ้นไป คณะรัฐมนตรีอนุมัติงบประมาณค่าก่อสร้างให้ ๑๑,๐๐๐,๐๐๐ บาท โดยให้จ่ายจากงบประมาณ ของกองบัญชาการทหารสูงสุดเอง บริษัท วิศวกรรม จำกัด เป็นผู้รับเหมาก่อสร้าง เริ่มลงมือก่อสร้างเมื่อ ๑ ตุลาคม ๒๕๑๓ ครั้นเมื่อ ๑๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๑๔ ฯพณฯ จอมพล ถนอม กิตติขจร รัฐมนตรีว่าการกระทรวงกลาโหมและผู้บัญชาการทหารสูงสุด ได้ให้เกียรติมาเป็นประธานในพิธีวางศิลาฤกษ์ ต่อมาเมื่อการก่อสร้าง ได้เสร็จเรียบร้อย ในวันที่ ๔ มกราคม พ.ศ.๒๕๑๖ ฯพณฯ จอมพล ถนอม กิตติขจร รัฐมนตรีว่าการกระทรวงกลาโหม และผู้บัญชาการทหารสูงสุด ได้ให้เกียรติมาเป็นประธานในพิธีเปิดอาคารโรงเรียนเสนาธิการทหาร และเปิดการศึกษา นทท.รร.สธ.ทหาร รุ่นที่ ๑๕ สมัยที่ พลอากาศโท ชุมสาย เอกจันทร์ เป็นผู้บัญชาการ โรงเรียน โรงเรียนเสนาธิการทหาร เป็นส่วนราชการที่ขึ้นตรงกองบัญชาการทหารสูงสุด ตั้งแต่มีการจัดตั้งกองบัญชาการทหารสูงสุด ในปี ๒๕๐๓ มาโดยตลอด

ต่อมาภายหลังเริ่มมีแนวความคิดที่จะจัดตั้งสถาบันวิชาการป้องกันประเทศ โดยรวมสถาบันการศึกษาที่สำคัญ ๓ สถาบันของกองบัญชาการทหารสูงสุด คือ วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร โรงเรียนเสนาธิการทหาร และสถาบันจิตวิทยาความมั่นคง ซึ่งตั้งอยู่ในพื้นที่เดียวกันให้อยู่ภายใต้การบริหาร และบังคับบัญชาของสถาบันวิชาการป้องกันประเทศ ในรูปแบบเดียวกับสถาบันวิชาการทหารบกชั้นสูง สถาบันวิชาการทหารเรือชั้นสูง และสถาบันวิชาการทหารอากาศชั้นสูง ในปี ๒๕๓๓ จึงได้มีพระราชกฤษฎีกาแบ่งส่วนราชการ และกำหนดหน้าที่ของส่วนราชการ ของกองบัญชาการทหารสูงสุด จัดตั้งสถาบันวิชาการป้องกันประเทศ (สปท.บก.ทหารสูงสุด) ตามพระราชกฤษฎีกาแบ่งส่วนราชการและกำหนดหน้าที่ของส่วนราชการ กองบัญชาการทหารสูงสุด กระทรวงกลาโหม พ.ศ.๒๕๓๓ ลงวันที่ ๒๕ สิงหาคม ๒๕๓๓

ในปี ๒๕๓๔ โรงเรียนเสนาธิการทหาร ได้เปลี่ยนชื่อเป็น วิทยาลัยเสนาธิการทหาร ตามคำสั่งกระทรวงกลาโหม (เฉพาะ) ที่ ๕๕/๒๕๓๔ เรื่อง แก้ไขอัตรา กองบัญชาการทหารสูงสุด ลงวันที่ ๒๖ มีนาคม พ.ศ.๒๕๓๔ ให้ใช้อัตราเฉพาะกิจหมายเลข ๔๑๔๐ วิทยาลัยเสนาธิการทหารจึงเป็นหน่วยขึ้นตรง

กับสถาบันวิชาการป้องกันประเทศ กองบัญชาการทหารสูงสุด ปัจจุบันวิทยาลัยเสนาธิการทหาร ตั้งอยู่ที่
๗๘ ถนนวิภาวดีรังสิต ดินแดง กรุงเทพฯ ๑๐๔๐๐

