

สาเหตุที่ทำให้นักบินในส่วนของกองทัพอากาศตัดสินใจลาออก
ไปทำงานที่สายการบินพาณิชย์



สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต
วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล
พ.ศ. 2560

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหิดล

สารนิพนธ์

เรื่อง

สาเหตุที่ทำให้นักบินในส่วนของกองทัพอากาศตัดสินใจลาออก

ไปทำงานที่สายการบินพาณิชย์

ได้รับการพิจารณาให้นับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต

วันที่ 2 กันยายน พ.ศ.2560



นายพรพล สุวรรณทัต

ผู้วิจัย

ผู้ช่วยศาสตราจารย์พลิศา รุ่งเรือง,

Ph.D.

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

ผู้ช่วยศาสตราจารย์พัลลภา ปิติสันต์,

Ph.D.

ประธานกรรมการสอบสารนิพนธ์

ดวงพร อาภาศิลป์,

Ph.D.

คณบดีวิทยาลัยการจัดการ

มหาวิทยาลัยมหิดล

พาสน์ ทิมทรัพย์,

Ph.D.

กรรมการสอบสารนิพนธ์

กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์ฉบับนี้ เป็นการศึกษาเรื่อง สาเหตุที่ทำให้นักบินในส่วนของกองทัพอากาศ ตัดสินใจลาออกไปทำงานที่สายการบินพาณิชย์ ซึ่งสำเร็จได้ด้วยความช่วยเหลือของ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ พัลลภา ปิติสันต์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์พลิศา รุ่งเรือง และดร.พาสน์ ทิมทรัพย์ ซึ่งเป็นอาจารย์ที่ปรึกษา และกรรมการสอบสารนิพนธ์ที่ได้ให้คำแนะนำรวมทั้งการตรวจสอบข้อบกพร่อง ในงานสารนิพนธ์ เพื่อให้ผลงานที่ออกมานั้นเป็นผลงานที่มีคุณภาพและสามารถนำไปใช้ประโยชน์ต่อยอดได้ในอนาคต ได้เป็นอย่างดี ซึ่งทางผู้วิจัยต้องขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์มหาวิทยาลัยมหิดลทุกท่านที่ช่วยประสารทวิชาความรู้ ให้กับผู้วิจัยตลอดระยะเวลาการศึกษาในระดับปริญญาโท เพื่อนำมาประยุกต์ใช้และปรับปรุง แก้ไข ในงานสารนิพนธ์ฉบับนี้ ทุกวิชาที่ได้เรียนมานั้น ล้วนแล้วแต่มีประโยชน์และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ ในงานสารนิพนธ์นี้ได้เป็นอย่างดีและทำให้เป็นผลงานที่สมบูรณ์

ขอกราบขอบพระคุณ เพื่อน ๆ CMMU 18A และ 18C ที่ร่วมแรงร่วมใจกัน ช่วยเหลือ เกื้อกูลกัน สร้างมิตรภาพที่ดีต่อ ๆ กันมาตั้งแต่เจอกันครั้งแรก จนกระทั่งสามารถเรียนจบกันได้ทุก ๆ คน สิ่งที่สำคัญไม่น้อยไปกว่าความรู้ที่ได้รับจาก CMMU นั่นก็คือ ได้รู้จักเพื่อนที่ดี ๆ นั้นเอง และขอ กราบขอบพระคุณกลุ่มตัวอย่างทุก ๆ ท่านที่ได้สละเวลาในการสอบถามข้อมูลต่าง ๆ เพื่อให้ผลงานที่ ออกมานั้นมีคุณภาพ และสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้อย่างยิ่งยวดต่อไปในอนาคต

พรพล สุวรรณทัต

สาเหตุที่ทำให้นักบินในส่วนของกองทัพอากาศตัดสินใจลาออกไปสายการบินพาณิชย์
 REASONS WHY MILITARY PILOTS DECIDED TO BECOME COMMERCIAL PILOTS

พรพล สุวรรณทัต 5850030

กจ.ม.

คณะกรรมการที่ปรึกษาสารนิพนธ์: ผู้ช่วยศาสตราจารย์พลิศารุ่งเรือง, Ph.D., ผู้ช่วยศาสตราจารย์
 พัลลภา ปิติสันต์, Ph.D., พาสน์ ทิมทรัพย์, Ph.D.

บทคัดย่อ

การศึกษาเรื่องสาเหตุที่ทำให้นักบินในส่วนของกองทัพอากาศตัดสินใจลาออกไป
 สายการบินพาณิชย์ เป็นการวิจัยเพื่อศึกษาถึงสาเหตุและปัจจัยต่างๆ ที่ส่งผลกระทบต่อการตัดสินใจ
 ลาออกของนักบินในส่วนของกองทัพอากาศ โดยใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึกกับกลุ่มตัวอย่าง ที่เป็น
 นักบินในส่วนของกองทัพอากาศที่ตัดสินใจลาออกไปสายการบินพาณิชย์

ผลการวิจัยพบว่าจากการวิจัยเรื่องสาเหตุที่ทำให้นักบินในส่วนของกองทัพอากาศตัดสินใจ
 ลาออกไปทำงานที่สายการบินพาณิชย์นั้น แบ่งปัจจัยได้ทั้งหมด 9 ปัจจัย ซึ่งเรียงตามอิทธิพลต่อ
 การตัดสินใจลาออก ได้ดังนี้ ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหาร ปัจจัยด้านสภาพทางการเงิน ปัจจัย
 ด้านความก้าวหน้าในงาน ปัจจัยด้านความปลอดภัย ปัจจัยด้านสวัสดิการ ปัจจัยด้านความชอบส่วนตัว
 ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ปัจจัยด้านภูมิภคานา และปัจจัยด้านครอบครัว ตามลำดับ

คำสำคัญ: ตัดสินใจลาออก/ นักบิน/ สายการบินพาณิชย์

สารบัญ

	หน้า
กิตติกรรมประกาศ	ข
บทคัดย่อ	ค
สารบัญตาราง	ช
บทที่ 1 บทนำ	1
1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 คำถามในการวิจัย	3
1.3 วัตถุประสงค์	3
1.4 ประโยชน์	3
1.5 ขอบเขตการวิจัย	3
1.5.1 กลุ่มเป้าหมาย	3
1.5.2 ประเด็นที่ศึกษา	3
1.5.3 ระยะเวลาในการทำวิจัย	4
บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	5
2.1 แนวคิดเกี่ยวกับการลาออกจากงาน	5
2.1.1 ความหมายของการลาออกจากงาน	5
2.1.2 กระบวนการของการลาออกจากงาน	6
2.2 แนวคิดเกี่ยวกับลักษณะการลาออกของบุคลากร	6
2.3 แนวคิดเกี่ยวกับผลกระทบในการลาออกจากงาน	7
2.3.1 ผลกระทบต่อตัวบุคคล	7
2.3.2 ผลกระทบต่อสังคม	7
2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	8
บทที่ 3 ระเบียบวิธีการวิจัย	11
3.1 รูปแบบการวิจัย	11
3.2 ประชากรและการสุ่มตัวอย่าง	11

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	11
3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล	12
3.5 การวิเคราะห์และการประมวลผล	12
บทที่ 4 ผลการวิจัย	13
4.1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง	13
4.2 เหตุผลในการตัดสินใจลาออกของนักบินในส่วนของกองทัพอากาศ	14
4.2.1 ปัจจัยด้านนโยบายและด้านการบริหาร (จำนวน 18 คนจาก 30 คน)	14
4.2.2 ปัจจัยด้านสภาพทางการเงิน (จำนวน 16 คนจาก 30 คน)	15
4.2.3 ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในงาน (จำนวน 10 คนจาก 30 คน)	16
4.2.4 ปัจจัยด้านความปลอดภัย (จำนวน 6 คนจาก 30 คน)	17
4.2.5 ปัจจัยด้านความชอบส่วนตัว (จำนวน 5 คนจาก 30 คน)	17
4.2.6 ปัจจัยด้านสวัสดิการ (จำนวน 5 คนจาก 30 คน)	18
4.2.7 ปัจจัยด้านภูมิลาเนา (จำนวน 3 คนจาก 30 คน)	18
4.2.8 ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (จำนวน 3 คนจาก 30 คน)	18
4.2.9 ปัจจัยด้านครอบครัว (จำนวน 2 คนจาก 30 คน)	19
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปราย และข้อเสนอแนะ	20
5.1 สรุปและอภิปรายผลการวิจัย	20
5.1.1 ปัจจัยด้านนโยบายและด้านการบริหาร	20
5.1.2 ปัจจัยด้านสภาพทางการเงิน	21
5.1.3 ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในงาน	21
5.1.4 ปัจจัยด้านความปลอดภัย	22
5.1.5 ปัจจัยด้านสวัสดิการ	22
5.1.6 ปัจจัยด้านความชอบส่วนตัว	22
5.1.7 ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	22
5.1.8 ปัจจัยด้านภูมิลาเนา	23
5.1.9 ปัจจัยด้านครอบครัว	23

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
5.2 ข้อเสนอแนะสำหรับผู้บริหาร	23
5.2.1 ปัจจัยด้านนโยบายและด้านการบริหาร	23
5.2.2 ปัจจัยด้านสภาพทางการเงิน	24
5.2.3 ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในงาน	24
5.2.4 ปัจจัยด้านความปลอดภัย	24
5.2.5 ปัจจัยด้านสวัสดิการ	25
5.2.6 ปัจจัยด้านความชอบส่วนตัว	25
5.2.7 ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	25
5.2.8 ปัจจัยด้านภูมิลาเนา	25
5.2.9 ปัจจัยด้านครอบครัว	25
5.3 ข้อจำกัดในการทำวิจัยและข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป	26
บรรณานุกรม	27
ภาคผนวก	29
ภาคผนวก ก: แบบคำถามการสัมภาษณ์เชิงลึก	30
ประวัติผู้วิจัย	31

สารบัญตาราง

ตาราง		หน้า
1.1	แสดงอัตราการลาออกของนักบินในส่วนของกองทัพอากาศตั้งแต่ปีพ.ศ. 2556 - 2559	2
2.1	งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	8
4.1	แสดงข้อมูลแบ่งตามช่วงอายุ	13
4.2	แสดงข้อมูลแบ่งตามจำนวนปีที่ทำงานในกองทัพอากาศ	13



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา

นับตั้งแต่การบินครั้งแรก ของ Wilber Wright และ Orville Wright ในเดือนธันวาคม ปี ค.ศ.1903 การบินได้มีการพัฒนาไปอย่างก้าวกระโดดอย่างมากในช่วงระยะเวลากว่า 110 ปี จากความต้องการในการทำทนายแรงโน้มถ่วง กลายเป็นอุตสาหกรรมหลักที่เป็นตัวขับเคลื่อนประเทศ และเป็นการนำพาความเจริญเข้าสู่ทุกภูมิภาค ในปัจจุบันนั้น มีเครื่องบินทำการบินอยู่บนอากาศถึง 100,000 ลำต่อวัน และข้อมูลจากผู้ผลิตเครื่องบินรายใหญ่อย่าง The Boeing Company และ Airbus นั้น ระบุว่าในอีก 20 ปีข้างหน้า จะมีจำนวนเครื่องบินพาณิชย์เพิ่มขึ้นเป็นจำนวนมากกว่า 30,000 ลำ ซึ่งในจำนวนนี้จะอยู่ในภูมิภาคเอเชียกว่า 30% อัตราการเติบโตของอุตสาหกรรมการบินดังกล่าวส่งผลให้การจราจรทางอากาศที่เกิดจากการขนส่งผู้โดยสาร (Revenue Passenger – Kilometer: RPK) ทั่วโลกเพิ่มขึ้น ทำให้อาชีพนักบินเป็นที่ต้องการเป็นอย่างมากจากการเติบโตดังกล่าว และรายงานจาก The Boeing Company (2558) คาดการณ์ว่า ระหว่างปี 2558–2577 ทั่วโลกจะมีความต้องการนักบินสูงถึง 558,000 คน โดยในภูมิภาคเอเชีย มีความต้องการสูงที่สุดอยู่ที่ 226,000 คน ความต้องการในภูมิภาคเอเชีย-แปซิฟิกเพียงแห่งเดียวก็เป็นสัดส่วนเกือบ 50% แล้ว

อุตสาหกรรมการบินในประเทศไทย เช่นเดียวกัน มีความเติบโตไปอย่างรวดเร็วเช่นเดียวกัน ในแต่ละปีจะมีสายการบินสั่งซื้อเครื่องบินเพิ่ม 30-40 ลำ หรือมีความต้องการบุคลากรนักบินเพิ่มขึ้นปีละ 450 คน ซึ่งการผลิตนักบินจากสถาบันการบินต่าง ๆ นั้นไม่สามารถผลิตออกมาได้เพียงพอต่อความต้องการในอุตสาหกรรมการบินในประเทศไทย สถาบันการบินพลเรือน ซึ่งเป็นสถาบันหลักในการผลิตนักบิน ได้ให้ข้อมูลว่า ทางสถาบันการบินพลเรือน มีขีดความสามารถในการผลิตนักบินได้เพียง 100 คน/ปี เนื่องจากครูฝึกนักบิน ชั่วโมงการฝึกบินของครูการบินจะต้องไม่เกิน 900 ชั่วโมง/ปี ตามข้อกำหนดขององค์การการบินพลเรือนระหว่างประเทศ หรือ ICAO ซึ่งหากต้องการให้มีการผลิตนักบินเพิ่มขึ้นจะต้องเพิ่มทั้งจำนวนครู และอุปกรณ์ และสถาบันที่เปิดสอนหลักสูตรนักบินทั่วประเทศสามารถผลิตนักบินได้ไม่เกิน 300 คน/ปี ซึ่งไม่เพียงพอต่อความต้องการ (Thaipublica, 2559)

กองทัพอากาศนั้น มีโรงเรียนการบินเป็นของตนเอง และมีเครื่องบินประจำการอยู่ทั่วประเทศ ซึ่งปฏิบัติการหลากหลาย ไม่ว่าจะเป็น การกักการรบ หรือการขนส่งทางยุทธวิธี ซึ่งไม่

สามารถทำได้ในภาคเอกชน ซึ่งทำให้กองทัพอากาศนั้น เป็นแหล่งรวมนักบินที่มีประสบการณ์ และ ชั่วโมงบินสูง ปัจจุบัน มีนักบินในกองทัพอากาศ มากกว่า 1,000 คน ทำให้นักบินในส่วนของกองทัพอากาศ เป็นตัวเลือกอันดับหนึ่งของสายการบินพาณิชย์ เพราะถ้าเทียบกับการรับนักบินจบใหม่จากสถาบันการบินต่าง ๆ มานั้น ที่มีประสบการณ์ และ ชั่วโมงบินที่น้อยกว่า การรับนักบินในส่วนของกองทัพอากาศเข้ามาฝึกอบรมนั้น ใช้เวลาน้อยกว่า ซึ่งจะมีผลทำให้ต้นทุนการฝึกอบรมนั้นน้อยลง อีกทั้งยังสามารถส่งออกเป็นนักบินสายการบิน ได้เร็วกว่า และด้วยประสบการณ์ที่มากกว่าทำให้มีความปลอดภัยในการบินที่มากกว่า ปัจจุบันในสายการบินพาณิชย์ในประเทศไทย เป็นนักบินที่มาจากกองทัพอากาศและส่วนราชการอื่นๆ ถึงเกือบ 70 เปอร์เซ็นต์ (Thaipublica, 2559) หนึ่งนั้น จึงทำให้เป็นที่สนใจของนักบินกองทัพอากาศ ทำให้มีการลาออกไปอยู่สายการบินพาณิชย์มากขึ้นทุกๆ ปี ซึ่งจะก่อให้เกิดการขาดแคลนนักบินเพราะทางกองทัพอากาศไม่สามารถเพิ่มอัตราการผลิตนักบินเพิ่มขึ้นได้ เนื่องจากจำกัดด้วยจำนวนเครื่องบิน และครูการบิน และการลาออกของนักบินกองทัพอากาศนั้นจะส่งผลกระทบต่อปฏิบัติการกิจ เพราะทำให้นักบินที่เหลืออยู่ยังต้องปฏิบัติการกิจของกองทัพอากาศในจำนวนที่เท่าเดิมแต่นักบินน้อยลง และการต้นทุนในการผลิตนักบินต่อคนนั้น มากถึง 4.5 ล้านบาท ซึ่งการลาออกก่อให้เกิดการสูญเสียการลงทุนในการผลิตนักบินในส่วนของกองทัพอากาศ และเมื่อดูผลการลาออกของนักบินในส่วนของกองทัพอากาศนั้นพบว่า มีอัตราการลาออกมากขึ้นทุกปี ดังปรากฏในตารางที่ 1.1 (กรมกำลังพลทหารอากาศ, 2560)

ตารางที่ 1.1 แสดงอัตราการลาออกของนักบินในส่วนของกองทัพอากาศตั้งแต่ปีพ.ศ. 2556 - 2559

ปี (พ.ศ.)	2556	2557	2558	2559
จำนวนนักบินประจำฝูงที่ลาออก	18	18	21	30
จำนวนนักบินที่ไม่ประจำฝูงที่ลาออก	30	38	42	48
รวมนักบินของกองทัพอากาศที่ลาออก	48	56	63	78
จำนวนนักบินกองทัพอากาศทั้งหมด	1,098	1,046	1,030	1,002

ที่มา: กรมกำลังพลทหารอากาศ (2560)

ดังนั้นการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ เพื่อป้องกันอัตราการลาออกที่เพิ่มขึ้น จึงเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้กองทัพอากาศนั้น สามารถปฏิบัติการกิจการบินต่อไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีนักบินที่เพียงพอที่จะรองรับภารกิจต่าง ๆ และเพียงพอต่อการป้องกันภัยทางอากาศ ซึ่งมีผลต่อความมั่นคงทางประเทศ อีกทั้งยังสามารถลดการสูญเสียต้นทุนในการผลิตนักบินจากการที่นักบินในส่วนของกองทัพอากาศลาออกไป

1.2 คำถามในการวิจัย

อะไรคือสาเหตุที่ทำให้พนักงานในส่วนของกองทัพอากาศนั้นตัดสินใจที่จะลาออกไปทำงานที่สายการบินพาณิชย์

1.3 วัตถุประสงค์

เพื่อศึกษาสาเหตุที่ทำให้พนักงานในส่วนของกองทัพอากาศนั้นตัดสินใจที่จะลาออกไปทำงานที่สายการบินพาณิชย์

1.4 ประโยชน์

1. เพื่อนำผลที่ได้ ไปนำไปเป็นกลยุทธ์ในการป้องกันการเพิ่มอัตราการลาออก ของพนักงานในส่วนของกองทัพอากาศ
2. ลดการสูญเสียต้นทุน ในการผลิตพนักงานในส่วนของกองทัพอากาศ เนื่องจากการลาออก
3. ลดค่าใช้จ่ายอันเนื่องมาจากการผลิตพนักงาน เพื่อให้มีความพร้อมในการปฏิบัติการกิจในอากาศยานแต่ละแบบ
4. ทำให้สามารถรักษามูลค่าบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเพื่อเป็นประโยชน์แก่ กองทัพอากาศต่อไปในอนาคต

1.5 ขอบเขตการวิจัย

1.5.1 กลุ่มเป้าหมาย

กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการศึกษาเป็นพนักงานในส่วนของกองทัพอากาศ ที่ลาออกไปอยู่สายการบินพาณิชย์ จำนวนทั้งหมด 30 คน

1.5.2 ประเด็นที่ศึกษา

เป็นการศึกษาเพื่อหาสาเหตุ และปัจจัยต่างๆ ที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจที่จะลาออกของพนักงานในส่วนของกองทัพอากาศ เพื่อนำไปเป็นกลยุทธ์ในการป้องกันการลาออกของพนักงานในส่วนของกองทัพอากาศต่อไปในอนาคต

1.5.3 ระยะเวลาในการทำวิจัย

ระยะเวลาที่ทำการวิจัยตั้งแต่เดือน มิถุนายน 2560 โดย เป็นการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) ผู้วิจัยจะกระทำการเก็บข้อมูลด้วยตนเอง โดยเก็บรวบรวมในระหว่างเดือน มิถุนายน ถึง กรกฎาคม 2560 หลังจากนั้นจะทำการวิเคราะห์ข้อมูลและนำมาสรุปผลการวิจัยต่อไป ถึง สิงหาคม 2560



บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาสาเหตุที่มีผลกระทบต่อการตัดสินใจที่จะลาออกไปอยู่สายการบินพาณิชย์ของนักบินในส่วนของกองทัพอากาศนั้น ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และเอกสารที่เกี่ยวข้องที่ใช้ในการวิจัยต่างๆ ดังนี้

- 2.1 แนวคิดเกี่ยวกับการลาออกจากงาน
- 2.2 แนวคิดเกี่ยวกับลักษณะการลาออกของบุคลากร
- 2.3 แนวคิดเกี่ยวกับผลกระทบในการลาออกจากงาน
- 2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 แนวคิดเกี่ยวกับการลาออกจากงาน

2.1.1 ความหมายของการลาออกจากงาน

Price (1977) ให้ความหมายของการลาออกว่าเป็นระดับของการเคลื่อนไหวโดยเน้นถึงการเคลื่อนไหวของบุคคลข้ามขอบเขตการเป็นสมาชิกขององค์กรซึ่งเน้นการลาออกว่ามีลักษณะเป็นพลวัต (Dynamic) ส่วน Mobley (1982) กล่าวว่า การลาออกหมายถึง พนักงานขององค์กรสิ้นสุดสภาพการเป็นสมาชิกขององค์กรนั้น การสิ้นสุดสภาพการเป็นสมาชิกนี้แบ่งออกได้เป็น 2 ประเภทคือ การลาออกโดยสมัครใจ คือการสิ้นสุดสภาพการเป็นสมาชิกขององค์กร โดยที่พนักงานเป็นผู้จัดการเอง และการลาออกโดยไม่สมัครใจ คือ การสิ้นสุดของสมาชิกขององค์กร โดยองค์กรเป็นฝ่ายจัดการให้ออกจากงาน เช่น การเกษียณอายุ สรุปได้ว่า การลาออก คือ การสิ้นสุดสภาพของพนักงานจากการเป็นสมาชิกขององค์กร การสิ้นสุดสภาพนั้นอาจเกิดจากความสมัครใจของพนักงาน หรือการลาออกแบบไม่สมัครใจ เนื่องจากองค์กรเป็นฝ่ายจัดการให้ลาออก

2.1.2 กระบวนการของการลาออกจากงาน

Branham (2005) ระบุว่าคนที่พนักงานคนหนึ่งจะลาออกจากองค์กรที่ตนเองทำอยู่นั้น ไม่ใช่สิ่งที่เกิดขึ้นเนื่องจากความคิดหรือการตัดสินใจชั่ววูบ แต่เป็นกระบวนการที่ใช้เวลาในการพัฒนา ซึ่งอาจจะเป็นวัน สัปดาห์ เดือน หรือแม้กระทั่งเป็นปี ก่อนที่พนักงานคนนั้นจะลาออกจริง และการศึกษา พฤติกรรมและสิ่งที่เกิดขึ้นในช่วงเวลาดังกล่าว จึงสามารถเรียงเป็นลำดับขั้น ได้ว่าการที่พนักงานคนหนึ่งคิดที่จะลาออก ส่วนใหญ่มักจะผ่านกระบวนการหรือขั้นตอนต่างๆ เหล่านี้

- เริ่มจากเมื่อองค์กรรับพนักงานใหม่เข้ามา พนักงานจะเข้ามาเริ่มต้นการทำงานด้วยความกระตือรือร้น และเปี่ยมไปด้วยความคาดหวัง

- พอทำงานได้ระยะหนึ่ง เจอปัญหา อุปสรรคต่างๆ ก็จะเริ่มย้อนกลับมาคิดกับตัวเองว่าเป็นการตัดสินใจที่ถูกต้องหรือไม่ที่เลือกที่จะทำงานในองค์กรแห่งนี้

- เริ่มคิดอย่างจริงจังเกี่ยวกับการลาออก

- พยายามที่จะหาหนทางแก้ไขหรือเปลี่ยนแปลงสิ่งต่างๆ เพื่อให้ดีขึ้น

- เมื่อการเปลี่ยนแปลงไม่สามารถเกิดขึ้น จึงตัดสินใจที่จะลาออก

- เริ่มพิจารณาถึงข้อดี ข้อเสียของการลาออก

- เริ่มหางานแบบไม่ตั้งใจ เช่น เริ่มอ่านหนังสือพิมพ์ในหน้ารับสมัครงานบ้าง

- เริ่มหางานใหม่ในเชิงรุกมากขึ้น ไม่ว่าจะเป็นการส่งใบสมัคร การไปสัมภาษณ์

- ได้รับการเสนองานในองค์กรแห่งใหม่

- ลาออกเพื่อไปรับงานใหม่ หรืออาจจะลาออกโดยยังไม่มียานใหม่มารองรับ หรือ

อาจจะอยู่ต่อแต่ขาดความผูกพันและยึดมั่นต่อองค์กร

2.2 แนวคิดเกี่ยวกับลักษณะการลาออกของบุคลากร

Hackman (1975) กล่าวถึง การลาออกของบุคลากร (Employee Turnover) แบ่งได้เป็นเป็น 4 ลักษณะ คือ

- บุคคลคิดลาออกเองโดยตัดสินใจว่าจะลาออกจากองค์กร แม้ว่าการตัดสินใจนั้นจะถูกกำหนดด้วยตนเอง หรือเงื่อนไขขององค์กรก็ตาม

- บุคคลที่ออกจากงานโดยไม่ได้สมัครใจ แต่มีเงื่อนไขที่ต้องออกจากงาน เช่น การเจ็บป่วยของสมาชิกในครอบครัว ทำให้ต้องออกจากงาน แม้ว่าบุคคลนั้นต้องการจะอยู่ทำงานต่อ และองค์กรก็ยังต้องการให้อยู่ต่อก็ตาม

- องค์กรเป็นผู้กำหนดให้บุคคลออกจากงานโดยไม่สมัครใจ เช่น องค์กรประสบปัญหาด้านเศรษฐกิจหรือต้องการลดจำนวนพนักงาน

- องค์กรเป็นผู้กำหนดให้บุคคลนั้นออกจากงาน โดยความสมัครใจ โดยการตัดสินใจ เนื่องจากพบว่าบุคคลนั้นขาดคุณสมบัติบางประการที่จะบรรจุให้ทำงานต่อไปได้

2.3 แนวคิดเกี่ยวกับผลกระทบในการลาออกจากงาน

การลาออกจากงานนั้น ส่งผลกระทบต่อทั้งตนเอง และทางสังคม ทั้งในทางดี และไม่ดี ประมุขดี เอื้อสิริมนต์ (2550) ได้อธิบายถึงผลกระทบต่อการลาออกจากงานไว้ดังนี้

2.3.1 ผลกระทบต่อตัวบุคคล

ผลดีต่อตัวบุคคลในการลาออกจากงานนั้น บุคคลที่ลาออกอาจจะได้รับการจ้างที่ดีกว่าจากองค์กรใหม่ ในรูปผลประโยชน์ที่มากขึ้น เป็นงานที่ทำทฤษฎีความรู้ความสามารถเดิม มีความก้าวหน้าในงานที่สูงขึ้น ผู้ที่ประสบความสำเร็จในการเปลี่ยนงานอาจได้รับเลือกเข้ามาทำงานในหน่วยงานใหม่ ที่ทำให้ความรู้สึกเชื่อมั่นในตนเองสูงขึ้น ส่วนผลดีต่อบุคคลที่คงอยู่ในองค์กร การที่มีคนลาออกเป็นการเปิดโอกาสให้คนที่คงอยู่มี ความก้าวหน้าในหน้าที่การงานสูงขึ้น ส่วนผลเสียต่อบุคคล การที่มีคนลาออกจากองค์กร มีผลทำให้คนที่คงอยู่พยายามพิจารณาหาสาเหตุว่าอะไรเป็น สาเหตุที่ทำให้คนอื่นลาออกจากงาน ทำให้เขาแสวงหาทางเลือกใหม่ตามไปด้วยจากที่เขาู้สภาพ ความเป็นจริงในองค์กร อาจทำให้เกิดทัศนคติที่ไม่ดีต่องาน การที่บุคคลจำเป็นต้องเปลี่ยนงานอาจมี สาเหตุที่ไม่เกี่ยวกับงาน เช่น ข้ายภูมิลำเนา เหตุผลทางครอบครัว ซึ่งอาจทำให้เกิดความไม่พอใจใน งานได้ การออกจากงาน อาจทำให้สูญเสียประโยชน์บางอย่างที่ได้รับจากหน่วยงานเช่น ความ อาวุโส เพื่อนร่วมงาน บรรยากาศที่ดีในการทำงาน เป็นต้น การเปลี่ยนงานอาจทำให้เกิดความเครียด ซึ่งถ้าไม่สามารถจัดการความเครียดนี้ได้จะทำให้กระทบกับความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น และ ความสัมพันธ์ในครอบครัวในด้านครอบครัว การเปลี่ยนงานอาจมีผลกระทบต่อความก้าวหน้าใน หน้าที่การงานของคู่สมรสได้

2.3.2 ผลกระทบต่อสังคม

ผลกระทบต่อสังคม ผลดีต่อสังคมนั้นคือ การเคลื่อนย้ายแรงงานไปสู่องค์กรใหม่หรือ องค์กรขยายกิจการ ซึ่งเป็นความจำเป็นในการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศ การย้ายไปองค์กรใหม่ให้ ผลตอบแทนสูงก็จะมีผลต่อรายได้เฉลี่ยของประชากร การลาออกของบุคคลจากงานที่มีความตึงเครียด จะเป็นการช่วยลดภาระค่าใช้จ่ายในการดูแลสุขภาพทั้งร่างกายและจิตใจ ซึ่งเป็นผลมาจากความเครียด ในการปฏิบัติงาน ผลเสียต่อสังคม การที่คนลาออกจากงานไปจะมีผลทำให้ค่าใช้จ่ายในการผลิตสูงขึ้น

ซึ่งมีผลทำให้ราคาสินค้าสูงขึ้นตามไปด้วย องค์กรไม่สามารถขยายการลงทุนได้หรือองค์กรที่ต้องการขยายกิจการ ไม่สามารถทำได้เนื่องจากขาดแคลนบุคลากรที่มีความสามารถ

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

นอกจากแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาสาเหตุที่มีผลกระทบต่อการตัดสินใจที่จะลาออกไปอยู่สายการบินพาณิชย์ของนักบินในส่วนของกองทัพอากาศนั้น ยังมีผลของการศึกษาค้นคว้างานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเรื่องดังกล่าว ซึ่งผลงานวิจัยนั้นได้สรุปปัจจัยต่างๆไว้ ดังตารางที่ 2.1

ตารางที่ 2.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ชื่อผู้ศึกษา	ชื่อเรื่อง	กลุ่มตัวอย่าง	ผลการศึกษา
ประคิด ประทีปะเสน (2534)	ปัญหาสมองไหลของทรัพยากรบุคคลในภาคราชการ	ข้าราชการพลเรือนสามัญที่อยู่ภายใต้สังกัดสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในช่วงปีงบประมาณ 2528 – 2532 จำนวน 60 คน	ปัจจัยสำคัญที่ทำให้ข้าราชการตัดสินใจลาออกจากราชการ 4 อันดับ ได้แก่ การบริหารงานของระบบราชการ ค่าตอบแทนที่ได้ในงานปัจจุบัน ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ และนโยบายและการบริหารงานของหน่วยงาน ตามลำดับ
สุวรรณกมล จันทร์มะโน (2557)	ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของพนักงานสำนักงานคณะกรรมการกำกับกิจการพลังงาน	พนักงานของสำนักงาน กกพ. จำนวน 250 คน	ความชัดเจนของงาน, ความรู้สึกถึงการเมืองภายในองค์กร และการเปรียบเทียบกับตลาดแรงงานส่งผลต่อความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของพนักงานสำนักงาน กกพ. การมอบหมายงานที่มีเป้าหมายการทำงานที่ชัดเจน จะช่วยลดระดับความตั้งใจที่จะลาออกของพนักงานลงได้
อัศวรัตน์ พูลกระจ่าง (2552)	ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อผลการปฏิบัติงานและความตั้งใจลาออกของพนักงาน	พนักงานสายปฏิบัติการของบริษัทไทยเมททอล จำกัดจำนวน 65 คน	ปัจจัยด้านเงินเดือนและสวัสดิการ มีผลกับการลาออกของพนักงาน ส่วนปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานและความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานไม่มีความสัมพันธ์กับการลาออกของพนักงาน

ตารางที่ 2.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (ต่อ)

ชื่อผู้ศึกษา	ชื่อเรื่อง	กลุ่มตัวอย่าง	ผลการศึกษา
น.ต.แมนทรวง สุวรรณ (2549)	ปัจจัยที่มีผลต่อการ ตัดสินใจลาออกจาก กองทัพอากาศของ นักบินขับไล่ไอพ่นแบบ F – 16	นักบินขับไล่ไอพ่นแบบ F-16 จำนวน 68 คน	ปัจจัยที่มีผลที่สุดต่อการลาออกคือ รายได้, สวัสดิการ, ความยุติธรรม, ความมั่นคง และโอกาสก้าวหน้า ตามลำดับ
สมศักดิ์ เดชสวัสดิ์, สมบัติ อภิกุลวิช และ สุชาติ วิไลรวิทย์ (2540)	ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการ ตัดสินใจเปลี่ยนงานของ ผู้บริหารระดับฝ่ายใน องค์กรภาคเอกชน	ผู้ที่ผ่านการศึกษาโครงการ Executive MBA ใน มหาวิทยาลัยของรัฐบาล 4 แห่ง คือมหาวิทยาลัย เกษตรศาสตร์, มหาวิทยาลัย ธรรมศาสตร์, จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย และสถาบัน บัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ จำนวน 400 คน	ปัจจัย 6 อันดับแรกที่มีความสำคัญมาก ที่สุดตามลำดับต่อการตัดสินใจเปลี่ยน งานคือ โอกาสที่จะก้าวหน้า, อัตราจ้าง, ตำแหน่งหน้าที่การงาน, อุปนิสัยของ ผู้บังคับบัญชา, นโยบายการบริหารงาน ขององค์กร และความมั่นคงของกิจการ
พรทิพย์ เลือดจีน (2544)	บุคลิกภาพผู้บริหาร บุคลิกภาพตราสินค้า และ ความตั้งใจซื้อของ ผู้บริโภค	ผู้บริโภคเพศชายและหญิง ในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 400 คน	บุคลิกภาพผู้บริโภคมีความสัมพันธ์กับ บุคลิกภาพตราสินค้าในเชิงบวก ได้แก่ การไตร่ตรองสินค้าในการซื้อ สินค้าที่ ใช้ความรู้สึกในการซื้อ และบุคลิกภาพ ตราสินค้ามีความสัมพันธ์ในเชิงบวก กับความตั้งใจซื้อเช่นกัน บุคลิกภาพ ตราสินค้าในสินค้าที่ใช้ในการไตร่ตรอง ในการซื้อ มีความแตกต่างจากบุคลิกภาพ ตราสินค้าที่ใช้ความรู้สึกในการซื้อ ได้แก่ กลุ่มบุคลิกภาพแบบนำตัดสินใจ แบบซับซ้อน และแบบห้าวหาญ

จากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในตารางที่ 2.1 นั้น สรุปได้ว่า ปัจจัยในด้านเงินเดือน, สวัสดิการ และความมั่นคง มีผลต่อการตัดสินใจลาออกมากที่สุด (แมนทรวง สุวรรณ, 2549, อัครรัตน์ พูลกระจ่าง, 2552) นอกจากนี้ งานวิจัยของ สุวรรณกมล จันทระโมโน (2557) ที่ทำการศึกษปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของพนักงานสำนักงานคณะกรรมการกำกับกิจการพลังงานนั้นยังได้กล่าวไว้ว่า การมอบหมายงานที่มีเป้าหมายการทำงานที่ชัดเจน จะช่วยลดระดับความตั้งใจที่จะลาออกของพนักงาน

ลงได้ ส่วนงานวิจัยที่ใกล้เคียงงานวิจัยที่จะทำมากที่สุดคือ งานวิจัยของ แมนทรวง สุวรรณ (2549) ซึ่งศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกจากกองทัพอากาศของนักบินขับไล่ไอพ่นแบบ F-16 เป็น การศึกษากับนักบินเฉพาะแบบของกองทัพอากาศ แต่ไม่มีการสอบถามนักบินของกองทัพอากาศใน ส่วนอื่น ๆ ที่ไม่ได้ทำการบินกับ F-16 และไม่มีการสอบถามนักบินในส่วนของกองทัพอากาศที่ลาออก ไปแล้ว ซึ่งผลการวิจัยที่ได้นั้นทำให้เป็นผลวิจัยในวงแคบซึ่งยากต่อการนำผลที่ได้ไปใช้ในการแก้ไข ปัญหาการลาออกของนักบินในส่วนของกองทัพอากาศต่อไป ซึ่งทางผู้วิจัย จะนำแนวคิดต่าง ๆ ที่ได้ จากงานวิจัยตารางด้านบนนี้ ไปเป็นกรอบในงานวิจัยต่อไป และสามารถใช้เป็นแนวทางในการแก้ปัญหา การลาออกของนักบินในส่วนของกองทัพอากาศได้ต่อไป



บทที่ 3 ระเบียบวิธีการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อหาสาเหตุในการตัดสินใจลาออกไปอยู่สายการบินพาณิชย์ของนักบินในส่วนของกองทัพอากาศ โดยมีระเบียบวิธีวิจัยดังต่อไปนี้

3.1 รูปแบบการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการเลือกการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) เป็นกระบวนการค้นคว้าวิจัยเพื่อหาความเข้าใจบนพื้นฐานของระเบียบวิธีอื่นมีลักษณะเฉพาะที่มุ่งค้นหาประเด็นปัญหาทางสังคม หรือปัญหาของมนุษย์ ในกระบวนการนี้นักวิจัยสร้างภาพหรือข้อมูลที่ซับซ้อนเป็นองค์รวม วิเคราะห์ข้อความ รายงานทัศนะของผู้ให้ข้อมูลอย่างละเอียด และดำเนินการศึกษาในสถานการณ์ที่เป็นธรรมชาติ (Cresweel, 1998)

3.2 ประชากรและการสุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษานี้ ได้แก่ นักบินสายการบินพาณิชย์ที่เคยทำงานเป็นนักบินของกองทัพอากาศ

โดยผู้วิจัยเลือกใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบไม่อาศัยความน่าจะเป็น (Non-Probability Sampling) แบบเจาะจง (Purposive Sampling) จำนวน 30 ตัวอย่าง ซึ่งมีข้อดีคือ สะดวกต่อผู้วิจัยในการเก็บข้อมูล อีกทั้งยังใช้เวลาไม่มาก และประหยัดค่าใช้จ่าย แต่ยังคงมีข้อเสียด้วยเช่นกันคือ กลุ่มตัวอย่างที่ผู้วิจัยได้ทำการเก็บข้อมูลจะไม่สามารถอ้างอิงไปยังประชากรได้ (หทัยชนก พรอคเจริญ, 2555)

3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ การแบบสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) โดยในการสัมภาษณ์ดังกล่าว จะใช้คำถามปลายเปิด (Open-Ended Question) ในการเก็บข้อมูล

แนวคำถามในการสัมภาษณ์เชิงลึก ผู้วิจัยจะให้กลุ่มตัวอย่างตอบคำถามในแต่ละช่วง โดยที่ให้ตอบเป็นลักษณะการบรรยาย โดยแบ่งออกเป็น 2 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์

ตอนที่ 2 สอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับ สาเหตุในการลาออกไปสายการบินพาณิชย์ของ นักบินในส่วนของกองทัพอากาศ

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้ ผู้วิจัยจะกระทำการเก็บข้อมูลด้วยตนเอง โดยเก็บรวบรวม ในระหว่างเดือน มิถุนายน ถึง กรกฎาคม 2560

3.5 การวิเคราะห์และการประมวลผล

เมื่อผู้วิจัยได้ทำการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) เรียบร้อยแล้ว จะทำการถอดเทป จากการสัมภาษณ์ และเก็บรวบรวมข้อมูลปฐมภูมิ ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลปฐมภูมิ โดยใช้วิธีการ วิเคราะห์ข้อมูลวิจัยเชิงคุณภาพที่เรียกว่า วิธีการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis) (โยธิน แสงวดี, 2558) โดยจำแนกตามคำถามวิจัย จากนั้นจึงทำการวิเคราะห์ตีความข้อมูลด้วยแนวคิดและทฤษฎีต่างๆ ที่เกี่ยวข้องมาประกอบเชื่อมโยงความสัมพันธ์ของแต่ละส่วน และนำมาสรุปเป็นแบบบรรยาย เพื่อ ตอบปัญหาวิจัย และสรุปเป็นผลการวิจัยต่อไป

บทที่ 4 ผลการวิจัย

ทำงานที่สายการบินพาณิชย์” โดยระเบียบวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative research) ซึ่งทำการเก็บข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึกจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นนักบินในส่วนของกองทัพอากาศ ที่ลาออกไปอยู่สายการบินพาณิชย์ จำนวน 30 คน ซึ่งได้ผลวิจัยดังนี้

4.1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

ข้อมูลทั่วไปของผู้ที่ให้สัมภาษณ์เชิงลึกกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 30 คน ซึ่งแบ่งข้อมูลทั่วไปตามตารางที่ 4.1 และ 4.2

ตารางที่ 4.1 แสดงข้อมูลแบ่งตามช่วงอายุ

ช่วงอายุ (ปี)	จำนวน (คน)	คิดเป็นร้อยละ
26 - 30	2	6.67
31 - 35	5	16.67
36 - 40	15	50
41 - 45	8	26.67

ตารางที่ 4.2 แสดงข้อมูลแบ่งตามจำนวนปีที่ทำงานในกองทัพอากาศ

จำนวนปี	จำนวน (คน)	คิดเป็นร้อยละ
1 - 5	2	6.67
6 - 10	8	26.67
11 - 15	16	53.33
16 - 20	4	13.33

4.2 เหตุผลในการตัดสินใจลาออกของนักบินในส่วนของกองทัพอากาศ

โดยจากการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่าง เหตุผลในการตัดสินใจลาออกของนักบินในส่วนของกองทัพอากาศนั้น ประกอบด้วย ปัจจัยต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

4.2.1 ปัจจัยด้านนโยบายและด้านการบริหาร (จำนวน 18 คนจาก 30 คน)

ในด้านปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารนั้น มีกลุ่มตัวอย่างบางส่วน ที่มีความคิดว่าตำแหน่งต่าง ๆ ของกองทัพอากาศ เกิดจากการคัดเลือกของกองทัพอากาศที่ไม่เหมาะสม ทำให้ต้องทำงานในส่วนที่ตนเองไม่พอใจ จึงเป็นปัจจัยในการลาออกไปอยู่สายการบินพาณิชย์ (จำนวน 6 จาก 30 คน)

“คะแนนต่างกันนิดเดียว ได้ไปอยู่ที่ที่ไม่อยากไปเลย บางทีมันก็ไม่แฟร์ โอกาสมาเท่ากัน แต่สุดท้ายได้ทำงานคนละเรื่อง” (อายุ 45 ปี, เป็นนักบินกองทัพอากาศจำนวน 13 ปี)

“บางที เค้าเหมือนยึดเสียว่าเราต้องการอย่างนู้นอย่างนี้ ต้องไปนู่นสิ นีสิ ทั้งที่เราไม่ได้ต้องการจริงๆ” (อายุ 45 ปี, เป็นนักบินกองทัพอากาศจำนวน 15 ปี)

“บางรุ่น ได้ไป Fighter เยอะ พอรุ่นถัดมา ดันได้ไปน้อย ทั้งๆ ที่ก็มีคนมีความสามารถพอกัน แต่โอกาสในอนาคตไม่เท่ากัน” (อายุ 32 ปี, เป็นนักบินกองทัพอากาศจำนวน 6 ปี)

และมีกลุ่มตัวอย่างบางส่วน ที่เคยโดนลงโทษทางราชการ และมีความคิดว่าเป็นการลงโทษในเรื่องที่ไม่เหมาะสม จึงเป็นปัจจัยในการลาออกไปอยู่สายการบินพาณิชย์ (จำนวน 2 จาก 30 คน)

“ผู้ใหญ่บางคนไม่เข้าใจหลักการบินสมัยใหม่ แล้วมาลงโทษอะไรแปลกๆ บินรุนแรงบ้าง อันตรายบ้าง ทั้ง ๆ ที่คอมพิวเตอร์เป็นคนทำ เอาใครมานั่งก็ต้องโดน” (อายุ 35 ปี, เป็นนักบินกองทัพอากาศจำนวน 11 ปี)

“บางทีเค้าก็เอาบทลงโทษมาจับกับเรื่องไม่เป็นเรื่อง เพื่อที่ตัวเองจะได้ผลงาน ทั้งๆ ที่เหยียบคนอื่นขึ้นมา” (อายุ 36 ปี, เป็นนักบินกองทัพอากาศจำนวน 11 ปี)

และมีกลุ่มตัวอย่างบางส่วน ที่มีความคิดว่า ภาระงานในกองทัพอากาศที่มอบให้นักบินนั้น มีมากจนเกินไป เมื่อเทียบกับตำแหน่งอื่นที่ไม่ได้เป็นนักบิน และเมื่อเทียบกับนักบินในสายการบินพาณิชย์ จึงเป็นปัจจัยในการลาออกไปอยู่สายการบินพาณิชย์ (จำนวน 8 จาก 30 คน)

“ทำทุกอย่าง ในหน้าที่ที่คนอื่นควรจะทำ ไม่ใช่ทำอะไรไม่ออก ก็ให้แต่นักบินทำ แล้วใครจะอยู่” (อายุ 37 ปี, เป็นนักบินกองทัพอากาศจำนวน 11 ปี)

“Excel, Word, PowerPoint ยุ่งกับสามเรื่องนี้มากกว่าการบินอีก นักบินข้างนอกเค้าบินอย่างเดียว แล้วใช้ชีวิตให้สบาย ไร้ความเครียด เพื่อที่จะได้เอาสมาธิมากับการบินอย่างเดียว” (อายุ 38 ปี, เป็นนักบินกองทัพอากาศจำนวน 11 ปี)

“สายการบินเค้าแบ่งสัดส่วนกันดีนะ รู้หน้าที่ของแต่ละตำแหน่ง รู้จักการแบ่งภาระงาน ยกเว้นที่นี่ นักบินทำทุกอย่าง” (อายุ 33 ปี, เป็นนักบินกองทัพอากาศจำนวน 6 ปี)

“ประชุม ทำรายงาน ประชุม ทำรายงาน ทั้งชีวิตมีแค่นี้ ที่เหลือเอาไปบิน” (อายุ 40 ปี, เป็นนักบินกองทัพอากาศจำนวน 13 ปี)

และมีกลุ่มตัวอย่างบางส่วน ที่มีความคิดว่า นโยบายของกองทัพอากาศในบางเรื่องที่มีต่อนักบินนั้น เหมือนเป็นการลดสิทธิต่าง ๆ ที่นักบินควรจะได้ และเหมือนเป็นการปิดกั้นสิทธิส่วนบุคคล จึงเป็นปัจจัยในการลาออกไปอยู่สายการบินพาณิชย์ (จำนวน 2 จาก 30 คน)

“เรื่อง License ไม่ยอมดำเนินการให้เรา ทั้ง ๆ ที่เป็นเรื่องพื้นฐานของทุกประเทศ แต่ดันมาปิดกั้นเรา แล้วหาว่าเดี๋ยวเรามีแล้วลาออก” (อายุ 36 ปี, เป็นนักบินกองทัพอากาศจำนวน 8 ปี)

“ทูนเรียน ป.โท ป.เอก ยื่นไปหลายรอบ โคนดึกกลับมา แล้วบอกว่าเดี๋ยวไม่มีนักบินที่ส่งให้คนที่ไม่นักบินไปเอง ก็เลยงว่า สุดท้ายพอโตขึ้น ก็ให้นักบินทำงานเป็นหลักไม่ใช่หรือ แล้วทำไมไม่ควรให้ไปเรียน” (อายุ 35 ปี, เป็นนักบินกองทัพอากาศจำนวน 11 ปี)

4.2.2 ปัจจัยด้านสภาพทางการเงิน (จำนวน 16 คนจาก 30 คน)

ในด้านปัจจัยด้านสภาพทางการเงินนั้น มีกลุ่มตัวอย่างบางส่วน ที่ให้ความคำนึงถึงรายได้ ซึ่งในปัจจุบันสายการบินให้รายได้แก่นักบินที่สูงกว่า เมื่อเทียบกับรายได้ของนักบินในกองทัพอากาศ จึงเป็นปัจจัยในการลาออกไปอยู่สายการบินพาณิชย์ (จำนวน 6 คน จาก 30 คน)

“กัปตันข้างนอก สามถึงสี่แสน กัปตันที่นี่ สี่หมื่น เกือบสิบเท่า ใครจะปฏิเสธลง” (อายุ 33 ปี, เป็นนักบินกองทัพอากาศจำนวน 6 ปี)

“รายได้มากกว่าตั้งหลายเท่า ใครที่บอกว่าเงินไม่สำคัญ ทุกวันนี้ที่ทุกคนทำงานไม่ใช่เพราะเงินหรือ” (อายุ 39 ปี, เป็นนักบินกองทัพอากาศจำนวน 12 ปี)

“ให้เงินอย่างต่ำเลย สองแสนต่อเดือน ปีละสองล้านสี่ คิดแบบง่ายๆ เล็กๆ เลย ผ่านไปยี่สิบปีคุณมีเงินเข้ามาหาคุณเกือบห้าสิบล้านบาท กับ ทอ. ที่ผ่าน ไปยี่สิบปีทำงานแทบตายเงินเดือนคงยังไม่ถึง 8 หมื่นเลย” (อายุ 43 ปี, เป็นนักบินกองทัพอากาศจำนวน 11 ปี)

และกลุ่มตัวอย่างบางส่วนที่ต้องใช้เงินมากขึ้น เนื่องด้วยสภาพครอบครัวที่ใหญ่ขึ้น ทำให้ภาระทางการเงินนั้นมีเพิ่มขึ้นในการดูแลคนในครอบครัว จึงเป็นปัจจัยในการลาออกไปอยู่สายการบินพาณิชย์ (จำนวน 8 คนจาก 30 คน)

“พอเริ่มมีลูกคนที่สอง ผมจะต้องคิดไปถึงอนาคตว่า ค่าเทอม ค่าอะไรต่างๆ นานา ด้วยเงินเดือนนักบินทหารอากาศ ซึ่งในตอนนี่ก็ต้องไปผ่อนค่าบ้านอยู่ ไม่สามารถให้ลูกเรียนในที่ที่ผมและภรรยาอยากให้เรียนได้แน่นอน” (อายุ 41 ปี, เป็นนักบินกองทัพอากาศจำนวน 12 ปี)

“ผมเป็นลูกคนเดียว และตอนนี้ผมเหลือแม่แค่คนเดียว ท่านอายุมากแล้ว ซึ่งผมต้องดูแลแม่ของผมที่ป่วยอยู่ อยากรจะมีรายได้เยอะ ๆ ให้ท่านได้รับการรักษาในรพ.เอกชนที่ดี ๆ และในตอนนี้ผมกำลังใกล้จะแต่งงาน ซึ่งพอนึกถึงภาระทางการเงินในอนาคตแล้วนั้น ยังไงก็ต้องลาออก” (อายุ 36 ปี, เป็นนักบินกองทัพอากาศจำนวน 8 ปี)

“ค่าเทอมสมัยนี้แพงมากๆ เราก็อยากให้ลูกได้เรียนในโรงเรียนที่ดี ๆ ที่ที่เค้าชอบเพราะสมัยนี้แข่งกันสอบเข้ามหาวิทยาลัยกันเยอะมาก ลองมีลูกสามคนดูสิ แล้วจะรู้ว่า เงินเดือนพอ ไม่พอแน่นอน” (อายุ 43 ปี, เป็นนักบินกองทัพอากาศจำนวน 16 ปี)

และกลุ่มตัวอย่างบางส่วน ที่มีปัญหาด้านการเงิน ซึ่งต้องใช้เงินจำนวนมาก จึงเป็นปัจจัยในการลาออกไปอยู่สายการบินพาณิชย์ (จำนวน 2 คน จาก 30 คน)

“กู้เงินมาทำธุรกิจร้านอาหาร คืออยู่ปีเดียว ปีถัดไปขาดทุนยับ ต้องหาเงินมาใช้หนี้เขา ต้องลาออกสถานเดียว ไม่มีทางเลือก ไม่งั้นคงได้ผ่อนเงินกู้ยืมเกษียณ” (อายุ 33 ปี, เป็นนักบินกองทัพอากาศจำนวน 6 ปี)

“ที่คิดหนี้ แต่ขอไม่บอกรายละเอียดคนละ เลขลาออกมาสายการบิน หักหนี้เดือนละแสนสบาย ๆ” (อายุ 38 ปี, เป็นนักบินกองทัพอากาศจำนวน 8 ปี)

4.2.3 ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในงาน (จำนวน 10 คนจาก 30 คน)

ในด้านปัจจัยด้านความก้าวหน้าในงานนั้น กลุ่มตัวอย่างบางส่วน มีความคิดว่าการอยู่กองทัพอากาศต่อไปนั้นจะไม่มี ความก้าวหน้าหรือแทบจะไม่ก้าวหน้าในการรับชีวิตราชการ จึงเป็นปัจจัยในการลาออกไปอยู่สายการบินพาณิชย์ (จำนวน 6 คน จาก 30 คน)

“ตำแหน่งดี ๆ เค้าให้พวกบิน Fighter หลักลมดึนแหละ อยู่ต่อไปก็ประจำ นั่งโต๊ะเฉย ๆ หดหู่” (อายุ 39 ปี, เป็นนักบินกองทัพอากาศจำนวน 6 ปี)

“จบโรงเรียนการบินมาอันดับล่างๆ ฟุ้งก็ไม่ได้เลือกเอง ไม่ต้องมองอนาคตหรอก อย่าหวังถ้าจะหวังต้องเส้นใหญ่จริง” (อายุ 40 ปี, เป็นนักบินกองทัพอากาศจำนวน 13 ปี)

“เรามั่นลูกชานา ไม่ได้มีใครมีเส้นสาย อย่าหวังจะได้เป็นใหญ่เลย” (อายุ 41 ปี, เป็นนักบินกองทัพอากาศจำนวน 12 ปี)

และกลุ่มตัวอย่างบางส่วนนั้น ประสบปัญหาในด้านความก้าวหน้าในงาน ที่ไม่มีความก้าวหน้าในชีวิตราชการมาระยะหนึ่ง จึงเป็นปัจจัยในการลาออกไปอยู่สายการบินพาณิชย์ (จำนวน 4 จาก 30 คน)

“ตั้งแต่ติดยศ น.ต. มา สามปี ไม่ได้ลงตำแหน่งหลักเลย โคนเบียดตลอด” (อายุ 37 ปี, เป็นนักบินกองทัพอากาศจำนวน 11 ปี)

“รอลงตำแหน่งอยู่ซักพัก คุณลาเดแล้วไม่น่าได้ ไปดีกว่า” (อายุ 45 ปี, เป็นนักบินกองทัพ อากาศจำนวน 16 ปี)

4.2.4 ปัจจัยด้านความปลอดภัย (จำนวน 6 คนจาก 30 คน)

ในด้านปัจจัยด้านความปลอดภัยนั้น กลุ่มตัวอย่างบางส่วน มีความคิดเห็นว่าลักษณะ การบินในกองทัพอากาศมีความเสี่ยงต่อชีวิตมากกว่าการบินในสายการบิน จึงเป็นปัจจัยในการลาออก ไปอยู่สายการบินพาณิชย์ (จำนวน 6 คน จาก 30 คน)

“บินเครื่องบินรบ ต้องมีการบินเครื่องใกล้กันตลอดเวลา และบินต่ำเลียดเขา อากาศพร้อม ระเบิดทุกเมื่ออยู่ใต้ปีกเรา ประมาทไม่ได้แม้แต่เสี้ยววินาที ทุกคนก็ต้องห่วงชีวิตตัวเองปะ เป็นวัยรุ่น 20 ต้นๆ มันไม่ค่อยคิดหรอก ลองเริ่มแก่ตัวแล้วจะคิดมากขึ้น” (อายุ 38 ปี, เป็นนักบินกองทัพอากาศ จำนวน 11 ปี)

“ภารกิจกองทัพต่าง ๆ หรือการฝึกก็ดี มันก็ทำให้ให้นักบินให้มี Workload สูง ในสภาพนี้ ย่อมทำให้เกิดความเสี่ยงสูงอยู่แล้ว” (อายุ 32 ปี, เป็นนักบินกองทัพอากาศจำนวน 6 ปี)

4.2.5 ปัจจัยด้านความชอบส่วนตัว (จำนวน 5 คนจาก 30 คน)

ในด้านปัจจัยด้านความชอบส่วนตัวนั้น กลุ่มตัวอย่างบางส่วน ที่มีความชอบในการที่ อยากจะเป็นนักบินสายการบินพาณิชย์ จึงเป็นปัจจัยในการลาออกไปอยู่สายการบินพาณิชย์ (จำนวน 5 คน จาก 30 คน)

“อยากเป็นกัปตันสายการบินมาตั้งแต่อยู่ปี 2 แล้ว พอปี 4 เคยสอบ Student Pilot สายการบิน แต่ไม่ติด เลยมาเป็นนักบินกองทัพไปก่อน เราก็บินให้กองทัพจนเรารู้ว่ารับชาติเพียงพอแล้วก็ออก” (อายุ 38 ปี, เป็นนักบินกองทัพอากาศจำนวน 12 ปี)

