

วิเคราะห์การบริหารงานบุคคลของการท่าอากาศยานแห่งประเทศไทย

โดยที่การศึกษากาการบริหารงานบุคคลของการท่าอากาศยานแห่งประเทศไทยนั้น นอกจากจะศึกษาวิธีการบริหารงานบุคคลของการท่าอากาศยานแห่งประเทศไทยแล้ว ยังจำเป็นที่จะต้องศึกษาทัศนคติของพนักงานในส่วนที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของการท่าอากาศยานแห่งประเทศไทยด้วย เพื่อความสมบูรณ์แห่งการศึกษา ทั้งนี้เพื่อเป็นเครื่องชี้แนวทางในการบริหารงานบุคคล และเพื่อให้ทราบแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสมยิ่งขึ้น การศึกษาคังกล่าวนี้ได้ใช้แบบสอบถามซึ่งมีคำถามทั้งหมด 33 ข้อ โดยแบ่งเป็นคำถามเกี่ยวกับรายละเอียดคังนี้

1. คำถามเกี่ยวกับรายละเอียดพื้นฐานของผู้กรอกแบบสอบถาม จำนวน 7 ข้อ
2. คำถามเกี่ยวกับการสรรหาบุคคล การคัดเลือก และการบรรจุแต่งตั้ง จำนวน 4 ข้อ
3. คำถามเกี่ยวกับการพัฒนาบุคคลจำนวน 5 ข้อ
4. คำถามเกี่ยวกับการบริหาร เงินเดือนค่าจ้างและสวัสดิการ จำนวน 10 ข้อ
5. คำถามเกี่ยวกับระเบียบวินัย จำนวน 3 ข้อ
6. คำถามเกี่ยวกับการร้องทุกข์ จำนวน 1 ข้อ
7. คำถามเกี่ยวกับการโยกย้ายหน้าที่ 1 ข้อ
8. คำถามเกี่ยวกับความคิดเห็นอื่น ๆ ในการบริหารงานบุคคลของการท่าอากาศยานแห่งประเทศไทย จำนวน 2 ข้อ

คำถามทั้งหมดคังจะมีคำถามคังที่เป็นแบบเปิดและคำถามแบบปิด ตามความเหมาะสมของคำถามแต่ละข้อ ทั้งนี้เพื่อให้ได้ความคิดเห็นอย่างกว้างขวางและเป็นประโยชน์ยิ่งขึ้น

ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม มีรายละเอียดพอสรุปได้คังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานส่วนบุคคล

ตารางที่ 16

แสดง เพศของพนักงานของการท่าอากาศยานแห่งประเทศไทย

เพศ	พนักงานระดับบริหาร		พนักงานระดับปฏิบัติการ		รวม	
	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%
ชาย	36	87.80	149	64.50	185	68.01
หญิง	5	12.20	82	35.50	87	31.99
รวม	41	100.00	231	100.00	272	100.00

จากจำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม 272 ราย ปรากฏว่าเป็นเพศชายจำนวน ร้อยละ 68.01 และเป็นเพศหญิงร้อยละ 31.99 เมื่อแยกตามสถานภาพแล้วปรากฏว่า พนักงานระดับบริหารจำนวน 41 ราย ส่วนมากเป็นเพศชายซึ่งมีจำนวนร้อยละ 87.80 และเป็นเพศหญิงมีจำนวนร้อยละ 12.60 ส่วนพนักงานระดับปฏิบัติการจำนวน 231 ราย ส่วนมากเป็นเพศชายซึ่งมีจำนวนร้อยละ 64.50 และเป็นเพศหญิงมีจำนวนร้อยละ 35.50



ตารางที่ 17

แสดงอายุของพนักงานของ การท่าอากาศยานแห่งประเทศไทย

อายุ (ปี)	พนักงานระดับบริหาร		พนักงานระดับปฏิบัติการ		รวม	
	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%
น้อยกว่า 25	—	—	17	7.36	17	6.25
25 - 30	3	7.32	77	33.33	80	29.41
31 - 40	15	36.59	94	40.69	109	40.07
41 - 50	16	39.02	24	10.39	40	14.71
มากกว่า 50	7	17.07	19	8.23	26	9.56
รวม	41	100.00	231	100.00	272	100.00

จากจำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม 272 ราย ปรากฏว่าพนักงานที่มีอายุระหว่าง 31 - 40 ปี มีจำนวนมากที่สุดคือร้อยละ 40.07 หากแยกตามสถานภาพแล้ว ปรากฏว่าพนักงานระดับบริหารจำนวน 41 ราย มีผู้ที่มีอายุระหว่าง 31 - 40 ปี เป็นจำนวนมากที่สุดคือร้อยละ 39.02 อายุ 31 - 40 ปี มีจำนวนรองลงไปคือ ร้อยละ 36.59 ส่วนพนักงานระดับปฏิบัติการจำนวน 231 ราย มีผู้ที่มีอายุระหว่าง 31 - 40 เป็นจำนวนมากที่สุดคือร้อยละ 40.69 และผู้ที่มีอายุระหว่าง 25 - 30 ปี มีจำนวนรองลงไปคือร้อยละ 33.33

ตารางที่ 18

แสดงสถานภาพทางครอบครัวของพนักงานการทำอากาศยานแห่งประเทศไทย

สถานภาพทางครอบครัว	พนักงานระดับบริหาร		พนักงานระดับปฏิบัติการ		รวม	
	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%
โสด	3	7.32	90	38.96	93	34.19
แต่งงานแล้ว	38	92.68	141	61.04	179	65.81
รวม	41	100.00	231	100.00	272	100.00

จากจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามในเรื่องสถานภาพทางครอบครัว 272 ราย
ปรากฏว่าพนักงานส่วนมากมีครอบครัวแล้ว คือมีจำนวนร้อยละ 65.81 เมื่อแยกตาม
สถานภาพปรากฏว่าพนักงานระดับบริหาร จำนวน 41 ราย เป็นผู้ที่มีครอบครัวแล้ว
มีจำนวนร้อยละ 92.68 ส่วนพนักงานระดับปฏิบัติการจำนวน 231 ราย เป็นผู้ที่มีครอบครัว
แล้วมีจำนวนร้อยละ 61.04

ตารางที่ 19

แสดงระดับการศึกษาของพนักงานของการท่าอากาศยานแห่งประเทศไทย

ระดับการศึกษา	พนักงานระดับบริหาร		พนักงานระดับปฏิบัติการ		รวม	
	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%
1. ระดับปริญญาตรีหรือสูงกว่าขึ้นไป	26	63.41	27	11.69	53	19.48
2. ระดับอนุปริญญาหรือ ปวส.	4	9.76	22	9.52	26	9.56
3. ระดับ ปวช.	1	2.44	73	31.60	74	27.21
4. ระดับ ม.ศ.5 หรือต่ำกว่า	10	24.39	109	47.19	119	43.75
รวม	41	100.00	231	100.00	272	100.00

จากจำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม 272 ราย ปรากฏว่าพนักงานของการท่าอากาศยานแห่งประเทศไทย มีความรู้ระดับ ม.ศ.5 หรือต่ำกว่าเป็นจำนวนมากที่สุด ถึงร้อยละ 43.75 ระดับรองลงไปคือ ระดับ ปวช. ระดับปริญญาตรีหรือสูงกว่าขึ้นไป และระดับอนุปริญญาหรือ ปวส. มีจำนวนร้อยละ 27.21, 19.48 และ 9.56 ตามลำดับ

เมื่อแยกตามสถานภาพแล้วปรากฏว่า พนักงานระดับบริหารจำนวน 41 ราย มีผู้ที่มีความรู้ระดับปริญญาตรีหรือสูงกว่า เป็นจำนวนมากที่สุด คือร้อยละ 63.41 ระดับรองลงไปคือระดับ ม.ศ.5 หรือต่ำกว่า ระดับอนุปริญญา หรือ ปวส. และระดับ ปวช. มีจำนวนร้อยละ 24.39, 9.76 และ 2.44 ตามลำดับ

ส่วนพนักงานระดับปฏิบัติการจำนวน 231 ราย มีผู้ที่มีความรู้ระดับ ม.ศ.5 หรือต่ำกว่า เป็นจำนวนมากที่สุด คือร้อยละ 47.19 ระดับรองลงไปได้แก่ระดับ ปวช. ระดับปริญญาตรีหรือสูงกว่า และระดับอนุปริญญาหรือ ปวส. มีจำนวนร้อยละ 31.60, 11.69 และ 9.52 ตามลำดับ

ตารางที่ 20

แสดงอายุการทำงานของพนักงานการพลาสมาแห่งประเทศไทย

อายุการทำงาน (ปี)	พนักงานระดับบริหาร		พนักงานระดับปฏิบัติการ		รวม	
	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%
1. น้อยกว่า 1	—	—	3	1.30	3	1.10
2. 1 - 4	8	19.51	40	17.32	48	17.65
3. 5 - 8	4	9.76	99	42.86	103	37.86
4. มากกว่า 8	29	70.73	89	38.52	118	43.39
รวม	41	100.00	231	100.00	272	100.00

จากจำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม 272 ราย ปรากฏว่าพนักงานส่วนมากมีอายุการทำงานในการพลาสมาแห่งประเทศไทย มากกว่า 8 ปี ซึ่งมีจำนวนร้อยละ 43.39 และผู้ที่มีอายุการทำงานระหว่าง 5 - 8 ปี มีจำนวนร้อยละ 37.86 เมื่อรวมผู้ที่มีอายุการทำงานตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไปแล้ว จะมีจำนวนถึงร้อยละ 81.25 ส่วนผู้ที่มีอายุการทำงานน้อยกว่า 4 ปี มีจำนวนเพียงร้อยละ 18.75

เมื่อแยกตามสถานภาพแล้วปรากฏว่าพนักงานระดับบริหารจำนวน 41 ราย ส่วนมากจำนวนร้อยละ 70.74 มีอายุการทำงานมากกว่า 8 ปี และผู้ที่มีอายุการทำงานระหว่าง 5 - 8 ปี มีจำนวนร้อยละ 9.76 เมื่อรวมผู้ที่มีอายุการทำงานตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไปแล้ว จะมีจำนวนถึงร้อยละ 80.50 ส่วนผู้ที่มีอายุการทำงานน้อยกว่า 4 ปี มีจำนวนเพียงร้อยละ 19.51

ส่วนพนักงานระดับปฏิบัติการจำนวน 231 ราย ส่วนมากจำนวนร้อยละ 42.86 มีอายุการทำงานระหว่าง 5 - 8 ปี และผู้ที่มีอายุการทำงานมากกว่า 8 ปี มีจำนวนร้อยละ 38.52 เมื่อรวมผู้ที่มีอายุการทำงานตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไปแล้ว จะมีจำนวนร้อยละ 81.38 ส่วนผู้ที่มีอายุการทำงานน้อยกว่า 4 ปี มีจำนวนร้อยละ 18.62

ตารางที่ 21

แสดงระดับอัตราเงินเดือนของพนักงานของการท่าอากาศยานแห่งประเทศไทย

ระดับอัตราเงินเดือน (บาท)	พนักงานระดับบริหาร		พนักงานระดับปฏิบัติการ		รวม	
	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%
น้อยกว่า 3,000	—	—	5	2.16	5	1.84
3,001 - 4,000	—	—	28	12.12	28	10.29
4,001 - 5,000	—	—	50	21.64	50	18.38
5,001 - 6,000	—	—	51	22.08	51	18.75
6,001 - 7,000	2	4.88	55	23.81	57	20.96
7,001 - 8,000	2	4.88	23	9.96	25	9.19
8,001 - 9,000	4	9.76	19	8.23	23	8.45
9,001 - 10,000	6	14.63	—	—	6	2.21
10,001 - 13,000	18	43.90	—	—	18	6.62
มากกว่า 13,000	9	21.95	—	—	9	3.31
รวม	41	100.00	231	100.00	272	100.00

จากจำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม 272 ราย ปรากฏว่าระดับอัตราเงินเดือนของพนักงานส่วนมากอยู่ระหว่าง 6,001 - 7,000 บาท มีจำนวนร้อยละ 20.96 ส่วนผู้ที่ได้อัตราเงินเดือนลำดับรองลงไปคือระหว่าง 5,001 - 6,000 บาท และ 4,001 - 5,000 บาท มีจำนวนใกล้เคียงกันคือร้อยละ 18.75 และ 18.38 ตามลำดับ

เมื่อแยกตามสถานภาพแล้วปรากฏว่าพนักงานระดับบริหารจำนวน 41 ราย มีผู้ที่ตอบว่าได้รับอัตราเงินเดือนอยู่ระหว่าง 10,001 - 13,000 บาท เป็นจำนวนร้อยละ 43.90 รองลงไปคือผู้ที่ตอบว่าได้รับอัตราเงินเดือนมากกว่า 13,000 บาท มีจำนวนร้อยละ 21.95 และผู้ที่ได้รับเงินเดือนอยู่ระหว่าง 9,001 - 10,000 บาท มีจำนวนร้อยละ 14.43

ส่วนพนักงานระดับปฏิบัติการ จำนวน 231 ราย มีผู้ที่ตอบว่าได้รับเงินเดือนอยู่ระหว่าง 6,001 - 7,000 บาท มีจำนวนร้อยละ 23.81 รองลงไปคือผู้ที่ตอบว่าได้รับเงินเดือนอยู่ระหว่าง 5,001 - 6,000 บาท และ 4,001 - 5,000 บาท มีจำนวนใกล้เคียงกัน คือ ร้อยละ 22.08 และ 21.64 ตามลำดับ

สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานส่วนบุคคล

1. พนักงานระดับบริหารและพนักงานระดับปฏิบัติการส่วนมากเป็นชาย ทำให้ได้ข้อสังเกตว่า ลักษณะของงานส่วนใหญ่ของการปฏิบัติงานที่เป็นเพศชาย โดยเฉพาะอย่างยิ่งงานในสายงานหลัก เช่น ฝ่ายท่าอากาศยานกรุงเทพ ฝ่ายการสนามบินและอาคารสถานที่ ฝ่ายบังคับการบิน และกองรักษาความปลอดภัย เป็นต้น
2. พนักงานระดับบริหารส่วนมากมีอายุระหว่าง 41 - 50 ปี และพนักงานระดับปฏิบัติการส่วนมากมีอายุระหว่าง 31 - 40 ปี จะเห็นได้ว่าพนักงานส่วนมากมีอายุตั้งแต่ 31 ปีขึ้นไป นอกจากนั้นส่วนมากเป็นผู้ที่มีอายุการทำงานมากกว่า 5 ปีขึ้นไป ทำให้ได้ข้อสังเกตว่าในด้านการบริหารงานบุคคล ควรเน้นในเรื่องการให้ความมั่นคงแก่พนักงานให้มากขึ้น เพื่อจูงใจรักษาพนักงานให้ปฏิบัติงานในองค์การให้นานที่สุด
3. พนักงานทั้งสองระดับส่วนมากมีครอบครัวแล้ว ทำให้ได้ข้อสังเกตว่าพนักงานที่รองรับภาระทางครอบครัวมากขึ้น ก็เน้นการให้สวัสดิการที่เกี่ยวกับครอบครัว จึงมีส่วนสำคัญที่จะช่วยแบ่งเบาภาระดังกล่าวให้ลดลง
4. พนักงานระดับบริหารส่วนมากมีการศึกษาในระดับปริญญาตรีหรือสูงกว่าขึ้นไป และพนักงานระดับปฏิบัติการส่วนมากมีการศึกษาระดับ ม.ศ.5 หรือต่ำกว่า จะเห็นได้ว่าพนักงานระดับปฏิบัติการส่วนมากมีระดับการศึกษาค่อนข้างต่ำ ทำให้ได้ข้อสังเกตว่าการพัฒนาพนักงานให้มีความรู้ความสามารถเพิ่มขึ้น เป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่ง โดยเฉพาะพนักงานในระดับปฏิบัติการ
5. พนักงานระดับบริหารส่วนมากได้รับเงินเดือนอยู่ระหว่าง 10,001 - 13,000 บาท และพนักงานระดับปฏิบัติการส่วนมากได้รับเงินเดือนอยู่ระหว่าง 6,001 - 7,000 บาท จะเห็นได้ว่าอัตราเงินเดือนที่พนักงานได้รับ โดยเฉพาะพนักงานระดับบริหาร หากเปรียบเทียบกันกับวิชาชีพเอกชนแล้ว อยู่ในอัตราที่ค่อนข้างต่ำ จึงอาจส่งผลกระทบต่อการบริหารเงินเดือนค่าจ้างของพนักงาน และอาจก่อให้เกิดปัญหาการเปลี่ยนงานในอนาคต

ส่วนที่ 2 ข้อมูลการบริหารบุคคล

การสรรหาบุคคล

ตารางที่ 22

แสดงแนวทางในการสรรหาบุคคลของการท่าอากาศยานแห่งประเทศไทย

แนวทางในการสรรหาบุคคล	พนักงาน ระดับบริหาร		พนักงาน ระดับปฏิบัติการ		รวม	
	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%
1. ใ้รับการโอนตามพระราชบัญญัติ	33	80.49	188	81.38	221	81.25
2. มาสมัครเข้าเป็นพนักงานใหม่	5	12.20	40	17.32	45	16.55
3. อื่น ๆ	3	7.31	3	1.30	6	2.20
รวม	41	100.00	231	100.00	272	100.00

จากจำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม 272 ราย ปรากฏว่าพนักงานของการท่าอากาศยานแห่งประเทศไทย ส่วนมากเข้าทำงานโดยวิธีการขอโอนมาตามพระราชบัญญัติ ทอท. ซึ่งมีจำนวนถึงร้อยละ 81.25 ส่วนพนักงานที่มาสมัครเข้าใหม่มีจำนวนร้อยละ 16.55 สำหรับวิธีการอื่น ๆ นั้นได้แก่ผู้ที่ได้รับการทบทวนตัวและขอตัว เข้ามาปฏิบัติงานมีจำนวนร้อยละ 2.20

เมื่อแยกตามสถานภาพแล้วปรากฏว่า พนักงานระดับบริหารจำนวน 41 ราย ได้โอนมาตามพระราชบัญญัติมีจำนวนร้อยละ 80.49 และเป็นผู้ที่มาสมัครเข้าเป็นพนักงานจำนวนร้อยละ 12.20 สำหรับวิธีการอื่น ๆ นั้นได้แก่ ได้รับการทบทวนตัวให้เข้ามาปฏิบัติงานมีจำนวนร้อยละ 7.31

ส่วนพนักงานระดับปฏิบัติการจำนวน 231 ราย ได้โอนมาตามพระราชบัญญัติมีจำนวนร้อยละ 81.83 และเป็นผู้ที่มาสมัครเข้าเป็นพนักงาน มีจำนวนร้อยละ 17.32 สำหรับวิธีการอื่น ๆ ได้แก่ ได้รับการขอตัวมาจากกองทัพอากาศมีจำนวนร้อยละ 1.30

ตารางที่ 23

แสดงแหล่งข่าวที่พนักงานทราบข่าวประกาศการรับสมัครของ
การทำอากาศยานแห่งประเทศไทย

แหล่งข่าว	พนักงาน ระดับบริหาร		พนักงาน ระดับปฏิบัติการ		รวม	
	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%
1. ที่ติดประกาศของ ทอท.	—	—	8	18.60	8	15.69
2. ที่ติดประกาศของสำนักงาน ก.พ.	—	—	—	—	—	—
3. ที่ติดประกาศของสถาบันการศึกษา	—	—	—	—	—	—
4. ประกาศทางหนังสือพิมพ์	1	12.50	9	20.93	10	19.61
5. ประกาศทางวิทยุกระจายเสียง	—	—	1	2.33	1	1.96
6. ผู้สมัครทราบจากเพื่อน ญาติ	7	87.50	25	58.14	32	62.74
รวม	8	100.00	43	100.00	51	100.00

จากจำนวนผู้ที่มาสมัคร เขาเป็นพนักงาน 51 ราย ปรากฏว่ามีผู้ได้ทราบข่าวประกาศรับสมัครพนักงานจากเพื่อน ญาติ ที่ทำงานในการทำอากาศยานแห่งประเทศไทย ซึ่งมีจำนวนมากที่สุดคือร้อยละ 62.74 รองลงไปได้แก่ การทราบข่าวประกาศรับสมัครจากประกาศทางหนังสือพิมพ์ ที่ติดประกาศของการทำอากาศยานแห่งประเทศไทย และประกาศทางวิทยุ มีจำนวนร้อยละ 19.61, 15.69 และ 1.96 ตามลำดับ

เมื่อแยกตามสถานภาพแล้ว ปรากฏว่าพนักงานระดับบริหารจำนวน 8 รายตอบว่าได้ทราบข่าวประกาศรับสมัครจากเพื่อน ญาติ มากที่สุด คือ มีจำนวนร้อยละ 87.50 นอกจากนั้นได้ทราบจากประกาศทางหนังสือพิมพ์ที่มีจำนวนร้อยละ 12.50

ส่วนพนักงานระดับปฏิบัติงานจำนวน 43 ราย ส่วนมากตอบว่าทราบข่าวประกาศรับสมัครจากเพื่อน ญาติ มีจำนวนร้อยละ 58.14 รองลงไปคือทราบจากประกาศทางหนังสือพิมพ์ และทราบจากที่ติดประกาศของการทำอากาศยานแห่งประเทศไทย ซึ่งมีจำนวนใกล้เคียงกันคือ ร้อยละ 20.93 และ 18.60 ตามลำดับ นอกจากนั้นทราบจากประกาศทางวิทยุกระจายเสียง มีจำนวนร้อยละ 2.33

จากข้อมูลข้างต้นเป็นที่น่าสังเกตว่าไม่มีผู้ใดทราบข่าวจากที่ติดประกาศของ
สำนักงาน ก.พ. และของสถาบันการศึกษาเลย

ตารางที่ 24

แสดงวิธีการทดสอบเข้าปฏิบัติงานของผู้สมัครเข้าเป็นพนักงานของ
การท่าอากาศยานแห่งประเทศไทย

วิธีการทดสอบ	พนักงานระดับบริหาร		พนักงานระดับปฏิบัติการ		รวม	
	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%
1. สอบสัมภาษณ์	7	87.50	4	9.30	11	21.57
2. สอบขอเขียนและสอบสัมภาษณ์	1	12.50	17	39.54	18	35.29
3. ทดสอบความชำนาญ และ สอบสัมภาษณ์	-	-	2	4.65	2	3.92
4. สอบขอเขียน ทดสอบความ ชำนาญและสอบสัมภาษณ์	-	-	20	46.51	20	39.22
รวม	8	100.00	43	100.00	51	100.00

จากจำนวนผู้สมัครเข้าเป็นพนักงาน 51 ราย ปรากฏว่าส่วนมากได้รับการทดสอบ
โดยวิธีการสอบขอเขียน ทดสอบความชำนาญ และสอบสัมภาษณ์ ซึ่งมีจำนวนร้อยละ 39.22
รองลงไปคือวิธีการทดสอบโดยการสอบขอเขียน และสอบสัมภาษณ์ การสอบสัมภาษณ์เพียง
อย่างเดียว และการทดสอบความชำนาญและสอบสัมภาษณ์มีจำนวนร้อยละ 35.29, 21.57
และ 3.92 ตามลำดับ

เมื่อแยกตามสถานภาพแล้ว ปรากฏว่าพนักงานระดับบริหารจำนวน 8 ราย มีผู้
ตอบว่าได้รับการทดสอบเข้าปฏิบัติงานโดยการสอบสัมภาษณ์อย่างเดียว มีจำนวนร้อยละ 87.50
ส่วนผู้ตอบว่าได้รับการทดสอบโดยวิธีการสอบขอเขียนและสอบสัมภาษณ์มีจำนวนร้อยละ 12.50

ส่วนพนักงานระดับปฏิบัติการจำนวน 43 ราย มีผู้ตอบว่าได้รับการทดสอบเข้า
ปฏิบัติงานโดยวิธีการสอบขอเขียน ทดสอบความชำนาญ และสอบสัมภาษณ์ มีจำนวนร้อยละ 46.51

และผู้ตอบว่าได้รับการทดสอบโดยการสอบข้อเขียนและสอบสัมภาษณ์ สอบสัมภาษณ์อย่างเดียว และได้รับการทดสอบโดยการทดสอบความชำนาญและสอบสัมภาษณ์ มีจำนวนร้อยละ 39.54, 9.30 และ 4.65 ตามลำดับ

ตารางที่ 25

แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับตำแหน่งหน้าที่กับความรู้ความสามารถในการทำงาน
ของพนักงานของการท่าอากาศยานแห่งประเทศไทย

ระดับความคิดเห็นระหว่าง ตำแหน่งหน้าที่กับความรู้ความ สามารถ	พนักงานระดับบริหาร		พนักงานระดับปฏิบัติการ		รวม	
	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%
1. ตรงกับความรู้ความสามารถ	32	78.05	101	43.72	133	48.90
2. ตรงบ้างเล็กน้อย	7	17.07	85	36.80	92	33.82
3. ไม่ตรง	2	4.88	45	19.48	47	17.28
รวม	41	100.00	231	100.00	272	100.00

จากจำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม 272 ราย ปรากฏว่าพนักงานส่วนมากจำนวนร้อยละ 48.90 มีความเห็นว่าได้ทำงานในตำแหน่งหน้าที่ที่ตรงกับความรู้ความสามารถ จำนวนร้อยละ 33.82 มีความเห็นว่าได้ทำงานในตำแหน่งหน้าที่ตรงบ้าง เล็กน้อยกับความรู้ความสามารถ และจำนวนร้อยละ 17.28 มีความเห็นว่าได้ทำงานในตำแหน่งหน้าที่ไม่ตรงกับความรู้ความสามารถ

เมื่อแยกตามสถานภาพแล้ว ปรากฏว่าพนักงานระดับบริหารส่วนมากจำนวนร้อยละ 78.05 มีความเห็นว่าได้ทำงานในตำแหน่งหน้าที่ที่ตรงกับความรู้ความสามารถ จำนวนร้อยละ 17.07 มีความเห็นว่าได้ทำงานในตำแหน่งที่ตรงบ้าง เล็กน้อยกับความรู้ความสามารถ และจำนวนร้อยละ 4.88 มีความเห็นว่าได้ทำงานในตำแหน่งหน้าที่ไม่ตรงกับความรู้ความสามารถ

ส่วนพนักงานระดับปฏิบัติการส่วนมากจำนวนร้อยละ 43.72 มีความเห็นว่าได้ทำงานในตำแหน่งหน้าที่ตรงกับความรู้ความสามารถ จำนวนร้อยละ 36.80 มีความเห็นว่าได้ทำงานในตำแหน่งหน้าที่ตรงบ้าง เล็กน้อยกับความรู้ความสามารถ และจำนวนร้อยละ 19.48 มีความเห็นว่าได้ทำงานในตำแหน่งหน้าที่ไม่ตรงกับความรู้ความสามารถ

สรุปส่วนการสรรหามบุคคล

1. การทำอากาศยานแห่งประเทศไทย สรรหาพนักงานส่วนมากเพื่อเข้าปฏิบัติงานได้จากการโอนพนักงานตามพระราชบัญญัติการทำอากาศยานแห่งประเทศไทย พ.ศ. 2522 จะเห็นได้ว่า การสรรหาโดยวิธีดังกล่าวนี้ แม้ว่าจะมีผลดีในด้านการประหยัดเวลา ค่าใช้จ่าย และทำให้ได้พนักงานเข้าปฏิบัติงานอย่างรวดเร็วก็ตาม แต่ก็มีความเสี่ยงอยู่มาก เพราะการรับโอนพนักงานเหล่านั้น ไม่มีการคัดเลือก จึงอาจได้รับผู้ที่มีความรู้ความสามารถไม่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ ซึ่งทำให้มีผลกระทบต่อผลงานโดยรวมเป็นอย่างมาก

2. พนักงานที่สมัครเข้าใหม่ ส่วนมากได้ทราบข่าวการรับสมัครจากเพื่อนหรือญาติที่ทำงานในการทำอากาศยานแห่งประเทศไทย ส่วนผู้ที่ทราบจากแหล่งข่าวอื่น ๆ มีจำนวนเพียงเล็กน้อย ทำให้ได้ข้อสังเกตว่าการสรรหามบุคคลกระทำไปภายในวงจำกัด จึงอาจก่อให้เกิดระบบอุปถัมภ์ได้โดยง่าย

3. การทดสอบพนักงานเพื่อเข้าปฏิบัติงานในการทำอากาศยานแห่งประเทศไทย มีหลายวิธี พนักงานระดับบริหารส่วนมากได้รับการทดสอบโดยวิธีการสอบสัมภาษณ์เพียงอย่างเดียว สำหรับพนักงานระดับปฏิบัติการส่วนมากได้รับการทดสอบโดยวิธีการสอบข้อเขียน การทดสอบความชำนาญและการสอบสัมภาษณ์ รองลงไปได้แก่ การทดสอบโดยวิธีการสอบข้อเขียนและการสอบสัมภาษณ์ และการสอบสัมภาษณ์เพียงอย่างเดียว ทำให้ได้ข้อสังเกตว่าวิธีการคัดเลือกพนักงานนั้น ไม่สามารถกำหนดได้แน่นอนตายตัว ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับลักษณะของงานในตำแหน่งที่รับสมัคร ซึ่งนับว่ามีผลดีคือความคล่องตัวในการคัดเลือก แต่ก็อาจเป็นช่องทางให้เกิดระบบอุปถัมภ์ได้โดยง่าย โดยเฉพาะวิธีการสอบสัมภาษณ์เพียงอย่างเดียว

4. ในการบรรจุบุคคลเข้าเป็นพนักงานของการทำอากาศยานแห่งประเทศไทย พนักงานระดับบริหารส่วนมากมีความเห็นว่าได้ทำงานในตำแหน่งหน้าที่ตรงกับความรู้ความ-

สามารถ ส่วนพนักงานในระดับปฏิบัติการผู้ที่มีความเห็นว่าได้ทำงานในตำแหน่งหน้าที่ที่ตรงกับ
 ความรู้ความสามารถมีจำนวนใกล้เคียงกับผู้ที่มีความเห็นว่าได้ทำงานในตำแหน่งหน้าที่ที่ตรงกับ
 ความรู้ความสามารถเพียงเล็กน้อยและไม่ตรงเลย จากความคิดเห็นของพนักงานทั้งสอง
 กลุ่มทำให้ได้ข้อสังเกตว่า พนักงานในระดับบริหารเป็นผู้ที่มีระดับการศึกษาค่อนข้างสูง
 มีอายุการทำงานมานาน ได้รับการพัฒนามาก และงานที่รับผิดชอบมีลักษณะอย่างกว้าง ๆ
 จึงทำให้มีความเห็นว่าได้ทำงานในตำแหน่งหน้าที่ที่ตรงกับความรู้ความสามารถ ส่วนพนักงาน
 ในระดับปฏิบัติการนั้นส่วนมากมีระดับการศึกษาค่อนข้างต่ำ อายุการทำงานน้อย ได้รับการ
 พัฒนาไม่มาก และลักษณะของงานที่ปฏิบัติเป็นงานเฉพาะอย่าง จึงทำให้มีความเห็นว่าได้ทำงาน
 ในตำแหน่งหน้าที่ที่ตรงกับความรู้ความสามารถเพียงเล็กน้อยหรือไม่ตรงเลย

อย่างไรก็ตามวิธีการสรรหาและการคัดเลือกคงได้กล่าวมาแล้ว ก็ย่อมมีส่วนสำคัญ
 ต่อการบรรจุพนักงานในตำแหน่งหน้าที่ที่ตรงกับความรู้ความสามารถเป็นอย่างมากอีกด้วย

การพัฒนาบุคคล

ตารางที่ 26

แสดงการประเมินทัศนคติเมื่อแรกเข้าทำงานของพนักงานการทำอากาศยานแห่งประเทศไทย

ได้/ไม่ได้รับการประเมินทัศนคติ	พนักงานระดับบริหาร		พนักงานระดับปฏิบัติการ		รวม	
	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%
1. ได้รับการประเมินทัศนคติ	16	39.02	130	56.28	146	53.68
2. ไม่ได้รับการประเมินทัศนคติ	25	60.98	101	43.72	126	46.32
รวม	41	100.00	231	100.00	272	100.00

จากจำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม 272 ราย ปรากฏว่าพนักงานส่วนมากจำนวนร้อยละ 53.68 ได้รับการประเมินทัศนคติเมื่อแรกเข้าทำงาน ส่วนผู้ที่ไม่ได้รับการประเมินทัศนคติมีจำนวนร้อยละ 46.32

เมื่อแยกตามสถานภาพแล้วปรากฏว่า พนักงานระดับบริหารจำนวน 41 ราย ได้รับการประเมินทัศนคติเมื่อแรกเข้าทำงานมีจำนวนเพียงร้อยละ 39.02 และจำนวนร้อยละ 60.98 ไม่ได้รับการประเมินทัศนคติเมื่อแรกเข้าทำงาน

ส่วนพนักงานระดับปฏิบัติการ จำนวน 231 ราย ส่วนมากจำนวนร้อยละ 56.28 ได้รับการประเมินทัศนคติเมื่อแรกเข้าทำงาน และจำนวนร้อยละ 43.72 ไม่ได้รับการประเมินทัศนคติเมื่อแรกเข้าทำงาน

ตารางที่ 27

แสดงระดับความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ ของ
พนักงานการทำอากาศยานแห่งประเทศไทย

ระดับความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ	พนักงานระดับบริหาร		พนักงานระดับปฏิบัติการ		รวม	
	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%
1. รู้อย่างละเอียด	3	7.32	11	4.76	14	5.15
2. พอสมควร	28	68.29	111	48.05	139	51.10
3. พอรูปร่าง	10	24.39	102	44.16	112	41.18
4. ไม่ค่อยรู้อะไรเลย	-	-	7	3.03	7	2.57
รวม	41	100.00	231	100.00	272	100.00

จากจำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม 272 ราย ปรากฏว่าพนักงานส่วนมากจำนวนร้อยละ 51.10 มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ พอสมควร จำนวนร้อยละ 41.18 มีความรู้ความเข้าใจอยู่บ้างเกี่ยวกับระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ ส่วนผู้ที่มีความรู้ความเข้าใจอย่างละเอียดและผู้ที่ไม่รู้อะไรเลยมีจำนวนร้อยละ 5.15 และ 2.57 ตามลำดับ

เมื่อแยกตามสถานภาพแล้วปรากฏว่า พนักงานระดับบริหารจำนวน 41 ราย ส่วนมากจำนวนร้อยละ 68.29 มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ พอสมควร และจำนวนร้อยละ 24.39 มีความรู้ความเข้าใจอยู่บ้างเกี่ยวกับระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ ส่วนผู้ที่มีความรู้ความเข้าใจอย่างละเอียดมีจำนวนร้อยละ 7.32

ส่วนพนักงานระดับปฏิบัติการ จำนวน 231 ราย ส่วนมากจำนวนร้อยละ 48.05 มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ พอสมควร และจำนวนร้อยละ 44.16 มีความรู้ความเข้าใจอยู่บ้างเกี่ยวกับระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ ส่วนผู้ที่มีความรู้ความเข้าใจอย่างละเอียดและผู้ที่ไม่รู้อะไรเลย มีจำนวนร้อยละ 4.76 และ 3.03 ตามลำดับ

ตารางที่ 28

แสดงโอกาสที่ได้รับการฝึกอบรม ศึกษาน หรืออื่น ๆ อันเป็นการพัฒนาบุคคล
ของพนักงานการทออากาศยานแห่งประเทศไทย

โอกาสที่ได้รับการฝึกอบรม ศึกษาน ฯลฯ เพื่อพัฒนาบุคคล	พนักงานระดับบริหาร		พนักงานระดับปฏิบัติการ		รวม	
	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%
1. ไม่เคยเลย	2	4.88	64	27.71	66	24.26
2. เคย	39	95.12	167	72.29	206	75.74
รวม	41	100.00	231	100.00	272	100.00

จากจำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม 272 ราย ปรากฏว่าพนักงานส่วนมากจำนวนร้อยละ 75.74 ตอบว่าเคยได้รับการฝึกอบรมหรือศึกษาน และจำนวนร้อยละ 24.26 ตอบว่าไม่เคยได้รับการฝึกอบรมหรือศึกษานเลย

เมื่อแยกตามสถานภาพแล้ว ปรากฏว่าพนักงานระดับบริหาร 41 ราย ส่วนมากจำนวนร้อยละ 95.12 ตอบว่าเคยได้รับการฝึกอบรมหรือศึกษานมาแล้ว และจำนวนร้อยละ 4.88 ตอบว่ายังไม่เคยได้รับการฝึกอบรมหรือศึกษานเลย

ส่วนพนักงานระดับปฏิบัติการ จำนวน 231 ราย ส่วนมากจำนวนร้อยละ 72.29 ตอบว่าเคยได้รับการฝึกอบรมหรือศึกษานมาแล้ว และจำนวนร้อยละ 27.71 ตอบว่ายังไม่เคยได้รับการฝึกอบรมหรือศึกษานเลย

ตารางที่ 29

แสดงจำนวนครั้งที่ได้รับการฝึกอบรม ทูงาน และอื่น ๆ ในการพัฒนาบุคคลของ
พนักงานการทออากาศยานแห่งประเทศไทย

จำนวนครั้งที่ได้รับการฝึกอบรม ทูงาน และอื่น ๆ	พนักงานระดับบริหาร		พนักงานระดับปฏิบัติการ		รวม	
	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%
1. เคยได้รับจำนวน 1 ครั้ง	16	41.03	101	60.48	117	56.80
2. เคยได้รับจำนวน 2 ครั้ง	13	33.33	50	29.94	63	30.58
3. เคยได้รับจำนวน 3 ครั้ง	7	17.95	14	8.38	21	10.19
4. เคยได้รับมากกว่า 3 ครั้ง	3	7.69	2	1.20	5	2.43
รวม	39	100.00	167	100.00	206	100.00

จากจำนวนผู้ที่ตอบว่าเคยได้รับการฝึกอบรม ทูงาน และอื่น ๆ จำนวน 206 ราย ส่วนมากจำนวนร้อยละ 56.80 ตอบว่าเคยได้รับการฝึกอบรม ทูงาน จำนวน 1 ครั้ง และจำนวนร้อยละ 30.58 ตอบว่าเคยได้รับการฝึกอบรม ทูงาน จำนวน 2 ครั้ง ส่วนผู้ที่ตอบว่าเคยได้รับการฝึกอบรม ทูงาน จำนวน 3 ครั้ง และมากกว่า 3 ครั้ง มีจำนวนร้อยละ 10.19 และ 2.43 ตามลำดับ

เมื่อแยกตามสถานภาพแล้วปรากฏว่าพนักงานระดับบริหาร จำนวน 39 ราย ส่วนมากจำนวนร้อยละ 41.03 ตอบว่าเคยได้รับการฝึกอบรม ทูงาน จำนวน 1 ครั้ง ส่วนผู้ที่ตอบว่าเคยได้รับการฝึกอบรม ทูงาน จำนวน 2 ครั้ง, 3 ครั้ง และมากกว่า 3 ครั้ง มีจำนวนร้อยละ 33.33, 17.95 และ 7.69 ตามลำดับ

ส่วนพนักงานระดับปฏิบัติการที่เคยได้รับการฝึกอบรม ทูงาน จำนวน 167 ราย ส่วนมากจำนวนร้อยละ 60.48 ตอบว่าเคยได้รับการฝึกอบรม ทูงาน จำนวน 1 ครั้ง ส่วนผู้ที่ตอบว่าเคยได้รับการฝึกอบรม ทูงาน จำนวน 2 ครั้ง, 3 ครั้ง และมากกว่า 3 ครั้ง มีจำนวนร้อยละ 29.94, 8.38 และ 1.20 ตามลำดับ

ตารางที่ 30

แสดงการประเมินผลภายหลังจากการพัฒนาของพนักงาน
การทออากาศยานแห่งประเทศไทย

ความคิดเห็นเกี่ยวกับการ ประเมินผลภายหลังจากการ พัฒนาบุคคล	พนักงานระดับบริหาร		พนักงานระดับปฏิบัติการ		รวม	
	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%
1. มีทุกครั้ง	15	38.46	54	32.34	69	33.50
2. มีเป็นบางครั้ง	11	28.21	63	37.72	74	35.92
3. ไม่มีเลย	13	33.33	50	29.94	63	30.58
รวม	39	100.00	167	100.00	206	100.00

จากจำนวนผู้ที่ตอบว่าเคยได้รับการฝึกอบรม ทูงาน และอื่น ๆ จำนวน 206 ราย ผู้ที่ตอบว่ามีการ ประเมินผลภายหลังจากการที่ได้รับการพัฒนาทุกครั้ง มีจำนวนร้อยละ 33.50 และ ผู้ที่ตอบว่ามีการ ประเมินผลภายหลังจากการที่ได้รับการพัฒนาแล้ว เป็นบางครั้ง และไม่มีมีการประเมินผลเลย มีจำนวนร้อยละ 33.50 และ 30.58 ตามลำดับ

เมื่อแยกตามสถานภาพแล้วปรากฏว่าพนักงานระดับบริหารที่ตอบว่าเคยได้รับการฝึกอบรม ทูงาน และอื่น ๆ จำนวน 39 ราย มีผู้ที่ตอบว่ามีการ ประเมินผลภายหลังจากการที่ได้รับการพัฒนาทุกครั้ง มีจำนวนร้อยละ 38.46 และผู้ที่ตอบว่ามีการ ประเมินผลภายหลังจากการที่ได้รับการพัฒนาแล้ว เป็นบางครั้ง และไม่มีมีการประเมินผลเลย มีจำนวนร้อยละ 28.21 และ 33.33 ตามลำดับ

ส่วนพนักงานระดับปฏิบัติการ ที่ตอบว่าเคยได้รับการฝึกอบรม ทูงาน และอื่น ๆ จำนวน 167 ราย มีผู้ที่ตอบว่ามีการ ประเมินผลภายหลังจากการที่ได้รับการพัฒนา เป็นบางครั้ง จำนวนร้อยละ 37.72 และผู้ที่ตอบว่ามีการ ประเมินผลภายหลังจากการที่ได้รับการพัฒนาแล้ว ทุกครั้ง มีจำนวนร้อยละ 32.34 ส่วนผู้ที่ตอบว่าไม่มีมีการ ประเมินผลภายหลังจากการที่ได้รับการพัฒนาเลย มีจำนวนร้อยละ 29.94

ตารางที่ 31

แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการนำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรม ศึกษาน และอื่น ๆ
มาใช้ในการปฏิบัติงาน ของพนักงานการทำอากาศยานแห่งประเทศไทย

ระดับความเห็นเกี่ยวกับการนำ ความรู้ที่ได้จากการพัฒนา มาใช้ในการปฏิบัติงาน	พนักงานระดับบริหาร		พนักงานระดับปฏิบัติการ		รวม	
	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%
1. นำมาใช้ไ้ดีมาก	14	35.90	53	31.74	67	32.52
2. นำมาใช้ได้พอสมควร	23	58.97	98	58.68	121	58.74
3. นำมาใช้ไม่ได้เลย	2	5.13	16	9.58	18	8.74
รวม	39	100.00	167	100.00	206	100.00

จากจำนวนผู้ที่ตอบว่าเคยได้รับการฝึกอบรม ศึกษาน และอื่น ๆ จำนวน 206 ราย
ปรากฏว่าส่วนมากจำนวนร้อยละ 58.74 ของผู้ที่ตอบว่าเคยได้รับการฝึกอบรม ศึกษานและ
อื่น ๆ สามารถนำความรู้ที่ได้รับมาใช้ในการปฏิบัติงานได้พอสมควร และจำนวนร้อยละ 32.52
ตอบว่าสามารถนำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรม ศึกษาน และอื่น ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงาน
ไ้ดีมาก ส่วนผู้ที่ไม่สามารถนำความรู้ที่ได้รับมาใช้ในการปฏิบัติงานได้เลยนั้น มีจำนวนร้อยละ
8.74

เมื่อแยกตามสถานภาพแล้ว ปรากฏว่าพนักงานระดับบริหารที่ตอบว่าเคยได้รับการ
ฝึกอบรม ศึกษาน และอื่น ๆ จำนวน 39 ราย ส่วนมากจำนวนร้อยละ 58.97 ตอบว่าสามารถ
นำความรู้ที่ได้จากการฝึกอบรม ศึกษาน และอื่น ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงานได้พอสมควร ส่วนผู้
ที่ตอบว่าสามารถนำความรู้ที่ได้จากการฝึกอบรม ศึกษาน และอื่น ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงานไ้
มาก และไม่สามารถนำความรู้ที่ได้มาใช้ในการปฏิบัติงานได้เลยนั้น มีจำนวนร้อยละ 35.90
และ 5.13 ตามลำดับ

ส่วนพนักงานระดับปฏิบัติการที่ตอบว่าเคยได้รับการฝึกอบรม ศึกษาน และอื่น ๆ
จำนวน 167 ราย ส่วนมากจำนวนร้อยละ 58.68 ตอบว่าสามารถนำความรู้ที่ได้จากการ
ฝึกอบรม ศึกษาน และอื่น ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงานได้พอสมควร และผู้ที่ตอบว่าสามารถนำ

ความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรม ศึกษาน และอื่น ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงานไ้มาก และไม่
สามารถนำความรู้ที่ได้รับมาใช้ในการปฏิบัติงานเลยนั้น มีจำนวนร้อยละ 31.74 และ 9.58
ตามลำดับ

สำหรับเหตุผลของพนักงานที่ตอบว่าเคยได้รับการฝึกอบรม ศึกษาน และอื่น ๆ
แต่ไม่สามารถนำความรู้ที่ได้รับมาใช้ในการปฏิบัติงานได้เลยนั้น สรุปได้ดังนี้

- ระยะเวลาอันยาวนานเกินไป ทำให้ไม่ได้รับความรู้อย่างเพียงพอ
- เนื้อหาสาระของการฝึกอบรมที่ได้รับไม่ตรงกับความต้องการ
- วิทยากรที่ทำกรฝึกอบรมมีความรู้ความสามารถไม่เพียงพอ
- ผู้บังคับบัญชา ไม่ได้ให้ความร่วมมือในการนำความรู้ที่ได้รับมาใช้ในการ

ปฏิบัติงาน

- มีความรู้อยู่แล้วในเรื่องที่ได้รับการฝึกอบรม
- เห็นว่าไม่มีประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน

สรุปส่วนการพัฒนาบุคคล

1. ในด้านการปฐมนิเทศ พนักงานระดับปฏิบัติการมีจำนวนผู้ที่ได้รับการปฐมนิเทศ
มากกว่าพนักงานระดับบริหาร ทำให้ได้ข้อสังเกตว่าการจัดปฐมนิเทศให้กับพนักงาน เมื่อแรก
เข้าทำงานนั้น ส่วนใหญ่จะจัดให้กับพนักงานระดับปฏิบัติการมากกว่าพนักงานระดับบริหาร
ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าการรับพนักงานแต่ละครั้งส่วนมากมักจะเป็นพนักงานระดับปฏิบัติการ
การจัดปฐมนิเทศจึงกระทำได้สะดวกกว่า และสามารถให้การปฐมนิเทศแก่พนักงานได้เป็น
จำนวนมากในแต่ละครั้ง

2. ในด้านความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ นั้น พนักงานระดับ
ปฏิบัติการที่มีความรู้ความเข้าใจในระเบียบข้อบังคับมีจำนวนน้อยกว่าพนักงานระดับบริหาร
จึงทำให้ได้ข้อสังเกตว่าการให้ความรู้ความเข้าใจในเรื่องดังกล่าว ยังไม่ได้ดำเนินการอย่าง
จริงจัง และพนักงานในระดับปฏิบัติการส่วนมากอาจไม่ได้ให้ความสนใจเท่าที่ควร

3. การพัฒนาพนักงานในด้านการฝึกอบรม ฐานะ และอื่น ๆ พนักงานระดับบริหารส่วนมากได้รับการพัฒนาในจำนวนครั้งที่มากกว่า พนักงานระดับปฏิบัติการ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพนักงานระดับบริหารส่วนมากเป็นผู้ที่ทำงานมานาน จึงได้รับการพัฒนามากกว่าพนักงานระดับปฏิบัติการ

4. ในด้านการประเมินผลภายหลังจากการพัฒนาพนักงาน ปรากฏว่าพนักงานที่ได้รับการประเมินผลทุกครั้ง และเป็นบางครั้งคราว และไม่ได้รับการประเมินผลเลยนั้น มีจำนวนใกล้เคียงกันทำให้ได้ข้อสังเกตว่าการประเมินผลภายหลังจากการพัฒนายังไม่ได้กระทำอย่างจริงจัง ซึ่งอาจเป็นเพราะว่าอัตรากำลังเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานพัฒนาบุคคลมีจำนวนไม่เพียงพอ จึงไม่สามารถดำเนินงานตามนี้ได้

5. ในด้านการนำความรู้ที่ได้รับจากการพัฒนาไปใช้ในการปฏิบัติงาน ปรากฏว่าพนักงานระดับบริหารและพนักงานระดับปฏิบัติการส่วนมากมีความเห็นว่าตนเองสามารถนำความรู้ที่ได้รับมาใช้ในการปฏิบัติงานได้พอสมควร ซึ่งจำนวนของผู้ที่มีความเห็นทั้งสองกลุ่มใกล้เคียงกัน และอยู่ในอัตราที่ค่อนข้างต่ำ ทำให้ได้ข้อสังเกตว่ายังขาดการติดตามผลภายหลังจากการพัฒนาพนักงานอย่างใกล้ชิด จึงทำให้พนักงานที่ได้รับการพัฒนาไม่สามารถนำความรู้ที่ได้รับมาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่

การจิตใจและชำระรักษา

ในด้านการจิตใจและชำระรักษาพนักงานจะ เน้นเฉพาะ เงินเดือนและสวัสดิการ เท่านั้น

เงินเดือนและสวัสดิการ

ตารางที่ 32

แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับปริมาณงานและความรับผิดชอบกับ เงินเดือน
ที่ได้รับของพนักงานการทออากาศยานแห่ง ประเทศไทย

ระดับความเห็นของปริมาณงานและ ความรับผิดชอบกับ เงินเดือนที่ได้รับ	พนักงาน ระดับบริหาร		พนักงาน ระดับปฏิบัติการ		รวม	
	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%
มากกว่า เงินเดือนที่ได้รับ	9	21.96	36	15.58	45	16.55
เหมาะสมกับ เงินเดือนที่ได้รับ	25	60.97	142	61.47	167	61.39
น้อยกว่า เงินเดือนที่ได้รับ	4	9.75	26	11.26	30	11.03
ไม่แน่ใจ	3	7.32	27	11.69	30	11.03
รวม	41	100.00	231	100.00	272	100.00

จากจำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม 272 ราย ปรากฏว่าพนักงานส่วนมากจำนวนร้อยละ 61.39 มีความเห็นว่า เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานและความรับผิดชอบ จำนวนร้อยละ 16.55 มีความเห็นว่าปริมาณงานและความรับผิดชอบมากกว่า เงินเดือนที่ได้รับ ส่วนผู้ที่มีความเห็นว่าปริมาณงานและความรับผิดชอบน้อยกว่า เงินเดือนที่ได้รับ และผู้ที่ไม่แน่ใจว่า เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานและความรับผิดชอบหรือไม่ มีจำนวนเท่ากันคือร้อยละ 11.03

เมื่อแยกตามสถานภาพแล้ว ปรากฏว่าพนักงานระดับบริหารส่วนมาก จำนวนร้อยละ 60.97 มีความเห็นว่า เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานและความรับผิดชอบ จำนวนร้อยละ 21.96 มีความเห็นว่าปริมาณงานและความรับผิดชอบมากกว่า เงินเดือนที่ได้รับ จำนวนร้อยละ 9.75 มีความเห็นว่าปริมาณงานและความรับผิดชอบน้อยกว่า เงินเดือนที่ได้รับ และจำนวนร้อยละ 7.32 ไม่แน่ใจว่า เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานและความรับผิดชอบ

ส่วนพนักงานระดับปฏิบัติการส่วนมากจำนวนร้อยละ 61.47 มีความเห็นว่าเงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานและความรับผิดชอบ จำนวนร้อยละ 15.58 มีความเห็นว่าปริมาณงานและความรับผิดชอบมากกว่าเงินเดือนที่ได้รับ ส่วนผู้ที่มีความเห็นว่าปริมาณงานและความรับผิดชอบน้อยกว่าเงินเดือนที่ได้รับ และผู้ที่ไม่แน่ใจว่าเงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานและความรับผิดชอบหรือไม่ มีจำนวนใกล้เคียงกันคือ จำนวนร้อยละ 11.26 และ 11.69 ตามลำดับ

ตารางที่ 33

แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับความรู้ความสามารถกับเงินเดือนที่ได้รับ
ของพนักงานการทออากาศยานแห่งประเทศไทย

ระดับความเห็นของความรู้ความสามารถกับเงินเดือนที่ได้รับ	พนักงาน ระดับบริหาร		พนักงาน ระดับปฏิบัติการ		รวม	
	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%
มากกว่าเงินเดือนที่ได้รับ	11	26.83	37	16.01	48	17.65
เหมาะสมกับเงินเดือนที่ได้รับ	25	60.97	144	62.34	169	62.13
น้อยกว่าเงินเดือนที่ได้รับ	3	7.32	23	9.96	26	9.56
ไม่แน่ใจ	2	4.88	27	11.69	29	10.66
รวม	41	100.00	231	100.00	272	100.00

จากจำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม 272 ราย ปรากฏว่าพนักงานส่วนมากจำนวนร้อยละ 62.13 มีความเห็นว่าเงินเดือนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ จำนวนร้อยละ 17.65 เห็นว่ามีความรู้ความสามารถมากกว่าเงินเดือนที่ได้รับ จำนวนร้อยละ 10.66 ไม่แน่ใจว่าเงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถหรือไม่ และจำนวนร้อยละ 9.56 เห็นว่ามีความรู้ความสามารถน้อยกว่าเงินเดือนที่ได้รับ

เมื่อแยกตามสถานภาพแล้วพบว่า พนักงานระดับบริหารส่วนมากจำนวนร้อยละ 60.97 มีความเห็นว่าเงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ จำนวนร้อยละ 26.83 เห็นว่ามีความรู้ความสามารถมากกว่าเงินเดือนที่ได้รับจำนวนร้อยละ 7.32 เห็นว่ามีความรู้ความสามารถน้อยกว่าเงินเดือนที่ได้รับ และจำนวนร้อยละ 4.88 ไม่แน่ใจว่าเงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถหรือไม่

ส่วนพนักงานระดับปฏิบัติการส่วนมากจำนวนร้อยละ 62.34 มีความเห็นว่าเงินเดือนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ จำนวนร้อยละ 16.01 เห็นว่ามีความรู้ความสามารถมากกว่าเงินเดือนที่ได้รับ จำนวนร้อยละ 11.69 ไม่แน่ใจว่าเงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถหรือไม่ และจำนวนร้อยละ 9.96 เห็นว่ามีความรู้ความสามารถน้อยกว่าเงินเดือนที่ได้รับ



ตารางที่ 34

แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับเงินเคื่อนที่ไว้กับการใช้จ่ายเพื่อการดำรงชีพ
ของพนักงานการทาศึกษานแห่ง ประเทศไทย

ระดับความเห็นของเงินเคื่อนที่ไว้กับการดำรงชีพ	พนักงานระดับบริหาร		พนักงานระดับปฏิบัติการ		รวม	
	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%
1. เพียงพอและมีเงินเหลือ	23	56.10	87	37.66	110	40.44
2. เพียงพอแต่ไม่มีเงินเหลือ	18	43.90	114	49.35	132	48.53
3. ไม่เพียงพอเลย	-	-	30	12.99	30	11.03
รวม	41	100.00	231	100.00	272	100.00

จากจำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม 272 ราย ปรากฏว่าพนักงานส่วนมากจำนวนร้อยละ 48.53 แจ้งว่าเงินเคื่อนที่ไว้เพียงพอกับการดำรงชีพ แต่ไม่มีเงินเหลือเก็บออมเลย จำนวนร้อยละ 40.44 แจ้งว่าเงินเคื่อนที่ไว้เพียงพอกับการดำรงชีพ และจำนวนร้อยละ 11.03 แจ้งว่าเงินเคื่อนที่ไว้ไม่เพียงพอกับการดำรงชีพ

เมื่อแยกตามสถานภาพแล้วปรากฏว่า พนักงานระดับบริหาร จำนวน 41 ราย ส่วนมากจำนวนร้อยละ 56.10 แจ้งว่าเงินเคื่อนที่ไว้เพียงพอกับการดำรงชีพ และจำนวนร้อยละ 43.90 แจ้งว่าเงินเคื่อนที่ไว้เพียงพอกับการดำรงชีพ แต่ไม่มีเงินเหลือเก็บออมเลย และไม่มีผู้ใดแจ้งว่าเงินเคื่อนที่ไว้ไม่เพียงพอแก่การดำรงชีพ

ส่วนพนักงานระดับปฏิบัติการจำนวน 231 ราย ส่วนมากจำนวนร้อยละ 49.38 แจ้งว่าเงินเคื่อนที่ไว้เพียงพอกับการดำรงชีพแต่ไม่มีเงินเหลือเก็บออมเลย จำนวนร้อยละ 37.66 แจ้งว่าเงินเคื่อนที่ไว้เพียงพอกับการดำรงชีพ และจำนวนร้อยละ 12.99 แจ้งว่าเงินเคื่อนที่ไว้ไม่เพียงพอกับการดำรงชีพ สาเหตุของเงินเคื่อนที่ไว้ไม่เพียงพอกับการดำรงชีพนั้น เพราะ

- เงินเคื่อนที่ไว้ไม่สมคูลย์กับภาวะค่าครองชีพ ร้อยละ 43.33
- เงินเคื่อนที่ไว้ไม่สมคูลย์กับภาวะทางครอบครัว ร้อยละ 56.67

ตารางที่ 35

แสดงความเห็นเกี่ยวกับเงินเคื้อนที่ได้รับกับความพอใจของพนักงาน
การทออากาศยานแพง ประเทศไทย

ระดับความเห็นของเงินเคื้อน ที่ได้รับกับความพอใจ	พนักงานระดับบริหาร		พนักงานระดับปฏิบัติการ		รวม	
	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%
1. พอใจมาก	9	21.95	55	23.81	64	23.53
2. คอนซางพอใจ	29	70.73	129	55.85	158	58.09
3. ไมคอยพอใจ	2	4.68	39	16.88	41	15.07
4. ไมพอใจเลย	1	2.44	8	3.46	9	3.31
รวม	41	100.00	231	100.00	272	100.00

จากจำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม 272 ราย ปรากฏว่าพนักงานส่วนมากจำนวนร้อยละ 58.09 มีความเห็นว่าคอนซางพอใจกับเงินเคื้อนที่ได้รับ สำหรับผู้ที่มีความเห็นว่าพอใจมาก และไมคอยพอใจกับเงินเคื้อนที่ได้รับ มีจำนวนรองลงไปคือ ร้อยละ 23.53 และ 15.07 ตามลำดับ ส่วนผู้ที่มีความเห็นว่าไมพอใจเลยกับเงินเคื้อนที่ได้รับมีเพียงร้อยละ 3.31

เมื่อแยกตามสถานภาพแล้ว ปรากฏว่าพนักงานระดับบริหารจำนวน 41 ราย ส่วนมากคือจำนวนร้อยละ 70.73 มีความเห็นว่าคอนซางพอใจกับเงินเคื้อนที่ได้รับ สำหรับผู้ที่มีความเห็นว่าพอใจมาก และไมคอยพอใจกับเงินเคื้อนที่ได้รับ มีจำนวนรองลงไปคือ ร้อยละ 21.95 และ 4.68 ตามลำดับ ส่วนผู้ที่มีความเห็นว่าไมพอใจเลยกับเงินเคื้อนที่ได้รับมีเพียงร้อยละ 2.44

ส่วนพนักงานระดับปฏิบัติการจำนวน 231 ราย ส่วนมากคือจำนวนร้อยละ 55.85 มีความเห็นว่าคอนซางพอใจกับเงินเคื้อนที่ได้รับ สำหรับผู้ที่มีความเห็นว่าพอใจมาก และไมคอยพอใจกับเงินเคื้อนที่ได้รับมีจำนวนรองลงไป คือ ร้อยละ 23.81 และ 16.88 ตามลำดับ ส่วนผู้ที่มีความเห็นว่าไมพอใจเลยกับเงินเคื้อนที่ได้รับมีเพียงร้อยละ 3.46

ตารางที่ 36

แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับหลักเกณฑ์พิจารณาว่าเห็นจประจำปี
ของพนักงานการท่าอากาศยานแห่งประเทศไทย

ระดับความเห็นเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ การพิจารณาว่าเห็นจประจำปี	พนักงานระดับ บริหาร		พนักงานระดับ ปฏิบัติการ		รวม	
	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%
	1. เหมาะสมเป็นธรรมดาแล้ว	27	65.85	138	59.74	168
2. ยังไม่เหมาะสม	14	34.15	93	40.26	107	39.34
รวม	41	100.00	231	100.00	272	100.00

จากจำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม 272 ราย ปรากฏว่าพนักงานส่วนมากจำนวน ร้อยละ 60.66 มีความเห็นว่าหลักเกณฑ์ที่ใช้พิจารณาว่าเห็นจประจำปี มีความเหมาะสม เป็นธรรมดาแล้ว และจำนวนร้อยละ 39.34 เห็นว่ายังไม่เหมาะสม

เมื่อแยกตามสถานภาพแล้ว ปรากฏว่าพนักงานระดับบริหาร จำนวน 41 ราย ส่วนมากคือจำนวนร้อยละ 65.85 เห็นว่าหลักเกณฑ์ที่ใช้พิจารณาว่าเห็นจประจำปี มีความเหมาะสมเป็นธรรมดาแล้ว และจำนวนร้อยละ 34.15 เห็นว่ายังไม่เหมาะสม โดยมีเหตุผล สรุปได้ดังนี้คือ

- หลักเกณฑ์การพิจารณาว่าเห็นจประจำปี จำเป็นต้องขึ้นอยู่กับมติของคณะกรรมการ ที่จะกำหนดขึ้นในแต่ละปี ทำให้เกิดความล่าช้า และเป็นหลักเกณฑ์อย่างกว้าง ๆ ขาดความ แน่นนอนและชัดเจน เป็นการเปิดโอกาสให้ระบบพรรคพวกได้โดยง่าย และจำนวนผู้ที่ได้รับ ว่าจะเห็นจพิเศษประจำปีถูกจำกัดด้วยงบประมาณ ทำให้ไม่สามารถพิจารณาจากผลงานและ ความสามารถของผู้บังคับบัญชา ได้อย่างแท้จริง

ส่วนพนักงานระดับปฏิบัติการจำนวน 231 ราย ส่วนมากคือจำนวนร้อยละ 59.74 เห็นว่าหลักเกณฑ์ที่ใช้พิจารณาว่าเห็นจประจำปี มีความเหมาะสมเป็นธรรมดาแล้ว และจำนวน ร้อยละ 40.26 เห็นว่ายังไม่เหมาะสม โดยมีเหตุผลสรุปได้ดังนี้คือ

- หลักเกณฑ์การพิจารณาว่าเห็นจประจำปี ยังไม่มีความเป็นธรรมเพียงพอ ผู้บังคับบัญชายังมีความลำเอียงให้ระบบพรรคพวก มองตัวบุคคลมากกว่าผลงาน บางครั้งใช้ ระบบอาวุโส โดยไม่มีการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ตารางที่ 37

แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับสวัสดิการที่ได้รับกับการครองชีพของพนักงานของ
การทำอากาศยานแห่งประเทศไทย

ระดับความเห็นเกี่ยวกับสวัสดิการ กับการครองชีพ	พนักงานระดับ บริหาร		พนักงานระดับ ปฏิบัติการ		รวม	
	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%
	1. ช่วยให้การครองชีพดีขึ้นมาก	6	14.64	30	12.99	36
2. ช่วยให้การครองชีพดีขึ้นบ้าง	27	65.85	154	66.67	181	66.54
3. ไม่ช่วยให้การครองชีพดีขึ้นเลย	8	19.51	47	20.34	55	20.22
รวม	41	100.00	231	100.00	272	100.00

จากจำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม 272 ราย ปรากฏว่าพนักงานส่วนมากจำนวน ร้อยละ 66.54 มีความเห็นว่าสวัสดิการที่ได้รับ ช่วยให้การครองชีพดีขึ้นบ้าง และผู้ที่มีความ เห็นว่าสวัสดิการที่ได้รับ ไม่ช่วยให้การครองชีพดีขึ้นเลย มีจำนวนร้อยละ 20.22 ส่วนผู้ที่ม ีความเห็นว่าเป็นสวัสดิการที่ได้รับช่วยให้การครองชีพดีขึ้นมาก มีจำนวนร้อยละ 13.24

เมื่อแยกตามสถานภาพแล้ว ปรากฏว่าพนักงานระดับบริหารจำนวน 41 ราย ส่วนมากจำนวนร้อยละ 65.85 มีความเห็นว่าสวัสดิการที่ได้รับช่วยให้การครองชีพดีขึ้นบ้าง และจำนวนร้อยละ 19.51 มีความเห็นว่าสวัสดิการที่ได้รับไม่ช่วยให้การครองชีพดีขึ้นเลย ส่วนผู้ที่มีความเห็นว่าสวัสดิการที่ได้รับช่วยให้การครองชีพดีขึ้นมาก มีจำนวนร้อยละ 14.64 สำหรับเหตุผลที่แจ้งว่าสวัสดิการที่ได้รับไม่ช่วยให้การครองชีพดีขึ้นเลยนั้น สรุปได้ดังนี้คือ

- สวัสดิการที่จัดให้ไม่ตรงกับความต้องการ สวัสดิการที่เป็นตัวเงินไม่ได้ปรับ ตามภาวะทาง เศรษฐกิจ และการจัดสวัสดิการยังไม่ได้ดำเนินการอย่างจริงจัง

ส่วนพนักงานระดับปฏิบัติการ จำนวน 231 ราย ส่วนมากคือจำนวนร้อยละ 66.67 มีความเห็นว่าสวัสดิการที่ได้รับช่วยให้การครองชีพดีขึ้นบ้าง และจำนวนร้อยละ 20.34 มีความเห็นว่าสวัสดิการที่ได้รับไม่ช่วยให้การครองชีพดีขึ้นเลย ส่วนผู้ที่มีความเห็นว่าสวัสดิการ ที่ได้รับช่วยให้การครองชีพดีขึ้นมาก มีจำนวนร้อยละ 12.99 สำหรับเหตุผลที่แจ้งว่าสวัสดิการ ที่ได้รับไม่ช่วยให้การครองชีพดีขึ้นเลยนั้น สรุปได้ดังนี้คือ

- สวัสดิการที่เป็นตัวเงินน้อยเกินไป สวัสดิการที่เป็นสิทธิครอบครัวมีจำกัด และสวัสดิการบางอย่างที่จำเป็นแต่ไม่ได้จัดให้ เช่น รถรับ-ส่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานกะ

ตารางที่ 38

แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับสวัสดิการที่จัดให้กับสวัสดิการของรัฐวิสาหกิจ
ของพนักงานการท่าอากาศยานแห่งประเทศไทย

ระดับความเห็นเกี่ยวกับสวัสดิการที่ จัดให้กับสวัสดิการของรัฐวิสาหกิจ อื่น	พนักงานระดับ บริหาร		พนักงานระดับ ปฏิบัติการ		รวม	
	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%
1. ทอท.มีสวัสดิการที่น่าพอใจกว่า	3	7.32	12	5.19	15	5.52
2. ทอท.มีสวัสดิการที่เท่าเทียมกับ รัฐวิสาหกิจอื่น	11	26.83	44	19.05	55	20.22
3. รัฐวิสาหกิจอื่นมีสวัสดิการที่น่า พอใจกว่า	18	43.90	183	57.58	151	55.51
4. ไม่แน่ใจ	9	21.95	42	18.18	51	18.75
รวม	41	100.00	231	100.00	272	100.00

จากจำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม 272 ราย ปรากฏว่าพนักงานส่วนมากจำนวนร้อยละ 55.51 มีความเห็นว่ารัฐวิสาหกิจอื่นมีสวัสดิการที่น่าพอใจกว่า ผู้ที่มีความเห็นว่าการท่าอากาศยานแห่งประเทศไทย มีสวัสดิการที่เท่าเทียมกับรัฐวิสาหกิจอื่น มีจำนวนร้อยละ 20.22 สำหรับผู้ที่ไม่แน่ใจมีจำนวนร้อยละ 18.75 ส่วนผู้ที่เห็นว่าสวัสดิการที่การท่าอากาศยานแห่งประเทศไทยจัดให้น่าพอใจกว่า มีเพียงร้อยละ 5.52

เมื่อแยกตามสถานภาพแล้ว ปรากฏว่าพนักงานระดับบริหาร จำนวน 41 ราย ส่วนมากจำนวนร้อยละ 43.90 มีความเห็นว่ารัฐวิสาหกิจอื่นมีสวัสดิการที่น่าพอใจกว่า ผู้ที่มีความเห็นว่าการท่าอากาศยานแห่งประเทศไทย มีสวัสดิการที่เท่าเทียมกับรัฐวิสาหกิจอื่น มีจำนวนร้อยละ 26.83 สำหรับผู้ที่ไม่แน่ใจมีจำนวนร้อยละ 21.95 ส่วนผู้ที่เห็นว่าสวัสดิการที่การท่าอากาศยานแห่งประเทศไทย จัดให้น่าพอใจกว่ามีเพียงร้อยละ 7.32

ส่วนพนักงานระดับปฏิบัติการ จำนวน 231 ราย ส่วนมากจำนวนร้อยละ 57.58 มีความเห็นว่ารัฐวิสาหกิจอื่นมีสวัสดิการที่น่าพอใจกว่า ผู้ที่มีความเห็นว่าการท่าอากาศยานแห่งประเทศไทย มีสวัสดิการที่เท่าเทียมกับรัฐวิสาหกิจอื่น มีจำนวนร้อยละ 19.05 สำหรับ

ผู้ที่ไม่แน่ใจมีจำนวนร้อยละ 18.18 ส่วนผู้ที่เห็นว่าสวัสดิการที่กรทำอากาศยานแห่งประเทศไทย จัดให้มาพอใจกว่ามีเพียงร้อยละ 5.19

ตารางที่ 39

แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับสวัสดิการที่ได้รับกับความพอใจของพนักงาน
การทำอากาศยานแห่งประเทศไทย

ระดับความเห็นของสวัสดิการที่ได้รับ กับความพอใจ	พนักงานระดับ บริหาร		พนักงานระดับ ปฏิบัติการ		รวม	
	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%
1. พอใจมาก	7	17.07	24	10.39	31	11.39
2. ค่อนข้างพอใจ	21	51.22	116	50.21	137	50.37
3. ไม่ค่อยพอใจ	10	24.39	75	32.47	85	31.25
4. ไม่พอใจเลย	3	7.32	16	6.93	19	6.99
รวม	41	100.00	231	100.00	272	100.00

จากจำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม 272 ราย ปรากฏว่าพนักงานส่วนมากจำนวนร้อยละ 50.37 มีความเห็นว่าค่อนข้างพอใจกับสวัสดิการที่ได้รับ จำนวนร้อยละ 31.25 มีความเห็นว่าไม่ค่อยพอใจสวัสดิการที่ได้รับ สำหรับผู้ที่มีความเห็นว่าพอใจมากกับสวัสดิการที่ได้รับมีจำนวนร้อยละ 11.39 ส่วนผู้ที่มีความเห็นว่าไม่พอใจเลยกับสวัสดิการที่ได้รับมีเพียงร้อยละ 6.99

เมื่อแยกตามสถานภาพแล้ว ปรากฏว่าพนักงานระดับบริหารจำนวน 41 ราย ส่วนมากจำนวนร้อยละ 51.22 มีความเห็นว่าค่อนข้างพอใจกับสวัสดิการที่ได้รับ จำนวนร้อยละ 24.39 มีความเห็นว่าไม่ค่อยพอใจกับสวัสดิการที่ได้รับ สำหรับผู้ที่มีความเห็นว่าพอใจมากกับสวัสดิการที่ได้รับ มีจำนวนร้อยละ 17.07 ส่วนผู้ที่มีความเห็นว่าไม่พอใจเลยกับสวัสดิการที่ได้รับ มีเพียงร้อยละ 7.32

ส่วนพนักงานระดับปฏิบัติการจำนวน 231 ราย ส่วนมากจำนวนร้อยละ 50.21 มีความเห็นว่าค่อนข้างพอใจกับสวัสดิการที่ได้รับ จำนวนร้อยละ 32.47 มีความเห็นว่าไม่ค่อยพอใจกับสวัสดิการที่ได้รับ สำหรับผู้ที่มีความเห็นว่าพอใจมากกับสวัสดิการที่ได้รับ มีจำนวนร้อยละ 10.39 ส่วนผู้ที่มีความเห็นว่าไม่พอใจเลย กับสวัสดิการที่ได้รับมีเพียงร้อยละ 6.93

ตารางที่ 40

แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับสวัสดิการที่ควรได้รับการแก้ไขปรับปรุง
ของพนักงานการทำอากาศยานแห่งประเทศไทย

ระดับความเห็นเกี่ยวกับสวัสดิการ ที่ควรได้รับการแก้ไขปรับปรุง	พนักงานระดับ บริหาร		พนักงานระดับ ปฏิบัติการ		รวม	
	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%
1. ค่ารักษาพยาบาล	16	39.02	148	64.07	164	60.29
2. เงินช่วยเหลือบุตร	9	21.95	35	15.15	44	16.18
3. เงินค่าเล่าเรียนบุตร	8	19.51	19	8.23	27	9.93
4. เงินช่วยเหลือเมื่อประสบภัย	31	75.61	158	68.40	189	69.49
5. เงินช่วยเหลือเมื่อถึงแก่กรรม	21	51.22	103	44.07	124	45.59
6. เครื่องแบบพนักงาน	3	7.32	43	18.61	46	16.91
7. รถบริการรับ-ส่งพนักงาน	3	7.32	34	14.72	37	13.60
8. การตรวจสุขภาพ	9	21.95	43	18.61	52	19.12

หมายเหตุ คำตอบในเรื่องนี้ให้ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ ดังนั้นผลรวมของจำนวนคำตอบทั้งหมดจึงมากกว่าร้อยละ 100

จากจำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม 272 ราย ปรากฏว่าพนักงานส่วนมากมีความเห็นว่าสวัสดิการที่ควรได้รับการปรับปรุงแก้ไขเป็นอย่างมาก คือ เงินช่วยเหลือเมื่อประสบภัย ค่ารักษาพยาบาล และเงินช่วยเหลือเมื่อถึงแก่กรรม โดยจำนวนคำตอบที่ถูกรับเมื่อเทียบต่อจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมดคิดเป็นร้อยละ 69.49, 60.29 และ 45.59

ตามลำดับ

เมื่อแยกตามสถานภาพแล้วปรากฏว่าพนักงานบริหารจำนวน 41 ราย ส่วนมาก
 มีความเห็นว่าสวัสดิการที่ควรได้รับการปรับปรุงแก้ไขเป็นอย่างมาก คือ เงินช่วยเหลือ
 เมื่อประสบภัย เงินช่วยเหลือเมื่อถึงแก่กรรม และค่ารักษาพยาบาล โดยจำนวนค่าตอบแทน
 ที่ถูกระบุ เมื่อเทียบต่อจำนวนพนักงานระดับบริหารที่ตอบแบบสอบถาม คิดเป็นร้อยละ
 75.61, 51.22 และ 39.02 ตามลำดับ

ส่วนพนักงานระดับปฏิบัติการจำนวน 231 ราย ส่วนมากมีความเห็นว่าสวัสดิการ
 ที่ควรได้รับการแก้ไขปรับปรุงเป็นอย่างมาก คือ เงินช่วยเหลือเมื่อประสบภัย ค่ารักษาพยาบาล
 และเงินช่วยเหลือเมื่อถึงแก่กรรม โดยจำนวนค่าตอบแทนที่ถูกระบุ เมื่อเทียบต่อจำนวนพนักงาน
 ระดับปฏิบัติการที่ตอบแบบสอบถาม คิดเป็นร้อยละ 68.40, 64.07 และ 44.07 ตามลำดับ

ตารางที่ 41

แสดงการเปรียบเทียบการจัดอันดับความถี่ของการให้เพิ่มเติมสวัสดิการของพนักงานการทำอากาศยานแห่งประเทศไทย

ชนิดของสวัสดิการที่ ต้องการเพิ่มเติม	น้ำหนัก จำนวนคำทูลของพนักงาน ระดับบริหาร ในแต่ละอันดับ					คะแนน รวม	อันดับความ ต้องการ ของพนักงาน- ระดับ บริหาร	น้ำหนัก จำนวนคำทูลของพนักงาน ระดับปฏิบัติการ ในแต่ละอันดับ					คะแนน รวม	อันดับความ ต้องการ ของพนักงาน- ระดับ ปฏิบัติการ	คะแนน รวม	อันดับความ ต้องการ ของพนักงาน- งาน
	จำนวน ใน อันดับ 1	จำนวน ใน อันดับ 2	จำนวน ใน อันดับ 3	จำนวน ใน อันดับ 4	จำนวน ใน อันดับ 5			จำนวน ใน อันดับ 1	จำนวน ใน อันดับ 2	จำนวน ใน อันดับ 3	จำนวน ใน อันดับ 4	จำนวน ใน อันดับ 5				
	1. สวัสดิการ เงินกู้	40	40	12	24			7	123	3	295	292				
2. สวัสดิการ เคหะสงเคราะห์	75	44	21	10	3	153	1	450	268	102	56	11	887	1	1040	1
3. สหกรณ์ออมทรัพย์	5	20	42	20	9	96	5	65	100	174	118	75	532	5	628	5
4. การประกันสุขภาพ	65	32	12	12	9	130	2	195	144	132	70	74	615	4	745	3
5. การให้บริการการศึกษา	15	24	33	16	13	101	4	150	112	168	140	47	617	3	718	4

จากตารางที่ 41 จะเห็นว่า ความต้องการให้เพิ่มสวัสดิการของพนักงาน
การทำอากาศยานแห่งประเทศไทย เมื่อจัดเรียงตามลำดับความต้องการแล้ว ปรากฏผล
ดังต่อไปนี้

- อันดับที่ 1 สวัสดิการ เกษะสงเคราะห์
- อันดับที่ 2 สวัสดิการ เงินกู้
- อันดับที่ 3 การให้บริการ ประกันสุขภาพ
- อันดับที่ 4 การให้บริการทาง การศึกษา
- อันดับที่ 5 การจัดตั้งสหกรณ์ออมทรัพย์

เมื่อแยกตามสถานภาพแล้ว ปรากฏว่าความต้องการให้เพิ่มสวัสดิการของพนักงาน
ระดับบริหาร เมื่อจัดเรียงลำดับตามความต้องการแล้ว ปรากฏผลดังต่อไปนี้

- อันดับที่ 1 สวัสดิการ เกษะสงเคราะห์
- อันดับที่ 2 การให้บริการ ประกันสุขภาพ
- อันดับที่ 3 สวัสดิการ เงินกู้
- อันดับที่ 4 การให้บริการทาง การศึกษา
- อันดับที่ 5 การจัดตั้งสหกรณ์ออมทรัพย์

ส่วนพนักงานระดับปฏิบัติการ ปรากฏว่าความต้องการให้เพิ่มสวัสดิการ โดยจัด
เรียงตามลำดับความต้องการแล้ว ปรากฏผลดังต่อไปนี้

- อันดับที่ 1 สวัสดิการ เกษะสงเคราะห์
- อันดับที่ 2 สวัสดิการ เงินกู้
- อันดับที่ 3 การให้บริการทาง การศึกษา
- อันดับที่ 4 การให้บริการ ประกันสุขภาพ
- อันดับที่ 5 การจัดตั้งสหกรณ์ออมทรัพย์

จะเห็นว่าพนักงานระดับบริหารและพนักงานระดับปฏิบัติการ มีความต้องการ
ให้เพิ่มสวัสดิการ อันดับที่ 1 และอันดับที่ 5 เหมือนกันคือ การให้ความช่วยเหลือทางที่อยู่อาศัย

และการจัดใหม่สหกรณ์ออมทรัพย์ ส่วนความต้องการในอันดับที่ 2 - 4 มีความแตกต่างกัน คือ พนักงานระดับบริหารต้องการให้มีการประเมินสุขภาพ เป็นอันดับที่ 2 แต่สำหรับ พนักงานระดับปฏิบัติการต้องการให้มีการช่วยเหลือค่าน้ำใหญ่เงิน สำหรับความต้องการ อันดับ 3 และอันดับ 4 นั้น พนักงานระดับบริหาร ต้องการให้มีการให้ความช่วยเหลือ ค่าน้ำใหญ่เงิน และการจัดใหม่บริการทางการศึกษา ส่วนพนักงานระดับปฏิบัติการต้องการ ให้จัดบริการทางการศึกษา เป็นอันดับ 3 และต้องการให้มีการประกันสุขภาพเป็นอันดับ 4

ระเบียบวินัย การร้องทุกข์ และการย้ายตำแหน่งหน้าที่

ตารางที่ 42

แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมของระเบียบวินัย
ของพนักงานการท่าอากาศยานแห่งประเทศไทย

ระดับความเห็นเกี่ยวกับระเบียบ วินัย	พนักงานระดับ บริหาร		พนักงานระดับ ปฏิบัติการ		รวม	
	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%
1. เหมาะสมทีเดียว	38	92.68	173	74.89	211	77.57
2. ยังไม่เหมาะสม	3	7.32	58	25.11	61	22.43
รวม	41	100.00	231	100.00	272	100.00

จากจำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม 272 ราย ปรากฏว่าพนักงานส่วนมากจำนวน ร้อยละ 77.57 มีความเห็นว่าระเบียบวินัยที่ใช้อยู่มีความเหมาะสมทีเดียว และจำนวนร้อยละ 22.43 มีความเห็นว่าระเบียบวินัยที่ใช้อยู่ยังไม่เหมาะสม

เมื่อแยกตามสถานภาพแล้ว ปรากฏว่าพนักงานระดับบริหาร จำนวน 41 ราย ส่วนมากจำนวนร้อยละ 92.68 มีความเห็นว่าระเบียบวินัยที่ใช้อยู่มีความเหมาะสมแล้ว ส่วนผู้ที่เห็นว่ายังไม่เหมาะสมมีเพียงร้อยละ 7.32

ส่วนพนักงานระดับปฏิบัติการจำนวน 231 ราย ส่วนมากจำนวนร้อยละ 74.99 มีความเห็นว่าระเบียบวินัยที่ใช้อยู่มีความเหมาะสมดีแล้ว ส่วนผู้ที่เห็นว่ายังไม่เหมาะสมมีจำนวนร้อยละ 25.11

สำหรับเหตุผลของผู้ที่มีความเห็นว่าระเบียบวินัยที่ใช้อยู่ยังไม่เหมาะสมนั้นสรุปได้ดังนี้

- ไม่ยุติธรรม มีการเล่นพรรคเล่นพวก จำนวน 30 ราย คิดเป็นร้อยละ 49.18
 - ผู้บังคับบัญชาขาดหลักเกณฑ์ที่แน่นอน จำนวน 9 ราย คิดเป็นร้อยละ 14.75
 - บทลงโทษไม่เหมาะสมกับความผิด จำนวน 7 ราย คิดเป็นร้อยละ 11.48
 - ระเบียบมีความคลุมเครือไม่ชัดเจน จำนวน 4 ราย คิดเป็นร้อยละ 6.56
 - เหตุสุกวิสัยไม่ได้รับการผ่อนปรน จำนวน 4 ราย คิดเป็นร้อยละ 6.56
 - แต่ละหน่วยงานควบคุมไม่เท่ากัน จำนวน 3 ราย คิดเป็นร้อยละ 4.92
 - ไม่ทอญ จำนวน 4 ราย คิดเป็นร้อยละ 6.56
- รวมจำนวน 61 ราย คิดเป็นร้อยละ 100.00

ตารางที่ 43

แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการรักษาระเบียบวินัยภายในหน่วยงานของ
พนักงานการทำอากาศยานแห่งประเทศไทย

ระดับความเห็นเกี่ยวกับการรักษาระเบียบวินัยภายในหน่วยงาน	พนักงานระดับบริหาร		พนักงานระดับปฏิบัติการ		รวม	
	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%
	1. เข้มงวดมาก	4	9.76	35	15.15	39
2. เหมาะสมดี	32	78.05	140	60.61	172	63.24
3. หย่อนยานเกินไป	5	12.19	56	24.24	61	22.42
รวม	41	100.00	231	100.00	272	100.00

จากจำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม 272 ราย ปรากฏว่าพนักงานส่วนมากจำนวนร้อยละ 63.24 มีความเห็นว่าการรักษาระเบียบวินัยภายในหน่วยงานของตนเหมาะสมดีแล้ว และจำนวนร้อยละ 22.42 มีความเห็นว่าการรักษาระเบียบวินัยภายในหน่วยงานของตนหย่อนยานเกินไป ส่วนผู้ที่มีความเห็นว่าการรักษาระเบียบวินัยภายในหน่วยงานของตนเข้มงวดมาก มีจำนวนร้อยละ 14.34

เมื่อแยกสถานภาพแล้ว ปรากฏว่าพนักงานระดับบริหาร จำนวน 41 ราย ส่วนมากจำนวนร้อยละ 78.05 มีความเห็นว่าการรักษาระเบียบวินัยภายในหน่วยงานของตนเหมาะสมดีแล้ว และจำนวนร้อยละ 12.19 มีความเห็นว่าการรักษาระเบียบวินัยภายในหน่วยงานของตนหย่อนยานเกินไป ส่วนผู้ที่มีความเห็นว่าการรักษาระเบียบวินัยภายในหน่วยงานของตนเข้มงวดมากมีเพียงร้อยละ 9.76

ส่วนพนักงานระดับปฏิบัติการ จำนวน 231 ราย ส่วนมากจำนวนร้อยละ 60.61 มีความเห็นว่าการรักษาระเบียบวินัยภายในหน่วยงานของตนเหมาะสมดีแล้ว และจำนวนร้อยละ 24.24 มีความเห็นว่าการรักษาระเบียบวินัยภายในหน่วยงานของตนหย่อนยานเกินไป ส่วนผู้ที่มีความเห็นว่าการรักษาระเบียบวินัยภายในหน่วยงานของตนเข้มงวดมาก มีจำนวนร้อยละ 15.15

ตารางที่ 44

แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับสาเหตุของการกระทำผิดวินัยของพนักงาน
การทำอาภาศยานแห่งประเทศไทย

ระดับความเห็นเกี่ยวกับสาเหตุ ของการกระทำผิดวินัยของพนักงาน	พนักงานระดับ บริหาร		พนักงานระดับ ปฏิบัติการ		รวม	
	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%
1. ไม่เข้าใจระเบียบวินัยดีพอ	5	12.19	41	17.75	46	16.91
2. เข้าใจระเบียบวินัยดี แต่ชอบ ฝ่าฝืน	3	7.32	33	14.29	36	13.24
3. มีปัญหาส่วนตัว เช่น ติดสุรา เร่ร่อน ชอบเล่นการพนัน มีปัญหาครอมครวั	29	70.73	142	61.47	171	62.87
4. อื่น ๆ	4	9.76	15	6.49	19	6.98
รวม	41	100.00	231	100.00	272	100.00

จากจำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม 272 ราย ปรากฏว่าพนักงานส่วนมากจำนวน ร้อยละ 62.87 มีความเห็นว่าพนักงานที่กระทำผิดวินัยมีสาเหตุมาจากปัญหาส่วนตัว จำนวน ร้อยละ 16.91 มีความเห็นว่าพนักงานที่กระทำผิดวินัยมีสาเหตุมาจากไม่เข้าใจระเบียบวินัย ดีพอ และผู้ที่มีความเห็นว่าพนักงานเข้าใจระเบียบวินัยดี แต่ชอบฝ่าฝืน มีจำนวนร้อยละ 13.24 ส่วนความคิดเห็นอื่น ๆ มีจำนวนร้อยละ 6.98

เมื่อแยกตามสถานภาพแล้ว ปรากฏว่าพนักงานระดับบริหาร จำนวน 41 ราย ส่วนมากจำนวนร้อยละ 70.73 มีความเห็นว่าพนักงานที่กระทำผิดวินัย มีสาเหตุมาจากปัญหา ส่วนตัว จำนวนร้อยละ 12.19 มีความเห็นว่าพนักงานที่กระทำผิดวินัยมีสาเหตุมาจากไม่เข้าใจ ระเบียบวินัยดีพอ และผู้ที่มีความเห็นว่าพนักงานเข้าใจระเบียบวินัยดี แต่ไม่ปฏิบัติตามมีจำนวน ร้อยละ 7.32 ส่วนความคิดเห็นอื่น ๆ มีจำนวนร้อยละ 9.76

ส่วนพนักงานระดับปฏิบัติการ จำนวน 231 ราย ส่วนมากจำนวนร้อยละ 61.47 มีความเห็นว่าพนักงานที่กระทำผิดวินัยมีสาเหตุมาจากปัญหาส่วนตัว จำนวนร้อยละ 17.75

มีความเห็นว่าพนักงานที่กระทำผิดวินัยมีสาเหตุมาจากไม่เข้าใจระเบียบวินัยก็พอ และผู้ที่มีความเห็นว่าพนักงานเข้าใจระเบียบวินัยดี แต่ไม่ปฏิบัติตาม มีจำนวนร้อยละ 14.29 ส่วนความคิดเห็นอื่น ๆ มีจำนวนร้อยละ 6.49

สำหรับความคิดเห็นอื่น ๆ เกี่ยวกับสาเหตุที่พนักงานกระทำผิดวินัยนั้น สรุปได้ดังนี้

- ไม่พอใจผู้บังคับบัญชา จำนวน 6 ราย คิดเป็นร้อยละ 31.58
 - ขาดความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน จำนวน 5 ราย คิดเป็นร้อยละ 26.32
 - ไม่ทราบ ไม่แน่ใจ จำนวน 8 ราย คิดเป็นร้อยละ 42.10
- รวมจำนวน 19 ราย คิดเป็นร้อยละ 100.00

ตารางที่ 45

แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับสาเหตุของการร้องทุกข์ของพนักงาน
การทําทักษะงานแห่งประเทศไทย

ความคิดเห็นเกี่ยวกับสาเหตุการร้องทุกข์ของพนักงาน	พนักงานระดับบริหาร		พนักงานระดับปฏิบัติการ		รวม	
	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%
1. ไม่ได้ได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา	14	34.15	111	48.05	125	45.96
2. มีปัญหาทางสภาพการปฏิบัติงาน	20	48.78	85	36.80	105	38.60
3. ความรู้ความสามารถไม่ตรงกับงาน	5	12.19	19	8.22	24	8.82
4. อื่น ๆ	2	4.88	16	6.93	18	6.62
รวม	41	100.00	231	100.00	272	100.00

จากจำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม 272 ราย ปรากฏว่าพนักงานส่วนมากจำนวนร้อยละ 45.96 มีความเห็นว่าการที่พนักงานที่ร้องทุกข์มีสาเหตุมาจากการที่ไม่ได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา จำนวนร้อยละ 38.60 มีความเห็นว่ามีสาเหตุมาจากพบปัญหาในค่านสภาพการปฏิบัติงาน และผู้ที่มีความเห็นว่ามีสาเหตุมาจากความรู้ความสามารถไม่ตรงกับงาน มีจำนวนร้อยละ 8.82 ส่วนความเห็นอื่น ๆ มีจำนวนร้อยละ 6.62

เมื่อแยกตามสถานภาพแล้ว ปรากฏว่าพนักงานระดับบริหาร จำนวน 41 ราย ส่วนมากจำนวนร้อยละ 48.78 มีความเห็นว่าการที่พนักงานที่ร้องทุกข์มีสาเหตุมาจากพบปัญหาในค่านสภาพการปฏิบัติงาน จำนวนร้อยละ 34.15 มีความเห็นว่ามีสาเหตุมาจากการที่ไม่ได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา และผู้ที่มีความเห็นว่ามีสาเหตุมาจากความรู้ความสามารถไม่ตรงกับงาน มีจำนวนร้อยละ 12.19 ส่วนความเห็นอื่น ๆ มีจำนวนร้อยละ 4.88

ส่วนพนักงานระดับปฏิบัติการจำนวน 231 ราย ส่วนมากจำนวนร้อยละ 48.05 มีความเห็นว่าการที่พนักงานที่ร้องทุกข์มีสาเหตุมาจากการที่ไม่ได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา จำนวนร้อยละ 36.80 มีความเห็นว่ามีสาเหตุมาจากพบปัญหาในค่านสภาพการปฏิบัติงาน และผู้ที่มีความเห็นว่ามีสาเหตุมาจากความรู้ความสามารถไม่ตรงกับงานมีจำนวนร้อยละ 8.22 ส่วนความเห็นอื่น ๆ มีจำนวนร้อยละ 6.93

สำหรับความคิดเห็นอื่น ๆ ที่เกี่ยวกับสาเหตุที่พนักงานที่ร้องทุกข์นั้น สรุปได้ดังนี้

- มีปัญหาเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงาน จำนวน 4 ราย คิดเป็นร้อยละ 22.23
- ไม่ได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจำนวน 6 ราย คิดเป็นร้อยละ 33.33
- ได้รับมอบหมายงานที่มีใช้หน้าที่ จำนวน 2 ราย คิดเป็นร้อยละ 11.11
- ไม่ทราบ ไม่แน่ใจ จำนวน 6 ราย คิดเป็นร้อยละ 33.33

รวมจำนวน 18 ราย คิดเป็นร้อยละ 100.00



ตารางที่ 46

แสดงโอกาสที่ได้รับการย้ายหน้าที่ของพนักงานการทออากาศยานแห่งประเทศไทย

โอกาสที่ได้รับการย้ายหน้าที่	พนักงานระดับ บริหาร		พนักงานระดับ ปฏิบัติการ		รวม	
	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%
1. เคยได้รับการย้ายหน้าที่	8	19.51	44	19.05	52	19.21
2. ไม่เคยได้รับการย้ายหน้าที่	38	80.49	187	80.95	220	80.88
รวม	41	100.00	231	100.00	272	100.00

จากจำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม 272 ราย ปรากฏว่าพนักงานส่วนมากจำนวนร้อยละ 80.88 ทดพบว่าไม่เคยได้รับการย้ายหน้าที่ ส่วนผู้ที่ได้รับการย้ายหน้าที่มีจำนวนร้อยละ 19.21

เมื่อแยกตามสถานภาพแล้วปรากฏว่า พนักงานระดับบริหารจำนวน 41 ราย และพนักงานระดับปฏิบัติการจำนวน 231 ราย ส่วนมากตอบว่าไม่เคยได้รับการย้ายหน้าที่ จำนวนที่เท่ากันคือร้อยละ 80.49 และ 80.95 ตามลำดับ ส่วนผู้ที่ได้รับการย้ายหน้าที่มีจำนวนร้อยละ 19.51 และ 19.05 ตามลำดับ

ตารางที่ 47

แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับปริมาณงานภายหลังจากการย้ายหน้า
ที่
ของพนักงานการทำอากาศยานแห่งประเทศไทย

ระดับความเห็นเกี่ยวกับปริมาณ งานภายหลังจากการย้ายหน้า	พนักงานระดับ บริหาร		พนักงานระดับ ปฏิบัติการ		รวม	
	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%
1. มากขึ้นกว่าเดิม	3	37.50	31	70.46	34	65.39
2. เท่าเดิม	3	37.50	8	18.18	11	21.15
3. น้อยลงกว่าเดิม	2	25.00	5	11.36	7	13.46
รวม	8	100.00	44	100.00	52	100.00

จากจำนวนผู้ที่ตอบว่าเคยได้รับการย้ายหน้าที่ 52 ราย ส่วนมากจำนวนร้อยละ 65.39 ตอบว่าปริมาณงานภายหลังจากที่ย้ายหน้าที่มากขึ้นกว่าเดิม และจำนวนผู้ที่ตอบว่าปริมาณงานภายหลังจากที่ย้ายหน้าที่เท่าเดิม และน้อยลงกว่าเดิมมีจำนวนร้อยละ 21.15 และ 13.46 ตามลำดับ

เมื่อแยกตามสถานภาพแล้วปรากฏว่าพนักงานระดับบริหารที่ตอบว่าเคยได้รับการย้ายหน้าที่ จำนวน 8 ราย มีความเห็นว่าปริมาณงานภายหลังจากที่ย้ายหน้าที่เท่าเดิม และมากขึ้นกว่าเดิม มีจำนวนเท่ากันคือ ร้อยละ 37.50 ส่วนผู้ที่เห็นว่าปริมาณงานน้อยลงกว่าเดิม มีจำนวนร้อยละ 25.00

ส่วนพนักงานระดับปฏิบัติการที่ตอบว่าเคยได้รับการย้ายหน้าที่จำนวน 44 ราย ส่วนมากจำนวนร้อยละ 70.46 มีความเห็นว่าปริมาณงานภายหลังจากที่ย้ายหน้าที่มากขึ้นกว่าเดิม ส่วนผู้ที่มีความเห็นว่าปริมาณงานมีเท่าเดิมและน้อยลงกว่าเดิม มีจำนวนร้อยละ 18.18 และ 11.36 ตามลำดับ

ตารางที่ 48

แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับความตั้งใจปฏิบัติงานของพนักงาน
การทำอากาศยานแห่งประเทศไทย

ระดับความตั้งใจในการปฏิบัติงาน	พนักงานระดับ บริหาร		พนักงานระดับ ปฏิบัติการ		รวม	
	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%
1. ตั้งใจปฏิบัติงานอย่างเต็มที่	25	60.98	86	37.23	111	40.81
2. ยังปฏิบัติงานไม่เต็มที่	16	39.02	145	62.77	161	59.19
รวม	41	100.00	231	100.00	272	100.00

จากจำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม 272 ราย ปรากฏว่าพนักงานส่วนมากจำนวนร้อยละ 59.19 ตอบว่ายังปฏิบัติงานได้ไม่เต็มที่ ส่วนผู้ที่ตอบว่าตั้งใจปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ มีจำนวนร้อยละ 40.81

เมื่อแยกตามสถานภาพแล้ว ปรากฏว่าพนักงานระดับบริหารจำนวน 41 ราย ส่วนมากจำนวนร้อยละ 60.98 ตอบว่าตั้งใจปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ส่วนผู้ที่ตอบว่ายังปฏิบัติงานไม่เต็มที่ที่มีจำนวนร้อยละ 39.02

ส่วนพนักงานระดับปฏิบัติการ จำนวน 231 ราย ส่วนมากจำนวนร้อยละ 62.77 ตอบว่ายังปฏิบัติงานไม่เต็มที่ ส่วนผู้ที่ตอบว่าตั้งใจปฏิบัติงานเต็มที่ที่มีจำนวนร้อยละ 37.23

สำหรับผู้ที่ตอบว่ายังปฏิบัติงานไม่เต็มที่นั้น ได้ให้เหตุผลว่าเป็นเพราะสาเหตุต่าง ๆ ดังนี้

- ยังทำงานที่ไม่ตรงกับความรู้ความสามารถ จำนวน 45 คำตอบ คิดเป็นร้อยละ 27.95

- ได้รับมอบหมายงานน้อยเกินไป หรือต่ำกว่ารู้ความสามารถ จำนวน 20 คำตอบ คิดเป็นร้อยละ 12.42

- การจัดแบ่งงานหรือมอบหมายงานจากผู้บังคับบัญชายังไม่ชัดเจน จำนวน 45 คำตอบ คิดเป็นร้อยละ 27.95

- มีปัญหาในการประสานงาน ไม่ได้รับความร่วมมือจากเจ้าหน้าที่หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง จำนวน 44 ราย คิดเป็นร้อยละ 27.33
 - มีปัญหาในด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานร่วมกัน จำนวน 42 ราย คิดเป็นร้อยละ 26.09
 - ระเบียบปฏิบัติงานไม่ชัดเจนรัดกุม ไม่ทันสมัย ทำให้เกิดความล่าช้าและยุ่งยาก จำนวน 76 ราย คิดเป็นร้อยละ 47.20
- รวมจำนวนผู้ตอบ 161 ราย คิดเป็นร้อยละ 100.00

สรุปผลการวิจัยและข้อารงรักษา

1. อัตราเงินเดือน ในด้านความพอใจที่มีต่อเงินเดือนที่ได้รับนั้น พนักงานระดับบริหารและพนักงานระดับปฏิบัติการ ส่วนมากมีความพอใจเงินเดือนที่ได้รับ ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่าพนักงานทั้งสองระดับส่วนมากมีความเห็นว่า เงินเดือนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับปริมาณงานความรับผิดชอบ และความรู้ความสามารถของตน และเมื่อเปรียบเทียบเงินเดือนที่ได้รับกับการดำรงชีพแล้ว ส่วนมากมีความเห็นว่าเพียงพอแก่การดำรงชีพ
2. การพิจารณาบำเหน็จประจำปี พนักงานระดับบริหารและพนักงานระดับปฏิบัติการส่วนมากมีความเห็นว่าหลักเกณฑ์ที่ใช้ในการพิจารณาบำเหน็จประจำปี มีความเหมาะสมเป็นธรรมดีแล้ว ส่วนผู้ที่มีความเห็นว่ายังไม่เหมาะสมนั้นมีความเห็นว่า หลักเกณฑ์ที่ใช้ขาดความแน่นอน ชัดเจน และถูกจำกัดด้วยงบประมาณที่ได้รับ การพิจารณาจึงไม่มีความเป็นธรรม มีการใช้ระบบพรรคพวก มองตัวบุคคลและความอาวุโสมากกว่าผลงาน และไม่มีผลการปฏิบัติงานที่เหมาะสม จากเหตุผลของผู้ที่เห็นว่าหลักเกณฑ์ยังไม่เหมาะสมนั้น ทำให้ได้ข้อสังเกตว่าการพิจารณาบำเหน็จประจำปีนั้น ใช้หลักเกณฑ์อย่างกว้าง ๆ และยังไม่มีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างถูกต้อง จึงทำให้เกิดระบบพรรคพวกโดยง่าย
3. สวัสดิการ พนักงานระดับบริหารและพนักงานระดับปฏิบัติการ ส่วนมากมีความพอใจสวัสดิการที่ได้รับ ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่าพนักงานทั้งสองระดับส่วนมากมีความเห็นว่าสวัสดิการที่จัดให้ นั้น ช่วยให้การครองชีพของพนักงานดีขึ้นบ้าง แต่อย่างไรก็ตามเมื่อเปรียบเทียบสวัสดิการของการท่าอากาศยานแห่งประเทศไทย กับสวัสดิการของรัฐวิสาหกิจ

อื่น ๆ แล้ว พนักงานระดับบริหาร และพนักงานระดับปฏิบัติการ ส่วนมากมีความเห็นว่า รัฐวิสาหกิจอื่นมีสวัสดิการที่น่าพอใจกว่า

นอกจากนั้นพนักงานระดับบริหาร และพนักงานระดับปฏิบัติการ ส่วนมากยังมีความเห็นตรงกันอีกว่า สวัสดิการที่ควรปรับปรุงมากที่สุดคือ เงินช่วยเหลือเมื่อประสบภัย ทั้งนี้ เพราะในระหว่างที่ดำเนินการวิจัยในเรื่องนี้ เป็นระยะที่เกิดน้ำท่วมกรุงเทพมหานคร โดยทั่วไปจึงอาจมีผลกระทบต่อความต้องการสวัสดิการดังกล่าวเป็นอย่างมาก นอกจากนั้น พนักงานยังต้องการให้ปรับปรุงค่ารักษาพยาบาล และเงินช่วยเหลือเมื่อถึงแก่กรรม ทำให้ได้ข้อสังเกตว่าพนักงานต้องการความมั่นคงมากขึ้น ซึ่งอาจเป็นเพราะว่าพนักงานส่วนมากมีครอบครัวแล้ว ส่วนสวัสดิการที่ต้องการให้จัดเพิ่มขึ้น ได้แก่ สวัสดิการค่านเคหะสงเคราะห์ และสวัสดิการค่าการให้เงินกู้ เป็นต้น

4. ระเบียบวินัย พนักงานระดับบริหาร และพนักงานระดับปฏิบัติการ ส่วนมากมีความเห็นว่าระเบียบวินัยที่ใช้อยู่มีความเหมาะสมดีแล้ว และการรักษาระเบียบวินัยภายในหน่วยงานของคนที่มีความเหมาะสม เช่นเดียวกัน ส่วนความคิดเห็นเกี่ยวกับสาเหตุของการกระทำผิดวินัยนั้น พนักงานระดับบริหาร และพนักงานระดับปฏิบัติการ ส่วนมากมีความเห็นตรงกันว่า พนักงานที่กระทำผิดวินัยมีสาเหตุมาจากปัญหาส่วนตัว เช่น ดึกสุรา ชอบเล่นการพนัน และปัญหาทางครอบครัว เป็นจำนวนมากที่สุด จากความเห็นดังกล่าวทำให้ได้ข้อสังเกตว่าระบบการสรรหาฯ ยังไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร จึงทำให้ได้พนักงานที่มีความประพฤติไม่เหมาะสมเข้ามาปฏิบัติงาน

5. การร้องทุกข์ พนักงานระดับบริหาร ส่วนมากมีความเห็นว่าสาเหตุในการร้องทุกข์ของพนักงานนั้น เนื่องจากมีปัญหาในค่านสภาพการปฏิบัติงานเป็นส่วนใหญ่ ส่วนพนักงานระดับปฏิบัติการ ส่วนมากมีความเห็นว่ามีสาเหตุมาจากไม่ได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา เป็นจำนวนมากที่สุด จากความเห็นดังกล่าวทำให้ได้ข้อสังเกตว่าสภาพการทำงานส่วนใหญ่ ยังไม่ได้รับการปรับปรุงให้เหมาะสม และผู้บังคับบัญชายังไม่ให้ความเป็นธรรมแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างทั่วถึง

6. การย้ายตำแหน่งหน้าที่ พนักงานระดับบริหารและพนักงานระดับปฏิบัติการส่วนมากไม่เคยได้รับการย้ายตำแหน่งหน้าที่ ส่วนพนักงานที่เคยได้รับการย้ายตำแหน่งหน้าที่ซึ่งเป็นพนักงานระดับบริหาร ที่มีความเห็นว่ามีปริมาณงานเท่าเดิมและเพิ่มมากขึ้นนั้น มีจำนวนที่เป็นอัตราส่วนเท่ากัน สำหรับพนักงานระดับปฏิบัติการที่เคยได้รับการย้ายตำแหน่งหน้าที่ส่วนมาก มีความเห็นว่ามีปริมาณงานเพิ่มขึ้นกว่าเดิม จึงทำให้ได้ข้อสังเกตว่าการโยกย้ายหน้าที่ ซึ่งมีปริมาณงานมากขึ้นกว่าเดิม อาจเป็นเพราะการย้ายตามผู้บังคับบัญชา นอกจากนั้นการโยกย้ายไปในตำแหน่งหน้าที่ใหม่ จำเป็นต้องศึกษางานเพิ่มขึ้น จึงเห็นว่ามีปริมาณงานเพิ่มขึ้นกว่าเดิม

7. อื่น ๆ พนักงานระดับบริหารส่วนมากได้ให้ความเห็นว่าสามารถตั้งใจปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ ส่วนพนักงานระดับปฏิบัติการส่วนมากได้ให้ความเห็นว่า ยังปฏิบัติงานได้ไม่เต็มที่ สาเหตุสำคัญที่ทำให้พนักงานระดับบริหารและพนักงานระดับปฏิบัติการไม่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่มีดังนี้ ระเบียบปฏิบัติงานไม่ชัดเจน ไม่ทันสมัย ทำให้เกิดความล่าช้าและยุ่งยาก การจัดแรงงานหรือมอบหมายงานจากผู้บังคับบัญชายังไม่ชัดเจน และงานที่ทำอยู่ยังไม่ตรงกับความรู้ความสามารถ นอกจากนั้นยังพบปัญหาในการประสานงาน ไม่ได้รับความร่วมมือจากเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง และปัญหาความสัมพันธ์ในระหว่างผู้ปฏิบัติงานร่วมกัน

สรุปส่วนความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารบุคคล

ข้อคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของการท่าอากาศยานแห่งประเทศไทย ซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามเห็นว่าควรได้รับการปรับปรุงแก้ไข พอสรุปได้ดังนี้

1. การสรรหาบุคคล ควรกำหนดคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งให้แน่นอนชัดเจน การเลือกสรรบุคคลควรคำนึงถึงความรู้ความสามารถเป็นหลัก และเลือกสรรเฉพาะผู้ที่มีความรู้ตรงกับงานที่ปฏิบัติเท่านั้น การบรรจุบุคคลในตำแหน่งต่าง ๆ ควรมีงานให้ทำและมีปริมาณงานที่เหมาะสมไม่น้อยเกินไป เพื่อป้องกันการเดินพรคเลนพวก ซึ่งจะทำให้ขาดบุคคลที่มีความรู้ความสามารถเข้าปฏิบัติงาน ทำให้การสรรหาบุคคลของการท่าอากาศยานแห่งประเทศไทยไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร
2. การพัฒนาบุคคล ควรมีการส่งพนักงานเกี่ยวกับหัวข้อการฝึกอบรมทุกครั้ง เพื่อให้ตรงกับความต้องการในการปฏิบัติงาน ควรจัดส่งพนักงานออกไปฝึกอบรมกับสถาบันภายนอกให้มากขึ้นเพื่อเสริมสร้างประสบการณ์ และแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับบุคคลภายนอก และจัดให้มีการฝึกอบรมให้แก่พนักงานในระดับตำแหน่งให้มากขึ้นกว่าที่เป็นอยู่ เพื่อให้มีความรู้เพียงพอที่จะปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น รวมทั้งส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อเพื่อเพิ่มพูนคุณวุฒิ และความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน
3. การบริหารเงินเดือนและสวัสดิการ ได้ให้ความเห็นว่าควรมีการปรับปรุงอัตราเงินเดือนให้สอดคล้องกับค่าครองชีพที่เปลี่ยนแปลงไป และควรขยายขึ้นเงินเดือนของพนักงานชั้นผู้น้อยให้สูงขึ้น เพราะเงินเดือนของผู้ที่โอนมาตามพระราชบัญญัติ เมื่อมาเทียบเข้าบัญชีอัตราเงินเดือนของการท่าอากาศยานแห่งประเทศไทยแล้ว จะทำให้เงินเดือนเพิ่มขึ้นเร็วมากถ้าไม่ได้เลื่อนตำแหน่ง ส่วนการพิจารณาเลื่อนขึ้นเงินเดือนควรพิจารณาจากผลงานมากกว่าตัวบุคคล เพื่อมิให้มีการใช้ระบบพรรคพวก และไม่ควรถือพิจารณาจากระบบอาวุโสเพียงอย่างเดียว

สำหรับสวัสดิการ ควรมีการปรับปรุงให้เท่าเทียมกับรัฐวิสาหกิจอื่น ๆ
 การรักษาพยาบาลควรให้ครอบคลุมถึงครอบครัว เช่นเดียวกับราชการ และสามารถเบิก
 การรักษาพยาบาลจากโรงพยาบาลเอกชนได้เต็ม ส่วนการตรวจร่างกายควรให้ละเอียด
 กว่าที่ทำอยู่ และกระทำปีละครั้ง ในเรื่อง เครื่องแบบของพนักงานควรให้ดีกว่าปัจจุบัน
 นอกจากนี้ร้านค้าสวัสดิการควรปรับปรุงการให้บริการให้ดีขึ้น และจำหน่ายสินค้าให้ถูกลง
 กว่าท้องตลาด

4. ระเบียบวินัย ได้ให้ความเห็นว่าควรลงโทษผู้กระทำผิดโดยเสมอภาคกัน
 ไม่ละเว้นหรือผ่อนปรนให้แก่บุคคลใดบุคคลหนึ่ง โดยเฉพาะ การลงโทษควรเด็ดขาดและเจ็บ
 พลัน และทุกหน่วยงานควรถือหลักปฏิบัติให้เหมือนกัน นอกจากนี้ผู้บังคับบัญชาควรกระทำตน
 เป็นตัวอย่างที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาด้วย

5. การร้องทุกข์ ได้ให้ความเห็นว่าผู้บังคับบัญชาควรให้ความเป็นธรรมใน
 เรื่องต่าง ๆ แก่ ผู้ใต้บังคับบัญชาให้มากขึ้น และควรยอมรับฟังข้อร้องทุกข์ของพนักงานที่
 ประสบปัญหาอย่างจริงจัง และมีทัศนคติที่ดีต่อพนักงาน

6. การโยกย้ายตำแหน่งหน้าที่ ได้ให้ความเห็นว่าควรมีการพิจารณาดำเนินการ
 โยกย้ายพนักงานให้มีการสับเปลี่ยนหน้าที่การทำงานกันบ้าง เพื่อให้มีประสบการณ์จากการเรียนรู้
 งานในหน้าที่ต่าง ๆ อันเป็นการเตรียมกำลังคนขาดแทนในอนาคต

7. ความคิดเห็นค่านอื่น ๆ ได้แก่

- ปรับปรุงสถานที่ทำงานให้มีบรรยากาศที่ดีขึ้น เช่น ปรับปรุงในเรื่อง
 แสงสว่างให้เพียงพอ ปรับปรุง เรื่องของ เสียง ไม่ให้รบกวนการปฏิบัติงาน และจัดให้มีการ
 ทักตัก เครื่องปรับอากาศให้ครบทุกหน่วยงาน

- จัดให้มีอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงานให้เพียงพอและ
 ครบถ้วน

- ควรแก้ไขปรับปรุงระบบการทำงานให้มีความคล่องตัวมากขึ้น และ
 ส่งเสริมให้มีการประสานงานระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ ให้ดีกว่าที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน

อัตราการเข้าออกของพนักงานการทำอากาศยานแห่งประเทศไทย

ข้อมูลจำนวนการเข้าและออกจากการปฏิบัติงานของพนักงานการทำอากาศยาน-
แห่งประเทศไทยที่นำมาแสดงนี้ เป็นข้อมูลทุติยภูมิที่ได้มาจากการเก็บรวบรวมโดยกอง
สรุบทุคคด ฝ่ายบุคคล การทำอากาศยานแห่งประเทศไทย ข้อมูลดังกล่าวนี้เก็บรวบรวม
รวมทั้งปี 2522 ถึงปี 2526 ปรากฏรายละเอียดดังตารางที่ 49

ตารางที่ 49

แสดงอัตราส่วนการเข้าออกของพนักงานการทำอากาศยานแห่งประเทศไทย

ปี 2522 - 2526

ปี	จำนวนพนักงาน โดยเฉลี่ย (คน)	จำนวนพนักงานเข้าออก(คน)		อัตราการเข้าออก(คน)	
		เข้า	ออก	เข้า	ออก
2522	1,746.5	2	11	0.11	0.63
2523	1,774.5	82	17	4.62	0.96
2524	1,891.0	189	21	9.99	1.11
2525	1,976.0	28	26	1.42	1.32
2526	1,969.5	-	15	-	0.76
	1,871.5	60.2	18	3.22	0.96

อัตราการเข้าออกจางานของพนักงานหาได้จากสูตรดังนี้

อัตราการเข้าทำงาน = $\frac{\text{จำนวนพนักงานที่เข้าทำงานใน 1 ปี}}{\text{จำนวนพนักงานที่ปฏิบัติงานโดยเฉลี่ยใน 1 ปี}}$

อัตราการออกจางาน = $\frac{\text{จำนวนพนักงานที่ออกจางานใน 1 ปี}}{\text{จำนวนพนักงานที่ปฏิบัติงานโดยเฉลี่ยใน 1 ปี}}$

$$\text{จำนวนพนักงานโดยเฉลี่ย} = \frac{\text{จำนวนพนักงานต้นปี} + \text{จำนวนพนักงานปลายปี}}{2}$$

จากตารางที่ 49 จะเห็นได้ว่าตั้งแต่ปี 2522 จนถึงปี 2524 มีอัตราการเข้าทำงานของพนักงานเพิ่มขึ้นโดยตลอด คือ มีจำนวนร้อยละ 0.11, 4.62 และ 9.99 ตามลำดับ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในปี 2523 และปี 2524 มีอัตราการเข้าทำงานที่สูงมากเมื่อเทียบกับปีอื่น ๆ ทั้งนี้สาเหตุมาจากในปีดังกล่าว เป็นระยะที่เริ่มโครงการพัฒนาท่าอากาศยานกรุงเทพ ดังนั้นการทำอากาศยานแห่งประเทศไทย จึงจำเป็นต้องรับพนักงานเพิ่มขึ้น เพื่อให้มีอัตรากำลังเพียงพอกับปริมาณงานที่ขยายตัวมากขึ้น

ส่วนอัตราการออกจางานของพนักงานนั้น จะเห็นได้ว่าตั้งแต่ปี 2522 ถึงปี 2526 มีอัตราการออกจางานที่ต่ำมาก กล่าวคือโดยเฉลี่ยประมาณร้อยละ 1 ของจำนวนพนักงานโดยเฉลี่ย จากการศึกษาข้อมูลในการออกจางานของพนักงาน และสัมภาษณ์ผู้อำนวยการกองสรรหาบุคคล ฝ่ายบุคคล การท่าอากาศยานแห่งประเทศไทย พบว่าสาเหตุที่พนักงานออกจางานเมื่อเรียงตามจำนวนสูงสุดของพนักงานที่ออกจางานมีดังนี้

1. ทาย
2. เกษียณอายุ
3. ใ้รับโทษทางวินัย
4. ลาออก

การออกจางานเนื่องจากการเสียชีวิตนั้น มีจำนวนมากที่สุด ซึ่งมีสาเหตุมาจากพิษสุราเรื้อรัง ส่วนพนักงานที่ออกจางานเมื่อครบเกษียณอายุ และออกเพราะใ้รับโทษทางวินัยนั้น มีจำนวนรองลงไป สำหรับพนักงานที่ลาออกนั้นมีจำนวนน้อยที่สุด ซึ่งมีสาเหตุมาจากการเข้ารับราชการทหาร ซึ่งต้องลาออกตามข้อบังคับการท่าอากาศยานแห่งประเทศไทย ฉบับที่ 2 ว่าด้วยการบรรจุ การแต่งตั้ง การออกจากตำแหน่ง วินัย และการลงโทษของพนักงาน พ.ศ. 2522 นอกจากนั้นเป็นการลาออกโดยความจำเป็นส่วนตัว

การทดสอบสมมติฐาน

ในการศึกษาการบริหารงานบุคคลของการทำงานอากาศยานแห่งประเทศไทย ได้ตั้งสมมติฐานไว้ 2 ประการคือ

1. ผู้ที่ได้รับการบรรจุเป็นพนักงานของการทำงานอากาศยานแห่งประเทศไทย มีคุณสมบัติยังไม่ตรงกับความรู้ความสามารถ
2. พนักงานร้อยละ 75 ของการทำงานอากาศยานแห่งประเทศไทย มีความพอใจในค่าจ้าง เงินเดือนและสวัสดิการที่ตนได้รับ

จากการศึกษาข้อมูลปฐมภูมิและข้อมูลทุติยภูมิ สามารถสรุปข้อสมมติฐานได้ดังนี้

1. ในการศึกษาเรื่องคุณสมบัติของพนักงานในด้านความรู้ความสามารถกับตำแหน่งหน้าที่นั้น จากการวิเคราะห์โดยแบบสอบถามความคิดเห็นของพนักงาน ปรากฏว่าพนักงานที่มีความคิดเห็นว่าได้ทำงานในตำแหน่งหน้าที่ที่ตรงกับความรู้ความสามารถมีจำนวนร้อยละ 48.90 และพนักงานที่มีความเห็นว่าได้ทำงานในตำแหน่งหน้าที่ที่ตรงกับความรู้ความสามารถบ้างเล็กน้อย มีจำนวนร้อยละ 33.82 และพนักงานที่มีความเห็นว่าได้ทำงานในตำแหน่งหน้าที่ที่ไม่ตรงกับความรู้ความสามารถเลยมีอยู่ร้อยละ 17.28 ทั้งนี้เมื่อรวมจำนวนผู้ที่มีความเห็นว่าได้ทำงานในตำแหน่งหน้าที่ที่ตรงกับความรู้ความสามารถและตรงบ้างเล็กน้อยแล้ว จะมีจำนวนถึงร้อยละ 82.72 จึงเห็นได้ว่าส่วนใหญ่ของพนักงานได้ทำงานในตำแหน่งหน้าที่ที่ตรงกับความรู้ความสามารถพอสมควร และจากการทดสอบสมมติฐานโดยใช้การทดสอบแบบ Chi-Square ที่ระดับนัยสำคัญ .05 (ปรากฏในภาคผนวก ก. หน้า 208) ยอมรับได้ว่าผู้ที่ได้รับการบรรจุเป็นพนักงานการทำงานอากาศยานแห่งประเทศไทย มีคุณสมบัติในด้านความรู้ความสามารถตรงกับตำแหน่งหน้าที่ จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้จากการสังเกตลักษณะของงานส่วนใหญ่ เป็นงานด้านช่างเทคนิค เช่น งานไฟฟ้า-เครื่องกล งานสื่อสาร งานเขียนแบบ เป็นต้น ทำให้การกำหนดคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งระบุได้ชัดเจน
2. จากผลการวิจัยในเรื่องความพอใจของพนักงานที่มีต่อเงินเดือนค่าจ้างและสวัสดิการที่ตนได้รับ ซึ่งวิเคราะห์จากแบบสอบถามความคิดเห็นของพนักงานสรุปได้ว่า

- เงินเดือนค่าจ้าง พนักงานที่มีความเห็นว่าพอใจมากและค่อนข้างพอใจกับเงินเดือนค่าจ้างที่ได้รับ มีจำนวนรวมถึงร้อยละ 81.62 และจากการทดสอบสมมติฐานโดยใช้การทดสอบแบบ Chi-Square ที่ระดับนัยสำคัญ .05 (ปรากฏในภาคผนวก ก. หน้า 209) ยอมรับได้ว่าพนักงานร้อยละ 80 มีความพอใจเงินเดือนค่าจ้างที่ตนได้รับ จึงเห็นได้ว่าพนักงานจำนวนเกินกว่าร้อยละ 75 มีความพอใจเงินเดือนค่าจ้างที่ตนได้รับ จึงเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ นอกจากนี้พนักงานส่วนใหญ่ประมาณร้อยละ 60 มีความเห็นว่าอัตราเงินเดือนที่ตนได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานความรับผิดชอบและความรู้ความสามารถของตน (ตารางที่ 32 และ 33) และจำนวนร้อยละ 88.97 มีความเห็นว่าเพียงพอแก่การดำรงชีพ (ตารางที่ 34) จึงทำให้พนักงานส่วนมากมีความพอใจเงินเดือนค่าจ้างที่ได้รับ

- สวัสดิการ พนักงานที่มีความเห็นว่าพอใจมากและค่อนข้างพอใจกับสวัสดิการที่ตนได้รับ มีอยู่เพียงร้อยละ 61.76 (ตารางที่ 39) และจากการทดสอบสมมติฐานโดยใช้การทดสอบแบบ Chi-Square ที่ระดับนัยสำคัญ .05 (ปรากฏในภาคผนวก ก. หน้า 211) ยอมรับได้ว่าพนักงานร้อยละ 60 มีความพอใจสวัสดิการที่ตนได้รับ จึงเห็นได้ว่าพนักงานจำนวนน้อยกว่าร้อยละ 75 มีความพอใจสวัสดิการที่ตนได้รับ จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้