

ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของฝ่ายวิศวกรอากาศยาน  
สายการบินไทยเวียตเจ็ทแอร์  
FACTORS AFFECTING WORK EFFICIENCY OF THE ENGINEERING  
DEPARTMENT OF THAI VIETJET AIR

สมหวัง จิตรระกุล

สาขาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ประเทศไทย

ผู้รับผิดชอบบทความ

Somwang Jittrakul

E-mail: somwang3192@gmail.com

Faculty of Business Administration Program in Management, Ramkhamhaeng University

Corresponding author

#### บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของฝ่ายวิศวกรอากาศยานสายการบินไทยเวียตเจ็ทแอร์ มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาปัจจัยเชิงจิตที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของฝ่ายวิศวกรอากาศยานสายการบินไทยเวียตเจ็ทแอร์ กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ใช้จำนวนกลุ่มตัวอย่างเท่ากับจำนวนประชากรคือ บุคลากรฝ่ายวิศวกรอากาศยานสายการบินไทยเวียตเจ็ทแอร์ ทั้งหมดจำนวน 105 คน โดยใช้การสุ่มตัวอย่างด้วยวิธีแบบง่าย (Simple Random Sampling) เป็นการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณ เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ได้แก่ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีช่วงอายุระหว่าง 35 – 44 ปี ระดับการศึกษาปริญญาตรีและมีรายได้ต่อเดือนอยู่ระหว่าง 20,001 – 30,000 บาท นอกจากนี้ยังพบว่าปัจจัยเชิงจิตในการปฏิบัติงานมีระดับความคิดเห็นโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $u = 4.11$  , S.D.= 0.573) และปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ( $u = 4.33$  , S.D.= 0.556)

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่าปัจจัยเชิงจิตที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ ฝ่ายวิศวกรอากาศยานสายการบินไทยเวียตเจ็ทแอร์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์

ของการพยากรณ์ ( $R^2$ ) เท่ากับ 0.691 แสดงว่าปัจจัยจูงใจมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของฝ่ายวิศวกรอากาศยานสายการบินไทยเว็ทเจ็ทแอร์ได้ร้อยละ 69.10 เมื่อพิจารณาเป็นรายปัจจัยพบว่าปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานฝ่ายวิศวกรอากาศยานสายการบินไทยเว็ทเจ็ทแอร์ ได้แก่สภาพการทำงาน ความมั่นคงในงาน ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้า

คำสำคัญ: ปัจจัยจูงใจ, ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน, ฝ่ายวิศวกรอากาศยานสายการบินไทยเว็ทเจ็ทแอร์

## ABSTRACT

The objective of this research was to study factors affecting work efficiency of the Engineering Department of Thai Vietjet Air. The samples in this research were employed, who were employees in Engineering Department of Thai Vietjet Air. The samples of this study were 105 staffs. They were selected through simple random sampling. This research was a quantitative research applying a questionnaire to collect data. Frequency, percentage, mean and standard deviation, and multiple regression analysis were the statistics used to analyze data.

The results indicated that most of the participants were males, aged between 35 – 44 years old with a bachelor's degree and average income between 20,001 – 30,000 Baht. In addition, it was found that motivation factors at high levels of their opinions ( $u = 4.11$ , S.D.= 0.573) and work efficiency factors at highest levels of their opinions ( $u = 4.33$ , S.D.= 0.556).

The results of a hypothesis testing found that motivation factors that affect work efficiency of employees in Engineering Department of Thai Vietjet Air had a statistical significance level at 0.05. R Square of the model was found as 0.691. In this model, where motivation factors were used as independent variables affected work efficiency of employees in Engineering Department of Thai Vietjet Air at 69.10 percent. The motivation factors affecting work efficiency of the Engineering Department of Thai Vietjet Air included working conditions, security, responsibility and advancement.

Keywords: Motivation Factors, Work Efficiency, Engineering Department of Thai Vietjet Air

## บทนำ

จากวิกฤตการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด-19 ในปัจจุบันที่ส่งผลกระทบต่อภาคอุตสาหกรรมการบินอย่างรุนแรงและหนักหน่วง ฝ่ายวิศวกรอากาศยานสายการบินไทยเว็ทเจ็ทแอร์เป็นอีกหน่วยงานหนึ่งที่มีการขับเคลื่อนและสนับสนุนให้สายการบินไทยเว็ทเจ็ทแอร์สามารถปฏิบัติการบินได้ตามภารกิจและเป้าหมายขององค์กรที่ตั้งไว้ ซึ่งฝ่ายวิศวกรอากาศยานสายการบินไทยเว็ทเจ็ทแอร์ได้ทำหน้าที่ดูแลรักษาซ่อมบำรุงอากาศยานให้อากาศยานคงความต่อเนื่องของความสะดวกเดินทางอากาศ เช่น การซ่อม การตรวจพินิจ การถอดเปลี่ยน การดัดแปลง หรือการแก้ไขข้อบกพร่องและดำเนินการบำรุงรักษาอากาศยานให้เป็นไปตามคู่มือการบำรุงรักษาของผู้ออกแบบอากาศยานและตามกฎหมายที่บังคับใช้ ซึ่งจากจำนวนอากาศยานและปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นเป็นจำนวนมากมีความท้าทายความสามารถในการทำงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานแต่ยังต้องคงไว้เกี่ยวกับการรักษามาตรฐานของการซ่อมบำรุงอากาศยานให้ได้คุณภาพตามข้อกำหนดและขั้นตอนการปฏิบัติงานเริ่มมีความสลับซับซ้อน ยุ่งยาก ซึ่งก่อให้เกิดปัญหาการขาดแคลนอะไหล่ วัสดุ อุปกรณ์ตลอดจนเครื่องมือที่อำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน แต่ฝ่ายวิศวกรอากาศยานได้ใช้วิธีการบริหารจัดการ กำหนดกลยุทธ์และวางแผนในการคงไว้ซึ่งมาตรฐานความปลอดภัย รวมทั้งการจัดการทรัพยากรบุคคล การพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากรให้เกิดแรงจูงใจ มีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติหน้าที่ให้เต็มประสิทธิภาพเพื่อให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

จากข้อมูลดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยเห็นถึงความสำคัญของบุคลากรของฝ่ายวิศวกรอากาศยาน ที่มีส่วนในการขับเคลื่อนรวมถึงการสนับสนุนด้านต่าง ๆ จนสายการบินไทยเว็ทเจ็ทแอร์ สามารถรับมือกับวิกฤตการณ์และจะได้นำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์ในการวางแผนกลยุทธ์ทางทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร ดังนั้นจึงจำเป็นต้องศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของฝ่ายวิศวกรอากาศยานสายการบินไทยเว็ทเจ็ทแอร์

## วัตถุประสงค์ของการวิจัย

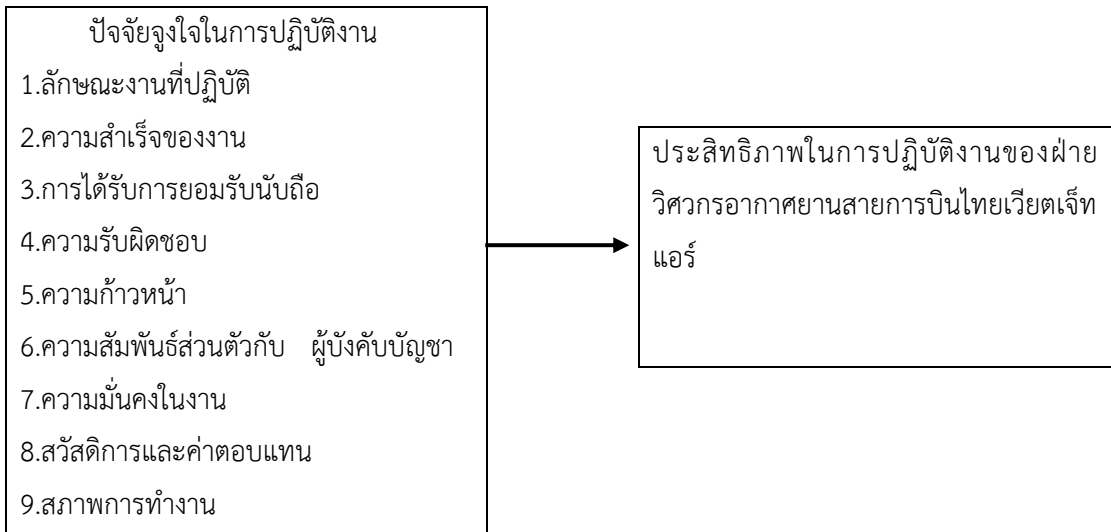
เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของฝ่ายวิศวกรอากาศยานสายการบินไทยเว็ทเจ็ทแอร์

## กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการที่ทบทวนแนวคิดทฤษฎี วรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้ทำกำหนดกรอบแนวคิดและแสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม เพื่อใช้ในการวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของฝ่ายวิศวกรอากาศยานสายการบินไทยเว็ทเจ็ทแอร์ โดยมีรายละเอียดที่แสดงในกรอบแนวคิด ดังต่อไปนี้

## ตัวแปรอิสระ

## ตัวแปรตาม



## สมมติฐานของงานวิจัย

ปัจจัยจูงใจมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายวิศวกรอากาศยานสายการบินไทยเวียตเจ็ทแอร์

## ขอบเขตของงานวิจัย

## 1. ขอบเขตด้านประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ บุคลากรฝ่ายวิศวกรอากาศยานสายการบินไทยเวียตเจ็ทแอร์ ทั้งหมดจำนวน 105 คน (แผนอัตรากำลังพลของฝ่ายวิศวกรอากาศยานสายการบินไทยเวียตเจ็ทแอร์, 2563)

1.2 กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ใช้จำนวนกลุ่มตัวอย่างเท่ากับจำนวนประชากรคือ บุคลากรฝ่ายวิศวกรอากาศยานสายการบินไทยเวียตเจ็ทแอร์ ทั้งหมดจำนวน 105 คน และใช้การสุ่มตัวอย่างด้วยวิธีแบบง่าย (Simple Random Sampling).

## 2. ขอบด้านเนื้อหาและประเด็นในการศึกษา

ตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานประกอบไปด้วย ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความสำเร็จของงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า ความสัมพันธ์ส่วนตัวกับ ผู้บังคับบัญชา ความมั่นคงในงาน สวัสดิการและค่าตอบแทน และสภาพการทำงาน

ตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของฝ่ายวิศวกรอากาศยานสายการบินไทยเวียตเจ็ทแอร์

3. ขอบเขตพื้นที่ สถานที่ใช้ในการดำเนินการวิจัยครั้งนี้คือ ฝ่ายวิศวกรอากาศยานสายการบินไทยเวียตเจ็ทแอร์ สนามบินสุวรรณภูมิ

4. ขอบเขตระยะเวลา : ระยะเวลาในการดำเนินการวิจัย ตั้งแต่เดือน ธันวาคม พ.ศ.2563 ถึงเดือน มกราคม พ.ศ. 2564

### ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อให้ทราบถึงปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ ฝ้ายวิศวกรอากาศยานสายการบินไทยเวียดเจ็ทแอร์ ซึ่งจะสามารถนำผลที่ได้จากการศึกษาในครั้งนี้ ไปเป็น แนวทางพัฒนาและส่งเสริมให้องค์กรเจริญเติบโตยิ่งขึ้น

2. เพื่อใช้ข้อมูลที่ได้จากการวิจัยในครั้งนี้ไปใช้ประโยชน์ในการวางแผนกลยุทธ์ทางทรัพยากร มนุษย์เพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายขององค์กรในปัจจุบัน

### การทบทวนวรรณกรรม

#### แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ประสิทธิภาพ หมายถึงความสามารถที่จะทำงานให้บรรลุผล และเป้าหมายได้แบบประหยัด ต้นทุน เสร็จตามกำหนดเวลา

กิตติยา จิตติคุณรัตน์ (2556) ได้กล่าวว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หมายถึง การผลิต สินค้าหรือบริการให้ได้มากที่สุด โดยพิจารณาถึงการใช้ต้นทุนหรือปัจจัยให้น้อยที่สุดประหยัดเวลามากที่สุด ใช้ความพยายาม ความสามารถ ความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน มีความถูกต้อง และการทำงานให้สำเร็จ โดยการเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานที่ได้ คือตรงตามมาตรฐาน และบรรลุวัตถุประสงค์เป้าหมายที่ตั้งไว้

นิมมวน ทองแสน (2557) ได้กล่าวว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หมายถึง การ ปฏิบัติงานเกิดพร้อมหลาย ๆ ปัจจัยที่ร่วมกันขึ้นเพื่อกระทำการสิ่งใดให้บรรลุ เป้าขององค์กรของคนทุกคนที่ ร่วมมือกันทำงานนั้น ๆ ให้เกิดประสิทธิผลอย่างสูงสุดได้มาตรฐานและใช้ต้นทุนในการปฏิบัติที่น้อยมากแต่ ได้ผลมากยิ่งขึ้นกว่า ดังที่ทุกคนได้ร่วมกันปฏิบัติตามเป้าหมายที่มีอย่างเดียวกัน จากแนวคิดและทฤษฎี ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานต่างก็มีความพึงพอใจที่คล้าย ๆ กันเมื่อเราได้รับการสนองตอบจากผู้อื่นแล้วก็มา สู่คาดหวังที่มากกว่าเพิ่มไปไม่มีที่จบสิ้น มนุษย์ทุกคนไม่มีความพอดีไม่มีขีดจำกัดในตนเอง ดังนั้นหน่วยงาน และผู้นำจึงต้องให้ความสำคัญแก่พนักงานทุกคนอย่างเท่าเทียมกันอย่างเหมาะสมตามลำดับความรับผิดชอบ กับหน้าที่

#### แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการจูงใจในการปฏิบัติงาน

##### ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก (Two Factors Theory)

ทฤษฎีสองปัจจัยของ (Two Factors Theory) เฮิร์ซเบิร์ก(Herberg)(1959,อ้างในถึง ญฐพรพรณ ชาญชัย ธรรม,2560) ในทฤษฎีนี้มีชื่อเรียกว่าแตกต่างกันออกไปคือ “Motivation - Maintenance Theory” หรือ “Dual Factor Theory” หรือ “The Motivation - Hygiene Theory” หรือ Two Factors Theory เป็น

แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจที่ประกอบด้วยปัจจัยจูงใจ 2 เรื่องใหญ่ ๆ คือ ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานและปัจจัยจูงใจที่รักษาสุขลักษณะจิตหรือปัจจัยจูงใจที่บำรุงรักษาจิตใจซึ่งเฮิร์ซเบิร์ก(Herzberg) ได้ทำการศึกษาปัจจัยภายนอกที่มีผลกระทบต่อแรงจูงใจของคนในองค์กรดังนี้ คือ

1. ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน (Motivation Factors หรือ Motivators) เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลในการสร้างความพึงพอใจในการทำงานซึ่งถือว่าเป็นปัจจัยภายในเป็นกลุ่มปัจจัยที่มีสภาพเป็นตัวกระตุ้นจูงใจและทำให้เกิดความพอใจในการปฏิบัติงาน แต่ถ้าหากมิได้จัดให้มีขึ้นก็ไม่ได้ก่อให้เกิดความไม่พอใจในการทำงาน ปัจจัยกลุ่มนี้สามารถใช้เป็นตัวกระตุ้นจูงใจผู้ปฏิบัติงานซึ่งประกอบด้วย

1.1 ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (The Work Itself) เป็นงานที่น่าสนใจ ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทำท้าทายทำให้เป็นสิ่งที่จูงใจให้บุคคลอยากทำงาน

1.2 ความสำเร็จของงาน (Achievement) คือ การที่บุคคลสามารถแก้ปัญหาและรู้จักการป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้นเมื่อทำเสร็จจะเกิดความรู้สึกพอใจในผลสำเร็จของงานนั้น

1.3 การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) คือ การได้รับการยอมรับนับถือจากบุคคลต่าง ๆ เช่น ผู้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงาน ผู้มาขอคำปรึกษา หรือจากบุคคลในหน่วยงาน การยอมรับนับถือนี้อาจอยู่ในรูปของการยกย่องชมเชย แสดงความยินดีการให้กำลังใจหรือการแสดงออกอื่นใด ที่ทำให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถจะทำให้ชอบปฏิบัติงานและรักงาน

1.4 ความรับผิดชอบ (Responsibility) คือ ความพอใจที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ๆและมีอำนาจรับผิดชอบอย่างเต็มที่ที่ไม่มีมีการตรวจหรือควบคุมอย่างใกล้ชิดเป็นปัจจัยจูงใจให้บุคคลอยากทำงาน

1.5 ความก้าวหน้า (Advancement) คือการได้รับการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นของบุคคลในองค์กรหรือได้รับการฝึกอบรม จะเป็นสิ่งที่จูงใจให้บุคคลอยากทำงาน

1.6 โอกาสในการเจริญเติบโต (Possibility of Growth) เช่น การได้มีโอกาสได้เพิ่มพูน ความรู้ความสามารถ และความชำนาญตลอดจนได้โอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง เลื่อนขั้น

2. ปัจจัยค้ำจุนบำรุงรักษาจิตใจ (Maintenance Factors) หรือปัจจัยค้ำจุนรักษาสุขลักษณะจิต เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลในการสร้างความไม่พึงพอใจในการทำงาน จึงจำเป็นต้องจัดให้มีขึ้นเพื่อเป็นสิ่งจรรโลงใจหรือส่งเสริมสุขภาพของผู้ปฏิบัติงานให้คงความพอใจเป็นปกติอยู่ตลอดไป ปัจจัยบำรุงรักษาเป็นปัจจัยที่มีผลในทางป้องกันเป็นส่วนใหญ่ไม่สามารถจูงใจได้คือ ช่วยขจัดความไม่พอใจต่าง ๆ ได้แต่จะไม่สามารถสร้างความพอใจได้ปัจจัยกลุ่มนี้ มีดังนี้

2.1 นโยบายและบริหารของหน่วยงาน (Company Policy and Administration) หมายถึง การจัดการและการบริหารงานขององค์กร การติดต่อสื่อสารภายในองค์กร

2.2 ความสัมพันธ์ส่วนตัวกับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน (Interpersonal Relation with Superior, Subordinate and Peers) หมายถึง การติดต่อไม่ว่าจะเป็นกิริยาหรือวาจา ที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกันสามารถทำงานร่วมกันมีความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดีต่อกันเป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างหนึ่งในการทำงาน

2.3 ความมั่นคงในงาน (Security) ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงานหรือความมั่นคงขององค์กรย่อมมีผลต่อการปฏิบัติงาน

2.4 สวัสดิการ (Fringe Benefits) หมายถึง รางวัลที่ให้กับพนักงานที่เป็นผลมาจากการทำงานในตำแหน่งต่าง ๆ ขององค์กร หรือเป็นผลตอบแทนชนิดใดชนิดหนึ่งซึ่งพนักงานได้รับเพิ่มเติมนอกเหนือจากการจ่ายผลตอบแทนพื้นฐาน ได้แก่ สวัสดิการด้านสุขภาพและการประกันชีวิต วันหยุดพักผ่อน บำนาญ เป็นต้น

2.5 สภาพการทำงาน (Working Conditions) ได้แก่ สภาพทางกายภาพของการทำงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน รวมทั้งลักษณะสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์เครื่องมือต่าง ๆ เป็นสิ่งที่ช่วยให้บุคคลเกิดความพึงพอใจต่องาน

2.6 ความเป็นอยู่ส่วนตัว (Personal Life) หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีอันเป็นผลที่ได้รับจากงานในหน้าที่ของผู้ปฏิบัติเช่นเมื่อมีการเปลี่ยนระบบการทำงานใหม่ซึ่งต้องทุ่มเทศึกษาการทำงาน ทำให้มีเวลาให้ครอบครัวลดน้อยลง ไม่มีความสุขจึงเกิดความไม่พอใจในการทำงาน

### ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับฝ่ายวิศวกรรมอากาศยานสายการบินไทยเวียดเจ็ทแอร์

สายการบินไทยเวียดเจ็ทแอร์ เป็นสายการบินต้นทุนต่ำในเครือเวียดเจ็ทแอร์และเวียดเจ็ทแอร์เป็นสายการบินเอกชนแห่งแรกในประเทศเวียดนามที่ได้รับใบอนุญาตบินทั้งในประเทศและระหว่างประเทศ ได้รับความนิยมในประเทศเวียดนามรวมทั้งภายในภูมิภาค

ฝ่ายวิศวกรรมอากาศยานสายการบินไทยเวียดเจ็ทแอร์ ทำหน้าที่รับผิดชอบการซ่อมบำรุงอากาศยาน เพื่อให้อากาศยานคงความต่อเนื่องของความสมควรเดินอากาศ โครงสร้างการบริหารงานฝ่ายวิศวกรรมอากาศยานสายการบินไทยเวียดเจ็ทแอร์ ประกอบด้วยดังนี้

Head Of Engineering ทำหน้าที่ บริหารงานเพื่อให้ความมั่นใจในการคงความต่อเนื่องของความสมควรเดินอากาศของอากาศยาน ควบคุมดูแลบริหารงานทางเทคนิคในการซ่อมบำรุงรักษาเพื่อให้อากาศยานและบริษัทอากาศยานคงไว้ซึ่งมาตรฐาน

Line Maintenance ทำหน้าที่ ทำการซ่อมบำรุงรักษาอากาศยานและบริษัทอากาศยานตามขีดความสามารถที่ได้รับการรับรองในการซ่อมบำรุง

Technical Service ทำหน้าที่ สนับสนุนข้อมูล เทคนิค เครื่องมือ อะไหล่และตลอดจนเอกสารต่าง ๆ เพื่อให้การซ่อมบำรุงมีประสิทธิภาพสูงสุด

Planning ทำหน้าที่ วางแผนและประสานงานให้รายการบำรุงรักษาตามโปรแกรมซ่อมบำรุงและรายการที่ขำรุดบันทึกไว้ทุกรายการได้รับการปฏิบัติภายในเวลาที่กำหนด

Store ทำหน้าที่ จัดซื้อจัดหา ตรวจสอบ จัดเก็บ และการจ่ายพัสดุอากาศยานให้เป็นไปตามกำหนดเวลาที่ได้รับมอบหมายไว้

Quality Assurance ทำหน้าที่ ตรวจสอบคุณภาพการซ่อมบำรุงของอากาศยาน

### งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ณัฐพรรณ ชาญธัญกรรม (2560) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมชลประทาน (สามเสน) การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร กรม

ชลประทาน (สามเสน) เพื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นที่มีความเกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมชลประทาน (สามเสน) ซึ่งจำแนกได้ตามปัจจัยส่วนบุคคล กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า คือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานกรมชลประทาน ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่ข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างมีจำนวนทั้งหมด 400 คน และเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยนั้นเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) และวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ซึ่งได้แก่ค่าความถี่ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) โดยการใช้ค่า t-test และ F-test (One-way ANOVA) พบว่ามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ใช้การทดสอบรายคู่ด้วยวิธี LSD ผลการวิจัย พบว่าบุคลากรมีความคิดเห็นที่มีความเกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของกรมชลประทาน (สามเสน) ซึ่งภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอันดับแรกคือด้านสัมพันธ์ภาพรองลงมาคือด้านความสำเร็จ การยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบและลักษณะงานที่ปฏิบัติตามนโยบายและการบริหารของหน่วยงาน ด้านความมั่นคง และโอกาสเรียนรู้ความก้าวหน้าในงาน ลำดับสุดท้ายคือด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการตามลำดับผลการทดสอบสมมติฐานพบว่าบุคลากรที่มีเพศอายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการ ปฏิบัติงานและรายได้ต่อเดือนต่างกัันนั้นมีความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ และค่าทางสถิติที่ 0.05

ณัฐวัตร เป็วันปลูก (2560) ศึกษาเรื่องปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการทหารประจำสังกัดกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 7 การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการทหาร สังกัดกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 7 ผลการวิจัยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 25-34 ปี คิดเป็นร้อยละ 61.10 สถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 50.90 วุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีคิดเป็นร้อยละ 85.00 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,001-15,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 37.20 ระยะเวลาปฏิบัติงานน้อยกว่า 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 42.90 ชั้นยศสิบเอก คิดเป็นร้อยละ 22.12 และมีตำแหน่งงานหัวหน้าชุดยิง คิดเป็นร้อยละ 30.53 จากการศึกษาตัวแบบเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการ ทหารประจำ สังกัดกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 7 ประกอบด้วยปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน จำนวน 1 ด้าน คือ ปัจจัยด้านลักษณะงาน โดยผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นในลักษณะงานที่รับผิดชอบตรงกับความรู้ความสามารถสูงสุด ปัจจัยค้ำจุนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานจำนวน 4 ด้าน คือ 1) ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา มีระดับความคิดเห็นในประเด็นการได้รับการสนับสนุนในทุก ๆ ด้านจากผู้บังคับบัญชาสูงสุด 2) ปัจจัยด้านความมั่นคงในงาน มีระดับความคิดเห็นในประเด็นความเชื่อมั่นต่ออนาคตขององค์กรสูงสุด 3) ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร มีระดับความคิดเห็นในประเด็นความภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กรนี้สูงสุด และ 4) ปัจจัยด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว มีระดับความคิดเห็นในประเด็นงานที่ได้รับมอบหมายส่งผลต่อการดำเนินชีวิตสูงสุด

### วิธีการดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ซึ่งใช้เครื่องมือในการเก็บข้อมูลวิจัย คือแบบสอบถาม (Questionnaire) และทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยวิธีการทางสถิติด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้เป็นบุคลากรฝ่ายวิศวกรอากาศยานสายการบินไทย เวียดเจ็ทแอร์ ซึ่งมีจำนวนเท่ากับประชากรทั้งหมด 105 คน



### สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลและประมวลผลโดยวิธีทางสถิติโดยโปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดค่าสถิติที่ใช้สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูล มีดังต่อไปนี้

#### 1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics)

1.1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งตัวแปรประกอบไปด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน โดยใช้ ค่าความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

1.2 วิเคราะห์ตัวแปรข้อมูลความคิดเห็นที่เกี่ยวกับปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของฝ่ายวิศวกรอากาศยานสายการบินไทยเวียตเจ็ทแอร์ โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.= Standard Deviation)

2. การวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) เพื่อใช้ในการศึกษาของข้อมูล ปัจจัยจูงใจและปัจจัยประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของฝ่ายวิศวกรอากาศยานสายการบินไทยเวียตเจ็ทแอร์ ซึ่งประกอบไปด้วย ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความสำเร็จของงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า ความสัมพันธ์ส่วนตัวกับผู้บังคับบัญชา ความมั่นคงในงาน สวัสดิการและค่าตอบแทน และสภาพการทำงาน โดยใช้การวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis )

### ผลของการวิจัย

ส่วนที่ 1 สรุปผลข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 105 คน พบว่าบุคลากรฝ่ายวิศวกรอากาศยานสายการบินไทยเวียตเจ็ทแอร์ ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุอยู่ในช่วง 35-44 ปี มีระดับการศึกษาปริญญาตรี และมีรายได้ต่อเดือนอยู่ระหว่าง 20,001- 30,000 บาท

ส่วนที่ 2 สรุปผลความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจและปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายวิศวกรอากาศยานสายการบินไทยเวียตเจ็ทแอร์

ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานฝ่ายวิศวกรอากาศยานสายการบินไทยเวียตเจ็ทแอร์ พบว่าอยู่ในระดับมาก ( $u = 4.11$ , S.D.= 0.573) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่อยู่ในระดับมากที่สุด คือ ความสำเร็จของงาน ( $u = 4.64$ , S.D.= 0.388) รองลงมาคือ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ( $u = 4.56$ , S.D.= 0.529) ความสัมพันธ์ส่วนตัวกับผู้บังคับบัญชา ( $u = 4.34$ , S.D.= 0.814) ความรับผิดชอบ ( $u = 4.31$ , S.D.= 0.515) และการได้รับการยอมรับนับถือ ( $u = 4.28$ , S.D.= 0.549) ตามลำดับ และด้านที่อยู่ในระดับมาก คือ ความมั่นคงในงาน ( $u = 3.97$ , S.D.= 0.900) ความก้าวหน้า ( $u = 3.73$ , S.D.= 0.973) สภาพการทำงาน ( $u =$

3.64, S.D.= 0.856) และสวัสดิการและค่าตอบแทน ( $u = 3.51$ , S.D.= 0.980) ตามลำดับ ส่วนระดับความคิดเห็นด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $u = 4.33$ , S.D.= 0.556)

ส่วนที่ 3 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานปัจจัยจูงใจมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของฝ่ายวิศวกรอากาศยานสายการบินไทยเวียตเจ็ทแอร์ ผลการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ พบว่าปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ซึ่งตัวแปรอิสระทั้งหมดมีผลต่อตัวแปรตาม ร้อยละ 69.10 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ ( $R^2$ ) เท่ากับ 0.691 และตัวแปรรายด้าน มีตัวแปรอิสระ ที่มีผลต่อตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของฝ่ายวิศวกรอากาศยานสายการบินไทยเวียตเจ็ทแอร์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 4 ด้าน คือ สภาพการทำงาน ความมั่นคงในงาน ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้า

### อภิปรายผลการวิจัย

ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 คือ สภาพการทำงาน ความมั่นคงในงาน ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้า

สภาพการทำงาน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของฝ่ายวิศวกรอากาศยานสายการบินไทยเวียตเจ็ทแอร์ เนื่องจากสิ่งแวดล้อมที่อยู่รอบ ๆ ตัวของบุคลากรและเป็นสิ่งที่สะท้อนทำให้เกิดแรงกระตุ้นทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อการทำงาน ซึ่งจะทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพเพิ่มสูงขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐวัตร เป็งวันปลูก (2560) ซึ่งได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการทหารประจำ สังกัดกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 7 พบว่าปัจจัยสภาพการทำงานมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการทหารประจำ สังกัดกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 7

ความมั่นคงในงาน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของฝ่ายวิศวกรอากาศยานสายการบินไทยเวียตเจ็ทแอร์ เนื่องจากบุคลากรที่เข้ามาทำงานในสายการบิน ซึ่งเป็นหน่วยงานเอกชนและมีความต้องการความมั่นใจในด้านอาชีพ รายได้และตำแหน่งหน้าที่การงานที่สามารถจะปฏิบัติงานได้จนกว่าเกษียณอายุ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นิมนวน ทองแสน (2557) ซึ่งได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน กลุ่มธุรกิจผลิตเครื่องสำอางในเขตจังหวัดปทุมธานี พบว่าความมั่นคงในงาน ซึ่งเป็นตัวกระตุ้นให้พนักงานเกิดความกระตือรือร้น มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานและทำให้มีการพัฒนาความรู้ความสามารถให้เหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมายอยู่ตลอดเวลาเพื่อจะได้รับความไว้วางใจและเชื่อใจจากนายจ้างทำให้สร้างความมั่นคงต่องานในปัจจุบันและอนาคต

ความรับผิดชอบ มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของฝ่ายวิศวกรอากาศยานสายการบินไทยเวียตเจ็ทแอร์ เนื่องจากลักษณะงานของสายการบิน ต้องอาศัยความรวดเร็ว แม่นยำในการปฏิบัติงานและบุคลากรต้องมีความรับผิดชอบสูงเพื่อที่จะทำให้งานที่ออกมามีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย

ของ สิริินภา ทาระนัด (2561) ซึ่งได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอจอมทอง จังหวัดเชียงใหม่ พบว่าปัจจัยด้านความรับผิดชอบ มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอจอมทอง จังหวัดเชียงใหม่

ความก้าวหน้า มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของฝ่ายวิศวกรอากาศยานสายการบินไทย เวียดนามแอร์ เนื่องจากการปฏิบัติงานเป็นการที่ต้องใช้ทักษะ ความอดทน ความรู้ ความสามารถสูงและต้องการประสบการณ์ ความเชี่ยวชาญในการทำงานที่มากเป็นพิเศษ เพื่อให้มีโอกาสในการปรับเปลี่ยนตำแหน่งที่สูงขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุรพงษ์ ฉันทพัฒน์พงศ์ (2559) ซึ่งได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานสายเทคโนโลยีของธนาคารแห่งหนึ่ง พบว่าปัจจัยความสำเร็จก้าวหน้าในการทำงานมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญ

ปัจจัยจุดใจที่ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของฝ่ายวิศวกรอากาศยานสายการบินไทย เวียดนามแอร์ คือ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความสำเร็จของงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ความสัมพันธ์ส่วนตัวกับผู้บังคับบัญชา และสวัสดิการและค่าตอบแทน

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของฝ่ายวิศวกรอากาศยานสายการบินไทยเวียดนามแอร์ เนื่องจากรูปแบบการทำงาน มีขั้นตอนการทำงานและตรวจสอบมาตรฐานอย่างชัดเจน มีความท้าทาย ความรู้และความสามารถในส่วนของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด จึงไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายวิศวกรอากาศยานสายการบินไทยเวียดนามแอร์ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สิริินภา ทาระนัด (2561) ซึ่งได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอจอมทอง จังหวัดเชียงใหม่ พบว่าปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอจอมทอง จังหวัดเชียงใหม่

ความสำเร็จของงาน ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของฝ่ายวิศวกรอากาศยานสายการบินไทยเวียดนามแอร์ เนื่องจากบุคลากรสามารถทำงานในความรับผิดชอบได้สำเร็จตามแผนงานที่กำหนดไว้ และมีวิธีปรับปรุงแก้ไขงานตลอดจนมีการป้องกันปัญหาไม่ให้เกิดซ้ำ จนทำให้งานนั้นมีประสิทธิภาพอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สิริินภา ทาระนัด (2561) ซึ่งได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอจอมทอง จังหวัดเชียงใหม่ พบว่าปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงาน ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอจอมทอง จังหวัดเชียงใหม่

การได้รับการยอมรับนับถือ ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของฝ่ายวิศวกรอากาศยานสายการบินไทยเวียดนามแอร์ เนื่องจากผลสำเร็จของงาน ความคิดเห็น ตลอดจนการยอมรับและไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา ซึ่งทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ฐาปณี สังขวิชัย (2562) ซึ่งได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร

สำนักงานสรรพกรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 25 พบว่าปัจจัยด้านการยอมรับนับถือ ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ความสัมพันธ์ส่วนตัวกับผู้บังคับบัญชา ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของฝ่ายวิศวกรอากาศยานสายการบินไทยเว็ทเจ็ทแอร์ เนื่องจากการได้รับการช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชาและช่วยแก้ไข ปัญหา การดูแลเอาใจใส่ ตลอดจนการได้รับความไว้วางใจเป็นสิ่งที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดแรงขับเคลื่อนจนทำให้งานนั้นมีประสิทธิภาพอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ฐาปณี สังขวิจิตร (2562) ซึ่งได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสรรพกรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 25 พบว่าปัจจัยด้านความสัมพันธ์ส่วนตัวกับผู้บังคับบัญชา ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

สวัสดิการและค่าตอบแทน ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของฝ่ายวิศวกรอากาศยานสายการบินไทยเว็ทเจ็ทแอร์ เนื่องจากสวัสดิการและค่าตอบแทน ได้แก่ โบนัส เงินเบี้ยเลี้ยง หรือ เงินช่วยเหลือต่าง ๆ รวมทั้งสวัสดิการ ซึ่งทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีแรงจูงใจในการทำงานนั้นให้สำเร็จลุล่วงและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณิชวีตร เป็งวันปลูก (2560) ซึ่งได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการทหารประจำ สังกัดกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 7 พบว่าปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการทหารประจำ สังกัดกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 7

### ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะสำหรับผู้นำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของฝ่ายวิศวกรอากาศยานสายการบินไทยเว็ทเจ็ทแอร์ คือสภาพการทำงาน ความมั่นคงในงาน ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้า ซึ่งผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

1.ฝ่ายวิศวกรอากาศยานสายการบินไทยเว็ทเจ็ทแอร์ ควรมีการพัฒนาสภาพแวดล้อมที่ปฏิบัติงาน ตลอดจนสนับสนุน วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือเพื่อให้เกิดการทำงานที่คล่องตัวและรวดเร็วในการปฏิบัติงาน จนมีผลให้เพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสูงขึ้นไปอีก

2.ฝ่ายวิศวกรอากาศยานสายการบินไทยเว็ทเจ็ทแอร์ ควรมีการส่งเสริมนโยบายด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในทุกมิติ เพื่อเพิ่มขวัญกำลังใจและความเชื่อมั่นของบุคลากรที่มีต่อองค์กร ทำให้บุคลากรมีความผูกพันกับองค์กรและทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

3.ต้องมีการวางแผนบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรเพื่อให้บุคลากรมีความก้าวหน้าและมั่นคงในงานและเสริมสร้างความจงรักภักดีของบุคลากรต่อองค์กรผลทำให้การปฏิบัติงานของบุคลากรมีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะสำหรับผู้ที่จะทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาขยายฝ่ายที่จะทำการวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานให้เพิ่มขึ้นโดยควรจะศึกษาทั้งองค์กร เพื่อประโยชน์นำไปวางแผนกลยุทธ์ทางด้านทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร
2. การทำวิจัยครั้งต่อไป ควรมีการวิเคราะห์เชิงคุณภาพ เช่นการสัมภาษณ์เชิงลึก หรือการสนทนากลุ่ม เพื่อให้ได้งานวิจัยที่สมบูรณ์มากขึ้น

### เอกสารอ้างอิง

- กิตติยา ฐิติคุณรัตน์ (2556). *ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทชั้นนำออนไลน์ระบบชั้นแนล จำกัด* (หลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- ฐานิณี สังขวิจิตร (2562). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 25* (ค้นคว้าอิสระหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ณัฐพรรณ ชาญธัญกรรม.(2560). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ชลประทาน (สามเสน)* (การค้นคว้าอิสระหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ). กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยเกริก.
- ณัฐวัตร เป็งวันปลูก (2560). *ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการทหารประจำสังกัดกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 7* (การค้นคว้าอิสระหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.
- นิมนน ทองแสน (2557). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน กลุ่มธุรกิจผลิตเครื่องสำอางในเขตจังหวัดปทุมธานี* (ค้นคว้าอิสระหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- สิรินภา ทาระนัด (2561). *การศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอจอมทอง จังหวัดเชียงใหม่* (ค้นคว้าอิสระหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.
- ฝ่ายวิศวกรอากาศยานสายการบินไทยเวียตเจ็ทแอร์(2563). *แผนอัตรากำลังพล 2563*. ค้นเมื่อ 22 ธันวาคม 2563 ,จาก บริษัท ไทยเวียตเจ็ทแอร์ จอยสต็อค จำกัด