

แนวทางพัฒนาสมรรถนะครูอาจารย์ตามแนวทางของกองทัพบก
กรณีศึกษาโรงเรียนนายสิบทหารบก

เอกสารวิจัยส่วนบุคคล



โดย

พันเอก ภาณุพงษ์ เชื้อแถว

รองผู้อำนวยการกองการศึกษา โรงเรียนนายสิบทหารบก

วิทยาลัยการทัพบก

กันยายน 2568

กรณีศึกษาโรงเรียนนายสิบทหารบก

โดย พันเอก ภาณุพงษ์ เชื้อแถว

อาจารย์ที่ปรึกษา พันเอกหญิง รัชนินาภ ถนนอมสิน

วิทยาลัยการทัพบก อนุมัติให้เอกสารวิจัยส่วนบุคคลฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรหลักประจำ วิทยาลัยการทัพบก ปีการศึกษา 2568 และเห็นชอบให้เป็นเอกสารวิจัยส่วนบุคคลที่อยู่ในเกณฑ์ระดับ **ดีมาก**

พลตรี

(เกียรติชัย โอภาโส)

ผู้บัญชาการวิทยาลัยการทัพบก

คณะกรรมการควบคุมเอกสารวิจัยส่วนบุคคล

พื่นเอก

(ศุภชัย สุตาจันทร์)

ประธานกรรมการ

พันเอก

(วรกร ภาวังกะนันท์)

ผู้ทรงคุณวุฒิที่ปรึกษา

พันเอก

(ปริณญา ฉายะพงษ์)

กรรมการ

พันเอกหญิง

(ราชินีนาถ ถนนมสสิน)

กรรมการ

พันเอกหญิง

(ฅร้ค ฐคคะกรณ)

กรรมการและเลขานุการ

บทคัดย่อ

ผู้วิจัย พันเอก ภาณุพงษ์ เชื้อแถว
เรื่อง แนวทางพัฒนาสมรรถนะครูอาจารย์ตามแนวทางของกองทัพบก
กรณีศึกษาโรงเรียนนายสิบทหารบก
วันที่ 9 กันยายน 2568 **จำนวนคำ :** 11,709 **จำนวนหน้า :** 46
คำสำคัญ การพัฒนาสมรรถนะ, ครูอาจารย์, โรงเรียนนายสิบทหารบก
ชั้นความลับ ไม่มีชั้นความลับ

การพัฒนาสมรรถนะของครูอาจารย์ในโรงเรียนนายสิบทหารบกถือเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนากำลังพลของกองทัพบกให้มีประสิทธิภาพและพร้อมที่จะตอบสนองภารกิจต่างๆ ของกองทัพ เนื่องจากโรงเรียนนายสิบทหารบกเป็นสถาบันการศึกษาหลักที่ผลิตนายทหารชั้นประทวนซึ่งมีบทบาทสำคัญในการสนับสนุนการปฏิบัติงานในกองทัพ การศึกษานี้มุ่งวิเคราะห์กระบวนการพัฒนาสมรรถนะครูอาจารย์ในโรงเรียนนายสิบทหารบก โดยใช้กรอบแนวคิด 7S McKinsey Framework และ PESTEL Analysis เพื่อประเมินสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกที่มีผลต่อการพัฒนาครูอาจารย์ รวมถึงข้อเสนอแนะในการพัฒนาครูอาจารย์ตามแนวทางของกองทัพบก ซึ่งเป็นการผสมผสานระหว่างการพัฒนาเนื้อหาวิชาการและทักษะการสอน โดยมุ่งเน้นการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและการเรียนรู้ตลอดชีวิต เพื่อให้ครูอาจารย์สามารถถ่ายทอดความรู้ให้แก่แก่นักเรียนนายสิบได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ผลการศึกษาพบว่า การพัฒนาครูอาจารย์ควรให้ความสำคัญกับการปรับปรุงหลักสูตร การพัฒนาทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล การส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต และการสร้างเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพครูอาจารย์ รวมถึงการส่งเสริมการแลกเปลี่ยนความรู้กับสถาบันการศึกษาภายนอก นอกจากนี้ ยังจำเป็นต้องมีการติดตามและประเมินผลการพัฒนาครูอาจารย์อย่างต่อเนื่อง เพื่อให้การพัฒนาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองต่อภารกิจของกองทัพบกได้อย่างเต็มที่

ABSTRACT

AUTHOR: Colonel Phanupong Chuataew

TITLE: Competency Development Guidelines for Instructors According to the Royal Thai Army's Framework: A Case Study of the Army Non-Commissioned Officer School

DATE: 9 September, 2025 **WORD COUNT :** 11,709 **PAGES :** 46

KEY TERMS: Competency development, instructors, Army Non-Commissioned Officer School

CLASSIFICATION: Unclassified

The development of instructor competency at the Army Non-Commissioned Officer School plays a vital role in enhancing the effectiveness and readiness of the Royal Thai Army's personnel to meet various military mission requirements. The Army Non-Commissioned Officer School is a key institution that trains non-commissioned officers who serve as essential components in supporting the army's operations. This study aims to analyze the competency development process, utilizing the 7S McKinsey Framework & PESTEL Analysis to assess the internal and external environments affecting instructor development. Additionally, the study provides recommendations for improving instructors' competencies based on the Royal Thai Army's framework, focusing on integrating academic knowledge and teaching skills, with an emphasis on using digital technology and lifelong learning to enhance the instructors' effectiveness in delivering education.

The study findings suggest that instructor development should prioritize curriculum updates, enhancement of digital technology skills, promotion of lifelong learning, and the establishment of clear career advancement pathways for instructors. Furthermore, fostering collaboration with external academic institutions to exchange knowledge is essential. Continuous monitoring and evaluation of instructors' development are also necessary to ensure that the competency development process aligns with the army's mission requirements and is executed efficiently.

กิตติกรรมประกาศ

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ พันเอกหญิง รัชนิภา วัฒนสิน อาจารย์ที่ปรึกษา และ พันเอก วรกร ภาวักษะนันท์ ผู้ทรงคุณวุฒิที่ปรึกษา ที่ได้ให้คำแนะนำและคำปรึกษา เป็นอย่างดีตลอดระยะเวลาในการศึกษาวิจัย ทำให้การทำวิจัยนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

ขอขอบคุณทุกท่านที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการทำวิจัยนี้ โดยเฉพาะผู้บังคับบัญชา และบุคลากรของโรงเรียนนายสิบทหารบก ที่ให้การสนับสนุนทั้งข้อมูลและการเข้าถึง สถานที่ทำการศึกษา นอกจากนี้ ขอขอบคุณทุกท่านที่ให้การช่วยเหลือและคำแนะนำในทุก ขั้นตอนของการทำวิจัย ทั้งในด้านการวิจัย การจัดเตรียมข้อมูล และการปรับปรุงเนื้อหา ต่างๆ

สุดท้ายนี้ ข้าพเจ้าขอขอบคุณครอบครัวที่ให้การสนับสนุนอย่างเต็มที่ในทุกๆ ด้าน ตลอดจนความเข้าใจและกำลังใจที่ทำให้ข้าพเจ้าสามารถทำงานวิจัยนี้จนสำเร็จได้

ขอกราบขอบพระคุณทุกท่านมา ณ โอกาสนี้

พันเอก ภาณุพงษ์ เชื้อแถว

กันยายน 2568

สารบัญ

เนื้อหา	หน้า
บทที่ 1 บทนำ	
ที่มาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์การวิจัย	4
กรอบแนวคิดการวิจัย	5
วิธีการศึกษา	6
ประโยชน์ที่ได้รับ	7
บทที่ 2 บทแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	
แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	8
การพัฒนายุทธศาสตร์ด้านการฝึกอบรมและการศึกษาของกรมยุทธศึกษาทหารบก	13
โครงสร้าง/ภารกิจของโรงเรียนนายสิบทหารบก	16
เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	19
บทที่ 3 บทวิเคราะห์	
การพัฒนาสมรรถนะครูอาจารย์ตามแนวทางของกองทัพบกในปัจจุบัน	23
สภาพปัญหาของการพัฒนาสมรรถนะครูอาจารย์ตามแนวทางของกองทัพบกในปัจจุบัน	25
การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมในการพัฒนาสมรรถนะครูอาจารย์ตามแนวทางของกองทัพบก กรณีศึกษา โรงเรียนนายสิบทหารบก	27

สารบัญ (ต่อ)

บทที่ 3 บทวิเคราะห์

แนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูอาจารย์ตามแนวทางของกองทัพบก กรณีศึกษา โรงเรียนนายสิบทหารบก	37
---	----

บทที่ 4 บทอภิปรายผล

ความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย	39
ความสอดคล้องกับแนวคิดและทฤษฎี	40
ความสอดคล้องกับบริบทของกองทัพบกและยุทธศาสตร์ชาติ	40
การพัฒนาสมรรถนะครูอาจารย์ตามแนวทางของกองทัพบก	41

บทที่ 5 บทสรุป

สรุปผลการวิจัย	44
ข้อเสนอแนะเชิงยุทธศาสตร์	45
ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในครั้งต่อไป	46

เอกสารอ้างอิง

บทที่ 1

บทนำ

ที่มาและความสำคัญของปัญหา

ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ.2561-2580)¹ ด้านความมั่นคง ได้กำหนดเอาไว้ ซึ่งก็คือ “ประเทศชาติมั่นคง ประชาชนมีความสุข” การป้องกันและแก้ไขปัญหามีผลกระทบต่อความมั่นคง เพื่อเร่งรัดดำเนินการด้านความมั่นคงที่มีอยู่ในปัจจุบันอย่างจริงจัง พร้อมทั้งพัฒนากลไก ฝั่ระวัง แจ้งเตือน ป้องกัน และแก้ไขปัญหา ที่อาจจะเกิดขึ้นใหม่อย่างเป็นรูปธรรม รวมถึงพิทักษ์รักษาไว้ซึ่งสถาบันพระมหากษัตริย์ เอกราช อธิปไตย บุรณภาพแห่งอาณาเขต และเขตที่ประเทศไทยมีสิทธิอธิปไตย เกียรติภูมิและผลประโยชน์ของชาติ ความมั่นคงของรัฐ และความสงบเรียบร้อยของประชาชนและการพัฒนาประเทศ และยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ.2561-2580) ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ มีเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญเพื่อพัฒนาคนในทุกมิติ และในทุกช่วงวัยให้เป็นคนดี เก่ง และมีคุณภาพ โดยคนไทยมีความพร้อมทั้งกายใจ สติปัญญา มีพัฒนาการที่ดีรอบด้าน และมีสุขภาวะที่ดีในทุกช่วงวัย มีจิตสาธารณะ รับผิดชอบต่อสังคมและผู้อื่น มัธยัสถ์ อดออม โอบอ้อมอารี มีวินัย รักษาศีลธรรม และเป็นพลเมืองดีของชาติ มีหลักคิดที่ถูกต้อง มีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 มีทักษะสื่อสารภาษาอังกฤษแลภาษาที่ 3 และอนุรักษ์ภาษาท้องถิ่น มีนิสัยรักการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิตสู่การเป็นคนไทยที่มีทักษะสูง เป็นนวัตกรรม นักรคิด ผู้ประกอบการ เกษตรกรยุคใหม่และอื่นๆ โดยมีสัมมาชีพตามความถนัดของตนเอง ซึ่งเชื่อมโยงกับแผนระดับ 2 ได้แก่ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ แผนปฏิรูปประเทศ และนโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วยความมั่นคงแห่งชาติ (พ.ศ. 2562 - 2565)² รวมทั้งแผนระดับ 3 ที่เกี่ยวข้อง

กองทัพบกมีหน้าที่ตามพระราชบัญญัติจัดระเบียบราชการกระทรวงกลาโหม พ.ศ.2551³ ได้แก่การเตรียมกำลังกองทัพบกป้องกันราชอาณาจักรและดำเนินการเกี่ยวกับการใช้กำลังกองทัพบกตามอำนาจหน้าที่ของกระทรวงกลาโหม ดังนั้น การพัฒนาประสิทธิภาพกำลังพลของกองทัพบกที่จะต้องดำเนินการเพื่อตอบโจทย์กลยุทธ์ของการพัฒนาระบบการเตรียมพร้อมแห่งชาติ เช่น การเพิ่มพูนความรู้ในทุกมิติ โดยเฉพาะกำลังพลที่ทำหน้าที่เป็นบุคลากรทางการศึกษา ที่ต้องมีหน้าที่ในการเป็นครูอาจารย์และครูทหาร ให้กับนักเรียนนายสิบซึ่งประกอบด้วย นายทหารสัญญาบัตร นายทหารประทวน ผู้ที่ทำหน้าที่สอน เป็นครูอาจารย์ ดังนั้นจึงต้องให้ความสำคัญกับบุคลากรทางการศึกษา เหล่านี้ให้มีความรู้ ความสามารถ และมีคุณธรรมจริยธรรมความเป็นครูทหาร พร้อมทั้งจะให้ความรู้และเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับนักเรียนนายสิบ

นโยบายเฉพาะด้านการพัฒนากำลังพลของ พลเอก พนา แคล้วปลอดทุกข์ ผู้บัญชาการทหารบก⁴ เน้นให้พัฒนากำลังพลกองทัพบกให้มีทักษะความรู้ที่ทันสมัย สอดคล้องกับภารกิจที่ได้รับมอบหมาย และแผนการพัฒนากุศลกรของรัฐบาล กระทรวงกลาโหมและ กองทัพบกเพื่อให้มีขีดความสามารถในการปฏิบัติงานตามตำแหน่งหน้าที่ที่รับผิดชอบและมีความพร้อมสำหรับการปฏิบัติภารกิจของกองทัพบก ด้วยการส่งเสริมให้เข้ารับการศึกษา อบรม ประชุม สัมมนา และดูงาน ทั้งในประเทศและต่างประเทศ ตลอดจนการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (E - learning) อย่างต่อเนื่อง และส่งเสริมการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้กับสถาบันการศึกษาต่าง ๆ พร้อมทั้งนำระบบฐานข้อมูลกำลังพลอิเล็กทรอนิกส์ (PDX) มาใช้วางแผนบริหารจัดการและพัฒนา กำลังพล นโยบายการฝึก การฝึกอบรม และการศึกษาของกองทัพบกประจำปี 2568⁵ หัวข้อการฝึกอบรมและการศึกษา ข้อ 6. ด้านครู อาจารย์ บุคลากรทางการฝึกอบรม และ การศึกษา 6.1 ให้สถาบันการศึกษาทางทหาร โรงเรียนเหล่าสายวิทยาการ, หน่วยสายวิทยาการ, โรงเรียนหน่วยสายวิทยาการ และหน่วยจัดการฝึกอบรมของกองทัพบก ส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพของ ครู อาจารย์ โดยให้จัดทำแผนการพัฒนาคู อาจารย์ และ ข้าราชการทหารที่ทำหน้าที่สอน ปลุกฝังให้มีการเรียนรู้ตลอดชีวิต มีจิตวิญญาณความเป็น ครู มีความแม่นยำทางวิชาการและมีทักษะการเรียนรู้ที่ หลากหลาย ตอบสนองผู้เรียนเป็น รายบุคคล เป็นผู้สร้างสรรค์นวัตกรรม รวมถึงมีทักษะในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ

ทักษะด้านดิจิทัลและทักษะด้านภาษาอังกฤษ ให้เป็นไปตามมาตรฐานของข้าราชการทหารที่ทำหน้าที่สอนของกระทรวงกลาโหม

โรงเรียนนายสิบทหารบก เป็นสถาบันที่ผลิตนายทหารชั้นประทวนหลักให้กับกองทัพบก ซึ่งนายทหารประทวนเหล่านี้คือ “แกนหลักของกองทัพบก” เป็นฟันเฟืองชิ้นสำคัญในการขับเคลื่อนกองทัพบกในปัจจุบัน กองทัพบกจึงเล็งเห็นความสำคัญและเร่งรัดการเสริมสร้างโรงเรียนนายสิบทหารบกในทุกด้านเริ่มตั้งแต่ปี 2557 เป็นต้นมาจนถึงปัจจุบัน เพื่อให้สถาบันแห่งนี้มีความพร้อม มีประวัติศาสตร์เป็นของตนเองและมีเกียรติภูมิเคียงคู่โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า ซึ่งเป็นสถาบันที่ผลิตนายทหารสัญญาบัตรหลักให้กับกองทัพบก ปัจจุบันผลิตนักเรียนนายสิบ ปีละ 2,200 นาย โดยใช้หลักสูตร นักเรียนนายสิบทหารบก หมายเลขหลักสูตร 103 - ช - 111 หลักสูตร 1 ปี 6 เดือน (18 เดือน) ศึกษาที่โรงเรียนนายสิบทหารบก 10 เดือน และโรงเรียนเหล่าสายวิทยาการ 8 เดือน จึงได้รับการแต่งตั้งยศเป็น "สิบตรี" รับสมัครจากผู้สำเร็จการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย หรือเทียบเท่าจากบุคคลพลเรือน ทหารกองประจำการ ทหารกองหนุน พลอาสาสมัคร (ประจำการ) และอาสาสมัครทหารพราน โรงเรียนนายสิบทหารบก มีภารกิจหน้าที่รับผิดชอบในการให้การฝึกอบรมนักเรียนนายสิบ ให้มีความรู้ความสามารถเพื่อให้ผู้สำเร็จการศึกษา มีความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งหัวหน้าชุดยิงของหมู่ปืนเล็กทหารราบ อัตรา สิบเอก มีความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ครูฝึกทหารใหม่ มีความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งเจ้าหน้าที่ธุรการ/เสมียน ในกองบังคับการ มีความสามารถในการพัฒนาตนเองให้มีคุณลักษณะผู้นำที่ดีมีวินัย มีความกล้าหาญ เสียสละรู้แบบธรรมเนียมของกองทัพบก เป็นพลเมืองดี มีอุดมการณ์ ในการอุทิศตนเพื่อชาติ ศาสน์ กษัตริย์ และประชาชน มีความสามารถในการขยายและพัฒนาองค์ความรู้ และพัฒนาขีดความสามารถทางทหาร ในระหว่าง การฝึกอบรม ในโรงเรียนเหล่า/สายวิทยาการ และการรับราชการต่อไปในอนาคต และมีทักษะด้านดิจิทัลและภาษาอังกฤษ สามารถใช้เป็นเครื่องมือในการแสวงหาความรู้ในการศึกษา และปฏิบัติงานได้ตลอดชีวิต

โรงเรียนนายสิบทหารบก มีความสำคัญต่อการพัฒนาขีดความสามารถของกำลังพลกองทัพบกเป็นอย่างยิ่ง และยังเป็นหน่วยการศึกษาชั้นพื้นฐานในการให้ความรู้แก่นักเรียนนายสิบทั้งความรู้เบื้องต้นในการปฏิบัติงานตามตำแหน่งและหน้าที่ และเพื่อเตรียมพร้อมที่จะปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเต็มความสามารถ ด้วยเหตุนี้โรงเรียนนายสิบทหารบก จึงจำเป็นต้องเร่งพัฒนาครูอาจารย์หรือครูทหาร ให้มีสมรรถนะที่มีขีดความสามารถและมีศักยภาพในการจัดการเรียนการสอน มีทักษะและความรู้ที่ทันสมัย ปลุกฝังให้มีการเรียนรู้ตลอดชีวิต มีจิตวิญญาณความเป็นครู มั่นยำทางวิชาการและมีทักษะการเรียนรู้ที่หลากหลาย ถ้าครูอาจารย์หรือครูทหารเหล่านี้สามารถถ่ายทอดทักษะและความรู้ให้แก่ นักเรียนนายสิบได้ดี ก็จะทำให้ นักเรียนนายสิบมีทักษะและความรู้ที่ทันสมัย เต็มที่เป็นทหารที่มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ให้กับหน่วยใช้และสามารถตอบสนองภารกิจของหน่วยในการสนับสนุนกองทัพบกได้อย่างสง่างามเต็มภาคภูมิ

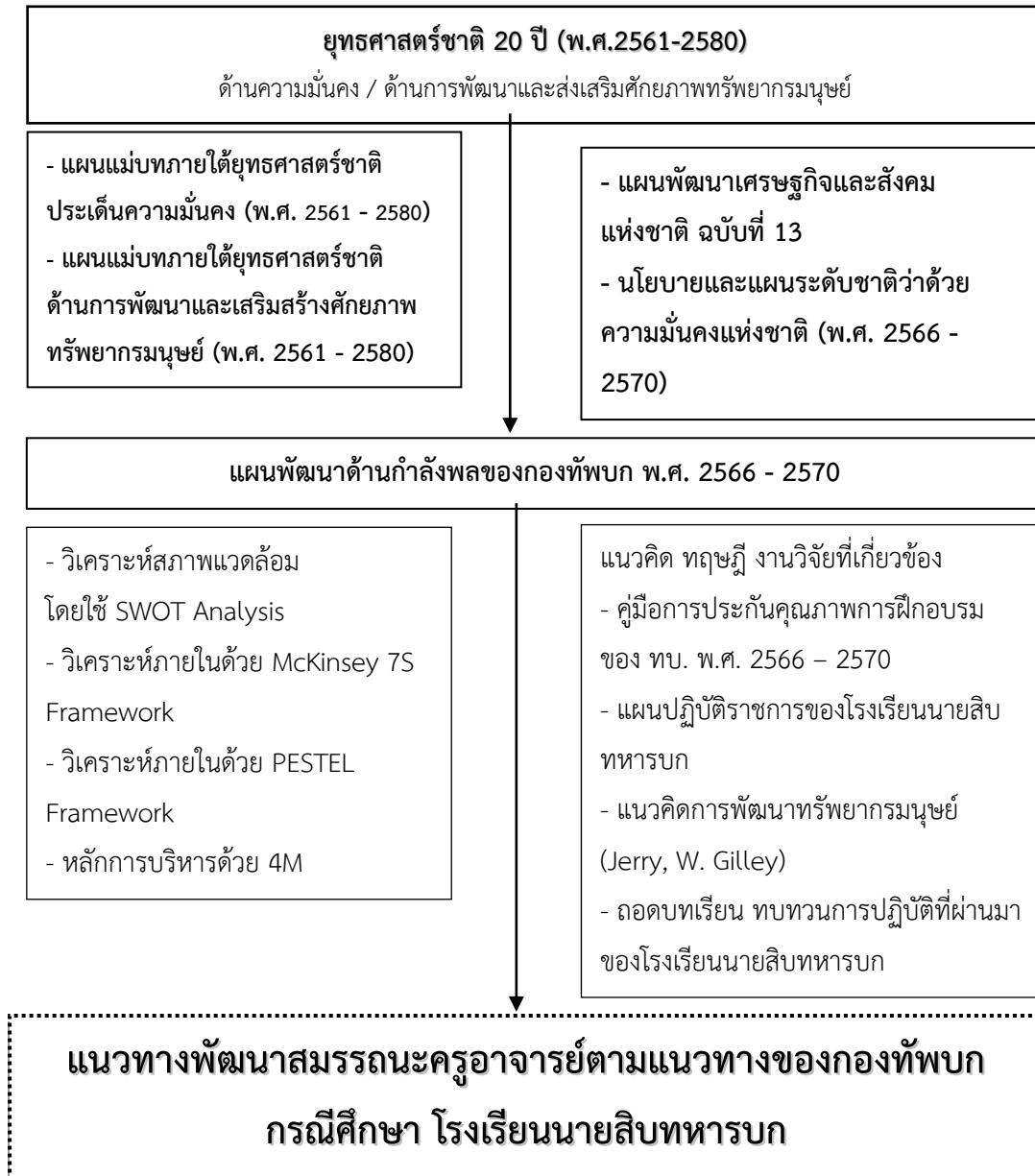
แต่ในปัจจุบันพบว่า ครูอาจารย์ในโรงเรียนนายสิบทหารบกเป็นข้าราชการทหาร มีครูอาจารย์เพียงบางส่วนเท่านั้นที่ผ่านหลักสูตรตามแนวทางรับราชการและมีวิทยฐานะในวิชาชีพครูตามที่กองทัพบกกำหนดการสรรหาและการคัดเลือกเข้าไปปฏิบัติหน้าที่ครูอาจารย์นั้นยังไม่มีระเบียบปฏิบัติที่ชัดเจน ขาดการคัดเลือกและพัฒนาบุคลากรสายงานการศึกษา รวมถึงการเติบโตในสายงานที่ชัดเจน ผู้วิจัยจึงได้เล็งเห็นความสำคัญของครูอาจารย์ของโรงเรียนนายสิบทหารบกในการที่จะต้องหาแนวทางในการวางแผนกำหนดทิศทางการพัฒนาสมรรถนะครูอาจารย์ตามแนวทางของกองทัพบก กรณีศึกษาโรงเรียนนายสิบทหารบก เพื่อให้ครูอาจารย์เหล่านี้ให้มีความรู้ความสามารถพร้อมที่จะถ่ายทอดวิชาความรู้ให้กับนักเรียนนายสิบได้เต็มขีดความสามารถต่อไปต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษากระบวนการพัฒนาสมรรถนะครูอาจารย์ตามแนวทางของกองทัพบก กรณีศึกษาโรงเรียนนายสิบทหารบก ในปัจจุบัน
2. เพื่อศึกษากระบวนการพัฒนาครูอาจารย์ตามกรอบนโยบายของกองทัพบก ในปัจจุบัน และศึกษาปัญหาและอุปสรรคการพัฒนาสมรรถนะครูอาจารย์ตามแนวทางของกองทัพบก กรณีศึกษาโรงเรียนนายสิบทหารบก

3. เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูอาจารย์ตามแนวทางของ
กองทัพบก วิทยาลัยโรงเรียนนายสิบทหารบก

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีการศึกษา

1. รูปแบบการวิจัย

ใช้รูปแบบการวิจัยเชิงยุทธศาสตร์ตามแนวทางที่วิทยาลัยการทัพบกกำหนด โดยการวิจัยเชิงเอกสาร (Documentary Research)

2. ขอบเขตการศึกษา

ขอบเขตด้านเนื้อหา การวิจัยนี้เน้นการศึกษาและวิเคราะห์เกี่ยวกับนโยบายโครงสร้างการทำงาน และการพัฒนาสมรรถนะครูอาจารย์กองการศึกษา โรงเรียนนายสิบทหารบกและปัญหาที่เกิดขึ้น และไม่ครอบคลุมไปถึงกลุ่มวิทยฐานะ จะพิจารณาเฉพาะการพัฒนาแผนบุคลากร ทั้งนี้ก่อนจะทำการสังเคราะห์เพื่อให้ได้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูอาจารย์กองการศึกษา โรงเรียนนายสิบทหารบกและบทสรุปของผู้บริหารที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการกำหนดนโยบายให้สอดคล้องเหมาะสมต่อไป

ขอบเขตด้านประชากร การวิจัยนี้เก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informant) ครูอาจารย์ ประกอบด้วย นายทหารสัญญาบัตรและนายทหารชั้นประทวน สังกัด กองการศึกษา โรงเรียนนายสิบทหารบก ผู้ที่ทำหน้าที่ฝึกอบรมให้กับนักเรียนนายสิบ

ขอบเขตด้านเวลา ระยะเวลาในการวิจัย ตั้งแต่ ธันวาคม 2567 - พฤษภาคม 2568

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

เก็บรวบรวมข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) จากผู้ให้ข้อมูลสำคัญที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการพัฒนาสมรรถนะครูอาจารย์ ตามแนวทางของกองทัพบก กรณีศึกษาโรงเรียนนายสิบทหารบกและข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) จากตำราและเอกสารต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ด้วย SWOT Analysis โดยการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในด้วย 7S McKinsey Framework และสภาพแวดล้อมภายนอกด้วย PESTEL Framework และสังเคราะห์ข้อมูลแนวทางกลยุทธ์ด้วย (TOWS Matrix Model) ตามกรอบแนวคิดการวิจัยเชิงยุทธศาสตร์ และพัฒนาข้อเสนอแนะในการแก้ไขปัญหาระดับยุทธศาสตร์

5. ขั้นตอนการดำเนินงาน

กิจกรรม	ธ.ค.67	ม.ค.68	ก.พ. 68	มี.ค.68	เม.ย. 68	พ.ค. 68
เสนอโครงร่างวิจัย	←→					
เก็บรวบรวมข้อมูล		←→				
วิเคราะห์ข้อมูล			←→			
สรุปผลการวิจัยและอภิปราย				←→		
เขียนรายงานและนำเสนอ					←→	

ประโยชน์ที่ได้รับ

1. ทราบรูปแบบกระบวนการพัฒนาสมรรถนะครูอาจารย์ตามแนวทางของกองทัพบก วิทยาลัยการศึกษารองเรียนนายสิบทหารบก ในปัจจุบัน
2. ทราบถึงกระบวนการพัฒนาครูอาจารย์ตามกรอบนโยบายของกองทัพบก ในปัจจุบัน รวมทั้งทราบปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาสมรรถนะครูอาจารย์ตามแนวทางของกองทัพบก วิทยาลัยการศึกษารองเรียนนายสิบทหารบก
3. สามารถกำหนดแนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูอาจารย์ตามแนวทางของกองทัพบก วิทยาลัยการศึกษารองเรียนนายสิบทหารบก ได้อย่างเป็นรูปธรรม

บทที่ 2

บทแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยเรื่อง แนวทางพัฒนาสมรรถนะครูอาจารย์ตามแนวทางของกองทัพบก วิทยาลัย โรงเรียนนายสิบทหารบก ในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทบทวนวรรณกรรม และเอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ก่อนจะนำมากำหนดเป็นกรอบแนวคิดการวิจัย โดยมีหัวข้อเนื้อหา ประกอบด้วย

- แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
- การพัฒนายุทธศาสตร์ด้านการฝึกอบรมและการศึกษาของกรมยุทธศึกษาทหารบก
- โครงสร้าง/ภารกิจของโรงเรียนนายสิบทหารบก
- เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

1. ความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

แนวคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้รับความสนใจและเป็นหัวข้อวิจัยกันอย่างกว้างขวางและหมายถึงแนวคิด หน้าที่ กระบวนการ หมายถึง ฝ่ายหรือแผนงาน รวมทั้งเป็นวิชาชีพนอกจากนี้ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ยังเคยถูกเรียกว่า “การฝึกอบรมและพัฒนา (Training And Development)” ต่อมาเมื่อนักวิชาการรุ่นหลังอีกเป็นจำนวนมากที่ให้ความสนใจ ทำการศึกษาศาสตร์และวิธีปฏิบัติด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และได้ให้นิยามการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในระดับปัจเจกบุคคลในระดับองค์กร เช่น นิยามของนักวิชาการ ดังต่อไปนี้

