



บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การบริหารงานในทุกหน่วยงาน ไม่ว่าจะเป็นภาครัฐบาล ภาคเอกชน ทั้งในหน่วยงานทั่วไปและหน่วยงานเพื่อการศึกษา จะต้องใช้ปัจจัยทางการบริหารอยู่ 4 อย่าง หรือที่เรียกกันว่า 4 M'S คือ คน (Men) เงิน (Money) วัสดุอุปกรณ์ (Materials) และการจัดการ (Management) ในบรรดาปัจจัยทั้งหมด "คน" เป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุด เพราะปัจจัยอื่น ๆ เช่น เงิน หรือวัสดุอุปกรณ์เป็นเพียงวัตถุที่ไม่สามารถทำอะไรได้ด้วยตนเอง ต้องให้คนเป็นผู้ใช้ ส่วนวิธีการจัดการ เป็นแต่เพียงนามธรรมหรือทฤษฎี จะทำให้เป็นรูปธรรมหรือเป็นจริงได้ก็โดยคน ดังนั้น ผู้ทรงคุณวุฒิทางการบริหาร (สมพงษ์ เกษมสิน 2519: 2) จึงกล่าวว่า ในทุกหน่วยงาน ถ้าคนมีความสามารถแล้ว ทุกสิ่งทุกอย่างจะสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดีและรวดเร็ว

ในส่วนของสถาบันอุดมศึกษาก็เช่นเดียวกัน ต้องถือว่าภารกิจที่สำคัญอันดับแรกที่สุดก็คือ การสร้างคนที่สมบูรณ์แบบ เป็นผู้นำในสังคมรู้จักคิดหาหนทางเพื่อการพัฒนาสังคม ดังที่ บัวย อึ้งภากรณ์ ได้กล่าวถึงความสำคัญของสถาบันอุดมศึกษาว่า "สถาบันอุดมศึกษา หมายถึง การเรียนขั้นสูงสุด การอ่านวทยานอุดมศึกษา จึงเป็นการประสิทธิประสาทศิลปชั้นยอดของประเทศ ศิลปวิทยามีความสำคัญในการดำเนินชีวิตของมนุษย์และสังคมอันใดสถาบันอุดมศึกษาย่อมมีความสำคัญ ฉะนั้น (บัวย อึ้งภากรณ์ 2514: 1)

ในความสำคัญของสถาบันอุดมศึกษานั้น ต้องถือว่าคนของสถาบันมีความสำคัญมากเป็นอันดับแรก โดยเฉพาะคนที่ทำหน้าที่ครู-อาจารย์ ผู้ซึ่งต้องปฏิบัติภารกิจของสถาบันให้สำเร็จลุล่วงไปได้ ความสำคัญของครู-อาจารย์ที่มีต่อสถาบันการศึกษานั้น อธิการบดีมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ได้กล่าวว่า "เป้าหมายของมหาวิทยาลัยคือการสร้างความเป็นเลิศทางวิชาการ ในอันที่จะทำภารกิจเพื่อบริการแก่สังคมเป็นเสมือนแหล่งอุตสาหกรรม ความรู้ของสังคมที่สังคมมอบหมายให้ผลิตและพัฒนาความรู้ แต่ต้องถือว่าปัจจัยบุคลากร คืออาจารย์เป็นปัจจัยสำคัญที่สุดของการก่อกำเนิดมหาวิทยาลัยและเป็นคุณภาพของมหาวิทยาลัย (วิจิตร ศรีสอ้าน 2527:

นอกจากนั้นครู-อาจารย์ยังเป็นผู้ปฏิบัติภารกิจทั้ง 4 ด้านของสถาบันอุดมศึกษา คือ การสอนหรือการผลิตบัณฑิต การวิจัย การบริการทางวิชาการ และการทบทวนำรุงศิลปวัฒนธรรม ดังนั้น เคอร์ (Kerr) จึงได้กล่าวว่า "แท้จริงแล้วอาจารย์คือมหาวิทยาลัยนั่นเอง เพราะอาจารย์คือปัจจัยที่ก่อให้เกิดการผลิต" (Kerr: 1964) ถ้าเราจะพูดถึงคุณภาพของมหาวิทยาลัย เราคงต้องมองที่ความสามารถของการผลิตบัณฑิต และคุณภาพของบัณฑิตไม่ได้อยู่ที่ความเก่าแก่ของสถาบันหรือความมีชื่อเสียงในอดีตที่ผ่านมา โรงเรียนนายเรืออากาศ เป็นสถาบันอุดมศึกษาของกองทัพอากาศที่มีความสำคัญต่อประเทศเป็นอย่างมาก เพราะสถาบันแห่งนี้ เป็นแหล่งประสิทธิ์ประสาทความรู้ให้แก่เยาวชนที่จะออกไป เป็นนายทหารที่ทำหน้าที่ป้องกัน เอกราชทางอากาศให้แก่ประเทศชาติ ภารกิจของสถาบันแห่งนี้ก็คือ "การจัดการศึกษาและฝึกลูกศิษย์นักเรียนนายเรืออากาศ ให้มีความรู้ความสามารถ และประสบการณ์เหมาะสมที่จะเป็นนายทหารหลักชั้นสัญญาบัตรที่มีประสิทธิภาพของกองทัพอากาศ โดยให้การศึกษาทางวิชาการอุดมศึกษาและความรู้ที่เหมาะสมที่จะเป็นผู้บังคับบัญชาทหารก็ต้องฝึกลูกศิษย์ให้มีร่างกายและจิตใจ ตลอดจนความรับผิดชอบที่สามารถที่จะเป็นผู้นำทหารในอนาคต" (หลักสูตรโรงเรียนนายเรืออากาศ 2526: 1-3)

โดยปกติแล้ว กองทัพอากาศของทุกประเทศทั่วโลก ถือได้ว่าเป็นกองทัพแห่งวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีที่ต้องอาศัยกำลังพลที่มีความรู้ชั้นสูง เพื่อการผลิตและใช้เครื่องมือ หรืออาวุธ ยุทโธปกรณ์ ซึ่งมีประสิทธิภาพและราคาสูง ให้เกิดประโยชน์มากที่สุด ยิ่งวิทยาการมีความก้าวหน้า เราก็ต้องพัฒนาคนให้มีความก้าวหน้า มีคุณภาพทัดเทียมกับวิทยาการ เพราะถ้าเครื่องมือมีความก้าวหน้า เครื่องบินรบทันสมัย แต่ผู้ใช้หรือคนไม่มีความสามารถเพียงพอ ก็ไม่สามารถใช้เครื่องมือเหล่านั้นให้มีประสิทธิภาพเท่าที่ควรจะเป็น ภารกิจในการป้องกัน เอกราชทางอากาศของไทยก็มีจุดอ่อน จะเป็นผลเสียต่อประเทศชาติได้ โดยเฉพาะในปี 2530 ซึ่งเป็นปีที่ครบรอบ 32 ปี แห่งกองทัพอากาศ ผู้บัญชาการทหารอากาศได้กล่าวถึง เรื่อง การพัฒนา กองทัพอากาศว่า "การพัฒนา กองทัพอากาศตลอดเวลาที่ผ่านมามีความก้าวหน้าได้ยึดมั่นอยู่เสมอ ที่จะต้องก้าวหน้าให้ทันกับ เทคโนโลยีทางการบินที่ก้าวหน้าอย่างไม่หยุดยั้ง การพัฒนารูปแบบใหม่ ซึ่งจะต้องใช้กำลังพลที่มีความชำนาญ ด้านความรู้ทางวิชาการและความชำนาญทางด้านเทคนิคของการปฏิบัติงาน กำลังพล สองส่วนนี้ จะต้องเสริมสร้างซึ่งกันและกัน จำเป็นต้องใช้ร่วมกัน หากกองทัพอากาศได้พัฒนากำลังพลได้ ตามที่ต้องการแล้ว ในอนาคตอันใกล้ กองทัพอากาศจะก้าวหน้า เข้าสู่ความเป็นกองทัพที่ทันสมัย" (ประพันธ์ รุประ เฌมีย์ 2530: คำนำ) จากคำกล่าวของผู้บัญชาการทหารอากาศนี้ พอจะเห็นได้ว่า

กำลังพลที่กองทัพอากาศต้องการนั้นควรมีคุณสมบัติ 2 ประการ คือ ประการแรกต้องมีความรู้ ความเชี่ยวชาญทางด้านวิชาการ ประการที่สอง ต้องมีความเชี่ยวชาญทางด้านเทคนิค กล่าวคือ กองทัพอากาศต้องการนายทหารที่เป็นทั้งนักวิชาการและนักปฏิบัติการ กำลังพลที่ต้องการนี้กองทัพ อาจได้มาจากหลายแหล่ง แต่แหล่งที่สำคัญและแน่นอน คือ โรงเรียนนายเรืออากาศ เพราะเป็น สถาบันอุดมศึกษาที่จะผลิตนายทหารหลักให้แก่กองทัพก็จำเป็นต้องเป็นอยู่ที่โรงเรียนนายเรืออากาศ จะต้องถือ เป็นหน้าที่สำคัญในการผลิตนายทหารหลักที่มีคุณสมบัติ และมีคุณภาพอย่างที่กองทัพอากาศ ต้องการ

คุณภาพในการผลิตบัณฑิตของสถาบันอุดมศึกษา ขึ้นอยู่กับอาจารย์ผู้ผลิตเป็นสำคัญ เพราะ ถือ เป็นภารกิจหลักของอาจารย์ในระดับอุดมศึกษา ซึ่งนักการอุดมศึกษาได้กล่าว เน้นถึงงานของ การอุดมศึกษาว่า "การอุดมศึกษาเป็นผู้สร้างกำลังคนระดับสูง (Manpower) ที่สำคัญ ในการ ดำเนินการตามภารกิจระดับต่าง ๆ ในสาขางานด้านต่าง ๆ ของประเทศ สถาบันอุดมศึกษาจะ จะต้องทำหน้าที่ในการสร้างคนให้มีความรู้ ความสามารถขั้นสูงที่พร้อมจะรับผิดชอบในหน้าที่การงาน ของคนที่ได้รับมอบหมายและสามารถใช้ความรู้ความคิดที่ศึกษามาประยุกต์ใช้กับงานอย่างถูกต้อง เหมาะสม" (วัลลภา เทพัสติน ฅ อุษยา และคณะ 2527: 1) ในภารกิจของสถาบันอุดมศึกษา จะต้องถือว่าการผลิตคน ต้องผลิตให้มีความสามารถตรงกับงานที่ต้องไปปฏิบัติและเมื่อไปปฏิบัติงาน แล้วต้องสามารถใช้ความคิดไปประยุกต์ในการทำงานอีกด้วย ในความคาดหวังของกองทัพอากาศ เชื่อว่าโรงเรียนนายเรืออากาศ ต้องสามารถผลิตนายทหารที่ต้องการได้ แต่ก่อนที่เราจะศึกษา คุณภาพของนายทหารที่ผลิตออกมาสิ่งสำคัญที่เราต้องศึกษาอันดับแรกก็คือ "ผู้ผลิต" หรือครู-อาจารย์ มีความพร้อมเพียงใด โรงเรียนมีบุคคลที่มีความรู้ความสามารถตรงกับงานที่แท้จริงหรือไม่ ได้มีการ สรรหาและคัดเลือกบุคคลเข้ามา เป็นอาจารย์ เป็นไปอย่างถูกต้องตามหลักวิชาการหรือไม่ และถ้าได้ บุคคลที่มีความสามารถมาแล้ว โรงเรียนสามารถใช้คน เหล่านั้นอย่างคุ้มค่าหรือไม่ มีการพัฒนาบุคคล ให้มีความสามารถสูงขึ้นหรือไม่ ได้พัฒนาความรู้ความสามารถใช้ทันกับวิทยาการทันสมัยหรือไม่ เพราะบางครั้งกองทัพอากาศอาจตั้งความหวังไว้อย่างหนึ่ง แต่อาจได้คนอีกอย่างหนึ่ง ซึ่งเรื่องนี้ จะเห็นได้ว่า ในส่วนของกองทัพบกสถาบันอุดมศึกษาหลัก คือ โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า ซึ่งมีภารกิจในการผลิตนายทหารหลักให้แก่กองทัพบก สุจริต ทวีศักดิ์ (2528) ได้ทำการวิจัยในเรื่อง เป้าหมายของการผลิตนายทหารของโรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า ได้ให้ความคิดเห็นว่า ทหารที่เป็นที่ต้องการของสังคมปัจจุบันต้องการทหาร เพื่อการพัฒนาประเทศและช่วยเหลือสังคมที่กำลัง

เปลี่ยนแปลง ต้องการกำลังพลที่มีความรู้ความสามารถในการวิจัยค้นคว้าพัฒนาอาวุธและเทคโนโลยี ในการป้องกันประเทศ ทหารสมควรมีคุณสมบัติของความเป็นนักรบ นักพัฒนา และนักวิทยาศาสตร์ ทหาร แต่จากงานวิจัยครั้งนี้พบว่า ในเรื่องของคุณสมบัติด้านสติปัญญา ความรู้ความสามารถ โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า หรือกองทัพบกประสบความสำเร็จมากที่สุดในเรื่องของการมีความรู้ความสามารถในการนำความรู้ในการแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้ และสามารถนำความรู้ไปใช้กับการปฏิบัติงานอาชีพได้ และมีเทคนิค มีวิธีการ มีทักษะในการนำทหารได้ แต่ในคุณสมบัติด้านที่เป็นความต้องการสำหรับนายทหารสมัยใหม่ก็คือ ในด้านความสามารถในทางสถิติ ความเป็นไปได้ ความมีทักษะในการตัดสินใจที่ต้องใช้ข้อมูลซับซ้อน ความสามารถในการวิจัยค้นคว้า ตลอดจนการพัฒนาแนวความคิดและหลักนิยมการทหาร กองทัพบกประสบความสำเร็จในด้านนี้น้อยที่สุด นอกจากนี้ผู้วิจัยในเรื่องนี้ยังพบว่า นักเรียนนายร้อยยังคงยึดมั่นอยู่กับความเป็น "ทหารอาชีพ" และคุณค่าทางทหารแบบดั้งเดิม จากข้อค้นพบนี้เป็นเรื่องน่าคิดว่า หน้าที่ของการอุดมศึกษานั้น ต้องการคนที่มีความรู้ความสามารถชั้นสูง แต่สถาบันอุดมศึกษาของกองทัพบกสามารถผลิตบุคคลที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะ การแก้ปัญหาในระดับเฉพาะหน้าหรือเพื่อการปฏิบัติงานเท่านั้น แต่ความสามารถในการยกระดับความรู้มีขีดจำกัดมาก (สุจริต ทวีศักดิ์ 2528: 84-87) แต่ถ้าได้ศึกษาจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับโรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้าอีกเรื่องหนึ่ง อาจทำให้รู้ถึงคำตอบบางประการได้นั้นคือ จากงานวิจัยของ ศุภลักษณ์ สุวรรณชฎ (2521: 190-196) ในเรื่องปัญหาในการบริหารงานของโรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า ซึ่งได้พบปัญหาหลายปัญหา แต่ปัญหาสำคัญเป็นเรื่องของการบริหารงานบุคคล สภาพปัญหาที่พบ คือ โครงสร้างการปกครอง บังคับบัญชาผิดแบบ ตรงที่ว่า โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้ามีผู้บัญชาการโรงเรียนเป็นผู้บังคับบัญชาสูงสุด มียศพลตรี ในขณะที่มีผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งมีหน้าที่เป็นผู้บริหารการศึกษา คือ ตำแหน่งผู้อำนวยการส่วนการศึกษา มียศเท่ากัน ซึ่งผิดจากแบบโครงสร้างในหน่วยทหารทั่วไป การจัดคนเข้าปฏิบัติในการเลือกครู-อาจารย์ นายทหารปกครอง ขาดแรงจูงใจที่ดี การสรรหาบุคคล (Recruitment) และการคัดเลือก (Selection) เป็นเรื่องของกองทัพมากกว่าที่จะเป็นหน้าที่ของโรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า การฝึกอบรมและพัฒนาบุคคล เป็นหน้าที่ของกองทัพบกผู้ปฏิบัติงานขาดการประสานงาน ต่างคนต่างอยู่ ต่างคนต่างทำ การปกครองบังคับบัญชา เป็นระบบทางเดียว ปัญหาในส่วนนี้ถือได้ว่าเป็นปัญหาหนึ่งสำหรับการผลิตนายทหารหลักของกองทัพบก ซึ่งเป็นงานของการบริหารงานบุคคล สภาพเช่นนี้เป็นเรื่องที่ต้องหาทางแก้ไข

นอกจากปัญหาในโรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้าแล้ว ในสถาบันการศึกษาของตำรวจ ซึ่งผลิตคนออกมาทำหน้าที่ใน "อาชีพพิเศษ" คล้ายคลึงกับทหาร จากงานวิจัยของ ประเสริฐ เกษรมาลา (2522: 229-232) ในเรื่องการบริหารบุคลากรโรงเรียนตำรวจในกองบัญชาการศึกษากกรมตำรวจ ได้พบว่าปัญหาในการบริหารงานบุคคลที่คล้ายคลึงกับของโรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า โดยผู้วิจัยพบว่า ในการสรรหา และคัดเลือกบุคลากร ข้าราชการชั้นสัญญาบัตรระดับผู้บังคับหมวด ครู-อาจารย์ มักถูกแต่งตั้งมาโดยมิได้สนใจ ในด้านการพัฒนาและการฝึกอบรม ไม่ว่าจะเป็นการฝึกอบรมก่อนการเข้ารับราชการ การฝึกอบรมปฐมนิเทศ หรือการฝึกอบรมระหว่างการรับราชการมีการปฏิบัติในเกณฑ์น้อย

จากงานวิจัยเหล่านี้ น่าจะเป็น เครื่องชี้ให้เห็นว่า ในการแก้ปัญหาของสถาบันการศึกษาของทหารและตำรวจจะต้องใช้หลักการบริหารงานบุคคลให้ถูกต้องตามหลักวิชาการที่ดี โดยเฉพาะในด้านการสรรหาและคัดเลือก เพราะถ้าเราได้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานก็เท่ากับว่างานขององค์การบรรลุความสำเร็จไปแล้วครึ่งหนึ่งในหลักการใช้คนปฏิบัติงานหลักที่ดีที่สุดก็คือการใช้คนให้เหมาะสมกับงาน อย่างไรก็ตาม เราจะคำนึงแต่เพียงเหมาะสมกับงานแต่ประการเดียวคงไม่ได้ เราต้องดูองค์ประกอบอื่น ๆ ด้วย ซึ่งจะเป็นส่วนจูงใจส่งเสริมให้ครู-อาจารย์พอใจในการปฏิบัติงานไม่ว่าจะ เป็นโครงสร้างขององค์การหรือสภาพแวดล้อมขององค์การ ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับลักษณะการปฏิบัติงานในโรงเรียนนายเรืออากาศนั้น จากงานวิจัยของแผนกสถิติและวิจัยของโรงเรียนนายเรืออากาศ ในเรื่องการศึกษาแนวความคิดในการพัฒนาโรงเรียนนายเรืออากาศ ในปี พ.ศ. 2526 ศึกษาโดยได้สอบถามจากนักเรียนนายเรืออากาศชั้นปีที่ 5 เกี่ยวกับการเรียนการสอนและครู-อาจารย์ ได้พบว่า

1. อาจารย์ประจำที่จบจากโรงเรียนนายเรืออากาศบางส่วนสอนไม่รู้เรื่อง
2. อาจารย์บางส่วนขาดลักษณะของความเป็นครู
3. บรรยากาศในห้องเรียนขาดความเป็นกันเอง
4. อาจารย์ใช้อุปกรณ์การสอนไม่เป็น
5. อาจารย์พิเศษให้การแนะนำและเอาใจใส่ดีกว่าอาจารย์ประจำ
6. อาจารย์บางส่วนขาดความรับผิดชอบ
7. อาจารย์ที่มียศสูงหรือมีตำแหน่งสูงสอนไม่รู้เรื่อง
8. อาจารย์บางท่านยังถือว่าตนเองเป็นผู้บังคับบัญชา ยึดถือในคำสั่ง

9. อาจารย์บางสาขาขาดแคลน

10. อาจารย์บางส่วนไม่เอาจริงเอาจ้งในการสอน (เอกสารวิจัย โรงเรียน นายเรืออากาศ 2527: 9-16)

คำตอบที่ได้รับจากงานวิจัยครั้งนี้จะถือได้ว่า เป็นปัญหาสำคัญประการหนึ่งสำหรับ โรงเรียนนายเรืออากาศ และแน่นอนย่อมมีความหมายสำหรับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน เป็นอย่างมาก จากงานวิจัยของ กมล รักสวน (2523) ในเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของอาจารย์วิทยาลัยครูภาคเหนือพบว่า ปัจจัยสำคัญที่อาจารย์พอใจในการปฏิบัติงานอันดับแรกอยู่ที่ ลักษณะของงาน อันดับที่สองอยู่ที่ความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่ อันดับสามอยู่ที่ความรับผิดชอบ (กมล รักสวน 2523: 27) จากงานวิจัยครั้งนี้ แสดงให้เห็นว่า การให้ผู้ได้บังคับบัญชาปฏิบัติงาน ผู้บริหารจะมองแต่เพียงว่าใช้คนให้เหมาะสมกับงานเพียงประการเดียวย่อมไม่เพียงพอ ต้องให้ ผู้ปฏิบัติได้พอใจกับงานด้วย

นอกจากนั้น จากงานวิจัยของ ประพจน์ นันทรามาศ (2528: 26) ซึ่งได้วิจัยในเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ พบว่า อาจารย์ส่วนใหญ่ ให้ความสำคัญต่อความก้าวหน้าเป็นอันดับแรกที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กมล รักสวน นอกจากนี้การที่อาจารย์หรือผู้ปฏิบัติงานในสถานบันการศึกษาจะมีปฏิกริยาตอบสนองภารกิจของสถาบัน จะขึ้นอยู่กับลักษณะความเป็นไปภายในของสถาบันศึกษาแห่งนั้น ซึ่งบางครั้งลักษณะของสถาบันมีข้อจำกัดที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานไม่สามารถปฏิบัติตามภารกิจได้อย่างสมบูรณ์เต็มที่ ดังเช่น รพี สุวรรณชฎ (2521: 17-20) ได้ทำการวิจัยในเรื่องบทบาทของอาจารย์มหาวิทยาลัยในประเทศไทย พบว่า ในขณะที่อาจารย์และผู้บริหารต้องการให้อาจารย์เป็นนักวิชาการมีความสามารถในการสอนวิจัย และมีมนุษยสัมพันธ์นั้น อาจารย์เองกลับมีความรู้สึกว่าการตอบสนองความต้องการทั้ง 4 ด้าน เป็นไปได้ยาก เพราะสภาพการหลายประการในมหาวิทยาลัยไม่เอื้ออำนวยต่อการพัฒนาตนเอง ของอาจารย์ประกอบกับโครงสร้างของการบริหารของมหาวิทยาลัยในปัจจุบันไม่ส่งเสริมให้อาจารย์ รู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของมหาวิทยาลัย

จากความรู้สึกของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยพลเรือนคงไม่แตกต่างไปจากสถาบันอุดมศึกษา ของทหาร เพราะโดยปกติแล้วทหารนั้นเน้นความรักพวกพ้อง รักสถาบัน ถือความเป็นพวก เป็นรุ่น เป็นสาเหตุให้อาจารย์บางส่วนซึ่งไม่มีพวกหรือไม่มีรุ่นมีความรู้สึกที่ตนเองไม่ใช่ส่วนหนึ่งของสถาบัน ทำให้ขาดความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเอง แม้แต่ในการใช้อุปกรณ์หรือ เครื่องมือหรือวิทยาการ

ใหม่ ๆ ในการฝึกและศึกษา และสิ่งที่ไม่สามารถมองข้ามอีกประการหนึ่งคือ อาจารย์ในส่วน มหาวิทยาลัยพลเรือนมักมีสถานภาพเดียว คือ ความเป็นครู ในฐานะผู้ให้ความรู้แก่นักเรียนนักศึกษา หรือเพื่อเผยแพร่วิชาการแก่สังคม ส่วนอาจารย์หรือครูผู้ฝึกสอนในโรงเรียนทหารโดยทั่วไปมีสถานภาพอยู่สองสถานภาพ คือ สถานภาพแรกเป็นสถานภาพของผู้ถ่ายทอดความรู้ให้แก่ศิษย์ที่จะต้องมีความรู้ความสามารถในระดับปริญญาตรี ส่วนสถานภาพที่สองเป็นสถานภาพของนายทหารในหน่วยที่ถูกจัดเป็นหน่วยทหารรักษาพระองค์ การมีสองสถานภาพในบุคคลเดียวกันย่อมทำให้เกิดความขัดแย้งขึ้นในบทบาทของตนเอง อันมีผลต่อการปฏิบัติงาน จากงานวิจัยของ เกท เซลและกูบา (Getzel and Guba) ในปี พ.ศ. 2497 ซึ่งได้วิจัยในเรื่องความเกี่ยวข้องระหว่างบทบาทของครูและบทบาทของทหาร ซึ่งได้กระทำในโรงเรียนทหารอากาศสหรัฐอเมริกา โดยเปรียบเทียบระหว่างนายทหารที่ทำหน้าที่อาจารย์กับนายทหารผู้อื่น ซึ่งไม่ต้องทำหน้าที่สองบทบาทพร้อมกัน พบว่าทำให้มีผลต่อการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันโดยผู้ปฏิบัติงานที่มีสถานภาพเดียวปฏิบัติงานได้ผลงานที่สูงกว่า (Getzel and Guba อ้างในวิทยุ ๙๖๖ : ๗)

ดังนั้นจากงานวิจัยของแพนทะ เปียนและสถิติของโรงเรียนนายเรืออากาศ ที่พบว่าอาจารย์พิเศษมีแนวทางการสอนที่ดีกว่าอาจารย์ประจำนั้น อาจจะมาจากความขัดแย้งในบทบาทของครู-อาจารย์ที่ต้องปฏิบัติงานในสองสถานภาพพร้อมกัน จากสภาพปัญหาทั้งหมดที่กล่าวมานี้ อาจเกิดแนวความคิดได้ว่าในเมื่อสถาบันอุดมศึกษาของกองทัพบก ซึ่งมีลักษณะการบริหารที่คล้ายคลึงกับการบริหารของโรงเรียนนายเรืออากาศ ส่วนของโรงเรียนนายเรืออากาศจะเป็นไปอย่างไร โรงเรียนนายเรือพระจุลจอมเกล้าหรือไม่ หรือมีปัญหาแบบสถาบันอุดมศึกษาอื่น ๆ จึงน่าจะได้ศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารบุคคลของโรงเรียนนายเรืออากาศ เพราะในสถาบันอุดมศึกษาแต่ละแห่งถึงแม้จะคล้ายคลึงกับของผู้อื่นในด้านรูปลักษณะของการบริหาร แต่รูปแบบที่แท้จริงในทางปฏิบัติอาจแตกต่างกัน โดยเฉพาะจากการสำรวจความคิดเห็นของผู้ที่ปฏิบัติงานในสถาบันเอง คงจะทำให้ได้คำตอบที่ชัดเจน

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อ

1. ศึกษาระบบการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนนายเรืออากาศ
2. ศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์ เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนนายเรืออากาศ
3. ศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนนายเรืออากาศ
4. เสนอแนะแนวทางในการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนนายเรืออากาศ

### ขอบเขตของการวิจัย

1. การวิจัยครั้งนี้มุ่งเน้นที่จะศึกษาความคิดเห็นของบุคคล 2 กลุ่ม คือ กลุ่มผู้บริหาร และกลุ่มอาจารย์ ในสังกัดกองการศึกษา กองวิชาทหารและกรรมนักเรียนนายเรืออากาศ รัชดาพระองค์ในโรงเรียนนายเรืออากาศ
2. ศึกษาการบริหารงานบุคคลเพียง 5 ด้าน คือ ด้านโครงสร้างการบริหารงานบุคคล ด้านการสรรหาและคัดเลือก ด้านการจัดตำแหน่งและชั้นยศ ด้านการฝึกอบรมและพัฒนา และด้านการพิจารณาความดีความชอบ
3. การบริหารงานบุคคลในที่นี้ มุ่งศึกษา เฉพาะบุคลากรในตำแหน่งอาจารย์โรงเรียนนายเรืออากาศ เท่านั้น

### คำจำกัดความของการวิจัย

เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในด้านการใช้ภาษา ผู้วิจัยจึงขอให้ความหมายของคำที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ดังนี้

การบริหารงานบุคคล หมายถึง กรรมวิธีในการดำเนินการเกี่ยวกับบุคคลที่ปฏิบัติงานในหน่วยงาน การจัดโครงสร้างเพื่อการบริหารงานบุคคล การสรรหา และคัดเลือกบุคคล การจัดตำแหน่งและชั้นยศ การฝึกอบรมและพัฒนา รวมทั้งการพิจารณาความดีความชอบ

กรมยุทธศึกษาทหารอากาศ หมายถึง หน่วยงานที่รับผิดชอบในการจัดการศึกษา กำหนดหลักสูตร และแนวสอนให้แก่หน่วยงานด้านการศึกษาที่อยู่ในการปกครองบังคับบัญชา



กรมกำลังพลทหารอากาศ หมายถึง หน่วยงานฝ่ายอำนวยการของกองทัพอากาศ ที่มีหน้าที่รับผิดชอบโดยตรงในการบริหารงานบุคคลของกองทัพอากาศ

โรงเรียนนายเรืออากาศ หมายถึง สถาบันอุดมศึกษาของกองทัพอากาศซึ่งสังกัดกรมยุทธศึกษาทหารอากาศ และจัดการสอนนักเรียนนายเรืออากาศตามหลักสูตร 5 ปี

การจัดโครงสร้างการบริหารงานบุคคลหมายถึง การจัดสายการบังคับบัญชาของหน่วยงาน เพื่อช่วยให้การบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

การสรรหาและคัดเลือก หมายถึง กระบวนการในการที่จะได้มาซึ่งบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ และความเหมาะสมกับตำแหน่งที่จะปฏิบัติงานด้านการสอนในโรงเรียนนายเรืออากาศ

การจัดตำแหน่งและชั้นยศ หมายถึง การกำหนดตำแหน่งและชั้นยศของบุคคลตามภาระหน้าที่และความรับผิดชอบ โดยทางทหารจะกำหนดตำแหน่งที่สัมพันธ์กับชั้นยศ เช่น ตำแหน่งผู้บังคับหมวด แต่งตั้งจากผู้ที่มีชั้นยศเรืออากาศเอก ตำแหน่งอาจารย์แต่งตั้งจากผู้ที่มีชั้นยศเรืออากาศตรี ถึงเรืออากาศเอก เป็นต้น

การฝึกอบรมและพัฒนา หมายถึง วิธีการที่จะช่วยให้บุคคลในหน่วยงานได้เพิ่มพูนความรู้ความสามารถและประสบการณ์ ตลอดจนทัศนคติในทางที่จะเป็นประโยชน์ในการปฏิบัติงาน

การพิจารณาความดีความชอบ หมายถึง การพิจารณาตอบแทนผลการปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับผลงานหรือความรู้ความสามารถอัน เป็นการจูงใจให้บุคคลมีกำลังใจที่ปฏิบัติงานให้แก่องค์การอย่างเต็มความสามารถ

การบริหารงานกำลังพล หมายถึง การบริหารงานที่เกี่ยวข้องกับการสรรหา คัดเลือก การจัดตำแหน่งและชั้นยศ การพัฒนาบุคคลและการพิจารณาความดีความชอบบุคคล

นายทหารชั้นสัญญาบัตร หมายถึง ข้าราชการของกองทัพอากาศที่มีชั้นยศ ตั้งแต่เรืออากาศตรีขึ้นไป

ผู้บริหาร หมายถึง ผู้ที่ทำหน้าที่ในฝ่ายบริหารของโรงเรียนนายเรืออากาศในตำแหน่งผู้บัญชาการ รองผู้บัญชาการ เสนาธิการโรงเรียนนายเรืออากาศ ผู้อำนวยการ และรองผู้อำนวยการกองศึกษา ผู้อำนวยการกองวิชา

อาจารย์ หมายถึง ผู้ที่ทำหน้าที่เกี่ยวกับการสอน ฝึกอบรม หรือปกครองบังคับบัญชา นักเรียนนายเรืออากาศ ในส่วนของกองการศึกษา กองวิชาทหารและกรมนักเรียนนายเรืออากาศ รักษาพระองค์

ประโยชน์ของการวิจัย

ข้อมูลที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ จะเป็นแนวทางในการพัฒนาการบริหารงานบุคคลตาม โครงการพัฒนาโรงเรียนนายเรืออากาศและการบริหารงานบุคคลของสถาบันอุดมศึกษาของ กองทัพอากาศหรือกองทัพอื่น ๆ

วิธีการศึกษาวิจัย

#### 1. แนวทางการศึกษาข้อมูล

1.1 ศึกษาเอกสาร คำรา งานวิจัยที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของ โรงเรียนนายเรืออากาศ เพื่อวิเคราะห์เนื้อหา

1.2 สำนัรวจความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนนายเรืออากาศ โดยเก็บรวบรวม จากการสัมภาษณ์

1.3 สำนัรวจความคิดเห็นของอาจารย์โรงเรียนนายเรืออากาศ โดยใช้ แบบสอบถาม

#### 2. ประชากร

2.1 กลุ่มผู้บริหาร ได้แก่ กลุ่มบุคคลที่ทำหน้าที่ทางการบริหารของโรงเรียน นายเรืออากาศ ซึ่งมีจำนวน 12 คน

2.2 กลุ่มอาจารย์ ได้แก่ กลุ่มบุคคลที่ทำหน้าที่ทางการสอนหรือฝึกอบรม นักเรียนนายเรืออากาศ ในสังกัดกองการศึกษา กองวิชาทหาร และกรมนักเรียนนายเรืออากาศ รักษาพระองค์ จำนวน 136 คน

#### 3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.1 ศึกษาจากเอกสาร เป็นการศึกษาค้นข้อมูลจากเอกสารต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับ การบริหารงานบุคคลเพื่อใช้วิเคราะห์การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนนายเรืออากาศ

3.2 แบบสัมภาษณ์ เป็นแบบสัมภาษณ์ชนิดปลายเปิด เพื่อใช้สัมภาษณ์ผู้บริหารเกี่ยวกับโครงสร้างการบริหารงานบุคคล การสรรหาและคัดเลือก การจัดตำแหน่งและชั้นยศ การฝึกอบรมและพัฒนา และการพิจารณาความดีความชอบ ปัญหาและแนวทางในการบริหารงานบุคคล

3.3 แบบสอบถาม เป็นแบบสอบถามแบบอัตราส่วนประมาณค่า เลือกตอบ และเติมข้อความ เพื่อใช้สอบถามประชากรในกลุ่มอาจารย์ ที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ซึ่งจะมีอยู่ 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม เกี่ยวกับ เพศ ชั้นยศ จำนวนปีที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนนายเรืออากาศ สถานที่สำเร็จการศึกษา ในระดับปริญญาตรี คุณวุฒิการศึกษาครั้งสุดท้าย ตำแหน่งและหน้าที่ หลักสูตรการฝึกอบรมทางทหาร

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ปัญหา และข้อเสนอแนะในการบริหารงานบุคคล

#### 4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลจากเอกสารแบบสัมภาษณ์ และแบบสอบถามด้วยตนเอง

#### 5. การวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 การศึกษาจากเอกสาร วิเคราะห์เนื้อหาและ เสนอผลการวิเคราะห์ เป็นตารางประกอบคำอธิบาย

5.2 แบบสัมภาษณ์ วิเคราะห์ความคิดเห็นและหาความถี่ข้อมูล เสนอผลการวิเคราะห์เป็นตารางประกอบคำอธิบาย

5.3 แบบสอบถาม วิเคราะห์ความคิดเห็นหาค่าร้อยละ (%) ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

#### 6. การเขียนรายงานการวิจัย

ในการเขียนรายงานการวิจัยครั้งนี้ ได้จัดลำดับขั้นตอนการ เสนอรายงานออก เป็น 5 บท คือ

บทที่ 1 บทนำ ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา วัตถุประสงค์ของการวิจัย คำจำกัดความของการวิจัย และประโยชน์ของการวิจัย

บทที่ 2 เอกสาร งานวิจัยและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

บทที่ 3 วิธีการดำเนินการวิจัย กลุ่มประชากร เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

บรรณานุกรม

ภาคผนวก เป็นตัวอย่างแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย



ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย