



ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกองซ่อมอากาศยาน 1 กรมช่างอากาศ

Job satisfaction of civil servants in Aircraft Maintenance Division 1,

Department of Aeronautical Engineering

จ.อ.ธีระพัฒน์ แก้วสองศรี

Flight Sergeant Thiraphat Kaewsongsri

กองซ่อมอากาศยาน 1 กรมช่างอากาศ จังหวัดลพบุรี

Aircraft Maintenance Division 1, Department of Air Engineering, Lopburi Province

Email: thiraphatk1969@gmail.com

Received November 18, 2022 & Revise December 05, 2022 & Accepted December 31, 2022

บทคัดย่อ

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาเรื่อง ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกองซ่อมอากาศยาน 1 กรมช่างอากาศ และเป็นแนวทางการพัฒนากองซ่อมอากาศยาน 1 กรมช่างอากาศให้องค์กรเติบโตอย่างยั่งยืน โดยจำแนกตามปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงานรายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาการปฏิบัติงานกลุ่มตัวอย่างคือ ข้าราชการกองซ่อมอากาศยาน 1 กรมช่างอากาศ จำนวน 195 คน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยระบบคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ SPSS เพื่อหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผลการวิจัยพบว่า

ผลการวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการโดยรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน 6 ด้าน ความพึงพอใจในด้านลักษณะงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ 3.83 รองลงมา ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ด้านนโยบายและการปกครองบังคับบัญชาด้านความมั่นคงในงานด้านความก้าวหน้า ในตำแหน่งงานตามลำดับ และความพึงพอใจในด้านค่าจ้างและสวัสดิการ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ 3.63

คำสำคัญ : ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน, ข้าราชการกองซ่อมอากาศยาน 1, กรมช่างอากาศ

Abstract

This study aimed to study the level of job satisfaction of civil servants in Aircraft Maintenance Division 1, Department of Air Engineering, and to be a guideline for developing



Aircraft Maintenance Division 1, Department of Air Engineering for sustainable organization growth. The study was conducted by categorizing personal basic factors, including gender, age, education level, job position, average monthly income, and length of employment. The sample group consisted of 195 civil servants in Aircraft Maintenance Division 1, Department of Air Engineering. Data were collected using questionnaires and analyzed using a computer system using the SPSS statistical program to find percentages, means, and standard deviations, with a statistical significance level set at 0.05. The results of the study found that:

The results of the analysis of the overall job satisfaction of civil servants were at a high level when considering each of the 6 aspects. Satisfaction in terms of job characteristics had the highest average value of 3.83, followed by relationships with colleagues and superiors, policies and governance, job security, and advancement in job positions, respectively. Satisfaction in terms of salary and welfare had the lowest average value of 3.63.

Keywords: job satisfaction, civil servants in Aircraft Maintenance Division 1, Department of Air Engineering

บทนำ

ในปัจจุบันองค์กรต่างๆ ต่างให้ความสำคัญต่อทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งถือว่า “คน” เป็นทุนมนุษย์ที่มีความสำคัญที่สุด องค์กรจะสามารถทำงานบรรลุเป้าหมายได้หรือไม่นั้น ย่อมขึ้นอยู่กับมนุษย์ เพราะมนุษย์เป็นผู้กำหนดเป้าหมายวางแผน และลงมือปฏิบัติ ดังนั้นงานสำคัญอย่างหนึ่งของผู้บริหารก็คือ การเอาใจใส่ดูแลและกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานทุกคนทำงานอย่างดีที่สุด ส่วนผู้ปฏิบัติงานก็ต้องทำงาน เพื่อตอบสนองความต้องการของตนเองและองค์กร แต่การที่จะทำงานให้ได้ผลการปฏิบัติงานนั้น ผู้ปฏิบัติงานแต่ละบุคคลย่อมทำได้แตกต่างกันไป แม้ว่าพวกเขาจะมีความสามารถเท่าเทียมกันและอยู่ในสิ่งแวดล้อมที่เหมือนกัน แต่ยังมีอีกสิ่งหนึ่งที่เป็นตัวกำหนดพฤติกรรมและผลงานของเขาก็คือ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งตรงกับความต้องการของ พนักงานและตรงตามวัตถุประสงค์ขององค์กร (ญัฐพิ ชมภูพงษ์, 2553)

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกพอใจในงานที่ทำและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานนั้นให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กร คนจะรู้สึกพอใจในงานที่ทำ เมื่องานนั้นให้ผลประโยชน์ตอบแทนทั้งทางด้านวัตถุและทางด้านจิตใจ เพื่อสามารถสนองความต้องการขั้นพื้นฐานของเขาได้ (Struass and Sayles, 1960, หน้า 19 อ้างถึงในกิตติมา ปรีดีติลล 2529)จากคากล่าวที่ว่า “ความพึงพอใจในการทำงานของบุคคลในองค์กร มีผลต่อความสำเร็จของงานและองค์กรนั้นเป็นอย่างมาก” ของปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2543) ได้อธิบายว่า องค์กรใดก็ตาม หากบุคลากรในองค์กรไม่มีความพึงพอใจในการทำงาน ก็จะเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้ผลงานและการปฏิบัติงาน ตกต่ำ คุณภาพลดลง มีปัญหาด้านวินัย แต่ในทางตรงกันข้าม หากองค์กรมี



บุคลากรที่มีความพึงพอใจในการทำงานสูง จะมีผลทางบวกต่อการปฏิบัติงาน ดังนั้น องค์กรจึงควรที่จะต้องพิจารณาว่าปัจจัยอะไรบ้าง ที่มีส่วนสำคัญในการสร้างความรู้สึกร่วม การมีส่วนร่วม สร้างความผูกพัน สร้างขวัญ และกำลังใจให้เกิดแก่บุคลากร ทั้งนี้ เพื่อเป็นการสร้างความพึงพอใจในการที่จะส่งเสริมให้พนักงานปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้งานมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้องค์กรประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย

กิจการการบินของประเทศไทยได้ก่อกำเนิดขึ้นในสมัยของพระบาทสมเด็จพระมงกุฎเกล้าเจ้าอยู่หัว ซึ่งทรงมีพระบรมราโชบาย ทำนุบำรุงกิจการทหารอย่างจริงจัง และทรงตระหนักถึงความจำเป็นที่ประเทศไทยจะต้องมีเครื่องบินไว้ป้องกันภัยที่จะบังเกิดแก่ชาติ ด้วยเหตุนี้ กระทรวง กลาโหม จึงได้จัดตั้งแผนการบิน กองทัพบกอยู่ในบังคับบัญชาของจเรทหารช่าง คือ นายพลโท พระเจ้าบรมวงศ์เธอ กรมขุนกำแพงเพชรอัครโยธิน จนกระทั่งปี พุทธศักราช 2580 แผนการบินได้ยกฐานะเป็นกองทัพอากาศ ขึ้นตรงต่อกระทรวงกลาโหม เวลาต่อมาส่วนโรงงานของกรมอากาศยานได้ยกฐานะเป็น กองโรงงานกรม ช่างอากาศ เมื่อ 19 เมษายน พุทธศักราช 2465 ต่อมาได้เปลี่ยนชื่อเป็น กรมช่างอากาศ ธันวาคม 2456 กระทรวงกลาโหมได้จัดตั้ง “แผนกการบิน” ขึ้นตรงต่อจเรทหารช่างและเสนาธิการทหารบก โดยมีส่วนขึ้นตรงคือ นักบินและโรงงาน (ซึ่งต่อมาคือ กรมช่างอากาศ) วันที่ 27 มีนาคม 2457 แผนกการบินยกฐานะเป็น “กองบินทหารบก” โรงงานจึงขึ้นตรงต่อกองการบินทหารบก (27 มีนาคม 2457) เป็นวันที่กระทรวงกลาโหมออกคำสั่งตั้งเป็นกองบินทหารบก ซึ่งเริ่มเป็นปีกแผ่นแล้วจึงนับว่าวันนี้เป็นวันที่ระลึกกองทัพอากาศ) 19 มีนาคม 2461 ยกฐานะจาก “กองการบินทหารบก” เป็นกรมอากาศยานทหารบก โรงงาน จึงได้เปลี่ยนชื่อเป็นโรงงานกรมอากาศยานทหารบก 1 ธันวาคม 2464 เปลี่ยนชื่อจากกรมอากาศยานทหารบก เป็น กรมอากาศยาน เนื่องจาก กท. พิจารณาเห็นว่ากำลังทางอากาศมิได้เป็นกำลังเฉพาะในด้านยุทธศาสตร์ทางทหารเท่านั้น แต่มีประโยชน์อย่างกว้างขวางต่อกิจการด้านอื่น ๆ เช่น การพาณิชย์ และคมนาคม เป็นต้น โรงงานจึง เปลี่ยนชื่อเป็นโรงงานของกรมอากาศยาน 19 เมษายน 2465 ได้มีการจัดส่วนราชการของกรมอากาศยานใหม่

โดยโรงงานของกรมอากาศยานยกฐานะเป็น “กองโรงงาน กรมอากาศยาน” ตั้งอยู่ที่ดอนเมือง ทางด้านตะวันตกของสนามบิน มีหน้าที่อำนวยความสะดวกบริการการบินทั่วไป สร้างเครื่องบินตามแบบของต่างประเทศบูรณะซ่อมแซมเครื่องบินและเครื่องยนต์ให้พร้อมที่จะปฏิบัติการได้เสมอ จึงถือวันนี้เป็นวันที่ก่อตั้งกรมช่างอากาศ เป็นต้นมา พุทธศักราช 2473 ได้ย้ายหน่วยงานจากที่ตั้งดอนเมืองมาอยู่ที่บางซื่อ และเริ่มทำการผลิตเครื่องบินในชั้นจัดเป็นสายการผลิต 12 เมษายน 2478 เปลี่ยนชื่อจาก กองโรงงาน กรมอากาศยาน เป็น “กองโรงงาน กรมทหารอากาศ” 9 เมษายน 2480 กรมทหารอากาศยกฐานะเป็น “ กองทัพอากาศ ” ดังนั้น กองโรงงาน กรมทหารอากาศ จึงได้ยกฐานะเป็น “กรมโรงงานทหารอากาศ” ขึ้นตรงต่อกองทัพอากาศ พุทธศักราช 2491 เปลี่ยนชื่อจาก กรมโรงงานทหารอากาศ เป็น "กรมช่างอากาศ" ขึ้นตรง ต่อกองทัพอากาศ ตุลาคม 2519 กรมช่างอากาศจัดอยู่ในสายยุทธบริการ ในสายการบังคับบัญชาของกองบัญชาการสนับสนุน ทหารอากาศ หรือเรียกตามคำย่อว่า บนอ. ขึ้นตรงต่อกองทัพอากาศ 1 เมษายน 2552 กองทัพอากาศ ได้ปรับโครงสร้างใหม่ กรมช่างอากาศ จัดอยู่ในสาย ยุทธบริการขึ้นตรงต่อกองทัพอากาศ มีหน้าที่วางแผนการปฏิบัติ อำนวยการ ประสานงาน ติดตาม กำกับ การ พัฒนาและดำเนินการเกี่ยวกับกิจการช่างอากาศทั้งระบบ การ

พัสดุช่างอากาศ และการพัสดุเชื้อเพลิง กับมีหน้าที่จัดการความรู้ ควบคุม ประเมินผล และตรวจตรากิจการในสายวิทยาการด้านช่างอากาศ โดยมีหน่วยขึ้นตรง กรมช่างอากาศจากความสำเร็จอันยาวนานขององค์กรกับการเป็นหนึ่งในองค์กรวิศวกรรมชั้นนำ ของโลกนั้น กล่าวได้ว่า ปัจจัยที่สำคัญที่สุดในความยั่งยืนก็คือทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งองค์กรจะเจริญก้าวหน้าและอยู่รอดได้นั้น บุคลากรในองค์กรจะต้องมีประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งต้องมาจากความพึงพอใจในการปฏิบัติงานนั่นเอง

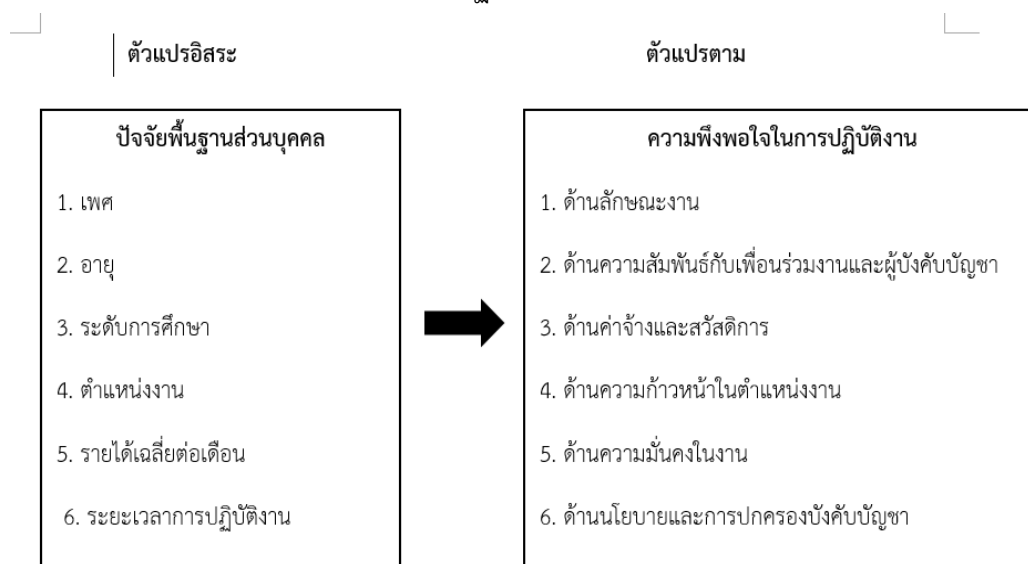
ดังนั้น ผู้ศึกษาจึงมีความสนใจในการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกองซ่อมอากาศยาน 1 กรมช่างอากาศ เพื่อนำ ไปเป็นแนวทางการปรับปรุงพัฒนารูปแบบการดำเนินการขององค์กรให้มีความเหมาะสม สอดคล้องกับปัจจัยต่างๆ เพื่อสร้างความพึงพอใจให้เกิดขึ้นกับพนักงานมากขึ้นเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจให้พนักงานสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะส่งผลให้องค์กรเติบโตอย่างยั่งยืนต่อไป

วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกองซ่อมอากาศยาน 1 กรมช่างอากาศ
2. เพื่อเป็นแนวทางการพัฒนากองซ่อมอากาศยาน 1 กรมช่างอากาศให้องค์กรเติบโตอย่างยั่งยืน

กรอบแนวความคิดในการศึกษา

จากแนวคิดทฤษฎี และผลงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยได้สรุปกรอบแนวคิดในการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกองซ่อมอากาศยาน 1 กรมช่างอากาศ ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวความคิด



แนวคิดทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

1.1 ความหมายของความพึงพอใจ

แนวคิดและความหมายที่เกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้นิยามและความหมายไว้แตกต่างกันหลากหลาย ดังนี้

อัจจิมา หอมระรื่น (2552) ได้ให้ความหมายไว้ว่าความพึงพอใจในงาน หมายถึง ทัศนคติ หรือความรู้สึกชอบ หรือ ไม่ชอบของผู้ปฏิบัติงาน และผลของความไม่พึงพอใจ จะทำให้บุคคลเกิดความรู้สึก โดยแสดงออกมาเป็นความสนใจกระตือรือร้น เต็มใจ สนุกกว่าเรื่งกับงานที่ทำและมีความรับผิดชอบ มุ่งมั่นทำงานจนสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้

มนชัย อรพิมพ์ (2550) ได้ให้ความหมายไว้ว่าความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึงทัศนคติของบุคคลที่มีต่อการทำงานในทางบวกต่องานที่ทำอยู่ และปัจจัยแวดล้อมต่างๆ โดยเกิดจากองค์ประกอบหลายประการ ไม่ว่าจะเป็นสภาพแวดล้อมการทำงาน กระบวนการทำงาน ความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน และค่าตอบแทน ซึ่งมีผลต่อบุคคลทำให้เกิดแรงกระตือรือร้นต่อการทำงาน มีขวัญและกำลังใจที่ดี มุ่งมั่นสร้างสรรค์ให้กับองค์การให้มีประสิทธิภาพสูงสุด

แพรพรรณ ทูลธรรม (2546) สรุปความหมายของความพึงพอใจว่า หมายถึง ความรู้สึกของบุคคล ซึ่งจะแสดงออกมาในด้านบวกหรือลบได้นั้น จะมีความสัมพันธ์กับการที่คนๆ นั้น ได้รับการตอบสนองต่อสิ่งที่ต้องการ ซึ่งความรู้สึกพอใจจะเกิดขึ้น เมื่อบุคคลนั้นได้รับหรือบรรลุจุดหมายในสิ่งที่ต้องการในระดับหนึ่ง และความรู้สึกดังกล่าวจะลดลงหรือไม่นั้น จะเกิดขึ้นเมื่อความต้องการหรือจุดหมายนั้นๆ ไม่ได้รับการตอบสนอง

กาญจนา อรุณสุขขุจิ (2546, หน้า 5) กล่าวว่า ความพึงพอใจของมนุษย์ เป็นการแสดงออกทางพฤติกรรมที่เป็นนามธรรม ไม่สามารถมองเห็นเป็นรูปร่างได้ การที่เราจะทราบว่าบุคคลนั้น มีความพึงพอใจหรือไม่ สามารถสังเกตจากการแสดงออกที่ค่อนข้างสลับซับซ้อน และต้องมีสิ่งเร้าที่ตรงต่อความต้องการของบุคคล จึงจะทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจ ดังนั้น การสร้างสิ่งเร้าจึงเป็นแรงจูงใจของบุคคลนั้น ให้เกิดความพึงพอใจในงาน

องค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน

ตามแนวคิดของ Edwin Locke (1968 อ้างในวิจารณ์ คงคาน้อย, 2547) ได้จำแนกองค์ประกอบไว้ทั้งหมด 9 ด้าน ดังนี้

1. งาน (Work) เป็นองค์ประกอบอันดับแรกที่ทำให้คนพอใจหรือไม่พอใจ หมายถึง คนนั้นชอบงานหรือไม่ ถ้าชอบและการสนใจก็就会有ความพอใจในงานสูง นอกจากนี้งานนั้นท้าทายหรืองานนั้น มีโอกาสให้เรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ได้หรือไม่ หรืองานนั้นยากง่ายเหมาะสมกับคนทำหรือไม่ ปริมาณงานมากเวลาน้อย หรืองานนั้นส่งเสริมให้ผู้นั้นมีโอกาสเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ได้หรือไม่ ส่งเสริมให้ผู้นั้น มีโอกาสประสบความสำเร็จหรือไม่ เป็นต้น

2. ค่าจ้าง (Pay) เป็นเงินหรืออย่างหนึ่งอย่างใด ที่ลูกจ้างสามารถนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการบำบัดความต้องการของตน ได้ค่าจ้างเหมาะสม ยุติธรรม และเท่าเทียมกัน จะทำให้คนเกิดความพอใจ



3. โอกาสที่จะได้รับการเลื่อนขั้นหรือเลื่อนตำแหน่ง (Promotion) ลูกจ้างหรือคนทำงานจะได้รับพิจารณาเลื่อนขั้น หรือเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นไป ซึ่งสิ่งนี้คือ ความหวังที่จะได้รับจากนายจ้างหรือผู้บริหาร ซึ่งในการเลื่อนขั้นหรือตำแหน่งต้องพิจารณาถึงคุณวุฒิธรรมและเป็นเกณฑ์ที่ทุกคนยอมรับได้
4. การยอมรับ (Recognition) การยอมรับจากผู้บังคับบัญชาหรือผู้บริหาร และเพื่อนร่วมงานเป็นสิ่งที่บุคคลทำงานต้องการ และทำให้เกิดความพึงพอใจได้
5. ผลประโยชน์ (Benefit) ผลประโยชน์หรือสิ่งตอบแทนที่บุคคลรับหรือคาดหวังจะได้รับจากการทำงาน เช่น โบนัส วันหยุดพักผ่อน ค่ารักษาพยาบาล เป็นต้น
6. สภาพการทำงาน (Working Conditions) ที่เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านกายภาพ เช่น อุณหภูมิการถ่ายเทอากาศความชื้นแสงเสียง สภาพห้องทำงาน ที่ตั้งองค์การ เป็นต้น
7. หัวหน้าหรือผู้บังคับบัญชา (Leader) หัวหน้าลักษณะต่างๆ จะมีอิทธิพลต่อผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา เช่น หัวหน้าที่มุ่งงานมากก็จะคาดหวังให้ลูกน้องมุ่งมั่นงานอย่างเดียว จนหัวหน้าขาดมนุษยสัมพันธ์ ซึ่งลูกน้องที่พบหัวหน้าประเภทนี้ จะเกิดความพึงพอใจในการทำงานหรือไม่พึงพอใจก็ต้องขึ้นอยู่กับการปรับตัวของลูกน้องเป็นสำคัญ
8. เพื่อนร่วมงาน (Co-workers) จะส่งเสริมหรือหยุดยั้งความพึงพอใจในการทำงานของบุคคลได้อย่างมาก เช่น ถ้าหากมีเพื่อนร่วมงานที่มีความสามารถสูงเป็นมิตร พร้อมช่วยเหลือคนอื่นบุคคลนั้นก็เกิดความพึงพอใจในการทำงานมากกว่าคนอื่น
9. องค์การและการจัดการหรือการบริหาร (Organization and management) นโยบายและการจัดการหรือการบริหารภายในองค์การที่สำคัญประการหนึ่ง เช่น มีการวางแผนนโยบายแน่นอนหรือไม่ เกี่ยวกับการจ่ายค่าแรงสวัสดิการลูกจ้าง หรือ เกณฑ์พิจารณาความดีความชอบ เป็นต้น

ทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ในที่นี้จะกล่าวถึง 3 ทฤษฎี ดังนี้

ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์

ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ (Hierarchy of Need Theory) โดย Maslow (1970 อ้างในจุฑาทิธิน เฟิงมาก, 2548) ซึ่งเป็นนักจิตวิทยาในทฤษฎีอธิบายว่า มนุษย์ทุกคนมีความต้องการพื้นฐานเหมือนกัน ขณะที่ความต้องการใดได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการอย่างอื่นจะเข้ามาแทนที่ และความต้องการของมนุษย์มีลำดับขั้นจากต่ำไปสูง

1. ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological Needs) ความต้องการด้านร่างกายเป็นความต้องการเบื้องต้น เพื่อความอยู่รอด เช่น ความต้องการในเรื่องอาหาร น้ำ ที่อยู่อาศัย เครื่องนุ่งห่ม และยารักษาโรคความต้องการพักผ่อน ความต้องการทางเพศ ฯลฯ ความต้องการด้านร่างกายจะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของคน ก็ต่อเมื่อความต้องการด้านร่างกายยังไม่ได้มีการตอบสนองเลยในด้านนี้ โดยปกติแล้วองค์การทุกแห่งมักจะตอบสนองความต้องการของแต่ละคนด้วยวิธีการทางอ้อม คือ การจ่ายเงินค่าจ้าง



2. ความต้องการความปลอดภัยหรือมั่นคง (Security of Safety Needs) หากความต้องการทางด้านร่างกายได้รับการตอบสนองตามสมควรแล้ว มนุษย์ก็จะมีความต้องการในขั้นที่สูงขึ้นคือ ความต้องการด้านความปลอดภัยหรือความมั่นคงต่างๆ ความต้องการทางด้านความปลอดภัยจะเป็นเรื่องเกี่ยวกับการป้องกันเพื่อให้เกิดความปลอดภัยจากอันตรายต่างๆ ที่เกิดขึ้นกับร่างกายความสูญเสียทางด้านเศรษฐกิจส่วนความมั่นคงหมายถึง ความต้องการความมั่นคงในการดำรงชีวิต เช่นความมั่นคงในหน้าที่การงาน

3. ความต้องการทางด้านสังคม (Social or Belongingness Needs) ภายหลังที่ได้รับการตอบสนองขั้นดังกล่าวแล้ว ก็จะมีความต้องการสูงขึ้น คือ ความต้องการทางสังคมจะเริ่มเป็นสิ่งจูงใจที่สำคัญต่อพฤติกรรมของคนความต้องการทางด้านนี้ จะเป็นความต้องการเกี่ยวกับการอยู่ร่วมกัน และได้รับการยอมรับจากบุคคลอื่น และมีความรู้สึกว่าตนเองนั้น เป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มทางสังคมเสมอ

4. ความต้องการที่จะมีฐานะเด่นทางสังคม (Esteem or Status Needs) ความต้องการขั้นต่อมา จะเป็นความต้องการที่ประกอบด้วยสิ่งต่างๆ ดังนี้ คือ ความมั่นใจในตนเองในเรื่องความสามารถ ความรู้ และความสำเร็จในตัวของตัวเอง รวมตลอดทั้งความต้องการที่จะมีฐานะเด่นเป็นที่ยอมรับของบุคคลอื่น หรืออยากที่จะให้บุคคลอื่นยกย่องสรรเสริญในความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน การดำรงตำแหน่งที่สำคัญในองค์กร

5. ความต้องการที่จะประสบความสำเร็จในชีวิต (Self-actualization or elf realization Needs) ลำดับความต้องการสูงสุดของมนุษย์ก็คือ ความต้องการที่อยากประสบความสำเร็จในชีวิต ความนึกคิดหรือความคาดหวังความทะเยอทะยาน ใฝ่ฝันที่อยากประสบความสำเร็จในสิ่งอันสูงสุดในทัศนะของตนจากทฤษฎีของ Maslow เป็นการจัดลำดับความต้องการของมนุษย์ที่มีอยู่ตลอดเวลา ไม่มีที่สิ้นสุด เมื่อได้รับการตอบสนองแล้ว ก็ไม่มีความจำเป็นต้องใช้สิ่งจูงใจสำหรับพฤติกรรมอีก ซึ่งผู้บริหารต้องศึกษาความต้องการของผู้ปฏิบัติงานอยู่เสมอ เพื่อหาแนวทางตอบสนองความต้องการของพนักงาน และสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานให้แก่พนักงาน ซึ่งจะเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพของงานอย่างสูงสุด

วิธีการดำเนินการศึกษา

การศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกองซ่อมอากาศยาน 1 กรมช่างอากาศ ในครั้งนี้มีวิธีการดำเนินการศึกษา

ขอบเขตการศึกษา

1. ขอบเขตเนื้อหาการศึกษาในครั้งนี้มุ่งศึกษาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ในแต่ละด้านของข้าราชการกองซ่อมอากาศยาน 1 กรมช่างอากาศ

2. กลุ่มตัวอย่าง คือข้าราชการกองซ่อมอากาศยาน 1 กรมช่างอากาศ จำนวน 195 คน

3. ระยะเวลาศึกษาในช่วงเดือนกุมภาพันธ์ – มีนาคม พ.ศ.2565

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) เกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกองซ่อมอากาศยาน 1 กรมช่างอากาศ ผู้ศึกษาสร้างขึ้นโดยรวบรวมจากแนวคิด ทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องแบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้



ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามออนไลน์เกี่ยวกับปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล แบบสอบถามฉบับนี้ เป็นรูปแบบการให้ช่วงคำตอบ โดยให้ผู้ตอบเลือกคำตอบที่เหมาะสมกับตัวเอง โดยสอบถามเกี่ยวกับ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระยะเวลาการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามออนไลน์ถามเกี่ยวกับ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกองซ่อมอากาศยาน 1 กรมช่างอากาศ ประกอบด้วย ด้านลักษณะงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ด้านค่าจ้างและสวัสดิการ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ด้านความมั่นคงในงาน ด้านนโยบายและการปกครองบังคับบัญชา

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้ศึกษานำข้อมูลที่ได้มาประมวลผลและวิเคราะห์ โดยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ SPSS (Statistical Package for Social Science) เป็นโปรแกรมที่นิยมใช้แพร่หลายมากที่สุดสำหรับการวิเคราะห์ทางสถิติ โดยข้อมูลจะถูกนำมาวิเคราะห์ ดังนี้ ข้อมูลปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคลของข้าราชการนำมาวิเคราะห์ โดยการหาค่าความถี่และค่าร้อยละ(Percentage)ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกองซ่อมอากาศยาน 1 กรมช่างอากาศ วิเคราะห์โดยหาค่าเฉลี่ย (X) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)

อายุ ข้าราชการกองซ่อมอากาศยาน 1 กรมช่างอากาศ ส่วนใหญ่มีอายุ 31-40 ปี จำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 36.4 รองลงมา อายุ 21-30 ปี จำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 34.8 และน้อยที่สุด อายุ 51 ปี ขึ้นไป จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 1.5 ระดับการศึกษา ข้าราชการกองซ่อมอากาศยาน 1 กรมช่างอากาศ ส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 116 คน คิดเป็น ร้อยละ 59.5 รองลงมา มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรีจำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 21.5 และน้อยที่สุด มีการศึกษาปริญญาโท จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 19.0 ตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน ข้าราชการกองซ่อมอากาศยาน 1 กรมช่างอากาศ ส่วนใหญ่ดำรงตำแหน่งในระดับปฏิบัติการ จำนวน 154 คน คิดเป็นร้อยละ 79.0 ตามด้วยดำรงตำแหน่งหัวหน้างาน จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 21.0 รายได้ ข้าราชการกองซ่อมอากาศยาน 1 กรมช่างอากาศ ส่วนใหญ่มีรายได้ระหว่าง 15,001–25,000 บาท จำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 34.9 รองลงมา รายได้ระหว่าง 25,001–35,000 บาทจำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 33.8 และน้อยที่สุด รายได้ต่ำกว่า 15,000 บาท จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 5.6 ระยะเวลาในการปฏิบัติงานข้าราชการกองซ่อมอากาศยาน 1 กรมช่างอากาศ ส่วนใหญ่ปฏิบัติงานต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 40.5 รองลงมา 5-10 ปี จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 24.6 และน้อยที่สุด 11-15 ปี จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 14.4



ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ
ด้านลักษณะงาน

รายการ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
- สภาพการทำงานในปัจจุบัน	3.82	0.931	มาก
- ความรู้ ความสามารถ เหมาะสมกับภารกิจและหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย	3.74	0.828	มาก
- ภารกิจและหน้าที่ที่ปฏิบัติมีลักษณะท้าทายความรู้และความสามารถ	3.84	0.887	มาก
- มีโอกาสร่วมแสดงความคิดเห็นในการแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน	3.82	0.903	มาก
- การมีส่วนร่วมในการวางแผนการปฏิบัติงาน	3.78	0.956	มาก
- ความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน	3.92	0.827	มาก
- ความพอเพียงของอุปกรณ์เครื่องมือ เครื่องใช้ ในการปฏิบัติงาน	3.90	0.906	มาก
- การมีอิสระในการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน	3.79	0.908	มาก
รวม	3.83	0.706	มาก

จากตารางที่ 1 แสดงให้เห็นว่าข้าราชการกองซ่อมอากาศยาน 1 กรมช่างอากาศ มีความพึงพอใจการปฏิบัติงานของข้าราชการ ด้านลักษณะงานโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.83$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้าราชการกองซ่อมอากาศยาน 1 กรมช่างอากาศ มีความพึงพอใจการปฏิบัติงานของข้าราชการด้านลักษณะงานสูงที่สุด ในข้อความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.92$) รองลงมา ได้แก่ความพอเพียงของอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.90$) และข้าราชการกองซ่อมอากาศยาน 1 กรมช่างอากาศ มีระดับความพึงพอใจน้อยที่สุดในข้อความรู้ ความสามารถ เหมาะสมกับภารกิจ และหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ($\bar{X} = 3.74$)



ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา

รายการ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
- เพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ	3.90	0.925	มาก
- การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน	3.87	0.857	มาก
- การประสานงานระหว่างเพื่อนร่วมงาน	3.87	0.921	มาก
- ความชัดเจนหรือความไม่เข้าใจในภาระหน้าที่งาน	3.63	0.951	มาก
- เพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือหรือสนับสนุนในการปฏิบัติงาน	3.89	0.854	มาก
- ผลงานได้รับการยอมรับและยกย่องจากเพื่อนร่วมงาน	3.69	0.889	มาก
- ผลงานได้รับการยอมรับและยกย่องจากผู้บังคับบัญชา	3.73	0.915	มาก
- ท่านสามารถขอคำปรึกษาจากผู้บังคับบัญชาได้ตลอดเวลาทั้งในเรื่องการปฏิบัติงานหรือแม้กระทั่งเรื่องส่วนตัวของท่าน	3.80	0.950	มาก
รวม	3.80	0.743	มาก

จากตารางที่ 2 แสดงให้เห็นว่าข้าราชการกองซ่อมอากาศยาน 1 กรมช่างอากาศ มีความพึงพอใจการปฏิบัติงานของข้าราชการ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.80$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้าราชการกองซ่อมอากาศยาน 1 กรมช่างอากาศ มีความพึงพอใจการปฏิบัติงานของข้าราชการ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาสูงที่สุด ในข้อเพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 3.90$) รองลงมา ได้แก่ เพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือ หรือสนับสนุนในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.89$) และข้าราชการกองซ่อมอากาศยาน 1 กรมช่างอากาศ มีระดับความพึงพอใจน้อยที่สุด ในข้อความชัดเจนหรือความไม่เข้าใจในภาระหน้าที่งาน ($\bar{X} = 3.63$)



ตารางที่ 3 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ด้านค่าจ้างและสวัสดิการ

รายการ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
- การมีโอกาสดลาพักผ่อน ลาป่วย ลาพักร้อนตามความจำเป็น	3.95	1.009	มาก
- การมีโอกาสดูแลครอบครัว	3.61	1.010	มาก
- ความเหมาะสมของสวัสดิการต่างๆ	3.68	1.031	มาก
- ค่าจ้างที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานที่ทำ	3.40	1.136	ปานกลาง
- สวัสดิการที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานที่ทำ	3.51	1.040	มาก
รวม	3.63	0.853	มาก

จากตารางที่ 3 แสดงให้เห็นว่าข้าราชการกองซ่อมอากาศยาน 1 กรมช่างอากาศ มีความพึงพอใจการปฏิบัติงานของข้าราชการ ด้านค่าจ้างและสวัสดิการโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.63$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้าราชการกองซ่อมอากาศยาน 1 กรมช่างอากาศ มีความพึงพอใจการปฏิบัติงานของข้าราชการ ด้านค่าจ้างและสวัสดิการสูงที่สุด ในข้อการมีโอกาสดลาพักผ่อน ลาป่วย ลาพักร้อน ตามความจำเป็น ($\bar{X} = 3.95$) รองลงมาได้แก่ ความเหมาะสมของสวัสดิการต่างๆ ($\bar{X} = 3.68$) และข้าราชการกองซ่อมอากาศยาน 1 กรมช่างอากาศ มีระดับความพึงพอใจน้อยที่สุดในข้อค่าจ้างที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานที่ทำ ($\bar{X} = 3.40$)

ตารางที่ 4 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน

รายการ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
- ตำแหน่งที่ปฏิบัติอยู่สามารถสร้างผลงานเพื่อเลื่อนตำแหน่ง	3.56	1.005	มาก
- การแบ่งสายงานบังคับบัญชา	3.64	0.851	มาก
- ในสายงานมีโอกาสดำเนินการปฏิบัติงาน	3.58	0.944	มาก
- งานที่ได้รับมอบหมายเป็นงานสำคัญ	3.76	0.834	มาก
- ผู้บังคับบัญชาให้การสนับสนุนการปฏิบัติงาน	3.83	0.875	มาก
- การได้รับโอกาสฝึกอบรม ดูงาน เพิ่มพูนความรู้	3.59	0.937	มาก
- การประเมินผลงานรายปี มีมาตรฐานเชื่อถือได้	3.64	0.921	มาก
รวม	3.80	0.743	มาก

จากตารางที่ 4 แสดงให้เห็นว่าข้าราชการกองซ่อมอากาศยาน 1 กรมช่างอากาศ มีความพึงพอใจการปฏิบัติงานของข้าราชการ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.66$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้าราชการกองซ่อมอากาศยาน 1 กรมช่างอากาศ มีความพึงพอใจการปฏิบัติงานของข้าราชการ



ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานสูงสุด ในข้อผู้บังคับบัญชาให้การสนับสนุนการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.83$) รองลงมา ได้แก่ งานที่ได้รับมอบหมายเป็นงานสำคัญ ($\bar{X} = 3.76$) และข้าราชการกองซ่อมอากาศยาน 1 กรมช่างอากาศ มีระดับความพึงพอใจน้อยที่สุด ในข้อตำแหน่งที่ปฏิบัติอยู่สามารถสร้างผลงานเพื่อเลื่อนตำแหน่ง ($\bar{X} = 3.56$)

ตารางที่ 5 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ด้านความมั่นคงในงาน

รายการ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
-ความมั่นคงในหน้าที่การงาน	3.77	0.932	มาก
-การได้รับความเป็นธรรมเมื่อมีปัญหาในการปฏิบัติงาน	3.75	0.974	มาก
-ท่านมีความต้องการที่จะเติบโตไปพร้อมกับองค์กร	3.82	0.936	มาก
รวม	3.78	0.824	มาก

จากตารางที่ 5 แสดงให้เห็นว่าข้าราชการกองซ่อมอากาศยาน 1 กรมช่างอากาศ มีความพึงพอใจการปฏิบัติงานของข้าราชการ ด้านความมั่นคงในงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.78$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้าราชการกองซ่อมอากาศยาน 1 กรมช่างอากาศ มีความพึงพอใจการปฏิบัติงานของพนักงานของพนักงาน ด้านความมั่นคงในงานสูงสุด ในข้อท่านมีความต้องการที่จะเติบโตไปพร้อมกับองค์กร ($\bar{X} = 3.82$) รองลงมาความมั่นคงในหน้าที่การงาน ($\bar{X} = 3.77$) และข้าราชการกองซ่อมอากาศยาน 1 กรมช่างอากาศ มีระดับความพึงพอใจน้อยที่สุด ในข้อการได้รับความเป็นธรรม เมื่อมีปัญหาในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.75$)

ตารางที่ 6 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ด้านนโยบายและการปกครองบังคับบัญชา

รายการ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
- นโยบาย พันธกิจ เป้าหมาย ขององค์กร	3.82	0.932	มาก
- การกำหนดแผนงานมีความชัดเจนสามารถนำไปปฏิบัติได้	3.74	0.924	มาก
- ประสิทธิภาพของระบบการติดต่อสื่อสารภายในองค์กร	3.75	0.931	มาก
- การมีสายการบังคับบัญชาและมอบอำนาจที่ชัดเจน	3.82	0.908	มาก
- ผู้บังคับบัญชาบริหารงานได้ตามนโยบายที่ได้กำหนดไว้	3.84	0.908	มาก
รวม	3.79	0.818	มาก



จากตารางที่ 6 แสดงให้เห็นว่าข้าราชการกองซ่อมอากาศยาน 1 กรมช่างอากาศ มีความพึงพอใจการปฏิบัติงานของข้าราชการ ด้านนโยบายและการปกครองบังคับบัญชา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.82$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้าราชการกองซ่อมอากาศยาน 1 กรมช่างอากาศ มีความพึงพอใจการปฏิบัติงานของข้าราชการ ด้านนโยบายและการปกครองบังคับบัญชาสูงสุด ในข้อผู้บังคับบัญชาบริหารงานได้ตามนโยบายที่ได้กำหนดไว้ ($\bar{X} = 3.84$) รองลงมา ได้แก่ นโยบาย พันธกิจ เป้าหมายขององค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับการมีสายการบังคับบัญชาและมอบอำนาจที่ชัดเจน ($\bar{X} = 3.82$) และ ข้าราชการกองซ่อมอากาศยาน 1 กรมช่างอากาศ มีระดับความพึงพอใจน้อยที่สุด ในข้อการกำหนดแผนงานมีความชัดเจนสามารถนำไปปฏิบัติได้ ($\bar{X} = 3.74$)

ตารางที่ 7 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ โดยรวม

รายการ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
- ลักษณะงาน	3.83	0.706	มาก
- ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา	3.80	0.743	มาก
- ค่าจ้างและสวัสดิการ	3.63	0.853	มาก
- ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน	3.66	0.753	มาก
- ความมั่นคงในงาน	3.78	0.824	มาก
- นโยบายและการปกครองบังคับบัญชา	3.79	0.818	มาก
รวม	3.75	0.695	มาก

จากตารางที่ 7 แสดงความพึงพอใจการปฏิบัติงานของข้าราชการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.75$) เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่า ข้าราชการกองซ่อมอากาศยาน 1 กรมช่างอากาศ มีความพึงพอใจการปฏิบัติงานสูงสุดในด้านลักษณะงาน ($\bar{X} = 3.83$) รองลงมา ได้แก่ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 3.80$) และข้าราชการกองซ่อมอากาศยาน 1 กรมช่างอากาศ มีระดับความพึงพอใจน้อยที่สุดในด้านค่าจ้างและสวัสดิการ ($\bar{X} = 3.63$)

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยเรื่อง “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกองซ่อมอากาศยาน 1 กรมช่างอากาศ” ผู้วิจัยสามารถอภิปรายผลการวิจัย โดยนำแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาอภิปรายได้ดังต่อไปนี้

ข้าราชการกองซ่อมอากาศยาน 1 กรมช่างอากาศ ที่มีเพศแตกต่างกันมีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ซึ่งพบว่า ข้าราชการกองซ่อมอากาศยาน 1 กรมช่างอากาศ ที่มีเพศแตกต่างกันมีความ



พึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ โดย รวมและในแต่ละด้าน ทุกด้านไม่แตกต่างกัน เนื่องจากว่าองค์กรเปิดโอกาสให้ข้าราชการทั้งเพศชายและเพศหญิงสามารถใช้ความรู้ความสามารถได้อย่างเต็มที่และมีความก้าวหน้าเท่าเทียมกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอัจจิมา หอมระรื่น (2552) ที่ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท แคนนอนไฮเทค (ประเทศไทย) จำกัด ซึ่งพบว่าพนักงานที่มีปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคลด้านเพศแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมไม่แตกต่างกัน และงานวิจัยของวุฒิพงษ์ กลวงษ์ (2552) ที่ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ดีเอสเอ สยามวาลา จำกัด ซึ่งพบว่า พนักงานที่มีเพศแตกต่างกันมีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน แต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของสมพงษ์ ชนะศึก (2553) ซึ่งศึกษาความพึงพอใจของพนักงานที่มีต่อการปฏิบัติงานในบริษัท แป้งมัน ภาพสินธุ์ จำกัด ซึ่งพบว่า พนักงานบริษัท แป้งมัน ภาพสินธุ์ ที่มีเพศแตกต่างกันมีความพึงพอใจของพนักงานที่มีต่อการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เพราะลักษณะงานของ บริษัท แป้งมัน ภาพสินธุ์ เป็นงานที่ใช้พละกำลัง ซึ่งเหมาะกับเพศชายมากกว่าเพศหญิง ความพึงพอใจจึงแตกต่างกัน ในขณะที่ลักษณะงานของกองซ่อมอากาศยาน 1 กรมช่างอากาศ จะเป็นงานที่ใช้ทักษะ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจึงไม่แตกต่างกัน

ข้าราชการกองซ่อมอากาศยาน 1 กรมช่างอากาศ ที่มีอายุแตกต่างกัน มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ซึ่งพบว่า ข้าราชการกองซ่อมอากาศยาน 1 กรมช่างอากาศ ที่มีอายุแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการโดยรวมและในแต่ละด้าน ด้านลักษณะงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ด้านค่าจ้างและสวัสดิการ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน และด้านนโยบายและการปกครองบังคับบัญชาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่รับ 0.05 เป็นเพราะว่าข้าราชการกองซ่อมอากาศยาน 1 กรมช่างอากาศ ที่มีอายุ 51 ปี ขึ้นไป ซึ่งเป็นผู้ที่มีอายุมากมีความพึงพอใจในการทำงานในระดับสูง เพราะทำงานมาเป็นระยะเวลายาวนาน ย่อมมีความผูกพันกับงานมากกว่า แต่ขณะเดียวกันข้าราชการที่มีอายุ 21-30 ปี ซึ่งมีอายุน้อย แต่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานน้อยกว่าทั้งนี้เพราะข้าราชการที่มีอายุน้อยย่อมชวนขวยที่จะทำ งานให้ดี เพื่อให้สามารถทำงานในองค์กรได้อย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวุฒิพงษ์ กลวงษ์ (2552) ที่ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ดี เอส เอ สยามวาลา จำกัด ซึ่งพบว่าพนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของอัจจิมา หอมระรื่น (2552) ที่ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท แคนนอนไฮเทค (ประเทศไทย) จำกัด ซึ่งพบว่า พนักงานที่มีปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคลด้านอายุแตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมไม่แตกต่างกัน

ข้าราชการกองซ่อมอากาศยาน 1 กรมช่างอากาศ ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ซึ่งพบว่าข้าราชการกองซ่อมอากาศยาน 1 กรมช่างอากาศ ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ แต่เมื่อเปรียบเทียบกับแต่ละด้าน ด้านลักษณะงาน และด้านความมั่นคงในงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่รับ 0.05 เป็นเพราะว่า ข้าราชการที่มีระดับการศึกษาในระดับปริญญาโท ซึ่งจัดว่ามีความรู้ใน



ระดับสูงได้รับมอบหมายงานที่มีความท้าทายและเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของตนเองทั้งยังมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาและวางแผนการทำงาน ทำให้รู้สึกมีความมั่นคงในงานมากกว่าในขณะที่ข้าราชการที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีอาจคิดว่ามีอิสระในการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน และมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นในการแก้ปัญหาน้อยกว่า จึงมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานน้อยกว่า ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วุฒิพงษ์ กุลวงษ์ (2552) ที่ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ดี เอช เอ สยามวาลา จำกัด ซึ่งพบว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และงานวิจัยของ สมพงษ์ ชนะศึก (2553) ซึ่งศึกษาความพึงพอใจของพนักงานที่มีต่อการปฏิบัติงานในบริษัท แป้งมัน กาฬสินธุ์ จำกัด ซึ่งพบว่าพนักงานบริษัท แป้งมัน กาฬสินธุ์ จำกัด ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความพึงพอใจของพนักงานที่มีต่อการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ข้าราชการกองซ่อมอากาศยาน 1 กรมช่างอากาศ ที่มีตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบันแตกต่างกัน มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ซึ่งพบว่า ข้าราชการกองซ่อมอากาศยาน 1 กรมช่างอากาศที่มีตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบันต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม และในแต่ละด้าน ด้านลักษณะงานความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ความก้าวหน้าในตำแหน่งงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เนื่องจากว่าพนักงานที่ตำแหน่งงานตรงกับความรู้ความสามารถของตน ได้รับความร่วมมือและการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาให้การสนับสนุนการปฏิบัติงาน สิ่งเหล่านี้มีผลต่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงานและทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในระดับที่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วุฒิพงษ์ กุลวงษ์ (2552) ที่ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ดี เอช เอ สยามวาลา จำกัด ซึ่งพบว่า พนักงานที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ข้าราชการกองซ่อมอากาศยาน 1 กรมช่างอากาศ ที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ซึ่งพบว่าข้าราชการกองซ่อมอากาศยาน 1 กรมช่างอากาศ ที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและในแต่ละด้าน ทุกด้านไม่แตกต่างกัน อาจเป็นเพราะรายได้ที่ได้รับเป็นที่พอใจในระดับที่พอแก่การดำรงชีพตามสภาพ หรือเมื่อเปรียบเทียบในธุรกิจประเภทเดียวกันแล้ว อยู่ในระดับปานกลาง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจึงไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ มณีเนตร ทองสิมา (2552) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกองซ่อมอากาศยาน 1 กรมช่างอากาศ ที่พบว่า ข้าราชการกองซ่อมอากาศยาน 1 กรมช่างอากาศ ที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมและในแต่ละด้าน ทุกด้านไม่แตกต่างกัน แต่ไม่สอดคล้องงานวิจัยของ วุฒิพงษ์ กุลวงษ์ (2552) ที่ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ดี เอช เอ สยามวาลา จำกัด ซึ่งพบว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05



ข้าราชการกองซ่อมอากาศยาน 1 กรมช่างอากาศ ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ซึ่งพบว่าข้าราชการกองซ่อมอากาศยาน 1 กรมช่างอากาศ ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน แต่ด้านค่าจ้างและสวัสดิการแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เป็นเพราะว่าข้าราชการองค์กร ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 15 ปี คิดว่าค่าจ้างและสวัสดิการที่องค์กรจัดให้มีความเหมาะสม เมื่อเทียบกับงานที่รับผิดชอบ และได้รับเงินเดือนที่เพียงพอต่อการดำรงชีพ ตลอดจนการเบิกจ่ายค่าตอบแทนและสวัสดิการต่าง ๆ มีความสะดวกและรวดเร็ว ส่วนข้าราชการที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 5 ปี อาจ จะเห็นว่า ค่าตอบแทนที่องค์กรจัดให้นั้นไม่สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วุฒิพงษ์ กุลวงษ์ (2552) ที่ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ดี เอช เอ สยามวาลา จำกัด ซึ่งพบว่าพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ มณีเนตรทองสิมา (2552) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท บี บอยด์ ซีจี จำกัด เขตวัฒนา กรุงเทพมหานคร ที่พบว่า พนักงานบริษัท บี บอยด์ ซีจี จำกัด เขตวัฒนา กรุงเทพมหานคร ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและในแต่ละด้านไม่แตกต่างกัน และงานวิจัยของอัจจิมา หอมระรื่น (2552) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท แคนนอนไฮเทค (ประเทศไทย) จำกัด ที่พบว่า พนักงานบริษัท แคนนอนไฮเทค(ประเทศไทย) จำกัด ที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1 องค์กรควรกำหนดนโยบาย กฎเกณฑ์และการบริหารงานให้ชัดเจน ตลอดจนมีการวางแผนล่วงหน้า การจัดสรรงานให้กับข้าราชการต้องมีความเหมาะสมตรงกับความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน และพยายามสร้างความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน อีกทั้งควรสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านค่าตอบแทน ซึ่งมีการเพิ่มค่าตอบแทนตามผลงานที่เพิ่มขึ้น

2 องค์กรควรส่งเสริมและสนับสนุนให้ข้าราชการในทุกตำแหน่ง ได้รับการฝึกอบรม/สัมมนา การศึกษาดูงานนอกสถานที่ และการศึกษาต่อ เพื่อเพิ่มทักษะและความรู้ในการปฏิบัติงาน

3 องค์กรควรมีผู้ประสานงานระหว่างแผนก เป็นตัวกลางในการประสานงาน

4 ผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาในแต่ละแผนก ควรทำความเข้าใจ ดูแลเอาใจใส่พนักงานที่มีอายุ 21-30 ปี เพื่อเป็นการปรับความรู้สึกให้พนักงานเหล่านั้น มีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ไม่มีความรู้สึกแบ่งแยก และควรให้พนักงานที่ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นเพิ่มมากขึ้น ทั้งนี้เพื่อเป็นการสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะทำให้พนักงานทำงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ



เอกสารอ้างอิง

- คชัญญาภัค โพธิ์ตุ่น. (2551). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เมืองทอง เซอร์วิสเซส แอนด์ แมเนจเม้นท์ จำกัด. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
- สมพงษ์ ชนะศึก. (2554). ความพึงพอใจของพนักงานที่มีต่อการปฏิบัติงานในบริษัท แป้งมัน กาวลินธุ์ จำกัด. การค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน.
- มณีนเตร ทองสีมา. (2553). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท บี บอยด์ซีจี จำกัด เขตวัฒนา กรุงเทพมหานคร. สารนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- อัจจิมา หอมระรื่น. (2552). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทแคนนอนไฮ-เทค (ประเทศไทย) จำกัด. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.