

คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสายอาชีพช่าง
บำรุงรักษาอากาศยานของสายการบินที่ดำเนินกิจการภายในประเทศไทย

**Quality of work life and Organizational commitment at work as an Aircraft
Maintenance Technician for airlines which are operating in Thailand.**

นายเทพกร เรืองไทย

สาขาการจัดการอุตสาหกรรม หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ประเทศไทย

ผู้รับผิดชอบบทความ

Tepphakorn Ruangthai

Industrial Management, Master Degree of Business Administration

Faculty of Business Administration, Ramkhamhaeng University, Thailand

Corresponding author

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้เป็นการศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสายอาชีพช่างบำรุงรักษาอากาศยานของสายการบินที่ดำเนินกิจการภายในประเทศไทยโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาพึงพอใจในด้าน ปัจจัยด้านบุคคล ปัจจัยด้านนโยบายการบริหารการจัดการ ปัจจัยด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ ปัจจัยด้านโอกาสและความก้าวหน้าในสายอาชีพ ในบริษัทที่อยู่ในปัจจุบัน ซึ่งพิจารณาจากความพึงพอใจต่อการยอมรับในเป้าหมายขององค์กร การทำงานอย่างเต็มความสามารถเหมาะสมกับผลตอบแทนและสวัสดิการ ความรู้สึกมีส่วนร่วมและเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร โอกาสและความก้าวหน้าในสายอาชีพ โดยศึกษากับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานช่างอากาศยานผู้ถือใบอนุญาตนายช่างภาคพื้นดิน (License Aircraft Engineer) ช่างอากาศยาน (Non - License/ Aircraft Mechanic) ผู้ช่วยช่างอากาศยาน / อื่น ๆ (Assistance Mechanic/MRO/Handling Agent) จำนวน 150 คน จากประชากรกลุ่มตัวอย่างในกลุ่มสมาคมช่างอากาศยานแห่งประเทศไทย จำนวน 240 คน

การวิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลโดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือการใช้แบบสอบถามออนไลน์ด้วย Microsoft form เป็นแบบสอบถามชนิดเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ความพึงพอใจและความคิดเห็น ซึ่งผู้วิจัยได้สร้างขึ้นมาวัดความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.970 ใช้สถิติเชิงพรรณนาในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้ค่าสถิติ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และใช้ การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมาน

(Inferential Statistics) เพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัยโดยใช้สถิติ Independent Sample T test และ One-Way ANOVA และสมการถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression) ในการทดสอบในการทดสอบสำหรับสมมติฐานปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรและวิเคราะห์ความแปรปรวนที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ทำการวิเคราะห์ข้อมูล และใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SSPC สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิจัยพบว่า ในส่วนของข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ปฏิบัติงานกับหน่วยงานภายในประเทศ เป็นช่างอากาศยานที่ไม่มีใบอนุญาต (Non-License/Aircraft Mechanic) มีอายุงานในองค์กรระหว่าง 5 – 10 ปี และมีรายได้ต่อเดือนที่ได้รับน้อยกว่า 40,000 บาท ผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจคุณภาพชีวิตในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม ระดับความพึงพอใจคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานอาชีพช่างบำรุงรักษาอากาศยานของสายการบินที่ดำเนินกิจการภายในประเทศ ในภาพรวมผลการวิเคราะห์พบว่า มีระดับความพึงพอใจคุณภาพชีวิตของการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถาม ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานอาชีพช่างบำรุงรักษาอากาศยานของสายการบินที่ดำเนินกิจการภายในประเทศ ในภาพรวมผลการวิเคราะห์พบว่า มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก จากผลการวิจัยที่กล่าวมาเบื้องต้น ระดับปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจ ปัจจัยด้านบุคคล ปัจจัยด้านนโยบายการบริหารการจัดการ ปัจจัยด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ ปัจจัยด้านโอกาสและความก้าวหน้าในสายอาชีพ ในบริษัทที่อยู่ในปัจจุบัน ซึ่งพิจารณาจากความพึงพอใจต่อการยอมรับในเป้าหมายขององค์กร การทำงานอย่างเต็มความสามารถเหมาะสมกับผลตอบแทนและสวัสดิการ ความรู้สึกมีส่วนร่วมและเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร โอกาสและความก้าวหน้าในสายอาชีพ สามารถนำไปใช้เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างหรือพัฒนาระดับพึงพอใจคุณภาพชีวิตของการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสายการบินสายอาชีพช่างบำรุงรักษาอากาศยาน ของผู้บริหารในการบริหาร กำหนดนโยบาย รวมถึงสภาพแรงงาน (ถ้ามี) และนำไปเป็นข้อมูลได้ในอนาคต

คำสำคัญ: คุณภาพชีวิตของการทำงาน,ความผูกพันต่อองค์กร

ABSTRACT

This research is a study on the quality of working life and organizational commitment of aircraft maintenance technicians in airlines operating in Thailand. The objectives are to study satisfaction in terms of personal factors, management policy factors, compensation and welfare factors, opportunities and career advancement factors in the current company, which are considered from satisfaction with the acceptance of the organization's goals, working to the best of one's ability in line with compensation and welfare, feeling of

participation and being a part of the organization, opportunities and career advancement. The study was conducted with a sample group of 150 aircraft technicians who hold a ground engineer license (License Aircraft Engineer), aircraft technicians (Non-License/ Aircraft Mechanic), aircraft assistant technicians/others (Assistance Mechanic/MRO/Handling Agent) from a sample population of 240 people in the Thai Aircraft Technicians Association. The research collected data using an online questionnaire with Microsoft form as a 5-level rating scale questionnaire, satisfaction and opinions. The researcher created a reliability of 0.970. Descriptive statistics were used to analyze the data. The statistics were percentage, mean, and standard deviation. Inferential statistics were used to test the research hypothesis using the Independent Sample T test and One-Way ANOVA and multiple regression equations.

In testing the hypothesis of quality of work life and organizational commitment and analyzing variance at a significance level of 0.05, the data were analyzed, and SSPC was used as the statistics for data analysis.

The research results found that in terms of personal data of the respondents, most of the respondents worked for domestic agencies as non-licensed aircraft mechanics (Non-License/Aircraft Machinic), had worked in the organization for 5-10 years, and had a monthly income of less than 40,000 baht. The results of the analysis of satisfaction with quality of work life of the respondents, the satisfaction level of quality of work life of aircraft maintenance technicians of airlines operating domestically, overall, the analysis results found that the satisfaction level of quality of work life was at a moderate level. The results of the analysis of the level of organizational commitment of the respondents, the level of organizational commitment of aircraft maintenance technicians of airlines operating domestically Overall, the analysis results found that there was a high level of opinion.

From the research results mentioned above, the level of factors affecting satisfaction, personal factors, management policy factors, compensation and welfare factors, opportunities and career advancement factors in the current company, which were considered from satisfaction with the acceptance of the organization's goals, working to the best of one's ability appropriate for compensation and welfare, feeling of participation and being a part of the organization, opportunities and career advancement can be used as a guideline to create or develop the level of satisfaction with the quality of work life and organizational commitment of airline

employees in the aircraft maintenance profession of executives in management, policy setting, including labor unions (if any) and can be used as information in the future.

Keywords: level of satisfaction with the quality of work life, organizational commitment

ความเป็นมา

งานด้านการบินเป็นงานเฉพาะกลุ่มอาชีพ เห็นได้จาก กัปตันหรือนักบิน พนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน พนักงานบริการผู้โดยสาร พนักงานภาคพื้น และอื่น ๆ ซึ่งถือเป็นภาพลักษณ์เฉพาะของกลุ่มสายอาชีพนี้ที่หากมีโอกาสหลายๆ คนก็อยากเข้ามาสัมผัสหรือเข้าทำงาน ซึ่งกลุ่มงานที่กล่าวมาข้างต้นถือเป็น “ฉากรหน้า” หรือ “หน้าบ้าน” ของงานด้านนี้ให้เป็นที่รู้จักกันโดยทั่วไป ขณะเดียวกันก็ยังมีอีกหนึ่งสายอาชีพด้านการบินที่ถือเป็นแกนหลัก ซึ่งขับเคลื่อนและเป็นหลักสำคัญในวงการธุรกิจด้านการบิน นั่นคืออาชีพ “ช่างบำรุงรักษากาชายาน” ในความสำคัญของสายอาชีพนี้ กล่าวคือ อากาศยานจะออกไปดำเนินการให้บริการการบินได้นั้น ตัวอากาศยานต้องได้รับการรับรองสภาพสมควรเดินอากาศโดยนายช่างอากาศยานผู้ถือใบอนุญาตนายช่างภาคพื้นดิน (License Aircraft Engineer) เฉพาะแบบอากาศยาน ในที่นี้ผู้วิจัยจะดำเนินการวิจัยเฉพาะในกลุ่มอาชีพเท่านั้น มิได้ลงรายละเอียดเกี่ยวกับหน่วยซ่อมอากาศยาน สายการบินผู้ซึ่งประกอบการ ผู้วิจัยจะจำแนกกลุ่มเพื่อการวิจัยเป็น 1. ช่างอากาศยานผู้ถือใบอนุญาตนายช่างภาคพื้นดิน (License Aircraft Engineer) 2. ช่างอากาศยาน (Non - License/ Aircraft Mechanic) 3. ผู้ช่วยช่างอากาศยาน / อื่น ๆ (Assistance Mechanic/MRO/Handling Agent)

การที่จะเป็นช่างอากาศยานผู้ถือใบอนุญาตนายช่างภาคพื้นดิน (License Aircraft Engineer) นั้น ต้องเป็นไปตามข้อบังคับของสำนักงานการบินพลเรือนแห่งประเทศไทย ฉบับที่ 25 ว่าด้วยคุณสมบัติและสิทธิทำการของผู้ขออนุญาตเป็นผู้ประจำหน้าที่นายช่างภาคพื้นดิน และ EASA Part-66 Aircraft Maintenance License (AML) (สำนักงานการบินพลเรือนแห่งประเทศไทย หรือ ข้อกำหนดของสำนักงานความปลอดภัยการบินแห่งสหภาพยุโรป (EASA)) มีค่าใช้จ่ายค่อนข้างสูงเช่น ค่าใช้จ่ายในสอบใบอนุญาต ค่าใช้จ่ายในการอบรมอากาศยานเฉพาะแบบ ใช้เวลาขั้นต่ำไม่น้อยกว่า 5 ปี และจำเป็นต้องมีความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ ได้รับการรับรองจากองค์กร ตามข้อกำหนดของสำนักงานและองค์กรการบินที่เกี่ยวข้อง

1.1 วัตถุประสงค์งานวิจัย (Research Objective: RO)

- 1.1.1 เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตของพนักงานอาชีพช่างบำรุงรักษากาชายานของสายการบินที่ดำเนินกิจการภายในประเทศโดยเจาะจง ตามปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่
สายการบินหรือหน่วยซ่อมบำรุงที่ท่านปฏิบัติงานในปัจจุบัน ตำแหน่งงานปัจจุบัน อายุงานในองค์กร รายได้ต่อเดือนที่ได้รับ
- 1.1.2 เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานอาชีพช่างบำรุงรักษากาชายานของสายการบินที่ดำเนินกิจการภายในประเทศ

- 1.1.3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของคุณภาพชีวิตกับระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานอาชีพช่างบำรุงรักษากาชาของสายการบินที่ดำเนินการภายในประเทศ

1.2 สมมุติฐานงานวิจัย (Research Hypothesis: RH)

- 1.2.1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตที่แตกต่างกัน
- 1.2.2 ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน จะมีความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน
- 1.2.3 คุณภาพชีวิตส่งผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กร

1.3 ขอบเขตการวิจัย

- 1.3.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

1.4.1.1 ตัวแปรอิสระ (Independent Variables)

1. ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย สายการบินหรือหน่วยซ่อมบำรุงที่ปฏิบัติงานในปัจจุบัน ตำแหน่งปัจจุบันของ อาชุนานในองค์กร รายได้ต่อเดือนที่ได้รับ
2. คุณภาพชีวิตการทำงาน ประกอบด้วย ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม การพัฒนาความรู้ความสามารถ ความยุติธรรมในองค์กร ความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และสุขภาพความปลอดภัยในการทำงาน คุณค่าทางสังคมและการทำงานร่วมกัน ความรับผิดชอบต่อสังคม

1.4.1.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variables) ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย ความผูกพันต่อองค์กร การยอมรับองค์กร การใช้ความสามารถเพื่อองค์กร ความต้องการเป็นสมาชิกขององค์กร

- 1.4.2 ด้านประชากร ในการศึกษาครั้งนี้เป็นช่างอากาศยานสายการบินที่ดำเนินการในประเทศไทยที่สามารถยืนยันตัวตนได้ในกลุ่มสมาคมช่างอากาศยานแห่งประเทศไทยจำนวน 240 คน

- 1.3.2 ขอบเขตด้านระยะเวลา ระยะเวลาเวลาการเก็บข้อมูลในช่วง เดือน เมษายน - มิถุนายน 2567 รวมระยะเวลา 2 เดือน

- 1.3.3 ขอบเขตด้านตัวแปร ตัวแปรอิสระ ประกอบด้วย ปัจจัยประชากรศาสตร์ ปัจจัยความสุขและคุณภาพชีวิตในการทำงาน ตัวแปรตาม ความผูกพันต่อองค์กรที่ทำงาน

ทบทวนวรรณกรรม

ปริศนา ศรีไกร (2564) ได้ให้ความหมายว่า ปัจจัยประชากรศาสตร์หมายถึง เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุการทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน เกณฑ์เหล่านี้เป็นเกณฑ์ที่นิยมใช้ในการแบ่งประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ลักษณะด้านประชากรศาสตร์เป็นลักษณะที่สำคัญและสถิติที่วัดได้ของพนักงาน ข้อมูล

ด้านประชากรศาสตร์จะสามารถเข้าถึงและมีประสิทธิผลต่อการกำหนดเป้าหมายการทำงานร่วมกันได้ง่ายต่อการวัดมากกว่าตัวแปรอื่น

กรรณิการ์ เหมือนประเสริฐ (2548) กล่าวว่า ในองค์กรจะประกอบด้วยบุคลากรในตำแหน่งต่างๆ เป็นจำนวนมาก ซึ่งแต่ละบุคคลจะมีพฤติกรรมที่แสดงออกแตกต่างกัน โดยมีสาเหตุมาจากปัจจัยต่างๆ ได้แก่ อายุ เพศ สถานภาพ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ลักษณะพฤติกรรมในการทำงานของบุคคลจะเป็นดังนี้

1. อายุการทำงาน ผลงานของบุคคลจะลดน้อยลงในขณะที่อายุเพิ่มขึ้น บุคคลที่มีอายุมากจะมีประสบการณ์ในการทำงานสูงและสามารถปฏิบัติหน้าที่ที่จะก่อให้เกิดผลผลิตสูงได้ มีโอกาสการเปลี่ยนงานน้อย ประกอบกับมีอายุงานนานทำให้ได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการเพิ่มขึ้นด้วย

2. เพศกับการทำงาน เพศชายและหญิงจะมีความสามารถในการแก้ไขปัญหาในการทำงาน แรงจูงใจ ความสามารถในการเรียนรู้ การปรับตัวทางสังคมไม่แตกต่างกัน มีผลงานและความพึงพอใจไม่แตกต่างกัน

3. สถานภาพสมรสกับการทำงาน พนักงานที่ยังไม่แต่งงานจะมีอัตราการขาดงาน และลาออกมากกว่าผู้ที่สมรสแล้ว โดยผู้ที่สมรสแล้วมีความพึงพอใจในงาน มีความรับผิดชอบ เห็นคุณค่าของงานและทำงานอย่างสม่ำเสมอ

4. ความอาวุโสในการทำงาน ผู้อาวุโสในการทำงานหรือผู้ที่มีอายุงานมากจะมีผลงานสูงกว่าพนักงานใหม่ และมีความพึงพอใจในงานสูงกว่า

ดังนั้นผู้วิจัยสรุปได้ว่า ประชากรศาสตร์หมายถึง ลักษณะส่วนบุคคลที่สามารถแบ่งกลุ่มได้อย่างชัดเจน ซึ่งลักษณะส่วนบุคคลนั้นส่งผลต่อพฤติกรรมการแสดงออก ทักษะ ทักษะการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน เป็นแนวคิดที่แสดงให้เห็นถึงความแตกต่างในด้านคุณลักษณะทางประชากรระหว่างบุคคล ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงพฤติกรรมการแสดงออก ทักษะของพนักงานที่มีต่อองค์กร จึงได้นำลักษณะทางประชากรศาสตร์ ได้แก่ ลักษณะบริษัทที่สังกัด ตำแหน่งงานในปัจจุบัน อายุงานในองค์กร และรายได้ที่ได้รับต่อเดือน ซึ่งเป็นตัวแปรอิสระมาใช้กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย ผู้วิจัยจึงนำมาใช้เพื่อเป็นแนวทางในการตั้งแบบสอบถาม และอภิปรายผล

ทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน Richard E. Walton (1973) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับลักษณะสำคัญที่ประกอบขึ้นเป็นคุณภาพชีวิตการทำงานในหนังสือ Criteria for Quality of Working life ได้กล่าวถึงปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากร ไว้ดังนี้

1) ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ หมายถึง การจ่ายค่าตอบแทนให้กับการทำงาน จะเรียกเป็นค่าจ้างหรือเงินเดือนก็ได้ ซึ่งในส่วนของประเทศไทยตามกฎหมาย เรียกว่า ค่าจ้าง ซึ่งรวมถึงเงินเดือน ค่าล่วงเวลา เบี้ยขยัน ค่าตอบแทน เป็นเงินประจำ เบี้ยเลี้ยงและอื่น ๆ

2) สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย การจัดสภาพแวดล้อมต่างๆ เพื่ออำนวยความสะดวกและความปลอดภัยให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งรวมถึงการออกแบบและจัดโรงงาน การติดตั้งเครื่องมือ เครื่องใช้ในโรงงาน ที่เหมาะสม และจะต้องช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกสะดวกสบาย และไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพอนามัย

3) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับเงื่อนไขของแต่ละบุคคล หากมีความรู้สึกรับรู้มั่นคงในการทำงานแล้ว ก็จะมีความต้องการที่จะอยู่กับองค์กร โอกาสในการเลื่อนตำแหน่งจากหลักเกณฑ์ที่ชัดเจน เหมาะสม และเป็นธรรม รวมทั้งได้รับการยอมรับแก่นักงานในองค์กรเป็นอย่างดี

4) ลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน งานที่ต้องเป็นงานที่เปิดโอกาสให้ใช้ทักษะที่ได้รับการอบรมมาใช้ในการทำงาน ตามที่ได้รับมอบหมาย พัฒนาขีดความสามารถด้านความรู้ความชำนาญ มาใช้ในการผ่านกระบวนการเรียนรู้ การฝึกอบรม การฝึกปฏิบัติและการทดสอบวัดผล

5) การปฏิบัติงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับผู้อื่นภายในองค์กร ลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน การมีส่วนร่วมในองค์กรเช่น เป้าหมาย ค่านิยม การรับรู้ การเป็นส่วนสำคัญขององค์กร และมีส่วนร่วมในความสำเร็จกับองค์กร รวมถึงยอมรับความล้มเหลวขององค์กร การมีส่วนร่วมกับองค์กร ยอมรับและร่วมมือกันปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จไปได้ด้วยดี

6) การปฏิบัติที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม การที่ให้พนักงานที่ได้มีสิทธิปฏิบัติตามขอบเขตของงาน มีส่วนร่วมกำหนดแนวทางในการทำงานร่วมกัน มีสิทธิเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็น มีความเสมอภาค และมีการปกครองด้วยระเบียบ ข้อบังคับภายใต้ข้อกำหนดและข้อกฎหมายที่ถูกต้อง

7) ความสมดุลระหว่างชีวิต กับการทำงานโดยส่วนรวม เป็นเรื่องของการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ชีวิตในการทำงานและชีวิตส่วนตัวนอก องค์กรอย่างสมดุล มีการวางสัดส่วนที่เหมาะสมระหว่างเวลาการทำงาน และเวลาสำหรับส่วนตัวหรือครอบครัว

8) ลักษณะงานที่มีคุณค่าต่อสังคมและสัมพันธ์ กิจกรรมที่ ดำเนินไปในลักษณะที่ได้รับผิดชอบต่อสังคม เปิดโอกาสให้สมาชิกได้รับรู้และมีส่วนร่วม รับผิดชอบต่อสังคม ซึ่งก่อให้เกิดการเพิ่มพูนคุณค่าความสำคัญของงาน อาชีพของผู้ปฏิบัติงาน

นงชนก ผิวเกลี้ยง (2556) กล่าวถึงคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ว่า คุณภาพชีวิตเป็นลักษณะของชีวิตที่มีคุณภาพได้รับการดูแลที่ดี ตอบสนองความต้องการของบุคคลด้านร่างกายและจิตใจจากสภาวะที่แตกต่างกัน ความต้องการของบุคคลจึงถือว่าเป็นปัจจัยพื้นฐานในการพัฒนาคุณภาพชีวิต ถ้าบุคคลมีสภาพความเป็นอยู่ที่ดี มีความสุข และมีความพร้อมทั้งด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม และจิตใจ ก็สามารถเผชิญกับปัญหาทุกสภาวะสามารถแก้ปัญหาเฉพาะหน้า และปัญหาที่ซับซ้อนได้ พร้อมทั้งสามารถพัฒนาตนเองได้อย่างเหมาะสมกับสังคมที่เปลี่ยนแปลง

ทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

Mowday, Steer, Porter (1982) ได้แบ่งองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กรไว้ 3 ประการดังนี้

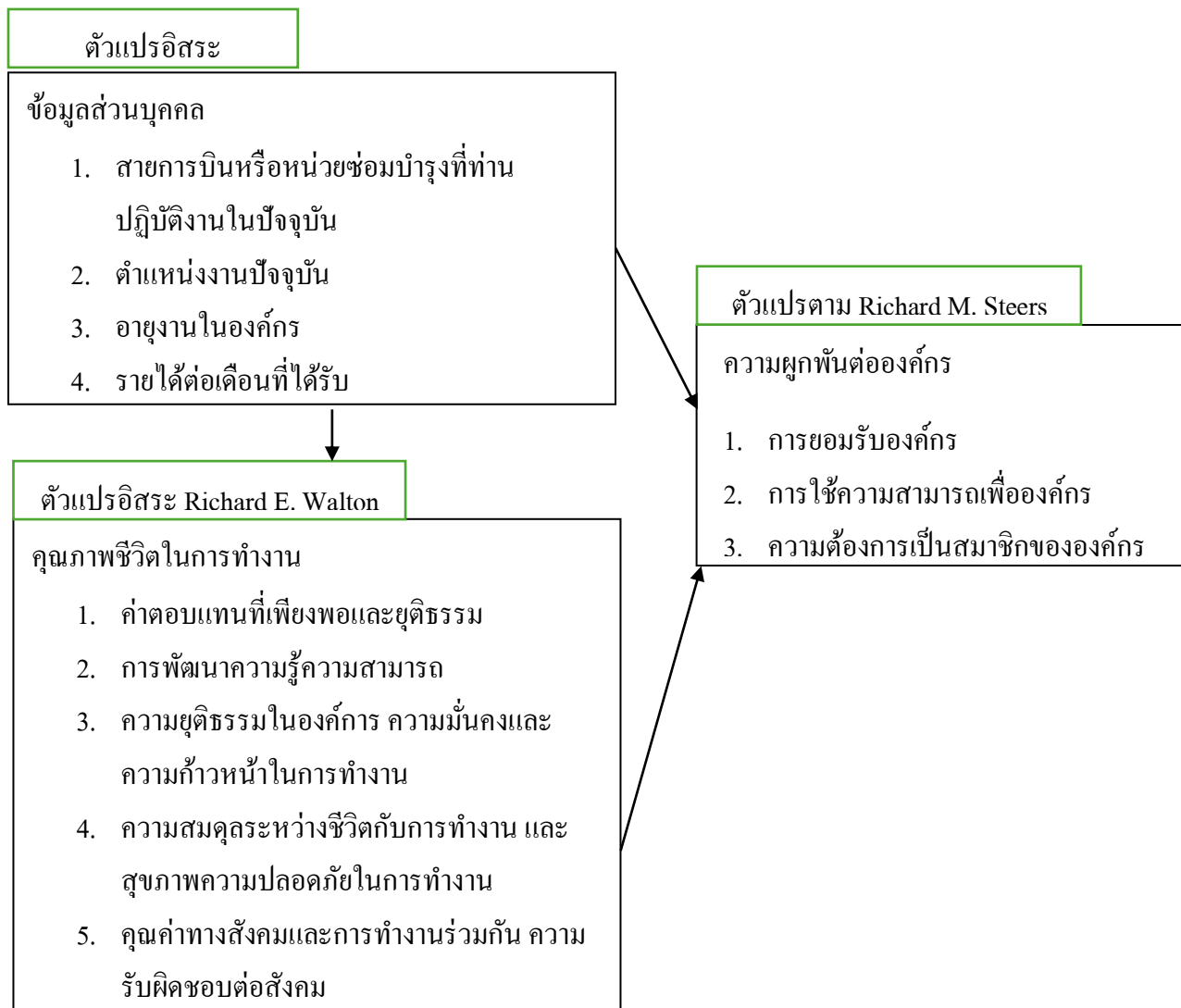
- 1) ความเชื่อและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความเชื่อและยอมรับในเป้าหมายค่านิยมขององค์กรจะต้องเชื่อมั่นยอมรับและพร้อมเต็มใจที่จะปฏิบัติงานอย่างมุ่งมั่นในเป้าหมายขององค์กร
- 2) ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเท ความพยายามที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร เป็นความเต็มใจที่จะให้บางสิ่งบางอย่างของตนเพื่อพ่วงดำรงให้องค์กรประสบความสำเร็จ มีความก้าวหน้าซึ่งผู้ปฏิบัติพึงพอใจด้วยภาวะที่เต็มใจและทุ่มเทที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร
- 3) ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร เป็นลักษณะความตั้งใจของพนักงานที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ ในการกระทำเพื่อประโยชน์ต่อองค์กร

Miner, J.B. (1992) ได้ทำการแบ่งลักษณะความผูกพันต่อองค์กรเป็น 2 ประการดังนี้

- 1) ความผูกพันด้านพฤติกรรม คือความผูกพันต่อองค์กรที่แสดงออกทางพฤติกรรมอย่างต่อเนื่อง และมีลักษณะคงที่ โดยจะไม่มีการย้ายหรือเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน และพยายามที่จะรักษาสมาชิกภาพภายในองค์กรไว้
- 2) ความผูกพันด้านทัศนคติ คือความรู้สึกที่บุคคลมีความความรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร โดยบุคคลากรจะมีความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายขององค์กร และมีความตั้งใจจะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่กำลังความสามารถในการทำงานให้กับองค์กร

ผู้วิจัยจึงสรุปได้ว่าความผูกพันต่อองค์กรคือทฤษฎีความผูกพันของพนักงานจะช่วยในการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญในการผลักดันให้พนักงานมีความเต็มใจที่จะพยายามกระทำในสิ่งที่ดีให้กับองค์กรเพื่อประโยชน์ขององค์กร และมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์กรต่อไปเพื่อทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และนำไปสู่ความมีประสิทธิภาพขององค์กร ได้แก่ การยอมรับองค์กร การใช้ความสามารถเพื่อองค์กร และความต้องการเป็นสมาชิกขององค์กร

กรอบแนวคิดงานวิจัย



วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

งานวิจัยนี้ได้กำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

3.1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือช่างอากาศยานสายการบินที่ดำเนินกิจการในประเทศไทยที่สามารถยืนยันตัวตนได้ในกลุ่มสมาคมช่างอากาศยานแห่งประเทศไทยจำนวน 240 คน

3.1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ศึกษา คือประชากร 150 คน ที่สามารถยืนยันตัวตนได้ในกลุ่มสมาคมช่างอากาศยานแห่งประเทศไทยจำนวน 240 คน จึงใช้การคำนวณกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรคำนวณแบบทราปจำนวนประชากรแบบแน่นอน ใช้สูตรคำนวณกลุ่มตัวอย่างของ Taro Yamane (Yamane, Taro. 1967) โดยผู้วิจัยได้กำหนดค่าความคลาดเคลื่อนไว้ที่ 5% เป็นค่าที่สามารถยอมรับได้ (ภทรานิษฐ์ เหมาะทองและคณะ, 2560)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การศึกษาค้นคว้าอิสระในครั้งนี้ เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) และเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามออนไลน์ (Microsoft Form) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ศึกษารวบรวมและดัดแปลง ปรับปรุงจากการศึกษาแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามคัดกรองเบื้องต้นของผู้ตอบแบบสอบถาม เช่น 1. ท่านปฏิบัติงานสายอาชีพช่างบำรุงรักษาอากาศยานใช่หรือไม่ โดยลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist)

ส่วนที่ 2 คำถามปัจจัยประชากรศาสตร์ ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามได้แก่ สายการบินหรือหน่วยซ่อมบำรุงที่ท่านปฏิบัติงานในปัจจุบัน ตำแหน่งปัจจุบันของท่าน อายุงานในองค์กร รายได้ต่อเดือนที่ได้รับ จำนวน 4 ข้อ ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) ในแต่ละข้อมีระดับจากการวัดข้อมูลดังนี้

- | | |
|---|------------------------------|
| 1. สายการบินหรือหน่วยซ่อมบำรุงที่ท่านปฏิบัติงาน | ระดับการวัดแบบมาตรนามบัญญัติ |
| 2. อายุงานในองค์กร | ระดับการวัดแบบมาตราอันดับ |
| 3. ตำแหน่งปัจจุบันของท่าน | ระดับการวัดแบบมาตรนามบัญญัติ |
| 4. รายได้ต่อเดือนที่ได้รับ | ระดับการวัดแบบมาตราอันดับ |

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานจำนวน 20 ข้อ ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราอันดับภาคขึ้น (Interval Scale) โดยมีรายละเอียดดังนี้

- | | |
|--|-------------|
| 1. ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม | จำนวน 3 ข้อ |
| 2. การพัฒนาความรู้ความสามารถ | จำนวน 3 ข้อ |
| 3. ความยุติธรรมในองค์กร ความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน | จำนวน 6 ข้อ |
| 4. ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และสุขภาพความปลอดภัยในการทำงาน | จำนวน 4 ข้อ |
| 5. คุณค่าทางสังคมและการทำงานร่วมกัน ความรับผิดชอบต่อสังคม | จำนวน 4 ข้อ |

ซึ่งข้อมคำถามมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามแบบของลิเคอร์ท (Likert)

ส่วนที่ 4 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่

- 4.1 การยอมรับองค์กร 4.2 การใช้ความสามารถเพื่อองค์กร 4.3 ความต้องการเป็นสมาชิกขององค์กร

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยใช้เครื่องมือเป็นแบบสอบถาม โดยมีขั้นตอนในการสร้างดังต่อไปนี้

1. ศึกษาข้อมูลทั่วไปของผลิตภัณฑ์ที่ผู้วิจัยจะทำการศึกษา
2. ศึกษาทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย เพื่อครอบคลุมถึงปัจจัยประชากรศาสตร์ ปัจจัยส่วนประสมทางการตลาด กระบวนการตัดสินใจซื้อของผู้บริโภค
3. สร้างแบบสอบถามเป็น 4 ส่วน
 - ส่วนที่ 1 คำถามคัดกรองผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนที่ 2 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม
 - ส่วนที่ 3 คุณภาพชีวิตในการทำงาน และส่วนที่ 4 ความผูกพันต่อองค์กร
4. นำเสนอแบบสอบถามที่สร้างขึ้น ให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบความถูกต้อง ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ภาษาที่ใช้ และทำการแก้ไขปรับปรุงแบบสอบถาม
5. นำแบบสอบถามที่แก้ไขแล้วเสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญด้านการสร้างเครื่องมือวิจัย และด้านการศึกษา เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ครอบคลุม สอดคล้อง กับหัวข้อปัญหา และวัตถุประสงค์ในการวิจัย และพิจารณาความถูกต้อง ชัดเจน ของภาษาที่ใช้
6. วิเคราะห์คุณภาพของเครื่องมือ โดยมีผู้ทรงคุณวุฒิ 4 ท่าน โดยการวัดค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item-Object Congruence: IOC) มีค่าดัชนีความสอดคล้องเท่ากับ 0.5 ขึ้นไป ค่า IOC เท่ากับ 1.00 (พิศิษฐ ตันทวนิช, พนา จินดาศรี, 2561, 3-12)

$$IOC = \frac{\sum R}{N} \quad \text{เมื่อ} \quad \begin{array}{l} \text{IOC คือ ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างวัตถุประสงค์และแบบสอบถาม} \\ \sum R \text{ คือ ผลรวมของคะแนนในแต่ละข้อคำถามพิจารณาโดยผู้ทรงคุณวุฒิ} \\ N \text{ คือ จำนวนผู้ทรงคุณวุฒิที่ทำการประเมิน} \end{array}$$

การดำเนินการตรวจสอบแบบสอบถามโดยผู้ทรงคุณวุฒิ 4 ท่าน ตรวจสอบความถูกต้องและความสอดคล้องของข้อคำถามแต่ละข้อแบบทดสอบ ที่ถือว่ามีความเที่ยงตรงตามเนื้อหาของแบบสอบถามในระดับที่สามารถยอมรับได้ จะต้องมียค่า IOC เกินกว่า 0.6 โดยค่า IOC ตั้งแต่ 0.6 ขึ้นไปเป็นที่ยอมรับว่าข้อคำถามที่ใช้มีความเที่ยงตรงกับเนื้อหา ค่าน้อยกว่า 0.6 คำถามข้อนั้น ไม่มีความเที่ยงตรง ผู้วิจัยจะคัดเลือกคำถามที่มีค่า IOC 0.6 ถึง 1.0 เพื่อให้มีความครอบคลุมเนื้อหาหรือวัตถุประสงค์ ข้อคำถามที่ค่าน้อยกว่า 0.6 จะทำการแก้ไขหรือตัดออก

จากผลการทดสอบดัชนีความสอดคล้องของทฤษฎีและแบบสอบถาม (IOC) ที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรฯ โดยมีเกณฑ์ในการประเมินตั้งแต่ 0.6 ถึง 1.0 ผลการตรวจแบบสอบถามเท่ากับ 0.948 ซึ่งมีค่ามากกว่าเกณฑ์ที่กำหนดดังนั้นแบบสอบถามจึงมีความสอดคล้องกับเนื้อหา และจุดประสงค์

7. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบจากผู้ทรงคุณวุฒิ มาปรับปรุงแก้ไขแล้วนำเสนอ อาจารย์ที่ปรึกษาให้พิจารณา จากนั้นนำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบไปทดลอง (Try out) กับกลุ่มประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน วิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยวิธีการหาค่าครอนบาค (Cronbach's

alpha coefficient) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติในการคำนวณและมีเกณฑ์ในการวัดความเชื่อมั่นครอนบาคของแบบสอบถามที่ 0.7 ถึง 1.0 (ประสพชัย พสุนนท, 2557, 144-160) มีค่าความเชื่อมั่นอยู่ที่ 0.970 โดยค่าความเชื่อมั่นอยู่ในเกณฑ์ที่กำหนด มีความน่าเชื่อถือของแบบสอบถามใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

8. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพด้านความเที่ยงตรง และความเชื่อมั่น ไปใช้จริงกับกลุ่มตัวอย่างเพื่อรวบรวมข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) มาใช้วิเคราะห์การส่งผล

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ตรวจสอบความถูกต้องแล้วมาวิเคราะห์ ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติโดยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์คือ

1. การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics)

1.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยประชากรศาสตร์ ได้แก่ ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ สายการบินหรือหน่วยซ่อมบำรุงที่ท่านปฏิบัติงานในปัจจุบัน ตำแหน่งปัจจุบันของท่าน อายุงานในองค์กร รายได้ต่อเดือนที่ได้รับ ใช้ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

1.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน แบ่งเป็น 3.1 ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม 3.2 การพัฒนาความรู้ความสามารถ 3.3 ความยุติธรรมในองค์กร ความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน 3.4 ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และสุขภาพความปลอดภัยในการทำงาน 3.5 คุณค่าทางสังคมและการทำงานร่วมกัน ความรับผิดชอบต่อสังคม ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

1.3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นเกี่ยวกับการความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ การยอมรับองค์กร การใช้ความสามารถเพื่อองค์กร ความต้องการเป็นสมาชิกขององค์กรจำนวน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2. การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) เพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัยดังนี้

2.1 สมมติฐานปัจจัยปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตที่แตกต่างกัน ได้แก่ สายการบินหรือหน่วยซ่อมบำรุงที่ท่านปฏิบัติงานในปัจจุบัน ตำแหน่งปัจจุบันของท่าน อายุงานในองค์กร รายได้ต่อเดือนที่ได้รับ โดยใช้สถิติ Independent Sample T test และ One-Way ANOVA ในการทดสอบ

2.2 สมมติฐานปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน จะมีความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน โดยใช้สถิติ Independent Sample T test และ One-Way ANOVA ในการทดสอบ

2.3 สมมติฐานปัจจัยคุณภาพชีวิตส่งผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กร โดยใช้สมการถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression) ในการทดสอบ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสายอาชีพช่างบำรุงรักษาอากาศยานของสายการบินที่ดำเนินกิจการภายในประเทศไทย ผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่ได้รวบรวมจากการแจกแบบสอบถามและนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรูปแบบของตาราง และมีการบรรยายประกอบตามลำดับ

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ และนำเสนอผลในรูปแบบตารางประกอบการอธิบายโดยแบ่งนำเสนอออกเป็น 2 ตอน ตามลำดับดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics)

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ สายการบินหรือหน่วยซ่อมบำรุงที่ท่านปฏิบัติงานในปัจจุบัน ตำแหน่งงานปัจจุบัน อายุงานในองค์กร และรายได้ต่อเดือนที่ได้รับ

2. การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมาน (Inferential Statistics)

ระดับความคิดเห็นมาจากข้อคำถามที่ให้เลือกตอบตั้งแต่ 1 – 5 เมื่อนำมาจัดกลุ่มใหม่จากค่าเฉลี่ยทางความคิดเห็นของกลุ่มประชากรที่ตอบแบบสอบถาม การคำนวณช่วงชั้นโดยนำค่าสูงสุดลบต่ำสุด (จากแบบสอบถาม) แล้วหารด้วยจำนวนกลุ่มที่จะจัดใหม่ กำหนดให้

คะแนน 3.68 – 5.00 มีความพึงพอใจในระดับมาก คะแนน 2.34 – 3.67

มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง คะแนน 1.00 – 2.33 หมายถึง มีความพึงพอใจในระดับน้อย

การทดสอบสมมติฐานข้อ 1: ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันส่งผลต่อระดับความพึงพอใจคุณภาพชีวิตแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.1 สายการบินหรือหน่วยงานซ่อมบำรุงที่ปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับความพึงพอใจคุณภาพชีวิตที่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.2 ตำแหน่งงานปัจจุบันที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับความพึงพอใจคุณภาพชีวิตที่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.3 อายุงานในองค์กรที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับความพึงพอใจคุณภาพชีวิตที่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.4 รายได้ที่ได้รับต่อเดือนที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับความพึงพอใจคุณภาพชีวิตที่แตกต่างกัน

การทดสอบสมมติฐานข้อ 2: ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2.1 สายการบินหรือหน่วยงานซ่อมบำรุงที่ปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2.2 ตำแหน่งงานปัจจุบันที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2.3 อายุงานในองค์กรที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2.4 รายได้ที่ได้รับต่อเดือนที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน

การทดสอบสมมติฐานที่ 3 : ระดับความพึงพอใจคุณภาพชีวิตส่งผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กร

สมมติฐานที่ 3.1 ระดับความพึงพอใจคุณภาพชีวิตส่งผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กร ในด้านการยอมรับองค์กร

สมมติฐานที่ 3.2 ระดับความพึงพอใจคุณภาพชีวิตส่งผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กร ในด้านการใช้ความสามารถเพื่อองค์กร

สมมติฐานที่ 3.3 ระดับความพึงพอใจคุณภาพชีวิตส่งผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กร ในด้านความต้องการเป็นสมาชิกองค์กร

สรุปการวิจัย การอภิปราย และข้อเสนอแนะ (Summary and Conclusion)

การวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสายอาชีพช่างบำรุงรักษาอากาศยานของสายการบินที่ดำเนินกิจการภายในประเทศไทย สรุปผลการวิจัยออกเป็น 4 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 สรุปผลการวิจัย ส่วนที่ 2 อภิปรายผลการศึกษการวิจัย ส่วนที่ 3 ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งถัดไป

สรุปผลวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ผลจากการศึกษาครั้งนี้พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ปฏิบัติงานกับหน่วยงานภายในประเทศ เป็นช่างอากาศยานไม่มีใบอนุญาต (Non-License/Aircraft Machinic) มีอายุงานในองค์กรระหว่าง 5 – 10 ปี และมีรายได้ต่อเดือนที่ได้รับน้อยกว่า 40,000 บาท

2. ผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจคุณภาพชีวิตในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ระดับความพึงพอใจคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานอาชีพช่างบำรุงรักษาอากาศยานของสายการบินที่ดำเนินกิจการภายในประเทศ ในภาพรวมผลการวิเคราะห์พบว่า มีระดับความพึงพอใจคุณภาพชีวิตของการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง

3. ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถาม

ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานอาชีพช่างบำรุงรักษาอากาศยานของสายการบินที่ดำเนินกิจการภายในประเทศ ในภาพรวมผลการวิเคราะห์พบว่า มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

4. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งถัดไปในการศึกษาครั้งถัดไป

ควรเพิ่มเติมข้อมูลในชุดตัวแปรอิสระ เช่น ระดับการศึกษา เพศ ช่วงอายุเพิ่มเติมเพื่อเปรียบเทียบผลที่ได้ และเป็นการเข้าถึงข้อมูลในรายละเอียดที่มากขึ้น อาจเพิ่มตัวแปรหรือปัจจัยอื่นๆ เพื่อใช้ในการศึกษาวิจัย เช่น ความตึงเครียดในขณะทำงาน การบริหารจัดการเวลาทำงาน การต้องทำงานแข่งกับเวลา เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานอาชีพช่างบำรุงรักษาอากาศยาน จึงควรทำการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ

(Qualitative Research) เพิ่มเติม เช่นการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) และการสนทนากลุ่ม (Focus Group) ในกลุ่มเฉพาะในแต่ละสายการบิน ควบคู่ไปกับการแจกแบบสอบถามเพื่อให้ได้ข้อมูลที่มีความเฉพาะเจาะจงมากขึ้น

ข้อจำกัดของการวิจัย

การศึกษานี้เป็นการเก็บตัวอย่างเฉพาะกลุ่ม ณ ช่วงเวลาใดเวลาหนึ่ง ซึ่งในธุรกิจการบินที่มีการแข่งขันสูง มีความเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว และอาจจะไม่สะท้อนให้เห็นว่าในระยะเวลาที่เปลี่ยนไปปัจจัยแต่ละด้านที่ได้ทำการวิจัยยังคงส่งผลกระทบต่อปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงาน ความพึงพอใจ และความผูกพันต่อองค์กร และเนื่องด้วยข้อมูลเกี่ยวกับธุรกิจการบินและสายการบินเป็นข้อมูลที่ยังมีความละเอียดอ่อนซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อภาพลักษณ์ของธุรกิจของสายการบินนั้นๆ ทำให้การรวบรวมข้อมูลอยู่ในวงที่จำกัด กล่าวคือในกลุ่มตัวอย่างที่ยินดีจะให้ข้อมูลเท่านั้น และกลุ่มพนักงานอาชีพช่างบำรุงรักษาอากาศยานในประเทศไทย มีอยู่ค่อนข้างจำกัด ทำให้ได้ข้อมูลที่อาจจะคลาดเคลื่อนจากกลุ่มพนักงานอาชีพช่างบำรุงรักษาอากาศยานในสายการบินอื่นๆ ที่ยังไม่ได้วิจัย จึงควรมีการศึกษายิ่งต่อไปในเชิงลึกต่อไปในอนาคต

บรรณานุกรม

กรรณิการ์ เหมือนประเสริฐ. (2548). *ทัศนคติของพนักงานที่มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานในองค์กรบริษัท กูเวต ปิโตรเลียม (ประเทศไทย) จำกัด*. ปรินญามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

นงชนก ผิวเกลี้ยง. (2556). *ปัจจัยส่วนบุคคลและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานประกันสังคม จังหวัดนนทบุรี*. วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

ปริศนา ศรีไกร. (2564). *ผลของการคาดหวังในการทำงานและแรงจูงใจในผลสัมฤทธิ์ต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัทผลิตเครื่องสำอางในเขตกรุงเทพมหานคร*. วารสารวิทยาลัยพาณิชยศาสตร์บูรพาปริทัศน์

Mowday, R., Porter, L. and Steers, R. (1982) *Employee—Organization Linkages: The Psychology of Commitment, Absenteeism, and Turnover*. Academic Press, New York.

Miner. J. B. (1992). *Industrial – Organization Psychology*. New York. The State University of New York at Buffalo.

Steers, R.M. and Porter. W. (1981). *Motivation and Work Behavior*. 5th ed. New York. McGraw-Hill

Walton, R. E. (1973). Improving the quality of working life: What is it?. *Stone management Review*, 15(2), 11-22.