เครก⁶ กล่าวว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คือ กิจกรรมซึ่งเน้นที่ศูนย์กลางของการพัฒนาศักยภาพของมนุษย์ตลอดชีวิตในทุกมิติ

โจนส์⁷ กล่าวว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การขยายขีดความสามารถในการทำงานของมนุษย์อย่างเป็นระบบมีความสอดคล้องกับความต้องการของบุคคลและขององค์กร

มาร์ลิกและวัตกินส์⁸ กล่าวว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นการบูรณาการของการฝึกอบรมการพัฒนาอาชีพ และการพัฒนาองค์กรเพื่อนำไปสู่สถานะการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

กิลลีย์ เอ็กแลนด์ และเมย์คูนิช⁹ กล่าวว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นกระบวนการที่เป็นไปเพื่อการเรียนรู้ การเพิ่มผลงาน และการเปลี่ยนแปลงของมนุษย์ โดยผ่านกิจกรรมความคิดริเริ่มและกิจกรรมทางการบริหาร ทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในงาน ศักยภาพในคน รวมทั้งความพร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงและการปรับตัว

ฮาร์ริสัน และเคสเซลส์¹⁰ กล่าวว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นกระบวนการอย่างหนึ่งในองค์กร ประกอบด้วยการวางแผนและการสนับสนุนอย่างชำนาญ เพื่อจัดให้มีการเรียนรู้ทั้งรูปแบบที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ กระบวนการสร้างความรู้และจัดประสบการณ์ใหม่ ๆ ทั้งในสถานที่ปฏิบัติงานและที่อื่น ๆ เพื่อความเติบโตก้าวหน้าขององค์กร และเพิ่มศักยภาพของบุคลากรโดยผ่านการนำเอาความสามารถ การปรับตัว การร่วมแรงร่วมใจ และกิจกรรมที่ก่อให้เกิดความรู้ใหม่ของทุกคนที่ทำงานเพื่อองค์กร

สรุปได้ว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ทั้งในระดับปัจเจกบุคคลและในระดับองค์กร จึงเป็นการศึกษาทั้งมรรควิธี (Means) ช่วงหนึ่งของชีวิตมนุษย์ในการเดินทางไปสู่เป้าหมายสุดท้าย (End) ซึ่งเป็นการศึกษาองค์ความรู้ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ไม่ว่าจะเป็นการเรียนรู้ กรอบแนวคิด ตัวแบบ กระบวนการรูปแบบกิจกรรม ขั้นตอนการปฏิบัติ และประเด็นอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

2. จุดมุ่งหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

จุดมุ่งหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ก็คือ การก่อให้เกิดสิ่งแวดล้อมในองค์กรที่มีประสิทธิภาพ¹¹ โดยมีรายละเอียดดังนี้ คือ

1. ความยุติธรรม (Equity)

ในการยอมรับว่า มนุษย์คือสินทรัพย์เชิงกลยุทธ์ องค์กรต้องสร้างสิ่งแวดล้อมของความนับถือ ความไว้วางใจและความรู้สึกของการเป็นเจ้าของ การพัฒนา

ทรัพยากรมนุษย์แสวงหาการพัฒนาพนักงานทั้งหมด โดยไม่คำนึงถึงชนชั้น ผิวสี หลักความเชื่อ ศาสนา ภาษา เชื้อชาติ วัฒนธรรม การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ต้องประกันว่าองค์กรสร้างวัฒนธรรมที่เน้นผลสัมฤทธิ์และให้โอกาสที่เท่าเทียมกันกับพนักงานทุกคนเกี่ยวกับการวางแผนและการพัฒนาอาชีพ การบริหารอาชีพ การเลื่อนขั้นรางวัล การฝึกอบรมและการพัฒนา คุณภาพชีวิตการทำงาน เพื่อส่งเสริมความสามารถทางวิชาชีพ สิ่งดังกล่าวต้องการการสื่อความหมายเชิงความสัมพันธ์ผ่านระบบเปิดสนับสนุน และมีปฏิสัมพันธ์

2. ความสามารถทำงานได้ (Employability)

ในธุรกิจที่มีการแข่งขันสูงของทุกวันนี้ องค์กรได้ตัดทอนค่าใช้จ่ายของตัวเองลงโดยให้พนักงานลาออกจากการงานด้วยแผนเกษียณตามความสมัครใจ ความสามารถทำงานได้ หมายถึง ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะของแต่ละคนในการทำงานของเขาเอง ดังนั้น การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงต้องยกระดับและสมรรถนะของพนักงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เขามีแรงจูงใจ เข้าร่วมและรักษาไว้ และทำให้เขามีงานทำด้วย การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ยังควรให้โอกาสที่เหมาะสม สำหรับการฝึกอบรมคนหนุ่มสาวที่มองหางานทำเป็นครั้งแรกและคนว่างงาน

3. ความสามารถในการปรับตัว/ความสามารถในการแข่งขันได้ (Adaptability/Competitiveness)

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ช่วยการปรับตัวของพนักงานต่อการเปลี่ยนแปลงในองค์กรอย่างต่อเนื่อง ดังนั้น การฝึกอบรมอย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนาทักษะและการปรับทักษะใหม่ทางวิชาชีพของพนักงานจึงเป็นสิ่งสำคัญยิ่งสำหรับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สิ่งดังกล่าวจะทำให้เกิดความพอใจของพนักงานมากขึ้น และปรับปรุงการตัดสินใจในองค์กร

3. ประเภทของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

การจัดการองค์กรในปัจจุบันไม่ว่าจะเป็นหน่วยงานภาครัฐหรือภาคเอกชนต่างนำหลักการจัดการเชิงกลยุทธ์มาใช้เพื่อความอยู่รอด สร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน และประสิทธิภาพในการดำเนินการองค์กรต่าง ๆ จึงมีความประสงค์ที่จะมีทรัพยากรมนุษย์ที่เป็นทุนทางปัญญา (Intellectual Capital) ซึ่งหมายถึง ผลรวมของ

ความรู้ (Knowledge) ความชำนาญ (Expertise) และกำลังความสามารถ (Dedication) ของทรัพยากรมนุษย์ จากการสำรวจของวารสาร Fortune พบว่าธุรกิจขนาดใหญ่ในประเทศสหรัฐอเมริกาที่ประสบความสำเร็จคือ ธุรกิจที่สามารถสร้างความน่าเชื่อถือ เป็นที่สนใจ สามารถจูงใจ และพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีความสามารถพิเศษ หรือมีพรสวรรค์ (Talented) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร องค์กรต่าง ๆ ต่างมีวัตถุประสงค์เพื่อการปรับปรุงประสิทธิภาพขององค์กรทุกระดับ ป้องกันความล่าช้า และเพื่อเตรียมตัวสำหรับการขยายในอนาคต การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นการเพิ่มประสบการณ์ในการเรียนรู้ (Learning Experience) เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในตัวทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลเกี่ยวกับงานอย่างถาวรที่ช่วยให้เกิดการปรับปรุงคุณลักษณะต่าง ๆ ของทรัพยากรมนุษย์ที่เกี่ยวกับงาน เช่น ความรู้ ทักษะ ทักษะ และพฤติกรรมในการทำงาน รวมทั้งความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา การที่องค์กรต่าง ๆ มีวัตถุประสงค์ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ดังกล่าว แต่ละองค์กรจึงพยายามคิดค้นวิธีการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อให้สามารถบรรลุได้ตามวัตถุประสงค์ของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การจำแนกประเภทของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ อาจจำแนกได้ตามแนวคิดของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ดังนี้

1. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ประเภทมุ่งเพิ่มประสบการณ์และการเรียนรู้ให้แก่ทรัพยากรมนุษย์ ประกอบด้วยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยการศึกษา (Education) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยการฝึกอบรม (Training) และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยการพัฒนา (Development) ซึ่งการฝึกอบรมจะเน้นการพัฒนางานในปัจจุบัน การศึกษาจะเน้นการพัฒนางานในอนาคต และการพัฒนาจะเน้นการพัฒนางานเพื่อการเปลี่ยนแปลง

2. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ประเภทมุ่งการปรับปรุงพฤติกรรมทรัพยากรมนุษย์ ประกอบด้วยการพัฒนาปัจเจกบุคคล (Individual Development) การพัฒนาสายอาชีพ (Career Development) และการพัฒนาองค์กร (Organization Development) การพัฒนาปัจเจกบุคคลเป็นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มุ่งเพิ่มประสบการณ์ การเรียนรู้ และการปรับปรุงพฤติกรรมเปลี่ยนแปลงทรัพยากรมนุษย์ให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง

ของสภาพแวดล้อม การพัฒนาสายอาชีพเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาที่เน้นการเตรียมความพร้อมและสร้างโอกาสให้กับทรัพยากรมนุษย์

3. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ประเภทมุ่งพัฒนาองค์การให้เป็นองค์กรการเรียนรู้ (Learning Organization) เป็นการบูรณาการการเรียนรู้กับงานเข้าด้วยกันอย่างต่อเนื่องทั้งระดับบุคคล กลุ่ม และองค์การ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยมุ่งพัฒนาองค์การเป็นสิ่งที่ต่อเนื่องมาจากการพัฒนาโดยการศึกษา การอบรม การพัฒนาปัจเจกบุคคล และการพัฒนาอาชีพ การพัฒนาองค์การมุ่งที่ทรัพยากรมนุษย์ทั้งหมดในองค์การ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อาศัยกระบวนการเรียนรู้ จากประสบการณ์ เน้นการกำหนดเป้าหมายและการกำหนดแผนปฏิบัติการ มุ่งเปลี่ยนพฤติกรรม ทักษะการปฏิบัติงานของคนในกลุ่มต่าง ๆ ขององค์กร โดยมีเป้าหมายสำคัญของการพัฒนาคือ เพื่อความเจริญเติบโตของทรัพยากรมนุษย์ในด้านอาชีพและในองค์การ การพัฒนาองค์การต้องมีผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงเป็นผู้กระตุ้นกระบวนการพัฒนาให้ดำเนินการไปได้จากการจำแนกประเภทของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวความคิดต่าง ๆ ดังกล่าวข้างต้น ดังนั้น เพื่อความครอบคลุมขอบเขตการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จึงได้จัดแบ่งประเภทของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ออกเป็น 7 ประเภท ดังนี้

1. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยการปฐมนิเทศ (Orientation)
2. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยการศึกษา (Education)
3. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยการฝึกอบรม (Training)
4. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยการพัฒนาปัจเจกบุคคล (Individual Development)
5. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยการพัฒนาสายอาชีพ (Career Development)
6. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยการพัฒนาองค์การ (Organization Development)
7. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยการพัฒนาตนเอง (Self Development)

แนวทางพัฒนาสมรรถนะครูอาจารย์ตามแนวทางของกองทัพบก กรณีศึกษา โรงเรียนนายสิบทหารบก โดยรวม แนวทางปัจจุบันยังคงมุ่งเน้นการพัฒนาครูอาจารย์ให้มีความพร้อมทั้งในด้านวิชาการ จิตวิญญาณความเป็นครู และเทคโนโลยี แต่ยังมีอุปสรรคด้านโครงสร้างการคัดเลือกและพัฒนา ที่ต้องได้รับการปรับปรุงให้มีความเป็นระบบมากขึ้น โดยใช้หลักวิชาการ จากที่ผู้วิจัยได้ทบทวนเพื่อหารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูอาจารย์ตามแนวทางของกองทัพบก กรณีศึกษาโรงเรียนนายสิบทหารบก ที่เหมาะสมต่อไป

การพัฒนายุทธศาสตร์ด้านการฝึกอบรมและการศึกษาของกรมยุทธศึกษาทหารบก

เพื่อให้กองทัพบกมีความพร้อมต่อการรับมือกับความท้าทายในสภาพแวดล้อมด้านความมั่นคงที่มีลักษณะซับซ้อน ไม่แน่นอน เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วจากเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่กระทบต่อความมั่นคงอย่างรุนแรง โดยเฉพาะอย่างยิ่งการแข่งขันของชาติมหาอำนาจ จึงต้องพัฒนาบุคลากรของกองทัพบกให้มีขีดความสามารถสูงสุด พร้อมรับมือต่อทุกสถานการณ์และภารกิจที่ต้องเผชิญ กำลังพลในทุกระดับของกองทัพบก จึงต้องเป็นกำลังพลที่สามารถพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องไม่หยุดนิ่ง ต้องเป็นผู้ที่รอบรู้เชี่ยวชาญงานในหน้าที่ และทันสมัย เพื่อให้มีความพร้อมในระดับยุทธศาสตร์ที่เป็นกรอบแนวทางการเตรียมความพร้อมให้สอดคล้องกันลงไปจนถึงระดับยุทธวิธี ดังนั้นจึงต้องมีการให้ความรู้สร้างความเข้าใจและติดตามนำเสนอสถานการณ์ โลกที่สำคัญที่มีผลกระทบต่อยุทธศาสตร์ความมั่นคงตามนโยบายของกองทัพบกเพื่อให้กำลังพลของกองทัพบก สามารถติดตามข้อมูลข่าวสารอย่างใกล้ชิดและต่อเนื่อง สามารถประเมินสถานการณ์ในอนาคตข้างหน้าเพียงพอที่จะเตรียมความพร้อมรับมือภัยคุกคามเพื่อให้เกิดผลกระทบต่อพี่น้องประชาชนและประเทศชาติของเราน้อยที่สุด ดังนั้น กรมยุทธศึกษาทหารบก จึงต้องส่งเสริมให้กำลังของกองทัพบกมีความรู้และเข้าใจถึงความเป็นไปของสถานการณ์ด้านความมั่นคงต่าง ๆ มีความสามารถติดตามสถานการณ์รอบตัวอย่างต่อเนื่อง ให้เห็นถึงความเชื่อมโยงพร้อมตอบสนองได้ทันทั่วทั้งที่ ทั้งนี้ กรมยุทธศึกษาทหารบก ดำเนินงานให้สอดคล้องกับนโยบาย

การปฏิบัติงานของกองทัพบกที่เกี่ยวกับนโยบายเร่งด่วนและนโยบายเฉพาะด้านยุทธการ เป็นสำคัญ

1. วัตถุประสงค์

1) เพื่อให้หน่วยมีความเข้าใจ และสามารถปฏิบัติได้ตามขั้นตอน กระบวนการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินการด้านการจัดการหลักสูตร ด้านการศึกษา ให้ถูกต้องตามระเบียบขั้นตอนที่กองทัพบกกำหนด

2) เพื่อให้หน่วยได้รับทราบแนวทางการดำเนินการและสามารถปฏิบัติ เกี่ยวกับ การคัดเลือก หรือส่งกำลังพลของกองทัพบก เข้ารับการฝึกอบรม และการศึกษา ในประเทศและต่างประเทศได้อย่างถูกต้อง

3) เพื่อให้หน่วยได้มีแนวทางและสามารถกำหนดรูปแบบการส่งเสริม ความรู้ให้กับกำลังพลในทุกระดับของกองทัพบก รวมทั้งมีการสร้างเครือข่ายความร่วมมือ ด้านต่าง ๆ กับหน่วยงานนอกกองทัพบก

4) เพื่อให้การจัดการเรียนการสอนในหลักสูตรต่าง ๆ มีความทันสมัย โดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ โปรแกรมสำเร็จรูป หรือนวัตกรรมต่าง ๆ ที่สถานศึกษาได้ จัดทำ ขึ้น มาใช้ให้เกิดประโยชน์อย่างเป็นรูปธรรม สามารถลดเวลาเรียน เพิ่มเวลา การฝึกปฏิบัติ ให้ผู้เรียนได้มีความรู้และเกิดทักษะได้อย่างแท้จริง

5) เพื่อให้ระบบงานด้านการฝึกอบรม และการศึกษาของกองทัพบก ประสาน สอดคล้องกันในทุกมิติสามารถดำเนินการด้านการเตรียมความรู้ของกำลังพล ภายในกองทัพบกให้พร้อมที่จะเข้ารับการฝึก เพื่อเพิ่มความเชี่ยวชาญสำหรับงานในหน้าที่ ส่งผลให้กองทัพบกมีความพร้อมรบเกิดขึ้น ในภาพรวม

2. ด้านหลักสูตรการฝึกอบรม และการศึกษา

1) หลักสูตรที่กำหนดขึ้นเพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรม ได้รับหมายเลขความ ขำนาญการทางทหาร (ชกท.) จะต้องบรรจุเนื้อหาวิชาให้ครอบคลุมขอบเขตของการ ปฏิบัติงานในหมายเลขความชำนาญการทางทหาร (ชกท.) โดยจะต้องได้รับการอนุมัติหรือ ผ่านความเห็นชอบจากหน่วยที่รับผิดชอบ ควบคุมหมายเลขหมายเลขความชำนาญการ ทางทหาร (ชกท.) จึงจะสามารถกำหนดหมายเลขความชำนาญการทางทหาร (ชกท.) ใน

หลักสูตรได้ อีกทั้งจะต้องมี การประเมินผลการปฏิบัติที่มีมาตรฐานตามหมายเลขหมายเลข ความชำนาญการทางทหาร(ชกท.) เป็นรายบุคคล

2) โครงร่างของหลักสูตรในทุกหลักสูตร ต้องส่งเสริมให้ผู้เข้ารับการฝึก อบรมเตรียมการเรียนล่วงหน้าให้มีความพร้อมโดยไม่คิดเวลาลงในหลักสูตร อีกทั้งภายใน หลักสูตรควรต้องส่งเสริมให้มีการค้นคว้าและใช้ประโยชน์จากห้องสมุดอิเล็กทรอนิกส์ (Military Digital Library) อย่างคุ้มค่า

3) ให้สถาบันการศึกษาทางทหาร โรงเรียนเหล่าสายวิทยาการ, หน่วย สาย วิทยาการ, โรงเรียนหน่วยสายวิทยาการ และหน่วยจัดการฝึกอบรบของกองทัพบก พัฒนา รูปแบบการเรียนการสอน โดยเน้นการมีส่วนร่วมของผู้เรียนเป็นสำคัญ (Active Learning) และการจัดการเรียนรู้ในฐาน การทำงาน (Work - Based Learning) โดยใช้การทำงาน เป็นฐานการเรียนรู้ เพื่อส่งเสริมให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรบได้เรียนรู้ พร้อมทั้งสร้างการเรียนรู้ และองค์ความรู้ด้วยตัวเองจากการลงมือปฏิบัติ (Constructivism Theory) ทำให้ผู้เรียนมี ทักษะการคิดแก้ปัญหาซึ่งจะนำไปสู่ การพัฒนาบุคลากรของกองทัพบก ให้มีทักษะในการ คิดวิเคราะห์ และสามารถนำมาใช้ ในการวางแผนและแก้ปัญหาให้เกิดประโยชน์ต่อ กองทัพบกต่อไป

4) ให้สถาบันการศึกษาทางทหาร โรงเรียนเหล่าสายวิทยาการ, หน่วยสาย วิทยาการ, โรงเรียนหน่วยสายวิทยาการ และหน่วยจัดการฝึกอบรบของกองทัพบกมีการ ติดตามประเมินผลภายหลังสำเร็จการฝึกอบรบ ให้ส่งแบบสอบถามถึงหน่วยเพื่อทำการ ติดตามประเมินการปฏิบัติงานของผู้สำเร็จการฝึกอบรบในช่วง 5 เดือนหลังจบการ ฝึกอบรบ

3. ด้านครู อาจารย์ บุคลากรทางการฝึกอบรบ และการศึกษา

1) ให้สถาบันการศึกษาทางทหาร โรงเรียนเหล่าสายวิทยาการ, หน่วย สาย วิทยาการ, โรงเรียนหน่วยสายวิทยาการ และหน่วยจัดการฝึกอบรบของกองทัพบก ส่งเสริม การพัฒนาศักยภาพของ ครูอาจารย์ ข้าราชการทหารที่ทำหน้าที่สอนโดยให้จัดทำ แผนการพัฒนาครูอาจารย์ และ ปลุกฝังให้มีการเรียนรู้ตลอดชีวิตมีจิตวิญญาณความเป็น ครู มีความแม่นยำทางวิชาการและมีทักษะการเรียนรู้ที่หลากหลาย ตอบสนอง ผู้เรียนเป็น

รายบุคคล เป็นผู้สร้างสรรค์นวัตกรรม รวมถึงมีทักษะในการใช้เทคโนโลยี สารสนเทศ ทักษะด้านดิจิทัลและทักษะด้านภาษาอังกฤษ ให้เป็นไปตามมาตรฐานของ ข้าราชการ ทหารที่ทำหน้าที่สอนของกระทรวงกลาโหม

2) ให้สถาบันการศึกษาทางทหาร โรงเรียนเหล่าสายวิทยาการ, หน่วย สาย วิทยาการ, โรงเรียนหน่วยสายวิทยาการ และหน่วยจัดการฝึกอบรมของกองทัพบก สร้าง การรับรู้เรื่องวิทยฐานะ อย่างต่อเนื่อง เพื่อมิให้เกิดการปฏิบัติที่ไม่ถูกต้อง วางแผน การบรรจุกำลังพลในอัตราที่มีเงิน ประจำตำแหน่งประเภทวิทยฐานะให้ตรงตาม ความรู้ ความสามารถ และทักษะในแต่ละสาขาวิชา ขับเคลื่อนการพัฒนา ครู อาจารย์ และ ข้าราชการทหารที่ทำหน้าที่สอน ให้อยู่ในตำแหน่งประเภทวิทยฐานะ สนับสนุน การเข้ารับ การฝึกอบรมหลักสูตรครูทหารของกองทัพบก และกำกับดูแลผู้ที่มีคุณสมบัติ ในการขอ หนังสือรับรองมาตรฐานการเป็นผู้สอน ให้ได้รับหนังสือรับรองมาตรฐาน การเป็นผู้สอน และสนับสนุนหรือผลักดันให้ ครู อาจารย์ และข้าราชการทหารที่ทำหน้าที่สอน ให้มีสิทธิ ได้รับวิทยฐานะเมื่อคุณสมบัติครบถ้วนอย่างเป็นระบบ

โครงสร้าง/ภารกิจของโรงเรียนนายสิบทหารบก

ภารกิจโรงเรียนนายสิบทหารบก เป็นหน่วยขึ้นตรงของกรมยุทธศึกษา ทหารบก มีหน้าที่จัดการฝึกอบรมหลักสูตรนักเรียนนายสิบทหารบกในขั้นพื้นฐาน โดยมี ผู้บัญชาการโรงเรียนนายสิบทหารบกเป็นผู้บังคับบัญชาสูงสุด ปัจจุบันมี พลตรี พงษ์ศักดิ์ เอี่ยมพญา เป็นผู้บัญชาการโรงเรียนนายสิบทหารบก

การจัดหน่วยโรงเรียนนายสิบทหารบก มีการแบ่งส่วนราชการออกเป็น 5 ส่วน ประกอบด้วย

1. กองบัญชาการ มีหน้าที่ในการควบคุมบังคับบัญชา และรับผิดชอบการบริหารงานทั้งปวงของหน่วย
2. กรมนักเรียน มีหน้าที่ในการปกครองบังคับบัญชานักเรียนนายสิบทหารบก

3. กองการศึกษา มีหน้าที่จัดการฝึกอบรมให้แก่แก่นักเรียนนายสิบทหารบก
4. กองบริการ มีหน้าที่ให้บริการและสนับสนุนการฝึกอบรมนักเรียนนายสิบ
5. หน่วยตรวจโรค มีหน้าที่ให้บริการทางการแพทย์ขั้นต้น แก่กำลังพลและนักเรียนนายสิบ ของโรงเรียนนายสิบทหารบก

หลักสูตรการฝึกอบรมปัจจุบันหลักสูตรการผลิตนายสิบทหารบก ใช้เวลาการฝึกอบรม จำนวน 18 เดือน โดยทำการฝึกอบรมความรู้และทักษะขั้นพื้นฐานของการเป็นนายทหารประทวน ณ โรงเรียนนายสิบทหารบก เป็นระยะเวลา 10 เดือน ตั้งแต่เดือนพฤษภาคม - กุมภาพันธ์ หลังจากนั้นนักเรียนนายสิบทหารบกจะเข้ารับการฝึกอบรมความรู้และทักษะเฉพาะเหล่า ณ โรงเรียนเหล่าสายวิทยาการที่ตนเองเลือก ซึ่งมีทั้งหมด 13 เหล่า อีกเป็นระยะเวลา 8 เดือน ตั้งแต่เดือน มีนาคม - ตุลาคม หลังจากจบการฝึกอบรมที่โรงเรียนเหล่าสายวิทยาการ จะได้รับการแต่งตั้งยศ เป็น สิบตรี และบรรจุเข้ารับราชการในหน่วยที่ตนเองเลือก

สำหรับหลักสูตรการฝึกอบรมนักเรียนนายสิบ ของโรงเรียนนายสิบทหารบก เป็นหลักสูตรที่มีการปรับปรุงให้เป็นมาตรฐาน เหมาะสม และสอดคล้องกับนโยบายการฝึกอบรมและการศึกษาของกองทัพบก โดยกำหนดความมุ่งหมายและคุณลักษณะที่สำคัญของผู้สำเร็จการฝึกอบรมไว้ 6 ประการ ประกอบด้วย

1. มีความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งหัวหน้าชุดยิง ของหมู่ปืนเล็กทหารราบ
2. มีความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ครูฝึกทหารใหม่
3. มีความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งเจ้าหน้าที่ธุรการ หรือเสมียน ในกองบังคับการ

4. มีความสามารถในการพัฒนาตนเองให้มีคุณลักษณะผู้นำที่ดี มีวินัย มีความกล้าหาญ เสียสละ รู้แบบธรรมเนียมของกองทัพบก เป็นพลเมืองดี มีอุดมการณ์ในการอุทิศตนเพื่อชาติ ศาสน์ กษัตริย์ และประชาชน

5. มีความสามารถในการขยายและพัฒนาองค์ความรู้ และพัฒนาขีดความสามารถทางทหาร ในระหว่างการฝึกอบรม ในโรงเรียนเหล่า/สายวิทยาการ และการรับราชการต่อไปในอนาคต

6. มีทักษะพื้นฐานด้านดิจิทัลและภาษาอังกฤษ สามารถใช้เป็นเครื่องมือในการแสวงหาความรู้ ในการศึกษา และปฏิบัติงานได้ตลอดชีวิต

โดยใช้ระยะเวลาการฝึกอบรม จำนวน 10 เดือน ซึ่งการฝึกอบรมจะประกอบไปด้วย การศึกษาในห้องเรียน การฝึกปฏิบัติในห้องเรียน การฝึกปฏิบัติในสนามฝึก และการฝึกปฏิบัติในภูมิประเทศจริง โดยแบ่งการฝึกอบรมออกเป็น 3 กลุ่มวิชา และการฝึกภาคปฏิบัติ ประกอบด้วย

1. การฝึกอบรมวิชาหลัก เพื่อเสริมสร้างความรู้และทักษะทางทหาร จำนวน 26 สัปดาห์ ได้แก่ การฝึกทบทวนเบื้องต้น การฝึกทำหน้าที่ครุฑสำหรับฝึกทหารใหม่ วิชายุทธวิธีทหารราบ วิชาอาวุธและการใช้อาวุธ วิชาการปฏิบัติภายใต้สภาพพิเศษ วิชาแผนที่ วิชาผู้นำทางทหาร วิชาสื่อสาร วิชายานยนต์ทหาร วิชาการแพทย์ฉุกเฉิน/การเสนารักษ์ และการช่วยชีวิตเชิงยุทธวิธีขั้นพื้นฐาน วิชาภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร วิชาประวัติศาสตร์การสงคราม วิชาเหล่าทหารของกองทัพบก วิชาคอมพิวเตอร์และสารสนเทศเพื่อการเรียนรู้ และวิชาการระเบียบงานสารบรรณ

2. การฝึกอบรมวิชาการรอง เพื่อเสริมสร้างความรู้และทักษะในการใช้ชีวิต จำนวน 5 สัปดาห์ ได้แก่ วิชาศาสตร์พระราชาสู่การพัฒนาอย่างยั่งยืน วิชาจิตอาสา วิชาศีลธรรมและจริยธรรม วิชากฎหมายเบื้องต้นและกฎหมายที่ทหารควรรู้ วิชาเสริมสร้างสมรรถภาพร่างกายและโภชนาการ วิชามวยไทยพื้นฐาน การบรรยายพิเศษ และการศึกษาดูงาน

3. การฝึกอบรมวิชาประกอบ เพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะผู้นำผ่านการเข้ากิจกรรมชมรม จำนวน 2 สัปดาห์ ได้แก่ กลุ่มชมรมเสริมสร้างคุณลักษณะทางทหาร กลุ่มชมรมเสริมสร้างทักษะชีวิต และกลุ่มชมรมเสริมสร้างสมรรถภาพร่างกาย, กีฬา และนันทนาการ

4. การฝึกภาคปฏิบัติ จำนวน 7 สัปดาห์ ได้แก่ การฝึกความชำนาญการทหารราบ และการฝึกภาคสนาม

เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. พันเอก แสงทวี ศรีสุข¹² (2564). ได้ศึกษาแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการฝึกอบรม หลักสูตรนายสิบชั้นต้นของนายทหารชั้นประทวน โรงเรียนทหารราบสรุปผลการศึกษา พบว่าโรงเรียนทหารราบ มีการจัดการศึกษาเป็นจำนวนมาก โดยแบ่งเป็น 5 กลุ่มหลักสูตรดังนี้ กลุ่มหลักสูตรการผลิตกำลังพลเหล่าทหารราบ , กลุ่มหลักสูตรตามแนวทางในการรับราชการ , กลุ่มหลักสูตรเฉพาะหน้าที่ , กลุ่มหลักสูตรความชำนาญการทางทหารและกลุ่มหลักสูตรตามนโยบายของผู้บังคับบัญชา จึงตระหนักและเล็งเห็นความสำคัญของการจัดทำและการเพิ่มประสิทธิภาพการฝึกอบรมหลักสูตร เพราะหลักสูตรที่ดีต้องมีเพิ่มประสิทธิภาพอยู่เสมอ เพื่อให้มีเนื้อหาวิชาทันกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา

2. พันเอก คมกฤษ อจลานนท์¹³ (2564). ได้ศึกษาการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรทางการศึกษาของกองทัพบกเพื่อรองรับภัยคุกคามรูปแบบใหม่ สรุปผลการศึกษาพบว่าความสำคัญในการเพิ่มสมรรถนะบุคลากรทางการศึกษา ผู้วิจัยได้นำแนวคิดทฤษฎีมองภาพอนาคตมาใช้เพื่อเป็นการคาดการณ์ วางแผน ในการกำหนดทิศทางการพัฒนาและเสริมสร้างบุคลากรทางการศึกษาให้มีความพร้อมที่จะปฏิบัติหน้าที่เต็มขีดความสามารถ ปัจจุบันภัยคุกคามรูปแบบใหม่ที่เกิดขึ้น ไม่ว่าจะเป็นด้านเทคโนโลยีไซเบอร์ โรคอุบัติใหม่ ภัยพิบัติต่างๆ ส่งผลกระทบต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา ทั้งสิ้น ผู้วิจัยได้วิเคราะห์โดยใช้กรอบการคิดเชิงยุทธศาสตร์ เก็บรวบรวมข้อมูลและสังเคราะห์ ข้อมูล ด้วยการใช้ SWOT Analysis วิเคราะห์ภัยคุกคามรูปแบบใหม่ที่ส่งผลต่อสมรรถนะ ของบุคลากรด้านการศึกษาในกองทัพบก ร่วมกับการใช้ทฤษฎีการ

มองภาพอนาคต (Foresight) เป็นการหาแนวทางพัฒนาสมรรถนะบุคลากรทางการศึกษาของกองทัพบกให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ด้านความมั่นคง ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ และยังสามารถบรรลุภารกิจที่ได้รับมอบและรองรับภัยคุกคามรูปแบบใหม่ พร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงของสถานะแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว กองทัพบกจึงควรให้ความสำคัญกับบุคลากรทางการศึกษาและนำเจตนารมณ์และนโยบายของผู้บังคับบัญชาควบคุมไปกับการนำการมองภาพอนาคตมาใช้เพื่อพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาให้สามารถ ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

3. ภรณ์ชุตา โสมเขียว¹⁴ (2563). ได้ศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในระบบราชการยุคดิจิทัลของเทศบาลตำบลกกโก อำเภอเมืองลพบุรี จังหวัดลพบุรี ผลการวิจัยปรากฏว่า 1. สภาพการณ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในระบบราชการยุคดิจิทัลของเทศบาลตำบลกกโก มีแผนพัฒนาบุคลากรเน้นในเรื่องของการเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะและความชำนาญในการปฏิบัติงานตามสายงานเท่านั้น โดยมีการพัฒนา 3 ประเด็น คือ การฝึกอบรม การศึกษา และการพัฒนา และมีการจัดการความรู้ที่สร้างให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันและเกิดแบ่งความรู้ซึ่งกันและกัน 2. แนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในระบบราชการยุคดิจิทัลของเทศบาลตำบลกกโก ควรส่งเสริมให้มีสภาพแวดล้อมและระบบการทำงานที่เอื้อต่อการเรียนรู้ มุ่งเน้นการพัฒนาทักษะการทำงานในยุคดิจิทัล และควรปลูกฝังบุคลากรให้มีกรอบความคิดในการเรียนรู้และพัฒนาตนเองมุ่งประโยชน์ส่วนรวม ทำงานบนหลักคุณธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ ยึดมั่นในมาตรฐานจริยธรรม และมีทัศนคติสอดคล้องกับยุคดิจิทัล

4. ปิ่นทारीย์ เมฆมณี¹⁵ (2563). ได้ศึกษาการพัฒนาสมรรถนะครูทหารของโรงเรียนเหล่าตามแนวคิดการเสริมสร้างขีดความสามารถกำลังพลของกองทัพบก ผลการวิจัยพบว่า (1) กรอบแนวคิดประกอบด้วย 3 องค์ประกอบหลักดังนี้ 1. ขีดความสามารถกำลังพลของกองทัพบก ประกอบด้วยขีดความสามารถในการปฏิบัติภารกิจในสงคราม (WAR) และขีดความสามารถในการปฏิบัติภารกิจนอกเหนือจากสงคราม (MOOTW) 2. สมรรถนะครูทหาร ประกอบด้วย สมรรถนะด้านการจัดการเรียนการสอน สมรรถนะด้านความเป็นครูทหาร สมรรถนะด้านคุณลักษณะทางทหาร สมรรถนะด้านความรู้เทคนิคเฉพาะเหล่า 3. การพัฒนาสมรรถนะ ประกอบด้วย การฝึกอบรมขณะ

ทำงาน ได้แก่ การมอบหมายงาน การสอนงาน การฝึกงาน และการฝึกอบรมนอกงาน ได้แก่ การอบรมสัมมนา และการอบรมผ่านสื่อออนไลน์ (2) สภาพปัจจุบันและสภาพพึงประสงค์ของการพัฒนาสมรรถนะครูทหารของโรงเรียนเหล่าตามแนวคิดการเสริมสร้างขีดความสามารถของกำลังพลกองทัพบก สภาพปัจจุบันในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ การพัฒนาสมรรถนะด้านความรู้เทคนิคเฉพาะเหล่า และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ การพัฒนาสมรรถนะด้านความเป็นครูทหาร สภาพที่พึงประสงค์ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ การพัฒนาสมรรถนะด้านความรู้เทคนิคเฉพาะเหล่า และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ การพัฒนาสมรรถนะด้านความเป็นครูทหารการวิจัยครั้งนี้ได้สะท้อนให้เห็นว่า การพัฒนาสมรรถนะครูทหารด้านความรู้เทคนิคเฉพาะเหล่า นับได้ว่าเป็นสมรรถนะที่มีความสำคัญมาก สำหรับการพัฒนาครู-อาจารย์ของโรงเรียนเหล่า เพื่อเป็นต้นแบบในการบ่มเพาะถ่ายทอดความรู้ให้กับกำลังพลของกองทัพบกตามความชำนาญและความต้องการของหน่วย

จากการที่ผู้วิจัยได้ศึกษาทบทวนแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การพัฒนายุทธศาสตร์ด้านการฝึกอบรมและการศึกษาของกรมยุทธศึกษาทหารบก โครงสร้าง/ภารกิจของโรงเรียนนายสิบทหารบกและเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จึงสรุปกรอบแนวทางพัฒนาสมรรถนะครูอาจารย์ตามแนวทางของกองทัพบก กรณีศึกษาโรงเรียนนายสิบทหารบก ได้แก่

1. การกำหนดสมรรถนะที่ชัดเจนสำหรับบุคลากรในแต่ละหน้าที่เป็นการระบุคุณลักษณะ ความรู้ ทักษะ และพฤติกรรมที่จำเป็นต่อบทบาทหน้าที่ของครูอาจารย์ เพื่อใช้เป็นเกณฑ์ในการสรรหา ฝึกอบรม และประเมินผลอย่างเป็นระบบ
2. การพัฒนาและฝึกอบรมอย่างเป็นระบบ มุ่งเน้นการจัดอบรมตามหลักระบบฝึกอบรม (Training System Approach) ที่ครอบคลุมการวิเคราะห์ความต้องการ การพัฒนาหลักสูตร การดำเนินการ และการประเมินผล
3. การเน้นการปฏิบัติจากประสบการณ์จริง เน้นกิจกรรมที่ส่งเสริมการเรียนรู้จากสถานการณ์จำลองและภาคสนาม เพื่อพัฒนาทักษะและความมั่นใจในการถ่ายทอดความรู้และตัดสินใจ

4. การพัฒนาภาวะผู้นำ ส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงวิชาการและภาคสนาม โดยจัดกิจกรรมที่พัฒนาทักษะการตัดสินใจ การบริหารจัดการ และการเป็นแบบอย่างที่ดี

5. การประเมินผลและเสนอแนะ มีการประเมินสมรรถนะทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ พร้อมให้ข้อเสนอแนะเชิงพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อใช้ประกอบการวางแผนพัฒนารายบุคคล

6. การสร้างวัฒนธรรมองค์กร ปลุกฝังค่านิยม อุดมการณ์ และวินัยทหารที่สนับสนุนการเรียนรู้ การทำงานเป็นทีม และการพัฒนาวิชาชีพอย่างยั่งยืน

7. การใช้เทคโนโลยี บูรณาการเทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดการเรียนการสอน เช่น ระบบ e-Learning และสื่อดิจิทัล เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและความทันสมัยในการพัฒนา

บทที่ 3

บทวิเคราะห์

ในบทนี้เป็นการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลแนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูอาจารย์ตามแนวทางของกองทัพบก กรณีศึกษาโรงเรียนนายสิบทหารบก ที่ได้จากการศึกษาเอกสาร นโยบายที่เกี่ยวข้องต่างๆ ประกอบด้วยการพัฒนายุทธศาสตร์ด้านการฝึกอบรมและการศึกษาของกรมยุทธศึกษาทหารบก แผนปฏิบัติการของโรงเรียนนายสิบทหารบก และถอดบทเรียน ทบทวนการปฏิบัติที่ผ่านมานำมาวิเคราะห์เพื่อศึกษาหาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูอาจารย์ตามแนวทางของกองทัพบก กรณีศึกษาโรงเรียนนายสิบทหารบก โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

การพัฒนาสมรรถนะครูอาจารย์ตามแนวทางของกองทัพบกในปัจจุบัน

ปัจจุบัน กองทัพบกมีแนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูอาจารย์ โดยมุ่งเน้นให้ครูทหารสามารถเสริมสร้างขีดความสามารถของกำลังพล และมีศักยภาพในการถ่ายทอดความรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีแนวทางหลัก ดังนี้

1. การพัฒนาสมรรถนะด้านวิชาการและเทคนิคเฉพาะเหล่า

1.1 กองทัพบกให้ความสำคัญกับการพัฒนาความรู้ทางเทคนิคเฉพาะเหล่า เพื่อให้ครูทหารมีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน และสามารถถ่ายทอดองค์ความรู้ที่ทันสมัยแก่ผู้เรียน

1.2 หลักสูตรของโรงเรียนเหล่าต่างๆ เน้นการพัฒนาทักษะความชำนาญการทางทหาร (ชกท.) ซึ่งเป็นพื้นฐานที่สำคัญสำหรับครูอาจารย์

2. การพัฒนาทักษะการสอนและการใช้เทคโนโลยี

2.1 ปัจจุบัน ครูทหารจำนวนมากมีความเชี่ยวชาญในเนื้อหาวิชาการ แต่ขาดทักษะในการสอนและบริหารจัดการชั้นเรียน

2.2 โครงการพัฒนาครู-อาจารย์ของกองทัพบกใช้กรอบสมรรถนะ IBSTPI (International Board of Standards for Training, Performance, and Instruction) เพื่อพัฒนาครูทหารให้มีทักษะที่ทันสมัยในการสอน

2.3 มีการส่งเสริมให้ใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เช่น E-learning และ Military Digital Library เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการถ่ายทอดความรู้

3. การเสริมสร้างคุณลักษณะความเป็นครูทหาร

3.1 ครูทหารต้องมีคุณลักษณะของ ผู้นำทางทหารที่ดี โดยยึดหลัก 14 ประการของผู้นำทางทหาร เช่น ความกล้าหาญ ความมีวินัย และความรู้รอบด้าน

3.2 มีการฝึกอบรมและส่งเสริมให้ครูอาจารย์เข้าใจบทบาทในการสร้างขวัญและกำลังใจให้กับผู้เรียน ตลอดจนการปลูกฝังอุดมการณ์ทางทหาร

4. การพัฒนาและปรับปรุงหลักสูตรให้ทันสมัย

4.1 กองทัพบกกำหนดให้มีการปรับปรุงหลักสูตรและเนื้อหาการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน เช่น การพัฒนาทักษะด้านไซเบอร์และเทคโนโลยีดิจิทัล

4.2 หลักสูตรการพัฒนาครูอาจารย์ต้องสามารถปรับเปลี่ยนได้ตามสถานการณ์ โดยเฉพาะเพื่อรองรับภัยคุกคามรูปแบบใหม่

5. การติดตามและประเมินผลการพัฒนาสมรรถนะครูอาจารย์

5.1 มีการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภาวะคุกคาม (SWOT Analysis) เพื่อหาแนวทางในการปรับปรุงการพัฒนาครูทหาร

5.2 มีการติดตามผลและประเมินประสิทธิภาพของครูอาจารย์ เพื่อให้แน่ใจว่าครูทหารสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และตอบสนองภารกิจของกองทัพบกได้อย่างเหมาะสม

สรุปแนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูอาจารย์ของกองทัพบกในปัจจุบันเน้นไปที่ การเพิ่มพูนความเชี่ยวชาญทางเทคนิค, การพัฒนาทักษะการสอนและการใช้เทคโนโลยี, การเสริมสร้างคุณลักษณะความเป็นผู้นำทางทหาร, การปรับปรุงหลักสูตรให้ทันสมัย, และ

การติดตามผลเพื่อพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้ เพื่อตอบสนองต่อยุทธศาสตร์ของกองทัพบก และสร้างบุคลากรที่มีขีดความสามารถสูงเพื่อปฏิบัติภารกิจที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สภาพปัญหาของการพัฒนาสมรรถนะครูอาจารย์ตามแนวทางของกองทัพบก ในปัจจุบัน

จากการศึกษาสภาพปัจจุบันของการพัฒนาสมรรถนะครูอาจารย์ของโรงเรียน นายสิบทหารบก พบว่ามีปัญหาและอุปสรรคหลักที่ส่งผลต่อการพัฒนาครูอาจารย์ ซึ่งสามารถจำแนกได้ดังนี้

1. ขาดมาตรฐานและระบบคัดเลือกครูอาจารย์ที่ชัดเจน

1.1 ปัจจุบันยังไม่มีระเบียบการคัดเลือกครูอาจารย์ที่เป็นมาตรฐาน ทำให้การแต่งตั้งบุคลากรเข้าสู่สายงานครูอาจารย์ขาดหลักเกณฑ์ที่ชัดเจน และอาจส่งผลกระทบต่อคุณภาพของครูอาจารย์

1.2 ครูอาจารย์บางส่วนไม่มีวิทยฐานะทางการสอน หรือไม่ได้รับการฝึกอบรมด้านการสอนโดยเฉพาะทำให้ขาดทักษะการถ่ายทอดความรู้ที่มีประสิทธิภาพ

2. ปัญหาด้านหลักสูตรและการพัฒนาสมรรถนะครู

2.1 หลักสูตรฝึกอบรมสำหรับครูอาจารย์ ยังขาดการปรับปรุงให้ทันสมัย โดยเฉพาะด้าน เทคโนโลยีดิจิทัลและแนวทางการสอนแบบใหม่

2.2 มีความแตกต่างในมาตรฐานการฝึกอบรมของแต่ละหน่วย ไม่มีการกำหนดมาตรฐานกลาง สำหรับโรงเรียนเหล่าต่างๆ

2.3 ขาดการประเมินผลการพัฒนาสมรรถนะครูอาจารย์ แบบเป็นระบบ ทำให้ยากต่อการปรับปรุงและพัฒนาแนวทางการสอนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

3. ขาดการบูรณาการการใช้เทคโนโลยีในการเรียนการสอน

3.1 แม้ว่ากองทัพบกมีการนำ E-Learning และ Military Digital Library มาใช้ แต่ ครูอาจารย์บางส่วนยังขาดทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ทำให้ไม่สามารถใช้เครื่องมือดิจิทัลได้อย่างเต็มศักยภาพ

3.2 ระบบการเรียนออนไลน์ ยังไม่มีการบูรณาการอย่างเต็มรูปแบบ ทำให้การเข้าถึงองค์ความรู้ยังจำกัดอยู่ในบางกลุ่มเท่านั้น

4. ปัญหาด้านโครงสร้างการบริหารบุคลากร

4.1 ไม่มีเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพที่ชัดเจน สำหรับครูอาจารย์ในโรงเรียนเหล่า ทำให้ขาดแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง

4.2 ขาดการเชื่อมโยงระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น กรมยุทธศึกษาทหารบก กับโรงเรียนเหล่าต่างๆ ทำให้การพัฒนาครูอาจารย์ไม่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน

5. ปัญหาด้านทรัพยากรและงบประมาณ

5.1 มีข้อจำกัดด้านงบประมาณ ในการจัดฝึกอบรมและพัฒนาศักยภาพครูอาจารย์ ทำให้บางหลักสูตรไม่สามารถดำเนินการได้อย่างต่อเนื่อง

5.2 การขาดทรัพยากรสนับสนุน เช่น สื่อการสอนที่ทันสมัย ห้องเรียนดิจิทัล หรืออุปกรณ์ฝึกอบรม ส่งผลต่อคุณภาพของการสอนและการฝึกอบรม

สรุปปัญหาหลักของการพัฒนาสมรรถนะครูอาจารย์ในกองทัพบก เกิดจากการขาดมาตรฐานและแนวทางที่ชัดเจนในการคัดเลือก พัฒนา และประเมินผล รวมถึงข้อจำกัดด้านงบประมาณและการบูรณาการเทคโนโลยีในการเรียนการสอน หากกองทัพบกสามารถปรับปรุงด้านโครงสร้างหลักสูตร การบริหารทรัพยากร และการพัฒนาครูทหารให้สอดคล้องกับมาตรฐานสากล จะช่วยให้การพัฒนา กำลังพลมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นและสามารถตอบสนองต่อยุทธศาสตร์ชาติได้อย่างแท้จริง

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมในการพัฒนาสมรรถนะครูอาจารย์ตามแนวทางของ กองทัพบก กรณีศึกษา โรงเรียนนายสิบทหารบก

หลักการ 4M เป็นแนวทางที่ใช้วิเคราะห์และพัฒนาระบบการทำงานในองค์กร ประกอบด้วย Man (บุคลากร), Machine (เครื่องมือและเทคโนโลยี), Method (กระบวนการและวิธีการ), และ Material (ทรัพยากรและสื่อการสอน) ซึ่งสามารถนำมาใช้ กำหนดแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะของครูอาจารย์ในโรงเรียนนายสิบทหารบกได้ ดังนี้

1. Man (บุคลากร - ครูอาจารย์) แนวทางการพัฒนา

การพัฒนาความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพ

- ส่งเสริมการพัฒนาครูอาจารย์ให้มีความรู้ในศาสตร์การทหารและเทคนิคการสอนแบบทหาร

- เพิ่มทักษะในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการเรียนการสอน

- จัดอบรมครูอาจารย์ให้มีความรู้เกี่ยวกับหลักการสอนแบบ Active Learning และ Problem-Based Learning

การพัฒนา Soft Skills และภาวะผู้นำ

- ปลูกฝังวินัย ความเป็นผู้นำ และจริยธรรมของครูอาจารย์

- เสริมสร้างทักษะการบริหารจัดการห้องเรียน การสื่อสาร และการโค้ชลูกศิษย์

- ส่งเสริมการเรียนรู้ผ่านการฝึกปฏิบัติจริง เช่น การฝึกยุทธวิธีและสถานการณ์จำลอง

การพัฒนาเครือข่ายทางวิชาการและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

- จัดให้มีโครงการแลกเปลี่ยนระหว่างครูอาจารย์ในสถาบันการทหาร

- สนับสนุนการเข้าร่วมอบรม สัมมนา และการทำวิจัย

2. Machine (เครื่องมือและเทคโนโลยี) แนวทางการพัฒนา

ปรับปรุงอุปกรณ์การเรียนการสอน

- พัฒนาห้องเรียนให้มี Smart Classroom พร้อมอุปกรณ์ทันสมัย
- ใช้โปรแกรมฝึกจำลองสถานการณ์ทางทหาร (Simulation Training) เช่น VR (Virtual Reality) และ AR (Augmented Reality)

นำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการเรียนการสอน

- ใช้ระบบ E-Learning และแพลตฟอร์มออนไลน์สำหรับการเรียนการสอนแบบ Hybrid
- นำ AI และ Big Data มาใช้ในการวิเคราะห์ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนนายสิบ

เสริมสร้างระบบการติดตามและประเมินผลการสอน

- พัฒนาระบบ Learning Management System (LMS) เพื่อเก็บข้อมูลและวิเคราะห์พัฒนาการของนักเรียนนายสิบ

3. Method (กระบวนการและวิธีการ) แนวทางการพัฒนา

พัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องกับแนวโน้มปัจจุบัน

- ปรับปรุงหลักสูตรให้สอดคล้องกับความต้องการของกองทัพบกและการเปลี่ยนแปลงของสงครามสมัยใหม่

- ผสมผสานการเรียนรู้ทางทฤษฎีและปฏิบัติให้สมดุล

พัฒนาแนวทางการสอนที่เน้นการปฏิบัติจริง

- ใช้การฝึกปฏิบัติและ Simulation-Based Learning เพื่อให้นักเรียนนายสิบได้ฝึกทักษะที่จำเป็น

- จัดการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการและสถานการณ์จำลอง

พัฒนากระบวนการประเมินผลและติดตามผลการเรียน

- ใช้การประเมินผลแบบ 360 องศา ที่รวมถึงการประเมินจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และนักเรียนนายสิบ

4. Material (ทรัพยากรและสื่อการสอน) แนวทางการพัฒนา

ปรับปรุงสื่อการเรียนรู้ให้ทันสมัยและมีประสิทธิภาพ

- จัดทำ E-Book, Digital Content และวีดิทัศน์การสอน

- พัฒนาสื่อการสอนที่เน้นการฝึกปฏิบัติ เช่น โมเดลจำลองทางยุทธวิธี

เพิ่มทรัพยากรสนับสนุนการเรียนรู้

- จัดหาทรัพยากร เช่น ห้องปฏิบัติการทางทหาร สนามฝึกยุทธวิธี และ อุปกรณ์ฝึกจำลอง

สนับสนุนการใช้เทคโนโลยี AI และ Big Data

- ใช้ระบบวิเคราะห์ข้อมูลการเรียนรู้ของนักเรียนนายสิบเพื่อพัฒนาแนวทางการสอนที่เหมาะสม

สรุปการพัฒนาสมรรถนะครูอาจารย์ในโรงเรียนนายสิบทหารบกสามารถดำเนินการได้โดยใช้หลักการ 4M ดังนี้

1. Man (บุคลากร) พัฒนาความเชี่ยวชาญของครู ส่งเสริม Soft Skills และสร้างเครือข่ายวิชาการ

2. Machine (เครื่องมือและเทคโนโลยี) ใช้ Smart Classroom, AI, VR/AR และระบบ LMS

3. Method (กระบวนการและวิธีการ) ปรับปรุงหลักสูตรให้ทันสมัย เน้นการฝึกปฏิบัติจริง และใช้การประเมินผลที่หลากหลาย

4. Material (ทรัพยากรและสื่อการสอน) ปรับปรุงสื่อการสอน พัฒนาห้องปฏิบัติการ และนำ Big Data มาช่วยพัฒนาแนวทางการสอน

แนวทางเหล่านี้จะช่วยให้โรงเรียนนายสิบทหารบกสามารถพัฒนาครูอาจารย์ให้มีศักยภาพสูงขึ้น และสามารถผลิตกำลังพลที่มีคุณภาพเพื่อปฏิบัติหน้าที่ในกองทัพบกได้อย่างมีประสิทธิภาพ. หากสามารถดำเนินการตามแนวทางเหล่านี้ได้อย่างเป็นระบบ เชื่อได้ว่าจะช่วยให้โรงเรียนนายสิบทหารบกสามารถพัฒนาครูอาจารย์ให้มีสมรรถนะสูง และรองรับภารกิจของกองทัพบกได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

ใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) โดยผู้วิจัยประยุกต์ใช้เทคนิค SWOT Analysis เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก เพื่อตรวจสอบจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค รวมถึงการวางแผนและรวบรวมข้อมูลทั้งหมด เพื่อระบุปัญหาและหาแนวทางแก้ไข

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน วิเคราะห์จุดแข็ง (Strengths) และจุดอ่อน (Weaknesses) โดยใช้กรอบแนวคิด 7S McKinsey Framework¹⁶ ใช้ในการวิเคราะห์องค์กรผ่านองค์ประกอบหลัก 7 ด้าน ได้แก่ Strategy, Structure, Systems, Skills, Staff, Style, Shared Values ซึ่งสามารถนำมาใช้ประเมินจุดแข็งและจุดอ่อนของการพัฒนาสมรรถนะครูอาจารย์ในโรงเรียนนายสิบทหารบก ดังนี้

1. Strategy (กลยุทธ์)

จุดแข็ง

- มีกลยุทธ์การพัฒนากำลังพลที่ชัดเจน โดยเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ชาติและแผนพัฒนากองทัพบก
- มุ่งเน้นการพัฒนาความสามารถของครูอาจารย์ในด้านวิชาการ ทักษะทางทหาร และคุณลักษณะความเป็นครู

จุดอ่อน

- การพัฒนาสมรรถนะครูอาจารย์ยังขาดแนวทางปฏิบัติที่เป็นมาตรฐานและขาดความต่อเนื่อง
- ขาดงบประมาณและทรัพยากรสนับสนุนสำหรับการฝึกอบรมและพัฒนาครูอาจารย์

2. Structure (โครงสร้างองค์กร)

จุดแข็ง

- มีการจัดโครงสร้างองค์กรที่เป็นระบบ โดยโรงเรียนนายสิบทหารบกอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของกรมยุทธศึกษาทหารบก
- มีหน่วยงานที่รับผิดชอบด้านการศึกษาและฝึกอบรมอย่างชัดเจน

จุดอ่อน

- ขาดโครงสร้างที่รองรับ การเติบโตในสายงานของครูอาจารย์ ทำให้ขาดแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง
- ยังไม่มีระบบการคัดเลือกครูอาจารย์ที่เป็นมาตรฐานกลาง ทำให้เกิดความแตกต่างในคุณภาพของบุคลากร

3. Systems (ระบบการดำเนินงานและกระบวนการ)

จุดแข็ง

- มีระบบฐานข้อมูลกำลังพลอิเล็กทรอนิกส์ (PDX) สำหรับวางแผนและติดตามการพัฒนากำลังพล
- มีหลักสูตรฝึกอบรมที่ครอบคลุมทั้ง On-the-Job Training (OJT) และ Off-the-Job Training (OFT) เช่น การฝึกอบรมทางไกลผ่าน E-learning

จุดอ่อน

- การพัฒนาหลักสูตรสำหรับครูอาจารย์ยังขาดการบูรณาการเทคโนโลยี เช่น Military Digital Library และการเรียนการสอนผ่านแพลตฟอร์มดิจิทัล
- การประเมินผลสมรรถนะครูอาจารย์ยังไม่เป็นระบบและขาดตัวชี้วัดที่แน่ชัด

4. Skills (ทักษะและขีดความสามารถของบุคลากร)

จุดแข็ง

- ครูอาจารย์มีพื้นฐานทางทหารที่แข็งแกร่งและมีความเชี่ยวชาญในด้านเทคนิคเฉพาะเหล่า
- มีการฝึกอบรมทักษะเฉพาะด้าน เช่น การฝึกภาคสนาม การฝึกใช้อาวุธ และยุทธวิธี

จุดอ่อน

- ครูอาจารย์บางส่วน ขาดทักษะด้านการสอนและการออกแบบหลักสูตร ทำให้การถ่ายทอดความรู้ไม่เป็นระบบ
- ขาดทักษะทางด้าน เทคโนโลยีดิจิทัลและการใช้ภาษาอังกฤษ ซึ่งจำเป็นสำหรับการพัฒนาการเรียนการสอนให้ทันสมัย

5. Staff (บุคลากรและทรัพยากรบุคคล)

จุดแข็ง

- มีครูอาจารย์ที่มีประสบการณ์และผ่านการฝึกอบรมในโรงเรียนเหล่าและศูนย์ฝึกต่างๆ
- มีการสนับสนุนให้ครูอาจารย์เข้ารับการศึกษาระดับสูงและอบรมเพิ่มเติมในหลักสูตรภายในและภายนอกกองทัพ

จุดอ่อน

- บุคลากรสายการศึกษาไม่เพียงพอ ทำให้ครูอาจารย์ต้องรับภาระงานสอนจำนวนมาก
- ยังขาด โครงการแลกเปลี่ยนความรู้กับสถาบันการศึกษาภายนอก เพื่อเพิ่มทักษะการสอนและแนวคิดใหม่ๆ

6. Style (วัฒนธรรมองค์กรและรูปแบบการบริหารงาน)

จุดแข็ง

- วัฒนธรรมองค์กรเน้น วินัย ความเสียสละ และจิตวิญญาณของครูทหาร ทำให้บุคลากรมีความมุ่งมั่นในการสอน
- ระบบอาวุโสและสายการบังคับบัญชาเข้มแข็ง ช่วยให้การดำเนินงานเป็นไปตามระเบียบวินัยของกองทัพ

จุดอ่อน

- ขาดแนวทางที่ส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ตลอดชีวิต สำหรับครูอาจารย์ ทำให้บางส่วนไม่มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง
- ระบบอาวุโสอาจทำให้เกิด ข้อจำกัดในการนำแนวคิดใหม่ๆ มาใช้ โดยเฉพาะเทคโนโลยีทางการศึกษา

7. Shared Values (ค่านิยมร่วมขององค์กร)

จุดแข็ง

- ค่านิยมของกองทัพบ่งส่งเสริมให้ ครูอาจารย์มีความรับผิดชอบสูง และมุ่งมั่นพัฒนานักเรียนนายสิบ
- มีการปลูกฝังแนวคิด "เสียสละเพื่อชาติ ศาสน์ กษัตริย์" ทำให้บุคลากรมีความทุ่มเทในการสอน

จุดอ่อน

- ค่านิยมองค์กรยังเน้นหนักไปที่ระเบียบวินัยมากกว่า นวัตกรรมทางการศึกษา ทำให้การนำเทคโนโลยีและแนวทางการเรียนรู้ใหม่ๆ มาปรับใช้ยังมีข้อจำกัด
- อาจเกิดความขัดแย้งระหว่างแนวคิดดั้งเดิมกับแนวทางการพัฒนาสมัยใหม่ในการเรียนการสอน

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก วิเคราะห์โอกาส (Opportunities) และ อุปสรรค (Threats) โดยใช้กรอบแนวคิด PESTEL Analysis เป็นแนวทางวิเคราะห์ สภาพแวดล้อมภายนอกขององค์กร โดยพิจารณาจากปัจจัย 6 ด้าน ได้แก่ Political (การเมือง), Economic (เศรษฐกิจ), Social (สังคม), Technological (เทคโนโลยี), Environmental (สิ่งแวดล้อม), และ Legal (กฎหมายและระเบียบข้อบังคับ) ซึ่งสามารถ ใช้ในการวิเคราะห์โอกาสและอุปสรรคที่มีผลต่อการพัฒนาสมรรถนะครูอาจารย์ของ โรงเรียนนายสิบทหารบก ดังนี้

1. Political (การเมือง)

โอกาส (Opportunities)

