

หัวข้อการค้นคว้าแบบอิสระ	การพัฒนาเครือข่ายผู้เกษียณอายุราชการของกองบิน ๔๑ จังหวัดเชียงใหม่
ผู้เขียน	นาวาอากาศตรีสุกาญจน์ ยะสะวุฒิ
ปริญญา	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
อาจารย์ที่ปรึกษา	รองศาสตราจารย์ศิริพงษ์ ลดาวัลย์ ณ อยุธยา

บทคัดย่อ

การค้นคว้าแบบอิสระเรื่อง การพัฒนาเครือข่ายผู้เกษียณอายุราชการของกองบิน 41 จังหวัดเชียงใหม่มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาวิธีการสร้างเครือข่าย ลักษณะของเครือข่ายผู้เกษียณอายุราชการ 2) ศึกษาโอกาสและความเป็นไปได้ในการสร้างเครือข่ายผู้เกษียณอายุราชการของกองบิน 41 จังหวัดเชียงใหม่ 3) เพื่อศึกษาถึงข้อดี ข้อเสีย ของการจัดสร้างเครือข่ายผู้เกษียณอายุราชการจากกองบิน 41 จังหวัดเชียงใหม่

ผู้ศึกษาได้ทำเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัยเชิงปริมาณจากกลุ่มประชากร คือผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับโดยตรงกับการจัดเครือข่ายผู้เกษียณอายุราชการของกองบิน 41 จังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 195 ราย ผลการศึกษาสรุปได้ดังนี้

1) ข้าราชการกองบินในปัจจุบันและที่เกษียณอายุราชการมีความเห็นว่า วิธีการจัดตั้งเครือข่ายผู้เกษียณอายุราชการของกองบิน 41 จังหวัดเชียงใหม่ เพื่อทำหน้าที่ในการให้คำปรึกษาหารือ ข้อเสนอแนะกับผู้ปฏิบัติงานในปัจจุบัน ว่า ควรมีการจัดประกายและรับฟังความเห็นจากทั้งผู้เกษียณอายุราชการและข้าราชการปัจจุบัน(ค่าเฉลี่ย= 4.05) โดยสถานะของสมาชิกเครือข่ายควรมีความเท่าเทียมกัน ทุกคนอยู่ในฐานะหุ้นส่วน เป็นความสัมพันธ์ในแนวราบฉันท์เพื่อนมากกว่าความสัมพันธ์ในลักษณะเจ้านายลูกน้อง(ค่าเฉลี่ย= 4.01) และการจัดตั้งเครือข่ายผู้เกษียณอายุราชการควรเริ่มจากผู้บังคับบัญชาระดับสูงของแต่ละฝ่าย เช่น ช่างโยธา ทหารสื่อสาร ช่างอากาศยาน และแพทย์ ฯลฯ เป็นผู้ริเริ่มให้ผู้เกษียณอายุราชการของกองบิน 41 เข้ามารวมตัวกันแบบไม่เป็นทางการในระยะแรกเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้กัน (ค่าเฉลี่ย= 3.88)

ส่วนลักษณะของรูปแบบเครือข่ายควรทำในรูปของกลุ่มคือเป็นคณะ บุคคล หรือองค์กรที่มีลักษณะเป็นทางการ/กึ่งเป็นทางการ เช่น ชมรม สมาคม คณะที่ปรึกษาเพื่อให้เกิดการยอมรับ (ค่าเฉลี่ย= 3.86)

2) มีโอกาสความเป็นไปได้ค่อนข้างมากในการพัฒนาเครือข่ายผู้เกษียณอายุราชการของกองบิน 41 จังหวัดเชียงใหม่เพราะกองบิน 41 มีกลไกในการสร้างระบบจิตใจในการนำผู้เกษียณอายุราชการที่มีทักษะความเชี่ยวชาญสูงมาทำงานให้และเป็นนโยบายของกองทัพอากาศในการสร้างคลังสมองให้แก่กองทัพอีกทั้งผู้เกษียณอายุราชการของกองบิน 41 ที่มีความเชี่ยวชาญ ประสบการณ์ ทักษะสูงเต็มใจให้ความร่วมมือ อุทิศตนเพื่อทำประโยชน์ และข้าราชการที่ปฏิบัติงานในปัจจุบันให้การสนับสนุนอย่างมาก

3) ข้อดี ข้อเสีย ของการจัดสร้างเครือข่ายผู้เกษียณอายุราชการจากกองบิน 41 พบว่าข้อดีคือสามารถทำให้กลุ่มข้าราชการที่เกษียณอายุมาให้คำปรึกษาและข้อเสนอแนะทางเทคนิคหรือทางวิชาการ ประสบการณ์มาถ่ายทอดให้เกิดการเรียนรู้กับผู้ปฏิบัติงานกับข้าราชการทหารในปัจจุบันให้มีศักยภาพการปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างสมบูรณ์มากขึ้น สามารถสร้างความเข้มแข็งให้กันและกัน โดยนำจุดแข็งของผู้เกษียณอายุราชการไปช่วยแก้ไขจุดอ่อนของข้าราชการปัจจุบัน และถือเป็นคลังสมองของหน่วยงาน โดยการนำความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ ศักยภาพของผู้เกษียณอายุราชการทหารมาเป็นพลังสมองความคิดในการพัฒนากองบิน 41 เป็นต้น ในส่วนของข้อเสียของการจัดตั้งเครือข่ายผู้เกษียณอายุราชการจากกองบิน 41 ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นว่าผู้ปฏิบัติงานปัจจุบันและผู้เกษียณอายุราชการอาจมีมุมมองหรือแนวคิดที่ไม่เหมือนกัน มองปัญหาหรือความต้องการไปคนละทิศละทาง อาจนำไปสู่ความแตกแยกในที่สุด การมีเครือข่ายผู้เกษียณอายุราชการในกองบิน 41 อาจส่งผลกระทบต่อขวัญและกำลังใจในการทำงานของข้าราชการทหารที่ทำงานในปัจจุบันได้ และอาจเปิดโอกาสให้ผู้เกษียณอายุราชการสามารถเข้ามาก้าวล่วงการทำงานของข้าราชการทหารที่ทำงานในปัจจุบัน

All rights reserved

Independent Study Title	Development of Retired Officers Network Wing 41, Chiang Mai Province
Author	Sqn.Ldr. Sukarn Yasawute
Degree	Master of Public Administration
Advisor	Assoc.Prof. Siripong Ladavalaya Na Ayuthya

ABSTRACT

The purpose of this study were (1) to study the method of creating a network and the type of retirement network. (2) to study the opportunity and possibility of creating the retirement network for Wing 41 Chiang Mai. (3) to study the strengths and weaknesses of creating the retirement network for Wing 41 Chiang Mai.

The results of this study were

(1) the Wing 41 retirees have suggested the method of creating the retirement network as the advisor for Wing 41 officers, that there should be some inspirations for the retirees and also their opinions should be considered. (average = 4.05) In addition, the status of the members should be equal as the partnership status. It should be more horizontal relationship than the boss and staff relationship. (average = 4.01). The network should initially be started informally from the high commanders of each department for instance, civil engineer department, communication department, aeronautical engineer department, and medical department, etc .(average =3.88) The feature of the network should be either individual, group or formal organization or semi-formal organization such as club, association and committee in order to get the acceptance. (average = 3.86)

(2) There is high possibility for developing the retirement network for Wing 41 Chiang Mai since Wing 41 has a very significant motivation strategy to bring the skillful retirees back to work

for the air force. It is also beneficial for the air force as they can be the best knowledge source. Also they are willing to join and devote themselves for wing 41. Additionally, they get a great deal of support from Wing 41 officers.

(3) The strengths of creating the retirement network for Wing 41 Chiang Mai are: The retirees can be the good advisor for Wing 41 personnel both technically and academically. Their experiences can be make the wing 41 officers develop their potentials in order to use the strengths of the retirees to fullfill the weaknesses of present officers . Also, the retirees can be the knowledge source for Wing 41 development. However, the weaknesses are: wing 41 officers may have difference attitudes or aspects to problems and needs that can make them sprit up. In addition, The retirement network can affect the morale of wing 41 officers and give the retirees a chance to interfere with the current work.



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved