

**ชื่อเรื่องวิทยานิพนธ์** ความคาดหวังต่อความก้าวหน้าในอาชีพของพนักงานควบคุมจราจรทางอากาศในศูนย์ควบคุมการบินเชียงใหม่ บริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทยจำกัด

**ชื่อผู้เขียน** นางสาววงจันทร์ จันทร์วงศ์

**รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต**

**คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์**

อาจารย์ ดร.มยุรี อนุมานราชธน	ประธานกรรมการ
รองศาสตราจารย์ ปรีชา ล่ามช้าง	กรรมการ
อาจารย์ ดร.ปรีชา เจริญเจริญ	กรรมการ

#### บทคัดย่อ

การศึกษาในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) วิเคราะห์ผลการนำแผนพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพสำหรับพนักงานควบคุมจราจรทางอากาศไปปฏิบัติ 2) วิเคราะห์ระดับความคาดหวังของพนักงานควบคุมจราจรทางอากาศในความก้าวหน้าในสายอาชีพที่ตนปฏิบัติงานอยู่ 3) ระบุปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับระดับความคาดหวังต่อความก้าวหน้าในอาชีพของพนักงานควบคุมจราจรทางอากาศ 4) ระบุปัญหาและอุปสรรคที่เกิดจากการนำแผนพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพมาใช้ในองค์กร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคือพนักงานควบคุมจราจรทางอากาศในศูนย์ควบคุมการบินเชียงใหม่ จำนวน 30 คน ผู้อำนวยการศูนย์ควบคุมการบินเชียงใหม่และผู้ช่วยบริหารอาวุโสงานประชาสัมพันธ์ จำนวน 2 คน เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าสูงสุด ค่าต่ำสุด ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าฐานนิยม ค่าไคสแควร์ และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

ผลการศึกษาคือ

1. ผลการนำแผนพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพไปปฏิบัติประสบความสำเร็จในระดับปานกลาง

2. ระดับความคาดหวังต่อความก้าวหน้าในอาชีพของพนักงานควบคุมจราจรทางอากาศ ในศูนย์ควบคุมการบินเชียงใหม่อยู่ในระดับปานกลาง

3. ปัจจัยที่มีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของพนักงานฯ ได้แก่ 1) สาขาวิชาที่พนักงานฯ นิยมเลือกศึกษาต่อมากที่สุด คือ สาขาวิชาที่สามารถนำไปใช้ในงานปัจจุบันได้ 2) ปัจจัยที่พนักงานฯ คิดว่ามีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพมากที่สุด คือ ประสบการณ์ในการพัฒนาตนเอง 3) เหตุผลที่ทำให้พนักงานฯ ตัดสินใจโอนย้ายงานในตำแหน่งที่เท่ากัน คือ ตำแหน่งที่ทำให้พนักงานฯ มีโอกาสก้าวหน้ามากกว่าเดิม

4. ปัจจัยที่ไม่มีความสัมพันธ์กับระดับความคาดหวังต่อความก้าวหน้าในอาชีพของพนักงานฯ ได้แก่ เพศ ตำแหน่งปัจจุบัน และประสบการณ์ในการพัฒนาตนเอง

5. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับระดับความคาดหวังต่อความก้าวหน้าในอาชีพของพนักงานฯ ได้แก่ อายุงาน เงินเดือน และผลการนำแผนพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพไปปฏิบัติ

6. ปัญหาและอุปสรรคที่เกิดจากการนำแผนพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพไปใช้ในองค์กร ได้แก่ 1) ความไม่พร้อมในด้านเครื่องมือ/สื่อ/อุปกรณ์สำหรับการจัดการฝึกอบรม/พัฒนา ในศูนย์ควบคุมการบินภูมิภาค 2) พนักงานบางส่วนยังไม่สามารถปรับตัวให้เข้ากับนโยบายด้านการบริหารงานบุคคลที่เน้นการพัฒนาศักยภาพของพนักงานรอบด้านของบริษัทฯ ได้

**Thesis Title**                    Expectation in Career Path of Air Traffic Controllers at the  
Chiang Mai Aviation Center, Aeronautical Radio of Thailand Ltd.

**Author**                            Miss Wongchan Chantharawong

**M.P.A.**

**Examining Committee**

Lecturer Dr.Mayuree Anumanrajadhon    Chairman

Associate Prof.Preecha Lamchang        Member

Lecturer Dr.Preecha Jengjafern         Member

#### ABSTRACT

The objectives of this study were 1) to analyze the effects of career development plan of air traffic controllers implementation 2) to analyze the level of expectation in career path of air traffic controllers 3) to identify the factors that could be related to the expectation in career path of air traffic controllers 4) to indicate the problems and obstacles in career development plan implementation.

Population of this study were 30 air traffic controllers in Chiang Mai Aviation Center the Director of Chiang Mai Aviation Center and the Senior Assistant of Public Relation Department. The tools for collecting data were questionnaires and interviews. Statistics used to analyze the data were frequency, percentage, maximum, minimum, mean, standard deviation, mode, chi-square and correlation at 0.05 statistical level of significance.

The findings were as follows

1. The effects of career development plan of air traffic controllers implementation were successful at a moderate level.
2. The expectation in career path of air traffic controllers was at a moderate level.
3. The factors related to career development were 1) the most popular selected subject which air traffic controllers had studied was the subject that will be applied in their career. 2) the

factor most affecting career development of air traffic controllers was self-development experiences 3) the reason that made air traffic controllers decide to transfer to an equivalent position was the opportunity of a higher position.

4. The factors did not relate to the level of the expectation in career path of air traffic controllers were sex, present position and self-development experiences.

5. The factors related to the level of expectation in career path of air traffic controllers were working experiences, salary and the results of career development plan implementation.

6. The major problems and obstacles of the career development plan implementation were 1) the lack of readiness of the tools/media/equipment used for training in Provincial Aviation Centers 2) some air traffic controllers could not adapt themselves to the holistic capacity of personnel development policy.