



**การตัดสินใจย้ายของข้าราชการ สายวิทยาการช่างอากาศ  
กองทัพอากาศ**

**Government officials' transfer decisions, Aeronautics**

**Engineering Division, Royal Thai Air Force.**

**สิฐฐาพร สว่างเนตร<sup>1</sup>**

**Sitthaporn Sawangnate**

sitthaphon14@gmail.com

Received: 14/02/68 Revised: 02/03/68 Accepted: 02/03/68

**บทคัดย่อ**

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาการตัดสินใจย้ายของข้าราชการ สายวิทยาการช่างอากาศ กองทัพอากาศ 2) เพื่อเปรียบเทียบการตัดสินใจย้ายของข้าราชการ สายวิทยาการช่างอากาศ กองทัพอากาศที่มีสถานภาพส่วนบุคคลแตกต่างกัน โดยใช้วิธีการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ข้าราชการสายวิทยาการ กองทัพอากาศ จำนวน 358 คน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าความถี่ (frequency) ร้อยละ (percent) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) ทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ย (t-test)

---

<sup>1</sup> นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

Master of Public Administration (Public Administration), Faculty of Humanities and Social Sciences, Thepsatri Rajabhat University



ทดสอบเอฟ (F-test) เมื่อพบนัยสำคัญทางสถิติจึงเปรียบเทียบรายคู้ด้วยการทดสอบของฟิชเชอร์ (LSD) ผลการวิจัยพบว่า การตัดสินใจย้ายของข้าราชการสายวิทยาการช่างอากาศ กองทัพอากาศ ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมาก จำนวน 4 ด้าน โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้แก่ ด้านภูมิสำเนา รองลงมาคือ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านครอบครัว และด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน และอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 1 ด้าน ได้แก่ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบการตัดสินใจย้ายของข้าราชการกองวิทยาการ กรมช่างอากาศ กองทัพอากาศ จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ชั้นยศ และอายุราชการต่างกันส่งผลต่อการตัดสินใจย้ายของข้าราชการกองวิทยาการ กรมช่างอากาศ กองทัพอากาศ ไม่แตกต่างกัน

**คำสำคัญ:** การตัดสินใจย้ายของข้าราชการ; ข้าราชการสายวิทยาการช่างอากาศ; บุคลากรกองทัพอากาศ

## Abstract

This research aims to. 1) Study the decision-making process of Air Force engineering officers regarding their relocation. 2) Compare the relocation decisions of Air Force engineering officers with different personal statuses. A quantitative research method was employed, with a sample group consisting of 358 Air Force engineering officers. A questionnaire was



used as the data collection tool. The statistical methods used for data analysis included frequency, percentage, mean, and standard deviation. To test for differences in mean scores, a t-test and an F-test were conducted. If a statistically significant difference was found, pairwise comparisons were performed using Fisher's LSD test. The research findings indicate that the overall relocation decision-making of Air Force engineering officers is at a moderate level. When considering specific aspects, four factors were found to be at a high level, ranked by mean score from highest to lowest as follows: place of origin, relationships with colleagues, family, and career advancement. One factor was found to be at a moderate level: relationships with supervisors. The results of the comparative analysis of relocation decisions among Air Force civil servants in the Air Technical Sciences Department, categorized by gender, age, marital status, education level, rank, and years of service, indicate that these factors do not significantly affect their relocation decisions.

**Keywords:** Relocation decision of civil servants; Air Technical Sciences  
civil servants; Air Force personnel



## บทนำ

การบริหารงานในหน่วยงานไม่ว่าจะเป็นภาครัฐหรือภาคเอกชน หนึ่งในปัจจัยหลักที่มีความสำคัญและทำให้หน่วยงานประสบความสำเร็จได้นั้น คือ “บุคลากร” ซึ่งถือว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่สุด การมีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ และทักษะในการทำงานที่ดีก็จะทำให้หน่วยงานไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ หน่วยงานทุกแห่งจึงพยายามอย่างยิ่งในการคัดสรรบุคลากรที่มีศักยภาพ และดึงศักยภาพของบุคลากรออกมาใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และรักษามูลค่าไว้ให้นานที่สุด การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ดีไม่ใช่ว่าให้ความสำคัญที่เรื่องอัตราจ้างเพียงอย่างเดียว ซึ่งการบริหารงานที่ดีควรเน้นการจัดการและการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรอย่างเหมาะสม ดังนั้น หน่วยงานจำเป็นที่จะต้องมีการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สอดคล้องกับเป้าหมายของการบริหารงานของหน่วยงาน การสร้างความเป็นอยู่ที่ดีรวมถึงสวัสดิการต่าง ๆ ให้บุคลากรเหล่านั้นอยู่ปฏิบัติงานกับหน่วยงานต่อไปได้ และสามารถบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ กล่าวคือ องค์กรจะสามารถดำเนินการได้หรือไม่ได้นั้นขึ้นอยู่กับบุคลากรที่จะดำเนินกิจกรรมและสร้างสรรค์งานให้เกิดประโยชน์สูงสุด เพื่อนำไปสู่เป้าหมายขององค์กร

กองทัพอากาศได้พัฒนากิจการต่าง ๆ มาเป็นลำดับ การกิจและการจัดการได้ขยายตัวมากขึ้น อากาศยุทธโธปกรณ์แต่ละชั้นมีความยุ่งยากซับซ้อน ทำให้การใช้และการบำรุงรักษา มีความจำเป็นต้องใช้เจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ความสามารถในการใช้และการบำรุงรักษาสำหรับอากาศยุทธโธปกรณ์ ระบบการแยกประเภทกำลังพล คือ ระบบงานหนึ่งที่ใช้ร่วมกับระบบงานอื่นในการบริหารจัดการกำลังพล กองทัพอากาศ หลักสำคัญคือ จำแนกกำลังพลของกองทัพอากาศที่มีคุณสมบัติ



เหมือนกัน เพื่อความสะดวกในการบริหารกำลังพล วัตถุประสงค์ของระบบการแยกประเภทกำลังพลทางทหารก็เพื่อระบุหน้าที่และงานที่ต้องปฏิบัติของตำแหน่งทุกตำแหน่งในอัตรากำลังของกองทัพอากาศ เพื่อให้สามารถปฏิบัติภารกิจในหน้าที่ความรับผิดชอบให้ประสบผลสำเร็จ สายวิทยาการทหารช่างอากาศ มีหน้าที่รับผิดชอบการดำเนินงานกิจการช่างอากาศของกองทัพอากาศ ให้คำแนะนำวางแผน พัฒนาการซ่อม สร้างอากาศยานให้มีประสิทธิภาพและเป็นมาตรฐานสากล อากาศยานทำการบินได้อย่างปลอดภัย ตลอดจนมีการปรับปรุงและพัฒนากระบวนการบริหารคุณภาพให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง การเตรียมอากาศยานให้อยู่ในสภาพที่พร้อมในการปฏิบัติภารกิจ ตรวจซ่อมบำรุงรักษาอากาศยาน และจัดหาพัสดุ ดูแลเครื่องมือเครื่องใช้อากาศยานให้อยู่ในสภาพที่พร้อมใช้งานตลอดเวลา พร้อมทั้งอบรมเจ้าหน้าที่ในสาขาต่าง ๆ บุคลากรของสายวิทยาการช่างอากาศนับว่าเป็นบุคลากรสำคัญที่ช่วยในการบริหารจัดการ

จากปัญหาของการตัดสินใจย้ายของข้าราชการ ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจย้ายของข้าราชการ สายวิทยาการช่างอากาศ กองทัพอากาศ เพื่อศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยของความต้องการของข้าราชการสายวิทยาการช่างอากาศที่มีความแตกต่างกันบุคคลและปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจย้ายของข้าราชการ สายวิทยาการช่างอากาศ กองทัพอากาศ และเข้าใจเกี่ยวกับเหตุผลที่อาจนำไปสู่การตัดสินใจในการย้ายหรือยังคงอยู่ในตำแหน่งปัจจุบัน ซึ่งจะสามารถนำข้อมูลที่ได้จากการวิจัยไปใช้ในการบริหารจัดการกำลังพล และกำหนดแนวทางในการแก้ไขปัญหา วางแผนการบริหารกำลังพลภายในองค์กรได้ดียิ่งขึ้น



### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการตัดสินใจย้ายของข้าราชการ สายวิทยาการช่างอากาศ กองทัพอากาศ
2. เพื่อเปรียบเทียบการตัดสินใจย้ายของข้าราชการ สายวิทยาการช่างอากาศ กองทัพอากาศ ที่มีสถานภาพส่วนบุคคลแตกต่างกัน

### ทบทวนวรรณกรรม

#### แนวคิด และทฤษฎี เกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง กระบวนการที่ผู้จัดการและผู้บริหารใช้เครื่องมือและกลยุทธ์ในการจัดการกับบุคลากรขององค์กรเพื่อให้มีประสิทธิภาพและมีผลการดำเนินงานที่ดีขึ้น ซึ่งรวมถึงการจัดการด้านการจ้างงาน การพัฒนาบุคลากร การบริหารงานและสิ่งที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของบุคลากรในองค์กร การบริหารทรัพยากรมนุษย์มีความสำคัญมากในองค์กรเนื่องจากบุคลากรเป็นส่วนสำคัญในการทำให้องค์กรดำเนินงานได้

พยอม วงศ์สารศรี (อ้างถึงใน พิชญภา จันทรวิวัฒน์, 2562) ให้ความหมายของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ไว้ว่า หมายถึงกระบวนการที่ผู้บริหารใช้ศิลปะและกลยุทธ์ดำเนินการสรรหา คัดเลือก และการบรรจุบุคลากรที่มีคุณสมบัติที่เหมาะสมให้ปฏิบัติงานในองค์กร การพัฒนาและดำรงรักษาให้บุคลากรยังคงปฏิบัติงานในองค์กร เพิ่มพูนความรู้ความสามารถ มีสุขภาพกาย และสุขภาพจิตที่ดีในการปฏิบัติงาน หรือการเผชิญณายุทธศาสตร์ด้วยเหตุผลนั้น นั้น ยังคงสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข



ณัฐพันธุ์ เขจรนันท์ (อ้างถึงใน ณัฐินี เฟื่องฟูพาณิชย์, 2563) ให้ความหมายของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ไว้ว่า หมายถึง กระบวนการที่เจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานด้านบุคลากรขององค์กร และผู้บริหารในองค์กรร่วมกันใช้ทักษะความรู้ ประสบการณ์ในการคัดเลือกสรรหา ผู้ที่มีคุณสมบัติเหมาะสมให้เข้าร่วมปฏิบัติงานในองค์กร ตลอดจนการพัฒนาดำรงรักษาให้พนักงานมีศักยภาพที่ดีเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน

#### แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับการลาออกและโอนย้าย

การลาออกและโอนย้าย หมายถึง การเปลี่ยนแปลงลักษณะงาน หน้าที่ ความรับผิดชอบ วัฒนธรรม และสภาพการเป็นสมาชิกจากองค์กรเดิมไปสู่ องค์กรใหม่ รวมไปถึงการจ้างพนักงานใหม่ หรือการเข้ามาทำงานทดแทน พนักงานนั้นอาจจะไม่เคยทำงานกับองค์กรมาก่อน หรืออาจเป็นพนักงานเก่า กลับเข้ามาทำงานกับองค์กรอีกครั้งหนึ่งก็ได้ (ชิดชนก ศรีรักษ์ และปัญญู ศรีสิงห์, 2563)

สมพงษ์ เกษมสิน (อ้างถึงใน พิชญูภา จันทรวิวัฒน์, 2562) ให้ความหมายว่า การโอนย้าย หมายถึง การเปลี่ยนแปลง ตำแหน่งงานจากตำแหน่งหนึ่งไปยังตำแหน่งหนึ่ง หรือการเปลี่ยนแปลงความรับผิดชอบซึ่งจากที่เคยทำอยู่ในหน่วยงาน

Price (อ้างถึงใน พรพล สุวรรณทัต, 2560) ให้ความหมายของการลาออกว่าเป็นระดับของการเคลื่อนไหวโดยเน้นถึงการเคลื่อนไหวของบุคคลข้ามขอบเขตการเป็นสมาชิกขององค์กรซึ่งเน้นการลาออกว่ามีลักษณะเป็นพลวัต (Dynamic) ส่วน Mobley (1982) กล่าวว่า การลาออกหมายถึง พนักงานของ



องค์กรสันสภาพการเป็นสมาชิกขององค์กรนั้น การสันสภาพการเป็นสมาชิกนี้แบ่งออกได้เป็น 2 ประเภท คือ การลาออกโดยสมัครใจและการลาออกโดยไม่สมัครใจ

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

Becker (อ้างถึงใน ฅฐฐฐ ฃฃฃฃฃฃ, 2563, ฃฃ15) ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรว่า เป็นสภาพของบุคคลที่ได้เข้าไปเกี่ยวข้องสัมพันธ์ โดยมีการลงทุนกับสิ่งนั้น ๆ และสิ่งที่ลงทุนเหล่านั้น ได้แก่ การศึกษา อายุ สภาพภาพสมรส ประสบการณ์ในการทำงาน เป็นต้น ในที่สุดแล้วบุคคลก็ต้องหวังผลประโยชน์ตอบแทนจากองค์กร ดังนั้น ระดับความผูกพันจะขึ้นอยู่กับความเข้มข้นและคุณภาพของสิ่งที่บุคคลนั้นลงทุนไป

ภทฐฐฐ ฐฐฐฐฐ (อ้างถึงใน ฅฐฐฐ ฃฃฃฃฃฃ, 2563, ฃฃ16) ให้ความหมายของคำว่าความผูกพันต่อองค์กร คือ ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อองค์กร ทัศนคติ ค่านิยม ตลอดจนพฤติกรรมอันแสดงถึงความพยายามมุ่งมั่นของบุคคลที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กรด้วยความทุ่มเทและเต็มใจ ด้วยตระหนักว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

Buchanan (อ้างถึงใน ฃฃฃฃ ฃฃฃฃ, 2533, ฃฃ 14) ให้นิยามไว้ว่า ความผูกพันต่อองค์กร เป็นความรู้สึกเป็นพวกเดียวกัน ความผูกพันที่มีต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และการปฏิบัติงานตามบทบาทของตนเอง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรซึ่งความผูกพันต่อองค์กรประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 ส่วน คือ 1. ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน 2. ความใส่ใจกับองค์กร และ 3. ความจงรักภักดี



แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

โสภณ ทองปาน (อ้างถึงใน ญัฐินี เฟื่องฟูพาณิชย์, 2564, หน้า 29) ให้ความหมายไว้ว่า ความพึงพอใจในการทำงาน เป็นระดับ (Degree) ความรู้สึกของแต่ละคนที่มีความรู้สึกในแง่บวกหรือลบต่องานที่ทำการสนองตอบในความรู้สึกหรือในความคิดต่องานที่ตนเองทำต่อสถานที่ทำงาน รวมทั้งลักษณะทางกายภาพ (Physical Conditions) เช่น ห้องทำงาน ทางเข้า-ออก ตำแหน่งที่ตั้งของเครื่องจักร อุปกรณ์ ห้องน้ำ บันได และอื่น ๆ

Maslow (อ้างถึงใน ญัฐินี เฟื่องฟูพาณิชย์, 2564, หน้า 29) ในทัศนคติความคิดของมาสโลว์มีความเห็นว่า มนุษย์มีความต้องการหลายระดับโดยเรียงจากระดับต่ำกว่าไปถึงระดับที่สูงกว่า ถ้าเมื่อใดระดับต่ำกว่าได้รับการตอบสนองจนเป็นที่พอใจแล้ว มนุษย์ก็จะเริ่มที่จะมีความต้องการในลำดับขั้นที่สูงขึ้นไป ลำดับความต้องการจะมีอยู่ด้วยกัน 5 ขั้นตอน ดังต่อไปนี้ 1. ความต้องการทางกายภาพ 2. ความต้องการความปลอดภัย 3. ความต้องการทางสังคม 4. ความต้องการได้รับการยกย่องทางสังคม และ 5. ความต้องการประสบความสำเร็จในชีวิต

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

ก้องนภา ถิ่นวัฒนากุล (อ้างถึงใน นันทพร ทองลัม, 2563, หน้า 9) กล่าวว่า ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา หมายถึง ลักษณะการปฏิบัติงานงานของผู้บังคับบัญชาที่มีความเกี่ยวข้องกับพนักงาน

ภิญโญ เสือพิทักษ์ (อ้างถึงใน นันทพร ทองลัม, 2563, หน้า 9) ได้ให้ความหมายของความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา การได้รับความช่วยเหลือ การส่งเสริมสนับสนุน ความไว้วางใจ การได้รับการปฏิบัติอย่างยุติธรรม



Elton Mayo (อ้างถึงใน วรรณพรณ รักษ์ชน, 2555) ได้ให้แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลหรือเพื่อนร่วมงาน ได้แก่ 1. แนวคิด เกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล 2. ทักษะการสร้างสัมพันธ์ระหว่างบุคคล 3. การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน และ 4. การสร้างความสัมพันธ์ใน ทีมงาน

สัมพันธภาพระหว่างบุคคลจะมีประสิทธิภาพมากหรือน้อยเพียงใดนั้น ขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายอย่างด้วยกัน ทั้งจากตัวบุคคล เช่น เรื่องที่เกี่ยวข้องกับ อารมณ์ความรู้สึก การติชม การแก้ปัญหาความขัดแย้ง ทศนคติ และปัจจัยในเรื่อง ขององค์กรเป็นปัจจัยรองลงมา (วัชรมา มณีภาส อ้างถึงใน มณฑา เรื่องขจร, 2556, หน้า 52-54) ซึ่งพอสรุปได้ดังนี้

#### 1. ปัจจัยจากตัวบุคคล

1.1 สภาพร่างกายและสภาพจิตใจ

1.2 การศึกษาและเรียนรู้ด้วยตนเอง

1.3 การได้รับการตอบสนองความต้องการพื้นฐานของบุคคล

1.4 พลังอำนาจในตัวบุคคลมีอิทธิพลต่อสัมพันธภาพของบุคคล

อย่างเห็นได้ชัดในบางสัมพันธภาพ

1.5 ทศนคติของแต่ละบุคคลมีส่วนอย่างมากต่อการสร้าง สัมพันธภาพระหว่างบุคคล

1.6 ทักษะความสามารถในการแสดงออกอย่างเหมาะสมทั้งต่อ ตนเอง และต่อผู้อื่น

#### 2. ปัจจัยจากองค์กร



2.1 ขนาดขององค์กร องค์กรที่มีขนาดใหญ่ โอกาสของบุคคลที่จะมีปฏิสัมพันธ์อย่างใกล้ชิด

2.2 ระบบงาน เป็นการสื่อสารที่ต้องผ่านสื่อหลายสื่อการสร้างกฎเกณฑ์พิธีการ

2.3 การสร้างสายสัมพันธ์ภายในองค์กร อาจเป็นไปในรูปแบบของการพบปะประชุมร่วมกัน

2.4 ลักษณะงาน งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่นที่ต้องร่วมมือช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

#### วิธีการดำเนินการวิจัย

รูปแบบการวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ผู้วิจัยได้เก็บข้อมูลจากประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประชากรที่วิจัย คือ ข้าราชการสายวิทยาการช่างอากาศ กองทัพอากาศ ที่ปฏิบัติงานในราชการส่วนกลางจำนวน 3,323 คน โดยใช้สูตรการคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างของยามาเน่ (Yamane, 1973) ที่ระดับค่าความเชื่อมั่น ร้อยละ 95 และยอมให้เกิดความคลาดเคลื่อนร้อยละ 5

$$\text{สูตร } n = \frac{N}{1 + (Ne)^2}$$

โดย n แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N แทน จำนวนประชากรทั้งหมด

e แทน ความคลาดเคลื่อนในการสุ่มตัวอย่าง (Sampling Technique)



ในที่นี้กำหนดเท่ากับ  $\pm 0.05$  ภายใต้ความเชื่อมั่น 95%

$$\text{แทนค่าได้ดังนี้ } n = \frac{3323}{1 + [3323 \times (0.05)^2]}$$

$$\text{ขนาดกลุ่มตัวอย่าง } n = 357.02 \text{ คน}$$

$$n = 358 \text{ คน}$$

จากการคำนวณได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ยอมรับได้จำนวนไม่น้อยกว่า 358 คน จึงจะยอมรับได้ ผู้วิจัยจึงใช้ขนาดกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด จำนวน 358 คน ซึ่งถือได้ว่าผ่านเกณฑ์ตามที่เงื่อนไขกำหนด

#### เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้เครื่องมือในการศึกษาวิจัย คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจรายการ (Check list) ประกอบด้วย สถานภาพส่วนบุคคล อายุ ชั้นยศ สถานภาพ อายุราชการ

ตอนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับการตัดสินใจย้ายของข้าราชการสายวิทยาการ กองทัพอากาศ โดยมีลักษณะของข้อคำถามเป็นมาตรส่วนประมาณค่า Rating Scale แบ่งเป็น 5 ระดับ ลักษณะคำถามปลายปิดแบบเลือกตอบ คือ มากที่สุด ค่าคะแนนเท่ากับ 5 มาก ค่าคะแนนเท่ากับ 4 ปานกลาง ค่าคะแนนเท่ากับ 3 น้อย ค่าคะแนนเท่ากับ 2 และน้อยที่สุด ค่าคะแนนเท่ากับ 1



### การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดย

1. ดำเนินการเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามโดยผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูล

ด้วยแบบสอบถาม

2. ตรวจสอบความถูกต้องและความครบถ้วนของข้อมูลในแบบสอบถาม
3. นำแบบสอบถามที่สมบูรณ์มาวิเคราะห์ข้อมูล

### การวิเคราะห์ข้อมูล

สำหรับกระบวนการและขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูลมี ดังนี้

1. นำแบบสอบถามที่ได้มาทำการตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของแบบสอบถามหลังจากดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อให้ได้แบบสอบถามที่ได้รับคำตอบที่สมบูรณ์ครบตามจำนวนที่ระบุไว้

2. วิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ดังนี้

2.1 สถานภาพส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย อายุ ชั้นยศ สถานภาพ อายุราชการ วิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ และร้อยละ

2.2 การศึกษาการตัดสินใจย้ายของข้าราชการ สายวิทยาการช่างอากาศ กองทัพอากาศโดยใช้สถิติ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทำการแปลผลค่าเฉลี่ยตามแนวทางของเบสท์ (Best, 1981)

3. การเปรียบเทียบการตัดสินใจย้ายของข้าราชการ สายวิทยาการช่างอากาศ กองทัพอากาศ จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ชั้นยศ สถานภาพ อายุราชการ โดยใช้สถิติ t-test สำหรับคุณลักษณะของตัวแปรที่แบ่งได้



2 กลุ่ม และสถิติ F-test สำหรับคุณลักษณะของตัวแปรที่แบ่งได้ มากกว่า 2 กลุ่ม เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจึงทำการเปรียบเทียบรายคู่ ด้วยวิธีแอลเอสดี (LSD) ของฟิชเชอร์ (Fisher)

## ผลการวิจัย

1. การวิเคราะห์สถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ข้าราชการสายวิทยาการช่างอากาศ กองทัพอากาศที่ปฏิบัติงานในราชการ ส่วนกลาง จำนวน 358 คน เป็นเพศชาย จำนวน 250 คน คิดเป็นร้อยละ 69.8 และเพศหญิง จำนวน 108 คน คิดเป็นร้อยละ 30.2 อายุ 26-35 ปี จำนวน 177 คน คิดเป็นร้อยละ 49.4 สถานภาพโสด จำนวน 194 คน คิดเป็นร้อยละ 54.2 ระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 181 คน คิดเป็นร้อยละ 50.6 ชั้นยศนายทหารชั้น ประทวน จำนวน 215 คน คิดเป็นร้อยละ 60.1 อายุราชการ 1-5 ปี จำนวน 147 คน คิดเป็นร้อยละ 41.1

2. การวิเคราะห์การตัดสินใจย้ายของข้าราชการ สายวิทยาการช่าง อากาศ กองทัพอากาศ ซึ่งคำถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 โดยหาค่าเฉลี่ย  $\bar{X}$  ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)



ตารางที่ 1 จำนวนร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

| สถานภาพส่วนบุคคล     | จำนวน (n = 358) | ร้อยละ |
|----------------------|-----------------|--------|
| <b>เพศ</b>           |                 |        |
| ชาย                  | 250             | 69.8   |
| หญิง                 | 108             | 30.2   |
| <b>อายุ</b>          |                 |        |
| 18-25 ปี             | 75              | 20.9   |
| 26-35 ปี             | 177             | 49.4   |
| 36-45 ปี             | 47              | 13.1   |
| 46-55 ปี             | 36              | 10.1   |
| 56 ปีขึ้นไป          | 23              | 6.4    |
| <b>สถานภาพ</b>       |                 |        |
| โสด                  | 194             | 54.2   |
| สมรส                 | 128             | 35.8   |
| หย่าร้าง             | 10              | 2.8    |
| หม้าย                | 26              | 7.3    |
| <b>ระดับการศึกษา</b> |                 |        |
| ปวช.                 | 36              | 10.1   |
| ปวส.                 | 82              | 22.9   |
| ปริญญาตรี            | 181             | 50.6   |



| สถานภาพส่วนบุคคล     | จำนวน (n = 358) | ร้อยละ |
|----------------------|-----------------|--------|
| ปริญญาโท             | 36              | 10.1   |
| สูงกว่าปริญญาโท      | 23              | 6.4    |
| ชั้นยศ               |                 |        |
| นายทหารชั้นสัญญาบัตร | 83              | 23.2   |
| นายทหารชั้นประทวน    | 215             | 60.1   |
| อื่นๆ                | 60              | 16.8   |
| อายุราชการ           | จำนวน           | ร้อยละ |
| ไม่ถึง 1 ปี          | 49              | 13.7   |
| 1-5 ปี               | 147             | 41.1   |
| 6-10 ปี              | 54              | 15.1   |
| 11-15 ปี             | 49              | 13.7   |
| 16-20 ปี             | 36              | 10.1   |
| มากกว่า 20 ปี        | 23              | 6.4    |

จากตารางที่ 1 จำนวนร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ พบว่า กลุ่มตัวอย่างข้าราชการสายวิทยาการช่างอากาศ กองทัพอากาศที่ปฏิบัติงานในราชการส่วนกลาง จำนวน 358 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 250 คน คิดเป็นร้อยละ 69.8 และเป็นเพศหญิง จำนวน 108 คน คิดเป็นร้อยละ 30.2 ตามลำดับจำแนกตามอายุ พบว่า กลุ่มตัวอย่าง ข้าราชการสายวิทยาการช่างอากาศ กองทัพอากาศ



ที่ปฏิบัติงานในราชการส่วนกลาง จำนวน 358 คน ส่วนใหญ่อายุ 26-35 ปี จำนวน 177 คน คิดเป็นร้อยละ 49.4 รองลงมาคืออายุ 18-25 ปี จำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 20.9 อายุ 36-45 ปี จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 13.1 อายุ 46-55 ปี จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 10.1 และอายุ 56 ปีขึ้นไป จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 6.4 ตามลำดับจำแนกตามสถานภาพ พบว่า กลุ่มตัวอย่าง ข้าราชการสายวิทยาการช่างอากาศ กองทัพอากาศที่ปฏิบัติงานในราชการส่วนกลาง จำนวน 358 คน ส่วนใหญ่สถานภาพโสด จำนวน 194 คน คิดเป็นร้อยละ 54.2 รองลงมาคือสมรส จำนวน 128 คนคิดเป็นร้อยละ 35.8 หม้าย จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 7.3 และหย่าร้าง จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 2.8 ตามลำดับจำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่าง ข้าราชการสายวิทยาการช่างอากาศ กองทัพอากาศที่ปฏิบัติงานในราชการส่วนกลาง จำนวน 358 คน ส่วนใหญ่ระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 181 คน คิดเป็นร้อยละ 50.6 รองลงมาคือ ปวส. จำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 22.9 ปวช. จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 10.1 ปริญญาโท จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 10.1 และสูงกว่าปริญญาโท จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 6.4 ตามลำดับจำแนกตามชั้นยศ พบว่า กลุ่มตัวอย่าง ข้าราชการสายวิทยาการช่างอากาศ กองทัพอากาศที่ปฏิบัติงานในราชการส่วนกลาง จำนวน 358 คน ส่วนใหญ่ชั้นยศนายทหารชั้นประทวน จำนวน 215 คน คิดเป็นร้อยละ 60.1 รองลงมาคือ นายทหารชั้นสัญญาบัตร จำนวน 83 คน คิดเป็นร้อยละ 23.2 และอื่น ๆ จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 16.8 ตามลำดับ จำแนกตามอายุราชการ พบว่า กลุ่มตัวอย่าง ข้าราชการสายวิทยาการช่างอากาศ กองทัพอากาศที่ปฏิบัติงานในราชการส่วนกลาง จำนวน 358 คน ส่วนใหญ่อายุราชการ 1-5 ปี จำนวน 147 คน คิดเป็นร้อยละ 41.1 รองลงมาคือ 6-10 ปี จำนวน



54 คน คิดเป็นร้อยละ 15.1 ไม่ถึง 1 ปี จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 13.7 11-15 ปี จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 13.7 16-20 ปี จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 10.1 และมากกว่า 20 ปี จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 6.4 ตามลำดับ

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการตัดสินใจย้ายของข้าราชการ สายวิทยาการช่างอากาศ กองทัพอากาศ

| การตัดสินใจย้ายของข้าราชการ สายวิทยาการช่างอากาศ กองทัพอากาศ | $\bar{X}$ | S.D. |
|--------------------------------------------------------------|-----------|------|
| 1. ด้านครอบครัว                                              | 3.58      | .494 |
| 2. ด้านภูมิสำเนา                                             | 3.59      | .504 |
| 3. ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน                           | 3.55      | .483 |
| 4. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา                             | 2.87      | .386 |
| 5. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน                              | 3.58      | .487 |
| ภาพรวม                                                       | 3.43      | .284 |

จากตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการตัดสินใจย้ายของข้าราชการสายวิทยาการช่างอากาศ กองทัพอากาศ ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.43$ , S.D. = .284) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมาก จำนวน 4 ด้าน โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้แก่ ด้านภูมิสำเนา ( $\bar{X} = 3.59$ , S.D. = .504) รองลงมาคือ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ( $\bar{X} = 3.58$ , S.D. = .487) ด้านครอบครัว ( $\bar{X} = 3.58$ , S.D. = .494) และด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ( $\bar{X} = 3.55$ , S.D. = .483) และอยู่ในระดับปาน



กลาง จำนวน 1 ด้าน ได้แก่ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ( $\bar{X} = 2.87$ , S.D. = .386) ตามลำดับ

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการตัดสินใจย้ายของข้าราชการ สายวิทยาการช่างอากาศ กองทัพอากาศ ด้านครอบครัว

| ด้านครอบครัว                                                                     | $\bar{X}$ | S.D.  |
|----------------------------------------------------------------------------------|-----------|-------|
| 1. ท่านคิดว่าการอยู่ใกล้ครอบครัวจะช่วยทำให้ลด<br>ความเครียดจากการทำงาน           | 3.66      | .767  |
| 2. ท่านคิดว่าสุขภาพของคนในครอบครัวมีผลมากน้อยแค่<br>ไหน                          | 3.88      | .794  |
| 3. ท่านรู้สึกว่ามีภาระงานมากเกินไปกว่าที่จะแบ่งเวลาให้<br>ครอบครัว               | 3.42      | 1.014 |
| 4. ท่านไม่มีเวลาพอสำหรับลูก ๆ หรือสมาชิกในครอบครัว                               | 3.33      | .839  |
| 5. คนในครอบครัวของท่านต่างสนับสนุนในเรื่องของการ<br>ตัดสินใจของท่านในแต่ละเรื่อง | 3.58      | .624  |
| ภาพรวม                                                                           | 3.58      | .494  |

จากตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการตัดสินใจย้ายของข้าราชการ สายวิทยาการช่างอากาศ กองทัพอากาศ ด้านครอบครัว พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.58$ , S.D. = .494) โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้แก่ ท่านคิดว่าสุขภาพของคนในครอบครัวมีผลมากน้อยแค่ไหน ( $\bar{X} = 3.88$ , S.D. = .794) รองลงมาคือ ท่านคิดว่าการอยู่ใกล้



ครอบครัวจะช่วยให้ลดความเครียดจากการทำงาน ( $\bar{X} = 3.66$ , S.D. = .767) และคนในครอบครัวของท่านต่างสนับสนุนในเรื่องของการตัดสินใจของท่านในแต่ละเรื่อง ( $\bar{X} = 3.58$ , S.D. = .624) ตามลำดับ

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการตัดสินใจย้ายของข้าราชการ สายวิทยาการช่างอากาศ กองทัพอากาศ ด้านภูมิสำเนา

| ด้านภูมิสำเนา                                                             | $\bar{X}$ | S.D. |
|---------------------------------------------------------------------------|-----------|------|
| 1. ท่านเคยพิจารณาย้ายกลับไปทำงานที่ภูมิสำเนา<br>ของตนเองมากน้อยแค่ไหน     | 3.76      | .767 |
| 2. ท่านมีความตั้งใจที่จะย้ายกลับไปทำงานใน<br>ภูมิสำเนาของตนเองในอนาคต     | 3.73      | .932 |
| 3. ท่านใช้เวลาในการเดินทางกลับภูมิสำเนาในแต่ละ<br>ครั้งมากน้อยแค่ไหน      | 3.37      | .964 |
| 4. ท่านมีค่าใช้จ่ายในการเดินทางกลับภูมิสำเนาในแต่ละ<br>ครั้งมากน้อยแค่ไหน | 3.47      | .766 |
| 5. การอยู่ห่างไกลจากภูมิสำเนา มีผลกระทบต่อการทำงาน<br>ปฏิบัติงาน          | 3.59      | .649 |
| ภาพรวม                                                                    | 3.59      | .504 |

จากตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการตัดสินใจย้ายของข้าราชการสายวิทยาการช่างอากาศ กองทัพอากาศ ด้านภูมิสำเนา พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.59$ , S.D. = .504)



โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้แก่ ท่านเคยพิจารณาย้ายกลับไปทำงานที่  
ภูมิลำเนาของตนเองมากน้อยแค่ไหน ( $\bar{X} = 3.76$ , S.D. = .767) รองลงมาคือ ท่าน  
มีความตั้งใจที่จะย้ายกลับไปทำงานในภูมิลำเนาของตนเองในอนาคต  
( $\bar{X} = 3.73$ , S.D. = .932) และการอยู่ห่างไกลจากภูมิลำเนาที่มีผลกระทบต่อการ  
ปฏิบัติงาน ( $\bar{X} = 3.59$ , S.D. = .649) ตามลำดับ

ตารางที่ 5 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการตัดสินใจ  
ย้ายของข้าราชการ สายวิทยาการช่างอากาศ กองทัพอากาศ ด้านความก้าวหน้า  
ในการปฏิบัติงาน

| ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน                                              | $\bar{X}$ | S.D. |
|------------------------------------------------------------------------------|-----------|------|
| 1. ท่านคิดว่าการย้ายที่ทำงานจะส่งผลดีต่อความก้าวหน้า<br>ของท่าน              | 3.65      | .755 |
| 2. ความก้าวหน้าในอาชีพเป็นปัจจัยหลักในการตัดสินใจย้าย<br>ที่ทำงานของท่าน     | 3.89      | .778 |
| 3. ท่านเคยพิจารณาย้ายที่ทำงานเพื่อโอกาสในการได้รับ<br>ตำแหน่งที่สูงขึ้น      | 3.34      | .988 |
| 4. ท่านไม่มีโอกาสได้รับการสนับสนุนในการพัฒนาความรู้<br>เพิ่มเติม             | 3.32      | .864 |
| 5. ท่านคิดว่าการย้ายที่ทำงานจะช่วยให้ท่านได้ทำงานใน<br>สภาพแวดล้อมที่เหมาะสม | 3.56      | .609 |
| ภาพรวม                                                                       | 3.55      | .483 |



จากตารางที่ 5 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการตัดสินใจย้ายของข้าราชการสายวิชาการช่วงอากาศ กองทัพอากาศ ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.55$ , S.D. = .483) โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้แก่ ความก้าวหน้าในอาชีพเป็นปัจจัยหลักในการตัดสินใจย้ายที่ทำงานของท่าน ( $\bar{X} = 3.89$ , S.D. = .778) รองลงมาคือ ท่านคิดว่าการย้ายที่ทำงานจะส่งผลดีต่อความก้าวหน้าของท่าน ( $\bar{X} = 3.65$ , S.D. = .755) และท่านคิดว่าการย้ายที่ทำงานจะช่วยให้ท่านได้ทำงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม ( $\bar{X} = 3.56$ , S.D. = .609) ตามลำดับ

ตารางที่ 6 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการตัดสินใจย้ายของข้าราชการ สายวิชาการช่วงอากาศ กองทัพอากาศ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

| ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา                              | $\bar{X}$ | S.D.  |
|----------------------------------------------------------------|-----------|-------|
| 1. ความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชามีผลต่อการตัดสินใจของท่าน | 3.00      | 1.057 |
| 2. ท่านรู้สึกว่าความสัมพันธ์เชิงบวกกับผู้บังคับบัญชาปัจจุบัน   | 2.87      | 1.028 |
| 3. ผู้บังคับบัญชาของท่านไม่ให้ความช่วยเหลือหรือคำแนะนำ         | 2.67      | 1.070 |



| ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา                                          | $\bar{X}$ | S.D. |
|----------------------------------------------------------------------------|-----------|------|
| 4. ผู้บังคับบัญชาไม่เปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจหรือแสดงความคิดเห็น | 2.91      | .868 |
| 5. ท่านคิดว่าการย้ายไปทำงานในหน่วยงานใหม่จะทำให้ท่านมีโอกาทำงาน            | 2.89      | .971 |
| ภาพรวม                                                                     | 2.87      | .386 |

จากตารางที่ 6 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการตัดสินใจย้ายของข้าราชการ สายวิทยาการช่างอากาศ กองทัพอากาศ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 2.87$ , S.D. = .386) โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้แก่ ความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชามีผลต่อการตัดสินใจของท่าน ( $\bar{X} = 3.00$ , S.D. = 1.057) รองลงมาคือ ผู้บังคับบัญชาไม่เปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ หรือแสดงความคิดเห็น ( $\bar{X} = 2.91$ , S.D. = .868) และท่านคิดว่าการย้ายไปทำงานในหน่วยงานใหม่จะทำให้ท่านมีโอกาทำงาน ( $\bar{X} = 2.89$ , S.D. = .971) ตามลำดับ ตารางที่ 7 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการตัดสินใจย้ายของข้าราชการ สายวิทยาการช่างอากาศ กองทัพอากาศ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน



| ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน                                                      | $\bar{X}$ | S.D.  |
|---------------------------------------------------------------------------------------|-----------|-------|
| 1. ความขัดแย้งหรือปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างเพื่อนร่วมงานมีผลต่อการตัดสินใจ              | 3.63      | .750  |
| 2. ท่านเคยพิจารณาย้ายที่ทำงานเนื่องจากความสัมพันธ์ที่ไม่ดีระหว่างท่านกับเพื่อนร่วมงาน | 3.92      | .770  |
| 3. ท่านไม่รู้สึกรเป็นส่วนหนึ่งในการปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงาน                         | 3.41      | 1.010 |
| 4. ท่านรู้สึกที่ต้องแข่งขันหรือเปรียบเทียบกับเพื่อนร่วมงาน                            | 3.34      | .869  |
| 5. ท่านเคยได้รับคำแนะนำจากเพื่อนร่วมงานในการตัดสินใจย้ายที่ทำงาน                      | 3.60      | .599  |
| ภาพรวม                                                                                | 3.58      | .487  |

จากตารางที่ 7 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการตัดสินใจย้ายของข้าราชการ สายวิทยาการช่างอากาศ กองทัพอากาศ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.58$ , S.D. = .487) โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้แก่ ท่านเคยพิจารณาย้ายที่ทำงานเนื่องจากความสัมพันธ์ที่ไม่ดีระหว่างท่านกับเพื่อนร่วมงาน ( $\bar{X} = 3.92$ , S.D. = .770) รองลงมาคือ ความขัดแย้งหรือปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างเพื่อนร่วมงานมีผลต่อการตัดสินใจ ( $\bar{X} = 3.63$ , S.D. = .750) และท่านเคยได้รับคำแนะนำจากเพื่อนร่วมงานในการตัดสินใจย้ายที่ทำงาน ( $\bar{X} = 3.60$ , S.D. = .599) ตามลำดับ



สรุปการตัดสินใจย้ายของข้าราชการ สายวิทยาการช่างอากาศ กองทัพอากาศ

1. ความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะงานปัจจุบันและผลต่อการย้ายงาน

ลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีบทบาทสำคัญต่อความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงาน หากลักษณะงานไม่สอดคล้องกับความสามารถหรือความคาดหวัง อาจส่งผลให้ต้องการย้ายงานเพื่อค้นหาโอกาสที่เหมาะสมกว่า โดยลักษณะงานที่หนักเกินไป ขาดความท้าทาย หรือไม่สอดคล้องกับเป้าหมายส่วนตัว อาจเป็นปัจจัยเร่งในการตัดสินใจย้าย

2. อิทธิพลของปัจจัยทางสังคมและครอบครัว

ครอบครัวและสังคมมีอิทธิพลสำคัญ เช่น ความต้องการอยู่ใกล้ครอบครัว ภาระเลี้ยงดู หรือปัจจัยทางสังคม เช่น การศึกษาและสุขภาพ หากสถานที่ปฏิบัติงานปัจจุบันส่งผลให้ต้องห่างจากครอบครัว อาจเป็นแรงผลักดันให้ตัดสินใจย้ายกลับภูมิลำเนาหรือสถานที่ที่เอื้อต่อการใช้ชีวิตครอบครัว

3. ผลกระทบจากการย้ายกลับภูมิลำเนา

การย้ายกลับภูมิลำเนาอาจช่วยลดความตึงเครียดและเพิ่มความสุขระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว แต่ในบางกรณีอาจส่งผลต่อโอกาสก้าวหน้าในสายงาน การอยู่ใกล้ครอบครัวและชุมชนที่คุ้นเคย อาจเพิ่มความสุขและความพึงพอใจในชีวิตโดยรวม

4. ความก้าวหน้าในสายงาน

ความก้าวหน้าในสายงานเป็นปัจจัยสำคัญ ข้าราชการอาจย้ายไปยังหน่วยงานหรือสถานที่ที่มองว่าให้โอกาสเจริญเติบโตในอาชีพได้มากกว่าหากหน่วยงานปัจจุบันไม่มีเส้นทางความก้าวหน้า อาจทำให้ข้าราชการพิจารณาย้ายไปยังที่มีโอกาสดีกว่า



#### 5. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

ความสัมพันธ์ที่ดีสร้างความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร แต่หากความสัมพันธ์ในที่ทำงานไม่ดีอาจกลายเป็นปัจจัยผลักดันในการย้ายสภาพแวดล้อมการทำงานที่เป็นมิตรสามารถช่วยลดความต้องการย้ายงานได้

#### 6. แนวทางในการพัฒนาความสัมพันธ์กับองค์กร

- 1) สร้างระบบสนับสนุนการทำงาน เช่น โอกาสการพัฒนาทักษะ
- 2) จัดกิจกรรมที่เสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล
- 3) ให้ความสำคัญกับการรับฟังความคิดเห็นและปรับปรุง

สภาพแวดล้อมการทำงาน

### อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาวิจัย เรื่อง “การตัดสินใจย้ายของข้าราชการกองวิทยากรกรมช่างอากาศ กองทัพอากาศ” ผู้ศึกษาได้พบประเด็นสำคัญที่ควรจะนำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. การตัดสินใจย้ายของข้าราชการ สายวิทยากรช่างอากาศ กองทัพอากาศ

โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่ามี 4 ด้านที่อยู่ในระดับมาก และ 1 ด้านอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งแสดงให้เห็นว่าปัจจัยต่าง ๆ มีบทบาทสำคัญต่อการตัดสินใจย้ายในระดับที่แตกต่างกัน โดยสามารถอภิปรายได้ดังนี้

1.1 ด้านครอบครัว มีผลกระทบในระดับมากโดยเฉพาะประเด็นสุขภาพของคนในครอบครัว ซึ่งสะท้อนถึงความสำคัญของปัจจัยด้านครอบครัวที่



ส่งผลต่อข้าราชการ เนื่องจากการมีสุขภาพที่ดีในครอบครัวช่วยลดความกังวล และการอยู่ใกล้ครอบครัวยังมีบทบาทในการลดความเครียดจากการทำงาน ข้อมูลนี้ สอดคล้องกับงานวิจัยในด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ชี้ให้เห็นว่าปัจจัย ครอบครัวเป็นส่วนสำคัญในการตัดสินใจโยกย้ายหรือเลือกที่ทำงานใหม่ของ บุคลากรในองค์กรขนาดใหญ่ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กรรณิการ์ เกตทอง (2560) ที่ศึกษาสาเหตุและแนวโน้มการลาออก/โอนย้ายของข้าราชการใน หน่วยงานวิชาการ โดยพบว่าหนึ่งในปัจจัยที่สำคัญในการตัดสินใจลาออกหรือ โอนย้าย

1.2 ด้านภูมิสำเนา การพิจารณาย้ายกลับไปทำงานในภูมิสำเนา และความตั้งใจที่จะย้ายกลับในอนาคต เป็นประเด็นที่ได้รับการตอบรับในระดับสูงใน ด้านภูมิสำเนา แสดงให้เห็นถึงความผูกพันต่อภูมิสำเนาเดิมของข้าราชการ ข้อมูล นี้สะท้อนถึงวัฒนธรรมในสังคมไทยที่ยังคงให้ความสำคัญกับความเป็นชุมชนและ ความใกล้ชิดของครอบครัวในภูมิสำเนา สอดคล้องกับงานวิจัยของ นุชนาฏ ดันตา (2564) พบว่า ข้าราชการที่มีความผูกพันกับภูมิสำเนามักจะมีความตั้งใจที่จะ กลับไปทำงานที่บ้านเกิด โดยเฉพาะเมื่อมีความสะดวกในการดูแลครอบครัวและ การสนับสนุนจากชุมชน

1.3 ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ความก้าวหน้าในอาชีพเป็น ปัจจัยหลักที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดในด้านนี้ แสดงถึงความสำคัญของการพัฒนาอาชีพ และโอกาสในสายงานที่มีบทบาทสำคัญต่อการตัดสินใจย้ายของข้าราชการ ซึ่ง สอดคล้องกับทฤษฎีแรงจูงใจของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of Needs) ที่ ชี้ให้เห็นว่าความต้องการในระดับการพัฒนาตนเองและความสำเร็จในอาชีพเป็น ปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการตัดสินใจในชีวิตการทำงานซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ



นุชนาฏ ตันตา (2564) พบว่า การพัฒนาทางอาชีพและโอกาสในการเติบโตในสายงานเป็นปัจจัยที่สำคัญในการตัดสินใจของข้าราชการในการย้ายงาน

1.4 ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านนี้มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด แสดงให้เห็นว่าความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาไม่ได้เป็นปัจจัยหลักในการตัดสินใจย้ายของข้าราชการ อย่างไรก็ตาม ความสัมพันธ์ที่ดีหรือการมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจอาจช่วยลดความต้องการย้ายที่ทำงานของบุคลากรในระยะยาว ข้อมูลนี้ควรเป็นแนวทางในการพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีความใกล้ชิดและสนับสนุนมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นุชนาฏ ตันตา (2564) พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาไม่ได้เป็นปัจจัยหลักในการตัดสินใจโยกย้ายงาน แต่ความสัมพันธ์ที่ดีและการมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจสามารถช่วยลดความต้องการย้ายที่ทำงานได้ ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาในด้านนี้ที่แสดงว่าแม้ความสัมพันธ์จะไม่เป็นปัจจัยหลัก

1.5 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านนี้มีค่าเฉลี่ยในระดับสูง โดยเฉพาะประเด็นความสัมพันธ์ที่ไม่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน แสดงให้เห็นว่าปัญหาความสัมพันธ์ในที่ทำงานมีผลต่อการตัดสินใจย้ายอย่างชัดเจนซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยในด้านการบริหารองค์กรที่พบว่าความขัดแย้งในที่ทำงานส่งผลโดยตรงต่อความพึงพอใจในการทำงานและความตั้งใจที่จะคงอยู่ในองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นุชนาฏ ตันตา (2564) พบว่า ความสัมพันธ์ที่ไม่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงานเป็นหนึ่งในปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจโยกย้ายงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในกรณีที่ความขัดแย้งระหว่างเพื่อนร่วมงานส่งผลให้เกิดความเครียดและลดความพึงพอใจในการทำงาน



## 2. การตัดสินใจย้ายของข้าราชการ สายวิทยาการช่างอากาศ กองทัพอากาศ

การตัดสินใจย้ายของข้าราชการ สายวิทยาการช่างอากาศ กองทัพอากาศ สะท้อนถึงปัจจัยหลายด้านที่ส่งผลต่อความพึงพอใจและความผูกพันกับองค์กร โดยลักษณะงานที่ไม่เหมาะสม ความสัมพันธ์ในที่ทำงานที่ไม่ดี และโอกาสก้าวหน้าในสายงานที่จำกัด เป็นแรงผลักดันหลัก ขณะที่ปัจจัยทางสังคมและครอบครัว รวมถึงความต้องการลดความตึงเครียดและสร้างสมดุลชีวิต มีบทบาทสำคัญ แนวทางแก้ไขปัญหาคควรเน้นปรับปรุงระบบการบริหารงานบุคคลให้เหมาะสม สร้างโอกาสพัฒนาและสนับสนุนโครงการที่เพิ่มคุณภาพชีวิต เช่น การพัฒนาสวัสดิการ ความมั่นคงในอาชีพ และการเสริมสร้างความสัมพันธ์ในองค์กร เพื่อเพิ่มความพึงพอใจและลดความต้องการย้ายงานของบุคลากรในระยะยาว

