



Job Satisfaction and Organizational Commitment among Outsourced Employees in a Private Airline

Nutchirathorn Nualsom, Somkid Sakidjai, Yada Burapharat, and Atchara Woraprasongphol

Aviation Personnel Development Institute, Kasem Bundit University, Thailand

E-mail: varapattra.nau@kbu.ac.th, ORCID ID: <https://orcid.org/0009-0005-0090-7045>

Email: somkit@gmail.com, ORCID ID: <https://orcid.org/0009-0000-8822-337X>

E-mail: yada.bur@kbu.ac.th, ORCID ID: <https://orcid.org/0009-0003-2782-6902>

E-mail: atchara.wor@kbu.ac.th, ORCID ID: <https://orcid.org/0009-0000-0007-5174>

Received 17/12/2025

Revised 27/12/2025

Accepted 27/01/2026

Abstract

Background and Aims: This study aimed to examine (1) the relationships between demographic factors and job satisfaction, (2) the relationships between demographic factors and organizational commitment, and (3) the influence of job satisfaction on organizational commitment among outsourced aircraft mechanics in the aircraft maintenance operations of a private airline.

Methodology: The quantitative research utilized a sample (census) of 172 outsourced employees. Data were primarily analyzed using ANOVA and Multiple Regression Analysis at a significance level of 0.05.

Results: The findings revealed that educational level was the only demographic factor that significantly influenced job satisfaction. 2) Gender, age, education level, and work experience significantly influenced organizational commitment. 3) Among job satisfaction dimensions, compensation emerged as the strongest predictor of organizational commitment 34.70% ($R^2=0.347$) of the variance in organizational commitment. Compensation was the most significant predictor ($\beta = 0.496$, $p = 0.000$), followed by advancement opportunities, whereas job characteristics, supervision, and coworker relationships showed no significant effects.

Conclusion: The results indicate that low satisfaction with compensation ($M = 2.38$) is significantly associated with lower continuance commitment among outsourced aircraft mechanics. This finding highlights the critical role of compensation as a structural factor shaping organizational commitment in outsourced operational workforces. It suggests potential retention risks when fundamental economic expectations are not adequately addressed.

Keywords: Job Satisfaction; Organizational Commitment; Low-Level Operational Workers; Aircraft Mechanic; Private Airline

ความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานแรงงานภายนอกในสายการบินเอกชน

ณัฏฐิราธร นวลสม, สมคิด สกิดใจ, ญาฎา บุรพรัตน์ และอัจฉรา วรประสงศ์ผล

สถาบันพัฒนาบุคลากรการบิน มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต

บทคัดย่อ

ภูมิหลังและวัตถุประสงค์: งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์กับความพึงพอใจในงาน 2) ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์กับความผูกพันต่อองค์กร และ 3) ปัจจัยความพึงพอใจในงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน แรงงานภายนอก (ช่างซ่อมบำรุงอากาศยาน) ในฝ่ายปฏิบัติการซ่อมบำรุงอากาศยานของสายการบินเอกชนแห่งหนึ่ง

ระเบียบวิธีการวิจัย: กลุ่มตัวอย่างคือ พนักงานจำนวน 172 คน โดยใช้สถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ การวิเคราะห์ความแปรปรวน (ANOVA) และการวิเคราะห์การถดถอยพหุ (Multiple Regression Analysis) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 **ผลการวิจัย:** ผลการวิจัยเชิงปริมาณพบว่า 1) ปัจจัยด้านการศึกษา เท่านั้นที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานอย่างมีนัยสำคัญ 2) ปัจจัยด้าน เพศ อายุ การศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญ และ 3) ความพึงพอใจในงานสามารถอธิบายความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์กรได้ร้อยละ 34.70 ($R^2=0.347$) โดยมีเพียง ปัจจัยด้านค่าตอบแทนที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($\beta = 0.496$, $p = 0.000$) ในขณะที่ปัจจัยด้านลักษณะงาน ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และโอกาสและความก้าวหน้า ไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญ ทั้งนี้ระดับความพึงพอใจต่อค่าตอบแทนอยู่ในระดับต่ำที่สุด ($M=2.38$)

สรุปผล: ผลการวิจัยเชิงปริมาณชี้ให้เห็นว่า ความไม่พึงพอใจด้านค่าตอบแทน ($M = 2.38$) มีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันด้านการคงอยู่ในองค์กรที่ต่ำ ซึ่งสะท้อนถึงความเสี่ยงด้านการรักษามูลค่าขององค์กร ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารในการปรับโครงสร้างค่าตอบแทนและกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าอย่างชัดเจน เพื่อเพิ่มความผูกพันและลดความเสี่ยงด้านการรักษามูลค่าในกลุ่มแรงงานภายนอกที่มีความสำคัญต่อการปฏิบัติการซ่อมบำรุงอากาศยาน

คำสำคัญ: ความพึงพอใจในงาน; ความผูกพันต่อองค์กร; พนักงานแรงงานภายนอก; ช่างซ่อมบำรุงอากาศยาน; สายการบินเอกชนแห่งหนึ่ง

