

# ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงาน กับความผูกพันต่อองค์กรของนักบินพาณิชย์ กรณีศึกษาบริษัทสายการบินพาณิชย์ แห่งหนึ่งในประเทศไทย

ณรินธ์ทิพ วงษ์ลุนบุตรดา<sup>1</sup>

วิทยาลัยการบินนานาชาติ มหาวิทยาลัยนครพนม

เศรษฐศาสตร์ ขวัญเพชร

วิทยาลัยการบินนานาชาติ มหาวิทยาลัยนครพนม

พีไลวรรณ พูลสวัสดิ์

วิทยาลัยการท่องเที่ยวและอุตสาหกรรมบริการ มหาวิทยาลัยนครพนม

วันที่ได้รับต้นฉบับบทความ : 17 ธันวาคม 2563

วันที่แก้ไขปรับปรุงบทความ : 15 กุมภาพันธ์ 2564

วันที่ตอบรับตีพิมพ์บทความ : 15 กุมภาพันธ์ 2564

## บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1. ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของนักบินพาณิชย์ 2. ศึกษาความสุขในการทำงานของนักบินพาณิชย์ 3. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของนักบินพาณิชย์ ซึ่งกลุ่มตัวอย่างคือ นักบินพาณิชย์ บริษัทสายการบินแห่งหนึ่งในประเทศไทย จำนวน 300 ตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย สถิติที่ใช้ได้แก่ Independent sample t-test, (One-way ANOVA) F-test และ Multiple regression analysis

ผลการวิจัยพบว่า 1) ลักษณะประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกัน ได้แก่ ตำแหน่งงานในปัจจุบัน ระดับอายุ สถานภาพครอบครัว ประสบการณ์ในอาชีพนักบินพาณิชย์ และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน กับความผูกพันต่อองค์กรของนักบินพาณิชย์ บริษัทสายการบินแห่งหนึ่งในประเทศไทย แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 2) ลักษณะประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกัน ได้แก่ ตำแหน่งงานในปัจจุบัน ระดับอายุ สถานภาพครอบครัว ประสบการณ์ในอาชีพนักบินพาณิชย์ และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน กับความสุขในการทำงานของนักบินพาณิชย์ บริษัทสายการบินแห่งหนึ่งในประเทศไทย แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ 3) ความสุขในการทำงานได้แก่ ด้านลักษณะงาน ด้านเพื่อนร่วมงาน ด้านผู้บังคับบัญชา มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของนักบินพาณิชย์ บริษัทสายการบินแห่งหนึ่งในประเทศไทย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้ความสุขในการทำงานได้แก่ ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า ด้านการเสริมสร้างแรงจูงใจ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ และด้าน

<sup>1</sup> Corresponding Author E-mail : narinthiploon@gmail.com

สถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก ไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของนักบินพาณิชย์ บริษัทสายการบินแห่งหนึ่งในประเทศไทย

**คำสำคัญ:** ความสุขในการทำงาน, ความผูกพันต่อองค์กร, นักบินพาณิชย์

# The relationship between the happiness of work and the corporate commitment of commercial pilots: A case study of a commercial airline company in Thailand

**Narinthip Vongloonbuotda**

International Aviation College, Nakhonphanom University

**Settasuk Kwuanphet**

International Aviation College, Nakhonphanom University

**Pilaiwan Poolsawat**

Tourism and Services Industry College, Nakhonphanom University

**Received** : December 17 , 2020

**Revised** : February 15 , 2021

**Accepted** : February 15 , 2021

## Abstract

The objectives of the research were as follows: 1) to study the corporate engagement of commercial pilots, 2) to study work happiness of commercial pilots , and 3) to study the relationship between happiness at work and corporate engagement of commercial pilots. The samples were 300 commercial pilots an airline company in Thailand and questionnaires were the research instrument and use a simple sampling. SPSS for window was used to analyze the data. Independent sample t-test,(one-way ANOVA) F-test, and Multiple regression analysis were used statistic.

The finding revealed that were : 1) commercial pilots an airline company in Thailand' demographic factor include current job positions, age, family status, experience in the commercial pilot career and average monthly income differed in commitment to the organization and happiness of work significant at the 0.05 level. 2) commercial pilots an airline company in Thailand' demographic factor include current job positions, age, family status, experience in the commercial pilot career and average monthly income differed in happiness of work significant at the 0.05 level. In addition the happiness of work influences organizational commitment of commercial pilots an airline company in Thailand as a whole significant at the 0.05 level.

**Keywords:** Work happiness, Commitment to the organization, Commercial pilot

## บทนำ

จากการเติบโตอย่างรวดเร็วของอุตสาหกรรมสายการบิน ทำให้เกิดการขาดแคลนบุคลากรทางด้านนักบินพาณิชย์เป็นจำนวนมาก เนื่องจากนักบินพาณิชย์บางส่วนกำลังย่างเข้าสู่ภาวะวัยเกษียณอายุ ทั้งนักบินพาณิชย์ที่เกษียณอายุตามกำหนดระยะเวลาแต่ละปี โดยองค์กรมิได้รับอัตรากำลังกลับคืนมา และนักบินพาณิชย์ที่เกษียณอายุก่อนกำหนดโดยสมัครใจ ซึ่งผู้เกษียณอายุ กลุ่มหลัง ถือเป็นผู้ที่มีศักยภาพในการทำงาน สามารถทำประโยชน์ให้แก่องค์กรได้อีกยาวนานการขาดแคลนอัตรากำลัง ผู้มีความชำนาญงานในเวลาอันไม่เหมาะสมย่อมก่อให้เกิดปัญหาต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผล ในการปฏิบัติการกิจของบริษัทสายการบิน จึงถือเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งที่บริษัทสายการบินจะต้องรักษาอัตรากำลังให้คงอยู่กับองค์กรนานที่สุด เพื่อการบรรลุเป้าหมายขององค์กรที่ตั้งไว้ (Thai pilot association, 2018) ด้วยเหตุนี้บริษัทสายการบินต้องมีมาตรการในการแก้ไขปัญหาดังกล่าว โดยสร้างแรงจูงใจให้นักบินพาณิชย์มีความผูกพันต่อองค์กร มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจในการปฏิบัติงาน ไม่เกิดความรู้สึกต้องการละทิ้งองค์กรไป ซึ่งการสร้างแรงจูงใจให้กับนักบินพาณิชย์นั้น สามารถทำได้หลายแนวทาง เช่น การให้ค่าตอบแทนที่สูงกว่าสายการบินอื่น และสวัสดิการอื่น ๆ ก็เป็นแนวทางหนึ่งที่สามารถทำได้ง่าย หากบุคลากรรู้สึกว่าคุณภาพชีวิตที่ดีและมีความสุขในการทำงาน ย่อมปรารถนาที่จะอยู่ในองค์กรต่อไป (ASEAN information center, 2015)

จากงานวิจัยชิ้นนี้มุ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของนักบินพาณิชย์ กรณีศึกษาบริษัทสายการบินพาณิชย์แห่งหนึ่งในประเทศไทย เนื่องจากบุคลากรสายการบินกลุ่มนักบินพาณิชย์ เป็นกลุ่มที่น่าสนใจศึกษาในเรื่องดังกล่าว เพราะในประเทศไทย ส่วนใหญ่ทำการวิจัยในกลุ่มบุคลากรสายการบินอื่น ๆ ดังนั้น การวิจัยครั้งนี้จะใช้ปัจจัยต่าง ๆ ที่เป็นตัวแปรในการวิจัยถึงอิทธิพลที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของนักบินพาณิชย์ เพื่อให้ผลจากการวิจัยที่ได้ใช้เป็นแนวทางในการส่งเสริมมาตรฐานการดูแลนักบินพาณิชย์ให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นแนวทางในการป้องกันการลาออกของนักบินพาณิชย์ก่อนวัยเกษียณ อันจะส่งผลดีต่ออุตสาหกรรมการบินของประเทศไทยต่อไป

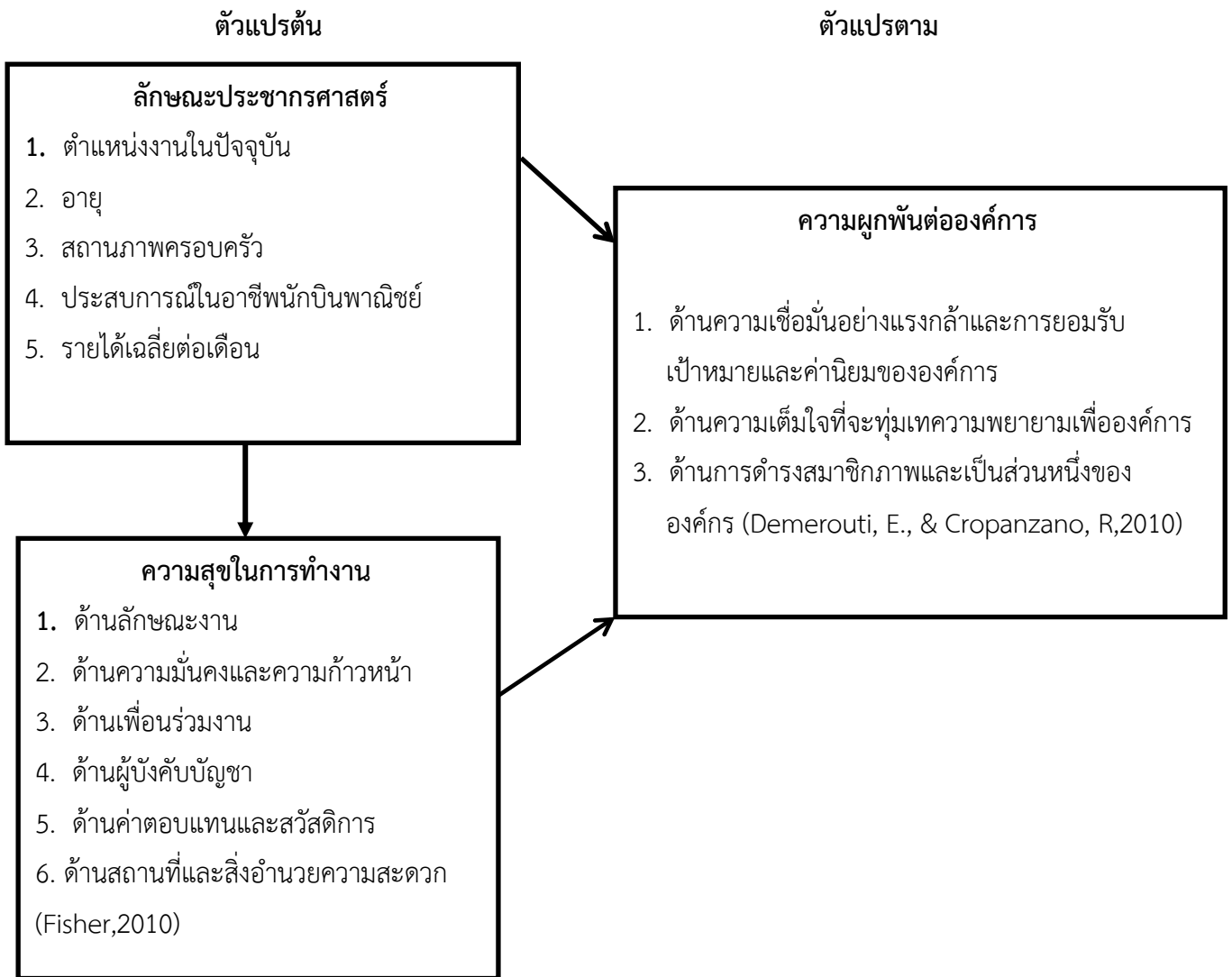
## วัตถุประสงค์การวิจัย

1. ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของนักบินพาณิชย์
2. ศึกษาความสุขในการทำงานของนักบินพาณิชย์
3. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของนักบินพาณิชย์

## สมมติฐานของการวิจัย

1. ลักษณะประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกัน กับความผูกพันต่อองค์กรของนักบินพาณิชย์ บริษัทสายการบินแห่งหนึ่งในประเทศไทย แตกต่างกัน
2. ลักษณะประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกัน กับความสุขในการทำงานของนักบินพาณิชย์ บริษัทสายการบินแห่งหนึ่งในประเทศไทย แตกต่างกัน
3. ความสุขในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของนักบินพาณิชย์ บริษัทสายการบินแห่งหนึ่งในประเทศไทย

## กรอบแนวคิดในการวิจัย



## การทบทวนวรรณกรรม

ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร แนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังต่อไปนี้

## แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับลักษณะประชากรศาสตร์

Wachirawachr Ngamlamom (2015) ได้กล่าวว่า ในหน่วยงานองค์กรต่าง ๆ จะประกอบไปด้วยบุคลากรในระดับต่าง ๆ เป็นจำนวนมาก บุคคลแต่ละคนจะมีพฤติกรรมที่แตกต่างกันออกไปลักษณะพฤติกรรมของบุคคลที่แสดงออกแตกต่างกันนี้ มีสาเหตุมาจากปัจจัยต่าง ๆ ซึ่งได้แก่ อายุ เพศ สถานภาพ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กร

1. อายุกับการทำงาน (Age and Job Performance) เป็นที่ยอมรับกันว่าผลงานของบุคคลจะลดน้อยลง ในขณะที่อายุเพิ่มขึ้น

2. เพศกับการทำงาน (Gender and Job Performance) จากการศึกษาโดยทั่วไป เรื่องความสามารถเกี่ยวกับการแก้ไขปัญหาในการทำงาน แรงจูงใจ การปรับตัวทางสังคม ความสามารถในการเรียนรู้ระหว่างเพศชายและเพศหญิงไม่มีความแตกต่างกัน

3. สถานภาพการสมรสกับการทำงาน (Marital Status and Job Performance) พบว่า พนักงานที่สมรสแล้วจะขาดงานและมีอัตราการลาออกจากงานน้อยกว่าผู้ที่โสด

4. ความอาวุโสในการทำงานกับการทำงาน (Tenure and Job Performance) ผู้อาวุโสในการทำงานจะมีผลงานสูงกว่าบรรดาพนักงานใหม่

จากการศึกษาแนวคิดลักษณะประชากรศาสตร์ ซึ่งเป็นแนวคิดที่อธิบายถึงความแตกต่างด้านคุณสมบัติทางประชากรของแต่ละคน ย่อมส่งผลต่อพฤติกรรมในการแสดงออกหรือตอบสนองในเรื่องต่าง ๆ แตกต่างกันไป ทั้งนี้ ผู้วิจัยจะสามารถใช้เป็นกรอบในการอธิบายได้ว่าลักษณะประชากรที่ต่างกัน มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของนักบินพาณิชย์ บริษัทสายการบินแห่งหนึ่งในประเทศไทย แตกต่างกันหรือไม่ อย่างไร

### แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน

Fisher (2010) (กล่าวว่า) ประสบการณ์และความรู้สึกของคนทำงานที่ต้องการให้ตนเป็นที่ยกย่องและยอมรับจากคนทั่วไป การได้ทำงานในที่ทำงานที่มั่นคง มีความก้าวหน้า การเข้าถึงโอกาสในการพัฒนาอย่างทั่วถึง การมีผู้บังคับบัญชาที่มีความเมตตาและกรุณา การมีเพื่อนร่วมงานที่จริงจัง การได้รับสวัสดิการที่พอเพียง และการได้รับความปลอดภัยจากการทำงาน ถ้าคนทำงานได้รับสิ่งต่าง ๆ ดังกล่าวอย่างบ่อยครั้งและต่อเนื่อง คนทำงานก็จะทำงานอย่างมีความสุข Warr & Inceoglu (2012) คุณภาพชีวิตการทำงานมีผลต่อการทำงานมาก กล่าวคือทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อตนเอง ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่องานและทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อองค์กรนอกจากนี้ยังช่วยส่งเสริมในเรื่องสุขภาพจิตช่วยให้เจริญก้าวหน้า มีการพัฒนาตนเองให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพขององค์กรและยังช่วยลดปัญหาการขาดงาน การลาออก ลดอุบัติเหตุ และส่งเสริมให้ได้ผลผลิตและการบริการที่ดี ทั้งคุณภาพและปริมาณ ผู้ศึกษาจึงเลือกแนวคิดของ Fisher (2010) มีองค์ประกอบ 6 ประการได้แก่ 1. ด้านลักษณะงาน 2. ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า 3. ด้านเพื่อนร่วมงาน 4. ด้านผู้บังคับบัญชา 5. ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ 6. ด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวกมาเป็นตัวแปรต้นในการศึกษา

### แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

Anitha (2014) ยังได้กล่าวไว้ว่า ความผูกพันของพนักงานในองค์กร คือ การเสริมสร้างให้บุคลากรภายในองค์กรให้มีระดับความเป็นเจ้าของหรือความมีส่วนร่วมในองค์กรให้สูงขึ้น เพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้ ในเรื่องของความผูกพันของพนักงานนั้น ประกอบด้วยหลาย ๆ ปัจจัยที่ทำให้เกิดความผูกพัน Demerouti & Cropanzano (2010) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญในการผลักดันให้พนักงานมีความเต็มใจที่จะพยายามกระทำในสิ่งที่ดีให้กับองค์กร เพื่อประโยชน์ขององค์กรและมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป เพื่อทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และนำไปสู่ความมีประสิทธิภาพขององค์กรผู้ศึกษาจึงเลือกแนวคิดของ Demerouti & Cropanzano (2010) อันประกอบด้วยตัวชี้วัด 3 ประการ ได้แก่ 1. ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร 2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร 3. ความปรารถนาที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์กรมาเป็นแนวทางในการศึกษาตัวแปรตาม

### วิธีการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) แบบวัดครั้งเดียว (One-shot study) ด้วยวิธีการสำรวจ (Survey research method) ใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

## ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ นักบินพาณิชย์ บริษัทสายการบินแห่งหนึ่งในประเทศไทย มีประชากรจำนวน 1,200 คน

2. สำหรับงานวิจัยนี้ ใช้วิธีการคำนวณจากสูตรที่ใช้ในการหาจำนวนกลุ่มตัวอย่างแบบทราบจำนวนประชากร ตามสูตรของทาโร ยามานะ (Taro Yamane) ณ ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ค่าคลาดเคลื่อนในการประมาณ ไม่เกินร้อยละ 5 (Yamane, 1973) ไม่มีในการอ้างอิง โดยใช้สูตรดังนี้

วิธีการสุ่มตัวอย่างและขั้นตอนการสุ่มตัวอย่าง

การคำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่างและได้ใช้สูตรการหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างแบบทราบจำนวนประชากรโดยกำหนดความเชื่อมั่นที่ 95% ความคลาดเคลื่อนที่  $\pm 5\%$  ดังสูตร Yamane (1967) ไม่มีในรายการอ้างอิงและปีไม่ตรงกันกับข้อด้านบน ดังนี้

$$n = \frac{N}{1+Ne^2}$$

โดยที่

$n$  = ขนาดกลุ่มตัวอย่าง

$N$  = ขนาดของประชากร นักบินพาณิชย์ บริษัทสายการบินแห่งหนึ่งในประเทศไทยโดยรวม 1,200 คน

$e$  = ความคลาดเคลื่อนที่  $\pm 5\%$  หรือ 0.05

แทนค่าในสูตรดังนี้

$$n = \frac{1,200}{1+(1,200)(0.05)^2}$$

$n$  = 300 ตัวอย่าง

## เครื่องมือวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยในครั้งนี้ คือแบบสอบถาม (Questionnaire) ที่มีคำถามชนิดปลายปิด โดยแบ่งโครงสร้างของคำถามออกเป็น 3 ส่วน ได้แก่

**ส่วนที่ 1** คำถามเกี่ยวกับลักษณะประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ (1) ตำแหน่งงานในปัจจุบัน (2) อายุ (3) สถานภาพครอบครัว (4) ประสบการณ์ในอาชีพนักบินพาณิชย์ และ (5) รายได้เฉลี่ยต่อเดือน มีลักษณะเป็นคำถามแบบเลือกตอบ (Check list) เป็นมาตราแบบนามบัญญัติ (Nominal scale) และมาตราแบบจัดลำดับ (Ordinal scale)

**ส่วนที่ 2** คำถามเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน รวม 6 ด้าน ได้แก่ (1) ด้านลักษณะงาน (2) ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า (3) ด้านเพื่อนร่วมงาน และ (4) ด้านผู้บังคับบัญชา (5) ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ (6) ด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก เป็นคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale) ตามรูปแบบของ ลิเคิร์ต (Likert's Scale)

**ส่วนที่ 3** คำถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร รวม 3 ด้าน ได้แก่ (1) ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร (2) ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร และ (3) การดำรงสมาชิกภาพและเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร เป็นคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale) ตามรูปแบบของ ลิเคิร์ต (Likert's Scale)

## ความเชื่อถือได้ของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการศึกษาครั้งนี้ได้มีการทดสอบความตรง (Validity) และความเที่ยง (Reliability) ดังนี้

1. ความตรง (Validity) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้จากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องไปให้ผู้เชี่ยวชาญ ที่มีความเชี่ยวชาญด้านการสร้างเครื่องมือวิจัยและด้านการศึกษา เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของข้อความคำถามกับวัตถุประสงค์ พร้อมทั้งพิจารณาความถูกต้องชัดเจนของภาษาที่ใช้โดยค่า IOC (Item-Objective Congruence index) จากการวิเคราะห์คุณภาพของเครื่องมือได้ค่าดัชนีความสอดคล้องที่ 1.00

2. ความเที่ยง (Reliability) ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามจากผู้เชี่ยวชาญ มาปรับปรุงแก้ไข แล้วนำไปทดลอง (try-out) กับประชากรที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน แล้วนำมาหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) เพื่อให้ได้แบบสอบถามที่สมบูรณ์ โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) มากกว่าและเท่ากับ 0.7 ถือได้ว่าแบบสอบถามฉบับนี้มีความน่าเชื่อถือ ซึ่งจากเครื่องมือการ วิจัยนี้ได้ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา ค่าความเชื่อมั่น  $\alpha = 0.841$  ซึ่งเป็นค่าที่สามารถยอมรับได้ จึงนำเอาแบบสอบถามนี้ไปใช้ในการวิจัยต่อไป

## สถิติที่ใช้ในการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 ทดสอบลักษณะประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกัน กับความผูกพันต่อองค์กรของนักบินพาณิชย์ บริษัทสายการบินแห่งหนึ่งในประเทศไทย แตกต่างกัน โดยใช้ Independent sample t-test และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) F-test

สมมติฐานที่ 2 ทดสอบลักษณะประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกัน กับความสุขในการทำงานของนักบินพาณิชย์ บริษัทสายการบินแห่งหนึ่งในประเทศไทย แตกต่างกัน โดยใช้ Independent sample t-test และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) F-test

สมมติฐานที่ 3 การทดสอบความสุขในการทำงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของนักบินพาณิชย์ บริษัทสายการบินแห่งหนึ่งในประเทศไทย โดยใช้การวิเคราะห์ถดถอยแบบพหุ (Multiple Regression Analysis)

## ผลการวิจัย

ตารางที่ 1 การเปรียบเทียบลักษณะประชากรศาสตร์จำแนกตามตำแหน่งงานในปัจจุบัน ที่แตกต่างกัน กับความผูกพันต่อองค์กรของนักบินพาณิชย์ บริษัทสายการบินแห่งหนึ่งในประเทศไทย แตกต่างกัน

ตำแหน่งงานในปัจจุบัน	n	$\bar{x}$	SD	t	Sig.
นักบินที่ 1 (Captain)	128	3.88	0.29	-3.673*	0.00
นักบินที่ 2 (FO/Co-Pilot)	172	3.99	0.19		

\* Sig. ≤ 0.05

จากตารางที่ 1 ผลการทดสอบพบว่า ค่า Sig. มีค่าเท่ากับ 0.00 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า ตำแหน่งนักบินที่ 1 (Captain) และตำแหน่งนักบินที่ 2 (FO/Co-Pilot) กับความผูกพันต่อองค์กรของนักบินพาณิชย์ บริษัทสายการบินแห่งหนึ่งในประเทศไทย แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05



**ตารางที่ 2** การเปรียบเทียบลักษณะประชากรศาสตร์จำแนกตามอายุที่แตกต่างกัน กับความผูกพันต่อองค์กรของนักบินพาณิชย์ บริษัทสายการบินแห่งหนึ่งในประเทศไทย แตกต่างกัน

	ระดับอายุ	n	$\bar{x}$	SD	F	Sig.
ความผูกพันต่อองค์กร	น้อยกว่า 35 ปี	55	3.93	0.36		
ของนักบินพาณิชย์ บริษัท	35- 40 ปี	60	3.81	0.21		
สายการบินแห่งหนึ่งใน	41 - 46 ปี	70	3.98	0.18	15.041*	0.00
ประเทศไทย	47-52 ปี	65	4.10	0.15		
	52 ปี ขึ้นไป	50	3.86	0.16		
	รวม	300				

\* Sig. ≤ 0.05

จากตารางที่ 2 ผลการทดสอบพบว่า ค่า Sig. มีค่าเท่ากับ 0.00 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า ผู้ที่มีอายุที่แตกต่างกัน กับความผูกพันต่อองค์กรของนักบินพาณิชย์ บริษัทสายการบินแห่งหนึ่งในประเทศไทย แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**ตารางที่ 3** การเปรียบเทียบลักษณะประชากรศาสตร์จำแนกตามสถานภาพครอบครัว ที่แตกต่างกัน กับความผูกพันต่อองค์กรของนักบินพาณิชย์ บริษัทสายการบินแห่งหนึ่งในประเทศไทย แตกต่างกัน

ความผูกพันต่อองค์กรของ	สถานภาพครอบครัว	n	$\bar{x}$	SD	F	Sig.
นักบินพาณิชย์ บริษัทสาย	โสด	93	3.89	0.32		
การ บิน แห่ง นี ึ่ง ใน	สมรส	120	3.99	0.22	4.712*	0.01
ประเทศไทย	หย่าร้าง/แยกกันอยู่	87	3.92	0.15		
	รวม	300				

\* Sig. ≤ 0.05

จากตารางที่ 3 ผลการทดสอบพบว่า ค่า Sig. มีค่าเท่ากับ 0.01 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า ผู้ที่มีสถานภาพครอบครัวที่แตกต่างกัน กับความผูกพันต่อองค์กรของนักบินพาณิชย์ บริษัทสายการบินแห่งหนึ่งในประเทศไทย แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**ตารางที่ 4** การเปรียบเทียบลักษณะประชากรศาสตร์จำแนกตามประสบการณ์ในอาชีพนักบินพาณิชย์ ที่แตกต่างกัน กับความผูกพันต่อองค์กรของนักบินพาณิชย์ บริษัทสายการบินแห่งหนึ่งในประเทศไทย แตกต่างกัน

	ประสบการณ์ในอาชีพ	n	$\bar{x}$	SD	F	Sig.
ความผูกพันต่อองค์กร	น้อยกว่า 8 ปี	90	3.89	0.32		
ของนักบินพาณิชย์ บริษัท	8-10 ปี	81	3.88	0.19	23.087*	0.00
สายการบินแห่งหนึ่งใน	11-13 ปี	74	4.13	0.12		
ประเทศไทย	14 ปี ขึ้นไป	55	3.86	0.15		
	รวม	300				

\* Sig. ≤ 0.05

จากตารางที่ 4 ผลการทดสอบพบว่า ค่า Sig. มีค่าเท่ากับ 0.00 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า ผู้ที่มีประสบการณ์ในอาชีพนักบินพาณิชย์ ที่แตกต่างกัน กับความผูกพันต่อองค์กรของนักบินพาณิชย์ บริษัทสายการบินแห่งหนึ่งในประเทศไทย แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**ตารางที่ 5** การเปรียบเทียบลักษณะประชากรศาสตร์จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกัน กับความผูกพันต่อองค์กรของนักบินพาณิชย์ บริษัทสายการบินแห่งหนึ่งในประเทศไทยแตกต่างกัน

	รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	n	$\bar{x}$	SD	F	Sig.
	ต่ำกว่า 150,000 บาท	55	3.93	0.36		
ความผูกพันต่อองค์กรของนักบินพาณิชย์ บริษัทสายการบินแห่งหนึ่งในประเทศไทย	150,000 – 200,000 บาท	60	3.81	0.21		
	200,001 – 250,000 บาท	70	3.98	0.18	15.041*	0.00
	250,001 – 300,000 บาท	65	4.10	0.15		
	300,001 บาทขึ้นไป	50	3.86	0.16		
	รวม	300				

\* Sig. ≤ 0.05

จากตารางที่ 5 ผลการทดสอบพบว่า ค่า Sig. มีค่าเท่ากับ 0.00 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า ผู้ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน กับความผูกพันต่อองค์กรของนักบินพาณิชย์ บริษัทสายการบินแห่งหนึ่งในประเทศไทย แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**ตารางที่ 6** การเปรียบเทียบลักษณะประชากรศาสตร์จำแนกตามตำแหน่งงานในปัจจุบัน ที่แตกต่างกัน กับความสุขในการทำงานของนักบินพาณิชย์ บริษัทสายการบินแห่งหนึ่งในประเทศไทย แตกต่างกัน

ตำแหน่งงานในปัจจุบัน	n	$\bar{x}$	SD	t	Sig.
นักบินที่ 1 (Captain)	128	4.49	0.44	9.702*	0.00
นักบินที่ 2 (FO/Co-Pilot)	172	4.06	0.26		

\* Sig. ≤ 0.05

จากตารางที่ 6 ผลการทดสอบพบว่า ค่า Sig. มีค่าเท่ากับ 0.00 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า ตำแหน่งนักบินที่ 1 (Captain) และตำแหน่งนักบินที่ 2 (FO/Co-Pilot) กับความสุขในการทำงานของนักบินพาณิชย์ บริษัทสายการบินแห่งหนึ่งในประเทศไทย แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**ตารางที่ 7** การเปรียบเทียบลักษณะประชากรศาสตร์จำแนกตามอายุ ที่แตกต่างกัน กับความสุขในการทำงานของนักบินพาณิชย์ บริษัทสายการบินแห่งหนึ่งในประเทศไทย แตกต่างกัน

	ระดับอายุ	n	$\bar{x}$	SD	F	Sig.
ความสุขในการทำงาน	น้อยกว่า 35 ปี	55	4.18	0.50		
ของนักบินพาณิชย์ บริษัท	35- 40 ปี	60	4.73	0.15		
สายการบินแห่งหนึ่งใน	41 - 46 ปี	70	4.36	0.35	75.742*	0.00
ประเทศไทย	47-52 ปี	65	3.90	0.10		
	52 ปี ขึ้นไป	50	4.01	0.10		
	<b>รวม</b>	<b>300</b>				

\* Sig.≤ 0.05

จากตารางที่ 7 ผลการทดสอบพบว่า ค่า Sig. มีค่าเท่ากับ 0.00 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า ผู้ที่มีอายุที่แตกต่างกัน กับความสุขในการทำงานของนักบินพาณิชย์ บริษัทสายการบินแห่งหนึ่งในประเทศไทย แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**ตารางที่ 8** การเปรียบเทียบลักษณะประชากรศาสตร์จำแนกตามสถานภาพครอบครัว ที่แตกต่างกัน กับความสุขในการทำงานของนักบินพาณิชย์ บริษัทสายการบินแห่งหนึ่งในประเทศไทย แตกต่างกัน

ความสุขในการทำงาน	สถานภาพครอบครัว	n	$\bar{x}$	SD	F	Sig.
ของนักบินพาณิชย์ บริษัท	โสด	93	4.40	0.47		
สายการบินแห่งหนึ่งใน	สมรส	120	4.32	0.39	35.614*	0.00
ประเทศไทย	หย่าร้าง/แยกกันอยู่	87	3.97	0.12		
	<b>รวม</b>	<b>300</b>				

\* Sig.≤ 0.05

จากตารางที่ 8 ผลการทดสอบพบว่า ค่า Sig. มีค่าเท่ากับ 0.00 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า ผู้ที่มีสถานภาพครอบครัว ที่แตกต่างกัน กับความสุขในการทำงานของนักบินพาณิชย์ บริษัทสายการบินแห่งหนึ่งในประเทศไทย แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**ตารางที่ 9** การเปรียบเทียบลักษณะประชากรศาสตร์จำแนกตามประสบการณ์ในอาชีพนักบินพาณิชย์ ที่แตกต่างกัน กับความสุขในการทำงานของนักบินพาณิชย์ บริษัทสายการบินแห่งหนึ่งในประเทศไทย แตกต่างกัน

	ประสบการณ์ในอาชีพ นักบินพาณิชย์	n	$\bar{x}$	SD	F	Sig.
ความสุขในการทำงาน	น้อยกว่า 8 ปี	90	4.38	0.47		
ของนักบินพาณิชย์ บริษัท	8-10 ปี	81	4.54	0.31	64.839*	0.00
สายการบินแห่งหนึ่งใน	11-13 ปี	74	3.92	0.12		
ประเทศไทย	14 ปี ขึ้นไป	55	4.00	0.11		
	<b>รวม</b>	<b>300</b>				

\* Sig.≤ 0.05

จากตารางที่ 9 ผลการทดสอบพบว่า ค่า Sig. มีค่าเท่ากับ 0.00 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า ผู้ที่มีประสบการณ์ในอาชีพนักบินพาณิชย์ ที่แตกต่างกัน กับความสุขในการทำงานของนักบินพาณิชย์ บริษัทสายการบินแห่งหนึ่งในประเทศไทย แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**ตารางที่ 10** การเปรียบเทียบลักษณะประชากรศาสตร์จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกัน กับความสุขในการทำงานของนักบินพาณิชย์ บริษัทสายการบินแห่งหนึ่งในประเทศไทยแตกต่างกัน

	รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	n	$\bar{x}$	SD	F	Sig.
	ต่ำกว่า 150,000 บาท	55	4.18	0.50		
ความสุขในการทำงานของนักบินพาณิชย์ บริษัทสายการบินแห่งหนึ่งในประเทศไทย	150,000 – 200,000 บาท	60	4.73	0.15		
	200,001 – 250,000 บาท	70	4.36	0.35	75.742*	0.00
	250,001 – 300,000 บาท	65	3.90	0.10		
	300,001 บาทขึ้นไป	50	4.01	0.10		
	รวม	300				

\* Sig. ≤ 0.05

จากตารางที่ 10 ผลการทดสอบพบว่า ค่า Sig. มีค่าเท่ากับ 0.00 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า ผู้ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน กับความสุขในการทำงานของนักบินพาณิชย์ บริษัทสายการบินแห่งหนึ่งในประเทศไทย แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**ตารางที่ 11** ทดสอบความสุขในการทำงานได้แก่ ด้านลักษณะงาน ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า ด้านเพื่อนร่วมงาน ด้านผู้บังคับบัญชา ด้านการเสริมสร้างแรงจูงใจ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ และด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของนักบินพาณิชย์ บริษัทสายการบินแห่งหนึ่งในประเทศไทย โดยภาพรวม

ตัวแปรต่างๆ	ค่าสัมประสิทธิ์		t	Sig.	Collinearity Statistics	
	$b_0$	Standard Error $\beta_0$			Tolerance	VIF
ค่าคงที่	4.69	0.15	31.032	0.00*		
ด้านลักษณะงาน ( $x_1$ )	-0.15	0.05	-3.443	0.00*	0.491	2.038
ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า ( $x_2$ )	-0.01	0.04	-0.133	0.89	0.392	2.550
ด้านเพื่อนร่วมงาน ( $x_3$ )	-0.12	0.03	-3.297	0.00*	0.380	2.630
ด้านผู้บังคับบัญชา ( $x_4$ )	0.11	0.03	3.014	0.00*	0.496	2.017

ด้านการเสริมสร้าง แรงจูงใจ	-0.03	0.04	-0.05	-0.597	0.55	0.396	2.528
ค่าตอบแทนและสวัสดิการ (x <sub>5</sub> )							
ด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก	0.02	0.03	0.03	0.476	0.63	0.580	1.724
ความสะอาด (x <sub>6</sub> )							
R	R <sup>2</sup>	Adjusted R <sup>2</sup>	SE (est.)	F	Sig.	Durbin-Watson	
0.407	0.166	0.149	0.22944	9.722	0.00*	1.213	

\* Sig.< 0.05

จากตารางที่ 11 การทดสอบเงื่อนไขของ Multiple Regression Analysis พบว่า ตัวแปร ต่างๆ ไม่เกิดปัญหา Multicollinearity เนื่องจาก Tolerance มีค่ามากกว่า 0.1 ทุกตัวแปร และค่า VIF มีค่าน้อยกว่า 10 ทุกตัวแปร และผลการทดสอบสมมติฐาน ด้วยการวิเคราะห์ความถดถอยแบบพหุ (Multiple Regression Analysis) ให้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (R) ระหว่างตัวแปรอิสระ คือ ด้านลักษณะงาน (x<sub>1</sub>) ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า (x<sub>2</sub>) ด้านเพื่อนร่วมงาน (x<sub>3</sub>) ด้านผู้บังคับบัญชา (x<sub>4</sub>) ด้านการเสริมสร้างแรงจูงใจ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ (x<sub>5</sub>) และด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก (x<sub>6</sub>) มีค่าเท่ากับ 0.407 หมายความว่า ด้านลักษณะงาน ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า ด้านเพื่อนร่วมงาน ด้านผู้บังคับบัญชา ด้านการเสริมสร้างแรงจูงใจ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ และด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของนักบินพาณิชย์ บริษัทสายการบินแห่งหนึ่งในประเทศไทย ในภาพรวม ร้อยละ 40.70 มีค่าสัมประสิทธิ์ความผูกพันต่อองค์กร (R<sup>2</sup>) เท่ากับ 0.166 หมายความว่า ความผูกพันต่อองค์กร ของนักบินพาณิชย์ บริษัทสายการบินแห่งหนึ่งในประเทศไทย ในภาพรวม ขึ้นอยู่กับด้านลักษณะงาน ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า ด้านเพื่อนร่วมงาน ด้านผู้บังคับบัญชา ด้านการเสริมสร้างแรงจูงใจ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ และด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก ร้อยละ 16.60 ส่วนค่า Adjusted R<sup>2</sup> เท่ากับ 0.149 หมายถึง ค่าสัมประสิทธิ์ความผูกพันต่อองค์กรของนักบินพาณิชย์ บริษัทสายการบินแห่งหนึ่งในประเทศไทย เมื่อขจัดอิทธิพลของค่า R<sup>2</sup> ที่เกิดจากจำนวนตัวอย่าง ด้านลักษณะงาน ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า ด้านเพื่อนร่วมงาน ด้านผู้บังคับบัญชา ด้านการเสริมสร้างแรงจูงใจ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ และด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กร ของนักบินพาณิชย์ บริษัทสายการบินแห่งหนึ่งในประเทศไทยได้ ร้อยละ 14.90 และมีค่า SE (est.) เท่ากับ 0.22944 หน่วย หมายความว่า ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานจากการประมาณค่าที่เกิดจากการใช้โมเดลนี้จะมีค่าเท่ากับ 0.22944 หน่วย โดยมีค่าสถิติทดสอบ F เท่ากับ 9.722 และค่า Sig. เท่ากับ 0.00 หมายความว่า มีตัวแปรอิสระอย่างน้อยหนึ่งตัวมีผลต่อตัวแปรตามอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สามารถเขียนสมการพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กร ของนักบินพาณิชย์ บริษัทสายการบินแห่งหนึ่งในประเทศไทย เมื่อนำ ด้านลักษณะงาน (x<sub>1</sub>) ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า (x<sub>2</sub>) ด้านเพื่อนร่วมงาน (x<sub>3</sub>) ด้านผู้บังคับบัญชา (x<sub>4</sub>) ด้านการเสริมสร้างแรงจูงใจ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ (x<sub>5</sub>) และด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก (x<sub>6</sub>)

เข้าสมการข้อมูลดิบ (Unstandardized Coefficients) ได้ดังนี้

$$Y = b_0 + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + b_4x_4 + b_5x_5 + b_6x_6 + e$$

$$Y = 4.69 - 0.15 (x_1)^* - 0.01 (x_2) - 0.12 (x_3)^* + 0.11 (x_4)^* - 0.03 (x_5) + 0.02 (x_6) + e$$

เข้าสมการมาตรฐาน (Standardized Coefficients) ได้ดังนี้

$$Y = -0.26 (x_1)^* - 0.01 (x_2) - 0.29 (x_3)^* + 0.23 (x_4)^* - 0.05 (x_5) + 0.03 (x_6) + e$$

## อภิปรายผลการวิจัย

**สมมติฐานที่ 1** ลักษณะประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกัน กับความผูกพันต่อองค์กรของนักบินพาณิชย์ บริษัทสายการบินแห่งหนึ่งในประเทศไทย แตกต่างกัน

ผลการวิจัย พบว่า ลักษณะประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกัน ได้แก่ ตำแหน่งงานในปัจจุบัน ระดับอายุ สถานภาพครอบครัว ประสบการณ์ในอาชีพนักบินพาณิชย์ และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน กับความผูกพันต่อองค์กรของนักบินพาณิชย์ บริษัทสายการบินแห่งหนึ่งในประเทศไทย แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ มีตำแหน่งงานในปัจจุบัน เป็นตำแหน่งนักบินที่ 2 (FO/Co-Pilot) มีอายุ 41 - 46 ปี มีสถานภาพสมรส มีประสบการณ์ในอาชีพนักบินพาณิชย์ น้อยกว่า 8 ปี และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 200,001 – 250,000 บาท ซึ่งกลุ่มตัวอย่างเหล่านี้ล้วนต้องการความมั่นคงในชีวิต จึงมีความมุ่งมั่นตั้งใจทำงานเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ดังนั้นกลุ่มตัวอย่างจึงเกิดความผูกพันต่อองค์กรของตน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Phuwaphon Nawatthammakun (2015) ได้ทำการศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กรเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ลักษณะประชากรศาสตร์ด้าน เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และระดับตำแหน่ง มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กรเอกชนแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ Monticha Paobunprung และ Karunant Ratanasanwong (2016) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันกับองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร พบว่า ลักษณะประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**สมมติฐานที่ 2** ลักษณะประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกัน กับความสุขในการทำงานของนักบินพาณิชย์ บริษัทสายการบินแห่งหนึ่งในประเทศไทย แตกต่างกัน

จากผลการวิจัยพบว่า ลักษณะประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกัน ได้แก่ ตำแหน่งงานในปัจจุบัน ระดับอายุ สถานภาพครอบครัว ประสบการณ์ในอาชีพนักบินพาณิชย์ และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน กับความสุขในการทำงานของนักบินพาณิชย์ บริษัทสายการบินแห่งหนึ่งในประเทศไทย แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ มีตำแหน่งงานในปัจจุบัน เป็นตำแหน่งนักบินที่ 2 (FO/Co-Pilot) มีอายุ 41 - 46 ปี มีสถานภาพสมรส มีประสบการณ์ในอาชีพนักบินพาณิชย์ น้อยกว่า 8 ปี และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 200,001 – 250,000 บาท เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างมีความปรารถนาให้ตนเองดำเนินชีวิตไปอย่างมีความสุข และมีความต้องการเพิ่มมากขึ้น เช่น ความต้องการให้มีอาชีพที่มั่นคงและก้าวหน้า ความต้องการทำงานในองค์กรที่มั่นคง ความต้องการได้รับโอกาสในการพัฒนา ได้รับเกียรติ ได้รับการยกย่อง เป็นบุคคลที่มีคุณค่าในองค์กร ได้รับการยอมรับจากบุคคลทุกระดับในที่ทำงาน ได้รับค่าตอบแทนที่ยุติธรรม ได้รับสวัสดิการที่พึงพอใจ มี หัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานที่ดี ดังนั้นกลุ่มตัวอย่างจึงพอใจกับสิ่งที่ตนเองได้รับ จึงทำให้มีความสุขในชีวิตการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Nicharee Kawchaisa (2018) ได้ทำการศึกษาความสุขในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ในบริษัทนำเข้าและจัดจำหน่ายสินค้าแห่งหนึ่ง พบว่า ลักษณะประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกัน มีผลต่อความสุขในการทำงาน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ Kitipat Damapong (2017) ได้ทำการศึกษาความสุข ความพึงพอใจ ต่อความผูกพันของ

บุคลากรที่มีต่อสำนักงานกองทุน สันับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) พบว่า ลักษณะประชากรศาสตร์ ที่แตกต่างกัน ได้แก่ เพศ การจบการศึกษาสูงสุด สถานภาพสมรส ระยะเวลาที่ทำงานในองค์กรปัจจุบัน มีความสุขในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**สมมติฐานที่ 3** ความสุขในการทำงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของนักบินพาณิชย์ บริษัทสายการบินแห่งหนึ่งในประเทศไทย

ผลการวิจัยพบว่า ความสุขในการทำงาน ด้านผู้บังคับบัญชา มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของนักบินพาณิชย์ บริษัทสายการบินแห่งหนึ่งในประเทศไทยในทิศทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างมีความรู้สึกที่ดีต่อผู้บังคับบัญชาและสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ในการทำงาน จึงทำให้กลุ่มตัวอย่างรู้สึกพึงพอใจและมีความสุขเมื่อได้รับการตอบสนองตามความต้องการ และส่งผลต่อประสิทธิภาพของกลุ่มตัวอย่างและประสิทธิผลของงาน จึงทำให้กลุ่มตัวอย่างมีความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Waraporn Jaiareeharn and Akkachai Apisakkul (2017) ได้ทำการศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่ง ในเขตนิคมอุตสาหกรรมเกตเวย์ซิตี้ พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร มีความสัมพันธ์กันในทิศทางบวก

นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ Kitipat Damapong (2017) ได้ทำการศึกษาความสุข ความพึงพอใจ ต่อความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อสำนักงานกองทุน สันสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) พบว่า ความสุขในการทำงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านลักษณะงาน ด้านเพื่อนร่วมงาน มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรในทิศทางลบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

### ข้อเสนอแนะ

1. การศึกษาวิจัยในครั้งนี้มีการศึกษาเฉพาะขอบเขต ซึ่งการวิจัยในครั้งต่อไป ควรมีการขยายกลุ่มตัวอย่างกว้างขึ้น เก็บกลุ่มตัวอย่างในทุกเขตของประเทศไทย เพื่อนำข้อมูลมาเปรียบเทียบกับงานวิจัยในครั้งนี้ และในอนาคตต่อไป
2. ควรมีการศึกษาความสุขในการทำงาน ที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของนักบินพาณิชย์ บริษัทสายการบินแห่งหนึ่งในประเทศไทย หรือสายการบินอื่นๆ
3. ผู้บริหารของสายการบินแห่งหนึ่งในประเทศไทย สามารถนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาครั้งนี้ไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาบุคลากร และเป็นแนวทางในการพัฒนาองค์กรต่อไป
4. เพื่อเป็นเอกสารค้นคว้าและข้อมูลอ้างอิงสำหรับผู้สนใจจะศึกษา ความสุขในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของนักบินพาณิชย์ บริษัทสายการบินแห่งหนึ่งในประเทศไทย

### รายการอ้างอิง

ASEAN information center.,(2015).Air transport in Thailand. Retrieved from

[http://www.asean thai.net/ewt\\_news.php?nid=2466&filename=index](http://www.asean thai.net/ewt_news.php?nid=2466&filename=index).

Anitha J., (2014) "Determinants of employee engagement and their impact on employee performance",International Journal of Productivity and Performance Management, Vol. 63 Issue: 3, pp.308-323, <https://doi.org/10.1108/IJPPM-01-2013-0008>.

- Demerouti, E., & Cropanzano, R. (2010). From thought to action: Employee work engagement and job performance. In A. B. Bakker & M. P. Leiter (Eds.), *Work engagement: A handbook of essential theory and research* (pp. 147–163). Hove, East Sussex: Psychology Press.
- Fisher, C. D. (2010). Happiness at work. *International Journal of Management Reviews*, 12(4), 384-412. doi:10.1111/j.1468-2370.2009.00270.x.
- Kitipat Damapong. (2017). *Happiness Satisfaction and Mutuality of personnel toward Thai health Promotion Foundation*. Master thesis, M.Pol.Sc., Thammasat University, Bangkok.
- Monticha Paobunprung & Karunant Ratanasanwong. (2016). Factors affecting organizational commitments of staff at Phranakhon Rajabhat University. *Phranakhon Rajabhat Research Journal*, 11(2), 99-112.
- Nicharee Kawchaisa. (2018). *Work happiness and organizational commitment in one import and distribution company*. Master thesis, M.Pharm., Chulalongkorn University, Bangkok.
- Phuwaphon Nawatthammakun. (2015). *Factors affecting the level of organizational commitment of private enterprises in Bangkok*. Master thesis. M.A., Siam University, Bangkok.
- Thai pilot association. (2018). Open a pilot career in a dream that is currently in short supply. Retrieved from <https://news.mthai.com/special-report/686595.html>.
- Wachirawachr Ngamlamom. (2015). Re: Demographic characteristics [Web blog message]. Retrieved ต้องระบุวันที่เข้าถึงด้วย, from [http://learningofpublic.blogspot.com/2015/09/blog-post\\_11.html](http://learningofpublic.blogspot.com/2015/09/blog-post_11.html).
- Waraporn Jaiareeharn & Akkachai Apisakkul. (2017). *Relationship of Work Happiness and Organizational Commitment In An Automobile Parts Manufacturing Company*. Master thesis, M.B.A., University of the Thai Chamber of Commerce, Bangkok.
- Warr, P., & Inceoglu, I. (2012). Job engagement, job satisfaction, and contrasting associations with person-job fit. *Journal of Occupational Health Psychology*, 17(2), 129-138. doi: 10.1037/a0026859.