- นโยบายด้านความมั่นคงของรัฐและกองทัพ สนับสนุนการพัฒนากำลังพล ให้มีขีดความสามารถสูง ทำให้ครูอาจารย์ได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง
- ความร่วมมือด้านการศึกษาทางทหารระหว่างประเทศ เปิดโอกาสให้ครู อาจารย์สามารถเข้ารับการอบรมจากสถาบันทางทหารในต่างประเทศ

อุปสรรค (Threats):

- การเปลี่ยนแปลงทางการเมืองอาจส่งผลกระทบต่อ งบประมาณด้านการศึกษาและ ฝึกอบรม ของกองทัพ
- อาจเกิดข้อจำกัดด้าน นโยบายความมั่นคง ที่ทำให้การแลกเปลี่ยน องค์ความรู้กับสถาบันต่างประเทศมีข้อจำกัด

2. Economic (เศรษฐกิจ)

โอกาส (Opportunities)

- การเติบโตของ เศรษฐกิจดิจิทัล ทำให้สามารถนำ เทคโนโลยีมาใช้ในการ เรียนการสอน เช่น ระบบ E-learning
- ความร่วมมือกับสถาบันการศึกษาและองค์กรเอกชนในการสนับสนุน ทรัพยากรและการฝึกอบรมครู

อุปสรรค (Threats)

- ข้อจำกัดด้านงบประมาณของกองทัพบก อาจทำให้การพัฒนาสมรรถนะครูอาจารย์ไม่สามารถดำเนินไปได้อย่างเต็มที่
- ค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรอาจสูง ส่งผลให้โครงการบางส่วนถูกชะลอ

3. Social (สังคมและวัฒนธรรม)

โอกาส (Opportunities)

- แนวโน้มการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Lifelong Learning) ส่งเสริมให้ครูอาจารย์ต้องพัฒนาทักษะของตนเองอยู่เสมอ
- ทักษะของสังคมที่ให้ความสำคัญกับ วิชาชีพครูและการพัฒนากำลังพล ทำให้ได้รับการสนับสนุนจากภาคส่วนต่างๆ

อุปสรรค (Threats)

- การเปลี่ยนแปลงค่านิยมในสังคม อาจส่งผลให้บุคลากรทางทหารบางส่วนมีความสนใจ พัฒนาเส้นทางอาชีพนอกกองทัพ มากกว่าการเป็นครูอาจารย์
- ความแตกต่างด้านรุ่นอายุของครูอาจารย์ อาจทำให้เกิด ช่องว่างระหว่างวัย (Generation Gap) และส่งผลต่อการพัฒนาแนวทางการสอนที่ทันสมัย

4. Technological (เทคโนโลยี)

โอกาส (Opportunities)

- เทคโนโลยีดิจิทัลและปัญญาประดิษฐ์ (AI) สามารถนำมาใช้ใน การพัฒนาแพลตฟอร์มการเรียนการสอนออนไลน์ เช่น Military Digital Library และระบบฝึกอบรมทางไกล
- การใช้ Virtual Reality (VR) และ Simulation Training สามารถช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการสอนด้านยุทธวิธีและการปฏิบัติการทางทหาร

อุปสรรค (Threats)

- การขาดความเชี่ยวชาญของครูอาจารย์ในด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ อาจทำให้การนำเทคโนโลยีมาใช้ไม่เกิดประสิทธิภาพสูงสุด
- ความล้าหลังของโครงสร้างพื้นฐานทางเทคโนโลยีในบางพื้นที่ อาจเป็นอุปสรรคในการใช้งาน ระบบ E-learning และสื่อดิจิทัล

5. Environmental (สิ่งแวดล้อม)

โอกาส (Opportunities)

- มีการพัฒนาหลักสูตรด้านความมั่นคงทางสิ่งแวดล้อม และการฝึกอบรมเกี่ยวกับภัยธรรมชาติในหลักสูตรการเรียนการสอนของกองทัพบก
- การใช้เทคโนโลยีสีเขียวและการประหยัดพลังงาน ในการฝึกอบรม เช่น การใช้ระบบการเรียนการสอนออนไลน์ เพื่อลดการใช้ทรัพยากร

อุปสรรค (Threats)

- การเปลี่ยนแปลงสภาพอากาศและภัยพิบัติทางธรรมชาติ อาจส่งผลกระทบต่อการศึกษาและกิจกรรมการเรียนการสอน
- ข้อกำหนดด้านความยั่งยืนทางสิ่งแวดล้อม อาจจำกัดบางแนวทางในการฝึกอบรม เช่น การใช้กระสุนจริงหรืออาวุธหนักในหลักสูตรฝึกอบรม

6. Legal (กฎหมายและระเบียบข้อบังคับ)

โอกาส (Opportunities)

- การพัฒนาระเบียบและมาตรฐานวิชาชีพครูทหารให้เป็นไปตามมาตรฐานสากล จะช่วยให้ ครูอาจารย์ได้รับการรับรองวิทยฐานะอย่างเป็นระบบ
- การกำหนด มาตรฐานจรรยาบรรณครูทหาร จะช่วยยกระดับวิชาชีพและเสริมสร้างจิตสำนึกของครูอาจารย์

อุปสรรค (Threats)

- ระเบียบและข้อบังคับบางอย่างอาจเป็นข้อจำกัดในการนำหลักสูตรการเรียนการสอนจากต่างประเทศ มาใช้กับโรงเรียนนายสิบทหารบก
- ข้อจำกัดด้านกฎหมาย อาจทำให้การจัดซื้อจัดจ้างอุปกรณ์และซอฟต์แวร์ทางการศึกษาเป็นไปได้ยาก

แนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูอาจารย์ตามแนวทางของกองทัพบก กรณีศึกษา โรงเรียนนายสิบทหารบก

นำข้อมูลที่ได้จากการรวบรวมมาวิเคราะห์ด้วย SWOT Analysis และนำผลที่ได้ของการวิเคราะห์มาจัดทำ TOWS Matrix เป็นการเชื่อมโยงปัจจัยภายในและภายนอกเพื่อกำหนดแนวทางการพัฒนา โดยมี 4 กลยุทธ์หลัก ได้แก่ SO (Strengths - Opportunities), WO (Weaknesses - Opportunities), ST (Strengths - Threats), WT (Weaknesses - Threats) ในการกำหนดแนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูอาจารย์ตามแนวทางของกองทัพบก กรณีศึกษา โรงเรียนนายสิบทหารบก ได้อย่างเหมาะสมต่อไป

กลยุทธ์ SO (ใช้จุดแข็งให้เกิดประโยชน์จากโอกาสที่มีอยู่) แนวทางการพัฒนา

1. นำ E-learning และ Military Digital Library มาปรับใช้ในการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาสมรรถนะของครูอาจารย์และนักเรียนนายสิบ
2. สร้างความร่วมมือกับสถาบันการศึกษาภายนอกเพื่อให้ครูอาจารย์ได้รับการฝึกอบรมจากผู้เชี่ยวชาญระดับสากล
3. พัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องกับภัยคุกคามใหม่ๆ เช่น Cybersecurity, AI และ Hybrid Warfare

กลยุทธ์ WO (ใช้โอกาสแก้ไขจุดอ่อนขององค์กร) แนวทางการพัฒนา

1. จัดทำแนวทางคัดเลือกและเส้นทางความก้าวหน้าสำหรับครูอาจารย์ให้มีมาตรฐานที่ชัดเจน

2. เพิ่มจำนวนหลักสูตรการอบรมมาตรฐานการเป็นผู้สอนของกองทัพบก (Pedagogy Training) สำหรับครูอาจารย์ เพื่อเพิ่มทักษะด้านการสอน

3. พัฒนาทักษะดิจิทัลและภาษาอังกฤษให้ครูอาจารย์ผ่านหลักสูตร E-learning และการอบรมร่วมกับหน่วยงานภายนอก

กลยุทธ์ ST (ใช้จุดแข็งเพื่อลดผลกระทบจากอุปสรรค) แนวทางการพัฒนา

1. ใช้ระบบ Military Digital Library และ Online Training เพื่อลดปัญหาการขาดงบประมาณในการฝึกอบรม

2. พัฒนาแนวทาง Reskilling และ Upskilling สำหรับครูอาจารย์เพื่อให้สามารถปรับตัวกับภัยคุกคามรูปแบบใหม่

3. จัดทำแผนรองรับการเปลี่ยนแปลงนโยบายภาครัฐ เพื่อให้สามารถพัฒนากำลังพลได้อย่างต่อเนื่องแม้มีข้อจำกัดด้านงบประมาณ

กลยุทธ์ WT (ลดจุดอ่อนและป้องกันผลกระทบจากอุปสรรค) แนวทางการพัฒนา

1. กำหนดมาตรฐานการคัดเลือกและฝึกอบรมครูอาจารย์ เพื่อให้มีความพร้อมในการรับมือกับข้อจำกัดด้านทรัพยากร

2. ปรับปรุงโครงสร้างสายงานครูอาจารย์ให้สามารถเติบโตได้อย่างยั่งยืนเพื่อรักษากำลังพลที่มีคุณภาพ

3. นำ AI และ Big Data Analytics มาประยุกต์ใช้ในการติดตามและประเมินผลการพัฒนาครูอาจารย์

บทที่ 4

บทอภิปรายผล

จากผลการวิจัยเรื่อง “แนวทางพัฒนาสมรรถนะครูอาจารย์ตามแนวทางของ กองทัพบก กรณีศึกษาโรงเรียนนายสิบทหารบก” ผู้วิจัยได้นำผลการวิเคราะห์จากข้อมูล เอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และการสังเคราะห์ข้อมูลตามกรอบแนวคิดการวิจัย เชิงยุทธศาสตร์ มาอภิปรายผลเพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาอย่างเหมาะสม โดยมีประเด็น การอภิปรายที่สำคัญ ดังนี้

ความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย

การวิจัยนี้มุ่งศึกษากระบวนการพัฒนาสมรรถนะครูอาจารย์ตามแนวทางของ กองทัพบกโดยเฉพาะในโรงเรียนนายสิบทหารบก ทั้งในแง่ของการพัฒนาทักษะทาง วิชาการ ทักษะทางทหาร และคุณลักษณะความเป็นครูทหาร ซึ่งเป็นการตอบโจทย์ วัตถุประสงค์หลักของการวิจัยที่ต้องการศึกษาแนวทางการพัฒนาครูอาจารย์ให้มีสมรรถนะ สูงและสามารถส่งมอบความรู้แก่นักเรียนนายสิบได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1. การพัฒนาสมรรถนะครูอาจารย์ตามแนวทางของกองทัพบกในปัจจุบัน เป็นการตอบสนองวัตถุประสงค์การวิจัยข้อแรกที่ต้องการศึกษาในเชิงลึกถึงกระบวนการ และแนวทางการพัฒนาครูอาจารย์ในปัจจุบัน โดยมีการเน้นการพัฒนาทักษะด้านการ ฝึกอบรมเฉพาะทางทหารและการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการเรียนการสอน

2. การศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนา เป็นการตอบโจทย์วัตถุประสงค์ ข้อที่สองที่ต้องการศึกษาอุปสรรคที่เกิดขึ้นในการพัฒนาสมรรถนะครูอาจารย์ รวมถึง ข้อจำกัดด้านทรัพยากรและงบประมาณที่มีผลกระทบต่อการฝึกอบรมและการพัฒนาครู อาจารย์ในโรงเรียนนายสิบทหารบก

3. การเสนอแนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูอาจารย์ เป็นการตอบสนองวัตถุประสงค์ข้อที่สามที่ต้องการเสนอแนวทางการพัฒนาให้เหมาะสมและมีประสิทธิภาพตามแนวทางของกองทัพบกและยุทธศาสตร์ชาติ โดยมีการปรับปรุงกระบวนการคัดเลือกและฝึกอบรมครูอาจารย์ให้ทันสมัยและตอบสนองต่อความท้าทายในยุคดิจิทัล

ความสอดคล้องกับแนวคิดและทฤษฎี

การวิจัยนี้ได้ยึดแนวคิดและทฤษฎีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, การพัฒนาองค์กร, และการพัฒนาครูทหารที่เป็นที่ยอมรับในระดับสากล ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีที่ใช้ในการพัฒนาบุคลากรในองค์กรทางทหารและสถาบันการศึกษาของรัฐ

1. ทฤษฎีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เช่น ทฤษฎีการฝึกอบรมและการพัฒนา (Training and Development) โดยเน้นที่การเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพและพร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงต่างๆ

2. ทฤษฎีการพัฒนาผู้นำ ซึ่งได้แก่ทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาผู้นำทางทหารที่ครูอาจารย์ต้องมี เพื่อให้การเรียนการสอนมีประสิทธิภาพและสามารถเป็นต้นแบบที่ดีให้กับนักเรียน

3. ทฤษฎีการเรียนรู้ตลอดชีวิต ที่เน้นการพัฒนาให้ครูอาจารย์มีทักษะในการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองตลอดเวลา เพื่อให้สามารถปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาความสามารถในด้านต่างๆ ได้

ความสอดคล้องกับบริบทของกองทัพบกและยุทธศาสตร์ชาติ

การพัฒนาสมรรถนะครูอาจารย์ตามแนวทางของกองทัพบกในโรงเรียนนายสิบทหารบกได้รับการออกแบบให้สอดคล้องกับบริบทของการทหารและการปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่มีความท้าทาย โดยเฉพาะในด้านความมั่นคงและการตอบสนองต่อภัยคุกคามที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

1. การสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ยุทธศาสตร์ชาติที่เน้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในทุกมิติและทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 เช่น ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีและทักษะทางด้านภาษาอังกฤษ ที่ครูอาจารย์ต้องพัฒนาตนเองเพื่อให้สามารถถ่ายทอดองค์ความรู้ที่ทันสมัยให้กับนักเรียน

2. การตอบสนองต่อภารกิจของกองทัพบก การพัฒนาครูอาจารย์ต้องสามารถสนับสนุนการปฏิบัติการต่างๆ ของกองทัพบก โดยการส่งเสริมให้ครูอาจารย์มีความรู้ทางเทคนิคและทักษะการสอนที่ตอบสนองภารกิจและยุทธศาสตร์ของกองทัพบก รวมถึงการใช้เทคโนโลยีในการเรียนการสอนเพื่อเตรียมนักเรียนนายสิบให้พร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ในโลกยุคปัจจุบัน

การวิจัยนี้จึงสามารถแสดงให้เห็นถึงความสอดคล้องและการเชื่อมโยงระหว่างการพัฒนาสมรรถนะครูอาจารย์ในโรงเรียนนายสิบทหารบกกับยุทธศาสตร์ชาติและแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในระดับชาติอย่างชัดเจน

การพัฒนาสมรรถนะครูอาจารย์ตามแนวทางของกองทัพบก

ผู้วิจัยได้สังเคราะห์และอภิปรายผลการพัฒนาอย่างเป็นระบบที่เน้นการพัฒนาคนในลักษณะองค์รวม ทั้งในด้านวิชาการ ทักษะทางทหาร คุณลักษณะความเป็นครู และทักษะด้านเทคโนโลยี เพื่อให้ครูอาจารย์สามารถทำหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพในการสอนและการฝึกอบรม ดังนี้

