

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับการวิจัยเรื่อง การศึกษาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนนายเรืออากาศ ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระบบการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนนายเรืออากาศ ศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์โรงเรียนนายเรืออากาศ เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนนายเรืออากาศ ศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการบริหารงานบุคคลและเสนอแนะแนวทางในการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนนายเรืออากาศในครั้งนี้จะนำเสนอโดยแบ่งออกเป็น 3 ส่วนคือ

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากเอกสาร โดยใช้เอกสารที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนนายเรืออากาศ ซึ่งอยู่ในรูปของคำสั่ง ข้อบังคับ หรือระเบียบปฏิบัติ โดยจะนำมาทั้งจากในส่วนของกระทรวงกลาโหม กองทัพอากาศและของโรงเรียนนายเรืออากาศ

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ ซึ่งมีอยู่ 4 ตอนคือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นในการบริหารงานบุคคลทั้ง 5 ด้าน

ตอนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อปัญหาและอุปสรรคในการบริหารงานบุคคล

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะหรือแนวความคิดในการปรับปรุงการบริหารงานบุคคล

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม ซึ่งวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนนายเรืออากาศทั้ง 5 ด้านคือ

1. ด้านโครงสร้างของการบริหารงานบุคคล
2. ด้านการสรรหา และคัดเลือก
3. ด้านการจัดตำแหน่งและชั้นยศ
4. ด้านการฝึกอบรมและพัฒนา
5. ด้านการพิจารณาความคิดเห็นความชอบ

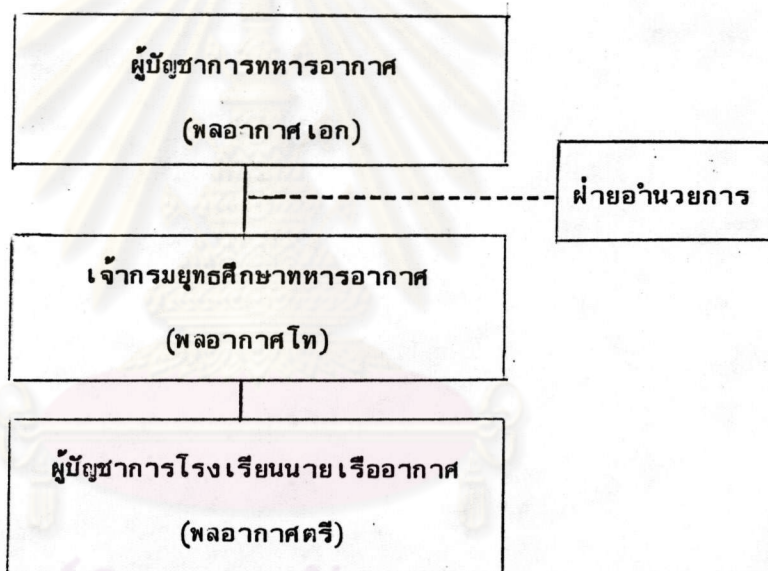
รายละเอียดของข้อมูลในแต่ละส่วน ได้นำเสนอ ดังนี้

ส่วนที่ 1 ผลวิเคราะห์ข้อมูลจากเอกสาร

ก. ด้านโครงสร้างของการบริหารงานบุคคล

ในด้านโครงสร้างของการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนนายเรืออากาศจากระเบียบการจัดส่วนราชการของโรงเรียนนายเรืออากาศ พ.ศ. 2529 จะเป็นไปตามแผนภูมิต่อไปนี้

แผนภูมิที่ 6 โครงสร้างการบริหารงานบุคคลจากระดับกองทัพอากาศถึงโรงเรียนนายเรืออากาศ



ที่มา : เอกสารรายละเอียดหน้าที่ของส่วนราชการและเจ้าหน้าที่

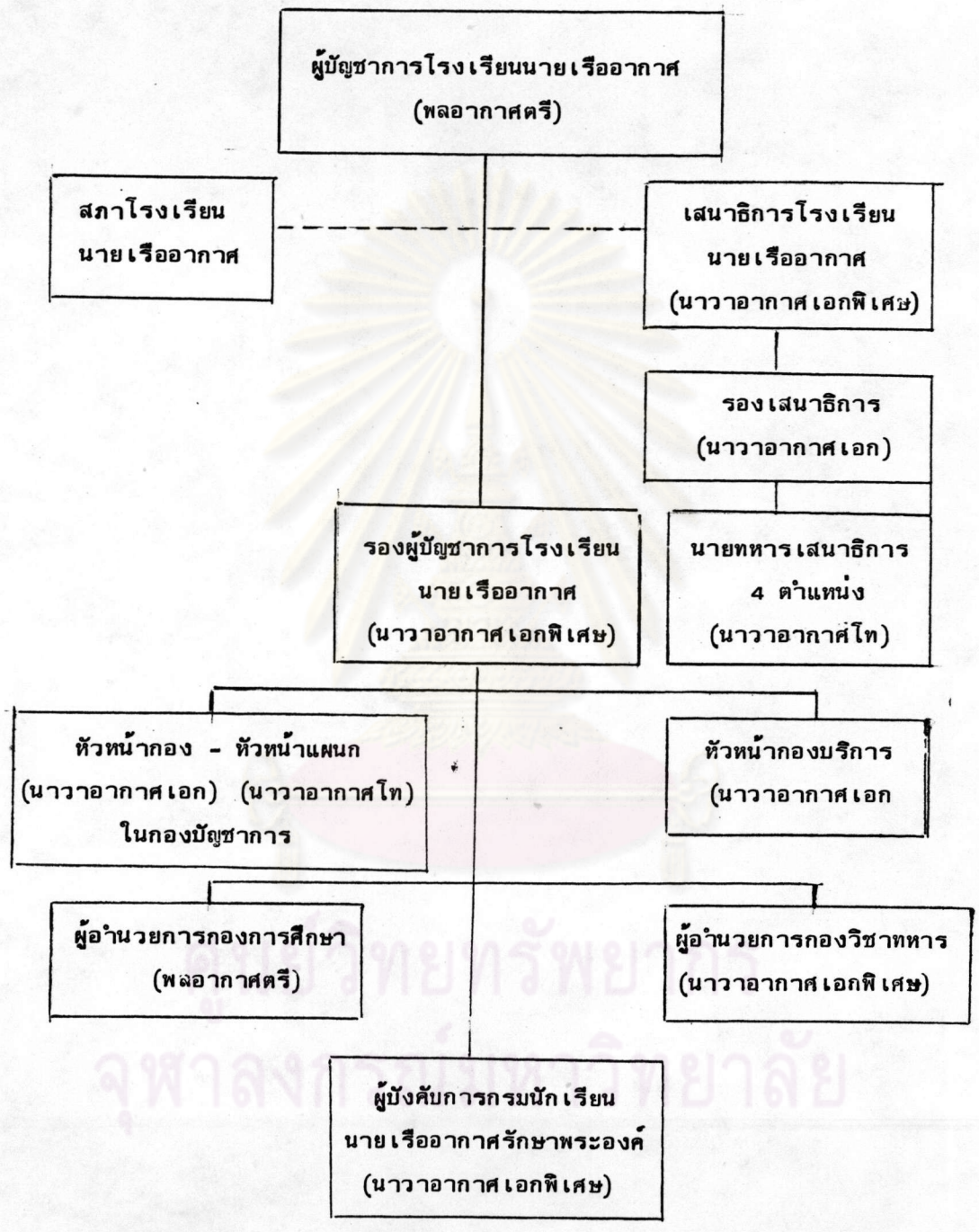
โรงเรียนนายเรืออากาศ กรมยุทธศึกษาทหารอากาศ พ.ศ. 2529

ผนวก ก. หน้า 1 - 3

จากแผนภูมิที่ 6 โครงสร้างการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนนายเรืออากาศเป็นโครงสร้างการบริหารงานตามลำดับขั้นตอนของการบังคับบัญชา และเรียงตามลำดับชั้นยศจากพลอากาศเอกถึงพลอากาศตรี โดยมีอยู่ 2 ขั้นตอนคือ ขั้นตอนแรกจากผู้บัญชาการทหารอากาศฐานะผู้บริหารระดับสูงสุดมายังเจ้ากรมยุทธศึกษาทหารอากาศ และขั้นตอนที่ 2 จากเจ้ากรม

ยุทธศึกษาทหารอากาศมายังผู้บัญชาการโรงเรียนนายเรืออากาศ ในการบริหารงานบุคคลตาม
 โครงสร้างนี้ผู้บัญชาการทหารอากาศจะมีฝ่ายอำนวยการเป็นที่ปรึกษาหรือที่ทางทหารเรียกว่า
 ฝ่ายเสนาธิการ จะทำหน้าที่ช่วยเหลือผู้บังคับบัญชาในการรวบรวมข้อมูลทางการบริหาร วางแผน
 ให้ข้อเสนอแนะในการตัดสินใจสั่งการ และในบางครั้งฝ่ายเสนาธิการอาจได้รับมอบหมาย
 ให้สั่งการแทนผู้บังคับบัญชาได้ ฝ่ายอำนวยการประเภทนี้จัดเป็นฝ่ายอำนวยการประสานงาน
 (เอกสารประกอบการบรรยาย โรงเรียนนายเรืออากาศชั้นผู้บังคับฝูง 2530: 1-9) กรณี
 การบริหารงานบุคคลจะมีฝ่ายอำนวยการด้านกำลังพล เป็นผู้ช่วยเหลือให้ข้อเสนอแนะหรือวางแผน
 ความอำนางหน้าที่ จากโครงสร้างการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนนายเรืออากาศที่ต้องผ่าน
 ขั้นตอนที่กรมยุทธศึกษาทหารอากาศ จากเอกสารวิจัยเรื่อง โรงเรียนนายเรืออากาศควรเป็นหน่วย
 ขึ้นตรงต่อกองทัพอากาศหรือไม่ พบว่า โรงเรียนนายเรืออากาศสมควรจัดโครงสร้างให้ขึ้นตรงต่อ
 ผู้บัญชาการทหารอากาศ เพราะการมีขั้นตอนที่กรมยุทธศึกษาทำให้การปฏิบัติงานขาดความเป็นอิสระ
 ไม่มีความคล่องตัว ไม่ทันต่อความก้าวหน้าทางวิชาการและในความเป็นจริง กรมยุทธศึกษาทหาร
 อากาศก็ไม่ได้มีส่วนร่วมในการบริหารงาน ถ้าตัดขั้นตอนส่วนนี้ได้การบริหารงานของโรงเรียน
 นายเรืออากาศจะมีความรวดเร็วและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น (จุน จันทรสุตา 2529: 1 - 3)
 จากแนวความคิดนี้คงเป็นความปรารถนาของโรงเรียนนายเรืออากาศ เพราะหน่วยงานที่มีลักษณะ
 ของการปฏิบัติงานที่ต้องใช้วิทยาการขั้นสูงย่อมต้องการความมีอิสระ เสรีมีความ เป็นตัวของตัวเอง
 ซึ่งเป็นไปตามเอกสารวิจัยในเรื่อง "แนวความคิดในการพัฒนาการศึกษาของกองทัพอากาศ"
 ของนาวาอากาศเอก สมศักดิ์ เวสุวรรณ์ (2529) ที่กล่าวไว้ว่า สถาบันที่ให้การศึกษาในระดับ
 มหาวิทยาลัยอย่างเช่นโรงเรียนนายเรืออากาศน่าจะมีเสรีภาพทางการศึกษา จะได้สามารถติดตาม
 ความก้าวหน้าทางวิชาการได้อย่างอิสระ รวดเร็วควรขึ้นตรงต่อกองทัพอากาศ เพื่อลดความล่าช้า
 ของงานด้านหนังสือราชการ (สมศักดิ์ เวสุวรรณ์ 2529: 23) ความล่าช้าด้านหนังสือราชการ
 ที่ว่านี้ คือถ้ามีหนังสือขอเชิญร่วมอบรมประชุมสัมมนาทางวิชาการหรือเรื่องราวเกี่ยวกับงานวิชาการ
 ที่โรงเรียนนายเรืออากาศเกี่ยวข้องจะต้องส่งผ่านกรมยุทธศึกษาทหารอากาศตามขั้นตอนของ
 การบังคับบัญชา ในบางครั้งเอกสารนั้นส่งมาที่โรงเรียนนายเรืออากาศช้ามาก บางครั้งล่าช้า
 ถึง 1 เดือน

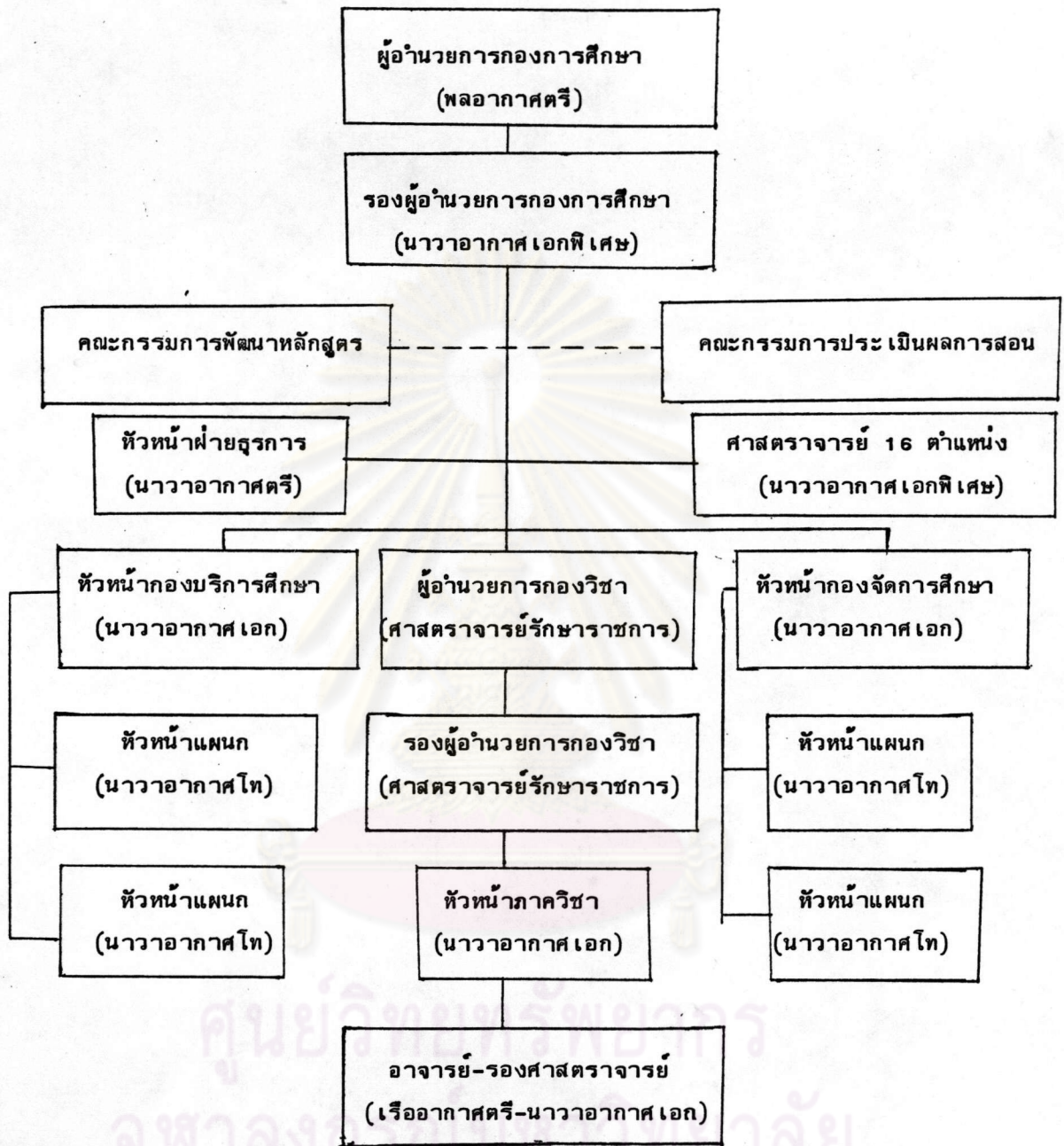
แผนภูมิที่ 7 โครงสร้างการบริหารงานบุคคลในระดับผู้บัญชาการโรงเรียนนายเรืออากาศ ถึงระดับหัวหน้าหน่วยงานในความรับผิดชอบ



ที่มา : เอกสารรายละเอียดหน้าที่ของส่วนราชการและเจ้าหน้าที่โรงเรียนนายเรืออากาศ กรมยุทธศึกษาทหารอากาศ พ.ศ. 2529 : ทนวก ก. หน้า 1-5

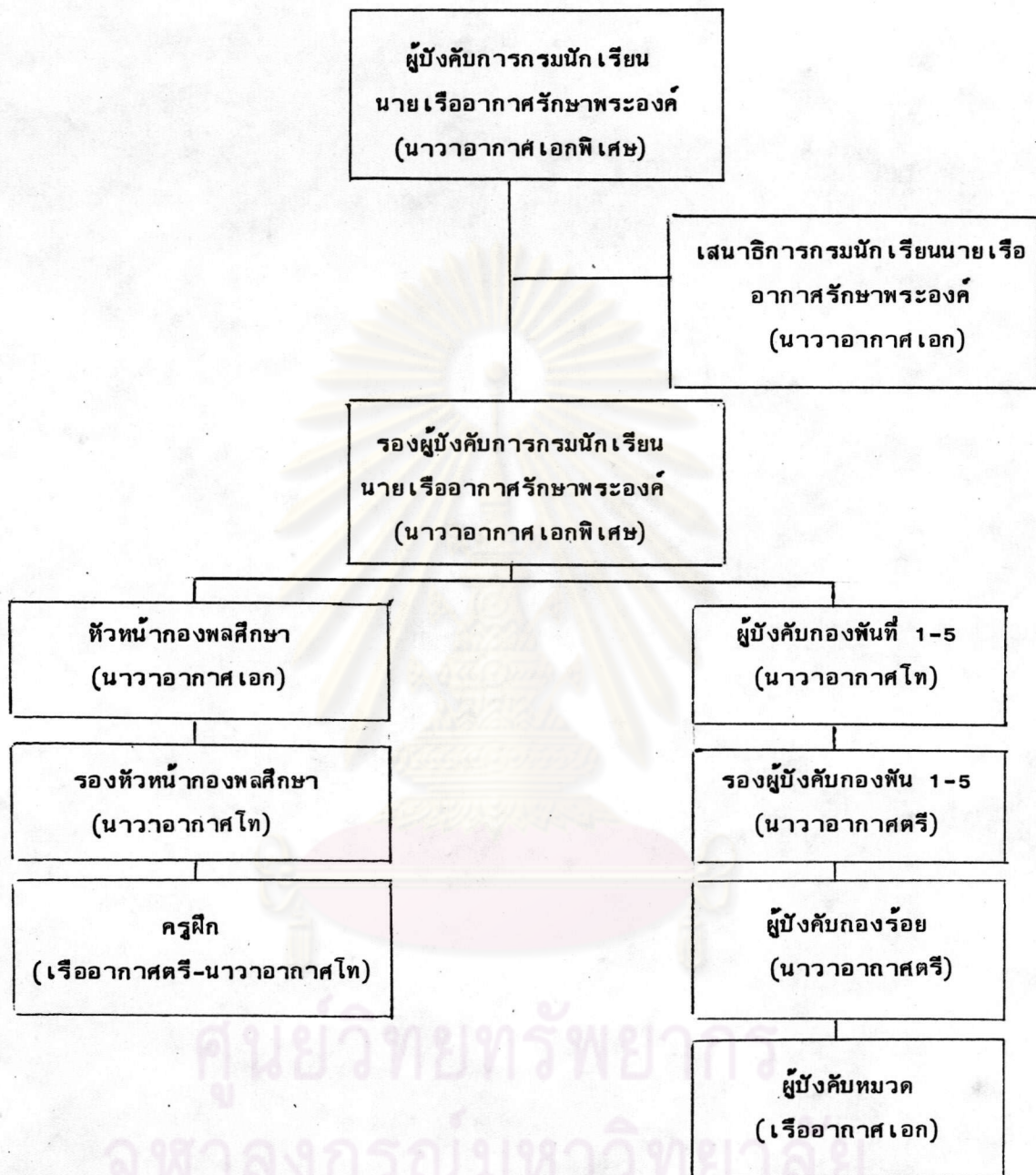
จากแผนภูมิที่ 7 จะพบว่า โครงสร้างการบริหารงานบุคคลในระดับนี้ผู้บัญชาการโรงเรียนนายเรืออากาศเป็นผู้บังคับบัญชาหัวหน้าหน่วยงานหลักทั้งหมดและมีที่ปรึกษาอยู่ 2 ส่วน คือ ส่วนการบริหาร จะมีเสนาธิการซึ่งเป็นฝ่ายอำนวยการจะมีหน้าที่วางแผน ให้ข้อเสนอแนะทางการบริหาร ในลักษณะการฝ่ายอำนวยการประสานงาน (Coordinating Staff) ซึ่งในส่วนนี้จะมีผู้เชี่ยวชาญ (นายทหารเสนาธิการ) อยู่ 4 ตำแหน่ง คือ ด้านกำลังพล (งานบุคคล) การข่าว ยุทธการ และการส่งกำลังบำรุง และในส่วนของการฝึกและศึกษาจะมีสภาโรงเรียนนายเรืออากาศ เป็นคณะบุคคลเป็นที่ปรึกษา อาจเรียกได้ว่าเป็น ฝ่ายอำนวยการพิเศษ (Special Staff) โดยเป็นที่ปรึกษาเฉพาะด้านการฝึกและการศึกษา สภาโรงเรียนนายเรืออากาศนี้เป็นการจัดโครงสร้างให้ใกล้เคียงกับสภามหาวิทยาลัย แต่จะมีความแตกต่างอย่างมากในด้านของอำนาจและองค์ประกอบของคณะกรรมการ เพราะสภามหาวิทยาลัยนั้นเป็นองค์กรสูงสุดทางการบริหารของมหาวิทยาลัย โดยมีอธิการบดี เป็นผู้รับผิดชอบงานบริหารในมหาวิทยาลัย ให้เป็นไปตามนโยบายที่สภามหาวิทยาลัยกำหนด และคณะกรรมการของสภามหาวิทยาลัยมีอยู่ 2 ส่วนคือ แต่งตั้งจากผู้ดำรงตำแหน่งทาง การบริหารของมหาวิทยาลัย เองและแต่งตั้งจากผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งเป็นบุคคลภายนอกอีกส่วนหนึ่ง (คณะกรรมการศึกษาแห่งชาติ 2523: 30-31) แต่สภาโรงเรียนนายเรืออากาศ เป็นเพียงคณะที่ปรึกษาของผู้บัญชาการโรงเรียนนายเรืออากาศ ในด้านการศึกษา ส่วนคณะกรรมการจะแต่งตั้งจากผู้บริหารภายในโรงเรียนนายเรืออากาศเท่านั้น นอกจากนั้น ตามโครงสร้างจะพบว่า ตำแหน่งผู้อำนวยการกองการศึกษา มีชั้นยศ เท่ากับผู้บัญชาการโรงเรียนนายเรืออากาศ ซึ่งในเรื่องนี้จากงานวิจัย เรื่องปัญหาในการบริหารงานของโรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า เห็นว่า จัดโครงสร้าง ผิดแบบธรรมเนียมทหาร ทำให้มีปัญหาในด้านการสั่งการ (สุภลักษณ์ สุวรรณชฎ 2522: 190-191) แต่สำหรับโรงเรียนนายเรืออากาศ ไม่น่าจะถือว่ามีปัญหามากนัก เพราะได้พิจารณาถึงการสั่งการตามสายงาน และเห็นว่าสายงานอาจารย์ทางการศึกษาซึ่งล้วนแล้วแต่เป็นผู้มีคุณวุฒิชั้นสูง ผู้บังคับบัญชาจึงสมควรมีชั้นยศสูงเป็นพิเศษ เพื่อเป็นเกียรติยศและศักดิ์ศรีของอาจารย์ ดังจะเห็นได้จากแผนภูมิที่ 8

แผนภูมิที่ 8 โครงสร้างการบริหารงานบุคคล กองการศึกษา



ที่มา: เอกสารรายละเอียดหน้าที่ของส่วนราชการและเจ้าหน้าที่โรงเรียนนายเรือ
 อากาศ กรมยุทธศึกษาทหารอากาศ พ.ศ. 2529 หมวด ก. หน้า 2-150

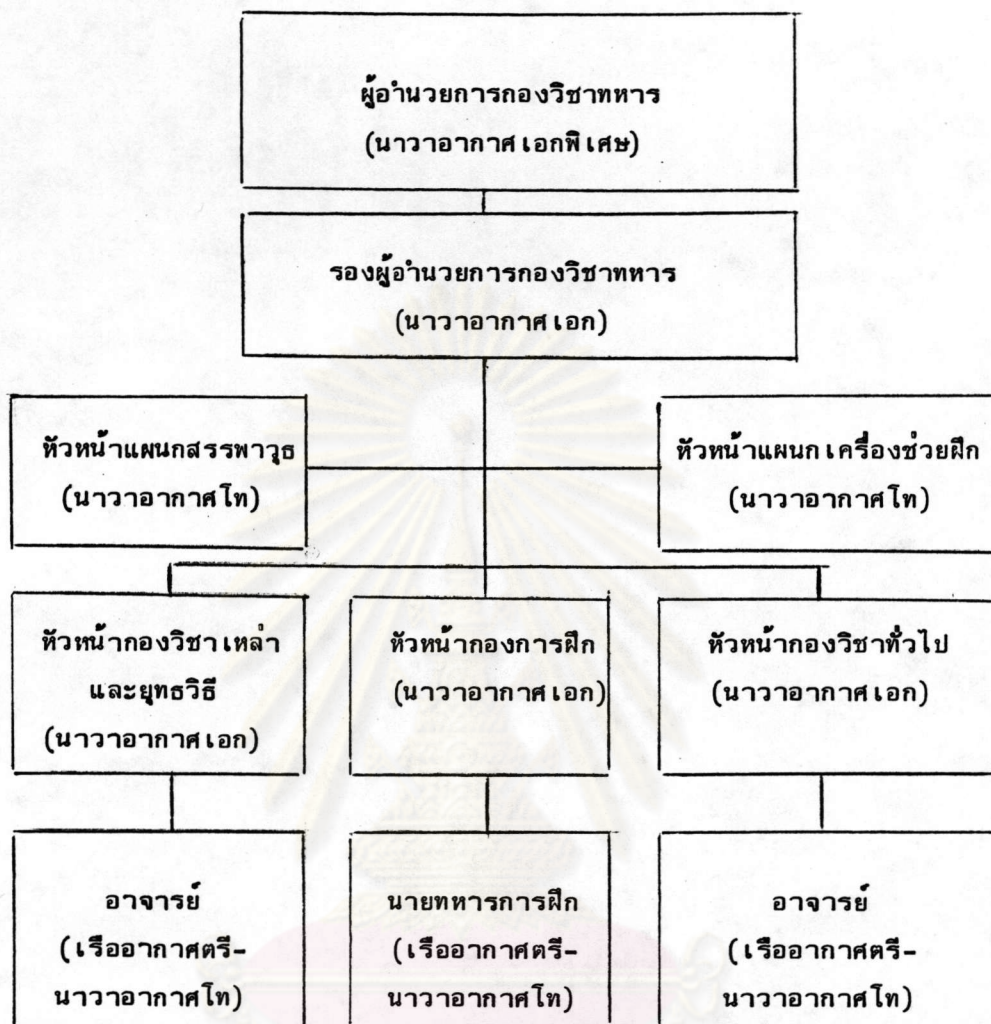
แผนภูมิที่ ๑ โครงสร้างการบริหารงานบุคคลของกรมนักเรียนนายเรืออากาศรักษาพระองค์



ที่มา: เอกสารรายละเอียดหน้าที่ของส่วนราชการและเจ้าหน้าที่โรงเรียนนายเรือ

อากาศ กรมยุทธศึกษาทหารอากาศ พ.ศ. 2529 หมวด ก. หน้า 7

แผนภูมิที่ 10 โครงสร้างการบริหารบุคคลของกองวิชาทหาร



ที่มา: เอกสารวิจัยวิเคราะห์ค่าใช้จ่ายและการลงทุนของโรงเรียนนายเรืออากาศ

2530: 8)

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

จากแผนภูมิที่ 8 ในด้านโครงสร้างของการบริหารงานบุคคลของกองการศึกษาซึ่งมีหน้าที่สอนภาควิชาการ กองวิชาทหารซึ่งมีหน้าที่ในการสอนวิชาทหารและกรรมนักเรียนนายเรืออากาศ รักษาพระองค์ซึ่งมีหน้าที่ด้านการปกครองบังคับบัญชานักเรียนนายเรืออากาศ ได้จัดโครงสร้างเพื่อปฏิบัติการกิจของตนเองดังนี้

กองการศึกษาซึ่งมีหน้าที่ในการสอนด้านวิชาการได้จัดโครงสร้างการบริหารงานบุคคลโดยผู้อำนวยกองการศึกษาเป็นผู้รับผิดชอบ มีรองผู้อำนวยการเป็นผู้ช่วยเหลือและมีที่ปรึกษาทางการศึกษา ซึ่งอาจเรียกได้ว่าเป็นฝ่ายอำนวยการพิเศษ (Special Staff) ในรูปของคณะกรรมการหลักสูตรและประเมินผลการสอน ส่วนศาสตราจารย์ทั้ง 16 ตำแหน่ง ถือได้ว่าเป็นคณะที่ปรึกษาผู้ทรงคุณวุฒิ ในการบริหารงานตามสาขาวิชา ผู้อำนวยกองการศึกษาจะมอบหมายความรับผิดชอบให้แก่ผู้อำนวยกองวิชาซึ่งมีหน้าที่คล้ายคลึงกับตำแหน่งคณบดีในระบบมหาวิทยาลัยและผู้อำนวยกองวิชาจะมอบหมายความรับผิดชอบให้แก่หัวหน้าภาควิชาเป็นผู้บังคับบัญชา ผู้ที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการในตำแหน่งอาจารย์ถึงรองศาสตราจารย์ ส่วนศาสตราจารย์ซึ่งมีชั้นยศนาวาอากาศเอกพิเศษ และมีอัตราเงินเดือนชั้นยศ พลอากาศตรี ไม่สามารถสังกัดอยู่กับภาควิชา ซึ่งหัวหน้าภาควิชาที่มีชั้นยศนาวาอากาศเอก จึงต้องไปขึ้นตรงต่อผู้อำนวยกองการศึกษา ซึ่งมีชั้นยศพลอากาศตรี เป็นที่น่าสังเกตว่าในปัจจุบัน ตำแหน่งผู้อำนวยกองวิชาจะต้องบรรจุผู้ที่มีชั้นยศนาวาอากาศเอกพิเศษ แต่เนื่องจากกรมกำลังพลทหารอากาศ อนุมัติให้มีตำแหน่ง แต่ไม่ได้อนุมัติให้มีอัตราบรรจุบุคคล ทางโรงเรียนนายเรืออากาศจึงแก้ปัญหา โดยการออกคำสั่งให้ผู้ที่ดำรงตำแหน่งศาสตราจารย์จำนวน 4 คนไปดำรงตำแหน่งผู้อำนวยกองวิชาอีกตำแหน่งหนึ่ง ในลักษณะของการรักษาราชการ ดังนั้นตำแหน่งผู้อำนวยกองวิชาในปัจจุบันจึงไม่มีตัวบุคคล แต่ผู้ดำรงตำแหน่งศาสตราจารย์ รักษาาราชการแทนในทุกกองวิชา

จากแผนภูมิที่ 9 กรรมนักเรียนนายเรืออากาศรักษาพระองค์ ซึ่งทำหน้าที่ในการปกครองบังคับบัญชา ฝึกอบรมความประพฤติ ระเบียบวินัย และเสริมสร้างสมรรถภาพทางร่างกายให้แก่ นักเรียนนายเรืออากาศ ได้จัดโครงสร้างแบบหน่วยงานหลักและฝ่ายอำนวยการ ซึ่งจะพบว่าในส่วนการปกครองจะเป็นหน้าที่ของผู้บังคับกองพัน โดยมีผู้ได้บังคับบัญชาตามลำดับคือ ผู้บังคับกองร้อยและผู้หมวดเป็นผู้ปฏิบัติงานให้เป็นไปตามภารกิจ แต่ในส่วนของการเสริมสร้างสมรรถภาพทางร่างกายเป็นความรับผิดชอบของหัวหน้ากองพลศึกษา มีรองหัวหน้ากองเป็นผู้ช่วยเหลือ โดยจะมีครู - อาจารย์ในหน่วยงานเป็นผู้ฝึกอบรม แต่จะเรียกชื่อตำแหน่งว่าครูฝึก

จากแผนภูมิที่ 10 กองวิชาทหาร ซึ่งมีหน้าที่จัดการศึกษาด้านวิชาทหารทั้งด้านทฤษฎี และปฏิบัติ ได้จัดโครงสร้างการบังคับบัญชาตามแบบหน่วยงานหลัก โดยไม่มีฝ่ายอำนวยการ แต่จะมีรองผู้อำนวยการเป็นผู้ช่วยเหลือ และจะพบว่าในหน่วยงานนี้จะมีหัวหน้างานฝ่ายสนับสนุนหรือบริการทางการศึกษาคือ หัวหน้าแผนกสรรพาวุธ และหัวหน้าแผนกเครื่องช่วยฝึก และในการปฏิบัติงานของกองวิชาจะแบ่งการปฏิบัติงานออกเป็น 2 ส่วนคือ ส่วนการฝึกอบรมภาคปฏิบัติ จะเรียกตำแหน่งครู - อาจารย์ว่า นายทหารการฝึก แต่ในส่วนการสอนภาควิชาการหรือทฤษฎี เรียกครู - อาจารย์ว่า อาจารย์ แต่เป็นตำแหน่งเฉพาะซึ่งไม่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ในกองการศึกษา และอาจารย์ในส่วนนี้จะเลื่อนตำแหน่งทางวิชาการไม่ได้ เพราะถือเป็นการจัดตำแหน่งทางทหาร

จากแผนภูมิที่ 9-10 ในส่วนของโครงสร้างของกองวิชาทหารและกรมนักเรียนนายเรืออากาศรักษาพระองค์ที่เป็นอิสระจากกัน จากงานวิจัยในเรื่อง "การปรับปรุงการปกครอง: นักเรียนนายเรืออากาศ" พบว่า การที่กองวิชาทหารซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบในการสอนวิชาทหารทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ แต่หน้าที่การปกครองบังคับบัญชาให้เป็นไปตามระเบียบวินัยทหาร ตามที่ได้รับการฝึกอบรมจากกองวิชาทหารเป็นหน้าที่ของกรมนักเรียนนายเรืออากาศรักษาพระองค์ แต่การที่สองหน่วยงานแยกจากกัน ทำให้งานของทั้งสองส่วนไม่ประสานสอดคล้องกัน จึงสมควรจัดรวมเข้าไว้เป็นหน่วยงานเดียวกัน (นภา โรจนะบุรานนท์ 2519: 4-19)

จากรูปแบบของการจัดโครงสร้างของการบริหารงานบุคคลโรงเรียนนายเรืออากาศ ในปัจจุบันที่เน้นการปกครองบังคับบัญชาตามขั้นตอนและตามลำดับชั้นยศ ซึ่งจะเป็นไปตามหลักวิชาที่ว่าด้วยการบังคับบัญชาและการบริหาร ในเรื่องของการบริหารงานตามหลักสูตรของโรงเรียนนายทหารชั้นผู้บังคับฝูง พ.ศ. 2530* ซึ่งกล่าวถึงหลักการจัดโครงสร้างหน่วยงานของทหารว่า "เน้นการมีเอกภาพในการบังคับบัญชา (Unity of Command) ให้มีขอบเขตและความรับผิดชอบอย่างชัดเจน หลีกเลี่ยงการจัดหน่วยงานซ้ำซ้อน กำหนดความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและหน่วยงานย่อยให้ชัดเจน และให้มีการมอบอำนาจให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา" (เอกสารประกอบคำบรรยายวิชาการบริหารงาน โรงเรียนนายทหารอากาศชั้นผู้บังคับฝูง 2530: 1) ดังนั้น คงจะกล่าวได้ว่า องค์การทางทหารในปัจจุบันได้ให้ความสำคัญต่อผู้บังคับบัญชาเป็นอย่างมาก เพราะการบริหารงานแบบทหารถือว่าผู้บังคับบัญชาเป็นผู้มีอำนาจสูงสุดและมีความรับผิดชอบสูงสุดในหน่วยงาน และผู้บังคับบัญชาจะมอบหมายให้ผู้ใต้บังคับบัญชาซึ่งเป็นหัวหน้าหน่วยงานหลัก เป็นผู้รับผิดชอบ

ตามลักษณะของงานโดยให้ขึ้นตรงต่อผู้บังคับบัญชาคนเดียวกัน แต่เนื่องจากลักษณะของการบริหารงานในปัจจุบัน ต้องการผู้บริหารที่มีความสามารถชั้นสูงเพื่อให้สามารถสั่งการในงานทุกด้านอย่างไม่มีผิดพลาด ซึ่งจากเอกสารการสอนในหมวดวิชาเสนาธิการในวิชาที่ว่าด้วย การจัดและหน้าที่ของฝ่ายอำนวยการที่ศึกษาในโรงเรียนนายทหารอากาศชั้นผู้บังคับฝูง ได้ระบุว่าหน้าที่ของผู้บังคับบัญชาคนเดียวต้องทำงานทุกหน้าที่ทั้งการปกครองบังคับบัญชา สั่งการวางแผน จะใช้ได้สำหรับสมัยโบราณ แต่ในปัจจุบันกิจการงานของทหารมีความก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์มีปัญหาด้านเทคนิค และความชำนาญเฉพาะอย่าง เป็นการยากที่ผู้บังคับบัญชาจะล่วงรู้ทั้งหมด รวมทั้งการต้องประสานงานกับหน่วยงานอื่น ๆ ดังนั้นในการแก้ปัญหานายทหารจะต้องให้มีฝ่ายอำนวยการซึ่งมีความรู้ เข้าใจในรายละเอียด ในลักษณะผู้ชำนาญพิเศษไว้คอยให้คำแนะนำและตัดสินใจสั่งการหน่วยงานของทหารในปัจจุบัน จึงต้องจัดองค์การอย่างที่เราเรียกว่า "ผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นยศและฝ่ายอำนวยการ" (Line - Staff Organization) (เอกสารประกอบคำบรรยายวิชาการจัดและหน้าที่ฝ่ายอำนวยการ โรงเรียนนายเรืออากาศชั้นผู้บังคับฝูง 2530: 1-2) กล่าวคือ การจัดองค์การหรือการจัดโครงสร้างแบบนี้เป็นการจัดโครงสร้างการบริหารที่ให้มีการแยกงานออกเป็นส่วน ๆ ตามลักษณะของงานและมอบให้หัวหน้าหน่วยงานแต่ละส่วนรับผิดชอบไปตามความถนัด และในแต่ละส่วนของงานจะมีการแยกย่อยลงไปจนถึงระดับหน่วยงานที่เล็กที่สุด การปกครองบังคับบัญชาจึงเริ่มจากระดับบนสุดลงมาตามลำดับชั้นตอนซึ่งมักจะเรียงลำดับตามลำดับชั้นยศ โดยผู้บังคับบัญชาจะมีชั้นยศสูงกว่า และมีที่ปรึกษา ซึ่งเป็นผู้ชำนาญงานเฉพาะทาง ในลักษณะของฝ่ายอำนวยการ ดังนั้นโครงสร้างการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนนายเรืออากาศปัจจุบัน เป็นโครงสร้างที่นิยมเรียกกันว่า โครงสร้างการบริหารงานบุคคลแบบหน่วยงานหลักและหน่วยงานที่ปรึกษา (Line and Staff Organization Structure) แต่โครงสร้างปัจจุบันยังมีความไม่เหมาะสมตรงที่ต้องมีขั้นตอนการสั่งการผ่านกรมยุทธศึกษาทหารอากาศแทนที่จะมีขั้นตอนไปยังผู้บัญชาการทหารอากาศโดยตรง การแก้ไขก็อาจกระทำได้ โดยขอจัด เป็นหน่วยงานขึ้นตรงต่อกองทัพอากาศและหน่วยงานที่ทำหน้าที่ฝึกอบรมวิชาทหารและการปกครองบังคับบัญชาไว้ เป็นหน่วยงานเดียวกัน เพื่อให้การปฏิบัติงานตามโครงสร้างมีความสอดคล้องประสานกันอย่างถูกต้องและเหมาะสม

ด้านการสรรหาและคัดเลือกอาจารย์

ในด้านการสรรหาและคัดเลือกอาจารย์โรงเรียนนายเรืออากาศโดยทั่วไป ตามระเบียบคำสั่งของกระทรวงกลาโหมและกองทัพอากาศแล้วจะพบว่า โรงเรียนนายเรืออากาศจะไม่สามารถสรรหาหรือคัดเลือกได้อย่างมีอิสระ เพราะต้องได้รับความเห็นชอบจากกรมกำลังพลทหารอากาศในฐานะหน่วยงานฝ่ายอำนวยการที่มีอำนาจหน้าที่ในการบริหารงานบุคคลโดยตรงของกองทัพอากาศ ดังนั้นในการสรรหาและคัดเลือกจึงต้องปฏิบัติตามระเบียบหรือข้อบังคับที่ถูกกำหนดไว้แล้วจากกองทัพอากาศในการสรรหา และคัดเลือกอาจารย์จึงมีอยู่ 4 วิธีพอสรุปได้ดังนี้คือ

1. การสรรหาโดยกรมกำลังพลทหารอากาศ เป็นการสรรหาโดยกรมกำลังพลทหารอากาศ ซึ่งมีฐานะหน้าที่เป็นฝ่ายอำนวยการได้ใช้อำนาจหน้าที่สรรหาบุคคลให้แก่โรงเรียนนายเรืออากาศโดยใช้รูปแบบการสรรหาดังนี้คือ

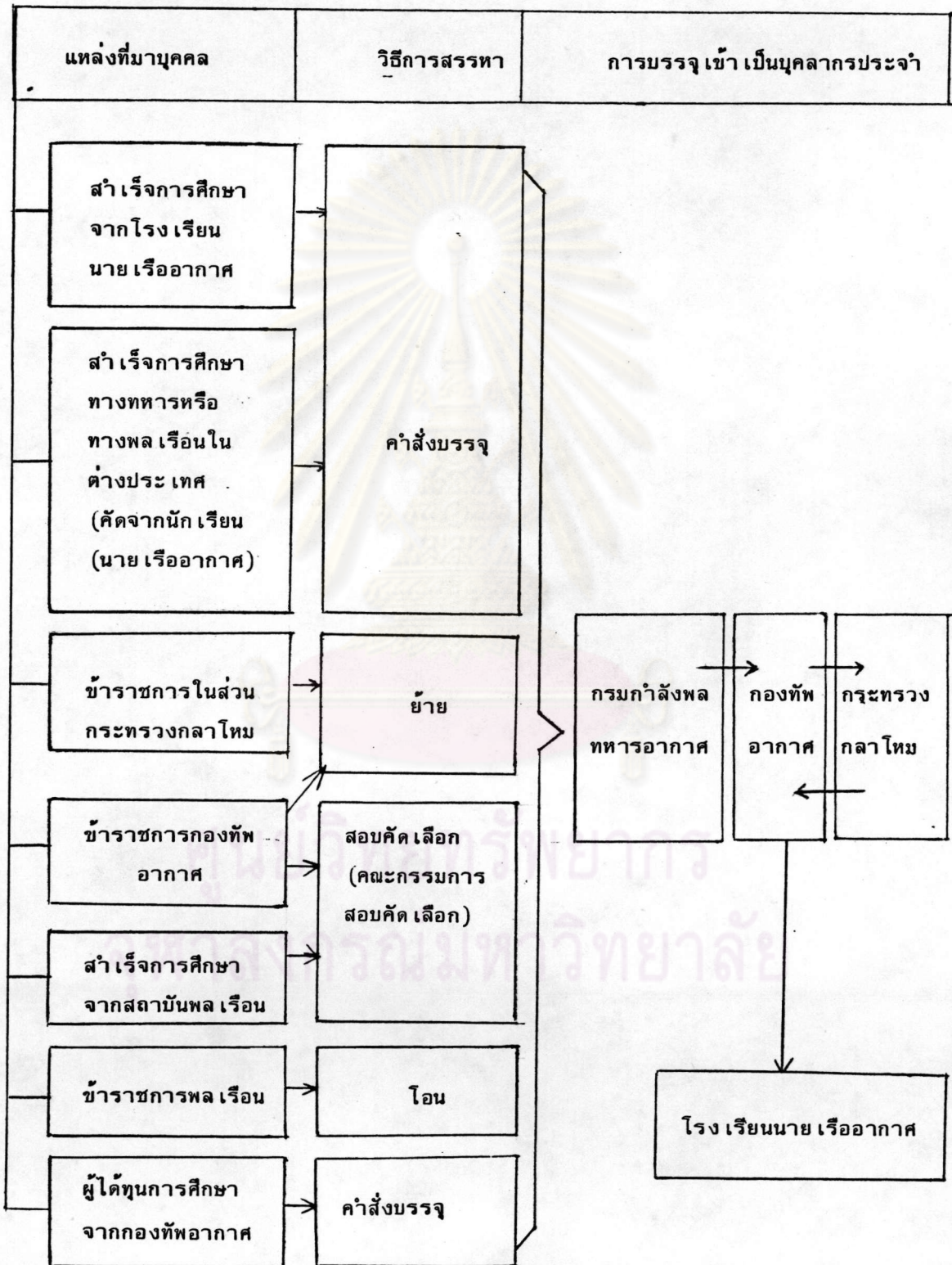
1.1 สรรหาจากผู้สำเร็จการศึกษาจากโรงเรียนนายเรืออากาศ เป็นการสรรหาตามแผนบรรจุกำลังพลที่กองทัพอากาศกำหนดไว้ล่วงหน้าอย่างน้อย 1 ปี โดยในการสรรหาให้หน่วยงานระบุถึงคุณสมบัติและตำแหน่งที่ต้องการบรรจุบุคคล ถ้าเป็นตำแหน่งอาจารย์ ทางโรงเรียนมักจะระบุว่าต้องการผู้ที่มีผลการศึกษาคดี โดยกำหนดไว้ว่า ต้องมีคะแนนเฉลี่ยเกินกว่า 2.50 และมีความประพฤติเรียบร้อย ซึ่งหมายความว่า จะต้องไม่เคยถูกตัดคะแนนความประพฤติตลอดระยะเวลาที่ศึกษาอยู่ (ระเบียบโรงเรียนนายเรืออากาศว่าด้วยการคัดเลือกผู้ที่มาดำรงตำแหน่งอาจารย์ พ.ศ. 2526: 16) การกำหนดคุณสมบัติด้านความประพฤตินี้ก็เพื่อให้ได้บุคคลที่มีความประพฤติอันจะเป็นแบบอย่างที่ดีแก่นักเรียนนายเรืออากาศ แต่การสรรหาโดยวิธีนี้อาจไม่ได้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถอย่างแท้จริงก็ได้ เพราะผู้สำเร็จการศึกษาที่มีผลการศึกษาคดีหรือมีความรู้ความสามารถชั้นสูง จะผ่านการสอบคัดเลือกเข้าศึกษาต่อในโรงเรียนการบิน ซึ่งสอบผ่านประมาณร้อยละ 80 ของผู้สำเร็จการศึกษทั้งหมด ส่วนที่เหลือจากการสอบคัดเลือกซึ่งถือว่ามีความรู้ความสามารถในระดับรองลงมาจะได้รับพิจารณาให้บรรจุลงในตำแหน่งต่าง ๆ ที่กรมกำลังพลทหารอากาศเห็นว่าเหมาะสม ซึ่งได้บรรจุให้โรงเรียนนายเรืออากาศทุกปี ปีละประมาณ 5 คน ผู้ที่มาเป็นอาจารย์จากการสรรหาวิธีนี้ เป็นที่น่าสนใจว่า จากงานวิจัยในแนวความคิดในการพัฒนาโรงเรียนนายเรืออากาศปี พ.ศ. 2526 โดยออกแบบสอบถามนักเรียนนายเรืออากาศชั้นปีที่ 5 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนหนึ่งเห็นว่า อาจารย์ที่สำเร็จการศึกษาจากโรงเรียนนายเรืออากาศบางคนขาดทักษะทางการสอน ขาดลักษณะของความเป็นครูและนายทหารซึ่งทำหน้าที่ด้านการปกครองในกรมนักเรียนนายเรืออากาศ ผู้ที่มีลักษณะของนายทหาร

ปกครองที่ดี ไม่มีความสนใจที่จะมาปฏิบัติงานในโรงเรียนนายเรืออากาศ (แผนกสถิติและวิจัย โรงเรียนนายเรืออากาศ 2526: 16-23) อย่างไรก็ตามการสรรหาบุคคลโดยวิธีนี้เป็นวิธีการที่กรมกำลังพลทหารอากาศใช้มากที่สุด เพราะเป็นนโยบายของกองทัพอากาศที่กำหนดว่าในการบรรจุบุคคลให้พิจารณาจากผู้สำเร็จการศึกษาจากโรงเรียนของกองทัพอากาศ เป็นอันดับแรก

1.2 สรรหาจากผู้ที่ได้รับทุนการศึกษาจากกองทัพอากาศ เป็นการสรรหาตามแผนการบรรจุบุคคลในสาขาวิชาที่กองทัพอากาศขาดแคลน จึงตั้งทุนให้แก่บุตรหลานข้าราชการของกองทัพอากาศหรือนิสิตนักศึกษาทั่วไป โดยมีข้อผูกพันว่าเมื่อสำเร็จการศึกษาจะต้องเข้ารับราชการในกองทัพอากาศ และถ้ากรมกำลังพลทหารอากาศพิจารณาแล้วเห็นว่าสาขาวิชาที่บุคคลผู้นั้นสำเร็จการศึกษามีประโยชน์ต่อโรงเรียนนายเรืออากาศโดยตรงก็จะมีคำสั่งให้มาดำรงตำแหน่งอาจารย์ นอกจากนี้ในแต่ละปีกองทัพอากาศจะจัดทุนการศึกษาให้แก่นักเรียนนายเรืออากาศชั้นปีที่ 1 ที่ผ่านการสอบคัดเลือกให้ไปศึกษาต่อในสถาบันทหารต่างประเทศ ปีละประมาณ 10-15 ทุน เมื่อสำเร็จการศึกษาส่วนใหญ่จะได้รับการแต่งตั้งให้มาเป็นอาจารย์ถือเป็นการสรรหาที่อาจจะได้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถอย่างแท้จริง เพราะโดยพื้นฐานแล้วผู้ที่ผ่านการสอบคัดเลือกเป็นผู้ที่มีผลการเรียนดี แค้นและสถาบันที่สำเร็จการศึกษาที่ไปศึกษาต่อเป็นสถาบันทหารที่กองทัพอากาศพิจารณาแล้วว่ามีความรู้ความสามารถสูง เช่น โรงเรียนนายเรืออากาศสหรัฐอเมริกา โรงเรียนนายเรืออากาศเยอรมัน หรือโรงเรียนนายเรืออากาศฝรั่งเศส เป็นต้น

1.3 สรรหาจากผู้ที่กองทัพอากาศอนุมัติให้ไปศึกษาต่อในระดับสูงขึ้น โดยเมื่อสำเร็จการศึกษษถ้ากรมกำลังพลทหารอากาศในฐานะฝ่ายอำนวยการด้านการบริหารงานบุคคลเห็นว่าโรงเรียนนายเรืออากาศขาดแคลนอาจารย์ในสาขาวิชานั้น ๆ ก็จะมีคำสั่งให้มาปฏิบัติงานตำแหน่งอาจารย์ แต่การสรรหาโดยวิธีนี้ในปัจจุบันมีไม่มากนัก เพื่อให้เกิดความเข้าใจถึงรูปแบบของการสรรหาและคัดลอก ผู้วิจัยขอเสนอแผนผังแสดงถึงแหล่งที่มาของบุคคล วิธีการสรรหาและกระบวนการบรรจุบุคคลดังแผนภูมิที่ 11 ดังนี้

แผนภูมิที่ 11 ระบบการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรของโรงเรียนนายเรืออากาศ



2. การสอบคัดเลือกโดยโรงเรียนนายเรืออากาศ การสรรหาโดยวิธีนี้อาจถือได้ว่าเป็นการสรรหาที่น่าจะมีความเหมาะสมมากที่สุด เพราะกรมกำลังพลทหารอากาศให้โอกาสแก่โรงเรียนนายเรืออากาศ ได้ใช้วิธีการคัดเลือกบุคคลให้ได้บุคคลตามที่ต้องการอย่างแท้จริง ซึ่งโดยทั่วไปจะใช้วิธีการรับสมัคร และสอบคัดเลือก การรับสมัครต้องให้เป็นไปตามระเบียบของกองทัพอากาศ โดยให้รับสมัครจากบุคคลภายในกองทัพอากาศก่อน ถ้าไม่มีบุคคลมาสมัครจึงจะให้รับสมัครจากบุคคลพลเรือนภายนอก การสอบคัดเลือกจะจัดดำเนินการ โดยคณะกรรมการสอบคัดเลือกโดยสอบภาควิชาการคือวิชา เฉพาะสาขาและวิชาภาษาอังกฤษ ผู้ที่จะสอบผ่านจะต้องมีคะแนนรวม เกินกว่าร้อยละ 60 ส่วนการสอบสัมภาษณ์จะศึกษาลักษณะทั่วไปหรือแนวความคิดในการปฏิบัติงาน แล้วรวมคะแนนภาควิชาการกับคะแนนสัมภาษณ์ เพื่อประกาศผลผู้ผ่านการสอบคัดเลือก โดยมีบุคคลสำรองอีก 1 คน เสนอให้คณะกรรมการสอบสัมภาษณ์ในระดับกองทัพอากาศได้สอบสัมภาษณ์อีกครั้งหนึ่ง การสอบสัมภาษณ์ในระดับนี้ ไม่น่าจะถือได้ว่าเป็นการสอบคัดเลือก แต่เป็นการพิจารณาว่าผู้ที่ผ่านการสอบคัดเลือกมีคุณสมบัติที่เหมาะสมสำหรับการเป็นนายทหารสัญญาบัตรของกองทัพอากาศหรือไม่ ถ้าคณะกรรมการในระดับนี้เห็นว่าผู้ที่ผ่านการสอบคัดเลือกไม่มีคุณสมบัติ หรือไม่เหมาะสมก็อาจจะพิจารณาให้บุคคลสำรอง เป็นผู้ที่มีความเหมาะสมก็ได้ แต่โดยทั่วไปแล้ว คณะกรรมการสอบสัมภาษณ์ของกองทัพอากาศ ยึดถือผลการตัดสินของคณะกรรมการสอบคัดเลือกของโรงเรียนนายเรืออากาศ เป็นหลัก ซึ่งคงเป็นไปตามหลักการที่ว่า หน่วยผู้ใช้งานย่อมทราบถึงลักษณะของงานที่ต้องปฏิบัติและต้องคัดเลือกบุคคลที่เห็นว่าจะปฏิบัติงานได้ดีที่สุดอยู่แล้ว

แต่ถึงอย่างไรก็ตามการสรรหาโดยวิธีนี้ น่าจะยังมีจุดด้อยอยู่ประการหนึ่ง คือ การที่กองทัพอากาศให้รับสมัครจากบุคคลภายในก่อน ถ้าไม่มีบุคคลมาสมัครจึงค่อยรับสมัครจากบุคคลภายนอกทำให้จำนวนบุคคลที่จะ เข้าสอบคัดเลือกมีจำนวนจำกัด แต่อาจจะ เป็นผลดีในแง่ที่ว่า เป็นการประหยัดงบประมาณเพราะผู้ที่สอบผ่านการคัดเลือกได้รับ เงิน เดือนจากกองทัพอากาศอยู่แล้ว และอีกทางหนึ่งจะเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่บุคคลภายใน ในการที่จะได้เลื่อนยศ หรือเลื่อนตำแหน่ง

3. การย้ายจากข้าราชการทหารอากาศที่สังกัดหน่วยงานอื่น ๆ ในกองทัพอากาศ และในกระทรวงกลาโหม ในการย้ายจะต้องปฏิบัติให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ว่าด้วยการย้าย นายทหารสัญญาบัตรของกองทัพอากาศปี พ.ศ. 2530 ที่กำหนดว่าการย้ายบุคคลจะต้องให้มีคุณวุฒิ

ตรงตามสายงาน และการย้ายจะมี 2 กรณี คือ การย้ายที่ไม่ทำให้ต้องเลื่อนชั้นยศหรือเลื่อนตำแหน่งในระดับที่สูงกว่าเดิม เรียกกันว่า การย้ายเพื่อความเหมาะสมในการปฏิบัติราชการให้ย้ายได้ตามความจำเป็น แต่ถ้าหากเป็นการย้ายที่มีผลให้ต้องเลื่อนชั้นยศหรือเลื่อนตำแหน่งในระดับสูงขึ้นจะมีข้อกำหนดเพิ่มเติมว่าจะต้องมีความรู้ความสามารถและมีตำแหน่งหรืออัตราที่จะเลื่อนชั้นยศได้ (หลักเกณฑ์การย้ายและเลื่อนตำแหน่งนายทหารสัญญาบัตรกองทัพอากาศ พ.ศ. 2530: หมวด ก.) การย้ายในกรณีเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นนี้ จะพบว่าได้ให้ความสำคัญต่อความรู้ความสามารถ และความซื่อสัตย์สุจริตมากกว่าความมีอาวุโสในการย้าย ถ้าเป็นนายทหารอากาศในสังกัดกองบัญชาการทหารสูงสุด หรือที่สังกัดกระทรวงกลาโหม จะต้องให้กระทรวงกลาโหม ซึ่งเป็นหน่วยงานที่มีระดับสูงกว่ากองทัพอากาศเป็นผู้ออกคำสั่งย้าย

การสรรหาโดยวิธีย้าย โดยปกติจะต้องได้รับความยินยอมจากโรงเรียนนายเรืออากาศ ซึ่งแต่ในบางครั้งจะพบว่า กรมกำลังพลทหารอากาศได้เสนอขออนุมัติจากกองทัพอากาศให้ออกคำสั่งย้ายบุคคลมาดำรงตำแหน่งอาจารย์ โดยไม่ได้ปรึกษากับโรงเรียนนายเรืออากาศ และเท่าที่ศึกษาพอจะกล่าวถึงวัตถุประสงค์ของบุคคลที่ย้ายมา เป็นอาจารย์โรงเรียนนายเรืออากาศ ได้ดังนี้คือ

- 3.1 ย้ายเพื่อเข้าดำรงตำแหน่งที่จะทำได้เลื่อนชั้นยศให้สูงขึ้น
- 3.2 มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในหน้าที่ของความเป็นครู
- 3.3 ย้ายเพื่อให้ได้ปฏิบัติงานตามความรู้ความสามารถให้ตรงกับคุณวุฒิที่ได้ไปศึกษาต่อในครั้งสุดท้าย อันจะมีผลทำให้ได้เลื่อนวิทยฐานะ

4. การรับโอนมาจากข้าราชการพลเรือน เป็นการสรรหาที่อาจกล่าวได้ว่า เพื่อเปิดโอกาสให้ข้าราชการพลเรือนที่มีความรู้ความสามารถหรืออาจารย์พิเศษที่มีผลการสอนดีเด่น ในการโอนจะต้องปฏิบัติตามระเบียบ คือ ผู้ที่จะโอนมาต้องมีคุณวุฒิขั้นต่ำปริญญาตรี หรือเป็นข้าราชการชั้นสัญญาบัตร มีคุณวุฒิตรงกับงานในตำแหน่งจะโอน มีสัญชาติไทย โดยมีอายุต้องสัมพันธ์กับชั้นยศที่จะโอน คือ เรืออากาศตรีถึงเรืออากาศโท อายุไม่เกิน 35 ปี เรืออากาศเอก อายุไม่เกิน 40 ปี เป็นต้น แต่ในกรณีพิเศษสำหรับผู้ที่มีความรู้ความสามารถพิเศษอาจโอนได้ โดยไม่ต้องคำนึงถึงเกณฑ์อายุ (ระเบียบกองทัพอากาศ ว่าด้วยการโอน พ.ศ. 2530: เอกสารอัดสำเนา)

โดยสรุปแล้วในการสรรหา และคัดเลือกบุคลากรของโรงเรียนนายเรืออากาศ จะต้องปฏิบัติตามระเบียบทั้งจากของกระทรวงกลาโหม และของกองทัพอากาศทำให้การสรรหาบุคคล ไม่สามารถทำได้ตามความต้องการอย่างแท้จริง วิธีการที่ใช้มากที่สุดของการสรรหาจากผู้สำเร็จ การศึกษาจากกองทัพอากาศอันเป็นไปตามนโยบายของกองทัพอากาศ ส่วนวิธีการรองลงมา ได้แก่ การสรรหาจากนักเรียนนายเรืออากาศ ชั้นปีที่ 1 ที่ได้ทุนไปศึกษาต่อในสถาบันทหารต่างประเทศ ส่วนการสรรหาโดยการย้ายหรือโอนมีอยู่น้อย

ด้านการจัดตำแหน่งและชั้นยศ

โรงเรียนนายเรืออากาศ จัดตำแหน่งและชั้นยศ เป็น 2 รูปแบบ คือ การจัดตำแหน่ง และชั้นยศตามรูปแบบทหาร และการจัดตำแหน่งและชั้นยศตามรูปแบบตำแหน่งทางวิชาการ

การจัดตำแหน่งและชั้นยศตามแบบธรรมเนียม ทหาร ในการจัดตำแหน่งและชั้นยศ ตามรูปแบบทหาร มีลักษณะสำคัญ คือ

1. ตำแหน่งของบุคคลจะสัมพันธ์กับชั้นยศ ผู้ที่มีชั้นยศน้อยจะอยู่ในตำแหน่งระดับต่ำ และเมื่อมีตำแหน่งสูงขึ้นจะได้รับการเลื่อนยศให้สูงขึ้นด้วย เช่นตำแหน่งผู้บังคับหมวด (ผบ.หมวด) จะแต่งตั้งจากผู้ที่มีชั้นยศเรืออากาศตรี- เรืออากาศโท และเมื่อได้รับการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น เป็นผู้บังคับกองร้อย (ผบ. ร้อย) จะได้รับการเลื่อนยศให้เป็นเรืออากาศเอก
2. การปกครองบังคับบัญชา เป็นไปตามตำแหน่งและชั้นยศ ผู้ที่มีตำแหน่งสูง ซึ่งมี ยศสูงกว่าจะเป็นผู้บังคับบัญชาผู้ที่มีตำแหน่งที่ต่ำกว่า
3. ผู้ที่มีชั้นยศ เท่ากับแต่มีตำแหน่งที่สูงกว่า เช่น ตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายและรองหัวหน้า แผนก มีชั้นยศนาวาอากาศตรี เท่ากัน แต่ให้ถือว่ารองหัวหน้าแผนกมีตำแหน่งสูงกว่า และมีอาวุโสมากกว่า

นอกจากนั้น ในการจัดตำแหน่งและชั้นยศในบังคับของระบบทหารได้ใช้ระบบแยกชั้นยศ ออกมาจากอัตราเงิน เดือน กล่าวคือชั้นยศของบุคคลจะกำหนดจำนวนปีของการ เลื่อนชั้นยศไว้แน่นอน โดยไม่ต้องพิจารณาว่าบุคคลผู้นั้นจะมีชั้น เงิน เดือนถึงขั้นค่าของชั้นยศที่จ เลื่อนขึ้นไปหรือไม่ แต่เป็น ที่น่าสังเกตว่า กรณีนี้จะใช้สำหรับผู้ที่มีชั้นยศเรืออากาศเอก ลงมาเท่านั้น ส่วนในระดับชั้นยศ ที่สูงกว่านี้ นอกจากจำนวนปีครบแล้ว จะต้องได้รับ เงิน เดือนในอัตราขั้นค่าของชั้นยศด้วย รูปแบบ การกำหนดตำแหน่งและชั้นยศอาจแสดงได้ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 14 การเปรียบเทียบการกำหนดตำแหน่งและชั้นยศทหารกับตำแหน่งทางวิชาการของ
โรงเรียนนายเรืออากาศ

ระดับ	ชั้นยศ	ตำแหน่งทางทหาร	ตำแหน่งทางวิชาการ
น.1	เรืออากาศตรี - เรืออากาศโท	ผู้บังคับหมวด	อาจารย์
	เรืออากาศเอก	ผู้บังคับกองร้อย	
น.2	นาวาอากาศตรี	รองผู้บังคับกองพัน	ผู้ช่วยศาสตราจารย์
		หัวหน้าฝ่าย รองหัวหน้าฝ่าย	
น.3	นาวาอากาศโท	ผู้บังคับกองพัน	รองศาสตราจารย์
		หัวหน้าแผนก รองหัวหน้ากอง	
น.4	นาวาอากาศเอก	รองผู้บังคับการกรม	
		หัวหน้ากอง ผู้บังคับการกรม	
น.5	นาวาอากาศเอกพิเศษ	รองผู้บัญชาการโรงเรียน ผู้อำนวยการกอง	ศาสตราจารย์
น.6	พลอากาศตรี	ผู้บัญชาการโรงเรียน	*ศาสตราจารย์

*ครองอัตราพลอากาศตรี แต่มีชั้นยศนาวาอากาศเอกพิเศษ

ที่มา: เอกสารรายละเอียดหน้าที่ของส่วนราชการ และเจ้าหน้าที่โรงเรียน

นายเรืออากาศ กรมยุทธศึกษาทหารอากาศ พ.ศ. 2529 เล่ม 1: 1-313

จากตารางที่ 14 จะพบว่า การจัดตำแหน่งและขั้นยศตามแบบธรรมเนียมทหาร (ยกเว้น ขั้นยศเรืออากาศตรี ถึงเรืออากาศโทที่ครองตำแหน่งเดียวกันได้) ในการเลื่อนขั้นยศให้สูงขึ้นจะต้องได้รับการเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นไปตามลำดับ ส่วนตำแหน่งทางวิชาการอาจได้รับการเลื่อนขั้นยศขึ้นไปได้โดยยังคงดำรงตำแหน่งเดิม เช่น ตำแหน่งอาจารย์ ตำแหน่งรองศาสตราจารย์ หรือตำแหน่งศาสตราจารย์ สามารถเลื่อนยศขึ้นไปได้เมื่ออยู่ในตำแหน่งเดิม

การจัดตำแหน่งและขั้นยศทางวิชาการ

การจัดตำแหน่งและขั้นยศทางวิชาการของโรงเรียนนายเรืออากาศ ได้ใช้วิธีการคล้ายคลึงกับแบบการจัดตำแหน่งทางวิชาการในมหาวิทยาลัย โดยยึดถือจากข้อบังคับของกระทรวงกลาโหม ว่าด้วย ศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ โรงเรียนทหาร พ.ศ. 2528 ซึ่งโรงเรียนนายร้อยทั้ง 3 เหล่าทัพ ใช้ข้อบังคับนี้ร่วมกันตามหลักการ

1. ผู้ที่จะดำรงตำแหน่งทางวิชาการจะต้องมีคุณวุฒิปรียญตรีขึ้นไป ในสาขาวิชาที่มีการสอนในโรงเรียนนายเรืออากาศ
2. ผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาที่อำนวยการสอนให้ถือเสมือนว่าได้ทำการสอนด้วย
3. ผลงานทางวิชาการ ที่จะขอดำรงตำแหน่งทางวิชาการได้ คือ เอกสารประกอบการสอน เอกสารคำสอน หนังสือ บทความทางวิชาการ ตำราผลงานวิจัย และผลงานทางวิชาการในลักษณะอื่น ๆ
4. ใช้ระบบขั้นยศของบุคคล เป็นหลักสำคัญในการพิจารณาขอตำแหน่งทางวิชาการ เช่น ตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ นอกจากจะมีคุณสมบัติอื่น ๆ ตามที่กำหนดแล้ว จะต้องมีการขึ้นยศขึ้นตำแหน่ง นาวาอากาศตรี หรือรองศาสตราจารย์ ต้องมีขั้นยศขึ้นตำแหน่ง นาวาอากาศโท (กระทรวงกลาโหม 2528: 1-3)
5. จำนวนตำแหน่งทางวิชาการมีกำหนดไว้คงที่ จะแต่งตั้งเกินกว่าจำนวนที่กำหนดไม่ได้ เช่น ตำแหน่งศาสตราจารย์ กรมกำลังพลทหารอากาศได้กำหนดให้มีเพียง 16 ตำแหน่ง หรือ 16 คน ถ้าจะแต่งตั้งผู้อื่นอีกจะต้องย้ายผู้ที่ดำรงตำแหน่งศาสตราจารย์ไปอยู่ในตำแหน่งอื่น ๆ
6. ตำแหน่งทางวิชาการระดับ ศาสตราจารย์ให้ขึ้นอยู่กับกรอกบังคับบัญชาของผู้อำนวยการกองการศึกษาและให้ถือว่าตำแหน่งศาสตราจารย์มีฐานะ เป็นที่ปรึกษาของผู้อำนวยการกองการศึกษาด้วย

7. หัวหน้าภาควิชาถือเป็นตำแหน่งทางการบริหาร แต่โดยหน้าที่ต้องสอน หรือ อำนวยการสอน ซึ่งสามารถใช้เป็นคุณสมบัติที่จะขอตำแหน่งทางวิชาการได้ กรณีนี้ถ้าหัวหน้าภาควิชาจะขอดำรงตำแหน่งทางวิชาการด้วย จะพบว่าหัวหน้าภาควิชาจะต้องได้รับคำสั่งให้ปฏิบัติงานเพิ่มขึ้นอีก 1 ตำแหน่ง ในตำแหน่งทางวิชาการในลักษณะของการรักษาราชการ อาจสั่งกักภาควิชาของตนเองหรือภาควิชาอื่น ๆ ก็ได้ที่ผู้บังคับบัญชาเห็นว่าเหมาะสม บางครั้งผู้ที่มีคุณวุฒิทางสังคมศาสตร์ ต้องไปรักษาราชการทางวิชาการทางด้านวิศวกรรมศาสตร์

ในการจัดตำแหน่งทางวิชาการของโรงเรียนนายเรืออากาศ อาจกล่าวได้ว่า เป็นการให้ตำแหน่งโดยคำนึงถึงชั้นยศของบุคคลมากกว่าคุณสมบัติอย่างอื่น และการกำหนดจำนวนตำแหน่งแต่ละระดับไว้คงที่ ทำให้ผู้ที่มีผลงานทางวิชาการในระดับล่างไม่สามารถเลื่อนขึ้นไปแทนได้ หรือแม้แต่การให้ไปดำรงตำแหน่งทางวิชาการต่างภาควิชาหรือต่างสาขาวิชา รวมทั้งข้อกำหนดที่หัวหน้าภาควิชาซึ่งโดยหน้าที่ต้องสอน หรือผลิตผลงานทางวิชาการ แต่ขอตำแหน่งทางวิชาการไม่ได้เป็นการไม่ถูกต้อง เพราะตามหลักการให้ตำแหน่งทางวิชาการแก่บุคคล ได้คำนึงถึงคุณวุฒิ ผลงานทางวิชาการและความเชี่ยวชาญในวิทยาการสาขานั้น ๆ ส่วนการได้ชั้นยศสูงขึ้น ไม่น่าจะหมายถึงว่าจะมีความรู้ความสามารถทางวิชาการเพิ่มขึ้น

ด้านการฝึกอบรมและพัฒนา

ในด้านการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนนายเรืออากาศ ได้จัดกระทำเป็น 2 ประเภท คือ การฝึกอบรมและพัฒนาทางทหารและการฝึกอบรมและพัฒนาคนจากราย

การฝึกอบรมและพัฒนาทางทหาร

การฝึกอบรมและพัฒนาทางทหาร ถ้าเป็นเรื่องความจำเป็นที่กองทัพอากาศได้มุ่งเสริมสร้างบุคลากรในกองทัพอากาศให้ได้เพิ่มพูนความรู้ทางวิชาชีพทหารเป็นอย่างมาก ดังที่... (นาวาอากาศเอก สมศักดิ์ เวสุวรรณ 2529: 20-21) ได้กล่าวไว้ในเอกสารวิจัยเรื่องแนวความคิดในการพัฒนาการศึกษาของกองทัพอากาศว่า "การศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร เป็นความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับกิจการทหารเพราะทหารต้องมีสมรรถภาพ และมั่นใจได้ว่าจะปฏิบัติตามภารกิจได้ผลสมบูรณ์ ชีวิตทหารอากาศจะเป็นชีวิตเพื่อการศึกษา" จากคำกล่าวนี้ ไม่แตกต่างจากความเป็นจริงมากนัก เพราะหลักสูตรเพื่อการฝึกอบรม หรือพัฒนาบุคลากรทางทหารกองทัพอากาศได้จัดขึ้นหลายหลักสูตรแทบทุกระดับชั้นยศ จากระดับชั้นยศต่ำไปหาชั้นยศที่สูงขึ้น

รูปแบบการจัดหลักสูตรจะเป็นไปตามตาราง ดังนี้

ตารางที่ 15 รูปแบบการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรทางทหารของโรงเรียนนายเรืออากาศ

หลักสูตร	ผู้มีสิทธิ์ เข้ารับการอบรม	* หน่วยงานที่ให้การฝึกอบรม	ระยะเวลา
1. โรงเรียนนายเรืออากาศชั้นผู้บังคับหมวด	ผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งยศ	กรมยุทธศึกษาทหารอากาศ	3 เดือน
2. โรงเรียนนายเรืออากาศชั้นผู้บังคับฝูง	ผู้ที่มีชั้นยศเรืออากาศ และมีอาวุโสที่จะเลื่อนชั้นยศเป็นนาวาอากาศตรี	สถาบันวิชาการทหารอากาศชั้นสูง	3 เดือน 3 สัปดาห์
3. โรงเรียนเสนาธิการทหารอากาศ	ชั้นยศนาวาอากาศตรี ถึง นาวาอากาศโท ที่ผ่านการสอบคัดเลือก	สถาบันวิชาการทหารอากาศชั้นสูง	11 เดือน
4. โรงเรียนนายทหารอากาศอาวุโส	ชั้นยศนาวาอากาศโทที่ผ่านการสอบคัดเลือก	สถาบันวิชาการทหารอากาศชั้นสูง	6 เดือน
5. วิทยาลัยการทัพอากาศ	ชั้นยศนาวาอากาศเอกพิเศษ	สถาบันวิชาการทหารอากาศชั้นสูง	10 เดือน
6. โรงเรียนนายทหารอากาศ สายวิทยาการ หรือหลักสูตรพิเศษอื่น	ชั้นยศเรืออากาศตรี ถึง เรืออากาศเอก (หลักสูตรนายทหารชั้นต้น)	โรงเรียนเหล่าทหารสายวิทยาการ	11 สัปดาห์
	ชั้นยศนาวาอากาศตรี ถึง นาวาอากาศโท (หลักสูตรนายทหารฝ่ายอำนวยการ)	(ตามเหล่าทหาร)	15 สัปดาห์

* จัดการศึกษาตามระเบียบของกองทัพอากาศ โดยใช้งบประมาณของกองทัพอากาศทั้งหมด

ที่มา: ประมวลแบบธรรมเนียมกำลังพล เล่มที่ 5 ว่าด้วยระเบียบของโรงเรียนต่าง ๆ

ในสังกัดกองทัพอากาศ พ.ศ. 2531: 1-114

จากรูปแบบการฝึกอบรมในตารางที่ 15 จะอธิบายถึงวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม และพัฒนาในแต่ละหลักสูตรดังนี้ คือ

1. หลักสูตรโรงเรียนนายทหารอากาศชั้นผู้บังคับหมวด เป็นการศึกษา หรือฝึกอบรม เพื่อการแต่งตั้งยศสำหรับบุคคลพล เรือน หรือ ผู้ที่ได้รับการคัดเลือกให้เป็นนายทหารชั้นสัญญาบัตร ที่ไม่เคยผ่านการศึกษาระดับปริญญาตรี (ร.ด.) ตามหลักสูตรของโรงเรียนนายทหารชั้นผู้บังคับหมวด พ.ศ. 2530 กำหนดไว้ว่า เพื่อให้ผู้เข้าศึกษาตามหลักสูตรนี้ ได้มีความรู้ความสามารถ มีบุคลิกภาพ และทัศนคติที่เหมาะสมต่อตำแหน่ง เป็นนายทหารชั้นสัญญาบัตร เนื้อหาวิชาจึง เน้นหนัก เกี่ยวกับการ เป็นผู้นำและการทหารทั่วไป
2. หลักสูตรโรงเรียนนายทหารชั้นบังคับฝูง เป็นการศึกษา: หรือ ฝึกอบรม เพื่อ เพิ่มพูน ความรู้ความสามารถก่อนการ เลื่อนยศ หรือ เลื่อนตำแหน่ง ผู้เข้าศึกษาคัดเลือกจากผู้ที่มีชั้นยศ เรืออากาศเอก เป็นหลักสูตร บังคับก่อน เลื่อนชั้นยศให้เป็นนาวาอากาศตรี จาก เอกสาร หลักสูตรของโรงเรียนนี้ ในปี พ.ศ. 2530 ได้กำหนดไว้ว่า เพื่อให้มีความรู้ความสามารถในการ บังคับบัญชาและการ เป็นนายทหารฝ่ายอำนวยการในระดับฝูงบิน เนื้อหาวิชาจึง เน้นหนัก เกี่ยวกับการบริหาร ยุทธศาสตร์ ยุทธวิธี และหน้าที่ของฝ่ายอำนวยการ
3. หลักสูตรโรงเรียนเสนาธิการทหารอากาศ เป็นการศึกษาหรือฝึกอบรม เพื่อผลิต นายทหาร เสนาธิการหรือฝ่ายอำนวยการในระดับกองบิน เป็นการจัดการศึกษาอบรม เพื่อเพิ่มพูน ความรู้ความสามารถทางการบริหาร หรือการวางแผนให้แก่ นายทหารที่มีชั้นยศระหว่าง นาวาอากาศตรี - นาวาอากาศโท ที่ผ่านการสอบคัดเลือกจาก เอกสารของโรงเรียนเสนาธิการ ทหารอากาศ ซึ่งเป็นหน่วยรับผิดชอบในการฝึกอบรมจากหลักสูตร ปี พ.ศ. 2530 ได้กำหนด วัตถุประสงค์ของการศึกษาตามหลักสูตรว่า เพื่อให้มีความรู้และความ เข้าใจในเรื่องยุทธศาสตร์ ยุทธวิธี และการดำเนินงานของฝ่ายอำนวยการและผู้สำเร็จการศึกษาตามหลักสูตรนี้ จะต้อง สามารถทำหน้าที่ผู้บังคับบัญชาในระดับกองบินได้และสามารถทำหน้าที่ เป็นตัวแทนของกองทัพอากาศ ในการติดต่อประสานงานร่วมกับหน่วยงานอื่น ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ (โรงเรียนเสนาธิการ ทหารอากาศ 2530: หมวด ข.) ในการศึกษาตามหลักสูตรนี้ นายทหารส่วนใหญ่ให้ความสำคัญ เป็นอย่างมาก เพราะ เป็นการศึกษาที่จะให้ความก้าวหน้าในชีวิตของการรับราชการ และจาก เอกสารวิจัยในเรื่อง การพัฒนายทหารเสนาธิการของเรือโท ครรชิต บุญสิทธิ์ (2522) พบว่า

นายทหารที่เข้าศึกษาตามหลักสูตรนี้เห็นว่า เพื่อให้มีโอกาสได้เข้าดำรงตำแหน่งสำคัญเป็นอันดับแรก ส่วนอันดับรองลงมาก็เพื่อให้มีความรู้ทางวิชาการสมัยใหม่ และจากการติดตามผลการนำความรู้จากหลักสูตรนี้ไปใช้ พบว่า ผู้บังคับบัญชามักประเมินว่าได้นำความรู้ไปใช้มาก นอกจากนั้นยังพบว่า ผู้มีสิทธิ์เข้าศึกษาส่วนใหญ่ที่สุด คือ ผู้ที่มีเหล่าทหารเป็นเหล่าทหารนักบินและต้นท่น โดยกำหนดสัดส่วนไว้แน่นอน ส่วนเหล่าทหารอื่น ๆ กำหนดจำนวนไว้น้อย (ครรรชิต บุญสิทธิ์ 2522 : 114-317) ซึ่งแสดงว่าในหลักสูตรที่มีความสำคัญเช่นนี้ กองทัพอากาศได้เปิดโอกาสให้แก่ เหล่าทหารนักบินและเหล่าทหารต้นท่นมากกว่าเหล่าทหารอื่น ๆ

4. หลักสูตรโรงเรียนนายทหารอากาศอาวุโส เป็นการศึกษาสำหรับนายทหารอากาศอาวุโส เป็นหลักสูตรที่จัดขึ้นเพื่อโอกาสให้นายทหารที่มียศนาวาอากาศโท ที่ไม่มีโอกาสได้เข้าศึกษาในโรงเรียนเสนาธิการทหารอากาศ ได้มีโอกาสเพิ่มพูนความรู้ทางการบริหารการบังคับบัญชาจึงจัดหลักสูตรในโรงเรียนนายทหารอากาศอาวุโส จากเอกสารวิจัยของนาวาอากาศเอก สมศักดิ์ เวสุวรรณ์ (2529 : 14) กล่าวว่าหลักสูตรนี้เพื่อให้มีความรู้ความสามารถในหน้าที่ และการประสานงาน โดยกำหนดปริญญาการศึกษาให้นายทหารมีอุดมการณ์ในการปฏิบัติหน้าที่ มีความรู้ความชำนาญในการเรียนในหน่วยงานระดับกอง และที่สูงกว่าระดับกอง

5. หลักสูตรวิทยาลัยการทัพอากาศ เป็นการศึกษาและฝึกอบรม เพื่อพัฒนานักบริหารในหลักสูตรวิทยาลัยการทัพอากาศ เป็นหลักสูตรระดับสูงสุดที่กองทัพอากาศจัดขึ้น สำหรับฝึกอบรมนายทหารชั้นผู้ใหญ่ในระดับชั้นยศนาวาอากาศเอกพิเศษ อันเป็นผู้บริหารระดับผู้อำนวยการกองขึ้นไป จากเอกสารหลักสูตรและคู่มือของนายทหารนักศึกษา รุ่นที่ 20 พ.ศ. 2528-2529 กำหนดไว้ว่า เพื่อให้ผู้เข้ารับการศึกษาคตามหลักสูตรได้เกิดความคิดในการพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากร และปัญหากองทัพ ได้ประยุกต์ความรู้เข้ากับหลักการ เพื่อแก้ปัญหาในระดับกองทัพ

6. หลักสูตรโรงเรียนนายทหารอากาศสายวิทยาการ เพื่อฝึกอบรมนายทหารสายวิทยาการและหลักสูตรพิเศษ เป็นหลักสูตรที่มุ่งหมายเพื่อ เป็นความรู้ให้แก่เหล่าทหารสายวิทยาการของกรมต่าง ๆ เช่น เหล่าช่างอากาศจะฝึกฝนอบรมนายทหารเหล่าช่างอากาศ โดยกำหนดที่ยศของผู้ที่เข้าอบรมเป็น 2 ระดับ คือ ระดับเรืออากาศตรี - เรืออากาศเอก เรียกว่าหลักสูตรนายทหารชั้นต้น ส่วนผู้ที่มียศนาวาอากาศตรี - นาวาอากาศโท จะได้ศึกษาในหลักสูตรสายวิทยาการในระดับนายทหารฝ่ายอำนวยการ เพื่อให้มีความรู้ความสามารถในเหล่าสายวิทยาการของตนและ เพื่อให้สามารถทำหน้าที่ผู้บังคับบัญชาระดับหัวหน้าแผน นอกจากสองหลักสูตรนี้แล้ว

กองทัพอากาศอาจจัดหลักสูตรอื่น ๆ ตามที่หน่วยงานเห็นความสำคัญ เช่น หลักสูตรวิชาชีพ หลักสูตร ความมั่นคง ส่วนระยะ เวลาการฝึกอบรมอาจกำหนดขึ้นตามความเหมาะสม

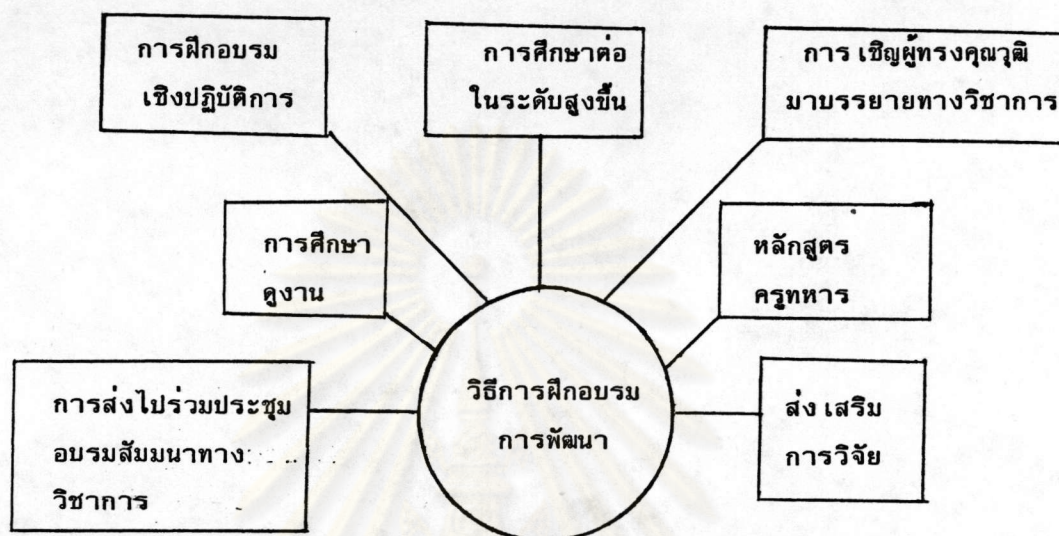
โดยสรุปแล้ว ในด้านการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรในทางทหาร เป็นการฝึกอบรมที่ กองทัพอากาศจัดขึ้นสำหรับนายทหารให้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานตามวิชาชีพทหาร โดยใช้งบประมาณของกองทัพอากาศทั้งหมด เนื้อหาวิชาจะ เน้นหนักในเรื่องการทหาร การปกครอง บังคับบัญชา และการศึกษาจะ เปิดโอกาสให้ผู้ที่ต้องการศึกษาได้ เข้าอบรมอย่างกว้างขวาง ยกเว้น การศึกษาในโรงเรียน เสนาธิการทหารอากาศที่กำหนดให้สอบคัดเลือก แต่มีข้อกำหนดว่า เหล่า ทหารนักบินและ เหล่าทหารต้นทนมมีโอกาสเข้าเรียนมากที่สุด

ถึงแม้ระบบการจัดการศึกษากระทำอย่างต่อเนื่อง ยังมีผู้ให้ความเห็นว่า ระบบการจัดการ ศึกษายังคงมีปัญหาจากงานวิจัยในเรื่องแนวทางการคิดในการพัฒนาการศึกษาของกองทัพอากาศ ผู้วิจัยได้กล่าวถึงการจัดการศึกษาทางทหารของกองทัพอากาศว่า เป็นระบบการศึกษาที่ไม่มี เอกภาพ ขาด เป้าหมายที่แน่นอนมีความซ้ำซ้อนกันในเรื่องผู้เรียนและผู้สอน และหลักสูตรที่มีการสอบคัดเลือก เช่น โรงเรียน เสนาธิการทหารอากาศทำให้บุคคลเสียเวลาเตรียมตัวสอบ จึงมีผลกระทบต่อ เวลา ปฏิบัติงาน และระบบการจัดการศึกษาของกองทัพอากาศไม่ได้มีส่วนส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้สึก รักที่จะปฏิบัติงานอยู่ในกองทัพอากาศ (สมศักดิ์ เวสุวรรณ 2529: 23-24)

การฝึกอบรมและพัฒนาคณาจารย์

นอกจากการฝึกอบรมทางทหาร ซึ่งเป็นหลักสูตรที่จำเป็นสำหรับการเป็นนายทหาร สัญญาบัตรของกองทัพอากาศแล้ว ผู้ที่เป็นครู-อาจารย์โรงเรียนนายเรืออากาศจะได้รับสนับสนุน ให้เพิ่มพูนความรู้ความสามารถ เพื่อพัฒนาการเรียนการสอน ตามรูปแบบการฝึกอบรมและพัฒนา ต่าง ๆ ดังนี้

แผนภูมิที่ 12 รูปแบบการฝึกอบรมและพัฒนาคณาจารย์โรงเรียนนายเรืออากาศ



ที่มา: เอกสารรายงานความต้องการ งบประมาณด้านการศึกษา ฝึกอบรมของ
โรงเรียนนายเรืออากาศ ปี พ.ศ.2530

จากแผนภูมิที่ 10 จะพบว่า วิธีการฝึกอบรมและพัฒนาคณาจารย์ มีอยู่ 7 วิธี โดยโรงเรียนมีหน้าที่รับผิดชอบในการฝึกอบรม ทั้งนี้ให้หน่วยงานที่ต้องการ เข้ารับการอบรม เสนอของงบประมาณตามลำดับชั้น ขณะนี้โรงเรียนไม่มีหน่วยงานพัฒนาคณาจารย์โดยเฉพาะการ เสนอของงบประมาณก็ต้อง เสนอตามลำดับชั้นตอนจากหน่วยงานที่ต้องการไปตามลำดับ จนถึงผู้บัญชาการทหารอากาศ จากรูปแบบทั้ง 7 วิธีการ สามารถสรุปผลการฝึกอบรมและพัฒนาในแต่ละวิธีการได้ดังนี้

1. การศึกษาต่อ ในระดับสูงขึ้น เป็นวิธีการพัฒนาคณาจารย์ที่โรงเรียนนายเรืออากาศให้การสนับสนุน เป็นอันดับแรกที่สุด เพื่อให้อาจารย์มีความรู้สูงขึ้นในสาขาวิชาที่ตนเองรับผิดชอบ โดยจัดตั้ง เป็นทุนการศึกษาซึ่งเป็นทุนของกองทัพอากาศ จากเอกสารด้านงบประมาณ จะพบว่า การตั้งงบประมาณต้องตั้งไว้ล่วงหน้า 1 ปี โดยระบุถึงคุณสมบัติของบุคคลที่จะได้รับทุน เพื่อจัดเป็น

โครงการศึกษาของกองทัพอากาศ แต่ในการไปศึกษาต่อ ผู้ที่จะขอรับทุน ซึ่งได้ตกลงเป็นการภายในกับภาควิชาของตนเอง จะต้องไปติดต่อกับสมัครสอบด้วยตนเอง และเมื่อสอบคัดเลือกแล้วจึงจะรายงานขอรับทุนและขอลงไปศึกษาต่อได้ ทุนการศึกษาต่อมีอยู่ 3 ลักษณะ คือ

1.1 ทุนสำหรับอาจารย์

1.2 ทุนสำหรับนายทหารที่สำเร็จการศึกษาจากโรงเรียนนายเรืออากาศที่ได้รับการกำหนดตัวให้เป็นอาจารย์

1.3 ทุนเพื่อผลิตอาจารย์ โดยส่งนักเรียนนายเรืออากาศชั้นปีที่ 1 ที่ผ่านการสอบคัดเลือก ให้ไปศึกษาต่อในสถาบันทหารต่างประเทศ

กรณีทุนสำหรับอาจารย์ ภาควิชาจะกำหนดตัวบุคคลของตนเองไว้ล่วงหน้า โดยกำหนดคุณสมบัติของผู้ที่จะรับทุน ให้ตรงกับคุณสมบัติของบุคคลที่ภาควิชากำหนด เพื่อไม่ให้บุคคลอื่นมาใช้สิทธิ ส่วนทุนสำหรับผู้สำเร็จการศึกษาจากโรงเรียนนายเรืออากาศมักจะกำหนดให้ผู้ขอรับทุนมีชั้นยศระหว่างเรืออากาศตรี เรืออากาศเอก ส่วนใหญ่จะเป็นทุนการศึกษาในระดับปริญญาโท ทางวิศวกรรมศาสตร์ในต่างประเทศ ส่วนทุนสำหรับนักเรียนนายเรืออากาศ ชั้นปีที่ 1 เป็นทุนเพื่อไปศึกษาต่อในโรงเรียนทหารต่างประเทศ ตามแผนการผลิตอาจารย์ จากเอกสารรายงานตามต้องการงบประมาณการศึกษาของโรงเรียนนายเรืออากาศ พ.ศ. 2530 พบว่า เป็นทุนอาจารย์สำหรับศึกษาต่อระดับปริญญาโทในประเทศ จำนวน 4 ทุน ทุนสำหรับผู้สำเร็จการศึกษาจากโรงเรียนนายเรืออากาศ จำนวน 5 ทุน และทุนการศึกษาสำหรับนักเรียนนายเรืออากาศชั้นปีที่ 1 ไปศึกษาต่อในโรงเรียนทหารในต่างประเทศ จำนวน 10 ทุน นอกจากทุนการศึกษาโดยงบประมาณของกองทัพอากาศแล้ว ถ้าอาจารย์มีความสนใจที่จะศึกษาต่อก็จะได้รับอนุมัติให้ไปศึกษาต่อโดยทุนส่วนตัวได้ แต่ต้องปฏิบัติตามระเบียบของกองทัพอากาศ ว่าด้วยการศึกษาต่อ โดยกำหนดว่า ผู้ที่จะไปศึกษาต่อ จะต้องใช้เวลาปฏิบัติงานตามที่กำหนดและงานในหน้าที่จะต้องไม่เป็นผลเสียหายระหว่างผู้นั้นลาไปศึกษาและสาขาวิชานั้นต้อง เป็นสาขาวิชาที่กองทัพอากาศ พิจารณาเห็นสมควร ดังนั้น คงจะกล่าวได้ว่า ในการไปศึกษาต่อของอาจารย์โรงเรียนนายเรืออากาศ นอกจากผู้บังคับบัญชาเห็นด้วย และเจ้าตัวประสงค์แล้วจะต้องให้กองทัพอากาศ เห็นว่ามีประโยชน์จึงจะขอลาไปศึกษาต่อได้ เพราะเมื่อสำเร็จการศึกษาแล้ว กองทัพอากาศโดยกรมกำลังพลทหารอากาศจะมีหน้าที่โดยตรงในการพิจารณาว่าสาขาวิชานั้นตรงกับงานที่บุคคลผู้นั้นปฏิบัติ ถ้ากรมกำลังพลทหารอากาศพิจารณาเห็นว่า ไม่สามารถใช้ประโยชน์ได้ก็จะไม่พิจารณาเลื่อนชั้น เลื่อนตำแหน่งหรือ เลื่อนวิทยะฐานะให้

2. การเข้าร่วมประชุม หรือ สัมมนาทางวิชาการ การส่งบุคลากรไปร่วมประชุม อบรม หรือสัมมนาทางวิชาการ เป็นวิธีการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรที่โรงเรียนนายเรืออากาศ ให้การสนับสนุนพอสมควรทั้งในประเทศและต่างประเทศ โดยถ้าเป็นบุคลากรในสังกัดภาควิชา ให้หัวหน้าภาควิชาจะเป็นผู้รับผิดชอบในการพิจารณาส่งบุคคลเข้าไปร่วมกิจกรรม โดยให้ได้รับ เงินสนับสนุนตามที่กระทรวงการคลังกำหนด กิจกรรมประเภทนี้ถ้าเป็นในประเทศ โรงเรียน นายเรืออากาศให้การสนับสนุนตามความเหมาะสม แต่ถ้า เป็นต่างประเทศจะพิจารณาคัดเลือก บุคคลที่เห็นว่ามี ความเชี่ยวชาญพิเศษ เข้าร่วมกิจกรรม.

3. การศึกษาดูงานในสถาบันพลเรือนและสถาบันทางทหาร กิจกรรมการพัฒนา ความสำเร็จในรูปแบบนี้ จะมีทั้งการดูงานในสถาบันอุดมศึกษาพลเรือนในประเทศ และการศึกษา ดูงานในโรงเรียนนายร้อยต่างประเทศ ในการศึกษาดูงาน สถาบันอุดมศึกษาพลเรือนในประเทศ นั้น ในปีงบประมาณ 2530 ได้อนุมัติให้อาจารย์ในกองการศึกษา จำนวน 60 คน ได้ไปดูงานที่ มหาวิทยาลัยทางภาคอีสาน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้อาจารย์ได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นในสาย วิชาการตามสาขาวิชาเพื่อพัฒนาการสอนและพัฒนาวิชาการ อันจะเป็นประโยชน์ในการนำมา ปรับปรุงระบบการศึกษาของโรงเรียนนายเรืออากาศ (โครงการภายในประเทศ ประจำปี พ.ศ. 2530) การศึกษาดูงานในลักษณะนี้ กองการศึกษาจัดขึ้นทุกปีอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง ส่วน การศึกษาและดูงานในสถาบันทหารต่างประเทศเป็นการดูงานในโรงเรียนของประเทศในกลุ่ม เอเชีย ออสเตรเลีย จัดขึ้นปีละ 1 ครั้ง โดยให้อาจารย์ร่วมเดินทางไปกับนักเรียนนายเรืออากาศ ชั้นปีที่ 5 เพื่อดูงานด้านการเรียนการสอนของโรงเรียนนายร้อยของประเทศเหล่านั้น โดยมีระยะ เวลาดูงานปีละ 10 วัน ของทุกปี ในปี พ.ศ. 2530 โรงเรียนนายเรืออากาศได้นำอาจารย์- ข้าราชการ จำนวน 43 คน นักเรียนนายเรืออากาศ ชั้นปีที่ 5 จำนวน 144 คน ไปศึกษาดูงาน ในโรงเรียนนายร้อยของ 3 ประเทศ คือ ฟิลิปปินส์ ญี่ปุ่น เกาหลีใต้ และก่อนหน้านั้น ในปี 2529 ความสำเร็จและนักเรียนนายเรืออากาศ ชั้นปีที่ 5 ได้ไปศึกษาดูงานในโรงเรียนนายร้อยของ 3 ประเทศ คือ อินโดนีเซีย ออสเตรเลีย และสิงคโปร์ โดยงบประมาณทั้งหมด เป็นงบประมาณของ กองทัพอากาศ

4. การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการในห้องทดลองและการดูงานด้านการพัฒนาห้องทดลอง ของผู้บริหารการศึกษาในต่างประเทศ เป็นการพัฒนาคณาจารย์อีกทางหนึ่ง โดยเฉพาะห้องทดลอง ทางวิศวกรรมศาสตร์ ซึ่งจากเอกสารเสนอความต้องการงบประมาณ 2530 พ.ศ. 2530 ได้

กล่าวถึง เหตุผลว่า เพื่อให้อาจารย์มีประสบการณ์ในการใช้ เครื่องทดลอง ได้นำแนวความคิดและ เทคโนโลยีใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาห้องทดลองโดย เน้นการอบรม เชิงปฏิบัติการในมหาวิทยาลัย หรือ โรงงานที่ผลิตอุปกรณ์ทางการศึกษา กิจกรรมในลักษณะนี้โรงเรียนนายเรืออากาศ จะจัดส่งอาจารย์ ไปฝึกอบรมปีละ 1 ครั้ง ๆ ละ 21 วัน โดยเน้นประเทศในทวีปยุโรป - สหรัฐอเมริกา เฉพาะ ปี พ.ศ. 2528-2529 ได้ส่งไปปีละครั้ง ส่วนการศึกษาการพัฒนาห้องทดลอง เป็นการศึกษาของผู้บริหารทางการศึกษาของโรงเรียนนายเรืออากาศได้ส่งไปปีละ 21 วัน ถือว่าเป็นการดูงาน เพื่อให้มีแนวความคิดในการบริหารห้องทดลอง การศึกษาดูงานของผู้บริหารการศึกษาให้ดูงาน 2 ปี ต่อ 1 ครั้ง

5. การศึกษาและฝึกอบรมตามหลักสูตรครูทหาร เป็นการศึกษาที่กรมยุทธศึกษา ทหารอากาศจัดขึ้น เพื่อพัฒนาการสอนของผู้ที่ทำหน้าที่ครู-อาจารย์ในโรงเรียนทหารของกองทัพอากาศ ตาม เนื้อหาหลักสูตรโรงเรียนครูทหาร ปี 2530 มีวัตถุประสงค์ เพื่อให้ผู้เข้ารับการศึกษามีความรู้ ความชำนาญในการสอนมากขึ้น เนื้อหาวิชาจึง เน้นหนักในด้านของหลักการสอน เทคโนโลยีการศึกษา การวัดและประเมินผลการศึกษาตามหลักสูตรนี้คงกล่าวได้ว่ามีประโยชน์อย่างแท้จริง แนวความคิด ในการตั้งโรงเรียนนี้ เพื่อให้ความรู้ทางการสอนแก่ผู้ทำหน้าที่ผู้สอนและไม่มีคุณวุฒิทางครู แต่ เนื่องจาก ในหลักสูตรนี้ได้ เปิดการสอนมาเป็นเวลานาน ผู้ที่ทำหน้าที่ครู-อาจารย์ที่แท้จริงส่วนใหญ่ ได้ผ่านการศึกษาไปแล้ว ผู้ที่เข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรในปัจจุบันส่วนใหญ่ เป็นบุคลากรที่ไม่ได้ ทำหน้าที่ครู- อาจารย์ สิ่งทำให้วัตถุประสงค์ผิดไป ในการแก้ปัญหาในเรื่องนี้โรงเรียนครูทหาร สมควรวางแผนการ เปิดหลักสูตร โดยสำรวจความต้องการแล้ว เปิดการศึกษา เป็นครั้งคราวตาม ความต้องการของโรงเรียนทหารในสังกัดกองทัพอากาศ

6. การส่งเสริมการวิจัย การส่งเสริมการวิจัยได้รับความสนใจจากโรงเรียน นายเรืออากาศอย่างจริงจัง ในปีพ.ศ. 2528 นี้เอง คงเนื่องมาจากความต้องการปฏิบัติตามระเบียบ ของกระทรวงกลาโหมที่ว่าด้วยการขอตำแหน่งทางวิชาการ ปี พ.ศ. 2528 ที่กำหนดให้งานวิจัย เป็นผลงานทางวิชาการได้ แต่เนื่องจาก เป็นสิ่งใหม่และต้องขอรับทุนสนับสนุนจากกองทัพอากาศ การวิจัยทำได้ยาก อย่างไรก็ตามอาจารย์ผู้สนใจ ก็สามารถทำโครงการขอรับทุนการวิจัยจาก สถาบันวิจัยจุฬาภรณ์ได้

7. การเชิญผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ทรงคุณวุฒิมาบรรยายกิจกรรมทำนองนี้มักจะไม่ค่อยได้ การยอมรับจากคณาจารย์มากนัก เพราะผู้บรรยายมีความเชี่ยวชาญเฉพาะทาง เช่น วิทยาศาสตร์ หรือวิศวกรรมศาสตร์ด้านเดียว ทำให้ผู้ที่ไม่ได้ปฏิบัติงานในด้านนี้ จะเข้าใจยาก ประโยชน์จึงมีไม่มาก เท่าที่ควร

โดยสรุปแล้วจะพบว่า ในการฝึกอบรมและพัฒนาคณาจารย์ของโรงเรียนนายเรืออากาศ ได้ให้ความสำคัญต่อการศึกษาคือ เป็นอันดับแรก และให้ความสำคัญต่อการไปศึกษาดูงาน เป็นอันดับรอง ส่วนการส่งเสริมการวิจัยกระทำได้อย่างจำกัด และการประชุมพิเศษบุคคลที่บรรจุใหม่ ซึ่งถือเป็นการพัฒนาบุคลากรให้มีความเข้าใจถึงรูปแบบหรือวิธีการปฏิบัติงานที่ถูกต้อง โรงเรียนนายเรืออากาศไม่ได้มีกิจกรรมการพัฒนาอาจารย์ในลักษณะนี้ ถ้าจะกล่าวเปรียบเทียบกับระบบการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรทางทหารกับการฝึกอบรมและพัฒนาอาจารย์ อาจกล่าวได้ว่าการให้การศึกษาหรือฝึกอบรมทางทหารก็เพื่อให้บุคลากรของกองทัพอากาศได้เรียนรู้ในสิ่งที่จะเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน โดยให้ศึกษาในวิชาการที่เกี่ยวกับการทหารหลายด้านอย่างกว้างๆ เป็นการ เน้นที่ปริมาณและ เนื้อหาวิชาที่ต้อง เรียนในหลักสูตรระดับสูงขึ้น ไม่แตกต่างจากเดิมมากนัก เพราะผู้สอนมักจะเป็นคน เดิมแต่ชื่อหลักสูตรต่างกัน ยกเว้นในหลักสูตรเพื่อพัฒนานักบริหารในวิทยาลัยการทัพอากาศที่ผู้เรียนได้มีโอกาสได้ศึกษากับผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกมากขึ้น และแทบทุกหลักสูตรได้ เน้นการนำหลักการทางทหารมาปฏิบัติงานให้ถูกต้องตามแบบธรรมเนียม ทหาร อย่างไรก็ตามการฝึกอบรมและพัฒนาทางทหารมีความสำคัญคือทำให้ผู้มา เรียนร่วมกันได้รู้จักกันในฐานะ เพื่อนร่วมรุ่นจะเป็นประโยชน์อย่างมากต่อการประสานงานหรือการปฏิบัติงานร่วมกันในอนาคต ส่วนการฝึกอบรมและพัฒนาในลักษณะการพัฒนาอาจารย์นั้น เป็นการให้การศึกษาในหลายรูปแบบ เน้นการศึกษาวិชาการเฉพาะทาง เน้นคุณภาพในสาขาวิชานั้น ๆ เพื่อพัฒนาบุคคลให้มีแนวความคิดอย่างถูกต้องสม เหตุสมผล รวมทั้งการรู้จักแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง สำหรับการเรียนการสอนในสาขาวิชานั้นอย่างแท้จริง ในการฝึกอบรมและพัฒนาทั้งสองรูปแบบจะทำให้บุคลากรของโรงเรียนนายเรืออากาศสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสมทั้งในฐานะของนายทหารชั้นสัญญาบัตรที่จะ เป็นแบบอย่างสำหรับนักเรียนนายเรืออากาศ ซึ่งจะสำเร็จการศึกษาออกเป็นนายทหารหลักของกองทัพอากาศและในฐานะของผู้ที่เป็นครูอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาสถาบันหนึ่ง

การพิจารณาความดีความชอบ

การพิจารณาความดีความชอบหรือการตอบแทนผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนนายเรืออากาศ จะเป็นไปตามระเบียบของกองทัพอากาศและกระทรวงกลาโหมที่ว่าด้วยเรื่องนั้น ๆ เช่น การเลื่อนตำแหน่งและขั้นยศ การพิจารณาบำเหน็จประจำปีโดยทั่วไป พอลจะกล่าวได้ว่าการพิจารณาความดีความชอบมีอยู่ 4 ลักษณะคือ

1. การเลื่อนตำแหน่งและขั้นยศ
2. การพิจารณาบำเหน็จประจำปีหรือการเลื่อนขั้นเงินเดือน
3. การประกาศเกียรติคุณยกย่องชมเชยหรือให้รางวัลตอบแทนผลงาน
4. การขอพระราชทาน เครื่องราชอิสริยาภรณ์

การเลื่อนตำแหน่งและขั้นยศ

การเลื่อนตำแหน่งและขั้นยศของบุคลากรโรงเรียนนายเรืออากาศจะต้องปฏิบัติตามระเบียบของกระทรวงกลาโหมที่ว่าด้วยการเลื่อนยศและแต่งตั้งข้าราชการ พ.ศ. 2527 ซึ่งมีสาระสำคัญ คือ

1. อยู่ในตำแหน่งที่จะเลื่อนยศให้สูงขึ้นได้ เช่น ผู้ที่มีขั้นยศเรืออากาศตรีในตำแหน่งอาจารย์เป็นตำแหน่งที่มีขั้นยศ ถึงเรืออากาศเอกก็จะพิจารณาให้เลื่อนยศได้
2. มีจำนวนปีรับราชการครบตามกำหนด เช่น เรืออากาศตรีก่อนจะเลื่อนขั้นยศให้เป็นเรืออากาศโท ต้องมีเวลารับราชการในขั้นยศเรืออากาศตรีจำนวน 3 ปี ในขั้นยศอื่น ๆ ก็เช่นกันจะกำหนดจำนวนปีรับราชการไว้ ยกเว้นขั้นยศนายพลอากาศ เศษของปีถ้าเกิน 8 เดือน ให้นับเป็น 1 ปี (กรมกำลังพลทหารอากาศ 2527: 75-76)
3. การเลื่อนตำแหน่งหรือเลื่อนขั้นยศของนายทหารสัญญาบัตรขึ้นนาวาอากาศตรีขึ้นไปนอกจากจะอยู่ในตำแหน่งที่เลื่อนขั้นยศได้แล้วต้องมีเวลารับราชการตามที่กำหนดรวมทั้งจะต้องได้รับอัตราเงินเดือนขั้นต่ำของขั้นยศนั้น เสียก่อน

นอกจากการปฏิบัติตามข้อบังคับของกระทรวงกลาโหมที่ว่าด้วยการ เลื่อนตำแหน่ง หรือ เลื่อนชั้นยศแล้ว โรงเรียนนายเรืออากาศจะต้องปฏิบัติตามระเบียบของกองทัพอากาศ ที่ว่าด้วยการ เลื่อนตำแหน่งข้าราชการ ปี พ.ศ. 2527 ซึ่งได้กำหนดดังนี้

1. อำนาจในการ เลื่อนตำแหน่งบุคคล เป็นอำนาจของผู้บัญชาการทหารอากาศ
2. การ เลื่อนตำแหน่งที่ได้กำหนด เลขหมายความชำนาญทหารอากาศ (ลช. ทอ.) ให้ตกลงกับหัวหน้าเหล่าทหารสายวิทยาการของบุคคลผู้นั้นด้วย เช่น การ เลื่อนตำแหน่งที่กำหนด ให้ เป็นของ เหล่าทหารสรรพาวุธหน่วยงานจะต้องได้รับความ เห็นชอบจากกรมสรรพาวุธทหารอากาศ ในฐานะหัวหน้าสายวิทยาการสรรพาวุธด้วย
3. การ เลื่อนตำแหน่งบุคคลให้ เข้าครองชั้นยศนาวาอากาศโทถึงนาวาอากาศเอกจะต้อง ได้รับการ เห็นชอบจากคณะกรรมการที่กองทัพอากาศแต่งตั้งขึ้น
4. การ เลื่อนตำแหน่งตามสายงานเดียวกัน ให้ เลื่อนขึ้นตามลำดับของการบังคับบัญชา เช่น จากตำแหน่งรองหัวหน้าแผนกเป็นหัวหน้าแผนก จากรองหัวหน้ากองเป็นหัวหน้ากอง ทั้งนี้ เพื่อให้มีประสบการณ์และความชำนาญก่อนการ เลื่อนตำแหน่ง
5. กรณีแต่งตั้งบุคคล เข้าตำแหน่งที่มีชั้นยศเท่ากัน ให้แต่งตั้งในระดับต่ำก่อน เช่น ตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายและรองหัวหน้าแผนก ซึ่งมีชั้นยศนาวาอากาศตรี เท่ากัน ให้แต่งตั้งให้ เป็น หัวหน้าฝ่ายก่อน เพื่อให้ทราบภารกิจหรือ เพื่อให้มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานภายในหน่วย

ส่วนการพิจารณา เลื่อนตำแหน่งบุคคลให้ครองชั้นยศนาวาอากาศเอก ซึ่งเป็นนายทหาร ชั้นผู้ใหญ่มีสาระสำคัญที่น่าสนใจ คือ นอกจากจะต้องผ่านการพิจารณาเห็นชอบจากคณะกรรมการ พิจารณาและ เลื่อนตำแหน่งข้าราชการของกองทัพอากาศแล้วจากการประชุมคณะกรรมการ ครั้งที่ 3/2521 เมื่อวันที่ 19 กันยายน 2521 ได้มีมติดังนี้

1. ต้องมี เลขหมายความชำนาญทหารอากาศ (ลช. ทอ.) ในระดับ 6
2. ถ้าตำแหน่งที่จะ เลื่อนขึ้นไปได้กำหนด เหล่าทหารให้ประสานกับหน่วยงานสาย วิทยาการ เหล่าทหารนั้นก่อน
3. การจัดลำดับความสำคัญของบุคคล เพื่อขึ้นครองตำแหน่งชั้นยศนาวาอากาศเอก ให้พิจารณาคุณสมบัติโดยเรียงลำดับความสำคัญ คือ พิจารณาจากผู้สำเร็จการศึกษาจากโรงเรียน เสนาธิการของ เหล่าทัพก่อนแล้วพิจารณาจากคุณวุฒิปริญญาเอก - โท - ตรี ตามลำดับลงไป และให้พิจารณาความรู้ความสามารถและความอาวุโสและผู้บังคับบัญชาประเมินค่าสมรรถภาพ เห็นว่ามีความ เหมาะสม (กรมกำลังพลทหารอากาศ 2521 : 468-469)

ดังนั้น ในการพิจารณา เพื่อเลื่อนตำแหน่งบุคคลในชั้นยศนาวาอากาศเอกต้องผ่าน การพิจารณา ในระดับกองทัพอากาศและผู้บังคับบัญชาเห็นว่าเหมาะสม คำนี้ถึงความรู้: ความสามารถและความมีอาวุโส การเรียงลำดับอาวุโสตามระเบียบกระทรวงกลาโหม ปี 2523 จะเรียงลำดับอาวุโสจากสูงไปหาคำ ดังนี้ 1. ชั้นยศ 2. ตำแหน่ง 3. อัตราเงินเดือน 4. เข้าครองชั้นยศนั้นก่อน 5. อายุ การยี่ตระกูลบออาวุโส นั้น คงจะกล่าวได้ว่า เพื่อ เป็นการให้ โอกาสแก่ผู้ที่มีชั้นยศสูงหรือมีความรับผิดชอบมากกว่า หรือมีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานนานกว่าสมควร จะได้รับการพิจารณา ก่อน แต่ในบางครั้งนั้น ถ้าผู้บังคับบัญชาเห็นว่า ผู้ที่อาวุโสกว่าไม่สามารถ ปฏิบัติงานในตำแหน่งที่เลื่อนขึ้นไปได้ดี ก็อาจพิจารณาความรู้ความสามารถของบุคคลแทนความมี อาวุโสก็ได้

การเลื่อนตำแหน่งทางวิชาการ

การเลื่อนตำแหน่งทางวิชาการของโรงเรียนนายเรืออากาศจะเป็นไปตามข้อบังคับของ กระทรวงกลาโหม ปี 2528 ที่ว่าด้วยตำแหน่งทางวิชาการ ซึ่งจะมีหลักเกณฑ์พอสรุปได้ คือ

1. ชั้นยศเรืออากาศตรี - เรืออากาศเอกให้เลื่อนตำแหน่งทางวิชาการได้ไม่เกิน ตำแหน่งอาจารย์และผู้ที่จะบรรจุลงในตำแหน่งทางวิชาการจะต้องสำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรีขึ้นไปในวิชาที่เปิดสอนในโรงเรียนนายเรืออากาศ

2. การเลื่อนตำแหน่งทางวิชาการ เป็นผู้ช่วยศาสตราจารย์จะต้องมีคุณสมบัติ คือ ชั้นยศชั้นตำแหน่งนาวาอากาศตรีมีชั่วโมงสอนหรืออำนวยการสอน มีผลงานทางวิชาการที่เป็นประโยชน์ ต่อทางราชการ และกำหนดระยะเวลาเพื่อเลื่อนตำแหน่งที่เป็นไปตามคุณวุฒิ ดังนี้ คุณวุฒิปริญญาตรี 6 ปี ปริญญาโท 3 ปี และปริญญาเอก 1 ปี

3. การเลื่อนตำแหน่งเป็นรองศาสตราจารย์ ต้องมีชั้นยศไม่ต่ำกว่านาวาอากาศโท มีชั่วโมงสอนหรืออำนวยการสอน เป็นผู้ช่วยศาสตราจารย์ไม่น้อยกว่า 3 ปี มีผลงานทางวิชาการ ที่เป็นประโยชน์ต่อทางราชการและจะต้องไม่ซ้ำกับ ผลงานทางวิชาการที่เคยพิจารณาขอตำแหน่ง ตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์

4. การเลื่อนตำแหน่งเป็นศาสตราจารย์ ต้องมีชั้นยศไม่ต่ำกว่านาวาอากาศเอก มีคุณสมบัติอื่น ๆ เช่นเดียวกับที่กำหนดไว้สำหรับตำแหน่งรองศาสตราจารย์ แต่ต้องมีผลงานทางวิชาการหลังจากที่ดำรงตำแหน่งรองศาสตราจารย์ มีชั่วโมงสอนหรืออำนวยการสอนอย่างต่อเนื่อง ไม่น้อยกว่า 2 ปี จะได้เลื่อนตำแหน่งให้เป็นศาสตราจารย์ ระดับ น.5 (อัตราเงินเดือน นาวาอากาศเอกพิเศษ) ซึ่งเป็นตำแหน่งที่ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้ง

5. การเลื่อนตำแหน่งศาสตราจารย์จากระดับ น.5 (อัตราเงินเดือนนาวาอากาศเอกพิเศษ) เป็นศาสตราจารย์ ระดับ น.6 (อัตราเงินเดือนพลอากาศตรี) ต้องดำรงตำแหน่งศาสตราจารย์ระดับ น.5 มาแล้วอย่างน้อย 1 ปี และมีผลงานทางวิชาการเพิ่มขึ้นหลังจากดำรงตำแหน่งศาสตราจารย์ ระดับ น.5 แล้ว

6. การเลื่อนตำแหน่งทางวิชาการเป็นกรณีพิเศษ เป็นการแต่งตั้งบุคคลที่โรงเรียนนายเรืออากาศเห็นว่าเหมาะสมและมีความจำเป็น โดยอาจแต่งตั้งให้เป็นรองศาสตราจารย์ หรือศาสตราจารย์ โดยไม่ต้องผ่านตำแหน่งทางวิชาการในระดับต่ำกว่านี้มาก่อนก็ได้ แต่บุคคลผู้นั้นจะต้องมีความรู้ความสามารถหรือมีผลงานทางวิชาการที่ดีเด่นเป็นพิเศษ (กระทรวงกลาโหม 2528: 1-3)

จากหลักเกณฑ์ทั้งหมดที่กล่าวมาจะเห็นได้ว่าระบบตำแหน่งทางวิชาการของโรงเรียนทหารได้นำมาจากระบบชั้นทางวิชาการของทบวงมหาวิทยาลัย แต่ให้ความสำคัญกับระบบชั้นยศเป็นพิเศษ กล่าวคือการจะเลื่อนตำแหน่งทางวิชาการจะทำได้ต่อเมื่อมีชั้นยศตามที่กำหนด ส่วนระบบตำแหน่งทางวิชาการของมหาวิทยาลัย ได้ให้ความสำคัญต่อคุณวุฒิของบุคคลผลงานทางวิชาการและระยะเวลาที่ปฏิบัติงานตามตำแหน่งและถ้าเปรียบเทียบการจัดตำแหน่งทางวิชาการในระดับมหาวิทยาลัยและระบบโรงเรียนทหาร ก็คงเปรียบเทียบได้ตามตาราง ดังนี้

ตารางที่ 16 เปรียบเทียบการเลื่อนตำแหน่งทางวิชาการในระบบชั้นทางวิชาการของ.

ทบวงมหาวิทยาลัยกับโรงเรียนนายเรืออากาศ

ข้อกำหนด	(1) ทบวงมหาวิทยาลัย	(2) โรงเรียนนายเรืออากาศ
1. การเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ	คุณวุฒิปริญญาตรี - ปริญญาเอกในวิชาที่มีการสอนในสถาบัน	คุณวุฒิปริญญาตรีขึ้นไปในวิชาที่มีการสอนในสถาบัน
2. ตำแหน่งอาจารย์	เลื่อนระดับ (ซี) จากระดับ 3 ระดับ 7	เลื่อนชั้นยศจากเรืออากาศตรีถึงเรืออากาศเอก
เกณฑ์การเลื่อนของอาจารย์คุณวุฒิปริญญาตรี	ระดับ 3 / 2 ปี ระดับ 4	เรืออากาศตรี 2 ปี / โท 2 ปี → เรืออากาศเอก
คุณวุฒิปริญญาโท	ระดับ 4 / 2 ปี ระดับ 5	เรืออากาศตรี 1 ปี / เรืออากาศโท 2 ปี เป็นเรืออากาศเอก
คุณวุฒิปริญญาเอก	ระดับ 4 / 2 ปี และระดับระดับ 5 / 1 ปี ระดับ 6	เรืออากาศตรี 1 ปี / เรืออากาศโท 1 ปี / เรืออากาศเอก 1 ปี เลื่อนเป็นนาวาอากาศตรี (ต้องผ่านหลักสูตรผู้บังคับฝูง)
3. ผลงานทางวิชาการ	<ul style="list-style-type: none"> - มีชั่วโมงสอนและสอนได้ผลดี - เอกสารการสอนมีคุณภาพดี - งานแต่ง แปล เรียบเรียงตำรา มีคุณภาพดีและพิมพ์เผยแพร่ 	<ul style="list-style-type: none"> - มีชั่วโมงสอนหรืออำนวยการสอนดีเด่น - ผลงานทางวิชาการที่เป็นประโยชน์ต่อทางราชการ

ตารางที่ 16 (ต่อ)

ข้อกำหนด	(1) ทบวงมหาวิทยาลัย	(2) โรงเรียนนายเรืออากาศ
<p>4. การเลื่อนตำแหน่งเป็นผู้ช่วยศาสตราจารย์</p> <p>คุณวุฒิและจำนวนเพื่อเลื่อนตำแหน่ง</p>	<ul style="list-style-type: none"> - เงินเดือนเลื่อนได้จากระดับ 6-8 - มีชั่วโมงสอน - มีผลงานทางวิชาการตามที่ระบุไว้ใน กม. 03.. <p>ปริญญาตรี 9 ปี ปริญญาโท 5 ปี และ ปริญญาเอก 2 ปี</p>	<ul style="list-style-type: none"> - มีชั้นยศชั้นตำแหน่ง นาวาอากาศตรี - สอนหรืออำนวยการสอน - จะต้องได้รับยศชั้นตำแหน่ง นาวาอากาศตรี
<p>5. การเลื่อนตำแหน่งเป็นรองศาสตราจารย์</p>	<ul style="list-style-type: none"> - ระดับเงินเดือนเลื่อนได้จาก ระดับ 7 - ระดับ 9 - ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ 3 ปี - ผลงานทางวิชาการคุณภาพดี เป็นไปตาม กม. 03 - มีชั่วโมงสอน 	<ul style="list-style-type: none"> - มีชั้นยศนาวาอากาศโทถึง นาวาอากาศเอก - ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ 3 ปี - ผลงานทางวิชาการที่เป็นประโยชน์ต่อทางราชการ - สอนหรืออำนวยการสอน
<p>6. การเลื่อนตำแหน่งเป็นศาสตราจารย์</p>	<ul style="list-style-type: none"> - ระดับเงินเดือนที่เลื่อนได้ 9-10 - ดำรงตำแหน่งรองศาสตราจารย์มาแล้ว 3 ปี - ผลงานทางวิชาการคุณภาพดีมาก 	<ul style="list-style-type: none"> - มีชั้นยศนาวาอากาศเอก พิเศษ (ระดับ น.5) - คุณสมบัติเดียวกัน - ผลงานทางวิชาการที่เป็นประโยชน์ต่อทางราชการ
<p>7. การเลื่อนตำแหน่งเป็นศาสตราจารย์ระดับสูงสุด (ระดับ 11)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - เป็นศาสตราจารย์ระดับ 10 ได้รับเงินเดือนขั้นตำแหน่ง ระดับ 11 - ประเมินจากความ เป็นผู้เชี่ยวชาญพิเศษเป็นที่ยอมรับ เป็นสาขาวิชานั้น ๆ 	<ul style="list-style-type: none"> - มีชั้นยศนาวาอากาศเอก พิเศษ (น.5) - ดำรงตำแหน่งศาสตราจารย์มาแล้วอย่างน้อย 1 ปี - มีผลงานทางวิชาการที่เป็นประโยชน์ต่อทางราชการ

ตารางที่ 16 (ต่อ)

ข้อกำหนด	(1) ทบวงมหาวิทยาลัย	(2) โรงเรียนนายเรืออากาศ
8. จำนวนตำแหน่ง	- ไม่กำหนดจำนวนขึ้นอยู่กับความสามารถและคุณสมบัติของแต่ละบุคคล	- กำหนดจำนวนแน่นอนตายตัว เช่น ศาสตราจารย์ มีจำนวน 16 ตำแหน่ง การแต่งตั้งผู้อื่นขึ้นมาสู่ตำแหน่งจะต้องย้ายผู้ที่ดำรงตำแหน่งออกไป

ที่มา: (1) พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2522

(2) ข้อมบังคับกระทรวงกลาโหมว่าด้วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ โรงเรียนทหาร พ.ศ. 2528

จากตารางที่ 16 ในการเลื่อนตำแหน่งทางวิชาการของทั้งสองระบบ จะพบว่ามีส่วนที่แตกต่างและมีส่วนที่คล้ายคลึงดังนี้ ข้อที่แตกต่าง คือ เกี่ยวกับผลงานทางวิชาการในระบบทบวงมหาวิทยาลัย กำหนดคุณภาพดีหรือดีมาก แต่ในระบบโรงเรียนทหารกำหนดว่าให้ เป็นประโยชน์ต่อทางราชการ ในด้านชั่วโมงสอนในระบบทบวงมหาวิทยาลัยกำหนดแน่ชัดว่าต้องสอน แต่ในระบบโรงเรียนทหารให้ใช้ชั่วโมงสอนหรืออำนวยการสอน ซึ่งหมายถึงการบริหารทางวิชาการแทนได้ ในด้านจำนวนตำแหน่ง ระบบมหาวิทยาลัยไม่ให้กำหนดจำนวนไว้ตายตัว ให้แต่งตั้งบุคคลได้ตามความเป็นจริงและเท่าที่บุคคลมีคุณสมบัติเหมาะสม ส่วนในระบบโรงเรียนทหารจะกำหนดจำนวนที่จะแต่งตั้งได้อย่างแน่นอนตายตัว นอกจากนั้นในระบบมหาวิทยาลัยตำแหน่งทางวิชาการเลื่อนระดับได้ถึงระดับสูงสุดของข้าราชการพลเรือน คือ ระดับ 11 ส่วนในระบบโรงเรียนทหารเลื่อนระดับได้ถึงชั้น เงิน เดือนพลอากาศตรี แต่จะได้รับการเลื่อนชั้นยศไม่เกินชั้นยศนาวาอากาศเอกพิเศษ ส่วนข้อที่คล้ายถึงกัน คือ การกำหนดคุณวุฒิหรือสาขาวิชาที่มีการสอน เพื่อการดำรงตำแหน่งทางวิชาการ การกำหนดระยะเวลาสำหรับการดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ก่อนเลื่อนเป็นรองศาสตราจารย์ และการเลื่อนจากรองศาสตราจารย์เป็นศาสตราจารย์

ดังนั้น ถ้าจะ เปรียบ เทียบถึงผลดีผลเสียของทั้ง 2 ระบบ ในเรื่องตำแหน่งทางวิชาการ แล้วคงพอจะกล่าวได้ว่า ระบบมหาวิทยาลัยได้ให้ความสำคัญต่อความรู้ความสามารถทางวิชาการ อย่างแท้จริง และได้ให้โอกาสบุคคลที่จะเลื่อนตำแหน่งไปถึงระดับสูงสุด เท่าที่บุคคลจะมีความ สามารถและมีผลงาน และในตำแหน่งที่จะเลื่อนขึ้นก็ไม่ได้กำหนดไว้ตายตัวทำให้บุคลากรมองเห็น ความก้าวหน้า โดยไม่ต้องให้ผู้ที่อยู่ในตำแหน่งที่สูงกว่าต้องออกไปจากตำแหน่ง ระบบทหาร ให้ความสำคัญต่อชั้นยศและกำหนดจำนวนไว้ตายตัวถือได้ว่า อาจจะเป็นอุปสรรคต่อความก้าวหน้า ของบุคคล แต่ข้อที่น่าพิจารณา คือ ระบบมหาวิทยาลัยไม่สามารถใช้ตำแหน่งบริหารมานับในการ ขอตำแหน่งของวิชาการได้

การพิจารณาบำเหน็จประจำปีหรือการ เลื่อนชั้น เงิน เดือน

การพิจารณาบำเหน็จประจำปีหรือการ เลื่อนชั้น เงิน เดือนของบุคลากรในโรงเรียน นายเรืออากาศจะใช้ระบบเดียวกับข้าราชการทั่วไป ได้รับการพิจารณาบำเหน็จปีละ 1 ครั้ง ในลักษณะ 0-1-2 คือ ไม่ได้รับการพิจารณาบำเหน็จได้เลื่อนชั้นเงินเดือน 1 ชั้น และเลื่อน ชั้นเงินเดือน 2 ชั้น และในส่วนของการทหารจะยึดข้อบังคับตามระเบียบกระทรวงกลาโหม ว่าด้วยการพิจารณาบำเหน็จประจำปี พ.ศ. 2528 ซึ่งมีสาระสำคัญ คือ

1. ผู้ที่เลื่อนชั้นเงินเดือน 1 ชั้น คือ ผู้ที่มีผลงาน มีความประพฤติดีและอยู่ในอัตรา เงินเดือนที่จะเลื่อนชั้นไปได้ เช่น ผู้ที่มีชั้นยศนาวาอากาศเอก ถ้าปัจจุบันได้รับ เงินเดือน ใน อัตราเงินเดือนสูงสุดของชั้นยศนาวาอากาศเอกจะไม่ได้รับการเลื่อนชั้นเงินเดือนอีกต่อไป แต่ถ้า ได้รับ เงินเดือน ยังมีระดับต่ำกว่าอัตราเงิน เดือนสูงสุดก็ให้ เลื่อนชั้นเงินเดือนได้

2. ผู้ที่ไม่ได้รับการ เสนอขอเลื่อนชั้นเงินเดือนแสดงว่าเป็นบุคคลที่มีความผิด หรือ มีความบกพร่องในการปฏิบัติงาน

3. ผู้ที่จะได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน 2 ชั้น จะต้องพิจารณาดังนี้

3.1 จะพิจารณาให้ได้ไม่เกินร้อยละ 15 ของข้าราชการทั้งหมดในหน่วยงาน

3.2 ต้องปฏิบัติหน้าที่พิเศษนอก เหนือจากหน้าที่ปกติ ซึ่งนำ เกียรติยศชื่อเสียง

มาสู่หน่วยงาน

3.3 มีความสามารถในการทำงานดีเด่นกว่าผู้อื่น

3.4 จะพิจารณาให้เลื่อนชั้นเงิน เดือน 2 ชั้น ติดต่อกันเกินกว่า 2 ปี ไม่ได้ นอกจากนั้นในการเลื่อนชั้นตามระเบียบของกองทัพอากาศ โดยเฉพาะการเลื่อนชั้นเงิน เดือน 2 ชั้นได้ กำหนดให้จัดกลุ่มตามชั้นยศ ดังนี้

- กลุ่มที่ 1 ชั้นยศระหว่าง เรืออากาศตรี - เรืออากาศโท
- กลุ่มที่ 2 ชั้นยศระหว่าง เรืออากาศเอก - นาวาอากาศโท
- กลุ่มที่ 3 ชั้นยศระหว่าง นาวาอากาศเอก - นายพลอากาศ

แล้วให้พิจารณาบุคคลดีเด่นของแต่ละกลุ่ม โดยคิดเป็นร้อยละ 15 ของทั้ง 3 กลุ่ม เพื่อพิจารณาขอบำเหน็จ 2 ชั้น และในการพิจารณาบำเหน็จ 2 ชั้น ให้เสนอจากหัวหน้าหน่วยงานระดับล่างสุดและให้พิจารณาถ่วงดุลตามลำดับและครั้งสุดท้ายจะตัดสิน โดยคณะกรรมการพิจารณาบำเหน็จของโรงเรียนนายเรืออากาศ ในการพิจารณาบำเหน็จประจำปี ของโรงเรียนนายเรืออากาศคงจะกล่าวได้ว่าการได้เลื่อนเงิน เดือน 1 ชั้น เป็นเรื่องปกติวิสัย ตามหลักที่ว่า "ความชั่วไม่มีความดีไม่ปรากฏ" สมควรได้ 1 ชั้น ส่วนการพิจารณา 2 ชั้น เงิน เดือน จะได้แก่ผู้ที่มีผลงานดีเด่น หรือบางครั้งอาจพิจารณาจากผู้ที่ยังคับบัญชาเห็นว่าเหมาะสม และในบางครั้งจะได้แก่ผู้ที่ไม่เคยได้รับการพิจารณาให้ขอเลื่อนชั้นเงิน เดือน 2 ชั้น เลยในระยะเวลา 5 ปี

การประกาศเกียรติคุณยกย่องชมเชยหรือให้รางวัลตอบแทนผลงาน

เป็นการให้สิ่งตอบแทนนอกเหนือจากการพิจารณาเลื่อนชั้นเงิน เดือน เพื่อการยกย่องชมเชยให้ เป็นบุคคลตัวอย่างหรือการให้โล่ที่ระลึก เพื่อเป็นเกียรติประวัติแก่บุคคลผู้นั้น โดยจะ เป็นไปตามระเบียบของกองทัพอากาศที่ว่าด้วยการพิจารณาบุคคลดีเด่นประจำปี พ.ศ. 2530 โดยกำหนดว่าผู้ที่ได้รับการคัดเลือกจะต้อง เป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน และมีความประพฤติเรียบร้อยหรือมีความสามารถในการประดิษฐ์คิดค้น เรียบเรียงตำราที่เป็นประโยชน์ต่อกองทัพอากาศ จะได้รับโล่หรือที่ระลึกจากผู้บัญชาการทหารอากาศ

การขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์

การขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์สำหรับบุคลากรโรงเรียนนายเรืออากาศ จะ เป็นไปตามลำดับชั้นยศและชั้นเงินเดือนโดยใช้ระเบียบของกระทรวงกลาโหม ฉบับที่ 2 ปี พ.ศ. 2511 ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 15 ตุลาคม 2528 ซึ่งตามระเบียบนี้ข้าราชการทหารทุกคนจะได้รับพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ตามลำดับชั้นยศและอัตราเงินเดือนดังนี้

1. เรืออากาศตรี (น.1) ชั้น 1-2 ชั้นเบญจมาภรณ์มงกุฎไทย ถึง เบญจมาภรณ์ช้างเผือก

2. เรืออากาศตรี (น.1) ชั้น 3 ถึงเรืออากาศโท ชั้นจักรภพภรณ์มงกุฎไทย

3. เรืออากาศเอก (น.1) ชั้น 13 จักรภพภรณ์ช้างเผือก

4. นาวาอากาศตรี (น.2) ชั้นตรีตาภรณ์มงกุฎไทย

5. นาวาอากาศโท (น.3) ชั้นตรีตาภรณ์ช้างเผือก

6. นาวาอากาศเอก (น.4) ชั้นทวีติยาภรณ์มงกุฎไทย

7. นาวาอากาศเอกพิเศษ (น.5) อันดับ 1 ชั้นทวีติยาภรณ์ช้างเผือก

8. นาวาอากาศเอกพิเศษ (น.6) อันดับ 2 ชั้นสายสะพานประถมาภรณ์มงกุฎไทย

(ดำรงตำแหน่งรองเจ้ากรม หรือรองผู้บัญชาการกองพลบิน หรือเทียบเท่า)

9. พลอากาศตรี (น.6) อันดับ 1 ชั้นสายสะพาย ประถมาภรณ์ช้างเผือก

10. พลอากาศตรี (น.6) อันดับ 2 ถึงพลอากาศโท (น.7) อันดับ 1 ชั้น

สายสะพายมหาวชิรมงกุฎ

11. พลอากาศโท (น.7) อันดับ 2 ถึงพลอากาศเอก มหาประถมาภรณ์ช้างเผือก

ในการขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ จะพบว่า ได้คำนึงถึงชั้นยศและอัตราเงินเดือนของบุคคลด้วย เช่น ในชั้นยศพลอากาศตรี หรือพลอากาศโท ถ้าได้รับเงินเดือนได้อันดับ 2 จะได้รับพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์เช่นเดียวกับผู้ที่มีชั้นยศสูงกว่าตนเอง

1 ชั้นยศ

อนึ่งในการพระราชทาน เครื่องราชอิสริยาภรณ์ ในชั้นสายสพหายในชั้นประถมาภรณ์ มงกุฎไทย สำหรับผู้มีชั้นยศนาวาอากาศเอกพิเศษอันดับ 2 แต่ได้กำหนดเพิ่มเติมว่าต้องดำรง ตำแหน่งรอง เจ้ากรม รองผู้บัญชาการกองพลบินหรืออื่น ๆ ทำให้ศาสตราจารย์โรงเรียน นายเรืออากาศ ซึ่งมียศในระดับนี้แต่ไม่ได้ทำหน้าที่รอง เจ้ากรมหรือตำแหน่งที่ถูกจัดให้เทียบ เท่า จึงไม่มีสิทธิขอพระราชทาน เครื่องราชอิสริยาภรณ์ในชั้นสายสะพหาย เป็นปัญหาที่ควรแก้ไข เพราะว่า ตำแหน่งศาสตราจารย์โรงเรียนนายเรืออากาศได้รับอัตราเงินเดือนถึง ระดับพลอากาศตรีที่ถือว่า เป็นอัตราเงิน เดือนที่สูงกว่าผู้มีตำแหน่งรอง เจ้ากรม หรือรองผู้บัญชาการกองพลบิน จึงควร จะ พิจารณา เป็นความดีความชอบพิเศษ โดยให้มีสิทธิได้รับ เครื่องราชอิสริยาภรณ์ในชั้นสายสะพหาย เพื่อ เป็น เกียรติยศแก่ผู้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการในระดับสูงสุดของโรงเรียนนายเรืออากาศ

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์

การนำเสนอข้อมูล เกี่ยวกับแบบสัมภาษณ์ แบ่งออก เป็นข้อมูลสถานภาพส่วนตัวของ ผู้ให้สัมภาษณ์ ข้อมูลด้านการบริหารงานบุคคล

ข้อมูล เกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัว

สถานภาพส่วนตัวของกลุ่มผู้บริหาร อาจแสดงได้ เป็นตารางต่อไปนี้

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 17 สถานภาพส่วนตัวของผู้บริหารโรงเรียนนายเรืออากาศ

รายการ	จำนวน
1. เพศ	
ชาย	1.1 คน
หญิง	1 คน
2. ตำแหน่ง - ชั้นยศ	
ผู้บัญชาการโรงเรียนนายเรืออากาศ (พลอากาศตรี)	1 คน
ผู้อำนวยการกองการศึกษา (พลอากาศตรี)	1 คน
รองผู้บัญชาการโรงเรียนนายเรืออากาศ (นาวาอากาศเอกพิเศษ)	1 คน
เสนาธิการโรงเรียนนายเรืออากาศ (นาวาอากาศเอกพิเศษ)	1 คน
รองผู้อำนวยการกองการศึกษา (นาวาอากาศเอกพิเศษ)	1 คน
ศาสตราจารย์และรักษาราชการ ผู้อำนวยการกองวิชา (นาวาอากาศเอกพิเศษ)	4 คน
ผู้อำนวยการกองวิชาทหาร (นาวาอากาศเอกพิเศษ)	1 คน
ผู้บังคับการกรมนักเรียนนายเรืออากาศรักษาพระองค์ (นาวาอากาศเอกพิเศษ)	1 คน
หัวหน้ากองพลศึกษา (นาวาอากาศเอก)	1 คน

ตารางที่ 17 (ต่อ)

รายการ	จำนวน
3. คุณวุฒิการศึกษา	
ปริญญาตรี	8 คน
ปริญญาโท	2 คน
ปริญญาเอก	2 คน
4. ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน	
1-5 ปี	2 คน
6-10 ปี	3 คน
11-15 ปี	-
15 ปีขึ้นไป	7 คน
5. สถาบันที่สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรี	
โรงเรียนนายเรืออากาศ	8 คน
สถาบันอุดมศึกษาพลเรือน	3 คน
โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า	1 คน
6. สถานภาพทางทหาร	
นายทหาร เหล่านักบิน	6 คน
นายทหาร เหล่าอื่น ๆ ที่ไม่ใช่เหล่าทหานักบิน	6 คน

จากตารางที่ 17 พบว่า ผู้บริหารจำนวน 12 คน เป็นเพศชาย 11 คน มีชั้นยศระหว่างนาวาอากาศเอก ถึงพลอากาศตรี แบ่งออกได้เป็นนาวาอากาศเอก 1 คน นาวาอากาศเอกพิเศษ 9 คน และพลอากาศตรี 2 คน ผู้ที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการในตำแหน่งศาสตราจารย์และทำหน้าที่รักษาราชการผู้อำนวยการกองวิชาอยู่ 4 คน

ผู้บริหารส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรีและมีเวลาปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนนายเรืออากาศเกินกว่า 15 ปี ส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาจากโรงเรียนนายเรืออากาศ ซึ่ง การศึกษาในระดับนี้อาจก่อให้เกิดความรู้สึก "สถาบันนิยม" ในลักษณะของความเป็นพวกเป็นรุ่นได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในวงการทหาร ตำแหน่งสำคัญทางการบริหารมักพิจารณาผู้ที่สำเร็จการศึกษาจากโรงเรียนนายทหารหลักของกองทัพนั้น ๆ ในส่วนของโรงเรียนนายเรืออากาศ จะพบว่า ในตำแหน่งทางการบริหารทั้ง 12 ตำแหน่ง เป็นผู้ที่สำเร็จการศึกษาจากโรงเรียนนายเรืออากาศเป็นส่วนใหญ่ (8 คน) ส่วนสถานภาพทางทหารนั้นจำเป็นต้องศึกษาเหล่าทหารของบุคคล เพราะในกองทัพอากาศนั้นจะให้ความสำคัญต่อนายทหารอากาศเหล่านักบิน ซึ่งถือว่าเป็นนายทหารเหล่ารบหรือเหล่าทหารหลัก จะพบว่าผู้ดำรงตำแหน่งทางการบริหารของโรงเรียนนายเรืออากาศครึ่งหนึ่ง เป็นนายทหารเหล่านักบิน

ข้อมูลด้านการบริหารงานบุคคล

ข้อมูลด้านการบริหารงานบุคคลประกอบด้วย 5 ด้าน คือ ด้านโครงสร้างการบริหารงานบุคคล ด้านการสรรหาและคัดเลือก ด้านการจัดตำแหน่งและชั้นยศด้านการฝึกอบรมและพัฒนา และด้านการพิจารณาความดีความชอบ

ด้านโครงสร้างของการบริหารงานบุคคล

จากการที่โรงเรียนนายเรืออากาศ เป็นหน่วยงานที่สังกัดกรมยุทธศึกษาทหารอากาศ และกรมยุทธศึกษาทหารอากาศจะขึ้นตรงต่อกองทัพอากาศอีกต่อหนึ่ง กล่าวได้ว่าแบ่งออกเป็น 2 ขั้นตอน เกี่ยวกับการจัดโครงสร้าง เช่นนี้ผู้บริหาร เห็นว่า

1. การที่โรงเรียนนายเรืออากาศขึ้นตรงต่อกรมยุทธศึกษาทหารอากาศผู้บริหารส่วนใหญ่ 9 ใน 12 คน เห็นว่าไม่เหมาะสมโดยให้เหตุผลว่า

1. การที่โรงเรียนนายเรืออากาศ เป็นหน่วยงานเพื่อการศึกษาของกองทัพอากาศ การบริหาร การสั่งการจึงควรมีความรวดเร็วและมีความเป็นอิสระตามสมควรระหว่างกองทัพอากาศและโรงเรียนนายเรืออากาศ แต่ในกรณีที่ต้องมีขั้นตอนที่กรมยุทธศึกษาทหารอากาศเพิ่มขึ้น เป็นการเพิ่มขั้นตอนที่ไม่เหมาะสม

2. การเพิ่มขึ้นตอนการบังคับบัญชาทำให้มีความล่าช้า เช่น เมื่อทางโรงเรียน นายเรืออากาศเสนอรายงานขออนุมัติเกี่ยวกับการบรรจุหรือแต่งตั้งบุคคล หรือเกี่ยวกับการบริหารอื่น ๆ เพื่อขออนุมัติจากผู้บัญชาการทหารอากาศซึ่งต้องทำเรื่องผ่านกรมยุทธศึกษาทหารอากาศ ทำให้งานบริหารมีความล่าช้า ไม่ประหยัดเวลา

ในกรณีที่เกี่ยวข้องกับการจัดโครงสร้าง เช่นนี้กลุ่มผู้บริหารอีก 3 คน มีความคิดเห็นตรงกันข้ามว่า ไม่เป็นปัญหาและอุปสรรคแต่ประการใด โดยให้เหตุผลว่างานบริหารงานบุคคลของโรงเรียนนายเรืออากาศอาจมีขั้นตอนที่กรมยุทธศึกษาทหารอากาศเพิ่มขึ้น แต่ถือว่าขั้นตอนนี้สนองตอบงานของโรงเรียนนายเรืออากาศ ถ้าจะขอแยกหน่วยงานโดยขึ้นตรงกับกองทัพอากาศโดยตรง อาจสร้างความขัดแย้งระหว่างหน่วยงานทางการศึกษาด้วยกันได้

2. โครงสร้างการบริหารงานบุคคลภายในโรงเรียนนายเรืออากาศ ผู้บริหารส่วนใหญ่ 7 ใน 12 คน เห็นว่ายังไม่เหมาะสม โดยให้ความคิดเห็นสามารถสรุปได้ดังนี้

1. โครงสร้างการบริหารงานบุคคลในปัจจุบัน ได้แบ่งแยกหน้าที่ของบุคคลตามลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติอย่างชัดเจนอยู่แล้ว
2. ปัญหาด้านโครงสร้างมักจะเกิดจากตัวบุคคลหรือหัวหน้าหน่วยงานที่ขาดมนุษยสัมพันธ์ต่อกัน และการที่มอบให้ผู้บังคับบัญชาสูงสุดสั่งการแต่เพียงผู้เดียวทำให้งานฝักอบรมนักเรียนนายเรืออากาศมีเอกภาพมากยิ่งขึ้น

อย่างไรก็ตามผู้บริหารส่วนที่เหลือ 5 ใน 12 คน เห็นว่าโครงสร้างการบริหารงานบุคคลภายในโรงเรียนนายเรืออากาศในปัจจุบันยังไม่เหมาะสม โดยให้เหตุผลเกี่ยวกับเรื่องนี้ไว้ว่า

1. การที่หน่วยงานเพื่อการฝักอบรมนักเรียนนายเรืออากาศ ต่างก็แยกกันปฏิบัติหน้าที่ทำให้ขาดการประสานงานกัน เมื่อมีปัญหาในขณะปฏิบัติงานต้องรอให้ผู้บังคับบัญชาระดับสูงสั่งการทำให้การปฏิบัติงานไม่ราบรื่นเท่าที่ควร
2. หน่วยงานบางหน่วย ทำงานชนิดเดียวกัน แต่แยกกันปฏิบัติงาน เช่น กองวิชาทหารและกรมนักเรียนนายเรืออากาศ ซึ่งมีหน้าที่ในการฝักอบรมและเสริมสร้างลักษณะทางทหารในลักษณะเดียวกัน ควรจะรวมกันเป็นหน่วยเดียวกัน เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้คล่องตัวมากขึ้นจะช่วยประหยัดกำลังพล และงบประมาณ

3. งานกองพลศึกษา ควรจะขึ้นตรงต่อผู้บัญชาการโรงเรียนนายเรืออากาศโดยตรง เพราะมีลักษณะงาน เฉพาะของตนเอง นอกจากนั้นในด้านโครงสร้างการบริหารงานบุคคลของ ทหารมักจะเป็นธรรมเนียมปฏิบัติในข้อที่ว่า ให้ผู้บังคับบัญชาสูงสุดของหน่วยงาน เป็นผู้ที่มีชั้นยศสูงสุดของหน่วยงาน เป็นผู้ที่มีชั้นยศสูงกว่าผู้อื่น จะให้ผู้ที่ได้บังคับบัญชาในตำแหน่งอื่น ๆ มีชั้นยศเท่ากันไม่ได้ แต่กรณีของโรงเรียนนายเรืออากาศ ที่กำหนดให้ผู้บัญชาการโรงเรียนมีชั้นยศพลอากาศตรี และ กำหนดให้หัวหน้าฝ่ายวิชาการกับผู้อำนวยการกองการศึกษา มีชั้นยศพลอากาศตรีด้วย ในเรื่องนี้ ผู้บริหารส่วนมาก (8 คน) เห็นว่าไม่มีปัญหาแต่ประการใด เพราะเป็นการปกครองบังคับบัญชา กันตามหน่วยงาน และเป็นที่ทราบกันว่าตำแหน่งผู้อำนวยการกองการศึกษา เป็นผู้ได้บังคับบัญชา นอกจากนั้น ผู้บริหารกลุ่มนี้ยังเห็นว่าตำแหน่งผู้อำนวยการกองการศึกษา เปรียบเสมือนหัวหน้า ภาควิชาการ จึงควรมีชั้นยศเป็นพลอากาศตรี เพื่อเป็นเกียรติยศ และศักดิ์ศรีในฐานะผู้ควบคุมดูแล บุคลากรที่มีคุณสมบัติและมีความรู้ชั้นสูงของกองทัพอากาศ

แนวทางในการแก้ไขปัญหา

จากสภาพปัญหาในด้านโครงสร้างของการบริหารงานบุคคล กลุ่มผู้บริหารได้ให้ความเห็น สรุปได้ดังนี้ คือ

1. จัดโครงสร้างใหม่ ให้โรงเรียนนายเรืออากาศ เป็นหน่วยงานขึ้นตรงต่อ กองทัพอากาศ โดยผู้บริหารส่วนใหญ่ 9 ใน 12 คน เห็นว่า เพื่อให้การบริหารงานคล่องตัว ควรตัดขั้นตอนที่กรมยุทธศึกษาทหารอากาศ ถ้าทางกรมยุทธศึกษาทหารอากาศ เห็นว่ามีหน่วยงาน ในสังกัดน้อยลงก็ให้จัดหน่วยงานที่เกี่ยวกับการศึกษาอื่น ๆ มา เป็นหน่วยขึ้นตรงแทนโรงเรียน นายเรืออากาศ
2. การจัดโครงสร้างในโรงเรียนนายเรืออากาศ ให้จัดหน่วยงานที่มีลักษณะการ ปฏิบัติงานที่สัมพันธ์กัน เช่น กองวิชาทหารและกรมนักเรียนนายเรืออากาศให้อยู่ด้วยกัน โดย ผู้บริหาร 5 ใน 12 คนเห็นว่า ถ้ารวมเป็นหน่วยเดียวกัน จะมีความประหยัดและการประสานงาน การฝึกอบรมทางทหารจะมีประสิทธิภาพมากขึ้น
3. กองพลศึกษา ซึ่งมีการปฏิบัติงานที่มีลักษณะ เฉพาะของตนเอง ควรจัดให้ขึ้นตรงต่อ ผู้บัญชาการโรงเรียนนายเรืออากาศโดยผู้บริหาร 4 ใน 12 คน เห็นว่า จะทำให้การฝึกอบรมทาง พลศึกษามีความ เหมาะสมยิ่งขึ้นและนอกจากนี้ผู้บริหารจำนวนนี้ยังเห็นว่าโรงเรียนนายเรืออากาศ สมควรมีรองผู้บัญชาการโรงเรียนฝ่ายวิชาการเพิ่มขึ้นอีก 1 ตำแหน่ง เพื่อให้เป็นผู้ประสานงาน ทางการศึกษาทั้งหมด

ด้านการสรรหาและคัดเลือก

ในด้านการสรรหาและคัดเลือกบุคคลของโรงเรียนนายเรืออากาศผู้บริหารได้แสดงความคิดเห็นพอสรุปเนื้อหาสำคัญได้ดังนี้ คือ

1. ผู้บริหารทั้งหมดเห็นว่าการสรรหาและคัดเลือกบุคคลมาเป็นครู-อาจารย์ โรงเรียนนายเรืออากาศ จะต้องใช้เกณฑ์มีผลการเรียนดีเป็นสำคัญ ถ้าผลการศึกษาดี สามารถไปศึกษาต่อในระดับปริญญาโทได้ นอกจากผลการเรียนดีแล้วต้องมีคุณสมบัติอื่น ๆ คือต้องมีลักษณะทหารที่ดี มีจิตใจรักระเบียบวินัย เพื่อเป็นตัวอย่างที่ดีแก่นักเรียนนายเรืออากาศ ซึ่งเป็นนักเรียนทหาร
2. ผู้บริหารส่วนมาก (11 คน) มีความเห็นว่า ในการสรรหาและคัดเลือกบุคคลที่ต้องคัดเลือกจากผู้สำเร็จการศึกษาจากโรงเรียนนายเรืออากาศเป็นอันดับแรก เพราะเป็นนโยบายของกองทัพอากาศที่กำหนดให้พิจารณาบรรจุบุคคลที่กองทัพอากาศผลิตได้เป็นอันดับแรก
3. ในด้านคุณสมบัติอื่น ๆ ของผู้เป็นอาจารย์ผู้บริหารส่วนใหญ่ (10 คน) เห็นว่าผู้เป็นครู-อาจารย์ต้องมีความสามารถในการถ่ายทอด และมีวาทศิลป์ดี
4. ในด้านวิธีการสรรหาและคัดเลือกผู้บริหารส่วนใหญ่ (8 คน) เห็นว่าการสอบคัดเลือก เป็นวิธีการที่น่าเชื่อถือที่สุด และได้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถ แต่มีระบบพรรคพวกหรือเส้นสาย ทำให้ไม่สามารถคัดเลือกบุคคลที่ต้องการ ส่วนการสรรหาโดยการย้ายโอนที่เจาะจงตัวบุคคล เป็นผู้ที่มีความรู้ในการปฏิบัติงานอย่างแท้จริง
5. ในการสรรหาอาจารย์พิเศษ กลุ่มผู้บริหารส่วนใหญ่ (7 คน) เห็นว่ามีความจำเป็นเพราะ เป็นผู้เชี่ยวชาญเฉพาะสาขาที่จะทำให้นักเรียนนายเรืออากาศได้เรียนรู้เกี่ยวกับวิชาการใหม่ ๆ

ในด้านปัญหาของการสรรหาและคัดเลือก กลุ่มผู้บริหารมีความคิดเห็นดังนี้

1. ปัญหาจากการคัดเลือกบุคคลที่สำเร็จการศึกษาจากโรงเรียนนายเรืออากาศ กลุ่มผู้บริหารทั้งหมด (12 คน) ได้ให้ความเห็นว่า การสรรหาอาจารย์โดยการสรรหาจากผู้สำเร็จการศึกษาจากโรงเรียนนายเรืออากาศมักจะได้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถดีเด่น เพราะบุคคลที่มีลักษณะที่ดี สติปัญญาเฉลียวฉลาด เป็นอันดับหนึ่งจะได้รับการคัดเลือกไปศึกษาต่อที่โรงเรียนการบิน โดยได้รับการคัดเลือกไปปีละประมาณร้อยละ 70-80 ของผู้สำเร็จการศึกษาทั้งหมด

รายชื่อของผู้ที่ไม่ได้รับการคัดเลือกให้ไปศึกษาต่อโรงเรียนการบิน จะส่งไปให้กรมกำลังพลทหารอากาศ เป็นผู้พิจารณาออกคำสั่งบรรจุให้แก่หน่วยงานต่าง ๆ การพิจารณาให้บุคคลผู้ใด เป็นเรื่องของกรมกำลังพลทหารอากาศ โรงเรียนนายเรืออากาศจะสามารถระบุได้ เฉพาะคุณสมบัติของบุคคลที่ต้องการ แต่จะระบุตัวบุคคลไม่ได้ เพราะ เป็นระเบียบของกระทรวงกลาโหมที่ให้หน่วยงานที่ขอตัว ระบุได้เฉพาะคุณสมบัติของบุคคลที่ต้องการ ในกรณีนี้บางครั้งจะมีผลทำให้โรงเรียนนายเรืออากาศไม่ได้บุคคลที่มีคุณสมบัติตามที่ต้องการอย่างแท้จริง

2. ปัญหาการทดลองปฏิบัติงาน กลุ่มบริหารทั้งหมด (12 คน) เห็นว่าการสรรหา โดยวิธีการสอบคัดเลือกบุคคล ไม่ได้มีการทดลองให้ปฏิบัติหรือให้ทดลองทางการสอน เพื่อดูความสามารถในการถ่ายทอด

3. ปัญหาการขอเพิ่ม เดิมคุณสมบัติ เฉพาะ เพื่อให้มีโอกาสสอบคัดเลือก กลุ่มผู้บริหาร 7 คน เห็นว่า การที่กรมกำลังพลทหารอากาศ เป็นผู้มีส่วนในการพิจารณากำหนดคุณสมบัติของผู้สมัครสอบ เข้าเป็นอาจารย์โรงเรียนนายเรืออากาศ บางครั้งอาจมีการเพิ่ม เดิมคุณสมบัติที่ไม่สอดคล้องกับความต้องการของโรงเรียนนายเรืออากาศทำให้โรงเรียนไม่ได้บุคลากรที่มีคุณสมบัติตามที่ต้องการ

4. ปัญหาจากการย้าย - โอนหรือสอบคัดเลือกกลุ่มผู้บริหารจำนวนครึ่งหนึ่ง (6 คน) เห็นว่า ยังมีระบบพรรคพวกในการย้าย โอนและในการสอบคัดเลือกในบางสาขาวิชาไม่มีบุคคลที่มีคุณสมบัติตามที่ต้องการมาสมัครสอบ

5. ปัญหาการสรรหาอาจารย์ในลักษณะของอาจารย์พิเศษ ผู้บริหารส่วนน้อย (8 คน) เห็นว่า อาจารย์พิเศษ เป็นผู้มีความสามารถในทางวิชาการ แต่เนื่องจากบางส่วน เป็นพลเรือนไม่เข้าใจระบบทหารและการปกครองบังคับบัญชา ทำให้การเรียนการสอนไม่เป็นไปตามแบบธรรมเนียมทหาร

6. ปัญหาการสรรหาจากบุคคลภายในกองทัพอากาศ ผู้บริหารส่วนน้อย (4 คน) เห็นว่าผู้ที่สำเร็จการศึกษาจากโรงเรียนนายเรืออากาศส่วนใหญ่ไม่สนใจที่จะมาเป็นครูอาจารย์ มีความต้องการไปหาประสบการณ์จากหน่วยงานอื่น ทำให้ไม่ได้บุคคลที่มีความสามารถสูงมาเป็นอาจารย์ นอกจากนั้นในการสรรหาโดยให้รับสมัครจากบุคคลภายในก่อน ทำให้คัดเลือกบุคคลได้จำนวนน้อย

แนวทางการแก้ไข้ปัญหา

จากสภาพของปัญหาในด้านของการสรรหาและคัดเลือกบุคคล กลุ่มผู้บริหารโรงเรียน นายเรืออากาศได้ให้ข้อคิดเห็น ตามลำดับความสำคัญดังนี้

1. ประสานงานกับกรมกำลังพลทหารอากาศ กลุ่มผู้บริหารทั้งหมด (12 คน) เห็นว่าในการสรรหาบุคคล โรงเรียนนายเรืออากาศจะต้องประสานงานกับกรมกำลังพลทหารอากาศอย่างใกล้ชิดทั้งที่เป็นทางการและเป็นการส่วนตัว เพื่อให้กรมกำลังพลทหารอากาศได้ เห็นความสำคัญของผู้ที่จะมาเป็นครู-อาจารย์ เพื่อพิจารณาบรรจุผู้ที่มีความรู้ความสามารถตามที่ต้องการ
2. การเพิ่มสิ่งจูงใจ โดยผู้บริหารส่วนมาก (10 คน) เห็นว่ากองทัพอากาศสมควรจัดสิ่งจูงใจให้บุคคลมีความพึงพอใจที่จะปฏิบัติงานในโรงเรียนนายเรืออากาศ โดยการเพิ่มค่าตอบแทนความรู้ให้มากขึ้น หรือให้ผลประโยชน์ตอบแทน เช่น ให้เลื่อนชั้นยศได้สะดวกยิ่งขึ้นและมีตำแหน่งในระดับสูงไว้รองรับอย่างพอเพียง
3. ควรรับอาจารย์จากบุคคลภายนอกให้มากขึ้น โดยกลุ่มผู้บริหารส่วนใหญ่ (8 คน) เห็นว่าอาจทำได้คนที่มีความสมัครใจและมีอุดมการณ์ที่จะ เป็นครูมากขึ้น
4. การแก้ไขระบบอุปถัมภ์ ผู้บริหารจำนวนกึ่งหนึ่ง เห็นว่าสมควรแก้ไขระบบอุปถัมภ์ ให้เป็นระบบคุณวุฒิมากขึ้น โดยอาจกำหนดคุณสมบัติของผู้ที่จะมาเป็นครูอาจารย์ให้มากขึ้น
5. กลุ่มผู้บริหารส่วนน้อย (5 คน) เห็นว่าสมควรมีการแลกเปลี่ยนอาจารย์มหาวิทยาลัย หรือสถาบันการศึกษาอื่น ๆ ให้มากขึ้น เช่น อาจแลกเปลี่ยนในระยะ 1-3 ปี

การจัดตำแหน่งและชั้นยศ

ในด้านการจัดตำแหน่งและชั้นยศนี้ กลุ่มผู้บริหารโรงเรียนนายเรืออากาศ ได้ให้ความคิดเห็นดังนี้

1. การจัดตำแหน่งและชั้นยศของบุคคล ในระดับหัวหน้าหน่วยงานกลุ่มผู้บริหารทั้งหมด (12 คน) เห็นว่ามีความเหมาะสมแล้ว แต่ในตำแหน่งอื่นยังมีปัญหา คือ

การดำรงตำแหน่งทางวิชาการของหัวหน้าภาควิชา กลุ่มผู้บริหารส่วนมาก (10 คน) เห็นว่า การที่กระทรวงกลาโหมมีระเบียบไม่ให้หัวหน้าภาควิชาดำรงตำแหน่งทางวิชาการได้เป็นสิ่งไม่เหมาะสม เพราะหัวหน้าภาควิชาโดยทั่วไปถือ เป็นอาจารย์คนหนึ่งที่ทำหน้าที่ทั้งการสอนและ

ซึ่งเป็นคุณสมบัติที่จะเป็นผลงานทางวิชาการ ถ้าไม่สามารถของตำแหน่งทางวิชาการได้จะเป็นการ
ทำลายขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของหัวหน้าภาควิชา

2. ปัญหาการจัดบุคคลเข้าตำแหน่งทางวิชาการ กลุ่มผู้บริหารส่วนใหญ่ (9 คน)
เห็นว่าตามที่กระทรวงกลาโหมกำหนด จำนวนบุคคลที่จะดำรงตำแหน่งทางวิชาการไว้ครั้งนี้ เช่น
ศาสตราจารย์มีเพียง 16 คน เมื่อครบตามจำนวนแล้วจะไม่สามารถแต่งตั้งบุคคลมาดำรงตำแหน่ง
ศาสตราจารย์ได้อีก นอกจากจะย้าย ผู้ที่ดำรงตำแหน่งศาสตราจารย์ไปอยู่ในตำแหน่งอื่น ๆ อัน
เป็นการทำให้เสียขวัญและกำลังใจในแก่ผู้ที่เคยดำรงตำแหน่งในระดับนี้

3. ปัญหาการกำหนดชั้นยศขั้นต่ำของตำแหน่งทางวิชาการในระดับผู้ช่วยศาสตราจารย์
โดยผู้บริหารจำนวน 7 คน เห็นว่า การที่กระทรวงกลาโหมกำหนดให้ผู้ดำรงตำแหน่ง
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ต้องมีชั้นยศต่ำกว่าอากาศตรี ทำให้ผู้ที่มีชั้นยศที่ต่ำกว่านี้และเป็นผู้ที่มีความรู้
ความสามารถสูงและมีผลงานทางวิชาการตามที่กำหนด แต่ขอตำแหน่งไม่ได้ เสียกำลังใจในการ
ปฏิบัติงาน

นอกจากนี้กลุ่มผู้บริหารทั้ง 7 คน ยังเห็นว่า ปัญหาการจัดตำแหน่งและชั้นยศของ
ภาควิชาจะมีปัญหาต่อการเลื่อนยศ เช่น ในแต่ละภาควิชาจะกำหนดให้มีอัตราชั้นยศนาวาอากาศเอก
เพียง 1 คน มีนาวาอากาศโท 2 คน ในการที่จะเลื่อนยศนั้น จะต้องเป็นไปตามอัตรา ถ้าผู้
เป็นนาวาอากาศเอกยังอยู่ในตำแหน่ง ผู้ที่มีชั้นยศนาวาอากาศโทจะเลื่อนชั้นยศขึ้นมาไม่ได้ ซึ่ง
ถือว่าเป็นการเสียโอกาสที่จะมีความก้าวหน้า ซึ่งแตกต่างจากระบบมหาวิทยาลัย ในข้อที่ว่า การ
เลื่อนตำแหน่งขึ้นอยู่กับคุณสมบัติของบุคคล ถ้ามีคุณสมบัติครบถ้วนตามหลักเกณฑ์จะเลื่อนตำแหน่งขึ้นไป
ได้โดยไม่จำกัดจำนวน

แนวทางแก้ไข

ในการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคในด้านการจัดตำแหน่งและชั้นยศ กลุ่มผู้บริหารได้ให้
ข้อคิดเห็นดังนี้

1. เปิดอัตราและตำแหน่งในระดับสูงไว้รองรับให้มากขึ้น โดยกลุ่มผู้บริหารส่วนมาก
(11 คน) เห็นว่าสมควรจะเปิดอัตราหรือตำแหน่งทั้งในฝ่ายบริหารและฝ่ายวิชาการไว้รองรับ
ให้มากขึ้น โดยเฉพาะในชั้นยศระดับนาวาอากาศโทขึ้นไป ให้สัมพันธ์กับจำนวนอาจารย์ที่บรรจุ
ในภาควิชา

ปัญหาด้านการฝึกอบรมและพัฒนา

ในด้านของปัญหาการฝึกอบรมและพัฒนา กลุ่มผู้บริหารได้ให้ความคิดเห็น ดังนี้

1. ความไม่พร้อมของตัวบุคคล กลุ่มผู้บริหารส่วนมาก (11 คน) เห็นว่าการพัฒนาบุคคลของโรงเรียนนายเรืออากาศเกิดจากตัวบุคคลไม่พร้อม โดยเฉพาะการพัฒนาจิตใจให้มีความรักในการสอน และยังเห็นว่าในการส่งไปศึกษาหรือฝึกอบรมในหลักสูตรต่าง ๆ ไม่ได้ติดตามผลการนำประโยชน์มาใช้
2. ความจำกัดด้านงบประมาณ กลุ่มผู้บริหารส่วนใหญ่ (9 คน) เห็นว่าโรงเรียนนายเรืออากาศยังขาดงบประมาณที่จำเป็นต่อการจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวก เพื่อส่งเสริมการเรียนการสอนของอาจารย์
3. ขาดการสอนงานหรือการแนะนำอย่างใกล้ชิดจากผู้บังคับบัญชา กลุ่มผู้บริหารส่วนมาก (8 คน) เห็นว่า ผู้บังคับบัญชามีความใกล้ชิดกับผู้ใต้บังคับบัญชาน้อยไม่ค่อยได้สอนงานให้ และในการบรรจุบุคคลใหม่บางครั้งขาดการปฐมนิเทศให้ทราบในรายละเอียดที่จำเป็น
4. การสูญเสียอาจารย์ที่มีความสามารถสูง เพราะไปศึกษาในหลักสูตรทางทหาร ในเรื่องนี้กลุ่มผู้บริหารส่วนใหญ่ (7 คน) เห็นว่า เมื่ออาจารย์สอบคัดเลือกไปศึกษาต่อในโรงเรียนเสนาธิการทหารอากาศได้ เมื่อสำเร็จการศึกษาแล้ว บางคนต้องไปทำงานในหน่วยงานอื่น ทำให้โรงเรียนสูญเสียบุคคลระดับมันสมองไป
5. ขาดตัวบุคคลที่จะไปศึกษา เมื่อได้รับอนุมัติทุน กลุ่มผู้บริหารส่วนน้อย (4 คน) เห็นว่า ในบางครั้งเมื่อกองทัพอากาศอนุมัติทุนการศึกษาให้แล้ว ไม่มีตัวบุคคลที่จะไปศึกษาตามทุน

แนวทางในการแก้ไขปัญหาด้านการฝึกอบรมและพัฒนาบุคคล

1. กลุ่มผู้บริหารส่วนมาก (11 คน) เห็นว่า สมควรเริ่มพัฒนาจากระบบการคัดเลือกให้มีวิธีการที่วัดถึงอุดมการณ์ของความเป็นครูได้
2. การสร้างข้อผูกพันแก่นักเรียนนายเรืออากาศที่ไปศึกษาต่อต่างประเทศ กลุ่มผู้บริหารส่วนมาก (10 คน) เห็นว่า เมื่อนักเรียนนายเรืออากาศ ชั้นปีที่ 1 ไปศึกษาต่อโดยทุนกองทัพอากาศ ควรจะมีข้อผูกพันว่าจะต้องกลับมาเป็นอาจารย์

ปัญหาด้านการฝึกอบรมและพัฒนา

ในด้านของปัญหาการฝึกอบรมและพัฒนา กลุ่มผู้บริหารได้ให้ความคิดเห็น ดังนี้

1. ความไม่พร้อมของตัวบุคคล กลุ่มผู้บริหารส่วนมาก (11 คน) เห็นว่าการพัฒนาบุคคลของโรงเรียนนายเรืออากาศเกิดจากตัวบุคคลไม่พร้อม โดยเฉพาะการพัฒนาจิตใจให้มีความรักในการสอน และยังเห็นว่าในการส่งไปศึกษาหรือฝึกอบรมในหลักสูตรต่าง ๆ ไม่ได้ติดตามผลการนำไปประโยชน์มาใช้
2. ความจำกัดด้านงบประมาณ กลุ่มผู้บริหารส่วนใหญ่ (9 คน) เห็นว่าโรงเรียนนายเรืออากาศยังขาดงบประมาณที่จำเป็นต่อการจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวก เพื่อส่งเสริมการเรียนการสอนของอาจารย์
3. ขาดการสอนงานหรือการแนะนำอย่างใกล้ชิดจากผู้บังคับบัญชา กลุ่มผู้บริหารส่วนมาก (8 คน) เห็นว่า ผู้บังคับบัญชามีความใกล้ชิดกับผู้ใต้บังคับบัญชาน้อยไม่ค่อยได้สอนงานให้ และในการบรรจุบุคคลใหม่บางครั้งขาดการปฐมนิเทศให้ทราบในรายละเอียดที่จำเป็น
4. การสูญเสียอาจารย์ที่มีความสามารถสูง เพราะไปศึกษาในหลักสูตรทางทหาร ในเรื่องนี้กลุ่มผู้บริหารส่วนใหญ่ (7 คน) เห็นว่า เมื่ออาจารย์สอบคัดเลือกไปศึกษาต่อในโรงเรียนเสนาธิการทหารอากาศได้ เมื่อสำเร็จการศึกษาแล้ว บางคนต้องไปทำงานในหน่วยงานอื่น ทำให้โรงเรียนสูญเสียบุคคลระดับมัธยมไป
5. ขาดตัวบุคคลที่จะไปศึกษา เมื่อได้รับอนุมัติทุน กลุ่มผู้บริหารส่วนน้อย (4 คน) เห็นว่า ในบางครั้งเมื่อกองทัพอากาศอนุมัติทุนการศึกษาให้แล้ว ไม่มีตัวบุคคลที่จะไปศึกษาตามทุน

แนวทางในการแก้ไขปัญหาด้านการฝึกอบรมและพัฒนาบุคคล

1. กลุ่มผู้บริหารส่วนมาก (11 คน) เห็นว่า สมควรเริ่มพัฒนาจากระบบการคัดเลือกให้มีวิธีการที่วัดถึงคุณลักษณะของความเป็นครูได้
2. การสร้างข้อผูกพันแก่นักเรียนนายเรืออากาศที่ไปศึกษาต่อต่างประเทศ กลุ่มผู้บริหารส่วนมาก (10 คน) เห็นว่า เมื่อนักเรียนนายเรืออากาศ ชั้นปีที่ 1 ไปศึกษาต่อโดยทุนกองทัพอากาศ ควรจะมีข้อผูกพันว่าจะต้องกลับมาเป็นอาจารย์

ปัญหาและอุปสรรคในการพิจารณาความดีความชอบ

ในด้านของปัญหาและอุปสรรค ในการพิจารณาความดีความชอบ กลุ่มผู้บริหารได้ให้ข้อคิดเห็น ดังนี้

1. กลุ่มผู้บริหารส่วนมาก (11 คน) เห็นว่า ผู้ที่ปฏิบัติงานดีเด่นที่ได้รับการพิจารณาเลื่อนขึ้นเงินเดือน 2 ชั้น มักจะเป็นบุคคลที่มีความขยันขันแข็ง โดยพื้นฐานและสม่ำเสมอ แต่จะพิจารณาให้ทุกปีไม่ได้ อาจทำให้บุคคลผู้นั้น เสียกำลังใจในปีที่ไม่มีสิทธิ์พิจารณาได้
2. กลุ่มผู้บริหารส่วนมาก (10 คน) เห็นว่า การที่ทางราชการกำหนดให้ขอบำเหน็จประจำปี 2 ชั้น ให้แก่ผู้ปฏิบัติงานไม่เกินร้อยละ 15 อาจทำให้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถเท่าเทียมกัน แต่จำนวนเกินโควตา มีการน้อยเนื้อต่ำใจได้
3. กลุ่มผู้บริหารส่วนใหญ่ (9 คน) เห็นว่า การพิจารณาความดีความชอบที่พิจารณาผลงานตลอดปีทำให้ผู้ที่ทำงานมากในบางช่วงและปฏิบัติงานดีในเวลานั้น แต่ในช่วงอื่น ๆ ปริมาณน้อยลง เสียโอกาส
4. การพิจารณาคุณงามความดีของบุคคล อาจมีอคติทางระบบ เส้นสายได้ กลุ่มผู้บริหารส่วนน้อย (4 คน) เห็นว่า ในการพิจารณาความดีความชอบขึ้นอยู่กับเกณฑ์ตัดสินของผู้บังคับบัญชา เป็นสำคัญ บางครั้งอาจทำให้มีการตัดสินใจตามความพอใจของผู้บังคับบัญชาได้ นอกจากนี้ในการพิจารณา 2 ชั้น แก่ผู้ที่ไม่เคยได้รับการพิจารณาตลอด 5 ปี ทำให้ผู้ที่ปฏิบัติงานดีเด่นไม่พอใจได้

แนวทางแก้ไขปัญหา

ในการแก้ไขปัญหาและอุปสรรค ในด้านการพิจารณาความดีความชอบกลุ่มผู้บริหารโรงเรียนนายเรืออากาศ ได้ให้ความคิด เห็นดังนี้

1. การจัดปริมาณงานและแจกจ่ายงาน กลุ่มผู้บริหารส่วนใหญ่ (9 คน) เห็นว่า การพิจารณาความดีความชอบจะดูที่ปริมาณงาน ถ้าผู้บังคับบัญชาต้องการให้ผู้ใดได้มีผลงานก็สมควรจะจัดปริมาณงานให้ตามสมควร โดยเฉพาะผู้ที่ไม่เคยได้รับการพิจารณาตลอด 5 ปี
2. ให้ผลประโยชน์อื่น ๆ ตอบแทนที่ชดเชยกันได้ กลุ่มผู้บริหารส่วนใหญ่ (8 คน) เห็นว่า สมควรจัดหาสิ่งตอบแทนอื่น ๆ แทนการพิจารณา 2 ชั้น เช่น จัดหาเงินอุดหนุนการทำวิจัย หาเงินสวัสดิการในการเรียบเรียงตำราโดยอาจจัดจาก เงินนอกงบประมาณ

3. ให้การยอมรับ ยกย่องชมเชยตามโอกาสอันควร กลุ่มผู้บริหารส่วนน้อย (5 คน) เห็นว่า ในการปฏิบัติงานของบุคคลนอกจากเงินแล้ว คุณค่าทางจิตใจอื่น ๆ เช่น การได้รับการยอมรับ ได้รับการยกย่องชมเชยจากผู้บังคับบัญชาสามารถทดแทนการเสียโอกาสในเรื่องการพิจารณา 2 ชั้น เงินเดือนได้

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม ที่ได้รับจากประชากรในกลุ่มอาจารย์ นำเสนอเป็นตารางได้ดังนี้

ตารางที่ 18 สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	99	79.86
หญิง	25	20.14
2. ชั้นยศ		
เรืออากาศตรี - เรืออากาศเอก	38	30.66
นาวาอากาศตรี	28	22.59
นาวาอากาศโท	27	21.77
นาวาอากาศเอก	19	15.32
นาวาอากาศเอกพิเศษ	12	9.67
3. จำนวนปีที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนนายเรืออากาศ		
1 - 5 ปี	46	37.07
6 - 10 ปี	32	25.81
11 - 15 ปี	19	15.32
15 ปีขึ้นไป	7	6.38

ตารางที่ 18 (ต่อ)

สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
4. สถาบันที่สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรี		
โรงเรียนนายเรืออากาศ	46	37.10
โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า	1	0.80
สถาบันอุดมศึกษาทางทหารต่างประเทศ	12	9.68
สถาบันอุดมศึกษาพลเรือนต่างประเทศ	6	4.84
สถาบันอุดมศึกษาพลเรือนในประเทศ	59	47.58
5. คุณวุฒิการศึกษาครั้งสุดท้าย		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	1	0.80
ปริญญาตรี	71	57.25
ปริญญาโท	45	36.30
ปริญญาเอก	7	5.64
6. หลักสูตรที่สำเร็จการศึกษาทางทหาร โรงเรียน		
นายทหารอากาศ		
ชั้นผู้บังคับบัญชาหมวด	31	25.00
โรงเรียนครุทหาร	12	9.67
โรงเรียนเหล่าทหารสายวิทยาการ	31	25.00
โรงเรียนนายทหารอากาศชั้นผู้บังคับฝูง	86	69.35
โรงเรียนนายทหารอากาศอาวุโส	2	1.61
โรงเรียนเสนาธิการทหารอากาศ	29	23.39
วิทยาลัยการทัพอากาศ	3	2.41

จากตารางที่ 18 ผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 124 คน เป็นเพศชาย ร้อยละ 79.86 ส่วนใหญ่จะมีชั้นยศระหว่างเรืออากาศตรีถึงเรืออากาศเอก คือ ร้อยละ 30.66 รองลงมาได้แก่ ผู้ที่มีชั้นยศนาวาอากาศตรี (ร้อยละ 22.59) ส่วนผู้ที่มีชั้นยศสูงกว่านี้มีจำนวนน้อยลงตามลำดับ ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีชั้นยศนาวาอากาศเอกพิเศษมีเพียงร้อยละ 9.67 ในด้านประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ผู้ที่ปฏิบัติงานอยู่ระหว่าง 1-5 ปีมีจำนวนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 37.07 ส่วนผู้ที่ปฏิบัติงานเกินกว่า 15 ปีขึ้นไปมีอยู่เพียงร้อยละ 6.38 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรีจากสถาบันอุดมศึกษาพลเรือนในประเทศคิดเป็นร้อยละ 47.58 ผู้ที่สำเร็จการศึกษาจากโรงเรียนนายเรืออากาศมีจำนวนรองลงมา คิดเป็นร้อยละ 37.10 นอกนั้นเป็นผู้สำเร็จการศึกษาจากสถาบันอุดมศึกษาทางทหารต่างประเทศ คิดเป็นร้อยละ 9.68 ในด้านคุณวุฒิของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 57.25 มีผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอกเพียงร้อยละ 5.65 และที่น้อยที่สุดคือผู้ที่สำเร็จการศึกษาค่ากว่าปริญญาตรีมีเพียงร้อยละ 0.80 ในด้านหลักสูตรทางทหาร ซึ่งเป็นหลักสูตรที่กองทัพอากาศจัดขึ้นเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานตามวิชาชีพทหาร มีผู้สำเร็จการศึกษาตามหลักสูตรผู้บังคับฝูง จำนวนมากที่สุดคือร้อยละ 69.35 รองลงมาได้แก่ ผู้ที่สำเร็จการศึกษาในหลักสูตรโรงเรียนนายทหารอากาศอาวุโส หลักสูตรโรงเรียนเสนาธิการทหารอากาศและหลักสูตรวิทยาลัยทัพอากาศ คิดเป็นร้อยละ 1.61 ร้อยละ 23.39 และ ร้อยละ 2.41 ตามลำดับ

ศูนย์วิทยพัทยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 19 ความคิดเห็นของอาจารย์โรงเรียนนายเรืออากาศที่มีต่อโครงสร้างการบริหารงานบุคคลโรงเรียนนายเรืออากาศ

ข้อความถาม	N = 124		ค่าเฉลี่ย					เกณฑ์เฉลี่ย
	\bar{X}	S.D.	5	4	3	2	1	
1. ท่านมีความพึงพอใจในวิธีการสั่งการของผู้บังคับบัญชาโรงเรียนนายเรืออากาศ ในปัจจุบัน	3.12	1.50						ปานกลาง
2. การจัดสายบังคับบัญชาของโรงเรียนนายเรืออากาศมีความเหมาะสมกับการปฏิบัติภารกิจ	3.12	0.98						ปานกลาง
3. ท่านมีความเป็นอิสระที่จะเข้าพบพูดคุยกับผู้บังคับบัญชาชั้นสูงของโรงเรียนนายเรืออากาศ	2.49	0.78						น้อย
4. การติดต่อประสานงานเพื่อการฝึกอบรมนักเรียนนายเรืออากาศระหว่างกองการศึกษา กองวิชาทหารและกรมนักเรียน เป็นไปด้วยความสะดวก รวดเร็ว	2.34	0.81						น้อย
5. ผู้ปฏิบัติงาน-อาจารย์ในโรงเรียนนายเรืออากาศ มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน	2.37	1.06						น้อย
6. การแบ่งแยกหน้าที่และความรับผิดชอบของหน่วยงานโรงเรียนนายเรืออากาศ มีความชัดเจน	2.80	0.74						ปานกลาง
7. ท่านมีความเป็นอิสระในการปฏิบัติงานเพื่อการฝึกอบรมนักเรียนนายเรืออากาศ	2.49	0.98						น้อย

ตารางที่ 19 (ต่อ)

ข้อความ	N = 124		ค่าเฉลี่ย					เกณฑ์เฉลี่ย
	\bar{X}	S.D.	5	4	3	2	1	
8. ลักษณะการปกครองบังคับบัญชาภายในโรงเรียนนายเรืออากาศ ได้เห็นลักษณะการอยู่ร่วมกันของ "ผู้รู้" และ "ผู้ทรงคุณวุฒิ" ที่แตกต่างไปจากหน่วยทหารอื่น ๆ ในกองทัพอากาศอย่างเห็นได้ชัด	2.56	1.02						ปานกลาง
9. ท่านทราบขั้นตอนการสั่งการ หรือขั้นตอนการรายงานตามลำดับชั้นเป็นอย่างดี	4.08	1.06						มาก
10. ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นของท่านทราบภารกิจและหน้าที่ของตนเองเป็นอย่างดี	3.85	1.02						มาก

จากตารางที่ 19 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามทราบขั้นตอนการสั่งการ หรือขั้นตอนการรายงานตามลำดับชั้นดี ($\bar{X} = 4.08$) และผู้บังคับบัญชาชั้นต้นทราบภารกิจและหน้าที่ของตนเองเป็นอย่างดี ($\bar{X} = 3.85$) ข้อที่ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยน้อยมีอยู่ 4 ข้อ คือ ความเป็นอิสระที่จะเข้าพบปะพูดคุยกับผู้บังคับบัญชาชั้นสูง ($\bar{X} = 2.49$) การติดต่อประสานงานเพื่อการฝึกอบรมนักเรียนนายเรืออากาศระหว่างกองการศึกษากองวิชาทหาร และกรมนักเรียนนายเรืออากาศ ($\bar{X} = 2.34$) ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้ปฏิบัติงานและอาจารย์ในโรงเรียนนายเรืออากาศ ($\bar{X} = 2.37$) ความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน เพื่อการฝึกอบรมนักเรียนนายเรืออากาศ ($\bar{X} = 2.49$)

แสดงว่าในเรื่องของโครงสร้างการบริหารงานบุคคล ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เห็นว่ามีขั้นตอนชัดเจนและผู้บังคับบัญชาเข้าใจภารกิจและหน้าที่ของตนเองดี แต่โครงสร้างยังมี ลักษณะการบริหารแบบราชการสูง คือ ปฏิบัติงานตามกฎข้อบังคับ การปฏิบัติต่อกันในลักษณะของ การบังคับบัญชาตามขั้นตอนความสัมพันธ์เป็นแบบทางการ ในด้านการประสานงานความสัมพันธ์ ยังมีน้อย ในการปฏิบัติงานขาดความเป็นอิสระ การเข้าพบปะพูดคุยกับผู้บังคับบัญชาระดับสูง ทำได้ไม่สะดวกนัก




ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 20 ความคิดเห็นของอาจารย์โรงเรียนนายเรืออากาศที่มีต่อการสรรหา และคัดเลือกบุคคลของโรงเรียนนายเรืออากาศ

ข้อความถาม	N = 124		ค่าเฉลี่ย					เกณฑ์เฉลี่ย
	\bar{X}	S.D.	5	4	3	2	1	
1. ผู้ที่ได้รับการบรรจุในแผนงานของท่าน จากความต้องการโดยตรงของแผนก	2.70	1.19						ปานกลาง
2. วิธีการคัดเลือกบุคคล เข้ามาปฏิบัติงาน ในแผนงานของท่าน เป็นวิธีการที่เหมาะสม	2.47	0.76						น้อย
3. แผนงานของท่านได้บรรจุบุคคลที่มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน อย่างแท้จริง	2.96	1.18						ปานกลาง
4. คณะกรรมการสอบคัดเลือกบุคคลที่จะบรรจุ เข้าในแผนงานของท่านมีความรู้ ความเข้าใจในลักษณะงานที่จะบรรจุ บุคคล เป็นอย่างดี	2.44	1.04						น้อย
5. ลักษณะงานในแผนงานของท่าน ถ้าบรรจุผู้สำเร็จจากโรงเรียน นายเรืออากาศ จะปฏิบัติงานได้ เหมาะสมกว่าผู้จบจากสถาบันอื่น ๆ	2.87	1.30						ปานกลาง
6. ผู้ที่ย้าย - โอนจากที่อื่นมาบรรจุลงใน แผนงานของท่านมักจะเป็นผู้ที่คุ้นเคย กับผู้ปฏิบัติงานอยู่ก่อนแล้ว	3.83	1.12						มาก
7. การปฏิบัติงานของบุคคลในแผนงานของ ท่านตรงกับตำแหน่งหน้าที่ที่ระบุไว้ใน คำสั่งอย่างแท้จริง	2.85	1.09						ปานกลาง

จากตารางที่ 20 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นว่าผู้ที่ย้าย โอนมาบรรจุในหน่วยงาน เป็นผู้คุ้นเคยกับผู้ปฏิบัติงานอยู่แล้วเป็นอย่างดี ($\bar{X} = 3.83$) นอกจากนั้นผู้ตอบแบบสอบถาม เห็นด้วยน้อย คือ ความเหมาะสมของวิธีการสอบคัดเลือกบุคคล เข้าปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 2.47$) ความรู้ความ เข้าใจในลักษณะงานที่จะบรรจุบุคคลของคณะกรรมการคัดเลือกบุคคล ($\bar{X} = 2.44$)

แสดงว่าในด้านการสรรหาและคัดเลือกบุคคล ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เห็นว่า วิธีสรรหาแบบย้ายโอนมัก เป็นผู้ที่มีความคุ้นเคยกับผู้ปฏิบัติงานอยู่ก่อนแล้ว ในทางตรงกันข้าม เห็นว่า วิธีการสรรหาแบบสอบคัดเลือกและวิธีการแต่งตั้งคณะกรรมการคัดเลือกบุคคลยังไม่เหมาะสม คง เป็น เพราะว่คณะกรรมการคัดเลือกยังไม่ เข้าใจลักษณะงานที่จะบรรจุบุคคลได้ดีพอ



ศูนย์วิทยพัทยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 21 ความคิดเห็นของอาจารย์โรงเรียนนายเรืออากาศที่มีต่อการจัดตำแหน่งและชั้นยศ
ของโรงเรียนนายเรืออากาศ

ข้อความถาม	N = 124		ค่าเฉลี่ย					เกณฑ์เฉลี่ย
	\bar{X}	S.D.	5	4	3	2	1	
1. ท่านเห็นว่า ระบบการแยกชั้นยศออก จากอัตราเงิน เดือน เป็นระบบที่มีความ เหมาะสม	3.48	0.83						มาก
2. การจัดตำแหน่งและชั้นยศในแผนกงาน ของท่าน มีความเหมาะสมสำหรับการ ปฏิบัติตามภารกิจของโรงเรียน นายเรืออากาศ	2.80	0.65						ปานกลาง
3. ท่านเห็นว่า การได้รับยศสูงขึ้นจะ ต้องปฏิบัติงานที่มีความรับผิดชอบ และ ต้องใช้ความรู้ความสามารถมากขึ้น	4.02	0.82						มาก
4. ระบบการพิจารณาและประเมิน ค่าบุคคล เพื่อ เข้าดำรงตำแหน่งต่างๆ ของโรงเรียนนายเรืออากาศ มีความยุติธรรม	2.15	0.93						น้อย
5. ท่านทราบภารกิจ หน้าที่ และ ความรับผิดชอบในตำแหน่งของตนเอง เป็นอย่างดี	4.09	0.87						มาก

จากตารางที่ 21 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นว่าระบบการแยกชั้นยศออกจาก
อัตราเงินเดือน เป็นระบบที่มีความเหมาะสมอยู่ในเกณฑ์ดี ($\bar{X} = 3.48$) และเห็นว่าเมื่อได้
รับยศสูงขึ้นจะต้องมีความรับผิดชอบและต้องใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานมากขึ้น
($\bar{X} = 4.02$) นอกจากนี้ผู้ตอบแบบสอบถามทราบถึงภารกิจหน้าที่และความรับผิดชอบของตนเอง
เป็นอย่างดี ($\bar{X} = 4.09$) ข้อที่ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยน้อย คือความยุติธรรมในการพิจารณา
ประเมินค่าบุคคล เพื่อเข้าดำรงตำแหน่ง ($\bar{X} = 2.15$)

แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เห็นด้วยว่าระบบทหารปัจจุบันที่แยกชั้นยศออกจาก
อัตราเงินเดือน เป็นระบบที่มีความเหมาะสม และการเลื่อนชั้นยศจะทำให้ต้องใช้ความรู้
ความสามารถในการปฏิบัติงานมากขึ้น รวมทั้งความรับผิดชอบจะมากขึ้นตามลำดับ และใน
ตำแหน่งปัจจุบันส่วนใหญ่จะทราบถึงภารกิจหน้าที่และความรับผิดชอบที่ต้องปฏิบัติ เป็นอย่างดี แต่ยังไม่
เห็นว่าระบบการพิจารณาบุคคล เข้าสู่ตำแหน่งต่าง ๆ ไม่ค่อยมีความยุติธรรมอาจ เป็น เพราะว่าการ
พิจารณาบุคคล เข้าสู่ตำแหน่ง เป็นอำนาจของผู้บังคับบัญชาที่อาจตัดสินใจ เอาตามพอใจ ทำให้มี
ระบบพรรคพวกได้

ศูนย์วิทยพัทธยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 22 ความคิดเห็นของอาจารย์โรงเรียนนายเรืออากาศที่มีต่อการฝึกอบรม และพัฒนา
บุคคลของโรงเรียนนายเรืออากาศ

ข้อความถาม	N = 124		ค่าเฉลี่ย					เกณฑ์เฉลี่ย
	\bar{X}	S.D.	5	4	3	2	1	
1. โรงเรียนนายเรืออากาศได้ให้การส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานได้เพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ	2.20	0.79						น้อย
2. ท่านมีความพึงพอใจต่อวิธีการที่โรงเรียนนายเรืออากาศ สนับสนุนให้ข้าราชการเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงาน	3.03	0.49						ปานกลาง
3. ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นของท่านได้ให้คำแนะนำหรือข้อคิดเห็นที่เป็นการเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานให้แก่ท่านบ่อย ๆ	2.10	0.89						น้อย
4. ในการเข้าศึกษาหรืออบรมตามหลักสูตรทางทหาร ท่านได้นำความรู้จากหลักสูตรเหล่านี้มาใช้ประโยชน์เพื่อการฝึกอบรมนักเรียนนายเรืออากาศ ในระดับใด								
4.1 หลักสูตรผู้บังคับหมวด	2.16	0.86						น้อย
4.2 หลักสูตรครุทหาร	2.57	1.02						ปานกลาง
4.3 หลักสูตรโรงเรียนเหล่าสายวิทยาการ	2.14	1.01						น้อย
4.4 หลักสูตรผู้บังคับฝูง	2.36	1.14						น้อย
4.5 หลักสูตรเสนาธิการ ทอ/ทบ/ทร	2.43	1.10						น้อย

ตารางที่ 22 (ต่อ)

ข้อความถาม	N = 124		ค่าเฉลี่ย					เกณฑ์เฉลี่ย
	\bar{X}	S.D.	5	4	3	2	1	
5. หลังจากส่งบุคคล เข้าฝึกอบรม หรือ ศึกษาต่อในหลักสูตรใด ๆ แล้ว ท่าน เห็นว่าโรงเรียนนายเรืออากาศ ได้ติดตามผลการนำมาใช้ประโยชน์ อย่างสม่ำเสมอ	2.16	0.72						น้อย
6. เมื่อมีบุคคล เข้ามารับรรจุใหม่ หรือ เข้ามารับปฏิบัติงานใหม่ในแผนกงาน ของท่านจะได้รับคำแนะนำ ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ เพื่อ การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ จากผู้บังคับบัญชาหรือ เพื่อนร่วมงาน	2.36	0.91						น้อย
7. ในการเข้าร่วมรับฟังผู้ทรงคุณวุฒิ หรือ ผู้เชี่ยวชาญบรรยายทางวิชาการ เนื้อหาที่ได้รับฟังจากการบรรยาย สามารถนำไปใช้ประโยชน์เพื่อการ ปฏิบัติงานได้อย่างแท้จริง	2.30	0.87						น้อย
8. โรงเรียนนายเรืออากาศได้ให้การ จูงใจหรือให้การสนับสนุนบุคลากรที่ เห็นได้ชัดว่ามีความรู้ความสามารถ เป็นพิเศษให้พอใจที่จะปฏิบัติงานใน โรงเรียนนายเรืออากาศ	2.20	0.93						น้อย
9. โรงเรียนนายเรืออากาศ ได้ ส่งเสริมให้ข้าราชการไปอบรมประชุม หรือสัมมนาทางวิชาการ เป็นประจำ	3.42	1.10						ปานกลาง

จากตารางที่ 22 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยน้อยมีอยู่หลายข้อ คือ การส่งเสริม หรือสนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานได้เพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ ($\bar{X} = 2.20$) การได้รับคำแนะนำหรือข้อคิดเห็นที่เป็นการเพิ่มพูนขีดความสามารถในการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชาชั้นต้น ($\bar{X} = 2.20$) และในหลักสูตรทางทหารเหล่านี้ใช้ประโยชน์เพื่อการเรียน การสอนของนักเรียนนายเรืออากาศได้น้อย คือ หลักสูตรผู้บังคับหมวด ($\bar{X} = 2.16$) หลักสูตร โรงเรียนเหล่าทหารสายวิทยาการ ($\bar{X} = 2.14$) หลักสูตรผู้บังคับฝูง ($\bar{X} = 2.36$) และ หลักสูตรเสนาธิการ ($\bar{X} = 2.43$) นอกจากนั้นในข้อเหล่านี้อยู่ในเกณฑ์น้อยเช่นกัน คือ การติดตามผลการนำประโยชน์จากการไปศึกษาต่อหรือฝึกอบรมเพิ่มเติมที่นำมาใช้เพื่อการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 2.16$) การได้รับคำแนะนำที่เป็นประโยชน์ในการปฏิบัติงานแก่ผู้ที่มาบรรจุใหม่จากผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน ($\bar{X} = 2.36$) การนำประโยชน์จากการเข้าฟังการบรรยายของผู้ทรงคุณวุฒิ หรือผู้เชี่ยวชาญมาใช้ในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 2.30$) การจูงใจ หรือการให้การสนับสนุนแก่ผู้ที่มีความรู้ความสามารถเป็นพิเศษ ให้มีความพึงพอใจที่จะปฏิบัติงานในโรงเรียน ($\bar{X} = 2.20$)

แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เห็นว่า โรงเรียนนายเรืออากาศ ยังขาดวิธีการ ส่งเสริมให้เพิ่มพูนความรู้ความสามารถ การแนะนำหรือสอนงานจากผู้บังคับบัญชาน้อย ส่วนในด้านการนำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมมาใช้นั้น พบว่า หลักสูตรผู้บังคับหมวด หลักสูตรโรงเรียนเหล่าทหารสายวิทยาการ หลักสูตรผู้บังคับฝูงหลักสูตรเสนาธิการทหารอากาศ นำประโยชน์มาใช้ได้น้อย นอกจากนั้นจะพบว่า โรงเรียนขาดการติดตามผลหลังการฝึกอบรมและยังไม่มีวิธีการ จูงใจให้บุคลากรที่มีความสามารถพิเศษ ปฏิบัติงานในโรงเรียนนายเรืออากาศ

ศูนย์วิจัยทั่วไป
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 23 ความคิดเห็นของอาจารย์โรงเรียนนายเรืออากาศที่มีต่อการพิจารณาความดี
ความชอบของโรงเรียนนายเรืออากาศ

ข้อความถาม	N = 124		ค่าเฉลี่ย					เกณฑ์เฉลี่ย
	\bar{X}	S.D.	5	4	3	2	1	
1. ในการพิจารณาเลื่อนชั้น เลื่อนเงินเดือน เป็นกรณีพิเศษ (เกินกว่า 1 ชั้น) มักได้แก่ บุคคลที่มีความรู้ความสามารถ และผลงานดีเด่นอย่างแท้จริง	2.41	1.04						น้อย
2. การพิจารณาความดีความชอบของบุคคล โรงเรียนนายเรืออากาศ ได้นำเกณฑ์ประเมินผลการปฏิบัติงานที่กำหนดไว้มาประกอบการพิจารณา	2.21	1.13						น้อย
3. การพิจารณาเลื่อนชั้น เลื่อนตำแหน่ง คณะกรรมการยึดถือข้อพิจารณาของผู้บังคับบัญชาชั้นต้น	3.31	0.97						ปานกลาง
4. ท่านเห็นว่าระบบการพิจารณาความดีความชอบของโรงเรียนนายเรืออากาศ มีความยุติธรรม	2.02	1.23						น้อย

จากตารางที่ 23 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามไม่ค่อยเห็นด้วยกับระบบการพิจารณาความดีความชอบ ในข้อที่ว่าผู้ที่ได้เลื่อนชั้นเงินเดือนเกินกว่า 1 ชั้น เป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ หรือมีผลงานดีเด่นอย่างแท้จริง ($\bar{X} = 2.41$) การนำเกณฑ์ประเมินผลการปฏิบัติงานมาประกอบการพิจารณาความดีความชอบ ($\bar{X} = 2.12$) ความยุติธรรมในการพิจารณาความดีความชอบ ($\bar{X} = 2.02$)

แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ไม่ค่อยพอใจกับการพิจารณาเลื่อนชั้นเงินเดือน เป็นกรณีพิเศษ ในแง่ความรู้ความสามารถหรือผลงาน เกณฑ์ประเมินผลและความยุติธรรม ซึ่งอาจเกิดจากการพิจารณาความดีความชอบได้ให้อำนาจแก่ผู้บังคับบัญชามากเกินไปนั่นเอง

ตารางที่ 24 ความพึงพอใจของอาจารย์โรงเรียนนายเรืออากาศ ในการปฏิบัติงานใน
โรงเรียนนายเรืออากาศ

ข้อความ	N = 124		ค่าเฉลี่ย					เกณฑ์เฉลี่ย
	\bar{X}	S.D.	5	4	3	2	1	
1. ท่านได้รับการยอมรับจากโรงเรียนนายเรืออากาศ ในด้านความรู้ความสามารถ	3.24	1.04						ปานกลาง
2. ท่านได้รับการยอมรับจากอาจารย์ - เพื่อนร่วมงาน	2.39	1.23						น้อย
3. ตำแหน่งหน้าที่ที่ท่านปฏิบัติอยู่ เป็นตำแหน่งที่สามารถสร้างความก้าวหน้าในชีวิตให้แก่ท่านอย่างแท้จริง	2.40	1.12						น้อย
4. โรงเรียนนายเรืออากาศได้มอบหมายให้บุคคลปฏิบัติงานตามความรู้ความสามารถ	2.27	0.97						น้อย
5. นอกจากการ เป็นสถาบัน เพื่อผลิตนายทหารหลักแล้ว ท่านเห็นว่า โรงเรียนนายเรืออากาศ เป็นแหล่งวิทยาการที่สำคัญมากของกองทัพอากาศ	3.57	1.23						มาก

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

จากตารางที่ 24 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นว่าโรงเรียนนายเรืออากาศ ..
แหล่งทางวิชาการต่อกองทัพอากาศอย่างมาก ($\bar{X} = 3.57$) ข้อที่ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วย
น้อย คือ การได้รับการยอมรับจากอาจารย์ เพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 2.39$) การอยู่ในตำแหน่ง
งานที่จะสร้างความก้าวหน้าให้แก่ชีวิต ($\bar{X} = 2.40$) การมอบหมายให้บุคคลปฏิบัติงานตาม
ความรู้ความสามารถ ($\bar{X} = 2.27$)

แสดงว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่พอใจกับความ เป็นแหล่งทางวิชาการที่สำคัญของ
กองทัพอากาศ แต่ไม่ค่อยพอใจในการ เป็นที่ยอมรับซึ่งกันและกัน ความรู้สึกก้าวหน้าในชีวิตตาม
ตำแหน่งงานและวิธีการมอบหมายงานให้บุคคลปฏิบัติงานตามความรู้ความสามารถ

นอกจากการให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้ตอบตาม เกณฑ์ประมาณค่าแล้ว จากแบบสอบถาม
ที่กำหนดให้ตอบในชนิดให้เลือกตอบ (Check list) ตามหัวข้อที่กำหนดให้ผลการวิเคราะห์ข้อมูล
จะ เป็นไปตามตารางดังนี้

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 25 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์ในโรงเรียนนายเรืออากาศ

ข้อความ	ร้อยละ	คิด เป็นลำดับที่
7. ถ้าท่านสามารถเลือกได้ระหว่างการสอน หรือฝึกอบรม นักเรียนนายเรืออากาศกับการปฏิบัติงานด้านบริหาร อื่น ๆ ในโรงเรียนนายเรืออากาศที่ไม่ต้องทำการ สอนหรือฝึกอบรมนักเรียนนายเรืออากาศ ท่านยัง เลือกการสอน หรือฝึกอบรมหรือไม่		
ก. ยังเลือกการสอนหรือฝึกอบรมอย่างแน่นอน	79	1
ข. คิดว่ายังเลือกการสอนหรือฝึกอบรมอยู่	15	2
ค. ไม่ค่อยอยากเลือกการสอนหรือฝึกอบรมนัก	2	4
ง. ไม่เลือกการสอนหรือฝึกอบรมอย่างแน่นอน	4	3
8. ข้อใดที่ท่านพอใจที่สุดจากการ เป็นอาจารย์ โรงเรียนนายเรืออากาศ		
ก. เป็นตำแหน่งสร้างความก้าวหน้าได้	3	4
ข. ความเป็นครูผู้ประสิทธิประสาทความรู้แก่ศิษย์	29	2
ค. การได้ทำงานตามความรู้ในสาขาวิชา ที่เรียนมา	63	1
ง. ความพอใจในฐานะและชื่อเสียงของสถาบัน	5	3
จ. อื่น ๆ	-	-

ตารางที่ 25 (ต่อ)

ข้อความ	ร้อยละ	คิด เป็นลำดับที่
๑. ถ้า เปรียบ เทียบระหว่างตำแหน่งของท่านกับอาจารย์มหาวิทยาลัยของรัฐบาลในระดับเดียวกัน ท่านคิดว่า		
ก. อาจารย์มหาวิทยาลัยมีสถานภาพ เกียรติภูมิสูงกว่า	23	2
ข. มีสถานภาพ เกียรติภูมิ และศักดิ์ศรีที่ไม่แตกต่างกัน	69	1
ค. การมียศทางทหารน่าจะมีสถานภาพสูงกว่า	3	4
ง. อื่น ๆ	5	3

การถามความพึงพอใจในการปฏิบัติงานส่วนนี้ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งในการตรวจสอบถึงความคิดเห็นในตารางที่ 23 ในตารางนี้พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ คือ ร้อยละ 79 ยังมีความตั้งใจที่จะเลือกการสอนแทนงานบริหารอย่างอื่น ส่วนที่ไม่ค่อยอยากเลือกหรือไม่เลือกที่จะสอนมีอยู่น้อยส่วนในข้อที่ 8 ในเรื่องของความพึงพอใจสูงสุดในการ เป็นอาจารย์โรงเรียนนายเรืออากาศ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่คือ ร้อยละ 63 เห็นว่าเป็นการได้ทำงานตามความรู้ในสาขาวิชาที่เรียนมามากกว่าความเป็นครู ที่ประสิทธิประสาทความรู้แก่ศิษย์ มีอยู่น้อยที่พึงพอใจสูงสุดต่อฐานะและชื่อเสียงของสถาบันคิดเป็นร้อยละ 5 และที่เห็นว่าจะ เป็นตำแหน่งที่สร้างความก้าวหน้าแก่ชีวิตน้อยที่สุด คิด เป็นร้อยละ 4 และในข้อที่ 9 ในด้านของสถานภาพ โดย เปรียบ เทียบกับอาจารย์ของมหาวิทยาลัยของรัฐบาลในระดับเดียวกัน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่คือ ร้อยละ 69 เห็นว่ามีสถานภาพไม่แตกต่างกัน แต่มีอยู่ร้อยละ 23 ที่เห็นว่าอาจารย์มหาวิทยาลัยมีสถานภาพสูงกว่า และที่เห็นว่าการมียศทหารน่าจะมีสถานภาพสูงกว่าอาจารย์มหาวิทยาลัยมีอยู่น้อยที่สุดคิด เป็นร้อยละ 3 และเป็นที่น่าสนใจเกตุว่า ในส่วนของความคิดเห็นอื่น ๆ

คือ ร้อยละ 5 ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นว่า อาจารย์โรงเรียนนายเรืออากาศมีศทางทหารน่าจะมีสถานภาพสูงกว่า แต่มีรายได้น้อยกว่าและอาจารย์มหาวิทยาลัยมีอิสระในการศึกษาค้นคว้าทางวิชาการและได้รับการสนับสนุนที่ดีกว่า

ดังนั้น ในเรื่องนี้ พอจะกล่าวโดยสรุปได้ว่า ผู้ตอบแบบสอบถามยังมีความพอใจที่จะสอน เพราะเห็นว่าได้ทำงานตามวิชาความรู้ที่เรียนมา ซึ่งสอดคล้องกับข้อที่ว่าโรงเรียนนายเรืออากาศเป็นแหล่งวิชาการที่สำคัญของกองทัพอากาศ และเห็นว่าสถานภาพตนเองไม่แตกต่างจากอาจารย์ของมหาวิทยาลัย แต่จะพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความพอใจน้อยกับงานที่ปฏิบัติอยู่ในแง่ของการสร้างความก้าวหน้าในชีวิตคงเป็นเพราะ เมื่อเทียบกับตำแหน่งในกองทัพอากาศด้วยกันเอง จะมีอำนาจน้อยกว่า เพราะมีผู้ได้บังคับบัญชาน้อย หรือไม่มีเลย

ปัญหาและข้อ เสนอแนะในการบริหารงานบุคคล

จากแบบสอบถามในตอนี่ 2 ชนิดปลาย เปิด (Open End) ซึ่งผู้ตอบแบบสอบถาม แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาและข้อ เสนอแนะในการแก้ไขปัญหาทางการบริหารงานบุคคลแต่ละด้านทั้ง 5 ด้าน สามารถสรุปผลตามตารางดังต่อไปนี้

ศูนย์วิทยพัทยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 26 ปัญหาและข้อ เสนอแนะของอาจารย์โรงเรียนนายเรืออากาศที่มีต่อโครงสร้าง
การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนนายเรืออากาศ

ปัญหา	ข้อ เสนอแนะ
1. ผู้บังคับบัญชาในระดับสูงถึงระดับกลางขาดความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน (11)	- ทาวิธีการให้ผู้บังคับบัญชาระดับสูงได้ทราบถึงปัญหาในการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา (10)
2. การที่โรงเรียนนายเรืออากาศสังกัดกรมยุทธศึกษาทหารอากาศทำให้การบริหารงานล่าช้า (9)	- โรงเรียนนายเรืออากาศ ควรจัด เป็นหน่วยขึ้นตรงต่อกองทัพอากาศ (9)
3. การที่หน่วยงานในโรงเรียนนายเรือแยก เป็นอิสระจากกันทำให้การประสานงานไม่มีความสะดวกราบรื่น (8)	- ร่วมหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาไว้ด้วยกัน (6)
4. ผู้บริหารตามโครงสร้างในระดับโรงเรียนนายเรืออากาศยังขาดความสามารถในการบริหาร (8)	- การพิจารณาเลือกบุคคล เข้าดำรงตำแหน่งทางการบริหาร ให้พิจารณาความรู้ความสามารถให้มากขึ้น แทนที่จะใช้ระบบอาวุโสแต่ประการเดียว (8)
5. ฝ่ายบริหารควบคุมวิชาการมากเกินไป (5)	- งานด้านวิชาการสมควรมอบอำนาจให้แก่กองการศึกษาโดยตรง (4) - ให้กองการศึกษามีฝ่ายอำนวยการด้านการบริหารบุคลากรของตนเอง (3)
6. ตำแหน่งผู้บริหารระดับสูงมีมาก แต่ตำแหน่งผู้ปฏิบัติงานในระดับล่างมีน้อย (5)	- บรรจุบุคคลในส่วนปฏิบัติงาน หรือส่วนธุรการให้มากขึ้น (5)
7. การมีตำแหน่งผู้อำนวยการ และรองผู้อำนวยการกองวิชา เป็นการเพิ่มขึ้นตอนที่ไม่ว่าจำเป็น (3)	- ยกเลิกตำแหน่งผู้อำนวยการ และรองผู้อำนวยการกองวิชา (3) - ให้ผู้อำนวยการกองการศึกษาสั่งการโดยตรงไปยังหัวหน้าภาควิชา (2)

ตารางที่ 27 ปัญหาและข้อเสนอแนะของอาจารย์โรงเรียนนายเรืออากาศที่มีต่อการสรรหา
และการคัดเลือกบุคคลของโรงเรียนนายเรืออากาศ

ปัญหา	ข้อเสนอแนะ
<p>1. ใช้ระบบอุปถัมภ์หรือระบบพรรคพวกมากเกินไป (13)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - กำหนดรายละเอียด เกี่ยวกับลักษณะงาน และคุณสมบัติ เพื่อป้องกันการใช้ระบบอุปถัมภ์ (9) - การสรรหาทุกวิธีการให้มีคณะกรรมการ พิจารณาคัดเลือกบุคคล (5)
<p>2. ไม่ได้บุคคลที่มีคุณสมบัติตามที่ต้องการอย่างแท้จริง ตรงตามลักษณะงานขาดทักษะของความเป็นครู (11)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - กำหนดคุณสมบัติของผู้ที่มาดำรงตำแหน่ง อาจารย์ให้รัดกุมมากขึ้น (10) - ควรคัดเลือกผู้ที่มีมนุษยสัมพันธ์ (8) - ควรทดสอบการสอน (7)
<p>3. หน่วยงานในระดับสูง เป็นผู้บรรจุโดยไม่ได้มาจากความต้องการของหน่วยงาน ภาควิชา ไม่ได้มีส่วนร่วมในการคัดเลือก (9)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - ผู้บังคับบัญชาของโรงเรียนนายเรืออากาศสมควรทำความเข้าใจกับหน่วยงาน ในระดับสูงให้เห็นความสำคัญของผู้ที่จะมา เป็นแม่พิมพ์ (9)
<p>4. การบรรจุบุคคลมีหลายขั้นตอนทำให้เกิดความล่าช้า ผู้สอบได้สละสิทธิ์ (9)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - ให้ภาควิชา เป็นผู้ตั้งกรรมการคัดเลือก (5) - ลดขั้นตอนการบรรจุให้น้อยลง (9) - ใช้วิธีการสรรหาโดยให้ทุนการศึกษา แก่นิสิตนักศึกษาในมหาวิทยาลัย โดยให้มหาวิทยาลัยมีส่วนร่วมในการร่วมคัดเลือกบุคคล (5)

ตารางที่ 27 (ต่อ)

ปัญหา	ข้อเสนอแนะ
5. การสรรหาโดยการย้าย มักไม่ได้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถเพราะหน่วยงานนั้น ๆ ไม่ต้องการสูญเสียคนดี (8)	- ขอความร่วมมือจากต้นสังกัดของบุคคล เพื่อได้มองเห็นความสำคัญของผู้ที่จะมา เป็นอาจารย์ (6)
6. ผู้ที่ย้ายมาต้องการมาครองตำแหน่ง เพื่อให้มีชั้นยศสูงยิ่งมากกว่าความต้องการที่จะเป็นครู (8)	- ควรสรรหาโดยวิธีการสอบคัดเลือกแทน การย้าย (6)
7. การคัดเลือกบุคคลทำในวงแคบ (5)	- การรับสมัครสมควรมีการประชาสัมพันธ์ อย่างกว้างขวางทางหนังสือพิมพ์ (5)
8. การแต่งตั้งคณะกรรมการไม่เหมาะสม ไม่เข้าใจลักษณะงานที่จะบรรจุบุคคล (3)	- ให้ภาควิชา เป็นผู้คัดเลือก (3) - สมควรแต่งตั้งคณะกรรมการที่มีความรู้ และ เข้าใจลักษณะงานที่จะบรรจุบุคคล (3)
9. คุณวุฒิบางสาขาโดยเฉพาะทางวิศวกรรม ไม่มีผู้มาสมัคร (3)	- ควรให้ผลประโยชน์ตอบแทนมากขึ้น (3) - หาลสิ่งจูงใจในเรื่องความก้าวหน้า (2)

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 28 ปัญหาและข้อเสนอแนะของอาจารย์โรงเรียนนายเรืออากาศที่มีต่อการจัดตำแหน่ง
และชั้นยศของโรงเรียนนายเรืออากาศ

ปัญหา	ข้อเสนอแนะ
1. กำหนดจำนวนชั้นยศไว้คงที่และมักบรรจุบุคคลเต็มทุกตำแหน่งและชั้นยศ ทำให้มีปัญหาต่อการเลื่อนชั้นยศ (7)	- ไม่ควรบรรจุบุคคลให้เต็มในทุกชั้นยศ เพื่อเตรียมการในการเลื่อนชั้นยศตามเวลาที่สมควร (7)
2. การจัดตำแหน่งทางวิชาการคำนึงชั้นยศและอาวุโสมากเกินไปทำให้บุคคลขาดความรู้ความสามารถทางวิชาการอย่างแท้จริง (6)	- แยกตำแหน่งทางวิชาการออกจากชั้นยศ (4)
3. ตำแหน่งทางการบริหารมีเกียรติและศักดิ์ศรีมากกว่าฝ่ายวิชาการ (4)	- ให้ผู้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการมีโอกาสหมุนเวียนไปครองตำแหน่งทางการบริหารบ้าง (4)
4. ขาดการเตรียมบุคคลไว้รองรับตำแหน่ง (4)	- ผู้บังคับบัญชาสมควรมอบหมายงานให้ผู้บังคับบัญชาให้มากขึ้น เพื่อให้ปฏิบัติงานในตำแหน่งระดับสูงขึ้นได้ (4)
5. ตำแหน่งศาสตราจารย์อยู่ในตำแหน่งนานเกินไป ทำให้บุคคลอื่นมีโอกาสเลื่อนชั้นมากได้ยาก (4)	- สมควรกำหนดระยะเวลาครองตำแหน่งศาสตราจารย์ จำนวน 3 ปี (3)
6. ตำแหน่งผู้อำนวยการกองวิชา และรองผู้อำนวยการกองวิชาไม่มีอัตราบรรจุ ทำให้หัวหน้าภาควิชาเลื่อนชั้นไปได้ยาก (3)	- แก้ไขระเบียบให้มีการบรรจุบุคคลในตำแหน่งผู้อำนวยการและรองผู้อำนวยการกองวิชา (3)

ตารางที่ 29 ปัญหาและข้อเสนอแนะของอาจารย์โรงเรียนนายเรืออากาศที่มีต่อการฝึกอบรม
และพัฒนาบุคคลของโรงเรียนนายเรืออากาศ

ปัญหา	ข้อเสนอแนะ
<p>1. ขาดการจูงใจและเป้าหมายที่แน่นอน ทำให้ ไม่มีความสนใจที่จะพัฒนาตนเอง (5)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - วางแผนการฝึกอบรมอย่างมีเป้าหมาย (5) - โรงเรียนสมควรฝึกอบรมในวิทยาการ ที่ ต้องใช้ประจำ (3) - สำนวจความต้องการบุคคลและให้ผู้เข้ารับ การฝึกอบรมมีส่วนร่วมมากขึ้น (3)
<p>2. ขาดการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา และไม่มี การติดตามผลการนำประโยชน์จากการ ฝึกอบรมมาใช้เพื่อการเรียนการสอน (5)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - ผู้บังคับบัญชาสมควรมีความกระตือรือร้น และ เป็นตัวอย่างในการพัฒนาตนเอง (5) - ให้มีการติดตามผลอย่างเป็นระบบ โดย คณะกรรมการอย่างต่อเนื่อง (4)
<p>3. ถือระบบพรรคพวกอาวุโส และสถาบัน ทำให้ไม่มีการพัฒนาจิตใจ (4)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - ลดช่องว่างทางระบบพรรคพวกสถาบัน (3) - พัฒนาคคนให้มากกว่าสถานที่ (3)
<p>4. ได้รับงบประมาณจำกัด ไม่มีเครื่องอำนวยความสะดวก ข่าวสารได้รับช้า หรือไม่ได้ รับเลย (3)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - ควรจัดทางงบประมาณจากของโรงเรียนเอง (3) - ควรมีหน่วยงานพัฒนาคณาจารย์ (3)
<p>5. ขาดหน่วยงานหรือผู้รับผิดชอบโดยตรง (3)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - ควรมีหน่วยงานรับผิดชอบในการพัฒนาบุคคล (3) - ควรมีสภาคณาจารย์ เป็นที่ปรึกษาในการ พัฒนาบุคคล (1)
<p>6. นายทหารปกครองในส่วนของกรมนักเรียน นายเรืออากาศ และกองวิชาทหาร ได้รับ การพัฒนาน้อยกว่าอาจารย์ในกองการศึกษา (2)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - ให้ทุนการศึกษา หรือส่ง เสริมนายทหาร ปกครองให้ไปศึกษาต่อหรือฝึกอบรม เพิ่ม เติม ทั้งในประเทศและต่างประเทศ (2)

ตารางที่ 30 ปัญหาและข้อเสนอแนะของอาจารย์โรงเรียนนายเรืออากาศที่มีต่อการพิจารณา
ความดีความชอบของโรงเรียนนายเรืออากาศ

ปัญหา	ข้อ เสนอแนะ
<p>1. ผู้บังคับบัญชาขาดความยุติธรรม ถึงระบบ พรรคพวกมากกว่าพิจารณาผลงาน (15)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - พิจารณาผลงานอย่างแท้จริง (15) - ผู้บังคับบัญชาสมควรมีจิตใจยุติธรรม (12)
<p>2. การให้ความดีความชอบพิเศษ ขาดหลักเกณฑ์ ที่แน่นอน</p>	<ul style="list-style-type: none"> - กำหนดหลัก เกณฑ์ให้แน่ชัด (3) - นำผลการประเมินค่าบุคคลมาใช้ประโยชน์ (2) - พิจารณาที่คุณภาพของงานให้มากกว่า ปริมาณ (2)
<p>3. การประเมินค่าบุคคล ไม่ได้มาตรฐาน เพราะให้แต่ละหน่วยงานประเมินค่ากันเอง (2)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - ควรตั้งคณะกรรมการประเมินค่าสมควร มีอยู่คณะเดียว โดยอาจแต่งตั้งจากบุคคล ในระดับเดียวกัน ให้คะแนนแล้วหาค่าเฉลี่ย (2) - ให้บุคคลระดับต่ำกว่าช่วยประเมินค่าด้วย (2)
<p>4. ผู้ที่ได้รับความดีความชอบพิเศษ มัก เป็น คนที่เคยได้ (2)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - ผู้ปฏิบัติงานตลอด 5 ปี สมควรพิจารณา ให้อย่างน้อย 1 ครั้ง (2)