

.....
**แนวทางนวัตกรรมการพิจารณาการแต่งตั้งยศและเลื่อนยศนายทหารชั้นประทวนมิติตามวุฒิการศึกษา
กองทัพเรือในศตวรรษที่ 21**

**The 21st Century Innovative Approach to Considering the Appointment and Promotion of
Non-Commissioned Officer of the Navy: Dimensions according to Educational Qualifications**

สุขสันต์ บูราณ

Suksan Booran

นักศึกษา ปร.ด. (รัฐประศาสนศาสตร์) มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

Ph.D. student (Public Administration), Rajabhat Maha Sarakham University

E-mail : Suksanboo@gmail.com ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-6834-7834>

Received 19/10/2022

Revised 03/11/2022

Accepted 03/11/2022

บทคัดย่อ

หลักเกณฑ์การพิจารณาการแต่งตั้งยศและเลื่อนยศนายทหารชั้นประทวนในส่วนของกองทัพเรือนั้น คงยึดถือแนวทางการพิจารณาการแต่งตั้งยศและเลื่อนยศนายทหารชั้นประทวนตามระเบียบกระทรวงกลาโหม พ.ศ.2541 และฉบับแก้ไขเพิ่มเติม ข้าราชการทหารในศตวรรษที่ 21 นี้การศึกษาในระดับปริญญาจึงถือเป็น พื้นฐานที่สำคัญยิ่งที่ผู้สำเร็จการศึกษาจะได้นำองค์ความรู้ที่ได้รับกลับมาพัฒนากองทัพรวมถึงการพัฒนา ประเทศชาติสู่ระดับสากล อย่างไรก็ตาม นวัตกรรมพิจารณาแนวทางในมิติการแต่งตั้งยศและเลื่อนยศ นายทหารชั้นประทวน กองทัพเรือในศตวรรษที่ 21 สังเคราะห์โดยผู้เขียน ดังนี้ (1) มิติการสอบแข่งขันตาม หลักเกณฑ์ (2) มิติที่มีคุณสมบัติครบตามหลักเกณฑ์โดยไม่ต้องสอบ และ (3) ประเด็นนวัตกรรมที่เป็นแนวคิด มิติตามวุฒิการศึกษา ได้แก่ มีคุณวุฒิระดับปริญญาโทและปริญญาเอก โดยกำหนดให้ จ.อ.ที่อายุครบ 50 ปี เลื่อนยศเป็น พ.จ.ต., พ.จ.อ.ที่มีอายุครบ 55 ปี แต่งตั้งยศเป็น ว่าที่ ร.ต., นายทหารประทวนผู้ที่สอบเลื่อนฐานะ เป็นนายทหารสัญญาบัตรได้ที่แต่งตั้งยศเป็น ว่าที่ ร.ต. ได้รับพิจารณาลดปีที่ครองยศลง

คำสำคัญ: นวัตกรรม; การพิจารณาการแต่งตั้งยศและเลื่อนยศ; นายทหารชั้นประทวน; กองทัพเรือ

Abstract

The criteria for considering the appointment and promotion of military officers in the ranks of the warrant ranks in the Royal Thai Navy still adhere to the guidelines for considering the rank and promotion of military officers under the Ministry of Defense Regulation B.E. 2541 and its amendments increasingly. In this 21st-century military service, a degree is an important foundation for graduates to bring back the knowledge gained to develop the army and to develop the nation to the international level. However, an innovative approach considering

[135]

Citation: สุขสันต์ บูราณ. (2565). แนวทางนวัตกรรมการพิจารณาการแต่งตั้งยศและเลื่อนยศนายทหารชั้นประทวนมิติตามวุฒิการศึกษากองทัพเรือในศตวรรษที่ 21. วารสารสหวิทยาการวิจัย และวิชาการ, 2 (6), 135-148

Booran, S., (2022). The 21st Century Innovative Approach to Considering the Appointment and Promotion of Non-Commissioned Officer of the Navy: Dimensions according to Educational Qualifications. Interdisciplinary Academic and Research Journal, 2 (6), 135-148; DOI: <https://doi.org/10.14456/iarj.2022.139>

the dimensions of rank and promotion of naval officers in the 21st century is synthesized by the authors as follows: (1) Competitive examination dimensions according to the rules. (2) Dimensions that meet the criteria without testing. And (3) Innovation issues that are conceptual dimensions according to educational qualifications are: (3.1) having a master's degree and a doctorate degree, assign that the Petty Officer First Class, those who turn 50 years old, promoted to the Chief Petty Officer Third Class. (3.2) Chief Petty Officer First Class who has reached the age of 55 years, appointing the rank as the Acting Sub. Lieutenant. And (3.3) An officer who has been promoted to a commissioned officer who has been appointed to the rank of the Acting Sub. Lieutenant is considered to reduce the number of years he holds the rank.

Keywords: Innovation; Rank and Promotion Consideration; Non-Commissioned Officer (NCO); The Navy

บทนำ

จากอดีตจนปัจจุบันการทำงานในทุกสายอาชีพนั้น ย่อมต้องการความสำเร็จ และความก้าวหน้าในสายอาชีพหน้าที่ของแต่ละตำแหน่งของตนตามแต่ละองค์การ ในการปฏิบัติราชการที่จะก้าวไปสู่ความสำเร็จและตำแหน่งสำคัญได้ แรงจูงใจ (Motivation) จึงเป็นสิ่งสำคัญอย่างมากที่นำไปสู่ความสำเร็จ ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความมุ่งมั่น ซึ่ง โชติกา ระโส (2555) ได้สรุปถึงอย่างน่าสนใจว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานยังมีความสำคัญและจำเป็นสำหรับทุกองค์การ ถ้าผู้บริหารสามารถจูงใจให้บุคคลในองค์การได้ตรงกับเรื่องที่บุคคลต้องการแล้วนั้น ก็จะทำให้บุคคลมีแรงจูงใจ ส่งผลให้เขาใช้ความพยายามอย่างเต็มที่และเต็มใจในการให้ความร่วมมือปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ขององค์การ

กองทัพเรือถือเป็นหน่วยงานความมั่นคงหลักอีกหน่วยงานหนึ่งที่เป็นหน่วยขึ้นตรงของกระทรวงกลาโหม ที่มีหน้าที่รับผิดชอบด้านความมั่นคงทางทะเลเพื่อรักษาผลประโยชน์ของชาติ และมีภาระหน้าที่และความรับผิดชอบ ตามที่ได้บัญญัติไว้ในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.2560 ใน ราชกิจจานุเบกษา (2551) พระราชบัญญัติจัดระเบียบราชการ กระทรวงกลาโหม พ.ศ.2551 มาตรา 20 บัญญัติให้กองทัพเรือมีหน้าที่เตรียมกำลังกองทัพเรือ การป้องกันราชอาณาจักรและดำเนินการเกี่ยวกับการใช้กำลังกองทัพเรือตามอำนาจหน้าที่ของกระทรวงกลาโหม มีผู้บัญชาการทหารเรือเป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบ ซึ่งกลไกที่ขับเคลื่อนให้บรรลุภารกิจต่างๆ ตามนโยบายผู้บัญชาการผู้บัญชาการทหารเรือ โดยให้ความสำคัญในเรื่อง **องค์บุคคล** ซึ่งถือเป็นองค์ประกอบสำคัญ และเป็นปัจจัยหลักในการขับเคลื่อนกองทัพเรือให้ก้าวไปสู่ความสำเร็จ จึงต้องมีการพัฒนากำลังพลในเชิงคุณภาพอย่างต่อเนื่องด้วยการ **“พัฒนาขีดความสามารถเสริมสร้าง ความชำนาญสู่มาตรฐานความเป็นสากล”** โดยมุ่งเน้นการเสริมสร้างความรู้ความเชี่ยวชาญในสาขาวิชาชีพ ทั้งใน ส่วนของการฝึกหัดศึกษา และการฝึกที่จะต้องสอดคล้องตามยุทธศาสตร์และสถานการณ์ปัจจุบัน เพื่อให้ มีขีดสามารถ

ในการรองรับการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง เกิดประสิทธิภาพสูงสุดและมีความเป็นมาตรฐานสากล ในการปฏิบัติงานร่วมกับนานาชาติ การใช้ภาษาสากลในการติดต่อสื่อสาร รวมทั้งการนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ ในการปฏิบัติงานทุกระดับ (กองทัพเรือ. 2564)

ตามที่กล่าวถึงภารกิจของกองทัพข้างต้นแล้ว ทางทหารระดับของชั้นยศนั้นมีความสำคัญอย่างมาก เพราะถือได้ว่าเป็นการบ่งบอกถึงอำนาจการบังคับบัญชาและความก้าวหน้าในหน้าที่ราชการ ปัจจุบันในส่วน ของกองทัพเรือยังยึดถือแนวทางการพิจารณาการแต่งตั้งยศและเลื่อนยศนายทหารชั้นประทวนตามระเบียบกะ ทรวงกลาโหม พ.ศ.2541 และฉบับแก้ไขเพิ่มเติม สักระยะโดยผู้เขียน ดังนี้ (1) มติการสอบแข่งขันตาม หลักเกณฑ์ (2) มติที่มีคุณสมบัติครบตามหลักเกณฑ์โดยไม่ต้องสอบ ตามระเบียบฯ ไม่ได้กล่าวถึงผู้ที่จบคุณวุฒิ ระดับปริญญาโทและปริญญาเอกของการเลื่อนโหลของชั้นยศ เพื่อให้เกิดการทบทวนแนวทางการพิจารณา แบบใหม่แก้ไขเพิ่มเติมระเบียบกระทรวงกลาโหมฯ โดยมีข้อสรุปเป็นแนวทาง ดังนี้ 1) ผู้ที่มีคุณวุฒิการศึกษา ระดับ ปริญญาโท, ปริญญาเอก โดยกำหนดคือ จ.อ.ที่มีอายุครบ 50 ปี เลื่อนยศเป็น พ.จ.ต. พ.จ.อ.ที่มีอายุครบ 55 ปี แต่งตั้งยศเป็น ว่าที่ ร.ต. 2) ผู้ที่มีคุณวุฒิการศึกษาระดับ ปริญญาโท, ปริญญาเอก โดยกำหนดคือ นายทหารประทวนชั้นยศ พ.จ.อ.ผู้ที่สอบเลื่อนฐานะเป็นนายทหารสัญญาบัตรได้ที่จะแต่งตั้งยศเป็น ว่าที่ ร.ต. ได้รับพิจารณาลดปีที่ครองยศลงจากจำนวนปีที่กำหนดไว้ในระเบียบฯลง ด้วยเหตุนี้ถึงแม้แนวนโยบายของ ผู้บังคับบัญชา รวมถึงแผนยุทธศาสตร์ วิสัยทัศน์ ที่มีกรอบปฏิบัติที่เด่นชัดยอดเยี่ยมเพื่อความเป็นเลิศในทุกๆ ด้านเพียงใดก็ตาม ขวัญและกำลังใจของกำลังพลก็ย่อมมีความสำคัญด้วยเช่นกัน ความเจริญก้าวหน้าใน ตำแหน่งหน้าที่ของตนเองที่รับผิดชอบ นายทหารชั้นประทวนอีกกลุ่มหนึ่งที่ยังไม่มีความชัดเจนในการส่งเสริม สนับสนุนในการเลื่อนโหลก้าวหน้าในตำแหน่งที่สูงขึ้นเป็นกลุ่มที่จบการศึกษาคุณวุฒิระดับปริญญาโทและปริญญา เอก จึงเป็นสาเหตุหนึ่งของการขอโอนย้ายออกนอกหน่วยสู่ความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การปฏิบัติงานของตน ในที่สุดประโยชน์จะเกิดขึ้นกับกองทัพอย่างมหาศาลเพราะบุคลากรเป็นผู้ที่มีองค์ความรู้เพื่อพัฒนากองทัพก้าว สู่ศตวรรษที่ 21 ได้เท่าเทียมนานาชาติประเทศ เอกเช่นที่ กมลพร กัลยณมิตร (2559) ได้สรุปไว้อย่างสอดคล้อง แม้ว่า การกำหนดลักษณะงานและเป้าหมายผลงาน จะมีส่วนช่วยให้บุคลากรปฏิบัติงานให้เป็นไปตามผลที่คาดหวังได้ แต่หากบุคลากรมี “แรงจูงใจ” ในการทำงานแล้ว ย่อมทำให้บุคลากรมีความตั้งใจ กระตือรือร้นในการทำงาน เพิ่มมากขึ้น เพราะแรงจูงใจ เป็นเสมือนแรงขับ ที่ซ่อนอยู่ภายในจิตใจของบุคลากร ช่วยขับเคลื่อนพลังในการ ทำงานให้รุกไป ข้างหน้า มุ่งต่อความสำเร็จขององค์กร บทความนี้ผู้เขียนจึงขอเสนอแนวความคิดมุมมองใหม่ ของนวัตกรรมการพิจารณากระบวนการและแนวทางการเลื่อนยศและการแต่งตั้งยศของของนายทหารชั้น ประทวนให้มีความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่ราชการนอกเหนือจากการสอบแข่งขันตามเกณฑ์ด้วยการใช้ คุณวุฒิปริญญาเปรียบเทียบปรับตำแหน่งเพื่อสร้างแรงจูงใจก้าวสู่กองทัพแห่งองค์ความรู้ที่แท้จริงต่อไป

