

บทที่ 4

ผลการศึกษาการวิเคราะห์หาปัจจัยที่มีผลต่อการลาออกของนักบินลำเดียวกองทัพอากาศ

การวิเคราะห์ผลการศึกษา ได้ใช้การวิเคราะห์ประมวลผลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมคำนวณทางสถิติ โดยใช้สถิติในการวิเคราะห์ คือ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) และการทดสอบความสัมพันธ์ของตัวแปรต่างๆ โดยใช้ One-Way ANOVA และ Chi-Square ซึ่งผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามครั้งที่ 1 (รายละเอียดตาม ผนวก ค) ของกลุ่มตัวอย่างเป็นนักบินลำเดียวที่ประจำการ ณ ฝูงบินในปี 2550 ยศตั้งแต่ เรืออากาศตรี ถึง นาวาอากาศโท จำนวน 113 คน โดยทำการวิเคราะห์ข้อมูลเรียงตามลำดับ คือ ข้อมูลทั่วไปความคิดเห็นทั่วไปที่ใช้ การวิเคราะห์ปัจจัยความต้องการในการลาออก ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในด้านต่างๆ และการทดสอบสมมติฐาน

4.1 ข้อมูลทั่วไปที่ใช้ในการวิเคราะห์ของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้วิจัยได้รวบรวมข้อมูลต่างๆ ของผู้ตอบแบบสอบถามโดยนำเสนอเฉพาะส่วนที่สำคัญในการนำมาวิเคราะห์ความสัมพันธ์เกี่ยวกับความต้องการลาออกเท่านั้น ได้แก่

1. อายุ

อายุของผู้ตอบแบบสอบถาม แสดงตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของนักบินลำเดียวกองทัพอากาศ จำแนกตามอายุ

อายุ (ปี)	จำนวน (คน)	ร้อยละ
25 - 30 ปี	64	56.6
31 - 35 ปี	39	34.5
36 - 40 ปี	10	8.9
รวม	113	100.0

จากตารางที่ 4.1 พบว่า นักบินลำเลียงกองทัพอากาศส่วนใหญ่มีอายุ 25-30 ปี จำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 56.6 รองลงมา มีอายุ 31-35 ปี จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 34.5 และ อายุ 36-40 ปี จำนวน 10 คน ร้อยละ 8.9

2. เงินเดือน

เงินเดือนผู้ตอบแบบสอบถาม แสดงตารางที่ 4.2

ตารางที่ 4.2 จำนวนและร้อยละของนักบินลำเลียงกองทัพอากาศ จำแนกตามเงินเดือน

เงินเดือน (บาท)	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่า 10,000 บาท	45	39.8
10,001 – 15,000	35	31.0
15,001 – 20,000	26	23.0
20,000 ขึ้นไป	7	6.2
รวม	113	100.0

จากตารางที่ 4.2 พบว่า นักบินลำเลียงกองทัพอากาศส่วนใหญ่มีเงินเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 39.8 รองลงมา มีเงินเดือน 10,001-15,000 บาท จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 31.0 เงินเดือน 15,001-20,000 บาท จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 23.0 และเงินเดือน 20,000 ขึ้นไป จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 6.2

3. เงินพิเศษ

เงินพิเศษ คือ เงินที่นักบินของกองทัพอากาศ ได้เพิ่มนอกเหนือจากเงินเดือนโดยปกติ ได้แก่ เงินเพิ่มผู้บังคับอากาศยาน จะได้รับ 10,000 บาทต่อเดือน เงินเพิ่มนักบิน จะได้รับ 5,010 ต่อเดือน เงินเพิ่มครูการบิน/นักบินลองเครื่อง จะได้รับ 6,270 บาทต่อเดือน

เงินพิเศษอื่นๆ เช่น ค่าเบี้ยเลี้ยงเดินทาง ที่พัก จะขึ้นอยู่กับการมีคำสั่งให้ไปราชการในแต่ละครั้ง ซึ่งไม่แน่นอนจึงไม่นำมาพิจารณา

ตารางที่ 4.3 จำนวนและร้อยละของนักบินลำเลียงกองทัพอากาศ จำแนกตามเงินเพิ่มพิเศษ

เงินเพิ่มพิเศษ (บาท)	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เงินเพิ่มผู้บังคับอากาศยาน 10,000 บาท และเพิ่มนักบิน 5,010 บาท/เดือน	80	70.8
เงินเพิ่มผู้บังคับอากาศยาน 10,000 บาท และเพิ่มครูการบิน 6,270 บาท/เดือน	26	23.0
เงินเพิ่มผู้บังคับอากาศยาน 10,000 บาท และเพิ่มนักบินลงเครื่อง 6,270 บาท/เดือน	7	6.2
รวม	113	100.0

จากตารางที่ 4.3 พบว่า นักบินลำเลียงกองทัพอากาศส่วนใหญ่มีเงินเพิ่มผู้บังคับอากาศยาน 10,000 บาท และเพิ่มนักบิน 5,010 บาท/เดือน จำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 70.8 เงินเพิ่มผู้บังคับอากาศยาน 10,000 บาท และเพิ่มครูการบิน 6,270 บาท/เดือน จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 23.0 เงินเพิ่มผู้บังคับอากาศยาน 10,000 บาท และเพิ่มนักบินลงเครื่อง 6,270 บาท/เดือน จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 6.2

4. ชั้นยศ

ชั้นยศผู้ตอบแบบสอบถาม แสดงตามตารางที่ 4.4

ตารางที่ 4.4 จำนวนและร้อยละของนักบินลำเลียงกองทัพอากาศ จำแนกตามชั้นยศ

ชั้นยศ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เรืออากาศตรี – เรืออากาศโท	42	37.2
เรืออากาศเอก	41	36.3
นาวาอากาศตรี	18	15.9
นาวาอากาศโท	12	10.6
รวม	113	100.0

จากตารางที่ 4.4 พบว่า นักบินลำเลียงกองทัพอากาศส่วนใหญ่มีชั้นยศ เรืออากาศตรี-เรืออากาศโท จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 37.2 เรืออากาศเอก จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 36.3 นาวาอากาศตรี จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 15.9 และนาวาอากาศโท จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 10.6

5. แบบอากาศยาน และสังกัด

แบบอากาศยาน และสังกัดของผู้ตอบแบบสอบถาม แสดงตามตารางที่ 4.5

ตารางที่ 4.5 จำนวนและร้อยละของนักบินลำเลียงกองทัพอากาศ จำแนกตามแบบอากาศยาน

แบบอากาศยานและสังกัด		จำนวน (คน)	ร้อยละ
C-130	ฝูงบิน 601	37	32.7
Boeing/Airbus	ฝูงบิน 602	23	20.4
Avro748 / G-222	ฝูงบิน 603	25	22.1
Nomad / BT-67	ฝูงบิน 461	28	24.8
รวม		113	100.0

จากตารางที่ 4.5 พบว่า แบบอากาศยานและสังกัดของนักบินลำเลียงกองทัพอากาศ เป็นแบบอากาศยาน Normad/BT-67 สังกัดฝูงบิน 461 จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 24.8 เป็นแบบอากาศยาน Avro748/G-222 สังกัดฝูงบิน 603 จำนวน 25 คน ร้อยละ 22.1 แบบอากาศยาน C-130 สังกัดฝูงบิน 601 จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 32.7 และแบบอากาศยาน Boeing/Airbus ฝูงบิน 602 จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 20.4

6. สถานภาพครอบครัว

สถานภาพครอบครัวผู้ตอบแบบสอบถาม แสดงตามตารางที่ 4.6

ตารางที่ 4.6 จำนวนและร้อยละของนักบินลำเลียงกองทัพอากาศ จำแนกตามสถานภาพครอบครัว

สถานภาพครอบครัว	จำนวน (คน)	ร้อยละ
โสด	64	56.6
สมรส	49	43.4
รวม	113	100.0

จากตารางที่ 4.6 พบว่า นักบินลำเลียงกองทัพอากาศมีสถานภาพโสด จำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 56.6 และสมรสแล้ว จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 43.4

7. จำนวนบุตร

จำนวนบุตรของผู้ตอบแบบสอบถาม แสดงตามตารางที่ 4.7

ตารางที่ 4.7 จำนวนและร้อยละของนักบินลำเลียงกองทัพอากาศ จำแนกตามจำนวนบุตร

จำนวนบุตร (คน)	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ไม่มี	83	73.5
1 – 2	28	24.8
3 – 4	2	1.8
รวม	113	100.0

จากตารางที่ 4.7 พบว่า นักบินลำเลียงกองทัพอากาศ ไม่มีบุตร จำนวน 83 คน คิดเป็นร้อยละ 73.5 มีบุตร 1-2 คน จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 24.8 และมีบุตร 3-4 คน จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.8

4.2 ความคิดต้องการลาออกจากราชการ

ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดต้องการที่จะลาออกจากราชการไปทำงานเป็นนักบินพาณิชย์ แยกประเภทตามแบบอากาศยานที่ทำการบินแสดงตามตารางที่ 4.8

ตารางที่ 4.8 จำนวนและร้อยละของนักบินลำเลียงกองทัพอากาศ จำแนกตามผู้ที่มีความคิดต้องการลาออกจากกองทัพอากาศไปทำงานเป็นนักบินพาณิชย์ แยกประเภทตามแบบอากาศยานที่ทำการบิน

(n = 113)

แบบอากาศยาน	ไม่คิดลาออก	ร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง	คิดลาออก	ร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง	รวมเป็น	ร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง
Nomad,BT-67 (จำนวนร้อยละของกลุ่ม Nomad, BT-67)	11	9.7	17	15.0	28	24.7
	(39.3)		(60.7)		(100)	
Avro748, G-222 (จำนวนร้อยละของกลุ่ม Avro748, G-222)	9	8.0	16	14.2	25	22.2
	(36.0)		(64.0)		(100)	
C-130 (จำนวนร้อยละของกลุ่ม C-130)	9	8.0	28	24.8	37	32.8
	(24.3)		(75.7)		(100)	
Boeing, Airbus (จำนวนร้อยละของกลุ่ม Boeing, Airbus)	7	6.2	16	14.1	23	20.3
	(30.4)		(69.6)		(100)	
รวม	36	31.9	77	68.1	113	100

จากตารางที่ 4.8 พบว่า นักบินลำเลียงกองทัพอากาศ แบบอากาศยาน Nomad, BT-67 ไม่คิดลาออก จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 9.7 คิดลาออก จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 15.0 แบบอากาศยาน Avro748, G-222 ไม่คิดลาออก จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 8.0 คิดลาออก จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 14.2 แบบอากาศยาน C-130 ไม่คิดลาออก จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 8.0 คิดลาออก จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 24.8 และแบบอากาศยาน Boeing, Airbus ไม่คิดลาออก จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 6.2 คิดลาออก จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 14.1

4.3 ความคิดต้องการสมัครไปปฏิบัติงานชั่วคราวกับบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน)

ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดต้องการที่จะสมัครไปปฏิบัติงานชั่วคราวกับบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) แยกประเภทตามแบบอากาศยานที่ทำการบิน แสดงตามตารางที่ 4.9

ตารางที่ 4.9 จำนวนและร้อยละของนักบินลำเลียงกองทัพอากาศ จำแนกตามผู้ที่มีความคิดต้องการสมัครไปปฏิบัติงานชั่วคราวกับบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) แยกประเภทตามแบบอากาศยานที่ทำการบิน

(n = 113)

แบบอากาศยาน	ไม่คิดไป ปฏิบัติงาน ชั่วคราว	ร้อยละ ของกลุ่ม ตัวอย่าง	คิดไป ปฏิบัติงาน ชั่วคราว	ร้อยละ ของกลุ่ม ตัวอย่าง	รวม เป็น	ร้อยละ ของกลุ่ม ตัวอย่าง
Nomad,BT-67 (จำนวนร้อยละ ของกลุ่ม Nomad, BT-67)	10 (35.7)	8.8	18 (64.3)	15.9	28 (100)	24.7
Avro748, G-222 (จำนวนร้อย ละของกลุ่ม Avro748, G-222)	11 (44.0)	9.7	14 (56.0)	12.4	25 (100)	22.1
C-130 (จำนวนร้อยละของกลุ่ม C-130)	12 (32.4)	10.6	25 (67.7)	22.1	37 (100)	32.7
Boeing, Airbus (จำนวนร้อยละ ของกลุ่ม Boeing, Airbus)	11 (47.8)	9.7	12 (52.2)	10.6	23 (100)	20.4
รวม	44	38.8	69	61.1	113	100

จากตารางที่ 4.9 พบว่า นักบินลำเลียงกองทัพอากาศ แบบอากาศยาน Nomad, BT-67 ไม่คิดไปปฏิบัติงานชั่วคราว จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 8.8 คิดไปปฏิบัติงานชั่วคราว จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 15.9 แบบอากาศยาน Avro748, G-222 ไม่คิดไปปฏิบัติงานชั่วคราว จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 9.7 คิดไปปฏิบัติงานชั่วคราว จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 12.4 แบบอากาศยาน C-130 ไม่คิดไปปฏิบัติงานชั่วคราว จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 10.6 คิดไปปฏิบัติงานชั่วคราว จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 22.1 และแบบอากาศยาน Boeing,

Airbus ไม่คิดไปปฏิบัติงานชั่วคราว จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 9.7 คิดไปปฏิบัติงานชั่วคราว จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 10.6

4.4 ปัจจัยที่มีผลต่อการลาออกจากการรับราชการและปัจจัยที่มีผลต่อการอยู่รับราชการต่อ

ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออก

ปัจจัยที่นักบินลำเลียงกองทัพอากาศคิดว่า เป็นสาเหตุทำให้ตัดสินใจต้องการลาออก ไปทำงานเป็นนักบินพาณิชย์ ใน 5 ลำดับแรก ดังตารางที่ 4.10/1

ตารางที่ 4.10/1 ปัจจัยที่เป็นสาเหตุทำให้ตัดสินใจต้องการลาออกไปทำงานเป็นนักบินพาณิชย์

(n = 77)

อันดับ	คำตอบ	จำนวนผู้เลือกตอบ	ร้อยละ
1	ความมุ่งหวังให้ครอบครัวมีความสุขมีฐานะมั่นคงทางการเงิน	73	94.8
2	รายได้น้อยเกินไปไม่เพียงพอต่อการครองชีพที่ดีพอควร	68	88.4
3	การได้รับการแต่งตั้งโยกย้าย หรือการเลื่อนตำแหน่งไม่เป็นไปตามที่คาดหวังไว้	54	70.1
4	เห็นตัวอย่างในการแข่งขันเรื่อง ยศตำแหน่งของรุ่นพี่ หรือผู้บังคับบัญชาในระดับสูง	45	58.4
5	ได้รับสวัสดิการดีกว่ารับราชการ	38	49.4

จากตารางที่ 4.10/1 พบว่า นักบินลำเลียงกองทัพอากาศตัดสินใจต้องการลาออกไปทำงานเป็นนักบินพาณิชย์ เพราะมีความมุ่งหวังให้ครอบครัวมีความสุขมีฐานะมั่นคงทางการเงิน จำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 94.8 รองลงมาคือ รายได้น้อยเกินไปไม่เพียงพอต่อการครองชีพที่ดีพอควร จำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 88.4 การได้รับการแต่งตั้งโยกย้าย หรือการเลื่อนตำแหน่งไม่เป็นไปตามที่คาดหวังไว้ จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 70.1 เห็นตัวอย่างในการแข่งขันเรื่อง ยศตำแหน่งของรุ่นพี่ หรือผู้บังคับบัญชาในระดับสูง จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 58.4 และได้รับสวัสดิการดีกว่ารับราชการ จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 49.4

ปัจจัยที่มีผลต่อการอยู่รับราชการต่อ

ปัจจัยที่เป็นสาเหตุคิดว่า รับราชการกองทัพอากาศดีกว่าทำงานเป็นนักบินพาณิชย์
ใน 5 ลำดับแรก ดังตารางที่ 4.10/2

ตารางที่ 4.10/2 ปัจจัยที่เป็นสาเหตุคิดว่า รับราชการกองทัพอากาศดีกว่าทำงานเป็นนักบิน
พาณิชย์

(n = 36)

อันดับ	คำตอบ	จำนวนผู้เลือกตอบ	ร้อยละ
1	มีความภาคภูมิใจที่ได้เป็นนักบินลำเลียงได้ ทำหน้าที่ปกป้องประเทศชาติ	34	94.4
2	มียศและตำแหน่ง	32	88.9
3	ได้รับการยอมรับจากบุคคลทั่วไป	30	83.3
4	เป็นความใฝ่ฝันตั้งแต่ในอดีตที่จะเป็น นักบินกองทัพอากาศ	24	66.7
5	มีความมั่นคงก้าวหน้าในวิชาชีพ	16	44.4

จากตารางที่ 4.10/2 พบว่า นักบินลำเลียงกองทัพอากาศมีความคิดเห็นว่าจะ
รับราชการกองทัพอากาศดีกว่าทำงานเป็นนักบินพาณิชย์ เพราะมีความภาคภูมิใจที่ได้เป็นนักบิน
ลำเลียงได้ทำหน้าที่ปกป้องประเทศชาติ จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 94.4 รองลงมาคือ มียศ
และตำแหน่ง จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 88.9 การได้รับการยอมรับจากบุคคลทั่วไป จำนวน 30
คน คิดเป็นร้อยละ 83.3 เป็นความใฝ่ฝันตั้งแต่ในอดีตที่จะเป็นนักบินลำเลียงจำนวน 24 คน คิด
เป็นร้อยละ 66.7 และมีความมั่นคงก้าวหน้าในวิชาชีพ จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 44.4

4.5 การวัดระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

การวัดระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน จะใช้วิธีหามาध्यเลขคณิต (Mean)
ของแต่ละด้านและโดยรวม แล้วเปรียบเทียบกับระดับความพึงพอใจในแต่ละด้าน และโดยรวม
เมื่อรวบรวมข้อมูลและแจกแจงความถี่แล้วจะใช้คะแนนเฉลี่ยเพื่อแบ่งระดับความพึงพอใจออกเป็น

