

ปัจจัยที่สัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของนักบินกองบิน 6*

Factors Related to Work Behaviors of Pilots at Wing 6

นาวาอากาศโท ธนากร เอี่ยมปาน¹

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา ปัจจัยที่สัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของนักบิน และเพื่อสร้างสมการพยากรณ์พฤติกรรมการทำงานของนักบินกองบิน 6 กลุ่มตัวอย่าง คือ นักบินกองบิน 6 จำนวน 114 คน เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย เป็นแบบสอบถาม ผลการวิจัยพบว่า (1) ปัจจัยจิตใจ ปัจจัยค้ำจุน ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรมการทำงานของนักบินกองบิน 6 ในแต่ละด้านและภาพรวมอยู่ในระดับมาก (2) พฤติกรรมการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับปัจจัยจิตใจ ปัจจัยค้ำจุน และปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร (3) ปัจจัยจิตใจ ปัจจัยค้ำจุน และปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กัน (4) ปัจจัยจิตใจและปัจจัยค้ำจุนมีความสัมพันธ์กับ ความร่วมมือ การอุทิศตน การรักษาวินัยและการปฏิบัติตาม แต่ไม่สัมพันธ์กับความซื่อสัตย์ (5) ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานทุกด้าน (6) ปัจจัยที่พยากรณ์พฤติกรรมการทำงานของนักบินกองบิน 6 คือ ความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายขององค์กร ความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามในการปฏิบัติงาน ความสำเร็จในการทำงาน และการปกครองบังคับบัญชา ซึ่งสามารถเขียนสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ และสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

$$Y' = 1.565 + 0.3(\text{ความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายขององค์กร}) + 0.231(\text{ความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามในการปฏิบัติงาน}) + 0.211(\text{ความสำเร็จในการทำงาน}) - 0.133(\text{การปกครองบังคับบัญชา})$$
$$Z' = 0.37(\text{ความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายขององค์กร}) + 0.318(\text{ความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามในการปฏิบัติงาน}) + 0.24(\text{ความสำเร็จในการทำงาน}) - 0.189(\text{การปกครองบังคับบัญชา})$$

คำสำคัญ: ปัจจัยจิตใจ, ปัจจัยค้ำจุน, ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร, พฤติกรรมการทำงาน

¹ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีปทุม

^{*} เป็นส่วนหนึ่งของวิทยานิพนธ์ระดับมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีปทุม ปีการศึกษา 2552

อาจารย์ที่ปรึกษา: รองศาสตราจารย์ ดร.รุจิร ภู่อาระ

Abstract

The objectives of this research were to find out the factors related to work behavior of pilots at Wing 6 and to make forecasting equations about the work behavior of pilots at Wing 6 .The sample of this study was 114 pilots from Wing 6 . Data were collected using questionnaires. The findings showed that (1) Herzberg's Hygiene-motivator theory, commitment to organization and work behaviors of pilots at Wing 6 were high, (2) Work behaviors were positively correlated to Herzberg's Hygiene-motivator theory and commitment to organization, (3) Herzberg's Hygiene-motivator theory and commitment to organization were correlated, (4) Herzberg's Hygiene-motivator theory was related to co-operation, unselfishness and good bearing but was not related to honesty, (5) Commitment to organization was related to work behaviors, (6) The stepwise Multiple Regression method demonstrated that the possible variable for work behavior of pilots at Wing 6 are confirmation and acceptance of the Wing 6 goal, willingness to work, achievement and supervision . From the study the equation with the raw scores and standard scores were;

$$Y' = 1.565 + 0.3(\text{Confirmation and acceptance for Wing 6 goal}) + 0.231(\text{Willingness to work}) + 0.211(\text{Achievement}) - 0.133(\text{Supervision})$$

$$Z' = 0.37(\text{Confirmation and Acceptance for Wing 6 goal}) + 0.318(\text{Willingness to work}) + 0.24(\text{Achievement}) - 0.189(\text{Supervision}).$$

Keywords: Behavior of pilots.

ความนำ

ภารกิจสำคัญของทหารตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550 คือ การพิทักษ์รักษาไว้ซึ่งสถาบันพระมหากษัตริย์ เกราช อธิปไตย และบูรณภาพแห่งเขตอำนาจรัฐ และต้องจัดให้มีกำลังทหาร อาวุธ ยุทโธปกรณ์ และเทคโนโลยีที่ทันสมัย จำเป็น และเพียงพอเพื่อพิทักษ์รักษาเอกราชอธิปไตย ความมั่นคงของรัฐ สถาบันพระมหากษัตริย์ ผลประโยชน์แห่งชาติ และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และเพื่อการพัฒนาประเทศ โดยมีองค์กรซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบในการใช้กำลังทางอากาศ คือ กองทัพอากาศ เป็นองค์กร ๆ หนึ่งที่มีภารกิจหลัก และหน้าที่ในการเตรียมกำลังทางอากาศเพื่อเสริมสร้าง

ความมั่นคง และความเป็นเอกราชของประเทศ ซึ่งกองทัพอากาศได้กำหนดวิสัยทัศน์และภารกิจให้สอดคล้องตามรัฐธรรมนูญนี้ จากประวัติศาสตร์สงครามต่าง ๆ ที่ผ่านมามาจนถึงปัจจุบัน จะเห็นได้ว่ากำลังทางอากาศมีความสำคัญสามารถตัดสินใจชีวิตชะตาชีวิตของสงครามได้ กำลังทางอากาศประกอบด้วยปัจจัยสำคัญ 2 ประการ คือ อาวุธ ยุทโธปกรณ์ และกำลังพล จากการเป็นองค์กรที่มีภารกิจและหน้าที่สำคัญระดับประเทศต้องอาศัยหน่วยงานหลายหน่วยงานที่สร้างขึ้นภายในกองทัพอากาศเพื่อที่จะดำเนินการกิจของกองทัพอากาศให้สมบูรณ์ นอกจากนั้นยังมีการกิจอื่น ๆ ของกองทัพอากาศอีกมาก รวมถึงการช่วยเหลือประชาชนในกรณีได้รับความเดือดร้อน หรือได้รับการร้องขอจากรัฐบาลซึ่งเป็นภารกิจด้านพลเรือน เช่น การทำฝนหลวง

การดับไฟป่า ที่กองทัพอากาศได้กระทำมาจนถึงปัจจุบัน ในยามที่ประเทศปราศจากสงคราม นอกจากนั้นยังมีภารกิจด้านพลเรือนอีกมาก ซึ่งกองทัพอากาศจัดขึ้นเพื่อเป็นการเสริมสร้างความเข้าใจ และก่อให้เกิดความร่วมมือกันระหว่างพลเรือนและทหาร และ ภารกิจที่สำคัญที่สุด ที่รัฐบาลมอบหมายให้กองทัพอากาศดำเนินการ คือ ภารกิจการบิน รับ-ส่ง เสด็จ ฯ และบุคคลสำคัญ (รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550)

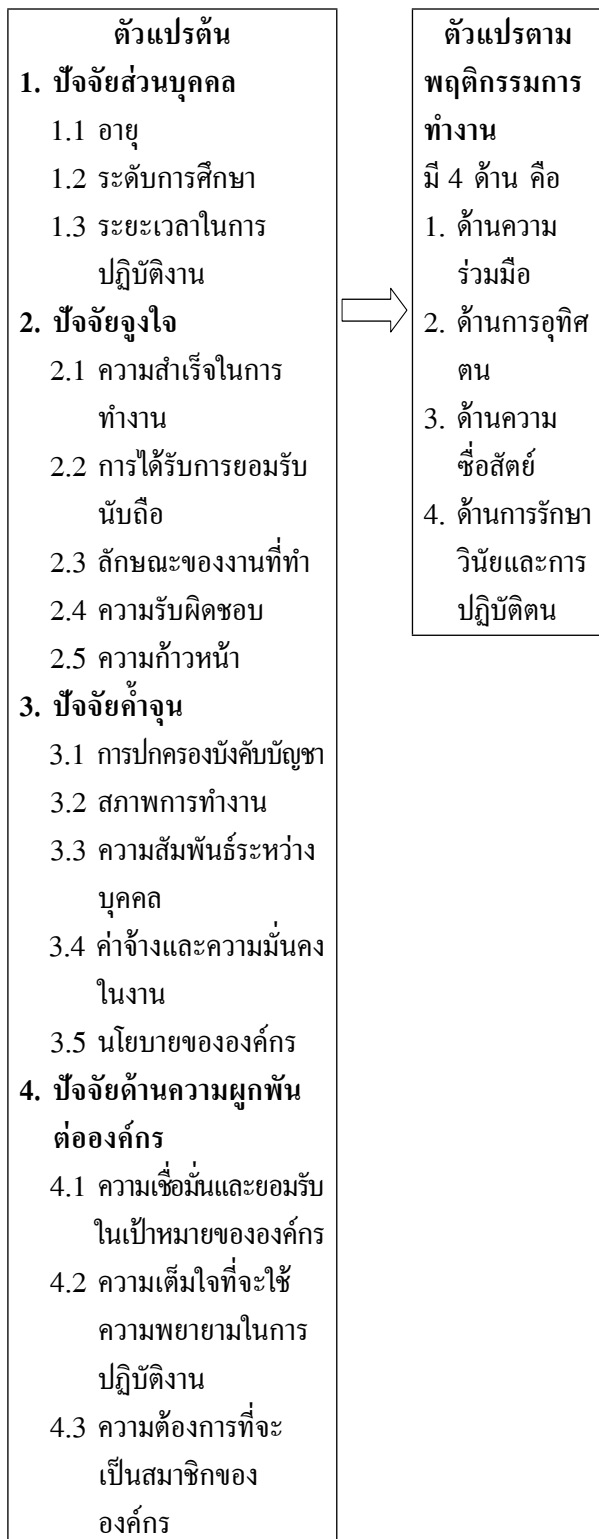
ดังนั้นการบริหารจัดการกองทัพให้บรรลุภารกิจตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ต้องมีการทำงานที่มีประสิทธิภาพ ให้กำลังพลมีพฤติกรรมการทำงานที่ดีตามที่กองทัพอากาศได้กำหนดไว้ในแผนยุทธศาสตร์ การพัฒนาความสามารถของกำลังพล ปี 2553 กองบิน 6 มีภารกิจ คือ เตรียมการ และใช้กำลังทางอากาศ ตามที่กองทัพอากาศกำหนด และมีความพร้อมที่จะใช้กำลังทางอากาศในการพัฒนาประเทศ และการช่วยเหลือประชาชน รวมทั้งการมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาสำคัญของชาติ ในยามวิกฤติต่างๆ เช่น การบรรเทาสาธารณภัยอันเกิดจากอุบัติเหตุ หรือภัยพิบัติจากธรรมชาติ เป็นต้น และภารกิจที่สำคัญที่สุด คือ ภารกิจ การบิน รับ-ส่ง เสด็จ ฯ พระบรมวงศานุวงศ์ และบุคคลสำคัญ กองบิน 6 มีแผนการพัฒนามอบหมายให้สอดคล้องกับภารกิจที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งมี วิสัยทัศน์ คือ กองบินดำรงทางอากาศต้นแบบในระดับภูมิภาค มีพันธกิจ 4 ด้าน คือ (1) การพัฒนาระบบบริหารจัดการด้านยุทธการแบบบูรณาการ ที่มีประสิทธิภาพ (2) การพัฒนาระบบการฝึกบิน ให้มีศักยภาพ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมืออาชีพและเป็นมาตรฐานสากล (3) การเสริมสร้างศักยภาพกองบินให้เป็นหน่วยงานมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (4) การเสริมสร้างวัฒนธรรมใหม่ในการปฏิบัติงานด้วยการนำเทคโนโลยีสารสนเทศ มาใช้ในการสื่อสารและการตัดสินใจ

จากประเด็นพันธกิจที่ 2 การพัฒนาระบบการฝึกบิน ให้มีศักยภาพ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมืออาชีพ และเป็นมาตรฐานสากล ย่อมต้องอาศัยทรัพยากรที่มีค่าและมีความสำคัญ นั่นคือ ทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งต้องพัฒนาไปพร้อมกับทรัพยากรด้านอื่น ๆ โดยเฉพาะ ความเจริญก้าวหน้า และความสำเร็จขององค์กร หรือ การบรรลุเป้าหมายขององค์กรนั้นเกิดจากหลายปัจจัยด้วยกัน หนึ่งในปัจจัยเหล่านั้น คือ การที่กำลังพลมีพฤติกรรมการทำงานที่มีประสิทธิภาพ นักบินจึงเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญมาก การทำงานต่าง ๆ จะประสบความสำเร็จขึ้นอยู่กับพฤติกรรมการทำงานของนักบิน ซึ่งเป็นหัวหน้าหน่วยงาน และจะต้องทำให้บุคคลต่าง ๆ ในองค์กรมีความพึงพอใจ ให้ความร่วมมือ ความจงรักภักดี และทุ่มเทให้กับองค์กร จึงจะเกิดประสิทธิภาพต่อองค์กรในการทำงาน

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยเชิงใจ ปัจจัยค้ำจุน ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรมการทำงานของนักบินกองบิน 6
2. เพื่อศึกษาพฤติกรรมการทำงานของนักบินกองบิน 6 จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อศึกษาปัจจัยเชิงใจ ปัจจัยค้ำจุน ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร สัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของนักบินกองบิน 6
4. เพื่อสร้างสมการพยากรณ์พฤติกรรมการทำงานของนักบินกองบิน 6

กรอบแนวคิดการวิจัย



สมมติฐานการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันทำให้พฤติกรรมการทำงานของนักบินกองบิน 6 แตกต่างกัน

2. ปัจจัยเชิงจิต ปัจจัยค่าจ้าง และปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของนักบินกองบิน 6

แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

ต่อไปนี้เป็นทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา ดังนี้ แนวคิดพฤติกรรมการทำงานของ Buchanan II, Bruce. (1974) ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ (1) ด้านความร่วมมือ คือ การติดต่อประสานงานทั้งในหน้าที่ความรับผิดชอบหรือนอกเหนือความรับผิดชอบ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร (2) ด้านการอุทิศตน คือ การทุ่มเททั้งกำลังกายและกำลังใจในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร (3) ด้านความซื่อสัตย์ คือ การปฏิบัติหน้าที่โดยไม่คดโกง และไม่แสวงหาผลประโยชน์อันมิชอบต่อตำแหน่งหน้าที่การงาน (4) ด้านการรักษาวินัย และการปฏิบัติตน คือ การประพฤติปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับและการรักษาจรรยาบรรณวิชาชีพของตนเอง

แนวคิด ทฤษฎีการจูงใจแบบสองปัจจัย (two-factors theory of motivation) ของ Herzberg (1959) ประกอบด้วย ปัจจัยเชิงจิต (Motivation factors) หมายถึง สิ่งที่ทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการทำงาน เกิดความชอบงาน และรักงาน ประกอบด้วย 5 ปัจจัย คือ (1) ความสำเร็จในการทำงาน (achievement) หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้น และประสบผลสำเร็จอย่างดี ความสามารถในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น เมื่อผลงานนั้น ๆ สำเร็จ จะเกิดความรู้สึกพึงพอใจ และปลื้มใจในผลสำเร็จของงานนั้น (2) การได้รับการยอมรับนับถือ (recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชา เพื่อน ผู้มาขอรับการปรึกษา หรือจากบุคคลทั้งในหน่วยงานและนอกหน่วยงาน การยอมรับอาจอยู่ในรูปของการยกย่องชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจ หรือการ

แสดงออกอื่นใดที่ส่งผลให้เห็นการยอมรับในความสามารถ เมื่อได้ทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งบรรลุผลสำเร็จ (3) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (the work itself) หมายถึง งานที่ปฏิบัติเป็นงานที่น่าสนใจ งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ท้าทายให้ต้องลงมือทำ หรือเป็นงานที่มีลักษณะสามารถทำตั้งแต่ต้นจนสิ้นสุดได้โดยลำพังเพียงผู้เดียว หรือเป็นการทำงานร่วมกับผู้อื่น (4) ความรับผิดชอบ (responsibility) หมายถึง การได้รับมอบหมาย และมีอำนาจในการรับผิดชอบอย่างเต็มที่ ไม่จำเป็นต้องมีการตรวจหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด (5) ความก้าวหน้า (advancement and growth) หมายถึง การได้รับการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นในองค์กร การมีโอกาสได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม หรือได้รับการฝึกอบรม ปัจจัยห้าประการ (hygiene Factors) หมายถึง สิ่งที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดแรงจูงใจในการทำงานของบุคคลมีอยู่ตลอดเวลา ถ้าไม่มีหรือมีในลักษณะที่ไม่สอดคล้องกับผู้ปฏิบัติงานในองค์กร จะนำไปสู่ความไม่ชอบงาน ซึ่งประกอบไปด้วยปัจจัยห้าประการต่าง ๆ 5 ปัจจัย คือ (1) การปกครองบังคับบัญชา (supervision) หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงาน หรือให้ความยุติธรรมในการบริหารงาน (2) สภาพการทำงาน (working conditions) หมายถึง สภาพทางกายภาพของงาน อาทิ แสง อากาศ เสียง ชั่วโมงในการทำงาน รวมทั้งลักษณะสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น วัสดุอุปกรณ์ หรือเครื่องอำนวยความสะดวกต่าง ๆ เป็นต้น (3) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (interpersonal relationships) หมายถึง การติดต่อสัมพันธ์ของบุคคลในองค์กรไม่ว่าจะเป็นกิริยาหรือวาจาที่บ่งถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน จะช่วยให้สามารถทำงานร่วมถึง และมีความเข้าใจซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี (4) ค่าจ้าง และความมั่นคงในงาน (pay and job security) หมายถึง ผลตอบแทนที่ได้รับ เช่น เงินเดือน การเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้น เป็นที่พึงพอใจของพนักงานที่ปฏิบัติงาน ส่วนความมั่นคงในงาน หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของอาชีพ หรือความมั่นคงขององค์กร (5) นโยบายขององค์กร (company policies) หมายถึง

การจัดการ และการบริหารงานขององค์กร การติดต่อสื่อสารในองค์กร

ดังนั้น ความผูกพันต่อองค์การเป็นความรู้สึกของแต่ละบุคคลที่เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันขององค์การ มีทัศนคติที่ดีต่อผู้บังคับบัญชา และพฤติกรรมที่เต็มใจจะทำงานเพื่อองค์การทั้งงานในหน้าที่ของตนเอง และงานที่นอกเหนือไปจากหน้าที่ของตนเอง ซึ่งบุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์การสูงจะมีความตั้งใจในการปฏิบัติงานสูงด้วย ซึ่งจะช่วยให้องค์การประสบความสำเร็จถึงเป้าหมาย ในที่สุด Becker (1960) สรุปว่า ความผูกพันต่อองค์การที่มีผลต่อพฤติกรรมในการทำงาน ประกอบด้วย 3 ด้าน คือ (1) ความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายขององค์กร หมายถึง การที่ให้การยอมรับในเป้าหมาย กฎเกณฑ์ และค่านิยมขององค์กรตามที่ได้กำหนดไว้ (2) ความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามในการปฏิบัติงาน หมายถึง การที่มีความเต็มใจ เสียสละเวลา เพื่อให้งานที่ปฏิบัติประสบความสำเร็จตามเป้าหมายได้ (3) ความต้องการที่เป็นสมาชิกขององค์กร หมายถึง ความรู้สึกที่จะปฏิบัติหน้าที่ในฐานะที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร โดยไม่ละทิ้งหน้าที่เพื่อความสำเร็จขององค์กร

วิธีดำเนินการวิจัย

เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ มีขั้นตอน ดังนี้

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษานี้ ได้แก่ นักบินประจำฝ่ายยุทธการในฝูงบินของกองบิน 6 ณ ที่ตั้ง ดอนเมือง กรุงเทพฯ ฯ ตั้งแต่ เดือนมกราคม 2553 - เดือนกุมภาพันธ์ 2553 จำนวน 158 คน

กลุ่มตัวอย่าง

ขนาดของกลุ่มตัวอย่างใช้หลักการการคำนวณของ Yamane (บุญธรรม จิตตอนันต์, 2536, หน้า 114) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 114 คน โดยใช้หลักในการสุ่มตัวอย่าง แบบแบ่งชั้นภูมิ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม

ที่มีลักษณะเป็นคำถามปลายปิดโดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับปัจจัยจิตใจ และปัจจัย
คำจูน

ตอนที่ 3 สอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านความผูกพัน
ต่อองค์กร

ตอนที่ 4 สอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงาน
ของนักบินกองบิน 6

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปให้กลุ่มตัวอย่างตอบ
ดำเนินการเก็บแบบสอบถามด้วยตนเอง และนำผลการ
วิจัยมาวิเคราะห์ค่าสถิติ

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม
ด้าน อายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน
ใช้ค่าความถี่ และร้อยละ

2. วิเคราะห์ปัจจัยจิตใจ ปัจจัยคำจูน ปัจจัย
ความผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรมการทำงานของ
นักบินกองบิน 6 ใช้ค่าเฉลี่ยเลขคณิตและส่วนเบี่ยงเบน
มาตรฐาน

3. วิเคราะห์พฤติกรรมการทำงานของนักบิน
กองบิน 6 จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ใช้ค่าเฉลี่ยเลขคณิต
และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

4. วิเคราะห์ปัจจัยจิตใจ ปัจจัยคำจูน ปัจจัยความ
ผูกพันต่อองค์กร สัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของ
นักบินกองบิน 6 โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation
Coefficient)

5. วิเคราะห์ปัจจัยที่สัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงาน
ของนักบินกองบิน 6 สำหรับการสร้างสมการ
พยากรณ์โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบ
ขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัย

1. ข้อมูลปัจจัยจิตใจ ปัจจัยคำจูน ปัจจัยความ
ผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรมการทำงานของนักบิน
กองบิน 6

1.1 ปัจจัยจิตใจของนักบินกองบิน 6
ทั้งภาพรวมและเป็นรายข้อ อยู่ในระดับมาก โดยใน ทุกคน
มีความพอใจความสำเร็จในการทำงาน และเกิดความ
มุ่งมั่นที่จะทำงานต่อไป และมีผู้บังคับบัญชาให้การ
สนับสนุนช่วยเหลือในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ ทำให้
มีความสุขในการทำงาน มีการยอมรับนับถือจากเพื่อน
ร่วมงาน โดยการยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน
เมื่อมีโอกาสได้ทำงานร่วมกัน เกิดความภาคภูมิใจเนื่องจาก
เพื่อนร่วมงาน เคารพนับถือในความรู้ความสามารถ
ลักษณะของงานที่ทำช่วยให้ได้รับความรู้และประสบการณ์
เพิ่มเติม และภาระหน้าที่การทำงานในปัจจุบันมีความเหมาะสม
กับความรู้ความสามารถ มีผู้บังคับบัญชาที่เปิดโอกาสให้
รับผิดชอบในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ได้รับการสนับสนุน
ในการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพต่างๆ อย่างสม่ำเสมอ
ทำให้เกิดความก้าวหน้า

1.2 ปัจจัยคำจูนของนักบินกองบิน 6
ทั้งภาพรวมและเป็นรายข้อ อยู่ในระดับมาก โดย ผู้บังคับ
บัญชาให้อิสระในการปฏิบัติงาน และเปิดโอกาสให้แสดง
ความคิดเห็น มีความเป็นธรรมในการมอบหมายงาน
พิเศษอื่นๆ มีสภาพแวดล้อมในที่ทำงานเอื้อต่อการทำงาน
และสถานที่ทำงานมีการรักษาอาคารให้สะอาด และ
เรียบร้อยสวยงาม มีความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่ดี โดยมี
บรรยากาศความเป็นมิตร และความสามัคคีในงาน ทำให้
มีความตั้งใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ
การทำงานในหน่วยงานนี้ มีค่าจ้าง และความมั่นคงที่
เหมาะสมทำให้ชีวิตส่วนตัวดีขึ้นทั้งเศรษฐกิจและสังคม
หน่วยงานเปิดโอกาสให้มีการประชุมนักบิน เพื่อแลกเปลี่ยน
ความคิดเห็นในการบริหารงาน มีการสื่อสารในการทำงาน
ที่ชัดเจน เพื่อให้การปฏิบัติเป็นไปตามนโยบาย

1.3 ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรของ
นักบินกองบิน 6 ทั้งภาพรวมและเป็นรายข้อ อยู่ใน

ระดับมาก โดยมีความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายขององค์กร มีความรู้สึกภูมิใจที่ได้ทำงานในหน่วยงานที่ดีนี้ ถึงแม้จะมีโอกาสเลือกที่อื่นก็ตาม และนโยบายของหน่วยงานสอดคล้องกับการทำงาน มีความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามในการปฏิบัติงาน โดยการทุ่มเทให้กับการทำงานอย่างเต็มที่ โดยหน่วยงานนี้ช่วยกระตุ้นให้ใช้ความรู้ความสามารถในการทำงานเป็นอย่างดี มีความต้องการที่จะเป็นสมาชิกขององค์กร โดยมีการทำงานร่วมกับผู้อื่นในหน่วยงานได้ และเต็มใจที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย เพื่อที่จะได้ทำงานอยู่หน่วยงานนี้ตลอดไป

1.4 พฤติกรรมการทำงานของนักบินกองบิน 6 ทั้งภาพรวมและเป็นรายข้อ อยู่ในระดับมาก โดยมีความร่วมมือในการทำงาน ยอมรับผลการตัดสินใจที่เกิดขึ้นในกลุ่ม ทำกิจกรรมสัมพันธ์และให้ความช่วยเหลือแก่เพื่อนร่วมงาน มีการอุทิศตน ไม่ทิ้งงานถึงแม้จะมีปัญหาและอุปสรรค และมาถึงที่ทำงานก่อนเวลาเข้าเป็นประจำ มีการหาความรู้เพิ่มเติมเพื่อพัฒนางานอยู่เสมอ มีความซื่อสัตย์ ไม่ใช้อำนาจหน้าที่ไปแสวงหาผลประโยชน์ หรือการรับสิ่งตอบแทนบางอย่าง เห็นประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว มีการรักษาวินัย และการปฏิบัติตามอยู่ใน กฎ ระเบียบ และวินัย ด้านการบิน

2. พฤติกรรมการทำงานของนักบินกองบิน 6 จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

2.1 การศึกษาปริญญาตรี และปริญญาโท มีค่าเฉลี่ยพฤติกรรมการทำงาน ในระดับมาก และพบว่า ระดับการศึกษาที่ต่างกันมีพฤติกรรมการทำงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

2.2 ระดับอายุน้อยกว่า 31 ปี ระดับอายุระหว่าง 31 - 40 ปี และระดับอายุมากกว่า 40 ปี มีค่าเฉลี่ยพฤติกรรมการทำงานในระดับมาก และพบว่า ระดับอายุที่ต่างกันมีพฤติกรรมการทำงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

2.3 ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน น้อยกว่า 5 ปี ระหว่าง 5-10 ปี และมากกว่า 10 ปี มีค่าเฉลี่ย

พฤติกรรมการทำงานในระดับมาก และพบว่า ระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่ต่างกันมีพฤติกรรมการทำงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

3. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเชิงจิต ปัจจัยค่านิยม ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร กับพฤติกรรมการทำงานของนักบินกองบิน 6

3.1 พฤติกรรมการทำงานของนักบินกองบิน 6 มีความสัมพันธ์ทางบวกกับ ปัจจัยแรงจูงใจ ปัจจัยค่านิยม และปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร

3.2 ปัจจัยแรงจูงใจ ปัจจัยค่านิยม และปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กัน

3.3 พฤติกรรมการทำงานของนักบินกองบิน 6 ด้านความร่วมมือ การอุทิศตน ความซื่อสัตย์ การรักษาวินัยและการปฏิบัติตาม มีความสัมพันธ์กัน

3.4 เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่าง ๆ พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจและปัจจัยค่านิยมมีความสัมพันธ์กับ ความร่วมมือ การอุทิศตน การรักษาวินัย และการปฏิบัติตาม แต่ไม่สัมพันธ์กับความซื่อสัตย์ ส่วนปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร มีความสัมพันธ์กับ ความร่วมมือ การอุทิศตน ความซื่อสัตย์ การรักษาวินัยและการปฏิบัติตาม

4. การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน พบว่ามีปัจจัยที่มีอิทธิพลในการพยากรณ์ จำนวน 4 ปัจจัย คือ ความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายขององค์กร ความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามในการปฏิบัติงาน ความสำเร็จในการทำงาน และการปกครองบังคับบัญชา โดยทั้ง 2 ปัจจัยให้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ เท่ากับ 0.700 และสามารถอธิบายความแปรผันของพฤติกรรมการทำงานของนักบินกองบิน 6 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 ได้ร้อยละ 47.1 (Adjusted $R^2 = 0.471$) โดยสามารถสร้างสมการพยากรณ์ ได้ดังนี้

4.1 สมการในรูปคะแนนดิบ

$$Y' = 1.565 + 0.3 (\text{ความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายขององค์กร}) + 0.231 (\text{ความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามในการปฏิบัติงาน}) + 0.211$$

(ความสำเร็จในการทำงาน) - 0.133 (การปกครอง
บังคับบัญชา)

จากสมการพบว่า ปัจจัยด้านความเชื่อมั่น
และยอมรับในเป้าหมายขององค์กร มีผลต่อพฤติกรรม
การทำงานของนักบินกองบิน 6 มากที่สุด (ค่าสัมประสิทธิ์
= 0.3) ตามด้วยปัจจัยด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายาม
ในการปฏิบัติงาน (ค่าสัมประสิทธิ์ = 0.231) และปัจจัย
ด้านความสำเร็จในการทำงาน (ค่าสัมประสิทธิ์ = 0.211)
ส่วนปัจจัยด้านการปกครองบังคับบัญชา (ค่าสัมประสิทธิ์
= - 0.133) มีผลตรงข้ามกับพฤติกรรมการทำงานของ
นักบินกองบิน 6

4.2 สมการในรูปของคะแนนมาตรฐาน

$Z' = 0.37$ (ความเชื่อมั่นและยอมรับใน
เป้าหมายขององค์กร) + 0.318 (ความเต็มใจที่จะใช้ความ
พยายามในการปฏิบัติงาน) + 0.24 (ความสำเร็จในการ
ทำงาน) - 0.189 (การปกครองบังคับบัญชา)

จากสมการพบว่า ปัจจัยด้านความเชื่อมั่น
และยอมรับในเป้าหมายขององค์กร มีผลต่อพฤติกรรม
การทำงานของนักบินกองบิน 6 มากที่สุด (ค่าสัมประสิทธิ์
= 0.37) ตามด้วยปัจจัยด้านความเต็มใจที่จะใช้ความ
พยายามในการปฏิบัติงาน (ค่าสัมประสิทธิ์ = 0.318) และ
ปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงาน (ค่าสัมประสิทธิ์ = 0.24)
ส่วนปัจจัยด้านการปกครองบังคับบัญชา (ค่าสัมประสิทธิ์
= - 0.189) มีผลตรงข้ามกับพฤติกรรมการทำงานของ
นักบินกองบิน 6

การอภิปรายผล

1. ระดับการศึกษา ระดับอายุ และระยะเวลา
ในการปฏิบัติงานที่ต่างกันมีพฤติกรรมการทำงานไม่
แตกต่างกัน ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน ซึ่งอาจจะเป็น
เพราะในการทำงานต่างๆ มีระเบียบปฏิบัติ และขั้นตอน
การดำเนินงานที่ชัดเจน นักบินมีระบบการฝึกที่เหมือนกัน
จึงทำให้นักบินมีบุคลิกภาพที่เหมือนกัน และอาจเป็น
เพราะก่อนเข้าสู่ตำแหน่งนักบินมีชั่วโมงฝึกทักษะตาม

เกณฑ์มาตรฐาน และมีระบบการฝึกภายในเพื่อเป็น
การพัฒนาการทำงานเป็นระยะๆ

2. ปัจจัยจุดใจของนักบินกองบิน 6 โดยรวมและ
เป็นรายข้อ อยู่ในระดับมาก เนื่องจากผู้บังคับบัญชาระดับ
ต่าง ๆ ให้ความสำคัญกับการทำงานในภารกิจของกองบิน 6
เช่น การบิน รับ-ส่ง เสด็จ ฯ สอดคล้องกับงานวิจัยของ
กอบแก้ว จันทา (2551) โดยศึกษา เรื่อง ปัจจัยที่สัมพันธ์
กับพฤติกรรมการทำงานของครูกลุ่มโรงเรียนในเครือ
ไทย - เทค พบว่า ปัจจัยจุดใจในการปฏิบัติงานของครู
โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับแนวคิดของ ธงชัย
สันติวงษ์ (2539) ในการจุดใจที่ถูกต้องควรต้องให้เป็นไป
ในรูปที่ว่า ขณะที่คนกำลังหาการตอบสนองสิ่งจุดใจของตน
อยู่นั้น ต้องควบคุมกันไปกับการที่องค์กรสามารถประสบ
ความสำเร็จได้ด้วย ดังนั้นการจุดใจคนจากหน้าที่การงาน
โดยที่จะต้องทำให้วัตถุประสงค์ส่วนบุคคล และวัตถุประสงค์
ขององค์กรไปในทิศทางเดียวกัน โดยจะต้องสำเร็จด้วยกับ
ทั้งสองฝ่าย เพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จตามจุด
มุ่งหมายขององค์กร และสอดคล้องกับงานวิจัยของ นิยม
ศรีวิเศษ (2541) ได้ทำการศึกษาวิจัย เรื่อง ความพึงพอใจ
ในการทำงานของข้าราชการครูส่วนจังหวัด ตำแหน่งครู
เขตการศึกษา 9 พบว่า ข้าราชการครูมีความพอใจในองค์กร
ด้านความรับผิดชอบ อยู่ในระดับสูง

ปัจจัยแรงจูงใจมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรม
การทำงานของนักบินกองบิน 6 ในด้าน ความร่วมมือ
การอุทิศตน การรักษาวินัยและการปฏิบัติตน ซึ่งตรงกับ
สมมติฐาน สอดคล้องกับงานวิจัย กอบแก้ว จันทา (2551)
โดยศึกษา เรื่อง ปัจจัยที่สัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงาน
ของครูกลุ่มโรงเรียนในเครือไทย - เทค พบว่า ปัจจัย
แรงจูงใจมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมการทำงาน
ของครู

ปัจจัยแรงจูงใจไม่สัมพันธ์ในด้านความซื่อสัตย์
ซึ่งไม่ตรงกับสมมติฐาน แสดงว่านักบินที่ปฏิบัติงานใน
กองบิน 6 มีคุณลักษณะด้านความซื่อสัตย์อยู่แล้ว โดยที่
การเพิ่มกิจกรรมในการจุดใจก็ไม่เกี่ยวกับการทำให้นักบิน

มีความซื่อสัตย์เพิ่มขึ้น พบว่าการอบรมด้านความซื่อสัตย์ได้รับการปลูกฝังในจิตใจของนักบินตั้งแต่ตอนเป็นนักเรียนทหาร

3. ปัจจัยคำจูนของนักบินกองบิน 6 โดยรวมและเป็นรายชื่อ อยู่ในระดับมาก เนื่องจากผู้บังคับบัญชา ระดับต่าง ๆ ให้ความสำคัญกับการทำงานในภารกิจต่าง ๆ ของกองบิน 6 สอดคล้องกับงานวิจัยของ นิยม ศรีวิเศษ (2541) ที่พบว่า ข้าราชการครูมีความพอใจในองค์กร ด้านความสัมพันธ์ของผู้ใต้บังคับบัญชา ด้านความมั่นคงปลอดภัย อยู่ในระดับสูง และสอดคล้องกับงานวิจัยของ กอบแก้ว จันทา (2551) พบว่า ปัจจัยคำจูนในการปฏิบัติงานของครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก

ปัจจัยคำจูนมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของนักบินกองบิน 6 ในด้าน ความร่วมมือ การอุทิศตน การรักษาวินัยและการปฏิบัติตน ซึ่งตรงกับสมมติฐาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ กอบแก้ว จันทา (2551)

ปัจจัยคำจูนไม่สัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของนักบินกองบิน 6 ในด้านความซื่อสัตย์ ซึ่งไม่ตรงกับสมมติฐาน แสดงว่านักบินที่ปฏิบัติงานในกองบิน 6 มีคุณลักษณะด้านความซื่อสัตย์อยู่แล้ว โดยที่การเพิ่มกิจกรรมในปัจจัยคำจูนก็ไม่เกี่ยวกับการทำให้นักบินมีความซื่อสัตย์เพิ่มขึ้น พบว่าการอบรมด้านความซื่อสัตย์ได้รับการปลูกฝังในจิตใจของนักบินตั้งแต่ตอนเป็นนักเรียนทหาร

4. ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของนักบินกองบิน 6 ตรงกับสมมติฐาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Steers (1977, อ้างถึงใน นวรัตน์ ศรีสุริยา 2548 หน้า 20-21) ที่ชี้ให้เห็นว่าบุคคลซึ่งมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง จะเต็มใจใช้ความพยายามอย่างมากในการทำงานให้กับองค์กร เพราะเห็นว่าความพยายามดังกล่าวมีผลทำให้การ

ปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูงกว่าคนอื่น และเลื่อมใสศรัทธาในเป้าหมายขององค์กร มีผลทำให้งานบรรลุถึงเป้าหมายได้สำเร็จ ส่วน ภรณ์ กীরตบุตร (2529, หน้า 97) กล่าวว่า ความผูกพันจะนำไปสู่ผลที่สัมพันธ์กับประสิทธิภาพขององค์กร และจะมีความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างมากในการทำงานในองค์กร และความผูกพันด้านความต้องการที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เกศรี ศิริเสถียร (2543, หน้า 14) ได้กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นความรู้สึกของบุคคลในความเชื่ออย่างแรงกล้า มีความปรารถนาอย่างยิ่งที่จะดำรงไว้ซึ่งสมาชิกภาพในองค์กรไม่ละทิ้งจากองค์กร

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่สัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของนักบินกองบิน 6 มีสมการในรูปของคะแนนมาตรฐาน คือ

$Z' = 0.37$ (ความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายขององค์กร) + 0.318 (ความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามในการปฏิบัติงาน) + 0.24 (ความสำเร็จในการทำงาน) - 0.189 (การปกครองบังคับบัญชา)

ดังนั้นเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาพฤติกรรมการทำงานของนักบินกองบิน 6 เพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ผู้วิจัยจึงเห็นควรให้พิจารณานำ (1) ปัจจัยด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายขององค์กร (2) ปัจจัยด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามในการปฏิบัติงาน (3) ปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงาน มากำหนดเป็นนโยบายและจัดทำโครงการและกิจกรรมในการพัฒนาพฤติกรรมการทำงาน ส่วน (4) ปัจจัยด้านการปกครองบังคับบัญชา ควรให้นักบินมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของพฤติกรรมการทำงาน

เอกสารอ้างอิง

- กอบแก้ว จันทา. (2551). ปัจจัยที่สัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของครูกลุ่มโรงเรียนในเครือ ไทย - เทค. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- เกสรี่ คีรีเสถียร. (2543). ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน: กรณีศึกษาบริษัทในเครือเกสร. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (จิตวิทยาอุตสาหกรรม), มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2539). องค์การและการบริหาร การศึกษาการจัดการแผนใหม่ (พิมพ์ครั้งที่ 10) กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช.
- นวรรตน์ ศรีสุริยา. (2548). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรและพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรของบริษัทไทย-ญี่ปุ่น กรณีศึกษา: บริษัททีโอที-แซนเกียอินดัสตรีส์ จำกัด และ บริษัทไทยดีเอ็นทีเพนส์ จำกัด. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต กลุ่มวิชาการจัดการองค์การ, มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- นิยม ศรีวิเศษ. (2541). ความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการครูส่วนจังหวัด ตำแหน่งครู เขตการศึกษา 9. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต. ภาควิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ บางแสน.
- บุญธรรม จิตอนันต์. (2536). การวิจัยทางสังคมศาสตร์. กรุงเทพฯ: สำนักส่งเสริมและฝึกอบรม มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ภรณ์ กิรติบุตร. (2529). การประเมินผลประสิทธิภาพขององค์การ. กรุงเทพมหานคร: ฟิงเกอร์ปรีน แอนด์ มีเดีย.
- Becker, H. S. (1960). Notes on concept of commitment. *American Journal of Sociology*, 20, (July).
- Buchanan II, B. (1974). Building organization commitment: The socialization of managers in Work Organizations. *Administrative Science Quarterly*, 19(4).
- Herzberg, F. (1959). *The motivation to work*. New York: John Wiley and Sons.