

ปัญหาและแนวทางแก้ไขการลาออกจากราชการของนักบินกองทัพอากาศ

นาวาอากาศเอกโสรวาร ป้อมสนาม

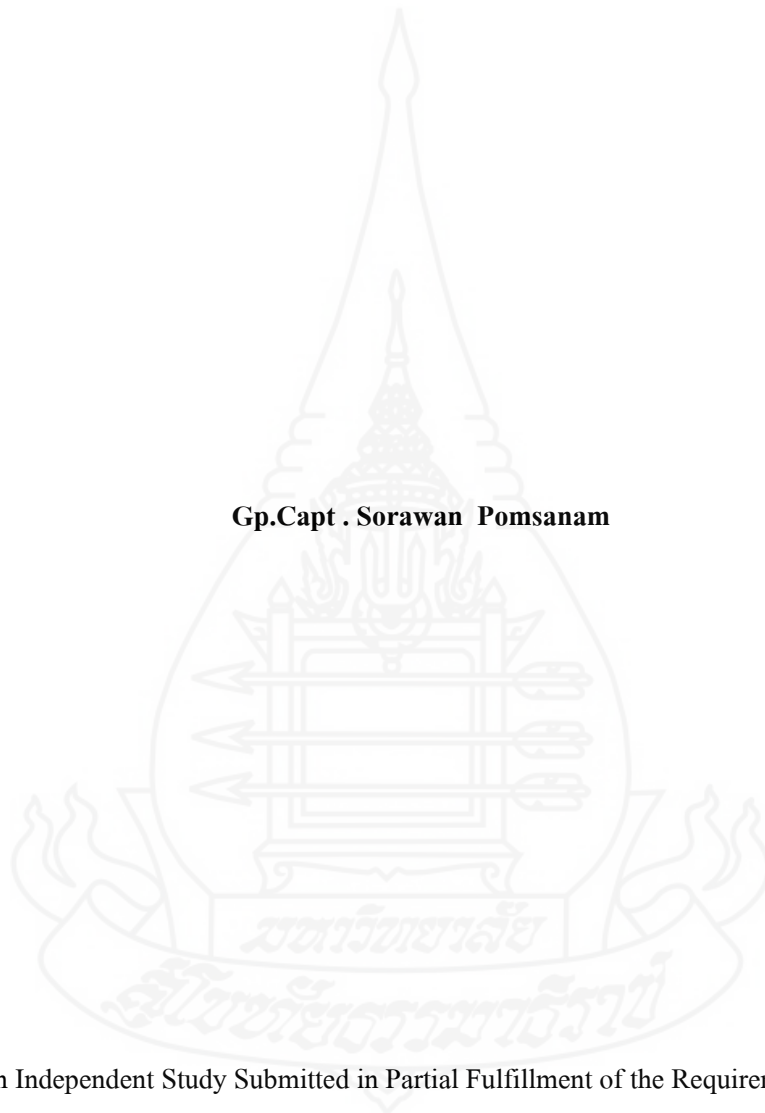


การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต
แขนงวิชาบริหารรัฐกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

พ.ศ. 2555

Problems and Solution to Royal Thai Air Force Pilot Resignation

Gp.Capt . Sorawan Pomsanam



An Independent Study Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for

the Degree of Master of Public Administration

School of Management Science

Sukhothai Thammathirat Open University

2012

หัวข้อการศึกษาค้นคว้าอิสระ	ปัญหาและแนวทางแก้ไขการลาออกจากราชการของนักบินกองทัพอากาศ
ชื่อและนามสกุล	นาวาอากาศเอก โสรวาร ป้อมสนาม
แขนงวิชา	บริหารรัฐกิจ
สาขาวิชา	วิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
อาจารย์ที่ปรึกษา	รองศาสตราจารย์ ดร. จีระ ประทีป

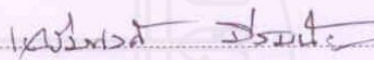
การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้ ได้รับความเห็นชอบให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรระดับปริญญาโท เมื่อวันที่ 28 พฤษภาคม 2556

คณะกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าอิสระ




ประธานกรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร. จีระ ประทีป)



กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร. เฉลิมพงษ์ มีสมนัย)



(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุรีย์ เข้มทอง)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

ชื่อการศึกษา **คั่นคว่ำอิสระ ปัญหาและแนวทางแก้ไขการลาออกจากราชการของนักบิน**

กองทัพอากาศ

ผู้ศึกษา **นาวาอากาศเอกโสรวาร ป้อมสนาม รหัสนักศึกษา 2543004002**

ปริญญา **รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ ดร. จิระ ประทีป**

ปีการศึกษา **2555**

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาปัญหาการลาออกจากราชการของนักบิน กองทัพอากาศ (2) เสนอแนวทางการแก้ไขปัญหาการลาออกของนักบินกองทัพอากาศ

ประชากรที่ศึกษา คือ นักบินกองทัพอากาศที่ลาออกจากราชการระหว่างปี 2547 - 2554 รวมทั้งสิ้น 240 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของทาโรยานะ ได้จำนวน 150 คน ใช้การสุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม และการสัมภาษณ์ การวิเคราะห์ข้อมูลใช้วิธีการทางสถิติ ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยพบว่า (1) ปัญหาสำคัญที่ทำให้นักบินกองทัพอากาศลาออกจากราชการ คือ ปัญหาด้านสังคมและเศรษฐกิจในด้านความไม่แน่ใจในตำแหน่งหน้าที่การงานในอนาคต ในระบบสวัสดิการที่กองทัพอากาศจัดให้ ในระบบการพิจารณาตำแหน่ง และปัญหาด้านค่าตอบแทนที่ไม่เพียงพอต่อการดำรงชีวิตประจำวันที่ต้องการความสะดวกสบายมากขึ้น (2) แนวทางแก้ไขปัญหาการลาออกของนักบินกองทัพอากาศที่สำคัญคือ ควรเพิ่มรายได้ประจำให้แก่นักบิน โดยพิจารณาเพิ่มเงินพิเศษค่าชั่วโมงบินหรือรายได้รวมต่อเดือนให้ใกล้เคียงกับนักบินสายการบินพาณิชย์ พิจารณาการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งด้วยความเป็นธรรมและ ตามความสามารถของบุคคลเป็นหลัก ส่งเสริมผู้มีความรู้ความสามารถให้ได้รับการพิจารณาตำแหน่งที่ดี ควรมีการวางแผนการเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานของเหล่านักบิน และควรเพิ่มสวัสดิการให้แก่ข้าราชการ โดยเฉพาะที่พักอาศัยที่ดี ทันสมัย และมีคุณภาพ

คำสำคัญ การลาออก นักบิน กองทัพอากาศ

Independent Study title: Problems and Solution to Royal Thai Air Force Pilot Resignation

Author: Gp.Capt.Sorawan Pomsanam; **ID:** 2543004002;

Degree: Master for Public Administration ;

Independent Study advisor: Dr. Chira Prateep, Associate Professor; **Academic year:** 2012

Abstract

The objectives of the study were (1) to study the problems of Royal Thai Air Force pilots' resignation; and (2) to recommend the solutions of Royal Thai Air Force pilots' resignation.

Population was 240 pilots resigned from Royal Thai Air Force between 2004 to 2011. The sample size was 150 pilots calculated by using random sampling method and Yamane formula. Questionnaires and interviewing were used for data collection. The data was analyzed by using frequency, percentage, mean, and standard deviation.

The results showed that (1) the important problems Royal Thai Air Force pilots' resignation was social and economic concerns in terms of uncertainty of their future positions, social welfare system provided, job promotion system, and inadequate income for their convenient life style; and (2) the key solutions for Royal Thai Air Force pilots' resignation were to increase pilots' income by adding extra money per flight-hour or by increasing total income per month equal to the commercial airlines; to promote the staff by using merit system; to support the quality staff for job promotion; to provide the pilots' career path planning; and to increase the social welfare for the staff particular in the modern and good quality accommodations.

Keywords: Resignation, Pilot, Royal Thai Air Force

กิตติกรรมประกาศ

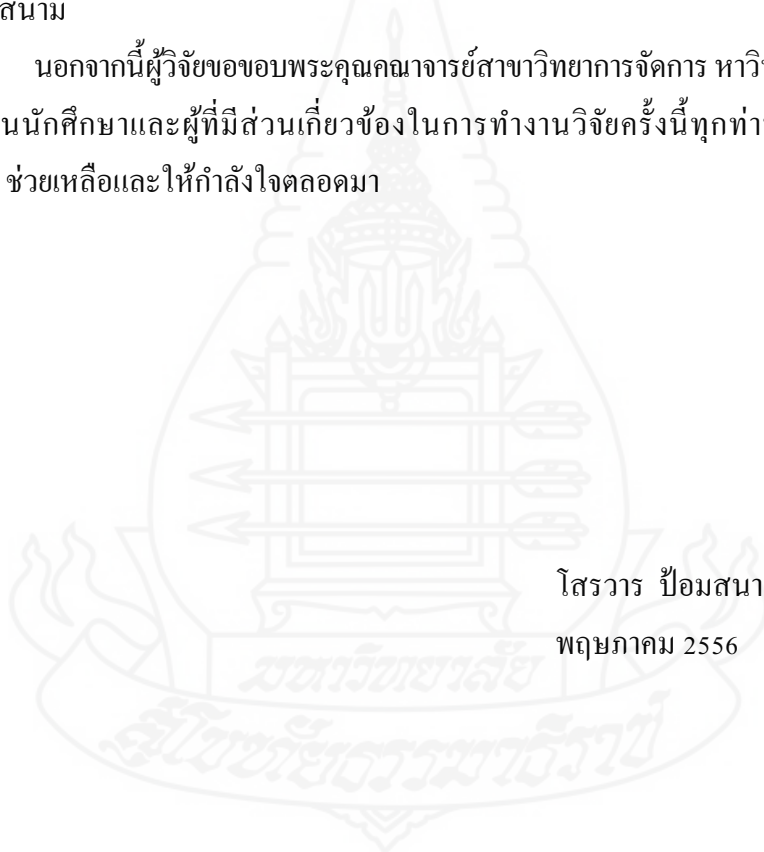
งานวิจัยฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความกรุณาเป็นอย่างยิ่งจาก รองศาสตราจารย์ ดร.จีระ ประทีป ที่ได้กรุณาให้คำแนะนำ และติดตามการทำงานวิจัยครั้งนี้อย่างใกล้ชิด นับตั้งแต่เริ่มจนกระทั่ง สำเร็จเรียบร้อยสมบูรณ์ ผู้วิจัยซาบซึ้งในความกรุณาของท่านเป็นอย่างยิ่ง

ขอขอบพระคุณ พลอากาศเอก ชาลี จันทร์เรือง ข้าราชการบำนาญ เจ้ากรมยุทธการทหาร อากาศ ผู้ทรงคุณวุฒิกองทัพอากาศ ที่ให้การส่งเสริมและสนับสนุนในด้านการศึกษา ตลอดจนนักบิน กองทัพอากาศที่ลาออกจากราชการ ที่ได้กรุณาเสียสละเวลาและให้ความร่วมมือในการเก็บรวบรวม ข้อมูลภาคสนาม

นอกจากนี้ผู้วิจัยขอขอบพระคุณคณาจารย์สาขาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมา ธิราช เพื่อนนักศึกษาและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการทำงานวิจัยครั้งนี้ทุกท่านที่ได้กรุณาให้การ สนับสนุน ช่วยเหลือและให้กำลังใจตลอดมา

โสรวาร ป้อมสนาม

พฤษภาคม 2556



สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญตาราง	ฅ
สารบัญภาพ	ญ
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	3
กรอบแนวคิดการวิจัย	3
ขอบเขตของการวิจัย	4
คำนิยามศัพท์	5
ประโยชน์ที่ได้รับ	6
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง	7
แนวความคิดเรื่องการตัดสินใจ	7
ทฤษฎีลำดับความต้องการของมาส โลว์	9
ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ชเบอร์ก	12
ทฤษฎีการกระทำตามสังคม	16
ทฤษฎีการเลือกเกี่ยวกับอาชีพ	19
ทฤษฎีความต้องการของแอลเดอร์เฟอร์	20
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	21
การจัดส่วนราชการของกองทัพอากาศ	23
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	25
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	25
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	26
การเก็บรวบรวมข้อมูล	28
ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา	29
การวิเคราะห์ข้อมูล	30

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	32
ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	37
ปัญหาอื่นๆ และปัญหาหลักที่ทำให้นักบินลาออกจากราชการ	46
การตัดสินใจ	47
บทที่ 5 สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	49
สรุปผลการวิจัย	50
อภิปรายผล	52
ข้อเสนอแนะ	54
บรรณานุกรม	56
ภาคผนวก	59
ก แบบสอบถาม	60
ประวัติผู้ศึกษา	67



สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 3.1 การให้น้ำหนักคะแนนในระดับความคิดเห็นของคำถาม.....	30
ตารางที่ 3.2 การแปลผลตามเกณฑ์คะแนนเฉลี่ย.....	20
ตารางที่ 4.1 จำนวนร้อยละของประชากร.....	32
ตารางที่ 4.2 อายุของจำนวนประชากร.....	33
ตารางที่ 4.3 ระดับการศึกษา.....	33
ตารางที่ 4.4 ชั้นยศของจำนวนประชากร.....	34
ตารางที่ 4.5 ประสบการณ์ในการทำงานในกองทัพอากาศ.....	34
ตารางที่ 4.6 ประสบการณ์ในการทำงานในสายการบินเอกชน.....	35
ตารางที่ 4.7 ระดับเงินเดือนในกองทัพอากาศก่อนลาออกจากราชการ.....	35
ตารางที่ 4.8 รายรับต่อเดือนในปัจจุบัน.....	36
ตารางที่ 4.9 อาชีพของภรรยาของประชากร.....	36
ตารางที่ 4.10 ความตั้งใจที่ใฝ่ฝันตอนที่เข้าเป็นนักเรียนเตรียมทหาร.....	37
ตารางที่ 4.11 ปัจจัยด้านสังคมและเศรษฐกิจ.....	37
ตารางที่ 4.12 ค่าตอบแทนและสวัสดิการ.....	39
ตารางที่ 4.13 ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน.....	40
ตารางที่ 4.14 ความปลอดภัยและความสะดวกสบายในการรับราชการ.....	43
ตารางที่ 4.15 การยอมรับ เกียรติยศ และชื่อเสียง.....	45
ตารางที่ 4.16 ความสำคัญของกำลังทางอากาศ.....	46
ตารางที่ 4.17 สามารถอธิบายบทบาทและภารกิจของกองทัพอากาศ.....	46
ตารางที่ 4.18 ทราบแนวทางในการรับราชการหลังจากเป็นนักบิน.....	47
ตารางที่ 4.19 เหตุผลหลักที่ทำให้ลาออกจากกองทัพอากาศ.....	47

สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิด	3
ภาพที่ 2.1 ทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของมาสโลว์	11
ภาพที่ 2.2 ผลของปัจจัยอนามัยและปัจจัยที่มีต่อความพึงพอใจในการทำงาน	13
ภาพที่ 2.3 แสดงปัจจัยสุขอนามัยและปัจจัยจูงใจตามทฤษฎีเฮอรัชเบอร์เกอร์	14
ภาพที่ 2.4 เปรียบเทียบทฤษฎีจูงใจของมาสโลว์ และเฮอรัชเบอร์เกอร์	15



บทที่ 1

บทนำ

1. ที่มาและความสำคัญของปัญหา

มนุษย์เป็นสัตว์สังคมที่ชอบดำรงชีวิตอยู่เป็นกลุ่มหรือเป็นหมู่คณะ มนุษย์ดำรงชีวิตอยู่ได้ด้วยปัจจัย 4 ประการ ได้แก่ อาหาร เสื้อผ้าเครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย และยารักษาโรค การจะได้มาซึ่งปัจจัยสี่ ดังกล่าว มีอยู่ด้วยกัน 2 ทางคือ แสวงหามาด้วยตนเองและผู้อื่นแสวงหาให้โดยมีค่าตอบแทน การแสวงหาปัจจัยสี่ เพื่อตนเองหรือเพื่อผู้อื่น โดยวิธีการใด ๆ อันมีลักษณะเป็นประจำก็ตาม เรียกกันว่า การประกอบอาชีพ โดยทั่วไปการเลือกอาชีพใดอาชีพหนึ่ง มักจะเป็นไปตามแนวโน้มของแต่ละคนเป็นสำคัญ แนวโน้มนี้ถือเป็นความสามารถเฉพาะตัวของแต่ละบุคคล หากได้รับการฝึกฝนหรือได้รับการศึกษาเพิ่มเติมให้ตรงกับแนวโน้มของบุคคลนั้นอีก ก็จะยิ่งเป็นแนวทางที่ดีที่สุดในการที่จะเลือกอาชีพสำหรับผู้นั้น แต่อย่างไรก็ตามมีความจริงอยู่ว่า การเลือกอาชีพไม่จำเป็นต้องไปทำตามแนวโน้มหรือตามความสามารถเฉพาะของบุคคล หากแต่ขึ้นอยู่กับอุปสงค์ (Demand) และอุปทาน (Supply) ในด้านอาชีพนั้น ๆ ด้วย นอกจากนี้อาชีพบางอย่างได้รับการยกย่องจากสังคมมาก ก็จะมีผู้เลือกประกอบอาชีพนั้นมาก หรืออาชีพบางอย่างมีความเป็นอิสระ มีรายได้ดี ก็จะมีผู้ประกอบอาชีพนั้นมากเช่นเดียวกัน จึงอาจกล่าวโดยสรุปได้ว่าการเลือกประกอบอาชีพนั้น นอกจากความสามารถหรือความถนัดของแต่ละคนที่จะเป็นข้อจำกัดในการเลือกแล้ว ยังมีข้อจำกัดอื่น ๆ อีกมากมายหลายประการ เช่น อาชีพใดที่มีรายได้ดีก็จะมีผู้นิยมประกอบอาชีพนั้นมาก หรืออาชีพไหนมีความมั่นคง มีความก้าวหน้า ก็จะมีผู้นิยมเช่นเดียวกัน หรืออาชีพใดที่ถือว่ามีความเกียรติ สังคมยกย่อง ผู้คนก็จะนิยม ซึ่งรายได้ ความมั่นคง ความก้าวหน้า ความมีเกียรติ ความเป็นอิสระ ฯลฯ เหล่านี้ เป็นปัจจัยที่ผลักดันในการเลือกอาชีพของบุคคล

สังคมไทยแต่เดิมเป็นสังคมเกษตรกรรม ประชาชนส่วนใหญ่อยู่ในชนบท และประกอบอาชีพทางเกษตรกรรม การประกอบอาชีพอื่น ๆ เช่น การรับราชการ การทำงานในธุรกิจต่าง ๆ นั้นมีน้อย แต่ก็มิได้หมายความว่าไม่มีผู้ประสงค์จะไปทำงานราชการ หรือทำงานในธุรกิจต่าง ๆ หากแต่ว่ามีข้อจำกัดอื่นที่ขวางกั้นอยู่ เช่น ประชาชนส่วนใหญ่ได้รับการศึกษาอยู่ในระดับต่ำ ภูมิปัญญาของ

ประชาชนอยู่ในชนบท หากเดินทางมาทำงานในเมืองจะไม่สะดวกและไม่คุ้มค่า ตำแหน่งงานต่าง ๆ ทั้งในด้านราชการหรือธุรกิจต่าง ๆ มีน้อย เหล่านี้ เป็นต้น แต่ในระดับของประชาชนอีกกลุ่มหนึ่งก็มีโอกาสที่จะเลือกอาชีพได้มากมาย เนื่องจากมีปัจจัยที่เป็นตัวส่งเสริม เช่น คุณวุฒิ ความรู้ความสามารถ ความชำนาญ เป็นที่ต้องประสงค์หรือตรงกับความต้องการของงาน การเลือกอาชีพของบุคคลจึงต้องพิจารณาถึงองค์ประกอบอีกหลายประการ

การทำงานราชการ หรือการรับราชการนั้นถือเป็นการประกอบอาชีพแขนงหนึ่ง ซึ่งในอดีตอาชีพการรับราชการเป็นอาชีพที่ได้รับความนิยมมาก เพราะถือว่าการรับราชการเป็นอาชีพที่มีเกียรติ หรือมีเกียรติภูมิสูง มีความมั่นคง และมีความสุขสบายมากกว่าอาชีพอื่น ๆ แต่ในปัจจุบันนี้ สภาพสังคมและเศรษฐกิจได้เปลี่ยนแปลงไป ความเจริญก้าวหน้ามีมาก รวมทั้งด้านธุรกิจและการประกอบการในภาคเอกชน ซึ่งกลายเป็นแหล่งอาชีพที่ดึงดูดใจบุคคลมากกว่าราชการ ทั้งนี้ เหตุผลประการหนึ่งก็คือ ผลประโยชน์ตอบแทนสูงกว่า สามารถทำให้ครองชีพอยู่ได้ด้วยความสุขสบายมากกว่าการรับราชการ นอกจากนั้นแนวความคิดของสังคมไทยในปัจจุบันยอมรับเกียรติภูมิของอาชีพราชการนั้นน้อยลงกว่าเดิม แต่กลับยอมรับว่าเงินเป็นสิ่งสำคัญ ที่สามารถแลกเปลี่ยนเป็นความสุขสบายต่าง ๆ ได้ นั่นคือเมื่อมีเงินแล้วเกียรติยศชื่อเสียงก็จะตามมาเอง จากทัศนะหรือแนวความคิดนี้เป็นเหตุให้คนในปัจจุบันไม่มุ่งหวังที่จะรับราชการมากนัก โดยเฉพาะอย่างยิ่งคนที่ดี มีความรู้ จะไปทำงานในภาคธุรกิจมากกว่า นอกจากนี้ยังมีสาเหตุมาจากปัญหาอื่น ๆ ไม่ว่าจะเป็นระบบการบริหารงาน ความก้าวหน้า ความคล่องตัว เป็นต้น ด้วยเหตุนี้ ทำให้เกิดผลอันหนึ่งที่กระทบกระเทือนราชการเกี่ยวกับการสรรหาและรักษาตัวบุคคลของราชการ ให้ได้คนที่มีความสามารถและคงอยู่ในราชการต่อไป เพื่อจะทำประโยชน์ให้แก่ราชการได้อย่างเต็มที่ กล่าวคือ ราชการไม่สามารถหาคนที่มีความรู้ความสามารถรับราชการได้ หรือแม้ว่าจะได้คนที่มีความสามารถแล้วก็ตาม แต่ไม่สามารถรักษาตัวบุคคลไว้ได้ตลอดไป โดยเฉพาะในสาขาวิชาชีพเฉพาะ เช่น นักบิน เป็นต้น

กองทัพอากาศประสบปัญหาด้านบุคลากรลาออกจากกองทัพ โดยเฉพาะอย่างยิ่งนักบินของกองทัพอากาศ เป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถสูง เป็นนักรบหลักของกองทัพอากาศ ได้รับการปลูกฝังอย่างดีในเรื่องการรักกองทัพ การรักประเทศชาติ การปกป้องอธิปไตย และในชีวิตรับราชการของนักบินมีโอกาที่จะเจริญก้าวหน้ามากกว่าข้าราชการกองทัพอากาศเหล่าอื่น ทั้งนี้กองทัพอากาศได้ใช้งบประมาณจำนวนมากในการฝึกให้ได้นักบินหนึ่งคน แต่ปรากฏว่าในช่วงเวลาอดีตที่ผ่านมา นักบินกองทัพอากาศได้ลาออกจากราชการเป็นจำนวนมากตั้งแต่ปี 2547 - 2554 จำนวน 240 คน เมื่อ

เปรียบเทียบกับความจำเป็นในการใช้บุคลากรของกองทัพอากาศ ทำให้มีผลต่อกองทัพอากาศในการจัดการด้านกำลังพลในส่วนของนักบิน ดังนั้นการสูญเสียกำลังพลที่มีความรู้ ความสามารถ กำลังพลรบหลักของกองทัพอากาศ จึงเป็นปัญหาที่ทำให้ขาดช่วงในการปฏิบัติภารกิจ ขาดผู้สืบทอดความรู้ ทั้งนี้เป็นผลทำให้กองทัพอากาศไม่สามารถพัฒนากองทัพให้ไปถึงจุดหมายที่ดีที่สุดได้

และสิ่งสำคัญอีกประการหนึ่งคือกองทัพอากาศได้เพิ่มรายได้ให้กับนักบินตั้งแต่งบประมาณปี 2550 แต่ก็ยังมีการลาออกจากราชการของนักบินกองทัพอากาศอยู่

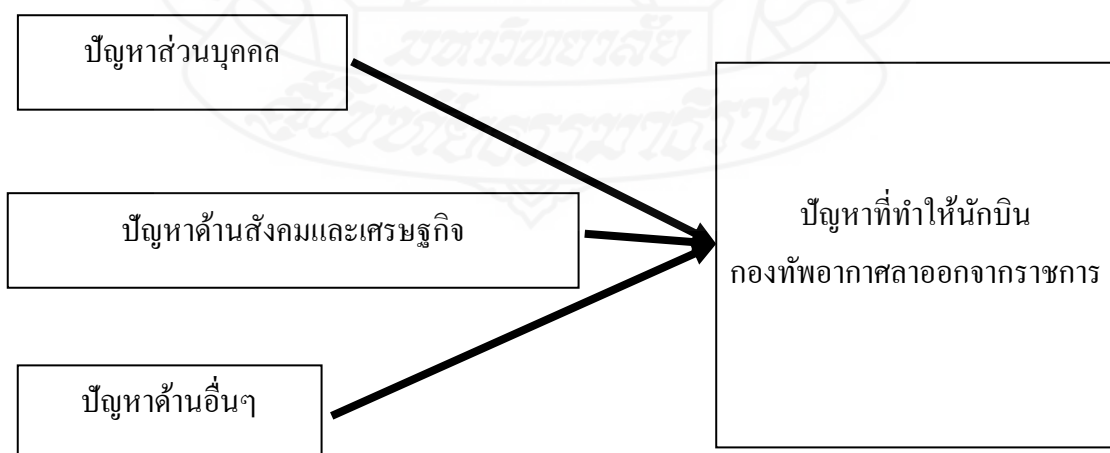
ดังนั้น ผู้ศึกษาในฐานะเป็นข้าราชการกองทัพอากาศเหล่านักบิน ซึ่งมีหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของเหล่านักบินโดยตรง จึงมีความสนใจที่จะศึกษาปัญหาและแนวทางแก้ไขการลาออกจากราชการของนักบินกองทัพอากาศ เพื่อนำผลที่ได้จากการศึกษามาใช้เป็นข้อเสนอแนะแนวทางการแก้ไขปัญหาต่อไป

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

- 2.1 เพื่อศึกษาถึงปัญหาที่ทำให้นักบินกองทัพอากาศลาออกจากราชการ
- 2.2 เพื่อเสนอแนวทางการแก้ไขปัญหาการลาออกของนักบินกองทัพอากาศ

3. กรอบแนวคิด

จากการทบทวนวรรณกรรม แนวคิด และ ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง สามารถสร้างเป็นกรอบแนวคิดการวิจัยครั้งนี้เป็นดังแผนภาพ



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย

4. ขอบเขตการวิจัย

4.1 **ขอบเขตด้านเนื้อหา** ปัญหาและแนวทางแก้ไขการลาออกจากราชการของนักบินกองทัพอากาศ เป็นการศึกษาในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการลาออกของนักบินกองทัพอากาศ ศึกษาจากทฤษฎีต่าง ๆ ที่มีผลทำให้นักบินกองทัพอากาศลาออก เช่น ทฤษฎีการจูงใจ ทฤษฎีลำดับความต้องการของมาสโลว์ ทฤษฎีปัจจัยคู่ของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg's Two-Factor Theory) หรือทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก แล้วมากำหนดเป็นกรอบแนวคิด 3 ปัญหา คือ ปัญหาส่วนบุคคล ปัญหาด้านสังคม และเศรษฐกิจ และ ปัญหาด้านอื่นๆ เพื่อมาสำรวจปัญหาที่ทำให้ให้นักบินกองทัพอากาศลาออกจากราชการ

4.2 ขอบเขตด้านประชากร

4.2.1 **ประชากร** นักบินกองทัพอากาศทั้งในอดีตและปัจจุบันที่ลาออกจากราชการในช่วงเวลา พ.ศ. 2547 – 2554 จำนวน 240 คน ข้อมูลจากกรมกำลังพลทหารอากาศเมื่อ 30 กันยายน 2555

4.2.2 **กลุ่มตัวอย่าง** เพื่อให้การวิจัยครั้งนี้มีความน่าเชื่อถือมากที่สุดจึงได้วางแผนใช้กลุ่มตัวอย่างนักบินกองทัพอากาศที่ลาออกจากราชการ โดยกำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตร Yamane จำนวน 150 คน ข้อมูลจากกรมกำลังพลทหารอากาศเมื่อ 30 กันยายน 2555 แล้วไปปฏิบัติงาน ณ บริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน) และบริษัทสายการบินพาณิชย์

4.2.3 ขอบเขตด้านตัวแปร

1) ตัวแปรอิสระ (Independent Variable) ประกอบด้วย

(1) ปัญหาส่วนบุคคล ได้แก่

- ก่อนออกจากราชการได้ทำการบินแบบ
- อายุ
- ระดับการศึกษา
- ชั้นยศ
- ประสบการณ์การทำงานในกองทัพอากาศ
- ประสบการณ์การทำงานในสายการบินเอกชน
- ระดับเงินเดือนก่อนลาออกจากราชการ
- รายรับต่อเดือนในปัจจุบัน
- อาชีพของภรรยา
- ตำแหน่ง
- ระดับเงินเดือน
- ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

2) ปัญหาด้านสังคมและเศรษฐกิจ ได้แก่

- ฐานะทางเศรษฐกิจของครอบครัว
- ค่าตอบแทนและสวัสดิการ
- ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน
- ความปลอดภัยและความสะดวกสบายในการรับราชการ
- การยอมรับ เกียรติยศ และชื่อเสียง

3) ปัญหาด้านอื่น ๆ และการตัดสินใจ ได้แก่

- ความรู้ในหน้าที่การงาน
- การตัดสินใจ

2) ตัวแปรตาม ได้แก่ ปัญหาที่ทำให้พนักงานกองทัพอากาศลาออกจากราชการ

5. คำนิยามศัพท์

5.1 **นักบินกองทัพอากาศ** หมายถึง ข้าราชการสัญญาบัตรที่สำเร็จการศึกษาจากโรงเรียนนายเรืออากาศและผ่านกระบวนการผลิตเพื่อเป็นนักบินของกองทัพอากาศ

5.2 **นักบินลำเดียวหรือนักบินทั่วไป** หมายถึง นักบินที่ทำการบินกับเครื่องบินแบบลำเดียว เครื่องบินแบบกึ่งพิเศษ เครื่องบินแบบตรวจการณ์ เครื่องบินสำหรับการฝึกบิน

5.3 **นักบินขับไล่โจมตี** หมายถึง นักบินที่ทำการบินกับเครื่องบิน บ.ข.19 (F-16) บ.ข.18 (F-5) บ.จ.7 (Alpha Jet) และ บ.ข.ฝ.1 (L 39)

5.4 **นักบินเฮลิคอปเตอร์** หมายถึง นักบินที่ทำการบินกับเครื่องบินแบบเฮลิคอปเตอร์

5.5 **กรมยุทธการทหารอากาศ** หมายถึง กรมฝ่ายอำนวยการที่มีหน้าที่พิจารณา เสนอ นโยบาย วางแผน อำนวยการ ประสานงาน ควบคุม กำกับ การ พัฒนา และดำเนินการด้านยุทธการ การสงคราม การดำรงขีดความสามารถในการรบ การจัดและอัตรา การฝึกพร้อมและผสม การควบคุม ตรวจสอบประเมินผลการฝึก การวิจัย และพัฒนาทางการรบ การปฏิบัติราชการของกองทัพอากาศ และแนวทางความร่วมมือและความตกลง ทางทหารระหว่างประเทศ กับมีหน้าที่จัดการความรู้ ควบคุม ประเมินผล และตรวจตรากิจการ ในสายวิชาการด้านการยุทธการ มีเจ้ากรมยุทธการทหารอากาศเป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบ

5.6 **กรมกำลังพลทหารอากาศ** หมายถึง กรมฝ่ายอำนวยการที่มีหน้าที่พิจารณา เสนอ นโยบาย วางแผน อำนวยการ ประสานงาน ควบคุม กำกับ การ พัฒนา และดำเนินการด้านกิจการกำลังพล การศึกษาของกองทัพอากาศ การกำลังพลสำรอง และการสวัสดิ กับมีหน้าที่จัดการความรู้ ควบคุม

ประเมินผล และตรวจตรากิจการ ในสายวิทยาการด้านกำลังพล มีเจ้ากรมกำลังพลทหารอากาศเป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบ

6. ประโยชน์ที่จะได้รับจากการวิจัย

6.1 ผลการศึกษาที่ได้จะเป็นแนวทางในการวางแผนป้องกันไม่ให้นักบินกองทัพอากาศลาออกจากราชการ

6.2 ผลการศึกษาที่ได้จะเป็นแนวทางการแก้ปัญหาการลาออกจากราชการของนักบินกองทัพอากาศ



บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยได้ศึกษา แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังนี้

1. แนวคิดเรื่องการตัดสินใจ
2. ทฤษฎีลำดับความต้องการของมาสโลว์
3. ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบอร์ก
4. ทฤษฎีการกระทำทางสังคม
5. ทฤษฎีเกี่ยวกับการเลือกอาชีพ
6. ทฤษฎีความต้องการของแอลเดอร์เฟอร์
7. ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
8. การจัดส่วนราชการของกองทัพอากาศ

1. แนวความคิดเรื่องการตัดสินใจ

การตัดสินใจ (Decision – making) เป็นกิจกรรมที่มนุษย์ทุกคนจะต้องทำ ไม่ว่าจะทำเพื่อตัวเอง ทำเพื่อผู้อื่น หรือทำเพื่อองค์กรที่เขาเป็นส่วนหนึ่งในฐานะต่าง ๆ กัน ซึ่ง (Huse; อ้างถึงในอนันต์ เกตุวงศ์, 2534) อธิบายว่าการตัดสินใจก็คือการเลือกเอาทางเลือกของวิธีการกระทำทางหนึ่งจากหลาย ๆ ทางที่มีอยู่ ความหมายของการตัดสินใจ คือ กำหนดวัตถุประสงค์และการทำให้วัตถุประสงค์บรรลุผลสำเร็จ ส่วนทางเลือกหมายถึง โอกาสในการเลือกจากทางเลือกหลาย ๆ ทาง

นอกจากนี้ยังมีผู้ให้ความหมายของการตัดสินใจไว้มากมายเช่น

วีรพล สุวรรณนันท์ (2523) กล่าวว่า การตัดสินใจเป็นการประกอบไปด้วยขั้นตอนของการกำหนดวัตถุประสงค์ การกำหนดทางเลือก ข้อจำกัด การวิเคราะห์ การตัดสินใจ โดยยึดวัตถุประสงค์

Simon (1960) การตัดสินใจ คือ กระบวนการที่ประกอบไปด้วยกิจกรรมทางเชาวน์ปัญญา (intelligence activity) หรือ การหาโอกาสที่จะตัดสินใจ หมายถึงการสืบเสาะหาข่าวสารสภาพทางสิ่งแวดล้อม สำหรับจะใช้ในการตัดสินใจ กิจกรรมออกแบบ (design activity) หรือการหาหนทางเลือกที่พอเป็นไปได้ หมายถึงเป็นการสร้าง พัฒนา วิเคราะห์แนวทางต่าง ๆ ที่จะนำไป

ปฏิบัติได้ กิจกรรมคัดเลือก (choice activity) หรือการเลือกทางเลือกจากทางเลือกที่มีอยู่หมายถึง การเลือกทางเลือก ที่เหมาะสมจะนำไปปฏิบัติได้จริง

Simon (1987) ชี้ให้เห็นว่า การตัดสินใจอยู่บนรากฐานของสัญชาตญาณ ไม่เป็น ตรรกศาสตร์ ไม่ใช่ไม่มีเหตุผล ชนิดนี้ของการตัดสินใจอยู่บนพื้นฐานของประสบการณ์บางส่วนใน บริษัทที่คล้ายคลึง นั่นคือ ผู้จัดการที่ทำการตัดสินใจจะมองไปที่อะไรที่มีการทำงานในสถานการณ์ ในบางส่วน โดยความคล้ายคลึงสถานการณ์ที่คล้ายกันควรจะทำอีกครั้ง และข้อมูลที่เกี่ยวข้อง สัญชาตญาณของการทำการตัดสินใจขึ้นอยู่กับวิธีการเข้าทางของการตัดสินใจ ในส่วนที่เกี่ยวข้อง ของข้อมูลและการนำไปใช้

Kepner & Tregoe (1965) กล่าวว่า การตัดสินใจนั้นอยู่ที่การแยกแยะตัวปัญหาที่ แท้จริงออกมาให้ได้นั่นเอง

หากคำนึงถึงวัตถุประสงค์และแนวทางปฏิบัติเป็นหลัก Pfiffer (1960) ให้ความหมาย ของการตัดสินใจว่า คือ การเลือกสิ่งที่มีให้เลือกบางอย่าง รวมทั้งวัตถุประสงค์ขององค์กร และ วิธีการดำเนินงานที่คิดว่าดีที่สุดในการที่จะทำให้บรรลุถึงเป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งสอดคล้องกับ Gore & Dyson (1964) ซึ่งกล่าวว่า คือ การพิจารณาทางเลือกทางปฏิบัติจากทางเลือกที่มีให้เลือกอยู่ หลาย ๆ ทาง เพื่อนำไปใช้เป็นแนวปฏิบัติที่นำไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ และ Macfarland (1970) ได้สนับสนุนว่า การตัดสินใจ หมายถึง การกระทำเกี่ยวกับการเลือกที่ผู้บริหารเลือกแนวทางปฏิบัติ อันหนึ่งจากทางเลือกที่มีอยู่หลายทาง

วุฒิชัย จำนงค์ (2523) กล่าวว่า การตัดสินใจเป็นเรื่องของการจัดการที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ และในการจัดการนั้น การตัดสินใจเป็นหัวใจในการปฏิบัติงานทุก ๆ เรื่องทุก ๆ กรณีเพื่อดำเนินการ ไปสู่วัตถุประสงค์ อาจมีเครื่องมือมาช่วยในการพิจารณา มีเหตุผลส่วนตัวอารมณ์ ความรักใคร่ ชอบพอ เข้ามามีส่วนเกี่ยวข้องในการตัดสินใจ และมีลักษณะเป็นกระบวนการอันประกอบด้วย ขั้นตอน ต่าง ๆ ต่อเนื่องกันไป ดังนี้

(1) การแยกแยะตัวปัญหา (problem identification) ในขั้นตอนแรกของการตัดสินใจ นั้น จึงเป็นเรื่องราวของการสร้างความแน่ใจ มั่นใจ โดยการค้นหาทำความเข้าใจกับตัวปัญหาที่ แท้จริง ก็เพราะเหตุว่ากระบวนการตัดสินใจจะเริ่มต้นตามขั้นตอนแรก เมื่อผู้ทำการตัดสินใจมี ความรู้สึกว่าได้เกิดปัญหาขึ้นมา นั่นก็คือ เป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในว่า ได้มีปรากฏบางสิ่ง บางอย่างมิได้เป็นไปตามที่คาดคิด

(2) การหาข่าวสารที่เกี่ยวกับตัวปัญหานั้น (Information search) การเสาะหาข่าวสาร ต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับตัวปัญหานั้นก็คือ การเสาะหาสิ่งที่เป็นสาเหตุหรือสิ่งทีก่อให้เกิดปัญหานั้น ซึ่ง อาจจะไม่ใช่สาเหตุโดยตรงก็ได้

(3) การประเมินค่าข่าวสาร (Evaluation of information) เป็นความจำเป็นที่จะต้องประเมินค่าว่า ข่าวสารที่ได้มานั้นถูกต้อง เหมาะสมเพียงพอตรงกับเวลา และสามารถที่จะนำไปวิเคราะห์ปัญหาได้หรือไม่

(4) การกำหนดทางเลือก (Listing alternative) เป็นขั้นตอนสำคัญของการตัดสินใจ คือ การกำหนดทางเลือกมากที่สุดเท่าที่จะมากได้ เป็นการที่พยายามจะครอบคลุมวิถีทางที่จะแก้ปัญหาได้หลาย ๆ วิธี ถ้าเรามีข่าวสารสมบูรณ์สำหรับปัญหาแต่ละเรื่อง เราอาจจะกำหนดทางเลือกได้เหมาะสมและครอบคลุมอย่างแท้จริงได้

(5) การเลือกทางเลือก (Selection of alternative) เมื่อได้กำหนดทางเลือกต่าง ๆ ออกมาแล้ว พร้อมทั้งกำหนดลำดับความสำคัญและความเหมาะสมในการแก้ปัญหา ขั้นตอนต่อไป (Selection of a course of action) และขั้นนี้เองที่เป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไปว่า เป็นการตัดสินใจอย่างแท้จริง

(6) การปฏิบัติตามการตัดสินใจ (Implement of decision) เมื่อทางเลือกได้ถูกเลือกเข้ามาแล้ว ก็เป็นการปฏิบัติตามผลของการตัดสินใจหรือทางเลือก

อย่างไรก็ตาม ทั้งหมดนั้นเป็นขั้นตอนของการตัดสินใจที่จำเป็นต้องมี ดังที่กล่าวแล้วว่า จะโดยรู้ตัวหรือไม่ก็ตาม เพื่อที่จะได้ดำเนินการตั้งแต่เกิดความรู้สึกในตัวปัญหาตลอดจนการปฏิบัติตามแก้ปัญหานั้นตามผลของการตัดสินใจ คือ การเลือกทางเลือกนั่นเอง

จากความหมายที่กล่าวมานั้น สามารถสรุปได้ว่า การตัดสินใจคือ การเลือกเอาทางเลือกของวิธีการกระทำทางหนึ่งจากหลาย ๆ ทางที่มีอยู่ เพื่อให้สอดคล้องและบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ โดยอาศัยขั้นตอนต่าง ๆ ของกระบวนการตัดสินใจคือ การแยกแยะตัวปัญหา การหาข่าวสารที่เกี่ยวข้องกับตัวปัญหา การประเมินค่าข่าวสาร การกำหนดทางเลือกเพื่อแก้ไขปัญหา การเลือกทางเลือก และการปฏิบัติตามการตัดสินใจ

2. ทฤษฎีลำดับความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of Needs)

เป็นทฤษฎีการจูงใจของมนุษย์ทฤษฎีการจูงใจของมาสโลว์ (Maslow's Theory of Human Motivation) หรือบางที่เรียกว่าทฤษฎีลำดับความต้องการ (Needs-Hierarchy Theory) เป็นทฤษฎีที่ได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวาง มาสโลว์อธิบายว่า มนุษย์ทุกคนล้วนแต่มีความต้องการที่จะสนองความต้องการให้กับตนเองทั้งสิ้น และความต้องการของมนุษย์นี้ มีมากมายหลายอย่างด้วยกัน ซึ่งมาสโลว์ได้จัดเรียงลำดับ ถ้าความต้องการในขั้นต้นๆ ของเขา ได้รับการตอบสนอง

เสียก่อนซึ่งเสนอโดยนักจิตวิทยาชื่อ อับบราฮัม มาสโลว์ ซึ่งได้จัดลำดับความต้องการของมนุษย์จากขั้นต่ำถึงขั้นสูงรวม 5 ระดับ ได้แก่

2.1 ความต้องการทางร่างกาย (Physiological Needs) ซึ่งเป็นความต้องการขั้นต่ำเพื่อการอยู่รอดของบุคคล เช่น ความต้องการเรื่องอาหาร น้ำ ออกซิเจน เป็นต้น มีปัจจัยขององค์การที่สามารถตอบสนองความต้องการระดับนี้ก็คือ การให้เงินเดือนขั้นต่ำสุดที่เพียงพอต่อการดำรงชีวิตรวมทั้งเงื่อนไขของการทำงานที่เคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ของพนักงาน

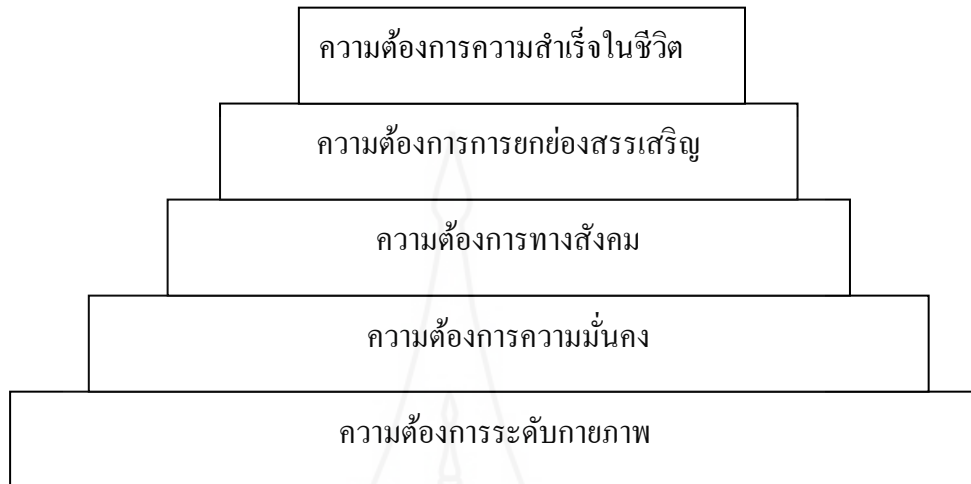
2.2 ความต้องการด้านความปลอดภัย (Safety Needs) ได้แก่ความต้องการเรื่องความมั่นคง ความปลอดภัย เสรีภาพที่ปลอดจากการคุกคามใด ๆ เป็นต้น องค์การสามารถสร้างเงื่อนไขเพื่อตอบสนองความต้องการขั้นที่ 2 นี้ โดยจัดเงื่อนไขที่ปลอดภัยในที่ทำงาน มีความยุติธรรม สร้างความมั่นคงในงาน ให้ความสะดวกสบายในการทำงาน จัดให้มีระบบประกันสวัสดิการสังคมและเงินตอบแทนหลังออกจากงาน มีค่าจ้างตอบแทนที่สูงกว่าเพื่อความอยู่รอดพื้นฐานของการดำรงชีวิต การให้เสรีภาพในการรวมตัวเป็นสหภาพ เป็นต้น

2.3 ความต้องการเป็นสมาชิกของสังคม (Belonging Needs) ซึ่งประกอบด้วย ความต้องการมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคม ต้องการความรัก ความผูกพัน ความเป็นเพื่อนและมิตรภาพ องค์การสามารถตอบสนองความต้องการระดับนี้ด้วยการเปิดโอกาสให้สมาชิกได้พบปะสังสรรค์ทางสังคมระหว่างทำงาน ใช้วิธีนิเทศงานด้วยการแนะนำช่วยเหลืออันที่มิตร ให้โอกาสสมาชิกได้ทำงานแบบทีมและพัฒนาสร้างความเป็นเพื่อนใหม่ขึ้นในที่ทำงาน

2.4 ความต้องการที่จะได้รับการยกย่องนับถือ (Esteem Needs) เป็นความต้องการระดับที่สี่ ที่เกี่ยวกับการนับถือตนเองและการได้รับการยกย่องนับถือจากผู้อื่น เป็นความต้องการความสำเร็จ ความมีเกียรติศักดิ์ศรี ความยอมรับในความมีชื่อเสียง เป็นต้น องค์การสามารถทำกิจกรรมได้หลายอย่างที่แสดงการตอบสนองความต้องการระดับนี้ เช่น การจัดงานเลี้ยงเป็นรางวัลฉลองความสำเร็จครั้งสำคัญ การให้เงินโบนัส แม้เป็นจำนวนเล็กน้อยก็ตาม การให้การยอมรับคำแนะนำเพื่อปรับปรุงงานจากพนักงาน การมอบรางวัลเป็นโล่ หรือสิ่งของเพื่อแสดงการให้เกียรติหรือยอมรับ การกล่าวยกย่องถึงผลงานดีเด่นของพนักงานในโอกาสต่าง ๆ การประกาศรายชื่อผู้มีผลงานดีเด่นในฐานะเป็น “บุคคลดีเด่นประจำเดือนของบริษัท” การให้สิทธิพิเศษที่แสดงถึงการได้รับเกียรติยกย่องในความสำเร็จ เป็นต้น

2.5 ความต้องการสำเร็จที่ได้ทำตั้งใจปรารถนา (Self-Actualization) เป็นความต้องการขั้นสูงสุดของมนุษย์ที่เกิดขึ้นหลังจากความต้องการขั้นอื่น ๆ ที่กล่าวมาแล้วได้รับการตอบสนองอย่างครบถ้วน เป็นความต้องการที่มีคุณค่าสูงสุดของความเป็นมนุษย์ที่มีความสมบูรณ์แห่งตน (Self-fulfillment) ได้ทำและได้สำเร็จในทุกอย่างที่ตนใฝ่ฝันและปรารถนา ได้ใช้

ความสามารถและพัฒนา ศักยภาพของตนได้ถึงขีดสูงสุด ดังนั้นบุคลากรที่อยู่ในระดับนี้ จึงถือได้ว่าเป็นทรัพยากรทรงคุณค่าสูงสุดขององค์กรซึ่งหาได้ยากยิ่ง



ภาพที่ 2.1 ทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of Needs)

จากทฤษฎีของมาสโลว์ ปัจจัยที่เป็นความต้องการระดับล่าง เช่น ความต้องการทางร่างกายที่ดี หรือด้านความมั่นคงปลอดภัยที่ดี เป็นความต้องการที่มาจากสิ่งจูงใจภายนอก (Extrinsic motivation) ในขณะที่ความต้องการระดับสูง เช่น ความต้องการได้รับการยกย่องนับถือ หรือความต้องการความสำเร็จตั้งใจปรารถนาที่ดี มีลักษณะเป็นสิ่งที่จูงใจจากภายใน (Intrinsic motivation) มาสโลว์เชื่อว่า มนุษย์จะต้องได้รับการตอบสนองขั้นพื้นฐาน คือความต้องการทางร่างกายก่อน จึงจะเกิดแรงจูงใจในระดับสูงขึ้นไป คือด้านความมั่นคงปลอดภัย และความต้องการทางสังคมตามลำดับ

เมื่อไรก็ตามที่ความต้องการเหล่านี้ยังไม่ได้รับการตอบสนอง ก็จะเป็นพลังที่ส่งผลกระทบต่อความคิดและพฤติกรรมของบุคคลนั้น แต่ถ้าความต้องการระดับใดได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการ ระดับนั้นจะไม่เป็นแรงจูงใจอีก โดยผู้นั้นจะแสวงหาความต้องการระดับที่สูงขึ้นไป ทั้งนี้ ยกเว้นความต้องการขั้นสูงสุด คือ ความต้องการความสำเร็จตั้งใจปรารถนา ที่ยังเป็นแรงจูงใจอยู่เสมอแม้ว่าบุคคลจะได้รับการตอบสนองความต้องการขั้นนี้แล้วก็ตาม และผลวิจัยชี้ว่า มนุษย์แต่ละคนมีระดับความต้องการที่เป็นแรงจูงใจต่างกัน ทั้งนี้มีใช้ทุกคนที่สามารถตอบสนองความต้องการในระดับสูงจากการทำงาน

นอกจากนั้น มาสโลว์(1954) ได้อธิบายเกี่ยวกับลักษณะของการเกิดความต้องการไว้ ดังนี้ คือ

(1) เมื่อความต้องการในขั้นหนึ่งได้รับการตอบสนอง คนก็จะแสดงความต้องการในขั้นต่อไป ซึ่งความต้องการที่ได้รับการตอบสนองนั้นไม่จำเป็นต้องได้รับ 100 % เดิมเสียก่อนจึงจะแสดงความต้องการในถัดไปได้ ความต้องการของมนุษย์จะได้รับการตอบสนองเพียงบางส่วน และมีบางส่วนที่จะไม่ได้รับการตอบสนอง จากลำดับขั้นของมาสโลว์เสนอไว้ การได้รับการตอบสนองลดหลั่นกันไปตามลำดับขั้น ซึ่งอาจจะแทนได้ด้วยตัวเลขดังนี้ การสนองความต้องการทางด้านร่างกายประมาณ 85% การสนองความต้องการความเป็นที่ยอมรับและยกย่อง 40% และการสนองความต้องการรู้จักตนเอง 10%

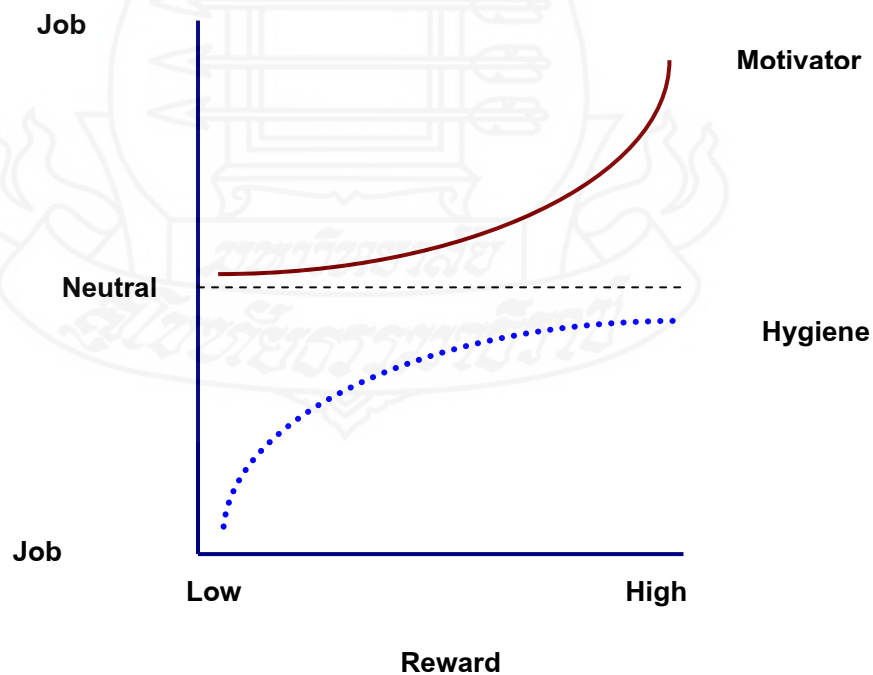
(2) เมื่อความต้องการหนึ่งได้รับการตอบสนอง ก็มีความต้องการอื่นเกิดขึ้นมาอีกนั้น ความต้องการอื่นที่เกิดขึ้นมาอีกนั้น ความต้องการอื่นที่เกิดขึ้นค่อยเป็นค่อยไป มิใช่เกิดอย่างทันทีทันใด เช่น เมื่อความต้องการ ก. ได้รับการตอบสนองประมาณ 10% ความต้องการ ข. ก็ยังไม่ปรากฏ แต่ถ้าความต้องการ ก. ได้รับการตอบสนองประมาณ 25% ความต้องการ ข. ก็อาจจะปรากฏ 50% และเมื่อความต้องการ ก. ได้รับการตอบสนองประมาณ 75% ความต้องการ ข. ก็จะปรากฏออกมาเป็น 50% เป็นเช่นนี้ต่อไปเรื่อยๆ

อย่างไรก็ตาม จุดอ่อนที่มีผู้วิจารณ์มากเกี่ยวกับทฤษฎีนี้ก็คือ ขาดความถูกต้องแน่นอนในเรื่องความต้องการและการจัดตามลำดับของการเป็นตัวเองใจ โดยนักวิจัยระยะหลังพบว่าไม่สามารถยืนยันได้ว่า แนวคิดของมาสโลว์ถูกต้องที่ระบุว่า ความต้องการของมนุษย์มีเพียง 5 ระดับ และเป็นแรงจูงใจที่ต้องเกิดขึ้นตามลำดับขั้นเท่านั้น อย่างไรก็ตามทฤษฎีการจูงใจของมาสโลว์ยังมีประโยชน์และถูกนำไปใช้อย่างกว้างขวางในหลายวงการ

3. ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮร์ซเบอร์ก (Herzberg's Two-Factor Theory)

ซึ่งเป็นทฤษฎีจูงใจเชิงเนื้อหาทฤษฎีหนึ่งที่มาจากผลงานวิจัยของเฟรเดริก เฮร์ซเบอร์ก (Frederick Herzberg) เพื่อศึกษาถึงปัจจัยหรือองค์ประกอบต่าง ๆ ที่เชื่อมโยงเกี่ยวกับงาน โดยเฉพาะปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ เฮร์ซเบอร์ก ได้ทำการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นนักบัญชีและวิศวกรในเขตเมืองพิสเบอร์คของสหรัฐ จำนวนประมาณ 200 คน โดยแนวทางการสัมภาษณ์นั้นเป็นการขอร้องให้ผู้ถูกสัมภาษณ์คิดถึงช่วงการทำงานที่ตนมีความรู้สึกดีเป็นพิเศษ (Satisfied) และช่วงที่รู้สึกไม่ดีมาก ๆ ในการทำงาน (Dissatisfied) จากนั้นจึงนำคำตอบที่ได้มาวิเคราะห์ตามหลักวิชาการ พบคำตอบที่น่าฉงนใจว่า ปัจจัยที่ทำให้คนเกิดความพึงพอใจต่องานเป็นคนละปัจจัยกับปัจจัยที่ทำให้เกิดความไม่พอใจต่องาน

ปัจจัยที่ทำให้คนมีความรู้สึกที่ดี หรือเกิดความพึงพอใจต่องานนั้น พบว่า ส่วนมากเป็น ประเด็นที่เกี่ยวกับตัวเนื้องานที่ทำ (Job content) ส่วนปัจจัยที่ทำให้คนเกิดความรู้สึกที่ไม่ดีหรือเกิด ความไม่พึงพอใจต่องาน ปรากฏว่า ส่วนใหญ่เป็นประเด็นที่เกี่ยวกับสภาพที่อยู่ล้อมรอบงานนั้น (Job context) เฮอร์ซเบอร์ก จึงสรุปว่า ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในงาน (Job Satisfiers) นั้นจะ สัมพันธ์ลักษณะในเนื้องาน โดยเฮอร์ซเบอร์ก เรียกปัจจัยนี้ว่า ปัจจัยจูงใจ (Motivators) ซึ่ง ประกอบด้วย ประเด็นสำคัญคือ การได้มีความสำเร็จ (Achievement) การได้รับความยอมรับ (Recognition) ความก้าวหน้า (Advancement) ตัวงานเอง (Work itself) โอกาสเจริญเติบโตใน ตำแหน่ง (Possibility of growth) การได้รับผิดชอบ (Responsibility) ส่วนปัจจัยที่ทำให้เกิดความไม่ พึงพอใจในงาน (Job dissatisfies) นั้นจะเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมที่อยู่นอกเนื้องาน ซึ่งเฮอร์ซเบอร์ก เรียกปัจจัยนี้ว่า ปัจจัย สุขอนามัย หรือปัจจัยเพื่อการคงอยู่ (Maintenance factors) ซึ่งประกอบด้วย ประเด็นสำคัญคือ สถานภาพ (Status) สัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา (Relations with supervisors) สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน (Peer relations) สัมพันธภาพกับผู้ใต้บังคับบัญชา (Relations with subordinates) คุณภาพของการควบคุมบังคับบัญชา (Quality of supervision) นโยบายและการ บริหารของบริษัท (Company policy and administration) ความมั่นคงในงาน (Job security) สภาพ การทำงาน (Working condition) และค่าจ้าง (Pay) เมื่อเอาประเด็นปัจจัยจูงใจและปัจจัยสุขอนามัย รวมกัน จึงเรียกว่า ทฤษฎีปัจจัยคู่หรือทฤษฎีสองปัจจัย (Two – Factor Theory)



ภาพที่ 2.2 ผลของปัจจัยอนามัยและปัจจัยจูงใจที่มีต่อความพึงพอใจในการทำงาน

เฮอริชเบอร์ก เชื่อว่า ปัจจัยสุขอนามัยเป็นสภาพแวดล้อมที่สำคัญยิ่งของงานที่จะรักษาคนไว้ในองค์กร ในลักษณะที่ทำให้เขาพอที่จะทำงานได้ กล่าวคือ ถ้าปัจจัยสุขอนามัยไม่ได้รับการตอบสนองก็จะเป็นสาเหตุให้บุคคลเกิดความไม่พอใจในงาน แต่ถึงแม้ว่าปัจจัยสุขอนามัยจะได้รับการตอบสนองก็จะเป็นเพียงการช่วยป้องกันมิให้เกิดความไม่พึงพอใจในงานเท่านั้น และแม้ผู้บริหารจะพยายามลดสิ่งที่ทำให้บุคคลไม่พอใจในการทำงานลงมาจนถึงระดับศูนย์และพยายามตอบสนองความต้องการเกี่ยวกับปัจจัยสุขอนามัยเพียงใดก็ตามก็เป็นเพียงป้องกันมิให้เกิดความไม่พึงพอใจขึ้นเท่านั้น แต่จะไม่สามารถนำไปสู่ความพอใจในงาน ดังนั้นทฤษฎีเฮอริชเบอร์ก จึงเสนอว่า การให้บุคคลได้ทำงานที่มีลักษณะที่ท้าทายจึงจะเป็นการจูงใจเขาให้ทำงานอย่างแท้จริง

ปัจจัยสุขอนามัยหรือปัจจัยเพื่อการคงอยู่ (ลักษณะนอกเนื้องาน ตัวจูงใจภายนอก)	ปัจจัยจูงใจ (ลักษณะในเนื้องาน ตัวจูงใจภายใน)
สถานภาพ	ความสำเร็จ
นโยบายและการบริหารงานของบริษัท	การได้รับการยอมรับ
คุณภาพการควบคุมบังคับบัญชา	ความก้าวหน้า
สัมพันธภาพกับผู้ควบคุมบังคับบัญชา	ตัวงานเอง
สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน	ความเป็นไปได้ที่จะเจริญเติบโต
สัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา	ความรับผิดชอบ
ความมั่นคงในงาน	
สภาพการทำงาน	
ค่าจ้าง	

ภาพที่ 2.3 แสดงปัจจัยสุขอนามัยและปัจจัยจูงใจตามทฤษฎีเฮอริชเบอร์ก

ที่มา : สร้อยตระกูล(ตวยานนท์) อรรถมานะ, 2542 : 102.

ทฤษฎีของมาสโลว์	ทฤษฎีของเฮร์ซเบอร์ก
การได้สำเร็จตั้งใจ (Self-actualization)	(ปัจจัยจูงใจ, Motivator factor) ความสำเร็จ (Achievement) เนื้อหาของงาน (Work content) ความก้าวหน้า (Growth)
ความต้องการยกย่อง (Self-esteem)	การได้รับการยอมรับ (Recognition) สถานภาพ (Status) การเจริญในตำแหน่ง (Advancement)
ความต้องการทางสังคม (Social)	(ปัจจัยสุขอนามัย, Hygiene factor) สัมพันธภาพระหว่างบุคคล (Interpersonal relation) คุณภาพการควบคุมบังคับบัญชา (Supervision)
ความต้องการความปลอดภัย (Safety)	นโยบายของบริษัท (Company policies) ความมั่นคงในงาน (Job security) สภาพการทำงาน (Working conditions)
ความต้องการทางร่างกาย (Physiological)	เงินเดือน (Salary) ค่าจ้าง (Wages)

ภาพที่ 2.4 เปรียบเทียบทฤษฎีจูงใจของมาสโลว์ และเฮร์ซเบอร์ก

ที่มา : Frunzi and Savini, 1997 : 148

4. ทฤษฎีการกระทำทางสังคม (Theory of Social Action)

Reeder (1973 อ้างถึงใน เสาวภา ธรรมบุตร, 2525) กล่าวว่า โดยทั่วไปรูปแบบทางจิตวิทยาสังคม (social psychology) ที่เกี่ยวกับการตัดสินใจ และการกระทำพฤติกรรมของมนุษย์นั้น สถานภาพทางเศรษฐกิจและสังคมซึ่งเป็นปัจจัยภายนอก จะมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจโดยบุคคลจะเปลี่ยนสถานภาพทางเศรษฐกิจและสังคมเหล่านั้น เข้าสู่ตัวคน ๆ นั้น ซึ่งการแปลงปัจจัยภายนอกมาสู่ตัวบุคคลนี้จะอยู่ในรูปของ ความเชื่อ (beliefs) และความไม่เชื่อ (disbeliefs) ซึ่งความเชื่อและความไม่เชื่อเป็นเหตุผล ที่บุคคลใช้ในการตัดสินใจเลือกกระทำพฤติกรรม ดังนั้นปัจจัยที่สำคัญในการตัดสินใจไม่ได้เกิดจากปัจจัยภายนอกโดยตรง การตัดสินใจและการกระทำทางสังคมของบุคคลจะประกอบด้วย ความเชื่อ และความไม่เชื่อหลาย ๆ อย่าง รวมกัน และการกระทำทางสังคม (social action) ประกอบด้วยกลุ่มของปัจจัยหลายประการ บุคคลอาจตัดสินใจกระทำพฤติกรรม อย่างเดียวกันแต่ปัจจัยหรือเหตุผลการตัดสินใจจะแตกต่างกัน เหตุผลดังกล่าวประกอบด้วย

4.1 ปัจจัยดึงดูด (pull factors) ประกอบด้วย

4.1.1 เป้าประสงค์หรืออุดมการณ์ (Goals) คือ กิจกรรม วัตถุประสงค์ คุณลักษณะ ความเชื่อ ความรู้ กิจธุระหรือ สภาพความเป็นอยู่ที่บุคคลต้องการ ความมุ่งหมายที่จะให้บรรลุผลในการกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งนั้น ผู้กระทำจะมีการกำหนดเป้าหมายหรือจุดประสงค์ไว้ล่วงหน้า และผู้กระทำพยายามที่จะกระทำทุกวิถีทางเพื่อให้บรรลุเป้าหมายนั้น