สัญลักษณ์วิทยาลัยเสนาธิการทหาร



สัญลักษณ์หน่วย วสท.สปท. เป็นเข็มยุทธนาธิปไตย วางทับอยู่บนคบเพลิง ล้อมรอบด้วยวงกลม
ด้านบนเป็นคำขวัญ "จิตมั่นสามทัพพ้อง มั่นแน้นทัพเดียว" ด้านล่างเป็นชื่อสถาบัน "วิทยาลัยเสนา
ธิการทหาร" อยู่ในริ้วผ้าและมีดอกประจํายามคั่นระหว่าง คำขวัญ กับ ชื่อสถาบัน

ความหมาย เข็มยุทธนาธิปไตย เป็นเข็มวิทยฐานะ ของผู้ที่สำเร็จการศึกษา หลักสูตรเสนา
ธิการทหาร คบเพลิง หมายถึง แหล่งประศาสน์วิทยาการ



ลักษณะเข็มยุทธนาธิปไตย ทำด้วยโลหะสีทอง มีดาวห้าแฉกเป็นหลัก พระกรรภีรมย์เสนาธิปไตย
ทับอยู่ในส่วนแรก ฉัตรอยู่บนส่วนยอดของดาว พระมหาพิชัยมงกุฏครอบอุณาโลม วางทับอยู่บนฉัตร ใน
ส่วนกลางของดาวมีสมอขัดกับกงจักร ตั้งอยู่บนหลังช้างเผือก ที่ยืนบนแท่นรองรับและมีปีกนกอยู่ระหว่าง

สมอ ข้างละปีก ช่อชัยพฤกษ์โค้งรับแสงของดาวทั้งสองข้าง โดยวางซ้อนอยู่ด้านล่างของดาว ความหมายเป็นผู้รอบรู้ในกิจการเสนาธิการทุกเหล่าทัพ และในงานของเสนาธิการร่วม

คำขวัญ

“จิตมั่นสามทัพพ้อง มั่นมั่นทัพเดียว”

วิสัยทัศน์

เป็นสถาบันการฝึกศึกษา ที่มีความเป็นเลิศ ด้านวิชาการ มุ่งสร้างผู้นำทางทหารระดับสูง ของกองทัพไทย ให้รอบรู้ด้านยุทธศาสตร์ การยุทธร่วมและการยุทธผสม

ปรัชญา

ปรัชญาการศึกษา ของวิทยาลัยเสนาธิการทหาร มีพื้นฐานจากคำขวัญ ของวิทยาลัยที่ว่า “จิตมั่นสามทัพพ้อง มั่นมั่นทัพเดียว” โดยให้ผู้เข้ารับการศึกษามีแนวความคิด ดังนี้

๑. ยึดถือวัตถุประสงค์ของส่วนรวมโดยคำนึงถึงประโยชน์ของกองทัพในการป้องกันประเทศเป็นส่วนรวมยิ่งกว่าที่จะรักษาผลประโยชน์เฉพาะเหล่าทัพตน

๒. หลักการและวิธีการสำคัญกว่ารายละเอียด ให้รู้จักคิด มีความเข้าใจ และรู้จักแก้ปัญหา

๓. มีเสรีในการแสดงความคิดเห็น

ปณิธาน

ประศาสน์วิทยาการในเรื่องยุทธศาสตร์ชาติ ยุทธศาสตร์ทหาร ยุทธศาสตร์ป้องกันประเทศ การยุทธร่วม การยุทธผสม การอำนวยการระดับสูง และวิทยาการอื่น ๆ อันจะเป็นประโยชน์ในการวางแผนและอำนวยการยุทธในการรักษาความมั่นคงแห่งชาติ สามารถเป็นผู้บังคับบัญชาและฝ่ายเสนาธิการระดับสูง รวมทั้งเป็นฝ่ายเสนาธิการร่วมของกองทัพไทย ตลอดจนปฏิบัติกิจกรรมทางทหารร่วมกับชาติพันธมิตร

