ชื่อเรื่องการค้นคว้าแบบอิสระ การจัดสวัสดิการของศูนย์ควบคุมการบินเชียงใหม่
ผู้เขียน นายพงษ์ชัย แสนมโน
ปริญญา รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าแบบอิสระ รองศาสตราจารย์เศกสิน ศรีวัฒนานุกูลกิจ

บทคัดย่อ

การศึกษาเรื่อง การจัดสวัสดิการของศูนย์ควบคุมการบินเชียงใหม่ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับปัจจุบันของพนักงานบริษัทวิทยุการบินศูนย์ควบคุมการบินเชียงใหม่ ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทวิทยุการบินศูนย์ควบคุมการบินเชียงใหม่ และวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในสวัสดิการกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทวิทยุการบินศูนย์ควบคุมการบินเชียงใหม่ เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงานบริษัทวิทยุการบินศูนย์ควบคุมการบินเชียงใหม่ จำนวน 107 คน

ผลการศึกษาพบว่า พนักงานบริษัทวิทยุการบินศูนย์ควบคุมการบินเชียงใหม่ มีความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับในปัจจุบันในระดับมาก ทั้งสวัสดิการตามที่กฎหมายกำหนด เช่น เงินเดือน ค่ารักษาพยาบาล วันหยุดตามประเพณี วันลาพักผ่อนประจำปี เป็นต้น และสวัสดิการนอกเหนือจากกฎหมายกำหนด (องค์กรจัดให้) เช่น ด้านเงินรางวัลพิเศษประจำปี (โบนัส) กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ กองทุนสวัสดิการพนักงานเพื่อกู้ยืม และบำเหน็จประจำปี เป็นต้น

ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทวิทยุการบินศูนย์ควบคุมการบินเชียงใหม่ในด้านการยอมรับเป้าหมายขององค์กร พนักงานยินดีและให้ความร่วมมือในกิจกรรมของบริษัทฯ รับรู้และเข้าใจในนโยบาย ระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงานของบริษัทฯ เคารพและให้การยอมรับในระเบียบ วินัย ข้อบังคับในการปฏิบัติงานของบริษัทฯ ด้านความเต็มใจและใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน พนักงานมีความพร้อมและเต็มที่จะปฏิบัติในตำแหน่ง และงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ ปฏิบัติหน้าที่ตามตารางเวลาของทางบริษัทฯ และอุทิศเวลาส่วนตัวให้แก่งานในหน้าที่ ด้านความต้องการรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร พนักงานภาคภูมิใจที่เป็นพนักงานของบริษัทฯ มีความสุขและสบายใจที่ทำงานในบริษัทฯนี้ และตั้งใจที่จะปฏิบัติงานกับบริษัทฯ ไปตลอดอายุการทำงานหรือเกษียณอายุการทำงาน และด้านการรักษาชื่อเสียงและผลประโยชน์ขององค์กร พนักงานไม่กล่าวเท็จหรือให้ข้อมูลที่เป็นเท็จ อันจะมีผลทำให้บริษัทเกิดความเสียหาย ไม่กระทำการใด ๆ ที่สร้างความเสียหาย ให้แก่บริษัทฯ

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ความสัมพันธ์ระหว่างระดับความพึงพอใจในสวัสดิการกับระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทวิทยุการบินศูนย์ควบคุมการบินเชียงใหม่ พบว่า พนักงานบริษัทวิทยุการบินศูนย์ควบคุมการบินเชียงใหม่มีความพึงพอใจในสวัสดิการที่ทางบริษัทจัดให้ในระดับมาก อาทิเช่น เงินเดือน ค่ารักษาพยาบาล วันหยุดตามประเพณี วันลาพักผ่อนประจำปี ค่าทำงานในวันหยุด เงินรางวัลพิเศษประจำปี (โบนัส) บำเหน็จประจำปี อุปกรณ์อำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน เช่น มือถือ คอมพิวเตอร์ เป็นต้น ซึ่งสามารถสร้างแรงจูงใจให้แก่พนักงานปฏิบัติงานให้กับบริษัทได้เป็นอย่างดี และสามารถรักษาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถให้คงอยู่กับบริษัทได้ อีกทั้งปัญหาการโยกย้ายที่ทำงาน (ปัญหาสมองไหล) การลาออกของพนักงานบริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทยนั้นมีน้อยมาก ส่วนใหญ่แล้วพนักงานจะให้ความสำคัญที่จะยังคงรักษาสถานภาพการเป็นพนักงานบริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทยให้ได้นานที่สุด ซึ่งการคงอยู่กับบริษัทได้นานนั้น ทำให้พนักงานได้รับสวัสดิการ และสิ่งตอบแทนอื่นๆ เพิ่มมากขึ้น ตามอายุงาน และความอาวุโส ทั้งนี้การที่จะทำให้พนักงานคงอยู่กับบริษัทได้นานที่สุดนั้น พนักงานจึงให้ความสำคัญในการปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับของบริษัท ยินดีและให้ความร่วมมือในกิจกรรมของบริษัทฯ มีความพร้อมและเต็มใจที่จะปฏิบัติในตำแหน่ง และงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ เป็นต้น

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

Independent Study Title Welfare Management of Chiang Mai Air Traffic Control Center

Author Mr.Pongchai Saenmano

Degree Master of Pubic Administration

Independent Study Advisor Associate Professor Seksin Srivatananukulkit

ABSTRACT

The study entitled, "Welfare Management of Chiang Mai Air Traffic Control Center", was conducted with three main objectives which were to examine the employees of Chiang Mai Air Traffic Control Center's satisfactory level towards their present welfare; to explore the commitment to their organization; and to analyze the relation between the welfare satisfaction and the organization commitment of Chiang Mai Air Traffic Control Center employees. It was a quantitative study using questionnaires to collect data from 107 employees from Chiang Mai Air Traffic Control Center.

The study found that the employees of Chiang Mai Air Traffic Control Center were satisfied with the present welfare in the high level, not only the welfare as the law enforced namely, salary, medical expenses, holidays and annual vacation, but also the welfare excluding the law enforcement (provided by the organization) namely, bonus, Government Permanent Employee Registered Provident Fund (GPEF), Employee's Loan Welfare Fund, and annual reward, for example.

With regard to the commitment level to their organization, firstly in terms of the company's goal commitment, the employees of Chiang Mai Air Traffic Control Center were pleased and well-cooperated in an organization's activities. They were aware and understood the company's policy and working rules. Besides, they also respected and obeyed the company's principles and regulations. Secondly, concerning willingness and perseverance, the employees were prompt and willing to perform their duties as assigned. They worked in compliance with the company's schedule and dedicated their personal time to their duties. Thirdly, in terms of the desire to maintain the member status of the company, the employees were proud of being the organization's staff, happy and contented in working in this organization and determined to work

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

with this organization through all their working life period or retirement. Finally, regarding organization's reputation and benefit maintaining, the employees did not lie or inform untrue information and do any deed that affected destruction to the organization.

In addition, in views of the relation between the welfare satisfaction and the organization commitment of Chiang Mai Air Traffic Control Center employees, the result showed that they were satisfied with the company's provided welfare in the high level for instance, salary, medical expenses, holidays, annual vacation, over time payment, bonus, annual reward, and facilitation such as mobile phones and computer. These provided welfare created motivation for employees to fully work for the company and helped maintaining competent personnel in the company. Moreover, the company had slighter problems in transferring (brain drain) and resigning yet they were concerned to maintain the employee status with Chiang Mai Air Traffic Control Center as long as they could. The longer they stayed in the company, the greater welfare, returns, working period and seniority they gained. In maintaining their status with the company as long as possible, the employees gave precedence to comply to the company's rules and regulations, pleased and well-cooperated to the company's activities, and prompt and willing to perform in their duties and assigned jobs to the utmost.

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved