

ความผูกพันต่อองค์กร ศึกษากรณีเฉพาะ : พนักงานสายงานท่าอากาศยานกรุงเทพ
บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน)

สารนิพนธ์

ของ

นางสาวดารารพร นิวาตะบุตร

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒเพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกธุรกิจศึกษา

ตุลาคม 2546

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

๖๕๐.๖๑๔

๐๔๔๕๑

ร.๖

ความผูกพันต่อองค์กร ศึกษากรณีเฉพาะ : พนักงานสายงานท่าอากาศยานกรุงเทพ
บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน)

บทคัดย่อ

ของ

นางสาวดารารพร นิวาสะบุตร

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒเพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกธุรกิจศึกษา

ตุลาคม ๒๕๔๖

h ๒๓๐๖๐๒

ดาราพร นิวาตะบุตร. (2546). ความผูกพันต่อองค์การ ศึกษากรณีเฉพาะ : พนักงานสายงานท่าอากาศยานกรุงเทพ บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน). สารนิพนธ์ กศ.ม. (ธุรกิจศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
อาจารย์ ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ : รองศาสตราจารย์ ดร.สุภาพรณ สิริแพทย์พิสุทธิ

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษา ความสัมพันธ์ของปัจจัยส่วนบุคคล ซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ตำแหน่งงาน อัตราเงินเดือน ความสัมพันธ์ของลักษณะงาน ความสัมพันธ์ของประสบการณ์ทำงาน กับความผูกพันต่อองค์การว่ามีความสัมพันธ์กันหรือไม่ และมุ่งศึกษาระดับของความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ พนักงานสายงานท่าอากาศยานกรุงเทพ บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) จำนวน 304 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน สหสัมพันธ์อย่างง่าย การทดสอบค่า (t – test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว One way ANOVA

ผลการวิจัยพบว่า

1. พนักงานที่มี เพศต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การโดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
2. พนักงานที่มี อายุต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การโดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
3. พนักงานที่มี ระดับการศึกษาต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ
4. พนักงานที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การโดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
5. พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การโดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
6. พนักงานที่มี ตำแหน่งงานต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การโดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
7. พนักงานที่มี อัตราเงินเดือนต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

8. ลักษณะงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

9. ประสิทธิภาพที่ได้รับจากการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

**ORGANIZATIONAL COMMITMENT : A CASE STUDY OF
BANGKOK INTERNATIONAL AIRPORT LINE OFFICERS, AIRPORTS
OF THAILAND PUBLIC COMPANY LIMITED**

**AN ABSTRACT
BY
MISS.DARAPORN NIWASABUTRA**

**Presented in partial fulfillment of the requirements
for the Master of Education degree in Business Education
at Srinakharinwirot University
October 2003**

Darapom Niwasabutra (2003). *Organizational Commitment : A Case Study of Bangkok International Airport Line Officers*. Master Project, M. Ed (Business education). Bangkok : Graduate School, Srinakharinwirot University. Advisor : Assoc. Prof. Dr. Subhapham Siribaedbusuddhi,

The purpose of this research is intended to study the relationship among individual factors, which includes 1.) Demographic-genders, ages, education level, marital status, working periods, job position, and income; 2) Job characteristics and ; 3) Working experience and work commitment that affect organizational commitment. It also intends to study the degrees of organizational commitment among the employees.

The samples in this research were 304 employees of Bangkok International Airport Line Officers. The questionnaires were used as the research instrument in this study. Statistics used in the research were frequency, percentage, means, standard deviation, simple regression, t-test, and one way ANOVA .

The results of the study were as follows:

1. The employees who have different in genders have significant difference in degrees of organization commitment at significant level of 0.01
2. The employees who have different in ages have significant difference in degrees of organization commitment at significant level of 0.01
3. The employees who have different educational backgrounds have no significant in degree of organization commitment.
4. The employees who have different in marital status have significant difference in degrees of organization commitment at significant level of 0.01
5. The employees who have different in working period have significant difference in degrees of organization commitment at significant level of 0.01
6. The employees who have different in job position have significant difference in degrees of organization commitment at significant level of 0.01
7. The employees who have different in income have significant difference in degrees of organization commitment at significant level of 0.01

8. Job characteristics are significant correlated with organization commitment.
9. Working experience are significant correlated with organization commitment.

อาจารย์ที่ปรึกษา ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตร และคณะกรรมการสอบ ได้พิจารณา
สารนิพนธ์ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการศึกษา
มหาบัณฑิต วิชาเอกธุรกิจศึกษา ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒได้

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

.....

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุภาพรณ สิริแพทยพิสุทธิ)

ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตร

.....

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ สุพีร์ ลิ่มไทย)

คณะกรรมการสอบ

..... ประธาน

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุภาพรณ สิริแพทยพิสุทธิ)

..... กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ สุพีร์ ลิ่มไทย)

..... กรรมการ

(อาจารย์ สิทธิจักร ชูทรัพย์)

อนุมัติให้รับสารนิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการศึกษา
มหาบัณฑิต วิชาเอกธุรกิจศึกษา ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

.....

คณบดีคณะสังคมศาสตร์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ กวี วรรณ)

วันที่ 16 เดือน ตุลาคม

พ.ศ. 2546

ประกาศคุณูปการ

สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยดีจากความเมตตากรุณาในการให้คำปรึกษาแนะนำ พร้อมทั้งข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ ทำให้สารนิพนธ์ฉบับนี้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น จากท่านรองศาสตราจารย์ ดร. สุภาพรรณ สิริแพทย์พิสุทธิ อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณทุกท่านเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ คณะกรรมการสอบปากเปล่าสารนิพนธ์ รองศาสตราจารย์ ดร. สุภาพรรณ สิริแพทย์พิสุทธิ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ สุพีร์ ลี้มไทย และ อาจารย์สิฏฐากร ชูทรัพย์

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร. ชำรงค์ อุดมไพจิตรกุล อาจารย์สิฏฐากร ชูทรัพย์ และ นายมนตรี มงคลดาว ที่กรุณาให้คำแนะนำและตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยครั้งนี้

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ คณะอาจารย์ภาควิชาบริหารธุรกิจ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒทุกท่าน ที่ได้กรุณาให้การอบรม สั่งสอน และประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ ตลอดจนประสบการณ์ที่ดีแก่ผู้วิจัย อีกทั้งได้รับความเมตตาด้วยดีเสมอมา

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณพนักงานสายงานท่าอากาศยานกรุงเทพ บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) ซึ่งเป็นผู้ตอบแบบสอบถามในการวิจัยครั้งนี้

คุณค่าและประโยชน์ของสารนิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นกตัญญูกตเวทิตาแก่บิดา มารดา ครู อาจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่านที่ได้กรุณาอบรม สั่งสอน และให้กำลังใจแก่ผู้วิจัยในการศึกษาค้นคว้าเสมอมา

ดาราพร นิวาตะบุตร

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ	1
ภูมิหลัง	1
ความมุ่งหมายของการวิจัย	2
ความสำคัญของการวิจัย	2
ขอบเขตของการวิจัย.....	3
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	5
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	7
สมมติฐานในการวิจัย.....	8
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	9
ประวัติความเป็นมาท่าอากาศยานกรุงเทพ	9
ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร	12
ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร.....	14
แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง.....	15
เครื่องมือวัดความผูกพันต่อองค์กร.....	25
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	26
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	34
ประชากร.....	34
การเลือกกลุ่มตัวอย่าง.....	35
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	35
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	36
การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล.....	37
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	42
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	42
การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	43
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	43

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
5	
สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	106
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	106
ความสำคัญของการวิจัย.....	106
กลุ่มตัวอย่างที่ต้องการศึกษาวิจัย.....	107
วิธีดำเนินการศึกษาวิจัย.....	107
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	107
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	108
อภิปรายผล.....	114
บรรณานุกรม.....	121
ภาคผนวก.....	127
ภาคผนวก ก.....	128
ภาคผนวก ข.....	131
ภาคผนวก ค.....	142
ภาคผนวก ง.....	147
ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์.....	149

บัญชีตาราง

ตาราง		หน้า
1	แสดงการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่าง	36
2	จำนวน และร้อยละของข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล	44
3	ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นของลักษณะงาน ที่มีความท้าทาย จำแนกเป็นรายชื่อ.....	47
4	ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นของลักษณะงาน ที่มีความท้าทาย จำแนกเป็นรายชื่อ.....	48
5	ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นของความมีอิสระ ในการทำงาน จำแนกเป็นรายชื่อ	49
6	ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นของ ความก้าวหน้าในงาน จำแนกเป็นรายชื่อ.....	50
7	ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นของ การมีส่วนร่วมในการบริหาร จำแนกเป็นรายชื่อ.....	51
8	ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นของความสำเร็จ ของงานที่รับผิดชอบ จำแนกเป็นรายชื่อ.....	52
9	ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นของประสบการณ์ ที่ได้รับจากการทำงาน.....	53
10	ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นของความรู้สึก ตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร จำแนกเป็นรายชื่อ.....	54
11	ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นของการ มีมนุษยสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน จำแนกเป็นรายชื่อ.....	55
12	ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็น ของความน่าเชื่อถือได้ขององค์กร จำแนกเป็นรายชื่อ.....	56
13	ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นของการได้รับพัฒนา ความรู้ความสามารถ จำแนกเป็นรายชื่อ	57
14	ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็น ของความผูกพันต่อองค์กร.....	58
15	ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นของความเชื่อ การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร จำแนกเป็นรายชื่อ.....	59

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
16	ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นของความตั้งใจและ พร้อมที่จะใช้ความพยายามที่มีอยู่เพื่อองค์การ จำแนกเป็นรายชื่อ.....	60
17	ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นของความ ปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การ จำแนกเป็นรายชื่อ.....	61
18	ผลการเปรียบเทียบของความผูกพันต่อองค์การ จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้าน.....	62
19	ผลการเปรียบเทียบของความผูกพันต่อองค์การ จำแนกตามอายุ โดยรวมและรายด้าน.....	63
20	ผลการทดสอบความผูกพันต่อองค์การด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้า ที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การ เป็นรายคู่ จำแนกตามอายุ.....	64
21	ผลการทดสอบความผูกพันต่อองค์การโดยรวม เป็นรายคู่ จำแนกตามอายุ.....	64
22	ผลการเปรียบเทียบของความผูกพันต่อองค์การ จำแนกตามระดับการศึกษา โดยรวมและรายด้าน.....	65
23	ผลการเปรียบเทียบของความผูกพันต่อองค์การ จำแนกตามสถานภาพสมรส โดยรวมและรายด้าน.....	66
24	ผลการทดสอบความผูกพันต่อองค์การด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้า ที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การ เป็นรายคู่ จำแนกตามสถานภาพสมรส.....	67
25	ผลการทดสอบความผูกพันต่อองค์การโดยรวม เป็นรายคู่ จำแนกตามสถานภาพสมรส.....	67
26	ผลการเปรียบเทียบของความผูกพันต่อองค์การ จำแนกตามระยะเวลา ในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้าน.....	68
27	ผลการทดสอบความผูกพันต่อองค์การด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคง ความเป็นสมาชิกขององค์การ เป็นรายคู่จำแนกตามระยะเวลา ในการปฏิบัติงาน.....	69
28	ผลการทดสอบความผูกพันต่อองค์การโดยรวม เป็นรายคู่ จำแนกตามระยะเวลา ในการปฏิบัติงาน.....	70

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
29 ผลการเปรียบเทียบของความผูกพันต่อองค์การ จำแนกตามตำแหน่งงาน โดยรวมและรายด้าน.....	71
30 ผลการทดสอบความผูกพันต่อองค์การความตั้งใจและพร้อมที่จะใช้ความพยายาม ที่มีอยู่เพื่อองค์การ เป็นรายคู่ จำแนกตามตำแหน่งงาน.....	72
31 ผลการทดสอบความผูกพันต่อองค์การด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะ คงความเป็นสมาชิกขององค์การ เป็นรายคู่ จำแนกตามตำแหน่งงาน.....	73
32 ผลการทดสอบความผูกพันต่อองค์การโดยรวม เป็นรายคู่ จำแนกตามตำแหน่งงาน.....	73
33 ผลการเปรียบเทียบของความผูกพันต่อองค์การ จำแนกตามอัตราเงินเดือน โดยรวมและรายด้าน.....	74
34 ผลการทดสอบความผูกพันต่อองค์การความตั้งใจและพร้อมที่จะใช้ความพยายามที่มี อยู่เพื่อองค์การ เป็นรายคู่ จำแนกตามอัตราเงินเดือน.....	75
35 ผลการทดสอบความผูกพันต่อองค์การด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคง ความเป็นสมาชิกขององค์การ เป็นรายคู่ จำแนกตามอัตราเงินเดือน.....	76
36 ผลการทดสอบความผูกพันต่อองค์การโดยรวม เป็นรายคู่ จำแนกตามอัตราเงินเดือน.....	77
37 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงาน กับ ความผูกพันต่อองค์การ.....	78
38 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างประสบการณ์ที่ได้รับจากการทำงาน กับ ความผูกพันต่อองค์การ.....	79
39 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงานที่มีความท้าทายกับความผูกพันต่อองค์การ ด้านความเชื่อถือ การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ.....	80
40 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงานที่มีความท้าทายกับความผูกพันต่อองค์การด้าน ความตั้งใจและพร้อมที่จะใช้ความพยายามที่มีอยู่เพื่อองค์การ.....	81
41 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงานที่มีความท้าทายกับความผูกพันต่อองค์การด้าน ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การ.....	82
42 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงานที่มีความอิสระในงานกับความผูกพันต่อองค์การ ด้านความเชื่อถือ การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ.....	83

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
43 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงานที่มีความอิสระในงานกับความผูกพัน ต่อองค์การด้านความตั้งใจและพร้อมที่จะใช้ความพยายาม ที่มีอยู่เพื่อองค์การ	84
44 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงานที่มีความอิสระในงานกับความผูกพัน ต่อองค์การด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็น สมาชิกขององค์การ.....	85
45 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงานที่มีความก้าวหน้างานกับความผูกพัน ต่อองค์การด้านความเชื่อถือ การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ.....	86
46 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงานที่มีความก้าวหน้างานกับความผูกพัน ต่อองค์การด้านความตั้งใจและพร้อมที่จะใช้ความพยายาม ที่มีอยู่เพื่อองค์การ.....	87
47 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงานที่มีความก้าวหน้างานกับความผูกพัน ต่อองค์การด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะ คงความเป็นสมาชิกขององค์การ.....	88
48 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงานที่การมีส่วนร่วมในการบริหารกับ ความผูกพัน ต่อองค์การด้านความเชื่อถือการยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์การ.....	89
49 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงานที่การมีส่วนร่วมในการบริหาร กับความผูกพันต่อองค์การด้านความตั้งใจและพร้อมที่จะ ใช้ความพยายามที่มีอยู่เพื่อองค์การ.....	90
50 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงานที่การมีส่วนร่วมในการบริหาร กับความผูกพันต่อองค์การด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความ เป็นสมาชิกขององค์การ.....	91
51 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงานความสำคัญของงานที่รับผิดชอบ กับความผูกพันต่อองค์การด้านความเชื่อถือ การยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์การ.....	92
52 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงานความสำคัญของงานที่รับผิดชอบ กับความผูกพันต่อองค์การด้านความตั้งใจและพร้อมที่จะ ใช้ความพยายามที่มีอยู่เพื่อองค์การ.....	93

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
53 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงานความสำคัญของงานที่รับผิดชอบกับ ความผูกพันต่อองค์การด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคง ความเป็นสมาชิกขององค์การ.....	94
54 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างประสบการณ์ที่ได้รับจากการทำงานด้าน ความรู้สึกว่าตนเองมี ความสำคัญต่อองค์การกับความผูกพันต่อองค์การ ด้านความเชื่อถือการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ.....	95
55 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างประสบการณ์ที่ได้รับจากการทำงานด้านความ รู้สึกที่ตนเองมีความสำคัญต่อองค์การกับความผูกพันต่อองค์การด้านความตั้งใจ และพร้อมที่จะใช้ความพยายามที่มีอยู่เพื่อองค์การ.....	96
56 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างประสบการณ์ที่ได้รับจากการทำงานด้าน ความรู้สึกที่ตนเองมีความสำคัญต่อองค์การกับความผูกพันต่อองค์การด้านความ ปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การ.....	97
57 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างประสบการณ์ที่ได้รับจากการทำงานด้านการมี มนุษย์สัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานกับความผูกพันต่อองค์การด้านความเชื่อถือ การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ.....	98
58 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างประสบการณ์ที่ได้รับจากการทำงานด้านการ มีมนุษย์สัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานกับความผูกพันต่อองค์การด้านความตั้งใจและ พร้อมที่จะใช้ความพยายามที่มีอยู่เพื่อองค์การ.....	99
59 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างประสบการณ์ที่ได้รับจากการทำงานด้านการ มีมนุษย์สัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานกับความผูกพันต่อองค์การด้านความปรารถนา อย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การ.....	100
60 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างประสบการณ์ที่ได้รับจากการทำงานด้านความน่าเชื่อ ได้ขององค์การความผูกพันต่อองค์การด้านความเชื่อถือ การยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์การ.....	101
61 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างประสบการณ์ที่ได้รับจากการทำงานด้านความน่าเชื่อถือ ได้ขององค์การกับความผูกพันต่อองค์การด้านความตั้งใจและพร้อมที่ จะใช้ความพยายามที่มีอยู่เพื่อองค์การ.....	102

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
62 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างประสบการณ์ที่ได้รับจากการทำงานด้านความ น่าเชื่อถือขององค์การความผูกพันต่อองค์การด้านความปรารถนาอย่าง แรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การ.....	103
63 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างประสบการณ์ที่ได้รับจากการทำงานด้านการได้รับ พัฒนาความสามารถกับความผูกพันต่อองค์การด้านความเชื่อถือ การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ.....	104
64 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างประสบการณ์ที่ได้รับจากการทำงานด้านการ ได้รับพัฒนาความสามารถกับความผูกพันต่อองค์การด้านความตั้งใจ และพร้อมที่จะใช้ความพยายามที่มีอยู่เพื่อองค์การ.....	105
65 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างประสบการณ์ที่ได้รับจากการทำงานด้าน การได้รับพัฒนาความสามารถกับความผูกพันต่อองค์การ ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การ.....	106

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 โครงสร้างบริษัทท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน).....	129

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

การปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบันจะเห็นได้ว่ามนุษย์เป็นปัจจัยหลักที่สำคัญที่สุดเพราะการที่องค์การจะเจริญก้าวหน้าและอยู่รอดได้นั้นบุคลากรในองค์การจะต้องมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงาน การที่คนจะทำงานได้ดีก็ต่อเมื่อมีความพึงพอใจ ทรัพยากรต้องงานและองค์การจึงจะทำให้มีความสุขต่อการทำงานให้สำเร็จลุล่วงไปดังเป้าหมาย ดังนั้น การมอบสิ่งจูงใจต่าง ๆ ให้แก่พนักงาน การมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เอื้ออำนวยให้เขาสามารถใช้ความรู้ความสามารถได้เต็มที่ และสามารถตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานของพนักงาน เช่น ความก้าวหน้าในงาน การมีส่วนร่วมในการบริหาร ความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์การ การได้พัฒนาความรู้ความสามารถ ซึ่งถ้าหากองค์การสามารถทำให้บุคคลก้าวไปตามเป้าหมายที่เขาต้องการได้ บุคคลนั้นก็อยากที่จะปฏิบัติงานในองค์การนั้นต่อไป มีความจงรักภักดีและมีความผูกพันต่อองค์การนั้น

ด้วยเหตุนี้ นักวิจัย นักบริหาร และนักทฤษฎีองค์การจึงให้ความสำคัญในการศึกษาปัจจัยหนึ่งที่เชื่อกันว่า สามารถทำนายถึงประสิทธิผลขององค์การโดยรวมได้ดี นั่นคือ " ความผูกพันในองค์การ " (Organizational Commitment) ซึ่งมีแนวคิดที่เจตคติของสมาชิกในองค์การมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรม (Angle and Perry. 1983 : 123 - 146) กล่าวคือ การที่บุคคลตัดสินใจเข้าร่วมเป็นสมาชิกขององค์การ และแสดงพฤติกรรมบางอย่างต่อองค์การตามที่ต้องการ เพื่อเป็นการแลกเปลี่ยน(Rewards) ที่องค์การจะนำเสนอให้เป็นการตอบแทน ซึ่งถ้าหากองค์การไม่สามารถตอบสนองความต้องการของสมาชิกในองค์การได้โดยลาออกไปทำงานที่อื่น หรือการตัดสินใจไม่ลาออกก็จะทำงานโดยไม่มีความผูกพันกับองค์การ หรือความผูกพันกับองค์การน้อยลง ปรากฏการณ์เช่นนี้ส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมการทำงานและประสิทธิผลขององค์การผลที่ตามมาคือ ความสูญเสียขององค์การโดยเฉพาะในด้านทรัพยากรที่เกี่ยวข้องกับค่าตอบแทน เงินเดือน สวัสดิการ เวลาในการฝึกอบรมพัฒนาบุคลากรที่สูญเสียไป รวมถึงเวลาที่ต้องใช้ในการเตรียมบุคลากรใหม่ที่จะมาทำหน้าที่แทน ในด้านบรรยากาศองค์การจะขาดสัมพันธภาพที่ดีในการทำงานร่วมกันและที่สำคัญที่สุด การสูญเสียคุณค่าของเป้าหมายขององค์การที่วางไว้ เนื่องจากสมาชิกที่อยู่นั้นไม่สามารถที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายได้ (Grusky. 1966 : 489)

การศึกษาเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การเป็นสิ่งสำคัญที่ผู้บริหารองค์การทุกองค์การต้องให้ความสนใจ เพราะความผูกพันต่อองค์การมีส่วนเกี่ยวข้องอย่างมากต่อการลาออกจาก

งาน หรือเปลี่ยนงาน การขาดงาน และการปฏิบัติงานของพนักงาน ซึ่งในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรโดยการศึกษากฎเฉพาะพนักงานสายงานท่าอากาศยานกรุงเทพ บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) เนื่องจากพนักงานที่ปฏิบัติงานสายงานท่าอากาศยานกรุงเทพ เป็นส่วนงานที่ปฏิบัติงานเกี่ยวข้องกับการให้บริการแก่ผู้โดยสารและผู้ประกอบการในท่าอากาศยานโดยตรง ดังคำขวัญของบริษัทที่ว่า “ ประตูดสู่อเอเชีย ” ถ้าพนักงานไม่มีความผูกพันต่อองค์กรก็จะส่งผลให้การปฏิบัติงานไม่บรรลุเป้าหมาย และส่งผลถึงคุณภาพการให้บริการ ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความเห็นว่าผลการวิจัยที่ได้สามารถนำมาเป็นแนวทางให้กับผู้บริหารในการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสายงานท่าอากาศยานกรุงเทพ บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน)

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งความมุ่งหมายไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ในด้านความเชื่อมั่น การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความตั้งใจและพร้อมที่จะใช้ความพยายามที่มีอยู่เพื่อองค์กร และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร
2. เพื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กร ในด้านความเชื่อมั่น การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความตั้งใจและพร้อมที่จะใช้ความพยายามที่มีอยู่เพื่อองค์กร และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร โดยจำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ระยะเวลาปฏิบัติงาน ตำแหน่งงาน และอัตราเงินเดือน
3. เพื่อศึกษาลักษณะงาน ที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร
4. เพื่อศึกษาประสบการณ์ทำงานที่ได้รับจากการทำงาน ที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

ความสำคัญของการวิจัย

ทำให้ทราบถึงปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร และระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสายงานท่าอากาศยานกรุงเทพ บริษัทท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) และผลการวิจัยที่ได้สามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการวางแผนและใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลตลอดจนใช้เป็นแนวทางที่จะธำรงรักษาบุคลากรให้คงอยู่กับองค์กรตลอดไป

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ พนักงานสายงานท่าอากาศยาน
กรุงเทพ บริษัทท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) จำนวน 1,263 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

พนักงานสายงานท่าอากาศยานกรุงเทพ บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด
(มหาชน) โดยใช้วิธีคำนวณกลุ่มตัวอย่างของ ยามาเน่ (Yamane. 1970 : 580 – 581) ได้กลุ่ม
ตัวอย่างทั้งสิ้นประมาณ 304 คน

ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรอิสระ แบ่งเป็นดังนี้

1.1 ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่

1.1.1 เพศ

1.1.1.1 ชาย

1.1.1.2 หญิง

1.1.2 อายุ

1.1.2.1 20 ปี หรือต่ำกว่า

1.1.2.2 21 - 30 ปี

1.1.2.3 31 – 40 ปี

1.1.2.4 41 – 50 ปี

1.1.2.5 51 ปีขึ้นไป

1.1.3 ระดับการศึกษา

1.1.3.1 ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี

1.1.3.2 ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า

1.1.3.3 สูงกว่าระดับปริญญาตรี

1.1.4 สถานภาพสมรส

1.1.4.1 โสด

1.1.4.2 สมรส

1.1.4.3 หม้าย หย่าร้าง หรือแยกกันอยู่

1.1.5 ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

1.1.5.1 1 ปี หรือน้อยกว่า

1.1.5.2 2 – 5 ปี

1.1.5.3 6 – 9 ปี

1.1.5.4 10 ปีขึ้นไป

1.1.6 ตำแหน่งงาน

1.1.6.1 ระดับ 1 – 3

1.1.6.2 ระดับ 4 – 5

1.1.6.3 ระดับ 6 ขึ้นไป

1.1.7 อัตราเงินเดือน

1.1.7.1 ต่ำกว่า 10,000 บาท

1.1.7.2 ตั้งแต่ 10,001 - 20,000 บาท

1.1.7.3 ตั้งแต่ 20,001 - 30,000 บาท

1.1.7.4 มากกว่า 30,000 บาทขึ้นไป

1.2 ปัจจัยด้านลักษณะงาน

1.2.1 ลักษณะงานที่มีความท้าทาย

1.2.2 ความมีอิสระในงาน

1.2.3 ความก้าวหน้าในงาน

1.2.4 การมีส่วนร่วมในการบริหาร

1.2.5 ความสำคัญของงานที่รับผิดชอบ

1.3 ประสพการณ์ที่ได้รับจากการทำงาน

1.3.1 ความรู้สึกที่ตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร

1.3.2 การมีมนุษยสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

1.3.3 ความน่าเชื่อถือได้ขององค์กร

1.3.4 การได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ

2. ตัวแปรตาม คือ ความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานสายงานท่าอากาศยาน
กรุงเทพ บริษัทท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) ใน 3 ด้าน คือ

2.1 ความเชื่อ การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

2.2 ความตั้งใจและพร้อมที่จะใช้ความพยายามที่มีอยู่เพื่อองค์กร

2.3 ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง การบุคคลมีความรู้สึกและแสดงพฤติกรรมต่อองค์กรที่ตนเองเป็นสมาชิกอยู่ โดยมีความเชื่อ ยอมรับจุดมุ่งหมายขององค์กร เต็มใจที่จะทำงานเพื่อความก้าวหน้าขององค์กรและปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป (ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์.2532 : 11) ในวิจัยนี้ หมายถึงการที่พนักงานสายงานท่าอากาศยานกรุงเทพมหานครมีความรู้สึกและแสดงพฤติกรรมต่อ บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) โดยแสดงออกในลักษณะดังนี้

1.1 ความเชื่อ การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร หมายถึง ความคิดเห็นของพนักงานที่แสดงออกถึงความเชื่อ ความเห็นด้วยกับปณิธาน แนวทาง และนโยบายในการบริหารงานทุกด้านของบริษัทท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน)

1.2 ความตั้งใจและพร้อมที่จะใช้ความพยายามที่มีอยู่เพื่อองค์กร หมายถึง การที่พนักงานมีความตั้งใจที่จะใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่ในการปฏิบัติงานให้กับบริษัท โดยมีความตรงต่อเวลา มีความพยายามในการทำงาน มีความเสียสละที่จะทำงานอย่างเต็มที่ โดยคำนึงถึงคุณภาพงานเป็นสำคัญ รวมทั้งการปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงชื่อเสียงของบริษัทท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน)

1.3 ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร หมายถึง การที่พนักงานมีความรู้สึกจงรักภักดีต่อบริษัทท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) โดยไม่คิดจะย้ายหรือลาออกไปทำงานที่อื่น

2. พนักงานสายงานท่าอากาศยานกรุงเทพ หมายถึง พนักงานของบริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) ที่ปฏิบัติงาน ณ ท่าอากาศยานกรุงเทพ

3. ลักษณะงาน หมายถึง การรับรู้ลักษณะของงานหรือภาระที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติ ซึ่งพิจารณาจาก

3.1 งานที่มีความท้าทาย หมายถึง งานที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถมากกว่างานอื่น ๆ เป็นงานที่ยากและไม่จำเจ ต้องใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความกระตือรือร้นอยู่เสมอ

3.2 ความมีอิสระในงาน หมายถึง ความเป็นอิสระในวิธีการและเป้าหมายในการปฏิบัติงาน ซึ่งวัดได้จาก

- ขอบเขตในการกำหนดรูปแบบและวิธีการทำงาน
- ระดับการมีอิสระในการปฏิบัติงาน
- โอกาสในการใช้วิจารณญาณของตนเองในการตัดสินใจในงาน
- ขอบเขตในการกำหนดมาตรฐานในการทำงาน
- ขอบเขตในการทดลองนำสิ่งใหม่ๆ ไปสู่การทำงาน

3.3 ความก้าวหน้าในงาน หมายถึง โอกาสที่พนักงานจะได้รับการเปลี่ยนตำแหน่ง หน้าที่การงาน หรือตำแหน่งบริหารให้สูงขึ้น โดยใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่ รวมทั้งการได้พัฒนาความรู้ความสามารถ และความชำนาญจากงานที่ปฏิบัติ

3.4 การมีส่วนร่วมในการบริหาร หมายถึง งานที่เปิดโอกาสให้ พนักงานเข้ามามีส่วนร่วมในการคิด การวางแผน และการตัดสินใจในงานต่าง ๆ ที่เขามีส่วนรับผิดชอบอยู่ และได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา

3.5 ความสำคัญของงานที่รับผิดชอบ หมายถึง งานที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติมีความสำคัญ และมีผลต่อการบรรลุวัตถุประสงค์ เป้าหมาย วิสัยทัศน์ขององค์การต่อองค์การ

4. ประสพการณ์ที่ได้รับจากการทำงาน หมายถึง การรับรู้ต่อสิ่งแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ในเรื่องต่อไปนี้

4.1 ความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์การ หมายถึง ความรู้สึกที่พนักงานคิดว่าตนเองเป็นผู้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน มีความสำคัญต่อองค์การ รู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จหรือล้มเหลวขององค์การ

4.2 การมีมนุษยสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง ความรู้สึกที่มีต่อเพื่อนร่วมงาน ในด้านการให้ความร่วมมือช่วยเหลือ ให้คำแนะนำปรึกษาทั้งในด้านปฏิบัติงานและเรื่องส่วนตัว รวมถึงความขัดแย้งที่เกิดขึ้น

4.3 ความน่าเชื่อถือได้ขององค์การ หมายถึง การรับรู้ของพนักงานว่าองค์การมีความมั่นคง มีประสิทธิภาพในการบริหาร เป็นหน่วยงานที่ได้รับการยอมรับและมีชื่อเสียงเป็นที่รู้จักของคนทั่วไป และสามารถสนองความต้องการพื้นฐานทางด้านกายภาพได้

4.4 การได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ หมายถึง เป็นการดำเนินการเกี่ยวกับการส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ มีทักษะในการทำงานดีขึ้น ตลอดจนมีทัศนคติที่ดีในการทำงาน หรือกล่าวอีกนัยเป็นกระบวนการที่จะเสริมสร้างและเปลี่ยนแปลงผู้ปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ เช่น ความรู้ความสามารถ มีทักษะ อุปนิสัย ทัศนคติ และวิธีการในการทำงาน อันนำไปสู่ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ตัวแปรอิสระ

ปัจจัยส่วนบุคคล

1. เพศ
2. อายุ
3. ระดับการศึกษา
4. สถานภาพสมรส
5. ระยะเวลาปฏิบัติงาน
6. ตำแหน่งงาน
7. อัตราเงินเดือน