ผนวก ก

สถาบันจิตวิทยาความมั่นคง

ประวัติความเป็นมา

การปฏิบัติการจิตวิทยา หมายถึง การเผยแพร่ข่าวสาร ความคิดเห็น หลักนิยม และการทำกิจกรรม ที่มีผลต่อเจตคติ และพฤติกรรมที่พึงประสงค์ต่อเป้าหมายเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของชาติ ซึ่งนานาประเทศต่างยอมรับและตระหนักถึงคุณค่าของการปฏิบัติการจิตวิทยาเป็นอย่างดี ดังจะเห็นได้จากการจัดตั้งหน่วยและเจ้าหน้าที่สำหรับดำเนินการด้านนี้อย่างจริงจัง เช่น ในสหรัฐอเมริกาและอังกฤษ รวมทั้งประเทศไทย โดยกองบัญชาการทหารสูงสุด (กรมเสนาธิการกลาโหมในขณะนั้น) ได้ริเริ่มจัดตั้งโรงเรียนสงครามจิตวิทยา เพื่อเปิดการศึกษาอบรมให้กับนายทหารผู้ซึ่งเกี่ยวข้องกับงานด้านนี้โดยเฉพาะขึ้นก่อนเป็นรุ่นแรก (รุ่นพิเศษ) เมื่อวันที่ ๔ พฤษภาคม ๒๔๙๘ และสิ้นสุดลงในวันที่ ๒๗ พฤษภาคม ๒๔๙๘ ใช้เวลาศึกษาอบรมรวม ๒๓ วัน โดยมีความมุ่งหมายที่จะให้นายทหารที่จบการศึกษาไปแล้ว สามารถเตรียมการจัดตั้งหน่วยรับผิดชอบดำเนินงานด้านนี้โดยตรง จึงกำหนดให้วันเปิดการศึกษาครั้งแรกของหลักสูตร คือวันที่ ๔ พฤษภาคม ๒๔๙๘ เป็นวันสถาปนาหน่วย

กองบัญชาการทหารสูงสุด ได้มีนโยบายที่จะให้มีเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับเรื่องนี้อย่างต่อเนื่อง และมีประสิทธิผลจึงให้เปิดการศึกษาหลักสูตรนี้ต่อไป โดยมอบให้หัวหน้ากองการยุทธพิเศษ (เดิมชื่อกองสงครามจิตวิทยา) กรมยุทธการทหาร เป็นผู้อำนวยการโรงเรียน รับผิดชอบต่อการดำเนินงานเปิดการศึกษาสำหรับนายทหารทุกเหล่าทัพ ตั้งแต่รุ่นที่ ๑ ถึงรุ่นที่ ๓ หลังจากนั้นคณะรัฐมนตรีได้มีมติให้หน่วยราชการทุกกระทรวง ส่งข้าราชการชั้นผู้ใหญ่ระดับชั้นเอกขึ้นไป มารับการศึกษาาร่วมกันทุกครั้งที่เปิดการศึกษา ตั้งแต่รุ่นที่ ๔ เป็นต้นมา และเมื่อวันที่ ๑๙ ธันวาคม พ.ศ.๒๕๒๑ คณะรัฐมนตรีได้มีมติเป็นหลักการถาวรให้ส่วนราชการต่างๆ ส่งข้าราชการเข้ารับการศึกษาในสถาบันจิตวิทยาความมั่นคง กองบัญชาการทหารสูงสุดได้ ในโอกาสที่เปิดการศึกษาหลักสูตรนี้ทุกครั้ง โดยไม่ต้องขออนุมัติจากคณะรัฐมนตรีอีกนับตั้งแต่นั้นเป็นต้นมาจนกระทั่งถึงรุ่นปัจจุบัน ฉะนั้นจึงนับได้ว่าโรงเรียนแห่งนี้เป็นโรงเรียนแห่งที่สองรองจากวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร ที่ได้รวมเอาข้าราชการทหาร ตำรวจ พลเรือน และพนักงานรัฐวิสาหกิจเข้ามาศึกษาร่วมกัน

ต่อมาการปฏิบัติการจิตวิทยา ได้มีบทบาทสำคัญยิ่งต่อการปฏิบัติการของฝ่ายเราและฝ่ายตรงข้าม ซึ่งต่างก็ใช้การปฏิบัติการจิตวิทยาอย่างกว้างขวางและได้ผลมาโดยลำดับ จึงจำเป็นที่จะต้องให้ข้าราชการระดับบริหารที่มีหน้าที่เกี่ยวข้องกับงานทางด้านนี้เข้ารับการศึกษาอบรมให้มีความรู้ ความเข้าใจและมีขีด

ความสามารถในการตอบโต้และปฏิบัติการจิตวิทยาในเชิงรุกแก่ฝ่ายตรงข้าม แต่เนื่องจากทางโรงเรียนสงครามจิตวิทยาไม่สามารถตอบสนองความต้องการของทางราชการได้อย่างเต็มที่เพราะการดำเนินงานกระทำได้ภายในขอบเขตจำกัด เนื่องจากไม่มีอัตราข้าราชการประจำของโรงเรียน ดังนั้นเพื่อให้สอดคล้องกับวิวัฒนาการทางด้านวิชาการ และความต้องการของสถานการณ์ในปัจจุบันทางราชการจึงได้พิจารณาจัดตั้ง "สถาบันจิตวิทยาความมั่นคง" ขึ้นแทนโรงเรียนสงครามจิตวิทยา โดยกำหนดให้มีอัตราประจำที่ถาวรเป็นของสถาบันการศึกษาเองขึ้นตรงต่อ กรมยุทธการทหาร กองบัญชาการทหารสูงสุด ตั้งแต่วันที่ ๒๔ มกราคม ๒๕๒๑ และได้เปิดการศึกษาตั้งแต่วันที่ ๒๔ สืบต่อมา

จึงนับได้ว่าเป็นการศึกษารุ่นแรกของสถาบันจิตวิทยาความมั่นคง สืบต่อจากการเปิดการศึกษาของโรงเรียนสงครามจิตวิทยาที่ได้ดำเนินการไปแล้วในอดีต ๒๓ รุ่น

ต่อมาในปี พ.ศ. ๒๕๒๕ ได้มีคำสั่งกระทรวงกลาโหม (เฉพาะ) ที่ ๑๘๕/๒๕ ลงวันที่ ๗ ธันวาคม ๒๕๒๕ และคำสั่งกองบัญชาการทหารสูงสุด (เฉพาะ) ที่ ๗๑/๒๕๒๖ ลงวันที่ ๑๘ มกราคม ๒๕๒๖ ให้มอบการบังคับบัญชา "สถาบันจิตวิทยาความมั่นคง กรมยุทธการทหาร" ขึ้นกับ "สำนักงานสารนิเทศ สำนักผู้บัญชาการทหารสูงสุด กองบัญชาการทหารสูงสุด" โดยมีพิธีส่งและรับมอบการบังคับบัญชาระหว่าง เจ้ากรมยุทธการทหาร กับ ผู้อำนวยการสำนักงานสารนิเทศ เมื่อวันที่ ๒๘ มกราคม ๒๕๒๖ (ซึ่งเป็นหัวระยะเวลาที่ข้าราชการนักศึกษาหลักสูตรการปฏิบัติการจิตวิทยาฝ่ายอำนวยการ รุ่นที่ ๓๗ กำลังศึกษาอยู่) ดังนั้นสถาบันจิตวิทยาความมั่นคงจึงเป็นหน่วยขึ้นตรงต่อ สำนักงานสารนิเทศ สำนักผู้บัญชาการทหารสูงสุด กองบัญชาการทหารสูงสุด นับตั้งแต่นั้นเป็นต้นมา

เมื่อวันที่ ๒๘ สิงหาคม ๒๕๓๓ ได้มีพระราชกฤษฎีกาแบ่งส่วนราชการ และกำหนดหน้าที่ของส่วนราชการ กองบัญชาการทหารสูงสุด กระทรวงกลาโหม พ.ศ. ๒๕๓๓ และ คำสั่งกระทรวงกลาโหม (เฉพาะ) ที่ ๕๕/๓๔ เรื่องแก้ไขอัตรากองบัญชาการทหารสูงสุด ให้สถาบันจิตวิทยาความมั่นคง สำนักงานสารนิเทศ สำนักผู้บัญชาการทหารสูงสุด กองบัญชาการทหารสูงสุด ขึ้นการบังคับบัญชากับสถาบันวิชาการป้องกันประเทศ กองบัญชาการกองทัพไทย ตั้งแต่วันที่ ๒๕ มีนาคม ๒๕๓๔

หลักสูตรการปฏิบัติการจิตวิทยาฝ่ายอำนวยการ ได้มีการปรับปรุงเนื้อหาวิชาอย่างต่อเนื่องตามความเหมาะสมสอดคล้องกับสถานการณ์มาจนถึงปัจจุบัน เมื่อวันที่ ๒๗ กันยายน ๒๕๕๕ ผู้บัญชาการทหารสูงสุด (โดยเสนาธิการทหาร รับคำสั่ง) ได้อนุมัติให้เปลี่ยนชื่อหลักสูตรเป็นหลักสูตรจิตวิทยาความมั่นคง โดยมีการฝึกอบรมปีละ ๑ รุ่น ระยะเวลา ๒๒ สัปดาห์ และเพิ่มเติมเนื้อหาวิชาการปฏิบัติการข่าวสารในหลักสูตร และมีการฝึกร่วมกับวิทยาลัยเสนาธิการทหาร เพื่อนักศึกษามีความรู้ความเข้าใจในแนวคิดและสามารถกำหนดแนวทางการการปฏิบัติการข่าวสาร โดยมุ่งเน้นในเรื่องการปฏิบัติการจิตวิทยาและการประชาสัมพันธ์ ทั้งนี้สถาบันจิตวิทยาความมั่นคงมีความมุ่งหวังให้นักศึกษาสามารถนำแนวทางตามหลักสูตรไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลก่อให้เกิดความมั่นคงและประโยชน์ต่อประเทศไทยให้มากที่สุด



สัญลักษณ์ หรือ เข็มจิตวิทยาความมั่นคง มีลักษณะ รูปร่าง เป็นรูปโล่ พื้นโล่จากศูนย์กลาง แบ่งเป็น ๓ ส่วน มีสีดำ สีเทา และสีขาว ซ้อนทับบนคบเพลิง และมีเครื่องหมายกองบัญชาการทหารสูงสุด ซ้อนทับตรงกลางโล่ ด้านล่างของโล่ เป็นแถบครึ่งวงกลม มีอักษรบาติว่า “สจ.เจ.เจ.ก.ว.ท.อ.” ตามรูป

ความหมายของส่วนประกอบแต่ละส่วนมีดังนี้

คบเพลิง หมายถึง ความรู้ ความรุ่งเรือง เจริญก้าวหน้า

รูปโล่ หมายถึง เกราะป้องกัน

สีดำ หมายถึง แหล่งของการโฆษณาชวนเชื่อที่ปกปิด

สีเทา หมายถึง แหล่งของการโฆษณาชวนเชื่อที่คลุมเครือ

สีขาว หมายถึง แหล่งของการโฆษณาชวนเชื่อที่เปิดเผย

เครื่องหมายกองบัญชาการทหารสูงสุด หมายถึง สถาบันฯ แห่งนี้ สังกัดในกองบัญชาการทหารสูงสุด อักษรคำบาติ สจ. เจ.เจ.ก.ว.ท.อ. แปลว่า ฟังชนะคนพูดไปด้วยคำจริง

ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อ	พันเอก ประภาสิต เทศวิศาล	
วัน เดือน ปีเกิด	๘ มกราคม ๒๕๐๒	
การศึกษา	พ.ศ.๒๕๒๕	ปริญญาตรี Westfield State College, Massachusetts, USA.
	พ.ศ.๒๕๔๔	ปริญญาโท การพัฒนาองค์กร ม.อัสสัมชัญ
การศึกษาทางทหาร	พ.ศ.๒๕๓๖	หลักสูตรชั้นนายร้อย เหล่า กง. รุ่นที่ ๑๘
	พ.ศ.๒๕๓๘	หลักสูตรชั้นนายพัน เหล่า กง. รุ่นที่ ๑๔
	พ.ศ.๒๕๔๓	หลักสูตร สจว. รุ่นที่ ๕๔
	พ.ศ.๒๕๕๒	หลักสูตร สสอ. รุ่นที่ ๑๖
	พ.ศ.๒๕๕๘	หลักสูตร วปอ. รุ่นที่ ๕๗
ประวัติการทำงาน	พ.ศ.๒๕๓๐	ประจำแผนก ศอว.ทบ.
	พ.ศ.๒๕๓๑	นายทหารตรวจบัญชี สดช.ทบ.
	พ.ศ.๒๕๓๕	นายทหารตรวจสอบบัญชี สดช.ทบ.
	พ.ศ.๒๕๔๒	ผช.นายทหารงบประมาณ วปอ.สปท.
	พ.ศ.๒๕๔๓	ประจำ กพศ.วปอ.สปท.บก.ทหารสูงสุด
	พ.ศ.๒๕๔๔	นายทหารงบประมาณ วปอ.สปท.บก.ทหารสูงสุด
	พ.ศ.๒๕๔๖	ประจำ กกศ.วปอ.สปท.
	พ.ศ.๒๕๔๗	หน.ผบก.กอก.วปอ.สปท.
	พ.ศ.๒๕๔๘	ผช.ผอ.กพศ.วปอ.สปท.
	พ.ศ.๒๕๕๑	อาจารย์ที่ปรึกษา วปอ.สปท.
ตำแหน่งปัจจุบัน	นายทหารปฏิบัติการประจำสถาบันวิชาการป้องกันประเทศ	

