

T159340

การศึกษาค้นคว้านี้มีวัตถุประสงค์ 3 ประการ คือ 1) เพื่อทราบถึงระดับของขวัญของพนักงานฝ่ายช่างบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) ต่อการย้ายไปปฏิบัติงาน ณ ท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ 2) เพื่อศึกษาถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญของพนักงานฝ่ายช่างบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) ต่อการย้ายไปปฏิบัติงาน ณ ท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ 3) เพื่อศึกษาถึงปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการย้ายไปปฏิบัติงาน ณ ท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ ของพนักงานฝ่ายช่างบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ จำนวน 222 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ใช้ข้อมูลใช้ ความถี่ ร้อยละ และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน เพื่อวิเคราะห์ข้อมูล ผลการศึกษา สรุปได้ดังนี้

พนักงานฝ่ายช่าง บริษัทการบินไทย จำกัด(มหาชน) ส่วนใหญ่มีอายุ 31-40 ปี สมรสแล้ว ระดับการศึกษาส่วนใหญ่อยู่ในระดับปริญญาตรี รายได้ต่อเดือนอยู่ในช่วง 20,001-40,000 บาท อายุงานเฉลี่ย 8-14 ปี ชั่วโมงการทำงานต่อสัปดาห์ไม่เกิน 10 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ ระยะทางจากบ้านถึงท่าอากาศยานดอนเมืองน้อยกว่า 15 กิโลเมตร และห่างจากท่าอากาศยานสุวรรณภูมิมากกว่า 45 กิโลเมตร ไม่ทราบเรื่องสวัสดิการที่จะได้รับเมื่อย้ายไป ณ ท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ และเลือกที่จะไม่ย้ายที่พักอาศัย สถานที่ศึกษาของบุตร และสถานที่ทำงานของคู่สมรส

ระดับขวัญของพนักงานฝ่ายช่างส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง โดยพบว่า ด้านรู้สึกมั่นคงและราบรื่นในอาชีพ ด้านความรู้สึกผูกพันและเชื่อมั่นในการเป็นส่วนหนึ่งของบริษัทฯ อยู่ในระดับสูง ส่วนด้านค่าตอบแทน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสามัคคีรักใคร่ในเพื่อนร่วมงาน ด้านโอกาสก้าวหน้าในงาน อยู่ในระดับปานกลาง

ระดับความคิดเห็นของพนักงานฝ่ายช่าง บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) ต่อการย้ายไปปฏิบัติงาน ณ ท่าอากาศยานสุวรรณภูมิอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งภาพรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านความคิดเห็นต่อการประชาสัมพันธ์ ด้านความพร้อมของบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) ด้านความพร้อมของพนักงาน อยู่ในระดับปานกลาง

ปัจจัยที่มีอิทธิพลกับขวัญของพนักงานฝ่ายช่างบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) ต่อการย้ายไปปฏิบัติงาน ณ ท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ ได้แก่ ระยะทางจากบ้านถึงท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ และความคิดเห็นของพนักงานฝ่ายช่างบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) ต่อการย้ายไปปฏิบัติงาน ณ ท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ

ข้อเสนอแนะจากการศึกษา

1) ผู้บริหารควรเพิ่มการสื่อสารกับพนักงานในสังกัด เพิ่มการมีส่วนร่วมของพนักงานในการแสดงความคิดเห็นในการทำงานและแก้ปัญหาต่างๆ ให้พนักงานร่วมรับรู้ปัญหา ร่วมกันคิด ร่วมกันตัดสินใจ และร่วมกันรับผิดชอบในการทำงาน และร่วมกันรับความสำเร็จ เพื่อเพิ่มขวัญและกำลังใจให้แก่พนักงาน ให้พนักงานรู้สึกและสำนึกอยู่เสมอกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรแห่งนี้

