

การศึกษาวิเคราะห์และจัดทำแนวทางการพัฒนาสมรรถนะ ผู้สำเร็จการศึกษาจากโรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า เพื่อให้ปฏิบัติหน้าที่ผู้นำหน่วยทหารขนาดเล็ก ได้อย่างมีประสิทธิภาพ*

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่องนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) เพื่อประเมินสมรรถนะในการปฏิบัติการทางทหารของผู้สำเร็จการศึกษาจากโรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า (รร.จปร.) ตามหลักสูตรปัจจุบัน (หลักสูตร 4 ปี) 2) เพื่อนำเสนอแนวทางในการพัฒนาระบบการศึกษาของ รร.จปร. เพื่อให้ได้ผลผลิตที่มีสมรรถนะสามารถปฏิบัติหน้าที่ผู้บังคับหมวดได้อย่างมีประสิทธิภาพ งานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยเชิงผสมผสานโดยการเก็บข้อมูลทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ จากการประเมินสมรรถนะในการปฏิบัติหน้าที่ผู้นำหน่วยทหารขนาดเล็ก (ผลผลิต) ของผู้สำเร็จการศึกษา รร.จปร. ตามหลักสูตรปัจจุบันซึ่งเป็นหลักสูตร 4 ปี นับตั้งแต่ผู้สำเร็จการศึกษาจาก รร.จปร. รุ่น ที่ 43-49 (รุ่นที่ 49 เป็น นักเรียนนายร้อย (นร.) ปีที่ 4 ในขณะที่ทำการวิจัย) โดยการประเมินของผู้บังคับบัญชาของนายทหารที่สำเร็จหลักสูตรการศึกษา 4 ปี การประเมินตนเอง และการประเมินโดยผู้ใต้บังคับบัญชาของนายทหารใหม่ซึ่งเป็นผลผลิตจาก รร.จปร. ระยะเวลาการวิจัย 1 ปี

ผลการศึกษาพบว่า การประเมินด้วยการวิจัยเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณมีความสอดคล้องกัน คือ 1) ด้านความรู้ความสามารถ สำหรับความรู้ทางวิชาการของผู้สำเร็จการศึกษาในหลักสูตร 4 ปีไม่ได้มีความอ่อนด้อยลง แต่ความรู้ในทางด้านการทหารในระดับหน่วยทหารขนาดเล็กยังไม่เพียงพอ ทั้งนี้สาเหตุหลักมาจากการเปลี่ยนแปลงของหลักสูตรการศึกษาจากหลักสูตร 5 ปี เหลือ 4 ปี ทำให้ระยะเวลาการเรียนรู้ทางด้านวิชาการทหารลดลงไปมาก 2) ด้านภาวะผู้นำและภาวะจิตใจ ผู้สำเร็จการศึกษามีขวัญและกำลังใจแต่ยังด้อยในทักษะด้านการทำงาน ภาวะความเป็นผู้นำ และการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า โดยเฉพาะทักษะการนำหน่วยในภาวะวิกฤตและยังขาดความมั่นใจที่จะนำหน่วยในสนาม 3) ด้านการเสริมสร้างจิตวิญญาณและอุดมการณ์ ทางทหาร อุดมการณ์ของผู้สำเร็จการศึกษาซึ่งเป็นผลผลิตจาก รร.จปร. ในด้านความผูกพันต่อสถาบันหลักของชาติ ความรักหมู่คณะและความภาคภูมิใจในการเป็นผลผลิตจากรั้ว รร.จปร. ที่มีเกียรตินั้นยังมีอยู่เต็มเปี่ยมแต่ด้วยด้วยสภาพแวดล้อมของโลกที่เปลี่ยนไป รวมทั้งระบบบริโภคนิยมทำให้อุดมการณ์ทางทหารลดน้อยลงโดยไม่รู้ตัว 4) ด้านความพร้อมของสมรรถภาพร่างกาย โดยทั่วไปของผู้สำเร็จการศึกษาจาก รร.จปร. ส่วนใหญ่อยู่ในเกณฑ์ที่ดี มีการฝึกฝนสมรรถภาพร่างกายอย่างสม่ำเสมอตามระเบียบปฏิบัติประจำวัน และการฝึกภาคสนามที่ต้องมีความเตรียมความพร้อมในการฝึกและการฝึกพิเศษ

* เป็นส่วนหนึ่งโครงการวิจัย ทูบ วท.ท.เรื่อง การศึกษาวิเคราะห์และจัดทำแนวทางการพัฒนาสมรรถนะผู้สำเร็จการศึกษาจากรร.จปร.และโรงเรียนนายสิบเพื่อให้ปฏิบัติหน้าที่ผู้นำหน่วยทหารขนาดเล็กได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สำหรับแนวทางการพัฒนาสมรรถนะ 4 ด้าน ของอัตลักษณ์ความเป็นทหารของผู้สำเร็จการศึกษาจาก รร.จปร. ให้บรรลุในอัตลักษณ์ความเป็นทหารผลทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ 1) ความมีระเบียบวินัย 2) คุณลักษณะความเป็นผู้นำ 3) จิตวิญญาณและอุดมการณ์ทหาร 4) สมรรถภาพร่างกายที่สมบูรณ์ แข็งแรง และอดทน ผู้บริหารที่กำเนิดจาก รร.จปร. ต้องบริหารจัดการให้สามารถสร้างผู้สำเร็จการศึกษาให้ได้ ในกรอบเวลา 4 ปี โดย รร.จปร. ควรมุ่งเน้นจัดการหลักสูตรการศึกษาให้มีกระบวนการเรียนการสอนที่ยึดถือวิชาชีพทหารเป็นหลัก ส่วนเนื้อหาวิชาสามัญหรือวิชาการที่เป็นพลเรือนก็ยังคงมีความสำคัญ แต่สมควรให้มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับวิชาชีพทหาร ทั้งนี้หลักสูตรการศึกษาควร มุ่งเน้นให้มีความรู้พื้นฐานที่สามารถพัฒนาให้เกิดความชำนาญทางการทหาร โดยเฉพาะด้านการใช้อาวุธยุทโธปกรณ์ และทักษะวิชาชีพด้านต่างๆ ควรคำนึงถึงปัจจัยนำเข้าจากโรงเรียนเตรียมทหาร คือ ผู้ที่ประสงค์จะเลือกอาชีพทหารอย่างแท้จริง อีกทั้งต้องคัดเลือกนายทหารปกครองที่เป็นตัวแบบ ด้านบทบาทที่ดีและหลากหลาย ซึ่งจะสร้างความรู้สึกปลุกเร้าความเป็นทหาร ในด้านปัจจัยภายนอก รร.จปร. สามารถพัฒนาระบบการศึกษาโดยลำพัง เพื่อพัฒนาให้ได้สมรรถนะของผู้สำเร็จการศึกษา ให้ปฏิบัติหน้าที่ผู้นำหน่วยทหารขนาดเล็กได้อย่างมีประสิทธิภาพ ได้ในระดับหนึ่งเท่านั้น

ข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยนี้ คือ ความร่วมมือกับหน่วยงานที่รับการบรรจุผู้สำเร็จการศึกษาจาก รร.จปร. เป็นผู้นำหน่วยทหารขนาดเล็ก โดยการจัดนายทหารพี่เลี้ยง เพื่อสอนงานอย่างเป็นระบบอย่างจริงจัง มีการฝึกงานและถ่ายทอดประสบการณ์ตรงในหน่วยทหารที่สังกัดอีกประมาณอย่างน้อย 3-6 เดือน เพื่อเป็นการเติมเต็มสมรรถนะของผู้สำเร็จการศึกษาจาก รร.จปร. ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น เหมาะสมกับบริบทของหน่วยงานนั้นๆ ต่อไป

คำสำคัญ : สมรรถนะ, ผู้สำเร็จการศึกษาจาก รร.จปร., หน่วยทหารขนาดเล็ก, ประสิทธิภาพ

Abstract

The purposes of this study are (1) to evaluate capability in military operations of 4 year curriculum graduates of Chulachomklao Royal Military Academy (CRMA) (2) to present ways to develop CRMA's educational system to produce capable outputs to work effectively as a small unit commanders. This research uses both of qualitative and quantitative methods to gather data. The research population are graduates of 43rd-49th Class CRMA. (CRMA of 49th Class were the fourth year cadets at the time of research). It is evaluated by graduates' commandants and subordinates and graduates' self-evaluation. The duration of research is one year.

This study reveals that the qualitative and quantitative results are harmonious, i.e. 1) **Knowledge and ability.** Academic knowledge of the 4 year curriculum graduates is not bad but military knowledge on a small military unit level

is not sufficient. The main cause is a change from the 5 year curriculum to 4 year one, resulting in the reduction of duration of military learning. **2) State of leadership and mind.** The graduates still have good morale and willpower but they are inferior in working skills i.e. being leadership and solving any urgent problem, especially leading units in a critical situation. They also lack some confidence to lead their units in the field. **3) Promotion of mind and spirit and military ideology.** Bond with the main institutions of nation, love of their group and pride of being graduates from honorable academy (CRMA) still remain. The changing global surroundings and increasing consumerism lessened their military ideologies unintentionally. **4) Readiness of physical capability.** In general, the physical capability of most CRMA graduates is in good criterion. They have physical training regularly in accordance with a daily regulation and field training which needs physical readiness.

These are proposed ways to develop the strength of CRMA graduates and to attain the identity of being capable soldiers in 4 aspects (1) discipline (2) leadership character (3) military spirit and ideology (4) strong, patient and perfect physical capability. The CRMA's administrators must manage the 4 year curriculum with efficiency. CRMA should construct the process of learning and teaching. Emphasizing military knowledge is still important but it must be appropriate and in accordance with military profession. The curriculum should emphasize the basic knowledge to improve military expertise especially the usage of weapons and various professional skills. CRMA must select inputs from the Armed Forces Academies Preparatory School, especially the cadets who really want to enter the military profession. Furthermore, CRMA must select cadets' commanders whose good and various role models can arouse cadets' feeling of being military officers. However, to produce capable graduates to work effectively at a small military unit, CRMA alone can develop its education system to some extent.

The suggestion of this research is as followed. CRMA should cooperate with any military units which new CRMA graduates work at as small unit leaders. They should provide military mentors to advice the graduates systematically and seriously. There must be a training course and a program of passing on the direct experience of the units at least 3-6 months to fulfill the graduates' capability to accord with the units' context.

Key word : Capability, Graduates, Chulachomklao Royal Military Academy, CRMA, Small military unit, Effective

บทนำ

กองทัพบกมีหน้าที่หลักในการเตรียมกำลังเพื่อป้องกันประเทศ การรักษาความมั่นคงภายใน การรักษาความสงบเรียบร้อยภายในและการพัฒนาประเทศ การที่กองทัพบกจะปฏิบัติภารกิจดังกล่าวได้อย่างสมบูรณ์นั้นนอกจากจะมีกำลังพลที่พอเพียงและมีขีดความสามารถสูงแล้วยังต้องมีอาวุธยุทโธปกรณ์ที่พร้อมรบและทันสมัย รวมทั้งได้รับการฝึกมาอย่างเพียงพอและมีผู้นำที่มีขีดความสามารถสูง ปัจจุบันหลังจากที่ภัยคุกคามระหว่างรัฐต่อรัฐได้ลดน้อยลง มีการใช้กำลังของหน่วยทหารขนาดเล็กเข้าปฏิบัติการเพื่อป้องกันชายแดนของหน่วยกองกำลังป้องกันชายแดนจากภัยคุกคามรูปแบบใหม่ที่หลากหลายมากขึ้น โดยเฉพาะการแก้ปัญหาการก่อความไม่สงบในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ กองทัพบกต้องใช้หน่วยทหารขนาดเล็กที่มีประสิทธิภาพและมีอุดมการณ์ทหารอาชีพสูง มีผู้นำหน่วยที่มีภาวะความเป็นผู้นำกล้าหาญ รุกรบ เสียสละ สามารถตัดสินใจสั่งการได้ทันสถานการณ์

นับจากปี พ.ศ.2540 เป็นต้นมาประเทศไทยประสบภาวะวิกฤติทางเศรษฐกิจ ส่งผลต่องบประมาณที่กองทัพได้รับ และนโยบายการประหยัดงบประมาณของรัฐบาลด้านความมั่นคง กองทัพบกในขณะนั้น รร.จปร. ได้ปรับหลักสูตรการศึกษาจากการศึกษา 5 ปีเป็น 4 ปี (ปี 2544) การลดเวลาการศึกษาดังกล่าวทำให้ รร.จปร. ได้รับผลกระทบต่อการเรียนการสอนทางด้านวิทยาการทหารและการฝึกเป็นหลัก เนื่องจากต้องคงมาตรฐานการศึกษาในวิชาชีพสามัญทางพลเรือนให้สามารถเทียบเท่าคุณวุฒิปริญญาตรีทางพลเรือน ทำให้กระบวนการอบรมกล่อมเกล่าเพื่อปลูกฝังให้ผู้เรียนได้ซึมซับทางด้านอุดมการณ์ทหารและความเชี่ยวชาญจากการฝึกหัดทางด้านการทหาร ซึ่งเป็นอาชีพโดยตรงภายหลังสำเร็จการศึกษาลดความสมบูรณ์ลง

สำหรับ รร.จปร. พบว่า ตลอดระยะเวลาที่ใช้หลักสูตรดังกล่าว ได้ก่อให้เกิดปัญหาความยากลำบากในการจัดการเรียนการสอนเพราะเนื้อหาวิชาการทั้งทางด้านพลเรือน และการทหารที่มีอยู่เป็นจำนวนมากโดยมีระยะเวลาที่จำกัดเพียง 4 ปี ตลอดเวลาที่ผ่านมากการศึกษาวิชาการภาคพลเรือนคงหน่วยกิตเอาไว้เพื่อให้ได้มาตรฐานปริญญาตรี แต่ตัดการศึกษาและการฝึกทางด้านทหารลง ส่งกระทบไปถึงคุณลักษณะของนายทหารสัญญาบัตรที่สำเร็จการศึกษาเพื่อปฏิบัติหน้าที่ของผู้บังคับหมวดได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบกับภาวะการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม และค่านิยมในสังคมไทยโดยทั่วไป ทำให้ผู้ที่ศึกษาใน รร.จปร. ลดความนิยมในการรับราชการในเหล่ากำลังรบ เมื่อไปรับราชการแล้วก็หลีกเลี่ยงหรือปฏิเสธภารกิจที่ยากลำบาก ขาดการทุ่มเท เสียสละ และไม่สามารถแสดงภาวะความเป็นผู้นำหน่วยทหารขนาดเล็กได้อย่างมีประสิทธิภาพ นับว่าผลผลิตไม่สอดคล้องกับเป้าหมายการผลิตของสถาบันที่ได้กำหนดไว้ เนื้อหาวิชาทหารไม่สอดคล้องกับการปฏิบัติงาน เป็นภาระให้กับหน่วยต่างๆ ในกองทัพบกที่เป็นผู้ใช้ต้องพัฒนาผลผลิตเหล่านี้เพื่อให้พร้อมปฏิบัติงาน ทั้งๆ ที่ผู้เข้ารับการศึกษได้ผ่านกระบวนการคัดเลือกที่มีมาตรฐานมาแล้ว และแม้ว่าผู้สำเร็จการศึกษาส่วนใหญ่จะเป็นคนดีมีอุดมการณ์ก็ตามแต่ในทางปฏิบัติในการนำหน่วยพบว่า ไม่สามารถแสดงคุณลักษณะของความเป็นผู้นำที่รุกรบได้อย่างมีประสิทธิภาพ ปัญหาที่เกิดขึ้นต้องมีการตรวจสอบและปรับแก้ระบบการผลิตอย่างเป็นมาตรฐานต่อไป ทั้งนี้ รร.จปร. ก็มีได้หนึ่งนอใจมีการประกันคุณภาพการศึกษาพร้อมทั้งมีการทำวิจัยเพื่อปรับปรุงหลักสูตรเป็นระยะๆ จากปัญหาดังกล่าว พล.อ.ประยุทธ์ จันทร์โอชา ผู้บัญชาการทหารบกได้มอบนโยบายการปฏิบัติงานของกองทัพบกประจำปีงบประมาณ

2554 ได้ระบุเกี่ยวกับการพัฒนาระบบการศึกษา ในส่วนที่เกี่ยวกับ รร.จปร. คือ

“พัฒนาปรับปรุงการเรียนการสอนในสถาบันหลักโดยพิจารณาร่วมมือกับสถาบันหรือบุคลากรทางการศึกษาภายนอก ปลุกฝังจิตสำนึกของกำลังพลที่จบการศึกษาจากรร.จปร.ฯ ให้มีสัญชาตญาณในการรบ (Willing to Fight) ดำเนินถึงการเอาตัวรอดและความอยู่รอดในสนามรบ รวมทั้งสามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้อย่างมีไหวพริบปฏิภาณที่ดี”

จากนโยบายผู้บัญชาการทหารบกดังกล่าว กรมยุทธศึกษาทหารบกซึ่งรับผิดชอบแนวนโยบาย ด้านการศึกษาของกองทัพบกจึงมอบให้ศูนย์พัฒนาหลักนิยมและยุทธศาสตร์ กรมยุทธศึกษาทหารบก (ศพย.ยศ.ทบ.) โดยหนังสือ กยช.ยศ.ทบ.ที่ กท.0461.10/1203 เรื่อง สรุปผลการประชุมชี้แจงการดำเนินงานในรอบปี 53 และแผนการดำเนินงานในปี 54 ลง 15 ต.ค. 53 ให้เร่งดำเนินการปรับกระบวนการหรือทำการวิจัยรร.จปร. ว่าจะผลดีอย่างไร หรือรูปแบบใด คณะผู้วิจัยในฐานะผู้รับนโยบายจึงได้ทำการศึกษาวิเคราะห์และจัดทำแนวทางการพัฒนาสมรรถนะผู้สำเร็จการศึกษาจากรร.จปร.เพื่อให้ปฏิบัติหน้าที่ ผู้นำหน่วยทหารขนาดเล็กได้อย่างมีประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์

โครงการนี้มีวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

1. เพื่อประเมินสมรรถนะในการปฏิบัติการทางทหารของผู้สำเร็จการศึกษาจาก รร.จปร. ตามหลักสูตรปัจจุบัน (หลักสูตร 4 ปี)

2. เพื่อนำเสนอแนวทางในการพัฒนาระบบการศึกษาของ รร.จปร. เพื่อให้ได้ผลผลิตที่มีสมรรถนะสามารถปฏิบัติหน้าที่ผู้บังคับหมวดได้อย่างมีประสิทธิภาพ

แนวคิด ทฤษฎี ที่เกี่ยวข้อง

แนวคิด ทฤษฎี ที่เกี่ยวข้อง ดังสรุปรายละเอียดต่อไปนี้

1. การพัฒนาองค์การ หมายถึง ความพยายามอย่างมีแผนและต่อเนื่อง เพื่อก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทั่วทั้งระบบ โดยมุ่งเน้นการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมขององค์การเพื่อการเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์การ คุณลักษณะที่สำคัญของการพัฒนาองค์การ ควรจะมีการพัฒนาทุกส่วน มีการเปิดโอกาสให้สมาชิกในองค์การได้ใช้ศักยภาพ หรือสติปัญญาอย่างเต็มที่ ซึ่งจะช่วยให้ลดปัญหาความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในองค์การ มีการส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ขององค์การอย่างต่อเนื่อง การพัฒนาองค์การจะต้องสอดคล้องกับสภาพแวดล้อมภายนอก และกระทำการอย่างต่อเนื่องตลอดระยะเวลาอันยาวนาน

2. การประเมินโครงการทางการศึกษา การประเมินคุณภาพผู้สำเร็จการศึกษา จะต้องคำนึงถึงด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผลควบคู่กันไปกับโครงการด้านการศึกษา เช่น ผลกระทบจากการใช้หลักสูตร ระดับผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน ประสิทธิภาพของผู้สำเร็จการศึกษา เกณฑ์ในการประเมินที่ผู้ประเมินควรคำนึงถึงคือ คุณภาพและประสิทธิผล (Effectiveness) บรรลุถึงวัตถุประสงค์โครงการ ประสิทธิภาพ (Efficiency) ผลที่ได้รับคุ้มกับทรัพยากร และความชอบธรรมต่อสังคมส่วนรวม

แนวคิดและรูปการประเมิน โดยแนวคิดและโมเดลชิปในการประเมินของสตัฟเฟิลบีม (Stufflebeam's CIPP Model) สตัฟเฟิลบีม (อ้างใน เยาวดี ราชัยกุล วิบูลย์ศรี. 2542, 57-61) ได้ให้คำนิยาม “การประเมิน” คือ กระบวนการของการระบุหรือกำหนดข้อมูลที่ต้องการ และนำข้อมูลที่จัดเก็บมาแล้วนั้น มาจัดทำให้เกิดเป็นสารสนเทศที่มีประโยชน์ เพื่อนำเสนอสำหรับเป็นทางเลือก

2. **ซื่อสัตย์และมีความรับผิดชอบ (Integrity and Responsibility)** หมายถึง ปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมา แยกเรื่องส่วนตัวออกจากหน้าที่การงาน มีความรับผิดชอบต่อประชาชน ต่อผลการปฏิบัติงานองค์การ และต่อการพัฒนาปรับปรุงระบบราชการ

3. **โปร่งใส ตรวจสอบได้ (Transparency and Accountability)** หมายถึง ปรับปรุงกลไกการทำงานขององค์กรให้มีความโปร่งใส มีวิธีการให้ประชาชนตรวจสอบได้ และเปิดเผยข้อมูลข่าวสารภายในขอบเขตของกฎหมาย

4. **ไม่เลือกปฏิบัติ (Nondiscrimination)** หมายถึง บริการประชาชนด้วยความเสมอภาค เน้นความสะดวกรวดเร็ว ประหยัด และถูกต้อง ปฏิบัติต่อผู้มารับบริการด้วยความมีน้ำใจ เมตตาเอื้อเฟื้อ

5. **มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน (Result Orientation)** หมายถึง ทำงานให้แล้วเสร็จตามกำหนด เกิดผลดีต่อหน่วยงานและส่วนรวม ใช้ทรัพยากรของทางราชการให้คุ้มค่าโดยยึดผลลัพธ์ในการทำงานเป็นหลัก

5. **การปฏิบัติของหน่วยทหารขนาดเล็ก**
หลักพื้นฐาน ความสำเร็จในการรบ ขึ้นอยู่กับการปฏิบัติของหน่วยทหารขนาดเล็ก (ระดับหมวดและหมู่) ในการรบประชิด นอกจากนี้ยังขึ้นอยู่กับขีดความสามารถของผู้บังคับหน่วย และตัวทหารเป็นบุคคลในการใช้ภูมิประเทศให้ได้เปรียบ การใช้อาวุธได้อย่างแม่นยำและมีผลทำลายล้างสูง ทั้งนี้ ด้วยการยิง การเคลื่อนที่ และการใช้วิธีรบในลักษณะที่ข้าศึกคาดไม่ถึง โดยปกติแล้ว หน่วยทหารขนาดเล็ก (หมวดและหมู่ปืนเล็ก) จะปฏิบัติการรบเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยใหญ่ และอยู่ภายใต้การสนับสนุนจากหน่วยทหารอื่นๆ (กองทัพบก : 2548, 2)

