

แนวทางเพิ่มประสิทธิภาพการคัดเลือกกำลังพลเป็นนักบิน

กองทัพบก

เอกสารวิจัยส่วนบุคคล



โดย

พันเอก ชวินทร์ เกิดเกรียงบุญ
รองผู้อำนวยการกองกำลังพล กองทัพน้อยที่ 1

วิทยาลัยการทัพบก


กันยายน 2565

เอกสารวิจัยเรื่อง แนวทางเพิ่มประสิทธิภาพการคัดเลือกกำลังพลเป็นนักบินกองทัพบก

โดย พันเอก ชวินทร์ เกิดเกรียงบุญ


อาจารย์ที่ปรึกษา พันเอกหญิง รัชนิภา ถนอมสิน

วิทยาลัยการทัพบก อนุมัติให้เอกสารวิจัยส่วนบุคคลฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรหลักประจำ วิทยาลัยการทัพบก ปีการศึกษา 2565 และเห็นชอบให้เป็น
เอกสารวิจัยส่วนบุคคลที่อยู่ในเกณฑ์ระดับ **ดีมาก**

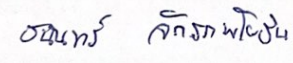
พลตรี 
(วิชาตี เอี่ยมไพจิตร)

ผู้บัญชาการวิทยาลัยการทัพบก

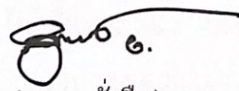
คณะกรรมการควบคุมเอกสารวิจัยส่วนบุคคล

พันเอก 
(พิชชญาน พวงทอง)

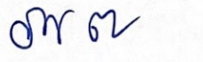
ประธานกรรมการ


(ชวินทร์ จักรภพโยธิน)

ผู้ทรงคุณวุฒิที่ปรึกษา

พันเอก 
(สุเทพ ยั้งยืน)

กรรมการ

พันเอกหญิง 
(รัชนิภา ถนอมสิน)

กรรมการ

บทคัดย่อ

ผู้วิจัย	พันเอก ชวินทร์ เกิดเกรียงบุญ		
เรื่อง	แนวทางเพิ่มประสิทธิภาพการคัดเลือกกำลังพลเป็นนักบินกองทัพบก		
วันที่	กันยายน 2565	จำนวนคำ : 8,005	จำนวนหน้า : 28
คำสำคัญ	กระบวนการคัดเลือก, การคัดเลือกที่ขาดประสิทธิภาพ, แนวทางเพิ่มประสิทธิภาพ, การคัดเลือกกำลังพล		
ชั้นความลับ	ไม่มีชั้นความลับ		

งานวิจัยนี้มุ่งเน้นศึกษาเพื่อหาแนวทางเพิ่มประสิทธิภาพการคัดเลือกกำลังพลเป็นนักบินกองทัพบกโดยศึกษากระบวนการคัดเลือก นำมาวิเคราะห์ปัญหา และอุปสรรค เพื่อเสนอแนวทางเพิ่มประสิทธิภาพ จากการทบทวนวรรณกรรมในการศึกษาและวิเคราะห์ พบว่า กฎระเบียบในกระบวนการคัดเลือกมีช่องว่าง ทำให้คนที่มีความสามารถไม่สามารถเข้าสอบได้ทุกคน การตรวจสอบหลักฐานในการสมัครไม่เคร่งครัด การทดสอบความรู้ด้านภาษาอังกฤษไม่สามารถใช้สื่อสารได้ การตรวจสุขภาพร่างกายและทดสอบจิตวิทยาการบิน ยังไม่มีความรู้ความชำนาญเป็นของหน่วยงานเอง ขาดการทดสอบว่ายน้ำ การสอบสัมภาษณ์ไม่ได้รับการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญ ไม่สามารถทำตามกฎระเบียบที่ตั้งไว้ในการลงโทษผู้ที่ทำผิดกฎระเบียบ เจ้าหน้าที่ที่มีความเกรงกลัวต่อระบบอุปถัมภ์ โดยมีแนวทางเพิ่มประสิทธิภาพให้สอดคล้องกับแผนปฏิบัติการระยะ 3 ปีของกองทัพบก (พ.ศ.2563-2565) และสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ด้วยวิธีใช้ระบบคุณธรรม ปรับให้ทุกคนสามารถเข้ารับการทดสอบได้ เคร่งครัดในกฎระเบียบทุกขั้นตอน รวมถึงการลงโทษผู้ผิดกฎระเบียบ ใช้ข้อสอบภาษาอังกฤษที่เน้นทักษะการติดต่อสื่อสาร จัดตั้งหน่วยตรวจสอบสอร่างกายและทดสอบจิตวิทยาการบิน รวมถึงข้อสอบที่หลากหลาย เพิ่มการทดสอบว่ายน้ำ และสัมภาษณ์โดยผู้เชี่ยวชาญ

Abstract

AUTHOR: Colonel Chavin Kirdgriangboon

TITLE: The guidelines for army recruitment pilot.

DATE: September 2022 **WORD COUNT:** 8,005 **PAGES:** 28

KEY TERMS: Inefficient selection process, Optimization methods,
Personnel

selection

CLASSIFICATION: Unclassified

This research studied to find the ways to optimize the recruitment of troops as Army pilots by studying the selection process, analyzing problems and obstacles to propose the optimization approaches. According to review the literatures in this studied and analysed had found that there are still gaps in the rules of the selection process consequently all the talented people could not take the exam. The verification of proof of application is not strict. English test is not adequate for communication which use in avaiation. Health check-ups and aviation psychology tests do not yet have the expertise of the troop itself. Moreover, lack of swimming test. Interviews are not reviewd by experts. Besides, it is not possible to follow the rules set forth in sentencing those who break the rules. The authorities are fearful of the foster system.

The guidelines increase efficiency in line with the Army's 3-year plan (2020-22) and in line with the 20-year national strategy. Use a moral system to enable everyone to be tested. Strictly in every step of the rules,

including punishing the illicit. Use english exams that focus on communication skills Establish a physical examination unit and test flight psychology, as well as a variety of exams. Add swimming tests and expert interviews.

กิตติกรรมประกาศ

ขอขอบคุณการส่งเสริมจากผู้บัญชาการวิทยาลัยการทัพบก สำหรับการจัดหลักสูตรวิทยาลัยการทัพบก เพื่อประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ให้กับข้าราชการ และพลเรือน ที่สนใจ ทำให้เอกสารงานวิจัยส่วนบุคคล เรื่อง แนวทางเพิ่มประสิทธิภาพการคัดเลือกกำลังพลเป็นนักบินกองทัพบก ได้เกิดขึ้นจนเสร็จสมบูรณ์

ทั้งนี้ขอขอบคุณคณะกรรมการควบคุมเอกสารวิจัยส่วนบุคคลทุกท่าน ที่ช่วยสนับสนุน ชี้แนะแนวทางในการจัดทำเอกสารงานวิจัยฉบับนี้ โดยเฉพาะอาจารย์ที่ปรึกษา พันเอกหญิง รัชนิภา ถนอมสิน และ ผู้ทรงคุณวุฒิที่ปรึกษา ต่อกเตอร์ชินินทร์ จักรภโยธิน ในการแนะนำ เตรียมความพร้อมในการจัดทำเอกสารงานวิจัย รวมถึงให้คำปรึกษาในกระบวนการขั้นตอนการจัดทำ พร้อมทั้งสละเวลาในการตรวจสอบเพื่อให้เอกสารงานวิจัยมีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ในการนี้ ขอขอบคุณผู้มีส่วนในการทำให้งานวิจัยนี้สำเร็จลุล่วงได้เป็นอย่างดี ไม่ว่าจะเป็น กำลังพลเจ้าหน้าที่ผู้ทำการคัดเลือกนักบิน ศิษย์การบินที่ผ่านการคัดเลือก และไม่ผ่านการคัดเลือก ที่ได้ให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีในการสัมภาษณ์ถึงปัญหา และอุปสรรคที่เกิดขึ้นท้ายสุดนี้ขอขอบคุณครอบครัว ในการเป็นแรงใจ ผลักดัน และสนับสนุนให้เกิดความมุ่งมั่นในการทำเอกสารวิจัยฉบับนี้จนเสร็จสมบูรณ์

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าผลงานการวิจัยฉบับนี้ สามารถเป็นประโยชน์ต่อกองทัพบก รวมถึงผู้ที่มีความต้องการเข้ารับการคัดเลือกในการเป็นนักบินกองทัพบก ศึกษาเป็นแนวทางต่อยอดในการร่วมเป็นส่วนหนึ่งของกองกำลังพลอย่างมีประสิทธิภาพ

สารบัญ

บทที่ 1 บทนำ.....	1
ที่มาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์การวิจัย.....	4
กรอบแนวคิดการวิจัย.....	4
วิธีการศึกษา.....	5
ประโยชน์ที่ได้รับ	7
บทที่ 2 บทวิเคราะห์	8
กระบวนการคัดเลือกกำลังพลกองทัพบกเข้าเป็นนักบินกองทัพบก.....	9
ปัญหา และอุปสรรค ในกระบวนการคัดเลือกกำลังพลเข้าเป็นนักบินกองทัพบก	13
แนวทางเพิ่มประสิทธิภาพการคัดเลือกกำลังพลเป็นนักบินกองทัพบก.....	19
บทที่ 3 อภิปรายผล	22
บทที่ 4 บทสรุป.....	27
เอกสารอ้างอิง	
ภาคผนวก	
ผนวก ก แบบสัมภาษณ์	
ประวัติย่อผู้วิจัย	
รูปภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย	
รูปภาพที่ 2 ขั้นตอนการรับสมัครและการคัดเลือกกำลังพล	
รูปภาพที่ 3 ที่มาของศิษย์การบินทหารบก	
รูปภาพที่ 4 การทดสอบความรู้ภาควิชาการ	

บทที่ 1

บทนำ

ที่มาและความสำคัญของปัญหา

ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี 6 ด้าน กำหนดวิสัยทัศน์ คือ ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศที่พัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง โดยมีแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติที่สำคัญได้แก่ ด้านความมั่นคง ด้านการพัฒนาบุคลากร เป็นต้น เพื่อตอบสนองนโยบายต่อยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี กองทัพบกจึงได้จัดทำแผนพัฒนาในด้านเตรียมความพร้อม ต่อการปฏิบัติการกิจในการป้องกันประเทศ “ในหน่วยส่วนการสนับสนุนการรบของกองทัพบก ต้องมีการปรับปรุงให้เหมาะสมต่อโครงสร้างหน่วย และพัฒนาศักยภาพให้ทันสมัยกับโลกที่เปลี่ยนแปลงพัฒนาอย่างต่อเนื่อง”¹

ในโลกยุคโลกาภิวัตน์ที่เทคโนโลยีมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว และซับซ้อน ไม่ว่าจะเป็นในด้านสารสนเทศ (Information technology) หรือการคมนาคม การพัฒนาศักยภาพกองทัพบกในมิติทางอากาศ มิติไซเบอร์ และมิติอวกาศ จึงมีความสำคัญ กำลังพลต้องมีขีดความสามารถและทักษะในการใช้ยุทธโศปกรณ์ที่เหมาะสมกับสถานการณ์ และยุทธวิธี “สำหรับกองทัพบก ได้ดำเนินนโยบายพัฒนากองทัพบกให้เป็นองค์กรที่มีประสิทธิภาพ และเป็นสถาบันหลักของประเทศ กำลังพลของกองทัพบกจึงต้อง ฉลาด รอบรู้ ทันสมัย มีวิสัยทัศน์ มีลักษณะเป็น Smart Soldiers and Strong Army”²

ดังนั้นเพื่อให้เกิดความสอดคล้องกับเทคโนโลยี ที่มีความเจริญก้าวหน้า ต่อเนื่อง การคัดเลือกกำลังพลนักบินที่เหมาะสมจึงมีความจำเป็น เพื่อให้สามารถใช้เทคโนโลยีได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด และเกิดข้อผิดพลาดน้อยที่สุด เพื่อป้องกันความเสียหายที่เกิดขึ้นกับผู้ใช้

และผู้มีหน้าที่เกี่ยวข้อง รวมถึงยุทธโศปกรณ์ประเภทอากาศยาน (Aircraft) แม้ปัจจุบันได้มีการนำเทคโนโลยีการบินอากาศยานไร้คนขับ (Unmanned Aerial Vehicle: UAV) มาใช้ในภารกิจสอดแนมทางอากาศ เพื่อทดแทนการสูญเสียกำลังพล แต่ก็ไม่สามารถรองรับได้ในทุกภารกิจ เช่น การลำเลียงกำลังพลเพื่อทำการรบระดับกองร้อย หรือแม้แต่การรับส่งบุคคลสำคัญ (Very Important Person: VIP) และราชวงศ์

การปฏิบัติภารกิจนักบินต้องใช้ความชำนาญการเฉพาะทาง พร้อมทั้งความสามารถในการทำงานหลายด้าน การสรรหานักบินจึงต้องมีกระบวนการคัดเลือกในหลายขั้นตอน และมีความซับซ้อนกว่าการคัดเลือกเข้าทำงานในตำแหน่งทั่วไป รวมถึงมีแบบทดสอบที่หลากหลาย กระบวนการคัดเลือกที่ไม่สมบูรณ์จะทำให้ได้กำลังพลที่ไม่มีคุณภาพ ก่อให้เกิดความเสียหายอันเกิดจากการทำงานที่ไม่มีประสิทธิภาพ และอาจมีความผิดพลาดเกิดขึ้นได้

ซึ่งการเสียหายบางครั้งอาจมีมากเกินจะประเมินค่าได้ ถึงแม้การคัดเลือกจะถูกออกแบบมาอย่างดี แต่ในความเป็นจริงกลับพบปัญหาข้อบกพร่องของกระบวนการ ดังนั้นกระบวนการคัดเลือกกำลังพลนักบินต้องได้คุณภาพ และมีคุณสมบัติตรงตามความต้องการเป็นสำคัญ รวมถึงระเบียบวิธีที่ต้องมีความถูกต้องและแม่นยำสูง ทั้งต้องคงไว้ซึ่งระบบคุณธรรม (Merit system) เป็นระบบที่มีประสิทธิภาพในการบริหารงานเนื่องจากเป็นการคัดเลือกกำลังพล จากบุคคลที่มีคุณสมบัติตามความต้องการ โดยไม่คำนึงถึงเรื่องเส้นสาย ความสัมพันธ์ส่วนตัว การเมือง การยึดถือระบบคุณธรรม อันได้แก่ ความเสมอภาค มาตรฐาน ยุติธรรม โปร่งใส และความสามารถ ให้ได้ทั้งคนเก่งและคนดี³

ในส่วนแผนพัฒนาบุคลากรของกองทัพบก ปัญหาที่พบคือ ยังไม่ได้มีแผนการพัฒนากำลังพลในส่วนของนักบิน ดังเช่น กองทัพอากาศที่ระบุชัดเจนตั้งแต่การได้มาซึ่งนักบิน ไปถึงการพัฒนาความรู้ความสามารถ ต่อยอดทางเทคโนโลยี เพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน มีศักยภาพเทียบเท่าระดับกองทัพประเทศชั้นนำ ซึ่งสถานะแวดล้อมในปัจจุบันของหน่วยบินกองทัพบกยังไม่ใช่ “เหล่าการบิน” จึงไม่สามารถพัฒนาต่อยอดได้อย่างเป็นรูปธรรม เช่น การเสริมสร้างความรู้ที่สูงเพิ่มขึ้นตามวัยวุฒิ คุณวุฒิ ในหลักสูตร

ตามแนวทางการรับราชการซึ่งพอถึงเวลาที่ต้องไปเรียนหลักสูตรตามเหล่าของตนเองที่ไม่ใช่หลักสูตรการบิน การคัดเลือกกำลังพลนักบินกระทำโดยกรมยุทธศึกษาทหารบก ซึ่งมอบให้ศูนย์การบินทหารบกเป็นผู้ดำเนินการวางแผนรูปแบบการคัดเลือก

จากการศึกษาข้อมูลในการคัดเลือกกำลังพลเป็นนักบินกองทัพบกพบสาเหตุของปัญหาจากระบวนการคัดเลือกที่มีข้อผิดพลาด ตั้งแต่การกำหนดคุณสมบัติผู้มีสิทธิ์สอบ ที่ทำให้ผู้มีความสามารถในการบินเข้าทำการสอบไม่ได้ทุกคน กฎระเบียบบางข้อที่ไม่มีความชัดเจนในการกำหนดคุณสมบัติด้านการตรวจร่างกาย และการแจ้งผลในการพบข้อผิดพลาดแก่ผู้เข้ารับการทดสอบ ขาดการทดสอบร่างกายที่จำเป็นในการเอาตัวรอดจากอากาศยานตกน้ำ ในการตรวจร่างกายขาดหน่วยงานที่มีความชำนาญของกองทัพบกมาปฏิบัติหน้าที่ในการคัดเลือก รวมถึงการบังคับใช้กฎระเบียบที่ถูกแทรกแซงโดยระบบอุปถัมภ์ (Patronage system) คือ การคัดเลือกกำลังพลโดยไม่คำนึงถึงความรู้ความสามารถ แต่ใช้ความเชื่อถือไว้วางใจความสัมพันธ์ส่วนตัวเป็นหลัก⁴ ทำให้ไม่เคร่งกวดต่อกฎระเบียบ และไม่สามารถลงโทษผู้ที่กระทำผิดได้ จากการศึกษาปัญหาที่เกิดขึ้น ส่งผลให้กองทัพสูญเสียโอกาสในการได้กำลังพลที่มีความสามารถมาเป็นนักบิน แต่กลับได้กำลังพลที่มีคุณสมบัติไม่ครบถ้วนเข้ามาเป็นนักบิน ปัญหาที่เกิดขึ้นนี้นำไปสู่สาเหตุหลักที่ทำให้เกิดอุบัติเหตุขึ้นในระหว่างการฝึกเรียนบิน หรือถูกไล่ออก (Wash out) จากการเป็นศิษย์การบิน (นักเรียนบิน Student pilot) ในเกือบทุกปี เป็นจำนวน 5 - 10 เปอร์เซ็นต์จากนักเรียนการบินที่ได้ผ่านการคัดเลือก ซึ่งคิดเป็นมูลค่าความเสียหายไม่ต่ำกว่าสามล้านบาทต่อคน⁵ ทำให้จำนวนนักบินที่ผลิตได้ลดลง สวนทางกับความต้องการที่มากขึ้นในงบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด

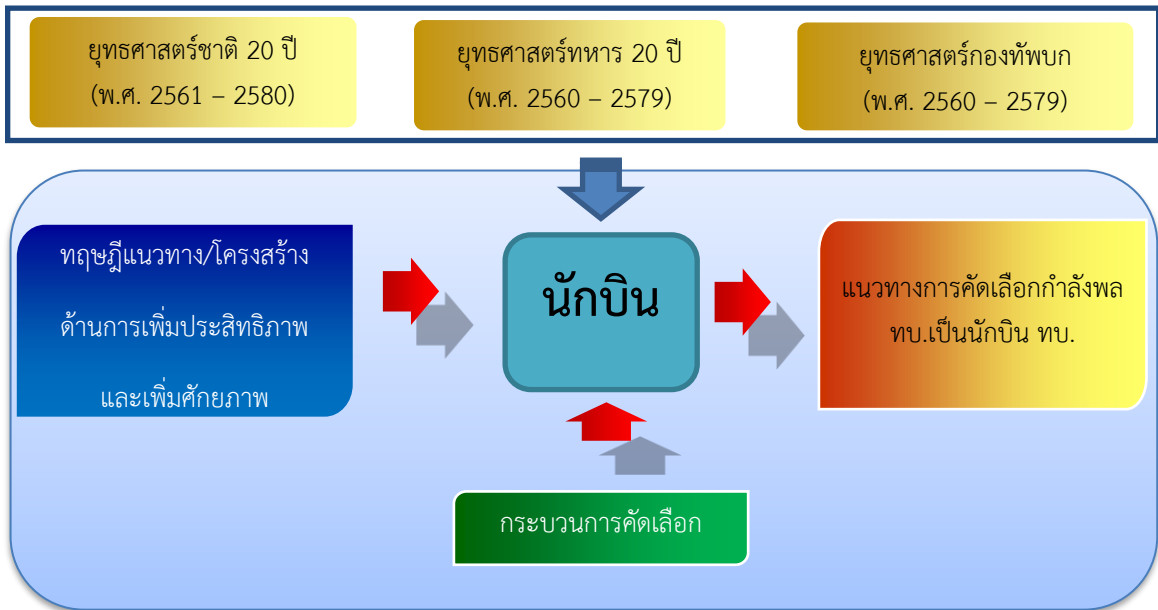
การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษากระบวนการของการคัดเลือกกำลังพลเป็นนักบินกองทัพบก เพื่อวิเคราะห์ปัญหา และอุปสรรคในกระบวนการคัดเลือก เพื่อสร้างเป็นข้อเสนอแนะ แนวทางการปรับปรุงให้เกิดประสิทธิภาพในการคัดเลือกกำลังพลเป็นนักบินกองทัพบก ให้มีความสอดคล้องตามยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561 – 2580) ทั้งเป็นการรองรับหน่วยงานหลักที่ได้กำหนดยุทธศาสตร์การป้องกันประเทศ (พ.ศ. 2560 – 2579)⁶ เพื่อเกิดประโยชน์ต่อกองทัพและประเทศต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษากระบวนการคัดเลือกกำลังพลกองทัพบกเข้าเป็นนักบินกองทัพบก
2. เพื่อวิเคราะห์ ปัญหา และอุปสรรค ในกระบวนการคัดเลือกกำลังพลเข้าเป็นนักบินกองทัพบก
3. เพื่อเสนอแนวทางเพิ่มประสิทธิภาพการคัดเลือกกำลังพลเป็นนักบินกองทัพบก

กรอบแนวคิดการวิจัย

งานวิจัยฉบับนี้ มีกรอบแนวคิดการวิจัยโดยศึกษาถึงทฤษฎี หลักการและแนวคิดประกอบกับคุณสมบัติ โดยพิจารณาเครื่องมือที่ใช้ในการคัดเลือก แบบทดสอบที่ใช้ในการคัดเลือก เจ้าหน้าที่ที่ทำการคัดเลือก และผู้เข้ารับการคัดเลือก เนื่องจากการคัดเลือกกำลังพลนักบินเป็นการคัดเลือกที่ต้องอาศัยคุณสมบัติหลายด้าน โดยพิจารณาจากภารกิจที่ต้องทำในการเป็นนักบินกองทัพบก แล้วจึงกำหนดคุณสมบัติทางร่างกาย จิตใจ และความรู้ โดยศึกษาจากหลักเวชศาสตร์การบิน ระเบียบ ตำรา คู่มือ เอกสาร วารสาร หนังสือและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ในการนำไปกำหนดเป็นแนวทางการปฏิบัติที่ถูกต้อง เพื่อให้ทราบถึงปัญหา และอุปสรรค ในกระบวนการคัดเลือกกำลังพล และสามารถนำมาปรับปรุงกระบวนการคัดเลือกกำลังพลนักบินเข้าเป็นนักบินกองทัพบกให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น และได้คนที่เหมาะสมที่สุดในการปฏิบัติภารกิจ ดังภาพที่ 1



รูปภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีการศึกษา

1. **แนวทางที่ใช้ในการศึกษา** เอกสารการวิจัยฉบับนี้ใช้รูปแบบการวิจัยเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic research) ตามที่วิทยาลัยการทัพบกกำหนด ร่วมกับการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative study)

2. **ขอบเขตการศึกษา** ศึกษาจากผู้ที่ได้รับสมัครคัดเลือก ในศิษย์การบินรุ่นที่ 66 ปีการศึกษา 2565 ทั้งผู้ที่ได้รับการคัดเลือกเข้าเป็นศิษย์การบินทหารบก และผู้ไม่ผ่านการคัดเลือก รวมถึงเจ้าหน้าที่ผู้ทำการรับสมัครในกระบวนการคัดเลือกกำลังพลเข้าเป็นนักบินกองทัพบก ภายในหน่วยศูนย์การบินทหารบก ในส่วนขอบเขตด้านประชากรลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง การวิจัยเรื่องแนวทางเพิ่มประสิทธิภาพการคัดเลือกกำลังพลเป็นนักบินกองทัพบก ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์ ซึ่งกลุ่มตัวอย่างของการวิจัยนี้ประกอบด้วย

2.1 เจ้าหน้าที่รับสมัครใน กระบวนการคัดเลือกกำลังพลเข้าเป็นนักบินกองทัพบก และกระบวนการตรวจสอบฝีมือบินของศิษย์การบิน โดยทำการ

สัมภาษณ์ในหน้าที่รับผิดชอบตามตำแหน่งและลำดับกระบวนการคัดเลือก จำนวน 48 นาย สัมภาษณ์ได้ทั้งหมด คิดเป็นร้อยละ 100

2.2 สัมภาษณ์ผู้ที่ผ่านการคัดเลือกจำนวน 25 นาย และไม่ผ่านการคัดเลือกจำนวน 20 นาย สัมภาษณ์ได้ทั้งหมดคิดเป็นร้อยละ 100 ได้ทำการศึกษากับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในกระบวนการการคัดเลือกกำลังพลนักบินกองทัพบก และการตรวจสอบมาตรฐานการบินของศิษย์การบินจำนวน 75 นาย

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล แบ่งข้อมูลที่ใช้ในการทำวิจัยเป็น 2 ประเภท