### ข้อเสนอแนะ

#### ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1) ควรมีการทบทวนและพัฒนานโยบายการบริหารงานบุคคลให้สามารถตอบสนองต่อความต้องการและปัญหาของข้าราชการได้ดียิ่งขึ้น โดยเฉพาะในด้านการพัฒนาทักษะและการส่งเสริมโอกาสทางอาชีพ เพื่อเพิ่มความพึงพอใจและลดความต้องการย้ายงาน

2) การสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน และส่งเสริมการมีส่วนร่วมของข้าราชการในกระบวนการตัดสินใจต่าง ๆ จะช่วยลดความขัดแย้งและเพิ่ม



ความผูกพันในองค์กร ซึ่งจะส่งผลให้ข้าราชการมีความพึงพอใจและลดความต้องการย้ายงาน

3) ควรเพิ่มโครงการสวัสดิการที่สนับสนุนทั้งด้านการดูแลสุขภาพการเงิน และการสนับสนุนครอบครัว เพื่อสร้างความมั่นคงในชีวิตการทำงาน ซึ่งจะช่วยเพิ่มความพึงพอใจในองค์กรและลดปัจจัยที่กระตุ้นให้ข้าราชการตัดสินใจย้ายงาน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1) ควรมีการศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับผลกระทบของการพัฒนาทักษะและการส่งเสริมโอกาสในการก้าวหน้าในอาชีพที่องค์กรสามารถจัดหาให้กับข้าราชการสายวิทยาการช่างอากาศ กองทัพอากาศ โดยมุ่งเน้นผลกระทบต่อการลดการย้ายงานและเพิ่มความพึงพอใจในอาชีพ

2) ควรทำการศึกษาต่อเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างสวัสดิการที่องค์กรจัดให้และคุณภาพชีวิตของข้าราชการ รวมถึงการมีส่วนร่วมในการพัฒนาสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อต่อการลดความเครียดและเพิ่มความพึงพอใจในการทำงาน

3) ควรมีการวิจัยเพิ่มเติมเกี่ยวกับการย้ายงานของข้าราชการ สายวิทยาการช่างอากาศ กองทัพอากาศ และผลกระทบที่เกิดขึ้นกับชีวิตส่วนตัว เช่น ความสัมพันธ์ในครอบครัวและภาวะความเครียดที่อาจเกิดขึ้น เพื่อเข้าใจผลกระทบในมิติทางสังคมและอารมณ์ของการตัดสินใจย้ายงาน



## เอกสารอ้างอิง

- กรณีการ์ เกตทอง. (2560). สาเหตุและแนวโน้มการลาออก/โอนย้าย ของข้าราชการในหน่วยงานวิชาการกรณีศึกษา สำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ (สคร.). การค้นคว้าอิสระรัฐศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- กองทัพอากาศ, กรมกำลังพลทหารอากาศ. (2565). การพัฒนาระบบการแยกประเภทกำลังพลของกองทัพอากาศ. กรุงเทพมหานคร: ผู้แต่ง.
- ก้องนภา ถิ่นวัฒนากุล. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาล จังหวัดสระแก้ว. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- กรมช่างอากาศ. (2566). ภารกิจและการบริหารจัดการในสายวิทยาการช่างอากาศ. กรุงเทพมหานคร: ผู้แต่ง.
- กรมช่างอากาศ, แผนกบริหารกำลังพล. (2566). ผลกระทบจากการย้ายข้าราชการต่อการดำเนินงานของสายวิทยาการช่างอากาศ. กรุงเทพมหานคร: ผู้แต่ง.
- คณิศ จุลสุคนธ์. (2554). ความสัมพันธ์ระหว่างสัมพันธภาพระหว่างบุคคลและการเป็นสมาชิกกลุ่มไม่เป็นทางการกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน. วารสารวิจัย มทร., 25(6), 1-21.
- เฉลิมเกียรติ พลอยพานิชเจริญ. (2556). ปัจจัยที่มีผลต่อการโอนย้าย ของพนักงานส่วนท้องถิ่นในจังหวัดจันทบุรี. ภาคนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.



- ชิตชนก ศรีรักษ์ และปัญญา ศรีสิงห์. (2563). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการลาออกและ  
โอนย้ายของข้าราชการกรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ. วารสาร  
สมาคมนักวิจัย, 25(2), 308-322.
- ณัฐณี เฟื่องฟูพาณิชย์. (2563). การสูญเสียข้าราชการส่วนท้องถิ่นให้กับราชการ  
ส่วนกลางและราชการส่วนภูมิภาค. การค้นคว้าอิสระหลักสูตรรัฐศาสตร  
มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- นุชนาฏ ตันตา. (2563). แรงจูงใจในการขอย้ายของข้าราชการสำนักการเจ้าหน้าที่  
สำนักงานศาลยุติธรรม. สารนิพนธ์รัฐประศาสน ศาสตรมหาบัณฑิต,  
มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- สุพรรณษา พุ่มพวง. (2559). ปัจจัยที่มีผลต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงาน  
โรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง เขตราชบุรีบูรณะ กรุงเทพมหานคร.  
วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล  
รัตนโกสินทร์.
- พิชญภา จันทร์วุฒิมงศ์. (2562). สาเหตุและแนวโน้มการโอนย้ายของข้าราชการ  
กรุงเทพมหานครกรณีศึกษา กลุ่มงานพิธีการ ส่วนบริหารกลาง  
สำนักงานเลขานุการปลัดกรุงเทพมหานคร สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร.  
การค้นคว้าอิสระรัฐศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ณัฐณี เฟื่องฟูพาณิชย์. (2563). การสูญเสียข้าราชการส่วนท้องถิ่นให้กับราชการ  
ส่วนกลางและราชการส่วนภูมิภาค. การค้นคว้าอิสระรัฐศาสตร  
มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.



- พรพล สุวรรณทัต. (2560). สาเหตุที่ทำให้พนักงานในส่วนของกองทัพอากาศ  
ตัดสินใจออกไปทำงานที่สายการบินพาณิชย์. สารนิพนธ์การจัดการ  
มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหิดล.
- นภาเพ็ญ โหมาศวิน. (2533). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของสมาชิกใน  
องค์การ: ศึกษาเฉพาะกรณี สำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี.  
วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- นันทพร ทองลิ้ม. (2563). ผลกระทบของสัมพันธภาพในที่ทำงานและความไม่  
มั่นคงในงานต่อความตั้งใจลาออกจากงาน ผ่านความสุขในการทำงาน.  
วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- วรรณพรรณ วัชรชน. (2555). แนวคิดและทฤษฎี Frederick Herzberg. ค้นเมื่อ  
17 ธันวาคม 2567, จาก  
<https://applerakchon.blogspot.com/2012/10/9-frederick-herzberg>
- มณฑา เรืองขจร. (2556). การใช้เครือข่ายสังคมออนไลน์และความไว้วางใจที่  
พยากรณ์สัมพันธภาพระหว่างบุคคลของพนักงาน. วิทยานิพนธ์ศิลป  
ศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนคร  
เหนือ.
- Best, J. W. (1981). *Research in Education*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-  
Hall.
- Maslow, A. H. (1970). *Motivation and Personality*. New York: Harpers and  
Row.
- Yamane, T. (1967). *Statistics: an introductory analysis*. New York: Harper  
and Row.