บทนำ

อุตสาหกรรมการบินทั่วโลก โดยเฉพาะในภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ กำลังกลับมาเติบโตอย่างก้าวกระโดดภายหลังวิกฤตการณ์โควิด-19 โดยมีการคาดการณ์ว่าจำนวนเครื่องบินและการเดินทางทางอากาศจะเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องจนถึงปี พ.ศ. 2570 (IATA, 2024) การเติบโตนี้ก่อให้เกิดความต้องการบุคลากรในสายงานปฏิบัติการเพิ่มขึ้นอย่างมหาศาล โดยเฉพาะอย่างยิ่งในฝ่าย ปฏิบัติการซ่อมบำรุงอากาศยาน (Aircraft Maintenance Operations Department) ซึ่งเป็นหัวใจสำคัญในการรักษามาตรฐานความปลอดภัยและความตรงต่อเวลาของเที่ยวบิน เพื่อตอบสนองต่อความต้องการเร่งด่วนนี้และเพื่อบริหารจัดการต้นทุน องค์กรสายการบินเอกชนแห่งหนึ่งจึงได้เลือกใช้กลยุทธ์การ จ้างแรงงานปฏิบัติการระดับล่าง (Outsourcing of Low-Level Operational Workers) โดยเฉพาะตำแหน่งช่างซ่อมบำรุงอากาศยาน เพื่อเข้ามาสนับสนุนการปฏิบัติงานในสาย

งานซ่อมบำรุง ซึ่งแรงงานกลุ่มนี้มักถูกว่าจ้างผ่านบริษัทผู้รับเหมาและมีสถานะที่แตกต่างจากพนักงานประจำ โดยตรงของสายการบิน เช่น สิทธิประโยชน์ ค่าตอบแทน และโอกาสความก้าวหน้า ปัญหาที่พบในปัจจุบันคือ สายการบินเอกชนแห่งนี้ประสบกับ อัตราการลาออกของพนักงานแรงงานปฏิบัติการระดับล่างในฝ่ายซ่อมบำรุงที่สูงกว่าปกติ (สูงกว่าค่าเฉลี่ยอุตสาหกรรม) ซึ่งการลาออกของแรงงานที่มีความรู้และทักษะเฉพาะด้าน เช่น ช่างซ่อมบำรุงอากาศยาน ก่อให้เกิดต้นทุนที่สูงมากต่อองค์กร ทั้งในด้านการสรรหา คัดเลือก ฝึกอบรม และความเสี่ยงด้านการปฏิบัติงานที่ขาดความต่อเนื่อง (ชัชรักษ์ ทรงวิไล, 2565) ปัญหาดังกล่าวชี้ให้เห็นถึงความจำเป็นในการทำความเข้าใจถึงสาเหตุที่แท้จริงที่ผลักดันให้พนักงานกลุ่มนี้ตัดสินใจลาออก แนวคิดด้าน ความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction) และ ความผูกพันต่อองค์กร (Organizational Commitment) ถูกนำมาใช้เป็นกรอบแนวคิดหลักในการทำความเข้าใจพฤติกรรมของพนักงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ทฤษฎีความคาดหวังของ Vroom (1964) ที่ระบุว่า พฤติกรรมการทำงานของบุคคลเป็นผลมาจากการคาดหวังถึงผลตอบแทนและรางวัลที่ได้รับ ซึ่งในบริบทของแรงงานปฏิบัติการระดับล่าง ปัจจัยด้านค่าตอบแทนและความก้าวหน้าจึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง อย่างไรก็ตาม จากการทบทวนงานวิจัยที่ผ่านมา พบว่างานวิจัยส่วนใหญ่ ศึกษาความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรในบริบทของพนักงานประจำ ขณะที่งานวิจัยที่มุ่งเน้นแรงงานภายนอกในสายงานการบิน โดยเฉพาะ ตำแหน่งช่างซ่อมบำรุงอากาศยานซึ่งเป็นงานที่มีความเสี่ยงสูงและต้องใช้ ทักษะเฉพาะทาง ยังมีอยู่อย่างจำกัด ดังนั้น งานวิจัยนี้จึงมุ่งเติมเต็ม ช่องว่างดังกล่าว โดยศึกษาปัจจัยความพึงพอใจในงานที่ส่งผลต่อความ ผูกพันต่อองค์กรในกลุ่มแรงงานภายนอกในอุตสาหกรรมการบินโดยตรง ดังนั้น งานวิจัยนี้จึงมุ่งเติมเต็มช่องว่างดังกล่าว โดยศึกษาปัจจัยความพึงพอใจในงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในกลุ่มแรงงานภายนอกในอุตสาหกรรมการบินโดยตรง และตอบคำถามสำคัญว่า ปัจจัยด้านความพึงพอใจในงานด้านใดบ้างที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานแรงงานปฏิบัติการระดับล่างกลุ่มนี้ เพื่อเป็นฐานข้อมูลเชิงประจักษ์สำหรับผู้บริหารในการออกแบบกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่เหมาะสมและสามารถรักษามูลค่าที่มีคุณภาพไว้ได้ในระยะยาว

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อทดสอบความแตกต่าง ของความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานแรงงานภายนอก จำแนกตามปัจจัยประชากรศาสตร์
2. เพื่อวิเคราะห์อิทธิพล ของปัจจัยความพึงพอใจในงานต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานแรงงานภายนอกในฝ่ายปฏิบัติการซ่อมบำรุงอากาศยาน

สมมติฐานการวิจัย

- H1: พนักงานแรงงานภายนอกที่มีปัจจัยประชากรศาสตร์แตกต่างกัน มีระดับความพึงพอใจในงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
- H2: พนักงานแรงงานภายนอกที่มีปัจจัยประชากรศาสตร์แตกต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
- H3: ความพึงพอใจในงาน มีอิทธิพลเชิงบวก ต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานแรงงานภายนอก

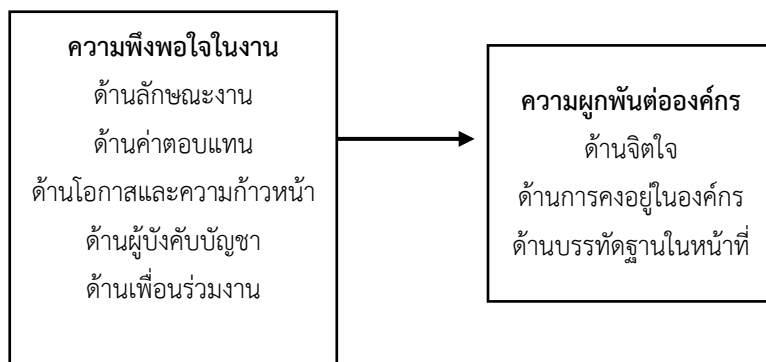
การทบทวนวรรณกรรม

ปัจจัยประชากรศาสตร์เป็นตัวแปรสำคัญที่ส่งผลต่อทั้งความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กร เมื่อพนักงานมีคุณลักษณะประชากรศาสตร์ที่สอดคล้องกับโครงสร้างการบริหารและวัฒนธรรมองค์กร จะก่อให้เกิดทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน สร้างความพึงพอใจในงาน และนำไปสู่การเกิดความผูกพันต่อองค์กรอย่างยั่งยืน ซึ่งเป็นรากฐานสำคัญของประสิทธิภาพและความสำเร็จขององค์กรในภาพรวม

ความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction) หมายถึง ความรู้สึกยินดีหรือพึงพอใจที่บุคคลได้รับจากการปฏิบัติงานและเห็นว่าสิ่งที่ได้รับตอบแทน เช่น ค่าตอบแทน สวัสดิการ หรือผลสัมฤทธิ์ของงานนั้นมีความคุ้มค่าและเหมาะสมกับความพยายามที่ทุ่มเทลงไป ความพึงพอใจในงานจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งเสริมให้บุคคลมีแรงจูงใจและความตั้งใจในการทำงานอย่างเต็มศักยภาพ โดยองค์ประกอบหลักของความพึงพอใจในงาน ได้แก่ ลักษณะของงาน ค่าตอบแทน โอกาสความก้าวหน้า ความสัมพันธ์กับหัวหน้า และเพื่อนร่วมงาน

ความผูกพันต่อองค์กร (Organizational Commitment) คือ ความรู้สึกภักดีและความต้องการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรอย่างต่อเนื่อง พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรมักจะมีแรงผลักดันภายในที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมายร่วมกับองค์กร และมีแนวโน้มจะอยู่กับองค์กรในระยะยาว ความผูกพันนี้เกิดขึ้นได้จากปัจจัยหลายประการ เช่น ความมั่นคงในการทำงาน การได้รับผลตอบแทนที่เหมาะสม สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี ความสัมพันธ์ที่ดีกับหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน ตลอดจนความพึงพอใจในสิทธิประโยชน์ที่องค์กรจัดให้ โดยองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กรสามารถแบ่งได้เป็น 3 ด้าน ได้แก่ 1. ด้านจิตใจ ความรู้สึกจงรักภักดี ความรู้สึกผูกพันภายในที่เกิดจากความภาคภูมิใจและความเต็มใจที่จะร่วมงานกับองค์กร 2. ด้านการคงอยู่ในองค์กร ต้องการเป็นส่วนหนึ่งและต้องการที่จะเป็นสมาชิกต่อไป มีความตั้งใจที่จะไม่ลาออกจากองค์กรแม้มีโอกาสทางเลือกอื่น อันเนื่องมาจากความคุ้มค่าหรือประโยชน์ที่จะสูญเสียไปหากลาออก 3. ด้านบรรทัดฐานในหน้าที่ ความรู้สึกรับผิดชอบต่อบทบาทความรู้สึกผูกพันที่เกิดจากความรับผิดชอบและบรรทัดฐานทางหน้าที่ ที่ต้องตอบแทนองค์กรและต้องทำให้ดีที่สุดในเมื่อพนักงานเกิดความพึงพอใจในงาน จะนำไปสู่การสร้างการผูกพันต่อองค์กร และก่อให้เกิดการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ (Meyer & Allen, 1991) ซึ่งเป็นผลดีต่อประสิทธิภาพและความสำเร็จขององค์กร (Mowday, Porter & Steers, 1982).

กรอบแนวคิดการวิจัย



แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดวิจัย

ระเบียบวิธีการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณโดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามโดยมีกลุ่มตัวอย่างพนักงานแรงงานภายนอก (ช่างซ่อมบำรุงอากาศยาน) ของฝ่ายปฏิบัติการซ่อมบำรุงอากาศยาน ณ สายการบินเอกชนแห่งหนึ่ง ในพื้นที่สนามบินสุวรรณภูมิ มีระเบียบวิธีการวิจัย ดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยคือ พนักงานแรงงานภายนอก (ช่างซ่อมบำรุงอากาศยาน) ของฝ่ายปฏิบัติการซ่อมบำรุงอากาศยาน ณ สายการบินเอกชนแห่งหนึ่ง ในพื้นที่สนามบินสุวรรณภูมิ จำนวนทั้งสิ้น 172 คน การวิจัยนี้ใช้การเก็บรวบรวมข้อมูลจากประชากรทั้งหมด (Census) ซึ่งช่วยลดข้อจำกัดด้านความคลาดเคลื่อนจากการสุ่มตัวอย่าง และเพิ่มความแม่นยำในการอธิบายลักษณะและพฤติกรรมของพนักงานแรงงานภายนอกในบริบทที่ศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถาม (Structured Questionnaire) แบ่งออกเป็น 3 ส่วนหลัก

ส่วนที่ 1 ข้อมูลประชากรศาสตร์ได้แก่ เพศ อายุ สถานะ การศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และรายได้ต่อเดือน

ส่วนที่ 2 ความพึงพอใจในงาน 5 ด้าน (ลักษณะงาน, ค่าตอบแทน, โอกาสและความก้าวหน้า, ผู้บังคับบัญชา, เพื่อนร่วมงาน)

ส่วนที่ 3 ความผูกพันต่อองค์กร 3 ด้าน (จิตใจ, คงอยู่ในองค์กร, บรรทัดฐานในหน้าที่)

โดยแบบสอบถามใช้มาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Likert scale) ผ่านการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (IOC) และมีค่าความเชื่อมั่น (Cronbach's Alpha) แบบสอบถามมีค่าความเชื่อมั่นโดยรวมเท่ากับ 0.959 ซึ่งสะท้อนถึงความสม่ำเสมอของข้อคำถามในระดับสูง ทั้งนี้ ค่า Cronbach's Alpha ที่มีค่าสูงอาจสะท้อนความใกล้เคียงกันของเนื้อหาข้อคำถามบางส่วน อย่างไรก็ตาม แบบสอบถามฉบับนี้ถูกพัฒนาขึ้นตามกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎีที่แบ่งตัวแปรออกเป็นมิติย่อยอย่างชัดเจน และผ่านการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (IOC) จากผู้ทรงคุณวุฒิ จึงถือว่าเหมาะสมต่อการนำไปใช้ในการวิเคราะห์เชิงปริมาณ

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติประกอบด้วย

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics): ใช้ค่าเฉลี่ย (M) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ($S.D.$) เพื่อสรุประดับความคิดเห็นของตัวแปรความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กร โดยใช้เกณฑ์การแปลผล 5 ระดับ (4.51–5.00: เห็นด้วยอย่างยิ่ง; 3.51–4.50: เห็นด้วย; 2.51–3.50: ไม่แน่ใจ; 1.51–2.50: ไม่เห็นด้วย; 1.00–1.50: ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง)

2. สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) การทดสอบค่า t (t -test) และ F -test (ANOVA) เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างตามปัจจัยประชากรศาสตร์ (สมมติฐานที่ 1, 2) การวิเคราะห์การถดถอยพหุ (Multiple Regression Analysis) เพื่อหาอิทธิพลของความพึงพอใจในงานต่อความผูกพันต่อองค์กร (สมมติฐานที่ 3) การเลือกใช้สถิติวิเคราะห์ความแปรปรวน (ANOVA) เหมาะสมกับการเปรียบเทียบความแตกต่างของตัวแปรตามตามกลุ่มปัจจัยประชากรศาสตร์ที่มีมากกว่าสองกลุ่ม ขณะที่การวิเคราะห์การถดถอยพหุเหมาะสมกับการทดสอบอิทธิพลของตัวแปรอิสระหลายตัวต่อความผูกพันต่อองค์กรในเชิงพยากรณ์ ซึ่งสอดคล้องกับวัตถุประสงค์และสมมติฐานการวิจัย

ก่อนการวิเคราะห์การถดถอยพหุ ได้มีการตรวจสอบความเหมาะสมของข้อมูลตามสมมติฐานทางสถิติที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ ความเป็นอิสระของตัวแปรอิสระ (Multicollinearity) โดยพิจารณาค่า Variance Inflation Factor (VIF) ซึ่งอยู่ในเกณฑ์ยอมรับได้ และการกระจายตัวของค่าความคลาดเคลื่อน (Residuals) ซึ่งมีลักษณะใกล้เคียงการแจกแจงแบบปกติ แสดงให้เห็นว่าข้อมูลมีความเหมาะสมสำหรับการวิเคราะห์การถดถอยพหุ

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็น เพศชาย (ร้อยละ 80.2) มีช่วงอายุระหว่าง 18-25 ปี (ร้อยละ 56.4) สถานะโสด (ร้อยละ 77.9) ระดับการศึกษาสูงสุด คือ ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) (ร้อยละ 51.1) มีประสบการณ์ในการทำงาน 1-2 ปี (ร้อยละ 46.5) และมีรายได้ต่อเดือนอยู่ในช่วง 15,000-22,000 บาท (ร้อยละ 73.8)

2. ระดับความพึงพอใจในงาน (ระดับความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กร ความพึงพอใจในงานโดยรวม อยู่ในระดับ "เห็นด้วย" ($M=3.69$) โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ลักษณะงาน ($M=4.30$) และด้านที่ต่ำที่สุดคือ ค่าตอบแทน ซึ่งอยู่ในระดับ "ไม่เห็นด้วย" ($M=2.38$) ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม อยู่ในระดับ "ไม่แน่ใจ" ($M=3.28$) โดยความผูกพันด้านจิตใจ สูงที่สุด ($M=3.88$) ส่วนด้าน คงอยู่ในองค์กร และบรรทัดฐานในหน้าที่ อยู่ในระดับ "ไม่แน่ใจ"

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความพึงพอใจในงาน ($N = 172$)

ลำดับ	ด้านความพึงพอใจในงาน	Mean	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1	ด้านลักษณะงาน	4.30	0.66	เห็นด้วย
2	ด้านเพื่อนร่วมงาน	4.18	0.75	เห็นด้วย
3	ด้านผู้บังคับบัญชา	3.99	0.85	เห็นด้วย
4	ด้านโอกาสและความก้าวหน้า	3.61	0.95	เห็นด้วย
5	ด้านค่าตอบแทน	2.38	1.07	ไม่เห็นด้วย
รวม ความพึงพอใจในงานโดยรวม		3.69	0.86	เห็นด้วย

จากตารางที่ 1 พบว่า พนักงานมีความพึงพอใจใน ด้านลักษณะงาน สูงสุด ($M=4.30$, $SD=0.66$) เนื่องจากเป็นงานที่ต้องใช้ทักษะเฉพาะด้านและมีความท้าทายในการปฏิบัติงานซ่อมบำรุงอากาศยาน อย่างไรก็ตาม ปัจจัยด้าน ค่าตอบแทน มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($M=2.38$, $SD=1.07$) และจัดอยู่ในระดับ "ไม่เห็นด้วย" ซึ่งเป็นข้อบ่งชี้สำคัญถึงความไม่พึงพอใจในเรื่องเงินเดือน สวัสดิการ และผลตอบแทนที่ได้รับ

3. ระดับความผูกพันต่อองค์กร

ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม พบว่าอยู่ในระดับ "ไม่แน่ใจ" ($M=3.28$, $S.D. = 1.09$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยสูงสุดไปต่ำสุด ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความผูกพันต่อองค์กร ($N=172$)

ลำดับ	ด้านความผูกพันต่อองค์กร	Mean	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1	ด้านจิตใจ (Affective Commitment)	3.88	0.92	เห็นด้วย
2	ด้านบรรทัดฐานในหน้าที่ (Normative Commitment)	3.07	1.13	ไม่แน่ใจ

ลำดับ	ด้านความผูกพันต่อองค์กร	Mean	S.D.	ระดับความคิดเห็น
3	ด้านคงอยู่ในองค์กร (Continuance Commitment)	2.88	1.22	ไม่แน่ใจ
รวม ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม		3.28	1.09	ไม่แน่ใจ

หมายเหตุ: การแปลผลค่าเฉลี่ยใช้เกณฑ์ 5 ระดับ (1 = น้อยที่สุด, 5 = มากที่สุด)

จากตารางที่ 2 พบว่า พนักงานมีความผูกพันด้าน จิตใจ สูงที่สุด ($M=3.88$, $SD=0.92$) ในขณะที่ความผูกพันด้าน คงอยู่ในองค์กร และ บรรทัดฐานในหน้าที่ อยู่ในระดับ "ไม่แน่ใจ" จากระดับความผูกพันด้านการคงอยู่ในองค์กรที่ต่ำ ($M=2.88$) สามารถอนุมานได้ว่าพนักงานกลุ่มนี้อาจพิจารณาทางเลือกอื่นหากมีโอกาสที่ดีกว่า (Continuance Commitment ต่ำ

4. ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยประชากรศาสตร์กับความพึงพอใจในงาน ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุโดยรวมพบว่า ปัจจัยประชากรศาสตร์มีความแตกต่างกันและมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานอย่างมีนัยสำคัญ ($p = 0.000$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ปัจจัยด้านการศึกษา เท่านั้นที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยผู้มีการศึกษาสูงขึ้นมีแนวโน้มความพึงพอใจน้อยลง (ความสัมพันธ์เชิงลบ) ปัจจัยด้าน เพศ สถานะ ประสพการณ์ทำงาน และรายได้ต่อเดือน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญต่อความพึงพอใจในงาน

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยประชากรศาสตร์กับความผูกพันต่อองค์กร ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุ โดยรวมพบว่า ปัจจัยประชากรศาสตร์มีความแตกต่างกันและมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญ ($p = 0.000$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า เพศ อายุ การศึกษา และประสพการณ์ในการทำงาน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ปัจจัยด้าน สถานะ และ รายได้ต่อเดือน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญต่อความผูกพันต่อองค์กร

สมมติฐานที่ 3 ความพึงพอใจในงานกับความผูกพันต่อองค์กร ความพึงพอใจในงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญ ($p = 0.000$) โดยสามารถทำนายความผูกพันได้ร้อยละ 34.7 ปัจจัยด้าน ค่าตอบแทน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญมากที่สุด ($\beta = 0.496$ $p = 0.000$) ปัจจัยด้านโอกาสและความก้าวหน้า พบว่าส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ($p = 0.030$) ปัจจัยด้าน ลักษณะงาน ผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ไม่ส่งผล ต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญ

ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุ (Multiple Regression Analysis) ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุเพื่อทดสอบความสามารถในการทำนายความผูกพันต่อองค์กรจากปัจจัยความพึงพอใจในงาน 5 ด้าน สรุปได้ดังตารางที่ 3 และ 4

ตารางที่ 3: สรุปผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์และการทำนายความผูกพันต่อองค์กร

Model Summary	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.589 ^a	0.347	0.327	0.887

หมายเหตุ: ตัวแปรอิสระที่เข้าสู่สมการได้แก่ ความพึงพอใจในงาน 5 ด้าน

จากตารางที่ 3 พบว่า ปัจจัยความพึงพอใจในงานทั้ง 5 ด้าน สามารถทำนายความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานแรงงานปฏิบัติการระดับล่างได้ร้อยละ 34.70 โดยมีความสัมพันธ์เชิงทำนายในระดับปานกลาง ($R =$

0.589) ซึ่งแสดงว่าสมมติฐานหลักที่ว่าความพึงพอใจในงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรเป็นจริงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 4: สรุปลค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (Coefficients) ที่ใช้ทำนายความผูกพันต่อองค์กร

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
(Constant)	1.091	0.431			2.534	0.012
ลักษณะงาน	0.129	0.122	0.085		1.057	0.292
ค่าตอบแทน	0.357	0.047	0.496		7.593	0.000
โอกาสและความก้าวหน้า	0.102	0.069	0.120		1.484	0.140
ผู้บังคับบัญชา	0.078	0.085	0.077		0.924	0.357
เพื่อนร่วมงาน	0.020	0.083	0.018		0.240	0.811

มีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากตารางที่ 4 พบว่า มีเพียงปัจจัยด้าน ค่าตอบแทน เท่านั้นที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (Sig. = 0.000) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์มาตรฐาน Beta (β) สูงที่สุดเท่ากับ 0.496 ซึ่งหมายความว่า เมื่อความพึงพอใจในงานด้านค่าตอบแทนเพิ่มขึ้น 1 หน่วย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความผูกพันต่อองค์กรจะเพิ่มขึ้น 0.496 หน่วยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ส่วนปัจจัยด้านอื่น ๆ ได้แก่ ลักษณะงาน โอกาสและความก้าวหน้า ผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

อภิปรายผล

ผลการศึกษาชี้ให้เห็นว่า ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กร โดยสอดคล้องกับทฤษฎีการบริหารทรัพยากรบุคคล อย่างไรก็ตาม การอภิปรายผลลัพธ์จากสถิติเชิงปริมาณและข้อค้นพบเชิงประชากรศาสตร์มีรายละเอียดดังนี้

1. อิทธิพลของปัจจัยประชากรศาสตร์

ระดับการศึกษาสูงขึ้นมีความพึงพอใจในงานลดลง (ความสัมพันธ์เชิงลบ) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของชัยรักษ์ ทรงวิไล (2565) อาจเป็นเพราะพนักงานที่มีการศึกษาสูงกว่า (เช่น ปริญญาตรี) มีความคาดหวังในตำแหน่งรายได้ และโอกาสก้าวหน้าที่สูงกว่า แต่เมื่อได้รับค่าตอบแทนและสถานะแบบแรงงานภายนอก ทำให้ความพึงพอใจต่ำลง อายุและประสบการณ์ทำงาน พบว่าอายุที่มากขึ้นสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในทิศทางบวก ในขณะที่ประสบการณ์ทำงานเพิ่มขึ้นกลับมีความผูกพันลดลง ผลนี้บ่งชี้ว่าพนักงานที่มีประสบการณ์นานอาจประเมินคุณค่าและผลตอบแทนขององค์กรเทียบกับโอกาสภายนอกมากขึ้น จึงลดทอนความผูกพันลง ซึ่งขัดแย้งกับงานวิจัยทั่วไปแต่สะท้อนบริบทของแรงงานภายนอกที่อาจขาดความมั่นคงระยะยาวความแตกต่างทางเพศ พบว่า

เพศหญิงมีความผูกพันต่อองค์กรต่ำกว่าเพศชายอย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งอาจมาจากความแตกต่างทางอารมณ์หรือความต้องการความมั่นคงที่แตกต่างกัน

2. ความโดดเด่นของปัจจัยคำตอบแทน

ปัจจัยด้านคำตอบแทน มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญและมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของรัศมี อิสลาม (2560) และคนธรัตน์ อันขวัญเมือง (2563) ในอุตสาหกรรมการบิน การค้นพบนี้เน้นย้ำว่าสำหรับแรงงานภายนอกในสายปฏิบัติการ การได้รับคำตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอต่อการดำรงชีพ เป็นปัจจัยพื้นฐานที่มีอำนาจเหนือกว่าปัจจัยทางสังคมอื่น ๆ ในการสร้างความผูกพัน

3. การขาดนัยสำคัญของความสัมพันธ์ (เพื่อนร่วมงาน/ผู้บังคับบัญชา) ปัจจัยด้านลักษณะงาน ผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญ ผลนี้ขัดแย้งกับงานวิจัยส่วนใหญ่ แต่สอดคล้องกับบริบทของงานซ่อมบำรุงอากาศยานที่ต้องใช้ความชำนาญเฉพาะด้าน และมีคู่มือปฏิบัติงานที่ชัดเจน ทำให้การพึ่งพาเพื่อนร่วมงานหรือหัวหน้างานเพื่อการตัดสินใจลดลง (ฐิติวัฒน์ กิ่งคำ, 2565) ดังนั้น แม้ความสัมพันธ์จะดี (ความผูกพันด้านจิตใจสูง) แต่ปัจจัยทางเศรษฐศาสตร์ยังคงเป็นแรงจูงใจหลักในการตัดสินใจคงอยู่ในองค์กร

4. ความโดดเด่นของ "คำตอบแทน" ในการทำนายความผูกพันต่อองค์กร ปัจจัยด้านคำตอบแทน เป็นปัจจัยเดียวที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญและมีอำนาจในการทำนายสูงสุด ($\beta=0.496$) ซึ่งผลลัพธ์นี้มีความสอดคล้องกับระดับความพึงพอใจในงานด้านคำตอบแทนที่อยู่ในระดับ "ไม่เห็นด้วย" (ต่ำที่สุด $\bar{X} = 2.38$) การค้นพบนี้ชี้ให้เห็นอย่างชัดเจนว่า สำหรับกลุ่มพนักงานแรงงานปฏิบัติการระดับล่างซึ่งถูกว่าจ้างจากภายนอก และมักได้รับคำตอบแทนและสิทธิประโยชน์ที่จำกัดเมื่อเทียบกับพนักงานประจำ เงินเดือนและผลประโยชน์ทางการเงินจึงเป็นปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factor ตามทฤษฎี Two-Factor ของ Herzberg) ที่สำคัญที่สุด และเป็นตัวแปรหลักที่กระตุ้นให้เกิดความรู้สึกผูกพัน หรือในทางกลับกัน คือการลาออก

ผลการศึกษาดอกย้าทฤษฎีความคาดหวัง (Expectancy Theory) ของ Vroom (1964) ที่ว่าความพยายามของบุคคลขึ้นอยู่กับผลตอบแทนที่คาดว่าจะได้รับ เมื่อพนักงานรู้สึกว่าการตอบแทนที่ได้รับไม่ยุติธรรมหรือไม่สมเหตุสมผลกับความรู้ความสามารถและชั่วโมงการทำงาน จะส่งผลให้ความผูกพันต่อองค์กรในด้านการคงอยู่ในองค์กร (Continuance Commitment) ลดลงอย่างมาก โดยพนักงานพร้อมที่จะย้ายไปองค์กรอื่นที่ให้ผลตอบแทนที่ดีกว่า

5. การไม่มีนัยสำคัญของปัจจัยอื่น ๆ ปัจจัยด้านลักษณะงาน ผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญ ถึงแม้ว่าระดับความพึงพอใจในงานด้านเหล่านี้จะอยู่ในระดับ "เห็นด้วย" (ค่อนข้างสูง) ก็ตาม ซึ่งข้อค้นพบนี้อาจเกิดจากบริบทเฉพาะของ งานซ่อมบำรุงอากาศยาน ที่เป็นงานที่เน้นมาตรฐานความปลอดภัย (Standard Operating Procedures - SOPs) และกฎระเบียบที่เข้มงวด ทำให้ลักษณะงานถูกกำหนดโดยภารกิจมากกว่าความยืดหยุ่นส่วนบุคคล (ชัชรักษ์ ทรงวิไล, 2565) นอกจากนี้ แม้พนักงานจะมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา (ความผูกพันด้านจิตใจสูง) แต่ในเมื่อปัจจัยพื้นฐานด้านการดำรงชีพ (คำตอบแทน) ไม่ได้รับการตอบสนองอย่างเพียงพอ ความผูกพันเชิงเศรษฐศาสตร์จึงมีอิทธิพลเหนือกว่าความผูกพันเชิงสังคม ผลนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ รัศมี อิสลาม (2560) ที่พบว่าในกลุ่มพนักงานปฏิบัติงานภาคพื้นดินของสายการบิน คำตอบแทนมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความผูกพันต่อองค์กร

6. ระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมที่น่ากังวล การที่ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับ "ไม่แน่ใจ" ($M=3.28$) และความผูกพันด้านการคงอยู่ในองค์กรอยู่ในระดับต่ำสุด ($M=2.88$) แสดงให้เห็นว่าสายการบินเอกชนแห่งนี้กำลังเผชิญกับความเสี่ยงสูงด้านการรักษาบุคลากร (Retention Risk) โดยพนักงานส่วนใหญ่มองว่า การออกจากองค์กรเป็นทางเลือกที่สามารถทำได้ง่ายและเป็นทางออกที่ดีกว่า ซึ่งอาจนำไปสู่ปัญหาการขาดแคลนบุคลากรที่มีความสามารถและประสบการณ์ในระยะยาว ซึ่งส่งผลกระทบโดยตรงต่อประสิทธิภาพการซ่อมบำรุง

เมื่อพิจารณาผลการวิจัยในภาพรวม จะเห็นได้ว่าลักษณะของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานแรงงานภายนอกมีความแตกต่างจากรูปแบบที่มักพบในพนักงานประจำ โดยเฉพาะในมิติของความผูกพันด้านการคงอยู่ในองค์กร แม้ว่าพนักงานกลุ่มตัวอย่างจะมีความผูกพันด้านจิตใจอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ซึ่งสะท้อนถึงความภาคภูมิใจในวิชาชีพและการยอมรับในลักษณะงานซ่อมบำรุงอากาศยานที่ต้องอาศัยทักษะเฉพาะทาง แต่ความรู้สึกดังกล่าวยังไม่เพียงพอที่จะส่งเสริมความตั้งใจในการคงอยู่กับองค์กรในระยะยาว

ประเด็นดังกล่าวสามารถอธิบายได้จากบริบทเชิงโครงสร้างของการจ้างงานแบบแรงงานภายนอก ซึ่งพนักงานอาจรับรู้ถึงข้อจำกัดด้านความมั่นคงในอาชีพ สิทธิประโยชน์ และโอกาสความก้าวหน้า เมื่อเปรียบเทียบกับพนักงานประจำขององค์กร แม้จะมีลักษณะงานและความรับผิดชอบใกล้เคียงกันก็ตาม ความไม่สอดคล้องระหว่างภาระงานและผลตอบแทนที่ได้รับ โดยเฉพาะด้านค่าตอบแทนซึ่งมีระดับความพึงพอใจต่ำที่สุด จึงส่งผลให้ความผูกพันต่อองค์กรเกิดขึ้นในระดับของความรู้สึกเชิงบวกต่อการทำงาน แต่ไม่สามารถพัฒนาไปสู่ความผูกพันด้านการคงอยู่ในองค์กรได้อย่างมั่นคง

ผลการศึกษานี้สอดคล้องกับกรอบแนวคิดของ Allen และ Meyer (1990) ที่เสนอว่าความผูกพันต่อองค์กรเป็นโครงสร้างหลายมิติซึ่งได้รับอิทธิพลจากปัจจัยที่แตกต่างกัน ในกรณีของแรงงานภายนอก ปัจจัยเชิงโครงสร้างด้านระบบการจ้างงานและผลตอบแทนมีบทบาทสำคัญต่อความผูกพันด้านการคงอยู่มากกว่าปัจจัยด้านทัศนคติส่วนบุคคลเพียงอย่างเดียว ซึ่งอธิบายได้ว่าทำไมความพึงพอใจในงานบางด้าน เช่น ลักษณะงานหรือความสัมพันธ์ในที่ทำงาน จึงไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญในเชิงสถิติ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายและการนำไปใช้

จากผลการวิจัยที่พบว่าค่าตอบแทนเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพัน ต่อองค์กรมากที่สุด องค์กรควรพิจารณาทบทวนระบบค่าตอบแทนของ แรงงานภายนอกให้สอดคล้องกับหลักความเป็นธรรม (Equity Theory) ของ Adams (1965) ซึ่งเสนอว่าพนักงานจะเปรียบเทียบอัตราส่วนระหว่าง ผลตอบแทนที่ได้รับกับความพยายามที่ลงทุน เมื่อเทียบกับบุคคลอื่นใน ตำแหน่งคล้ายกัน การปรับปรุงครอบคลุมทั้งค่าตอบแทนตรง (เงินเดือน) และค่าตอบแทนทางอ้อม (สวัสดิการ) เพื่อลดช่องว่างการรับรู้ความไม่ เป็นธรรมระหว่างพนักงานประจำและแรงงานภายนอก นอกจากนี้ ผลการวิจัยสนับสนุนแนวคิดของ Herzberg (1966) ที่เสนอว่า ค่าตอบแทนเป็นปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factor) ซึ่งหากอยู่ในระดับ ที่ไม่เหมาะสมย่อมส่งผลต่อความไม่พึงพอใจและการตัดสินใจลาออก ดังนั้น การจัดการปัจจัยด้านค่าตอบแทนในกลุ่มแรงงานภายนอกจึงเป็นเงื่อนไขพื้นฐานที่จำเป็นต่อการรักษาระดับความผูกพันต่อองค์กร ก่อนที่จะพัฒนาแนวทางด้านแรงจูงใจในมิติอื่น ๆ ต่อไป

ในเชิงโครงสร้าง องค์กรอาจพิจารณากำหนดแนวทางความก้าวหน้าในอาชีพที่เหมาะสมกับบริบทของแรงงานภายนอก เช่น เส้นทางพัฒนาทักษะหรือการรับรองความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน แม้จะไม่ใช่อะไร

ตำแหน่งในเชิงโครงสร้างองค์กรโดยตรง แต่สามารถช่วยสร้างความรู้สึกมั่นคงและการยอมรับในบทบาทวิชาชีพ ซึ่งอาจส่งผลเชิงบวกต่อความผูกพันด้านจิตใจและการคงอยู่ในองค์กรในระยะยาว

สำหรับข้อเสนอแนะเชิงวิชาการ งานวิจัยนี้ชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของการพิจารณาบริบทการจ้างงานในการอธิบายความผูกพันต่อองค์กร โดยเฉพาะในกลุ่มแรงงานภายนอกซึ่งมีเงื่อนไขเชิงโครงสร้างแตกต่างจากพนักงานประจำ ดังนั้น งานวิจัยในอนาคตอาจต่อยอดโดยศึกษาบทบาทของตัวแปรเชิงโครงสร้าง เช่น ความมั่นคงในการจ้างงาน หรือการรับรู้ความเป็นธรรมในการปฏิบัติ (Perceived Organizational Justice) ร่วมกับปัจจัยด้านทัศนคติ เพื่ออธิบายความผูกพันต่อองค์กรได้อย่างครอบคลุมมากยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษาค้างถัดไป

1. การศึกษาตัวแปรที่มีการควบคุม ควรมีการศึกษาอิทธิพลของตัวแปรควบคุม (Moderating Variable) เช่น ความยุติธรรมในองค์กร (Organizational Justice) หรือ ความแตกต่างของรูปแบบการทำงาน (เช่น กะกลางวันและกะกลางคืน) ต่อความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กร เพื่อให้ได้ข้อค้นพบที่ซับซ้อนและละเอียดมากขึ้น

2. การขยายขอบเขตการวิจัย ควรมีการขยายขอบเขตการวิจัยไปยังพนักงานแรงงานปฏิบัติการระดับล่างในสายการบินเอกชนอื่น ๆ เพื่อเปรียบเทียบผลและสร้างความรู้เชิงบูรณาการเกี่ยวกับสถานการณ์การจ้างงานแบบ Outsourcing ในอุตสาหกรรมการบินของไทย

เอกสารอ้างอิง

- คนธรัตน์ อันขวัญเมือง. (2563). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์การของบุคลากร: กรณีศึกษาสำนักงานการบินพลเรือนแห่งประเทศไทย (สารนิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย)
- ชัชรักษ์ ทรวงวิไล. (2565). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานและค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานในการทำงานจากที่บ้านของพนักงานในอุตสาหกรรมการบินของประเทศไทยระหว่างการระบาดของโควิด-19 (สารนิพนธ์ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต, วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล)
- ฐิติวัฒน์ กิ่งคำ. (2565). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานบริษัทในอุตสาหกรรมการบินในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from Home) (สารนิพนธ์ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต, วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล)
- รัศมี อิสลาม. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสายการบินฝ่ายปฏิบัติงานภาคพื้นดิน: กรณีศึกษาสายการบินไทยไลอ้อนแอร์ (วิทยานิพนธ์ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์)
- Adams, J. S. (1965). Inequity in social exchange. In L. Berkowitz (Ed.), *Advances in experimental social psychology* (Vol. 2, pp. 267–299). Academic Press. [https://doi.org/10.1016/S0065-2601\(08\)60108-2](https://doi.org/10.1016/S0065-2601(08)60108-2)
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance, and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63(1), 1–18. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1990.tb00506.x>
- Herzberg, F. (1966). *Work and the nature of man*. World Publishing.



International Air Transport Association (IATA). (2024). *Air transport forecasts 2024–2040*.

<https://www.iata.org/>

Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61–89.

[https://doi.org/10.1016/1053-4822\(91\)90011-Z](https://doi.org/10.1016/1053-4822(91)90011-Z)

Mowday, R. T., Porter, L. W., & Steers, R. M. (1982). *Employee–organization linkages: The psychology of commitment, absenteeism, and turnover*. Academic Press.

Vroom, V. H. (1964). *Work and motivation*. Wiley.