5 ระดับ ซึ่งการแปลความหมายระดับความพึงพอใจในแต่ละปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน กำหนดตามเกณฑ์เฉลี่ยคะแนน ดังนี้

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 1.00 - 1.50 หมายถึง ความพึงพอใจในปัจจัยด้านนี้มีผลต่อการทำงานต่ำมาก

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 1.51 - 2.50 หมายถึง ความพึงพอใจในปัจจัยด้านนี้มีผลต่อการทำงานต่ำ

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 2.51 - 3.50 หมายถึง ความพึงพอใจในปัจจัยด้านนี้มีผลต่อการทำงานปานกลาง

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 3.51 - 4.50 หมายถึง ความพึงพอใจในปัจจัยด้านนี้มีผลต่อการทำงานสูง

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 4.51 - 5.00 หมายถึง ความพึงพอใจในปัจจัยด้านนี้มีผลต่อการทำงานสูงมาก

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของนักบินลำเลียงกองทัพอากาศในคำถามเชิงลบทั้งนี้ เนื่องจากเป็นคำถามเชิงลบ ในการวิเคราะห์ข้อมูลจึงต้องวิเคราะห์ในทางตรงกันข้าม คือ

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 1.00 - 1.50 หมายถึง ความพึงพอใจในปัจจัยด้านนี้มีผลต่อการทำงานสูงมาก

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 1.51 - 2.50 หมายถึง ความพึงพอใจในปัจจัยด้านนี้มีผลต่อการทำงานสูง

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 2.51 - 3.50 หมายถึง ความพึงพอใจในปัจจัยด้านนี้มีผลต่อการทำงานปานกลาง

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 3.51 - 4.50 หมายถึง ความพึงพอใจในปัจจัยด้านนี้มีผลต่อการทำงานต่ำ

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 4.51 - 5.00 หมายถึง ความพึงพอใจในปัจจัยด้านนี้มีผลต่อการทำงานต่ำมาก

ความพึงพอใจในการรับราชการกองทัพอากาศ โดยรวม

ตารางที่ 4.11 ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและแต่ละด้านของนักบินลำเลียงกองทัพอากาศ

(n = 36)

ความพึงพอใจในด้าน	\bar{X}	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
ความมั่นคงก้าวหน้า	3.60	0.29	สูง
การปฏิบัติงานในหน่วยงาน	3.40	0.40	ปานกลาง
รายได้และสวัสดิการ	3.20	0.51	ปานกลาง
ความพึงพอใจโดยรวม	3.40	0.40	ปานกลาง

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในตารางที่ 4.11 พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของนักบินลำเลียงกองทัพอากาศโดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.40 ความพึงพอใจในด้านความมั่นคงก้าวหน้าในการรับราชการอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60 รองลงมาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในหน่วยงาน อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.40 และความพึงพอใจในด้านรายได้และสวัสดิการที่ได้รับจากกองทัพอากาศ อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.20

ความพึงพอใจในการรับราชการกองทัพอากาศ ในแต่ละด้าน

1. ความพึงพอใจในด้านการปฏิบัติงานในการรับราชการกองทัพอากาศ

ผลการวิจัยเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในหน่วย แสดงรายละเอียดตามตารางที่ 4.12

ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในด้านการปฏิบัติงานในหน่วยงาน

(n = 113)

ความพึงพอใจในด้านการปฏิบัติงานในหน่วยงาน	\bar{x}	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
1. ท่านมีความภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในฝูงบินของตน	4.30	0.47	สูง
2. ท่านพร้อมที่จะทุ่มเทใช้ความรู้ ความสามารถอย่างเต็มที่ เพื่อให้การปฏิบัติภารกิจของหน่วยสำเร็จ	4.27	0.79	สูง
3. ท่านเชื่อถือ และศรัทธาในความเป็นผู้นำของผู้บังคับบัญชา	4.21	0.53	สูง
4. ท่านรู้สึกว่าการอยู่ที่ฝูงบินที่ท่านสังกัดนี้มีความสุข และความอบอุ่นเหมือนเป็นครอบครัวเดียวกัน	3.88	0.96	สูง
5. ท่านมีส่วนช่วยในการพัฒนาการทำงานให้สอดคล้องกับเป้าหมายการปฏิบัติงานของหน่วย	3.80	0.50	สูง
6. งานของท่านมีลักษณะท้าทายตรงตามที่ท่านชอบ	3.07	1.07	ปานกลาง
7. ท่านรู้สึกว่า ในการพิจารณาความดีความชอบ มักจะไม่ยุติธรรม	3.37	1.24	ปานกลาง
8. ท่านพร้อมที่จะลาออกหรือไปทำงานชั่วคราวกับบริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน) เมื่อมีโอกาส	3.57	1.12	ต่ำ
9. ท่านรู้สึกเบื่อหน่ายต่อความไม่แน่นอนในการพิจารณาตำแหน่งหน้าที่	3.87	1.12	ต่ำ
10. ท่านรู้สึกเบื่อหน่ายต่อการไม่มีเวลาให้กับครอบครัว เพราะต้องทำการบินในช่วงเวลาที่ไม่แน่นอนรวมถึงวันหยุดด้วย	4.10	0.58	ต่ำ
คะแนนเฉลี่ย	3.26	0.40	ปานกลาง

หมายเหตุ คำถามข้อ 7-10 เป็นคำถามเชิงลบ

จากตารางที่ 4.12 พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของนักบินลำเลียงกองทัพอากาศส่วนใหญ่อยู่ในเกณฑ์ระดับปานกลาง ได้คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.26 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ด้านความภูมิใจในการเป็นนักบินลำเลียงกองทัพอากาศ ได้คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.30 ทำให้มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของนักบินลำเลียงกองทัพอากาศอยู่ในเกณฑ์สูง

เป็นอันดับที่มากที่สุด รองลงมาคือ ด้านพร้อมที่จะทุ่มเทใช้ความรู้ ความสามารถอย่างเต็มที่ เพื่อให้การปฏิบัติภารกิจของหน่วยสำเร็จ ได้คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.27 ทำให้มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของนักบินลำเลียงกองทัพอากาศอยู่ในเกณฑ์สูง ด้านความเชื่อถือ และศรัทธาในความเป็นผู้นำของผู้บังคับบัญชา ได้คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.21 ทำให้มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของนักบินลำเลียงกองทัพอากาศอยู่ในเกณฑ์สูง

ดังนั้น เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ความเบื่อหน่ายในการปฏิบัติงานไม่เป็นเวลารวมทั้งการบินในวันหยุดทำให้ไม่มีเวลาให้กับครอบครัว ได้คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.10 ทำให้มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของนักบินลำเลียงกองทัพอากาศอยู่ในเกณฑ์ต่ำ เป็นอันดับที่มากที่สุด รองลงมาคือ นักบินลำเลียงกองทัพอากาศรู้สึกเบื่อหน่ายต่อความไม่แน่นอนในการพิจารณาตำแหน่งหน้าที่ ได้คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.87 ทำให้มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของนักบินลำเลียงกองทัพอากาศอยู่ในเกณฑ์ต่ำ และความต้องการลาออก หรือไปทำงานชั่วคราวกับบริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน) เมื่อมีโอกาส ได้คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.57 ทำให้มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของนักบินลำเลียงกองทัพอากาศอยู่ในเกณฑ์ต่ำ

2. ความพึงพอใจในด้านความมั่นคงก้าวหน้าในการรับราชการกองทัพอากาศ

ผลการวิจัยเกี่ยวกับความพึงพอใจในด้านความมั่นคงก้าวหน้าในการรับราชการกองทัพอากาศแสดงรายละเอียดตามตารางที่ 4.13

ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในด้านความมั่นคงก้าวหน้าในการรับราชการ

(n = 113)

ความพึงพอใจในด้านความมั่นคงก้าวหน้าในการรับราชการ	\bar{x}	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
1. ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างนักบินภายในฝูงบิน	4.40	0.63	สูง
2. นักบินลำเลียงกองทัพอากาศนั้นได้รับการยอมรับในความรู้ความสามารถจากบุคคลทั่วไป	4.13	0.57	สูง
3. ผู้บังคับบัญชาได้ให้โอกาสในการเจริญก้าวหน้าในหน้าที่อย่างยุติธรรม	4.03	0.69	สูง
4. แบบของเครื่องบินที่นักบินทำการบินมีผลต่อโอกาสการเจริญก้าวหน้าในการรับราชการกองทัพอากาศ	3.96	0.82	สูง
5. ท่านได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่สำคัญของฝูงบินอยู่เสมอ	3.86	0.56	สูง
6. เครื่องบินที่ท่านทำการบินมีความปลอดภัยเพียงพอในการปฏิบัติภารกิจ	3.66	0.74	สูง
7. กองทัพอากาศมีการพัฒนาหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับภารกิจการใช้กำลังทางอากาศให้ทันสมัยสอดคล้องสภาวะปัจจุบัน	3.53	0.67	สูง
8. ผู้ที่ทำการบินกับเครื่องบินที่มีสมรรถนะสูงจะมีโอกาสก้าวหน้าในการรับราชการมากกว่าผู้ที่ทำการบินกับเครื่องบินที่มีสมรรถนะต่ำกว่า	3.47	1.23	ปานกลาง
9. ผลตอบแทนที่ท่านได้รับจากกองทัพอากาศมีความเหมาะสมสามารถให้ความสุขกับครอบครัวของท่านได้อย่างพอเพียง	2.94	0.93	ปานกลาง
10. ท่านเคยมีความคิดต้องการลาออกจากกองทัพอากาศไปประกอบอาชีพอื่นเนื่องจากไม่ได้รับความยุติธรรมในการพิจารณาความดีความชอบ	2.93	1.09	ปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย	3.70	0.29	สูง

หมายเหตุ คำถามข้อ 10 เป็นคำถามเชิงลบ

จากตารางที่ 4.13 พบว่า ความพึงพอใจในด้านความมั่นคงก้าวหน้าในการรับราชการ โดยรวมจะได้คะแนนเฉลี่ย 3.70 ทำให้มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในเกณฑ์สูง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ความสัมพันธ์ที่ีระหว่างนักบินภายในฝูงบิน ได้คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.40 ทำให้มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในเกณฑ์สูง เป็นอันดับที่มากที่สุด รองลงมาคือ นักบินลำเลียงกองทัพอากาศนั้นได้รับการยอมรับในความรู้ความสามารถจากบุคคลทั่วไป ได้คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.13 ทำให้มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในเกณฑ์สูง และผู้บังคับบัญชาได้ให้โอกาสในการเจริญก้าวหน้าในหน้าที่อย่างยุติธรรม ได้คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 ทำให้มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในเกณฑ์สูง ส่วนปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในด้านความมั่นคงก้าวหน้าในการรับราชการอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง คือ ผู้ที่ทำการบินกับเครื่องบินที่มีสมรรถนะสูงจะมีโอกาสก้าวหน้าในการรับราชการมากกว่าผู้ที่ทำการบินกับเครื่องบินที่มีสมรรถนะต่ำกว่า ได้คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.47 เรื่องผลตอบแทนที่ได้รับจากกองทัพอากาศ มีความเหมาะสมสามารถให้ความสุขกับครอบครัวของท่านได้อย่างพอเพียงนั้น ได้คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 2.94 และเรื่องเคยมีความคิดต้องการลาออกจากกองทัพอากาศไปประกอบอาชีพอื่น เนื่องจากไม่ได้รับความยุติธรรมในการพิจารณาความดีความชอบ ได้คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 2.93

3. ความพึงพอใจในรายได้และสวัสดิการที่ได้รับจากกองทัพอากาศ

ผลการวิจัยเกี่ยวกับความพึงพอใจในรายได้และสวัสดิการที่ได้รับจากกองทัพอากาศ แสดงรายละเอียดตามตารางที่ 4.14

ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในรายได้และสวัสดิการที่ได้รับจากกองทัพอากาศ

(n = 113)

ความพึงพอใจในด้านรายได้และสวัสดิการ	\bar{X}	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
1. ปัจจัยสำคัญที่สุดที่ทำให้พนักงานกองทัพอากาศ อยากไปทำงานเป็นนักบินพาณิชย์ คือ ความมั่นคง ในชีวิตทางฐานะการเงิน	4.55	0.58	ต่ำมาก
2. ผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานท่านมีการจัดกิจกรรม ต่างๆ เพื่อการพักผ่อนหย่อนใจ บำรุงขวัญ และ กำลังใจเป็นอย่างดี	3.73	0.87	สูง
3. ท่านไม่สามารถใช้ระบบสวัสดิการต่างๆ ของการรับ ราชการได้อย่างเต็มที่ เนื่องจากมีระเบียบ ค่อนข้างมาก	3.65	0.98	ต่ำ
4. ท่านมีความพอใจเกี่ยวกับสวัสดิการการ รักษาพยาบาลบุคคลในครอบครัวของท่าน	3.42	1.17	สูง
5. ท่านพอใจกับเงินค่าสวัสดิการต่างๆ ที่ได้รับจาก กองทัพอากาศ ในปัจจุบัน เช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าการศึกษาบุตร เป็นต้น	3.36	1.19	ปานกลาง
6. ท่านพร้อมที่จะไปทำงานกับบริษัทสายการบินใดๆ ก็ได้ที่จะสามารถทำให้ท่านและครอบครัวมี ความสุขตามที่ต้องการมากกว่ากองทัพอากาศ	3.30	1.15	ปานกลาง
7. ท่านพอใจกับสวัสดิการด้านที่พักอาศัยที่ กองทัพอากาศจัดให้กับท่าน ณ สถานที่ทำงานของ ท่าน	2.75	1.22	ปานกลาง
8. เงินเพิ่มต่างๆ ที่นักบินได้รับอยู่ในปัจจุบันสามารถ หาปัจจัยสี่ให้กับครอบครัวของท่านได้อย่าง เพียงพอตามที่ท่านต้องการ	2.72	1.17	ปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย	2.81	0.52	ปานกลาง

หมายเหตุ คำถามข้อ 1,3 และ 6 เป็นคำถามเชิงลบ

จากตารางที่ 4.14 พบว่า ความพึงพอใจในด้านรายได้และสวัสดิการที่ได้รับจาก กองทัพอากาศโดยรวมได้คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 2.81 อยู่ในเกณฑ์ปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็น รายข้อพบว่า การจัดกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อการพักผ่อนหย่อนใจ บำรุงขวัญ และกำลังใจเป็นอย่างดี ได้คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.73 ทำให้มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในเกณฑ์สูง เรื่องความ พึงพอใจเกี่ยวกับสวัสดิการการรักษาพยาบาลบุคคลในครอบครัว ได้คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.42 ทำให้ มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในเกณฑ์สูง และเรื่องความพอใจกับเงินค่าสวัสดิการต่าง ๆ ที่ได้รับจากกองทัพอากาศในปัจจุบัน เช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าการศึกษาบุตร ฯลฯ ได้คะแนน เฉลี่ยเท่ากับ 3.36 ทำให้มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง ส่วนปัจจัย สำคัญที่สุดที่ทำให้พนักงานกองทัพอากาศอยากไปทำงานเป็นพนักงานพาณิชย์ คือ ความมั่นคงในชีวิต ทางฐานะการเงิน ได้คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.55 อยู่ในเกณฑ์สูงมาก ทั้งนี้เนื่องจากเป็นคำถามเชิง ลบ ในการวิเคราะห์ข้อมูลจึงเป็นไปทางตรงกันข้าม คือ ปัจจัยสำคัญที่สุดที่ทำให้พนักงาน กองทัพอากาศอยากไปทำงานเป็นพนักงานพาณิชย์ คือ ความมั่นคงในชีวิตทางฐานะการเงิน ทำให้มี ผลต่อความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในเกณฑ์ต่ำมาก เรื่องพนักงานลำเลียงกองทัพอากาศไม่ สามารถใช้ระบบสวัสดิการต่างๆ ของการรับราชการได้อย่างเต็มที่ เนื่องจากมีระเบียบค่อนข้างมาก ได้คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.65 ทำให้มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในเกณฑ์ต่ำ และเรื่อง พนักงานลำเลียงกองทัพอากาศพร้อมที่จะไปทำงานกับบริษัทสายการบินใดๆ ก็ได้ที่จะสามารถทำให้ พนักงานและครอบครัวมีความสุขตามที่ต้องการมากกว่ากองทัพอากาศ ได้คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.30 ทำให้มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง

4.6 การทดสอบระดับความพึงพอใจในการรับราชการกองทัพอากาศกับ ปัจจัยส่วนบุคคลของประชากรที่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน การพิจารณาเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการรับราชการกองทัพอากาศ เมื่อ ปัจจัยส่วนบุคคลเปลี่ยนไป ด้วยวิธีการทางสถิติแบบแจกแจงค่า มัชฌิมเลขคณิต (Mean) และ ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ของระดับความพึงพอใจของประชากรตาม ปัจจัยส่วนบุคคลนำมาเปรียบเทียบกัน และทดสอบสมมติฐานด้วย One-Way ANOVA เพื่อหาว่า มีความสัมพันธ์ และเมื่อมีความสัมพันธ์แตกต่างกันตามปัจจัยส่วนบุคคลจะทำการทดสอบ Post Hoc Test LSD เพื่อทดสอบรายคู่ต่อไป โดยมีการทดสอบ ดังนี้

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแต่ละด้าน และโดยรวมแจกแจงตามปัจจัยส่วนบุคคล

บุคคล ด้านอายุ

สมมติฐานที่ 1.1 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุที่แตกต่างกันมีผลต่อความพึงพอใจแตกต่างกัน

สมมติฐานหลัก (H_0) = อายุที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานรอง (H_1) = อายุที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.15 ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน แจกแจงตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ

อายุ	\bar{x}	S.D.	ระดับความพึงพอใจ	F	Sig.
25 – 30 ปี	3.40	0.36	ปานกลาง	6.084	0.04**
31 – 35 ปี	3.60	0.45	สูง		
36 – 40 ปี	3.20	0.40	ปานกลาง		
รวม	3.40	0.40	ปานกลาง		

** นัยสำคัญที่ 0.05

จากตารางที่ 4.15 พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุที่แตกต่างกันมีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในหน่วยที่แตกต่างกัน ซึ่งสามารถสรุปได้ว่า ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) กล่าวคือ อายุที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน จึงทำการทดสอบหาความแตกต่างเป็นรายคู่ต่อไป

ตารางที่ 4.16 ทดสอบรายคู่ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในหน่วย จำแนกตามอายุ

อายุ	26 – 30 ปี	31 – 35 ปี	36 – 40 ปี
26 – 30 ปี	-		
31 – 35 ปี	0.081	-	
36 – 40 ปี	0.137	0.024**	-

** นัยสำคัญที่ 0.05

จากตารางที่ 4.16 พบว่า นักบินลำเลียงกองทัพอากาศที่มีอายุอยู่ในช่วง 31 – 35 ปี และช่วงอายุ 36 – 40 ปี จะมีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในหน่วยงานของตนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ 0.05

ตารางที่ 4.17 ระดับความพึงพอใจในรายได้และสวัสดิการแจกแจงตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ

อายุ	\bar{X}	S.D.	ระดับความพึงพอใจ	F	Sig.
26 – 30 ปี	3.10	0.49	ปานกลาง	6.630	0.04**
31 – 35 ปี	3.40	0.55	สูง		
36 – 40 ปี	3.11	0.48	ปานกลาง		
รวม	3.20	0.51	ปานกลาง		

** นัยสำคัญที่ 0.05

จากตารางที่ 4.17 พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุที่แตกต่างกันมีระดับความพึงพอใจในรายได้และสวัสดิการที่แตกต่างกัน จึงสามารถสรุปได้ว่า **ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H₀)** และ **ยอมรับสมมติฐานรอง (H₁)** กล่าวคือ อายุที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน จึงทำการทดสอบหาความแตกต่างเป็นรายคู่ต่อไป

ตารางที่ 4.18 ทดสอบรายคู่ระดับความพึงพอใจด้านรายได้และสวัสดิการที่ได้รับจากกองทัพอากาศ จำแนกตามอายุ

อายุ	26 – 30 ปี	31 – 35 ปี	36 – 40 ปี
26 – 30 ปี	-		
31 – 35 ปี	0.001***	-	
36 – 40 ปี	0.053	0.001***	-

*** นัยสำคัญที่ 0.01

จากตารางที่ 4.18 พบว่า กลุ่มช่วงอายุของนักบินลำเลียงที่มีระดับความพึงพอใจด้านรายได้และสวัสดิการที่ได้รับจากกองทัพอากาศแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ 0.01 ได้แก่

1. กลุ่มอายุอยู่ในช่วง 26 – 30 ปี กับ ช่วง 31 – 35 ปี
2. กลุ่มอายุอยู่ในช่วง 31 – 35 ปี กับ ช่วง 36 – 40 ปี

ตารางที่ 4.19 ระดับความพึงพอใจความมั่นคงก้าวหน้า แจกแจงตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ

อายุ	\bar{X}	S.D.	ระดับความพึงพอใจ	F	Sig.
26 – 30 ปี	3.51	0.30	สูง	9.246	0.000***
31 – 35 ปี	3.69	0.25	สูง		
36 – 40 ปี	3.61	0.33	สูง		
รวม	3.60	0.29	สูง		

*** นัยสำคัญที่ 0.01

จากตารางที่ 4.19 พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุที่แตกต่างกันมีระดับความพึงพอใจในความมั่นคงก้าวหน้าในการรับราชการแตกต่างกัน ซึ่งสามารถสรุปได้ว่า **ปฏิเสธ** สมมติฐานหลัก (H_0) และ **ยอมรับ** สมมติฐานรอง (H_1) กล่าวคือ อายุที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน จึงทำการทดสอบหาความแตกต่างเป็นรายคู่ต่อไป

ตารางที่ 4.20 ทดสอบรายคู่ระดับความพึงพอใจด้านความมั่นคงก้าวหน้า จำแนกตามอายุ

อายุ	26 – 30 ปี	31 – 35 ปี	36 – 40 ปี
26 – 30 ปี	-		
31 – 35 ปี	0.041**	-	
36 – 40 ปี	0.368	0.910	-

** นัยสำคัญที่ 0.05

จากตารางที่ 4.20 พบว่า กลุ่มช่วงอายุของนักบินลำเลียงที่มีระดับความพึงพอใจด้านความมั่นคงก้าวหน้าในการรับราชการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ 0.05 ได้แก่ กลุ่มอายุอยู่ในช่วง 26 – 30 ปี กับ ช่วง 31 – 35 ปี

ตารางที่ 4.21 ระดับความพึงพอใจโดยรวม แยกแยะตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ

อายุ	\bar{X}	S.D.	ระดับความพึงพอใจ	F	Sig.
26 – 30 ปี	3.35	0.88	ปานกลาง	6.625	0.000**
31 – 35 ปี	3.54	0.39	สูง		
36 – 40 ปี	3.30	0.14	ปานกลาง		
รวม	3.40	0.32	ปานกลาง		

** นัยสำคัญที่ 0.05

จากตารางที่ 4.21 พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุที่แตกต่างกันมีระดับความพึงพอใจโดยรวมในการรับราชการแตกต่างกัน ซึ่งสามารถสรุปได้ว่า ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) กล่าวคือ อายุที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน จึงทำการทดสอบหาความแตกต่างเป็นรายคู่ต่อไป

ตารางที่ 4.22 ทดสอบรายคู่ระดับความพึงพอใจโดยรวม จำแนกตามอายุ

อายุ	26 – 30 ปี	31 – 35 ปี	36 – 40 ปี
26 – 30 ปี	-		
31 – 35 ปี	0.025**	-	
36 – 40 ปี	0.043**	0.003**	-

** นัยสำคัญที่ 0.05

จากตารางที่ 4.22 พบว่า กลุ่มช่วงอายุของนักบินลำเลียงทุกช่วงอายุ จะมีระดับความพึงพอใจโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ 0.05

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแต่ละด้าน และโดยรวมแจกแจงตามปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเงินเดือน

สมมติฐานที่ 1.2 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเงินเดือนของนักบินลำเลียงกองทัพอากาศที่แตกต่างกันมีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

สมมติฐานหลัก (H_0) = เงินเดือนที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับความพึงพอใจ
ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานรอง (H_1) = เงินเดือนที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับความพึงพอใจ
แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.23 ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในหน่วย แจกแจงตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านเงินเดือน

เงินเดือน	\bar{x}	S.D.	ระดับความพึงพอใจ	F	Sig.
ต่ำกว่า 10,000 บาท	3.25	0.60	ปานกลาง	5.267	0.018**
10,001 - 15,000 บาท	3.35	0.26	ปานกลาง		
15,001 - 20,000 บาท	3.57	0.55	สูง		
20,000 บาทขึ้นไป	3.41	0.20	ปานกลาง		
รวม	3.40	0.40	ปานกลาง		

** นัยสำคัญที่ 0.05

จากตารางที่ 4.23 พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเงินเดือนที่แตกต่างกันมีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในหน่วยที่แตกต่างกัน ซึ่งสามารถสรุปได้ว่า ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) กล่าวคือ เงินเดือนที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน จึงทำการทดสอบหาความแตกต่างเป็นรายคู่ต่อไป

ตารางที่ 4.24 ทดสอบรายคู่ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในหน่วย จำแนกตามเงินเดือน

เงินเดือน	ต่ำกว่า 10,000 บาท	10,001 - 15,000 บาท	15,001 - 20,000 บาท	20,000 บาท ขึ้นไป
ต่ำกว่า 10,000 บาท	-			
10,001 - 15,000 บาท	0.392	-		
15,001 - 20,000 บาท	0.025**	0.147	-	
20,000 บาทขึ้นไป	0.004**	0.287	0.854	-

** นัยสำคัญที่ 0.05

จากตารางที่ 4.24 พบว่า กลุ่มเงินเดือนของนักบินลำเลียงที่มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในหน่วยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ 0.05 ได้แก่

1. กลุ่มที่มีรายได้ ต่ำกว่า 10,000 บาท กับกลุ่มที่มีเงินเดือนตั้งแต่ 15,001 - 20,000 บาท
2. กลุ่มที่มีรายได้ ต่ำกว่า 10,000 บาท กับกลุ่มที่มีเงินเดือนตั้งแต่ 20,000 บาทขึ้นไป

ตารางที่ 4.25 ระดับความพึงพอใจด้านรายได้และสวัสดิการ แจกแจงตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านเงินเดือน

เงินเดือน	\bar{x}	S.D.	ระดับความพึงพอใจ	F	Sig.
ต่ำกว่า 10,000 บาท	3.15	0.55	ปานกลาง	4.325	0.028**
10,001 - 15,000 บาท	3.25	0.40	ปานกลาง		
15,001 - 20,000 บาท	3.10	0.64	ปานกลาง		
20,000 บาทขึ้นไป	3.30	0.48	ปานกลาง		
รวม	3.20	0.51	ปานกลาง		

** นัยสำคัญที่ 0.05

จากตารางที่ 4.25 พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเงินเดือนที่แตกต่างกันมีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในหน่วยที่แตกต่างกัน ซึ่งสามารถสรุปได้ว่า **ปฏิเสธสมมติฐานหลัก** (H_0) และ **ยอมรับสมมติฐานรอง** (H_1) กล่าวคือ เงินเดือนที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน จึงทำการทดสอบหาความแตกต่างเป็นรายคู่ต่อไป

ตารางที่ 4.26 ทดสอบรายคู่ระดับความพึงพอใจด้านรายได้และสวัสดิการ จำแนกตามขั้นยศ

เงินเดือน	ต่ำกว่า 10,000 บาท	10,001 - 15,000 บาท	15,001 - 20,000 บาท	20,000 บาท ขึ้นไป
ต่ำกว่า 10,000 บาท	-			
10,001 - 15,000 บาท	0.341	-		
15,001 - 20,000 บาท	0.683	0.558	-	
20,000 บาทขึ้นไป	0.002**	0.214	0.019**	-

** นัยสำคัญที่ 0.05

จากตารางที่ 4.26 พบว่า กลุ่มเงินเดือนของนักบินลำเลียงที่มีระดับความพึงพอใจด้านรายได้และสวัสดิการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ 0.05 ได้แก่

1. กลุ่มที่มีรายได้ ต่ำกว่า 10,000 บาท กับกลุ่มที่มีเงินเดือนตั้งแต่ 20,000 บาท ขึ้นไป
2. กลุ่มที่มีตั้งแต่ 15,001 - 20,000 บาท กับกลุ่มที่มีเงินเดือนตั้งแต่ 20,000 บาท ขึ้นไป

ตารางที่ 4.27 ระดับความพึงพอใจด้านความมั่นคงก้าวหน้า แจกแจงตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านเงินเดือน

เงินเดือน	\bar{x}	S.D.	ระดับความพึงพอใจ	F	Sig.
ต่ำกว่า 10,000 บาท	3.41	0.30	ปานกลาง	7.899	0.000**
10,001 - 15,000 บาท	3.55	0.40	สูง		
15,001 - 20,000 บาท	3.65	0.26	สูง		
20,000 บาทขึ้นไป	3.79	0.20	สูง		
รวม	3.60	0.29	สูง		

*** นัยสำคัญที่ 0.01

จากตารางที่ 4.27 พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเงินเดือนที่แตกต่างกันมีระดับความพึงพอใจด้านความมั่นคงก้าวหน้าที่แตกต่างกัน ซึ่งสามารถสรุปได้ว่า ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) กล่าวคือ เงินเดือนที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน จึงทำการทดสอบหาความแตกต่างเป็นรายคู่ต่อไป

ตารางที่ 4.28 ทดสอบรายคู่ระดับความพึงพอใจด้านความมั่นคงก้าวหน้า จำแนกตามเงินเดือน

เงินเดือน	ต่ำกว่า 10,000 บาท	10,001 - 15,000 บาท	15,001 - 20,000 บาท	20,000 บาทขึ้นไป
ต่ำกว่า 10,000 บาท	-			
10,001 - 15,000 บาท	0.183	-		
15,001 - 20,000 บาท	0.001***	0.305	-	
20,000 บาทขึ้นไป	0.001***	0.103	0.428	-

*** นัยสำคัญที่ 0.01

จากตารางที่ 4.28 พบว่า กลุ่มเงินเดือนของนักบินลำเลียงที่มีระดับความพึงพอใจด้านความมั่นคงก้าวหน้าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ 0.01 ได้แก่

1. กลุ่มที่มีรายได้ ต่ำกว่า 10,000 บาท กับกลุ่มที่มีเงินเดือน ตั้งแต่ 15,001 - 20,000 บาท
2. กลุ่มที่มีรายได้ ต่ำกว่า 10,000 บาท กับกลุ่มที่มีเงินเดือน ตั้งแต่ 20,000 บาทขึ้นไป

ตารางที่ 4.29 ระดับความพึงพอใจโดยรวม แยกแยะตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านเงินเดือน

เงินเดือน	\bar{x}	S.D.	ระดับความพึงพอใจ	F	Sig.
ต่ำกว่า 10,000 บาท	3.23	0.38	ปานกลาง	7.111	0.000***
10,001 - 15,000 บาท	3.54	0.19	สูง		
15,001 - 20,000 บาท	3.50	0.48	ปานกลาง		
20,000 บาทขึ้นไป	3.33	0.24	ปานกลาง		
รวม	3.40	0.32	ปานกลาง		

*** นัยสำคัญที่ 0.01

จากตารางที่ 4.29 พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเงินเดือนที่แตกต่างกันมีระดับความพึงพอใจโดยรวมในการรับราชการแตกต่างกัน ซึ่งสามารถสรุปได้ว่า **ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H₀)** และ**ยอมรับสมมติฐานรอง (H₁)** กล่าวคือ เงินเดือนที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน จึงทำการทดสอบหาความแตกต่างเป็นรายคู่ต่อไป

ตารางที่ 4.30 ทดสอบรายคู่ระดับความพึงพอใจโดยรวม จำแนกตามเงินเดือน

เงินเดือน	ต่ำกว่า 10,000 บาท	10,001 - 15,000 บาท	15,001 - 20,000 บาท	20,000 บาทขึ้นไป
ต่ำกว่า 10,000 บาท	-			
10,001 - 15,000 บาท	0.015**	-		
15,001 - 20,000 บาท	0.014**	0.538	-	
20,000 บาทขึ้นไป	0.042**	0.000***	0.000***	-

** นัยสำคัญที่ 0.05, *** นัยสำคัญที่ 0.01

จากตารางที่ 4.30 พบว่า กลุ่มเงินเดือนของนักบินลำเลียงที่มีระดับความพึงพอใจโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ 0.05 ได้แก่

1. กลุ่มเงินเดือนต่ำกว่า 10,000 บาทกับ กลุ่มเงินเดือนอื่นๆ
2. กลุ่มเงินเดือน 20,000 บาทขึ้นไปกับ กลุ่มเงินเดือนอื่นๆ

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแต่ละด้าน และโดยรวม แจกแจงตามปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเงินพิเศษ

สมมติฐานที่ 1.3 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเงินพิเศษของนักบินลำเลียงกองทัพอากาศ ที่แตกต่างกันมีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

สมมติฐานหลัก (H_0) = เงินพิเศษที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับความพึงพอใจ
ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานรอง (H_1) = เงินพิเศษที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับความพึงพอใจ
แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.31 ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในหน่วย แจกแจงตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านเงินพิเศษ

เงินพิเศษ	\bar{X}	S.D.	ระดับความพึงพอใจ	F	Sig.
เงินเพิ่มผู้บังคับอากาศยาน 10,000 บาท และเงินเพิ่มนักบิน 5,010 บาท/เดือน	3.44	0.25	ปานกลาง	1.248	0.074
เงินเพิ่มผู้บังคับอากาศยาน 10,000 บาท และเงินเพิ่มครูการ บิน 6,270 บาท/เดือน	3.35	0.59	ปานกลาง		
เงินเพิ่มผู้บังคับอากาศยาน 10,000 บาท และเงินเพิ่มนักบิน ลงเครื่อง 6,270 บาท/เดือน	3.42	0.36	ปานกลาง		
รวม	3.40	0.40	ปานกลาง		

จากตารางที่ 4.31 พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเงินเพิ่มพิเศษที่แตกต่างกันมีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในหน่วยไม่แตกต่างกัน ซึ่งสามารถสรุปได้ว่า **ปฏิเสธสมมติฐานรอง (H₁)** และ**ยอมรับสมมติฐานหลัก (H₀)** กล่าวคือ เงินเพิ่มพิเศษที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในหน่วยไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.32 ระดับความพึงพอใจด้านรายได้และสวัสดิการ แจกแจงตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านเงินเพิ่มพิเศษ

เงินเพิ่มพิเศษ	\bar{x}	S.D.	ระดับความพึงพอใจ	F	Sig.
เงินเพิ่มผู้บังคับบัญชา 10,000 บาท และเงินเพิ่มนักบิน 5,010 บาท/เดือน	3.24	0.40	ปานกลาง	0.745	0.216
เงินเพิ่มผู้บังคับบัญชา 10,000 บาท และเงินเพิ่มครูการ บิน 6,270 บาท/เดือน	3.18	0.82	ปานกลาง		
เงินเพิ่มผู้บังคับบัญชา 10,000 บาท และเงินเพิ่มนักบิน ลองเครื่อง 6,270 บาท/เดือน	3.17	0.30	ปานกลาง		
รวม	3.20	0.51	ปานกลาง		

จากตารางที่ 4.32 พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเงินเพิ่มพิเศษที่แตกต่างกันมีระดับความพึงพอใจด้านรายได้และสวัสดิการไม่แตกต่างกัน ซึ่งสรุปได้ว่า **ปฏิเสธสมมติฐานรอง (H₁)** และ**ยอมรับสมมติฐานหลัก (H₀)** กล่าวคือ เงินเพิ่มพิเศษที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับความพึงพอใจด้านรายได้และสวัสดิการไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.33 ระดับความพึงพอใจด้านความมั่นคงก้าวหน้า แจกแจงตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านเงินเพิ่มพิเศษ

เงินเพิ่มพิเศษ	\bar{X}	S.D.	ระดับความพึงพอใจ	F	Sig.
เงินเพิ่มผู้บังคับบัญชาอากาศยาน 10,000 บาท และเงินเพิ่มนักบิน 5,010 บาท/เดือน	3.54	0.26	สูง	2.612	0.592
เงินเพิ่มผู้บังคับบัญชาอากาศยาน 10,000 บาท และเงินเพิ่มครู การบิน 6,270 บาท/เดือน	3.61	0.32	สูง		
เงินเพิ่มผู้บังคับบัญชาอากาศยาน 10,000 บาท และเงินเพิ่ม นักบินลองเครื่อง 6,270 บาท/ เดือน	3.66	0.31	สูง		
รวม	3.60	0.29	สูง		

จากตารางที่ 4.33 พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเงินเพิ่มพิเศษมีระดับความพึงพอใจด้านความมั่นคงก้าวหน้าไม่แตกต่างกัน และสามารถสรุปได้ว่า ปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) และยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) กล่าวคือ เงินเพิ่มพิเศษที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับความพึงพอใจด้านความมั่นคงก้าวหน้าไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.34 ระดับความพึงพอใจโดยรวม แจกแจงตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านเงินเพิ่มพิเศษ

เงินเพิ่มพิเศษ	\bar{X}	S.D.	ระดับความพึงพอใจ	F	Sig.
เงินเพิ่มผู้บังคับบัญชาอากาศยาน 10,000 บาท และเงินเพิ่ม นักบิน 5,010 บาท/เดือน	3.45	0.72	ปานกลาง	1.658	0.842
เงินเพิ่มผู้บังคับบัญชาอากาศยาน 10,000 บาท และเงินเพิ่มครู การบิน 6,270 บาท/เดือน	3.32	0.18	ปานกลาง		
เงินเพิ่มผู้บังคับบัญชาอากาศยาน 10,000 บาท และเงินเพิ่ม นักบินลงเครื่อง 6,270 บาท/ เดือน	3.44	0.34	ปานกลาง		
รวม	3.40	0.32	ปานกลาง		

จากตารางที่ 4.34 พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเงินเพิ่มพิเศษที่แตกต่างกันมีระดับความพึงพอใจโดยรวมในการรับราชการไม่แตกต่างกัน ซึ่งสรุปได้ว่า **ปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1)** และ**ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0)** กล่าวคือ เงินเพิ่มพิเศษที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับความพึงพอใจโดยรวมไม่แตกต่างกัน

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแต่ละด้าน และโดยรวม แจกแจงตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านชั้นยศของนักบินลำเลียงกองทัพอากาศ

สมมติฐานที่ 1.4 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านชั้นยศของนักบินลำเลียงกองทัพอากาศที่แตกต่างกันมีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

สมมติฐานหลัก (H_0) = ชั้นยศที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับความพึงพอใจ
ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานรอง (H_1) = ชั้นยศที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับความพึงพอใจ
แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.35 ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในหน่วย แจกแจงตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านชั้นยศ

ชั้นยศ	\bar{x}	S.D.	ระดับความพึงพอใจ	F	Sig.
เรืออากาศตรี - เรืออากาศโท	3.30	0.35	ปานกลาง	7.917	0.000***
เรืออากาศเอก	3.59	0.38	สูง		
นาวาอากาศตรี	3.60	0.48	สูง		
นาวาอากาศโท	3.12	0.08	ปานกลาง		
รวม	3.40	0.32	ปานกลาง		

*** นัยสำคัญที่ 0.01

จากตารางที่ 4.35 พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านชั้นยศที่แตกต่างกันมีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในหน่วยที่แตกต่างกัน กัน ซึ่งสามารถสรุปได้ว่า ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) กล่าวคือ ชั้นยศที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน จึงทำการทดสอบหาความแตกต่างเป็นรายคู่ต่อไป

ตารางที่ 4.36 ทดสอบรายคู่ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในหน่วย จำแนกตามชั้นยศ

ชั้นยศ	เรืออากาศตรี - เรืออากาศโท	เรืออากาศเอก	นาวาอากาศ ตรี	นาวาอากาศ โท
เรืออากาศตรี - เรืออากาศโท	-			
เรืออากาศเอก	0.009**	-		
นาวาอากาศตรี	0.015**	0.772	-	
นาวาอากาศโท	0.015**	0.000***	0.000***	-

** นัยสำคัญที่ 0.05, *** นัยสำคัญที่ 0.01

จากตารางที่ 4.36 พบว่า นักบินลำเลียงที่มีชั้นยศเรืออากาศเอก กับ นาวาอากาศตรี จะมีความพึงพอใจไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ 0.05 ส่วนชั้นยศที่เหลือเมื่อเปรียบเทียบกันจะมีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในหน่วยงานของตนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ 0.05

ตารางที่ 4.37 ระดับความพึงพอใจด้านรายได้และสวัสดิการ แจกแจงตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านชั้นยศ

ชั้นยศ	\bar{x}	S.D.	ระดับความพึงพอใจ	F	Sig.
เรืออากาศตรี - เรืออากาศโท	3.08	0.53	ปานกลาง	3.691	0.014**
เรืออากาศเอก	3.13	0.44	ปานกลาง		
นาวาอากาศตรี	3.40	0.63	ปานกลาง		
นาวาอากาศโท	3.21	0.31	ปานกลาง		
รวม	3.20	0.52	ปานกลาง		

** นัยสำคัญที่ 0.05

จากตารางที่ 4.37 พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านชั้นยศที่แตกต่างกันมีระดับความพึงพอใจในรายได้และสวัสดิการที่แตกต่างกัน ซึ่งสามารถสรุปได้ว่า **ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H₀)** และ **ยอมรับสมมติฐานรอง (H₁)** กล่าวคือ ชั้นยศที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน จึงทำการทดสอบหาความแตกต่างเป็นรายคู่ต่อไป

ตารางที่ 4.38 ทดสอบรายคู่ระดับความพึงพอใจด้านรายได้และสวัสดิการที่ได้รับจากกองทัพอากาศ จำแนกตามชั้นยศ

ชั้นยศ	เรืออากาศตรี - เรืออากาศโท	เรืออากาศเอก	นาวาอากาศ ตรี	นาวาอากาศ โท
เรืออากาศตรี - เรืออากาศโท	-			
เรืออากาศเอก	0.147	-		
นาวาอากาศตรี	0.001***	0.041**	-	
นาวาอากาศโท	0.304	0.964	0.133	-

*** นัยสำคัญที่ 0.01, ** นัยสำคัญที่ 0.05

จากตารางที่ 4.38 พบว่า กลุ่มชั้นยศเรืออากาศตรี ถึง นาวาอากาศตรี จะมีความพึงพอใจด้านรายได้และสวัสดิการที่ได้รับจากกองทัพอากาศแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ 0.05

ตารางที่ 4.39 ระดับความพึงพอใจความมั่นคงก้าวหน้า แจกแจงตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านชั้นยศ

ชั้นยศ	\bar{x}	S.D.	ระดับความ พึงพอใจ	F	Sig.
เรืออากาศตรี - เรืออากาศโท	3.48	0.34	ปานกลาง	7.994	0.000***
เรืออากาศเอก	3.80	0.22	สูง		
นาวาอากาศตรี	3.75	0.22	สูง		
นาวาอากาศโท	3.35	0.22	ปานกลาง		
รวม	3.60	0.29	สูง		

*** นัยสำคัญที่ 0.01

จากตารางที่ 4.39 พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านชั้นยศที่แตกต่างกันมีระดับความพึงพอใจในความมั่นคงก้าวหน้าในการรับราชการแตกต่างกัน ซึ่งสามารถสรุปได้ว่า **ปฏิเสธ**

สมมติฐานหลัก (H_0) และ **ยอมรับสมมติฐานรอง** (H_1) กล่าวคือ ชั้นยศที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน จึงทำการทดสอบหาความแตกต่างเป็นรายคู่ต่อไป

ตารางที่ 4.40 ทดสอบรายคู่ระดับความพึงพอใจด้านความมั่นคงก้าวหน้า จำแนกตามชั้นยศ

ชั้นยศ	เรืออากาศตรี - เรืออากาศโท	เรืออากาศเอก	นาวาอากาศตรี	นาวาอากาศโท
เรืออากาศตรี-เรืออากาศโท	-			
เรืออากาศเอก	0.008**	-		
นาวาอากาศตรี	0.255	0.297	-	
นาวาอากาศโท	0.003**	0.000***	0.001***	-

** นัยสำคัญที่ 0.05, *** นัยสำคัญที่ 0.01

จากตารางที่ 4.40 พบว่า กลุ่มชั้นยศของนักบินลำเลียงที่มีระดับความพึงพอใจด้านความมั่นคงก้าวหน้าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ 0.05 ได้แก่

1. กลุ่มยศนาวาอากาศโท กับ ชั้นยศอื่นๆ
2. กลุ่มยศเรืออากาศตรี - เรืออากาศโท กับ เรืออากาศเอก

ตารางที่ 4.41 ระดับความพึงพอใจโดยรวม แจกแจงตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านชั้นยศ

ชั้นยศ	\bar{X}	S.D.	ระดับความพึงพอใจ	F	Sig.
เรืออากาศตรี - เรืออากาศโท	3.36	0.30	ปานกลาง	6.354	0.000***
เรืออากาศเอก	3.51	0.28	สูง		
นาวาอากาศตรี	3.55	0.41	สูง		
นาวาอากาศโท	3.19	0.07	ปานกลาง		
รวม	3.40	0.32	ปานกลาง		

*** นัยสำคัญที่ 0.01

จากตารางที่ 4.41 พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านชั้นยศที่แตกต่างกันมีระดับความพึงพอใจโดยรวมในการรับราชการแตกต่างกัน ซึ่งสามารถสรุปได้ว่า ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0)

และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) กล่าวคือ ชั้นยศที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน จึงทำการทดสอบหาความแตกต่างเป็นรายคู่ต่อไป

ตารางที่ 4.42 ทดสอบรายคู่ระดับความพึงพอใจโดยรวม จำแนกตามชั้นยศ

ชั้นยศ	เรืออากาศตรี - เรืออากาศโท	เรืออากาศ เอก	นาวาอากาศตรี	นาวาอากาศ โท
เรืออากาศตรี-เรืออากาศโท	-			
เรืออากาศเอก	0.030**	-		
นาวาอากาศตรี	0.032**	0.732	-	
นาวาอากาศโท	0.019**	0.000***	0.000***	-

** นัยสำคัญที่ 0.05, *** นัยสำคัญที่ 0.01

จากตารางที่ 4.42 พบว่า กลุ่มชั้นยศของนักบินลำเลียงที่มีระดับความพึงพอใจโดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ 0.05 ได้แก่

1. กลุ่มยศนาวาอากาศโท กับ ชั้นยศอื่นๆ
2. กลุ่มยศเรืออากาศตรี - เรืออากาศโท กับ ชั้นยศอื่นๆ

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแต่ละด้าน และโดยรวม แจกแจงตามปัจจัยส่วนบุคคลตามแบบอากาศยานที่ทำการบินของนักบินลำเลียงกองทัพอากาศ

สมมติฐานที่ 1.5 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านแบบอากาศยานที่ทำการบินที่แตกต่างกันมีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

สมมติฐานหลัก (H_0) = อากาศยานที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับความพึงพอใจ
ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานรอง (H_1) = อากาศยานที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับความพึงพอใจ
ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.43 ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ แจกแจงตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านแบบอากาศยานที่ทำการบิน

แบบอากาศยาน	\bar{x}	S.D.	ระดับความพึงพอใจ	F	Sig.
C-130	3.30	0.36	ปานกลาง	3.675	0.014**
Boeing, Airbus	3.36	0.37	ปานกลาง		
Avro, G-222	3.41	0.42	ปานกลาง		
Nomad, BT-67	3.54	0.40	สูง		
รวม	3.40	0.40	ปานกลาง		

** นัยสำคัญที่ 0.05

จากตารางที่ 4.43 พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านแบบอากาศยานที่ทำการบินที่แตกต่างกันมีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ในหน่วยแตกต่างกัน ซึ่งสามารถสรุปได้ว่า **ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1)** กล่าวคือ แบบอากาศยานที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน จึงทำการทดสอบหาความแตกต่างเป็นรายคู่ต่อไป

ตารางที่ 4.44 ทดสอบรายคู่ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ในหน่วยจำแนกตามแบบอากาศยาน

แบบอากาศยาน	C-130	Boeing, Airbus	Avro, G-222	Nomad, BT
C-130	-			
Boeing, Airbus	0.569	-		
Avro, G-222	0.106	0.542	-	
Nomad, BT-67	0.001***	0.093	0.163	-

*** นัยสำคัญที่ 0.01

จากตารางที่ 4.44 พบว่า กลุ่มแบบอากาศยานที่ทำการบินของนักบินลำเลียง ที่มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ในหน่วยงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ 0.01 คือ กลุ่มนักบิน C-130 กับ Nomad, BT-67

ตารางที่ 4.45 ระดับความพึงพอใจในด้านรายได้และสวัสดิการ แจกแจงตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านแบบอากาศยาน

แบบอากาศยาน	\bar{x}	S.D.	ระดับความพึงพอใจ	F	Sig.
C-130	3.14	0.44	ปานกลาง	0.871	0.58
Boeing, Airbus	3.20	0.35	ปานกลาง		
Avro, G-222	3.19	0.51	ปานกลาง		
Nomad, BT-67	3.27	0.64	ปานกลาง		
รวม	3.20	0.51	ปานกลาง		

จากตารางที่ 4.45 พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านแบบอากาศยานที่แตกต่างกันมีระดับความพึงพอใจในรายได้และสวัสดิการไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ 0.05 และสามารถสรุปได้ว่า **ปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) และยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0)** กล่าวคือ อากาศยานที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับความพึงพอใจด้านรายได้และสวัสดิการไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.46 ระดับความพึงพอใจด้านความมั่นคงก้าวหน้า แจกแจงตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านแบบอากาศยาน

แบบอากาศยาน	\bar{x}	S.D.	ระดับความพึงพอใจ	F	Sig.
C-130	3.56	0.28	สูง	1.274	0.286
Boeing, Airbus	3.66	0.26	สูง		
Avro, G-222	3.58	0.29	สูง		
Nomad, BT-67	3.61	0.31	สูง		
รวม	3.60	0.29	สูง		

จากตารางที่ 4.46 พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านแบบอากาศยานที่ทำการบินแตกต่างกันมีระดับความพึงพอใจในความมั่นคงก้าวหน้าในการรับราชการไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ 0.05 และสามารถสรุปได้ว่า **ปฏิเสธสมมติฐานรอง**(H_1) และ**ยอมรับสมมติฐานหลัก** (H_0) กล่าวคือ อากาศยานที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับความพึงพอใจด้านความมั่นคงก้าวหน้าไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.47 ระดับความพึงพอใจโดยรวม แยกแยะตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านแบบอากาศยาน

แบบอากาศยาน	\bar{x}	S.D.	ระดับความพึงพอใจ	F	Sig.
C-130	3.37	0.31	ปานกลาง	2.490	0.063
Boeing, Airbus	3.42	0.30	ปานกลาง		
Avro, G-222	3.40	0.34	ปานกลาง		
Nomad, BT-67	3.43	0.31	สูง		
รวม	3.40	0.32	ปานกลาง		

จากตารางที่ 4.47 พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านแบบอากาศยานที่ทำการบินแตกต่างกันมีระดับความพึงพอใจโดยรวมในการรับราชการไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ 0.05 และสามารถสรุปได้ว่า **ปฏิเสธสมมติฐานหลัก** (H_1) และ**ยอมรับสมมติฐานรอง** (H_0) กล่าวคือ อากาศยานที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับความพึงพอใจโดยรวมไม่แตกต่างกัน

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแต่ละด้าน และโดยรวม แยกแยะตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพครอบครัวของนักบินลำเลียงกองทัพอากาศ

สมมติฐานที่ 1.6 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพครอบครัวที่แตกต่างกันมีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

สมมติฐานหลัก (H_0) = สถานภาพครอบครัวที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับความพึงพอใจไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานรอง (H_1) = สถานภาพครอบครัวที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับความพึงพอใจแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.48 ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ แจกแจงตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพครอบครัว

สถานภาพครอบครัว	\bar{x}	S.D.	ระดับความพึงพอใจ	t	Sig.
โสด	3.44	0.36	ปานกลาง	1.69	0.082
สมรส	3.36	0.43	ปานกลาง		
รวม	3.40	0.40	ปานกลาง		

จากตารางที่ 4.48 พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพครอบครัวที่แตกต่างกันมีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ในหน่วยไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ 0.05 และสามารถสรุปได้ว่า **ปฏิเสธสมมติฐานรอง** (H_1) และ**ยอมรับสมมติฐานหลัก** (H_0) กล่าวคือ สถานภาพครอบครัวที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.49 ระดับความพึงพอใจในด้านรายได้และสวัสดิการ แจกแจงตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพครอบครัว

สถานภาพครอบครัว	\bar{x}	S.D.	ระดับความพึงพอใจ	t	Sig.
โสด	3.22	0.52	ปานกลาง	-1.127	0.262
สมรส	3.19	0.51	ปานกลาง		
รวม	3.20	0.51	ปานกลาง		

จากตารางที่ 4.49 พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพครอบครัวที่แตกต่างกันมีระดับความพึงพอใจในด้านรายได้และสวัสดิการไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ 0.05 และสามารถสรุปได้ว่า **ปฏิเสธสมมติฐานรอง** (H_1) และ**ยอมรับสมมติฐานหลัก** (H_0) กล่าวคือ สถานภาพครอบครัวที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับความพึงพอใจในด้านรายได้และสวัสดิการไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.50 ระดับความพึงพอใจด้านความมั่นคงก้าวหน้า แจกแจงตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพครอบครัว

สถานภาพครอบครัว	\bar{x}	S.D.	ระดับความพึงพอใจ	t	Sig.
โสด	3.64	0.3174	สูง	1.815	0.072
สมรส	3.55	0.2485	สูง		
รวม	3.60	0.2934	สูง		

จากตารางที่ 4.50 พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพครอบครัวที่แตกต่างกันมีระดับความพึงพอใจในความมั่นคงก้าวหน้าในการรับราชการกองทัพอากาศ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ 0.05 และสามารถสรุปได้ว่า ปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) และยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) กล่าวคือ สถานภาพครอบครัวที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับความพึงพอใจในด้านความมั่นคงก้าวหน้าไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.51 ระดับความพึงพอใจโดยรวมแจกแจงตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพครอบครัว

สถานภาพครอบครัว	\bar{x}	S.D.	ระดับความพึงพอใจ	t	Sig.
โสด	3.42	0.30	ปานกลาง	1.893	0.061
สมรส	3.38	0.34	ปานกลาง		
รวม	3.40	0.32	ปานกลาง		

จากตารางที่ 4.51 พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพครอบครัวที่แตกต่างกันมีระดับความพึงพอใจโดยรวมในการรับราชการกองทัพอากาศไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ 0.05 และสามารถสรุปได้ว่า ปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) และยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) กล่าวคือ สถานภาพครอบครัวที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับความพึงพอใจโดยรวมไม่แตกต่างกัน

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแต่ละด้าน และโดยรวม แจกแจงตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านจำนวนบุตร

สมมติฐานที่ 1.7 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านจำนวนบุตรที่แตกต่างกันมีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

สมมติฐานหลัก (H_0) = จำนวนบุตรที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับความพึงพอใจ
ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานรอง (H_1) = จำนวนบุตรที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับความพึงพอใจ
แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.52 ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในหน่วย แจกแจงตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านจำนวนบุตร

จำนวนบุตร	\bar{X}	S.D.	ระดับความพึงพอใจ	F	Sig.
ไม่มี	3.43	0.30	ปานกลาง	1.562	0.055
1 – 2 คน	3.38	0.50	สูง		
3 – 4 คน	3.39	0.41	ปานกลาง		
รวม	3.40	0.40	ปานกลาง		

จากตารางที่ 4.52 พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านจำนวนบุตรที่แตกต่างกันมีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในหน่วยไม่แตกต่างกัน และสรุปได้ว่า ปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) และยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) กล่าวคือ จำนวนบุตรที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในหน่วยไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.53 ระดับความพึงพอใจในด้านรายได้และสวัสดิการแจกแจงตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านจำนวนบุตร

จำนวนบุตร	\bar{x}	S.D.	ระดับความพึงพอใจ	F	Sig.
ไม่มี	3.19	0.25	ปานกลาง	1.325	0.078
1 – 2 คน	3.23	0.84	สูง		
3 – 4 คน	3.17	0.44	ปานกลาง		
รวม	3.20	0.51	ปานกลาง		

จากตารางที่ 4.53 พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านจำนวนบุตรที่แตกต่างกันมีระดับความพึงพอใจในรายได้และสวัสดิการไม่แตกต่างกัน และสรุปได้ว่า **ปฏิเสธสมมติฐานรอง (H₁)** และ**ยอมรับสมมติฐานหลัก (H₀)** กล่าวคือ จำนวนบุตรที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับความพึงพอใจในด้านรายได้และสวัสดิการไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.54 ระดับความพึงพอใจด้านความมั่นคงก้าวหน้า แจกแจงตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านจำนวนบุตร

จำนวนบุตร	\bar{x}	S.D.	ระดับความพึงพอใจ	F	Sig.
ไม่มี	3.65	0.27	สูง	2.113	0.184
1 – 2 คน	3.58	0.31	สูง		
3 – 4 คน	3.55	0.30	สูง		
รวม	3.60	0.29	สูง		

จากตารางที่ 4.54 พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านจำนวนบุตรที่แตกต่างกันมีระดับความพึงพอใจในความมั่นคงก้าวหน้าในการรับราชการไม่แตกต่างกัน และสามารถสรุปได้ว่า **ปฏิเสธสมมติฐานรอง (H₁)** และ**ยอมรับสมมติฐานหลัก (H₀)** กล่าวคือ จำนวนบุตรที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับความพึงพอใจในด้านความมั่นคงก้าวหน้าไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.55 ระดับความพึงพอใจโดยรวม แยกแยะตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านจำนวนบุตร

จำนวนบุตร	\bar{X}	S.D.	ระดับความพึงพอใจ	F	Sig.
ไม่มี	3.43	0.16	ปานกลาง	3.547	0.329
1 – 2 คน	3.39	0.48	สูง		
3 – 4 คน	3.37	0.31	ปานกลาง		
รวม	3.40	0.32	ปานกลาง		

จากตารางที่ 4.55 พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านจำนวนบุตรที่แตกต่างกันมีระดับความพึงพอใจโดยรวมในการรับราชการไม่แตกต่างกัน และสรุปได้ว่า **ปฏิเสธสมมติฐานรอง (H₁)** และ**ยอมรับสมมติฐานหลัก (H₀)** กล่าวคือ จำนวนบุตรที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับความพึงพอใจโดยรวมไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.56 สรุปการทดสอบระดับความพึงพอใจในการรับราชการกองทัพอากาศ กับปัจจัยส่วนบุคคลของนักบินลำเลียงกองทัพอากาศที่แตกต่างกัน

ความพึงพอใจในการรับราชการกองทัพอากาศ	ปัจจัยส่วนบุคคลของนักบินลำเลียงกองทัพอากาศ			
	อายุ	เงินเดือน	เงินเพิ่มพิเศษ	ชั้นยศ
การปฏิบัติงานในหน่วยงาน	/	/	X	/
ความมั่นคงก้าวหน้า	/	/	X	/
รายได้และสวัสดิการ	/	/	X	/
ความพึงพอใจโดยรวม	/	/	X	/

ตารางที่ 4.56 สรุปการทดสอบระดับความพึงพอใจในการรับราชการกองทัพอากาศ กับปัจจัยส่วนบุคคลของนักบินลำเลียงกองทัพอากาศที่แตกต่างกัน (ต่อ)

ความพึงพอใจในการรับ ราชการกองทัพอากาศ	ปัจจัยส่วนบุคคลของนักบินลำเลียงกองทัพอากาศ		
	แบบอากาศยาน	สถานภาพครอบครัว	จำนวนบุตร
การปฏิบัติงานในหน่วยงาน	/	X	X
ความมั่นคงก้าวหน้า	X	X	X
รายได้และสวัสดิการ	X	X	X
ความพึงพอใจโดยรวม	X	X	X

/ มีความแตกต่าง, X ไม่มีความแตกต่าง

4.7 การศึกษาระดับความพึงพอใจในการรับราชการกองทัพอากาศ ของนักบินลำเลียงเทียบกับปัจจัยส่วนบุคคล

เมื่อวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจจากตารางที่ 4.12 – 4.55 พบว่า ความพึงพอใจในการรับราชการของนักบินลำเลียงกองทัพอากาศที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันในด้านอายุ เงินเดือน เงินเพิ่มพิเศษ ชั้นยศ แบบอากาศยาน สถานภาพครอบครัว และจำนวนบุตรนั้น ไม่มีปัจจัยใดที่ส่งผลให้ระดับความพึงพอใจโดยรวมแตกต่างกันอย่างชัดเจน ส่วนใหญ่อยู่ในระดับความพึงพอใจในระดับปานกลางมีความแตกต่างกันบ้างในบางกลุ่ม แต่ช่วงความแตกต่างจะอยู่ในช่วงเพียงไม่เกิน 0.5 คะแนน โดยจำแนกความพึงพอใจในด้านต่างๆ กับปัจจัยส่วนบุคคลที่มีจุดแตกต่างกันบ้าง ดังนี้

ระดับความพึงพอใจด้านการปฏิบัติงานในหน่วยงานของนักบินลำเลียงกองทัพอากาศโดยรวมแล้วจะอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง และพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์ส่งผลทำให้ระดับความพึงพอใจของประชากรแตกต่างกัน คือ การแบ่งแยกตามอายุ เงินเดือน ชั้นยศ และการแบ่งตามแบบอากาศยานที่ทำการบิน แต่สำหรับการแบ่งตามเงินเพิ่มพิเศษ สถานภาพครอบครัว และจำนวนบุตร ไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยเฉพาะกลุ่มที่มีคะแนนต่ำ คือ กลุ่มผู้ที่มีอายุ 36 – 40 ปี จะมีคะแนนเพียง 3.20 และชั้นยศนาวาอากาศโท มีคะแนนเพียง 3.12 ซึ่งสอดคล้องกันเนื่องจากเมื่ออายุมากขึ้นจำนวนปีการรับราชการสูงขึ้น ก็จะได้รับเลื่อนชั้นยศในตำแหน่งที่สูงขึ้นตาม

ระดับความพึงพอใจรายได้และสวัสดิการของนักบินลำเลียงกองทัพอากาศอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง และพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์ส่งผลทำให้ระดับความพึงพอใจของประชากรแตกต่างกัน คือ การแบ่งแยกตามอายุ เงินเดือน และชั้นยศ แต่สำหรับการแบ่งตามสถานภาพครอบครัว จำนวนบุตร และการแบ่งตามแบบอากาศยานที่ทำการบิน ไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยเฉพาะกลุ่มที่มีคะแนนต่ำ คือ กลุ่มผู้ที่มีอายุ 26 – 30 ปี จะมีคะแนน 3.10 และชั้นยศเรืออากาศโท จะมีคะแนน 3.08

ระดับความพึงพอใจความก้าวหน้า และความมั่นคงในการทำงานของนักบินลำเลียงกองทัพอากาศ อยู่ในเกณฑ์สูง และพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์ ส่งผลทำให้ระดับความพึงพอใจของประชากรแตกต่างกัน คือ การแบ่งแยกตามอายุ เงินเดือน และชั้นยศ แต่สำหรับการแบ่งตามเงินเพิ่มพิเศษ สถานภาพครอบครัว จำนวนบุตร และการแบ่งตามแบบอากาศยานที่ทำการบิน ไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ระดับความพึงพอใจในการรับราชการในกองทัพอากาศโดยรวมอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง และพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์ส่งผลทำให้ระดับความพึงพอใจของประชากรแตกต่างกัน คือ การแบ่งแยกตามอายุ เงินเดือน และชั้นยศ แต่สำหรับการแบ่งตามสถานภาพครอบครัว เงินเพิ่มพิเศษ แบบอากาศยาน และจำนวนบุตร ไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยเฉพาะกลุ่มที่มีคะแนนต่ำ คือ กลุ่มผู้ที่มีอายุ 36 – 40 ปี จะมีคะแนน 3.30 ตลอดจนผู้ที่มีชั้นยศนาวาอากาศโทมีคะแนนต่ำที่สุด คือ 3.19

4.8 การทดสอบสมมติฐานการลาออก

โดยการพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ ซึ่งได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคลของประชากร ความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งได้ศึกษาวิเคราะห์หาความสัมพันธ์มาแล้วในตอนที่ 2 กับตัวแปรตามที่จะวิเคราะห์ คือ การตัดสินใจลาออกหรือไปร่วมปฏิบัติงานชั่วคราวกับ บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) เพื่อให้ทราบถึงผลของความแตกต่างของการตัดสินใจด้วยการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ด้วยสถิติทดสอบ Pearson Chi-Square คำนัยสำคัญทางสถิติ เท่ากับ 0.05 โดยในการศึกษาคั้งนี้ได้ตั้งข้อสมมติฐานทางสถิติเพื่อทดสอบปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความต้องการตัดสินใจลาออกไปปฏิบัติงานเป็นนักบินพาณิชย์ตามปัจจัยส่วนบุคคลของประชากรที่มีผลแตกต่างและความพึงพอใจ ดังนี้

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันของนักบินลำเลียงกองทัพอากาศ มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจลาออกไปทำงานเป็นนักบินพาณิชย์

สมมติฐานที่ 2.1 อายุที่แตกต่างกันของนักบินลำเลียงกองทัพอากาศ มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจลาออกไปทำงานเป็นนักบินพาณิชย์

สมมติฐานหลัก (H_0) = อายุที่แตกต่างกันไม่มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจลาออกไปทำงานเป็นนักบินพาณิชย์

สมมติฐานรอง (H_1) = อายุที่แตกต่างกันมีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจลาออกไปทำงาน เป็นนักบินพาณิชย์

ตารางที่ 4.57 การทดสอบความแตกต่างของอายุของนักบินลำเลียงกองทัพอากาศมีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจลาออกไปเป็นนักบินพาณิชย์

อายุ	ลาออก				ปฏิบัติงานชั่วคราว			
	คิด	ไม่คิด	χ^2	Sig.	คิด	ไม่คิด	χ^2	Sig.
26 – 30 ปี	38	26	31.147	0.000	35	29	12.351	0.006
31 – 35 ปี	31	8			27	12		
36 – 40 ปี	8	2			7	3		
รวม	77	36			69	44		

จากตารางที่ 4.57 จากการทดสอบหาความสัมพันธ์ระหว่างอายุของนักบินลำเลียงกองทัพอากาศกับความต้องการลาออก พบว่า อายุของนักบินลำเลียงกองทัพอากาศมีความสัมพันธ์ต่อความต้องการลาออก และความต้องการลาออกไม่ปฏิบัติงานร่วมกับบริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน) โดยมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.000 และ 0.006 ตามลำดับ ซึ่งต่ำกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงสามารถสรุปได้ว่า **ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1)** กล่าวคือ อายุที่แตกต่างกันมีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจลาออกไปทำงานเป็นนักบินพาณิชย์

สมมติฐานที่ 2.2 เงินเดือนที่แตกต่างกันของนักบินลำเลียงกองทัพอากาศมีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจลาออกไปทำงานเป็นนักบินพาณิชย์

สมมติฐานหลัก (H_0) = เงินเดือนที่แตกต่างกันไม่มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจลาออกไปทำงานเป็นนักบินพาณิชย์

สมมติฐานรอง (H_1) = เงินเดือนที่แตกต่างกันมีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจลาออกไปทำงานเป็นนักบินพาณิชย์

ตารางที่ 4.58 การทดสอบความแตกต่างของเงินเดือนของนักบินลำเลียงกองทัพอากาศมีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจลาออกไปเป็นนักบินพาณิชย์

เงินเดือน	ลาออก				ปฏิบัติงานชั่วคราว			
	คิด	ไม่คิด	χ^2	Sig.	คิด	ไม่คิด	χ^2	Sig.
ต่ำกว่า 10,000 บาท	35	10	15.162	0.000	28	17	32.250	0.012
10,001 - 15,000 บาท	28	7			19	16		
15,001 - 20,000 บาท	20	6			18	8		
20,000 บาทขึ้นไป	5	2			4	3		
รวม	77	36			69	44		

จากตารางที่ 4.58 จากการทดสอบหาความสัมพันธ์ระหว่างอายุของนักบินลำเลียงกองทัพอากาศกับความต้องการลาออก พบว่า เงินเดือนของนักบินลำเลียงกองทัพอากาศมีความสัมพันธ์ต่อความต้องการลาออก และความต้องการลาออกไม่ปฏิบัติงานร่วมกับบริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน) โดยมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.000 และ 0.012 ตามลำดับ ซึ่งต่ำกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงสามารถสรุปได้ว่า ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) กล่าวคือ เงินเดือนที่แตกต่างกันมีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจลาออกไปทำงานเป็นนักบินพาณิชย์

สมมติฐานที่ 2.3 เงินเพิ่มพิเศษที่แตกต่างกันของนักบินลำเลียงกองทัพอากาศมีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจลาออกไปทำงานเป็นนักบินพาณิชย์

สมมติฐานหลัก (H_0) = เงินเพิ่มพิเศษที่แตกต่างกันไม่มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจลาออกไปทำงานเป็นนักบินพาณิชย์

สมมติฐานรอง (H_1) = เงินเพิ่มพิเศษที่แตกต่างกันมีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจลาออกไปทำงานเป็นนักบินพาณิชย์

ตารางที่ 4.59 การทดสอบความแตกต่างของเงินเพิ่มพิเศษของนักบินลำเลียงกองทัพอากาศมีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจลาออกไปเป็นนักบินพาณิชย์

เงินเพิ่มพิเศษ	ลาออก				ปฏิบัติงานชั่วคราว			
	คิด	ไม่คิด	χ^2	Sig.	คิด	ไม่คิด	χ^2	Sig.
เงินเพิ่มนักบิน 5,010 บาท/เดือน	58	22	0.345	0.856	52	28	7.453	0.005
เงินเพิ่มครูการบิน 6,270 บาท/เดือน	14	12			11	15		
เงินเพิ่มนักบินลองเครื่อง 6,270 บาท/เดือน	5	2			6	1		
รวม	77	36			69	44		

จากตารางที่ 4.59 จากการทดสอบหาความสัมพันธ์ระหว่างเงินเพิ่มพิเศษของนักบินลำเลียงกองทัพอากาศกับความต้องการลาออก พบว่า เงินเพิ่มพิเศษของนักบินลำเลียงกองทัพอากาศ มีค่าเท่ากับ 0.856 มีค่ามากกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงสามารถสรุปได้ว่า **ปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) และยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0)** กล่าวคือ เงินเพิ่มพิเศษของนักบินลำเลียงกองทัพอากาศไม่มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจลาออกไปเป็นนักบินพาณิชย์ แต่ในด้านการตัดสินใจลาออกไปปฏิบัติงานชั่วคราวกับบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) มีค่าเท่ากับ 0.005 ซึ่งต่ำกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงสามารถสรุปได้ว่า **ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1)** กล่าวคือ เงินเพิ่มพิเศษที่แตกต่างกันมีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจออกไปปฏิบัติงานชั่วคราวร่วมกับบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน)

สมมติฐานที่ 2.4 ชั้นยศที่แตกต่างกันของนักบินลำเลียงกองทัพอากาศมีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจลาออกไปทำงานเป็นนักบินพาณิชย์

สมมติฐานหลัก (H_0) = ชั้นยศที่แตกต่างกันมีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจลาออกไปทำงานเป็นนักบินพาณิชย์

สมมติฐานรอง (H_1) = ชั้นยศที่แตกต่างกันไม่มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจลาออกไปทำงานเป็นนักบินพาณิชย์

ตารางที่ 4.60 การทดสอบความแตกต่างของชั้นยศนักบินลำเลียงกองทัพอากาศมีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจลาออกไปเป็นนักบินพาณิชย์

ชั้นยศ	ลาออก				ปฏิบัติงานชั่วคราว			
	คิด	ไม่คิด	χ^2	Sig.	คิด	ไม่คิด	χ^2	Sig.
เรืออากาศตรี - โท	25	17	20.653	0.000	23	19	11.105	0.011
เรืออากาศเอก	25	16			24	17		
นาวาอากาศตรี	16	2			12	6		
นาวาอากาศโท	11	1			10	2		
รวม	77	36			69	44		

จากตารางที่ 4.60 การทดสอบหาความสัมพันธ์ระหว่างชั้นยศของนักบินลำเลียงกองทัพอากาศ พบว่า ชั้นยศที่แตกต่างกันมีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจแตกต่างกันโดยมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.000 และ 0.011 ตามลำดับ ซึ่งต่ำกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงสามารถสรุปได้ว่า ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) กล่าวคือ ชั้นยศที่แตกต่างกันมีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจลาออกไปทำงานเป็นนักบินพาณิชย์

สมมติฐานที่ 2.5 แบบอากาศยานที่นักบินทำการบินที่แตกต่างกันมีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจลาออกไปทำงานเป็นนักบินพาณิชย์

สมมติฐานหลัก (H_0) = แบบอากาศยานที่แตกต่างกันไม่มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจลาออกไปทำงานเป็นนักบินพาณิชย์

สมมติฐานรอง (H_1) = แบบอากาศยานที่แตกต่างกันมีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจลาออกไปทำงานเป็นนักบินพาณิชย์

ตารางที่ 4.61 การทดสอบความแตกต่างของแบบอากาศยานที่นักบินทำการบินมีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจลาออกไปเป็นนักบินพาณิชย์

แบบอากาศยาน	ลาออก				ปฏิบัติงานชั่วคราว			
	คิด	ไม่คิด	χ^2	Sig.	คิด	ไม่คิด	χ^2	Sig.
C-130	27	10	2.522	0.471	28	9	8.954	0.030
Boeing, Airbus	18	5			11	12		
Avro, G-222	16	9			13	12		
Nomad, BT-67	16	12			17	11		
รวม	77	36			69	44		

จากตารางที่ 4.61 พบว่า การทดสอบหาความสัมพันธ์ระหว่างแบบอากาศยานที่ทำการบินของนักบินลำเลียงกองทัพอากาศ พบว่า ไม่มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจลาออกไปทำงานเป็นนักบินพาณิชย์ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.471 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงสามารถสรุปได้ว่า **ปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) และยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0)** กล่าวคือ แบบอากาศยานของนักบินลำเลียงกองทัพอากาศไม่มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจลาออกไปเป็นนักบินพาณิชย์ แต่ในด้านการตัดสินใจลาออกไปปฏิบัติงานชั่วคราวกับบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) มีค่าเท่ากับ 0.030 ซึ่งต่ำกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงสามารถสรุปได้ว่า **ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1)** กล่าวคือ แบบอากาศยานที่แตกต่างกันมีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจออกไปปฏิบัติงานชั่วคราวร่วมกับบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน)

สมมติฐานที่ 2.6 สถานภาพครอบครัวแตกต่างกันมีความสัมพันธ์กับตัดสินใจลาออกไปทำงานเป็นนักบินพาณิชย์

สมมติฐานหลัก (H_0) = สถานภาพครอบครัวที่แตกต่างกันไม่มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจลาออกไปทำงานเป็นนักบินพาณิชย์

สมมติฐานรอง (H_1) = สถานภาพครอบครัวที่แตกต่างกันมีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจลาออกไปทำงานเป็นนักบินพาณิชย์

ตารางที่ 4.62 การทดสอบความแตกต่างของสถานภาพครอบครัวมีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจลาออกไปเป็นนักบินพาณิชย์

สถานภาพครอบครัว	ลาออก				ปฏิบัติงานชั่วคราว			
	คิด	ไม่คิด	χ^2	Sig.	คิด	ไม่คิด	χ^2	Sig.
โสด	37	27	30.615	0.000	34	30	12.416	0.000
สมรส	40	9			35	14		
รวม	77	36			69	44		

จากตารางที่ 4.62 การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพครอบครัวของนักบินลำเลียงกองทัพอากาศ พบว่า สถานภาพครอบครัวที่แตกต่างกันมีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจลาออกที่แตกต่างกันโดยมีค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.000 ซึ่งต่ำกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงสามารถสรุปได้ว่า ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) กล่าวคือ สถานภาพครอบครัวที่แตกต่างกันมีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจลาออกไปทำงานเป็นนักบินพาณิชย์

สมมติฐานที่ 2.7 จำนวนบุตรที่แตกต่างกันมีความสัมพันธ์กับตัดสินใจลาออกไปทำงานเป็นนักบินพาณิชย์

สมมติฐานหลัก (H_0) = จำนวนบุตรที่แตกต่างกันไม่มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจลาออกไปทำงานเป็นนักบินพาณิชย์

สมมติฐานรอง (H_1) = จำนวนบุตรที่แตกต่างกันมีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจลาออกไปทำงานเป็นนักบินพาณิชย์

ตารางที่ 4.63 การทดสอบความแตกต่างของจำนวนบุตรมีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจลาออกไปเป็นนักบินพาณิชย์

จำนวนบุตร	ลาออก				ปฏิบัติงานชั่วคราว			
	คิด	ไม่คิด	χ^2	Sig.	คิด	ไม่คิด	χ^2	Sig.
ไม่มี	54	29	0.159	0.058	52	31	0.291	0.074
1-2 คน	21	7			15	13		
3-4 คน	2				2			
รวม	77	36			69	44		

จากตารางที่ 4.63 การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างจำนวนบุตรของนักบินลำเดี่ยว กองทัพอากาศ พบว่า จำนวนบุตรที่แตกต่างกันไม่มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจลาออกที่แตกต่างกันโดยมีค่าเท่ากับ 0.058 และไม่มีความสัมพันธ์การไปปฏิบัติงานชั่วคราวกับบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) มีค่าเท่ากับ 0.074 ซึ่งสูงกว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงสามารถสรุปได้ว่า **ปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) และยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0)** กล่าวคือ จำนวนบุตรของนักบินลำเดี่ยวกองทัพอากาศไม่มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจลาออกไปเป็นนักบินพาณิชย์

4.9 การทดสอบความสัมพันธ์ของความพอใจกับการตัดสินใจลาออก

สมมติฐานที่ 3 ความพึงพอใจที่แตกต่างกันของนักบินลำเลียงกองทัพอากาศมีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจลาออกไปทำงานเป็นนักบินพาณิชย์หรือไปปฏิบัติงานชั่วคราวกับบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน)

สมมติฐานหลัก (H_0) = ความพึงพอใจที่แตกต่างกันไม่มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจลาออกไปทำงานเป็นนักบินพาณิชย์ หรือไปปฏิบัติงานชั่วคราว

สมมติฐานรอง (H_1) = ความพึงพอใจที่แตกต่างกันมีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจลาออกไปทำงานเป็นนักบินพาณิชย์ หรือไปปฏิบัติงานชั่วคราว

ตารางที่ 4.64 การทดสอบความแตกต่างของความพึงพอใจด้านการปฏิบัติงานในหน่วยมีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจลาออกไปเป็นนักบินพาณิชย์

ระดับความพึงพอใจ	ลาออก				ปฏิบัติงานชั่วคราว			
	คิด	ไม่คิด	χ^2	Sig.	คิด	ไม่คิด	χ^2	Sig.
ปานกลาง	46	17	0.580	0.475	42	21	2.736	0.139
สูง	31	19			27	23		
รวม	77	36			69	44		

จากตารางที่ 4.64 พบว่า ค่านัยสำคัญทางสถิติที่ได้จากการทดสอบความพึงพอใจด้านการปฏิบัติงานในหน่วยกับการตัดสินใจลาออกไปทำงานเป็นนักบินพาณิชย์ หรือไปปฏิบัติงานชั่วคราวกับบริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน) มีค่าเท่ากับ 0.475 และ 0.139 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงสามารถสรุปได้ว่า **ปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) และยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0)** กล่าวคือ ความพึงพอใจด้านการปฏิบัติงานในหน่วย ไม่มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจลาออกไปทำงานเป็นนักบินพาณิชย์ หรือไปปฏิบัติงานชั่วคราวกับบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน)

ตารางที่ 4.65 การทดสอบความแตกต่างของความพึงพอใจด้านรายได้และสวัสดิการที่ได้รับจาก กองทัพอากาศมีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจลาออกไปเป็นนักบินพาณิชย์

ระดับความพึง พอใจ	ลาออก				ปฏิบัติงานชั่วคราว			
	คิด	ไม่คิด	χ^2	Sig.	คิด	ไม่คิด	χ^2	Sig.
ต่ำ	0	9	17.808	0.000	0	9	23.807	0.000
ปานกลาง	50	19			52	17		
สูง	27	8			17	18		
รวม	77	36			69	44		

จากตารางที่ 4.65 พบว่า ค่านัยสำคัญทางสถิติที่ได้จากการทดสอบความพึงพอใจ ด้านรายได้และสวัสดิการที่ได้รับจากกองทัพอากาศ กับการตัดสินใจลาออกไปทำงาน หรือไป ปฏิบัติงานชั่วคราวกับบริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน) มีค่าเท่ากับ 0.000 ทั้งสองอย่าง ซึ่งต่ำกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงสามารถสรุปได้ว่า **ยอมรับสมมติฐานรอง (H₁)** กล่าวคือ ความพึงพอใจด้านรายได้และสวัสดิการที่ได้รับจากกองทัพอากาศ มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจลาออกไปทำงานเป็นนักบินพาณิชย์ หรือไปปฏิบัติงานชั่วคราวกับบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน)

ตารางที่ 4.66 การทดสอบความแตกต่างของความพึงพอใจด้านความมั่นคงก้าวหน้าในการรับ ราชการกองทัพอากาศมีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจลาออกไปเป็นนักบินพาณิชย์

ระดับความพึง พอใจ	ลาออก				ปฏิบัติงานชั่วคราว			
	คิด	ไม่คิด	χ^2	Sig.	คิด	ไม่คิด	χ^2	Sig.
ปานกลาง	25	16	1.440	0.278	21	20	4.704	0.030
สูง	52	20			48	24		
รวม	77	36			69	44		

จากตารางที่ 4.66 พบว่า ค่านัยสำคัญทางสถิติที่ได้จากการทดสอบความพึงพอใจ ด้านความมั่นคงก้าวหน้าในการรับราชการกองทัพอากาศ กับการตัดสินใจลาออกไปทำงานเป็น

นักบินพาณิชย์ มีค่าเท่ากับ 0.278 มีค่ามากกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงสามารถสรุปได้ว่า ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_1) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_0) แต่กับด้านการตัดสินใจลาออกไปปฏิบัติงานชั่วคราวกับบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) มีค่าเท่ากับ 0.030 ซึ่งต่ำกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงสามารถสรุปได้ว่า ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) กล่าวคือ ความพึงพอใจด้านความมั่นคงก้าวหน้าในการรับราชการกองทัพอากาศ ไม่มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจลาออกจากกองทัพอากาศ แต่มีความสัมพันธ์กับการลาออกไปปฏิบัติงานชั่วคราวกับบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน)

ตารางที่ 4.67 การทดสอบความแตกต่างของความพึงพอใจโดยรวมในการรับราชการกองทัพอากาศมีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจลาออกไปเป็นนักบินพาณิชย์

ระดับความพึงพอใจ	ลาออก				ปฏิบัติงานชั่วคราว			
	คิด	ไม่คิด	χ^2	Sig.	คิด	ไม่คิด	χ^2	Sig.
ปานกลาง	51	13	0.226	0.715	46	18	8.470	0.005
สูง	26	23			23	26		
รวม	77	36			69	44		

จากตารางที่ 4.67 พบว่า ค่านัยสำคัญทางสถิติที่ได้จากการทดสอบความพึงพอใจโดยรวมในการรับราชการกองทัพอากาศ กับ การตัดสินใจลาออกไปทำงานเป็นนักบินพาณิชย์ มีค่าเท่ากับ 0.715 มีค่ามากกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สรุปได้ว่า ปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) และยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) แต่กับด้านการตัดสินใจลาออกไปปฏิบัติงานชั่วคราวกับบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) มีค่าเท่ากับ 0.005 ซึ่งต่ำกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงสามารถสรุปได้ว่า ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) กล่าวคือ ความพึงพอใจโดยรวมในการรับราชการ ไม่มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจลาออกจากกองทัพอากาศ แต่มีความสัมพันธ์กับการลาออกไปปฏิบัติงานชั่วคราวกับบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน)

ตารางที่ 4.68 สรุปการทดสอบสมมติฐานความสัมพันธ์ของปัจจัยส่วนบุคคลและความพึงพอใจที่แตกต่างกันกับความต้องการตัดสินใจลาออกไปเป็นนักบินพาณิชย์

ปัจจัยส่วนบุคคล	ความต้องการตัดสินใจลาออก	
	ลาออก	ปฏิบัติงานชั่วคราว
อายุ	/	/
เงินเดือน	/	/
เงินเพิ่มพิเศษ	X	/
ชั้นยศ	/	/
แบบอากาศยาน	X	/
สถานภาพครอบครัว	/	/
จำนวนบุตร	X	X
ความพึงพอใจในการรับราชการ	ความต้องการตัดสินใจลาออก	
	ลาออก	ปฏิบัติงานชั่วคราว
การปฏิบัติงานในหน่วยงาน	X	X
ความมั่นคงก้าวหน้า	X	/
รายได้และสวัสดิการ	/	/
ความพึงพอใจโดยรวม	X	/

/ มีความสัมพันธ์, X ไม่มีความสัมพันธ์

จากตารางที่ 4.68 สรุปผลการวิเคราะห์ได้ผลดังนี้

ด้านปัจจัยส่วนบุคคลนั้น พบว่า อายุ ของนักบินลำเลียงกองทัพอากาศ มีความสัมพันธ์ต่อความต้องการลาออก และการตัดสินใจลาออกไปปฏิบัติงานชั่วคราวกับบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน)

เงินเดือนของนักบินลำเลียงกองทัพอากาศ มีความสัมพันธ์ต่อความต้องการลาออก และการตัดสินใจลาออกไปปฏิบัติงานชั่วคราวกับบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน)

เงินเพิ่มพิเศษของนักบินลำเลียงกองทัพอากาศ ไม่มีความสัมพันธ์ต่อความต้องการลาออก แต่มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจลาออกไปปฏิบัติงานชั่วคราวกับบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน)

ชั้นยศของนักบินลำเลียงกองทัพอากาศ มีความสัมพันธ์ต่อความต้องการลาออก และการตัดสินใจลาออกไปปฏิบัติงานชั่วคราวกับบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน)

สถานภาพครอบครัวของนักบินลำเลียงกองทัพอากาศ มีความสัมพันธ์ต่อความต้องการลาออก และการตัดสินใจลาออกไปปฏิบัติงานชั่วคราวกับบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน)

จำนวนบุตรของนักบินลำเลียงกองทัพอากาศ ไม่มีความสัมพันธ์ต่อความต้องการลาออก และการตัดสินใจลาออกไปปฏิบัติงานชั่วคราวกับบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน)

ส่วนแบบอากาศยานและสังกัดของนักบินลำเลียงกองทัพอากาศ ไม่มีความสัมพันธ์ต่อความต้องการลาออก แต่มีความสัมพันธ์ต่อการตัดสินใจลาออกไปปฏิบัติงานชั่วคราวกับบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน)

ในด้านความพึงพอใจในการรับราชการ พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในหน่วยงานของนักบินลำเลียงกองทัพอากาศ ไม่มีความสัมพันธ์ต่อความต้องการลาออก และการตัดสินใจลาออกไปปฏิบัติงานชั่วคราวกับบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน)

ความพึงพอใจในความมั่นคงก้าวหน้าของนักบินลำเลียงกองทัพอากาศ ไม่มีความสัมพันธ์ต่อความต้องการลาออก แต่มีความสัมพันธ์ในการตัดสินใจลาออกไปปฏิบัติงานชั่วคราวกับบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน)

ส่วนความพึงพอใจรายได้และสวัสดิการของนักบินลำเลียงกองทัพอากาศ มีความสัมพันธ์ต่อความต้องการลาออก และการตัดสินใจลาออกไปปฏิบัติงานชั่วคราวกับบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน)

ตอนที่ 4 ข้อมูลจากคำถามปลายเปิด

จากการรวบรวมแบบที่ได้จากแบบสอบถามของนักบินลำเลียงกองทัพอากาศ เกี่ยวกับ ปัญหาที่จะเกิดขึ้นกับฝูงบินและแนวทางการแก้ไขนั้น ผู้วิจัยขอนำมารวบรวม และสรุปได้ดังนี้

1. ขาดแคลนครูการบิน นักบินที่ 1 และนักบินอาวุโสภายในฝูงบิน เพราะส่วนใหญ่ที่ลาออกไปนั้น จะอยู่ในช่วงที่เป็นนักบินอาวุโสในฝูงบิน (n=103)
2. ขาดผู้ที่จะถ่ายทอดประสบการณ์และความรู้ให้กับนักบินรุ่นใหม่ ๆ (n=80)

3. ขาดการพัฒนาฝีมือการบิน และงานทางด้านยุทธการอย่างต่อเนื่อง เพราะขาดแคลนกำลังพล (n=60)

4. กำลังทางอากาศถูกลดประสิทธิภาพ เพราะสูญเสียนักบินที่มีประสบการณ์ลาออกไป ซึ่งนักบินนั้นถือได้ว่าเป็นหัวใจหลักของการใช้กำลัง เพราะในการเตรียมความพร้อมในการใช้กำลังทางอากาศจะประกอบด้วย 2 ส่วนหลัก คือ อากาศยาน และ บุคลากร (n=30)

สรุปผลการศึกษาผลการศึกษาระวิเคราะห์หาปัจจัยที่มีผลต่อการลาออกของนักบินลำเลียงกองทัพอากาศ

ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล

กล่าวถึงข้อมูลด้านปัจจัยส่วนบุคคลของนักบินลำเลียงกองทัพอากาศ โดยแบ่งเป็นข้อมูลส่วนบุคคล คือ อายุ เงินเดือน เงินเพิ่มพิเศษ ชั้นยศ แบบอากาศยานและสังกัด สถานภาพครอบครัว และจำนวนบุตร (ดังตารางที่ 4.1 – 4.7)

ความคิดต้องการลาออก

ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดต้องการที่จะลาออกจากราชการไปทำงานเป็นนักบินพาณิชย์ และความคิดต้องการสมัครไปปฏิบัติงานชั่วคราวกับบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) แยกประเภทตามแบบอากาศยานที่ทำการบิน ดังตารางที่ 4.8 – 4.9 พบว่า มีนักบินลำเลียงกองทัพอากาศมีความคิดต้องการลาออกสูงถึง ร้อยละ 68.1 และต้องการสมัครไปปฏิบัติงานชั่วคราวกับบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) ร้อยละ 61.1

ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกและอยู่รับราชการต่อในกองทัพอากาศ

สำหรับปัจจัยที่นักบินลำเลียงกองทัพอากาศคิดว่า เป็นสาเหตุทำให้ตัดสินใจต้องการลาออกไปทำงานเป็นนักบินพาณิชย์ ใน 5 ลำดับแรก

นักบินลำเลียงกองทัพอากาศตัดสินใจต้องการลาออกไปทำงานเป็นนักบินพาณิชย์ เพราะมีความมุ่งหวังให้ครอบครัวมีความสุขมีฐานะมั่นคงทางการเงิน ร้อยละ 94.8 รองลงมาคือ รายได้น้อยเกินไปไม่เพียงพอต่อการครองชีพที่ดีพอควร ร้อยละ 88.4 การได้รับการแต่งตั้งโยกย้ายหรือการเลื่อนตำแหน่งไม่เป็นไปตามที่คาดหวังไว้ ร้อยละ 70.1 เห็นตัวอย่างในการแข่งขันเรื่อง ยศ ตำแหน่งของรุ่นพี่ หรือผู้บังคับบัญชาในระดับสูง ร้อยละ 58.4 และได้รับสวัสดิการดีกว่ารับราชการ ร้อยละ 49.4 (ดังตารางที่ 4.10/1)

สำหรับปัจจัยที่นักบินลำเลียงกองทัพอากาศคิดว่า รัฐบาลกองทัพอากาศดีกว่าทำงานเป็นนักบินพาณิชย์ใน 5 ลำดับแรก

นักบินลำเลียงกองทัพอากาศมีความคิดเห็นว่า รัฐบาลกองทัพอากาศดีกว่าทำงานเป็นนักบินพาณิชย์ เพราะมีความภาคภูมิใจที่ได้เป็นนักบินลำเลียงได้ทำหน้าที่ปกป้องประเทศชาติ ร้อยละ 94.4 รองลงมาคือ มียศและตำแหน่ง ร้อยละ 88.9 การได้รับการยอมรับจากบุคคลทั่วไป ร้อยละ 83.3 เป็นความใฝ่ฝันตั้งแต่ในอดีตที่จะเป็นนักบินลำเลียง ร้อยละ 66.7 และมีความมั่นคงก้าวหน้าในวิชาชีพ ร้อยละ 44.4 (ดังตารางที่ 4.10/2)

ความพึงพอใจในการรับราชการกองทัพอากาศ

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของนักบินลำเลียงกองทัพอากาศโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ความพึงพอใจในด้านความมั่นคงก้าวหน้าในการรับราชการอยู่ในระดับสูง รองลงมาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในหน่วยงานอยู่ในระดับปานกลาง และความพึงพอใจในด้านรายได้และสวัสดิการที่ได้รับจากกองทัพอากาศอยู่ในระดับปานกลาง (ดังตารางที่ 4.11)

จากผลการศึกษาในแต่ละด้าน พบว่า ในด้านการปฏิบัติงานในหน่วยงานนั้น นักบินจะมีความภูมิใจในการเป็นลำเลียงของกองทัพอากาศ และพร้อมที่จะทุ่มเทเสียสละในการปฏิบัติหน้าที่ ถึงแม้ว่างานในหน้าที่ของตนจะเป็นงานที่มีความเสี่ยงสูง ซึ่งคะแนนเฉลี่ยทั้งสองข้ออยู่ในเกณฑ์สูง และมีความสอดคล้องกัน นอกจากนี้ยังพบว่า คะแนนเฉลี่ยส่วนอื่นๆ อยู่ในเกณฑ์ปานกลาง แสดงให้เห็นว่า ส่วนใหญ่มีทัศนคติที่ดีต่อการเป็นนักบินลำเลียงกองทัพอากาศ และมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในหน่วยของตนระดับหนึ่ง แต่อย่างไรก็ตามความเบื่อหน่ายต่อการไม่มีเวลาให้กับครอบครัวเพราะต้องทำการบินในช่วงเวลาที่ไม่แน่นอน รวมถึงวันหยุดด้วยได้คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.10 ทำให้มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของนักบินลำเลียงกองทัพอากาศอยู่ในเกณฑ์ต่ำ กับรู้สึกเบื่อหน่ายต่อความไม่แน่นอนในการพิจารณาตำแหน่งหน้าที่ ได้คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.87 ทำให้มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของนักบินลำเลียงกองทัพอากาศอยู่ในเกณฑ์ต่ำ และอาจเป็นสาเหตุของความเบื่อหน่ายในการปฏิบัติงานแล้วนำไปสู่ความต้องการลาออก หรือไปทำงานชั่วคราวกับบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) เมื่อมีโอกาส ได้คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.57 มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของนักบินลำเลียงกองทัพอากาศอยู่ในเกณฑ์ต่ำ แสดงว่า มีแนวโน้มที่ต้องการลาออก หากนักบินเหล่านี้มีสิ่งใหม่ๆที่เข้ามาเปลี่ยนแปลงทัศนคติ ขวัญ

กำลังใจ และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของนักบินลำเลียงกองทัพอากาศในปัจจุบัน (ดังตารางที่ 4.12)

ด้านความมั่นคงก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในเกณฑ์สูง โดยจะเห็นได้จากคะแนนจะอยู่ในเกณฑ์สูงเกือบทั้งหมด โดยเฉพาะอย่างยิ่งความผูกพันกันภายในองค์กร และโอกาสมีส่วนร่วมตลอดจนความยุติธรรมในการพิจารณาจะช่วยส่งเสริมให้บุคคลภายในองค์กรมีความพึงพอใจมากขึ้น โดยมีคะแนน 4.40 อยู่ในเกณฑ์สูง และในการศึกษาคั้งนี้ ยังพบว่า ส่วนใหญ่มีความคิดว่า ในปัจจุบันนักบินลำเลียงได้รับการยอมรับในความรู้ความสามารถจากบุคคลทั่วไป โดยมีคะแนน 4.13 อยู่ในเกณฑ์สูง จากความคิดเห็นดังกล่าวแสดงให้เห็นถึงความต้องการขั้นพื้นฐานในการได้รับการยอมรับจากสังคม สำหรับความพอใจในการปกครองของผู้บังคับบัญชาในการให้โอกาสเจริญก้าวหน้า พบว่า นักบินลำเลียงมีความพอใจอยู่ในเกณฑ์สูง โดยมีคะแนน 4.03 ส่วนระดับความพึงพอใจที่อยู่ในระดับต่ำกว่า ได้แก่ ความคิดด้านแบบอากาศยานที่ทำการบินนั้นพบว่า นักบินที่ทำการบินกับเครื่องบินที่มีสมรรถนะสูงจะมีโอกาสก้าวหน้าในการรับราชการมากกว่าผู้ที่ทำการบินกับเครื่องบินที่มีสมรรถนะต่ำ โดยมีคะแนน 3.47 จัดอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง ซึ่งนักบินลำเลียงอาจมองว่า เนื่องจากตนเองทำการบินกับอากาศยานประเภทลำเลียงมิใช่อากาศยานขับไล่ จนอาจเป็นสาเหตุให้เกิดความคิดว่าต่อไปในอนาคต อาจไม่มีโอกาสในการเจริญก้าวหน้า และสามารถเข้าตำแหน่งสำคัญในกองทัพอากาศได้ จึงมีความคิดต้องการลาออกเพื่อหาความมั่นคงทางอื่นแทน นอกจากนี้นักบินส่วนใหญ่เห็นว่าผลตอบแทนที่ได้รับจากกองทัพอากาศมีความเหมาะสม สามารถให้ความสุขกับครอบครัวของท่านได้อย่างพอเพียง มีคะแนนเฉลี่ยเพียง 2.94 อยู่ในเกณฑ์ปานกลาง โอกาสที่นักบินเหล่านี้จะตัดสินใจลาออกจะมีแนวโน้มสูงทันที หากว่าเมื่อใดก็ตามที่นักบินเหล่านี้มีความต้องการให้ครอบครัวมีความมั่นคงมากขึ้น เนื่องจากการทำงานกับสายการบินต่าง ๆ มีผลตอบแทนและสามารถให้ความมั่นคงทางด้านการเงินสูงกว่าการรับราชการในกองทัพอากาศ (ดังตารางที่ 4.13)

สำหรับความพึงพอใจด้านรายได้และสวัสดิการพบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในเกณฑ์ปานกลาง จากการศึกษา พบว่า เกือบทุกข้อ คะแนนจะอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง แต่ที่ต่ำที่สุดคือ “เงินเพิ่มพิเศษต่าง ๆ ที่นักบินได้รับอยู่ในปัจจุบันสามารถหาปัจจัยสี่ให้กับครอบครัวของท่านได้อย่างเพียงพอตามที่ท่านต้องการ” นั้น คะแนนเฉลี่ยจะต่ำที่สุดโดยได้คะแนนเฉลี่ย 2.72 ซึ่งเมื่อพิจารณาร่วมกับคำถามเกี่ยวกับ “ผลตอบแทนที่ได้รับจากกองทัพอากาศ มีความเหมาะสมสามารถให้

ความสุขกับครอบครัวของท่านได้อย่างพอเพียง” จะเห็นว่า มีความสอดคล้องกันนั่นคือ นักบินลำเดียวกองทัพอากาศ ส่วนใหญ่จะมีความพึงพอใจอยู่ในระดับหนึ่งต่อเมื่อมีความต้องการในชีวิตที่ยากทำให้ครอบครัวมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นจึงเกิดแรงกระตุ้นทำให้เกิดพฤติกรรม “ความต้องการลาออกไปเป็นนักบินพาณิชย์” ตามมา ซึ่งจะเห็นว่า นักบินส่วนใหญ่ยอมรับ “ปัจจัยที่สำคัญที่สุดที่ทำให้นักบินกองทัพอากาศอยากไปทำงานกับสายการบินต่าง ๆ คือ ความมั่นคงในชีวิตทางการเงิน” โดยมีคะแนนเฉลี่ย 4.55 ทำให้มีผลความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในเกณฑ์ต่ำ (ดังตารางที่ 4.14)

ในการศึกษาผลการศึกษาระดับความพึงพอใจในด้านต่างๆ กับปัจจัยส่วนบุคคลพบว่า กลุ่มตัวอย่างช่วงอายุ 31-35 ปี จะเป็นช่วงที่มีความพึงพอใจในการรับราชการอยู่ในเกณฑ์สูงทั้งหมด กลุ่มตัวอย่างช่วงอายุ 26-30 ปี จะมีความพึงพอใจในด้านรายได้และสวัสดิการต่ำที่สุดคือ 3.10 กับเมื่อพิจารณาโดยรวมแล้วพบว่า กลุ่มนักบินลำเดียวกองทัพอากาศที่มีอายุช่วง 36-40 ปี จะมีความพึงพอใจโดยรวมมีคะแนนเฉลี่ยต่ำกว่ากลุ่มอื่น เมื่อพิจารณาจากการทดสอบความสัมพันธ์ปัจจัยด้านอายุกับความพึงพอใจด้านต่าง ๆ ด้วยการทดสอบ One-way ANOVA จะพบว่า ปัจจัยด้านอายุมีความสัมพันธ์กับระดับความพึงพอใจของนักบินลำเดียวกองทัพอากาศ ทั้งนี้เนื่องจากกลุ่มนักบินที่มีอายุและชั้นยศน้อย สามารถมีตำแหน่งและหน้าที่ค่อนข้างใกล้เคียงกัน ความคิดส่วนใหญ่จะมุ่งเรื่องการฝึกบินเพื่อสร้างประสบการณ์มากกว่า เมื่อมีอายุมากขึ้นมีครอบครัวและมีชั้นยศสูงขึ้น อาจต้องมีการแข่งขันกันในเรื่องของ ตำแหน่ง หน้าที่การงาน ค่อนข้างสูง และส่วนใหญ่เมื่อมีครอบครัวจะคำนึงถึงความมั่นคงในชีวิตให้กับครอบครัวมากขึ้น ประกอบกับรับราชการมาจนถึงจุดหนึ่ง ได้พบเห็นหรือประสบกับตนเองในเรื่องการแข่งขันการปฏิบัติงานซึ่งจะมีทั้งผู้ที่ผิดหวังและสมหวังโดยเฉพาะเมื่อชั้นยศสูงขึ้นตำแหน่งที่มีจะเป็นลักษณะประชิดจึงส่งผลให้มีความพึงพอใจแตกต่างกันออกไปในแต่ละบุคคล (ดังตารางที่ 4.15 – 4.34)

เมื่อศึกษาเปรียบเทียบความพึงพอใจกับปัจจัยด้านชั้นยศพบว่า กลุ่มตัวอย่างช่วงชั้นยศนาวาอากาศตรีส่วนใหญ่จะมีความพึงพอใจอยู่ในเกณฑ์สูง เกือบทุกด้าน ยกเว้นด้านสวัสดิการและรายได้ที่อยู่ในเกณฑ์ปานกลาง แต่กลุ่มชั้นยศนาวาอากาศโทส่วนใหญ่จะมีความพึงพอใจในด้านต่าง ๆ อยู่ในเกณฑ์ปานกลาง และมีคะแนนเฉลี่ยต่ำกว่ากลุ่มอื่น ๆ เมื่อทดสอบความสัมพันธ์ปัจจัยด้านชั้นยศกับความพึงพอใจด้านต่าง ๆ ด้วยการทดสอบ One-way ANOVA จะพบว่า ปัจจัยด้านชั้นยศมีความสัมพันธ์กับระดับความพึงพอใจของนักบินลำเดียวกองทัพอากาศ ซึ่ง

สาเหตุของความแตกต่างเช่นเดียวกับปัจจัยด้านอายุ เพราะกลุ่มชั้นยศนาวาอากาศโทนั้นจะเป็นกลุ่มผู้บริหารของฝูงบิน และเป็นครูการบิน มีลำดับอาวุโสของฝูงบินโดย ตำแหน่งผู้บังคับฝูงบิน รองผู้บังคับฝูงบิน หรือเทียบเท่า เมื่อกลุ่มที่ผิดหวังในตำแหน่งหน้าที่จึงอาจเป็นสาเหตุให้ความพึงพอใจลดลง เพราะตำแหน่งผู้บังคับฝูงบินซึ่งเป็นผู้บังคับฝูงบินสูงสุดนั้นมีเพียงตำแหน่งเดียว (ดังตารางที่ 4.35 – 4.42)

ความพึงพอใจกับปัจจัยด้านแบบอากาศยานที่ทำการบินพบว่า ส่วนใหญ่จะมีความพึงพอใจเรื่องความมั่นคงก้าวหน้าในการทำงานอยู่ในเกณฑ์สูง และสอดคล้องกับผลการศึกษาคความพึงพอใจด้านการปฏิบัติงานภายในหน่วยซึ่งมีคะแนนเฉลี่ย 3.26 อยู่ในเกณฑ์ปานกลาง แสดงให้เห็นว่า นักบินลำเลียงส่วนใหญ่มีความคิดว่าการที่ปฏิบัติหน้าที่นักบินกองทัพอากาศนั้นสามารถให้ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ยกเว้นด้านรายได้และสวัสดิการที่ส่วนใหญ่จะอยู่ในเกณฑ์ปานกลางเท่านั้น จากการทดสอบความสัมพันธ์ปัจจัยด้านแบบอากาศยานที่ทำการบินกับความพึงพอใจด้านต่าง ๆ ด้วยการทดสอบ One-way ANOVA จะพบว่า มีความแตกต่างกันในแต่ละด้านของความพึงพอใจ สำหรับด้านความมั่นคงก้าวหน้าในการเป็นนักบินลำเลียงกองทัพอากาศ ด้านรายได้และสวัสดิการ และโดยรวมจะไม่มีความสัมพันธ์ปัจจัยด้านแบบอากาศยานที่ทำการบิน แต่พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ภายในหน่วยมีความสัมพันธ์กับปัจจัยด้านแบบอากาศยานที่ทำการบิน ซึ่งสาเหตุของความแตกต่างกันนั้นส่วนหนึ่งมาจากความคิดเห็นของนักบินเกี่ยวกับโอกาสความก้าวหน้าจะมีผลมาจากแบบอากาศยานที่ทำการบินด้วยตามที่ศึกษามาแล้ว ทั้งการปฏิบัติภารกิจของนักบินลำเลียงนั้นจะขึ้นกับแบบอากาศยานที่ทำการบิน เพราะเครื่องบินแต่ละแบบจะมีคุณสมบัติต่างกันไปโดยเฉพาะเครื่องบินลำเลียงสมรรถนะสูงอย่างเช่น Boeing, Airbus จะมีระบบเครื่องช่วยเดินอากาศที่ทันสมัย จึงทำให้นักบินที่ทำการบินกับเครื่องบินที่มีสมรรถนะสูงจะมีโอกาสที่จะได้รับประสบการณ์และวิสัยทัศน์จากการทำภารกิจมากกว่าผู้ที่บินกับเครื่องบินที่สมรรถนะต่ำกว่า แต่การปฏิบัติภารกิจโดยรวมของกองทัพอากาศจะขาดส่วนใดส่วนหนึ่งไม่ได้ เพราะเครื่องบินแต่ละแบบก็จะเหมาะกับการปฏิบัติภารกิจที่แตกต่างกันออกไป (ดังตารางที่ 4.43 – 4.47)

ส่วนการศึกษาคความพึงพอใจกับปัจจัยด้านครอบครัวพบว่า นักบินที่มีสถานภาพโสดส่วนใหญ่จะมีคะแนนความพึงพอใจโดยรวมเฉลี่ยอยู่ในเกณฑ์ที่สูงกว่าผู้ที่มีสถานภาพสมรสแล้ว ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากเมื่อนักบินที่แต่งงานแล้ว จะคำนึงถึงบุคคลในครอบครัว ได้แก่ ภรรยา บุตร ที่

ตนเองต้องรับผิดชอบและหาความมั่นคงให้กับครอบครัว เมื่อผลตอบแทนหรือการปฏิบัติหน้าที่ไม่
 เป็นไปตามความคาดหวังจึงทำให้มีความพึงพอใจที่ต่างกันออกไป เมื่อทดสอบความสัมพันธ์
 ปัจจัยด้านสถานภาพครอบครัวกับความพึงพอใจด้านต่าง ๆ ด้วยการทดสอบ t-test จะพบว่า ไม่มี
 ความสัมพันธ์กัน (ดังตารางที่ 4.48 – 4.55)

นอกจากนี้ในการศึกษาความสัมพันธ์ความพึงพอใจที่แตกต่างกันของนักบินลำเลียง
 กองทัพอากาศกับความต้องการลาออกไปทำงานเป็นนักบินพาณิชย์ พบว่า ความพึงพอใจในด้าน
 รายได้และสวัสดิการที่ได้รับจากกองทัพอากาศเท่านั้น ที่มีความสัมพันธ์ต่อการตัดสินใจลาออกไป
 ทำงานเป็นนักบินพาณิชย์ แต่สำหรับความพึงพอใจในด้านความมั่นคงก้าวหน้า ด้านการ
 ปฏิบัติงานในหน่วย และความพึงพอใจโดยรวม พบว่า ไม่มีความสัมพันธ์กับความต้องการลาออก
 ไปทำงานเป็นนักบินพาณิชย์ แต่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานชั่วคราวกับบริษัท การบินไทย
 จำกัด (มหาชน) (ดังตารางที่ 4.56)

การทดสอบสมมติฐานการลาออก

เมื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการลาออกของนักบินลำเลียงกองทัพอากาศ
 เพื่อไปเป็นนักบินพาณิชย์ดังกล่าวข้างต้น จะเห็นได้ว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจของนักบิน
 ลำเลียงกองทัพอากาศ คือ อายุ เงินเดือน และขั้นยศ เมื่อพิจารณาตามทฤษฎีความต้องการของ
 มนุษย์และเรื่องแรงจูงใจจะเห็นว่า นักบินเมื่อมีอายุน้อยขั้นยศก็จะน้อย การผ่านการพิจารณา
 ความดีความชอบหรือพิจารณาเข้าแข่งขันบรรจุในตำแหน่งหรือขั้นยศยังน้อย ประกอบกับงานที่
 ปฏิบัติเป็นสิ่งที่ตนเองชอบ จึงมีความต้องการสิ่งอื่นในการปฏิบัติภารกิจของกองทัพอากาศ
 ค่อนข้างน้อย ต่อเมื่ออายุมากขึ้น ขั้นยศสูงขึ้น จึงอาจเกิดความต้องการประสบความสำเร็จ หรือ
 ต้องการเป็นที่ยอมรับในสังคมทั่วไป รวมถึงความต้องการมีชื่อเสียงเกียรติยศ และหวังว่า จะได้ลง
 ในตำแหน่งที่เป็นความคาดหวังในฝูงบิน เช่น ผู้บังคับฝูงบิน ฯลฯ แต่ตำแหน่งที่จะรองรับมีน้อยดัง
 เป็นลักษณะของปิระมิด จึงเป็นสาเหตุให้กลุ่มบุคคลที่ผิดหวัง เกิดผลความพึงพอใจที่ต่างกัน
 ตลอดจนเงินเดือนที่ได้รับจากการรับราชการนั้นยังถือว่า น้อยอยู่มากเมื่อเทียบกับค่าครองชีพใน
 ปัจจุบัน จนอาจเป็นสาเหตุให้มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานต่างกัน (ดังตารางที่ 4.57 – 4.63)

นักบินลำเลียงกองทัพอากาศ โดยภาพรวมแล้วมีความพึงพอใจที่จะรับราชการในกองทัพอากาศอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง ทั้งนี้เพราะลักษณะของการปฏิบัติงานเป็นสิ่งที่ตนเองชอบ มีความท้าทาย มีสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานที่มีลักษณะแบบครอบครัวเป็นพี่กับน้องกันไม่ใช่ลักษณะเจ้านายกับลูกน้อง ตลอดจนการมีทัศนคติที่ดีต่อหน้าที่และองค์กรของตนเอง จึงเป็นสิ่งที่ยังคงทำให้มีขวัญและกำลังใจที่ดีในการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นสิ่งที่ได้รับการปลูกฝังถ่ายทอดเป็นวัฒนธรรมองค์กรของนักบินกองทัพอากาศ จากอดีตถึงปัจจุบันที่เข้มแข็งควรจะต้องรักษาไว้เพื่อยึดเหนี่ยวองค์กร แต่อย่างไรก็ตามในยุคโลกาภิวัตน์สภาวะปัจจุบันเศรษฐกิจเป็นตัวขับเคลื่อนโลกมีการติดต่อสื่อสารกันอย่างทั่วถึง ปัญหาที่เกิดขึ้นกับนักบินในปัจจุบัน คือ เรื่องของสภาพเศรษฐกิจที่เปลี่ยนแปลงไป การรบบเผชิญหน้าด้วยสงครามขนาดใหญ่แบบในยุคสงครามเย็นหมดไป ซึ่งการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวเป็นไปตามหลักทฤษฎีการเปลี่ยนแปลงองค์กรและความต้องการมนุษย์ นักบินเหล่านี้เมื่อมีครอบครัวจะต้องมีบุคคลที่จะต้องดูแลรับผิดชอบมากขึ้น ส่งผลให้เกิดความต้องการใหม่ เพื่อแสวงหาความมั่นคงใหม่ให้กับชีวิตของตน จากการศึกษาในครั้งนี้จะพบว่านักบินลำเลียงกองทัพอากาศ มีความพึงพอใจในด้านรายได้รายได้และสวัสดิการในเกณฑ์ปานกลาง ส่วนใหญ่ให้เหตุผลสรุปโดยรวม คือ ต้องการความมั่นคงในด้านฐานะทางการเงินเพื่อให้ครอบครัวและตนเองมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ตลอดจนค่าตอบแทนที่ได้รับจากกองทัพอากาศ ในปัจจุบันไม่สามารถตอบสนองความต้องการในการหาปัจจัยสี่ให้กับครอบครัวได้ตามที่ต้องการด้วยเหตุผลดังกล่าว จึงทำให้เกิดแรงกระตุ้นและแสดงพฤติกรรมออกมาเพื่อตอบสนองความต้องการทางจิตใจและสังคมของตน คือ มีความต้องการลาออกจากกองทัพอากาศเพื่อไปเป็นนักบินพาณิชย์ ทั้งนี้เพราะว่า มีผลตอบแทนใหม่ที่รับนั้นมากกว่ากองทัพอากาศหลายเท่าตัว เมื่อพิจารณาแล้วจะเห็นว่า ในความคิดของนักบินลำเลียงกองทัพอากาศ ส่วนใหญ่เห็นว่า รายได้และสวัสดิการที่ได้รับจากกองทัพอากาศนั้น ไม่เพียงพอในการสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีให้กับตนเองและครอบครัว ตัวอย่างเช่น การซื้อบ้านซึ่งถือว่าเป็นปัจจัยสี่ในการดำรงชีวิต แต่ปัจจุบันราคาค่อนข้างสูงหากเปรียบกับรายได้ที่ได้จากรับจากกองทัพอากาศ แต่หากทำงานเป็นนักบินพาณิชย์แล้วนั้นจะสามารถหาซื้อได้โดยไม่ลำบาก เนื่องจากรายได้ที่ได้รับสูงกว่าหลายเท่าตัว จากเหตุผลทั้งหมดที่กล่าวมาแล้วนั้นจะเห็นว่า สอดคล้องกับทฤษฎีความต้องการของมนุษย์อย่างแท้จริง

สำหรับปัจจัยที่ความสัมพันธ์ต่อความต้องการลาออกเพื่อไปร่วมปฏิบัติงานชั่วคราวนั้น ได้แก่ อายุ ชั้นยศ สถานภาพครอบครัว และความพึงพอใจในรายได้และสวัสดิการที่ได้รับจากกองทัพอากาศ แต่จะมีปัจจัยที่มีความสัมพันธ์เพิ่มขึ้นคือ แบบอากาศยานที่ทำการบิน (ดังตารางที่

4.64 – 4.68) เพราะอาจมองว่า ไม่มีโอกาสที่ตนจะขึ้นไปอยู่ที่ชั้นสูงสุดตามทฤษฎีความต้องการ 5 ชั้นของมาสโลว์ และจากทฤษฎีการจูงใจของแอลเดอร์เฟอร์ (Alderfer) คือ เมื่อความต้องการไม่ได้รับการตอบสนอง หรือความต้องการประเภทที่อยู่สูงมีอุปสรรคติดขัดได้รับการตอบสนองน้อย ก็จะทำให้ความต้องการประเภทที่อยู่ต่ำลงไปมีความสำคัญมากขึ้น จึงหันกลับไปสร้าง ความมั่นคงปลอดภัยในด้านทรัพย์สินให้กับตนเองและครอบครัว เพราะยังคงมีสภาพเป็นข้าราชการ กองทัพอากาศ ยังคงได้รับสิทธิต่าง ๆ เหมือนเดิมแต่ได้เงินค่าตอบแทนต่างๆ จาก บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) เมื่อครบกำหนดตามสัญญาที่ทำไว้ก็สามารถกลับมารับราชการต่อกองทัพอากาศได้อีก เพียงแต่หน้าที่จะปฏิบัติงานจะต่างออกไปจากนักบินที่ประจำการ ณ ผุ่่งบิน โดยอาจจะทำงานในหน้าที่ของฝ่ายอำนวยความสะดวก ซึ่งก็ยังคงสามารถเจริญก้าวหน้าในกองทัพอากาศต่อไป

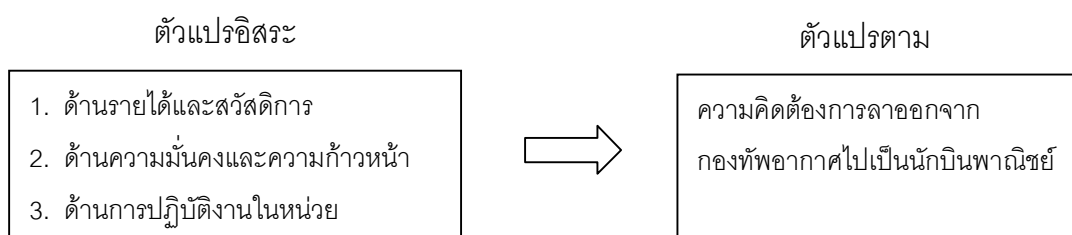
จากการวิเคราะห์สรุปผลการศึกษาเบื้องต้นที่ผู้วิจัยวิเคราะห์มาแล้วนั้น จะเห็นได้ว่า พฤติกรรมและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของนักบินลำเลียงกองทัพอากาศ เมื่อวิเคราะห์ตามหลักทฤษฎีเอ็กซ์ (X) และทฤษฎีวาย (Y) พบว่า นักบินลำเลียงกองทัพอากาศส่วนใหญ่จัดอยู่ในกลุ่มทฤษฎีวาย (Y) คือ ลักษณะเด่นของกลุ่มประชากรจำพวกนักบินลำเลียงกองทัพอากาศ มีความภาคภูมิใจที่ได้ทำหน้าที่ปกป้อง และดูแลผลประโยชน์ของประเทศชาติ ลักษณะของการปฏิบัติงานเป็นสิ่งที่ตนเองชอบ มีความท้าทาย และจะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เมื่อมีการทำงานที่มีสภาพการเหมาะสม เช่น นักบินลำเลียงกองทัพอากาศได้ทำการบินกับเครื่องบินที่มีสมรรถนะสูง ก็จะมีผลความพึงพอใจในการทำงานสูงขึ้น รวมถึงมีความเชื่อมั่น และศรัทธาต่อผู้บังคับบัญชา อยู่ในเกณฑ์สูง แต่ทั้งนี้ถ้าหากวิเคราะห์ถึงทฤษฎีความต้องการของมนุษย์ 5 ชั้นของมาสโลว์ พบว่า นักบินลำเลียงกองทัพอากาศมีความต้องการประสบความสำเร็จเป็นที่ยอมรับ มีชื่อเสียงเกียรติยศ และหวังว่า จะได้บรรจุในตำแหน่งที่เป็นความคาดหวังในผุ่่งบิน โดยปัจจัยด้านรายได้และสวัสดิการต่าง ๆ ของกองทัพอากาศ ไม่เพียงพอในการสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีให้กับตนเองและครอบครัว จึงอาจเป็นสาเหตุก่อให้เกิดปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความต้องการลาออกของนักบินลำเลียงกองทัพอากาศไปเป็นนักบินพาณิชย์ และรวมถึงความต้องการไปร่วมปฏิบัติงานชั่วคราวกับบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน)

ดังนั้นแนวทางที่จะแก้ไขคนที่เป็นแบบทฤษฎีวาย (Y) จะขึ้นอยู่กับ การควบคุมดูแล มอบหมายให้บังคับบัญชาตนเองอย่างแท้จริง และผู้บริหารจะปฏิบัติกับผู้ปฏิบัติงานเสมือนเป็น

ผู้ใหญ่ กล่าวคือผู้บริหารที่จะบริหารคนตามทฤษฎีวาย (Y) จะต้องกระตุ้น หรือจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานได้ปฏิบัติงานให้กับองค์กรได้อย่างเต็มความสามารถ และต้องเข้าใจว่า ธรรมชาติของคนโดยทั่วไปมิได้มีความเกียจคร้าน แต่หากองค์กรได้มีการปรับปรุงสิ่งจูงใจให้เหมาะสมแล้วนั้น ผู้บริหารก็สามารถบริหารงานให้องค์กรบรรลุผลตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ และต้องส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานมีเป้าหมายส่วนตัวที่สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร เพราะเมื่อได้จูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานไปสู่เป้าหมายส่วนตัวแล้ว ก็จะทำให้เป้าหมายขององค์กรสำเร็จได้เช่นกัน

การเสนอแนวทางแก้ไขปัญหาการลาออกของนักบินลำเลียงกองทัพอากาศนั้น หากพิจารณาจากการศึกษาจากแบบสอบถามครั้งที่ 1 พบว่า ควรจะมุ่งเน้นการแก้ไขปัญหาคือ **กระบวนการบริหารและการจัดการมากกว่ามุ่งแก้ไขปัญหาคือตัวบุคคล** โดยผู้วิจัยจะเสนอแนวทางการแก้ไขในส่วนของการสร้างแรงจูงใจให้สอดคล้องกับการศึกษาทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจและสิ่งจูงใจ กล่าวคือ จะเป็นการสร้างแรงกระตุ้นเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมให้บรรลุเป้าหมายของทางการวิจัย คือ การลดจำนวนนักบินที่คิดจะลาออกจากการรับราชการกองทัพอากาศเพื่อไปเป็นนักบินพาณิชย์ การเสนอเงื่อนไขการสร้างแรงจูงใจให้กับนักบินลำเลียงจะแบ่งออกเป็น 3 ด้านด้วยกัน คือ ด้านรายได้และสวัสดิการ ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการรับราชการ และด้านการปฏิบัติงานในหน่วยงาน ผู้วิจัยจึงนำแนวทางที่ได้จากการศึกษามาทำการออกแบบสอบถามในส่วนที่ 2 โดยยึดกรอบแนวคิดที่ 2 เป็นหลักดังนี้

กรอบแนวความคิดในการศึกษา ครั้งที่ 2



ภาพที่ 4.1 ตัวแปรอิสระและตัวแปรตามที่ใช้เป็นกรอบแนวความคิดในการศึกษาครั้งที่ 2

สมมติฐานในการศึกษา

เงื่อนไขแรงจูงใจที่นำเสนอส่งผลให้นักบินลำเลียงกองทัพอากาศคิดลาออกไปเป็นนักบินพาณิชย์ลดลง