สรุปย่อ

ลักษณะวิชา สังคมจิตวิทยา

เรื่อง แนวทางการพัฒนาสถานะแวดล้อมทางการศึกษาเพื่อเพิ่มศักยภาพบุคลากรในสถาบัน
การศึกษาทางทหาร

ผู้วิจัย พันเอก ประภาสิต เทศวิศาล หลักสูตร วปอ. รุ่นที่ 57

ตำแหน่ง นายทหารปฏิบัติการประจำสถาบันวิชาการป้องกันประเทศ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันมีสถาบันการศึกษาระดับสูงเกิดขึ้นมากมายในประเทศไทย ทุกสถาบันต่างมี
วัตถุประสงค์และความมุ่งมั่นที่จะประสานวิทยาการเฉพาะด้านตามวัตถุประสงค์ของการจัดตั้ง
หลักสูตรให้แก่ผู้เข้ารับการศึกษาหลายระดับ ซึ่งในส่วนของกองบัญชาการ กองทัพบก สถาบัน
วิชาการป้องกันประเทศ (สปร.) มีภารกิจในการมอบนโยบาย วางแผน อำนวยการ ประสานงาน
กำกับดูแล และดำเนินการเกี่ยวกับการศึกษา การประสานวิทยาการด้านความมั่นคงแห่งชาติ การ
วิจัยทางยุทธศาสตร์ การเผยแพร่ทางวิทยาการทหาร การประวัติศาสตร์ โบราณคดี และพิพิธภัณฑ์
ทหารการดำเนินงานด้านอนุสรณ์สถานแห่งชาติ และสภาการศึกษาวิชาการทหารของกองทัพบก
เป็นหน่วยงานรับผิดชอบหลักในภาพรวมสำหรับการฝึกศึกษาหลายระดับเพื่อให้เหมาะสมกับ
บุคลากรระดับต่างๆ ทั้งข้าราชการ ทหาร ตำรวจ ข้าราชการพลเรือน พนักงานองค์กรของรัฐ เอกชน
รวมทั้งนักการเมือง โดยมีหน่วยขึ้นตรงรับผิดชอบการบริหารจัดการฝึกศึกษาหลักสูตรต่างๆ ได้แก่
วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร (วปอ.) วิทยาลัยเสนาธิการทหาร (วสท.) สถาบันจิตวิทยาความมั่นคง
(สจว.) ศูนย์ศึกษายุทธศาสตร์ (ศศย.) โรงเรียนเตรียมทหาร (รร.ตท.) โรงเรียนช่างฝีมือทหาร
(รร.ชท.) อนุสรณ์สถานแห่งชาติ

ทรัพยากรบุคคลนับเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่ามากที่สุด เนื่องจากบุคลากรจะเป็นผู้
ผลักดันให้ภารกิจต่างๆ สำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์ ดังนั้นการส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้
ความสามารถมีสมรรถนะสอดคล้องตามเป้าหมายและยุทธศาสตร์ของสถาบัน ตลอดจน
มีคุณลักษณะที่ดีพึงประสงค์ และมีทัศนคติที่ดีต่อสถาบัน จะทำให้สถาบันเจริญก้าวหน้า และเกิด
การพัฒนาอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ยังเป็นการเตรียมความพร้อมของบุคลากร ให้สามารถรองรับ
และเป็นผู้ดำเนินการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่จะเกิดขึ้นทั้งในปัจจุบันและอนาคตด้วย

บุคลากรทางการศึกษาที่มีคุณภาพควรมีความรับผิดชอบสูง มีความพยายามที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จ สามารถเชื่อใจ และไว้ใจได้ในฐานะบุคลากรที่จะนำพาหน่วยงานสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ ความสำเร็จของยังหมายรวมถึงการที่บุคลากรนั้นๆ สามารถที่จะคิดและหาวิธีการในการปฏิบัติงานให้ไปสู่เป้าหมายได้ด้วยตนเอง นอกจากนั้นยังมองไปถึงเรื่องของการมุ่งมั่นทุ่มเทปฏิบัติงานเพื่อให้ประสบความสำเร็จได้อย่างมุ่งมั่น ไม่ย่อท้อเวลาเมื่ออุปสรรคหรือมีปัญหาเกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน ปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างดี

เนื่องจากปัจจุบันสถานการณ์ภายนอก รวมทั้งเทคโนโลยีและความเจริญต่างๆ เกิดขึ้นมากมาย หน่วยงานจำเป็นต้องรับเอาสิ่งใหม่ๆ เข้ามาปรับใช้ และจำเป็นต้องมีบุคลากรที่มีความยืดหยุ่น สามารถปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ได้เป็นอย่างดี มีความคิดสร้างสรรค์ใหม่ๆ หน่วยงานสถาบันการศึกษาปัจจุบัน ต่างก็ต้องการความเป็นหนึ่งในสาขาวิชาที่ให้การศึกษา การพัฒนาแนวคิดใหม่ๆ เพื่อให้ผู้เข้ารับการศึกษามีความสามารถได้รับในสิ่งที่สถาบันถ่ายทอดให้ได้เต็มที่เต็มหน่วย บุคลากรที่ปฏิบัติงานในสายงานหลักของหน่วยงานควรมีคุณสมบัติด้านความคิดสร้างสรรค์ อยู่เสมอ สามารถคิดต่อยอดสิ่งเดิมที่มีสื่อความได้ดี จากการที่เทคโนโลยีทำให้เราสามารถติดต่อสื่อสารกันได้อย่างไร้พรมแดน แต่ในทางกลับกันการสื่อสารกับบุคลากรในหน่วยงานกับน้อยลง การรับรู้ข่าวสารและข้อมูลเป็นไปอย่างยากลำบาก ดังนั้น บุคลากรควรมีทักษะในการสร้างมนุษยสัมพันธ์กับคนรอบข้างทั้งผู้บังคับบัญชา และผู้บังคับบัญชาได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีใจรักที่จะทำงานและต้องการประสบความสำเร็จ

การพัฒนาบุคลากร เป็นคำที่มีความหมายกว้างมาก กล่าวคือ กิจกรรมใดที่จะมีส่วนทำให้เจ้าหน้าที่มีความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ และทัศนคติที่ดีขึ้น สามารถที่จะปฏิบัติหน้าที่ ที่ยากขึ้น และมีความรับผิดชอบที่สูงขึ้น ในองค์กรได้แล้ว เรียกว่า เป็นการพัฒนาบุคลากรทั้งนั้น ซึ่งหมายความรวมถึงการให้การศึกษาเพิ่มเติม การฝึกอบรม การสอนงาน หรือ การนิเทศงาน (Job Instruction) การสอนแนะ (Coaching) การให้คำปรึกษาหารือ (Counselling) การมอบหมายหน้าที่ให้ทำเป็นครั้งคราว (Job Assignment) การให้รักษาการแทน (Acting) การโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่การทำงาน เพื่อให้โอกาสศึกษางานที่แปลกใหม่ หรือการได้มีโอกาสศึกษาหาความรู้ และประสบการณ์จากหน่วยงานอื่น (Job Rotation) เป็นต้น

ดังนั้น ผู้วิจัยในฐานะเป็นอดีตอาจารย์ที่ปรึกษา วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร สถาบันวิชาการป้องกันประเทศ มีหน้าที่ในการให้คำปรึกษา ดูแลและพัฒนา งานด้านวิชาการ จึงสนใจทำวิจัยในเรื่องการพัฒนาสภาวะแวดล้อมทางการศึกษาเพื่อเพิ่มศักยภาพบุคลากรในสถาบันการศึกษาทางทหาร โดยศึกษาจากหน่วยขึ้นตรงของสถาบันวิชาการป้องกันประเทศ โดยเสนอเป็นแนวทางการส่งเสริมศักยภาพเพื่อการพัฒนาบุคลากรในสถาบันการศึกษาทางทหาร

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาทฤษฎี นโยบายการพัฒนาศักยภาพ คุณภาพ บุคลากรในสถาบันการศึกษาทางทหาร
2. เพื่อศึกษาปัญหา และอุปสรรคในการพัฒนาศักยภาพ คุณภาพ บุคลากรในสถาบันการศึกษาทางทหาร
3. เพื่อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาศักยภาพ คุณภาพ บุคลากรในสถาบันการศึกษาทางทหาร

ขอบเขตของการวิจัย

ศึกษาจากหน่วยขึ้นตรงสถาบันวิชาการป้องกันประเทศ ๓ หน่วย ได้แก่

๑. วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร (วปอ.)
๒. วิทยาลัยเสนาธิการทหาร (วสท.)
๓. สถาบันจิตวิทยาความมั่นคง (สจว.)

ซึ่งเมื่อทำการวิจัยในพื้นที่เฉพาะ (Case Study) แล้วสามารถถอดบทเรียน เป็นแนวทางการพัฒนาได้ทั่วประเทศ เพราะมีความหลากหลายในตัวของนักศึกษาที่เข้ารับการศึกษาในแต่ละสถาบัน

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยการวิเคราะห์เอกสาร ข้อมูลของสถาบันการศึกษาทั้ง ๓ สถาบัน ในสถาบันวิชาการป้องกันประเทศ ตลอดจนการศึกษาจากผลการประชุม สัมมนา คำบรรยาย บทเรียน ของบุคลากรในหน่วยขึ้นตรงของสถาบันวิชาการป้องกันประเทศทั้ง ๓ หน่วย เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการพัฒนาศักยภาพ และคุณภาพทางการศึกษา นอกจากนี้จะสัมภาษณ์เชิงลึก (Indept Interview) ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนา ส่งเสริม และสนับสนุน การศึกษาภายในสถาบันวิชาการป้องกันประเทศ

ผลการวิจัย

สภาวะแวดล้อมทางการศึกษา นั้นมีความสำคัญส่งผลโดยตรงและมีส่วนช่วยเหลือสนับสนุนต่อตัวผู้เข้ารับการศึกษา การส่งผลโดยตรงที่ว่ามันเกิดกับตัวผู้เข้ารับการศึกษาในด้านการทำกิจกรรมต่างๆ สภาวะแวดล้อมทางการศึกษา สามารถเป็นไปได้ทั้งมีส่วนช่วยในการอำนวยความสะดวก

สะดวก หรือไม่ก็ขัดขวางการทำกิจกรรมของผู้เข้ารับการศึกษา ขึ้นอยู่ที่ว่ากิจกรรมนั้นคืออะไร ส่วนในเรื่องของการมีส่วนช่วยเหลือสนับสนุนผู้เข้ารับการศึกษานั้น คือช่วยทำให้เกิดการตื่นตัวในการเรียนการสอน และเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างกันและกัน

นอกจากนั้นการจัดการบุคคลเข้าทำงาน (Staff) ซึ่งหมายถึง การคัดเลือกบุคลากรที่มีความสามารถ การพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ก็มีความสำคัญอย่างมาก เนื่องจากทรัพยากรมนุษย์นับเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญต่อการดำเนินงานของหน่วยงาน หน่วยงานจะประสบความสำเร็จหรือไม่ ส่วนหนึ่งจะขึ้นอยู่กับจัดการทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Management) การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ เป็นกระบวนการวิเคราะห์ความต้องการทรัพยากรมนุษย์ในอนาคต โดยการตัดสินใจเกี่ยวกับบุคลากรนั้นควรมีการวิเคราะห์ที่อยู่บนพื้นฐานของกลยุทธ์ของหน่วยงานที่เป็นสิ่งกำหนดทิศทางที่จะดำเนิน ไปให้ถึง (Career Path) ซึ่งจะส่งผลให้กระบวนการกำหนดคุณลักษณะ และการคัดเลือกและจัดวางบุคลากร ได้อย่างเหมาะสมยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

๑. สถาบันควรส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาตนเองให้มีศักยภาพสูงขึ้น
๒. สถาบันส่งเสริมให้แต่ละส่วนงานมีบทบาทในการพัฒนาบุคลากรของส่วนงาน ซึ่งเป็นการพัฒนาบุคลากรตามเป้าหมายและภารกิจหลักของส่วนงาน
๓. สถาบันควรกำหนดโครงการฝึกอบรม โดยให้กำลังพลมีส่วนร่วม เพื่อพัฒนาความรู้ ทักษะในด้านต่างๆ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร ในส่วนที่เป็นความต้องการโดยรวม

ข้อเสนอแนะในการนำไปปฏิบัติ

๑. การสื่อสารที่ดีเป็นการทำงานร่วมกันระหว่างผู้บริหารและบุคลากรทุกระดับ ดังนั้นในการทำงานทุกคนต้องมุ่งไปที่เป้าหมายเดียวกัน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การถ่ายทอดวิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ เพื่อแปลงไปสู่แผนงาน โครงการ ถึงผู้ปฏิบัติงานทุกระดับ
๒. การเปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการทำงาน ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม เพื่อให้บุคลากร ได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ช่วยกันแก้ไขปัญหา สร้างสัมพันธ์ภาพ และมีทัศนคติที่ดี