

## บทคัดย่อ

ชื่อเรื่อง : แนวทางรับราชการของนายทหารสัญญาบัตรสายวิทยาการกำลังพล  
กองบัญชาการกองทัพไทย

โดย : พันเอก สำราญ อ่างแก้ว

อาจารย์ที่ปรึกษาเอกสารวิจัย : นาวาเอกหญิง

(ปนัดดา เมธาคุณวุฒิ)

กรกฎาคม ๒๕๖๖

แนวทางรับราชการของนายทหารสัญญาบัตรสายวิทยาการกำลังพล กองบัญชาการกองทัพไทย เป็นเครื่องมือหนึ่งในการบริหารงานบุคคลในกองบัญชาการกองทัพไทย ซึ่งในระยะแรกของการเปลี่ยนผ่านยังมีปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินการ เนื่องจากสาเหตุหลายประการ ได้แก่ การขาดความเข้าใจในหลักการ และวิธีการการบริหารด้วยสายวิทยาการของกรมกำลังพลทหาร แต่ละส่วนราชการมีตำแหน่งอัตราสูงสุดของสายวิทยาการกำลังพลแตกต่างกัน ทำให้กำลังพลได้รับความเจริญก้าวหน้าแตกต่างกัน จึงไม่สามารถรักษากำลังพลให้เจริญเติบโตในสายวิทยาการได้ จนทำให้เกิดปัญหาขาดแคลนกำลังพล และนำไปสู่การวิจัยในครั้งนี้

ผลการวิจัยทำให้ทราบถึงปัญหาต่าง ๆ ของแนวทางรับราชการของนายทหารสัญญาบัตรสายวิทยาการกำลังพล ที่ส่งผลให้ขาดแคลนบุคลากรในสายงาน การขาดแคลนบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการบริหารทรัพยากรบุคคล รวมทั้งการย้ายเปลี่ยนสายวิทยาการเพื่อเจริญเติบโตในสายงานใหม่ อีกทั้งยังมีปัจจัยอื่นที่มีผลในการกำหนดเป้าหมายการเติบโตในสายวิทยาการกำลังพล โดยเฉพาะกำลังพลที่สังกัดหน่วยนอกรวมกำลังพลทหาร ที่มาจากทั้งปัญหาของหน่วยและปัญหาส่วนบุคคล

ข้อเสนอแนะในการนำไปปรับปรุงแก้ไข คือ ควรให้กำหนดแผนการจัดส่งกำลังพลเข้าศึกษาในระดับสูงด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อให้บุคลากรดังกล่าวได้นำความรู้ความสามารถ มาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลในสายวิทยาการกำลังพล เพื่อความอ่อนตัวสามารถโยกย้ายระหว่างสายงานย่อยในสายวิทยาการกำลังพลได้ และเพื่อพัฒนาขีดความสามารถในงานด้านกำลังพล ควรให้โยกย้ายตำแหน่งงานในระดับชั้นยศต่างๆ ก่อนขึ้นสู่ตำแหน่งบริหาร อีกทั้งตำแหน่งที่สำคัญ ๆ ต้องมีแผนสืบทอดตำแหน่ง (Succession plan) ให้ชัดเจน แยกจากตำแหน่งอื่น ๆ สุดท้ายในการบรรจุกำลังพลใหม่ควรบรรจุในหน่วยที่มีอัตราพันโทสายงานกำลังพล เพื่อให้มีผู้ที่มีอาวุโสและประสบการณ์ได้ถ่ายทอดความรู้ความ ทักษะ ในงานด้านกำลังพลให้กับกำลังพลใหม่

# Abstract

**Title** : Career Path for Officers in Personnel Functional Area  
of Royal Thai Armed Forces Headquarter

**By** : Colonel Samran Angkaew

**Research Advisor** : **Captain**  
**(Panatta Methakhunnawut)**

**July 2023**

Career Path for Officers in Personnel Functional Area of Royal Thai Armed Forces Headquarter. It is one of the methods for personnel management in the Royal Thai Armed Forces Headquarters. In the early stages of the transition, there were still some problems and obstacles in the implementation. Due to several reasons, including lack of understanding of the principles and methods of management with the technology of the Department of the Military Personnel each government department has a different highest rank in the manpower of career path. Causing the officers to gain different advancement therefore unable to keep the officers growing in the field of technology causing a shortage of manpower to this research.

The research results reveal various problems, of Career Path for Officers in Personnel Functional Area. That resulted in lack of personnel in the line of working operation the lack of personnel with knowledge and competence in human resource management. Including moving to change the technology line to grow in a new line. There are also other factors that affect the targeting of growth in the field of personnel technology, especially for personnel under units outside the military personnel department. That comes from both unit problems and individual problems.

Suggestions for improvement include that there should be a plan for sending personnel to study at a higher level in human resource management. To enable such personnel to bring their knowledge and abilities to be used in human resource management in the field of personnel science. For flexibility to be able to transfer between sub-fields in the power technology line and to develop the ability to work in the field of personnel Job positions should be transferred to different rank levels. before ascending to a management position in addition, important positions There must be a clear succession plan that is separate from other positions. Finally, in recruiting new personnel, they should be placed in units with the rank of Lieutenant Colonel in Personnel. To have senior and experienced personnel to transfer knowledge, skills in personnel work to new personnel.