การแต่งตั้งยศและเลื่อนยศทหาร

กระทรวงกลาโหม

นายทหารชั้นประทวนที่สังกัดกระทรวงกลาโหมมีแหล่งกำเนิดจาก โรงเรียนนายสิบทหารบก, โรงเรียนชุมพลทหารเรือ, โรงเรียนจำอากาศ, การสมัครรับราชการต่อเนื่อง และและการสมัครสอบเข้าจากพลเรือนโดยตรง ส่วนของการเลื่อนยศนายทหารชั้นประทวน พระราชบัญญัติยศทหาร (2479) ตามความในมาตรา 8 แห่งพระราชบัญญัติยศทหาร พ.ศ.2479 และฉบับแก้ไขเพิ่มเติม กระทรวงกลาโหมยังใช้แนวทางหลักเกณฑ์ตามบทบัญญัตินี้ ในส่วนของกองทัพเรือนั้นคงยึดถือแนวทางการพิจารณาการแต่งตั้งยศและเลื่อนยศนายทหารชั้นประทวนตามระเบียบกระทรวงกลาโหม พ.ศ.2541 และฉบับแก้ไขเพิ่มเติม จนถึงปัจจุบัน

เมื่อเทียบเคียงกับหน่วยงานที่มีลักษณะการบังคับบัญชาที่คล้ายกัน

สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ตาม มติ ก.ตร. ครั้งที่ 13/2555 การเลื่อนยศตำรวจชั้นประทวนที่มีอายุ 53 ปี ให้เป็น ร.ต.ต. ขึ้นเพื่อพัฒนาต่อยอดกำลังพลของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในหน้าที่เดิมมากยิ่งขึ้น พร้อมทั้งพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของการเป็นนายตำรวจที่ดีมีคุณภาพตามที่สังคมคาดหวัง ซึ่งนับเป็นการสร้างขวัญกำลังใจให้กับข้าราชการตำรวจชั้นประทวนให้มีความตื่นตัวและภาคภูมิใจในการปฏิบัติหน้าที่ได้เป็นอย่างมาก (กองทะเบียนพล, 11 ตุลาคม 2565)

จากที่กล่าวมาแล้วข้างต้น ขวัญกำลังใจข้าราชการชั้นปฏิบัติงานของการทำงานทุกสายอาชีพจึงมีความสำคัญอย่างมากแห่งการนำไปสู่แรงจูงใจในการการทำงานอย่างเต็มกำลังความสามารถเพื่อนำไปสู่ผลลัพธ์ที่ดีเลิศของแต่ละหน้าที่อย่างเต็มเปี่ยม

ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่

การขับเคลื่อนการทำงานนอกเหนือจาก มิติด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผล ที่ต้องการผลลัพธ์ที่เป็นเลิศขององค์กรแล้วนั้น ยังมีมิติด้านองค์บุคคลที่เป็นส่วนสำคัญที่สุดส่วนหนึ่งที่จะนำพาองค์กรสู่เป้าหมายได้อย่างยอดเยี่ยม แรงจูงใจ ขวัญและกำลังใจของบุคลากรย่อมควบคู่กันไปด้วย ดังเช่น วัฒนา มหิพันธ์ (2545) ได้กล่าวสรุปไว้โดยย่อว่า ขวัญและกำลังใจนั้นมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเป็นอย่างมาก โดยเฉพาะผู้ปฏิบัติงานในองค์กรที่เป็นข้าราชการ ถ้ามีขวัญและกำลังใจไม่ดีแล้วย่อมจะนำมา ซึ่งความเสื่อมและหย่อนสมรรถภาพในการปฏิบัติหน้าที่อันจะส่งผลกระทบต่อประชาชนเป็นอย่างมาก

ในสายงานของข้าราชการทหาร ตำรวจ ก็เช่นกัน ดังที่ สาริยา น้อยชา (2542) ได้สรุปใจความสำคัญไว้อย่างน่าสนใจว่า สิ่งที่เสริมสร้างกำลังใจในการทำงาน โดย การกระตุ้นและให้กำลังใจกับผู้ทำงานไม่มีสิ่งใดจะสำคัญและมีพลังเท่ากับประการสำคัญ 4 ตามลำดับ คือ เงิน ความรู้สึกที่มั่นคง การยกย่อง ให้กำลังใจ และการเลื่อนขั้นหรือเลื่อนตำแหน่ง

อีกปัจจัยที่มีส่วนสัมพันธ์ตามแนวคิดของ ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2547: 15) ได้สรุปความว่าถ้าบุคคลในองค์กรเกิดความไม่พอใจในการทำงานขาดขวัญและกำลังใจย่อมทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานต่ำลง บางครั้งก็จะหยุดงาน หลบงาน ลาออก ซึ่งส่งผลเสียทำให้งานล่าช้าหรือเสียงานได้ เพราะขวัญกำลังใจก่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงานทำให้คนมีวินัยปฏิบัติตามข้อบังคับของระเบียบแบบแผนมีความเข้าใจองค์การดีขึ้น มีความคิดริเริ่มในกิจกรรมต่าง ๆ มีความเชื่อมั่นในองค์กรของตนเองทำให้องค์การมีความแข็งแกร่งและสามารถฟันฝ่าอุปสรรคไปได้

ดังที่ ญัษฐา กริทธิธู (2550) ได้สรุปใจความถึง แรงจูงใจในงาน คือ ความรู้สึกที่ดีโดยส่วนรวม ของคนที่มิต้องงาน เมื่อบุคคลกล่าวว่าตนมีความพอใจในงานสูง โดยทั่วไปมักจะ หมายความว่า บุคคลชอบและให้คุณค่ากับงานสูงและมีความรู้สึกที่ดีต่องานที่ทำนั่นเอง

