

ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน
บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน)

ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF EMPLOYEES AT
AIRPORTS OF THAILAND PUBLIC COMPANY LIMITED



จันทนา เลียงเจริญ

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิชาเอกการจัดการทั่วไป

คณะบริหารธุรกิจ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ปีการศึกษา 2554

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน
บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน)

จันทนา เสียงเจริญ



การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิชาเอกการจัดการทั่วไป

คณะบริหารธุรกิจ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ปีการศึกษา 2554

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

หัวข้อการค้นคว้าอิสระ

ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน)

Organizational Commitment of Employees at Airports of

Thailand Public Company Limited

ชื่อ - นามสกุล

นางจันทนา เสียงเจริญ

วิชาเอก

การจัดการทั่วไป

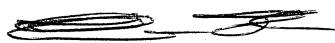
อาจารย์ที่ปรึกษา

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.คารณี พิมพ์ช่างทอง

ปีการศึกษา

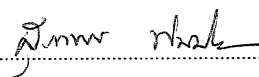
2554

คณะกรรมการสอบการค้นคว้าอิสระ



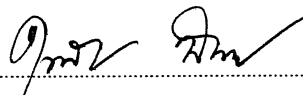
ประธานกรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อดิศักดิ์ จันทระประภาเลิศ)



กรรมการ

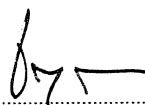
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุภาพร ทินประภา)



กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.คารณี พิมพ์ช่างทอง)

คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี อนุมัติการค้นคว้าอิสระฉบับนี้
เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาโทบริหารธุรกิจ



คณบดีคณะบริหารธุรกิจ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ชนงกรณ์ กุณทลบุตร)

วันที่ 9 เดือน ตุลาคม พ.ศ. 2554

หัวข้อการค้นคว้าอิสระ	ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน)
ชื่อ - นามสกุล	นางจันทนา เสียงเจริญ
วิชาเอก	การจัดการทั่วไป
อาจารย์ที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ดารณี พิมพ์ช่างทอง
ปีการศึกษา	2554

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กร ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความผูกพันขององค์กร ความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านลักษณะงานและปัจจัยด้านประสบการณ์จากการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือ พนักงานบริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) จำนวน 382 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ สถิติเชิงพรรณนา ประกอบด้วย ค่าร้อยละ ค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมาน ประกอบด้วย Independent Samples t-test, One Way ANOVA, LSD, Pearson Correlation Coefficient และ Linear Multiple Regression ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ผลการวิจัยพบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับสูง ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า เพศที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ส่วนอายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ตำแหน่งงาน และอัตราเงินเดือนของพนักงานที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ส่วนความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านลักษณะงาน และปัจจัยด้านประสบการณ์จากการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรพบว่าพนักงานที่ปฏิบัติงานที่สำนักงานใหญ่ มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ส่วนพนักงานที่ปฏิบัติงานที่ท่าอากาศยานสุวรรณภูมิมีความสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างสูง ส่วนปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมพบว่าที่สำนักงานใหญ่ ปัจจัยด้านลักษณะงาน (X_1) และปัจจัยด้านประสบการณ์จากการทำงาน (X_2) มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร และสามารถนำมาสร้างเป็นสมการพยากรณ์คือ $Y_T = 1.291 + 0.296X_1 + 0.334X_2$ ส่วนที่ท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ สร้างสมการพยากรณ์คือ $Y_T = 0.770X_2$ สามารถทำนายสมการได้ 54.0% และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ 0.738

Independent Study Title	Organizational Commitment of Employees at Airports of Thailand Public Company Limited
Name - Surname	Mrs.Chantana Seingchareon
Major Subject	General Management
Independent Study Advisor	Assistant Professor Dr. Daranee Pimchangthong
Academic Year	2011

ABSTRACT

The purposes of this research were to study the level of organizational commitment, the effects of demographic factors on the organization, the relationship of job characteristics factors and working experience factors with organizational commitment of employees at Airports of Thailand Public Company Limited (AOT).

The sample group in this research was 382 AOT employees. Questionnaires were used to collect data. Data were analyzed by descriptive statistics including percentages, frequencies, means, and standard deviation; and inferential statistics including independent samples t-test, one-way ANOVA, LSD, Pearson correlation coefficient, and multiple linear regression at the statistical significant level of 0.05.

The results revealed that the overall aspect of organizational commitment was in the high level. The hypotheses results found that gender differences had no effect on organizational commitment. The differences on age, educational level, marital status, working experience, working position, and salary had differences effects on organizational commitment. The study on the correlation of job characteristics factors and working experience factors with organizational commitment found that at the head office the correlation value was in the medium level, while at Suvarnabhumi airport the value was quite high. The analysis of factors influencing organizational commitment in all aspects of employees at the head office found that job characteristics (X_1) and working experience (X_2) had influenced the organizational commitment (Y_T) and formed the forecasting equation as follows: $Y_T = 1.291 + 0.296X_1 + 0.334X_2$. For employees at Suvarnabhumi airport, the forecasting equation was $Y_T = 0.770X_2$ with 54.0% of ability to predict, and the multiple regression coefficient value (R) was 0.738.

กิตติกรรมประกาศ

ดิฉันขอขอบพระคุณ รศ.ดร.ชนงกรณ์ กุลทลบุตร ที่ได้เปิดสอนหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิชาเอก การจัดการทั่วไป เพื่อให้บุคคลที่สนใจในวิชาบริหารธุรกิจได้มีโอกาสศึกษาหาความรู้ในด้านการบริหารธุรกิจมากยิ่งขึ้น และขอขอบพระคุณ ผศ.ดร.ดารณี พิมพ์ช่างทอง อาจารย์ที่ปรึกษาหัวข้อการค้นคว้าอิสระ ที่กรุณาให้ความอนุเคราะห์สละเวลาให้การแนะนำ และให้คำปรึกษาแนะแนวทาง รวมทั้งให้ข้อคิดเห็นอันเป็นประโยชน์ ตลอดจนช่วยปรับปรุงแก้ไขให้การศึกษาวิจัยเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) ฉบับนี้สำเร็จได้อย่างสมบูรณ์

การศึกษาวิจัยเรื่องนี้ไม่สามารถสำเร็จลงได้ หากปราศจากความอนุเคราะห์จากผู้บริหารและพนักงานบริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) ดิฉันจึงขอขอบพระคุณผู้บริหารและพนักงานบริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) ทุกท่านที่ได้ให้ความช่วยเหลือ และให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม ตลอดจนให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ซึ่งข้อมูลที่ได้จากการศึกษาวิจัยสามารถนำไปสร้างประโยชน์ให้กับผู้ที่สนใจ ตลอดจนใช้ในการศึกษาวิจัยเพิ่มเติมในประเด็นปัญหาอื่นนอกจากนี้ต่อไปได้ ทั้งนี้ หากมีข้อผิดพลาดประการใด ดิฉันขอน้อมรับด้วยความเต็มใจและขออภัยมา ณ โอกาสนี้ด้วย

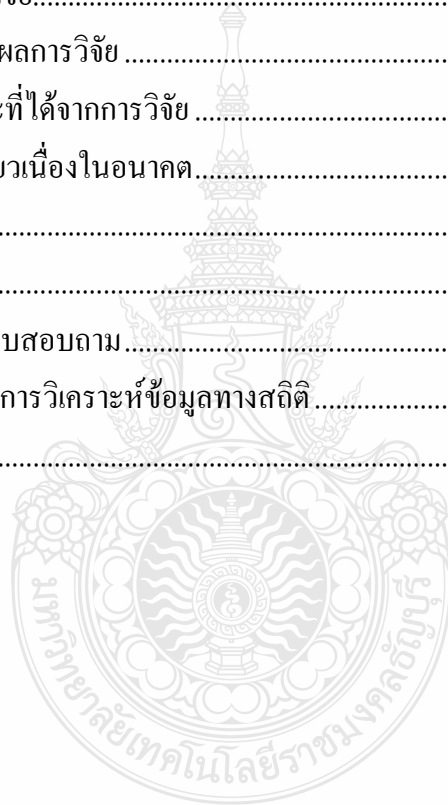
จันทนา เสียงเจริญ

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ก
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	ง
กิตติกรรมประกาศ.....	จ
สารบัญ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ช
สารบัญภาพ.....	ณ
บทที่	
1. บทนำ.....	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	2
1.3 ขอบเขตของการวิจัย.....	3
1.4 สมมติฐานการวิจัย.....	3
1.5 คำจำกัดความในการวิจัย.....	3
1.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	5
1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	6
2. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	7
2.1 แนวคิดเกี่ยวกับลักษณะประชากรศาสตร์.....	7
2.2 ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร.....	8
2.3 แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร.....	9
2.4 เครื่องมือวัดความผูกพันต่อองค์กร.....	10
2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	11
3. วิธีดำเนินการวิจัย.....	14
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	14
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	16
3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	18
3.4 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล.....	18

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	
4. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	20
4.1 การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	20
4.2 ผลการวิเคราะห์.....	21
5. สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	99
5.1 สรุปผลการวิจัย.....	99
5.2 การอภิปรายผลการวิจัย.....	101
5.3 ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย.....	106
5.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในอนาคต.....	107
บรรณานุกรม.....	108
ภาคผนวก.....	112
ภาคผนวก ก แบบสอบถาม.....	113
ภาคผนวก ข ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ.....	121
ประวัติผู้เขียน.....	214



สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
3.1 แสดงจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย.....	15
4.1 แสดงจำนวน (ความถี่) และค่าร้อยละ ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	21
4.2 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ ลักษณะงาน ในภาพรวม	24
4.3 แสดงร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ ลักษณะงาน ด้านลักษณะงานที่มีความท้าทาย ในรายด้าน.....	25
4.4 แสดงร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ ลักษณะงาน ด้านความมีอิสระในงาน ในรายด้าน.....	26
4.5 แสดงร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ ลักษณะงาน ด้านความก้าวหน้าในงาน ในรายด้าน.....	27
4.6 แสดงร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ ลักษณะงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหาร ในรายด้าน	28
4.7 แสดงร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ ลักษณะงาน ด้านความสำคัญของงานที่รับผิดชอบ ในรายด้าน	29
4.8 แสดงร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ ประสพการณ์จากการทำงาน ในภาพรวม	30
4.9 แสดงร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ ประสพการณ์จากการทำงาน ด้านความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อ องค์กร ในรายด้าน.....	31
4.10 แสดงร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ ประสพการณ์จากการทำงาน ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ในรายด้าน	32
4.11 แสดงร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ ประสพการณ์จากการทำงาน ด้านความน่าเชื่อถือขององค์กร ในรายด้าน.....	33

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.12 แสดงร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ ประสิทธิภาพจากการทำงาน ด้านการได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ ในรายด้าน	34
4.13 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ ความผูกพันต่อองค์กร ในภาพรวม.....	35
4.14 แสดงร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร ในรายด้าน	36
4.15 แสดงร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเต็มใจในการทำงานเพื่อประโยชน์ ขององค์กร ในรายด้าน.....	37
4.16 แสดงร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความ เป็นสมาชิกภาพในองค์กร ในรายด้าน.....	38
4.17 แสดงผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน จำแนกตามเพศ.....	40
4.18 แสดงผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน จำแนกตามอายุ.....	41
4.19 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของ พนักงาน จำแนกตามอายุ ในภาพรวม.....	42
4.20 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของ พนักงาน จำแนกตามอายุ ด้านความเต็มใจในการทำงานเพื่อประโยชน์ของ องค์กร	43
4.21 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของ พนักงาน จำแนกตามอายุ ด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็น สมาชิกภาพในองค์กร.....	44

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.22 แสดงผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน จำแนกตามระดับการศึกษา.....	45
4.23 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ ของพนักงาน จำแนกตามระดับการศึกษา ด้านความเต็มใจในการทำงาน เพื่อประโยชน์ขององค์การ.....	46
4.24 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ ของพนักงาน จำแนกตามระดับการศึกษา ด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะ ดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์การ.....	47
4.25 แสดงผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน จำแนกตามสถานภาพ.....	48
4.26 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ ของพนักงาน จำแนกตามสถานภาพ ในภาพรวม.....	49
4.27 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ ของพนักงาน จำแนกตามสถานภาพ ด้านความเต็มใจในการทำงานเพื่อประโยชน์ ขององค์การ.....	50
4.28 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ ของพนักงาน จำแนกตามระดับการศึกษา ด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะ ดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์การ.....	51
4.29 แสดงผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน.....	52
4.30 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ ของพนักงาน จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ในภาพรวม.....	53
4.31 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ ของพนักงาน จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ด้านความเต็มใจในการ ทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์การ.....	54

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.32	แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงาน จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ด้านความต้องการ อย่าง แรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร 55
4.33	แสดงผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน จำแนกตามตำแหน่งงาน 56
4.34	แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของ พนักงาน จำแนกตามตำแหน่งงาน ในภาพรวม..... 57
4.35	แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงาน จำแนกตามตำแหน่งงาน ด้านความเต็มใจในการทำงาน เพื่อประโยชน์ขององค์กร..... 58
4.36	แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงาน จำแนกตามตำแหน่งงาน ด้านความต้องการอย่างแรงกล้า ที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร 59
4.37	แสดงผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงาน จำแนกตามอัตราเงินเดือน..... 60
4.38	แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงาน จำแนกตามอัตราเงินเดือน ในภาพรวม 61
4.39	แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงาน จำแนกตามอัตราเงินเดือน ด้านความเต็มใจในการทำงาน เพื่อประโยชน์ขององค์กร..... 62
4.40	แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงาน จำแนกตามอัตราเงินเดือน ด้านความต้องการอย่างแรงกล้า ที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร 63
4.41	แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความคิดเห็นเกี่ยวกับ ปัจจัยด้านลักษณะงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ที่ปฏิบัติงานที่สำนักงานใหญ่..... 64

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.42	แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความคิดเห็นเกี่ยวกับ ปัจจัยด้านลักษณะงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ที่ปฏิบัติงานที่ทำอากาศยานสุวรรณภูมิ..... 67
4.43	สรุปแสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความคิดเห็นเกี่ยวกับ ปัจจัยด้านลักษณะงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่ปฏิบัติงาน ที่สำนักงานใหญ่และทำอากาศยานสุวรรณภูมิ..... 70
4.44	แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความคิดเห็นเกี่ยวกับ ปัจจัยด้านประสิทธิภาพจากการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานที่ปฏิบัติงานที่สำนักงานใหญ่..... 71
4.45	แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความคิดเห็นเกี่ยวกับ ปัจจัยด้านประสิทธิภาพจากการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานที่ปฏิบัติงานที่ทำอากาศยานสุวรรณภูมิ..... 73
4.46	สรุปแสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความคิดเห็นเกี่ยวกับ ปัจจัยด้านประสิทธิภาพจากการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของ พนักงานที่ปฏิบัติงานที่สำนักงานใหญ่และทำอากาศยานสุวรรณภูมิ..... 76
4.47	แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณปัจจัยด้านลักษณะงานและปัจจัย ประสิทธิภาพจากการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ที่ปฏิบัติงานที่สำนักงานใหญ่ ในภาพรวม 78
4.48	แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ปัจจัยด้านลักษณะงานและปัจจัยด้าน ประสิทธิภาพจากการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร (Y_T) ของพนักงานที่ปฏิบัติงานที่สำนักงานใหญ่ ในภาพรวม 79
4.49	แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณปัจจัยด้านลักษณะงาน และปัจจัยด้าน ประสิทธิภาพจากการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร 80

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.50	แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณปัจจัยด้านลักษณะงาน และปัจจัยด้าน ประสิทธิภาพจากการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร (Y_1)..... 80
4.51	แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณปัจจัยด้านลักษณะงาน และปัจจัยด้านประสิทธิภาพจากการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเต็มใจในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร..... 81
4.52	แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ปัจจัยด้านลักษณะงาน และปัจจัยด้านประสิทธิภาพจากการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเต็มใจในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร (Y_2)..... 82
4.53	แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณปัจจัยด้านลักษณะงาน และปัจจัยด้านประสิทธิภาพจากการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร 83
4.54	แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ปัจจัยด้านลักษณะงานและ ปัจจัยด้านประสิทธิภาพจากการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร (Y_3)..... 84
4.55	แสดงผลการทดสอบสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) ของปัจจัยที่มีผลต่อ ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่ปฏิบัติงานที่สำนักงานใหญ่..... 85
4.56	สรุปสมการพยากรณ์ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ที่ปฏิบัติงานที่สำนักงานใหญ่..... 86
4.57	แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณปัจจัยด้านลักษณะงาน และปัจจัย ประสิทธิภาพจากการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงาน ที่ปฏิบัติงานที่ท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ ในภาพรวม 87
4.58	แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ปัจจัยด้านลักษณะงานและปัจจัยด้าน ประสิทธิภาพจากการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร (Y_1) ของพนักงานที่ปฏิบัติงานที่ท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ ในภาพรวม 88

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.59	แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณปัจจัยด้านลักษณะงาน และปัจจัยด้าน ประสิทธิภาพการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร..... 89
4.60	แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณปัจจัยด้านลักษณะงาน และปัจจัยด้าน ประสิทธิภาพการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร (Y_1)..... 89
4.61	แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณปัจจัยด้านลักษณะงาน และปัจจัยด้าน ประสิทธิภาพการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเต็มใจในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร 90
4.62	แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ปัจจัยด้านลักษณะงาน และปัจจัยด้านประสิทธิภาพการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเต็มใจในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร (Y_2)..... 91
4.63	แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณปัจจัยด้านลักษณะงาน และปัจจัยด้านประสิทธิภาพการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร 92
4.64	แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ปัจจัยด้านลักษณะงาน และปัจจัยด้านประสิทธิภาพการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร (Y_3)..... 93
4.65	แสดงผลการทดสอบสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) ของปัจจัยที่มีผลต่อ ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่ปฏิบัติงานที่ทำอากาศยานสุวรรณภูมิ..... 94
4.66	สรุปสมการพยากรณ์ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ที่ปฏิบัติงานที่ทำอากาศยานสุวรรณภูมิ..... 95
4.67	แสดงผลสรุปการทดสอบสมมติฐานเพื่อวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่าง ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัท ทำอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) กับความผูกพันต่อองค์กร 96

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.68	แสดงผลสรุปการทดสอบสมมติฐานระหว่างปัจจัยด้านลักษณะงานของพนักงานบริษัท ทำอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่ปฏิบัติงานที่สำนักงานใหญ่ และทำอากาศยานสุวรรณภูมิ..... 97
4.69	แสดงผลสรุปการทดสอบสมมติฐานระหว่างปัจจัยด้านประสบการณ์จากการทำงานของพนักงานบริษัท ทำอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่ปฏิบัติงานที่สำนักงานใหญ่ และทำอากาศยานสุวรรณภูมิ..... 98



สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย	4



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) หรือ ทอท. ประกอบธุรกิจท่าอากาศยานของประเทศไทย โดยธุรกิจหลักของบริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) ประกอบด้วย การจัดการดำเนินงาน และการพัฒนาท่าอากาศยาน โดยมีท่าอากาศยานที่อยู่ในความรับผิดชอบทั้งหมดจำนวน 6 แห่งด้วยกัน คือ ท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ ท่าอากาศยานดอนเมือง ท่าอากาศยานเชียงใหม่ ท่าอากาศยานแม่ฟ้าหลวง เชียงราย ท่าอากาศยานหาดใหญ่ และท่าอากาศยานภูเก็ต ท่าอากาศยานทั้ง 6 แห่งนี้ ให้บริการเที่ยวบินภายในประเทศและระหว่างประเทศ รวมทั้งให้บริการแก่อากาศยานผู้โดยสาร สินค้าไปรษณีย์ภัณฑ์ ส่วนราชการและรัฐวิสาหกิจ และผู้ประกอบการ ณ ท่าอากาศยานตามนโยบายของรัฐบาลต้องการที่จะทำให้ท่าอากาศยานของไทยสามารถแข่งขันกับท่าอากาศยานของต่างประเทศได้ และต้องการให้ประเทศไทยเป็นศูนย์กลางการคมนาคมขนส่งทางอากาศในแถบภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ เพื่อการพัฒนาเศรษฐกิจโดยรวมของประเทศไทย ซึ่งรายได้หลักส่วนหนึ่งมาจากอุตสาหกรรมการท่องเที่ยว การเป็นจุดผ่านแวะพักของเครื่องบินโดยสารที่มาจากภูมิภาคต่าง ๆ และการคมนาคมขนส่งทางอากาศ รัฐบาลจึงได้ผลักดันโครงการก่อสร้างสนามบิน เพื่อให้เป็นศูนย์กลางทางการคมนาคมขนส่งทางอากาศในแถบภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ ในขณะที่เดียวกัน รัฐบาลก็มีนโยบายในการพัฒนาและปรับปรุงท่าอากาศยานทั่วประเทศให้พร้อมที่จะเข้าสู่การแข่งขันในธุรกิจการขนส่งทางอากาศในอนาคตข้างหน้าต่อไป

บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) ได้กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และค่านิยมขององค์กร เพื่อใช้เป็นเป้าหมายและทิศทางการดำเนินงานขององค์กร ดังนี้ วิสัยทัศน์ คือ ผู้นำธุรกิจท่าอากาศยานในภูมิภาคเอเชีย พันธกิจ คือ ดำเนินธุรกิจท่าอากาศยานด้วยมาตรฐานเหนือระดับ ให้บริการด้วยใจรัก พร้อมเทคโนโลยีที่ทันสมัย สร้างมูลค่าเพิ่ม และสำนึกในความรับผิดชอบต่อสังคมและชุมชน ค่านิยมคือ ความปลอดภัยและการรักษาความปลอดภัยเป็นหัวใจของการปฏิบัติงาน มีจิตสำนึกในการให้บริการ และการร่วมกันทำงานด้วยความสามัคคี ทำงานเป็นทีม โดยให้ความสำคัญกับเป้าหมายขององค์กรมากกว่าเป้าหมายส่วนตัว ตลอดจนเรียนรู้การเปลี่ยนแปลงในเรื่องต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจของ ทอท.และคู่แข่ง เพื่อให้สามารถที่จะแข่งขันกับคู่แข่งได้ และมีความตั้งใจที่จะศึกษาพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้ดียิ่งขึ้นไป

การที่องค์กรจะเจริญก้าวหน้าและอยู่รอดได้นั้น บุคลากรในองค์กรทุกระดับมีส่วนสำคัญในการผลักดันให้องค์การก้าวไปสู่วิสัยทัศน์ พันธกิจ และค่านิยม ที่ได้กำหนดไว้ การปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กรจะมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่ดีก็ต่อเมื่อพนักงานมีความพึงพอใจ ศรัทธา ต่องานและองค์กร จึงจะทำให้มีความสุขในการทำงานให้สำเร็จลุล่วงสมดังเป้าหมาย การมอบสิ่งจูงใจต่าง ๆ ให้แก่พนักงาน การมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เอื้ออำนวยให้เขาสามารถใช้ความรู้ความสามารถได้อย่างเต็มที่ และสามารถตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานของพนักงาน เช่น ความก้าวหน้าในงาน การมีส่วนร่วมในการบริหาร ความรู้สึกว่าคุณค่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร การได้พัฒนาความรู้ความสามารถ ซึ่งหากองค์กรสามารถทำให้พนักงานก้าวไปตามเป้าหมายที่ต้องการได้ บุคคลนั้นก็อยากที่จะปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรนั้นต่อไป มีความจงรักภักดี และมีความผูกพันต่อองค์กรตลอดไป

ดังนั้น การศึกษาวิจัยเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) เพื่อที่จะนำผลการศึกษาวินิจฉัยไปใช้เป็นข้อมูลในการกำหนดกลยุทธ์การบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลขององค์กร ให้สอดคล้องและเป็นไปตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่องค์กรกำหนดไว้ ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญที่ผู้บริหารองค์กรต้องตระหนักและให้ความสนใจอย่างจริงจัง เพราะความผูกพันต่อองค์กรมีส่วนเกี่ยวข้องอย่างมากในการลาออกจากงาน การเปลี่ยนงาน การขาดงาน และการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กร

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) ในด้านความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร และด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร
2. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน)
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านลักษณะงาน และปัจจัยด้านประสบการณ์จากการทำงาน กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน)

1.3 สมมติฐานการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) ที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน
2. ปัจจัยด้านลักษณะงานของพนักงานบริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร
3. ปัจจัยด้านประสบการณ์จากการทำงานของพนักงานบริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร
4. ปัจจัยด้านลักษณะงานและปัจจัยด้านประสบการณ์จากการทำงานของพนักงานบริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร

1.4 ขอบเขตของการวิจัย

1. พื้นที่ศึกษา ศึกษาพนักงานบริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) ที่ปฏิบัติงาน ณ สำนักงานใหญ่ ท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ ท่าอากาศยานดอนเมือง ท่าอากาศยานเชียงใหม่ ท่าอากาศยานแม่ฟ้าหลวง เชียงราย ท่าอากาศยานหาดใหญ่ และท่าอากาศยานภูเก็ต
2. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานบริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) จำนวน 4,139 คน
3. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานบริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) กำหนดขนาดตัวอย่างโดยใช้คำนวณจากสูตรการหาจำนวนกลุ่มตัวอย่าง ได้เท่ากับ 364 คน และสำรองไว้อีก 5% รวมเป็น 382 คน
4. วิธีการสุ่มตัวอย่าง ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) จากพนักงานที่ปฏิบัติงาน ณ สำนักงานใหญ่ และท่าอากาศยานที่อยู่ในความดูแล รับผิดชอบของ บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) ทั้ง 6 แห่ง
5. ช่วงเวลาที่ทำกรวิจัย เดือนกรกฎาคม - กันยายน 2554

1.5 คำจำกัดความในการวิจัย

ปัจจัยส่วนบุคคล หมายถึง พฤติกรรมของบุคคลหนึ่งบุคคลใดในเรื่องใดเรื่องหนึ่งมาจากการตัดสินใจของบุคคลคนนั้นเอง อันเนื่องมาจากเหตุผลส่วนตัวของแต่ละคนที่เกี่ยวข้องกับเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ตำแหน่งงาน อัตราเงินเดือน และสถานที่ทำงาน

ลักษณะงาน หมายถึง หน้าที่ที่พนักงานได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติ เพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ และค่านิยมขององค์กร

งานที่มีความท้าทาย หมายถึง งานที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถมากกว่างานอื่น ๆ เป็นงานที่ยากและไม่จำเจ ต้องใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความกระตือรือร้นอยู่เสมอ

ความมีอิสระในงาน หมายถึง ความมีอิสระในการกำหนดวิธีการและเป้าหมายในการปฏิบัติงานของพนักงาน

ความก้าวหน้าในงาน หมายถึง โอกาสที่พนักงานจะได้รับการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่การงานที่สูงขึ้น โดยใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่รวมทั้งการได้พัฒนาความรู้ความสามารถและความชำนาญจากงานที่ปฏิบัติ

การมีส่วนร่วมในการบริหาร หมายถึง งานที่เปิดโอกาสให้พนักงานเข้ามามีส่วนร่วมในการคิด การวางแผน และการตัดสินใจในงานต่าง ๆ ที่เขามีส่วนรับผิดชอบอยู่ และได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา

ความสำคัญของงานที่รับผิดชอบ หมายถึง งานที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติมีความสำคัญและมีผลต่อความสำเร็จขององค์กร

ประสบการณ์จากการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกหรือการรับรู้ของพนักงานที่มีต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานภายในองค์กร

ความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกที่พนักงานคิดว่าตนเองเป็นผู้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน มีความสำคัญต่อองค์กร รู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์กร

การมีมนุษยสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง ความรู้สึกที่มีต่อเพื่อนร่วมงานในด้านการให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือ ให้คำปรึกษาทั้งในด้านการปฏิบัติงานและเรื่องส่วนตัว

ความน่าเชื่อถือได้ขององค์กร หมายถึง การรับรู้ของพนักงานว่า องค์กรมีความมั่นคง มีประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ และสามารถสนองความต้องการพื้นฐานของพนักงานได้ รวมถึงเป็นหน่วยงานที่มีชื่อเสียง ได้รับการยอมรับและเป็นที่รู้จักของคนทั่วไป

การได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ หมายถึง การดำเนินการเพื่อที่จะส่งเสริมให้พนักงานมีความรู้ความสามารถ มีทักษะในการทำงานดีขึ้น ตลอดจนมีทัศนคติที่ดีในการทำงาน หรือกล่าวอีกนัยเป็นกระบวนการที่จะเสริมสร้างและเปลี่ยนแปลงผู้ปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ เช่น ความรู้ ความสามารถ ทักษะ อุปนิสัย ทัศนคติ และวิธีการในการทำงาน อันจะนำไปสู่ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

องค์กร หมายถึง ศูนย์รวมกลุ่มบุคคลหรือกิจการที่ประกอบกันขึ้นเป็นหน่วยงานเดียวกัน เพื่อดำเนินกิจการตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ในกฎหมายหรือในตราสารจัดตั้ง ซึ่งอาจเป็นหน่วยงานของรัฐ เช่น องค์กรของรัฐบาล หน่วยงานเอกชน เช่น บริษัทจำกัด (ภาษาอังกฤษใช้คำว่า organization) (ราชบัณฑิตยสถาน, 2542 : 1321)

ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง การที่พนักงานบริษัท ทำอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) มีความรู้สึกและแสดงพฤติกรรมต่อองค์กรที่ตนเองเป็นสมาชิกอยู่ในด้านความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร และด้านความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร

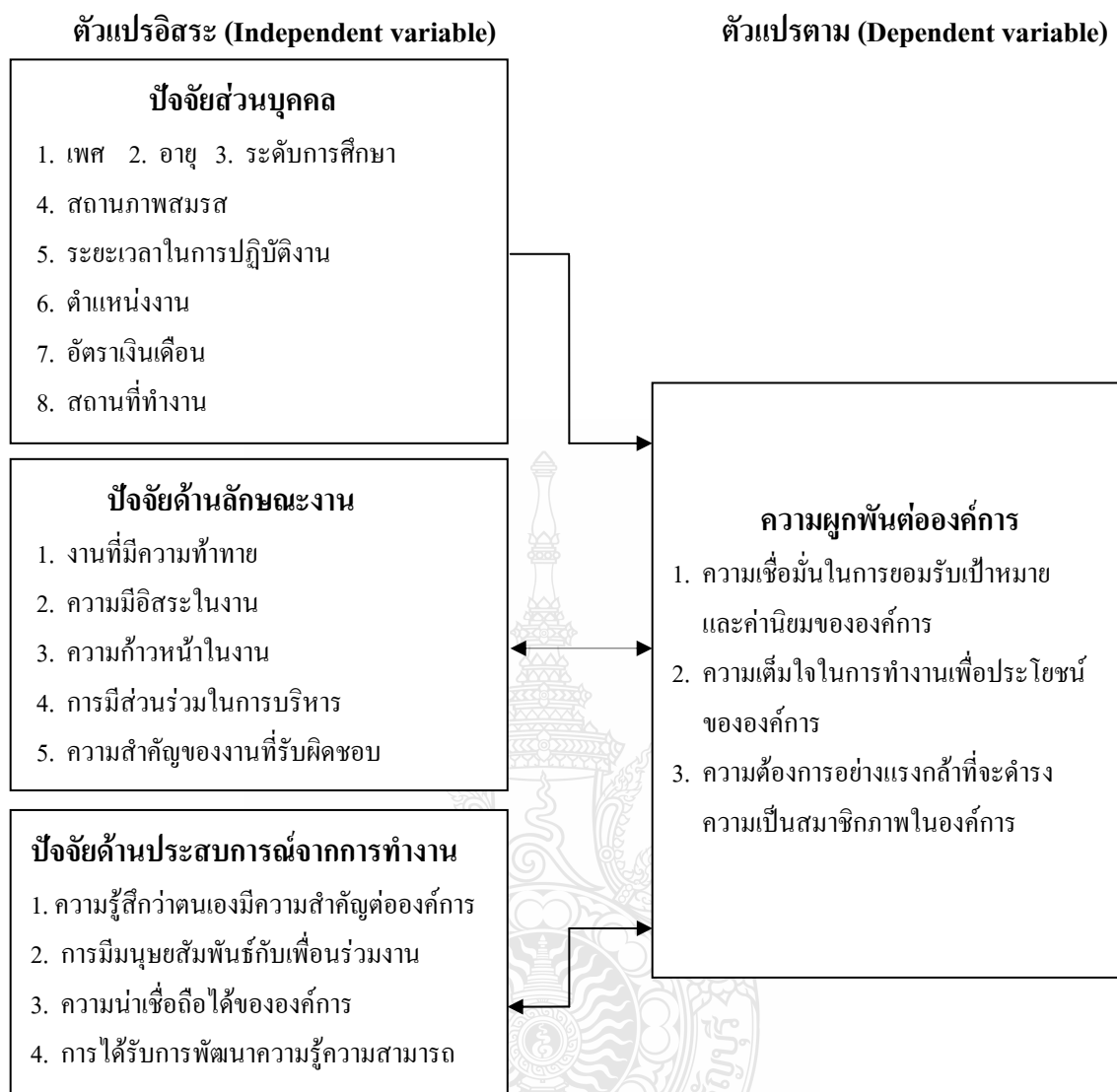
ความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร หมายถึง การที่พนักงานมีความเชื่อมั่นในการยอมรับนโยบายและแนวทางในการปฏิบัติงานขององค์กร และมีค่านิยมของตนที่สอดคล้องกับค่านิยมขององค์กร

ความเต็มใจในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร หมายถึง การที่พนักงานใช้ความรู้ความสามารถ และความพยายามของตนอย่างเต็มที่ เพื่อทำให้งานขององค์กรประสบความสำเร็จ

ความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร หมายถึง ความสมัครใจของพนักงานที่จะอยู่ปฏิบัติงานในองค์กร แม้ว่าจะได้รับข้อเสนอที่ดีกว่าจากองค์กรอื่น หรือองค์กรจะเกิดสภาวะวิกฤตทางเศรษฐกิจ พนักงานก็ไม่คิดหรือมีความต้องการที่จะลาออกจากองค์กร ระยะเวลาที่พนักงานจะอยู่ปฏิบัติงานกับองค์กร และความจงรักภักดีของพนักงานที่มีต่อองค์กร

1.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ทำอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) การกำหนดกรอบแนวคิดในการศึกษาครั้งนี้ ได้นำแนวคิดของ มิทเชล และลาร์สัน (Mitchell & Larson, 1974) เกี่ยวกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะงานและลักษณะของประสบการณ์จากการทำงาน และแนวคิดของมอว์เดย์, สเตียร์ และพอร์ตเตอร์ (Mowday, Steers & Porter, 1979) เกี่ยวกับเครื่องมือวัดความผูกพันต่อองค์กรมาประยุกต์ในการศึกษา ดังนี้



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ผลของการศึกษาวิจัยนำไปใช้เป็นแนวทางในการกำหนดกลยุทธ์การบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลของบริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) ให้สอดคล้องเหมาะสม และเป็นไปในทิศทางเดียวกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และค่านิยม ตามที่องค์กรกำหนดไว้
2. ผลของการศึกษาวิจัยนำไปใช้เป็นแนวทางในการชำระรักษาบุคลากรให้คงอยู่กับองค์กรตลอดไป

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) ได้รวบรวมแนวคิด เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อใช้ประกอบเป็นพื้นฐานของงานวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย

1. แนวคิดเกี่ยวกับลักษณะประชากรศาสตร์
2. ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร
3. แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร
4. เครื่องมือวัดความผูกพันต่อองค์กร
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 แนวคิดเกี่ยวกับลักษณะประชากรศาสตร์

ธนัสถ์ เกษมไชยานันท์ (2544 : 24-26) อธิบายถึงคุณสมบัติที่มีความสำคัญของบุคคลที่ทำให้เกิดความแตกต่างกันในเรื่องของความรู้สึกนึกคิด ความเชื่อ และทัศนคติ ซึ่งมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการสื่อสารของมนุษย์ ตัวแปรทางด้านลักษณะประชากรศาสตร์ที่นิยมนำมาศึกษาความสัมพันธ์ในด้านต่าง ๆ มีดังนี้

1. เพศ (Gender) จากการวิจัยทางจิตวิทยาหลายเรื่องแสดงให้เห็นว่า ผู้หญิงกับผู้ชายมีความแตกต่างกันอย่างมากในเรื่องความคิด ค่านิยม และทัศนคติ ทั้งนี้เพราะวัฒนธรรมและสังคมกำหนดบทบาทและกิจกรรมของหญิงและชายไว้ต่างกัน จึงส่งผลให้พฤติกรรมการสื่อสารของผู้หญิงและผู้ชายต่างกันไปด้วย งานวิจัยทางนิเทศศาสตร์ยังชี้ให้เห็นว่า ผู้หญิงมักจะถูกโน้มน้าวใจได้ง่ายกว่าผู้ชาย และมักเผยแพร่ทัศนคติที่ได้รับการจูงใจนั้นให้ผู้อื่นต่อไปอีกด้วย

2. อายุ (Age) โดยทั่วไปบุคคลที่มีอายุมากจะมีพฤติกรรมตอบสนองต่อการติดต่อสื่อสารต่างจากบุคคลที่มีอายุน้อย และบุคคลที่มีอายุน้อยจะมีพฤติกรรมตอบสนองต่อการติดต่อสื่อสารเปลี่ยนไปเมื่อตนเองมีอายุมากขึ้น ในประเด็นนี้ ปริมาณและแบบแผนการใช้สื่อจะสัมพันธ์กับช่วงชีวิตที่เปลี่ยนไป เนื่องจากแต่ละช่วงชีวิตคนเราจะเปลี่ยนสถานที่ที่ใช้เวลาอยู่เป็นส่วนใหญ่ เช่น เด็กเล็กต้องอยู่ในบ้าน วัยรุ่นอยู่กับกลุ่มเพื่อนหรือในโรงเรียน ผู้ใหญ่อยู่นอกบ้านหรือที่ทำงาน เป็นต้น

3. การศึกษา (Education) การศึกษาเป็นตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ค่อนข้างสูงกับตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับการรับสารและใช้สื่อ การศึกษาของผู้รับสารทำให้ผู้รับสารมีพฤติกรรมการสื่อสารต่างกันไป

โดยคนที่มีการศึกษาสูงจะเป็นผู้รับสารที่ดี เนื่องจากมีความรู้กว้างขวางในหลาย ๆ เรื่อง และสามารถเข้าใจสารได้ดี จึงส่งผลให้คนที่มีการศึกษาสูงจะเลือกใช้สื่อมากกว่าคนที่มีการศึกษาต่ำ

4. ฐานะทางสังคมและเศรษฐกิจ (Social and Economic Status) หมายถึง อาชีพ รายได้ เชื้อชาติ และภูมิหลังของครอบครัว เป็นต้น คนที่มีฐานะดี อาศัยอยู่ในเมือง อาจมีโอกาสเลือกสื่อได้หลากหลายประเภทกว่าและบ่อยครั้งกว่า โดยเฉพาะสื่อที่ต้องเสียค่าใช้จ่ายในการใช้

สรุปได้ว่า แนวคิดด้านประชากรศาสตร์เป็นแนวคิดที่พยายามชี้ให้เห็นประเด็นของความแตกต่างในด้านคุณสมบัติของแต่ละบุคคล ซึ่งมีผลต่อการแสดงออกถึงการติดต่อสื่อสาร ความสัมพันธ์หรือความพึงพอใจที่แตกต่างกันออกไป นอกจากนี้ ยังมีตัวแปรทางด้านลักษณะประชากรศาสตร์อื่น ๆ นอกจากที่กล่าวข้างต้นที่สามารถนำมาใช้เป็นข้อมูลในการศึกษาวิจัยได้

2.2 ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร

นักวิชาการได้กำหนดคำนิยามของความผูกพันต่อองค์กร (Organization Commitment) ไว้ดังนี้

Porter & others (1974 : P.604-609) ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรว่า เป็นความสัมพันธ์ที่จะแสดงออกถึงความเชื่อมโยงระหว่างพนักงานและองค์กร โดยความผูกพันนี้ประกอบด้วยลักษณะ 3 ประการ คือ

1. มีความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายขององค์กร
2. มีความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อความสำเร็จต่อองค์กร
3. มีความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร

Steers (1977 : P.576) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร เป็นการแสดงออกถึงความสัมพันธ์อันแนบแน่นของบุคคลที่มีความรู้สึกเกี่ยวพันและยึดถือองค์กร ซึ่งประกอบด้วยลักษณะสำคัญ 3 ประการ ดังนี้

1. มีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร
2. มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร
3. มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร

Mowday, Porter & Steers (1982 : P.27) ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรว่า เป็นความสัมพันธ์ที่แนบแน่นที่บุคคลมีต่อองค์กรในลักษณะ 3 ประการ คือ

1. มีความเชื่อและยอมรับในเป้าหมายและคุณค่าขององค์กร
2. มีความตั้งใจและความพร้อมที่จะใช้ความพยายามที่มีอยู่เพื่อองค์กร
3. มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร

Muchinsky (1997 : P.367) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นผลลัพธ์ในการยอมรับในเป้าหมายภายในของตนกับการตอบสนองจากองค์กร และสร้างผลสำเร็จที่ยิ่งใหญ่เพื่อประสิทธิผลตามต้องการ

จากความหมายของความผูกพันต่อองค์กรดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นสภาวะทางจิตใจที่เกี่ยวข้องกับความรู้สึคนึกคิด และความปรารถนาของบุคคลที่เป็นสมาชิกในองค์กรที่แสดงออกถึงความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมาย ค่านิยมขององค์กร และพร้อมที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร มีความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความจงรักภักดี ตลอดจนปรารถนาที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กรตลอดไป

2.3 แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร

แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กรที่นำมาใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ประกอบด้วย

Mitchell & Larson (1974 : P.144) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กับองค์ประกอบ 3 ประการ ดังนี้

1. ลักษณะส่วนบุคคล (Personal Characteristics) ที่แตกต่างกันทางด้านกายภาพ เช่น เพศ อายุ หรือความแตกต่างทางด้านสังคม เช่น การศึกษา สถานภาพสมรส อาชีพ รายได้

2. ลักษณะงาน (Job Characteristics) หมายถึง ลักษณะงานที่แต่ละบุคคลรับผิดชอบหรือปฏิบัติ เช่น งานที่มีความท้าทาย ความมีอิสระในงาน ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน และความสำคัญของงาน

3. ลักษณะของประสบการณ์จากการทำงาน (Work Experience) หมายถึง ความรู้สึกรู้สีกหรือการรับรู้ของผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนที่มีต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานภายในองค์กร

Porter, Lawler & Hackman (1975 : P.277-278) ได้สรุปแนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรในด้านความมีอิสระในการทำงาน ไว้ว่า คนที่มีอิสระในการตัดสินใจในวิธีการทำงานเอง จะมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าคนที่มีอิสระในการกำหนดวิธีการทำงานด้วยตนเองน้อย เนื่องจากการใช้กฎเกณฑ์มากำหนดเพื่อควบคุมการทำงานนั้น จะสร้างความกดดันให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งหากอยู่ภายใต้ภาวะความกดดันมาก ๆ จะทำให้บุคคลมีปฏิกิริยาตอบโต้ด้วยการลาออกจากงาน ซึ่งตรงข้ามกับลักษณะงานที่เปิดโอกาสให้คนมีอิสระในการตัดสินใจในขั้นตอนการทำงานตั้งแต่ต้นจนจบ ไม่ว่าผลการงานจะออกมาอย่างไร เขาจะรู้สึกว่ามันขึ้นอยู่กับตัวของเขาเอง การที่บุคคลมีอำนาจในการตัดสินใจด้วยตัวเอง เขาจะมีความผูกพันต่อการตัดสินใจหรือแก้ปัญหาด้วยตนเอง ซึ่งจะนำไปสู่ความผูกพันต่อองค์กร

Steer (1977 : P.47) ได้แบ่งปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรเป็น 3 ลักษณะ คือ

1. ลักษณะส่วนบุคคล (Personal Characteristics) ตัวแปรต่าง ๆ ที่ระบุคุณสมบัติของบุคคลนั้น ๆ เช่น อายุ การศึกษา อายุงาน ความต้องการความสำเร็จ

2. ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (Job Characteristics) หมายถึง ลักษณะสภาพของงานที่แต่ละบุคคลรับผิดชอบหรือปฏิบัติอยู่ว่ามีลักษณะอย่างไร เช่น ความยากง่ายของงาน ความเป็นอิสระในงาน ความหลากหลายของงาน การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน ผลสะท้อนกลับของงาน และ โอกาสก้าวหน้าในงาน

3. ลักษณะของประสบการณ์จากการทำงาน (Work Experience) หมายถึง ความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนว่ารับรู้การทำงานในองค์กรอย่างไร

Allan & Meyer (1990) กล่าวถึงปัจจัยที่เกี่ยวข้องและมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร 3 ประการ คือ

1. ความผูกพันด้านจิตใจ เกิดจากปัจจัย 3 ประการ คือ คุณลักษณะของบุคคล คุณลักษณะของงาน และประสบการณ์ในการทำงาน

2. ความผูกพันด้านการคงอยู่ เกิดจากปัจจัย 2 ประการ คือ ความมากน้อยในการลงทุนไปกับองค์กร และทางเลือกที่มีหากคิดจะลาออกจากองค์กร

3. ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน เกิดจากปัจจัยด้านประสบการณ์ของบุคคลทั้งก่อนและหลังเข้ามาเป็นสมาชิกขององค์กร ได้แก่ การได้รับการอบรมสั่งสอนจากครอบครัว กระบวนการกล่อมเกลாதงสังคม และกระบวนการกล่อมเกลาจากรองการ

2.4 เครื่องมือวัดความผูกพันต่อองค์กร

การศึกษาครั้งนี้ใช้แบบวัดความผูกพันต่อองค์กร (The Measurement of Organizational Commitment) ของ Mowday, Steers & Porter (1979 : P.223-247) เป็นแบบวัดที่ใช้วัดความผูกพันต่อองค์กร 3 ด้าน คือ

1. ด้านความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร โดยวัดความผูกพันของพนักงานในเรื่อง ความเชื่อมั่นในรูปแบบการบริหารงานขององค์กร การยอมรับนโยบายและค่านิยมขององค์กร ความภาคภูมิใจในชื่อเสียงและภาพลักษณ์ขององค์กร

2. ด้านความเต็มใจในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร โดยวัดความผูกพันของพนักงานในเรื่อง การใช้ความรู้ความสามารถ การเสียสละเวลา และทุ่มเททำงานด้วยความเต็มใจอย่างเต็มที่เพื่อให้้องการประสบความสำเร็จ

3. ด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร โดยวัดความผูกพันของพนักงานในเรื่อง ความสมัครใจที่จะอยู่ปฏิบัติงานในองค์กร ระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับองค์กร และความจงรักภักดีต่อองค์กร

2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาวิจัยเรื่องความผูกพันต่อองค์กร ได้ศึกษาจากแนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่มีผู้ศึกษาวิจัยไว้มากมายทั้งในประเทศและต่างประเทศ โดยคัดเลือกเฉพาะงานวิจัยที่มีเนื้อหาเกี่ยวข้องกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรที่ทำการศึกษา ดังนี้

นวรรตน์ ศรสุริยา (2549) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันกับองค์กร และพฤติกรรมในการทำงานของพนักงานในบริษัทร่วมทุนไทย-ญี่ปุ่น พบว่า ความผูกพันกับองค์กรของพนักงานในบริษัทร่วมทุนไทย-ญี่ปุ่นอยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ รายได้และระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับองค์กร มีผลต่อความผูกพันกับองค์กร ปัจจัยลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ได้แก่ ความมีอิสระในการทำงาน ความหลากหลายของงาน งานที่มีโอกาสในการปฏิสัมพันธ์กับผู้คน และโอกาสของความก้าวหน้าในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันกับองค์กร และปัจจัยลักษณะของประสบการณ์ในงาน ได้แก่ ความน่าเชื่อถือและความมั่นคงขององค์กร เป็นองค์กรที่พึงพิงได้ตลอดจนเจตคติที่มีต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันกับองค์กร นอกจากนี้ ความผูกพันกับองค์กร ได้แก่ การยอมรับและความเชื่อมั่นต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเต็มกำลังความสามารถเพื่อประโยชน์ต่อองค์กร และความปรารถนาอย่างแรงกล้าในคงไว้ซึ่งสมาชิกภาพขององค์กร มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมในการทำงานของพนักงานด้วย

ขวัญประไพ สีสาวแห (2550) ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารทหารไทย ศึกษาเฉพาะกรณีสำนักงานใหญ่ พบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารทหารไทยในสำนักงานใหญ่ในภาพรวมมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง และจากการทดสอบสมมติฐานพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านลักษณะงาน และปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

สายธาร ทองอร่าม (2550) ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กร: ศึกษากรณีบริษัท เดอะมอลล์ กรุ๊ป จำกัด สาขารามคำแหง พบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ความทุ่มเทในการทำงาน และความภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร อยู่ในระดับค่อนข้างสูง ส่วนด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายขององค์กร ด้านความรู้สึกรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร และด้านความปรารถนาในการดำรงความเป็นสมาชิก

ขององค์กร อยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ การใช้ความรู้ในการทำงาน ลักษณะการทำงานเป็นทีม ความก้าวหน้าในงาน ความเข้าใจในกระบวนการของงาน ความมีอิสระในการทำงาน การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน และความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

สุพานี ไทยเจริญ (2550) ศึกษาวิจัยเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา โรงงานผลิตน้ำ การประปานครหลวง พบว่า พนักงานการประปานครหลวงมีระดับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาตามแนวความคิดของ Steers พบว่า อยู่ในระดับมากทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร และด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร โดยมุ่งมั่นที่จะติดตามงานเพื่อให้งานสำเร็จ มีความยินดีที่จะปฏิบัติตามนโยบาย และเต็มใจทำงานทุกอย่างที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้ได้ทำงานในองค์กรต่อไป

ชุตินธร สนวนุช (2552) ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เว็บบ สวัสดิ์จำกัด (มหาชน) พบว่า พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก ทั้ง 3 ด้าน คือ ด้านความยอมรับเป้าหมายขององค์กร ด้านความต้องการเป็นสมาชิกขององค์กร และด้านความพยายามทุ่มเทให้กับงาน

Turkay (2004) วิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในงานและระดับความผูกพันต่อองค์กรของหัวหน้าภาควิชาต่าง ๆ ในสถานศึกษาของประเทศตุรกี พบว่า ปัจจัยข้อมูลส่วนบุคคลที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กร สำหรับปัจจัยด้านทัศนคติที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรที่เป็นสาเหตุทำให้ลาออกจากงาน การทำงานไม่มีประสิทธิภาพ และการขาดงานของหัวหน้าภาควิชาต่าง ๆ พบว่า มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลางในเรื่องลักษณะงานและสภาพแวดล้อมในองค์กร สำหรับเรื่องเงินเดือน ระบบบริหารจัดการในงานและการประมวลผลงาน การพัฒนาความรู้ความสามารถและโอกาสก้าวหน้าในงาน มีความพึงพอใจอยู่ในระดับต่ำ

Banks (2006) วิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กร ลักษณะงานหลัก และพฤติกรรมการแสดงออกถึงความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรของผู้บังคับบัญชาในกองทัพอากาศสหรัฐอเมริกา พบว่า ในภาพรวมลักษณะงานหลัก และพฤติกรรมการแสดงออกถึงความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กร เมื่อพิจารณารายด้าน ไม่พบความแตกต่างของความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงานหลัก และพฤติกรรมการแสดงออกถึงความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

Kuean, Kaur & Wong (2010) วิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรและความตั้งใจในการลาออกจากงาน : มุมมองจากพนักงานบริษัทในประเทศมาเลเซีย การวิจัยครั้งนี้ชี้ให้เห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรและความตั้งใจของพนักงานที่จะลาออกจากบริษัทในประเทศมาเลเซีย นอกจากนี้ยังเกี่ยวกับความทุ่มเทในการทำงานของพนักงานที่เชื่อมโยงไปถึงความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานกับนายจ้างด้วย พบว่า ปัจจัยด้านความจงรักภักดีต่อองค์กรมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน และเป็นตัวบ่งบอกที่สำคัญที่สุด ในการกำหนดว่าพนักงานมีความปรารถนาหรือตั้งใจที่จะลาออกจากงานหรือไม่ พนักงานจะมีความต้องการลาออกน้อยลง เมื่อพวกเขา รู้สึกมีความผูกพันต่อบริษัท โดยเสนอแนะให้นายจ้างควรปลูกฝังและถ่ายทอดวัฒนธรรมองค์กร และกำหนดเป้าหมายในการทำงานของพนักงาน เพื่อที่จะเพิ่มระดับความยอมรับต่อองค์กรของพนักงานมากขึ้น และเป็นการส่งเสริมความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานให้ดียิ่งขึ้น และท้ายที่สุดก็จะส่งผลให้ความต้องการลาออกจากองค์กรของพนักงานลดลงไปด้วย



บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) ในครั้งนี้ ใช้วิธีการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของการวิจัย จึงได้กำหนดหัวข้อ ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัย คือ พนักงานบริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) ที่ปฏิบัติงาน ณ สำนักงานใหญ่ ท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ ท่าอากาศยานดอนเมือง ท่าอากาศยานเชียงใหม่ ท่าอากาศยานแม่ฟ้าหลวง เชียงราย ท่าอากาศยานหาดใหญ่ และท่าอากาศยานภูเก็ต จำนวน 4,139 คน (ข้อมูลจากฝ่ายทรัพยากรบุคคล บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) ณ วันที่ 30 เมษายน 2554)

ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานบริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) เนื่องจากจำนวนพนักงานบริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) มีจำนวนมาก จึงใช้การคำนวณหาจำนวนตัวอย่างโดยใช้สูตรคำนวณเพื่อหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างของ Taro Yamane ซึ่งเป็นสูตรคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างที่สามารถยอมรับได้ว่ามากเพียงพอที่จะใช้เป็นตัวแทนของประชากร (บุญธรรม กิจปริดาบริสุทธิ, 2540 : 71) ดังนี้

$$n = \frac{N}{(1+Ne^2)}$$

โดยที่ n คือ จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

N คือ จำนวนประชากร

e คือ ความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างในการศึกษา ในที่นี้มีค่าเท่ากับ ร้อยละ 5 (0.05)

แทนค่าจำนวนประชากรลงในสูตร

$$n = \frac{N}{(1+Ne^2)} = \frac{4,139}{[1+(4,139*0.05^2)]}$$

$$n = 364.74$$

จะได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 364 คน เพิ่มสำรองกรณีเก็บแบบสอบถามไม่ครบและแบบสอบถามไม่สมบูรณ์อีก 5% เท่ากับ 18 คน ดังนั้น การวิจัยครั้งนี้จะใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 382 คน และใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) เพื่อหาจำนวนกลุ่มตัวอย่างในแต่ละระดับชั้น โดยกลุ่มตัวอย่างได้จากพนักงานที่ปฏิบัติงาน ณ สำนักงานใหญ่ และท่าอากาศยานที่อยู่ในความดูแลรับผิดชอบของบริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) ทั้ง 6 แห่ง ดังนี้

จำนวนกลุ่มตัวอย่างในแต่ละหน่วยงาน = $\frac{\text{ประชากรของแต่ละหน่วยงาน}}{\text{ประชากรทั้งหมด}} \times \text{จำนวนกลุ่มตัวอย่าง}$

ตารางที่ 3.1 แสดงจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

หน่วยงาน	จำนวนประชากร (คน)	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง (คน)
สำนักงานใหญ่	943	87
ท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ	2,452	226
ท่าอากาศยานดอนเมือง	169	16
ท่าอากาศยานเชียงใหม่	166	15
ท่าอากาศยานแม่ฟ้าหลวง เชียงราย	101	10
ท่าอากาศยานหาดใหญ่	132	12
ท่าอากาศยานภูเก็ต	176	16
รวม	4,139	382

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม โดยนำแนวคิดเกี่ยวกับเครื่องมือวัดความผูกพันต่อองค์กรของมอวเดย์, สเตียร์ และพอร์ตเตอร์ (Mowday, Steers & Porter, 1979) และแนวคิดของมิทเชล และลาร์สัน (Mitchell & Larson, 1974) เกี่ยวกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะงาน และลักษณะของประสบการณ์จากการทำงาน มาประยุกต์ใช้เป็นคำถามซึ่งเป็นคำถามแบบปลายปิดโดยแบ่งเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ตำแหน่งงาน อัตราเงินเดือน และสถานที่ทำงาน มีจำนวน 8 ข้อ ลักษณะคำถามเป็นแบบสอบถามชนิดปลายปิดมีหลายตัวเลือกให้ตอบ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะงาน ได้แก่ งานที่มีความท้าทาย ความมีอิสระในงาน ความก้าวหน้าในงาน การมีส่วนร่วมในการบริหาร และความสำคัญของงานที่รับผิดชอบ มีจำนวน 20 ข้อ ลักษณะแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) แบ่งออกเป็น เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วย และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ตอนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านประสบการณ์จากการทำงาน ได้แก่ ความรู้สึว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร การมีมนุษยสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความน่าเชื่อถือได้ขององค์กร และการได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ มีจำนวน 16 ข้อ ลักษณะแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) แบ่งออกเป็น เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วย และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ตอนที่ 4 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความเต็มใจในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร และความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร มีจำนวน 12 ข้อ ลักษณะแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) แบ่งออกเป็น เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วย และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

เกณฑ์การวัดระดับและแปลความหมายของคะแนน

ลักษณะของเครื่องมือเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วย และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ตามลำดับของ Likert Scale (ธานินทร์ ศิลป์จารุ, 2553 : 75) โดยกำหนดค่าคะแนนแต่ละระดับ ดังนี้

ระดับคะแนน	ระดับความคิดเห็น
5	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
4	เห็นด้วย
3	ไม่แน่ใจ
2	ไม่เห็นด้วย
1	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ในการแปลความหมายของคะแนนที่ใช้ในการตีความหมายของคะแนนเฉลี่ยที่ใช้วิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งคะแนนที่ได้้นั้นมีความหมายดังต่อไปนี้ (ธานินทร์ ศิลป์จารุ, 2553 : 75)

ค่าเฉลี่ย 4.50 – 5.00	มีความคิดเห็นอยู่ในระดับสูงมาก
ค่าเฉลี่ย 3.50 – 4.49	มีความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง
ค่าเฉลี่ย 2.50 – 3.49	มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.50 – 2.49	มีความคิดเห็นอยู่ในระดับต่ำ
ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.49	มีความคิดเห็นอยู่ในระดับต่ำมาก

2. ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือในการสร้างแบบสอบถาม ได้ดำเนินการโดยมีขั้นตอนการสร้างแบบสอบถาม ดังนี้

- 1) ศึกษาค้นคว้าจากเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- 2) ศึกษาวัตถุประสงค์และกรอบแนวคิดในการวิจัย
- 3) นิยามศัพท์ตัวแปรเพื่อสร้างแบบสอบถาม
- 4) สร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย
- 5) นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบความสมบูรณ์และความถูกต้องให้ครอบคลุมทั้งด้านโครงสร้าง เนื้อหา และภาษาที่ใช้ เพื่อให้เกิดความเข้าใจแก่ผู้ตอบแบบสอบถาม
- 6) นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพด้านความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาแล้ว ไปหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยนำไปทดลองกับกลุ่มที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน และใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบัก (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้ค่าแอลฟาทั้งหมดเท่ากับ 0.8944 แสดงว่าแบบสอบถามมีความน่าเชื่อถือ สามารถนำไปใช้จริงกับกลุ่มตัวอย่างที่จะทำการศึกษาได้
- 7) นำแบบสอบถามไปแจกให้กับกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้ เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยแบบสำรวจ (Survey Research) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ข้อมูลและแหล่งข้อมูลในการศึกษาวิจัยแบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ

1. ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ได้จากแบบสอบถาม โดยเก็บรวบรวมจากกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา ซึ่งเป็นพนักงานบริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) โดยดำเนินการเก็บข้อมูลทั้งหมดจำนวน 382 ตัวอย่าง และนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์โดยใช้หลักการทางสถิติ

2. ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) ได้จากการศึกษา ค้นคว้า และรวบรวมข้อมูลจากเอกสาร ตำรา บทความ วิทยานิพนธ์ ข้อมูลจากอินเทอร์เน็ต รวมถึงงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ทราบถึงแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร

3.4 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ข้อมูล

นำแบบสอบถามที่ได้รับคืน มาทำการตรวจสอบความสมบูรณ์ แล้วบันทึกรหัส (Coding) แบบสอบถามตามที่ได้กำหนดไว้ เพื่อประมวลผลข้อมูลโดยใช้คอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

2. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1) สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) ใช้วิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง และบรรยายผลการวิจัย ได้แก่

แบบสอบถามตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล วิเคราะห์โดยใช้ค่าสถิติพื้นฐานร้อยละ (Percentage) และจำนวนค่าความถี่ (Frequency)

แบบสอบถามตอนที่ 2 ปัจจัยด้านลักษณะงาน แบบสอบถามตอนที่ 3 ปัจจัยด้านประสิทธิภาพการทำงาน และแบบสอบถามตอนที่ 4 ความผูกพันต่อองค์กร วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean, \bar{x}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : S.D.)

2) สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistic) เพื่อทดสอบสมมติฐาน ได้แก่

การทดสอบสมมติฐานโดยการทดสอบเพื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) ของค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มที่เป็นอิสระต่อกันโดยวิธี Independent Sample t-test ส่วนการทดสอบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มากกว่า 2 กลุ่ม ใช้วิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way Analysis of Variance : ANOVA) และในกรณีที่พบว่า มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงจะทำการทดสอบความแตกต่างของค่า

คะแนนเฉลี่ยเป็นรายคู่ โดยใช้การวิเคราะห์ Post Hoc แบบวิธี Least Significant Difference (LSD) โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

การวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านลักษณะงาน และปัจจัยด้านประสบการณ์ จากการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร โดยใช้สถิติค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (Multiple Regression) เพื่อแสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ซึ่งค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จะมีค่าระหว่าง $-1 < r < 1$

ค่า r เป็น - แสดงว่า X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้าม

ค่า r เป็น + แสดงว่า X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน

ถ้า r มีค่าเข้าใกล้ 1 หมายถึง X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน และมีความสัมพันธ์กันมาก

ถ้า r มีค่าเข้าใกล้ -1 หมายถึง X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้าม และมีความสัมพันธ์กันน้อย

ถ้า r มีค่าเท่ากับ 0 หมายถึง X และ Y ไม่มีความสัมพันธ์กัน

การอ่านความหมายค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)

0.01 – 0.20 หมายถึง มีค่าความสัมพันธ์ต่ำ

0.21 – 0.40 หมายถึง มีค่าความสัมพันธ์ค่อนข้างต่ำ

0.41 – 0.60 หมายถึง มีค่าความสัมพันธ์ปานกลาง

0.61 – 0.80 หมายถึง มีค่าความสัมพันธ์ค่อนข้างสูง

0.81 – 1.00 หมายถึง มีค่าความสัมพันธ์สูง

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลการศึกษาวิจัยเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) ในครั้งนี้ใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการประมวลผลแบบสอบถามจำนวน 382 ชุด จากกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้ ในการวิเคราะห์ข้อมูลและแปลความหมายของผลการวิเคราะห์ข้อมูลได้กำหนดสัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

N	แทน	ขนาดของประชากร
n	แทน	จำนวนประชากรในกลุ่มตัวอย่าง
\bar{X}	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ยเลขคณิต (Mean)
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ในการแจกแจงแบบที (t-Distribution)
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ในการแจกแจงแบบเอฟ (F-Distribution)
SS	แทน	ผลบวกกำลังสองของคะแนน (Sum of Squares)
MS	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ยของผลบวกกำลังสองของคะแนน (Mean of Square)
df	แทน	องศาแห่งความอิสระ (Degree of Freedom)
LSD	แทน	Least Significant Difference
r	แทน	ค่าสถิติการทดสอบเพียร์สัน (Pearson Correlation)
Sig.	แทน	ระดับนัยสำคัญทางสถิติเพื่อใช้ทดสอบสมมติฐาน
*	แทน	ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4.1 การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลได้นำเสนอผลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยแบ่งการนำเสนอออกเป็น 5 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพจากการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 5 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

4.2 ผลการวิเคราะห์

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวน (ความถี่) และค่าร้อยละปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

เพศ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ชาย	178	46.6
หญิง	204	53.4
รวม	382	100.0
อายุ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่า 30 ปี	45	11.8
30 ปีแต่ไม่ถึง 40 ปี	142	37.2
40 ปีแต่ไม่ถึง 50 ปี	118	30.9
50 ปีขึ้นไป	77	20.1
รวม	382	100.0
ระดับการศึกษา	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	18	4.7
ปริญญาตรี	207	54.2
สูงกว่าปริญญาตรี	157	41.1
รวม	382	100.0
สถานภาพ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
โสด	159	41.6
สมรส	160	41.9
หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่	63	16.5
รวม	382	100.0

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1 ปีหรือน้อยกว่า	15	3.9
2 – 5 ปี	92	24.1
6 – 9 ปี	67	17.5
10 ปีขึ้นไป	208	54.5
รวม	382	100.0
ตำแหน่งงาน		
ระดับ 1 – 3	62	16.2
ระดับ 4 – 6	215	56.3
ระดับ 7 ขึ้นไป	105	27.5
รวม	382	100.0
อัตราเงินเดือน		
ไม่เกิน 15,000 บาท	17	4.5
15,000 แต่ไม่ถึง 25,000 บาท	75	19.6
25,000 แต่ไม่ถึง 30,000 บาท	54	14.1
30,000 บาทขึ้นไป	236	61.8
รวม	382	100.0
สถานที่ทำงาน		
สำนักงานใหญ่	87	22.8
ท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ	226	59.2
ท่าอากาศยานดอนเมือง	16	4.2
ท่าอากาศยานเชียงใหม่	15	3.9
ท่าอากาศยานแม่ฟ้าหลวง เชียงราย	12	3.1
ท่าอากาศยานหาดใหญ่	16	4.2
ท่าอากาศยานภูเก็ต	10	2.6
รวม	382	100.0

จากตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนและค่าร้อยละเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามพบว่า กลุ่มตัวอย่างเป็นเพศหญิง จำนวน 204 คน คิดเป็นร้อยละ 53.4 และเพศชาย จำนวน 178 คน คิดเป็นร้อยละ 46.6 ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 30 ปีแต่ไม่ถึง 40 ปี จำนวน 142 คน คิดเป็นร้อยละ 37.2 รองลงมาคือระหว่าง 40 ปีแต่ไม่ถึง 50 ปี จำนวน 118 คน คิดเป็นร้อยละ 30.9 อายุตั้งแต่ 50 ปี ขึ้นไป จำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 20.1 และมีอายุต่ำกว่า 30 ปี จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 11.8 ตามลำดับ มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 207 คน คิดเป็นร้อยละ 54.2 สูงกว่าระดับปริญญาตรี จำนวน 157 คน คิดเป็นร้อยละ 41.1 และระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 4.7 ตามลำดับ

ในด้านสถานภาพพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส จำนวน 160 คน คิดเป็นร้อยละ 41.9 รองลงมาคือสถานภาพโสด จำนวน 159 คน คิดเป็นร้อยละ 41.6 และมีสถานภาพหม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่ จำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 16.5 ตามลำดับ ด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงานพบว่า ส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป จำนวน 208 คน คิดเป็นร้อยละ 54.5 รองลงมาคือระหว่าง 2-5 ปี จำนวน 92 คน คิดเป็นร้อยละ 24.1 ระยะเวลา 6-9 ปี จำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 17.5 และระยะเวลา 1 ปีหรือน้อยกว่า จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 3.9 ตามลำดับ ด้านตำแหน่งงานพบว่า ส่วนใหญ่มีตำแหน่งงานระดับ 4-6 จำนวน 215 คน คิดเป็นร้อยละ 56.3 รองลงมาคือ ระดับ 7 ขึ้นไป จำนวน 105 คน คิดเป็นร้อยละ 27.5 และระดับ 1-3 จำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 16.2 ตามลำดับ

ในด้านอัตราเงินเดือนพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอัตราเงินเดือนตั้งแต่ 30,000 บาทขึ้นไป จำนวน 236 คน คิดเป็นร้อยละ 61.8 รองลงมาคือ ระหว่าง 15,000 แต่ไม่ถึง 25,000 บาท จำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 19.6 ระหว่าง 25,000 แต่ไม่ถึง 30,000 บาท จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 14.1 และมีอัตราเงินเดือน ไม่เกิน 15,000 บาท จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 4.5 ตามลำดับ ด้านสถานที่ทำงานพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ทำงานที่ทำอากาศยานสุวรรณภูมิ จำนวน 226 คน คิดเป็นร้อยละ 59.2 รองลงมาคือ สำนักงานใหญ่ จำนวน 87 คน คิดเป็นร้อยละ 22.8 ทำอากาศยานดอนเมืองจำนวน 16 คน และทำอากาศยานหาดใหญ่ จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 4.2 เท่ากัน ทำอากาศยานเชียงใหม่ จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 3.9 ทำอากาศยานแม่ฟ้าหลวง เชียงราย จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 3.1 และทำอากาศยานภูเก็ต จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 2.6 ตามลำดับ

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะงานของผู้ตอบแบบสอบถาม
ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะงานในภาพรวมทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ลักษณะงานที่มีความ
ท้าทาย ความมีอิสระในงาน ความก้าวหน้าในการทำงาน การมีส่วนร่วมในการบริหาร และ
ความสำคัญของงานที่รับผิดชอบ สรุปผลได้ดังนี้

ตารางที่ 4.2 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะงาน
ในภาพรวม

ลักษณะงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น	อันดับ
1. ลักษณะงานที่มีความท้าทาย	3.55	0.775	สูง	5
2. ความมีอิสระในงาน	3.57	0.732	สูง	3
3. ความก้าวหน้าในการทำงาน	3.56	0.624	สูง	4
4. การมีส่วนร่วมในการบริหาร	3.71	0.678	สูง	2
5. ความสำคัญของงานที่รับผิดชอบ	4.09	0.604	สูง	1
รวม	3.69	0.542	สูง	

จากตารางที่ 4.2 แสดงผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะงานในภาพรวม
พบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.69 (S.D. = 0.542) เมื่อพิจารณาการจัด
อันดับในแต่ละด้าน พบว่า อันดับ 1 คือ ความสำคัญของงานที่รับผิดชอบ มีระดับความคิดเห็นอยู่ใน
ระดับสูง มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.09 (S.D. = 0.604) อันดับ 2 คือ การมีส่วนร่วมในการบริหารมีระดับ
ความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.71 (S.D. = 0.678) ส่วนระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ
ลักษณะงานของผู้ตอบแบบสอบถามแยกในรายด้าน สรุปผลได้ดังนี้

ตารางที่ 4.3 แสดงร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ
ลักษณะงาน ด้านลักษณะงานที่มีความท้าทาย ในรายด้าน

ลักษณะงาน ที่มีความท้าทาย	ระดับความคิดเห็น (ร้อยละ)					\bar{X}	S.D.	ความหมาย	อันดับ
	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	ไม่ เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	เห็น ด้วย	เห็นด้วย อย่างยิ่ง				
1. งานที่ท่านปฏิบัติเป็นงาน ที่ยาก และต้องแก้ไขปัญหา เฉพาะหน้าบ่อยครั้ง	0.8	33.0	5.8	51.8	8.6	3.35	1.053	ปานกลาง	(4)
2. ท่านปฏิบัติงานภายใต้ ความกดดันในเรื่องของเวลา และความสำเร็จของงาน	1.6	28.3	4.2	56.3	9.7	3.44	1.050	ปานกลาง	(3)
3. งานที่ท่านปฏิบัติกระตุ้น ให้ท่านมีความกระตือรือร้น และใช้ความคิดสร้างสรรค์ อยู่เสมอ	2.1	12.0	11.0	63.6	11.3	3.70	.897	สูง	(2)
4. งานที่ท่านปฏิบัติต้องใช้ ความรู้ ความชำนาญ และ ทักษะหลายด้านประกอบกัน	1.8	17.8	7.9	52.4	20.2	3.71	1.04	สูง	(1)
ลักษณะงานที่มีความท้าทาย ในภาพรวม						3.55	0.77	สูง	

จากตารางที่ 4.3 แสดงผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะงาน ด้านลักษณะงานที่มีความท้าทายในภาพรวม พบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.55 (S.D. = 0.77) เมื่อพิจารณาการจัดอันดับในแต่ละข้อ พบว่า อันดับ 1 คือ งานที่ปฏิบัติต้องใช้ความรู้ ความชำนาญ และทักษะหลายด้านประกอบกัน มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.71 (S.D. = 1.04) อันดับ 2 คือ งานที่ปฏิบัติกระตุ้นให้ท่านมีความกระตือรือร้นและใช้ความคิดสร้างสรรค์อยู่เสมอ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.70 (S.D. = 0.897)

ตารางที่ 4.4 แสดงร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ
ลักษณะงาน ด้านความมีอิสระในงาน ในรายด้าน

ความมีอิสระในงาน	ระดับความคิดเห็น (ร้อยละ)					\bar{X}	S.D.	ความหมาย	อันดับ
	ไม่เห็น	ไม่	ไม่	เห็น	เห็นด้วย				
	ด้วย	เห็น	แน่ใจ	ด้วย	อย่างยิ่ง				
1. ท่านสามารถใช้ วิจารณญาณของตนเอง ในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น ได้ทันที	1.3	11.0	6.5	68.6	12.6	3.80	0.843	สูง	(1)
2. ท่านมีโอกาสกำหนด เป้าหมายและวิธีการทำงาน ในหน้าที่ของตนเองได้	1.3	17.3	8.9	61.3	11.3	3.64	0.939	สูง	(2)
3. ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาส ให้ท่านนำความคิดของท่าน ไปทดลองใช้ในการ ปฏิบัติงาน	0.8	16.2	17.8	57.3	7.9	3.55	0.882	สูง	(3)
4. ท่านมีโอกาสเสนอสิ่งใหม่ ในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ	0.8	27.0	19.6	46.3	6.3	3.30	0.962	ปานกลาง	(4)
ความมีอิสระในงาน ในภาพรวม						3.57	0.732	สูง	

จากตารางที่ 4.4 แสดงผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะงาน ด้านความมีอิสระในงานในภาพรวม พบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.57 (S.D. = 0.732) เมื่อพิจารณาการจัดอันดับในแต่ละข้อ พบว่า อันดับ 1 คือ ความสามารถในการใช้วิจารณญาณของตนเองในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นได้ทันที มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.80 (S.D. = 0.843) อันดับ 2 คือ มีโอกาสกำหนดเป้าหมายและวิธีการทำงานในหน้าที่ของตนเองได้ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.64 (S.D. = 0.939)

ตารางที่ 4.5 แสดงร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ
ลักษณะงาน ด้านความก้าวหน้าในงาน ในรายด้าน

ความก้าวหน้าในงาน	ระดับความคิดเห็น (ร้อยละ)					\bar{X}	S.D.	ความหมาย	อันดับ
	ไม่เห็น	ไม่	ไม่	เห็น	เห็นด้วย				
	ด้วย	เห็น	แน่ใจ	ด้วย	อย่างยิ่ง				
1. งานที่ท่านทำอยู่เปิดโอกาสให้ท่านได้รับการเลื่อนเงินเดือน, เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นในหน่วยงานของท่าน	1.3	7.9	13.6	71.5	5.8	3.73	0.743	สูง	(1)
2. งานที่ท่านทำอยู่เปิดโอกาสให้ท่านมีความก้าวหน้าในเส้นทางอาชีพตามที่ท่านคาดหวัง	1.8	8.1	36.1	49.5	4.5	3.47	0.782	ปานกลาง	(3)
3. ถ้าท่านปฏิบัติงานจนเกิดผลงานที่ดี ท่านจะได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาให้ได้รับความดีความชอบซึ่งเป็นโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน	1.3	5.0	20.9	66.0	6.8	3.72	0.719	สูง	(2)
4. ท่านรู้สึกพอใจกับการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่การงาน	1.8	15.4	31.4	48.2	3.1	3.35	0.844	ปานกลาง	(4)
ความก้าวหน้าในงาน ในภาพรวม						3.57	0.624	สูง	

จากตารางที่ 4.5 แสดงผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะงาน ด้านความก้าวหน้าในงานในภาพรวม พบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.57 (S.D. = 0.624) เมื่อพิจารณาการจัดอันดับในแต่ละข้อ พบว่า อันดับ 1 คือ งานที่ทำอยู่เปิดโอกาสให้ได้รับการเลื่อนเงินเดือน เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นในหน่วยงาน มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.73 (S.D. = 0.743) อันดับ 2 คือ ถ้าปฏิบัติงานจนเกิดผลงานที่ดี จะได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาให้ได้รับความดีความชอบซึ่งเป็นโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.72 (S.D. = 0.719)

ตารางที่ 4.6 แสดงร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ
ลักษณะงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหาร ในรายด้าน

การมีส่วนร่วมในการบริหาร	ระดับความคิดเห็น (ร้อยละ)					\bar{X}	S.D.	ความหมาย	อันดับ
	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	ไม่ เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	เห็น ด้วย	เห็นด้วย อย่างยิ่ง				
1. ท่านมีโอกาสในการกำหนด วิธีการและเป้าหมายในการ ทำงานร่วมกับผู้บังคับบัญชา	1.3	22.8	9.9	58.6	7.3	3.48	0.966	ปานกลาง	(4)
2. ผู้บังคับบัญชาให้ความ สนใจในความคิดเห็นของท่าน	0.8	5.5	27.2	57.6	8.9	3.68	0.744	สูง	(2)
3. ท่านรู้สึกว่าคุณมีส่วนร่วม ร่วมทำให้องค์การประสบ ความสำเร็จ	0.8	2.6	9.2	71.2	16.2	3.99	0.656	สูง	(1)
4. ท่านมีส่วนร่วมในการเป็น คณะทำงานหรือคณะ กรรมการเพื่อดำเนินงานต่าง ๆ ภายในหน่วยงานของท่าน	1.8	16.8	5.5	63.9	12.0	3.67	0.952	สูง	(3)
การมีส่วนร่วมในการบริหาร ในภาพรวม						3.71	0.678	สูง	

จากตารางที่ 4.6 แสดงผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารในภาพรวม พบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.71 (S.D. = 0.678) เมื่อพิจารณาการจัดอันดับในแต่ละข้อ พบว่า อันดับ 1 คือ ความรู้สึกว่าคุณมีส่วนร่วมทำให้องค์การประสบความสำเร็จ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.99 (S.D. = 0.656) อันดับ 2 คือ ผู้บังคับบัญชาให้ความสนใจในความคิดเห็น มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.68 (S.D. = 0.744)

ตารางที่ 4.7 แสดงร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ
ลักษณะงาน ด้านความสำคัญของงานที่รับผิดชอบ ในรายด้าน

ความสำคัญของงาน ที่รับผิดชอบ	ระดับความคิดเห็น (ร้อยละ)					\bar{X}	S.D.	ความหมาย	อันดับ
	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	ไม่ เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	เห็น ด้วย	เห็นด้วย อย่างยิ่ง				
1. งานที่ท่านรับผิดชอบต้อง ใช้ความรู้ ความสามารถ อย่างเต็มที่	1.0	4.7	5.8	62.6	25.9	4.08	0.772	สูง	(3)
2. งานในความรับผิดชอบ ของท่านมีขั้นตอนและ วิธีการทำงานที่เป็นระบบ และชัดเจน	0.3	5.0	5.0	61.3	28.5	4.13	0.737	สูง	(2)
3. งานที่ท่านรับผิดชอบนั้น ผู้บังคับบัญชาให้ความสนใจ และความสำคัญ	0.5	2.9	19.4	59.4	17.8	3.91	0.726	สูง	(4)
4. งานที่ท่านรับผิดชอบเป็น งานที่นำไปสู่การพัฒนา องค์กรของท่าน	0.5	2.1	5.0	56.8	35.6	4.25	0.689	สูง	(1)
ความสำคัญของงานที่ รับผิดชอบในภาพรวม						4.09	0.604	สูง	

จากตารางที่ 4.7 แสดงผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะงาน ด้านความสำคัญของงานที่รับผิดชอบในภาพรวม พบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09 (S.D. = 0.604) เมื่อพิจารณาการจัดอันดับในแต่ละข้อ พบว่า อันดับ 1 คือ งานที่รับผิดชอบเป็นงานที่นำไปสู่การพัฒนาองค์กร มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.25 (S.D. = 0.689) อันดับ 2 คือ งานในความรับผิดชอบมีขั้นตอนและวิธีการทำงานที่เป็นระบบและชัดเจน มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13 (S.D. = 0.737)

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสพการณ์จากการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสพการณ์จากการทำงานในภาพรวมทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร การมีมนุษยสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความน่าเชื่อถือขององค์กร และการได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ สรุปผลได้ดังนี้

ตารางที่ 4.8 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสพการณ์จากการทำงาน ในภาพรวม

ประสพการณ์จากการทำงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น	อันดับ
1. ความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร	4.04	0.619	สูง	2
2. การมีมนุษยสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	3.88	0.625	สูง	3
3. ความน่าเชื่อถือขององค์กร	4.12	0.577	สูง	1
4. การได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ	3.74	0.654	สูง	4
รวม	3.95	0.479	สูง	

จากตารางที่ 4.8 แสดงผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสพการณ์จากการทำงานในภาพรวม พบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95 (S.D. = 0.479) เมื่อพิจารณาการจัดอันดับในแต่ละด้าน พบว่า อันดับ 1 คือ ความน่าเชื่อถือขององค์กร มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.12 (S.D. = 0.577) อันดับ 2 คือ ความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 (S.D. = 0.619) ส่วนระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสพการณ์จากการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม แยกในรายด้าน สรุปผลได้ดังนี้

ตารางที่ 4.9 แสดงร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ

ประสบการณ์จากการทำงานด้านความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร ในรายด้าน

	ระดับความคิดเห็น (ร้อยละ)					\bar{X}	S.D.	ความหมาย	อันดับ
	ไม่เห็น	ไม่	ไม่	เห็น	เห็นด้วย				
ความรู้สึกว่าตนเองมี	ไม่เห็น	ไม่	ไม่	เห็น	เห็นด้วย				
ความสำคัญต่อองค์กร	ด้วย	เห็น	แน่ใจ	ด้วย	อย่างยิ่ง				
	อย่างยิ่ง	ด้วย							
1. ท่านรู้สึกว่าตนเองเป็น	0.5	0.3	8.6	39.0	51.6	4.41	0.703	สูง	(1)
ทรัพยากรบุคคลที่มีค่า									
ต่อองค์กร									
2. ท่านได้รับมอบหมายให้	1.0	18.3	9.7	48.2	22.8	3.73	1.041	สูง	(4)
รับผิดชอบงานที่สำคัญ									
อยู่เสมอ									
3. ท่านมีส่วนร่วมอย่างมาก	0.8	2.9	16.8	56.8	22.8	3.98	0.763	สูง	(3)
ในการทำให้เกิดความสำเร็จ									
ขององค์กร									
4. ท่านได้รับการยอมรับ	0.3	0.3	8.1	77.0	14.4	4.05	0.507	สูง	(2)
จากเพื่อนร่วมงานหรือ									
ผู้บังคับบัญชาว่า ท่านมี									
ความรู้ ความสามารถ									
ในการทำงาน									
ความรู้สึกว่าตนเองมี						4.04	0.619	สูง	
ความสำคัญต่อองค์กร									
ในภาพรวม									

จากตารางที่ 4.9 แสดงผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสบการณ์จากการทำงาน ด้านความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กรในภาพรวม พบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 (S.D. = 0.619) เมื่อพิจารณาการจัดอันดับในแต่ละข้อ พบว่า อันดับ 1 คือ การรู้สึกว่าตนเองเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีค่าต่อองค์กร มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.41 (S.D. = 0.703) อันดับ 2 คือ ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชาว่ามีความรู้ ความสามารถในการทำงาน มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 (S.D. = 0.507)

ตารางที่ 4.10 แสดงร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ
ประสบการณ์จากการทำงานด้านการมีมนุษยสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ในรายด้าน

การมีมนุษยสัมพันธ์กับ เพื่อนร่วมงาน	ระดับความคิดเห็น (ร้อยละ)					\bar{X}	S.D.	ความหมาย	อันดับ
	ไม่เห็น	ไม่	ไม่	เห็น	เห็น				
	ด้วย	เห็น	แน่ใจ	ด้วย	ด้วย				
	อย่างยิ่ง	ด้วย			อย่างยิ่ง				
1. ท่านสามารถโน้มน้าว เพื่อน ให้ทำงานอย่างเต็มที่ เพื่อความสำเร็จของ หน่วยงาน	0.3	7.9	29.1	54.2	8.6	3.63	0.762	สูง	(4)
2. ในหน่วยงานของท่านจะ ทำงานร่วมกันเป็นทีม มากกว่าต่างคนต่างทำ	0.5	21.5	6.0	54.7	17.3	3.67	1.015	สูง	(3)
3. ในการทำงานร่วมกันนั้น เพื่อนร่วมงานของท่าน ทำงานที่ได้รับมอบหมาย สำเร็จลุล่วงด้วยดี	0.3	4.7	18.1	65.2	11.8	3.84	0.696	สูง	(2)
4. ความสัมพันธ์ระหว่าง ท่านกับเพื่อนร่วมงาน เป็นไปด้วยความราบรื่นดี	0	0.5	3.1	52.9	43.5	4.39	0.577	สูง	(1)
การมีมนุษยสัมพันธ์กับ เพื่อนร่วมงานในภาพรวม						3.88	0.625	สูง	

จากตารางที่ 4.10 แสดงผลการวิเคราะห์ห้ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสบการณ์จากการทำงาน ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานในภาพรวม พบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88 (S.D. = 0.625) เมื่อพิจารณาการจัดอันดับในแต่ละข้อ พบว่า อันดับ 1 คือ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานเป็นไปด้วยความราบรื่นดี มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.39 (S.D. = 0.577) อันดับ 2 คือ ในการทำงานร่วมกันนั้น เพื่อนร่วมงานทำงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จลุล่วงด้วยดี มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84 (S.D. = 0.696)

ตารางที่ 4.11 แสดงร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ
 ประสิทธิภาพจากการทำงานด้านความน่าเชื่อถือขององค์กร ในรายด้าน

ความน่าเชื่อถือ ขององค์กร	ระดับความคิดเห็น (ร้อยละ)					\bar{X}	S.D.	ความหมาย	อันดับ
	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	ไม่ เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	เห็น ด้วย	เห็นด้วย อย่างยิ่ง				
1. การทำงานใน ทอท. ทำให้ท่านรู้สึกมั่นคงในชีวิต	0.3	0.8	2.6	37.4	58.9	4.54	0.617	สูงมาก	(1)
2. หากพนักงานมีความ เดือดร้อน องค์กร สามารถช่วยบรรเทาความ เดือดร้อนให้พนักงานได้	0	2.4	14.7	70.7	12.3	3.93	0.599	สูง	(3)
3. ท่านรู้สึกต่อต้าน เมื่อมี ผู้อื่นพูดถึงองค์กรของ ท่านในทางเสื่อมเสีย	0.8	5.2	31.4	48.2	14.4	3.70	0.806	สูง	(4)
4. สำหรับท่านแล้ว ทอท. ถือว่าเป็นองค์กรที่ดีที่สุด แห่งหนึ่งที่น่าทำงานด้วย	1.3	1.8	10.5	36.9	49.5	4.31	0.833	สูง	(2)
ความน่าเชื่อถือของ องค์กรในภาพรวม						4.12	0.577	สูง	

จากตารางที่ 4.11 แสดงผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพจากการทำงาน ด้านความน่าเชื่อถือขององค์กรในภาพรวม พบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.12 (S.D. = 0.577) เมื่อพิจารณาการจัดอันดับในแต่ละข้อ พบว่า อันดับ 1 คือ การทำงานใน ทอท.ทำให้รู้สึกมั่นคงในชีวิต มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับสูงมาก มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.54 (S.D. = 0.617) อันดับ 2 คือ ทอท.ถือว่าเป็นองค์กรที่ดีที่สุดแห่งหนึ่งที่น่าทำงานด้วย มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.31 (S.D. = 0.833)

ตารางที่ 4.12 แสดงร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ

ประสบการณ์จากการทำงานด้านการได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ ในรายด้าน

การได้รับการพัฒนา ความรู้ความสามารถ	ระดับความคิดเห็น (ร้อยละ)					\bar{X}	S.D.	ความหมาย	อันดับ
	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	ไม่ เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	เห็น ด้วย	เห็นด้วย อย่างยิ่ง				
1. หน่วยงานของท่านเปิด โอกาสให้พนักงานได้รับ การศึกษาต่อ ฝึกอบรม หรือดูงานทั้งในและ ต่างประเทศอย่าง สม่ำเสมอ	3.7	18.1	18.6	49.5	10.2	3.44	1.017	ปาน กลาง	(3)
2. การส่งพนักงานเข้ารับ การศึกษาต่อ ฝึกอบรม หน่วยงานจะมีระบบการ คัดเลือกที่เป็นไปอย่าง เหมาะสมและยุติธรรม	4.5	16.2	23.6	47.9	7.9	3.38	0.994	ปาน กลาง	(4)
3. องค์กรของท่านจัดให้มี ศูนย์ข้อมูลข่าวสารหรือ ห้องสมุดเพื่อให้พนักงานได้ ใช้ค้นคว้าหาความรู้	1.0	2.4	5.5	72.8	18.3	4.05	0.652	สูง	(2)
4. ท่านมีโอกาสใช้ความรู้ ความสามารถ และทักษะ เพื่อเพิ่มขีดความสามารถ ในการทำงานของท่าน	0.5	2.9	6.0	68.8	21.7	4.08	0.658	สูง	(1)
การได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถในภาพรวม						3.74	0.654	สูง	

จากตารางที่ 4.12 แสดงผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสบการณ์จากการทำงาน ด้านการได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถในภาพรวม พบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.74 (S.D. = 0.654) เมื่อพิจารณาการจัดอันดับในแต่ละข้อ พบว่า อันดับ 1 คือ มีโอกาสใช้ความรู้ ความสามารถ และทักษะเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการทำงาน มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.08 (S.D. = 0.658) อันดับ 2 คือ องค์กรจัดให้มีศูนย์

ข้อมูลข่าวสารหรือห้องสมุดเพื่อให้พนักงานได้ใช้ค้นคว้าหาความรู้ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 (S.D. = 0.652)

ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถาม

ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสบการณ์จากการทำงานในภาพรวมทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร และด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร สรุปผลได้ดังนี้

ตารางที่ 4.13 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ในภาพรวม

ความผูกพันต่อองค์กร	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น	อันดับ
1. ความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร	3.45	0.747	ปานกลาง	3
2. ความเต็มใจในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร	3.99	0.542	สูง	1
3. ความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร	3.86	0.763	สูง	2
ภาพรวม	3.77	0.591	สูง	

จากตารางที่ 4.13 แสดงผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม พบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77 (S.D. = 0.591) เมื่อพิจารณาการจัดอันดับในแต่ละด้าน พบว่า อันดับ 1 คือ ด้านความเต็มใจในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.99 (S.D. = 0.542) อันดับ 2 คือ ด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86 (S.D. = 0.763) ส่วนระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร แยกในรายด้าน สรุปผลได้ดังนี้

ตารางที่ 4.14 แสดงร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การด้านความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การในรายด้าน

ความเชื่อมั่นในการยอมรับ เป้าหมายและค่านิยม ขององค์การ	ระดับความคิดเห็น (ร้อยละ)					\bar{X}	S.D.	ความหมาย	อันดับ
	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	ไม่ เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	เห็น ด้วย	เห็นด้วย อย่างยิ่ง				
1. ท่านพอใจกับนโยบายและ วิธีการบริหารงานของ ทอท.	3.7	25.9	24.3	42.4	3.7	3.16	0.975	ปาน กลาง	(3)
2. ท่านมักพูดถึงคุณงาม ความดีขององค์การของท่าน ให้ผู้อื่นฟังเสมอ	0.5	18.1	29.3	46.3	5.8	3.38	0.864	ปาน กลาง	(2)
3. ท่านคิดว่ารูปแบบการ บริหารงานของ ทอท.เป็น รูปแบบที่สามารถนำไป สู่ประสิทธิภาพและ ประสิทธิผลสูงสุดของ องค์การ	6.3	23.0	31.9	33.8	5.0	3.08	1.007	ปาน กลาง	(4)
4. ท่านภูมิใจที่จะบอกใคร ๆ ว่า ทอท.เป็นองค์การที่มี ความสำคัญต่อประเทศชาติ	0	1.3	11.3	56.3	31.2	4.17	0.669	สูง	(1)
ความเชื่อมั่นในการยอมรับ เป้าหมาย และค่านิยมของ องค์การในภาพรวม						3.45	0.747	ปาน กลาง	

จากตารางที่ 4.14 แสดงผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การด้านความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การในภาพรวม พบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.45 (S.D. = 0.747) เมื่อพิจารณาการจัดอันดับในแต่ละข้อ พบว่า อันดับ 1 คือ ความภูมิใจที่จะบอกใคร ๆ ว่า หน่วยงานเป็นองค์การที่มีความสำคัญต่อประเทศชาติ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.17 (S.D. = 0.669) อันดับ 2 คือ การมักพูดถึงคุณงามความดีขององค์การให้ผู้อื่นฟังเสมอ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.38 (S.D. = 0.864)

ตารางที่ 4.15 แสดงร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร ในรายด้าน

	ระดับความคิดเห็น (ร้อยละ)					\bar{X}	S.D.	ความหมาย	อันดับ
	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	เห็นด้วย	เห็นด้วยอย่างยิ่ง				
1. ท่านพอใจที่จะทำงานล่วงเวลาให้กับหน่วยงาน แม้ว่าค่าตอบแทนที่ได้รับจะไม่คุ้มค่า	7.6	26.2	9.9	50.5	5.8	3.21	1.123	ปานกลาง	(4)
2. ท่านพยายามทำงานเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร	0	0.5	3.7	69.1	26.7	4.22	0.526	สูง	(3)
3. เมื่อได้รับมอบหมายงานอย่างหนึ่ง ท่านจะใช้ความรู้ความสามารถของตนเองอย่างเต็มที่ในการทำงานนั้น เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จ	0	0.8	0.5	69.1	29.6	4.27	0.507	สูง	(2)
4. ท่านพร้อมจะทำทุกอย่างเพื่อความเจริญรุ่งเรืองขององค์กร	0	0.3	5.2	60.2	34.3	4.28	0.570	สูง	(1)
ความเต็มใจในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กรในภาพรวม						3.99	0.542	สูง	

จากตารางที่ 4.15 แสดงผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กรในภาพรวม พบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99 (S.D. = 0.542) เมื่อพิจารณาการจัดอันดับในแต่ละข้อ พบว่า อันดับ 1 คือ ความพร้อมจะทำทุกอย่างเพื่อความเจริญรุ่งเรืองขององค์กร มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.28 (S.D. = 0.570) อันดับ 2 คือ เมื่อได้รับมอบหมายงานอย่างหนึ่ง จะใช้ความรู้ความสามารถของตนเองอย่างเต็มที่ในการทำงานนั้น เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.27 (S.D. = 0.507)

ตารางที่ 4.16 แสดงร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร ในรายด้าน

ความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร	ระดับความคิดเห็น (ร้อยละ)					\bar{X}	S.D.	ความหมาย	อันดับ
	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	เห็นด้วย	เห็นด้วยอย่างยิ่ง				
1. ท่านไม่คิดที่จะเปลี่ยนสถานที่ทำงานใหม่ (ออกจากรองการนี้) แม้จะมีโอกาสก็ตาม	0.8	2.4	20.2	38.5	38.2	4.11	0.859	สูง	(1)
2. ท่านจะปฏิบัติงานในทอท.จนกว่าจะเกษียณอายุ	0.3	2.4	33.0	31.7	32.7	3.94	0.879	สูง	(3)
3. เมื่อทำงานนานขึ้น ท่านยิ่งรู้สึกรักองค์กร และมีความผูกพันกับองค์กรนี้มากขึ้น	0	2.9	21.2	48.2	27.7	4.01	0.778	สูง	(2)
4. หากท่านเกษียณอายุ ท่านยินดีจะสมัครเข้าร่วมเป็นสมาชิกในชมรมผู้เกษียณอายุ ตามที่องค์กรจัดตั้งขึ้น	2.1	17.8	33.5	31.7	14.9	3.39	1.011	ปานกลาง	(4)
ความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กรในภาพรวม						3.86	0.763	สูง	

จากตารางที่ 4.16 แสดงผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กรในภาพรวม พบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86 (S.D. = 0.763) เมื่อพิจารณาการจัดอันดับในแต่ละข้อ พบว่า อันดับ 1 คือ การไม่คิดที่จะเปลี่ยนสถานที่ทำงานใหม่ (ออกจากรองการนี้) แม้จะมีโอกาสก็ตาม มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.11 (S.D. = 0.859) อันดับ 2 คือ เมื่อทำงานนานขึ้น ทำให้ยิ่งรู้สึกรักองค์กร และมีความผูกพันกับองค์กรนี้มากขึ้น มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.01 (S.D. = 0.778)

ส่วนที่ 5 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

ในการศึกษาส่วนนี้เป็นการทดสอบสมมติฐานเพื่อวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความผูกพันต่อองค์กร และทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านลักษณะงานและปัจจัยด้านประสิทธิภาพจากการทำงานของพนักงานกับความผูกพันต่อองค์กร โดยแบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

1. การทดสอบสมมติฐานเพื่อวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) กับความผูกพันต่อองค์กร
2. การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านลักษณะงานของพนักงานบริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) กับความผูกพันต่อองค์กร
3. การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านประสิทธิภาพจากการทำงานของพนักงานบริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) กับความผูกพันต่อองค์กร
4. การทดสอบปัจจัยด้านลักษณะงานและปัจจัยด้านประสิทธิภาพจากการทำงานของพนักงานบริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) ที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร

1. การทดสอบสมมติฐานเพื่อวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) กับความผูกพันต่อองค์กร

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

โดยแบ่งการทดสอบสมมติฐานออกเป็นสมมติฐานย่อย จำนวน 7 สมมติฐาน ผลการวิเคราะห์สรุปได้ดังนี้

สมมติฐานย่อยที่ 1.1 เพศของพนักงานที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร แตกต่าง

H_0 : เพศของพนักงานที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

H_1 : เพศของพนักงานที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้สถิติ Independent Sample t-test เพื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของประชากร 2 กลุ่ม

ตารางที่ 4.17 แสดงผลการวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างเพศที่ต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ความผูกพันต่อองค์กร	เพศ				t	Sig.
	ชาย		หญิง			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
ความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	3.38	0.740	3.51	0.749	-1.634	0.103
ความเต็มใจในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร	4.00	0.523	3.99	0.559	.157	0.875
ความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร	3.81	0.792	3.91	0.736	-1.314	0.190
ภาพรวม	3.73	0.592	3.80	0.589	-1.204	0.229

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.17 ผลการทดสอบสมมติฐานด้วยค่า t-test พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม มีค่า Sig. เท่ากับ 0.229 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานหลัก H_0 และปฏิเสธสมมติฐานรอง H_1 แสดงว่า เพศของพนักงานที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาความผูกพันต่อองค์กรในรายด้าน พบว่า มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันในทุกด้าน คือ ด้านความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร และด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร โดยมีค่า Sig. = 0.103, 0.875 และ 0.190 ตามลำดับ

สมมติฐานย่อยที่ 1.2 อายุของพนักงานที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

H_0 : อายุของพนักงานที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

H_1 : อายุของพนักงานที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์จะใช้สถิติ F-test โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) เพื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของประชากรมากกว่า 2 กลุ่ม โดยระดับความเชื่อมั่นที่ 95% ซึ่งจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก H_0 เมื่อพบว่าค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05

ตารางที่ 4.18 แสดงผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน
จำแนกตามอายุ

ความผูกพันต่อองค์กร	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	1.949	3	0.650	1.165	0.323
	ภายในกลุ่ม	210.780	378	0.558		
	รวม	212.729	381			
ความเต็มใจในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	6.649	3	2.216	7.957	0.000*
	ภายในกลุ่ม	105.284	378	0.279		
	รวม	111.933	381			
ความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	28.589	3	9.530	18.620	0.000*
	ภายในกลุ่ม	193.458	378	0.512		
	รวม	222.046	381			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	8.275	3	2.758	8.347	0.000*
	ภายในกลุ่ม	124.915	378	0.330		
	รวม	133.190	381			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.18 แสดงผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามอายุ ในภาพรวม พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐานหลัก H_0 และยอมรับสมมติฐานรอง H_1 หมายความว่า พนักงานที่มีอายุต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อพิจารณาความผูกพันต่อองค์กรในรายด้าน พบว่า มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันในด้านความเต็มใจในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร และด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร โดยมีค่า Sig. เท่ากันคือ 0.000 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐานหลัก H_0 และยอมรับสมมติฐานรอง H_1 หมายความว่า พนักงานที่มีอายุแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรในด้านความเต็มใจในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร และด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยวิธี LSD

ตารางที่ 4.19 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน
จำแนกตามอายุ ในภาพรวม

อายุ	ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม Mean Difference(I-J)				
	อายุ(ปี)	กลุ่ม J			
		ต่ำกว่า 30 ปี	30-39 ปี	40-49 ปี	50 ปีขึ้นไป
กลุ่ม I	Mean	3.47	3.71	3.79	3.99
ต่ำกว่า 30 ปี	3.47	-	-0.24 (0.015*)	-0.32 (0.002*)	-0.52 (0.000*)
30-39 ปี	3.71	-	-0.08 (0.287)	-0.28 (0.001*)	
40-49 ปี	3.79		-	-0.20 (0.016*)	
50 ปีขึ้นไป	3.99			-	

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.19 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ในภาพรวม จำแนกตามอายุ พบว่า ผู้ที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี อายุ 30-39 ปี และอายุ 40-49 ปี มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าอายุ 50 ปีขึ้นไป โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.000, 0.001 และ 0.016 และมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.52, 0.28 และ 0.20

ผู้ที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าอายุ 30-39 ปี และ 40-49 ปี โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.015 และ 0.002 และมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.24 และ 0.32

ตารางที่ 4.20 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน
จำแนกตามอายุ ในด้านความเต็มใจในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร

อายุ	ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม Mean Difference(I-J)				
	อายุ(ปี)	กลุ่ม J			
		ต่ำกว่า 30 ปี	30-39 ปี	40-49 ปี	50 ปีขึ้นไป
กลุ่ม I	Mean	3.73	3.93	4.05	4.18
ต่ำกว่า 30 ปี	3.73	-	-0.20 (0.026*)	-0.32 (0.001*)	-0.45 (0.000*)
30-39 ปี	3.93	-	-0.12 (0.078)	-0.25 (0.001*)	
40-49 ปี	4.05		-	-0.13 (0.091)	
50 ปีขึ้นไป	4.18			-	

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.20 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ด้านความเต็มใจในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร จำแนกตามอายุ พบว่า ผู้ที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี และอายุ 30-39 ปี มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าอายุ 50 ปีขึ้นไป โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 และ 0.001 และมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.45 และ 0.25

ผู้ที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าอายุ 30-39 ปี และอายุ 40-49 ปี โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.026 และ 0.001 และมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.20 และ 0.32

ตารางที่ 4.21 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน
จำแนกตามอายุ ด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพ
ในองค์กร

อายุ	ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม Mean Difference(I-J)				
	อายุ(ปี)	กลุ่ม J			
		ต่ำกว่า 30 ปี	30-39 ปี	40-49 ปี	50 ปีขึ้นไป
กลุ่ม I	Mean	3.30	3.74	3.96	4.25
ต่ำกว่า 30 ปี	3.30	-	-0.44 (0.000*)	-0.66 (0.000*)	-0.95 (0.000*)
30-39 ปี	3.74	-	-	-0.22 (0.016*)	-0.51 (0.000*)
40-49 ปี	3.96	-	-	-	-0.29 (0.007*)
50 ปีขึ้นไป	4.25	-	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.21 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร จำแนกตามอายุ พบว่า ผู้ที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี อายุ 30-39 ปี และอายุ 40-49 ปี มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าอายุ 50 ปีขึ้นไป โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.000, 0.000 และ 0.007 และมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.95, 0.51 และ 0.29

ผู้ที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าอายุ 30-39 ปีและอายุ 40-49 ปี โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 และ 0.000 และมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.44 และ 0.66

ผู้ที่มีอายุ 30-39 ปี มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าอายุ 40-49 ปี โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.016 และมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.22

สมมติฐานย่อยที่ 1.3 ระดับการศึกษาของพนักงานบริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) ที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

H_0 : ระดับการศึกษาของพนักงานที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน

H_1 : ระดับการศึกษาของพนักงานที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์จะใช้สถิติ F-test โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) เพื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของประชากรมากกว่า 2 กลุ่ม โดยระดับความเชื่อมั่นที่ 95% ซึ่งจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก H_0 เมื่อพบว่าค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05

ตารางที่ 4.22 แสดงผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน

จำแนกตามระดับการศึกษา

ความผูกพันต่อองค์การ	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ	ระหว่างกลุ่ม	0.690	2	0.345	0.616	0.541
	ภายในกลุ่ม	212.040	379	0.559		
	รวม	212.729	381			
ความเต็มใจในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์การ	ระหว่างกลุ่ม	1.841	2	0.921	3.169	0.043*
	ภายในกลุ่ม	110.092	379	0.290		
	รวม	111.933	381			
ความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์การ	ระหว่างกลุ่ม	3.547	2	1.773	3.076	0.047*
	ภายในกลุ่ม	218.500	379	0.577		
	รวม	222.046	381			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	1.392	2	0.696	2.002	0.137
	ภายในกลุ่ม	131.798	379	0.348		
	รวม	133.190	381			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.22 แสดงผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน จำแนกตามระดับการศึกษา ในภาพรวม พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.137 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานหลัก H_0 และปฏิเสธสมมติฐานรอง H_1 หมายความว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การในภาพรวมไม่

แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อพิจารณาความผูกพันต่อองค์กรในรายด้านพบว่า มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันในด้านความเต็มใจในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร และด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.043 และ 0.047 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐานหลัก H_0 และยอมรับสมมติฐานรอง H_1 หมายความว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรในด้านความเต็มใจในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร และด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยวิธี LSD

ตารางที่ 4.23 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน จำแนกตามระดับการศึกษา ในด้านความเต็มใจในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร

ระดับการศึกษา	ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม Mean Difference(I-J)			
	กลุ่ม J			
	ระดับการศึกษา	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
กลุ่ม I	Mean	3.91	3.94	4.07
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.91	-	-0.03 (0.855)	-0.16 (0.225)
ปริญญาตรี	3.94	-	-	-0.13 (0.015*)
สูงกว่าปริญญาตรี	4.07	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.23 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ผู้ที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าผู้ที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.015 และมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.13

ตารางที่ 4.24 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน
จำแนกตามระดับการศึกษา ด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็น
สมาชิกภาพในองค์กร

ระดับการศึกษา	ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม Mean Difference(I-J)			
	ระดับ การศึกษา	กลุ่ม J		
		ต่ำกว่า ปริญญาตรี	ปริญญาตรี	สูงกว่า ปริญญาตรี
กลุ่ม I	Mean	4.20	3.79	3.91
ต่ำกว่าปริญญาตรี	4.20	-	0.41 (0.027*)	0.29 (0.122)
ปริญญาตรี	3.79		-	-0.12 (0.133)
สูงกว่าปริญญาตรี	3.91			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.24 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของ
พนักงาน ด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร จำแนกตามระดับ
การศึกษา พบว่า ผู้ที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าผู้ที่มีระดับการศึกษา
ปริญญาตรี โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.027 และมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.41

**สมมติฐานย่อยที่ 1.4 สถานภาพของพนักงานบริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน)
ที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน**

H_0 : สถานภาพของพนักงานที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

H_1 : สถานภาพของพนักงานที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์จะใช้สถิติ F-test โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One
Way ANOVA) เพื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของประชากรมากกว่า 2 กลุ่ม โดยระดับ
ความเชื่อมั่นที่ 95% ซึ่งจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก H_0 เมื่อพบว่าค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05

ตารางที่ 4.25 แสดงผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน
จำแนกตามสถานภาพ

ความผูกพันต่อองค์กร	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	0.998	2	0.499	0.893	0.410
	ภายในกลุ่ม	211.731	379	0.559		
	รวม	212.729	381			
ความเต็มใจในการทำงาน เพื่อประโยชน์ขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	6.574	2	3.287	11.823	0.000*
	ภายในกลุ่ม	105.360	379	0.278		
	รวม	111.933	381			
ความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรง ความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	20.037	2	10.018	18.796	0.000*
	ภายในกลุ่ม	202.010	379	0.533		
	รวม	222.046	381			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	6.179	2	3.089	9.219	0.000*
	ภายในกลุ่ม	127.011	379	0.335		
	รวม	133.190	381			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.25 แสดงผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน จำแนกตามสถานภาพ ในภาพรวม พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐานหลัก H_0 และยอมรับสมมติฐานรอง H_1 หมายความว่า พนักงานที่มีสถานภาพแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อพิจารณาความผูกพันต่อองค์กรในรายด้าน พบว่า มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันในด้านความเต็มใจในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร และด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร โดยมีค่า Sig. เท่ากันคือ 0.000 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐานหลัก H_0 และยอมรับสมมติฐานรอง H_1 หมายความว่า พนักงานที่มีสถานภาพแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรในด้านความเต็มใจในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร และด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิก

ภาพในองค์การแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยวิธี LSD

ตารางที่ 4.26 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน จำแนกตามสถานภาพ ในภาพรวม

สถานภาพ	ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม Mean Difference(I-J)			
	กลุ่ม J			
	สถานภาพ	โสด	สมรส	หม้าย/หย่าร้าง/ แยกกันอยู่
กลุ่ม I	Mean	3.62	3.90	3.80
โสด	3.62	-	-0.28 (0.000*)	-0.18 (0.033*)
สมรส	3.90		-	0.10 (0.291)
หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่	3.80			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.26 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในภาพรวม จำแนกตามสถานภาพ พบว่า ผู้ที่มีสถานภาพโสด มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าผู้ที่มีสถานภาพสมรส และสถานภาพหม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่ โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 และ 0.033 และมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.28 และ 0.18

ตารางที่ 4.27 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน
จำแนกตามสถานภาพ ด้านความเต็มใจในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร

สถานภาพ	ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม Mean Difference(I-J)			
	กลุ่ม J			
	สถานภาพ	โสด	สมรส	หม้าย/หย่าร้าง/ แยกกันอยู่
กลุ่ม I	Mean	3.85	4.14	3.98
โสด	3.85	-	-0.29 (0.000*)	-0.13 (0.102)
สมรส	4.14		-	0.16 (0.045*)
หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่	3.98			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.27 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ด้านความเต็มใจในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร จำแนกตามสถานภาพ พบว่า ผู้ที่มีสถานภาพโสด มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าผู้ที่มีสถานภาพสมรส โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 และมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.29 ส่วนผู้ที่มีสถานภาพสมรส มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าผู้ที่มีสถานภาพหม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่ โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.045 และมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.16

ตารางที่ 4.28 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน
จำแนกตามสถานภาพ ในด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็น
สมาชิกภาพในองค์กร

สถานภาพ	ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม Mean Difference(I-J)			
	กลุ่ม J			
	สถานภาพ	โสด	สมรส	หม้าย/หย่าร้าง/ แยกกันอยู่
กลุ่ม I	Mean	3.59	4.05	4.07
โสด	3.59	-	-0.46 (0.000*)	-0.48 (0.000*)
สมรส	4.05		-	-0.02 (0.855)
หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่	4.07			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.28 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร จำแนกตามสถานภาพพบว่า ผู้ที่มีสถานภาพโสด มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าผู้ที่มีสถานภาพสมรส และสถานภาพหม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่ โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 และ 0.000 และมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.46 และ 0.48

สมมติฐานย่อยที่ 1.5 ระยะเวลาในการปฏิบัติงานของพนักงานที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

H_0 : ระยะเวลาในการปฏิบัติงานของพนักงานที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

H_1 : ระยะเวลาในการปฏิบัติงานของพนักงานที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์จะใช้สถิติ F-test โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) เพื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของประชากรมากกว่า 2 กลุ่ม โดยระดับความเชื่อมั่นที่ 95% ซึ่งจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก H_0 เมื่อพบว่าค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05

ตารางที่ 4.29 แสดงผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน
จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ความผูกพันต่อองค์กร	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	0.079	3	0.026	0.047	0.987
	ภายในกลุ่ม	212.650	378	0.563		
	รวม	212.729	381			
ความเต็มใจในการทำงาน เพื่อประโยชน์ขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	6.504	3	2.168	7.773	0.000*
	ภายในกลุ่ม	105.429	378	0.279		
	รวม	111.933	381			
ความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรง ความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	22.368	3	7.456	14.114	0.000*
	ภายในกลุ่ม	199.679	378	0.528		
	รวม	222.046	381			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	6.116	3	2.039	6.064	0.000*
	ภายในกลุ่ม	127.074	378	0.336		
	รวม	133.190	381			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.29 แสดงผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ในภาพรวม พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐานหลัก H_0 และยอมรับสมมติฐานรอง H_1 หมายความว่า พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อพิจารณาความผูกพันต่อองค์กรในรายด้าน พบว่า มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันในด้านความเต็มใจในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร และด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร โดยมีค่า Sig. เท่ากันคือ 0.000 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐานหลัก H_0 และยอมรับสมมติฐานรอง H_1 หมายความว่า พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรในด้านความเต็มใจในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร และด้าน

ความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยวิธี LSD

ตารางที่ 4.30 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน
จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ในภาพรวม

ระยะเวลาปฏิบัติงาน	ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม Mean Difference(I-J)				
	ระยะเวลา ปฏิบัติงาน (ปี)	กลุ่ม J			
		1 ปีหรือ น้อยกว่า	2-5 ปี	6-9 ปี	10 ปีขึ้นไป
กลุ่ม I	Mean	3.45	3.62	3.71	3.87
1 ปีหรือน้อยกว่า	3.45	-	-0.17 (0.305)	-0.26 (0.118)	-0.42 (0.007*)
2-5 ปี	3.62	-	-	-0.09 (0.314)	-0.25 (0.000*)
6-9 ปี	3.71	-	-	-	-0.16 (0.047*)
10 ปีขึ้นไป	3.87	-	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.30 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในภาพรวม จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พบว่า ผู้ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 1 ปีหรือน้อยกว่า ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 2-5 ปี และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 6-9 ปี มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าผู้ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 10 ปีขึ้นไป โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.007, 0.000 และ 0.047 และมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.42, 0.25 และ 0.16

ตารางที่ 4.31 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน
จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ด้านความเต็มใจในการทำงานเพื่อประโยชน์
ขององค์กร

ระยะเวลาปฏิบัติงาน	ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม Mean Difference(I-J)				
	ระยะเวลา ปฏิบัติงาน (ปี)	กลุ่ม J			
		1 ปีหรือ น้อยกว่า	2-5 ปี	6-9 ปี	10 ปีขึ้นไป
กลุ่ม I	Mean	3.60	3.86	3.94	4.10
1 ปีหรือน้อยกว่า	3.60	-	-0.26 (0.073)	-0.34 (0.025*)	-0.50 (0.000*)
2-5 ปี	3.86	-	-	-0.08 (0.370)	-0.24 (0.000*)
6-9 ปี	3.94	-	-	-	-0.16 (0.030*)
10 ปีขึ้นไป	4.10	-	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.31 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ด้านความเต็มใจในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พบว่า ผู้ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 1 ปีหรือน้อยกว่า ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 2-5 ปี และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 6-9 ปี มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าผู้ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 10 ปีขึ้นไป โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.000, 0.000 และ 0.030 และมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.50, 0.24 และ 0.16

ผู้ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 1 ปีหรือน้อยกว่า มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าผู้ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 6-9 ปี โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.025 และมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.34

ตารางที่ 4.32 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน
จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความ
เป็นสมาชิกภาพในองค์กร

ระยะเวลาปฏิบัติงาน	ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม Mean Difference(I-J)				
	ระยะเวลา ปฏิบัติงาน (ปี)	กลุ่ม J			
		1 ปีหรือ น้อยกว่า	2-5 ปี	6-9 ปี	10 ปีขึ้นไป
กลุ่ม I	Mean	3.33	3.57	3.73	4.07
1 ปีหรือน้อยกว่า	3.33	-	-0.24 (0.242)	-0.40 (0.054)	-0.74 (0.000*)
2-5 ปี	3.57	-	-	-0.16 (0.160)	-0.50 (0.000*)
6-9 ปี	3.73	-	-	-	-0.34 (0.001*)
10 ปีขึ้นไป	4.07	-	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.32 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของ
พนักงาน ด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร จำแนกตาม
ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พบว่า ผู้ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 1 ปีหรือน้อยกว่า ระยะเวลาใน
การปฏิบัติงาน 2-5 ปี และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 6-9 ปี มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าผู้ที่มีระยะเวลาในการ
ปฏิบัติงาน 10 ปีขึ้นไป โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.000, 0.000 และ 0.001 และมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ
0.74, 0.50 และ 0.34

สมมติฐานย่อยที่ 1.6 ตำแหน่งงานของพนักงานที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

H_0 : ตำแหน่งงานของพนักงานที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน

H_1 : ตำแหน่งงานของพนักงานที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์จะใช้สถิติ F-test โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) เพื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของประชากรมากกว่า 2 กลุ่ม โดยระดับความเชื่อมั่นที่ 95% ซึ่งจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก H_0 เมื่อพบว่าค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05

ตารางที่ 4.33 แสดงผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน จำแนกตามตำแหน่งงาน

ความผูกพันต่อองค์การ	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ	ระหว่างกลุ่ม	0.352	2	0.176	0.314	0.731
	ภายในกลุ่ม	212.377	379	0.560		
	รวม	212.729	381			
ความเต็มใจในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์การ	ระหว่างกลุ่ม	6.544	2	3.272	11.767	0.000*
	ภายในกลุ่ม	105.389	379	0.278		
	รวม	111.933	381			
ความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์การ	ระหว่างกลุ่ม	24.961	2	12.480	24.000	0.000*
	ภายในกลุ่ม	197.086	379	0.520		
	รวม	222.046	381			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	7.138	2	3.569	10.731	0.000*
	ภายในกลุ่ม	126.052	379	0.333		
	รวม	133.190	381			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.33 แสดงผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน จำแนกตามตำแหน่งงาน ในภาพรวม พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐานหลัก H_0 และยอมรับสมมติฐานรอง H_1 หมายความว่า พนักงานที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การในภาพรวมแตกต่างกัน

อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อพิจารณาความผูกพันต่อองค์กรในรายด้าน พบว่า มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันในด้านความเต็มใจในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร และด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร โดยมีค่า Sig. เท่ากันคือ 0.000 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐานหลัก H_0 และยอมรับสมมติฐานรอง H_1 หมายความว่า พนักงานที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรในด้านความเต็มใจในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร และด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยวิธี LSD

ตารางที่ 4.34 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน จำแนกตามตำแหน่งงาน ในภาพรวม

ตำแหน่งงาน	ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม Mean Difference(I-J)			
	ตำแหน่งงาน	กลุ่ม J		
		ระดับ 1-3	ระดับ 4-6	ระดับ 7 ขึ้นไป
กลุ่ม I	Mean	3.47	3.80	3.88
ระดับ 1-3	3.47	-	-0.33	-0.41
			(0.000*)	(0.000*)
ระดับ 4-6	3.80	-	-	-0.08
				(0.211)
ระดับ 7 ขึ้นไป	3.88	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.34 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในภาพรวม จำแนกตามตำแหน่งงาน พบว่า ผู้ที่มีตำแหน่งงานระดับ 1-3 มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าผู้ที่มีตำแหน่งงานระดับ 4-6 และระดับ 7 ขึ้นไป โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 และ 0.000 และมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.33 และ 0.41

ตารางที่ 4.35 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน
จำแนกตามตำแหน่งงาน ด้านความเต็มใจในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร

ตำแหน่งงาน	ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม Mean Difference(I-J)			
	ตำแหน่งงาน	กลุ่ม J		
		ระดับ 1-3	ระดับ 4-6	ระดับ 7 ขึ้นไป
กลุ่ม I	Mean	3.73	3.99	4.14
ระดับ 1-3	3.73	-	-0.26 (0.001*)	-0.41 (0.000*)
ระดับ 4-6	3.99		-	-0.15 (0.017*)
ระดับ 7 ขึ้นไป	4.14			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.35 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ด้านความเต็มใจในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร จำแนกตามตำแหน่งงาน พบว่า ผู้ที่มีตำแหน่งงานระดับ 1-3 และระดับ 4-6 มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าผู้ที่มีตำแหน่งระดับ 7 ขึ้นไป โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 และ 0.017 และมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.41 และ 0.15

ผู้ที่มีตำแหน่งงานระดับ 1-3 มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าผู้ที่มีตำแหน่งงานระดับ 4-6 โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.001 และมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.26

ตารางที่ 4.36 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน
จำแนกตามตำแหน่งงาน ในด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็น
สมาชิกภาพในองค์กร

ตำแหน่งงาน	ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม Mean Difference(I-J)			
	กลุ่ม J			
	ตำแหน่งงาน	ระดับ 1-3	ระดับ 4-6	ระดับ 7 ขึ้นไป
กลุ่ม I	Mean	3.29	3.93	4.05
ระดับ 1-3	3.29	-	-0.64 (0.000*)	-0.76 (0.000*)
ระดับ 4-6	3.93		-	-0.12 (0.176)
ระดับ 7 ขึ้นไป	4.05			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.36 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร จำแนกตามตำแหน่งงาน พบว่า ผู้ที่มีตำแหน่งงานระดับ 1-3 มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าผู้ที่มีตำแหน่งงานระดับ 4-6 และระดับ 7 ขึ้นไป โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 และ 0.000 และมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.64 และ 0.76

สมมติฐานย่อยที่ 1.7 อัตราเงินเดือนของพนักงานที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

H_0 : อัตราเงินเดือนของพนักงานที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

H_1 : อัตราเงินเดือนของพนักงานที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์จะใช้สถิติ F-test โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) เพื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของประชากรมากกว่า 2 กลุ่ม โดยระดับความเชื่อมั่นที่ 95% ซึ่งจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก H_0 เมื่อพบค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05

ตารางที่ 4.37 แสดงผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน
จำแนกตามอัตราเงินเดือน

ความผูกพันต่อองค์กร	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	1.670	3	0.557	0.997	0.394
	ภายในกลุ่ม	211.059	378	0.558		
	รวม	212.729	381			
ความเต็มใจในการทำงาน เพื่อประโยชน์ขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	6.249	3	2.083	7.451	0.000*
	ภายในกลุ่ม	105.684	378	0.280		
	รวม	111.933	381			
ความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรง ความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	21.128	3	7.043	13.250	0.000*
	ภายในกลุ่ม	200.919	378	0.532		
	รวม	222.046	381			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	3.971	3	1.324	3.872	0.010*
	ภายในกลุ่ม	129.219	378	0.342		
	รวม	133.190	381			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.37 แสดงผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน จำแนกตามอัตราเงินเดือน ในภาพรวม พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.010 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐานหลัก H_0 และยอมรับสมมติฐานรอง H_1 หมายความว่า พนักงานที่มีอัตราเงินเดือนแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อพิจารณาความผูกพันต่อองค์กรในรายด้าน พบว่า มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันในด้านความเต็มใจในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร และด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร โดยมีค่า Sig. เท่ากันคือ 0.000 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐานหลัก H_0 และยอมรับสมมติฐานรอง H_1 หมายความว่า พนักงานที่มีอัตราเงินเดือนแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรในด้านความเต็มใจในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร และด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะ

ดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์การแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยวิธี LSD

ตารางที่ 4.38 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน จำแนกตามอัตราเงินเดือน ในภาพรวม

อัตราเงินเดือน	ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม Mean Difference(I-J)				
	อัตรา เงินเดือน (บาท)	กลุ่ม J			
		ไม่เกิน 15,000 บาท	15,000 แต่ไม่ถึง 25,000 บาท	25,000 แต่ไม่ถึง 30,000 บาท	30,000 บาท ขึ้นไป
กลุ่ม I	Mean	3.53	3.62	3.72	3.84
ไม่เกิน 15,000 บาท	3.53	-	-0.09 (0.576)	-0.19 (0.230)	-0.31 (0.035*)
15,000 แต่ไม่ถึง 25,000 บาท	3.62	-	-	-0.10 (0.303)	-0.22 (0.004*)
25,000 แต่ไม่ถึง 30,000 บาท	3.72	-	-	-	-0.12 (0.196)
30,000 บาทขึ้นไป	3.84	-	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.38 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน ในภาพรวม จำแนกตามอัตราเงินเดือน พบว่า ผู้ที่มีอัตราเงินเดือนไม่เกิน 15,000 บาท และอัตราเงินเดือน 15,000 แต่ไม่ถึง 25,000 บาท มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าผู้ที่มีอัตราเงินเดือน 30,000 บาทขึ้นไป โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.035 และ 0.004 และมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.31 และ 0.22

ตารางที่ 4.39 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน
จำแนกตามอัตราเงินเดือน ด้านความเต็มใจในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร

อัตราเงินเดือน	ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม Mean Difference(I-J)				
	อัตรา เงินเดือน (บาท)	กลุ่ม J			
		ไม่เกิน 15,000 บาท	15,000 แต่ไม่ถึง 25,000 บาท	25,000 แต่ไม่ถึง 30,000 บาท	30,000 บาท ขึ้นไป
กลุ่ม I	Mean	3.64	3.86	3.87	4.09
ไม่เกิน 15,000 บาท	3.64	-	-0.22 (0.123)	-0.23 (0.122)	-0.45 (0.001*)
15,000 แต่ไม่ถึง 25,000 บาท	3.86		-	-0.01 (0.930)	-0.23 (0.001*)
25,000 แต่ไม่ถึง 30,000 บาท	3.87			-	-0.22 (0.007*)
30,000 บาทขึ้นไป	4.09				-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.39 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ด้านความเต็มใจในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร จำแนกตามอัตราเงินเดือน พบว่า ผู้ที่มีอัตราเงินเดือนไม่เกิน 15,000 บาท อัตราเงินเดือน 15,000 แต่ไม่ถึง 25,000 บาท และอัตราเงินเดือน 25,000 แต่ไม่ถึง 30,000 บาท มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าผู้ที่มีอัตราเงินเดือน 30,000 บาทขึ้นไป โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.001, 0.001 และ 0.007 และมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.45, 0.23 และ 0.22

ตารางที่ 4.40 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน
จำแนกตามอัตราเงินเดือน ด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็น
สมาชิกภาพในองค์กร

อัตราเงินเดือน	ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม Mean Difference(I-J)				
	อัตรา เงินเดือน (บาท)	กลุ่ม J			
		ไม่เกิน 15,000 บาท	15,000 แต่ไม่ถึง 25,000 บาท	25,000 แต่ไม่ถึง 30,000 บาท	30,000 บาท ขึ้นไป
กลุ่ม I	Mean	3.30	3.52	3.76	4.03
ไม่เกิน 15,000 บาท	3.30	-	-0.22 (0.267)	-0.46 (0.025*)	-0.73 (0.000*)
15,000 แต่ไม่ถึง 25,000 บาท	3.52		-	-0.24 (0.069)	-0.51 (0.000*)
25,000 แต่ไม่ถึง 30,000 บาท	3.76			-	-0.27 (0.015*)
30,000 บาทขึ้นไป	4.03				-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.40 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร จำแนกตามอัตราเงินเดือน พบว่า ผู้ที่มีอัตราเงินเดือนไม่เกิน 15,000 บาท อัตราเงินเดือน 15,000 แต่ไม่ถึง 25,000 บาท และอัตราเงินเดือน 25,000 แต่ไม่ถึง 30,000 บาท มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าผู้ที่มีอัตราเงินเดือน 30,000 บาทขึ้นไป โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.000, 0.000 และ 0.015 และมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.73, 0.51 และ 0.27

