



ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศ
ของกองทัพเรือ

**FACTORS AFFECTING THE PERFORMANCE OF THE
AIR TRAFFIC CONTROLLERS OF ROYAL THAI NAVY**

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี
บดินทร์ ยืนชนม์

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการจัดการการบิน

สถาบันการบินพลเรือน สถาบันสมทบมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี

ปีการศึกษา 2558

ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศ
ของกองทัพเรือ



วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการจัดการการบิน
สถาบันการบินพลเรือน สถาบันสมทบมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี
ปีการศึกษา 2558

**FACTORS AFFECTING THE PERFORMANCE OF THE
AIR TRAFFIC CONTROLLERS OF ROYAL THAI NAVY**



BORDIN YUENCHON

**THIS THESIS SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF THE
REQUIREMENTS FOR THE DEGREE OF MASTER OF MANAGEMENT**

**AVIATION MANAGEMENT
CIVIL AVIATION TRAINING CENTER THAILAND**

ACADEMIC YEAR 2015



ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศของกองทัพเรือ

สถาบันการบินพลเรือน สถาบันสมทบมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี อนุมัติให้นับ
วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรบัณฑิต

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

(อ. น.ต. ดร.วัฒนา มานนท์)

ประธานกรรมการ

อารีรัตน์ เต็มยศ

(อ. ดร.อารีรัตน์ เต็มยศ)

กรรมการ

(อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์)

(อ. น.ต.ทองคำ สีลาขาว ร.น.)

กรรมการ

(อ. น.ท.สุรัฐ ศรีเดช)

กรรมการ

(อ. พล.อ.ต.หญิง ดร.จิราภรณ์ ศรีศิริ)

กรรมการ

(อ. น.ต. ดร.วัฒนา มานนท์)

รองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการ
สถาบันการบินพลเรือน

(อ. น.ต. ดร.วัฒนา มานนท์)

ผู้อำนวยการ
หลักสูตรการจัดการมหาบัณฑิต

บดินทร์ ยืนชนม์ : ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศของ
กองทัพอากาศ (FACTORS AFFECTING THE PERFORMANCE OF THE AIR TRAFFIC
CONTROLLERS OF ROYAL THAI NAVY)

อาจารย์ที่ปรึกษา : อ. ดร.อารีรัตน์ เส้นสด, 119 หน้า

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศของกองทัพอากาศ (2) เพื่อศึกษาแนวทางในการพัฒนาการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศของกองทัพอากาศให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

การดำเนินการวิจัยโดยการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศของกองทัพอากาศ โดยวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานทั้ง 14 ปัจจัยของ Frederick Herzberg โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถามจากประชากร จำนวน 110 ราย สามารถนำข้อมูลไปใช้ในการวิเคราะห์ทั้งสิ้น 100 ราย ซึ่งประกอบด้วยเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศของกองทัพอากาศ 4 แห่ง คือ ท่าอากาศยานอู่ตะเภา จังหวัดระยอง ท่าอากาศยานสงขลา จังหวัดสงขลา สนามบินบ้านดอน จังหวัดนราธิวาส และสนามบินจันทบุรี (เนินพลอยแหวน) จังหวัดจันทบุรี และพื้นที่ปฏิบัติการพิเศษ 1 แห่ง คือ เรือหลวงจักรีนฤเบศร วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติความถี่ ร้อยละ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และไคส-แควร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติสำหรับสังคมศาสตร์วิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิจัยสรุปได้ว่า ปัจจัยที่มีผลต่อระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติของเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศของกองทัพอากาศ คือ ด้านความสำเร็จของงาน และด้านลักษณะงานที่ทำ ซึ่งแสดงให้เห็นว่าทั้งสองปัจจัยที่ได้กล่าวมาเป็นปัจจัยที่เป็นจุดแข็งของหน่วยงาน ซึ่งผู้บังคับบัญชาควรให้ความสนใจและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ส่วนปัจจัยที่เหลืออื่น เจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศของกองทัพอากาศมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง ผู้บังคับบัญชาจึงควรให้ความสนใจเป็นอย่างยิ่งและเร่งพัฒนาปัจจัยดังกล่าว เพื่อให้เจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศของกองทัพอากาศมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในระดับที่สูงขึ้น

สาขาวิชาการจัดการการบิน

ปีการศึกษา 2558

ลายมือชื่อนักศึกษา _____

ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษา _____

ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษาร่วม _____

BORDIN YUENCHON : FACTORS AFFECTING THE PERFORMANCE OF THE AIR
 TRAFFIC CONTROLLERS OF ROYAL THAI NAVY
 THESIS ADVISOR : AREERAT SENSOD, Ph.D., 119 PP

The research objectives are being (1) For studying the factors affecting the operational satisfaction of the air traffic controllers of Royal Thai Navy (2) For studying the methods for developing the performance of the air traffic controllers of Royal Thai Navy

The research procedure by studying the factors affecting operational satisfaction of the air traffic controllers of Royal Thai Navy by using the 14 factors operational standard of Frederick Herzberg. By collecting the populations are 110 questionnaires and completed 100 questionnaires. Those populations are the air traffic controllers of Royal Thai Navy at U-Tapao International Airport (Rayong), Songkhla Airport (Songkhla), Ban Torn Airport (Narathiwat), Chantaburi Airport (Chantaburi) and H.T.M.S Chakrinareubet. The obtained data are analyzed in term of frequency, percentage, mean, standard deviation and Chi-Square by statistical analyzing package for social science program.

The result of researching are that the factors affecting the operational satisfaction of the air traffic controllers of Royal Thai Navy are achievement and work itself which indicate the strength of the unit. The commanders or executive officers should be interested and try to develop continuously. The other factors are less satisfies the operational satisfaction (middle level) of the air traffic controllers of Royal Thai Navy. The commanders or executive officers should focus on and try to accelerate the developing process of these factors. Then the effectiveness results to the air traffic controllers of Royal Thai Navy are being satisfied in the higher level.

School of Aviation Management

Academic Year 2015

Student's Signature _____

Advisor's Signature _____

Co-Advisor's Signature _____

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์นี้สำเร็จลุล่วงด้วยดี ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ บุคคล และกลุ่มบุคคลต่าง ๆ ที่ได้กรุณาให้คำปรึกษา แนะนำ ช่วยเหลือ อย่างดียิ่ง ทั้งในด้านวิชาการ และด้านการดำเนินงานวิจัย ได้แก่

อ. ดร.อารีรัตน์ เส้นสด อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ อ. น.ท.สุรัฐ ศรีเดช อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม และอ. น.ต.ทองคำ ศิลาขาว ร.น. อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม ที่คอยให้คำแนะนำ คำสั่งสอน และแก้ไขข้อบกพร่อง ให้ความเมตตากรุณา ถ่ายทอดความรู้ในการจัดทำวิทยานิพนธ์แก่ศิษย์เป็นอย่างดี

อ. น.ต. ดร.วัฒนา มานนท์ ประธานกรรมการสอบป้องกันวิทยานิพนธ์ และ อ. พล.อ.ต.หญิง ดร.จิราภรณ์ ศรีศิลป์ กรรมการสอบป้องกันวิทยานิพนธ์ ที่กรุณาให้คำปรึกษา และคำแนะนำในการปรับปรุงแก้ไขวิทยานิพนธ์

อ. ร.ท. ดร.ประพนธ์ จิตตะปุตตะ อ. น.ต.จันทวีร์ เพชรเรียง อ. น.ต.ชเนต ยิ้มคล้าย ร.น. และ อ. ดร.คงศักดิ์ ชมชุม ที่กรุณาให้คำปรึกษาด้านวิชาการและให้ความกรุณาในการตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ข้าราชการทหารเรือ กองปฏิบัติการฐานบิน สถานีการบิน กองการบินทหาร กองเรือยุทธการ ที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

สถาบันการบินพลเรือน คณาจารย์และเจ้าหน้าที่สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัยทุกท่าน ที่ให้ความรู้ ความคิดเห็น และให้ความช่วยเหลือในการจัดทำวิทยานิพนธ์

ท้ายนี้ ขอกราบขอบพระคุณ คุณพ่อประสิทธิ์ ยืนชนม์ และคุณแม่กานดา ยืนชนม์ ที่ให้การเลี้ยงดูอบรมและส่งเสริมการศึกษาเป็นอย่างดีมาโดยตลอด จนทำให้ผู้วิจัยประสบความสำเร็จในชีวิตตลอดมา นอกจากนี้ ขอขอบคุณ คุณอรจิรา นราพงศ์ ที่คอยให้กำลังใจผู้วิจัยเสมอมาตลอดจนเพื่อนร่วมเรียนระดับปริญญาโทหลักสูตรการจัดการมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการการบิน รุ่นที่ 1 (MM-AVM1) ที่สนับสนุนและให้ความช่วยเหลือในการเรียนและการทำวิจัย รวมถึงให้กำลังใจและให้คำปรึกษามาโดยตลอด

บดินทร์ ยืนชนม์

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อ (ภาษาไทย)	ง
บทคัดย่อ (ภาษาอังกฤษ)	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญ	ช
สารบัญตาราง	ฅ
สารบัญภาพ	ฉ
คำอธิบายสัญลักษณ์และคำย่อ	ฐ
บทที่	
1. บทนำ	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญ	1
1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย	12
1.3 ขอบเขตของการวิจัย	12
1.4 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	13
1.5 คำอธิบายศัพท์	13
2. ปรัชญาบรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	16
2.1 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง	16
2.1.1 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	16
2.1.2 การจงใจ	17
2.1.3 การจัดการองค์การสมัยใหม่	23
2.1.4 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง	24
2.2 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	33
2.3 กรอบแนวคิดในการวิจัย	41
3. วิธีดำเนินการวิจัย	42
3.1 วิธีวิจัย	42
3.2 ประชากร	42
3.3 ตัวแปรที่ทำการวิจัย/เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	42

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า	
3.3.1	ตัวแปรอิสระ	42
3.3.2	ตัวแปรตาม	43
3.3.3	เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	43
3.4	เกณฑ์ในการวิเคราะห์และการแปลผล	43
3.5	การสร้างและหาประสิทธิภาพของเครื่องมือ	44
3.5.1	การสร้างเครื่องมือ	44
3.5.2	การทดสอบเครื่องมือที่ใช้	44
3.6	การเก็บรวบรวมข้อมูล	45
3.7	วิเคราะห์ข้อมูล	45
3.8	การทดสอบค่าความเชื่อมั่น โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป	46
4.	ผลการวิเคราะห์ข้อมูลและการอภิปรายผล	47
4.1	ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล	48
4.2	ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศของกองทัพเรือ	52
4.3	ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศของกองทัพเรือ	66
4.4	การอภิปรายผล	81
5.	บทสรุปและข้อเสนอแนะ	83
5.1	สรุปผลการวิจัย	84
5.2	ผลการวิเคราะห์	87
5.3	ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติของกองทัพเรือ	90
5.4	ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป	92
	บรรณานุกรม	93
	ภาคผนวก	96
	ภาคผนวก ก สภาพการพัฒนาขององค์กรที่ศึกษา	97
	ภาคผนวก ข แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย	109
	ประวัติผู้จัดทำวิทยานิพนธ์	119

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1.1 สถิติอากาศยานขึ้น-ลง ณ ท่าอากาศยานอุตะเถา ปี พ.ศ. 2552	8
1.2 สถิติอากาศยานขึ้น-ลง ณ ท่าอากาศยานอุตะเถา ปี พ.ศ. 2553	9
1.3 สถิติอากาศยานขึ้น-ลง ณ ท่าอากาศยานอุตะเถา ปี พ.ศ. 2554	10
1.4 สถิติอากาศยานขึ้น-ลง ณ ท่าอากาศยานอุตะเถา ปี พ.ศ. 2555	10
1.5 สถิติอากาศยานขึ้น-ลง ณ ท่าอากาศยานอุตะเถา ปี พ.ศ. 2556	11
4.1 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามสถานภาพของผู้ตอบ แบบสอบถาม ประกอบด้วย อายุ สถานภาพ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน สถานที่ปฏิบัติงาน วุฒิการศึกษา ตำแหน่งงาน และใบอนุญาตพนักงานควบคุม จราจรทางอากาศที่ออกให้โดยกรมการบินพลเรือน	48
4.2 ระดับความพึงพอใจ จำแนกเป็นปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศของกองทัพเรือ ด้านความสำเร็จในการ ทำงาน	52
4.3 ระดับความพึงพอใจ จำแนกเป็นปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศของกองทัพเรือ ด้านการได้รับการยอมรับ นับถือ	53
4.4 ระดับความพึงพอใจ จำแนกเป็นปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศของกองทัพเรือ ด้านลักษณะงานที่ทำ	54
4.5 ระดับความพึงพอใจ จำแนกเป็นปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศของกองทัพเรือ ด้านความรับผิดชอบ	55
4.6 ระดับความพึงพอใจ จำแนกเป็นปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศของกองทัพเรือ ด้านความก้าวหน้าใน หน้าที่การงานและโอกาสที่จะก้าวหน้าในอนาคต	56
4.7 ระดับความพึงพอใจ จำแนกเป็นปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศของกองทัพเรือ ด้านนโยบายและการ บริหารองค์กร	57

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.8 ระดับความพึงพอใจ จำแนกเป็นปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศของกองทัพเรือ ด้านการนิเทศงาน	58
4.9 ระดับความพึงพอใจ จำแนกเป็นปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศของกองทัพเรือ ด้านสัมพันธภาพในหน่วยงาน	59
4.10 ระดับความพึงพอใจ จำแนกเป็นปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศของกองทัพเรือ ด้านสภาพการทำงาน	60
4.11 ระดับความพึงพอใจ จำแนกเป็นปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศของกองทัพเรือ ด้านสถานภาพของตำแหน่งงาน	61
4.12 ระดับความพึงพอใจ จำแนกเป็นปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศของกองทัพเรือ ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกี่ยวเนื่อง	62
4.13 ระดับความพึงพอใจ จำแนกเป็นปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศของกองทัพเรือ ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว	63
4.14 ระดับความพึงพอใจ จำแนกเป็นปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศของกองทัพเรือ ด้านสวัสดิการ	64
4.15 ระดับความพึงพอใจ จำแนกเป็นปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศของกองทัพเรือ ด้านความมั่นคงในงาน	65
4.16 ความแตกต่างของปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศของกองทัพเรือ จำแนกตามอายุ โดยภาพรวมและรายด้าน	66
4.17 ความแตกต่างของปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศของกองทัพเรือ จำแนกตามสถานภาพ โดยภาพรวมและรายด้าน	69

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.18 ความแตกต่างของปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศของกองทัพเรือ จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมและรายด้าน	71
4.19 ความแตกต่างของปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศของกองทัพเรือ จำแนกตามสถานที่ปฏิบัติงาน โดยภาพรวมและรายด้าน	73
4.20 ความแตกต่างของปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศของกองทัพเรือ จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน	75
4.21 ความแตกต่างของปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศของกองทัพเรือ จำแนกตามตำแหน่งงาน โดยภาพรวมและรายด้าน	77
4.22 ความแตกต่างของปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศของกองทัพเรือ จำแนกตามใบอนุญาตพนักงานควบคุมจราจรทางอากาศที่ออกให้โดยกรมการบินพลเรือน โดยภาพรวมและรายด้าน	79

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1.1 การควบคุมจราจรทางอากาศบริเวณท่าอากาศยาน (Aerodrome Control Service)	4
1.2 การควบคุมจราจรทางอากาศเขตประชิดท่าอากาศยาน (Approach Control Service)	6
1.3 การควบคุมจราจรทางอากาศตามเส้นทางบิน (Area Control Service)	6
1.4 การแบ่งพื้นที่ควบคุมจราจรทางอากาศในเขตแกลงข่าวการบินกรุงเทพ (Bangkok FIR)	7
2.1 การจูงใจเป็นการสร้างเป้าหมาย	18
2.2 ลำดับชั้นความต้องการของ Abraham H. Maslow	20
2.3 ความต้องการกับจุดหมายปลายทาง	28
2.4 เปรียบเทียบความต้องการของแอลเดอเฟอร์และมาสโลว์	29
2.5 กรอบแนวคิดในการวิจัย	41

คำอธิบายสัญลักษณ์และคำย่อ

ATC	Air Traffic Control
n Ach	Need for Achievement
n Pow	Need for Power
n Aff	Need for Affiliation
ICAO	International Civil Aviation Organization
บวท.	บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด
ศบท.	ศูนย์ฝึกการบินพลเรือนในประเทศไทย
สภพ.	สถาบันการบินพลเรือน
ทร.	กองทัพเรือ
ทอ.	กองทัพอากาศ
ทป.	กองทัพบก
ตร.	สำนักงานตำรวจแห่งชาติ
บพ.	กรมการบินพลเรือน
บ.	เครื่องบิน
ร.ล.	เรือหลวง
บ.ปด.	เครื่องบินปราบเรือดำน้ำ
บ.ขล.	เครื่องบินขับไล่
บ.ตผ.	เครื่องบินต่อต้านเรือพิฆาต
บ.ตช.	เครื่องบินตรวจการณ์ซีเป้า
บ.จต.	เครื่องบินโจมตี
บ.รท.	เครื่องบินธุรการ
บ.ลล.	เครื่องบินลำเลียง
บ.ลว.	เครื่องบินลาดตระเวน
ฮ.	เฮลิคอปเตอร์
ฮ.ตผ.	เฮลิคอปเตอร์ต่อต้านเรือพิฆาต
ฮ.ลล.	เฮลิคอปเตอร์ลำเลียง
ฮ.ปด.	เฮลิคอปเตอร์ปราบเรือดำน้ำ

คำอธิบายสัญลักษณ์และคำย่อ (ต่อ)

ร้อย บก.	กองร้อยบังคับการ
ร้อย รปภ.	กองร้อยรักษาความปลอดภัย
มวบ.ภก.1	หมวดบินกองเรือภาคที่ 1
มวบ.	หมวดบิน
นย.	นาวิกโยธิน
มวบ.ทรภ.2	หมวดบินกองเรือภาคที่ 2
มบล.	หมู่บินลาดตระเวน
นปต.	หน่วยปฏิบัติการภาคใต้
มวบ.จก.นย.ภต.	หมวดบินเฉพาะกิจนาวิกโยธินภาคใต้
จก.นย.ภต.	หน่วยเฉพาะกิจนาวิกโยธินภาคใต้
กอ.รมน.	กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร
มวบ.ทรภ.3	หมวดบินทัพเรือภาคที่ 3

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญ

ปัจจุบันการเดินทางทางอากาศได้รับความนิยมเป็นอย่างมาก อันเป็นผลสืบเนื่องมาจากการเติบโตของอุตสาหกรรมการบิน โดยเฉพาะในภูมิภาคเอเชียแปซิฟิก The Boeing Company บริษัทผู้ผลิตอากาศยานของสหรัฐอเมริกาได้คาดการณ์ตัวเลขของอากาศยานที่จะเพิ่มขึ้นทั่วโลก ระหว่างปี พ.ศ. 2557-2576 ไว้ถึง 36,770 ลำ ในจำนวนนี้เป็นตัวเลขของอากาศยานในภูมิภาคเอเชียแปซิฟิกถึง 13,460 ลำ หรือคิดเป็นร้อยละ 37 ของจำนวนอากาศยานทั้งหมด (The Boeing Company, 2014) จากตัวเลขดังกล่าวทำให้การควบคุมจราจรทางอากาศต้องกระทำด้วยวิธีการที่เหมาะสมตามมาตรฐานระหว่างประเทศ เพื่อให้การจราจรทางอากาศสามารถดำเนินไปได้ด้วยความปลอดภัย รวดเร็วและเป็นระเบียบ เจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถประกอบกับทักษะและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้การควบคุมจราจรทางอากาศเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ปลอดภัยและรวดเร็ว นับตั้งแต่อากาศยานเริ่มทำการบินไปจนถึงลงจอดอย่างปลอดภัย ณ ท่าอากาศยานปลายทาง

การควบคุมจราจรทางอากาศ (Air Traffic Control) เป็นส่วนหนึ่งของการบริการจราจรทางอากาศ (Air Traffic Services) การบริการควบคุมจราจรทางอากาศ (Air Traffic Control Service) ถือได้ว่าเป็นงานที่มีความสำคัญในการจัดการให้อากาศยานสามารถทำการบินได้อย่างปลอดภัย นับตั้งแต่เริ่มทำการบินจนกระทั่งบินถึงท่าอากาศยานปลายทาง โดยเป็นการป้องกันไม่ให้อากาศยานชนกัน รวมถึงการป้องกันไม่ให้อากาศยานชนกับสิ่งกีดขวางทั้งในพื้นที่ปฏิบัติการและสิ่งกีดขวางอื่นในขณะที่ทำการบิน นอกจากนี้ยังทำให้การจราจรทางอากาศเกิดความคล่องตัวและเป็นระเบียบอีกด้วย

การบริการควบคุมจราจรทางอากาศเป็นการจัดระบบการจราจรทางอากาศตามระเบียบและมาตรฐานขององค์การการบินพลเรือนระหว่างประเทศ (ICAO) โดยมีหลักการสำคัญคือให้อากาศยานบินต่างเวลา ต่างความสูง หรือต่างทิศทางกัน รวมทั้งการแจ้งข่าวสาร ให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ต่อการตัดสินใจของนักบิน (Flight Information Service) รวมทั้งการบริการเตือนภัย (Alerting Service) เพื่อให้อากาศยานสามารถทำการบินได้อย่างปลอดภัย สะดวก

และรวดเร็ว พร้อมทั้งให้ความร่วมมือในการค้นหาและช่วยเหลืออากาศยานที่ประสบอุบัติเหตุ (Search and Rescue) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ

- 1) ป้องกันการชนกันระหว่างอากาศยาน
- 2) ป้องกันการชนกันระหว่างอากาศยานกับอากาศยานอื่นบนพื้นที่ขับเคลื่อนและป้องกันการชนกันของอากาศยานกับสิ่งกีดขวางบนพื้นที่ดังกล่าว
- 3) ดำเนินการให้การจราจรทางอากาศมีความคล่องตัวและรวดเร็ว
- 4) ให้คำแนะนำและข่าวสารที่เป็นประโยชน์ต่อการทำการบินได้อย่างปลอดภัย และมีประสิทธิภาพ
- 5) แจ้งหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในกรณีอากาศยานที่ต้องการความช่วยเหลือ ค้นหา และช่วยชีวิต รวมทั้งให้ความร่วมมือกับหน่วยงานดังกล่าวตามที่ได้รับการร้องขอ

การควบคุมจราจรทางอากาศของประเทศไทย (ภายในเขตแกลงข่าวการบินกรุงเทพ) เป็นหน้าที่รับผิดชอบของบริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด (บวท.) ซึ่งมีฐานะเป็นรัฐวิสาหกิจ สังกัดกระทรวงคมนาคม โดยมีการปฏิบัติงานร่วมกับหน่วยงานราชการอื่นที่ทำหน้าที่ในการควบคุมจราจรทางอากาศในพื้นที่ที่รับผิดชอบ อาทิ กองทัพอากาศ กองทัพเรือ กองทัพบก กรมฝนหลวงและการบินเกษตร เป็นต้น

กองทัพเรือเป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบต่อการปฏิบัติการทางทหารในทะเล ลำน้ำ และพื้นที่บริเวณชายฝั่งของประเทศไทย ในด้านการควบคุมจราจรทางอากาศของกองทัพเรือ ในระยะแรก กองทัพอากาศสหรัฐอเมริกาได้เริ่มใช้สนามบินอู่ตะเภาเป็นฐานบินของเครื่องบินทิ้งระเบิด B-52 เครื่องบินเติมน้ำมันทางอากาศแบบ KC-135 และเครื่องบินสอดแนมแบบ U-2 เพื่อการโจมตีเวียดนามเหนือ ในขณะที่การควบคุมจราจรทางอากาศ (Air Traffic Control-ATC) มีเจ้าหน้าที่ของกองทัพอากาศสหรัฐอเมริกา และกองทัพอากาศไทยเป็นผู้ปฏิบัติงาน โดยหน่วยงานดังกล่าวประกอบด้วย แผนกหอบังคับการบิน (U-Tapao Control Tower) แผนกเรดาร์บังคับการบิน (U-Tapao Radar Approach Control) แผนกเครื่องช่วยเดินอากาศ (Air Navigation Aids) แผนกข่าวอากาศการบิน (Flight Weather) แผนกคั่นหนการบิน (Base Operations) และแผนกไฟฟาสนามบิน (Airfield Lightings) ซึ่งขึ้นตรงกับหน่วยงาน Flight Facility Division สำหรับเจ้าหน้าที่ของกองทัพเรือ นั้น ได้ร่วมปฏิบัติงานกับเจ้าหน้าที่ของกองทัพอากาศสหรัฐอเมริกา และกองทัพอากาศไทยตลอด 24 ชั่วโมง โดยระยะเริ่มแรกเป็นการฝึกปฏิบัติงาน (On The Job Training) เป็นผลัดผลัดละ 8 ชั่วโมง ไม่เว้นวันหยุดราชการ โดยมีเจ้าหน้าที่ของกองทัพอากาศสหรัฐอเมริกาและกองทัพอากาศไทยเป็นครูฝึก (Trainer)

กองทัพเรือได้ส่งนายทหารชั้นสัญญาบัตร (สำเร็จการศึกษาจากโรงเรียนนายเรือ) จำนวน 3 นาย ไปศึกษาและฝึกอบรมหลักสูตรการควบคุมจราจรทางอากาศ ณ สหรัฐอเมริกา นอกจากนั้น ยังได้ส่งนายทหารชั้นประทวนจากกรมสื่อสารทหารเรือ จำนวน 9 นาย ไปศึกษาและฝึกอบรม หลักสูตรการควบคุมจราจรทางอากาศ ณ ศูนย์ฝึกการบินพลเรือนในประเทศไทย หรือ สบท. (ปัจจุบันคือสถาบันการบินพลเรือน หรือ สบพ.) ขององค์การการบินพลเรือนระหว่างประเทศ (International Civil Aviation Organization-ICAO) ได้แก่

- 1) เรือเอก สมบูรณ์ ศรีวรรณารถ (พลเรือเอก)
- 2) เรือโท บวร มิ่งเมือง (พลเรือโท)
- 3) เรือโท ณรงค์ บัวทรัพย์ (พลเรือโท)
- 4) พันจ่าเอก สุรพงษ์ เพ็ชรธรรม (นาวาโท)
- 5) พันจ่าเอก ทวี แสงศรีจันทร์รัตน์ (นาวาตรี)
- 6) พันจ่าเอก ประยูร ศิริปิ่นนะ (เรือเอก)
- 7) จ่าเอก ดิเรก สุชีถาน (นาวาโท)
- 8) จ่าเอก เสนอ ทับอุ่น (นาวาเอก)
- 9) จ่าเอก วรรณพ เวทวงศ์กุล (นาวาตรี)
- 10) จ่าเอก ณรงค์ กล่อมนาค (นาวาตรี)
- 11) จ่าเอก วิโรจน์ วงษ์ษา (นาวาเอก)
- 12) จ่าเอก สงบ วงศ์ทองดี (เรือตรี)

จากนั้น ได้มีคำสั่งกองทัพเรือให้ข้าราชการทั้ง 12 นาย มาปฏิบัติราชการที่สนามบินอุตะเถา ตั้งแต่วันที่ 12 ตุลาคม พ.ศ. 2510

ต่อมา กองทัพเรือได้ส่งข้าราชการจากกรมสื่อสารทหารเรือ ไปปรับการศึกษาและฝึกอบรม หลักสูตรการควบคุมจราจรทางอากาศ ณ ศูนย์ฝึกการบินพลเรือนในประเทศไทย (สบท.) อีกเป็น จำนวนมาก

ในปี พ.ศ. 2513 เจ้าหน้าที่ของกองทัพอากาศไทยที่ปฏิบัติหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศ ได้ย้ายกลับไปปฏิบัติหน้าที่ ณ สนามบินดอนเมืองตามเดิม ดังนั้นจึงเหลือเพียงเจ้าหน้าที่ของ กองทัพเรือ และเจ้าหน้าที่ของกองทัพอากาศสหรัฐอเมริกา ปฏิบัติงานร่วมกันในการควบคุมจราจร ทางอากาศ ณ สนามบินอุตะเถา

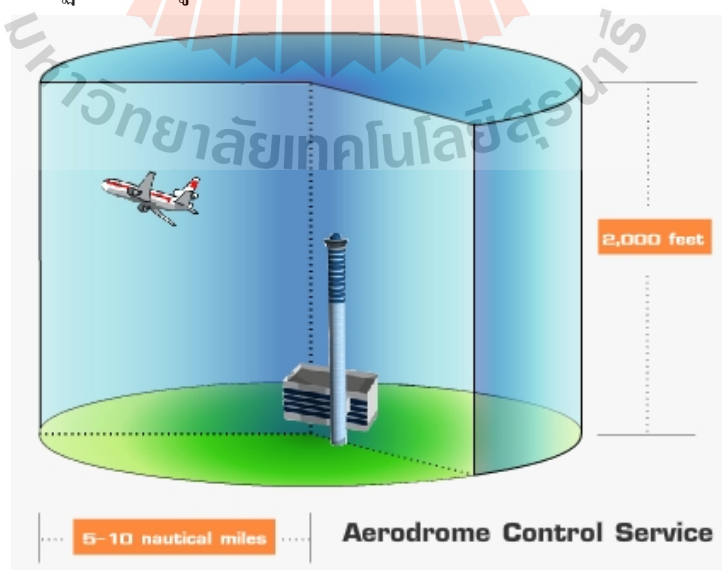
ในปี พ.ศ. 2519 รัฐบาลสหรัฐอเมริกาได้ถอนกำลังทหารออกจากประเทศไทย หลังสงคราม เวียดนามได้สิ้นสุดลง ดังนั้นเจ้าหน้าที่ของกองทัพเรือจึงได้ปฏิบัติหน้าที่ในการควบคุมจราจร ทางอากาศ ณ สนามบินอุตะเถาเพียงหน่วยเดียวมาจนถึงปัจจุบัน

เจ้าหน้าที่ของกองทัพเรือที่ปฏิบัติหน้าที่ด้านการควบคุมจราจรทางอากาศได้รับการสนับสนุนกำลังพลจากกรมสื่อสารทหารเรือ ซึ่งเป็นนายทหารชั้นประทวนที่สำเร็จการศึกษาจากโรงเรียนชุมพลทหารเรือ กรมยุทธศึกษาทหารเรือ พรรคนาวิน เหล่าทหารสัญญาบัตร ซึ่งได้รับการรับรองวิทยฐานะจากกระทรวงศึกษาธิการ สำหรับการพัฒนาศักยภาพทั้งด้านวิชาการและภาคปฏิบัตินั้น กองทัพเรือได้ส่งข้าราชการไปเข้ารับการศึกษาศึกษาและฝึกอบรมหลักสูตรการควบคุมจราจรทางอากาศ ณ สถาบันการบินพลเรือน (สบพ.) ซึ่งเป็นหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ สังกัดกระทรวงคมนาคม นอกจากนี้ยังมีการส่งข้าราชการไปเข้ารับการศึกษาศึกษาและฝึกอบรมหลักสูตรการควบคุมจราจรทางอากาศ ณ ประเทศในภูมิภาคเอเชีย และสหรัฐอเมริกา เพื่อเป็นการเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากรให้มีมาตรฐานในระดับสากล (กองการบินทหารเรือ, 2548)

การควบคุมการจราจรทางอากาศมีการแบ่งความรับผิดชอบในการควบคุมออกเป็น 3 ส่วน โดยจำแนกตามพื้นที่ในการควบคุม คือ

1) การควบคุมจราจรทางอากาศบริเวณท่าอากาศยาน (Aerodrome Control Service)

การควบคุมจราจรทางอากาศบริเวณท่าอากาศยาน จะให้บริการควบคุมจราจรทางอากาศ ณ บริเวณท่าอากาศยาน โดยแต่ละท่าอากาศยานจะทำการควบคุมจราจรทางอากาศครอบคลุมรัศมี 5-10 ไมล์ทะเลโดยรอบท่าอากาศยาน ที่ความสูงจากพื้นดินถึง 2,000 ฟุต โดยเฉลี่ย นอกจากนี้ยังมีหน้าที่ และความรับผิดชอบในการควบคุมจราจรทางอากาศ ให้กับอากาศยานบนทางวิ่ง ทางขับ ลานจอด ในพื้นที่รับผิดชอบบริเวณโดยรอบท่าอากาศยาน โดยเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศจะปฏิบัติงานอยู่บนหอบังคับการบิน และมีงานที่รับผิดชอบดังนี้ คือ



ภาพที่ 1.1 การควบคุมจราจรทางอากาศบริเวณท่าอากาศยาน (Aerodrome Control Service)

ที่มา เว็บไซต์ บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด <http://www.aerothai.co.th>

เจ้าหน้าที่ควบคุมภาคพื้น (Ground Control) : สามารถแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบได้ดังนี้

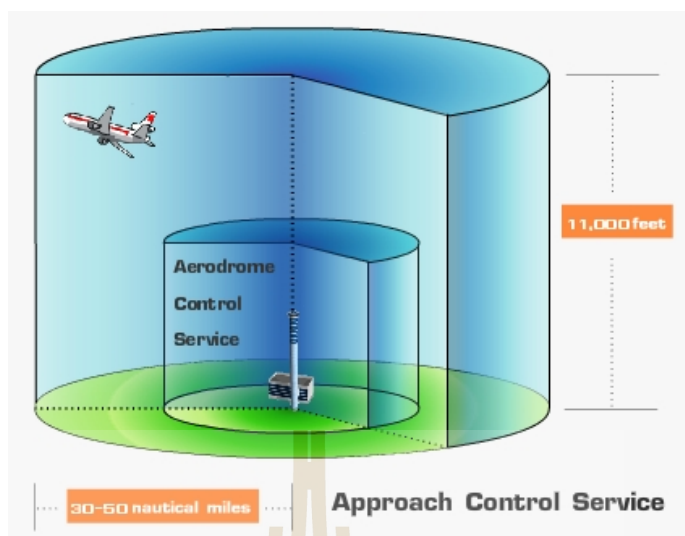
- รับผิดชอบการควบคุมจราจรทางอากาศของอากาศยานบนทางขับ และลานจอด ให้ขับเคลื่อนด้วยความปลอดภัย เป็นระเบียบ และรวดเร็ว
- ให้คำอนุญาตการขับเคลื่อนของอากาศยาน และพาหนะอื่น ๆ บนทางขับ/ลานจอด
- แจกข่าวสารข้อมูลแก่นักบิน และหน่วยสนับสนุนภาคพื้นหรือหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง ในการอำนวยความสะดวกให้แก่อากาศยานที่มาใช้บริการ

เจ้าหน้าที่ควบคุมภาคอากาศ (Local Control หรือ Tower Control) : สามารถแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบได้ดังนี้

- รับผิดชอบการควบคุมจราจรทางอากาศบนทางวิ่งและอากาศยานโดยรอบท่าอากาศยาน หรือตามพื้นที่ที่กำหนดในเขตจราจรโดยรอบท่าอากาศยาน
- กำหนดทางวิ่งขึ้น-ลง ให้เหมาะสมกับสภาพอากาศ (สวนทางกับทิศทางลม)
- ติดต่อประสานงานกับ Approach Control Unit ในการจัดลำดับให้แก่อากาศยาน เข้า-ออก
- แจ้งเตือนนักบินให้ปฏิบัติตามข้อกำหนดการบิน

2) การควบคุมจราจรทางอากาศเขตประชิดท่าอากาศยาน (Approach Control Service)

การควบคุมจราจรทางอากาศเขตประชิดท่าอากาศยานจะให้บริการที่ความสูงตั้งแต่ 2,000 ถึง 11,000 ฟุต ยกเว้นการควบคุมจราจรทางอากาศเขตประชิดท่าอากาศยานของท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ และท่าอากาศยานดอนเมือง จะขยายรัศมีทำการออกไปประมาณ 50 ไมล์ทะเลโดยรอบท่าอากาศยาน ณ ที่ความสูงตั้งแต่พื้นดินถึง 16,000 ฟุต เพื่อให้มีพื้นที่เพียงพอในการทำงาน เนื่องจากเป็นเขตที่มีจำนวนเที่ยวบินหนาแน่น และเพื่อเป็นการลดขั้นตอนการทำงานให้สามารถส่งมอบความรับผิดชอบระหว่างท่าอากาศยานสุวรรณภูมิและท่าอากาศยานดอนเมือง กับท่าอากาศยานใกล้เคียง เช่น ท่าอากาศยานอุตะเถา และท่าอากาศยานกำแพงแสนได้โดยตรง โดยไม่ต้องผ่านการควบคุมของ Bangkok Area Control Center



ภาพที่ 1.2 การควบคุมจราจรทางอากาศเขตประชิดท่าอากาศยาน (Approach Control Service)
ที่มา เว็บไซต์ บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด <http://www.aerothai.co.th>

