

สรุปผลการศึกษาและข้อวิจารณ์

การศึกษาเรื่องนี้เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ (Quantity Research) โดยผู้วิจัยได้แบ่งการดำเนินงานวิจัยออกเป็น 2 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์หาปัจจัยที่มีผลต่อการลาออกของนักบินลำเลียงกองทัพอากาศเพื่อลาออกจากการรับราชการไปเป็นนักบินพาณิชย์ และส่วนที่ 2 การเสนอแนวทางลดผลกระทบต่อนักบินการลาออกของนักบินลำเลียงกองทัพอากาศ โดยการวิเคราะห์จากความคิดเห็นทั่วไป และจากความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในรูปแบบของการศึกษาใช้ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ที่ได้จากการใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลกลุ่มประชากร และนำมาวิเคราะห์หาค่าทางสถิติด้วยโปรแกรมคำนวณทางสถิติทดสอบสมมติฐานของความสัมพันธ์ของตัวแปรแล้วจึงสรุปผลการศึกษาและข้อเสนอแนะ ซึ่งผู้วิจัยได้สรุปผลการศึกษาออกเป็น 2 ส่วนดังนี้

6.1 สรุปผลการศึกษากการวิเคราะห์หาปัจจัย ที่มีผลต่อการลาออกของนักบินลำเลียงกองทัพอากาศ

6.1.1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล

แบ่งการศึกษาเป็น 7 ด้าน ดังนี้

1. ด้านอายุ มีอายุ 25-30 ปี ร้อยละ 56.6 รองลงมา มีอายุ 31-35 ปี ร้อยละ 34.5 และอายุ 36-40 ปี ร้อยละ 8.9
2. ด้านเงินเดือน มีเงินเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท ร้อยละ 39.8 รองลงมา มีเงินเดือน 10,001-15,000 บาท ร้อยละ 31.0 มีเงินเดือน 15,001-20,000 บาท ร้อยละ 23.0 และเงินเดือน 20,000 ขึ้นไป ร้อยละ 6.2
3. ด้านเงินเพิ่มพิเศษ มีเงินเพิ่มผู้บังคับอากาศยาน 10,000 บาท และเพิ่มนักบิน 5,010 บาท ร้อยละ 70.8 เงินเพิ่มผู้บังคับอากาศยาน 10,000 บาท และเพิ่มครูการบิน 6,270 บาท ร้อยละ 23.0 และเงินเพิ่มผู้บังคับอากาศยาน 10,000 บาท และเพิ่มนักบินลงเครื่อง 6,270 บาท ร้อยละ 6.2

4. ด้านขั้นยศ มีขั้นยศ เรืออากาศตรี – เรืออากาศโท ร้อยละ 37.2 เรืออากาศเอก ร้อยละ 36.3 นาวาอากาศตรี ร้อยละ 15.9 และนาวาอากาศโท ร้อยละ 10.6

5. ด้านแบบอากาศยานและสังกัด เป็นแบบอากาศยาน C-130 สังกัดฝูงบิน 601 ร้อยละ 32.7 แบบอากาศยาน Boeing/Airbus ฝูงบิน 602 ร้อยละ 20.4 แบบอากาศยาน Avro748/G-222 สังกัดฝูงบิน 603 ร้อยละ 22.1 และแบบอากาศยาน Normad/BT-67 สังกัด ฝูงบิน 461 ร้อยละ 24.8

6. ด้านสถานภาพครอบครัว มีสถานภาพเป็นโสด ร้อยละ 56.6 และสถานภาพสมรส ร้อยละ 43.4

7. ด้านจำนวนบุตร ไม่มีบุตร ร้อยละ 73.5 มีบุตร 1-2 คน ร้อยละ 24.8 และมีบุตร 3-4 คน ร้อยละ 1.8

6.1.2 ความคิดต้องการลาออกและความคิดที่จะไปปฏิบัติงานชั่วคราวกับบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน)

ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดต้องการที่จะลาออกจากราชการไปทำงานเป็นนักบินพาณิชย์ แยกประเภทตามแบบอากาศยานที่ทำการบิน พบว่า นักบินที่ลำเลียงกองทัพอากาศมีความคิดต้องการลาออกจากราชการโดยรวม ร้อยละ 68.1 และมีความคิดต้องการที่จะไปปฏิบัติงานชั่วคราวกับบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) ประมาณร้อยละ 61.1

6.1.3 ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกและอยู่รับราชการต่อในกองทัพอากาศ

สำหรับปัจจัยที่นักบินลำเลียงกองทัพอากาศคิดว่า เป็นสาเหตุทำให้ตัดสินใจต้องการลาออกไปทำงานเป็นนักบินพาณิชย์ ใน 5 ลำดับแรก

1. นักบินลำเลียงกองทัพอากาศตัดสินใจต้องการลาออกไปทำงานเป็นนักบินพาณิชย์ เพราะมีความมุ่งหวังให้ครอบครัวมีความสุขมีฐานะมั่นคงทางการเงิน ร้อยละ 94.8

2. รายได้น้อยเกินไปไม่เพียงพอต่อการครองชีพที่ดีพอควร ร้อยละ 88.4

3. การได้รับการแต่งตั้ง โยกย้ายหรือการเลื่อนตำแหน่งไม่เป็นไปตามที่คาดหวังไว้ ร้อยละ 70.1

4. เห็นตัวอย่างในการแข่งขันเรื่อง ยศตำแหน่งของรุ่นพี่ หรือผู้บังคับบัญชาในระดับสูง ร้อยละ 58.4

5. ได้รับสวัสดิการที่ดีกว่าการรับราชการ ร้อยละ 49.4

สำหรับปัจจัยที่นักบินลำเลียงกองทัพอากาศคิดว่า รับราชการกองทัพอากาศดีกว่า
ทำงานเป็นนักบินพาณิชย์ใน 5 ลำดับแรก

1. มีความภาคภูมิใจที่ได้ทำหน้าที่ปกป้องประเทศชาติ ร้อยละ 94.4
2. มียศและตำแหน่ง ร้อยละ 88.9
3. ได้รับการยอมรับจากบุคคลทั่วไป ร้อยละ 83.3
4. เป็นความใฝ่ฝันตั้งแต่ในอดีตที่จะเป็นนักบินกองทัพอากาศ ร้อยละ 66.7
5. มีความมั่นคงก้าวหน้าในวิชาชีพ ร้อยละ 44.4

6.1.4 ความพึงพอใจในการรับราชการกองทัพอากาศ

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของนักบินลำเลียงกองทัพอากาศโดยรวม อยู่ใน
ระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยแบ่งออกเป็น 3 ด้าน พบว่า

1. ความพึงพอใจในด้านความมั่นคงก้าวหน้าในการรับราชการ อยู่ในระดับสูง
2. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในหน่วยงาน อยู่ในระดับปานกลาง
3. ความพึงพอใจในด้านรายได้และสวัสดิการ อยู่ในระดับปานกลาง

ด้านความมั่นคงก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน พบว่า ความพึงพอใจส่วนใหญ่อยู่ใน
เกณฑ์สูง โดยจะเห็นได้จากคะแนนอยู่ในเกณฑ์สูงเกือบทั้งหมด มีรายละเอียด ดังนี้

ระดับความพึงพอใจที่อยู่ในเกณฑ์สูง ได้แก่

- ปัจจุบันมีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างนักบินภายในฝูงบิน
- นักบินลำเลียงได้รับการยอมรับในความรู้ความสามารถจากบุคคลทั่วไป
- ผู้บังคับบัญชาให้โอกาสในการเจริญก้าวหน้าอย่างยุติธรรม
- แบบของเครื่องบินที่ทำการบินมีผลต่อโอกาสการเจริญก้าวหน้าในการรับราชการ

กองทัพอากาศ

- ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่สำคัญของฝูงบินอยู่เสมอ
- เครื่องบินที่ทำการบินมีความปลอดภัยเพียงพอในการปฏิบัติภารกิจ
- กองทัพอากาศมีการพัฒนาหน่วยงานกับภารกิจการใช้กำลังทางอากาศให้ทันสมัย

สอดคล้องสภาวะปัจจุบัน

ระดับความพึงพอใจที่อยู่ในเกณฑ์ปานกลาง ได้แก่

- ผลตอบแทนที่ท่านได้รับจากกองทัพอากาศมีความเหมาะสม
- เคยมีความคิดต้องการลาออกจากกองทัพอากาศไปประกอบอาชีพอื่น เนื่องจากไม่ได้รับความยุติธรรมในการพิจารณาความดีความชอบ

ด้านการปฏิบัติงานในหน่วย พบว่า ความพึงพอใจส่วนใหญ่อยู่ในเกณฑ์ปานกลาง โดยระดับคะแนนอยู่ในเกณฑ์เฉลี่ยปานกลาง ซึ่งนักบินส่วนใหญ่มีความพึงพอใจ ดังนี้

ระดับความพึงพอใจที่อยู่ในเกณฑ์สูง ได้แก่

- มีความภูมิใจในการปฏิบัติงานในฝูงบินของตน
- พร้อมที่จะทุ่มเทใช้ความรู้ ความสามารถอย่างเต็มที่ เพื่อให้ปฏิบัติการกิจสำเร็จ
- เชื่อถือ และศรัทธาในความเป็นผู้นำของผู้บังคับบัญชา
- ฝูงบินที่ท่านสังกัดนี้มีความสุขและรู้สึกอบอุ่นเหมือนเป็นครอบครัวเดียวกัน
- มีส่วนช่วยในการพัฒนาการทำงานให้สอดคล้องกับเป้าหมายการปฏิบัติงานของ

ฝูงบิน

ระดับความพึงพอใจที่อยู่ในเกณฑ์ปานกลาง ได้แก่

- ลักษณะงานมีความท้าทาย
- การพิจารณาความดีความชอบมักจะไม่ยุติธรรม

ระดับความพึงพอใจที่อยู่ในเกณฑ์ต่ำ ได้แก่

- พร้อมที่จะลาออกหรือไปทำงานชั่วคราวกับ บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน)
- รู้สึกเบื่อหน่ายต่อความไม่แน่นอนในการพิจารณาตำแหน่งหน้าที่
- รู้สึกเบื่อหน่ายต่อการไม่มีเวลาให้กับครอบครัว เพราะต้องทำการบินในช่วงเวลาที่

ไม่แน่นอน

ด้านรายได้และสวัสดิการ พบว่า ความพึงพอใจส่วนใหญ่อยู่ในเกณฑ์ปานกลาง โดยระดับคะแนนอยู่ในเกณฑ์เฉลี่ยปานกลาง ซึ่งนักบินส่วนใหญ่มีความพึงพอใจ ดังนี้

ระดับความพึงพอใจที่อยู่ในเกณฑ์สูง ได้แก่

- หน่วยงานมีการจัดกิจกรรมต่างๆ เพื่อการบำรุงขวัญและกำลังใจ
- พึงพอใจกับสวัสดิการการรักษาพยาบาลบุคคลในครอบครัว

ระดับความพึงพอใจที่อยู่ในเกณฑ์ปานกลาง ได้แก่

- พึงพอใจกับสวัสดิการต่างๆ ที่ได้รับ เช่น ค่าการศึกษาบุตร ฯลฯ

- พึงพอใจสวัสดิการด้านที่พักอาศัยที่กองทัพอากาศจัดให้
- เงินเพิ่มต่างๆ ที่นักบินได้รับอยู่ในปัจจุบันเพียงพอกับรายจ่ายปัจจุบัน
- ระดับความพึงพอใจที่อยู่ในเกณฑ์ต่ำ ได้แก่
- ไม่สามารถใช้ระบบสวัสดิการต่างๆ ของการรับราชการได้อย่างเต็มที่
- ระดับความพึงพอใจที่อยู่ในเกณฑ์ต่ำมาก ได้แก่
- ปัจจัยสำคัญที่สุดที่ทำให้นักบินกองทัพอากาศอยากไปทำงานเป็นนักบินพาณิชย์

คือ ความมั่นคงในชีวิตทางฐานะการเงิน

6.1.5 การทดสอบระดับความพึงพอใจในการรับราชการกองทัพอากาศ กับปัจจัยส่วนบุคคลของนักบินลำเลียงกองทัพอากาศที่แตกต่างกัน

6.1.5.1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับระดับความพึงพอใจของนักบินลำเลียงกองทัพอากาศที่แตกต่างกัน จำนวน 3 ด้าน ดังนี้

1. ปัจจัยด้านอายุ พบว่า ช่วงอายุ 31-35 ปี จะเป็นช่วงที่มีความพึงพอใจในการรับราชการอยู่ในเกณฑ์สูงทั้งหมด กลุ่มตัวอายุ 26-30 ปี จะมีความพึงพอใจในด้านรายได้ และสวัสดิการต่ำที่สุด ส่วนกลุ่มนักบินลำเลียงกองทัพอากาศที่มีอายุช่วง 36-40 ปี จะมีความพึงพอใจโดยรวมมีคะแนนเฉลี่ยต่ำกว่ากลุ่มอื่น

เมื่อทดสอบความสัมพันธ์ปัจจัยด้านอายุกับความพึงพอใจด้านต่างๆ ด้วยการทดสอบ One-way ANOVA จะพบว่า ปัจจัยด้านอายุมีความสัมพันธ์กับระดับความพึงพอใจของนักบินลำเลียงกองทัพอากาศ ทั้งนี้เนื่องจากกลุ่มนักบินที่มีอายุน้อย ขึ้นยศน้อย สามารถมีตำแหน่งและหน้าที่ค่อนข้างใกล้เคียงกัน ส่วนใหญ่จะมุ่งเรื่องการฝึกบินเพื่อสร้างประสบการณ์มากกว่า เมื่อนักบินมีอายุมากขึ้น มีครอบครัว และมีชั้นยศที่สูงขึ้น จะมีการแข่งขันกันในด้านยศ ตำแหน่งหน้าที่ การงานมากขึ้น จึงอาจเป็นสาเหตุให้เมื่ออายุเพิ่มขึ้น ระดับความพึงพอใจอาจมีการเปลี่ยนแปลงไป

2. ปัจจัยด้านเงินเดือน พบว่า กลุ่มช่วงเงินเดือน 15,001 - 20,000 บาท มีระดับความพึงพอใจโดยรวมอยู่ในเกณฑ์สูงกว่ากลุ่มช่วงเงินเดือนอื่นๆ หากพิจารณาตามรายด้าน พบว่า ในด้านความมั่นคงก้าวหน้าจะเป็นเพียงด้านเดียวที่มีระดับความพึงพอใจอยู่ในเกณฑ์สูง นอกนั้นจะอยู่ในเกณฑ์ปานกลางทั้งหมด

เมื่อทดสอบความสัมพันธ์ปัจจัยด้านเงินเดือนกับความพึงพอใจด้านต่างๆ ด้วยการทดสอบ One-way ANOVA จะพบว่า ปัจจัยด้านเงินเดือนมีความสัมพันธ์ อาจเป็นเพราะกลุ่มช่วงเงินเดือนดังกล่าวจะเป็นกลุ่มที่มีอายุ 31-35 ปี และมีชั้นยศช้วนาวอากาศตรีพอดี ซึ่งกลุ่มนักบินช่วงดังกล่าวนี้ จะเป็นกลุ่มที่มีความพึงพอใจในการรับราชการอยู่ในเกณฑ์สูงทั้งหมด

3. ปัจจัยด้านชั้นยศ พบว่า กลุ่มตัวอย่างช่วงชั้นยศเรืออากาศเอก และนาวาอากาศตรี จะมีระดับความพึงพอใจอยู่ในเกณฑ์สูงกว่ากลุ่มอื่นๆ กลุ่มชั้นยศนาวาอากาศโทส่วนใหญ่จะมีระดับความพึงพอใจในด้านต่างๆ อยู่ในเกณฑ์ปานกลาง และมีคะแนนเฉลี่ยต่ำกว่ากลุ่มนักบินลำเลียงชั้นยศอื่น

เมื่อทดสอบความสัมพันธ์ปัจจัยด้านชั้นยศกับความพึงพอใจด้านต่างๆ ด้วยการทดสอบ One-way ANOVA จะพบว่า ปัจจัยด้านชั้นยศมีความสัมพันธ์กับระดับความพึงพอใจของนักบินลำเลียงกองทัพอากาศ อาจเป็นเพราะกลุ่มชั้นยศนาวาอากาศโทนั้น เป็นกลุ่มผู้บริหารของฝูงบิน หรือดำรงตำแหน่งครูการบิน เมื่อมีนักบินที่ผิดหวังในตำแหน่งหน้าที่ดังกล่าว อาจเป็นสาเหตุให้ระดับความพึงพอใจลดลง

6.1.5.2 ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับระดับความพึงพอใจของนักบินลำเลียงกองทัพอากาศที่ไม่แตกต่างกัน จำนวน 4 ด้าน ดังนี้

1. ปัจจัยด้านเงินเพิ่มพิเศษ พบว่า นักบินลำเลียงทั้งหมดจะมีความพึงพอใจในด้านความมั่นคงก้าวหน้าในการทำงาน แต่หากพิจารณาความพึงพอใจด้านการปฏิบัติงาน หรือด้านรายได้และสวัสดิการ ระดับความพึงพอใจจะอยู่ในเกณฑ์ปานกลางทั้งหมด

เมื่อทดสอบความสัมพันธ์ปัจจัยด้านเงินเพิ่มพิเศษกับความพึงพอใจด้านต่างๆ ด้วยการทดสอบ One-way ANOVA จะพบว่า เงินเพิ่มพิเศษที่แตกต่างกันไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจของนักบินลำเลียงกองทัพอากาศ แต่หากพิจารณาในเรื่องของความพึงพอใจด้านรายได้และสวัสดิการ จะเห็นว่า ในหัวข้อเรื่องเงินเพิ่มที่ได้รับในปัจจุบัน นักบินลำเลียงส่วนใหญ่มีความคิดว่า ไม่เพียงพอกับสภาพเศรษฐกิจปัจจุบัน ดังจะเห็นได้จากความคิดจากแบบสอบถามคือ “เงินเพิ่มต่างๆ ที่นักบินได้รับอยู่ในปัจจุบันเพียงพอตามที่ท่านต้องการ” นั้น ส่วนใหญ่คะแนนเฉลี่ยของความพึงพอใจด้านรายได้และสวัสดิการจะมีค่าต่ำที่สุด จากเหตุผลดังกล่าวแสดงให้เห็น

ถึงความต้องการที่จะได้รับเงินเพิ่มพิเศษที่เพิ่มขึ้นเหมือนกันทุกคน อีกทั้งเงินเพิ่มต่างๆ ที่ได้รับในปัจจุบันนั้นมีจำนวนไม่แตกต่างกันมากอีกด้วย

2. ปัจจัยด้านแบบอากาศยานและสังกัดที่ทำการบิน พบว่า นักบินลำเลียงส่วนใหญ่จะมีความพึงพอใจเรื่องความมั่นคงก้าวหน้าในการทำงานอยู่ในเกณฑ์สูง แสดงให้เห็นว่า นักบินลำเลียงส่วนใหญ่มีความคิดว่าการที่ปฏิบัติหน้าที่นักบินกองทัพอากาศนั้นสามารถให้ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ส่วนด้านการปฏิบัติงานในหน่วย และด้านรายได้และสวัสดิการ ส่วนใหญ่จะอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง

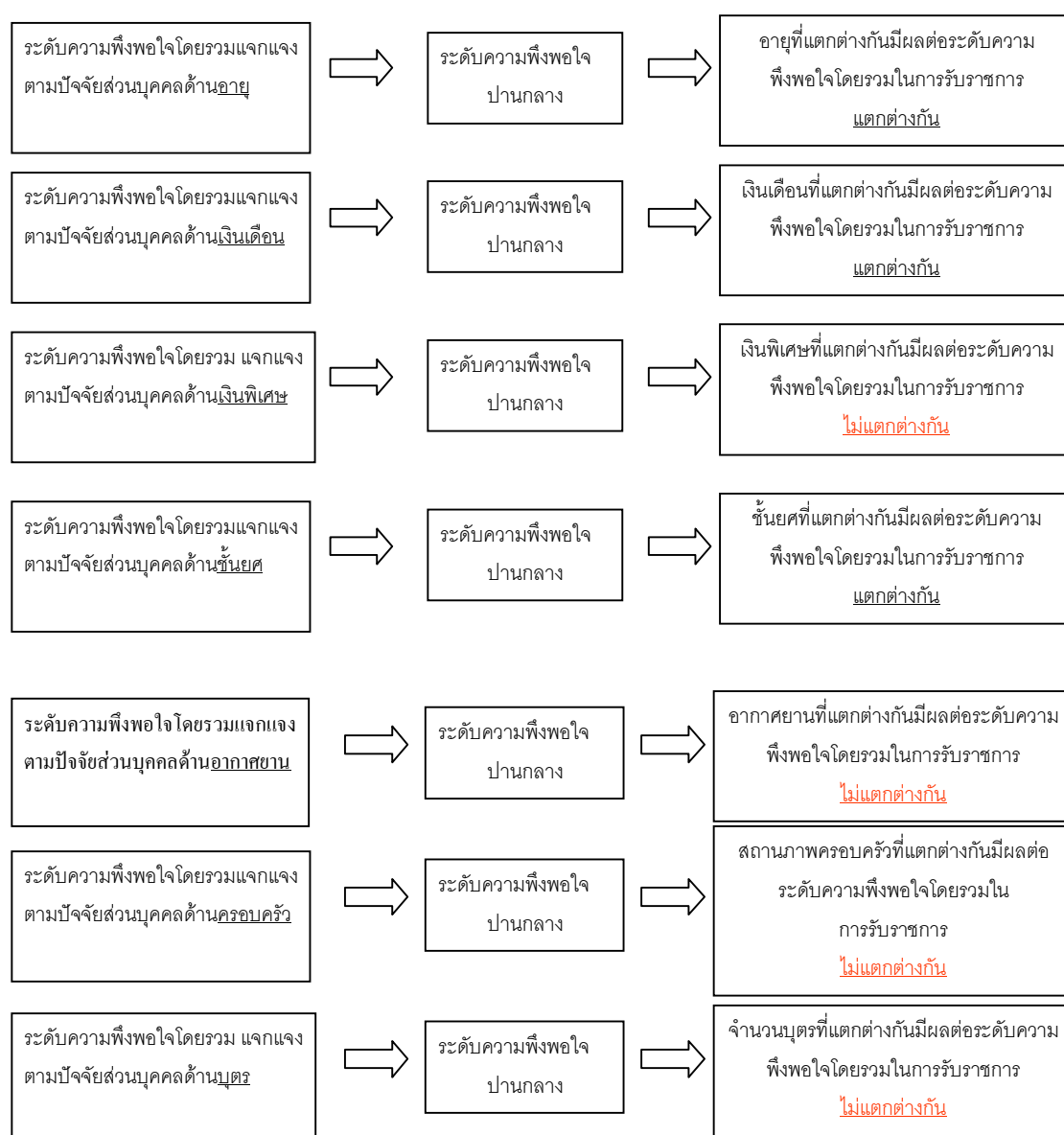
เมื่อทดสอบความสัมพันธ์ปัจจัยด้านแบบอากาศยานที่ทำการบินกับความพึงพอใจด้านต่างๆ ด้วยการทดสอบ One-way ANOVA จะพบว่า มีความแตกต่างกันในแต่ละด้านของความพึงพอใจ สำหรับด้านความมั่นคงก้าวหน้าในการเป็นนักบินลำเลียงกองทัพอากาศ รายได้ และสวัสดิการโดยรวมจะไม่มีความสัมพันธ์กับปัจจัยด้านแบบอากาศยานที่ทำการบิน และพบว่า กลุ่มของนักบินที่สังกัดแบบอากาศยาน Boeing/Airbus ฝูงบิน 602 มีระดับความพึงพอใจเฉลี่ยในทุกๆ ด้าน อยู่ในระดับที่มากกว่ากลุ่มนักบินสังกัดแบบอากาศยานอื่นๆ อาจเป็นเพราะ นักบินสังกัดแบบอากาศยาน Boeing/Airbus ฝูงบิน 602 นั้น จะมีเครื่องบินและระบบเครื่องช่วยเดินอากาศที่ทันสมัย ทำให้นักบินสังกัดแบบอากาศยาน Boeing/Airbus ฝูงบิน 602 มีค่าของระดับความพึงพอใจอยู่ในเกณฑ์ที่สูงกว่านักบินสังกัดแบบอากาศยานอื่นๆ

3. ปัจจัยด้านสถานภาพครอบครัว พบว่า นักบินลำเลียงทุกสถานภาพครอบครัว จะมีระดับความพึงพอใจสอดคล้องกันทั้งหมดทุกๆ ด้าน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากลักษณะงานของนักบินลำเลียงกองทัพอากาศ เป็นลักษณะการบินแบบทหาร กล่าวคือ ไม่มีผลในเชิงพาณิชย์ ดังนั้นลักษณะการบินจึงไม่ต้องเดินทางไปไกล หรือต้องพักแรมที่อื่น ต่างจากการบินพาณิชย์ ที่ลักษณะการบินจะต้องทำการบินที่ใช้ระยะเวลามาก และอาจต้องค้างต่างถิ่นเสมอ ดังนั้น ด้วยลักษณะงานของนักบินแบบทหาร จึงไม่มีผลมากนักต่อความแตกต่างในเรื่องของปัจจัยด้านสถานภาพครอบครัว เมื่อทดสอบความสัมพันธ์ปัจจัยด้านสถานภาพครอบครัวกับความพึงพอใจด้านต่างๆ ด้วยการทดสอบ t-test พบว่า ไม่มีความสัมพันธ์กันในเรื่องของความพึงพอใจ

4. ปัจจัยด้านจำนวนบุตร พบว่า นักบินลำเลียงทุกสถานภาพจำนวนบุตรจะมีระดับความพึงพอใจโดยรวมไม่แตกต่างกันมากนัก ส่วนใหญ่อยู่ในเกณฑ์ปานกลาง ยกเว้น นักบินที่มี

จำนวนบุตร 1 – 2 คน จะมีระดับความพึงพอใจที่สูงกว่ากลุ่มนักบินสถานภาพบุตรอื่นๆ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากเมื่อมีบุตร ความต้องการพื้นฐานอาจเปลี่ยนแปลง จากเดิมที่ไม่มีบุตร ยังไม่มีภาระทางครอบครัว อันสอดคล้องกับกลุ่มนักบินที่อายุไม่มาก แต่เมื่อเริ่มมีบุตร ความต้องการด้านความมั่นคงในชีวิต อาจเป็นปัจจัยเสริมที่ถูกนำพิจารณา จึงทำให้ค่าระดับความพึงพอใจด้านความมั่นคงก้าวหน้าในการรับราชการสูงกว่านักบินที่มีสถานภาพบุตรกลุ่มอื่น

เมื่อทดสอบความสัมพันธ์ปัจจัยด้านสถานภาพครอบครัวกับความพึงพอใจด้านต่างๆ ด้วยการทดสอบ One-way ANOVA จะพบว่า ไม่มีความสัมพันธ์กันในเรื่องของความพึงพอใจของนักบินลำเลียงกองทัพอากาศ



ภาพที่ 6.1 การทดสอบระดับความพึงพอใจในการรับราชการกองทัพอากาศกับ

ปัจจัยส่วนบุคคลของประชากรที่แตกต่างกัน

6.1.6 การทดสอบปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจลาออกไปทำงานเป็นนักบินพาณิชย์

- ด้านอายุของนักบินลำเลียงกองทัพอากาศมีความสัมพันธ์ต่อความต้องการลาออก และการตัดสินใจลาออกไปปฏิบัติงานชั่วคราวกับบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน)
- เงินเดือนของนักบินลำเลียงกองทัพอากาศมีความสัมพันธ์ต่อความต้องการลาออก และการตัดสินใจลาออกไปปฏิบัติงานชั่วคราวกับบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน)
- เงินเพิ่มพิเศษของนักบินลำเลียงกองทัพอากาศไม่มีความสัมพันธ์ต่อความต้องการลาออก แต่มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจลาออกไปปฏิบัติงานชั่วคราวกับบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน)
- ชั้นยศของนักบินลำเลียงกองทัพอากาศ มีความสัมพันธ์ต่อความต้องการลาออก และการตัดสินใจลาออกไปปฏิบัติงานชั่วคราวกับบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน)
- สถานภาพครอบครัวของนักบินลำเลียงกองทัพอากาศ มีความสัมพันธ์ต่อความต้องการลาออก และการตัดสินใจลาออกไปปฏิบัติงานชั่วคราวกับบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน)
- จำนวนบุตรของนักบินลำเลียงกองทัพอากาศ ไม่มีความสัมพันธ์ต่อความต้องการลาออก และการตัดสินใจลาออกไปปฏิบัติงานชั่วคราวกับบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน)
- ส่วนแบบอากาศยานและสังกัดของนักบินลำเลียงกองทัพอากาศไม่มีความสัมพันธ์ต่อความต้องการลาออก แต่มีความสัมพันธ์ต่อการตัดสินใจลาออกไปปฏิบัติงานชั่วคราวกับบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน)

6.1.7 การทดสอบระดับความพึงพอใจในการรับราชการที่แตกต่างกัน มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจลาออกไปทำงานเป็นนักบินพาณิชย์

ด้านความพึงพอใจในการรับราชการ พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในหน่วยงานของนักบินลำเลียงกองทัพอากาศ ไม่มีความสัมพันธ์ต่อความต้องการลาออก และการตัดสินใจลาออกไปปฏิบัติงานชั่วคราวกับบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน)

ด้านความพึงพอใจในความมั่นคงก้าวหน้าของนักบินลำเลียงกองทัพอากาศ ไม่มีความสัมพันธ์ต่อความต้องการลาออก แต่มีความสัมพันธ์ในการตัดสินใจลาออกไปปฏิบัติงานชั่วคราวกับบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน)

ด้านความพึงพอใจรายได้และสวัสดิการของนักบินลำเลียงกองทัพอากาศ มีความสัมพันธ์ต่อความต้องการลาออก และการตัดสินใจลาออกไปปฏิบัติงานชั่วคราวกับบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน)

สรุปผลการศึกษาหัวข้อ 6.1 เรื่อง สรุปผลการศึกษาการวิเคราะห์หาปัจจัยที่มีผลต่อการลาออกของนักบินลำเลียงกองทัพอากาศ จะเห็นได้ว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจของนักบินลำเลียงกองทัพอากาศ คือ อายุ ชัยยศ และเงินเดือน เมื่อพิจารณาตามทฤษฎีความต้องการของมนุษย์และเรื่องแรงจูงใจ จะสอดคล้องกันกล่าวคือ นักบินเมื่อมีอายุน้อย ชัยยศก็น้อย การผ่านการพิจารณาความดีความชอบหรือพิจารณาเข้าแข่งขันบรรจุในตำแหน่งหรือชั้นยศยังน้อย ประกอบกับงานที่ปฏิบัติเป็นสิ่งที่ตนเองชอบ จึงมีความต้องการสิ่งอื่นในการปฏิบัติภารกิจของกองทัพอากาศมีไม่มาก ต่อเมื่ออายุมากขึ้น ชัยยศสูงขึ้น มีความต้องการประสบความสำเร็จเป็นที่ยอมรับ มีชื่อเสียงเกียรติยศเพิ่มขึ้น และหวังว่า จะได้ตำแหน่งที่คาดหวังในฝูงบิน เช่น ตำแหน่งผู้บังคับฝูงบิน ฯลฯ ซึ่งตำแหน่งที่จะรองรับมีอัตราไม่มากตามความต้องการ ดังเป็นลักษณะของปิระมิด จึงอาจทำให้กลุ่มนักบินที่ไม่สมหวังมีความพึงพอใจที่แตกต่างเกิดขึ้น

นักบินลำเลียงกองทัพอากาศ โดยภาพรวมแล้วมีความพึงพอใจที่จะรับราชการอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง ส่วนที่ระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ส่วนใหญ่จะเกี่ยวข้องกับด้านการปฏิบัติงานในหน่วย เนื่องจากเป็นสิ่งที่ตนเองชอบ มีความท้าทาย มีสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานที่มีลักษณะแบบครอบครัวเป็นพี่กับน้องกันไม่ใช่ลักษณะเจ้านายกับลูกน้อง ตลอดจนการมีทัศนคติที่ดีต่อหน้าที่และองค์กรของตนเอง จึงเป็นสิ่งที่ยังคงทำให้มีขวัญและกำลังใจที่ดีในการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นสิ่งที่ได้รับการปลูกฝังถ่ายทอดเป็นวัฒนธรรมองค์กรของนักบินกองทัพอากาศ จากอดีตถึงปัจจุบันที่เข้มแข็งควรจะต้องรักษาไว้เพื่อยึดเหนี่ยวองค์กร แต่อย่างไรก็ตาม ในยุคโลกาภิวัตน์ สภาวะปัจจุบันเศรษฐกิจเป็นตัวขับเคลื่อนโลก มีการติดต่อสื่อสารกันอย่างทั่วถึง ปัญหาที่เกิดขึ้นกับนักบินในปัจจุบันคือ เรื่องของสภาพเศรษฐกิจที่เปลี่ยนแปลงไป การระบายเงินทุนด้วยสงครามขนาดใหญ่แบบในยุคสงครามเย็นหมดไป ซึ่งการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวเป็นไปตามหลักทฤษฎีการเปลี่ยนแปลงองค์กร และความต้องการมนุษย์ นักบินเหล่านี้เมื่อมี

ครอบครัวจะต้องมีบุคคลที่จะต้องดูแลรับผิดชอบมากขึ้น ส่งผลให้เกิดความต้องการใหม่ เพื่อแสวงหาความมั่นคงใหม่ให้กับชีวิตของตน จึงทำให้เกิดส่วนที่ระดับความพึงพอใจที่อยู่ในระดับต่ำ โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านรายได้และสวัสดิการ จึงอาจเป็นสาเหตุให้นักบินเกิดความคิดที่จะลาออกจากราชการ ในอัตราถึงร้อยละประมาณ 70 ซึ่งส่วนใหญ่ของนักบินลำเลียงให้เหตุผลสรุปโดยรวมคือ ต้องการความมั่นคงในด้านฐานะทางการเงินเพื่อให้ครอบครัวและตนเองมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ตลอดจนค่าตอบแทนที่ได้รับจากกองทัพอากาศ ในปัจจุบันไม่สามารถตอบสนองความต้องการในการหาปัจจัยสี่ให้กับครอบครัวได้ตามที่ต้องการ ด้วยเหตุผลดังกล่าว จึงทำให้เกิดแรงกระตุ้นและแสดงพฤติกรรมออกมาเพื่อตอบสนองความต้องการทางจิตใจ และสังคมของตน คือ มีความต้องการลาออกจากกองทัพอากาศ เพื่อไปเป็นนักบินพาณิชย์ ทั้งนี้เพราะว่า มีผลตอบแทนที่ให้มากกว่ากองทัพอากาศหลายเท่าตัว ซึ่งจะเห็นว่า สอดคล้องกับทฤษฎีความต้องการของมนุษย์