2) ผู้บริหารที่เกี่ยวข้องและผู้มีหน้าที่ในการประชาสัมพันธ์เผยแพร่ข้อมูลสาร เกี่ยวกับข้อมูลการย้ายไปปฏิบัติงาน ณ ท่าอากาศยานสุวรรณ ควรประชาสัมพันธ์ข้อมูลให้พนักงานได้ทราบในเรื่องที่ส่งผลกระทบโดยตรงกับพนักงานในแต่ละระดับทราบในทุกระยะ เพื่อให้เข้าใจในทิศทางเดียวกัน ไม่ให้เกิดความสับสน เช่น พนักงานในระดับปฏิบัติการต้องการทราบในเรื่อง ค่าตอบแทน และสวัสดิการต่างๆ ที่ทางฝ่ายบริหารเสนอให้กับพนักงาน มากกว่าความตึงเครียดในการก่อสร้างสถานที่ทำงานแห่งใหม่ เป็นต้น อันนำไปสู่ระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน

3) หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรมีการปรับปรุงระบบการวางแผนในการทำงานเพื่อให้สามารถบริหารกำลังคนและปริมาณงานที่เข้ามาได้อย่างเหมาะสม เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพที่ตั้งเป้าหมายไว้ และเกิดประสิทธิภาพการทำงานสูงสุด เป็นการลดต้นทุนค่าใช้จ่ายในการทำงานของหน่วยงานที่เป็นปัญหาอยู่ในขณะนี้

4) ควรมีการเปลี่ยนแปลงวิธีการพิจารณาค่าตอบแทนประจำปี ให้มีความเที่ยงตรงกับพนักงาน ในระดับปฏิบัติงานที่มีจำนวนมากเพื่อให้เกิดขวัญและกำลังใจในการทำงานอันจะนำไปสู่การปฏิบัติงานให้องค์กรอย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

The objectives of this study are 1) to study the level of Moral of Technical Department Staffs of Thai Airways International Public Company Limited towards Moving to Suvarnabhumi Airport 2) to determine factors effecting Moral of Technical Department Staffs of Thai Airways International Public Company Limited Morale toward the moving to Suvarnabhumi Airport 3) to study the problems and obstacle as well as recommendations regarding to the morale of Moral of Technical Department Staffs of Thai Airways International Public Company Limited Morale toward the moving to Suvarnabhumi Airport. The total 222 samples were selected by Accidental Sampling from Technical Department staff of Thai Airways International (Public) Co.,Ltd. The data were collected by using questionnaires. Statistical tools employed for analysis of data was frequency , percentage and Pearson's correlation coefficient. The results of this research paper were.

The most of Technical Department Staff of Thai Airways International (Public) Co.,Ltd. were 31-40 years old, marital status and completed bachelor degree. Their income were between 20,001- 40,000 Baht , working experience in Technical Department ranged between 8-14 years , overtime hours per week were not exceed 10 hours , distance between home to Donmuang Airport were not exceed 15 kilometers and distance between home to Suvarnabhumi Airport were more than 45 kilometers,

were not know welfare from company, do not need to move home, school for child and couple working place.

The morale of Thai Airways Staff toward the process moving to Suvarnabhumi Airport was at a moderate level. When consider the details in Job Security and Job smooth , and full confidence in company were at a highest level. Remuneration , administration , unity between colleague , career advancement were at a moderate level.

The opinion level in the process moving of Thai Airways staff was at a moderate level. When consider the details, attitude for company information , moving completely of company and moving completely of staff was at moderate level.

Factors the related to Thai Airways staff morale toward the process moving to Suvarnabhumi Airport were distance between home to Suvarnabhumi Airport and the opinion level in the process moving of Thai Airways staff.

Recommendations

1) The administrator should increase the communication between staff in department , increase staff participation for opinion expression about problem of job , admitting participation ,thinking participation , determine participation , accomplish participation for increase the morale of staffs.

2) The administrator and concerned functions must more public relation of process moving to Suvarnabhumi Airport information to staff for understand in the same meaning and get the great morale.

3) Concerned functions should improve man-power planning system for administrating between man-power and quantity of work. For reach the target of work and best efficient. For reduce the company expenses, that is a problem now.

4) Company should change Remuneration system to fair and just. When the staff has the great morale it will effect to operational more efficiency.