3.1 ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary data) ได้จากผลการสัมภาษณ์แบบเจาะลึกจากเจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบ ในกระบวนการคัดเลือกกำลังพลเข้าเป็นนักบินกองทัพบก กระบวนการตรวจสอบขีดความสามารถการบินของศิษย์การบิน รวมถึงผู้ที่ผ่านและไม่ผ่านการคัดเลือกเป็นนักบินกองทัพบก โดยทำการสัมภาษณ์ในหน้าที่รับผิดชอบตามตำแหน่ง จำนวนทั้งหมด 93 นาย โดยออกแบบเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสัมภาษณ์ ทั้งหมด 93 ชุด ซึ่งประกอบด้วย แบบสัมภาษณ์บุคลากรเจ้าหน้าที่ 48 ชุด แบบสัมภาษณ์ผู้ที่สมัครผ่านการคัดเลือก 25 ชุด และไม่ผ่านการคัดเลือกเป็นนักบินกองทัพบก 20 ชุด ระยะเวลาดำเนินการเก็บข้อมูลอยู่ระหว่างวันที่ 10 มกราคม 2565 ถึง 5 มีนาคม 2565

3.2 ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary data) ได้จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง โดยทำการค้นคว้ารวบรวมและเรียบเรียงโดยศึกษาถึงทฤษฎีหลักการและแนวคิดจาก ระเบียบ ตำราหนังสือคู่มือทางเทคนิค เอกสารทางวิชาการ บทความ วารสาร ผลงานวิจัยในประเทศ ต่างประเทศ และสื่ออิเล็กทรอนิกส์ เว็บไซต์ทางอินเทอร์เน็ตที่เกี่ยวข้อง

4. การวิเคราะห์ข้อมูล เอกสารงานวิจัยฉบับนี้ได้นำข้อมูลที่นำมา ทำเป็นการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content analysis) เพื่อวิเคราะห์ปัญหา อุปสรรค และอภิปรายผลจากการวิเคราะห์ เพื่อเป็นการเสนอแนะแนวทางการคัดเลือกกำลังพลเข้าเป็นนักบิน

กองทัพบกที่มีประสิทธิภาพ และเพื่อความได้เปรียบในการดำเนินกลยุทธ์ ในการเป็นกองทัพบกที่มีศักยภาพทันสมัย

ประโยชน์ที่ได้รับ

1. ทราบถึงกระบวนการคัดเลือกกำลังพลเข้าเป็นนักบินกองทัพบก
2. ทราบถึงปัญหา และอุปสรรค ในกระบวนการคัดเลือกกำลังพลเข้าเป็นนักบินกองทัพบก
3. ได้ข้อเสนอแนะให้หน่วยงานที่รับผิดชอบปรับปรุงกระบวนการคัดเลือกกำลังพลเป็นนักบินกองทัพบก เพื่อให้การคัดเลือกกำลังพลเข้าเป็นนักบินในกองทัพบกมีประสิทธิภาพที่ดีขึ้น

บทที่ 2

บทวิเคราะห์

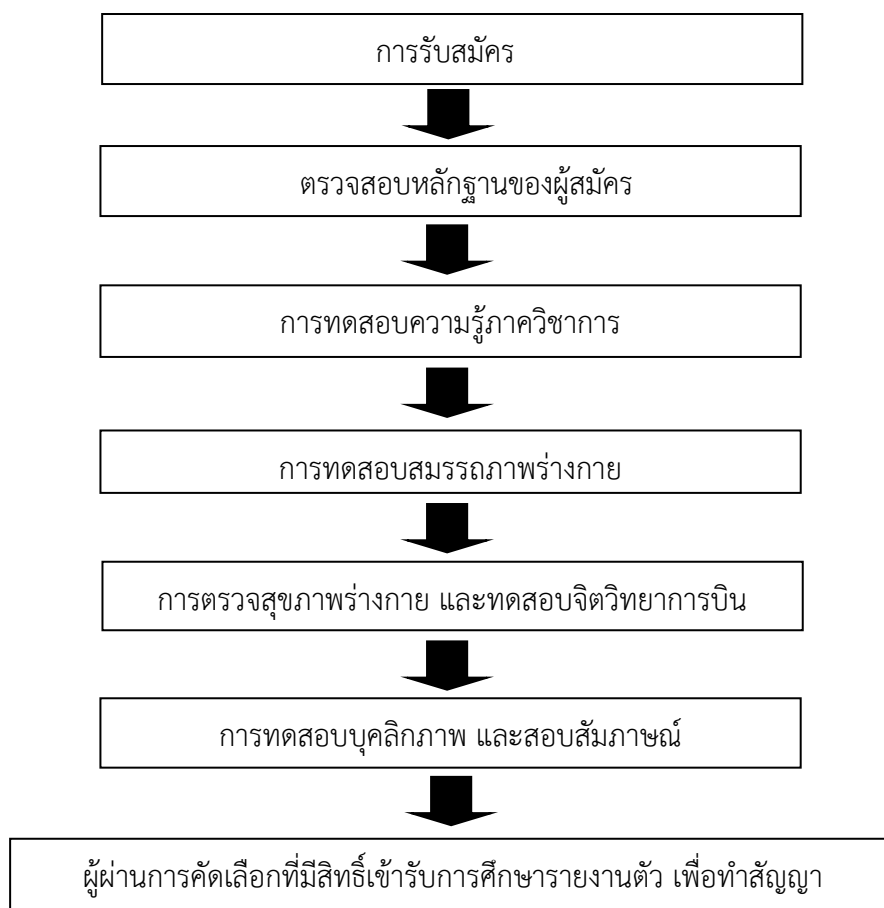
การคัดเลือกกำลังพลกองทัพบก ในปัจจุบันเริ่มจากศูนย์การบินทหารบก พิจารณาความต้องการนักบินในแต่ละปี โดยกำหนดแผนและเสนอความต้องการจำนวนนักบินต่อกรมยุทธศึกษาทหารบก เพื่อลงนามอนุมัติโดยเจ้ากรมยุทธศึกษาทหารบก ยกร่างแล้วแต่งตั้งคณะกรรมการการรับสมัคร มอบหมายโรงเรียนการบินทหารบกเป็นผู้ดำเนินการเปิดรับสมัครและคัดเลือกผู้เข้ารับการศึกษาหลักสูตรศิษย์การบินทหารบก ให้เป็นไปตามประกาศการรับสมัครของ กรมยุทธศึกษาทหารบก โดยความเห็นชอบของกองทัพบก แล้วให้ศูนย์การบินทหารบกรายงานผลการคัดเลือกศิษย์การบินทหารบกต่อผู้บัญชาการทหารบก (ผ่านกรมกำลังพลทหารบก) ทราบ

งานวิจัยนี้มุ่งเน้นการวิเคราะห์แนวทางเพิ่มประสิทธิภาพการคัดเลือกกำลังพลเป็นนักบินกองทัพบก เพื่อให้ได้นักบินที่มีคุณภาพสูงสุด สอดรับกับแผนปฏิบัติราชการระยะ 3 ปี ของกองทัพบก (พ.ศ.2563-2565) และสอดคล้อง กับยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี

การคัดเลือกกำลังพลจึงหมายถึง การพิจารณาความรู้ความประพฤติ และคุณลักษณะอย่างอื่น ๆ ของกำลังพลที่ต้องการจะมอบหมายให้ปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ โดยการใช้มาตรการ หรือวิธีการต่างๆ พิจารณากลับกรองเพื่อให้ได้กำลังพลที่มีความรู้ความสามารถ มีความประพฤติดีและมีคุณสมบัติอื่น ๆ ที่เหมาะสมกับงาน ได้รับมอบหมายเข้าทำงานในกองทัพบกและปฏิเสธบุคคลที่ไม่เหมาะสมหรือมีความรู้ความสามารถน้อยออกไป⁷

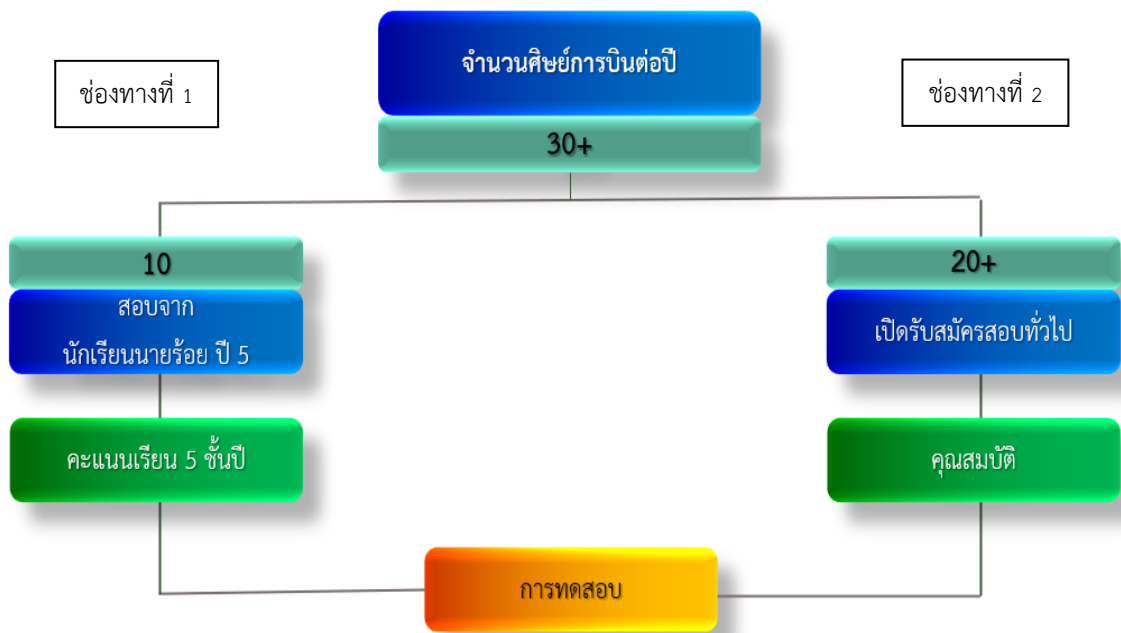
กระบวนการคัดเลือกกำลังพลกองทัพบกเข้าเป็นนักบินกองทัพบก

งานวิจัยฉบับนี้ได้ทำการวิเคราะห์ถึงกระบวนการคัดเลือกกำลังพลนักบิน 7 ขั้นตอนตามรูปภาพที่ 2 ดังนี้



รูปภาพที่ 2 ขั้นตอนการรับสมัครและการคัดเลือกกำลังพล

ที่มา: ประกาศกรมยุทธศึกษาทหารบก ประจำปีงบประมาณ 2565 (2564)⁸



รูปภาพที่ 3 ที่มาของศิษย์การบินทหารบก

ขั้นตอนที่ 1 การรับสมัคร ปัจจุบันที่มาของศิษย์การบินมี 2 ช่องทาง

ช่องทางที่ 1 สอบจากนักเรียนนายร้อยปี 5 ด้วยจำนวน 50% ของจำนวนศิษย์การบินที่ต้องการทั้งหมด แต่ไม่เกิน 10 นาย ที่ได้มีการแก้ไขปัญหา จากอดีตที่มีการเปิดรับหลังจากศึกษาจบแล้ว และหน่วยต้นสังกัดมักจะไม่อนุญาตให้มาสอบ

ช่องทางที่ 2 สอบจากบุคคลทั่วไป พบปัญหาหลักคือ ผู้บังคับหน่วย ไม่อนุญาตให้มาสอบ เนื่องจากเกรงกลัวการสูญเสียกำลังพลในหน่วยงานตนเองไป ซึ่งถือว่าการปิดกั้นโอกาสในการได้คนที่มีความตั้งใจ และความสามารถในการบิน

ขั้นตอนที่ 2 หลักฐานของผู้สมัคร หลักฐานที่ผู้สมัครต้องเตรียมเพื่อให้เจ้าหน้าที่ศูนย์การบินทหารบก ตรวจสอบในวันรับสมัคร ตามที่ศูนย์การบินทหารบกกำหนด

ขั้นตอนที่ 3 การทดสอบความรู้ภาควิชาการ ขั้นตอนนี้จะทำการทดสอบ ณ โรงเรียนการบินทหารบก โดยมีการทดสอบวิชาฟิสิกส์ และคณิตศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการบิน (Physics and Mathematics for Aviation) และภาษาอังกฤษ⁹



รูปภาพที่ 4 การทดสอบความรู้ภาควิชาการ

ขั้นตอนที่ 4 การทดสอบสมรรถภาพร่างกาย การทดสอบสมรรถภาพร่างกายจะเป็นในท่ามาตรฐานประจำปีของกองทัพบก คือ ทำดันพื้น (Push up), ทำลุกนั่ง (Sit up) และการวิ่งระยะทาง 2 กิโลเมตร

ตารางที่ 1 คะแนนทดสอบร่างกาย

ช่วงอายุ	ทำดันพื้น (ครั้ง)		ทำลุกนั่ง (ครั้ง)		วิ่ง 2 กม. (นาที)	
	50%	100%	50%	100%	50%	100 %
17-21	32	82	42	92	11.0	6.50
22-26	30	80	37	87	11.25	7.15
27-31	28	78	32	82	11.55	7.45

ที่มา: กรมกำลังพลทหารบก (2562)¹⁰

ขั้นตอนที่ 5 กระบวนการตรวจสอบสุขภาพร่างกาย และทดสอบจิตวิทยาการบิน ทำการทดสอบ ณ สถาบันเวชศาสตร์การบิน กรมแพทย์ทหารอากาศ (สวบ.พอ.) ซึ่งจะเป็นการตรวจสอบสุขภาพร่างกาย และการทดสอบสุขภาพจิตของผู้สมัครแต่ละบุคคลอย่าง

ละเอียด เพื่อคัดเลือกผู้ที่มีความสมบูรณ์แข็งแรง และมีสภาวะจิตใจพร้อมที่จะเป็นนักบิน ได้อย่างมีคุณภาพ ไม่มีโรคภัยที่เป็นอุปสรรคต่อการบิน การทดสอบจิตวิทยาการบิน (Aviation Psychology) คือ แบบทดสอบที่ใช้วัดความสามารถของบุคคล ว่าสามารถเรียนรู้ฝึกฝนความรู้ทางวิชาการ หรือทักษะอาชีพต่างๆ ได้มากน้อยเพียงใด ซึ่งการทดสอบตรงจุดนี้เป็นความพยายามที่จะพยากรณ์อนาคตโดยอาศัยข้อเท็จจริงในปัจจุบัน¹¹

กระบวนการนี้มีการทดสอบองค์ประกอบหลักของบุคคล 3 ด้าน ประกอบด้วย

1. การทดสอบด้านความสามารถทางเชาว์ปัญญา
2. การทดสอบด้านบุคลิกภาพ การตัดสินใจ และการทำงานภายใต้ภาวะแรงกดดัน รวมทั้งแรงจูงใจในการบิน
3. การทดสอบด้านทักษะประสาทสัมผัส สมาธิ ความตั้งใจในการรับรู้ในการบิน การรับรู้เชิงมิติสัมพันธ์ ตลอดจนการประสานงานกันของระบบประสาท และกล้ามเนื้อสั่งการอย่างเป็นลำดับขั้นตอนถูกต้อง

การทดสอบจิตวิทยาการบิน จะทำการทดสอบโดยใช้แบบทดสอบมาตรฐาน (Standardized Test) โดยเป็นการทดสอบแบบกลุ่ม (Group test-Paper and Pencil Test) การคิดอย่างมีเหตุผล ทักษะการตัดสินใจ มุมมอง การทำงานได้หลายอย่างในเวลาเดียวกัน กระบวนการคิดที่เป็นขั้นตอนมีเหตุผลเป็นต้น รวมถึงการตรวจสอบเพื่อหาความผิดปกติทางด้านเชาว์ปัญญา ดังตัวอย่างชุดข้อสอบ

ทำเครื่องหมาย	และ เครื่องหมาย _____	เมื่อพบเครื่องหมายต่อไปนี้
a. สระเดี่ยวอยู่ระหว่างพยัญชนะ	ตัวอย่าง dxy e lk e mb	
b. อักษรเดี่ยวตัวแรก queen หลังอักษรซ้ำ	ตัวอย่าง bb a bcd xx ad e	
c. อักษรคู่หลังอักษรเดี่ยว	ตัวอย่าง a b dd abs ab n ds	

ที่มา: Jim Barret (2562)¹²

ขั้นตอนที่ 6 กระบวนการทดสอบบุคลิกภาพและสอบสัมภาษณ์ ในขั้นตอนทดสอบบุคลิกภาพ จะวัดจาก ลักษณะท่าทาง ความช่างสังเกต ความมั่นคงทางอารมณ์ ความรู้ และการสอบสัมภาษณ์ ผู้สัมภาษณ์ จะสังเกตลักษณะท่าทางปฏิกิริยาและบุคลิกภาพ รวมทั้งทดสอบความมีสติ สมาธิ ความช่างสังเกต การทำงานหลายๆอย่างพร้อมกัน (multi-tasking) และปฏิกิริยาที่มีต่อสิ่งรอบข้างภายใต้แรงกดดัน

ขั้นตอนที่ 7 ผู้ผ่านการคัดเลือกที่มีสิทธิ์เข้ารับการศึกษ โรงเรียนการบินทหารบก จะเรียกผู้สมัครให้เข้ารับการรายงานตัวเพื่อทำสัญญา และรับทราบข้อมูลสำหรับการเข้ารับการศึกษต่อไป โดยหากมีผู้สละสิทธิ์ในการเข้ารับการศึกษาดำเนินการเรียกผู้ที่เป็นตัวสำรองในลำดับถัดไป

ปัญหา และอุปสรรค ในกระบวนการคัดเลือกกำลังพลเข้าเป็นนักบินกองทัพบก

จากการวิเคราะห์กระบวนการคัดเลือกกำลังพลนักบินกองทัพบก และการตรวจสอบฝีมือบินในระหว่างที่เป็นศิษย์การบิน งานวิจัยนี้ได้รวบรวมสถิติจากการวิเคราะห์ทั้งกระบวนการ สามารถสรุปปัญหา และอุปสรรค ได้ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 แสดงจำนวนผู้ไม่สำเร็จการศึกษาหลักสูตรศิษย์การบินทหารบก

วันเข้ารับการศึกษา	รุ่นศิษย์การบินทหารบก	จำนวนผู้พ้นสภาพศิษย์การบินทหารบกและแบบของอากาศยาน	สาเหตุ
1ต.ค.64-30ก.ย.65	66	1/H	อุบัติเหตุเครื่องบินตก
1ต.ค.61-30ก.ย.62	63	1/H	ไม่ยอมปล่อยเดี่ยว
1ต.ค.54-30ก.ย.55	56	2/F	เอกสารไม่ครบ, ไม่ยอมปล่อยเดี่ยว
1ต.ค.53-30ก.ย.54	55	1/F	เอกสารไม่ครบ
1ต.ค.50-30ก.ย.51	52	1/F	ไม่สามารถปล่อยเดี่ยวได้เนื่องจากสภาพจิตใจ
1ต.ค.49-30ก.ย.50	51	1/F	ขาดคุณสมบัติด้านวุฒิการศึกษา
1ต.ค.37-30ก.ย.38	39	2/F	ไม่สามารถปล่อยเดี่ยวได้ เนื่องจากฝีมือบิน
1ต.ค.36-30ก.ย.37	38	1/F	ลาออกจากราชการในขณะที่ศึกษา
1ต.ค.35-30ก.ย.36	36	1/F	หลังจากปล่อยเดี่ยวบังคับอากาศยานผิดพลาด
1ต.ค.34-30ก.ย.35	34	5/F	ไม่สามารถปล่อยเดี่ยวได้ เนื่องจากฝีมือบิน
1เม.ย.34-31มี.ค.35	33	1/F	หลังจากปล่อยเดี่ยวบังคับอากาศยานผิดพลาด
1เม.ย.33-31มี.ค.34	31	1/F	ฝีมือบินไม่ก้าวหน้าตามชั่วโมงบิน

ที่มา: กรมกำลังทหารบก (2562)¹³

หมายเหตุ: H คืออากาศยานแบบเฮลิคอปเตอร์ (Helicopter)

F คืออากาศยานแบบปีกติดลำตัว (Fix Wing)

ปล่อยเดี่ยว หมายถึง การปฏิบัติการบินโดยลำพัง

ขั้นตอนที่ 1 การรับสมัครจากนักเรียนนายร้อยปี 5 ที่ยังประสบปัญหา คือ คนที่มีสิทธิ์สอบเข้าเป็นนักบินได้นั้นต้องใช้คะแนนเรียนรวม 5 ปี มาคิดโควต้าในการสอบ จึงทำให้ผู้ที่มีความสามารถในการบินดี แต่ลำดับที่ในการคิดโควต้าไม่ถึงจึงหมดโอกาสในการสอบ และต้องมาเข้ากระบวนการสอบทั่วไป ซึ่งก็จะประสบปัญหาหน่วยต้นสังกัดไม่ปล่อยตัวให้มาสอบ รวมถึงผู้ที่มีคะแนนสอบสูงแต่ไม่มีความสามารถในการบิน ก็ไม่สามารถสอบผ่านทำให้เสียโควต้าในส่วนนี้ไป นอกจากนี้การจำกัดการเลือกด้วยเหล่าตามกองการศึกษา ที่กรมกำลังพลทหารบกเป็นหน่วยกำหนดโควต้าเหล่า เช่น กำหนดให้นักเรียนนายร้อยที่มีสิทธิ์สอบได้ 10 ตำแหน่ง โดยมีเหล่า ทหารราบ 3 ตำแหน่ง ทหารม้า 3 ตำแหน่ง ทหารปืนใหญ่ 3 ตำแหน่ง ทหารช่าง 1 ตำแหน่ง แต่ผู้ที่สอบได้ไม่สามารถเลือกลงในเหล่าที่กำหนดได้ จึงทำให้ต้องเสียสิทธิ์ในส่วน of นักเรียนนายร้อยไปเป็นส่วน of บุคคลทั่วไป ในส่วนปัญหาที่พบจากการรับสอบจากบุคคลทั่วไป คือ ผู้บังคับหน่วย ไม่อนุญาตให้มาสอบ เนื่องจากกลัวการสูญเสียกำลังพลในหน่วยงานตนเอง ซึ่งถือว่าเป็นการปิดกั้นโอกาสในการได้คนที่มีความตั้งใจ และความสามารถในการบิน

ขั้นตอนที่ 2 ตรวจสอบหลักฐานของผู้สมัคร ในกระบวนการคัดกรองเอกสารของผู้สมัคร ปัญหาส่วนใหญ่ที่พบคือ ผู้สมัครนำหลักฐานมาไม่ครบ ซึ่งส่วนใหญ่จะเป็นหลักฐานที่ให้ความยินยอมของหน่วยต้นสังกัดในการส่งตัวมาเข้ารับการสอบ และหลักฐานทางการศึกษาที่แจ้งว่าจบการศึกษาแล้ว แต่เมื่อตรวจสอบกับทางสถาบัน กลับได้รับการแจ้งว่ายังไม่สำเร็จการศึกษา หรือไม่สามารถออกหลักฐานทางการศึกษาได้ทันระยะเวลาที่กำหนด โดยเฉพาะผู้ที่เพิ่งจบการศึกษาใหม่ คือ ใบบรรณผลการศึกษา (Transcript) เนื่องจากแต่ละมหาวิทยาลัยนั้นจะออกใบบรรณผลการศึกษาบับสมบูรณ์ให้กับนักศึกษาไม่พร้อมกัน เช่นกรณีที่เกิดขึ้นในศิษย์การบินรุ่นที่ 51 เนื่องจากหลักฐานทางการศึกษาเป็นหลักฐานเท็จ (ข้อมูลจากตารางที่ 2) กล่าวคือ ผู้สมัครได้แจ้งว่าตนเองได้จบการศึกษาตามวุฒิการศึกษาที่กำหนดไว้ แต่ยังไม่ได้รับผลการศึกษาและจะได้รับในภายหลัง จึงขอเจ้าหน้าที่ผอ.ณ.น.ในเรื่องใบบรรณผลการศึกษา แต่เมื่อถึงเวลาเข้ารับการศึกษาศิษย์การบิน เจ้าหน้าที่ได้ตรวจสอบกับทางสถาบัน จึงพบว่ายังไม่จบการศึกษา เนื่องจากยังขาดการศึกษาอีก 2 วิชา จนเป็นเหตุต้องพ้นสภาพจากการเป็นศิษย์การบิน

เนื่องจากขาดคุณสมบัติ ทำให้กองทัพต้องสูญเสียกำลังพลประเภทนักบินไปอย่างไม่น่าเกิดขึ้น

ขั้นตอนที่ 3 การทดสอบความรู้ภาควิชาการ การทดสอบความรู้ด้านภาษาอังกฤษ โดยแบบทดสอบที่ใช้อยู่เป็นแบบข้อสอบจากประเทศสหรัฐอเมริกา โดยวัดทักษะด้าน การฟัง การอ่าน คำศัพท์และหลักภาษา (American Language Course Placement Test: ALCPT) ซึ่งเป็นการทดสอบภาษาอังกฤษขั้นต้น ซึ่งไม่สามารถใช้ในการสื่อสารระดับสากลได้ ส่งผลให้เป็นอุปสรรคสำหรับนักบินในการติดต่อกับหอบังคับการบินที่ใช้ภาษาอังกฤษเป็นหลัก