“มีความฝันที่อยากท่องเที่ยวรอบ โลกตั้งแต่เด็กแล้วครับ อยากบินไปรอบ โลก เห็น โลก ใหม่ ๆ วัฒนธรรมใหม่ ๆ บินสบาย ๆ ไม่ต้องนั่งคคู้ๆอยู่โต๊ะทำงาน คงต้องไป สายการบินอย่างเดียวน่าจะดีสินะ” (อายุ 28 ปี, เป็นนักบินกองทัพอากาศจำนวน 3 ปี)

“พอเป็นนักบินกองทัพอากาศแล้วรู้สึกว่ามันไม่เข้ากับเรา Lifestyle และนิสัยแบบนี้ ไม่เหมาะกับการบินแบบ Tactical อยากบินใน Term ของสายการบินมากกว่า” (อายุ 38 ปี, เป็นนักบิน กองทัพอากาศจำนวน 6 ปี)

4.2.6 ปัจจัยด้านสวัสดิการ (จำนวน 5 คนจาก 30 คน)

ในด้านปัจจัยด้านสวัสดิการนั้น กลุ่มตัวอย่างบางส่วน ที่มีความคิดในด้านสวัสดิการต่างๆ ของกองทัพอากาศ ที่ต่างกันมาก เมื่อเทียบกับสายการบิน จึงเป็นปัจจัยในการลาออกไปอยู่สายการบินพาณิชย์ (จำนวน 5 คน จาก 30 คน)

“สายการบิน คูแลทังครอบครัว ให้ทั้งตัว ทั้งรักษาโรงพยาบาลเอกชน ไม่ต้องมานั่งตักวีดีโอตั้งแต่หกโมงเช้าเหมือนรพ.รัฐ” (อายุ 36 ปี, เป็นนักบินกองทัพอากาศจำนวน 11 ปี)

“สายการบินบางที่ แลกจ่ายภาษีให้ กับตัวราคาถูกรอกรีกินขาดแล้ว” (อายุ 35 ปี, เป็นนักบินกองทัพอากาศจำนวน 11 ปี)

“ครอบครัวชอบเดินทางต่างประเทศ การได้ตัวไปโรมัน ก็ตอบโจทย์ดีมาก” (อายุ 35 ปี, เป็นนักบินกองทัพอากาศจำนวน 11 ปี)

4.2.7 ปัจจัยด้านภูมิภานา (จำนวน 3 คนจาก 30 คน)

ในด้านปัจจัยด้านภูมิภานานั้น กลุ่มตัวอย่างบางส่วน มีความต้องการที่จะอยู่จังหวัดกรุงเทพมหานครเป็นหลักในการทำงาน จึงเป็นปัจจัยในการลาออกไปอยู่สายการบินพาณิชย์ (จำนวน 3 คน จาก 30 คน)

“ทำงานอยู่ภาคใต้ แต่ที่บ้านมีธุรกิจที่กรุงเทพ พ่อแม่เริ่มแก่ตัวต้องเข้าไปช่วยดูบ๋อยขึ้นแรกๆ ก็ซื้อตัวเครื่องบิน หลังๆ บ๋อยเข้าก็ขับรถเอา 8-9 ชั่วโมง เหนื่อยกินไปนะ” (อายุ 39 ปี, เป็นนักบินกองทัพอากาศจำนวน 6 ปี)

“ภรรยาทำงานกรุงเทพ ลูกก็เรียนกรุงเทพ อยู่กองบินต่างจังหวัดเจอหน้าลูกเดือนหนึ่งไม่ถึงสามครั้ง” (อายุ 43 ปี, เป็นนักบินกองทัพอากาศจำนวน 11 ปี)

4.2.8 ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (จำนวน 3 คนจาก 30 คน)

ในด้านปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชานั้น มีกลุ่มตัวอย่างบางส่วน ที่ประสบปัญหา ผู้บังคับบัญชาไม่พอใจ หรือมีการทะเลาะเบาะแว้งจึงเป็นปัจจัยในการลาออกไปอยู่สายการบินพาณิชย์ (จำนวน 3 จาก 30 คน)

“เค้าอาจจะไม่ชอบที่เรานิสัยไม่เหมือนเค้า หรือไม่รู้ไปเข้าตาตอนไหน ไม่เคยได้อะไรดี ๆ กับเค้าเลย ตัดสิทธิเราเกือบทุกอย่าง” (อายุ 40 ปี, เป็นนักบินกองทัพอากาศจำนวน 15 ปี)

“ผมมันไม่ใช่คนชอบการเมือง ไม่ชอบเข้าหาใคร อาจจะไม่ได้ถูกใจใครบางคน งานเราอาจจะทำเต็มที่ แต่ถ้าไม่ได้มันง่วงสังสรรค์ด้วย ทำอะไรก็จะดูไม่ดีเสมอ” (อายุ 38 ปี, เป็นนักบินกองทัพอากาศจำนวน 11 ปี)

4.2.9 ปัจจัยด้านครอบครัว (จำนวน 2 คนจาก 30 คน)

ในด้านปัจจัยด้านครอบครัวนั้น กลุ่มตัวอย่างบางส่วน ครอบครัวมีการโน้มน้าวให้ลาออกไป อยู่สายการบินพาณิชย์ จึงเป็นปัจจัยในการลาออกไปอยู่สายการบินพาณิชย์ (จำนวน 2 คนจาก 30 คน)

“น้องชายผมก็เป็นทหารอากาศ เค้าย้ายครอบครัว เหตุ ตอนนี้พ่อแม่เหลือผมคนเดียว เค้ายากให้ไปอยู่สายการบิน ในที่ๆ เสี่ยงน้อยกว่า มีเวลาให้มากกว่า” (อายุ 30 ปี, เป็นนักบินกองทัพอากาศ จำนวน 5 ปี)

“ภรรยาฝันอยากพาลูกไปเที่ยวต่างประเทศบ่อยๆ ตามสามีไปบิน อะไรแบบนี้ โคนยูตั้งแต่ยังไม่ท้อง จนมีลูก เค้าย้ายออกจากงาน เลยยิ่งมา” (อายุ 39 ปี, เป็นนักบินกองทัพอากาศจำนวน 11 ปี)



บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปราย และข้อเสนอแนะ

การศึกษา สาเหตุที่ทำให้พนักงานในส่วนของกองทัพอากาศตัดสินใจลาออกไปทำงานที่สายการบินพาณิชย์ โดยประชากรที่ใช้ในการศึกษานี้ ได้แก่ พนักงานสายการบินพาณิชย์ที่เคยทำงานเป็นพนักงานของกองทัพอากาศ ผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบไม่อาศัยความน่าจะเป็น (Non-Probability Sampling) ด้วยวิธีการเลือกสุ่มตัวอย่างตามสะดวก (Convenience Sampling) จำนวน 30 ตัวอย่าง โดยใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interviews) เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลและนำมาวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis) โดยใช้แนวคิดและทฤษฎีต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องมาประกอบและเชื่อมโยงความสัมพันธ์ในแต่ละส่วน ซึ่งสามารถสรุปผลวิจัยได้ดังนี้

5.1 สรุปและอภิปรายผลการวิจัย

จากการวิจัยเรื่อง สาเหตุที่ทำให้พนักงานในส่วนของกองทัพอากาศตัดสินใจลาออกไปทำงานที่สายการบินพาณิชย์ จากการสรุปรวบรวมข้อมูล พบว่า แบ่งปัจจัยได้ทั้งหมด 9 ปัจจัย ซึ่งปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจลาออกมากที่สุด คือ ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหาร รองลงมาคือ ปัจจัยด้านสภาพทางการเงิน ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในงาน ปัจจัยด้านความปลอดภัย ปัจจัยด้านสวัสดิการ ปัจจัยด้านความชอบส่วนตัว ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ปัจจัยด้านภูมิลาเนา และปัจจัยด้านครอบครัว ตามลำดับ ซึ่งสามารถอภิปรายผลในแต่ละด้านได้ดังต่อไปนี้

5.1.1 ปัจจัยด้านนโยบายและด้านการบริหาร

ในด้านปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารนั้น พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นว่า ความคิดว่าภาระงานในกองทัพอากาศที่มอบให้พนักงานนั้น มีมากจนเกินไป เมื่อเทียบกับตำแหน่งอื่นที่ไม่ได้เป็นพนักงาน และเมื่อเทียบกับพนักงานในสายการบินพาณิชย์ ซึ่งเป็นส่วนที่ทำให้พนักงานกองทัพอากาศลาออกมากที่สุด ในด้านนโยบายและการบริหาร รองลงมาคือแนวคิดที่ว่า ตำแหน่งต่าง ๆ ของกองทัพอากาศนั้น เกิดจากการคัดเลือกของกองทัพอากาศที่ไม่เหมาะสม และบางส่วน โดนลงโทษทางราชการ ที่ผู้โดนนั้นมีความคิดว่า เป็นการลงโทษในเรื่องที่ไม่เหมาะสม และสุดท้าย มีแนวคิดที่ว่า นโยบายของ

กองทัพอากาศในบางเรื่องที่มีต่อนักบินนั้น เหมือนเป็นการลดสิทธิต่าง ๆ ที่นักบินควรจะได้ และเหมือนเป็นการปิดกั้นสิทธิส่วนบุคคล ซึ่ง ประกิต ประทีปะเสน (2534) ได้ศึกษาพบว่า การบริหารงานของระบบราชการ รวมไปถึงนโยบายและการบริหารงานของหน่วยงาน ที่ไม่มีประสิทธิภาพและไม่มองถึงภาพรวมในงานของแต่ละคนนั้น เป็นปัจจัยที่ทำให้ข้าราชการตัดสินใจลาออกจากราชการ และใน ส่วนงานวิจัยของ สุวรรณกมล จันทระโม (2557) ได้พบว่า การเปรียบเทียบงานที่ตนทำเทียบกับตลาดข้างนอกและงานของเรานั้นมีความลำบากกว่า จะส่งผลต่อความตั้งใจที่จะลาออกได้ และงานวิจัยของ แมนทรวง สุวรรณ (2549) นั้นพบว่า ความยุติธรรมในการบริหารงานของผู้บังคับบัญชานั้นเป็นปัจจัยที่มีผลต่อการลาออกเช่นกัน

5.1.2 ปัจจัยด้านสภาพทางการเงิน

ในด้านปัจจัยด้านสภาพทางการเงินนั้น พบว่า กลุ่มตัวอย่างนั้น มีแนวคิดในเรื่องความจำเป็นต้องมีรายได้มากขึ้น เนื่องด้วยสภาพครอบครัวที่ใหญ่ขึ้น ทำให้ภาระทางการเงินนั้นมีเพิ่มขึ้น ในการดูแลคนในครอบครัว เป็นส่วนที่ทำให้ตัดสินใจลาออกมากที่สุด รองลงมาคือ แนวคิดที่ให้ความคำนึงถึงรายได้ ซึ่งในปัจจุบันสายการบินให้รายได้แก่นักบินที่สูงกว่า เมื่อเทียบกับรายได้ของนักบินในกองทัพอากาศ และสุดท้าย ที่มีปัญหาด้านการเงิน ซึ่งต้องใช้จ่ายเงินจำนวนมาก จึงเป็นปัจจัยในการลาออกไปอยู่สายการบินพาณิชย์ ซึ่งสนับสนุนผลการวิจัยของ ประกิต ประทีปะเสน (2534) ที่พบว่าคำตอบแทนที่ได้ในปัจจุบันนั้น น้อยเกินไปเมื่อเทียบกับเอกชน เป็นปัจจัยที่ทำให้ลาออก ในส่วน การวิจัยของ แมนทรวง สุวรรณ (2549) ที่ศึกษาพบว่า รายได้ของนักบินกองทัพอากาศ ให้น้อยกว่านักบินสายการบินพาณิชย์มากไป เป็นปัจจัยหลักที่ทำให้นักบินลาออก สุดท้ายในส่วนของสมศักดิ์ เตชะวสิญญ , สมบัติ อภิกุลวณิช และ สุชาติ วิไลวรวิทย์ (2540) ที่ได้ศึกษาพบว่า อัตราจ้างที่อื่นที่ให้มากกว่านั้น เป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนงาน

5.1.3 ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในงาน

ในด้านปัจจัยด้านความก้าวหน้าในงานนั้น พบว่า กลุ่มตัวอย่างนั้น มีความคิดว่าการที่คาดการณ์แล้วว่า อยู่กองทัพอากาศต่อไป จะไม่มีความก้าวหน้าหรือแทบจะไม่ก้าวหน้าในการรับชีวิตราชการ เป็นส่วนที่ทำให้ตัดสินใจลาออกมากที่สุด รองลงมาคือเรื่อง การประสบปัญหาในด้านความก้าวหน้าในงาน ที่ไม่มีความก้าวหน้าในชีวิตราชการมากระยะหนึ่ง ซึ่งในงานวิจัยของ ประกิต ประทีปะเสน (2534) ที่พบว่าความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ เป็นหนึ่งในปัจจัยที่ทำให้ตัดสินใจลาออกจากงาน และ อัครรัตน์ พูลกระจ่าง (2552) พบว่า การบริหารความก้าวหน้าในงานของพนักงานที่ไม่ดี มีส่วนในการตัดสินใจลาออก ในส่วนของ แมนทรวง สุวรรณ (2549) พบว่า ความไม่ก้าวหน้าใน

ชีวิตราชการ เป็นปัจจัยที่ทำให้พนักงานในส่วนกองทัพอากาศลาออก และสุดท้าย งานวิจัยของ สมศักดิ์ เตชะวาลัญญู, สมบัติ อภิกุลวณิช และ สุชาติ วิไลวรวิทย์ (2540) ที่พบว่า โอกาสที่จะก้าวหน้าในงานนั้น เป็นหนึ่งในปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเปลี่ยนงาน

5.1.4 ปัจจัยด้านความปลอดภัย

ในด้านปัจจัยด้านความปลอดภัย ที่เป็นปัจจัยลักษณะเฉพาะของกองทัพอากาศ ที่ต้องมีความเสี่ยงมากขึ้นเพราะต้องทำการบินกับอากาศยานกองทัพอากาศ ซึ่งกลุ่มตัวอย่างนั้น มีความคิดเห็นว่าลักษณะการบินในกองทัพอากาศมีความเสี่ยงต่อชีวิตมากกว่าการบินในสายการบิน จึงเป็นปัจจัยในการลาออกไปอยู่สายการบินพาณิชย์ ซึ่งงานวิจัยในอดีตไม่พบว่าความปลอดภัยมีผลต่อการตัดสินใจลาออก

5.1.5 ปัจจัยด้านสวัสดิการ

ในด้านปัจจัยด้านสวัสดิการนั้น กลุ่มตัวอย่างนั้น มีความคิดว่า ในด้านสวัสดิการต่างๆของกองทัพอากาศ ที่ต่างกันมาก เมื่อเทียบกับสายการบิน เป็นปัจจัยในการลาออกไปอยู่สายการบินพาณิชย์ ซึ่งในงานวิจัยของ อัครรัตน์ พูลกระจ่าง (2552) พบว่า ปัจจัยทางด้านสวัสดิการ มีผลกับการลาออกของพนักงาน และ งานวิจัยของ แมนทรวง สุวรรณ (2549) ได้ศึกษาพบว่า ปัจจัยทางด้านสวัสดิการ เป็นหนึ่งในปัจจัยที่ทำให้พนักงานกองทัพอากาศลาออก

5.1.6 ปัจจัยด้านความชอบส่วนตัว

ในด้านปัจจัยด้านความชอบส่วนตัวนั้น กลุ่มตัวอย่างนั้น มีความชอบในการที่อยากจะ เป็นนักบินสายการบินพาณิชย์ จึงเป็นปัจจัยในการลาออกไปอยู่สายการบินพาณิชย์ ซึ่งในงานวิจัยที่ได้ ทำการศึกษา รวมถึงงานวิจัยของ แมนทรวง สุวรรณ (2549) ที่ทำการศึกษานักบินในส่วนกองทัพอากาศ ไม่พบถึงปัจจัยในด้านความชอบส่วนตัวมีผลต่อการตัดสินใจลาออก

5.1.7 ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

ในด้านปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชานั้น มีกลุ่มตัวอย่าง ที่ประสบปัญหา ผู้บังคับบัญชาไม่พอใจ และมีกรทะเลาะเบาะแว้ง เป็นปัจจัยในการลาออกไปอยู่สายการบินพาณิชย์ งานวิจัยที่ใกล้เคียงกับปัจจัยด้านนี้ มีของ สมศักดิ์ เตชะวาลัญญู, สมบัติ อภิกุลวณิช และ สุชาติ วิไลวรวิทย์ (2540) ที่พบว่า อุปนิสัยของผู้บังคับบัญชานั้น มีส่วนที่ทำให้มีการตัดสินใจเปลี่ยนงาน

5.1.8 ปัจจัยด้านภูมิลาเนา

ในด้านปัจจัยด้านภูมิลาเนา นั้น มีกลุ่มตัวอย่างบางส่วน ที่มีความต้องการที่จะอยู่จังหวัด กรุงเทพมหานครเป็นหลักในการทำงาน จึงเป็นปัจจัยในการลาออกไปอยู่สายการบินพาณิชย์ เนื่องจากส่วนมากนั้น หน่วยงานในกองทัพอากาศจะอยู่ต่างจังหวัด ซึ่งไม่มีการพบปัจจัยในด้านนี้ในงานวิจัยที่ได้ทำการศึกษา

5.1.9 ปัจจัยด้านครอบครัว

ในด้านปัจจัยด้านครอบครัวนั้น กลุ่มตัวอย่างนั้น บางส่วนมีครอบครัวที่มีการโน้มน้ำวให้ลาออกไปอยู่สายการบินพาณิชย์ จึงเป็นปัจจัยในการลาออกไปอยู่สายการบินพาณิชย์ ซึ่งไม่มีการพบปัจจัยในด้านนี้ในงานวิจัยที่ได้ทำการศึกษา

5.2 ข้อเสนอแนะสำหรับผู้บริหาร

จากผลการศึกษา สาเหตุที่ทำให้นักบินในส่วนของกองทัพอากาศ ดัดสินใจลาออกไปอยู่สายการบินพาณิชย์ ซึ่งทางผู้วิจัยได้มีข้อเสนอแนะสำหรับผู้บังคับบัญชาเพื่อเป็นแนวทางในการพิจารณาแก้ไขปัญหาได้ดังต่อไปนี้

5.2.1 ปัจจัยด้านนโยบายและด้านการบริหาร

ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยด้านนโยบายและการบริหาร มีผลทำให้นักบินกองทัพอากาศลาออกมากที่สุด ในด้านของภาระงานในกองทัพอากาศที่มอบให้นักบินที่มีมากจนเกินไป เมื่อเทียบกับตำแหน่งอื่นที่ไม่ได้เป็นนักบิน และเมื่อเทียบกับนักบินในสายการบินพาณิชย์ ซึ่งควรพิจารณาแนวทางการแก้ไขปัญหานี้โดยการเพิ่มอัตราตำแหน่งขึ้นมานในแต่ละหน่วยบิน เพื่อมาทำงานในด้านเอกสารต่างๆ ซึ่งจะก่อให้เกิดการลดภาระการทำงานของนักบินกองทัพอากาศ และในเรื่องของตำแหน่งต่างๆ ของกองทัพอากาศนั้น ที่กลุ่มตัวอย่างบางส่วนมีความคิดว่าจะเกิดจากการคัดเลือกของกองทัพอากาศที่ไม่เหมาะสม ควรพิจารณาแนวทางการแก้ไขปัญหานี้โดยการแก้ไขการพิจารณาการคัดเลือกข้าราชการเพื่อเลื่อนตำแหน่งหรือย้ายไปตำแหน่งต่างๆ ให้มีประสิทธิภาพและมีความยุติธรรมมากขึ้น เช่นการแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อพิจารณาในการเลื่อนตำแหน่งเพิ่มเติมเพื่อลดความอคติในตัวบุคคล หรือการเพิ่มความโปร่งใสในการพิจารณาโดยให้ผู้บังคับบัญชาได้เห็นข้อมูลในการพิจารณามากขึ้นเป็นต้น และสุดท้ายในเรื่องของสิทธิต่างๆ ที่กลุ่มตัวอย่างนั้นให้ความเห็นว่าถูกลดทอน และไม่เหมาะสมในการแก้ไขปัญหานี้ ทางผู้บังคับบัญชาควรพิจารณาเพิ่มสิทธิทางกำลังพลต่างๆ โดยอาจเชิญตัวแทน

ข้าราชการในแต่ละหน่วยงานมาหาเพื่อสรุปหาความต้องการทางสิทธิต่างๆ และพิจารณาความเป็นไปได้ในการเพิ่มสิทธิ

5.2.2 ปัจจัยด้านสภาพทางการเงิน

ในด้านปัจจัยด้านสภาพทางการเงินนั้น ที่เป็นสาเหตุที่พบบรองลงมาจากด้านนโยบายและการบริหาร ซึ่งการแก้ไขในปัญหาในด้านนี้ คือการเพิ่มเงินให้กับนักบินกองทัพอากาศ ที่ยังทำการบินอยู่ โดยอาจจะเพิ่มเงินตามจำนวนเที่ยวที่บิน หรือเพิ่มในเข้าไปเงินเดือน และในส่วนกลุ่มที่มีปัญหาทางการเงิน และต้องใช้เงินจำนวนมาก สามารถแก้ไขได้โดยเพิ่มสิทธิของนักบินในการกู้สหกรณ์ของกองทัพอากาศ สำหรับผู้ที่มีความเดือนร้อนทางการเงินจริงๆ โดยอาจจะให้กู้ ดอกเบี้ย 0 % เป็นต้น

5.2.3 ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในงาน

ในด้านปัจจัยด้านความก้าวหน้าในงาน ที่กลุ่มตัวอย่าง ประสบปัญหาในการที่คาดการณ์แล้วว่า อยู่กองทัพอากาศต่อไป จะไม่มีความก้าวหน้าหรือแทบจะไม่ก้าวหน้าในการรับชีวิตราชการ และเรื่อง การประสบปัญหาในด้านความก้าวหน้าในงาน ที่ไม่มีความก้าวหน้าในชีวิตราชการมาระยะหนึ่ง ซึ่งในปัญหาทางด้านนี้ ผู้บังคับบัญชาควรวางแผนตำแหน่งในอนาคตกับนักบินทุกๆ คน ในช่วงยศต่างๆ ตั้งแต่เริ่มรับราชการ และมีการให้ทางเลือกต่าง ๆ ในการรับราชการ โดยอาจจะช่วยในการย้ายไปรับตำแหน่งที่สูงขึ้นไปในหน่วยงานอื่น เช่น กองบัญชาการกองทัพไทย หรือกระทรวงกลาโหม เพื่อไม่ให้เกิดความไม่ก้าวหน้าในยศและตำแหน่ง เพราะต้องรอคิวตำแหน่งในกองทัพอากาศอย่างเดียว ซึ่งมีน้อยกว่ามากเมื่อเทียบกับจำนวนคนที่ทำได้

5.2.4 ปัจจัยด้านความปลอดภัย

ในด้านปัจจัยด้านความปลอดภัย ที่กลุ่มตัวอย่างนั้น มีความคิดเห็นว่าการบินในกองทัพอากาศมีความเสี่ยงต่อชีวิตมากกว่าการบินในสายการบิน ในการแก้ปัญหาในส่วนนี้ ควรพิจารณาการเพิ่มขีดความสามารถในการซ่อมบำรุงอากาศยาน โดยอาจจะใช้ทางสายการบินต่างๆ มาร่วมในการซ่อมบำรุงด้วย เพื่อไม่ให้เกิดการเปรียบเทียบว่า กองทัพอากาศมีอากาศยานที่เสียบ่อย และพิจารณาในการผลักดันหน่วยงานต่างๆ ในการสร้างนิรภัยในการบิน เพื่อให้ นักบินกองทัพอากาศเห็นว่า ทางกองทัพอากาศมีความสามารถในการบริหารความเสี่ยงเพื่อลดอุบัติเหตุในการบินได้เป็นอย่างดี ซึ่งจะก่อให้เกิดความรู้อีกปลอดภัยในการบิน

5.2.5 ปัจจัยด้านสวัสดิการ

ในด้านปัจจัยด้านสวัสดิการนั้น ที่กลุ่มตัวอย่าง มีความคิดว่า ในด้านสวัสดิการต่างๆ ของ กองทัพอากาศ ที่ต่างกันมาก เมื่อเทียบกับสายการบิน ซึ่งแนวทางการแก้ไขนั้น ควรพิจารณาหาแนวทาง เพื่อเพิ่มสวัสดิการต่างๆ ที่เอกชนนั้น ไม่สามารถกระทำได้ เพื่อเป็นการแข่งขันในด้านสวัสดิการ เช่น การเพิ่มวันลางาน การเพิ่มคะแนนการพิจารณาบุตรหลานหรือคนในครอบครัวในการเข้าสอบเข้ารับราชการ เป็นต้น

5.2.6 ปัจจัยด้านความชอบส่วนตัว

ในด้านปัจจัยด้านความชอบส่วนตัวนั้น ที่กลุ่มตัวอย่าง มีความชอบในการที่อยากจะ เป็น นักบินสายการบินพาณิชย์ จึงเป็นปัจจัยในการลาออกไปอยู่สายการบินพาณิชย์ ซึ่งการแก้ไขปัญหานั้น ในด้านนี้ควรปรับปรุงการคัดเลือกบุคคลเข้าเป็นนักบินในส่วนของกองทัพอากาศ โดยเพิ่มการพิจารณา ความรักในอาชีพทหารอากาศมากขึ้น

5.2.7 ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

ในด้านปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชานั้น มีกลุ่มตัวอย่าง ที่ประสบปัญหา ผู้บังคับบัญชาไม่พอใจ และมีการทะเลาะเบาะแว้ง ควรพิจารณาการแก้ไขปัญหานี้ โดยการเพิ่มหน่วยงาน ที่รับการร้องเรียนความไม่เป็นธรรมในการทำงาน หรือปัญหาต่างๆ ในที่ทำงาน และถ้าไม่สามารถ แก้ไขได้ อาจจะพิจารณาในการย้ายไปยังหน่วยบินอื่นแต่ยังคงตำแหน่งเท่าเดิม เป็นต้น

5.2.8 ปัจจัยด้านภูมิลำเนา

ในด้านปัจจัยด้านภูมิลำเนานั้น มีกลุ่มตัวอย่าง ที่มีความต้องการที่จะอยู่จังหวัด กรุงเทพมหานครเป็นหลักในการทำงาน ซึ่งส่วนมากนั้น หน่วยงานในกองทัพอากาศจะอยู่ต่างจังหวัด ซึ่งสามารถแก้ไขปัญหานี้ได้โดยการให้นักบินกองทัพอากาศนั้น สามารถยื่นคำร้องขอย้ายที่ทำงาน ได้ในกรณีที่มีความจำเป็นจริงๆ เช่น คู่แผลครอบครัว เป็นต้น

5.2.9 ปัจจัยด้านครอบครัว

ในด้านปัจจัยด้านครอบครัวนั้น ที่กลุ่มตัวอย่างนั้น มีครอบครัวที่มีการโน้มน้าวให้ลาออกไปอยู่สายการบินพาณิชย์ ซึ่งสามารถแก้ไขปัญหานี้ได้โดยเพิ่มสวัสดิการต่าง ๆ ให้กับครอบครัว เช่น การให้สิทธิในการเดินทางโดยเครื่องบินโดยสารของกองทัพอากาศ การเพิ่มคะแนนพิจารณาในการสอบเข้าเป็นข้าราชการ หรือสิทธิในการเรียนโรงเรียนรัฐของลูกหลานมากขึ้น

5.3 ข้อจำกัดในการทำวิจัยและข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. เนื่องจากทางผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบไม่อาศัยความน่าจะเป็น (Non-Probability Sampling) แบบเจาะจง (Purposive Sampling) ซึ่งจะทำให้ผลการศึกษาวิจัยนั้นไม่เป็นไปในวงกว้างไปสู่กลุ่มนักบินสายการบินที่เคยเป็นนักบินในกองทัพอากาศที่เป็นกลุ่มใหญ่ ซึ่งการวิจัยครั้งต่อไปควรที่จะใช้การเลือกตัวอย่างโดยอาศัยความน่าจะเป็น (Probability Sampling) โดยวิธีสุ่มแบบอย่างง่าย (Simple Random Sampling) เพื่อให้ได้ตัวแทนของกลุ่มนักบินสายการบินที่เคยเป็นนักบินในกองทัพอากาศอย่างแท้จริง
2. เนื่องจากงานวิจัยนี้ได้ทำการศึกษาเฉพาะข้าราชการที่เป็นนักบินในส่วนของกองทัพอากาศที่ทำการลาออก แต่ยังมีปัญหาการลาออกของข้าราชการกองทัพอากาศอื่นๆ ที่ไม่ได้เป็นนักบิน งานวิจัยครั้งนี้จึงไม่สามารถครอบคลุมข้าราชการทั้งหมดในกองทัพอากาศได้ การวิจัยครั้งต่อไปควรทำการศึกษาข้าราชการของกองทัพอากาศทั้งหมด เพื่อระบุสาเหตุในการลาออก
3. งานวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ซึ่งเป็นกระบวนการค้นคว้าวิจัยที่ได้จากมุมมองของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน ซึ่งไม่ครอบคลุมจำนวนนักบินในส่วนของกองทัพอากาศที่ลาออกไปสายการบินพาณิชย์ทั้งหมด งานวิจัยในครั้งหน้าควรจะเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) เพื่อให้ครอบคลุมจำนวนตัวอย่างที่มากขึ้น และเพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่างๆ ที่ได้จากงานวิจัยเชิงคุณภาพในครั้งนี้ กับการลาออกของนักบินในกองทัพอากาศ

บรรณานุกรม

- ประกิต ประทีปะเสน. (2534). ปัญหาสมองไหลของทรัพยากรบุคคลในภาคราชการ เฉพาะข้าราชการพลเรือนสามัญ ที่อยู่ภายใต้สังกัดสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในช่วงปีงบประมาณ 2528 - 2532. กรุงเทพฯ: วิทยาลัย ป้องกันราชอาณาจักร.
- เปรมฤดี เอื้อศิริมนต์. (2550). ปัจจัยเชิงใจที่ส่งผลต่อการลาออกของพนักงาน วิทยาลัย บมจ. อุตสาหกรรมทำเครื่องแก้วไทย. สารนิพนธ์, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์.
- แมนสรวง สุวรรณ, น.ต.. (2549). ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกจากกองทัพอากาศ ของนักบินขับไล่ไอพ่นแบบ 19 (F - 16). ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- โยธิน แสงศิริ. (2559). การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยมหิดล.
- สมศักดิ์ เตชะวสุญญ, สมบัติ อภิกุลวณิช, และ สุชาติ วิไลวรวิทย์. (2540). ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนงานของผู้บริหารระดับฝ่ายในองค์กรภาคเอกชน. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุวรรณกมล จันทร์มะโน. (2557). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของพนักงานสำนักงานคณะกรรมการกำกับกิจการพลังงาน. วารสารวิชาการ, มหาวิทยาลัยศิลปากร, คณะวิทยาการจัดการ.
- หทัยชนก พรอคเจริญ. (2555). เทคนิคการเลือกตัวอย่าง. โครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการ การเตรียมความพร้อมคณะอนุกรรมการสถิติรายสาขา ของสำนักงานสถิติแห่งชาติ ครั้งที่ 2. สำนักงานสถิติแห่งชาติ .สำนักนโยบายและวิชาการสถิติ สำนักงานสถิติแห่งชาติ.
- อัศวรัตน์ พูลกระจำง. (2552). ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อผลการปฏิบัติงานและความตั้งใจลาออกของพนักงานบริษัทไทยเมืกทอลจำกัด. วิทยานิพนธ์, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- Creswell, J. W. 1998. *Qualitative Inquiry and Research Design: Choosing Among Five Traditions*. Thousand Oaks, CA: Sage.

บรรณานุกรม (ต่อ)

Kate Bergman. (2016, 25 กรกฎาคม). *Boeing Forecasts Nearly 1.5 Million Pilots and Technicians Needed* . สืบค้นเมื่อ 23 พฤษภาคม 2560 จาก <http://boeing.mediaroom.com/2016-07-25-Boeing-Forecasts-Nearly-1-5-Million-Pilots-and-Technicians-Needed-by-2035>.

Leigh Beanham. (2005). *The 7 Hidden Reasons Employees Leave*. Saratoga Institute.

Price, L.J. (1977). *The study of Turnover*. Iowa: Iowa state University Press.

Thaipublica. (2559). *มนุษย์ทองคำ นักบินสมองไหล*. สืบค้นเมื่อ 23 พฤษภาคม 2560 จาก <https://thaipublica.org/2016/03/the-pilot-shortage/>.





ภาคผนวก ก

แบบคำถามการสัมภาษณ์เชิงลึก

แบบคำถามการสัมภาษณ์เชิงลึก ของนักบินกองทัพอากาศ ที่ลาออกไปอยู่สายการบินพาณิชย์

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ให้สัมภาษณ์

1. ชื่อ
2. อายุ
3. จำนวนปีที่ทำงานในกองทัพอากาศ

ตอนที่ 2 สอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับ “สาเหตุที่ทำให้นักบินในส่วนของกองทัพอากาศตัดสินใจลาออกไปทำงานที่สายการบินพาณิชย์”

ส่วนที่ 1

คำถาม “อะไรคือสาเหตุหรือเหตุผลในการตัดสินใจลาออกไปอยู่สายการบินพาณิชย์”

ส่วนที่ 2

1. ค่าตอบแทนและผลประโยชน์มีผลต่อการตัดสินใจหรือไม่ ถ้ามีจะมีผลอย่างไรบ้าง
2. นโยบายกองทัพอากาศและการบริหารมีผลต่อการตัดสินใจหรือไม่ ถ้ามีจะมีผลอย่างไรบ้าง
3. สวัสดิการในกองทัพอากาศมีผลต่อการตัดสินใจหรือไม่ ถ้ามีจะมีผลอย่างไรบ้าง
4. ความก้าวหน้าในงานมีผลต่อการตัดสินใจหรือไม่ ถ้ามีจะมีผลอย่างไรบ้าง
5. สภาพทางการเงินมีผลต่อการตัดสินใจหรือไม่ ถ้ามีจะมีผลอย่างไรบ้าง
6. ด้านภูมิอำนามีผลต่อการตัดสินใจหรือไม่ ถ้ามีจะมีผลอย่างไรบ้าง
7. ด้านครอบครัวมีผลต่อการตัดสินใจหรือไม่ ถ้ามีจะมีผลอย่างไรบ้าง