

บทที่ 4

ผลการวิจัย

การศึกษาเรื่อง การพัฒนาเครือข่ายผู้เกษียณอายุราชการของกองบิน 41 จังหวัดเชียงใหม่ มีวัตถุประสงค์ 3 ประการคือ 1) เพื่อศึกษาวิธีการพัฒนาสร้างเครือข่ายและลักษณะของเครือข่ายผู้เกษียณอายุราชการ 41 จังหวัดเชียงใหม่ 2) เพื่อศึกษาโอกาสและความเป็นไปได้ในการสร้างเครือข่ายผู้เกษียณอายุราชการของกองบิน 41 จังหวัดเชียงใหม่ เพื่อทำหน้าที่ในการให้ทำปรึกษาหารือ ข้อเสนอแนะ กับผู้ปฏิบัติงานในปัจจุบัน และ 3) เพื่อศึกษาถึงข้อดี ข้อเสีย ของการจัดสร้างเครือข่ายผู้เกษียณอายุราชการจากกองบิน 41 จังหวัดเชียงใหม่ เพื่อทำหน้าที่ในการให้ทำปรึกษาหารือ ข้อเสนอแนะ กับผู้ปฏิบัติงานในปัจจุบัน การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณโดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากข้าราชการกองบิน 41 ที่ปฏิบัติหน้าที่ในปัจจุบัน และผู้ที่เกษียณอายุราชการ จำนวนทั้งสิ้น 200 ราย ได้รับกลับคืนมา จำนวน 195 ชุด คิดเป็นร้อยละ 97.5 โดยได้ผลการวิเคราะห์ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของเพศผู้ตอบแบบสอบถาม

เพศ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ชาย	186	95.4
หญิง	9	4.6
รวม	195	100.0

จากตารางที่ 4.1 กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ ร้อยละ 95.4 เป็นเพศชาย และส่วนที่เหลือร้อยละ 4.6 เป็นเพศหญิง

ตารางที่ 4.2 จำนวนและร้อยละของอายุผู้ตอบแบบสอบถาม

อายุ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
19-34ปี	78	40.0
35-50ปี	53	27.2
51-65 ปี	64	32.8
รวม	195	100.0

จากตารางที่ 4.2 กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ร้อยละ 40.0 อายุ 19-34 ปี รองลงมาร้อยละ 32.8 อายุ 51-65 ปี และ ร้อยละ 27.2 มีอายุ 35-50 ปี ตามลำดับ

ตารางที่ 4.3 จำนวนและร้อยละของระดับการศึกษาผู้ตอบแบบสอบถาม

ระดับการศึกษาสูงสุด	จำนวน (คน)	ร้อยละ
มัธยมศึกษาตอนปลาย / ปวช.	61	31.3
ปวท./ ปวส. / อนุปริญญา	51	26.2
ปริญญาตรี	75	38.5
ปริญญาโท	7	3.6
ปริญญาเอก	1	0.5
รวม	195	100.0

จากตารางที่ 4.3 กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ ร้อยละ 38.5 จบการศึกษาระดับปริญญาตรี รองลงมา ร้อยละ 31.3 จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย / ปวช. ร้อยละ 26.2 จบการศึกษาระดับปวท./ ปวส. / อนุปริญญา ร้อยละ 3.6 จบการศึกษาระดับปริญญาโท และร้อยละ 0.5 จบการศึกษาระดับปริญญาเอกตามลำดับ

ตารางที่ 4.4 จำนวนและร้อยละของระยะเวลาการปฏิบัติงานผู้ตอบแบบสอบถาม

ระยะเวลาการปฏิบัติงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1-14 ปี	83	42.6
15-28 ปี	44	22.6
29-42 ปี	68	34.9
รวม	195	100.0

จากตารางที่ 4.4 กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ ร้อยละ 42.6 มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 1-14 ปี รองลงมา ร้อยละ 34.9 มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 29-42 ปี และร้อยละ 22.6 มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 15-28 ปี ตามลำดับ

ส่วนที่ 2 วิธีการพัฒนาเพื่อสร้างเครือข่ายและลักษณะของเครือข่ายผู้เกษียณอายุราชการของกองบิน 41 จังหวัดเชียงใหม่

การวิเคราะห์ข้อมูล ความคิดเห็นเกี่ยวกับวิธีการพัฒนาเพื่อสร้างเครือข่ายและลักษณะของเครือข่ายผู้เกษียณอายุราชการของกองบิน 41 จังหวัดเชียงใหม่ โดยใช้ค่าความถี่ ร้อยละ เฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ได้ผลการวิเคราะห์ดังนี้

ตารางที่ 4.5 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับวิธีการพัฒนาเพื่อสร้างเครือข่ายและลักษณะของเครือข่ายผู้เกษียณอายุราชการของกองบิน 41 จังหวัดเชียงใหม่

การสร้างเครือข่าย	ระดับความคิดเห็น					รวม	\bar{x}	S.D.
	มาก	ค่อนข้างมาก	เห็นด้วย	น้อย	ไม่เห็นด้วย			
1. การสร้างเครือข่ายผู้เกษียณอายุราชการของกองบิน 41 เพื่อให้ผู้มีทักษะ ความชำนาญ ประสบการณ์สูงมาช่วยพัฒนา งาน หรือการแก้ปัญหา ให้	68 (34.9)	51 (26.2)	72 (36.9)	4 (2.1)	0 (0.0)	195 (100.0)	3.94	.895

ตารางที่ 4.5 (ต่อ)

การสร้างเครือข่าย	ระดับความคิดเห็น					รวม	\bar{x}	S.D.
	มาก	ค่อนข้างมาก	เห็นด้วย	น้อย	ไม่เห็นด้วย			
ข้อเสนอแนะในทางเทคนิคและวิชาการกับผู้ปฏิบัติงานในปัจจุบัน								
2. การสร้างเครือข่ายผู้เกษียณอายุราชการของกองบิน 41 ควรเป็นนโยบายในระดับกองบิน	50 (25.6)	60 (30.8)	81 (41.5)	2 (1.0)	2 (1.0)	195 (100.0)	3.79	.875
3. การจัดตั้งเครือข่ายผู้เกษียณอายุราชการควรเริ่มจากผู้บังคับบัญชาระดับสูงของแต่ละฝ่าย เช่น ช่างโยธา ทหารสื่อสาร ช่างอากาศยาน และแพทย์ ฯลฯ เป็นผู้ริเริ่มให้ผู้เกษียณอายุราชการของกองบิน 41 เข้ามารวมตัวกันแบบไม่เป็นทางการในระยะแรกเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้กัน	49 (25.1)	80 (41.0)	59 (30.3)	7 (3.6)	0 (0.0)	195 (100.0)	3.88	.828
4. การจัดตั้งเครือข่ายผู้เกษียณอายุราชการของกองบิน 41 ควรมีการจุดประกายและรับฟังความเห็นจากทั้งผู้เกษียณอายุราชการและข้าราชการปัจจุบัน	74 (37.9)	58 (29.7)	62 (31.8)	1 (0.5)	0 (0.0)	195 (100.0)	4.05	.848
5. การจัดตั้งเครือข่ายผู้เกษียณอายุราชการของกองบิน 41 ต้องมี	63 (32.3)	74 (37.9)	53 (27.2)	5 (2.6)	0 (0.0)	195 (100.0)	4.00	.837

ตารางที่ 4.5 (ต่อ)

การสร้างเครือข่าย	ระดับความคิดเห็น					รวม	\bar{x}	S.D.
	มาก	ค่อนข้างมาก	เห็นด้วย	น้อย	ไม่เห็นด้วย			
แรงกระตุ้นจากภายในหน่วยงานแต่ละแห่งเพื่อสร้างแรงจูงใจให้ผู้เกษียณอายุราชการเข้าร่วม								
6. รูปแบบเครือข่ายควรทำในรูปของกลุ่มคือเป็นคณะ บุคคล หรือองค์กรที่มีลักษณะเป็นทางการ/กึ่งเป็นทางการ เช่น ชมรม สมาคม คณะที่ปรึกษาเพื่อให้เกิดการยอมรับ	49 (25.1)	71 (36.4)	74 (37.9)	1 (0.5)	0 (0.0)	195 (100.0)	3.86	.797
7. รูปแบบเครือข่ายควรทำในรูปของกลุ่มคือเป็นคณะ บุคคล หรือองค์กรไม่เป็นทางการเพื่อให้เกิดการยอมรับ	35 (17.9)	71 (36.4)	67 (34.4)	15 (7.7)	7 (3.6)	195 (100.0)	3.57	.989
8. ความสัมพันธ์ของสมาชิกเครือข่ายควรมีลักษณะที่ไม่เป็นทางการในลักษณะของการสนับสนุน ให้คำปรึกษา แลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างผู้เกษียณอายุราชการและข้าราชการปัจจุบัน	52 (26.7)	74 (37.9)	53 (27.2)	13 (6.7)	3 (1.5)	195 (100.0)	3.82	.956
9. ความสัมพันธ์ของสมาชิกเครือข่ายในลักษณะของผู้ร่วมฝึก	43 (22.1)	72 (36.9)	65 (33.3)	11 (5.6)	4 (2.1)	195 (100.0)	3.71	.941

ตารางที่ 4.5 (ต่อ)

ร่วมสอนตามดุลยพินิจของ ผู้บังคับบัญชาที่เป็นข้าราชการ ปัจจุบัน								
10. การให้คำปรึกษา แลกเปลี่ยน เรียนรู้การเข้าร่วมฝึกสอน ระหว่างผู้เกษียณอายุราชการและ ข้าราชการปัจจุบันจะทำได้เมื่อมี การร้องขอเพื่อไม่ให้เกิดการก้าว ก่ายการทำงาน	52 (26.7)	80 (41.0)	57 (29.2)	6 (3.1)	0 (0.0)	195 (100.0)	3.91	.823
11. ผู้เกษียณอายุราชการที่สมัคร เป็นสมาชิกเครือข่ายต้องเป็นผู้มี ประสบการณ์ ทักษะ ความ เชี่ยวชาญเฉพาะด้านที่มี สมรรถนะสูง	59 (30.3)	67 (34.4)	60 (30.8)	6 (3.1)	3 (1.5)	195 (100.0)	3.89	.929
12. การสร้างแรงจูงใจและการมี ส่วนร่วมของผู้เกษียณอายุ ราชการควรทำในรูปของการให้ เกียรติ การยอมรับในความรู้ ความสามารถมากกว่า ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน	58 (29.7)	76 (39.0)	53 (27.2)	7 (3.6)	1 (0.5)	195 (100.0)	3.94	.871
13. สถานะของสมาชิกเครือข่าย ควรมีความเท่าเทียมกัน ทุกคน อยู่ในฐานะหุ้นส่วน เป็น ความสัมพันธ์ในแนวราบจันท์ เพื่อนมากกว่าความสัมพันธ์ใน ลักษณะเจ้านายลูกน้อง	67 (34.4)	70 (35.9)	51 (26.2)	6 (3.1)	1 (0.5)	195 (100.0)	4.01	.882
รวม							3.87	.580

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นข้าราชการกองบิน 41 ที่ปฏิบัติหน้าที่ในปัจจุบัน และ ผู้ที่เกษียณอายุราชการกองบิน 41 มีความเห็นด้วยค่อนข้างมากกับวิธีการพัฒนาและลักษณะของเครือข่ายผู้เกษียณอายุราชการของกองบิน 41 จังหวัดเชียงใหม่ โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.87 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.580 เมื่อพิจารณาเป็นประเด็นรายละเอียดเกี่ยวกับวิธีการพัฒนาและลักษณะของเครือข่ายผู้เกษียณอายุราชการของกองบิน 41 ที่ควรจัดตั้งขึ้น พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นด้วยค่อนข้างมากในทุกประเด็น โดยประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเรียงตามลำดับดังนี้

- 1) การจัดตั้งเครือข่ายผู้เกษียณอายุราชการของกองบิน 41 ควรมีการจุดประกายและรับฟังความเห็นจากทั้งผู้เกษียณอายุราชการและข้าราชการปัจจุบัน (ค่าเฉลี่ย = 4.05)
- 2) สถานะของสมาชิกเครือข่ายควรมีความเท่าเทียมกัน ทุกคนอยู่ในฐานะหุ้นส่วน เป็นความสัมพันธ์ในแนวราบกันที่เพื่อนมากกว่าความสัมพันธ์ในลักษณะเจ้านายลูกน้อง (ค่าเฉลี่ย = 4.01)
- 3) การจัดตั้งเครือข่ายผู้เกษียณอายุราชการของกองบิน 41 ต้องมีแรงกระตุ้นจากภายในหน่วยงานแต่ละแห่งเพื่อสร้างแรงจูงใจให้ผู้เกษียณอายุราชการเข้าร่วม (ค่าเฉลี่ย = 4.00)
- 4) การสร้างเครือข่ายผู้เกษียณอายุราชการของกองบิน 41 เพื่อให้ผู้มีทักษะ ความชำนาญ ประสบการณ์สูงมาช่วยพัฒนางาน หรือการแก้ปัญหา ให้ข้อเสนอแนะในทางเทคนิคและวิชาการกับผู้ปฏิบัติงานในปัจจุบัน (ค่าเฉลี่ย = 3.94)
- 5) การสร้างแรงจูงใจและการมีส่วนร่วมของผู้เกษียณอายุราชการควรทำในรูปของการให้เกียรติ การยอมรับในความรู้ความสามารถมากกว่าค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน (ค่าเฉลี่ย = 3.94)
- 6) การให้คำปรึกษา แลกเปลี่ยนเรียนรู้การเข้าร่วมฝึกสอนระหว่างผู้เกษียณอายุราชการ และข้าราชการปัจจุบันจะทำได้เมื่อมีการร้องขอเพื่อไม่ให้เกิดการก้าวก่ายการทำงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.91)
- 7) ผู้เกษียณอายุราชการที่สมัครเป็นสมาชิกเครือข่ายต้องเป็นผู้มีประสบการณ์ ทักษะ ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านที่มีสมรรถนะสูง (ค่าเฉลี่ย = 3.89)
- 8) การจัดตั้งเครือข่ายผู้เกษียณอายุราชการควรเริ่มจากผู้บังคับบัญชาระดับสูงของแต่ละฝ่าย เช่น ช่างโยธา ทหารสื่อสาร ช่างอากาศยาน และแพทย์ ฯลฯ เป็นผู้ริเริ่มให้ผู้เกษียณอายุราชการของกองบิน 41 เข้ามารวมตัวกันแบบไม่เป็นทางการในระยะแรกเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้กัน (ค่าเฉลี่ย = 3.88)

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

10) ความสัมพันธ์ของสมาชิกเครือข่ายควรมีลักษณะที่ไม่เป็นทางการในลักษณะของการสนับสนุน ให้คำปรึกษาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างผู้เกษียณอายุราชการและข้าราชการปัจจุบัน (ค่าเฉลี่ย= 3.82)

11) การสร้างเครือข่ายผู้เกษียณอายุราชการของกองบิน 41 ควรเป็นนโยบายในระดับกองบิน (ค่าเฉลี่ย = 3.72)

12) ความสัมพันธ์ของสมาชิกเครือข่ายในลักษณะของผู้ร่วมฝึก ร่วมสอน ตามคุณยพินิจของผู้บังคับบัญชาที่เป็นข้าราชการปัจจุบัน (ค่าเฉลี่ย = 3.71)

13) รูปแบบเครือข่ายควรทำในรูปของกลุ่มคือเป็นคณะ บุคคล หรือ องค์กรแบบไม่เป็นทางการเพื่อให้เกิดการยอมรับ (ค่าเฉลี่ย = 3.51)



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ส่วนที่ 3 ข้อดี ข้อเสียของการจัดสร้างเครือข่ายผู้เกษียณอายุราชการจากกองบิน 41 จังหวัดเชียงใหม่

ตารางที่ 4.6 ตารางแสดงจำนวนของลำดับข้อดีของการจัดสร้างเครือข่ายผู้เกษียณอายุราชการจากกองบิน 41 จังหวัดเชียงใหม่

ข้อดีของการจัดสร้างเครือข่ายผู้เกษียณอายุราชการจากกองบิน 41 จังหวัดเชียงใหม่	ลำดับ 1		ลำดับ 2		ลำดับ 3		ลำดับ 4		ลำดับ 5		รวม	
	จำนวน (คน)	คะแนน	จำนวน (คน)	คะแนน	จำนวน (คน)	คะแนน	จำนวน (คน)	คะแนน	จำนวน (คน)	คะแนน	จำนวน (คน)	คะแนน
1. การจัดตั้งเครือข่ายผู้เกษียณอายุราชการจากกองบิน 41 จังหวัดเชียงใหม่สามารถสร้างความเข้มแข็งให้กันและกัน โดยนำจุดแข็งของผู้เกษียณอายุราชการไปช่วยแก้ไขจุดอ่อนของข้าราชการปัจจุบัน	53	265	40	160	53	159	38	76	11	11	195	671

ตารางที่ 4.6 (ต่อ)

ข้อดีของการจัดสร้างเครือข่ายผู้ เกษียณอายุราชการจากกองบิน 41 จังหวัดเชียงใหม่	ลำดับ 1		ลำดับ 2		ลำดับ 3		ลำดับ 4		ลำดับ 5		รวม	
	จำนวน (คน)	คะแนน	จำนวน (คน)	คะแนน	จำนวน (คน)	คะแนน	จำนวน (คน)	คะแนน	จำนวน (คน)	คะแนน	จำนวน (คน)	คะแนน
2. การจัดตั้งเครือข่ายผู้เกษียณอายุ ราชการจากกองบิน 41 จังหวัด เชียงใหม่ ถือเป็นคลังสมองของ หน่วยงาน โดยการนำความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ ศักยภาพ ของผู้เกษียณอายุราชการทหารมา เป็นพลังสมองความคิดในการพัฒนา กองบิน 41	34	170	62	248	37	111	46	92	16	16	195	637

ตารางที่ 4.6 (ต่อ)

ข้อดีของการจัดสร้างเครือข่ายผู้ เกษียณอายุราชการจากกองบิน 41 จังหวัดเชียงใหม่	ลำดับ 1		ลำดับ 2		ลำดับ 3		ลำดับ 4		ลำดับ 5		รวม	
	จำนวน (คน)	คะแนน	จำนวน (คน)	คะแนน	จำนวน (คน)	คะแนน	จำนวน (คน)	คะแนน	จำนวน (คน)	คะแนน	จำนวน (คน)	คะแนน
3. การจัดตั้งเครือข่ายผู้เกษียณอายุ ราชการจากกองบิน 41 สามารถทำ ให้กลุ่มข้าราชการที่เกษียณอายุ สามารถให้คำปรึกษาและข้อเสนอ แนะทางเทคนิคหรือทางวิชาการใน รูปแบบของการสร้างเครือข่ายความ ร่วมมือของผู้เกษียณอายุราชการ เพื่อให้สามารถนำความรู้ ประสบ การณ์มาถ่ายทอดให้เกิดการเรียนรู้ กับผู้ปฏิบัติงานกับข้าราชการทหาร ในปัจจุบันให้มีศักยภาพการปฏิบัติ หน้าที่ได้อย่างสมบูรณ์มากขึ้น	57	285	45	180	44	132	29	58	20	20	195	675

ตารางที่ 4.6 (ต่อ)

ข้อดีของการจัดสร้างเครือข่ายผู้ เกษียณอายุราชการจากกองบิน 41 จังหวัดเชียงใหม่	ลำดับ 1		ลำดับ 2		ลำดับ 3		ลำดับ 4		ลำดับ 5		รวม	
	จำนวน (คน)	คะแนน	จำนวน (คน)	คะแนน	จำนวน (คน)	คะแนน	จำนวน (คน)	คะแนน	จำนวน (คน)	คะแนน	จำนวน (คน)	คะแนน
4. การจัดตั้งเครือข่ายผู้เกษียณอายุ ราชการจากกองบิน 41 สามารถ แก้ไขปัญหาการเกษียณอายุของ ข้าราชการจำนวนมากที่ทำให้ส่วน ราชการต้องสูญเสียกำลังคนทั้งใน ด้านจำนวนและสมรรถนะไปจำนวน หนึ่ง โดยเฉพาะในงานบางประเภท ที่ต้องการผู้ที่มีความรู้ ความชำนาญ และประสบการณ์สูง	35	175	36	144	30	90	66	132	28	28	195	569

ตารางที่ 4.6 (ต่อ)

ข้อดีของการจัดสร้างเครือข่ายผู้ เกษียณอายุราชการจากกองบิน 41 จังหวัดเชียงใหม่	ลำดับ 1		ลำดับ 2		ลำดับ 3		ลำดับ 4		ลำดับ 5		รวม	
	จำนวน (คน)	คะแนน	จำนวน (คน)	คะแนน	จำนวน (คน)	คะแนน	จำนวน (คน)	คะแนน	จำนวน (คน)	คะแนน	จำนวน (คน)	คะแนน
5. การจัดตั้งเครือข่ายผู้เกษียณอายุ ราชการจากกองบิน 41 เป็นการเปิด โอกาสให้ผู้ที่เกษียณอายุราชการที่ยังมี สุขภาพร่างกายแข็งแรง มีความรู้ ทักษะ และมีศักยภาพสูงได้ทำงาน ต่อไปและช่วยแก้ไขผลกระทบทาง ด้านจิตใจและสังคมที่เกิดจากการ เปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลันในการ ดำเนินชีวิต การปฏิบัติกิจวัตรประจำ วัน ต้องละทิ้งบทบาททางสังคม สูญ- เสียตำแหน่ง หน้าที่ อำนาจและ เกียรติยศได้	16	80	12	48	31	93	16	32	120	120	195	373
รวมคะแนน												2925

จากการรวบรวมข้อมูลจากผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นข้าราชการกองบิน 41 ที่ปฏิบัติหน้าที่ในปัจจุบัน และ ผู้ที่เกษียณอายุราชการกองบิน 41 เกี่ยวกับข้อดี ของการจัดสร้างเครือข่ายผู้เกษียณอายุราชการจากกองบิน 41 จังหวัดเชียงใหม่โดยใช้คำถามแบบจัดลำดับ (Rank Question) เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกจัดลำดับ โดยให้จัดลำดับสิ่งที่เป็นเลือก ข้อดี ข้อเสีย จากลำดับที่ 1 ถึง ลำดับที่ 5 แล้วนำมาให้คะแนนดังนี้

เลือกลำดับ 1 หมายถึง เป็นข้อดีมากที่สุดเป็นลำดับแรก ให้คะแนน 5 คะแนน

เลือกลำดับ 2 หมายถึง เป็นข้อดีเป็นลำดับที่ 2 ให้คะแนน 4 คะแนน

เลือกลำดับ 3 หมายถึง เป็นข้อดีเป็นลำดับที่ 3 ให้คะแนน 3 คะแนน

เลือกลำดับ 4 หมายถึง เป็นข้อดีเป็นลำดับที่ 4 ให้คะแนน 2 คะแนน

เลือกลำดับ 5 หมายถึง เป็นข้อดีเป็นลำดับที่ 5 ให้คะแนน 1 คะแนน

ผลการวิเคราะห์ดังในตารางที่ 6 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ได้จัดลำดับของข้อดี ของการจัดตั้งเครือข่ายผู้เกษียณอายุราชการจากกองบิน 41 ตามลำดับดังนี้

ลำดับแรก คือ การจัดตั้งเครือข่ายผู้เกษียณอายุราชการจากกองบิน 41 สามารถทำให้กลุ่มข้าราชการที่เกษียณอายุสามารถให้คำปรึกษาและข้อเสนอแนะทางเทคนิคหรือทางวิชาการในรูปแบบของการสร้างเครือข่ายความร่วมมือของผู้เกษียณอายุราชการเพื่อให้สามารถนำความรู้ ประสบการณ์ มาถ่ายทอดให้เกิดการเรียนรู้กับผู้ที่ปฏิบัติงานกับข้าราชการทหารในปัจจุบันให้มีศักยภาพการปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างสมบูรณ์มากขึ้น (คะแนน = 675)

ลำดับที่ 2 การจัดตั้งเครือข่ายผู้เกษียณอายุราชการจากกองบิน 41 จังหวัดเชียงใหม่ สามารถสร้างความเข้มแข็งให้กันและกัน โดยนำจุดแข็งของผู้เกษียณอายุราชการไปช่วยแก้ไขจุดอ่อนของข้าราชการปัจจุบัน (คะแนน = 671)

ลำดับที่ 3 การจัดตั้งเครือข่ายผู้เกษียณอายุราชการจากกองบิน 41 จังหวัดเชียงใหม่ ถือเป็นคลังสมองของหน่วยงาน โดยการนำความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ ศักยภาพของผู้เกษียณอายุราชการทหารมาเป็นพลังสมองความคิดในการพัฒนากองบิน 41 (คะแนน = 637)

ลำดับที่ 4 การจัดตั้งเครือข่ายผู้เกษียณอายุราชการจากกองบิน 41 สามารถแก้ไขปัญหาการเกษียณอายุของข้าราชการจำนวนมากที่ทำให้ส่วนราชการต้องสูญเสียกำลังคนทั้งในด้านจำนวนและสมรรถนะไปจำนวนหนึ่ง โดยเฉพาะในงานบางประเภทที่ต้องการผู้ที่มีความรู้ ความชำนาญ และประสบการณ์สูง (คะแนน = 569)

ลำดับสุดท้าย การจัดตั้งเครือข่ายผู้เกษียณอายุราชการจากกองบิน 41 เป็นการเปิดโอกาสให้ผู้เกษียณอายุราชการที่ยังมีสุขภาพร่างกายแข็งแรง มีความรู้ทักษะ และมีศักยภาพสูงได้ทำงาน

ต่อไปและช่วยแก้ไขผลกระทบทางด้านจิตใจและสังคมที่เกิดจากการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลันในการดำเนินชีวิตการปฏิบัติกิจวัตรประจำวัน ต้องละทิ้งบทบาททางสังคม สูญเสียตำแหน่ง หน้าที่ อำนาจและเกียรติยศได้ (คะแนน = 373)



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 4.7 ตารางแสดงจำนวนของลำดับข้อเสียของการจัดสร้างเครือข่ายผู้เกษียณอายุราชการจากกองบิน 41 จังหวัดเชียงใหม่

ข้อเสียของการจัดสร้างเครือข่ายผู้เกษียณอายุราชการจากกองบิน 41 จังหวัดเชียงใหม่	ลำดับ 1		ลำดับ 2		ลำดับ 3		รวม	
	จำนวน (คน)	คะแนน	จำนวน (คน)	คะแนน	จำนวน (คน)	คะแนน	จำนวน (คน)	คะแนน
1. การมีเครือข่ายผู้เกษียณอายุราชการในกองบิน 41 มีส่วนทำให้เกิดความซ้ำซ้อนในการทำงานเพราะอาจเปิดโอกาสให้ผู้เกษียณอายุราชการสามารถเข้ามาทำกาการทำงานของข้าราชการทหารที่ทำงานในปัจจุบันได้	40	120	93	186	62	62	195	368
2. ผู้ปฏิบัติงานปัจจุบันและผู้เกษียณอายุราชการอาจมีมุมมองหรือแนวคิดที่ไม่เหมือนกันแล้วจะประสานงานและขอความร่วมมือกันยาก เพราะแต่ละคนจะติดอยู่ในกรอบความคิดของตัวเอง มองปัญหาหรือความต้องการไปคนละทิศละทางอาจนำไปสู่ความแตกแยกในที่สุด	78	234	64	128	53	53	195	415
3. การมีเครือข่ายผู้เกษียณอายุราชการในกองบิน 41 อาจส่งผลกระทบต่อขวัญและกำลังใจในการทำงานของข้าราชการทหารที่ทำงานในปัจจุบันได้	77	231	38	76	80	80	195	387
รวมคะแนน								1170

จากการรวบรวมข้อมูลจากผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นข้าราชการกองบิน 41 ที่ปฏิบัติหน้าที่ในปัจจุบัน และ ผู้ที่เกษียณอายุราชการกองบิน 41 เกี่ยวกับข้อเสียของการจัดสร้างเครือข่ายผู้เกษียณอายุราชการจากกองบิน 41 จังหวัดเชียงใหม่โดยใช้คำถามแบบจัดลำดับ (Rank Question) เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกจัดลำดับ โดยให้จัดลำดับสิ่งที่เป็นเลือก ข้อดี ข้อเสีย จากลำดับที่ 1 ถึง ลำดับที่ 3 แล้วนำมาให้คะแนนดังนี้

เลือกลำดับ 1 หมายถึง เป็นข้อเสียมากที่สุดเป็นลำดับแรก ให้คะแนน 3 คะแนน

เลือกลำดับ 2 หมายถึง เป็นข้อเสียเป็นลำดับที่ 2 ให้คะแนน 2 คะแนน

เลือกลำดับ 3 หมายถึง เป็นข้อเสียเป็นลำดับที่ 3 ให้คะแนน 1 คะแนน

ผลการวิเคราะห์ดังในตารางที่ 7 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามได้จัดลำดับของข้อเสียของการจัดตั้งเครือข่ายผู้เกษียณอายุราชการจากกองบิน 41 ตามลำดับดังนี้

ข้อเสียอันดับแรก คือ ผู้ปฏิบัติงานปัจจุบันและผู้เกษียณอายุราชการอาจมีมุมมองหรือแนวคิดที่ไม่เหมือนกันแล้วจะประสานงานและขอความร่วมมือกันยาก เพราะแต่ละคนจะติดอยู่ในกรอบความคิดของตัวเอง มองปัญหาหรือความต้องการไปคนละทิศละทางอาจนำไปสู่ความแตกแยกในที่สุด (คะแนน 415)

ข้อเสียอันดับ 2 คือ การมีเครือข่ายผู้เกษียณอายุราชการในกองบิน 41 อาจส่งผลกระทบต่อขวัญและกำลังใจในการทำงานของข้าราชการทหารที่ทำงานในปัจจุบันได้ (คะแนน387)

ข้อเสียอันดับ 3 คือ การมีเครือข่ายผู้เกษียณอายุราชการในกองบิน 41 มีส่วนทำให้เกิดความซ้ำซ้อนในการทำงานเพราะอาจเปิดโอกาสให้ผู้เกษียณอายุราชการสามารถเข้ามาทำว่่าการทำงาน ของข้าราชการทหารที่ทำงานในปัจจุบันได้ (คะแนน368)

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ส่วนที่ 4 โอกาสและความเป็นไปได้ในการสร้างเครือข่ายผู้เกษียณอายุราชการของ
 กงบิน 41 จังหวัดเชียงใหม่

ตารางที่ 4.8 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับโอกาสความเป็นไปได้ในการพัฒนาเครือข่ายและลักษณะของเครือข่ายผู้เกษียณอายุราชการของกงบิน 41 จังหวัดเชียงใหม่

โอกาสและความเป็นไปได้	ระดับความคิดเห็น					รวม	\bar{x}	S.D.
	มาก	ค่อนข้างมาก	เห็นด้วย	น้อย	ไม่เห็นด้วย			
1. มีโอกาสและความเป็นไปได้ในการสร้างเครือข่ายผู้เกษียณอายุราชการของกงบิน 41 เพราะปัจจุบันมีการขาดแคลนผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน	46 (23.6)	53 (27.2)	90 (46.2)	5 (2.6)	1 (0.5)	195 (100.0)	3.71	.874
2. มีโอกาสและความเป็นไปได้ในการสร้างเครือข่ายผู้เกษียณอายุราชการของกงบิน 41 เพราะสามารถสร้างความร่วมมือในการทำงานจากภายนอก	33 (16.9)	81 (41.5)	76 (39.0)	5 (2.6)	0 (0.0)	195 (100.0)	3.73	.769
3. มีโอกาสและความเป็นไปได้เพราะผู้เกษียณอายุราชการของกงบิน 41 ที่มีความเชี่ยวชาญประสบการณ์ ทักษะสูงเต็มใจให้ความร่วมมือ อุทิศตนเพื่อทำประโยชน์	44 (22.6)	80 (41.0)	65 (33.3)	6 (3.1)	0 (0.0)	195 (100.0)	3.83	.810

ตารางที่ 4.8 (ต่อ)

4. มีโอกาสและความเป็นไปได้ ในการสร้างเครือข่ายผู้ เกษียณอายุราชการของกองบิน 41 เนื่องจากข้าราชการทหารที่ ทำงานในปัจจุบันให้การ สนับสนุนอย่างมาก	37 (19.0)	87 (44.6)	62 (31.8)	9 (4.6)	0 (0.0)	195 (100.0)	3.78	.804
5. มีโอกาสและความเป็นไปได้ เพราะกองบิน 41 มีกลไกในการ สร้างระบบจูงใจในการนำผู้ เกษียณอายุราชการที่มีทักษะ ความเชี่ยวชาญสูงมาทำงานให้	50 (25.6)	76 (39.0)	61 (31.3)	8 (4.1)	0 (0.0)	195 (100.0)	3.86	.847
6. มีโอกาสและความเป็นไปได้ ในการสร้างเครือข่ายผู้เกษียณ อายุราชการของกองบิน 41 เนื่อง จากเป็นนโยบายของกองทัพใน การสร้างคลังสมองให้กองทัพ	47 (24.1)	79 (40.5)	64 (32.8)	3 (1.5)	2 (1.0)	195 (100.0)	3.85	.839
7. ไม่มีโอกาสและเป็นไปไม่ได้ ในการสร้างเครือข่ายผู้ เกษียณอายุราชการของกองบิน 41 เนื่องจากขาดแคลนงบประมาณในการดำเนินโครงการ	38 (19.5)	53 (27.2)	71 (36.4)	27 (13.8)	6 (3.1)	195 (100.0)	2.54	1.051
8. ไม่มีโอกาสและเป็นไปไม่ได้ ในการสร้างผู้เกษียณอายุราชการ ของกองบิน 41 เนื่องจากไม่มี นโยบายจากกองทัพหรือผู้บังคับ บัญชา	37 (19.0)	62 (31.8)	63 (32.3)	28 (14.4)	5 (2.6)	195 (100.0)	2.50	1.037
รวม							3.47	.424

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นข้าราชการกองบิน 41 ที่ปฏิบัติหน้าที่ในปัจจุบัน และ ผู้ที่เกษียณอายุราชการกองบิน 41 มีความเห็นว่า มีโอกาสความเป็นไปได้ค่อนข้างมากในการพัฒนาและสร้างเครือข่ายผู้เกษียณอายุราชการของกองบิน 41 จังหวัดเชียงใหม่ โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.47 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.424 เมื่อพิจารณาเป็นประเด็นรายละเอียดเกี่ยวกับเหตุผลที่ทำให้มีโอกาและเป็นไปได้ในการพัฒนาเครือข่ายผู้เกษียณอายุราชการของกองบิน 41 พบว่า

ประเด็นที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นด้วยค่อนข้างมาก คือ

- 1) มีโอกาสและความเป็นไปได้เพราะกองบิน 41 มีกลไกในการสร้างระบบจิตใจในการนำผู้เกษียณอายุราชการที่มีทักษะความเชี่ยวชาญสูงมาทำงานให้ (ค่าเฉลี่ย=3.86)
- 2) มีโอกาสและความเป็นไปได้ในการสร้างเครือข่ายผู้เกษียณอายุราชการของกองบิน 41 เนื่องจากเป็นนโยบายของกองทัพในการสร้างคลังสมองให้กองทัพ ค่าเฉลี่ย=3.85)
- 3) มีโอกาสและความเป็นไปได้เพราะผู้เกษียณอายุราชการของกองบิน 41 ที่มีความเชี่ยวชาญ ประสบการณ์ ทักษะสูงเต็มใจให้ความร่วมมือ อุทิศตนเพื่อทำประโยชน์ (ค่าเฉลี่ย=3.83)
- 4) มีโอกาสและความเป็นไปได้ในการสร้างเครือข่ายผู้เกษียณอายุราชการของกองบิน 41 เนื่องจากข้าราชการทหารที่ทำงานในปัจจุบันให้การสนับสนุนอย่างมาก(ค่าเฉลี่ย=3.78)
- 5) มีโอกาสและความเป็นไปได้ในการสร้างเครือข่ายผู้เกษียณอายุราชการของกองบิน 41 เพราะสามารถสร้างความร่วมมือในการทำงานจากภายนอก(ค่าเฉลี่ย=3.73)
- 6) มีโอกาสและความเป็นไปได้ในการสร้างเครือข่ายผู้เกษียณอายุราชการของกองบิน 41 เพราะปัจจุบันมีการขาดแคลนผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน (ค่าเฉลี่ย=3.71)

ประเด็นที่ผู้ตอบแบบสอบถามไม่ค่อยเห็นด้วยได้แก่

- 1) ไม่มีโอกาสและเป็นไปได้ในการสร้างเครือข่ายผู้เกษียณอายุราชการของกองบิน 41 เนื่องจากขาดแคลนงบประมาณในการดำเนินโครงการ(ค่าเฉลี่ย = 2.51)
- 2) ไม่มีโอกาสและเป็นไปได้ในการสร้างผู้เกษียณอายุราชการของกองบิน 41 เนื่องจากไม่มีนโยบายจากกองทัพหรือผู้บังคับบัญชา(ค่าเฉลี่ย =2.50)

ส่วนที่ 5 การทดสอบสมมติฐาน

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานไว้ทั้งหมด 2 ข้อ ดังนี้

1. ข้าราชการกองบิน 41 ในปัจจุบันและที่เกษียณอายุราชการมีความเห็นด้วยกับวิธีการและลักษณะเครือข่ายผู้เกษียณอายุราชการของกองบิน 41 จังหวัดเชียงใหม่ เพื่อทำหน้าที่ในการให้คำปรึกษาหารือ ข้อเสนอแนะกับผู้ปฏิบัติงานในปัจจุบัน

2. ข้าราชการกองบิน 41 ในปัจจุบันและที่เกษียณอายุราชการมีความเห็นว่า มีโอกาสและความเป็นไปได้ในการจัดตั้งเครือข่ายผู้เกษียณอายุราชการของกองบิน 41 เพื่อทำหน้าที่ในการให้คำปรึกษาหารือ ข้อเสนอแนะกับผู้ปฏิบัติงานในปัจจุบัน

การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 “ข้าราชการกองบิน 41 ในปัจจุบันและที่เกษียณอายุราชการมีความเห็นด้วยกับวิธีการและลักษณะเครือข่ายผู้เกษียณอายุราชการของกองบิน 41 จังหวัดเชียงใหม่ เพื่อทำหน้าที่ในการให้คำปรึกษาหารือ ข้อเสนอแนะกับผู้ปฏิบัติงานในปัจจุบัน”

ผู้วิจัยใช้สถิติ T-test สำหรับประชากรกลุ่มเดียว (One-sample T-test) เพื่อทดสอบค่าคะแนนเฉลี่ย (\bar{X}) ของความคิดเห็นเกี่ยวกับวิธีการและลักษณะเครือข่ายผู้เกษียณอายุราชการของกองบิน 41 จังหวัดเชียงใหม่ เพื่อทำหน้าที่ในการให้คำปรึกษาหารือ ข้อเสนอแนะกับผู้ปฏิบัติงานในปัจจุบันกับค่าที่กำหนด คือ 2.60 โดยผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ยดังนี้

ช่วงคะแนน	การแปลความหมาย
4.21 - 5.00	มีความเห็นด้วยอย่างมากมาก
3.41 - 4.20	มีความเห็นด้วยค่อนข้างมาก
2.61 - 3.40	มีความเห็นด้วย
1.81 - 2.60	มีความเห็นด้วยน้อย
1.00 - 1.80	ไม่เห็นด้วย

ดังนั้น จึงได้กำหนดสมมติฐานการวิจัยทางสถิติไว้ดังนี้

H₀: ข้าราชการกองบิน 41 ในปัจจุบันและที่เกษียณอายุราชการไม่ได้เห็นด้วยกับวิธีการและลักษณะเครือข่ายผู้เกษียณอายุราชการของกองบิน 41 จังหวัดเชียงใหม่ เพื่อทำหน้าที่ในการให้คำปรึกษาหารือ ข้อเสนอแนะกับผู้ปฏิบัติงานในปัจจุบัน ถ้าค่าเฉลี่ยที่คำนวณได้ในตารางมีค่าน้อยกว่าหรือเท่ากับค่าที่กำหนดไว้ คือ 2.60 และค่า t มีค่าเป็นลบที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

H₁: ข้าราชการกองบิน 41 ในปัจจุบันและที่เกษียณอายุราชการมีความเห็นด้วยกับวิธีการและลักษณะเครือข่ายผู้เกษียณอายุราชการของกองบิน 41 จังหวัดเชียงใหม่ เพื่อทำหน้าที่ในการให้คำปรึกษาหารือ ข้อเสนอแนะกับผู้ปฏิบัติงานในปัจจุบันถ้าค่าเฉลี่ยที่คำนวณได้ในตารางมีค่า

มากกว่าค่าที่กำหนดไว้คือ 2.60 และค่า t มีค่าเป็นบวกที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 เมื่อนำมาเขียนให้อยู่ในรูปของตัวแปร จะได้ดังนี้

$$H_0 = \mu \leq 2.60$$

$$H_1 = \mu > 2.60$$

ผู้ศึกษาได้นำค่า Sig (2 - tailed) จาก output ที่ได้จากโปรแกรมสำเร็จรูปนำมาเปรียบเทียบกับค่าความเชื่อมั่นที่ระดับ 95 % หรือ $\alpha = 0.05$ ดังผลการวิเคราะห์การทดสอบสมมติฐานปรากฏในตารางที่ 4.9 ดังนี้

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เปรียบเทียบกับค่าสถิติที่ (T - Value) ของความคิดเห็นเกี่ยวกับวิธีการและลักษณะการพัฒนาเครือข่ายผู้เกษียณอายุราชการของกองบิน 41 จังหวัดเชียงใหม่

	Test value = 2.60					
	จำนวน (n)	ค่าเฉลี่ย (\bar{x})	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน(S.D.)	ค่า Sig. (2-tailed)	ค่า t ยอมรับที่ กำหนด (μ)	ค่า t
ความคิดเห็นเกี่ยวกับวิธีการและลักษณะการพัฒนาเครือข่ายผู้เกษียณอายุราชการของกองบิน 41 จังหวัดเชียงใหม่	195	3.87	0.580	.000	2.60	30.658

จากตารางที่ 4.9 พบว่า ผลการวิเคราะห์ปฏิเสธ H_0 ยอมรับ H_1 กล่าวคือ ค่า Sig. (2-tailed) = .000 และมีค่า t เป็นบวก (t = 30.658) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 (Sig. < .05) ดังนั้น จึงยอมรับ H_1 ที่ว่าข้าราชการกองบิน 41 ในปัจจุบันและที่เกษียณอายุราชการมีความเห็นด้วยกับวิธีการและลักษณะเครือข่ายผู้เกษียณอายุราชการของกองบิน 41 จังหวัดเชียงใหม่ เพื่อทำหน้าที่ในการให้คำปรึกษาหารือข้อเสนอแนะกับผู้ปฏิบัติงานในปัจจุบัน

ดังนั้น สมมติฐานข้อที่ 1 จึงได้รับการยอมรับ

การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 “ข้าราชการกองบิน 41 ในปัจจุบันและที่เกษียณอายุราชการมีความเห็นว่า มีโอกาสและความเป็นไปได้ในการจัดตั้งเครือข่ายผู้เกษียณอายุราชการของกองบิน 41 เพื่อทำหน้าที่ในการให้คำปรึกษาหารือ ข้อเสนอแนะกับผู้ปฏิบัติงานในปัจจุบัน” ผู้วิจัยใช้สถิติ T-test สำหรับประชากรกลุ่มเดียว (One-sample T-test) เพื่อทดสอบค่าคะแนนเฉลี่ย (\bar{X}) ของความความคิดเห็นเกี่ยวกับโอกาสและความเป็นไปได้ในการจัดตั้งเครือข่ายผู้เกษียณอายุราชการของกองบิน 41 กับค่าที่กำหนด คือ 2.60 โดยผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ยดังนี้

ช่วงคะแนน	การแปลความหมาย
4.21 - 5.00	เห็นด้วยอย่างมากมาก / มีโอกาสเป็นไปได้มาก
3.41 - 4.20	เห็นด้วยค่อนข้างมาก / มีโอกาสเป็นไปได้ค่อนข้างมาก
2.61 - 3.40	เห็นด้วย / มีโอกาสเป็นไปได้
1.81 - 2.60	ไม่ค่อยเห็นด้วย / มีโอกาสเป็นไปได้น้อย
1.00 - 1.80	ไม่เห็นด้วย / ไม่มีโอกาสเป็นไปได้

ดังนั้น จึงได้กำหนดสมมติฐานการวิจัยทางสถิติไว้ดังนี้

H₀: ข้าราชการกองบิน 41 ในปัจจุบันและที่เกษียณอายุราชการมีความเห็นว่า ไม่มีโอกาสและเป็นไปได้ในการจัดตั้งเครือข่ายผู้เกษียณอายุราชการของกองบิน 41 เพื่อทำหน้าที่ในการให้คำปรึกษาหารือ ข้อเสนอแนะกับผู้ปฏิบัติงานในปัจจุบัน ถ้าค่าเฉลี่ยที่คำนวณได้ในตารางมีค่าน้อยกว่าหรือเท่ากับค่าที่กำหนดไว้ คือ 2.60 และค่า t มีค่าเป็นลบที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

H₁: ข้าราชการกองบิน 41 ในปัจจุบันและที่เกษียณอายุราชการมีความเห็นว่า มีโอกาสและความเป็นไปได้ในการจัดตั้งเครือข่ายผู้เกษียณอายุราชการของกองบิน 41 เพื่อทำหน้าที่ในการให้คำปรึกษาหารือ ข้อเสนอแนะกับผู้ปฏิบัติงานในปัจจุบันถ้าค่าเฉลี่ยที่คำนวณได้ในตารางมีค่ามากกว่าค่าที่กำหนดไว้คือ 2.60 และค่า t มีค่าเป็นบวกที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

เมื่อนำมาเขียนให้อยู่ในรูปของตัวแปร จะได้ดังนี้

$$H_0 = \mu \leq 2.60$$

$$H_1 = \mu > 2.60$$

ผลการทดสอบสมมติฐานปรากฏในตารางที่ 4.10 ดังนี้

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เปรียบเทียบกับค่าสถิติที่ (T - Value) ของความคิดเห็นเกี่ยวกับโอกาสและความเป็นไปได้ต่อการจัดตั้งเครือข่ายผู้เกษียณอายุราชการของกองบิน 41 จังหวัดเชียงใหม่

	Test value = 2.60					
	จำนวน (n)	ค่าเฉลี่ย (\bar{x})	ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	ค่า Sig. (2-tailed)	ค่า t ยอมรับที่ กำหนด (μ)	ค่า t
โอกาสและความเป็นไปได้ต่อการจัดตั้งเครือข่ายผู้เกษียณอายุราชการของกองบิน 41 จังหวัดเชียงใหม่	195	3.47	0.424	.000	2.60	28.824

จากตารางที่ 10 พบว่า ผลการวิเคราะห์ห้ปฏิเสธ H_0 ยอมรับ H_1 กล่าวคือ ค่า Sig. (2-tailed) = .000 และมีค่า t เป็นบวก ($t = 28.824$) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 (Sig. < .05) ดังนั้น จึงยอมรับ H_1 ที่ว่าข้าราชการกองบิน 41 ในปัจจุบันและที่เกษียณอายุราชการมีความเห็นว่า มีโอกาสและความเป็นไปได้ในการจัดตั้งเครือข่ายผู้เกษียณอายุราชการของกองบิน 41 เพื่อทำหน้าที่ในการให้คำปรึกษาหารือข้อเสนอแนะกับผู้ปฏิบัติงานในปัจจุบัน

ดังนั้น สมมติฐานข้อที่ 2 จึงได้รับการยอมรับ