

บทที่ 7

สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาในบทที่ 4 เรื่อง การวิเคราะห์หาปัจจัยที่มีผลต่อการลาออกของนักบินลำเลียงกองทัพอากาศ และบทที่ 5 เรื่อง การเสนอแนวทางลดผลกระทบต่อการลาออกของนักบินลำเลียงกองทัพอากาศที่ผ่านมานั้น ทำให้ทราบถึงปัจจัยที่มีผลต่อการลาออกของนักบินลำเลียงกองทัพอากาศ ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความต้องการลาออกจากราชการ และความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการรับราชการกับความต้องการลาออกจากราชการ ตลอดจนทราบถึงเงื่อนไขแรงจูงใจที่สามารถลดผลกระทบต่อการลาออกของนักบินลำเลียงกองทัพอากาศ ซึ่งสามารถสรุปผลการวิจัยทั้งหมดได้ ดังนี้

7.1 สรุปผลการวิจัย

7.1.1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์ต่อการลาออกของนักบินลำเลียงกองทัพอากาศ ในการออกไปประกอบอาชีพเป็นนักบินพาณิชย์

ปัจจัยที่เป็นสาเหตุหลักที่ทำให้มีการตัดสินใจลาออกไปทำงานเป็นนักบินพาณิชย์นั้น จะเกี่ยวข้องกับความมั่นคงของฐานะทางการเงิน เพื่อไปสร้างความมั่นคงให้กับครอบครัวของตน ปัจจัยรองลงไป คือ การไม่เป็นไปตามที่คาดไว้ในเรื่องของยศและตำแหน่ง หรือสวัสดิการที่ได้รับจากราชการน้อยกว่าการลาออกไปเป็นนักบินพาณิชย์ ส่วนปัจจัยที่คิดว่า การรับราชการดีกว่าการเป็นนักบินพาณิชย์ ปัจจัยหลักจะเกี่ยวกับเรื่องของความภาคภูมิใจในการปฏิบัติหน้าที่ การมียศและตำแหน่ง การได้รับการยอมรับจากบุคคลทั่วไป ปัจจัยรองลงไป คือ การรับราชการจะมีความมั่นคงทางอาชีพ ซึ่งความพึงพอใจแตกต่างกันไปตามปัจจัยส่วนบุคคลของนักบินแต่ละคน สำหรับการทดสอบระดับความพึงพอใจในการรับราชการกองทัพอากาศ กับปัจจัยส่วนบุคคลของนักบินลำเลียงกองทัพอากาศที่แตกต่างกัน สรุปได้ดังนี้

ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการรับราชการที่แตกต่างกัน คือ ปัจจัยด้านอายุ เงินเดือน และชั้นยศ

ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการรับราชการที่ไม่แตกต่างกัน คือ ปัจจัยด้านเงินเพิ่มพิเศษ แบบอากาศยาน สถานภาพครอบครัว และจำนวนบุตร

จากผลการศึกษาระดับความพึงพอใจในการรับราชการกองทัพอากาศ กับปัจจัยส่วนบุคคลของนักบินลำเลียงกองทัพอากาศที่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาประกอบกับผลการศึกษากการวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของนักบินลำเลียงกองทัพอากาศแยกเป็นรายด้าน พบว่าความสอดคล้องกันอย่างมาก กล่าวคือ ปัจจัยด้านอายุ ปัจจัยด้านเงินเดือน และปัจจัยด้านขั้นยศที่แตกต่างกันจะมีระดับความต้องการแรงจูงใจที่แตกต่างกันออกไป แต่จะไม่สอดคล้องเพียงเรื่องเดียว คือ ปัจจัยด้านจำนวนบุตรที่แตกต่างกันจะมีระดับความพอใจที่แตกต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยวิเคราะห์แล้ว อาจมีสาเหตุเนื่องมาจากกลุ่มนักบินลำเลียงที่มีจำนวนบุตรมาก เป็นกลุ่มประชากรที่มีจำนวนน้อยมากเมื่อเทียบกับจำนวนกลุ่มประชากรทั้งหมด

7.1.2 ระดับความพึงพอใจในการรับราชการ ที่มีความสัมพันธ์ต่อการลาออกของนักบินลำเลียงกองทัพอากาศ

เมื่อพิจารณาระดับความพึงพอใจในการรับราชการกองทัพอากาศในภาพรวม พบว่าอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง หากพิจารณาเป็นรายด้านโดยแบ่งออกเป็น 3 ด้าน คือ

1. ความพึงพอใจในด้านรายได้ และสวัสดิการความพึงพอใจในการทำงาน อยู่ในเกณฑ์ปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ สรุปได้ดังนี้

- ปัจจัยสำคัญที่สุดที่ทำให้ให้นักบินกองทัพอากาศอยากไปทำงานเป็นนักบินพาณิชย์ คือ ความมั่นคงในชีวิตทางฐานะการเงิน
- ไม่สามารถใช้ระบบสวัสดิการต่างๆ ของการรับราชการได้อย่างเต็มที่ เนื่องจากมีระเบียบค่อนข้างมาก รวมถึงค่าสวัสดิการต่างๆ ที่ได้รับจากกองทัพอากาศในปัจจุบันไม่เพียงพอ
- พร้อมทั้งจะไปทำงานกับบริษัทสายการบินใดๆ ก็ได้ ที่สามารถทำให้ท่านและครอบครัวมีความสุขตามที่ต้องการมากกว่ากองทัพอากาศ
- เงินเพิ่มต่างๆ ที่นักบินลำเลียงได้รับอยู่ในปัจจุบัน สามารถหาปัจจัยสี่ให้กับครอบครัวของท่านได้อย่างเพียงพอ
- เครื่องบินที่ทำการบินมีความปลอดภัยเพียงพอในการปฏิบัติภารกิจ

2. ความพึงพอใจในด้านความมั่นคงก้าวหน้าในการรับราชการ ความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในเกณฑ์สูง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ สรุปได้ดังนี้

- ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างนักบินภายในฝูงบิน
- ได้รับการยอมรับในความรู้ความสามารถจากบุคคลทั่วไป
- ผู้บังคับบัญชาได้ให้โอกาสในการเจริญก้าวหน้าในหน้าที่อย่างยุติธรรม
- เครื่องบินที่ทำการบินมีความปลอดภัยเพียงพอในการปฏิบัติภารกิจ
- ผลตอบแทนที่ได้รับจากกองทัพอากาศ มีความเหมาะสมสามารถให้มีความสุข

กับครอบครัวได้อย่างพอเพียง

- เคยมีความคิดต้องการลาออกจากกองทัพอากาศเพื่อไปประกอบอาชีพอื่น

เนื่องจากไม่ได้รับความยุติธรรมในการพิจารณาความดีความชอบ

3. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในหน่วยงาน ความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดย สรุปได้ดังนี้

- มีความภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในฝูงบินของตน และพร้อมที่จะทุ่มเทใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ เพื่อให้การปฏิบัติภารกิจของหน่วยสำเร็จ
- การอยู่ที่ฝูงบินมีความสุขและความอบอุ่นเหมือนเป็นครอบครัวเดียวกัน และรู้สึกว่ามีส่วนช่วยในการพัฒนาการทำงานให้สอดคล้องกับเป้าหมายการปฏิบัติงานของหน่วย
- ลักษณะงานมีความท้าทายในการปฏิบัติภารกิจที่ได้รับมอบหมาย
- การพิจารณาความดีความชอบมักจะไม่ยุติธรรม และรู้สึกเบื่อหน่ายต่อความ

ไม่แน่นอนในการพิจารณาตำแหน่งหน้าที่

- รู้สึกเบื่อหน่ายต่อการไม่มีเวลาให้กับครอบครัวเพราะต้องทำการบินในช่วงเวลาที่ไม่ว่าง

7.1.3 การเสนอแนวทางแก้ไขผลกระทบที่เกิดขึ้นจากการลาออกของนักบินลำเลียงกองทัพอากาศ

จากผลการศึกษาระดับความพึงพอใจในการรับราชการกองทัพอากาศที่กล่าวมาข้างต้นนั้น พบว่า มีความสอดคล้องกับเงื่อนไขที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ดังนี้

1. ด้านรายได้และสวัสดิการ

จากการศึกษาด้านรายได้และสวัสดิการ พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของนักบินลำเลียงกองทัพอากาศอยู่ในระดับสูงที่สุด โดยมีแรงจูงใจที่อยู่ในระดับมากที่สุด คือ ความต้องการในเงินเพิ่มพิเศษ ความต้องการลาออกชั่วคราวไปปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มรายได้ ซึ่งจะมีความสอดคล้องกับเรื่องของปัจจัยสำคัญที่สุดที่ทำให้นักบินกองทัพอากาศอยากไปทำงานเป็นนักบินพาณิชย์ คือ ความมั่นคงในชีวิตทางฐานะการเงิน แรงจูงใจที่อยู่ในระดับรองลงมา คือ ด้านการเพิ่มสวัสดิการต่างๆ ที่อยู่ในระดับมาก โดยสอดคล้องกับเรื่อง ไม่สามารถให้ระบบสวัสดิการต่างๆ ของการรับราชการได้อย่างเต็มที่ เนื่องจากมีระเบียบค่อนข้างมาก รวมถึงค่าสวัสดิการต่างๆ ที่ได้รับจากกองทัพอากาศในปัจจุบันไม่เพียงพอ

จากการศึกษาด้านความพึงพอใจด้านรายได้และสวัสดิการทั้งหมดที่กล่าวมา สรุปโดยรวม คือ นักบินลำเลียงกองทัพอากาศมีความรู้สึก ว่า รายได้ที่ได้รับในปัจจุบันไม่เพียงพอกับความรู้ความสามารถของตน ดังนั้น เมื่อมีข้อเสนอจากสายการบินพาณิชย์ที่ให้ผลตอบแทนสูงกว่า จึงอาจเกิดความคิดต้องการลาออกจากราชการประกอบกับความรู้สึกว่า สวัสดิการต่างๆ ที่ได้รับจากทางราชการไม่ดีพอ จึงเป็นปัจจัยเสริมในการลาออกของนักบินลำเลียง แต่ในเรื่องของสวัสดิการรักษาพยาบาล หรืออนุมัติเงินประกันชีวิต นักบินลำเลียงกลับมีความต้องการแรงจูงใจดังกล่าวในระดับปานกลางเท่านั้น นั่นแสดงให้เห็นถึงมีความรู้สึกพึงพอใจที่ได้รับเท่าที่ควร

2. ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการรับราชการ

จากการศึกษาด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการรับราชการ พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของนักบินลำเลียงกองทัพอากาศอยู่ในระดับสูง โดยมีหัวข้อแรงจูงใจที่อยู่ในระดับมากที่สุดเพียงหัวข้อเดียว คือ นักบินลำเลียงกองทัพอากาศต้องการผู้บังคับบัญชาจะเพิ่มการสร้างภาพลักษณ์ให้ตัวท่านได้รับการยอมรับจากบุคคลทั่วไปมากขึ้น รองลงมา คือ หากกองทัพอากาศสามารถจัดหาแบบของเครื่องบินที่ทันสมัยมาเพิ่มเติมเพื่อทำให้เกิดความมั่นใจในการบินมากขึ้น และมอบหมายให้ฝูงบินลำเลียงปฏิบัติหน้าที่สำคัญ ทั้งนี้เพื่อสร้างความภาคภูมิใจให้กับนักบินที่ปฏิบัติภารกิจ เมื่อพิจารณารวมกับ

ปัจจัยความพึงพอใจในด้านความมั่นคงก้าวหน้าในการรับราชการจะเห็นได้ว่า มีความสอดคล้องกันในตัวข้อนักบินลำเลียงกองทัพอากาศนั้นต้องการได้รับการยอมรับในความรู้ความสามารถจากบุคคลทั่วไปมากขึ้น และต้องการได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ที่สำคัญ ส่วนความต้องการแรงจูงใจในระดับต่ำที่สุด จะเป็นการสร้างแรงจูงใจทางด้านการเพิ่มระบบความปลอดภัยในเครื่องบิน หรือการรวมหน่วยบินไว้เพียงหน่วยเดียว ซึ่งนักบินลำเลียงอาจมีความคิดว่า อาจเกิดความซับซ้อนในการปฏิบัติงานหากต้องมาอยู่หน่วยเดียวกัน และอาจส่งผลให้เกิดการแข่งขันในเรื่องยศและตำแหน่งมากขึ้น จึงอาจเป็นสาเหตุให้ค่าระดับความต้องการแรงจูงใจด้านดังกล่าวอยู่ในระดับต่ำที่สุด ซึ่งจะสอดคล้องกับปัจจัยด้านยศที่มีความสัมพันธ์กับการลาออกไปเป็นนักบินพาณิชย์ดังที่กล่าวมาในบทที่ 4 อีกด้วย

จากการศึกษาด้านความพึงพอใจด้านความมั่นคง และความก้าวหน้าในการรับราชการทั้งหมดที่กล่าวมา สรุปโดยรวมจะเห็นได้ว่า ความต้องการในด้านความมั่นคง และความก้าวหน้าในการรับราชการของนักบินลำเลียงในปัจจุบันอยู่ในระดับไม่มาก เมื่อเทียบกับความต้องการด้านอื่นๆ นั้นแสดงให้เห็นถึงนักบินมีความพึงพอใจในด้านนี้พอสมควร โดยเฉพาะอย่างยิ่งเรื่องของการสร้างความภาคภูมิใจในการปฏิบัติภารกิจ หากทางกองทัพอากาศเพิ่มเติมนโยบายในด้านนี้แล้วนั้น อาจส่งผลให้ความต้องการลาออกจากราชการลดลง และยังเป็นการสร้างความมั่นคงให้กับประเทศชาติอีกทางหนึ่งด้วย

3. ด้านการปฏิบัติงานในหน่วย

จากการศึกษาด้านการปฏิบัติงานในหน่วย พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของนักบินลำเลียงกองทัพอากาศอยู่ในระดับสูง โดยมีหัวข้อแรงจูงใจที่อยู่ในระดับมากที่สุดถึง 3 ข้อ คือ (1) ต้องการให้กฎระเบียบในการปฏิบัติงานอาจมีการผ่อนปรนลง เนื่องจากลักษณะการทำงานของทํานนั้นเป็นการปฏิบัติงานแบบไม่จำกัดเวลาที่แน่นอน (2) ต้องการให้ผู้บังคับบัญชาสร้างความอบอุ่นเหมือนเป็นครอบครัวเดียวกัน และ (3) ต้องการให้กองทัพอากาศสามารถให้เลื่อนยศ และตำแหน่งเป็นกรณีพิเศษ โดยการเพิ่มอัตราพิเศษขึ้น ซึ่งหากความต้องการทั้ง 3 ด้านที่กล่าวมานั้น พบว่า นักบินลำเลียงมีลักษณะการทำงานที่ไม่เป็นเวลา คือ จะต้องปฏิบัติภารกิจนอกเวลาราชการเสมอ รวมถึงในวันหยุดต่างๆ ด้วย เมื่อปฏิบัติเป็นประจำจึงอาจเกิดความเบื่อหน่ายในการปฏิบัติภารกิจ ผลจึงแสดงออกมาให้ตอบสนองด้านการผ่อนปรนกฎระเบียบลง เช่น เวลาในการมาปฏิบัติงานของวันถัดจากการปฏิบัติภารกิจ หรือเมื่อต้องปฏิบัติภารกิจตลอดทั้งวันทำให้พักผ่อนไม่เพียงพอ และปัญหาการลาออกของนักบินที่

ผู้บินในปัจจุบันจะส่งผลกระทบต่อนักบินที่ยังประจำการต้องปฏิบัติภารกิจที่หนักมากกว่าเดิม จึงอาจเกิดความคิดต้องการลาออกไปเป็นนักบินพาณิชย์ขึ้น ส่วนความต้องการแรงจูงใจในระดับต่ำที่สุด คือ การสร้างแรงจูงใจด้วยการส่งไปปฏิบัติภารกิจที่เสี่ยงอันตราย หรือการให้อิสระในการเลือกแบบเครื่องบิน สำหรับหัวข้อนี้จะเห็นได้ว่า นักบินลำเลียงไม่ได้กลัวในการปฏิบัติภารกิจที่เสี่ยงอันตรายแม้แต่น้อย เนื่องจากค่าระดับความต้องการอยู่ในระดับต่ำที่สุด และนักบินลำเลียงมีความต้องการเลือกแบบอากาศยานตามอิสระมีค่าอยู่ในระดับปานกลางเท่านั้น ซึ่งจะสอดคล้องกับปัจจัยด้านแบบอากาศยาน และสังกัด ที่ไม่สัมพันธ์กับการลาออกไปเป็นนักบินพาณิชย์ดังที่กล่าวมาในบทที่ 4 อีกด้วย

จากการศึกษาด้านการปฏิบัติงานในหน่วยทั้งหมดที่กล่าวมา สรุปโดยรวมจะเห็นได้ว่า นักบินลำเลียงมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานพอสมควร และมีค่าความต้องการแรงจูงใจในการปฏิบัติงานน้อยที่สุด อันเป็นการแสดงให้เห็นว่า นักบินลำเลียงความพอใจในด้านการปฏิบัติงานพอสมควร ซึ่งผู้บังคับบัญชาระดับสูงของกองทัพอากาศควรรักษาความพึงพอใจให้อยู่ในระดับปัจจุบันไว้ เพราะอาจเป็นปัจจัยที่สามารถนำไปลดความต้องการคิดลาออกของนักบินลำเลียงโดยรวมได้ ควรรักษาวัฒนธรรมองค์กรในเรื่องของความอบอุ่นของการทำงาน และควรเพิ่มในเรื่องการหาตำแหน่งกรณีพิเศษเพื่อสร้างแรงจูงใจให้เพิ่มขึ้น

จากการศึกษางานวิจัยทั้งหมดที่ได้ศึกษามาแล้วนั้น จะเห็นว่า หากกองทัพอากาศหรือผู้บังคับบัญชาสามารถสร้างเงื่อนไขแรงจูงใจตามที่ผู้วิจัยได้นำเสนอ น่าจะทำให้มีนักบินลำเลียงกองทัพอากาศมีความต้องการลาออกจากราชการไปทำงานเป็นนักบินพาณิชย์ลดลง ซึ่งส่งผลให้กองทัพอากาศสามารถลดงบประมาณในการฝึกนักบินขึ้นมาทดแทน และยังเป็นการสร้างความมั่นคงให้กับกองทัพอากาศ อันจะส่งผลให้ประเทศชาติมีกองกำลังทางอากาศที่เข้มแข็งเพื่อพิทักษ์รักษาเอกราช อธิปไตย ความมั่นคงของชาติ สถาบันพระมหากษัตริย์ ผลประโยชน์ของชาติ และการปกครองของไทยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นพระประมุขอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

7.2 ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

การเสนอแนวทางลดผลกระทบต่อการจ้างการลาออกของนักบินลำเลียง โดยการวิจัย และวิเคราะห์จากความคิดเห็นทั่วไปของนักบินลำเลียงกองทัพอากาศครั้งนี้ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ แนวทาง ดังนี้

หากกองทัพอากาศ หรือทางผู้บังคับบัญชาระดับสูง สามารถที่จะตอบสนองความต้องการ เพื่อลดผลกระทบต่อการจ้างการลาออกของนักบินลำเลียงกองทัพอากาศ ควรปรับปรุง นโยบายด้านรายได้และสวัสดิการเป็นหลัก ซึ่งเงื่อนไขที่สามารถสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ให้กับนักบินลำเลียงกองทัพอากาศได้ มีดังนี้

1. ให้เงินเพิ่มพิเศษมากเป็นจำนวนสองเท่าของที่ได้รับในปัจจุบัน และอาจเพิ่มเป็น สามเท่าในอนาคต
2. ให้นักบินลำเลียงกองทัพอากาศไปร่วมปฏิบัติงานทางด้านการบินกับสายการบิน เอกชนในเวลาราชการควบคู่ไปกับการปฏิบัติงานของฝูงบินเพื่อเพิ่มรายได้
3. กองทัพอากาศสามารถให้นักบินลำเลียงกองทัพอากาศไปปฏิบัติงานชั่วคราวกับ บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) หรือสายการบินเอกชนอื่นๆ แล้วกลับมารับราชการ กองทัพอากาศต่อไป

นอกจากนี้แล้วควรเพิ่มนโยบายในด้านความมั่นคง และความก้าวหน้าในการรับ ราชการกองทัพอากาศในเรื่อง

1. การสร้างภาพลักษณ์ของนักบินลำเลียงกองทัพอากาศ ให้ได้รับการยอมรับจาก บุคคลทั่วไปมากขึ้น
2. จัดหาแบบของเครื่องบินที่ทันสมัยมาเพิ่มเติมโดยการจัดซื้อหรือเปลี่ยนรูปแบบมา เป็นการเช่าเครื่องบินแล้วจะทำให้ให้นักบินเกิดความมั่นใจในการบินมากขึ้น
3. มอบหมายให้ฝูงบินลำเลียงปฏิบัติหน้าที่สำคัญ ทั้งนี้เพื่อสร้างความภาคภูมิใจ ให้กับนักบินที่ปฏิบัติงานจริง

และด้านการปฏิบัติงานในหน่วย ควรเน้นนโยบายเรื่อง

1. กฎระเบียบในการปฏิบัติงานอาจมีการผ่อนปรนลง เนื่องจากลักษณะการทำงาน เป็นการปฏิบัติงานแบบไม่จำกัดเวลาที่แน่นอน
2. สามารถเลื่อนยศ และตำแหน่งเป็นกรณีพิเศษ โดยการเพิ่มอัตราพิเศษขึ้น
3. การสร้างความสุขความอบอุ่นในฝูงบินเสมือนเป็นครอบครัวเดียวกัน

สำหรับแนวทางการสร้างแรงจูงใจที่มีความต้องการในระดับต่ำ ควรนำมาปรับเปลี่ยนให้เกิดการสร้างแรงจูงใจให้เพิ่มขึ้น และอาจเพิ่มเติมได้ ดังนี้

ด้านรายได้และสวัสดิการ

1. สวัสดิการด้านที่พักอาศัยที่ หากกองทัพอากาศสามารถจัดเพิ่มพิเศษให้กับนักบิน ลำเลียงกองทัพอากาศ เช่น เพิ่มค่าเช่าบ้าน และค่าเช่าซื้อบ้าน ฯลฯ อาจระบุจำนวนสิทธิค่าเช่าบ้านที่จะได้รับ เพื่อให้เห็นถึงความเป็นไปได้ในการแก้ไข

2. หากผู้บังคับบัญชาระดับสูงพิจารณาอนุมัติเงินประกันชีวิต สำหรับกรณีเครื่องบินของนักบินลำเลียงกองทัพอากาศประสบอุบัติเหตุ และอาจเพิ่มเติมการประกันสุขภาพ หรือความคุ้มครองหากต้องพิการหรือไม่สามารถปฏิบัติการบินได้อีก

3. หากกองทัพอากาศสามารถใช้สวัสดิการต่างๆ ของเหล่าทัพอื่นๆ ได้อย่างเต็มที่ อาจเพิ่มเติมหน่วยงานราชการอื่นๆ ด้วย เช่น สวัสดิการการไฟฟ้า การประปา กรมป่าไม้ กรมประมง และองค์การโทรศัพท์ ฯลฯ

ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการรับราชการ

1. หากกองทัพอากาศทำให้เครื่องบินที่ทำการบินเพิ่มระบบความปลอดภัยในการบินให้ทันสมัยตามกฎหมายการบินของเครื่องบินพาณิชย์ อาจเพิ่มให้กรมขนส่งทางอากาศเข้ามาควบคุมดูแล แนะนำให้เครื่องบินของกองทัพอากาศถูกต้องตามกฎหมายการบินสากล

2. หากกองทัพอากาศรวมกองบินลำเลียงไว้ในหน่วยบินเดียวกัน อันจะเป็นการลดผลกระทบต่อลักษณะของผู้ที่ทำการบินต่างแบบอากาศยาน และเกิดความเสมอภาคกันในการรับราชการ อาจเป็นการรวมภารกิจการบินในเรื่องของลักษณะงาน แต่แยกการบังคับบัญชา เพื่อลดปัญหาการแข่งขันทางด้านยศและตำแหน่ง

3. หากกองทัพอากาศปฏิรูประบบราชการโดยให้หน่วยบินสามารถหารายได้ เพื่อลดการใช้งบประมาณของกองทัพอากาศ เช่น การบินขนส่งผลผลิตทางการเกษตร ฯลฯ อาจเพิ่มรายละเอียดในการปฏิบัติงาน ให้นักบินได้ทราบถึงความเป็นไปได้ หรืออาจจะระบุถึงรายได้ที่เกิดขึ้นสามารถกลับมาสู่นักบินที่ปฏิบัติงานนั้นๆ

ด้านการปฏิบัติงานในหน่วย

1. หากผู้บังคับบัญชาส่งนักบินลำเลียงกองทัพอากาศไปเป็นวิทยากรบรรยายความรู้เกี่ยวกับการบินให้กับบุคลากรภายนอก โดยอาจจะนำรายได้จากการสอนให้กับนักบินที่ออกไปบรรยาย อีกทั้งยังเป็นการสร้างการหาความรู้เพิ่มเติมให้กับตัวบุคคล รวมถึงส่งเสริมการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้กับกองทัพอากาศอีกด้วย
2. หากผู้บังคับบัญชามีคำสั่งให้ปฏิบัติภารกิจที่เสี่ยงอันตราย อาจเพิ่มเงินสำหรับค่าเสี่ยงอันตรายในการปฏิบัติภารกิจในแต่ละเที่ยวบิน
3. หากผู้บังคับบัญชาในระดับสูงของกองทัพอากาศ เปิดโอกาสให้นักบินสามารถเลือกแบบเครื่องบินได้ตามความเหมาะสมเมื่อมีโอกาสที่สามารถจะทำได้ อาจจะนำไปทราบดีถึงความเป็นไปได้ในการปฏิบัติว่า จะเป็นการลดผลกระทบความแตกต่างด้านความพึงพอใจ เช่น การเปิดให้สอบแข่งขัน เพื่อสร้างแรงจูงใจทางอ้อมในการหาความรู้เพิ่มเติมอีกด้วย

อนึ่ง แนวทางการแก้ไขปัญหาก็ที่ผู้วิจัยได้นำเสนอมานั้น (รายละเอียดดัง ภาคผนวก ง) บางหัวข้อของการสร้างแรงจูงใจอาจเกี่ยวข้องกับการจัดหางบประมาณมาสนับสนุน หรือข้อจำกัดในการปฏิบัติงาน การที่จะสามารถตอบสนองให้ได้ตามความต้องการในการแก้ไข หรือเพิ่มเติมนโยบายทางด้านใด ควรคำนึงถึงปัญหาต่างๆ ที่ตามมาด้วย แต่สำหรับหัวข้อที่ไม่ติดข้อจำกัดต่างๆ ควรเร่งแก้ที่จุดนั้นเป็นอันดับแรก เพราะจะเป็นการลดจำนวนการลาออกของนักบินลำเลียงได้

7.3 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาเพิ่มเติมในส่วนของเงื่อนไขแรงจูงใจที่เสนอว่า มีงบประมาณที่เกี่ยวข้องมากนักน้อยเพียงใด รวมถึงความเป็นไปได้ในแต่ละหัวข้อที่นำเสนอ โดยแยกถึงความสัมพันธ์ระหว่างงบประมาณที่ต้องใช้ในการเสนอหัวข้อแรงจูงใจเปรียบเทียบกับงบประมาณที่กองทัพอากาศต้องสูญเสียไปในการฝึกนักบินลำเลียงขึ้นมามาทดแทน
2. ควรศึกษาเปรียบเทียบความมั่นคงของกองทัพอากาศที่ต้องสูญเสียหากนักบินลาออกไปเป็นนักบินพาณิชย์ กับการที่นักบินอยู่รับราชการต่อไป โดยควรนำเรื่องของความมั่นคงมาแจกแจงให้เป็นรูปธรรม เพื่อที่จะได้นำมาวิเคราะห์ในเชิงพลวัต และสามารถหาแนวทางแก้ไขปัญหาก็ที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต