

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บังคับบัญชากับความพึงพอใจในการทำงาน
ของพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายช่าง บริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน)

THE RELATION BETWEEN THE THAI AIRWAYS INTERNATIONAL PLC. (DON MUANG
AIRPORT) MANAGERS' TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP AND THE MECHANICAL
OPERATION OFFICERS' WORKING SATISFACTION

ญาณิกานต์ ไผ่เจริญ วงศ์ธีรา สุวรรณิน และเรืองเดช เร่งเพียร
Yanigam Paijaroen, Wongtheera Suvannin, and Ruangdech Rengpian

หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์
ในพระบรมราชูปถัมภ์ จ.ปทุมธานี

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์ของการวิจัยคือเพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานฝ่ายช่าง บริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน) ท่าอากาศยานดอนเมือง เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานฝ่ายช่าง บริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน) ตามลักษณะประชากรศาสตร์ รวมทั้งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บังคับบัญชากับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายช่าง บริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน) ท่าอากาศยานดอนเมือง กลุ่มตัวอย่างคือ พนักงานฝ่ายช่าง บริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน)ท่าอากาศยานดอนเมือง จำนวน 350 คน ได้รับการตอบกลับแบบสอบถาม ฉบับสมบูรณ์จำนวน 337 ชุด เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือ แบบสอบถามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและความพึงพอใจในการทำงาน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ ค่า t-test, F-test, ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) โดยกำหนดนัยสำคัญทางสถิติไว้ที่ระดับ 0.05

ผลการวิจัยพบว่า

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุระหว่าง 41-50 ปี ระดับการศึกษาปริญญาตรี และมีรายได้สูงกว่า 30,000 บาทขึ้นไป

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง พิจารณาจากค่าเฉลี่ยพบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับปานกลาง

ส่วนภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการกระตุ้นทางปัญญามีค่าเฉลี่ยต่ำสุดอยู่ในระดับปานกลาง ความพึงพอใจในการทำงานในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ความพึงพอใจในการทำงานด้านสถานภาพของวิชาชีพ มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก ส่วนความพึงพอใจในการทำงานด้านนโยบายขององค์กร มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดอยู่ในระดับปานกลาง ผลการทดสอบสมมติฐาน พนักงานฝ่ายช่างบริหารการบินไทย จำกัด (มหาชน) ที่มีลักษณะประชากรศาสตร์แตกต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน พบว่า อายุ ระดับการศึกษา และรายได้ที่แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมแตกต่างกัน ส่วนเพศ ที่แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน จากการศึกษาคือความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับความพึงพอใจในการทำงาน พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในภาพรวมทุกด้าน มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานเป็นอันดับสูงสุด และด้านการสร้างแรงบันดาลใจ มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานต่ำสุด

ABSTRACT

The objective of this research is to study the Thai Airways International Plc. (Don Muang Airport) managers' transformational leadership, to study the Thai Airways International Plc. (Don Muang Airport) mechanical operation officers' working satisfaction, to compare the differences of the mechanical operation officers working satisfaction according to demographic types, and to study the relation between the managers' transformational leadership and the mechanical operation officers' working satisfaction. The sample group was 350 Thai Airways mechanical engineers who completed 337 sets of questionnaires. The data collection tool was a questionnaire about transformational leadership and working satisfaction. The statistics used for data analysis were percentage, average, and standard deviation. The statistics used for hypotheses testing were t-test, F-test, and Pearson Product Moment Correlation Coefficient. The statistical significance was given at the level of .05.

Results of the Study

Most of the sample group were 41-50 year old males with bachelor's degrees earning monthly salaries of more than 30,000 baht.

The overall image of the transformational leadership is at middle level. Considering the average, it was found that the transformational leadership aspect of idealized influence has the

highest average at middle level. The transformational leadership aspect of intellectual stimulation has the lowest average at middle level. The overall image of working satisfaction is at middle level. When considering each aspect of working satisfaction, the aspect of vocational status has the highest average at high level. Working satisfaction in the aspect of organizational policy has the lowest average at middle level. The result of hypotheses testing indicated that different demographic types of mechanical engineers have different overall images of working satisfaction. Different sexes do not have different overall images of working satisfaction. Studying the relation between transformational leadership and working environment, it was found that all aspects of transformational leadership are related to working satisfaction. The aspect of individuality is related to the working environment at highest level. The aspect of inspiration is related to working satisfaction at lowest level.

คำสำคัญ

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ความพึงพอใจในการทำงาน

ความสำคัญของปัญหา

ในยุคปัจจุบันเป็นยุคแห่งการเปลี่ยนแปลง ทุกๆองค์การต้องการเผชิญกับสภาวะการเปลี่ยนแปลงทั้งในระดับโลกและระดับภูมิภาค ระดับประเทศ ระดับสังคม ระดับองค์กร ระดับกลุ่ม และระดับบุคคล ทั้งในด้านสภาพแวดล้อม เศรษฐกิจ สังคม การเมือง วัฒนธรรม ค่านิยม ข้อมูลข่าวสาร เทคโนโลยี และอื่นๆ ผลจากการเปลี่ยนแปลงเหล่านี้ ส่งผลทั้งทางบวกและทางลบ ในระดับองค์กรซึ่งเป็นหน่วยย่อยๆในสังคม ก็เป็นที่ยอมรับเช่นกันว่า ผู้นำเป็นบุคคลที่มีความสำคัญหรือที่เรียกกันว่าเป็น กุญแจสำคัญของความมีประสิทธิภาพและความมีประสิทธิภาพขององค์การ ไม่ว่าจะป็นองค์กรในภาครัฐ ภาคเอกชน เป็นองค์กรระดับชาติหรือเป็นองค์กรระดับท้องถิ่น ซึ่งความสำคัญของผู้นำ และความเป็นผู้นำหรือภาวะผู้นำ (Leadership) มีการศึกษาวิจัยจำนวนมากทั้งในต่างประเทศและในประเทศไทย ที่ยืนยันว่าผู้นำหรือภาวะผู้นำมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพหรือประสิทธิผลขององค์การรวมถึงผลการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์การ ความพึงพอใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์การความเป็นพลเมืองดีในองค์การ (Organizational Citizenship Behavior: OCB) รวมถึงการพัฒนาบุคลากรในองค์การ และตัวแปรอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องอีกมากมาย (รัตติกรณ์ จงวิศาล, 2544: 31) ภาวะผู้นำในที่นี้จะหมายถึง พฤติกรรมหรือกระบวนการที่บุคคลหนึ่งมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่น หรือกลุ่มในการทำงาน เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมาย ส่วนภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลง เป็นกระบวนการที่มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงเจตคติ และพฤติกรรมของ

สมาชิกในองค์การสร้างความผูกพันของสมาชิกต่อการเปลี่ยนแปลงวัตถุประสงค์และกลยุทธ์ที่สำคัญขององค์การ และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงนี้ ยังเกี่ยวข้องกับอิทธิพลของผู้นำที่มีผลต่อผู้ตามแต่อิทธิพลนั้นเป็นการให้อำนาจแก่ผู้ตามให้กลับกลายมาเป็นผู้นำ และเป็นผู้ที่เปลี่ยนแปลงหน่วยงานในกระบวนการของการเปลี่ยนแปลงองค์การ ดังนั้น ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจึงได้รับการมองว่าเป็นกระบวนการที่เป็นองค์รวม และเกี่ยวข้องกับการดำเนินงานของผู้นำในระดับต่างๆ ในหน่วยย่อยขององค์การ

บริษัทการบินไทยเป็นรัฐวิสาหกิจที่ดำเนินการทางด้านอุตสาหกรรมการบิน อีกทั้งยังเป็นสายการบินแห่งชาติ และเป็นแหล่งซ่อมอากาศยานระดับโลกที่ถูกคัดเลือกเป็นอันดับแรก บริษัทการบินไทยจึงมุ่งพัฒนาการซ่อมบำรุงให้มีขีดความสามารถในการสร้างความปลอดภัยสูงสุดแก่ผู้โดยสาร ลดค่าใช้จ่ายในการจ้างบริการซ่อมบำรุงในต่างประเทศ เพิ่มรายได้ให้กับองค์กรด้วยการให้บริการสายการบินลูกค้าได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ดังนั้นพนักงานทุกคนจึงต้องปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถ เพื่อก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร

องค์การย่อมมีความต้องการบุคลากรที่มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ส่วนบุคลากรก็ย่อมต้องการสิ่งที่มาสนับสนุนความต้องการของตนเอง และขวัญกำลังใจในการทำงาน โดยสิ่งที่จะประสานความต้องการของทุกองค์การและบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน คือ สิ่งจูงใจให้เกิดกำลังใจหรือความพึงพอใจ ความพึงพอใจในการทำงานนั้นมีความสำคัญต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงาน ผลงานของผู้ปฏิบัติงานที่ทำด้วยความพึงพอใจย่อมได้ผลดีกว่าผู้ปฏิบัติงานที่ทำโดยไม่พึงพอใจในงาน เนื่องจากผู้ปฏิบัติงานที่มีความพึงพอใจในงาน และมีความรับผิดชอบในการทำงานมากกว่าผู้ปฏิบัติงานที่ไม่พึงพอใจงาน ช่วยลดการขาดงาน ลางาน การมาสาย(Lawler, 1983)

จากที่กล่าวมาผู้วิจัยเห็นถึงความสำคัญ จึงเป็นสาเหตุให้ผู้วิจัยอยากศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บังคับบัญชากับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายช่าง บริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน)ท่าอากาศยานดอนเมือง

โจทย์วิจัย/ปัญหาวิจัย

1. พนักงานฝ่ายช่าง บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) ท่าอากาศยานดอนเมือง ที่มีลักษณะประชากรศาสตร์แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกันหรือไม่ อย่างไร
2. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานฝ่ายช่าง บริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน) ท่าอากาศยานดอนเมือง หรือไม่ อย่างไร

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของฝ่ายช่าง บริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน) ทำอากาศยานดอนเมือง
2. เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานฝ่ายช่าง บริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน) ทำอากาศยานดอนเมือง
3. เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายช่างบริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน) ตามลักษณะประชากรศาสตร์
4. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บังคับบัญชากับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายช่าง บริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน) ทำอากาศยานดอนเมือง

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ตัวแปรที่ศึกษา
ตัวแปรต้น ได้แก่ ลักษณะประชากรศาสตร์ และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
ลักษณะประชากรศาสตร์ ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา และรายได้
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ประกอบด้วย การมีอิทธิพลอย่างอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล
ตัวแปรตาม ได้แก่ ความพึงพอใจในการทำงาน ประกอบด้วย ค่าตอบแทน ความเป็นอิสระ เงื่อนไขของงาน นโยบายขององค์กร การมีปฏิสัมพันธ์ และสถานภาพของวิชาชีพ
2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
 - 2.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายช่างบริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน) ทำอากาศยานดอนเมือง จำนวน 2,180 คน (ที่มา: บมจ.การบินไทย ฝ่ายช่าง, 28 ธันวาคม 2551)
 - 2.2 ขนาดของกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสม โดยใช้หลักการคำนวณมาจากสูตรของยามาเน่ (Yamane, 1973 อ้างถึงในบุญธรรมกิจปริดาบริสุทธิ, 2540: 71) โดยระดับค่าของความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ที่ระดับร้อยละ 5 ของกลุ่มตัวอย่างจากจำนวนประชากร 2,180 คน ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 338 คน
 - 2.3 การเลือกตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบกลุ่ม (Cluster Sampling) จากพนักงานฝ่ายช่างระดับปฏิบัติการ บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) ทำอากาศยานดอนเมือง

3. เครื่องมือ

เครื่องมือในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บังคับบัญชากับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายช่าง บริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน) ทำอากาศยานดอนเมือง มี 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับองค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บังคับบัญชา โดยมีองค์ประกอบดังนี้ คือ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน ได้แก่ ค่าตอบแทน ความเป็นอิสระ เงื่อนไขของงาน นโยบายขององค์กร การมีปฏิสัมพันธ์ สถานภาพของวิชาชีพ

4. ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ

ผู้วิจัยใช้แบบสอบถาม(Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อนำมาวิเคราะห์โดยมีรายละเอียดของขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือดังต่อไปนี้

4.1 การสร้างแบบสอบถาม

4.1.1 ศึกษารายละเอียดที่เกี่ยวข้อง โดยรวบรวมข้อมูลทั้งแนวคิด หลักการ วิธีการเกี่ยวกับ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ความพึงพอใจในการทำงาน จากเอกสาร ตำรา งานวิจัยทั้งในและต่างประเทศ

4.1.2 สร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บังคับบัญชาโดยมีองค์ประกอบ คือ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

4.1.3 สร้างแบบสอบถามที่เกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน อันได้แก่ ค่าตอบแทน ความเป็นอิสระ เงื่อนไขของงาน นโยบายขององค์กร การมีปฏิสัมพันธ์ สถานภาพของวิชาชีพ

4.1.4 นำแบบสอบถามที่ออกแบบได้เสนอคณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ทำการตรวจสอบ พิจารณาหาจุดบกพร่อง รวมทั้งข้อเสนอแนะต่างๆ เพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไขให้แบบสอบถามมีความสมบูรณ์และเที่ยงตรงมากยิ่งขึ้น

4.2 การหาค่าความเที่ยงตรง (Validity) ของเครื่องมือ

4.2.1 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน พิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา

4.2.2 นำแบบสอบถามที่ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบแล้วมาหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Items Objective Congruency: IOC) โดยคัดเลือกเฉพาะข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไปมาใช้ ส่วนข้อที่มี IOC น้อยกว่า 0.5 นำมาปรับปรุงให้เหมาะสมตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ ค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามคือ 0.804

4.3 การหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability)

4.3.1 นำแบบสอบถามที่แก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 ชุด เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น

4.3.2 หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (α -Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) มีค่าความเชื่อมั่นดังนี้

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	เท่ากับ	.964
ความพึงพอใจในการทำงาน	เท่ากับ	.934

4.3.3 นำข้อบกพร่องจากการทดสอบมาปรับปรุงครั้งสุดท้าย เพื่อนำไปพิมพ์เป็นฉบับสมบูรณ์ใช้ในการทำวิจัย

5. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการศึกษาวิจัยครั้งนี้ โดย

5.1 ขออนุญาตแจกแบบสอบถามจาก บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์ ถึงบริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน) ท่าอากาศยานดอนเมือง เพื่อขออนุญาตและขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงานฝ่ายช่างที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

5.2 ขอรับหนังสืออนุญาตให้แจกแบบสอบถาม นำแบบสอบถามเพื่อการวิจัยไปแจกเพื่อให้พนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายช่างบริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน) ท่าอากาศยานดอนเมืองตอบแบบสอบถาม โดยส่งแบบสอบถาม จำนวน 350 ชุด

5.3 ผู้ศึกษาได้รับการตอบกลับแบบสอบถาม ฉบับสมบูรณ์จำนวน 337 ชุดกลับคืน ทำการตรวจสอบและแยกเฉพาะฉบับสมบูรณ์ตามจำนวนกลุ่มตัวอย่าง เพื่อดำเนินการต่อไป

6. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอนต่อไปนี้

6.1 ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามแต่ละฉบับที่ได้รับกลับคืนมา

6.2 จัดทำรหัสในแบบสอบถามตามที่กำหนดในตารางแจกแจงความถี่

6.3 ทำการกรอกข้อมูลตามรหัสลงในโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

6.4 ตรวจสอบความถูกต้องและแก้ไขข้อผิดพลาดที่เกิดจากการกรอกข้อมูล

6.5 วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

7. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ดังนี้

7.1 สถิติใช้หาคุณภาพของเครื่องมือ

7.1.1 ค่าความเชื่อมั่น (Reliability)

7.1.2 ค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Items Objective Congruency)

7.2 สถิติพื้นฐาน

7.2.1 ค่าร้อยละ (Percentage)

7.2.2 ค่าเฉลี่ย (Mean)

7.2.3 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

7.3 สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

7.3.1 ค่า t-test

7.3.2 ค่า F-test และการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่โดยวิธีเชฟเฟ้ (Scheffe')

7.3.3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Correlation)

ผลการวิจัย

1. จากการศึกษาลักษณะทางประชากรศาสตร์ผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุระหว่าง 41-50 ปี ระดับการศึกษาปริญญาตรี และมีรายได้สูงกว่า 30,000 บาทขึ้นไป

2. จากการศึกษาเกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บังคับบัญชาฝ่ายช่างบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) ทำอากาศยานดอนเมือง ในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง และด้านที่ผู้บังคับบัญชาฝ่ายช่างมีในระดับสูงสุด คือ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์

3. จากการศึกษาเกี่ยวกับระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายช่าง บริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน) ทำอากาศยานดอนเมือง ในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีความพึงพอใจในการทำงานในระดับสูงสุด คือ ด้านสถานภาพของวิชาชีพ อยู่ในระดับมาก

4. ผลการทดสอบสมมติฐาน ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายช่าง บริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน) ทำอากาศยานดอนเมือง แตกต่างกันตามลักษณะทางประชากรศาสตร์

ตารางที่ 1 แสดงการทดสอบความแตกต่างความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานฝ่ายช่าง
บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) ตามลักษณะประชากรศาสตร์

ความพึงพอใจในการทำงาน	เพศ	อายุ	ระดับการศึกษา	รายได้
ด้านค่าตอบแทน	.014	.000	.000	.000
ด้านความเป็นอิสระ	.844	.216	.000	.004
ด้านเงื่อนไขของงาน	.827	.234	.000	.001
ด้านนโยบายขององค์กร	.318	.000	.005	.081
ด้านการมีปฏิสัมพันธ์	.288	.326	.006	.001
ด้านสถานภาพของวิชาชีพ	.007	.018	.004	.015
รวม	.208	.015*	.000**	.038*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ความพึงพอใจในการทำงาน จำแนกตามเพศ ในภาพรวม พนักงานฝ่ายช่างที่มีเพศต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน โดยพนักงานเพศชาย มีความพึงพอใจในการทำงานมากกว่าเพศหญิง

ความพึงพอใจในการทำงาน จำแนกตามอายุ ในภาพรวม พนักงานฝ่ายช่างที่มีอายุต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน โดยพนักงานฝ่ายช่างที่มีอายุต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานด้านภาพรวม แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 คู่ ได้แก่ พนักงานที่มีอายุมากกว่า 50 ปี ขึ้นไป ความพึงพอใจในการทำงานด้านภาพรวมมากกว่าพนักงานที่มีอายุน้อยกว่า 31 ปี

ความพึงพอใจในการทำงาน จำแนกตามระดับการศึกษา ในภาพรวม พนักงานฝ่ายช่างที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน โดยพนักงานฝ่ายช่างที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานด้านภาพรวม แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 2 คู่ ได้แก่ พนักงานฝ่ายช่างที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีความพึงพอใจในการทำงานด้านภาพรวม มากกว่าพนักงานฝ่ายช่างที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี และพนักงานฝ่ายช่างที่มีระดับการศึกษาปริญญาโท / หรือสูงกว่ามีความพึงพอใจในการทำงานด้านภาพรวม มากกว่า พนักงานฝ่ายช่างที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี

ความพึงพอใจในการทำงาน จำแนกตามรายได้ ในภาพรวม พนักงานฝ่ายช่างมีรายได้ต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน โดยพนักงานฝ่ายช่างที่มีรายได้ต่างกัน มีความ

พึงพอใจในการทำงานด้านภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อนำมาเปรียบเทียบกับรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ (Scheffé) ไม่พบความแตกต่างรายคู่

5. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานฝ่ายช่าง บริษัทรการบินไทย จำกัด (มหาชน) ท่าอากาศยานดอนเมือง พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในภาพรวมทุกด้าน มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า

ตารางที่ 2 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	ความพึงพอใจในการทำงาน						รวม
	ด้านคำตอบแทน	ด้านความเป็นอิสระ	ด้านเงื่อนไขของงาน	ด้านนโยบายขององค์กร	ด้านการมีปฏิสัมพันธ์	ด้านสถานภาพของวิชาชีพ	
ด้านการมีอิทธิพลอย่างอุดมการณ์	.215**	.469**	.388**	.582**	.643**	.343**	.616**
ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	.217**	.443**	.451**	.516**	.612**	.355**	.601**
ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	.262**	.476**	.451**	.583**	.661**	.410**	.661**
ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	.350**	.434**	.409**	.614**	.637**	.454**	.676**

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการมีอิทธิพลอย่างอุดมการณ์มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้าน มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการกระตุ้นทางปัญญามีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน อยู่ในระดับค่อนข้างสูง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้าน มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน อยู่ในระดับค่อนข้างสูง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน

อภิปรายผล

ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานฝ่ายช่าง บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) ท่าอากาศยานดอนเมือง จำแนกตามเพศ ในภาพรวม พนักงานฝ่ายช่างมีเพศต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน ไม่สอดคล้องกับการศึกษา ของ สุณารี เอกวิทยานุรักษ์ (2545) ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานภายหลังการแปลงสภาพรัฐวิสาหกิจเป็นบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) พบว่า พนักงานที่มีเพศต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน โดยพนักงานชายมีความพึงพอใจในการทำงานมากกว่าพนักงานหญิง เนื่องจาก เพศชายมีความรู้สึกว่าการมีงานทำ ทำให้รู้สึกมั่นคงดี และส่งผลถึงความมั่นคงต่อตนเองและครอบครัว และเงินเดือนและสวัสดิการที่ได้รับนั้นเป็นหลักประกันความมั่นคงในการดำเนินชีวิตได้อย่างมีความสุขเป็นอย่างดี เพราะไม่ต้องการเปลี่ยนหรือย้ายงานบ่อย

ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานฝ่ายช่าง บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) ท่าอากาศยานดอนเมือง จำแนกตามอายุ ในภาพรวม พนักงานฝ่ายช่างมีอายุต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน สอดคล้องกับการศึกษา ของ ญัฐฐริญาณ์ วิทยานรากุล (2546) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหาร: กรณีธุรกิจอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่มเพื่อการส่งออก พบว่า อายุต่างกัน มีความพึงพอใจแตกต่างกัน

ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานฝ่ายช่าง บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) ท่าอากาศยานดอนเมือง จำแนกตามระดับการศึกษา ในภาพรวม พนักงานฝ่ายช่างมีระดับการศึกษาต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษา ของ อารมณีสว่างอรุณ (2550) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับระดับความพึงพอใจของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัทเอช-วัน พาร์ทส์ (ประเทศไทย) จำกัด พบว่าพนักงานฝ่ายผลิตที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีระดับความพึงพอใจแตกต่างกัน

ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานฝ่ายช่าง บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) ท่าอากาศยานดอนเมือง จำแนกตามรายได้ ในภาพรวม พนักงานฝ่ายช่างมีรายได้ต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกันซึ่งสอดคล้องกับการศึกษา ของอรรรถพล ชื่น โภคทรัพย์ (2550) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัท เม็กเท็ค แมนูแฟ็คเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด พบว่า พนักงานที่มีตำแหน่งงาน และรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีระดับความพึงพอใจแตกต่างกันอาจเป็นเพราะว่าเมื่อตำแหน่งไม่เหมือนกัน ทำให้ระดับความรับผิดชอบไม่เหมือนกันและรายได้ที่ต่างกัน ทำให้เกิดความพึงพอใจไม่เหมือนกันบางคนคิดว่าทำงานมานานน่าจะได้ผลตอบแทนที่สูงหรือมีประสบการณ์มากทำให้รายได้มากตามไปด้วย

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน ฝ่ายช่าง บริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน) ทำอากาศยานดอนเมืองพบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในภาพรวมทุกด้าน มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน โดยด้านที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานอันดับสูงสุด ได้แก่ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการคำนึงถึงความ เป็นปัจเจกบุคคล และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการสร้างแรงบันดาลใจมีความสัมพันธ์กับ ความพึงพอใจในการทำงานอันดับต่ำสุด เนื่องจาก ผู้นำมีหน้าที่สำคัญอันหนึ่ง คือเป็นผู้ที่องค์กา มอบหมายให้รับผิดชอบในการบริหารจัดการบำรุงขวัญกำลังใจหรือสร้างความรู้สึกที่ดีของ พนักงานต่อการทำงานและองค์การ

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1) หน่วยงานหรือผู้ที่มีบทบาทในการพัฒนาบุคลากรด้านการบริหารควรมีการพัฒนา ความพึงพอใจและภาวะผู้นำ ที่เหมาะสมให้เกิดกับผู้บังคับบัญชา เช่น การฝึกอบรม

2) ผู้บริหารบริษัท การบินไทยจำกัด (มหาชน) สามารถนำผลการวิจัยเป็นข้อมูลเพื่อเป็น การเสริมสร้างความพึงพอใจและคุณลักษณะของผู้นำให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ในส่วนที่ ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างแรงบันดาลใจ มีความสัมพันธ์กับ ความพึงพอใจในการทำงานอันดับต่ำสุด ผู้บริหารบริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน) ควรให้ ความสำคัญในด้านนี้ให้มาก เพื่อให้พนักงาน มีความผูกพัน มีความเชื่อมั่น และแสดงให้เห็น ความตั้งใจอย่างแน่วแน่ว่าจะสามารถบรรลุเป้าหมายได้ หาโอกาสในการพบปะสังสรรค์ กับพนักงาน นอกเหนือจากเวลาปฏิบัติงานบ้าง

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

ผู้วิจัยขอเสนอแนะแนวทางสำหรับผู้สนใจที่จะทำการวิจัยในครั้งต่อไป ดังนี้

1) สามารถเก็บกลุ่มตัวอย่างการวิจัยของพนักงานฝ่ายอื่นๆในบริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน) เพื่อให้ผลการวิจัยสามารถนำไปใช้ได้ครอบคลุมและเกิดประโยชน์มากยิ่งขึ้นด้วย และ นำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาพนักงานบริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน) ต่อไป

2) ในการศึกษาครั้งต่อไปควรทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับ ความ พึงพอใจในการทำงานของพนักงานในด้านอื่นๆ เช่น ด้านบรรยากาศ ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านความผูกพัน เพื่อการศึกษาข้อมูลอย่างครบถ้วนสมบูรณ์ และนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษามา เปรียบเทียบและปรับปรุง เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท การบินไทย จำกัดให้เหมาะสมยิ่งขึ้น

3) ควรมีการศึกษาวิจัย โดยใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลในรูปแบบอื่นๆ ที่นอกเหนือไปจากการใช้แบบสอบถาม เช่น การสัมภาษณ์ ทั้งนี้ก็เพื่อเป็นการเปิดโอกาสให้พนักงานฝ่ายช่างบริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน) ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างสามารถแสดงความคิดเห็นของตนเอง และมีโอกาสในการเสนอแนะแนวทางที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงาน ได้อย่างเต็มที่หรืออาจจะให้วิธีการสังเกตพฤติกรรมการทำงานต่างๆ ทั้งนี้ก็เพื่อให้ได้ข้อมูลในเชิงลึกสำหรับการศึกษาวิจัยครั้งต่อไป

บรรณานุกรม

- ณัฐริชญาน์ วิทยานรากุล.(2546). **ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหาร: กรณีธุรกิจอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่มเพื่อการส่งออก.** วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- บุญธรรม กิจปริดาบริสุทธิ์.(2540). **ระเบียบวิธีวิจัยทางสังคมศาสตร์.** พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ: เจริญผล.
- รัตติกรณ์ จงวิศาล.(2544). **ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership).** วารสารสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. 20(5): 32.
- สุนารี เอกวิทยานุรักษ์.(2545). **ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานภายหลังการแปลงสภาพรัฐวิสาหกิจเป็นบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน).** วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- อรรถพล ชื่น โภคทรัพย์.(2550). **ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัท เม็กเทค แมนูแฟ็คเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด.** ภาคนิพนธ์บริหารธุรกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการทั่วไป มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- อารมณีย์ สว่างอรุณ.(2550). **ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับระดับความพึงพอใจของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัทเอช-วัน พาร์ทส์ (ประเทศไทย) จำกัด.** ภาคนิพนธ์บริหารธุรกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการทั่วไป มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- Lawler, E.E.(1983). **The expectancies in public sector venture assistance.** New Jersey: Ally and Bacon.