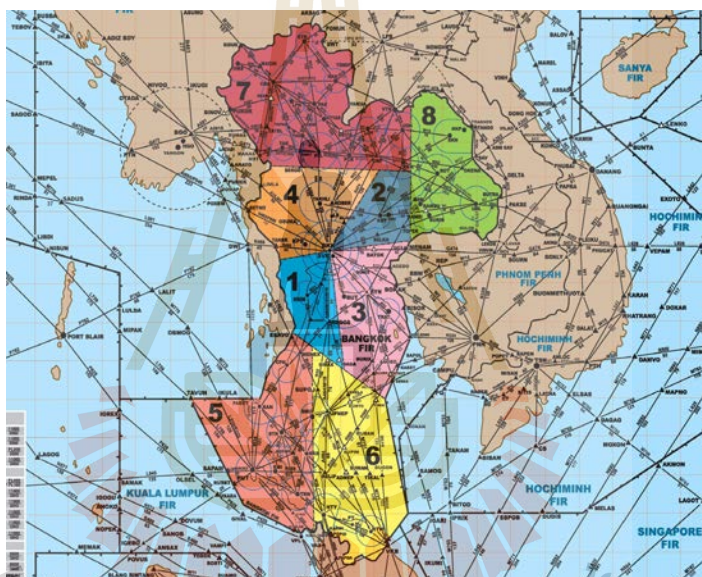
3) การควบคุมจราจรทางอากาศตามเส้นทางบิน (Area Control Service)

การควบคุมจราจรทางอากาศตามเส้นทางบินจะรับผิดชอบควบคุมจราจรทางอากาศตามเส้นทางบินทั่วอาณาเขตของประเทศไทย (เขตแกลงข่าวการบินกรุงเทพ) โดยมีศูนย์ควบคุมจราจรทางอากาศ ตั้งอยู่ที่สำนักงานใหญ่ (ทุ่งมหาเมฆ) สามารถแบ่งพื้นที่การควบคุมได้เป็น 8 ส่วน (Sectors) คือ



ภาพที่ 1.3 การควบคุมจราจรทางอากาศตามเส้นทางบิน (Area Control Service)
ที่มา เว็บไซต์ บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด <http://www.aerothai.co.th>

- Sector 1 บริเวณภาคใต้ตอนบนของประเทศ
- Sector 2 บริเวณภาคตะวันออกเฉียงเหนือและภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่างของประเทศ
- Sector 3 บริเวณภาคตะวันออกเฉียงใต้ของประเทศ
- Sector 4 บริเวณภาคตะวันตก และ ภาคเหนือตอนล่างของประเทศ
- Sector 5 บริเวณภาคใต้ตอนล่างฝั่งตะวันตกของประเทศ
- Sector 6 บริเวณภาคใต้ตอนล่างฝั่งตะวันออกของประเทศ
- Sector 7 บริเวณภาคเหนือตอนบนของประเทศ
- Sector 8 บริเวณภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบนของประเทศ



ภาพที่ 1.4 การแบ่งพื้นที่ควบคุมจราจรทางอากาศในเขตแกลงข่าวการบินกรุงเทพ (Bangkok FIR)
ที่มา เว็บไซต์ บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด <http://www.aerothai.co.th>

การปฏิบัติการด้านการควบคุมจราจรทางอากาศของกองทัพเรือ เป็นหน่วยงานที่ขึ้นตรงต่อกองปฏิบัติการฐานบิน สถานีการบิน กองการบินทหารเรือ มีหน้าที่ให้บริการด้านการบิน การควบคุมการจราจรทางอากาศ ติดต่อประสานงานแลกเปลี่ยนข่าวสารกับหน่วยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง จัดหา ซ่อมบำรุงรักษาเครื่องมือในการบริการด้านการบินทั้งปวง ในด้านการควบคุมจราจรทางอากาศ เป็นการให้บริการควบคุมจราจรทางอากาศบริเวณท่าอากาศยาน และการควบคุมจราจรทางอากาศเขตประชิดท่าอากาศยานแก่อากาศยานของกองทัพเรือ อากาศยานของส่วนราชการอื่น อากาศยานของหน่วยงานระหว่างประเทศ และอากาศยานพลเรือน ที่มาใช้บริการ ณ ท่าอากาศยานหรือบินผ่านหวงอากาศที่ควบคุมการจราจรทางอากาศโดยกองทัพเรือ

การควบคุมจราจรทางอากาศของกองทัพเรือเป็นการให้บริการควบคุมจราจรทางอากาศในพื้นที่ของกองทัพเรือ ณ ท่าอากาศยาน 4 แห่งซึ่งอยู่ภายใต้การควบคุมของกองทัพเรือ ได้แก่ ท่าอากาศยานอุตะเถา จังหวัดระยอง ท่าอากาศยานสงขลา จังหวัดสงขลา สนามบินบ้านดอน จังหวัดนราธิวาส สนามบินจันทบุรี (เนินพลอยแหวน) จังหวัดจันทบุรี และพื้นที่ปฏิบัติการพิเศษ 1 แห่ง คือ เรือหลวงจักรีนฤเบศร ซึ่งเป็นฐานบินสำหรับการสนับสนุนกำลังทางเรือ ส่วนการควบคุมจราจรทางอากาศตามเส้นทางบิน บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด (บวท.) เป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบในการควบคุมอากาศยานที่บินตามเส้นทางบินทั้งหมดภายในเขตแดนข่าวการบินกรุงเทพ (เขตน่านฟ้าประเทศไทย)

การปฏิบัติงานด้านการควบคุมจราจรทางอากาศโดยเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศของกองทัพเรือในปัจจุบัน เจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศต้องรับผิดชอบอากาศยานของกองทัพเรือ อากาศยานของส่วนราชการอื่น อากาศยานของหน่วยงานระหว่างประเทศ และอากาศยานพลเรือนเป็นจำนวนมากภายในพื้นที่ห้วงอากาศที่รับผิดชอบที่มีพื้นที่จำกัด โดยเฉพาะการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศ ณ ท่าอากาศยานอุตะเถา จังหวัดระยอง ที่ต้องรับผิดชอบภารกิจด้านความมั่นคงและยังมีการให้บริการในเชิงพาณิชย์ โดยมีการทำการบินของเที่ยวบินพาณิชย์ทั้งประเภทเที่ยวบินประจำ อาทิ สายการบินบางกอกแอร์เวย์ส สายการบินกานต์แอร์ สายการบินมาเลเซียแอร์เอเชีย สายการบินอาร์แอร์ไลน์ เป็นต้น เที่ยวบินเช่าเหมาลำ การขนส่งเจ้าหน้าที่ประจำแท่นขุดเจาะน้ำมันโดยอากาศยานปีกตรึง (เฮลิคอปเตอร์) และอากาศยานที่ทำการฝึกบินของศิษย์การบินที่มีจำนวนมากขึ้นทุกปี ปรากฏดังตารางที่ 1.1-1.5

ตารางที่ 1.1 สถิติอากาศยานขึ้น-ลง ณ ท่าอากาศยานอุตะเถา ปี พ.ศ. 2552

เดือน	ทร.		ทอ.		ทบ.		ตร.		บ.ทหาร ต่างประเทศ		บ.พลเรือน		อื่นๆ		รวม	
	ขึ้น	ลง	ขึ้น	ลง	ขึ้น	ลง	ขึ้น	ลง	ขึ้น	ลง	ขึ้น	ลง	ขึ้น	ลง	ขึ้น	ลง
ม.ค.	474	474	244	244	0	0	0	0	55	57	497	498	0	0	1,270	1,273
ก.พ.	434	429	30	30	2	2	0	0	591	602	292	292	0	0	1,349	1,355
มี.ค.	423	427	74	74	6	6	0	0	82	80	380	380	78	78	1,043	1,045
เม.ย.	449	447	64	63	20	20	11	11	59	53	449	450	44	44	1,096	1,088
พ.ค.	390	390	41	39	1	1	0	0	45	45	427	428	83	84	987	987
มิ.ย.	563	554	255	274	0	0	0	0	43	45	440	438	0	0	1,301	1,311
ก.ค.	456	456	45	46	15	16	0	0	30	29	600	596	0	0	1,146	1,143
ส.ค.	493	487	84	100	75	74	0	0	33	28	738	572	0	0	1,423	1,261
ก.ย.	521	519	195	188	20	20	1	1	16	15	649	647	3	3	1,405	1,393

ตารางที่ 1.1 สถิติอากาศยานขึ้น-ลง ณ ท่าอากาศยานอุตะเถา ปี พ.ศ. 2552 (ต่อ)

เดือน	ทร.		ทอ.		ทบ.		คร.		บ.ทหารต่างประเทศ		บ.พลเรือน		อื่นๆ		รวม	
	ขึ้น	ลง	ขึ้น	ลง	ขึ้น	ลง	ขึ้น	ลง	ขึ้น	ลง	ขึ้น	ลง	ขึ้น	ลง	ขึ้น	ลง
ต.ค.	543	544	115	115	0	0	0	0	56	61	493	488	0	0	1,207	1,208
พ.ย.	611	611	97	97	9	9	0	0	75	77	630	625	0	0	1,422	1,419
ธ.ค.	567	568	19	19	1	1	0	0	44	42	589	592	0	0	1,220	1,222
รวม	5,924	5,906	1,263	1,289	149	149	12	12	1,129	1,134	6,184	6,006	208	209	14,869	14,705
													รวมทั้งหมด		29,574	

ที่มา กองปฏิบัติการฐานบิน สถานีการบิน กองการบินทหารเรือ กองเรือยุทธการ

ตารางที่ 1.2 สถิติอากาศยานขึ้น-ลง ณ ท่าอากาศยานอุตะเถา ปี พ.ศ. 2553

เดือน	ทร.		ทอ.		ทบ.		คร.		บ.ทหารต่างประเทศ		บ.พลเรือน		อื่นๆ		รวม	
	ขึ้น	ลง	ขึ้น	ลง	ขึ้น	ลง	ขึ้น	ลง	ขึ้น	ลง	ขึ้น	ลง	ขึ้น	ลง	ขึ้น	ลง
ม.ค.	457	454	203	203	11	11	0	0	66	74	602	601	3	5	1,342	1,348
ก.พ.	395	395	31	31	59	59	1	1	437	430	350	351	28	28	1,301	1,295
มี.ค.	488	488	201	217	18	18	9	9	201	204	420	431	67	70	1,404	1,437
เม.ย.	348	348	106	95	5	5	0	0	37	42	520	520	107	107	1,123	1,117
พ.ค.	386	386	70	72	6	6	0	0	93	91	488	490	96	96	1,139	1,141
มิ.ย.	487	488	191	192	7	7	0	0	53	51	555	555	43	43	1,336	1,336
ก.ค.	371	369	102	102	14	14	0	0	30	33	438	436	51	51	1,006	1,005
ส.ค.	234	240	235	211	20	20	0	0	23	24	208	209	78	76	798	780
ก.ย.	450	448	129	126	8	8	2	2	90	88	370	373	6	7	1,055	1,052
ต.ค.	347	343	58	58	3	3	0	0	67	64	429	433	0	0	904	901
พ.ย.	274	274	46	46	4	4	1	1	71	74	633	630	0	0	1,029	1,029
ธ.ค.	431	429	48	48	5	5	0	0	32	28	605	607	0	0	1,121	1,117
รวม	4,668	4,662	1,420	1,401	160	160	13	13	1,200	1,203	5,618	5,636	479	483	13,558	13,558
													รวมทั้งหมด		27,116	

ที่มา กองปฏิบัติการฐานบิน สถานีการบิน กองการบินทหารเรือ กองเรือยุทธการ

ตารางที่ 1.3 สถิติอากาศยานขึ้น-ลง ณ ท่าอากาศยานอุตะเถา ปี พ.ศ. 2554

เดือน	ทร.		ทอ.		ทบ.		ตร.		บ.ทหารต่างประเทศ		บ.พลเรือน		อื่นๆ		รวม	
	ขึ้น	ลง	ขึ้น	ลง	ขึ้น	ลง	ขึ้น	ลง	ขึ้น	ลง	ขึ้น	ลง	ขึ้น	ลง	ขึ้น	ลง
ม.ค.	338	339	211	215	1	1	0	0	80	85	408	401	0	0	1,038	1,041
ก.พ.	489	489	18	19	9	9	0	0	387	394	297	293	15	19	1,215	1,223
มี.ค.	380	378	54	51	20	17	0	0	65	59	454	456	19	19	992	980
เม.ย.	336	339	84	81	2	2	0	0	42	39	280	282	34	34	778	777
พ.ค.	394	391	74	80	20	20	3	3	57	58	343	344	82	85	973	981
มิ.ย.	290	287	197	196	44	44	1	1	36	32	400	396	17	13	985	969
ก.ค.	373	369	193	193	58	58	19	19	46	44	589	588	46	46	1,324	1,317
ส.ค.	265	259	160	160	30	30	3	3	61	57	352	352	0	0	871	861
ก.ย.	537	540	128	128	68	68	0	0	169	169	528	527	0	0	1,430	1,432
ต.ค.	249	246	25	54	19	27	18	18	74	73	376	412	1	1	762	831
พ.ย.	419	418	32	25	31	32	3	3	48	47	1,150	1,157	0	0	1,683	1,682
ธ.ค.	273	277	47	38	37	33	1	1	33	27	895	896	0	0	1,286	1,272
รวม	4,343	4,332	1,223	1,240	339	341	48	48	1,098	1,084	6,072	6,104	214	217	13,337	13,366
													รวมทั้งหมด		26,703	

ที่มา กองปฏิบัติการฐานบิน สถานีการบิน กองการบินทหารเรือ กองเรือยุทธการ

ตารางที่ 1.4 สถิติอากาศยานขึ้น-ลง ณ ท่าอากาศยานอุตะเถา ปี พ.ศ. 2555

เดือน	ทร.		ทอ.		ทบ.		ตร.		บ.ทหารต่างประเทศ		บ.พลเรือน		อื่นๆ		รวม	
	ขึ้น	ลง	ขึ้น	ลง	ขึ้น	ลง	ขึ้น	ลง	ขึ้น	ลง	ขึ้น	ลง	ขึ้น	ลง	ขึ้น	ลง
ม.ค.	462	459	16	14	20	16	0	0	57	59	535	512	0	0	1,090	1,060
ก.พ.	279	279	34	35	17	16	1	1	328	320	534	551	1	1	1,194	1,203
มี.ค.	527	525	104	118	26	23	0	0	42	40	768	765	47	49	1,514	1,520
เม.ย.	306	295	67	54	15	15	0	0	44	48	688	699	79	79	1,199	1,190
พ.ค.	569	567	106	97	25	21	0	0	47	52	786	789	72	72	1,605	1,598
มิ.ย.	411	416	104	99	19	17	0	0	44	48	641	644	68	65	1,287	1,289
ก.ค.	494	494	55	48	12	11	2	2	18	19	762	764	71	71	1,414	1,409
ส.ค.	379	363	58	57	9	9	1	1	31	34	920	914	87	88	1,485	1,466
ก.ย.	346	345	112	113	8	8	19	19	34	31	652	650	75	72	1,246	1,238
ต.ค.	457	442	6	6	5	5	9	9	58	56	602	606	4	2	1,141	1,126
พ.ย.	411	443	281	276	6	6	0	0	76	77	740	740	20	22	1,534	1,564

ตารางที่ 1.4 สถิติอากาศยานขึ้น-ลง ณ ท่าอากาศยานอุตะเถา ปี พ.ศ. 2555 (ต่อ)

เดือน	ทร.		ทอ.		ทบ.		ตร.		บ.ทหารต่างประเทศ		บ.พลเรือน		อื่นๆ		รวม	
	ขึ้น	ลง	ขึ้น	ลง	ขึ้น	ลง	ขึ้น	ลง	ขึ้น	ลง	ขึ้น	ลง	ขึ้น	ลง	ขึ้น	ลง
ธ.ค.	301	302	51	51	2	2	0	0	34	27	1,117	1,138	0	0	1,505	1,520
รวม	4,942	4,930	994	968	164	149	32	32	813	811	8,745	8,772	524	521	16,214	16,183
													รวมทั้งหมด		32,397	

ที่มา กองปฏิบัติการฐานบิน สถานีการบิน กองการบินทหารเรือ กองเรือยุทธการ

ตารางที่ 1.5 สถิติอากาศยานขึ้น-ลง ณ ท่าอากาศยานอุตะเถา ปี พ.ศ. 2556

เดือน	ทร.		ทอ.		ทบ.		ตร.		บ.ทหารต่างประเทศ		บ.พลเรือน		อื่นๆ		รวม	
	ขึ้น	ลง	ขึ้น	ลง	ขึ้น	ลง	ขึ้น	ลง	ขึ้น	ลง	ขึ้น	ลง	ขึ้น	ลง	ขึ้น	ลง
ม.ค.	341	332	41	40	2	3	7	9	146	142	687	682	9	10	1,233	1,218
ก.พ.	406	412	25	25	5	5	1	1	241	256	641	646	7	7	1,326	1,352
มี.ค.	453	439	73	72	0	0	1	1	72	70	846	856	0	0	1,445	1,438
เม.ย.	523	525	131	120	29	27	0	0	65	58	732	742	30	31	1,510	1,503
พ.ค.	441	438	71	74	17	17	0	0	43	40	902	911	71	68	1,545	1,548
มิ.ย.	274	276	40	40	22	21	1	1	57	52	1,201	1,228	47	46	1,642	1,664
ก.ค.	321	319	23	24	83	94	3	2	43	43	877	904	5	6	1,355	1,392
ส.ค.	284	284	145	155	5	5	0	0	38	38	988	994	3	4	1,463	1,480
ก.ย.	366	365	83	75	1	1	0	0	42	41	1,162	1,170	0	1	1,654	1,653
ต.ล.	281	281	21	21	63	64	0	0	36	37	1,133	1,137	1	2	1,535	1,542
พ.ย.	275	272	167	160	19	24	0	0	36	38	1,109	1,109	3	2	1,609	1,605
ธ.ค.	341	332	18	19	9	9	0	0	30	27	297	293	15	19	710	699
รวม	4,306	4,275	838	825	255	270	13	14	849	842	10,575	10,672	191	196	17,027	17,094
													รวมทั้งหมด		34,121	

ที่มา กองปฏิบัติการฐานบิน สถานีการบิน กองการบินทหารเรือ กองเรือยุทธการ

จากตารางที่ 1.1-1.5 แสดงให้เห็นว่า จำนวนเที่ยวบิน ณ ท่าอากาศยานอุตะเถาที่มีจำนวนสูงมาก ประกอบกับภาระงานต่าง ๆ ทำให้เจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศของกองทัพเรือเกิดความเครียดในขณะปฏิบัติงาน ประกอบกับการที่อากาศยานในปัจจุบันมีสมรรถนะสูงและมีหลากหลายประเภททั้งอากาศยานปีกตรึงและอากาศยานปีกหมุน นอกจากนั้นเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศยังมีความแตกต่างกันทางชั้นยศที่ต่ำกว่าชั้นยศของนักบินของกองทัพเรือรวมถึงเหล่าทัพอื่น ๆ ทำให้ในบางครั้งนักบินไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศซึ่งอาจก่อให้เกิดอันตรายในการเดินอากาศได้ อีกทั้งค่าตอบแทนที่นอกจากเงินเดือนที่ได้รับแล้วยังไม่มีค่าตอบแทนอื่นที่เจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศควรจะได้รับ เช่น ค่าใบอนุญาตพนักงานควบคุมจราจรทางอากาศ ซึ่งเป็นค่าตอบแทนที่เจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศของพลเรือนได้รับ และการที่เจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศไม่ได้รับค่าตอบแทนจากการทำงานล่วงเวลา

ในอัตราและระยะเวลาที่เหมาะสม ซึ่งหากเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศของกองทัพอากาศที่ปฏิบัติงาน ณ ท่าอากาศยานอุตะเถาได้รับ ก็จะส่งผลให้เจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศของกองทัพอากาศที่ปฏิบัติงานในพื้นที่อื่น ๆ ได้รับความช่วยเหลือ เนื่องจากเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศของกองทัพอากาศจะมีการหมุนเวียนสถานที่ในการปฏิบัติงาน จึงทำให้เกิดการร้องเรียนจากเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศของกองทัพอากาศไปยังผู้บังคับบัญชาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในประเด็นดังกล่าว นอกจากนี้ เจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศของกองทัพอากาศต้องมีการผลัดเปลี่ยนสถานที่ปฏิบัติงานอยู่บ่อยครั้งอีกด้วย

จากประเด็นดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาปัญหาการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านการควบคุมจราจรทางอากาศของกองทัพอากาศ ในเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานด้วยเหตุที่ยังไม่เคยมีการศึกษาในเรื่องดังกล่าวอย่างเป็นระบบมาก่อน ตั้งแต่กองทัพอากาศมีหน้าที่รับผิดชอบในการให้บริการจราจรทางอากาศ

ผลการศึกษาวิจัยในครั้งนี้จะเป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาสภาพการทำงานรวมทั้งสวัสดิการต่าง ๆ อันจะส่งผลให้บุคลากรของกองทัพอากาศมีประสิทธิภาพในการทำงานสูงขึ้น ทั้งนี้ เพื่อให้การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศของกองทัพอากาศบรรลุวัตถุประสงค์ของกองทัพอากาศ นอกจากนี้ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศของกองทัพอากาศจะเป็นส่วนหนึ่งของการเสริมสร้างทรัพยากรบุคคลในด้านการควบคุมจราจรทางอากาศที่มีประสิทธิภาพแก่กองทัพอากาศ โดยกองทัพอากาศเป็นหน่วยงานที่มีบุคลากรด้านการควบคุมจราจรทางอากาศที่ต้องรับผิดชอบการควบคุมจราจรทางอากาศบริเวณท่าอากาศยานและเขตประชิดท่าอากาศยานของกองทัพอากาศ ซึ่งนอกเหนือจากภารกิจการบินทางด้านยุทธการทางทหารแล้วยังต้องควบคุมการจราจรทางอากาศเพื่อให้เกิดความปลอดภัยแก่อากาศยานพลเรือนอีกด้วย

1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย

- 1) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศของกองทัพอากาศ
- 2) เพื่อศึกษาแนวทางในการพัฒนาการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศของกองทัพอากาศให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

1.3 ขอบเขตของการวิจัย

- 1) ศึกษาเฉพาะเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศของกองทัพอากาศในพื้นที่ท่าอากาศยาน 4 แห่ง ที่ปฏิบัติงานโดยข้าราชการของกองทัพอากาศ ประกอบด้วย ท่าอากาศยานอุตะเถา จังหวัดระยอง

ท่าอากาศยานสงขลา จังหวัดสงขลา สนามบินบ้านทอน จังหวัดนครราชสีมา และสนามบินจันทบุรี (เนินพลอยแหวน) จังหวัดจันทบุรี และพื้นที่ปฏิบัติการพิเศษ 1 แห่ง คือ เรือหลวงจักรีนฤเบศร

- 2) ศึกษาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานทั้ง 14 ปัจจัยของ Frederick Herzberg ดังนี้
 - 2.1) ความสำเร็จในการทำงาน
 - 2.2) การยอมรับนับถือ
 - 2.3) ลักษณะงานที่ทำ
 - 2.4) ความรับผิดชอบ
 - 2.5) ความก้าวหน้า
 - 2.6) นโยบายและการบริหารองค์กร
 - 2.7) การนิเทศงาน
 - 2.8) สัมพันธภาพในหน่วยงาน
 - 2.9) สภาพการทำงาน
 - 2.10) สถานภาพของตำแหน่งงาน
 - 2.11) เงินเดือนและผลประโยชน์เกี่ยวกับ
 - 2.12) ความเป็นอยู่ส่วนตัว
 - 2.13) สวัสดิการ
 - 2.14) ความมั่นคงในงาน

1.4 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

- 1) สามารถวิเคราะห์ระดับของปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศของกองทัพเรือ
- 2) สามารถวิเคราะห์ระดับความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อหน่วยงานควบคุมจราจรทางอากาศของกองทัพเรือ
- 3) สามารถนำผลการศึกษามาเป็นข้อมูลในการพิจารณาการส่งเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศไปปฏิบัติงาน ณ ท่าอากาศยานทั้ง 4 แห่งของกองทัพเรือ และเรือหลวงจักรีนฤเบศร

1.5 คำอธิบายศัพท์

- 1) ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน หมายถึง ปัจจัยที่มีผลต่อระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานทั้ง 14 ปัจจัยของ Frederick Herzberg ประกอบด้วย ความสำเร็จในการทำงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะงานที่ทำ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า นโยบายและการบริหารองค์กร

การนิเทศงาน สัมพันธภาพในหน่วยงาน สภาพการทำงาน สถานภาพของตำแหน่งงาน เงินเดือน และผลประโยชน์เกื้อกูล ความเป็นอยู่ส่วนตัว สวัสดิการ และความมั่นคงในงาน

2) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกรวมของบุคคลที่มีต่อการทำงานในทางบวก เป็นความสุขของบุคคลที่เกิดจากการปฏิบัติงานและได้รับการตอบแทน คือผลที่เป็นความพึงพอใจที่ทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกกระตือรือร้น มีความมุ่งมั่นที่จะทำงาน มีขวัญกำลังใจ สิ่งเหล่านี้มีผลต่อประสิทธิภาพ และประสิทธิผลในการทำงาน รวมทั้งการส่งผลต่อความสำเร็จ และเป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร

3) เจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศของกองทัพเรือ หมายถึง ข้าราชการทหารเรือที่ปฏิบัติหน้าที่ด้านการควบคุมจราจรทางอากาศ อันได้แก่ เจ้าหน้าที่บังคับการบิน เจ้าหน้าที่เรดาร์การบิน เจ้าหน้าที่ให้คำแนะนำการบิน และเจ้าหน้าที่ควบคุมพื้นที่เดินอากาศ ในพื้นที่ท่าอากาศยาน 4 แห่งของกองทัพเรือ ประกอบด้วย ท่าอากาศยานอู่ตะเภา จังหวัดระยอง ท่าอากาศยานสงขลา จังหวัดสงขลา สนามบินบ้านดอน จังหวัดนราธิวาส และสนามบินจันทบุรี (เนินพลอยแหวน) จังหวัดจันทบุรี และพื้นที่ปฏิบัติการพิเศษ 1 แห่ง คือ เรือหลวงจักรีนฤเบศร

4) การควบคุมจราจรทางอากาศ หมายถึง การให้บริการที่มีวัตถุประสงค์เพื่อ

4.1) ป้องกันการชนกันระหว่างอากาศยาน

4.2) ป้องกันการชนกันระหว่างอากาศยานกับอากาศยานอื่นบนพื้นที่ขยับเคลื่อน และป้องกันการชนกันของอากาศยานกับสิ่งกีดขวางบนพื้นที่ดังกล่าว

4.3) ดำเนินการให้การจราจรทางอากาศมีความคล่องตัวและรวดเร็ว

5) การควบคุมจราจรทางอากาศบริเวณท่าอากาศยาน หมายถึง การควบคุมจราจรทางอากาศสำหรับการจราจรทางอากาศในวงจรถองท่าอากาศยาน (Aerodrome Traffic Circuit) เป็นการให้บริการควบคุมจราจรทางอากาศแก่อากาศยานขณะทำการบินขึ้น-ลง ณ บริเวณท่าอากาศยาน

6) การควบคุมจราจรทางอากาศเขตประชิดท่าอากาศยาน หมายถึง การควบคุมจราจรทางอากาศสำหรับการบินเข้าหรือออกจากท่าอากาศยาน โดยมีรัศมีของพื้นที่ในการควบคุมประมาณ 30-50 ไมล์ทะเลโดยรอบท่าอากาศยาน

7) การควบคุมจราจรทางอากาศตามเส้นทางบิน หมายถึง การควบคุมจราจรทางอากาศสำหรับอากาศยานที่ทำการบินด้วยเครื่องวัดประกอบการบินตามเส้นทางบิน

8) กฎการบินด้วยสายตาประกอบทัศนวิสัย หมายถึง กฎการบินโดยอาศัยทัศนวิสัย กฎการบินซึ่งกำหนดให้เครื่องบินต้องบินโดยสภาพทัศนวิสัย (Flight visibility) และระยะห่างจากเมฆทั้งแนวยื่นและแนวนอนเท่ากับหรือดีกว่าที่ได้กำหนดไว้ในตารางบทที่ 4 ของผนวกที่ 2 ต่อท้าย

สนธิสัญญาว่าด้วยการบินพลเรือนระหว่างประเทศ (Chapter 4, Annex 2 to The Convention on International Civil Aviation)

9) กฎการบินด้วยเครื่องวัดประกอบการบิน หมายถึง กฎการบินที่ควบคุมการบินด้วยเครื่องวัดประกอบการบินในสภาพอากาศที่ต่ำกว่าที่กำหนดให้บินด้วยสายตาประกอบทัศนวิสัย

10) สภาพอากาศที่กำหนดให้บินด้วยสายตาประกอบทัศนวิสัย หมายถึง สภาพอากาศที่ทัศนวิสัยบินและระยะห่างจากเมฆทั้งตามแนวนอนและแนวยืนเท่ากัน หรือดีกว่าเกณฑ์ต่ำสุดที่กำหนดไว้

11) สภาพอากาศที่ต่ำกว่าที่กำหนดให้บินด้วยสายตาประกอบทัศนวิสัย หมายถึง สภาพอากาศที่อากาศยานต้องทำการบินด้วยเครื่องวัดประกอบการบิน กล่าวคือ ทัศนวิสัยภาคพื้นไม่เกิน 5,000 เมตร ฐานเมฆมีความสูงจากพื้นดินน้อยกว่า 1,500 ฟุต



บทที่ 2

ปริทัศน์วรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศของ กองทัพอากาศ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ได้แก่ 1) แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง 2) ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และ 3) กรอบแนวคิดในการวิจัย

2.1 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

2.1.1 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ความพึงพอใจในงานมักถูกกล่าวถึงในสองมิติ คือ มิติความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction) และความพึงพอใจในการรับบริการ (Service Satisfaction) ซึ่งความพึงพอใจในงาน นั้นมีรากฐานมาจากการจูงใจ (Motivation) ที่เป็นสภาพทางจิตใจของบุคคล ให้พลังหรือชี้นำ พฤติกรรมของบุคคลให้คงอยู่ หรือกล่าวได้ว่า การจูงใจเป็นแรงขับ (Drives) ที่กระตุ้นให้บุคคลมี พฤติกรรมไปในทิศทางเฉพาะ เพื่อบรรลุเป้าหมายอย่างใดอย่างหนึ่ง โดยมีผู้กล่าวถึงแนวคิด เกี่ยวกับความพึงพอใจในงานเป็นจำนวนมาก ในที่นี้จะขอนำมากล่าวเฉพาะบางความหมาย เช่น

พินท กงพูล (2529, หน้า 21) ได้สรุปความหมายของความพึงพอใจว่า ความรู้สึก รัก ชอบ ยินดี เต็มใจ หรือมีเจตคติที่ดีของบุคคลต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ความพึงพอใจจะเกิดขึ้นเมื่อได้รับ ผลตอบสนองความต้องการทั้งด้านวัตถุและด้านจิตใจ

สร้อยตระกูล (ดิทยานนท์) อรรถมานะ (2541, หน้า 133) กล่าวว่า ความพึงพอใจ ในงาน เป็นทัศนคติหรือความรู้สึกชอบหรือไม่ชอบโดยเฉพาะของผู้ปฏิบัติงานซึ่งเกี่ยวกับงาน

เทพพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ (2540, หน้า 100) กล่าวว่า ความพึงพอใจ ในงาน เป็นภาวะของความพึงพอใจ หรือภาวะของการมีอารมณ์ในทางบวกที่มีผลเกิดขึ้นเนื่องจากการประเมินประสบการณ์ในงานของคนคนหนึ่ง

พันศักดิ์ เนินทราย (2550, หน้า 16) กล่าวว่า ความพึงพอใจเกิดขึ้นจากความต้องการ ความรู้สึก ความชอบ รวมถึงความเต็มใจในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายจากองค์กรหรือหน่วยงานทั้ง ทางบวกและทางลบ โดยมีจุดมุ่งหมาย เพื่อให้เป็นไปตามเป้าหมายขององค์กรหรือของตนเอง และ สิ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจมากที่สุด คือ การมีทรัพยากรและสิ่งเร้าครบถ้วน

เรวัตร์ ก่อวงศ์กาญจน์ (2550, หน้า 14) กล่าวว่า ความพึงพอใจในงานเป็นคุณลักษณะทางจิตหรือทางอารมณ์ หรือทัศนคติของบุคคลที่มีต่องาน

วรูม (Vroom, 1964, p.328) กล่าวว่า ทัศนคติและความพึงพอใจในสิ่งหนึ่งสามารถ interchangeable ได้ เพราะทั้งสองคำนี้ หมายถึง ผลที่ได้จากการที่บุคคลเข้าไปมีส่วนร่วมในสิ่งนั้น ทัศนคติด้านบวกจะแสดงให้เห็นสภาพความพึงพอใจในสิ่งนั้น และทัศนคติด้านลบจะแสดงให้เห็นสภาพความไม่พึงพอใจ

ลูธานส์ (Luthans, 2002, p.230) ได้กล่าวว่า ความพึงพอใจในงานเป็นผลจากการรับรู้ที่มีต่องาน โดยได้แบ่งมิติความพึงพอใจในงานออกเป็น 3 มิติ ได้แก่ มิติที่ 1 ความพึงพอใจเป็นการตอบสนองทางอารมณ์ของบุคคลต่องานที่ทำ มิติที่ 2 ความพึงพอใจในงานหรือทัศนคติเชิงบวกต่องานเกิดเมื่อพนักงานได้รับผลตอบแทนที่ยุติธรรมเมื่อเทียบกับงานที่ทำ และมิติที่ 3 ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์กับทัศนคติในเรื่องงาน ค่าตอบแทน โอกาสความก้าวหน้า การบังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน

จากแนวคิดเรื่องความพึงพอใจในงานที่นักวิชาการได้ให้คำจำกัดความไว้ข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ดังนี้ คือ ความพึงพอใจ เป็นภาวะทางความรู้สึก ทัศนคติ หรืออารมณ์ของบุคคลต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง โดยอาจมีทั้งทางบวกและทางลบ ซึ่งหากบุคคลมีความรู้สึกในทางบวก จะแสดงให้เห็นถึงความพึงพอใจ ส่วนบุคคลที่มีความรู้สึกในทางลบ จะแสดงให้เห็นถึงสภาพความไม่พึงพอใจ สิ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจสูงสุด คือ การมีทรัพยากรและสิ่งเร้าครบถ้วน

2.1.2 การจูงใจ

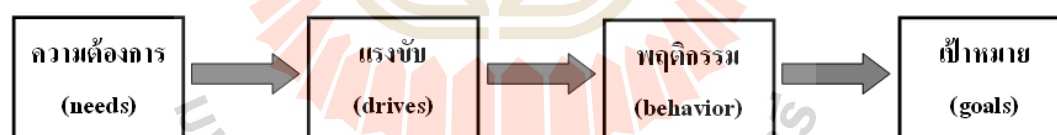
หากกล่าวถึงการจูงใจ อาจกล่าวได้ว่าการจูงใจนั้นเป็นปรากฏการณ์ที่สลับซับซ้อน เป็นความสามารถที่จะกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมที่พึงประสงค์อย่างเต็มใจ มีความกระตือรือร้น มีจุดมุ่งหมาย และมีการคาดหวังผลจากพฤติกรรมนั้น ดังนั้นจึงไม่อาจหาคำจำกัดความที่เป็นสูตรสำเร็จตายตัวง่าย ๆ ได้ นอกจากนั้นผลของการจูงใจก็ยิ่งยากแก่การวัด อาทิ เมื่อบุคคลมีความพึงพอใจ (Satisfaction) สูง นั้นมิได้หมายความว่าระดับขวัญหรือการจูงใจจะต้องสูงตามไปด้วยเสมอไป คำว่าการจูงใจ (Motivation) เป็นคำซึ่งมาจากภาษาละติน ว่า Movere หมายถึง การเคลื่อนไหว (To move) ซึ่งเป็นเรื่องของความรู้สึกซึ่งไม่หยุดนิ่งอันยังผลให้เกิดพฤติกรรมหรือการกระทำ

หน้าที่ที่สำคัญของนักบริหาร หัวหน้างาน หรือผู้นำในทุกระดับอีกประการหนึ่งในการบริหารงานก็คือ การจูงใจโน้มน้าวให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานอย่างเต็มความสามารถและประสิทธิภาพเพื่อให้ภารกิจขององค์กรลุล่วงไปด้วยดี

พิบูล ทีปะपाल (2550, หน้า 134) อธิบายความหมายของการจงใจไว้ว่า การจงใจ หมายถึงแรงผลักดันภายในบุคคล อันเกิดจากกลไกภายในร่างกายได้รับการกระตุ้น จนกลายเป็น เหตุจงใจให้บุคคลนั้นแสดงพฤติกรรมออกมา โดยมีทิศทางมุ่งสู่เป้าหมายอย่างใดอย่างหนึ่ง

สมพงษ์ เกษมสิน (2526, หน้า 302) อธิบายความหมายของการจงใจไว้ว่า การจงใจ คือ ความพยายามที่จะชักจูงใจให้ผู้อื่นแสดงออกหรือปฏิบัติตามต่อสิ่งจูงใจที่อาจมีได้ทั้งสิ่งจูงใจ ภายในและภายนอกตัวบุคคลนั้น ๆ เอง โดยมีเหตุจูงใจอันสำคัญของบุคคลคือความต้องการ (Needs)

กล่าวโดยสรุป การจงใจเป็นเรื่องที่สลับซับซ้อนทำให้บุคคลเกิดการกระทำ ซึ่งมีได้ ขึ้นอยู่กับความต้องการหรือสัญชาตญาณในตัวบุคคลนั้นเท่านั้น แต่ยังขึ้นอยู่กับโครงสร้างทางสังคม สภาพแวดล้อมทางสังคม การเรียนรู้ ประสบการณ์ การศึกษาอบรม ที่รวมเรียกว่า การสั่งสม หรือ การเรียนรู้ทางสังคม นอกจากนั้นยังขึ้นอยู่กับสภาพแวดล้อมอื่น ๆ ไม่ว่าจะเป็นอิทธิพลของกลุ่ม เทคโนโลยี และสิ่งจูงใจซึ่งมักจะเป็นเป้าหมายแห่งพฤติกรรมนั้นด้วย อย่างไรก็ตาม ก็อาจกล่าว ได้ว่า พฤติกรรมของบุคคลนั้นต้องมีสาเหตุ และสามารถจงใจได้ โดยมุ่งสู่เป้าหมาย ดังนั้น พื้นฐาน ที่สำคัญของการจงใจก็คือ การสร้างให้เกิดความต้องการ (Needs) จากนั้นเมื่อบุคคลเกิดความ ต้องการแล้วก็จะเกิดแรงขับ (Drives) หรือความอยากที่จะกระทำขึ้น และผลสุดท้ายก็จะเกิดการ กระทำหรือพฤติกรรม (Behavior) ตามเป้าหมาย (Goal) ที่ต้องการ สรุปเขียนเป็นภาพได้ดังนี้



ภาพที่ 2.1 การจงใจเป็นการสร้างเป้าหมาย

ที่มา พันธ์ศักดิ์ เนินทราย, 2550, หน้า 17

การจงใจนั้นเป็นการสร้างแรงคลใจให้เกิดการกระทำที่ตั้งใจโดยมีความมุ่งประสงค์ 2 ประการ นั่นคือ องค์ประกอบทางด้านเป้าหมายของบุคคล และองค์ประกอบทางด้านสภาวะแวดล้อม ฉะนั้น หากทราบว่าบุคคลมีบุคลิกภาพเป็นอย่างไร ก็จะหาวิธีการจงใจให้บุคคลผู้นั้นมีพฤติกรรมไปในทาง ที่เราต้องการ ได้ นั่นคือ มองว่าบุคลิกภาพเป็นตัวแปรต้นหรือสาเหตุ ส่วนการจงใจเป็นตัวแปรตาม หรือผล (บุคลิกภาพ การจงใจ) หรืออาจจะมองว่าบุคลิกภาพเป็นตัวแปรต้น ส่วนการจงใจเป็นตัว แปรแทรกซ้อนของพฤติกรรม (บุคลิกภาพ การจงใจ พฤติกรรม)

พฤติกรรมเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นอย่างมีเป้าหมาย โดยทั่วไปแล้วพฤติกรรมจะเกิดขึ้นเมื่อบุคคลถูกจูงใจด้วยความต้องการเพื่อบรรลุเป้าหมายบางประการ แต่อย่างไรก็ตาม บุคคลก็ไม่ได้ทราบถึงเป้าหมายเสมอไป จึงเกิดเป็นความประหลาดใจในหลายครั้งว่า “เหตุใดถึงทำสิ่งนั้นสิ่งนี้” เหตุผลของการกระทำนั้นไม่ได้ถูกกำหนดอยู่ในจิตสำนึกเสมอไป

Sigmund Freud (อ้างถึงใน กิตติวัติ จันทรน้อย, 2546, หน้า 14) เป็นบุคคลแรกที่มองเห็นความสำคัญของการจูงใจที่ไม่รู้ตัว เชื่อว่าบุคคลมักจะไม่รู้ถึงสิ่งต่าง ๆ ที่ต้องการ ดังนั้นพฤติกรรมส่วนใหญ่จึงได้รับผลกระทบจากแรงจูงใจหรือความต้องการที่ไม่รู้ตัว ในการวิจัย Freud ค้นพบว่าแรงจูงใจของมนุษย์ส่วนมากมีความคล้ายคลึงกับภูเขาน้ำแข็ง คือ เพียงส่วนน้อยเท่านั้นที่ปรากฏให้เห็นได้ชัดหรือรู้ได้ด้วยตนเอง สิ่งเหล่านี้อาจจะสืบเนื่องมาจากมนุษย์ขาดความพยายามเข้าใจตนเอง ถึงแม้ว่ามนุษย์ได้รับการบำบัดทางจิตโดยนักจิตวิทยาก็ตาม ความเข้าใจของตนเองเป็นกระบวนการยุ่งยากอย่างหนึ่งหรือหลายอย่าง และเริ่มต้นทำกิจกรรมอย่างอื่น ในฐานะที่เป็นผู้บริหารต้องเข้าใจ คาคะเน และควบคุมกิจกรรมที่บุคคลทำอยู่ในฐานะนั้นได้อย่างไร ในการคาคะเนพฤติกรรม ผู้บริหารสามารถรู้ว่าแรงจูงใจหรือความต้องการอะไรของบุคคลที่ทำให้พวกเขามีการกระทำอย่างใดอย่างหนึ่งในขณะนั้น

แรงจูงใจ เป็น สิ่งที่ควบคุมพฤติกรรมของมนุษย์ ซึ่งแรงจูงใจของบุคคลนั้นขึ้นอยู่กับระดับความรุนแรงของความต้องการของบุคคลเอง แรงจูงใจในบางครั้งถูกเรียกว่าความต้องการแรงขับหรือความอยากที่เกิดขึ้นภายในบุคคล ความต้องการจะนำไปสู่พฤติกรรมและเป้าหมายในที่สุด

ความต้องการหรือเหตุผลของพฤติกรรม ความต้องการจะกระตุ้นและกำหนดทิศทางของพฤติกรรมทั่วไปของบุคคล ในสาระสำคัญแล้วการจูงใจหรือความต้องการเป็นเหตุผลของการกระทำหรือพฤติกรรมที่เกิดขึ้น ความต้องการหมายถึง บางสิ่งบางอย่างที่อยู่ภายในบุคคลที่กระตุ้นให้บุคคลมีการกระทำเกิดขึ้น

เป้าหมาย คือ สิ่งที่อยู่ภายนอกบุคคล ในบางครั้งเป้าหมายหมายถึง รางวัลต่าง ๆ ที่คาดหวังไว้ นักจิตวิทยาจึงเรียกเป้าหมายว่าสิ่งจูงใจ แต่อย่างไรก็ตามบุคคลบางคนมีความคิดเห็นว่าสิ่งจูงใจเป็นถ้อยคำที่ไม่เหมาะสม เพราะว่าบุคคลเป็นจำนวนมากเข้าใจว่าสิ่งจูงใจคือผลตอบแทนเป็นเงินที่จับต้องได้ (Tangible) เช่น เงินเดือนที่เพิ่มขึ้น ทุกคนยอมรับว่าผลตอบแทนที่ไม่เป็นเงินนั้นมีอยู่เป็นจำนวนมาก เช่น การยกย่องหรืออำนาจ เป็นสิ่งสำคัญในการกระตุ้นพฤติกรรมเหมือนกัน ผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จในการจูงใจพนักงานจะสร้างสภาพแวดล้อมที่มีเป้าหมาย (สิ่งจูงใจ) ตอบสนองความต้องการของผู้ใต้บังคับบัญชา

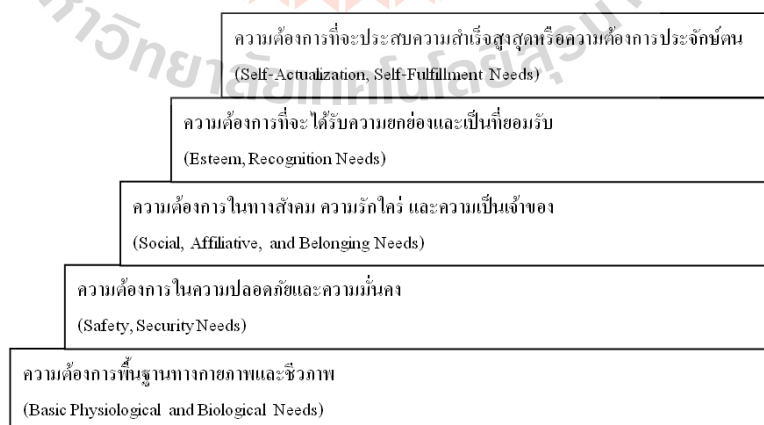
ความรุนแรงของความต้องการเป็นเหตุผลของพฤติกรรม บุคคลทุกคนมีความต้องการที่ไม่สิ้นสุด ความต้องการที่มีความรุนแรงมากที่สุดในระยะเวลาใดเวลาหนึ่งจะนำไปสู่พฤติกรรม

ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้วจะลดความรุนแรงลง และโดยทั่วไปแล้วจะไม่จูงใจบุคคล เพื่อตอบสนองความต้องการอีก การเปลี่ยนแปลงความรุนแรงของความต้องการจะลดได้ในกรณีที่ความต้องการได้รับการตอบสนองแล้วหรือมีอุปสรรคอย่างใดอย่างหนึ่งเกิดขึ้นในการตอบสนองความต้องการ

ตามแนวความคิดของ Abraham H. Maslow ได้ชี้ให้เห็นว่า เมื่อความต้องการได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการดังกล่าวนี้จะไม่เป็นสิ่งที่จูงใจพฤติกรรมต่อไปอีก ถ้าหากว่าความรุนแรงของความต้องการคือความกระหายน้ำแล้ว การดื่มน้ำจะลดความรุนแรงของความต้องการลง และความต้องการอื่น ๆ จะเริ่มมีผลต่อพฤติกรรมต่อไปอีก ความต้องการจะมีอุปสรรคเกิดขึ้น บางครั้งอาจจะทำให้ความต้องการลดความรุนแรงลงได้ ในกรณีที่มีอุปสรรคต่าง ๆ อาจทำให้พฤติกรรมต่อผู้เกิดขึ้นได้ เพราะจะพยายามเอาชนะอุปสรรคต่าง ๆ โดยการแก้ปัญหาแบบทดลอง ทำ อาจจะใช้พฤติกรรมแบบต่าง ๆ เพื่อค้นหาพฤติกรรมที่ทำให้เป้าหมายประสบความสำเร็จได้ หรือลดความตึงเครียดที่เกิดขึ้นจากอุปสรรคให้น้อยลง โดยในตอนเริ่มแรก พฤติกรรมต่อผู้อาจจะมีเหตุผล บางทีอาจจะใช้ความพยายามหลายอย่างในทิศทางใดทิศทางหนึ่งก่อนจะไปในทิศทางอื่น ซึ่งทำให้ประสบความสำเร็จและบรรลุเป้าหมายในที่สุด

หากว่าบุคคลพยายามต่อสู้เพื่อบางสิ่งบางอย่างที่ไม่สามารถประสบความสำเร็จได้แล้วอาจจะทดแทนด้วยเป้าหมายที่สามารถตอบสนองความต้องการได้

Abraham H. Maslow (อ้างถึงใน สร้อยตระกูล (ดิวยานนท์) อรรถมานะ, 2541, หน้า 91) ได้เสนอความคิดเกี่ยวกับพื้นฐานความต้องการของมนุษย์อันเป็นทฤษฎีดั้งเดิมเกี่ยวกับการจูงใจว่ามีลำดับชั้นความต้องการ 5 ชั้น ตามแผนภาพนี้



ภาพที่ 2.2 ลำดับชั้นความต้องการของ Abraham H. Maslow

ที่มา สร้อยตระกูล (ดิวยานนท์) อรรถมานะ, 2541, หน้า 92

1) ความต้องการพื้นฐานทางกายภาพและชีวภาพ (Basic Physiological and Biological Needs)

เป็นความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ อันเป็นสิ่งจำเป็นในการดำรงชีวิต เช่น น้ำ อาหาร อากาศ ที่อยู่อาศัย เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค การพักผ่อน เป็นต้น ได้แก่

- 1.1) ความต้องการแก้ความหิวและความกระหาย
- 1.2) ความต้องการพักผ่อน
- 1.3) ความต้องการในปัจจัย 4

2) ความต้องการในความปลอดภัยและความมั่นคง (Safety, Security Needs)

เมื่อได้รับการตอบสนองความต้องการพื้นฐานทางกายภาพและชีวภาพแล้ว ลำดับขั้นต่อไปคือ ความต้องการความปลอดภัยต่าง ๆ ได้แก่ ความมั่นคงในชีวิต ไม่ว่าจะเป็นอาชีพ หรือการทำงาน เป็นความต้องการที่จะทำให้เกิดความรู้สึกปลอดภัยในชีวิต ได้แก่

- 2.1) ความต้องการความปลอดภัยต่าง ๆ
- 2.2) ความต้องการความคุ้มครอง
- 2.3) ความต้องการความเป็นอิสระจากอันตรายต่าง ๆ
- 2.4) ความต้องการการคาดคะเน เพื่ออนาคตของตนเอง

3) ความต้องการในทางสังคม ความรักใคร่ และความเป็นเจ้าของ (Social, Affiliative, and Belonging Needs)

เป็นความต้องการในลำดับขั้นที่ 3 เมื่อความต้องการในลำดับขั้นที่ 1 และ 2 ได้รับการตอบสนองแล้ว บุคคลจะมีความต้องการทางสังคม ต้องการเพื่อน ต้องการความรัก ความเป็นมิตรจากบุคคลอื่น ได้แก่

- 3.1) ความต้องการเพื่อน
- 3.2) ความต้องการคบหาสมาคมกับผู้อื่น
- 3.3) ความต้องการมีครอบครัว
- 3.4) ความต้องการแสดงตนต่อกลุ่ม
- 3.5) ความต้องการมีส่วนร่วมสัมพันธ์กับเพศตรงข้าม

4) ความต้องการที่จะได้รับความยกย่องและเป็นที่ยอมรับ (Esteem, Recognition Needs)

เป็นความต้องการการยอมรับจากบุคคลอื่น การมีเกียรติ มีชื่อเสียงในสังคม มีตำแหน่ง มีอำนาจ เป็นต้น ได้แก่

- 4.1) ความต้องการได้รับความเคารพ
- 4.2) ความต้องการความมั่นใจจากความคิดเห็นของบุคคลอื่น

- 4.3) ความต้องการได้รับการยอมรับ
- 4.4) ความต้องการความมั่นใจในตนเอง
- 4.5) ความต้องการแสดงให้ตนมีคุณค่า
- 4.6) ความต้องการให้ตนเป็นที่ยอมรับจากบุคคลอื่น
- 5) ความต้องการที่จะประสบความสำเร็จสูงสุดหรือความต้องการประจักษ์ตน (Self-Actualization, Self-Fulfillment Needs)
เมื่อความต้องการในลำดับขั้นที่ 1 ถึง 4 ได้รับการตอบสนองแล้ว ในลำดับขั้นนี้เป็นความต้องการความสำเร็จ สมหวังในชีวิตตามที่บุคคลนั้นปรารถนา ได้แก่
 - 5.1) ความต้องการบรรลุเป้าหมายตามความสามารถของตนเอง
 - 5.2) ความต้องการพัฒนาความรู้ความสามารถของตนเอง
 - 5.3) ความต้องการกระทำในสิ่งที่เหมาะสมและดีที่สุดเท่าที่จะกระทำได้

David C. McClelland (อ้างถึงใน สร้อยตระกูล (ดิยานนท์) อรรถมานะ, 2541, หน้า 108) ได้ค้นพบว่า บุคคลมีความต้องการพื้นฐานหรือแรงขับอยู่ 3 ประเภท คือ

- 1) ความต้องการที่จะทำงานให้สำเร็จหรือแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Need for Achievement - n Ach)
บุคคลที่มีความต้องการที่จะประสบความสำเร็จสูง คือบุคคลที่ใช้เวลาในการคิดว่าจะปรับปรุงงานได้อย่างไร จะสามารถทำงานบางสิ่งบางอย่างที่มีคุณค่าได้อย่างไร และเป็นบุคคลที่มีความพอใจอย่างยิ่งในการพยายามที่จะทำงานได้ดี จากการศึกษา แมคเคลแลนด์และผู้ร่วมงานได้พบว่า ความต้องการที่จะประสบความสำเร็จก็มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกอย่างสูงกับการทำงานที่มีผลในระดับสูง (High level of job performance) กับความสำเร็จในด้านการบริหาร (Executive success)
- 2) ความต้องการที่จะมีอำนาจหรือแรงจูงใจใฝ่อำนาจ (Need for Power - n Pow)
บุคคลที่มีความต้องการอำนาจสูง คือ บุคคลที่ใช้เวลาส่วนมากของตนเองคิดถึงปัญหาว่าตนจะมีอิทธิพลเหนือผู้อื่นและสามารถควบคุมคนอื่นได้อย่างไร บุคคลเหล่านี้มีความสุขในการดำรงตำแหน่งที่ต้องเกลี้ยกล่อม ชักจูงผู้อื่น และแสวงหาคำแหน่งในหน่วยงานที่จะควบคุมและมีอิทธิพลต่อผู้อื่น

- 3) ความต้องการที่จะมีความสัมพันธ์กับผู้อื่นหรือแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ (Need for Affiliation - n Aff)

บุคคลเหล่านี้เป็นผู้ที่ต้องการในความรักใคร่ชอบพอสุง และโดยมากมักจะไวต่อความรู้สึกของผู้อื่นในหน่วยงาน บุคคลเหล่านี้เป็นผู้ที่พยายามที่จะสร้างความสัมพันธ์อันดีงาม โดยการให้ความเห็นชอบ และสนับสนุนความคิดเห็นของผู้อื่น และมักจะหางานที่มีสภาพแวดล้อมทางสังคมที่มีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันระหว่างผู้ทำงานเป็นอันดี

2.1.3 การจัดการองค์การสมัยใหม่

ในการบริหารงานนั้น หลังจากที่ได้มีการนำเอากลุ่มทฤษฎีองค์การในยุคคลาสสิก และกลุ่มทฤษฎีองค์การยุคพฤติกรรมศาสตร์ ได้มีการนำมาใช้ในการบริหารงาน ซึ่งทฤษฎีทั้ง 2 กลุ่มดังกล่าวต่างก็มีทั้งจุดอ่อนและจุดแข็งในตัวของตัวเอง เช่น ทฤษฎีองค์การในยุคคลาสสิกจะเน้นไปในเรื่องของข้อกำหนดวิธีการทำงานเพื่อให้ได้วิธีที่ดีที่สุด (One Best Ways) ในการทำงานหรือเน้นไปที่เรื่องของการจัดโครงสร้างองค์การและหลักการบริหาร เพื่อให้ทั้งวิธีการทำงาน โครงสร้างองค์การและหลักการบริหารเป็นสิ่งที่ช่วยในการควบคุมพฤติกรรมของสมาชิกองค์การในการปฏิบัติงาน โดยไม่ค่อยให้ความสำคัญในเรื่องพฤติกรรม ซึ่งก็ก่อให้เกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน

ดังจะเห็นได้จากการทำการวิจัยทดลองของ Mayo ที่เมืองฮอว์ธอร์น (Hawthorne) และในทางตรงกันข้ามกันก็จะเห็นได้ว่าทฤษฎีองค์การในยุคพฤติกรรมศาสตร์ที่เน้นและให้ความสำคัญไปที่คน โดยการมุ่งค้นหาคำตอบโดยการวิเคราะห์ให้ทราบถึงความต้องการของคน และพยายามแสวงหาสิ่งจูงใจที่ตอบสนองความต้องการของคน เพื่อที่จะทำให้คนปฏิบัติงานให้กับองค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพ แต่ทฤษฎียุคพฤติกรรมศาสตร์ก็มีจุดอ่อนที่ไม่ให้ความสำคัญในเรื่องของวิธีการทำงาน การจัดโครงสร้างองค์การและหลักการบริหารงานทำให้เกิดปัญหาในการทำงาน

ดังนั้น เพื่อให้ปัญหาในการบริหารงานหมดไป อันเนื่องมาจากความสลับซับซ้อนในการบริหารงานมีมากขึ้น ตลอดจนสิ่งแวดล้อมขององค์การสมัยใหม่มีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว จึงได้มีการนำเสนอทฤษฎีองค์การยุคสมัยใหม่ ซึ่งได้มีการผสมผสานและบูรณาการเอาทฤษฎีในยุคคลาสสิกและทฤษฎีองค์การในยุคพฤติกรรมศาสตร์มาปรับประยุกต์ใช้ร่วมกัน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบริหารงาน

2.1.4 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

ทฤษฎีความพึงพอใจ

เอนเมอร์ส (อ้างถึงใน จันทกาญจน์ กัณฑ์วิชัยวัฒน์, 2542, หน้า 18) ความพึงพอใจอาจจะมีสาเหตุมาจากปัจจัยด้านต่าง ๆ หลายด้าน ความพึงพอใจอาจจะมีสาเหตุมาจากสิ่งเร้าต่าง ๆ สิ่งเร้าที่อาจหมายถึงบริการที่ได้รับจากการสร้างสรรค์กับสิ่งต่าง ๆ ก็ได้ ความพึงพอใจอาจเกิดขึ้นได้จากการที่ได้รับสิ่งที่ตนพึงพอใจปรารถนา หรืออยากอยู่ใกล้ชิด ความพึงพอใจจึงเป็นทั้งพฤติกรรมและกระบวนการในการลดความตึงเครียด ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจว่าหมายถึง บุคคลที่สามารถสนองความต้องการได้โดยการลดความตึงเครียดลง

หากพิจารณาว่างานเป็นส่วนหนึ่งของชีวิต ความพึงพอใจในงาน จึงเป็นส่วนหนึ่งของความพึงพอใจในชีวิต ฉะนั้นความพึงพอใจในงานจะมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในชีวิตของแต่ละบุคคล โดยมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในชีวิต โดยทั่วไปของบุคคล ๆ หนึ่ง

ผู้บริหารส่วนใหญ่จะบริหารงานอย่างมีคุณภาพส่งผลให้เกิดความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง แต่เมื่อพิจารณาถึงสภาพความเป็นจริงแล้ว ไม่ว่าจะในสังคมใดก็ตาม สิ่งทีกล่าวมานั้นก็ได้เป็นไปอย่างสมบูรณ์ เพราะยังมีผู้คนอีกเป็นจำนวนมากที่ไม่มีความพึงพอใจในการทำงาน ดังนั้นภาระหน้าที่ของนักบริหารในการศึกษาปัญหาเกี่ยวกับความพึงพอใจ ตลอดจนการปรับปรุงเรื่องดังกล่าวจึงยังคงเป็นปัญหาอยู่

ความพึงพอใจในงานเป็นทัศนคติหรือความรู้สึกชอบหรือไม่ชอบ โดยเฉพาะของผู้ปฏิบัติงานซึ่งเกี่ยวกับงาน จะเห็นได้ว่าเรื่องความพึงพอใจในงานนี้เป็นของทัศนคติหรือเจตคติโดยตรง ทัศนคตินั้นมีองค์ประกอบที่สำคัญ คือ องค์ประกอบทางด้านความคิดความเข้าใจ (Cognitive Component) เป็นส่วนที่เกี่ยวข้องกับความรู้สึกลึกคิดในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง องค์ประกอบทางด้านอารมณ์ หรือ ความรู้สึก (Affective Component) ซึ่งเป็นส่วนที่เป็นอารมณ์หรือความรู้สึกที่มีต่อเรื่องใดเรื่องหนึ่งที่บุคคลรู้และเข้าใจอยู่ก่อน และองค์ประกอบด้านแนวโน้มของพฤติกรรม ซึ่งจะส่งผลต่อพฤติกรรม ยกตัวอย่างเช่น ฉันชอบทำงานในหลายลักษณะ (แสดงความรู้สึกไม่ชอบ) แต่งานของฉันยุ่งยากและสับสนเกินไป (แสดงถึงความเข้าใจ) ฉันจะวางแผนหางานใหม่ (แสดงถึงแนวโน้มของพฤติกรรม) เมื่อนำเอาลักษณะทั้งสามมาผสมกันเป็นทัศนคติของบุคคลหนึ่งเกี่ยวกับงานได้แล้ว สิ่งนี้ก็จะช่วยให้ผู้บังคับบัญชาเข้าใจถึงปฏิกิริยาของผู้ปฏิบัติที่มีต่องานและจะสามารถทำนายผลกระทบที่จะมีในอนาคตด้วย

ตัวกำหนดความพึงพอใจ

ความพึงพอใจมีความสัมพันธ์กับตัวแปรหลายตัว ซึ่งช่วยให้ผู้บริหารสามารถทำนายว่ากลุ่มใดมีแนวโน้มที่จะเกิดปัญหาทางพฤติกรรมซึ่งเกี่ยวข้องกับความไม่พึงพอใจ ตัวแปร

เหล่านี้บ้างก็เกี่ยวข้องกับผู้ปฏิบัติงานโดยตรง บ้างก็เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน ตัวแปรเหล่านี้ได้แก่ อายุ ระดับอาชีพ ระดับการศึกษา เพศ เป็นต้น

อายุ เมื่อผู้ปฏิบัติงานมีอายุมากขึ้น ตำแหน่งหน้าที่การทำงานมักจะสูงขึ้นตามไปด้วย ดังนั้นบุคคลจึงมีแนวโน้มที่จะพอใจในงานที่ปฏิบัติมากขึ้นด้วย ซึ่งก็มีเหตุผลหลายประการ ประกอบอีก เช่น ความคาดหวังในระดับต่ำ และการปรับตัวกับสภาวะการทำงานที่ดีขึ้น ทั้งนี้เพราะบุคคลมีประสบการณ์มากขึ้น อย่างไรก็ตามก็ปรากฏว่า บุคคลวัยกลางคนอาจจะมีความหวั่นไหว มีความไม่มั่นใจในตำแหน่งงานที่ตนทำอยู่ ทั้งนี้เพราะสถานภาพเป็นสิ่งที่มีความสำคัญ สำหรับบุคคลที่มีสถานภาพสูงยิ่งทำให้บุคคลรู้สึกที่มีความสำคัญ สำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีอายุน้อย มีแนวโน้มที่จะมีความพึงพอใจในงานน้อยกว่า ทั้งนี้เพราะการมีความคาดหวังมาก และมีการปรับตัวน้อย

ระดับอาชีพ บุคคลผู้มีระดับอาชีพสูงมักจะมีความพึงพอใจในงาน เพราะมักจะได้ค่าจ้างที่ดีและมีสภาพการทำงานที่ดีด้วย งานที่ทำงานก็มีเกียรติ ซึ่งต้องใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ สิ่งเหล่านี้ล้วนเป็นสาเหตุที่ดีที่ทำให้บุคคลมีความพึงพอใจเพิ่มขึ้น ดังนั้น ผลจึงปรากฏว่าผู้บริหารและนักวิชาชีพต่าง ๆ โดยทั่วไปมักมีความพึงพอใจในงานมากกว่าคนที่ใช้ความชำนาญ และคนงานที่ใช้ความชำนาญก็มีแนวโน้มที่จะมีความพึงพอใจในงานมากกว่าคนที่ใช้กึ่งแรงงานถึงความชำนาญ รวมถึงคนที่ไม่มี ความชำนาญ บุคคลที่มีประสบการณ์ในการทำงานระดับสูงจะมีระดับความพึงพอใจสูง บุคคลเหล่านี้จะมีเกียรติและเห็นว่างานของตนเองมีความสำคัญ งานในระดับสูง ๆ มักเป็นที่พอใจด้วยเหตุผลหลายประการ โดยพื้นฐานที่สุด บุคคลที่ทำงานในระดับสูงมักไม่มีปัญหาด้านเศรษฐกิจ ตรงกันข้ามเขาจะยิ่งแสวงหาสิ่งที่สูงกว่าเงินทอง นั่นก็คือ อำนาจและความเป็นตัวของตัวเอง ซึ่งจะหาได้จากงานในระดับสูง คนที่ทำงานในระดับสูง ๆ มักจะได้แก่ ผู้ที่มีการศึกษาสูง ซึ่งมักจะตั้งระดับความพึงพอใจไว้สูง ในกรณีเช่นนี้ ปัญหาความพึงพอใจจึงถูกแก้ไขไปในตัว

ระดับการศึกษา บุคคลที่มีระดับการศึกษาสูงมักจะได้รับการจ้างงานในระดับสูงและมักคาดหวังในความพึงพอใจในงานสูงด้วย มักมีประสบการณ์ความพึงพอใจในตัวสูง และความพึงพอใจในงานตามที่ปรารถนา

เหตุผลของความพึงพอใจ

โดยทั่วไปแล้ว อาจกล่าวได้ว่า ผู้ปฏิบัติงานจะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่มากขึ้นเพียงใดนั้น ขึ้นอยู่กับความต้องการของตนว่าได้รับการตอบสนองมากน้อยเพียงใด หากได้รับการตอบสนองน้อย ความตั้งใจในการปฏิบัติหน้าที่ก็จะน้อยลงไป สิ่งเหล่านี้ คือ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่นั่นเอง มนุษย์มีความต้องการหลากหลายแตกต่างกันออกไปไม่มีที่สิ้นสุด ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับสภาพแวดล้อมและสถานการณ์ต่าง ๆ

ผลของความพึงพอใจและไม่พึงพอใจ

เป็นที่ยอมรับกัน โดยทั่วไปว่าความพึงพอใจส่งผลเป็นวงกว้าง เมื่อบุคคลมีระดับความพึงพอใจต่ำ อาจเนื่องมาจากความคับข้องใจที่เขาไม่สามารถปฏิบัติงานได้ดีจะด้วยเหตุผลใด ๆ ก็ตาม ซึ่งอาจทำให้เขาคิดว่ามีความพึงพอใจมากกว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการเข้าออกงานกับความพึงพอใจนี้เห็นได้ชัด โดยเฉพาะในช่วงที่มีการจ้างงานเต็มที่ในตลาดแรงงาน ซึ่งสภาวะการณ์เช่นนี้ ผู้ปฏิบัติงานจะเลือกงานที่จะทำได้มากกว่า เพราะฉะนั้นการเข้าออกงานของเขาจึงแสดงให้เห็นถึงระดับความพึงพอใจสำหรับงานเดิม

การลาออกจางานของสมาชิกองค์กรนับเป็นการสูญเสียแก่องค์กร เพราะการออกไปจากองค์กร จะทำให้องค์กรเสียทรัพยากรที่มีคุณค่าไป โดยเฉพาะถ้าบุคคลนั้นมีความรู้ความสามารถ มีความชำนาญ เมื่อเขาผู้นั้นออกไปก็จะมีตำแหน่งงานว่างในองค์กร แต่การลาออกก็อาจส่งผลดีในบางลักษณะ เช่น เมื่อตำแหน่งหน้าที่การงานว่างลงก็จะทำให้การเลื่อนขั้นเลื่อนระดับเกิดขึ้น หรืออาจทำให้ได้ผู้เชี่ยวชาญใหม่ที่ดีกว่าเข้ามาแทนที่ก็ได้

การขาดงาน ผู้ปฏิบัติงานที่มีความพึงพอใจน้อย จะมีแนวโน้มในการขาดงานบ่อยขึ้น ระดับความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานที่วัดได้ในระยะหนึ่งอาจใช้เป็นตัวทำนายอัตราการขาดงานของผู้ปฏิบัติงานในระยะเวลาต่อมา ซึ่งแสดงให้เห็นว่าผู้ปฏิบัติงานที่ไม่พอใจในงานมักมีแนวโน้มการขาดงานมากกว่าผู้ปฏิบัติงานที่มีความพึงพอใจในงาน อย่างไรก็ตามลักษณะการขาดงานนั้นจะต้องเน้นการขาดงานที่ไม่มีเหตุอันสมควรด้วย จึงจะเป็นเครื่องชี้ให้เห็นได้ถึงความไม่พึงพอใจของบุคคล

อาจกล่าวได้ว่า ความไม่พึงพอใจในงานมีอิทธิพลต่อการลาออกจางานมากกว่าการขาดงาน ทั้งนี้ เพราะในกรณีการขาดงาน ผู้ปฏิบัติงานอาจขาดงานตามระเบียบขององค์กรที่กำหนดไว้ได้ ผู้ปฏิบัติงานที่ไม่พึงพอใจ ไม่จำเป็นต้องวางแผนจะขาดงาน เขาอาจจะตัดสินใจลาออกจางานก็ได้

สุขภาพทางกายและการมีอายุยืนนาน งานซึ่งไม่เป็นที่พึงพอใจจะส่งผลเสียต่อสุขภาพของผู้ปฏิบัติงาน โดยจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความเครียด งานใดที่มีความไม่พึงพอใจมากยิ่งขึ้นจะนำไปสู่ปฏิกิริยาต่อความเครียดภายในร่างกาย ซึ่งนำไปสู่ความเจ็บปวดที่รุนแรง เช่น โรคหัวใจ โรคกระเพาะอาหาร เป็นต้น ความเครียดความกังวลเหล่านี้อาจมีสาเหตุมาจากความกดดันทางสังคมภายในองค์กรในเรื่องต่าง ๆ เช่น ความไม่แน่ใจในบทบาทที่ผู้บังคับบัญชาคาดหวังการรับผิดชอบงานมากเกินไปที่จะเสร็จสิ้นภายในกำหนดได้ การมีความสัมพันธ์ที่ไม่ดีกับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน

ทฤษฎีแรงจูงใจ (Motivation Theory)

Frederick Herzberg (อ้างถึงใน สมใจ ลักษณ์ะ, 2543, หน้า 58) พฤติกรรมมนุษย์มีสาเหตุการปฏิบัติทำสิ่งใดหรือไม่ปฏิบัติสิ่งใดจะเกิดจากสาเหตุหลายประการ แรงจูงใจเป็นองค์ประกอบสำคัญของพฤติกรรมของบุคคล เพราะเป็นองค์ประกอบที่กระตุ้น ผลักดัน ชักจูง ให้บุคคลทำพฤติกรรมหรือไม่ทำพฤติกรรมไปในแนวทางใดแนวทางหนึ่ง ธรรมชาติของบุคคลในการดำรงชีวิต ประกอบธุรกิจส่วนตัว หรือปฏิบัติหน้าที่การทำงาน จำเป็นต้องมีแรงจูงใจเป็นสาเหตุของพฤติกรรมเสมอ การศึกษาแรงจูงใจของบุคคลมีคุณประโยชน์ช่วยทำให้เกิดความรู้ความเข้าใจปัจจัยที่มีอิทธิพลกำหนดลักษณะแรงจูงใจของบุคคล เข้าใจการเกิดพัฒนาแรงจูงใจ เข้าใจผลของแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมปัจเจกบุคคล และช่วยให้มีความสามารถจัดสภาพแวดล้อมและเงื่อนไขในการทำงานไปในแนวทางที่ส่งเสริมให้บุคคลมีแรงจูงใจที่พึงปรารถนา ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับแรงจูงใจของบุคคลในองค์กรจะเป็นที่มาของการพัฒนาขวัญกำลังใจในการทำงาน และช่วยเสริมสร้างความรักความพอใจในงาน มีความจงรักภักดีต่อองค์กร อุทิศตนในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ รักษาผลประโยชน์ร่วมกันขององค์กร

แรงจูงใจ (Motivation) คือ แรงที่กระตุ้นผลักดันซึ่งนำไปสู่บุคคลทำพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งหรือดเว้นไม่ทำพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง สิ่งเร้าที่เป็นปัจจัยทำให้เกิดแรงจูงใจจะเรียกว่า สิ่งจูงใจ (Motivator) เช่น เงิน เกียรติยศ เป็นต้น

ความต้องการ (Needs) เป็นปัจจัยพื้นฐานของแรงจูงใจ เพราะธรรมชาติของบุคคลจะทำพฤติกรรมเพื่อหลบเลี่ยง ห่างไกลจากสภาพความทุกข์ ทรมาน ไม่สบาย เจ็บปวด ขาดแคลนบกพร่อง ในขณะที่เดียวกันมนุษย์จะทำพฤติกรรมที่นำมาซึ่งความสุขความพอใจ

Frederick Herzberg (อ้างถึงใน กิตติวัติ จันทร์น้อย, 2546, หน้า 32) กล่าวว่า แรงจูงใจเกิดจากกลุ่มความคิดต่างกันต่าง ๆ ซึ่งได้พากันตั้งสมมติฐานขึ้นมาแล้วจึงทำการศึกษาค้นคว้าเพื่อให้ได้มาซึ่งคำตอบที่จะช่วยให้เข้าใจพฤติกรรมของมนุษย์ว่า “สาเหตุที่คนกระทำพฤติกรรมนั้น ๆ เพราะอะไร และมีสิ่งใดมาเป็นเครื่องกระตุ้นหรือสิ่งเร้าให้กระทำเช่นนั้น” ดังนั้นในการอธิบายทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจนี้จึงมีจุดหมายที่สำคัญอยู่ 2 ประการ คือ

1) ความต้องการ (Needs) คือ การขาดแคลนในร่างกายหรือในตัวบุคคลรวมไปถึงความบกพร่องต่าง ๆ ในร่างกายด้วย ความต้องการเหล่านี้อาจจะมีทั้งรู้ตัวหรือไม่รู้ตัว ที่เกิดขึ้นทั้งเป็นกระบวนการทางร่างกายหรือเนื้อเยื่อ และที่ไม่ใช่เกิดจากร่างกายหรือเนื้อเยื่อก็ได้ เช่น ความต้องการอาหาร (เกิดจากความต้องการทางกายหรือเนื้อเยื่อ) และความต้องการมีเกียรติยศชื่อเสียง (มิได้เกิดจากความต้องการทางกายหรือเนื้อเยื่อ)

2) จุดหมายปลายทาง (Goal) คือ ผลขั้นสุดท้ายที่เกิดขึ้น โดยมีภาวะหรือเงื่อนไข เป็นปัจจัยให้เกิดแล้วจะนำไปสู่จุดหมายนั้น ๆ ซึ่งภาวะหรือเงื่อนไขนี้เองจะทำให้เกิดพฤติกรรม หรือการกระทำขึ้นได้

ดังนั้น ระหว่างความต้องการ (Needs) กับจุดหมายปลายทาง (Goal) จึงประกอบไปด้วยพฤติกรรม (Behavior) โดยเขียนแผนภาพอธิบายได้ดังนี้



ภาพที่ 2.3 ความต้องการกับจุดหมายปลายทาง

ที่มา พันศักดิ์ เนินทราย, 2550, หน้า 27

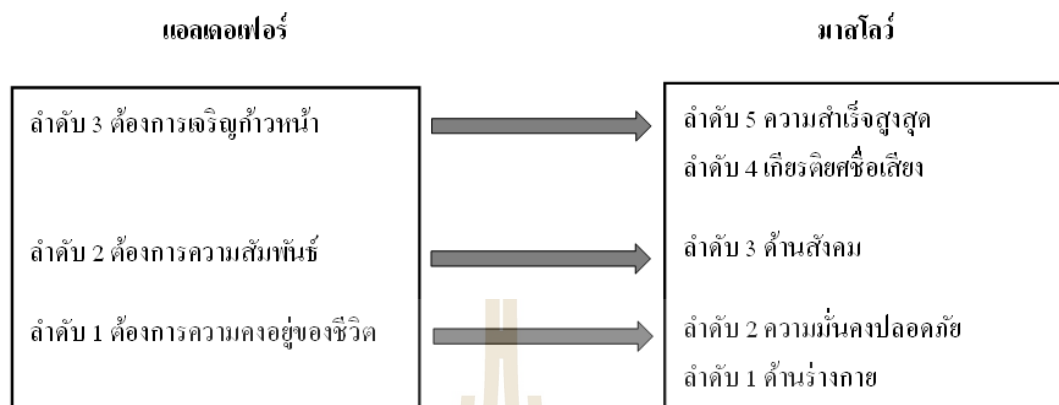
ทฤษฎีของแอลเดอร์เฟอร์ (Alderfer's ERG Theory)

Clayton Alderfer (1969 อ้างถึงใน สมใจ ลักษณะ, 2543, หน้า 70) ทฤษฎีนี้เสนอ โดยแอลเดอร์เฟอร์ ในปี ค.ศ. 1969 ด้วยเจตนาที่จะปรับปรุงแนวคิดลำดับขั้นความต้องการ 5 ชั้น ของมาสโลว์ที่แอลเดอร์เฟอร์วิจัยแล้วพบว่า มีจำนวนขั้นมากเกินไป ให้ลดจำนวนขั้นลง จึงเรียกทฤษฎี ของแอลเดอร์เฟอร์ว่า Alderfer's Modified Need Hierarchy Theory และนำเสนอว่าความต้องการมี เพียง 3 ลำดับ คือ Existence Relatedness และ Growth จึงเรียกว่า ERG Theory ทฤษฎี ERG ได้แบ่ง ความต้องการของบุคคลไว้ 3 ประเภท คือ ความต้องการเพื่อความอยู่รอด ความต้องการ ความสัมพันธ์ และความต้องการเจริญเติบโต ในขณะที่ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของบุคคล ได้แบ่งความต้องการของบุคคลไว้ 5 ประเภท คือ ความต้องการทางกายภาพ ความต้องการความ ปลอดภัย ความต้องการความรัก ความต้องการที่จะได้รับการยกย่องนับถือจากผู้อื่น และ ความ ต้องการความสำเร็จอย่างแท้จริง

บุคคลสามารถมีความต้องการได้มากกว่าหนึ่งความต้องการในเวลาเดียวกัน ถ้าความ ต้องการในระดับที่สูงกว่าไม่ได้รับการตอบสนอง ก็จะทำให้ความต้องการในระดับที่ต่ำกว่าได้รับการตอบสนองเพิ่มมากขึ้น

โดยสรุปแล้ว ทฤษฎี ERG ได้อธิบายไว้คล้าย ๆ กับทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการ ของมาสโลว์ กล่าวคือ เมื่อความต้องการในระดับที่ต่ำกว่าได้รับการตอบสนองให้ได้รับความพึง พอใจแล้ว ก็จะนำไปสู่ความต้องการในระดับที่สูงกว่า แต่บุคคลสามารถที่จะมีความต้องการได้

มากกว่าหนึ่งความต้องการในขณะเดียวกัน และการไม่สมหวังในความต้องการในระดับที่สูงกว่า จะนำไปสู่การถดถอยไปยังความต้องการในระดับที่ต่ำกว่า



ภาพที่ 2.4 เปรียบเทียบความต้องการของแอลเดอร์เฟอร์และมาสโลว์

ที่มา พันธ์ศักดิ์ เนินทราย, 2550, หน้า 28

แอลเดอร์เฟอร์ ค้นพบจากการวิจัยว่าความต้องการของมนุษย์ไม่จำเป็นต้องมีลำดับขั้น 5 ลำดับขั้นตามทฤษฎีของมาสโลว์ แต่มีความต้องการพื้นฐานเพียง 3 ลำดับขั้น คือ

ลำดับขั้นที่ 1 ความต้องการความมั่นคงอยู่ของชีวิต (Existence) เป็นความต้องการที่ตรงกับความต้องการทางด้านร่างกายและความมั่นคงปลอดภัยในลำดับขั้นที่ 1 และ 2 ของมาสโลว์

ลำดับขั้นที่ 2 ความต้องการมีความสัมพันธ์ (Relatedness) เป็นความต้องการที่มีความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลรอบข้าง รวมถึงลักษณะความต้องการทางด้านสังคมในลำดับขั้นที่ 3 ของมาสโลว์

ลำดับขั้นที่ 3 ความต้องการความเจริญก้าวหน้า (Growth) เป็นความต้องการระดับสูงที่ตรงกับความต้องการลำดับขั้นที่ 4 และ 5 ของมาสโลว์ ที่เน้นความต้องการเป็นที่ยอมรับนับถือ ความสำเร็จในหน้าที่การงาน ต้องการจะคิดสร้างสรรค์ สร้างคุณประโยชน์ให้กับองค์กรและสังคม

แอลเดอร์เฟอร์ เรียงลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ให้สั้นลง เพราะค้นพบจากการวิจัยว่าความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ไม่มีลักษณะแยกย่อยเป็นอิสระต่อกัน แต่มีลักษณะเป็นกลุ่มความต้องการที่สำคัญเพียง 3 กลุ่ม

นอกจากนี้ยังพบว่า ในขณะที่บุคคลพยายามสนองตอบความต้องการจากลำดับขั้นที่ 1 ไปหาลำดับขั้นที่ 3 นั้น ถ้าบุคคลพบความคับข้องใจ (Frustration) ในขั้นสูง ก็จะย้อนกลับมาให้ความสนใจกับการตอบสนองความต้องการในลำดับขั้นที่ต่ำกว่าให้มากขึ้นเป็นการชดเชย เช่น

ถ้าบุคคลไม่สามารถประสบความสำเร็จก้าวหน้าในการทำงาน ก็จะชดเชยด้วยการแสวงหาความมั่นคงในการทำงาน และสร้างความรู้สึกที่ดีต่อเพื่อนร่วมงานให้ได้รับความรักและความนิยมนำขึ้น

ทฤษฎีของมาโย (Elton Mayo Theory)

Elton Mayo (อ้างถึงใน กิตติวัติ จันทน์น้อย, 2546, หน้า 35) เป็นนักวิชาการอีกคนหนึ่งในการขบวนการมนุษยสัมพันธ์ระหว่างคนงานด้วยกันเองหรือระหว่างกลุ่มคนงานในอันที่จะเพิ่มผลผลิตในองค์กร การมีการติดต่ออย่างเปิดกว้างระหว่างหัวหน้ากับลูกน้อง การให้โอกาสกับผู้ที่บังคับบัญชาเข้าร่วมตัดสินใจอย่างเป็นประชาธิปไตย การให้ความสำคัญกับผู้ปฏิบัติงานในทุกระดับและเอาใจใส่ดูแลมากกว่าคนงาน ย่อมทำให้มีผลงานเพิ่มขึ้น แนวความคิดของ Elton Mayo จากการทดลองที่ Hawthorn ประเทศสหรัฐอเมริกา สรุปได้ 5 ประการ

ปทัสถานสังคม (ข้อตกลงในการทำงาน) คนที่สามารถปรับตัวเข้ากับเกณฑ์อย่างไม่เป็นทางการของกลุ่มคนงานด้วยกัน จะมีความสบายใจและเพิ่มผลผลิตมากกว่าคนงานที่ไม่พยายามปฏิบัติหรือปรับตัวเข้ากับเกณฑ์ที่กลุ่มปฏิบัติกัน กฎเกณฑ์เหล่านี้ตกลงกันเองและยึดถือภายในกลุ่ม และยังผลให้คนงานมีความรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของพรรคพวก

กลุ่มพฤติกรรมของกลุ่ม มีอิทธิพลสูงใจและสามารถเปลี่ยนพฤติกรรมของแต่ละบุคคลได้ และกลุ่มย่อยมีอำนาจต่อรองกับฝ่ายบริหารโดยอาจเพิ่มผลผลิตก็ได้

การให้รางวัลและการลงโทษของสังคมในหมู่คนงานด้วยกัน เช่น การให้ความเห็นอกเห็นใจกันของกลุ่มแต่ละกลุ่มบุคคล การให้ความนับถือ จงรักภักดีต่อกลุ่ม และกลุ่มต่อแต่ละบุคคลมีอิทธิพลต่อคนงานมากกว่าที่ฝ่ายบริหารจะให้รางวัลเป็นตัวเงินต่อคนงานเหล่านี้

การควบคุมบังคับบัญชา การบังคับบัญชาจะมีประสิทธิผลมากที่สุด ถ้าฝ่ายบริหารปรึกษากลุ่มและหัวหน้าของกลุ่มคนที่ไม่เป็นทางการนี้ ในอันที่ปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย ขบวนการมนุษยสัมพันธ์ต้องการให้ผู้บังคับบัญชาเป็นคนที่น่ารัก เป็นผู้ฟังที่ดี เป็นบุคคลไม่ใช่เป็นนาย ต้องให้ข้อคิดแล้วให้คนงานตัดสินใจปัญหาเสียเอง

การบริหารแบบประชาธิปไตย พนักงานทำงานได้ผลงานดีมากที่สุด ถ้าบุคคลได้จัดการงานที่บุคคลรับผิดชอบเอง โดยมีการควบคุมน้อยที่สุดจากผู้บริหาร หลังจากที่ได้มีการปรึกษาร่วมกันแล้ว

มาโย เชื่อว่าหากได้นำวิธีการทางมนุษยสัมพันธ์ไปใช้อย่างถูกต้อง จะสามารถทำให้บรรยากาศภายในองค์กรอำนวยให้ทุกฝ่ายเข้ากันได้เป็นอย่างดี คนงานจะได้รับความพอใจสูงขึ้น และกำลังความสามารถทางการผลิตก็จะเพิ่มขึ้นด้วย ผลการทดลองได้ชี้ให้เห็นถึงอิทธิพลสำคัญของกลุ่มทางสังคมภายในองค์กรที่เกิดขึ้นอย่างไม่เป็นทางการ ซึ่งมีพื้นฐานมาจากความรู้สึก

(Sentiments) ที่เป็นเรื่องราวทางจิตใจของคนงาน และความสัมพันธ์ทางสังคมระหว่างคนงานด้วยกัน

ทฤษฎีการบริหารแบบการตัดสินใจ

Herbert A. Simon (อ้างถึงใน ชงชัย สันติวงษ์, 2542, หน้า 196) คือ ผู้ที่ได้ชื่อว่าเป็นบิดาแห่งทฤษฎีการตัดสินใจได้กล่าวว่า “การบริหารก็คือการตัดสินใจนั่นเอง” ทั้งนี้เนื่องจากว่าคนที่เป็นผู้บริหารจะต้องเผชิญกับภาวะที่จะต้องตัดสินใจเลือกทางเลือกใดทางเลือกหนึ่ง จากทางเลือกหลาย ๆ ทางที่มีอยู่ไม่ว่าจะเป็นทางเลือกในการกำหนดแผนในการทำงาน หรือว่าทางเลือกในการแก้ไขปัญหาถ้าผู้บริหารสามารถที่จะเลือกทางเลือกที่ดีมีประสิทธิภาพในการแก้ไขปัญหาได้ ก็จะสามารถทำให้งานบรรลุเป้าหมายได้ ถ้าเลือกทางเลือกที่ไม่ดีมา ก็ทำให้การทำงานล้มเหลว ดังนั้นในลักษณะการตัดสินใจ เพื่อให้ได้ทางเลือกที่ดี จะต้องมีการตัดสินใจที่สำคัญอยู่ 4 ขั้นตอน ดังนี้ คือ

1. การพิจารณาถึงตัวปัญหา ในขั้นตอนแรกนี้ก็คือ นักบริหารที่เป็นผู้ทำหน้าที่ในการตัดสินใจ จะต้องสามารถระบุให้ทราบสาเหตุที่แท้จริงของปัญหาที่เกิดขึ้นให้ได้เสียก่อน ในขั้นตอนนี้เหมือนกับกรณีที่หมอทำการวินิจฉัยโรค ถ้าหมอวินิจฉัยโรคได้ถูกต้องก็จะทำให้กระบวนการรักษาที่ตามมาได้ผล แต่ถ้าวินิจฉัยโรคผิดกระบวนการรักษาโรคที่ตามมาก็จะผิดไปด้วย ทำให้การรักษาโรคล้มเหลว
2. การพิจารณาค้นหาทางเลือกในการแก้ปัญหาอาจจะมีหลายทาง มีกี่ทางเลือก เราจะต้องนำมาพิจารณาให้หมดเพราะจะทำให้เรามีทางเลือกที่หลากหลายขึ้น
3. การประเมินผลทางเลือก คือการทำการพิจารณาทางเลือกแต่ละทางว่ามีข้อดีอย่างไรบ้าง ข้อเสียอย่างไรบ้าง ในขั้นตอนของการประเมินผลทางเลือก ถ้าจะให้ดีควรที่จะมีการนำเอาเทคนิคการวิเคราะห์เชิงปริมาณมาช่วยในการประเมินผลทางเลือกด้วย เพราะจะทำให้การตัดสินใจเลือกทางเลือกทำได้ง่ายขึ้น
4. การตัดสินใจเลือกทางเลือกและการนำทางเลือกไปปฏิบัติ เลือกทางเลือกที่ดีที่สุด และนำไปปฏิบัติเพื่อที่จะแก้ไขปัญหา แล้วตรวจสอบประสิทธิผลของการนำทางเลือกนั้นไปปฏิบัติจากข้อมูลย้อนกลับ ของกระบวนการในการตัดสินใจ

ทฤษฎีระบบ (System Theory)

เป็นทฤษฎีที่ทำให้สามารถมองเห็นภาพรวมขององค์การทั้งหมดตามหน้าที่ที่สัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อม โดยจะก่อให้เกิดการวิเคราะห์และการแก้ไขปัญหาขององค์การทั้งระบบ

คำว่าระบบ (System) (อ้างถึงใน สมยศ นาวิการ, 2544, หน้า 49) อาจจัดได้ว่าเป็นกลุ่มของส่วนที่เกี่ยวข้องกันและมีความสัมพันธ์กันในเชิงที่จะต้องบรรลุจุดมุ่งหมายร่วมกันดังนี้คือ

1. ส่วนต่าง ๆ ของระบบอยู่ในสถานะที่เคลื่อนไหวได้ การเคลื่อนไหวหรือแสดงออกของส่วนต่าง ๆ จะมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันเสมอ โดยที่ในระบบหนึ่ง ๆ จะประกอบด้วยระบบย่อยต่าง ๆ (Subsystems) และภายในระบบย่อยก็จะประกอบไปด้วย ระบบย่อยเล็กลงไปอีก หากมีการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ณ ส่วนหนึ่งส่วนใดของระบบจะก่อให้เกิดผลกระทบต่อเนื่องกันเป็นลูกโซ่ (Chain of Effects)

2. ระบบประกอบไปด้วยองค์ประกอบ ดังต่อไปนี้

1) ปัจจัยนำเข้า (Inputs) ได้แก่ ทรัพยากรต่าง ๆ ที่ต้องใช้ในกระบวนการบริหาร นั่นคือทรัพยากรมนุษย์ ทรัพยากรทางกายภาพ ทรัพยากรทางการเงิน และข้อมูลที่ต้องใช้ในการผลิตสินค้าและบริการ

2) กระบวนการแปรสภาพ (Transformation Process) ประกอบด้วย เทคนิคในการจัดการต่าง ๆ รูปแบบกิจกรรมการผลิต เทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องกับการผลิต

3) ปัจจัยนำออก (Outputs) ได้แก่ สินค้า บริการ กำไร ขาดทุน และผลที่คาดหวังอื่น ๆ เช่น ศักยภาพของพนักงานที่พัฒนาขึ้น เป็นต้น

4) ข้อมูลย้อนกลับ (Feed Back) คือ ข้อมูลเกี่ยวกับผลที่เกิดจากกิจกรรมขององค์กร ซึ่งสามารถนำไปพิจารณาเพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพในขั้นตอนต่าง ๆ ได้

จากทฤษฎีระบบนั้น องค์กรจะใช้กระบวนการแปรสภาพเพื่อเปลี่ยนปัจจัยนำเข้าไปเป็นผลผลิต และในขณะเดียวกันกลไกในระบบก็จะขึ้นกับการนำข้อมูลย้อนกลับ ไปใช้ประโยชน์ในการวิเคราะห์เพื่อตรวจสอบผลลัพธ์ และปรับปรุงปัจจัยนำเข้า

การจัดการเชิงสถานการณ์

จากการที่ได้มีการนำเอาทฤษฎีทางการบริหารในยุคต่าง ๆ มาใช้ ได้มีส่วนช่วยทำให้งานการบริหารมีประสิทธิภาพมากขึ้น แต่ก็ยังมีข้อจำกัดที่ยังเป็นปัญหาอยู่ เช่น นักบริหารที่นิยมการบริหารโดยอาศัยคณิตศาสตร์มาช่วยในการตัดสินใจ ก็จะมีข้อจำกัดที่ไม่สามารถแก้ไขปัญหเกี่ยวกับพฤติกรรมได้เท่าที่ควร ขณะเดียวกันการเอาความรู้ทางพฤติกรรมศาสตร์มาใช้ก็จะมีข้อจำกัดในการบริหารที่ต้องอาศัยเทคนิคเชิงปริมาณ ระบบที่นับว่าเป็นทฤษฎีที่ดีก็ยังคงขาดความสมบูรณ์ ในลักษณะของข้อจำกัดคือ เป็นวิธีการแก้ไขปัญหามีลักษณะกว้างมากเกินไป ดังนั้นจึงได้มีนักทฤษฎีที่อยู่ในกลุ่มทฤษฎีระบบ อาทิเช่น แคทซ์ และ โรเซนวิกส์ (Katz and Rosenzweig) ได้นำเสนอทฤษฎีการจัดการเชิงสถานการณ์ (Contingency Theory of Management) ว่าน่าจะเป็น

ทฤษฎีที่กำจัดจุดอ่อนของทฤษฎีดังกล่าวข้างต้น โดยมุ่งเน้นการบูรณาการทฤษฎีและแนวความคิดต่าง ๆ รวมทั้งปรับปรุงพฤติกรรมกรรมการจัดการตามสถานการณ์เฉพาะอย่างที่เกิดขึ้นในองค์กร เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการแก้ไขปัญหาที่มีลักษณะเฉพาะตามสถานการณ์นั้น ๆ มีการวิเคราะห์ว่าการนำทฤษฎีการจัดการเชิงสถานการณ์มาใช้ จะได้ประโยชน์จากหลักการจัดการแต่ละสถานการณ์เท่านั้นแต่ไม่สามารถนำมาใช้ได้กับสถานการณ์ทั่วไปได้ อย่างไรก็ตาม ผู้เขียนเห็นว่าประสบการณ์ที่เกิดขึ้นจากหลาย ๆ สถานการณ์ที่มีลักษณะเฉพาะนั้น จะกลายเป็นประสบการณ์ที่ผู้บริหารสามารถนำมาพัฒนาทักษะ และแนวคิดทางการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพยิ่ง ๆ ขึ้นไป และอาจพัฒนาไปสู่แนวคิดและเทคนิคการจัดการใหม่ ๆ ได้ต่อไป

2.2 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สรุปผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน และปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ได้ดังนี้

วิชัย สรรสิริ (2538, หน้า 4) ได้ศึกษาเรื่องความเห็นของพนักงานเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้บริการควบคุมจราจรทางอากาศ : กรณีศึกษาศูนย์ควบคุมจราจรทางอากาศ กรุงเทพฯ บริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความเห็นของพนักงานเกี่ยวกับปัจจัยต่าง ๆ ที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้บริการควบคุมจราจรทางอากาศ เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล และการสังเกตการณ์โดยตรงจากกลุ่มประชากรของการศึกษาทั้งหมด 187 คนที่เกี่ยวข้อง ซึ่งปฏิบัติงานอยู่ในศูนย์ควบคุมจราจรทางอากาศแห่งนี้ในช่วงเดือนเมษายน พ.ศ. 2538

ผลการศึกษาพบว่า 1) มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับเท่ากับหรือน้อยกว่า 0.01 ระหว่างความเห็นของพนักงานเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานกับปัจจัยต่าง ๆ ด้านลักษณะส่วนบุคคล ซึ่งประกอบด้วยตัวแปรต่าง ๆ ดังนี้ ประสบการณ์ในการทำงาน ความสนใจในวิชาชีพ ความรู้เกี่ยวกับงาน และความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษ 2) มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับเท่ากับหรือน้อยกว่า 0.01 ระหว่างความเห็นของพนักงานเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานกับปัจจัยด้านสภาพต่าง ๆ ในการทำงาน ซึ่งประกอบด้วยตัวแปรต่าง ๆ ดังนี้ อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ต่าง ๆ สัมพันธภาพระหว่างผู้ร่วมงาน การประสานงาน กฎระเบียบและข้อกำหนดในการทำงาน ข้อผิดพลาดของเจ้าหน้าที่และความพร้อมในการทำงาน 3) มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับเท่ากับหรือน้อยกว่า 0.01 ระหว่างความเห็นของพนักงานเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานกับปัจจัย

ด้านความพึงพอใจ และแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งประกอบด้วยตัวแปรต่าง ๆ ดังนี้ รายได้ ความมั่นคงในอาชีพ ความก้าวหน้าในงาน ความภาคภูมิใจในอาชีพ การบังคับบัญชา ความยุติธรรมของผู้บังคับบัญชา และสวัสดิการต่าง ๆ

กรองทิพย์ เอกวานิช (2541, หน้า 96) ได้ศึกษาเรื่องการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท วิฑูการบินแห่งประเทศไทย จำกัด รัฐวิสาหกิจสังกัดกระทรวงคมนาคม ในศูนย์ควบคุมการบินส่วนภูมิภาค โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความพึงพอใจ และเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท วิฑูการบินแห่งประเทศไทย จำกัด รัฐวิสาหกิจ สังกัดกระทรวงคมนาคม ในศูนย์ควบคุมการบินส่วนภูมิภาค ตามตัวแปรศูนย์ควบคุมการบินส่วนภูมิภาค และกลุ่มงาน และเพื่อทราบข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการยกระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน

ผลการศึกษาพบว่า 1) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท วิฑูการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ในศูนย์ควบคุมการบินส่วนภูมิภาค พบว่า มีความพึงพอใจ ในด้านลักษณะงานทั่วไป งานที่ทำอยู่ในปัจจุบันและ โอกาสที่จะได้รับการเลื่อนตำแหน่ง ส่วนที่ไม่พึงพอใจด้านเงินเดือนที่ได้รับอยู่ในปัจจุบัน การนิเทศงาน และเพื่อนร่วมงานของท่านในปัจจุบัน 2) พนักงานบริษัท วิฑูการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ในศูนย์ควบคุมการบินต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวม และด้านงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้าน โอกาสที่จะได้รับการเลื่อนตำแหน่ง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 3) พนักงาน บริษัท วิฑูการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ในศูนย์ควบคุมการบินส่วนภูมิภาค ที่กลุ่มงานต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวม ด้าน โอกาสที่จะได้รับการเลื่อนตำแหน่ง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และด้านเพื่อนร่วมงานของท่านในปัจจุบัน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สินชัย ฉายรัมย์ (2544, หน้า ๖) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน : ศึกษาเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศ ท่าอากาศยานกรุงเทพ และศูนย์ควบคุมจราจรทางอากาศ บริษัท วิฑูการบินแห่งประเทศไทย จำกัด โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานและปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ของเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศ ท่าอากาศยานกรุงเทพ และศูนย์ควบคุมจราจรทางอากาศ บริษัท วิฑูการบินแห่งประเทศไทย จำกัด กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ เจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศ จำนวน 197 คน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิตามสัดส่วน เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถาม และการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for windows version 10 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์

ถดถอยพหุเชิงเส้น (Multiple Linear Regression Analysis) โดยวิธี Enter โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นอกจากนี้ได้ใช้เทคนิคการวิเคราะห์อิทธิพล (Path Analysis) ด้วยโปรแกรม AMOS เพื่อให้ผลการวิจัยมีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีปัจจัยการรับรู้ภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา ความพึงพอใจในการทำงาน และความคาดหวังผลจากการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศ และมีอิทธิพลทางตรงต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศ ส่วนระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง และระยะเวลาในการปฏิบัติงานไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศ โดยระดับการศึกษา และระดับตำแหน่งมีอิทธิพลทางอ้อมต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศ และระยะเวลาในการปฏิบัติงานไม่มีอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศ

นารีรัตน์ นิลประดับ (2547, หน้า ๖) ได้ศึกษาเรื่องบุคลิกภาพ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงาน และพฤติกรรมการทำงานของเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศ บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานกับพฤติกรรมการทำงาน และเพื่อศึกษาความสามารถในการทำนายพฤติกรรมการทำงานของเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศ โดยตัวแปรบุคลิกภาพ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยเป็นเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศ กองควบคุมจราจรทางอากาศ ท่าอากาศยานกรุงเทพ บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด จำนวน 166 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถาม โดยทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป เพื่อหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทำการทดสอบสมมติฐานที่ตั้งไว้

ผลการศึกษาพบว่า 1) บุคลิกภาพทุกองค์ประกอบยกเว้นองค์ประกอบความห้วนไห้วมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการทำงาน โดยรวมและพฤติกรรมการทำงานทุกด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 2) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ทุกด้านยกเว้นด้านการมองเห็นการณ์ไกลมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการทำงานทั้ง โดยรวมและรายได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านการมองเห็นการณ์ไกลมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการทำงาน โดยรวมและพฤติกรรมการทำงานทุกด้าน ยกเว้นด้านความสามารถในการติดต่อสื่อสารอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 3) การรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานด้านองค์การและการจัดการมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการทำงาน โดยรวมและพฤติกรรมการทำงานทุกด้าน

อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ .05 ยกเว้นด้านความสามารถในการติดต่อสื่อสารส่วน ด้านสภาพการทำงานมีความสัมพันธ์ทางลบกับพฤติกรรมการทำงานโดยรวมและพฤติกรรมการทำงานทุกด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ยกเว้นด้านความสามารถในการติดต่อสื่อสาร การรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานด้านคุณลักษณะของงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการทำงานโดยรวมและพฤติกรรมการทำงานทุกเนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 นอกจากนี้ ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการทำงานโดยรวมและพฤติกรรมการทำงานทุกด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ยกเว้นด้าน ความสามารถในการติดต่อสื่อสาร ในขณะที่ด้าน โอกาสก้าวหน้าในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับ พฤติกรรมการทำงานด้านการปฏิบัติตามข้อบังคับขององค์กรและพฤติกรรมการทำงานโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานโดยรวมมี ความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการทำงาน โดยรวมและพฤติกรรมการทำงานทุกด้านอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ .05 และ 4) บุคลิกภาพองค์ประกอบการแสดงออก องค์ประกอบ การมีสติ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานสามารถร่วมกันทำนาย พฤติกรรมการทำงานได้ร้อยละ 57.0 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จิระศักดิ์ เนติประวัติ (2549, หน้า) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจ ในงานของเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศ ศูนย์ควบคุมจราจรทางอากาศกรุงเทพ บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึง พอใจในงานของเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศ ศูนย์ควบคุมจราจรทางอากาศกรุงเทพ บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด โดยมุ่งศึกษาระดับความพึงพอใจในงาน เปรียบเทียบความ พึงพอใจในงานตามปัจจัยส่วนบุคคล และความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การ ความผูกพันองค์การและบรรยากาศองค์การ กับความพึงพอใจในงาน ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ เจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศ ศูนย์ควบคุมจราจรทางอากาศกรุงเทพ บริษัท วิทยุการบินแห่ง ประเทศไทย จำกัด ทั้งหมดจำนวน 192 คน เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม เครื่องมือที่ใช้ในการประมวลผล คือ คอมพิวเตอร์และโปรแกรมทางสถิติสำเร็จรูป สถิติที่ใช้ วิเคราะห์ ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า t-test การวิเคราะห์ความแปรปรวน ทางเดียว และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน โดยกำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการศึกษาพบว่า ความพึงพอใจในงานของเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศ ศูนย์ควบคุม จราจรทางอากาศกรุงเทพ บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด อยู่ในระดับปานกลาง ในการ ทดสอบสมมติฐานพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลต่างกัน มีความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน ยกเว้น ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การ ความผูกพันองค์การ และ

บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานของเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศ ศูนย์ควบคุมจราจรทางอากาศกรุงเทพ บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด

พิชญา สวัสดิ์ (2552, หน้า 1) ได้ศึกษาเรื่องสภาพการทำงานที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานควบคุมการจราจรทางอากาศ บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพการทำงาน ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน 4 ด้าน และปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน เก็บข้อมูลจากพนักงานควบคุมจราจรทางอากาศทั้งหมด 60 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือ ประมวลผลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป สถิติที่ใช้ คือ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร โดยใช้ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 0.15 ขึ้นไป

ผลการศึกษาพบว่า พนักงานส่วนใหญ่เป็นหญิง อายุเฉลี่ย 37.4 ปี สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี และยังโสด ระยะเวลาปฏิบัติงานในตำแหน่งควบคุมการจราจรทางอากาศเฉลี่ย 11 ปี 4 เดือน ใช้เวลาเดินทางจากบ้านถึงที่ทำงานไม่เกิน 1 ชั่วโมง มีช่วงรายได้ต่อเดือน 30,000 - 60,000 บาท ส่วนใหญ่มีผู้อยู่ในความอุปการะ สภาพการทำงานของพนักงานควบคุมการจราจรทางอากาศคือ ทำงานเฉลี่ยเดือนละ 18 วัน วันละ 8 ชั่วโมง พักระหว่างวันครั้งละ 60 นาที วันละ 4 ครั้ง การใช้สายตาส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานมากที่สุด ส่วนสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน ได้แก่ แสงสว่างของจอ Monitor แสงสว่างในห้องทำงาน สีภายในห้องทำงาน ความเป็นระเบียบของสถานที่ทำงาน และอุณหภูมิในบริเวณที่ปฏิบัติงานมีความเหมาะสมในระดับปานกลาง แต่อุปกรณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงานและเสียงในบริเวณที่ปฏิบัติงานมีความเหมาะสมในระดับน้อย พนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมระดับปานกลาง โดยมีมติที่ได้รับผลกระทบมาก คือ สุขภาวะ และมีโอกาสมีส่วนร่วมตัดสินใจ ส่วนมิตีความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตการทำงานกับการดำเนินชีวิต และการได้รับการปฏิบัติที่เป็นธรรมในการทำงาน ได้รับผลกระทบปานกลาง เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร พบว่า สถานภาพสมรส ไม่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานทั้ง 4 ด้าน เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน วันหยุดงานมีผลต่อการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

ภัทรพล เฉลิมชาติ และสมัย ศรีหาญ (2553, หน้า ก) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของอาสาปศุสัตว์ในอำเภอธาตุพนม โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาข้อมูลพื้นฐานบางประการทางสังคม และเศรษฐกิจของอาสาปศุสัตว์ในอำเภอธาตุพนมทัศนคติ ปัญหาอุปสรรค ความต้องการในการปฏิบัติงาน และปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของอาสาปศุสัตว์ โดยศึกษาจากอาสาปศุสัตว์ในอำเภอธาตุพนม จำนวน 135 ราย ในพื้นที่ 12 ตำบล ระหว่างเดือนมีนาคม - เดือน

พฤษภาคม 2553 ดำเนินการโดยการสัมภาษณ์เชิงสำรวจ สถิติที่ใช้วิเคราะห์ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ถดถอยพหุ

ผลการศึกษาพบว่า อาสาปศุสัตว์มีสมาชิกในครัวเรือนเฉลี่ย 4.27 ราย จำนวนแรงงานครอบครัวที่ใช้เลี้ยงสัตว์เฉลี่ย 1.90 รายต่อปี มีตำแหน่งทางสังคมเฉลี่ย 1.23 ตำแหน่ง ใช้พื้นที่ทำคอกสัตว์เฉลี่ย 0.30 ไร่ และปลูกพืชอาหารสัตว์ เฉลี่ย 1.10 ไร่ มีรายได้จากการเลี้ยงสัตว์เฉลี่ย 9,117.93 บาทได้รับค่าตอบแทนจากการปฏิบัติงาน 938.82 บาทต่อปี มีประสบการณ์เป็นอาสาปศุสัตว์เฉลี่ย 5.03 ปี และมีประสบการณ์ทำฟาร์มสาธิตการเลี้ยงสัตว์ 0.30 ปี อาสาปศุสัตว์ติดต่อเจ้าหน้าที่ปศุสัตว์เฉลี่ย 1.70 วิชาต่อปี ได้รับปัจจัยในการปฏิบัติงานเฉลี่ย 4.76 ชนิดมีทัศนคติต่อการปฏิบัติงานอาสาปศุสัตว์อยู่ในระดับเห็นด้วย ผลการปฏิบัติงานของอาสาปศุสัตว์อยู่ในระดับดี สำหรับการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีมาก คือ การเป็นเกษตรกรผู้นำด้านการปศุสัตว์การถ่ายทอดความรู้เทคโนโลยีเกี่ยวกับการปศุสัตว์และการประสานงานด้านการปศุสัตว์การปฏิบัติงานอยู่ในระดับพอใช้ คือ การส่งเสริมด้านปศุสัตว์มีปัญหาอุปสรรคอยู่ในระดับปานกลาง มีความต้องการการสนับสนุนจากองค์กรภาครัฐ และองค์กรอื่นอยู่ในระดับมาก มี 2 ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของอาสาปศุสัตว์ ได้แก่ จำนวนปัจจัยที่ได้รับในการปฏิบัติงาน และทัศนคติต่อการปฏิบัติงานของอาสาปศุสัตว์

รักษเกียรติ ดิจรินทร์ และคณะ (2549, หน้า 506) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของเภสัชกรประจำหน่วยบริการสุขภาพระดับปฐมภูมิ (PCU) : กรณีศึกษาในภาคใต้ตอนบน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของเภสัชกรประจำหน่วยบริการสุขภาพระดับปฐมภูมิ (PCU) ใน 6 จังหวัดภาคใต้ตอนบน โดยศึกษาจากการวิจัยเชิงสำรวจและการสัมภาษณ์เชิงลึกและใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลจากเภสัชกรประจำหน่วยบริการสุขภาพระดับปฐมภูมิ (PCU) ใน 6 จังหวัดภาคใต้ตอนบน

ผลการศึกษาพบว่า บทบาทด้านการบริการเภสัชกรรมมีความสัมพันธ์กับ 2 ปัจจัย คือ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่ PCU และจำนวนเภสัชกรที่รับผิดชอบ PCU โดยสามารถทำนายผลการปฏิบัติงานด้านการบริการเภสัชกรรมได้ร้อยละ 56.8 ส่วนด้านการให้บริการข้อมูลข่าวสารด้านยาและสุขภาพมีเพียงปัจจัยเดียวที่มีผลต่อการปฏิบัติงานคือจำนวนเภสัชกรที่รับผิดชอบ PCU ซึ่งสามารถทำนายผลการปฏิบัติงานด้านการให้บริการข้อมูลข่าวสารด้านยาและสุขภาพได้ร้อยละ 50.3 และไม่มีปัจจัยใดเลยที่มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานด้านการบริหารเวชภัณฑ์

อมรเทพ คำเพชร (2554, หน้า 100) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามความคิดเห็นของพนักงานครูในสถานศึกษาที่ถ่ายโอนสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามความคิดเห็นของพนักงานครูใน

สถานศึกษาที่ทำการถ่ายโอนสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาคตะวันออกเฉียงเหนือกลุ่มตัวอย่างคือครูจำนวน 217 คนเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่แบบสอบถามสถิติที่ใช้ได้แก่ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และทดสอบด้วยการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการศึกษาพบว่า ระดับปัจจัยที่ส่งผลการปฏิบัติงานตามความคิดเห็นของพนักงานครูในสถานศึกษาที่ทำการถ่ายโอนสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ปัจจัยด้านลักษณะงานปัจจัยการรับรู้ในบทบาทปัจจัยด้านจิตวิสัยและลำดับสุดท้ายคือปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ระดับการปฏิบัติงานตามความคิดเห็นของพนักงานครูในสถานศึกษาที่ทำการถ่ายโอนสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อยได้แก่ ด้านงานวิชาการด้านงานบริหารทั่วไปด้านงานงบประมาณและลำดับสุดท้ายคือด้านงานบริหารงานบุคคลปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามความคิดเห็นของพนักงานครูในสถานศึกษาที่ทำการถ่ายโอนสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาคตะวันออกเฉียงเหนืออย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ ปัจจัยการรับรู้ในบทบาทปัจจัยความเชื่อถือระหว่างบุคคลปัจจัยด้านลักษณะงานและปัจจัยด้านภาวะผู้นำโดยมีค่าพยากรณ์เท่ากับร้อยละ 18.60

เอกรินทร์ โปตะเวช (2551, หน้า 265) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานสาธารณสุขมูลฐานตามบทบาทหน้าที่ของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านในอำเภอศรีเชียงใหม่ จังหวัดหนองคาย โดยมีวัตถุประสงค์ ประการแรกเพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานสาธารณสุขมูลฐานตามบทบาทหน้าที่ของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านในอำเภอศรีเชียงใหม่ จังหวัดหนองคาย ประการที่สองเพื่อศึกษาระดับการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน และประการที่สามเพื่อศึกษาข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านในอำเภอศรีเชียงใหม่ จังหวัดหนองคายกลุ่มตัวอย่าง คืออาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านที่มีเวลาปฏิบัติงานในศูนย์สาธารณสุขมูลฐานชุมชนประจำหมู่บ้านในอำเภอศรีเชียงใหม่ จำนวน 240 คนเครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่าการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการวิเคราะห์ทางสถิติสถิติที่ใช้ ได้แก่ ร้อยละค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์และวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณเชิงเส้นตรง

ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านในอำเภอศรีเชียงใหม่ จังหวัดหนองคายจำนวน 5 ตัวแปรคือ เพศ สถานที่ตั้งศูนย์สาธารณสุขมูลฐาน การได้รับการสนับสนุนวัสดุอุปกรณ์และงบประมาณ การปฏิบัติงานในงานสาธารณสุขมูลฐาน

เจตคติในงานสาธารณสุขมูลฐาน และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ .47 มีผลต่อตัวแปรอิสระทั้ง 10 ตัวอธิบายการผันแปรในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านในอำเภอศรีเชียงใหม่ จังหวัดหนองคาย ได้ร้อยละ 47.52 ระดับการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านในอำเภอศรีเชียงใหม่ จังหวัดหนองคาย อยู่ในระดับสูงมีเจตคติในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านอยู่ในระดับมากและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านอยู่ในระดับมาก

Wallace และ Vodanovich (2003, p.316) ได้ทำการวิจัยเรื่องผลการปฏิบัติงานความปลอดภัยในที่ทำงาน : การมีสติ ความเข้าใจผิดและปฏิสัมพันธ์ของทั้งสองตัวแปร ผลการวิจัยพบว่าบุคลิกภาพองค์ประกอบการมีสติมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานด้านความปลอดภัย

Holley (1970, p.472) ได้ศึกษาเกี่ยวกับบุคลิกลักษณะของนักธุรกิจ พบว่านักธุรกิจที่ประสบความสำเร็จมีบุคลิกลักษณะด้านสติปัญญาสูง มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หรือความต้องการสัมฤทธิ์ผล มีความต้องการพึ่งตนเอง และมีความรับผิดชอบสูง ซึ่งเป็นลักษณะเฉพาะตัวของนักธุรกิจที่ประสบความสำเร็จ จึงทำให้นักธุรกิจที่ประสบความสำเร็จมีคะแนนบุคลิกลักษณะด้านต่าง ๆ เหล่านี้สูงกว่าผู้ไม่ประสบความสำเร็จในการทำงาน

Cohen - Charash (2001, p.278) ได้ศึกษาเรื่องบทบาทของความยุติธรรมในองค์กร โดยใช้การศึกษาแบบ Meta-Analysis ผลการศึกษา พบว่า การรับรู้ สภาพแวดล้อมด้านความยุติธรรมในองค์กรมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานและผลการปฏิบัติงาน

Ferris (อ้างถึงใน สรวงสวรรค์, 2541, หน้า 68) ทำการศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในโรงเรียนขนาดใหญ่ ซึ่งประสบความสำเร็จ เฉพาะที่ตั้งอยู่ในเขตตะวันตกของสหรัฐอเมริกา พบว่า สภาพการทำงานและความสัมพันธ์ระหว่างกันของเพื่อนร่วมงานมีผลกระทบต่อความพึงพอใจในการทำงานได้ทั้งในเชิงบวกและลบ การหมุนเวียนของข้อมูลข่าวสารในหน่วยงานและการให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ เชื่อมโยงกับการรับรู้ของพนักงาน โดยเฉพาะในเรื่องความพึงพอใจในงาน นอกจากนี้ยังพบว่า เมื่อมีความเครียดในงานสูงขึ้นจะทำให้ความพึงพอใจในการทำงานลดลง

Sergiovanni (1970, p.1253) ได้ศึกษาองค์ประกอบที่ส่งผลให้เกิดความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจในการทำงานของครู โดยศึกษาจากครูในเขตการศึกษาต่าง ๆ ของมอนโรเคาน์ตี รัฐนิวยอร์ก ประเทศสหรัฐอเมริกา โดยมีจุดมุ่งหมายที่จะทราบว่าปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานกับปัจจัยที่ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กันหรือไม่ และศึกษาว่า

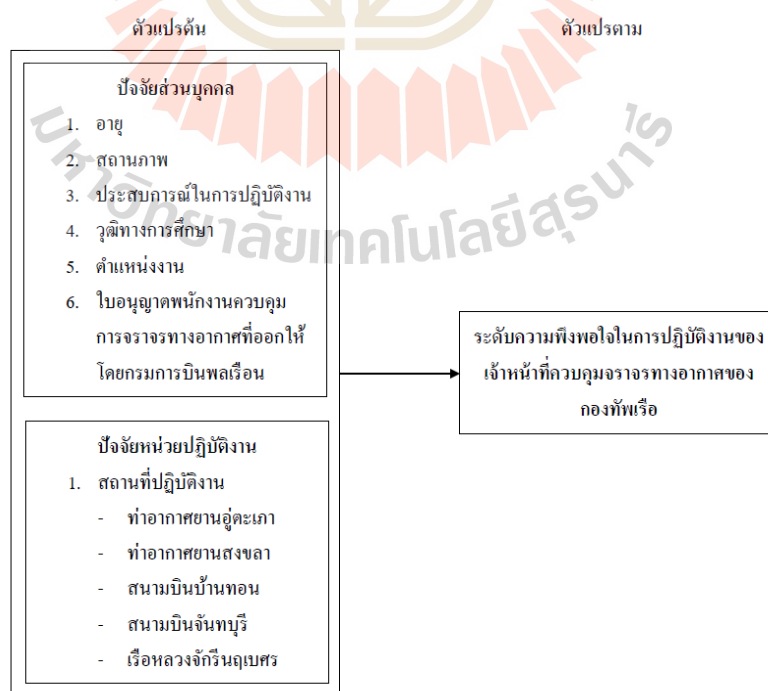
เพศ ตำแหน่ง ประเภทของโรงเรียนมีผลต่อปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจในการทำงานต่างกันหรือไม่ ผลการวิจัยพบว่า

1. การได้รับความยอมรับนับถือ ความสำเร็จของงาน และความรับผิดชอบ เป็นองค์ประกอบที่ส่งผลให้ครูเกิดความพึงพอใจในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
2. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน การปกครองบังคับบัญชา นโยบายและการบริหาร และความเป็นอยู่ส่วนตัว เป็นองค์ประกอบที่ทำให้ครูเกิดความไม่พึงพอใจในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนเพศ ตำแหน่ง และประเภทของโรงเรียนไม่มีผลทำให้ปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานต่างกัน

Hutchison (อ้างถึงใน จำรูญ พรหมสุวรรณ, 2533, หน้า 45) ได้ศึกษาโดยวัดความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรในโรงเรียน ผลการศึกษาพบว่า ผู้มีตำแหน่งเป็นผู้บังคับบัญชา มีความพึงพอใจในการทำงานมากกว่าผู้ไม่ได้เป็นผู้บังคับบัญชา และลักษณะของงานที่ทำให้เป็นสิ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานมากที่สุด ในทางตรงกันข้าม นโยบายและการบริหาร เป็นสาเหตุที่ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงานมากที่สุด

2.3 กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการศึกษาเอกสาร รายงานการวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้วิเคราะห์และสรุปเป็นกรอบแนวคิดเพื่อการศึกษาวิจัยกลุ่มประชากร



ภาพที่ 2.5 กรอบแนวคิดในการวิจัย

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศของ กองทัพอากาศ เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ทำการศึกษาข้อมูลจากเอกสาร วารสาร งานวิจัย แนวคิด และ ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่มีผลต่อระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เพื่อเป็นแนวทาง ในการวิจัย โดยศึกษาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานทั้ง 14 ปัจจัยของ Frederick Herzberg โดยมีขั้นตอนและวิธีดำเนินการวิจัยดังนี้

3.1 วิธีวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) เก็บรวบรวมข้อมูลโดยการใช้ แบบสอบถาม (Questionnaire) ความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศของกองทัพอากาศ ประกอบด้วย เจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศของกองทัพอากาศในพื้นที่ของกองทัพอากาศ ณ ท่าอากาศยาน 4 แห่งซึ่งอยู่ภายใต้การควบคุมของกองทัพอากาศ ได้แก่ ท่าอากาศยานอุตะเถา จังหวัด ระยอง ท่าอากาศยานสงขลา จังหวัดสงขลา สนามบินบ้านดอน จังหวัดนราธิวาส สนามบินจันทบุรี (เนินพลอยแหวน) จังหวัดจันทบุรี และพื้นที่ปฏิบัติการพิเศษ 1 แห่ง คือ เรือหลวงจักรีนฤเบศร

3.2 ประชากร

ประชากร จำนวนประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ เจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศของ กองทัพอากาศในพื้นที่ของกองทัพอากาศ ณ ท่าอากาศยาน 4 แห่งซึ่งอยู่ภายใต้การควบคุมของกองทัพอากาศ ได้แก่ ท่าอากาศยานอุตะเถา จังหวัดระยอง ท่าอากาศยานสงขลา จังหวัดสงขลา สนามบินบ้านดอน จังหวัดนราธิวาส สนามบินจันทบุรี (เนินพลอยแหวน) จังหวัดจันทบุรี และพื้นที่ปฏิบัติการพิเศษ 1 แห่ง คือ เรือหลวงจักรีนฤเบศร รวมทั้งสิ้นจำนวน 110 ราย

3.3 ตัวแปรที่ทำการวิจัย/เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.3.1 ตัวแปรอิสระ กำหนดตัวแปรอิสระเพื่อใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ดังนี้

1) ด้านปัจจัยส่วนบุคคล

- อายุ

- สถานภาพ
- ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน
- วุฒิต่างการศึกษา
- ตำแหน่งงาน
- ใบอนุญาตพนักงานควบคุมการจราจรทางอากาศที่ออกให้โดย บพ.

2) ด้านปัจจัยหน่วยงาน

สถานที่ปฏิบัติงาน

- ทำอากาศยานอุเตอร์เกา
- ทำอากาศยานสงขลา
- สนามบินบ้านทอน
- สนามบินจันทบุรี
- เรือหลวงจักรีนฤเบศร

3.3.2 ตัวแปรตาม คือ ระดับความสำคัญของปัจจัยที่มีผลต่อระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานทั้ง 14 ปัจจัยของ Frederick Herzberg

3.3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ประกอบด้วยคำถามที่สร้างขึ้นเพื่อวัดระดับความคิดเห็นต่อตัวแปรอิสระ โดยกำหนดคำตอบให้เลือก (Check list) เป็นแบบ Likert's Scale และคำถามที่ให้แสดงความคิดเห็นที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นมาจากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีต่าง ๆ ตลอดจนการศึกษาผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

3.4 เกณฑ์ในการวิเคราะห์และการแปลผล

วิธีการแบ่งช่วงระดับความพึงพอใจ ใช้วิธีการหาความกว้างของอันตรภาคชั้น ตามที่ John W. Best (1981, p.179) ได้อธิบายไว้ดังนี้

ค่าเฉลี่ย	4.51-5.00	หมายถึง	มีความพึงพอใจมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย	3.51-4.50	หมายถึง	มีความพึงพอใจมาก
ค่าเฉลี่ย	2.51-3.50	หมายถึง	มีความพึงพอใจปานกลาง
ค่าเฉลี่ย	1.51-2.50	หมายถึง	มีความพึงพอใจน้อย
ค่าเฉลี่ย	1.00-1.50	หมายถึง	มีความพึงพอใจน้อยที่สุด

ดังนั้น หากต้องการทราบว่าเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศของกองทัพเรือมีความพึงพอใจอยู่ในระดับใด สามารถพิจารณาจากค่าเฉลี่ย (\bar{x}) ว่าอยู่ในระดับใด

3.5 การสร้างและหาประสิทธิภาพของเครื่องมือ

3.5.1 การสร้างเครื่องมือ สร้างเครื่องมือจากแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยทำการสร้างเครื่องมือซึ่งมีลักษณะเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลในประเด็นต่าง ๆ โดยแบบสอบถามแบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย อายุ สถานภาพ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน สถานที่ปฏิบัติงาน วุฒิทางการศึกษา ตำแหน่งงาน และมีใบอนุญาตพนักงานควบคุมการจราจรทางอากาศที่ออกให้โดยกรมการบินพลเรือนหรือไม่

ตอนที่ 2 ปัจจัยที่มีผลต่อระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศของกองทัพเรือ ซึ่งแบ่งเป็นปัจจัยต่าง ๆ 14 ปัจจัย โดยให้ตอบในเรื่องของปัจจัยที่มีผลต่อระดับความพึงพอใจมี 5 ตัวเลือกให้เลือกตอบเพียง 1 ตัวเลือก คือ

พึงพอใจมากที่สุด	เท่ากับ 5
พึงพอใจมาก	เท่ากับ 4
พึงพอใจปานกลาง	เท่ากับ 3
พึงพอใจน้อย	เท่ากับ 2
พึงพอใจน้อยที่สุด	เท่ากับ 1

ตอนที่ 3 เป็นคำถามปลายเปิดเพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามเสนอแนะแนวทางอื่น ๆ เพิ่มเติมจากตอนที่ 2

3.5.2 การทดสอบเครื่องมือที่ใช้

1) แบบสอบถามสร้างจากการศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศของกองทัพเรือ ทั้ง 14 ปัจจัยของ Frederick Herzberg เพื่อนำมากำหนดกรอบของการสร้างแบบสอบถามตลอดจนแนวทางการสร้างคำถามให้ครอบคลุมกับวัตถุประสงค์

2) นำแบบสอบถามที่ร่างเป็นที่เรียบร้อยแล้วเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาร่วมและอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก เพื่อขอคำแนะนำและตรวจสอบ จากนั้นจึงนำมาปรับปรุงแก้ไขก่อนนำไปใช้

3) นำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างคือ เจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศของกองทัพเรือจำนวน 30 ตัวอย่าง จากเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศ ณ ท่าอากาศยานอุตะเถา จังหวัดระยอง

4) นำแบบทดสอบที่ได้รับมาประมวลผลโดยการวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อหาผลการวิจัยเบื้องต้น

3.6 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้รวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือ และดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลในช่วงเดือนมีนาคม 2558 (ระยะเวลา 1 เดือน) โดยขอความร่วมมือจากหน่วยงานควบคุมจราจรทางอากาศของกองทัพเรือทั้ง 5 แห่ง ได้แก่ ท่าอากาศยานอู่ตะเภา จังหวัดระยอง ท่าอากาศยานสงขลา จังหวัดสงขลา สนามบินบ้านทอน จังหวัดนครราชสีมา และสนามบินจันทบุรี (เนินพลอยแหวน) จังหวัดจันทบุรี และพื้นที่ปฏิบัติการพิเศษ 1 แห่ง คือ เรือหลวงจักรีนฤเบศร สามารถรวบรวมแบบสอบถามที่สมบูรณ์นำไปใช้ในการวิเคราะห์จำนวนทั้งสิ้น 100 ฉบับ

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการดังนี้

- 1) จัดเตรียมแบบสอบถาม (Questionnaire) สำหรับหน่วยงานที่ทำการวิจัย
- 2) ส่งแบบสอบถาม (Questionnaire) ไปยังหน่วยงานควบคุมจราจรทางอากาศของกองทัพเรือทั้ง 5 แห่ง ได้แก่ ท่าอากาศยานอู่ตะเภา จังหวัดระยอง ท่าอากาศยานสงขลา จังหวัดสงขลา สนามบินบ้านทอน จังหวัดนครราชสีมา และสนามบินจันทบุรี (เนินพลอยแหวน) จังหวัดจันทบุรี และพื้นที่ปฏิบัติการพิเศษ 1 แห่ง คือ เรือหลวงจักรีนฤเบศร โดยขอความอนุเคราะห์ในการแจกจ่ายและรวบรวมแบบสอบถาม
- 3) รวบรวมข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการวิเคราะห์

3.7 วิเคราะห์ข้อมูล

- 1) การวิจัยครั้งนี้วิเคราะห์ข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์ โดยนำแบบสอบถามมาดำเนินการตรวจสอบจำนวน และความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับคืน
- 2) นำข้อมูลทั้งหมดมาลงรหัสในแบบฟอร์มลงรหัส
- 3) ตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลอีกครั้งก่อนทำการวิเคราะห์ข้อมูล แล้วนำไปประมวลผลด้วยคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติสำหรับสังคมศาสตร์วิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลจำนวนนับร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย อายุ สถานภาพ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน สถานที่ปฏิบัติงาน วุฒิทางการศึกษา ตำแหน่งงาน และมีใบอนุญาตพนักงานควบคุมการจราจรทางอากาศที่ออกให้โดยกรมการบินพลเรือนหรือไม่

วิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศของกองทัพเรือ โดยสถิติที่ใช้ คือ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

วิเคราะห์ความแตกต่างของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศของกองทัพเรือ โดยสถิติที่ใช้ คือ ค่าสถิติ ไคส-แควร์

ข้อเสนอแนะต่าง ๆ ของเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศของกองทัพเรือ ใช้การบรรยายความในการนำเสนอข้อมูล

3.8 การทดสอบค่าความเชื่อมั่นโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

การทดสอบค่าความเชื่อมั่นโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป สรุปผลได้ดังต่อไปนี้

- 1) ค่าความเชื่อมั่นแบบสอบถามโดยภาพรวม เท่ากับ 0.963
- 2) ค่าความเชื่อมั่นแบบสอบถามแบ่งตามปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในงาน 14 ด้าน

ค่าความเชื่อมั่นด้านความสำเร็จในการทำงาน	เท่ากับ	0.733
ค่าความเชื่อมั่นด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	เท่ากับ	0.876
ค่าความเชื่อมั่นด้านลักษณะงานที่ทำ	เท่ากับ	0.573
ค่าความเชื่อมั่นด้านความรับผิดชอบ	เท่ากับ	0.749
ค่าความเชื่อมั่นด้านความก้าวหน้า	เท่ากับ	0.946
ค่าความเชื่อมั่นด้านนโยบายและการบริหารองค์กร	เท่ากับ	0.878
ค่าความเชื่อมั่นด้านการนิเทศงาน	เท่ากับ	0.868
ค่าความเชื่อมั่นด้านสัมพันธภาพในหน่วยงาน	เท่ากับ	0.822
ค่าความเชื่อมั่นด้านสภาพการทำงาน	เท่ากับ	0.756
ค่าความเชื่อมั่นด้านสถานภาพของตำแหน่งงาน	เท่ากับ	0.697
ค่าความเชื่อมั่นด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล	เท่ากับ	0.683
ค่าความเชื่อมั่นด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว	เท่ากับ	0.605
ค่าความเชื่อมั่นด้านสวัสดิการ	เท่ากับ	0.963
ค่าความเชื่อมั่นด้านความมั่นคงในงาน	เท่ากับ	0.461

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลและการอภิปรายผล

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศของกองทัพเรือ และเพื่อศึกษาแนวทางในการพัฒนาการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศของกองทัพเรือให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น จากแบบสอบถามที่ส่งทางไปรษณีย์แจกจ่ายไปยังประชากรทั้งสิ้น 110 ราย ได้รับคืน 103 ราย แบบสอบถามไม่สมบูรณ์ 3 ราย นำข้อมูลไปใช้เพื่อการวิเคราะห์ทั้งสิ้น 100 ราย (คิดเป็นร้อยละ 90.91) การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม แบ่งเป็น 4 ส่วน ดังต่อไปนี้

4.1 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล

4.2 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศของกองทัพเรือ

4.3 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศของกองทัพเรือ

4.4 การอภิปรายผล

4.1 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล

รายละเอียดข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 100 ฉบับ ประกอบด้วย อายุ สถานภาพ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน สถานที่ปฏิบัติงาน วุฒิการศึกษา ตำแหน่งงาน และใบอนุญาตพนักงานควบคุมจราจรทางอากาศที่ออกให้โดยกรมการบินพลเรือน ดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย อายุ สถานภาพ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน สถานที่ปฏิบัติงาน วุฒิการศึกษา ตำแหน่งงาน และใบอนุญาตพนักงานควบคุมจราจรทางอากาศที่ออกให้โดยกรมการบินพลเรือน

(N=100)

ข้อมูล	จำนวน	ร้อยละ
อายุ		
ต่ำกว่า 21 ปี	5	5.00
21-25 ปี	35	35.00
26-30 ปี	22	22.00
31-35 ปี	18	18.00
36-40 ปี	3	3.00
41-45 ปี	9	9.00
46-50 ปี	6	6.00
51 ปีขึ้นไป	2	2.00
รวม	100	100.00
สถานภาพ		
โสด	62	62.00
สมรส	38	38.00
หย่าร้าง	0	0.00
รวม	100	100.00

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย อายุ สถานภาพ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน สถานที่ปฏิบัติงาน วุฒิการศึกษา ตำแหน่งงาน และใบอนุญาตพนักงานควบคุมจราจรทางอากาศที่ออกให้โดยกรมการบินพลเรือน (ต่อ)

(N=100)

ข้อมูล	จำนวน	ร้อยละ
ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน		
ต่ำกว่า 11 ปี	69	69.00
11-20 ปี	13	13.00
21-30 ปี	16	16.00
31 ปีขึ้นไป	2	2.00
รวม	100	100.00
สถานที่ปฏิบัติงาน		
ท่าอากาศยานอุตะเถา จังหวัดระยอง	81	81.00
ท่าอากาศยานสงขลา จังหวัดสงขลา	6	6.00
สนามบินบ้านทอน จังหวัดนราธิวาส	1	1.00
สนามบินจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี	3	3.00
เรือหลวงจ๊กกรีนฤเบศร	9	9.00
รวม	100	100.00
วุฒิการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	41	41.00
ปริญญาตรี	58	58.00
ปริญญาโท	1	1.00
สูงกว่าปริญญาโท	0	0.00
รวม	100	100.00

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย อายุ สถานภาพ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน สถานที่ปฏิบัติงาน วุฒิการศึกษา ตำแหน่งงาน และใบอนุญาตพนักงานควบคุมจราจรทางอากาศที่ออกให้โดยกรมการบินพลเรือน (ต่อ)

(N=100)

ข้อมูล	จำนวน	ร้อยละ
ตำแหน่งงาน		
เจ้าหน้าที่บังคับการบิน	43	43.00
เจ้าหน้าที่เรดาร์การบิน	26	26.00
เจ้าหน้าที่ให้คำแนะนำการบิน	25	25.00
เจ้าหน้าที่ควบคุมพื้นที่เดินอากาศ	6	6.00
รวม	100	100.00
ใบอนุญาตพนักงานควบคุมจราจรทางอากาศที่ออกให้โดยกรมการบินพลเรือน		
ไม่มี	85	85.00
มี	15	15.00
รวม	100	100.00

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีจำนวนทั้งสิ้น 100 คน

อายุส่วนใหญ่อยู่ในช่วง 21-25 ปี จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 35 รองลงมา คือ ช่วงอายุ 26-30 ปี จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 22 ช่วงอายุ 31-35 ปี จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 18 ช่วงอายุ 41-45 ปี จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 9 ช่วงอายุ 46-50 ปี จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 6 ช่วงอายุต่ำกว่า 21 ปี จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 5 ช่วงอายุ 36-40 ปี จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 3 และน้อยที่สุดคือ ช่วงอายุ 51 ปีขึ้นไป จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 2

สถานภาพ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด คือ มีจำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 62 และมีสถานภาพสมรส จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 38 ไม่มีผู้ตอบแบบสอบถามที่มีสถานภาพหย่าร้าง

ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 11 ปี มีจำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 69 รองลงมาคือ มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 21-30 ปี มีจำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 16 มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 11-20 ปี

จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 13 และน้อยที่สุด คือ มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 31 ปีขึ้นไป มีจำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 2

สถานที่ปฏิบัติงาน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ปฏิบัติงาน ณ ท่าอากาศยานอุตะเกา จังหวัดระยอง มีจำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 81 รองลงมาคือ เรือหลวงจักรีนฤเบศร จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 9 ท่าอากาศยานสงขลา จังหวัดสงขลา จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 6 สนามบินจันทบุรี (เนินพลอยแหวน) จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 3 และน้อยที่สุดคือ สนามบินบ้านดอน จังหวัดนราธิวาส มีจำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 1

วุฒิการศึกษา ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาในระดับปริญญาตรี มีจำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 58 รองลงมา คือ ระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 41 ระดับปริญญาโท 1 คน คิดเป็นร้อยละ 1 ไม่มีผู้ตอบแบบสอบถามที่มีวุฒิการศึกษาในระดับสูงกว่าปริญญาโท

ตำแหน่งงาน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีตำแหน่งเจ้าหน้าที่บังคับการบิน มีจำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 43 รองลงมาคือ ตำแหน่งเจ้าหน้าที่เรดาร์การบิน จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 26 ตำแหน่งเจ้าหน้าที่แนะนำการบิน จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 25 และน้อยที่สุดคือ ตำแหน่งเจ้าหน้าที่ควบคุมพื้นที่เดินอากาศ มีจำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 6

ใบอนุญาตพนักงานควบคุมจราจรทางอากาศที่ออกให้โดยกรมการบินพลเรือน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ไม่มีใบอนุญาตพนักงานควบคุมจราจรทางอากาศที่ออกให้โดยกรมการบินพลเรือน มีจำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 85 และเป็นผู้มีใบอนุญาตพนักงานควบคุมจราจรทางอากาศที่ออกให้โดยกรมการบินพลเรือน จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 15

4.2 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ เจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศของกองทัพเรือ

ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้นำเสนอตามลำดับ ดังนี้

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศของกองทัพเรือ ทั้ง 14 ปัจจัย ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะงานที่ทำ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า นโยบายและการบริหารองค์กร การนิเทศงานสัมพันธภาพในหน่วยงาน สภาพการทำงาน สถานภาพของตำแหน่งงาน เงินเดือนและผลประโยชน์ เกื้อกูล ความเป็นอยู่ส่วนตัว สวัสดิการ และความมั่นคงในงาน ปรากฏดังตารางที่ 4.2-4.15

ตารางที่ 4.2 ระดับความพึงพอใจ จำแนกเป็นปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศของกองทัพเรือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน

(N=100)

ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	ระดับความพึงพอใจ		
	\bar{x}	S.D.	ระดับ
ด้านความสำเร็จของงาน			
1. ท่านสามารถทำงานให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมาย	3.74	.56	มาก
2. ท่านมีความภาคภูมิใจในผลงานที่ผ่านมา	3.66	.66	มาก
3. ท่านเต็มใจที่จะทำงานตามที่ได้รับมอบหมาย	3.62	.71	มาก
4. ผลงานของท่านมักได้รับคำชมเชยและการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา	3.50	.81	ปานกลาง
รวมเฉลี่ย	3.63	.69	มาก

จากตารางที่ 4.2 พบว่า เจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศของกองทัพเรือ มีความพึงพอใจด้านความสำเร็จในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อ 4 ผลงานของท่านมักได้รับคำชมเชยและการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนที่เหลือเป็นรายข้อมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 4.3 ระดับความพึงพอใจ จำแนกเป็นปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศของกองทัพเรือ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

(N=100)

ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	ระดับความพึงพอใจ		
	\bar{x}	S.D.	ระดับ
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ			
5. ท่านมักได้รับความไว้วางใจให้ทำงานที่สำคัญ	3.35	.78	ปานกลาง
6. ท่านมีโอกาสดำเนินการมอบหมายให้ปฏิบัติงานแทนผู้บังคับบัญชา	3.36	.85	ปานกลาง
7. ข้อเสนอหรือความคิดเห็นของท่านได้รับการยอมรับจากบุคคลในหน่วยงาน	3.38	.74	ปานกลาง
รวมเฉลี่ย	3.36	.79	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.3 พบว่า เจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศของกองทัพเรือ มีความพึงพอใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่ามีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลางทั้งหมด

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี

ตารางที่ 4.4 ระดับความพึงพอใจ จำแนกเป็นปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
ของเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศของกองทัพเรือ ด้านลักษณะงานที่ทำ

(N=100)

ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	ระดับความพึงพอใจ		
	\bar{x}	S.D.	ระดับ
ด้านลักษณะงานที่ทำ			
8. ในหน่วยงานของท่านมีการแบ่งงานอย่างชัดเจน	3.47	.54	ปานกลาง
9. งานที่ท่านทำอยู่ เป็นงานที่ทำทายความสามารถของท่าน	3.63	.68	มาก
10. งานที่ท่านทำมีความสำคัญและมีคุณค่าต่อองค์กร	3.72	.75	มาก
รวมเฉลี่ย	3.61	.67	มาก

จากตารางที่ 4.4 พบว่า เจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศของกองทัพเรือ มีความพึงพอใจ
ด้านลักษณะงานที่ทำ โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อ 8
ในหน่วยงานของท่านมีการแบ่งงานอย่างชัดเจน มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนที่เหลือ
มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 4.5 ระดับความพึงพอใจ จำแนกเป็นปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
ของเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศของกองทัพเรือ ด้านความรับผิดชอบ

(N=100)

ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	ระดับความพึงพอใจ		
	\bar{x}	S.D.	ระดับ
ด้านความรับผิดชอบ			
11. หน่วยงานเปิดโอกาสให้ท่านมีส่วนร่วมรับผิดชอบ	3.53	.73	มาก
12. ท่านมีส่วนในการกำหนดนโยบายและเป้าหมายในการปฏิบัติงาน	3.22	.84	ปานกลาง
13. ท่านมีโอกาสได้ตัดสินใจในการแก้ปัญหาต่าง ๆ	3.36	.72	ปานกลาง
รวมเฉลี่ย	3.37	.77	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.5 พบว่า เจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศของกองทัพเรือ มีความพึงพอใจด้านความรับผิดชอบ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อ 11 หน่วยงานเปิดโอกาสให้ท่านมีส่วนร่วมรับผิดชอบ มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ส่วนที่เหลือมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 4.6 ระดับความพึงพอใจ จำแนกเป็นปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศของกองทัพเรือ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานและโอกาสที่จะก้าวหน้าในอนาคต

(N=100)

ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	ระดับความพึงพอใจ		
	\bar{x}	S.D.	ระดับ
ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานและโอกาสที่จะก้าวหน้าในอนาคต			
14. งานในปัจจุบันให้โอกาสในการเลื่อนขั้น/ตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น	3.19	.86	ปานกลาง
15. ท่านมีโอกาสได้รับการฝึกอบรมหรือเพิ่มพูนความรู้เพื่อเตรียมตัวในการเลื่อนขั้น/ตำแหน่งที่สูงขึ้น	3.14	.85	ปานกลาง
16. ท่านได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่หรือตำแหน่งงาน	3.15	.89	ปานกลาง
17. ท่านมีโอกาสได้เลื่อนขั้น/ตำแหน่งให้สูงขึ้นตามลำดับ	3.19	1.00	ปานกลาง
18. ท่านมีโอกาสได้ศึกษาค้นคว้าหรือทำงานวิจัยในเรื่องที่เป็นประโยชน์ต่องานที่ปฏิบัติ	3.07	.89	ปานกลาง
19. ท่านได้รับการสนับสนุนในเรื่องความก้าวหน้าของงานและท่านได้เรียนรู้สิ่งต่างๆ จากการทำงานในหน่วยงาน	3.26	.80	ปานกลาง
รวมเฉลี่ย	3.17	.88	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.6 พบว่า เจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศของกองทัพเรือ มีความพึงพอใจด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานและโอกาสที่จะก้าวหน้าในอนาคต โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลางทั้งหมด

ตารางที่ 4.7 ระดับความพึงพอใจ จำแนกเป็นปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศของกองทัพเรือ ด้านนโยบายและการบริหารองค์กร

(N=100)

ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	ระดับความพึงพอใจ		
	\bar{x}	S.D.	ระดับ
ด้านนโยบายและการบริหารองค์กร			
20. หน่วยงานของท่านกำหนดนโยบายการบริหารงานและระเบียบปฏิบัติงานที่ชัดเจนและปฏิบัติได้	3.40	.64	ปานกลาง
21. หน่วยงานมีการกระจายอำนาจการตัดสินใจอย่างเหมาะสม	3.42	.77	ปานกลาง
22. ผู้บังคับบัญชามีการมอบหมายงานอย่างเหมาะสม	3.29	.80	ปานกลาง
รวมเฉลี่ย	3.37	.74	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.7 พบว่า เจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศของกองทัพเรือ มีความพึงพอใจด้านนโยบายและการบริหารองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลางทั้งหมด

ตารางที่ 4.8 ระดับความพึงพอใจ จำแนกเป็นปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
ของเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศของกองทัพเรือ ด้านการนิเทศงาน

(N=100)

ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	ระดับความพึงพอใจ		
	\bar{x}	S.D.	ระดับ
ด้านการนิเทศงาน			
23. ท่านมีโอกาสได้ไปศึกษาดูงานด้านการจัดการจราจรทางอากาศ ในประเทศและ/หรือต่างประเทศ	3.21	.98	ปานกลาง
24. ท่านมีโอกาสได้เผยแพร่หรือแลกเปลี่ยนความรู้ด้านการจัดการ จราจรทางอากาศกับหน่วยงานควบคุมจราจรทางอากาศอื่น ๆ	3.20	.85	ปานกลาง
รวมเฉลี่ย	3.21	.92	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.8 พบว่า เจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศของกองทัพเรือ มีความพึงพอใจ
ด้านการนิเทศงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีความ
พึงพอใจอยู่ในระดับปานกลางทั้งหมด

ตารางที่ 4.9 ระดับความพึงพอใจ จำแนกเป็นปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศของกองทัพเรือ ด้านสัมพันธภาพในหน่วยงาน

(N=100)

ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	ระดับความพึงพอใจ		
	\bar{x}	S.D.	ระดับ
ด้านสัมพันธภาพในหน่วยงาน			
25. ผู้บังคับบัญชาให้โอกาสและเต็มใจในการรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอของท่าน	3.32	.84	ปานกลาง
26. ความแตกต่างทางชั้นยศของนักบินที่สูงกว่าเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศมีผลต่อการปฏิบัติงาน	3.17	.93	ปานกลาง
27. ท่านมีความสัมพันธ์อันดีกับผู้บังคับบัญชา	3.45	.72	ปานกลาง
28. ผู้บังคับบัญชามีความสนใจและเอาใจใส่ท่านในการช่วยเหลือแก้ไขปัญหาของท่าน	3.37	.72	ปานกลาง
29. ท่านมีโอกาสพบปะสังสรรค์กับผู้บังคับบัญชานอกเหนือจากเวลาปฏิบัติงาน	3.21	.81	ปานกลาง
30. เพื่อนร่วมงานมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานร่วมกับท่านเป็นอย่างดี	3.61	.67	มาก
31. เพื่อนร่วมงานของท่านมีความใส่ใจและยินดีที่จะช่วยเหลือและแก้ไขปัญหาของท่าน	3.58	.68	มาก
32. ท่านมีสัมพันธภาพส่วนตัวที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน	3.70	.75	มาก
รวมเฉลี่ย	3.43	.79	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.9 พบว่า เจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศของกองทัพเรือ มีความพึงพอใจด้านสัมพันธภาพในหน่วยงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อ 30 เพื่อนร่วมงานมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานร่วมกับท่านเป็นอย่างดี ข้อ 31 เพื่อนร่วมงานของท่านมีความใส่ใจและยินดีที่จะช่วยเหลือและแก้ไขปัญหาของท่าน และข้อ 32 ท่านมีสัมพันธภาพส่วนตัวที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ส่วนที่เหลือเป็นรายข้อมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 4.10 ระดับความพึงพอใจ จำแนกเป็นปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
ของเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศของกองทัพเรือ ด้านสภาพการทำงาน

(N=100)

ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	ระดับความพึงพอใจ		
	\bar{x}	S.D.	ระดับ
ด้านสภาพการทำงาน			
33. ในหน่วยงานมีเครื่องมือหรือสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ใน การปฏิบัติงานอย่างเพียงพอและทันสมัย	3.39	.58	ปานกลาง
34. ท่านมีพื้นที่ในการทำงานเป็นสัดส่วนเหมาะสมกับตำแหน่ง หน้าที่ของท่าน	3.40	.55	ปานกลาง
35. หน่วยงานมีบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่ดีเหมาะแก่การ ปฏิบัติงาน	3.40	.64	ปานกลาง
รวมเฉลี่ย	3.40	.59	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.10 พบว่า เจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศของกองทัพเรือ มีความพึงพอใจ
ด้านสภาพการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีความ
พึงพอใจอยู่ในระดับปานกลางทั้งหมด

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี

ตารางที่ 4.11 ระดับความพึงพอใจ จำแนกเป็นปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศของกองทัพเรือ ด้านสถานภาพของตำแหน่งงาน

(N=100)

ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	ระดับความพึงพอใจ		
	\bar{x}	S.D.	ระดับ
ด้านสถานภาพของตำแหน่งงาน			
36. ตำแหน่งหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายนอกจากภาระงานหลักในปัจจุบันของท่านมีความเหมาะสม	3.40	.62	ปานกลาง
37. ท่านมีความพึงพอใจต่อผลงานของท่าน	3.44	.69	ปานกลาง
38. ท่านพอใจที่ได้รับการยอมรับในการทำงานจากบุคคลทั่วไป	3.46	.67	ปานกลาง
รวมเฉลี่ย	3.43	.66	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.11 พบว่า เจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศของกองทัพเรือ มีความพึงพอใจด้านสถานภาพของตำแหน่งงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่ามีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลางทั้งหมด

ตารางที่ 4.12 ระดับความพึงพอใจ จำแนกเป็นปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศของกองทัพเรือ ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกี่ยวกับ

(N=100)

ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	ระดับความพึงพอใจ		
	\bar{x}	S.D.	ระดับ
ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกี่ยวกับ			
39. เงินเดือนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับปริมาณงานที่ท่านปฏิบัติ	2.82	1.06	ปานกลาง
40. เงินเดือนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับระดับความรู้ความสามารถของท่าน	2.80	1.01	ปานกลาง
41. ท่านสมควรได้รับเงินตอบแทนค่าวิชาชีพการควบคุมจราจรทางอากาศ	3.63	1.00	มาก
42. อัตราค่าตอบแทนการทำงานนอกเวลาของท่านมีความเหมาะสม	2.85	.98	ปานกลาง
รวมเฉลี่ย	3.03	1.07	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.12 พบว่า เจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศของกองทัพเรือ มีความพึงพอใจด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกี่ยวกับ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อ 41 ท่านสมควรได้รับเงินตอบแทนค่าวิชาชีพการควบคุมจราจรทางอากาศ มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ส่วนที่เหลือเป็นรายข้อมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 4.13 ระดับความพึงพอใจ จำแนกเป็นปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
ของเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศของกองทัพเรือ ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว

(N=100)

ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	ระดับความพึงพอใจ		
	\bar{x}	S.D.	ระดับ
ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว			
43. ครอบครัวของท่านมีความพึงพอใจในอาชีพของท่าน	3.47	.72	ปานกลาง
44. ท่านเต็มใจปฏิบัติงานในวันหยุด	3.42	.70	ปานกลาง
45. ท่านมีความมั่นใจว่าสามารถทำงานในหน่วยงานของท่านได้นาน	3.36	.82	ปานกลาง
46. การเดินทางไปราชการต่างจังหวัดเป็นเวลานานของท่านเป็นที่เข้าใจดีของสมาชิกในครอบครัว	3.27	.58	ปานกลาง
รวมเฉลี่ย	3.38	.71	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.13 พบว่า เจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศของกองทัพเรือ มีความพึงพอใจด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลางทั้งหมด

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี

ตารางที่ 4.14 ระดับความพึงพอใจ จำแนกเป็นปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
ของเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศของกองทัพเรือ ด้านสวัสดิการ

(N=100)

ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	ระดับความพึงพอใจ		
	\bar{x}	S.D.	ระดับ
ด้านสวัสดิการ			
47. ท่านพอใจในสวัสดิการต่าง ๆ ที่หน่วยงานของท่านจัดสรรให้	3.21	.90	ปานกลาง
รวมเฉลี่ย	3.21	.90	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.14 พบว่า เจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศของกองทัพเรือ มีความพึงพอใจ
ด้านสวัสดิการ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 4.15 ระดับความพึงพอใจ จำแนกเป็นปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
ของเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศของกองทัพเรือ ด้านความมั่นคงในงาน

(N=100)

ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	ระดับความพึงพอใจ		
	\bar{x}	S.D.	ระดับ
ด้านความมั่นคงในงาน			
48. หน้าที่การงานของท่าน ไม่มีการ โยกย้าย โดยไม่จำเป็น	3.19	.83	ปานกลาง
49. หน่วยงานของท่านมีภาพลักษณ์และชื่อเสียงที่ดี	3.61	.60	มาก
50. หน่วยงานของท่านให้ความสำคัญกับบุคลากรเป็นอย่างดี	3.43	.76	ปานกลาง
รวมเฉลี่ย	3.41	.75	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.15 พบว่า เจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศของกองทัพเรือ มีความพึงพอใจด้านความมั่นคงในงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อ 49 หน่วยงานของท่านมีภาพลักษณ์และชื่อเสียงที่ดี มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ส่วนที่เหลือเป็นรายข้อมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง

4.3 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศของกองทัพเรือ

ในการนำเสนอผลความแตกต่างของข้อมูล ผู้วิจัยได้นำเสนอตามลำดับ ดังนี้

ผลความแตกต่างของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศของกองทัพเรือ ทั้ง 14 ปัจจัย ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะงานที่ทำ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า นโยบายและการบริหารองค์กร การนิเทศงาน สัมพันธภาพในหน่วยงาน สภาพการทำงาน สถานภาพของตำแหน่งงาน เงินเดือนและผลประโยชน์เกี่ยวกับความเป็นอยู่ส่วนตัว สวัสดิการ และความมั่นคงในงาน ปรากฏดังตารางที่ 4.16-4.30

ตารางที่ 4.16 ความแตกต่างของปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศของกองทัพเรือ จำแนกตามอายุ โดยภาพรวมและรายด้าน

(N=100)

ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศของกองทัพเรือ	อายุ								χ^2 (p)
	ต่ำกว่า 21 ปี n (ร้อยละ)	21-25 ปี n (ร้อยละ)	26-30 ปี n (ร้อยละ)	31-35 ปี n (ร้อยละ)	36-40 ปี n (ร้อยละ)	41-45 ปี n (ร้อยละ)	46-50 ปี n (ร้อยละ)	51 ปีขึ้นไป n (ร้อยละ)	
1. ด้านความสำเร็จของงาน	5 (5)	35 (35)	22 (22)	18 (18)	3 (3)	9 (9)	6 (6)	2 (2)	103.624 (.001)*
2. ด้านการยอมรับนับถือ	5 (5)	35 (35)	22 (22)	18 (18)	3 (3)	9 (9)	6 (6)	2 (2)	94.778 (.026)*
3. ด้านลักษณะงานที่ทำ	5 (5)	35 (35)	22 (22)	18 (18)	3 (3)	9 (9)	6 (6)	2 (2)	74.961 (.001)*
4. ด้านความรับผิดชอบ	5 (5)	35 (35)	22 (22)	18 (18)	3 (3)	9 (9)	6 (6)	2 (2)	90.117 (.003)*
5. ด้านความก้าวหน้า	5 (5)	35 (35)	22 (22)	18 (18)	3 (3)	9 (9)	6 (6)	2 (2)	149.123 (.078)

ตารางที่ 4.16 ความแตกต่างของปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศของกองทัพเรือ จำแนกตามอายุ โดยภาพรวมและรายด้าน (ต่อ)

(N=100)

ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานของ เจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทาง อากาศของกองทัพเรือ	อายุ								χ^2 (p)
	ต่ำกว่า 21 ปี n (ร้อยละ)	21-25 ปี n (ร้อยละ)	26-30 ปี n (ร้อยละ)	31-35 ปี n (ร้อยละ)	36-40 ปี n (ร้อยละ)	41-45 ปี n (ร้อยละ)	46-50 ปี n (ร้อยละ)	51 ปี ขึ้นไป n (ร้อยละ)	
6. ด้านนโยบายและการ บริหารองค์กร	5 (5)	35 (35)	22 (22)	18 (18)	3 (3)	9 (9)	6 (6)	2 (2)	87.982 (.021)*
7. ด้านการนิเทศงาน	5 (5)	35 (35)	22 (22)	18 (18)	3 (3)	9 (9)	6 (6)	2 (2)	68.911 (.032)*
8. ด้านสัมพันธภาพใน หน่วยงาน	5 (5)	35 (35)	22 (22)	18 (18)	3 (3)	9 (9)	6 (6)	2 (2)	150.953 (.025)*
9. ด้านสภาพการทำงาน	5 (5)	35 (35)	22 (22)	18 (18)	3 (3)	9 (9)	6 (6)	2 (2)	51.482 (.377)
10. ด้านสภาพภาพของ ตำแหน่งงาน	5 (5)	35 (35)	22 (22)	18 (18)	3 (3)	9 (9)	6 (6)	2 (2)	63.320 (.082)
11. ด้านเงินเดือนและ ผลประโยชน์เกื้อกูล	5 (5)	35 (35)	22 (22)	18 (18)	3 (3)	9 (9)	6 (6)	2 (2)	84.498 (.672)
12. ด้านความเป็นอยู่ ส่วนตัว	5 (5)	35 (35)	22 (22)	18 (18)	3 (3)	9 (9)	6 (6)	2 (2)	83.128 (.046)*
13. ด้านสวัสดิการ	5 (5)	35 (35)	22 (22)	18 (18)	3 (3)	9 (9)	6 (6)	2 (2)	43.210 (.003)*
14. ด้านความมั่นคงในงาน	5 (5)	35 (35)	22 (22)	18 (18)	3 (3)	9 (9)	6 (6)	2 (2)	90.562 (.002)*
รวม	5 (5)	35 (35)	22 (22)	18 (18)	3 (3)	9 (9)	6 (6)	2 (2)	377.748 (.147)

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.16 พบว่า ความแตกต่างของปัจจัยที่มีผลต่อระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวม จำแนกตามอายุพบว่า ไม่มีความแตกต่างกัน

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ทำ ด้านความรับผิดชอบ ด้านนโยบายและการบริหารองค์กร ด้านการนิเทศงาน ด้านสัมพันธภาพในหน่วยงาน ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ด้านสวัสดิการ และด้านความมั่นคงในงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกนั้นไม่แตกต่างกัน



ตารางที่ 4.17 ความแตกต่างของปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศของกองทัพเรือ จำแนกตามสถานภาพ โดยภาพรวมและรายด้าน

(N=100)

ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศของกองทัพเรือ	สถานภาพ		
	โสด n (ร้อยละ)	สมรส n (ร้อยละ)	χ^2 (p)
1. ด้านความสำเร็จของงาน	62 (62)	38 (38)	11.683 (.232)
2. ด้านการยอมรับนับถือ	62 (62)	38 (38)	12.645 (.244)
3. ด้านลักษณะงานที่ทำ	62 (62)	38 (38)	10.964 (.090)
4. ด้านความรับผิดชอบ	62 (62)	38 (38)	11.737 (.163)
5. ด้านความก้าวหน้า	62 (62)	38 (38)	16.437 (.562)
6. ด้านนโยบายและการบริหารองค์กร	62 (62)	38 (38)	20.931 (.013)*
7. ด้านการนิเทศงาน	62 (62)	38 (38)	7.846 (.346)
8. ด้านสัมพันธภาพในหน่วยงาน	62 (62)	38 (38)	27.316 (.054)
9. ด้านสภาพการทำงาน	62 (62)	38 (38)	9.000 (.253)
10. ด้านสถานภาพของตำแหน่งงาน	62 (62)	38 (38)	14.163 (.048)*
11. ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ เกลือ	62 (62)	38 (38)	14.435 (.344)

ตารางที่ 4.17 ความแตกต่างของปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศของกองทัพเรือ จำแนกตามสถานภาพ โดยภาพรวมและรายด้าน (ต่อ)

(N=100)

ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศของกองทัพเรือ	สถานภาพ		
	โสด n (ร้อยละ)	สมรส n (ร้อยละ)	χ^2 (p)
12. ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว	62 (62)	38 (38)	10.332 (.324)
13. ด้านสวัสดิการ	62 (62)	38 (38)	19.994 (.000)*
14. ด้านความมั่นคงในงาน	62 (62)	38 (38)	12.998 (.112)
รวม	62 (62)	38 (38)	57.909 (.207)

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.17 พบว่า ความแตกต่างของปัจจัยที่มีผลต่อระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวม จำแนกตามสถานภาพพบว่า ไม่มีความแตกต่างกัน

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านนโยบายและการบริหารองค์กร ด้านสถานภาพของตำแหน่งงาน และด้านสวัสดิการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกนั้นไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.18 ความแตกต่างของปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศของกองทัพเรือ จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมและรายด้าน

(N=100)

ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศของกองทัพเรือ	ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน				χ^2 (p)
	ต่ำกว่า 11 ปี n (ร้อยละ)	11-20 ปี n (ร้อยละ)	21-30 ปี n (ร้อยละ)	31 ปีขึ้นไป n (ร้อยละ)	
1. ด้านความสำเร็จของงาน	69 (69)	13 (13)	16 (16)	2 (2)	29.086 (.357)
2. ด้านการยอมรับนับถือ	69 (69)	13 (13)	16 (16)	2 (2)	42.338 (.067)
3. ด้านลักษณะงานที่ทำ	69 (69)	13 (13)	16 (16)	2 (2)	22.689 (.203)
4. ด้านความรับผิดชอบ	69 (69)	13 (13)	16 (16)	2 (2)	56.752 (.000)*
5. ด้านความก้าวหน้า	69 (69)	13 (13)	16 (16)	2 (2)	89.379 (.002)*
6. ด้านนโยบายและการบริหารองค์กร	69 (69)	13 (13)	16 (16)	2 (2)	45.462 (.015)*
7. ด้านการนิเทศงาน	69 (69)	13 (13)	16 (16)	2 (2)	48.665 (.001)*
8. ด้านสัมพันธภาพในหน่วยงาน	69 (69)	13 (13)	16 (16)	2 (2)	57.065 (.260)
9. ด้านสภาพการทำงาน	69 (69)	13 (13)	16 (16)	2 (2)	32.945 (.047)*
10. ด้านสภาพของตำแหน่งงาน	69 (69)	13 (13)	16 (16)	2 (2)	27.806 (.146)

ตารางที่ 4.18 ความแตกต่างของปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศของกองทัพเรือ จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมและรายด้าน (ต่อ)

(N=100)

ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศของกองทัพเรือ	ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน				χ^2 (p)
	ต่ำกว่า 11 ปี n (ร้อยละ)	11-20 ปี n (ร้อยละ)	21-30 ปี n (ร้อยละ)	31 ปีขึ้นไป n (ร้อยละ)	
11. ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ เกลือ	69 (69)	13 (13)	16 (16)	2 (2)	25.683 (.950)
12. ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว	69 (69)	13 (13)	16 (16)	2 (2)	42.814 (.027)*
13. ด้านสวัสดิการ	69 (69)	13 (13)	16 (16)	2 (2)	30.650 (.000)*
14. ด้านความมั่นคงในงาน	69 (69)	13 (13)	16 (16)	2 (2)	37.226 (.042)*
รวม	69 (69)	13 (13)	16 (16)	2 (2)	149.006 (.508)

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.18 พบว่า ความแตกต่างของปัจจัยที่มีผลต่อระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวม จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานพบว่า ไม่มีความแตกต่างกัน

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้า ด้านนโยบายและการบริหารองค์กร ด้านการนิเทศงาน ด้านสภาพการทำงาน ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ด้านสวัสดิการ และด้านความมั่นคงในงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกนั้นไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.19 ความแตกต่างของปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศของกองทัพเรือ จำแนกตามสถานที่ปฏิบัติงาน โดยภาพรวมและรายด้าน

(N=100)

ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศของกองทัพเรือ	สถานที่ปฏิบัติงาน					χ^2 (p)
	อุตะเถา n (ร้อยละ)	สงขลา n (ร้อยละ)	บ้านทอน n (ร้อยละ)	จันทบุรี n (ร้อยละ)	จักรีฯ n (ร้อยละ)	
1. ด้านความสำเร็จของงาน	81 (81)	6 (6)	1 (1)	3 (3)	9 (9)	47.086 (.102)
2. ด้านการยอมรับนับถือ	81 (81)	6 (6)	1 (1)	3 (3)	9 (9)	23.593 (.982)
3. ด้านลักษณะงานที่ทำ	81 (81)	6 (6)	1 (1)	3 (3)	9 (9)	21.745 (.594)
4. ด้านความรับผิดชอบ	81 (81)	6 (6)	1 (1)	3 (3)	9 (9)	27.730 (.683)
5. ด้านความก้าวหน้า	81 (81)	6 (6)	1 (1)	3 (3)	9 (9)	45.411 (.994)
6. ด้านนโยบายและการบริหารองค์กร	81 (81)	6 (6)	1 (1)	3 (3)	9 (9)	36.964 (.424)
7. ด้านการนิเทศงาน	81 (81)	6 (6)	1 (1)	3 (3)	9 (9)	22.689 (.748)
8. ด้านสัมพันธภาพในหน่วยงาน	81 (81)	6 (6)	1 (1)	3 (3)	9 (9)	60.741 (.722)
9. ด้านสภาพการทำงาน	81 (81)	6 (6)	1 (1)	3 (3)	9 (9)	13.857 (.988)
10. ด้านสถานภาพของตำแหน่งงาน	81 (81)	6 (6)	1 (1)	3 (3)	9 (9)	20.870 (.831)

ตารางที่ 4.19 ความแตกต่างของปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศของกองทัพเรือ จำแนกตามสถานที่ปฏิบัติงาน โดยภาพรวมและรายด้าน (ต่อ)

(N=100)

ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศของกองทัพเรือ	สถานที่ปฏิบัติงาน					χ^2 (p)
	อุตะเถา n (ร้อยละ)	สงขลา n (ร้อยละ)	บ้านทอน n (ร้อยละ)	จันทบุรี n (ร้อยละ)	จักรีฯ n (ร้อยละ)	
11. ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล	81 (81)	6 (6)	1 (1)	3 (3)	9 (9)	28.876 (.996)
12. ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว	81 (81)	6 (6)	1 (1)	3 (3)	9 (9)	42.969 (.197)
13. ด้านสวัสดิการ	81 (81)	6 (6)	1 (1)	3 (3)	9 (9)	15.999 (.191)
14. ด้านความมั่นคงในงาน	81 (81)	6 (6)	1 (1)	3 (3)	9 (9)	16.006 (.992)
รวม	81 (81)	6 (6)	1 (1)	3 (3)	9 (9)	199.897 (.489)

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 4.19 พบว่า ความแตกต่างของปัจจัยที่มีผลต่อระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวม จำแนกตามสถานที่ปฏิบัติงานพบว่า ไม่มีความแตกต่างกัน

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.20 ความแตกต่างของปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศของกองทัพเรือ จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน

(N=100)

ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศของกองทัพเรือ	วุฒิการศึกษา			χ^2 (p)
	ต่ำกว่าปริญญาตรี n (ร้อยละ)	ปริญญาตรี n (ร้อยละ)	ปริญญาโท n (ร้อยละ)	
1. ด้านความสำเร็จของงาน	41 (41)	58 (58)	1 (1)	35.734 (.008)*
2. ด้านการยอมรับนับถือ	41 (41)	58 (58)	1 (1)	42.773 (.002)*
3. ด้านลักษณะงานที่ทำ	41 (41)	58 (58)	1 (1)	6.738 (.874)
4. ด้านความรับผิดชอบ	41 (41)	58 (58)	1 (1)	64.501 (.000)*
5. ด้านความก้าวหน้า	41 (41)	58 (58)	1 (1)	36.543 (.443)
6. ด้านนโยบายและการบริหารองค์กร	41 (41)	58 (58)	1 (1)	55.501 (.000)*
7. ด้านการนิเทศงาน	41 (41)	58 (58)	1 (1)	16.518 (.283)
8. ด้านสัมพันธภาพในหน่วยงาน	41 (41)	58 (58)	1 (1)	29.467 (.689)
9. ด้านสภาพการทำงาน	41 (41)	58 (58)	1 (1)	12.619 (.557)
10. ด้านสภาพภาพของตำแหน่งงาน	41 (41)	58 (58)	1 (1)	6.069 (.965)

ตารางที่ 4.20 ความแตกต่างของปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศของกองทัพเรือ จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยภาพรวม และรายด้าน (ต่อ)

(N=100)

ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ ควบคุมจราจรทางอากาศของ กองทัพเรือ	วุฒิการศึกษา			χ^2 (p)
	ต่ำกว่าปริญญาตรี n (ร้อยละ)	ปริญญาตรี n (ร้อยละ)	ปริญญาโท n (ร้อยละ)	
11. ด้านเงินเดือนและ ผลประโยชน์เกื้อกูล	41 (41)	58 (58)	1 (1)	24.082 (.571)
12. ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว	41 (41)	58 (58)	1 (1)	28.002 (.062)
13. ด้านสวัสดิการ	41 (41)	58 (58)	1 (1)	23.047 (.001)*
14. ด้านความมั่นคงในงาน	41 (41)	58 (58)	1 (1)	10.460 (.842)
รวม	41 (41)	58 (58)	1 (1)	145.185 (.002)*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.20 พบว่า ความแตกต่างของปัจจัยที่มีผลต่อระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวม จำแนกตามวุฒิการศึกษาพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านนโยบายและการบริหารองค์กร และด้านสวัสดิการ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกนั้นไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.21 ความแตกต่างของปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศของกองทัพเรือ จำแนกตามตำแหน่งงาน โดยภาพรวม และรายด้าน

(N=100)

ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศของกองทัพเรือ	ตำแหน่งงาน				χ^2 (p)
	บังคับการบิน n (ร้อยละ)	เรดาร์การบิน n (ร้อยละ)	ให้คำแนะนำ การบิน n (ร้อยละ)	ควบคุมพื้นที่ เดินอากาศ n (ร้อยละ)	
1. ด้านความสำเร็จของงาน	43 (43)	26 (26)	25 (25)	6 (6)	18.667 (.882)
2. ด้านการยอมรับนับถือ	43 (43)	26 (26)	25 (25)	6 (6)	28.811 (.528)
3. ด้านลักษณะงานที่ทำ	43 (43)	26 (26)	25 (25)	6 (6)	15.549 (.624)
4. ด้านความรับผิดชอบ	43 (43)	26 (26)	25 (25)	6 (6)	29.557 (.200)
5. ด้านความก้าวหน้า	43 (43)	26 (26)	25 (25)	6 (6)	46.506 (.756)
6. ด้านนโยบายและการบริหารองค์กร	43 (43)	26 (26)	25 (25)	6 (6)	18.910 (.873)
7. ด้านการนิเทศงาน	43 (43)	26 (26)	25 (25)	6 (6)	26.928 (.173)
8. ด้านสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน	43 (43)	26 (26)	25 (25)	6 (6)	54.265 (.351)
9. ด้านสภาพการทำงาน	43 (43)	26 (26)	25 (25)	6 (6)	24.614 (.264)
10. ด้านสถานภาพของตำแหน่งงาน	43 (43)	26 (26)	25 (25)	6 (6)	19.652 (.543)

ตารางที่ 4.21 ความแตกต่างของปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศของกองทัพเรือ จำแนกตามตำแหน่งงาน โดยภาพรวมและรายด้าน (ต่อ)

(N=100)

ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศของกองทัพเรือ	ตำแหน่งงาน				χ^2 (p)
	บังคับการบิน n (ร้อยละ)	เรดาร์การบิน n (ร้อยละ)	ให้คำแนะนำ การบิน n (ร้อยละ)	ควบคุมพื้นที่ เดินอากาศ n (ร้อยละ)	
11. ด้านเงินเดือนและ ผลประโยชน์เกื้อกูล	43 (43)	26 (26)	25 (25)	6 (6)	18.667 (.882)
12. ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว	43 (43)	26 (26)	25 (25)	6 (6)	28.811 (.528)
13. ด้านสวัสดิการ	43 (43)	26 (26)	25 (25)	6 (6)	15.549 (.624)
14. ด้านความมั่นคงในงาน	43 (43)	26 (26)	25 (25)	6 (6)	29.557 (.200)
รวม	43 (43)	26 (26)	25 (25)	6 (6)	142.645 (.653)

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.21 พบว่า ความแตกต่างของปัจจัยที่มีผลต่อระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวม จำแนกตามวุฒิการศึกษาพบว่า ไม่มีความแตกต่างกัน

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกนั้นไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.22 ความแตกต่างของปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศของกองทัพเรือ จำแนกตามใบอนุญาตพนักงานควบคุมจราจรทางอากาศที่ออกให้โดยกรมการบินพลเรือน โดยภาพรวมและรายด้าน

(N=100)

ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศของกองทัพเรือ	ใบอนุญาตฯ		
	ไม่มี n (ร้อยละ)	มี n (ร้อยละ)	χ^2 (p)
1. ด้านความสำเร็จของงาน	85 (85)	15 (15)	22.130 (.008)*
2. ด้านการยอมรับนับถือ	85 (85)	15 (15)	16.120 (.096)
3. ด้านลักษณะงานที่ทำ	85 (85)	15 (15)	2.487 (.870)
4. ด้านความรับผิดชอบ	85 (85)	15 (15)	8.781 (.361)
5. ด้านความก้าวหน้า	85 (85)	15 (15)	25.089 (.122)
6. ด้านนโยบายและการบริหารองค์กร	85 (85)	15 (15)	10.990 (.276)
7. ด้านการนิเทศงาน	85 (85)	15 (15)	15.715 (.028)*
8. ด้านสัมพันธภาพในหน่วยงาน	85 (85)	15 (15)	15.098 (.588)
9. ด้านสภาพการทำงาน	85 (85)	15 (15)	3.675 (.816)
10. ด้านสถานภาพของตำแหน่งงาน	85 (85)	15 (15)	9.631 (.210)

ตารางที่ 4.22 ความแตกต่างของปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศของกองทัพเรือ จำแนกตามใบอนุญาตพนักงานควบคุมจราจรทางอากาศที่ออกให้โดยกรมการบินพลเรือน โดยภาพรวมและรายด้าน (ต่อ)

(N=100)

ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศของกองทัพเรือ	ใบอนุญาตฯ		
	ไม่มี n (ร้อยละ)	มี n (ร้อยละ)	χ^2 (p)
11. ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ เกลือ	85 (85)	15 (15)	14.658 (.329)
12. ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว	85 (85)	15 (15)	10.465 (.314)
13. ด้านสวัสดิการ	85 (85)	15 (15)	20.056 (.000)*
14. ด้านความมั่นคงในงาน	85 (85)	15 (15)	6.545 (.586)
รวม	85 (85)	15 (15)	59.477 (.169)

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.22 พบว่า ความแตกต่างของปัจจัยที่มีผลต่อระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวม จำแนกตามใบอนุญาตพนักงานควบคุมจราจรทางอากาศที่ออกให้โดยกรมการบินพลเรือนพบว่า ไม่มีความแตกต่างกัน

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการนิเทศงาน และด้านสวัสดิการ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกนั้นไม่แตกต่างกัน

4.4 การอภิปรายผล

เจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศของกองทัพเรือมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันต่อปัจจัยทั้ง 14 ปัจจัยในระดับปานกลาง การวิเคราะห์ความแตกต่างของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศของกองทัพเรือ ที่จำแนกตามปัจจัยทั้ง 14 ปัจจัยของ Frederick Herzberg พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศของกองทัพเรือโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับ สร้อยตระกูล (ตวยานนท์) ธรรมานะ (2541, หน้า 133) กล่าวว่า ความพึงพอใจในงานเป็นทัศนคติหรือความรู้สึกชอบหรือไม่ชอบ โดยเฉพาะของผู้ปฏิบัติงานซึ่งเกี่ยวกับงาน จะเห็นได้ว่าเรื่องความพึงพอใจในงานนี้เป็นเรื่องของทัศนคติหรือเจตคติโดยตรง ทัศนคตินั้นมีองค์ประกอบที่สำคัญคือ องค์ประกอบทางด้านความคิดความเข้าใจ (Cognitive component) เป็นส่วนเกี่ยวข้องกับความรู้สึกนึกคิดในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง องค์ประกอบด้านอารมณ์หรือความรู้สึก (Affective component) ซึ่งเป็นส่วนที่เป็นอารมณ์หรือความรู้สึกที่มีต่อเรื่องใดเรื่องหนึ่งที่เขาารู้และเข้าใจอยู่ก่อนแล้ว และองค์ประกอบด้านแนวโน้มของพฤติกรรม (Behavioral tendency component) ซึ่งจะส่งผลต่อการเกิดพฤติกรรม ยกตัวอย่างเช่น เมื่อกล่าวว่า ฉันชอบทำงานในหลายลักษณะ (แสดงความรู้สึกชอบหรือไม่ชอบ) แต่ งานของฉันยุ่งยากสับสนเกินไป (แสดงถึงความคิดความเข้าใจ) ฉันจึงวางแผนจะหางานใหม่ (แสดงถึงแนวโน้มของพฤติกรรม) เมื่อนำเอาลักษณะทั้งสามมาผสมผสานกันเป็นทัศนคติของบุคคลหนึ่งเกี่ยวกับงานได้แล้ว สิ่งนี้จะช่วยให้ผู้บังคับบัญชาเข้าใจถึงปฏิกิริยาของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่องาน และสามารถจะทำนายถึงผลกระทบที่จะมีในอนาคตด้วย

เมื่อพิจารณาจากตัวแปรต้นทั้ง 7 ตัวแปร ซึ่งประกอบไปด้วย อายุ สถานภาพ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน วุฒิทางการศึกษา ตำแหน่งงาน ใบอนุญาตพนักงานควบคุมจราจรทางอากาศที่ออกให้โดยกรมการบินพลเรือน และสถานที่ปฏิบัติงานพบว่า ความแตกต่างของปัจจัยที่มีผลต่อระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวม จำแนกตามอายุพบว่า ไม่มีความแตกต่างกัน ความแตกต่างของปัจจัยที่มีผลต่อระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวม จำแนกตามสถานภาพพบว่า ไม่มีความแตกต่างกัน ความแตกต่างของปัจจัยที่มีผลต่อระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวม จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานพบว่า ไม่มีความแตกต่างกัน ความแตกต่างของปัจจัยที่มีผลต่อระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวม จำแนกตามวุฒิการศึกษาพบว่า มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ความแตกต่างของปัจจัยที่มีผลต่อระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวม จำแนกตามตำแหน่งงานพบว่า ไม่มีความแตกต่างกัน ความแตกต่างของ

ปัจจัยที่มีผลต่อระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวม จำแนกตามใบอนุญาตพนักงานควบคุมจราจรทางอากาศที่ออกให้โดยกรมการบินพลเรือนพบว่า ไม่มีความแตกต่างกัน

วุฒิทางการศึกษาของเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศของกองทัพเรือที่แตกต่างกัน จะส่งผลให้มีปัจจัยที่มีผลต่อระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านนโยบายและการบริหารองค์กร และด้านสวัสดิการ ซึ่งสอดคล้องกับ เทพพนม เมืองแมน และ สวิง สุวรรณ (2540, หน้า 100) กล่าวว่า ความพึงพอใจในงาน เป็นภาวะของความพึงพอใจ หรือภาวะของการมีอารมณ์ในทางบวกที่มีผลเกิดขึ้นเนื่องจากการประเมินประสบการณ์ในงานของคนหนึ่ง ซึ่งสอดคล้องกับ พันศักดิ์ เนินทราย (2550, หน้า 16) กล่าวว่า ความพึงพอใจเกิดขึ้นจากความต้องการ ความรู้สึก ความชอบ รวมถึงความเต็มใจในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายจากองค์กรหรือหน่วยงานทั้งทางบวกและทางลบ โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้เป็นไปตามเป้าหมายขององค์กรหรือของตนเอง และสิ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจมากที่สุด คือ การมีทรัพยากรและสิ่งเร้าครบถ้วน ลูธานส์ (Luthans, 2002, p.230) ได้กล่าวว่า ความพึงพอใจในงานเป็นผลจากการรับรู้ที่มีต่องาน โดยได้แบ่งมิติความพึงพอใจในงานออกเป็น 3 มิติ ได้แก่ มิติที่ 1 ความพึงพอใจเป็นการตอบสนองทางอารมณ์ของบุคคลต่องานที่ทำ มิติที่ 2 ความพึงพอใจในงานหรือทัศนคติเชิงบวกต่องานเกิดเมื่อนักงานได้รับผลตอบแทนที่ยุติธรรมเมื่อเทียบกับงานที่ทำ และมิติที่ 3 ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์กับทัศนคติในเรื่องงาน ค่าตอบแทน โอกาสความก้าวหน้า การบังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน และพิณ คงพล (2529, หน้า 21) ได้สรุปความหมายของความพึงพอใจว่า ความรู้สึก รัก ชอบ ยินดี เต็มใจ หรือมีเจตคติที่ดีของบุคคลต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ความพึงพอใจจะเกิดขึ้นเมื่อได้รับผลตอบแทนความต้องการทั้งด้านวัตถุและด้านจิตใจ

บทที่ 5

บทสรุปและข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศของกองทัพเรือ และเพื่อศึกษาแนวทางในการพัฒนาการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศของกองทัพเรือให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยผู้วิจัยได้ใช้แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานทั้ง 14 ปัจจัยของ Frederick Herzberg ประกอบด้วย ความสำเร็จในการทำงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะงานที่ให้ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า นโยบายและการบริหารองค์กร การนิเทศงาน สัมพันธภาพในหน่วยงาน สภาพการทำงาน สถานภาพของตำแหน่งงาน เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ความเป็นอยู่ส่วนตัว สวัสดิการ และความมั่นคงในงาน