ผู้ที่มีอัตราเงินเดือนไม่เกิน 15,000 บาท มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าผู้ที่มีอัตราเงินเดือน 25,000 แต่ไม่ถึง 30,000 บาท โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.025 และมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.46

2. การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านลักษณะงานของพนักงานบริษัทท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) กับความผูกพันต่อองค์กร

ในการวิเคราะห์ส่วนนี้จะเป็นการวิเคราะห์สมมติฐานเพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านลักษณะงานของพนักงานบริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) กับความผูกพันต่อองค์กร โดยจะวิเคราะห์เปรียบเทียบเฉพาะพนักงานที่ปฏิบัติงานที่สำนักงานใหญ่กับพนักงานที่ปฏิบัติงานที่ท่าอากาศยานสุวรรณภูมิเท่านั้น

การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านลักษณะงานของพนักงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่ปฏิบัติงานที่สำนักงานใหญ่

ตารางที่ 4.41 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะงาน กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่ปฏิบัติงานที่สำนักงานใหญ่

ปัจจัยด้านลักษณะงาน	ความผูกพันต่อองค์กร		
	Pearson Correlation (r)	Sig. (2-tailed)	ระดับความสัมพันธ์
ลักษณะงานที่มีความท้าทาย	0.342	0.001*	มีความสัมพันธ์ระดับค่อนข้างต่ำ
1. งานที่ท่านปฏิบัติเป็นงานที่ยาก และต้องแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าบ่อยครั้ง	0.260	0.015*	มีความสัมพันธ์ระดับค่อนข้างต่ำ
2. ท่านปฏิบัติงานภายใต้ความกดดันในเรื่องของเวลาและความสำเร็จของงาน	0.221	0.039*	มีความสัมพันธ์ระดับค่อนข้างต่ำ
3. งานที่ท่านปฏิบัติกระตุ้นให้ท่านมีความกระตือรือร้นและใช้ความคิดสร้างสรรค์อยู่เสมอ	0.251	0.019*	มีความสัมพันธ์ระดับค่อนข้างต่ำ
4. งานที่ท่านปฏิบัติต้องใช้ความรู้ ความชำนาญ และทักษะหลายด้านประกอบกัน	0.363	0.001*	มีความสัมพันธ์ระดับค่อนข้างต่ำ
ความมีอิสระในงาน	0.382	0.000*	มีความสัมพันธ์ระดับค่อนข้างต่ำ
1. ท่านสามารถใช้วิจารณญาณของตนเองในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นได้ทันที	0.407	0.000*	มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง
2. ท่านมีโอกาสกำหนดเป้าหมายและวิธีการทำงานในหน้าที่ของตนเองได้	0.322	0.002*	มีความสัมพันธ์ระดับค่อนข้างต่ำ

ตารางที่ 4.41 (ต่อ)

ปัจจัยด้านลักษณะงาน	ความผูกพันต่อองค์กร		
	Pearson Correlation (r)	Sig. (2-tailed)	ระดับ ความสัมพันธ์
ความมีอิสระในงาน	0.382	0.000*	มีความสัมพันธ์ ระดับค่อนข้างต่ำ
3. ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ท่านนำความคิดของท่านไปทดลอง ใช้ในการปฏิบัติงาน	0.270	0.011*	มีความสัมพันธ์ ระดับค่อนข้างต่ำ
4. ท่านมีโอกาสเสนอสิ่งใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ	0.245	0.022*	มีความสัมพันธ์ ระดับค่อนข้างต่ำ
ความก้าวหน้าในงาน	0.484	0.000*	มีความสัมพันธ์ ระดับปานกลาง
1. งานที่ท่านทำอยู่ เปิดโอกาสให้ท่านได้รับการเลื่อนเงินเดือน, เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นในหน่วยงานของท่าน	0.292	0.006*	มีความสัมพันธ์ ระดับค่อนข้างต่ำ
2. งานที่ท่านทำอยู่ เปิดโอกาสให้ท่านมีความก้าวหน้าใน เส้นทางอาชีพตามที่ท่านคาดหวัง	0.380	0.000*	มีความสัมพันธ์ ระดับค่อนข้างต่ำ
3. ถ้าท่านปฏิบัติงานจนเกิดผลงานที่ดี ท่านจะได้รับการสนับสนุน จากผู้บังคับบัญชาให้ได้รับความดีความชอบ ซึ่งเป็น โอกาส ก้าวหน้าในการทำงาน	0.442	0.000*	มีความสัมพันธ์ ระดับปานกลาง
4. ท่านรู้สึกพอใจกับการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่การงาน	0.421	0.000*	มีความสัมพันธ์ ระดับปานกลาง
การมีส่วนร่วมในการบริหาร	0.360	0.001*	มีความสัมพันธ์ ระดับค่อนข้างต่ำ
1. ท่านมีโอกาสในการกำหนดวิธีการและเป้าหมายในการทำงาน ร่วมกับผู้บังคับบัญชา	0.329	0.002*	มีความสัมพันธ์ ระดับค่อนข้างต่ำ
2. ผู้บังคับบัญชาให้ความสนใจในความคิดเห็นของท่าน	0.305	0.004*	มีความสัมพันธ์ ระดับค่อนข้างต่ำ
3. ท่านรู้สึกว่าตนเองมีส่วนร่วมทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ	0.214	0.046*	มีความสัมพันธ์ ระดับค่อนข้างต่ำ
4. ท่านมีส่วนร่วมในการเป็นคณะทำงานหรือคณะกรรมการ เพื่อดำเนินงานต่าง ๆ ภายในหน่วยงานของท่าน	0.220	0.041*	มีความสัมพันธ์ ระดับค่อนข้างต่ำ

ตารางที่ 4.41 (ต่อ)

ปัจจัยด้านลักษณะงาน	ความผูกพันต่อองค์กร		
	Pearson Correlation (r)	Sig. (2-tailed)	ระดับ ความสัมพันธ์
ความสำคัญของงานที่รับผิดชอบ	0.207	0.055	มีความสัมพันธ์ ระดับต่ำ
1. งานที่ท่านรับผิดชอบต้องใช้ความรู้ ความสามารถอย่างเต็มที่	0.153	0.156	มีความสัมพันธ์ ระดับต่ำ
2. งานในความรับผิดชอบของท่านมีขั้นตอนและวิธีการทำงาน ที่เป็นระบบและชัดเจน	0.155	0.151	มีความสัมพันธ์ ระดับต่ำ
3. งานที่ท่านรับผิดชอบนั้น ผู้บังคับบัญชาให้ความสนใจและ ความสำคัญ	0.163	0.132	มีความสัมพันธ์ ระดับต่ำ
4. งานที่ท่านรับผิดชอบเป็นงานที่นำไปสู่การพัฒนาองค์กร ของท่าน	0.205	0.057	มีความสัมพันธ์ ระดับต่ำ
ภาพรวม	0.470	0.000*	มีความสัมพันธ์ ระดับปานกลาง

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.41 พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่ปฏิบัติงานที่สำนักงานใหญ่ มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง ที่ระดับความเชื่อมั่น 0.05 (Sig. = 0.000) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.470 และเมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ในรายด้าน พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับความก้าวหน้าในงาน มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ในระดับปานกลาง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.484 ส่วนลักษณะงานที่มีความท้าทาย ความมีอิสระในงาน และการมีส่วนร่วมในการบริหาร มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ในระดับค่อนข้างต่ำ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.342, 0.382 และ 0.360 และด้านความสำคัญของงานที่รับผิดชอบ พบว่า มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.207

การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านลักษณะงาน ของพนักงาน บริษัท
ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่
ปฏิบัติงานที่ท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ

ตารางที่ 4.42 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะงาน
กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่ปฏิบัติงานที่ท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ

ปัจจัยด้านลักษณะงาน	ความผูกพันต่อองค์กร		
	Pearson Correlation (r)	Sig. (2-tailed)	ระดับ ความสัมพันธ์
ลักษณะงานที่มีความท้าทาย	0.379	0.000*	มีความสัมพันธ์ ระดับค่อนข้างต่ำ
1. งานที่ท่านปฏิบัติเป็นงานที่ยาก และต้องแก้ไขปัญหา เฉพาะหน้าบ่อยครั้ง	0.232	0.000*	มีความสัมพันธ์ ระดับค่อนข้างต่ำ
2. ท่านปฏิบัติงานภายใต้ความกดดันในเรื่องของเวลาและ ความสำเร็จของงาน	0.056	0.406	มีความสัมพันธ์ ระดับต่ำ
3. งานที่ท่านปฏิบัติกระตุ้นให้ท่านมีความกระตือรือร้นและ ใช้ความคิดสร้างสรรค์อยู่เสมอ	0.391	0.000*	มีความสัมพันธ์ ระดับค่อนข้างต่ำ
4. งานที่ท่านปฏิบัติต้องใช้ความรู้ ความชำนาญ และทักษะ หลายด้านประกอบกัน	0.465	0.000*	มีความสัมพันธ์ ระดับปานกลาง
ความมีอิสระในงาน	0.617	0.000*	มีความสัมพันธ์ ระดับค่อนข้างสูง
1. ท่านสามารถใช้วิจารณญาณของตนเองในการแก้ปัญหา ที่เกิดขึ้นได้ทันที	0.483	0.000*	มีความสัมพันธ์ ระดับปานกลาง
2. ท่านมีโอกาสกำหนดเป้าหมายและวิธีการทำงานในหน้าที่ ของตนเองได้	0.576	0.000*	มีความสัมพันธ์ ระดับปานกลาง
3. ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ท่านนำความคิดของท่าน ไปทดลองใช้ในการปฏิบัติงาน	0.476	0.000*	มีความสัมพันธ์ ระดับปานกลาง
4. ท่านมีโอกาสเสนอสิ่งใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ	0.474	0.000*	มีความสัมพันธ์ ระดับปานกลาง

ตารางที่ 4.42 (ต่อ)

ปัจจัยด้านลักษณะงาน	ความผูกพันต่อองค์กร		
	Pearson Correlation (r)	Sig. (2-tailed)	ระดับ ความสัมพันธ์
ความก้าวหน้าในงาน	0.481	0.000*	มีความสัมพันธ์ ระดับปานกลาง
1. งานที่ท่านทำอยู่เปิดโอกาสให้ท่านได้รับการเลื่อนเงินเดือน, เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นในหน่วยงานของท่าน	0.216	0.001*	มีความสัมพันธ์ ระดับค่อนข้างต่ำ
2. งานที่ท่านทำอยู่เปิดโอกาสให้ท่านมีความก้าวหน้าใน เส้นทางอาชีพตามที่ท่านคาดหวัง	0.415	0.000*	มีความสัมพันธ์ ระดับปานกลาง
3. ถ้าท่านปฏิบัติงานจนเกิดผลงานที่ดี ท่านจะได้รับการ สนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาให้ได้รับความดีความชอบ ซึ่งเป็นโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน	0.367	0.000*	มีความสัมพันธ์ ระดับค่อนข้างต่ำ
4. ท่านรู้สึกพอใจกับการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่การงาน	0.540	0.000*	มีความสัมพันธ์ ระดับปานกลาง
การมีส่วนร่วมในการบริหาร	0.515	0.000*	มีความสัมพันธ์ ระดับปานกลาง
1. ท่านมีโอกาสในการกำหนดวิธีการและเป้าหมายในการทำงาน ร่วมกับผู้บังคับบัญชา	0.480	0.000*	มีความสัมพันธ์ ระดับปานกลาง
2. ผู้บังคับบัญชาให้ความสนใจในความคิดเห็นของท่าน	0.483	0.000*	มีความสัมพันธ์ ระดับปานกลาง
3. ท่านรู้สึกว่าตนเองมีส่วนร่วมทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ	0.436	0.000*	มีความสัมพันธ์ ระดับปานกลาง
4. ท่านมีส่วนร่วมในการเป็นคณะทำงานหรือคณะกรรมการ เพื่อดำเนินงานต่าง ๆ ภายในหน่วยงานของท่าน	0.352	0.000*	มีความสัมพันธ์ ระดับค่อนข้างต่ำ
ความสำคัญของงานที่รับผิดชอบ	0.555	0.000*	มีความสัมพันธ์ ระดับปานกลาง
1. งานที่ท่านรับผิดชอบต้องใช้ความรู้ ความสามารถอย่างเต็มที่	0.455	0.000*	มีความสัมพันธ์ ระดับปานกลาง
2. งานในความรับผิดชอบของท่านมีขั้นตอนและวิธีการทำงาน ที่เป็นระบบและชัดเจน	0.463	0.000*	มีความสัมพันธ์ ระดับปานกลาง

ตารางที่ 4.42 (ต่อ)

ปัจจัยด้านลักษณะงาน	ความผูกพันต่อองค์กร		
	Pearson Correlation (r)	Sig. (2-tailed)	ระดับความสัมพันธ์
3. งานที่ท่านรับผิดชอบนั้น ผู้บังคับบัญชาให้ความสนใจและความสำคัญ	0.431	0.000*	มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง
4. งานที่ท่านรับผิดชอบเป็นงานที่นำไปสู่การพัฒนาองค์กรของท่าน	0.496	0.000*	มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง
ภาพรวม	0.632	0.000*	มีความสัมพันธ์ระดับค่อนข้างสูง

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.42 พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่ปฏิบัติงานที่ทำอากาศยานสุวรรณภูมิมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ในระดับค่อนข้างสูง ที่ระดับความเชื่อมั่น 0.05 (Sig. = 0.000) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.632 และเมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ในรายด้าน พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับความมีอิสระในงาน มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ในระดับค่อนข้างสูง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.617 ส่วนความก้าวหน้าในงาน การมีส่วนร่วมในการบริหาร และความสำคัญของงานที่รับผิดชอบ มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ในระดับปานกลาง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.481, 0.515 และ 0.555 และลักษณะงานที่มีความท้าทาย พบว่า มีความสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างต่ำ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.379

ตารางที่ 4.43 สรุปแสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่ปฏิบัติงานที่สำนักงานใหญ่และท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ

ปัจจัยด้านลักษณะงาน	ความผูกพันต่อองค์กร					
	สำนักงานใหญ่			ท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ		
	Pearson Correlation (r)	Sig. (2-tailed)	ระดับความสัมพันธ์	Pearson Correlation (r)	Sig. (2-tailed)	ระดับความสัมพันธ์
1. ลักษณะงานที่มีความท้าทาย	0.342	0.001*	ระดับ ค่อนข้างต่ำ	0.379	0.000*	ระดับ ค่อนข้างต่ำ
2. ความมีอิสระในงาน	0.382	0.000*	ระดับ ค่อนข้างต่ำ	0.617	0.000*	ระดับ ค่อนข้างสูง
3. ความก้าวหน้าในงาน	0.484	0.000*	ระดับ ปานกลาง	0.481	0.000*	ระดับ ปานกลาง
4. การมีส่วนร่วมในการบริหาร	0.360	0.001*	ระดับ ค่อนข้างต่ำ	0.515	0.000*	ระดับ ปานกลาง
5. ความสำคัญของงานที่รับผิดชอบ	0.207	0.055	ระดับต่ำ	0.555	0.000*	ระดับ ปานกลาง
รวม	0.470	0.000*	ระดับ ปานกลาง	0.632	0.000*	ระดับ ค่อนข้างสูง

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.43 พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่ปฏิบัติงานที่สำนักงานใหญ่ โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ในระดับปานกลาง ที่ระดับความเชื่อมั่น 0.05 (Sig. = 0.000) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.470 ในขณะที่ความคิดเห็นของพนักงานที่ปฏิบัติงานที่ท่าอากาศยานสุวรรณภูมิมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ในระดับค่อนข้างสูง ที่ระดับความเชื่อมั่น 0.05 (Sig. = 0.000) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.632

3. การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านประสบการณ์จากการทำงานของพนักงานบริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) กับความผูกพันต่อองค์กร

ในการวิเคราะห์ส่วนนี้จะเป็นการวิเคราะห์สมมติฐานเพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านประสบการณ์จากการทำงานของพนักงานบริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) กับความผูกพันต่อองค์กร โดยจะวิเคราะห์เปรียบเทียบเฉพาะพนักงานที่ปฏิบัติงานที่สำนักงานใหญ่กับพนักงานที่ปฏิบัติงานที่ท่าอากาศยานสุวรรณภูมิเท่านั้น

การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านประสบการณ์จากการทำงานของพนักงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่ปฏิบัติงานที่สำนักงานใหญ่

ตารางที่ 4.44 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านประสบการณ์จากการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่ปฏิบัติงานที่สำนักงานใหญ่

ปัจจัยด้านประสบการณ์จากการทำงาน	ความผูกพันต่อองค์กร		
	Pearson Correlation (r)	Sig. (2-tailed)	ระดับความสัมพันธ์
ความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร	0.084	0.439	มีความสัมพันธ์ระดับต่ำ
1. ท่านรู้สึกว่าคุณเองเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีค่าต่อองค์กร	0.104	0.340	มีความสัมพันธ์ระดับต่ำ
2. ท่านได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานที่สำคัญอยู่เสมอ	0.098	0.368	มีความสัมพันธ์ระดับต่ำ
3. ท่านมีส่วนร่วมอย่างมากในการทำให้เกิดความสำเร็จขององค์กร	-0.015	0.894	ไม่มีความสัมพันธ์
4. ท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชาว่า ท่านมีความรู้ ความสามารถในการทำงาน	0.092	0.395	มีความสัมพันธ์ระดับต่ำ
การมีมนุษยสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	0.236	0.028*	มีความสัมพันธ์ระดับค่อนข้างต่ำ
1. ท่านสามารถโน้มน้าวเพื่อน ๆ ให้ทำงานอย่างเต็มที่เพื่อความสำเร็จของหน่วยงาน	0.141	0.194	มีความสัมพันธ์ระดับต่ำ
2. ในหน่วยงานของท่านจะทำงานร่วมกันเป็นทีมมากกว่าต่างคนต่างทำ	0.189	0.080	มีความสัมพันธ์ระดับต่ำ

ตารางที่ 4.44 (ต่อ)

ปัจจัยด้านประสบการณ์จากการทำงาน	ความผูกพันต่อองค์กร		
	Pearson Correlation (r)	Sig. (2-tailed)	ระดับ ความสัมพันธ์
3. ในการทำงานร่วมกันนั้น เพื่อนร่วมงานของท่าน ทำงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จลุล่วงด้วยดี	0.179	0.098	มีความสัมพันธ์ ระดับต่ำ
4. ความสัมพันธ์ระหว่างท่านกับเพื่อนร่วมงานเป็นไป ด้วยความราบรื่นดี	0.209	0.053	มีความสัมพันธ์ ระดับค่อนข้างต่ำ
ความน่าเชื่อถือขององค์กร	0.624	0.000*	มีความสัมพันธ์ ระดับค่อนข้างสูง
1. การทำงานใน ทอท. ทำให้ท่านรู้สึกมั่นคงในชีวิต	0.479	0.000*	มีความสัมพันธ์ ระดับปานกลาง
2. หากพนักงานมีความเดือดร้อน องค์กรสามารถช่วย บรรเทาความเดือดร้อนให้พนักงานได้	0.345	0.001*	มีความสัมพันธ์ ระดับค่อนข้างต่ำ
3. ท่านรู้สึกต่อต้าน เมื่อมีผู้อื่นพูดถึงองค์กรของท่าน ในทางเสื่อมเสีย	0.446	0.000*	มีความสัมพันธ์ ระดับปานกลาง
4. สำหรับท่านแล้ว ทอท.ถือว่าเป็นองค์กรที่ดีที่สุดแห่งหนึ่ง ที่ท่านทำงานด้วย	0.670	0.000*	มีความสัมพันธ์ ระดับค่อนข้างสูง
การได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ	0.308	0.004*	มีความสัมพันธ์ ระดับค่อนข้างต่ำ
1. หน่วยงานของท่านเปิดโอกาสให้พนักงานได้รับการศึกษาต่อ ฝึกอบรม หรือดูงานทั้งในและต่างประเทศอย่างสม่ำเสมอ	0.340	0.001*	มีความสัมพันธ์ ระดับค่อนข้างต่ำ
2. การส่งพนักงานเข้ารับการศึกษาค่า ฝึกอบรม หน่วยงานจะมี ระบบการคัดเลือกที่เป็นไปอย่างเหมาะสมและยุติธรรม	0.307	0.004*	มีความสัมพันธ์ ระดับค่อนข้างต่ำ
3. องค์กรของท่านจัดให้มีศูนย์ข้อมูลข่าวสารหรือห้องสมุด เพื่อให้พนักงานได้ใช้ค้นคว้าหาความรู้	0.068	0.532	มีความสัมพันธ์ ระดับต่ำ
4. ท่านมีโอกาสใช้ความรู้ ความสามารถ และทักษะ เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการทำงานของท่าน	0.017	0.879	มีความสัมพันธ์ ระดับต่ำ
ภาพรวม	0.458	0.000*	มีความสัมพันธ์ ระดับปานกลาง

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.44 พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสพการณ์จากการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่ปฏิบัติงานที่สำนักงานใหญ่ โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ในระดับปานกลาง ที่ระดับความเชื่อมั่น 0.05 (Sig. = 0.000) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.458 และเมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ในรายด้าน พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับความน่าเชื่อถือขององค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ในทิศทางเดียวกัน ในระดับค่อนข้างสูง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.624 และมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ในระดับค่อนข้างต่ำ ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน การได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.236 และ 0.308 ส่วนด้านความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร พบว่า มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ในระดับต่ำ

ตารางที่ 4.45 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านประสพการณ์จากการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่ปฏิบัติงานที่ท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ

ปัจจัยด้านประสพการณ์จากการทำงาน	ความผูกพันต่อองค์กร		
	Pearson Correlation (r)	Sig. (2-tailed)	ระดับความสัมพันธ์
ความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร	0.613	0.000*	มีความสัมพันธ์ระดับค่อนข้างสูง
1. ท่านรู้สึกว่าตนเองเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีค่าต่อองค์กร	0.517	0.000*	มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง
2. ท่านได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานที่สำคัญอยู่เสมอ	0.566	0.000*	มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง
3. ท่านมีส่วนร่วมอย่างมากในการทำให้เกิดความสำเร็จขององค์กร	0.537	0.000*	มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง
4. ท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชาว่า ท่านมีความรู้ ความสามารถในการทำงาน	0.274	0.000*	มีความสัมพันธ์ระดับค่อนข้างต่ำ
การมีมนุษยสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	0.478	0.000*	มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง
1. ท่านสามารถโน้มน้าวเพื่อน ๆ ให้ทำงานอย่างเต็มที่เพื่อความสำเร็จของหน่วยงาน	0.449	0.000*	มีความสัมพันธ์ระดับค่อนข้างต่ำ

ตารางที่ 4.45 (ต่อ)

ปัจจัยด้านประสบการณ์จากการทำงาน	ความผูกพันต่อองค์กร		
	Pearson Correlation (r)	Sig. (2-tailed)	ระดับ ความสัมพันธ์
2. ในหน่วยงานของท่านจะทำงานร่วมกันเป็นทีม มากกว่าต่างคนต่างทำ	0.402	0.000*	มีความสัมพันธ์ ระดับค่อนข้างต่ำ
3. ในการทำงานร่วมกันนั้น เพื่อนร่วมงานของท่าน ทำงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จลุล่วงด้วยดี	0.459	0.000*	มีความสัมพันธ์ ระดับปานกลาง
4. ความสัมพันธ์ระหว่างท่านกับเพื่อนร่วมงาน เป็นไปด้วยความราบรื่นดี	0.293	0.000*	มีความสัมพันธ์ ระดับค่อนข้างต่ำ
ความน่าเชื่อถือขององค์กร	0.709	0.000*	มีความสัมพันธ์ ระดับค่อนข้างสูง
1. การทำงานใน ทอท. ทำให้ท่านรู้สึกมั่นคงในชีวิต	0.591	0.000*	มีความสัมพันธ์ ระดับปานกลาง
2. หากพนักงานมีความเดือดร้อน องค์กรสามารถช่วย บรรเทาความเดือดร้อนให้พนักงานได้	0.425	0.000*	มีความสัมพันธ์ ระดับปานกลาง
3. ท่านรู้สึกต่อต้าน เมื่อมีผู้อื่นพูดถึงองค์กรของท่าน ในทางเสื่อมเสีย	0.598	0.000*	มีความสัมพันธ์ ระดับปานกลาง
4. สำหรับท่านแล้ว ทอท.ถือว่าเป็นองค์กรที่ดีที่สุดแห่งหนึ่ง ที่ท่านทำงานด้วย	0.693	0.000*	มีความสัมพันธ์ ระดับค่อนข้างสูง
การได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ	0.595	0.000*	มีความสัมพันธ์ ระดับปานกลาง
1. หน่วยงานของท่านเปิดโอกาสให้พนักงานได้รับการศึกษาต่อ ฝึกอบรม หรือดูงานทั้งในและต่างประเทศอย่างสม่ำเสมอ	0.595	0.000*	มีความสัมพันธ์ ระดับปานกลาง
2. การส่งพนักงานเข้ารับการศึกษาคือ ฝึกอบรม หน่วยงานจะมี ระบบการคัดเลือกที่เป็นไปอย่างเหมาะสมและยุติธรรม	0.564	0.000*	มีความสัมพันธ์ ระดับปานกลาง
3. องค์กรของท่านจัดให้มีศูนย์ข้อมูลข่าวสารหรือห้องสมุด เพื่อให้พนักงานได้ใช้ค้นคว้าหาความรู้	0.266	0.000*	มีความสัมพันธ์ ระดับต่ำ

ตารางที่ 4.45 (ต่อ)

ปัจจัยด้านประสพการณ์จากการทำงาน	ความผูกพันต่อองค์กร		
	Pearson Correlation (r)	Sig. (2-tailed)	ระดับ ความสัมพันธ์
4. ท่านมีโอกาสใช้ความรู้ ความสามารถ และทักษะ เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการทำงานของท่าน	0.457	0.000*	มีความสัมพันธ์ ระดับปานกลาง
ภาพรวม	0.735	0.000*	มีความสัมพันธ์ ระดับค่อนข้างสูง

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.45 พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสพการณ์จากการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่ปฏิบัติงานที่ทำอากาศยานสุวรรณภูมิ โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ในระดับค่อนข้างสูง ที่ระดับความเชื่อมั่น 0.05 (Sig. = 0.000) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.735 และเมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ในรายด้าน พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร และความน่าเชื่อถือขององค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในทิศทางเดียวกัน ในระดับค่อนข้างสูง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.613 และ 0.709 และมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ในระดับปานกลาง ในด้านการมีมนุษยสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และการได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.478 และ 0.595

ตารางที่ 4.46 สรุปแสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยประสพการณ์จากการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่ปฏิบัติงานที่สำนักงานใหญ่และท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ

ปัจจัยด้าน ประสพการณ์ จากการทำงาน	ความผูกพันต่อองค์กร					
	สำนักงานใหญ่			ท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ		
	Pearson Correlation (r)	Sig. (2-tailed)	ระดับ ความสัมพันธ์	Pearson Correlation (r)	Sig. (2-tailed)	ระดับ ความสัมพันธ์
1. ความรู้สึกที่ตนเอง มีความสำคัญต่อ องค์กร	0.084	0.439	ระดับต่ำ	0.613	0.000*	ระดับ ค่อนข้างสูง
2. การมีมนุษยสัมพันธ์ กับเพื่อนร่วมงาน	0.236	0.028*	ระดับ ค่อนข้างต่ำ	0.478	0.000*	ระดับ ปานกลาง
3. ความน่าเชื่อถือ ขององค์กร	0.624	0.000*	ระดับ ค่อนข้างสูง	0.709	0.000*	ระดับ ค่อนข้างสูง
4. การได้รับการพัฒนา ความรู้ความสามารถ	0.308	0.004*	ระดับ ค่อนข้างต่ำ	0.595	0.000*	ระดับ ปานกลาง
ภาพรวม	0.458	0.000*	ระดับ ปานกลาง	0.735	0.000*	ระดับ ค่อนข้างสูง

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.46 พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสพการณ์จากการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่ปฏิบัติงานที่สำนักงานใหญ่ โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ในระดับปานกลาง ที่ระดับความเชื่อมั่น 0.05 (Sig. = 0.000) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.458 ในขณะที่ความคิดเห็นของพนักงานที่ปฏิบัติงานที่ท่าอากาศยานสุวรรณภูมิมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ในระดับค่อนข้างสูง ที่ระดับความเชื่อมั่น 0.05 (Sig. = 0.000) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.735

4. การทดสอบปัจจัยด้านลักษณะงานและปัจจัยด้านประสิทธิภาพจากการทำงานของพนักงานบริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร

การทดสอบสมมติฐานที่ 2 ปัจจัยด้านลักษณะงานและปัจจัยด้านประสิทธิภาพจากการทำงานของพนักงานบริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) ที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) ที่ปฏิบัติงานที่สำนักงานใหญ่ โดยทำการทดสอบความสัมพันธ์ด้วยวิธี Linear Multiple Regression

ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติแบบ Linear Multiple Regression ในการหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรเพื่อการพยากรณ์ กำหนดให้

รูปแบบทั่วไปของสมการถดถอยเชิงพหุคูณเชิงเส้นทั่วไปคือ

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \dots + \beta_n X_n + \epsilon$$

เมื่อ

(Y) คือ สมการถดถอยพหุคูณเชิงเส้นของตัวแปรตาม

$X_1, X_2, X_3, \dots, X_n$ คือ ค่าตัวแปรอิสระที่ 1, 2, 3...จนถึงตัวแปรอิสระที่ n

β_0 คือ ค่าคงที่ของสมการ

$\beta_1, \beta_2, \beta_3, \dots, \beta_n$ คือ ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณเชิงเส้นของตัวแปรอิสระที่ 1, 2, 3, ... จนถึงตัวแปรอิสระที่ n

ϵ คือ ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน

สมการในรูปของประชากร

ปัจจัยด้านลักษณะงานและปัจจัยด้านประสิทธิภาพจากการทำงาน

$$(Y_T) = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \dots + \beta_n X_n + \epsilon$$

$$(Y_1) = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \dots + \beta_n X_n + \epsilon$$

$$(Y_2) = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \dots + \beta_n X_n + \epsilon$$

สมการประมาณค่า

ปัจจัยด้านลักษณะงานและปัจจัยด้านประสิทธิภาพจากการทำงาน

$$\hat{Y}_T = b_0 + b_1 X_1 + b_2 X_2 + \dots + b_n X_n$$

$$\hat{Y}_1 = b_0 + b_1 X_1 + b_2 X_2 + \dots + b_n X_n$$

$$\hat{Y}_2 = b_0 + b_1 X_1 + b_2 X_2 + \dots + b_n X_n$$

$$\hat{Y}_3 = b_0 + b_1 X_1 + b_2 X_2 + \dots + b_n X_n$$

ในการทดสอบสมมติฐานกำหนดให้ตัวแปรตาม

\hat{Y}_T คือ ความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม

\hat{Y}_1 คือ ความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

\hat{Y}_2 คือ ความเต็มใจในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร

\hat{Y}_3 คือ ความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร

ตัวแปรอิสระ

X_1 คือ ปัจจัยด้านลักษณะงาน

X_2 คือ ปัจจัยด้านประสบการณ์จากการทำงาน

สมมติฐานที่ 2.1 ปัจจัยด้านลักษณะงานและปัจจัยด้านประสบการณ์จากการทำงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม

H_0 : ปัจจัยด้านลักษณะงานและปัจจัยด้านประสบการณ์จากการทำงานไม่มีอิทธิพลกับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม

H_1 : ปัจจัยด้านลักษณะงานและปัจจัยด้านประสบการณ์จากการทำงานมีอิทธิพลกับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์จะใช้การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ เพื่อนำค่าตัวแปรต่าง ๆ ไปสร้างเป็นสมการถดถอยพหุคูณเชิงเส้น (Linear Multiple Regression) ในการพยากรณ์ใช้ค่าระดับความเชื่อมั่นที่ 95%

ตารางที่ 4.47 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณปัจจัยด้านลักษณะงานและปัจจัยด้านประสบการณ์จากการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม

ตัวแปรทำนาย	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.512	0.262	0.244	0.447

a Predictors: (Constant), ปัจจัยด้านลักษณะงาน, ปัจจัยด้านประสบการณ์จากการทำงาน

จากตารางที่ 4.47 สรุปได้ว่า ปัจจัยด้านลักษณะงานและปัจจัยด้านประสบการณ์จากการทำงานมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ 0.512 และสามารถทำนายค่าสมการของการวิเคราะห์ได้เท่ากับร้อยละ 24.40

ตารางที่ 4.48 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ปัจจัยด้านลักษณะงานและปัจจัยด้านประสบการณ์
จากการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม (\hat{Y}_T)

ตัวแปรทำนาย	Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.291	0.467		2.763	0.007*
ลักษณะงาน (X_1)	0.296	0.122	0.298	2.432	0.017*
ประสบการณ์จาก การทำงาน (X_2)	0.334	0.154	0.266	2.169	0.033*

a Dependent Variable: ความผูกพันต่อองค์กร

จากตารางที่ 4.48 พบว่า ลักษณะงาน (X_1) มีค่า Sig. เท่ากับ 0.017 ประสบการณ์จากการทำงาน (X_2) มีค่า Sig. เท่ากับ 0.033 สรุปได้ว่า ตามตารางสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณเชิงบวกของปัจจัยด้านลักษณะงาน และปัจจัยด้านประสบการณ์จากการทำงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม และสามารถนำมาเขียนเป็นสมการถดถอยพหุคูณ เพื่อใช้ในการพยากรณ์ได้ดังนี้

$$\hat{Y}_T = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2$$

แทนค่าในสมการ

$$\hat{Y}_T = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$1.291 + 0.296X_1 + 0.334X_2$$

$$(0.007*) (0.017*) (0.033*)$$

เมื่อ

\hat{Y}_T คือ ความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม

X_1 คือ ปัจจัยด้านลักษณะงาน

X_2 คือ ปัจจัยด้านประสบการณ์จากการทำงาน

สมมติฐานที่ 2.2 ปัจจัยด้านลักษณะงานและปัจจัยด้านประสบการณ์จากการทำงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

H_0 : ปัจจัยด้านลักษณะงานและปัจจัยด้านประสบการณ์จากการทำงานไม่มีอิทธิพลกับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

H_1 : ปัจจัยด้านลักษณะงานและปัจจัยด้านประสบการณ์จากการทำงานมีอิทธิพลกับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์จะใช้การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ เพื่อนำค่าตัวแปรต่าง ๆ ไปสร้างเป็นสมการถดถอยพหุคูณเชิงเส้น (Linear Multiple Regression) ในการพยากรณ์ใช้ค่าระดับความเชื่อมั่นที่ 95%

ตารางที่ 4.49 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณปัจจัยด้านลักษณะงานและปัจจัยด้าน

ประสบการณ์จากการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

ตัวแปรทำนาย	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.446	0.199	0.180	0.633

a Predictors: (Constant), ปัจจัยด้านลักษณะงาน, ปัจจัยด้านประสบการณ์จากการทำงาน

จากตารางที่ 4.49 สรุปได้ว่า ปัจจัยด้านลักษณะงานและปัจจัยด้านประสบการณ์จากการทำงานมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ 0.446 และสามารถทำนายค่าสมการของการวิเคราะห์ได้เท่ากับร้อยละ 18.0

ตารางที่ 4.50 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ปัจจัยด้านลักษณะงานและปัจจัยด้านประสบการณ์จากการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร (\hat{Y}_1)

ตัวแปรทำนาย	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	0.283	0.661		0.428	0.670
ลักษณะงาน (X_1)	0.209	0.172	0.155	1.211	0.229
ประสบการณ์จากการทำงาน (X_2)	0.565	0.218	0.331	2.592	0.011*

a Dependent Variable: ความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

จากตารางที่ 4.50 พบว่า ประสบการณ์จากการทำงาน (X_2) มีค่า Sig. เท่ากับ 0.011 สรุปได้ว่า ตามตารางสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณเชิงบวกปัจจัยด้านประสบการณ์จากการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

และสามารถนำมาเขียนเป็นสมการถดถอยพหุคูณ เพื่อใช้ในการพยากรณ์ได้ดังนี้

$$\hat{Y}_1 = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2$$

แทนค่าในสมการ

$$\hat{Y}_1 = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$0.565X_2$$

(0.011*)

เมื่อ \hat{Y}_1 คือ ความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยม
ขององค์กร

X_1 คือ ปัจจัยด้านลักษณะงาน

X_2 คือ ปัจจัยด้านประสบการณ์จากการทำงาน

สมมติฐานที่ 2.3 ปัจจัยด้านลักษณะงานและปัจจัยด้านประสบการณ์จากการทำงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเต็มใจในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร

H_0 : ปัจจัยด้านลักษณะงานและปัจจัยด้านประสบการณ์จากการทำงานไม่มีอิทธิพลกับ
ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเต็มใจในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร

H_1 : ปัจจัยด้านลักษณะงานและปัจจัยด้านประสบการณ์จากการทำงานมีอิทธิพลกับ
ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเต็มใจในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์จะใช้การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ เพื่อนำค่าตัวแปร
ต่าง ๆ ไปสร้างเป็นสมการถดถอยพหุคูณเชิงเส้น (Linear Multiple Regression) ในการพยากรณ์ใช้ค่า
ระดับความเชื่อมั่นที่ 95%

ตารางที่ 4.51 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณปัจจัยด้านลักษณะงานและปัจจัยด้าน

ประสบการณ์จากการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเต็มใจ
ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร

ตัวแปรทำนาย	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.515	0.265	0.248	0.417

a Predictors: (Constant), ปัจจัยด้านลักษณะงาน, ปัจจัยด้านประสบการณ์จากการทำงาน

จากตารางที่ 4.51 สรุปได้ว่า ปัจจัยด้านลักษณะงานและปัจจัยด้านประสบการณ์จากการทำงานมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเต็มใจในการทำงานเพื่อ

ประโยชน์ขององค์กร โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ 0.515 และสามารถทำนายค่าสมการของการวิเคราะห์ได้เท่ากับร้อยละ 24.80

ตารางที่ 4.52 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ปัจจัยด้านลักษณะงานและปัจจัยด้านประสพการณ์จากการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเต็มใจในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร (\hat{Y}_2)

ตัวแปรทำนาย	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2.112	0.436		4.846	0.000*
ลักษณะงาน(X_1)	0.438	0.114	0.472	3.859	0.000*
ประสพการณ์จากการทำงาน (X_2)	0.075	0.144	0.064	0.521	0.604

a. Dependent Variable: ความเต็มใจในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร

จากตารางที่ 4.52 พบว่า ลักษณะงาน (X_1) มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 สรุปได้ว่า ตามตารางสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณเชิงบวก ปัจจัยด้านลักษณะงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเต็มใจในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร และสามารถนำมาเขียนเป็นสมการถดถอยพหุคูณ เพื่อใช้ในการพยากรณ์ได้ดังนี้

$$\hat{Y}_2 = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2$$

แทนค่าในสมการ

$$\hat{Y}_2 = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$2.112 + 0.438X_1$$

$$(0.000*) (0.000*)$$

เมื่อ

\hat{Y}_2 คือ ความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร

X_1 คือ ปัจจัยด้านลักษณะงาน

X_2 คือ ปัจจัยด้านประสพการณ์จากการทำงาน

สมมติฐานที่ 2.4 ปัจจัยด้านลักษณะงานและปัจจัยด้านประสบการณ์จากการทำงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร

H_0 : ปัจจัยด้านลักษณะงานและปัจจัยด้านประสบการณ์จากการทำงานไม่มีอิทธิพลกับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร

H_1 : ปัจจัยด้านลักษณะงานและปัจจัยด้านประสบการณ์จากการทำงานมีอิทธิพลกับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์จะใช้การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ เพื่อนำค่าตัวแปรต่าง ๆ ไปสร้างเป็นสมการถดถอยพหุคูณเชิงเส้น (Linear Multiple Regression) ในการพยากรณ์ใช้ค่าระดับความเชื่อมั่นที่ 95%

ตารางที่ 4.53 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณปัจจัยด้านลักษณะงานและปัจจัยด้าน

ประสบการณ์จากการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร

ตัวแปรทำนาย	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.318	0.101	0.080	0.751

a Predictors: (Constant), ปัจจัยด้านลักษณะงาน, ปัจจัยด้านประสบการณ์จากการทำงาน

จากตารางที่ 4.53 สรุปได้ว่า ปัจจัยด้านลักษณะงานและปัจจัยด้านประสบการณ์จากการทำงานมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ 0.318 และสามารถทำนายค่าสมการของการวิเคราะห์ได้เท่ากับร้อยละ 8.0

ตารางที่ 4.54 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ปัจจัยด้านลักษณะงานและปัจจัยด้านประสบการณ์จากการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร (\hat{Y}_3)

ตัวแปรทำนาย	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.479	0.784		1.887	0.063
ลักษณะงาน(X_1)	0.242	0.204	0.160	1.184	0.240
ประสบการณ์จากการทำงาน(X_2)	0.362	0.258	0.190	1.403	0.164

a Dependent Variable: ความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร

จากตารางที่ 4.54 พบว่า ลักษณะงาน (X_1) มีค่า Sig. เท่ากับ 0.240 ประสบการณ์จากการทำงาน (X_2) มีค่า Sig. เท่ากับ 0.164 สรุปได้ว่า ตามตารางสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณเชิงบวกของปัจจัยด้านลักษณะงาน และปัจจัยด้านประสบการณ์จากการทำงานไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร



ตารางที่ 4.55 แสดงผลการทดสอบสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) ของปัจจัยที่มีผลต่อ
ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน)
ที่ปฏิบัติงานที่สำนักงานใหญ่

ปัจจัย	ความผูกพันต่อองค์กร			ความผูกพันต่อ องค์กรในภาพรวม
	ความเชื่อมั่นในการ ยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมของ องค์กร	ความเต็มใจใน การทำงานเพื่อ ประโยชน์ของ องค์กร	ความต้องการอย่าง แรงกล้าที่จะดำรง ความเป็นสมาชิกภาพ ในองค์กร	
ด้านลักษณะงาน	-	√	-	√
ด้านประสบการณ์ จากการทำงาน	√	-	-	√

เมื่อ √ คือ มีผลกับระดับความคิดเห็นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

- คือ ไม่มีผลกับระดับความคิดเห็นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05



ตารางที่ 4.56 สรุปสมการพยากรณ์ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน
บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) ที่ปฏิบัติงานที่สำนักงานใหญ่

ความผูกพันต่อองค์กร	สมการพยากรณ์
ความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร	$\hat{Y}_1 = 0.565X_2$ (0.011*)
ความเต็มใจในการทำงานเพื่อประโยชน์ ขององค์กร	$\hat{Y}_2 = 2.112 + 0.438X_1$ (0.000*) (0.000*)
ความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม	$\hat{Y}_T = 1.291 + 0.296X_1 + 0.334X_2$ (0.007*) (0.017*) (0.033*)

เมื่อ	\hat{Y}_T	คือ ความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม
	\hat{Y}_1	คือ ความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร
	\hat{Y}_2	คือ ความเต็มใจในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร
	\hat{Y}_3	คือ ความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร
	X_1	คือ ปัจจัยด้านลักษณะงาน
	X_2	คือ ปัจจัยด้านประสบการณ์จากการทำงาน
	*	คือ มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

การทดสอบสมมติฐานที่ 3 ปัจจัยด้านลักษณะงานและปัจจัยด้านประสพการณ์จากการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) ที่ปฏิบัติงานที่ท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ โดยทำการทดสอบความสัมพันธ์ด้วยวิธี Linear Multiple Regression

สมมติฐานที่ 3.1 ปัจจัยด้านลักษณะงานและปัจจัยด้านประสพการณ์จากการทำงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม

H_0 : ปัจจัยด้านลักษณะงานและปัจจัยด้านประสพการณ์จากการทำงานไม่มีอิทธิพลกับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม

H_1 : ปัจจัยด้านลักษณะงานและปัจจัยด้านประสพการณ์จากการทำงานมีอิทธิพลกับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์จะใช้การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ เพื่อนำค่าตัวแปรต่าง ๆ ไปสร้างเป็นสมการถดถอยพหุคูณเชิงเส้น (Linear Multiple Regression) ในการพยากรณ์ใช้ค่าระดับความเชื่อมั่นที่ 95%

ตารางที่ 4.57 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณปัจจัยด้านลักษณะงานและปัจจัยด้านประสพการณ์จากการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม

ตัวแปรทำนาย	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.738	0.545	0.540	0.428

a Predictors: (Constant), ปัจจัยด้านลักษณะงาน, ปัจจัยด้านประสพการณ์จากการทำงาน

จากตารางที่ 4.57 สรุปได้ว่า ปัจจัยด้านลักษณะงานและปัจจัยด้านประสพการณ์จากการทำงานมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ 0.738 และสามารถทำนายค่าสมการของการวิเคราะห์ได้เท่ากับร้อยละ 54.0

ตารางที่ 4.58 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ปัจจัยด้านลักษณะงานและปัจจัยด้านประสพการณ์
จากการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม (\hat{Y}_T)

ตัวแปรทำนาย	Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	0.271	0.215		1.259	0.209
ลักษณะงาน (X_1)	0.125	0.085	0.112	1.472	0.142
ประสพการณ์จาก การทำงาน (X_2)	0.770	0.091	0.644	8.446	0.000*

a Dependent Variable: ความผูกพันต่อองค์กร

จากตารางที่ 4.58 พบว่า ประสพการณ์จากการทำงาน (X_2) มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 สรุปได้ว่า ตามตารางสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณเชิงบวกปัจจัยด้านประสพการณ์จากการทำงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม และสามารถนำมาเขียนเป็นสมการถดถอยพหุคูณ เพื่อใช้ในการพยากรณ์ได้ดังนี้

$$\hat{Y}_T = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2$$

แทนค่าในสมการ

$$\hat{Y}_T = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$0.770X_2$$

$$(0.000*)$$

เมื่อ

\hat{Y}_T คือ ความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม

X_1 คือ ปัจจัยด้านลักษณะงาน

X_2 คือ ปัจจัยด้านประสพการณ์จากการทำงาน

สมมติฐานที่ 3.2 ปัจจัยด้านลักษณะงานและปัจจัยด้านประสพการณ์จากการทำงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

H_0 : ปัจจัยด้านลักษณะงานและปัจจัยด้านประสพการณ์จากการทำงานไม่มีอิทธิพลกับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

H_1 : ปัจจัยด้านลักษณะงานและปัจจัยด้านประสพการณ์จากการทำงานมีอิทธิพลกับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์จะใช้การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ เพื่อนำค่าตัวแปรต่าง ๆ ไปสร้างเป็นสมการถดถอยพหุคูณเชิงเส้น (Linear Multiple Regression) ในการพยากรณ์ใช้ค่าระดับความเชื่อมั่นที่ 95%

ตารางที่ 4.59 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณปัจจัยด้านลักษณะงานและปัจจัยด้าน

ประสบการณ์ที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

ตัวแปรทำนาย	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.720	0.518	0.514	0.535

a Predictors: (Constant), ปัจจัยด้านลักษณะงาน, ปัจจัยด้านประสบการณ์จากการทำงาน

จากตารางที่ 4.59 สรุปได้ว่า ปัจจัยด้านลักษณะงานและปัจจัยด้านประสบการณ์จากการทำงานมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ 0.720 และสามารถทำนายค่าสมการของการวิเคราะห์ได้เท่ากับร้อยละ 51.40

ตารางที่ 4.60 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ปัจจัยด้านลักษณะงานและปัจจัยด้านประสบการณ์จากการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร (\hat{Y}_1)

ตัวแปรทำนาย	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-0.692	0.268		-2.578	0.011*
ลักษณะงาน (X_1)	0.239	0.106	0.178	2.267	0.024*
ประสบการณ์จากการทำงาน (X_2)	0.826	0.114	0.569	7.253	0.000*

a Dependent Variable: ความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

จากตารางที่ 4.60 พบว่า ลักษณะงาน (X_1) มีค่า Sig. เท่ากับ 0.024 ประสบการณ์จากการทำงาน (X_2) มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 สรุปได้ว่า ตามตารางสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณเชิงบวกของปัจจัยด้านลักษณะงาน และปัจจัยด้านประสบการณ์จากการทำงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อ

องค์การด้านความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ และสามารถนำมาเขียนเป็นสมการถดถอยพหุคูณ เพื่อใช้ในการพยากรณ์ได้ดังนี้

$$\hat{Y}_1 = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2$$

แทนค่าในสมการ

$$\hat{Y}_1 = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$-0.692 + 0.239X_1 + 0.826X_2$$

(0.011*) (0.024*) (0.000*)

เมื่อ \hat{Y}_1 คือ ความผูกพันต่อองค์การด้านความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ

X_1 คือ ปัจจัยด้านลักษณะงาน

X_2 คือ ปัจจัยด้านประสบการณ์จากการทำงาน

สมมติฐานที่ 3.3 ปัจจัยด้านลักษณะงานและปัจจัยด้านประสบการณ์จากการทำงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ ด้านความเต็มใจในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์การ

H_0 : ปัจจัยด้านลักษณะงานและปัจจัยด้านประสบการณ์จากการทำงานไม่มีอิทธิพลกับความผูกพันต่อองค์การ ด้านความเต็มใจในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์การ

H_1 : ปัจจัยด้านลักษณะงานและปัจจัยด้านประสบการณ์จากการทำงานมีอิทธิพลกับความผูกพันต่อองค์การ ด้านความเต็มใจในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์การ

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์จะใช้การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ เพื่อนำค่าตัวแปรต่าง ๆ ไปสร้างเป็นสมการถดถอยพหุคูณเชิงเส้น (Linear Multiple Regression) ในการพยากรณ์ใช้ค่าระดับความเชื่อมั่นที่ 95%

ตารางที่ 4.61 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณปัจจัยด้านลักษณะงานและปัจจัยด้าน

ประสบการณ์จากการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ ด้านความเต็มใจในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์การ

ตัวแปรทำนาย	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.628	0.394	0.389	0.455

a Predictors: (Constant), ปัจจัยด้านลักษณะงาน, ปัจจัยด้านประสบการณ์จากการทำงาน

จากตารางที่ 4.61 สรุปได้ว่า ปัจจัยด้านลักษณะงานและปัจจัยด้านประสบการณ์จากการทำงานมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์การ ด้านความเต็มใจในการทำงานเพื่อ

ประโยชน์ขององค์กร โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ 0.628 และสามารถทำนายค่าสมการของการวิเคราะห์ได้เท่ากับร้อยละ 38.90

ตารางที่ 4.62 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ปัจจัยด้านลักษณะงานและปัจจัยด้านประสพการณ์จากการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเต็มใจในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร (\hat{Y}_2)

ตัวแปรทำนาย	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.263	0.228		5.530	0.000*
ลักษณะงาน(X_1)	0.155	0.090	0.152	1.724	0.086
ประสพการณ์จากการทำงาน (X_2)	0.549	0.097	0.499	5.674	0.000*

a Dependent Variable: ความเต็มใจในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร

จากตารางที่ 4.62 พบว่า ประสพการณ์จากการทำงาน (X_2) มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 สรุปได้ว่า ตามตารางสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณเชิงบวกปัจจัยด้านประสพการณ์จากการทำงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเต็มใจในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร และสามารถนำมาเขียนเป็นสมการถดถอยพหุคูณ เพื่อใช้ในการพยากรณ์ได้ดังนี้

$$\hat{Y}_2 = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2$$

แทนค่าในสมการ

$$\hat{Y}_2 = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$1.263 + 0.549X_2$$

$$(0.000*) (0.000*)$$

เมื่อ

\hat{Y}_2 คือ ความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร

X_1 คือ ปัจจัยด้านลักษณะงาน

X_2 คือ ปัจจัยด้านประสพการณ์จากการทำงาน

สมมติฐานที่ 3.4 ปัจจัยด้านลักษณะงานและปัจจัยด้านประสบการณ์จากการทำงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร

H_0 : ปัจจัยด้านลักษณะงานและปัจจัยด้านประสบการณ์จากการทำงานไม่มีอิทธิพลกับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร

H_1 : ปัจจัยด้านลักษณะงานและปัจจัยด้านประสบการณ์จากการทำงานมีอิทธิพลกับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์จะใช้การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ เพื่อนำค่าตัวแปรต่าง ๆ ไปสร้างเป็นสมการถดถอยพหุคูณเชิงเส้น (Linear Multiple Regression) ในการพยากรณ์ใช้ค่าระดับความเชื่อมั่นที่ 95%

ตารางที่ 4.63 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณปัจจัยด้านลักษณะงานและปัจจัยด้าน

ประสบการณ์จากการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร

ตัวแปรทำนาย	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.637	0.406	0.401	0.590

a Predictors: (Constant), ปัจจัยด้านลักษณะงาน, ปัจจัยด้านประสบการณ์จากการทำงาน

จากตารางที่ 4.63 สรุปได้ว่า ปัจจัยด้านลักษณะงานและปัจจัยด้านประสบการณ์จากการทำงานมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ 0.637 และสามารถทำนายค่าสมการของการวิเคราะห์ได้เท่ากับร้อยละ 40.10

ตารางที่ 4.64 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ปัจจัยด้านลักษณะงานและปัจจัยด้านประสบการณ์จากการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร (\hat{Y}_3)

ตัวแปรทำนาย	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	0.242	0.296		0.817	0.415
ลักษณะงาน(X_1)	-0.020	0.116	-0.015	-0.176	0.861
ประสบการณ์จากการทำงาน(X_2)	0.936	0.126	0.649	7.451	0.000*

a Dependent Variable: ความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร

จากตารางที่ 4.64 พบว่า ประสบการณ์จากการทำงาน (X_2) มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 สรุปได้ว่า ตามตารางสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณเชิงบวกปัจจัยด้านประสบการณ์จากการทำงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร และสามารถนำมาเขียนเป็นสมการถดถอยพหุคูณ เพื่อใช้ในการพยากรณ์ได้ดังนี้

$$\hat{Y}_3 = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2$$

แทนค่าในสมการ

$$\hat{Y}_3 = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$0.936X_2$$

(0.000*)

เมื่อ

\hat{Y}_3 คือ ความผูกพันต่อองค์กรด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร

X_1 คือ ปัจจัยด้านลักษณะงาน

X_2 คือ ปัจจัยด้านประสบการณ์จากการทำงาน

ตารางที่ 4.65 แสดงผลการทดสอบสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) ของปัจจัยที่มีผลต่อ
ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน)
ที่ปฏิบัติงานที่ท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ

ปัจจัย	ความผูกพันต่อองค์กร			ความผูกพันต่อ องค์กรในภาพรวม
	ความเชื่อมั่นในการ ยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมของ องค์กร	ความเต็มใจใน การทำงานเพื่อ ประโยชน์ของ องค์กร	ความต้องการอย่าง แรงกล้าที่จะดำรง ความเป็นสมาชิกภาพ ในองค์กร	
ด้านลักษณะงาน	√	-	-	-
ด้านประสบการณ์ จากการทำงาน	√	√	√	√

เมื่อ √ คือ มีผลกับระดับความคิดเห็นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

- คือ ไม่มีผลกับระดับความคิดเห็นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05



ตารางที่ 4.66 สรุปสมการพยากรณ์ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท
ทำอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) ที่ปฏิบัติงานที่ทำอากาศยานสุวรรณภูมิ

ความผูกพันต่อองค์กร	สมการพยากรณ์
ความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร	$\hat{Y}_1 = -0.692 + 0.239X_1 + 0.826X_2$ (0.011*) (0.024*) (0.000*)
ความเต็มใจในการทำงานเพื่อประโยชน์ ขององค์กร	$\hat{Y}_2 = 1.263 + 0.549X_2$ (0.000*) (0.000*)
ความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความ เป็นสมาชิกภาพในองค์กร	$\hat{Y}_3 = 0.936X_2$ (0.000*)
ความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม	$\hat{Y}_T = 0.770X_2$ (0.000*)

เมื่อ	\hat{Y}_T	คือ ความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม
	\hat{Y}_1	คือ ความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร
	\hat{Y}_2	คือ ความเต็มใจในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร
	\hat{Y}_3	คือ ความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร
	X_1	คือ ปัจจัยด้านลักษณะงาน
	X_2	คือ ปัจจัยด้านประสบการณ์จากการทำงาน
	*	คือ มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.67 แสดงผลสรุปการทดสอบสมมติฐานเพื่อวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่าง
ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน)
กับความผูกพันต่อองค์กร

ปัจจัยส่วนบุคคล	ความผูกพันต่อองค์กร			ความผูกพันต่อ องค์กรในภาพรวม
	ความเชื่อมั่นในการ ยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมของ องค์กร	ความเต็มใจในการ ทำงานเพื่อ ประโยชน์ของ องค์กร	ความต้องการอย่าง แรงกล้าที่จะดำรง ความเป็นสมาชิกภาพ ในองค์กร	
เพศ	-	-	-	-
อายุ	-	√	√	√
ระดับการศึกษา	-	√	√	-
สถานภาพ	-	√	√	√
ระยะเวลาในการ ปฏิบัติงาน	-	√	√	√
ตำแหน่งงาน	-	√	√	√
อัตราเงินเดือน	-	√	√	√

เมื่อ √ คือ มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

- คือ มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05



ตารางที่ 4.68 แสดงผลสรุปการทดสอบสมมติฐานระหว่างปัจจัยด้านลักษณะงานของพนักงาน
บริษัท ทำอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน
ที่ปฏิบัติงานที่สำนักงานใหญ่ และทำอากาศยานสุวรรณภูมิ

สถานที่ปฏิบัติงาน	สำนักงานใหญ่		ทำอากาศยานสุวรรณภูมิ	
	ความผูกพัน ต่อองค์กร ในภาพรวม	ระดับ ความสัมพันธ์	ความผูกพัน ต่อองค์กร ในภาพรวม	ระดับ
ปัจจัยด้านลักษณะงาน				
ลักษณะงานที่มีความท้าทาย	√	ระดับค่อนข้างต่ำ	√	ระดับค่อนข้างต่ำ
ความมีอิสระในงาน	√	ระดับค่อนข้างต่ำ	√	ระดับค่อนข้างสูง
ความก้าวหน้าในการทำงาน	√	ระดับปานกลาง	√	ระดับปานกลาง
การมีส่วนร่วมในการบริหาร	√	ระดับค่อนข้างต่ำ	√	ระดับปานกลาง
ความสำคัญของงานที่รับผิดชอบ	√	ระดับต่ำ	√	ระดับปานกลาง
ภาพรวม	√	ระดับปานกลาง	√	ระดับค่อนข้างสูง

เมื่อ √ คือ มีความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

- คือ ไม่มีความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05



ตารางที่ 4.69 แสดงผลสรุปการทดสอบสมมติฐานระหว่างปัจจัยด้านประสบการณ์จากการทำงาน
บริษัท ทำอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน
ที่ปฏิบัติงานที่สำนักงานใหญ่และทำอากาศยานสุวรรณภูมิ

สถานที่ปฏิบัติงาน	สำนักงานใหญ่		ทำอากาศยานสุวรรณภูมิ	
	ความผูกพัน ต่อองค์กร ในภาพรวม	ระดับ ความสัมพันธ์	ความผูกพัน ต่อองค์กร ในภาพรวม	ระดับ ความสัมพันธ์
ปัจจัยด้านประสบการณ์ จากการทำงาน				
ความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญ ต่อองค์กร	√	ระดับต่ำ	√	ระดับค่อนข้างสูง
การมีมนุษยสัมพันธ์ กับเพื่อนร่วมงาน	√	ระดับค่อนข้างต่ำ	√	ระดับปานกลาง
ความน่าเชื่อถือขององค์กร	√	ระดับค่อนข้างสูง	√	ระดับค่อนข้างสูง
การได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถ	√	ระดับค่อนข้างต่ำ	√	ระดับปานกลาง
ภาพรวม	√	ระดับปานกลาง	√	ระดับค่อนข้างสูง

เมื่อ √ คือ มีความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

- คือ ไม่มีความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05



บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัยเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) ในครั้งนี้ สรุปได้ดังนี้

5.1 สรุปผลการวิจัย

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

จากการศึกษาวิจัยพบว่า ผู้ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 204 คน คิดเป็นร้อยละ 53.4 และเพศชาย จำนวน 178 คน คิดเป็นร้อยละ 46.6 ตามลำดับ มีอายุ 30 ปีแต่ไม่ถึง 40 ปี จำนวน 142 คน คิดเป็นร้อยละ 37.2 รองลงมาคือ อายุ 40 ปีแต่ไม่ถึง 50 ปี จำนวน 118 คน คิดเป็นร้อยละ 30.9 และมีอายุต่ำกว่า 30 ปี จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 11.8 ตามลำดับ และมีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 207 คน คิดเป็นร้อยละ 54.2 และระดับต่ำกว่าปริญญาตรีน้อยที่สุด จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 4.7 ตามลำดับ ส่วนด้านสถานภาพสมรสพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส จำนวน 160 คน คิดเป็นร้อยละ 41.9 รองลงมาคือสถานภาพโสด จำนวน 159 คน คิดเป็นร้อยละ 41.6 และมีสถานภาพหม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่ จำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 16.5 ตามลำดับ มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป จำนวน 208 คน คิดเป็นร้อยละ 54.5 รองลงมาคือ ระหว่าง 2-5 ปี จำนวน 92 คน คิดเป็นร้อยละ 24.1 ระยะเวลา 6-9 ปี จำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 17.5 และมีระยะเวลา 1 ปีหรือน้อยกว่า จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 3.9 ตามลำดับ ส่วนใหญ่มีตำแหน่งงานระดับ 4-6 จำนวน 215 คน คิดเป็นร้อยละ 56.3 รองลงมาคือ ระดับ 7 ขึ้นไป จำนวน 105 คน คิดเป็นร้อยละ 27.5 โดยมีระดับ 1-3 จำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 16.2 ตามลำดับ

สำหรับอัตราเงินเดือน พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอัตราเงินเดือนตั้งแต่ 30,000 บาทขึ้นไป จำนวน 236 คน คิดเป็นร้อยละ 61.8 รองลงมาคือ ระหว่าง 15,000 แต่ไม่ถึง 25,000 บาท จำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 19.6 ระหว่าง 25,000 แต่ไม่ถึง 30,000 บาท จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 14.1 และมีอัตราเงินเดือนไม่เกิน 15,000 บาท จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 4.5 ตามลำดับ ด้านสถานที่ปฏิบัติงานพบว่า ส่วนใหญ่ปฏิบัติงานที่ท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ จำนวน 226 คน คิดเป็นร้อยละ 59.2 รองลงมาคือ สำนักงานใหญ่ จำนวน 87 คน คิดเป็นร้อยละ 22.8 ท่าอากาศยานดอนเมือง จำนวน 16 คน และท่าอากาศยานหาดใหญ่ จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 4.2

เท่ากัน ทำอากาศยานเชียงใหม่ จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 3.9 ทำอากาศยานแม่ฟ้าหลวง เชียงราย จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 3.1 และทำอากาศยานภูเก็ต จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 2.6 ตามลำดับ

ส่วนที่ 2 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

จากการศึกษาวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะงานในภาพรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.69$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับสูงในทุกด้าน โดยเรียงระดับความคิดเห็นจากมากไปน้อยได้ดังนี้ ความสำคัญของงานที่รับผิดชอบ การมีส่วนร่วมในการบริหาร ความมีอิสระในงาน ความก้าวหน้าในการทำงาน และลักษณะงานที่มีความท้าทาย ($\bar{X} = 4.09, 3.71, 3.57, 3.57$ และ 3.55 ตามลำดับ)

ส่วนที่ 3 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสบการณ์จากการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

จากการศึกษาวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสบการณ์จากการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.95$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับสูงในทุกด้าน โดยเรียงระดับความคิดเห็นจากมากไปน้อยได้ดังนี้ ความน่าเชื่อถือขององค์กร ความรู้สึกที่ตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร การมีมนุษยสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และการได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ ($\bar{X} = 4.12, 4.04, 3.88$ และ 3.74 ตามลำดับ)

ส่วนที่ 4 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถาม

จากการศึกษาวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.77$) ในด้านความเต็มใจในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร และด้านความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร ($\bar{X} = 3.99$ และ 3.86 ตามลำดับ) ส่วนด้านความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร พบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.45$)

ส่วนที่ 5 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

1. การทดสอบสมมติฐานเพื่อวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัท ทำอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) กับความผูกพันต่อองค์กร พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ สถานภาพสมรส ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ตำแหน่งงานและอัตราเงินเดือนของพนักงานที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนปัจจัยด้านเพศและระดับการศึกษาพบว่า มีความผูกพันต่อองค์กร ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2. การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านลักษณะงานของพนักงานบริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) ที่ปฏิบัติงานที่สำนักงานใหญ่ และท่าอากาศยานสุวรรณภูมิกับความผูกพันต่อองค์กร พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงานของพนักงานที่ปฏิบัติงานที่สำนักงานใหญ่และท่าอากาศยานสุวรรณภูมิมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร โดยพนักงานที่ปฏิบัติงานที่สำนักงานใหญ่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลาง ส่วนพนักงานที่ปฏิบัติงานที่ท่าอากาศยานสุวรรณภูมิมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในระดับค่อนข้างสูง

3. การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านประสพการณ์จากการทำงานของพนักงานบริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) ที่ปฏิบัติงานที่สำนักงานใหญ่และท่าอากาศยานสุวรรณภูมิกับความผูกพันต่อองค์กร พบว่า ปัจจัยด้านประสพการณ์จากการทำงานของพนักงานที่ปฏิบัติงานที่สำนักงานใหญ่ และท่าอากาศยานสุวรรณภูมิมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร โดยพนักงานที่ปฏิบัติงานที่สำนักงานใหญ่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลาง ส่วนพนักงานที่ปฏิบัติงานที่ท่าอากาศยานสุวรรณภูมิมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในระดับค่อนข้างสูง

4. การทดสอบปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) ที่ปฏิบัติงานที่สำนักงานใหญ่ พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงานและปัจจัยด้านประสพการณ์จากการทำงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร สำหรับพนักงานที่ปฏิบัติงานที่ท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงานไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ส่วนปัจจัยด้านประสพการณ์จากการทำงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

5.2 การอภิปรายผลการวิจัย

1. จากการศึกษาวิจัยระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม พบว่าพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง และเมื่อพิจารณาในรายด้าน พบว่า พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง ในด้านความเต็มใจในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร และความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร แต่มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลาง ในด้านความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของสิรินาถย์ กฤษณาธาร (2552) ที่ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน) ผลการศึกษาพบว่า ในภาพรวมของพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับมาก ผลงานวิจัยของสุพานิ ไทยเจริญ (2550) ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษาโรงงานผลิตน้ำ การประปานครหลวง พบว่า พนักงานการประปานครหลวงมีระดับความผูกพันต่อ

องค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาตามแนวความคิดของ Steers พบว่า อยู่ในระดับมาก และพิจารณาเป็นรายด้านแล้วสอดคล้องกัน ในด้านความเต็มใจในการทำงานเพื่อประโยชน์ของ องค์กรและความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กรที่พบว่า มีความ ผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง ผลงานวิจัยของจักรพันธ์ เทพพิทักษ์ (2551) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มี ผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ลำพูนชิงเคนเกิน จำกัด ผลการศึกษาพบว่า พนักงาน มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก และจิระชัย ยมเกิด (2549) ทำการศึกษาเรื่อง “ความ ผูกพันของพนักงานต่อบริษัทลานนาเกษตรอุตสาหกรรม จำกัด” ผลการศึกษาพบว่า พนักงานบริษัท ลานนาเกษตรอุตสาหกรรม จำกัด มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับสูง

เมื่อพิจารณาความผูกพันของพนักงานในรายด้านพบว่า มีประเด็นสำคัญที่สามารถนำมา อภิปรายผลได้ดังนี้

1.1 ความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร เนื่องจาก บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) มีเป้าหมายและค่านิยมโดยเน้นในด้านความปลอดภัย และการรักษาความปลอดภัยเป็นหัวใจของการปฏิบัติงาน มีจิตสำนึกในการให้บริการ และการร่วมกัน ทำงานด้วยความสามัคคี ทำงานเป็นทีม ทำให้พนักงานให้ความสำคัญกับเป้าหมายขององค์กร มากกว่าเป้าหมายส่วนตัว ตลอดจนเรียนรู้การเปลี่ยนแปลงในเรื่องต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจของ บริษัทและคู่แข่งกัน เพื่อให้องค์กรสามารถที่จะแข่งขันกับคู่แข่งได้ อีกทั้งมีความตั้งใจที่จะศึกษา พัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้ดียิ่งขึ้นไป

1.2 ความเต็มใจในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) โดยพนักงานยึดถือแนวทางปฏิบัติให้เป็นไปตามนโยบายธรรมาภิบาล เพื่อ ส่งเสริมให้บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) เป็นบริษัทที่มีประสิทธิภาพในการดำเนิน ธุรกิจ มีการกำกับดูแลกิจการและบริหารจัดการที่ดี มีคุณธรรมในการดำเนินธุรกิจ มีความโปร่งใส และตรวจสอบได้

1.3 ความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร เนื่องจาก พนักงานบริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) มีความภาคภูมิใจในองค์กร ดังคำ กล่าวของนายปิยะพันธ์ จัมปาสุต ประธานกรรมการบริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) ว่า ทั้งนี้ความสำเร็จจากการดำเนินงานของบริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) ตลอดระยะเวลาที่ ผ่านมาประสบความสำเร็จร่วมกันของคณะกรรมการบริษัท ผู้บริหารและพนักงาน ที่ได้ทุ่มเทและสละ เวลาในการแก้ไขปัญหาและร่วมเผชิญความท้าทายดังกล่าวอย่างเต็มความสามารถโดยดำเนินกลยุทธ์ ที่สามารถรองรับสถานการณ์ และผลกระทบได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งการเพิ่มขีดความสามารถใน

การแข่งขัน การให้ความสำคัญต่อการพัฒนาท่าอากาศยานในความรับผิดชอบให้สามารถรองรับการเติบโตของปริมาณการจราจรทางอากาศได้ (ปิยะพันธ์ จัมปาสุต, 2553 รายงานประจำปี 2553)

2. จากการศึกษาวิจัยระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะงาน พบว่า พนักงานบริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) มีความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะงานในภาพรวมอยู่ในระดับสูง เนื่องจากพนักงานเห็นว่างานที่ปฏิบัติในองค์การมีความสำคัญ พนักงานสามารถเข้าไปมีส่วนร่วมในการบริหารงานได้มาก และมีความเป็นอิสระในการทำงาน รวมทั้งมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงานได้ในอนาคต ซึ่งขัดแย้งกับผลงานวิจัยของสุทธิวรณ ศรีสุพรรณ (2550) ที่ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) พบว่าพนักงานมีความคิดเห็นต่อลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลางเท่านั้น และผลการศึกษาของเบญจมาภรณ์ นวลิมป์ (2548) ที่ศึกษาเรื่อง ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร กรณีศึกษาธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) สาขาสมุทรสงครามและสาขาสมุทรสาคร พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นต่อลักษณะงานอยู่ในระดับปานกลาง

3. จากการศึกษาวิจัยระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสบการณ์จากการทำงาน พบว่าพนักงานบริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสบการณ์จากการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับสูง เนื่องจากพนักงานมีความเชื่อถือและเชื่อมั่นในศักยภาพขององค์การ มีความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญและเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ การมีมนุษยสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ทำให้สามารถปฏิบัติงานได้ดี และการได้รับการส่งเสริมจากองค์การให้มีการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างต่อเนื่อง ซึ่งขัดแย้งกับผลงานวิจัยของสุทธิวรณ ศรีสุพรรณ (2550) ที่ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) พบว่าพนักงานมีความคิดเห็นต่อประสบการณ์ที่ได้รับจากการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง

4. จากการศึกษาทดสอบสมมติฐานเพื่อวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) กับความผูกพันต่อองค์กร พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน สำหรับด้านอายุ สถานภาพ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ตำแหน่งงาน และอัตราเงินเดือนของพนักงานที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

4.1 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ จากการศึกษาพบว่า อายุของพนักงานที่มากขึ้นจะมีความรัก ความคาดหวังต่อองค์กรมาก จึงทำให้มีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าพนักงานที่มีอายุน้อย ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของนุตชา ภิญโญภาพ (2547) ที่ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษาบริษัทขนส่งข้ามชาติแห่งหนึ่ง พบว่า

พนักงานที่มีลักษณะส่วนบุคคลต่างกันด้านอายุแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน และ ผลการศึกษาของปัจเจก ทัพพรหม (2550) ที่ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้วัฒนธรรม องค์กร ความผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) พบว่า พนักงานที่อายุต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

4.2 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพ พบว่า พนักงานที่มีสถานภาพสมรสมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าสถานภาพอื่น ๆ ทั้งนี้ เนื่องจากสถานภาพสมรสอาจจะมีองค์ประกอบของครอบครัวที่เปลี่ยนแปลงไป ทำให้มีภาระในการใช้จ่ายมากกว่าสถานภาพอื่น ๆ เช่น ภาระค่าใช้จ่ายในการส่งบุตรหลานเข้าเรียนหนังสือ ภาระในการผ่อนชำระสินค้าต่าง ๆ เป็นต้น ทำให้มีความผูกพันต่อองค์กรที่มากกว่า ด้วยเหตุผลทั้งทางด้านการบริโภคที่สัมพันธ์กับรายได้ในอนาคต และความมั่นคงในชีวิตการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของปัจเจก ทัพพรหม (2550) ที่ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้วัฒนธรรมองค์กร ความผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) พบว่า พนักงานที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน แต่ขัดแย้งกับผลการศึกษาของวัชร หวังนุช (2550) ที่ศึกษาเรื่อง การรับรู้ข่าวสารแรงจูงใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และความคิดที่จะโยกย้ายสถานที่ทำงาน กรณีศึกษาพนักงานโรงงานยาสูบ พบว่า พนักงานที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

4.3 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ตำแหน่งงาน และอัตราเงินเดือนของพนักงาน จากการศึกษาพบว่า พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ตำแหน่งงาน และอัตราเงินเดือนที่มากกว่าหรือสูงกว่า จะมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่า ทั้งนี้อาจเนื่องจากว่า พนักงานกลุ่มที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ตำแหน่งงาน และอัตราเงินเดือนที่มากกว่าหรือสูงกว่าเห็นว่า ตนเองได้รับผลตอบแทนหรือคุณค่าจากองค์กรมาก จึงทำให้มีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่ากลุ่มอื่น ๆ ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของสิรินาคย์ กฤษณาธาร (2552) ที่ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) ผลการศึกษาพบว่า รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

4.4 ส่วนปัจจัยด้านเพศ และระดับการศึกษาพบว่า มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน เนื่องจากพนักงานเพศชายหรือเพศหญิงต่างมีความเต็มใจและรักองค์กรไม่แตกต่างกัน ส่วนระดับการศึกษาที่ปัจจุบันบริษัทส่วนใหญ่มีพนักงานที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรีในจำนวนที่ใกล้เคียงกัน โดยมีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีเป็นส่วนน้อย และการที่บริษัทมีการส่งพนักงานเข้าอบรม ศึกษาเพิ่มเติมในหลักสูตรต่าง ๆ ทั้งในและต่างประเทศอย่าง

ต่อเนื่อง ทำให้พนักงานมีความรู้รู้สึกว่าตนเองสามารถพัฒนาระดับความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างเท่าเทียมกัน ซึ่งขัดแย้งกับผลการศึกษาของสิรินาคย์ กฤษณาธาร (2552) ที่พบว่า ปัจจัยด้านเพศ และระดับการศึกษามีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน และผลงานวิจัยของนุชชากัญญา โณญญา (2547) ที่ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษาบริษัทขนส่งข้าวข้ามชาติแห่งหนึ่ง พบว่า พนักงานที่มีลักษณะส่วนบุคคลด้านเพศต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

5. จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านลักษณะงาน และปัจจัยด้านประสบการณ์ จากการทำงานของพนักงานบริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) กับความผูกพันต่อองค์กรนั้น สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

5.1 ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านลักษณะงาน ของพนักงานบริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) กับความผูกพันต่อองค์กร โดยวิเคราะห์เปรียบเทียบเฉพาะพนักงานที่ปฏิบัติงานที่สำนักงานใหญ่กับพนักงานที่ปฏิบัติงานที่ท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงานของพนักงานที่ปฏิบัติงานทั้ง 2 สถานที่ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร เนื่องจากปัจจัยด้านลักษณะงานมีความสำคัญ และมีความเชื่อมโยงกับความเชื่อในการปฏิบัติงานและการยอมรับในเป้าหมายขององค์กร ซึ่งส่งผลต่อความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร และเมื่อพิจารณาถึงพนักงานที่ปฏิบัติงานในแต่ละสถานที่แล้ว พบว่า พนักงานที่ปฏิบัติงานที่สำนักงานใหญ่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในทิศทางเดียวกัน ในระดับปานกลาง ขณะที่พนักงานที่ปฏิบัติงานที่ท่าอากาศยานสุวรรณภูมิมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในทิศทางเดียวกัน ในระดับค่อนข้างสูง ทั้งนี้อาจเนื่องจากว่า พนักงานที่ปฏิบัติงานที่ท่าอากาศยานสุวรรณภูมิมีความรู้สีกว่างานที่ปฏิบัติอยู่เป็นงานที่มีความท้าทาย มีความหลากหลายทั้งในความรับผิดชอบและงานที่ปฏิบัติ มีอิสระในการทำงาน มีความก้าวหน้าในการทำงาน มีส่วนร่วมในการบริหารงาน และงานที่รับผิดชอบมีความสำคัญมากกว่ากลุ่มพนักงานที่ปฏิบัติงานที่สำนักงานใหญ่ จึงทำให้มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับค่อนข้างสูงกว่า

5.2 ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านประสบการณ์จากการทำงานของพนักงานบริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) กับความผูกพันต่อองค์กร โดยวิเคราะห์เปรียบเทียบเฉพาะพนักงานที่ปฏิบัติงานที่สำนักงานใหญ่กับพนักงานที่ปฏิบัติงานที่ท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ พบว่า ปัจจัยด้านประสบการณ์จากการทำงานของพนักงานที่ปฏิบัติงานทั้ง 2 สถานที่ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร เนื่องจากพนักงานเห็นว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร มีประสบการณ์จากการทำงาน ทำให้พนักงานได้พัฒนาความรู้ ความสามารถ และนำไปใช้ในการ

ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งส่งผลต่อความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร และเมื่อพิจารณาถึงพนักงานที่ปฏิบัติงานในแต่ละสถานที่แล้ว พบว่า พนักงานที่ปฏิบัติงานที่ท่าอากาศยานสุวรรณภูมิและสำนักงานใหญ่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในทิศทางเดียวกัน ในระดับค่อนข้างสูงและระดับปานกลาง ทั้งนี้ เนื่องจาก บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) มีวิสัยทัศน์ พันธกิจ และค่านิยมขององค์กร เพื่อใช้เป็นเป้าหมายและทิศทางการดำเนินงานขององค์กรที่ชัดเจน เป็นบริษัทขนาดใหญ่ ในการจัดการ การดำเนินงาน และการพัฒนาท่าอากาศยานในประเทศ โดยมีผลประกอบการที่ดีตลอดมา อีกทั้งได้รับการจัดอันดับในการแข่งขันกับท่าอากาศยานของต่างประเทศด้วย ทำให้พนักงานมีความรู้สึกที่ตนเองมีความสำคัญต่อองค์กรจากประสบการณ์จากการทำงาน ซึ่งได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถอย่างต่อเนื่อง ทำให้พนักงานเกิดความเชื่อถือต่อองค์กร จึงส่งผลให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับค่อนข้างสูง

จากผลการศึกษาดังกล่าว มีความสอดคล้องกับแนวคิดของมิทเชล และลาร์สัน (Mitchell & Larson, 1974) เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรว่า ลักษณะส่วนบุคคล (Personal Characteristics) ลักษณะงาน (Job Characteristics) และลักษณะของประสบการณ์จากการทำงาน (Work Experience) เป็นองค์ประกอบหนึ่งที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร และแนวคิดของสตีเยร์ (Steer, 1977) เกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรว่า ลักษณะงานที่ปฏิบัติและลักษณะของประสบการณ์จากการทำงานเป็นปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร และผลงานวิจัยของสุทธวิพรรณ ศรีสุพรรณ (2550) ที่ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) พบว่า ทั้งด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติงานและประสบการณ์ในงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

5.3 ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

1. จากผลการศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะงานที่พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง แสดงให้เห็นว่าพนักงานมีความเห็นด้วยกับลักษณะงาน โดยพนักงานเห็นด้วยในด้านความสำคัญของงานที่รับผิดชอบ และการมีส่วนร่วมในการบริหารงานมากที่สุด ดังนั้น องค์กรควรให้ความสำคัญกับลักษณะงานที่พนักงานต้องรับผิดชอบ โดยส่งเสริมให้พนักงานได้ใช้ความรู้ ความสามารถอย่างเต็มที่ ตลอดจนกำหนดนโยบายและขั้นตอนการปฏิบัติงานอย่างชัดเจนและเป็นระบบ เพื่อให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องและมีประสิทธิภาพ มีการนำผลงานที่เสนอไปปฏิบัติจริง และให้โอกาสพนักงานได้มีส่วนในการกำหนดวิธีการและเป้าหมายร่วมกันกับผู้บังคับบัญชาแต่ละระดับชั้น เพื่อให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในการบริหารงานกับองค์กรมากที่สุด

2. จากผลการศึกษาวิจัยระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสบการณ์จากการทำงานที่พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง โดยพนักงานเห็นด้วยในด้านความน่าเชื่อถือขององค์กรและความรู้สึกที่ตนเองมีความสำคัญต่อองค์กรมากที่สุด องค์กรจึงควรพิจารณาให้ผลตอบแทนทั้งด้านเงินเดือนและด้านสวัสดิการต่าง ๆ รวมทั้งความมั่นคงในชีวิตแก่พนักงานอย่างคุ้มค่าและเหมาะสม เพื่อให้พนักงานมีความรู้สึกที่ตนเองเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีค่าต่อองค์กร ทั้งนี้ ควรพิจารณาให้เหมาะสมกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานร่วมด้วย เพื่อเป็นการส่งเสริมให้พนักงานมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

3. จากผลการวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) กับความผูกพันต่อองค์กรที่พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ สถานภาพสมรส ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ตำแหน่งงาน และอัตราเงินเดือนของพนักงานบริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) ที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันนั้น องค์กรควรมีการส่งเสริม สนับสนุนให้ความรู้ความเข้าใจกับพนักงาน ทำให้พนักงานมีความรู้สึกที่ตนเองมีความสำคัญและสามารถเข้าไปมีส่วนร่วมกับการพัฒนาองค์กร เพื่อให้มีความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายขององค์กร มีความเต็มใจในการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร รวมทั้งมีความรักในองค์กรมากยิ่งขึ้น เพื่อให้้องค์กรสามารถพัฒนาประสิทธิภาพในการดำเนินงานต่อไป

4. จากผลการศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านลักษณะงาน และปัจจัยด้านประสบการณ์จากการทำงานของพนักงานบริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) ที่พบว่า มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลางและระดับค่อนข้างสูงนั้น องค์กรควรให้ความสำคัญกับปัจจัยทั้ง 2 ด้าน ซึ่งสามารถส่งผลต่อการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานให้มากขึ้นได้ โดยการกำหนดคน โยบายหรือระเบียบวิธีปฏิบัติในการทำงานให้สามารถเชื่อมโยงกันและสามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างจริงจังและเป็นรูปธรรมมากขึ้น

5.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในอนาคต

1. ควรมีการศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตของพนักงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร เช่น อัตราผลตอบแทน การให้รางวัล และสวัสดิการต่าง ๆ

2. ควรมีการศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร เช่น โครงสร้างองค์กร วัฒนธรรมองค์กร ระบบการบังคับบัญชา และภาวะผู้นำ เป็นต้น เพื่อให้ทราบถึงปัจจัยอื่น ๆ ที่มีอิทธิพลต่อพนักงานที่อาจจะส่งผลให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

บรรณานุกรม

- ขวัญประไพ สีสาวแห. 2550. ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารทหารไทย ศึกษาเฉพาะกรณีสำนักงานใหญ่. การค้นคว้าอิสระปริญญาโทมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- จิระชัย ยมเกิด. 2549. ความผูกพันของพนักงานต่อบริษัท ลานนาเกษตรอุตสาหกรรม จำกัด. การค้นคว้าแบบอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- จักรพันธ์ เทพพิทักษ์. 2551. ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ลำพูน ซิงเดนเกิน จำกัด. การค้นคว้าแบบอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ชุตินธร สนวนุช. 2552. ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เว็บบ สวัสดิ์ จำกัด (มหาชน). สารนิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- ธนัสถ์ เกษมไชยานันท์. 2544. ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการใช้เว็บไซต์ (web sites) ของผู้ใช้อินเทอร์เน็ตในเขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ธานินทร์ ศิลป์จารุ. 2553. การวิจัยและการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS. พิมพ์ครั้งที่ 11. กรุงเทพฯ : บิซซิเนสอาร์แอนด์ดี.
- นวรรตน์ ศรีสุริยา. 2549. ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันกับองค์กรและพฤติกรรมในการทำงานของพนักงานในบริษัทร่วมทุนไทย-ญี่ปุ่น. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- นุตชา ภิญญโสภา. 2547. ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษาบริษัทขายส่งข้ามชาติแห่งหนึ่ง. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต. (จิตวิทยาอุตสาหกรรม) มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ. 2540. ระเบียบวิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์. กรุงเทพฯ : คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล.
- เบญจมาภรณ์ นวลิมปี. 2548. ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร กรณีศึกษาธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) สาขาสมุทรสงครามและสาขาสมุทรสาคร. การค้นคว้าแบบอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

บรรณานุกรม (ต่อ)

ปิยะพันธ์ จัมปาสุต. 2553. “รายงานประจำปี 2553,” [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก :

<http://www.airportthai.co.th>. [สืบค้นเมื่อ 7 สิงหาคม 2554]

ปัจเจก ทัพพรหม. 2550. ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ วัฒนธรรมองค์การ ความผูกพันต่อองค์การ และพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน). วิทยานิพนธ์ วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต. (จิตวิทยาอุตสาหกรรม) มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

ราชบัณฑิตยสถาน. 2542. พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ : นานมีบุ๊คส์พับลิเคชั่นส์.

