

การสำรวจความพึงพอใจและความผูกพันของพนักงาน ลูกจ้าง ทอท. ประจำปี 2566
(Employee Satisfaction & Engagement Survey)

บทสรุปผู้บริหาร
(Executive Summary)

เสนอ



โดย



ตุลาคม 2566

สารบัญ

	หน้า
1. หลักการและเหตุผล.....	1
2. วัตถุประสงค์.....	1
3. กรอบแนวคิดในการศึกษา	2
4. ขอบเขตการดำเนินงานและระเบียบวิธีการศึกษา	3
4.1 กลุ่มประชากรในการศึกษา	3
4.2 กลุ่มตัวอย่างในการศึกษา.....	3
4.3 วิธีการเก็บข้อมูล	3
4.4 การวัดค่าและแบ่งเกณฑ์ ความพึงพอใจและความผูกพัน	3
4.5 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้	4
5. ผลการสำรวจความพึงพอใจและความผูกพันของพนักงาน ลูกจ้าง ทอท. ประจำปี 2566	4
5.1 อัตราการตอบกลับ.....	4
5.2 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	5
5.3 ระดับความพึงพอใจและความผูกพันของพนักงานและลูกจ้าง ทอท. ในภาพรวม	7
5.4 ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจและความผูกพันของพนักงาน ลูกจ้าง ทอท. ในภาพรวม.....	7
5.5 ผลการศึกษาความพึงพอใจและความผูกพันของพนักงาน ทอท.	8
5.6 ผลการศึกษาความพึงพอใจและความผูกพันของลูกจ้าง ทอท.....	43
6. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจและความผูกพันของพนักงาน ลูกจ้าง ทอท.	62
6.1 สรุปปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจและความผูกพันของพนักงาน ทอท.....	62
6.2 สรุปปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจและความผูกพันของลูกจ้าง ทอท.....	68
7. สรุปและวิเคราะห์ผลการศึกษา.....	71
7.1 สรุปปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจและความผูกพันของพนักงาน ทอท.....	72
7.2 สรุปปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจและความผูกพันของลูกจ้าง ทอท.....	76
8. ข้อเสนอแนะในการดำเนินการในปีต่อไป	79

8.1 แนวทางการกำหนดกิจกรรมยกระดับความพึงพอใจและความผูกพันของพนักงาน ลูกจ้าง ทอท. ปี 2567	79
8.2 การจัดระดับความสำคัญของปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจและความผูกพันของพนักงาน ทอท. จำแนกตามบริบทองค์กร.....	80
8.3 การจัดระดับความสำคัญของปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจและความผูกพันของลูกจ้าง ทอท. จำแนกตามบริบทองค์กร.....	85
9. การสร้างประสบการณ์ที่ดีให้แก่บุคลากร (Employee Journey and Employee Experience)	89

รายงานบทสรุปผู้บริหาร

การสำรวจความพึงพอใจและความผูกพันของพนักงาน ลูกจ้าง ทอท. ประจำปี 2566

1. หลักการและเหตุผล

บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) (ทอท.) ตระหนักถึงความสำคัญของพนักงานและลูกจ้าง ซึ่งเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าต่อองค์กร และเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่การพัฒนาอย่างยั่งยืน จึงได้กำหนดให้มีการสำรวจความพึงพอใจและความผูกพันของพนักงานและลูกจ้าง ทอท. เพื่อให้ได้รับทราบความคิดเห็นและนำผลการสำรวจฯ ไปเป็นข้อมูลในการวางแผน ปรับปรุงและพัฒนาการบริหารจัดการด้านต่างๆ รวมทั้งจัดทำแผนการเสริมสร้างความพึงพอใจและความผูกพัน เพื่อยกระดับและต่อยอดสู่การสร้างประสบการณ์ที่ดีให้แก่บุคลากร (Employee Experience) ตลอดช่วงชีวิตการทำงานของบุคลากร (Employee Journey)

2. วัตถุประสงค์

2.1 เพื่อศึกษาและวิเคราะห์ปัจจัยความพึงพอใจและความผูกพันของพนักงานและลูกจ้าง ทอท. ให้เหมาะสมกับช่วงชีวิตการทำงานของบุคลากรในแต่ละกลุ่มบุคลากร

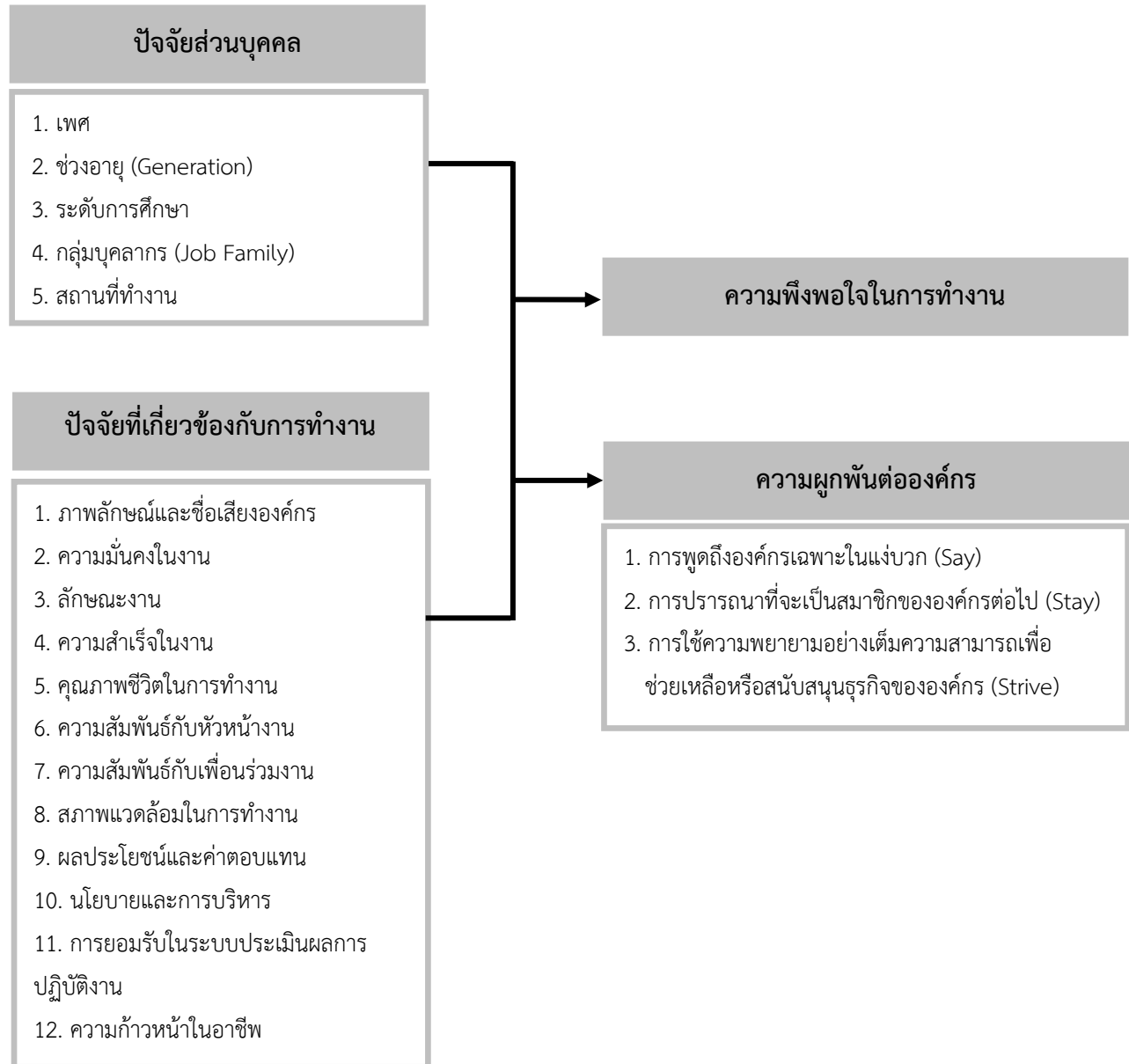
2.2 เพื่อสำรวจให้ทราบถึงระดับความพึงพอใจและความผูกพันของพนักงานและลูกจ้าง ทอท. ตามกลุ่มบุคลากร จำแนกตามโครงสร้างระดับบังคับบัญชา เช่น ระดับพนักงาน ระดับผู้บริหาร และส่วนบุคลากร เป็นต้น จำแนกตามคุณลักษณะที่มีร่วมกัน เช่น กลุ่มงาน (Job Family) ช่วงอายุ (Generation) ระดับการศึกษา เพศ สถานที่ทำงาน เป็นต้น

2.3 เพื่อนำผลการสำรวจฯ มากำหนดแนวทางการสร้างประสบการณ์ที่ดีให้แก่บุคลากร (Employee Experience) ทำให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจและมีความผูกพันที่ดีกับองค์กร มีความสุขกับการทำงาน อันจะส่งผลให้บุคลากรสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

2.4 เพื่อนำผลการสำรวจฯ มาใช้เป็นข้อมูลประกอบการกำหนดนโยบายความหลากหลาย ความเสมอภาค การหลอมรวม และความสัมพันธ์ต่อกันของบุคลากรในองค์กร (Diversity, Equity, Inclusion and Belonging: DEI&B)

3. กรอบแนวคิดในการศึกษา

คณะที่ปรึกษาฯ ได้ศึกษาแนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจและความผูกพันในข้างต้นแล้ว จึงได้วางกรอบแนวคิดในการสำรวจความพึงพอใจและความผูกพันของพนักงาน ลูกจ้าง ทอท. ประจำปี 2566 ไว้ ดังนี้



4. ขอบเขตการดำเนินงานและระเบียบวิธีการศึกษา

เพื่อให้ผลการศึกษานำไปสู่ข้อสรุปตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ การสำรวจความพึงพอใจและความผูกพันของพนักงานและลูกจ้าง ทอท. จะใช้ระเบียบวิธีการศึกษาเชิงปริมาณ (Quantitative) ในรูปแบบการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ด้วยแบบสอบถามที่มีโครงสร้างแน่นอน (Structured Questionnaire) ที่ได้จัดเตรียมไว้เป็นมาตรฐานในการเก็บข้อมูล

4.1 กลุ่มประชากรในการศึกษา กลุ่มประชากรในการศึกษาครั้งนี้ คือ พนักงานและลูกจ้างของบริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) (ทอท.) ทั้งหมด

4.2 กลุ่มตัวอย่างในการศึกษา การสำรวจความพึงพอใจและความผูกพันของพนักงานและลูกจ้าง ทอท. ในครั้งนี้ ทำการสำรวจกับพนักงานและลูกจ้างตามจำนวนประชากรทั้งหมด

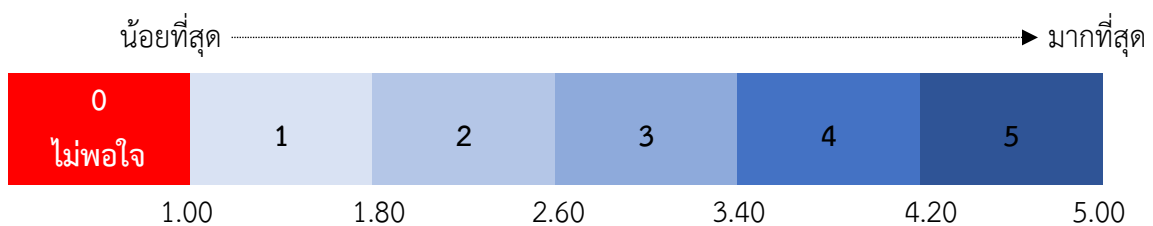
4.3 วิธีการเก็บข้อมูล การสำรวจความพึงพอใจและความผูกพันของพนักงานและลูกจ้าง ทอท. ปี 2566 นี้ การดำเนินการเก็บข้อมูลเป็น 2 ลักษณะ ดังนี้

1) การเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ จะดำเนินการโดยการสนทนากลุ่ม (Focus Group) พนักงานตามกลุ่มงาน (Job Family) จำนวน 8 กลุ่มงาน โดยจัดกลุ่มสัมภาษณ์ออกเป็น 4 กลุ่ม กลุ่มละ 2 กลุ่มงาน (Job Family) โดยวิธีการสุ่มตัวอย่างจากพนักงาน

2) การเก็บข้อมูลเชิงปริมาณ จะดำเนินการสำรวจโดยผ่านระบบออนไลน์ (Google Form) จำนวน 2 ครั้ง

4.4 การวัดค่าและแบ่งเกณฑ์ ความพึงพอใจและความผูกพัน

1) การวัดระดับความพึงพอใจของพนักงานและลูกจ้าง ทอท. สามารถวัดจากปัจจัยที่กำหนดขึ้นตามเครื่องมือในการเก็บข้อมูล โดยแบ่งระดับการให้คะแนน ดังนี้

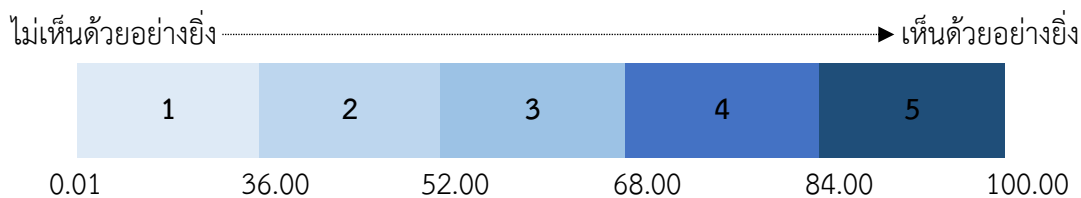


การแบ่งเกณฑ์ระดับความพึงพอใจตามระดับคะแนนความพึงพอใจ เพื่อวิเคราะห์แปรผลข้อมูลดังนี้

ระดับคะแนนเฉลี่ย 1.00 – 1.80 คะแนน	คิดเป็นร้อยละ 0.00 - 36.00	เป็นกลุ่มที่พึงพอใจน้อยที่สุด
ระดับคะแนนเฉลี่ย 1.81 – 2.60 คะแนน	คิดเป็นร้อยละ 36.01 - 52.00	เป็นกลุ่มที่พึงพอใจน้อย
ระดับคะแนนเฉลี่ย 2.61 – 3.40 คะแนน	คิดเป็นร้อยละ 52.01 - 68.00	เป็นกลุ่มที่พึงพอใจปานกลาง
ระดับคะแนนเฉลี่ย 3.41 – 4.20 คะแนน	คิดเป็นร้อยละ 68.01 – 84.00	เป็นกลุ่มที่พึงพอใจมาก
ระดับคะแนนเฉลี่ย 4.21 – 5.00 คะแนน	คิดเป็นร้อยละ 84.01 – 100.00	เป็นกลุ่มที่พึงพอใจมากที่สุด

** เกณฑ์การแปลงค่า ระดับคะแนนความพึงพอใจในปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน จากค่าเฉลี่ยเป็นระดับร้อยละ ใช้สูตร คือ ร้อยละของคะแนน = (คะแนนเฉลี่ย/คะแนนเต็ม) × 100

2) การวัดค่าและระดับความผูกพันของพนักงานที่มีต่อบริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) (ทอท.) สามารถวัดจากผลลัพธ์ที่แสดงถึงความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในเรื่องการใช้ความพยายามอย่างเต็มความสามารถ เพื่อช่วยเหลือ หรือสนับสนุนธุรกิจขององค์กร (Strive) ดังที่กล่าวมา เพื่อหาระดับความผูกพันภายในองค์กรโดยรวม โดยกำหนดระดับและเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้



การแบ่งเกณฑ์ระดับความผูกพันตามระดับคะแนนความผูกพันแบบร้อยละ เพื่อวิเคราะห์แปรผล ข้อมูลดังนี้

ระดับค่าคะแนนร้อยละ	0.01 - 36.00	แสดงว่า มีความผูกพันน้อยที่สุด
ระดับค่าคะแนนร้อยละ	36.01 - 52.00	แสดงว่า มีความผูกพันน้อย
ระดับค่าคะแนนร้อยละ	52.01 - 68.00	แสดงว่า มีความผูกพันปานกลาง
ระดับค่าคะแนนร้อยละ	68.01 - 84.00	แสดงว่า มีความผูกพันมาก
ระดับค่าคะแนนร้อยละ	84.01 - 100.00	แสดงว่า มีความผูกพันมากที่สุด

** เกณฑ์การแปลงค่า ระดับคะแนนความผูกพันต่อองค์กร จากค่าเฉลี่ยเป็นระดับร้อยละ ใช้สูตร คือ ร้อยละของคะแนน = (คะแนนเฉลี่ย - 1) x 25

4.5 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

1) สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ใช้ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) เป็นสถิติอธิบายข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง และใช้ค่าเฉลี่ยอธิบายระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

2) สถิติการถดถอยพหุคูณ (Multiple regression Analysis) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่าง ๆ กับระดับความพึงพอใจและระดับความผูกพันที่มีต่อองค์กร

3) สถิติความสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Correlation Analysis) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่างๆ กับระดับความพึงพอใจและระดับความผูกพันที่มีต่อองค์กร

5. ผลการสำรวจความพึงพอใจและความผูกพันของพนักงาน ลูกจ้าง ทอท. ประจำปี 2566

5.1 อัตรากาตอบกลับ

การสำรวจความพึงพอใจและความผูกพันของพนักงาน ลูกจ้าง ทอท. ซึ่งคณะที่ปรึกษา ดำเนินการสำรวจผ่านระบบออนไลน์ มีผู้เข้าตอบแบบสอบถามผ่านระบบออนไลน์ จำนวน 3,186 ราย

5.2 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

จากการสำรวจความพึงพอใจและความผูกพันของพนักงานและลูกจ้าง ทอท. มีจำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 จำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม

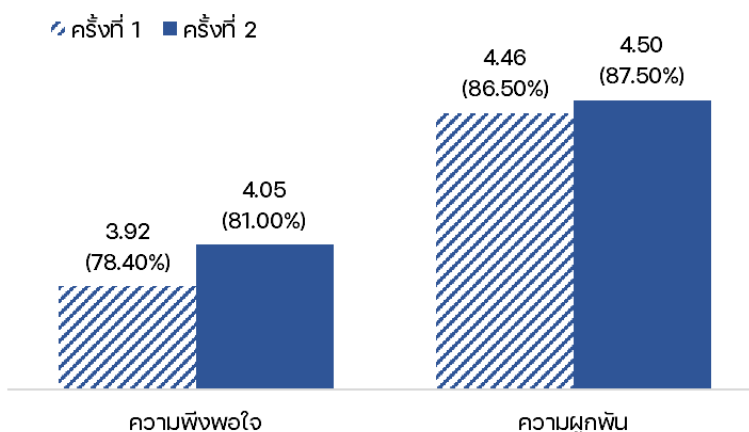
ข้อมูลทั่วไป	กลุ่มพนักงาน		กลุ่มลูกจ้าง		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ						
1) ชาย	1,396	56.34	429	60.59	1,825	57.28
2) หญิง	1,082	43.66	279	39.41	1,361	42.72
รวม	2,478	100.00	708	100.00	3,186	100.00
2. ช่วงปี พ.ศ. เกิด						
1) ก่อนปี พ.ศ. 2523	875	35.31	78	11.02	953	29.91
2) ปี พ.ศ. 2523 - พ.ศ. 2540	1,557	62.83	619	87.43	2,176	68.30
3) ตั้งแต่ ปี พ.ศ. 2541 เป็นต้นไป	46	1.86	11	1.55	57	1.79
รวม	2,478	100.00	708	100.00	3,186	100.00
3. ระดับการศึกษา						
1) ต่ำกว่าปริญญาตรี	643	25.95	420	59.32	983	30.85
2) ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	1,286	51.90	276	38.98	1,639	51.44
3) ต่ำกว่าปริญญาตรี	549	22.15	12	1.69	564	17.70
รวม	2,478	100.00	708	100.00	3,186	100.00
4. สถานภาพ						
1) โสด	1095	44.19	420	59.32	1515	47.55
2) สมรส	1,317	53.15	276	38.98	1,593	50.00
3) อื่นๆ	66	2.66	12	1.69	78	2.45
รวม	2,478	100.00	708	100.00	3,186	100.00
5. อายุงานในการปฏิบัติงานที่ ทอท.						
1) น้อยกว่า 5 ปี	298	12.03	245	34.60	543	17.04
2) 5-10 ปี	769	31.03	427	60.31	1,196	37.54
3) 11-15 ปี	392	15.82	18	2.54	410	12.87
4) 16-20 ปี	429	17.31	1	0.14	430	13.50
5) ตั้งแต่ 21 ปีขึ้นไป	590	23.81	17	2.40	607	19.05
รวม	2,478	100.00	708	100.00	3,186	100.00

ข้อมูลทั่วไป	กลุ่มพนักงาน		กลุ่มลูกจ้าง		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
6. สถานที่ปฏิบัติงาน						
1) สำนักงานใหญ่	368	14.85	0	0	368	11.55
2) ทำอากาศยานสุวรรณภูมิ (ทสภ.)	979	39.51	466	65.82	1,445	45.35
3) ทำอากาศยานดอนเมือง (ทดม.)	613	24.74	147	20.76	760	23.85
4) ทำอากาศยานภูเก็ต (ทภก.)	195	7.87	42	5.93	237	7.44
5) ทำอากาศยานเชียงใหม่ (ทชม.)	210	8.47	24	3.39	234	7.34
6) ทำอากาศยานหาดใหญ่ (ทหญ.)	74	2.99	22	3.11	96	3.01
7) ทำอากาศยานแม่ฟ้าหลวง เชียงราย (ทชร.)	39	1.57	7	0.99	46	1.44
รวม	2,478	100.00	708	100.00	3,186	100.00
7. ระดับพนักงาน						
1) ลูกจ้าง	0	0.00	708	100.00	708	22.22
2) พนักงานระดับ 1-3	598	24.13	0	0.00	598	18.77
3) พนักงานระดับ 4-6	1,326	53.51	0	0.00	1,326	41.62
4) พนักงานระดับ 7-8	493	19.90	0	0.00	493	15.47
5) พนักงานระดับ 9	52	2.10	0	0.00	52	1.63
6) พนักงานตั้งแต่ระดับ 10 ขึ้นไป	9	0.36	0	0.00	9	0.28
รวม	2,478	100.00	708	100.00	3,186	100.00
8. กลุ่มพนักงาน						
1) กลุ่มลูกจ้าง	0	0.00	708	100.00	708	22.22
2) กลุ่มงานบริหารและผู้ชำนาญการ	328	13.24	0	0.00	328	10.30
3) กลุ่มผู้เชี่ยวชาญ	61	2.46	0	0.00	61	1.91
4) กลุ่มงานด้านมาตรฐานและปฏิบัติการ ทำอากาศยาน	1,438	58.03	0	0.00	1,438	45.13
5) กลุ่มงานวิชาชีพด้านเทคนิค	163	6.58	0	0.00	163	5.12
6) กลุ่มงานด้านการแพทย์	17	0.69	0	0.00	17	0.53
7) กลุ่มงานวิเคราะห์และวิชาการ	200	8.07	0	0.00	200	6.28
8) กลุ่มงานบัญชีและการเงิน	65	2.62	0	0.00	65	2.04
9) กลุ่มงานนิติการ	26	1.05	0	0.00	26	0.82
10) กลุ่มงานสนับสนุน	150	6.05	0	0.00	150	4.71
11) กลุ่มงานตรวจสอบและพัสดุ	30	1.21	0	0.00	30	0.94
รวม	2,478	100.00	708	100.00	3,186	100.00

5.3 ระดับความพึงพอใจและความผูกพันของพนักงานและลูกจ้าง ทอท. ในภาพรวม

จากผลการสำรวจระดับความพึงพอใจของพนักงานและลูกจ้าง ทอท. ในภาพรวม ครั้งที่ 2 พบว่า พนักงานและลูกจ้าง ทอท. มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก คะแนนเฉลี่ย 4.05 คิดเป็นร้อยละ 81.00 ซึ่งมากกว่าผลการสำรวจครั้งที่ 1 คะแนนเฉลี่ย 3.92 คิดเป็นร้อยละ 78.40 (คะแนนเฉลี่ยเพิ่มขึ้น 0.13 หรือเพิ่มขึ้นร้อยละ 2.60)

ในกรณีผลการสำรวจระดับความผูกพันของพนักงาน ลูกจ้าง ทอท. ในภาพรวม ครั้งที่ 2 พบว่า พนักงานและลูกจ้าง ทอท. มีความผูกพันอยู่ในระดับมากที่สุด คะแนนเฉลี่ย 4.50 คิดเป็นร้อยละ 87.50 ซึ่งมากกว่าผลการสำรวจครั้งที่ 1 คะแนนเฉลี่ย 4.46 คิดเป็นร้อยละ 86.50 (คะแนนเฉลี่ยเพิ่มขึ้น 0.04 หรือเพิ่มขึ้นร้อยละ 1.00) ดังแผนภาพที่ 1



แผนภาพที่ 1 ระดับความพึงพอใจและความผูกพันของพนักงานและลูกจ้าง ทอท. ในภาพรวม

5.4 ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจและความผูกพันของพนักงาน ลูกจ้าง ทอท. ในภาพรวม

จากการสำรวจความพึงพอใจและความผูกพันของพนักงานและลูกจ้าง ทอท. ระหว่างครั้งที่ 1 และครั้งที่ 2 มีผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในภาพรวมและความผูกพันในภาพรวม โดยพิจารณาค่าสหสัมพันธ์อย่างง่าย (Pearson's correlation analysis: r) ของค่าคะแนนที่เกิดขึ้นระหว่างปัจจัย ผลการวิเคราะห์ยืนยันได้ว่า ปัจจัยทั้งสองมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยค่าความสัมพันธ์ได้แสดงไว้ในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจและความผูกพันต่อ ทอท. ในภาพรวม ระหว่างการสำรวจครั้งที่ 1 และครั้งที่ 2

ความพึงพอใจต่อ ทอท. ในภาพรวม	ความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อ ทอท. ในภาพรวม	
	ครั้งที่ 1	ครั้งที่ 2
		0.460*

หมายเหตุ : * มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ 0.05

** เกณฑ์ในการแปลผลค่าคะแนน คือ

ระดับค่าความสัมพันธ์ + 0.01 - 0.20 แสดงว่า มีความสัมพันธ์กันน้อยที่สุด (มีอิทธิพลต่อกันน้อยที่สุด)

ระดับค่าความสัมพันธ์ + 0.21 - 0.40 แสดงว่า มีความสัมพันธ์กันน้อย (มีอิทธิพลต่อกันน้อย)

ระดับค่าความสัมพันธ์ + 0.41 - 0.60 แสดงว่า มีความสัมพันธ์กันปานกลาง (มีอิทธิพลต่อกันปานกลาง)

ระดับค่าความสัมพันธ์ + 0.61 - 0.80 แสดงว่า มีความสัมพันธ์กันมาก (มีอิทธิพลต่อกันมาก)

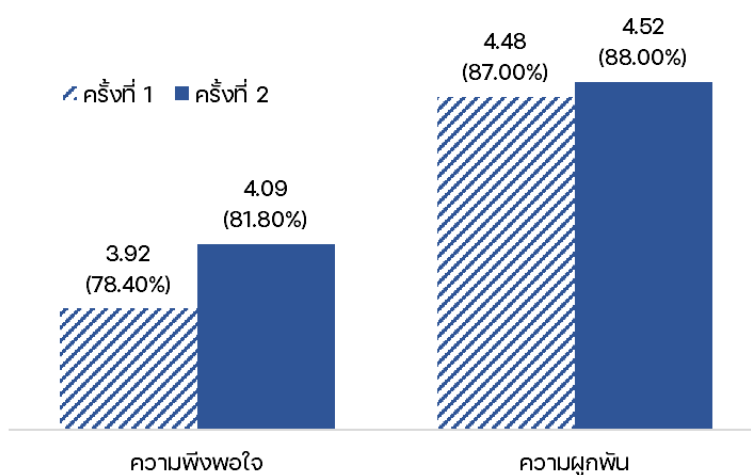
ระดับค่าความสัมพันธ์ + 0.81 - 1.00 แสดงว่า มีความสัมพันธ์กันมากที่สุด (มีอิทธิพลต่อกันมากที่สุด)

5.5 ผลการศึกษาความพึงพอใจและความผูกพันของพนักงาน ทอท.

5.5.1 ระดับความพึงพอใจและความผูกพันของพนักงาน ทอท.

จากผลการสำรวจระดับความพึงพอใจของพนักงาน ทอท. ครั้งที่ 2 พบว่า พนักงาน ทอท. มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก (คะแนนเฉลี่ย 4.09 คิดเป็นร้อยละ 81.80) ซึ่งเพิ่มขึ้นจากการสำรวจครั้งที่ 1 (คะแนนเฉลี่ย 3.92 คิดเป็นร้อยละ 78.40) คิดเป็นคะแนนเฉลี่ยที่เพิ่มขึ้น 0.17 หรือเพิ่มขึ้นร้อยละ 3.40

ในกรณีผลการสำรวจระดับความผูกพันของพนักงาน ทอท. ครั้งที่ 2 พบว่า พนักงาน ทอท. มีความผูกพันอยู่ในระดับมากที่สุด (คะแนนเฉลี่ย 4.52 คิดเป็นร้อยละ 88.00) ซึ่งเพิ่มขึ้นจากการสำรวจครั้งที่ 1 (คะแนนเฉลี่ย 4.48 คิดเป็นร้อยละ 87.00) คิดเป็นคะแนนเฉลี่ยที่เพิ่มขึ้น 0.04 หรือเพิ่มขึ้นร้อยละ 1.00 ดังแผนภาพที่ 2



แผนภาพที่ 2 ระดับความพึงพอใจและความผูกพันของพนักงาน ทอท. ในภาพรวม

เมื่อพิจารณาระดับความพึงพอใจในปัจจุบันที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน พบว่า ปัจจัยที่มีคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจเพิ่มมากขึ้น 3 อันดับแรก คือ ปัจจัยด้านผลประโยชน์และค่าตอบแทน (คิดเป็นคะแนนเฉลี่ยที่เพิ่มขึ้น 0.33 หรือเพิ่มขึ้นร้อยละ 6.60) รองลงมาคือ ปัจจัยด้านการยอมรับระบบประเมินผลการปฏิบัติงาน และปัจจัยด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ซึ่งมีการเปลี่ยนแปลงที่เท่ากัน (คิดเป็นคะแนนเฉลี่ยที่เพิ่มขึ้น 0.21 หรือเพิ่มขึ้นร้อยละ 4.20) และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน (คิดเป็นคะแนนเฉลี่ยที่เพิ่มขึ้น 0.16 หรือเพิ่มขึ้นร้อยละ 3.20) ทั้งนี้ ไม่มีปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานที่มีคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจลดลง ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ระดับความพึงพอใจและความผูกพันของพนักงาน ทอท. ระหว่างการสำรวจครั้งที่ 1 และครั้งที่ 2

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน	ระดับคะแนน					
	ครั้งที่ 1		ครั้งที่ 2		การเปลี่ยนแปลง	
	คะแนนเฉลี่ย	คิดเป็นร้อยละ	คะแนนเฉลี่ย	คิดเป็นร้อยละ	คะแนนเฉลี่ย	คิดเป็นร้อยละ
ความพึงพอใจ*						
1. ด้านภาพลักษณ์และชื่อเสียงองค์กร	4.21	84.20	4.32	86.40	0.11	2.20
2. ด้านความมั่นคงขององค์กร	4.29	85.80	4.41	88.20	0.12	2.40
3. ด้านลักษณะงาน	4.07	81.40	4.16	83.20	0.09	1.80
4. ด้านความสำเร็จในงาน	4.18	83.60	4.26	85.20	0.08	1.60
5. ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน	3.91	78.20	4.02	80.40	0.11	2.20
6. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	4.01	80.20	4.10	82.00	0.09	1.80
7. ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน	3.91	78.20	3.96	79.20	0.05	1.00
8. ด้านนโยบายและการบริหาร	3.77	75.40	3.90	78.00	0.13	2.60
9. ด้านผลประโยชน์และค่าตอบแทน	3.59	71.80	3.92	78.40	0.33	6.60
10. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.56	71.20	3.72	74.40	0.16	3.20
11. ด้านการยอมรับระบบประเมินผล การปฏิบัติงาน	3.42	68.40	3.63	72.60	0.21	4.20
12. ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ	3.45	69.00	3.66	73.20	0.21	4.20
ระดับความพึงพอใจในภาพรวม	3.92	78.40	4.09	81.80	0.17	3.40
ระดับความผูกพันต่อองค์กร**						
ระดับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม	4.48	87.00	4.52	88.00	0.04	1.00

หมายเหตุ : * เกณฑ์ในการแปลงค่าคะแนนความพึงพอใจ จากค่าเฉลี่ยเป็นระดับร้อยละ ใช้สูตร คือ (คะแนนเฉลี่ย/คะแนนเต็ม) × 100

** เกณฑ์ในการแปลงค่าคะแนนความผูกพัน จากค่าเฉลี่ยเป็นระดับร้อยละ ใช้สูตร คือ (คะแนนเฉลี่ย - 1) × 25

5.5.2 ระดับความพึงพอใจและความผูกพันของพนักงาน ทอท. จำแนกตามบริบทองค์กร

1) ความพึงพอใจและความผูกพันของพนักงาน ทอท. จำแนกตามช่วงปี พ.ศ. เกิด ได้แก่

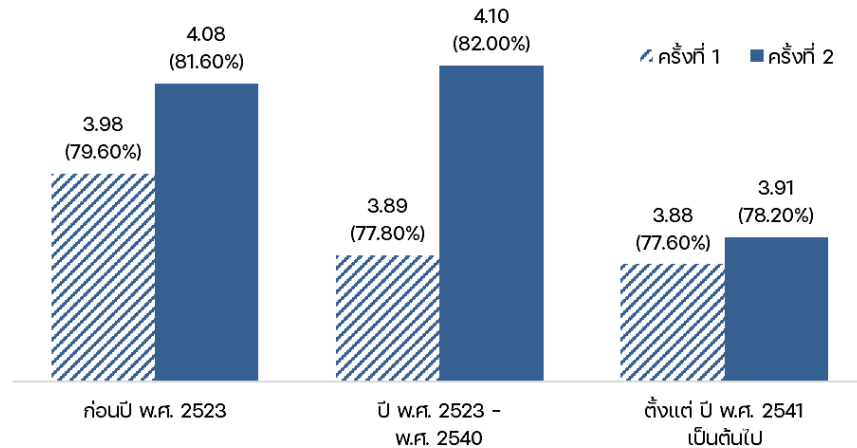
- (1) ก่อนปี พ.ศ. 2523
- (2) พ.ศ. 2523 - พ.ศ. 2540
- (3) ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2541 เป็นต้นไป

1.1) ระดับความพึงพอใจในภาพรวมของพนักงาน ทอท. ในแต่ละช่วงปี พ.ศ. เกิด

จากผลการสำรวจระดับความพึงพอใจของพนักงาน ทอท. ในแต่ละช่วงปี พ.ศ. เกิด ในการสำรวจครั้งที่ 2 พบว่า พนักงาน ทอท. ที่เกิดช่วงปี พ.ศ. 2523 - พ.ศ. 2540 มีระดับความพึงพอใจอยู่ที่ 4.10 คิดเป็นร้อยละ 82.00 ซึ่งเพิ่มขึ้นจากการสำรวจครั้งที่ 1 มากที่สุด (คะแนนเฉลี่ย 3.89 คิดเป็นร้อยละ 77.80) คิดเป็นคะแนนเฉลี่ย

ที่เพิ่มขึ้น 0.21 หรือเพิ่มขึ้นร้อยละ 4.20 ทั้งนี้ ไม่มีพนักงาน ทอท. ในแต่ละช่วงปี พ.ศ. เกิดใดที่มีคะแนนเฉลี่ย ความพึงพอใจลดลง

เมื่อเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจของพนักงาน ทอท. ในแต่ละช่วงปี พ.ศ. เกิด ในการสำรวจครั้งที่ 2 พบว่า พนักงาน ทอท. ที่เกิดช่วงปี พ.ศ. 2523 – พ.ศ. 2540 มีระดับความพึงพอใจมากที่สุด (คะแนนเฉลี่ย 4.10 คิดเป็นร้อยละ 82.00) ในขณะที่ พนักงาน ทอท. ที่เกิดตั้งแต่ปี พ.ศ. 2541 เป็นต้นไป มีระดับความพึงพอใจน้อย ที่สุด (คะแนนเฉลี่ย 3.91 คิดเป็นร้อยละ 78.20) ดังแผนภาพที่ 3

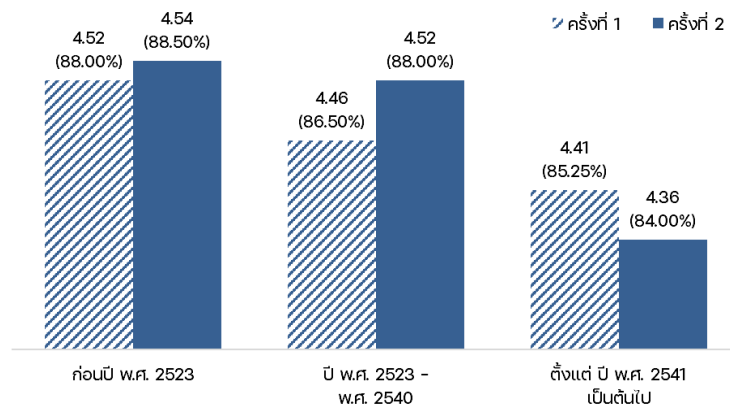


แผนภาพที่ 3 เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจของพนักงาน ทอท. จำแนกตามช่วงปี พ.ศ. เกิด ระหว่างการสำรวจครั้งที่ 1 และครั้งที่ 2

1.2) ระดับความผูกพันในภาพรวมของพนักงาน ทอท. ในแต่ละช่วงปี พ.ศ. เกิด

จากผลการสำรวจระดับความผูกพันของพนักงาน ทอท. แต่ละช่วงปี พ.ศ. เกิด ในการสำรวจครั้งที่ 2 พบว่า พนักงาน ทอท. ที่เกิดช่วงปี พ.ศ. 2523 – พ.ศ. 2540 มีระดับความผูกพันอยู่ที่ 4.52 คิดเป็นร้อยละ 88.00 ซึ่งเพิ่มขึ้นจากการสำรวจครั้งที่ 1 มากที่สุด (คะแนนเฉลี่ย 4.46 คิดเป็นร้อยละ 86.50) คะแนนเฉลี่ยเพิ่มขึ้น 0.06 หรือเพิ่มขึ้นร้อยละ 1.50 ทั้งนี้ ไม่มีพนักงาน ทอท. ในแต่ละช่วงปี พ.ศ. เกิดใดที่มีคะแนนเฉลี่ยความผูกพันลดลง

เมื่อเปรียบเทียบระดับความผูกพันของพนักงาน ทอท. ในแต่ละช่วงปี พ.ศ. เกิด ในการสำรวจครั้งที่ 2 พบว่า พนักงาน ทอท. ที่เกิดก่อนปี พ.ศ. 2523 มีระดับความผูกพันมากที่สุด (คะแนนเฉลี่ย 4.54 คิดเป็นร้อยละ 88.50) ในขณะที่ พนักงาน ทอท. ที่เกิดตั้งแต่ปี พ.ศ. 2541 เป็นต้นไป มีระดับความผูกพันน้อยที่สุด (คะแนนเฉลี่ย 4.36 คิดเป็นร้อยละ 84.00) ดังแผนภาพที่ 4



แผนภาพที่ 4 เปรียบเทียบระดับความผูกพันของพนักงาน ทอท. จำแนกตามช่วงปี พ.ศ. เกิดระหว่างการสำรวจครั้งที่ 1 และครั้งที่ 2

โดยพนักงาน ทอท. ที่เกิดในช่วงปี พ.ศ. ต่างๆ มีรายละเอียดระดับความพึงพอใจและความผูกพัน ดังนี้

(1) ก่อนปี พ.ศ. 2523

จากผลการสำรวจระดับความพึงพอใจของพนักงาน ทอท. ที่เกิดก่อนปี พ.ศ. 2523 ครั้งที่ 2 พบว่า พนักงาน ทอท. มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก (คะแนนเฉลี่ย 4.08 คิดเป็นร้อยละ 81.60) ซึ่งเพิ่มขึ้นจากการสำรวจครั้งที่ 1 (คะแนนเฉลี่ย 3.98 คิดเป็นร้อยละ 79.60) คิดเป็นคะแนนเฉลี่ยที่เพิ่มขึ้น 0.10 หรือเพิ่มขึ้นร้อยละ 2.00

