

การศึกษาสมรรถนะของผู้ปฏิบัติงาน  
ของพนักงาน บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน)  
สาขา ท่าอากาศยานดอนเมือง

**A Study of The Employee Competencies of Airports of Thailand Public Company  
Specifically Don mueang International Airport.**

อภิสรานันท์ชัย

นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง

e-mail : apissara.nanta@gmail.com

**บทคัดย่อ**

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสมรรถนะของผู้ปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) ที่ปฏิบัติงาน ณ ท่าอากาศยานดอนเมือง และเพื่อเปรียบเทียบสมรรถนะของผู้ปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) ที่ปฏิบัติงาน ณ ท่าอากาศยานดอนเมือง จำแนกตาม เพศ อายุ รายได้ การศึกษา อายุงาน และตำแหน่งงาน กลุ่มประชากรการวิจัยมีจำนวนทั้งหมด 1556 คน ดังนั้นจึงโดยคำนวณหากลุ่มตัวอย่างตามวิธีของทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane) ผลการคำนวณเท่ากับ 318 ตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม แบ่งเป็น 3 ส่วน ส่วนที่ 1 ข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนที่ 2 สมรรถนะของผู้ปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) สาขา ท่าอากาศยานดอนเมือง แบ่งตามสมรรถนะด้านความรู้ สมรรถนะด้านทักษะ สมรรถนะด้านความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง สมรรถนะด้านความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง สมรรถนะด้านบุคลิกลักษณะประจำตัวบุคคล และสมรรถนะด้านแรงจูงใจ และส่วนที่ 3 ข้อเสนอแนะ โดยใช้วิธีเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยการแจกแบบสอบถามจำนวนรวมทั้งสิ้น 330 ฉบับ หลังจากที่ได้ผู้วิจัยได้ทำการรวบรวมข้อมูลครบถ้วนแล้ว จึงทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยใช้ สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ T-test และ Anova ผลการวิจัยพบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนมากเป็นเพศชาย อายุ 31 – 40 ปี มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีรายได้ 16,050 – 30,000 บาท มีอายุงาน 3 – 6 ปี และมีตำแหน่งงานอยู่ในระดับ 3 – 4 และจากสมมุติฐานที่ว่า ผู้ปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) ที่ปฏิบัติงาน ณ ท่าอากาศยานดอนเมือง ที่มี เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ อายุงานและตำแหน่งงานที่ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะที่แตกต่างกัน พบว่ามีทั้งผลการวิจัยที่เป็นไปตามสมมุติฐานและแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**คำสำคัญ**

สมรรถนะ, ความรู้, ทักษะ, ความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง, บุคลิกลักษณะประจำตัวบุคคล, แรงจูงใจ

## ABSTRACT

The objectives of this research were to study and compare competencies of Airports of Thailand Public Company' employees who work at Don mueang International Airport towards following categories : gender, age, income, education, year of experience and job position. The sample group was 318 cases, selected from 1,556 employees by using Taro – Yamane method. The instrument used in this research was questionnaires which divided into three parts : 1) General information of respondents 2) Different types of competencies of Airports of Thailand Public Company' employees who work at Don mueang International Airport, categorized by knowledge, skills, self – esteem, personality and motivation and 3) suggestion. Data were collected from 330 questionnaires and were analysed by Statistical Analysis Statistics. The Statistics used consisted of 1) Descriptive Statistics : percentage, mean and standard deviation 2) Inferential Statistics : T – test and Anova. The research found that most of the sample group are men, age 31 – 40 years old, bachelor's degree, have 3 – 6 years of experience and take a position of 3 – 4. From the hypothesis: The employees of Airports of Thailand Public Company who work at Don mueang International Airport that have different : age, gender, income, education, year of experience and job position should have a different competencies, it found that some result according to the hypothesis and some result are significant difference at 0.05 level

## KEYWORDS

Competency, Knowledge, Skills, Self – esteem, Personality, Motivation

## บทนำ

บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) (ทอท.) เป็นรัฐวิสาหกิจสังกัดกระทรวงคมนาคม และเป็นนิติบุคคลที่ถือหุ้นหลัก คือ กระทรวงการคลัง โดยมีการประกอบธุรกิจเกี่ยวกับอุตสาหกรรมการบินในหลายภาคส่วน ซึ่งธุรกิจหลักของ ทอท. คือ เป็นผู้ให้บริการและบริหารงานท่าอากาศยานนานาชาติในประเทศไทย โดยในปัจจุบันมีท่าอากาศยานที่อยู่ในการควบคุมดูแลทั้งหมด 6 แห่ง ประกอบไปด้วย ท่าอากาศยานเชียงใหม่ ท่าอากาศยานแม่ฟ้าหลวงเชียงราย ท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ ท่าอากาศยานภูเก็ต ท่าอากาศยานหาดใหญ่ และท่าอากาศยานดอนเมือง

บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน), เกี่ยวกับ ทอท., ลักษณะการประกอบธุรกิจ, (2561) ได้รายงานว่ารายได้ของ ทอท. สามารถแบ่งได้เป็น 2 ประเภท ดังนี้

- 1 รายได้จากกิจการการบิน (Aeronautical Revenue)
  - 1.1 ค่าธรรมเนียมในการขึ้น –ลงของอากาศยาน (Landing Charge)
  - 1.2 ค่าธรรมเนียมที่เก็บอากาศยาน (ค่าหลุมจอด) (Parking Charge)
  - 1.3 ค่าธรรมเนียมการใช้สนามบิน (Passenger Service Charge)
  - 1.4 ค่าเครื่องอำนวยความสะดวก (Aircraft Service Charge)
- 2 รายได้ที่ไม่เกี่ยวกับกิจการการบิน (Non Aeronautical Revenue)
  - 2.1 รายได้ส่วนแบ่งผลประโยชน์ (Concession Revenue)
  - 2.2 ค่าเช่าสำนักงานและค่าเช่าอสังหาริมทรัพย์ (Office and Real Property Rents)

### 2.3 รายได้จากบริการ (Service Revenue)

อย่างไรก็ดี ทอท.ยังมีรายได้จากการชำระค่าตอบแทนส่วนแบ่งผลประโยชน์ (Concession Fee) ค่าเช่าพื้นที่ (Rent) และค่าบริการ (Service Charge) จากผู้ประกอบการภายนอกที่เข้ามาดำเนินการเกี่ยวกับการให้บริการที่จำเป็น บางส่วน เช่น บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) และ บริษัท ไทย แอร์พอร์ตส์ กราวด์ เซอร์วิสเชส จำกัด ซึ่งเป็นผู้ให้บริการภาคพื้นดินในเขตลานจอดอากาศยาน ยกตัวอย่างเช่นการให้บริการรถลากจูงอากาศยาน โรงซ่อมอากาศยาน เป็นต้น

ประชาชาติธุรกิจ, ธุรกิจท่องเที่ยว, ทอท. ตั้งบริษัทใหม่ ทุนจดทะเบียน 400 ล้านบาท ให้บริการลานจอดและอุปกรณ์ภาคพื้นในสนามบิน, (2561) ได้รายงานว่าเป็นปัจจุบัน ทอท. ได้ร่วมลงทุนกับ บริษัท เอสเอแอล กรุ๊ป (ไทยแลนด์) จำกัด จัดตั้ง บริษัท บริการภาคพื้น ท่าอากาศยานไทย จำกัด ขึ้น โดยเป็นเสมือนบริษัทลูกของ ทอท.ที่ประกอบธุรกิจให้บริการภาคพื้นดินในเขตลานจอดอากาศยาน ณ ท่าอากาศยานที่อยู่ในความรับผิดชอบของ ทอท.เพิ่มเติมอีกด้วย ส่งผลให้ ทอท.ย่อมจะมีรายได้ในส่วนนี้เพิ่มเติมอีกช่องทางหนึ่ง

บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน), ครอบคลุมการดำเนินงาน 105 ปี ท่าอากาศยานดอนเมือง, (2562) นายศิโรตม์ ดวงรัตน์ ผู้อำนวยการท่าอากาศยานดอนเมือง กล่าวว่า ในอนาคตท่าอากาศยานดอนเมืองมีการดำเนินการในโครงการพัฒนาท่าอากาศยานดอนเมือง ระยะที่ 3 ประกอบด้วย แผนการก่อสร้างอาคารจอดรถยนต์เพิ่มเติม การก่อสร้างอาคารผู้โดยสารระหว่างประเทศหลังใหม่ การปรับปรุงอาคารผู้โดยสาร 1 การขยายและปรับปรุงหลุมจอดอากาศยาน การปรับปรุงระบบจราจรและระบบสาธารณูปโภคต่าง ๆ เป็นต้น เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการรองรับผู้โดยสาร

ผู้วิจัยเห็นว่า การจะประกอบธุรกิจในส่วนของการให้บริการท่าอากาศยานของ ทอท.ให้ประสบความสำเร็จและสามารถสร้างรายได้เข้าสู่ประเทศไทยในระดับที่น่าพึงพอใจได้อย่างต่อเนื่องนั้น จำเป็นต้องมีการพัฒนารูปแบบของธุรกิจและการให้บริการให้ทันสมัย ทันต่อกระแสความเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีในอนาคต โดยต้องเป็นการพัฒนาที่อยู่ภายใต้มาตรฐานความปลอดภัยในการให้บริการของท่าอากาศยานตามหลักสากลด้วย ทอท. จึงมีความจำเป็นเร่งด่วนในการพัฒนาศักยภาพของท่าอากาศยานต่าง ๆ ให้ทันสมัยเพื่อให้สามารถรองรับปริมาณนักท่องเที่ยวที่เข้ามาใช้บริการเพิ่มมากขึ้น ซึ่งในบางปีมีอัตราการท่องเที่ยวเกินกว่าขีดความสามารถของสนามบินที่จะรองรับได้ โดยเฉพาะท่าอากาศยานดอนเมือง หากยกตัวอย่างความแออัดยัดเยียดของผู้มาใช้บริการ ความคับแคบของสถานที่ ความไม่สะดวกสบายในเรื่องของที่จอดรถ รวมถึงความเก่าของสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ภายในบริเวณท่าอากาศยาน ชื่อของ ท่าอากาศยานดอนเมือง ท่าอากาศยานเก่าแก่ของ ทอท. (8 มีนาคม 2562 อายุ 105 ปี) ย่อมถูกพูดถึงเป็นอันดับต้น ๆ ซึ่งในขณะนี้ ทอท.อยู่ในระหว่างการดำเนินงานตามแผนการพัฒนาท่าอากาศยานดอนเมืองให้ทันสมัยรวมถึงมีการพัฒนาแก้ไขปัญหาดังกล่าว เป็นลำดับอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ท่าอากาศยานดอนเมืองสามารถรองรับจำนวนของผู้โดยสารได้มากขึ้น

ดังนั้น นอกจากการพัฒนาเชิงกายภาพแล้ว พนักงาน ทอท. ที่ปฏิบัติงาน ณ ท่าอากาศยานดอนเมือง ถือเป็นผู้ขับเคลื่อนสำคัญที่จะช่วยให้องค์กรพัฒนาและเจริญเติบโตยิ่ง ๆ ขึ้นไป เพราะพนักงานเปรียบเสมือนฟันเฟืองขององค์กรในการดำเนินกิจการต่าง ๆ ให้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้ปฏิบัติงานของพนักงาน ทอท. จึงเป็นสิ่งสำคัญที่ช่วยส่งเสริมให้องค์กรสามารถบริหารทรัพยากรบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เพื่อสร้างบุคลากรของตนให้พร้อมสำหรับการเปลี่ยนแปลงของท่าอากาศยานดอนเมืองที่กำลังจะมาถึงในไม่ช้านี้

### วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสมรรถนะของผู้ปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) ที่ปฏิบัติงาน ณ ท่าอากาศยานดอนเมือง

2. เพื่อเปรียบเทียบสมรรถนะของผู้ปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ทำอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) ที่ปฏิบัติงาน ณ ทำอากาศยานดอนเมือง จำแนกตาม เพศ อายุ รายได้ การศึกษา อายุงาน และตำแหน่งงาน

**ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ**

1. เพื่อนำผลการวิจัยมาพัฒนาสมรรถนะของผู้ปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ทำอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) ที่ปฏิบัติงาน ณ ทำอากาศยานดอนเมือง
2. เพื่อนำผลการวิจัยมาเป็นแนวทางให้ บริษัท ทำอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) สามารถจัดทำโครงการที่เหมาะสมในการการพัฒนาสมรรถนะของพนักงานในภาพรวม

### ขอบเขตการวิจัย

**ขอบเขตด้านเนื้อหา :** งานวิจัยนี้ครอบคลุมเฉพาะสมรรถนะของผู้ปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ทำอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) ที่ปฏิบัติงาน ณ ทำอากาศยานดอนเมือง จำแนกตาม เพศ อายุ รายได้ การศึกษา และตำแหน่งงาน

**ขอบเขตด้านพื้นที่ :** พื้นที่ที่ใช้จัดเก็บข้อมูล คือ ภายในบริเวณทำอากาศยานดอนเมือง จังหวัดกรุงเทพมหานคร

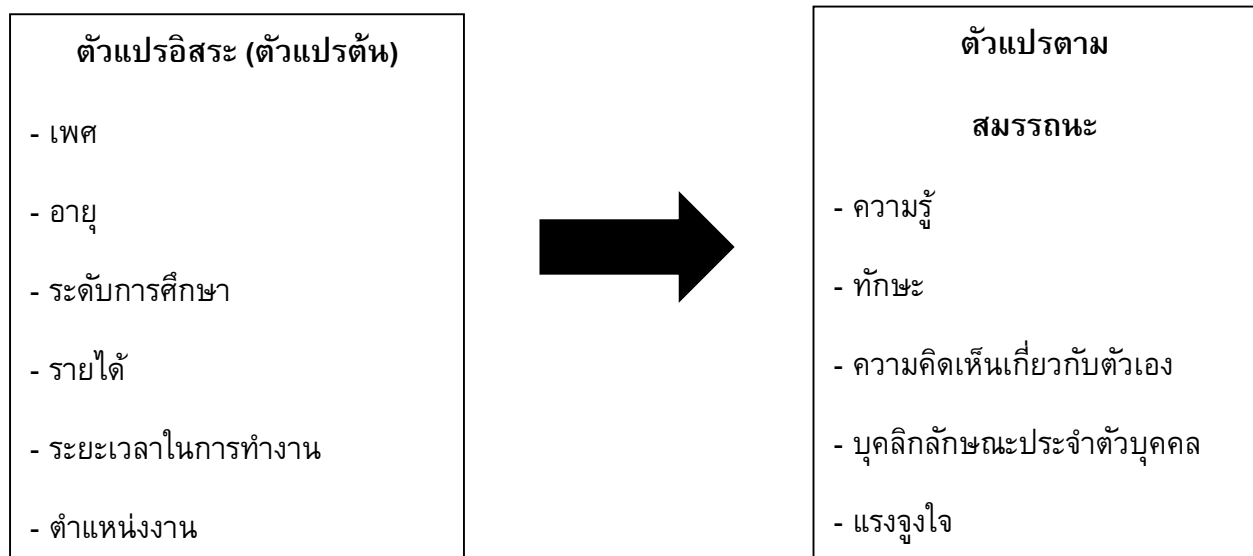
**ขอบเขตด้านประชากร :** พนักงานและลูกจ้าง บริษัท ทำอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) ที่ปฏิบัติงาน ณ ทำอากาศยานดอนเมือง จำนวน 330 คน

**ขอบเขตด้านระยะเวลา :** เดือนกันยายน – เดือนตุลาคม 2562 รวมระยะเวลา 1 เดือน

### ประเภทของการวิจัย

ผู้วิจัยได้มีการออกแบบแบบสอบถามการวิจัยให้ครอบคลุมองค์ประกอบของสมรรถนะของผู้ปฏิบัติงานมากที่สุด เพื่อที่จะได้มีการเก็บข้อมูลที่เหมาะสม แม่นยำ และตรงกับประเด็นที่ต้องการศึกษา การศึกษาครั้งนี้จึงเป็นการวิจัยเชิงสำรวจเพื่อศึกษาสมรรถนะของผู้ปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ทำอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) ที่ปฏิบัติงาน ณ ทำอากาศยานดอนเมือง โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง และทำการวิเคราะห์ข้อมูลในเชิงปริมาณ

### กรอบแนวคิดการวิจัย



ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานและลูกจ้าง บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) ที่ปฏิบัติงาน ณ ท่าอากาศยานดอนเมือง ซึ่งในปัจจุบันมีจำนวนพนักงานทั้งสิ้น 1556 คน (ข้อมูลจากส่วนกฎหมายและทรัพยากรบุคคล ฝ่ายอำนวยการ ท่าอากาศยานดอนเมือง ณ วันที่ 30 สิงหาคม 2562)

การเลือกกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในงานวิจัยครั้งนี้ เนื่องจากทราบขนาดของประชากรของกลุ่มตัวอย่าง การกำหนดจำนวนกลุ่มตัวอย่างจึงใช้การคำนวณกลุ่มตัวอย่างตามวิธีการของ ทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane) ได้ออกมาเป็นกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 318 คน อย่างไรก็ตามผู้ทำวิจัยได้กำหนดกลุ่มตัวอย่างให้มีจำนวนเพิ่มขึ้นจากกลุ่มตัวอย่างจริงที่คำนวณได้เพื่อป้องกันความผิดพลาดหรือขาดตกบกพร่องของข้อมูล ดังนั้น ผู้ทำวิจัยจึงกำหนดให้มีกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 330 คน ต่อมาทำการสุ่มตัวอย่างซึ่งในงานวิจัยครั้งนี้จะไม่ใช้ความน่าจะเป็น (Nonprobability Sampling) แต่เป็นการเลือกตัวอย่างโดยไม่คำนึงว่าตัวอย่างแต่ละหน่วยมีโอกาสถูกเลือกมากน้อยเพียงไร เพื่อที่จะได้กำหนดกลุ่มตัวอย่างให้ครอบคลุมในทุกงานของท่าอากาศยานดอนเมือง และมีการใช้การกำหนดโควตา (Quota Sampling) ในการเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยคำนึงถึงสัดส่วนของประชากรแต่ละกลุ่มย่อย ๆ และเลือกตัวอย่างให้ครบตามจำนวนที่ต้องการ

### วิธีเก็บรวบรวมข้อมูล

1. รวบรวมข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) ซึ่งเป็นข้อมูลที่ได้จากการศึกษาค้นคว้าและรวบรวมแนวคิด ทฤษฎี รวมถึงงานวิจัยที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ เช่น เว็บไซต์ ตำรา รายงานการวิจัยค้นคว้าอิสระ บทความทางวิชาการ วารสารวิชาการ เป็นต้น เพื่อนำมาจัดทำเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม

2. นำแบบสอบถามไปให้กับผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน ทำการประเมินให้คะแนนเพื่อตรวจสอบความตรง (Validity) ของเครื่องมือวิจัย และนำผลการประเมินคะแนนที่ได้มาหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างคำถามกับเนื้อหาที่ทำการศึกษาวิจัย (Index of Item Objective Congruence หรือ ค่า IOC) ดังนั้น เมื่อคำนวณหาค่า IOC ออกมา = 7.67 แสดงว่าแบบสอบถามมีความสอดคล้องกับเนื้อหาและสามารถใช้ทดสอบได้

3. นำแบบสอบถามดังกล่าวไปทดลองใช้ (Try - out) กับกลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงาน บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด มหาชน สาขาท่าอากาศยานดอนเมือง จำนวน 30 คน จากนั้นนำผลการทดสอบมาคำนวณหาความเชื่อมั่น (Reliability) รายข้อและคำนวณหาความเชื่อมั่นทั้งฉบับ โดยใช้สูตรคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach 's Alpha Reliability Coefficient) ได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ 0.325

4. จัดพิมพ์แบบสอบถามเพื่อออกภาคสนามเก็บข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ซึ่งเป็นข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามของประชากรกลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงาน บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) ที่ปฏิบัติงาน ณ ท่าอากาศยานดอนเมือง จำนวน 330 ฉบับ

### เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม ซึ่งผู้วิจัยจัดทำขึ้นเพื่อรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างเพื่อการศึกษา เรื่อง สมรรถนะของผู้ปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) สาขา ท่าอากาศยานดอนเมือง โดยแบบสอบถามประกอบด้วยส่วนต่าง ๆ ที่สำคัญ ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยเป็นคำถามแบบให้เลือกตอบ จำนวน 6 ข้อ ได้แก่

ข้อ 1 เพศ มีคำตอบให้เลือก 2 ตัวเลือก (Two – way Question) ใช้การวัดข้อมูลประเภทมาตรนาม (Nominal Scale)

ข้อ 2 อายุ มีคำตอบให้เลือกตอบแบบหลายตัวเลือก (Multiple Choice Question) ใช้การวัดข้อมูลประเภทมาตราลำดับที่ (Ordinal Scale)

ข้อ 3 ระดับการศึกษา มีคำตอบให้เลือกตอบแบบหลายตัวเลือก (Multiple Choice Question) ใช้การวัดข้อมูลประเภทมาตราลำดับที่ (Ordinal Scale)

ข้อ 4 รายได้ มีคำตอบให้เลือกตอบแบบหลายตัวเลือก (Multiple Choice Question) ใช้การวัดข้อมูลประเภทมาตราลำดับที่ (Ordinal Scale)

ข้อ 5 อายุงาน มีคำตอบให้เลือกตอบแบบหลายตัวเลือก (Multiple Choice Question) ใช้การวัดข้อมูลประเภทมาตราลำดับที่ (Ordinal Scale)

ข้อ 6 ตำแหน่งงาน มีคำตอบให้เลือกตอบแบบหลายตัวเลือก (Multiple Choice Question) ใช้การวัดข้อมูลประเภทมาตราลำดับที่ (Ordinal Scale)

ตอนที่ 2 สมรรถนะของผู้ปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ทำอากาศยานไทย จำกัด มหาชน ที่ปฏิบัติงาน ณ ทำอากาศยานดอนเมือง แบ่งตามสมรรถนะด้านความรู้ สมรรถนะด้านทักษะ สมรรถนะด้านความคิดเห็นเกี่ยวกับตัวเอง สมรรถนะด้านบุคลิกลักษณะประจำตัวบุคคล และสมรรถนะด้านแรงจูงใจ โดยเป็นลักษณะคำถามแบบสเกลของลิเคอร์ท (Likert Scale) 5 ระดับ ประกอบด้วย

5 เห็นด้วยมากที่สุด

4 เห็นด้วยมาก

3 เห็นด้วยปานกลาง

2 เห็นด้วยน้อย

1 เห็นด้วยน้อยที่สุด

ซึ่งคำตอบในลักษณะนี้เป็นตัวเลขที่ระบุความมากน้อยของระดับความคิดเห็น ใช้การวัดข้อมูลประเภทมาตราอันดับ (Interval Scale) โดยมีความกว้างของอันดับเท่ากัน ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{ความกว้างของอันดับ} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{5 - 1}{5} \\ &= 0.8 \end{aligned}$$

จึงสามารถกำหนดการแปลความหมายของข้อมูลแต่ละด้านได้ ดังนี้

4.21 - 5.00 หมายถึง มีสมรรถนะของผู้ปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีมาก

3.41 - 4.20 หมายถึง มีสมรรถนะของผู้ปฏิบัติงานอยู่ในระดับดี

2.61 - 3.40 หมายถึง มีสมรรถนะของผู้ปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง

1.81 - 2.60 หมายถึง มีสมรรถนะของผู้ปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อย

1 - 1.8 หมายถึง มีสมรรถนะของผู้ปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะ เป็นลักษณะคำถามปลายเปิดเพื่อเป็นข้อมูลในการวิเคราะห์วิจัยเพิ่มเติม

### ระเบียบวิธีวิจัย

งานวิจัยนี้มีการใช้วิธีการทางสถิติและการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

การรายงานผลด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

การรายงานผลด้วยสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ได้แก่ สถิติทดสอบหาความแตกต่างค่า T (T - Test) กรณีตัวแปรต้นมีคำตอบแบ่งได้เป็น 2 กลุ่ม และสถิติทดสอบหาความแตกต่างกรณีการทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One -Way Analysis of Variance : One - Way ANOVA) กรณีตัวแปรต้นมีคำตอบแบ่งได้ตั้งแต่ 3 กลุ่มขึ้นไป

## สรุปผลการวิจัยและอภิปรายผลการวิจัย

**เพศ** พบว่าพนักงาน บริษัท ทำอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) สาขา ทำอากาศยานดอนเมืองเป็นเพศชายมากที่สุด จำนวน 209 คน

**อายุ** พบว่าพนักงาน บริษัท ทำอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) สาขา ทำอากาศยานดอนเมือง มีอายุอยู่ในช่วงอายุ 31 – 40 ปี มากที่สุด จำนวน 141 คน

**ระดับการศึกษา** พบว่าพนักงาน บริษัท ทำอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) สาขา ทำอากาศยานดอนเมือง มีระดับการศึกษาในระดับปริญญาตรีมากที่สุด จำนวน 214 คน

**รายได้** พบว่าพนักงาน บริษัท ทำอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) สาขา ทำอากาศยานดอนเมือง มีรายได้ 16,050 – 30,000 บาท มากที่สุดจำนวน 137 คน

**อายุงาน** พบว่าพนักงาน บริษัท ทำอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) สาขา ทำอากาศยานดอนเมือง มีอายุงาน 3 – 6 ปี มากที่สุด จำนวน 116 คน

**ตำแหน่งงาน** พบว่าพนักงาน บริษัท ทำอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) สาขา ทำอากาศยานดอนเมือง มีตำแหน่งงานระดับ 3 – 4 มากที่สุดจำนวน 119 คน

### ระดับความคิดเห็นต่อสมรรถนะของผู้ปฏิบัติงาน

**สมรรถนะด้านความรู้**ของพนักงาน บริษัท ทำอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) สาขา ทำอากาศยานดอนเมือง พบว่า ผลส่วนใหญ่อยู่ในระดับดี ค่าเฉลี่ย 3.92 และแสดงให้เห็นว่าพนักงานมีความเห็นต่อสมรรถนะด้านความรู้ในเรื่องของความต้องการให้มีการเสริมสร้างความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ของตนสูงที่สุดเป็นลำดับที่ 1

**สมรรถนะด้านทักษะ**ของพนักงาน บริษัท ทำอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) สาขา ทำอากาศยานดอนเมือง พบว่า ผลส่วนใหญ่อยู่ในระดับดีมาก ค่าเฉลี่ย 4.01 และแสดงให้เห็นว่าพนักงานมีความเห็นต่อสมรรถนะด้านทักษะในเรื่องของความต้องการให้มีการเสริมสร้างทักษะที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ของตนสูงที่สุดเป็นลำดับที่ 1

**สมรรถนะด้านความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง**ของพนักงาน บริษัท ทำอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) สาขา ทำอากาศยานดอนเมือง พบว่า ผลส่วนใหญ่อยู่ในระดับดีมาก ค่าเฉลี่ย 4.31 และแสดงให้เห็นว่าพนักงานมีความเห็นต่อสมรรถนะด้านความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเองในเรื่องของความยั่งยืนและเจริญก้าวหน้าต่อไปในอนาคตขององค์กรสูงที่สุดเป็นลำดับที่ 1

**สมรรถนะด้านบุคลิกลักษณะประจำตัวบุคคล**ของพนักงาน บริษัท ทำอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) สาขา ทำอากาศยานดอนเมือง พบว่า ผลส่วนใหญ่อยู่ในระดับดี ค่าเฉลี่ย 4.20 และแสดงให้เห็นว่าพนักงานมีความเห็นต่อสมรรถนะด้านความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเองในเรื่องของการไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคในการปฏิบัติงานสูงที่สุดเป็นลำดับที่ 1

**สมรรถนะด้านแรงจูงใจ**ของพนักงาน บริษัท ทำอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) สาขา ทำอากาศยานดอนเมือง พบว่า ผลส่วนใหญ่อยู่ในระดับดี ค่าเฉลี่ย 4.11 และแสดงให้เห็นว่าพนักงานมีความเห็นต่อสมรรถนะด้านแรงจูงใจในเรื่องของการมีความมุ่งมั่นทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จลุล่วงด้วยดีเสมอสูงที่สุดเป็นลำดับที่ 1

### การทดสอบสมมติฐาน

**สมมติฐานที่ 1** เพศที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อสมรรถนะของผู้ปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ทำอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) สาขา ทำอากาศยานดอนเมือง แตกต่างกัน

ใช้การทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของประชากร 2 กลุ่ม ซึ่งสุ่มตัวอย่างจากแต่ละกลุ่มอย่างเป็นอิสระต่อกัน (Independent T-test) มีระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ซึ่งในการทดสอบจะเป็นการตั้งสมมติฐานหลัก (H0) และสมมติฐานรอง (H1) เมื่อค่าสถิติทดสอบ (Sig.) มีค่าน้อยกว่า 0.05 สามารถเขียนสมมติฐานย่อยได้ดังนี้

H0 : ความคิดเห็นต่อสมรรถนะของผู้ปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ทำอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) สาขา ทำอากาศยานดอนเมือง ระหว่างเพศชายและหญิงไม่แตกต่างกัน

H1 : ความคิดเห็นต่อสมรรถนะของผู้ปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ทำอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) สาขา ทำอากาศยานดอนเมือง ระหว่างเพศชายและหญิงแตกต่างกัน

**สมรรถนะด้านความรู้ จำแนกตามเพศ** พบว่า ข้อ 2. ท่านมีความรู้ความสามารถพิเศษอื่น ๆ นอกเหนือจากความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานที่ช่วยให้การปฏิบัติงานในตำแหน่งของท่านมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น มีค่า Sig. 0.007 และข้อ 3. ท่านมีโอกาสในการแสดงความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานเสมอ นั้น มีค่า Sig. 0.014 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 ทั้งคู่ ดังนั้น จึงเป็นการปฏิเสธ H0 ผลการทดสอบมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**สมรรถนะด้านความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง จำแนกตามเพศ** พบว่า ข้อ 10. ท่านคิดว่างานที่ท่านทำ เป็นงานที่มีเกียรติและศักดิ์ศรีมีค่า Sig. 0.045 น้อยกว่า 0.05 ดังนั้น จึงเป็นการปฏิเสธ H0 ผลการทดสอบมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**สมรรถนะด้านแรงจูงใจ จำแนกตามเพศ** พบว่า ข้อ 17. สภาพแวดล้อมในการทำงานเหมาะสมเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน มีสุขอนามัยและความปลอดภัยต่อการปฏิบัติงานในตำแหน่งของท่าน มีค่า Sig 0.001 ข้อ 18. ท่านได้รับการดูแลทั้งในเรื่องของค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เหมาะสม มีค่า Sig 0.000 และข้อ 19. ท่านมีสัมพันธภาพอันดีและได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงาน มีค่า Sig. 0.004 ทั้งหมดน้อยกว่า 0.05 ดังนั้น จึงเป็นการปฏิเสธ H0 ผลการทดสอบมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุมีผลต่อระดับความคิดเห็นต่อสมรรถนะของผู้ปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ทำอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) สาขา ทำอากาศยานดอนเมือง**