คำนาย อภิรัชญาสกุล (2560) ได้กล่าวสรุปไว้อย่างน่าสนใจว่า การบริหารงานในองค์กรทั้งหน่วยงานของภาครัฐและเอกชนเพื่อให้ประสบความสำเร็จบรรลุถึงเป้าหมาย นั้น จำเป็นต้องอาศัยพื้นฐานที่สำคัญในการบริหารคือ บุคคล เงิน วัตถุดิบและวิธีการ ซึ่งบุคคลถือได้ว่ามีความสำคัญจึงมีความจำเป็นอย่างมากในการบริหารงาน เพราะมนุษย์ถือได้ว่าเป็นสิ่งที่มีค่าที่สุดในองค์กรไม่ว่าจะเป็นการจัดหาการใช้ทรัพยากรเงินหรือวัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ หากมีบุคลากรที่ดีมีความรู้ทักษะ ความสามารถ ทักษะที่ดีต่อองค์กรปัจจัยอื่น ๆ ที่ดีก็จะตามมาองค์กรนั้นก็จะสามารถขับเคลื่อนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งในปัจจุบันเป็นที่ยอมรับร่วมกันถึงความสำคัญของทรัพยากรมนุษย์ที่มีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กรด้วยการแข่งขันที่เป็นไปอย่างรวดเร็ว ในปัจจุบันทั้งหน่วยงานภาครัฐและเอกชนต่างหันมาให้ความสนใจทรัพยากรบุคคลมากขึ้น ซึ่งถือว่า “คน” เป็น “ทุนมนุษย์” ที่มีความสำคัญ การที่บุคลากรจะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างดีและมีคุณภาพเพื่อการบรรลุเป้าหมายขององค์กรนั้น

ซึ่งสอดคล้องกับ วรพงศ์ แสงผัด และเพ็ญศรี ฉิรินัง (2565) สรุปสิ่งสำคัญ คือ องค์กรต้องเข้าใจความต้องการหรือแรงจูงใจของผู้ปฏิบัติงานและเมื่อเข้าใจความต้องการแล้ว องค์กรจะตอบสนองความต้องการนั้นอย่างไรที่จะทำให้ทั้งองค์กรและผู้ปฏิบัติงานเกิดการผูกพันร่วมกันจนกลายเป็นความรู้สึกว่าตัวผู้ปฏิบัติงานไม่ใช่แค่คนทำงานแต่เป็นสมาชิกคนหนึ่งขององค์กร

ทฤษฎี 2 ปัจจัย (The Two – Factor Theory) Herzberg (1966) ได้อธิบายเชื่อมโยงเหตุแห่งความต้องการในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยแบ่งออกเป็น 2 มิติที่แตกต่าง คือ 1) ปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors) เป็นปัจจัยภายในที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดการอยากทำงาน นำไปสู่ทัศนคติในทางบวกซึ่งเมื่อบุคลากรในองค์กรมีความรู้สึกที่ดีและมีความสุข ในการทำงานจึงทำให้งานที่ทำออกมาดีและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ดังนี้ ความสำเร็จในการทำงานการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้า 2) ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) เป็นปัจจัยภายนอกที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เป็นปัจจัยที่ช่วยให้บุคคลมีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ตลอดเวลา

และองค์กรไม่สามารถที่จะขาดปัจจัยสำคัญด้านนี้ นโยบายและการบริหารงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา วิธีการปกครองบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ กับเพื่อนร่วมงาน ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน สภาพการปฏิบัติงาน และค่าจ้างเงินเดือน

และมีความสัมพันธ์สอดคล้องกับทฤษฎีของ Maslow (1970) ซึ่งได้ลำดับความต้องการของมนุษย์จากขั้นต่ำไปถึง ขั้นสูงสุดไว้ 5 ระดับ ดังต่อไปนี้ 1) ความต้องการทางร่างกาย (Physiological needs) 2) ความต้องการด้านความปลอดภัย (Safety needs) 3) ความต้องการเป็นสมาชิกของสังคม (Belonging needs) 4) ความต้องการที่จะได้รับการยกย่องนับถือ (Esteem needs) 5) ความต้องการสำเร็จที่ได้ทำดังใจปรารถนา (Self-actualization)

ดังข้างต้นนี้ พอจะสรุปใจความสำคัญตามช่วงของแต่ละเวลาได้ว่า ทั้งขวัญและกำลังใจ รวมทั้งแรงจูงใจในการทำงานล้วนมีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ หน่วยงานจึงจำเป็นต้องหาแนวทางต่อการเริ่มต้นการทำงานที่จะนำพาองค์กรสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ให้เป็นรูปธรรมอย่างจริงจัง

ตามที่กล่าวมาแล้วนั้น กองทัพเรือ (2558) ได้มีคำสั่งกองทัพเรือ (เฉพาะ) ที่ 689/2558 เรื่อง แต่งตั้งคณะทำงาน การพิจารณาแก้ปัญหาความแออัดของกำลังพลกองทัพเรือเพื่อแก้ปัญหาแนวทางการรับราชการ ผู้เขียนจึงมีมติมุ่งมองของการเลื่อนยศและแต่งตั้งยศเฉพาะในส่วนของกองทัพเรือ แบ่งออกเป็น 2 มิติ และ 1 แนวความคิดไว้เป็นแนวทางการพิจารณา ดังจะกล่าวถึงต่อไปนี้

1.มิติการสอบแข่งขันตามหลักเกณฑ์

กล่าวถึงความก้าวหน้าในหน้าที่รับราชการของข้าราชการที่สังกัดกระทรวงกลาโหมแล้วนั้นการที่จะได้รับตำแหน่งที่สูงขึ้นรวมทั้งการเลื่อนไหลของขั้นยศของข้าราชการชั้นประทวนของแต่ละสายวิทยาการและกลุ่มงาน ในส่วนของข้าราชการที่สังกัดกองทัพเรือยังใช้การสอบแข่งขันเป็นหลัก โดยทหารเรือ ได้ทำการแบ่งออกเป็น 4 พรรค 24 เหล่า และในแต่ละพรรคก็จะมีเหล่าสังกัดอยู่ และพรรคทั้ง 4 ตามแผนภาพที่ได้แสดงด้านล่าง ดังนี้



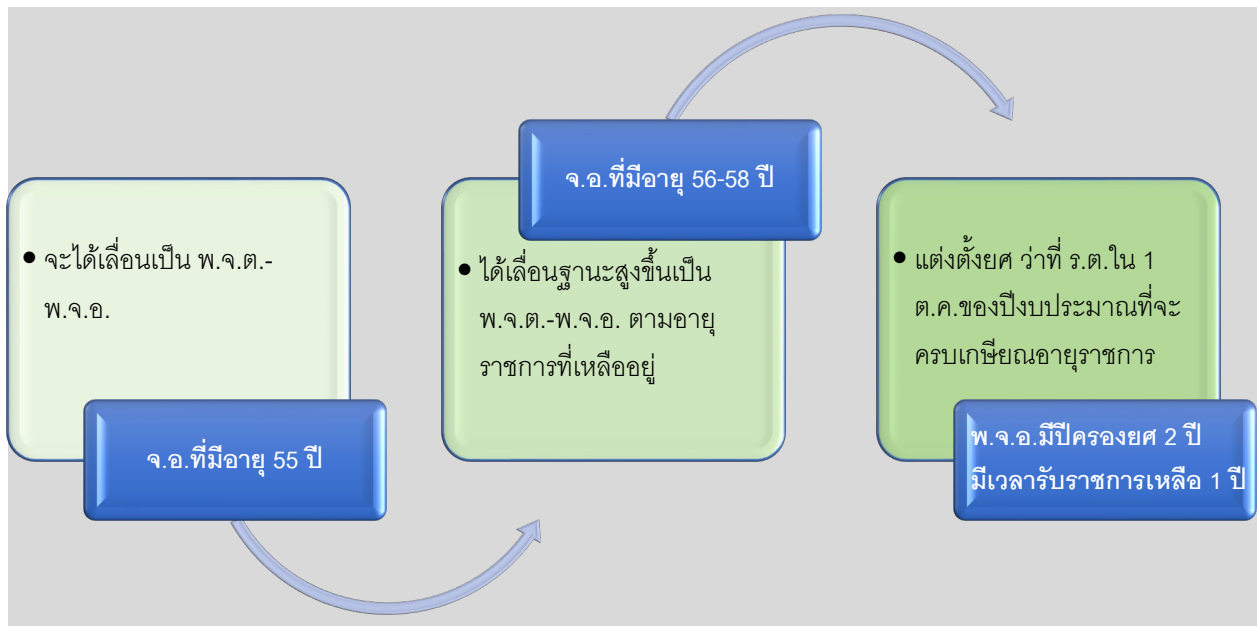
แผนภาพ 1 การสอบแข่งขันตามหลักเกณฑ์

แหล่งที่มา : สักราะห์แผนภาพโดยผู้เขียน

ตามมติที่ 1 นี้ความเห็นของผู้เขียนยังเห็นว่ามีมีความเหมาะสม โดยทั้ง 3 เหล่าทัพ รวมถึงสำนักงานตำรวจแห่งชาติ นั้น ยังคงใช้หลักการสอบตามเกณฑ์นี้มาโดยตลอด

2.มติที่มีคุณสมบัติครบตามหลักเกณฑ์โดยไม่ต้องสอบ

ในส่วนของกองทัพเรือ นั้น ได้เล็งเห็นถึงความสำคัญของขวัญกำลังใจและแรงจูงใจต่อการปฏิบัติภารกิจอย่างเต็มกำลังความสามารถในการนี้ กรมกำลังพลทหารเรือ (2564) โดยคณะกรรมการปรับโครงสร้างอัตรานายทหารสัญญาบัตรประเภทต่างๆจึงได้ขออนุมัติหลักการกำหนดแนวทางการรับราชการของนายทหารประทวนชั้นยศ จ.อ. ที่มีอายุ 56-58 ปี เพื่อเลื่อนฐานะเป็นนายทหารสัญญาบัตรก่อนเกษียณอายุราชการ ให้เกิดการเลื่อนไหลเต็มภาคภูมิแห่งศักดิ์ศรีชายชาติทหารก่อนเกษียณอายุราชการ ในมตินี้ผู้เขียนจะไม่ขอกล่าวถึงสิทธิกำลังพลของผู้ปฏิบัติหน้าที่จนได้รับบาดเจ็บหรือเสียชีวิตตามแผนภาพที่ได้แสดงด้านล่าง ดังนี้



แผนภาพ 2 ที่มีคุณสมบัติครบตามหลักเกณฑ์โดยไม่ต้องสอบ

แหล่งที่มา : สังเคราะห์แผนภาพโดยผู้เขียน

ในมิติที่กล่าวถึงข้างต้นนี้ พอสรุปได้ว่าแนวทางการเลื่อนไหลโดยการใช้เกณฑ์อายุมาเป็นตัวกำหนดนั้นมีความเหมาะสมเป็นอย่าง ซึ่งจะทำให้ข้าราชการที่ตั้งใจทำงานด้วยความมุ่งมั่นตั้งใจเต็มวิริยะอุตสาหะ ได้มองเห็นความก้าวหน้าในอาชีพรับราชการทหารอย่างสมเกียรติยศยิ่ง

3.แนวคิดมิติตามวุฒิการศึกษา

ความสำคัญในปัจจุบันระบบการศึกษาของไทยมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องอีกทั้งระบบการเรียนการสอนก็มีความทันสมัยมากขึ้น ก้าวทันความเปลี่ยนแปลงของโลกสมัยใหม่ของเทคโนโลยีส่งผลให้เข้าถึงการศึกษาได้โดยง่ายผลงานวิจัยของ โสมวลี ขยามฤต (2564) ได้สรุปใจความสำคัญไว้ว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีทักษะ ความรู้ ความเชี่ยวชาญ ก้าวทันความทันสมัยของ เทคโนโลยี โดยเป้าหมายการพัฒนาคนแบบใหม่ คือการพัฒนาคนให้เป็นคนเก่ง คนดี และมีความสุข เพื่อให้อยู่กับองค์การอย่างมีความสุขและยาวนาน โดย HR NOTE Thailand ได้สรุปไว้อย่างน่าสนใจว่า การศึกษาช่วยบ่มเพาะทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพขึ้นมาได้ และนี่คือต้นทุนสำคัญขององค์กร หรือแม้แต่ของโลกเลยทีเดียว บุคลากรที่มีการศึกษานั้นหากส่งเสริมพัฒนาการศึกษาอยู่เสมอไม่ว่าจะเป็นรูปแบบใดก็ตาม ก็ย่อมจะเกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องและไม่มีที่สิ้นสุด ทำให้เกิดการพัฒนาศักยภาพ ขณะเดียวกันทรัพยากรมนุษย์ในยุคศตวรรษที่ 21 นี้ก็ควรมีการพัฒนาที่ผสมผสานหลากหลายรูปแบบในตัว มีความสามารถหลากหลาย และมีการพัฒนาทางด้านศาสตร์และศิลป์ไปพร้อมๆ กัน เพื่อสร้างสมดุลให้กับทรัพยากรมนุษย์นั่นเอง องค์กรที่เต็มไปด้วยทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพนั้นย่อมเกิดการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ และส่งผลให้องค์กรมีการพัฒนาก้าวหน้าไปข้างหน้าอย่างยอดเยี่ยมอีกด้วย ดังนั้น

[142]

Citation: สุขสันต์ บูราน. (2565). แนวทางนวัตกรรมกรรมการพิจารณาแต่งตั้งและเลื่อนยศนายทหารชั้นประทวนมิติตามวุฒิการศึกษากองทัพเรือในศตวรรษที่ 21. วารสารสหวิทยาการวิจัยและวิชาการ, 2 (6), 135-148

Booran, S., (2022). The 21st Century Innovative Approach to Considering the Appointment and Promotion of Non-Commissioned Officer of the Navy: Dimensions according to Educational Qualifications. Interdisciplinary Academic and Research Journal, 2 (6), 135-148; DOI: <https://doi.org/10.14456/iarj.2022.139>

.....
การพัฒนาการศึกษาให้กับบุคลากรจึงถือเป็นการกิจสำคัญขององค์กรด้วยเช่นกัน เพราะองค์กรมีส่วนในการสร้างบุคลากรที่มีประสิทธิภาพเพื่อส่งผลดีต่อการประกอบกิจการของตน และส่งผลดีต่อประเทศชาติและโลกด้วยเช่นกัน (HR NOTE Thailand, 2565 : ออนไลน์)

สำนักงาน ก.พ. (2565) จากมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 28 ตุลาคม 2563 ได้เห็นชอบแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. 2563-2565 โดยสรุปว่า การพัฒนาบุคลากรภาครัฐเป็นปัจจัยสำคัญที่จะช่วยให้องค์กรภาครัฐสามารถขับเคลื่อน การพัฒนาประเทศภายใต้บริบทความท้าทายและการเปลี่ยนแปลงแบบพลิกผันได้ประกอบกับบริบทผันผวน ที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน ส่งผลให้ต้องมีการทบทวนหลักการ แนวทาง รูปแบบการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการเปลี่ยนกระบวนทัศน์ของการพัฒนาที่ต้องเน้นให้บุคลากรภาครัฐเรียนรู้และพัฒนาตนเอง การสร้าง ระบบนิเวศที่ส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาที่ยืดหยุ่น ต่อเนื่อง พร้อมปรับให้ทันกับการเปลี่ยนแปลง รวมถึง การนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการกระบวนกรเรียนรู้และพัฒนา เพื่อเร่งการเสริมสร้างศักยภาพและประสิทธิภาพ การทำงานของบุคลากรภาครัฐ

การศึกษาเปรียบเสมือนการอุดจุดอ่อนให้กลับกลายเป็นจุดแข็งได้สามารถนำองค์ความรู้ต่างๆมาปรับประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนาองค์กรให้ก้าวสู่องค์กรที่มีคุณภาพได้ แต่เนื่องจากนักเรียนทหารโดยส่วนใหญ่แล้วจบการศึกษาเพียงระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 แต่ยังมีจำนวนไม่น้อยที่ได้เข้าศึกษาต่อในระดับปริญญา จากข้อมูลการศึกษาสูงสุดของข้าราชการชั้นประทวนระดับปริญญาตรีผู้ที่จบการศึกษาจนถึงปี 2565 มีมากถึงจำนวน 2097 คน ระดับปริญญาโท จำนวน 66 คน ระดับ ปริญญาเอก จำนวน 1 คน แต่น่าเสียดายความเจริญก้าวหน้าของหน้าที่ราชการไม่ได้ถูกพิจารณาเลื่อนขั้นยศจากวุฒิการศึกษาได้ นอกเหนือจากการสอบแข่งขันผู้ที่จบวุฒิปริญญาตามเกณฑ์ทำให้ผู้ที่จบคุณวุฒิปริญญาแล้ว ทำเรื่องขอโอนย้าย หรือไปสอบเข้าทำงานในหน่วยงานอื่นแทนทำให้เกิดการสมองไหล การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จะต้องอาศัยการศึกษาและการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆอยู่เสมอเพราะโลกเราไม่ได้หยุดนิ่งอยู่กับที่ จึงทำให้ในปัจจุบันการศึกษากับทหารมีความเกี่ยวข้องกันอย่างยิ่งที่จะหลีกเลี่ยงพ้น ดังที่ Songsraboon et al., (2021) ได้สรุปไว้อย่างชัดเจนว่า การศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และเป็นหัวใจสำคัญในการพัฒนาประเทศชาติให้เจริญรุ่งเรือง ซึ่งการที่จะพัฒนาประเทศชาติต้องพัฒนาประชาชนโดยให้การศึกษา เพื่อให้คนในชาติได้คุณภาพที่เหมาะสมตามมาตรฐานการศึกษา

จากเหตุผลที่กล่าวมาในข้างต้นนั้น ผู้เขียนจึงเกิดแนวคิดนวัตกรรมการพิจารณาแนวทางในมิติการแต่งตั้งยศและเลื่อนยศนายทหารชั้นประทวนกองทัพเรือขึ้น เพื่อสร้างองค์กรแห่งผู้รู้เกิดการตื่นตัวเพื่อจะศึกษาสิ่งที่เกิดขึ้นรอบตัวและองค์ความรู้ใหม่ๆ จะได้นำมาประยุกต์ใช้พัฒนากองทัพต่อไป ซึ่งมีความสอดคล้องกับนโยบายผู้บัญชาการทหารเรือ ประจำปีงบประมาณ 2565 เป็นนโยบายหลักที่ใช้ขับเคลื่อนกองทัพเรือให้มุ่งตรงไปสู่วิสัยทัศน์กองทัพเรือ ระยะ 20 ปี นั่นก็คือ “เป็นหน่วยงานความมั่นคงทางทะเลที่มีบทบาทนำในภูมิภาคและเป็นเลิศในการบริหารจัดการ” และการส่งมอบคุณค่าให้แก่ประชาชนและสังคมเป็น “กองทัพเรือที่

ประชาชนเชื่อมั่นและภาคภูมิใจ” องค์บุคคล จึงเป็นส่วนที่สำคัญที่สุดของการพัฒนาองค์กร ตามแผนภาพที่ได้แสดงแนวคิดด้านล่าง ดังนี้

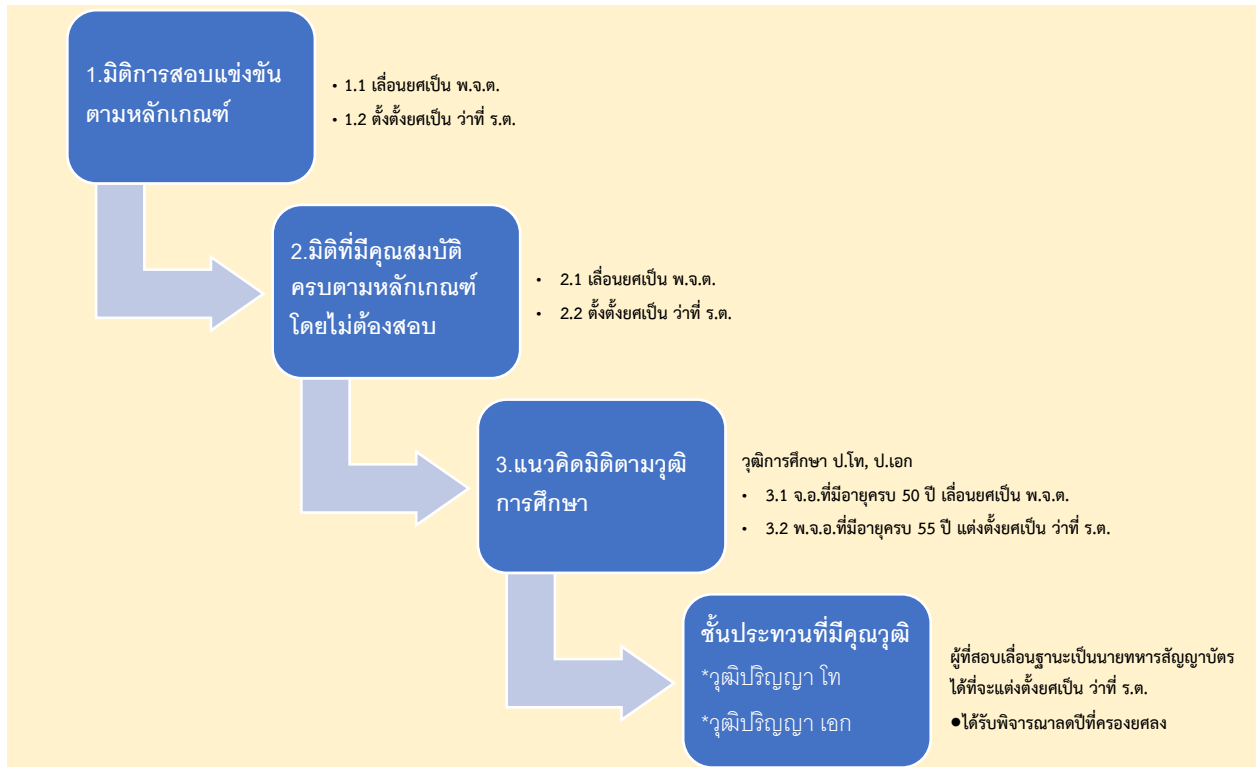


แผนภาพ 3 แนวคิดตามวุฒิการศึกษาระดับปริญญา

แหล่งที่มา : สักราะห์แผนภาพโดยผู้เขียน

จากแนวคิดมิติการพิจารณาข้างต้นนี้ จะส่งผลทำให้ข้าราชการชั้นประทวนที่สังกัดกองทัพอากาศทั้งหมดเกิดการตื่นตัวใฝ่หาความรู้อยู่ตลอดเวลาสิ่งเหล่านี้จะส่งเสริมกองทัพที่เต็มเปี่ยมไปด้วยบุคคลที่มีศักยภาพและคุณภาพที่จะมาขับเคลื่อนและปลี่ยนนโยบายสู่การปฏิบัติได้เป็นอย่างดีรูปธรรมตามคำเป้าหมายของกองทัพได้ดียิ่งขึ้น

จากบทวิเคราะห์ทั้ง 3 มิติข้างต้นที่กล่าวมานั้น มุมคิดของผู้เขียนขอสรุปแผนภาพแบ่งเป็น 2 มุมมอง และ 1 มุมมองแนวคิดนวัตกรรมกระบวนการเลื่อนยศและแต่งตั้งยศตามวุฒิการศึกษาที่ข้าราชการสำเร็จมาแล้วระดับ ตามแผนภาพที่ได้แสดงด้านล่าง ดังนี้



แผนภาพ 4 มติการพิจารณากระบวนการและแนวทาง

แหล่งที่มา : สังเคราะห์แผนภาพโดยผู้เขียน

บทสรุป

เริ่มตั้งแต่องค์กรขนาดเล็กจนถึงองค์กรระดับใหญ่ ความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ขวัญและกำลังใจยังต้องสร้างอยู่เสมอเพื่อกระตุ้นให้เกิดการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองวิสัยทัศน์ขององค์กรได้ การศึกษาถือได้ว่าเป็นเครื่องมือที่สำคัญที่สุดในการพัฒนาศักยภาพมนุษย์ซึ่งเป็นองค์ประกอบที่จะนำพาแผนนโยบายของผู้บังคับบัญชาสู่การปฏิบัติและได้ผลลัพธ์ที่ดีเลิศ ในส่วนกองทัพเองก็เล็งเห็นความสำคัญของบุคลากรในส่วนนี้เช่นกัน จึงได้หาแนวทางเพื่อลดความแออัด และการเลื่อนไหลของแต่ละกลุ่มงานมาโดยตลอด

อย่างไรก็ตามถึงแม้กองทัพเรือจะได้อนุมัติหลักการกำหนดแนวทางการรับราชการของนายทหารประทวนชั้นยศ จ.อ. ที่มีอายุ 56-58 ปี เพื่อเลื่อนฐานะเป็นนายทหารสัญญาบัตรก่อนเกษียณอายุราชการ เพื่อสร้างขวัญกำลังใจ ให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้กับกำลังพล รวมถึงการสอบตามหลักเกณฑ์ของแต่ละกลุ่มงาน ตามพระราชบัญญัติยศทหาร พ.ศ.2479 และฉบับแก้ไขเพิ่มเติม, ระเบียบกลาโหมว่าด้วยการแต่งตั้งยศและการเลื่อนยศของข้าราชการทหาร พ.ศ.2541 และฉบับแก้ไขเพิ่มเติม อย่างเต็มความสามารถแล้ว

ดังนั้น ผู้ที่จบการศึกษาคุณวุฒิปริญญาจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งที่จะเป็นกำลังหลักในการส่งมอบการบริการที่เป็นเยี่ยมให้กับผู้บริการ และตอบสนองนโยบายหลักของกองทัพได้อย่างเข้าถึงเพื่อป้องกันสมองไหล ซึ่งในปัจจุบันยังคงใช้ระเบียบกระทรวงกลาโหมฉบับดังกล่าวมาแล้วโดยตลอด เมื่อโลกเกิดการเปลี่ยนแปลงด้านองค์ความรู้อย่างรวดเร็ว จึงเห็นควรกำหนดแนวทางนวัตกรรมการพิจารณากระบวนการและแนวทางในมิติการแต่งตั้งยศและเลื่อนยศนายทหารชั้นประทวนตามวุฒิการศึกษา กองทัพเรือ ของแต่ละกลุ่มงาน ของผู้ที่จบคุณวุฒิปริญญาโทและปริญญาเอก เพื่อให้เกิดการทบทวนแนวทางการพิจารณาแบบใหม่แก้ไขเพิ่มเติมระเบียบกระทรวงกลาโหมฯ โดยมีข้อสรุปเป็นแนวทาง ดังนี้ 1) ผู้ที่มีคุณวุฒิการศึกษาระดับ ปริญญาโท, ปริญญาเอก โดยกำหนดคือ จ.อ.ที่มีอายุครบ 50 ปี เลื่อนยศเป็น พ.จ.ต. พ.จ.อ.ที่มีอายุครบ 55 ปี แต่งตั้งยศเป็น ว่าที่ ร.ต. 2) ผู้ที่มีคุณวุฒิการศึกษาระดับ ปริญญาโท, ปริญญาเอก โดยกำหนดคือ นายทหารประทวนชั้นยศ พ.จ.อ.ผู้ที่สอบเลื่อนฐานะเป็นนายทหารสัญญาบัตรได้ที่จะแต่งตั้งยศเป็น ว่าที่ ร.ต. ได้รับพิจารณาลดปีที่ครองยศลงจากจำนวนปีที่กำหนดไว้ในระเบียบฯลง ให้รองรับการเปลี่ยนแปลงด้านองค์ความรู้ของโลกสมัยใหม่ที่เกิดนวัตกรรมใหม่เป็นจำนวนมาก ตามแนวความคิดที่ได้นำเสนอ อย่างสง่างามสมศักดิ์ศรีและเต็มความภาคภูมิใจของเหล่าทหารหาญของกองทัพเรือที่มีภูมิปัญญาแห่งองค์ความรู้สมัยใหม่ให้ก้าวสู่ศตวรรษที่ 21 อย่างสมเกียรติศักดิ์นี้กรบไทย รวมทั้งร่วมเป็นส่วนขับเคลื่อนของการพัฒนาศักยภาพกองทัพสู่ระดับสากล

เอกสารอ้างอิง

- กมลพร กัลยาณมิตร. (2559). แรงจูงใจ 2 ปัจจัย พลังสู่ความสำเร็จ. *วารสารวไลยอลงกรณ์ปริทัศน์ (มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์)*. 6 (3), 175-183.
- กองทะเบียนพล. (2565). การแต่งตั้งข้าราชการตำรวจชั้นประทวนยศ ด.ต.อายุ 53 ปีขึ้นไป. กองทะเบียนพล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ. [Online] <http://www.personnelpolice.com/index.php> [11 ตุลาคม 2565]
- กองทัพเรือ. (2558). แต่งตั้งคณะทำงาน. กรมกำลังพลทหารเรือ กองทัพเรือ. [Online] <http://www.person.navy.mi.th/personal/index2.php> [11 ตุลาคม 2565]
- กรมกำลังพลทหารเรือ. (2564). ขออนุมัติหลักการกำหนดแนวทางการรับราชการของนายทหารประทวนชั้นยศ จ.อ.. กรมกำลังพลทหารเรือ กองทัพเรือ. [Online] <http://www.person.navy.mi.th/personal/index2.php> [12 ตุลาคม 2565]
- กองทัพเรือ. (2564). นโยบายผู้บัญชาการทหารเรือ ประจำปีงบประมาณ 2564. กรุงเทพฯ: กองทัพเรือ
- คำนาย อภิปรัชญาสกุล. (2560). การบริหารทรัพยากรบุคคล = Human resource management. กรุงเทพฯ: โฟกัสมีเดีย แอนด์ พับลิชชิ่ง.
- โชติกา ระโส. (2555). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์. (ปริญญา นิพนธ์ กศ.ม. (การอุดมศึกษา) : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ณัฏฐา กริทธิธัญ. (2550). การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการอุดมศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์.. (2547). จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล.พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ: พิมพ์ดีจำกัด.
- ราชกิจจานุเบกษา. (2479). พระราชบัญญัติยศทหาร พุทธศักราช 2479. (2479, 8 พฤศจิกายน). ราชกิจจานุเบกษา. เล่มที่ 53 น. 531-535.
- ราชกิจจานุเบกษา. (2551). พระราชบัญญัติจัดระเบียบราชการกระทรวงกลาโหม พุทธศักราช 2551. (2551, 1 กุมภาพันธ์). ราชกิจจานุเบกษา. เล่มที่ 125 ตอนที่ 26 ก. น. 35-50.
- วรพงศ์ แสงผัด และ เพ็ญศรี จิรินัง. (2565). แรงจูงใจที่เปลี่ยนผู้ปฏิบัติงานเป็นสมาชิกในองค์กร. *Journal of Modern Learning Development*. 7 (5), 366-373.
- วัฒนา มหิพนธ์. (2545). “ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของราชการสารวัตรทหารบก ชั้นประทวนสังกัดกองร้อยทหารสารวัตร มณฑลทหารบกที่14”. สารนิพนธ์ มหาบัณฑิต : มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สาริยา น้อยชา. (2542). ขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สังกัดกองตรวจเข้าเมือง. หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต การบริหารการศึกษา: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (สำนักงาน ก.พ.). (2565). คู่มือแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. 2563-2565. [Online] <https://www.ocsc.go.th/civilservice> [18 ตุลาคม 2565]

.....
โสมวลี ชยามฤต. (2564). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อรองรับยุคดิจิทัลขององค์การภาครัฐและเอกชน.

วารสารสหวิทยาการมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์. 4(1), 38-50.

Herzberg, F. & Other. (1966). *The Motivation to Work*. New York: John Wiley & Sons.

HR NOTE Thailand. (2565). *การศึกษา (Education) สำคัญอย่างไรกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์*. [Online]

<https://th.hrnote.asia/orgdevelopment/190625-education-for-hrd> [12 ตุลาคม 2565]

Maslow, A. H. (1970). *Motivation and personality*. 2nd edition, New York: Harper & Row.

Songsraboon, R., Thongtao, J., Damnoen, P. S., & Huanjit, P. S. (2021). Course Management Based on Outcome-Based Education (OBE) of Learning by Working in Real Conditions. *Turkish Journal of Physiotherapy and Rehabilitation*, 32(3), 20491 – 20499.