1. การพัฒนาความรู้และทักษะทางทหาร การพัฒนาครูอาจารย์ในโรงเรียนนายสิบทหารบกจำเป็นต้องเน้นการเสริมสร้างทักษะทางทหารที่แข็งแกร่ง เนื่องจากครูอาจารย์ในโรงเรียนนี้มีบทบาทสำคัญในการฝึกอบรมนักเรียนนายสิบให้มีความรู้พื้นฐานและสามารถปฏิบัติการได้อย่างมืออาชีพ เมื่อพิจารณาจากความสำคัญของการฝึกอบรมทางทหารเช่นนี้ การพัฒนาทักษะทางเทคนิคและวิชาการจึงเป็นสิ่งที่ขาดไม่ได้ และต้องปรับปรุงอย่างต่อเนื่องเพื่อให้ทันสมัยและสอดคล้องกับความต้องการของกองทัพบกในยุคปัจจุบัน

2. การพัฒนา "จิตวิญญาณความเป็นครูทหาร" การพัฒนาความเป็นครูทหารไม่ได้หมายถึงแค่การเสริมสร้างทักษะการสอนหรือการฝึกอบรมที่ดี แต่ยังหมายถึงการสร้างจิตวิญญาณของความเป็นครูทหารที่มีคุณลักษณะผู้นำ ทักษะที่ดีและการปลูกฝังอุดมการณ์การอุทิศตนเพื่อชาติ ศาสน์ กษัตริย์ และประชาชน โดยครูอาจารย์ในโรงเรียนนายสิบทหารบกต้องเป็นแบบอย่างที่ดีให้นักเรียนนายสิบ เพื่อให้พวกเขามีความพร้อมในการทำหน้าที่ของทหารที่มีความกล้าหาญ มีวินัย และมีความเสียสละ

3. การใช้เทคโนโลยีในการสอน การนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามามีบทบาทในกระบวนการสอนเป็นอีกด้านหนึ่งที่มีความสำคัญในการพัฒนาแนวทางการฝึกอบรมครูอาจารย์ในโรงเรียนนายสิบทหารบก แม้ว่ากองทัพบกจะได้มีการนำ E-learning และ Military Digital Library เข้ามาใช้ในการฝึกอบรม แต่ยังคงมีอุปสรรคในด้านการขาดทักษะด้านเทคโนโลยีของบางครูอาจารย์ ซึ่งอาจทำให้การใช้เครื่องมือดิจิทัลไม่เต็มศักยภาพ หากไม่พัฒนาและอบรมการใช้งานอย่างเหมาะสม

4. การพัฒนาครูทหารผ่านการฝึกปฏิบัติ จากการที่โรงเรียนนายสิบทหารบกเน้นการฝึกอบรมทหารด้วยหลักสูตรที่มีการปรับปรุงตามสถานการณ์ใหม่ๆ การพัฒนาครูทหารก็ต้องเน้นการฝึกปฏิบัติจริงเช่นกัน การใช้การฝึกอบรมภาคสนาม การใช้การจำลองสถานการณ์ (Simulation Training) เช่น VR/AR และการฝึกทักษะในการปฏิบัติจริงต่างๆ จะช่วยให้ครูอาจารย์ได้เรียนรู้และเตรียมตัวสำหรับการถ่ายทอดความรู้ให้แก่ผู้เรียนได้ดีขึ้น

5. การพัฒนาการคัดเลือกและการเติบโตในสายงาน สิ่งที่สำคัญไม่น้อยในกระบวนการพัฒนาครูอาจารย์คือการคัดเลือกบุคลากรให้มีคุณสมบัติเหมาะสมกับการเป็นครูทหาร ซึ่งยังคงมีการขาดมาตรฐานที่ชัดเจนในการคัดเลือกบุคลากรและการพัฒนาเส้นทางความก้าวหน้าของครูทหารในบางพื้นที่ ซึ่งการขาดระบบนี้อาจทำให้ขาดแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของครูอาจารย์ หากไม่มีการพัฒนาเส้นทางในสายงานที่ชัดเจน

6. ปัญหาด้านงบประมาณและทรัพยากร ปัญหางบประมาณและทรัพยากรในการฝึกอบรมเป็นข้อจำกัดที่สำคัญในการพัฒนาสมรรถนะของครูอาจารย์ โดยเฉพาะในแง่ของการจัดหาสื่อการสอนที่ทันสมัยหรือการพัฒนาเทคโนโลยีการเรียนการสอนใหม่ๆ แม้ว่าจะมีความพยายามในการบูรณาการเทคโนโลยีเข้าในระบบการเรียนการสอน แต่หากไม่มีทรัพยากรสนับสนุนก็จะยากที่จะประสบผลสำเร็จในการพัฒนาอย่างยั่งยืน

สรุป การพัฒนาสมรรถนะครูอาจารย์ในโรงเรียนนายสิบทหารบกจำเป็นต้องมุ่งเน้นทั้งในด้านทักษะทางทหาร ความเป็นครูที่มีจิตวิญญาณผู้นำ การใช้เทคโนโลยีในกระบวนการสอน การฝึกปฏิบัติจริง รวมถึงการพัฒนาเส้นทางความก้าวหน้าของครูอาจารย์ การพัฒนาในทุกด้านจะทำให้ครูอาจารย์สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถผลิตทหารที่มีคุณภาพและพร้อมในการปฏิบัติภารกิจของกองทัพบกได้อย่างเต็มที่

บทที่ 5

บทสรุป

จากการวิจัยเรื่อง "แนวทางพัฒนาสมรรถนะครูอาจารย์ตามแนวทางของ กองทัพบก กรณีศึกษาโรงเรียนนายสิบทหารบก" ผู้วิจัยได้ศึกษาและวิเคราะห์ กระบวนการพัฒนาสมรรถนะครูอาจารย์ในโรงเรียนนายสิบทหารบกโดยใช้กรอบแนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, การพัฒนาองค์กร, และการพัฒนา ผู้นำทางทหาร ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า การพัฒนาสมรรถนะของครูอาจารย์มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนากำลังพลของกองทัพบก โดยเฉพาะในด้านการฝึกอบรม นักเรียนนายสิบให้มีความรู้และทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติหน้าที่ในอนาคต

สรุปผลการวิจัย

การพัฒนาครูอาจารย์ต้องมุ่งเน้นการเสริมสร้างทั้งทักษะทางทหาร, การสอน, และการใช้เทคโนโลยีเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลและการพัฒนาทักษะในการ สื่อสารภาษาอังกฤษ ซึ่งเป็นทักษะที่จำเป็นสำหรับการทำงานในสภาพแวดล้อมที่ซับซ้อน และท้าทายของกองทัพบกในปัจจุบัน การพัฒนาความเป็นผู้นำทางทหารและการ เสริมสร้างคุณลักษณะของครูอาจารย์ที่เหมาะสมเป็นสิ่งสำคัญในการสร้างความเชื่อมั่น และกำลังใจให้กับผู้เรียน นอกจากนี้ยังจำเป็นต้องมีการพัฒนาหลักสูตรที่ทันสมัยและการ ใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสม เช่น การใช้ E-learning และ Military Digital Library เพื่อเพิ่ม ประสิทธิภาพในการเรียนการสอน

การพัฒนาครูอาจารย์ในโรงเรียนนายสิบทหารบกต้องให้ความสำคัญกับการ คัดเลือกบุคลากรที่มีความสามารถในด้านวิชาการและทักษะการสอน การเสริมสร้างระบบ การพัฒนาเส้นทางอาชีพและการเติบโตในสายงานครูอาจารย์ รวมถึงการประเมินผลที่มี ระบบและมีตัวชี้วัดที่ชัดเจนเพื่อให้การพัฒนาครูอาจารย์เป็นไปในทิศทางที่สอดคล้องกับ ยุทธศาสตร์ชาติและเป้าหมายของกองทัพบก

โดยรวมแล้วการพัฒนาสมรรถนะครูอาจารย์ตามแนวทางของกองทัพบกในโรงเรียนนายสิบทหารบกต้องมุ่งเน้นการพัฒนาองค์รวมในหลายด้าน ทั้งวิชาการ ทักษะทางทหาร คุณลักษณะความเป็นครูทหาร และ การใช้เทคโนโลยี เพื่อตอบสนองต่อความท้าทายในยุคปัจจุบันและการพัฒนากำลังพลที่มีประสิทธิภาพ เพื่อสนับสนุนภารกิจของกองทัพบกอย่างเต็มที่และยั่งยืนในอนาคต

ข้อเสนอแนะเชิงยุทธศาสตร์

1. พัฒนามาตรฐานการคัดเลือกครูอาจารย์ กำหนดมาตรฐานการคัดเลือกที่ชัดเจนและสร้างเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพครูเพื่อเป็นแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองและเติบโตในสายงาน
2. ปรับปรุงหลักสูตรการฝึกอบรมให้ทันสมัยและเพิ่มทักษะด้านไซเบอร์และเทคโนโลยีดิจิทัล พร้อมใช้การเรียนการสอนแบบผสมผสาน (Hybrid Learning)
3. ส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตสนับสนุนให้ครูอาจารย์เรียนรู้ตลอดชีวิต ผ่านการอบรมในประเทศและต่างประเทศ และใช้เทคโนโลยีในการพัฒนาทักษะ
4. เสริมสร้างคุณลักษณะผู้นำทางทหารฝึกอบรมครูอาจารย์ให้มีทักษะผู้นำและเป็นแบบอย่างที่ดีในการสอนและการปฏิบัติชีวิต
5. บูรณาการการฝึกอบรมร่วมกับหน่วยงานภายนอกส่งเสริมความร่วมมือกับสถาบันการศึกษาภายนอกเพื่อแลกเปลี่ยนความรู้และวิธีการสอนที่ทันสมัย
6. ติดตามและประเมินผลการพัฒนาใช้การประเมินผลแบบ 360 องศาและติดตามผลการพัฒนาครูอาจารย์อย่างต่อเนื่องเพื่อปรับปรุงกระบวนการฝึกอบรมให้สอดคล้องกับความต้องการใหม่ๆ

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในครั้งต่อไป

1. ศึกษาการพัฒนาครูอาจารย์ในหน่วยอื่นๆ ของกองทัพบก เพื่อเปรียบเทียบแนวทางการพัฒนาครูอาจารย์
2. พัฒนาและทดสอบการใช้เทคโนโลยี (E-learning, VR, AR) ในการฝึกอบรมครูอาจารย์และนักเรียนนายสิบ
3. ศึกษาผลกระทบจากการใช้เทคโนโลยี ในการฝึกอบรมครูและประเมินประสิทธิภาพการเรียนรู้
4. พัฒนาโมเดลการประเมินผลสมรรถนะ ของครูอาจารย์ที่สามารถวัดผลได้อย่างเป็นระบบ
5. ศึกษาการพัฒนาครูในต่างประเทศ เพื่อเปรียบเทียบแนวทางการพัฒนาครูทหาร
6. ศึกษาผลกระทบจากการพัฒนาครูอาจารย์ ต่อผลการปฏิบัติงานของทหาร เพื่อประเมินความสำเร็จของการฝึกอบรม

เอกสารอ้างอิง

1. ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561-2580). แผนยุทธศาสตร์ชาติด้านความมั่นคงและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติ; 2561.
2. พระราชบัญญัติจัดระเบียบราชการกระทรวงกลาโหม พ.ศ. 2551. การพัฒนาประสิทธิภาพของกองทัพบกและกำลังพลในด้านการฝึกอบรม. กรุงเทพมหานคร: กระทรวงกลาโหม; 2551.
3. นโยบายการพัฒนากำลังพลของกองทัพบก ประจำปี 2565. (2565). การพัฒนาและเสริมสร้างขีดความสามารถของกำลังพล.
4. นโยบายและแผนการฝึกอบรมและการศึกษาของกองทัพบก. การฝึกอบรมและพัฒนาครูอาจารย์ในกองทัพบก. กรุงเทพมหานคร: กองทัพบก; 2568.
5. กองทัพบก. การพัฒนาโรงเรียนนายสิบทหารบก: เอกสารเผยแพร่จากกรมยุทธศึกษาทหารบก. กรุงเทพมหานคร: กองทัพบก; 2557.
6. Craig RL. The ASTD training and development handbook: A guide to human resource development. 4th ed. New York: McGraw-Hill; 1996.
7. Jones RL. Human resource development: A practical introduction. 2nd ed. London: Kogan Page; 1993.
8. Marsick VJ, Watkins KE. Informal and incidental learning in the workplace. London: Routledge; 1990.
9. Gilley JW, Eggland SA, Maycunich A. Principles of human resource development. Cambridge, MA: Perseus Publishing; 2002.
10. Harrison R, Kessels J. Human resource development in a knowledge economy: An organisational view. Basingstoke: Palgrave Macmillan; 2004.

11. สุขุม เฉลยทรัพย์. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์: แนวคิดและทฤษฎี. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์บุ๊คเน็ต; 2558.
12. แสงทวี ศรีสุข, พันเอก. แนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการฝึกอบรมหลักสูตรนายสิบชั้นต้นของนายทหารชั้นประทวน โรงเรียนทหารราบ. กรุงเทพมหานคร: วิทยาลัยการทัพบก; 2564.
13. คมกฤช อจลานนท์, พันเอก. การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรทางการศึกษาของกองทัพบกเพื่อรองรับภัยคุกคามรูปแบบใหม่. กรุงเทพมหานคร: วิทยาลัยการทัพบก; 2564.
14. ภรณ์ชุตา โสมเขียว. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในระบบราชการยุคดิจิทัลของเทศบาลตำบลกกโก อำเภอเมืองลพบุรี จังหวัดลพบุรี. กรุงเทพมหานคร: วิทยาลัยการทัพบก; 2563.
15. ปิ่นทारीย์ เมฆมณี. การพัฒนาสมรรถนะครูทหารของโรงเรียนเหล่าตามแนวคิดการเสริมสร้างขีดความสามารถกำลังพลของกองทัพบก. กรุงเทพมหานคร: คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย; 2563.
16. McKinsey & Company. The 7S Framework: Strategy, Structure, Systems, Shared Values, Skills, Staff, and Style. New York: McKinsey & Company; 1982.

ประวัติย่อผู้วิจัย

ยศ ชื่อ พันเอก ภาณุพงษ์ เชื้อแถว

วัน เดือน ปีเกิด 23 สิงหาคม 2521

ประวัติสำเร็จการศึกษา

พ.ศ. 2545 ศิลปะศาสตร์บัณฑิต โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า

พ.ศ. 2556 หลักสูตรหลักประจำ โรงเรียนเสนาธิการทหารบก ชุดที่ 91

ประวัติการทำงาน

พ.ศ. 2559 - 2560 ผู้บังคับกองพันนักเรียนนายสิบ กรมนักเรียน
โรงเรียนทหารราบ ศูนย์การทหารราบ

พ.ศ. 2560 - 2561 ผู้บังคับกองพันทหารราบที่ 2 ศูนย์การทหารราบ

พ.ศ. 2561 - 2562 อาจารย์หัวหน้าแผนกวิชาฝ่ายอำนวยการ
กองการศึกษา โรงเรียนทหารราบ ศูนย์การทหารราบ

พ.ศ. 2562 - 2564 หัวหน้าแผนกเตรียมการ โรงเรียนทหารราบ
ศูนย์การทหารราบ

พ.ศ. 2564 - 2565 เสนาธิการ กรมนักเรียน โรงเรียนนายสิบทหารบก

พ.ศ. 2565 - 2566 หัวหน้ากองบริการ โรงเรียนนายสิบทหารบก

ตำแหน่งปัจจุบัน

พ.ศ. 2566 - 2568 รองผู้อำนวยการกองการศึกษา โรงเรียนนายสิบ
ทหารบก