ขั้นตอนที่ 4 การทดสอบสมรรถภาพร่างกาย จากการรวบรวมข้อมูลการที่ต้องมีการทดสอบทางด้านความแข็งแรงทางร่างกาย เนื่องจากเป็นนักบินทหารจะต้องมีความแข็งแรงของร่างกายในระดับที่คำนวณจนได้ค่าที่เหมาะสม และออกเป็นท่าในการทดสอบร่างกายและเกณฑ์การให้คะแนน ซึ่งเทียบจากภารกิจที่ได้รับมีความเสี่ยงสูง ยิ่งในสภาวะสงครามแล้วมีการรบ ในสถานการณ์ที่เครื่องบินถูกยิงตกแล้วนักบินรอดนั้นหมายความว่า นักบินผู้นั้นถ้าไม่สามารถติดต่อขอรับการช่วยเหลือจะต้องเล็ดลอดหลบหนีจากการไล่ล่าของฝ่ายตรงข้ามจนกลับเข้าประเทศได้ ซึ่งแน่นอนว่าพื้นที่ในการหลบหนีย่อมเป็นป่าตามแนวชายแดน หากร่างกายไม่แข็งแรง คงเป็นการยากที่จะรอดกลับมาได้ ซึ่งเมื่อเข้ารับการศึกษาในหลักสูตรศิษย์การบินจะได้รับฝึกการเล็ดลอดหลบหนี การดำรงชีวิตในป่า และการทดสอบในแต่ละท่าจะเป็นการทดสอบกำลังในส่วนต่างๆของร่างกาย ใน 3 ท่า (ข้อมูลจากตารางที่ 1) ในปัจจุบันยังขาดการทดสอบท่าว่ายน้ำ นับเป็นท่าที่สำคัญในการเอาตัวรอดในกรณีเครื่องบินตกน้ำ

ขั้นตอนที่ 5 การตรวจสุขภาพร่างกาย และทดสอบจิตวิทยาการบิน ผลจากการวิเคราะห์ในขั้นตอนการตรวจร่างกาย พบปัญหาดังต่อไปนี้ การตรวจเลือด และปัสสาวะที่อาจเกิดการผิดพลาดขึ้นได้ คือ ตรวจพบสารเสพติด แม้ว่าผู้สมัครไม่ได้มีการใช้สารเสพติด แต่เกิดจากการรับประทานยาบางชนิดที่ทำให้ผลการตรวจพบสารเสพติด เช่น ยาน้ำแก้ไอจะมีสารไดเฟนไฮดรามีน (Diphenhydramine) และ Ammonium Chloride ยาแผนปัจจุบันประเภทยาอันตราย จำพวก แอนติฮิสตามีนสรรพคุณบรรเทาอาการแพ้

เนื่องจากหัตถ์ลดน้ำมูกและแก้อาการ น้ำอัดลมชนิดดำเนื่องจากมีคาเฟอีนถ้าทานเกิน 100 มิลลิกรัมใน 1 มื้อจะมีฤทธิ์กระตุ้นประสาทส่วนกลาง ยาปัจจุบันชนิดอันตรายจำพวก แชนธิน (Xanthines) ยานอนหลับ อัลปราโซแลม จัดเป็นวัตถุออกฤทธิ์ต่อจิตประสาท ประเภท 4 กลุ่มเบนโซไดอาซีปีนส์ ส่วนการตรวจเลือดทำให้ผลออกมาเป็นตรวจพบสารเสพติด โดยไม่แจ้งผลการตรวจให้ทราบ นับว่าเป็นการเสียโอกาสให้กับผู้เข้ารับการตรวจสอบ และหากตรวจพบความผิดปกติที่เกิดขึ้นจริง ก็สมควรแจ้งให้ทราบเพื่อดำเนินการรักษาต่อไป

อีกหนึ่งอุปสรรคที่พบคือ ปัญหาในเรื่องของสายตาในผู้ที่ทำการแก้ไขภาวะสายตาผิดปกติ โดยการใช้เลเซอร์ชนิดหนึ่ง (Laser-assisted in situ keratomileusis: LASIK) ซึ่งมิได้มีการระบุถึงข้อกำหนดการทำที่ชัดเจน สำหรับนักบินในส่วนกองทัพบกสายตาต้องเป็นปกติเท่านั้น ต้องอ่านค่าวัดสายตาระดับการมองเห็นประจำแถวได้ค่า 20/20 ปัญหาการวัดความดัน อุปสรรคที่พบในกระบวนการนี้เกิดจากการวัดความดันของผู้สมัครในขณะที่ร่างกายนั่งพักปกติ ทำให้ค่าความดันที่ได้เป็นปกติ ซึ่งถ้าคนที่มีความดันผิดปกติ เมื่อเปลี่ยนท่าทางจะทำให้ความดันขึ้นสูงมาก จึงทำให้ไม่สามารถตรวจพบข้อบกพร่องทางร่างกายที่แท้จริงได้ในขั้นตอนนี้ ซึ่งเมื่อนักบินปฏิบัติการบินในที่สูง ที่เกิดความเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทางกายภาพอาจจะมีอาการผิดปกติทางร่างกาย เช่น เกิดสถานะน้ำตาไหล จนไม่สามารถควบคุมอากาศยานได้เพราะเกิดจากความดันในร่างกายดันสูงขึ้น แสดงให้เห็นถึงผลเสียจากสภาพร่างกายที่ไม่พร้อมอย่างแท้จริงจึงเป็นอุปสรรคต่อการบินและก่อให้เกิดอันตรายร้ายแรงได้

กระบวนการทดสอบจิตวิทยาการบิน จากการวิเคราะห์ในขั้นตอนนี้พบว่า มาตรฐานการทดสอบจิตวิทยาการบินที่ใช้ในสอบคัดเลือกกำลังพลประเภทนักบิน อ้างอิงจากประเทศสหรัฐอเมริกาแต่ไม่ทั้งหมด ทำให้ไม่สามารถทดสอบจิตวิทยาของนักบินได้อย่างแท้จริง เพราะผู้เข้ารับการทดสอบสามารถฝึกฝนการทำข้อสอบจากคู่มือการสอบจนเกิดความชำนาญได้ และทราบดีว่าถ้าทำได้คะแนนมากก็จะไม่ผ่าน เนื่องจากเมื่อคำนวณ

ออกมาจะจัดระดับว่ามีความมั่นใจในตนเองสูงเกินไป จึงมีการคำนวณการทำข้อสอบในชุดนี้ให้คะแนนอยู่ในระดับกลาง

ขั้นตอนที่ 6 การทดสอบบุคลิกภาพและสอบสัมภาษณ์ พบว่าผู้สัมภาษณ์เป็นเพียงกรรมการที่ได้รับการแต่งตั้งขึ้นมาจากหน่วยศูนย์การbinทหารบกเท่านั้น มิได้เป็นผู้เชี่ยวชาญในด้านการbinโดยตรง รวมทั้งไม่มีใบอนุญาต (License) ในการเป็นผู้มีคุณสมบัติสอบสัมภาษณ์ได้จึงไม่มีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับการสัมภาษณ์เชิงตรรกะการbin อุปสรรคที่พบจากการวิเคราะห์ในขั้นตอนนี้ การสัมภาษณ์ตามแนวคิดของ Competency จะเป็นการสัมภาษณ์อย่างมีระบบมีโครงสร้างที่ชัดเจน (Structured Interview) โดยข้อคำถามที่ใช้จะเลือกมาจาก Competency ที่จำเป็นต้องมีในตำแหน่งงานนั้นๆ¹⁴ เป็นหนึ่งในสาเหตุหลักที่ทำให้ผู้ผ่านการคัดเลือกไม่มีคุณสมบัติที่พร้อมกับการเป็นนักbin เนื่องจากไม่ได้มีการประเมินทางด้านสภาพจิตใจของผู้ถูกสัมภาษณ์ ตามหลักเกณฑ์มาตรฐานสากล

ขั้นตอนที่ 7 ผู้ผ่านการคัดเลือกที่มีสิทธิ์เข้ารับการbinศึกษา ขั้นตอนนี้วิเคราะห์ได้ว่า นักbinที่ได้ทำสัญญาบางคนรวมถึงเจ้าหน้าที่ขาดความตระหนักในข้อบังคับของสัญญาในข้อที่ระบุว่า “ต้องชดใช้ค่าเสียหายหากไม่สามารถสำเร็จหลักสูตรการศึกษา” ส่งผลให้กองทัพเสียกำลังพลและงบประมาณไปโดยสูญเปล่า จากแบบสัมภาษณ์กำลังพลเจ้าหน้าที่ท่านหนึ่ง ให้กล่าวว่า “ผู้ผ่านการคัดเลือกบางรายไม่ได้ผ่านตามเกณฑ์ แต่ผ่านการคัดเลือกเพราะระบบอุปถัมภ์ เมื่อเข้ามาแล้วไม่สามารถทำการปล่อยตัวได้เนื่องจากความกลัว จึงทำการลาออกและไม่ชดใช้ในค่าเสียหายตามที่ระบุไว้ในสัญญา” จากข้อมูลดังกล่าว เป็นอุปสรรคในกระบวนการนี้ ด้วยเจ้าหน้าที่ที่มีความเกรงกลัวต่อระบบอุปถัมภ์จึงทำให้เพิกเฉยต่อข้อสัญญา ซึ่งเป็นการส่งผลเสียในการละเลยผลประโยชน์ต่อประเทศชาติ

แนวทางเพิ่มประสิทธิภาพการคัดเลือกกำลังพลเป็นนักบินกองทัพบก

ขั้นตอนที่ 1 การรับสมัคร ในขั้นตอนการรับสมัคร ต้องเปิดโอกาสให้นักเรียนนายร้อยที่มีความประสงค์จะสอบเป็นนักบินทหารบกได้มีสิทธิ์สอบทุกนาย และกันโควต้าเหล่าให้ผู้ที่มีสิทธิ์สอบนักบินได้ สามารถเลือกลงในเหล่าตามที่ กพ.ทบ.กำหนด นอกจากนี้ผู้บังคับหน่วย ควรสนับสนุนส่งเสริมโอกาสให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีความสามารถ โดยให้ทุกคนมีสิทธิ์ในการทดสอบ

ขั้นตอนที่ 2 หลักฐานของผู้สมัคร ต้องดำเนินการตรวจสอบหลักฐานให้มีความชัดเจน ถูกต้อง ครบถ้วนก่อนที่จะดำเนินการทดสอบในกระบวนการต่อไป ในกรณีผู้จบการศึกษาจาก รร.จปร. ควรดำเนินการในการสมัครและคัดเลือกให้เสร็จก่อนที่จะทำการเลือกเหล่าและที่ลง (หน่วยที่ทำงาน) เพื่อแจ้งยอดผู้ผ่านการคัดเลือกให้แก่กรมกำลังพลทหารบก (กพ.ทบ) สำหรับผู้ที่หลักฐานไม่ครบถ้วนแล้วแจ้งข้อมูลเท็จ ต้องจัดให้มีบทลงโทษรุนแรง โดยไม่มีสิทธิ์สอบอีกต่อไป ในกรณีที่ประกาศชื่อว่ามีสิทธิ์เข้าเรียนแต่หลักฐานไม่ครบ ให้ปรับเต็มจำนวนโดยไม่มีข้อยกเว้น

ขั้นตอนที่ 3 ความรู้ภาควิชาการ สามารถดำเนินการเพิ่มมาตรฐานการทดสอบในด้านภาษาอังกฤษให้สามารถสื่อสารได้ในระดับสากล เช่น การทดสอบภาษาอังกฤษแบบออสเตรเลีย (Australian Defence Force English Language Profiling System: ADFELPS) ซึ่งแบบทดสอบที่สร้างขึ้นและพัฒนาโดยศูนย์ฝึกทางทหารนานาชาติของกระทรวงกลาโหมออสเตรเลีย ที่มีการสอบทักษะทั้ง 4 ด้าน คือ ฟัง พูด อ่าน เขียน ในระดับ 7 ขึ้นไป ส่งเสริมให้มีความสำคัญกับความรู้ภาษาต่างประเทศที่มีความสำคัญและจำเป็นต่อการปฏิบัติงานให้มากขึ้น¹⁵

ขั้นตอนที่ 4 การทดสอบสมรรถภาพร่างกาย เพิ่มการทดสอบว่ายน้ำ ในกรณีที่อากาศยานตกน้ำนักบินจำเป็นต้องสามารถเอาตัวรอดได้

ขั้นตอนที่ 5 การตรวจสุขภาพร่างกายและทดสอบจิตวิทยาการบิน ต้องแจ้งผลการตรวจสอบร่างกายให้ผู้รับการทดสอบทราบ ในกรณีที่ผลตรวจผิดปกติจากการรับประทานยาทั่วไป เช่น ยาแก้ไอ ที่ส่งผลต่อการอ่านค่าให้เกิดความบกพร่อง สามารถให้การตรวจซ้ำได้ 1 ครั้ง เพื่อไม่ให้ผู้รับการทดสอบสูญเสียโอกาสไปกับข้อผิดพลาดที่เกิด

จากความไม่ตั้งใจได้ ในส่วนสายตาหากผู้ทดสอบทำการรักษาด้วยวิธีการผ่าตัดปรับค่าสายตา ด้วยเลเซอร์ชนิดหนึ่ง (LASIK) ต้องมีการแจ้งที่ชัดเจนในกระบวนการรับสมัคร ซึ่งสามารถกระทำได้ แต่ต้องทำก่อนวันตรวจอย่างน้อย 1 ปีและสายตาก่อนทำต้องสั้น ยาวไม่เกิน 500 ไดออพเตอร์ (Diopter: D.) เนื่องจากนักบินเฮลิคอปเตอร์ไม่ได้ใช้ความเร็วสูง และเพดานบินที่สูงจนทำให้มีผลกระทบจากการทำ LASIK สำหรับการวัดความดัน ต้องมีการกำหนดวิธีการที่สามารถวัดผลลัพธ์ได้จริง โดยการจำลองกิจกรรมใกล้เคียงกับที่ต้องเผชิญ เมื่อทำการบิน ควรให้ผู้ทดสอบวัดความดันหลังจากออกแรงในการทำกิจกรรมตามที่กำหนด เช่น มีการออกกำลังกายก่อนการวัดค่า และดูอาการข้างเคียงในขณะที่วัดค่าความดันได้สูง

การทดสอบจิตวิทยาการบิน กระบวนการนี้ต้องปรับแบบทดสอบให้มีความหลากหลายโดยผสมผสานแบบทดสอบให้แตกต่างไปจากเดิม เพื่อไม่ให้ผู้ทดสอบใช้ความชำนาญที่เกิดจากการฝึกทำจากแบบทดสอบเดิมๆที่มีอยู่

ขั้นตอนที่ 6 กระบวนการสอบสัมภาษณ์ ต้องใช้ผู้เชี่ยวชาญด้านจิตวิทยาการบินที่มีคุณสมบัติและใบอนุญาตในการสัมภาษณ์ มีความรู้ความเข้าใจถึงปัญหาในการปฏิบัติการบินจริง เพื่อเข้าใจในการตอบคำถามของผู้สมัครได้อย่างถ่องแท้เท่านั้น

ขั้นตอนที่ 7 การคัดเลือกผู้ที่มีสิทธิ์เข้ารับการศึกษ ผู้บังคับบัญชาที่มีอำนาจในการควบคุม ต้องมีความโปร่งใส ให้กฎระเบียบบังคับใช้งานได้จริง โดยไม่มีระบบอุปถัมภ์เข้าแทรกแซง และเล็งเห็นผลประโยชน์ประเทศชาติเป็นสำคัญ เพื่อให้เจ้าหน้าที่ๆ ได้รับมอบหมาย ทำงานได้อย่างเต็มความสามารถ เป็นไปตามหลักเกณฑ์ข้อกำหนด โดยไม่สนับสนุนระบบอุปถัมภ์ที่จะนำพามายังการได้รับกำลังพลนักบินที่ไม่มีประสิทธิภาพ

สรุปโดยย่อของงานวิจัยการคัดเลือกกำลังพลเข้าเป็นนักบินกองทัพบก ได้พบปัญหาและอุปสรรค จึงนำไปสู่แนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการคัดเลือกตามตารางที่ 3 ดังนี้

กระบวนการคัดเลือก นักบินกองทัพบก	ปัญหา และอุปสรรค ในกระบวนการคัดเลือก	แนวทางเพิ่ม ประสิทธิภาพ การคัดเลือก
ขั้นตอนที่ 1 การรับสมัคร	นักเรียนนายร้อยที่มีสิทธิ์สอบได้นั้นต้องใช้ คะแนนเรียนรวม 5 ปี และในกระบวนการ สอบทั่วไปประสบปัญหาหน่วยต้นสังกัดไม่ ปล่อยตัวให้มาสอบ	เปิดโอกาสให้นักเรียนนายร้อย และผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีสิทธิ์ สอบเป็นนักบินทหารบกได้
ขั้นตอนที่ 2 หลักฐานของ ผู้สมัคร	เอกสารไม่ครบถ้วน หรือเกิดความไม่ สมบูรณ์	ทำการตรวจสอบหลักฐานทุก อย่างกับทางสถาบันการศึกษา ตามที่กำหนดอย่างละเอียด
ขั้นตอนที่ 3 ความรู้ภาควิชาการ	ภาษาอังกฤษขั้นต้น ซึ่งไม่สามารถใช้ใน การสื่อสารระดับสากลได้	เพิ่มมาตรฐานการทดสอบใน ด้านภาษาอังกฤษให้สามารถ สื่อสารได้ในระดับสากล
ขั้นตอนที่ 4 การทดสอบ สมรรถภาพร่างกาย	ขาดการทดสอบในส่วนการว่ายน้ำ	เพิ่มการทดสอบว่ายน้ำ
ขั้นตอนที่ 5 การตรวจสอบสุขภาพ ร่างกาย และทดสอบจิตวิทยา การบิน	ไม่มีหน่วยงานตรวจสอบเป็นของตนเองยัง ต้องให้กองทัพอากาศตรวจสอบ	เรียนรู้และนำมาสร้างเป็น หน่วยตรวจสอบของกองทัพ รวมถึงข้อสอบที่หลากหลาย
ขั้นตอนที่ 6 การทดสอบ บุคลิกภาพ และสอบสัมภาษณ์	ผู้สัมภาษณ์มีคุณสมบัติไม่เหมาะสม ไม่มี ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน	จัดทำมาตรฐานในการ สัมภาษณ์ให้เป็นสากลมี ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน
ขั้นตอนที่ 7 ผู้ผ่านการคัดเลือกที่ มีสิทธิ์เข้ารับการศึกษา	ไม่สามารถทำตามกฎระเบียบที่ตั้งไว้ ใน การปรับผู้ที่ทำผิดกฎระเบียบ เจ้าหน้าที่มี ความเกรงกลัวต่อระบบอุปถัมภ์	ต้องมีความโปร่งใส เป็นไป ตามหลักเกณฑ์ข้อกำหนดกฎ ระเบียบต้องบังคับใช้ได้จริง

บทที่ 3

อภิปรายผล

ผลประโยชน์แห่งชาตินั้นเป็นเป้าหมาย หรือจุดหมายปลายทางอันสำคัญที่ชาติมุ่งให้บรรลุถึง กล่าวอีกนัยหนึ่งผลประโยชน์แห่งชาติก็คือหัวใจสำคัญของยุทธศาสตร์ชาติ การคัดเลือกกำลังพลเป็นนักบินกองทัพบกจึงเป็นสิ่งที่มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง เนื่องจากนักบินเป็นทรัพยากรหลัก ในการปฏิบัติการภารกิจหลักด้านการรบร่วมทางอากาศ ร่วมกับภาคพื้นดิน เพื่อรักษาความมั่นคง และคงไว้ซึ่งอธิปไตยของชาติ ซึ่งจะเน้นภารกิจลาดตระเวนพื้นที่การรบเป็นหน่วยต่อตา (เพิ่มระยะในการตรวจการณ์) ให้กับภาคพื้นดิน ทำการลำเลียงทหาร และอาวุธยุทธโธปกรณ์เข้าพื้นที่การรบเพื่อเข้าทำยุทธวิธี รวมถึงไปรับทหารที่ได้รับบาดเจ็บในพื้นที่การรบ แม้ในยามที่บ้านเมืองสงบเป็นปกติ อีกหนึ่งภารกิจคือการลำเลียงขนส่งเสบียงเพื่อส่งกำลังให้ทหารที่อยู่บนฐานตามแนวชายแดน ซึ่งยากลำบากต่อการใช้ยานพาหนะประเภทอื่นส่วนใหญ่จะอยู่บนภูเขาสูง เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการสังเกตการณ์ และเพื่อเฝ้าระวังป้องกันภัยคุกคามจากฝ่ายตรงข้าม และการที่ฐานปฏิบัติการอยู่บนเขาสูงการบินก็จะยิ่งเสี่ยง เนื่องจากหลายพื้นที่มีเมฆหมอกหนาและสภาพอากาศที่แปรปรวนรวมถึงต้นไม้ที่อยู่บริเวณฐานดังนั้นเมื่อต้องปฏิบัติการภารกิจที่เสี่ยงการจะได้อากาศที่นำกำลังพลประเภทนักบิน จึงต้องมีหลักทฤษฎีและกระบวนการที่มากมาย เพื่อวัตถุประสงค์ในการดำรงไว้ซึ่งอธิปไตยของชาติ

จากการวิเคราะห์งานวิจัยฉบับนี้เห็นได้ว่า ขั้นตอนของกระบวนการคัดเลือกกำลังพลนักบินกองทัพบก ยังพบปัญหาและจุดบกพร่องที่นำมาสู่ความสูญเสีย ในด้านการปรับปรุงพัฒนาและเพิ่มประสิทธิภาพทรัพยากร ที่ไม่สอดคล้องกับแผนการยุทธศาสตร์ชาติและกองทัพบกเอง แม้ว่ากระบวนการคัดเลือกนักบินจะมีขั้นตอนที่ซับซ้อนแล้วก็ตาม แต่ก็ยังไม่สามารถให้ทุกคนที่ผ่านการคัดเลือกจากกระบวนการทดสอบเป็นนักบินได้ทั้งหมด เนื่องจากต้องผ่านการตรวจสอบฝีมือบิน เพื่อให้มั่นใจว่าศิษย์การบินที่จบการศึกษามีความสามารถในการบินให้สามารถบินได้ปลอดภัยมากที่สุด และปัจจัยที่สำคัญ

ที่สุดอีกประการคือ เรื่องของจิตใจซึ่งเป็นเรื่องยากในการวัด ดังนั้นสิ่งที่สำคัญที่สุดคือการเพิ่มระดับมาตรฐานการคัดเลือกให้เป็นไปตามหลักสากลที่แท้จริง

จากการรวบรวมข้อมูลงานวิจัยนี้ สามารถวิเคราะห์เพิ่มเติมจากปัจจัยภายในตามหลักทฤษฎีของ 7s McKinsey¹⁶ เพื่อเชื่อมโยงกระบวนการคัดเลือกให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ได้ดังต่อไปนี้

1. กลยุทธ์ (Strategy) กองทัพบกได้จัดทำแผนการปฏิบัติงาน ภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ในการขับเคลื่อนภารกิจต่างๆ เพื่อสนองต่อนโยบายของรัฐบาล และเป็นส่วนหนึ่งในการผลักดันการบูรณาการนโยบาย และยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องไปสู่การปฏิบัติ ได้อย่างถูกต้อง เป็นรูปธรรม ชัดเจน และครบถ้วนสมบูรณ์ กองทัพบกมีวิสัยทัศน์ คือ “เป็นกองทัพบกที่มีศักยภาพ ทันสมัย เป็นที่เชื่อมั่นของประชาชน และเป็นหนึ่งในกองทัพบกชั้นนำของภูมิภาค” ในด้านพันธกิจการเตรียมกำลังมีหน้าที่ส่งเสริม สนับสนุน การการจัดเตรียมกำลังพลกองทัพบกของส่วนราชการอื่นให้มีความพร้อมตั้งแต่ยามปกติ เพื่อให้มีความเพียงพอ และพร้อมที่จะเผชิญภัยคุกคาม ทั้งจากภายในประเทศและภายนอกประเทศ รวมทั้งมีขีดความสามารถในการปฏิบัติภารกิจทางทหาร และภารกิจทางทหารที่ไม่ใช่สงคราม ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ด้วยการพัฒนาเสริมสร้างกำลังตามยุทธศาสตร์การป้องกันประเทศ กระทรวงกลาโหม และแผนการพัฒนาเสริมสร้างกำลังกองทัพบก ทั้งในด้านโครงสร้างกำลังความพร้อมรบ ความต่อเนื่องในการรบ และความทันสมัย

2. โครงสร้าง (Structure) โครงสร้างการคัดเลือกกำลังพลเป็นนักบินกองทัพบกยังไม่มี การจัดตั้งเป็นส่วนหน่วยงานโดยตรง (เหล่าการบิน) ทั้งที่กำลังพลนักบินถือเป็นกำลังอีกหน่วยที่สำคัญต่อการรักษาความมั่นคงตามหลักยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ส่งผลให้เกิดความไม่ชัดเจนของเจ้าหน้าที่ในการคัดเลือกและความไม่โปร่งใสในด้านการปฏิบัติงาน โครงสร้างการบริหารจัดการองค์การ ซึ่งคำนึงถึงสายการบังคับบัญชา การรวมอำนาจหรือการกระจายอำนาจ และหน้าที่ความรับผิดชอบให้เหมาะสม ดังที่ Max Weber บิดาแห่งการจัดการแบบราชการ (Bureaucracy) ได้เสนอแนวความคิดเกี่ยวกับองค์การไว้ ได้แก่ ระบบของการกระทำเฉพาะเจาะจงที่มีจุดมุ่งหมาย และมีลักษณะที่ต่อเนื่อง

(A system of continuous purposive activity of a specific kind) หลักการทำให้เกิดความแตกต่างหรือการทำให้มีความชำนาญเฉพาะด้าน (Specialization) ลักษณะโครงสร้างขององค์กรแบบระบบราชการต้องมีการแบ่งงาน และจัดแผนงาน หรือจัดส่วนงาน (Departmentation) ขึ้นมา เพราะภารกิจการทำงานขององค์กรขนาดใหญ่มีจำนวนมาก จึงต้องมีการแบ่งงานที่ต้องทำออกเป็นส่วนๆ แล้วหน่วยงานมารองรับการจัดโครงสร้าง¹⁷

3. รูปแบบ (Style) กระบวนการคัดเลือกกำลังพลนักบิน ที่มีความซับซ้อน ตั้งแต่ต้นจนจบกระบวนการได้มาซึ่งนักบินแล้ว จากการสัมภาษณ์ กำลังพลนักบินรายหนึ่ง ได้กล่าวถึงรูปแบบการบริหารจัดการที่ไม่เล็งเห็นถึงความสำคัญของกำลังพลนักบิน จากการวิเคราะห์และพิจารณาในด้านผลตอบแทน “นักบิน” นับเป็นกำลังพลที่มีความสามารถพิเศษเฉพาะด้าน ซึ่งในปัจจุบันแม้ว่านักบินจะได้รับค่าปีกเพิ่มเติมจากรายได้ประจำที่ได้รับ แต่เมื่อทำการศึกษาข้อมูลกลับพบว่า กำลังพลนักบินจะไม่ได้รับการพิจารณาการให้ขึ้นเงินเดือน 2 ชั้น เนื่องจากให้ความเห็นว่าได้รายได้มากอยู่แล้ว และไม่มีการส่งเสริมให้เจริญก้าวหน้าในการรับราชการ แม้กำลังพลนักบินรายนั้นจะทุ่มเทให้กับการทำงานอย่างเต็มความสามารถ ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงรูปแบบการบริหารที่ไม่ยึดหลักธรรมาภิบาล และไม่พิจารณาตามเกณฑ์คุณสมบัติในการปฏิบัติหน้าที่ ท้ายที่สุดจะก่อให้เกิดผลเสียตามมา คือ กองทัพบกจะสูญเสียกำลังพลประเภทนักบินที่มีคุณภาพ เนื่องจากผลตอบแทนที่ไม่คุ้มค่า และขาดความเจริญเติบโตก้าวหน้าในการรับราชการ ส่งผลให้มีการลาออก การเปลี่ยนแนวทางไปบินให้กับสายการบินพาณิชย์ ซึ่งจะเป็นผลเสียกับกองทัพบกทั้งในด้านการขาดกำลังพลประเภทนักบินที่มีความรู้ความสามารถ รวมทั้งสูญเสียงบประมาณในการคัดเลือกนักบิน นอกจากนี้ยังสูญเสียภาพลักษณ์ในการบริหารจัดการ

4. ระบบ (System) จากบทวิเคราะห์ในงานวิจัยฉบับนี้ สะท้อนให้เห็นว่าระบบและขั้นตอนยังไม่มี ความชัดเจน ทันสมัย เหมาะกับยุคสมัย และสมเหตุสมผลกับการคัดเลือก ตั้งแต่ต้นจนจบกระบวนการเท่าที่ควรจะเป็น อาทิเช่น ผู้ที่ไม่ผ่านการคัดเลือกบางส่วนเกิดจากระบบการคัดสรรที่ไม่ครอบคลุมในเรื่องของความผิดพลาดด้านเอกสาร ต้องมีการกำหนดอย่างชัดเจน หากเอกสารไม่ครบให้ไปสมัครในปีถัดไป หรือแม้กระทั่งผู้ที่ผ่านการคัดเลือกแล้วบางส่วน ก็ไม่สามารถผ่านระบบการสอบสัมภาษณ์ได้ เนื่องจากการสัมภาษณ์เกิดจากการใช้คำถามส่วนบุคคลจากเจ้าหน้าที่เอง โดยไม่ได้มีระบบกำหนด

คำถามที่ชัดเจนเป็นมาตรฐาน รวมถึงการคัดเลือกบางขั้นตอนที่ไม่สามารถวัดในเรื่องนามธรรมได้ เช่น อารมณ์ ความคิดจิตใจ วุฒิภาวะ หรือสถานการณ์เฉพาะหน้าที่มีความเสี่ยง การควบคุมจิตใจและอารมณ์ ให้พร้อมกับสถานการณ์ที่เกิดขึ้น ในการปฏิบัติการฝึกซ้อมบางครั้งที่ต้องมีการบินเดี่ยว นักบินเกิดความกลัว บางรายส่งผลให้มีสภาวะทางร่างกายตามมา เช่น ความดันลดลงอย่างรวดเร็ว หรือในสภาพการทดสอบการบินในสภาพความเสี่ยงสูงส่งผลให้ความสามารถในการตัดสินใจหรือปฏิบัติการกิจให้ลุล่วงไปไม่สำเร็จ เหตุต่างๆเหล่านี้สะท้อนให้เห็นถึงความล้มเหลวในการพัฒนาบุคลากรไม่สัมฤทธิ์ผล แม้ว่าปัจจุบันความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีได้เจริญก้าวหน้าพัฒนาไปมาก แต่อย่างไรก็ดี ทางกองทัพยังไม่สามารถพัฒนาเครื่องมือ หรือมาตรฐานการวัดในเรื่องของนามธรรมนี้ได้ ส่งผลให้การคัดเลือกผู้ที่ได้รับคัดเลือกเข้ามาไม่มีความสมบูรณ์ต่อการปฏิบัติตำแหน่งนักบิน

5. บุคคล (Staff) ในการคัดสรรเจ้าหน้าที่ในการคัดเลือกนักบินกองทัพบก ยังไม่มีระบบการประเมินผู้ได้รับคัดเลือกให้ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นทางการเป็นรูปธรรมตามเกณฑ์ที่เหมาะสมกับบทบาท ส่งผลให้บุคลากรเจ้าหน้าที่ทำงานได้อย่างไม่สมกับประสิทธิภาพของตนเอง เช่น กำลังพลที่ได้รับเลือกปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งงานด้านอื่นที่ไม่มีความเกี่ยวข้องกับหน่วยงานนักบิน รวมทั้งไม่มีความรู้ในด้านการบิน กลับได้รับการคัดเลือกเข้ามาเป็นกรรมการในการคัดสรรนักบิน ขั้นตอนนี้เป็นขั้นตอนแรกที่มีความสำคัญในกระบวนการคัดสรรมากที่สุด หากไม่ได้ผู้ที่มีความรู้ ความชำนาญและโปร่งใส จะส่งผลให้เกิดความเสียหายต่อวัตถุประสงค์ที่กองทัพบกได้กำหนดไว้ตามแผนพัฒนากำลังพลที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติได้

6. ทักษะ (Skill) คือ ความสามารถที่จะใช้ร่างกายและจิตใจประสานงานกันในการปฏิบัติงาน¹⁸ กรรมการผู้ได้รับคัดเลือก ปฏิบัติงานในกระบวนการรับคัดเลือกไม่ได้รับการอบรม ในด้านความรู้ ความเข้าใจ และเทคนิคเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ของตนเองในการคัดสรรกำลังพล ทั้งนี้ยังขาดทักษะ และความชำนาญการในกระบวนการคัดเลือก จากการสัมภาษณ์เจ้าหน้าที่ในกระบวนการสัมภาษณ์ทราบว่า บทสัมภาษณ์เป็นการตั้งคำถามของเจ้าหน้าที่แต่ละนาย โดย ไม่มีเกณฑ์ชี้วัด หรือคู่มือที่เป็นมาตรฐานในการ

เชื่อมโยงต่อการปฏิบัติงานในตำแหน่งนักบิน ซึ่งเป็นการไม่สอดคล้องกับแผนกองทัพกใน
ด้านพัฒนากำลังพลให้มีความรู้ความสามารถและมีความพร้อมในการปฏิบัติหน้าที่

7. ค่านิยมร่วม (Share Value) ควรมีการเสริมสร้างวัฒนธรรมในองค์กร
ให้ชัดเจน มีแบบแผน สิ่งสำคัญคือการยึดถือปฏิบัติอย่างเคร่งครัด เพื่อให้เกิดความเชื่อมั่น
เป็นที่เชื่อถือต่อคนภายในองค์กรและนอกองค์กรได้โดยเฉพาะผู้บังคับบัญชา และบุคลากร
ที่ได้รับมอบหมายในการคัดสรรกำลังพลในการปฏิบัติหน้าที่ต้องมีความซื่อสัตย์ต่อบทบาท
ตนเองโดยยึดหลักคุณธรรมมากกว่าหลักอุปถัมภ์ ใช้สมรรถนะหลักเป็นเกณฑ์ในการ
คัดเลือกกำลังพล มีการประกาศรับสมัครอย่างเปิดเผย โปร่งใส และหลักเกณฑ์การ
คัดเลือกไม่มีความลำเอียง แต่ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่วางไว้อย่างแท้จริง

บทที่ 4

บทสรุป

จากงานวิจัยนี้สรุปได้ว่า ในส่วนของแผนพัฒนากองทัพบก ยังไม่มีการจัดตั้งเหล่าการบิน ทำให้ไม่มีแผนในการพัฒนากำลังพลด้านการบินอย่างเป็นทางการเป็นรูปธรรม จากการศึกษางานวิจัย เซาโรจน์ สอโส พบว่าการจัดตั้งเหล่าทหารการบินจะช่วยตอบสนองภารกิจ อันจะทำให้การบริหารจัดการมีประสิทธิภาพมากขึ้น¹⁹ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของสายชล หงส์นาค ที่ว่าสมควรให้มีการจัดตั้งเหล่าการบินในกองทัพบกเพื่อให้มีการพัฒนากำลังพลประเภทนักบินอย่างเป็นทางการเป็นรูปธรรม นำไปสู่ความเป็นมาตรฐานสากล²⁰

จากการศึกษาเกี่ยวกับการคัดเลือกกำลังพลเป็นนักบินกองทัพบกพบว่า “กำลังพล” เป็นสิ่งที่สำคัญอย่างมาก หากกระบวนการไม่สมบูรณ์แล้ว ย่อมที่จะส่งผลเสียกับองค์การไม่ด้านใดด้านหนึ่ง หรือแม้แต่ว่าระดับความเสียหายที่เกิดขึ้นไม่มากก็น้อย การได้มาซึ่งกำลังพลที่ดีจะทำให้องค์การนั้นสามารถพัฒนา และสามารถใช้กำลังพลร่วมกับเครื่องมือหรือวัสดุอุปกรณ์ที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับองค์การ โดยเฉพาะกำลังพลประเภทนักบินเพราะต้องอาศัยทฤษฎีหลายด้าน และกระบวนการคัดเลือกที่มีมากมาย หลากหลายขั้นตอน จึงจะได้มาซึ่งนักบิน 1 คน ต้องใช้แบบทดสอบและการตรวจสอบจากเจ้าหน้าที่ผู้เชี่ยวชาญ ในแต่ละขั้นตอนเพื่อให้มีความสมบูรณ์ถูกต้อง และเป็นธรรมชาติที่สุดในกระบวนการคัดเลือก แต่ก็ไม่ได้หมายความว่าผู้ที่ผ่านการคัดเลือกจะสามารถเป็นนักบินได้ทุกนาย เนื่องจากยังต้องมีกระบวนการฝึกและตรวจสอบฝีมือบินในระหว่างที่เป็นศิษย์การบิน ว่าสมควรที่จะเป็นนักบินได้หรือไม่ และมีปัจจัยใดบ้างที่จะส่งผลทำให้ศิษย์การบินที่ผ่านกระบวนการคัดเลือกแล้วไม่สามารถจบหลักสูตรศิษย์การบินได้และกระบวนการใดเป็นการทดสอบที่มีความสำคัญ ที่ศิษย์การบินส่วนใหญ่ไม่ผ่านในการคัดเลือกกำลังพลเป็นนักบินกองทัพบก

แนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพในการคัดเลือกกำลังพล จากการวิจัยสรุปได้ว่า กระบวนการคัดเลือกเจ้าหน้าที่ ต้องพิจารณาจากผู้ที่ผ่านการอบรมและได้รับใบรับรองในการมีคุณสมบัติสัมภาษณ์ กระบวนการทดสอบต้องปรับปรุงทั้งในด้านการทดสอบร่างกาย และด้านวิชาการความรู้ ให้เหมาะสมกับคุณสมบัติที่แท้จริงตามที่นักบินต้องมี เช่น ความรู้ด้านภาษาอังกฤษ ต้องปรับเป็นหลักสูตรที่ทันสมัย เหมาะสมกับการใช้งานในระดับสื่อสารทางการบิน ทั้งนี้เพื่อผลประโยชน์แห่งชาติที่จะได้กำลังพลที่มีความรู้ความสามารถ และชำนาญในตำแหน่งนักบินที่แท้จริง รวมถึงการเคร่งครัดในกฎระเบียบในการปรับค่าเสียหายที่เกิดจากผู้ไม่เหมาะสม กล่าวคือ ไม่มีคุณสมบัติ และความสามารถในการบินอย่างแท้จริง แต่ผ่านการคัดเลือกโดยใช้ระบบอุปถัมภ์ ซึ่งก่อให้เกิดความเสียหายกับกองทัพในด้านกำลังพล และงบประมาณที่สูงเกินไป ซึ่งเป็นการขัดต่อประเด็นยุทธศาสตร์ในด้าน การเสริมสร้างความพร้อมรบ ของกองทัพบกเองอย่างชัดเจน ดังนั้น การคัดเลือกกำลังพลที่สำคัญอย่าง นักบิน นอกจากกลไกในการคัดเลือกที่นำมาใช้ที่ ต้องมีความทันสมัย สอดคล้องกับมาตรฐานสากล

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ศึกษาวิจัยเพิ่มเติมในการนำเกณฑ์มาตรฐานมาทำการคัดเลือกกำลังพลในส่วนเจ้าหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพ เพื่อป้องกันความไม่โปร่งใสในกระบวนการคัดเลือกนักบิน
2. ศึกษาต่อยอดเทคโนโลยี นวัตกรรมที่สามารถนำมาใช้ในการวัดนามธรรม ให้เป็นรูปธรรมมากขึ้น
3. แนวทางการพัฒนาองค์ความรู้ในด้านภาษาต่างประเทศสำหรับนักบินกองทัพบก

เอกสารอ้างอิง

- ¹ ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2561-2580. (13 ตุลาคม 2561). ราชกิจจานุเบกษา ฉบับประกาศ
ราชกิจจานุเบกษา. 135(82 ก). น.7.
- ² อภิรัชต์ คงสมพงษ์, พลเอก. (2561). Army Motto 2018. *The Army Journal*, 28
(6), 3-4.
- ³ ศานติศุภร์ ตุลา. ระบบคุณธรรม และระบบอุปถัมภ์. บทความ [อินเทอร์เน็ต].
GotoKnow. 2552 [เข้าถึงเมื่อ 10 มกราคม 2565]. เข้าถึงได้จาก
<https://www.gotoknow.org/posts/324159>
- ⁴ เรื่องเดียวกัน
- ⁵ ประกาศกรมยุทธศึกษาทหารบก. (20 พฤษภาคม 2564). เรื่อง รับสมัครนายทหาร
สัญญาบัตรและนายทหารประทวน เพื่อสอบคัดเลือกเข้ารับการศึกษานในหลักสูตรศิษย์การ
บินทหารบก ประจำปีงบประมาณ 2565.
- ⁶ ยุทธศาสตร์การป้องกันประเทศ กระทรวงกลาโหม พ.ศ. 2560 – 2579. ครั้งที่ 1. 2561.
หน้า 30.
- ⁷ วิลาส สิงหวีสัย, สุรัฐ ศิลปอนันต์ และวิจิตร ศรีสอ้าน. (2525). เอกสารการสอนชุด
วิชาการบริหารบุคลากรในโรงเรียน หน่วยที่ 1-8. กรุงเทพมหานคร:
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. น.21.
- ⁸ ประกาศกรมยุทธศึกษาทหารบก. เรื่องเดียวกัน.
- ⁹ ประกาศกรมยุทธศึกษาทหารบก. เรื่องเดียวกัน.
- ¹⁰ กรมกำลังพลทหารบก. (4 กรกฎาคม 2562). คำสั่งที่ กท 0401/789 เรื่อง ประเมิน
ความรู้ผ.หน่วย.
- ¹¹ วิจิตพानी เจริญขวัญ. (2551). การทดสอบทางจิตวิทยา (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ:
สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

¹² Jim Barrett. (2562). THE APTITUDE TEST WORKBOOK คู่มือทดสอบความถนัด (ฉบับปรับปรุง 2019) (รัชณี อเนกพิระศักดิ์, ผู้แปล). กรุงเทพฯ: เนชั่นบุ๊คส์

¹³ กรมกำลังพลทหารบก. เรื่องเดียวกัน.

¹⁴ ชัยยุทธ กลีบบัว. Competency กับ การ "Interviews". บทความ [อินเทอร์เน็ต]. GotoKnow. 2552 [เข้าถึงเมื่อ 15 กุมภาพันธ์ 2565]. เข้าถึงได้จาก <https://www.gotoknow.org/posts/115331>

¹⁵ RTARF Language Institute. ADFELPS. บทความ [อินเทอร์เน็ต]. [เข้าถึงเมื่อ 1 กุมภาพันธ์ 2565]. เข้าถึงได้จาก <https://li.rtarf.mi.th/Testing/ADFELPS>

¹⁶ Ovidijus Jurevicius. (2021). McKinsey 7S Model. บทความ [อินเทอร์เน็ต]. Strategic Management Insight. [เข้าถึงเมื่อ 1 กุมภาพันธ์ 2565]. เข้าถึงได้จาก <https://strategicmanagementinsight.com/tools/mckinsey-7s-model-framework/>

¹⁷ เชนณัฐ ภูกองไชย. (2556). รายวิชาองค์การและการจัดการเชิงกลยุทธ์ [เอกสารประกอบการสอน คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์]. อุดรธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏ. น.26. [เข้าถึงเมื่อ 10 มีนาคม 2565]. เข้าถึงได้จาก <http://portal5.udru.ac.th/ebook/pdf/upload/17.15ll1ZNZ28J68Rle8.pdf>

¹⁸ จุฬาลักษณ์ เอกวัฒนพันธ์. (2553). การจัดการแสดงโขน: กรณีโรงมหรสพหลวงศาลาเฉลิมกรุง [วิทยานิพนธ์ คณะศิลปกรรมศาสตร์]. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา. น.13. [เข้าถึงเมื่อ 1 กุมภาพันธ์ 2565]. เข้าถึงได้จาก http://digital_collect.lib.buu.ac.th/dcms/files/49926554.pdf

¹⁹ เซาว์โรจน์ สอโส, พันเอก. ความเหมาะสมในการจัดตั้งเหล่าการบินกองทัพก [เอกสารวิจัยส่วนบุคคล]. กรุงเทพฯ: วิทยาลัยการทัพบก; 2549.

²⁰ สายชล หงส์นาค, พันเอก. การจัดตั้งเหล่าทหารการบินในกองทัพก [เอกสารวิจัยส่วนบุคคล]. กรุงเทพฯ: วิทยาลัยการทัพบก; 2560.

ภาคผนวก

ผนวก ก

แบบสัมภาษณ์

คำถามของการศึกษา

ขั้นตอนการคัดเลือกกำลังพลเป็นนักบินกองทัพบก

1. ท่านมีหน้าที่ใดในกระบวนการคัดเลือกกำลังพลเป็นนักบินกองทัพบก

.....
.....

2. เครื่องมือที่ใช้ในการคัดเลือกที่ท่านได้รับมอบหมายให้ใช้ในการคัดเลือกคือ

.....
.....

3. เครื่องมือที่ท่านใช้ในกระบวนการคัดเลือก มีคุณสมบัติอย่างไรบ้าง วิธีการใช้งาน
เครื่องมืออย่างไร (ในกรณีที่เครื่องมือที่ใช้เป็นอุปกรณ์หรือแบบทดสอบ)

.....
.....

4. เครื่องมือที่ใช้สำหรับวัดอะไร มีการประมวลผลโดยใช้วิธีใด แล้วผลที่ได้ต้องอยู่ในเกณฑ์
ใดจึงเป็นค่าผ่านและเกณฑ์ใดที่ไม่ผ่านและจะเกิดผลเสียอะไรหากผู้เข้ารับการทดสอบไม่
ผ่านแต่ได้เข้าไปเป็นนักบิน (ในกรณีที่เครื่องมือที่ใช้เป็นอุปกรณ์หรือแบบทดสอบ)

.....
.....

5. คำแนะนำในการเตรียมตัวเพื่อเข้ารับการทดสอบในกระบวนการนี้

.....
.....

6. ในกรณีที่ผู้เข้ารับการทดสอบไม่ผ่านท่านมีข้อเสนอแนะในการปฏิบัติเพื่อแก้ไขปรับปรุง
สำหรับเตรียมตัวเพื่อเข้ารับการทดสอบในครั้งต่อไปในกรณีที่สามารถแก้ไขปรับปรุงได้และ
ในกรณีใดที่ถือว่าเป็นกรณีที่ถือว่าเข้าขั้นร้ายแรงหากตรวจพบ

.....
.....

7. ในระหว่างดำเนินการกระบวนการคัดเลือกท่านพบปัญหาและอุปสรรคในการคัดเลือก
อย่างไรบ้างทั้งในตัวเครื่องมือที่ใช้วัด ตัวบุคลากรที่เข้ารับการทดสอบ รวมถึงกระบวนการ
ในการทดสอบ

.....
.....

8. ท่านมีแนวทางแก้ไขปรับปรุงสำหรับปัญหาที่เกิดขึ้นอย่างไรบ้าง

.....
.....

9. หากท่านไม่สามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นท่านจะดำเนินการอย่างไรกับปัญหาที่เกิดขึ้น

.....
.....

10. ท่านมีข้อเสนอแนะหรือแนวทางในการแก้ไขรวมถึงการปรับปรุงในการทำการคัดเลือก
ครั้งต่อไปอย่างไรบ้าง

.....
.....

11. ในกระบวนการใดที่มีจำนวนผู้ไม่ผ่านการคัดเลือกมาก เนื่องจากสาเหตุใด และมีแนวทางแก้ไขอย่างไรบ้าง

.....
.....

12. ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....
.....

ในส่วนของผู้ไม่ผ่านการคัดเลือกเป็นนักบินกองทัพบก

1. ท่านไม่ผ่านการคัดเลือกในขั้นตอนใดของการทดสอบ

.....

.....

2. ท่านทราบถึงเหตุผลที่ไม่ผ่านการทดสอบและได้มีการตรวจสอบถึงสาเหตุที่ท่านไม่ผ่านอย่างไรบ้าง

.....

.....

3. ท่านได้รับคำแนะนำอย่างไรบ้างถึงสาเหตุที่ไม่ผ่านและการเตรียมตัวหากวางแผนว่าจะสอบคัดเลือกในปีถัดไป

.....

.....

4. หากท่านตรวจพบปัญหาที่ได้รับแจ้งแล้วท่านดำเนินการตรวจสอบซ้ำหรือไม่ และผลที่ได้เป็นอย่างไร

.....

.....

5. ท่านคิดว่ากระบวนการคัดเลือกมีความเป็นธรรมโปร่งใสในการตรวจสอบหรือไม่ และมีข้อเสนอแนะอย่างไรบ้าง

.....

.....

ขั้นตอนการทดสอบฝีมือบินสำหรับครูการบิน

1. ปัจจัยหลักที่ทำให้ศิษย์การบินไม่สามารถพัฒนาฝีมือบินได้ตามชั่วโมงบิน

.....

.....

.....

2. ปัจจัยที่ทำให้ศิษย์การบินไม่สามารถทำการบินปล่อยเดี่ยวได้

.....

.....

.....

3. แนวทางแก้ไขปัญหาในเรื่องการพัฒนาฝีมือบินให้สอดคล้องกับชั่วโมงบินและปัญหาการที่ศิษย์การบินไม่สามารถปล่อยเดี่ยวได้

.....

.....

.....

4. ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

สำหรับศิษย์การบินและผู้ที่เป็นนักบิน

1. ปัจจัยใดบ้าง รวมถึงปัญหา ที่คิดว่าทำให้ฝีมือบินไม่พัฒนาสอดคล้องตามชั่วโมงบิน และ ชั่วโมงบินที่กำหนดในหลักสูตรที่ใช้ในการตรวจสอบมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

.....

.....

2. ท่านคิดว่าควรมีการแก้ไขปรับปรุง ในส่วนหรือขั้นตอนการเรียนการสอนหรือการ ตรวจสอบอย่างไรบ้าง

.....

.....

3. ปัจจัยใดที่มีผล หรือส่งผลจะทำให้ท่านไม่สามารถปล่อยเดี่ยวได้

.....

.....

4. ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

ประวัติย่อผู้วิจัย

ยศ ชื่อ	พันเอก ชวินทร์ เกิดเกรียงบุญ
วัน เดือน ปี เกิด	06 พฤศจิกายน 2520
ประวัติสำเร็จศึกษา	
พ.ศ. 2532	โรงเรียนบดินทรเดชา(สิงห์ สิงหเสนี)
พ.ศ. 2537	โรงเรียนเตรียมทหาร รุ่นที่ 37
พ.ศ. 2539	โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า รุ่นที่ 48
พ.ศ. 2550	สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
พ.ศ. 2554	หลักสูตรหลักประจำโรงเรียนเสนาธิการทหารบก ชุดที่ 90
พ.ศ. 2558	หลักสูตรเสนาธิการทหารสิงคโปร์ ชุดที่ 46
ประวัติการทำงาน	
พ.ศ. 2544 – 2545	ผู้บังคับหมวดทหารม้าบรรทุยกายานเกราะ กองพันทหารม้าที่ 11 รักษาพระองค์ กรมทหารม้าที่ 4 รักษาพระองค์
พ.ศ. 2554 – 2555	ผู้บังคับกองร้อยทหารม้าอากาศที่ 1
พ.ศ. 2556 – 2557	รองผู้บังคับกองพันทหารม้าที่ 23 รักษาพระองค์ กรมทหารม้าที่ 5 รักษาพระองค์
พ.ศ. 2562 – 2563	จเร กองทัพอากาศที่ 1
ตำแหน่งปัจจุบัน	
พ.ศ. 2564 – 2565	รองผู้อำนวยการกองกำลังพล กองทัพน้อยที่ 1