ความพึงพอใจโดยรวมในการรับราชการในกองทัพอากาศ อยู่ในเกณฑ์ปานกลาง กล่าวคือ ระดับความพึงพอใจของนักบินยังอยู่ในระดับไม่มาก อาจเนื่องจากปัจจัยอื่นในเรื่องตำแหน่งหน้าที่ที่จะเติบโต โอกาสที่จะก้าวหน้าในอนาคต การได้เป็นที่ยอมรับ มีเกียรติและศักดิ์ศรี โดยอาจพิจารณาว่า ตนเองไม่มีโอกาสขึ้นไปอยู่ที่ชั้นสูงสุดตามทฤษฎีความต้องการ 5 ขั้นของมาสโลว์ และจากทฤษฎีการจูงใจของแอลเดอร์เฟอร์ (Alderfer) ประการที่สาม คือ ความต้องการไม่ได้รับการตอบสนอง หากความต้องการประเภทที่อยู่สูงมีอุปสรรคติดขัดได้รับการตอบสนองน้อยก็จะทำให้ความต้องการประเภทที่อยู่ต่ำลงไปมีความสำคัญมากขึ้น จึงหันกลับไปสร้างความมั่นคงปลอดภัยในด้านทรัพย์สินให้กับตนเอง และครอบครัวแทน และอาจเกิดความคิดลาออกจากราชการไปเป็นนักบินพาณิชย์

จากการวิเคราะห์สรุปผลการศึกษาเบื้องต้นที่ผู้วิจัยวิเคราะห์มาแล้วนั้น จะเห็นได้ว่า พฤติกรรมและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของนักบินลำเลียงกองทัพอากาศ เมื่อวิเคราะห์ตามหลักทฤษฎีเอิร์ชและทฤษฎีวายนั้น นักบินลำเลียงกองทัพอากาศส่วนใหญ่จัดอยู่ในกลุ่มทฤษฎีวาย คือ นักบินลำเลียงมีความภาคภูมิใจที่ได้ทำหน้าที่ปกป้องประเทศชาติ ลักษณะของการปฏิบัติงานเป็นสิ่งที่ตนเองชอบ มีความท้าทาย และจะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เมื่อมีการทำงานที่มีสภาพการเหมาะสม เช่น นักบินลำเลียงกองทัพอากาศได้ทำการบินกับเครื่องบินที่มีสมรรถนะสูง ก็จะมีผลความพึงพอใจในการทำงานสูงขึ้น รวมถึงมีความเชื่อมั่น และศรัทธาต่อผู้บังคับบัญชา อยู่ในเกณฑ์สูง แต่ทั้งนี้ถ้าหากวิเคราะห์ถึงทฤษฎีความต้องการของมนุษย์ 5 ขั้นของมาสโลว์ แล้วนั้น

นักบินลำเลียงมีความต้องการประสบความสำเร็จเป็นที่ยอมรับ มีชื่อเสียงเกียรติยศ และหวังว่า จะได้ทำงานในตำแหน่งที่เป็นความคาดหวังในฝูงบิน และปัจจัยเรื่องรายได้และสวัสดิการต่างๆ ของกองทัพอากาศนั้นไม่เพียงพอในการสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีให้กับตนเองและครอบครัว ทำให้เป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความต้องการลาออกของนักบินลำเลียงกองทัพอากาศไปเป็นนักบินพาณิชย์ หรือต้องการไปร่วมปฏิบัติงานชั่วคราวกับบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน)

ดังนั้นแนวทางที่จะแก้ไขคนที่เป็นแบบทฤษฎีวาย ขึ้นอยู่กับการควบคุมดูแล บังคับบัญชาตนเองอย่างแท้จริง และผู้บริหารจะปฏิบัติกับผู้ปฏิบัติงานเสมือนเป็นผู้ใหญ่แล้ว ผู้บริหารที่จะบริหารคนตามทฤษฎีวาย จะต้องกระตุ้น หรือจูงใจให้เขาได้ปฏิบัติงานให้กับองค์กรได้อย่างเต็มความสามารถ และต้องเข้าใจว่า ธรรมชาติของคนโดยทั่วไป ไม่ได้มีความเกียจคร้าน แต่หากองค์กรได้มีการปรับปรุงสิ่งจูงใจให้เหมาะสมแล้วนั้น ผู้บริหารก็สามารถบริหารงานให้องค์กรบรรลุตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ และต้องส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานมีเป้าหมายส่วนตัวที่สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร เพราะเมื่อได้จูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานไปสู่เป้าหมายส่วนตัวแล้ว ก็จะทำให้เป้าหมายขององค์กรสำเร็จได้เช่นกัน

6.2 สรุปผลการศึกษาการเสนอแนวทางลดผลกระทบต่อการลาออก ของนักบินลำเลียงกองทัพอากาศ

6.2.1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล

แบ่งการศึกษาเป็น 7 ด้าน และมีความใกล้เคียงกับข้อมูลจากหัวข้อ 6.1

6.2.2 ความคิดต้องการลาออก

ข้อมูลมีความใกล้เคียงกับข้อมูลกับหัวข้อ 6.1

6.2.3 การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นโดยรวมเกี่ยวกับนโยบายที่ทำให้มีผลเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านต่างๆ ของนักบินลำเลียงกองทัพอากาศ

สรุปผลการศึกษานโยบายที่มีผลทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านต่างๆ ของนักบินลำเลียงกองทัพอากาศ มีรายละเอียด ดังนี้

● **ระดับความต้องการที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานระดับมากที่สุด**

ด้านรายได้และสวัสดิการ ได้แก่

1. หากกองทัพอากาศสามารถให้เงินพิเศษมากเป็นจำนวนสองเท่าของที่ได้รับในปัจจุบัน และอาจเพิ่มเป็นสามเท่าในอนาคต
2. หากกองทัพอากาศสามารถให้ท่านไปร่วมปฏิบัติงานด้านการบินกับสายการบินเอกชนในเวลาราชการควบคู่ไปกับการปฏิบัติงานของฝูงบินเพื่อเพิ่มรายได้แก่ตัวท่าน

ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการรับราชการกองทัพอากาศ ได้แก่

1. หากผู้บังคับบัญชาจะเพิ่มการสร้างภาพลักษณ์ให้ตัวท่านได้รับการยอมรับจากบุคคลทั่วไปมากขึ้น

ด้านการปฏิบัติงานในหน่วย ได้แก่

1. หากกฎระเบียบในการปฏิบัติงานอาจมีการผ่อนปรนลง เนื่องจากลักษณะการทำงานของท่านนั้น เป็นการปฏิบัติงานแบบไม่จำกัดเวลาที่แน่นอน
2. การอยู่ที่ฝูงบินที่ท่านสังกัดมีความสุขและความอบอุ่นเหมือนเป็นครอบครัวเดียวกัน จะทำให้ท่านเกิดความพอใจในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น
3. หากกองทัพอากาศสามารถให้ท่านเลื่อนยศ และตำแหน่งเป็นกรณีพิเศษ โดยการเพิ่มอัตราพิเศษขึ้น

● **ระดับความต้องการที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานระดับมาก**

ด้านรายได้และสวัสดิการ ได้แก่

1. หากกองทัพอากาศสามารถให้ท่านไปปฏิบัติงานชั่วคราวกับบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) หรือสายการบินเอกชนอื่นๆ แล้วกลับมารับราชการกองทัพอากาศต่อไปเมื่อครบกำหนด

2. หากกองทัพอากาศสามารถจัดหาเกี่ยวกับสวัสดิการการรักษาพยาบาลบุคคลในครอบครัวของท่านที่เพิ่มมากขึ้น เช่น การเพิ่มสถานที่ในการรักษาพยาบาล หรือสามารถรักษาพยาบาลในสถานพยาบาลของเอกชน
3. หากกองทัพอากาศสามารถจัดเงินสวัสดิการทั่วไปเพิ่มขึ้น เช่น เพิ่มเงินเพิ่มพิเศษเงินสะสมกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ค่าการศึกษาบุตร เป็นต้น
4. หากท่านสามารถใช้สวัสดิการต่างๆ ของเหล่าทัพอื่นๆ ได้อย่างเต็มที่
5. หากกองทัพอากาศสามารถจัดหาเกี่ยวกับสวัสดิการด้านที่พักอาศัยหรือเพิ่มค่าเช่าบ้าน ค่าเช่าซื้อบ้านให้กับท่าน
6. หากผู้บังคับบัญชาระดับสูงพิจารณาอนุมัติเงินประกันชีวิตหากเครื่องบินท่านประสบอุบัติเหตุ

ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการรับราชการกองทัพอากาศ ได้แก่

1. หากกองทัพอากาศสามารถจัดหาแบบของเครื่องบินที่ทันสมัยมาเพิ่มเติมโดยการจัดซื้อหรือเปลี่ยนรูปแบบจากการจัดซื้อมาเป็นการเช่าเครื่องบินแล้วจะทำให้ท่านเกิดความมั่นใจในการบินมากขึ้น
2. หากกองทัพอากาศมอบหมายให้ฝูงบินลำเลียงปฏิบัติหน้าที่สำคัญทั้งนี้เพื่อสร้างความภาคภูมิใจให้กับนักบินที่ปฏิบัติภารกิจนั้นๆ
3. หากผู้บังคับบัญชาใช้หลักธรรมมาภิบาล ในการพิจารณาความดีความชอบของผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคน
4. หากกองทัพอากาศปฏิรูประบบราชการโดยให้หน่วยบินสามารถหารายได้เพื่อลดการใช้งบประมาณของกองทัพอากาศ เช่น การบินขนส่งผลผลิตทางการเกษตร ฯลฯ

ด้านการปฏิบัติงานในหน่วย ได้แก่

1. หากผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานท่านมีการเพิ่มการจัดกิจกรรมต่างๆ เพื่อบำรุงขวัญและกำลังใจ
2. หากกองทัพอากาศเพิ่มนโยบายในเรื่องของการประชาสัมพันธ์การปฏิบัติภารกิจจะทำให้ท่านมีความภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนเพิ่มขึ้น
3. หากกองทัพอากาศเพิ่มเติมในการให้ทุนการศึกษาภายใน และต่างประเทศ เพื่อเพิ่มเติมความรู้

● **ระดับความต้องการที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานระดับปานกลาง**

ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการรับราชการกองทัพอากาศ ได้แก่

1. หากกองทัพอากาศทำให้เครื่องบินที่ท่านทำการบินเพิ่มระบบความปลอดภัยในการบินให้ทันสมัยตามกฎหมายการบินของเครื่องบินพาณิชย์
2. หากกองทัพอากาศรวมการบินลำเลียงไว้ในหน่วยบินเดียวกัน อันจะเป็นการลดผลกระทบต่อลักษณะของผู้ที่ทำการบินต่างแบบอากาศยาน และเกิดความเสมอภาคกันในการรับราชการ

ด้านการปฏิบัติงานในหน่วย ได้แก่

1. หากผู้บังคับบัญชาของท่านให้อิสระในการเลือกวิธีการทำงาน
2. หากผู้บังคับบัญชาในระดับสูงของกองทัพอากาศเปิดโอกาสให้นักบินสามารถเลือกแบบเครื่องบินได้ตามความเหมาะสมเมื่อมีโอกาสที่สามารถจะทำได้
3. หากผู้บังคับบัญชาส่งท่านไปเป็นวิทยากรบรรยายความรู้เกี่ยวกับการบินให้กับบุคลากรภายนอก
4. หากผู้บังคับบัญชามีคำสั่งให้ปฏิบัติภารกิจที่เสี่ยงอันตราย

6.2.4 การวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของนักบินลำเลียงกองทัพอากาศแยกเป็นรายด้าน

1. ด้านอายุ

จากการวิเคราะห์สามารถสรุปได้ว่า นักบินที่มีอายุ 36-40 ปี มีระดับความต้องการแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด ($\bar{x} = 4.13$) กล่าวคือ นักบินช่วงอายุ 36-40 ปี ต้องการให้กองทัพอากาศ หรือผู้บังคับบัญชาในระดับสูง สร้างแรงจูงใจให้กับตนเองให้มากขึ้น เนื่องจากช่วงอายุดังกล่าว เป็นช่วงอายุที่หมดพันธะผูกพัน และหนี้สินสัญญาเกี่ยวกับทางกองทัพอากาศแล้ว และเป็นช่วงอายุที่ต้องการสร้างความมั่นคงให้กับตนเอง โดยสามารถเปลี่ยนลักษณะงานได้ทันทีหากมีข้อเสนอที่ดีกว่า หรือสร้างความมั่นคงให้กับตนเองมากกว่า ดังนั้นจึงสามารถสรุปได้ว่า นักบินช่วงอายุ 36-40 ปี จึงเป็นกลุ่มประชากรที่ต้องการแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด

2. ด้านเงินเดือน

จากการวิเคราะห์สามารถสรุปได้ว่า นักบินที่มีเงินเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท ต้องการแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด ($\bar{x} = 4.15$) กล่าวคือ นักบินเงินเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท ต้องการให้กองทัพอากาศ หรือผู้บังคับบัญชาในระดับสูง สร้างแรงจูงใจให้กับตนเองให้มากขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเรื่องของนักบินที่มีระดับเงินเดือนต่ำทำให้ยอมต้องการเงินเดือนที่มากกว่าที่ได้รับในปัจจุบัน และมีข้อเสนอจากองค์กรธุรกิจการบินพาณิชย์ที่ให้ผลตอบแทนด้านเงินเดือนที่สูงกว่า นักบินกลุ่มดังกล่าวก็อาจที่จะเกิดความต้องการลาออกจากกองทัพอากาศได้ ดังนั้นจึงสามารถสรุปได้ว่า นักบินที่ได้เงินเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท จึงเป็นกลุ่มประชากรที่ต้องการแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด

3. ด้านเงินเพิ่มพิเศษ

จากการวิเคราะห์สามารถสรุปได้ว่า นักบินที่มีเงินเพิ่มพิเศษทุกคน มีความแตกต่างในเรื่องของความต้องการแรงจูงใจในภาพรวมไม่มากนัก ($\bar{x} = 4.06, 4.04, 4.05$) ประกอบกับจำนวนเงินเพิ่มพิเศษมีความแตกต่างกันไม่มากนัก เมื่อเทียบกับรายได้ทั้งหมด และเมื่อพิจารณาพร้อมกับข้อมูลจากตารางที่ 5.18 จะพบว่า ความต้องการส่วนใหญ่ของนักบินทั้งหมดนั้น ต้องการในเรื่องของเงินเพิ่มพิเศษที่มากขึ้นเป็นลำดับแรก ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า เงินเพิ่มพิเศษที่แตกต่างกันของนักบินไม่มีผลต่อระดับความต้องการที่แตกต่างกัน และอาจกล่าวได้ว่า นักบินลำเลียงทุกคนมีความต้องการด้านเงินเพิ่มพิเศษให้สูงกว่าที่ได้รับในปัจจุบัน

4. ด้านขั้นยศ

จากการวิเคราะห์สามารถสรุปได้ว่า นักบินที่มีขั้นยศตั้งแต่ เรืออากาศตรี – เรืออากาศโท ต้องการแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด ($\bar{x} = 4.15$) กล่าวคือนักบินที่มีขั้นยศตั้งแต่ เรืออากาศตรี – เรืออากาศโท ต้องการให้กองทัพอากาศ หรือผู้บังคับบัญชาในระดับสูง สร้างแรงจูงใจให้กับตนเองให้มากขึ้น ($\bar{x} = 4.15$) ส่วนนักบินที่มีขั้นยศอื่นๆ ส่วนใหญ่ต้องการแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า และด้านการปฏิบัติงานในหน่วย ซึ่งข้อมูลดังกล่าวแสดงให้เห็นถึงระดับความต้องการของนักบินจะลดลงเมื่อได้รับพระราชทานขั้นยศที่สูงขึ้น ดังนั้นจึงสามารถสรุปได้ว่า นักบินที่มีขั้นยศตั้งแต่ เรือ

อากาศตรี - เรืออากาศโท จึงเป็นกลุ่มประชากรที่ต้องการแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด

5. ด้านอากาศยานและสังกัด

จากการวิเคราะห์สามารถสรุปได้ว่า นักบินในทุกสังกัดต้องการแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก นักบินที่สังกัด Nomad/BT67 ฝูงบิน 461 ต้องการแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านต่างๆ สูงกว่านักบินกลุ่มอื่นๆ นั้น อาจเนื่องมาจากหน่วยงานของตนต้องอยู่ห่างจากเมืองหลวงเพียงหน่วยงานเดียว จึงมีระดับความต้องการที่สูงกว่ากลุ่มอื่นๆ และหากพิจารณาแก่นักบินที่สังกัด Airbus/Boeing ฝูง 602 ผลที่ออกมาจะสอดคล้องกับข้อมูลเงื่อนไขที่หากกองทัพอากาศสามารถให้ท่านไปปฏิบัติงานชั่วคราวกับบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) เพราะนักบินที่สังกัด Airbus/Boeing ฝูง 602 เป็นกลุ่มประชากรเพียงกลุ่มเดียวที่กองทัพอากาศอนุมัติให้ไปปฏิบัติงานกับเอกชนได้ อีกทั้งเครื่องบินยังมีอุปกรณ์การเดินอากาศที่ทันสมัยที่สุดเมื่อเทียบกับต้นสังกัดอื่น อันสอดคล้องกับข้อมูลตารางที่ 5.18

อย่างไรก็ตาม หากพิจารณาถึงความต้องการโดยรวมแล้วนั้น จะเห็นว่า ค่าความต้องการในแรงจูงใจจะใกล้เคียงกันมาก ($\bar{x} = 4.06, 4.06, 4.05, 4.07$) ดังนั้นจึงสามารถสรุปได้ว่าแบบอากาศยานและสังกัดที่แตกต่างกันของนักบินไม่มีผลต่อระดับความต้องการที่แตกต่างกัน และอาจกล่าวได้ว่า ไม่ว่านักบินจะสังกัดหน่วยงานใด ก็มีความต้องการแรงจูงใจที่สอดคล้องกันหมด

6. ด้านสถานภาพครอบครัว

จากการวิเคราะห์สามารถสรุปได้ว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านต่างๆ ของนักบินลำเลียงกองทัพอากาศ จำแนกตามด้านสถานภาพครอบครัว ดังตารางที่ 5.15 พบว่า ระดับความพึงพอใจส่วนใหญ่จะสอดคล้องกัน แต่หากต้องการที่จะพิจารณาให้ละเอียดแล้วนั้น พบว่า นักบินที่มีสถานภาพโสดต้องการให้กองทัพอากาศ หรือผู้บังคับบัญชา ระดับสูงสร้างแรงจูงใจให้กับตนเองให้มากขึ้น ($\bar{x} = 4.07$) เนื่องจากกลุ่มประชากรดังกล่าวยังไม่มีภาระด้านความเป็นอยู่ของครอบครัวเข้ามาเกี่ยวข้องมากนัก การตัดสินใจในการรับราชการต่อหรือตัดสินใจลาออกสามารถทำได้โดยง่าย นักบินกลุ่มดังกล่าวจึงอาจเกิดเงื่อนไขความต้องการที่จะสร้างแรงจูงใจให้กับตนเองให้มากกว่าที่ได้รับ แต่หากพิจารณาถึงความต้องการโดยรวมแล้วนั้น จะเห็นว่า ค่าความต้องการในแรงจูงใจจะใกล้เคียงกันมาก ดังนั้น จึงสามารถสรุปได้ว่า ไม่ว่านักบินจะมีสถานภาพใด ก็มีความต้องการแรงจูงใจที่ไม่ต่างกัน

7. ด้านจำนวนบุตร

จากการวิเคราะห์ สามารถสรุปได้ว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านต่างๆ ของนักบินลำเลียงกองทัพอากาศ จำแนกตามจำนวนบุตร ดังตารางที่ 5.16 พบว่า ระดับความพึงพอใจส่วนใหญ่จะสอดคล้องกัน แต่หากต้องการที่จะพิจารณาให้ละเอียดแล้วนั้น พบว่า นักบินที่ไม่มีบุตร จะมีความต้องการแรงจูงใจต่ำกว่านักบินที่มีบุตร โดยเฉพาะอย่างยิ่งนักบินมีบุตร 3-4 คน ต้องการให้กองทัพอากาศ หรือผู้บังคับบัญชาระดับสูง สร้างแรงจูงใจให้กับตนเองให้มากที่สุด ($\bar{X} = 4.12$) อาจเนื่องจากสาเหตุของกลุ่มประชากรนักบินดังกล่าวมีภาระด้านครอบครัวมากกว่ากลุ่มอื่น และต้องการสร้างความมั่นคงให้กับครอบครัวมากขึ้น การลาออกไปเป็นนักบินพาณิชย์อาจเป็นอีกทางเลือกหนึ่งหากสามารถกระทำได้ ดังนั้นจึงสามารถสรุปได้ว่า **นักบินเมื่อมีบุตรเพิ่มขึ้นจะต้องการแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น**

6.2.5 ความคิดต้องการลาออกหลังจากการสร้างเงื่อนไขแรงจูงใจ

ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดต้องการที่จะลาออกจากราชการไปทำงานเป็นนักบินพาณิชย์ พบว่า มีนักบินลำเลียงกองทัพอากาศมีความคิดต้องการลาออก ร้อยละ 72.7 ดังตารางที่ 5.20 ซึ่งเมื่อเปรียบเทียบกับข้อมูลหลังจากการสร้างเงื่อนไขแรงจูงใจต่างๆ จะเห็นว่า อาจมีผู้ต้องการลาออกจากราชการไปทำงานเป็นนักบินพาณิชย์ลดลง กล่าวคือ คงเหลือนักบินที่ยืนยันความคิดต้องการลาออกเพียงร้อยละ 43.6 ซึ่งลดลงจากเดิมถึงประมาณร้อยละ 29.1