วัชรวิ หวังนุช. 2550. การรับรู้ข้อมูลข่าวสาร แรงจูงใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์การ และความคิดที่จะโยกย้ายสถานที่ทำงาน กรณีศึกษาพนักงานโรงงานยาสูบ. วิทยานิพนธ์ วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต. (จิตวิทยาอุตสาหกรรม) มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

สายธาร ทองอร่าม. 2550. ความผูกพันต่อองค์การ : ศึกษากรณีบริษัท เดอะมอลล์ กรุ๊ป จำกัด สาขารามคำแหง. ภาคนิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

สิรินาถย์ กฤษณาธาร. 2552. ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน). ภาคนิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.

สุทธิวรรณ ศรีสุพรรณ. 2550. ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน). การค้นคว้าแบบอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

สุพานี ไทยเจริญ. 2550. ความผูกพันต่อองค์การ กรณีศึกษาโรงงานผลิตน้ำการประปานครหลวง. วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยสยาม.

สุรารักษ์ ศักดิ์ธรรมเจริญ. 2549. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในกลุ่ม อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ นิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ. การค้นคว้าแบบอิสระ ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

Allen, N. J., and Meyer, J. P. 1990. “The measurement and antecedents of affective, continuance to the organization.” *Journal of Occupational Psychology*, Vol. 63: 1-18.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- Banks, D. L. 2006. Relationships between Organizational Commitment, Core Job Characteristics, and Organizational Citizenship Behaviors in United States Air Force Organizations. **Pentagon Report**, 84.
- Kuean, W. L., Kaur, S., and Wong, E. S. K. 2010. The Relationship between Organizational Commitment and Intention to Quit: The Malaysian Companies Perspectives. **Journal of Applied Sciences**, Vol. 10: 2251-2260.
- Mitchell, T. R., and Larson, J. R. 1974. **People in organization: An Introduction to Organizational Behavior**. Englewood Cliffs: Prentice-Hill.
- Mowday, R. T., Porter, L. W., and Steers, R. M. 1982. **Employee - Organization Linkages: The Psychology of Commitment, Absenteeism and Turnover**. New York: Academic Press, Inc.
- Mowday, R. T., Steers, R. M., and Porter, L. W. 1979. The Measurement of Organizational Commitment. **Journal of Vocational Behavior**, Vol. 14: 223-247.
- Muchinsky, P. M. 1997. **Psychology Applied to work: An Introduction to Industrial and Organizational Psychology**. 5th ed. California: Brooks/Cole.
- Porter, L. W., Lawler, E. E., and Hackman R. 1975. **Behavior in Organization**. New York: McGraw-Hill.
- Porter, L. W., Steers, R. M., Mowday R. T., and Boulian, P. V. 1974. Organizational Commitment, Job Satisfaction and Turnover Among Psychiatric Technician. **Journal of Applied Psychology**, Vol. 59 (5): 604-609.
- Steers, R. M. 1977. Antecedents and outcomes of organization commitment. **Administrative Science Quarterly**, Vol. 22: 46-56.
- Steers, R. M. 1977. **Organizational Effectiveness: A Behavioral View**. California: Goodyear Publishing Company, Inc.

บรรณานุกรม (ต่อ)

Turkay, T. N. 2004. Job Satisfaction and Organizational Commitment Level of Elementary Supervisors., [Online]. Available:

http://www.egitim.ankara.edu.tr/04TokTN_eyp_Dabs.pdf, [Retrieved June 14, 2011]



ภาคผนวก ก

แบบสอบถาม



แบบสอบถามการวิจัย

เรื่อง

ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน
บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน)

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้เป็นแบบสอบถามที่ต้องการทราบถึงความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน)
2. แบบสอบถามมีทั้งหมด 4 ตอน ดังนี้
ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 8 ข้อ
ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะงาน จำนวน 20 ข้อ
ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสบการณ์จากการทำงาน จำนวน 16 ข้อ
ตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร จำนวน 12 ข้อ
3. โปรดตอบแบบสอบถามทุกข้อให้ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด
4. การตอบแบบสอบถามนี้จะไม่มีผลกระทบต่อตัวท่าน และการปฏิบัติงานของท่าน แต่ประการใด เนื่องจากแบบสอบถามนี้ใช้เพื่อการวิจัยเท่านั้น

ขอขอบพระคุณทุกท่านที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามในครั้งนี้

*** **

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน หน้าข้อความที่เกี่ยวกับตัวท่าน

1. เพศ

1. ชาย 2. หญิง

2. อายุ

1. ต่ำกว่า 30 ปี 2. 30 ปีแต่ไม่ถึง 40 ปี
 3. 40 ปีแต่ไม่ถึง 50 ปี 4. 50 ปีขึ้นไป

3. ระดับการศึกษา

1. ต่ำกว่าปริญญาตรี 2. ปริญญาตรี
 3. สูงกว่าปริญญาตรี

4. สถานภาพ

1. โสด 2. สมรส
 3. หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่

5. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

1. 1 ปีหรือน้อยกว่า 2. 2 – 5 ปี
 3. 6 – 9 ปี 4. 10 ปีขึ้นไป

6. ตำแหน่งงาน

1. ระดับ 1 – 3 2. ระดับ 4 – 6
 3. ระดับ 7 ขึ้นไป

7. อัตราเงินเดือน

1. ไม่เกิน 15,000 บาท 2. 15,000 แต่ไม่ถึง 25,000 บาท
 3. 25,000 แต่ไม่ถึง 30,000 บาท 4. 30,000 บาทขึ้นไป

8. สถานที่ทำงานของท่าน

1. สำนักงานใหญ่ 2. ทำอากาศยานสุวรรณภูมิ
 3. ทำอากาศยานดอนเมือง 4. ทำอากาศยานเชียงใหม่
 5. ทำอากาศยานหาดใหญ่ 6. ทำอากาศยานภูเก็ต
 7. ทำอากาศยานแม่ฟ้าหลวง เชียงราย

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะงาน

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ประเด็นคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ไม่เห็น ด้วย	ไม่แน่ใจ	เห็น ด้วย	เห็นด้วย อย่างยิ่ง
	1	2	3	4	5
9. ลักษณะงานที่มีความท้าทาย					
9.1 งานที่ท่านปฏิบัติเป็นงานที่ยาก และต้องแก้ไข ปัญหาเฉพาะหน้าบ่อยครั้ง					
9.2 ท่านปฏิบัติงานภายใต้ความกดดันในเรื่องของ เวลาและความสำเร็จของงาน					
9.3 งานที่ท่านปฏิบัติกระตุ้นให้ท่านมีความกระตือ รือร้นและใช้ความคิดสร้างสรรค์อยู่เสมอ					
9.4 งานที่ท่านปฏิบัติต้องใช้ความรู้ ความชำนาญ และทักษะหลายด้านประกอบกัน					
10. ความมีอิสระในงาน					
10.1 ท่านสามารถใช้วิจารณญาณของตนเองในการ แก้ปัญหาที่เกิดขึ้นได้ทันที					
10.2 ท่านมีโอกาสกำหนดเป้าหมายและวิธีการ ทำงานในหน้าที่ของตนเองได้					
10.3 ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ท่านนำความคิด ของท่านไปทดลองใช้ในการปฏิบัติงาน					
10.4 ท่านมีโอกาสเสนอสิ่งใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงาน อยู่เสมอ					
11. ความก้าวหน้าในงาน					
11.1 งานที่ท่านทำอยู่เปิดโอกาสให้ท่านได้รับการ เลื่อนเงินเดือน, เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นในหน่วยงาน ของท่าน					
11.2 งานที่ท่านทำอยู่เปิดโอกาสให้ท่านมีความ ก้าวหน้าในเส้นทางอาชีพตามที่ท่านคาดหวัง					

ประเด็นคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ไม่เห็น ด้วย	ไม่แน่ใจ	เห็น ด้วย	เห็นด้วย อย่างยิ่ง
	1	2	3	4	5
11. ความก้าวหน้าในงาน (ต่อ)					
11.3 ถ้าท่านปฏิบัติงานจนเกิดผลงานที่ดี ท่านจะได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาให้ได้รับความดีความชอบซึ่งเป็นโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน					
11.4 ท่านรู้สึกพอใจกับการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่การงาน					
12. การมีส่วนร่วมในการบริหาร					
12.1 ท่านมีโอกาสในการกำหนดวิธีการและเป้าหมายในการทำงานร่วมกับผู้บังคับบัญชา					
12.2 ผู้บังคับบัญชาให้ความสนใจในความคิดเห็นของท่าน					
12.3 ท่านรู้สึกว่าตนเองมีส่วนร่วมทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ					
12.4 ท่านมีส่วนร่วมในการเป็นคณะทำงานหรือคณะกรรมการเพื่อดำเนินงานต่าง ๆ ภายในหน่วยงานของท่าน					
13. ความสำคัญของงานที่รับผิดชอบ					
13.1 งานที่ท่านรับผิดชอบต้องใช้ความรู้ ความสามารถอย่างเต็มที่					
13.2 งานในความรับผิดชอบของท่านมีขั้นตอนและวิธีการทำงานที่เป็นระบบและชัดเจน					
13.3 งานที่ท่านรับผิดชอบนั้น ผู้บังคับบัญชาให้ความสนใจและความสำคัญ					
13.4 งานที่ท่านรับผิดชอบเป็นงานที่นำไปสู่การพัฒนาองค์กรของท่าน					

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสบการณ์จากการทำงาน

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ประเด็นคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ไม่เห็น ด้วย	ไม่แน่ใจ	เห็น ด้วย	เห็นด้วย อย่างยิ่ง
	1	2	3	4	5
14. ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร					
14.1 ท่านรู้สึกว่าคุณเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีค่าต่อองค์กร					
14.2 ท่านได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานที่สำคัญอยู่เสมอ					
14.3 ท่านมีส่วนร่วมอย่างมากในการทำให้เกิดความสำเร็จขององค์กร					
14.4 ท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชาว่า ท่านมีความรู้ ความสามารถในการทำงาน					
15. การมีมนุษยสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน					
15.1 ท่านสามารถโน้มน้าวเพื่อน ๆ ให้ทำงานอย่างเต็มที่เพื่อความสำเร็จของหน่วยงาน					
15.2 ในหน่วยงานของท่านจะทำงานร่วมกันเป็นทีมมากกว่าต่างคนต่างทำ					
15.3 ในการทำงานร่วมกันนั้น เพื่อนร่วมงานของท่านทำงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จลุล่วงด้วยดี					
15.4 ความสัมพันธ์ระหว่างท่านกับเพื่อนร่วมงานเป็นไปด้วยความราบรื่นดี					
16. ความน่าเชื่อถือขององค์กร					
16.1 การทำงานใน ทอท.ทำให้ท่านรู้สึกมั่นคงในชีวิต					
16.2 หากพนักงานมีความเดือดร้อน องค์กรสามารถช่วยบรรเทาความเดือดร้อนให้พนักงานได้					
16.3 ท่านรู้สึกต่อต้าน เมื่อมีผู้อื่นพูดถึงองค์กรของท่านในทางเสื่อมเสีย					

ประเด็นคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ไม่เห็น ด้วย	ไม่แน่ใจ	เห็น ด้วย	เห็นด้วย อย่างยิ่ง
	1	2	3	4	5
16. ความน่าเชื่อถือขององค์กร (ต่อ)					
16.4 สำหรับท่านแล้ว ทอท.ถือว่าเป็นองค์กรที่ดีที่สุดใน แห่งหนึ่งที่นำทำงานด้วย					
17. การได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ					
17.1 หน่วยงานของท่านเปิดโอกาสให้พนักงาน ได้รับการศึกษาต่อ ฝึกอบรม หรือดูงานทั้งในและ ต่างประเทศอย่างสม่ำเสมอ					
17.2 การส่งพนักงานเข้ารับการศึกษาคือ ฝึกอบรม หน่วยงานจะมีระบบการคัดเลือกที่เป็นไปอย่าง เหมาะสมและยุติธรรม					
17.3 องค์กรของท่านจัดให้มีศูนย์ข้อมูลข่าวสารหรือ ห้องสมุด เพื่อให้พนักงานได้ใช้ค้นคว้าหาความรู้					
17.4 ท่านมีโอกาสใช้ความรู้ ความสามารถ และทักษะ เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการทำงานของท่าน					

ตอนที่ 4 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ประเด็นคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ไม่เห็น ด้วย	ไม่แน่ใจ	เห็น ด้วย	เห็นด้วย อย่างยิ่ง
	1	2	3	4	5
18. ความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมาย และค่านิยม ขององค์กร					
18.1 ท่านพอใจกับนโยบายและวิธีการบริหารงาน ของ ทอท.					
18.2 ท่านมักพูดถึงคุณงามความดีขององค์กร ของท่านให้ผู้อื่นฟังเสมอ					

ประเด็นคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ไม่เห็น ด้วย	ไม่แน่ใจ	เห็น ด้วย	เห็นด้วย อย่างยิ่ง
	1	2	3	4	5
18. ความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมาย และค่านิยม ขององค์กร (ต่อ)					
18.3 ท่านคิดว่ารูปแบบการบริหารงานของ ทอท .เป็นรูปแบบที่สามารถนำไปสู่ประสิทธิภาพและ ประสิทธิผลสูงสุดขององค์กร					
18.4 ท่านภูมิใจที่จะบอกใคร ๆ ว่า ทอท.เป็นองค์กร ที่มีความสำคัญต่อประเทศชาติ					
19. ความเต็มใจในการทำงานเพื่อประโยชน์ของ องค์กร					
19.1 ท่านพอใจที่จะทำงานล่วงเวลาให้กับหน่วยงาน แม้ว่าค่าตอบแทนที่ได้รับจะไม่คุ้มค่า					
19.2 ท่านพยายามทำงานเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อ องค์กร					
19.3 เมื่อได้รับมอบหมายงานอย่างหนึ่ง ท่านจะใช้ ความรู้ความสามารถของตนเองอย่างเต็มที่ในการ ทำงานนั้น เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จ					
19.4 ท่านพร้อมจะทำทุกอย่างเพื่อความเจริญรุ่งเรือง ขององค์กร					
20. ความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็น สมาชิกภาพในองค์กร					
20.1 ท่านไม่คิดที่จะเปลี่ยนสถานที่ทำงานใหม่ (นอกจากองค์กรนี้) แม้จะมีโอกาสก็ตาม					
20.2 ท่านจะปฏิบัติงานใน ทอท.จนกว่าจะเกษียณอายุ					
20.3 เมื่อทำงานนานขึ้น ท่านยังรู้สึกรักองค์กรและ มีความผูกพันกับองค์กรนี้มากขึ้น					
20.4 หากท่านเกษียณอายุ ท่านยินดีจะสมัครเข้าร่วม เป็นสมาชิกในชมรมผู้เกษียณอายุ ตามที่องค์กร จัดตั้งขึ้น					

ภาคผนวก ข
ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ



Reliability

***** Method 1 (space saver) will be used for this analysis *****

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
V9.1	201.4667	116.4644	.3114	.8937
V9.2	201.2667	117.0989	.5269	.8909
V9.3	201.2667	121.6506	.0373	.8958
V9.4	201.2667	118.2713	.2909	.8934
V10.1	201.3333	116.9885	.6168	.8904
V10.2	201.7333	104.1333	.8299	.8827
V10.3	201.5667	115.0126	.5465	.8899
V10.4	201.6000	111.4897	.6318	.8879
V11.1	201.1667	116.4195	.4638	.8911
V11.2	201.4333	119.7713	.1883	.8946
V11.3	201.2000	118.9241	.2999	.8932
V11.4	201.8333	114.8333	.6024	.8893
V12.1	201.1667	115.9368	.4087	.8918
V12.2	200.9000	120.3690	.1438	.8950
V12.3	200.9333	118.1333	.3471	.8926
V12.4	200.9333	116.9609	.4563	.8913
V13.1	200.7000	121.8034	.0246	.8958
V13.2	200.7000	121.8034	.0246	.8958
V13.3	200.7000	121.8034	.0246	.8958
V13.4	200.7000	121.8034	.0246	.8958
V14.1	200.6667	118.5747	.4205	.8922
V14.2	201.6333	109.1368	.6849	.8865
V14.3	201.9667	112.3092	.7117	.8872

V14.4	201.1667	114.2126	.7560	.8880
V15.1	200.8667	118.1885	.3529	.8926
V15.2	201.0333	114.7920	.6567	.8889
V15.3	201.0000	114.8276	.6518	.8890
V15.4	200.7333	120.7540	.1323	.8949
V16.1	200.6000	123.0759	-.1447	.8965
V16.2	200.9333	121.5816	.0319	.8963
V16.3	200.9000	121.6103	.0301	.8963
V16.4	200.5000	122.1897	.0000	.8948
V17.1	200.9667	121.8264	.0094	.8966
V17.2	201.0667	123.3747	-.1285	.8981
V17.3	201.0333	122.1713	-.0213	.8969

Reliability

***** Method 1 (space saver) will be used for this analysis *****

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Item-total Statistics

Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted	
V17.4	201.0667	121.2368	.0630	.8959
V18.1	201.8000	118.5793	.3343	.8928
V18.2	201.7333	117.5126	.3534	.8926
V18.3	202.0000	115.7931	.4427	.8913
V18.4	201.3333	118.5747	.4205	.8922
V19.1	202.2333	107.2195	.6390	.8875
V19.2	201.2667	116.5471	.5876	.8903
V19.3	201.1000	117.1966	.4398	.8916
V19.4	201.2667	117.2368	.3762	.8923
V20.1	201.3333	112.2299	.5943	.8886
V20.2	201.6000	112.8000	.5874	.8888

V20.3	201.7000	114.7690	.4903	.8905
V20.4	201.1333	117.9126	.2919	.8935

Reliability Coefficients

N of Cases = 30.0

N of Items = 48

Alpha = .8944

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

สมมติฐานย่อยที่ 1.1 เพศของพนักงานที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร แตกต่างกัน

T-Test



Group Statistics

	เพศ	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
ความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	ชาย	178	3.3848	.74082	.05553
	หญิง	204	3.5098	.74973	.05249
ความเต็มใจในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร	ชาย	178	4.0014	.52312	.03921
	หญิง	204	3.9926	.55924	.03915
ความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร	ชาย	178	3.8090	.79193	.05936
	หญิง	204	3.9118	.73624	.05155
totalpart4	ชาย	178	3.7317	.59219	.04439
	หญิง	204	3.8047	.58978	.04129



Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
ความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	Equal variances assumed	.044	.834	-1.634	380	.103	-.12497	.07647	-.27534	.02539
	Equal variances not assumed			-1.636	374.167	.103	-.12497	.07641	-.27522	.02528
ความเต็มใจในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร	Equal variances assumed	.961	.328	.157	380	.875	.00876	.05566	-.10069	.11821
	Equal variances not assumed			.158	378.148	.875	.00876	.05541	-.10020	.11771
ความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร	Equal variances assumed	1.042	.308	-1.314	380	.190	-.10278	.07823	-.25659	.05103
	Equal variances not assumed			-1.307	364.087	.192	-.10278	.07862	-.25737	.05182
totalpart4	Equal variances assumed	.314	.576	-1.204	380	.229	-.07300	.06061	-.19216	.04617
	Equal variances not assumed			-1.204	372.605	.229	-.07300	.06062	-.19221	.04621

สมมติฐานย่อยที่ 1.2 อายุของพนักงานที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน
Oneway



Descriptives

		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
						Lower Bound	Upper Bound		
ความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายและคำนิยามขององค์การ	ต่ำกว่า 30 ปี	45	3.4000	.77129	.11498	3.1683	3.6317	1.50	5.00
	30 ปีแต่ไม่ถึง 40 ปี	142	3.4736	.75425	.06330	3.3485	3.5987	1.50	5.00
	40 ปีแต่ไม่ถึง 50 ปี	118	3.3708	.75301	.06932	3.2335	3.5080	1.75	5.00
	50 ปีขึ้นไป	77	3.5649	.70757	.08064	3.4043	3.7255	2.00	5.00
	Total	382	3.4516	.74722	.03823	3.3764	3.5267	1.50	5.00
ความเต็มใจในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์การ	ต่ำกว่า 30 ปี	45	3.7333	.47494	.07080	3.5906	3.8760	2.75	4.75
	30 ปีแต่ไม่ถึง 40 ปี	142	3.9349	.55518	.04659	3.8428	4.0270	2.50	5.00
	40 ปีแต่ไม่ถึง 50 ปี	118	4.0508	.51011	.04696	3.9578	4.1438	2.50	5.00
	50 ปีขึ้นไป	77	4.1818	.53132	.06055	4.0612	4.3024	2.50	5.00
	Total	382	3.9967	.54202	.02773	3.9422	4.0513	2.50	5.00
ความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์การ	ต่ำกว่า 30 ปี	45	3.3056	.72865	.10862	3.0866	3.5245	2.00	4.75
	30 ปีแต่ไม่ถึง 40 ปี	142	3.7482	.77557	.06508	3.6196	3.8769	2.25	5.00
	40 ปีแต่ไม่ถึง 50 ปี	118	3.9640	.68037	.06263	3.8399	4.0880	2.00	5.00
	50 ปีขึ้นไป	77	4.2500	.63995	.07293	4.1047	4.3953	2.75	5.00
	Total	382	3.8639	.76341	.03906	3.7871	3.9407	2.00	5.00
totalpart4	ต่ำกว่า 30 ปี	45	3.4796	.55253	.08237	3.3136	3.6456	2.58	4.83
	30 ปีแต่ไม่ถึง 40 ปี	142	3.7189	.60514	.05078	3.6185	3.8193	2.50	4.92
	40 ปีแต่ไม่ถึง 50 ปี	118	3.7952	.57018	.05249	3.6912	3.8991	2.42	4.92
	50 ปีขึ้นไป	77	3.9989	.53573	.06105	3.8773	4.1205	2.50	5.00
	Total	382	3.7707	.59125	.03025	3.7112	3.8302	2.42	5.00



ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	Between Groups	1.949	3	.650	1.165	.323
	Within Groups	210.780	378	.558		
	Total	212.729	381			
ความเต็มใจในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร	Between Groups	6.649	3	2.216	7.957	.000
	Within Groups	105.284	378	.279		
	Total	111.933	381			
ความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร	Between Groups	28.589	3	9.530	18.620	.000
	Within Groups	193.458	378	.512		
	Total	222.046	381			
totalpart4	Between Groups	8.275	3	2.758	8.347	.000
	Within Groups	124.915	378	.330		
	Total	133.190	381			



Post Hoc Tests

Multiple Comparisons

Dependent Variable: ความเต็มใจในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร

LSD

(I) อายุ	(J) อายุ	Mean			95% Confidence Interval	
		Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	Lower Bound	Upper Bound
ต่ำกว่า 30 ปี	30 ปีแต่ไม่ถึง 40 ปี	-.20153*	.09028	.026	-.3790	-.0240
	40 ปีแต่ไม่ถึง 50 ปี	-.31751*	.09247	.001	-.4993	-.1357
	50 ปีขึ้นไป	-.44848*	.09903	.000	-.6432	-.2538
30 ปีแต่ไม่ถึง 40 ปี	ต่ำกว่า 30 ปี	.20153*	.09028	.026	.0240	.3790
	40 ปีแต่ไม่ถึง 50 ปี	-.11599	.06574	.078	-.2453	.0133
	50 ปีขึ้นไป	-.24696*	.07469	.001	-.3938	-.1001
40 ปีแต่ไม่ถึง 50 ปี	ต่ำกว่า 30 ปี	.31751*	.09247	.001	.1357	.4993
	30 ปีแต่ไม่ถึง 40 ปี	.11599	.06574	.078	-.0133	.2453
	50 ปีขึ้นไป	-.13097	.07732	.091	-.2830	.0211
50 ปีขึ้นไป	ต่ำกว่า 30 ปี	.44848*	.09903	.000	.2538	.6432
	30 ปีแต่ไม่ถึง 40 ปี	.24696*	.07469	.001	.1001	.3938
	40 ปีแต่ไม่ถึง 50 ปี	.13097	.07732	.091	-.0211	.2830

*. The mean difference is significant at the .05 level.



Multiple Comparisons

Dependent Variable: ความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร

LSD

(I) อายุ	(J) อายุ	Mean			95% Confidence Interval	
		Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	Lower Bound	Upper Bound
ต่ำกว่า 30 ปี	30 ปีแต่ไม่ถึง 40 ปี	-.44268*	.12238	.000	-.6833	-.2020
	40 ปีแต่ไม่ถึง 50 ปี	-.65843*	.12534	.000	-.9049	-.4120
	50 ปีขึ้นไป	-.94444*	.13424	.000	-1.2084	-.6805
30 ปีแต่ไม่ถึง 40 ปี	ต่ำกว่า 30 ปี	.44268*	.12238	.000	.2020	.6833
	40 ปีแต่ไม่ถึง 50 ปี	-.21574*	.08911	.016	-.3910	-.0405
	50 ปีขึ้นไป	-.50176*	.10125	.000	-.7008	-.3027
40 ปีแต่ไม่ถึง 50 ปี	ต่ำกว่า 30 ปี	.65843*	.12534	.000	.4120	.9049
	30 ปีแต่ไม่ถึง 40 ปี	.21574*	.08911	.016	.0405	.3910
	50 ปีขึ้นไป	-.28602*	.10480	.007	-.4921	-.0799
50 ปีขึ้นไป	ต่ำกว่า 30 ปี	.94444*	.13424	.000	.6805	1.2084
	30 ปีแต่ไม่ถึง 40 ปี	.50176*	.10125	.000	.3027	.7008
	40 ปีแต่ไม่ถึง 50 ปี	.28602*	.10480	.007	.0799	.4921

*. The mean difference is significant at the .05 level.



Multiple Comparisons

Dependent Variable: totalpart4

LSD

(I) อายุ	(J) อายุ	Mean			95% Confidence Interval	
		Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	Lower Bound	Upper Bound
ต่ำกว่า 30 ปี	30 ปีแต่ไม่ถึง 40 ปี	-.23927*	.09834	.015	-.4326	-.0459
	40 ปีแต่ไม่ถึง 50 ปี	-.31557*	.10072	.002	-.5136	-.1175
	50 ปีขึ้นไป	-.51929*	.10787	.000	-.7314	-.3072
30 ปีแต่ไม่ถึง 40 ปี	ต่ำกว่า 30 ปี	.23927*	.09834	.015	.0459	.4326
	40 ปีแต่ไม่ถึง 50 ปี	-.07630	.07161	.287	-.2171	.0645
	50 ปีขึ้นไป	-.28002*	.08136	.001	-.4400	-.1201
40 ปีแต่ไม่ถึง 50 ปี	ต่ำกว่า 30 ปี	.31557*	.10072	.002	.1175	.5136
	30 ปีแต่ไม่ถึง 40 ปี	.07630	.07161	.287	-.0645	.2171
	50 ปีขึ้นไป	-.20372*	.08422	.016	-.3693	-.0381
50 ปีขึ้นไป	ต่ำกว่า 30 ปี	.51929*	.10787	.000	.3072	.7314
	30 ปีแต่ไม่ถึง 40 ปี	.28002*	.08136	.001	.1201	.4400
	40 ปีแต่ไม่ถึง 50 ปี	.20372*	.08422	.016	.0381	.3693

*. The mean difference is significant at the .05 level.



สมมติฐานย่อยที่ 1.3 ระดับการศึกษาของพนักงานที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

Oneway

Descriptives

		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
						Lower Bound	Upper Bound		
ความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายและคำนิยมขององค์กร	ต่ำกว่าปริญญาตรี	18	3.5278	.83088	.19584	3.1146	3.9410	1.75	4.75
	ปริญญาตรี	207	3.4130	.75664	.05259	3.3094	3.5167	1.50	5.00
	สูงกว่าปริญญาตรี	157	3.4936	.72664	.05799	3.3791	3.6082	1.75	5.00
	Total	382	3.4516	.74722	.03823	3.3764	3.5267	1.50	5.00
ความเต็มใจในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร	ต่ำกว่าปริญญาตรี	18	3.9167	.45374	.10695	3.6910	4.1423	3.50	5.00
	ปริญญาตรี	207	3.9408	.55777	.03877	3.8644	4.0173	2.50	5.00
	สูงกว่าปริญญาตรี	157	4.0796	.52198	.04166	3.9973	4.1619	2.50	5.00
	Total	382	3.9967	.54202	.02773	3.9422	4.0513	2.50	5.00
ความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร	ต่ำกว่าปริญญาตรี	18	4.2083	.70841	.16697	3.8561	4.5606	3.00	5.00
	ปริญญาตรี	207	3.7947	.80396	.05588	3.6845	3.9049	2.00	5.00
	สูงกว่าปริญญาตรี	157	3.9156	.70173	.05600	3.8050	4.0262	2.00	5.00
	Total	382	3.8639	.76341	.03906	3.7871	3.9407	2.00	5.00
totalpart4	ต่ำกว่าปริญญาตรี	18	3.8843	.57603	.13577	3.5978	4.1707	2.75	4.92
	ปริญญาตรี	207	3.7162	.61970	.04307	3.6313	3.8011	2.50	4.92
	สูงกว่าปริญญาตรี	157	3.8296	.54916	.04383	3.7430	3.9162	2.42	5.00
	Total	382	3.7707	.59125	.03025	3.7112	3.8302	2.42	5.00



ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	Between Groups	.690	2	.345	.616	.541
	Within Groups	212.040	379	.559		
	Total	212.729	381			
ความเต็มใจในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร	Between Groups	1.841	2	.921	3.169	.043
	Within Groups	110.092	379	.290		
	Total	111.933	381			
ความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร	Between Groups	3.547	2	1.773	3.076	.047
	Within Groups	218.500	379	.577		
	Total	222.046	381			
totalpart4	Between Groups	1.392	2	.696	2.002	.137
	Within Groups	131.798	379	.348		
	Total	133.190	381			



Post Hoc Tests**Multiple Comparisons**

Dependent Variable: ความเต็มใจในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร

LSD

(I) ระดับการศึกษา	(J) ระดับการศึกษา	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
					Lower Bound	Upper Bound
ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	-.02415	.13244	.855	-.2846	.2363
	สูงกว่าปริญญาตรี	-.16295	.13412	.225	-.4267	.1008
ปริญญาตรี	ต่ำกว่าปริญญาตรี	.02415	.13244	.855	-.2363	.2846
	สูงกว่าปริญญาตรี	-.13880*	.05704	.015	-.2509	-.0266
สูงกว่าปริญญาตรี	ต่ำกว่าปริญญาตรี	.16295	.13412	.225	-.1008	.4267
	ปริญญาตรี	.13880*	.05704	.015	.0266	.2509

*. The mean difference is significant at the .05 level.

Multiple Comparisons

Dependent Variable: ความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร

LSD

(I) ระดับการศึกษา	(J) ระดับการศึกษา	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
					Lower Bound	Upper Bound
ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	.41365*	.18658	.027	.0468	.7805
	สูงกว่าปริญญาตรี	.29273	.18895	.122	-.0788	.6642
ปริญญาตรี	ต่ำกว่าปริญญาตรี	-.41365*	.18658	.027	-.7805	-.0468
	สูงกว่าปริญญาตรี	-.12092	.08036	.133	-.2789	.0371
สูงกว่าปริญญาตรี	ต่ำกว่าปริญญาตรี	-.29273	.18895	.122	-.6642	.0788
	ปริญญาตรี	.12092	.08036	.133	-.0371	.2789

*. The mean difference is significant at the .05 level.

Multiple Comparisons

Dependent Variable :totalpart4

LSD

(I) ระดับการศึกษา	(J) ระดับการศึกษา	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
					Lower Bound	Upper Bound
ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	.1681	.14491	.247	-.1169	.4530
	สูงกว่าปริญญาตรี	-.0546	.14675	.710	-.2339	.3432
ปริญญาตรี	ต่ำกว่าปริญญาตรี	-.1681	.14491	.247	-.4530	.1169
	สูงกว่าปริญญาตรี	-.1134	.06241	.070	-.2361	.0093
สูงกว่าปริญญาตรี	ต่ำกว่าปริญญาตรี	-.0546	.14675	.710	-.3432	.2339
	ปริญญาตรี	.1134	.06241	.070	-.0093	.2361

*. The mean difference is significant at the .05 level.



สมมติฐานย่อยที่ 1.4 สถานภาพของพนักงานที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

Oneway

		Descriptives							
		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
						Lower Bound	Upper Bound		
ความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	โสด	159	3.4261	.75972	.06025	3.3071	3.5451	1.50	5.00
	สมรส	160	3.5078	.71177	.06627	3.3967	3.6189	1.50	5.00
	หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่	63	3.3730	.80306	.10118	3.1708	3.5753	1.75	5.00
	Total	382	3.4516	.74722	.03823	3.3764	3.5267	1.50	5.00
ความเต็มใจในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร	โสด	159	3.8553	.53692	.04258	3.7712	3.9394	2.75	5.00
	สมรส	160	4.1422	.49970	.03950	4.0642	4.2202	2.50	5.00
	หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่	63	3.9841	.56951	.07175	3.8407	4.1276	2.50	5.00
	Total	382	3.9967	.54202	.02773	3.9422	4.0513	2.50	5.00
ความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร	โสด	159	3.5928	.77212	.06123	3.4718	3.7137	2.00	5.00
	สมรส	160	4.0516	.69426	.05489	3.9432	4.1600	2.00	5.00
	หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่	63	4.0714	.70914	.08934	3.8928	4.2500	2.50	5.00
	Total	382	3.8639	.76341	.03906	3.7871	3.9407	2.00	5.00
totalpart4	โสด	159	3.6247	.60150	.04770	3.5305	3.7190	2.42	4.92
	สมรส	160	3.9005	.54131	.04279	3.8160	3.9850	2.58	5.00
	หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่	63	3.8095	.61245	.07716	3.6553	3.9638	2.50	4.92
	Total	382	3.7707	.59125	.03025	3.7112	3.8302	2.42	5.00



ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	Between Groups	.998	2	.499	.893	.410
	Within Groups	211.731	379	.559		
	Total	212.729	381			
ความเต็มใจในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร	Between Groups	6.574	2	3.287	11.823	.000
	Within Groups	105.360	379	.278		
	Total	111.933	381			
ความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร	Between Groups	20.037	2	10.018	18.796	.000
	Within Groups	202.010	379	.533		
	Total	222.046	381			
totalpart4	Between Groups	6.179	2	3.089	9.219	.000
	Within Groups	127.011	379	.335		
	Total	133.190	381			

Post Hoc Tests



Multiple Comparisons

Dependent Variable: ความเต็มใจในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร

LSD

(I) สถานภาพสมรส	(J) สถานภาพสมรส	Mean		Sig.	95% Confidence Interval	
		Difference (I-J)	Std. Error		Lower Bound	Upper Bound
โสด	สมรส	-.28684*	.05904	.000	-.4029	-.1708
	หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่	-.12878	.07849	.102	-.2831	.0256
สมรส	โสด	.28684*	.05904	.000	.1708	.4029
	หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่	.15806*	.07842	.045	.0039	.3123
หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่	โสด	.12878	.07849	.102	-.0256	.2831
	สมรส	-.15806*	.07842	.045	-.3123	-.0039

*. The mean difference is significant at the .05 level.

Multiple Comparisons

Dependent Variable: ความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร

LSD

(I) สถานภาพสมรส	(J) สถานภาพสมรส	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
					Lower Bound	Upper Bound
โสด	สมรส	-.45880*	.08175	.000	-.6195	-.2980
	หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่	-.47866*	.10869	.000	-.6924	-.2650
สมรส	โสด	.45880*	.08175	.000	.2980	.6195
	หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่	-.01987	.10859	.855	-.2334	.1936
หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่	โสด	.47866*	.10869	.000	.2650	.6924
	สมรส	.01987	.10859	.855	-.1936	.2334

*. The mean difference is significant at the .05 level.



Multiple Comparisons

Dependent Variable: totalpart4

LSD

(I) สถานภาพสมรส	(J) สถานภาพสมรส	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
					Lower Bound	Upper Bound
โสด	สมรส	-.27578*	.06482	.000	-.4032	-.1483
	หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่	-.18479*	.08618	.033	-.3542	-.0153
สมรส	โสด	.27578*	.06482	.000	.1483	.4032
	หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่	.09100	.08610	.291	-.0783	.2603
หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่	โสด	.18479*	.08618	.033	.0153	.3542
	สมรส	-.09100	.08610	.291	-.2603	.0783

*. The mean difference is significant at the .05 level.

สมมติฐานย่อยที่ 1.5 ระยะเวลาในการปฏิบัติงานของพนักงานที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

Oneway

		Descriptives							
		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
						Lower Bound	Upper Bound		
ความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	1 ปีหรือน้อยกว่า	15	3.4333	.70373	.18170	3.0436	3.8230	2.00	5.00
	2-5 ปี	92	3.4293	.80377	.08380	3.2629	3.5958	1.50	5.00
	6-9 ปี	67	3.4701	.74687	.09124	3.2880	3.6523	1.50	4.75
	10 ปีขึ้นไป	208	3.4567	.72934	.05057	3.3570	3.5564	1.75	5.00
	Total	382	3.4516	.74722	.03823	3.3764	3.5267	1.50	5.00
ความเต็มใจในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร	1 ปีหรือน้อยกว่า	15	3.6000	.49821	.12864	3.3241	3.8759	2.75	4.75
	2-5 ปี	92	3.8641	.55891	.05827	3.7484	3.9799	3.00	5.00
	6-9 ปี	67	3.9403	.53316	.06514	3.8103	4.0703	2.50	5.00
	10 ปีขึ้นไป	208	4.1022	.51437	.03566	4.0319	4.1725	2.50	5.00
	Total	382	3.9967	.54202	.02773	3.9422	4.0513	2.50	5.00
ความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร	1 ปีหรือน้อยกว่า	15	3.3333	.71130	.18366	2.9394	3.7272	2.50	4.50
	2-5 ปี	92	3.5707	.87024	.09073	3.3904	3.7509	2.00	5.00
	6-9 ปี	67	3.7351	.69751	.08521	3.5649	3.9052	2.25	5.00
	10 ปีขึ้นไป	208	4.0733	.66510	.04612	3.9824	4.1642	2.00	5.00
	Total	382	3.8639	.76341	.03906	3.7871	3.9407	2.00	5.00
totalpart4	1 ปีหรือน้อยกว่า	15	3.4556	.58492	.15103	3.1316	3.7795	2.58	4.75
	2-5 ปี	92	3.6214	.65807	.06861	3.4851	3.7577	2.50	4.92
	6-9 ปี	67	3.7152	.57115	.06978	3.5759	3.8545	2.50	4.92
	10 ปีขึ้นไป	208	3.8774	.54439	.03775	3.8030	3.9518	2.42	5.00
	Total	382	3.7707	.59125	.03025	3.7112	3.8302	2.42	5.00

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	Between Groups	.079	3	.026	.047	.987
	Within Groups	212.650	378	.563		
	Total	212.729	381			
ความเต็มใจในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร	Between Groups	6.504	3	2.168	7.773	.000
	Within Groups	105.429	378	.279		
	Total	111.933	381			
ความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร	Between Groups	22.368	3	7.456	14.114	.000
	Within Groups	199.679	378	.528		
	Total	222.046	381			
totalpart4	Between Groups	6.116	3	2.039	6.064	.000
	Within Groups	127.074	378	.336		
	Total	133.190	381			



Post Hoc Tests

Multiple Comparisons

Dependent Variable: ความเต็มใจในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร

LSD

(I) ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	(J) ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	Mean			95% Confidence Interval	
		Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	Lower Bound	Upper Bound
1 ปีหรือน้อยกว่า	2-5 ปี	-.26413	.14706	.073	-.5533	.0250
	6-9 ปี	-.34030*	.15085	.025	-.6369	-.0437
	10 ปีขึ้นไป	-.50216*	.14119	.000	-.7798	-.2245
2-5 ปี	1 ปีหรือน้อยกว่า	.26413	.14706	.073	-.0250	.5533
	6-9 ปี	-.07617	.08482	.370	-.2429	.0906
	10 ปีขึ้นไป	-.23803*	.06613	.000	-.3681	-.1080
6-9 ปี	1 ปีหรือน้อยกว่า	.34030*	.15085	.025	.0437	.6369
	2-5 ปี	.07617	.08482	.370	-.0906	.2429
	10 ปีขึ้นไป	-.16186*	.07419	.030	-.3077	-.0160
10 ปีขึ้นไป	1 ปีหรือน้อยกว่า	.50216*	.14119	.000	.2245	.7798
	2-5 ปี	.23803*	.06613	.000	.1080	.3681
	6-9 ปี	.16186*	.07419	.030	.0160	.3077

*. The mean difference is significant at the .05 level.



Multiple Comparisons

Dependent Variable: ความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร

LSD

(I) ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	(J) ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	Mean			95% Confidence Interval	
		Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	Lower Bound	Upper Bound
1 ปีหรือน้อยกว่า	2-5 ปี	-.23732	.20238	.242	-.6353	.1606
	6-9 ปี	-.40174	.20761	.054	-.8100	.0065
	10 ปีขึ้นไป	-.73998*	.19431	.000	-1.1220	-.3579
2-5 ปี	1 ปีหรือน้อยกว่า	.23732	.20238	.242	-.1606	.6353
	6-9 ปี	-.16442	.11673	.160	-.3939	.0651
	10 ปีขึ้นไป	-.50267*	.09100	.000	-.6816	-.3237
6-9 ปี	1 ปีหรือน้อยกว่า	.40174	.20761	.054	-.0065	.8100
	2-5 ปี	.16442	.11673	.160	-.0651	.3939
	10 ปีขึ้นไป	-.33824*	.10210	.001	-.5390	-.1375
10 ปีขึ้นไป	1 ปีหรือน้อยกว่า	.73998*	.19431	.000	.3579	1.1220
	2-5 ปี	.50267*	.09100	.000	.3237	.6816
	6-9 ปี	.33824*	.10210	.001	.1375	.5390

*. The mean difference is significant at the .05 level.



Multiple Comparisons

Dependent Variable: totalpart4

LSD

(I) ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	(J) ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	Mean			95% Confidence Interval	
		Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	Lower Bound	Upper Bound
1 ปีหรือน้อยกว่า	2-5 ปี	-.16582	.16145	.305	-.4833	.1516
	6-9 ปี	-.25962	.16562	.118	-.5853	.0660
	10 ปีขึ้นไป	-.42185*	.15501	.007	-.7266	-.1171
2-5 ปี	1 ปีหรือน้อยกว่า	.16582	.16145	.305	-.1516	.4833
	6-9 ปี	-.09380	.09312	.314	-.2769	.0893
	10 ปีขึ้นไป	-.25603*	.07260	.000	-.3988	-.1133
6-9 ปี	1 ปีหรือน้อยกว่า	.25962	.16562	.118	-.0660	.5853
	2-5 ปี	.09380	.09312	.314	-.0893	.2769
	10 ปีขึ้นไป	-.16223*	.08145	.047	-.3224	-.0021
10 ปีขึ้นไป	1 ปีหรือน้อยกว่า	.42185*	.15501	.007	.1171	.7266
	2-5 ปี	.25603*	.07260	.000	.1133	.3988
	6-9 ปี	.16223*	.08145	.047	.0021	.3224

*. The mean difference is significant at the .05 level.



สมมติฐานย่อยที่ 1.6 ตำแหน่งงานของพนักงานที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

Oneway

Descriptives

		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
						Lower Bound	Upper Bound		
ความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	ระดับ 1-3	62	3.3831	.84047	.10674	3.1696	3.5965	1.50	5.00
	ระดับ 4-6	215	3.4674	.74695	.05094	3.3670	3.5679	1.50	5.00
	ระดับ 7 ขึ้นไป	105	3.4595	.69262	.06759	3.3255	3.5936	1.75	5.00
	Total	382	3.4516	.74722	.03823	3.3764	3.5267	1.50	5.00
ความเต็มใจในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร	ระดับ 1-3	62	3.7379	.57157	.07259	3.5928	3.8831	2.75	5.00
	ระดับ 4-6	215	3.9977	.52618	.03589	3.9269	4.0684	2.50	5.00
	ระดับ 7 ขึ้นไป	105	4.1476	.50203	.04899	4.0505	4.2448	2.50	5.00
	Total	382	3.9967	.54202	.02773	3.9422	4.0513	2.50	5.00
ความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร	ระดับ 1-3	62	3.2944	.75683	.09612	3.1022	3.4866	2.00	5.00
	ระดับ 4-6	215	3.9360	.74235	.05063	3.8363	4.0358	2.25	5.00
	ระดับ 7 ขึ้นไป	105	4.0524	.65201	.06363	3.9262	4.1786	2.00	5.00
	Total	382	3.8639	.76341	.03906	3.7871	3.9407	2.00	5.00
totalpart4	ระดับ 1-3	62	3.4718	.65198	.08280	3.3062	3.6373	2.50	4.92
	ระดับ 4-6	215	3.8004	.58137	.03965	3.7222	3.8785	2.42	5.00
	ระดับ 7 ขึ้นไป	105	3.8865	.51696	.05045	3.7865	3.9866	2.50	4.92
	Total	382	3.7707	.59125	.03025	3.7112	3.8302	2.42	5.00



ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	Between Groups	.352	2	.176	.314	.731
	Within Groups	212.377	379	.560		
	Total	212.729	381			
ความเต็มใจในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร	Between Groups	6.544	2	3.272	11.767	.000
	Within Groups	105.389	379	.278		
	Total	111.933	381			
ความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร	Between Groups	24.961	2	12.480	24.000	.000
	Within Groups	197.086	379	.520		
	Total	222.046	381			
totalpart4	Between Groups	7.138	2	3.569	10.731	.000
	Within Groups	126.052	379	.333		
	Total	133.190	381			

Post Hoc Tests



Multiple Comparisons

Dependent Variable: ความเต็มใจในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร

LSD

(I) ตำแหน่งงาน	(J) ตำแหน่งงาน	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
					Lower Bound	Upper Bound
ระดับ 1-3	ระดับ 4-6	-.25977*	.07602	.001	-.4092	-.1103
	ระดับ 7 ขึ้นไป	-.40972*	.08446	.000	-.5758	-.2436
ระดับ 4-6	ระดับ 1-3	.25977*	.07602	.001	.1103	.4092
	ระดับ 7 ขึ้นไป	-.14994*	.06278	.017	-.2734	-.0265
ระดับ 7 ขึ้นไป	ระดับ 1-3	.40972*	.08446	.000	.2436	.5758
	ระดับ 4-6	.14994*	.06278	.017	.0265	.2734

*. The mean difference is significant at the .05 level.

Multiple Comparisons

Dependent Variable: ความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร

LSD

(I) ตำแหน่งงาน	(J) ตำแหน่งงาน	Mean			95% Confidence Interval	
		Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	Lower Bound	Upper Bound
ระดับ 1-3	ระดับ 4-6	-.64169*	.10395	.000	-.8461	-.4373
	ระดับ 7 ขึ้นไป	-.75803*	.11550	.000	-.9851	-.5309
ระดับ 4-6	ระดับ 1-3	.64169*	.10395	.000	.4373	.8461
	ระดับ 7 ขึ้นไป	-.11633	.08586	.176	-.2851	.0525
ระดับ 7 ขึ้นไป	ระดับ 1-3	.75803*	.11550	.000	.5309	.9851
	ระดับ 4-6	.11633	.08586	.176	-.0525	.2851

*. The mean difference is significant at the .05 level.

Multiple Comparisons

Dependent Variable: totalpart4

LSD

(I) ตำแหน่งงาน	(J) ตำแหน่งงาน	Mean			95% Confidence Interval	
		Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	Lower Bound	Upper Bound
ระดับ 1-3	ระดับ 4-6	-.32861*	.08313	.000	-.4921	-.1652
	ระดับ 7 ขึ้นไป	-.41473*	.09237	.000	-.5964	-.2331
ระดับ 4-6	ระดับ 1-3	.32861*	.08313	.000	.1652	.4921
	ระดับ 7 ขึ้นไป	-.08612	.06866	.211	-.2211	.0489
ระดับ 7 ขึ้นไป	ระดับ 1-3	.41473*	.09237	.000	.2331	.5964
	ระดับ 4-6	.08612	.06866	.211	-.0489	.2211

*. The mean difference is significant at the .05 level.

สมมติฐานย่อยที่ 1.7 อัตราเงินเดือนของพนักงานที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

Oneway

		Descriptives							
		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
						Lower Bound	Upper Bound		
ความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ	ไม่เกิน 15,000 บาท	17	3.6471	.73452	.17815	3.2694	4.0247	2.00	5.00
	15,000 แต่ไม่ถึง 25,000 บาท	75	3.4733	.78904	.09111	3.2918	3.6549	1.50	5.00
	25,000 แต่ไม่ถึง 30,000 บาท	54	3.5509	.76074	.10352	3.3433	3.7586	2.00	5.00
	30,000 บาทขึ้นไป	236	3.4078	.73131	.04760	3.3141	3.5016	1.50	5.00
	Total	382	3.4516	.74722	.03823	3.3764	3.5267	1.50	5.00
ความเต็มใจในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์การ	ไม่เกิน 15,000 บาท	17	3.6471	.56637	.13736	3.3559	3.9383	2.75	5.00
	15,000 แต่ไม่ถึง 25,000 บาท	75	3.8667	.54422	.06284	3.7415	3.9919	3.00	5.00
	25,000 แต่ไม่ถึง 30,000 บาท	54	3.8750	.51338	.06986	3.7349	4.0151	3.00	4.75
	30,000 บาทขึ้นไป	236	4.0911	.52457	.03415	4.0238	4.1584	2.50	5.00
	Total	382	3.9967	.54202	.02773	3.9422	4.0513	2.50	5.00
ความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์การ	ไม่เกิน 15,000 บาท	17	3.3088	.67621	.16401	2.9611	3.6565	2.50	5.00
	15,000 แต่ไม่ถึง 25,000 บาท	75	3.5267	.84086	.09709	3.3332	3.7201	2.00	5.00
	25,000 แต่ไม่ถึง 30,000 บาท	54	3.7639	.71113	.09677	3.5698	3.9580	2.75	5.00
	30,000 บาทขึ้นไป	236	4.0339	.69796	.04543	3.9444	4.1234	2.00	5.00
	Total	382	3.8639	.76341	.03906	3.7871	3.9407	2.00	5.00
totalpart4	ไม่เกิน 15,000 บาท	17	3.5343	.60385	.14646	3.2238	3.8448	2.58	4.92
	15,000 แต่ไม่ถึง 25,000 บาท	75	3.6222	.64205	.07414	3.4745	3.7699	2.50	4.92
	25,000 แต่ไม่ถึง 30,000 บาท	54	3.7299	.60439	.08225	3.5650	3.8949	2.67	4.92
	30,000 บาทขึ้นไป	236	3.8443	.55933	.03641	3.7725	3.9160	2.42	5.00
	Total	382	3.7707	.59125	.03025	3.7112	3.8302	2.42	5.00

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	Between Groups	1.670	3	.557	.997	.394
	Within Groups	211.059	378	.558		
	Total	212.729	381			
ความเต็มใจในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร	Between Groups	6.249	3	2.083	7.451	.000
	Within Groups	105.684	378	.280		
	Total	111.933	381			
ความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร	Between Groups	21.128	3	7.043	13.250	.000
	Within Groups	200.919	378	.532		
	Total	222.046	381			
totalpart4	Between Groups	3.971	3	1.324	3.872	.010
	Within Groups	129.219	378	.342		
	Total	133.190	381			

Post Hoc Tests



Multiple Comparisons

Dependent Variable: ความเต็มใจในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร

LSD

(I) อัตราเงินเดือน	(J) อัตราเงินเดือน	Mean			95% Confidence Interval	
		Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	Lower Bound	Upper Bound
ไม่เกิน 15,000 บาท	15,000 แต่ไม่ถึง 25,000 บาท	-.21961	.14204	.123	-.4989	.0597
	25,000 แต่ไม่ถึง 30,000 บาท	-.22794	.14705	.122	-.5171	.0612
	30,000 บาทขึ้นไป	-.44404*	.13278	.001	-.7051	-.1830
15,000 แต่ไม่ถึง 25,000 บาท	ไม่เกิน 15,000 บาท	.21961	.14204	.123	-.0597	.4989
	25,000 แต่ไม่ถึง 30,000 บาท	-.00833	.09437	.930	-.1939	.1772
	30,000 บาทขึ้นไป	-.22444*	.07009	.001	-.3622	-.0866
25,000 แต่ไม่ถึง 30,000 บาท	ไม่เกิน 15,000 บาท	.22794	.14705	.122	-.0612	.5171
	15,000 แต่ไม่ถึง 25,000 บาท	.00833	.09437	.930	-.1772	.1939
	30,000 บาทขึ้นไป	-.21610*	.07976	.007	-.3729	-.0593
30,000 บาทขึ้นไป	ไม่เกิน 15,000 บาท	.44404*	.13278	.001	.1830	.7051
	15,000 แต่ไม่ถึง 25,000 บาท	.22444*	.07009	.001	.0866	.3622
	25,000 แต่ไม่ถึง 30,000 บาท	.21610*	.07976	.007	.0593	.3729

*. The mean difference is significant at the .05 level.



Multiple Comparisons

Dependent Variable: ความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร

LSD

(I) อัตราเงินเดือน	(J) อัตราเงินเดือน	Mean		Sig.	95% Confidence Interval	
		Difference (I-J)	Std. Error		Lower Bound	Upper Bound
ไม่เกิน 15,000 บาท	15,000 แต่ไม่ถึง 25,000 บาท	-.21784	.19584	.267	-.6029	.1672
	25,000 แต่ไม่ถึง 30,000 บาท	-.45507*	.20276	.025	-.8537	-.0564
	30,000 บาทขึ้นไป	-.72507*	.18308	.000	-1.0851	-.3651
15,000 แต่ไม่ถึง 25,000 บาท	ไม่เกิน 15,000 บาท	.21784	.19584	.267	-.1672	.6029
	25,000 แต่ไม่ถึง 30,000 บาท	-.23722	.13012	.069	-.4931	.0186
	30,000 บาทขึ้นไป	-.50723*	.09664	.000	-.6973	-.3172
25,000 แต่ไม่ถึง 30,000 บาท	ไม่เกิน 15,000 บาท	.45507*	.20276	.025	.0564	.8537
	15,000 แต่ไม่ถึง 25,000 บาท	.23722	.13012	.069	-.0186	.4931
	30,000 บาทขึ้นไป	-.27001*	.10998	.015	-.4863	-.0538
30,000 บาทขึ้นไป	ไม่เกิน 15,000 บาท	.72507*	.18308	.000	.3651	1.0851
	15,000 แต่ไม่ถึง 25,000 บาท	.50723*	.09664	.000	.3172	.6973
	25,000 แต่ไม่ถึง 30,000 บาท	.27001*	.10998	.015	.0538	.4863

*. The mean difference is significant at the .05 level.



Multiple Comparisons

Dependent Variable: totalpart4

LSD

(I) อัตราเงินเดือน	(J) อัตราเงินเดือน	Mean			95% Confidence Interval	
		Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	Lower Bound	Upper Bound
ไม่เกิน 15,000 บาท	15,000 แต่ไม่ถึง 25,000 บาท	-.08791	.15706	.576	-.3967	.2209
	25,000 แต่ไม่ถึง 30,000 บาท	-.19562	.16260	.230	-.5153	.1241
	30,000 บาทขึ้นไป	-.30997*	.14682	.035	-.5987	-.0213
15,000 แต่ไม่ถึง 25,000 บาท	ไม่เกิน 15,000 บาท	.08791	.15706	.576	-.2209	.3967
	25,000 แต่ไม่ถึง 30,000 บาท	-.10772	.10435	.303	-.3129	.0975
	30,000 บาทขึ้นไป	-.22206*	.07750	.004	-.3744	-.0697
25,000 แต่ไม่ถึง 30,000 บาท	ไม่เกิน 15,000 บาท	.19562	.16260	.230	-.1241	.5153
	15,000 แต่ไม่ถึง 25,000 บาท	.10772	.10435	.303	-.0975	.3129
	30,000 บาทขึ้นไป	-.11434	.08820	.196	-.2878	.0591
30,000 บาทขึ้นไป	ไม่เกิน 15,000 บาท	.30997*	.14682	.035	.0213	.5987
	15,000 แต่ไม่ถึง 25,000 บาท	.22206*	.07750	.004	.0697	.3744
	25,000 แต่ไม่ถึง 30,000 บาท	.11434	.08820	.196	-.0591	.2878

*. The mean difference is significant at the .05 level.



การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านลักษณะงานของพนักงานกับความผูกพันต่อองค์กร

1) การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านลักษณะงานของพนักงานกับความผูกพันต่อองค์กร
ของพนักงานที่ปฏิบัติงานที่สำนักงานใหญ่

Case Processing Summary

ปัจจัยด้านลักษณะงาน	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
งานที่ท่านปฏิบัติเป็นงานที่ยากและต้องแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าบ่อยครั้ง * totalpart4	87	100.0%	0	.0%	87	100.0%
ท่านปฏิบัติงานภายใต้ความกดดันในเรื่องของเวลาและความสำเร็จของงาน * totalpart4	87	100.0%	0	.0%	87	100.0%
งานที่ท่านปฏิบัติกระตุ้นให้ท่านมีความกระตือรือร้นและใช้ความคิดสร้างสรรค์อยู่เสมอ * totalpart4	87	100.0%	0	.0%	87	100.0%
งานที่ท่านปฏิบัติต้องใช้ความรู้ ความชำนาญ และทักษะหลายด้านประกอบกัน * totalpart4	87	100.0%	0	.0%	87	100.0%
ลักษณะงานที่มีความท้าทาย * totalpart4	87	100.0%	0	.0%	87	100.0%
ท่านสามารถใช้วิจารณญาณของตนเองในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นได้ทันที * totalpart4	87	100.0%	0	.0%	87	100.0%
ท่านมีโอกาสกำหนดเป้าหมายและวิธีการทำงานในหน้าที่ของตนเองได้ * totalpart4	87	100.0%	0	.0%	87	100.0%
ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ท่านนำความคิดของท่านไปทดลองใช้ในการปฏิบัติงาน * totalpart4	87	100.0%	0	.0%	87	100.0%
ท่านมีโอกาสเสนอสิ่งใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ * totalpart4	87	100.0%	0	.0%	87	100.0%
v10 * totalpart4	87	100.0%	0	.0%	87	100.0%
งานที่ท่านทำอยู่เปิดโอกาสให้ท่านได้รับการเลื่อนเงินเดือน ,เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นในหน่วยงานของท่าน * totalpart4	87	100.0%	0	.0%	87	100.0%
งานที่ท่านทำอยู่เปิดโอกาสให้ท่านมีความก้าวหน้าในเส้นทางอาชีพตามที่ท่านคาดหวัง * totalpart4	87	100.0%	0	.0%	87	100.0%

ปัจจัยด้านลักษณะงาน	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
ถ้าท่านปฏิบัติงานจนเกิดผลงานที่ดี ท่านจะได้รับการ สนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาให้ได้รับความดีความชอบซึ่ง เป็นโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน * totalpart4	87	100.0%	0	.0%	87	100.0%
ท่านรู้สึกพอใจกับการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่การงาน * totalpart4	87	100.0%	0	.0%	87	100.0%
v11 * totalpart4	87	100.0%	0	.0%	87	100.0%
ท่านมีโอกาสในการกำหนดวิธีการและเป้าหมายในการ ทำงานร่วมกับผู้บังคับบัญชา * totalpart4	87	100.0%	0	.0%	87	100.0%
ผู้บังคับบัญชาให้ความสนใจในความคิดเห็นของท่าน * totalpart4	87	100.0%	0	.0%	87	100.0%
ท่านรู้สึกว่าตนเองมีส่วนร่วมทำให้องค์การประสบ ความสำเร็จ * totalpart4	87	100.0%	0	.0%	87	100.0%
ท่านมีส่วนร่วมในการเป็นคณะทำงานหรือคณะกรรมการ เพื่อดำเนินงานต่าง ๆ ภายในหน่วยงานของท่าน * totalpart4	87	100.0%	0	.0%	87	100.0%
v12 * totalpart4	87	100.0%	0	.0%	87	100.0%
งานที่ท่านรับผิดชอบต้องใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ * totalpart4	87	100.0%	0	.0%	87	100.0%
งานในความรับผิดชอบของท่านมีขั้นตอนและวิธีการทำงาน ที่เป็นระบบและชัดเจน * totalpart4	87	100.0%	0	.0%	87	100.0%
งานที่ท่านรับผิดชอบนั้น ผู้บังคับบัญชาให้ความสนใจและ ความสำคัญ * totalpart4	87	100.0%	0	.0%	87	100.0%
งานที่ท่านรับผิดชอบเป็นงานที่นำไปสู่การพัฒนาองค์กร ของท่าน * totalpart4	87	100.0%	0	.0%	87	100.0%
v13 * totalpart4	87	100.0%	0	.0%	87	100.0%
totalpart2 * totalpart4	87	100.0%	0	.0%	87	100.0%

งานที่ท่านปฏิบัติเป็นงานที่ยากและต้องแก้ไขปัญหาลเฉพาะหน้าบ่อยครั้ง * totalpart4

Symmetric Measures

		Value	Asymp. Std. Error ¹	Approx. T ²	Approx. Sig.
Interval by Interval	Pearson's R	.260	.112	2.480	.015 ³
Ordinal by Ordinal	Spearman Correlation	.215	.113	2.033	.045 ³
N of Valid Cases		87			

1. Not assuming the null hypothesis.
2. Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.
3. Based on normal approximation.

ท่านปฏิบัติงานภายใต้ความกดดันในเรื่องของเวลาและความสำเร็จของงาน * totalpart4



Symmetric Measures

		Value	Asymp. Std. Error ¹	Approx. T ²	Approx. Sig.
Interval by Interval	Pearson's R	.221	.101	2.091	.039 ³
Ordinal by Ordinal	Spearman Correlation	.215	.108	2.034	.045 ³
N of Valid Cases		87			

1. Not assuming the null hypothesis.
2. Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.
3. Based on normal approximation.

งานที่ท่านปฏิบัติกระตุ้นให้ท่านมีความกระตือรือร้นและใช้ความคิดสร้างสรรค์อยู่เสมอ *
totalpart4

Symmetric Measures

		Value	Asymp. Std. Error ¹	Approx. T ²	Approx. Sig.
Interval by Interval	Pearson's R	.251	.120	2.387	.019 ³
Ordinal by Ordinal	Spearman Correlation	.165	.118	1.540	.127 ³
N of Valid Cases		87			

1. Not assuming the null hypothesis.

2. Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.

3. Based on normal approximation.

งานที่ท่านปฏิบัติต้องใช้ความรู้ ความชำนาญ และทักษะหลายด้านประกอบกัน * totalpart4

Symmetric Measures

		Value	Asymp. Std. Error ¹	Approx. T ²	Approx. Sig.
Interval by Interval	Pearson's R	.363	.107	3.596	.001 ³
Ordinal by Ordinal	Spearman Correlation	.271	.114	2.593	.011 ³
N of Valid Cases		87			

1. Not assuming the null hypothesis.

2. Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.

3. Based on normal approximation.

ลักษณะงานที่มีความท้าทาย * totalpart4

Symmetric Measures

		Value	Asymp. Std. Error ¹	Approx. T ²	Approx. Sig.
Interval by Interval	Pearson's R	.342	.112	3.356	.001 ³
Ordinal by Ordinal	Spearman Correlation	.265	.111	2.536	.013 ³
N of Valid Cases		87			

1. Not assuming the null hypothesis.

2. Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.

3. Based on normal approximation.

ท่านสามารถใช้วิจารณ์ญาณของตนเองในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นได้ทันที * totalpart4

Symmetric Measures

		Value	Asymp. Std. Error ¹	Approx. T ²	Approx. Sig.
Interval by Interval	Pearson's R	.407	.107	4.111	.000 ³
Ordinal by Ordinal	Spearman Correlation	.314	.111	3.051	.003 ³
N of Valid Cases		87			

1. Not assuming the null hypothesis.

2. Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.

3. Based on normal approximation.

ท่านมีโอกาสกำหนดเป้าหมายและวิธีการทำงานในหน้าที่ของตนเองได้ * totalpart4

Symmetric Measures

		Value	Asymp. Std. Error ¹	Approx. T ²	Approx. Sig.
Interval by Interval	Pearson's R	.322	.121	3.140	.002 ³
Ordinal by Ordinal	Spearman Correlation	.227	.116	2.151	.034 ³
N of Valid Cases		87			

1. Not assuming the null hypothesis.

2. Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.

3. Based on normal approximation.

ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ท่านนำความคิดของท่านไปทดลองใช้ในการปฏิบัติงาน * totalpart4

Symmetric Measures

		Value	Asymp. Std. Error ¹	Approx. T ²	Approx. Sig.
Interval by Interval	Pearson's R	.270	.104	2.586	.011 ³
Ordinal by Ordinal	Spearman Correlation	.263	.102	2.511	.014 ³
N of Valid Cases		87			

1. Not assuming the null hypothesis.

2. Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.

3. Based on normal approximation.

ท่านมีโอกาสเสนอสิ่งใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ * totalpart4

Symmetric Measures

		Value	Asymp. Std. Error ¹	Approx. T ²	Approx. Sig.
Interval by Interval	Pearson's R	.245	.105	2.328	.022 ³
Ordinal by Ordinal	Spearman Correlation	.237	.103	2.252	.027 ³
N of Valid Cases		87			

1. Not assuming the null hypothesis.
2. Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.
3. Based on normal approximation.

v10 * totalpart4



Symmetric Measures

		Value	Asymp. Std. Error ¹	Approx. T ²	Approx. Sig.
Interval by Interval	Pearson's R	.382	.103	3.813	.000 ³
Ordinal by Ordinal	Spearman Correlation	.331	.100	3.233	.002 ³
N of Valid Cases		87			

1. Not assuming the null hypothesis.
2. Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.
3. Based on normal approximation.



งานที่ท่านทำอยู่เปิดโอกาสให้ท่านได้รับการเลื่อนเงินเดือน,เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นในหน่วยงานของท่าน * totalpart4

Symmetric Measures

		Value	Asymp. Std. Error ¹	Approx. T ²	Approx. Sig.
Interval by Interval	Pearson's R	.292	.103	2.812	.006 ³
Ordinal by Ordinal	Spearman Correlation	.265	.105	2.535	.013 ³
N of Valid Cases		87			

1. Not assuming the null hypothesis.
2. Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.
3. Based on normal approximation.

งานที่ท่านทำอยู่เปิดโอกาสให้ท่านมีความก้าวหน้าในเส้นทางอาชีพตามที่ท่านคาดหวัง * totalpart4

Symmetric Measures

		Value	Asymp. Std. Error ¹	Approx. T ²	Approx. Sig.
Interval by Interval	Pearson's R	.380	.095	3.784	.000 ³
Ordinal by Ordinal	Spearman Correlation	.354	.095	3.491	.001 ³
N of Valid Cases		87			

1. Not assuming the null hypothesis.
2. Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.
3. Based on normal approximation.

ถ้าท่านปฏิบัติงานจนเกิดผลงานที่ดี ท่านจะได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาให้ได้รับความดีความชอบซึ่งเป็นโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน * totalpart4

Symmetric Measures

		Value	Asymp. Std. Error ¹	Approx. T ²	Approx. Sig.
Interval by Interval	Pearson's R	.442	.104	4.544	.000 ³
Ordinal by Ordinal	Spearman Correlation	.420	.097	4.264	.000 ³
N of Valid Cases		87			

1. Not assuming the null hypothesis.
2. Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.
3. Based on normal approximation.

ท่านรู้สึกพอใจกับการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่การงาน * totalpart4

Symmetric Measures

		Value	Asymp. Std. Error ¹	Approx. T ²	Approx. Sig.
Interval by Interval	Pearson's R	.421	.092	4.284	.000 ³
Ordinal by Ordinal	Spearman Correlation	.435	.093	4.456	.000 ³
N of Valid Cases		87			

1. Not assuming the null hypothesis.
2. Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.
3. Based on normal approximation.

v1 1 * totalpart4

Symmetric Measures

		Value	Asymp. Std. Error ¹	Approx. T ²	Approx. Sig.
Interval by Interval	Pearson's R	.484	.086	5.098	.000 ³
Ordinal by Ordinal	Spearman Correlation	.485	.086	5.120	.000 ³
N of Valid Cases		87			

1. Not assuming the null hypothesis.

2. Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.

3. Based on normal approximation.

ท่านมีโอกาสนในการกำหนดวิธีการและเป้าหมายในการทำงานร่วมกับผู้บังคับบัญชา * totalpart4

Symmetric Measures

		Value	Asymp. Std. Error ¹	Approx. T ²	Approx. Sig.
Interval by Interval	Pearson's R	.329	.101	3.216	.002 ³
Ordinal by Ordinal	Spearman Correlation	.286	.103	2.749	.007 ³
N of Valid Cases		87			

1. Not assuming the null hypothesis.

2. Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.

3. Based on normal approximation.

ผู้บังคับบัญชาให้ความสนใจในความคิดเห็นของท่าน * totalpart4

Symmetric Measures

		Value	Asymp. Std. Error ¹	Approx. T ²	Approx. Sig.
Interval by Interval	Pearson's R	.305	.113	2.955	.004 ³
Ordinal by Ordinal	Spearman Correlation	.270	.108	2.582	.012 ³
N of Valid Cases		87			

1. Not assuming the null hypothesis.

2. Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.

3. Based on normal approximation.

ท่านรู้สึกว่าคุณมีส่วนร่วมทำให้องค์การประสบความสำเร็จ * totalpart4

Symmetric Measures

		Value	Asymp. Std. Error ¹	Approx. T ²	Approx. Sig.
Interval by Interval	Pearson's R	.214	.106	2.024	.046 ³
Ordinal by Ordinal	Spearman Correlation	.197	.099	1.856	.067 ³
N of Valid Cases		87			

1. Not assuming the null hypothesis.

2. Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.

3. Based on normal approximation.

ท่านมีส่วนร่วมในการเป็นคณะทำงานหรือคณะกรรมการเพื่อดำเนินงานต่าง ๆ ภายในหน่วยงานของท่าน * totalpart4

Symmetric Measures

		Value	Asymp. Std. Error ¹	Approx. T ²	Approx. Sig.
Interval by Interval	Pearson's R	.220	.127	2.080	.041 ³
Ordinal by Ordinal	Spearman Correlation	.120	.119	1.115	.268 ³
N of Valid Cases		87			

1. Not assuming the null hypothesis.
2. Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.
3. Based on normal approximation.

v12 * totalpart4



Symmetric Measures

		Value	Asymp. Std. Error ¹	Approx. T ²	Approx. Sig.
Interval by Interval	Pearson's R	.360	.106	3.554	.001 ³
Ordinal by Ordinal	Spearman Correlation	.251	.110	2.392	.019 ³
N of Valid Cases		87			

1. Not assuming the null hypothesis.
2. Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.
3. Based on normal approximation.

งานที่ท่านรับผิดชอบต้องใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ * totalpart4

Symmetric Measures

		Value	Asymp. Std. Error ¹	Approx. T ²	Approx. Sig.
Interval by Interval	Pearson's R	.153	.124	1.431	.156 ³
Ordinal by Ordinal	Spearman Correlation	.060	.118	.558	.578 ³
N of Valid Cases		87			

1. Not assuming the null hypothesis.

2. Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.

3. Based on normal approximation.

งานในความรับผิดชอบของท่านมีขั้นตอนและวิธีการทำงานที่เป็นระบบและชัดเจน * totalpart4

Symmetric Measures

		Value	Asymp. Std. Error ¹	Approx. T ²	Approx. Sig.
Interval by Interval	Pearson's R	.155	.119	1.448	.151 ³
Ordinal by Ordinal	Spearman Correlation	.052	.109	.476	.636 ³
N of Valid Cases		87			

1. Not assuming the null hypothesis.

2. Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.

3. Based on normal approximation.

งานที่ท่านรับผิดชอบนั้น ผู้บังคับบัญชาให้ความสนใจและความสำคัญ * totalpart4

Symmetric Measures

		Value	Asymp. Std. Error ¹	Approx. T ²	Approx. Sig.
Interval by Interval	Pearson's R	.163	.123	1.523	.132 ³
Ordinal by Ordinal	Spearman Correlation	.143	.114	1.330	.187 ³
N of Valid Cases		87			

1. Not assuming the null hypothesis.
2. Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.
3. Based on normal approximation.

งานที่ท่านรับผิดชอบเป็นงานที่นำไปสู่การพัฒนาองค์กรของท่าน * totalpart4

Symmetric Measures

		Value	Asymp. Std. Error ¹	Approx. T ²	Approx. Sig.
Interval by Interval	Pearson's R	.205	.122	1.926	.057 ³
Ordinal by Ordinal	Spearman Correlation	.115	.110	1.068	.289 ³
N of Valid Cases		87			

1. Not assuming the null hypothesis.
2. Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.
3. Based on normal approximation.

v13 * totalpart4**Symmetric Measures**

		Value	Asymp. Std. Error ¹	Approx. T ²	Approx. Sig.
Interval by Interval	Pearson's R	.207	.122	1.947	.055 ³
Ordinal by Ordinal	Spearman Correlation	.158	.116	1.480	.143 ³
N of Valid Cases		87			

1. Not assuming the null hypothesis.

2. Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.

3. Based on normal approximation.

**totalpart2 * totalpart4****Symmetric Measures**

		Value	Asymp. Std. Error ¹	Approx. T ²	Approx. Sig.
Interval by Interval	Pearson's R	.470	.098	4.903	.000 ³
Ordinal by Ordinal	Spearman Correlation	.431	.098	4.407	.000 ³
N of Valid Cases		87			

1. Not assuming the null hypothesis.

2. Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.

3. Based on normal approximation.

2) การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านลักษณะงานของพนักงานบริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) กับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานที่ปฏิบัติงานที่ท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ

Case Processing Summary

ปัจจัยด้านลักษณะงาน	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	Percen		Percen		N	Percent
	N	t	N	t		
งานที่ท่านปฏิบัติเป็นงานที่ยากและต้องแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าบ่อยครั้ง * totalpart4	226	100.0%	0	.0%	226	100.0%
ท่านปฏิบัติงานภายใต้ความกดดันในเรื่องของเวลาและความสำเร็จของงาน * totalpart4	226	100.0%	0	.0%	226	100.0%
งานที่ท่านปฏิบัติกระตุ้นให้ท่านมีความกระตือรือร้นและใช้ความคิดสร้างสรรค์อยู่เสมอ * totalpart4	226	100.0%	0	.0%	226	100.0%
งานที่ท่านปฏิบัติต้องใช้ความรู้ ความชำนาญ และทักษะหลายด้านประกอบกัน * totalpart4	226	100.0%	0	.0%	226	100.0%
ลักษณะงานที่มีความท้าทาย * totalpart4	226	100.0%	0	.0%	226	100.0%
ท่านสามารถใช้วิจารณญาณของตนเองในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นได้ทันที * totalpart4	226	100.0%	0	.0%	226	100.0%
ท่านมีโอกาสกำหนดเป้าหมายและวิธีการทำงานในหน้าที่ของตนเองได้ * totalpart4	226	100.0%	0	.0%	226	100.0%
ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ท่านนำความคิดของท่านไปทดลองใช้ในการปฏิบัติงาน * totalpart4	226	100.0%	0	.0%	226	100.0%
ท่านมีโอกาสเสนอสิ่งใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ * totalpart4	226	100.0%	0	.0%	226	100.0%
ความมีอิสระในงาน * totalpart4	226	100.0%	0	.0%	226	100.0%
งานที่ท่านทำอยู่เปิดโอกาสให้ท่านได้รับการเลื่อนเงินเดือน, เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นในหน่วยงานของท่าน * totalpart4	226	100.0%	0	.0%	226	100.0%
งานที่ท่านทำอยู่เปิดโอกาสให้ท่านมีความก้าวหน้าในเส้นทางอาชีพตามที่ท่านคาดหวัง * totalpart4	226	100.0%	0	.0%	226	100.0%
ถ้าท่านปฏิบัติงานจนเกิดผลงานที่ดี ท่านจะได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาให้ได้รับความดีความชอบซึ่งเป็นโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน * totalpart4	226	100.0%	0	.0%	226	100.0%

ปัจจัยด้านลักษณะงาน	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	Percen		Percen		N	Percent
	N	t	N	t		
ท่านรู้สึกพอใจกับการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่การงาน * totalpart4	226	100.0%	0	.0%	226	100.0%
ความก้าวหน้าในการทำงาน * totalpart4	226	100.0%	0	.0%	226	100.0%
ท่านมีโอกาสในการกำหนดวิธีการและเป้าหมายในการทำงาน ร่วมกับผู้บังคับบัญชา * totalpart4	226	100.0%	0	.0%	226	100.0%
ผู้บังคับบัญชาให้ความสนใจในความคิดเห็นของท่าน * totalpart4	226	100.0%	0	.0%	226	100.0%
ท่านรู้สึกว่าตนเองมีส่วนร่วมทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ * totalpart4	226	100.0%	0	.0%	226	100.0%
ท่านมีส่วนร่วมในการเป็นคณะทำงานหรือคณะกรรมการเพื่อ ดำเนินงานต่าง ๆ ภายในหน่วยงานของท่าน * totalpart4	226	100.0%	0	.0%	226	100.0%
การมีส่วนร่วมในการบริหาร * totalpart4	226	100.0%	0	.0%	226	100.0%
งานที่ท่านรับผิดชอบต้องใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ * totalpart4	226	100.0%	0	.0%	226	100.0%
งานในความรับผิดชอบของท่านมีขั้นตอนและวิธีการทำงานที่ เป็นระบบและชัดเจน * totalpart4	226	100.0%	0	.0%	226	100.0%
งานที่ท่านรับผิดชอบนั้น ผู้บังคับบัญชาให้ความสนใจและ ความสำคัญ * totalpart4	226	100.0%	0	.0%	226	100.0%
งานที่ท่านรับผิดชอบเป็นงานที่นำไปสู่การพัฒนาองค์กรของ ท่าน * totalpart4	226	100.0%	0	.0%	226	100.0%
ความสำคัญของงานที่รับผิดชอบ * totalpart4	226	100.0%	0	.0%	226	100.0%
totalpart2 * totalpart4	226	100.0%	0	.0%	226	100.0%

งานที่ท่านปฏิบัติเป็นงานที่ยากและต้องแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าบ่อยครั้ง * totalpart4

Symmetric Measures

		Value	Asymp. Std. Error ¹	Approx. T ²	Approx. Sig.
Interval by Interval	Pearson's R	.232	.066	3.566	.000 ³
Ordinal by Ordinal	Spearman Correlation	.232	.066	3.568	.000 ³
N of Valid Cases		226			

1. Not assuming the null hypothesis.
2. Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.
3. Based on normal approximation.



ท่านปฏิบัติงานภายใต้ความกดดันในเรื่องของเวลาและความสำเร็จของงาน * totalpart4

Symmetric Measures

		Value	Asymp. Std. Error ¹	Approx. T ²	Approx. Sig.
Interval by Interval	Pearson's R	.056	.073	.832	.406 ³
Ordinal by Ordinal	Spearman Correlation	.069	.073	1.032	.303 ³
N of Valid Cases		226			

1. Not assuming the null hypothesis.
2. Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.
3. Based on normal approximation.

งานที่ท่านปฏิบัติกระตุ้นให้ท่านมีความกระตือรือร้นและใช้ความคิดสร้างสรรค์อยู่เสมอ *
totalpart4

Symmetric Measures

		Value	Asymp. Std. Error ¹	Approx. T ²	Approx. Sig.
Interval by Interval	Pearson's R	.391	.058	6.366	.000 ³
Ordinal by Ordinal	Spearman Correlation	.375	.060	6.051	.000 ³
N of Valid Cases		226			

1. Not assuming the null hypothesis.

2. Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.

3. Based on normal approximation.

งานที่ท่านปฏิบัติต้องใช้ความรู้ ความชำนาญ และทักษะหลายด้านประกอบกัน * totalpart4

Symmetric Measures

		Value	Asymp. Std. Error ¹	Approx. T ²	Approx. Sig.
Interval by Interval	Pearson's R	.465	.055	7.867	.000 ³
Ordinal by Ordinal	Spearman Correlation	.472	.054	8.020	.000 ³
N of Valid Cases		226			

1. Not assuming the null hypothesis.

2. Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.

3. Based on normal approximation.

ลักษณะงานที่มีความท้าทาย * totalpart4

Symmetric Measures

		Value	Asymp. Std. Error ¹	Approx. T ²	Approx. Sig.
Interval by Interval	Pearson's R	.379	.060	6.121	.000 ³
Ordinal by Ordinal	Spearman Correlation	.353	.063	5.648	.000 ³
N of Valid Cases		226			

1. Not assuming the null hypothesis.

2. Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.

3. Based on normal approximation.

ท่านสามารถใช้วิจารณ์ญาณของตนเองในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นได้ทันที * totalpart4

Symmetric Measures

		Value	Asymp. Std. Error ¹	Approx. T ²	Approx. Sig.
Interval by Interval	Pearson's R	.483	.056	8.251	.000 ³
Ordinal by Ordinal	Spearman Correlation	.460	.059	7.752	.000 ³
N of Valid Cases		226			

1. Not assuming the null hypothesis.

2. Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.

3. Based on normal approximation.

ท่านมีโอกาสกำหนดเป้าหมายและวิธีการทำงานในหน้าที่ของตนเองได้ * totalpart4

Symmetric Measures

		Value	Asymp. Std. Error ¹	Approx. T ²	Approx. Sig.
Interval by Interval	Pearson's R	.576	.046	10.552	.000 ³
Ordinal by Ordinal	Spearman Correlation	.571	.047	10.408	.000 ³
N of Valid Cases		226			

1. Not assuming the null hypothesis.
2. Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.
3. Based on normal approximation.

ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ท่านนำความคิดของท่านไปทดลองใช้ในการปฏิบัติงาน * totalpart4



Symmetric Measures

		Value	Asymp. Std. Error ¹	Approx. T ²	Approx. Sig.
Interval by Interval	Pearson's R	.476	.054	8.102	.000 ³
Ordinal by Ordinal	Spearman Correlation	.492	.053	8.449	.000 ³
N of Valid Cases		226			

1. Not assuming the null hypothesis.
2. Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.
3. Based on normal approximation.

ท่านมีโอกาสเสนอสิ่งใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ * totalpart4

Symmetric Measures

		Value	Asymp. Std. Error ¹	Approx. T ²	Approx. Sig.
Interval by Interval	Pearson's R	.474	.054	8.058	.000 ³
Ordinal by Ordinal	Spearman Correlation	.484	.054	8.274	.000 ³
N of Valid Cases		226			

1. Not assuming the null hypothesis.
2. Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.
3. Based on normal approximation.



ความมีอิสระในงาน * totalpart4

Symmetric Measures

		Value	Asymp. Std. Error ¹	Approx. T ²	Approx. Sig.
Interval by Interval	Pearson's R	.617	.048	11.738	.000 ³
Ordinal by Ordinal	Spearman Correlation	.618	.047	11.770	.000 ³
N of Valid Cases		226			

1. Not assuming the null hypothesis.
2. Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.
3. Based on normal approximation.

งานที่ท่านทำอยู่เปิดโอกาสให้ท่านได้รับการเลื่อนเงินเดือน,เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นในหน่วยงานของท่าน * totalpart4

Symmetric Measures

		Value	Asymp. Std. Error ¹	Approx. T ²	Approx. Sig.
Interval by Interval	Pearson's R	.216	.062	3.315	.001 ³
Ordinal by Ordinal	Spearman Correlation	.222	.059	3.411	.001 ³
N of Valid Cases		226			

1. Not assuming the null hypothesis.
2. Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.
3. Based on normal approximation.

งานที่ท่านทำอยู่เปิดโอกาสให้ท่านมีความก้าวหน้าในเส้นทางอาชีพตามที่ท่านคาดหวัง * totalpart4

Symmetric Measures

		Value	Asymp. Std. Error ¹	Approx. T ²	Approx. Sig.
Interval by Interval	Pearson's R	.415	.063	6.823	.000 ³
Ordinal by Ordinal	Spearman Correlation	.471	.056	7.988	.000 ³
N of Valid Cases		226			

1. Not assuming the null hypothesis.
2. Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.
3. Based on normal approximation.

ถ้าท่านปฏิบัติงานจนเกิดผลงานที่ดี ท่านจะได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาให้ได้รับความดีความชอบซึ่งเป็นโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน * totalpart4

Symmetric Measures

		Value	Asymp. Std. Error ¹	Approx. T ²	Approx. Sig.
Interval by Interval	Pearson's R	.367	.069	5.911	.000 ³
Ordinal by Ordinal	Spearman Correlation	.406	.058	6.652	.000 ³
N of Valid Cases		226			

1. Not assuming the null hypothesis.

2. Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.

3. Based on normal approximation.

ท่านรู้สึกพอใจกับการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่การงาน * totalpart4
ความก้าวหน้าในการทำงาน * totalpart4

Symmetric Measures

		Value	Asymp. Std. Error ¹	Approx. T ²	Approx. Sig.
Interval by Interval	Pearson's R	.481	.061	8.203	.000 ³
Ordinal by Ordinal	Spearman Correlation	.564	.049	10.233	.000 ³
N of Valid Cases		226			

1. Not assuming the null hypothesis.

2. Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.

3. Based on normal approximation.

ท่านมีโอกาสในการกำหนดวิธีการและเป้าหมายในการทำงานร่วมกับผู้บังคับบัญชา * totalpart4

Symmetric Measures

		Value	Asymp. Std. Error ¹	Approx. T ²	Approx. Sig.
Interval by Interval	Pearson's R	.480	.057	8.194	.000 ³
Ordinal by Ordinal	Spearman Correlation	.466	.058	7.893	.000 ³
N of Valid Cases		226			

1. Not assuming the null hypothesis.
2. Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.
3. Based on normal approximation.

ผู้บังคับบัญชาให้ความสนใจในความคิดเห็นของท่าน * totalpart4



Symmetric Measures

		Value	Asymp. Std. Error ¹	Approx. T ²	Approx. Sig.
Interval by Interval	Pearson's R	.483	.058	8.250	.000 ³
Ordinal by Ordinal	Spearman Correlation	.504	.054	8.728	.000 ³
N of Valid Cases		226			

1. Not assuming the null hypothesis.
2. Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.
3. Based on normal approximation.

ท่านรู้สึกว่าคุณมีส่วนร่วมทำให้องค์การประสบความสำเร็จ * totalpart4

Symmetric Measures

		Value	Asymp. Std. Error ¹	Approx. T ²	Approx. Sig.
Interval by Interval	Pearson's R	.436	.053	7.250	.000 ³
Ordinal by Ordinal	Spearman Correlation	.401	.057	6.543	.000 ³
N of Valid Cases		226			

1. Not assuming the null hypothesis.

2. Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.

3. Based on normal approximation.

ท่านมีส่วนร่วมในการเป็นคณะกรรมการหรือคณะกรรมการเพื่อดำเนินงานต่าง ๆ ภายในหน่วยงานของท่าน * totalpart4

Symmetric Measures

		Value	Asymp. Std. Error ¹	Approx. T ²	Approx. Sig.
Interval by Interval	Pearson's R	.352	.064	5.621	.000 ³
Ordinal by Ordinal	Spearman Correlation	.358	.060	5.730	.000 ³
N of Valid Cases		226			

1. Not assuming the null hypothesis.

2. Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.

3. Based on normal approximation.

การมีส่วนร่วมในการบริหาร * totalpart4

Symmetric Measures

		Value	Asymp. Std. Error ¹	Approx. T ²	Approx. Sig.
Interval by Interval	Pearson's R	.515	.054	8.987	.000 ³
Ordinal by Ordinal	Spearman Correlation	.525	.053	9.226	.000 ³
N of Valid Cases		226			

1. Not assuming the null hypothesis.
2. Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.
3. Based on normal approximation.

งานที่ทำนรับผิดชอบต้องใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ * totalpart4

**Symmetric Measures**

		Value	Asymp. Std. Error ¹	Approx. T ²	Approx. Sig.
Interval by Interval	Pearson's R	.455	.059	7.655	.000 ³
Ordinal by Ordinal	Spearman Correlation	.438	.061	7.284	.000 ³
N of Valid Cases		226			

1. Not assuming the null hypothesis.
2. Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.
3. Based on normal approximation.

งานในความรับผิดชอบของท่านมีขั้นตอนและวิธีการทำงานที่เป็นระบบและชัดเจน * totalpart4

Symmetric Measures

		Value	Asymp. Std. Error ¹	Approx. T ²	Approx. Sig.
Interval by Interval	Pearson's R	.463	.054	7.828	.000 ³
Ordinal by Ordinal	Spearman Correlation	.449	.056	7.531	.000 ³
N of Valid Cases		226			

1. Not assuming the null hypothesis.
2. Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.
3. Based on normal approximation.



งานที่ท่านรับผิดชอบนั้น ผู้บังคับบัญชาให้ความสนใจและความสำคัญ * totalpart4

Symmetric Measures

		Value	Asymp. Std. Error ¹	Approx. T ²	Approx. Sig.
Interval by Interval	Pearson's R	.431	.052	7.155	.000 ³
Ordinal by Ordinal	Spearman Correlation	.440	.053	7.341	.000 ³
N of Valid Cases		226			

1. Not assuming the null hypothesis.
2. Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.
3. Based on normal approximation.

งานที่ท่านรับผิดชอบเป็นงานที่นำไปสู่การพัฒนาองค์การของท่าน * totalpart4

Symmetric Measures

		Value	Asymp. Std. Error ¹	Approx. T ²	Approx. Sig.
Interval by Interval	Pearson's R	.496	.045	8.540	.000 ³
Ordinal by Ordinal	Spearman Correlation	.494	.051	8.514	.000 ³
N of Valid Cases		226			

1. Not assuming the null hypothesis.

2. Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.

3. Based on normal approximation.

ความสำคัญของงานที่รับผิดชอบ * totalpart4



Symmetric Measures

		Value	Asymp. Std. Error ¹	Approx. T ²	Approx. Sig.
Interval by Interval	Pearson's R	.555	.045	9.995	.000 ³
Ordinal by Ordinal	Spearman Correlation	.545	.051	9.735	.000 ³
N of Valid Cases		226			

1. Not assuming the null hypothesis.

2. Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.

3. Based on normal approximation.

totalpart2 * totalpart4

Symmetric Measures

		Value	Asymp. Std. Error ¹	Approx. T ²	Approx. Sig.
Interval by Interval	Pearson's R	.632	.043	12.191	.000 ³
Ordinal by Ordinal	Spearman Correlation	.629	.047	12.101	.000 ³
N of Valid Cases		226			

1. Not assuming the null hypothesis.

2. Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.

3. Based on normal approximation.

การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านประสิทธิภาพจากการทำงานของพนักงานกับความผูกพันต่อองค์กร

1) การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านประสิทธิภาพจากการทำงานของพนักงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่ปฏิบัติงานที่สำนักงานใหญ่

Case Processing Summary

ปัจจัยด้านประสิทธิภาพจากการทำงาน	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
ท่านรู้สึกว่าคุณเองเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีค่าต่อองค์กร * totalpart4	87	100.0%	0	.0%	87	100.0%
ท่านได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานที่สำคัญอยู่เสมอ * totalpart4	87	100.0%	0	.0%	87	100.0%
ท่านมีส่วนร่วมอย่างมากในการทำให้เกิดความสำเร็จของ องค์กร * totalpart4	87	100.0%	0	.0%	87	100.0%

ปัจจัยด้านประสบการณ์จากการทำงาน	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
ท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชาว่า ท่านมีความรู้ความสามารถในการทำงาน * totalpart4	87	100.0%	0	.0%	87	100.0%
v14 * totalpart4	87	100.0%	0	.0%	87	100.0%
ท่านสามารถโน้มน้าวเพื่อน ๆ ให้ทำงานอย่างเต็มที่เพื่อ ความสำเร็จของหน่วยงาน * totalpart4	87	100.0%	0	.0%	87	100.0%
ในหน่วยงานของท่านจะทำงานร่วมกันเป็นทีมมากกว่าต่างคน ต่างทำ * totalpart4	87	100.0%	0	.0%	87	100.0%
ในการทำงานร่วมกันนั้นเพื่อนร่วมงานของท่านทำงานที่ได้รับ มอบหมายสำเร็จลุล่วงด้วยดี * totalpart4	87	100.0%	0	.0%	87	100.0%
ความสัมพันธ์ระหว่างท่านกับเพื่อนร่วมงานเป็นไปด้วยความ ราบรื่นดี * totalpart4	87	100.0%	0	.0%	87	100.0%
v15 * totalpart4	87	100.0%	0	.0%	87	100.0%
การทำงานใน ทอท.ทำให้ท่านรู้สึกมั่นคงในชีวิต * totalpart4	87	100.0%	0	.0%	87	100.0%
หากพนักงานมีความเดือดร้อน องค์กรสามารถช่วยบรรเทา ความเดือดร้อนให้พนักงานได้ * totalpart4	87	100.0%	0	.0%	87	100.0%
ท่านรู้สึกต่อต้าน เมื่อมีผู้อื่นพูดถึงองค์กรของท่านในทางเลื่อม เสีย * totalpart4	87	100.0%	0	.0%	87	100.0%
สำหรับท่านแล้ว ทอท.ถือว่าเป็นองค์กรที่ดีที่สุดแห่งหนึ่งที่นำ ทำงานด้วย * totalpart4	87	100.0%	0	.0%	87	100.0%
v16 * totalpart4	87	100.0%	0	.0%	87	100.0%
หน่วยงานของท่านเปิดโอกาสให้พนักงานได้รับการศึกษาต่อ ฝึกอบรม หรือดูงานทั้งในและต่างประเทศอย่างเสมอภาค * totalpart4	87	100.0%	0	.0%	87	100.0%
การส่งพนักงานเข้ารับการศึกษาต่อ ฝึกอบรม หน่วยงานจะมี ระบบการคัดเลือกที่เป็นไปอย่างเหมาะสมและยุติธรรม * totalpart4	87	100.0%	0	.0%	87	100.0%
องค์กรของท่านจัดให้มีศูนย์ข้อมูลข่าวสารหรือห้องสมุด เพื่อให้พนักงานได้ใช้ค้นคว้าหาความรู้ * totalpart4	87	100.0%	0	.0%	87	100.0%

ปัจจัยด้านประสบการณ์จากการทำงาน	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
ท่านมีโอกาสใช้ความรู้ความสามารถและทักษะเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการทำงานของท่าน * totalpart4	87	100.0%	0	.0%	87	100.0%
v17 * totalpart4	87	100.0%	0	.0%	87	100.0%
totalpart3 * totalpart4	87	100.0%	0	.0%	87	100.0%

ท่านรู้สึกว่าคุณเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีค่าต่อองค์กร * totalpart4

Symmetric Measures

		Value	Asymp. Std. Error ¹	Approx. T ²	Approx. Sig.
Interval by Interval	Pearson's R	.104	.106	.960	.340 ³
Ordinal by Ordinal	Spearman Correlation	.069	.110	.635	.527 ³
N of Valid Cases		87			

1. Not assuming the null hypothesis.
2. Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.
3. Based on normal approximation.



ท่านได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานที่สำคัญอยู่เสมอ * totalpart4

Symmetric Measures

		Value	Asymp. Std. Error ¹	Approx. T ²	Approx. Sig.
Interval by Interval	Pearson's R	.098	.120	.905	.368 ³
Ordinal by Ordinal	Spearman Correlation	.069	.114	.634	.528 ³
N of Valid Cases		87			

1. Not assuming the null hypothesis.
2. Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.
3. Based on normal approximation.

ท่านมีส่วนร่วมอย่างมากในการทำให้เกิดความสำเร็จขององค์กร * totalpart4

Symmetric Measures

		Value	Asymp. Std. Error ¹	Approx. T ²	Approx. Sig.
Interval by Interval	Pearson's R	-.015	.109	-.134	.894 ³
Ordinal by Ordinal	Spearman Correlation	.017	.111	.155	.877 ³
N of Valid Cases		87			

1. Not assuming the null hypothesis.
2. Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.
3. Based on normal approximation.

ท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชาว่าท่านมีความรู้ความสามารถในการทำงาน * totalpart4

Symmetric Measures

		Value	Asymp. Std. Error ¹	Approx. T ²	Approx. Sig.
Interval by Interval	Pearson's R	.092	.086	.855	.395 ³
Ordinal by Ordinal	Spearman Correlation	.115	.098	1.065	.290 ³
N of Valid Cases		87			

1. Not assuming the null hypothesis.

2. Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.

3. Based on normal approximation.



v14 * totalpart4

Symmetric Measures

		Value	Asymp. Std. Error ¹	Approx. T ²	Approx. Sig.
Interval by Interval	Pearson's R	.084	.106	.778	.439 ³
Ordinal by Ordinal	Spearman Correlation	.082	.111	.756	.451 ³
N of Valid Cases		87			

1. Not assuming the null hypothesis.

2. Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.

3. Based on normal approximation.

ท่านสามารถโน้มน้าวเพื่อน ๆ ให้ทำงานอย่างเต็มที่เพื่อความสำเร็จของหน่วยงาน * totalpart4

Symmetric Measures

		Value	Asymp. Std. Error ¹	Approx. T ²	Approx. Sig.
Interval by Interval	Pearson's R	.141	.124	1.310	.194 ³
Ordinal by Ordinal	Spearman Correlation	.209	.115	1.969	.052 ³
N of Valid Cases		87			

1. Not assuming the null hypothesis.

2. Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.

3. Based on normal approximation.



ในหน่วยงานของท่านจะทำงานร่วมกันเป็นทีมมากกว่าต่างคนต่างทำ * totalpart4

Symmetric Measures

		Value	Asymp. Std. Error ¹	Approx. T ²	Approx. Sig.
Interval by Interval	Pearson's R	.189	.124	1.771	.080 ³
Ordinal by Ordinal	Spearman Correlation	.175	.118	1.638	.105 ³
N of Valid Cases		87			

1. Not assuming the null hypothesis.

2. Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.

3. Based on normal approximation.

ในการทำงานร่วมกันนั้นเพื่อนร่วมงานของท่านทำงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จลุล่วงด้วยดี *
totalpart4

Symmetric Measures

		Value	Asymp. Std. Error ¹	Approx. T ²	Approx. Sig.
Interval by Interval	Pearson's R	.179	.123	1.674	.098 ³
Ordinal by Ordinal	Spearman Correlation	.197	.116	1.853	.067 ³
N of Valid Cases		87			

1. Not assuming the null hypothesis.

2. Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.

3. Based on normal approximation.

ความสัมพันธ์ระหว่างท่านกับเพื่อนร่วมงานเป็นไปได้ด้วยความราบรื่นดี * totalpart4

Symmetric Measures

		Value	Asymp. Std. Error ¹	Approx. T ²	Approx. Sig.
Interval by Interval	Pearson's R	.209	.102	1.966	.053 ³
Ordinal by Ordinal	Spearman Correlation	.154	.108	1.432	.156 ³
N of Valid Cases		87			

1. Not assuming the null hypothesis.

2. Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.

3. Based on normal approximation.

v15*totalpart4**Symmetric Measures**

		Value	Asymp. Std. Error ¹	Approx. T ²	Approx. Sig.
Interval by Interval	Pearson's R	.236	.126	2.242	.028 ³
Ordinal by Ordinal	Spearman Correlation	.221	.118	2.091	.039 ³
N of Valid Cases		87			

1. Not assuming the null hypothesis.
2. Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.
3. Based on normal approximation.

**การทำงานใน ทอท.ทำให้ท่านรู้สึกมั่นคงในชีวิต * totalpart4****Symmetric Measures**

		Value	Asymp. Std. Error ¹	Approx. T ²	Approx. Sig.
Interval by Interval	Pearson's R	.479	.071	5.031	.000 ³
Ordinal by Ordinal	Spearman Correlation	.479	.081	5.027	.000 ³
N of Valid Cases		87			

1. Not assuming the null hypothesis.
2. Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.
3. Based on normal approximation.

**หากพนักงานมีความเดือดร้อน องค์การสามารถช่วยบรรเทาความเดือดร้อนให้พนักงานได้ *
totalpart4**

Symmetric Measures

		Value	Asymp. Std. Error ¹	Approx. T ²	Approx. Sig.
Interval by Interval	Pearson's R	.345	.095	3.393	.001 ³
Ordinal by Ordinal	Spearman Correlation	.323	.096	3.147	.002 ³
N of Valid Cases		87			

1. Not assuming the null hypothesis.

2. Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.

3. Based on normal approximation.

ท่านรู้สึกต่อต้าน เมื่อมีผู้อื่นพูดถึงองค์การของท่านในทางเสื่อมเสีย * totalpart4

Symmetric Measures

		Value	Asymp. Std. Error ¹	Approx. T ²	Approx. Sig.
Interval by Interval	Pearson's R	.446	.149	4.593	.000 ³
Ordinal by Ordinal	Spearman Correlation	.537	.091	5.871	.000 ³
N of Valid Cases		87			

1. Not assuming the null hypothesis.

2. Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.

3. Based on normal approximation.

สำหรับท่านแล้ว ทอท.ถือว่าเป็นองค์การที่ดีที่สุดแห่งหนึ่งที่นำทำงานด้วย * totalpart4

Symmetric Measures

		Value	Asymp. Std. Error ¹	Approx. T ²	Approx. Sig.
Interval by Interval	Pearson's R	.670	.058	8.327	.000 ³
Ordinal by Ordinal	Spearman Correlation	.630	.075	7.485	.000 ³
N of Valid Cases		87			

1. Not assuming the null hypothesis.
2. Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.
3. Based on normal approximation.

v16 * totalpart4



Symmetric Measures

		Value	Asymp. Std. Error ¹	Approx. T ²	Approx. Sig.
Interval by Interval	Pearson's R	.624	.071	7.364	.000 ³
Ordinal by Ordinal	Spearman Correlation	.612	.079	7.129	.000 ³
N of Valid Cases		87			

1. Not assuming the null hypothesis.
2. Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.
3. Based on normal approximation.

หน่วยงานของท่านเปิดโอกาสให้พนักงานได้รับการศึกษาต่อ ฝึกอบรม หรือดูงานทั้งในและต่างประเทศอย่างสม่ำเสมอ * totalpart4

Symmetric Measures

		Value	Asymp. Std. Error ¹	Approx. T ²	Approx. Sig.
Interval by Interval	Pearson's R	.340	.105	3.331	.001 ³
Ordinal by Ordinal	Spearman Correlation	.344	.105	3.380	.001 ³
N of Valid Cases		87			

1. Not assuming the null hypothesis.

2. Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.

3. Based on normal approximation.

การส่งพนักงานเข้ารับการศึกษาคือ ฝึกอบรม หน่วยงานจะมีระบบการคัดเลือกที่เป็นไปอย่างเหมาะสมและยุติธรรม * totalpart4

Symmetric Measures

		Value	Asymp. Std. Error ¹	Approx. T ²	Approx. Sig.
Interval by Interval	Pearson's R	.307	.092	2.972	.004 ³
Ordinal by Ordinal	Spearman Correlation	.356	.095	3.509	.001 ³
N of Valid Cases		87			

1. Not assuming the null hypothesis.

2. Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.

3. Based on normal approximation.

องค์การของท่านจัดให้มีศูนย์ข้อมูลข่าวสารหรือห้องสมุด เพื่อให้พนักงานได้ใช้ค้นคว้าหาความรู้ *
totalpart4

Symmetric Measures

		Value	Asymp. Std. Error ¹	Approx. T ²	Approx. Sig.
Interval by Interval	Pearson's R	.068	.142	.627	.532 ³
Ordinal by Ordinal	Spearman Correlation	.001	.118	.011	.992 ³
N of Valid Cases		87			

1. Not assuming the null hypothesis.

2. Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.

3. Based on normal approximation.

ท่านมีโอกาใช้ความรู้ความสามารถและทักษะเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการทำงานของท่าน *
totalpart4

Symmetric Measures

		Value	Asymp. Std. Error ¹	Approx. T ²	Approx. Sig.
Interval by Interval	Pearson's R	.017	.106	.153	.879 ³
Ordinal by Ordinal	Spearman Correlation	.001	.106	.009	.993 ³
N of Valid Cases		87			

1. Not assuming the null hypothesis.

2. Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.

3. Based on normal approximation.

v17 * totalpart4**Symmetric Measures**

		Value	Asymp. Std. Error ¹	Approx. T ²	Approx. Sig.
Interval by Interval	Pearson's R	.308	.101	2.985	.004 ³
Ordinal by Ordinal	Spearman Correlation	.316	.095	3.075	.003 ³
N of Valid Cases		87			

1. Not assuming the null hypothesis.

2. Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.

3. Based on normal approximation.

**totalpart3 * totalpart4****Symmetric Measures**

		Value	Asymp. Std. Error ¹	Approx. T ²	Approx. Sig.
Interval by Interval	Pearson's R	.458	.085	4.751	.000 ³
Ordinal by Ordinal	Spearman Correlation	.440	.092	4.514	.000 ³
N of Valid Cases		87			

1. Not assuming the null hypothesis.

2. Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.

3. Based on normal approximation.

2) การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านประสบการณ์จากการทำงานของกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่ปฏิบัติงานที่ท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ

Case Processing Summary

ปัจจัยด้านประสบการณ์จากการทำงาน	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
ท่านรู้สึกว่าคุณเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีค่าต่อองค์กร * totalpart4	226	100.0%	0	.0%	226	100.0%
ท่านได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานที่สำคัญอยู่เสมอ * totalpart4	226	100.0%	0	.0%	226	100.0%
ท่านมีส่วนร่วมอย่างมากในการทำให้เกิดความสำเร็จของ องค์กร * totalpart4	226	100.0%	0	.0%	226	100.0%
ท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชาว่า ท่านมีความรู้ความสามารถในการทำงาน * totalpart4	226	100.0%	0	.0%	226	100.0%
ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร * totalpart4	226	100.0%	0	.0%	226	100.0%
ท่านสามารถโน้มน้าวเพื่อน ๆ ให้ทำงานอย่างเต็มที่เพื่อ ความสำเร็จของหน่วยงาน * totalpart4	226	100.0%	0	.0%	226	100.0%
ในหน่วยงานของท่านจะทำงานร่วมกันเป็นทีมมากกว่าต่างคน ต่างทำ * totalpart4	226	100.0%	0	.0%	226	100.0%
ในการทำงานร่วมกันนั้นเพื่อนร่วมงานของท่านทำงานที่ได้รับ มอบหมายสำเร็จลุล่วงด้วยดี * totalpart4	226	100.0%	0	.0%	226	100.0%
ความสัมพันธ์ระหว่างท่านกับเพื่อนร่วมงานเป็นไปด้วยความ ราบรื่นดี * totalpart4	226	100.0%	0	.0%	226	100.0%
การมีมนุษยสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน * totalpart4	226	100.0%	0	.0%	226	100.0%
การทำงานใน ทอท.ทำให้ท่านรู้สึกมั่นคงในชีวิต * totalpart4	226	100.0%	0	.0%	226	100.0%
หากพนักงานมีความเดือดร้อน องค์กรสามารถช่วยบรรเทา ความเดือดร้อนให้พนักงานได้ * totalpart4	226	100.0%	0	.0%	226	100.0%
ท่านรู้สึกต่อต้าน เมื่อมีผู้อื่นพูดถึงองค์กรของท่านในทางเสี งเสีย * totalpart4	226	100.0%	0	.0%	226	100.0%

ปัจจัยด้านประสบการณ์จากการทำงาน	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
สำหรับท่านแล้ว ทอท.ถือว่าเป็นองค์กรที่ดีที่สุดแห่งหนึ่งที่น่าทำงานด้วย * totalpart4	226	100.0%	0	.0%	226	100.0%
ความน่าเชื่อถือขององค์กร * totalpart4	226	100.0%	0	.0%	226	100.0%
หน่วยงานของท่านเปิดโอกาสให้พนักงานได้รับการศึกษาต่อ ฝึกอบรม หรือดูงานทั้งในและต่างประเทศอย่างสม่ำเสมอ * totalpart4	226	100.0%	0	.0%	226	100.0%
การส่งพนักงานเข้ารับการศึกษต่อ ฝึกอบรม หน่วยงานจะมีระบบการคัดเลือกที่เป็นไปอย่างเหมาะสมและยุติธรรม * totalpart4	226	100.0%	0	.0%	226	100.0%
องค์กรของท่านจัดให้มีศูนย์ข้อมูลข่าวสารหรือห้องสมุด เพื่อให้พนักงานได้ใช้ค้นคว้าหาความรู้ * totalpart4	226	100.0%	0	.0%	226	100.0%
ท่านมีโอกาใช้ความรู้ความสามารถและทักษะเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการทำงานของท่าน * totalpart4	226	100.0%	0	.0%	226	100.0%
การได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ * totalpart4	226	100.0%	0	.0%	226	100.0%
totalpart3 * totalpart4	226	100.0%	0	.0%	226	100.0%



ท่านรู้สึกว่าเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีค่าต่อองค์กร * totalpart4

Symmetric Measures

		Value	Asymp. Std. Error ¹	Approx. T ²	Approx. Sig.
Interval by Interval	Pearson's R	.517	.051	9.029	.000 ³
Ordinal by Ordinal	Spearman Correlation	.519	.053	9.094	.000 ³
N of Valid Cases		226			

1. Not assuming the null hypothesis.
2. Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.
3. Based on normal approximation.

ท่านได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานที่สำคัญอยู่เสมอ * totalpart4



Symmetric Measures

		Value	Asymp. Std. Error ¹	Approx. T ²	Approx. Sig.
Interval by Interval	Pearson's R	.566	.050	10.263	.000 ³
Ordinal by Ordinal	Spearman Correlation	.558	.051	10.060	.000 ³
N of Valid Cases		226			

1. Not assuming the null hypothesis.
2. Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.
3. Based on normal approximation.

ท่านมีส่วนร่วมอย่างมากในการทำให้เกิดความสำเร็จขององค์การ * totalpart4

Symmetric Measures

		Value	Asymp. Std. Error ¹	Approx. T ²	Approx. Sig.
Interval by Interval	Pearson's R	.537	.047	9.534	.000 ³
Ordinal by Ordinal	Spearman Correlation	.509	.052	8.841	.000 ³
N of Valid Cases		226			

1. Not assuming the null hypothesis.

2. Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.

3. Based on normal approximation.

ท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชาว่าท่านมีความรู้ความสามารถในการทำงาน * totalpart4

Symmetric Measures

		Value	Asymp. Std. Error ¹	Approx. T ²	Approx. Sig.
Interval by Interval	Pearson's R	.274	.059	4.259	.000 ³
Ordinal by Ordinal	Spearman Correlation	.257	.059	3.978	.000 ³
N of Valid Cases		226			

1. Not assuming the null hypothesis.

2. Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.

3. Based on normal approximation.

ความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร * totalpart4

Symmetric Measures

		Value	Asymp. Std. Error ¹	Approx. T ²	Approx. Sig.
Interval by Interval	Pearson's R	.613	.041	11.610	.000 ³
Ordinal by Ordinal	Spearman Correlation	.612	.046	11.593	.000 ³
N of Valid Cases		226			

1. Not assuming the null hypothesis.

2. Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.

3. Based on normal approximation.

ท่านสามารถโน้มน้าวเพื่อน ๆ ให้ทำงานอย่างเต็มที่เพื่อความสำเร็จของหน่วยงาน * totalpart4



Symmetric Measures

		Value	Asymp. Std. Error ¹	Approx. T ²	Approx. Sig.
Interval by Interval	Pearson's R	.449	.057	7.524	.000 ³
Ordinal by Ordinal	Spearman Correlation	.462	.054	7.796	.000 ³
N of Valid Cases		226			

1. Not assuming the null hypothesis.

2. Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.

3. Based on normal approximation.

ในหน่วยงานของท่านจะทำงานร่วมกันเป็นทีมมากกว่าต่างคนต่างทำ * totalpart4

Symmetric Measures

		Value	Asymp. Std. Error ¹	Approx. T ²	Approx. Sig.
Interval by Interval	Pearson's R	.402	.061	6.563	.000 ³
Ordinal by Ordinal	Spearman Correlation	.419	.058	6.907	.000 ³
N of Valid Cases		226			

1. Not assuming the null hypothesis.
2. Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.
3. Based on normal approximation.

ในการทำงานร่วมกันนั้นเพื่อนร่วมงานของท่านทำงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จลุล่วงด้วยดี * totalpart4

Symmetric Measures

		Value	Asymp. Std. Error ¹	Approx. T ²	Approx. Sig.
Interval by Interval	Pearson's R	.459	.053	7.727	.000 ³
Ordinal by Ordinal	Spearman Correlation	.468	.051	7.932	.000 ³
N of Valid Cases		226			

1. Not assuming the null hypothesis.
2. Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.
3. Based on normal approximation.

ความสัมพันธ์ระหว่างท่านกับเพื่อนร่วมงานเป็นไปด้วยความราบรื่นดี * totalpart4

Symmetric Measures

		Value	Asymp. Std. Error ¹	Approx. T ²	Approx. Sig.
Interval by Interval	Pearson's R	.293	.063	4.590	.000 ³
Ordinal by Ordinal	Spearman Correlation	.300	.063	4.708	.000 ³
N of Valid Cases		226			

1. Not assuming the null hypothesis.
2. Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.
3. Based on normal approximation.

การมีมนุษยสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน * totalpart4



Symmetric Measures

		Value	Asymp. Std. Error ¹	Approx. T ²	Approx. Sig.
Interval by Interval	Pearson's R	.478	.052	8.148	.000 ³
Ordinal by Ordinal	Spearman Correlation	.475	.054	8.080	.000 ³
N of Valid Cases		226			

1. Not assuming the null hypothesis.
2. Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.
3. Based on normal approximation.

การทำงานใน ทอท.ทำให้ทำารู้สึกมั่นคงในชีวิต * totalpart4

Symmetric Measures

		Value	Asymp. Std. Error ¹	Approx. T ²	Approx. Sig.
Interval by Interval	Pearson's R	.591	.040	10.960	.000 ³
Ordinal by Ordinal	Spearman Correlation	.633	.041	12.244	.000 ³
N of Valid Cases		226			

1. Not assuming the null hypothesis.

2. Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.

3. Based on normal approximation.

หากพนักงานมีความเดือดร้อน องค์การสามารถช่วยบรรเทาความเดือดร้อนให้พนักงานได้ *
totalpart4

Symmetric Measures

		Value	Asymp. Std. Error ¹	Approx. T ²	Approx. Sig.
Interval by Interval	Pearson's R	.425	.051	7.019	.000 ³
Ordinal by Ordinal	Spearman Correlation	.417	.051	6.876	.000 ³
N of Valid Cases		226			

1. Not assuming the null hypothesis.

2. Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.

3. Based on normal approximation.

ทำนรู้สีกต่อต้าน เมื่อมีผู้อื่นพูดถึงองค์การของท่านในทางเสียมเสีย * totalpart4

Symmetric Measures

		Value	Asymp. Std. Error ¹	Approx. T ²	Approx. Sig.
Interval by Interval	Pearson's R	.598	.038	11.161	.000 ³
Ordinal by Ordinal	Spearman Correlation	.617	.038	11.726	.000 ³
N of Valid Cases		226			

1. Not assuming the null hypothesis.
2. Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.
3. Based on normal approximation.

สำหรับท่านแล้ว ทอท.ถือว่่าเป็นองค์การที่ดีที่สุดแห่งหนึ่งที่น่าทำงานด้วย * totalpart4



Symmetric Measures

		Value	Asymp. Std. Error ¹	Approx. T ²	Approx. Sig.
Interval by Interval	Pearson's R	.693	.029	14.380	.000 ³
Ordinal by Ordinal	Spearman Correlation	.710	.033	15.085	.000 ³
N of Valid Cases		226			

1. Not assuming the null hypothesis.
2. Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.
3. Based on normal approximation.

ความน่าเชื่อถือขององค์การ * totalpart4

Symmetric Measures

		Value	Asymp. Std. Error ¹	Approx. T ²	Approx. Sig.
Interval by Interval	Pearson's R	.709	.028	15.052	.000 ³
Ordinal by Ordinal	Spearman Correlation	.725	.032	15.756	.000 ³
N of Valid Cases		226			

1. Not assuming the null hypothesis.
2. Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.
3. Based on normal approximation.

หน่วยงานของท่านเปิดโอกาสให้พนักงานได้รับการศึกษาต่อ ฝึกอบรม หรือดูงานทั้งในและต่างประเทสอย่างเสมอภาค * totalpart4

Symmetric Measures

		Value	Asymp. Std. Error ¹	Approx. T ²	Approx. Sig.
Interval by Interval	Pearson's R	.595	.043	11.077	.000 ³
Ordinal by Ordinal	Spearman Correlation	.603	.044	11.326	.000 ³
N of Valid Cases		226			

1. Not assuming the null hypothesis.
2. Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.
3. Based on normal approximation.

การส่งพนักงานเข้ารับการศึกษาต่อ ฝึกอบรม หน่วยงานจะมีระบบการคัดเลือกที่เป็นไปอย่าง
เหมาะสมและยุติธรรม * totalpart4

Symmetric Measures

		Value	Asymp. Std. Error ¹	Approx. T ²	Approx. Sig.
Interval by Interval	Pearson's R	.564	.050	10.226	.000 ³
Ordinal by Ordinal	Spearman Correlation	.566	.049	10.272	.000 ³
N of Valid Cases		226			

1. Not assuming the null hypothesis.

2. Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.

3. Based on normal approximation.

องค์การของท่านจัดให้มีศูนย์ข้อมูลข่าวสารหรือห้องสมุด เพื่อให้พนักงานได้ใช้ค้นคว้าหาความรู้ *
totalpart4

Symmetric Measures

		Value	Asymp. Std. Error ¹	Approx. T ²	Approx. Sig.
Interval by Interval	Pearson's R	.266	.074	4.122	.000 ³
Ordinal by Ordinal	Spearman Correlation	.293	.068	4.588	.000 ³
N of Valid Cases		226			

1. Not assuming the null hypothesis.

2. Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.

3. Based on normal approximation.

ท่านมีโอกาใช้ความรู้ความสามารถและทักษะเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการทำงานของท่าน *
totalpart4

Symmetric Measures

		Value	Asymp. Std. Error ¹	Approx. T ²	Approx. Sig.
Interval by Interval	Pearson's R	.457	.052	7.679	.000 ³
Ordinal by Ordinal	Spearman Correlation	.462	.058	7.798	.000 ³
N of Valid Cases		226			

1. Not assuming the null hypothesis.

2. Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.

3. Based on normal approximation.

การได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ * totalpart4

Symmetric Measures

		Value	Asymp. Std. Error ¹	Approx. T ²	Approx. Sig.
Interval by Interval	Pearson's R	.595	.044	11.093	.000 ³
Ordinal by Ordinal	Spearman Correlation	.616	.045	11.718	.000 ³
N of Valid Cases		226			

1. Not assuming the null hypothesis.

2. Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.

3. Based on normal approximation.

totalpart3 * totalpart4

Symmetric Measures

		Value	Asymp. Std. Error ¹	Approx. T ²	Approx. Sig.
Interval by Interval	Pearson's R	.735	.027	16.220	.000 ³
Ordinal by Ordinal	Spearman Correlation	.747	.031	16.805	.000 ³
N of Valid Cases		226			

1. Not assuming the null hypothesis.
2. Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.
3. Based on normal approximation.



การทดสอบปัจจัยด้านลักษณะงานและปัจจัยด้านประสบการณ์จากการทำงาน ที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานบริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) โดยทำการทดสอบด้วยวิธี Linear Multiple Regression

พนักงานที่ปฏิบัติงานสำนักงานใหญ่

Variables Entered/Removed(b)

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	TOTALP.3, TOTALP.2(a)	.	Enter

a All requested variables entered.

b Dependent Variable: TOTALP.4

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.512(a)	.262	.244	.44799

a Predictors: (Constant), TOTALP.3, TOTALP.2

ANOVA(b)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5.979	2	2.990	14.896	.000(a)
	Residual	16.858	84	.201		
	Total	22.838	86			

a Predictors: (Constant), TOTALP.3, TOTALP.2

b Dependent Variable: TOTALP.4

Coefficients(a)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.291	.467		2.763	.007
	TOTALP.2	.296	.122	.298	2.432	.017
	TOTALP.3	.334	.154	.266	2.169	.033

a Dependent Variable: TOTALP.4

Variables Entered/Removed(b)

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	TOTALP.3, TOTALP.2(a)	.	Enter

a All requested variables entered.

b Dependent Variable: ความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.446(a)	.199	.180	.63399

a Predictors: (Constant), TOTALP.3, TOTALP.2

ANOVA(b)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	8.407	2	4.203	10.458	.000(a)
	Residual	33.763	84	.402		
	Total	42.170	86			

a Predictors: (Constant), TOTALP.3, TOTALP.2

b Dependent Variable: ความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

Coefficients(a)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.283	.661		.428	.670
	TOTALP.2	.209	.172	.155	1.211	.229
	TOTALP.3	.565	.218	.331	2.592	.011

a Dependent Variable: ความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

Variables Entered/Removed(b)

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	TOTALP.3, TOTALP.2(a)	.	Enter

a All requested variables entered.

b Dependent Variable: ความเต็มใจในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.515(a)	.265	.248	.41773

a Predictors: (Constant), TOTALP.3, TOTALP.2

ANOVA(b)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5.296	2	2.648	15.176	.000(a)
	Residual	14.658	84	.174		
	Total	19.954	86			

a Predictors: (Constant), TOTALP.3, TOTALP.2

b Dependent Variable: ความเต็มใจในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร

Coefficients(a)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.112	.436		4.846	.000
	TOTALP.2	.438	.114	.472	3.859	.000
	TOTALP.3	.075	.144	.064	.521	.604

a Dependent Variable: ความเต็มใจในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร

Variables Entered/Removed(b)

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	TOTALP.3, TOTALP.2(a)	.	Enter

a All requested variables entered.

b Dependent Variable: ความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.318(a)	.101	.080	.75129

a Predictors: (Constant), TOTALP.3, TOTALP.2

ANOVA(b)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5.321	2	2.661	4.714	.011(a)
	Residual	47.413	84	.564		
	Total	52.734	86			

a Predictors: (Constant), TOTALP.3, TOTALP.2

b Dependent Variable: ความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร

Coefficients(a)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.479	.784		1.887	.063
	TOTALP.2	.242	.204	.160	1.184	.240
	TOTALP.3	.362	.258	.190	1.403	.164

a Dependent Variable: ความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร

พนักงานที่ปฏิบัติงานที่ท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ

Variables Entered/Removed(b)

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	TOTALP.3, TOTALP.2(a)	.	Enter

a All requested variables entered.

b Dependent Variable: TOTALP.4

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.738(a)	.545	.540	.42878

a Predictors: (Constant), TOTALP.3, TOTALP.2

ANOVA(b)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	49.021	2	24.511	133.318	.000(a)
	Residual	40.999	223	.184		
	Total	90.020	225			

a Predictors: (Constant), TOTALP.3, TOTALP.2

b Dependent Variable: TOTALP.4

Coefficients(a)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.271	.215		1.259	.209
	TOTALP.2	.125	.085	.112	1.472	.142
	TOTALP.3	.770	.091	.644	8.446	.000

a Dependent Variable: TOTALP.4

Variables Entered/Removed(b)

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	TOTALP.3, TOTALP.2(a)	.	Enter

a All requested variables entered.

b Dependent Variable: ความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.720(a)	.518	.514	.53518

a Predictors: (Constant), TOTALP.3, TOTALP.2

ANOVA(b)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	68.773	2	34.387	120.058	.000(a)
	Residual	63.871	223	.286		
	Total	132.644	225			

a Predictors: (Constant), TOTALP.3, TOTALP.2

b Dependent Variable: ความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

Coefficients(a)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.692	.268		-2.578	.011
	TOTALP.2	.239	.106	.178	2.267	.024
	TOTALP.3	.826	.114	.569	7.253	.000

a Dependent Variable: ความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

Variables Entered/Removed(b)

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	TOTALP.3, TOTALP.2(a)	.	Enter

a All requested variables entered.

b Dependent Variable: ความเต็มใจในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.628(a)	.394	.389	.45518

a Predictors: (Constant), TOTALP.3, TOTALP.2

ANOVA(b)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	30.076	2	15.038	72.582	.000(a)
	Residual	46.203	223	.207		
	Total	76.279	225			

a Predictors: (Constant), TOTALP.3, TOTALP.2

b Dependent Variable: ความเต็มใจในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร

Coefficients(a)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.263	.228		5.530	.000
	TOTALP.2	.155	.090	.152	1.724	.086
	TOTALP.3	.549	.097	.499	5.674	.000

a Dependent Variable: ความเต็มใจในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร

Variables Entered/Removed(b)

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	TOTALP.3, TOTALP.2(a)	.	Enter

a All requested variables entered.

b Dependent Variable: ความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.637(a)	.406	.401	.59049

a Predictors: (Constant), TOTALP.3, TOTALP.2

ANOVA(b)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	53.118	2	26.559	76.170	.000(a)
	Residual	77.755	223	.349		
	Total	130.873	225			

a Predictors: (Constant), TOTALP.3, TOTALP.2

b Dependent Variable: ความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร

Coefficients(a)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.242	.296		.817	.415
	TOTALP.2	-.020	.116	-.015	-.176	.861
	TOTALP.3	.936	.126	.649	7.451	.000

a Dependent Variable: ความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร

ภาคผนวก



ประวัติผู้เขียน

ชื่อ - สกุล	นางจันทนา เสียงเจริญ
วุฒิการศึกษาเดิม	ปริญญาตรี นิเทศศาสตรบัณฑิต ปี 2532 มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
อาชีพ	พนักงานรัฐวิสาหกิจ
สถานที่ทำงาน	บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน)
ตั้งอยู่ที่	333 ถนนเชิดวุฒากาศ แขวงสีกัน เขตดอนเมือง กรุงเทพมหานคร 10210
ประสบการณ์ในการทำงาน	<p>พ.ศ.2530-2534 นักบริหารงานทั่วไป 3 ฝ่ายเลขานุการ</p> <p>พ.ศ.2534-2537 นักบริหารงานทั่วไป 4 ฝ่ายธุรการ</p> <p>พ.ศ.2537-2540 นักบริหารงานทั่วไป 5 สำนักผู้ว่าการ</p> <p>พ.ศ.2540-2544 นักบริหารงานทั่วไป 6 สำนักผู้ว่าการ</p> <p>พ.ศ.2544-2548 เจ้าหน้าที่บริหาร 7 สำนักงานท่าอากาศยานภูมิภาค</p> <p>พ.ศ.2548-2550 เจ้าหน้าที่บริหาร 7 ส่วนพัฒนาธุรกิจ ฝ่ายอำนวยการ ท่าอากาศยานภูมิภาค</p> <p>พ.ศ.2550-2551 เจ้าหน้าที่นิรภัยท่าอากาศยานชำนาญการ 7 สำนักมาตรฐานความปลอดภัยท่าอากาศยาน</p> <p>พ.ศ.2551- ปัจจุบัน ผู้อำนวยการส่วนบริหารกลาง (ระดับ 8) สายงานท่าอากาศยานภูมิภาค</p>
ที่อยู่ปัจจุบัน	33/324 หมู่ 3 หมู่บ้านภัตสร 1 ซอย 8 ถนนรังสิต-คลองสาม ตำบลคลองสาม อำเภอกองหลวง จังหวัดปทุมธานี 12120
โทรศัพท์	08-9884-8391
E-mail address	chantana.s@airportthai.co.th