ใช้การทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One – way ANOVA) มีระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และหากค่า Sig. จากการทดสอบ Anova น้อยกว่า 0.05 ต้องใช้การทดสอบโดย Welch เพิ่มเติม ซึ่งในการทดสอบจะเป็นการตั้งสมมติฐานหลัก (H0) และสมมติฐานรอง (H1) เมื่อค่าสถิติทดสอบ (Sig.) มีค่าน้อยกว่า 0.05 สามารถเขียนสมมติฐานย่อยได้ดังนี้

H0 : M1 = M2 =M3 =M4 ระดับความคิดเห็นต่อสมรรถนะของผู้ปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ทำอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) สาขา ทำอากาศยานดอนเมือง โดยเฉลี่ยในแต่ละช่วงอายุไม่ต่างกัน

H1 : มีอย่างน้อย 2 ช่วงอายุที่มีระดับความคิดเห็นต่อสมรรถนะของผู้ปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ทำอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) สาขา ทำอากาศยานดอนเมือง โดยเฉลี่ยต่างกัน

**สมรรถนะด้านความรู้ จำแนกตามอายุ** พบว่า

ผลการทดสอบโดย Welch ในข้อ 1. ท่านมีความรู้ความสามารถเพียงพอในการปฏิบัติงานในตำแหน่งของท่านพบว่ามีค่า Sig. 0.000 น้อยกว่า 0.05 ดังนั้น จึงเป็นการปฏิเสธ H0 ผลการทดสอบมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อเปรียบเทียบรายคู่พบว่ามีความสัมพันธ์จำนวน 3 คู่ ประกอบไปด้วยความสัมพันธ์ระหว่าง กลุ่มตัวอย่างอายุต่ำกว่า 30 ปี กับกลุ่มตัวอย่างอายุ 51 ปีขึ้นไป กลุ่มตัวอย่างอายุต่ำกว่า 30 ปี กับกลุ่มตัวอย่างอายุ 41 - 50 ปี และกลุ่มตัวอย่างอายุ 31 – 40 ปี กับกลุ่มตัวอย่างอายุ 51 ปีขึ้นไป

ผลการทดสอบโดย Welch ในข้อ 3. ท่านมีโอกาสในการแสดงความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานเสมอพบว่ามีค่า Sig. 0.002 น้อยกว่า 0.05 ดังนั้น จึงเป็นการปฏิเสธ H0 ผลการทดสอบมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และมีความสัมพันธ์จำนวน 2 คู่ คือ ความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มตัวอย่างอายุต่ำกว่า 30 ปี กับกลุ่มตัวอย่างอายุ 51 ปี ขึ้นไป และกลุ่มตัวอย่างอายุ 31 – 40 ปี กับกลุ่มตัวอย่างอายุ 51 ปีขึ้นไป



ผลการทดสอบ Anova ในข้อ 4. ท่านต้องการให้มีการเสริมสร้างความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ของท่าน มีค่า Sig. 0.025 น้อยกว่า 0.05 ดังนั้น จึงเป็นการปฏิเสธ H0 ผลการทดสอบมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

#### สมรรถนะด้านทักษะ จำแนกตามอายุพบว่า

ผลการทดสอบโดย Welch ในข้อ 5. ท่านมีทักษะความเชี่ยวชาญและความชำนาญในการปฏิบัติงานในตำแหน่งของท่าน พบว่ามีค่า Sig. 0.001 น้อยกว่า 0.05 ดังนั้น จึงเป็นการปฏิเสธ H0 ผลการทดสอบมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และมีความสัมพันธ์จำนวน 4 คู่ ประกอบไปด้วยความสัมพันธ์ระหว่าง กลุ่มตัวอย่างอายุต่ำกว่า 30 ปี กับกลุ่มตัวอย่างอายุ 51 ปีขึ้นไป กลุ่มตัวอย่างอายุ ต่ำกว่า 30 ปี กับกลุ่มตัวอย่างอายุ 51 ปีขึ้นไป กลุ่มตัวอย่างอายุ 31 – 40 ปี กับกลุ่มตัวอย่างอายุ 51 ปีขึ้นไป และกลุ่มตัวอย่างอายุ 41 – 50 ปี กับกลุ่มตัวอย่างอายุ 51 ปีขึ้นไป

ผลการทดสอบโดย Welch ในข้อ 6. ท่านมีทักษะพิเศษที่ช่วยทำให้การปฏิบัติงานในตำแหน่งของท่านมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น มีค่า Sig. 0.001 น้อยกว่า 0.05 ดังนั้น จึงเป็นการปฏิเสธ H0 ผลการทดสอบมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และพบว่ามีค่าความสัมพันธ์จำนวน 5 คู่ ประกอบไปด้วยความสัมพันธ์ระหว่าง กลุ่มตัวอย่างอายุต่ำกว่า 30 ปี กับกลุ่มตัวอย่างอายุ 51 ปีขึ้นไป กลุ่มตัวอย่างอายุ ต่ำกว่า 30 ปี กับกลุ่มตัวอย่างอายุ 31 – 40 ปี กลุ่มตัวอย่างอายุ ต่ำกว่า 30 ปี กับกลุ่มตัวอย่างอายุ 41 – 50 ปี กลุ่มตัวอย่างอายุ 31 – 40 ปี กับกลุ่มตัวอย่างอายุ 51 ปีขึ้นไป มีค่า Sig. และกลุ่มตัวอย่างอายุ 41 – 50 ปี กับกลุ่มตัวอย่างอายุ 51 ปีขึ้นไป

ผลการทดสอบโดย Welch ในข้อ 7. ท่านมีโอกาสในการใช้ทักษะต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานเสมอ มีค่า Sig. 0.012 น้อยกว่า 0.05 ดังนั้น จึงเป็นการปฏิเสธ H0 ผลการทดสอบมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และพบว่ามีค่าความสัมพันธ์จำนวน 1 คู่ คือ ความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มตัวอย่างอายุต่ำกว่า 30 ปี กับกลุ่มตัวอย่างอายุ 51 ปีขึ้นไป

#### สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษามีผลต่อระดับความคิดเห็นต่อสมรรถนะของผู้ปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ทำอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) สาขา ทำอากาศยานดอนเมือง

ใช้การทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One – way ANOVA) มีระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และหากค่า Sig. จากการทดสอบ Anova น้อยกว่า 0.05 ต้องใช้การทดสอบโดย Welch เพิ่มเติม ซึ่งในการทดสอบจะเป็นการตั้งสมมติฐานหลัก (H0) และสมมติฐานรอง (H1) เมื่อค่าสถิติทดสอบ (Sig.) มีค่าน้อยกว่า 0.05 สามารถเขียนสมมติฐานย่อยได้ดังนี้

H0 : M1 = M2 = M3 = M4 ระดับความคิดเห็นต่อสมรรถนะของผู้ปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ทำอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) สาขา ทำอากาศยานดอนเมือง โดยเฉลี่ยในแต่ละช่วงระดับการศึกษาไม่ต่างกัน

H1 : มีอย่างน้อย 2 ช่วงระดับการศึกษาที่มีระดับความคิดเห็นต่อสมรรถนะของผู้ปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ทำอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) สาขา ทำอากาศยานดอนเมือง โดยเฉลี่ยต่างกัน

#### สมรรถนะด้านความรู้ จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า

ผลการทดสอบโดย Welch ในข้อ 1. ท่านมีความรู้ความสามารถเพียงพอในการปฏิบัติงานในตำแหน่งของท่านมีค่า Sig. 0.000 น้อยกว่า 0.05 ดังนั้น จึงเป็นการปฏิเสธ H0 ผลการทดสอบมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และพบว่ามีค่าความสัมพันธ์จำนวน 2 คู่ ได้แก่ กลุ่มต่ำกว่าปริญญาตรีกับกลุ่มปริญญาโทขึ้นไปและกลุ่มต่ำกว่าปริญญาตรีกับปริญญาตรี

ผลการทดสอบโดย Welch ในข้อ 2. ท่านมีความรู้ความสามารถพิเศษอื่น ๆ นอกเหนือจากความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานที่ช่วยทำให้การปฏิบัติงานในตำแหน่งของท่านมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น มีค่า Sig. 0.000 น้อย

กว่า 0.05 ดังนั้น จึงเป็นการปฏิเสธ  $H_0$  ผลการทดสอบมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และพบว่ามีความสัมพันธ์กัน 2 คู่ ได้แก่ กลุ่มต่ำกว่าปริญญาตรีกับกลุ่มปริญญาโทขึ้นไปและกลุ่มต่ำกว่าปริญญาตรีกับปริญญาตรี

ผลการทดสอบโดย Welch ในข้อ 3. ท่านมีโอกาสในการแสดงความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานเสมอ มีค่า Sig. 0.000 น้อยกว่า 0.05 ดังนั้น จึงเป็นการปฏิเสธ  $H_0$  ผลการทดสอบมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และพบว่ามีความสัมพันธ์กัน 2 คู่ ได้แก่ กลุ่มต่ำกว่าปริญญาตรีกับกลุ่มปริญญาโทขึ้นไปและกลุ่มต่ำกว่าปริญญาตรีกับปริญญาตรี

#### สมรรถนะด้านทักษะ จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า

ผลการทดสอบโดย Welch ในข้อ 5. ท่านมีทักษะความเชี่ยวชาญและความชำนาญในการปฏิบัติงานในตำแหน่งของท่าน มีค่า Sig. 0.000 มีค่าน้อยกว่า 0.05 ดังนั้น จึงเป็นการปฏิเสธ  $H_0$  ผลการทดสอบมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และพบว่ามีความสัมพันธ์กัน 2 คู่ คือ กลุ่มต่ำกว่าปริญญาตรีกับกลุ่มปริญญาตรีและกลุ่มต่ำกว่าปริญญาตรีกับปริญญาโท

ผลการทดสอบโดย Welch ในข้อ 6. ท่านมีทักษะพิเศษที่ช่วยทำให้การปฏิบัติงานในตำแหน่งของท่านมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น มีค่า Sig. 0.000 น้อยกว่า 0.05 ดังนั้น จึงเป็นการปฏิเสธ  $H_0$  ผลการทดสอบมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และพบว่ามีความสัมพันธ์กัน 2 คู่ คือ กลุ่มต่ำกว่าปริญญาตรีกับปริญญาตรีและกลุ่มต่ำกว่าปริญญาตรีกับกลุ่มปริญญาโทขึ้นไป

ผลการทดสอบโดย Welch ในข้อ 7. ท่านมีโอกาสในการใช้ทักษะต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานเสมอ มีค่า Sig. 0.000 น้อยกว่า 0.05 ดังนั้น จึงเป็นการปฏิเสธ  $H_0$  ผลการทดสอบมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05. และพบว่ามีความสัมพันธ์กัน 2 คู่ คือ กลุ่มต่ำกว่าปริญญาตรีกับปริญญาตรีและกลุ่มต่ำกว่าปริญญาตรีกับกลุ่มปริญญาโทขึ้นไป

ผลการทดสอบ Anova ในข้อที่ 8 ท่านต้องการให้มีการเสริมสร้างทักษะต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ของท่าน มีค่า Sig. 0.000 น้อยกว่า 0.05 ดังนั้น จึงเป็นการปฏิเสธ  $H_0$  ผลการทดสอบมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

#### สมรรถนะด้านความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า

ผลการทดสอบโดย Welch ในข้อ 9. ท่านมีความภูมิใจในการทำงานในตำแหน่งของท่าน มีค่า Sig. 0.000 น้อยกว่า 0.05 ดังนั้น จึงเป็นการปฏิเสธ  $H_0$  ผลการทดสอบมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และพบว่ามีความสัมพันธ์กัน 2 คู่ คือ กลุ่มต่ำกว่าปริญญาตรีกับกลุ่มปริญญาตรีและกลุ่มต่ำกว่าปริญญาตรีกับปริญญาโท

ผลการทดสอบโดย Welch ในข้อ 10. ท่านคิดว่างานที่ท่านทำเป็นงานที่มีเกียรติและศักดิ์ศรี มีค่า Sig. 0.000 น้อยกว่า 0.05 ดังนั้น จึงเป็นการปฏิเสธ  $H_0$  ผลการทดสอบมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และพบว่ามีความสัมพันธ์กัน 3 คู่ คือ กลุ่มต่ำกว่าปริญญาตรีกับปริญญาตรี กลุ่มต่ำกว่าปริญญาตรีกับกลุ่มปริญญาโทขึ้นไป และกลุ่มปริญญาตรีกับกลุ่มปริญญาโทขึ้นไป

ผลการทดสอบโดย Welch ในข้อ 11. ท่านมีความภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีค่า Sig. 0.000 น้อยกว่า 0.05 ดังนั้น จึงเป็นการปฏิเสธ  $H_0$  ผลการทดสอบมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และพบว่ามีความสัมพันธ์กัน 3 คู่ คือ กลุ่มต่ำกว่าปริญญาตรีกับปริญญาตรี กลุ่มต่ำกว่าปริญญาตรีกับกลุ่มปริญญาโทขึ้นไป และกลุ่มปริญญาตรีกับกลุ่มปริญญาโทขึ้นไป

ผลการทดสอบโดย Welch ในข้อ 12. ท่านคิดว่าองค์กรของท่านมีความยั่งยืนและเจริญก้าวหน้าต่อไปในอนาคต มีค่า Sig. 0.000 น้อยกว่า 0.05 ดังนั้น จึงเป็นการปฏิเสธ  $H_0$  ผลการทดสอบมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และพบว่ามีความสัมพันธ์กัน 2 คู่ คือ กลุ่มต่ำกว่าปริญญาตรีกับปริญญาตรีและ กลุ่มต่ำกว่าปริญญาตรีกับกลุ่มปริญญาโทขึ้นไป

### สมรรถนะด้านบุคลิกลักษณะประจำตัวบุคคล จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า

ผลการทดสอบ Anova ในข้อที่ 13 ท่านมีอิทธิพลที่ยิ่งเยี่ยมแจ่มใสขณะปฏิบัติงานเสมอ มีค่า Sig. 0.000 น้อยกว่า 0.05 ดังนั้น จึงเป็นการปฏิเสธ H<sub>0</sub> ผลการทดสอบมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการทดสอบโดย Welch ในข้อ 14. ท่านสามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้ดี มีค่า Sig. 0.000 น้อยกว่า 0.05 ดังนั้น จึงเป็นการปฏิเสธ H<sub>0</sub> ผลการทดสอบมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และพบว่ามีความสัมพันธ์กัน 2 คู่ คือ กลุ่มต่ำกว่าปริญญาตรีกับกลุ่มปริญญาตรีและกลุ่มต่ำกว่าปริญญาตรีกับปริญญาโท

ผลการทดสอบโดย Welch ในข้อ 15. ท่านสามารถอดทนต่อการปฏิบัติงานในภาวะกดดันได้ดีมีค่า Sig. 0.000 น้อยกว่า 0.05 ดังนั้น จึงเป็นการปฏิเสธ H<sub>0</sub> ผลการทดสอบมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และพบว่ามีความสัมพันธ์กัน 2 คู่ คือ กลุ่มต่ำกว่าปริญญาตรีกับปริญญาตรี กลุ่มต่ำกว่าปริญญาตรีกับกลุ่มปริญญาโทขึ้นไป

ผลการทดสอบโดย Welch ใน ข้อ 16. ท่านไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคในการปฏิบัติงาน มีค่า Sig. 0.000 น้อยกว่า 0.05 ดังนั้น จึงเป็นการปฏิเสธ H<sub>0</sub> ผลการทดสอบมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และพบว่ามีความสัมพันธ์กัน 2 คู่ คือ กลุ่มต่ำกว่าปริญญาตรีกับปริญญาตรี กลุ่มต่ำกว่าปริญญาตรีกับกลุ่มปริญญาโทขึ้นไป

### สมรรถนะด้านแรงจูงใจ จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า

ผลการทดสอบโดย Welch ในข้อ 17.สภาพแวดล้อมในการทำงานเหมาะสมเพียงพอต่อการปฏิบัติงานมีสุขอนามัยและความปลอดภัยต่อการปฏิบัติงานในตำแหน่งของท่าน มีค่า Sig. 0.000 น้อยกว่า 0.05 ดังนั้น จึงเป็นการปฏิเสธ H<sub>0</sub> ผลการทดสอบมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และพบว่ามีความสัมพันธ์กัน 2 คู่ คือ กลุ่มต่ำกว่าปริญญาตรีกับกลุ่มปริญญาตรีและกลุ่มต่ำกว่าปริญญาตรีกับปริญญาโท

ผลการทดสอบโดย Welch ในข้อ 18. ท่านได้รับการดูแลทั้งในเรื่องของค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เหมาะสม มีค่า Sig. 0.000 น้อยกว่า 0.05 ดังนั้น จึงเป็นการปฏิเสธ H<sub>0</sub> ผลการทดสอบมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และพบว่ามีความสัมพันธ์กัน 2 คู่ คือ กลุ่มต่ำกว่าปริญญาตรีกับปริญญาตรีและกลุ่มต่ำกว่าปริญญาตรีกับกลุ่มปริญญาโทขึ้นไป

ผลการทดสอบโดย Welch ใน ข้อ 19. ท่านมีสัมพันธภาพอันดีและได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงาน มีค่า Sig. 0.000 น้อยกว่า 0.05 ดังนั้น จึงเป็นการปฏิเสธ H<sub>0</sub> ผลการทดสอบมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และพบว่ามีความสัมพันธ์กัน 2 คู่ คือ กลุ่มต่ำกว่าปริญญาตรีกับปริญญาตรีและกลุ่มต่ำกว่าปริญญาตรีกับกลุ่มปริญญาโทขึ้นไป

ผลการทดสอบ Anova ของข้อที่ 20 ท่านมีความมุ่งมั่นทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จลุล่วงด้วยดีเสมอ มีค่า Sig. 0.000 น้อยกว่า 0.05 ดังนั้น จึงเป็นการปฏิเสธ H<sub>0</sub> ผลการทดสอบมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

### สมมติฐานที่ 4 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านรายได้มีผลต่อระดับความคิดเห็นต่อสมรรถนะของผู้ปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ทำอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) สาขา ทำอากาศยานดอนเมือง

ใช้การทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One – way ANOVA) มีระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และหากค่า Sig. จากการทดสอบ Anova น้อยกว่า 0.05 ต้องใช้การทดสอบโดย Welch เพิ่มเติมซึ่งในการทดสอบจะเป็นการตั้งสมมติฐานหลัก (H<sub>0</sub>) และสมมติฐานรอง (H<sub>1</sub>) เมื่อค่าสถิติทดสอบ (Sig.) มีค่าน้อยกว่า 0.05 สามารถเขียนสมมติฐานย่อยได้ดังนี้

H<sub>0</sub> : M<sub>1</sub> = M<sub>2</sub> =M<sub>3</sub> =M<sub>4</sub> ระดับความคิดเห็นต่อสมรรถนะของผู้ปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ทำอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) สาขา ทำอากาศยานดอนเมือง โดยเฉลี่ยในแต่ละช่วงรายได้ไม่ต่างกัน

H<sub>1</sub> : มีอย่างน้อย 2 ช่วงรายได้ที่มีระดับความคิดเห็นต่อสมรรถนะของผู้ปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ทำอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) สาขา ทำอากาศยานดอนเมือง โดยเฉลี่ยต่างกัน

### สมรรถนะด้านความรู้ จำแนกตามรายได้ พบว่า

ผลการทดสอบโดย Welch ในข้อ 1. ท่านมีความรู้ความสามารถเพียงพอในการปฏิบัติงานในตำแหน่งของท่านมีค่า Sig. 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 ดังนั้น จึงเป็นการปฏิเสธ  $H_0$  ผลการทดสอบมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และพบว่ามีความสัมพันธ์กัน 4 คู่ คือ กลุ่มต่ำกว่า 16,050 บาท กับกลุ่ม 16,050 – 30,000 บาท กลุ่มต่ำกว่า 16,050 บาท กับกลุ่ม 30,001 – 50,000 บาท กลุ่มต่ำกว่า 16,050 บาท กับกลุ่ม 50,001 – 70,000 บาท และกลุ่มต่ำกว่า 16,050 บาท กับกลุ่ม 70,001 บาท ขึ้นไป

ผลการทดสอบโดย Welch ในข้อ 2. ท่านมีความรู้ความสามารถพิเศษอื่น ๆ นอกเหนือจากความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานที่ช่วยทำให้การปฏิบัติงานในตำแหน่งของท่านมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น มีค่า Sig. 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 ดังนั้น จึงเป็นการปฏิเสธ  $H_0$  ผลการทดสอบมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และพบว่ามีความสัมพันธ์กัน 3 คู่ คือ กลุ่มต่ำกว่า 16,050 บาท กับกลุ่ม 16,050 – 30,000 บาท กลุ่มต่ำกว่า 16,050 บาท กับกลุ่ม 30,001 – 50,000 บาท และกลุ่ม 16,050 – 30,000 บาท กับกลุ่ม 50,001 – 70,000 บาท

ผลการทดสอบโดย Welch ในข้อ 3. ท่านมีโอกาสในการแสดงความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานเสมอ มีค่า Sig. 0.000 น้อยกว่า 0.05 ดังนั้น จึงเป็นการปฏิเสธ  $H_0$  ผลการทดสอบมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และพบว่ามีความสัมพันธ์กัน 4 คู่ คือ กลุ่มต่ำกว่า 16,050 บาท กับกลุ่ม 16,050 – 30,000 บาท กลุ่มต่ำกว่า 16,050 บาท กับกลุ่ม 30,001 – 50,000 บาท กลุ่มต่ำกว่า 16,050 บาท กับกลุ่ม 50,001 – 70,000 บาท กลุ่มต่ำกว่า 16,050 บาท กับกลุ่ม 70,001 บาท ขึ้นไป

ผลการทดสอบ Anova ของข้อที่ 4 ท่านต้องการให้มีการเสริมสร้างความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ของท่านมีค่า Sig. 0.000 น้อยกว่า 0.05 ดังนั้น จึงเป็นการปฏิเสธ  $H_0$  ผลการทดสอบมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

#### สมรรถนะด้านทักษะ จำแนกตามรายได้ พบว่า

ผลการทดสอบโดย Welch ในข้อ 5. ท่านมีทักษะความเชี่ยวชาญและความชำนาญในการปฏิบัติงานในตำแหน่งของท่านมีค่า Sig. 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 ดังนั้น จึงเป็นการปฏิเสธ  $H_0$  ผลการทดสอบมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และพบว่ามีความสัมพันธ์กัน 4 คู่ คือ กลุ่มต่ำกว่า 16,050 บาท กับกลุ่ม 16,050 – 30,000 บาท กลุ่มต่ำกว่า 16,050 บาท กับกลุ่ม 30,001 – 50,000 บาท กลุ่มต่ำกว่า 16,050 บาท กับกลุ่ม 50,001 – 70,000 บาท กลุ่มต่ำกว่า 16,050 บาท กับกลุ่ม 70,001 บาท ขึ้นไป

ผลการทดสอบโดย Welch ในข้อ 6. ท่านมีทักษะพิเศษที่ช่วยทำให้การปฏิบัติงานในตำแหน่งของท่านมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นมีค่า Sig. 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 ดังนั้น จึงเป็นการปฏิเสธ  $H_0$  ผลการทดสอบมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และพบว่ามีความสัมพันธ์กัน 5 คู่ คือ กลุ่มต่ำกว่า 16,050 บาท กับกลุ่ม 16,050 – 30,000 บาท กลุ่มต่ำกว่า 16,050 บาท กับกลุ่ม 30,001 – 50,000 บาท กลุ่มต่ำกว่า 16,050 บาท กับกลุ่ม 50,001 – 70,000 บาท กลุ่มต่ำกว่า 16,050 บาท กับกลุ่ม 70,001 บาท ขึ้นไป และกลุ่ม 16,050 – 30,000 บาท กับกลุ่ม 30,001 – 50,000 บาท

ผลการทดสอบโดย Welch ในข้อ 7. ท่านมีโอกาสในการใช้ทักษะต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานเสมอ มีค่า Sig. 0.000 น้อยกว่า 0.05 ดังนั้น จึงเป็นการปฏิเสธ  $H_0$  ผลการทดสอบมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และพบว่ามีความสัมพันธ์กัน 4 คู่ คือ กลุ่มต่ำกว่า 16,050 บาท กับกลุ่ม 16,050 – 30,000 บาท กลุ่มต่ำกว่า 16,050 บาท กับกลุ่ม 30,001 – 50,000 บาท กลุ่มต่ำกว่า 16,050 บาท กับกลุ่ม 50,001 – 70,000 บาท กลุ่มต่ำกว่า 16,050 บาท กับกลุ่ม 70,001 บาท ขึ้นไป

ผลการทดสอบ Anova ในข้อ 8. ท่านต้องการให้มีการเสริมสร้างทักษะต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ของท่านมีค่า Sig. 0.004 น้อยกว่า 0.05 ดังนั้น จึงเป็นการปฏิเสธ  $H_0$  ผลการทดสอบมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

#### สมรรถนะด้านความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง จำแนกตามรายได้ พบว่า

ผลการทดสอบโดย Welch ในข้อ 9. ท่านมีความภูมิใจในการทำงานในตำแหน่งของท่าน มีค่า Sig. 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 ดังนั้น จึงเป็นการปฏิเสธ  $H_0$  ผลการทดสอบมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และพบว่ามีความสัมพันธ์กัน 4 คู่ คือ กลุ่มต่ำกว่า 16,050 บาท กับกลุ่ม 16,050 – 30,000 บาท กลุ่มต่ำกว่า 16,050 บาท กับกลุ่ม 30,001 – 50,000 บาท กลุ่มต่ำกว่า 16,050 บาท กับกลุ่ม 50,001 – 70,000 บาท กลุ่มต่ำกว่า 16,050 บาท กับกลุ่ม 70,001 บาท ขึ้นไป

ผลการทดสอบโดย Welch ในข้อ 10. ท่านคิดว่างานที่ท่านทำเป็นงานที่มีเกียรติและศักดิ์ศรี มีค่า Sig. 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 ดังนั้น จึงเป็นการปฏิเสธ  $H_0$  : ผลการทดสอบมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และพบว่ามีความสัมพันธ์กัน 4 คู่ คือ กลุ่มต่ำกว่า 16,050 บาท กับกลุ่ม 16,050 – 30,000 บาท กลุ่มต่ำกว่า 16,050 บาท กับกลุ่ม 30,001 – 50,000 บาท กลุ่มต่ำกว่า 16,050 บาท กับกลุ่ม 50,001 – 70,000 บาท และกลุ่มต่ำกว่า 16,050 บาท กับกลุ่ม 70,001 บาท ขึ้นไป

ผลการทดสอบโดย Welch ในข้อ 11. ท่านมีความภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ค่า Sig. ไม่สามารถระบุได้เนื่องจากโปรแกรมแจ้งว่าอย่างน้อยหนึ่งกลุ่มไม่มีความ variance และพบว่ามีความสัมพันธ์กัน 5 คู่ คือ กลุ่มต่ำกว่า 16,050 บาท กับกลุ่ม 16,050 – 30,000 บาท กลุ่มต่ำกว่า 16,050 บาท กับกลุ่ม 70,001 บาท ขึ้นไป กลุ่ม 16,050 – 30,000 บาท กับกลุ่ม 70,001 บาท ขึ้นไป กลุ่ม 30,001 – 50,000 บาท กับกลุ่ม 70,001 บาท ขึ้นไป และกลุ่ม 50,001 – 70,000 บาท กับกลุ่ม 70,001 บาท ขึ้นไป

ผลการทดสอบโดย Welch ในข้อ 12. ท่านคิดว่าองค์กรของท่านมีความยั่งยืนและเจริญก้าวหน้าต่อไปในอนาคต มีค่า Sig. 0.006 น้อยกว่า 0.05 ดังนั้น จึงเป็นการปฏิเสธ  $H_0$  ผลการทดสอบมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และพบว่ามีความสัมพันธ์กัน 2 คู่ คือ กลุ่มต่ำกว่า 16,050 บาท กับกลุ่ม 16,050 – 30,000 บาท และกลุ่มต่ำกว่า 16,050 บาท กับกลุ่ม 30,001 – 50,000 บาท

#### สมรรถนะด้านบุคลิกลักษณะประจำตัวบุคคล จำแนกตามรายได้ พบว่า

ผลการทดสอบโดย Welch ในข้อ 13. ท่านมีธรรมาจริยธรรมดีเยี่ยมแจ่มใสขณะปฏิบัติงานเสมอ มีค่า Sig. 0.002 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 ดังนั้น จึงเป็นการปฏิเสธ  $H_0$  ผลการทดสอบมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และพบว่ามีความสัมพันธ์กัน 2 คู่ คือ กลุ่มต่ำกว่า 16,050 บาท กับกลุ่ม 16,050 – 30,000 บาท กลุ่ม 16,050 – 30,000 บาท กับกลุ่ม 50,001 – 70,000 บาท

ผลการทดสอบโดย Welch ในข้อ 14. ท่านสามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้ดี มีค่า Sig. 0.002 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 ดังนั้น จึงเป็นการปฏิเสธ  $H_0$  ผลการทดสอบมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และพบว่ามีความสัมพันธ์กัน 3 คู่ คือ กลุ่มต่ำกว่า 16,050 บาท กับกลุ่ม 16,050 – 30,000 บาท กลุ่มต่ำกว่า 16,050 บาท กับกลุ่ม 30,001 – 50,000 บาท กลุ่มต่ำกว่า 16,050 บาท กับกลุ่ม 50,001 – 70,000 บาท

ผลการทดสอบโดย Welch ในข้อ 15. ท่านสามารถอดทนต่อการปฏิบัติงานในภาวะกดดันได้ดี มีค่า Sig. 0.003 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 ดังนั้น จึงเป็นการปฏิเสธ  $H_0$  ผลการทดสอบมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และพบว่ามีความสัมพันธ์กัน 3 คู่ คือ กลุ่มต่ำกว่า 16,050 บาท กับกลุ่ม 16,050 – 30,000 บาท กลุ่มต่ำกว่า 16,050 บาท กับกลุ่ม 30,001 – 50,000 บาท กลุ่มต่ำกว่า 16,050 บาท กับกลุ่ม 50,001 – 70,000 บาท

ผลการทดสอบโดย Welch ในข้อ 16. ท่านไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคในการปฏิบัติงาน มีค่า Sig. 0.001 น้อยกว่า 0.05 ดังนั้น จึงเป็นการปฏิเสธ H0 ผลการทดสอบมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และพบว่ามีความสัมพันธ์กัน 2 คู่ คือ กลุ่มต่ำกว่า 16,050 บาท กับกลุ่ม 16,050 – 30,000 บาทและกลุ่มต่ำกว่า 16,050 บาท กับ 70,001 บาท ขึ้นไป

#### สมรรถนะด้านแรงจูงใจ จำแนกตามรายได้ พบว่า

ผลการทดสอบโดย Welch ในข้อ 17. สภาพแวดล้อมในการทำงานเหมาะสมเพียงพอต่อการปฏิบัติงานมีสุขอนามัยและความปลอดภัยต่อการปฏิบัติงานในตำแหน่งของท่าน มีค่า Sig. 0.010 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 ดังนั้น จึงเป็นการปฏิเสธ H0 ผลการทดสอบมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และพบว่ามีสัมพันธ์กัน 2 คู่ คือ กลุ่มต่ำกว่า 16,050 บาท กับกลุ่ม 16,050 – 30,000 บาท กลุ่ม 16,050 – 30,000 บาท กับกลุ่ม 50,001 – 70,000 บาท

ผลการทดสอบโดย Welch ในข้อ 18. ท่านได้รับการดูแลทั้งในเรื่องของค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เหมาะสมมีค่า Sig. 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 ดังนั้น จึงเป็นการปฏิเสธ H0 ผลการทดสอบมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และพบว่ามีสัมพันธ์กัน 4 คู่ คือ กลุ่มต่ำกว่า 16,050 บาท กับกลุ่ม 16,050 – 30,000 บาท กลุ่มต่ำกว่า 16,050 บาท กับกลุ่ม 30,001 – 50,000 บาท กลุ่มต่ำกว่า 16,050 บาท กับกลุ่ม 50,001 – 70,000 บาท และกลุ่มต่ำกว่า 16,050 บาท กับกลุ่ม 70,001 บาท ขึ้นไป

ผลการทดสอบโดย Welch ในข้อ 19. ท่านมีสัมพันธ์ภาพอันดีและได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงานมีค่า Sig. 0.004 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 ดังนั้น จึงเป็นการปฏิเสธ H0 ผลการทดสอบมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และพบว่ามีสัมพันธ์กัน 2 คู่ คือ กลุ่มต่ำกว่า 16,050 บาท กับกลุ่ม 16,050 – 30,000 บาทและกลุ่มต่ำกว่า 16,050 บาท กับกลุ่ม 30,001 – 50,000 บาท

ผลการทดสอบ Anova ของข้อที่ 20. ท่านมีความมุ่งมั่นทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จลุล่วงด้วยดีเสมอมีค่า Sig. 0.001 น้อยกว่า 0.05 ดังนั้น จึงเป็นการปฏิเสธ H0 ผลการทดสอบมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

#### สมมติฐานที่ 5 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุงานมีผลต่อระดับความคิดเห็นต่อสมรรถนะของผู้ปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ทำอากาศสยามไทย จำกัด (มหาชน) สาขา ทำอากาศสยามดอนเมือง

ใช้การทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One – way ANOVA) มีระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และหากค่า Sig. จากการทดสอบ Anova น้อยกว่า 0.05 ต้องใช้การทดสอบโดย Welch เพิ่มเติมซึ่งในการทดสอบจะเป็นการตั้งสมมติฐานหลัก (H0) และสมมติฐานรอง (H1) เมื่อค่าสถิติทดสอบ (Sig.) มีค่าน้อยกว่า 0.05 สามารถเขียนสมมติฐานย่อยได้ดังนี้

H0 : M1 = M2 =M3 =M4 ระดับความคิดเห็นต่อสมรรถนะของผู้ปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ทำอากาศสยามไทย จำกัด (มหาชน) สาขา ทำอากาศสยามดอนเมือง โดยเฉลี่ยในแต่ละช่วงอายุงานไม่ต่างกัน

H1 : มีอย่างน้อย 2 ช่วงอายุงานที่มีระดับความคิดเห็นต่อสมรรถนะของผู้ปฏิบัติงานของพนักงาน

#### สมรรถนะด้านความรู้จำแนกตามอายุงาน พบว่า

ผลการทดสอบโดย Welch ในข้อ 1. ท่านมีความรู้ความสามารถเพียงพอในการปฏิบัติงานในตำแหน่งของท่านมีค่า Sig. 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 ดังนั้น จึงเป็นการปฏิเสธ H0 ผลการทดสอบมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และพบว่ามีสัมพันธ์กัน 3 คู่ คือ กลุ่มต่ำกว่า 3 ปี กับกลุ่ม 3 – 6 ปี กลุ่มต่ำกว่า 3 ปี กับกลุ่ม 7 -10 ปี กลุ่มต่ำกว่า 3 ปี กับกลุ่ม 11 ปีขึ้นไป

ผลการทดสอบโดย Welch ในข้อ 3. ท่านมีโอกาสในการแสดงความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานเสมอ มีค่า Sig. 0.011 น้อยกว่า 0.05 ดังนั้น จึงเป็นการปฏิเสธ H0 ผลการทดสอบมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และพบว่ามีสัมพันธ์กัน 1 คู่ คือ กลุ่มต่ำกว่า 3 ปี กับกลุ่ม 11 ปีขึ้นไป

ผลการทดสอบ Anova ในข้อที่ 4. ท่านต้องการให้มีการเสริมสร้างความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ของท่าน มีค่า Sig. 0.004 น้อยกว่า 0.05 ดังนั้น จึงเป็นการปฏิเสธ H0 ผลการทดสอบมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

#### สมรรถนะด้านทักษะ จำแนกตามอายุงาน พบว่า

ผลการทดสอบโดย Welch ในข้อ 5. ท่านมีทักษะความเชี่ยวชาญและความชำนาญในการปฏิบัติงานในตำแหน่งของท่านมีค่า Sig. 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 ดังนั้น จึงเป็นการปฏิเสธ H0 ผลการทดสอบมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และพบว่ามีความสัมพันธ์กัน 5 คู่ คือ กลุ่มอายุงานต่ำกว่า 3 ปี กับกลุ่ม 3 – 6 ปี กลุ่มต่ำกว่า 3 ปี กับกลุ่ม 7 -10 ปี กลุ่มต่ำกว่า 3 ปี กับกลุ่ม 11 ปีขึ้นไป กลุ่ม 3 – 6 ปี กับกลุ่ม 7 -10 ปี และกลุ่ม 3 – 6 ปี กับกลุ่ม 11 ปีขึ้นไป

ผลการทดสอบโดย Welch ในข้อ 6. ท่านมีทักษะพิเศษที่ช่วยทำให้การปฏิบัติงานในตำแหน่งของท่านมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นมีค่า Sig. 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 ดังนั้น จึงเป็นการปฏิเสธ H0 ผลการทดสอบมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และพบว่ามีความสัมพันธ์กัน 2 คู่ คือ กลุ่มต่ำกว่า 3 ปี กับกลุ่ม 7 -10 ปีและกลุ่มต่ำกว่า 3 ปี กับกลุ่ม 11 ปีขึ้นไป

ผลการทดสอบโดย Welch ในข้อ 7. ท่านมีโอกาสในการใช้ทักษะต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานเสมอ มีค่า Sig. 0.014 น้อยกว่า 0.05 ดังนั้น จึงเป็นการปฏิเสธ H0 ผลการทดสอบมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และพบว่ามีความสัมพันธ์กัน 2 คู่ คือ กลุ่มต่ำกว่า 3 ปี กับกลุ่ม 7 -10 ปีและกลุ่มต่ำกว่า 3 ปี กับกลุ่ม 11 ปีขึ้นไป

#### สมรรถนะด้านบุคลิกลักษณะประจำตัวบุคคล จำแนกตามอายุงาน พบว่า

ผลการทดสอบโดย Welch ในข้อ 14. ท่านสามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้ดี มีค่า Sig. 0.043 ข้อ 15. ท่านสามารถอดทนต่อการปฏิบัติงานในภาวะกดดันได้ดี มีค่า Sig. 0.046 น้อยกว่า 0.05 ดังนั้น ทั้งหมดที่กล่าวมาจึงเป็นการปฏิเสธ H0 ผลการทดสอบมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และพบว่าในข้อ 15. ท่านสามารถอดทนต่อการปฏิบัติงานในภาวะกดดันได้ดี มีความสัมพันธ์กัน 1 คู่ คือ กลุ่มต่ำกว่า 3 ปี กับกลุ่ม 7 -10 ปี

#### สมรรถนะด้านแรงจูงใจ จำแนกตามอายุงาน พบว่า

ผลการทดสอบ Anova ในข้อที่ 19.ท่านมีสัมพันธภาพอันดีและได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงาน มีค่า Sig. 0.009 น้อยกว่า 0.05 ดังนั้น จึงเป็นการปฏิเสธ H0 ผลการทดสอบมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**สมมติฐานที่ 6** ปัจจัยส่วนบุคคลด้านตำแหน่งงานมีผลต่อระดับความคิดเห็นต่อสมรรถนะของผู้ปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) สาขา ท่าอากาศยานดอนเมือง

ใช้การทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One – way ANOVA) มีระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และหากค่า Sig. จากการทดสอบ Anova น้อยกว่า 0.05 ต้องใช้การทดสอบโดย Welch เพิ่มเติมซึ่งในการทดสอบจะเป็นการตั้งสมมติฐานหลัก (H0) และสมมติฐานรอง (H1) เมื่อค่าสถิติทดสอบ (Sig.) มีค่าน้อยกว่า 0.05 สามารถเขียนสมมติฐานย่อยได้ดังนี้

H0 : M1 = M2 =M3 =M4 ระดับความคิดเห็นต่อสมรรถนะของผู้ปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) สาขา ท่าอากาศยานดอนเมือง โดยเฉลี่ยในแต่ละช่วงตำแหน่งงานไม่ต่างกัน

H1 : มีอย่างน้อย 2 ช่วงตำแหน่งงานที่มีระดับความคิดเห็นต่อสมรรถนะของผู้ปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) สาขา ท่าอากาศยานดอนเมือง โดยเฉลี่ยต่างกัน

#### สมรรถนะด้านความรู้ จำแนกตามตำแหน่งงาน พบว่า

ผลการทดสอบโดย Welch ในข้อ 1. ท่านมีความรู้ความสามารถเพียงพอในการปฏิบัติงานในตำแหน่งของท่าน มีค่า Sig. 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 ดังนั้น จึงเป็นการปฏิเสธ H0 ผลการทดสอบมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05





ความสัมพันธ์กัน 4 คู่ คือ กลุ่มต่ำกว่าระดับ 3 กับกลุ่มระดับ 3 – 4 และกลุ่มต่ำกว่าระดับ 3 กับกลุ่มระดับ 5 – 6 กลุ่มต่ำกว่าระดับ 3 กับกลุ่มระดับ 7 – 8 และกลุ่มระดับ 5 – 6 กับกลุ่มระดับ 7 – 8

ผลการทดสอบโดย Welch ในข้อ 12. ท่านคิดว่าองค์กรของท่านมีความยั่งยืนและเจริญก้าวหน้าต่อไปในอนาคต มีค่า Sig. 0.013 น้อยกว่า 0.05 ดังนั้น จึงเป็นการปฏิเสธ H0 ผลการทดสอบมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และพบว่ามีความสัมพันธ์กัน 3 คู่ คือ กลุ่มต่ำกว่าระดับ 3 กับกลุ่มระดับ 3 – 4 กลุ่มต่ำกว่าระดับ 3 กับกลุ่มระดับ 5 – 6 และกลุ่มต่ำกว่าระดับ 3 กับกลุ่มระดับ 7 – 8

ผลการทดสอบ Anova ของข้อ 11. ท่านมีความภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีค่า Sig. 0.000 น้อยกว่า 0.05 ดังนั้น จึงเป็นการปฏิเสธ H0 ผลการทดสอบมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

#### สมรรถนะด้านบุคลิกลักษณะประจำตัวบุคคล จำแนกตามตำแหน่งงาน พบว่า

ผลการทดสอบโดย Welch ในข้อ 14. ท่านสามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้ดี มีค่า Sig. 0.043 ข้อ 15. ท่านสามารถอดทนต่อการปฏิบัติงานในภาวะกดดันได้ดีมีค่า Sig. 0.046 น้อยกว่า 0.05 ดังนั้น เป็นการปฏิเสธ H0 ผลการทดสอบมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และพบว่าในข้อ 15. มีความสัมพันธ์ 1 คู่ คือ กลุ่มต่ำกว่าระดับ 3 กับระดับ 7 – 8

ผลการทดสอบ Anova ของข้อที่ 13. ท่านมีธรรมาจริยธรรมเข้มแข็งมีลักษณะปฏิบัติงานเสมอ มีค่า Sig. 0.001 น้อยกว่า 0.05 ข้อ 16. ท่านไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคในการปฏิบัติงาน มีค่า Sig. 0.000 ดังนั้น จึงเป็นการปฏิเสธ H0 ผลการทดสอบมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

#### สมรรถนะด้านแรงจูงใจ จำแนกตามตำแหน่งงาน พบว่า

ผลการทดสอบ Anova ของข้อที่ 19.ท่านมีสัมพันธภาพอันดีและได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงาน มีค่า Sig. 0.009 น้อยกว่า 0.05 ดังนั้น จึงเป็นการปฏิเสธ H0 ผลการทดสอบมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

#### ข้อเสนอแนะจากการศึกษาวิจัย

ควรมีการจัดโครงการพัฒนาความรู้และทักษะของพนักงาน บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) สาขา ท่าอากาศยานดอนเมือง ให้ครอบคลุมทุกส่วนงาน โดยแบ่งประเภทของโครงการให้ตรงกับความต้องการและการนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานของพนักงานด้วย เพื่อส่งเสริมให้พนักงานฯ มีศักยภาพที่ดียิ่งขึ้นไปอีกเรื่อย ๆ

#### เอกสารอ้างอิง

นิลรัตน์ นวกิจไพฑูรย์, gottoknow (2555). แนวคิด ทฤษฎี และการจัดการเพื่อการนวัตกรรมพัฒนา. ค้นเมื่อ

5 สิงหาคม 2562, จาก <https://www.gotoknow.org/blog/nilimd>

บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) (2561), *เกี่ยวกับ ทอท.ลักษณะการประกอบธุรกิจ*. ค้นเมื่อ 10 สิงหาคม 2562,

จาก <https://www.airportthai.co.th/th/เกี่ยวกับ-ทอท/ลักษณะการประกอบธุรกิจ/>

บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) (2562), *ครบรอบการดำเนินงาน 105 ปี ท่าอากาศยานดอนเมือง*. ค้นเมื่อ

10 สิงหาคม 2562, จาก <https://www.airportthai.co.th/th/ครบรอบการดำเนินงาน-105-ปี-ท-2/>

ประชาชาติธุรกิจ (2561), *ธุรกิจท่องเที่ยว, ทอท. ตั้งบริษัทใหม่ ทุนจดทะเบียน 400 ล้าน ให้บริการลานจอดและอุปกรณ์*

*ภาคพื้นในสนามบิน*. ค้นเมื่อ 10 สิงหาคม 2562, จาก <https://www.prachachat.net/tourism/news-244884>

วชิรวัชร งามละม่อม, *Media Learning of Public Administration* (2558). ค้นเมื่อ 19 กันยายน 2562,

จาก [http://learningofpublic.blogspot.com/2015/09/blog-post\\_11.html](http://learningofpublic.blogspot.com/2015/09/blog-post_11.html)

สมาคมจัดการธุรกิจแห่งประเทศไทย, *5 แนวคิดในการทำงานตามวิถี : คนดิจิทัล องค์กรดิจิทัล* (2561). ค้นเมื่อ

4 ตุลาคม 2562, จาก [https://www.tma.or.th/2016/en/news\\_detail.php?id=269](https://www.tma.or.th/2016/en/news_detail.php?id=269)

- อริพงษ์ ฤทธิชัย, jobpub (2556). แนวคิดเรื่องสมรรถนะ. ค้นเมื่อ 17 กันยายน 2562, จาก <https://www.jobpub.com/articles/showarticle.asp?id=2213>
- JobsDB, ทฤษฎีของการบริหารคน X Y Z (2557). ค้นเมื่อ 4 ตุลาคม 2562 จาก <https://th.jobsdb.com/th-th/articles/x-y-z-3-ทฤษฎีของการบริหารคน>
- กัญญ์วรา ผลเจริญ (2559), การศึกษาสมรรถนะหลักของครูโรงเรียนสันติราษฎร์วิทยาลัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1. งานนิพนธ์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- แก้วตา ผู้พัฒนาพงศ์ และ นิคม เจียรจินดา (2561), สมรรถนะของผู้ปฏิบัติงานกับคุณภาพการให้บริการขององค์กร. ใน วารสารเกษมบัณฑิต (ปีที่ 19 ฉบับพิเศษ หน้า 5). มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต
- จอมภัก จันทะคัต (2561), ปัจจัยสมรรถนะที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของอาจารย์สถาบันอุดมศึกษาใน จังหวัดนครราชสีมา. ใน วารสารวิชาการบริหารธุรกิจ (ปีที่ 7 ฉบับที่ 1 หน้า 163 - 164). สมาคม สถาบันอุดมศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทย ในพระราชูปถัมภ์ สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี.
- ชุตติกาญจน์ แก่นใส (2557), สมรรถนะผู้บริหาร การพัฒนาบุคลากร และส่วนประสมการตลาดที่ส่งผลต่อความพร้อมใน การเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน กรณีศึกษาบริษัทอุตสาหกรรมอาหารแห่งหนึ่ง. การค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- ญานี ล้วนประเสริฐ (2553), สมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สงขลา เขต 3. วิทยานิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษาเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- เบญญาภา เอกวัตร และ พิษณุ เฉลิมวัฒน์ (2556), การศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของ พนักงานองค์กรบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์. ใน วารสารศิลปการศึกษาศาสตร์วิจัย (ปีที่ 5 ฉบับที่ 1 หน้า 292). คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์. มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี.
- แผนวิสาทกิจของ ทอท. (ปีงบประมาณ 2560 -2564) ฉบับทบทวน (2560), ทิศทางการดำเนินงานของ ทอท. (หน้า 15) บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน).
- พรวิทย์ จันท์ศิริสิริ (2560), การพัฒนาสมรรถนะหลักและประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการครูในภาค ตะวันออกเฉียงเหนือ. ใน สุทธิปริทัศน์ (ปีที่ 31 ฉบับที่ 100). คณะศึกษาศาสตร์. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- พรพิมล พิทักษ์ธรรม (2559), สมรรถนะในการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษาโรงแรม คอลัมน์ แแบงค็อก กรุงเทพมหานคร. สารนิพนธ์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเกริก.
- พิชญา วัฒนรังสรรค์ (2558), การเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรมระดับ 4 ดาว ย่านสยาม สแควร์. สารนิพนธ์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ อุตสาหกรรมการบริการและการท่องเที่ยว. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- ลักษณะนารายี พันวารสิน (2553), เปรียบเทียบทัศนคติและพฤติกรรมของผู้บริโภค ไอศกรีมวอลล์ และไอศกรีมเนสท์เล่ ของ ผู้บริโภคในเขตกรุงเทพมหานคร. สารนิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ. มหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ.
- ศศิธร จิมากรณ์ (2556), สมรรถนะหลักกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของเลขานุการสำนักงานศาลยุติธรรม. สารนิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะศิลปศาสตร์. มหาวิทยาลัยเกริก.
- สถาบันดำรงราชานุภาพ (2553), Competency เครื่องมือในการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์. ใน เอกสารความรู้ สดช. (ลำดับที่ 19ปีงบประมาณ 2553 หน้า 11 - 12). สถาบันดำรงราชานุภาพ สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย.

สายงานทรัพยากรบุคคลและอำนวยการ บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) (2560). แผนแม่บทด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ปี พ.ศ. 2560 – พ.ศ. 2564 (หน้า 4). บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน).

โสภภาพรณ สุริยะมณี และ ตรีเพ็ชร์ อ่ำเมือง (2559), การพัฒนาโมเดลนำร่องของสมรรถนะของหน่วยเลขานุการผู้บริหาร กรณีศึกษา เลขานุการผู้บริหาร มหาวิทยาลัยมหิดล. รายงานวิจัยหน่วยเลขานุการผู้บริหาร งานเลขานุการกิจและสภาคณาจารย์ กองบริหารงานทั่วไป สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยมหิดล.

อารียา จารุภูมิ (2559), ศึกษาสมรรถนะของบุคลากรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อรองรับเศรษฐกิจดิจิทัลของหน่วยงานราชการ : กรณีศึกษาศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร สำนักงานปลัดกระทรวงการคลัง. วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต (บริหารรัฐกิจและกิจการสาธารณะ), มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.