4.1.2 ความเชื่อ (Beliefs orientation) คือ การรับรู้หรือความเข้าใจ (ความคิด ความรู้) ของแต่ละคน หรือของกลุ่มต่อ สิ่งที่เกิดขึ้น เป็นผลมาจากการที่บุคคลได้รับรู้ไม่ว่าจะเป็นแนวคิดหรือความรู้นั้นเอง ซึ่งความเชื่อจะมีผลต่อการตัดสินใจของบุคคล และพฤติกรรมทางสังคม บุคคลจะเลือกรูปแบบของพฤติกรรม บนพื้นฐานของความเชื่อที่ตนยึดมั่นอยู่ ในการกระทำทางสังคมใดๆ ต้องอาศัยความเชื่ออยู่ด้วยเสมอ แต่อย่างไรก็ตามความเชื่อนี้จะส่งผลให้บุคคลกระทำหรือไม่กระทำพฤติกรรมนั้นก็ไม่ได้

4.1.3 ค่านิยม (Value) เป็นสิ่งที่บุคคลยึดถือ เป็นเครื่องช่วยตัดสินใจและกำหนดการกระทำของตนเองเป็นความเชื่ออย่างหนึ่งที่มีลักษณะค่อนข้างถาวร ผู้กระทำเชื่อว่าวิถีปฏิบัติบางอย่างเป็นสิ่งที่ดีหรือสังคมเห็นดีเห็นชอบที่จะยึดถือปฏิบัติ ค่านิยมของมนุษย์หรือของผู้กระทำทางสังคมจะแสดงออกทางทัศนคติและพฤติกรรมของผู้กระทำทุกรูปแบบ ดังนั้นค่านิยมจึงมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจและการกระทำทางสังคมของบุคคล โดยบุคคลพยายามที่จะกระทำให้สอดคล้องกับค่านิยมที่ตนยึดถืออยู่

4.1.4 นิสัยและขนบธรรมเนียม (Habit and customs) คือ แบบอย่างพฤติกรรมที่สังคมกำหนดไว้แล้วจะสืบต่อกันมาด้วยประเพณี ซึ่งถ้ามีการละเมิดก็จะถูกบังคับด้วยการที่สังคมไม่เห็นชอบด้วย เช่น ไม่มีการอนุมัติ ไม่มีการร่วมมือหรืออาจลงโทษอย่างเด็ดขาดตามระเบียบกฎหมาย ดังนั้นในการตัดสินใจที่จะเลือกกระทำพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งของมนุษย์หรือของผู้กระทำทางสังคมส่วนหนึ่งเนื่องมาจากแบบอย่างพฤติกรรมที่สังคมกำหนดไว้แล้ว

4.2 ปัจจัยผลักดัน (push factors) ประกอบด้วย

4.2.1 ความคาดหวัง (Expectation) เป็นการรับรู้ของผู้กระทำทางสังคมว่าบุคคลอื่น กลุ่ม หรือสังคมโดยทั่วไปต้องการให้เชื่อหรือรู้สึกหรือประพฤติปฏิบัติอย่างใดอย่างหนึ่ง โดยเฉพาะภายใต้สถานการณ์นั้น หรือกล่าวได้ว่าความคาดหวัง คือท่าทีของบุคคลที่มีต่อพฤติกรรมของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับตัวเอง ซึ่งคาดหวังหรือต้องการให้บุคคลนั้นปฏิบัติ และกระทำในสิ่งที่ตนต้องการ ดังนั้นในการตัดสินใจกระทำพฤติกรรมของบุคคล ส่วนหนึ่งจึงขึ้นอยู่กับความคาดหวังและท่าทีของบุคคลอื่นด้วย

4.2.2 ข้อผูกพัน (Commitment) เป็นสิ่งที่ผู้กระทำเชื่อว่า ตนเองผูกพันที่จะต้องกระทำให้สอดคล้องกับสถานการณ์หรือประเด็นปัญหาที่ตนเกี่ยวข้องทั้งทางตรงและทางอ้อม ทั้งนี้ผู้กระทำจะทำตามคำสัญญา ที่ให้ไว้กับผู้อื่น ดังนั้นข้อผูกพันจึงมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจและการกระทำทางสังคมของบุคคล เนื่องจากบุคคลนั้น ๆ รู้สึกว่าตนเองมีข้อผูกพันที่จะต้องกระทำ

4.2.3 การบังคับ (Forces) เป็นความเชื่อที่อยู่ในใจของผู้กระทำว่า ตนเองต้องตัดสินใจหรือกระทำอย่างใดอย่างหนึ่ง โดยที่ตนเองรู้สึกว่าไม่มีทางเลือกอื่น ๆ อื่นนอกจากจะต้องประพฤติปฏิบัติตามในสถานการณ์ที่ผู้กระทำตั้งใจกระทำสิ่งต่าง ๆ แต่ยังไม่แน่ใจว่าจะกระทำดีหรือไม่นั้น การบังคับจะเป็นสิ่งช่วยกระตุ้นให้ผู้กระทำตัดสินใจปฏิบัติได้เร็วขึ้น ดังนั้นการบังคับจึงมีส่วนสำคัญในการตัดสินใจและการกระทำทางสังคม เนื่องจากบุคคลมักมีความโน้�เอียงที่จะประพฤติปฏิบัติเมื่อถูกบังคับให้ทำ

4.3 ปัจจัยความสามารถหรือปัจจัยสนับสนุน (Able factors)

4.3.1 โอกาส (Opportunity) คือ ความเชื่อของผู้กระทำที่มีต่อสถานการณ์หรือทางเลือกที่มีอยู่ซึ่งเมื่อผู้กระทำพิจารณาแล้วเห็นว่าภายใต้สถานการณ์นั้นมีช่องทางจังหวะเวลาที่เหมาะสม และเปิดโอกาสให้เลือกกระทำได้ ดังนั้นการที่บุคคลจะตัดสินใจและประพฤติปฏิบัติอย่างหนึ่งอย่างใดลงไป จึงขึ้นอยู่กับโอกาสที่มีในสถานการณ์นั้น

4.3.2 ความสามารถ (Ability) คือการรับรู้ของผู้กระทำเกี่ยวกับกำลังหรือพลังของตนเองในการที่จะกระทำ สิ่งหนึ่งสิ่งใดจนบรรลุผลสำเร็จภายใต้สถานการณ์นั้น ๆ ผู้กระทำจะตระหนักถึงความสามารถของตนเองก่อนที่จะมีการตัดสินใจและกระทำทางสังคมเพราะรู้ว่าถ้า

ตัดสินใจกระทำไปแล้วจะมีความสามารถกระทำได้นั่น โดยทั่วไปแล้วบุคคลจะกระทำพฤติกรรมใด ๆ จะพิจารณาขีดความสามารถของตนเองเสียก่อน

4.3.3 การสนับสนุน (support) คือ การช่วยเหลือซึ่งผู้กระทำเชื่อว่า กำลังได้รับ หรือจะได้รับจากผู้อื่นในรูปแบบต่าง ๆ ซึ่งผู้กระทำจะเป็นผู้เลือก ดังนั้นบุคคลมักจะมีแนวโน้ม ที่จะตัดสินใจและกระทำพฤติกรรมอย่างหนึ่งอย่างใดเมื่อรู้ว่า จะได้รับการสนับสนุนจากผู้อื่น

จากปัจจัยหลัก 3 ปัจจัย ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบ 10 ประการข้างต้น Reeder (อ้างถึงในเสาวภา ธรรมบุตร, 2525) ได้อธิบายถึงแนวความคิดเกี่ยวกับปัจจัย หรือสาเหตุที่มีผลต่อการตัดสินใจและการกระทำทางสังคมของบุคคลดังนี้

- (1) ในสถานการณ์การกระทำทางสังคมจะเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมของบุคคลหลายคน ซึ่งแต่ละคนจะมีเหตุผลแต่ละอย่างในการตัดสินใจที่จะกระทำหรือไม่กระทำ
- (2) บุคคลหรือองค์การจะตัดสินใจ หรือแสดงการกระทำบนพื้นฐานของกลุ่มเหตุผล ซึ่งผู้ตัดสินใจคิดว่าสอดคล้องหรือตรงกับความต้องการของเขาในสถานการณ์นั้น ๆ
- (3) ปัจจัยหรือเหตุผลที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจนั้นอาจมีเพียง 5 – 6 ประการหรืออาจมีน้อยหรือมีมากกว่านี้ จากจำนวนปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการกระทำทั้ง 10 ประการที่กล่าวมาแล้ว
- (4) เหตุผลบางประการจะสนับสนุนการตัดสินใจและเหตุผลบางประการจะต่อต้านการตัดสินใจ
- (5) บุคคลผู้ตัดสินใจจะตระหนักหรือให้น้ำหนักแก่ปัจจัยเหตุผลที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจในน้ำหนักที่แตกต่างกัน
- (6) ในการตัดสินใจเรื่องหนึ่งเรื่องใด เหตุผลที่มีต่อการตัดสินใจนั้นไม่จำเป็นต้องเกิดขึ้นพร้อมกันทั้ง 10 ประการ
- (7) กลุ่มของปัจจัยหรือเหตุผลที่มีต่อการตัดสินใจกระทำทางสังคม ย่อมจะมีการเปลี่ยนแปลงได้
- (8) ในบางสถานการณ์อาจจะมีทางเลือกสองหรือสามทาง เพื่อที่จะตอบสนองต่อการเลือกปฏิบัติในสถานการณ์นั้น
- (9) บุคคลแต่ละคน อาจจะตัดสินใจเลือกทางเลือกที่แตกต่างกัน
- (10) เหตุผลที่ตัดสินใจ สามารถมองเห็นได้จากทางเลือกได้เลือกแล้ว

5. ทฤษฎีเกี่ยวกับการเลือกอาชีพ

5.1 ทฤษฎีการเลือกอาชีพของฮอลแลนด์ (Holland's Theory of Vocational Choice)

จะเน้นหนักหลักการที่ว่า บุคคลจะเลือกอาชีพที่เหมาะสมกับบุคลิกภาพของตน Holland (1973) กล่าวว่า ถ้าบุคคลมีบุคลิกภาพที่สม่ำเสมอ เหมาะสมสำหรับอาชีพหนึ่งอาชีพใดและได้รับความช่วยเหลือจากการได้รับข้อมูลด้านอาชีพและการให้คำปรึกษาด้านอาชีพแล้ว จะทำให้เลือกอาชีพได้สะดวกและเหมาะสม ถ้าบุคคลใดมีบุคลิกภาพที่ไม่คงที่ในทางหนึ่งทางใดแล้วหรือไม่มีความชอบหรือความสนใจในด้านใดเลยจะประสบปัญหาในการเลือกอาชีพ ถ้าบุคคลใดไม่สามารถเลือกอาชีพตามความต้องการอันดับแรกของตนได้ก็จะเลือกอันดับรองลงมา ซึ่งเหมาะสมกับบุคลิกภาพของเขาต่อไป แต่ถ้ามีความชอบที่กำกวมกันจะทำให้เลือกอาชีพได้ยาก และฮอลแลนด์ยังกล่าวถึงความคาดหวังเกี่ยวกับระดับอาชีพของบุคคล (level of occupational choice) ว่าขึ้นอยู่กับที่บุคคลประเมินตนเองโดยเขาเห็นว่าสิ่งที่บุคคลรู้จักบุคลิกภาพของตนเองและมีความรู้มีความสำคัญมากในกระบวนการเลือกอาชีพ

นอกจากนี้ฮอลแลนด์ยังมีความเชื่อว่าการเลือกอาชีพของบุคคลนั้นผลเนื่องมาจากการปะทะสัมพันธ์ระหว่างสิ่งแวดล้อมเฉพาะตัวของบุคคลกับวัฒนธรรมต่าง ๆ และแรงผลักดันส่วนบุคคลอันประกอบด้วย สักดิ์ตระกูล บิดา มารดา ผู้ปกครอง ฐานะทางสังคม วัฒนธรรม และสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ ประสบการณ์เหล่านี้จะก่อให้เกิดนิสัยที่ติดตัวที่ละน้อยตามลำดับหรือเกิดความรูสึกชอบและไม่ชอบต่องานอาชีพ

5.2 ทฤษฎีวิเคราะห์ลักษณะและองค์ประกอบของบุคคล ทฤษฎีนี้จะเน้นที่ว่าการที่

บุคคลใช้วิจารณญาณตัดสินใจเลือกอาชีพใดอาศัยหลักการวิเคราะห์ตนเอง และวิเคราะห์อาชีพประกอบกัน ทฤษฎีนี้มีรากฐานมาจากจิตวิทยาความแตกต่างระหว่างบุคคลและจิตวิทยาประยุกต์มีหลักว่าบุคคลประกอบด้วยลักษณะหลายประการ เช่น ความสามารถ ความถนัด ความสนใจ บุคลิกภาพ เป็นต้น และเน้นที่ว่าบุคคลเลือกอาชีพโดยพิจารณาลักษณะอาชีพประกอบการพิจารณาตนเอง การพิจารณาลักษณะอาชีพ เช่น ความต้องการของตลาดแรงงาน เวลา และทุนทรัพย์ที่ใช้ในการเตรียมตัวประกอบอาชีพ ทฤษฎีนี้มีความเชื่อว่าการเลือกอาชีพของบุคคลไม่ใช่การลองผิดลองถูกแต่จะต้องใช้การวินิจฉัยวิเคราะห์เป็นอย่างดี (วัชร ทรัพย์มี, 2522) ซึ่งมีหลักการเลือกอาชีพดังนี้

- 1) วิเคราะห์อาชีพ โดยบุคคลจะแสวงหาความรู้ต่าง ๆ เกี่ยวกับอาชีพ เช่น ความรู้เกี่ยวกับลักษณะของอาชีพ ความต้องการของตลาดแรงงาน
- 2) วิเคราะห์ตนเองโดยบุคคลจะวิเคราะห์คุณสมบัติต่าง ๆ และองค์ประกอบของตนเอง เช่น ความสามารถ ฐานะเศรษฐกิจ สถานการณ์ต่าง ๆ ในครอบครัว

3) การใช้วิจารณ์ญาณในการตัดสินใจเลือกอาชีพ โดยอาศัยหลักการวิเคราะห์ตนเองและวิเคราะห์อาชีพประกอบกัน ทฤษฎีนี้มีการศึกษาลักษณะและองค์ประกอบของบุคคลซึ่งมีอิทธิพลต่อการเลือกอาชีพในด้านความถนัดและสติปัญญา ความสนใจ ค่านิยม บุคคลแวดล้อม ฯลฯ พ่อ แม่ ญาติ ครู ล้วนมีอิทธิพลในการเลือกอาชีพ โดยบุคคลที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนดีวิชาใดมักจะเลือกศึกษาต่อหรือเลือกอาชีพในแนวนั้น ครอบครัวก็มีอิทธิพลต่อการเลือกเข้ามาศึกษาต่อหรือเลือกอาชีพของบุคคล โดยลูกบางคนจะเลือกศึกษาต่อและเลือกอาชีพตามบิดา และมารดา และสถานภาพทางเศรษฐกิจสังคมของครอบครัวก็มีอิทธิพลต่อการเลือกศึกษาต่อของเด็ก บุคลิกภาพและการปรับตัวมีอิทธิพลต่อการเลือกศึกษาต่อและการเลือกอาชีพ เช่น บางคนมีบุคลิกภาพชอบเป็นผู้นำ ชอบสังคม ถิ่นที่อยู่อาศัยและค่านิยมในชุมชนจะมีอิทธิพลต่อการเลือกศึกษาต่อและเลือกอาชีพ จะสังเกตพบว่าคนในชนบทมักจะนิยมให้บุตรหลานเลือกเข้าศึกษาต่อในสถาบันราชภัฏและเลือกประกอบอาชีพครู พยาบาล ทหาร เพราะถือว่าเป็นอาชีพที่น่ายกย่อง สามารถเป็นที่พึ่งพิงของญาติพี่น้องและสังคม

จากความคิดของทฤษฎีฮอลแลนด์และทฤษฎีการวิเคราะห์ลักษณะและองค์ประกอบของบุคคล จึงนำมาตั้งเป็นสมมติฐานเกี่ยวกับปัจจัยด้านส่วนบุคคล ซึ่งจะมีผลต่อความตั้งใจในการประกอบอาชีพรับราชการ อันได้แก่ ตัวแปรผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน นอกนั้นยังสามารถนำมากำหนดปัจจัยทางด้านเศรษฐกิจและสังคม ซึ่งจะได้ตัวแปรอิสระคือ อาชีพ การศึกษาและรายได้ของครอบครัว ในขณะที่เดียวกันทฤษฎีนี้ยังสามารถนำมาอธิบายตัวแปรบุคลิกภาพอีก เนื่องจากว่าการที่บุคคลมีบุคลิกภาพแตกต่างกันย่อมมีแนวโน้มจะเลือกศึกษาต่อและเลือกประกอบอาชีพแตกต่างกัน

6. ทฤษฎีความต้องการของแอลเดอร์เฟอร์

แอลเดอร์เฟอร์เขาได้คิดทฤษฎีนี้ขึ้นเมื่อปี ค.ศ. 1972 เรียกว่าทฤษฎี อี อาร์ จี (Existence relatedness growth theory) สืบเนื่องจากได้มีการวิจัยเพื่อทดสอบทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นตอนของมาสโลว์ พบว่าไม่ตรงกับทฤษฎีกล่าวคือ การตอบสนองความต้องการไม่ไปตามลักษณะการลำดับขั้นตอนของมาสโลว์ แอลเดอร์เฟอร์ จึงได้เสนอทฤษฎี อี อาร์ จี ขึ้น โดยแบ่งตามความต้องการของบุคคลออกเป็น 3 ประการ คือ

6.1 ความต้องการมีชีวิตอยู่(existence need) เป็นความต้องการที่จะต้องเป็นความต้องการที่จะตอบสนองเพื่อจะให้มีชีวิตอยู่ต่อไป ได้แก่ความต้องการทางกาย และความต้องการความปลอดภัย

6.2 ความต้องการมีสัมพันธภาพกับบุคคลอื่น(relatedness need) เป็นความต้องการ

ของบุคคลที่จะมีมิตรสัมพันธ์กับบุคคลรอบข้างอย่างมีความหมาย

6.3 ความต้องการเจริญก้าวหน้า(growth need) เป็นความต้องการสูงสุด รวมถึงความต้องการได้รับการยกย่อง และความสำเร็จในชีวิต

7. ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาผลการวิจัย ในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ทั้งใน ส่วนของตัวองค์กรที่เป็นตัวกำหนดความพึงพอใจ และตัวแปรด้านภูมิหลังต่าง ๆ ผู้วิจัยได้ ศึกษาผลการวิจัยดังนี้

กฤษณะ นิมวัฒนา (2533) ศึกษาเรื่องปัญหานักบินกองทัพอากาศลาออกไปประกอบ อาชีพส่วนตัว ผลการวิจัยพบว่าปัญหาการลาออกของนักบิน ไปประกอบอาชีพส่วนตัวในปัจจุบัน ถึงแม้ว่าจะมีจำนวนเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ แต่ก็มิได้ส่งผลกระทบต่อภารกิจและการปฏิบัติงานด้านยุทธการ ของกองทัพอากาศมากนัก ทั้งนี้ด้วยเหตุผลที่ว่า การปฏิบัติงานของหน่วยต่าง ๆ จะกระทำร่วมกัน เป็นทีม ถ้าหัวหน้าหน่วยงานลาออก บุคคลถัดไปก็จะเลื่อนขึ้นมาแทน และในการให้นักบินลาออก นี้ได้ผ่านขั้นตอนการพิจารณาหลายขั้นตอนอย่างรอบคอบจากทุกด้าน เช่น ความคุ้มค่าในการใช้ งาน ผลกระทบต่อด้านยุทธการ

จำรูญเกียรติ ลีลเศรษฐพร (2537) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่เป็นสาเหตุภาวะสมองไหลของ แพทย์โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช กรมแพทย์ทหารอากาศ สรุปได้ว่าปัจจัยที่เป็นสาเหตุของภาวะสมอง ไหล 3 อันดับแรก คือ การมีรายได้น้อย ความไม่ยุติธรรมที่เกิดจากระบบพวกพ้อง และการต้องถูก ส่งออกนอกหน่วยต่างจังหวัด โดยพบว่า ระดับชั้นยศ และสาขาวิชาแพทย์เฉพาะทางมีอิทธิพล ต่อ แนวความคิดของแพทย์

สามารถ ศรีสวัสดิ์ (2540) ได้ศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ ของนักบินกองทัพเรือ ผลการวิจัยพบว่า นักบินทหารเรือมีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับสูง เมื่อ แยกพิจารณาแล้วพบว่า ความรับผิดชอบและความรู้สึกรักเป็นส่วนหนึ่งของงานมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด และองค์ประกอบความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ความพอใจในสภาพ ครอบครั้ว จากการวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรภูมิหลังมีความสัมพันธ์กับ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของนักบินทหารเรือ พบว่า ชั้นยศ สถานภาพทางการบิน และสถานภาพ สมรส มีผลกระทบต่อระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ปาณวัฒน์ พุฒซ้อน (2542) การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง เรื่อง การศึกษาความคิดเห็น ของนักบินกองทัพอากาศต่อการลาออกจากราชการ สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้ นักบิน ทอ. ที่เป็นกลุ่ม

ตัวอย่าง มีความคิดที่จะลาออกจากราชการร้อยละ 64.5 โดยส่วนใหญ่ร้อยละ 46.9 คิดจะออกไปทำงานเป็นนักบินของบริษัทการบินเอกชนโดยมีสาเหตุจากการมีรายได้ที่ไม่เพียงพอต่อค่าครองชีพ ความไม่ยุติธรรมในความก้าวหน้าของหน้าที่การงาน อันเนื่องมาจากระบบอุปถัมภ์หรือระบบพวกพ้อง ตลอดจนความไม่พอใจในระบบและนโยบายในการบริหารงาน ส่วนในเรื่องความพึงพอใจในการทำงานของนักบิน ทอ. มีความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยของค่าประกอบความพึงพอใจด้านที่มีค่าเฉลี่ย สูงสุดคือ ในด้านการปฏิบัติงาน รองลงมา ได้แก่ ความพึงพอใจในโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ความพึงพอใจในรายได้ สวัสดิการ และสิทธิกำลังพล

บุญเลิศ ปีกขุนทด (2544) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “ทัศนคติของนักเรียนนายเรืออากาศชั้นปีที่ 5 พวกวิศวกรรมศาสตร์ ต่อการเป็นนักบินของกองทัพอากาศ” พบว่านักเรียนนายเรืออากาศชั้นปีที่ 5 เฉพาะพวกวิศวกรรมศาสตร์ ปีการศึกษา 2544 ในภาพรวมนั้นมีทัศนคติที่ดีต่อการเป็นนักบินของกองทัพอากาศ โดยจากการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้ ปรากฏว่าได้ค่าเฉลี่ยเลขคณิตรวมสำหรับทัศนคติและความคิดเห็นของนักเรียนนายเรืออากาศชั้นปีที่ 5 พวกวิศวกรรมศาสตร์ฯ อยู่ในเกณฑ์การพิจารณาชั้น “มาก” ($X = 3.697$) เนื่องมาจากปัจจัยต่างๆ ที่มีผลต่อทัศนคติดังกล่าว เช่น ความแตกต่างด้านสิทธิกำลังพลระหว่างการเป็นนักบินกับการทำงานภาคพื้นสำหรับการรับราชการอยู่ในกองทัพอากาศ ความก้าวหน้าในอาชีพรับราชการในอนาคต ปัจจัยทางด้านสวัสดิการหรือเงินเพิ่มที่ได้รับ ปัจจัยทางด้านสังคม และสภาพเศรษฐกิจ สำหรับปัจจัยด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน การเป็นนักเรียนบังคับบัญชา การเป็นนักกีฬาของโรงเรียน สาขาวิชา(เอก)ที่นักเรียนนายเรืออากาศกำลังศึกษาอยู่ และสถานภาพทางครอบครัวของนักเรียนนายเรืออากาศฯ ไม่มีอิทธิพลหรือส่งผลกระทบต่อตรงต่อการตัดสินใจตัดสินใจสมัครเป็นศิษย์การบินของกองทัพอากาศมากนัก นอกจากนี้แล้วปัจจัยทางการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ตลอดจนการลาออกจากกองทัพอากาศเพื่อเป็นนักบินพาณิชย์หรือประกอบอาชีพเป็นวิศวกรของหน่วยงานอื่น ก็ยังคงเป็นทางเลือกอย่างหนึ่งของนักเรียนนายเรืออากาศพวกวิศวกรรมศาสตร์บางส่วน

โชคชัย สุภพัฒน์ (2545) ได้ศึกษาทัศนคติของนักเรียนนายเรืออากาศชั้นปีที่ 5 ต่ออาชีพรับราชการทหารของกองทัพอากาศ เพื่อให้ทราบถึงแนวโน้มในการประกอบอาชีพรับราชการทหารในอนาคตของนักเรียนนายเรืออากาศ ผลของการศึกษาวิจัยจะเป็นแนวทางในการกำหนด การบริหารด้านกำลังพล และการพัฒนากองทัพอากาศต่อไปพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกองทัพอากาศ ในระดับปานกลาง ซึ่งเป็นความรู้ความเข้าใจในการอธิบายบทบาทภารกิจของกองทัพอากาศและการจัดแบ่งส่วนราชการของกองทัพอากาศ มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ 3.51 เท่ากัน และส่วนใหญ่มีการรับรู้ในระดับกลาง โดยเรื่องความต้องการเป็นนักบินของกองทัพอากาศ มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ 3.93 และสุดท้ายส่วนใหญ่มีค่านิยมส่วนบุคคลอยู่ใน

ระดับสูง ในเรื่องการเป็นนักบินของกองทัพอากาศจะทำให้มีโอกาสดีในการเป็นผู้บริหารกองทัพ
ในอนาคต มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่ 3.96

8. การจัดส่วนราชการของกองทัพอากาศ

ตามพระราชบัญญัติจัดระเบียบราชการกระทรวงกลาโหม พ.ศ. ๒๕๕๑

มาตรา ๑๗ กองทัพไทยมีส่วนราชการ ดังต่อไปนี้

- (๑) กองบัญชาการกองทัพไทย
- (๒) กองทัพบก
- (๓) กองทัพเรือ
- (๔) กองทัพอากาศ
- (๕) ส่วนราชการอื่นตามที่กำหนดโดยพระราชกฤษฎีกา

มาตรา ๒๑ กองทัพอากาศมีหน้าที่เตรียมกำลังกองทัพอากาศ การป้องกัน
ราชอาณาจักรและดำเนินการเกี่ยวกับการใช้กำลังกองทัพอากาศตามอำนาจหน้าที่ของ
กระทรวงกลาโหม มีผู้บัญชาการทหารอากาศเป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบ

ตามพระราชกฤษฎีกาแบ่งส่วนราชการและกำหนดหน้าที่ของส่วนราชการ
กองทัพอากาศ กองทัพไทย กระทรวงกลาโหม พ.ศ. ๒๕๕๒

มาตรา ๓ ให้แบ่งส่วนราชการกองทัพอากาศ กองทัพไทย กระทรวงกลาโหม
ดังต่อไปนี้

- (๑) สำนักงานเลขานุการกองทัพอากาศ
- (๒) กรมสารบรรณทหารอากาศ
- (๓) กรมกำลังพลทหารอากาศ
- (๔) กรมข่าวทหารอากาศ
- (๕) กรมยุทธการทหารอากาศ
- (๖) กรมส่งกำลังบำรุงทหารอากาศ
- (๗) กรมกิจการพลเรือนทหารอากาศ
- (๘) กรมเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารทหารอากาศ
- (๙) สำนักงานปลัดบัญชาทหารอากาศ
- (๑๐) กรมการเงินทหารอากาศ
- (๑๑) กรมจเรทหารอากาศ

- (๑๒) สำนักงานตรวจสอบภายในทหารอากาศ
- (๑๓) สำนักงานนิรภัยทหารอากาศ
- (๑๔) สำนักงานพระธรรมนูญทหารอากาศ
- (๑๕) หน่วยบินซึ่งขึ้นตรงต่อกองทัพอากาศ
- (๑๖) โรงเรียนการบิน
- (๑๗) กรมควบคุมการปฏิบัติทางอากาศ
- (๑๘) หน่วยบัญชาการอากาศโยธิน
- (๑๙) กรมช่างอากาศ
- (๒๐) กรมสื่อสารอิเล็กทรอนิกส์ทหารอากาศ
- (๒๑) กรมสรรพาวุธทหารอากาศ
- (๒๒) กรมแพทย์ทหารอากาศ
- (๒๓) กรมพลธิการทหารอากาศ
- (๒๔) กรมช่างโยธาทหารอากาศ
- (๒๕) กรมขนส่งทหารอากาศ
- (๒๖) กรมยุทธศึกษาทหารอากาศ
- (๒๗) โรงเรียนนายเรืออากาศ
- (๒๘) กรมสวัสดิการทหารอากาศ
- (๒๙) ศูนย์วิจัยพัฒนาวิทยาศาสตร์เทคโนโลยีการบินและอวกาศกองทัพอากาศ
- (๓๐) สถาบันเวชศาสตร์การบินกองทัพอากาศ
- (๓๑) สำนักงานผู้บังคับทหารอากาศดอนเมือง
- (๓๒) หน่วยทหารอื่นซึ่งมีฐานะเทียบเท่ากองร้อย กองพัน กรม หรือกองพล ซึ่งขึ้น

ตรงต่อกองทัพอากาศ

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาปัญหาและแนวทางแก้ไขการลาออกจากราชการของนักบินกองทัพอากาศนี้เป็นงานวิจัยเชิงสำรวจ ซึ่งได้รับข้อมูลจากการสำรวจความเป็นจริง และความคิดเห็นของนักบินที่ตัดสินใจลาออกจากกองทัพอากาศ ดังมีรายละเอียดต่อไปนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร

ประชากร คือ นักบินกองทัพอากาศทั้งในอดีตและปัจจุบันที่ลาออกจากราชการในช่วงเวลา พ.ศ.2547 – 2554 จำนวน 240 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง

เพื่อให้การวิจัยครั้งนี้มีความน่าเชื่อถือมากที่สุดจึงได้สูตรของ Yamane มาคำนวณโดยมีประชากรทั้งหมดคือนักบินกองทัพอากาศที่ลาออกจากราชการตั้งแต่ปี 2547 – 2554 จำนวน 240 คน หลังจากการคำนวณจึงได้ขนาดของกลุ่มประชากรจำนวน 150 คน ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 โดยใช้สูตรการคำนวณ ดังนี้

$$\text{สูตร } n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

เมื่อ n = ขนาดของกลุ่มประชากร

N = จำนวนประชากรทั้งหมด

e = ความคลาดเคลื่อนของกลุ่มตัวอย่าง

เมื่อแทนค่าในสูตร

$$\text{สูตร } n = \frac{240}{1 + 240(0.05)^2} = 150$$

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 การสร้างเครื่องมือ

ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีการดำเนินการวิจัยดังนี้

- (1) ศึกษารายละเอียดเกี่ยวกับแนวคิด การตัดสินใจ ทฤษฎีแรงจูงใจ เป็นต้น
- (2) ศึกษาเอกสารและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

(3) นำความรู้ที่ได้จาก ข้อ 1 และ ข้อ 2 มาปรับปรุงและสร้างเป็นแบบสอบถาม โดยข้อคำถามเป็นแบบเลือกรายการ (Check List) และได้แสดงตัวชี้วัด ตัวแปรอิสระ กำหนดมาตรวัดแบบ Lickert Scale 5 ระดับ

เครื่องมือที่ใช้วิจัยครั้งนี้มี 2 ส่วนคือแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ผู้บริหารสายการบินพาณิชย์ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือหลัก และแบบสัมภาษณ์เป็นข้อมูลหาแนวทางแก้ไขปัญหาการลาออกจากราชการของนักบินกองทัพอากาศ ในส่วนของแบบสอบถาม สร้างขึ้นเพื่อการสำรวจปัจจัยที่ทำให้นักบินกองทัพอากาศลาออกจากราชการมีดังนี้

ตอนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคลของนักบินที่ลาออกจากราชการ จำนวน 10 ข้อ

ตอนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านสังคมและเศรษฐกิจ จำนวน 28 ข้อ

เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประเมินค่า 5 ระดับ คือ มากที่สุดหรือเห็นด้วยอย่างยิ่งมากหรือเห็นด้วย ปานกลางหรือเฉยๆ น้อยหรือไม่เห็นด้วย และน้อยที่สุดหรือไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง กำหนดค่าคะแนนเป็น 5 ระดับ ดังนี้

- | | |
|-----------|------------------------------------|
| 5 หมายถึง | มากที่สุดหรือเห็นด้วยอย่างยิ่ง |
| 4 หมายถึง | มากหรือเห็นด้วย |
| 3 หมายถึง | ปานกลางหรือเฉยๆ |
| 2 หมายถึง | น้อยหรือไม่เห็นด้วย |
| 1 หมายถึง | น้อยที่สุดหรือไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง |

ประกอบด้วยคำถามเกี่ยวกับ

- ฐานะทางเศรษฐกิจของครอบครัว
- ค่าตอบแทนและสวัสดิการ
- ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน
- ความปลอดภัยและความสะดวกสบายในการรับราชการ และ

- การยอมรับ เกียรติยศ และชื่อเสียง

ตอนที่ 3 คำถามที่สอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านอื่นๆ และการตัดสินใจ มี 4 ข้อ คือ

- การรับรู้งาน
- การอธิบายบทบาทและภารกิจของกองทัพอากาศ
- แนวทางการรับราชการ
- เหตุผลที่ลาออกจากราชการ

ในส่วนเครื่องมือที่เป็นแบบสัมภาษณ์ ได้สร้างขึ้นเพื่อศึกษาแนวคิด และวิธีการป้องกันการลาออกจากราชการของนักบินกองทัพอากาศโดยมีหัวข้อการสัมภาษณ์ในประเด็นต่างๆ ดังนี้คือ

- 1) สาเหตุสำคัญที่ทำให้ให้นักบินกองทัพอากาศลาออกจากราชการ
- 2) แนวทางการแก้ไขปัญหาการลาออกจากราชการของนักบินกองทัพอากาศ

(4) เมื่อสร้างแบบสอบถามเสร็จแล้ว ผู้วิจัยได้ดำเนินการตรวจสอบประสิทธิภาพของเครื่องมือตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

(4.1) นำแบบสอบที่สร้างขึ้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาคือ รองศาสตราจารย์ ดร.จิระ ประทีป ตรวจสอบความสมบูรณ์ของภาษาที่ใช้ และความถูกต้องของเนื้อหา (Content Validity) จากนั้นนำมาแก้ไขปรับปรุงตามข้อเสนอแนะ

(4.2) นำแบบสอบถามไปทำการทดสอบก่อน (Pretest) กับประชากรที่ศึกษา

(4.3) ในการทดสอบเครื่องมือผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่ได้ไปปรับปรุงแก้ไขมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ เพื่อหาความเชื่อถือได้ของแบบสอบถาม (Reliability) โดยใช้สัมประสิทธิ์ แอลฟา (Alpha Coefficient)

$$\alpha = \frac{n}{n-1} \left(\frac{1 - S_i^2}{S_x^2} \right)$$

α ค่าสัมประสิทธิ์ของความเชื่อมั่น

n จำนวนข้อในแบบสอบถามทั้งหมด

S_i^2 ความแปรปรวนของคะแนนแต่ละข้อ

S_x^2 ความแปรปรวนของคะแนนรวมแบบสอบถาม

ได้ค่าความเชื่อถือได้ของแบบสอบถามโดยภาพรวม 0.86 (Reliability)

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยทำตามลำดับดังนี้

3.1 ผู้วิจัยเก็บข้อมูลนักบินที่ลาออกจากราชการด้วยตนเอง

3.2 ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามทุกฉบับ

3.3 หาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของปัจจัยด้านต่างๆ

3.5 การแปลค่าคะแนนเฉลี่ยโดยใช้ค่าทางสถิติ คะแนนเฉลี่ยเลขคณิต (Arithmetic Mean) กำหนดช่วงของการวัด ดังนี้

$$\begin{aligned}
 &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\
 &= \frac{5 - 1}{5} \\
 &= 0.80
 \end{aligned}$$

โดยมีเกณฑ์ที่ใช้ในการแปลความหมายข้อมูลใช้วิธีของ Likert Scale แบบจำแนกแต่ละช่วงย่อยต่างกัน แบ่งระดับคะแนนเป็น 5 ระดับ โดยทำการกำหนดช่วงของการวัดได้ดังนี้

1)	วัดระดับความคิดเห็นของนักบินกองทัพอากาศที่ลาออกจากราชการ
ระดับ 5	คะแนนตั้งแต่ 4.21-5.00 หมายถึง มากที่สุด/เห็นด้วยอย่างยิ่ง
ระดับ 4	คะแนนตั้งแต่ 3.41-4.20 หมายถึง มาก/เห็นด้วย
ระดับ 3	คะแนนตั้งแต่ 2.61-3.40 หมายถึง ปานกลาง/เฉยๆ
ระดับ 2	คะแนนตั้งแต่ 1.81-2.60 หมายถึง น้อย/ไม่เห็นด้วย
ระดับ 1	คะแนนตั้งแต่ 1.00-1.80 หมายถึง น้อยที่สุด/ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสัมภาษณ์ เป็นการรวบรวมข้อมูลที่ได้รับจากการสัมภาษณ์ผู้บริหารของบริษัทการบินไทยจำกัด (มหาชน) จำนวน 5 คน ผู้บริหารของสายการบินไทยแอร์เอเชีย จำนวน 4 คน ของกองทัพอากาศ จำนวนทั้งสิ้น 3 คน ระดับ พลอากาศเอกจำนวน 1 คน พลอากาศโท จำนวน 1 คน พลอากาศตรี จำนวน 1 คน

4. ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

4.1 ตัวแปรตาม คือ ปัญหาที่ทำให้นักบินกองทัพอากาศลาออกราชการ

4.2 ตัวแปรต้น คือ ปัญหาด้านต่างๆ ประกอบด้วย

4.2.1 ปัญหาส่วนบุคคล

- แบบการบินก่อนลาออกราชการ
- อายุ
- ระดับการศึกษา
- ชั้นยศ
- ประสบการณ์ในการทำงานในกองทัพอากาศ
- ประสบการณ์ในการทำงานในสายการบินเอกชน
- ระดับเงินเดือนในกองทัพอากาศก่อนลาออกราชการ
- รายรับต่อเดือนที่ท่านได้รับ ณ ปัจจุบัน
- อาชีพของภรรยา
- ความตั้งใจหรือมีความใฝ่ฝันที่จะเป็นอะไร เมื่อตอนที่ท่านสอบ

คัดเลือกเข้าโรงเรียนเตรียมทหาร ในส่วนกองทัพอากาศ

4.2.2 ปัญหาด้านสังคมและเศรษฐกิจ

- ฐานะทางเศรษฐกิจของครอบครัว
- ค่าตอบแทนและสวัสดิการ
- ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน
- ความปลอดภัยและความสะดวกสบายในการรับราชการ และ
- การยอมรับ เกียรติยศ และชื่อเสียง

4.2.3 ปัญหาด้านอื่นๆ

- การรับรู้งาน
- การตัดสินใจ

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ในการวิเคราะห์ข้อมูลหาค่าสถิติต่าง ๆ ดังนี้

5.1 ลักษณะทั่วไปของนักบินที่ลาออกจากกองทัพอากาศ นำเสนอด้วยค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

5.2 ข้อมูลเกี่ยวกับทัศนคติหรือความเห็นของนักบินที่ลาออกจากกองทัพอากาศ ซึ่งเป็นมาตรการวัดแบบประเมินค่า 5 ระดับ นำมาให้ให้นักคะแนนดังนี้

ตารางที่ 3.1 การให้น้ำหนักคะแนนในระดับความคิดเห็นของคำถาม

ระดับความคิดเห็น	การให้คะแนน
มากที่สุด หรือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง	5
มาก หรือ เห็นด้วย	4
ปานกลาง หรือ เฉยๆ	3
น้อย หรือ ไม่เห็นด้วย	2
น้อยที่สุด หรือ ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1

การนำเสนอระดับความเห็นหรือทัศนคติ นำเสนอด้วยค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ด้านฐานะทางเศรษฐกิจของครอบครัว ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านความปลอดภัยและความสะดวกสบายในการรับราชการ และด้านการยอมรับ เกียรติยศ และชื่อเสียง โดยคะแนนเฉลี่ยที่ได้ แปลผลตามเกณฑ์คะแนนเฉลี่ยดังนี้

ตารางที่ 3.2 การแปลผลตามเกณฑ์คะแนนเฉลี่ย

ระดับของทัศนคติ	คะแนนเฉลี่ย
มากที่สุด	4.21 – 5.00
มาก/ดี	3.41 – 4.20
ปานกลาง	2.61 – 3.40
น้อย	1.81 – 2.60
น้อยที่สุด	1.00 – 1.80

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) เพื่อหาความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพื่ออธิบายข้อมูลทั่วไป ปัจจัยด้านสังคมและเศรษฐกิจ ปัจจัยด้านอื่นๆ มีสูตรดังต่อไปนี้

(1) หาค่าร้อยละ (Percentage) โดยใช้สูตรในการวิเคราะห์ลักษณะของข้อมูลปัญหา ส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ชั้นยศ สังกัด ประสบการณ์ในการทำงาน และเงินเดือน ดังนี้

$$p = \frac{f}{N} \times 100$$

เมื่อ	p	แทน	ร้อยละ
	f	แทน	ความถี่ที่ต้องการแปลงให้เป็นร้อยละ
	N	แทน	จำนวนความถี่ทั้งหมด

(2) หาค่าเฉลี่ย (Mean) โดยใช้สูตรหาค่าเฉลี่ยประชากร ($X^{\bar{}}$) (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2552 : 46) ดังนี้

$$X^{\bar{}} = \frac{\sum X_i}{N}$$

เมื่อ	$X^{\bar{}}$	แทน	ค่าเฉลี่ยของคะแนน
	$\sum X_i$	แทน	ผลรวมของคะแนนทั้งหมด
	N	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

(3) หาค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยใช้สูตรหาค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานประชากร (S.D.) (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2552 : 72) ดังนี้

$$S.D. = \sqrt{\frac{\sum (X_i - x)^2}{N}}$$

เมื่อ	S.D.	แทน	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
	X	แทน	ค่าเฉลี่ยประชากร
	X_i	แทน	ข้อมูลของแต่ละจำนวน
	N	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามและรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางแก้ไขการลาออกจากราชการของนักบินกองทัพอากาศ จำนวน 150 คน โดยมีรายละเอียดในการนำเสนอ ดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของประชากร
2. ปัญหาด้านสังคมและเศรษฐกิจที่เป็นสาเหตุการลาออกจากราชการของนักบินกองทัพอากาศ ประกอบด้วย ฐานะทางเศรษฐกิจของครอบครัวมีดังนี้
 - ค่าตอบแทนและสวัสดิการ
 - ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน
 - ความปลอดภัยและความสะดวกสบายในการรับราชการ และ
 - การยอมรับ เกียรติยศ และชื่อเสียง
3. ปัญหาด้านอื่นๆ และการตัดสินใจ
 - การรับรู้งาน
 - สาเหตุที่ลาออกจากราชการ

1. ผลการวิเคราะห์ของข้อมูลทั่วไปของประชากร

ตารางที่ 4.1 จำนวนร้อยละของประชากร

แบบเครื่องบิน	จำนวน(คน)	ร้อยละ
นักบินแบบลำเลียงและเครื่องบินทั่วไป	112	74.67
นักบินขับไล่โจมตี	29	19.33
นักบินเฮลิคอปเตอร์	9	6
รวม	150	100

จากตารางที่ 4.1 แสดงให้เห็นว่า กลุ่มประชากรตัวอย่างส่วนใหญ่ก่อนลาออกจาก
ราชการทำการบินแบบลำเลียงและเครื่องบินทั่วไป จำนวน 112 คน คิดเป็นร้อยละ 74.67 นักบินขับ
ไล่โจมตี จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 19.33 นักบินเฮลิคอปเตอร์ จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 6

ตารางที่ 4.2 อายุของจำนวนประชากร

อายุ	จำนวน(คน)	ร้อยละ
31-40 ปี	57	38
41-50 ปี	87	58
51-60 ปี	6	4
รวม	150	100

จากตารางที่ 4.2 อายุของจำนวนประชากรระหว่าง 31 – 40 ปี จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อย
ละ 38 ระหว่าง 41 – 50 ปี จำนวน 87 คน คิดเป็นร้อยละ 58 ระหว่าง 51 – 60 ปี จำนวน 6 คน คิดเป็น
ร้อยละ 4

ตารางที่ 4.3 ระดับการศึกษา

การศึกษา	จำนวน(คน)	ร้อยละ
ปริญญาตรี	134	89.33
ปริญญาโท	16	10.67
รวม	150	100

จากตารางที่ 4.3 ระดับการศึกษา จำนวน 134 คน คิดเป็นร้อยละ 89.33 มีการศึกษาระดับ
ปริญญาตรี จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 10.67 มีการศึกษาระดับปริญญาโท ระดับปริญญาเอก
และต่ำกว่าปริญญาตรี ไม่มี

ตารางที่ 4.4 ชั้นยศของจำนวนประชากร

ชั้นยศ	จำนวน(คน)	ร้อยละ
นาวาอากาศเอก – นาวาอากาศเอกพิเศษ	11	7.3
นาวาอากาศโท	60	40
นาวาอากาศตรี	76	50.7
เรืออากาศเอก	3	2
รวม	150	100

จากตารางที่ 4.4 ชั้นยศของจำนวนประชากร ชั้นยศนาวาอากาศเอก – นาวาอากาศเอกพิเศษ จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 7.3 ชั้นยศนาวาอากาศโท จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 40 ชั้นยศนาวาอากาศตรี จำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 50.7 ชั้นยศเรืออากาศเอก จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 2

ตารางที่ 4.5 ประสบการณ์ในการทำงานในกองทัพอากาศ

ช่วงระยะเวลา	จำนวน(คน)	ร้อยละ
1 – 5 ปี	0	0
6 – 10 ปี	15	10
11 – 15 ปี	124	82.7
มากกว่า 15 ปี	11	7.3
รวม	150	100

จากตารางที่ 4.5 ประสบการณ์ในการทำงานในกองทัพอากาศ ช่วงระยะเวลา 1 – 5 ปี ไม่มี ช่วงระยะเวลา 6 – 10 ปี จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 10 ช่วงระยะเวลา 11 – 15 ปี จำนวน 124 คน คิดเป็นร้อยละ 82.7 มากกว่า 15 ปี จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 7.3

ตารางที่ 4.6 ประสบการณ์ในการทำงานในสายการบินเอกชน

ช่วงระยะเวลา	จำนวน(คน)	ร้อยละ
1 – 5 ปี	42	28
6 – 10 ปี	86	57.3
11 – 15 ปี	22	14.7
รวม	150	100

จากตารางที่ 4.6 ประสบการณ์ในการทำงานในสายการบินเอกชน ช่วงระยะเวลา 1 – 5 ปี จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 28 ช่วงระยะเวลา 6 – 10 ปี จำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 57.3 ช่วงระยะเวลา 11 – 15 ปี จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 14.7 มากกว่า 15 ปี ไม่มี

ตารางที่ 4.7 ระดับเงินเดือนในกองทัพอากาศก่อนลาออกจากราชการ

รายได้ต่อเดือน(บาท)	จำนวน(คน)	ร้อยละ
10,000 – 15,000	0	0
15,001 – 40,000	22	14.6
40,001 – 50,000	103	68.7
50,001 – 60,000	15	10
60,001 – 70,000	10	6.7
รวม	150	100

จากตารางที่ 4.7 ระดับเงินเดือนในกองทัพอากาศก่อนลาออกจากราชการ ระหว่าง 10,000 – 15,000 บาท ไม่มี ระหว่าง 15,001 – 40,000 บาท จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 14.6 ระหว่าง 40,001 – 50,000 บาท จำนวน 103 คน คิดเป็นร้อยละ 68.7 ระหว่าง 50,001 – 60,000 บาท จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 10 ระหว่าง 60,001 – 70,000 บาท จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 6.7 มากกว่า 70,000 บาท ไม่มี

ตารางที่ 4.8 รายรับต่อเดือนในปัจจุบัน

รายได้ต่อเดือน(บาท)	จำนวน(คน)	ร้อยละ
130,001 – 150,000	38	25.3
มากกว่า 150,000	112	74.7
รวม	150	100

จากตารางที่ 4.8 รายรับต่อเดือนในปัจจุบัน ระหว่าง 130,001 – 150,000 บาท จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 25.3 มากกว่า 150,000 บาท จำนวน 112 คน คิดเป็นร้อยละ 74.7

ตารางที่ 4.9 อาชีพของภรรยา

อาชีพ	จำนวน(คน)	ร้อยละ
ข้าราชการทหาร/ตำรวจ	73	48.7
ข้าราชการพลเรือน/ครู	18	12
ข้าราชการรัฐวิสาหกิจ	22	14.7
บริษัทเอกชน/ธุรกิจส่วนตัว	30	20
เกษตรกร	2	1.3
อื่นๆ	5	3.3
รวม	150	100

จากตารางที่ 4.9 อาชีพของภรรยาที่เป็นข้าราชการทหาร/ตำรวจ จำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 48.7 ข้าราชการพลเรือน/ครู จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 12 ข้าราชการรัฐวิสาหกิจ จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 14.7 บริษัทเอกชน/ธุรกิจส่วนตัว จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 20 เกษตรกร จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.3 อื่น ๆ จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 3.3

ตารางที่ 4.12 (ต่อ)

รายการข้อมูล	เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง	เห็น ด้วย	เลขๆ	ไม่ เห็น ด้วย	ไม่ เห็น ด้วย ยิ่ง	ค่า เฉลี่ย	ค่า เบี่ยง เบน มาตรฐาน	แปลความ
หนี้สินต่างๆ ไม่ว่าจะ เป็น ค่าผ่อนบ้าน รถ สินค้านี้หรืออื่นๆ	34	73	42	1	0	3.93	0.73	มาก
ครอบครัวของท่าน สามารถชำระได้ ตามที่กำหนดได้ทุก ครั้งโดยไม่มีปัญหา เรื่องเงินไม่พอจ่าย	41	57	51	1	0	3.92	0.80	มาก
บ้านของท่านมีสิ่ง อำนวยความสะดวก อย่างครบครัน เช่น เครื่องคอมพิวเตอร์ เครื่องโทรสารเครื่อง ซักผ้า แอร์หรือ อุปกรณ์ที่ใช้ เทคโนโลยีต่างๆ	27.33	38	34	0.67				

จากตารางที่ 4.11 ปัจจัยด้านสังคมและเศรษฐกิจวิเคราะห์ได้ว่าครอบครัวของ
ประชากรจำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 43.33 สามารถซื้อสินค้าได้ รวมทั้งสามารถชำระหนี้สินได้
จำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 48.67 และมีถึงอำนวยความสะดวกภายในบ้านครบ จำนวน 57 คน
คิดเป็นร้อยละ 38

ตารางที่ 4.12 ค่าตอบแทนและสวัสดิการ

รายการข้อมูล	เห็นด้วย		เฉยๆ	ไม่เห็นด้วย		ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	แปลความ
	อย่างยิ่ง	ด้วย		ด้วย	อย่างยิ่ง			
ท่านคิดว่าเงินเดือนที่ กองทัพอากาศหามี ความเหมาะสม สอดคล้องกับสภาพ ความเป็นอยู่	16	28	50	53	3	3.01	1.02	ปานกลาง
ท่านคิดว่า กองทัพอากาศจัด สวัสดิการต่างๆ ให้ อย่างเหมาะสม เช่น ร้านค้าสวัสดิการ	12	53	50	33	2	3.27	0.94	ปานกลาง
ท่านรู้สึกพอใจกับ สวัสดิการของ กองทัพอากาศที่ท่าน ใช้บริการ	10	44	54	35	7	3.1	0.98	ปานกลาง
ท่านคิดว่าเงินเดือน เงินเพิ่มพิเศษ และเงิน อื่นๆ รวมทั้งการจัด สวัสดิการของ กองทัพอากาศจะทำ ให้ท่านมีความเป็นอยู่ ได้อย่างพอเพียง	11	54	72	13	0	3.42	0.75	มาก
ท่านพอใจในรายได้ ปัจจุบัน	39	99	11	1	0	4.17	0.57	มาก
	26	66	7.33	0.67				

จากตารางที่ 4.12 ค่าตอบแทนและสวัสดิการ วิเคราะห์ได้ว่า จำนวน 53 คน คิดเป็น ร้อยละ 35.33 คิดว่ากองทัพอากาศให้เงินเดือนไม่เหมาะสมกับสภาพปัจจุบัน จำนวน 53 คน คิดเป็น ร้อยละ 35.34 เห็นว่ากองทัพอากาศจัดสวัสดิการให้เหมาะสม จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 36 รู้สึกพอใจปานกลางในสวัสดิการกองทัพอากาศที่ท่านใช้บริการ จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 48 รู้สึกพอใจปานกลางที่กองทัพอากาศให้เงินเดือนและสวัสดิการอย่างพอเพียง จำนวน 99 คน คิดเป็น ร้อยละ 66 พอใจในรายได้ปัจจุบัน

ตารางที่ 4.13 ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน

รายการข้อมูล	เห็นด้วย		ไม่เห็นด้วย		ไม่เห็นด้วย		ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน		แปลความ
	อย่าง ยิ่ง	ด้วย	เฉยๆ	เห็นด้วย	เห็นด้วย	อย่าง ยิ่ง	ค่าเฉลี่ย	ฐาน	
ก่อนท่านจะลาออก	126	21	2	1	0	4.81	0.47	มากที่สุด	
ท่านมั่นใจว่าจะไม่ถูกให้ออกจากราชการโดยไม่มีเหตุผลเพียงพอ	84	14	1.33	0.67					
ก่อนท่านจะลาออก	87	60	3	0	0	4.56	0.54	มากที่สุด	
ท่านคิดว่าอาชีพข้าราชการทหารอากาศเป็นอาชีพที่มีความมั่นคง	58	40	2						
ก่อนท่านจะลาออก	44	65	21	18	2	3.87	1.01	มาก	
ท่านมั่นใจว่าจะมีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การทำงาน	29.34	43.33	14	12	1.33				

ตารางที่ 4.13 (ต่อ)

รายการข้อมูล	เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง	เห็น ด้วย	เฉยๆ	ไม่ เห็น ด้วย	ไม่ เห็น ด้วย ยิ่ง	ค่า เฉลี่ย	ค่า เบี่ยง เบน มาตรฐาน	แปลความ
ก่อนท่านจะลาออก ท่านคิดว่าจะได้รับ การพิจารณาบำเหน็จ ประจำปี อย่าง เหมาะสม	27	39	38	44	2	3.3	1.01	ปานกลาง
ก่อนท่านจะลาออกท่าน คิดว่าได้รับความเป็น ธรรมในการพิจารณา ตำแหน่งต่างๆ	21	34	67	25	3	3.3	1.11	ปานกลาง
ท่านคิดว่า กองทัพอากาศ สามารถสร้างขวัญ และกำลังใจให้ท่าน รับราชการต่อไปได้	9	34	82	23	2	3.17	0.80	ปานกลาง
ท่านคิดว่าการรับ ราชการใน กองทัพอากาศต้อง อาศัยระบบเส้นสาย หรือความฉ้อโกงของ ผู้บังคับบัญชามากกว่า ความถูกต้องหรือ ความสามารถของ ตนเอง	46	58	34	7	5	3.89	1	มาก

ตารางที่ 4.13 (ต่อ)

รายการข้อมูล	เห็นด้วย		เฉยๆ	ไม่เห็นด้วย		ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	แปลความ
	อย่างยิ่ง	ด้วย		ด้วย	อย่างยิ่ง			
ท่านคิดว่าระบบการบริหารกำลังพลของกองทัพอากาศสามารถทำให้คนมีความรู้ความสามารถเจริญก้าวหน้าได้เป็นอย่างดี	12	24	61	53	0	2.97	0.91	ปานกลาง
ท่านคิดว่าระบบการศึกษาของกองทัพอากาศจะเปิดโอกาสให้ท่านมีโอกาสได้ศึกษาหรือฝึกอบรมเพิ่มเติมทั้งในและต่างประเทศ	20	67	59	4	0	3.69	0.73	มาก

จากตารางที่ 4.13 ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน วิเคราะห์ว่า จำนวน 126 คน คิดเป็นร้อยละ 84 เห็นด้วยอย่างยิ่งว่าจะไม่ถูกให้ออกจากราชการโดยไม่มีเหตุผลเพียงพอ จำนวน 87 คน คิดเป็นร้อยละ 58 เห็นด้วยอย่างยิ่งว่าอาชีพข้าราชการทหารอากาศเป็นอาชีพที่มีความมั่นคง จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 43.33 เห็นด้วยว่าจะมีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การ จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 29.33 เห็นว่าคิดว่าจะได้รับการพิจารณาบำเหน็จประจำปี อย่างเหมาะสม จำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 44.67 คิดเห็นปานกลางว่าได้รับความเป็นธรรมในการพิจารณาคำแหน่งต่างๆ จำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 54.67 คิดเห็นปานกลางว่ากองทัพอากาศสามารถสร้างขวัญและกำลังใจให้ท่านรับราชการต่อไปได้ จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 38.67 เห็นด้วยว่าการรับราชการ

ในกองทัพอากาศต้องอาศัยระบบเส้นสายหรือความถูกต้องของผู้บังคับบัญชามากกว่าความถูกต้องหรือความสามารถของตนเอง จำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 40.66 รู้สึกเฉยๆ ว่าระบบการบริหารกำลังพลของกองทัพอากาศ สามารถทำให้คนดีมีความรู้ความสามารถเจริญก้าวหน้าได้เป็นอย่างดี จำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 44.66 เห็นด้วยว่าระบบการศึกษาของกองทัพอากาศจะเปิดโอกาสให้ท่านมีโอกาสได้ศึกษาหรือฝึกอบรมเพิ่มเติมทั้งในและต่างประเทศ

ตารางที่ 4.14 ความปลอดภัยและความสะดวกสบายในการรับราชการ

รายการข้อมูล	เห็นด้วยอย่างยิ่ง		เห็นด้วย		ไม่เห็นด้วย		ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	แปลความ
	เห็นด้วย	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย					
ก่อนท่านจะลาออก	24	84	32	7	3	3.79	0.84	มาก	
ท่านคิดว่าจะได้รับความปลอดภัยหากพักอาศัยในพื้นที่กองทัพอากาศ	16	56	21.3	4.66	2				
			4						
ก่อนท่านจะลาออก	59	65	16	8	2	4.14	0.90	มาก	
ท่านพอใจในระบบรักษาความปลอดภัยของกองทัพอากาศ	39.33	43.34	10.6	5.33	1.33				
			7						
ก่อนท่านจะลาออก	24	87	32	5	2	3.84	0.78	มาก	
ระบบป้องกันภัยของกองทัพอากาศสร้างความมั่นใจในการทำงานแม้ว่างานนั้นจะเป็นงานที่เสี่ยงก็ตาม	16	58	21.3	3.33	1.34				
			3						

ตารางที่ 4.14 (ต่อ)

รายการข้อมูล	เห็น			ไม่			ค่า	
	ด้วย อย่าง ยิ่ง	เห็น ด้วย	เฉยๆ	เห็น ด้วย	เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง	ด้วย อย่าง เฉลี่ย	เบี่ยง เบน มาตรฐาน	แปล ความ
ก่อนท่านจะลาออก	4	11	55	54	26	2.42	0.95	น้อย
ท่านมีความสะดวกใน การเดินทางไป กลับ ระหว่างที่พักกับ กองทัพอากาศ	2.67	7.33	36.6	36	17.33			
ก่อนท่านจะลาออก	18	13	52	43	24	2.72	1.19	ปาน
ท่านรู้สึกว่าจะได้รับ ความสะดวกรวดเร็ว ในการได้รับสิทธิ ต่างๆ ที่ท่านจะพึง ได้รับ เช่น การ รักษาพยาบาล	12	8.66	34.6	28.67	16			กลาง

จากตารางที่ 4.14 ความปลอดภัยและความสะดวกสบายในการรับราชการ วิเคราะห์ว่า จำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 56 เห็นด้วยว่าจะได้รับความปลอดภัยหากพักอาศัยในพื้นที่ กองทัพอากาศ จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 43.34 เห็นด้วยว่าจะได้รับความปลอดภัยหากพักอาศัย ในพื้นที่กองทัพอากาศ จำนวน 87 คน คิดเป็นร้อยละ 58 เห็นด้วยว่าระบบป้องกันภัยของ กองทัพอากาศสร้างความมั่นใจในการทำงานแม้ว่างานนั้นจะเป็นงานที่เสี่ยงก็ตาม จำนวน 55 คน คิด เป็นร้อยละ 36.67 รู้สึกเฉยๆว่าได้รับความสะดวกในการเดินทางไป กลับระหว่างที่พักกับ กองทัพอากาศ จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 34.67 รู้สึกเฉยๆว่าได้รับความสะดวกรวดเร็วในการ ได้รับสิทธิต่างๆ ที่ท่านจะพึงได้รับ เช่น การรักษาพยาบาล

ตารางที่ 4.15 การยอมรับ เกียรติยศ และชื่อเสียง

รายการข้อมูล	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	เฉยๆ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ค่าเฉลี่ย	เบี่ยงเบนมาตรฐาน	แปลความ
ท่านทำให้ครอบครัว	89	54	7	0	0	4.55	0.58	มากที่สุด
บุคคลใกล้ชิดของท่านภูมิใจและได้รับเกียรติเมื่อมีผู้อื่นทราบว่าท่านเป็นนักบินของกองทัพอากาศ	59.33	36	4.67					
ท่านรู้สึกเป็นเกียรติและภาคภูมิใจที่ได้สวมใส่เครื่องแบบทหารอากาศ	79	67	3	1	0	4.49	0.57	มากที่สุด
ท่านคิดว่าการเป็นทหารอากาศมีโอกาสที่จะสร้างชื่อเสียงแก่ตนเองให้สังคมยอมรับ	52.66	44.66	2	0.68				
ท่านคิดว่าอาชีพปัจจุบันของท่านมีความภาคภูมิใจในสิ่งที่ทำปัจจุบันมากกว่าที่ทำงานในกองทัพอากาศ	60	67	21	2	0	4.23	0.73	มากที่สุด
ท่านคิดว่าอาชีพปัจจุบันของท่านมีความมั่นคง	40	44.66	14	1.34				
ท่านคิดว่าอาชีพปัจจุบันของท่านเป็นอาชีพที่สังคมให้การยอมรับนับถือ	4	16	69	26	35	2.52	1.04	น้อย
	2.67	10.67	46	17.33	23.33			
ท่านคิดว่าอาชีพปัจจุบันของท่านมีความมั่นคง	67	74	8	1	0	4.38	0.62	มากที่สุด
ท่านคิดว่าอาชีพปัจจุบันของท่านเป็นอาชีพที่สังคมให้การยอมรับนับถือ	44.66	49.33	5.33	0.68				
ท่านคิดว่าอาชีพปัจจุบันของท่านเป็นอาชีพที่สังคมให้การยอมรับนับถือ	82	62	5	1	0	4.5	0.6	มากที่สุด
	54.66	41.33	3.33	0.68				

จากตารางที่ 4.15 การยอมรับ เกียรติยศ และชื่อเสียง วิเคราะห์ว่า จำนวน 89 คน คิดเป็นร้อยละ 59.332 เห็นด้วยอย่างยิ่งว่าทำให้ครอบครัวบุคคลใกล้ชิดของท่านภูมิใจและได้รับเกียรติเมื่อมีผู้อื่นทราบว่าท่านเป็นนักบินของกองทัพอากาศ จำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 52.66 เห็นด้วย

อย่างยิ่งว่ารู้สึกเป็นเกียรติและภาคภูมิใจที่ได้สวมใส่เครื่องแบบทหารอากาศ จำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 44.66 เห็นด้วยว่าการเป็นทหารอากาศมีโอกาที่จะสร้างชื่อเสียงแก่ตนเองให้สังคมยอมรับ จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 23.33 ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่งว่ามีความภาคภูมิใจในงานที่ทำปัจจุบันมากกว่าที่ทำงานในกองทัพอากาศ จำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 49.33 เห็นด้วยว่าอาชีพปัจจุบันของท่านมีความมั่นคง จำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 54.66 เห็นด้วยอย่างยิ่งว่าอาชีพปัจจุบันของท่านเป็นอาชีพที่สังคมให้การยอมรับนับถือ

3. ปัญหาอื่นๆและปัญหาหลักที่ทำให้นักบินลาออกจากราชการ

นักบินที่ลาออกจากราชการส่วนใหญ่ทราบถึงความสำคัญของกำลังทางอากาศและสามารถอธิบายบทบาทภารกิจของกองทัพอากาศได้ รวมทั้งทราบถึงแนวทางการรับราชการของตัวเองถ้ายังคงรับราชการอยู่

ตารางที่ 4.16 ความสำคัญของกำลังทางอากาศ

	จำนวน(คน)	ร้อยละ
ทราบ	147	98
ไม่แน่ใจ	3	2
รวม	150	100

จากตารางที่ 4.16 ความสำคัญของกำลังทางอากาศ วิเคราะห์ว่า จำนวน 147 คน คิดเป็นร้อยละ 98 ทราบความสำคัญของกำลังทางอากาศ จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 2 ไม่แน่ใจว่าทราบความสำคัญของกำลังทางอากาศ

ตารางที่ 4.17 สามารถอธิบายบทบาทและภารกิจของกองทัพอากาศ

	จำนวน(คน)	ร้อยละ
ได้	128	85.33
ไม่ได้	3	2
ไม่แน่ใจ	19	12.67
รวม	150	100

จากตารางที่ 4.17 สามารถอธิบายบทบาทและภารกิจของกองทัพอากาศ วิเคราะห์ว่า จำนวน 128 คน คิดเป็นร้อยละ 85.33 สามารถอธิบายบทบาทและภารกิจของกองทัพอากาศได้ จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 2 ไม่สามารถอธิบายบทบาทและภารกิจของกองทัพอากาศ จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 12.67 ไม่แน่ใจว่าอธิบายบทบาทและภารกิจของกองทัพอากาศได้

ตารางที่ 4.18 ทราบแนวทางในการรับราชการหลังจากเป็นนักบิน

	จำนวน(คน)	ร้อยละ
ทราบ	39	26
ไม่ทราบ	96	64
ไม่แน่ใจ	15	10
รวม	150	100

จากตารางที่ 4.18 ทราบแนวทางในการรับราชการหลังจากเป็นนักบิน วิเคราะห์ว่า จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 26 ทราบ จำนวน 96 คน คิดเป็นร้อยละ 64 ไม่ทราบ จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 10 ไม่แน่ใจ

4. การตัดสินใจ

ตารางที่ 4.19 เหตุผลหลักที่ทำให้ลาออกจากกองทัพอากาศ

	จำนวน(คน)	ร้อยละ
ไม่ได้รับความเป็นธรรมในการพิจารณาตำแหน่ง	14	9.33
สวัสดิการของกองทัพอากาศไม่ดีพอ	1	0.66
ไม่แน่ใจในความก้าวหน้าของตนเอง	19	12.66
รายได้ไม่เพียงพอต่อการดำรงชีวิต	108	72
ครอบครัว	5	3.33
อื่นๆ	3	2
รวม	150	100

จากตารางที่ 4.19 เหตุผลหลักที่ทำให้ลาออกจากกองทัพอากาศ วิเคราะห์ว่า จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 9.33 ไม่ได้รับความเป็นธรรมในการพิจารณาตำแหน่ง จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ

ละ 0.66 คิดว่าสวัสดิการของกองทัพอากาศไม่ดีพอ จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 12.66 ไม่แน่ใจใน
ความก้าวหน้าของตนเอง จำนวน 108 คน คิดเป็นร้อยละ 72 คิดว่ารายได้ไม่เพียงพอต่อการ
ดำรงชีวิต จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 3.33 คิดว่าครอบครัว จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 2 คิดว่า
เรื่องอื่นๆ

จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารของสายการบินพาณิชย์ จำนวน 9 คน และผู้ทรงคุณวุฒิของ
กองทัพอากาศ จำนวน 3 คน ระดับพลอากาศเอกจำนวน 1 คน พลอากาศโท จำนวน 1 คน พล
อากาศตรี จำนวน 1 คน ได้ให้ข้อเสนอแนะในการแก้ปัญหาการลาออกจากราชการของนักบิน
กองทัพอากาศดังนี้

1. เพิ่มรายได้ประจำให้กับนักบิน โดยพิจารณาเพิ่มเงินพิเศษ ค่าชั่วโมงบิน หรือ
รายได้รวมทั้งสิ้นต่อเดือนให้ใกล้เคียงกับนักบินสายการบินพาณิชย์
2. พิจารณาคำแหน่งด้วยความเป็นธรรมและยุติธรรม ตามความสามารถของบุคคล
เป็นหลัก ส่งเสริมผู้มีความรู้ความสามารถให้ได้รับการพิจารณาคำแหน่งที่ดี ไม่มีการพิจารณา
ตำแหน่งตามเส้นสาย พรรคพวกเดียวกัน จะต้องมีความยุติธรรมในการแต่งตั้งและโยกย้ายตำแหน่งต่างๆ
3. ควรมีการวางแผนการเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานของเหล่านักบินและแจ้งหรือ
อธิบายให้ทราบว่าจะอนาคตหรือความก้าวหน้าของแต่ละบุคคลจะเป็นเช่นไร
4. พิจารณาส่งเสริมการเจริญก้าวหน้าให้กับนักบินมากกว่าปัจจุบัน โดยเพิ่มตำแหน่ง
ทางการบริหารหรือเพิ่มโอกาสให้นักบินได้ไปบริหารหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการบิน เช่น
กรมช่างอากาศ กรมสรรพาวุธทหารอากาศ กรมสื่อสารอิเล็กทรอนิกส์ทหารอากาศ กรมช่างโยธา
ทหารอากาศ เป็นต้น
5. เพิ่มสวัสดิการให้กับข้าราชการ โดยเฉพาะที่พักอากาศที่ดี มีคุณภาพ มีการจัดรถ
รับส่งข้าราชการมาทำงานที่ดีและมีคุณภาพ จัดหาร้านขายสินค้าราคาถูกให้กับข้าราชการ เช่น
สินค้าปลอดภาษี โดยการแบ่งแยกให้ชัดเจนระหว่างข้าราชการและบุคคลภายนอก
6. ส่งเสริมการศึกษาให้กับบุตรหลานข้าราชการ รวมทั้งจัดหาสถานที่ศึกษาที่ดีมี
คุณภาพและไม่ไกลจากที่พักอากาศ
7. พัฒนาโรงพยาบาลที่กองทัพอากาศกำกับดูแลให้มีความทันสมัย มีคุณภาพทั้งการ
รักษาและการให้บริการกับข้าราชการกองทัพอากาศ

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาปัญหาและแนวทางแก้ไขการลาออกจากราชการของนักบินกองทัพอากาศสรุปได้ดังนี้

จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องในการวิจัยในขั้นต้นทำให้ผู้วิจัยได้จัดทำเป็นข้อสรุปในเบื้องต้นเกี่ยวกับสาเหตุที่ทำให้มนุษย์มีการตัดสินใจที่จะเลือกหนทางปฏิบัติต่างๆ ที่มีความสำคัญต่อการดำรงชีวิตโดยอาศัยแรงจูงใจหรือแรงกระตุ้นให้เลือกหรือดำเนินการด้วยหลักเหตุผลต่างๆ โดยมีลำดับขั้นของความต้อการ และได้ทำการสำรวจหาข้อมูลจากนักบินกองทัพอากาศที่ลาออกจากราชการตั้งแต่ปี 2547 – 2554 รวมทั้งสิ้น 240 คน กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ Yamane ได้จำนวน 150 คน ใช้การสุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม สัมภาษณ์ การวิเคราะห์ข้อมูลใช้วิธีการทางสถิติ ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพื่อนำข้อมูลดังกล่าวมาเป็นพื้นฐานในการวิเคราะห์ผลการวิจัย รวมทั้งได้จัดเป็นกลุ่มของปัจจัยได้ดังนี้

1. ปัญหาส่วนบุคคล

- แบบการบินก่อนลาออกจากราชการ
- อายุ
- ระดับการศึกษา
- ชั้นยศ
- ประสบการณ์ในการทำงานในกองทัพอากาศ
- ประสบการณ์ในการทำงานในสายการบินเอกชน
- ระดับเงินเดือนในกองทัพอากาศก่อนลาออกจากราชการ
- รายรับต่อเดือนที่ท่านได้รับ ณ ปัจจุบัน
- อาชีพของภรรยา
- ความตั้งใจหรือมีความใฝ่ฝันที่จะเป็นอะไร เมื่อตอนที่ท่านสอบคัดเลือกเข้า

โรงเรียนเตรียมทหาร ในส่วนกองทัพอากาศ

2. ปัญหาด้านสังคมและเศรษฐกิจ

- ฐานะทางเศรษฐกิจของครอบครัว
- ค่าตอบแทนและสวัสดิการ
- ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน
- ความปลอดภัยและความสะดวกสบายในการรับราชการ และ
- การยอมรับ เกียรติยศ และชื่อเสียง

3. ปัญหาด้านอื่นๆ และสาเหตุที่ตัดสินใจลาออกจากราชการ

- การรับรู้ในงาน
- สาเหตุที่ลาออกจากราชการ

หลังจากนั้นผู้วิจัยได้ดำเนินการจัดทำแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ในเบื้องต้นเพื่อหาข้อมูลแล้วนำเสนอให้กับกลุ่มผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเพื่อหาข้อแนะนำและสิ่งที่ควรปรับปรุงแล้วนำมาแก้ไข แล้วจึงนำแบบสอบถามไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาในการวิจัยครั้งนี้

1. สรุปผลการวิจัย

จากวัตถุประสงค์ของการวิจัย (1) เพื่อศึกษาถึงปัญหาที่ทำให้พนักงานกองทัพอากาศลาออกจากราชการ และ (2) เพื่อเสนอแนวทางการแก้ไขปัญหาการลาออกของพนักงานกองทัพอากาศ ซึ่งจากผลการวิเคราะห์แบบสอบถามพบว่าปัญหาที่ทำให้พนักงานกองทัพอากาศลาออกจากราชการ ประกอบด้วย ปัญหาส่วนบุคคล ซึ่งพนักงานกองทัพอากาศที่ลาออกจากราชการ ร้อยละ 74.67 เป็นพนักงานลำเลียงและพนักงานทั่วไป ร้อยละ 38 มีอายุเฉลี่ย 31 – 40 ปี ร้อยละ 89.33 ระดับการศึกษา ระดับปริญญาตรี ร้อยละ 50.7 ชั้นยศนาวาอากาศตรี ร้อยละ 82.7 มีประสบการณ์ทำงานในกองทัพอากาศระหว่าง 11 – 15 ปี ร้อยละ 57.3 มีประสบการณ์ทำงานในสายการบินเอกชนระหว่าง 6 – 10 ปี ร้อยละ 68.7 มีรายได้ต่อเดือนก่อนลาออกระหว่าง 40,001 – 50,000 บาท ร้อยละ 74.7 รายได้ปัจจุบันของพนักงานที่ลาออกมากกว่า 150,000 บาทต่อเดือน ร้อยละ 48.7 อาชีพภรรยาเป็นข้าราชการทหาร/ตำรวจ และร้อยละ 71.3 ความตั้งใจแรกเข้าเป็นนักเรียนเตรียมทหารคือเป็นพนักงานกองทัพอากาศ

1. ปัญหาด้านสังคมและเศรษฐกิจ ครอบครัวของประชากรส่วนใหญ่ร้อยละ 43.33 สามารถซื้อสินค้าได้ รวมทั้งสามารถชำระหนี้สินได้ร้อยละ 48.67 และมีสิ่งอำนวยความสะดวกภายในบ้านครบร้อยละ 38

1.1 ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ร้อยละ 35.33 คิดว่ากองทัพอากาศให้เงินเดือนไม่เหมาะสมกับสภาพปัจจุบัน ร้อยละ 35.34 เห็นว่ากองทัพอากาศจัดสวัสดิการให้เหมาะสม ร้อยละ 36 รู้สึกพอใจปานกลางในสวัสดิการในกองทัพอากาศ ร้อยละ 48 รู้สึกพอใจปานกลางที่กองทัพอากาศให้เงินเดือนและสวัสดิการอย่างพอเพียง

1.2 ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ร้อยละ 84 เห็นด้วยอย่างยิ่งว่าจะไม่ถูกให้ออกจากราชการโดยไม่มีเหตุผลเพียงพอ ร้อยละ 58 เห็นด้วยอย่างยิ่งว่าอาชีพข้าราชการทหารอากาศเป็นอาชีพที่มีความมั่นคง ร้อยละ 43.33 เห็นด้วยว่าจะมีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การ ร้อยละ 38.67 เห็นว่าการรับราชการในกองทัพอากาศต้องอาศัยระบบเส้นสายหรือความถูกต้องของผู้บังคับบัญชามากกว่าความถูกต้องหรือความสามารถของตนเอง ร้อยละ 40.66 รู้สึกเฉยๆ ว่าระบบการบริหารกำลังพลของกองทัพอากาศ สามารถทำให้คนตีมีความรู้ความสามารถเจริญก้าวหน้าได้ เป็นอย่างดี ร้อยละ 44.66 เห็นด้วยว่าระบบการศึกษาของกองทัพอากาศจะเปิดโอกาสให้ท่านมีโอกาสได้ศึกษาหรือฝึกอบรมเพิ่มเติมทั้งในและต่างประเทศ

1.3 ความปลอดภัยและความสะดวกสบายในการรับราชการ ร้อยละ 56 เห็นด้วยว่าจะได้รับความปลอดภัยหากพักอาศัยในพื้นที่กองทัพอากาศ ร้อยละ 43.34 เห็นด้วยว่าจะได้รับความปลอดภัยหากพักอาศัยในพื้นที่กองทัพอากาศ ร้อยละ 58 เห็นด้วยว่าระบบป้องกันภัยของกองทัพอากาศสร้างความมั่นใจในการทำงานแม้ว่างานนั้นจะเป็นงานที่เสี่ยงก็ตาม ร้อยละ 36.67 รู้สึกเฉยๆว่าได้รับความสะดวกในการเดินทางไป กลับระหว่างที่พักกับกองทัพอากาศ ร้อยละ 34.67 รู้สึกเฉยๆว่าได้รับความสะดวกรวดเร็วในการได้รับสิทธิต่างๆ ที่ท่านจะพึงได้รับ เช่น การรักษาพยาบาล

1.4 การยอมรับ เกียรติยศ และชื่อเสียง ร้อยละ 59.332 เห็นด้วยอย่างยิ่งว่าทำให้ครอบครัวบุคคลใกล้ชิดของท่านภูมิใจและได้รับเกียรติเมื่อมีผู้อื่นทราบว่าท่านเป็นนักบินของกองทัพอากาศ ร้อยละ 52.66 เห็นด้วยอย่างยิ่งว่ารู้สึกเป็นเกียรติและภาคภูมิใจที่ได้สวมใส่เครื่องแบบทหารอากาศ ร้อยละ 44.66 เห็นด้วยว่าการเป็นทหารอากาศมีโอกาที่จะสร้างชื่อเสียงแก่ตนเองให้สังคมยอมรับ ร้อยละ 23.33 ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่งว่ามีความภาคภูมิใจในงานที่ท่านทำปัจจุบันมากกว่าที่ท่านทำงานในกองทัพอากาศ ร้อยละ 49.33 เห็นด้วยว่าอาชีพปัจจุบันของท่านมีความมั่นคง ร้อยละ 54.66 เห็นด้วยอย่างยิ่งว่าอาชีพปัจจุบันของท่านเป็นอาชีพที่สังคมให้การยอมรับนับถือ

2. ปัญหาอื่น ๆ จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 3.33 เกิดจากครอบครัว จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 9.33 ไม่ได้รับความเป็นธรรมในการพิจารณาตำแหน่ง จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.66 คิดว่าสวัสดิการของกองทัพอากาศไม่ดีพอ จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 12.66 ไม่แน่ใจใน

ความก้าวหน้าของตนเอง จำนวน 108 คน คิดเป็นร้อยละ 72 คิดว่ารายได้ไม่เพียงพอต่อการดำรงชีวิต

จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารของสายการบินพาณิชย์ จำนวน 9 คน และผู้ทรงคุณวุฒิของกองทัพอากาศ จำนวน 3 คน จึงสรุปเป็นแนวทางการแก้ไขปัญหาพนักงานบินกองทัพอากาศลาออกจากราชการดังนี้

1. เพิ่มรายได้ประจำให้กับนักบิน โดยพิจารณาเพิ่มเงินพิเศษ ค่าชั่วโมงบิน หรือรายได้รวมทั้งสิ้นต่อเดือนให้ใกล้เคียงกับนักบินสายการบินพาณิชย์
2. พิจารณาดำเนินการด้วยความเป็นธรรมและยุติธรรม ตามความสามารถของบุคคลเป็นหลัก ส่งเสริมผู้มีความรู้ความสามารถให้ได้รับการพิจารณาดำเน่งที่ดี ไม่มีการพิจารณาดำเน่งตามเส้นสาย พรรคพวกเดียวกัน จะต้องมึคุณธรรมในการแต่งตั้งและโยกย้ายตำแหน่งต่างๆ
3. ควรมีการวางแผนการเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานของเหล่านักบินและแจ้งหรืออธิบายให้ทราบว่อนาคตหรือความก้าวหน้าของแต่ละบุคคลจะเป็นอย่างไร
4. พิจารณาเส้นทางเจริญก้าวหน้าให้กับนักบินมากกว่าปัจจุบัน โดยเพิ่มตำแหน่งทางการบริหารหรือเพิ่มโอกาสให้นักบินได้ไปบริหารหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการบิน เช่น กรมช่างอากาศ กรมสรรพาวุธทหารอากาศ กรมสื่อสารอิเล็กทรอนิกส์ทหารอากาศ กรมช่างโยธาทหารอากาศ เป็นต้น
5. เพิ่มสวัสดิการให้กับข้าราชการ โดยเฉพาะที่พักอาศัยที่ดี ทนสมัย มีคุณภาพ มีการจัดรถรับส่งข้าราชการมาทำงานที่ดีและมีคุณภาพ จัดหาร้านขายสินค้าราคาถูกให้กับข้าราชการ เช่น สินค้าปลอดภาษี โดยการแบ่งแยกให้ชัดเจนระหว่างข้าราชการและบุคคลภายนอก
6. ส่งเสริมการศึกษาให้กับบุตรหลานข้าราชการ รวมทั้งจัดหาสถานที่ศึกษาที่ดีมีคุณภาพและไม่ไกลจากที่พักอาศัย
7. พัฒนาโรงพยาบาลที่กองทัพอากาศกำกับดูแลให้มีความทันสมัย มีคุณภาพทั้งการรักษาและการให้บริการกับข้าราชการกองทัพอากาศ

2. อภิปรายผลการวิจัย

- 2.1 ปัญหาที่ทำให้นักบินกองทัพอากาศลาออกจากราชการ
- 2.2 แนวทางการแก้ไขปัญหาพนักงานบินกองทัพอากาศลาออกจากราชการ

ในประเด็นแรกจากการสำรวจปัญหาที่ทำให้นักบินกองทัพอากาศลาออกจากราชการเกิดจากปัญหาส่วนบุคคล คืออายุระหว่าง 31 – 40 ปี ประสบการณ์ในการบินในกองทัพอากาศ

ระหว่าง 11 – 15 ปี เนื่องจากเป็นข้อกำหนดของกองทัพอากาศที่กำหนดไว้ว่านักบินกองทัพอากาศทุกคนจะต้องทำการบินให้กับกองทัพอากาศเป็นเวลา 10 ปี จึงจะสามารถลาออกได้

ปัญหาด้านสังคมและเศรษฐกิจ นักบินที่ลาออกจากกองทัพอากาศจำนวนไม่น้อยไม่แน่ใจในตำแหน่งหน้าที่การงานในอนาคต ความไม่พอใจในระบบสวัสดิการที่กองทัพอากาศจัดให้ ความไม่พอใจในระบบการพิจารณาตำแหน่ง ส่วนใหญ่ยังมีความพึงพอใจในเกียรติและศักดิ์ศรีของการได้เป็นนักบินกองทัพอากาศ จากทฤษฎีสองปัจจัยของเฮร์ซเบิร์ก ซึ่งเป็นทฤษฎีจูงใจเกี่ยวกับปัจจัยหรือองค์ประกอบต่าง ๆ ที่เชื่อมโยงเกี่ยวกับงาน โดยเฉพาะปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ ปัจจัยจูงใจ (Motivators) ซึ่งประกอบด้วย ประเด็นสำคัญคือ การได้มีความสำเร็จ (Achievement) การได้รับความยอมรับ (Recognition) ความก้าวหน้า (Advancement) ตัวงานเอง (Work itself) โอกาสเจริญเติบโตในตำแหน่ง (Possibility of growth) การได้รับผิดชอบ (Responsibility) ซึ่งมาเปรียบเทียบกับผลการวิจัยพบว่านักบินกองทัพอากาศที่ลาออกนั้นมีความคิดวามักไม่ได้รับความเป็นธรรมในการพิจารณาตำแหน่ง หรือการให้รางวัลพิเศษ มีความก้าวหน้าน้อย จึงไม่มีแรงจูงใจที่จะอยู่ทำงานให้กับกองทัพอากาศ

ปัญหาสุดท้ายที่เป็นปัจจัยหลัก คือปัญหาด้านค่าตอบแทนที่ไม่เพียงพอต่อการดำรงชีวิตประจำวันที่ต้องการความสะดวกสบายมากขึ้น จากทฤษฎีลำดับความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of Needs) อธิบายว่า มนุษย์ทุกคนล้วนแต่มีความต้องการที่จะสนองความต้องการให้กับตนเองทั้งสิ้น และความต้องการของมนุษย์นี้ มีมากมายหลายอย่างด้วยกัน ซึ่งมาสโลว์ได้จัดเรียงลำดับ ถ้าความต้องการในขั้นต้นๆ ของเขา ได้รับการตอบสนองเสียก่อน ซึ่งความต้องการอันดับแรกคือ ความต้องการทางร่างกาย (Physiological Needs) ซึ่งเป็นความต้องการขั้นต่ำเพื่อการอยู่รอดของบุคคล ซึ่งปัญหาหลักของข้อนี้คือการให้รายรับหรือเงินเดือนแก่พนักงาน เมื่อมาเปรียบเทียบกับผลการวิจัยพบว่า ปัญหาหลักที่นักบินกองทัพอากาศลาออกจากราชการคือ เงินเดือนหรือรายได้ไม่เพียงพอต่อการดำรงชีวิตที่มีความสะดวกสบาย ซึ่งตรงตามทฤษฎี

ประเด็นที่ 2 แนวทางการแก้ไขปัญหานักบินกองทัพอากาศลาออกจากราชการ ตามหลักวิชาการการแก้ไขปัญหา จากปัญหา หาสาเหตุของปัญหาและเสนอแนะแนวทางการแก้ไข ปัญหา จากประเด็นแรกทำให้ทราบสาเหตุของปัญหา คือ ปัญหาส่วนบุคคล ปัญหาด้านสังคมและเศรษฐกิจ และ ปัญหาเรื่องรายได้ไม่พอเพียง ดังนั้นแนวทางการแก้ปัญหาคือ ควรเพิ่มจำนวนปีในการปฏิบัติงาน เพิ่มระบบคุณธรรม ในการพิจารณาตำแหน่ง เพิ่มระบบสวัสดิการให้ดีขึ้น และสุดท้ายคือการเพิ่มรายได้ให้กับนักบินกองทัพอากาศ

3. ข้อเสนอแนะ

ทรัพยากรหลักของกองทัพอากาศที่จะดำรงภารกิจให้อยู่ได้หรือประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้คือ นักบินของกองทัพอากาศ ซึ่งปัจจุบันกองทัพอากาศประสบปัญหาอย่างมากที่นักบินกองทัพอากาศลาออกจากราชการเป็นจำนวนมากในระหว่างปี 2547 – 2554 จำนวน 240 คน ซึ่งเกิดผลกระทบต่อการปฏิบัติการกิจของกองทัพอากาศอย่างมาก รวมทั้งเกิดปัญหาในการบริหารกำลังพลเหล่านักบิน ซึ่งในการผลิตนักบินคนหนึ่งต้องใช้งบประมาณสูงมาก ดังนั้นในการที่จะดำรงไว้หรือการรักษาให้นักบินกองทัพอากาศรับราชการอยู่โดยไม่คิดลาออก โดยเมื่อทราบถึงปัญหาที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกจากราชการของนักบินกองทัพอากาศแล้ว กองทัพอากาศจึงควรมีการหาแนวทาง ทบทวน ปรับปรุงและพัฒนาในเรื่องที่เป็นปัญหาการลาออกจากราชการของนักบินกองทัพอากาศ โดยขอเสนอแนะเป็นกรอบแนวคิดดังนี้

1. ภาวะผู้นำของกองทัพอากาศ ผู้บังคับบัญชาต้องมาดำเนินการแก้ไขปัญหาอย่างจริงจัง กำหนดแนวทางหรือให้นโยบายเพื่อแก้ไขปัญหาดังกล่าว

2. โครงสร้างการจัดส่วนราชการ ซึ่งกองทัพอากาศควรพิจารณาโครงสร้างการจัดส่วนราชการที่มีความเหมาะสมกับภารกิจที่ได้รับ และให้มีความเหมาะสมต่อการเจริญเติบโตหรือความก้าวหน้าของเหล่านักบิน โดยควรพิจารณาเหล่านักบินให้มีโอกาสก้าวหน้าในสายการทำงานอื่น เช่น ด้านยุทธบริการ กรมช่างอากาศ กรมสรรพาวุธ กรมสื่อสารอิเล็กทรอนิกส์ทหารอากาศ เป็นต้น

3. การสร้างแรงจูงใจให้กับนักบินกองทัพอากาศ โดยกองทัพอากาศควรปรับปรุงค่าตอบแทนหรือรายได้ต่อเดือนให้มีความทัดเทียมหรือใกล้เคียงกับสายการบินเอกชน รวมทั้งเพิ่มระบบสวัสดิการ เช่น บ้านพักอาศัย รถรับส่งที่ดีและมีคุณภาพ ส่งเสริมระบบการประเมินผลที่มีคุณธรรม

4. กระบวนการบริหารโดยใช้แนวคิด 4M มาเป็นกรอบแนวคิดประกอบด้วย

4.1 Man การบริหารกำลังพลเหล่านักบินตั้งแต่เริ่มต้นการคัดเลือกที่มีความเป็นธรรม เน้นการสัมภาษณ์เพื่อต้องการทราบวัตถุประสงค์หลักในการเข้ามาเป็นนักบิน จำนวนนักบินที่เหมาะสมกับภารกิจ มีการอบรมพัฒนาความรู้และแนวความคิดให้รักกองทัพอากาศ มีการให้ผลตอบแทนหรือรางวัลพิเศษที่คุ้มค่าและเป็นธรรม และสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างข้าราชการในกองทัพอากาศ

4.2 Money ด้านการเงิน ควรบริหารการเงินให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด หางบประมาณเพิ่มเติมเพื่อเพิ่มรายได้ให้กับนักบิน จัดหางบประมาณเพื่อจัดหาเครื่องบินที่ดีมีคุณภาพ

4.3 Material อุปกรณ์ และทรัพยากร โดยเฉพาะเครื่องบินที่ดีและมีคุณภาพ มีความปลอดภัย

4.4 Management การบริหารจัดการในภาพรวมตั้งแต่การวางแผน โครงสร้างองค์กร การควบคุม การประสานงาน การติดต่อสื่อสาร การรายงาน การประเมินผล โดยเฉพาะสายงานของเหล่านักบิน ให้เป็นธรรมและเกิดประสิทธิภาพสูงสุด

5. สร้างวัฒนธรรมองค์กร โดยสร้างแนวคิดให้กับนักเรียนเตรียมทหาร นักเรียนนายเรืออากาศให้เกิดความรัก ความสัมพันธ์ที่ดีกับกองทัพอากาศ ไม่มีความคิดที่จะลาออกถึงแม้จะมีเงินเดือนไม่เท่ากับบริษัทเอกชน สร้างความมั่นใจในเรื่องความมั่นคงในอาชีพ สร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างนักบินกับเหล่าอื่นๆ สร้างภาพลักษณ์ในสายตาประชาชนเพื่อเพิ่มการยอมรับ และคงไว้ซึ่งชื่อเสียง เกียรติยศ ของกองทัพอากาศ การสร้างความภาคภูมิใจในการเป็นนักบินกองทัพอากาศ

ทั้งนี้ในการปฏิบัติตามข้อเสนอแนะดังกล่าวจะสามารถปฏิบัติตามและก่อให้เกิดผลได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดหากผู้บังคับบัญชาชั้นสูงเข้ามากำกับดูแลอย่างใกล้ชิด รวมทั้งการสนใจในรายละเอียดในการดำเนินงานของผู้ปฏิบัติงานอีกด้วย

ข้อเสนอแนะสำหรับผู้ต้องการวิจัยเกี่ยวกับปัญหาการลาออกจากหน่วยงานใด ควรใช้ข้อมูลของกลุ่มประชากรที่ใหม่หรือทันสมัย เช่น ควรเป็นประชากรที่เพิ่งจะลาออกจากหน่วยงานนั้น เพื่อให้ทราบข้อมูลที่ทันสมัยที่จะทำให้ได้ข้อสรุปที่มีความน่าเชื่อถือมากยิ่งขึ้นต่อไป



ภาคผนวก



ภาคผนวก ก

แบบสอบถาม



แบบสอบถาม

เรื่อง ปัญหาและแนวทางแก้ไขการลาออกจากราชการของนักบินกองทัพอากาศ

คำชี้แจง

แบบสอบถามฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการจัดทำการศึกษาค้นคว้าอิสระหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาปัญหาและแนวทางแก้ไขการลาออกจากราชการของนักบินกองทัพอากาศ กรุณาตอบแบบสอบถามให้ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด คำตอบที่ได้จากการศึกษาจะไม่ส่งผลกระทบต่อหน้าที่การปฏิบัติงาน ใด ๆ ทั้งสิ้น แต่จะมีประโยชน์ต่อการพัฒนาบุคลากรของกองทัพอากาศให้มีศักยภาพมากยิ่งขึ้นในอนาคต

แบบสอบถามนี้ แบ่งออกเป็น 3 ตอน

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับปัญหาพื้นฐานส่วนบุคคลของนักบินที่ตัดสินใจลาออกจากกองทัพอากาศ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัญหาด้านสังคมและเศรษฐกิจ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัญหาด้านอื่นๆ และการตัดสินใจ

ผู้วิจัยขอขอบคุณในความร่วมมือนี้อีกครั้ง

นาวาอากาศเอก ไสรवार ป้อมสนาม

นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

ตอนที่ 1

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

1. ก่อนออกจากราชการท่านทำการบินแบบ

<input type="checkbox"/> เครื่องบินลำเลียงหรือเครื่องบินทั่วไป	
<input type="checkbox"/> เครื่องบินขับไล่โจมตี	
<input type="checkbox"/> เครื่องบินเฮลิคอปเตอร์	
2. อายุ

<input type="checkbox"/> 21 - 30 ปี	<input type="checkbox"/> 31 - 40 ปี
<input type="checkbox"/> 41 - 50 ปี	<input type="checkbox"/> 51 - 60 ปี
3. ระดับการศึกษา

<input type="checkbox"/> ต่ำกว่าปริญญาตรี	<input type="checkbox"/> ปริญญาตรี
<input type="checkbox"/> ปริญญาโท	<input type="checkbox"/> ปริญญาเอก
4. ชั้นยศ

<input type="checkbox"/> น.อ. - น.อ.(พ.)	<input type="checkbox"/> น.ท.
<input type="checkbox"/> น.ต.	<input type="checkbox"/> ร.อ.
<input type="checkbox"/> อื่น ๆ ระบุ	
5. ประสบการณ์ในการทำงานในกองทัพอากาศ

<input type="checkbox"/> 1 - 5 ปี	<input type="checkbox"/> 6 - 10 ปี
<input type="checkbox"/> 11 - 15 ปี	<input type="checkbox"/> มากกว่า 15 ปีขึ้นไป
6. ประสบการณ์ในการทำงานในสายการบินเอกชน

<input type="checkbox"/> 1 - 5 ปี	<input type="checkbox"/> 6 - 10 ปี
<input type="checkbox"/> 11 - 15 ปี	<input type="checkbox"/> มากกว่า 15 ปีขึ้นไป
7. ระดับเงินเดือนในกองทัพอากาศก่อนลาออกจากราชการ

<input type="checkbox"/> 10,000 - 15,000 บาท	<input type="checkbox"/> 15,001 - 40,000 บาท
<input type="checkbox"/> 40,001 - 50,000 บาท	<input type="checkbox"/> 50,001 - 60,000 บาท
<input type="checkbox"/> 60,001 - 70,000 บาท	<input type="checkbox"/> 70,000 บาทขึ้นไป
8. รายรับต่อเดือนที่ท่านได้รับ ณ ปัจจุบัน

<input type="checkbox"/> 50,000 - 70,000 บาท	<input type="checkbox"/> 70,001 - 90,000 บาท
<input type="checkbox"/> 90,001 - 110,000 บาท	<input type="checkbox"/> 110,001 - 130,000 บาท

- 130,001 – 150,000 บาท 150,000 บาทขึ้นไป

9. อาชีพของภรรยา

- ข้าราชการทหาร/ตำรวจ ข้าราชการพลเรือน/ครู
 ข้าราชการรัฐวิสาหกิจ บริษัทเอกชน/ธุรกิจส่วนตัว
 เกษตรกรรม อื่นๆ ระบุ.....

10. ท่านมีความตั้งใจหรือมีความใฝ่ฝันที่จะเป็นอะไร เมื่อตอนที่ท่านสอบคัดเลือกเข้าโรงเรียนเตรียมทหาร ในส่วนกองทัพอากาศ (ตอบเพียงข้อเดียว)

- นักบินกองทัพอากาศ
 นักบินสายการบินพาณิชย์
 นายทหารอากาศ
 ประกอบธุรกิจส่วนตัวเมื่อสำเร็จการศึกษา
 บริษัทเอกชน
 ไม่มีความตั้งใจหรือมีความใฝ่ฝัน
 อื่นๆระบุ.....

ตอนที่ 2 : ข้อความที่สอบถามเกี่ยวกับปัญหาด้านสังคมและเศรษฐกิจ ที่มีผลต่อการลาออกจากราชการ

กรุณาอ่านข้อความดังกล่าวทีละข้อ แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ที่ตรงกับความรู้สึก หรือทัศนคติของท่านอย่างแท้จริงเพียงข้อละ 1 ช่องคำตอบเท่านั้น ในแต่ละข้อได้แบ่งระดับความคิดเห็นไว้ให้ท่านเลือกตอบ 5 ระดับ คือ

- 5 หมายถึง มากที่สุด หรือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง
4 หมายถึง มาก หรือ เห็นด้วย
3 หมายถึง ปานกลาง หรือ เฉยๆ
2 หมายถึง น้อย หรือ ไม่เห็นด้วย
1 หมายถึง น้อยที่สุด หรือ ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

		5	4	3	2	1
ฐานะทางเศรษฐกิจของครอบครัว						
1	ครอบครัวของท่านสามารถซื้อสินค้าได้ทุกอย่างตามที่ท่านต้องการ หรืออยากได้โดยง่าย					
2	หนี้สินต่างๆ ไม่ว่าจะ เป็น ค่าผ่อนบ้าน รถ สินค้าหรืออื่นๆ ครอบครัวของท่านสามารถชำระได้ตามที่กำหนดได้ทุกครั้งโดยไม่มีปัญหาเรื่องเงินไม่พอจ่าย					
3	บ้านของท่านมีสิ่งอำนวยความสะดวกอย่างครบครัน เช่น เครื่องคอมพิวเตอร์ เครื่องโทรสาร เครื่องซักผ้า แอร์หรืออุปกรณ์ที่ใช้เทคโนโลยีต่างๆ					
คำตอบแทนและสวัสดิการ						
4	ท่านคิดว่าเงินเดือนที่กองทัพอากาศให้มีความเหมาะสมสอดคล้องกับสภาพความเป็นอยู่					
5	ท่านคิดว่ากองทัพอากาศจัดสวัสดิการต่างๆ ให้อย่างเหมาะสม เช่น ร้านค้าสวัสดิการ					
6	ท่านรู้สึกพอใจกับสวัสดิการของกองทัพอากาศที่ท่านใช้บริการ					
7	ท่านคิดว่าเงินเดือน เงินพิเศษ และเงินอื่นๆ รวมทั้งการจัดสวัสดิการของกองทัพอากาศจะทำให้ท่านมีความเป็นอยู่ได้อย่างพอเพียง					
8	ท่านพอใจในรายได้ปัจจุบัน					
ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน						
9	ก่อนท่านจะลาออกท่านมั่นใจว่าจะไม่ถูกให้ออกจากราชการโดยไม่มีเหตุผลเพียงพอ					
10	ก่อนท่านจะลาออกท่านคิดว่าอาชีพข้าราชการทหารอากาศเป็นอาชีพที่มีความมั่นคง					
11	ก่อนท่านจะลาออกท่านมั่นใจว่าจะมีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การทำงาน					
12	ก่อนท่านจะลาออกท่านคิดว่า จะได้รับการพิจารณาบำเหน็จประจำปี อย่างเหมาะสม					
13	ก่อนท่านจะลาออกท่านคิดว่า จะได้รับความเป็นธรรมในการพิจารณาตำแหน่งต่างๆ					
14	ท่านคิดว่ากองทัพอากาศสามารถสร้างขวัญและกำลังใจให้ท่านรับราชการต่อไปได้					
15	ท่านคิดว่า การรับราชการในกองทัพอากาศต้องอาศัยระบบเส้นสายหรือความถูกต้องของผู้บังคับบัญชา มากกว่าความถูกต้องหรือความสามารถของตนเอง					
16	ท่านคิดว่าระบบการบริหารกำลังพลของกองทัพอากาศ สามารถทำให้คนดีมีความรู้ ความรู้สามารถเจริญก้าวหน้าได้เป็นอย่างดี					
17	ท่านคิดว่าระบบการศึกษาของกองทัพอากาศจะเปิดโอกาสให้ท่านมีโอกาสได้ศึกษา หรือฝึกอบรมเพิ่มเติมทั้งในและต่างประเทศ					
ความปลอดภัยและความสะดวกสบายในการรับราชการ						
18	ก่อนท่านจะลาออกท่านคิดว่า จะได้รับความปลอดภัยหากพักอาศัยในพื้นที่กองทัพอากาศ					
19	ก่อนท่านจะลาออกท่านพอใจในระบบรักษาความปลอดภัยของกองทัพอากาศ					

		5	4	3	2	1
20	ก่อนท่านจะลาออกระบบป้องกันภัยของกองทัพอากาศสร้างความมั่นใจในการทำงาน แม้ว่างานนั้นจะเป็นงานที่เสี่ยงก็ตาม					
21	ก่อนท่านจะลาออกท่านมีความสะดวกในการเดินทางไป กลับระหว่างที่พักกับ กองทัพอากาศ					
22	ก่อนท่านจะลาออกท่านรู้สึกว่าคุณได้รับความสะดวกรวดเร็วในการได้รับสิทธิต่างๆ ที่ ท่านจะพึงได้รับ เช่น การรักษาพยาบาล					
การยอมรับ เกียรติยศ และชื่อเสียง						
23	ท่านทำให้ครอบครัว บุคคลใกล้ชิดของท่านภูมิใจและได้รับเกียรติ เมื่อมีผู้อื่นทราบว่า ท่านเป็นนักบินของกองทัพอากาศ					
24	ท่านรู้สึกเป็นเกียรติและภาคภูมิใจที่ได้สวมใส่เครื่องแบบทหารอากาศ					
25	ท่านคิดว่าการเป็นทหารอากาศมีโอกาที่จะสร้างชื่อเสียงแก่ตนเองให้สังคมยอมรับ					
26	ท่านมีความภาคภูมิใจในงานที่ท่านทำปัจจุบันมากกว่าที่ท่านทำงานในกองทัพอากาศ					
27	ท่านคิดว่าอาชีพปัจจุบันของท่านมีความมั่นคง					
28	ท่านคิดว่าอาชีพปัจจุบันของท่านเป็นอาชีพที่สังคมให้การยอมรับนับถือ					



ตอนที่ 3 คำถามที่สอบถามเกี่ยวกับปัญหาด้านอื่นๆ และการตัดสินใจ

กรุณาอ่านข้อความดังกล่าวที่ละข้อ แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ที่ตรงกับความรู้หรือทัศนคติของท่านอย่างแท้จริงเพียงข้อละ 1 ข้อคำตอบเท่านั้น พร้อมทั้งให้เหตุผลหรือข้อมูลเท่าที่ท่านทราบ

การรับรู้ในงาน

1. ท่านทราบถึงความสำคัญของกำลังทางอากาศหรือไม่

() 1. ทราบ มีความสำคัญในด้าน

.....
() 2. ไม่ทราบ

() 3. ไม่แน่ใจ

2. ท่านสามารถอธิบายบทบาทและภารกิจของกองทัพอากาศได้หรือไม่

() 1. ได้ อธิบาย.....

() 2. ไม่ได้

() 3. ไม่แน่ใจ

3. ท่านทราบถึงแนวทางในการรับราชการของท่านหลังจากเป็นนักบินหรือไม่

() 1. ทราบ คือ.....

() 2. ไม่ทราบ

() 3. ไม่แน่ใจ

การตัดสินใจ

4. เหตุผลหลักที่ทำให้ท่านตัดสินใจลาออกจากกองทัพอากาศ (ตอบเพียงข้อเดียว)

() ไม่ได้รับความเป็นธรรมในการพิจารณาคำแหน่ง

() สวัสดิการของกองทัพอากาศไม่ดีพอ

() ไม่แน่ใจในความก้าวหน้าของตนเอง

() รายได้ไม่เพียงพอต่อการดำรงชีวิต

() ครอบครัว

() อื่นๆ (ระบุ)

บรรณานุกรม



บรรณานุกรม

- กฤษณะ นิรมวัฒนา น.ต. 2533. ปัญหาการบินกองทัพอากาศลาออกไปประกอบอาชีพส่วนตัว เอกสารวิจัยส่วนบุคคล โรงเรียนเสนาธิการทหารอากาศ.
- เกรียงไกร ชิน โกลุม. 2539. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ศึกษาเฉพาะกรณี สถานีตำรวจ นครบาลบางชั้น . ภาคนิพนธ์คณะพัฒนาสังคม, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ . 2542. แนวการศึกษาวิชาการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง คณะบริหารธุรกิจสาขาการจัดการ, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- จำรูญเกียรติ ลีลเศรษฐพร น.ท. 2537. ปัจจัยที่เป็นสาเหตุภาวะสมองไหลของแพทย์โรงพยาบาล ภูมิพลอดุลยเดช กรมแพทย์ทหารอากาศ. เอกสารวิจัยส่วนบุคคล โรงเรียนเสนาธิการทหารอากาศ.
- โชคชัย สุขพัฒน์ น.ท. 2545. ทักษะคตินักเรียนนายเรืออากาศชั้นปีที่ ๕ ต่ออาชีพรับราชการทหารของกองทัพอากาศ. เอกสารวิจัยส่วนบุคคล โรงเรียนเสนาธิการทหารอากาศ.
- บุญเลิศ ปีกขุนทด 2544. ทักษะคตินักเรียนนายเรืออากาศชั้นปีที่ 5 พวกวิศวกรรมศาสตร์ ต่อการเป็นนักบินของกองทัพอากาศ. เอกสารวิจัยส่วนบุคคล โรงเรียนเสนาธิการทหารอากาศ.
- ประคอง วรรณสูตร . 2535. สถิติเพื่อการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์ : สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย .
- ปานุวัฒน์ พุฒซ็อน น.ท. 2542. การศึกษาความคิดเห็นของนักบินกองทัพอากาศต่อการลาออกจากราชการ การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง . คณะบริหารธุรกิจ สาขาการจัดการ, มหาวิทยาลัย เกษตรศาสตร์.
- พรเทพ ยังรักษา . 2543. ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญ ในการปฏิบัติงานของนายทหารชั้นประทวนกองพันทหารสื่อสารที่ 35 การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง. คณะบริหารธุรกิจสาขาการจัดการ, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- วันชัย มีชาติ. 2548. พฤติกรรมการบริหารองค์การสาธารณะ. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศิริพร พงศ์ศรีโรจน์. (2540). องค์การและการจัดการ. กรุงเทพมหานคร : สำนักวิชาการ, มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.

สร้อยตระกูล (ติวยานนท์) อรรถมานะ. 2541. พฤติกรรมองค์การ : ทฤษฎีและการประยุกต์.

กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

สามารถ ศรีสวัสดิ์ น.ท. รน. 2540. ความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ราชการของนักบิน

กองทัพเรือ เอกสารวิจัยส่วนบุคคล โรงเรียนเสนาธิการทหารอากาศ.

สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. (2544). ภาวะผู้นำ : ทฤษฎีและปฏิบัติ. เชียงราย : สถาบันราชภัฏเชียงราย.



ประวัติผู้ศึกษา

ชื่อ	นาวาอากาศเอกโสรวาร ป้อมสนาม
วัน เดือน ปีเกิด	13 กุมภาพันธ์ 2511
สถานที่เกิด	อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น
ประวัติการศึกษา	ปริญญาตรีวิทยาศาสตร์บัณฑิต สาขาวิศวกรรมโยธา โรงเรียนนายเรืออากาศ
สถานที่ทำงาน	กองบิน 23 (จังหวัดอุดรธานี)
ตำแหน่ง	เสนาธิการกองบิน 23