กลุ่มประชากรของการวิจัย คือ เจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศของกองทัพเรือ จำนวน 100 คน ที่ปฏิบัติหน้าที่ในพื้นที่ของกองทัพเรือ ณ ท่าอากาศยาน 4 แห่งซึ่งอยู่ภายใต้การควบคุมของกองทัพเรือ ได้แก่ ท่าอากาศยานอุตะเถา จังหวัดระยอง ท่าอากาศยานสงขลา จังหวัดสงขลา สนามบินบ้านดอน จังหวัดนราธิวาส สนามบินจันทบุรี (เนินพลอยแหวน) จังหวัดจันทบุรี และพื้นที่ปฏิบัติการพิเศษ 1 แห่ง คือ เรือหลวงจักรีนฤเบศร ซึ่งเป็นฐานบินสำหรับการสนับสนุนกำลังทางเรือ การสร้างเครื่องมือจากแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในบทที่ 2 โดยผู้วิจัยไทย กำหนดตัวแปรต้น ประกอบด้วย อายุ สถานภาพ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน สถานที่ปฏิบัติงาน วุฒิการศึกษา ตำแหน่งงาน และมีใบอนุญาตพนักงานควบคุมจราจรทางอากาศที่ออกให้โดยกรมการบินพลเรือนหรือไม่ ตัวแปรตาม ประกอบด้วย ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานทั้ง 14 ปัจจัยของ Frederick Herzberg โดยทำการสร้างเครื่องมือที่มีลักษณะเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลที่ใช้ในการวิจัย สำหรับการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ทำการส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ไปยังพื้นที่ปฏิบัติงานทั้ง 5 แห่งของกองทัพเรือ ได้แก่ ท่าอากาศยานอุตะเถา จังหวัดระยอง ท่าอากาศยานสงขลา จังหวัดสงขลา สนามบินบ้านดอน จังหวัดนราธิวาส สนามบินจันทบุรี (เนินพลอยแหวน) จังหวัดจันทบุรี และเรือหลวงจักรีนฤเบศร การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมาทำการประมวลผลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ คือ ความถี่ และค่าร้อยละ ส่วนการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่

ควบคุมจราจรทางอากาศของกองทัพเรือ สถิติที่ใช้ คือ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ความแตกต่างของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศของกองทัพเรือ สถิติที่ใช้ คือ ค่าสถิติไคส-แควร์ เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นและตัวแปรตาม

5.1 สรุปผลการวิจัย

ข้อมูลทั่วไปจากกลุ่มตัวอย่าง 100 คน พบว่า

อายุส่วนใหญ่อยู่ในช่วง 21-25 ปี จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 35 รองลงมา คือ ช่วงอายุ 26-30 ปี จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 22 ช่วงอายุ 31-35 ปี จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 18 ช่วงอายุ 41-45 ปี จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 9 ช่วงอายุ 46-50 ปี จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 6 ช่วงอายุต่ำกว่า 21 ปี จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 5 ช่วงอายุ 36-40 ปี จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 3 และน้อยที่สุดคือ ช่วงอายุ 51 ปีขึ้นไป จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 2

สถานภาพ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด คือ มีจำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 62 และมีสถานภาพสมรส จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 38 ไม่มีผู้ตอบแบบสอบถามที่มีสถานภาพหย่าร้าง

ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 11 ปี มีจำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 69 รองลงมาคือ มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 21-30 ปี มีจำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 16 มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 11-20 ปี จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 13 และน้อยที่สุด คือ มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 31 ปีขึ้นไป มีจำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 2

สถานที่ปฏิบัติงาน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ปฏิบัติงาน ณ ท่าอากาศยานอุตะเถา จังหวัดระยอง มีจำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 81 รองลงมาคือ เรือหลวงจักรีนฤเบศร จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 9 ท่าอากาศยานสงขลา จังหวัดสงขลา จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 6 สนามบินจันทบุรี (เนินพลอยแหวน) จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 3 และน้อยที่สุดคือ สนามบินบ้านดอน จังหวัดนราธิวาส มีจำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 1

วุฒิการศึกษา ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาในระดับปริญญาตรี มีจำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 58 รองลงมา คือ ระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 41 ระดับปริญญาโท 1 คน คิดเป็นร้อยละ 1 ไม่มีผู้ตอบแบบสอบถามที่มีวุฒิการศึกษาในระดับสูงกว่าปริญญาโท

ตำแหน่งงาน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีตำแหน่งเจ้าหน้าที่บังคับการบิน มีจำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 43 รองลงมาคือ ตำแหน่งเจ้าหน้าที่เรดาร์การบิน จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 26 ตำแหน่งเจ้าหน้าที่แนะนำการบิน จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 25 และน้อยที่สุดคือ ตำแหน่งเจ้าหน้าที่ควบคุมพื้นที่เดินอากาศ มีจำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 6

ใบอนุญาตพนักงานควบคุมจราจรทางอากาศที่ออกให้โดยกรมการบินพลเรือน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ไม่มีใบอนุญาตพนักงานควบคุมจราจรทางอากาศที่ออกให้โดยกรมการบินพลเรือน มีจำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 85 และเป็นผู้มีใบอนุญาตพนักงานควบคุมจราจรทางอากาศที่ออกให้โดยกรมการบินพลเรือน จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 15

ผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศของกองทัพเรือ ในด้านต่าง ๆ พบว่า เจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศของกองทัพเรือ มีความพึงพอใจด้านความสำเร็จในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก สามารถทำงานให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมาย มีความภาคภูมิใจในผลงานที่ผ่านมา เต็มใจที่จะทำงานตามที่ได้รับมอบหมาย อยู่ในระดับมาก และผลงานมักได้รับการชมเชยและการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา อยู่ในระดับปานกลาง

ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มักได้รับความไว้วางใจให้ทำงานที่สำคัญ มีโอกาสได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานแทนผู้บังคับบัญชา และข้อเสนอหรือความคิดเห็นได้รับการยอมรับจากบุคคลในหน่วยงาน อยู่ในระดับปานกลาง

ด้านลักษณะงานที่ทำ โดยรวมอยู่ในระดับมาก งานที่ทำอยู่ เป็นงานที่ทำหาความสามารถงานที่มีความสำคัญและมีคุณค่าต่อองค์กร อยู่ในระดับมาก และในหน่วยงานมีการแบ่งงานอย่างชัดเจน อยู่ในระดับปานกลาง

ด้านความรับผิดชอบ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีส่วนในการกำหนดนโยบายและเป้าหมายในการปฏิบัติงาน มีโอกาสได้ตัดสินใจในการแก้ปัญหาต่าง ๆ อยู่ในระดับปานกลาง และหน่วยงานเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมรับผิดชอบ อยู่ในระดับมาก

ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานและโอกาสที่จะก้าวหน้าในอนาคต งานในปัจจุบันให้โอกาสในการเลื่อนขั้น/ตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น มีโอกาสได้รับการฝึกอบรมหรือเพิ่มพูนความรู้เพื่อเตรียมตัวในการเลื่อนขั้น/ตำแหน่งที่สูงขึ้น ได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่หรือตำแหน่งงาน มีโอกาสได้เลื่อนขั้น/ตำแหน่งให้สูงขึ้นตามลำดับ มีโอกาสได้ศึกษาค้นคว้าหรือทำงานวิจัยในเรื่องที่เป็นประโยชน์ต่องานที่ปฏิบัติ และได้รับการสนับสนุนในเรื่องความก้าวหน้าของงานและได้เรียนรู้สิ่งต่างๆ จากการทำงานในหน่วยงาน อยู่ในระดับปานกลาง

ด้านนโยบายและการบริหารองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง หน่วยงานกำหนดนโยบายการบริหารงานและระเบียบปฏิบัติงานที่ชัดเจนและปฏิบัติได้ หน่วยงานมีการกระจายอำนาจการตัดสินใจอย่างเหมาะสม และผู้บังคับบัญชามีการมอบหมายงานอย่างเหมาะสม อยู่ในระดับปานกลาง

ด้านการนิเทศงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีโอกาสได้ไปศึกษาดูงานด้านการจัดการจราจรทางอากาศในประเทศและ/หรือต่างประเทศ และมีโอกาสได้เผยแพร่หรือแลกเปลี่ยนความรู้ด้านการจัดการจราจรทางอากาศกับหน่วยงานควบคุมจราจรทางอากาศอื่น ๆ อยู่ในระดับปานกลาง

ด้านสัมพันธภาพในหน่วยงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ผู้บังคับบัญชาให้โอกาสและเต็มใจในการรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอ ความแตกต่างทางชั้นยศของนักบินที่สูงกว่าเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศมีผลต่อการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์อันดีกับผู้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาให้ความสนใจและเอาใจใส่ในการช่วยเหลือแก้ไขปัญหา มีโอกาสพบปะสังสรรค์กับผู้บังคับบัญชานอกเหนือจากเวลาปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง และเพื่อนร่วมงานมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานร่วมกัน เพื่อนร่วมงานมีความใส่ใจและยินดีที่จะช่วยเหลือและแก้ไขปัญหา มีสัมพันธภาพส่วนตัวที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับมาก

ด้านสภาพการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ในหน่วยงานมีเครื่องมือหรือสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอและทันสมัย มีพื้นที่ในการทำงานเป็นสัดส่วนเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ และหน่วยงานมีบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่ดีเหมาะแก่การปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง

ด้านสถานภาพของตำแหน่งงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ตำแหน่งหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายนอกจากภาระงานหลักในปัจจุบันมีความเหมาะสม มีความพึงพอใจต่อผลงาน และพอใจที่ได้รับการยอมรับในการทำงานจากบุคคลทั่วไป อยู่ในระดับปานกลาง

ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เงินเดือนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับปริมาณงานที่ปฏิบัติ เงินเดือนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับระดับความรู้ความสามารถ อัตราค่าตอบแทนการทำงานนอกเวลามีความเหมาะสม อยู่ในระดับปานกลาง และสมควรได้รับเงินตอบแทนค่าวิชาชีพการควบคุมจราจรทางอากาศ อยู่ในระดับมาก

ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ครอบครัวมีความพึงพอใจในอาชีพเต็มใจปฏิบัติงานในวันหยุด มีความมั่นใจว่าสามารถทำงานในหน่วยงานได้นาน และการเดินทางไปราชการต่างจังหวัดเป็นเวลานานเป็นที่เข้าใจของสมาชิกในครอบครัว อยู่ในระดับปานกลาง

ด้านสวัสดิการ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง พอใจในสวัสดิการต่าง ๆ ที่หน่วยงานจัดสรรให้อยู่ในระดับปานกลาง

ด้านความมั่นคงในงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง หน้าที่การงานไม่มีการโยกย้ายโดยไม่จำเป็น หน่วยงานให้ความสำคัญกับบุคลากรเป็นอย่างดี อยู่ในระดับปานกลาง และหน่วยงานมีภาพลักษณ์และชื่อเสียงที่ดี อยู่ในระดับมาก

5.2 ผลการวิเคราะห์

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศของกองทัพเรือที่มีต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ในด้านต่าง ๆ พบว่า ด้านความสำเร็จของงาน เจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศของกองทัพเรือสามารถทำงานให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมาย มีความภาคภูมิใจในผลงานที่ผ่านมา และเต็มใจที่จะทำงานตามที่ได้รับมอบหมาย และผลงานค่อนข้างได้รับคำชมเชยและการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา แสดงให้เห็นว่าเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศของกองทัพเรือมีความพึงพอใจในด้านความสำเร็จของงาน

ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ เจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศของกองทัพเรือ ค่อนข้างได้รับความไว้วางใจให้ทำงานที่สำคัญ ค่อนข้างมีโอกาสได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานแทนผู้บังคับบัญชา และข้อเสนอหรือความคิดเห็นค่อนข้างได้รับการยอมรับจากบุคคลในหน่วยงาน แสดงให้เห็นว่าเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศของกองทัพเรือค่อนข้างมีความพึงพอใจในการได้รับการยอมรับนับถือ

ด้านลักษณะงานที่ทำ หน่วยงานควบคุมจราจรทางอากาศของกองทัพเรือค่อนข้างมีการแบ่งงานอย่างชัดเจน งานของเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศของกองทัพเรือเป็นงานที่ทำทายความสามารถ และมีความสำคัญและคุณค่าต่อองค์กร แสดงให้เห็นว่าเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศของกองทัพเรือมีความพึงพอใจในด้านลักษณะงานที่ทำ

ด้านความรับผิดชอบ หน่วยงานควบคุมจราจรทางอากาศของกองทัพเรือเปิดโอกาสให้เจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศของกองทัพเรือมีส่วนร่วมรับผิดชอบ ค่อนข้างมีส่วนในการกำหนดนโยบายและเป้าหมายในการปฏิบัติงาน และค่อนข้างมีโอกาสได้ตัดสินใจในการแก้ปัญหาต่าง ๆ แสดงให้เห็นว่าเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศของกองทัพเรือค่อนข้างมีความพึงพอใจในด้านความรับผิดชอบ

ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานและโอกาสที่จะก้าวหน้าในอนาคต งานในปัจจุบันค่อนข้างให้โอกาสในการเลื่อนขั้น/ตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น เจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศของกองทัพเรือค่อนข้างมีโอกาสได้รับการฝึกอบรมหรือเพิ่มพูนความรู้เพื่อเตรียมตัวในการเลื่อนขั้น/ตำแหน่งที่สูงขึ้น ค่อนข้างได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่หรือตำแหน่งงาน ทำให้ค่อนข้างมีโอกาสได้เลื่อนขั้น/ตำแหน่งให้สูงขึ้นตามลำดับ รวมทั้งค่อนข้างมี

โอกาสได้ศึกษาค้นคว้าหรือทำงานวิจัยในเรื่องที่เป็นประโยชน์ต่องานที่ปฏิบัติ เจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศของกองทัพเรือค่อนข้างได้รับการสนับสนุนในเรื่องความก้าวหน้าของงานและได้เรียนรู้สิ่งต่าง ๆ จากการทำงานในหน่วยงาน แสดงให้เห็นว่าเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศของกองทัพเรือค่อนข้างมีความพึงพอใจในด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานและโอกาสที่จะก้าวหน้าในอนาคต

ด้านนโยบายและการบริหารองค์กร หน่วยงานควบคุมจราจรทางอากาศของกองทัพเรือค่อนข้างมีการกำหนดนโยบายการบริหารงานและระเบียบปฏิบัติงานที่ชัดเจนและปฏิบัติได้ค่อนข้างมีการกระจายอำนาจตัดสินใจอย่างเหมาะสม และผู้บังคับบัญชาค่อนข้างมีการมอบหมายงานอย่างเหมาะสม แสดงให้เห็นว่าเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศของกองทัพเรือค่อนข้างมีความพึงพอใจในด้านนโยบายและการบริหารองค์กร

ด้านการนิเทศงาน เจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศของกองทัพเรือค่อนข้างมีโอกาสได้ไปศึกษาดูงานด้านการจัดการจราจรทางอากาศในประเทศและ/หรือต่างประเทศ และค่อนข้างมีโอกาสได้เผยแพร่หรือแลกเปลี่ยนความรู้ด้านการจัดการจราจรทางอากาศกับหน่วยงานควบคุมจราจรทางอากาศอื่น ๆ แสดงให้เห็นว่า เจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศของกองทัพเรือค่อนข้างมีความพึงพอใจในด้านการนิเทศงาน

ด้านสัมพันธภาพในหน่วยงาน ผู้บังคับบัญชาค่อนข้างโอกาสและเต็มใจในการรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอรวมทั้งค่อนข้างมีความสนใจและเอาใจใส่ในการช่วยเหลือแก้ไขปัญหาของเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศของกองทัพเรือ ความแตกต่างทางชั้นยศของนักบินที่สูงกว่าเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศค่อนข้างมีผลต่อการปฏิบัติงาน เจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศของกองทัพเรือค่อนข้างมีความสัมพันธ์อันดีกับผู้บังคับบัญชา เจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศของกองทัพเรือค่อนข้างมีโอกาสพบปะสังสรรค์กับผู้บังคับบัญชานอกเหนือจากเวลาปฏิบัติงาน เพื่อนร่วมงานมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานร่วมกันอย่างดี และมีความใส่ใจ/ยินดีที่จะช่วยเหลือและแก้ปัญหา ทำให้เจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศของกองทัพเรือมีสัมพันธภาพส่วนตัวที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน แสดงให้เห็นว่าเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศของกองทัพเรือค่อนข้างมีความพึงพอใจในด้านสัมพันธภาพในหน่วยงาน

ด้านสภาพการทำงาน หน่วยงานควบคุมจราจรทางอากาศของกองทัพเรือค่อนข้างมีเครื่องมือหรือสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอและทันสมัย และค่อนข้างมีบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่ดีเหมาะแก่การปฏิบัติงาน เจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศของกองทัพเรือค่อนข้างมีพื้นที่ในการทำงานเป็นสัดส่วนเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ แสดงให้เห็นว่าเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศของกองทัพเรือค่อนข้างมีความพึงพอใจในด้านสภาพการทำงาน

ด้านสถานภาพของตำแหน่งงาน เจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศของกองทัพเรือค่อนข้างมีความพึงพอใจต่อผลงาน ค่อนข้างพอใจที่ได้รับการยอมรับในการทำงานจากบุคคลทั่วไป และมีความเห็นว่าตำแหน่งหน้าที่ที่ได้รับการมอบหมายนอกจากภาระงานหลักในปัจจุบันค่อนข้างมีความเหมาะสม แสดงให้เห็นว่าเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศของกองทัพเรือค่อนข้างมีความพึงพอใจด้านสถานภาพของตำแหน่งงาน

ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล เจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศของกองทัพเรือมีความเห็นว่าเงินเดือนที่รับค่อนข้างมีความเหมาะสมกับปริมาณงานที่ปฏิบัติ เงินเดือนที่รับค่อนข้างมีความเหมาะสมกับระดับความรู้ความสามารถ อัตราค่าตอบแทนการทำงานนอกเวลา ค่อนข้างมีความเหมาะสม และเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศของกองทัพเรือสมควรได้รับเงินตอบแทนค่าวิชาชีพการควบคุมจราจรทางอากาศ แสดงให้เห็นว่า เจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศของกองทัพเรือค่อนข้างมีความพึงพอใจในด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล

ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว เจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศของกองทัพเรือมีความเห็นว่าครอบครัวค่อนข้างมีความพึงพอใจในอาชีพการควบคุมจราจรทางอากาศ เจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศของกองทัพเรือค่อนข้างเต็มใจปฏิบัติงานในวันหยุด ค่อนข้างมีความมั่นใจว่าสามารถทำงานในหน่วยงานได้นาน และการเดินทางไปราชการต่างจังหวัดเป็นเวลานาน ค่อนข้างเป็นที่เข้าใจดีของสมาชิกในครอบครัว แสดงให้เห็นว่า เจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศของกองทัพเรือค่อนข้างมีความพึงพอใจในด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว

ด้านสวัสดิการ เจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศของกองทัพเรือค่อนข้างพอใจในสวัสดิการต่างๆ ที่หน่วยงานจัดสรรให้ แสดงให้เห็นว่า เจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศของกองทัพเรือค่อนข้างมีความพึงพอใจในด้านสวัสดิการ

ด้านความมั่นคงในงาน เจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศของกองทัพเรือมีความเห็นว่าหน้าที่การงานค่อนข้างไม่มีการโยกย้ายโดยไม่จำเป็น หน่วยงานควบคุมจราจรทางอากาศของกองทัพเรือมีภาพลักษณ์และชื่อเสียงที่ดี และ ค่อนข้างให้ความสำคัญกับบุคลากรเป็นอย่างดี แสดงให้เห็นว่า เจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศของกองทัพเรือค่อนข้างมีความพึงพอใจในด้านความมั่นคงในงาน

จากการวิเคราะห์ตัวแปรต้นทั้ง 7 ตัวแปร ซึ่งประกอบไปด้วย อายุ สถานภาพ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน วุฒิทางการศึกษา ตำแหน่งงาน ใบอนุญาตพนักงานควบคุมจราจรทางอากาศที่ออกให้โดยกรมการบินพลเรือน และสถานที่ปฏิบัติงานพบว่า ความแตกต่างของปัจจัยที่มีผลต่อระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวม จำแนกตามอายุพบว่า ไม่มีความแตกต่างกัน ความแตกต่างของปัจจัยที่มีผลต่อระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวม จำแนกตาม

สถานภาพพบว่า ไม่มีความแตกต่างกัน ความแตกต่างของปัจจัยที่มีผลต่อระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวม จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานพบว่า ไม่มีความแตกต่างกัน ความแตกต่างของปัจจัยที่มีผลต่อระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวม จำแนกตามสถานที่ปฏิบัติงานพบว่า ไม่มีความแตกต่างกัน ความแตกต่างของปัจจัยที่มีผลต่อระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวม จำแนกตามวุฒิการศึกษาพบว่า มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ความแตกต่างของปัจจัยที่มีผลต่อระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวม จำแนกตามตำแหน่งงานพบว่า ไม่มีความแตกต่างกัน ความแตกต่างของปัจจัยที่มีผลต่อระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวม จำแนกตามใบอนุญาตพนักงานควบคุมจราจรทางอากาศที่ออกให้โดยกรมการบินพลเรือนพบว่า ไม่มีความแตกต่างกัน

วุฒิทางการศึกษาของเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศของกองทัพเรือที่แตกต่างกัน จะส่งผลให้มีปัจจัยที่มีผลต่อระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านนโยบายและการบริหารองค์กร และด้านสวัสดิการ

5.3 ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติของกองทัพเรือ

จากการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศของกองทัพเรือ ผู้วิจัยได้นำเสนอข้อเสนอแนะในการวิจัย ดังนี้

1) ผู้บังคับบัญชาควรมอบหมายให้เจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศของกองทัพเรือปฏิบัติหน้าที่ในงานที่สำคัญอย่างเหมาะสม มีการมอบหมายให้ปฏิบัติงานแทน รวมทั้งรับฟังข้อเสนอหรือความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศของกองทัพเรือ

2) หน่วยงานควบคุมจราจรทางอากาศของกองทัพเรือควรมีการแบ่งงานที่ชัดเจน เพื่อไม่ให้เจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศของกองทัพเรือเกิดความสับสนในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ก็ควรเปิดโอกาสให้เจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศของกองทัพเรือมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและเป้าหมายในการปฏิบัติงาน รวมทั้งมีโอกาสดัดสินใจในการแก้ปัญหาต่าง ๆ

3) หน่วยงานควบคุมจราจรทางอากาศของกองทัพเรือควรให้โอกาสด้านความก้าวหน้าในหน้าที่หรือตำแหน่งงาน การฝึกอบรมและศึกษาดูงานแลกเปลี่ยนความรู้เพื่อเพิ่มทักษะ ความรู้ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ให้โอกาสในการศึกษาค้นคว้าหรือทำงานวิจัย รวมถึงการศึกษาในระดับที่สูงขึ้น เช่น ปริญญาตรี ปริญญาโท และปริญญาเอก นอกจากนี้ยังควรเปิดโอกาสให้มีการเลื่อนขั้น/ตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น และมีการสอบเลื่อนขั้นยศเป็นนายทหารชั้นสัญญาบัตรในอัตรา

ที่เพิ่มขึ้น เพื่อให้ได้นายทหารชั้นสัญญาบัตรที่มีความรู้ความสามารถ ทักษะ และความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานด้านการควบคุมจราจรทางอากาศ

4) หน่วยงานควบคุมจราจรทางอากาศของกองทัพเรือควรออกมาตรการในการกำกับดูแลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศของกองทัพเรือและนักบิน เพื่อไม่ให้ความแตกต่างทางชั้นยศมีผลต่อการปฏิบัติงานด้านการควบคุมจราจรทางอากาศ นักบินของกองทัพเรือควรปฏิบัติตามกฎเกณฑ์และคำแนะนำของเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศของกองทัพเรืออย่างเคร่งครัด เพื่อให้การปฏิบัติการบินเกิดความปลอดภัยสูงสุด

5) ผู้บังคับบัญชาควรเปิดโอกาสให้มีการพบปะสังสรรค์กับเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศของกองทัพเรือ เพื่อรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ เพื่อให้เกิดความสัมพันธ์อันดีระหว่างหน่วยงาน ผู้บังคับบัญชา และเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศของกองทัพเรือ

6) หน่วยงานควบคุมจราจรทางอากาศของกองทัพเรือควรจัดหาเครื่องมือหรือสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานที่มีความทันสมัย รวมถึงการจัดสรรพื้นที่ในการปฏิบัติงานให้เป็นสัดส่วนที่เหมาะสม และดำเนินการเพื่อให้บรรยากาศและสภาพแวดล้อมของหน่วยงานมีความเหมาะสมแก่การปฏิบัติงาน

7) หน่วยงานควบคุมจราจรทางอากาศของกองทัพเรือควรจัดสรรงบประมาณเพื่อเป็นเงินตอบแทนค่าใบอนุญาตพนักงานควบคุมจราจรทางอากาศให้กับเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศของกองทัพเรือ เนื่องจากการปฏิบัติงานมีลักษณะที่เหมือนกันกับการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศของพลเรือน อีกทั้งยังควรปรับอัตราเงินเดือนให้เหมาะสมกับปริมาณงานและความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน นอกจากนี้ ยังควรกำหนดอัตราค่าตอบแทนการทำงานนอกเวลาให้เหมาะสมและมีการเบิกจ่ายที่ตรงเวลา

8) หน่วยงานควบคุมจราจรทางอากาศของกองทัพเรือควรสร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่างหน่วยงานกับครอบครัวของเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศของกองทัพเรือ และมีหลักเกณฑ์ในการพิจารณาจัดส่งเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศของกองทัพเรือไปปฏิบัติหน้าที่ในสถานที่ต่าง ๆ อย่างเหมาะสม รวมทั้งการจัดการด้านสิทธิสวัสดิการที่เพียงพอและเหมาะสมของทั้งเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศของกองทัพเรือและครอบครัว เพื่อให้เกิดความเชื่อมั่นและไว้วางใจจากครอบครัวของผู้ปฏิบัติงาน

9) หน่วยงานควบคุมจราจรทางอากาศของกองทัพเรือควรเสริมสร้างภาพลักษณ์และชื่อเสียงอันดีของหน่วยงาน เพื่อให้เกิดความภาคภูมิใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศของกองทัพเรือ และเกิดความเชื่อมั่นจากบุคคลภายนอกต่อการปฏิบัติงานของหน่วยงาน

5.4 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

หากมีการวิจัยในประเด็นนี้ครั้งต่อไป ผู้วิจัยควรทำการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน และความแตกต่างของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ที่ปฏิบัติงานด้านการบินทั้งหมดของ กองการบินทหารเรือ ซึ่งเป็นหน่วยงานที่มีหน้าที่จัดและเตรียมกำลังทางอากาศของกองทัพเรือ อำนวยการฝึกและอบรมหน่วยในบังคับบัญชา ให้มีสมรรถภาพอยู่ในฐานะพร้อมรบปฏิบัติการทาง อากาศ สนับสนุนกำลังทางเรือ และกำลังนาวิกโยธิน กับบริหารงานในด้านการบิน การซ่อมบำรุง ในส่วนที่กองการบินทหารเรือรับผิดชอบ โดยมีผู้บัญชาการกองการบินทหารเรือ เป็นผู้รับผิดชอบ เจ้าหน้าที่ที่ควรทำการศึกษาเพิ่มเติม เช่น เจ้าหน้าที่สื่อสารการบิน ช่างซ่อมบำรุงอากาศยาน เจ้าหน้าที่อุตุนิยมิวิทยาการบิน นักบิน และเจ้าหน้าที่บริหารงาน เป็นต้น รวมถึงการศึกษาถึงความ คาดหวังต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานด้านการบินของกองการบินทหารเรือ



บรรณานุกรม

- กรองทิพย์ เอกวานิช. การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทย รัฐวิสาหกิจ สังกัดกระทรวงคมนาคม ในศูนย์ควบคุมการบินส่วนภูมิภาค. ปรินซิเพิลส์ปริญาการศึกษามหาบัณฑิต, วิชาเอกการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยทักษิณ, 2541.
- กองการบินทหารเรือ. กองการบินทหารเรือ พุทธศักราช 2464-2548. กรุงเทพฯ: นายวิทย์ พรินดี้ง แอนด์ มัลติมีเดียส์, 2548.
- กิตติวดี จันทร์น้อย. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสถานีวิทยุกองทัพบก. ภาคนิพนธ์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชีย, 2546.
- กิติมา ปรีดีดิถก. การบริหารและการนิเทศการศึกษาเบื้องต้น. กรุงเทพฯ: อักษรา พัฒนา, 2532.
- จรัส โพธิ์จันทร์. ความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์วิทยาลัยพลศึกษาในภาคเหนือ. ปรินซิเพิลส์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พิษณุโลก, 2527.
- จันทกาญจน์ กัณฑ์วิชัยวัฒน์. ความพึงพอใจของลูกค้าต่อการบริการธนาคาร ภูมิธนาคารทหารไทย จำกัด (มหาชน) สาขารังสิต คลอง 3. ภาคนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, บริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชีย, 2542
- จิระศักดิ์ เนติประวดี. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานของเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศ ศูนย์ควบคุมจราจรทางอากาศกรุงเทพ บริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, รัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2549.
- ชรีณี เดชจินดา. ความพึงพอใจของผู้ประกอบการต่อศูนย์บริการกำจัดกากอุตสาหกรรม แขวงแสมดำ เขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาสังคมศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาสิ่งแวดล้อม มหาวิทยาลัยมหิดล, 2530.
- เชิดชัย คงวัฒนกุล. ปัจจัยพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การของปลัดอำเภอ. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2530.
- ไทรธร เศรษฐฐิธร. การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษา เขตการศึกษา 6. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2543.

- เทพพนม เมืองแมน. พฤติกรรมองค์กร. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช, 2540.
- เทพพิบูล จินาภรณ์. ทัศนคติของพนักงานสถาบันการบินพลเรือนสำนักงานกรุงเทพฯ ที่มีต่อการผลิตบุคลากรด้านการบินระดับปริญญาตรีของสถาบันการบินพลเรือน. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, การบริหารการบิน มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย. 2550.
- นาริรัตน์ นิลประดับ. บุคลิกภาพ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงาน และพฤติกรรมการทำงานของเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศ บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, จิตวิทยาอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. 2547.
- พวงเพชร วัชรอยู่. แรงจูงใจในการทำงาน. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์, 2537.
- พนิดา สุขจิระ. ปัจจัยที่ทำให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กร. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2540.
- พันศักดิ์ เนินทราย. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศในกองทัพอากาศ. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, (การบริหารการบิน) มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย. 2550.
- พิชญา สวัสดิ์. สภาพการทำงานที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานควบคุมการจราจรทางอากาศ บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด. สารนิพนธ์ปริญญาพัฒนาแรงงานและสวัสดิการมหาบัณฑิต, คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. 2552.
- พิณ คงพล. ความพึงพอใจต่อบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของคณะกรรมการการประถมศึกษาจังหวัด 14 จังหวัดภาคใต้. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒสงขลา. 2529.
- พิบูล ทีปะปาล. พฤติกรรมองค์กรสมัยใหม่. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ: อมรการพิมพ์, 2550.
- รักเกียรติ จิรันทร และคณะ. ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของเภสัชกรประจำหน่วยบริการสุขภาพระดับปฐมภูมิ (PCU): กรณีศึกษาในภาคใต้ตอนบน. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, 2549.
- เรวัตร ก่อวงกาญจน์. ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความพึงพอใจในงานของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์. วิทยานิพนธ์ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต, สาขาวิชาเทคโนโลยีการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี. 2550.

- วิชัย สนธิศิริ. ความเห็นของพนักงานเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้บริการควบคุมจราจรทางอากาศ : กรณีศึกษาศูนย์ควบคุมจราจรทางอากาศกรุงเทพฯ บริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, รัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง. 2538.
- สมพงษ์ เกษมสิน. การบริหาร. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช, 2526.
- สมใจ ลักษณ์ะ. การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: ธนรัชการพิมพ์, 2543.
- สร้อยตระกูล (ต๋วยานนท์) อรรถมานะ. พฤติกรรมองค์การ: ทฤษฎีและการประยุกต์. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. 2541.
- สินชัย ฉายรัสมิ. ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน : ศึกษาเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศท่าอากาศยานกรุงเทพ และศูนย์ควบคุมจราจรทางอากาศ บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, รัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. 2544.
- อมรเทพ คำเพชร. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามความคิดเห็นของพนักงานครูในสถานศึกษาที่ถ่ายโอนสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาคตะวันออก. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาพัฒนศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา. 2554.
- Barry Kirman. Human factors impacts in air traffic management. 1st ed. England: Ashgate Publishing Limited, 2009.
- Best, John W. Research in Education. 4th ed. England Cliffs: Nj Prentice-Hall, 1981.
- Gibson, James L. Organizations, Behavior Structure Processes. 9th ed. United States of America: McGraw Hill Companies, 1997.
- Gordon, Judith R. A diagnostic approach to organizational behavior. 4th ed. United States of America: Simon & Schuster, Inc. 1993.
- Gordon, Judith R. Organizational behavior : a diagnostic approach. 6th ed. United States of America: Prentice-Hall, Inc. 1998.
- Nelson, Debra L. Organizational behavior : foundations, realities, and challenges. 2nd ed. United States of America: West Publishing Company, 1997.
- Vroom. V. H. Work and Motivation. New York: John Wiley and Sons Inc., 1964.
- Wolman B. B. Power and Acceptance as Determinants of Social Relations. International Journal of Group Tensions, 1973.





ภาควิชาวิศวกรรมเครื่องกล
สถาบันพัฒนาขององค์กรที่ศึกษา

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี

สภาพการพัฒนาขององค์กรที่ศึกษา

เมื่อเริ่มตั้งกองบินทหารเรือ การจัดหน่วยกำลังรบแบ่งเป็น 2 กองบิน (ประกอบด้วย 7ฝูงบิน) โดยมีแนวความคิดให้กองบิน 1 (ประกอบด้วย 4 ฝูงบิน) มีที่ตั้งอยู่ที่สนามบินอุตะเถา และกองบิน 2 (ประกอบด้วย 3 ฝูงบิน) มีที่ตั้งอยู่ที่สนามบินสงขลา หรือสนามบินนราธิวาส เพื่อให้การสนับสนุนและปฏิบัติการกิจร่วมกับหน่วยต่างๆ ของ ทร.ภาคใต้ ทั้งทางด้านฝั่งอ่าวไทย และทะเลอันดามัน จึงมีความจำเป็นต้องจัดตั้งสองกองบินในลักษณะ TASK ORGANIZATION คือมีอากาศยานหลายๆ ประเภท เพื่อสามารถปฏิบัติการกิจได้ครอบคลุมทุกภารกิจสมรรถนะอยู่ในกองบินเดียว โดยไม่ต้องขอรับการสนับสนุนอากาศยานจากอีกกองบินหนึ่ง แต่เนื่องจากทั้งสองกองบินยังมีความจำเป็นต้องคงที่ตั้งหน่วยอยู่ที่สนามบินอุตะเถา จึงเสนอกองทัพอากาศ ขออนุมัติหลักการปรับโครงสร้างการจัดกองบิน โดยแก้ไขภารกิจของแต่ละฝูงบิน และบรรจุอากาศยานตามฝูงบิน เพื่อความเหมาะสม และเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน รวมทั้งเป็นการเตรียมการด้านต่างๆ สำหรับอากาศยานที่กองการบินทหารเรือ จะได้รับเข้าประจำการเพิ่มเติม ด้วยการปรับการจัดโครงสร้างของกองบินให้เป็นลักษณะ TYPE ORGANIZATION คือให้มีอากาศยานที่คล้ายคลึงกัน ปฏิบัติภารกิจในลักษณะเดียวกัน จัดให้รวมอยู่ในกองบินเดียวกัน เพื่อสะดวกในการจัดเตรียมอากาศยาน ฝึกกำลังพล นักบิน และช่าง รวมทั้งการซ่อมบำรุง โดยให้กองบิน 1 เน้นการปฏิบัติการลาดตระเวนทั้งบนบกและในทะเล โจมตี ตลอดจนการสนับสนุนการปฏิบัติงานทางเรือ และนาวิกโยธิน ส่วนกองบิน 2 จะเน้นการปฏิบัติการลำเลียงขนส่งทางอากาศ ค้นหาช่วยเหลือผู้ประสบภัยทั้งบนบกและในทะเล ตลอดจนการส่งกลับสายการแพทย์ ทั้งนี้ กองทัพอากาศได้อนุมัติเมื่อวันที่ 3 กรกฎาคม 2538

ในส่วนของหน่วยบิน เรือหลวงจักรีนฤเบศร ที่ประกอบด้วยฝูงบิน 1 มีเครื่องบินแบบ AV-8S (ปลดประจำการแล้ว) และฝูงบิน 2 มีเฮลิคอปเตอร์แบบ S-70B ประจำการนั้นเป็นหน่วยกำลังรบทางอากาศที่จัดตั้งขึ้นใหม่ เพื่อสนับสนุนและปฏิบัติการร่วมกับเรือ ตามโครงการจัดหาเรือบรรทุกเฮลิคอปเตอร์ (ร.ล.จักรีนฤเบศร) แต่เนื่องจากนโยบายของรัฐบาล ที่ไม่ให้มีการขยายอัตรากำลังพล จึงอาศัยบรรจุในอัตราของหน่วยบินประจำ ร.ล.จักรีนฤเบศร โดยฝากการบังคับบัญชาไว้กับกองการบินทหารเรือ และมีที่ตั้งอยู่ที่สนามบินอุตะเถา

กองการบินทหารเรือ เป็นหน่วยกำลังรบขึ้นตรงต่อกองเรือยุทธการ แบ่งเป็น กองบังคับการ และ 5 หน่วยขึ้นตรง กับ 2 หน่วยฝากการบังคับบัญชา

หน้าที่

จัดและเตรียมกำลังทางอากาศของกองทัพเรือ อำนวยการฝึกและอบรมหน่วยในบังคับบัญชา ให้มีสมรรถภาพอยู่ในฐานะพร้อมรบปฏิบัติการทางอากาศ สนับสนุนกำลังทางเรือ และกำลังนาวิกโยธิน กับบริหารงานในด้านการบิน การซ่อมบำรุงในส่วนที่กองการบินทหารเรือรับผิดชอบ โดยมี ผู้บัญชาการกองการบินทหารเรือ เป็นผู้รับผิดชอบ

กองบัญชาการ

เป็นฝ่ายอำนวยการของกองบินทหารเรือ มีหน้าที่ในการอำนวยการ วางแผน ประสานงาน ควบคุมกำกับ การ และบริหารงานให้เป็นไปตามภารกิจของกองการบินทหารเรือ ประกอบด้วย กองกำลังพล กองข่าว กองยุทธการ กองส่งกำลังบำรุง กองสื่อสาร กองงบประมาณ กองวิชาการและ นิสัยการบิน กองแผนการช่าง แผนกธุรการ และแผนกการเงิน โดยมีหัวหน้ากอง มียศอัตรานาวาเอก และหัวหน้าแผนกมียศอัตรานาวาโท



ภาพที่ ก.1 โครงสร้างหน่วยงาน กองบัญชาการ

ที่มา กองการบินทหารเรือ กองเรือยุทธการ

กองบิน 1

มีหน้าที่ในการเตรียมกำลัง และใช้กำลังทางอากาศ ตามที่กองการบินทหารเรือ กองเรือยุทธการกำหนด



ภาพที่ ก.2 โครงสร้างหน่วยงาน กองบิน 1

ที่มา กองการบินทหารเรือ กองเรือยุทธการ

กองบังคับการ กองบิน 1

มีหน้าที่วางแผน อำนาจการประสานงานควบคุม กำกับและบริหารงานให้เป็นไปตามภารกิจ กองบิน 1

ฝูงบิน 101

มีหน้าที่จัดและเตรียมกำลังสำหรับการลาดตระเวนทางทะเล โจมตีปราบเรือดำน้ำ และวางทุ่นระเบิด ประกอบกำลังด้วย บ.ปด 1 (S-2F) และ บ.ลว (DO-228)

ฝูงบิน 102

มีหน้าที่จัดและเตรียมกำลังสำหรับการลาดตระเวนทางทะเล โจมตีปราบเรือดำน้ำ และวางทุ่นระเบิด ประกอบกำลังด้วย บ.ตผ.2 (P-3T) และ บ.ตผ.1 (F-27 MK 200)

ฝูงบิน 103

มีหน้าที่จัดและเตรียมกำลังสำหรับลาดตระเวนตรวจการณ์ และสนับสนุนการปฏิบัติการของกองกำลังนาวิกโยธิน ประกอบด้วย บ.U-17 และ บ.ตช.1 (T337)

ฝูงบิน 104

มีหน้าที่จัด และเตรียมกำลังสำหรับลาดตระเวน โจมตี และป้องกันภัยทางอากาศให้แก่กองเรือ ประกอบด้วย บ.จต.1 (A-7E)

กองบิน 2

มีหน้าที่ในการเตรียมกำลัง และใช้กำลังทางอากาศ ตามที่กองการบินทหารเรือ กองเรือยุทธการ กำหนด



ภาพที่ ก.3 โครงสร้างหน่วยงาน กองบิน 2

ที่มา กองการบินทหารเรือ กองเรือยุทธการ

กองบังคับการ กองบิน 2

มีหน้าที่วางแผน อำนวยการ ประสานงาน คบคุมกำกับกร และบริหารงานให้เป็นไปตามภารกิจของกองบิน 2

ฝูงบิน 201

มีหน้าที่ จัดและเตรียมกำลังสำหรับลำเลียง และขนส่งทางอากาศ ค้นหาและช่วยเหลือผู้ประสบภัยทางทะเลและบนบก ประกอบด้วย บ.ชก.1 (CL-215) บ.ชก.2 (N-24A) และ บ.ลล.1 (F-27 MK400)

ฝูงบิน 202

มีหน้าที่จัดและเตรียมกำลังสำหรับค้นหา และช่วยเหลือผู้ประสบภัยทางทะเล และบนบก ลำเลียงทางอากาศ และส่งกลับทางสายการแพทย์ ตลอดจนสนับสนุนการปฏิบัติการทางเรือ และกำลังนาวิกโยธิน ประกอบด้วย ฮ.ลล. (BELL-212)

ฝูงบิน 203

มีหน้าที่จัดและเตรียมกำลัง สำหรับค้นหาและช่วยเหลือผู้ประสบภัยทางทะเล และบนบก ลำเลียงทางอากาศและส่งกลับทางสายการแพทย์ ตลอดจนสนับสนุนการปฏิบัติทางเรือ และกำลังนาวิกโยธิน ประกอบด้วย ฮ.ลล.3 (BELL-214 ST) ฮ.ลล.4 (S-76B) และ ฮ.SUPERLYNX 300

กองสนับสนุน

มีหน้าที่ให้บริการด้านการบิน การควบคุมการจราจรทางอากาศ การบริการทางการแพทย์ และการให้การสนับสนุนด้านพลาธิการ การช่างโยธา การขนส่ง

กองซ่อมบำรุง

มีหน้าที่ซ่อมบำรุงอากาศยานระดับกลาง ในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการตรวจอากาศยาน การซ่อมแก้ การซ่อมสร้าง การตัดแปลง และให้การสนับสนุนทางเทคนิคแก่ฝูงบิน

หน่วยบิน ร.ล.จักรีนฤเบศร (ฝากการบังคับบัญชาไว้กับกองการบินทหารเรือ)

มีหน้าที่เตรียมกำลัง และใช้กำลังทางอากาศ ตามที่กองการบินทหารเรือ และกองเรือบรรทุก เฮลิคอปเตอร์ กองเรือยุทธการกำหนด อันประกอบด้วย



ภาพที่ ก.4 โครงสร้างหน่วยงาน หน่วยบิน ร.ล.จักรีนฤเบศร

ที่มา กองการบินทหารเรือ กองเรือยุทธการ

กองบังคับการ หน่วยบินเรือหลวงจักรีนฤเบศร

มีหน้าที่วางแผน อำนาจการ ประสานงาน ควบคุมกำกับ การ และบริหารงานให้เป็นไปตามภารกิจของหน่วยบิน ร.ล.จักรีนฤเบศร

ฝูงบิน 1

มีหน้าที่จัดและเตรียมกำลังสำหรับลาดตระเวน โจมตี และป้องกันภัยทางอากาศให้แก่กองเรือ หรือที่ได้รับมอบหมาย ประกอบด้วย บ.ขล.1 (AV-8S) (ปลดประจำการแล้ว)

ฝูงบิน 2

มีหน้าที่จัดและเตรียมกำลังสำหรับค้นหาและช่วยเหลือผู้ประสบภัยทางทะเล และบนบก ลำเลียงทางอากาศ และส่งกลับทางสายการแพทย์ ตลอดจนสนับสนุนการปฏิบัติการทางเรือ และกำลังนาวิกโยธิน ประกอบด้วย ฮ.ปด.1 (S-70B)

กองซ่อมบำรุง

มีหน้าที่ซ่อมบำรุงอากาศยานระดับกลาง ในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการตรวจอากาศยาน การซ่อมแก้ การซ่อมสร้าง การตัดแปลง และให้การสนับสนุนทางเทคนิคแก่ฝูงบิน

สถานีการบิน

มีหน้าที่ให้บริการด้านการบิน การควบคุมการจราจรทางอากาศ การบริการทางสายการบิน แพทย์ และให้การสนับสนุนด้านพลาธิการ การช่างโยธา การขนส่ง การสรรพาวุธ และการบริการอื่นๆ ประกอบด้วยหน่วยขึ้นตรง คือ



ภาพที่ ก.5 โครงสร้างหน่วยงาน สถานีการบิน

ที่มา กองการบินทหารเรือ กองเรือยุทธการ

กองปฏิบัติการฐานบิน

มีหน้าที่ให้บริการด้านการบิน การควบคุมการจราจรทางอากาศ ติดต่อประสานงาน แลกเปลี่ยนข่าวสารกับหน่วยต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง จัดหา ซ่อมบำรุง รักษาเครื่องมือในการบริการด้านการบินทั้งปวง

กองพลาธิการ

มีหน้าที่เสนอแนะความต้องการ จัดหา เก็บรักษา แจกจ่าย จำหน่าย และควบคุมบัญชีเกี่ยวกับพัสดุทุกประเภท รวมทั้งเชื้อเพลิงให้กับหน่วยต่างๆ ภายในกองการบินทหารเรือ ตลอดจนการจัดเลี้ยง การบริการ และสวัสดิการ

กองช่างโยธา

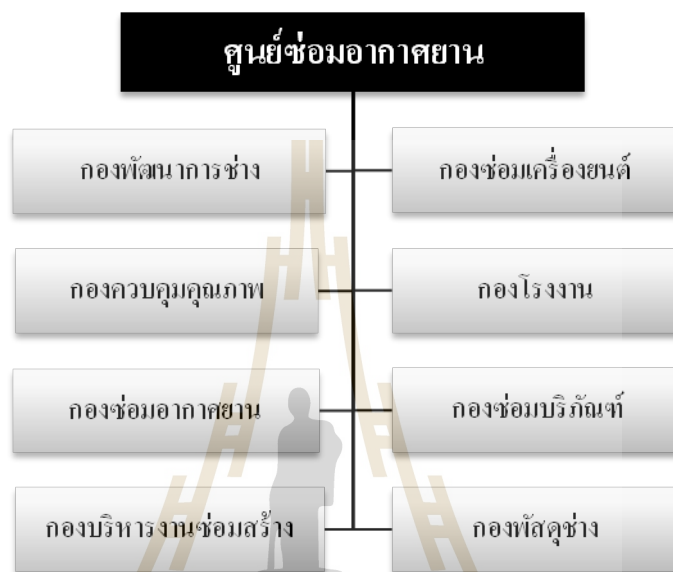
มีหน้าที่ซ่อม สร้าง คัดแปลง รั้นถอน บำรุงรักษาอาคารสถานที่ เครื่องมือกล เครื่องทุ่นแรง ไฟฟ้า ประปา เครื่องเย็นและเครื่องปรับอากาศ และ โรงกรองน้ำเสีย ตลอดจนเรื่องอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง

กองขนส่ง

มีหน้าที่ดำเนินการเกี่ยวกับการขนส่ง การดับเพลิง การซ่อมบำรุงยานพาหนะและเครื่องทุ่นแรง

ศูนย์ซ่อมอากาศยาน

มีหน้าที่ในการตรวจสอบ ควบคุม และซ่อมบำรุง ระดับโรงงาน ซ่อมสร้าง ดัดแปลงชิ้นส่วนอากาศยาน อุปกรณ์นักบิน อุปกรณ์ไฟฟ้าอาวุธ และซ่อมสรรพาวุธ ที่ใช้กับอากาศยาน รวมทั้งอำนาจการในการกู้ซ่อมอากาศยาน ประกอบด้วยหน่วยขึ้นตรง คือ



ภาพที่ ก.6 โครงสร้างหน่วยงาน ศูนย์ซ่อมอากาศยาน

ที่มา กองการบินทหารเรือ กองเรือยุทธการ

กองบริหารงานซ่อมสร้าง

มีหน้าที่วางแผน อำนาจการ ประสานงาน กำกับการ และดำเนินการเกี่ยวกับการซ่อม สร้าง ดัดแปลงอากาศยาน และอุปกรณ์การบิน ตามกำหนดเวลา เสนอแนะกรรมวิธีด้านวิศวกรรมอุตสาหกรรมให้แก่หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

กองควบคุมคุณภาพ

มีหน้าที่ตรวจ วิเคราะห์ ทดสอบ ประเมินค่าการซ่อมบำรุงอากาศยาน และอุปกรณ์ต่างๆ ให้เป็นไปตามมาตรฐานกรรมวิธีการซ่อม

กองพัฒนาการช่าง

มีหน้าที่วางแผน อำนาจการ ประสานงาน กำกับการ และดำเนินการเกี่ยวกับการฝึกอบรมให้กับข้าราชการและลูกจ้างในสาขาวิชาชีพช่างอากาศยาน วิเคราะห์งานด้านเทคนิค และเผยแพร่ความรู้ด้านวิทยาการอากาศยาน

การซ่อมอากาศยาน

มีหน้าที่ซ่อม คัดแปลง แก้ไข ส่วนประกอบ โครงสร้าง อุปกรณ์และเครื่องใช้ประจำอากาศยานและประจำตัวนักบิน รวมทั้งให้การสนับสนุนการกู้ซ่อมอากาศยาน

กองซ่อมเครื่องยนต์

มีหน้าที่ซ่อม ทดลองเครื่องยนต์และใบพัด รวมทั้งให้การสนับสนุนในการกู้ซ่อมอากาศยาน

การซ่อมบริภัณฑ์

มีหน้าที่ตรวจซ่อม แก้ไข คัดแปลง ทดลองเครื่องบริภัณฑ์ชนิดต่างๆ และอุปกรณ์สรรพาวุธที่ใช้กับอากาศยาน รวมทั้งให้การสนับสนุนการกู้ซ่อมอากาศยาน

กองโรงงาน

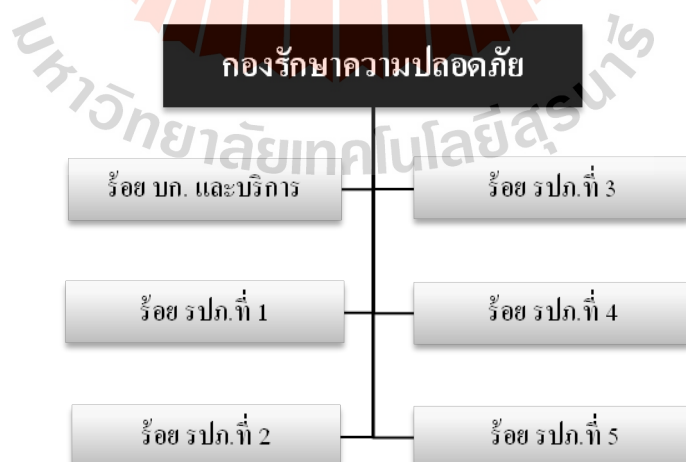
มีหน้าที่ซ่อม สร้าง คัดแปลง แก้ไขอุปกรณ์เครื่องมือกล อุปกรณ์ภาคพื้น ตลอดจนผลิตชิ้นส่วน และให้บริการสิ่งอำนวยความสะดวก เครื่องทุนแรง

กองพัสดุช่าง

มีหน้าที่รวบรวมและเสนอความต้องการ จัดหา เก็บรักษา แจกจ่าย และจำหน่ายพัสดุสายช่างควบคุม ตรวจสอบการทำบัญชี ตลอดจนดำเนินการในเรื่องกรรมวิธีข้อมูลเกี่ยวกับการพัสดุช่าง

กองรักษาความปลอดภัย

มีหน้าที่รับผิดชอบในการรักษาความปลอดภัยและป้องกันการโจรกรรม โดยรอบสนามบิน อุ้งตะเภา ประกอบกำลังด้วยร้อย บก. และบริการ และ 5 กองร้อยรักษาความปลอดภัย



ภาพที่ ก.7 โครงสร้างหน่วยงาน กองรักษาความปลอดภัย
(กองการบินทหารเรือ, 2548)

กองควบคุมการปฏิบัติการทางอากาศ

มีหน้าที่ควบคุม และประสานการปฏิบัติการทางอากาศ การค้นหา และช่วยเหลือผู้ประสบภัยทางทะเล การปฏิบัติการร่วม และดำเนินการเกี่ยวกับระบบการสื่อสารในการปฏิบัติการอากาศยาน

การจัดหน่วยเฉพาะกิจ

กองการบินทหารเรือได้จัดกำลังไปให้หน่วยที่รับผิดชอบการปฏิบัติต่างๆ อันได้แก่ กองเรือภาคทั้ง 3 ภาค และหน่วยบัญชาการนาวิกโยธิน โดยจัดอากาศยาน และกำลังพล เป็นหน่วยเฉพาะกิจไปขึ้นการบังคับบัญชาทางยุทธการกับหน่วยนั้นๆ โดยมีวงรอบการสับเปลี่ยนอากาศยาน และกำลังพลตามความเหมาะสม รวม 5 หน่วยด้วยกัน ดังนี้

หมวดบินกองเรือภาคที่ 1 (มวบ.ภก.1)

มีภารกิจในการลาดตระเวนค้นหา และช่วยเหลือผู้ประสบภัยทางทะเล และสนับสนุนหน่วยเฉพาะกิจอื่นๆ ตามที่หน่วยเหนือสั่งการ มีที่ตั้งอยู่ที่สนามบินอุตะเถาโดยมรอากาศยานที่ใช้ในการปฏิบัติการกิจ คือ บ.ลว.1/บ.ตช.1/ส.ลล.4/ส.ปด.1

ฝูงบิน ทร.3141

เป็นหน่วยขึ้นการควบคุมทางยุทธการกับกองกำลังป้องกันชายแดนจันทบุรี – ตราด (กปช.จต.) มีภารกิจในการสนับสนุน กปช.จต. ประกอบด้วย หน่วยบิน 2 หน่วย คือ

1. หมวดบิน 31 (มวบ.31) มีที่ตั้งอยู่ที่สนามบินท่าใหม่ ต.เขาพลอยแหวน อ.ท่าใหม่ จ.จันทบุรี ประกอบด้วย บ.ตช.1 (T337)
2. หมวดบิน 41 (มวบ.41) มีที่ตั้งอยู่ที่ พัน ร.2 นย. (ค่ายตากสินมหาราช) จ.จันทบุรี ประกอบด้วย ส.ลล.2 (BELL-212)

หมวดบินกองเรือภาคที่ 2 (มวบ.ทรภ.2)

ประกอบด้วย หมวดบินเฉพาะกิจทหารเรือสงขลา (มวบ.สข.) และหมู่บินลาดตระเวน (มบล.)

หมวดบินเฉพาะกิจทหารเรือสงขลา

เป็นหน่วยขึ้นการควบคุมทางยุทธการกับหน่วยปฏิบัติการภาคใต้ (นปต.) มีภารกิจลาดตระเวนสนับสนุน นปต. ในอ่าวไทย ได้ละติจูด 10 องศาเหนือลงมา มีที่ตั้งอยู่ที่สนามบินทหารเรือสงขลา ประกอบด้วย

- บ.ลว.1 (DO-228)
- ส.ลล.4 (S-76B)

หมุ่บินลาดตระเวน

เป็นหน่วยขึ้นการควบคุมทางยุทธการ มวบ.ทรภ.2 มีภารกิจลาดตระเวนทางทะเล และสนับสนุนภารกิจทัพเรือภาคที่ 2 มีที่ตั้งอยู่ที่สนามบินทหารเรือสงขลา ประกอบกำลังด้วย บ.ตช.1 (T337)

หมวดบินเฉพาะกิจนาวิกโยธินภาคใต้ (มวบ.จก.นย.ภต.)

เป็นหน่วยขึ้นการควบคุมทางยุทธการกับหน่วยเฉพาะกิจนาวิกโยธินภาคใต้ (จก.นย.ภต.) และ กอ.รมน. เขต 4/1 มีภารกิจสนับสนุน จก.นย.ภต. มีที่ตั้งอยู่ที่สนามบินบ้านทอน จว.นราธิวาส ประกอบกำลังด้วย

- บ.ตช.1 (T337)
- ส.ลล.2 (BELL-212)

หมวดบินทัพเรือภาคที่ 3 (มวบ.ทรภ.3)

เป็นหน่วยขึ้นการควบคุมทางยุทธการกับทัพเรือภาคที่ 3 มีภารกิจในการลาดตระเวนค้นหา และช่วยเหลือผู้ประสบภัยทางทะเลในพื้นที่ทัพเรือภาคที่ 3 ประกอบกำลังด้วย

- บ.ลว.1 (DO-228)
- ส.ลล.4 (S-76B)

หมวดบินอันดามันและหมุ่บินสนับสนุน ทัพเรือภาคที่ 3

เนื่องจากการเคลื่อนไหวกำลังทางเรือของกองทัพเรือพม่า ในพื้นที่ทะเลอันดามัน ช่วงเดือน มิถุนายน พ.ศ.2545 เพื่อให้การเตรียมรับสถานการณ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย กองทัพเรือได้อนุมัติให้กองการบินทหารเรือ จัดกำลังอากาศยานสนับสนุน ทรภ.3 เพิ่มเติม โดยจัด บ.ตช.1 (T337) จำนวน 2 เครื่อง จัดตั้งเป็น “หมวดบินอันดามัน” เพื่อวางกำลังให้พร้อมใช้อาวุธโจมตีภาคพื้นสนับสนุนการปฏิบัติการของกำลังทางเรือในพื้นที่ ระหว่าง 7 มิถุนายน – 25 ธันวาคม 2545 (ตามข่าวกร. ลับมาก ที่ 15/06/45 มวว.0618 10 มิ.ย. 45)

หลังจากนั้นสถานการณ์บริเวณชายแดนไทย – พม่า เริ่มคลี่คลายสู่สภาวะปกติ กองทัพอากาศจึงอนุมัติให้ปรับลดกำลังในการเตรียมรับสถานการณ์ โดยให้ปรับลด บ.ตช.1 (T337) จำนวน 2 เครื่อง เป็น 1 เครื่อง อยู่ปฏิบัติราชการประจำที่ ทรภ.3 ตั้งแต่ 25 กรกฎาคม 2545 จนถึงปัจจุบัน (ตามข่าว ศปก.ทร.ลับมาก ที่ 106/12/45 มวว.2313 10 ช.ค. 45)

หน่วยบินรักษาความปลอดภัย กองทัพอากาศ หาดป่าตอง

จากเหตุการณ์ภัยพิบัติจากคลื่นยักษ์ “สินามิ” ในพื้นที่ทะเลฝั่งอันดามัน กองทัพอากาศได้จัดตั้งศูนย์รักษาความปลอดภัยทางทะเล กองทัพอากาศ ฝั่งอันดามันที่หาดป่าตอง จ.ภูเก็ต โดยให้กองบินทหารเรือ จัดอากาศยานและเจ้าหน้าที่สนับสนุน คือ จัด ฮ.ตล.4 (S-76B) จำนวน 1 เครื่อง พร้อมกำลังพล จัดตั้งเป็น “หน่วยบินรักษาความปลอดภัย ทร.หาดป่าตอง” โดยวางกำลังพร้อมที่ มวบ.ทรภ.3 ตั้งแต่ 5 เมษายน 2548 จนถึงปัจจุบัน

พื้นที่ปฏิบัติการของหมวดบินเฉพาะ

หมวดบินกองเรือภาคที่ 1 มีพื้นที่ปฏิบัติการในอ่าวไทยตอนบน ตั้งแต่ ละติจูด 10 องศาเหนือ ขึ้นไป

หมวดบินทัพเรือภาคที่ 2 มีพื้นที่ปฏิบัติการในอ่าวไทยตอนล่าง ตั้งแต่ ละติจูด 10 องศาเหนือลงมา

หมวดบินทัพเรือภาคที่ 3 มีพื้นที่ปฏิบัติการในทะเลอันดามัน

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี



ภาคผนวก ข
แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย



แบบสอบถาม

เรื่อง **ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศของกองทัพอากาศ**

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศของกองทัพอากาศ ขอให้ท่านตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริงและโปรดตอบทุกข้อ ทั้งนี้ผู้วิจัยจะนำข้อมูลที่ได้ไปทำการศึกษาและวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศของกองทัพอากาศ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศของกองทัพอากาศให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
2. ข้อมูลจากการตอบแบบสอบถามของท่านจะถือเป็นความลับและไม่มีผลกระทบใดๆ ต่อตัวท่านทั้งสิ้น
3. แบบสอบถามฉบับนี้แบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ
 - ตอนที่ 1 เป็นข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
 - ตอนที่ 2 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศของกองทัพอากาศ
 - ตอนที่ 3 เป็นข้อเสนอแนะที่ให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็น

ขอขอบพระคุณที่กรุณาตอบแบบสอบถาม

อาจารย์บัณฑิต ยืนชนม์
 ครูวิชาภาคพื้น แผนกวิชาการจัดการจราจรทางอากาศ
 กองวิชาการบริการการบิน สถาบันการบินพลเรือน

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย \surd ลงใน และเขียนข้อความที่ตรงกับข้อมูลส่วนบุคคลของท่าน โปรดตอบทุกข้อ

1. อายุ

- | | |
|--|--------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> ต่ำกว่า 21 ปี | <input type="checkbox"/> 21-25 ปี |
| <input type="checkbox"/> 26-30 ปี | <input type="checkbox"/> 31-35 ปี |
| <input type="checkbox"/> 36-40 ปี | <input type="checkbox"/> 41-45 ปี |
| <input type="checkbox"/> 46-50 ปี | <input type="checkbox"/> 51 ปีขึ้นไป |

2. สถานภาพ

- โสด
 สมรส
 หย่าร้าง

3. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานปี

4. สถานที่ปฏิบัติงาน

- ทำอากาศยานอุตะเถา จังหวัดระยอง
 ทำอากาศยานสงขลา จังหวัดสงขลา
 สนามบินบ้านดอน จังหวัดนราธิวาส
 สนามบินจันทบุรี (เนินพลอยแหวน) จังหวัดจันทบุรี
 เรือหลวงจักรีนฤเบศร

5. วุฒิการศึกษา

- | | |
|---|--|
| <input type="checkbox"/> ต่ำกว่าปริญญาตรี | <input type="checkbox"/> ปริญญาตรี |
| <input type="checkbox"/> ปริญญาโท | <input type="checkbox"/> สูงกว่าปริญญาโท |

6. ตำแหน่งงานของท่าน

- เจ้าหน้าที่บังคับการบิน
 เจ้าหน้าที่เรดาร์การบิน
 เจ้าหน้าที่ให้คำแนะนำการบิน
 เจ้าหน้าที่ควบคุมพื้นที่เดินอากาศ

7. ใบอนุญาตพนักงานควบคุมการจราจรทางอากาศที่ออกให้โดยกรมการบินพลเรือน

(Air Traffic Controller License)

 ไม่มี มี ประเภทสัถยควบคุมการจราจรทางอากาศ (Air Traffic Controller Rating) บริเวณสนามบิน (Aerodrome Control Rating) เขตประชิดสนามบินด้วยกฎเกณฑ์การปฏิบัติ (Approach Control Procedural Rating) เขตประชิดสนามบินด้วยระบบติดตามอากาศยาน (Approach Control Surveillance Rating) เขตประชิดสนามบินด้วยเรดาร์ซึ่งบอกมุมร่อน ระยะ และทิศทาง (Approach Precision Radar Control Rating)

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี

ตอนที่ 2 บัณฑิตที่มีผลต่อระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศของกองทัพอากาศ

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความแต่ละข้อให้เข้าใจและทำเครื่องหมาย ✓ ในแต่ละข้อ ในเรื่องของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยมีตัวเลือกทั้งหมด 5 ตัวเลือก ตั้งแต่พึงพอใจมากที่สุดจนถึงพึงพอใจน้อยที่สุด ให้เลือกตอบเพียง 1 ตัวเลือกเท่านั้น

บัณฑิตที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน	พึงพอใจมากที่สุด	พึงพอใจมาก	พึงพอใจปานกลาง	พึงพอใจน้อย	พึงพอใจน้อยที่สุด
บัณฑิตที่ 1 : ความสำเร็จของงาน					
1. ท่านสามารถทำงานให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมาย					
2. ท่านมีความภาคภูมิใจในผลงานที่ผ่านมา					
3. ท่านเต็มใจที่จะทำงานตามที่ได้รับมอบหมาย					
4. ผลงานของท่านมักได้รับคำชมเชยและการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา					
บัณฑิตที่ 2 : การได้รับการยอมรับนับถือ					
5. ท่านมักได้รับความไว้วางใจให้ทำงานที่สำคัญ					
6. ท่านมีโอกาสได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานแทนผู้บังคับบัญชา					
7. ข้อเสนอหรือความคิดเห็นของท่านได้รับการยอมรับจากบุคคลในหน่วยงาน					
บัณฑิตที่ 3 : ลักษณะงานที่ทำ					
8. ในหน่วยงานของท่านมีการแบ่งงานอย่างชัดเจน					
9. งานที่ท่านทำอยู่เป็นงานที่ทำให้ท่านสามารถพัฒนาตนเอง					
10. งานที่ท่านทำมีความสำคัญและมีคุณค่าต่อองค์กร					

เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศของกองทัพอากาศ

ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน	พึงพอใจมากที่สุด	พึงพอใจมาก	พึงพอใจปานกลาง	พึงพอใจน้อย	พึงพอใจน้อยที่สุด
ปัจจัยที่ 4 : ความรับผิดชอบ					
11. หน่วยงานเปิดโอกาสให้ท่านมีส่วนร่วมรับผิดชอบ					
12. ท่านมีส่วนในการกำหนดนโยบายและเป้าหมายในการปฏิบัติงาน					
13. ท่านมีโอกาสได้ตัดสินใจในการแก้ปัญหาต่างๆ					
ปัจจัยที่ 5 : ความก้าวหน้าในหน้าที่การงานและโอกาสที่จะก้าวหน้าในอนาคต					
14. งานในปัจจุบันให้โอกาสในการเลื่อนขั้น/ตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น					
15. ท่านมีโอกาสได้รับการฝึกอบรมหรือเพิ่มพูนความรู้เพื่อเตรียมตัวในการเลื่อนขั้น/ตำแหน่งที่สูงขึ้น					
16. ท่านได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่หรือตำแหน่งงาน					
17. ท่านมีโอกาสได้เลื่อนขั้น/ตำแหน่งให้สูงขึ้นตามลำดับ					
18. ท่านมีโอกาสได้ศึกษาค้นคว้าหรือทำงานวิจัยในเรื่องที่เป็นประโยชน์ต่องานที่ปฏิบัติ					
19. ท่านได้รับการสนับสนุนในเรื่องความก้าวหน้าของงานและท่านได้เรียนรู้สิ่งต่างๆ จากการทำงานในหน่วยงาน					
ปัจจัยที่ 6 : นโยบายและการบริหารงานขององค์กร					
20. หน่วยงานของท่านกำหนดนโยบายการบริหารงานและระเบียบปฏิบัติงานที่ชัดเจนและปฏิบัติได้					
21. หน่วยงานมีการกระจายอำนาจตัดสินใจอย่างเหมาะสม					
22. ผู้บังคับบัญชามีการมอบหมายงานอย่างเหมาะสม					

เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศของกองทัพอากาศ

ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน	พึงพอใจมากที่สุด	พึงพอใจมาก	พึงพอใจปานกลาง	พึงพอใจน้อย	พึงพอใจน้อยที่สุด
ปัจจัยที่ 7 : การนิเทศงาน					
23. ท่านมีโอกาสได้ไปศึกษาดูงานด้านการจัดการจราจรทางอากาศในประเทศและ/หรือต่างประเทศ					
24. ท่านมีโอกาสได้เผยแพร่หรือแลกเปลี่ยนความรู้ด้านการจัดการจราจรทางอากาศกับหน่วยงานควบคุมจราจรทางอากาศอื่นๆ					
ปัจจัยที่ 8 : สัมพันธภาพในหน่วยงาน					
25. ผู้บังคับบัญชาให้โอกาสและเต็มใจในการรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอของท่าน					
26. ความแตกต่างทางชั้นยศของนักบินที่สูงกว่าเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศมีผลต่อการปฏิบัติงาน					
27. ท่านมีความสัมพันธ์อันดีกับผู้บังคับบัญชา					
28. ผู้บังคับบัญชามีความสนใจและเอาใจใส่ท่านในการช่วยเหลือแก้ไขปัญหของท่าน					
29. ท่านมีโอกาสพบปะสังสรรค์กับผู้บังคับบัญชานอกเหนือจากเวลาปฏิบัติงาน					
30. เพื่อนร่วมงานมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานร่วมกับท่านเป็นอย่างดี					
31. เพื่อนร่วมงานของท่านมีความใส่ใจและยินดีที่จะช่วยเหลือและแก้ปัญหของท่าน					
32. ท่านมีสัมพันธภาพส่วนตัวที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน					
ปัจจัยที่ 9 : สภาพการทำงาน					
33. ในหน่วยงานมีเครื่องมือหรือสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ ในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอและทันสมัย					

เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศของกองทัพอากาศ

ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน	พึงพอใจมากที่สุด	พึงพอใจมาก	พึงพอใจปานกลาง	พึงพอใจน้อย	พึงพอใจน้อยที่สุด
34. ท่านมีพื้นที่ในการทำงานเป็นสัดส่วนเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ของท่าน					
35. หน่วยงานมีบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่ดีเหมาะแก่การปฏิบัติงาน					
ปัจจัยที่ 10 : สถานภาพของตำแหน่งงาน					
36. ตำแหน่งหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายนอกจากภาระงานหลักในปัจจุบันของท่านมีความเหมาะสม					
37. ท่านมีความพึงพอใจต่อผลงานของท่าน					
38. ท่านพอใจที่ได้รับการยอมรับในการทำงานจากบุคคลทั่วไป					
ปัจจัยที่ 11 : เงินเดือนและผลประโยชน์ที่ถือคุณ					
39. เงินเดือนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับปริมาณงานที่ท่านปฏิบัติ					
40. เงินเดือนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับระดับความรู้ความสามารถของท่าน					
41. ท่านสมควรได้รับเงินตอบแทนค่าวิชาชีพการควบคุมจราจรทางอากาศ					
42. อัตราค่าตอบแทนการทำงานนอกเวลาของท่านมีความเหมาะสม					
ปัจจัยที่ 12 : ความเป็นอยู่ส่วนตัว					
43. ครอบครัวของท่านมีความพึงพอใจในอาชีพของท่าน					
44. ท่านเต็มใจปฏิบัติงานในวันหยุด					
45. ท่านมีความมั่นใจว่าสามารถทำงานในหน่วยงานของท่านได้นาน					
46. การเดินทางไปราชการต่างจังหวัดเป็นเวลานานของท่านเป็นที่เข้าใจดีของสมาชิกในครอบครัว					

เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศของกองทัพอากาศ

ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน	พึงพอใจมากที่สุด	พึงพอใจมาก	พึงพอใจปานกลาง	พึงพอใจน้อย	พึงพอใจน้อยที่สุด
ปัจจัยที่ 13 : สวัสดิการ					
47. ท่านพอใจในสวัสดิการต่างๆ ที่หน่วยงานของท่านจัดสรรให้					
ปัจจัยที่ 14 : ความมั่นคงในงาน					
48. หน้าที่การงานของท่านไม่มีการโยกย้ายโดยไม่มีจำเป็น					
49. หน่วยงานของท่านมีภาพลักษณ์และชื่อเสียงที่ดี					
50. หน่วยงานของท่านให้ความสำคัญกับบุคลากรเป็นอย่างดี					



ประวัติผู้จัดทำวิทยานิพนธ์

นักศึกษา	นายบัณฑิต ยืนชนม์	รหัส 5613200160
สาขาวิชา	การจัดการการบิน	
วัน-เดือน-ปีเกิด	วันที่ 25 เมษายน 2533	
จังหวัดที่เกิด	ชลบุรี	
ที่อยู่ปัจจุบัน	38/125 ซอยรามอินทรา 55/8 ถนนรามอินทรา แขวงท่าแร้ง เขตบางเขน กรุงเทพมหานคร 10230	
สถานที่ทำงาน	สถาบันการบินพลเรือน 1032/355 ถนนพหลโยธิน แขวงจอมพล เขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร 10900	
ตำแหน่ง	ครูวิชาภาคพื้น ระดับ 7 แผนกวิชาการจัดการจราจรทางอากาศ กองวิชาบริการการบิน	
ประวัติการศึกษา	ปริญญาตรี เทคโนโลยีบัณฑิต (การจัดการจราจรทางอากาศ) เกียรตินิยมอันดับ หนึ่ง สถาบันการบินพลเรือน สถาบันสมทบมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี พ.ศ. 2554	
ผลงานวิจัย	ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศของ กองทัพเรือ	