การพิทักษ์หน่วย หมายถึง การดำรงรักษาศักยภาพภายในการต่อสู้ของกำลังรบเอาไว้ เพื่อให้จะให้พร้อมใช้ได้ทันที ณ ตำบลและเวลาที่ต้องการ หน่วยจะต้องไม่ยอมให้ข้าศึกชิงเป็นฝ่ายได้เปรียบ รวมทั้งต้องไม่ยอมให้ฝ่ายตรงข้ามโจมตีโดยที่ฝ่ายเราไม่คาดคิด หน่วยทหารขนาดเล็กต้องมีมาตรการทั้งเชิงรุกและเชิงรับที่จะป้องกันหน่วยจากการจู่โจม ทั้งการตรวจการณ์ การตรวจจับ การรบกวน การจารกรรม การก่อวินาศกรรมของข้าศึก ข้อพิจารณาพื้นฐานในการพิทักษ์หน่วยมีอยู่ 2 ประการ คือ การดูแลเอาใจใส่ต่อตัวทหารเป็นบุคคลกับการปฏิบัติการต่อต้านอำนาจกำลังรบของข้าศึก (กองทัพบก : 2548, 2)

ข้อพิจารณาประการแรกเป็นเรื่องที่เกี่ยวกับเทคนิคที่จำเป็น สำหรับการดำรงสภาพความเป็นกำลังรบที่มีประสิทธิภาพของหมวดและหมู่อย่างต่อเนื่อง เช่น การรักษาสุขภาพพลานามัยของทหาร เพื่อดำรงขวัญในการรบ โดยการดำเนินการอย่างเหมาะสมในเรื่องของศาสตร์ทหาร การออกกำลังกาย และแผนการพักผ่อน ควบคู่กับการดูแลรักษาอาวุธยุทโธปกรณ์ให้อยู่ในสภาพที่ใช้การได้ดีอยู่เสมอ รวมทั้งจัดให้มีและรักษาไว้ซึ่งสิ่งอุปกรณ์ต่างๆ อย่างเพียงพอ และการจัดแผนการบรรเทาทุกข์ของทหารเป็นบุคคลอย่างเหมาะสม เพื่อให้บรรเทาทุกข์ของติดตัวเฉพาะเท่าที่จำเป็นและเหมาะสมกับสภาพการรบ

ข้อพิจารณาประการที่สอง เกี่ยวกับการระวังป้องกัน การกระจายกำลัง การกำบัง การซ่อนพราง การลวง และการยิงข่มอาวุธข้าศึกสิ่งสำคัญ คือ ทหารราบต้องอยู่พ้นวิสัยการเกาะของฝ่ายข้าศึกให้ได้ มิฉะนั้นแล้วจะกลายเป็นเป้าหมายที่ล่อแหลมจากอำนาจการยิงของข้าศึกทุกชนิด และเมื่อตกเป็นเป้าหมายของฝ่ายข้าศึกแล้ว หน่วยทหารขนาดเล็กจำเป็นต้องทำการรบแตกหัก

หรือเข้าประชิดและทำลายข้าวตอกซึ่งไม่ใช่สิ่งที่พึงประสงค์ แต่สิ่งที่หน่วยทหารขนาดเล็กมีความมุ่งประสงค์อยู่ตลอดเวลาก็คือ การได้เป็นฝ่ายกำหนดตำบลและเวลาของการรบ ดังนั้น จึงต้องพิทักษ์หน่วยเอาไว้ จนกว่าจะถึงเวลาที่กำหนดตำบลและเวลาของการรบได้ แล้วเข้าทำการรบด้วยอำนาจกำลังรบสูงสุดและด้วยการจู่โจม

ภาวะผู้นำทางทหาร หมายถึง วิธีการที่ทหารชักจูงบุคคลอื่นปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จ การใช้ลักษณะผู้นำที่ถูกต้องจะทำให้หน่วยสามารถปฏิบัติการได้อย่างมีประสิทธิภาพ เนื่องจากจะทำให้ทหารทุกคนทราบความมุ่งหมาย วิธีปฏิบัติ และมีแรงจูงใจในการปฏิบัติการรบ ผู้นำต้องมีความรู้ความเข้าใจเป็นอย่างดีเรื่องงานในหน้าที่ทหารในการบังคับบัญชาของตน และเครื่องมือรบ

ทักษะของผู้นำ ผู้บังคับหน่วยทหารขนาดเล็กต้องเป็นนักยุทธวิธี ไม่ยึดติดกับตำราในการแก้ปัญหา ต้องมีความเข้าใจและใช้ความริเริ่มในการปฏิบัติให้บรรลุภารกิจ การวิเคราะห์สถานการณ์ต้องทำอย่างรวดเร็วและตกลงใจได้อย่างฉับพลัน โดยใช้เจตนาของผู้นำบังคับบัญชาเป็นแนวทาง ทั้งยังพร้อมปฏิบัติการเป็นอิสระได้โดยลำพังเมื่อจำเป็น นอกจากนั้นทักษะที่ผู้บังคับหน่วยทหารขนาดเล็กทุกคนจำเป็นต้องมี คือ ความแข็งแกร่งทางร่างกาย ความรอบรู้ทางเทคนิค ความมีจิตใจรุกรบ และความมั่นคงหนักแน่นที่สามารถจูงใจให้ทหารทำการรบอย่างมั่นใจในสถานการณ์ที่ยากลำบาก (กองทัพบก : 2548, 3)

ในด้านประสิทธิภาพในการรบเป็นส่วนรวมของหน่วยทหารขนาดเล็ก (หมวดและหมู่) ย่อมเกิดจากทหารแต่ละคนได้รับการฝึกฝนอย่างหนักในเรื่องของการรบ ประกอบด้วย ความแข็งแกร่งทางสมรรถภาพร่างกาย ความเชี่ยวชาญ

ในการใช้อาวุธ และความเข้าใจของในทักษะเฉพาะเหล่าของทหารราบ เช่น การใช้แผนที่ เข็มทิศ การพราง เทคนิคการเคลื่อนที่เป็นบุคคล เทคนิคการดำรงชีพ เทคนิคการอยู่รอดในสนามรบ และประการสุดท้ายคือ ทหารแต่ละคนจะต้องเข้าใจบทบาทของตนเองในฐานะเป็นสมาชิกคนหนึ่งของชุดยิง หมู่ และหมวด และต้องสามารถปฏิบัติตามบทบาทนั้นๆ ได้อย่างถูกต้อง

วิธีการศึกษา

การวิจัยนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยศึกษาจากข้อมูลทั้งแบบปริมาณและคุณภาพ โดยมีรายละเอียดการเก็บรวบรวมข้อมูลใน 3 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาสมรรถนะที่พึงประสงค์ของผู้สำเร็จการศึกษาจากรร.จปร. เครื่องมือในการวิจัยคือ แบบสอบถาม การสัมภาษณ์เชิงลึก เชิงกลุ่มและสัมภาษณ์ย่อยในกลุ่มผู้ใช้ผลผลิต จาก ทท.1-4 และ นสศ. ทั้ง 5 เหล่า ได้แก่ เหล่า ทหารราบ, ทหารม้า, ทหารปืนใหญ่, ทหารช่าง, ทหารสื่อสาร และผู้ผลิต ได้แก่ รร.จปร., ศร., คม., ศป., กข., สส.

ขั้นตอนที่ 2 การประเมินบริบท (Context) ปัจจัยนำเข้า (Inputs) กระบวนการ (Process) และสมรรถนะของผู้สำเร็จการศึกษาจากรร.จปร. (Outputs)

ขั้นตอนที่ 3 ทำประชาพิจารณ์เพื่อฟังความเห็นสาธารณะ(Public Hearing) จากผู้แทนหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง (Stakeholders) ในระดับผู้บริหารของหน่วย

ผลการศึกษา

ข้อค้นพบเกี่ยวข้องกับสมรรถนะของผู้สำเร็จการศึกษาจาก รร.จปร. และแนวทางการพัฒนายุทธวิธีใหม่ ดังจะได้นำเสนอตามลำดับดังนี้

1. สมรรถนะผู้สำเร็จการศึกษาจาก รร.จปร. ตาม หลักสูตร 4 ปีในปัจจุบัน

ข้อค้นพบจากการประเมินด้วยการวิจัยเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณมีความสอดคล้องกัน ดังนั้นจากการประเมินสมรรถนะในการปฏิบัติหน้าที่ผู้นำหน่วยทหารขนาดเล็ก (ผลผลิต) ของผู้สำเร็จการศึกษา รร.จปร. ตามหลักสูตร 4 ปี จากรุ่นแรก คือ รุ่นที่ 43-49 (คือ นนร. ปีที่ 4 ที่กำลังศึกษาในขณะที่ทำการศึกษา) โดยผลการประเมิน 3 ส่วน คือ การประเมินโดยผู้บังคับบัญชาของนายทหารที่สำเร็จหลักสูตรการศึกษา 4 ปี การประเมินตนเอง และการประเมินโดยผู้ใต้บังคับบัญชาของนายทหารใหม่ซึ่งเป็นผลผลิตจาก รร.จปร. ดังการนำเสนอรายละเอียดในแต่ละด้านตามลำดับดังนี้

1.1 ข้อค้นพบจากการวิจัยเชิงคุณภาพ

1.1.1 ด้านความรู้และความสามารถ

พบว่า ความรู้ทางวิชาการของผู้สำเร็จการศึกษาในหลักสูตร 4 ปีไม่ได้มีความอ่อนด้อยลง แต่ความรู้ในทางด้านการทหารในระดับหน่วยทหารขนาดเล็กยังไม่เพียงพอ จากการประเมินของผู้บังคับบัญชาเห็นว่าควรทำการศึกษาเพิ่มเติมวิชาการทางด้านการทหารให้มากขึ้น โดยเฉพาะวิทยาการทางทหารใหม่ๆ ที่นายทหารต้องออกไปปฏิบัติงานในปัจจุบัน ทั้งนี้สาเหตุประการหนึ่งเนื่องจากการเปลี่ยนแปลงของหลักสูตรการศึกษาจากหลักสูตร 5 ปี เหลือ 4 ปี ทำให้ระยะเวลาการเรียนทางด้านวิชาการทหารลดลงไปมาก เมื่อเปรียบเทียบกับเนื้อหาทางวิชาการที่ต้องเรียนตามบริบทความมั่นคงใหม่ๆ ที่เปลี่ยนแปลงไปเนื่องจากกระแสของโลกาภิวัตน์และเทคโนโลยี

ในหลักสูตรการศึกษา 4 ปี พบว่า การศึกษาในวิชาทหารซึ่งเป็นหัวใจของการปฏิบัติงานมีหน่วยกิต ที่ลดลงจากหลักสูตร 5 ปี อีกทั้งยัง

พบว่ามิกิจกรรมอื่นๆ ของ นนร. เพิ่มมากขึ้นอีกด้วย ทำให้การศึกษาของ นนร. จึงเป็นเพียงการเรียนรู้แบบผ่านๆ เท่านั้น ขาดการเจาะลึกโดยเฉพาะขาดการฝึกปฏิบัติเนื่องจากการเรียนวิชาการของ นนร. เหลือเวลาเรียนเพียงสัปดาห์ละ 1 วันเท่านั้น ทำให้ไม่เข้าใจวิชาทหารเท่าที่ควรเนื่องจากสาเหตุที่เวลาในการศึกษาและฝึกฝนไม่เพียงพอ ส่งผลให้ผู้สำเร็จจากการศึกษามีความรู้และความสามารถอยู่ในระดับเบื้องต้นเท่านั้น ซึ่งยังไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติหน้าที่ผู้นำหน่วยทหารขนาดเล็กได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงควรเพิ่มทักษะในด้านของการปฏิบัติการทางทหาร โดยเฉพาะในกลุ่มวิชาพื้นฐานทหารราบ ซึ่งมีความรู้ความสามารถขั้นพื้นฐานที่ทหารทุกคนต้องมี อย่างไรก็ตามแม้จะมีการฝึกทางทหารอยู่บ้างในห้วงของการศึกษาในภาควิชาการ แต่ส่วนใหญ่จะเป็นเพียงการฝึกบุคคลทำมือเปล่า ส่วนบุคคลประกอบอาวุธจะทำการฝึกเฉพาะภายหลังจากการเลิกเรียนภาควิชาการเท่านั้น ประกอบกับการที่มีกิจกรรมแทรกซ้อนจากภายนอกมากเกินไปทำให้ขาดเวลาในการศึกษาและการฝึกฝน รวมถึงขาดการทบทวนความรู้ในวิชาทหาร ทั้งยังบั่นทอนเวลาในการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนๆ ตลอดจนระหว่างรุ่นพี่กับรุ่นน้องที่จะถ่ายทอดความรู้ต่าง ๆ ต่อกันอีกด้วย

1.1.2 ด้านภาวะผู้นำและภาวะจิตใจ

พบว่า โดยทั่วไป ผู้สำเร็จการศึกษามีขวัญและกำลังใจดี แต่ยังคงด้อยในทักษะด้านการทำงาน ภาวะความเป็นผู้นำ และการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า โดยเฉพาะทักษะการนำหน่วยในภาวะวิกฤต และยังขาดความมั่นใจที่จะนำหน่วยในสนาม โดยเฉพาะหากต้องรับราชการในหน่วยกำลังรบ จึงจำเป็นต้องใช้เวลาเรียนรู้และฝึกฝนเพิ่มเติมในหน่วยที่ตนสังกัดอีกระยะหนึ่ง (4-6 เดือน) เนื่องจากขาด

ประสบการณ์จากการฝึกฝนในทางทหารที่พอเพียงทำให้ต้องใช้เวลาเพื่อเรียนรู้และปรับตัวเพื่อให้คุ้นเคยและมั่นใจกับการทำงานตรงในหน่วยทหาร นอกจากนี้แล้วสภาวะแวดล้อมในโรงเรียนและกิจกรรมต่างๆ ตลอดจนระบบการหล่อหลอมกลุ่มเกล้าทางอุดมการณ์ ความเป็นผู้นำ สภาพทางจิตใจ รวมทั้งสัญญาติญาณในการเอาตัวรอดยังไม่ต่อเนื่องและเกื้อกูลกันเท่าที่ควร

1.1.3 ด้านการเสริมสร้างอุดมการณ์

พบว่า อุดมการณ์ของผู้สำเร็จการศึกษาซึ่งเป็นผลผลิตจาก รร.จปร. ในด้านความผูกพันต่อสถาบันหลักของชาติ ความรักหมู่คณะและความภาคภูมิใจในการเป็นผลผลิตจากรั้ว รร.จปร. ที่มีเกียรติอันยังมิอยู่เต็มเปี่ยม แต่ด้วยด้วยสภาพแวดล้อมของโลกที่เปลี่ยนไปรวมทั้งระบบบริโศคนิยมทำให้อุดมการณ์ทางทหารลดน้อยลง โดยไม่รู้ตัวจาก คำว่า“ล้าสมัย”“ตามไม่ทันเพื่อนบ้าน”นำไปสู่การแข่งขันกันบริโศคนิยมตามข้อมูลที่ได้รับจากการเสพเทคโนโลยีการสื่อสาร อุดมการณ์ทางทหารและจิตวิญญาณของความเป็นทหารอาชีพของนายทหารใหม่จึงไม่เพียงพอต่อการเป็นผู้นำหน่วยทหารขนาดเล็กได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนั้นนายทหารใหม่ยุคปัจจุบันส่วนใหญ่ยังมีโลกความเป็นส่วนตัวสูง ส่งผลให้นายทหารเหล่านี้ขาดทักษะทางด้านมนุษยสัมพันธ์ การมีสัมพันธภาพร่วมกันกับผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานมีน้อยลง จึงทำให้นายทหารใหม่ส่วนใหญ่มองว่าบทบาทของตนเองไม่เหมาะสมในการมีปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ตลอดจนการคลุกคลีดูแลร่วมทุกข์ร่วมสุขกับผู้ใต้บังคับบัญชาก็ยังต้องได้รับการปรับปรุงพัฒนาเพิ่มเติม

1.1.4 ด้านความพร้อมของสมรรถภาพร่างกาย

พบว่า ความพร้อมของสมรรถภาพร่างกายโดยทั่วไปของผู้สำเร็จการศึกษา จาก

รร.จปร. โดยรวมอยู่ในเกณฑ์ที่ดี เพราะมีการฝึกฝนสมรรถภาพร่างกายอย่างสม่ำเสมอตามระเบียบปฏิบัติประจำวัน และการฝึกภาคสนามที่ต้องมีความเตรียมความพร้อมในการฝึกและการฝึกพิเศษ แต่ยังคงขาดการนำมาตรฐานตามวิทยาศาสตร์การกีฬามาใช้อย่างเป็นรูปธรรม ทำให้การสร้างความพร้อมของสมรรถภาพร่างกายของผู้สำเร็จการศึกษาอาจมีความไม่ทั่วถึงได้

1.2 ข้อค้นพบจากการวิจัยเชิงปริมาณ

การวิจัยเชิงปริมาณในครั้งนี้ประกอบไปด้วยกลุ่มของผู้บังคับบัญชาที่ประเมินนายทหารใหม่จำนวน 250 นาย มีระดับชั้นยศตั้งแต่ ร.อ. จนถึง พ.ท. โดยมีกลุ่มชั้นยศ พ.ต. มากที่สุดคือ 189 นาย ขณะที่นายทหารใหม่จำนวน 250 นาย มีชั้นยศ ร.ต. – ร.ท. โดยมีชั้นยศ ร.ต. มากที่สุด 167 นาย

ด้านประเภทของเหล่า ผู้บังคับบัญชาที่ประเมินนายทหารใหม่และนายทหารใหม่ปฏิบัติงานอยู่ในประเภทเหล่าทุกประเภท ผู้บังคับบัญชาที่ประเมินนายทหารใหม่สังกัดเหล่ารบมากที่สุดคือ 180 นาย (ร้อยละ 72.0) เหล่าช่วยรบ 55 นาย (ร้อยละ 22.0) ขณะที่นายทหารใหม่สังกัดเหล่ารบ 113 นาย (ร้อยละ 45.2) เหล่าช่วยรบ 117 นาย (ร้อยละ 46.8)

ด้านสังกัด ผู้บังคับบัญชาที่ประเมินนายทหารใหม่และนายทหารใหม่ปฏิบัติงานอยู่ในสังกัดทุกประเภท โดยในคำตอบข้ออื่นๆ คือ กรมฝ่ายยุทธบริการ (เหล่าสนับสนุนการรบและเหล่าสนับสนุนทางการช่วยรบ) ยกเว้นกรมฝ่ายเสนาธิการ

1.2.1 ผลการประเมินสมรรถนะนายทหารใหม่ในการทำหน้าที่ผู้นำหน่วยทหารขนาดเล็ก

จากผลการประเมินสมรรถนะของนายทหารใหม่ในการทำหน้าที่ผู้นำหน่วยทหารขนาดเล็กใน

ด้านต่างๆ ของกลุ่มตัวอย่าง สามารถแยกตามรายละเอียดของข้อมูล 3 ด้าน คือ ด้านสมรรถนะของกำลังพล ด้านความคาดหวังในความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้สำเร็จการศึกษา และด้านความคิดเห็นต่อการพัฒนาหลักสูตรและระบบการหล่อหลอมนายทหารใหม่ สรุปรายละเอียดได้ดังนี้

- 1) ด้านสมรรถนะของกำลังพล จากการเก็บรวบรวมการประเมินผลนายทหารใหม่ที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะของกำลังพล โดยแบ่งชุดคำถามเพื่อสอบถามในแต่ละประเด็นที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะของนายทหารใหม่ โดยรวบรวมไว้ 5 ประการดังนี้

(1) ความต้องการในการเสริมสร้างสมรรถนะต่อกำลังพล พบว่า กลุ่มผู้บังคับบัญชานายทหารใหม่มีความต้องการเสริมสร้างสมรรถนะต่อนายทหารใหม่ในด้านความชำนาญทางทหาร โดยเฉพาะในเรื่องการมีภาวะผู้นำ การมีความชำนาญทางทหาร ส่วนในกลุ่มนายทหารใหม่ ผู้ประเมินตนเองมีความต้องการเสริมสร้างสมรรถนะของตนเองในด้านการสื่อสาร โดยเฉพาะการใช้ภาษา และการมีความชำนาญทางทหาร ทั้งนี้จากการแสดงความคิดเห็นในข้อคำถามปลายเปิด พบว่า ผู้ประเมินทั้งสองกลุ่มมีความต้องการให้นายทหารใหม่มีทักษะความเป็นผู้นำหน่วยในระดับสูง ประกอบไปด้วยจิตวิญญาณ รักในความเป็นทหารอาชีพ มีความเท่าทันต่อสถานการณ์ปัจจุบัน พร้อมทั้งมุ่งเน้นด้านการอบรมระเบียบวินัย ทักษะการพูดและแสดงตนต่อผู้ใต้บังคับบัญชา การสร้างและปลูกฝังอุดมการณ์ การฝึกปฏิบัติต่อการป้องกันและปราบปรามการก่อความไม่สงบ การรบนอกแบบ และความรู้รักสามัคคีให้มากขึ้น

จากข้อมูลข้างต้นวิเคราะห์ได้ว่า ความต้องการในการเสริมสร้างสมรรถนะต่อกำลังพล

ต่อทักษะความรู้ นั้นสามารถแบ่งออกได้เป็น 2 ประเภท ได้แก่ ก) **ด้านที่เกี่ยวข้องกับการทหารโดยตรง** พบว่า ทั้งผู้สำเร็จการศึกษาและผู้บังคับบัญชา ต่างแสดงถึงความต้องการให้มีเสริมสมรรถนะด้านความรู้และความชำนาญทางทหาร แต่มีความเห็นที่แตกต่างในระดับความสำคัญ ข) **ด้านที่เป็นส่วนประกอบอื่นๆ ในการปฏิบัติงาน** พบว่า ทั้งผู้สำเร็จการศึกษาและผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญเช่นกัน โดยเฉพาะด้านการสื่อสาร แต่เมื่อเปรียบเทียบกับด้านความรู้และความชำนาญทางทหารกลับมีข้อแตกต่างกันในจำนวนของผู้ให้ความสนใจในแต่ละกลุ่ม ส่วนทักษะความรู้ด้านการบริหารบุคคลและการพัฒนาชุมชนนั้น กลุ่มนายทหารใหม่ก็มีความสนใจในปริมาณที่มากขึ้น ซึ่งมีความแตกต่างกับกลุ่มของผู้บังคับบัญชา

อย่างไรก็ดีข้อพิจารณาที่สำคัญคือ ในกลุ่มนายทหารใหม่มีความสนใจที่จะเสริมสมรรถนะในด้านการสื่อสารมากกว่า โดยเฉพาะการสื่อสารที่มีความเกี่ยวข้องกับเรื่องของภาษาที่สองและด้านเทคโนโลยีด้านการสื่อสาร ซึ่งข้อแตกต่างนี้เป็นประเด็นสำคัญที่ควรได้มีการพิจารณาเป็นอย่างมาก เนื่องจากนายทหารใหม่ปัจจุบันเป็นกลุ่มช่วงวัยที่เข้าสู่สังคมแห่งการสื่อสารและเทคโนโลยีที่ทันสมัย ดังนั้นความคุ้นเคยและการใช้เทคโนโลยีจนเป็นกิจวัตรจึงเป็นกิจกรรมที่เข้ามาแทนที่กิจกรรมอื่นๆ โดยเฉพาะกิจกรรมที่ส่งทอดประสบการณ์ต่างๆ เชิงการทหาร ทำให้ลำดับความสำคัญของทักษะความรู้ด้านการทหารจึงไม่โดดเด่นเท่ากับความสนใจในด้านการสื่อสาร ส่วนทักษะด้านการบริหารบุคคล และด้านการพัฒนาชุมชน มีการเสนอความคิดเห็นในปริมาณที่สูงว่าควรมีการเสริมทักษะความรู้ด้านดังกล่าว ดังนั้น แสดงให้เห็นได้อย่างชัดเจนว่า กลุ่มนายทหารใหม่มีความต้องการรู้รอบด้านมากขึ้นหรือ

มีสนใจด้านอื่นๆ โดดเด่นกว่าทักษะความรู้ด้านการทหาร

หากพิจารณาถึงความคาดหวังของกองทัพที่มีต่อกำลังพลในอนาคต ข้อมูลข้างต้นสามารถแสดงให้เห็นได้ชัดเจนว่า ทักษะความรู้ด้านการทหารเป็นสิ่งสำคัญซึ่งทหารจะขาดไม่ได้ ในขณะที่ทักษะความรู้ในด้านอื่นๆ ก็มีความสำคัญมากยิ่งขึ้น ทั้งนี้ในมุมมองของกลุ่มนายทหารใหม่มองว่า สภาพการณ์ในปัจจุบันที่ทหารต้องทำภารกิจรอบด้านมากยิ่งขึ้น เพื่อให้เกิดความมั่นคงของชาติในมิติต่างๆ พร้อมกับภาวะความเปลี่ยนแปลงจากกระแสโลกาภิวัตน์ รวมถึงการที่ประเทศไทยจะก้าวเข้าสู่สังคมอาเซียน ดังนั้นปัจจัยแวดล้อมเหล่านี้ก็เป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้เกิดความเปลี่ยนแปลงต่อการดำรงตนเป็นทหารอาชีพในรูปแบบเดิมๆ อย่างไรก็ตามความแตกต่างระหว่างการเสริมความรู้และการเสริมทักษะข้างต้นเป็นสิ่งที่หน่วยงานที่เกี่ยวข้องต้องพิจารณาให้ถี่ถ้วน เนื่องจากคุณสมบัติของความรู้และทักษะนั้นมีความแตกต่างกัน ผู้ที่มีความรู้ที่ดี คือ “ผู้เชี่ยวชาญ” ส่วนผู้ที่มีทักษะที่ดี คือ “ผู้ชำนาญ” ซึ่งความแตกต่างที่มีนัยยะนี้ ล้วนเป็นพื้นฐานต่อการพิจารณาการเสริมสร้างสมรรถนะของนายทหารใหม่เช่นกัน เนื่องจากวิชาชีพของทหารมีความต้องการคุณลักษณะทางความรู้และทักษะที่ควบคู่กันทั้ง 2 ด้านต่อการปฏิบัติงาน โดยด้านความรู้ต้องอาศัยองค์ประกอบต่างๆ ที่เชื่อมโยงกับกระบวนการเรียนรู้ซึ่งทำให้เกิดความเข้าใจอย่างชัดเจน ดังนั้นการจัดเตรียมการเสริมสร้างความรู้จึงต้องมุ่งให้เกิดสภาพความพร้อมต่อการเรียนรู้ในด้านต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นผู้ส่งทอดความรู้ ผู้รับการถ่ายทอดความรู้ สิ่งแวดล้อมที่ทำให้เกิดการเรียนรู้

(2) ผลการประเมินสมรรถนะในด้านต่างๆ พบว่า กลุ่มผู้บังคับบัญชาและกลุ่ม

นายทหารใหม่มีการประเมินสมรรถนะในด้านต่างๆ ต่อการปฏิบัติงานของนายทหารใหม่ มีการกระจายของข้อมูล คือ มีความคิดเห็นกระจายตามแต่ละข้อคำตอบ โดยข้อมูลจากการประเมินผลมี 2 ลักษณะ ได้แก่ ก) ข้อมูลที่มีการประเมินที่คล้ายกันทั้งสองกลุ่ม พบว่า สมรรถนะด้านการทหารของนายทหารใหม่ยังไม่มีความพร้อมเท่าที่ควร ข) ข้อมูลที่มีการประเมินที่แตกต่างกันในสองกลุ่ม พบว่า กลุ่มผู้บังคับบัญชาประเมินผลในระดับที่ต่ำกว่าการประเมินผลของกลุ่มนายทหารใหม่ ทั้งนี้ผลโดยรวมพบว่า ทั้ง 2 กลุ่ม ยังไม่มีความสนใจในสมรรถนะของนายทหารใหม่ ซึ่งอาจเป็นประเด็นและข้อสงสัยโดยตรงต่อกระบวนการผลิตนายทหารของ รร.จปร. รวมทั้งการปฏิบัติงานตามหน้าที่ของนายทหารใหม่ในปัจจุบัน อย่างไรก็ตามจากข้อมูลยังพบว่า ผู้บังคับบัญชามีความรู้สึกละเลยต่อการทำงานของนายทหารใหม่ว่ายังคงต้องอาศัยประสบการณ์ในการทำงานเข้ามามีส่วนส่งเสริมให้สมรรถนะในด้านต่างๆ สมบูรณ์ยิ่งขึ้นด้วย

(3) ผลการประเมินความเข้าใจในทักษะความรู้พื้นฐานของผู้สำเร็จการศึกษาพบว่า กลุ่มผู้บังคับบัญชาและกลุ่มนายทหารใหม่ยังมีความเชื่อมั่นในความเข้าใจของนายทหารใหม่ต่อทักษะความรู้ในการปฏิบัติหน้าที่ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานในฐานะผู้นำหน่วยทหารขนาดเล็ก แต่ยังคงความต้องการให้เสริมทักษะความชำนาญทางการทหารมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับการประเมินความเข้าใจในทักษะความรู้พื้นฐานในด้านต่างๆ ที่มุ่งเน้นให้เสริมสร้างความรู้และทักษะต่างๆ อย่างเร่งด่วน เพื่อการพัฒนา กำลังพลของกองทัพบกให้สอดคล้องกับสภาพการณ์ปัจจุบันและหน้าที่ของนายทหารหลัก ที่กองทัพบกต้องใช้เป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างความมั่นคงของประเทศ

(4) ผลการประเมินความพร้อมในการปฏิบัติงาน พบว่า กลุ่มผู้บังคับบัญชา

ยังไม่มีวามไม่แน่ใจบางประการต่อความพร้อมในการปฏิบัติงานของนายทหารใหม่ ต่างจากกลุ่มนายทหารใหม่ที่มีประสบการณ์ตนเองว่ามีความพร้อมในการปฏิบัติงาน ในการตอบคำถาม หากมีข้อคำถามใดที่มีความเชื่อมโยงไปกับสถาบันกำเนิดคือ รร.จปร. กลุ่มนายทหารใหม่จะประเมินในลักษณะข้อคำถามที่เป็นเชิงบวกทั้งสิ้น ซึ่งอาจแสดงถึงความสำนึกรัก ศรัทธาและเชื่อมั่นต่อสถาบันต้นกำเนิดของตน อันเป็น ผลดีต่อการที่จะผูกโยงสู่ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานของตนในฐานะศิษย์เก่าของสถาบันการศึกษาแห่งนี้ได้

(5) ผลการประเมินสมรรถนะในการเป็นผู้ร่วมทีมในหน่วยทหารขนาดเล็ก พบว่า ทั้งกลุ่มผู้บังคับบัญชาและกลุ่มนายทหารใหม่มีการประเมินสมรรถนะที่มีความสอดคล้องกัน โดยมีความเห็นว่านายทหารใหม่ควรต้องเสริมทักษะด้านการทหารเป็นความรู้เพิ่มเติมมากขึ้นอย่างเด่นชัดทั้งนี้ในส่วนที่มีการประเมินสมรรถนะที่แตกต่างกัน ผู้บังคับบัญชามีความเห็นที่แตกต่างกับกลุ่มนายทหารที่ประเมินตนเองที่เห็นได้ชัดเจน ได้แก่ การอยู่ในสภาพถูกรบหรือตั้งรับ ความรู้ที่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่ การเป็นผู้แก้ไขปัญหาลเฉพาะหน้า และการมีขวัญกำลังใจในการทำงาน ซึ่งผู้บังคับบัญชาประเมินแตกต่างจากกลุ่มนายทหารใหม่ไปในเชิงลบต่อการเป็นทหาร

จากการประเมินสมรรถนะของกำลังพลข้างต้น พบว่า ความแตกต่างของผลการประเมินนั้น กลุ่มผู้บังคับบัญชามีการประเมินผลการทำงานโดยรวมของนายทหารใหม่ว่า ยังมีสมรรถนะที่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติหน้าที่เนื่องจากความเป็นทหารอาชีพนั้นต้องมีสมรรถนะที่ถึงพร้อมในทุกๆ มิติ ในขณะที่กลุ่มนายทหารใหม่ประเมินตนเองเป็นเชิงบวกมากกว่าการประเมินของกลุ่มผู้บังคับบัญชา แต่หากวิเคราะห์

ในบริบทของการทำงานแล้ว ย่อมแสดงว่า นายทหารใหม่ยังไม่มีความพร้อม และมีความจำเป็นที่ทุกหน่วยต้องเสริมสร้างสมรรถนะด้านต่างๆ อย่างต่อเนื่อง แม้ว่านายทหารเหล่านั้นจะสำเร็จการศึกษาจาก รร.จปร. ก็ย่อมต้องมีระบบพี่เลี้ยงตามหน่วยต่างๆ ที่นายทหารใหม่สังกัดเป็นผู้สั่งสอน ถ่ายทอดประสบการณ์ เพื่อส่งเสริมให้นายทหารใหม่มีสมรรถนะที่ตรงตามความต้องการใช้งานของหน่วย

1.2.2 ด้านความคาดหวังต่อกระบวนการผลิตเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้สำเร็จการศึกษา

ประเด็นที่เกี่ยวข้องกับความคาดหวังต่อกระบวนการผลิตในเรื่อง สมรรถนะของนายทหารใหม่ โดยรวบรวมเป็น 2 ประเด็นดังนี้

1) ความรู้พื้นฐานในด้านต่างๆ

พบว่า กลุ่มผู้บังคับบัญชาคาดหวังต่อความรู้พื้นฐานในด้านต่างๆ โดยเฉพาะความรู้ต่อการปฏิบัติงานตามสายงานเฉพาะด้าน โดยมีการให้ความจำเป็นเร่งด่วนให้อยู่ในระดับความจำเป็นเร่งด่วนมาก และมุ่งเน้นความรู้พื้นฐานที่มีเชื่อมโยงกับการปฏิบัติงานในฐานะทหารอาชีพเป็นหลัก ส่วนกลุ่มนายทหารใหม่คาดหวังให้มีการเรียนการสอนความรู้พื้นฐานแก่นร. โดยมุ่งเน้นความรู้เฉพาะด้านและทักษะเฉพาะบุคคลต่อการเป็นผู้นำหน่วยทหารขนาดเล็กเป็นสำคัญ

2) ทักษะในด้านต่างๆ

พบว่า กลุ่มผู้บังคับบัญชาที่มีความคาดหวังต่อทักษะในด้านต่างๆ โดยเฉพาะทักษะที่เกี่ยวข้องกับการเป็นผู้หมวดใหม่ และการเสริมสร้างคุณลักษณะเฉพาะของการเป็นผู้หมวดใหม่อย่างชัดเจน ส่วนกลุ่มนายทหารใหม่มีความคาดหวังสอดคล้องกับผู้บังคับบัญชา เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบโดยรวมแล้วทั้งความคาดหวังของกลุ่มผู้บังคับบัญชาของ

นายทหารใหม่และกลุ่มนายทหารใหม่ที่ประเมินตนเอง ต่างมีความคาดหวังไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ คาดหวังให้มีการเสริมความรู้พื้นฐาน และทักษะในด้านต่างๆ ให้แก่ผู้ที่กำลังศึกษาในหลักสูตรของ รร.จปร. ซึ่งในส่วนของผู้บังคับบัญชาจะมุ่งเน้นถึงความรู้และทักษะที่เกี่ยวกับการทำงานในฐานะผู้นำหน่วยทหารขนาดเล็กเป็นสำคัญ จึงมีประเด็นเกี่ยวกับการทำงานร่วมกับผู้อื่นเข้ามาพิจารณาด้วย

1.2.3 ด้านความคิดเห็นต่อการพัฒนาหลักสูตรและระบบการหล่อหลอม ใน 4 ประเด็น ดังนี้

1) ระยะเวลาของหลักสูตร
พบว่า กลุ่มผู้บังคับบัญชามีความคิดเห็นอย่างเด่นชัดให้มีการจัดระยะเวลาในการศึกษาตลอดหลักสูตรของ รร.จปร. เป็นระยะเวลา 5 ปี ซึ่งสอดคล้องกับกลุ่มนายทหารใหม่ที่มีความคิดเห็นในประเด็นเดียวกัน อย่างไรก็ตาม มีข้อสังเกตว่า ในส่วนของกลุ่มนายทหารใหม่นั้น มีการแสดงความคิดเห็นต่อระยะเวลาของหลักสูตรใกล้เคียงกันระหว่างระยะ 5 ปี กับระยะเวลา 4 ปี โดยมีการให้เหตุผลประกอบในข้อคำถามแบบปลายเปิดว่า นายทหารใหม่ควรไปฝึกฝนทักษะความรู้จากประสบการณ์ในพื้นที่จริงมากกว่าการเรียนรู้ในห้องเรียนของโรงเรียน

2) เนื้อหาวิชาที่ควรศึกษา
พบว่า กลุ่มผู้บังคับบัญชานายทหารใหม่และกลุ่มนายทหารใหม่มีความคิดเห็นไปในทิศทางเดียวกัน คือ มุ่งเน้นในวิชาทหารเป็นหลักควบคู่กับการศึกษาวิชาการในระดับปริญญาตรี ในส่วนของเนื้อหาสาระกลุ่มผู้บังคับบัญชาเสนอให้มีการให้ความสำคัญในการจัดการหลักสูตรการเรียนการสอนด้านการทหารมากกว่าเน้นด้านพลเรือน ส่วนกลุ่มนายทหารใหม่เสนอให้เน้นสาระสำคัญเกี่ยว

กับการทหารเป็นหลัก มีเพียงส่วนน้อยที่ให้ความสำคัญในสาระวิชาด้านพลเรือน หรือให้ความสำคัญของเนื้อหาทั้งฝ่ายทหารและพลเรือนทั้งคู่

3) การบริหารหลักสูตร พบว่า กลุ่มผู้บังคับบัญชานายทหารใหม่และกลุ่มนายทหารใหม่มีความคิดเห็นต่อการบริหารหลักสูตรของ รร.จปร. ไปในทิศทางเดียวกัน คือ ให้มีการเรียนภาควิชาการควบคู่กับภาควิชาทหาร

4) การจัดการศึกษาร่วมกับบุคคลพลเรือน พบว่า กลุ่มผู้บังคับบัญชานายทหารใหม่และกลุ่มนายทหารใหม่มีความคิดเห็นต่อการจัดการศึกษาร่วมกับบุคคลพลเรือนของ รร.จปร. ออกเป็น 2 กลุ่มเท่าๆ กัน คือ (1) มีความคิดเห็นให้จัดการศึกษาแยกเฉพาะนร.แบบในปัจจุบัน และ (2) มีความคิดเห็นให้ศึกษาร่วมกับบุคคลพลเรือนบางวิชา โดยเป็นกลุ่มผู้บังคับบัญชานายทหารใหม่ ทั้งนี้มีการแสดงข้อคิดเห็นเพิ่มเติม ดังนี้ กลุ่มที่สนับสนุนให้มีการศึกษาร่วมกันเป็นบางวิชา ให้เหตุผลและความสำคัญกับกระบวนการเรียนรู้ การแลกเปลี่ยนความคิดและทัศนคติกับบุคคลภายนอก เพื่อนำมาเป็นแนวทางร่วมกันในการปฏิบัติงาน เนื่องจากในสภาพการทำงานจริงๆ ต้องมีการทำงานร่วมกันกับหน่วยงานพลเรือนมากขึ้น ส่วนกลุ่มที่ให้ข้อคิดเห็นว่าควรศึกษาแยกเฉพาะนร.แบบในปัจจุบัน ให้เหตุผลถึงการผลิตนายทหารหลักของ รร.จปร. นั้น มีความจำเพาะเจาะจงในหลายๆ ด้าน ที่สำคัญคือ การปลูกฝังจิตวิญญาณในการเป็นทหารอาชีพ ซึ่งเป็นคนละแนวทางกับการให้การศึกษาและปลูกฝังในกลุ่มของพลเรือน อย่างไรก็ตาม ยังมีข้อวิจารณ์เสนอแนะว่า การเรียนร่วมกับพลเรือนอาจเปิดโอกาสให้เกิดกระบวนการเรียนรู้จากภายนอกซึ่งทำให้เกิดการพัฒนาทั้งนร. แต่หากไม่มีการบริหารจัดการที่รอบคอบแล้วอาจเป็น

ดาบสองคมที่จะทำให้นร.สูญเสียอัตลักษณ์ของการเป็นทหารอาชีพได้ และผิดแนวประเพณีที่มีการสืบทอดกันมา

2. แนวทางการพัฒนาสมรรถนะผู้สำเร็จการศึกษาจาก รร.จปร.

คณะผู้วิจัยได้แถลงผลการวิจัยซึ่งเป็นข้อค้นพบที่ได้ทั้งในเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณกับทั้งผู้ผลิต คือ รร.จปร. กับผู้ใช้งานคือหน่วยต้นสังกัดเหล่าต่างๆ มาร่วมกันระดมสมอง และวางแนวทางการพัฒนาสมรรถนะผู้สำเร็จการศึกษาจาก รร.จปร. เพื่อให้เป็นผู้นำหน่วยทหารขนาดเล็กอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนี้

2.1 คุณลักษณะและสมรรถนะผู้สำเร็จการศึกษาจาก รร.จปร. ที่หน่วยต้องการ

2.1.1 มีความรู้ในวิชาทหารของเหล่าต่างๆ เบื้องต้นในระดับผู้บังคับหมวดและต้องมีขีดความสามารถในการเป็นครุฑทหารได้ ซึ่งบทบาทของครุฑทหารเป็นเรื่องสำคัญ ผู้สำเร็จการศึกษาจาก รร.จปร. ต้องเข้าใจในบทบาทและมีความมั่นใจในความรู้ที่ต้องนำไปถ่ายทอดต่อผู้ใต้บังคับบัญชา วิชาทหารของเหล่าต่างๆ รร.จปร. ต้องพิจารณากำหนดสมรรถนะที่ต้องการตามความจำเป็นในข้อจำกัดเรื่องเวลา 4 ปีก่อน ถ้าหากจำเป็นต้องขยายเวลาเพิ่มเติมก็ควรกำหนดให้จบการศึกษาและบรรจุเข้ารับราชการเมื่อเรียนจบ 4 ปีก่อนแล้วหลังจากนั้นอาจให้เข้ารับการฝึกวิชาทหารเพิ่มเติม โดยผู้รับผิดชอบในการฝึกควรเป็นหน่วยฝึกที่มีทักษะเชื่อมโยงกับหน่วยใช้จริงๆ เพื่อให้เกิดความต่อเนื่องในการพัฒนา

2.1.2 มีระเบียบวินัย มีการแสดงออกที่เข้มแข็ง มีความกระตือรือร้นและตอบสนองคำสั่งได้ดี ในเรื่องนี้นับเป็นเรื่องสำคัญมากเพราะเป็นการแสดงออกเฉพาะในเชิงอัตลักษณ์ความ

เป็นทหารที่แตกต่างจากเจ้าหน้าที่รัฐส่วนอื่นๆ ซึ่งกองทัพต้องดำรงไว้

การบรรลุสมรรถนะในเรื่องความมีระเบียบวินัย มีการแสดงออกที่เข้มแข็ง มีความกระตือรือร้น และตอบสนองคำสั่งได้ดี มีคุณลักษณะความเป็นผู้นำ และมีอุดมการณ์ทหาร ต้องมีสมรรถภาพร่างกายที่สมบูรณ์ แข็งแรงและอดทน สิ่งเหล่านี้นี้รวมกัน คือ อัตลักษณ์ความเป็นทหาร ซึ่งผู้ผลิต รร.จปร.ต้องสามารถสร้างผู้สำเร็จการศึกษา ให้ได้ในกรอบเวลา 4 ปี ซึ่งเป็นสิ่งที่ รร.จปร. ต้องรับผิดชอบอย่างเต็มที่ และต้องบริหารจัดการให้ได้ในกรอบระยะเวลานั้นๆ นอกจากนั้นคุณสมบัติด้านความรู้ด้านวิชาการในระดับปริญญาตรียังต้องมีและคงมาตรฐานเอาไว้เช่นกัน

2.1.3 มีคุณลักษณะความเป็นผู้นำและมีอุดมการณ์ทหาร

2.1.4 มีสมรรถภาพร่างกายที่สมบูรณ์ แข็งแรงและอดทน โดยเฉพาะมีความรู้ในด้านทางวิทยาศาสตร์การกีฬา และสามารถนำมาใช้ได้ สถานการณ์ที่จำเป็น

2.1.5 มีความรู้ด้านวิชาการทั่วไปในระดับปริญญาตรี เพื่อให้เพียงพอในการรู้เท่าทันสังคมและโลกได้ และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้ สำหรับนักวิชาการทหาร

2.2 แนวทางการพัฒนาการศึกษาของ รร.จปร. เพื่อให้ได้นายทหารตามคุณลักษณะและสมรรถนะ

2.2.1 วิชาทหารที่จำเป็นต้องศึกษา คือ วิชาพื้นฐานของทุกเหล่า และยังคงให้มีการศึกษาเพิ่มเติมในวิชาความมั่นคงศึกษา โดยกำหนดเป็นวิชาหลักส่วนค่านิยมของการเป็นทหารที่มีความเกี่ยวข้องกับเรื่องอุดมการณ์ทหารซึ่งมีความเป็น

นามธรรมสูง การเรียนรู้ต้องได้จากการเรียนวิชา ความมั่นคงศึกษาในรูปแบบของความเป็นรูปธรรม และการปลูกฝัง ซึมซับ อุดมการณ์ทหารได้เป็นอย่างดี

2.2.2 สำหรับวิชาทหารที่ต้องเน้น ได้แก่ 1) การใช้อาวุธประจำกายและการต่อสู้ด้วยมือเปล่า ซึ่งเป็นอัตลักษณ์ของความเป็นทหารที่ต้องเติมเต็ม เป็นคุณลักษณะที่จำเป็นและเป็นเสน่ห์ของการเป็นทหาร และเป็นพื้นฐานวิชาทหาร 2) วิชาบุคคลทำการรบ ผู้สำเร็จการศึกษาต้องจำได้และประยุกต์การใช้ได้ 3) ยุทธวิธีหน่วยทหารขนาดเล็กให้มีความแม่นยำ 4) วิชาครุฑทหารต้องแม่นยำในบทบาทและความรู้ โดยเฉพาะบุคลิภาพที่ดึ่น่าศรัทธา 5) วิชาประวัติศาสตร์โดยเฉพาะประวัติศาสตร์ที่มีชีวิต 6) วิชาความมั่นคงศึกษา ซึ่งจะเสริมสร้างอุดมการณ์ทางทหาร

2.2.3 กระบวนการจัดการเรียนการสอนใน รร.จปร. พบว่า ควรดำเนินการ ดังนี้ 1) กำหนดวัตถุประสงค์หลักเฉพาะที่สำคัญยิ่งในการผลิตนายทหาร และต้องทำให้ได้อย่างแท้จริง 2) ให้ รร.จปร. พิจารณาปัจจัยด้านเวลาและด้านทรัพยากรพร้อมทั้งให้มีการบริหารจัดการตามความเร่งด่วน 3) ความรู้ทางวิชาการในระดับปริญญาตรีต้องคงไว้เพื่อการรู้เท่าทัน 4) ควรบริหารการฝึกศึกษาในกรอบเวลาหลักสูตร 4 ปีก่อน โดยจัดความเร่งด่วนในส่วนวิชาทหารในกรอบเวลาที่มีถ้าไม่เพียงพอแล้วจึงพิจารณาขยาย และเมื่อต้องขยายและต้องบริหารจัดการอย่างไรต้องพิจารณาอย่างรอบด้านจากกองทัพบก 5) กองทัพบกควรมีการส่งเสริมบุคลากรทางการศึกษาของ รร.จปร. เช่น ครู/อาจารย์ หรือนายทหารปกครองซึ่งมีความใกล้ชิดกับ นนร. ทำหน้าที่เป็นต้นแบบด้านบทบาท (Role Model) ที่ดี

2.2.4 กระบวนการในการเสริมสร้างจิตวิญญาณในการต่อสู้ อุดมการณ์ทหาร ให้นายทหารใหม่มีสัญชาติญาณในการต่อสู้ควรดำเนินการดังนี้ 1) กระบวนการในการเสริมสร้างจิตวิญญาณในการต่อสู้ อุดมการณ์ทหาร มีสัญชาติญาณในการต่อสู้จะเกิดขึ้นได้เมื่อผู้สำเร็จการศึกษา มีการฝึกความชำนาญในการใช้อาวุธประจำกาย การต่อสู้ด้วยมือเปล่า วิชาครุฑทหาร การฝึกและเสริมสร้างคุณลักษณะผู้นำทหาร ซึ่งทาง รร.จปร. ต้องมีวิชาเหล่านี้ทั้งในการเรียนและการปฏิบัติให้ครบ 2) รร.จปร. ต้องบริหารจัดการเวลาและทรัพยากรบุคคลในการศึกษาที่มีอยู่อย่างจำกัดให้ได้และเหมาะสม เช่น การลดกิจกรรมที่ไม่ส่งเสริมบทบาทการเป็นทหาร และขัดขวางการพัฒนาขีดความสามารถของ นนร. ลง เพราะในเมื่อกองทัพมีความจำเป็นต้องปรับลดเวลาลงเหลือ 4 ปีแล้ว หน่วยผลิตก็ต้องบริหารจัดการให้ได้คุณภาพคงเดิม

2.3 แนวทางการพัฒนาระบบการศึกษาเพื่อการพัฒนาสมรรถนะของทหารใหม่ให้ปฏิบัติหน้าที่ผู้นำหน่วยทหารขนาดเล็กได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.3.1 ด้านความรู้ และความสามารถ พบว่า เป้าหมายคือ ควรเพิ่มเวลาในการฝึกให้มากขึ้น โดยเน้นไปที่การเพิ่มเวลาให้กับการศึกษาวิชาทหารให้มากขึ้น โดยให้ความสำคัญกับวิชาทหารที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานของนายทหารใหม่ หรือหาวิธีบริหารจัดการหลักสูตรใหม่ที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยเน้นการฝึก (ปฏิบัติ) ให้มากขึ้น และควรหาโอกาสจัดให้ นนร. ขึ้นปีท้ายๆ ร่วมสังเกตการณ์ฝึกหรือร่วมฝึกภาคสนามประจำปีกับหน่วยต่างๆ ของกองทัพบก ควรจัดให้นนร. (ที่ใกล้สำเร็จการศึกษาหรือเป็นระยะๆ) มีการฝึกงานในหน่วยงานทางทหาร เพื่อเพิ่มความคุ้นเคย ความรู้และประสบการณ์ในการทำงานให้

สูงขึ้นกว่าที่มีเฉพาะในห้องเรียน หรืออาจจัดให้มีการเลือกเหลาล่วงหน้า (ก่อนสำเร็จการศึกษาอย่างน้อย 1 ปี) เพื่อให้ รร.จปร. สามารถจัดความรู้เฉพาะทางที่จำเป็น ให้แก่ นนร. ต่อการปฏิบัติงานในหน่วย/เหล่านั้นๆ เมื่อสำเร็จการศึกษา โดยพัฒนาให้ผู้เรียนมีความรู้พื้นฐานทหารราบ ทักษะการใช้อาวุธประจำกาย ความรู้ด้านจิตวิทยาผู้นำ จิตวิทยามวลชน การสร้างและพัฒนามวลชน สังคมวิทยา ความมั่นคงศึกษา และวิชาการด้านการป้องกันและปราบปรามการก่อความไม่สงบ (ปปส.) เป็นต้น

2.3.2 ด้านภาวะผู้นำและภาวะจิตใจ พบว่า เป้าหมายคือ 1) ความมีวินัย 2) ความเป็นผู้นำ 3) จิตวิญญาณในการต่อสู้ โดยจัดระบบการหล่อหลอมกลุ่มกลา บุคลิกภาพทางกายและทางจิตใจ รวมทั้งกระบวนการคิดอย่างเป็นระบบ ดังนี้

1) การฝึกในที่ตั้ง และการฝึกพิเศษ อย่างจริงจัง

2) จัดกระบวนการปรับปรุงวินัย อย่างเป็นระบบจากน้อยไปหามาก ร่วมกับการปลูกฝัง ถ่ายทอดวิธีคิด/ทัศนคติ เพื่อสร้างเสริมจิตวิญญาณในการต่อสู้ ความสามารถในการอดทน ต่อแรงกดดัน และสัญญาติญาณในการเอาตัวรอด

3) จัดระบบนายทหารปกครอง และนักเรียนบังคับบัญชา ให้ได้บุคคลที่สามารถเป็นบุคคลต้นแบบได้ (Idol /Model)

4) จัดระบบการปกครองบังคับบัญชา ที่เอื้ออำนวยต่อการสร้างภาวะผู้ตาม และภาวะผู้นำอย่างเป็นระบบ

5) สร้างสภาวะแวดล้อมในการดำรงชีวิต ณ สถานศึกษาตั้งแต่ต้นจนกระทั่งเข้านอน ที่เอื้ออำนวยต่อการหล่อหลอมกลุ่มกลา อย่างแนบเนียนโดยไม่รู้ตัว เช่น ระเบียบปฏิบัติประจำในชีวิตประจำวันที่เกี่ยวข้องต่อการหล่อหลอม

กลุ่มกลาการเป็นทหารแบบเข้มข้น การกล่าวคำปฏิญาณประจำวัน สื่อทางตา ทางหูที่สามารถมองเห็นและได้ยินโดยทั่วไป เพื่อเป้าประสงค์ที่ต้องการหล่อหลอมความเป็นทหารได้ตลอดการใช้ชีวิตอยู่ใน สถานศึกษา ควรปรับหลักสูตรให้มีกิจกรรมในการเสริมทักษะ สร้างภาวะความเป็นผู้นำ ทักษะการตัดสินใจ หรือเพิ่มสมรรถนะการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าที่จำเป็น จัดให้มีการเลือกเหลาล่วงหน้า (ก่อนสำเร็จการศึกษาอย่างน้อย 1 ปี) เพื่อให้ รร.จปร. สามารถจัดความรู้เฉพาะทางที่จำเป็น ให้แก่ผู้เรียนต่อการปฏิบัติงานในหน่วย/เหล่านั้นๆ เพื่อเพิ่มความมั่นใจในตนเองให้มากขึ้น สามารถแสดงภาวะความเป็นผู้นำได้เป็นอย่างดีเมื่อสำเร็จการศึกษา ควรเน้นเพิ่มทักษะของการเป็นผู้นำหน่วยทหารขนาดเล็ก รวมทั้งจัดระบบการเสริมสร้างจิตวิญญาณของความเป็นทหารอาชีพอย่างค่อยเป็นค่อยไป มีการตอกย้ำเป็นระยะๆ

2.3.3 ด้านการเสริมสร้างอุดมการณ์ พบว่า เป้าหมายคือ (1) อุดมการณ์ทหาร (2) ความรักชาติ/ความนิยมชาติ (3) ความจงรักภักดี (4) ความภาคภูมิใจการเป็นทหารไทย (5) การเสียสละโดยจัดระบบการป่มเพาะบุคลิกภาพทางการและทางจิตใจรวมทั้งกระบวนการคิดอย่างเป็นขั้นตอน ดังนี้

1) สร้างสิ่งยึดเหนี่ยวทางใจร่วมกันอย่างเข้มข้น เพื่อสร้างความผูกพันระหว่างกัน และความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน (Unity)

2) จัดระบบการอยู่ร่วมกันเพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างตนและสังคม ตลอดจนสร้างโอกาสการเรียนรู้การอยู่ร่วมกัน และความสามารถในการจัดวางบทบาทของตน กับปฏิสัมพันธ์ในสังคมได้อย่างเหมาะสม เพื่อแก้ปัญหาภาวะความเป็นโลกส่วนตัวสูงในกลุ่มนายทหารใหม่

3) จัดระบบการถ่ายทอดอุดมการณ์ที่พึงประสงค์อย่างเป็นขั้นตอน จากนายทหารปกครองสู่นักเรียนทหารจากรุ่นพี่สู่รุ่นน้อง และจากศิษย์เก่าที่มีเกียรติประวัติสู่ศิษย์ปัจจุบัน

4) ให้มีการศึกษาวิเคราะห์บทเรียนจากการรบโดยเน้นวีรกรรมของกองทัพไทย อย่างจริงจัง ดังนี้ (1) จากบุคคลหรือศิษย์เก่าที่มีประสบการณ์ตรง (2) จากเอกสารทางวิชาการ (3) จากเกียรติประวัติของวีรชนผู้สละชีพเพื่อชาติทั้งที่มีชื่อและไม่ปรากฏชื่อ (นักรบนิรนาม) (4) จัดกิจกรรมเชิดชูเกียรติผู้ประกอบวีรกรรมในการรบ และจัดสถานที่เชิดชูเกียรติ (Hall of Fame) พร้อมทั้งให้ผู้เข้ารับการศึกษาดูชมอย่างเป็นระบบ (5) ให้การศึกษาประวัติศาสตร์ชาติไทยอย่างมีชีวิตโดย เน้นการวิเคราะห์ สอดแทรก (หล่อหลอม) ให้เห็นถึงความเสียสละ ความยากลำบากของบรรพชนไทยในการสร้างชาติและการรักษาแผ่นดินผ่านสื่อสมัยใหม่ที่สร้างความเข้าใจในการศึกษาเรียนรู้ (6) จัดกิจกรรมผ่านชมรมต่างๆ ของสถานศึกษาเพื่อสร้างเสริมแนวคิดของการเสียสละอย่างแนบเนียน เช่น กิจกรรมชมรมพัฒนาสังคม หรือการร่วมกันพัฒนาชุมชนในโอกาสอันควร เป็นต้น (7) การเพิ่มความเข้มข้นของระบบเกียรติศักดิ์ โดยมุ่งเน้นให้ นนร. ใช้สังคมของ นนร.ควบคุมกันเองมากยิ่งขึ้น

2.3.4 ด้านความพร้อมของสมรรถภาพร่างกาย พบว่า เป้าหมายคือ สร้างความแข็งแกร่งของสมรรถภาพร่างกาย สร้างความอดทนต่อความลำบากตรากตรำ โดยจัดระบบการสร้างเสริมความแข็งแกร่งทางกาย เพื่อพร้อมรับการเพิ่มขีดความสามารถทางทหาร อย่างเป็นขั้นตอน ดังนี้

1) เน้นกระบวนการทดสอบสมรรถภาพร่างกายตามมาตรฐาน ทบ. อย่างเข้มงวด

2) ให้การฝึกอย่างจริงจังทั้งการฝึกประจำสัปดาห์ การฝึกประจำเดือน และการฝึกภาคสนาม

3) เพิ่มการฝึก/ทดสอบพิเศษตามห้วงเวลาที่เหมาะสม

4) จัดกิจกรรมกีฬาในหลักสูตรอย่างจริงจัง โดยนำวิทยาศาสตร์การกีฬามาใช้อย่างเป็นระบบ

2.3.5 ด้านปัจจัยนำเข้า พบว่า สภาพต่างๆ ดังกล่าวมาแล้วอาจจะมาจากหลายสาเหตุ สาเหตุหนึ่งที่สำคัญ คือ ปัจจัยนำเข้า (นักเรียนเตรียมทหาร) ที่ยังมีวุฒิภาวะยังไม่สมบูรณ์ เนื่องจากอายุน้อยเกินไปเมื่อเทียบกับเป้าประสงค์ในการสร้างความเป็นทหารอาชีพในอนาคต หรือยังมีความไม่ชัดเจนในตนเองในการมาเป็นทหารอาชีพอย่างแท้จริง ดังนั้นแนวทางในการพัฒนาระบบการศึกษา จึงอาจต้องคำนึงถึงปัจจัยนำเข้าควบคู่ไปด้วย ซึ่งควรดำเนินการดังนี้ 1) เน้นกระบวนการทดสอบเพื่อคัดกรองให้ได้ผู้ที่มีความประสงค์จะเรียนทหารอย่างแท้จริง เช่น ใช้แบบทดสอบความเป็นทหาร 2) รับนักเรียนเตรียมทหาร ที่มีอายุตั้งแต่ 16-18 ปี เนื่องจากมีวุฒิภาวะเต็มที่แล้ว สามารถตัดสินใจอนาคตของตนเองได้ และประสงค์จะเลือกอาชีพทหารอย่างแท้จริง 3) อาจทบทวนเวลาการเรียนที่โรงเรียนเตรียมทหาร ให้น้อยลงอาจเป็นเพียง 2 ปี แต่เพิ่มเวลาเรียนที่ รร.จปร. ให้มากขึ้นซึ่งอาจเหมือนระบบเดิม แต่มีการปรับปรุงเนื้อหาวิชาการและเน้นวิชาทหารให้มีความสอดคล้องกับการสร้างความเป็นผู้นำทางทหารอาชีพยุคใหม่ รวมทั้งจัดระบบการศึกษาให้มีการเลือกเหล่าและฝึกปฏิบัติงานในหน่วยทหาร ในปีสุดท้าย

ด้านปัจจัยนำเข้า คือ นายทหารปกครองใน รร.จปร. ประสบปัญหาความขาดแคลน

นายทหารปกครองที่มีคุณภาพ อันเป็นความเร่งด่วนที่ต้องร่วมกันแก้ไขให้มีตัวแบบด้านบทบาท (Role Model) ที่ดีและหลากหลายในการสร้างการปลูกฝังของความเป็นทหาร นอกจากนี้ กองทัพบกต้องมีแรงจูงใจเพื่อให้การจัดการกำลังพลในการเรียนการสอน การฝึกความเป็นผู้นำให้บุคลากรทางการศึกษาอย่างเพียงพอ รวมถึงวิธีการคิดสรรสิ่งตอบแทน และความก้าวหน้าในการรับราชการของบุคคลเหล่านี้ด้วย

2.3.6 ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอก

พบว่า โดยลำพัง รร.จปร. สามารถพัฒนาระบบการศึกษา เพื่อให้ได้สมรรถนะของผู้สำเร็จการศึกษาปฏิบัติหน้าที่ผู้นำหน่วยทหารขนาดเล็กได้อย่างมีประสิทธิภาพ ได้ในระดับหนึ่งเท่านั้น อย่างไรก็ตามต้องได้รับความร่วมมือกับหน่วยงานที่รับการบรรจุผู้สำเร็จการศึกษาจาก รร.จปร. เป็นผู้นำหน่วยทหารขนาดเล็กใหม่ โดยการจัดนายทหารพี่เลี้ยง เพื่อสอนงานอย่างเป็นระบบอย่างจริงจัง มีการฝึกงานและถ่ายทอดประสบการณ์ตรงในหน่วยทหารที่สังกัดอีกประมาณอย่างน้อย 3-6 เดือน เพื่อเป็นการเติมเต็มสมรรถนะของผู้สำเร็จการศึกษาจาก รร.จปร. ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น เหมาะสมกับบริบทของหน่วยงานนั้นๆ เป็นอย่างดีต่อไป

ข้อเสนอแนะ

จากการรวบรวมข้อมูลจากการวิจัย พบว่าประเด็นสำคัญที่มีการเสนอข้อคิดเห็นทั้งในส่วนของการพัฒนาสมรรถนะผู้สำเร็จการศึกษาจาก รร.จปร. มีดังต่อไปนี้

1. รร.จปร. ควรมุ่งเน้นจัดการหลักสูตรการศึกษาให้มีกระบวนการเรียนการสอนที่ยึดถือวิชาชีพทหารเป็นหลัก ส่วนเนื้อหาวิชาที่เป็นพลเรือนก็ยังมีความสำคัญแต่สมควรให้มีความ

สอดคล้องกับวิชาชีพทหาร อีกทั้งปรับให้มียุทธศาสตร์ที่ทันสมัย มีความเท่าทันต่อสถานการณ์ปัจจุบัน เพื่อถ่ายทอดให้กับ นนร. นำไปใช้ปฏิบัติงานและภารกิจที่ได้รับมอบหมายในอนาคตได้จริง หลักสูตรการศึกษาควรมุ่งเน้นให้มีความรู้พื้นฐานที่สามารถพัฒนาให้เกิดความชำนาญทางการทหารต่อไป โดยเฉพาะด้านการใช้อาวุธยุทโธปกรณ์ และทักษะวิชาชีพด้านต่างๆ การเสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับระบบงานทางการทหาร ลักษณะงานของฝ่ายอำนวยการต้องมีความรู้ความเข้าใจเป็นอย่างดี โดยมุ่งเน้นการเรียนรู้จากการปฏิบัติโดยตรง โดยเฉพาะการกำหนดให้นักเรียนทหารได้ฝึกปฏิบัติงานจริงตามหน่วยในแต่ละสายงาน ซึ่งอาจเป็นการฝึกฝนเฉพาะด้านหลังจากที่มีการเลือกเหล่าที่สังกัดของตนเองก่อน แล้วจึงเข้าสู่การเรียนรู้จากการฝึกงานตามสถานการณ์และพื้นที่จริง การเรียนรู้จากการปฏิบัติควบคู่และต่อเนื่อง

2. ควรเน้นย้ำให้มีการเสริมสร้างอุดมการณ์ ค่านิยม ระเบียบวินัย ความรับผิดชอบ คุณลักษณะผู้นำ คุณสมบัติการเป็นผู้นำหน่วย และจรรยาบรรณของทหาร ตลอดจนฝึกให้เป็นผู้มีความเสียสละ มีความซื่อสัตย์ รู้จักบำเพ็ญตนให้เป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม เพื่อเป็นพื้นฐานต่อความเป็นทหารอาชีพในอนาคต โดยส่งเสริมให้เกิดการทำกิจกรรมหรือการฝึกฝนการแสดงออกที่ถูกต้องเป็นกระบวนการ อีกทั้งต้องให้ความสำคัญกับกระบวนการทางจิตวิทยาในเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการผลิตของ นนร.

3. ควรมีการพัฒนาสมรรถภาพด้านร่างกายอย่างต่อเนื่อง รวมถึงการฝึกฝนทักษะในการต่อสู้ป้องกันตัวและช่วยเหลือผู้อื่น เพื่อให้สอดคล้องกับการฝึกฝนและพัฒนาตนเองให้มีบุคลิกภาพที่ดี และควรพิจารณาตัดกิจกรรมที่ไม่ได้รับประโยชน์ต่อการฝึกฝนของ นนร. ออกไป เพื่อจะได้ใช้เวลา

ในส่วนนั้นมาฝึกฝนหรือทำกิจกรรมหลักที่เกี่ยวข้องต่อการเป็นนักเรียนทหารอย่างสมบูรณ์

4. ควรมีการคัดเลือก คัดกรองบุคลากรที่มีส่วนเข้ามาเป็นเป้าหมายให้มีความพร้อมและมีคุณสมบัติที่เป็นเลิศ เพื่อการเป็นตัวแบบให้กับ นนร. อีกทั้งบุคลากรควรมีองค์ความรู้ มีความสามารถ และมีทักษะในการถ่ายทอดที่ดีเลิศ เพื่อเสริมสร้างให้ นนร. มีสมรรถนะต่อการเป็นทหารที่ดีที่สุด

5. หน่วยต้นสังกัดที่รับช่วงต่อจาก รร.จปร. ต้องให้ความสำคัญต่อการให้ความรู้ ทักษะ ประสบการณ์เพิ่มเติมอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะการคัดเลือกบุคลากรเข้ามาเป็นพี่เลี้ยงในการทำงาน สถาบันการศึกษาสร้างมาตรฐานวิชาชีพตามขั้นพื้นฐาน และประสานต่อยอดจากหน่วยงาน สิ่งสำคัญที่สุดคือ การประสานร่วมมือกันของหน่วยทหารทุกภาคส่วน ทั้งโรงเรียนเตรียมทหาร รร.จปร. ซึ่งเป็นหน่วยผลิต และหน่วยสังกัดซึ่งเป็นผู้ใช้งาน นอกจากนั้น สถาบันควรดำรงเอกลักษณ์จุดยืนหรือเป้าหมายในการผลิตนักเรียนทหารให้แน่ชัด ไม่ควรรีดยึดหลักเกณฑ์หรือมาตรฐานจากที่อื่น ควรมีการพิจารณาสร้างยุทธศาสตร์หลักดำรงความเป็นตัวตนของตัวเอง ในฐานะการผลิตบุคลากรต่อการเป็นวิชาชีพ

บรรณานุกรม

- เทียน ทองแก้ว. *สมรรถนะ (Competency) : หลักการและแนวปฏิบัติ*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต. 2550
- นายร้อยพระจุลจอมเกล้า. โรงเรียน. คณะทำงานวิจัยส่วนวิชาทหาร. "การประเมินหลักสูตรนักเรียนนายร้อย โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า พ.ศ.2544 (ภาควิชาการทหาร)", *รายงานวิจัย*. นครนายก: โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า. 2549.
- นายร้อยพระจุลจอมเกล้า. โรงเรียน. คณะทำงานหลักสูตรการศึกษา. "การวิจัยหลักสูตรการศึกษา นักเรียนนายร้อย โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า", *รายงานวิจัย*. นครนายก: โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า. 2551.
- นิศา ชูโต. *การประเมินโครงการ*. กรุงเทพฯ: หจก. พี. เอ็น. การพิมพ์. 2538.
- ประยุทธ์ จันทร์โอชา (พล.อ.). *นโยบายการปฏิบัติงานของกองทัพบกประจำปีงบประมาณ 2554* (โรเนียวเย็บเล่ม). 2554.
- เยาวดี ราชชัยกุล วิบูลย์ศรี. *การประเมินโครงการและแนวปฏิบัติ*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. 2542.
- วิรัช วิรัชนิการวรรณ. wiruch@wiruch.com 2548, เข้าถึงวันที่ 13 เมษายน 2554. (ควรบอกชื่อเรื่อง เหมือนหนังสือหรือบทความ แล้วค่อยบอก URL และไม่น่าจะใส่ชื่อเว็บไซต์)
- หนังสือ กยช.ยศ.ทบ.ที่ กท.0461.10/1203 เรื่อง สรุปผลการประชุมชี้แจงการดำเนินงานในรอบปี 53 และแผนการดำเนินงานในปี 54 ลง 15 ต.ค. 53.
- อานนท์ ศักดิ์วรวิชญ์. "แนวคิดเรื่องสมรรถนะ Competency : เรื่องเก่าที่เรายังหลงทาง". ใน *Chualongkorn Review*. (กรกฎาคม-กันยายน. 2547): หน้า 57-72.
- Spencer and Spencer. *Competency at Work: Model for Superior Performance*. New York : Wiley & Sons, 1993.