ปัจจัยด้านลักษณะงาน

1. งานที่มีความท้าทาย
2. ความมีอิสระในงาน
3. ความก้าวหน้าในงาน
4. การมีส่วนร่วมในการบริหาร
5. ความสำคัญของงานที่รับผิดชอบ

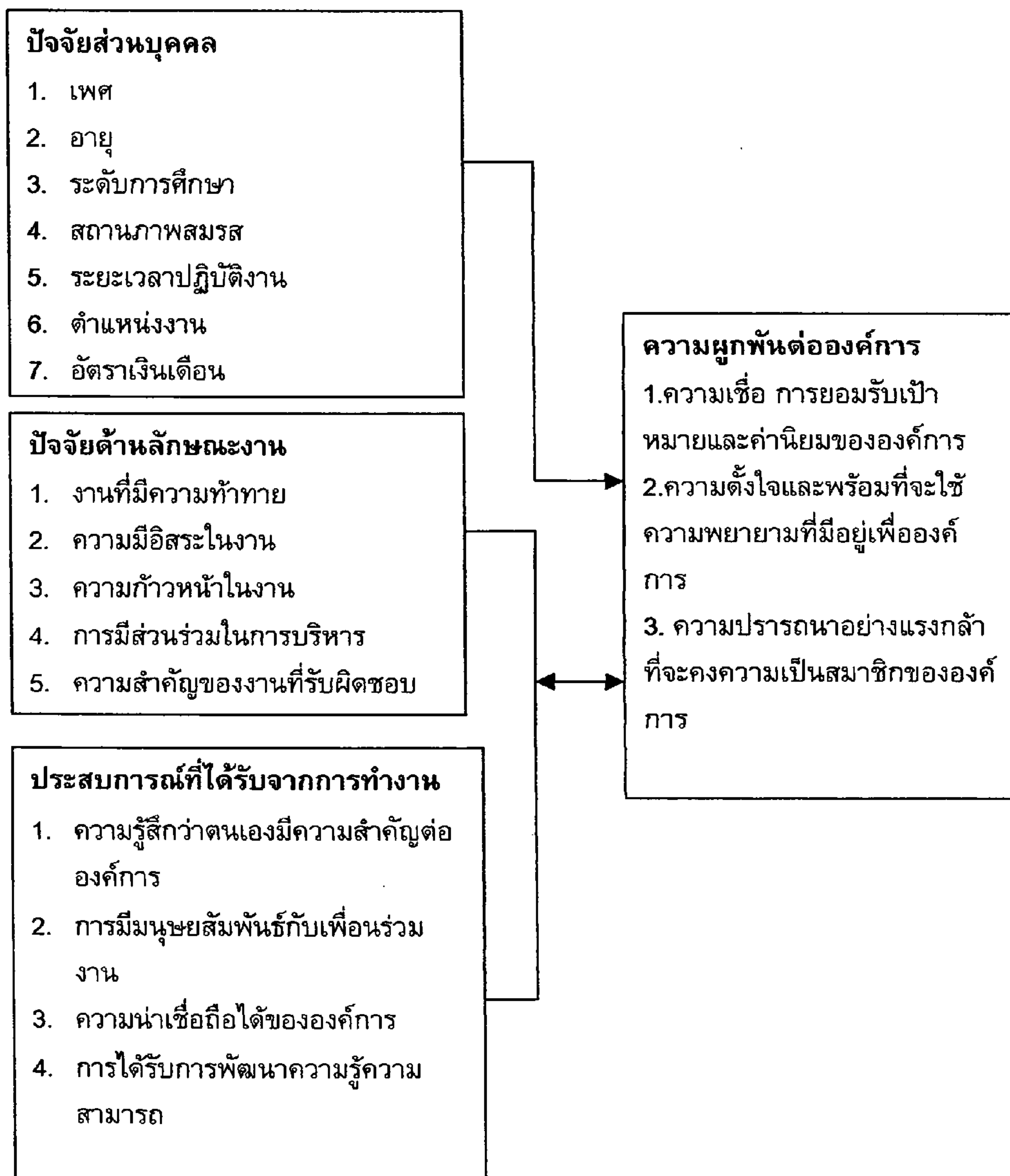
ประสบการณ์ที่ได้รับจากการทำงาน

1. ความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร
2. การมีมนุษยสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
3. ความน่าเชื่อถือได้ขององค์กร
4. การได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ

ตัวแปรตาม

ความผูกพันต่อองค์กร

1. ความเชื่อ การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร
2. ความตั้งใจและพร้อมที่จะใช้ความพยายามที่มีอยู่เพื่อองค์กร
3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร



สมมติฐานในการวิจัย

1. พนักงานที่มีเพศต่างกัน จะมีความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน
2. พนักงานที่มีอายุต่างกัน จะมีความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน
3. พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน จะมีความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน
4. พนักงานที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน จะมีความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน
5. พนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานต่างกัน จะมีความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน
6. พนักงานที่มีตำแหน่งงานต่างกัน จะมีความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน
7. พนักงานที่มีอัตราเงินเดือนต่างกัน จะมีความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน
8. ลักษณะงานของพนักงานต่างกัน มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน
9. ประสบการณ์ที่ได้รับจากการทำงานของพนักงานต่างกัน มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และได้นำเสนอตามหัวข้อต่อไปนี้

1. ประวัติความเป็นมาท่าอากาศยานกรุงเทพ
2. ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร
3. ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร
4. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร
5. เครื่องมือวัดความผูกพันต่อองค์กร
6. ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในประเทศและต่างประเทศ

ประวัติความเป็นมาท่าอากาศยานกรุงเทพ โดยสังเขป

ท่าอากาศยานกรุงเทพ อยู่ในความรับผิดชอบของบริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) (ทอท.) เป็นรัฐวิสาหกิจประเภทบริษัทที่แปลงมาจากการท่าอากาศยานแห่งประเทศไทย เมื่อวันที่ 30 กันยายน พ.ศ.2545 มีภารกิจในการประกอบและส่งเสริมกิจการท่าอากาศยาน (จรรยาบรรณ บริษัทท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) (ทอท.). พ.ศ. 2545 : 3)

ท่าอากาศยานกรุงเทพ ตั้งอยู่ริมถนนวิภาวดีรังสิตห่างจากกรุงเทพมหานครไปทางทิศเหนือ ประมาณ 24 กิโลเมตร เป็นจุดศูนย์กลางการบินในภาคพื้นเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ที่สามารถเชื่อมโยงการจราจรทางอากาศไปยังจุดต่าง ๆ ของโลกได้อย่างเหมาะสม ไม่ว่าจะเป็นการบินภายในภูมิภาคเอเชียด้วยกัน หรือระหว่างทวีปยุโรป ทวีปอเมริกา ทวีปออสเตรเลีย ซึ่งสามารถใช้เป็นจุดแวะลงและเชื่อมต่อในการเดินทางของผู้โดยสาร ตลอดจนพัสดุไปรษณีย์ภัณฑ์ไปยังจุดอื่นๆ ได้อย่างดี สำหรับผู้โดยสารที่เดินทางเข้าออก ณ ท่าอากาศยานกรุงเทพ ส่วนใหญ่เป็นนักท่องเที่ยว เพราะประเทศไทยมีแหล่งท่องเที่ยวที่สำคัญมากมาย ทำให้ธุรกิจการท่องเที่ยวสามารถทำรายได้เข้าประเทศเป็นจำนวนมากประกอบกับประเทศไทยมีทรัพยากรธรรมชาติที่สมบูรณ์จึงเป็นจุดศูนย์กลางทางการค้าและการลงทุน ท่าอากาศยานกรุงเทพจึงได้เปรียบอยู่มากไม่ว่าจะเป็นสภาพทำเลที่ตั้งทางภูมิศาสตร์ และความสำคัญในเชิงเศรษฐกิจ (19 ปีการทำอากาศยานแห่งประเทศไทย.พ.ศ.2541 : 39 - 41) บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) ได้เข้าบริหารและดำเนินกิจการต่อจากการท่าอากาศยานแห่งประเทศไทย

อุดมการณ์ของ ทอท.

ทอท. มีภารกิจในการประกอบและส่งเสริมกิจการท่าอากาศยานรวมทั้งการดำเนินการกิจการอื่นที่เกี่ยวข้องหรือต่อเนื่องกับการประกอบกิจการท่าอากาศยาน

มีอุดมการณ์การดำเนินงาน คือ

1. มุ่งมั่นความเป็นธรรม

ทอท. มีเจตนารมณ์ที่จะดำเนินงานอยู่บนพื้นฐานของการสร้างความเป็นธรรมต่อผู้มีส่วนได้เสีย ดังนี้

1.1 การเปิดเผยสารสนเทศอย่างเพียงพอตรงต่อความเป็นจริง เชื่อถือได้ สม่าเสมอและทันเวลาเพื่อให้ผู้มีส่วนได้เสียของ ทอท. ได้รับทราบสารสนเทศอย่างเท่าเทียมกัน

1.2 ปฏิบัติอย่างเป็นธรรมต่อผู้มีความสัมพันธ์ทางธุรกิจกับ ทอท. อาทิ ผู้ร่วมทุน ผู้ประกอบการ สายการบิน คู่สัญญาซื้อ ขาย รับจ้าง เช่น ไม่เอารัดเอาเปรียบซึ่งกันและกัน ไม่เลือกที่รักมักที่ชัง มีข้อกำหนด กฎเกณฑ์ที่ยุติธรรม ตรงไปตรงมา เป็นต้น

1.3 ปฏิบัติอย่างเป็นธรรมต่อพนักงานของ ทอท. มีวิธีการสรรหา คัดเลือกที่มั่นใจได้ว่าจะได้ทรัพยากรบุคคลที่มีคุณค่ามาร่วมงาน มีวิธีการประเมินผล พิจารณาความดีความชอบและเลื่อนตำแหน่งอย่างเป็นธรรม พัฒนาให้มีความรู้ ความสามารถ และคุณธรรม ที่สูงขึ้นตามสภาพที่ดำรงอยู่ใน ทอท. และให้ได้รับผลตอบแทนที่ดี โดยให้อยู่ในระดับชั้นนำเมื่อเทียบกับธุรกิจประเภทเดียวกัน

2. มุ่งนำธุรกิจท่าอากาศยาน

ทอท. เป็นรัฐวิสาหกิจ มีความรับผิดชอบต่อรัฐและต่อประชาชนในการดำเนินธุรกิจท่าอากาศยาน มุ่งมั่นที่จะดำเนินการ ดังนี้

2.1 รักษาผลประโยชน์ของรัฐและประชาชน โดยมุ่งบริหารดำเนินงานทางธุรกิจให้ได้รับผลประโยชน์อย่างเต็มประสิทธิภาพ

2.2 จะธรรมรักษาความเป็นศูนย์กลางการขนส่งทางอากาศในภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ และพัฒนาให้อยู่ในระดับแนวหน้าของท่าอากาศยานสากล

3. มุ่งบริการเป็นเลิศ

ทอท.เป็นรัฐวิสาหกิจประเภทการบริการ จึงมุ่งพัฒนาการให้บริการอำนวยความสะดวกและความปลอดภัยแก่ผู้มาใช้บริการอย่างทั่วถึง และคำนึงถึงการให้บริการต่อสังคม และสิ่งแวดล้อม ดังนี้

3.1 ให้บริการแก่มวลชนผู้มาใช้บริการ ณ ท่าอากาศยานในความรับผิดชอบของ ทอท. ให้ได้รับความสะดวก ปลอดภัย และรวดเร็ว โดยมีการพัฒนาทุกด้านอย่างต่อเนื่อง

3.2 มีความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม ไม่ทำการใดๆ ที่จะมีผลเสียหายต่อทรัพยากรธรรมชาติและสภาพแวดล้อม คำนึงกำไรของ ทอท. ให้แก่กิจกรรมที่จะมีส่วนสร้างสรรค์ สังคม และปลูกฝังจิตสำนึกของความรับผิดชอบต่อสังคมให้เกิดขึ้นในหมู่พนักงานทุกระดับอย่างต่อเนื่องและจริงจัง

3.3 ให้ความร่วมมือกับหน่วยงานภาครัฐ ในการที่จะปฏิบัติตามนโยบาย กฎ ระเบียบ โดยเคร่งครัด และละเว้นที่จะร่วมมือ สนับสนุน หรือยอมเป็นเครื่องมือที่จะทำให้เกิดการหลีกเลี่ยงการปฏิบัติตามกฎหมาย หรือ กฎ ระเบียบต่าง ๆ

ความหมายของความผูกพันต่อองค์การ

การกำหนดคำนิยามของ ความผูกพันต่อองค์การ (Organizational Commitment) มีความแตกต่างกันออกไปตามทัศนะของนักวิชาการแต่ละท่าน ดังนี้

เบคเกอร์ (Becker. 1960 : 32-40) ให้ความหมายของคำว่าความผูกพันต่อองค์การว่าเป็นสภาพของบุคคลที่ได้เข้าไปเกี่ยวข้องกับสัมพันธ โดยมีการลงทุนกับสิ่งนั้น ๆ (องค์การ) และสิ่งที่ลงทุนเรียกว่า Side-bet เช่น การศึกษา อายุ สถานภาพสมรส ประสบการณ์ในการทำงาน เป็นต้น ในที่สุดแล้วบุคคลก็ต้องหวังผลประโยชน์ตอบแทนจากองค์การ ดังนั้นระดับความผูกพันจะขึ้นอยู่กับความเข้มข้น และคุณภาพของสิ่งที่บุคคลนั้นลงทุนไป

เคนเตอร์ (Kanter. 1968 : 499-517) ได้ให้ความหมายของคำว่าความผูกพันต่อองค์การ ว่าเป็นความเต็มใจของบุคคลที่ยินดีทุ่มเทพลังกายเพื่อทำงานให้กับองค์การ รวมทั้งมีความจงรักภักดีต่อองค์การด้วย

เชลดอน (Sheldom. 1971 : 143) ให้ความหมายของคำว่าความผูกพันต่อองค์การว่าเป็นทัศนคติ หรือความรู้สึกที่สมาชิกมีต่อองค์การ เป็นการประเมินองค์การในทางบวก ทำให้บุคคลนั้น ๆ เกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์การและเกิดเป็นความตั้งใจที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมาย

เฮอริบเนียน และ อัลทโด (Hrebiniak & Alutto. 1972 : 555-556) เห็นว่าความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง ความไม่เต็มใจหรือความไม่ต้องการที่จะออกจากองค์การไป ไม่ว่าจะเพิ่มเงินเดือน รายได้หรือความเป็นอิสระทางอาชีพ เป็นปรากฏการณ์ของการรับรู้ที่เกิดขึ้น ซึ่งเป็นผลมาจากความสัมพันธ์หรือปฏิกิริยาที่มีต่อกันระหว่างบุคคลกับองค์การ ซึ่งเป็นการลงทุนในรูปแบบของการลงทุนกำลังกาย กำลังปัญญาในช่วงระยะเวลาหนึ่ง สิ่งเหล่านี้มีความสัมพันธ์กับบทบาทของสมาชิกในองค์การเป็นอย่างมาก

บุคคาแนน (Buchanan II. 1974 : 533) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์การไว้ว่า คือ ความรู้สึกเป็นพวกเดียวกัน ความผูกพันที่มีต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ และการปฏิบัติงานตามบทบาทของตนเอง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ซึ่งความผูกพันต่อองค์การจะประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 ประการ คือ

1. ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์การ (Identification) โดยการเต็มใจที่จะปฏิบัติงานยอมรับในค่านิยม และวัตถุประสงค์ขององค์การ และถือเสมือนหนึ่งว่าองค์การเป็นของตนเองเช่นกัน
2. การมีส่วนร่วมในองค์การ (Involvement) คือ การเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์การตามบทบาทของตนอย่างเต็มที่
3. ความจงรักภักดีต่อองค์การ (Loyalty) คือ ความรู้สึกรักเลื่อมใส และความผูกพันต่อองค์การ

สตีเยร์ (Steers. 1977 : 46) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การ เป็นความหนาแน่นของความสัมพันธ์ที่ดีของพนักงานแต่ละพนักงานที่มีต่อองค์การ และเกี่ยวข้องกับองค์การ โดยลักษณะนี้จะเกิดขึ้นได้เฉพาะในองค์การใดองค์การหนึ่งเท่านั้นซึ่งความผูกพันต่อองค์การประกอบด้วยลักษณะ 3 ประการ คือ

1. ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและยอมรับต่อเป้าหมายรวมทั้งค่านิยมต่อองค์การ
2. ความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มความสามารถ เพื่อประโยชน์ขององค์การ
3. ความปรารถนาที่จะคงอยู่หรือรักษาไว้ซึ่งสถานภาพสมาชิกขององค์การ

มาร์ส และ ฮานนารี (Mash and Hannari. 1977 : 57) ให้ความเห็นว่า ความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง ความตั้งใจของพนักงานที่ใช้ความพยายามอย่างยิ่งในการทำงาน เพื่อให้เกิดประโยชน์แก่องค์การเป็นระดับความเข้มข้นของความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์การ ทั้งยอมรับเป้าหมายที่สำคัญและคุณค่าขององค์การรวมถึงการมีทัศนคติที่ดีที่เป็นไปในทางบวกต่อองค์การ

เดล และ สเตลโดฮา (Dale and Staudohar. 1982 : 296) ได้ให้ความหมายว่า ความผูกพันต่อองค์การประกอบด้วย ทัศนคติความเข้าใจ และความรู้สึกซึ่งกำหนดขอบเขตความสำเร็จของพนักงาน กับเป้าหมายความสำเร็จขององค์การ ซึ่งงานวิจัยในระยะหลังที่เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การได้เน้นไปที่ความต้องการและแรงจูงใจของพนักงาน

ซาแลนซิค (Salancik. 1983 : 62) ให้ความหมาย ความผูกพันต่อองค์การว่า เป็นสภาพส่วนตัวแต่ละบุคคล ที่เกิดความรู้สึกผูกพันกับองค์การในรูปของการกระทำที่มีความเชื่อว่าการกระทำนั้น สามารถสนับสนุนกิจกรรมและความรู้สึกผูกพันกับองค์การ

มุชินสกี (Muchinsky. 1997 : 367) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การเป็นผลลัพธ์ในการยอมรับในเป้าหมายภายในของตนกับการตอบสนองจากองค์การ และสร้างผลสำเร็จที่ยิ่งใหญ่เพื่อประสิทธิผลตามต้องการ

พอร์เตอร์ และคณะ (Porter and others. 1974 : 604-609) ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์การว่าเป็นความสัมพันธ์ที่จะแสดงออกถึงความเชื่อมโยงระหว่างพนักงานและองค์การ โดยความผูกพันนี้จะประกอบด้วยลักษณะ 3 ประการ คือ

1. ความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายขององค์การ
2. ความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อความสำเร็จต่อองค์การ
3. ความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพขององค์การ

มอว์สเดย์ พอร์เตอร์ และสตีเยร์ (Mowday, Porter and Steers. 1982 : 27) ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์การว่า เป็นการแสดงออกที่มากกว่าความจงรักภักดีที่เกิดขึ้นตามปกติ เพราะเป็นความสัมพันธ์ที่แน่นหนา และผลักดันให้บุคคลเต็มใจอุทิศตัวเอง เพื่อการสร้างสรรคให้องค์การอยู่ในสภาพที่ดีขึ้น

จากความหมายดังกล่าวข้างต้นสามารถสรุปความหมายของความผูกพันต่อองค์การได้ว่า หมายถึง สภาวะทางจิตใจที่เกี่ยวข้องกับความรู้สึกนึกคิดและความปรารถนาที่สมาชิกในองค์การมีความเชื่อมั่นในความสำคัญ คุณค่าของงาน ซื่อสัตย์ต่อองค์การ ในแง่ของการยอมรับเป้าหมาย ค่านิยมขององค์การ และความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ตลอดจนปรารถนาที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การต่อไป

ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์การ

มีนักวิชาการศึกษาพบว่าความผูกพันต่อองค์การเป็นตัวทำนายอัตราการลาออกได้ดีกว่าความพึงพอใจในการทำงาน สมาชิกที่มีความผูกพันต่อองค์การสูงจะปฏิบัติงานได้ดีกว่าผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์การต่ำ และความผูกพันยังเป็นตัวชี้ถึงความมีประสิทธิภาพขององค์การที่สำคัญตัวหนึ่งด้วยซึ่งสิ่งเหล่านี้เป็นคุณสมบัติอันพึงปรารถนาของทุกองค์การ (Steers. 1977 : 48 ; อนันต์ชัย คงจันทร์. 2529 : 34-41) นอกจากนี้ นักวิชาการยังกล่าวถึงความสำคัญของความผูกพันต่อองค์การในเรื่องอื่นๆอีก คือ

บุชคาแนน (Buchanan. II. 1977 : 48) กล่าวว่า ความผูกพันเป็นทัศนคติที่สำคัญอย่างยิ่งสำหรับองค์การไม่ว่าจะเป็นองค์การแบบใด เพราะความผูกพันเป็นตัวเชื่อมระหว่างจิตนาการของมนุษย์กับจุดมุ่งหมายขององค์การ ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์การ และเป็นผู้มีส่วนร่วมในการเสริมสร้างสภาพและความเป็นอยู่ที่ดีขององค์การ รวมทั้งช่วยลดการควบคุมภายนอกอีกด้วย โดยสรุปแล้ว ความผูกพันต่อองค์การเป็นเงื่อนไขล่วงหน้าสำหรับองค์การทางสังคมที่จะประสบความสำเร็จ

สเตียร์ (Steers. 1977 : 48) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การสามารถใช้ทำนายอัตราการเข้า-ออกจากงานของสมาชิกในองค์การได้ดีกว่า การศึกษาเรื่องความพึงพอใจในงานเสียอีก คือ

1. ความผูกพันต่อองค์การ เป็นแนวคิดซึ่งมีลักษณะครอบคลุมมากกว่าความพึงพอใจในงาน สามารถสะท้อนถึงผลโดยทั่วไปที่บุคคลสนองตอบต่อองค์การโดยส่วนรวม ในขณะที่ความพึงพอใจในงานสะท้อนถึงการตอบสนองของบุคคลต่องาน ในแง่ใดแง่หนึ่งเท่านั้น
2. ความผูกพันต่อองค์การค่อนข้างจะมีเสถียรภาพมากกว่าความพึงพอใจในงาน สะท้อนถึงการตอบสนองของบุคคลต่องาน หรือแง่ใดแง่หนึ่งเท่านั้น
3. ความผูกพันต่อองค์การเป็นตัวชี้ที่ดีถึงความมีประสิทธิภาพขององค์การ

ภรณ์ กิริติบุตร (2529 : 17) กล่าวว่า ความรู้สึกผูกพันจะนำไปสู่ผลที่สัมพันธ์กับความมีประสิทธิภาพต่อองค์การ ดังนี้คือ

1. พนักงานซึ่งมีความรู้สึกผูกพันอย่างแท้จริงต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ มีแนวโน้มที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์การอยู่ในระดับสูง
2. เมื่อบุคคลมีความผูกพันต่อองค์การและเลื่อมใสศรัทธาในเป้าหมายขององค์การ บุคคลซึ่งมีความรู้สึกผูกพันดังกล่าวมักจะมี ความผูกพันอย่างมากต่องาน เพราะเห็นว่างานคือหนทางซึ่งตนสามารถทำประโยชน์กับองค์การให้บรรลุเป้าหมายได้สำเร็จ
3. พนักงานซึ่งมีความรู้สึกผูกพันอย่างสูง มักมีความปรารถนาอย่างแรงที่จะคงอยู่กับองค์การต่อไปเพื่อทำงานขององค์การให้บรรลุเป้าหมาย
4. บุคคลซึ่งมีความรู้สึกผูกพันจะเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างมากพอสมควรในการทำงานให้กับองค์การ ซึ่งหลายกรณีความพยายามดังกล่าวมีผลทำให้การปฏิบัติงานอยู่ในระดับดี

จากแนวคิดของนักวิชาการดังกล่าวข้างต้นแสดงให้เห็นว่าความผูกพันต่อองค์การมีความสำคัญต่อองค์การอย่างมาก โดยความผูกพันต่อองค์การจะเปรียบเสมือนตัวกระตุ้นให้สมาชิกในองค์การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพในที่สุด องค์การนั้นก็จะสามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การ

แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การ

แคนเตอร์ (Kanter. 1968) ได้กล่าวถึงความผูกพันว่ามีอยู่ 3 รูปแบบ คือ

1. ความผูกพันแบบคงอยู่เสมอ (Continuance Commitment) ซึ่งหมายถึง บุคคลได้เสียสละให้กับองค์การจนมีความคิดว่าเป็นการยากที่จะละทิ้งองค์การไปได้
2. ความผูกพันแบบยึดติด (Cohesion Commitment) คือ ความผูกพันที่ทำให้บุคคลติดยึดกับองค์การโดยใช้เทคนิค เช่น การสร้างเกียรติภูมิเพื่อให้บุคคลติดยึดกับสิ่งนั้น ๆ เช่น เครื่องแบบ หรือ เหรียญตรา
3. ความผูกพันแบบควบคุม (Control Commitment) คือ ความผูกพันที่บุคคลถูกทำให้ยึดติดกับวัฒนธรรมขององค์การซึ่งจะเป็นกรอบบังคับให้พฤติกรรมส่วนบุคคลเป็นไปตามที่องค์กรต้องการ

เชลดอน (Sheldon. 1971 : 144) ศึกษาถึงองค์ประกอบที่สัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ จะเกี่ยวกับระยะเวลาในการทำงานในองค์การ อายุ เพศ ระดับตำแหน่ง รวมถึงปัจจัยที่เป็นประสบการณ์ของผู้ปฏิบัติงาน ดังนี้

1. ความผูกพันกับเพื่อนร่วมงาน
2. การพัฒนาประสบการณ์และความสนใจในอาชีพ
3. ระยะเวลาที่ใช้ในการศึกษาเพื่อประกอบอาชีพ

พอดเตอร์ และ สมิท (ภรณ์ (กิริบุตร) มหามนต์. 1970 ; อ้างอิงจาก Porter and Smith.1974 : 604) ให้ความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร คือ “ ลักษณะของบุคคลที่มีต่อองค์กร ซึ่งจะถูกบ่งชี้ออกในรูปของ

1. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่ยังคงเป็นสมาชิกขององค์กรนั้นต่อไป
2. ความเต็มใจที่จะใช้พลังอย่างเต็มที่ในการทำงานให้องค์กร
3. มีความเชื่ออย่างแน่อนและมีการยอมรับค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร

สตีเยร์ (Steers. 1977 : 47) ได้ศึกษาปัจจัยเบื้องต้นของความผูกพันต่อองค์กรแบ่งเป็น 3 องค์ประกอบ คือ

1. ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ ระดับการศึกษา อายุ และความต้องการความสำเร็จ
2. ลักษณะของงาน ได้แก่ โอกาสความก้าวหน้า การมีส่วนร่วมในการบริหาร
3. ลักษณะของประสบการณ์การทำงาน ได้แก่ ทัศนคติที่มีต่อกลุ่มสมาชิกในองค์กร การพึ่งพาที่ได้รับจากองค์กรและความสำเร็จของบุคคล

พอร์เตอร์ ลอเลอร์ และ แฮกแมน (Porter, Lawler and Hackman. 1975 : 277 – 278) ได้สรุปแนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรในด้านความมีอิสระในการทำงาน ไว้ดังนี้

คนที่มีอิสระในการตัดสินใจในเรื่องวิธีการทำงานเองมากจะมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าคนที่อิสระในการกำหนดวิธีการทำงานด้วยตนเองน้อย เนื่องจากคนทุกคนมีความปรารถนาที่จะมีอิสระในการกำหนดวิธีการทำงานด้วยตนเองน้อย การบอกวิธีการทำงานบางอย่างว่าควรทำอย่างไรจะเป็นการทำให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่ำ และทำให้เกิดความไม่พอใจในงานที่ทำยิ่งกว่านั้นการใช้การควบคุมอย่างใกล้ชิดโดยการกำหนดกฎเกณฑ์ จะสร้างความกดดันให้แก่คน ซึ่งหากอยู่ภายใต้ภาวะความกดดันมากๆ จะทำให้บุคคลมีปฏิกิริยาตอบโต้โดยการลาออกจากงาน นอกจากนี้ในงานที่มีความอิสระต่ำ พนักงานอาจจะรู้สึกถึงความสำเร็จและความล้มเหลวในงานเป็นผลมาจากการทำงานที่ดีหรือการไม่มีความสามารถของคนอื่นหรือผู้บังคับบัญชา ซึ่งตรงข้ามกับลักษณะงานที่เปิดโอกาสให้คนที่มีอิสระในการตัดสินใจในกระบวนการทำงานตั้งแต่ต้นจนจบ ไม่ว่าผลการทำงานจะออกมาอย่างไร เขาจะรู้สึกว่ามันขึ้นอยู่กับตัวของเขาเอง การที่บุคคลมีอำนาจในการตัดสินใจด้วยตัวเอง เขาจะมีความผูกพันต่อการตัดสินใจหรือแก้ปัญหาด้วยตนเองซึ่งจะนำไปสู่ความผูกพันต่อองค์กร

ลอลเลนท์ และ เมย์เยอร์ (Allen and Meyer. 1990 : 1 - 18) ได้กล่าวถึงลักษณะของความผูกพันต่อองค์การเป็น 3 ลักษณะดังนี้

1. ความผูกพันด้านความรู้สึก (affective commitment) หมายถึง ความผูกพันที่เกิดขึ้นจากความรู้สึก เป็นความรู้สึกผูกพันและเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์การ รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ห่วงเทและอุทิศตนให้กับองค์การ

2. ความผูกพันต่อเนื่อง (continuous commitment) หมายถึง ความผูกพันที่เกิดขึ้นจากการคิดคำนึงของบุคคล โดยมีพื้นฐานอยู่บนต้นทุนที่บุคคลให้กับองค์การ ทางเลือกที่มีของบุคคลให้กับองค์การ ทางเลือกที่มีของบุคคลและผลตอบแทนที่บุคคลได้รับจากองค์การ โดยจะแสดงออกในรูปของพฤติกรรมต่อเนื่องในการทำงานของบุคคลว่าจะทำงานอยู่กับองค์การนั้นต่อไปหรือโยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน

3. ความผูกพันที่เกิดจากมาตรฐานทางสังคม (normative commitment) หมายถึง ความผูกพันที่เกิดขึ้นจากค่านิยม วัฒนธรรมหรือบรรทัดฐานของสังคม เป็นความผูกพันที่เกิดขึ้นเพื่อตอบแทนในสิ่งที่บุคคลได้รับจากองค์การ แสดงออกในรูปของความจงรักภักดีของบุคคลต่อองค์การ

จากแนวคิดต่าง ๆ ของแต่ละท่านที่กล่าวมา สรุปแล้วจะเห็นได้ว่าลักษณะแนวคิดในเรื่องความผูกพันต่อองค์การจะสามารถแบ่งได้เป็น 2 แนวทางที่เด่นชัด คือ ความผูกพันทางทัศนคติ ความผูกพันทางพฤติกรรม

มอว์สเดย์ พอร์ตเตอร์ และสตีเยร์ (Mowday, Porter and Steers. 1982 : 27) ได้เสนอโครงสร้างที่แสดงความผูกพันต่อองค์การไว้ ดังนี้

ลักษณะส่วนบุคคล (Personal Characteristics) ลักษณะงานที่ทำ (Role-related Characteristics) ลักษณะขององค์การ (Structural Characteristics) ประสบการณ์จากการทำงานในองค์การ (Work Experiences)	ความผูกพันต่อองค์การ
--	----------------------

ภาพประกอบ 1 โครงสร้างความผูกพันต่อองค์การตามแนวคิด Mowday, Porter and Steers.

สตีเยร์ และ พอร์ตเตอร์ (Steers and Porter. 1983 : 425 -450) ได้สรุปสิ่งที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การไว้ 4 องค์ประกอบ ดังนี้

1. ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์การ แรงจูงใจไม่ล้มเหลว และระดับการศึกษา

2. ลักษณะงาน ได้แก่ งานที่มีความสำคัญ งานที่มีบทบาทเด่นชัด และบทบาทที่สอดคล้องกับตนเองมีความสัมพันธ์โดยตรงกับความผูกพันต่อองค์การ
3. ลักษณะขององค์การ ได้แก่ ระบบขององค์การที่มีแบบแผน การกระจายอำนาจ การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน และการมีส่วนร่วมเป็นเจ้าขององค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์การ
4. ลักษณะของประสบการณ์จากการทำงาน ได้แก่ ทักษะที่มีต่อผู้ร่วมงานในองค์การที่มีแบบแผน การกระจายอำนาจ การสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา การปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชา ความรู้สึกว่างานมีความสำคัญ มีอิทธิพลในทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์การ

ฟอสซัม (Fossum. 1992 : 256) ได้ระบุถึงสิ่งที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์การคือ การรับรู้ถึงความมั่นคงในงานที่ไม่มีการโยกย้าย สับเปลี่ยน ความเชื่อที่ว่าองค์การสามารถจะทำการลงโทษพนักงานขององค์การได้ การสร้างความเกี่ยวข้องของกิจกรรมและการตรวจสอบ และการจ้างงานที่แน่นอนในระยะยาว

ดูลบลิ้น (Dubrin. 1992 : 23-24) กล่าวว่า บุคคลมีความแตกต่างกันของระดับความผูกพันต่อองค์การ และความจงรักภักดีต่อองค์การ โดยบุคคลส่วนใหญ่จะมีความผูกพันต่อองค์การเมื่อเขารู้สึกว่าเขาเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ซึ่งความรู้สึกผูกพันและความจงรักภักดีของพนักงาน จะเกี่ยวข้องกับการผลิตสินค้าและบริการที่มีคุณภาพ โดยอาจจะดูได้จาก การมาทำงานที่ตรงต่อเวลา และหากพนักงานเกิดมีความผูกพันต่อองค์การแล้ว เขาจะรู้สึกผิดเมื่อเขาผลิตของเสียหรือได้ทำความผิดพลาดขึ้นในงานที่ทำแม้จะเป็นเรื่องเล็กน้อย

ไมเนอร์ (Miner. 1992 : 124) ได้แบ่งแนวคิดของความผูกพันต่อองค์การออกเป็น 2 ด้านที่สำคัญ คือ

1. ด้านพฤติกรรม เป็นแนวคิดที่มองความผูกพันต่อองค์การในรูป พฤติกรรมการแสดงออกอย่างต่อเนื่องคงเส้นคงวาในการทำงาน โดยไม่โยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน และพยายามรักษาสมาชิกภาพขององค์การไว้ ซึ่งแนวคิดด้านนี้ถูกอ้างถึงอยู่เสมอ คือ แนวคิดของเบคเกอร์ (Becker. 1960) กล่าวว่าความผูกพันต่อองค์การเป็นผลมาจากการที่พนักงานเราได้ชั่งน้ำหนักว่า เมื่อเขาทิ้งสถานะสมาชิกขององค์การไป เขาจะสูญเสียอะไรบ้าง เนื่องจากการที่พนักงานเข้าไปเป็นสมาชิกขององค์การใด จะเกิดการลงทุนในองค์การขึ้นอาจเป็นพวก เวลา กำลังกาย สติปัญญา หรือกำลังใจที่เสียไปให้กับองค์การ ซึ่ง เบคเกอร์ (Becker. 1960) เรียกสิ่งเหล่านี้ว่า Side-bet เมื่อพนักงานได้ลงทุนไปในองค์การ พนักงานก็จะคาดหวังประโยชน์ที่จะได้รับจากองค์การในระดับที่เขาารู้สึกว่าคุ้มค่า แต่ผลการศึกษาที่มีนักวิจัยหลายคนได้ทำไว้ยังไม่สามารถสรุปแน่นอนได้ เนื่องจากตัวแปรด้านลักษณะบุคคลเมื่อนำมาทดสอบโดย Side-bet Theory

สรุปแน่นอนได้ เนื่องจากตัวแปรด้านลักษณะบุคคลเมื่อนำมาทดสอบโดย Side-bet Theory ปรากฏว่ามีเพียงตัวแปรบางตัวเท่านั้นที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ และพบว่า ปัจจัยทางจิตวิทยาสังคมเป็นตัวแปรที่สามารถใช้ทำนายความผูกพันต่อองค์การได้ดีกว่าตัวแปร Side-bet แนวคิดนี้มุ่งที่ว่า พนักงานกลัวที่จะสูญเสียประโยชน์หลายอย่างทำให้เขายังคงอยู่ในองค์การ

2. ด้านทัศนคติ เป็นความรู้สึกของบุคคลที่รู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ โดยแสดงออกมาในรูปของความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ มีความตั้งใจทำงานอย่างเต็มความสามารถให้กับองค์การด้านทัศนคติ คือ Steers และ Porter โดยจำแนกความผูกพันต่อองค์การเป็น 3 องค์ประกอบ คือ องค์ประกอบแรก ความรู้สึกผูกพันต่อองค์การที่ตนทำงานอยู่ องค์ประกอบที่สอง เป็นความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมายขององค์การ และองค์ประกอบสุดท้าย มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งสภาพสมาชิกขององค์การ ต่อจากนั้น Mowday, Steers และ Porter ได้พัฒนาแนวคิดของความผูกพันต่อองค์การ ซึ่งได้แบ่งองค์ประกอบที่มีความผูกพันต่อองค์การออกเป็น 4 องค์ประกอบ ดังนี้คือ ลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะงาน ลักษณะองค์การ และลักษณะของประสบการณ์จากการทำงาน ซึ่งแนวคิดนี้มองว่า พนักงานจะยังคงอยู่ในองค์การเพราะเขามีความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์การต่อไป

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การ

ทฤษฎีลำดับความต้องการของมาสโลว์ (Maslow, 1964 : 66-67)

มาสโลว์ ได้ให้สมมติฐานเกี่ยวกับความต้องการของมนุษย์ไว้ 3 ประการ

1. มนุษย์ทุกคนมีความต้องการ และความต้องการนี้จะมีอยู่ตลอดเวลาไม่มีการสิ้นสุด
2. ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้ว จะไม่เป็นแรงจูงใจสำหรับพฤติกรรมนั้นต่อไปอีก

3. ความต้องการของคนจะมีลักษณะเป็นลำดับขั้น จากต่ำไปหาสูงตามลำดับความสำคัญ เมื่อความต้องการขั้นต่ำได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการขั้นสูงก็จะตามมา

มาสโลว์ ได้จัดลำดับขั้นความต้องการ (Hierarchy of needs) ของคนไว้ 5 ลำดับดังนี้

1. ความต้องการทางร่างกายขั้นพื้นฐาน (Basic physical needs) เป็นความต้องการพื้นฐานที่จำเป็นสำหรับการมีชีวิตอยู่ เช่น ต้องการอาหาร น้ำ อากาศที่เหมาะสม ยารักษาโรค ตลอดจนความต้องการทางเพศ เป็นต้น

2. ความต้องการความปลอดภัยและความมั่นคง (Safety and security needs) เมื่อความต้องการทางร่างกายขั้นพื้นฐานได้รับการตอบสนองแล้ว มนุษย์จะมีความต้องการขั้นสูงต่อไป คือ ความต้องการทางด้านความปลอดภัยและความมั่นคงต่าง ๆ เช่น ความมั่นคงในงานที่ไม่

ถูกปลดออก หรือถูกย้ายงานบ่อย ๆ แต่จะต้องได้รับการปฏิบัติอย่างยุติธรรมเท่าเทียมกัน เวลาเจ็บไข้ก็ได้รับการเอาใจใส่รักษาพยาบาล เมื่อจะออกจากงานก็ต้องได้รับบำเหน็จบำนาญ เป็นการตอบแทน นอกจากนี้ยังต้องมีรายได้พอสมควรแก่การดำรงชีพ

3. ความต้องการทางสังคม (Social and belonging needs) หมายถึง ความต้องการที่จะให้สังคมยอมรับตนเข้าเป็นสมาชิก ต้องการมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ เมื่อคนเรารู้สึกว่าสังคมยอมรับแล้วก็จะเกิดความภาคภูมิใจ มีความรับผิดชอบ รักษาส่วนได้ส่วนเสียของสังคมอย่างเต็มที่

4. ความต้องการมีฐานะเด่นและได้รับการยกย่องในสังคม (Esteem and self respect needs) เป็นความต้องการความมั่นใจในตนเอง เป็นที่ยอมรับนับถือของคนอื่น ต้องการมีเกียรติ มีชื่อเสียงในหมู่คนทั่วไป

5. ความต้องการได้รับความสำเร็จ (Self actualization) ความต้องการขั้นสุดท้ายนี้เป็นความนึกคิดอย่างสูงสุดในชีวิต นั่นคือมนุษย์อยากจะมีความสำเร็จทุกสิ่งทุกอย่างเช่น ต้องการจะเป็นบุคคลที่มีชื่อเสียงของประเทศ ฯลฯ

ความต้องการตามทฤษฎี Maslow		การจัดการตอบสนอง
ความสำเร็จในชีวิต (Self-actualization)	ความเจริญเติบโต (Growth) ความก้าวหน้า (Advancement) ความคิดสร้างสรรค์ (Creativity)	ความท้าทาย (Challenge) ความคิดสร้างสรรค์ (Creativity) การเลื่อนตำแหน่ง (Promotion)
การยกย่อง (Esteem)	การยกย่อง (Self-esteem) ความภาคภูมิใจ (Prestige) สถานภาพ (Status)	การยกย่อง (Recognition) ตำแหน่ง (Title) สถานะ (Status)
สังคม (Social)	ความรัก (Love) ความรู้สึกดี (Affection) การยอมรับ (Sense of belonging)	ทีมงาน (Teamwork) การจัดการด้านมนุษยสัมพันธ์ (Friendly management)
ความปลอดภัย (Safety)	ความปลอดภัย (Safety) ความมั่นคง (Security) ความถาวร (Stability)	ความมั่นคง (Job security) ความปลอดภัยในการทำงาน (Safety on the job)
ร่างกาย (Physiological)	อาหาร (Food) น้ำ (Water) ที่อยู่อาศัย (Shelter)	ความร้อน (Heat) อากาศ (Air) ค่าตอบแทนที่เพียงพอ (Adequate pay)

ภาพประกอบ 1 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow และการจัดการตอบสนองความต้องการ บุคคลโดยองค์กร

(ศิริวรรณ เสรีรัตน์. 2542:412;อ้างอิงจาก Bovee and others.1993:440)

ทฤษฎี สองปัจจัยของ Herzberg

ผู้คิดค้นทฤษฎีนี้คือ เฮิร์ชเบอร์ก และคณะ (Herzberg and others.1968:82-83) เป็นทฤษฎีที่ได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวางในองค์กรบริหาร ชื่อทฤษฎีมีแตกต่างกันออกไป คือ Motivation Maintenance Theory หรือ Dual Factor Theory หรือ The Motivation-Hygiene Theory ทฤษฎีการจูงใจโดย Herzberg ได้เสนอว่า ปัจจัยในการทำงานเกี่ยวข้องกับ ความพึงพอใจในการทำงาน และไม่พึงพอใจในการทำงานหรือ หมายถึง การทำงานโดยหลัก การของเจ้าของกิจการจะพยายามสร้างความพึงพอใจให้กับพนักงาน การสร้างการจูงใจให้มากเป็น สิ่งสำคัญ รายละเอียดของทฤษฎี 2 ปัจจัย มีดังนี้

1. ปัจจัยจูงใจ

เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติโดยตรง เป็นปัจจัยที่จูงใจให้บุคลากรในหน่วยงานเกิดความพึงพอใจและปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ปัจจัยจูงใจมี 6 ประการ

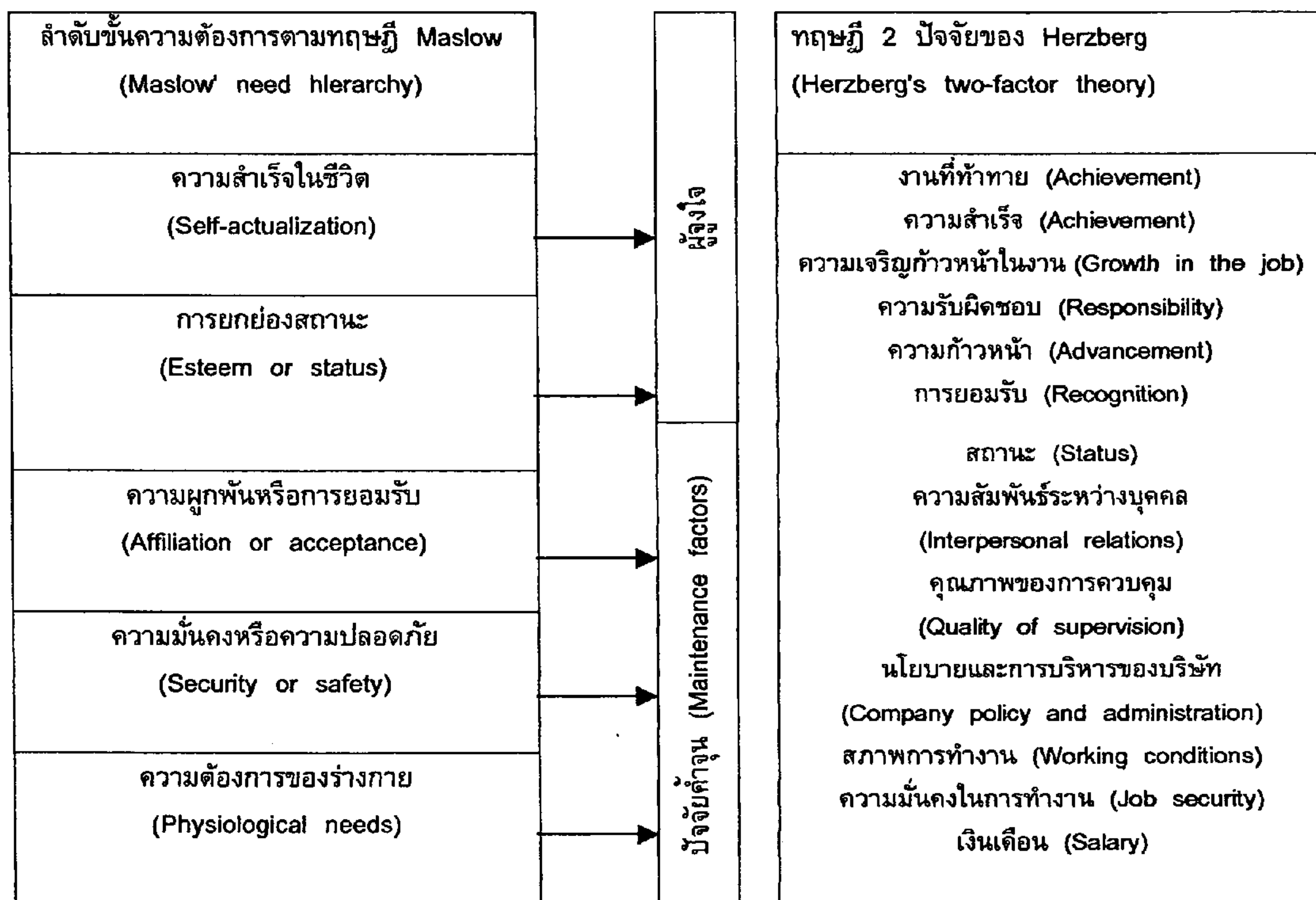
- 1.1 ความก้าวหน้าส่วนตัว (Personal growth)
- 1.2 ลักษณะงาน (Work content)
- 1.3 ความสำเร็จ (Achievement)
- 1.4 การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition)
- 1.5 ความรับผิดชอบ (Responsibility)
- 1.6 ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน (Advancement)

2. ปัจจัยค้ำจุน

เป็นปัจจัยที่ไม่ใช่สิ่งจูงใจ แต่เป็นปัจจัยที่ค้ำจุนให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรมีอยู่ตลอดเวลา ปัจจัยค้ำจุนนี้เป็นสิ่งจำเป็น เพราะถ้าไม่มีปัจจัยเหล่านี้หรือมีในลักษณะที่ไม่สอดคล้องกับบุคลากรในหน่วยงาน ก็จะทำให้บุคลากรในหน่วยงานเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานนั้น ปัจจัยค้ำจุนมี 10 ประการ คือ

- 1.1 นโยบายและการบริหารงาน (Policy and administration)
- 1.2 การปกครองบังคับบัญชา (Supervision : Technical)
- 1.3 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (Interpersonal relation:Superior)
- 1.4 ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา(Interpersonal relation Subordinate)
- 1.5 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Interpersonal relatio :peers)
- 1.6 เงินเดือน (salary)
- 1.7 สถานภาพทางสังคม (Status)
- 1.8 สภาพการทำงาน (Working Condition)
- 1.9 ความเป็นอยู่ส่วนตัว (Personal life)
- 1.10 ความมั่นคงในการทำงาน (Job security)

จะเห็นว่าทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการตามทฤษฎี Maslow และทฤษฎี 2 ปัจจัยของ Herzberg มีความสัมพันธ์กัน ดังภาพประกอบ 2



ภาพประกอบ 2 แสดงการเปรียบเทียบระหว่างทฤษฎีการจูงใจของ Maslow และ Herzberg
(ศิริวรรณ เสรีรัตน์. 2542:415; อ้างอิงจาก Wehrich and Koontz.1993:470)

ทฤษฎีการจูงใจของ ERG ของ อัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer)

อัลเดอร์เฟอร์ เห็นว่าความต้องการของมนุษย์น่าจะแยกแยะเป็น 3 ประเภท คือ

E (existence) หรือ ความต้องการอยู่รอด

R (relatedness) หรือความต้องการมีความสัมพันธ์ทางสังคม

G(growth) หรือความต้องการก้าวหน้าและเติบโต

ซึ่งความต้องการแต่ละประเภทเรียงจากต่ำไปสูงได้ดังนี้ (ธงชัย สันติวงษ์. 2537 : 390-391; อ้างอิงจาก Sgilagyi and Wallance. 1980:114)

- ความต้องการอยู่รอด จะเกี่ยวข้องกับความต้องการทางด้านร่างกายและปรารถนาอยากมีสิ่งของเครื่องใช้ต่าง ๆ เช่น ต้องการอาหาร ที่อยู่อาศัย เป็นต้น สำหรับในองค์การคือความต้องการค่าจ้าง โบนัส และผลตอบแทน ตลอดจนสภาพเงื่อนไขการทำงานที่ดี

- ความสัมพันธ์ทางสังคม หมายถึง ความต้องการทุกชนิดที่มีความหมายในเชิงมนุษย์สัมพันธ์สำหรับในองค์การคือความต้องการที่จะเป็นผู้นำ หรือผู้มีศรัทธาเป็นหัวหน้า ความต้องการที่จะเป็นผู้ตามและความต้องการอยากมีสายสัมพันธ์ทางมิตรภาพกับบุคคลอื่น

- ความต้องการก้าวหน้าและเติบโต เป็นความต้องการที่เกี่ยวกับการพัฒนาการเปลี่ยนแปลงฐานะ สภาพ และการเติบโตก้าวหน้าของพนักงาน การพัฒนาเติบโตด้วยความรู้ความสามารถ สำหรับในองค์การ คือ ความต้องการที่จะได้รับความรับผิดชอบเพิ่ม หรือความต้องการอยากได้ทำกิจกรรมใหม่ที่มีโอกาสใช้ความรู้ความสามารถใหม่ ๆ และได้มีโอกาสเข้าไปสัมผัสกับงานใหม่ ๆ อีก หลาย ๆ ด้าน มากขึ้น

ทฤษฎี ERG มีข้อสมมุติฐาน 3 ประการ คือ

1.ความต้องการที่จะได้รับการตอบสนอง (need satisfaction) นั่นคือ ความต้องการระดับใดได้รับการตอบสนอง ความต้องการประเภทนั้นจะมีอยู่สูง

2.ขนาดของความต้องการ (desire strength) นั่นคือ ถ้าหากความต้องการประเภทที่อยู่ต่ำกว่าได้รับการตอบสนองมากพอแล้วก็จะยิ่งทำให้ความต้องการประเภทที่สูงกว่ามีมากขึ้น

3.ความต้องการที่ไม่ได้รับการตอบสนอง (need frustration) นั่นคือ ถ้าหากความต้องการประเภท ที่อยู่สูงได้รับการตอบสนองน้อยก็จะยิ่งทำให้ความต้องการที่อยู่ต่ำลงไป มีความสำคัญมากขึ้น

ทฤษฎีความต้องการประสพผลสำเร็จของแมคเคลแลนด์ (McClelland)

ทฤษฎีความต้องการประสพผลสำเร็จ (The need to achieve theory) ของ McClelland สรุปไว้ว่ามนุษย์ทุกคนมีความต้องการเหมือนกัน แต่จะมีขนาดมากน้อยต่างกัน ความต้องการมี 3 ชนิด คือ (ธงชัย สันติวงษ์ .2537 .392-393; อ้างอิงจาก McClelland.1958)

1. ความต้องการด้านความสำเร็จ

คนที่ต้องการประสพผลสำเร็จสูง บุคคลที่มีความต้องการด้านนี้จะมีบุคลิกลักษณะเด่น 3 ประการ คือ

1.1 จะตั้งเป้า หมายถึงความก้าวหน้าของงานที่ยากและท้าทาย

1.2 ต้องการจะทราบถึงความก้าวหน้าของงาน และไม่ชอบการทำงานที่ไม่เห็นชัดถึงคุณค่าหรือความสำเร็จของงานที่ทำ

1.3 คนกลุ่มนี้ต้องการที่จะควบคุมผลการทำงานที่เกิดจากตน และจะไม่ชอบอยู่ภายใต้การควบคุมของผู้หนึ่งผู้ใด ไม่นิยมทำงานที่ต้องขึ้นกับโอกาสที่เอาแน่เอานอนไม่ได้หรือต้องขึ้นกับคนอื่น

2. ความต้องการด้านอำนาจ

คือความต้องการอยากจะมีอำนาจเหนือบุคคลอื่นและจะมุ่งพยายามแสดงออกเพื่ออำนาจควบคุมต่อทรัพย์สิน สิ่งของและในทางสังคม ลักษณะของคนที่มีความต้องการด้านอำนาจนี้จะมีดังนี้ คือ

2.1 นิยมและเชื่อในระบบอำนาจที่มีอยู่ในองค์กร

2.2 เชื่อในคุณค่าของงานที่ทำ

2.3 พร้อมที่จะสละประโยชน์ส่วนตนให้กับองค์กร

2.4 เชื่อในความเป็นธรรมที่ไม่มีการลำเอียง

3. ความต้องการที่มีสายสัมพันธ์ คือการให้น้ำหนักความสำคัญต่อมิตรและความสัมพันธ์ระหว่างกันและหวังจะได้รับการมีน้ำใจตอบแทนจากคนอื่น หวังหรืออยากจะได้การยอมรับจากคนอื่น คนประเภทนี้จึงมุ่งพยายามและแสวงหาโอกาสที่จะสร้างความสัมพันธ์ทางสังคมให้มากที่สุด หวังที่จะได้รู้จักและมีโอกาสสื่อความกับคนอื่น

ลำดับความต้องการของ Maslow ทฤษฎี ERG ของ Alderfer ทฤษฎี 2 ปัจจัยของ Herzberg ทฤษฎีความต้องการประสมผลสำเร็จของ McClelland

ความต้องการความสำเร็จ (Selfactualization needs)	ความต้องการ ความเจริญก้าวหน้า (Growth needs)	ปัจจัยการจูงใจ (Motivation factors)	ความต้องการความสำเร็จ (Need for achievement)
ความต้องการยกย่อง (Esteem needs)	ความต้องการ ความสัมพันธ์ (Relatedness needs)		ความต้องการอำนาจ (Need for power)
ความต้องการสังคม (Social needs)	ความต้องการ ความคงอยู่ (Existence needs)	ปัจจัยดำรง (Hygiene factors)	ความต้องการอยู่ในกลุ่ม (Need for affiliation)
ความต้องการปลอดภัย (Safety needs)			
ความต้องการของร่างกาย (Physiological needs)			

ภาพประกอบ 3 แสดงการเปรียบเทียบระหว่างทฤษฎีความต้องการ 4 ประการ คือ (1) ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow (2) ทฤษฎีการจูงใจ ERG ของ Alderfer (3) ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (4) ทฤษฎีความต้องการประสมผลสำเร็จของ McClelland

(ศิริวรรณ เสรีรัตน์. 2542:417; อ้างอิงจาก Bovee and others.1993:446)

เครื่องมือวัดความผูกพันต่อองค์การ

แบบวัดความผูกพันต่อองค์การมีผู้จัดทำไว้หลายท่าน คุกและคณะ (Cook and others.1981 : 84 - 92) ได้รวบรวมแบบวัดความผูกพันต่อองค์การ ทางทัศนคติไว้ 4 แบบ ได้แก่

แบบวัดความผูกพันต่อองค์การ (Organizational Commitment Questionnaire) ของ พอร์ตเตอร์ และสมิธ (Porter and Smith. 1970) เป็นแบบวัดที่ใช้วัดความรู้สึกของสมาชิกในองค์การ 3 ด้านคือ

- 1) ความเชื่อ และการยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์การ
- 2) ความพร้อมที่จะใช้ความพยายามที่มีอยู่เพื่อองค์การ
- 3) ความปรารถนาอย่างแรงกล้า ที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การต่อไป

แบบวัดมีจำนวน 15 ข้อ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 7 ระดับ ความเชื่อมั่นของแบบวัดนี้อยู่ระหว่าง 0.82 – 0.93

แบบวัดความผูกพันต่อองค์การ ของบุชานัน (Buchanan II. 1974) เป็นแบบวัดความรู้สึกของบุคลากร ในองค์การ 3 ด้าน คือ การแสดงตนต่อองค์การ (Identification) การมีความเกี่ยวข้องกับองค์การ (Involvement) และความภักดีต่อองค์การ (Loyalty) แบบวัดมีจำนวน 23 ข้อ โดยใช้วัดด้านการแสดงตน จำนวน 6 ข้อ วัดด้านความเกี่ยวข้องกับองค์การ จำนวน 6 ข้อ และวัดด้านความภักดีต่อองค์การ จำนวน 11 ข้อ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 7 ระดับ ความเชื่อมั่นของแบบวัดในแต่ละด้าน มีค่า 0.86 0.84 0.92 ตามลำดับและ ความเชื่อมั่นของแบบวัดทุกด้านมีค่า 0.94 แต่ละด้านมีความสัมพันธ์กัน ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างด้านการแสดงตน กับด้านเกี่ยวข้องกับองค์การ เท่ากับ 0.65 ระหว่างด้านการแสดงตน กับด้านความภักดีต่อองค์การ เท่ากับ 0.58

แบบวัดความผูกพันต่อองค์การ ของแฟรงคลิน (Franklin. 1975 - c) เป็นแบบวัดความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อองค์การรูปนัยใน 2 ด้าน คือความตั้งใจที่จะยึดถือปฏิบัติตามปทัสสถาน และกฎระเบียบขององค์การ ความตั้งใจที่จะคงอยู่ในองค์การต่อไป แบบวัดมีจำนวน 16 ข้อ เป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ใช้วัดด้านความตั้งใจที่จะยึดถือปฏิบัติตามปทัสสถาน และกฎระเบียบขององค์การ จำนวน 11 ข้อมีความเชื่อมั่น 0.83 ใช้วัดด้านความตั้งใจที่จะคงอยู่ในองค์การต่อไป จำนวน 5 ข้อ ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.62

แบบวัดความผูกพันต่อองค์การของคุก และวอลล์ (Cook and wall. 1980) เป็นแบบวัดความรู้สึกของบุคลากรในองค์การ มี 3 องค์ประกอบ คือ

- 1) การแสดงตนต่อองค์การ (Identification)
- 2) การมีความเกี่ยวข้องกับองค์การ (Involvement)
- 3) ความภักดีต่อองค์การ (Loyalty)

แบบวัดมีจำนวน 9 ข้อ ใช้วัดองค์ประกอบละ 3 ข้อ แบบวัดเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 7 ระดับ มีค่าความเชื่อมั่นอยู่ระหว่าง 0.80 – 0.87 โดยแต่ละด้านมีค่าความเชื่อมั่น อยู่ระหว่าง 0.71 – 0.74 0.71 – 0.87 และ 0.60 – 0.82 ตามลำดับ ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างการแสดงตนกับความเกี่ยวพันเท่ากับ 0.54 ระหว่างการแสดงตนกับความภักดีต่อองค์การ เท่ากับ 0.57 และระหว่างความเกี่ยวพันกับความภักดีต่อองค์การเท่ากับ 0.43

เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ถึงแม้จะพบว่ายังไม่มีการศึกษาใดที่นำเสนอแบบจำลองที่ครอบคลุมและสมบูรณ์แบบที่จะสามารถชี้ชัดหรือตัดสินว่า อะไรคือตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การได้ แต่จากการสำรวจงานวิจัยดังกล่าวพบว่า ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การนั้น ได้แก่ ปัจจัยอันเนื่องมาจาก ลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะงาน และประสบการณ์จากการทำงาน ซึ่งมีผลงานวิจัยที่น่าสนใจทั้งของต่างประเทศและประเทศไทย ดังต่อไปนี้

เชลดอน (Sheldon. 1971 : 143-150) เห็นว่า องค์ประกอบที่สัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การจะเกี่ยวข้องกับ อายุ เพศ ระดับตำแหน่ง ระยะเวลาทำงานในองค์การ และปัจจัยที่เป็นประสบการณ์จากการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน ดังนี้

- ระยะเวลาที่ใช้ในการศึกษาเพื่อประกอบอาชีพ
- ความผูกพันกับเพื่อนร่วมงาน ซึ่งมีส่วนผลักดันให้เกิดค่านิยมต่ออาชีพ
- การพัฒนาประสบการณ์ และความสนใจในอาชีพ

ลี (Lee. 1971:213) เห็นว่าความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การเป็นผลมาจาก

- ความต้องการประสบความสำเร็จในงาน
- ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา
- ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์การ

เฮอบินเนก และอลอดโต (Herbiniak and Aluto. 1971 : 555-573) พบว่าตัวแปรที่ใช้ในการทำนายความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ คือ

- ความตึงเครียดในบทบาท (Role Tension)
- ระยะเวลาของประสบการณ์จากการทำงานในหน่วยงาน
- ความไม่พึงพอใจอันเนื่องมาจากความรู้สึกไม่ก้าวหน้าในการทำงาน

สตีเยร์ (Steers. 1977:46-56) ได้เสนอแบบจำลอง ซึ่งสร้างขึ้นจากการอาศัยข้อมูลที่มีการศึกษาไว้โดยแบบจำลองแบ่งออกเป็น 3 ส่วน คือ

1. ปัจจัยกำหนดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ (Antecedent of commitment)
2. ลักษณะของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ (Commitment)
3. ผลที่ตามมาของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ (Outcomes of Commitment)

นอกจากนี้ แบบจำลอง ของสเตียร์ ยังได้เสนอองค์ประกอบของปัจจัยที่กำหนดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร โดยแบ่งออกเป็น 3 ส่วน คือ

1. ลักษณะส่วนบุคคล (Personal Characteristic) ได้แก่ อายุ ระดับรายได้ สถานภาพการสมรส ความต้องการประสบความสำเร็จ เป็นต้น
2. ลักษณะงาน (Job Characteristic) หมายถึง ลักษณะของงานที่ผู้ปฏิบัติงานรับผิดชอบอยู่ ได้แก่ ความหลากหลายของงาน ความท้าทายในงาน เป็นต้น
3. ประสบการณ์จากการทำงาน (Work Experiences)

มอว์สเดย์ และคณะ (Mowday and other 1979.224.247) พบปัจจัยที่มีผลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ได้แก่

- ลักษณะส่วนบุคคล (Personal Characteristics)
- ลักษณะของโครงสร้างขององค์กร (Structural Characteristics)
- ลักษณะงาน (Job Related Characteristics)
- ประสบการณ์จากการทำงาน (Work Experience)

ม็อตโตส (Mottaz. 1986 : 214-228) แบ่งปัจจัยที่มีผลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร เป็น

- ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน การศึกษา เพศ ค่านิยมในงาน
- ลักษณะขององค์กร ได้แก่ ลักษณะงาน ค่าจ้าง โอกาสก้าวหน้า การมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น

ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในต่างประเทศ

ดีคอนิกส์ และสตีลเวลล์ (ชัยสิทธิ์ วุฒิพงศ์วรกิจ.2543:19 ; อ้างอิงจาก Deconinck & Srilwell.1996) ได้ศึกษาถึงปัจจัยที่จะมีผลต่อความผูกพันต่อความผูกพันต่อองค์กรในสตรีที่เป็นผู้บริหารฝ่ายการตลาด ได้ค้นพบตัวแปรที่ใช้ในการทำนายความผูกพันต่อองค์กรของสตรี ได้แก่ ระดับความพึงพอใจในงานที่สูงขึ้น โอกาสในการเลื่อนตำแหน่งและการกระจายความยุติธรรม โดยตัวแปรเหล่านี้นำไปสู่การยกระดับความผูกพันต่อองค์กร หากระดับความรับรู้ถึงความขัดแย้งและการเลือกปฏิบัติสูงขึ้นจะทำให้ระดับความผูกพันต่อองค์กรลดลง ความพึงพอใจในงานและโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งเป็นตัวแปรสำคัญต่อความผูกพันต่อองค์กร ดังนั้นการเพิ่มความพึงพอใจในงานของพนักงานหญิงสามารถลดการเปลี่ยนงานได้ ส่วนการรับรู้การเลือกปฏิบัติมีความสำคัญรองลงมาจากความพึงพอใจในงาน ฉะนั้นการรับรู้การเลือกปฏิบัติในระดับสูงขึ้นจึงเป็นสาเหตุให้ความผูกพันต่อองค์กรลดลงอย่างมีนัยสำคัญ

มาร์ติน และฮาร์เฟอร์ (ทุดิยภูมิ.1995 : 106 – 111; อ้างอิงจาก Martin and Harfer.1995:106-111) ได้ศึกษาถึงการเชื่อมโยงระหว่างการเปลี่ยนงานและการมีส่วนร่วมในงานและความผูกพันต่อองค์กร พบว่าการมีส่วนร่วมในงานและความผูกพันต่อองค์กรผลกระทบต่อการเปลี่ยนงาน พบว่าการต้องการภายใน (Intrinsic Needs) เช่น งานที่ท้าทาย ก่อให้เกิดทัศนคติที่ดีต่อการมีส่วนร่วมในงาน ความต้องการภายนอก (Extrinsic Needs) เช่น ค่าจ้าง สวัสดิการ และโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง มีผลต่อทัศนคติต่อความผูกพันต่อองค์กรและยังพบอีกว่าการออกแบบงานใหม่ให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจด้วยตนเองมากขึ้นจะช่วยเพิ่มการมีส่วนร่วมในงานให้มากขึ้นอีกด้วย

แองเจิล และ เพอร์รี่ (Hrebiniak & Alutto.1972 : 1-14) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างระดับความผูกพันต่อองค์กร กับประสิทธิภาพขององค์กร พบว่า ในด้านเพศมีความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กร โดยที่ผู้หญิงมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าผู้ชาย Mowday ได้อธิบายว่า อาจเป็นเพราะว่าผู้หญิงต้องการแสดงให้สังคมยอมรับ สถานภาพในองค์กรจึงสำคัญต่อผู้หญิงมาก ทำให้ผู้หญิงมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่า จึงเปลี่ยนงานน้อย

เฮอร์บินเนียก และอลลุตโต (Hrebineak and Alutto.1972 : 17) พบว่าคนที่แต่งงานหรือมีครอบครัวแล้ว มักจะมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าคนที่ยังเป็นโสด เนื่องจากมีความต้องการความมั่นคงในอาชีพมากกว่า จึงมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร ไม่อยากให้องค์กรต้องสลายลง ซึ่งจะมีผลทำให้ตนเองและครอบครัวต้องขาดรายได้มาจุนเจือ จึงมีแนวโน้มที่จะปฏิเสธการเปลี่ยนงานใหม่มากกว่าคนโสด

เฮอร์บินเนียก และอลลุตโต (ธีระ วีรธรรมสาธิต. 2532 : 27 ; อ้างอิงจาก Hrebineak and Alutto.1972 : 555-573) ได้ทำการศึกษาในเรื่องของระดับการศึกษากับความผูกพันต่อองค์กร พบว่า มีความสัมพันธ์กับองค์กรแบบผกผันกัน กล่าวคือ คนที่มีการศึกษาดำจะมีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าคนที่มีการศึกษาสูง เนื่องจากคนที่มีการศึกษาสูงจะมีความผูกพันต่อวิชาชีพของตนมากกว่าจะผูกพันต่อองค์กร

ฮอล และ คณะ (Hall and others. 1972:340-350) ได้ศึกษาระดับความเข้าใจต่อองค์กรและความสำคัญของความเข้าใจต่อองค์กรของพนักงานป่าไม้ของสหรัฐ ซึ่งความเข้าใจต่อองค์กรคือองค์ประกอบของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรนั่นเอง พบว่า อายุการทำงานในองค์กรป่าไม้ ความสัมพันธ์กับความเข้าใจในทางที่ดีต่อองค์กร กล่าวคือ ผู้ที่ทำงานมานานจะมีระดับความเข้าใจในทางที่ดีต่อองค์กรที่สูงขึ้น

กูสกี และคณะ (พรรณชัย สมยุรทรัพย์. 2540:13 อ้างอิงจาก Gusky and others.1966 : 488-503) ศึกษาเรื่องสิ่งที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร และได้ข้อสรุปตรงกันว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ทางลบต่อระดับการศึกษา โดยให้เหตุผลไว้ดังนี้ ผู้มีการศึกษาดำเนินความขัดสนในอาชีพ จึงต้องอยู่ที่องค์กรนั้นต่อไป และเมื่ออยู่นานเข้าก็就会有ความผูกพันต่อองค์กรนั้น ผู้มีการศึกษาสูงย่อมมีความปรารถนาคุณค่างานสูงซึ่งยากที่องค์กรจะตอบสนองได้อย่างเพียงพอ ผู้มีการศึกษาสูงมีความมั่นใจว่าสามารถที่จะหางานใหม่ได้ไม่ยากนักและการศึกษาเป็นตัวแทนที่ให้ง่ายแก่การที่จะก้าวขึ้นไปสู่ตำแหน่งสูงๆ

ไอร์วิง และเมย์เยอร์ (Lving and Meyer.1994 : 973 – 979) ได้ศึกษาเกี่ยวกับสมมติฐานของการบรรลุความคาดหวัง (Met-Experiences hypothesis) พบว่าความคาดหวังของพนักงานที่เข้ามาใหม่มีผลกระทบต่อทัศนคติ และพฤติกรรมในการทำงานเป็นอย่างมาก โดยปัญหาทาง Methodology ที่อยู่ในการทำสอบส่วนบุคคลของสมมติฐานการบรรลุความคาดหวัง ช่วยยืนยันผลการศึกษานี้ การศึกษาแนวยาวตอบสนองกรรมวิธีได้ด้วยการตรวจสอบสิ่งสนับสนุนการแบ่งแยกและเชื่อมโยงระหว่างความคาดหวังและประสบการณ์ในการทำนายความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กร และความตั้งใจเปลี่ยนงาน ในปีแรกของการทำงาน ผลการศึกษากล่าวว่าองค์กรสามารถเพิ่มทัศนคติและการลดความตั้งใจเปลี่ยนงานของพนักงานได้โดยเน้นประสบการณ์ทำงานจริงในเชิงบวก มากกว่าการเน้นความคาดหวังของพนักงาน

พอร์เตอร์ และ สเตียร์ (Porter and Steers.1973 : 151-176) ได้ทำการสำรวจพนักงานในกลุ่มอาชีพต่าง ๆ ซึ่งประกอบด้วย พนักงานป่าไม้ พนักงานเหมืองแร่ พนักงานประกอบรถยนต์ และพนักงานขายของ จากผลการสำรวจพบว่าความไม่พอใจต่อระบบการให้บำเหน็จ บำนาญ การบังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ลักษณะของงานที่ซ้ำซาก การขาดความอิสระในการทำงาน และความมั่นคงในงาน รวมทั้งความก้าวหน้าในอาชีพ จะมีความสัมพันธ์ต่อการลาออกและการเปลี่ยนงาน

สเตียร์ (Steers. 1977:48-49) ศึกษาเจ้าหน้าที่ในโรงพยาบาล 382 คน และนักวิทยาศาสตร์ 119 คน พบว่า สมาชิกที่รับผิดชอบที่มีลักษณะที่ทำทลายความสามารถ มีอิสระในการทำงาน และไม่มี ความขัดแย้งในบทบาท จะมีความผูกพันต่อองค์กรสูง จากการศึกษาของ Steers พบว่าลักษณะตัวแปรย่อยของประสบการณ์การทำงานมีต่อไปนี้

1. ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร
2. ความรู้สึกเชื่อถือต่อองค์กร
3. ความรู้สึกวาระบบการพิจารณาความดีความชอบมีความยุติธรรม
4. ความรู้สึกที่มีต่อผู้ร่วมงาน

ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในประเทศไทย

กฤษกร ดวงสว่าง (2540 : 121-122) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในธุรกิจปิโตรเลียม โดยทำการศึกษาวิจัยโดยใช้พนักงานการปิโตรเลียมแห่งประเทศไทย จำนวน 610 คน เป็นกลุ่มตัวอย่าง พบว่า ตัวแปรในกลุ่มลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระยะเวลาในการทำงานที่ ปตท. เงินเดือน ตำแหน่งงาน มีความสัมพันธ์ในเชิงบวก ยกเว้น ตัวแปร การศึกษาจะมีทิศทางเป็นลบ ตัวแปรในกลุ่มของลักษณะงาน ได้แก่ ความมีอิสระในการทำงาน ความสำคัญของงานที่รับผิดชอบ ลักษณะงานที่ทำท่าย โอกาสก้าวหน้าในงาน ลักษณะงานต้องติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่น การมีส่วนร่วมในการบริหาร มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง เท่ากับ .5574 มีทิศทางเป็นบวก ตัวแปรในกลุ่มของลักษณะองค์การ ได้แก่ การกระจายอำนาจ การมีส่วนร่วมในความเป็นเจ้าของ มีความสัมพันธ์ระดับต่ำเท่ากับ .27068 และมีทิศทางเป็นบวก ตัวแปรในกลุ่มของประสบการณ์จากการทำงาน ได้แก่ ความน่าเชื่อถือขององค์กร ความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์การ ความรู้สึกต่อระบบพิจารณาความดีความชอบ ความรู้สึกว่าหน่วยงานมีชื่อเสียง ทัศนคติที่มีต่อเพื่อนร่วมงานของผู้บริหาร มีความสัมพันธ์ค่อนข้างสูงเท่ากับ .77364

กรกฎ พลพานิช (2540 :66-67) ได้ทำการศึกษาวิจัยในเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบังคับบัญชาและพนักงานวิชาชีพ การตลาด บริษัทปูนซีเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน) โดยทำการศึกษาวิจัยโดยใช้พนักงานบังคับบัญชาและพนักงานวิชาชีพ การตลาด บริษัทปูนซีเมนต์ไทย จำกัด(มหาชน) จำนวน 243 คน มาเป็นกลุ่มตัวอย่าง จากการศึกษาวิจัยพบว่า พนักงานบังคับบัญชาและพนักงานวิชาชีพ ส่วนใหญ่มีความผูกพันต่อองค์การในระดับสูง ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ พื้นฐาน การศึกษา สถานภาพการสมรส และอายุงานในองค์การที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ปัจจัยด้านลักษณะงาน ได้แก่ โอกาสก้าวหน้าในงาน การเห็นความสำคัญของงาน การมีส่วนร่วมในการบริหาร ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จุรีพร กาญจวรรณ. (2536 :บทคัดย่อ). ศึกษา พบว่าข้าราชการที่สมรสแล้ว จะมีความผูกพันสูงกว่าข้าราชการที่โสด เพราะข้าราชการที่สมรสแล้วต้องการความมั่นคงในอาชีพมากกว่าข้าราชการโสด

จารุณี วงศ์คำแน่น (2537 : บทคัดย่อ) ที่ศึกษาความผูกพันต่อองค์การพนักงานสายสนับสนุนการปฏิบัติงานการทำอากาศยานแห่งประเทศไทย พบว่า พนักงานที่ได้มีโอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถและการฝึกอบรมจะมีแนวโน้มทำให้ความผูกพันต่อองค์การมาก

ชัยสิทธิ์ วุฒิพงศ์วรกิจ (2543:41-43) ได้ทำการศึกษาวิจัยในเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการพยาบาล กรณีศึกษา โรงพยาบาลตากสิน โดยทำการศึกษาวิจัยโดยใช้กลุ่มข้าราชการพยาบาล ร.พ. ตากสิน จำนวน 447 คน เป็นกลุ่มตัวอย่าง จากผลการศึกษาวิจัยพบว่า ปัจจัยทั่วไปส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร คือ อายุและเงินเดือนที่โดยมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยที่ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ระดับข้าราชการ ไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม และปัจจัยส่วนโครงสร้าง ที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร คือโอกาสในการหางานใหม่ในองค์กรอื่น ระบบการสนับสนุนจากเครือข่าย ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร การมีส่วนร่วมในการทำงาน ความเป็นอิสระของพนักงาน โอกาสก้าวหน้า ฯลฯ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และพบว่าข้าราชการพยาบาล ร.พ. ตากสิน มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง ด้วยคะแนนเฉลี่ยประมาณ 3.69

ชาญณรงค์ ดำรงทวีศักดิ์ (2541:44-45) ได้ศึกษาค้นคว้าในเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์การรถไฟฟ้ามหานคร (รฟม.) โดยทำการศึกษาวิจัยโดยใช้พนักงานองค์การรถไฟฟ้ามหานคร (รฟม.) จำนวน 117 คน มาเป็นกลุ่มตัวอย่าง จากผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ซึ่งได้แก่ อายุ เพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ปัจจัยทางด้านบทบาท ซึ่งได้แก่ ลักษณะงานที่ทำหาย ลักษณะงานที่ติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่น และลักษณะงานที่มีความสำคัญ ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ปัจจัยด้านประสบการณ์การทำงานซึ่งได้แก่ การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน การมีโอกาสนำหน้าในงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ทักษะของผู้ร่วมงานต่อองค์กร ระบบพิจารณาความดีความชอบ การได้รับการพัฒนาและฝึกอบรม มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

นันทนา ประกอบกิจ (2538 : 91) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานฝ่ายพัฒนาชุมชน สำนักงานเขตสังกัดกรุงเทพฯ พบว่า การมีส่วนร่วมในการบริหารมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ทั้งนี้เนื่องมาจาก เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วม แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดความรู้สึกว่ามีความหมายต่อองค์กร

บุษยาณี จันทรเจริญสุข (2538 : บทคัดย่อ) พบว่าการที่สมาชิกได้สิ่งตอบแทนอย่างยุติธรรมจะแสดงถึงความเกื้อกูลขององค์กรทางหนึ่ง ซึ่งชี้ให้เห็นว่าองค์กรเห็นความสำคัญของสมาชิก ทำให้สมาชิกรู้ว่าผลการปฏิบัติงานของเขามีคุณค่า จึงมีกำลังใจในการปฏิบัติงาน และมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรมากยิ่งขึ้น

ปรานอม กิตติดุขฎฐกรรม (2538 :89-90) ได้ทำการศึกษา ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของลูกจ้างต่อองค์กร การศึกษาเฉพาะกรณีอุตสาหกรรมสิ่งทอด้วย เส้นใยฝ้ายและเส้นใยประดิษฐ์ พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และค่าจ้าง ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร แต่ประสพการณ์จากการย้ายงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อ องค์กร ปัจจัยด้านลักษณะงาน ได้แก่ ความสำคัญของลักษณะงาน การมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นแสดงความคิดเห็น โอกาสก้าวหน้าในงาน และงานที่มีโอกาสติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่น มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ปัจจัยทัศนคติต่อองค์กร ได้แก่ ทัศนคติของกลุ่มต่อองค์กร ความมีชื่อเสียง และเชื่อถือได้ขององค์กร ระบบการพิจารณาความดีความชอบ และความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึงได้ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ปัจจัยด้านทักษะต่อบุคคล ได้แก่ ทักษะของบุคคลที่มีต่อเพื่อนร่วมงาน และทักษะต่อบุคคลที่มีต่อผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

พันตำรวจตรีวรพล นันทเกษม (2540:91-92) ได้ทำการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการในสังกัดฝ่ายอำนวยการ กองตำรวจทางหลวง จากการวิจัยพบว่าโดยส่วนรวมข้าราชการตำรวจในสังกัดฝ่ายอำนวยการ กองตำรวจทางหลวง มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อแยกพิจารณาในแต่ละองค์ประกอบ พบว่าในส่วนในระดับความผูกพัน ข้าราชการตำรวจในสังกัดฝ่ายอำนวยการ กองตำรวจทางหลวง มีความผูกพันต่อองค์กรในด้านการอุทิศตนโดยไม่เห็นแก่ประโยชน์และในด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนในด้านความต้องการดำรงความเป็นสมาชิกในองค์กรของตนอยู่ในระดับต่ำ ในด้านปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กร ความก้าวหน้าในการทำงาน งานที่มีโอกาสสัมพันธ์กับผู้อื่น ความมั่นคงและความเชื่อมั่นขององค์กร ความยุติธรรมในการพิจารณาความดีความชอบขององค์กรและความสัมพันธ์เชิงบวกกับเพื่อนร่วมงาน และพบว่า อายุ ระดับการศึกษา ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

พิพัฒน์ พสุธารชาติ (2541 :61) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การจัดการเพื่อความผูกพันต่อองค์กรศึกษาโดยใช้พนักงานด้านเทคนิคที่ทำงานอยู่ในธุรกิจสื่อสารและโทรคมนาคม เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 185 คน พบว่า ลักษณะส่วนบุคคล อันได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส และการมีบุตร การศึกษา ประสพการณ์ในการทำงาน และระยะเวลาที่ทำงานในปัจจุบัน ไม่ใช่ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความผูกพันขององค์กร ได้แก่ ระดับของการลงทุน การยึดเหนี่ยวของกลุ่ม การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจด้านต่าง ๆ การสื่อสารในองค์กร และการความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในงาน

พินิจ พวงดอก (2541 :47) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของข้าราชการกรมสื่อสารทหารอากาศ เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 318 คน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ลำดับชั้นยศ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษาและอายุงานในองค์กร ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ส่วนปัจจัยอื่น ๆ ได้แก่ โอกาสก้าวหน้าในงาน การมีส่วนร่วมในการทำงาน การเห็นความสำคัญของงาน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร และพบว่าข้าราชการกรมการสื่อสารทหารอากาศ มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง

ศิริวรรณ ดันตระวิวัฒน์ (2530: บทคัดย่อ) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมในการทำงานกับความรู้สึกพึงพอใจในการทำงาน ความต้องการประสบความสำเร็จในงาน และความผูกพันขององค์การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย พบว่า คนที่มีระดับการศึกษาสูงมีแนวโน้มที่จะผูกพันต่อองค์กรต่ำ

ศุภวรรณ พันธุ์บุรณะ (2542 : 83 - 89) ได้ทำการศึกษา ความผูกพันต่อองค์กร : ศึกษากรณีกองสาธารณสุขภูมิภาค กระทรวงสาธารณสุข พบว่า ลักษณะงานที่มีความท้าทายกับความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และพบว่าเจ้าหน้าที่กองสาธารณสุขภูมิภาคส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสบการณ์ในการทำงาน ให้ความสำคัญกับด้านการได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถสูง และปัจจัยดังกล่าวมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

อรัญญา สุวรรณวิก (2542: บทคัดย่อ) พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลของพนักงานบริษัทยุคอม มีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร

อวยพร ประพฤทธิ์ธรรม (2537 : 72) พบว่า วิทยากรย์ที่รับรู้ว่าตนเองมีอิสระในการทำงานมาก จะมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าวิทยากรย์ที่รับรู้ว่า ตนเองมีอิสระในการปฏิบัติงานน้อย

บทที่ 3

วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. กำหนดประชากรและการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง
2. สร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานส่วนงานท่าอากาศยานกรุงเทพ บริษัทท่าอากาศยานไทย จำกัด(มหาชน) ซึ่งสังกัด 4 ฝ่าย กับ 1 สำนัก จำนวนพนักงาน 1,263 คน ในปีงบประมาณ 2545 (ข้อมูล ณ วันที่ 26 พ.ย. 2545)

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้คำนวณขนาดของกลุ่มประชากร จากสูตร ยามาเน่ (Yamane. 1970 : 580-581) โดยใช้สูตร

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

เมื่อ n คือ จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

N คือ จำนวนประชากร

e คือ ความคลาดเคลื่อนของกลุ่มตัวอย่าง

การคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากประชากร 1,263 คน ยอมรับให้เกิดความคลาดเคลื่อนได้เท่ากับร้อยละ 5 หรือเท่ากับ 0.05 เพื่อให้เกิดความเชื่อมั่นที่ระดับ 95%

คำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากสูตร จากประชากร 1,263 คนจะได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 304 คน (แทนค่าดังแสดงในสูตร)

$$\begin{aligned} n &= \frac{N}{1 + 1,263(.05)^2} \\ &= 304 \text{ คน} \end{aligned}$$

ทำการคำนวณหากลุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิโดยใช้แบบ Proportional Stratifies โดยใช้สูตรดังนี้

$$\text{จำนวนพนักงานที่สุ่มมา} = \frac{\text{จำนวนพนักงานที่ต้องการสุ่มทั้งหมด} \times \text{พนักงานทั้งหมดในกลุ่มที่สนใจ}}{\text{จำนวนประชากรทั้งหมด}}$$

ผลการคำนวณการแบ่งกลุ่มตัวอย่างได้สัดส่วนของพนักงานสายงานท่าอากาศยานกรุงเทพ บริษัทท่าอากาศยานไทยจำกัด (มหาชน) แสดงในตารางต่อไปนี้

ตาราง 1 แสดงการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่าง

ฝ่าย	ประชากร(พนักงาน)	จำนวนตัวอย่าง(พนักงาน)
สำนักงานท่าอากาศยานกรุงเทพ	24	6
ฝ่ายบริการการบิน	168	40
ฝ่ายการทำอากาศยาน	212	51
ฝ่ายรักษาความปลอดภัย	724	174
ฝ่ายดับเพลิงและกู้ภัย	135	33
รวม	1,263	304

ที่มา : ข้อมูลฝ่ายบุคคลบริษัทท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน)ปี 2545 (ข้อมูล ณ 26 พ.ย.2545)

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า สร้างขึ้นโดยศึกษาจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และแบ่งเนื้อหาออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ที่ตอบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะงาน

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสบการณ์การทำงาน

ตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

โดยผู้วิจัยกำหนดหลักเกณฑ์การให้คะแนนดังต่อไปนี้

5 หมายถึง	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
4 หมายถึง	เห็นด้วย
3 หมายถึง	ไม่แน่ใจ
2 หมายถึง	ไม่เห็นด้วย
1 หมายถึง	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ

1. ศึกษาเอกสาร ตำราต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับความรู้พื้นฐานต่อการ
2. ศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความรู้พื้นฐานต่อการ
3. ศึกษารายละเอียดของวิธีการสร้างแบบสอบถาม
4. กำหนดขอบเขต และเนื้อหาในการสร้างแบบสอบถาม ให้ครอบคลุมจุดมุ่งหมายของการวิจัยแล้วนำไปสร้างแบบสอบถามฉบับร่าง
5. นำแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ตรวจสอบความถูกต้องและเสนอแนะเพิ่มเติม
6. นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปเสนอผู้เชี่ยวชาญ เพื่อพิจารณาความถูกต้องและเที่ยงตรงที่ครอบคลุมเนื้อหาในเรื่องที่ต้องการวัด คือ
 - 1.1 รองศาสตราจารย์ ดร. ชำรงค์ อุดมไพจิตรกุล
 - 1.2 อาจารย์สิฏฐากร ชุทธิพันธ์
 - 1.3 นายมนตรี มงคลดาว
7. ปรับปรุงแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ นำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาพิจารณาตรวจสอบอีกครั้ง แล้วนำมาแก้ไขให้สมบูรณ์ก่อนนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้ (Try Out)
8. นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับพนักงานสายงานท่าอากาศยานกรุงเทพ ซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 50 คน ระหว่างวันที่ 15 – 25 มิถุนายน 2546 ซึ่งได้ข้อมูลครบตามจำนวน แล้วนำผลที่ได้มาหาคุณภาพเครื่องมือ
9. นำผลการทดลองมาวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนก (Discrimination) และค่าความเชื่อมั่น
 - หาค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ โดยใช้ข้อมูลร้อยละ 25 ของกลุ่มสูง และ
 - 9.1 ร้อยละ 25 ของกลุ่มต่ำ และ t-test วิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนก
 - 9.2 หาค่าความเชื่อมั่น โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient method) ของครอนบาค ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ 0.9267
10. จัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ แล้วนำไปใช้เก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง

การเก็บรวบรวมข้อมูล

- การเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อนำมาวิเคราะห์ ดำเนินตามขั้นตอนดังนี้
1. ขอนหนังสือแนะนำตัวจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยใช้ประกอบกับการจัดส่งแบบสอบถาม เพื่อขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม
 2. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปให้ผู้ตอบแบบสอบถามด้วยตนเอง เพื่อชี้แจงการกรอกแบบสอบถาม ระหว่างวันที่ 20 – 31 กรกฎาคม 2546
 3. รวบรวมแบบสอบถามที่ตอบเสร็จแล้ว นำไปวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยกระทำการประมวลข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS/PC+ (Statistical Package for the Social Sciences/Personal Computer plus) โดยดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. ตรวจสอบจำนวน และความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาทุกฉบับทั้งหมด จำนวน 304 ชุดเพื่อเตรียมนำมาวิเคราะห์

2. นำข้อมูลจากแบบสอบถามส่วนที่ 1 ซึ่งเป็นข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลส่วนตัวของพนักงาน มาแจกแจงความถี่ และหาค่าร้อยละ จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ระดับตำแหน่ง และอัตราเงินเดือน

3. นำข้อมูลจากแบบสอบถามส่วนที่ 2 ส่วนที่ 3 และส่วนที่ 4 ซึ่งเป็นข้อมูลเกี่ยวกับ ลักษณะงาน ประสบการณ์ที่ได้รับจากการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานทำ อากาศยานกรุงเทพ บริษัททำอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) มาทำการวิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนด คะแนนความคิดเห็นเป็น 5 ระดับ ตามแนวความคิดของ (Likert scale) มีลักษณะความคิดเห็น แตกต่างกันดังนี้

- | | | | |
|---|----------------------|---------|-----------------------------------|
| 5 | เห็นด้วยอย่างยิ่ง | หมายถึง | พนักงานมีความผูกพันในระดับสูงมาก |
| 4 | เห็นด้วย | หมายถึง | พนักงานมีความผูกพันในระดับสูง |
| 3 | ไม่แน่ใจ | หมายถึง | พนักงานมีความผูกพันในระดับปานกลาง |
| 2 | ไม่เห็นด้วย | หมายถึง | พนักงานมีความผูกพันในระดับต่ำ |
| 1 | ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง | หมายถึง | พนักงานมีความผูกพันในระดับต่ำมาก |

การแบ่งค่าเกณฑ์การเปรียบเทียบจะแบ่งตรงกึ่งกลางของอัตราภาคชั้น ซึ่ง คะแนนสูงสุดเท่ากับ 5 และคะแนนต่ำสุดเท่ากับ 1 เพื่อให้ได้ลักษณะของเกณฑ์เป็นการแจกแจง แบบปกติ (Normal Distribution) โดยใช้สูตร

$$\text{ค่าเริ่มต้นของเกณฑ์แต่ละช่วง} = \frac{\text{ขอบบนของอัตราภาคชั้น} + \text{ขอบล่างของอัตราภาคชั้น}}{2}$$

$$\text{ค่าเริ่มต้นของคะแนนเฉลี่ย} = 1$$

$$\text{ค่าเริ่มต้นของเกณฑ์แต่ละช่วง} = \frac{1 + 2}{2} = 1.5$$

$$\begin{aligned} \text{ค่าเริ่มต้นของเกณฑ์แต่ละช่วง} &= \frac{2 + 3}{2} = 2.5 \\ \text{ค่าเริ่มต้นของเกณฑ์แต่ละช่วง} &= \frac{3 + 4}{2} = 3.5 \\ \text{ค่าเริ่มต้นของเกณฑ์แต่ละช่วง} &= \frac{4 + 5}{2} = 4.5 \end{aligned}$$

ดังนั้นการกำหนดระดับความผูกพันต่อองค์การ โดยใช้เกณฑ์ดังกล่าวข้างต้น สามารถแบ่งค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์การเป็น 5 ระดับ ได้ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 1.00 – 1.49	มีความผูกพันต่อองค์การในระดับต่ำมาก
คะแนนเฉลี่ย 1.50 – 2.49	มีความผูกพันต่อองค์การในระดับต่ำ
คะแนนเฉลี่ย 2.50 – 3.49	มีความผูกพันต่อองค์การในระดับปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย 3.50 – 4.49	มีความผูกพันต่อองค์การในระดับสูง
คะแนนเฉลี่ย 4.50 – 5.00	มีความผูกพันต่อองค์การในระดับสูงมาก

4. การทดสอบเพื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของพนักงานทำอากาศยานกรุงเทพ บริษัท ทำอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) ของค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม โดยใช้การทดสอบค่าสถิติ t-test ถ้ากลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่ม ใช้การทดสอบ One way ANOVA ในกรณีที่พบว่า มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจึงทำการทดสอบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีของเชฟเฟ (Scheffe')

5. หาความสัมพันธ์ของ ลักษณะของงาน ประสบการณ์ที่ได้รับจากการทำงาน กับความผูกพันต่อองค์การ โดยใช้ สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติพื้นฐาน

1.1 ค่าร้อยละ

1.2 หาค่าเฉลี่ยโดยใช้สูตร (ชูศรี วงศ์รัตน์. 2541:40)

$$\bar{X} = \frac{\sum X}{N}$$

เมื่อ	$\bar{X}$	แทนคะแนนเฉลี่ย
	$\sum X$	แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมด
	N	แทน จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง

1.3 หาค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยใช้สูตร (ชูศรี วงศ์รัตน์. 2541:65)

$$S.D. = \sqrt{\frac{N\sum X^2 - (\sum X)^2}{N(N-1)}}$$

เมื่อ S.D. แทน ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน

$\sum X^2$ แทน ผลรวมของคะแนนแต่ละตัวยกกำลังสอง

$(\sum X)^2$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมดยกกำลังสอง

N แทน จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง

2. สถิติสำหรับวิเคราะห์คุณภาพเครื่องมือ

2.1 การหาค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม ใช้สูตร (บุญเชิด ภิญโญนนตพงษ์. 2545 : 131)

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

เมื่อ IOC แทน ค่าความเที่ยงตรง

$\sum R$ แทน ผลรวมคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด

N แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

2.2 หาค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถาม โดยใช้สูตร (ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ. 2538 : 215-216)

$$t = \frac{\bar{X}_H - \bar{X}_L}{\sqrt{\frac{S_H^2}{n_H} + \frac{S_L^2}{n_L}}}$$

เมื่อ t แทนค่าที่จะใช้ตัดสินว่าข้อความนั้นมีอำนาจจำแนกอยู่ในเกณฑ์ที่ใช้ได้หรือไม่

$\bar{X}_H, \bar{X}_L$ แทนค่าเฉลี่ยของกลุ่มผู้ที่ได้คะแนนสูงและต่ำตามลำดับ

S_H^2, S_L^2 แทนค่าความแปรปรวนของคะแนนในกลุ่มผู้ได้คะแนนสูงและต่ำตามลำดับ

n_H, n_L แทนจำนวนผู้ได้คะแนนสูงและต่ำตามลำดับ

2.3 หาค่าความเชื่อมั่น ของแบบสอบถามแบบเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -Coefficient) ของ Cronbach โดยใช้สูตร
(บุญเชิด ภิญโญนนันทพงษ์. 2545 : 131)

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right]$$

เมื่อ α แทน ค่าสัมประสิทธิ์ของความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ

K แทน จำนวนข้อของแบบสอบถาม

$\sum S_i^2$ แทน ผลรวมของค่าความแปรปรวนของคะแนนเป็นรายข้อ

S_t^2 แทน ความแปรปรวนของคะแนนของแบบสอบถามทั้งฉบับ

สถิติสำหรับทดสอบสมมติฐาน

3.1 เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม โดยใช้ t-test เมื่อทดสอบความแปรปรวนของกลุ่มประชากรกลุ่มที่ 1 (σ_1^2) และกลุ่มที่ 2 (σ_2^2)

ถ้าพบ $(\sigma_1^2) = (\sigma_2^2)$ ใช้ t-test (ชูศรี วงศ์รัตน์. 2541:165)

$$t = \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{\sqrt{\frac{(n_1 - 1)S_1^2 + (n_2 - 1)S_2^2}{n_1 + n_2 - 2} \left[\frac{1}{n_1} + \frac{1}{n_2} \right]}}$$

ถ้าพบ $\sigma_1^2 \neq \sigma_2^2$ ใช้ t-test (ชูศรี วงศ์รัตน์. 2541:165)

$$t = \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{\sqrt{\frac{S_1^2}{n_1} + \frac{S_2^2}{n_2}}}$$

เมื่อ t แทน ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน t - distribution

$\bar{X}_1, \bar{X}_2$ แทน ค่าเฉลี่ยของกลุ่มที่ 1 และกลุ่มที่ 2 ตามลำดับ

S_1^2, S_2^2 แทน ค่าความแปรปรวนของคะแนนกลุ่มที่ 1 และกลุ่มที่ 2 ตามลำดับ

n_1, n_2 แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่างในกลุ่มที่ 1 และกลุ่มที่ 2 ตามลำดับ

3.2 เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไป โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทิศทางเดียว (One Way Analysis of Variance) โดยใช้สูตร (ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ. 2538: 113)

$$F = \frac{MS_b}{MS_w}$$

เมื่อ F แทน ค่าการแจกแจงของ F

MS_b แทน ความแปรปรวน (Mean square) ระหว่างกลุ่ม

MS_w แทน ความแปรปรวนภายในกลุ่ม

ในกรณีที่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงนำมาทดสอบรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ

3.3 หาค่าความสัมพันธ์ของตัวแปรสองตัวที่เป็นอิสระต่อกัน หรือหาความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูล 2 ชุด โดยใช้สูตรสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (ล้วน และอังคณา สายยศ. 2538 : 85)

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[N \sum X^2 - (\sum X)^2][N \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

เมื่อ r แทน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

$\sum X$ แทน ผลรวมของคะแนนชุด X

$\sum Y$ แทน ผลรวมของคะแนนชุด Y

$\sum X^2$ แทน ผลรวมของคะแนน X แต่ละตัวยกกำลังสอง

$\sum Y^2$ แทน ผลรวมของคะแนน Y แต่ละตัวยกกำลังสอง

$\sum XY$ แทน ผลรวมของผลคูณระหว่าง X กับ Y

N แทน จำนวนคนหรือสิ่งที่ศึกษา

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกัน ผู้วิจัยจึงได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้แทนความหมายของข้อมูลดังนี้

N	=	จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง
$\bar{X}$	=	คะแนนเฉลี่ย
S.D.	=	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
t	=	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน t – distribution
F	=	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน F – distribution
df	=	ระดับชั้นของความเป็นอิสระ (Degrees of Freedom)
SS	=	ผลรวมของคะแนนค่าความเบี่ยงเบนยกกำลังสอง (Sum of Squares)
MS	=	ค่าเฉลี่ยผลรวมของคะแนนค่าความเบี่ยงเบนยกกำลังสอง (Mean of squares)
**	=	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
*	=	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้แบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ตำแหน่งงาน และอัตราเงินเดือน

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับ ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความผูกพันต่อองค์กรของปัจจัยด้านลักษณะงาน ประสิทธิภาพที่ได้รับจากการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร เป็นรายข้อ

ส่วนที่ 3 การเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ตำแหน่งงาน และอัตราเงินเดือน

ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างด้านลักษณะงาน ประสิทธิภาพที่ได้รับจากการทำงาน กับ ความผูกพันต่อองค์กร

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ตำแหน่งงาน และอัตราเงินเดือน

ตาราง 2 จำนวน และร้อยละของข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล

ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
1.1. ชาย	147	48.40
1.2. หญิง	157	51.60
รวม	304	100
2. อายุ		
2.1. 20 ปี หรือต่ำกว่า	8	2.60
2.2. 21 – 30 ปี	117	38.50
2.3. 31 - 40 ปี	82	27.00
2.4. 41 - 50 ปี	74	24.30
2.5. 51 ปีขึ้นไป	23	7.60
รวม	304	100
3. ระดับการศึกษา		
3.1. ต่ำกว่าปริญญาตรี	127	41.80
3.2. ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	157	51.60
3.3. สูงกว่าปริญญาตรี	20	6.60
รวม	304	100
4. สถานภาพสมรส		
4.1. โสด	135	44.40
4.2. สมรส	148	48.70
4.3. ม่าย หย่าร้าง หรือแยกกันอยู่	21	6.90
รวม	304	100

ตาราง 2 (ต่อ)

ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
5. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน		
5.1. 1 ปี หรือน้อยกว่า	53	17.40
5.2. 2 - 5 ปี	56	18.40
5.3. 6 - 9 ปี	37	12.20
5.4. 10 ปีขึ้นไป	158	52.20
รวม	304	100
6. ตำแหน่งงาน		
6.1. ระดับ 1 - 3	144	47.40
6.2. ระดับ 4 - 5	134	44.10
6.3. ระดับ 6 ขึ้นไป	26	8.60
รวม	304	100
7. อัตราเงินเดือน		
7.1. ต่ำกว่า 10,000 บาท	90	29.60
7.2. ตั้งแต่ 10,001 - 20,000 บาท	92	30.30
7.3. ตั้งแต่ 20,001 - 30,000 บาท	44	14.50
7.4. มากกว่า 30,001 บาทขึ้นไป	78	25.70
รวม	304	100

จากรายตาราง 1 สามารถอธิบายได้ดังนี้

เพศ พนักงานสายงานท่าอากาศยานกรุงเทพ เป็นเพศชาย จำนวน 147 คน คิดเป็นร้อยละ 48.40 เป็นเพศหญิง จำนวน 157 คน คิดเป็นร้อยละ 51.50

อายุ พนักงานสายงานท่าอากาศยานกรุงเทพ ที่มีอายุ 20 ปี หรือต่ำกว่า จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 2.60 อายุ 21 – 30 ปี จำนวน 117 คน คิดเป็นร้อยละ 38.50 อายุ 31 – 40 ปี จำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 27.00 อายุ 41 - 50 ปี จำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 24.30 และ อายุ 51 ปีขึ้นไป จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 7.60

ระดับการศึกษา พนักงานสายงานท่าอากาศยานกรุงเทพ มีที่ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 127 คน คิดเป็นร้อยละ 41.80 ระดับปริญญาตรี หรือเทียบเท่า จำนวน 157 คน คิดเป็นร้อยละ 51.60 และ ระดับสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 6.60

สถานภาพ พนักงานสายงานท่าอากาศยานกรุงเทพ ที่มีสถานภาพโสด จำนวน 135 คน คิดเป็นร้อยละ 44.40 สมรส จำนวน 148 คน คิดเป็นร้อยละ 48.70 และ ม่าย หย่าร้าง หรือแยกกันอยู่ จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 6.90

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พนักงานสายงานท่าอากาศยานกรุงเทพ ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 1 ปี หรือน้อยกว่า จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 17.40 ระยะเวลา 2 - 5 ปี จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 18.40 ระยะเวลา 6 - 9 ปี จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 12.20 และ ระยะเวลา 10 ปีขึ้นไป จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 52.00

ตำแหน่งงาน พนักงานสายงานท่าอากาศยานกรุงเทพ ที่มีตำแหน่งในระดับ 1 - 3 จำนวน 144 คน คิดเป็นร้อยละ 47.40 ระดับ 4 - 5 ปี จำนวน 134 คน คิดเป็นร้อยละ 44.10 และ ระดับ 6 ขึ้นไป จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 8.60

อัตราเงินเดือน พนักงานสายงานท่าอากาศยานกรุงเทพ ที่มีอัตราเงินเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท จำนวน 90 คน คิดเป็นร้อยละ 29.60 อัตราเงินเดือน ตั้งแต่ 10,001 - 20,000 บาท จำนวน 92 คน คิดเป็นร้อยละ 30.30 อัตราเงินเดือนตั้งแต่ 20,001 - 30,000 บาท จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 14.50 และอัตราเงินเดือน มากกว่า 30,001 บาทขึ้นไป จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 25.70

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับ ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความผูกพันต่อองค์กรของปัจจัยด้านลักษณะงาน ประสบการณ์ที่ได้รับจากการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร เป็นรายชื่อ

ตาราง 3 ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นของลักษณะงาน

ลักษณะงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
ลักษณะงานที่มีความท้าทาย	3.56	0.81	สูง
ความมีอิสระในงาน	3.08	1.01	ปานกลาง
ความก้าวหน้าในการทำงาน	3.04	0.93	ปานกลาง
การมีส่วนร่วมในการบริหาร	3.24	0.84	ปานกลาง
ความสำคัญของงานที่รับผิดชอบ	2.94	0.67	ปานกลาง

จากตาราง 3 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของลักษณะงาน ของพนักงานสายงานท่าอากาศยานกรุงเทพ พบว่า ลักษณะงานที่มีความท้าทาย มีความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง ส่วน ความมีอิสระในงาน ความก้าวหน้าในการทำงาน การมีส่วนร่วมในการบริหาร และ ความสำคัญของงานที่รับผิดชอบ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง

ตาราง 4 ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นของลักษณะงานที่มีความ
ทำลาย จำแนกเป็นรายชื่อ

ลักษณะงานที่มีความทำลาย	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. งานที่ท่านปฏิบัติ เป็นงานที่ยากและไม่จำเจ	3.17	1.11	ปานกลาง
2. งานที่ท่านทำอยู่ต้องใช้ความรู้ ความชำนาญหลาย ด้านประกอบกันในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น	3.97	0.89	สูง
3. ท่านรู้สึกว่างานที่ท่านทำอยู่ กระตุ้นให้ท่านมีความ กระตือรือร้นและใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์อยู่เสมอ	3.55	1.05	สูง

จากตาราง 4 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของลักษณะงานที่มีความทำลาย ของ
พนักงานสายงานท่าอากาศยานกรุงเทพ พบว่า งานที่ท่านทำอยู่ต้องใช้ความรู้ ความชำนาญหลาย
ด้านประกอบกันในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น และ ท่านรู้สึกว่างานที่ท่านทำอยู่ กระตุ้นให้ท่านมีความ
กระตือรือร้นและใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์อยู่เสมอ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง ส่วน งานที่ท่าน
ปฏิบัติ เป็นงานที่ยากและไม่จำเจ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง

ตาราง 5 ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นของควมมีอิสระในการทำงาน จำแนกเป็นรายข้อ

ควมมีอิสระในการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
4. ท่านสามารถใช้วิจารณ์งานของตนเองในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นได้ทันที	3.57	1.00	สูง
5. ท่านมีโอกาสกำหนดเป้าหมายและวิธีการทำงานในหน้าที่ของตนเองได้	3.14	1.16	ปานกลาง
6. ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ท่านนำความคิดของท่านไปทดลองใช้ในการปฏิบัติงาน	2.99	1.13	ปานกลาง
7. ท่านมีโอกาสเสนอสิ่งใหม่ๆในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ	3.11	1.15	ปานกลาง

จากตาราง 5 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของควมมีอิสระในการทำงาน ของพนักงานสายงานท่าอากาศยานกรุงเทพ พบว่า ท่านสามารถใช้วิจารณ์งานของตนเองในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นได้ทันที มีความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง ส่วน ท่านมีโอกาสกำหนดเป้าหมายและวิธีการทำงานในหน้าที่ของตนเองได้ ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ท่านนำความคิดของท่านไปทดลองใช้ในการปฏิบัติงาน และ ท่านมีโอกาสเสนอสิ่งใหม่ๆในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง

ตาราง 6 ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นของความก้าวหน้าในงาน
จำแนกเป็นรายข้อ

ความก้าวหน้าในงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
8. งานที่ท่านทำอยู่ เปิดโอกาสให้ท่านเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นในหน่วยงานของท่าน	2.93	1.16	ปานกลาง
9. งานที่ปฏิบัติอยู่ค่อยเปิดโอกาสให้เกิดความก้าวหน้าในอาชีพตามที่คาดหวัง	2.93	1.05	ปานกลาง
10. ถ้าท่านปฏิบัติงานจนเกิดผลงานที่ดีท่านจะได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานให้ได้รับความดีความชอบซึ่งเป็นโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน	3.18	1.09	ปานกลาง
11. ท่านรู้สึกพอใจกับการเลื่อนตำแหน่งในหน้าที่การงาน	3.15	1.12	ปานกลาง

จากตาราง 6 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของความก้าวหน้าในงาน ของพนักงานสายงานท่าอากาศยานกรุงเทพ พบว่า งานที่ท่านทำอยู่ เปิดโอกาสให้ท่านเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นในหน่วยงานของท่าน งานที่ปฏิบัติอยู่ค่อยเปิดโอกาสให้เกิดความก้าวหน้าในอาชีพตามที่คาดหวัง ถ้าท่านปฏิบัติงานจนเกิดผลงานที่ดีท่านจะได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานให้ได้รับความดีความชอบซึ่งเป็นโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน และ ท่านรู้สึกพอใจกับการเลื่อนตำแหน่งในหน้าที่การงาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง

ตาราง 7 ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นของการมีส่วนร่วมในการบริหาร จำแนกเป็นรายข้อ

การมีส่วนร่วมในการบริหาร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
12. ท่านมีโอกาสในการกำหนดวิธีการและเป้าหมายในการทำงานร่วมกับผู้บังคับบัญชา	3.05	1.10	ปานกลาง
13. ผู้บังคับบัญชาให้ความสนใจในความคิดเห็นของท่าน	3.01	1.07	ปานกลาง
14. ท่านรู้สึกว่าคุณมีส่วนร่วมทำให้องค์กรของท่านประสบความสำเร็จ	3.66	0.96	สูง

จากตาราง 7 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของการมีส่วนร่วมในการบริหาร ของพนักงานสายงานท่าอากาศยานกรุงเทพ พบว่า ท่านรู้สึกว่าคุณมีส่วนร่วมทำให้องค์กรของท่านประสบความสำเร็จ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง ส่วน ท่านมีโอกาสในการกำหนดวิธีการและเป้าหมายในการทำงานร่วมกับผู้บังคับบัญชา และ ผู้บังคับบัญชาให้ความสนใจในความคิดเห็นของท่าน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง

ตาราง 8 ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นของความสำเร็จของงานที่
รับผิดชอบ จำแนกเป็นรายข้อ

ความสำคัญของงานที่รับผิดชอบ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
15. งานที่ท่านปฏิบัติ มีผลต่อการบรรลุความสำเร็จตามวัตถุประสงค์	3.75	0.82	สูง
16. งานที่ท่านรับผิดชอบอยู่มีความสำคัญ ทำให้องค์การดำรงอยู่ได้	4.01	0.80	สูง
17. งานที่ท่านรับผิดชอบอยู่มีความสำคัญและเป็นประโยชน์ต่อองค์การ	4.08	0.83	สูง

จากตาราง 8 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของความสำเร็จของงานที่รับผิดชอบของพนักงานสายงานท่าอากาศยานกรุงเทพ พบว่า งานที่ท่านปฏิบัติ มีผลต่อการบรรลุความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ งานที่ท่านรับผิดชอบอยู่มีความสำคัญ ทำให้องค์การดำรงอยู่ได้ และ งานที่ท่านรับผิดชอบอยู่มีความสำคัญและเป็นประโยชน์ต่อองค์การ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง

ตาราง 9 ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นของประสพการณ์ที่ได้รับจากการทำงาน

ประสพการณ์ที่ได้รับจากการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
ความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร	3.68	0.61	สูง
การมีมนุษยสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	3.93	0.57	สูง
ความน่าเชื่อถือขององค์กร	3.63	0.75	สูง
การได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ	3.24	0.85	ปานกลาง

จากตาราง 9 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของประสพการณ์ที่ได้รับจากการทำงานของพนักงานสายงานท่าอากาศยานกรุงเทพ พบว่า ความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร การมีมนุษยสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และความน่าเชื่อถือขององค์กร มีความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง ส่วน การได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง

ตาราง 11 ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นของการมีมนุษยสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน จำแนกเป็นรายข้อ

การมีมนุษยสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
22. ท่านสามารถพูดคุยในปัญหาเรื่องเกี่ยวกับงาน เรื่องส่วนตัวกับเพื่อนร่วมงานได้	3.94	0.78	สูง
23. ในการปฏิบัติงานในหน่วยงานของท่านจะทำงานร่วมกันเป็นทีมมากกว่าต่างคนต่างทำ	4.00	0.94	สูง
24. ท่านให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานทุกครั้งที่มีปัญหา	3.96	0.74	สูง
25. ความสัมพันธ์ระหว่างท่านกับเพื่อนร่วมงานเป็นไปอย่างแน่นแฟ้น	3.85	0.78	สูง

จากตาราง 11 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของการมีมนุษยสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ของพนักงานสายงานท่าอากาศยานกรุงเทพ พบว่า ท่านสามารถพูดคุยในปัญหาเรื่องเกี่ยวกับงาน เรื่องส่วนตัวกับเพื่อนร่วมงานได้ ในการปฏิบัติงานในหน่วยงานของท่านจะทำงานร่วมกันเป็นทีมมากกว่าต่างคนต่างทำ ท่านให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานทุกครั้งที่มีปัญหา และความสัมพันธ์ระหว่างท่านกับเพื่อนร่วมงานเป็นไปอย่างแน่นแฟ้น มีความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง

ตาราง 12 ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นของความน่าเชื่อถือได้ของ
องค์การ จำแนกเป็นรายข้อ

ความน่าเชื่อถือได้ขององค์การ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
26. การทำงานในหน่วยงานนี้ ทำให้ท่านรู้สึกมั่นคง	3.66	1.02	สูง
27. หากมีเรื่องทุกข์ร้อน องค์การสามารถให้ความช่วยเหลือได้	3.25	0.92	ปานกลาง
28. ท่านภูมิใจและยินดีที่จะบอกใครๆว่าท่านเป็นสมาชิกคนหนึ่งขององค์การนี้	3.99	0.94	สูง

จากตาราง 12 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของความน่าเชื่อถือได้ขององค์การของพนักงานสายงานท่าอากาศยานกรุงเทพ พบว่า การทำงานในหน่วยงานนี้ ทำให้ท่านรู้สึกมั่นคง และ ท่านภูมิใจและยินดีที่จะบอกใครๆว่าท่านเป็นสมาชิกคนหนึ่งขององค์การนี้ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง ส่วน หากมีเรื่องทุกข์ร้อน องค์การสามารถให้ความช่วยเหลือได้ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง

ตาราง 13 ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นของการได้รับพัฒนาความรู้ความสามารถ จำแนกเป็นรายข้อ

การได้รับพัฒนาความรู้ความสามารถ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
29.หน่วยงานเปิดโอกาสให้พนักงานได้รับการศึกษาต่อ ฝึกอบรมหรือดูงานทั้งในและต่างประเทศอย่างสม่ำเสมอ และเท่าเทียม	3.17	1.15	ปานกลาง
30. การส่งพนักงานเข้ารับการฝึกอบรม จะคำนึงถึงความเหมาะสมกับงานในความรับผิดชอบและความสนใจ	3.47	1.03	ปานกลาง
31. หน่วยงานของท่านมีเอกสารทางวิชาการไว้ให้พนักงานได้ศึกษาค้นคว้าอย่างเพียงพอ	3.08	1.07	ปานกลาง
32. ท่านมีโอกาสใช้ความรู้ ความสามารถและทักษะเพื่อขยายขีดความสามารถในการทำงานของท่าน	3.36	1.01	ปานกลาง

จากตาราง 13 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของการได้รับพัฒนาความรู้ความสามารถ ของพนักงานสายงานท่าอากาศยานกรุงเทพ พบว่า หน่วยงานเปิดโอกาสให้พนักงานได้รับการศึกษาต่อ ฝึกอบรมหรือดูงานทั้งในและต่างประเทศอย่างสม่ำเสมอและเท่าเทียม การส่งพนักงานเข้ารับการฝึกอบรม จะคำนึงถึงความเหมาะสมกับงานในความรับผิดชอบและความสนใจ หน่วยงานของท่านมีเอกสารทางวิชาการไว้ให้พนักงานได้ศึกษาค้นคว้าอย่างเพียงพอ และท่านมีโอกาสใช้ความรู้ ความสามารถและทักษะเพื่อขยายขีดความสามารถในการทำงานของท่าน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง

ตาราง 14 ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นของความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
ความเชื่อ การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	3.41	0.73	ปานกลาง
ความตั้งใจและพร้อมที่จะใช้ความพยายามที่มีอยู่เพื่อองค์กร	3.95	0.64	สูง
ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร	3.72	0.85	สูง

จากตาราง 14 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานสายงานท่าอากาศยานกรุงเทพ พบว่า ความตั้งใจและพร้อมที่จะใช้ความพยายามที่มีอยู่เพื่อองค์กร และ ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร มีความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง ส่วนความเชื่อ การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง

ตาราง 15 ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นของความเชื่อ การยอมรับ เป้าหมายและค่านิยมขององค์กร จําแนกเป็นรายข้อ

ความเชื่อ การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
33.ท่านพอใจกับนโยบายและวิธีการบริหารงานของ ทอท.	3.09	1.01	ปานกลาง
34.ท่านมักพูดถึงคุณงามความดีของ ทอท. ให้เพื่อนฟัง เสมอเมื่อพบกัน	3.39	0.91	ปานกลาง
35. ท่านคิดว่าการบริหารโดยทั่วไปของ ทอท.เป็นรูปแบบที่สามารถนำไปสู่ประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดขององค์กร	3.26	0.94	ปานกลาง
36.ท่านภูมิใจที่จะบอกใครๆว่าเป็นพนักงาน บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน)	3.93	0.91	สูง

จากตาราง 15 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของความเชื่อ การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ของพนักงานสายงานท่าอากาศยานกรุงเทพ พบว่า ท่านภูมิใจที่จะบอกใครๆว่าเป็นพนักงาน บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) มีความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง ส่วน ท่านพอใจกับนโยบายและวิธีการบริหารงานของ ทอท. ท่านมักพูดถึงคุณงามความดีของ ทอท. ให้เพื่อนฟังเสมอเมื่อพบกัน และ ท่านคิดว่าการบริหารโดยทั่วไปของ ทอท.เป็นรูปแบบที่สามารถนำไปสู่ประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดขององค์กร มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง

ตาราง 16 ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นของความตั้งใจและพร้อมที่จะใช้ความพยายามที่มีอยู่เพื่อองค์กร จำแนกเป็นรายข้อ

ความตั้งใจและพร้อมที่จะใช้ความพยายามที่มีอยู่เพื่อองค์กร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
37. ท่านพอใจที่จะทำงานล่วงเวลาให้กับหน่วยงาน แม้ว่าค่าตอบแทนที่ได้จะไม่คุ้มค่าเหนื่อย	3.54	1.06	ปานกลาง
38. ท่านพยายามทำงานเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร	4.08	0.61	สูง
39. เมื่อได้รับมอบหมายงานอย่างหนึ่ง ท่านจะใช้ความรู้ความสามารถของตนเองอย่างเต็มที่ในการทำงานนั้น	4.13	0.79	สูง
40. ท่านพร้อมจะทำทุกอย่างเพื่อความก้าวหน้าของ ทอท.	4.07	0.80	สูง

จากตาราง 16 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของความตั้งใจและพร้อมที่จะใช้ความพยายามที่มีอยู่เพื่อองค์กร ของพนักงานสายงานท่าอากาศยานกรุงเทพ พบว่า ท่านพยายามทำงานเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร เมื่อได้รับมอบหมายงานอย่างหนึ่ง ท่านจะใช้ความรู้ความสามารถของตนเองอย่างเต็มที่ในการทำงานนั้น และท่านพร้อมจะทำทุกอย่างเพื่อความก้าวหน้าของ ทอท. มีความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง ส่วน ท่านพอใจที่จะทำงานล่วงเวลาให้กับหน่วยงาน แม้ว่าค่าตอบแทนที่ได้จะไม่คุ้มค่าเหนื่อย มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง

ตาราง 17 ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นของความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร จําแนกเป็นรายข้อ

ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิก ขององค์กร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
41 ท่านไม่คิดที่จะเปลี่ยนงาน แม้จะมีโอกาสก็ตาม	3.59	1.08	สูง
42. ท่านคิดว่าการตัดสินใจทำงานกับองค์กรนี้เป็นการตัดสินใจที่ถูก	3.86	0.94	สูง
43. ท่านจะปฏิบัติงานในบริษัท ทำอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน)จนกว่าจะเกษียณอายุ	3.70	1.04	สูง
44. เมื่อทำงานนานขึ้นท่านยิ่งรู้สึกจงรักภักดีต่อองค์กรมากขึ้น	3.74	0.97	สูง

จากตาราง 17 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร ของพนักงานสายงานทำอากาศยานกรุงเทพ พบว่า ท่านไม่คิดที่จะเปลี่ยนงาน แม้จะมีโอกาสก็ตาม ท่านคิดว่าการตัดสินใจทำงานกับองค์กรนี้เป็นการตัดสินใจที่ถูก ท่านจะปฏิบัติงานในบริษัท ทำอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน)จนกว่าจะเกษียณอายุ และ เมื่อทำงานนานขึ้นท่านยิ่งรู้สึกจงรักภักดีต่อองค์กรมากขึ้น มีความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง

ส่วนที่ 3 การเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ตำแหน่งงาน และอัตราเงินเดือน

ตาราง 18 ผลการเปรียบเทียบของความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้าน

ความผูกพันต่อองค์กร	ชาย (N = 147)		หญิง (N = 157)		t	p
	$\bar{X}$	S.D	$\bar{X}$	S.D		
ความเชื่อ การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	3.58	0.74	3.25	0.70	3.90**	0.00
ความตั้งใจและพร้อมที่จะใช้ความพยายามที่มีอยู่เพื่อองค์กร	4.07	0.60	3.84	0.66	3.09**	0.00
ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร	3.94	0.75	3.51	0.89	4.56**	0.00
รวม	3.86	0.57	3.58	0.62	4.78**	0.00

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 18 ผลการวิเคราะห์ พบว่า พนักงานที่มีเพศต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยเพศชายมีความผูกพันมากกว่าเพศหญิง

ตาราง 19 ผลการเปรียบเทียบของความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามอายุ โดยรวมและรายด้าน

ความผูกพันต่อองค์กร	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p
ความเชื่อ การยอมรับ เป้าหมายและค่านิยม ขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	4	8.12	2.03	0.50	0.15
	ภายในกลุ่ม	299	157.73	2.03		
	รวม	303	165.86			
ความตั้งใจและพร้อมที่ จะใช้ความพยายามที่มี อยู่เพื่อองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	4	5.22	1.30	3.19	0.08
	ภายในกลุ่ม	299	122.37	0.40		
	รวม	303	127.60			
ความปรารถนาอย่างแรง กล้าที่จะคงความเป็น สมาชิกขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	4	21.40	5.30	7.91**	0.00
	ภายในกลุ่ม	299	202.01	0.67		
	รวม	303	223.41			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	4	9.91	2.47	6.92**	0.00
	ภายในกลุ่ม	299	106.97	0.35		
	รวม	303	116.88			

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 19 ผลการวิเคราะห์ พบว่า พนักงานที่มีอายุต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กร โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วน ด้านอื่นๆ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 20 ผลการทดสอบความผูกพันต่อองค์การด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การ เป็นรายคู่ จำแนกตามอายุ

อายุ	$\bar{X}$	20 ปี หรือ ต่ำกว่า	21 - 30 ปี	31 - 40 ปี	41 - 50 ปี	51 ปีขึ้นไป
		3.00	3.17	3.35	3.41	3.50
20 ปี หรือต่ำกว่า	3.00	-	0.17	0.35	0.41**	0.50**
21 - 30 ปี	3.17	-	-	0.18	0.24**	0.33**
31 - 40 ปี	3.35	-	-	-	0.06	0.15
41 - 50 ปี	3.41	-	-	-	-	0.09
51 ปีขึ้นไป	3.50	-	-	-	-	-

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 20 ผลการวิเคราะห์ พบว่า พนักงานที่มีอายุ 20 ปี หรือต่ำกว่า และ อายุ 21 - 30 ปี กับ อายุ 41 - 50 ปี และ 51 ปีขึ้นไป มีความผูกพันต่อองค์การด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 21 ผลการทดสอบความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม เป็นรายคู่ จำแนกตามอายุ

อายุ	$\bar{X}$	20 ปี หรือ ต่ำกว่า	22 - 30 ปี	31 - 40 ปี	41 - 50 ปี	51 ปีขึ้นไป
		3.24	3.27	3.37	3.49	3.56
20 ปี หรือต่ำกว่า	3.24	-	0.03	0.13	0.25**	0.32**
21 - 30 ปี	3.27	-	-	0.10	0.22**	0.31**
31 - 40 ปี	3.37	-	-	-	0.12	0.19
41 - 50 ปี	3.49	-	-	-	-	0.07
51 ปีขึ้นไป	3.56	-	-	-	-	-

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 21 ผลการวิเคราะห์ พบว่า พนักงานที่มีอายุ 20 ปี หรือต่ำกว่า และ อายุ 21 - 31 ปี กับ อายุ 41 - 50 ปี และ 51 ปีขึ้นไป มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 22 ผลการเปรียบเทียบของความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามระดับการศึกษา โดยรวม และรายด้าน

ความผูกพันต่อองค์กร	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p
ความเชื่อ การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	2	3.49	1.74	3.23	0.06
	ภายในกลุ่ม	301	162.37	0.53		
	รวม	303	165.86			
ความตั้งใจและพร้อมที่จะใช้ความพยายามที่มีอยู่เพื่อองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	2	0.42	0.21	0.50	0.60
	ภายในกลุ่ม	301	127.18	0.42		
	รวม	303	127.60			
ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	2	1.33	0.66	0.93	0.40
	ภายในกลุ่ม	301	222.08	0.73		
	รวม	303	223.41			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	2	0.67	0.33	0.87	0.42
	ภายในกลุ่ม	301	116.21	0.38		
	รวม	303	116.88			

จากตาราง 22 ผลการวิเคราะห์ พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม และรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 23 ผลการเปรียบเทียบของความผูกพันต่อองค์การ จำแนกตามสถานภาพสมรส โดยรวม และรายด้าน

ความผูกพันต่อองค์การ	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p
ความเชื่อ การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ	ระหว่างกลุ่ม	2	2.97	1.48	2.74	0.06
	ภายในกลุ่ม	301	162.88	1.14		
	รวม	303	165.86			
ความตั้งใจและพร้อมที่จะใช้ความพยายามที่มีอยู่เพื่อองค์การ	ระหว่างกลุ่ม	2	1.59	0.76	1.90	0.15
	ภายในกลุ่ม	301	126.01	0.41		
	รวม	303	127.60			
ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การ	ระหว่างกลุ่ม	2	153.38	7.69	11.12**	0.00
	ภายในกลุ่ม	301	208.03	0.69		
	รวม	303	223.41			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	2	5.26	2.63	7.10**	0.00
	ภายในกลุ่ม	301	111.61	0.37		
	รวม	303	116.88			

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 23 ผลการวิเคราะห์ พบว่า พนักงานที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การโดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วน ด้านอื่นๆ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 24 ผลการทดสอบความผูกพันต่อองค์การด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การ เป็นรายคู่ จำแนกตามสถานภาพสมรส

สถานภาพสมรส	$\bar{X}$	โสด	ม้าย หย่าร้าง หรือแยกกันอยู่	สมรส
		2.99	3.35	3.40
โสด	2.99	-	0.36	0.41**
ม้าย หย่าร้าง หรือแยกกันอยู่	3.25	-	-	0.25
สมรส	3.40	-	-	-

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 24 ผลการวิเคราะห์ พบว่า พนักงานที่มีสถานภาพโสด กับสถานภาพสมรส มีความผูกพันต่อองค์การด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 25 ผลการทดสอบความผูกพันต่อองค์การโดยรวม เป็นรายคู่ จำแนกตามสถานภาพสมรส

สถานภาพสมรส	$\bar{X}$	โสด	ม้าย หย่าร้าง หรือแยกกันอยู่	สมรส
		3.20	3.32	3.56
โสด	3.20	-	0.12	0.39**
ม้าย หย่าร้าง หรือแยกกันอยู่	3.32	-	-	0.24
สมรส	3.56	-	-	-

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 25 ผลการวิเคราะห์ พบว่า พนักงานที่มีสถานภาพโสด กับสถานภาพสมรส มีความผูกพันต่อองค์การโดยรวม แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 26 ผลการเปรียบเทียบของความผูกพันต่อองค์การ จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้าน

ความผูกพันต่อองค์การ	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p
ความเชื่อ การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ	ระหว่างกลุ่ม	3	1.87	0.62	1.14	0.33
	ภายในกลุ่ม	300	163.98	0.54		
	รวม	303	165.98			
ความตั้งใจและพร้อมที่จะใช้ความพยายามที่มีอยู่เพื่อองค์การ	ระหว่างกลุ่ม	3	3.75	1.25	3.03	0.08
	ภายในกลุ่ม	300	123.84	0.41		
	รวม	303	127.60			
ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การ	ระหว่างกลุ่ม	3	24.28	8.09	12.19**	0.00
	ภายในกลุ่ม	300	199.18	0.64		
	รวม	303	223.41			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	3	7.52	2.50	6.87**	0.00
	ภายในกลุ่ม	300	109.36	0.36		
	รวม	303	116.88			

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 23 ผลการวิเคราะห์ พบว่า พนักงานสายงานท่าอากาศยานกรุงเทพที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การโดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วน ความเชื่อ การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ และ ความตั้งใจและพร้อมที่จะใช้ความพยายามที่มีอยู่เพื่อองค์การ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 27 ผลการทดสอบความผูกพันต่อองค์การด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การ เป็นรายคู่ จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	1 ปี หรือน้อยกว่า	2 - 5 ปี	6 - 9 ปี	10 ปีขึ้นไป
		3.23	3.27	3.38	3.41
1 ปี หรือน้อยกว่า	3.23	-	0.04	0.15**	0.18**
2 - 5 ปี	3.27	-	-	0.11	0.14**
6 - 9 ปี	3.38	-	-	-	0.03
10 ปีขึ้นไป	3.41	-	-	-	-

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 27 ผลการวิเคราะห์ พบว่า พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 1 ปี หรือน้อยกว่า กับ 6 - 9 ปี และ 10 ปีขึ้นไป และ 2 - 5 ปี กับ 10 ปีขึ้นไป มีความผูกพันต่อองค์การด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 28 ผลการทดสอบความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม เป็นรายคู่ จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	1 ปี หรือน้อยกว่า	2 - 5 ปี	6 - 9 ปี	10 ปีขึ้นไป
		3.21	3.23	3.40	3.66
1 ปี หรือน้อยกว่า	3.21	-	0.02	0.19**	0.45**
2 - 5 ปี	3.23	-	-	0.17	0.43
6 - 9 ปี	3.40	-	-	-	0.26
10 ปีขึ้นไป	3.66	-	-	-	-

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 28 ผลการวิเคราะห์ พบว่า พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 1 ปี หรือน้อยกว่า กับ 6 – 9 ปี และ 10 ปีขึ้นไป มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 29 ผลการเปรียบเทียบของความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามตำแหน่งงานโดยรวมและรายด้าน

ความผูกพันต่อองค์กร	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p
ความเชื่อ การยอมรับ เป้าหมายและค่านิยม ขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	2	0.82	0.41	0.75	0.47
	ภายในกลุ่ม	301	165.03	0.54		
	รวม	303	165.86			
ความตั้งใจและพร้อมที่ จะใช้ความพยายามที่มี อยู่เพื่อองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	2	5.36	2.68	6.60**	0.00
	ภายในกลุ่ม	301	122.23	0.40		
	รวม	303	127.60			
ความปรารถนาอย่างแรง กล้าที่จะคงความเป็น สมาชิกขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	2	9.44	4.74	6.64**	0.00
	ภายในกลุ่ม	301	213.96	0.71		
	รวม	303	223.41			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	2	4.34	2.17	5.88**	0.00
	ภายในกลุ่ม	301	112.53	0.37		
	รวม	303	116.88			

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 29 ผลการวิเคราะห์ พบว่า พนักงานที่มีตำแหน่งงานต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ความเชื่อ การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนด้านอื่นๆ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 30 ผลการทดสอบความผูกพันต่อองค์การด้านความตั้งใจและพร้อมที่จะใช้ความพยายามที่มีอยู่เพื่อองค์การ เป็นรายคู่ จำแนกตามตำแหน่งงาน

ตำแหน่งงาน	$\bar{X}$	ระดับ 1 - 3	ระดับ 4 - 5	ระดับ 6 ขึ้นไป
		3.16	3.22	3.25
ระดับ 1 - 3	3.16	-	0.06**	0.09**
ระดับ 4 - 5	3.22	-	-	0.03
ระดับ 6 ขึ้นไป	3.25	-	-	-

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 30 ผลการวิเคราะห์ พบว่า พนักงานที่มีตำแหน่งงาน ระดับ 1 - 3 กับ ระดับ 4 - 5 และ ระดับ 6 ขึ้นไป มีความผูกพันต่อองค์การด้านความตั้งใจและพร้อมที่จะใช้ความพยายามที่มีอยู่เพื่อองค์การ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 31 ผลการทดสอบความผูกพันต่อองค์การด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การ เป็นรายคู่ จำแนกตามตำแหน่งงาน

ตำแหน่งงาน	$\bar{X}$	ระดับ 1 - 3	ระดับ 6 ขึ้นไป	ระดับ 4 - 5
		2.85	3.21	3.23
ระดับ 1 - 3	2.85	-	0.36	0.38**
ระดับ 6 ขึ้นไป	3.21	-	-	0.02
ระดับ 4 - 5	3.23	-	-	-

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 31 ผลการวิเคราะห์ พบว่า พนักงานที่มีตำแหน่งงาน ระดับ 1 - 3 กับ ระดับ 4 - 5 มีความผูกพันต่อองค์การด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 32 ผลการทดสอบความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม เป็นรายคู่ จำแนกตามตำแหน่งงาน

ตำแหน่งงาน	$\bar{X}$	ระดับ 1 - 3	ระดับ 6 ขึ้นไป	ระดับ 4 - 5
		3.18	3.40	3.56
ระดับ 1 - 3	3.18	-	0.32	0.38**
ระดับ 6 ขึ้นไป	3.40	-	-	0.16
ระดับ 4 - 5	3.56	-	-	-

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 32 ผลการวิเคราะห์ พบว่า พนักงานที่มีตำแหน่งงาน ระดับ 1 - 3 กับ ระดับ 4 - 5 มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 33 ผลการเปรียบเทียบของความผูกพันต่อองค์การ จำแนกตามอัตราเงินเดือน โดยรวมและรายด้าน

ความผูกพันต่อองค์การ	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p
ความเชื่อ การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ	ระหว่างกลุ่ม	3	3.03	1.01	1.86	0.13
	ภายในกลุ่ม	300	162.82	0.54		
	รวม	303	165.81			
ความตั้งใจและพร้อมที่จะใช้ความพยายามที่มีอยู่เพื่อองค์การ	ระหว่างกลุ่ม	3	6.67	2.22	5.52**	0.00
	ภายในกลุ่ม	300	120.92	0.40		
	รวม	303	127.60			
ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การ	ระหว่างกลุ่ม	3	29.19	9.73	15.03**	0.00
	ภายในกลุ่ม	300	194.21	0.64		
	รวม	303	223.41			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	3	9.68	3.220	9.03**	0.00
	ภายในกลุ่ม	300	107.19	35		
	รวม	303	116.88			

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 33 ผลการวิเคราะห์ พบว่า พนักงานที่มีอัตราเงินเดือนต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การโดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ความเชื่อ การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนด้านอื่นๆ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 34 ผลการทดสอบความผูกพันต่อองค์การด้านความตั้งใจและพร้อมที่จะใช้ความพยายามที่มีอยู่เพื่อองค์การ เป็นรายคู่ จำแนกตามอัตราเงินเดือน

อัตราเงินเดือน	$\bar{X}$	ต่ำกว่า 10,000 บาท	ตั้งแต่ 10,001 - 20,000 บาท	ตั้งแต่ 20,001 - 30,000 บาท	30,000 บาท ขึ้นไป
		3.07	3.18	3.19	3.28
ต่ำกว่า 10,000 บาท	3.07	-	0.08	0.12	0.21**
ตั้งแต่ 10,001 - 20,000 บาท	3.18	-	-	0.01	0.10
ตั้งแต่ 20,001 - 30,000 บาท	3.19	-	-	-	0.09
มากกว่า 30,001 บาทขึ้นไป	3.28	-	-	-	-

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 34 ผลการวิเคราะห์ พบว่า พนักงานที่มีอัตราเงินเดือน ต่ำกว่า 10,000 บาท กับ มากกว่า 30,001 บาท มีความผูกพันต่อองค์การด้านความตั้งใจและพร้อมที่จะใช้ความพยายามที่มีอยู่เพื่อองค์การ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 35 ผลการทดสอบความผูกพันต่อองค์การด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การ เป็นรายคู่ จำแนกตามอัตราเงินเดือน

อัตราเงินเดือน		ต่ำกว่า 10,000 บาท	ตั้งแต่ 20,001 - 30,000 บาท	ตั้งแต่ 10,001 - 20,000 บาท	30,000 บาท ขึ้นไป
	$\bar{X}$	3.00	3.05	3.39	3.75
ต่ำกว่า 10,000 บาท	3.00	-	0.05	0.39**	0.75**
ตั้งแต่ 20,001 - 30,000 บาท	3.05	-	-	0.34	0.70
ตั้งแต่ 10,001 - 20,000 บาท	3.39	-	-	-	0.36
มากกว่า 30,001 บาทขึ้นไป	3.75	-	-	-	-

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 35 ผลการวิเคราะห์ พบว่า พนักงานที่มีอัตราเงินเดือน ต่ำกว่า 10,000 บาท กับ 10,001 - 20,000 บาท และมากกว่า 30,001 บาท มีความผูกพันต่อองค์การด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 36 ผลการทดสอบความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม เป็นรายคู่ จำแนกตามอัตราเงินเดือน

อัตราเงินเดือน	$\bar{X}$	ต่ำกว่า 10,000 บาท	ตั้งแต่ 20,001 - 30,000 บาท	ตั้งแต่ 10,001 - 20,000 บาท	30,000 บาท ขึ้นไป
		3.01	3.40	3.45	3.51
ต่ำกว่า 10,000 บาท	3.01	-	.039	0.44**	0.50**
ตั้งแต่ 20,001 - 30,000 บาท	3.40	-	-	0.05	0.11
ตั้งแต่ 10,001 - 20,000 บาท	3.45	-	-	-	0.06
มากกว่า 30,001 บาทขึ้นไป	3.51	-	-	-	-

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 36 ผลการวิเคราะห์ พบว่า พนักงานที่มีอัตราเงินเดือน ต่ำกว่า 10,000 บาท กับ 10,001 - 20,000 บาท และมากกว่า 30,001 บาท มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างด้านลักษณะงาน ประสบการณ์ที่ได้รับจากการทำงาน กับ ความผูกพันต่อองค์กร

ตาราง 37 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงาน กับ ความผูกพันต่อองค์กร

ตัวแปร	ลักษณะงาน	ความผูกพันต่อองค์กร
ลักษณะงาน	1.00	0.47**
	.	0.00
ความผูกพันต่อองค์กร	0.47**	1.00
	0.00	.
N = 304		

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 37 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แสดงให้เห็นว่าลักษณะงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 38 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างประสบการณ์ที่ได้รับจากการทำงาน กับ ความผูกพันต่อองค์กร

ตัวแปร	ประสบการณ์ที่ได้รับ จากการทำงาน	ความผูกพันต่อองค์กร
ประสบการณ์ที่ได้รับจากการ ทำงาน	1.00	0.56**
	.	0.00
ความผูกพันต่อองค์กร	0.56**	1.00
	0.00	.
N = 304		

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 38 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แสดงให้เห็นว่าประสบการณ์ที่ได้รับจากการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 39 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงานที่มีความท้าทายกับความผูกพันต่อองค์กรด้าน
ความเชื่อถือ การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

ตัวแปร	งานที่มีความท้าทาย	ความเชื่อถือ การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร
งานที่มีความท้าทาย	1.00	0.54**
	.	0.00
ความเชื่อถือ การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	0.54**	1.00
	0.00	.
N = 304		

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 39 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แสดงให้เห็นว่างานที่มีความท้าทายมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อถือ การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 40 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงานที่มีความท้าทายกับความผูกพันต่อองค์กรด้านความตั้งใจและพร้อมที่จะใช้ความพยายามที่มีอยู่เพื่อองค์กร

ตัวแปร	งานที่มีความท้าทาย	ความตั้งใจและพร้อมที่จะใช้ความพยายามที่มีอยู่เพื่อองค์กร
งานที่มีความท้าทาย	1.00	0.26**
	.	0.00
ความตั้งใจและพร้อมที่จะใช้ความพยายามที่มีอยู่เพื่อองค์กร	0.26**	1.00
	0.00	.
N = 304		

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 40 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แสดงให้เห็นว่างานที่มีความท้าทายมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความตั้งใจและพร้อมที่จะใช้ความพยายามที่มีอยู่เพื่อองค์กร มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 41 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงานที่มีความท้าทายกับความผูกพันต่อองค์กรด้าน
ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร

ตัวแปร	งานที่มีความท้าทาย	ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะ คงความเป็นสมาชิกขององค์กร
งานที่มีความท้าทาย	1.00	0.39**
	.	0.00
ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะ คงความเป็นสมาชิกขององค์กร	0.39**	1.00
	0.00	.
N = 304		

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 41 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แสดงให้เห็นว่างานที่มีความท้าทายมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 42 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงานที่มีความอิสระในงานกับความผูกพันต่อองค์กรด้าน
ความเชื่อถือ การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

ตัวแปร	ความอิสระในงาน	ความเชื่อถือ การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร
ความอิสระในงาน	1.00	0.47**
	.	0.00
ความเชื่อถือ การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	0.47**	1.00
	0.00	.
N = 304		

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 42 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แสดงให้เห็นว่างานที่มีความอิสระในงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อถือ การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 43 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงานที่มีความอิสระในงานกับความผูกพันต่อองค์กรด้านความตั้งใจและพร้อมที่จะใช้ความพยายามที่มีอยู่เพื่อองค์กร

ตัวแปร	ความอิสระในงาน	ความตั้งใจและพร้อมที่จะใช้ความพยายามที่มีอยู่เพื่อองค์กร
ความอิสระในงาน	1.00	0.29**
	.	0.00
ความตั้งใจและพร้อมที่จะใช้ความพยายามที่มีอยู่เพื่อองค์กร	0.29**	1.00
	0.00	.
N = 304		

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 43 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แสดงให้เห็นว่างานที่มีความอิสระในงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความตั้งใจและพร้อมที่จะใช้ความพยายามที่มีอยู่เพื่อองค์กร มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 44 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงานที่มีความอิสระในงานกับความผูกพันต่อองค์กร
การด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร

ตัวแปร	ความอิสระในงาน	ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะ คงความเป็นสมาชิกขององค์กร
ความอิสระในงาน	1.00	0.40**
	.	0.00
ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะ คงความเป็นสมาชิกขององค์กร	0.40**	1.00
	0.00	.
N = 304		

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 44 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แสดงให้เห็นว่างานที่มีความอิสระในงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 45 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงานที่มีความก้าวหน้ากับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อถือ การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

ตัวแปร	ความก้าวหน้า	ความเชื่อถือ การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร
ความก้าวหน้า	1.00	0.54**
	.	0.00
ความเชื่อถือ การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	0.54**	1.00
	0.00	.
N = 304		

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 45 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แสดงให้เห็นว่างานที่มีความก้าวหน้ามีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อถือ การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 46 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงานที่มีความก้าวหน้ากับความผูกพันต่อองค์กร
ด้านความตั้งใจและพร้อมที่จะใช้ความพยายามที่มีอยู่เพื่อองค์กร

ตัวแปร	ความก้าวหน้า	ความตั้งใจและพร้อมที่จะใช้ความ พยายามที่มีอยู่เพื่อองค์กร
ความก้าวหน้า	1.00	0.27**
	.	0.00
ความตั้งใจและพร้อมที่จะใช้ความ พยายามที่มีอยู่เพื่อองค์กร	0.27**	1.00
	0.00	.
N = 304		

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 46 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แสดงให้เห็นว่างานที่มีความก้าวหน้ามีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความตั้งใจและพร้อมที่จะใช้ความพยายามที่มีอยู่เพื่อองค์กร มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 47 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงานที่มีความก้าวหน้างานกับความผูกพันต่อองค์การด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การ

ตัวแปร	ความก้าวหน้างาน	ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การ
ความก้าวหน้างาน	1.00	0.38**
	.	0.00
ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การ	0.38**	1.00
N = 304	0.00	.

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 47 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แสดงให้เห็นว่างานที่มีความก้าวหน้ามีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การ มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 48 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงานที่การมีส่วนร่วมในการบริหารกับความผูกพันต่อองค์การด้านความเชื่อถือ การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ

ตัวแปร	การมีส่วนร่วมในการบริหาร	ความเชื่อถือ การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ
การมีส่วนร่วมในการบริหาร	1.00	0.48**
	.	0.00
ความเชื่อถือ การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ	0.48**	1.00
	0.00	.
N = 304		

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 48 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แสดงให้เห็นว่างานที่การมีส่วนร่วมในการบริหารมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การด้านความเชื่อถือ การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 49 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงานที่การมีส่วนร่วมในการบริหารกับความผูกพันต่อองค์การด้านความตั้งใจและพร้อมที่จะใช้ความพยายามที่มีอยู่เพื่อองค์การ

ตัวแปร	การมีส่วนร่วมในการบริหาร	ความตั้งใจและพร้อมที่จะใช้ความพยายามที่มีอยู่เพื่อองค์การ
การมีส่วนร่วมในการบริหาร	1.00	0.30**
		0.00
ความตั้งใจและพร้อมที่จะใช้ความพยายามที่มีอยู่เพื่อองค์การ	0.30**	1.00
	0.00	.
N = 304		

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 49 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แสดงให้เห็นว่างานที่การมีส่วนร่วมในการบริหารมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การด้านความตั้งใจและพร้อมที่จะใช้ความพยายามที่มีอยู่เพื่อองค์การ มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 50 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงานที่การมีส่วนร่วมในการบริหารกับความผูกพัน
ต่อองค์การด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การ

ตัวแปร	การมีส่วนร่วมในการบริหาร	ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การ
การมีส่วนร่วมในการบริหาร	1.00	0.39**
	.	0.00
ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การ	0.39**	1.00
	0.00	.
N = 304		

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 50 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แสดงให้เห็นว่างานที่การมีส่วนร่วมในการบริหารมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การ มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 51 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงานความสำคัญของงานที่รับผิดชอบกับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อถือ การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

ตัวแปร	ความสำคัญของงานที่รับผิดชอบ	ความเชื่อถือ การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร
ความสำคัญของงานที่รับผิดชอบ	1.00	0.34**
	.	0.00
ความเชื่อถือ การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	0.34**	1.00
	0.00	.
N = 304		

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 51 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แสดงให้เห็นว่าความสำคัญของงานที่รับผิดชอบมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อถือ การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 52 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงานความสำคัญของงานที่รับผิดชอบกับความผูกพันต่อการจัดการด้านความตั้งใจและพร้อมที่จะใช้ความพยายามที่มีอยู่เพื่อองค์กร

ตัวแปร	ความสำคัญของงานที่รับผิดชอบ	ความตั้งใจและพร้อมที่จะใช้ความพยายามที่มีอยู่เพื่อองค์กร
ความสำคัญของงานที่รับผิดชอบ	1.00	0.45**
	.	0.00
ความตั้งใจและพร้อมที่จะใช้ความพยายามที่มีอยู่เพื่อองค์กร	0.45**	1.00
	0.00	.
N = 304		

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 52 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แสดงให้เห็นว่าความสำคัญของงานที่รับผิดชอบมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อการจัดการด้านความตั้งใจและพร้อมที่จะใช้ความพยายามที่มีอยู่เพื่อองค์กร มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 53 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงานความสำคัญของงานที่รับผิดชอบกับความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร

ตัวแปร	ความสำคัญของงานที่รับผิดชอบ	ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร
ความสำคัญของงานที่รับผิดชอบ	1.00	0.38**
	.	0.00
ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร	0.38 **	1.00
	0.00	.
N = 304		

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 53 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แสดงให้เห็นว่าความสำคัญของงานที่รับผิดชอบมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 54 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างประสบการณ์ที่ได้รับจากการทำงานด้านความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อถือ การยอมรับ เป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

ตัวแปร	ความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร	ความเชื่อถือ การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร
ความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร	1.00	0.41**
ความเชื่อถือ การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	0.41**	1.00
N = 304	0.00	.

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 54 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แสดงให้เห็นว่าความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อถือ การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 55 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างระหว่างประสบการณ์ที่ได้รับจากการทำงานด้านความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรด้านความตั้งใจและพร้อมที่จะใช้ความพยายามที่มีอยู่เพื่อองค์กร

ตัวแปร	ความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร	ความตั้งใจและพร้อมที่จะใช้ความพยายามที่มีอยู่เพื่อองค์กร
ความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร	1.00	0.45**
	.	0.00
ความตั้งใจและพร้อมที่จะใช้ความพยายามที่มีอยู่เพื่อองค์กร	0.45**	1.00
	0.00	.
N = 304		

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 55 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แสดงให้เห็นว่าความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความตั้งใจและพร้อมที่จะใช้ความพยายามที่มีอยู่เพื่อองค์กร มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 56 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างระหว่างประสบการณ์ที่ได้รับจากการทำงานด้านความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร

ตัวแปร	ความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร	ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร
ความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร	1.00	0.41**
	.	0.00
ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร	0.41 **	1.00
	0.00	.
N = 304		

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 56 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แสดงให้เห็นว่าความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 57 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างประสบการณ์ที่ได้รับจากการทำงานด้านการมีมนุษย์สัมพันธ์

กับเพื่อนร่วมงานกับความผูกพันต่อองค์ด้านความเชื่อถือ การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ

ตัวแปร	การมีมนุษย์สัมพันธ์ กับเพื่อนร่วมงาน	ความเชื่อถือ การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ
การมีมนุษย์สัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	1.00	0.29**
	.	0.00
ความเชื่อถือ การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ	0.29**	1.00
	0.00	.
N = 304		

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 57 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แสดงให้เห็นว่าการมีมนุษย์สัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การด้านความเชื่อถือ การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 58 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างระหว่างประสบการณ์ที่ได้รับจากการทำงานด้านการมีมนุษย์สัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานกับความผูกพันต่อองค์การด้านความตั้งใจและพร้อมที่จะใช้ความพยายามที่มีอยู่เพื่อองค์การ

ตัวแปร	การมีมนุษย์สัมพันธ์ กับเพื่อนร่วมงาน	ความตั้งใจและพร้อมที่จะใช้ความ พยายามที่มีอยู่เพื่อองค์การ
การมีมนุษย์สัมพันธ์กับเพื่อนร่วม งาน	1.00	0.47**
		0.00
ความตั้งใจและพร้อมที่จะใช้ความ พยายามที่มีอยู่เพื่อองค์การ	0.47**	1.00
	0.00	
N = 304		

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 58 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แสดงให้เห็นว่าการมีมนุษย์สัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การด้านความตั้งใจและพร้อมที่จะใช้ความพยายามที่มีอยู่เพื่อองค์การ มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 59 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างระหว่างประสบการณ์ที่ได้รับจากการทำงานด้านการมีมนุษย์สัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานกับความผูกพันต่อองค์การด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การ

ตัวแปร	การมีมนุษย์สัมพันธ์ กับเพื่อนร่วมงาน	ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะ คงความเป็นสมาชิกขององค์การ
การมีมนุษย์สัมพันธ์กับเพื่อนร่วม งาน	1.00	0.39**
	.	0.00
ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะ คงความเป็นสมาชิกขององค์การ	0.39 **	1.00
	0.00	.
N = 304		

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 59 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แสดงให้เห็นว่าการมีมนุษย์สัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การ มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 60 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างประสบการณ์ที่ได้รับจากการทำงานด้านความน่าเชื่อถือได้ของ
องค์การความผูกพันต่อองค์การด้านความเชื่อถือ การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ

ตัวแปร	ความน่าเชื่อถือได้ของ องค์การ	ความเชื่อถือ การยอมรับเป้า หมายและค่านิยมขององค์การ
ความน่าเชื่อถือได้ขององค์การ	1.00	0.59**
	.	0.00
ความเชื่อถือ การยอมรับเป้า	0.59**	1.00
หมายและค่านิยมขององค์การ	0.00	.
N = 304		

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 60 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แสดงให้เห็นว่าความน่าเชื่อถือได้ขององค์การมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การด้านความเชื่อถือ การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 61 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างระหว่างประสบการณ์ที่ได้รับจากการทำงานด้านความน่าเชื่อถือขององค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรด้านความตั้งใจและพร้อมที่จะใช้ความพยายามที่มีอยู่เพื่อองค์กร

ตัวแปร	ความน่าเชื่อถือของ องค์กร	ความตั้งใจและพร้อมที่จะใช้ความ พยายามที่มีอยู่เพื่อองค์กร
ความน่าเชื่อถือขององค์กร	1.00	0.53**
		0.00
ความตั้งใจและพร้อมที่จะใช้ความ พยายามที่มีอยู่เพื่อองค์กร	0.53**	1.00
	0.00	.
N = 304		

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 61 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แสดงให้เห็นว่าความน่าเชื่อถือขององค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความตั้งใจและพร้อมที่จะใช้ความพยายามที่มีอยู่เพื่อองค์กร มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 62 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างประสบการณ์ที่ได้รับจากการทำงานด้านความน่าเชื่อถือขององค์กร ความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร

ตัวแปร	ความน่าเชื่อถือของ องค์กร	ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะ คงความเป็นสมาชิกขององค์กร
ความน่าเชื่อถือขององค์กร	1.00	0.64**
		0.00
ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะ คงความเป็นสมาชิกขององค์กร	0.64 **	1.00
	0.00	.
N = 304		

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 62 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แสดงให้เห็นว่าความน่าเชื่อถือขององค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 63 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างประสบการณ์ที่ได้รับจากการทำงานด้านการได้รับพัฒนา
ความสามารถกับความผูกพันต่อองค์การด้านความเชื่อถือ การยอมรับเป้าหมายและค่านิยม
ขององค์การ

ตัวแปร	การได้รับพัฒนา ความสามารถ	ความเชื่อถือ การยอมรับเป้า หมายและค่านิยมขององค์การ
การได้รับพัฒนาความสามารถ	1.00	0.56**
	.	0.00
ความเชื่อถือ การยอมรับเป้า	0.56**	1.00
หมายและค่านิยมขององค์การ	0.00	.
N = 304		

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 63 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แสดงให้เห็นว่าการได้รับพัฒนา
ความสามารถมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การด้านความเชื่อถือ การยอมรับเป้าหมายและ
ค่านิยมขององค์การ มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 64 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างระหว่างประสบการณ์ที่ได้รับจากการทำงานด้านการได้รับพัฒนาความสามารถกับความผูกพันต่อองค์กรด้านความตั้งใจและพร้อมที่จะใช้ความพยายามที่มีอยู่เพื่อองค์กร

ตัวแปร	การได้รับพัฒนา ความสามารถ	ความตั้งใจและพร้อมที่จะใช้ความ พยายามที่มีอยู่เพื่อองค์กร
การได้รับพัฒนาความสามารถ	1.00	0.28**
	.	0.00
ความตั้งใจและพร้อมที่จะใช้ความ พยายามที่มีอยู่เพื่อองค์กร	0.28**	1.00
	0.00	.
N = 304		

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 64 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แสดงให้เห็นว่าการได้รับพัฒนาความสามารถมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความตั้งใจและพร้อมที่จะใช้ความพยายามที่มีอยู่เพื่อองค์กร มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 65 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างระหว่างประสบการณ์ที่ได้รับจากการทำงานด้านการได้รับพัฒนาความสามารถกับความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร

ตัวแปร	การได้รับพัฒนา ความสามารถ	ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะ คงความเป็นสมาชิกขององค์กร
การได้รับพัฒนาความสามารถ	1.00	0.48**
	.	0.00
ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะ คงความเป็นสมาชิกขององค์กร	0.48 **	1.00
	0.00	.
N = 304		

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 65 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แสดงให้เห็นว่าการได้รับพัฒนาความสามารถมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งความมุ่งหมายไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ในด้านความเชื่อมั่น การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความตั้งใจและพร้อมที่จะใช้ความพยายามที่มีอยู่เพื่อองค์กร และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร
2. เพื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กร ในด้านความเชื่อมั่น การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความตั้งใจและพร้อมที่จะใช้ความพยายามที่มีอยู่เพื่อองค์กร และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร โดยจำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ระยะเวลาปฏิบัติงาน ตำแหน่งงาน และอัตราเงินเดือน
3. เพื่อศึกษาลักษณะงาน ที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร
4. เพื่อศึกษาประสบการณ์ทำงานที่ได้รับจากการทำงาน ที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

ความสำคัญของการวิจัย

ทำให้ทราบถึงปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร และระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสายงานท่าอากาศยานกรุงเทพ บริษัทท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) และผลการวิจัยที่ได้สามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการวางแผนและใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลตลอดจนใช้เป็นแนวทางที่จะธำรงรักษาบุคลากรให้คงอยู่กับองค์กรต่อไป

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ พนักงานสายงานท่าอากาศยานกรุงเทพ บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) จำนวน 1,263 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 26 พ.ย. 2545)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

พนักงานสายงานท่าอากาศยานกรุงเทพ บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) โดยใช้วิธีคำนวณกลุ่มตัวอย่างของ ยามาเน่ (Yamane, 1970 : 580 – 581) ได้กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้นประมาณ 304 คน

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า สร้างขึ้นโดยศึกษาจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และแบ่งเนื้อหาออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ที่ตอบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะงาน

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน

ตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยกระทำการประมวลผลข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS/PC+ (Statistical Package for the Social Sciences/Personal Computer plus) โดยดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. ตรวจสอบจำนวนและความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาทุกฉบับทั้งหมด จำนวน 304 ชุดเพื่อเตรียมนำมาวิเคราะห์

2. นำข้อมูลจากแบบสอบถามส่วนที่ 1 ซึ่งเป็นข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลส่วนตัวของพนักงาน มาแจกแจงความถี่ และหาค่าร้อยละ จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ระดับตำแหน่ง และอัตราเงินเดือน

3. นำข้อมูลจากแบบสอบถามส่วนที่ 2 ส่วนที่ 3 และส่วนที่ 4 ซึ่งเป็นข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะงาน ประสิทธิภาพที่ได้รับจากการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานท่าอากาศยานกรุงเทพ บริษัทท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) มาทำการวิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดคะแนนความคิดเห็นเป็น 5 ระดับ ได้ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 1.00 – 1.49	มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับต่ำมาก
คะแนนเฉลี่ย 1.50 – 2.49	มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับต่ำ
คะแนนเฉลี่ย 2.50 – 3.49	มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 3.50 – 4.49 มีความผูกพันต่อองค์การในระดับสูง
 คะแนนเฉลี่ย 4.50 – 5.00 มีความผูกพันต่อองค์การในระดับสูงมาก

4. การทดสอบเพื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของพนักงานท่าอากาศยานกรุงเทพ บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) ของค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม โดยใช้การทดสอบค่าสถิติ t-test ถ้ากลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่ม ใช้การทดสอบ One way ANOVA

ในกรณีที่พบว่า มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจึงทำการทดสอบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีของเชฟเฟ (Scheffe')

5. หาความสัมพันธ์ของ ลักษณะของงาน ประสบการณ์ที่ได้รับจากการทำงาน กับความผูกพันต่อองค์การ โดยใช้ สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ตำแหน่งงาน และอัตราเงินเดือน

เพศ พนักงานสายงานท่าอากาศยานกรุงเทพ เป็นเพศชาย จำนวน 147 คน คิดเป็นร้อยละ 48.40 เป็นเพศหญิง จำนวน 157 คน คิดเป็นร้อยละ 51.50

อายุ พนักงานสายงานท่าอากาศยานกรุงเทพ ที่มีอายุ 20 ปี หรือต่ำกว่า จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 2.60 อายุ 21 – 30 ปี จำนวน 117 คน คิดเป็นร้อยละ 38.50 อายุ 31 – 40 ปี จำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 27.00 อายุ 41 - 50 ปี จำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 24.30 และ อายุ 51 ปีขึ้นไป จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 7.60

ระดับการศึกษา พนักงานสายงานท่าอากาศยานกรุงเทพ มีที่ระดับการศึกษาดำรงปริญญาตรี จำนวน 127 คน คิดเป็นร้อยละ 41.80 ระดับปริญญาตรี หรือเทียบเท่า จำนวน 157 คน คิดเป็นร้อยละ 51.60 และ ระดับสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 6.60

สถานภาพ พนักงานสายงานท่าอากาศยานกรุงเทพ ที่มีสถานภาพโสด จำนวน 135 คน คิดเป็นร้อยละ 44.40 สมรส จำนวน 148 คน คิดเป็นร้อยละ 48.70 และ มีคู่หมั้นหรือแยกกันอยู่ จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 6.90

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พนักงานสายงานท่าอากาศยานกรุงเทพ ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 1 ปี หรือน้อยกว่า จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 17.40 ระยะเวลา 2 - 5 ปี จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 18.40 ระยะเวลา 6 - 9 ปี จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 12.20 และ ระยะเวลา 10 ปีขึ้นไป จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 52.00

ตำแหน่งงาน พนักงานสายงานท่าอากาศยานกรุงเทพ ที่มีตำแหน่งในระดับ 1 - 3 จำนวน 144 คน คิดเป็นร้อยละ 47.40 ระดับ 4 - 5 ปี จำนวน 134 คน คิดเป็นร้อยละ 44.10 และ ระดับ 6 ขึ้นไป จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 8.60

อัตราเงินเดือน พนักงานสายงานท่าอากาศยานกรุงเทพ ที่มีอัตราเงินเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท จำนวน 90 คน คิดเป็นร้อยละ 29.60 อัตราเงินเดือน ตั้งแต่ 10,001 – 20,000 บาท จำนวน 92 คน คิดเป็นร้อยละ 30.30 อัตราเงินเดือนตั้งแต่ 20,001 – 30,000 บาท จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 14.50 และอัตราเงินเดือนมากกว่า 30,001 บาทขึ้นไป จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 25.70

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับ ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความผูกพันต่อองค์กรการของปัจจัยด้านลักษณะงาน ประสบการณ์ที่ได้รับจากการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรการ เป็นรายชื่อ

ปัจจัยด้านลักษณะงาน

1. พนักงานสายงานท่าอากาศยานกรุงเทพ พบว่า ลักษณะงานที่มีความท้าทาย มีความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง ส่วน ความมีอิสระในงาน ความก้าวหน้าในการทำงาน การมีส่วนร่วมในการบริหาร และ ความสำคัญของงานที่รับผิดชอบ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง

1.1. ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของลักษณะงานที่มีความท้าทาย ของพนักงานสายงานท่าอากาศยานกรุงเทพ พบว่า งานที่ท่านทำอยู่ต้องใช้ความรู้ ความชำนาญหลายด้านประกอบกันในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น และ ท่านรู้สึกว่างานที่ท่านทำอยู่ กระตุ้นให้ท่านมีความกระตือรือร้นและใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์อยู่เสมอ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง ส่วน งานที่ท่านปฏิบัติ เป็นงานที่ยากและไม่จำเจ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง

1.2. ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของความมีอิสระในการทำงาน ของพนักงานสายงานท่าอากาศยานกรุงเทพ พบว่า ท่านสามารถใช้วิจารณญาณของตนเองในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นได้ทันที มีความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง ส่วน ท่านมีโอกาสดำหนดเป้าหมายและวิธีการทำงานในหน้าที่ของตนเองได้ ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ท่านนำความคิดของท่านไปทดลองใช้ในการปฏิบัติงาน และ ท่านมีโอกาสนเสนอสิ่งใหม่ๆในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง

1.3. ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของความก้าวหน้าในงาน ของพนักงานสายงานท่าอากาศยานกรุงเทพ พบว่า งานที่ท่านทำอยู่ เปิดโอกาสให้ท่านเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นในหน่วยงานของท่าน งานที่ปฏิบัติอยู่ค่อยเปิดโอกาสให้เกิดความก้าวหน้าในอาชีพตามที่คาดหวัง

ถ้าท่านปฏิบัติงานจนเกิดผลงานที่ดีท่านจะได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานให้ได้รับความดีความชอบซึ่งเป็นโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน และท่านรู้สึกพอใจกับการเลื่อนตำแหน่งในหน้าที่การงาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง

1.4. ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของการมีส่วนร่วมในการบริหาร ของพนักงานสายงานท่าอากาศยานกรุงเทพ พบว่า ท่านรู้สึกว่าคุณเองมีส่วนร่วมทำให้องค์การของท่านประสบความสำเร็จ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง ส่วนท่านมีโอกาสในการกำหนดวิธีการและเป้าหมายในการทำงานร่วมกับผู้บังคับบัญชา และผู้บังคับบัญชาให้ความสนใจในความคิดเห็นของท่าน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง

1.5. ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของความสำเร็จของงานที่รับผิดชอบ ของพนักงานสายงานท่าอากาศยานกรุงเทพ พบว่า งานที่ท่านปฏิบัติ มีผลต่อการบรรลุความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ งานที่ท่านรับผิดชอบอยู่มีความสำคัญ ทำให้องค์การดำรงอยู่ได้ และ งานที่ท่านรับผิดชอบอยู่มีความสำคัญและเป็นประโยชน์ต่อองค์การ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง

ประสบการณ์ที่ได้รับจากการทำงาน

1. พนักงานสายงานท่าอากาศยานกรุงเทพ พบว่า ความรู้สึกว่าคุณเองมีความสำคัญต่อองค์การ การมีมนุษยสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และ ความน่าเชื่อถือขององค์การ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง ส่วน การได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง

1.1. ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของความรู้สึกว่าคุณเองมีความสำคัญต่อองค์การ ของพนักงานสายงานท่าอากาศยานกรุงเทพ พบว่า ท่านรู้สึกว่าคุณเองเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีค่าต่อบริษัทท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) ท่านได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานที่สำคัญๆ อยู่เสมอ กล่าวได้ว่า ท่านมีส่วนร่วมอย่างมากในการทำให้เกิดความสำเร็จขององค์การ และการทำงานของท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชาว่าท่านมีความสามารถ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง

1.2. ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของการมีมนุษยสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ของพนักงานสายงานท่าอากาศยานกรุงเทพ พบว่า ท่านสามารถพูดคุยในปัญหาเรื่องเกี่ยวกับงาน เรื่องส่วนตัวกับเพื่อนร่วมงานได้ ในการปฏิบัติงานในหน่วยงานของท่านจะทำงานร่วมกันเป็นทีมมากกว่าต่างคนต่างทำ ท่านให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานทุกครั้งที่มีความปัญหา และความสัมพันธ์ระหว่างท่านกับเพื่อนร่วมงานเป็นไปอย่างแน่นแฟ้น มีความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง

1.3. ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของความน่าเชื่อถือได้ขององค์การ ของพนักงานสายงานท่าอากาศยานกรุงเทพ พบว่า การทำงานในหน่วยงานนี้ ทำให้ท่าน รู้สึกมั่นคง และ ท่าน

ภูมิใจและยินดีที่จะบอกใครๆว่าท่านเป็นสมาชิกคนหนึ่งขององค์กรนี้ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง ส่วน หากมีเรื่องทุกข์ร้อน องค์กรสามารถให้ความช่วยเหลือได้ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง

1.4. ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของการได้รับพัฒนาความรู้ความสามารถ ของ พนักงานสายงานท่าอากาศยานกรุงเทพ พบว่า หน่วยงานเปิดโอกาสให้พนักงานได้รับการศึกษาต่อ ฝึกอบรมหรือดูงานทั้งในและต่างประเทศอย่างสม่ำเสมอและเท่าเทียม การส่งพนักงานเข้ารับการ ฝึกอบรม จะคำนึงถึงความเหมาะสมกับงานในความรับผิดชอบและความสนใจ หน่วยงานของท่านมีเอกสารทางวิชาการไว้ให้พนักงานได้ศึกษาค้นคว้าอย่างเพียงพอ และ ท่านมีโอกาใช้ความรู้ ความสามารถและทักษะเพื่อขยายขีดความสามารถในการทำงานของท่าน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง

ความผูกพันต่อองค์กร

1. พนักงานสายงานท่าอากาศยานกรุงเทพ พบว่า ความตั้งใจและพร้อมที่จะใช้ความพยายามที่มีอยู่เพื่อองค์กร และ ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร มีความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง ส่วน ความเชื่อ การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง

1.1. ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของความเชื่อ การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ของพนักงานสายงานท่าอากาศยานกรุงเทพ พบว่า ท่านภูมิใจที่จะบอกใครๆว่าเป็น พนักงาน บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) มีความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง ส่วน ท่านพอใจกับนโยบายและวิธีการบริหารงานของ ทอท. ท่านมักพูดถึงคุณงามความดีของ ทอท. ให้เพื่อนฟังเสมอเมื่อพบกัน และ ท่านคิดว่าการบริหารโดยทั่วไปของ ทอท.เป็นรูปแบบที่สามารถนำไปสู่ประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดขององค์กร มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง

1.2. ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของความตั้งใจและพร้อมที่จะใช้ความพยายามที่มีอยู่เพื่อองค์กร ของพนักงานสายงานท่าอากาศยานกรุงเทพ พบว่า ท่านพยายามทำงานเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร เมื่อได้รับมอบหมายงานอย่างหนึ่ง ท่านจะใช้ความรู้ความสามารถของตนเองอย่างเต็มที่ในการทำงานนั้น และท่านพร้อมจะทำทุกอย่างเพื่อความก้าวหน้าของ ทอท. มีความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง ส่วน ท่านพอใจที่จะทำงานล่วงเวลาให้กับหน่วยงาน แม้ว่าค่าตอบแทนที่ได้จะไม่คุ้มค่าเหนื่อย มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง

1.3. ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร ของพนักงานสายงานท่าอากาศยานกรุงเทพ พบว่า ท่านไม่คิดที่จะเปลี่ยน

งาน แม้จะมีโอกาสก็ตาม ท่านคิดว่าการตัดสินใจทำงานกับองค์กรนี้เป็นการตัดสินใจที่ถูก ท่านจะปฏิบัติงานในบริษัท ทำอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน)จนกว่าจะเกษียณอายุ และ เมื่อทำงานนานขึ้นท่านยังรู้สึกจงรักภักดีต่อองค์กรมากขึ้น มีความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง

ส่วนที่ 3 การเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ตำแหน่งงาน และอัตราเงินเดือน

1. ผลการวิเคราะห์ พบว่า พนักงานสายงานทำอากาศยานกรุงเทพที่มีเพศต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2. ผลการวิเคราะห์ พบว่า พนักงานสายงานทำอากาศยานกรุงเทพที่มีอายุต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วน ความเชื่อ การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และ ความตั้งใจและพร้อมที่จะใช้ความพยายามที่มีอยู่เพื่อองค์กร แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

3. ผลการวิเคราะห์ พบว่า พนักงานสายงานทำอากาศยานกรุงเทพที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

4. ผลการวิเคราะห์ พบว่า พนักงานสายงานทำอากาศยานกรุงเทพที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วน ความเชื่อ การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และ ความตั้งใจและพร้อมที่จะใช้ความพยายามที่มีอยู่เพื่อองค์กร แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

5. ผลการวิเคราะห์ พบว่า พนักงานสายงานทำอากาศยานกรุงเทพที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วน ความเชื่อ การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และ ความตั้งใจและพร้อมที่จะใช้ความพยายามที่มีอยู่เพื่อองค์กร แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

6. ผลการวิเคราะห์ พบว่า พนักงานสายงานทำอากาศยานกรุงเทพที่มีตำแหน่งงานต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ความตั้งใจและพร้อมที่จะใช้ความพยายามที่มีอยู่เพื่อองค์กร และ ความ

ปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วน ความเชื่อ การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

7. ผลการวิเคราะห์ พบว่า พนักงานสายงานท่าอากาศยานกรุงเทพที่มีอัตราเงินเดือนต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ความตั้งใจและพร้อมที่จะใช้ความพยายามที่มีอยู่เพื่อองค์กร และความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วน ความเชื่อ การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างด้านลักษณะงาน ประสพการณ์ที่ได้รับจากการทำงาน กับ ความผูกพันต่อองค์กร

ปัจจัยด้านลักษณะงานกับความผูกพันต่อองค์กร

1. ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แสดงให้เห็นว่างานที่มีความท้าทายมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อถือ การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความตั้งใจและพร้อมที่จะใช้ความพยายามที่มีอยู่เพื่อองค์กร และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2. ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แสดงให้เห็นว่างานที่มีความอิสระในงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อถือ การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความตั้งใจและพร้อมที่จะใช้ความพยายามที่มีอยู่เพื่อองค์กร และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3. ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แสดงให้เห็นว่างานที่มีความก้าวหน้ามีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อถือ การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความตั้งใจและพร้อมที่จะใช้ความพยายามที่มีอยู่เพื่อองค์กร และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4. ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แสดงให้เห็นว่างานที่มีการมีส่วนร่วมในการบริหารมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อถือ การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความตั้งใจและพร้อมที่จะใช้ความพยายามที่มีอยู่เพื่อองค์กร และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

5. ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แสดงให้เห็นว่าความสำคัญของงานที่รับผิดชอบมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การด้านความเชื่อถือ การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ด้านความตั้งใจและพร้อมที่จะใช้ความพยายามที่มีอยู่เพื่อองค์การ และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การ มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ประสบการณ์ที่ได้รับจากการทำงาน กับ ความผูกพันต่อองค์การ

1. ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แสดงให้เห็นว่าความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์การมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การด้านความเชื่อถือ การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ด้านความตั้งใจและพร้อมที่จะใช้ความพยายามที่มีอยู่เพื่อองค์การ และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การ มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2. ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แสดงให้เห็นว่าการมีมนุษย์สัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การด้านความเชื่อถือ การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ด้านความตั้งใจและพร้อมที่จะใช้ความพยายามที่มีอยู่เพื่อองค์การ และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การ มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3. ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แสดงให้เห็นว่าความน่าเชื่อถือขององค์การมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การด้านความเชื่อถือ การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ด้านความตั้งใจและพร้อมที่จะใช้ความพยายามที่มีอยู่เพื่อองค์การ และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การ มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4. ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แสดงให้เห็นว่าการได้รับพัฒนาความสามารถมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การด้านความเชื่อถือ การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ด้านความตั้งใจและพร้อมที่จะใช้ความพยายามที่มีอยู่เพื่อองค์การ และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การ มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

อภิปรายผล

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับ ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความผูกพันต่อองค์การของปัจจัยด้านลักษณะงาน ประสบการณ์ที่ได้รับจากการทำงาน และความผูกพันต่อองค์การ

ปัจจัยด้านลักษณะงาน

งานที่มีความท้าทาย พบว่า มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง ซึ่งจะเห็นได้ว่าพนักงานต้องใช้ความรู้ความสามารถสูง และต้องอาศัยความชำนาญประกอบกันกับการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น จึงทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กร การ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ พอร์เตอร์ และสตีลส์ (Porter and Steers. 1973.) ที่กล่าวว่า งานที่มีความท้าทายเป็นงานที่ต้องเอาชนะอุปสรรคต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในงานมากกว่าเท่าใดยิ่งทำให้มีความผูกพันต่อองค์กรที่เขารับผิดชอบอยู่มากเท่านั้น และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชีระ วีรธรรมสาธิต (2532 : บทคัดย่อ) ที่ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน แผนกเทียบเท่าของเครือซีเมนต์ไทย พบว่า ความท้าทายมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

ความมีอิสระในงาน พบว่า มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งจะเห็นได้ว่าความมีอิสระในการทำงานมีความผูกพันต่อองค์กร หากผู้บังคับบัญชาไม่ยอมเปิดโอกาสให้พนักงานนำแนวความคิดของตนไปทดลองใช้ในการปฏิบัติงาน ไม่เปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการบริหาร ต้องปฏิบัติตามคำสั่งอย่างเดียว จะทำให้พนักงานรู้สึกมีความผูกพันต่อองค์กรต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ มาร์ส และ ฮานนรี (Maarsh and Mannari. 1977) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรและการออกจากงานของพนักงานผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้าในญี่ปุ่น พบว่า ความเป็นอิสระในการทำงานจะมีผลทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร และสอดคล้องกับ อวยพร ประพฤทธิ์ธรรม(2537 : บทคัดย่อ) พบว่าวิทยากรที่รับรู้ว่าคุณมีอิสระในการทำงานมาก จะมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าวิทยากรที่รับรู้ว่าคุณมีอิสระในการทำงานน้อย

ความก้าวหน้าในการทำงาน พบว่า มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งพนักงานมีความคิดเห็นว่าคุณมีโอกาสก้าวหน้าในการทำงานสูง มี แนวโน้มที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูง ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีการจูงใจ ERG ของ อัลเดอร์เฟอร์ที่กล่าวว่า ความต้องการก้าวหน้าและเติบโต เป็นความต้องการเกี่ยวกับการพัฒนาการเปลี่ยนแปลงฐานะ สภาพ และการเติบโตก้าวหน้าของพนักงาน สำหรับในองค์การคือ ความต้องการที่จะได้รับความรับผิดชอบเพิ่ม หรือความต้องการอยากได้ทำกิจกรรมใหม่ที่มีโอกาสใช้ความรู้ความสามารถใหม่ ๆ และมีโอกาสเข้าไปสัมผัสกับงานใหม่ ๆ อีกหลายด้านมากขึ้น

การมีส่วนร่วมในการบริหาร พบว่า มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งการที่ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในการบริหาร และไม่ใช้อำนาจตามหน้าที่รูปแบบทางการมากเกินไป เป็นปัจจัยที่จะทำให้ผู้ปฏิบัติมีความผูกพันต่อองค์กรได้เป็นอย่างดี สอดคล้องกับงานวิจัยของ นันทนา ประกอบกิจ (2538 : 91) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงาน

ฝ่ายพัฒนาชุมชน สำนักงานเขตสังกัดกรุงเทพฯ พบว่า การมีส่วนร่วมในการบริหารมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ ทั้งนี้เนื่องจาก เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วม แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดความรู้สึกว่ามีความหมายต่อองค์การ

ความสำคัญของงานที่รับผิดชอบ พบว่า มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งการที่พนักงานเห็นความสำคัญของงานสูง จะมีความผูกพันต่อองค์การ นั่นคือ พนักงานมีความเห็นความงานที่ตนเองทำมีความสำคัญและคุณค่าต่อองค์การ มีส่วนช่วยให้องค์การประสบความสำเร็จ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปราณอม กิตติคุชฎีธรรม (2538 : บทคัดย่อ) พบว่า ลูกจ้างที่มีความรู้สึกว่างานที่ตนเองปฏิบัติมีความสำคัญต่อองค์การมาก เช่นเดียวกับ กรกฏ พลพานิช (2540 : บทคัดย่อ) พนักงานที่เห็นความสำคัญของงานสูงจะมีความผูกพันต่อองค์การสูง

ด้านประสบการณ์ที่ได้รับจากหน่วยงาน

✓ ความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์การ พบว่า มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง ซึ่งตระหนักถึงความสำคัญของสมาชิกต่อองค์การ หรือองค์การให้ความสำคัญต่อสมาชิก จะมีผลยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ เมื่อสมาชิกรับรู้ว่าเขามีความสำคัญ และองค์การต้องการเขา ความผูกพันก็จะยิ่งสูงขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของ นันทนา ประกอบกิจ (2538 : 91) จากการวิจัยพบว่า ความรู้สึกของตนเองมีความสำคัญต่อองค์การมีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าสมาชิกรับรู้ว่าเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีค่าของหน่วยงาน มีโอกาสรับผิดชอบในการที่สำคัญ เป็นส่วนหนึ่งในหน่วยงานที่ประสบความสำเร็จ ก่อให้เกิดความภูมิใจและการยอมรับ

✓ การมีมนุษยสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน พบว่า มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง ซึ่งความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานจะส่งผลทำให้ความผูกพันต่อองค์การสูงด้วย สอดคล้องกับทฤษฎี 2 ปัจจัยของ Herzberg ที่กล่าวว่า ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการสร้างความพึงพอใจในการทำงานและส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การ สอดคล้องกับ กรกฏ พลพานิช (2540 : บทคัดย่อ) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อรัญญา สุวรรณวิภ พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลของพนักงานบริษัทยุคใหม่ มีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์การ

✓ ความน่าเชื่อถือขององค์การ พบว่า มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง ซึ่งพบว่าบุคคลที่มีประสบการณ์จากการทำงานในองค์การที่มีมั่นคงและตอบสนองความต้องการ และพนักงานที่เชื่อว่าหน่วยงานพยายามสร้างความมั่นคง จะมีความยึดมั่นผูกพันมาก สอดคล้องกับการวิจัยของ อนันต์ ชัย คงจันทร์ (2529 : บทคัดย่อ) พบว่า ความรู้ว่างค์การเป็นที่พึ่งพาได้ เป็นความรู้สึกที่ไว้วางใจ

ใจที่สมาชิกมีต่อองค์การ ว่าองค์การจะไม่ทอดทิ้งและให้ความช่วยเหลือเมื่อเขามีปัญหา สมาชิกให้ความไว้วางใจต่อองค์การสูง ก็จะมีคามผูกพันต่อองค์การมาก

✓ การได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ พบว่า มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งจะเห็นได้ว่าการที่พนักงานได้ใช้ความรู้ความสามารถ ในการทำงานยิ่งจะทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์การ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ คอนเนอร์ (Comer. 1980) พบว่า หากองค์การดูแลในเรื่องของการฝึกอบรม ก็จะมีส่วนช่วยเพิ่มระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานได้ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ จารุณี วงศ์คำแน่น (2537 : บทคัดย่อ) ที่ศึกษาความผูกพันต่อองค์การ พนักงานสายสนับสนุนการปฏิบัติงานการทำอากาศยานแห่งประเทศไทย พบว่า พนักงานที่ได้มีโอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถและการฝึกอบรมจะมีแนวโน้มทำให้ความผูกพันต่อองค์การมาก

ความผูกพันต่อองค์การ

✓ ความเชื่อ การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ พบว่า มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งอาจเป็นเพราะว่า การมีนโยบาย ระเบียบและวิธีการปฏิบัติงานยังไม่ชัดเจน หรือมีความไม่แน่ใจในองค์การ จึงเป็นเหตุให้พนักงานไม่ได้ใช้ความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อความสำเร็จขององค์การเท่าที่ควร

✓ ความตั้งใจและพร้อมที่จะใช้ความพยายามที่มีอยู่เพื่อองค์การ และ ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การ พบว่า มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง ซึ่งทั้งนี้พนักงานมีความหวังในอนาคตขององค์การ มีความเต็มใจที่จะช่วยเหลือองค์การ และพนักงานมีความรู้สึกภาคภูมิใจที่จะบอกกับคนทั่วไปว่าเป็นพนักงานขององค์การ

ส่วนที่ 2 การเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์การ จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ตำแหน่งงาน และอัตราเงินเดือน

1. พนักงานสายงานทำอากาศยานกรุงเทพที่มี เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ตำแหน่งงาน และอัตราเงินเดือนต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การโดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าพนักงานที่ปฏิบัติงานมีความคิดเห็นที่แตกต่างกันไป ทำให้ความผูกพันต่อองค์การไม่เหมือนกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เฮอบินเนก และอลอดโต (Hrebiniak and Aultto. 1972) ที่ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์การของครูในโรงเรียนประถมศึกษา และมัธยมศึกษา ตลอดจนพยาบาลวิชาชีพในองค์การ พบว่าอายุมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ สอดคล้องกับงานวิจัยของ มาวส์เดย์และคณะ (Mowday and other. 1982.) ศึกษาพบว่า ระยะเวลาในการทำงานให้องค์การนานจะมีผลต่อการรับรางวัลจากงาน

สูง ได้รับตำแหน่งที่พอใจ และมีเพื่อนสนิทมาก จึงมีความผูกพันต่อองค์กร มีความต้องการลาออกจากงานน้อยกว่าคนที่เพิ่งมาอยู่ สอดคล้องกับ จูรีพร กาญจวรรณ. (2536 :บทคัดย่อ). ศึกษา พบว่า ข้าราชการที่สมรสแล้ว จะมีความผูกพันสูงกว่าข้าราชการที่โสด เพราะข้าราชการที่สมรสแล้วต้องการความมั่นคงในอาชีพมากกว่าข้าราชการโสด และสอดคล้องกับงานวิจัยของบุษยาณี จันทรเจริญสุข (2538 : บทคัดย่อ) พบว่าการที่สมาชิกได้สิ่งตอบแทนอย่างยุติธรรมจะแสดงถึงความเกื้อกูลขององค์การทางหนึ่ง ซึ่งชี้ให้เห็นว่าองค์การเห็นความสำคัญของสมาชิก ทำให้สมาชิกรู้ว่าผลการปฏิบัติงานของเขามีคุณค่า จึงมีกำลังใจในการปฏิบัติงาน และมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรมากยิ่งขึ้น

2. พนักงานสายงานท่าอากาศยานกรุงเทพที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การโดยรวม แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าพนักงานทุกคนยอมรับเป้าหมายขององค์การ ใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ที่จะทำให้องค์การประสบความสำเร็จ รู้สึกภาคภูมิใจที่มีส่วนเกี่ยวข้องในองค์การ มีความห่วงใยในอนาคตขององค์การ ปกป้องชื่อเสียงและภาพลักษณ์ขององค์การ ความต้องการดำรงเป็นสมาชิกขององค์การ ซึ่งไม่สอดคล้องการวิจัยของศิริวรรณ ดันตระวิวัฒน์ (2530: บทคัดย่อ) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมในการทำงานกับความรู้สึกพอใจในการทำงาน ความต้องการประสบความสำเร็จในงาน และความผูกพันขององค์การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย พบว่า คนที่มีระดับการศึกษาสูงมีแนวโน้มที่จะผูกพันต่อองค์การต่ำ

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างด้านลักษณะงาน ประสิทธิภาพที่ได้รับจากการทำงาน กับ ความผูกพันต่อองค์การ

ลักษณะงาน

จากผลการวิจัย พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงานกับความผูกพันต่อองค์การ มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญ ทั้งนี้เนื่องมาจากพนักงานส่วนใหญ่มีความห่วงใยและวิตกในอนาคตขององค์การว่าจะเป็นไปในรูปแบบใด และห่วงใยอนาคตของตนเองกับความมั่นคง ดังนั้น การแสดงความสามารถ การใช้ความรู้ ความชำนาญหลายด้านในการประกอบการแก้ปัญหา การมีความกระตือรือร้นในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุวรรณ พันธุ์บุรณะ (2542 : บทคัดย่อ) พบว่าเจ้าหน้าที่กองสาธารณสุขภูมิภาคมีความเห็นว่างานที่รับผิดชอบอยู่มีความท้าทายอยู่ในระดับปานกลางและปัจจัยดังกล่าวมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ประสบการณ์ที่ได้รับจากการทำงาน

จากผลการวิจัย พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างประสบการณ์ที่ได้รับจากการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าองค์กรสามารถสร้างความน่าเชื่อถือและพึงพาได้ ทำให้พนักงานรู้สึกมั่นใจ และหากมีเรื่องทุกข์ร้อน องค์กรสามารถให้คำแนะนำได้และช่วยเหลือได้ ทำให้พนักงานทำงานด้วยความมั่นใจ ภาคภูมิใจที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับองค์กร และอีกทั้งยังเห็นความสำคัญของการพัฒนาความรู้ ประสบการณ์ ให้กับพนักงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Lewis ที่ศึกษา ความรู้สึกจงรักภักดีต่อองค์กรของอาจารย์มหาวิทยาลัยแถบตะวันตกของสหรัฐอเมริกา ที่กล่าวว่า ความน่าเชื่อถือและพึงพาได้ขององค์กร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

1. ลักษณะงาน

ความมีอิสระในงาน ความก้าวหน้าในการทำงาน การมีส่วนร่วมในการบริหาร ความสำคัญของงานที่รับผิดชอบ ควรเปิดโอกาสให้พนักงานนำแนวความคิดของตนไปทดลองใช้ในการปฏิบัติงาน องค์กรไม่ควรเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการบริหาร ต้องปฏิบัติตามคำสั่งอย่างเดียว

2. ประสบการณ์ที่ได้รับจากการทำงาน

การได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ ทางองค์กรควรใส่ใจในเรื่องของการฝึกอบรม ก็จะมีส่วนช่วยเพิ่มระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานได้

3. ความผูกพันต่อองค์กร

ความเชื่อ การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร องค์กรควรมีนโยบาย ระเบียบ และวิธีการปฏิบัติงานยังให้ชัดเจน หรือมีสร้างความแน่ใจในองค์กร

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาการสร้างประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน
2. ควรศึกษาขวัญและกำลังใจในการทำงานของพนักงาน
3. ควรศึกษาความต้องฝึกอบรมของพนักงาน
4. ควรศึกษาผลกระทบต่อองค์กรในด้านต่าง ๆ

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กฤษกร ดวงสว่าง. (2540). ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในธุรกิจปิโตรเลียม. วิทยานิพนธ์ วท.ม.(จิตวิทยาอุตสาหกรรม). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- กรกฎ พลพานิช. (2540). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบังคับบัญชา และพนักงานวิชาชีพการตลาด บริษัทปูนซีเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน). วิทยานิพนธ์ วท.ม.(จิตวิทยาอุตสาหกรรม). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- การทำอากาศยานฯ. (2541). หนังสือที่ระลึก ครบรอบ 19 ปี การทำอากาศยานแห่งประเทศไทย. กรุงเทพฯ : การทำอากาศยานแห่งประเทศไทย.
- จารุณี วงศ์คำแน่น. (2537). ความผูกพันต่อองค์การ : ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานสายงานสนับสนุนการปฏิบัติงาน การทำอากาศยานแห่งประเทศไทย. สารนิพนธ์ ร.ม. (รัฐศาสตร์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.อัดสำเนา.
- จूरืพร กาญจนการุณ. (2536). ปัจจัยที่ส่งผลต่อแนวโน้มการลาออกจากองค์การ : ศึกษากรณีข้าราชการมหาวิทยาลัยมหิดลในสาขาวิชาที่ขาดแคลน. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. อัดสำเนา.
- ชาญณรงค์ ดำรงทวีศักดิ์. (2541). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานองค์การรถไฟฟ้ามหานคร (รฟม.). สารนิพนธ์ ศศ.ม.(รัฐศาสตร์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- ชัยสิทธิ์ วุฒิพงศ์วรกิจ. (2543). ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการพยาบาล กรณีศึกษาโรงพยาบาลตากสิน. สารนิพนธ์ ศศ.ม.(รัฐศาสตร์). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- ชูศรี วงศ์รัตนะ. (2541). เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ : เทพเนรมิตการพิมพ์.
- ทำอากาศยานไทย. (2545). จรรยาบรรณ บริษัททำอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) (ทอท.) พ.ศ.2545. กรุงเทพฯ : บริษัททำอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน).
- ธงชัย สันติวงษ์. (2537). องค์การและการบริหาร. พิมพ์ครั้งที่ 9 กรุงเทพฯ : บริษัทโรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิชย์.
- ธีระ วีรธรรมสาธิต. (2532). ความผูกพันต่อองค์การ : ศึกษาเฉพาะกรณีผู้บริหารระดับหัวหน้าแผนก/เทียบเท่าของเครือซีเมนต์ไทย. สารนิพนธ์ ร.ม.(การเมืองและการปกครอง). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.

- นันทนา ประกอบกิจ. (2538). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร : ศึกษากรณีฝ่ายพัฒนาชุมชนสำนักงานเขต สังกัดกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ สศ.ม. (สังคมสงเคราะห์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. อัดสำเนา.
- บุญเชิด ภิญโญนันตพงษ์. (2545). เอกสารการสอน ชุดวิชาการพัฒนาเครื่องมือสำหรับการประเมิน. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- บุษยาณี จันทรเจริญสุข. (2538). การรับรู้คุณภาพชีวิตงานกับความผูกพันต่อองค์กร : ศึกษากรณีข้าราชการ สถาบันเทคโนโลยี พระจอมเกล้าพระนครเหนือ. วิทยานิพนธ์ ร.ม. (รัฐศาสตร์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. อัดสำเนา.
- ปรานอม กิตติสุขภูมิธรรม. (2538). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของลูกจ้างต่อองค์กร : ศึกษาเฉพาะกรณีอุตสาหกรรมสิ่งทอด้วย เส้นใยฝ้ายและเส้นใยประดิษฐ์. วิทยานิพนธ์ วท.ม.(จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- ปรียาภรณ์ วงศ์อนุตรโรจน์. (2532). ความผูกพันต่อสถาบันของอาจารย์ในสาขาวิชาครู ศึกษาศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า. วิทยานิพนธ์ กศ.ม.(การบริหารการศึกษา) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.
- พิพัฒน์ พสุธารชาติ. (2541). การจัดการเพื่อความผูกพันต่อองค์กร. สารนิพนธ์ วท.ม.(จิตวิทยาอุตสาหกรรม). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย เกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- พินิจ พวงดอก. (2541). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรมสื่อสารทหารอากาศ. สารนิพนธ์ วท.ม.(จิตวิทยาอุตสาหกรรม). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- พันตำรวจตรีวรพล นันทเกษม. (2540). ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจในสังกัด ฝ่ายอำนวยการ กองตำรวจทางหลวง. วิทยานิพนธ์ สศ.ม.(สังคมวิทยาประยุกต์) กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- พรรณชัย สมยุทธทรัพย์. (2540). ความผูกพันของหัวหน้าส่วนหรือตำแหน่งที่เทียบเท่าต่อองค์กร : ศึกษากรณีสายงานรองผู้ว่าการบริหารการปราบปรามหลวง. สารนิพนธ์ ศศ.ม.กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกริก. ถ่ายเอกสาร.
- ภรณ์ กীরติบุตร.(2529). การประเมินประสิทธิผลขององค์การ. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.
- ล้วน,อังคณา สายยศ.(2538). เทคนิคการวิจัยทางการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.

- ศิริวรรณ ตันตระวิวัฒน์. (2530). การบริหารงานแบบมีส่วนร่วม : ศึกษากรณีการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ ร.ม.(รัฐศาสตร์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. อุดลำนเา.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์, และคนอื่นๆ.(2542). องค์การและการจัดการ. กรุงเทพฯ : บ้านเสรีรัตน์.
- ศุภวรรณ พันธุ์บุรณะ.(2542).ความผูกพันต่อองค์การ : ศึกษากรณีกองสาธารณสุขภูมิภาค กระทรวงสาธารณสุข. ภาคนิพนธ์ ศศ.ม. (พัฒนาลังคม). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. อุดลำนเา.
- อนันต์ชัย คงจันทร์.(2529). ความผูกพันต่อองค์การ. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์ธุรกิจปริทัศน์. ธรรมนิติ.
- อวยพร ประพฤทธิธรรม.(2537). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของวิทยาลารยในวิทยาลัยพยาบาลภาคเหนือ. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม.(สังคมสงเคราะห์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. อุดลำนเา.

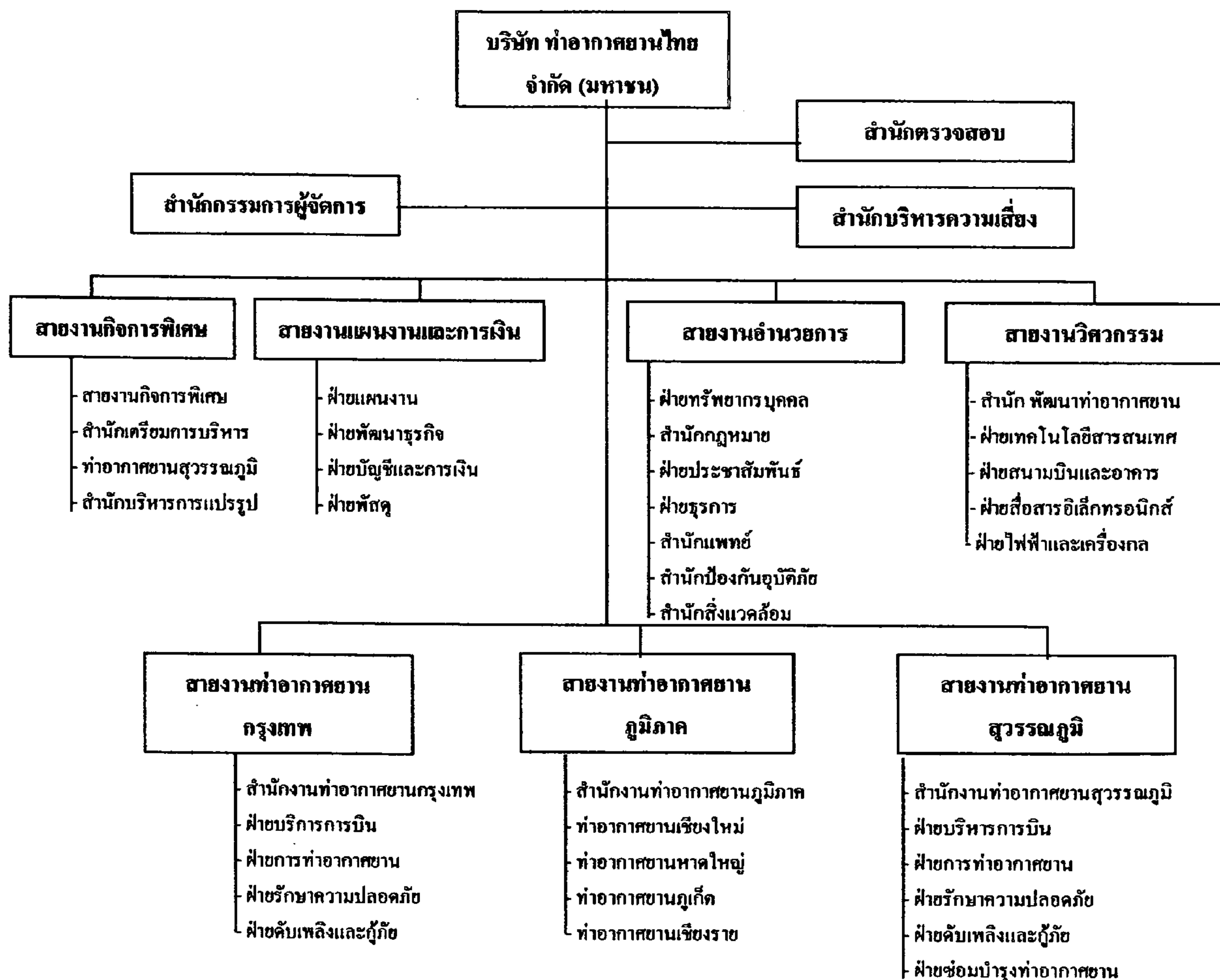
- Allen, N.J. and J.P.Meyer.(1990, March). "The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance And Normative Commitment to the Organizations." *Journal of Occupational Psychology*. 63 : 1-18
- Andrew J. Dubrin.(1992). *Human Relation A Job Oriented Approach*. 5th ed. New York : Prentice Hall.
- Becker, H.S. (1960,July). "Note on the concept of commitment," *American Journal of Sociology*.66 : 32-40.
- Buchanan II , B. (1974,December). "*Building Organizational Commitment ; The Socialization of Managers in Work Organization*," *Administrative Science Quarterly* .19 (4) : 533 - 543
- Cook,John D. and other. (1981). *The Experience of Work : A Compendium and Review of 249 Measures and Their Use*. London : Academic Press, Inc.
- Dale Yoders,Paul D. Staudohar. (1982).*Personel Mangement & Industrial Relations*. 7th ed. New York : Prentice – Hall.
- Franklin, J. I.(1975,June). " Down the Organization : Influence Processes Across Levels of Hierchy," *Administratie Science Quarterly*. 20(2) : 153-164.
- Grusky, Oscar. (1966, December). "Career mobility and Organization Comitment,"*Administrative Science Quarterly*. 10 : 488 – 503.
- Hall, Douglas, and Benjamin Scheider. (1972,June). "Correlates of Organizational Idetification as and Punetion Carrer Pattern and Organizational Type." *Administrative Science Quarterly*.17 : 340 – 350.
- Hrebiniak, L. G. and J.A. Alutto. (1972,December). "Personal and Role-related Factors in the Development of Organizational Commitment,"*Administrative Science Quarterly* 17(1) : 555-573
- John A. Fossum.(1992). *Labor Relations,Development, Structure Process*.Fifth edition. New York : IRWIN.
- Kanter, R.M. (1968, August). "Commitment and Social Organization : A Study of Commitment Mechanisms in Utipian Communities,"*American Sociological Review* .33(4) : 499-517.
- Lee, S. (1971,March). "An empirical analysis of organization indentification," *Academy of Management Journal*. 14 : 213.

- Marsh, R. and H. Mannari. (1977, March). "Organizational Commitment and Turnover : A Prediction Study," *Administrative Science Quarterly*. 22 (1) : 57 – 75.
- Maslow, Abraham H. (1964). *Motivation and Personality*. New York : Harper and Row : 66-67
- Miner, J.B. (1992). *Industrial – Organization Psychology*. New York : The State University of New York at Buffalo.
- Mottaz, C.J. (1986). "An analysis of the relationship between education and organizational commitment in a variety of occupational group," *Journal of Vocational Behavior*. 28 : 214-228.
- Mowday, R.T., L.W. Porter and R.M. Steers. (1982). *Employee – Organization Linkages : The Psychology of Commitment, Absenteeism, and Turnover*. New York : Academic Press Inc.
- Porter, L.W. and F.J. Smith. (1970). *The Ecology of Organizational*. Unpublished Paper.
- Porter, L.W., R.M. Steers, Mowday and P.V. Boulian. (1974, October). "Organizational Commitment, Job Satisfaction and Turnover Among Psychiatric Technician," *Journal of Applied Psychology*. 59 (5) : 603-609.
- Sheldon, Marry E. (1971, June). "Investments and Involvement as Mechanism Producing Commitment to the organization," *Administrative Science Quarterly*. 16(2) : 143-144.
- Steer, Richard M. (1977, March). "Antecedents and Outcome of Organizational Commitment," *Administrative Science Quarterly*. 22 (1): 46-56.
- Steers, R.M., and L.W. Porter. (1983). *Motivation and Work Behavior*. New York.: MC Graw – Hill : 425-450.
- Taro Yamane. (1970). *Statistics – An Introductory Analysis*. Tokyo : John Weatherhill. Inc.

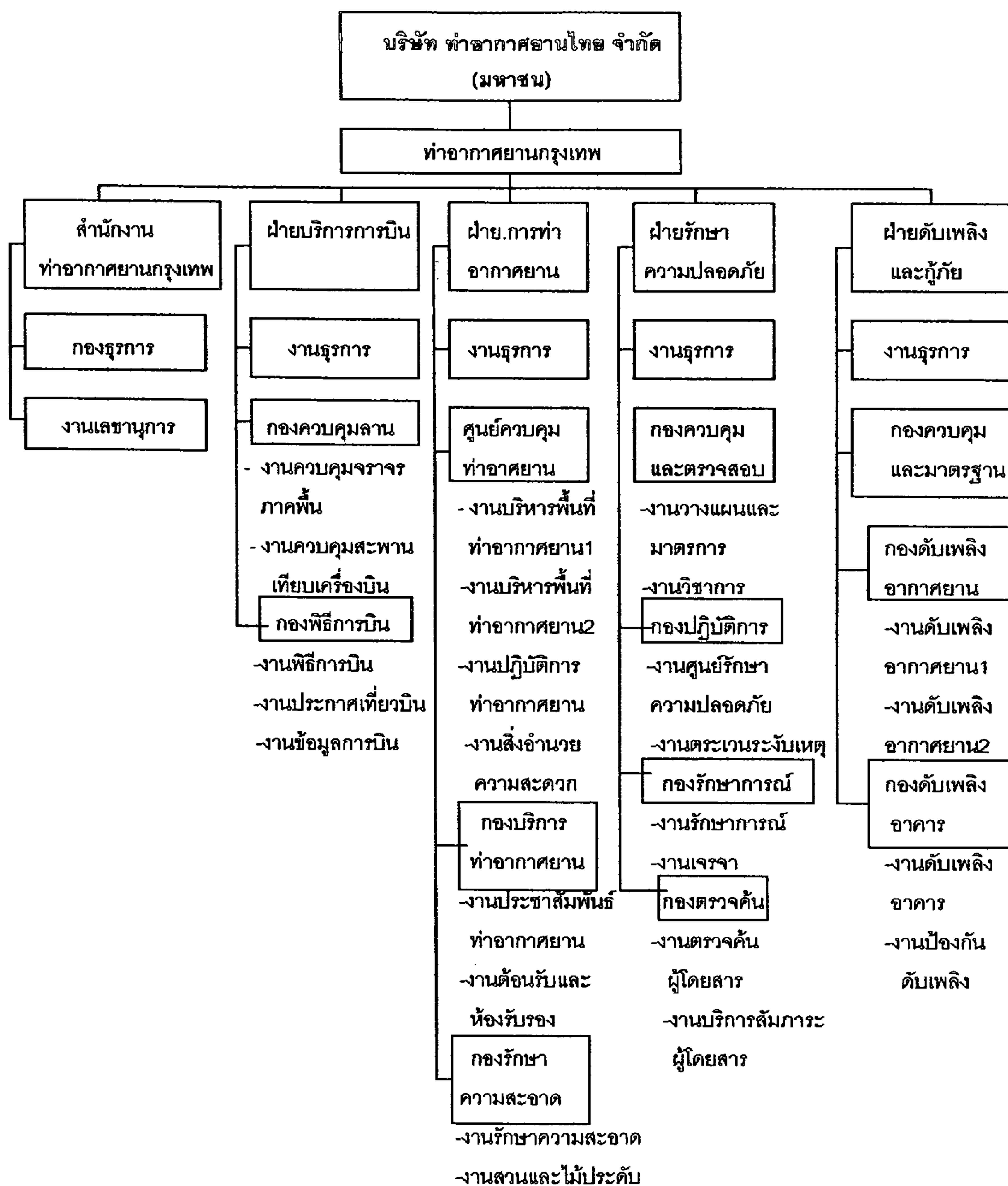
ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

โครงสร้าง บริษัทท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน)



ภาพประกอบ 1 โครงสร้างบริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน)



ภาพประกอบ1 (ต่อ)

ภาคผนวก ข**แบบสอบถาม**

**ความผูกพันต่อองค์กร ศึกษากรณีเฉพาะ: พนักงานสายงานทำอากาศยาน
กรุงเทพ บริษัททำอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน)**

แบบสอบถามการวิจัย

เรื่อง

ความผูกพันต่อองค์กร การศึกษากรณีเฉพาะ : พนักงานสายงานท่าอากาศยานกรุงเทพ บริษัทท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน)

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้ เป็นแบบสอบถามที่ต้องการทราบถึงความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสายงานท่าอากาศยานกรุงเทพ บริษัทท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน)
2. แบบสอบถามนี้มีทั้งหมด 4 ตอน ดังนี้
ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 7 ข้อ
ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะงาน จำนวน 17 ข้อ
ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสบการณ์ที่ได้รับจากการทำงาน จำนวน 16 ข้อ
ตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร จำนวน 12 ข้อ
3. โปรดตอบแบบสอบถามทุกข้อให้ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด
4. การตอบแบบสอบถามนี้จะไม่มีผลกระทบต่ตัวท่าน และปฏิบัติงานของท่านแต่ประการใด เนื่องจากแบบสอบถามนี้ใช้เพื่อการวิจัยเท่านั้น

แบบสอบถามการวิจัย

คำแนะนำ แบบสอบถามมี 4 ตอน คือ

ตอนที่ 1 สำหรับเลือกตอบตามความเป็นจริง ข้อ 1 - 7

ตอนที่ 2 - 4 สำหรับเลือกตอบตามความคิดเห็น ข้อ 8 - 45

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

1. เพศ

- ☐ ชาย
- ☐ หญิง

2. อายุ

- ☐ 20 ปี หรือต่ำกว่า
- ☐ 21 - 30 ปี
- ☐ 31 - 40 ปี
- ☐ 41 - 50 ปี
- ☐ 51 ปีขึ้นไป

3. ระดับการศึกษา

- ☐ ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี
- ☐ ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า
- ☐ สูงกว่าระดับปริญญาตรี

4. สถานภาพสมรส

- ☐ โสด
- ☐ สมรส
- ☐ หม้าย หย่าร้าง หรือแยกกันอยู่

5. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

- ☐ 1 ปี หรือ น้อยกว่า
- ☐ 2 – 5 ปี
- ☐ 6 – 9 ปี
- ☐ 10 ปีขึ้นไป

6. ตำแหน่งงาน

- ☐ ระดับ 1 – 3
- ☐ ระดับ 4 – 5
- ☐ ระดับ 6 ขึ้นไป

7. อัตราเงินเดือน

- ☐ ต่ำกว่า 10,000 บาท
- ☐ ตั้งแต่ 10,001 – 20,000 บาท
- ☐ ตั้งแต่ 20,001 – 30,000 บาท
- ☐ มากกว่า 30,001 บาทขึ้นไป

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะงาน

โปรดทำเครื่องหมาย (/) ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วยอย่าง ยิ่ง
<u>ลักษณะงานที่มีความท้าทาย</u>					
1. งานที่ท่านปฏิบัติ เป็นงานที่ยากและไม่จำเจ					
2.งานที่ท่านทำอยู่ต้องใช้ความรู้ ความชำนาญหลายด้านประกอบกันในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น					
3.ท่านรู้สึกว่างานที่ท่านทำอยู่กระตุ้นให้ท่านมีความกระตือรือร้น และใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์อยู่เสมอ					
<u>ความมีอิสระในงาน</u>					
4. ท่านสามารถใช้วิจารณญาณของตนเองในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นได้ทันที					
5.ท่านมีโอกาสกำหนดเป้าหมาย และวิธีการทำงานในหน้าที่ของตนเองได้					
6.ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ท่านนำความคิดของท่านไปทดลองใช้ในการปฏิบัติงาน					
7.ท่านมีโอกาสเสนอสิ่งใหม่ๆในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ					

ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่ แน่ ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
<u>ความก้าวหน้าในการทำงาน</u> 8.งานที่ท่านทำอยู่ เปิดโอกาสให้ ท่านเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น ในหน่วยงานของท่าน					
9.งานที่ปฏิบัติอยู่ค่อยเปิดโอกาสให้ เกิดความก้าวหน้าในอาชีพตามที่ คาดหวัง					
10. ถ้าท่านปฏิบัติงานจนเกิดผล งานที่ดีท่านจะได้รับการสนับสนุน จากหน่วยงานให้ได้รับความดีความ ชอบซึ่งเป็นโอกาสก้าวหน้าในการ ทำงาน					
11. ท่านรู้สึกพอใจกับการเลื่อน ตำแหน่งในหน้าที่การงาน					
<u>การมีส่วนร่วมในการบริหาร</u> 12. ท่านมีโอกาสนในการกำหนดวิธี การและเป้าหมายในการทำงานร่วม กับผู้บังคับบัญชา					
13. ผู้บังคับบัญชาให้ความสนใจใน ความคิดเห็นของท่าน					
14. ท่านรู้สึกว่าคุณเองมีส่วนร่วมทำ ให้องค์กรของท่านประสบความสำเร็จ					

ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
<u>ความสำคัญของงานที่รับผิดชอบ</u>					
15. งานที่ท่านปฏิบัติ มีผลต่อการ บรรลุความสำเร็จตามวัตถุประสงค์					
16.งานที่ท่านรับผิดชอบอยู่มีความ สำคัญ ทำให้องค์กรดำรงอยู่ได้					
17.งานที่ท่านรับผิดชอบอยู่มีความ สำคัญและเป็นประโยชน์ต่อองค์กร					

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสบการณ์ที่ได้รับจากการทำงาน

ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่ แน่ ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
<u>ความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร</u>					
18. ท่านรู้สึกว่าคุณเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีค่าต่อ บริษัทท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน)					
19. ท่านได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานที่สำคัญๆ อยู่เสมอ					
20. กล่าวได้ว่า ท่านมีส่วนร่วมอย่างมากในการทำให้เกิดความสำเร็จขององค์กร					
21. การทำงานของท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชาว่าท่านมีความสามารถ					
<u>การมีมนุษยสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน</u>					
22. ท่านสามารถพูดคุยในปัญหาเรื่องเกี่ยวกับงาน เรื่องส่วนตัวกับเพื่อนร่วมงานได้					
23. ในการปฏิบัติงานในหน่วยงานของท่านจะทำงานร่วมกันเป็นทีมมากกว่าต่างคนต่างทำ					
24. ท่านให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานทุกครั้งที่มีปัญหา					

ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
25.ความสัมพันธ์ระหว่างท่านกับ เพื่อนร่วมงานเป็นไปอย่างแน่นแฟ้น					
ความน่าเชื่อถือขององค์กร 26.การทำงานในหน่วยงานนี้ ทำให้ ท่านรู้สึกมั่นคง					
27. หากมีเรื่องทุกข์ร้อน องค์กร สามารถให้ความช่วยเหลือได้					
28.ท่านภูมิใจและยินดีที่จะบอก ใครๆว่าท่านเป็นสมาชิกคนหนึ่งของ องค์กรนี้					
การได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถ 29.หน่วยงานเปิดโอกาสให้ พนักงานได้รับการศึกษาต่อ ฝึกอบรม หรือดูงานทั้งในและต่างประเทศ อย่างสม่ำเสมอและเท่าเทียม					
30. การส่งพนักงานเข้ารับการฝึก อบรม จะคำนึงถึงความเหมาะสม กับงานในความรับผิดชอบและความ สนใจ					
31. หน่วยงานของท่านมีเอกสาร ทางวิชาการไว้ให้พนักงานได้ศึกษา ค้นคว้าอย่างเพียงพอ					
32. ท่านมีโอกาสใช้ความรู้ ความ สามารถและทักษะเพื่อขยายขีด ความสามารถในการทำงานของ ท่าน					

ตอนที่ 4 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
<u>ความเชื่อ การยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร</u>					
33. ท่านพอใจกับนโยบายและวิธี การบริหารงานของ ทอท.					
34. ท่านมักพูดถึงคุณงามความดี ของ ทอท. ให้เพื่อนฟังเสมอเมื่อพบ กัน					
35. ท่านคิดว่าการบริหารโดยทั่วไป ของ ทอท.เป็นรูปแบบที่สามารถนำ ไปสู่ประสิทธิภาพและประสิทธิผล สูงสุดขององค์กร					
36. ท่านภูมิใจที่จะบอกใครๆว่าเป็น พนักงาน บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน)					
<u>ความตั้งใจและพร้อมที่จะใช้ ความพยายามที่มีอยู่เพื่อองค์ การ</u>					
37. ท่านพอใจที่จะทำงานล่วงเวลา ให้กับหน่วยงาน แม้ว่าค่าตอบแทน ที่ได้จะไม่คุ้มค่าเหนื่อย					
38. ท่านพยายามทำงานเพื่อให้เกิด ประโยชน์ต่อองค์กร					

ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่ แน่ ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
39. เมื่อได้รับมอบหมายงานอย่าง หนึ่ง ท่านจะใช้ความรู้ความสามารถ ของตนเองอย่างเต็มที่ในการทำงาน นั้น					
40. ท่านพร้อมจะทำทุกอย่างเพื่อ ความก้าวหน้าของ ทอท.					
<u>ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่ จะคงความเป็นสมาชิกขององค์ การ</u>					
41. ท่านไม่คิดที่จะเปลี่ยนงาน แม้จะ มีโอกาสดก็ตาม					
42. ท่านคิดว่าการตัดสินใจทำงาน กับองค์กรนี้เป็นการตัดสินใจที่ถูก					
43. ท่านจะปฏิบัติงานในบริษัท ทำ อากาศยานไทย จำกัด (มหาชน)จน กว่าจะเกษียณอายุ					
44. เมื่อทำงานนานขึ้นท่านยิ่งรู้สึกจ รักภักดีต่อองค์กรมากขึ้น					

ภาคผนวก ค
หนังสือขอเชิญผู้เชี่ยวชาญ
หนังสือขอความอนุเคราะห์เพื่อพัฒนาเครื่องมือวิจัย
หนังสือขอความอนุเคราะห์เพื่อการวิจัย



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ บัณฑิตวิทยาลัย มศว โทร. 5731, 5618

ที่ ทม 1012/4555

วันที่ 10 มิถุนายน 2546

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน คณบดีคณะสังคมศาสตร์

เนื่องด้วย นางสาวดารพร นีวาสะบุตร นิสิตระดับปริญญาโท วิชาเอกธุรกิจศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์เรื่อง “ความผูกพันต่อองค์การศึกษากรณีเฉพาะ : พนักงานสายงานท่าอากาศยานกรุงเทพ บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน)” โดยมี รองศาสตราจารย์สุภาพรรณ สิริแพทย์พิสุทธิ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ รองศาสตราจารย์ธำรงค์ อุดมไพจิตรกุล และ อาจารย์สิฐฎากร ชูทรัพย์ เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความผูกพันต่อองค์การศึกษกรณีเฉพาะ : พนักงานสายงานท่าอากาศยานกรุงเทพ บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน)

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ข้าราชการในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบสอบถามให้ นางสาวดารพร นีวาสะบุตร และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้ด้วย

(รองศาสตราจารย์นภาพรณ์ หะวานนท์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย



ที่ ทม 1012/ 4560

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

10 มิถุนายน 2546

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคล

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

เนื่องด้วย นางสาวคาราพร นิวาสะบุตร นิสิตระดับปริญญาโท วิชาเอกธุรกิจศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์ เรื่อง “ความผูกพันต่อองค์การศึกษากรณีเฉพาะ : พนักงานสายงานท่าอากาศยานกรุงเทพ บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน)” โดยมี รองศาสตราจารย์สุภาพรรณ สิริแพทย์พิสุทธิ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ นายมนตรี มงคลดาว ผู้อำนวยการ 8 เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถามความผูกพันต่อองค์การศึกษากรณีเฉพาะ : พนักงานสายงานท่าอากาศยานกรุงเทพ บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน)

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้บุคลากรในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม ให้ นางสาวคาราพร นิวาสะบุตร และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์นภาพรณ์ หะวานนท์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 02-664-1000 ต่อ 5618, 5731

หมายเหตุ : ต้องการสอบถามข้อมูล กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 02-5351156 มือถือ 01-9175577



ที่ ทม 1012/4 551

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

10 มิถุนายน 2546

เรื่อง ขออนุญาตเพื่อพัฒนาเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการท่าอากาศยานกรุงเทพ

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

เนื่องด้วย นางสาวดารพร นิวาสะบุตร นิสิตระดับปริญญาโท วิชาเอกธุรกิจศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์เรื่อง “ความผูกพันต่อองค์การศึกษากรณีเฉพาะ : พนักงานสายงานท่าอากาศยานกรุงเทพ บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน)” โดยมี รองศาสตราจารย์สุภาพรรณ สิริแพทย์พิสุทธ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อพัฒนาเครื่องมือการวิจัย โดยขอให้พนักงานสายงานท่าอากาศยานกรุงเทพ ฝ่ายบริการการบิน ฝ่ายการท่าอากาศยาน ฝ่ายรักษาความปลอดภัย และ ฝ่ายดับเพลิงและกู้ภัย เป็นกลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามความผูกพันต่อองค์การศึกษากรณีเฉพาะ : พนักงานสายงานท่าอากาศยานกรุงเทพ บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) ในระหว่างเดือนมิถุนายน 2546

จึงเรียนมาเพื่อขออนุญาต ได้โปรดพิจารณาให้ นางสาวดารพร นิวาสะบุตร ได้เก็บข้อมูลในการทำสารนิพนธ์ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์นภาพรณ์ หะวานนท์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 02-664-1000 ต่อ 5618, 5731

หมายเหตุ : ต้องการสอบถามข้อมูล กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 02-5351156 มือถือ 01-9175577



146

ที่ ทม 1012/ 52 83

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

๒ กรกฎาคม 2546

เรื่อง ขออนุญาตเพื่อการศึกษาวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการท่าอากาศยานกรุงเทพ

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

ศคท.ฝทอ.ทกท.	
เลขที่	1.665
วันที่	16 ก.ค. 46
เวลา	14.45

เนื่องด้วย นางสาวดารพร นิวาสะบุตร นิสิตระดับปริญญาโท วิชาเอกธุรกิจศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์เรื่อง “ความผูกพันต่อองค์การศึกษากรณีเฉพาะ : พนักงานสายงานท่าอากาศยานกรุงเทพ บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน)” โดยมี รองศาสตราจารย์สุภาพรรณ สิริแพทยพิสุทธิ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการศึกษาวิจัย โดยขอให้พนักงานสายงานท่าอากาศยานกรุงเทพ บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) จำนวน 304 คน ตอบแบบสอบถามความผูกพันต่อองค์การศึกษาคณะเฉพาะ : พนักงานสายงานท่าอากาศยานกรุงเทพ บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) ในระหว่างเดือน กรกฎาคม 2546

จึงเรียนมาเพื่อขออนุญาตให้ ได้โปรดพิจารณาให้ นางสาวดารพร นิวาสะบุตร ได้เก็บข้อมูลในการทำสารนิพนธ์ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้ด้วย

ร.อ.อ.อ.
ร.อ.อ.อ.
ร.อ.อ.อ.

ร.อ.อ.อ. : ได้ส่งพร้อมข้อดี

ร.อ.อ.อ. :

ร.อ.อ.อ.

10 ก.ค. 46

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์นภาพร หะวานนท์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัยท่าอากาศยานกรุงเทพ และอ.อ.อ.

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 02-664-1000 ต่อ 5618, 5731

(นายชุมพล ประชุม)

พนักงานธุรการศคท.ทกท.

10 ก.ค. 46

หมายเหตุ : ต้องการสอบถามข้อมูล กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 02-5351156 มื่อถึง 01-9175577

ภาคผนวก ง
รายนามผู้เชี่ยวชาญ

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจคุณภาพของเครื่องมือการวิจัย

- | | |
|---|---|
| 1. รองศาสตราจารย์ ดร.ธำรงค์ อุดมไพจิตรกุล | คณะสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ |
| 2. อาจารย์สิฏฐากร ชูทรัพย์ | อาจารย์ประจำภาควิชาบริหารธุรกิจ
คณะสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ |
| 3. นาย มนตรี มงคลดาว | ผู้อำนวยการ 8 ฝ่ายทรัพยากร
บุคคล บริษัททำอากาศยานไทย
จำกัด (มหาชน) |

ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์

ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์

ชื่อ	นางสาวดารพร นิวาตะบุตร
วันเดือนปีเกิด	13 กันยายน 2514
สถานที่เกิด	อำเภอเมือง จังหวัดเพชรบุรี
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	38/517 บ้านสวนแจ้งวัฒนะ ถ.แจ้งวัฒนะ 14 แขวงสีกัน เขตดอนเมือง กรุงเทพฯ 10210
ตำแหน่งหน้าที่การงาน	พนักงานพิธีการบิน 4 งานพิธีการบิน ฝ่ายบริการการบิน
สถานที่ทำงาน	บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน)
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2532	มัธยมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนพรหมานุสรณ์ จังหวัดเพชรบุรี
พ.ศ. 2534	ประกาศนียบัตรสื่อสารการบิน จาก ศูนย์ฝึกการบินพลเรือน กรุงเทพฯ
พ.ศ. 2540	ศิลปศาสตรบัณฑิต สาขา สื่อสารมวลชน มหาวิทยาลัยรามคำแหง กรุงเทพฯ
พ.ศ. 2546	การศึกษามหาบัณฑิต (กศ.ม.) สาขา ธุรกิจศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