ในกรณีผลการสำรวจระดับความผูกพันของพนักงาน ทอท. ที่เกิดก่อนปี พ.ศ. 2523 ครั้งที่ 2 พบว่า พนักงาน ทอท. มีความผูกพันอยู่ในระดับมากที่สุด (คะแนนเฉลี่ย 4.54 คิดเป็นร้อยละ 88.50) ซึ่งเพิ่มขึ้นจากการสำรวจครั้งที่ 1 (คะแนนเฉลี่ย 4.52 คิดเป็นร้อยละ 88.00) คิดเป็นคะแนนเฉลี่ยที่เพิ่มขึ้น 0.02 หรือเพิ่มขึ้นร้อยละ 0.50 ดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ระดับความพึงพอใจและความผูกพันของพนักงาน ทอท. ที่เกิดก่อนปี พ.ศ. 2523 ระหว่างการสำรวจครั้งที่ 1 และครั้งที่ 2

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน	ระดับคะแนน					
	ครั้งที่ 1		ครั้งที่ 2		การเปลี่ยนแปลง	
	คะแนนเฉลี่ย	คิดเป็นร้อยละ	คะแนนเฉลี่ย	คิดเป็นร้อยละ	คะแนนเฉลี่ย	คิดเป็นร้อยละ
ความพึงพอใจ*						
1. ด้านภาพลักษณ์และชื่อเสียงองค์กร	4.28	85.60	4.33	86.60	0.05	1.00
2. ด้านความมั่นคงขององค์กร	4.34	86.80	4.40	88.00	0.06	1.20
3. ด้านลักษณะงาน	4.11	82.20	4.13	82.60	0.02	0.40
4. ด้านความสำเร็จในงาน	4.17	83.40	4.22	84.40	0.05	1.00
5. ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน	3.92	78.40	3.98	79.60	0.06	1.20
6. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	3.99	79.80	4.05	81.00	0.06	1.20
7. ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน	3.88	77.60	3.88	77.60	0.00	0.00
8. ด้านนโยบายและการบริหาร	3.73	74.60	3.81	76.20	0.08	1.60
9. ด้านผลประโยชน์และค่าตอบแทน	3.62	72.40	3.87	77.40	0.25	5.00
10. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.59	71.80	3.70	74.00	0.11	2.20
11. ด้านการยอมรับระบบประเมินผล การปฏิบัติงาน	3.29	65.80	3.47	69.40	0.18	3.60
12. ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ	3.34	66.80	3.48	69.60	0.14	2.80
ระดับความพึงพอใจในภาพรวม	3.98	79.60	4.08	81.60	0.10	2.00
ระดับความผูกพันต่อองค์กร**						
ระดับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม	4.52	88.00	4.54	88.50	0.02	0.50

หมายเหตุ : * เกณฑ์ในการแปลงค่าคะแนนความพึงพอใจ จากค่าเฉลี่ยเป็นระดับร้อยละ ใช้สูตร คือ (คะแนนเฉลี่ย/คะแนนเต็ม) x 100

** เกณฑ์ในการแปลงค่าคะแนนความผูกพัน จากค่าเฉลี่ยเป็นระดับร้อยละ ใช้สูตร คือ (คะแนนเฉลี่ย - 1) x 25

เมื่อพิจารณาระดับความพึงพอใจในปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน พบว่า ปัจจัยที่มีคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจเพิ่มมากขึ้น 3 อันดับแรก คือ ปัจจัยด้านผลประโยชน์และค่าตอบแทน (คิดเป็นคะแนนเฉลี่ยที่เพิ่มขึ้น 0.25 หรือเพิ่มขึ้นร้อยละ 5.00) รองลงมาคือ ปัจจัยด้านการยอมรับระบบประเมินผลการปฏิบัติงาน (คิดเป็นคะแนนเฉลี่ยที่เพิ่มขึ้น 0.18 หรือเพิ่มขึ้นร้อยละ 3.60) และปัจจัยด้านความก้าวหน้าในอาชีพ (คิดเป็นคะแนนเฉลี่ยที่เพิ่มขึ้น 0.14 หรือเพิ่มขึ้นร้อยละ 2.80) ทั้งนี้ ไม่มีปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานที่มีคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจลดลง

(2) ปี พ.ศ. 2523 – ปี พ.ศ. 2540

จากผลการสำรวจระดับความพึงพอใจของพนักงาน ทอท. ที่เกิดช่วงปี พ.ศ. 2523 - ปี พ.ศ. 2540 ครั้งที่ 2 พบว่า พนักงาน ทอท. มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก (คะแนนเฉลี่ย 4.10 คิดเป็นร้อยละ 82.00) ซึ่งเพิ่มขึ้นจากการสำรวจครั้งที่ 1 (คะแนนเฉลี่ย 3.89 คิดเป็นร้อยละ 77.80) คิดเป็นคะแนนเฉลี่ยที่เพิ่มขึ้น 0.21 หรือเพิ่มขึ้นร้อยละ 4.20

ในกรณีผลการสำรวจระดับความผูกพันของพนักงาน ทอท. ที่เกิดช่วงปี พ.ศ. 2523-ปี พ.ศ. 2540 ครั้งที่ 2 พบว่า พนักงาน ทอท. มีความผูกพันอยู่ในระดับมากที่สุด (คะแนนเฉลี่ย 4.52 คิดเป็นร้อยละ 88.00) ซึ่งเพิ่มขึ้นจากการสำรวจครั้งที่ 1 (คะแนนเฉลี่ย 4.46 คิดเป็นร้อยละ 86.50) คิดเป็นคะแนนเฉลี่ยที่เพิ่มขึ้น 0.06 หรือเพิ่มขึ้นร้อยละ 1.50 ดังตารางที่ 5

ตารางที่ 5 ระดับความพึงพอใจและความผูกพันของพนักงาน ทอท. ที่เกิดช่วงปี พ.ศ. 2523-ปี พ.ศ. 2540 ระหว่างการสำรวจครั้งที่ 1 และครั้งที่ 2

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน	ระดับคะแนน					
	ครั้งที่ 1		ครั้งที่ 2		การเปลี่ยนแปลง	
	คะแนนเฉลี่ย	คิดเป็นร้อยละ	คะแนนเฉลี่ย	คิดเป็นร้อยละ	คะแนนเฉลี่ย	คิดเป็นร้อยละ
ความพึงพอใจ*						
1. ด้านภาพลักษณ์และชื่อเสียงองค์กร	4.17	83.40	4.31	86.20	0.14	2.80
2. ด้านความมั่นคงขององค์กร	4.26	85.20	4.42	88.40	0.16	3.20
3. ด้านลักษณะงาน	4.04	80.80	4.18	83.60	0.14	2.80
4. ด้านความสำเร็จในงาน	4.18	83.60	4.28	85.60	0.10	2.00
5. ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน	3.90	78.00	4.04	80.80	0.14	2.80
6. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	4.01	80.20	4.13	82.60	0.12	2.40
7. ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน	3.92	78.40	3.99	79.80	0.07	1.40
8. ด้านนโยบายและการบริหาร	3.80	76.00	3.95	79.00	0.15	3.00
9. ด้านผลประโยชน์และค่าตอบแทน	3.57	71.40	3.94	78.80	0.37	7.40
10. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.55	71.00	3.73	74.60	0.18	3.60
11. ด้านการยอมรับระบบประเมินผลการทำงาน	3.50	70.00	3.72	74.40	0.22	4.40
12. ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ	3.52	70.40	3.76	75.20	0.24	4.80
ระดับความพึงพอใจในภาพรวม	3.89	77.80	4.10	82.00	0.21	4.20
ระดับความผูกพันต่อองค์กร**						
ระดับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม	4.46	86.50	4.52	88.00	0.06	1.50

หมายเหตุ : * เกณฑ์ในการแปลงค่าคะแนนความพึงพอใจ จากค่าเฉลี่ยเป็นระดับร้อยละ ใช้สูตร คือ (คะแนนเฉลี่ย/คะแนนเต็ม) × 100

** เกณฑ์ในการแปลงค่าคะแนนความผูกพัน จากค่าเฉลี่ยเป็นระดับร้อยละ ใช้สูตร คือ (คะแนนเฉลี่ย - 1) × 25

เมื่อพิจารณาระดับความพึงพอใจในปัจจุบันที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน พบว่า ปัจจัยที่มีคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจเพิ่มมากขึ้น 3 อันดับแรก คือ ปัจจัยด้านผลประโยชน์และค่าตอบแทน (คิดเป็นคะแนนเฉลี่ยที่เพิ่มขึ้น 0.37 หรือเพิ่มขึ้นร้อยละ 7.40) รองลงมาคือ ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในอาชีพ (คิดเป็นคะแนนเฉลี่ยที่เพิ่มขึ้น 0.24 หรือเพิ่มขึ้นร้อยละ 4.80) และปัจจัยด้านการยอมรับระบบประเมินผลการปฏิบัติงาน (คิดเป็นคะแนนเฉลี่ยที่เพิ่มขึ้น 0.22 หรือเพิ่มขึ้นร้อยละ 4.40) ทั้งนี้ ไม่มีปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานที่มีคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจลดลง

(3) ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2541 เป็นต้นไป

จากผลการสำรวจระดับความพึงพอใจของพนักงาน ทอท. ที่เกิดตั้งแต่ปี พ.ศ. 2541 เป็นต้นไป ครั้งที่ 2 พบว่า พนักงาน ทอท. มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก (คะแนนเฉลี่ย 3.91 คิดเป็นร้อยละ 78.20) ซึ่งเพิ่มขึ้นจากการสำรวจครั้งที่ 1 (คะแนนเฉลี่ย 3.88 คิดเป็นร้อยละ 77.60) คิดเป็นคะแนนเฉลี่ยที่เพิ่มขึ้น 0.03 หรือเพิ่มขึ้นร้อยละ 0.60

ในกรณีผลการสำรวจระดับความผูกพันของพนักงาน ทอท. ที่เกิดตั้งแต่ปี พ.ศ. 2541 เป็นต้นไป ครั้งที่ 2 พบว่า พนักงาน ทอท. มีความผูกพันอยู่ในระดับมาก (คะแนนเฉลี่ย 4.36 คิดเป็นร้อยละ 84.00) ซึ่งลดลงจากการสำรวจครั้งที่ 1 (คะแนนเฉลี่ย 4.41 คิดเป็นร้อยละ 85.25) คิดเป็นคะแนนเฉลี่ยที่ลดลง 0.05 หรือลดลงร้อยละ 1.25 ดังตารางที่ 6

ตารางที่ 6 ระดับความพึงพอใจและความผูกพันของพนักงาน ทอท. ที่เกิดตั้งแต่ปี พ.ศ. 2541 เป็นต้นไป ระหว่างการสำรวจครั้งที่ 1 และครั้งที่ 2

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน	ระดับคะแนน					
	ครั้งที่ 1		ครั้งที่ 2		การเปลี่ยนแปลง	
	คะแนนเฉลี่ย	คิดเป็นร้อยละ	คะแนนเฉลี่ย	คิดเป็นร้อยละ	คะแนนเฉลี่ย	คิดเป็นร้อยละ
ความพึงพอใจ*						
1. ด้านภาพลักษณ์และชื่อเสียงองค์กร	4.38	87.60	4.33	86.60	-0.05	-1.00
2. ด้านความมั่นคงขององค์กร	4.38	87.60	4.42	88.40	0.04	0.80
3. ด้านลักษณะงาน	4.25	85.00	4.21	84.20	-0.04	-0.80
4. ด้านความสำเร็จในงาน	4.25	85.00	4.29	85.80	0.04	0.80
5. ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน	4.11	82.20	4.02	80.40	-0.09	-1.80
6. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	4.19	83.80	4.11	82.20	-0.08	-1.60
7. ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน	4.30	86.00	4.14	82.80	-0.16	-3.20
8. ด้านนโยบายและการบริหาร	3.76	75.20	4.03	80.60	0.27	5.40
9. ด้านผลประโยชน์และค่าตอบแทน	3.77	75.40	4.08	81.60	0.31	6.20
10. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.75	75.00	3.99	79.80	0.24	4.80
11. ด้านการยอมรับระบบประเมินผลการปฏิบัติงาน	3.34	66.80	3.97	79.40	0.63	12.60
12. ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ	3.42	68.40	3.92	78.40	0.50	10.00

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน	ระดับคะแนน					
	ครั้งที่ 1		ครั้งที่ 2		การเปลี่ยนแปลง	
	คะแนนเฉลี่ย	คิดเป็นร้อยละ	คะแนนเฉลี่ย	คิดเป็นร้อยละ	คะแนนเฉลี่ย	คิดเป็นร้อยละ
ระดับความพึงพอใจในภาพรวม	3.88	77.60	3.91	78.20	0.03	0.60
ระดับความผูกพันต่อองค์กร**						
ระดับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม	4.41	85.25	4.36	84.00	-0.05	-1.25

หมายเหตุ : * เกณฑ์ในการแปลงค่าคะแนนความพึงพอใจ จากค่าเฉลี่ยเป็นระดับร้อยละ ใช้สูตร คือ (คะแนนเฉลี่ย/คะแนนเต็ม) x 100

** เกณฑ์ในการแปลงค่าคะแนนความผูกพัน จากค่าเฉลี่ยเป็นระดับร้อยละ ใช้สูตร คือ (คะแนนเฉลี่ย - 1) x 25

เมื่อพิจารณาระดับความพึงพอใจในปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน พบว่า ปัจจัยที่มีคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจเพิ่มมากขึ้น 3 อันดับแรก คือ ปัจจัยด้านการยอมรับระบบประเมินผลการปฏิบัติงาน (คิดเป็นคะแนนเฉลี่ยที่เพิ่มขึ้น 0.63 หรือเพิ่มขึ้นร้อยละ 12.60) รองลงมาคือ ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในอาชีพ (คิดเป็นคะแนนเฉลี่ยที่เพิ่มขึ้น 0.50 หรือเพิ่มขึ้นร้อยละ 10.00) และปัจจัยด้านผลประโยชน์และค่าตอบแทน (คิดเป็นคะแนนเฉลี่ยที่เพิ่มขึ้น 0.31 หรือเพิ่มขึ้นร้อยละ 6.20)

ทั้งนี้ ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานที่มีคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจลดลงมากที่สุด 3 อันดับแรก ได้แก่ ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน (คิดเป็นคะแนนเฉลี่ยที่ลดลง 0.16 หรือลดลงร้อยละ 3.20) รองลงมาคือ ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน (คิดเป็นคะแนนเฉลี่ยที่ลดลง 0.09 หรือลดลงร้อยละ 1.80) และปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (คิดเป็นคะแนนเฉลี่ยที่ลดลง 0.08 หรือลดลงร้อยละ 1.60)

2) ความพึงพอใจและความผูกพันของพนักงาน ทอท. จำแนกตามสถานที่ปฏิบัติงาน ได้แก่

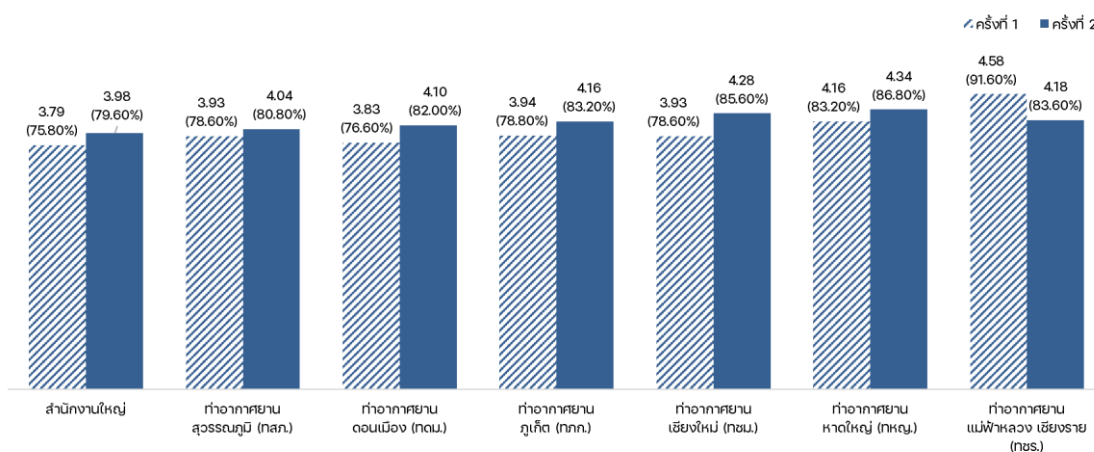
- (1) สำนักงานใหญ่
- (2) ท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ (ทสภ.)
- (3) ท่าอากาศยานดอนเมือง (ทดม.)
- (4) ท่าอากาศยานภูเก็ต (ทภก.)
- (5) ท่าอากาศยานเชียงใหม่ (ทชม.)
- (6) ท่าอากาศยานหาดใหญ่ (ทหญ.)
- (7) ท่าอากาศยานแม่ฟ้าหลวง เชียงราย (ทชร.)

2.1) ระดับความพึงพอใจในภาพรวมของพนักงาน ทอท. ในแต่ละสถานที่ปฏิบัติงาน

จากผลการสำรวจระดับความพึงพอใจของพนักงาน ทอท. ในแต่ละสถานที่ปฏิบัติงาน ในการสำรวจครั้งที่ 2 พบว่า พนักงาน ทอท. ที่ปฏิบัติงานท่าอากาศยานเชียงใหม่ (ทชร.) มีระดับความพึงพอใจอยู่ที่ 4.28 คิดเป็นร้อยละ 85.60 ซึ่งเพิ่มขึ้นจากการสำรวจครั้งที่ 1 มากที่สุด (คะแนนเฉลี่ย 3.93 คิดเป็นร้อยละ 78.60) คิดเป็นคะแนนเฉลี่ยที่เพิ่มขึ้น 0.35 หรือเพิ่มขึ้นร้อยละ 7.00 ในขณะที่ พนักงาน ทอท. ที่ปฏิบัติงานท่าอากาศยานแม่ฟ้าหลวง

เชียงราย (ทชร.) มีระดับความพึงพอใจอยู่ที่ 4.18 คิดเป็นร้อยละ 83.60 ซึ่งลดลงจากการสำรวจครั้งที่ 1 มากที่สุด (คะแนนเฉลี่ย 4.59 คิดเป็นร้อยละ 91.60) คิดเป็นคะแนนเฉลี่ยที่ลดลง 0.40 หรือลดลงร้อยละ 8.00

เมื่อเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจของพนักงาน ทอท. ในแต่ละสถานที่ปฏิบัติงาน ในการสำรวจครั้งที่ 2 พบว่า พนักงาน ทอท. ที่ปฏิบัติงานท่าอากาศยานหาดใหญ่ (ทหญ.) มีระดับความพึงพอใจมากที่สุด (คะแนนเฉลี่ย 4.34 คิดเป็นร้อยละ 86.80) รองลงมาคือ พนักงาน ทอท. ที่ปฏิบัติงานท่าอากาศยานเชียงใหม่ (ทชม.) (คะแนนเฉลี่ย 4.28 คิดเป็นร้อยละ 85.60) ในขณะที่ พนักงาน ทอท. ปฏิบัติงานสำนักงานใหญ่ มีระดับความพึงพอใจน้อยที่สุด (คะแนนเฉลี่ย 3.98 คิดเป็นร้อยละ 79.60) ดังแผนภาพที่ 5

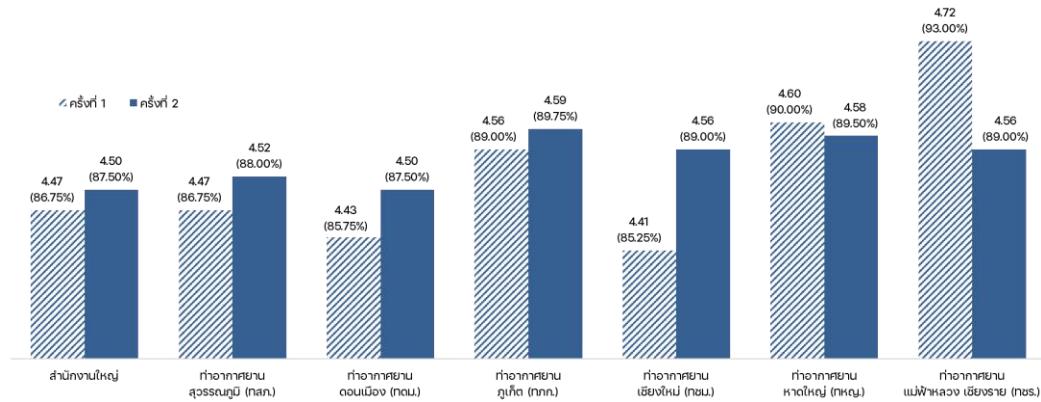


แผนภาพที่ 5 เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจของพนักงาน ทอท. จำแนกตามสถานที่ปฏิบัติงาน ระหว่างการสำรวจครั้งที่ 1 และครั้งที่ 2

2.2) ระดับความผูกพันในภาพรวมของพนักงาน ทอท. ในแต่ละสถานที่ปฏิบัติงาน

จากผลการสำรวจระดับความผูกพันของพนักงาน ทอท. ในแต่ละสถานที่ปฏิบัติงาน ในการสำรวจครั้งที่ 2 พบว่า พนักงาน ทอท. ที่ปฏิบัติงานท่าอากาศยานเชียงใหม่ (ทชม.) มีความผูกพันอยู่ที่ 4.56 คิดเป็นร้อยละ 89.00 ซึ่งเพิ่มขึ้นจากการสำรวจครั้งที่ 1 มากที่สุด (คะแนนเฉลี่ย 4.41 คิดเป็นร้อยละ 85.25) คะแนนเฉลี่ยเพิ่มขึ้น 0.15 หรือเพิ่มขึ้นร้อยละ 3.75 ในขณะที่ พนักงาน ทอท. ที่ปฏิบัติงานท่าอากาศยานแม่ฟ้าหลวง เชียงราย (ทชร.) มีความผูกพันอยู่ที่ 4.56 คิดเป็นร้อยละ 89.00 ซึ่งลดลงจากการสำรวจครั้งที่ 1 มากที่สุด (คะแนนเฉลี่ย 4.72 คิดเป็นร้อยละ 93.00) คิดเป็นคะแนนเฉลี่ยที่ลดลง 0.16 หรือลดลงร้อยละ 4.00

เมื่อเปรียบเทียบระดับความผูกพันของพนักงาน ทอท. ในแต่ละสถานที่ปฏิบัติงาน ในการสำรวจครั้งที่ 2 พบว่า พนักงาน ทอท. ที่ปฏิบัติงานท่าอากาศยานภูเก็ต (ทกก.) มีระดับความผูกพันมากที่สุด (คะแนนเฉลี่ย 4.59 คิดเป็นร้อยละ 89.75) ในขณะที่ พนักงาน ทอท. ที่ปฏิบัติงานสำนักงานใหญ่ และท่าอากาศยานดอนเมือง (ทดม.) มีระดับความผูกพันน้อยที่สุด (คะแนนเฉลี่ย 4.50 คิดเป็นร้อยละ 87.50) ดังแผนภาพที่ 6



แผนภาพที่ 6 เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจของพนักงาน ทอท. จำแนกตามสถานที่ปฏิบัติงาน ระหว่างการสำรวจครั้งที่ 1 และครั้งที่ 2

โดยพนักงาน ทอท. ที่ปฏิบัติงานสถานที่ต่างๆ มีรายละเอียดระดับความพึงพอใจและความผูกพัน ดังนี้

(1) สำนักงานใหญ่

จากผลการสำรวจระดับความพึงพอใจของพนักงาน ทอท. ที่ปฏิบัติงานสำนักงานใหญ่ ครั้งที่ 2 พบว่าพนักงาน ทอท. มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก (คะแนนเฉลี่ย 3.98 คิดเป็นร้อยละ 79.60)ซึ่งเพิ่มขึ้นจากการสำรวจครั้งที่ 1 (คะแนนเฉลี่ย 3.79 คิดเป็นร้อยละ 75.80) คิดเป็นคะแนนเฉลี่ยที่เพิ่มขึ้น 0.19 หรือเพิ่มขึ้นร้อยละ 3.80

ในกรณีผลการสำรวจระดับความผูกพันของพนักงาน ทอท. ที่ปฏิบัติงานสำนักงานใหญ่ ครั้งที่ 2 พบว่าพนักงาน ทอท. มีความผูกพันอยู่ในระดับมากที่สุด (คะแนนเฉลี่ย 4.50 คิดเป็นร้อยละ 87.50) ซึ่งเพิ่มขึ้นจากการสำรวจครั้งที่ 1 (คะแนนเฉลี่ย 4.47 คิดเป็นร้อยละ 86.75) คิดเป็นคะแนนเฉลี่ยที่เพิ่มขึ้น 0.03 หรือเพิ่มขึ้นร้อยละ 0.75 ดังตารางที่ 7

ตารางที่ 7 ระดับความพึงพอใจและความผูกพันของพนักงาน ทอท. ที่ปฏิบัติงานสำนักงานใหญ่ ระหว่างการสำรวจครั้งที่ 1 และครั้งที่ 2

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน	ระดับคะแนน					
	ครั้งที่ 1		ครั้งที่ 2		การเปลี่ยนแปลง	
	คะแนนเฉลี่ย	คิดเป็นร้อยละ	คะแนนเฉลี่ย	คิดเป็นร้อยละ	คะแนนเฉลี่ย	คิดเป็นร้อยละ
ความพึงพอใจ*						
1. ด้านภาพลักษณ์และชื่อเสียงองค์กร	4.12	82.40	4.27	85.40	0.15	3.00
2. ด้านความมั่นคงขององค์กร	4.27	85.40	4.39	87.80	0.12	2.40
3. ด้านลักษณะงาน	4.04	80.80	4.08	81.60	0.04	0.80
4. ด้านความสำเร็จในงาน	4.16	83.20	4.18	83.60	0.02	0.40
5. ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน	3.81	76.20	3.92	78.40	0.11	2.20
6. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	3.98	79.60	4.04	80.80	0.06	1.20
7. ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน	3.92	78.40	3.98	79.60	0.06	1.20
8. ด้านนโยบายและการบริหาร	3.63	72.60	3.79	75.80	0.16	3.20
9. ด้านผลประโยชน์และค่าตอบแทน	3.39	67.80	3.75	75.00	0.36	7.20
10. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.46	69.20	3.69	73.80	0.23	4.60
11. ด้านการยอมรับระบบประเมินผลการปฏิบัติงาน	3.24	64.80	3.50	70.00	0.26	5.20
12. ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ	3.18	63.60	3.42	68.40	0.24	4.80
ระดับความพึงพอใจในภาพรวม	3.79	75.80	3.98	79.60	0.19	3.80
ระดับความผูกพันต่อองค์กร**						
ระดับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม	4.47	86.75	4.50	87.50	0.03	0.75

หมายเหตุ : * เกณฑ์ในการแปลงค่าคะแนนความพึงพอใจ จากค่าเฉลี่ยเป็นระดับร้อยละ ใช้สูตร คือ (คะแนนเฉลี่ย/คะแนนเต็ม) x 100

** เกณฑ์ในการแปลงค่าคะแนนความผูกพัน จากค่าเฉลี่ยเป็นระดับร้อยละ ใช้สูตร คือ (คะแนนเฉลี่ย - 1) x 25

เมื่อพิจารณาระดับความพึงพอใจในปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน พบว่า ปัจจัยที่มีคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจเพิ่มมากขึ้น 3 อันดับแรก คือ ปัจจัยด้านผลประโยชน์และค่าตอบแทน (คิดเป็นคะแนนเฉลี่ยที่เพิ่มขึ้น 0.36 หรือเพิ่มขึ้นร้อยละ 7.20) รองลงมาคือ ปัจจัยด้านการยอมรับระบบประเมินผลการปฏิบัติงาน (คิดเป็นคะแนนเฉลี่ยที่เพิ่มขึ้น 0.26 หรือเพิ่มขึ้นร้อยละ 5.20) และปัจจัยด้านความก้าวหน้าในอาชีพ (คิดเป็นคะแนนเฉลี่ยที่เพิ่มขึ้น 0.24 หรือเพิ่มขึ้นร้อยละ 4.80) ทั้งนี้ ไม่มีปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานที่มีคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจลดลง

(2) ทำอากาศยานสุวรรณภูมิ (ทสภ.)

จากผลการสำรวจระดับความพึงพอใจของพนักงาน ทอท. ที่ปฏิบัติงานทำอากาศยานสุวรรณภูมิ (ทสภ.) ครั้งที่ 2 พบว่า พนักงาน ทอท. มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก (คะแนนเฉลี่ย 4.04 คิดเป็นร้อยละ 80.80) ซึ่งเพิ่มขึ้นจากการสำรวจครั้งที่ 1 (คะแนนเฉลี่ย 3.93 คิดเป็นร้อยละ 78.60) คิดเป็นคะแนนเฉลี่ยที่เพิ่มขึ้น 0.11 หรือเพิ่มขึ้นร้อยละ 2.20

ในกรณีผลการสำรวจระดับความผูกพันของพนักงาน ทอท. ที่ปฏิบัติงานทำอากาศยานสุวรรณภูมิ (ทสภ.) ครั้งที่ 2 พบว่า พนักงาน ทอท. มีความผูกพันอยู่ในระดับมากที่สุด (คะแนนเฉลี่ย 4.52 คิดเป็นร้อยละ 88.00) ซึ่งเพิ่มขึ้นจากการสำรวจครั้งที่ 1 (คะแนนเฉลี่ย 4.47 คิดเป็นร้อยละ 86.75) คิดเป็นคะแนนเฉลี่ยที่เพิ่มขึ้น 0.05 หรือเพิ่มขึ้นร้อยละ 1.25 ดังตารางที่ 8

ตารางที่ 8 ระดับความพึงพอใจและความผูกพันของพนักงาน ทอท. ที่ปฏิบัติงานทำอากาศยานสุวรรณภูมิ (ทสภ.) ระหว่างการสำรวจครั้งที่ 1 และครั้งที่ 2

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน	ระดับคะแนน					
	ครั้งที่ 1		ครั้งที่ 2		การเปลี่ยนแปลง	
	คะแนนเฉลี่ย	คิดเป็นร้อยละ	คะแนนเฉลี่ย	คิดเป็นร้อยละ	คะแนนเฉลี่ย	คิดเป็นร้อยละ
ความพึงพอใจ*						
1. ด้านภาพลักษณ์และชื่อเสียงองค์กร	4.23	84.60	4.28	85.60	0.05	1.00
2. ด้านความมั่นคงขององค์กร	4.32	86.40	4.37	87.40	0.05	1.00
3. ด้านลักษณะงาน	4.09	81.80	4.12	82.40	0.03	0.60
4. ด้านความสำเร็จในงาน	4.18	83.60	4.23	84.60	0.05	1.00
5. ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน	3.98	79.60	4.01	80.20	0.03	0.60
6. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	4.07	81.40	4.07	81.40	0.00	0.00
7. ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน	4.01	80.20	3.94	78.80	-0.07	-1.40
8. ด้านนโยบายและการบริหาร	3.79	75.80	3.88	77.60	0.09	1.80
9. ด้านผลประโยชน์และค่าตอบแทน	3.64	72.80	3.93	78.60	0.29	5.80
10. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.70	74.00	3.74	74.80	0.04	0.80
11. ด้านการยอมรับระบบประเมินผล การปฏิบัติงาน	3.47	69.40	3.61	72.20	0.14	2.80
12. ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ	3.45	69.00	3.61	72.20	0.16	3.20
ระดับความพึงพอใจในภาพรวม	3.93	78.60	4.04	80.80	0.11	2.20
ระดับความผูกพันต่อองค์กร**						
ระดับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม	4.47	86.75	4.52	88.00	0.05	1.25

หมายเหตุ : * เกณฑ์ในการแปลงค่าคะแนนความพึงพอใจ จากค่าเฉลี่ยเป็นระดับร้อยละ ใช้สูตร คือ (คะแนนเฉลี่ย/คะแนนเต็ม) x 100

** เกณฑ์ในการแปลงค่าคะแนนความผูกพัน จากค่าเฉลี่ยเป็นระดับร้อยละ ใช้สูตร คือ (คะแนนเฉลี่ย - 1) x 25

เมื่อพิจารณาระดับความพึงพอใจในปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน พบว่า ปัจจัยที่มีคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจเพิ่มมากขึ้น 3 อันดับแรก คือ ปัจจัยด้านผลประโยชน์และค่าตอบแทน (คิดเป็นคะแนนเฉลี่ยที่เพิ่มขึ้น 0.29 หรือเพิ่มขึ้นร้อยละ 5.80) รองลงมาคือ ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในอาชีพ (คิดเป็นคะแนนเฉลี่ยที่เพิ่มขึ้น 0.16 หรือเพิ่มขึ้นร้อยละ 3.20) และปัจจัยด้านการยอมรับระบบประเมินผลการปฏิบัติงาน (คิดเป็นคะแนนเฉลี่ยที่เพิ่มขึ้น 0.14 หรือเพิ่มขึ้นร้อยละ 2.80)

ทั้งนี้ ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานที่มีคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจลดลง คือ ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน (คิดเป็นคะแนนเฉลี่ยที่ลดลง 0.07 หรือลดลงร้อยละ 1.40)

(3) ทำอากาศยานตอนเมือง (ทตม.)

จากผลการสำรวจระดับความพึงพอใจของพนักงาน ทอท. ที่ปฏิบัติงานทำอากาศยานตอนเมือง (ทตม.) ครั้งที่ 2 พบว่า พนักงาน ทอท. มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก (คะแนนเฉลี่ย 4.10 คิดเป็นร้อยละ 82.00) ซึ่งเพิ่มขึ้นจากการสำรวจครั้งที่ 1 (คะแนนเฉลี่ย 3.83 คิดเป็นร้อยละ 76.60) คิดเป็นคะแนนเฉลี่ยที่เพิ่มขึ้น 0.27 หรือเพิ่มขึ้นร้อยละ 5.40

ในกรณีผลการสำรวจระดับความผูกพันของพนักงาน ทอท. ที่ปฏิบัติงานทำอากาศยานตอนเมือง (ทตม.) ครั้งที่ 2 พบว่า พนักงาน ทอท. มีความผูกพันอยู่ในระดับมากที่สุด (คะแนนเฉลี่ย 4.50 คิดเป็นร้อยละ 87.50) ซึ่งเพิ่มขึ้นจากการสำรวจครั้งที่ 1 (คะแนนเฉลี่ย 4.43 คิดเป็นร้อยละ 85.75) คิดเป็นคะแนนเฉลี่ยที่เพิ่มขึ้น 0.07 หรือเพิ่มขึ้นร้อยละ 1.75 ดังตารางที่ 9

ตารางที่ 9 ระดับความพึงพอใจและความผูกพันของพนักงาน ทอท. ที่ปฏิบัติงานท่าอากาศยานดอนเมือง (ทดม.) ระหว่างการสำรวจครั้งที่ 1 และครั้งที่ 2

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน	ระดับคะแนน					
	ครั้งที่ 1		ครั้งที่ 2		การเปลี่ยนแปลง	
	คะแนนเฉลี่ย	คิดเป็นร้อยละ	คะแนนเฉลี่ย	คิดเป็นร้อยละ	คะแนนเฉลี่ย	คิดเป็นร้อยละ
ความพึงพอใจ*						
1. ด้านภาพลักษณ์และชื่อเสียงองค์กร	4.11	82.20	4.32	86.40	0.21	4.20
2. ด้านความมั่นคงขององค์กร	4.18	83.60	4.42	88.40	0.24	4.80
3. ด้านลักษณะงาน	3.94	78.80	4.17	83.40	0.23	4.60
4. ด้านความสำเร็จในงาน	4.08	81.60	4.29	85.80	0.21	4.20
5. ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน	3.77	75.40	4.00	80.00	0.23	4.60
6. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	3.87	77.40	4.13	82.60	0.26	5.20
7. ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน	3.71	74.20	3.89	77.80	0.18	3.60
8. ด้านนโยบายและการบริหาร	3.70	74.00	3.91	78.20	0.21	4.20
9. ด้านผลประโยชน์และค่าตอบแทน	3.45	69.00	3.90	78.00	0.45	9.00
10. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.32	66.40	3.59	71.80	0.27	5.40
11. ด้านการยอมรับระบบประเมินผล การปฏิบัติงาน	3.33	66.60	3.65	73.00	0.32	6.40
12. ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ	3.37	67.40	3.73	74.60	0.36	7.20
ระดับความพึงพอใจในภาพรวม	3.83	76.60	4.10	82.00	0.27	5.40
ระดับความผูกพันต่อองค์กร**						
ระดับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม	4.43	85.75	4.50	87.50	0.07	1.75

หมายเหตุ : * เกณฑ์ในการแปลงค่าคะแนนความพึงพอใจ จากค่าเฉลี่ยเป็นระดับร้อยละ ใช้สูตร คือ (คะแนนเฉลี่ย/คะแนนเต็ม) x 100

** เกณฑ์ในการแปลงค่าคะแนนความผูกพัน จากค่าเฉลี่ยเป็นระดับร้อยละ ใช้สูตร คือ (คะแนนเฉลี่ย - 1) x 25

เมื่อพิจารณาระดับความพึงพอใจในปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน พบว่า ปัจจัยที่มีคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจเพิ่มมากขึ้น 3 อันดับแรก คือ ปัจจัยด้านผลประโยชน์และค่าตอบแทน (คิดเป็นคะแนนเฉลี่ยที่เพิ่มขึ้น 0.45 หรือเพิ่มขึ้นร้อยละ 9.00) รองลงมาคือ ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในอาชีพ (คิดเป็นคะแนนเฉลี่ยที่เพิ่มขึ้น 0.36 หรือเพิ่มขึ้นร้อยละ 7.20) และปัจจัยด้านการยอมรับระบบประเมินผลการปฏิบัติงาน (คิดเป็นคะแนนเฉลี่ยที่เพิ่มขึ้น 0.32 หรือเพิ่มขึ้นร้อยละ 6.40) ทั้งนี้ ไม่มีปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานที่มีคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจลดลง

(4) ท่าอากาศยานภูเก็ต (ทภก.)

จากผลการสำรวจระดับความพึงพอใจของพนักงาน ทอท. ที่ปฏิบัติงานท่าอากาศยานภูเก็ต (ทภก.) ครั้งที่ 2 พบว่า พนักงาน ทอท. มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก (คะแนนเฉลี่ย 4.16 คิดเป็นร้อยละ 83.20) ซึ่งเพิ่มขึ้นจาก

การสำรวจครั้งที่ 1 (คะแนนเฉลี่ย 3.94 คิดเป็นร้อยละ 78.80) คิดเป็นคะแนนเฉลี่ยที่เพิ่มขึ้น 0.22 หรือเพิ่มขึ้นร้อยละ 4.40

ในกรณีผลการสำรวจระดับความผูกพันของพนักงาน ทอท. ที่ปฏิบัติงานท่าอากาศยานภูเก็ต (ทกภ.) ครั้งที่ 2 พบว่า พนักงาน ทอท. มีความผูกพันอยู่ในระดับมากที่สุด (คะแนนเฉลี่ย 4.59 คิดเป็นร้อยละ 89.75) ซึ่งเพิ่มขึ้นจากการสำรวจครั้งที่ 1 (คะแนนเฉลี่ย 4.56 คิดเป็นร้อยละ 89.00) คิดเป็นคะแนนเฉลี่ยที่เพิ่มขึ้น 0.03 หรือเพิ่มขึ้นร้อยละ 0.75 ดังตารางที่ 10

ตารางที่ 10 ระดับความพึงพอใจและความผูกพันของพนักงาน ทอท. ที่ปฏิบัติงานท่าอากาศยานภูเก็ต (ทกภ.) ระหว่างการสำรวจครั้งที่ 1 และครั้งที่ 2

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน	ระดับคะแนน					
	ครั้งที่ 1		ครั้งที่ 2		การเปลี่ยนแปลง	
	คะแนนเฉลี่ย	คิดเป็นร้อยละ	คะแนนเฉลี่ย	คิดเป็นร้อยละ	คะแนนเฉลี่ย	คิดเป็นร้อยละ
ความพึงพอใจ*						
1. ด้านภาพลักษณ์และชื่อเสียงองค์กร	4.34	86.80	4.45	89.00	0.11	2.20
2. ด้านความมั่นคงขององค์กร	4.34	86.80	4.52	90.40	0.18	3.60
3. ด้านลักษณะงาน	4.12	82.40	4.28	85.60	0.16	3.20
4. ด้านความสำเร็จในงาน	4.25	85.00	4.35	87.00	0.10	2.00
5. ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน	4.01	80.20	4.08	81.60	0.07	1.40
6. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	4.08	81.60	4.09	81.80	0.01	0.20
7. ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน	3.84	76.80	3.94	78.80	0.10	2.00
8. ด้านนโยบายและการบริหาร	3.68	73.60	3.88	77.60	0.20	4.00
9. ด้านผลประโยชน์และค่าตอบแทน	3.55	71.00	4.01	80.20	0.46	9.20
10. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.61	72.20	3.81	76.20	0.20	4.00
11. ด้านการยอมรับระบบประเมินผล การปฏิบัติงาน	3.32	66.40	3.63	72.60	0.31	6.20
12. ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ	3.56	71.20	3.75	75.00	0.19	3.80
ระดับความพึงพอใจในภาพรวม	3.94	78.80	4.16	83.20	0.22	4.40
ระดับความผูกพันต่อองค์กร**						
ระดับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม	4.56	89.00	4.59	89.75	0.03	0.75

หมายเหตุ : * เกณฑ์ในการแปลงค่าคะแนนความพึงพอใจ จากค่าเฉลี่ยเป็นระดับร้อยละ ใช้สูตร คือ (คะแนนเฉลี่ย/คะแนนเต็ม) x 100

** เกณฑ์ในการแปลงค่าคะแนนความผูกพัน จากค่าเฉลี่ยเป็นระดับร้อยละ ใช้สูตร คือ (คะแนนเฉลี่ย - 1) x 25

เมื่อพิจารณาระดับความพึงพอใจในปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน พบว่า ปัจจัยที่มีคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจเพิ่มมากขึ้น 3 อันดับแรก คือ ปัจจัยด้านผลประโยชน์และค่าตอบแทน (คิดเป็นคะแนนเฉลี่ยที่เพิ่มขึ้น

0.46 หรือเพิ่มขึ้นร้อยละ 9.20) รองลงมาคือ ปัจจัยด้านการยอมรับระบบประเมินผลการปฏิบัติงาน (คิดเป็นคะแนนเฉลี่ยที่เพิ่มขึ้น 0.31 หรือเพิ่มขึ้นร้อยละ 6.20) และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน (คิดเป็นคะแนนเฉลี่ยที่เพิ่มขึ้น 0.20 หรือเพิ่มขึ้นร้อยละ 4.00) ทั้งนี้ ไม่มีปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานที่มีคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจลดลง

(5) ทำอากาศยานเชียงใหม่ (ทชม.)

จากผลการสำรวจระดับความพึงพอใจของพนักงาน ทอท. ที่ปฏิบัติงานทำอากาศยานเชียงใหม่ (ทชม.) ครั้งที่ 2 พบว่า พนักงาน ทอท. มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด (คะแนนเฉลี่ย 4.28 คิดเป็นร้อยละ 85.60) ซึ่งเพิ่มขึ้นจากการสำรวจครั้งที่ 1 (คะแนนเฉลี่ย 3.93 คิดเป็นร้อยละ 78.60) คิดเป็นคะแนนเฉลี่ยที่เพิ่มขึ้น 0.35 หรือเพิ่มขึ้นร้อยละ 7.00

ในกรณีผลการสำรวจระดับความผูกพันของพนักงาน ทอท. ที่ปฏิบัติงานทำอากาศยานเชียงใหม่ (ทชม.) ครั้งที่ 2 พบว่า พนักงาน ทอท. มีความผูกพันอยู่ในระดับมากที่สุด (คะแนนเฉลี่ย 4.56 คิดเป็นร้อยละ 89.00) ซึ่งเพิ่มขึ้นจากการสำรวจครั้งที่ 1 (คะแนนเฉลี่ย 4.41 คิดเป็นร้อยละ 85.25) คิดเป็นคะแนนเฉลี่ยที่เพิ่มขึ้น 0.15 หรือเพิ่มขึ้นร้อยละ 3.75 ดังตารางที่ 11

ตารางที่ 11 ระดับความพึงพอใจและความผูกพันของพนักงาน ทอท. ที่ปฏิบัติงานทำอากาศยานเชียงใหม่ (ทชม.) ระหว่างการสำรวจครั้งที่ 1 และครั้งที่ 2

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน	ระดับคะแนน					
	ครั้งที่ 1		ครั้งที่ 2		การเปลี่ยนแปลง	
	คะแนนเฉลี่ย	คิดเป็นร้อยละ	คะแนนเฉลี่ย	คิดเป็นร้อยละ	คะแนนเฉลี่ย	คิดเป็นร้อยละ
ความพึงพอใจ*						
1. ด้านภาพลักษณ์และชื่อเสียงองค์กร	4.13	82.60	4.37	87.40	0.24	4.80
2. ด้านความมั่นคงขององค์กร	4.17	83.40	4.41	88.20	0.24	4.80
3. ด้านลักษณะงาน	3.99	79.80	4.22	84.40	0.23	4.60
4. ด้านความสำเร็จในงาน	4.11	82.20	4.31	86.20	0.20	4.00
5. ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน	3.88	77.60	4.11	82.20	0.23	4.60
6. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	3.91	78.20	4.20	84.00	0.29	5.80
7. ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน	3.78	75.60	4.08	81.60	0.30	6.00
8. ด้านนโยบายและการบริหาร	3.78	75.60	4.06	81.20	0.28	5.60
9. ด้านผลประโยชน์และค่าตอบแทน	3.67	73.40	4.00	80.00	0.33	6.60
10. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.55	71.00	3.82	76.40	0.27	5.40
11. ด้านการยอมรับระบบประเมินผลการปฏิบัติงาน	3.41	68.20	3.80	76.00	0.39	7.80
12. ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ	3.52	70.40	3.95	79.00	0.43	8.60

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน	ระดับคะแนน					
	ครั้งที่ 1		ครั้งที่ 2		การเปลี่ยนแปลง	
	คะแนนเฉลี่ย	คิดเป็นร้อยละ	คะแนนเฉลี่ย	คิดเป็นร้อยละ	คะแนนเฉลี่ย	คิดเป็นร้อยละ
ระดับความพึงพอใจในภาพรวม	3.93	78.60	4.28	85.60	0.35	7.00
ระดับความผูกพันต่อองค์กร**						
ระดับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม	4.41	85.25	4.56	89.00	0.15	3.75

หมายเหตุ : * เกณฑ์ในการแปลงค่าคะแนนความพึงพอใจ จากค่าเฉลี่ยเป็นระดับร้อยละ ใช้สูตร คือ (คะแนนเฉลี่ย/คะแนนเต็ม) x 100

** เกณฑ์ในการแปลงค่าคะแนนความผูกพัน จากค่าเฉลี่ยเป็นระดับร้อยละ ใช้สูตร คือ (คะแนนเฉลี่ย - 1) x 25

เมื่อพิจารณาระดับความพึงพอใจในปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน พบว่า ปัจจัยที่มีคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจเพิ่มมากขึ้น 3 อันดับแรก คือ ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในอาชีพ (คิดเป็นคะแนนเฉลี่ยที่เพิ่มขึ้น 0.43 หรือเพิ่มขึ้นร้อยละ 8.60) รองลงมาคือ ปัจจัยด้านการยอมรับระบบประเมินผลการปฏิบัติงาน (คิดเป็นคะแนนเฉลี่ยที่เพิ่มขึ้น 0.39 หรือเพิ่มขึ้นร้อยละ 7.80) และปัจจัยด้านผลประโยชน์และค่าตอบแทน (คิดเป็นคะแนนเฉลี่ยที่เพิ่มขึ้น 0.33 หรือเพิ่มขึ้นร้อยละ 6.60) ทั้งนี้ ไม่มีปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานที่มีคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจลดลง

(6) ทำอาภาศยานหัดใหญ่ (ทหญ.)

จากผลการสำรวจระดับความพึงพอใจของพนักงาน ทอท. ที่ปฏิบัติงานทำอาภาศยานหัดใหญ่ (ทหญ.) ครั้งที่ 2 พบว่า พนักงาน ทอท. มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด (คะแนนเฉลี่ย 4.34 คิดเป็นร้อยละ 86.80) ซึ่งเพิ่มขึ้นจากการสำรวจครั้งที่ 1 (คะแนนเฉลี่ย 4.16 คิดเป็นร้อยละ 83.20) คิดเป็นคะแนนเฉลี่ยที่เพิ่มขึ้น 0.18 หรือเพิ่มขึ้นร้อยละ 3.60

ในกรณีผลการสำรวจระดับความผูกพันของพนักงาน ทอท. ที่ปฏิบัติงานทำอาภาศยานหัดใหญ่ (ทหญ.) ครั้งที่ 2 พบว่า พนักงาน ทอท. มีความผูกพันอยู่ในระดับมากที่สุด (คะแนนเฉลี่ย 4.58 คิดเป็นร้อยละ 89.50) ซึ่งลดลงจากการสำรวจครั้งที่ 1 (คะแนนเฉลี่ย 4.60 คิดเป็นร้อยละ 90.00) คิดเป็นคะแนนเฉลี่ยที่ลดลง 0.02 หรือลดลงร้อยละ 0.50 ดังตารางที่ 12

ตารางที่ 12 ระดับความพึงพอใจและความผูกพันของพนักงาน ทอท. ที่ปฏิบัติงานท่าอากาศยานหาดใหญ่ (ทหญ.) ระหว่างการสำรวจครั้งที่ 1 และครั้งที่ 2

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน	ระดับคะแนน					
	ครั้งที่ 1		ครั้งที่ 2		การเปลี่ยนแปลง	
	คะแนนเฉลี่ย	คิดเป็นร้อยละ	คะแนนเฉลี่ย	คิดเป็นร้อยละ	คะแนนเฉลี่ย	คิดเป็นร้อยละ
ความพึงพอใจ*						
1. ด้านภาพลักษณ์และชื่อเสียงองค์กร	4.54	90.80	4.53	90.60	-0.01	-0.20
2. ด้านความมั่นคงขององค์กร	4.58	91.60	4.66	93.20	0.08	1.60
3. ด้านลักษณะงาน	4.37	87.40	4.40	88.00	0.03	0.60
4. ด้านความสำเร็จในงาน	4.44	88.80	4.42	88.40	-0.02	-0.40
5. ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน	4.14	82.80	4.31	86.20	0.17	3.40
6. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	4.25	85.00	4.27	85.40	0.02	0.40
7. ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน	4.30	86.00	4.17	83.40	-0.13	-2.60
8. ด้านนโยบายและการบริหาร	4.21	84.20	4.13	82.60	-0.08	-1.60
9. ด้านผลประโยชน์และค่าตอบแทน	3.99	79.80	4.25	85.00	0.26	5.20
10. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.97	79.40	4.11	82.20	0.14	2.80
11. ด้านการยอมรับระบบประเมินผล การปฏิบัติงาน	3.93	78.60	3.89	77.80	-0.04	-0.80
12. ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ	4.05	81.00	4.03	80.60	-0.02	-0.40
ระดับความพึงพอใจในภาพรวม	4.16	83.20	4.34	86.80	0.18	3.60
ระดับความผูกพันต่อองค์กร**						
ระดับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม	4.60	90.00	4.58	89.50	-0.02	-0.50

หมายเหตุ : * เกณฑ์ในการแปลงค่าคะแนนความพึงพอใจ จากค่าเฉลี่ยเป็นระดับร้อยละ ใช้สูตร คือ (คะแนนเฉลี่ย/คะแนนเต็ม) x 100

** เกณฑ์ในการแปลงค่าคะแนนความผูกพัน จากค่าเฉลี่ยเป็นระดับร้อยละ ใช้สูตร คือ (คะแนนเฉลี่ย - 1) x 25

เมื่อพิจารณาระดับความพึงพอใจในปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน พบว่า ปัจจัยที่มีคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจเพิ่มมากขึ้น 3 อันดับแรก คือ ปัจจัยด้านผลประโยชน์และค่าตอบแทน (คิดเป็นคะแนนเฉลี่ยที่เพิ่มขึ้น 0.26 หรือเพิ่มขึ้นร้อยละ 5.20) รองลงมาคือ ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน (คิดเป็นคะแนนเฉลี่ยที่เพิ่มขึ้น 0.17 หรือเพิ่มขึ้นร้อยละ 3.40) และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน (คิดเป็นคะแนนเฉลี่ยที่เพิ่มขึ้น 0.14 หรือเพิ่มขึ้นร้อยละ 2.80)

ทั้งนี้ มีปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานที่มีคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจลดลงมากที่สุด 3 อันดับ คือ ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน (คิดเป็นคะแนนเฉลี่ยที่ลดลง 0.13 หรือลดลงร้อยละ 2.60) รองลงมาคือ ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหาร (คิดเป็นคะแนนเฉลี่ยที่ลดลง 0.08 หรือลดลงร้อยละ 1.60) และปัจจัยด้านความก้าวหน้าในอาชีพ (คิดเป็นคะแนนเฉลี่ยที่ลดลง 0.02 หรือลดลงร้อยละ 0.40)

(7) ทำอากาศยานแม่ฟ้าหลวง เชียงราย (ทชร.)

จากผลการสำรวจระดับความพึงพอใจของพนักงาน ทอท. ที่ปฏิบัติงานทำอากาศยานแม่ฟ้าหลวง เชียงราย (ทชร.) ครั้งที่ 2 พบว่า พนักงาน ทอท. มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก (คะแนนเฉลี่ย 4.18 คิดเป็นร้อยละ 83.60) ซึ่งลดลงจากการสำรวจครั้งที่ 1 (คะแนนเฉลี่ย 4.58 คิดเป็นร้อยละ 91.60) คิดเป็นคะแนนเฉลี่ยที่ลดลง 0.40 หรือ ลดลงร้อยละ 8.00

ในกรณีผลการสำรวจระดับความผูกพันของพนักงาน ทอท. ที่ปฏิบัติงานทำอากาศยานแม่ฟ้าหลวง เชียงราย (ทชร.) ครั้งที่ 2 พบว่า พนักงาน ทอท. มีความผูกพันอยู่ในระดับมากที่สุด (คะแนนเฉลี่ย 4.56 คิดเป็นร้อยละ 89.00) ซึ่งลดลงจากการสำรวจครั้งที่ 1 (คะแนนเฉลี่ย 4.72 คิดเป็นร้อยละ 93.00) คิดเป็นคะแนนเฉลี่ยที่ลดลง 0.16 หรือลดลงร้อยละ 4.00 ดังตารางที่ 13

ตารางที่ 13 ระดับความพึงพอใจและความผูกพันของพนักงาน ทอท. ที่ปฏิบัติงานทำอากาศยานแม่ฟ้าหลวง เชียงราย (ทชร.) ระหว่างการสำรวจครั้งที่ 1 และครั้งที่ 2

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน	ระดับคะแนน					
	ครั้งที่ 1		ครั้งที่ 2		การเปลี่ยนแปลง	
	คะแนนเฉลี่ย	คิดเป็นร้อยละ	คะแนนเฉลี่ย	คิดเป็นร้อยละ	คะแนนเฉลี่ย	คิดเป็นร้อยละ
ความพึงพอใจ*						
1. ด้านภาพลักษณ์และชื่อเสียงองค์กร	4.60	92.00	4.45	89.00	-0.15	-3.00
2. ด้านความมั่นคงขององค์กร	4.69	93.80	4.53	90.60	-0.16	-3.20
3. ด้านลักษณะงาน	4.54	90.80	4.15	83.00	-0.39	-7.80
4. ด้านความสำเร็จในงาน	4.56	91.20	4.18	83.60	-0.38	-7.60
5. ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน	4.30	86.00	4.12	82.40	-0.18	-3.60
6. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	4.27	85.40	4.10	82.00	-0.17	-3.40
7. ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน	4.26	85.20	4.10	82.00	-0.16	-3.20
8. ด้านนโยบายและการบริหาร	4.35	87.00	4.21	84.20	-0.14	-2.80
9. ด้านผลประโยชน์และค่าตอบแทน	4.31	86.20	4.21	84.20	-0.10	-2.00
10. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.97	79.40	3.82	76.40	-0.15	-3.00
11. ด้านการยอมรับระบบประเมินผล การปฏิบัติงาน	4.07	81.40	3.87	77.40	-0.20	-4.00
12. ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ	4.22	84.40	3.82	76.40	-0.40	-8.00

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน	ระดับคะแนน					
	ครั้งที่ 1		ครั้งที่ 2		การเปลี่ยนแปลง	
	คะแนน เฉลี่ย	คิดเป็น ร้อยละ	คะแนน เฉลี่ย	คิดเป็น ร้อยละ	คะแนน เฉลี่ย	คิดเป็น ร้อยละ
ระดับความพึงพอใจในภาพรวม	4.58	91.60	4.18	83.60	-0.40	-8.00
ระดับความผูกพันต่อองค์กร**						
ระดับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม	4.72	93.00	4.56	89.00	-0.16	-4.00

หมายเหตุ : * เกณฑ์ในการแปลงค่าคะแนนความพึงพอใจ จากค่าเฉลี่ยเป็นระดับร้อยละ ใช้สูตร คือ (คะแนนเฉลี่ย/คะแนนเต็ม) x 100

** เกณฑ์ในการแปลงค่าคะแนนความผูกพัน จากค่าเฉลี่ยเป็นระดับร้อยละ ใช้สูตร คือ (คะแนนเฉลี่ย - 1) x 25

เมื่อพิจารณาระดับความพึงพอใจในปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน พบว่า ไม่มีปัจจัยที่มีคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจที่เพิ่มมากขึ้น

ทั้งนี้ มีปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานที่มีคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจลดลงมากที่สุด 3 อันดับ คือ ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในอาชีพ (คิดเป็นคะแนนเฉลี่ยที่ลดลง 0.40 หรือลดลงร้อยละ 8.00) รองลงมาคือ ปัจจัยด้านลักษณะงาน (คิดเป็นคะแนนเฉลี่ยที่ลดลง 0.39 หรือลดลงร้อยละ 7.80) และปัจจัยด้านความสำเร็จในงาน (คิดเป็นคะแนนเฉลี่ยที่ลดลง 0.38 หรือลดลงร้อยละ 7.60)

3) ความพึงพอใจและความผูกพันของพนักงาน ทอท. จำแนกตามกลุ่มพนักงาน ได้แก่

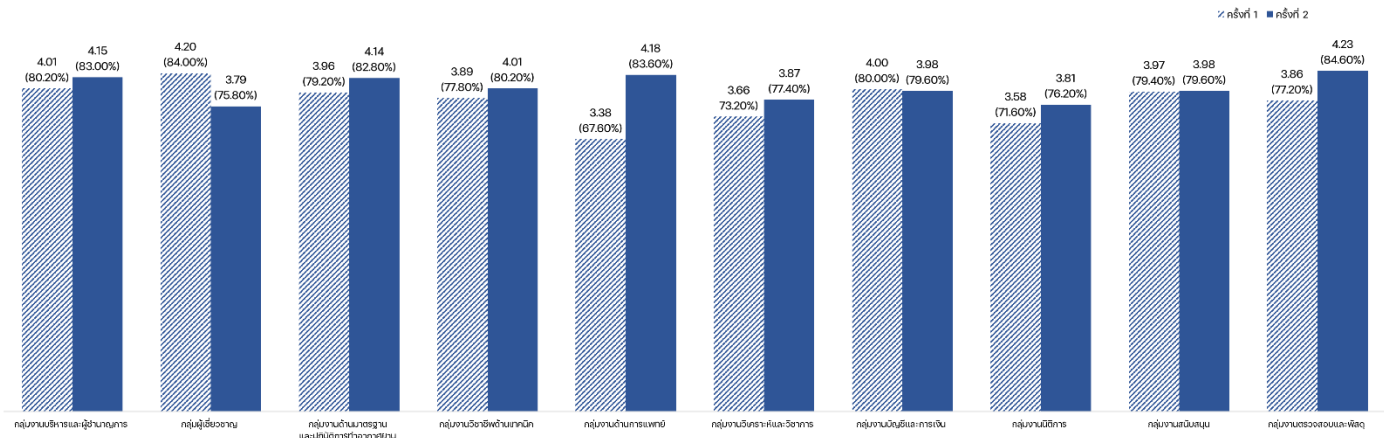
- (1) กลุ่มงานบริหารและชำนาญการ
- (2) กลุ่มผู้เชี่ยวชาญ
- (3) กลุ่มงานด้านมาตรฐานและปฏิบัติการท่าอากาศยาน
- (4) กลุ่มงานวิชาชีพด้านเทคนิค
- (5) กลุ่มงานด้านการแพทย์
- (6) กลุ่มงานวิเคราะห์และวิชาการ
- (7) กลุ่มงานบัญชีและการเงิน
- (8) กลุ่มงานนิติการ
- (9) กลุ่มงานสนับสนุน
- (10) กลุ่มงานตรวจสอบและพัสดุ

3.1) ระดับความพึงพอใจในภาพรวมของพนักงาน ทอท. ในแต่ละกลุ่มพนักงาน

จากผลการสำรวจระดับความพึงพอใจของพนักงาน ทอท. ในแต่ละกลุ่มพนักงาน ในการสำรวจครั้งที่ 2 พบว่า พนักงานกลุ่มงานด้านการแพทย์ มีระดับความพึงพอใจอยู่ที่ 4.18 คิดเป็นร้อยละ 83.60 ซึ่งเพิ่มขึ้นจากการสำรวจครั้งที่ 1 มากที่สุด (คะแนนเฉลี่ย 3.38 คิดเป็นร้อยละ 67.60) คิดเป็นคะแนนเฉลี่ยที่เพิ่มขึ้น 0.80 หรือเพิ่มขึ้นร้อยละ 16.00 ในขณะที่ พนักงานกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ มีระดับความพึงพอใจอยู่ที่ 3.79 คิดเป็นร้อยละ 75.80

ซึ่งลดลงจากการสำรวจครั้งที่ 1 มากที่สุด (คะแนนเฉลี่ย 4.20 คิดเป็นร้อยละ 84.00) คิดเป็นคะแนนเฉลี่ยที่ลดลง 0.41 หรือลดจ้อยละ 8.20

เมื่อเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจของพนักงาน ทอท. ในแต่ละกลุ่มพนักงาน ในการสำรวจครั้งที่ 2 พบว่า พนักงานกลุ่มงานตรวจสอบและพัสดุ มีระดับความพึงพอใจมากที่สุด (คะแนนเฉลี่ย 4.23 คิดเป็นร้อยละ 84.60) รองลงมาคือ พนักงานกลุ่มงานด้านการแพทย์ (คะแนนเฉลี่ย 4.18 คิดเป็นร้อยละ 83.60) ในขณะที่ พนักงานกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ มีระดับความพึงพอใจน้อยที่สุด (คะแนนเฉลี่ย 3.79 คิดเป็นร้อยละ 75.80) ดังแผนภาพที่ 7

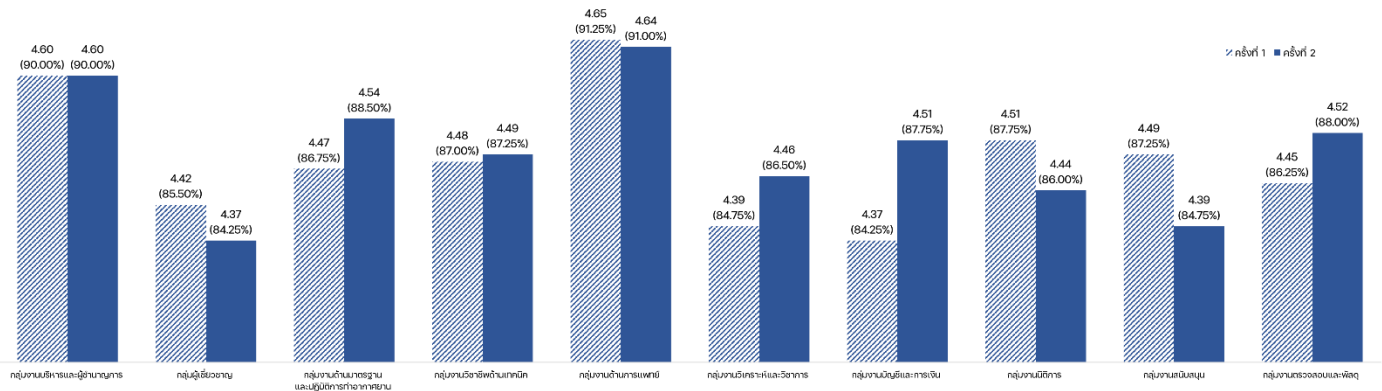


แผนภาพที่ 7 เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจของพนักงาน ทอท. จำแนกตามกลุ่มพนักงาน ระหว่างการสำรวจครั้งที่ 1 และครั้งที่ 2

3.2) ระดับความผูกพันในภาพรวมของพนักงาน ทอท. ในแต่ละกลุ่มพนักงาน

จากผลการสำรวจระดับความผูกพันของพนักงาน ทอท. ในแต่ละกลุ่มพนักงาน ในการสำรวจครั้งที่ 2 พบว่า พนักงานกลุ่มงานบัญชีและการเงิน มีระดับความผูกพันอยู่ที่ 4.51 คิดเป็นร้อยละ 87.75 ซึ่งเพิ่มขึ้นจากการสำรวจครั้งที่ 1 มากที่สุด (คะแนนเฉลี่ย 4.37 คิดเป็นร้อยละ 84.25) คะแนนเฉลี่ยเพิ่มขึ้น 0.14 หรือเพิ่มขึ้นร้อยละ 3.50 ในขณะที่ พนักงานกลุ่มงานสนับสนุน มีระดับความผูกพันอยู่ที่ 4.39 คิดเป็นร้อยละ 84.75 ซึ่งลดลงจากการสำรวจครั้งที่ 1 มากที่สุด (คะแนนเฉลี่ย 4.49 คิดเป็นร้อยละ 87.25) คิดเป็นคะแนนเฉลี่ยที่ลดลง 0.10 หรือลดจ้อยละ 2.50

เมื่อเปรียบเทียบระดับความผูกพันของพนักงาน ทอท. ในแต่ละกลุ่มพนักงาน ในการสำรวจครั้งที่ 2 พบว่า พนักงานกลุ่มงานด้านการแพทย์ มีระดับความผูกพันมากที่สุด (คะแนนเฉลี่ย 4.64 คิดเป็นร้อยละ 91.00) ในขณะที่ พนักงานกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ มีระดับความผูกพันน้อยที่สุด (คะแนนเฉลี่ย 4.37 คิดเป็นร้อยละ 84.25) ดังแผนภาพที่ 8



แผนภาพที่ 8 เปรียบเทียบระดับความผูกพันของพนักงาน ทอท. จำแนกตามกลุ่มพนักงาน ระหว่างการสำรวจครั้งที่ 1 และครั้งที่ 2

โดยพนักงาน ทอท. แต่ละกลุ่มพนักงาน มีรายละเอียดระดับความพึงพอใจและความผูกพัน ดังนี้

(1) กลุ่มงานบริหารและผู้ชำนาญการ

จากผลการสำรวจระดับความพึงพอใจของกลุ่มงานบริหารและผู้ชำนาญการ ครั้งที่ 2 พบว่า พนักงานมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก (คะแนนเฉลี่ย 4.15 คิดเป็นร้อยละ 83.00) ซึ่งเพิ่มขึ้นจากการสำรวจครั้งที่ 1 (คะแนนเฉลี่ย 4.01 คิดเป็นร้อยละ 80.20) คิดเป็นคะแนนเฉลี่ยที่เพิ่มขึ้น 0.14 หรือเพิ่มขึ้นร้อยละ 2.80

ในกรณีผลการสำรวจระดับความผูกพันของกลุ่มงานบริหารและผู้ชำนาญการ ครั้งที่ 2 พบว่า พนักงานมีความผูกพันอยู่ในระดับมากที่สุด (คะแนนเฉลี่ย 4.60 คิดเป็นร้อยละ 90.00) ซึ่งมีระดับความผูกพันเท่ากับการสำรวจครั้งที่ 1 (คะแนนเฉลี่ย 4.60 คิดเป็นร้อยละ 90.00) ดังตารางที่ 14

ตารางที่ 14 ระดับความพึงพอใจและความผูกพันของกลุ่มงานบริหารและผู้อำนวยการ ระหว่างการสำรวจครั้งที่ 1 และครั้งที่ 2

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน	ระดับคะแนน					
	ครั้งที่ 1		ครั้งที่ 2		การเปลี่ยนแปลง	
	คะแนนเฉลี่ย	คิดเป็นร้อยละ	คะแนนเฉลี่ย	คิดเป็นร้อยละ	คะแนนเฉลี่ย	คิดเป็นร้อยละ
ความพึงพอใจ*						
1. ด้านภาพลักษณ์และชื่อเสียงองค์กร	4.34	86.80	4.41	88.20	0.07	1.40
2. ด้านความมั่นคงขององค์กร	4.44	88.80	4.47	89.40	0.03	0.60
3. ด้านลักษณะงาน	4.24	84.80	4.21	84.20	-0.03	-0.60
4. ด้านความสำเร็จในงาน	4.31	86.20	4.27	85.40	-0.04	-0.80
5. ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน	4.01	80.20	4.03	80.60	0.02	0.40
6. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	4.10	82.00	4.10	82.00	0.00	0.00
7. ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน	4.05	81.00	3.98	79.60	-0.07	-1.40
8. ด้านนโยบายและการบริหาร	3.87	77.40	3.84	76.80	-0.03	-0.60
9. ด้านผลประโยชน์และค่าตอบแทน	3.73	74.60	3.88	77.60	0.15	3.00
10. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.70	74.00	3.74	74.80	0.04	0.80
11. ด้านการยอมรับระบบประเมินผล การปฏิบัติงาน	3.35	67.00	3.45	69.00	0.10	2.00
12. ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ	3.37	67.40	3.40	68.00	0.03	0.60
ระดับความพึงพอใจในภาพรวม	4.01	80.20	4.15	83.00	0.14	2.80
ระดับความผูกพันต่อองค์กร**						
ระดับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม	4.60	90.00	4.60	90.00	0.00	0.00

หมายเหตุ : * เกณฑ์ในการแปลงค่าคะแนนความพึงพอใจ จากค่าเฉลี่ยเป็นระดับร้อยละ ใช้สูตร คือ (คะแนนเฉลี่ย/คะแนนเต็ม) x 100

** เกณฑ์ในการแปลงค่าคะแนนความผูกพัน จากค่าเฉลี่ยเป็นระดับร้อยละ ใช้สูตร คือ (คะแนนเฉลี่ย - 1) x 25

เมื่อพิจารณาระดับความพึงพอใจในปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน พบว่า ปัจจัยที่มีคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจเพิ่มมากขึ้น 3 อันดับแรก คือ ปัจจัยด้านผลประโยชน์และค่าตอบแทน (คิดเป็นคะแนนเฉลี่ยที่เพิ่มขึ้น 0.15 หรือเพิ่มขึ้นร้อยละ 3.00) รองลงมาคือ ปัจจัยด้านการยอมรับระบบประเมินผลการปฏิบัติงาน (คิดเป็นคะแนนเฉลี่ยที่เพิ่มขึ้น 0.10 หรือเพิ่มขึ้นร้อยละ 2.00) และปัจจัยด้านภาพลักษณ์และชื่อเสียงองค์กร (คิดเป็นคะแนนเฉลี่ยที่เพิ่มขึ้น 0.07 หรือเพิ่มขึ้นร้อยละ 1.40)

ทั้งนี้ มีปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานที่มีคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจลดลง คือ ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน (คิดเป็นคะแนนเฉลี่ยที่ลดลง 0.07 หรือลดลงร้อยละ 1.40) ปัจจัยด้านความสำเร็จในงาน (คิดเป็นคะแนนเฉลี่ยที่ลดลง 0.04 หรือลดลงร้อยละ 0.80) ปัจจัยด้านลักษณะงาน และปัจจัยด้านนโยบายและการบริหาร ซึ่งมีคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจลดลงที่เท่ากัน (คิดเป็นคะแนนเฉลี่ยที่ลดลง 0.03 หรือลดลงร้อยละ 0.60)

(2) กลุ่มผู้เชี่ยวชาญ

จากผลการสำรวจระดับความพึงพอใจของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ ครั้งที่ 2 พบว่า พนักงานมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก (คะแนนเฉลี่ย 3.79 คิดเป็นร้อยละ 75.80) ซึ่งลดลงจากการสำรวจครั้งที่ 1 (คะแนนเฉลี่ย 4.20 คิดเป็นร้อยละ 84.00) คิดเป็นคะแนนเฉลี่ยที่ลดลง 0.41 หรือลดลงร้อยละ 8.20

ในกรณีผลการสำรวจระดับความผูกพันของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ ครั้งที่ 2 พบว่า พนักงานมีความผูกพันอยู่ในระดับมากที่สุด (คะแนนเฉลี่ย 4.37 คิดเป็นร้อยละ 84.25) ซึ่งลดลงจากการสำรวจครั้งที่ 1 (คะแนนเฉลี่ย 4.42 คิดเป็นร้อยละ 85.50) คิดเป็นคะแนนเฉลี่ยที่ลดลง 0.05 หรือลดลงร้อยละ 1.25 ดังตารางที่ 15

ตารางที่ 15 ระดับความพึงพอใจและความผูกพันของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ ระหว่างการสำรวจครั้งที่ 1 และครั้งที่ 2

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน	ระดับคะแนน					
	ครั้งที่ 1		ครั้งที่ 2		การเปลี่ยนแปลง	
	คะแนนเฉลี่ย	คิดเป็นร้อยละ	คะแนนเฉลี่ย	คิดเป็นร้อยละ	คะแนนเฉลี่ย	คิดเป็นร้อยละ
ความพึงพอใจ*						
1. ด้านภาพลักษณ์และชื่อเสียงองค์กร	4.36	87.20	4.07	81.40	-0.29	-5.80
2. ด้านความมั่นคงขององค์กร	4.38	87.60	4.10	82.00	-0.28	-5.60
3. ด้านลักษณะงาน	4.05	81.00	3.76	75.20	-0.29	-5.80
4. ด้านความสำเร็จในงาน	4.09	81.80	3.99	79.80	-0.10	-2.00
5. ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน	3.95	79.00	3.70	74.00	-0.25	-5.00
6. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	4.06	81.20	3.83	76.60	-0.23	-4.60
7. ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน	3.82	76.40	3.63	72.60	-0.19	-3.80
8. ด้านนโยบายและการบริหาร	3.84	76.80	3.47	69.40	-0.37	-7.40
9. ด้านผลประโยชน์และค่าตอบแทน	3.87	77.40	3.69	73.80	-0.18	-3.60
10. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.76	75.20	3.48	69.60	-0.28	-5.60
11. ด้านการยอมรับระบบประเมินผล การปฏิบัติงาน	3.54	70.80	3.27	65.40	-0.27	-5.40
12. ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ	3.55	71.00	3.48	69.60	-0.07	-1.40
ระดับความพึงพอใจในภาพรวม	4.20	84.00	3.79	75.80	-0.41	-8.20
ระดับความผูกพันต่อองค์กร**						
ระดับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม	4.42	85.50	4.37	84.25	-0.05	-1.25

หมายเหตุ : * เกณฑ์ในการแปลงค่าคะแนนความพึงพอใจ จากค่าเฉลี่ยเป็นระดับร้อยละ ใช้สูตร คือ (คะแนนเฉลี่ย/คะแนนเต็ม) x 100

** เกณฑ์ในการแปลงค่าคะแนนความผูกพัน จากค่าเฉลี่ยเป็นระดับร้อยละ ใช้สูตร คือ (คะแนนเฉลี่ย - 1) x 25

เมื่อพิจารณาระดับความพึงพอใจในปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน พบว่า ไม่มีปัจจัยที่มีคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจ ทั้งนี้ มีปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานที่มีคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจลดลงมากที่สุด 3 อันดับ คือ

ปัจจัยด้านผลประโยชน์และค่าตอบแทน (คิดเป็นคะแนนเฉลี่ยที่ลดลง 0.18 หรือลดลงร้อยละ 3.60) รองลงมาคือ ปัจจัยด้านความสำเร็จในงาน (คิดเป็นคะแนนเฉลี่ยที่ลดลง 0.10 หรือลดลงร้อยละ 2.80) และปัจจัยด้านความก้าวหน้าในอาชีพ (คิดเป็นคะแนนเฉลี่ยที่ลดลง 0.07 หรือลดลงร้อยละ 1.40)

(3) กลุ่มงานด้านมาตรฐานและปฏิบัติการท่าอากาศยาน

จากผลการสำรวจระดับความพึงพอใจของกลุ่มงานด้านมาตรฐานและปฏิบัติการท่าอากาศยาน ครั้งที่ 2 พบว่า พนักงานมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก (คะแนนเฉลี่ย 4.14 คิดเป็นร้อยละ 82.80) ซึ่งเพิ่มขึ้นจากการสำรวจ ครั้งที่ 1 (คะแนนเฉลี่ย 3.96 คิดเป็นร้อยละ 79.20) คิดเป็นคะแนนเฉลี่ยที่เพิ่มขึ้น 0.18 หรือเพิ่มขึ้นร้อยละ 3.60

ในกรณีผลการสำรวจระดับความผูกพันของกลุ่มงานด้านมาตรฐานและปฏิบัติการท่าอากาศยาน ครั้งที่ 2 พบว่า พนักงานมีความผูกพันอยู่ในระดับมากที่สุด (คะแนนเฉลี่ย 4.54 คิดเป็นร้อยละ 88.50) ซึ่งเพิ่มขึ้นจากการสำรวจครั้งที่ 1 (คะแนนเฉลี่ย 4.47 คิดเป็นร้อยละ 86.75) คิดเป็นคะแนนเฉลี่ยที่เพิ่มขึ้น 0.07 หรือเพิ่มขึ้นร้อยละ 1.75 ดังตารางที่ 16

ตารางที่ 16 ระดับความพึงพอใจและความผูกพันของกลุ่มงานด้านมาตรฐานและปฏิบัติการท่าอากาศยาน ระหว่างการสำรวจครั้งที่ 1 และครั้งที่ 2

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน	ระดับคะแนน					
	ครั้งที่ 1		ครั้งที่ 2		การเปลี่ยนแปลง	
	คะแนนเฉลี่ย	คิดเป็นร้อยละ	คะแนนเฉลี่ย	คิดเป็นร้อยละ	คะแนนเฉลี่ย	คิดเป็นร้อยละ
ความพึงพอใจ*						
1. ด้านภาพลักษณ์และชื่อเสียงองค์กร	4.20	84.00	4.34	86.80	0.14	2.80
2. ด้านความมั่นคงขององค์กร	4.28	85.60	4.43	88.60	0.15	3.00
3. ด้านลักษณะงาน	4.10	82.00	4.21	84.20	0.11	2.20
4. ด้านความสำเร็จในงาน	4.19	83.80	4.30	86.00	0.11	2.20
5. ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน	3.93	78.60	4.06	81.20	0.13	2.60
6. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	4.03	80.60	4.16	83.20	0.13	2.60
7. ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน	3.88	77.60	3.96	79.20	0.08	1.60
8. ด้านนโยบายและการบริหาร	3.82	76.40	3.97	79.40	0.15	3.00
9. ด้านผลประโยชน์และค่าตอบแทน	3.62	72.40	4.00	80.00	0.38	7.60
10. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.54	70.80	3.74	74.80	0.20	4.00
11. ด้านการยอมรับระบบประเมินผล การปฏิบัติงาน	3.51	70.20	3.75	75.00	0.24	4.80
12. ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ	3.59	71.80	3.81	76.20	0.22	4.40
ระดับความพึงพอใจในภาพรวม	3.96	79.20	4.14	82.80	0.18	3.60

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน	ระดับคะแนน					
	ครั้งที่ 1		ครั้งที่ 2		การเปลี่ยนแปลง	
	คะแนนเฉลี่ย	คิดเป็นร้อยละ	คะแนนเฉลี่ย	คิดเป็นร้อยละ	คะแนนเฉลี่ย	คิดเป็นร้อยละ
ระดับความผูกพันต่อองค์กร**						
ระดับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม	4.47	86.75	4.54	88.50	0.07	1.75

หมายเหตุ : * เกณฑ์ในการแปลงค่าคะแนนความพึงพอใจ จากค่าเฉลี่ยเป็นระดับร้อยละ ใช้สูตร คือ (คะแนนเฉลี่ย/คะแนนเต็ม) x 100

** เกณฑ์ในการแปลงค่าคะแนนความผูกพัน จากค่าเฉลี่ยเป็นระดับร้อยละ ใช้สูตร คือ (คะแนนเฉลี่ย - 1) x 25

เมื่อพิจารณาระดับความพึงพอใจในปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน พบว่า ปัจจัยที่มีคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจเพิ่มมากขึ้น 3 อันดับแรก คือ ปัจจัยด้านผลประโยชน์และค่าตอบแทน (คิดเป็นคะแนนเฉลี่ยที่เพิ่มขึ้น 0.38 หรือเพิ่มขึ้นร้อยละ 7.60) รองลงมาคือ ปัจจัยด้านการยอมรับระบบประเมินผลการปฏิบัติงาน (คิดเป็นคะแนนเฉลี่ยที่เพิ่มขึ้น 0.24 หรือเพิ่มขึ้นร้อยละ 4.80) และปัจจัยด้านความก้าวหน้าในอาชีพ (คิดเป็นคะแนนเฉลี่ยที่เพิ่มขึ้น 0.22 หรือเพิ่มขึ้นร้อยละ 4.40) ทั้งนี้ ไม่มีปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานที่มีคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจลดลง

(4) กลุ่มงานวิชาชีพด้านเทคนิค

จากผลการสำรวจระดับความพึงพอใจของกลุ่มงานวิชาชีพด้านเทคนิค ครั้งที่ 2 พบว่า พนักงานมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก (คะแนนเฉลี่ย 4.01 คิดเป็นร้อยละ 80.20) ซึ่งเพิ่มขึ้นจากการสำรวจครั้งที่ 1 (คะแนนเฉลี่ย 3.89 คิดเป็นร้อยละ 77.80) คิดเป็นคะแนนเฉลี่ยที่เพิ่มขึ้น 0.12 หรือเพิ่มขึ้นร้อยละ 2.40

ในกรณีผลการสำรวจระดับความผูกพันของกลุ่มงานวิชาชีพด้านเทคนิค ครั้งที่ 2 พบว่า พนักงานมีความผูกพันอยู่ในระดับมากที่สุด (คะแนนเฉลี่ย 4.49 คิดเป็นร้อยละ 87.25) ซึ่งเพิ่มขึ้นจากการสำรวจครั้งที่ 1 (คะแนนเฉลี่ย 4.48 คิดเป็นร้อยละ 87.00) คิดเป็นคะแนนเฉลี่ยที่เพิ่มขึ้น 0.01 หรือเพิ่มขึ้นร้อยละ 0.25 ดังตารางที่ 17

ตารางที่ 17 ระดับความพึงพอใจและความผูกพันของกลุ่มงานวิชาชีพด้านเทคนิค ระหว่างการสำรวจครั้งที่ 1 และครั้งที่ 2

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน	ระดับคะแนน					
	ครั้งที่ 1		ครั้งที่ 2		การเปลี่ยนแปลง	
	คะแนนเฉลี่ย	คิดเป็นร้อยละ	คะแนนเฉลี่ย	คิดเป็นร้อยละ	คะแนนเฉลี่ย	คิดเป็นร้อยละ
ความพึงพอใจ*						
1. ด้านภาพลักษณ์และชื่อเสียงองค์กร	4.22	84.40	4.29	85.80	0.07	1.40
2. ด้านความมั่นคงขององค์กร	4.22	84.40	4.39	87.80	0.17	3.40
3. ด้านลักษณะงาน	4.07	81.40	4.10	82.00	0.03	0.60
4. ด้านความสำเร็จในงาน	4.15	83.00	4.13	82.60	-0.02	-0.40
5. ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน	3.92	78.40	3.91	78.20	-0.01	-0.20
6. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	4.01	80.20	3.97	79.40	-0.04	-0.80
7. ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน	3.95	79.00	3.91	78.20	-0.04	-0.80
8. ด้านนโยบายและการบริหาร	3.70	74.00	3.79	75.80	0.09	1.80
9. ด้านผลประโยชน์และค่าตอบแทน	3.56	71.20	3.80	76.00	0.24	4.80
10. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.63	72.60	3.65	73.00	0.02	0.40
11. ด้านการยอมรับระบบประเมินผล การปฏิบัติงาน	3.42	68.40	3.50	70.00	0.08	1.60
12. ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ	3.42	68.40	3.52	70.40	0.10	2.00
ระดับความพึงพอใจในภาพรวม	3.89	77.80	4.01	80.20	0.12	2.40
ระดับความผูกพันต่อองค์กร**						
ระดับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม	4.48	87.00	4.49	87.25	0.01	0.25

หมายเหตุ : * เกณฑ์ในการแปลงค่าคะแนนความพึงพอใจ จากค่าเฉลี่ยเป็นระดับร้อยละ ใช้สูตร คือ (คะแนนเฉลี่ย/คะแนนเต็ม) x 100

** เกณฑ์ในการแปลงค่าคะแนนความผูกพัน จากค่าเฉลี่ยเป็นระดับร้อยละ ใช้สูตร คือ (คะแนนเฉลี่ย - 1) x 25

เมื่อพิจารณาระดับความพึงพอใจในปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน พบว่า ปัจจัยที่มีคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจเพิ่มมากขึ้น 3 อันดับแรก คือ ปัจจัยด้านผลประโยชน์และค่าตอบแทน (คิดเป็นคะแนนเฉลี่ยที่เพิ่มขึ้น 0.24 หรือเพิ่มขึ้นร้อยละ 4.80) รองลงมาคือ ปัจจัยด้านความมั่นคงขององค์กร (คิดเป็นคะแนนเฉลี่ยที่เพิ่มขึ้น 0.17 หรือเพิ่มขึ้นร้อยละ 3.40) และปัจจัยด้านความก้าวหน้าในอาชีพ (คิดเป็นคะแนนเฉลี่ยที่เพิ่มขึ้น 0.10 หรือเพิ่มขึ้นร้อยละ 2.00)

ทั้งนี้ มีปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานที่มีคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจลดลง คือ ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ซึ่งมีการเปลี่ยนแปลงที่เท่ากัน (คิดเป็นคะแนนเฉลี่ยที่ลดลง 0.04 หรือลดลงร้อยละ 0.80) รองลงมาคือ ปัจจัยด้านความสำเร็จในงาน (คิดเป็นคะแนนเฉลี่ยที่ลดลง

0.02 หรือลดลงร้อยละ 0.40) และปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน (คิดเป็นคะแนนเฉลี่ยที่ลดลง 0.01 หรือลดลงร้อยละ 0.20)

(5) กลุ่มงานด้านการแพทย์

จากผลการสำรวจระดับความพึงพอใจของกลุ่มงานด้านการแพทย์ ครั้งที่ 2 พบว่า พนักงานมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก (คะแนนเฉลี่ย 4.18 คิดเป็นร้อยละ 83.60) ซึ่งเพิ่มขึ้นจากการสำรวจครั้งที่ 1 (คะแนนเฉลี่ย 3.38 คิดเป็นร้อยละ 67.60) คิดเป็นคะแนนเฉลี่ยที่เพิ่มขึ้น 0.80 หรือเพิ่มขึ้นร้อยละ 16.00

ในกรณีผลการสำรวจระดับความผูกพันของกลุ่มงานด้านการแพทย์ ครั้งที่ 2 พบว่า พนักงานมีความผูกพันอยู่ในระดับมากที่สุด (คะแนนเฉลี่ย 4.64 คิดเป็นร้อยละ 91.00) ซึ่งลดลงจากการสำรวจครั้งที่ 1 (คะแนนเฉลี่ย 4.65 คิดเป็นร้อยละ 91.25) คิดเป็นคะแนนเฉลี่ยที่ลดลง 0.01 หรือลดลงร้อยละ 0.25 ดังตารางที่ 18

ตารางที่ 18 ระดับความพึงพอใจและความผูกพันของกลุ่มงานด้านการแพทย์ ระหว่างการสำรวจครั้งที่ 1 และครั้งที่ 2

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน	ระดับคะแนน					
	ครั้งที่ 1		ครั้งที่ 2		การเปลี่ยนแปลง	
	คะแนนเฉลี่ย	คิดเป็นร้อยละ	คะแนนเฉลี่ย	คิดเป็นร้อยละ	คะแนนเฉลี่ย	คิดเป็นร้อยละ
ความพึงพอใจ*						
1. ด้านภาพลักษณ์และชื่อเสียงองค์กร	4.31	86.20	4.22	84.40	-0.09	-1.80
2. ด้านความมั่นคงขององค์กร	4.63	92.60	4.25	85.00	-0.38	-7.60
3. ด้านลักษณะงาน	4.00	80.00	4.29	85.80	0.29	5.80
4. ด้านความสำเร็จในงาน	4.29	85.80	4.33	86.60	0.04	0.80
5. ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน	3.63	72.60	4.05	81.00	0.42	8.40
6. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	3.59	71.80	4.02	80.40	0.43	8.60
7. ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน	3.44	68.80	3.98	79.60	0.54	10.80
8. ด้านนโยบายและการบริหาร	3.59	71.80	3.72	74.40	0.13	2.60
9. ด้านผลประโยชน์และค่าตอบแทน	3.17	63.40	3.58	71.60	0.41	8.20
10. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.13	62.60	3.81	76.20	0.68	13.60
11. ด้านการยอมรับระบบประเมินผล การปฏิบัติงาน	2.50	50.00	3.42	68.40	0.92	18.40
12. ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ	2.84	56.80	3.70	74.00	0.86	17.20
ระดับความพึงพอใจในภาพรวม	3.38	67.60	4.18	83.60	0.80	16.00
ระดับความผูกพันต่อองค์กร**						
ระดับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม	4.65	91.25	4.64	91.00	-0.01	-0.25

หมายเหตุ : * เกณฑ์ในการแปลงค่าคะแนนความพึงพอใจ จากค่าเฉลี่ยเป็นระดับร้อยละ ใช้สูตร คือ (คะแนนเฉลี่ย/คะแนนเต็ม) x 100

** เกณฑ์ในการแปลงค่าคะแนนความผูกพัน จากค่าเฉลี่ยเป็นระดับร้อยละ ใช้สูตร คือ (คะแนนเฉลี่ย - 1) x 25

เมื่อพิจารณาระดับความพึงพอใจในปัจจุบันที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน พบว่า ปัจจัยที่มีคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจเพิ่มมากขึ้น 3 อันดับแรก คือ ปัจจัยด้านการยอมรับระบบประเมินผลการปฏิบัติงาน (คิดเป็นคะแนนเฉลี่ยที่เพิ่มขึ้น 0.92 หรือเพิ่มขึ้นร้อยละ 18.40) รองลงมาคือ ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในอาชีพ (คิดเป็นคะแนนเฉลี่ยที่เพิ่มขึ้น 0.86 หรือเพิ่มขึ้นร้อยละ 17.20) และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน (คิดเป็นคะแนนเฉลี่ยที่เพิ่มขึ้น 0.68 หรือเพิ่มขึ้นร้อยละ 13.60)

ทั้งนี้ มีปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานที่มีคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจลดลง คือ ปัจจัยด้านความมั่นคงขององค์กร (คิดเป็นคะแนนเฉลี่ยที่ลดลง 0.38 หรือลดลงร้อยละ 7.60) และปัจจัยด้านภาพลักษณ์และชื่อเสียงองค์กร (คิดเป็นคะแนนเฉลี่ยที่ลดลง 0.09 หรือลดลงร้อยละ 1.80)

(6) กลุ่มงานวิเคราะห์และวิชาการ

จากผลการสำรวจระดับความพึงพอใจของกลุ่มงานวิเคราะห์และวิชาการ ครั้งที่ 2 พบว่า พนักงานมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก (คะแนนเฉลี่ย 3.87 คิดเป็นร้อยละ 77.40) ซึ่งเพิ่มขึ้นจากการสำรวจครั้งที่ 1 (คะแนนเฉลี่ย 3.66 คิดเป็นร้อยละ 73.20) คิดเป็นคะแนนเฉลี่ยที่เพิ่มขึ้น 0.21 หรือเพิ่มขึ้นร้อยละ 4.20

ในกรณีผลการสำรวจระดับความผูกพันของกลุ่มงานวิเคราะห์และวิชาการ ครั้งที่ 2 พบว่า พนักงานมีความผูกพันอยู่ในระดับมากที่สุด (คะแนนเฉลี่ย 4.46 คิดเป็นร้อยละ 86.50) ซึ่งเพิ่มขึ้นจากการสำรวจครั้งที่ 1 (คะแนนเฉลี่ย 4.39 คิดเป็นร้อยละ 84.75) คิดเป็นคะแนนเฉลี่ยที่เพิ่มขึ้น 0.07 หรือเพิ่มขึ้นร้อยละ 1.75 ดังตารางที่ 19

ตารางที่ 19 ระดับความพึงพอใจและความผูกพันของกลุ่มงานวิเคราะห์และวิชาการ ระหว่างการสำรวจครั้งที่ 1 และครั้งที่ 2

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน	ระดับคะแนน					
	ครั้งที่ 1		ครั้งที่ 2		การเปลี่ยนแปลง	
	คะแนนเฉลี่ย	คิดเป็นร้อยละ	คะแนนเฉลี่ย	คิดเป็นร้อยละ	คะแนนเฉลี่ย	คิดเป็นร้อยละ
ความพึงพอใจ*						
1. ด้านภาพลักษณ์และชื่อเสียงองค์กร	3.97	79.40	4.15	83.00	0.18	3.60
2. ด้านความมั่นคงขององค์กร	4.15	83.00	4.33	86.60	0.18	3.60
3. ด้านลักษณะงาน	3.85	77.00	4.02	80.40	0.17	3.40
4. ด้านความสำเร็จในงาน	4.01	80.20	4.18	83.60	0.17	3.40
5. ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน	3.73	74.60	3.95	79.00	0.22	4.40
6. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	3.87	77.40	4.02	80.40	0.15	3.00
7. ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน	3.80	76.00	3.99	79.80	0.19	3.80
8. ด้านนโยบายและการบริหาร	3.51	70.20	3.77	75.40	0.26	5.20
9. ด้านผลประโยชน์และค่าตอบแทน	3.27	65.40	3.68	73.60	0.41	8.20
10. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.35	67.00	3.62	72.40	0.27	5.40
11. ด้านการยอมรับระบบประเมินผล การปฏิบัติงาน	3.18	63.60	3.47	69.40	0.29	5.80
12. ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ	3.11	62.20	3.39	67.80	0.28	5.60
ระดับความพึงพอใจในภาพรวม	3.66	73.20	3.87	77.40	0.21	4.20
ระดับความผูกพันต่อองค์กร**						
ระดับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม	4.39	84.75	4.46	86.50	0.07	1.75

หมายเหตุ : * เกณฑ์ในการแปลงค่าคะแนนความพึงพอใจ จากค่าเฉลี่ยเป็นระดับร้อยละ ใช้สูตร คือ (คะแนนเฉลี่ย/คะแนนเต็ม) x 100

** เกณฑ์ในการแปลงค่าคะแนนความผูกพัน จากค่าเฉลี่ยเป็นระดับร้อยละ ใช้สูตร คือ (คะแนนเฉลี่ย - 1) x 25

เมื่อพิจารณาระดับความพึงพอใจในปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน พบว่า ปัจจัยที่มีคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจเพิ่มมากขึ้น 3 อันดับแรก คือ ปัจจัยด้านผลประโยชน์และค่าตอบแทน (คิดเป็นคะแนนเฉลี่ยที่เพิ่มขึ้น 0.41 หรือเพิ่มขึ้นร้อยละ 8.20) รองลงมาคือ ปัจจัยด้านการยอมรับระบบประเมินผลการปฏิบัติงาน (คิดเป็นคะแนนเฉลี่ยที่เพิ่มขึ้น 0.29 หรือเพิ่มขึ้นร้อยละ 5.80) และปัจจัยด้านความก้าวหน้าในอาชีพ (คิดเป็นคะแนนเฉลี่ยที่เพิ่มขึ้น 0.28 หรือเพิ่มขึ้นร้อยละ 5.60) ทั้งนี้ ไม่มีปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานที่มีคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจลดลง

(7) กลุ่มงานบัญชีและการเงิน

จากผลการสำรวจระดับความพึงพอใจของกลุ่มงานบัญชีและการเงิน ครั้งที่ 2 พบว่า พนักงานมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก (คะแนนเฉลี่ย 3.98 คิดเป็นร้อยละ 79.60) ซึ่งลดลงจากการสำรวจครั้งที่ 1 (คะแนนเฉลี่ย 4.00 คิดเป็นร้อยละ 80.00) คิดเป็นคะแนนเฉลี่ยที่ลดลง 0.02 หรือลดลงร้อยละ 0.40

ในกรณีผลการสำรวจระดับความผูกพันของกลุ่มงานบัญชีและการเงิน ครั้งที่ 2 พบว่า พนักงานมีความผูกพันอยู่ในระดับมากที่สุด (คะแนนเฉลี่ย 4.51 คิดเป็นร้อยละ 87.75) ซึ่งเพิ่มขึ้นจากการสำรวจครั้งที่ 1 (คะแนนเฉลี่ย 4.37 คิดเป็นร้อยละ 84.25) คิดเป็นคะแนนเฉลี่ยที่เพิ่มขึ้น 0.14 หรือเพิ่มขึ้นร้อยละ 3.50 ดังตารางที่ 20

ตารางที่ 20 ระดับความพึงพอใจและความผูกพันของกลุ่มงานบัญชีและการเงิน ระหว่างการสำรวจครั้งที่ 1 และครั้งที่ 2

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน	ระดับคะแนน					
	ครั้งที่ 1		ครั้งที่ 2		การเปลี่ยนแปลง	
	คะแนนเฉลี่ย	คิดเป็นร้อยละ	คะแนนเฉลี่ย	คิดเป็นร้อยละ	คะแนนเฉลี่ย	คิดเป็นร้อยละ
ความพึงพอใจ*						
1. ด้านภาพลักษณ์และชื่อเสียงองค์กร	4.36	87.20	4.40	88.00	0.04	0.80
2. ด้านความมั่นคงขององค์กร	4.52	90.40	4.44	88.80	-0.08	-1.60
3. ด้านลักษณะงาน	4.12	82.40	4.12	82.40	0.00	0.00
4. ด้านความสำเร็จในงาน	4.20	84.00	4.31	86.20	0.11	2.20
5. ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน	3.92	78.40	4.11	82.20	0.19	3.80
6. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	4.06	81.20	4.23	84.60	0.17	3.40
7. ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน	3.96	79.20	4.24	84.80	0.28	5.60
8. ด้านนโยบายและการบริหาร	3.77	75.40	4.05	81.00	0.28	5.60
9. ด้านผลประโยชน์และค่าตอบแทน	3.48	69.60	3.88	77.60	0.40	8.00
10. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.72	74.40	3.98	79.60	0.26	5.20
11. ด้านการยอมรับระบบประเมินผลการทำงาน	3.43	68.60	3.73	74.60	0.30	6.00
12. ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ	3.48	69.60	3.68	73.60	0.20	4.00
ระดับความพึงพอใจในภาพรวม	4.00	80.00	3.98	79.60	-0.02	-0.40
ระดับความผูกพันต่อองค์กร**						
ระดับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม	4.37	84.25	4.51	87.75	0.14	3.50

หมายเหตุ : * เกณฑ์ในการแปลงค่าคะแนนความพึงพอใจ จากค่าเฉลี่ยเป็นระดับร้อยละ ใช้สูตร คือ (คะแนนเฉลี่ย/คะแนนเต็ม) × 100

** เกณฑ์ในการแปลงค่าคะแนนความผูกพัน จากค่าเฉลี่ยเป็นระดับร้อยละ ใช้สูตร คือ (คะแนนเฉลี่ย - 1) × 25

เมื่อพิจารณาระดับความพึงพอใจในปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน พบว่า ปัจจัยที่มีคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจเพิ่มมากขึ้น 3 อันดับแรก คือ ปัจจัยด้านผลประโยชน์และค่าตอบแทน (คิดเป็นคะแนนเฉลี่ยที่เพิ่มขึ้น 0.40 หรือเพิ่มขึ้นร้อยละ 8.00) รองลงมาคือ ปัจจัยด้านการยอมรับระบบประเมินผลการปฏิบัติงาน (คิดเป็นคะแนนเฉลี่ยที่เพิ่มขึ้น 0.30 หรือเพิ่มขึ้นร้อยละ 6.00) และปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน (คิดเป็นคะแนนเฉลี่ยที่เพิ่มขึ้น 0.28 หรือเพิ่มขึ้นร้อยละ 5.60)

ทั้งนี้ มีปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานที่มีคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจลดลง คือ ปัจจัยด้านความมั่นคงขององค์กร (คิดเป็นคะแนนเฉลี่ยที่ลดลง 0.08 หรือลดลงร้อยละ 1.60)

(8) กลุ่มงานนิติการ

จากผลการสำรวจระดับความพึงพอใจของกลุ่มงานนิติการ ครั้งที่ 2 พบว่า พนักงานมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก (คะแนนเฉลี่ย 3.81 คิดเป็นร้อยละ 76.20) ซึ่งเพิ่มขึ้นจากการสำรวจครั้งที่ 1 (คะแนนเฉลี่ย 3.58 คิดเป็นร้อยละ 71.60) คิดเป็นคะแนนเฉลี่ยที่เพิ่มขึ้น 0.23 หรือเพิ่มขึ้นร้อยละ 4.60

ในกรณีผลการสำรวจระดับความผูกพันของกลุ่มงานนิติการ ครั้งที่ 2 พบว่า พนักงานมีความผูกพันอยู่ในระดับมากที่สุด (คะแนนเฉลี่ย 4.44 คิดเป็นร้อยละ 86.00) ซึ่งลดลงจากการสำรวจครั้งที่ 1 (คะแนนเฉลี่ย 4.51 คิดเป็นร้อยละ 87.75) คิดเป็นคะแนนเฉลี่ยที่ลดลง 0.07 หรือลดลงร้อยละ 1.75 ดังตารางที่ 21

ตารางที่ 21 ระดับความพึงพอใจและความผูกพันของกลุ่มงานนิติการ ระหว่างการสำรวจครั้งที่ 1 และครั้งที่ 2

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน	ระดับคะแนน					
	ครั้งที่ 1		ครั้งที่ 2		การเปลี่ยนแปลง	
	คะแนนเฉลี่ย	คิดเป็นร้อยละ	คะแนนเฉลี่ย	คิดเป็นร้อยละ	คะแนนเฉลี่ย	คิดเป็นร้อยละ
ความพึงพอใจ*						
1. ด้านภาพลักษณ์และชื่อเสียงองค์กร	3.83	76.60	4.10	82.00	0.27	5.40
2. ด้านความมั่นคงขององค์กร	3.83	76.60	4.21	84.20	0.38	7.60
3. ด้านลักษณะงาน	3.78	75.60	4.11	82.20	0.33	6.60
4. ด้านความสำเร็จในงาน	3.92	78.40	4.26	85.20	0.34	6.80
5. ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน	3.69	73.80	3.88	77.60	0.19	3.80
6. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	3.92	78.40	4.14	82.80	0.22	4.40
7. ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน	4.25	85.00	4.02	80.40	-0.23	-4.60
8. ด้านนโยบายและการบริหาร	3.73	74.60	3.65	73.00	-0.08	-1.60
9. ด้านผลประโยชน์และค่าตอบแทน	3.55	71.00	3.98	79.60	0.43	8.60
10. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.15	63.00	3.65	73.00	0.50	10.00
11. ด้านการยอมรับระบบประเมินผลการปฏิบัติงาน	3.28	65.60	3.58	71.60	0.30	6.00
12. ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ	3.10	62.00	3.42	68.40	0.32	6.40

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน	ระดับคะแนน					
	ครั้งที่ 1		ครั้งที่ 2		การเปลี่ยนแปลง	
	คะแนนเฉลี่ย	คิดเป็นร้อยละ	คะแนนเฉลี่ย	คิดเป็นร้อยละ	คะแนนเฉลี่ย	คิดเป็นร้อยละ
ระดับความพึงพอใจในภาพรวม	3.58	71.60	3.81	76.20	0.23	4.60
ระดับความผูกพันต่อองค์กร**						
ระดับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม	4.51	87.75	4.44	86.00	-0.07	-1.75

หมายเหตุ : * เกณฑ์ในการแปลงค่าคะแนนความพึงพอใจ จากค่าเฉลี่ยเป็นระดับร้อยละ ใช้สูตร คือ (คะแนนเฉลี่ย/คะแนนเต็ม) x 100

** เกณฑ์ในการแปลงค่าคะแนนความผูกพัน จากค่าเฉลี่ยเป็นระดับร้อยละ ใช้สูตร คือ (คะแนนเฉลี่ย - 1) x 25

เมื่อพิจารณาระดับความพึงพอใจในปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน พบว่า ปัจจัยที่มีคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจเพิ่มมากขึ้น 3 อันดับแรก คือ ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน (คิดเป็นคะแนนเฉลี่ยที่เพิ่มขึ้น 0.50 หรือเพิ่มขึ้นร้อยละ 10.00 รองลงมาคือ ปัจจัยด้านผลประโยชน์และค่าตอบแทน (คิดเป็นคะแนนเฉลี่ยที่เพิ่มขึ้น 0.43 หรือเพิ่มขึ้นร้อยละ 8.60) และปัจจัยด้านความมั่นคงขององค์กร (คิดเป็นคะแนนเฉลี่ยที่เพิ่มขึ้น 0.38 หรือเพิ่มขึ้นร้อยละ 7.60)

ทั้งนี้ มีปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานที่มีคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจลดลง คือ ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน (คิดเป็นคะแนนเฉลี่ยที่ลดลง 0.23 หรือลดลงร้อยละ 4.60) และปัจจัยด้านนโยบายและการบริหาร (คิดเป็นคะแนนเฉลี่ยที่ลดลง 0.08 หรือลดลงร้อยละ 1.60)

(9) กลุ่มงานสนับสนุน

จากผลการสำรวจระดับความพึงพอใจของกลุ่มงานสนับสนุน ครั้งที่ 2 พบว่า พนักงานมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก (คะแนนเฉลี่ย 3.98 คิดเป็นร้อยละ 79.60) ซึ่งเพิ่มขึ้นจากการสำรวจครั้งที่ 1 (คะแนนเฉลี่ย 3.97 คิดเป็นร้อยละ 79.40) คิดเป็นคะแนนเฉลี่ยที่เพิ่มขึ้น 0.01 หรือเพิ่มขึ้นร้อยละ 0.20

ในกรณีผลการสำรวจระดับความผูกพันของกลุ่มงานสนับสนุน ครั้งที่ 2 พบว่า พนักงานมีความผูกพันอยู่ในระดับมากที่สุด (คะแนนเฉลี่ย 4.39 คิดเป็นร้อยละ 84.75) ซึ่งลดลงจากการสำรวจครั้งที่ 1 (คะแนนเฉลี่ย 4.49 คิดเป็นร้อยละ 87.25) คิดเป็นคะแนนเฉลี่ยที่ลดลง 0.10 หรือลดลงร้อยละ 2.50 ดังตารางที่ 22

ตารางที่ 22 ระดับความพึงพอใจและความผูกพันของกลุ่มงานสนับสนุน ระหว่างการสำรวจครั้งที่ 1 และครั้งที่ 2

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน	ระดับคะแนน					
	ครั้งที่ 1		ครั้งที่ 2		การเปลี่ยนแปลง	
	คะแนนเฉลี่ย	คิดเป็นร้อยละ	คะแนนเฉลี่ย	คิดเป็นร้อยละ	คะแนนเฉลี่ย	คิดเป็นร้อยละ
ความพึงพอใจ*						
1. ด้านภาพลักษณ์และชื่อเสียงองค์กร	4.30	86.00	4.20	84.00	-0.10	-2.00
2. ด้านความมั่นคงขององค์กร	4.36	87.20	4.32	86.40	-0.04	-0.80
3. ด้านลักษณะงาน	3.91	78.20	3.99	79.80	0.08	1.60
4. ด้านความสำเร็จในงาน	4.15	83.00	4.11	82.20	-0.04	-0.80
5. ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน	3.97	79.40	3.92	78.40	-0.05	-1.00
6. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	3.90	78.00	3.91	78.20	0.01	0.20
7. ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน	3.89	77.80	3.83	76.60	-0.06	-1.20
8. ด้านนโยบายและการบริหาร	3.80	76.00	3.83	76.60	0.03	0.60
9. ด้านผลประโยชน์และค่าตอบแทน	3.69	73.80	3.82	76.40	0.13	2.60
10. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.68	73.60	3.67	73.40	-0.01	-0.20
11. ด้านการยอมรับระบบประเมินผล การปฏิบัติงาน	3.46	69.20	3.45	69.00	-0.01	-0.20
12. ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ	3.44	68.80	3.47	69.40	0.03	0.60
ระดับความพึงพอใจในภาพรวม	3.97	79.40	3.98	79.60	0.01	0.20
ระดับความผูกพันต่อองค์กร**						
ระดับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม	4.49	87.25	4.39	84.75	-0.10	-2.50

หมายเหตุ : * เกณฑ์ในการแปลค่าคะแนนความพึงพอใจ จากค่าเฉลี่ยเป็นระดับร้อยละ ใช้สูตร คือ (คะแนนเฉลี่ย/คะแนนเต็ม) × 100

** เกณฑ์ในการแปลค่าคะแนนความผูกพัน จากค่าเฉลี่ยเป็นระดับร้อยละ ใช้สูตร คือ (คะแนนเฉลี่ย - 1) × 25

เมื่อพิจารณาระดับความพึงพอใจในปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน พบว่า ปัจจัยที่มีคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจเพิ่มมากขึ้น 3 อันดับแรก คือ ปัจจัยด้านผลประโยชน์และค่าตอบแทน (คิดเป็นคะแนนเฉลี่ยที่เพิ่มขึ้น 0.13 หรือเพิ่มขึ้นร้อยละ 2.60) รองลงมาคือ ปัจจัยด้านลักษณะงาน (คิดเป็นคะแนนเฉลี่ยที่เพิ่มขึ้น 0.08 หรือเพิ่มขึ้นร้อยละ 1.60) และปัจจัยด้านนโยบายและการบริหาร และปัจจัยด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ซึ่งมีการเปลี่ยนแปลงที่เท่ากัน (คิดเป็นคะแนนเฉลี่ยที่เพิ่มขึ้น 0.03 หรือเพิ่มขึ้นร้อยละ 0.60)

ทั้งนี้ มีปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานที่มีคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจลดลงมากที่สุด 3 อันดับ คือ ปัจจัยด้านภาพลักษณ์และชื่อเสียงองค์กร (คิดเป็นคะแนนเฉลี่ยที่ลดลง 0.10 หรือลดลงร้อยละ 2.00) รองลงมาคือ ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน (คิดเป็นคะแนนเฉลี่ยที่ลดลง 0.06 หรือลดลงร้อยละ 1.20) และปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน (คิดเป็นคะแนนเฉลี่ยที่ลดลง 0.05 หรือลดลงร้อยละ 1.00)

(10) กลุ่มงานตรวจสอบและพัสดุ

จากผลการสำรวจระดับความพึงพอใจของกลุ่มงานตรวจสอบและพัสดุ ครั้งที่ 2 พบว่า พนักงานมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด (คะแนนเฉลี่ย 4.23 คิดเป็นร้อยละ 84.60) ซึ่งเพิ่มขึ้นจากการสำรวจครั้งที่ 1 (คะแนนเฉลี่ย 3.86 คิดเป็นร้อยละ 77.20) คิดเป็นคะแนนเฉลี่ยที่เพิ่มขึ้น 0.37 หรือเพิ่มขึ้นร้อยละ 7.40

ในกรณีผลการสำรวจระดับความผูกพันของกลุ่มงานตรวจสอบและพัสดุ ครั้งที่ 2 พบว่า พนักงานมีความผูกพันอยู่ในระดับมากที่สุด (คะแนนเฉลี่ย 4.52 คิดเป็นร้อยละ 88.00) ซึ่งเพิ่มขึ้นจากการสำรวจครั้งที่ 1 (คะแนนเฉลี่ย 4.45 คิดเป็นร้อยละ 86.25) คิดเป็นคะแนนเฉลี่ยที่เพิ่มขึ้น 0.07 หรือเพิ่มขึ้นร้อยละ 1.75 ดังตารางที่ 23

ตารางที่ 23 ระดับความพึงพอใจและความผูกพันของกลุ่มงานตรวจสอบและพัสดุ ระหว่างการสำรวจครั้งที่ 1 และครั้งที่ 2

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน	ระดับคะแนน					
	ครั้งที่ 1		ครั้งที่ 2		การเปลี่ยนแปลง	
	คะแนนเฉลี่ย	คิดเป็นร้อยละ	คะแนนเฉลี่ย	คิดเป็นร้อยละ	คะแนนเฉลี่ย	คิดเป็นร้อยละ
ความพึงพอใจ*						
1. ด้านภาพลักษณ์และชื่อเสียงองค์กร	4.11	82.20	4.58	91.60	0.47	9.40
2. ด้านความมั่นคงขององค์กร	4.17	83.40	4.53	90.60	0.36	7.20
3. ด้านลักษณะงาน	4.08	81.60	4.38	87.60	0.30	6.00
4. ด้านความสำเร็จในงาน	4.19	83.80	4.46	89.20	0.27	5.40
5. ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน	3.73	74.60	4.05	81.00	0.32	6.40
6. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	3.96	79.20	4.00	80.00	0.04	0.80
7. ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน	3.85	77.00	4.09	81.80	0.24	4.80
8. ด้านนโยบายและการบริหาร	3.63	72.60	3.90	78.00	0.27	5.40
9. ด้านผลประโยชน์และค่าตอบแทน	3.55	71.00	4.09	81.80	0.54	10.80
10. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.37	67.40	3.90	78.00	0.53	10.60
11. ด้านการยอมรับระบบประเมินผลการทำงาน	3.23	64.60	3.62	72.40	0.39	7.80
12. ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ	3.20	64.00	3.70	74.00	0.50	10.00
ระดับความพึงพอใจในภาพรวม	3.86	77.20	4.23	84.60	0.37	7.40
ระดับความผูกพันต่อองค์กร**						
ระดับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม	4.45	86.25	4.52	88.00	0.07	1.75

หมายเหตุ : * เกณฑ์ในการแปลงค่าคะแนนความพึงพอใจ จากค่าเฉลี่ยเป็นระดับร้อยละ ใช้สูตร คือ (คะแนนเฉลี่ย/คะแนนเต็ม) x 100

** เกณฑ์ในการแปลงค่าคะแนนความผูกพัน จากค่าเฉลี่ยเป็นระดับร้อยละ ใช้สูตร คือ (คะแนนเฉลี่ย - 1) x 25

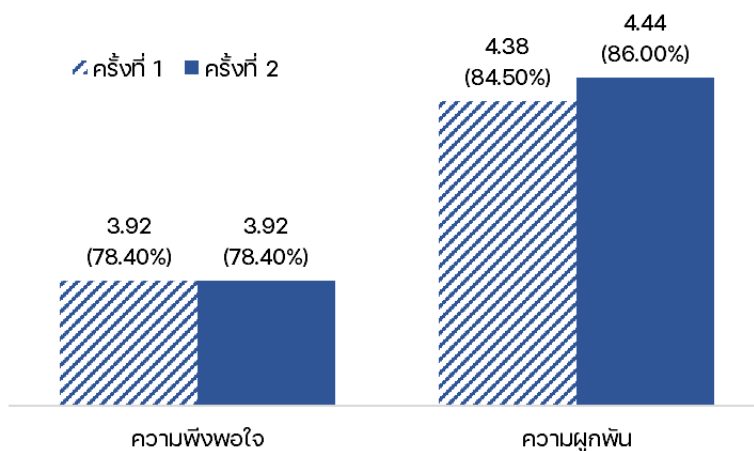
เมื่อพิจารณาระดับความพึงพอใจในปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน พบว่า ปัจจัยที่มีคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจเพิ่มมากขึ้น 3 อันดับแรก คือ ปัจจัยด้านผลประโยชน์และค่าตอบแทน (คิดเป็นคะแนนเฉลี่ยที่เพิ่มขึ้น 0.54 หรือเพิ่มขึ้นร้อยละ 10.80) รองลงมาคือ ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน (คิดเป็นคะแนนเฉลี่ยที่เพิ่มขึ้น 0.53 หรือเพิ่มขึ้นร้อยละ 10.60) และปัจจัยด้านความก้าวหน้าในอาชีพ (คิดเป็นคะแนนเฉลี่ยที่เพิ่มขึ้น 0.50 หรือเพิ่มขึ้นร้อยละ 10.00) ทั้งนี้ ไม่มีปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานที่มีคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจลดลง

5.6 ผลการศึกษาความพึงพอใจและความผูกพันของลูกจ้าง ทอท.

5.6.1 ระดับความพึงพอใจและความผูกพันของลูกจ้าง ทอท.

จากผลการสำรวจระดับความพึงพอใจของลูกจ้าง ทอท. ในการสำรวจครั้งที่ 2 พบว่า ลูกจ้าง ทอท. มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก (คะแนนเฉลี่ย 3.92 คิดเป็นร้อยละ 78.40) ซึ่งเท่ากับผลการสำรวจครั้งที่ 1

ในกรณีผลการสำรวจระดับความผูกพันของลูกจ้าง ทอท. ในการสำรวจครั้งที่ 2 พบว่า พนักงาน ทอท. มีความผูกพันอยู่ในระดับมากที่สุด (คะแนนเฉลี่ย 4.44 คิดเป็นร้อยละ 86.00) ซึ่งเพิ่มขึ้นจากการสำรวจครั้งที่ 1 (คะแนนเฉลี่ย 4.38 คิดเป็นร้อยละ 84.50) คิดเป็นคะแนนเฉลี่ยที่เพิ่มขึ้น 0.06 หรือเพิ่มขึ้นร้อยละ 1.50 ดังแผนภาพที่ 9



แผนภาพที่ 9 ระดับความพึงพอใจและความผูกพันของลูกจ้าง ทอท. ในภาพรวม

เมื่อพิจารณาระดับความพึงพอใจในปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน พบว่า ปัจจัยที่มีคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจเพิ่มมากขึ้น 3 อันดับแรก คือ ปัจจัยด้านความสำเร็จในงาน และปัจจัยด้านนโยบายและการบริหาร ซึ่งการเปลี่ยนแปลงที่เท่ากัน (คิดเป็นคะแนนเฉลี่ยที่เพิ่มขึ้น 0.09 หรือเพิ่มขึ้นร้อยละ 1.80) รองลงมาคือ ปัจจัยด้านผลประโยชน์และค่าตอบแทน (คิดเป็นคะแนนเฉลี่ยที่เพิ่มขึ้น 0.08 หรือเพิ่มขึ้นร้อยละ 1.60) และปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน (คิดเป็นคะแนนเฉลี่ยที่เพิ่มขึ้น 0.07 หรือเพิ่มขึ้นร้อยละ 1.40) ทั้งนี้ ไม่มีปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานที่มีคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจลดลง ดังตารางที่ 24

ตารางที่ 24 ระดับความพึงพอใจและความผูกพันของลูกจ้าง ทอท. ระหว่างการสำรวจครั้งที่ 1 และครั้งที่ 2

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน	ระดับคะแนน					
	ครั้งที่ 1		ครั้งที่ 2		การเปลี่ยนแปลง	
	คะแนนเฉลี่ย	คิดเป็นร้อยละ	คะแนนเฉลี่ย	คิดเป็นร้อยละ	คะแนนเฉลี่ย	คิดเป็นร้อยละ
ความพึงพอใจ*						
1. ด้านภาพลักษณ์และชื่อเสียงองค์กร	4.11	82.20	4.17	83.40	0.06	1.20
2. ด้านความมั่นคงขององค์กร	3.99	79.80	4.04	80.80	0.05	1.00
3. ด้านลักษณะงาน	3.94	78.80	3.99	79.80	0.05	1.00
4. ด้านความสำเร็จในงาน	4.07	81.40	4.16	83.20	0.09	1.80
5. ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน	3.88	77.60	3.95	79.00	0.07	1.40
6. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	3.91	78.20	3.97	79.40	0.06	1.20
7. ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน	3.78	75.60	3.83	76.60	0.05	1.00
8. ด้านนโยบายและการบริหาร	3.79	75.80	3.88	77.60	0.09	1.80
9. ด้านผลประโยชน์และค่าตอบแทน	3.56	71.20	3.64	72.80	0.08	1.60
10. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.59	71.80	3.63	72.60	0.04	0.80
11. ด้านการยอมรับระบบประเมินผล การปฏิบัติงาน	3.49	69.80	3.55	71.00	0.06	1.20
12. ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ	3.52	70.40	3.58	71.60	0.06	1.20
ระดับความพึงพอใจในภาพรวม	3.92	78.40	3.92	78.40	0.00	0.00
ระดับความผูกพันต่อองค์กร**						
ระดับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม	4.38	84.50	4.44	86.00	0.06	1.50

หมายเหตุ : * เกณฑ์ในการแปลงค่าคะแนนความพึงพอใจ จากค่าเฉลี่ยเป็นระดับร้อยละ ใช้สูตร คือ (คะแนนเฉลี่ย/คะแนนเต็ม) × 100

** เกณฑ์ในการแปลงค่าคะแนนความผูกพัน จากค่าเฉลี่ยเป็นระดับร้อยละ ใช้สูตร คือ (คะแนนเฉลี่ย - 1) × 25

5.6.2 ระดับความพึงพอใจและความผูกพันของลูกจ้าง ทอท. จำแนกตามบริบทองค์กร

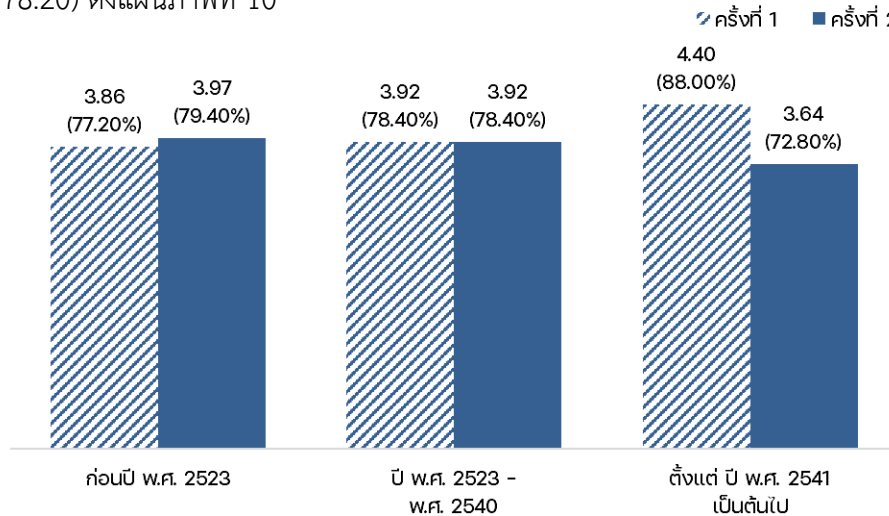
- 1) ความพึงพอใจและความผูกพันของลูกจ้าง ทอท. จำแนกตามช่วงปี พ.ศ. เกิด ได้แก่
 - (1) ก่อนปี พ.ศ. 2523
 - (2) พ.ศ. 2523 - พ.ศ. 2540
 - (3) ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2541 เป็นต้นไป

1.1) ระดับความพึงพอใจในภาพรวมของลูกจ้าง ทอท. ในแต่ละช่วงปี พ.ศ. เกิด

จากผลการสำรวจระดับความพึงพอใจของลูกจ้าง ทอท. ในแต่ละช่วงปี พ.ศ. เกิด ในการสำรวจครั้งที่ 2 พบว่า ลูกจ้าง ทอท. ที่เกิดก่อนปี พ.ศ. 2523 มีระดับความพึงพอใจอยู่ที่ 3.97 คิดเป็นร้อยละ 79.40 ซึ่งเพิ่มขึ้นจากการสำรวจครั้งที่ 1 มากที่สุด (คะแนนเฉลี่ย 3.86 คิดเป็นร้อยละ 77.20) คิดเป็นคะแนนเฉลี่ยที่เพิ่มขึ้น 0.11

หรือเพิ่มขึ้นร้อยละ 2.20 ในขณะที่ ลูกจ้าง ทอท. ที่เกิดตั้งแต่ปี พ.ศ. 2541 เป็นต้นไป มีระดับความพึงพอใจอยู่ที่ 3.64 คิดเป็นร้อยละ 72.80 ซึ่งลดลงจากการสำรวจครั้งที่ 1 มากที่สุด (คะแนนเฉลี่ย 4.40 คิดเป็นร้อยละ 88.00) คิดเป็นคะแนนเฉลี่ยที่ลดลง 0.76 หรือลดลงร้อยละ 15.20

เมื่อเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจของลูกจ้าง ทอท. ในแต่ละช่วงปี พ.ศ. เกิด ในการสำรวจครั้งที่ 2 พบว่า ลูกจ้าง ทอท. ที่เกิดก่อนปี พ.ศ. 2523 มีระดับความพึงพอใจมากที่สุด (คะแนนเฉลี่ย 3.97 คิดเป็นร้อยละ 79.40) ในขณะที่ ลูกจ้าง ทอท. ที่เกิดตั้งแต่ปี พ.ศ. 2541 เป็นต้นไป มีระดับความพึงพอใจน้อยที่สุด (คะแนนเฉลี่ย 3.64 คิดเป็นร้อยละ 72.80) ดังแผนภาพที่ 10

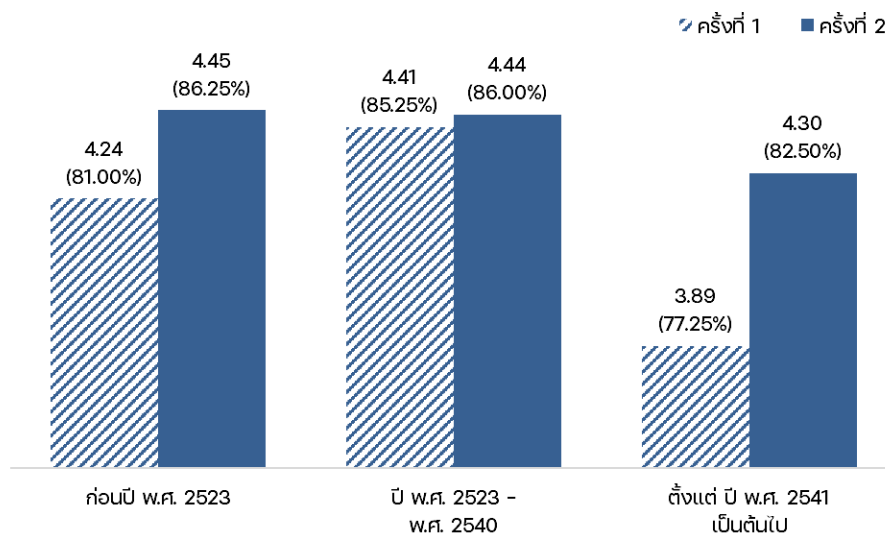


แผนภาพที่ 10 เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจของลูกจ้าง ทอท. จำแนกตามช่วงปี พ.ศ. เกิด ระหว่างการสำรวจครั้งที่ 1 และครั้งที่ 2

2) ระดับความผูกพันในภาพรวมของลูกจ้าง ทอท. ในแต่ละช่วงปี พ.ศ. เกิด

จากผลการสำรวจระดับความผูกพันของลูกจ้าง ทอท. แต่ละช่วงปี พ.ศ. เกิด ในการสำรวจครั้งที่ 2 พบว่า ลูกจ้าง ทอท. ที่เกิดตั้งแต่ปี พ.ศ. 2541 เป็นต้นไป มีระดับความผูกพันอยู่ที่ 4.30 คิดเป็นร้อยละ 82.50 ซึ่งเพิ่มขึ้นจากการสำรวจครั้งที่ 1 มากที่สุด (คะแนนเฉลี่ย 3.89 คิดเป็นร้อยละ 72.25) คะแนนเฉลี่ยเพิ่มขึ้น 0.41 หรือเพิ่มขึ้นร้อยละ 10.25 ทั้งนี้ ไม่มีลูกจ้าง ทอท. ในแต่ละช่วงปี พ.ศ. เกิดใดที่มีคะแนนเฉลี่ยความผูกพันลดลง

เมื่อเปรียบเทียบระดับความผูกพันของลูกจ้าง ทอท. ในแต่ละช่วงปี พ.ศ. เกิด ในการสำรวจครั้งที่ 2 พบว่า ลูกจ้าง ทอท. ที่เกิดก่อนปี พ.ศ. 2523 มีระดับความผูกพันมากที่สุด (คะแนนเฉลี่ย 4.45 คิดเป็นร้อยละ 86.25) ในขณะที่ ลูกจ้าง ทอท. ที่เกิดตั้งแต่ปี พ.ศ. 2541 เป็นต้นไป มีระดับความผูกพันน้อยที่สุด (คะแนนเฉลี่ย 4.30 คิดเป็นร้อยละ 82.50) ดังแผนภาพที่ 11



แผนภาพที่ 11 เปรียบเทียบระดับความผูกพันของลูกค้า ทอท. จำแนกตามช่วงปี พ.ศ. เกิดระหว่างการสำรวจครั้งที่ 1 และครั้งที่ 2

โดยพนักงาน ทอท. ที่เกิดในช่วงปี พ.ศ. ต่างๆ มีรายละเอียดระดับความพึงพอใจและความผูกพัน ดังนี้

(1) ก่อนปี พ.ศ. 2523

จากผลการสำรวจระดับความพึงพอใจของลูกค้า ทอท. ที่เกิดก่อนปี พ.ศ. 2523 ครั้งที่ 2 พบว่า ลูกค้า ทอท. มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก (คะแนนเฉลี่ย 3.97 คิดเป็นร้อยละ 79.40) ซึ่งเพิ่มขึ้นจากการสำรวจครั้งที่ 1 (คะแนนเฉลี่ย 3.86 คิดเป็นร้อยละ 77.20) คิดเป็นคะแนนเฉลี่ยที่เพิ่มขึ้น 0.11 หรือเพิ่มขึ้นร้อยละ 2.20

ในกรณีผลการสำรวจระดับความผูกพันของลูกค้า ทอท. ที่เกิดก่อนปี พ.ศ. 2523 ครั้งที่ 2 พบว่า ลูกค้า ทอท. มีความผูกพันอยู่ในระดับมากที่สุด (คะแนนเฉลี่ย 4.45 คิดเป็นร้อยละ 86.25) ซึ่งเพิ่มขึ้นจากการสำรวจครั้งที่ 1 (คะแนนเฉลี่ย 4.24 คิดเป็นร้อยละ 81.00) คิดเป็นคะแนนเฉลี่ยที่เพิ่มขึ้น 0.21 หรือเพิ่มขึ้นร้อยละ 5.25 ดังตารางที่ 25

ตารางที่ 25 ระดับความพึงพอใจและความผูกพันของลูกจ้าง ทอท. ที่เกิดก่อนปี พ.ศ. 2523 ระหว่างการสำรวจครั้งที่ 1 และครั้งที่ 2

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน	ระดับคะแนน					
	ครั้งที่ 1		ครั้งที่ 2		การเปลี่ยนแปลง	
	คะแนนเฉลี่ย	คิดเป็นร้อยละ	คะแนนเฉลี่ย	คิดเป็นร้อยละ	คะแนนเฉลี่ย	คิดเป็นร้อยละ
ความพึงพอใจ*						
1. ด้านภาพลักษณ์และชื่อเสียงองค์กร	4.03	80.60	4.27	85.40	0.24	4.80
2. ด้านความมั่นคงขององค์กร	4.00	80.00	4.08	81.60	0.08	1.60
3. ด้านลักษณะงาน	3.87	77.40	4.00	80.00	0.13	2.60
4. ด้านความสำเร็จในงาน	3.96	79.20	4.19	83.80	0.23	4.60
5. ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน	3.74	74.80	3.96	79.20	0.22	4.40
6. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	3.69	73.80	3.96	79.20	0.27	5.40
7. ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน	3.82	76.40	3.77	75.40	-0.05	-1.00
8. ด้านนโยบายและการบริหาร	3.72	74.40	3.80	76.00	0.08	1.60
9. ด้านผลประโยชน์และค่าตอบแทน	3.47	69.40	3.54	70.80	0.07	1.40
10. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.59	71.80	3.65	73.00	0.06	1.20
11. ด้านการยอมรับระบบประเมินผล การปฏิบัติงาน	3.51	70.20	3.55	71.00	0.04	0.80
12. ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ	3.30	66.00	3.43	68.60	0.13	2.60
ระดับความพึงพอใจในภาพรวม	3.86	77.20	3.97	79.40	0.11	2.20
ระดับความผูกพันต่อองค์กร**						
ระดับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม	4.24	81.00	4.45	86.25	0.21	5.25

หมายเหตุ : * เกณฑ์ในการแปลงค่าคะแนนความพึงพอใจ จากค่าเฉลี่ยเป็นระดับร้อยละ ใช้สูตร คือ (คะแนนเฉลี่ย/คะแนนเต็ม) x 100

** เกณฑ์ในการแปลงค่าคะแนนความผูกพัน จากค่าเฉลี่ยเป็นระดับร้อยละ ใช้สูตร คือ (คะแนนเฉลี่ย - 1) x 25

เมื่อพิจารณาระดับความพึงพอใจในปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน พบว่า ปัจจัยที่มีคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจเพิ่มมากขึ้น 3 อันดับแรก คือ ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (คิดเป็นคะแนนเฉลี่ยที่เพิ่มขึ้น 0.27 หรือเพิ่มขึ้นร้อยละ 5.40) รองลงมาคือ ปัจจัยด้านภาพลักษณ์และชื่อเสียงองค์กร (คิดเป็นคะแนนเฉลี่ยที่เพิ่มขึ้น 0.24 หรือเพิ่มขึ้นร้อยละ 4.80) และปัจจัยด้านความสำเร็จในงาน (คิดเป็นคะแนนเฉลี่ยที่เพิ่มขึ้น 0.23 หรือเพิ่มขึ้นร้อยละ 4.60) ทั้งนี้ ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานที่มีคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจลดลง คือ ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน (คิดเป็นคะแนนเฉลี่ยที่ลดลง 0.05 หรือลดลงร้อยละ 1.00)

(2) ปี พ.ศ. 2523 – ปี พ.ศ. 2540

จากผลการสำรวจระดับความพึงพอใจของลูกจ้าง ทอท. ที่เกิดช่วงปี พ.ศ. 2523 - ปี พ.ศ. 2540 ครั้งที่ 2 พบว่า ลูกจ้าง ทอท. มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก (คะแนนเฉลี่ย 3.92 คิดเป็นร้อยละ 78.40) ซึ่งเท่ากับผลการสำรวจครั้งที่ 1

ในกรณีผลการสำรวจระดับความผูกพันของลูกจ้าง ทอท. ที่เกิดช่วงปี พ.ศ. 2523-ปี พ.ศ. 2540 ครั้งที่ 2 พบว่า ลูกจ้าง ทอท. มีความผูกพันอยู่ในระดับมากที่สุด (คะแนนเฉลี่ย 4.44 คิดเป็นร้อยละ 86.00) ซึ่งเพิ่มขึ้นจากการสำรวจครั้งที่ 1 (คะแนนเฉลี่ย 4.41 คิดเป็นร้อยละ 85.25) คิดเป็นคะแนนเฉลี่ยที่เพิ่มขึ้น 0.03 หรือเพิ่มขึ้นร้อยละ 0.75 ดังตารางที่ 26

ตารางที่ 26 ระดับความพึงพอใจและความผูกพันของลูกจ้าง ทอท. ที่เกิดช่วงปี พ.ศ. 2523-ปี พ.ศ. 2540 ระหว่างการสำรวจครั้งที่ 1 และครั้งที่ 2

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน	ระดับคะแนน					
	ครั้งที่ 1		ครั้งที่ 2		การเปลี่ยนแปลง	
	คะแนนเฉลี่ย	คิดเป็นร้อยละ	คะแนนเฉลี่ย	คิดเป็นร้อยละ	คะแนนเฉลี่ย	คิดเป็นร้อยละ
ความพึงพอใจ*						
1. ด้านภาพลักษณ์และชื่อเสียงองค์กร	4.12	82.40	4.15	83.00	0.03	0.60
2. ด้านความมั่นคงขององค์กร	3.99	79.80	4.04	80.80	0.05	1.00
3. ด้านลักษณะงาน	3.96	79.20	4.00	80.00	0.04	0.80
4. ด้านความสำเร็จในงาน	4.08	81.60	4.16	83.20	0.08	1.60
5. ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน	3.89	77.80	3.95	79.00	0.06	1.20
6. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	3.93	78.60	3.98	79.60	0.05	1.00
7. ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน	3.77	75.40	3.84	76.80	0.07	1.40
8. ด้านนโยบายและการบริหาร	3.81	76.20	3.89	77.80	0.08	1.60
9. ด้านผลประโยชน์และค่าตอบแทน	3.56	71.20	3.65	73.00	0.09	1.80
10. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.57	71.40	3.63	72.60	0.06	1.20
11. ด้านการยอมรับระบบประเมินผลการทำงาน	3.48	69.60	3.54	70.80	0.06	1.20
12. ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ	3.54	70.80	3.60	72.00	0.06	1.20
ระดับความพึงพอใจในภาพรวม	3.92	78.40	3.92	78.40	0.00	0.00
ระดับความผูกพันต่อองค์กร**						
ระดับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม	4.41	85.25	4.44	86.00	0.03	0.75

หมายเหตุ : * เกณฑ์ในการแปลงค่าคะแนนความพึงพอใจ จากค่าเฉลี่ยเป็นระดับร้อยละ ใช้สูตร คือ (คะแนนเฉลี่ย/คะแนนเต็ม) × 100

** เกณฑ์ในการแปลงค่าคะแนนความผูกพัน จากค่าเฉลี่ยเป็นระดับร้อยละ ใช้สูตร คือ (คะแนนเฉลี่ย - 1) × 25

เมื่อพิจารณาระดับความพึงพอใจในปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน พบว่า ปัจจัยที่มีคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจเพิ่มมากขึ้น 3 อันดับแรก คือ ปัจจัยด้านผลประโยชน์และค่าตอบแทน (คิดเป็นคะแนนเฉลี่ยที่เพิ่มขึ้น 0.09 หรือเพิ่มขึ้นร้อยละ 1.80) รองลงมาคือ ปัจจัยด้านความสำเร็จในงาน และปัจจัยด้านนโยบายและการบริหาร (คิดเป็นคะแนนเฉลี่ยที่เพิ่มขึ้น 0.08 หรือเพิ่มขึ้นร้อยละ 1.60) และปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน (คิดเป็นคะแนนเฉลี่ยที่เพิ่มขึ้น 0.07 หรือเพิ่มขึ้นร้อยละ 1.40) ทั้งนี้ ไม่มีปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานที่มีคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจลดลง

(3) ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2541 เป็นต้นไป

จากผลการสำรวจระดับความพึงพอใจของลูกจ้าง ทอท. ที่เกิดตั้งแต่ปี พ.ศ. 2541 เป็นต้นไป ครั้งที่ 2 พบว่า ลูกจ้าง ทอท. มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก (คะแนนเฉลี่ย 3.64 คิดเป็นร้อยละ 72.80) ซึ่งลดลงจากการสำรวจครั้งที่ 1 (คะแนนเฉลี่ย 4.40 คิดเป็นร้อยละ 88.00) คิดเป็นคะแนนเฉลี่ยที่ลดลง 0.76 หรือลดลงร้อยละ 15.20

ในกรณีผลการสำรวจระดับความผูกพันของลูกจ้าง ทอท. ที่เกิดตั้งแต่ปี พ.ศ. 2541 เป็นต้นไป ครั้งที่ 2 พบว่า ลูกจ้าง ทอท. มีความผูกพันอยู่ในระดับมาก (คะแนนเฉลี่ย 4.30 คิดเป็นร้อยละ 82.50) ซึ่งเพิ่มขึ้นจากการสำรวจครั้งที่ 1 (คะแนนเฉลี่ย 3.89 คิดเป็นร้อยละ 72.25) คิดเป็นคะแนนเฉลี่ยที่เพิ่มขึ้น 0.41 หรือเพิ่มขึ้นร้อยละ 10.25 ดังตารางที่ 27

ตารางที่ 27 ระดับความพึงพอใจและความผูกพันของลูกจ้าง ทอท. ที่เกิดตั้งแต่ปี พ.ศ. 2541 เป็นต้นไป
ระหว่างการสำรวจครั้งที่ 1 และครั้งที่ 2

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน	ระดับคะแนน					
	ครั้งที่ 1		ครั้งที่ 2		การเปลี่ยนแปลง	
	คะแนนเฉลี่ย	คิดเป็นร้อยละ	คะแนนเฉลี่ย	คิดเป็นร้อยละ	คะแนนเฉลี่ย	คิดเป็นร้อยละ
ความพึงพอใจ*						
1. ด้านภาพลักษณ์และชื่อเสียงองค์กร	4.20	84.00	4.27	85.40	0.07	1.40
2. ด้านความมั่นคงขององค์กร	4.00	80.00	4.23	84.60	0.23	4.60
3. ด้านลักษณะงาน	3.80	76.00	3.64	72.80	-0.16	-3.20
4. ด้านความสำเร็จในงาน	4.20	84.00	3.88	77.60	-0.32	-6.40
5. ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน	4.05	81.00	3.86	77.20	-0.19	-3.80
6. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	4.35	87.00	3.86	77.20	-0.49	-9.80
7. ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน	3.95	79.00	3.75	75.00	-0.20	-4.00
8. ด้านนโยบายและการบริหาร	3.75	75.00	3.95	79.00	0.20	4.00
9. ด้านผลประโยชน์และค่าตอบแทน	4.23	84.60	3.59	71.80	-0.64	-12.80
10. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	4.32	86.40	3.40	68.00	-0.92	-18.40
11. ด้านการยอมรับระบบประเมินผล การปฏิบัติงาน	3.97	79.40	3.60	72.00	-0.37	-7.40
12. ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ	3.90	78.00	3.70	74.00	-0.20	-4.00
ระดับความพึงพอใจในภาพรวม	4.40	88.00	3.64	72.80	-0.76	-15.20
ระดับความผูกพันต่อองค์กร**						
ระดับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม	3.89	72.25	4.30	82.50	0.41	10.25

หมายเหตุ : * เกณฑ์ในการแปลงค่าคะแนนความพึงพอใจ จากค่าเฉลี่ยเป็นระดับร้อยละ ใช้สูตร คือ (คะแนนเฉลี่ย/คะแนนเต็ม) x 100

** เกณฑ์ในการแปลงค่าคะแนนความผูกพัน จากค่าเฉลี่ยเป็นระดับร้อยละ ใช้สูตร คือ (คะแนนเฉลี่ย - 1) x 25

เมื่อพิจารณาระดับความพึงพอใจในปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน พบว่า ปัจจัยที่มีคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจเพิ่มมากขึ้น 3 อันดับแรก คือ ปัจจัยด้านความมั่นคงขององค์กร (คิดเป็นคะแนนเฉลี่ยที่เพิ่มขึ้น 0.23 หรือเพิ่มขึ้นร้อยละ 4.60) รองลงมาคือ ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหาร (คิดเป็นคะแนนเฉลี่ยที่เพิ่มขึ้น 0.20 หรือเพิ่มขึ้นร้อยละ 4.00) และปัจจัยด้านภาพลักษณ์และชื่อเสียงองค์กร (คิดเป็นคะแนนเฉลี่ยที่เพิ่มขึ้น 0.07 หรือเพิ่มขึ้นร้อยละ 1.40)

ทั้งนี้ ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานที่มีคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจลดลงมากที่สุด 3 อันดับแรก ได้แก่ ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน (คิดเป็นคะแนนเฉลี่ยที่ลดลง 0.92 หรือลดลงร้อยละ 18.40) รองลงมาคือ

ปัจจัยด้านผลประโยชน์และค่าตอบแทน (คิดเป็นคะแนนเฉลี่ยที่ลดลง 0.64 หรือลดลงร้อยละ 12.80) และปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (คิดเป็นคะแนนเฉลี่ยที่ลดลง 0.49 หรือลดลงร้อยละ 9.80)

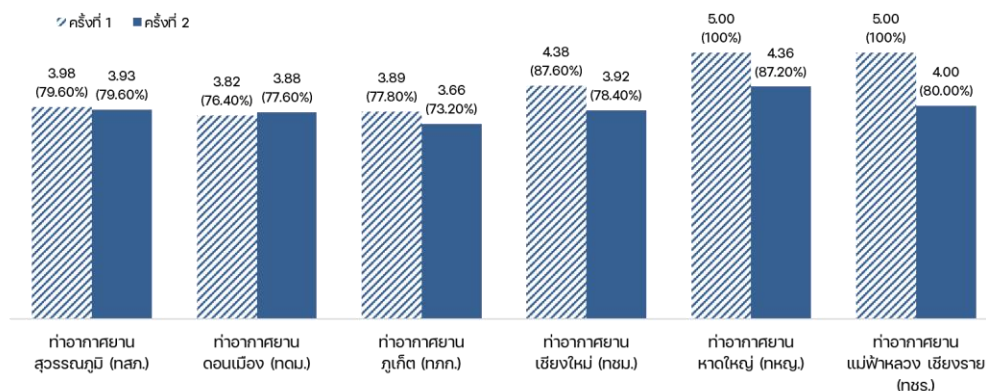
2) ความพึงพอใจและความผูกพันของลูกจ้าง ทอท. จำแนกตามสถานที่ปฏิบัติงาน ได้แก่

- (1) ท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ (ทสภ.)
- (2) ท่าอากาศยานดอนเมือง (ทดม.)
- (3) ท่าอากาศยานภูเก็ต (ทภก.)
- (4) ท่าอากาศยานเชียงใหม่ (ทชม.)
- (5) ท่าอากาศยานหาดใหญ่ (ทหญ.)
- (6) ท่าอากาศยานแม่ฟ้าหลวง เชียงราย (ทชร.)

2.1) ระดับความพึงพอใจในภาพรวมของลูกจ้าง ทอท. ในแต่ละสถานที่ปฏิบัติงาน

จากผลการสำรวจระดับความพึงพอใจของลูกจ้าง ทอท. ในแต่ละสถานที่ปฏิบัติงาน ในการสำรวจครั้งที่ 2 พบว่า ลูกจ้าง ทอท. ที่ปฏิบัติงานท่าอากาศยานดอนเมือง (ทดม.) มีระดับความพึงพอใจอยู่ที่ 3.88 คิดเป็นร้อยละ 77.60 ซึ่งเพิ่มขึ้นจากการสำรวจครั้งที่ 1 มากที่สุด (คะแนนเฉลี่ย 3.82 คิดเป็นร้อยละ 76.40) คิดเป็นคะแนนเฉลี่ยที่เพิ่มขึ้น 0.06 หรือเพิ่มขึ้นร้อยละ 1.20 ในขณะที่ ลูกจ้าง ทอท. ที่ปฏิบัติงานท่าอากาศยานแม่ฟ้าหลวง เชียงราย (ทชร.) มีระดับความพึงพอใจอยู่ที่ 4.00 คิดเป็นร้อยละ 80.00 ซึ่งลดลงจากการสำรวจครั้งที่ 1 มากที่สุด (คะแนนเฉลี่ย 5.00 คิดเป็นร้อยละ 100.00) คิดเป็นคะแนนเฉลี่ยที่ลดลง 1.00 หรือลดลงร้อยละ 20.00

เมื่อเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจของลูกจ้าง ทอท. ในแต่ละสถานที่ปฏิบัติงาน ในการสำรวจครั้งที่ 2 พบว่า ลูกจ้าง ทอท. ที่ปฏิบัติงานท่าอากาศยานหาดใหญ่ (ทหญ.) มีระดับความพึงพอใจมากที่สุด (คะแนนเฉลี่ย 4.36 คิดเป็นร้อยละ 87.20) รองลงมาคือ ลูกจ้าง ทอท. ที่ปฏิบัติงานท่าอากาศยานแม่ฟ้าหลวง เชียงราย (คะแนนเฉลี่ย 4.00 คิดเป็นร้อยละ 80.00) ในขณะที่ ลูกจ้าง ทอท. ปฏิบัติงานท่าอากาศยานภูเก็ต (ทภก.) มีระดับความพึงพอใจน้อยที่สุด (คะแนนเฉลี่ย 3.66 คิดเป็นร้อยละ 73.20) ดังแผนภาพที่ 12

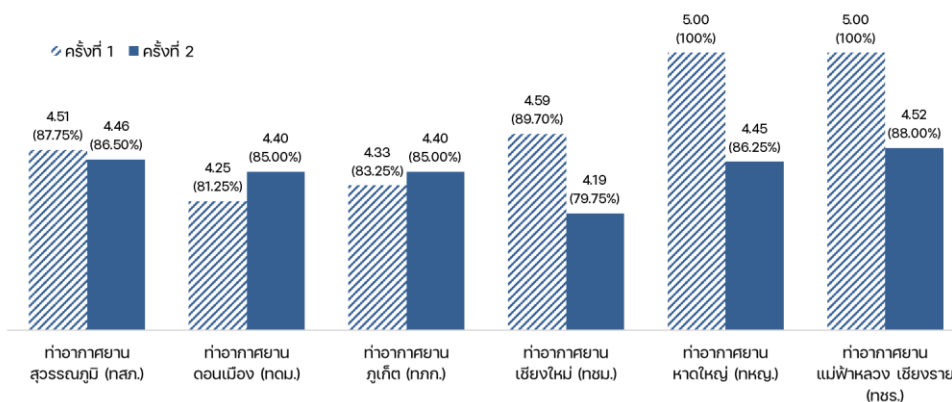


แผนภาพที่ 12 เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจของลูกจ้าง ทอท. จำแนกตามสถานที่ปฏิบัติงาน ระหว่างการสำรวจครั้งที่ 1 และครั้งที่ 2

2.2) ระดับความผูกพันในภาพรวมของลูกจ้าง ทอท. ในแต่ละสถานที่ปฏิบัติงาน

จากผลการสำรวจระดับความผูกพันของลูกจ้าง ทอท. ในแต่ละสถานที่ปฏิบัติงาน ในการสำรวจครั้งที่ 2 พบว่า ลูกจ้าง ทอท. ที่ปฏิบัติงานท่าอากาศยานดอนเมือง (ทดม.) มีระดับความผูกพันอยู่ที่ 4.40 คิดเป็นร้อยละ 85.00 ซึ่งเพิ่มขึ้นจากการสำรวจครั้งที่ 1 มากที่สุด (คะแนนเฉลี่ย 4.25 คิดเป็นร้อยละ 81.25) คะแนนเฉลี่ยเพิ่มขึ้น 0.15 หรือเพิ่มขึ้นร้อยละ 3.75 ในขณะที่ ลูกจ้าง ทอท. ที่ปฏิบัติงานท่าอากาศยานหาดใหญ่ (ทหญ.) มีความผูกพันอยู่ที่ 4.45 คิดเป็นร้อยละ 86.25 ซึ่งลดลงจากการสำรวจครั้งที่ 1 มากที่สุด (คะแนนเฉลี่ย 5.00 คิดเป็นร้อยละ 100.00) คิดเป็นคะแนนเฉลี่ยที่ลดลง 0.55 หรือลดลงร้อยละ 13.75

เมื่อเปรียบเทียบระดับความผูกพันของลูกจ้าง ทอท. ในแต่ละสถานที่ปฏิบัติงาน ในการสำรวจครั้งที่ 2 พบว่า ลูกจ้าง ทอท. ที่ปฏิบัติงานท่าอากาศยานแม่ฟ้าหลวง เชียงราย (ทชร.) มีระดับความผูกพันมากที่สุด (คะแนนเฉลี่ย 4.52 คิดเป็นร้อยละ 88.00) ในขณะที่ ลูกจ้าง ทอท. ที่ปฏิบัติงานท่าอากาศยานเชียงใหม่ (ทชม.) มีระดับความผูกพันน้อยที่สุด (คะแนนเฉลี่ย 4.19 คิดเป็นร้อยละ 79.75) ดังแผนภาพที่ 13



แผนภาพที่ 13 เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจของลูกจ้าง ทอท. จำแนกตามสถานที่ปฏิบัติงาน ระหว่างการสำรวจครั้งที่ 1 และครั้งที่ 2

โดยลูกจ้าง ทอท. ที่ปฏิบัติงานสถานที่ต่างๆ มีรายละเอียดระดับความพึงพอใจและความผูกพัน ดังนี้

(1) ท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ (ทสภ.)

จากผลการสำรวจระดับความพึงพอใจของลูกจ้าง ทอท. ที่ปฏิบัติงานท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ (ทสภ.) ครั้งที่ 2 พบว่า ลูกจ้าง ทอท. มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก (คะแนนเฉลี่ย 3.93 คิดเป็นร้อยละ 78.60) ซึ่งลดลงจากการสำรวจครั้งที่ 1 (คะแนนเฉลี่ย 3.98 คิดเป็นร้อยละ 79.60) คิดเป็นคะแนนเฉลี่ยที่ลดลง 0.05 หรือลดลงร้อยละ 1.00

ในกรณีผลการสำรวจระดับความผูกพันของลูกจ้าง ทอท. ที่ปฏิบัติงานท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ (ทสภ.) ครั้งที่ 2 พบว่า ลูกจ้าง ทอท. มีความผูกพันอยู่ในระดับมากที่สุด (คะแนนเฉลี่ย 4.46 คิดเป็นร้อยละ 86.50) ซึ่ง

ลดลงจากการสำรวจครั้งที่ 1 (คะแนนเฉลี่ย 4.51 คิดเป็นร้อยละ 87.75) คิดเป็นคะแนนเฉลี่ยที่ลดลง 0.05 หรือ ลดลงร้อยละ 1.25 ดังตารางที่ 28

ตารางที่ 28 ระดับความพึงพอใจและความผูกพันของลูกจ้าง ทอท. ที่ปฏิบัติงานท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ (ทสภ.) ระหว่างการสำรวจครั้งที่ 1 และครั้งที่ 2

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน	ระดับคะแนน					
	ครั้งที่ 1		ครั้งที่ 2		การเปลี่ยนแปลง	
	คะแนนเฉลี่ย	คิดเป็นร้อยละ	คะแนนเฉลี่ย	คิดเป็นร้อยละ	คะแนนเฉลี่ย	คิดเป็นร้อยละ
ความพึงพอใจ*						
1. ด้านภาพลักษณ์และชื่อเสียงองค์กร	4.25	85.00	4.22	84.40	-0.03	-0.60
2. ด้านความมั่นคงขององค์กร	4.10	82.00	4.06	81.20	-0.04	-0.80
3. ด้านลักษณะงาน	4.05	81.00	4.01	80.20	-0.04	-0.80
4. ด้านความสำเร็จในงาน	4.25	85.00	4.18	83.60	-0.07	-1.40
5. ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน	3.91	78.20	3.92	78.40	0.01	0.20
6. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	4.01	80.20	3.98	79.60	-0.03	-0.60
7. ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน	3.77	75.40	3.83	76.60	0.06	1.20
8. ด้านนโยบายและการบริหาร	3.83	76.60	3.92	78.40	0.09	1.80
9. ด้านผลประโยชน์และค่าตอบแทน	3.57	71.40	3.59	71.80	0.02	0.40
10. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.63	72.60	3.59	71.80	-0.04	-0.80
11. ด้านการยอมรับระบบประเมินผล การปฏิบัติงาน	3.44	68.80	3.51	70.20	0.07	1.40
12. ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ	3.50	70.00	3.52	70.40	0.02	0.40
ระดับความพึงพอใจในภาพรวม	3.98	79.60	3.93	78.60	-0.05	-1.00
ระดับความผูกพันต่อองค์กร**						
ระดับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม	4.51	87.75	4.46	86.50	-0.05	-1.25

หมายเหตุ : * เกณฑ์ในการแปลงค่าคะแนนความพึงพอใจ จากค่าเฉลี่ยเป็นระดับร้อยละ ใช้สูตร คือ (คะแนนเฉลี่ย/คะแนนเต็ม) x 100

** เกณฑ์ในการแปลงค่าคะแนนความผูกพัน จากค่าเฉลี่ยเป็นระดับร้อยละ ใช้สูตร คือ (คะแนนเฉลี่ย - 1) x 25

เมื่อพิจารณาระดับความพึงพอใจในปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน พบว่า ปัจจัยที่มีคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจเพิ่มมากขึ้น 3 อันดับแรก คือ ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหาร (คิดเป็นคะแนนเฉลี่ยที่เพิ่มขึ้น 0.09 หรือเพิ่มขึ้นร้อยละ 1.80) รองลงมาคือ ปัจจัยด้านการยอมรับระบบประเมินผลการปฏิบัติงาน (คิดเป็นคะแนนเฉลี่ยที่เพิ่มขึ้น 0.07 หรือเพิ่มขึ้นร้อยละ 1.40) และปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน (คิดเป็นคะแนนเฉลี่ยที่เพิ่มขึ้น 0.06 หรือเพิ่มขึ้นร้อยละ 1.20)

ทั้งนี้ ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานที่มีคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจลดลงมากที่สุด 3 อันดับ คือ ปัจจัยด้านความสำเร็จในงาน (คิดเป็นคะแนนเฉลี่ยที่ลดลง 0.07 หรือลดลงร้อยละ 1.40) รองลงมาคือ ปัจจัยด้านความมั่นคงขององค์กร ปัจจัยด้านลักษณะงาน และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งมีการเปลี่ยนแปลงที่เท่ากัน (คิดเป็นคะแนนเฉลี่ยที่ลดลง 0.04 หรือลดลงร้อยละ 0.80) และปัจจัยด้านภาพลักษณ์และชื่อเสียงองค์กร และปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ซึ่งมีการเปลี่ยนแปลงที่เท่ากัน (คิดเป็นคะแนนเฉลี่ยที่ลดลง 0.03 หรือลดลงร้อยละ 0.60)

(2) ทำอากาศยานตอนเมือง (ทตม.)

จากผลการสำรวจระดับความพึงพอใจของลูกจ้าง ทอท. ที่ปฏิบัติงานทำอากาศยานตอนเมือง (ทตม.) ครั้งที่ 2 พบว่า ลูกจ้าง ทอท. มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก (คะแนนเฉลี่ย 3.88 คิดเป็นร้อยละ 77.60) ซึ่งเพิ่มขึ้นจากการสำรวจครั้งที่ 1 (คะแนนเฉลี่ย 3.82 คิดเป็นร้อยละ 76.40) คิดเป็นคะแนนเฉลี่ยที่เพิ่มขึ้น 0.06 หรือเพิ่มขึ้นร้อยละ 1.20

ในกรณีผลการสำรวจระดับความผูกพันของลูกจ้าง ทอท. ที่ปฏิบัติงานทำอากาศยานตอนเมือง (ทตม.) ครั้งที่ 2 พบว่า ลูกจ้าง ทอท. มีความผูกพันอยู่ในระดับมากที่สุด (คะแนนเฉลี่ย 4.40 คิดเป็นร้อยละ 85.00) ซึ่งเพิ่มขึ้นจากการสำรวจครั้งที่ 1 (คะแนนเฉลี่ย 4.25 คิดเป็นร้อยละ 81.25) คิดเป็นคะแนนเฉลี่ยที่เพิ่มขึ้น 0.15 หรือเพิ่มขึ้นร้อยละ 3.75 ดังตารางที่ 29

ตารางที่ 29 ระดับความพึงพอใจและความผูกพันของลูกจ้าง ทอท. ที่ปฏิบัติงานท่าอากาศยานดอนเมือง (ทดม.) ระหว่างการสำรวจครั้งที่ 1 และครั้งที่ 2

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน	ระดับคะแนน					
	ครั้งที่ 1		ครั้งที่ 2		การเปลี่ยนแปลง	
	คะแนนเฉลี่ย	คิดเป็นร้อยละ	คะแนนเฉลี่ย	คิดเป็นร้อยละ	คะแนนเฉลี่ย	คิดเป็นร้อยละ
ความพึงพอใจ*						
1. ด้านภาพลักษณ์และชื่อเสียงองค์กร	3.96	79.20	4.07	81.40	0.11	2.20
2. ด้านความมั่นคงขององค์กร	3.88	77.60	4.00	80.00	0.12	2.40
3. ด้านลักษณะงาน	3.81	76.20	3.92	78.40	0.11	2.20
4. ด้านความสำเร็จในงาน	3.88	77.60	4.08	81.60	0.20	4.00
5. ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน	3.77	75.40	3.95	79.00	0.18	3.60
6. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	3.76	75.20	3.88	77.60	0.12	2.40
7. ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน	3.73	74.60	3.82	76.40	0.09	1.80
8. ด้านนโยบายและการบริหาร	3.70	74.00	3.77	75.40	0.07	1.40
9. ด้านผลประโยชน์และค่าตอบแทน	3.48	69.60	3.70	74.00	0.22	4.40
10. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.52	70.40	3.64	72.80	0.12	2.40
11. ด้านการยอมรับระบบประเมินผล การปฏิบัติงาน	3.48	69.60	3.65	73.00	0.17	3.40
12. ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ	3.45	69.00	3.71	74.20	0.26	5.20
ระดับความพึงพอใจในภาพรวม	3.82	76.40	3.88	77.60	0.06	1.20
ระดับความผูกพันต่อองค์กร**						
ระดับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม	4.25	81.25	4.40	85.00	0.15	3.75

หมายเหตุ : * เกณฑ์ในการแปลงค่าคะแนนความพึงพอใจ จากค่าเฉลี่ยเป็นระดับร้อยละ ใช้สูตร คือ (คะแนนเฉลี่ย/คะแนนเต็ม) x 100

** เกณฑ์ในการแปลงค่าคะแนนความผูกพัน จากค่าเฉลี่ยเป็นระดับร้อยละ ใช้สูตร คือ (คะแนนเฉลี่ย - 1) x 25

เมื่อพิจารณาระดับความพึงพอใจในปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน พบว่า ปัจจัยที่มีคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจเพิ่มมากขึ้น 3 อันดับแรก คือ ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในอาชีพ (คิดเป็นคะแนนเฉลี่ยที่เพิ่มขึ้น 0.26 หรือเพิ่มขึ้นร้อยละ 5.20) รองลงมาคือ ปัจจัยด้านผลประโยชน์และค่าตอบแทน (คิดเป็นคะแนนเฉลี่ยที่เพิ่มขึ้น 0.22 หรือเพิ่มขึ้นร้อยละ 4.40) และปัจจัยด้านความสำเร็จในงาน (คิดเป็นคะแนนเฉลี่ยที่เพิ่มขึ้น 0.20 หรือเพิ่มขึ้นร้อยละ 4.00) ทั้งนี้ ไม่มีปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานที่มีคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจลดลง

(3) ทำอาภาศยานภูเก็ต (ทภก.)

จากผลการสำรวจระดับความพึงพอใจของลูกจ้าง ทอท. ที่ปฏิบัติงานทำอาภาศยานภูเก็ต (ทภก.) ครั้งที่ 2 พบว่า ลูกจ้าง ทอท. มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก (คะแนนเฉลี่ย 3.66 คิดเป็นร้อยละ 73.20) ซึ่งลดลงจากการสำรวจครั้งที่ 1 (คะแนนเฉลี่ย 3.89 คิดเป็นร้อยละ 77.80) คิดเป็นคะแนนเฉลี่ยที่ลดลง 0.23 หรือลดลงร้อยละ 4.60

ในกรณีผลการสำรวจระดับความผูกพันของลูกจ้าง ทอท. ที่ปฏิบัติงานทำอาภาศยานภูเก็ต (ทภก.) ครั้งที่ 2 พบว่า ลูกจ้าง ทอท. มีความผูกพันอยู่ในระดับมากที่สุด (คะแนนเฉลี่ย 4.40 คิดเป็นร้อยละ 85.00) ซึ่งเพิ่มขึ้นจากการสำรวจครั้งที่ 1 (คะแนนเฉลี่ย 4.33 คิดเป็นร้อยละ 83.25) คิดเป็นคะแนนเฉลี่ยที่เพิ่มขึ้น 0.07 หรือเพิ่มขึ้นร้อยละ 1.75 ดังตารางที่ 30

ตารางที่ 30 ระดับความพึงพอใจและความผูกพันของลูกจ้าง ทอท. ที่ปฏิบัติงานทำอาภาศยานภูเก็ต (ทภก.) ระหว่างการสำรวจครั้งที่ 1 และครั้งที่ 2

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน	ระดับคะแนน					
	ครั้งที่ 1		ครั้งที่ 2		การเปลี่ยนแปลง	
	คะแนนเฉลี่ย	คิดเป็นร้อยละ	คะแนนเฉลี่ย	คิดเป็นร้อยละ	คะแนนเฉลี่ย	คิดเป็นร้อยละ
ความพึงพอใจ*						
1. ด้านภาพลักษณ์และชื่อเสียงองค์กร	4.17	83.40	3.98	79.60	-0.19	-3.80
2. ด้านความมั่นคงขององค์กร	3.72	74.40	3.83	76.60	0.11	2.20
3. ด้านลักษณะงาน	3.96	79.20	4.01	80.20	0.05	1.00
4. ด้านความสำเร็จในงาน	4.15	83.00	4.16	83.20	0.01	0.20
5. ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน	4.17	83.40	3.96	79.20	-0.21	-4.20
6. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	3.94	78.80	4.00	80.00	0.06	1.20
7. ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน	3.53	70.60	3.63	72.60	0.10	2.00
8. ด้านนโยบายและการบริหาร	3.78	75.60	3.61	72.20	-0.17	-3.40
9. ด้านผลประโยชน์และค่าตอบแทน	3.78	75.60	3.52	70.40	-0.26	-5.20
10. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.58	71.60	3.62	72.40	0.04	0.80
11. ด้านการยอมรับระบบประเมินผลการทำงาน	3.31	66.20	3.16	63.20	-0.15	-3.00
12. ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ	3.53	70.60	3.39	67.80	-0.14	-2.80
ระดับความพึงพอใจในภาพรวม	3.89	77.80	3.66	73.20	-0.23	-4.60
ระดับความผูกพันต่อองค์กร**						
ระดับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม	4.33	83.25	4.40	85.00	0.07	1.75

หมายเหตุ : * เกณฑ์ในการแปลงค่าคะแนนความพึงพอใจ จากค่าเฉลี่ยเป็นระดับร้อยละ ใช้สูตร คือ (คะแนนเฉลี่ย/คะแนนเต็ม) × 100

** เกณฑ์ในการแปลงค่าคะแนนความผูกพัน จากค่าเฉลี่ยเป็นระดับร้อยละ ใช้สูตร คือ (คะแนนเฉลี่ย - 1) × 25

เมื่อพิจารณาระดับความพึงพอใจในปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน พบว่า ปัจจัยที่มีคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจเพิ่มมากขึ้น 3 อันดับแรก คือ ปัจจัยด้านความมั่นคงขององค์กร (คิดเป็นคะแนนเฉลี่ยที่เพิ่มขึ้น 0.11 หรือเพิ่มขึ้นร้อยละ 2.20) รองลงมาคือ ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน (คิดเป็นคะแนนเฉลี่ยที่เพิ่มขึ้น 0.10 หรือเพิ่มขึ้นร้อยละ 2.00) และปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (คิดเป็นคะแนนเฉลี่ยที่เพิ่มขึ้น 0.06 หรือเพิ่มขึ้นร้อยละ 1.20)

ทั้งนี้ ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานที่มีคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจลดลงมากที่สุด 3 อันดับ คือ ปัจจัยด้านผลประโยชน์และค่าตอบแทน (คิดเป็นคะแนนเฉลี่ยที่ลดลง 0.26 หรือลดลงร้อยละ 5.20) รองลงมาคือ ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน (คิดเป็นคะแนนเฉลี่ยที่ลดลง 0.21 หรือลดลงร้อยละ 4.20) และปัจจัยด้านสภาพลักษณะและชื่อเสียงองค์กร (คิดเป็นคะแนนเฉลี่ยที่ลดลง 0.19 หรือลดลงร้อยละ 3.80)

(4) ทำอากาศยานเชียงใหม่ (ทชม.)

จากผลการสำรวจระดับความพึงพอใจของลูกจ้าง ทอท. ที่ปฏิบัติงานทำอากาศยานเชียงใหม่ (ทชม.) ครั้งที่ 2 พบว่า ลูกจ้าง ทอท. มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก (คะแนนเฉลี่ย 3.92 คิดเป็นร้อยละ 78.40) ซึ่งลดลงจากการสำรวจครั้งที่ 1 (คะแนนเฉลี่ย 4.38 คิดเป็นร้อยละ 87.60) คิดเป็นคะแนนเฉลี่ยที่ลดลง 0.46 หรือลดลงร้อยละ 9.20

ในกรณีผลการสำรวจระดับความผูกพันของลูกจ้าง ทอท. ที่ปฏิบัติงานทำอากาศยานเชียงใหม่ (ทชม.) ครั้งที่ 2 พบว่า ลูกจ้าง ทอท. มีความผูกพันอยู่ในระดับมาก (คะแนนเฉลี่ย 4.19 คิดเป็นร้อยละ 79.75) ซึ่งลดลงจากการสำรวจครั้งที่ 1 (คะแนนเฉลี่ย 4.59 คิดเป็นร้อยละ 89.75) คิดเป็นคะแนนเฉลี่ยที่ลดลง 0.40 หรือลดลงร้อยละ 10.00 ดังตารางที่ 31

ตารางที่ 31 ระดับความพึงพอใจและความผูกพันของลูกจ้าง ทอท. ที่ปฏิบัติงานท่าอากาศยานเชียงใหม่ (ทชม.) ระหว่างการสำรวจครั้งที่ 1 และครั้งที่ 2

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน	ระดับคะแนน					
	ครั้งที่ 1		ครั้งที่ 2		การเปลี่ยนแปลง	
	คะแนนเฉลี่ย	คิดเป็นร้อยละ	คะแนนเฉลี่ย	คิดเป็นร้อยละ	คะแนนเฉลี่ย	คิดเป็นร้อยละ
ความพึงพอใจ*						
1. ด้านภาพลักษณ์และชื่อเสียงองค์กร	4.35	87.00	3.92	78.40	-0.43	-8.60
2. ด้านความมั่นคงขององค์กร	4.42	88.40	4.02	80.40	-0.40	-8.00
3. ด้านลักษณะงาน	4.38	87.60	3.83	76.60	-0.55	-11.00
4. ด้านความสำเร็จในงาน	4.44	88.80	3.92	78.40	-0.52	-10.40
5. ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน	4.25	85.00	3.93	78.60	-0.32	-6.40
6. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	4.40	88.00	3.85	77.00	-0.55	-11.00
7. ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน	4.38	87.60	3.87	77.40	-0.51	-10.20
8. ด้านนโยบายและการบริหาร	4.37	87.40	3.86	77.20	-0.51	-10.20
9. ด้านผลประโยชน์และค่าตอบแทน	3.92	78.40	3.69	73.80	-0.23	-4.60
10. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.72	74.40	3.70	74.00	-0.02	-0.40
11. ด้านการยอมรับระบบประเมินผล การปฏิบัติงาน	3.91	78.20	3.77	75.40	-0.14	-2.80
12. ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ	4.13	82.60	3.80	76.00	-0.33	-6.60
ระดับความพึงพอใจในภาพรวม	4.38	87.60	3.92	78.40	-0.46	-9.20
ระดับความผูกพันต่อองค์กร**						
ระดับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม	4.59	89.75	4.19	79.75	-0.40	-10.00

หมายเหตุ : * เกณฑ์ในการแปลงค่าคะแนนความพึงพอใจ จากค่าเฉลี่ยเป็นระดับร้อยละ ใช้สูตร คือ (คะแนนเฉลี่ย/คะแนนเต็ม) x 100

** เกณฑ์ในการแปลงค่าคะแนนความผูกพัน จากค่าเฉลี่ยเป็นระดับร้อยละ ใช้สูตร คือ (คะแนนเฉลี่ย - 1) x 25

เมื่อพิจารณาระดับความพึงพอใจในปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน พบว่า ไม่มีปัจจัยที่มีคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจที่เพิ่มขึ้น ในขณะที่ ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานที่มีคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจลดลงมากที่สุด 3 อันดับ คือ ปัจจัยด้านลักษณะงาน และปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ซึ่งมีการเปลี่ยนแปลงที่เท่ากัน (คิดเป็นคะแนนเฉลี่ยที่ลดลง 0.55 หรือลดลงร้อยละ 11.00) รองลงมาคือ ปัจจัยด้านความสำเร็จในงาน (คิดเป็นคะแนนเฉลี่ยที่ลดลง 0.52 หรือลดลงร้อยละ 10.40) และปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน และปัจจัยด้านนโยบายและการบริหาร (คิดเป็นคะแนนเฉลี่ยที่ลดลง 0.51 หรือลดลงร้อยละ 10.20)

(5) ทำอาภาศยานหาคใหญ่ (ทหญ.)

จากผลการสำรวจระดับความพึงพอใจของลูกจ้าง ทอท. ที่ปฏิบัติงานทำอาภาศยานหาคใหญ่ (ทหญ.) ครั้งที่ 2 พบว่า ลูกจ้าง ทอท. มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด (คะแนนเฉลี่ย 4.36 คิดเป็นร้อยละ 87.20) ซึ่งลดลงจากการสำรวจครั้งที่ 1 (คะแนนเฉลี่ย 5.00 คิดเป็นร้อยละ 100.00) คิดเป็นคะแนนเฉลี่ยที่ลดลง 0.64 หรือลดลงร้อยละ 12.80

ในกรณีผลการสำรวจระดับความผูกพันของลูกจ้าง ทอท. ที่ปฏิบัติงานทำอาภาศยานหาคใหญ่ (ทหญ.) ครั้งที่ 2 พบว่า ลูกจ้าง ทอท. มีความผูกพันอยู่ในระดับมากที่สุด (คะแนนเฉลี่ย 4.45 คิดเป็นร้อยละ 86.25) ซึ่งลดลงจากการสำรวจครั้งที่ 1 (คะแนนเฉลี่ย 5.00 คิดเป็นร้อยละ 100.00) คิดเป็นคะแนนเฉลี่ยที่ลดลง 0.55 หรือลดลงร้อยละ 13.75 ดังตารางที่ 32

ตารางที่ 32 ระดับความพึงพอใจและความผูกพันของลูกจ้าง ทอท. ที่ปฏิบัติงานทำอาภาศยานหาคใหญ่ (ทหญ.) ระหว่างการสำรวจครั้งที่ 1 และครั้งที่ 2

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน	ระดับคะแนน					
	ครั้งที่ 1		ครั้งที่ 2		การเปลี่ยนแปลง	
	คะแนนเฉลี่ย	คิดเป็นร้อยละ	คะแนนเฉลี่ย	คิดเป็นร้อยละ	คะแนนเฉลี่ย	คิดเป็นร้อยละ
ความพึงพอใจ*						
1. ด้านภาพลักษณ์และชื่อเสียงองค์กร	4.50	90.00	4.41	88.20	-0.09	-1.80
2. ด้านความมั่นคงขององค์กร	5.00	100.00	4.41	88.20	-0.59	-11.80
3. ด้านลักษณะงาน	4.67	93.40	4.27	85.40	-0.40	-8.00
4. ด้านความสำเร็จในงาน	4.33	86.60	4.39	87.80	0.06	1.20
5. ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน	5.00	100.00	4.42	88.40	-0.58	-11.60
6. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	5.00	100.00	4.35	87.00	-0.65	-13.00
7. ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน	4.00	80.00	4.27	85.40	0.27	5.40
8. ด้านนโยบายและการบริหาร	4.00	80.00	4.25	85.00	0.25	5.00
9. ด้านผลประโยชน์และค่าตอบแทน	4.00	80.00	4.13	82.60	0.13	2.60
10. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	4.00	80.00	4.21	84.20	0.21	4.20
11. ด้านการยอมรับระบบประเมินผล การปฏิบัติงาน	4.00	80.00	3.90	78.00	-0.10	-2.00
12. ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ	4.25	85.00	3.92	78.40	-0.33	-6.60
ระดับความพึงพอใจในภาพรวม	5.00	100.00	4.36	87.20	-0.64	-12.80
ระดับความผูกพันต่อองค์กร**						
ระดับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม	5.00	100.00	4.45	86.25	-0.55	-13.75

หมายเหตุ : * เกณฑ์ในการแปลงค่าคะแนนความพึงพอใจ จากค่าเฉลี่ยเป็นระดับร้อยละ ใช้สูตร คือ (คะแนนเฉลี่ย/คะแนนเต็ม) x 100

** เกณฑ์ในการแปลงค่าคะแนนความผูกพัน จากค่าเฉลี่ยเป็นระดับร้อยละ ใช้สูตร คือ (คะแนนเฉลี่ย - 1) x 25

เมื่อพิจารณาระดับความพึงพอใจในปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน พบว่า ปัจจัยที่มีคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจเพิ่มมากขึ้น 3 อันดับแรก คือ ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน (คิดเป็นคะแนนเฉลี่ยที่เพิ่มขึ้น 0.27 หรือเพิ่มขึ้นร้อยละ 5.40) รองลงมาคือ ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหาร (คิดเป็นคะแนนเฉลี่ยที่เพิ่มขึ้น 0.25 หรือเพิ่มขึ้นร้อยละ 5.00) และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน (คิดเป็นคะแนนเฉลี่ยที่เพิ่มขึ้น 0.21 หรือเพิ่มขึ้นร้อยละ 4.20)

ทั้งนี้ มีปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานที่มีคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจลดลงมากที่สุด 3 อันดับ คือ ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (คิดเป็นคะแนนเฉลี่ยที่ลดลง 0.65 หรือลดลงร้อยละ 13.00) รองลงมาคือ ปัจจัยด้านความมั่นคงขององค์กร (คิดเป็นคะแนนเฉลี่ยที่ลดลง 0.59 หรือลดลงร้อยละ 11.80) และปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน (คิดเป็นคะแนนเฉลี่ยที่ลดลง 0.58 หรือลดลงร้อยละ 11.60)

(6) ทำอากาศยานแม่ฟ้าหลวง เชียงราย (ทชร.)

จากผลการสำรวจระดับความพึงพอใจของลูกจ้าง ทอท. ที่ปฏิบัติงานทำอากาศยานแม่ฟ้าหลวง เชียงราย (ทชร.) ครั้งที่ 2 พบว่า ลูกจ้าง ทอท. มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก (คะแนนเฉลี่ย 4.00 คิดเป็นร้อยละ 80.00) ซึ่งลดลงจากการสำรวจครั้งที่ 1 (คะแนนเฉลี่ย 5.00 คิดเป็นร้อยละ 100.00) คิดเป็นคะแนนเฉลี่ยที่ลดลง 1.00 หรือลดลงร้อยละ 20.00

ในกรณีผลการสำรวจระดับความผูกพันของลูกจ้าง ทอท. ที่ปฏิบัติงานทำอากาศยานแม่ฟ้าหลวง เชียงราย (ทชร.) ครั้งที่ 2 พบว่า ลูกจ้าง ทอท. มีความผูกพันอยู่ในระดับมากที่สุด (คะแนนเฉลี่ย 4.52 คิดเป็นร้อยละ 88.00) ซึ่งลดลงจากการสำรวจครั้งที่ 1 (คะแนนเฉลี่ย 5.00 คิดเป็นร้อยละ 100.00) คิดเป็นคะแนนเฉลี่ยที่ลดลง 0.48 หรือลดลงร้อยละ 12.00 ดังตารางที่ 33

ตารางที่ 33 ระดับความพึงพอใจและความผูกพันของลูกจ้าง ทอท. ที่ปฏิบัติงานท่าอากาศยานแม่ฟ้าหลวง เชียงราย (ทชร.) ระหว่างการสำรวจครั้งที่ 1 และครั้งที่ 2

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน	ระดับคะแนน					
	ครั้งที่ 1		ครั้งที่ 2		การเปลี่ยนแปลง	
	คะแนนเฉลี่ย	คิดเป็นร้อยละ	คะแนนเฉลี่ย	คิดเป็นร้อยละ	คะแนนเฉลี่ย	คิดเป็นร้อยละ
ความพึงพอใจ*						
1. ด้านภาพลักษณ์และชื่อเสียงองค์กร	5.00	100.00	4.14	82.80	-0.86	-17.20
2. ด้านความมั่นคงขององค์กร	5.00	100.00	4.14	82.80	-0.86	-17.20
3. ด้านลักษณะงาน	5.00	100.00	4.14	82.80	-0.86	-17.20
4. ด้านความสำเร็จในงาน	5.00	100.00	4.14	82.80	-0.86	-17.20
5. ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน	5.00	100.00	4.14	82.80	-0.86	-17.20
6. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	5.00	100.00	4.25	85.00	-0.75	-15.00
7. ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน	5.00	100.00	4.04	80.80	-0.96	-19.20
8. ด้านนโยบายและการบริหาร	5.00	100.00	4.14	82.80	-0.86	-17.20
9. ด้านผลประโยชน์และค่าตอบแทน	5.00	100.00	4.14	82.80	-0.86	-17.20
10. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	5.00	100.00	3.91	78.20	-1.09	-21.80
11. ด้านการยอมรับระบบประเมินผล การปฏิบัติงาน	5.00	100.00	4.12	82.40	-0.88	-17.60
12. ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ	5.00	100.00	4.11	82.20	-0.89	-17.80
ระดับความพึงพอใจในภาพรวม	5.00	100.00	4.00	80.00	-1.00	-20.00
ระดับความผูกพันต่อองค์กร**						
ระดับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม	5.00	100.00	4.52	88.00	-0.48	-12.00

หมายเหตุ : * เกณฑ์ในการแปลงค่าคะแนนความพึงพอใจ จากค่าเฉลี่ยเป็นระดับร้อยละ ใช้สูตร คือ (คะแนนเฉลี่ย/คะแนนเต็ม) x 100

** เกณฑ์ในการแปลงค่าคะแนนความผูกพัน จากค่าเฉลี่ยเป็นระดับร้อยละ ใช้สูตร คือ (คะแนนเฉลี่ย - 1) x 25

เมื่อพิจารณาระดับความพึงพอใจในปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน พบว่า ไม่มีปัจจัยที่มีคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจที่เพิ่มขึ้น ในขณะที่ ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานที่มีคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจลดลงมากที่สุด 3 อันดับ คือ ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในอาชีพ (คิดเป็นคะแนนเฉลี่ยที่ลดลง 0.89 หรือลดลงร้อยละ 17.80) รองลงมาคือ ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน (คิดเป็นคะแนนเฉลี่ยที่ลดลง 1.09 หรือลดลงร้อยละ 21.80) และปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน (คิดเป็นคะแนนเฉลี่ยที่ลดลง 0.96 หรือลดลงร้อยละ 19.20)

6. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจและความผูกพันของพนักงาน ลูกจ้าง ทอท.

การระบุปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจและความผูกพันของพนักงานและลูกจ้าง ทอท. โดยจำแนกตามบริบทองค์กร ได้แก่ ช่วงปี พ.ศ. เกิด สถานที่ปฏิบัติงาน และกลุ่มพนักงาน พิจารณาจากการวิเคราะห์สถิติถดถอยพหุคูณ (Multiple regression Analysis) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่างๆ กับระดับความพึงพอใจและระดับความผูกพัน ซึ่งเป็นการหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรตาม (Y) กับตัวแปรอิสระ (X) หรือตัวแปรพยากรณ์ ตั้งแต่ 2 ตัวขึ้นไป เป็นเทคนิคทางสถิติที่อาศัยความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงระหว่างตัวแปรมาใช้ในการทำนาย โดยเมื่อทราบค่าตัวแปรหนึ่งก็สามารถทำนายอีกตัวแปรหนึ่งได้ ซึ่งจะแสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้ในรูปแบบของสมการทำนาย ดังนี้

$$\hat{y} = \beta_0 + \beta_1 x_1 + \beta_2 x_2 + \dots + \beta_p x_p + \varepsilon_i$$

เมื่อ y	=	ตัวแปรตาม (Dependent Variable)
x_1, x_2, \dots, x_p	=	ตัวแปรอิสระ หรือตัวแปรต้น (Independent Variable) ตัวที่ 1 ถึงตัวที่ p
β_0	=	ค่าคงที่ (Constant)
$\beta_1, \beta_2, \dots, \beta_p$	=	สัมประสิทธิ์การถดถอย (Regression Coefficient) ตัวที่ 1 ถึงตัวที่ p ตามลำดับ

โดยที่ค่า β เป็นค่าที่แสดงว่าเมื่อตัวแปรอิสระเปลี่ยนไป 1 หน่วย จะทำให้ตัวแปรตามเปลี่ยนแปลงไปเท่าใด ขณะที่ตัวแปรอิสระตัวอื่นๆ มีค่าคงที่

6.1 สรุปปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจและความผูกพันของพนักงาน ทอท.

6.1.1 สรุปปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจและความผูกพันของพนักงาน ทอท.

จากการวิเคราะห์จากสถิติถดถอยพหุคูณ (Multiple regression Analysis) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่างๆ กับระดับความพึงพอใจและระดับความผูกพัน พบว่า พนักงาน ทอท. มีปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจและความผูกพัน โดยแสดงค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย ดังตารางที่ 34

ตารางที่ 34 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจและความผูกพันของพนักงาน ทอท.

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจและความผูกพัน	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย	
	ความพึงพอใจ	ความผูกพัน
ค่าคงที่	0.803	2.256
คะแนนเฉลี่ย (ร้อยละ)	81.80	88.00
ด้านภาพลักษณ์และชื่อเสียงองค์กร	0.287	0.133
ด้านความมั่นคงขององค์กร	0.133	0.128
ด้านความสำเร็จในงาน		0.223
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน		0.042
ด้านนโยบายและการบริหาร	0.076	
ด้านผลประโยชน์และค่าตอบแทน	0.171	
ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ	0.133	

จากตารางจะพบว่า ถ้า ทอท. ต้องการเพิ่มระดับความพึงพอใจและความผูกพันของพนักงาน ควรเน้นการเพิ่มความพึงพอใจและความผูกพันในปัจจัยที่มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยสูงก่อน เนื่องจากส่งผลต่อระดับความพึงพอใจและความผูกพันมากที่สุด แต่การเลือกปัจจัยจากการใช้ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยเพียงวิธีเดียวอาจไม่สามารถเพิ่มระดับความพึงพอใจและความผูกพันได้ทั้งหมด อาจจะต้องทำการวิเคราะห์ร่วมกับข้อมูลอื่นๆ เช่น ระดับความพึงพอใจในแต่ละปัจจัยอยู่ที่ระดับเท่าไร เพราะถ้าระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับสูงอยู่แล้วการเพิ่มระดับความพึงพอใจให้สูงยิ่งขึ้นอาจจะเป็นเรื่องที่ทำได้ยาก

6.1.2 สรุปปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจและความผูกพันของพนักงาน ทอท. จำแนกตามบริบทองค์กร

1) ช่วงปี พ.ศ. เกิด

การวิเคราะห์จากสถิติถดถอยพหุคูณ (Multiple regression Analysis) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่างๆ กับระดับความพึงพอใจและระดับความผูกพันของพนักงาน จำแนกตามช่วงปี พ.ศ. เกิด ดังนี้

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจของพนักงาน ทอท. จำแนกตามช่วงปี พ.ศ. เกิด จากผลการวิเคราะห์สถิติถดถอยพหุคูณ (Multiple regression Analysis) ทำให้พบว่า พนักงานที่เกิดในแต่ละช่วงปี พ.ศ. มีปัจจัยร่วมที่ส่งผลต่อระดับพึงพอใจที่ใกล้เคียงกัน คือ ปัจจัยด้านภาพลักษณ์และชื่อเสียงองค์กร ปัจจัยด้านความมั่นคงในงาน ปัจจัยด้านผลประโยชน์และค่าตอบแทน และปัจจัยด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ซึ่งเป็นปัจจัยที่มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยสูงเมื่อเปรียบเทียบกับปัจจัยอื่นๆ โดยสัมประสิทธิ์การถดถอยสูงแสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยนั้นๆ ส่งผลต่อระดับความพึงพอใจมากหรือปัจจัยนั้นสามารถทำนายระดับความพึงพอใจได้มาก ทั้งนี้ ได้แสดงค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจของพนักงานในแต่ละช่วงปี พ.ศ. เกิด ดังตารางที่ 35

ตารางที่ 35 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจของพนักงาน ทอท. จำแนกตามช่วงปี พ.ศ. เกิด

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจ	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย		
	ก่อนปี พ.ศ. 2523	ปี พ.ศ. 2523- พ.ศ. 2540	ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2541 เป็นต้นไป
ค่าคงที่	0.839	0.735	2.011
คะแนนเฉลี่ย (ร้อยละ)	81.60	82.00	78.20
ด้านภาพลักษณ์และชื่อเสียงองค์กร	0.275	0.285	
ด้านความมั่นคงขององค์กร	0.144	0.114	
ด้านลักษณะงาน		0.078	
ด้านนโยบายและการบริหาร	0.107		
ด้านผลประโยชน์และค่าตอบแทน	0.143	0.165	0.474
ด้านการยอมรับระบบประเมินผลการปฏิบัติงาน		0.060	
ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ	0.131	0.114	

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงาน ทอท. จำแนกตามช่วงปี พ.ศ. เกิด จากผลการวิเคราะห์สถิติถดถอยพหุคูณ (Multiple regression Analysis) ทำให้พบว่า พนักงานที่เกิดในแต่ละช่วงปี พ.ศ. มีปัจจัยร่วมที่ส่งผลต่อระดับผูกพันที่ใกล้เคียงกัน คือ ปัจจัยด้านภาพลักษณ์และชื่อเสียงองค์กร ปัจจัยด้านความมั่นคงในงาน และปัจจัยด้านความสำเร็จในงาน ซึ่งเป็นปัจจัยที่มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยสูงเมื่อเปรียบเทียบกับปัจจัยอื่นๆ โดยสัมประสิทธิ์การถดถอยสูงแสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยนั้นๆ ส่งผลต่อระดับความผูกพันมากหรือปัจจัยนั้นสามารถทำนายระดับความผูกพันได้มาก ทั้งนี้ ได้แสดงค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานในแต่ละช่วงปี พ.ศ. เกิด ดังตารางที่ 36

ตารางที่ 36 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงาน ทอท. จำแนกตามช่วงปี พ.ศ. เกิด

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพัน	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย		
	ก่อนปี พ.ศ. 2523	ปี พ.ศ. 2523- พ.ศ. 2540	ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2541 เป็นต้นไป
ค่าคงที่	2.372	2.158	2.803
คะแนนเฉลี่ย (ร้อยละ)	88.50	88.00	84.00
ด้านภาพลักษณ์และชื่อเสียงองค์กร	0.167	0.118	
ด้านความมั่นคงขององค์กร	0.094	0.156	
ด้านความสำเร็จในงาน	0.245	0.224	
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน		0.048	
ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน			0.373

2) สถานที่ปฏิบัติงาน

การวิเคราะห์หาค่าสถิติถดถอยพหุคูณ (Multiple regression Analysis) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่างๆ กับระดับความพึงพอใจและระดับความผูกพันของพนักงาน จำแนกตามสถานที่ปฏิบัติงาน ดังนี้

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจของพนักงาน ทอท. จำแนกตามสถานที่ปฏิบัติงาน จากผลการวิเคราะห์สถิติถดถอยพหุคูณ (Multiple regression Analysis) ทำให้พบว่า พนักงานที่ปฏิบัติงานในแต่ละสถานที่ที่มีปัจจัยร่วมที่ส่งผลต่อระดับพึงพอใจที่ใกล้เคียงกัน คือ ปัจจัยด้านภาพลักษณ์และชื่อเสียงองค์กร ปัจจัยด้านความมั่นคงในงาน ปัจจัยด้านผลประโยชน์และค่าตอบแทน และปัจจัยด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ซึ่งเป็นปัจจัยที่มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยสูงเมื่อเปรียบเทียบกับปัจจัยอื่นๆ โดยสัมประสิทธิ์การถดถอยสูงแสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยนั้นๆ ส่งผลต่อระดับความพึงพอใจมากหรือปัจจัยนั้นสามารถทำนายระดับความพึงพอใจได้มาก ทั้งนี้ ได้แสดงค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจของพนักงานที่ปฏิบัติงานในแต่ละสถานที่ ดังตารางที่ 37

ตารางที่ 37 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจของพนักงาน ทอท. จำแนกตามสถานที่ปฏิบัติงาน

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจ	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย						
	สำนักงานใหญ่	ทสภ.	ทดม.	ทภค.	ทชม.	ทหญ.*	ทชร.*
ค่าคงที่	0.424	0.806	0.959	1.280	0.869		
คะแนนเฉลี่ย (ร้อยละ)	79.60	80.80	82.00	83.20	85.60	86.80	83.60
ด้านภาพลักษณ์และชื่อเสียงองค์กร	0.349	0.317	0.334				
ด้านความมั่นคงขององค์กร	0.171	0.141		0.409	0.302		
ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน					0.186		
ด้านนโยบายและการบริหาร			0.146				
ด้านผลประโยชน์และค่าตอบแทน	0.222	0.194	0.142	0.262			
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน					0.165		
ด้านการยอมรับระบบประเมินผลการปฏิบัติงาน					0.177		
ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ	0.139	0.139	0.151				

หมายเหตุ: * หมายถึง ไม่สามารถวิเคราะห์สถิติถดถอยพหุคูณ (Multiple regression Analysis) ได้

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงาน ทอท. จำแนกตามสถานที่ปฏิบัติงาน จากผลการวิเคราะห์สถิติถดถอยพหุคูณ (Multiple regression Analysis) ทำให้พบว่า พนักงานที่ปฏิบัติงานในแต่ละสถานที่ที่มีปัจจัยร่วมที่ส่งผลต่อระดับผูกพันที่ใกล้เคียงกัน คือ ปัจจัยด้านภาพลักษณ์และชื่อเสียงองค์กร ปัจจัยด้านความมั่นคงในงาน และปัจจัยด้านความสำเร็จในงาน ซึ่งเป็นปัจจัยที่มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยสูงเมื่อเปรียบเทียบกับปัจจัยอื่นๆ โดยสัมประสิทธิ์การถดถอยสูงแสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยนั้นๆ ส่งผลต่อระดับความผูกพันมากหรือปัจจัยนั้นสามารถทำนายระดับความผูกพันได้มาก ทั้งนี้ ได้แสดงค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานที่ปฏิบัติงานในแต่ละสถานที่ ดังตารางที่ 38

ตารางที่ 38 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงาน ทอท. จำแนกตามสถานที่ปฏิบัติงาน

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพัน	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย						
	สำนักงานใหญ่	ทสภ.	ทตม.	ทภก.	ทชม.	ทหญ.	ทชร.
ค่าคงที่	2.103	2.285	2.203	2.450	1.940	2.695	3.105
คะแนนเฉลี่ย (ร้อยละ)	87.50	88.00	87.50	89.75	89.00	89.50	89.00
ด้านภาพลักษณ์และชื่อเสียงองค์กร	0.150	0.178			0.326	0.413	
ด้านความมั่นคงขององค์กร	0.170	0.110	0.176	0.225			
ด้านความสำเร็จในงาน	0.144	0.167	0.352	0.259	0.276		0.347
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	0.102	0.069					

3) กลุ่มพนักงาน

การวิเคราะห์หาค่าสถิติถดถอยพหุคูณ (Multiple regression Analysis) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่างๆ กับระดับความพึงพอใจและระดับความผูกพันของพนักงาน จำแนกตามกลุ่มพนักงาน ดังนี้

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจของพนักงาน ทอท. จำแนกตามกลุ่มพนักงาน จากผลการวิเคราะห์สถิติถดถอยพหุคูณ (Multiple regression Analysis) ทำให้พบว่า พนักงานในแต่ละกลุ่มพนักงานมีปัจจัยร่วมที่ส่งผลต่อระดับพึงพอใจที่ใกล้เคียงกัน คือ ปัจจัยด้านภาพลักษณ์และชื่อเสียงองค์กร และปัจจัยด้านผลประโยชน์และค่าตอบแทน ซึ่งเป็นปัจจัยที่มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยสูงเมื่อเปรียบเทียบกับปัจจัยอื่นๆ โดยสัมประสิทธิ์การถดถอยสูงแสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยนั้นๆ ส่งผลต่อระดับความพึงพอใจมากหรือปัจจัยนั้นสามารถทำนายระดับความพึงพอใจได้มาก ทั้งนี้ ได้แสดงค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจของพนักงานในแต่ละกลุ่มพนักงาน ดังตารางที่ 39

ตารางที่ 39 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจของพนักงาน ทอท. จำแนกตามกลุ่มพนักงาน

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจ	กลุ่มพนักงาน									
	1	2	3	4	5	6	7*	8*	9	10*
ค่าคงที่	0.876	1.794	0.859	0.672	2.209	0.463			0.583	
คะแนนเฉลี่ย (ร้อยละ)	83.00	75.80	82.80	80.20	83.60	77.40	79.60	76.20	79.60	84.60
ด้านภาพลักษณ์และชื่อเสียงองค์กร	0.253		0.241	0.508		0.465			0.419	
ด้านความมั่นคงขององค์กร	0.226		0.155							
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน		0.511								
ด้านนโยบายและการบริหาร	0.125		0.102							
ด้านผลประโยชน์และค่าตอบแทน			0.158	0.180	0.242	0.399			0.430	
ด้านการยอมรับระบบประเมินผลการปฏิบัติงาน					0.351					
ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ	0.196		0.134	0.132						

หมายเหตุ : * หมายถึง ไม่สามารถวิเคราะห์จากสถิติถดถอยพหุคูณได้ (Multiple Regression Analysis)

- | | |
|---|---------------------------------------|
| 1 หมายถึง กลุ่มงานบริหารและผู้อำนวยการ | 6 หมายถึง กลุ่มงานวิเคราะห์และวิชาการ |
| 2 หมายถึง กลุ่มผู้เชี่ยวชาญ | 7 หมายถึง กลุ่มงานบัญชีและการเงิน |
| 3 หมายถึง กลุ่มงานด้านมาตรฐานและปฏิบัติการท่าอากาศยาน | 8 หมายถึง กลุ่มงานนิติการ |
| 4 หมายถึง กลุ่มงานวิชาชีพด้านเทคนิค | 9 หมายถึง กลุ่มงานสนับสนุน |
| 5 หมายถึง กลุ่มงานด้านการแพทย์ | 10 หมายถึง กลุ่มงานตรวจสอบและพัสดุ |

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงาน ทอท. จำแนกตามกลุ่มพนักงาน จากผลการวิเคราะห์สถิติถดถอยพหุคูณ (Multiple regression Analysis) ทำให้พบว่า พนักงานในแต่ละกลุ่มพนักงานมีปัจจัยร่วมที่ส่งผลต่อระดับผูกพันที่ใกล้เคียงกัน คือ ปัจจัยด้านภาพลักษณ์และชื่อเสียงองค์กร ซึ่งเป็นปัจจัยที่มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยสูงเมื่อเปรียบเทียบกับปัจจัยอื่นๆ โดยสัมประสิทธิ์การถดถอยสูงแสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยนั้นๆ ส่งผลต่อระดับความผูกพันมากหรือปัจจัยนั้นสามารถทำนายระดับความผูกพันได้มาก ทั้งนี้ ได้แสดงค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานในแต่ละกลุ่มพนักงาน ดังตารางที่ 40

ตารางที่ 40 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงาน ทอท. จำแนกตามกลุ่มพนักงาน

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพัน	กลุ่มพนักงาน									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
ค่าคงที่	2.265	2.623	2.234	1.901	3.904	2.276	2.503	2.733	2.508	2.111
คะแนนเฉลี่ย (ร้อยละ)	90.00	84.25	88.50	87.25	91.00	86.50	87.75	86.00	84.75	88.00
ด้านภาพลักษณ์และชื่อเสียงองค์กร	0.134	0.428	0.125			0.203			0.447	0.525
ด้านความมั่นคงขององค์กร			0.170	0.448						
ด้านลักษณะงาน					0.354					
ด้านความสำเร็จในงาน	0.292		0.234			0.219				
ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน	0.121									
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน							0.478			
ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน						0.109		0.425		
ด้านนโยบายและการบริหาร				0.164						

หมายเหตุ : 1 หมายถึง กลุ่มงานบริหารและผู้อำนวยการ
 2 หมายถึง กลุ่มผู้เชี่ยวชาญ
 3 หมายถึง กลุ่มงานด้านมาตรฐานและปฏิบัติการท่าอากาศยาน
 4 หมายถึง กลุ่มงานวิชาชีพด้านเทคนิค
 5 หมายถึง กลุ่มงานด้านการแพทย์

6 หมายถึง กลุ่มงานวิเคราะห์และวิชาการ
 7 หมายถึง กลุ่มงานบัญชีและการเงิน
 8 หมายถึง กลุ่มงานนิติการ
 9 หมายถึง กลุ่มงานสนับสนุน
 10 หมายถึง กลุ่มงานตรวจสอบและพัสดุ

6.2 สรุปปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจและความผูกพันของลูกจ้าง ทอท.

6.2.1 สรุปปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจและความผูกพันของลูกจ้าง ทอท.

จากการวิเคราะห์จากสถิติถดถอยพหุคูณ (Multiple regression Analysis) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่างๆ กับระดับความพึงพอใจและระดับความผูกพัน พบว่า ลูกจ้าง ทอท. มีปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจและความผูกพัน โดยแสดงค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย ดังตารางที่ 41

ตารางที่ 41 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจและความผูกพันของลูกจ้าง ทอท.

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจและความผูกพัน	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย	
	ความพึงพอใจ	ความผูกพัน
ค่าคงที่	0.914	2.496
คะแนนเฉลี่ย (ร้อยละ)	78.40	86.00
ด้านภาพลักษณ์และชื่อเสียงองค์กร	0.311	0.232
ด้านความมั่นคงขององค์กร	0.139	
ด้านความสำเร็จในงาน		0.148
ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน		0.091
ด้านผลประโยชน์และค่าตอบแทน	0.194	
ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ	0.126	

จากตารางจะพบว่า ถ้า ทอท. ต้องการเพิ่มระดับความพึงพอใจและความผูกพันของลูกค้า ควรเน้นการเพิ่มความพึงพอใจและความผูกพันในปัจจุบันที่มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยสูงก่อน เนื่องจากส่งผลต่อระดับความพึงพอใจและความผูกพันมากที่สุด แต่การเลือกปัจจัยจากการใช้ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยเพียงวิธีเดียวอาจไม่สามารถเพิ่มระดับความพึงพอใจและความผูกพันได้ทั้งหมด อาจจะต้องทำการวิเคราะห์ร่วมกับข้อมูลอื่นๆ เช่น ระดับความพึงพอใจในแต่ละปัจจัยอยู่ที่ระดับเท่าไร เพราะถ้าระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับสูงอยู่แล้วการเพิ่มระดับความพึงพอใจให้สูงยิ่งขึ้นอาจจะเป็นเรื่องที่ทำได้ยาก

6.2.2 สรุปปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจและความผูกพันของลูกค้า ทอท. จำแนกตามบริบทองค์กร

1) ช่วงปี พ.ศ. เกิด

การวิเคราะห์จากสถิติถดถอยพหุคูณ (Multiple regression Analysis) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่างๆ กับระดับความพึงพอใจและระดับความผูกพันของลูกค้า จำแนกตามช่วงปี พ.ศ. เกิด ดังนี้

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจของลูกค้า ทอท. จำแนกตามช่วงปี พ.ศ. เกิด จากผลการวิเคราะห์สถิติถดถอยพหุคูณ (Multiple regression Analysis) ทำให้พบว่า ลูกค้าที่เกิดในแต่ละช่วงปี พ.ศ. มีปัจจัยร่วมที่ส่งผลต่อระดับพึงพอใจที่ใกล้เคียงกัน คือ ปัจจัยด้านผลประโยชน์และค่าตอบแทน ซึ่งเป็นปัจจัยที่มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยสูงเมื่อเปรียบเทียบกับปัจจัยอื่นๆ โดยสัมประสิทธิ์การถดถอยสูงแสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยนั้นๆ ส่งผลต่อระดับความพึงพอใจมากหรือปัจจัยนั้นสามารถทำนายระดับความพึงพอใจได้มาก ทั้งนี้ ได้แสดงค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจของลูกค้าในแต่ละช่วงปี พ.ศ. เกิด ดังตารางที่ 42

ตารางที่ 42 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจของลูกค้า ทอท. จำแนกตามช่วงปี พ.ศ. เกิด

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจ	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย		
	ก่อนปี พ.ศ. 2523	ปี พ.ศ. 2523- พ.ศ. 2540	ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2541 เป็นต้นไป
ค่าคงที่	1.698	0.865	2.323
คะแนนเฉลี่ย (ร้อยละ)	79.40	78.40	72.80
ด้านภาพลักษณ์และชื่อเสียงองค์กร		0.302	
ด้านความมั่นคงขององค์กร		0.150	
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	0.362		
ด้านนโยบายและการบริหาร	0.243		
ด้านผลประโยชน์และค่าตอบแทน		0.180	0.366
ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ		0.153	

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของลูกค้า ทอท. จำแนกตามช่วงปี พ.ศ. เกิด จากผลการวิเคราะห์สถิติถดถอยพหุคูณ (Multiple regression Analysis) ทำให้พบว่า ปัจจัยที่มีสัมประสิทธิ์การถดถอยสูงแสดงถึงความสัมพันธ์

ระหว่างปัจจัยอื่นๆ ส่งผลต่อระดับความผูกพันมากหรือปัจจัยนั้นสามารถทำนายระดับความผูกพันได้มาก ทั้งนี้ ได้แสดงค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของลูกจ้างในแต่ละช่วงปี พ.ศ. เกิด ดังตารางที่ 43

ตารางที่ 43 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของลูกจ้าง ทอท. จำแนกตามช่วงปี พ.ศ. เกิด

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพัน	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย		
	ก่อนปี พ.ศ. 2523	ปี พ.ศ. 2523- พ.ศ. 2540	ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2541 เป็นต้นไป*
ค่าคงที่	2.515	2.582	
คะแนนเฉลี่ย (ร้อยละ)	86.25	86.00	82.50
ด้านภาพลักษณ์และชื่อเสียงองค์กร		0.250	
ด้านลักษณะงาน	0.479		
ด้านความสำเร็จในงาน		0.197	

หมายเหตุ: * หมายถึง ไม่สามารถวิเคราะห์สถิติถดถอยพหุคูณ (Multiple regression Analysis) ได้

2) สถานที่ปฏิบัติงาน

การวิเคราะห์จากสถิติถดถอยพหุคูณ (Multiple regression Analysis) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่างๆ กับระดับความพึงพอใจและระดับความผูกพันของลูกจ้าง จำแนกตามสถานที่ปฏิบัติงาน ดังนี้

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจของลูกจ้าง ทอท. จำแนกตามสถานที่ปฏิบัติงาน จากผลการวิเคราะห์สถิติถดถอยพหุคูณ (Multiple regression Analysis) ทำให้พบว่า ลูกจ้างที่ปฏิบัติงานในแต่ละสถานที่ที่มีปัจจัยร่วมที่ส่งผลต่อระดับพึงพอใจที่ใกล้เคียงกัน คือ ปัจจัยด้านภาพลักษณ์และชื่อเสียงองค์กร ซึ่งเป็นปัจจัยที่มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยสูงเมื่อเปรียบเทียบกับปัจจัยอื่นๆ โดยสัมประสิทธิ์การถดถอยสูงแสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยนั้นๆ ส่งผลต่อระดับความพึงพอใจมากหรือปัจจัยนั้นสามารถทำนายระดับความพึงพอใจได้มาก ทั้งนี้ ได้แสดงค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจของลูกจ้างที่ปฏิบัติงานในแต่ละสถานที่ ดังตารางที่ 44

ตารางที่ 44 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจของลูกจ้าง ทอท. จำแนกตามสถานที่ปฏิบัติงาน

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจ	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย					
	ทสภ.	ทตม.	ทภก.*	ทขม.	ทหญ. *	ทชร.*
ค่าคงที่	0.932	1.177		1.276		
คะแนนเฉลี่ย (ร้อยละ)	78.60	77.60	73.20	78.40	87.20	80.00
ด้านภาพลักษณ์และชื่อเสียงองค์กร	0.336	0.251				
ด้านความมั่นคงขององค์กร	0.195					
ด้านผลประโยชน์และค่าตอบแทน		0.461				
ด้านการยอมรับระบบประเมินผลการปฏิบัติงาน	0.228					
ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ				0.709		

หมายเหตุ: * หมายถึง ไม่สามารถวิเคราะห์สถิติถดถอยพหุคูณ (Multiple regression Analysis) ได้

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของลูกจ้าง ทอท. จำแนกตามสถานที่ปฏิบัติงาน จากผลการวิเคราะห์สถิติถดถอยพหุคูณ (Multiple regression Analysis) ทำให้พบว่า ลูกจ้างที่ปฏิบัติงานในแต่ละสถานที่ที่มีปัจจัยร่วมที่ส่งผลต่อระดับความผูกพันที่ใกล้เคียงกัน คือ ปัจจัยด้านภาพลักษณ์และชื่อเสียงองค์กร ซึ่งเป็นปัจจัยที่มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยสูงเมื่อเปรียบเทียบกับปัจจัยอื่นๆ โดยสัมประสิทธิ์การถดถอยสูงแสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยนั้นๆ ส่งผลต่อระดับความผูกพันมากหรือปัจจัยนั้นสามารถทำนายระดับความผูกพันได้มาก ทั้งนี้ ได้แสดงค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของลูกจ้างที่ปฏิบัติงานในแต่ละสถานที่ ดังตารางที่ 45

ตารางที่ 45 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของลูกจ้าง ทอท. จำแนกตามสถานที่ปฏิบัติงาน

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพัน	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย					
	ทสภ.	ทตม.	ทภก.	ทชม.	ทหญ.*	ทชร.*
ค่าคงที่	2.583	2.594	2.190	1.665		
คะแนนเฉลี่ย (ร้อยละ)	86.50	85.00	85.00	79.75	86.25	88.00
ด้านภาพลักษณ์และชื่อเสียงองค์กร	0.235	0.444				
ด้านความมั่นคงขององค์กร				0.625		
ด้านลักษณะงาน			0.567			
ด้านความสำเร็จในงาน	0.211					

หมายเหตุ: * หมายถึง ไม่สามารถวิเคราะห์สถิติถดถอยพหุคูณ (Multiple regression Analysis) ได้

7. สรุปและวิเคราะห์ผลการศึกษา

จากผลการสำรวจความพึงพอใจและความผูกพันของพนักงาน ลูกจ้าง ทอท. ประจำปี 2566 สามารถสรุปได้ดังนี้

จากผลการศึกษา พบว่า พนักงานและลูกจ้าง ทอท. มีความพึงพอใจในภาพรวมที่ระดับ 4.05 คิดเป็นร้อยละ 81.00 และมีความผูกพันในภาพรวมที่ระดับ 4.50 คิดเป็นร้อยละ 87.50 เมื่อวิเคราะห์ถึงความสัมพันธ์ระหว่างระดับความพึงพอใจและความผูกพัน โดยการวิเคราะห์จากสมการถดถอย (Linear Regression Analysis) พบว่าความพึงพอใจและความผูกพันมีความสัมพันธ์กันดังสมการ

$$Y_E = 3.092 + 0.350Y_S$$

โดยที่ Y_S = ระดับความพึงพอใจ

Y_E = ระดับความผูกพัน

จากสมการจะเห็นได้ว่า ถ้าระดับความพึงพอใจเพิ่มขึ้น จะส่งผลให้ระดับความผูกพันเพิ่มขึ้นเช่นกัน ดังนั้น ถ้า ทอท. ต้องการเพิ่มระดับความผูกพันของพนักงานและลูกจ้าง ทอท. สามารถเพิ่มโดยการเพิ่มระดับคะแนนของปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพัน โดยการจัดกิจกรรมหรือโครงการยกระดับความพึงพอใจและความผูกพันที่สอดคล้อง

กับปัจจัยอื่นๆ และหากต้องการเพิ่มระดับคะแนนความพึงพอใจของพนักงานและลูกจ้าง ทอท. ก็สามารทำได้โดยการจัดกิจกรรมหรือโครงการที่สอดคล้องกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจได้เช่นกัน

7.1 สรุปปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจและความผูกพันของพนักงาน ทอท.

7.1.1 สรุปปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจและความผูกพันของพนักงาน ทอท.

จากผลการศึกษา พบว่า พนักงาน ทอท. มีความพึงพอใจในภาพรวมที่ระดับ 4.09 คิดเป็นร้อยละ 81.80 และมีความผูกพันในภาพรวมที่ระดับ 4.52 คิดเป็นร้อยละ 88.00 เมื่อวิเคราะห์ถึงความสัมพันธ์ระหว่างระดับความพึงพอใจและความผูกพัน โดยการวิเคราะห์จากสมการถดถอย (Linear Regression Analysis) พบว่า ความพึงพอใจและความผูกพันมีความสัมพันธ์กันดังสมการ

$$Y_E = 3.209 + 0.316Y_S$$

โดยที่ Y_S = ระดับความพึงพอใจ

Y_E = ระดับความผูกพัน

จากสมการจะเห็นได้ว่า ถ้าระดับความพึงพอใจเพิ่มขึ้น จะส่งผลให้ระดับความผูกพันเพิ่มขึ้นเช่นกัน ดังนั้น ถ้า ทอท. ต้องการเพิ่มระดับความผูกพันของพนักงาน ทอท. สามารถเพิ่มโดยการเพิ่มระดับคะแนนของปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพัน โดยการจัดกิจกรรมหรือโครงการยกระดับความพึงพอใจและความผูกพันที่สอดคล้องกับปัจจัยอื่นๆ และหากต้องการเพิ่มระดับคะแนนความพึงพอใจของพนักงาน ทอท. ก็สามารทำได้โดยการจัดกิจกรรมหรือโครงการที่สอดคล้องกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจได้เช่นกัน

จากการวิเคราะห์จากสถิติถดถอยพหุคูณ (Multiple regression Analysis) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่างๆ กับระดับความพึงพอใจและระดับความผูกพันพบว่า พนักงาน ทอท. มีปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจและความผูกพัน ดังตารางที่ 46

ตารางที่ 46 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจและความผูกพันของพนักงาน ทอท.

ปัจจัยที่ส่งผล	ความพึงพอใจ	ความผูกพัน
ด้านภาพลักษณ์และชื่อเสียงองค์กร	✓	✓
ด้านความมั่นคงขององค์กร	✓	✓
ด้านความสำเร็จในงาน		✓
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน		✓
ด้านนโยบายและการบริหาร	✓	
ด้านผลประโยชน์และค่าตอบแทน	✓	
ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ	✓	

7.1.2 สรุปปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจและความผูกพันของพนักงาน ทอท. จำแนกตามบริบทองค์กร

1) ช่วงปี พ.ศ. เกิด

การวิเคราะห์จากสถิติถดถอยพหุคูณ (Multiple regression Analysis) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่างๆ กับระดับความพึงพอใจและระดับความผูกพันของพนักงาน จำแนกตามช่วงปี พ.ศ. เกิด ดังนี้

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจของพนักงาน ทอท. จำแนกตามช่วงปี พ.ศ. เกิด พบว่า พนักงานที่เกิดในแต่ละช่วงปี พ.ศ. มีปัจจัยร่วมที่ส่งผลต่อระดับพึงพอใจที่ใกล้เคียงกัน คือ ปัจจัยด้านภาพลักษณ์และชื่อเสียงองค์กร ปัจจัยด้านความมั่นคงในงาน ปัจจัยด้านผลประโยชน์และค่าตอบแทน และปัจจัยด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ดังตารางที่ 47

ตารางที่ 47 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจของพนักงาน ทอท. จำแนกตามช่วงปี พ.ศ. เกิด

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจ	ช่วงปี พ.ศ. เกิด		
	ก่อนปี พ.ศ. 2523	ปี พ.ศ. 2523 – พ.ศ. 2540	ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2541 เป็นต้นไป
ด้านภาพลักษณ์และชื่อเสียงองค์กร	✓	✓	
ด้านความมั่นคงขององค์กร	✓	✓	
ด้านลักษณะงาน		✓	
ด้านนโยบายและการบริหาร	✓		
ด้านผลประโยชน์และค่าตอบแทน	✓	✓	✓
ด้านการยอมรับระบบประเมินผลการปฏิบัติงาน		✓	
ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ	✓	✓	

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงาน ทอท. จำแนกตามช่วงปี พ.ศ. เกิด พบว่า พนักงานที่เกิดในแต่ละช่วงปี พ.ศ. มีปัจจัยร่วมที่ส่งผลต่อระดับผูกพันที่ใกล้เคียงกัน คือ ปัจจัยด้านภาพลักษณ์และชื่อเสียงองค์กร ปัจจัยด้านความมั่นคงในงาน และปัจจัยด้านความสำเร็จในงาน ดังตารางที่ 48

ตารางที่ 48 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงาน ทอท. จำแนกตามช่วงปี พ.ศ. เกิด

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพัน	ช่วงปี พ.ศ. เกิด		
	ก่อนปี พ.ศ. 2523	ปี พ.ศ. 2523 – พ.ศ. 2540	ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2541 เป็นต้นไป
ด้านภาพลักษณ์และชื่อเสียงองค์กร	✓	✓	
ด้านความมั่นคงขององค์กร	✓	✓	
ด้านความสำเร็จในงาน	✓	✓	
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน		✓	
ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน			✓

2) สถานที่ปฏิบัติงาน

การวิเคราะห์จากสถิติถดถอยพหุคูณ (Multiple regression Analysis) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่างๆ กับระดับความพึงพอใจและระดับความผูกพัน จำแนกตามสถานที่ปฏิบัติงาน ดังนี้

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจของพนักงาน ทอท. จำแนกตามสถานที่ปฏิบัติงาน พบว่า พนักงานที่ปฏิบัติงานในแต่ละสถานที่ที่มีปัจจัยร่วมที่ส่งผลต่อระดับพึงพอใจที่ใกล้เคียงกัน คือ ปัจจัยด้านภาพลักษณ์และชื่อเสียงองค์กร ปัจจัยด้านความมั่นคงในงาน ปัจจัยด้านผลประโยชน์และค่าตอบแทน และปัจจัยด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ดังตารางที่ 49

ตารางที่ 49 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจของพนักงาน ทอท. จำแนกตามสถานที่ปฏิบัติงาน

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจ	สถานที่ปฏิบัติงาน						
	สำนักงานใหญ่	ทสภ.	ทดม.	ทภก.	ทชม.	ทหญ.*	ทชร.*
ด้านภาพลักษณ์และชื่อเสียงองค์กร	✓	✓	✓		✓		
ด้านความมั่นคงขององค์กร	✓	✓		✓			
ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน						✓	
ด้านนโยบายและการบริหาร			✓				
ด้านผลประโยชน์และค่าตอบแทน	✓	✓	✓	✓			
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน						✓	
ด้านการยอมรับระบบประเมินผลการปฏิบัติงาน						✓	
ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ	✓	✓	✓				

หมายเหตุ : * หมายถึง ไม่สามารถวิเคราะห์จากสถิติถดถอยพหุคูณได้ (Multiple Regression Analysis)

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงาน ทอท. จำแนกตามสถานที่ปฏิบัติงาน พบว่า พนักงานที่ปฏิบัติงานในแต่ละสถานที่ที่มีปัจจัยร่วมที่ส่งผลต่อระดับผูกพันที่ใกล้เคียงกัน คือ ปัจจัยด้านภาพลักษณ์และชื่อเสียงองค์กร ปัจจัยด้านความมั่นคงในงาน และปัจจัยด้านความสำเร็จในงาน ดังตารางที่ 50

ตารางที่ 50 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงาน ทอท. จำแนกตามสถานที่ปฏิบัติงาน

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพัน	สถานที่ปฏิบัติงาน						
	สำนักงานใหญ่	ทสภ.	ทดม.	ทภก.	ทชม.	ทหญ.	ทชร.
ด้านภาพลักษณ์และชื่อเสียงองค์กร	✓	✓			✓	✓	
ด้านความมั่นคงขององค์กร	✓	✓	✓	✓			
ด้านความสำเร็จในงาน	✓	✓	✓	✓	✓		✓
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	✓	✓					

3) กลุ่มพนักงาน

การวิเคราะห์จากสถิติถดถอยพหุคูณ (Multiple regression Analysis) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่างๆ กับระดับความพึงพอใจและระดับความผูกพัน จำแนกตามกลุ่มพนักงาน ดังนี้

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจของพนักงาน ทอท. จำแนกตามกลุ่มพนักงาน พบว่า พนักงานในแต่ละกลุ่มพนักงานมีปัจจัยร่วมที่ส่งผลต่อระดับพึงพอใจที่ใกล้เคียงกัน คือ ปัจจัยด้านภาพลักษณ์และชื่อเสียงองค์กร และปัจจัยด้านผลประโยชน์และค่าตอบแทน ดังตารางที่ 51

ตารางที่ 51 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจของพนักงาน ทอท. จำแนกตามกลุ่มพนักงาน

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจ	กลุ่มพนักงาน									
	1	2	3	4	5	6	7*	8*	9	10*
ด้านภาพลักษณ์และชื่อเสียงองค์กร	✓		✓	✓		✓				✓
ด้านความมั่นคงขององค์กร	✓		✓							
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน		✓								
ด้านนโยบายและการบริหาร	✓		✓							
ด้านผลประโยชน์และค่าตอบแทน			✓	✓	✓	✓				✓
ด้านการยอมรับระบบประเมินผลการปฏิบัติงาน					✓					
ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ	✓		✓	✓						

หมายเหตุ : * หมายถึง ไม่สามารถวิเคราะห์จากสถิติถดถอยพหุคูณได้ (Multiple Regression Analysis)

1 หมายถึง กลุ่มงานบริหารและผู้อำนวยการ

6 หมายถึง กลุ่มงานวิเคราะห์และวิชาการ

2 หมายถึง กลุ่มผู้เชี่ยวชาญ

7 หมายถึง กลุ่มงานบัญชีและการเงิน

3 หมายถึง กลุ่มงานด้านมาตรฐานและปฏิบัติการท่าอากาศยาน

8 หมายถึง กลุ่มงานนิติการ

4 หมายถึง กลุ่มงานวิชาชีพด้านเทคนิค

9 หมายถึง กลุ่มงานสนับสนุน

5 หมายถึง กลุ่มงานด้านการแพทย์

10 หมายถึง กลุ่มงานตรวจสอบและพัสดุ

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงาน ทอท. จำแนกตามกลุ่มพนักงาน พบว่า พนักงานในแต่ละกลุ่มพนักงานมีปัจจัยร่วมที่ส่งผลต่อระดับผูกพันที่ใกล้เคียงกัน คือ ปัจจัยด้านภาพลักษณ์และชื่อเสียงองค์กร ดังตารางที่ 52

ตารางที่ 52 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงาน ทอท. จำแนกตามกลุ่มพนักงาน

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพัน	กลุ่มพนักงาน									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
ด้านภาพลักษณ์และชื่อเสียงองค์กร	✓	✓	✓			✓			✓	✓
ด้านความมั่นคงขององค์กร			✓	✓						
ด้านลักษณะงาน					✓					
ด้านความสำเร็จในงาน	✓		✓			✓				
ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน	✓									
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน								✓		
ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน						✓		✓		
ด้านนโยบายและการบริหาร				✓						

หมายเหตุ : 1 หมายถึง กลุ่มงานบริหารและผู้อำนวยการ
 2 หมายถึง กลุ่มผู้เชี่ยวชาญ
 3 หมายถึง กลุ่มงานด้านมาตรฐานและปฏิบัติการท่าอากาศยาน
 4 หมายถึง กลุ่มงานวิชาชีพด้านเทคนิค
 5 หมายถึง กลุ่มงานด้านการแพทย์
 6 หมายถึง กลุ่มงานวิเคราะห์และวิชาการ
 7 หมายถึง กลุ่มงานบัญชีและการเงิน
 8 หมายถึง กลุ่มงานนิติการ
 9 หมายถึง กลุ่มงานสนับสนุน
 10 หมายถึง กลุ่มงานตรวจสอบและพัสดุ

7.2 สรุปปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจและความผูกพันของลูกจ้าง ทอท.

7.2.1 สรุปปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจและความผูกพันของลูกจ้าง ทอท.

จากผลการศึกษา พบว่า ลูกจ้าง ทอท. มีความพึงพอใจในภาพรวมที่ระดับ 3.92 คิดเป็นร้อยละ 78.40 และมีความผูกพันในภาพรวมที่ระดับ 4.44 คิดเป็นร้อยละ 86.00 เมื่อวิเคราะห์ถึงความสัมพันธ์ระหว่างระดับความพึงพอใจและความผูกพัน โดยการวิเคราะห์จากสมการถดถอย (Linear Regression Analysis) พบว่า ความพึงพอใจและความผูกพันมีความสัมพันธ์กันดังสมการ

$$Y_E = 3.050 + 0.361Y_S$$

โดยที่ Y_S = ระดับความพึงพอใจ

Y_E = ระดับความผูกพัน

จากสมการจะเห็นได้ว่า ถ้าระดับความพึงพอใจเพิ่มขึ้น จะส่งผลให้ระดับความผูกพันเพิ่มขึ้นเช่นกัน ดังนั้น ถ้า ทอท. ต้องการเพิ่มระดับความผูกพันของลูกจ้าง ทอท. สามารถเพิ่มโดยการเพิ่มระดับคะแนนของปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพัน โดยการจัดกิจกรรมหรือโครงการยกระดับความพึงพอใจและความผูกพันที่สอดคล้องกับปัจจัยนั้นๆ และหากต้องการเพิ่มระดับคะแนนความพึงพอใจของลูกจ้าง ทอท. ก็สามารทำได้โดยการจัดกิจกรรมหรือโครงการที่สอดคล้องกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจได้เช่นกัน

จากการวิเคราะห์จากสถิติถดถอยพหุคูณ (Multiple regression Analysis) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่างๆ กับระดับความพึงพอใจและระดับความผูกพันพบว่า ลูกจ้าง ทอท. มีปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจและความผูกพัน ดังตารางที่ 53

ตารางที่ 53 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจและความผูกพันของลูกจ้าง ทอท.

ปัจจัยที่ส่งผล	ความพึงพอใจ	ความผูกพัน
ด้านภาพลักษณ์และชื่อเสียงองค์กร	✓	✓
ด้านความมั่นคงขององค์กร	✓	
ด้านความสำเร็จในงาน		✓
ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน		✓
ด้านผลประโยชน์และค่าตอบแทน	✓	
ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ	✓	

7.1.2 สรุปปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจและความผูกพันของลูกจ้าง ทอท. จำแนกตามบริบทองค์กร

1) ช่วงปี พ.ศ. เกิด

การวิเคราะห์จากสถิติถดถอยพหุคูณ (Multiple regression Analysis) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่างๆ กับระดับความพึงพอใจและระดับความผูกพันของลูกจ้าง จำแนกตามช่วงปี พ.ศ. เกิด ดังนี้

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจของลูกจ้าง ทอท. จำแนกตามช่วงปี พ.ศ. เกิด พบว่า ลูกจ้างที่เกิดในแต่ละช่วงปี พ.ศ. มีปัจจัยร่วมที่ส่งผลต่อระดับพึงพอใจที่ ใกล้เคียงกัน คือ ปัจจัยด้านผลประโยชน์และค่าตอบแทน ดังตารางที่ 54

ตารางที่ 54 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจของลูกจ้าง ทอท. จำแนกตามช่วงปี พ.ศ. เกิด

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจ	ช่วงปี พ.ศ. เกิด		
	ก่อนปี พ.ศ. 2523	ปี พ.ศ. 2523 – พ.ศ. 2540	ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2541 เป็นต้นไป
ด้านภาพลักษณ์และชื่อเสียงองค์กร		✓	
ด้านความมั่นคงขององค์กร		✓	
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	✓		
ด้านนโยบายและการบริหาร	✓		
ด้านผลประโยชน์และค่าตอบแทน		✓	✓
ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ		✓	

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของลูกจ้าง ทอท. จำแนกตามช่วงปี พ.ศ. เกิด ดังตารางที่ 55

ตารางที่ 55 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของลูกจ้าง ทอท. จำแนกตามช่วงปี พ.ศ. เกิด

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพัน	ช่วงปี พ.ศ. เกิด		
	ก่อนปี พ.ศ. 2523	ปี พ.ศ. 2523 – พ.ศ. 2540	ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2541 เป็นต้นไป*
ด้านภาพลักษณ์และชื่อเสียงองค์กร		✓	
ด้านลักษณะงาน	✓		
ด้านความสำเร็จในงาน		✓	

หมายเหตุ : * หมายถึง ไม่สามารถวิเคราะห์จากสถิติถดถอยพหุคูณได้ (Multiple Regression Analysis)

2) สถานที่ปฏิบัติงาน

การวิเคราะห์จากสถิติถดถอยพหุคูณ (Multiple regression Analysis) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่างๆ กับระดับความพึงพอใจและระดับความผูกพัน จำแนกตามสถานที่ปฏิบัติงาน ดังนี้

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจของลูกจ้าง ทอท. จำแนกตามสถานที่ปฏิบัติงาน พบว่า ลูกจ้างที่ปฏิบัติงานในแต่ละสถานที่ที่มีปัจจัยร่วมที่ส่งผลต่อระดับพึงพอใจที่ใกล้เคียงกัน คือ ปัจจัยด้านภาพลักษณ์และชื่อเสียงองค์กร ดังตารางที่ 56

ตารางที่ 56 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจของลูกจ้าง ทอท. จำแนกตามสถานที่ปฏิบัติงาน

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจ	สถานที่ปฏิบัติงาน					
	ทสภ.	ทตม.	ทภก.*	ทชม.*	ทหญ.	ทชร.
ด้านภาพลักษณ์และชื่อเสียงองค์กร	✓	✓				
ด้านความมั่นคงขององค์กร	✓					
ด้านผลประโยชน์และค่าตอบแทน			✓			
ด้านการยอมรับระบบประเมินผลการปฏิบัติงาน	✓					
ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ						✓

หมายเหตุ : * หมายถึง ไม่สามารถวิเคราะห์จากสถิติถดถอยพหุคูณได้ (Multiple Regression Analysis)

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของลูกจ้าง ทอท. จำแนกตามสถานที่ปฏิบัติงาน ดังตารางที่ 57

ตารางที่ 57 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของลูกจ้าง ทอท. จำแนกตามสถานที่ปฏิบัติงาน

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพัน	สถานที่ปฏิบัติงาน					
	ทสภ.	ทตม.	ทภก.	ทชม.*	ทหญ.	ทชร.*
ด้านภาพลักษณ์และชื่อเสียงองค์กร	✓	✓				
ด้านความมั่นคงขององค์กร					✓	
ด้านลักษณะงาน			✓			
ด้านความสำเร็จในงาน	✓					

หมายเหตุ : * หมายถึง ไม่สามารถวิเคราะห์จากสถิติถดถอยพหุคูณได้ (Multiple Regression Analysis)

8. ข้อเสนอแนะในการดำเนินการในปีต่อไป

8.1 แนวทางการกำหนดกิจกรรมระดับความพึงพอใจและความผูกพันของพนักงาน ลูกจ้าง ทอท.

ปี 2567

จากผลการสำรวจความพึงพอใจและความผูกพันของพนักงาน ลูกจ้าง ทอท. ปี 2566 สามารถนำมาเป็นแนวทางในการกำหนดกิจกรรมระดับความพึงพอใจและความผูกพันของพนักงาน ลูกจ้าง ทอท. ได้ โดยการพิจารณาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน เพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดกิจกรรมระดับความพึงพอใจและความผูกพันของพนักงาน ลูกจ้าง ทอท. คณะที่ปรึกษาฯ มีกรอบแนวคิดจากปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจและความผูกพัน และผลการสำรวจความพึงพอใจและความผูกพันของพนักงาน ลูกจ้าง ทอท. ปี 2566 ซึ่งมีแนวคิดดังนี้

1. จัดลำดับความสำคัญของปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจและความผูกพันของพนักงาน ลูกจ้าง ทอท. จำแนกตามบริบทองค์กร
2. กำหนดเป็นกิจกรรมที่เหมาะสม จำแนกตามบริบทองค์กร

จากแนวคิดในการกำหนดกิจกรรมทั้ง 2 ข้อ สามารถสรุปการจัดลำดับความสำคัญและเสนอกิจกรรมเพื่อยกระดับความพึงพอใจและความผูกพันของพนักงาน ลูกจ้าง ทอท. แยกตามบริบทองค์กร โดยแบ่งออกเป็นกลุ่มพนักงาน และกลุ่มลูกจ้าง ทอท. จำแนกตามบริบทองค์กร

8.2 การจัดระดับความสำคัญของปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจและความผูกพันของพนักงาน ทอท.

จำแนกตามบริบทองค์กร

1) กลุ่มพนักงาน จากผลการสำรวจความสำรวจความพึงพอใจและความผูกพันของพนักงาน ทอท. สามารถจัดระดับความสำคัญของปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจและความผูกพัน ดังตารางที่ 58

ตารางที่ 58 ระดับความสำคัญของปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจและความผูกพันของพนักงาน จำแนกตามกลุ่มพนักงาน

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจและความผูกพัน	กลุ่มพนักงาน									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1. ด้านภาพลักษณ์และชื่อเสียงองค์กร	(3)	(3)	(3)	(3)		(3)			(3)	(3)
2. ด้านความมั่นคงขององค์กร	(3)		(3)	(3)						
3. ด้านลักษณะงาน					(3)					
4. ด้านความสำเร็จในงาน	(3)		(3)			(3)				
5. ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน	(2)									
6. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน		(2)					(2)			
7. ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน						(2)		(2)		
8. ด้านนโยบายและการบริหาร	(2)		(2)	(2)						
9. ด้านผลประโยชน์และค่าตอบแทน			(2)	(2)	(1)	(2)			(2)	
10. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน										
11. ด้านการยอมรับระบบประเมินผลการปฏิบัติงาน					(1)					
12. ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ	(1)		(1)	(1)						

หมายเหตุ : ■ หมายถึง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจ
■ หมายถึง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพัน
■ หมายถึง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจและความผูกพัน

(1), (2), (3) หมายถึง ระดับความพึงพอใจ โดยที่ (1) มีระดับความพึงพอใจน้อยที่สุดอันดับที่ 1 ถึง 3
(2) มีระดับความพึงพอใจอยู่ในอันดับกลางๆ
(3) มีระดับความพึงพอใจมากเป็นอันดับที่ 1 ถึง 3

จากตาราง พบว่า การเลือกให้ความสำคัญกับปัจจัยต่างๆ ที่ส่งผลต่อความพึงพอใจและความผูกพันนั้น ขึ้นอยู่กับความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันและระดับคะแนนความพึงพอใจ โดยให้ความสำคัญกับปัจจัยที่มีค่าคะแนนความพึงพอใจน้อยที่สุด (1) ก่อน เพื่อให้สามารถแก้ไขปัจจัยที่เป็นสาเหตุสำคัญที่ส่งผลต่อระดับความพึงพอใจและความผูกพันโดยตรง ซึ่งสามารถจัดลำดับของปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจและความผูกพัน ดังแผนภาพที่ 14

2) ช่วงปี พ.ศ. เกิด จากผลการสำรวจความพึงพอใจและความผูกพันของพนักงาน ทอท. สามารถจัดระดับความสำคัญของปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจและความผูกพัน ดังตารางที่ 59

ตารางที่ 59 ระดับความสำคัญของปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจและความผูกพันของพนักงาน
จำแนกตามช่วงปี พ.ศ. เกิด

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจ และความผูกพัน	ช่วงปี พ.ศ. เกิด		
	ก่อนปี พ.ศ. 2523	ปี พ.ศ. 2523 - ปี พ.ศ. 2540	ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2541 เป็นต้นไป
1. ด้านภาพลักษณ์และชื่อเสียงองค์กร	(3)	(3)	
2. ด้านความมั่นคงขององค์กร	(3)	(3)	
3. ด้านลักษณะงาน		(2)	
4. ด้านความสำเร็จในงาน	(3)	(3)	
5. ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน			
6. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน		(2)	
7. ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน			(2)
8. ด้านนโยบายและการบริหาร	(2)		
9. ด้านผลประโยชน์และค่าตอบแทน	(2)	(2)	(2)
10. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน			
11. ด้านการยอมรับระบบประเมินผลการปฏิบัติงาน		(1)	
12. ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ	(1)	(1)	

หมายเหตุ : ■ หมายถึง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจ
■ หมายถึง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพัน
■ หมายถึง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจและความผูกพัน

(1), (2), (3) หมายถึง ระดับความพึงพอใจ โดยที่ (1) มีระดับความพึงพอใจน้อยที่สุดอันดับที่ 1 ถึง 3
(2) มีระดับความพึงพอใจอยู่ในอันดับกลางๆ
(3) มีระดับความพึงพอใจมากเป็นอันดับที่ 1 ถึง 3

จากตาราง พบว่า การเลือกให้ความสำคัญกับปัจจัยต่างๆ ที่ส่งผลต่อความพึงพอใจและความผูกพันนั้นขึ้นอยู่กับความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันและระดับคะแนนความพึงพอใจ โดยให้ความสำคัญกับปัจจัยที่มีค่าคะแนนความพึงพอใจน้อยที่สุด (1) ก่อน เพื่อให้สามารถแก้ไขปัจจัยที่เป็นสาเหตุสำคัญที่ส่งผลต่อระดับความพึงพอใจและความผูกพันโดยตรง ซึ่งสามารถจัดลำดับของปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจและความผูกพันดังแผนภาพที่ 14

3) สถานที่ปฏิบัติงาน จากผลการสำรวจความพึงพอใจและความผูกพันของพนักงาน ทอท. สามารถจัดระดับความสำคัญของปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจและความผูกพัน ดังตารางที่ 60

ตารางที่ 60 ระดับความสำคัญของปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจและความผูกพันของพนักงาน จำแนกตามสถานที่ปฏิบัติงาน

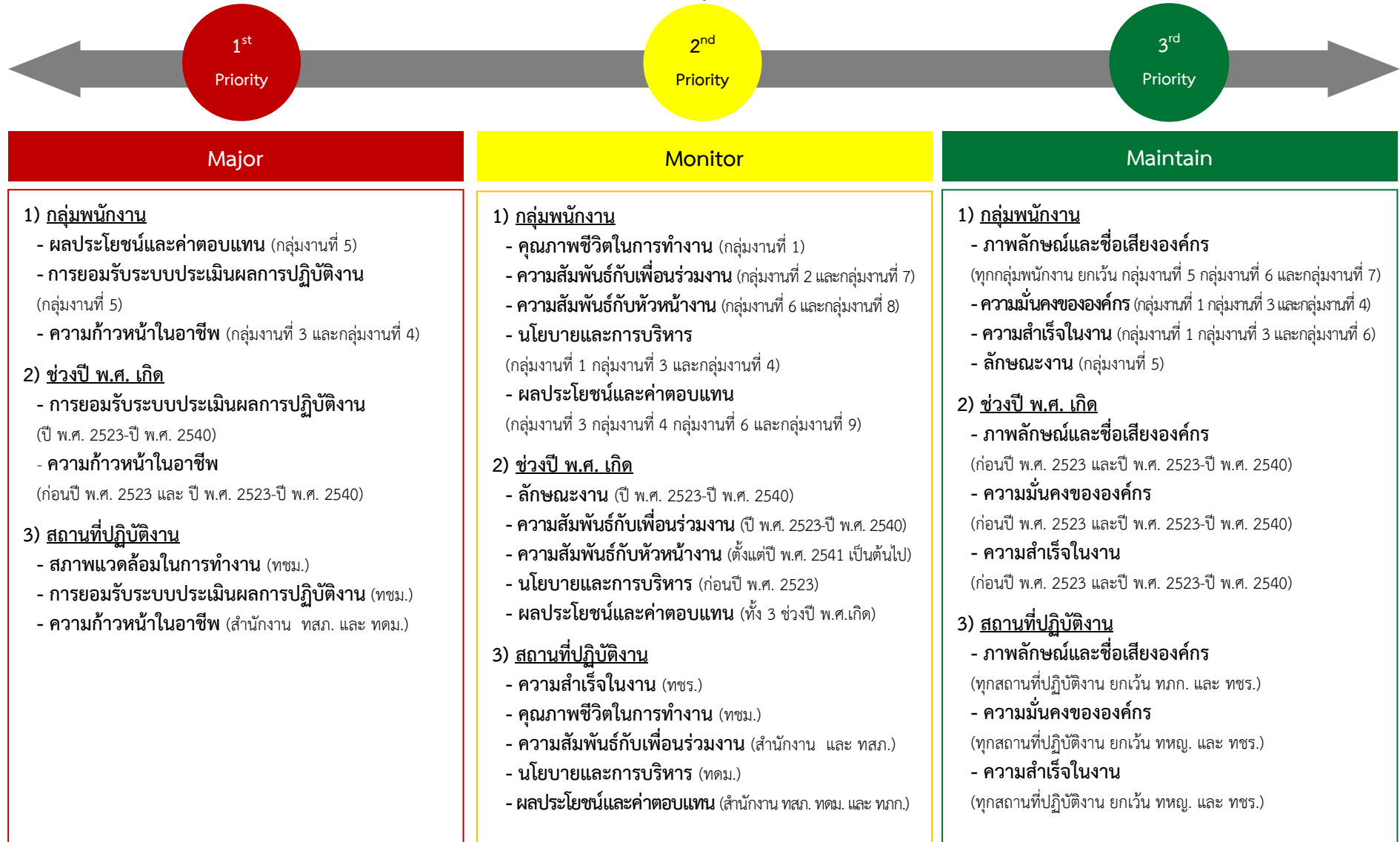
ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจ และความผูกพัน	สถานที่ปฏิบัติงาน						
	สำนักงานใหญ่	ทสภ.	ทตม.	ทภก.	ทชม.	ทหญ.	ทชร.
1. ด้านภาพลักษณ์และชื่อเสียงองค์กร	(3)	(3)	(3)		(3)	(3)	
2. ด้านความมั่นคงขององค์กร	(3)	(3)	(3)	(3)	(3)		
3. ด้านลักษณะงาน							
4. ด้านความสำเร็จในงาน	(3)	(3)	(3)	(3)	(3)		(2)
5. ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน					(2)		
6. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	(2)	(2)					
7. ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน							
8. ด้านนโยบายและการบริหาร			(2)				
9. ด้านผลประโยชน์และค่าตอบแทน	(2)	(2)	(2)	(2)			
10. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน					(1)		
11. ด้านการยอมรับระบบประเมินผลการปฏิบัติงาน					(1)		
12. ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ	(1)	(1)	(1)				

หมายเหตุ : ■ หมายถึง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจ
■ หมายถึง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพัน
■ หมายถึง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจและความผูกพัน

(1), (2), (3) หมายถึง ระดับความพึงพอใจ โดยที่ (1) มีระดับความพึงพอใจน้อยที่สุดอันดับที่ 1 ถึง 3
(2) มีระดับความพึงพอใจอยู่ในอันดับกลางๆ
(3) มีระดับความพึงพอใจมากเป็นอันดับที่ 1 ถึง 3

จากตาราง พบว่า การเลือกให้ความสำคัญกับปัจจัยต่างๆ ที่ส่งผลต่อความพึงพอใจและความผูกพันนั้น ขึ้นอยู่กับความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันและระดับคะแนนความพึงพอใจ โดยให้ความสำคัญกับปัจจัยที่มีค่าคะแนนความพึงพอใจน้อยที่สุด (1) ก่อน เพื่อให้สามารถแก้ไขปัจจัยที่เป็นสาเหตุสำคัญที่ส่งผลต่อระดับความพึงพอใจและความผูกพันโดยตรง ซึ่งสามารถจัดลำดับของปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจและความผูกพัน ดังแผนภาพที่ 14

แผนภาพที่ 14 การจัดลำดับความสำคัญของปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจและความผูกพันของพนักงาน ทอท. จำแนกตามบริบทองค์กร



หมายเหตุ : กลุ่มงานที่ 1 = กลุ่มงานบริหารและผู้อำนวยการ

กลุ่มงานที่ 2 = กลุ่มผู้เชี่ยวชาญ

กลุ่มงานที่ 3 = กลุ่มงานด้านมาตรฐานและปฏิบัติการทำอากาศยาน

กลุ่มงานที่ 4 = กลุ่มงานวิชาชีพด้านเทคนิค

กลุ่มงานที่ 5 = กลุ่มงานด้านการแพทย์

กลุ่มงานที่ 6 = กลุ่มงานวิเคราะห์และวิชาการ

กลุ่มงานที่ 7 = กลุ่มงานบัญชีและการเงิน

กลุ่มงานที่ 8 = กลุ่มงานนิติการ

กลุ่มงานที่ 9 = กลุ่มงานสนับสนุน

กลุ่มงานที่ 10 = กลุ่มงานตรวจสอบและพัสดุ

จากการจัดลำดับความสำคัญของปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจและความผูกพันของพนักงาน ทอท. ตามตามบริบทองค์กร ทั้ง 3 กลุ่ม จะเห็นว่า ถ้า ทอท. ต้องการเพิ่มระดับความพึงพอใจและความผูกพันของพนักงาน ทอท. ตามบริบทองค์กรดังกล่าว ควรจัดกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยในกลุ่ม Major ก่อน (เร่งด่วน) เนื่องจากเป็นกลุ่มที่มีความสำคัญอันดับที่ 1 จากนั้นจึงขยายกิจกรรมไปสู่ปัจจัยในกลุ่ม Monitor (กลุ่มที่มีความสำคัญเป็นอันดับที่ 2) และกลุ่ม Maintain (กลุ่มที่มีความสำคัญเป็นอันดับที่ 3)

ดังนั้น คณะที่ปรึกษาฯ จึงได้เสนอแนะกิจกรรมเพื่อยกระดับความพึงพอใจและความผูกพันของพนักงาน ทอท. ตามบริบทองค์กร ที่สอดคล้องกับปัจจัยในกลุ่ม Major ก่อน (เร่งด่วน) เพื่อยกระดับความพึงพอใจและความผูกพันอย่างต่อเนื่อง ดังตารางที่ 61

ตารางที่ 61 กิจกรรมเพื่อยกระดับความพึงพอใจและความผูกพันของพนักงาน ทอท. ตามบริบทองค์กร ในปัจจัยกลุ่ม Major (เร่งด่วน)

ปัจจัย	กลุ่มเป้าหมาย	กิจกรรม
- ด้านผลประโยชน์และค่าตอบแทน	<i>กลุ่มพนักงาน</i> - กลุ่มงานด้านการแพทย์	- กิจกรรมร่วมคิดร่วมแชร์ (Think Tank) - กิจกรรม HR Communication
- ด้านการยอมรับระบบประเมินผล การปฏิบัติงาน	<i>กลุ่มพนักงาน</i> - กลุ่มงานด้านการแพทย์ <i>ช่วงปี พ.ศ. เกิด</i> - ช่วงปี พ.ศ. 2523 – ปี พ.ศ. 2540 <i>สถานที่ปฏิบัติงาน</i> - ทำอากาศยานเชียงใหม่ (ทชม.)	- กิจกรรมร่วมคิดร่วมแชร์ (Think Tank) - กิจกรรม ทอท. โปร่งใส (AOT Transparent)
- ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ	<i>กลุ่มพนักงาน</i> - กลุ่มงานด้านมาตรฐานและปฏิบัติการ ทำอากาศยาน - กลุ่มงานวิชาชีพด้านเทคนิค <i>ช่วงปี พ.ศ. เกิด</i> - ก่อนปี พ.ศ. 2523 - ช่วงปี พ.ศ. 2523 – ปี พ.ศ. 2540 <i>สถานที่ปฏิบัติงาน</i> - สำนักงานใหญ่ - ทำอากาศยานสุวรรณภูมิ (ทสภ.) - ทำอากาศยานดอนเมือง (ทดม.)	- กิจกรรมร่วมคิดร่วมแชร์ (Think Tank) - กิจกรรม HR Communication

8.3 การจัดระดับความสำคัญของปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจและความผูกพันของลูกจ้าง ทอท.

จำแนกตามบริบทองค์กร

1) กลุ่มลูกจ้าง จากผลการสำรวจความสำรวจความพึงพอใจและความผูกพันของลูกจ้าง ทอท. สามารถจัดระดับความสำคัญของปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจและความผูกพัน ดังตารางที่ 62

ตารางที่ 62 ระดับความสำคัญของปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจและความผูกพันของลูกจ้าง

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจและความผูกพัน	ระดับความสำคัญ
1. ด้านภาพลักษณ์และชื่อเสียงองค์กร	(3)
2. ด้านความมั่นคงขององค์กร	(3)
3. ด้านลักษณะงาน	
4. ด้านความสำเร็จในงาน	(2)
5. ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน	(3)
6. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	
7. ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน	
8. ด้านนโยบายและการบริหาร	
9. ด้านผลประโยชน์และค่าตอบแทน	(2)
10. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	
11. ด้านการยอมรับระบบประเมินผลการปฏิบัติงาน	
12. ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ	(1)

หมายเหตุ : ■ หมายถึง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจ
■ หมายถึง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพัน
■ หมายถึง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจและความผูกพัน

(1), (2), (3) หมายถึง ระดับความพึงพอใจ โดยที่ (1) มีระดับความพึงพอใจน้อยที่สุดอันดับที่ 1 ถึง 3
(2) มีระดับความพึงพอใจอยู่ในอันดับกลางๆ
(3) มีระดับความพึงพอใจมากเป็นอันดับที่ 1 ถึง 3

จากตาราง พบว่า การเลือกให้ความสำคัญกับปัจจัยต่างๆ ที่ส่งผลต่อความพึงพอใจและความผูกพันนั้นขึ้นอยู่กับความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันและระดับคะแนนความพึงพอใจ โดยให้ความสำคัญกับปัจจัยที่มีค่าคะแนนความพึงพอใจน้อยที่สุด (1) ก่อน เพื่อให้สามารถแก้ไขปัจจัยที่เป็นสาเหตุสำคัญที่ส่งผลต่อระดับความพึงพอใจและความผูกพันโดยตรง ซึ่งสามารถจัดลำดับของปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจและความผูกพันดังแผนภาพที่ 15

2) ช่วงปี พ.ศ. เกิด จากผลการสำรวจความสำรวจความพึงพอใจและความผูกพันของลูกจ้าง ทอท. สามารถจัดระดับความสำคัญของปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจและความผูกพัน ดังตารางที่ 63

ตารางที่ 63 ระดับความสำคัญของปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจและความผูกพันของลูกจ้าง ทอท. จำแนกตามช่วงปี พ.ศ. เกิด

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจ และความผูกพัน	ช่วงปี พ.ศ. เกิด		
	ก่อนปี พ.ศ. 2523	ปี พ.ศ. 2523 - ปี พ.ศ. 2540	ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2541 เป็นต้นไป
1. ด้านภาพลักษณ์และชื่อเสียงองค์กร		(3)	
2. ด้านความมั่นคงขององค์กร		(3)	
3. ด้านลักษณะงาน	(2)		
4. ด้านความสำเร็จในงาน		(3)	
5. ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน			
6. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	(2)		
7. ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน			
8. ด้านนโยบายและการบริหาร	(2)		
9. ด้านผลประโยชน์และค่าตอบแทน		(2)	(1)
10. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน			
11. ด้านการยอมรับระบบประเมินผลการปฏิบัติงาน			
12. ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ		(1)	

หมายเหตุ : ■ หมายถึง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจ
■ หมายถึง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพัน
■ หมายถึง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจและความผูกพัน

(1), (2), (3) หมายถึง ระดับความพึงพอใจ โดยที่ (1) มีระดับความพึงพอใจน้อยที่สุดอันดับที่ 1 ถึง 3
(2) มีระดับความพึงพอใจอยู่ในอันดับกลางๆ
(3) มีระดับความพึงพอใจมากเป็นอันดับที่ 1 ถึง 3

จากตาราง พบว่า การเลือกให้ความสำคัญกับปัจจัยต่างๆ ที่ส่งผลต่อความพึงพอใจและความผูกพันนั้นขึ้นอยู่กับความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันและระดับคะแนนความพึงพอใจ โดยให้ความสำคัญกับปัจจัยที่มีค่าคะแนนความพึงพอใจน้อยที่สุด (1) ก่อน เพื่อให้สามารถแก้ไขปัจจัยที่เป็นสาเหตุสำคัญที่ส่งผลต่อระดับความพึงพอใจและความผูกพันโดยตรง ซึ่งสามารถจัดลำดับของปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจและความผูกพันดังแผนภาพที่ 15

3) สถานที่ปฏิบัติงาน จากผลการสำรวจความสำรวจความพึงพอใจและความผูกพันของลูกจ้าง ทอท. สามารถจัดระดับความสำคัญของปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจและความผูกพัน ดังตารางที่ 64

ตารางที่ 64 ระดับความสำคัญของปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจและความผูกพันของลูกจ้าง ทอท.

จำแนกตามสถานที่ปฏิบัติงาน

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจ และความผูกพัน	สถานที่ปฏิบัติงาน					
	ทสภ.	ทดม.	ทภก.	ทชม.	ทหญ.*	ทชร.**
1. ด้านภาพลักษณ์และชื่อเสียงองค์กร	(3)	(3)				
2. ด้านความมั่นคงขององค์กร	(3)			(3)		
3. ด้านลักษณะงาน			(3)			
4. ด้านความสำเร็จในงาน	(3)					
5. ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน						
6. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน						
7. ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน						(1)
8. ด้านนโยบายและการบริหาร						
9. ด้านผลประโยชน์และค่าตอบแทน		(1)			(1)	
10. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน						(1)
11. ด้านการยอมรับระบบประเมินผลการปฏิบัติงาน	(1)				(1)	
12. ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ				(2)	(1)	(1)

หมายเหตุ : * หมายถึง ไม่สามารถวิเคราะห์จากสถิติถดถอยพหุคูณได้ (Multiple Regression Analysis) ได้ จึงเลือกใช้การวิเคราะห์จากสถิติสหสัมพันธ์ (Correlation Analysis) และมีคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจน้อยที่สุด 3 อันดับแรก

** หมายถึง ไม่สามารถวิเคราะห์จากสถิติถดถอยพหุคูณได้ (Multiple Regression Analysis) และ สถิติสหสัมพันธ์ (Correlation Analysis) ได้ จึงเลือกใช้ปัจจัยที่มีคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจน้อยที่สุด 3 อันดับแรก

■ หมายถึง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจ

■ หมายถึง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพัน

■ หมายถึง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจและความผูกพัน

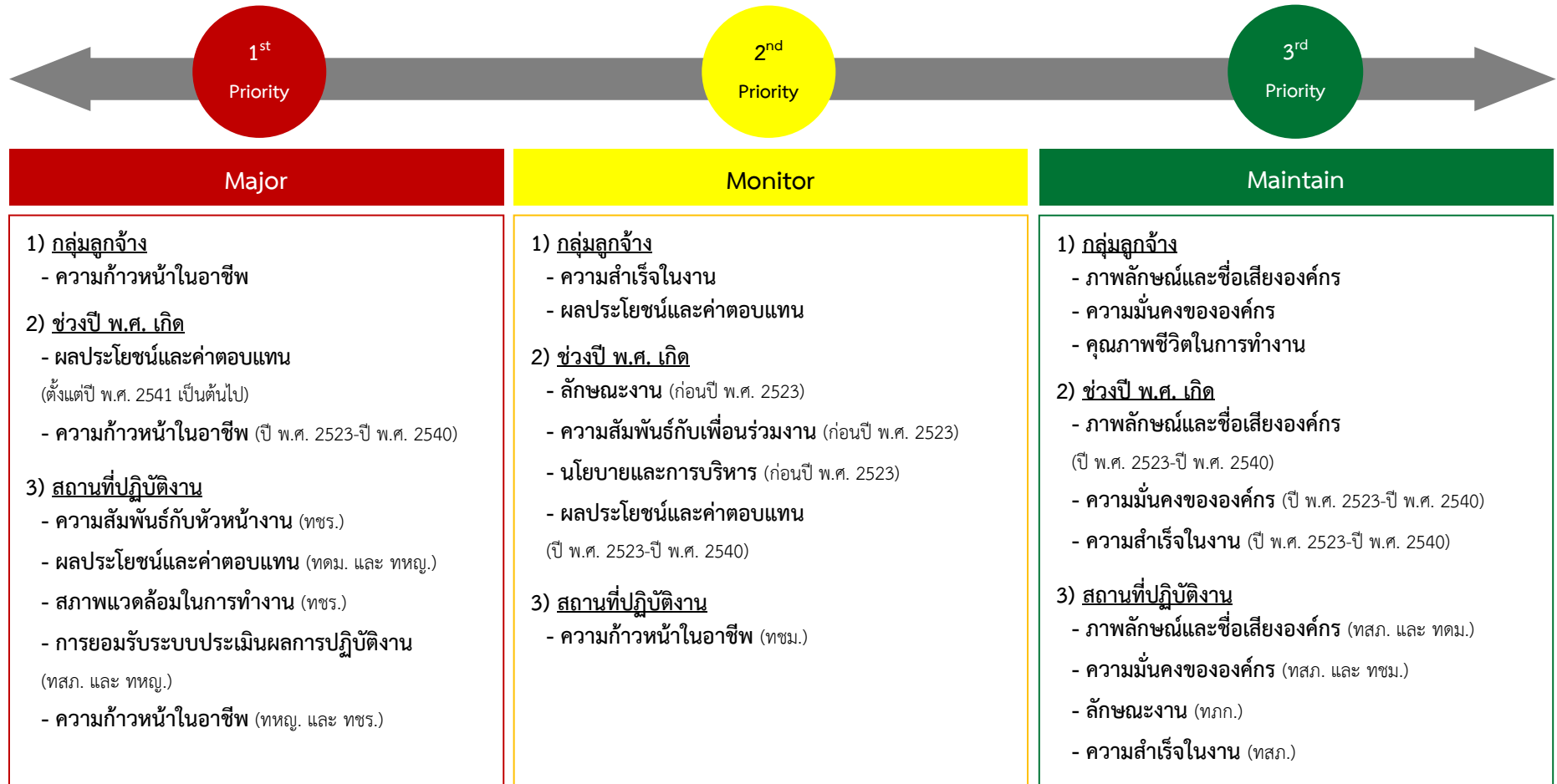
(1), (2), (3) หมายถึง ระดับความพึงพอใจ โดยที่ (1) มีระดับความพึงพอใจน้อยที่สุดอันดับที่ 1 ถึง 3

(2) มีระดับความพึงพอใจอยู่ในอันดับกลางๆ

(3) มีระดับความพึงพอใจมากเป็นอันดับที่ 1 ถึง 3

จากตาราง พบว่า การเลือกให้ความสำคัญกับปัจจัยต่างๆ ที่ส่งผลต่อความพึงพอใจและความผูกพันนั้น ขึ้นอยู่กับความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันและระดับคะแนนความพึงพอใจ โดยให้ความสำคัญกับปัจจัยที่มีค่าคะแนนความพึงพอใจน้อยที่สุด (1) ก่อน เพื่อให้สามารถแก้ไขปัจจัยที่เป็นสาเหตุสำคัญที่ส่งผลต่อระดับความพึงพอใจและความผูกพันโดยตรง ซึ่งสามารถจัดลำดับของปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจและความผูกพัน ดังแผนภาพที่ 15

แผนภาพที่ 15 การจัดลำดับความสำคัญของปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจและความผูกพันของลูกจ้าง ทอท. จำแนกตามบริบทองค์กร



จากการจัดลำดับความสำคัญของปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจและความผูกพันของลูกจ้าง ทอท. ตามตามบริบทองค์กร ทั้ง 3 กลุ่ม จะเห็นว่า ถ้า ทอท. ต้องการเพิ่มระดับความพึงพอใจและความผูกพันของลูกจ้าง ทอท. ตามบริบทองค์กรดังกล่าว ควรจัดกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยในกลุ่ม Major ก่อน (เร่งด่วน) เนื่องจากเป็นกลุ่มที่มีความสำคัญอันดับที่ 1 จากนั้นจึงขยายกิจกรรมไปสู่ปัจจัยในกลุ่ม Monitor (กลุ่มที่มีความสำคัญเป็นอันดับที่ 2) และกลุ่ม Maintain (กลุ่มที่มีความสำคัญเป็นอันดับที่ 3)

ดังนั้น คณะที่ปรึกษาฯ จึงได้เสนอแนะกิจกรรมเพื่อยกระดับความพึงพอใจและความผูกพันของลูกจ้าง ทอท. ตามบริบทองค์กร ที่สอดคล้องกับปัจจัยในกลุ่ม Major ก่อน (เร่งด่วน) เพื่อยกระดับความพึงพอใจและความผูกพันอย่างต่อเนื่อง ดังตารางที่ 65

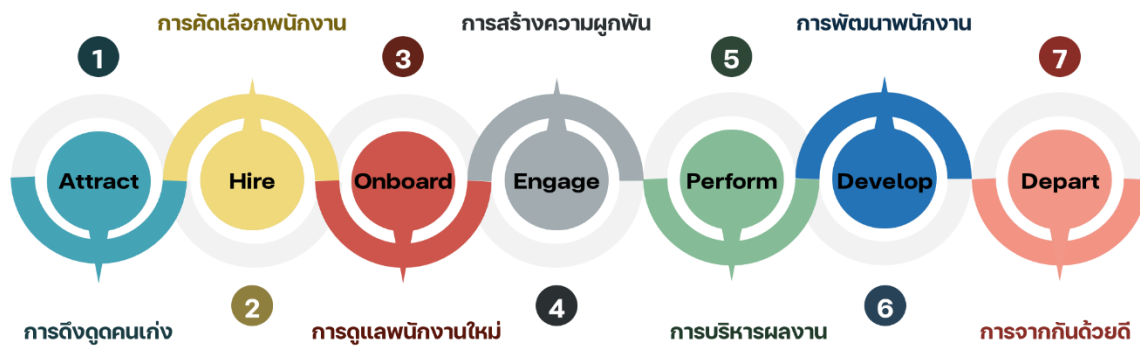
ตารางที่ 65 กิจกรรมเพื่อยกระดับความพึงพอใจและความผูกพันของลูกจ้าง ทอท. ตามบริบทองค์กร ในปัจจัยกลุ่ม Major (เร่งด่วน)

ปัจจัย	กลุ่มเป้าหมาย	กิจกรรม
- ด้านผลประโยชน์และค่าตอบแทน	ช่วงปี พ.ศ. เกิด - ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2541 เป็นต้นไป	- การปรับปรุงระบบบริหารทรัพยากรมนุษย์สำหรับกลุ่มลูกจ้าง
	สถานที่ปฏิบัติงาน - ทำอากาศยานดอนเมือง (ทตม.) - ทำอากาศยานหาดใหญ่ (ทหญ.)	
- ด้านการยอมรับระบบประเมินผลการทำงาน	สถานที่ปฏิบัติงาน - ทำอากาศยานสุวรรณภูมิ (ทสภ.) - ทำอากาศยานหาดใหญ่ (ทหญ.)	
	ช่วงปี พ.ศ. เกิด - ช่วงปี พ.ศ. 2523 – ปี พ.ศ. 2540	
- ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ	สถานที่ปฏิบัติงาน - ทำอากาศยานหาดใหญ่ (ทหญ.) - ทำอากาศยานเชียงใหม่ (ทชร.)	

9. การสร้างประสบการณ์ที่ดีให้แก่บุคลากร (Employee Journey and Employee Experience)

การสร้างประสบการณ์ที่ดีให้แก่บุคลากร (Employee Experience) คือ ประสบการณ์ที่พนักงานจะได้รับตลอดช่วงเวลาการทำงาน โดยมีเส้นทางการสร้างประสบการณ์ให้กับพนักงาน (Employee Journey) เริ่มตั้งแต่วินิจฉัยการสมัครงาน การเข้ามาเป็นพนักงานใหม่ การได้รับการดูแลเอาใจใส่จากองค์กร จนถึงได้ลาออกหรือไปจากองค์กร

จากการศึกษาของ Gallup ในปี 2018 กล่าวว่า การที่พนักงานเกิดความรู้สึกผูกพันขึ้นกับองค์กร จะทำให้เขาได้รู้สึกว่าตัวเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร อยากช่วยให้องค์กรได้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ มีความกระตือรือร้นในการทำงาน สร้างผลงานที่มีคุณภาพออกมาให้แก่องค์กรด้วยความเต็มใจ และทำให้องค์กรสามารถรักษาและดึงดูดพนักงานที่มีค่าให้อยู่และทำงานให้กับองค์กรต่อไปได้ ซึ่ง Gallup ได้สรุปการสร้างประสบการณ์ที่ดีให้กับพนักงานในองค์กร ประกอบด้วย 7 ขั้นตอน ดังภาพที่ 16



แผนภาพที่ 16 ขั้นตอนการสร้างประสบการณ์ที่ดีให้แก่บุคลากร

1. การดึงดูดพนักงาน (Attract) การดึงดูดพนักงานที่เป็นคนดี คนเก่ง หรือองค์กรส่วนใหญ่เรียกว่า “High Potential” หรือ “Top Talent” ให้สนใจเข้ามาทำงานในองค์กร โดยเฉพาะคนรุ่นใหม่ในปัจจุบัน ไม่ได้มองแค่ค่าตอบแทนที่ดีเท่านั้น แต่ในปัจจุบันคนรุ่นใหม่ยังให้ความสนใจในองค์กรที่มุ่งเน้นการเรียนรู้และโอกาสการเติบโตก้าวหน้าในอาชีพการงาน ทักษะที่ดีของหัวหน้างานในการบริหารจัดการ ความใส่ใจ การรับฟังความคิดเห็นผู้ใต้บังคับบัญชา นอกจากนี้ องค์กรควรสร้าง “แบรนด์องค์กร” หรือ Employer Branding เพื่อสร้างภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กร และดึงดูดคนให้เข้ามาสมัครงานกับองค์กรให้ได้มากที่สุด

2. การคัดเลือกพนักงาน (Hire) องค์กรต้องมองถึงประสบการณ์ ทักษะ ความรู้ต่างๆ เพราะสามารถมองเห็นและจับต้องได้ง่าย ดังนั้น องค์กรต้องรู้ว่าลักษณะของงานแต่ละตำแหน่งเป็นอย่างไร เพื่อนำไปค้นหาบุคคลที่ตรงกับตำแหน่งงานและองค์กรให้มากที่สุด

3. การดูแลพนักงานใหม่ (Onboard) การดูแลพนักงานใหม่ให้ปรับตัวเข้ากับองค์กร วัฒนธรรม เพื่อนร่วมงาน รวมถึงการดูแลเอาใจใส่ทั้งในเรื่องงานและเรื่องการใช้ชีวิตอยู่ในสังคมใหม่ สิ่งแวดล้อมใหม่ เช่น การจัดให้มีพี่เลี้ยงคอยช่วยเหลือ สอนงาน ให้คำแนะนำปรึกษาเรื่องต่างๆ โดยกระบวนการนี้ควรเชื่อมโยงกับตัวตนขององค์กร และสามารถตอบคำถามของพนักงานใหม่ได้ว่า พนักงานและองค์กรที่นี้ทำงานกันอย่างไร ตำแหน่งงานที่เขาต้องทำเป็นอย่างไร วัฒนธรรมองค์กรเป็นอย่างไร เป็นต้น ซึ่งโปรแกรมนี้จะมีประสิทธิภาพต้องอาศัยการมีส่วนร่วมจากผู้บริหารและพนักงานทุกคนในองค์กร

4. การสร้างความผูกพัน (Engage) การสำรวจความผูกพันของพนักงานไม่ใช่เรื่องของฝ่ายทรัพยากรบุคคล และไม่ใช้การสำรวจแค่ปีละ 1 ครั้ง แต่ต้องสร้างความผูกพันให้เกิดขึ้นตลอดเวลาในทุกๆ วันของการทำงาน และองค์กรชั้นนำทั่วโลกเชื่อว่าการสร้างความผูกพันเป็นตัวชี้วัดความสำเร็จในอนาคตขององค์กร ถ้าทำได้ดีอนาคตขององค์กรย่อมไปในทิศทางที่ดี

5. การบริหารผลงาน (Perform) Gallup ได้ออกแบบกรอบแนวทางการปรับปรุงระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานให้กับองค์กร ประกอบด้วย 3 ส่วน ได้แก่ 1) การตั้งความคาดหวังและเป้าหมายที่เหมาะสม ซึ่งต้อง

มีความชัดเจน ให้พนักงานมีส่วนร่วม และมีความสอดคล้องกับเป้าหมายของทีมและองค์กร 2) ควรมีการพูดคุยกัน
ในองค์กร การโค้ชอย่างต่อเนื่องและบ่อยขึ้น รวมทั้งการพูดคุยถึงการสร้างความสำเร็จในอนาคตด้วย และ 3) การ
สร้างความรับผิดชอบให้พนักงาน

6. การพัฒนาพนักงาน (Develop) หลายองค์กรมุ่งแก้ไขจุดอ่อน ใครทำอะไรไม่ดีก็ให้ไปฝึกไปเทรนเพื่อ
จะได้ทำงานให้ดีขึ้น แต่ Gallup พบว่า วิธีนี้จะทำให้พนักงานมีความสามารถเพิ่มขึ้นแค่เพียงกลางๆ แต่การสร้าง
ผลงานให้ดีขึ้นนั้นต้องเป็นการต่อยอดจากสิ่งที่ทำได้ดีอยู่แล้วหรือเป็นจุดแข็ง ซึ่งพนักงานที่ใช้จุดแข็งของตนเองมา
ช่วยในการทำงาน จะมีโอกาสผูกพันกับงานมากกว่าพนักงานกลุ่มอื่น และมีความเป็นไปได้ที่จะมีคุณภาพชีวิตที่ดี
ด้วย

7. การจากกันด้วยดี (Depart) พนักงานไม่ได้อยู่กับองค์กรอย่างถาวร ดังนั้น จะทำอะไรให้พนักงานที่
ลาออกมีความรู้สึกดีที่สุดกับองค์กร Gallup กล่าวว่า หากพนักงานที่ลาออกโดยเฉพาะคนเก่ง (Talent) ได้รับ
ประสบการณ์ที่ดีจากองค์กร จะมีความเป็นไปได้ที่จะแนะนำองค์กรต่อให้กับคนอื่น ดังนั้น การสัมภาษณ์ก่อน
ลาออก (Exit Interview) ด้วยคำถามที่ถูกต้องและเหมาะสม จะทำให้ได้รับข้อมูลที่เป็นประโยชน์ เป็นความจริง
และนำมาปรับปรุงพัฒนาต่อไปได้

จากผลการสำรวจความพึงพอใจและความผูกพันของพนักงาน ลูกจ้าง ทอท. ประจำปี 2566 นั้น เมื่อ
ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจและความผูกพัน จำแนกตามบริบทองค์กร จะพบว่า ปัจจัยที่สอดคล้องกับ
ขั้นตอนการสร้างประสบการณ์ที่ดีให้แก่พนักงาน (Employee Experience) มีดังนี้

1. กลุ่มพนักงานและลูกจ้าง ทอท. ปัจจัยที่สอดคล้องกับขั้นตอนการสร้างประสบการณ์ที่ดีให้แก่พนักงาน
(Employee Experience) มีดังนี้

- ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ซึ่งเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงาน ทอท. และเป็น
ปัจจัยที่มีความสอดคล้องกับขั้นตอนการสร้างประสบการณ์ที่ดีให้แก่พนักงาน (Employee Experience) ในขั้นตอน
ที่ 4 การสร้างความผูกพัน (Engage) เนื่องจากการมีปฏิสัมพันธ์หรือความสัมพันธ์ที่ดีร่วมกัน ไม่ว่าจะเป็นการ
ร่วมมือหรือช่วยเหลือกัน การรับฟังความคิดเห็น การมีน้ำใจต่อกัน จะทำให้พนักงานได้รับประสบการณ์ที่ดีจาก
องค์กร และส่งผลให้พนักงานเกิดความพึงพอใจและความผูกพันที่ดีต่อองค์กรอีกด้วย

- ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ซึ่งเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจของพนักงานและลูกจ้าง ทอท.
และเป็นปัจจัยที่มีความสอดคล้องกับขั้นตอนการสร้างประสบการณ์ที่ดีให้แก่พนักงาน (Employee Experience)
ในขั้นตอนที่ 6 การพัฒนาพนักงาน (Develop) โดย ทอท. ควรเปิดโอกาสและสนับสนุนให้พนักงานได้รับการ
ฝึกอบรมและพัฒนาความรู้ ทักษะ ที่สอดคล้องกับงานที่รับผิดชอบ เพื่อเป็นการอำนวยความสะดวกในการพัฒนา
ให้พนักงานเติบโตและมีความเชี่ยวชาญในงานที่รับผิดชอบ ซึ่งในการอบรมและพัฒนาต้องคำนึงถึงความแตกต่าง
ของแต่ละตำแหน่งที่ต้องใช้ความรู้และทักษะในการทำงานปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน เช่น พนักงานในระดับ
ปฏิบัติการอาจต้องพัฒนาความรู้ ทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน และเมื่อเติบโตหรือได้รับการแต่งตั้งในตำแหน่ง
ทางบริหาร อาจต้องเพิ่มการฝึกอบรมและพัฒนาในทักษะด้านการบริหาร เช่น การบริหารจัดการทีมงาน เป็นต้น

ซึ่งการอบรมและพัฒนาพนักงานนั้น จะส่งผลทำให้องค์กรประสบความสำเร็จได้รวดเร็วและยั่งยืน นอกจากนี้ การกำหนดหลักเกณฑ์ของเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพที่ชัดเจน ก็เป็นส่วนหนึ่งที่จะทำให้พนักงานพร้อมที่จะทุ่มเทการทำงานอย่างเต็มความสามารถและสร้างผลงานที่ดียิ่งขึ้นกว่าเดิม

ในกรณีของกลุ่มลูกจ้าง ทอท. ควรเปิดโอกาสและสนับสนุนให้กลุ่มลูกจ้างได้รับการฝึกอบรมและพัฒนาความรู้ ทักษะ เพื่อเพิ่มศักยภาพในการทำงาน อีกทั้งยังเป็นการเพิ่มโอกาสก้าวหน้าในการทำงานให้กับกลุ่มลูกจ้างเมื่อโอกาสมาถึงเช่นกัน และหากพบว่ามีลูกจ้างคนไหนที่มีศักยภาพ มีความสามารถและพร้อมที่จะเติบโต ก็ควรสนับสนุน ตลอดจนการสร้างหรือจัดระบบการส่งเสริมความก้าวหน้าให้กับกลุ่มลูกจ้างที่ชัดเจนและเป็นรูปธรรม

ในขณะที่ปัจจัยด้านผลประโยชน์และค่าตอบแทน เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจของพนักงานและลูกจ้าง ทอท. และยังเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญปัจจัยหนึ่งที่จะช่วยสร้างประสบการณ์ที่ดี (Employee Experience) เพราะเป็นปัจจัยที่หนึ่งที่ทำให้พนักงานหรือลูกจ้างเลือกทำงานกับองค์กร ซึ่ง ทอท. ต้องคำนึงถึงผลประโยชน์ที่จะก่อให้เกิดความพึงพอใจต่อกันทั้งองค์กร พนักงาน และลูกจ้าง เช่น สวัสดิการต่างๆ ที่มีความยืดหยุ่นเหมาะสมกับกลุ่มพนักงาน สิทธิประโยชน์ด้านวันหยุด ตลอดจนค่าตอบแทนที่ได้รับ ซึ่งหาก ทอท. มีการวางแผนและออกแบบระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ โดยจะมีความสอดคล้องกับขั้นตอนการสร้างประสบการณ์ที่ดีให้แก่พนักงาน (Employee Experience) ในขั้นตอนที่ 5 การบริหารผลงาน (Perform) ซึ่งการบริหารผลงานที่ดี ก็จะช่วยสร้างและออกแบบระบบการจ่ายค่าตอบแทนและนำมาใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะการปรับเงินเดือนประจำปีจะสามารถนำหลักการจ่ายค่าตอบแทนตามผลการปฏิบัติงานมาใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีความเป็นธรรมมากยิ่งขึ้น รวมทั้งการจ่ายค่าตอบแทนในลักษณะอื่นๆ ด้วยเช่นกัน เช่น โบนัสหรือเงินตอบแทนพิเศษ เป็นต้น ซึ่งหาก ทอท. ดูแลในส่วนนี้ได้เป็นอย่างดี ก็จะทำให้พนักงานได้รับประสบการณ์ที่ดีจากองค์กร และส่งผลให้พนักงานเกิดความพึงพอใจและความผูกพันอีกด้วย

2. ช่วงปี พ.ศ. เกิด จากผลการสำรวจพบว่า พนักงานและลูกจ้าง ทอท. ที่เกิดตั้งแต่ปี พ.ศ. 2541 เป็นต้นไป หรือกลุ่มเจนเนอเรชันซี (Generation Z) ซึ่งเป็นกลุ่มคนรุ่นใหม่ที่จะเริ่มเข้ามามีบทบาทและเป็นกำลังสำคัญในการช่วยขับเคลื่อนองค์กรและพัฒนาองค์กรให้ประสบความสำเร็จ โดยจากผลการสำรวจพบว่า มีระดับความพึงพอใจและความผูกพันที่ต่ำเมื่อเปรียบเทียบกับพนักงานและลูกจ้างที่เกิดในช่วงปี พ.ศ. ก่อนหน้า และเมื่อพิจารณาปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจและความผูกพัน จะพบว่า ปัจจัยที่สอดคล้องกับขั้นตอนการสร้างประสบการณ์ที่ดีให้แก่พนักงาน (Employee Experience) มีดังนี้

- ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงาน ทอท. และเป็นปัจจัยที่มีความสอดคล้องกับขั้นตอนการสร้างประสบการณ์ที่ดีให้แก่พนักงาน (Employee Experience) ในขั้นตอนที่ 4 การสร้างความผูกพัน (Engage) ซึ่งการได้รับคำปรึกษาหรือการให้ความช่วยเหลือจากหัวหน้างาน หรือการเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในเรื่องต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน การมีทัศนคติที่ดี มีความเป็นธรรมในการปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ก็จะสามารถสร้างประสบการณ์ที่ดีให้กับพนักงานและส่งผลให้พนักงานกลุ่มนี้มีความพึงพอใจและความผูกพันด้วยเช่นกัน

- ปัจจัยด้านผลประโยชน์และค่าตอบแทน ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจของพนักงานและลูกจ้าง ทอท. และเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญปัจจัยหนึ่งที่จะช่วยสร้างประสบการณ์ที่ดี (Employee Experience) ให้กับพนักงานและลูกจ้าง ทอท. ดังนั้น ทอท. ควรศึกษาและพิจารณาทบทวน ค่าตอบแทน สิทธิประโยชน์ และสวัสดิการต่างๆ ให้มีความยืดหยุ่นความเหมาะสมกับการใช้ชีวิตของพนักงานและลูกจ้างกลุ่มนี้ เช่น ค่าตอบแทนที่เหมาะสมสอดคล้องกับภาระงานและค่าครองชีพในปัจจุบัน กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ที่ปรึกษาทางการเงิน หรือเงินช่วยเหลือทางการศึกษา โดยอาจพิจารณาขอให้พนักงานที่มีผลงานดี โดยกำหนดเงื่อนไขให้กลับมาทำงานที่องค์กรภายในกรอบเวลาที่กำหนด เป็นต้น ซึ่งหาก ทอท. มีการวางแผนและออกแบบระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ โดยจะมีความสอดคล้องกับขั้นตอนการสร้างประสบการณ์ที่ดีให้แก่พนักงาน (Employee Experience) ในขั้นตอนที่ 5 การบริหารผลงาน (Perform) ซึ่งการบริหารผลงานที่ดี ก็จะช่วยสร้างและออกแบบระบบการจ่ายค่าตอบแทนและนำมาใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะการปรับเงินเดือนประจำปีจะสามารถนำหลักการจ่ายค่าตอบแทนตามผลการปฏิบัติงานมาใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีความเป็นธรรมมากยิ่งขึ้น รวมทั้งการจ่ายค่าตอบแทนในลักษณะอื่นๆ ด้วยเช่นกัน เช่น โบนัส หรือเงินตอบแทนพิเศษ เป็นต้น ซึ่งหาก ทอท. ดูแลในส่วนนี้ได้เป็นอย่างดี ก็จะทำให้พนักงานได้รับประสบการณ์ที่ดีจากองค์กร และส่งผลให้พนักงานเกิดความพึงพอใจและความผูกพันอีกด้วย