

การศึกษาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนนายเรืออากาศ

เรืออากาศเอก สุภาวัฒน์ ศรีปาน



วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต

ภาควิชาอุดมศึกษา

บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

พ.ศ. 2532

ISBN 974-576-443-4

ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

15459

i117403541

A STUDY OF PERSONNEL ADMINISTRATION
OF THE ROYAL THAI AIR FORCE ACADEMY

Flight Lieutenant Supawat Sripan

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Degree of Master of Education
Department of Higher Education

Graduate School

Chulalongkorn University

1989

ISBN 974-576-443-4



เรืออากาศเอก สุภาวัฒน์ ศรีปาน : การศึกษาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนนายเรืออากาศ
(A STUDY OF PERSONNEL ADMINISTRATION OF THE ROYAL THAI AIR FORCE
ACADEMY) อ.ที่ปรึกษา : ผศ. ดร.สุภัฏญา โขวิไลกุล, 271 หน้า.

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา อุปสรรคและแนวทางในการบริหาร
งานบุคคลของโรงเรียนนายเรืออากาศ

ผลการศึกษาพบว่า โครงสร้างการบริหารงานบุคคลเป็นแบบราชการ การบังคับบัญชามีหลาย
ขั้นตอน หน่วยงานเป็นอิสระจากกัน ทำให้ขาดการประสานงานระหว่างหน่วยงานระดับต่าง ๆ การสรรหา
และคัดเลือกบุคลากร เป็นอำนาจหน้าที่ของกรมกำลังพลทหารอากาศ โดยมีนโยบายให้สรรหาจากบุคคลภายใน
ก่อน ทำให้บางครั้งไม่ได้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถตรงกับงานอย่างแท้จริง ยังคงมีระบบอุปถัมภ์ วิธีการ
สรรหาไม่เน้นความสามารถทางการสอน กรรมการสอบคัดเลือกไม่จำเป็นต้องมาจากหน่วยงานที่ต้องการ
บรรจุบุคคล บางครั้งขาดความเข้าใจลักษณะงานที่จะบรรจุบุคคล การจัดตำแหน่งและขั้นยศมีอยู่ 2 รูปแบบ
คือ รูปแบบทหารและรูปแบบตำแหน่งทางวิชาการ โดยกำหนดความสำคัญอยู่ที่ขั้นยศ จำนวนตำแหน่ง และ
ขั้นยศที่กำหนดไว้มีจำนวนคงที่ ทำให้เลื่อนตำแหน่งได้ยาก การพัฒนาบุคลากรโดยการฝึกอบรมในทางทหาร
มีประโยชน์เพื่อการปฏิบัติงานน้อย การพัฒนาคณาจารย์ เน้นการศึกษาต่อเป็นอันดับแรก ยังไม่มีหน่วยงานที่
รับผิดชอบด้านการพัฒนาคณาจารย์โดยตรง การพิจารณาความดีความชอบให้ความสำคัญต่อความมีอาวุโส
ไม่มีระบบและวิธีการประเมินผลการทำงานอย่างมีมาตรฐาน

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งนี้ คือ ควรลดขั้นตอนการบังคับบัญชาให้น้อยลง รวมหน่วยงาน
ที่ปฏิบัติงานสอดคล้องกันไว้ด้วยกัน โรงเรียนนายเรืออากาศควรมีอิสระในการสรรหาบุคคลให้มากขึ้น วิธีการ
สรรหาควรเพิ่มการทดสอบทางการสอน ควรจัดตำแหน่งและขั้นยศให้สอดคล้องกับจำนวนบุคคล และควร
กำหนดให้มีระบบการประเมินผลงานที่ได้มาตรฐานเพื่อให้งานมีประสิทธิภาพสูง

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ภาควิชา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
สาขาวิชา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ปีการศึกษา 2531

ลายมือชื่อนิสิต
ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษา

FLIGHT LIEUTENANT SUPAWAT SRIPAN : A STUDY OF PERSONNEL ADMINISTRATION OF THE ROYAL THAI AIR FORCE ACADEMY. THESIS ADVISOR : ASST. PROF. SUKANYA KOVILAIKOOL, Ph.D. 271 PP.

The research objective is to study the current states, problems and obstacles of , and to introduce guidelines for the Personnel Administration of The Royal Thai Air Force Academy.

The main findings are as follows : The personnel administration structure being the type of line and staff organization having a long chain of command, autonomy departments, lacking of coordinations among working sections, personnel recruitment authorised by the Directorate of Personnel and Internal Organization Policies thus intruding incompetent job personnel, existence of patronage subsystems and lacking of lecturing performance evaluation in recruitment procedures. Further more, Selective Committee is sometimes unclear with job specifications. There are two forms of rank and position allocations, which are military type and academic classification. Both consider a personal rank as importance. Limited numbers of ranks and positions result in promotion difficulties. Military training has less usefulness for jobs and relevant responsibilities. The improvement of lecturers' skill and experience emphasizes on a further education even though there has been no department responsible for this matter. Promotion is normally based on seniority. Moreover, there haven't been any systems and standard work performance appraisals.

It is recommended that the command chair be compacted, corresponding-function departments be grouped, the academy select its staff freely, lecturing performance evaluation be implemented, ranks and positions be in accordance with numbers of staff, and standard work-performance appraisals be employed for a higher efficiency in the personnel administration.

ภาควิชา จุดมศึกษา
สาขาวิชา จุดมศึกษา
ปีการศึกษา 2531

ลายมือชื่อนิสิต
ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษา

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงได้ เพราะได้รับการสนับสนุนจากหลายฝ่าย โดยเฉพาะอย่างยิ่งจากสองภาควิชา คือ ภาควิชาอุดมศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย และภาควิชาสังคมศาสตร์ โรงเรียนนายเรืออากาศ บุคคลที่ให้การส่งเสริมที่ชอกกล่าวถึงเป็นคนแรก คือ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุกัญญา ไชวโรจน์กุล ซึ่งเป็นทั้งอาจารย์ที่ปรึกษาด้านวิชาการตั้งแต่แรก เข้าและอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ในขณะที่ทำการวิจัยได้ให้กำลังใจ ให้นำความคิดในการศึกษาอย่างมีความจริงจัง ด้วยความเมตตาตลอดมา รวมทั้งมีความเป็น "ครู" ที่เข้าใจ "ศิษย์" โดยได้ให้บทเรียนในหลายด้าน พร้อมทั้งนี้ต้องขอขอบคุณภาควิชาอุดมศึกษาและคณาจารย์ทุกท่านที่ส่งเสริมสนับสนุนให้ฉันได้ใช้เหตุผล เพื่อให้อยู่ในสังคมได้ตามความเหมาะสม

ส่วนที่จะชอกกล่าวถึงเป็นอันดับต่อมาคือ ภาควิชาสังคมศาสตร์ โรงเรียนนายเรืออากาศ ที่ได้ส่งเสริมจัดหาทุนการศึกษาให้และได้ให้ความก้าวหน้าในชีวิตราชการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งหัวหน้าภาควิชาสังคมศาสตร์ คือ นาวาอากาศเอก ดร.พวน สมปรีดา ที่เป็นทั้งผู้บังคับบัญชาผู้ให้ความเจริญเติบโต และในการวิจัยในครั้งนี้ ได้ช่วยให้ข้อคิด ให้การสนับสนุนอย่างต่อเนื่อง ซึ่งเป็นพระคุณที่จะลืมเสียไม่ได้ และพร้อมกันนี้ ขอขอบคุณ เรืออากาศเอก ดร.สรารุณี สุจิตจร เพื่อนอาจารย์ผู้ถ่ายทอดแนวความคิดที่ดีให้ และได้ช่วยแก้ไข ชัดเกลาสำนวนในบทความย่อภาษาอังกฤษ จนงานวิจัยสำเร็จลงได้ด้วยดี

ดังนั้นถ้างานวิจัยในครั้งนี้จะมีประโยชน์อยู่บ้าง ก็ขออุทิศคุณงามความดีให้ภาควิชา และหัวหน้าภาควิชาทั้งสองท่านที่กล่าวถึง

เรืออากาศเอก สุภาวัฒน์ ศรีปาน

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
รายการตารางประกอบ	ญ
รายการแผนภูมิประกอบ	ฎ
บทที่	
1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	8
ขอบเขตของการวิจัย	8
คำจำกัดความของการวิจัย	8
ประโยชน์ของการวิจัย	10
วิธีการศึกษาวิจัย	10
2 วรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	13
ความหมายของการบริหารงานบุคคล	13
จุดมุ่งหมายของสถาบันอุดมศึกษา	15
วัตถุประสงค์และจุดมุ่งหมายในการบริหารงานบุคคล	16
การจัดองค์การเพื่อการบริหารงานบุคคล	19
แนวความคิดในการบริหารงานบุคคลของฝ่ายทหาร	22
โครงการสร้างของการบริหารงานบุคคล	33
การสรรหาและคัดเลือก	34
การจัดตำแหน่งและขั้นยศ	43
การฝึกอบรมและพัฒนา	51

	การพัฒนาคณาจารย์	55
	การประเมินผลและติดตามผลการฝึกอบรมและพัฒนา	59
	การพิจารณาความดีความชอบ	60
	หลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งทางวิชาการ	64
	การจัดส่วนราชการโรงเรียนนายเรืออากาศ	74
	โครงสร้างการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนนายเรืออากาศ	82
	การสรรหาและคัดเลือกบุคคลของโรงเรียนนายเรืออากาศ	85
	การจัดตำแหน่งและชั้นยศของโรงเรียนนายเรืออากาศ	89
	การฝึกอบรมและพัฒนา	94
	การพิจารณาความดีความชอบ	96
3	วิธีการดำเนินการวิจัย	115
	กลุ่มประชากรที่ใช้ในการวิจัย	115
	เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	116
	การเก็บรวบรวมข้อมูล	120
	การวิเคราะห์และการเสนอข้อมูล	121
4	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	122
	ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากเอกสาร	123
	ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์	161
	ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม	175
	ปัญหาและข้อเสนอแนะในการบริหารงานบุคคล	193
5	สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ	200
	วัตถุประสงค์การวิจัย	200
	วิธีการดำเนินการวิจัย	200
	สรุปผลการวิจัย	201
	อภิปรายผล	208
	แนวทางในการบริหารบุคคล	224

บรรณานุกรม	244
ภาคผนวก	255
ประวัติผู้เขียน	271



ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1	เปรียบเทียบระบบการจำแนกตำแหน่งและระบบชั้นยศ	46
2	เปรียบเทียบระดับตำแหน่งและชั้นยศของระบบจำแนกตำแหน่ง (P.C.) และระบบชั้นยศ (R.C.)	47
3	เปรียบเทียบชั้นและระดับของบุคคลในระบบจำแนกตำแหน่งระบบชั้นทาง วิชาการ (A.R.C.) และระบบชั้นยศ (R.C.)	50
4	การเลื่อนระดับและอัตราเงินเดือนในตำแหน่งอาจารย์	65
5	การเลื่อนตำแหน่ง เป็นผู้ช่วยศาสตราจารย์	66
6	การจัดตำแหน่งและชั้นยศของนายทหารอากาศชั้นสัญญาบัตร	90
7	การจัดตำแหน่งและชั้นยศของอาจารย์โรงเรียนนายเรืออากาศ	93
8	ระยะเวลาการเลื่อน เลขหมายความชำนาญทหารอากาศเป็นระดับ 6 .	101
9	จำนวนปีของการรับราชการ เพื่อเลื่อนชั้นยศ	103
10	หลักเกณฑ์การเลื่อนชั้นยศสำหรับผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี....	104
11	การเลื่อนชั้นยศสำหรับผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโท	105
12	คุณวุฒิและจำนวนปี เพื่อการเลื่อนตำแหน่งทางวิชาการ เป็น ผู้ช่วยศาสตราจารย์	110
13	ชั้น เครื่องราชอิสริยาภรณ์ที่จะ ได้รับตามชั้นยศของนายทหารอากาศ ชั้นสัญญาบัตร	113
14	การเปรียบเทียบการกำหนดตำแหน่งและชั้นยศทหารกับตำแหน่งทาง วิชาการของโรงเรียนนายเรืออากาศ	139
15	รูปแบบการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนนายเรืออากาศ ..	142
16	การเปรียบเทียบการเลื่อนตำแหน่งของวิชาการในระบบชั้นทางวิชาการของ มหาวิทยาลัยกับโรงเรียนนายเรืออากาศ	155
17	สถานภาพส่วนตัวของผู้บริหารโรงเรียนนายเรืออากาศ	162

ตารางที่		หน้า
18	สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม	175
19	ความคิดเห็นของอาจารย์โรงเรียนนายเรืออากาศที่มีโครงสร้าง การบริหารบุคคลของโรงเรียนนายเรืออากาศ	175
20	ความคิดเห็นของอาจารย์โรงเรียนนายเรืออากาศที่มีต่อการสรรหา และคัดเลือกบุคคลของโรงเรียนนายเรืออากาศ	181
21	ความคิดเห็นของอาจารย์โรงเรียนนายเรืออากาศที่มีต่อการจัด ตำแหน่ง และชั้นยศของโรงเรียนนายเรืออากาศ	187
22	ความคิดเห็นของอาจารย์โรงเรียนนายเรืออากาศที่มีต่อการฝึกอบรม และพัฒนาบุคคลของโรงเรียนนายเรืออากาศ	185
23	ความคิดเห็นของอาจารย์โรงเรียนนายเรืออากาศที่มีต่อการพิจารณา ความดีความชอบของโรงเรียนนายเรืออากาศ	188
24	ความพึงพอใจของอาจารย์โรงเรียนนายเรืออากาศในการปฏิบัติงาน ในโรงเรียนนายเรืออากาศ	189
25	คำร้อยละของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์ โรงเรียนนายเรืออากาศ ชนิดเลือกตอบ	191
26	ปัญหาและข้อ เสนอแนะของอาจารย์โรงเรียนนายเรืออากาศที่มีต่อ โครงสร้างการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนนายเรืออากาศ	194
27	ปัญหาและข้อ เสนอแนะของอาจารย์โรงเรียนนายเรืออากาศที่มีต่อการ สรรหาและคัดเลือกบุคคลของโรงเรียนนายเรืออากาศ	195
28	ปัญหาและข้อ เสนอแนะของอาจารย์โรงเรียนนายเรืออากาศที่มีต่อการ จัดตำแหน่งและชั้นยศของโรงเรียนนายเรืออากาศ	197
29	ปัญหาและข้อ เสนอแนะของอาจารย์โรงเรียนนายเรืออากาศที่มีต่อการ ฝึกอบรมและพัฒนาบุคคลของโรงเรียนนายเรืออากาศ	198
30	ปัญหาและข้อ เสนอแนะของอาจารย์โรงเรียนนายเรืออากาศที่มีต่อการ พิจารณาความดีความชอบ	199

สารบัญแผนภูมิ

แผนภูมิที่		หน้า
1	การจัดส่วนราชการโรงเรียนนายเรืออากาศ	75
2	การจัดหน่วยงานของกองการศึกษา	77
3	การจัดหน่วยงานของกองวิชาทหาร	80
4	การจัดหน่วยงานของกรมนักเรียนนายเรืออากาศรักษาพระองค์	81
5	โครงสร้างการบริหารบุคคลของโรงเรียนนายเรืออากาศ	83
6	โครงสร้างการบริหารบุคคลจากระดับกองทัพอากาศถึงโรงเรียน นายเรืออากาศ	123
7	โครงสร้างการบริหารงานบุคคลระดับผู้บัญชาการโรงเรียนนายเรือ อากาศ ถึงระดับหัวหน้าหน่วยงานในความรับผิดชอบ	125
8	โครงสร้างการบริหารงานบุคคลของกองการศึกษา	127
9	โครงสร้างการบริหารงานบุคคลของกรมนักเรียนนายเรืออากาศ รักษาพระองค์	128
10	โครงสร้างการบริหารบุคคลของกองวิชาทหาร	129
11	ระบบการสรรหาและคัดเลือกบุคคลของโรงเรียนนายเรืออากาศ ...	135
12	รูปแบบการฝึกอบรมและพัฒนาคณาจารย์โรงเรียนนายเรืออากาศ ...	146
13	การเปรียบเทียบโครงสร้างการบริหารบุคคลของโรงเรียน นายเรืออากาศ	225
14	การเปรียบเทียบโครงสร้างการบริหารงานบุคคลภายในโรงเรียน นายเรืออากาศ	227
15	การเปรียบเทียบโครงสร้างการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน นายเรืออากาศ	230
16	โครงสร้างการบริหารบุคคลในกองวิชาทหารและกรมนักเรียน นายเรืออากาศรักษาพระองค์	233
17	โครงสร้างของสถาบันวิจัยและพัฒนา	237