คุณภาพชีวิตและบรรยากาศการทำงานของพนักงานรักษาความปลอดภัย ท่าอากาศยานหาดใหญ่

Quality of Life and Work Climate of Security Guard Hat Yai International Airport

ฤทัยรัตน์ ทองเต็มแก้ว[1*] นิรันดร์ จุลทรัพย์[2] และ จิดาภา สุวรรณฤกษ์[3]

Ruthairat tongtemkeaw,[1*] Niran Chullasap,[2] and Jidapa Suwannarerk[3]

Abstract

The objectives of this research were 1) to study quality of life and a work climate of security guard at Hat Yai International Airport 2) to compare personal factors of employees with quality of life and a work climate of security guard at Hat Yai International Airport 3) to study relation between quality of life and a work climate of security guard at Hat Yai International Airport and 4) to study problems and recommendations related to quality of life and a work of a security guard at Hat Yai International Airport. The population was security guards at Hat Yai International Airport, Airports of Thailand Public Company Limited (AOT) total 160 persons. The sample was defined by using Krejcie and Morgan table, there were 113 persons. The questionnaire was used as a tool for collecting information, analyzing information by applying to percentage, mean, standard deviation, t-test and F-test (One - Way ANOVA) as well as the Pearson correlation (Pearson Product – Moment Correlation).

The results of research were shown as follows:

1. The study on the quality of work life of security guard at Hat Yai International Airport found the overall of quality of work life at high level 3.84. Considering the 3 highest aspect was quality of work life, sufficient earning and fair as well as safety work climate had highest average score ($\overline{X}$ = 3.97), the second was balance life and work ($\overline{X}$ = 3.92) and the work that related and relationship to society directly ($\overline{X}$ = 3.82) respectively.

---

[1] นักศึกษาปริญญาโทหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษาเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยทักษิณ จังหวัดสงขลา

[2] รองศาสตราจารย์ ดร., รองผู้อำนวยการหลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยหาดใหญ่

[3] ดร., อาจารย์ประจำหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษาเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยทักษิณ จังหวัดสงขลา

*ผู้ให้การติดต่อ (Corresponding e-mail: Nan4635@hotmail.com)

2. The study of work climate of security guard in Hat Yai international airport was found that overall score was at high level ($\bar{X}$ = 3.77) and considering top 3 aspects found were risk acceptance at work ($\bar{X}$ = 3.86) by, ad responsibility ($\bar{X}$ = 3.84) and organization structure ($\bar{X}$ = 3.82) respectively.

3. The result of comparison between quality of life and work climate of security guard Hat Yai International Airport found that the overall the security guard who different in, age, marriage status, education level, previous native habitat, working experience, and the average income per month had quality of life and work not different.

4. Comparing relation between quality of life and work climate of security guard Hat Yai International Airport found that the quality of life was related to work climate significantly at .01 with high relationship. In term of earning for quality of life which is sufficient and fair has highest positive relation with work climate in term of challenge and responsivity (r = 0.894).

5. The opinions about problems and recommendation related to quality of work for a security guard at Hat Yai International Airport were 1) improve potential of the mind to be a good person with good moral conscience to society, 2) develop an analytical ability of the main reasons, learning continuously throughout life with a broad view as well as effective compliance with the change rapid economic and social transformation, 3) encourage security guard to have good quality health care have comprehension and the ability to prevent the disease and be able to take care themselves and their family efficiently,and 4) enhancing opportunities for one who is disadvantaged to get protection and basic social services for all aspects appropriately and for fair to be able to live peacefully and in dignity.

Keywords: Quality of Life, Work Climate, Security Guard Hat Yai International Airport

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาคุณภาพชีวิตและบรรยากาศการทำงานของพนักงานรักษาความปลอดภัย ท่าอากาศยานหาดใหญ่ 2) เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานกับคุณภาพชีวิต และบรรยากาศการทำงานของพนักงานรักษาความปลอดภัยท่าอากาศยานหาดใหญ่ 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตกับบรรยากาศการทำงานของพนักงานรักษาความปลอดภัย ท่าอากาศยานหาดใหญ่ 4) ศึกษาสภาพปัญหา และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานรักษาความปลอดภัย ท่าอากาศยานหาดใหญ่ ประชากร คือ พนักงานรักษาความปลอดภัย ท่าอากาศยานหาดใหญ่ บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) จำนวนทั้งสิ้น 160 คน กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยเทียบจากตารางของเครจซี่ และมอร์แกน ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 113 คน และสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือการวิจัย วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติจำนวน ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) t-test และ F-test (One Way ANOVA) และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product – Moment Correlation)

ผลการวิจัย พบว่า

1. ผลการศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานรักษาความปลอดภัย ท่าอากาศยานหาดใหญ่ เป็นรายด้าน โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X}$ = 3.84) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับ พบว่า ด้านการได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม และสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}$ = 3.97) รองลงมา คือ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม ($\bar{X}$ = 3.92) และลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง ($\bar{X}$ = 3.82) ตามลำดับ

2. ผลการศึกษาเกี่ยวกับบรรยากาศการทำงานของพนักงานรักษาความปลอดภัย ท่าอากาศยานหาดใหญ่ โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X}$ = 3.77) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับ พบว่า ด้านการยอมรับความเสี่ยงในงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}$ = 3.86) รองลงมา คือ ความท้าทายและความรับผิดชอบ ($\bar{X}$ = 3.84) และโครงสร้างองค์การ ($\bar{X}$ = 3.82) ตามลำดับ

3. ผลการเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับคุณภาพชีวิต และบรรยากาศการทำงานของพนักงานรักษาความปลอดภัย ท่าอากาศยานหาดใหญ่ พบว่า พนักงานที่มีอายุ สถานภาพการสมรสระดับการศึกษาประเภทของพนักงาน ภูมิลำเนาเดิม ประสบการณ์ในการทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานและบรรยากาศการทำงานโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

4. การหาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตกับบรรยากาศการทำงานของพนักงานรักษาความปลอดภัย ท่าอากาศยานหาดใหญ่ โดยภาพรวมคุณภาพชีวิตมีความสัมพันธ์กับบรรยากาศการทำงานของพนักงานรักษาความปลอดภัย ท่าอากาศยานหาดใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 และมีความสัมพันธ์ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า คุณภาพชีวิต ด้านการได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม มีความสัมพันธ์ทางบวกสูงสุดกับบรรยากาศการทำงาน ด้านความท้าทายและความรับผิดชอบ (r = 0.894)

5. ความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานรักษาความปลอดภัย ท่าอากาศยานหาดใหญ่ คือ 1) พัฒนาศักยภาพของคนทางจิตใจให้เป็นคนดี มีคุณธรรม มีจิตสำนึกที่ดีต่อสังคมส่วนรวม 2) พัฒนาทุกคนให้สามารถคิดวิเคราะห์บนหลักของเหตุผล มีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต มีโลกทัศน์กว้าง รวมทั้งมีประสิทธิภาพสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทางด้านเศรษฐกิจและสังคม 3) ส่งเสริมให้พนักงานมีคุณภาพพลานามัยดีถ้วนหน้า มีความรู้ความเข้าใจ มีความสามารถในการป้องกันโรค และดูแลสุขภาพของตนเองและครอบครัวได้อย่างมีประสิทธิภาพ และ 4) เสริมสร้างโอกาสให้พนักงานทุกกลุ่มได้รับการคุ้มครองช่วยเหลือ และได้รับบริการพื้นฐานทางสังคมทุกด้านอย่างเหมาะสมทั่วถึงและเป็นธรรม เพื่อให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างปกติสุข

คำสำคัญ: คุณภาพชีวิต บรรยากาศการทำงาน พนักงานรักษาความปลอดภัย ท่าอากาศยานหาดใหญ่

บทนำ

ปัจจุบันองค์การที่ประสบผลสำเร็จเป็นองค์การที่ให้ความสำคัญกับงานการจัดการทรัพยากรมนุษย์ โดยมีการขยายและเปลี่ยนแปลงแนวคิดด้านงานบุคคลมาอย่างต่อเนื่องเหมาะสม และสอดคล้องกับโครงสร้างองค์การ ทำให้เกิดความคล่องตัวและมีการดำเนินงานได้อย่างเป็นระบบ มีความชัดเจนไม่ก่อปัญหาความแตกต่างระหว่าง

หน่วยงานและระหว่างบุคคล รวมถึงไม่สร้างความล่าช้าและความซ้ำซ้อน เกิดความเข้าใจซึ่งกันและกัน เกิดขวัญและกำลังใจในการทำงาน พนักงานร่วมแรงร่วมใจ ทำให้องค์การสมัยใหม่เดินไปสู่จุดหมายได้อย่างรวดเร็ว (อนิวัช แก้วจำนงค์, 2552) ดังนั้น การที่องค์การจะประสบผลสำเร็จตามที่ต้องการหรือไม่ จำเป็นต้องอาศัยคนที่มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นเรื่องที่มีความสำคัญในการพัฒนาประเทศ ซึ่งในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 - 2564) ยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง “การพัฒนาที่ยังยืน และคนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา” ที่ต่อเนื่องจากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 9-11(พ.ศ. 2545-2558) ซึ่งให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณภาพ โดยเชื่อว่าบรรยากาศการทำงานของมนุษย์จะเป็นผู้กำหนดรูปแบบการพัฒนาที่ยั่งยืนได้ทุกรูปแบบ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2554) บรรยากาศการทำงานในองค์การ จัดได้ว่าเป็นปัจจัยแวดล้อมขององค์การที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ซึ่งบรรยากาศในองค์การเป็นเรื่องที่มีความสำคัญมาก เนื่องจากบุคลากรในองค์การ ไม่ได้ทำงานอยู่ในความว่างเปล่า แต่การทำงานของพวกเขาอยู่ภายใต้การกำกับควบคุมบางอย่าง ตั้งแต่ความยืดหยุ่นของโครงสร้างองค์การ กฎระเบียบขององค์การ ตลอดจนสิ่งต่าง ๆ ในองค์การ ซึ่งจะมีผลกระทบต่อการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์การ (สมยศ นาวีการ, 2547) ดังนั้น องค์การใดมีบรรยากาศที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน จะทำให้บุคคลทำงานได้อย่างมีความสุข โดยบรรยากาศที่จะเอื้อต่อการทำงานจะต้องเป็นบรรยากาศที่มีความอบอุ่น ให้การสนับสนุน มีความรับผิดชอบ มีสิ่งจูงใจบุคลากรให้ทำงาน มีการแก้ไขความขัดแย้ง มีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวมีโครงสร้างองค์การที่ยืดหยุ่น มีมาตรฐานการปฏิบัติงาน ซึ่งองค์ประกอบเหล่านี้เป็นส่วนสำคัญของบรรยากาศที่มีผลต่อการทำงานของบุคคลทำให้บุคคลมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี

บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) ได้มีการพัฒนาท่าอากาศยาน เพื่อรองรับการดำเนินการเชิงธุรกิจในรูปแบบบริษัท และเอื้อต่อการบริหารงานท่าอากาศยานในระดับมาตรฐานสากล และการรักษาความปลอดภัย ซึ่งเป็นภารกิจที่สำคัญของท่าอากาศยาน และจัดทำแผนจัดการความเสี่ยงเพิ่มเติม เพื่อให้มั่นใจได้ว่ามีความพร้อมในการดูแลระบบรักษาความปลอดภัยสากลได้อย่างเหมาะสม (การท่าอากาศยานแห่งประเทศไทย, 2559) การให้บริการจึงต้องอาศัยความรอบคอบ ฉับไว เพื่อสร้างความพึงพอใจกับผู้ใช้บริการท่าอากาศยานให้ตรงตามเป้าหมายที่องค์การกำหนดไว้ พนักงานบริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) ต้องปฏิบัติงานอยู่ท่ามกลางปัจจัยกดดัน ดังนั้น หากพนักงาน บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน)ไม่มีความสุขในการทำงาน อันอาจเกิดจากปัจจัยภายนอกและภายในองค์การ คือ ผลตอบแทน ความปลอดภัยในการทำงาน โอกาสก้าวหน้าในงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน เป็นต้น ส่งผลให้การพัฒนาความสามารถของพนักงานไม่เกิดขึ้นหรือเกิดขึ้นในลักษณะที่ไม่มีประสิทธิภาพ อาจเป็นผลสืบเนื่องให้พนักงานท้อแท้ จนไม่อยากอยู่ร่วมทำงานกับองค์การได้ การที่จะทำให้พนักงานทำงานให้กับบริษัทด้วยความเต็มใจ บริษัทควรให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตและบรรยากาศการทำงานของพนักงาน เพราะหากพนักงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี จะทำให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพมากขึ้น (ส่วนมาตรฐานท่าอากาศยาน และอาชีวอนามัย ท่าอากาศยานหาดใหญ่, 2560)

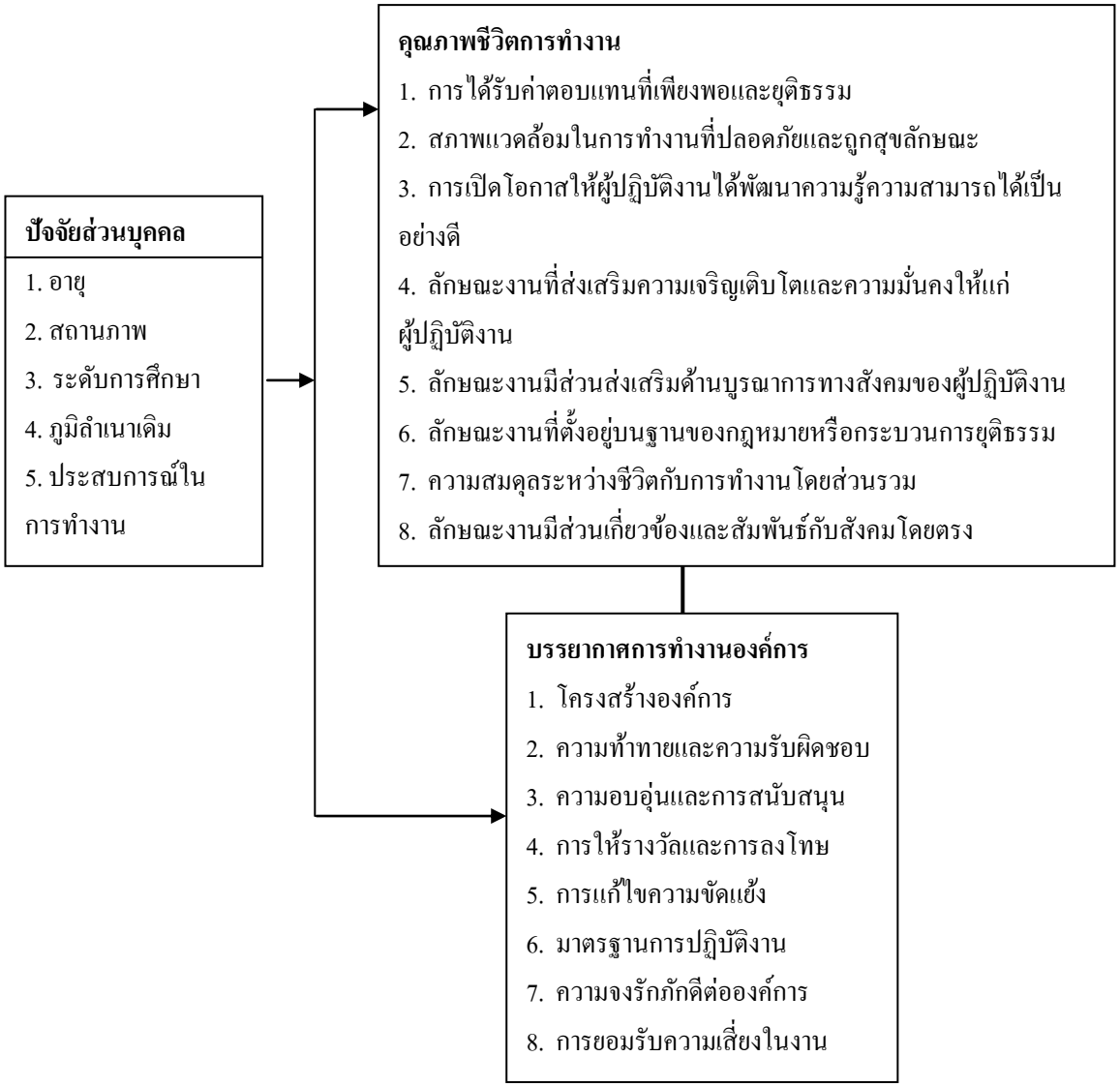
ในการทำงานเมื่อบุคคลเกิดความพึงพอใจในงานแล้ว จะเกิดความตั้งใจในการทำงาน นำมาซึ่งความพึงพอใจในชีวิตการทำงาน บรรยากาศการทำงานจึงเป็นส่วนสำคัญที่จะส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานให้เกิดความรู้สึกที่ดี มีความสุข จึงเป็นเรื่องที่น่าสนใจและจะเป็นประโยชน์ต่อองค์การ ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาคุณภาพชีวิตและบรรยากาศการทำงานของพนักงานรักษาความปลอดภัย ท่าอากาศยานหาดใหญ่ ผลที่ได้จากการศึกษา

จะเป็นประโยชน์ต่อองค์การในการนำไปใช้เป็นแนวทางปรับปรุง ส่งเสริม พัฒนา ปัจจัยที่มีผลทำให้ผลการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์การเพิ่มสูงขึ้น และเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานที่มีคุณค่าเหล่านี้ให้เหมาะสมดียิ่งขึ้นไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิต และบรรยากาศการทำงานของพนักงานรักษาความปลอดภัย ท่าอากาศยานหาดใหญ่
2. เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานกับคุณภาพชีวิต และบรรยากาศการทำงานของพนักงานรักษาความปลอดภัย ท่าอากาศยานหาดใหญ่
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตกับบรรยากาศการทำงานของพนักงานรักษาความปลอดภัย ท่าอากาศยานหาดใหญ่
4. เพื่อศึกษาสภาพปัญหา และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานรักษาความปลอดภัย ท่าอากาศยานหาดใหญ่

กรอบแนวคิดการวิจัย



วิธีการวิจัย

การวิจัยทำโดยการสุ่มตัวอย่างแบบง่ายจากประชากร คือ พนักงานรักษาความปลอดภัยของท่าอากาศยานหาดใหญ่ ทั้งหมดจำนวน 160 คน ได้กลุ่มตัวอย่างโดยเทียบจากตารางของเครจซี่ และมอร์แกน จำนวน 113 คน เป็นการวิจัยแบบผสมผสานวิธีระหว่างปริมาณและคุณภาพ ใช้วิธีการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง โดยวิธีการเลือกสุ่มแบบบังเอิญ จำนวน 10 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตและบรรยากาศการทำงานของพนักงานรักษาความปลอดภัย โดยแบ่งเป็น 4 ตอน ตอนที่ 1 เป็นข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยอาศัยแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของวอลตัน (Walton, 1973) ซึ่งมีองค์ประกอบ 8 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม 2) ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ 3) ด้านการพัฒนาตนเองของผู้ปฏิบัติงาน 4) ด้านโอกาสความก้าวหน้ามั่นคงในตำแหน่งงาน 5) ด้านการยอมรับและการมีส่วนร่วมในองค์การ 6) ด้านสิทธิหรือประชาธิปไตยในองค์การ 7) ด้านความสมดุลของชีวิตในการทำงานและ 8) ด้านความภูมิใจต่อองค์การที่สร้างประโยชน์ต่อสังคม ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับบรรยากาศการทำงานของพนักงาน เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประเมินค่าที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยอาศัยแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับบรรยากาศการทำงานของลิตวินและสตริงเจอร์ (Litwin & Stringer, 1968) ซึ่งมีองค์ประกอบ 8 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านโครงสร้างองค์การ 2) ด้านความท้าทายและความรับผิดชอบ 3) ด้านความอบอุ่น และการสนับสนุน 4) ด้านการให้รางวัล และการลงโทษ 5) ด้านการแก้ไขความขัดแย้ง 6) ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน 7) ด้านความจงรักภักดีต่อองค์การ และ 8) ด้านการยอมรับความเสี่ยงในงาน ตอนที่ 4 เป็นแบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับข้อเสนอแนะคุณภาพชีวิตและบรรยากาศการทำงานของพนักงานรักษาความปลอดภัย ท่าอากาศยานหาดใหญ่

วิธีสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือเป็นแบบสอบถาม โดยมีขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิต และบรรยากาศการทำงาน ผู้วิจัยใช้แนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของตัวกำหนดคุณภาพชีวิตการทำงานของวอลตัน (Walton, 1973) 8 ด้าน และบรรยากาศการทำงานของลิตวินและสตริงเจอร์ (Litwin & Stringer, 1968) 8 ด้าน สร้างเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตและบรรยากาศการทำงานของพนักงานรักษาความปลอดภัย ท่าอากาศยานหาดใหญ่

2. นำแบบสอบถามที่สร้างเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบความถูกต้องและความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถาม โดยเลือกข้อที่มีค่าดัชนีความสอดคล้อง ตั้งแต่ 0.67 ขึ้นไป

3. แบบสอบถามที่แก้ไขเรียบร้อยแล้วทดลองใช้ (Try Out) กับผู้ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในงานวิจัย ซึ่งเป็นพนักงานรักษาความปลอดภัย ท่าอากาศยานหาดใหญ่ จำนวน 30 คน และนำข้อมูลมาหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) โดยปกติค่าความ

เชื่อมั่นถือว่ายอมรับได้ต้องมีค่าเกิน 0.70 ขึ้นไป (ธานินทร์ ศิลป์จารุ, 2550) จากนั้นพิจารณาปรับปรุงข้อคำถามเป็นรายข้อและรายฉบับ

การสร้างแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง

1. ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตและบรรยากาศการทำงานของพนักงาน และบริบทของท่าอากาศยานหาดใหญ่

2. กำหนดขอบข่ายของข้อมูลที่ต้องการให้ครอบคลุมการวิจัย

3. นำแบบสัมภาษณ์ที่แล้วเสร็จให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่านเพื่อพิจารณาประเด็นที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย รวมถึงความถูกต้องเหมาะสม และปรับปรุงแก้ไขทางด้านภาษาตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ

การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม

นำข้อมูลจากแบบสอบถามที่เก็บรวบรวมจากกลุ่มตัวอย่างมาตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูล และใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการประมวลผลทางสถิติเพื่อวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติจำนวน ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) t-test และ F-test (One Way Anova) และค่าสหสัมพันธ์เพียร์สัน

การวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์

นำรายละเอียดที่ได้จากการจดบันทึกแต่ละคำถามมาเรียบเรียงเพื่อวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา และสรุปในภาพรวมของความคิดเห็นของพนักงานรักษาความปลอดภัย ท่าอากาศยานหาดใหญ่

ผลการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานรักษาความปลอดภัย ท่าอากาศยานหาดใหญ่ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีอายุระหว่าง 41 – 50 ปี มากที่สุด จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 28.60 มีสถานภาพสมรส จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 50.00 จบการศึกษาระดับ ปวส. /ปวท. จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 42.90 ประเภทของพนักงาน เป็นลูกจ้างท่าอากาศยานหาดใหญ่ จำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 66.10 ส่วนใหญ่มีภูมิลำเนาอยู่ภาคใต้ จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 42.00 มีประสบการณ์ในการทำงาน 1-3 ปี จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 32.10 และส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 12,001 – 15,000 บาท จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 39.30 ตามลำดับ

2. ผลการศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานรักษาความปลอดภัย ท่าอากาศยานหาดใหญ่ เป็นรายด้าน โดยภาพรวมอยู่ในระดับ สูง ($\overline{X}$ = 3.84) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับ พบว่า ด้านการได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม และสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\overline{X}$ = 3.97) รองลงมา คือ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม ($\overline{X}$ = 3.92) และลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง ($\overline{X}$ = 3.82) ตามลำดับ

2.1 ด้านการได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นราย พบว่า ได้รับค่าล่วงเวลาในการทำงานอย่างเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ พอใจกับสวัสดิการที่ได้รับ

2.2 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อที่มี พบว่า มาตรการในการป้องกันอันตรายจากการทำงานที่บริษัทวางไว้มีความเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ บริษัทได้ให้ความสำคัญกับสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ

2.3 ด้านการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ได้รับความยุติธรรมในการประเมินผลงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ได้รับความไว้วางใจในการมอบหมายงานจากผู้บังคับบัญชา

2.4 ด้านลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีโอกาสเสนอผลงานจากความริเริ่มสร้างสรรค์ต่อหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ มีโอกาสใช้ความรู้ความสามารถและทักษะได้อย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน

2.5 ด้านลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า บรรยากาศในการทำงานมีความเป็นมิตร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ บริษัทให้ความสำคัญกับการทำงานร่วมกัน

2.6 ด้านลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า หัวหน้าได้ให้ความเสมอภาคในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ เพื่อนร่วมงานและหัวหน้างานให้ความเคารพสิทธิส่วนบุคคลไม่ก้าวก่ายเรื่องส่วนตัว

2.7 ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับ พบว่า เวลาวันหยุดพักผ่อนเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ มีความสุขกับชีวิตการทำงานในปัจจุบัน

2.8 ด้านลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า บริษัทมีส่วนช่วยในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ หน่วยงานมีความพร้อมที่จะทำประโยชน์ให้กับสังคม

3. ผลการศึกษาเกี่ยวกับบรรยากาศการทำงาน ของพนักงานรักษาความปลอดภัย ท่าอากาศยานหาดใหญ่ โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง ($\overline{X}$ = 3.77) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับ พบว่า ด้านการยอมรับความเสี่ยงในงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\overline{X}$ = 3.86) รองลงมา คือ ความท้าทายและความรับผิดชอบ ($\overline{X}$ = 3.84) และโครงสร้างองค์การ ($\overline{X}$ = 3.82) ตามลำดับ

3.1 ด้านโครงสร้างองค์การ โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า หน่วยงานมีการกำหนดเป้าหมายอย่างชัดเจน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือหน่วยงานมีการกำหนดกฎ ระเบียบที่เหมาะสมกับการทำงาน

3.2 ด้านความท้าทายและความรับผิดชอบ โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีโอกาสได้ใช้ความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ สามารถทำงานที่ยากและท้าทายได้ผลสำเร็จเสมอ

3.3 ด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยสูงสุดผู้ปฏิบัติงานมีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน รองลงมา คือ หน่วยงานมีการสนับสนุนส่งเสริมการทำงานร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องอย่างเป็นรูปธรรม

3.4 ด้านการให้รางวัลและการลงโทษโดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บังคับบัญชามีวิธีการพิจารณาความดีความชอบที่โปร่งใสและมีคุณธรรม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ การลงโทษในหน่วยงานเป็นไปตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ

3.5 ด้านการแก้ไขความขัดแย้ง โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ความขัดแย้งในองค์การสามารถแก้ไขได้โดยไม่นำไปสู่ปัญหาทะเลาะวิวาทหรือเหตุการณ์บานปลาย มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ได้รับโอกาสให้แสดงความคิดเห็นที่ขัดแย้งได้หากมีเหตุผลเพียงพอ

3.6 ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า หน่วยงานมีการนำผลการประเมินมาตรฐานปฏิบัติงานไปปรับปรุงการทำงานอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือบุคลากรส่วนใหญ่ปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จตามมาตรฐาน

3.7 ด้านความจงรักภักดีต่อองค์การ โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทำงานโดยคำนึงถึงประโยชน์ของหน่วยงานมากกว่าผลประโยชน์ส่วนตัว มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ หน่วยงานให้บริการที่มีคุณภาพแก่ผู้รับบริการและสร้างความภูมิใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน

3.8 ด้านการยอมรับความเสี่ยงในงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า หน่วยงานกำหนดมาตรฐานการทำงานไว้สูงเกินกว่าที่ผู้ปฏิบัติจะปฏิบัติได้ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ มีการดำเนินงานที่ลัดขั้นตอนหรือยกเว้นกฎระเบียบในบางครั้งเพื่อให้ได้ผลการดำเนินงานรวดเร็ว

4. การเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานกับคุณภาพชีวิตและบรรยากาศการทำงานของพนักงานรักษาความปลอดภัย ท่าอากาศยานหาดใหญ่

4.1 ผลการเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานรักษาความปลอดภัย จำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา ภูมิลำเนาเดิม ประสบการณ์ในการทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

4.2 ผลการเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานรักษาความปลอดภัยที่มีสถานภาพต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรมแตกต่างกัน ได้แก่ พนักงานรักษาความปลอดภัยที่มีสถานภาพสมรส และพนักงานรักษาความปลอดภัยที่มีสถานภาพหม้าย/หย่าร้าง มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4.3 ผลการเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานรักษาความปลอดภัยที่ประเภทของพนักงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะแตกต่างกัน ได้แก่ พนักงานรักษาความปลอดภัย ที่เป็นพนักงานท่าอากาศยานหาดใหญ่และลูกจ้างท่าอากาศยานหาดใหญ่ มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4.4 ผลการเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับบรรยากาศการทำงานของพนักงานรักษาความปลอดภัย พบว่า พนักงานที่มีอายุ ระดับการศึกษา ประเภทของพนักงาน ภูมิลำเนาเดิม ประสบการณ์ในการทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

4.5 ผลการเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับบรรยากาศการทำงานของพนักงานรักษาความปลอดภัย ที่มีสถานภาพต่างกัน มีความคิดเห็นต่อบรรยากาศการทำงานด้านการให้รางวัลและการลงโทษ และด้านการยอมรับ

ความเสี่ยงในงานแตกต่างกัน ได้แก่ พนักงานรักษาความปลอดภัย ที่มีสถานภาพสมรส และพนักงานรักษาความปลอดภัยที่มีสถานภาพหม้าย/หย่าร้าง มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5. การหาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตกับบรรยากาศการทำงานของพนักงานรักษาความปลอดภัย ท่าอากาศยานหาดใหญ่ โดยภาพรวมคุณภาพชีวิตมีความสัมพันธ์กับบรรยากาศการทำงานของพนักงานรักษาความปลอดภัย ท่าอากาศยานหาดใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า คุณภาพชีวิตด้านการได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม มีความสัมพันธ์ทางบวกสูงสุดกับบรรยากาศการทำงาน ด้านความท้าทายและความรับผิดชอบ (r = 0.894)

6. ความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตและบรรยากาศการทำงานของพนักงานรักษาความปลอดภัย ท่าอากาศยานหาดใหญ่

สภาพปัญหาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานและบรรยากาศการทำงานของพนักงานรักษาความปลอดภัย ท่าอากาศยานหาดใหญ่ ด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน พนักงานยังมีสวัสดิการด้านสุขภาพของตนเองและครอบครัวไม่เพียงพอ และด้านบรรยากาศในการทำงาน พนักงานรักษาความปลอดภัยต้องให้บริการกับลูกค้าที่มาใช้บริการท่าอากาศยานหาดใหญ่จำนวนมาก จึงจำเป็นต้องควบคุมอารมณ์และแก้ไขสถานการณ์เฉพาะได้

ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานและบรรยากาศในการทำงานของพนักงานท่าอากาศยานหาดใหญ่ มีดังนี้

1. พัฒนาศักยภาพของพนักงานทางด้านจิตใจให้เป็นคนดี มีคุณธรรม มีจิตสำนึกที่ดีต่อสังคมส่วนรวม

2. พัฒนาทุกคนให้สามารถคิดวิเคราะห์บนหลักของเหตุผล มีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องอย่างตลอดชีวิต มีโลกทัศน์กว้าง รวมทั้งมีประสิทธิภาพสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทางด้านเศรษฐกิจและสังคม

3. ส่งเสริมให้พนักงานมีคุณภาพพลานามัยดีถ้วนหน้า มีความรู้ความเข้าใจ และมีความสามารถในการป้องกันโรคและดูแลสุขภาพของตนเองและครอบครัวได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4. เสริมสร้างโอกาสให้พนักงานทุกกลุ่มได้รับการคุ้มครองช่วยเหลือ และได้รับบริการพื้นฐานทางสังคมทุกด้านอย่างเหมาะสมทั่วถึงและเป็นธรรม เพื่อให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างปกติสุขและสมศักดิ์ศรี

ผลการสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานรักษาความปลอดภัย ท่าอากาศยานหาดใหญ่ ดังต่อไปนี้

1. คุณภาพชีวิตด้านการได้รับค่าตอบแทน จะเพียงพอต่อความต้องการหรือความจำเป็น ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับสภาวะทางเศรษฐกิจในปัจจุบัน ด้วยราคาเครื่องใช้อุปโภค บริโภคต่าง ๆ ราคาสูงขึ้น ค่าใช้จ่ายสูง เงินเดือนค่าตอบแทนพอใช้แต่ไม่มีเหลือเก็บ

2. คุณภาพชีวิตด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความพึงพอใจด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น แสงสว่าง อุณหภูมิ อยู่ในสภาพที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน พึงพอใจในเครื่องมือเครื่องใช้ หรืออุปกรณ์ของใช้ที่มีเพียงพอและเหมาะสมในการปฏิบัติงาน

3. คุณภาพชีวิตด้านการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงาน มีความพอใจด้านสภาพงาน งานที่รับผิดชอบมีความสำคัญและมีความหมายต่อหน่วยงานมาก ทำงานด้วยความกระตือรือร้น ถ้าปริมาณงานที่รับผิดชอบน้อยลงกว่านี้จะทำงานได้อย่างเต็มที่และจะได้ผลดีกว่านี้

4. คุณภาพชีวิตด้านลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ลักษณะงานเปิดโอกาสให้มีอิสระ มีความเป็นตัวของตัวเองในการทำงาน

5. คุณภาพชีวิตด้านลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน องค์การให้ความสำคัญกับการทำงานร่วมกันและได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน

6. คุณภาพชีวิตด้านลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม หัวหน้าให้ความเสมอภาค และให้โอกาสได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับงาน

7. คุณภาพชีวิตด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม มีวันหยุดพักผ่อนอย่างเหมาะสมและมีความสุขกับชีวิตการทำงานในปัจจุบัน

8. คุณภาพชีวิตด้านลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง องค์การมีส่วนช่วยเหลือสังคมส่วนรวม และภูมิใจที่ได้มีส่วนร่วมในการทำประโยชน์ต่อสังคม

ผลการสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างเกี่ยวกับบรรยากาศการทำงานของพนักงานรักษาความปลอดภัย ท่าอากาศยานหาดใหญ่ ดังต่อไปนี้

1. บรรยากาศการทำงานด้านโครงสร้างองค์การ กฎระเบียบ และข้อบังคับมีความเหมาะสม องค์การมีการกำหนดเป้าหมายชัดเจน ง่ายต่อการนำไปปฏิบัติ

2. บรรยากาศการทำงานด้านความท้าทายและความรับผิดชอบ ได้ใช้ความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถ เน้นให้แก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าด้วยตนเอง

3. บรรยากาศการทำงานด้านความอบอุ่นและการสนับสนุนได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงาน เมื่อเกิดปัญหาระหว่างปฏิบัติงาน ทุกคนร่วมมือกันแก้ไข

4. บรรยากาศการทำงานด้านการให้รางวัลและการลงโทษ มีการประเมินผลการปฏิบัติงานจากความดีความชอบ ได้รับการเลื่อนตำแหน่งตามความสามารถ

5. บรรยากาศการทำงานด้านการแก้ไขความขัดแย้ง แสดงความคิดเห็นที่ขัดแย้งได้หากมีเหตุผลเพียงพอ คนในองค์การมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหา

6. บรรยากาศการทำงานด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน มีการปรับปรุงมาตรฐานการทำงานอยู่เสมอ มีการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานอย่างเป็นรูปธรรม

7. บรรยากาศการทำงานด้านความจงรักภักดีต่อองค์การ พอใจและมีความสุขที่ได้ปฏิบัติงานที่สถานทำงานแห่งนี้ องค์การให้บริการที่มีคุณภาพแก่ผู้รับบริการและสร้างความภูมิใจแก่พนักงาน

8. บรรยากาศการทำงานด้านการยอมรับความเสี่ยงในงาน พร้อมที่จะเผชิญกับปัญหาที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน พร้อมที่จะยอมรับความเสี่ยงในการทำงานที่ไม่ได้ตามมาตรฐาน

อภิปรายผล

ในการศึกษาคุณภาพชีวิตและบรรยากาศการทำงานของพนักงานรักษาความปลอดภัย ท่าอากาศยานหาดใหญ่ อภิปรายผลได้ดังนี้

1. ผลการศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานรักษาความปลอดภัยท่าอากาศยานหาดใหญ่เป็นรายด้าน โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่

เพียงพอและยุติธรรม และสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด เป็นเพราะว่าพนักงานรักษาความปลอดภัยท่าอากาศยานหาดใหญ่ ทำงานเป็นไปอย่างมีคุณภาพ และมีประสิทธิภาพ องค์การมีการตอบสนองความต้องการและความพึงพอใจของบุคคลในการทำงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งพิจารณาได้จากความปลอดภัยจากการทำงาน การมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน สภาพแวดล้อมของงาน ค่าตอบแทนในงานและการผสมผสานระหว่างชีวิตและงาน อันไปสู่การดำเนินชีวิตอย่างมีความสุข เพื่อนำไปสู่ประสิทธิผลขององค์การและคุณภาพในการทำงานของพนักงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ลัดดาวัลย์ สกุลสุข (2550) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานที่ปฏิบัติงาน ณ ท่าอากาศยานกรุงเทพ บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน ด้านสภาพการปฏิบัติงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ และสุขภาพของพนักงาน ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านการปฏิบัติงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับผู้อื่นภายในองค์การ และด้านลักษณะงานที่มีคุณค่าต่อสังคม อยู่ในระดับสูง ยกเว้น ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง ด้านสิทธิส่วนบุคคล และด้านการดำเนินชีวิตที่สมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว อยู่ในระดับปานกลาง

2. ผลการศึกษาเกี่ยวกับบรรยากาศการทำงานของพนักงานรักษาความปลอดภัย ท่าอากาศยานหาดใหญ่ โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการยอมรับความเสี่ยงในงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด เป็นเพราะว่าบรรยากาศองค์การเป็นเรื่องที่มีความสำคัญ องค์การจึงให้ความสำคัญกับบรรยากาศการทำงาน องค์การมีการบริหารจัดการความเสี่ยงด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานเพื่อป้องกันอันตรายที่อาจส่งผลต่อผู้ปฏิบัติงาน ผู้โดยสาร ผู้ประกอบการ ผู้รับเหมา และทรัพย์สินของท่าอากาศยาน โดยกำหนดมาตรการต่าง ๆ ในการป้องกันควบคุมและยกระดับความเสี่ยงให้อยู่ในเกณฑ์ที่ยอมรับได้ และถือเป็นหน้าที่ความรับผิดชอบของพนักงานที่จะต้องเจอสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีความเสี่ยง สอดคล้องกับแนวคิดองค์ประกอบหรือมิติของบรรยากาศการทำงานในองค์การของ ลิตวินและสตริงเจอร์ (Litwin & Stringer, 1968) อธิบายถึงการรับรู้ของสมาชิกในองค์การที่มีต่อองค์ประกอบของบรรยากาศองค์การแต่ละด้านว่า จะมีแรงจูงใจทั้ง 3 ด้านหรือด้านใดด้านหนึ่งเป็นแรงกระตุ้น ซึ่งแรงจูงใจเหล่านี้จะมีผลต่อการรับรู้องค์ประกอบในแต่ละด้านแตกต่างกันไป เนื่องจากบุคคลมีความต้องการด้านแรงจูงใจที่แตกต่างกัน ดังนั้น การรับรู้ถึงบรรยากาศการทำงานในองค์การของแต่ละบุคคลจึงแตกต่างกัน แต่สามารถนำมาประเมินหรือวิเคราะห์ให้เห็นภาพรวมของบรรยากาศการทำงานในองค์การนั้นได้ องค์ประกอบของบรรยากาศการทำงานในองค์การของ ลิตวินและสตริงเจอร์ (Litwin & Stringer, 1968) คือ 1) โครงสร้างขององค์การ (Structure) ทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ องค์ประกอบของบรรยากาศองค์การด้านนี้เป็นการรับรู้ของผู้ที่ปฏิบัติงานที่มีต่อลักษณะทางโครงสร้างขององค์การเกี่ยวกับสายการบังคับบัญชา การปกครองกฎระเบียบข้อบังคับ ความชัดเจนของการแบ่งงาน ข้อจำกัดของแต่ละสถานการณ์ในงาน ปริมาณและรายละเอียดเกี่ยวกับข้อมูลข่าวสารที่องค์การออกมาว่าเป็นข้อจำกัดและเป็นอุปสรรคทำให้งานล่าช้าหรือไม่ โดยทั่วไปแล้ว โครงสร้างที่มีลักษณะเป็นทางการ มีสายการบังคับบัญชามีกฎระเบียบแสดงชัดเจน จะมีระยะห่างระหว่างสังคมเพิ่มขึ้น ซึ่งจะมีผลต่อระดับบรรยากาศองค์กรด้านนี้และจะมีผลต่อพฤติกรรมของบุคคล 2) ความท้าทายและความรับผิดชอบ (Challenge and Responsibility) เป็นการรับรู้ของบุคคลเกี่ยวกับความท้าทายของงาน และความรู้สึกเกี่ยวกับความสำเร็จของงานเป็นปัจจัยที่สำคัญ ปัจจัยทางด้าน

ความท้าทายจะเกี่ยวข้องโดยตรงต่อการพัฒนาในเรื่องของแรงจูงใจทางด้านความสำเร็จของพนักงาน และบรรยากาศที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรับผิดชอบในงานสูง 3) ความอบอุ่นและการสนับสนุน (Warmth and Support) เป็นการวัดความสำคัญทางด้านการส่งเสริมแทนที่จะเป็นการลงโทษในการปฏิบัติงาน ความอบอุ่นและการสนับสนุนที่มีอยู่ในองค์การจะช่วยลดความกังวลในส่วนที่เกี่ยวข้องกับงานลงได้ พนักงานย่อมต้องการบรรยากาศที่มีความอบอุ่นและการสนับสนุน โดยเฉพาะอย่างยิ่งพนักงานใหม่จะกระตุ้นแรงจูงใจทางความสัมพันธ์ได้ จึงมีความจำเป็นอย่างมากสำหรับบรรยากาศเช่นนี้ และ 4) การให้รางวัลและการลงโทษ (Reward and Punishment) เป็นการวัดการรับรู้ของบุคคลเกี่ยวกับการให้ความสำคัญกับรางวัลแทนการลงโทษ ซึ่งจะเป็นสิ่งกระตุ้นความสนใจของพนักงานทางด้านความสำเร็จ และความผูกพันได้ และจะช่วยลดความล้มเหลวในการทำงาน การให้รางวัลย่อมแสดงให้เห็นว่ายอมรับหรือเห็นด้วยกับพฤติกรรมที่เกิดขึ้น ในขณะที่การลงโทษเป็นสิ่งที่แสดงถึงการไม่ยอมรับในพฤติกรรมนั้น ซึ่งในสถานการณ์ของการทำงานในองค์การ การจัดบรรยากาศการให้รางวัลจะดีกว่าการลงโทษ เพราะเป็นสิ่งที่คนชื่นชมมากกว่าระบบการให้รางวัลที่มีรูปแบบชัดเจน คำนึงถึงการปฏิบัติงานเป็นหลักและมีการประเมินการให้รางวัลที่ยุติธรรมจะทำให้เกิดการกระตุ้นแรงจูงใจด้านความสำเร็จขึ้น เพราะรางวัลที่ได้รับถือเป็นความสำเร็จของแต่ละบุคคล ทำให้ลดความกลัวที่จะล้มเหลวในการทำงาน

3. ผลการเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับคุณภาพชีวิต และบรรยากาศการทำงานของพนักงานรักษาความปลอดภัย ท่าอากาศยานหาดใหญ่ จำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา ภูมิลำเนาเดิม ประสบการณ์ในการทำงาน และ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

ผลการเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานรักษาความปลอดภัย ที่มีสถานภาพต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรมแตกต่างกัน ได้แก่ พนักงานรักษาความปลอดภัยที่มีสถานภาพสมรส และพนักงานรักษาความปลอดภัยที่มีสถานภาพหม้าย/หย่าร้าง มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ปัจจัยส่วนบุคคลกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานรักษาความปลอดภัยที่มีประเภทของพนักงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะแตกต่างกัน ได้แก่ พนักงานรักษาความปลอดภัย ที่เป็นพนักงานท่าอากาศยานหาดใหญ่ และลูกจ้างท่าอากาศยานหาดใหญ่ มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ปัจจัยส่วนบุคคลกับบรรยากาศการทำงานของพนักงานรักษาความปลอดภัยที่มีสถานภาพต่างกัน มีความคิดเห็นต่อบรรยากาศการทำงาน ด้านการให้รางวัลและการลงโทษ และด้านการยอมรับความเสี่ยงในงานแตกต่างกัน ได้แก่ พนักงานรักษาความปลอดภัยที่มีสถานภาพสมรส และพนักงานรักษาความปลอดภัยที่มีสถานภาพหม้าย/หย่าร้าง มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อาจเป็นเพราะ ค่าตอบแทนที่ได้รับจากการปฏิบัติงานนั้น จะต้องมีความเพียงพอในการดำรงชีวิตตามมาตรฐานการครองชีพที่สมเหตุสมผลในสังคมนั้น ๆ สำหรับค่าตอบแทนที่มีความยุติธรรม ก็เกิดจากการเปรียบเทียบค่าตอบแทนจากการทำงานในตำแหน่งหน้าที่และความรับผิดชอบที่คล้ายคลึงกัน สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ และสภาพการทำงานที่มีความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ส่วนบรรยากาศการทำงานมีความสำคัญต่อองค์การ เพราะบรรยากาศการทำงานขององค์การเป็นตัวกำหนดและการวัดผลการทำงานขององค์การ บรรยากาศการทำงานขององค์การที่ดีจะส่งผลให้บุคคลมีการทำงานที่ดียิ่งขึ้น สิ่งที่จะสร้างให้เกิดบรรยากาศที่ดีเหมาะแก่การทำงาน ได้แก่

การมีผู้บังคับบัญชาที่ดี การที่สมาชิกในองค์การมีขวัญและกำลังใจในการทำงานดี รวมทั้งการที่องค์การมีสภาพแวดล้อมทางกายภาพ ทางสังคม และทางจิตใจดี เพียงพอที่จะเสริมสร้างให้เกิดบรรยากาศที่ดีได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ลัดดาวัลย์ สกุลสุข (2550) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานที่ปฏิบัติงาน ณ ท่าอากาศยานกรุงเทพ บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน ด้านสภาพการปฏิบัติงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ และสุขภาพของพนักงาน ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านการปฏิบัติงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับผู้อื่นภายในองค์การ และด้านลักษณะงานที่มีคุณค่าต่อสังคม อยู่ในระดับสูง ยกเว้นด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง ด้านสิทธิส่วนบุคคล และด้านการดำเนินชีวิตที่สมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว อยู่ในระดับปานกลาง ผลการเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน พบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส และระดับตำแหน่งที่แตกต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน

4. ผลการหาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตกับบรรยากาศการทำงานของพนักงานรักษาความปลอดภัยท่าอากาศยานหาดใหญ่ โดยภาพรวมคุณภาพชีวิตมีความสัมพันธ์กับบรรยากาศการทำงานของพนักงานรักษาความปลอดภัยท่าอากาศยานหาดใหญ่ อาจเป็นเพราะ คุณภาพชีวิตมีความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ที่จะตอบสนองความต้องการทางกาย จิตใจ สังคม และความพึงพอใจของบุคคลในการทำงาน ดำเนินชีวิตอย่างมีความสุข เพื่อนำไปสู่ประสิทธิผลขององค์การและคุณภาพในการทำงานของพนักงาน นอกจากนี้ บรรยากาศการทำงานองค์การที่ดีจะส่งผลให้บุคคลมีการทำงานที่ดียิ่งขึ้น สิ่งที่จะสร้างให้เกิดบรรยากาศที่ดีเหมาะแก่การทำงานได้แก่ การมีการบังคับบัญชาที่ดี การที่สมาชิกในองค์การมีขวัญ และกำลังใจในการทำงานที่ดีรวมทั้งการที่องค์การมีสภาพแวดล้อมทางกายภาพ ทางสังคม และทางจิตใจที่ดีเพียงพอที่จะสร้างเสริมให้เกิดบรรยากาศที่ดีได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ เอื้ออารีย์ เพชรสุวรรณ (2555) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง พบว่า การที่ผู้บริหารให้ความสำคัญต่อการธำรงรักษาไว้ซึ่งสมาชิกขององค์การให้โอกาสในการร่วมคิดร่วมสร้างสรรค์วิธีการทำงาน การรับทราบผลการประเมินของตนเองจากผู้บังคับบัญชา สภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน และเครื่องมือที่มีอย่างเพียงพอ ปัจจัยเหล่านี้จะช่วยส่งเสริมให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานดีขึ้น และยังสอดคล้องกับองค์ประกอบหรือตัวบ่งชี้คุณภาพชีวิตการทำงาน ของ วอลตัน (Walton, 1973) ได้ชี้ให้เห็นถึงปัจจัยที่มีผลต่อการสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานนั้นว่าประกอบไปด้วยเงื่อนไต่าง ๆ อยู่ 8 ประการ คือ 1) การได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม (Adequate and Fair Compensation) คือ ค่าตอบแทนที่ได้รับจากการปฏิบัติงานนั้น จะต้องมีความเพียงพอในการดำรงชีวิตตามมาตรฐานการครองชีพที่สมเหตุสมผลในสังคมนั้น ๆ สำหรับค่าตอบแทนที่มีความยุติธรรม ก็เกิดจากการเปรียบเทียบค่าตอบแทนจากการทำงานในตำแหน่งหน้าที่และความรับผิดชอบที่คล้ายคลึงกันหรือเปรียบเทียบจากผลการปฏิบัติงานที่เท่าเทียมกัน 2) สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (Safe and Healthy Working Condition) ผู้ปฏิบัติงานไม่ควรอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ไม่ดี ทั้งต่อร่างกายและการทำงานควรจะมีการกำหนดมาตรฐานเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมสุขภาพ ซึ่งรวมถึงการควบคุมเกี่ยวกับเสียง การรบกวนทางสายตา และควรจะได้กำหนดมาตรฐานที่แน่นอนเกี่ยวกับการคงไว้ซึ่งสภาพแวดล้อมที่จะส่งเสริมสุขภาพและปลอดภัยซึ่งเป็นการควบคุมสภาพทางกายภาพ 3) ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน (Growth and Security) ควร

ให้ความสนใจการให้พนักงานได้รักษาหรือเพิ่มความสามารถในการทำงานของเขามากกว่าที่จะคอยเป็นผู้นำให้เขาทำตาม จะต้องมีการมอบหมายงานใหม่หรืองานที่ต้องความรู้และทักษะที่เพิ่มขึ้นอีกในอนาคต จะต้องเปิดโอกาสให้มีการพัฒนาภายในองค์การ ในสายงาน มีแนวทางหรือโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้น 4) โอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล (Development of Human Capacities) คือ โอกาสในการพัฒนาและการใช้ความสามารถของพนักงานในการปฏิบัติงานตามทักษะและความรู้ที่มี ซึ่งจะทำให้พนักงานรู้สึกว่าตนมีคุณค่าและรู้สึกท้าทายในการทำงาน ได้ใช้ความสามารถในการทำงานเต็มที่ รวมทั้งความรู้สึกว่ามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน มีความเชื่อมั่นในตนเอง และเมื่อมีปัญหาก็จะสามารถแก้ไขตอบสนองในรูปแบบการดำเนินชีวิตที่เหมาะสม พึงกระทำเป็นผลให้บุคคลประสบความสำเร็จในชีวิต 5) การบูรณาการทางสังคม หรือ การทำงานร่วมกัน (Social Integration) คือ การที่ผู้ปฏิบัติรู้สึกว่ามีคุณค่า ได้รับการยอมรับ และร่วมมือกันทำงานจากกลุ่มเพื่อนร่วมงาน รู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มเพื่อนร่วมงาน มีการเปิดเผยตนเอง มีบรรยากาศในการทำงานที่ดี ไม่มีการแบ่งชั้นวรรณะในหน่วยงาน ปราศจากการมีอคติและการทำลายซึ่งกันและกัน 6) ประชาธิปไตยในองค์การ (Constitutionalism) คือ พนักงานมีสิทธิอะไรบ้างและจะปกป้องสิทธิของตนเองได้อย่างไร ทั้งนี้ย่อมขึ้นอยู่กับวัฒนธรรมขององค์การนั้น ๆ ว่ามีความเคารพในสิทธิส่วนตัวมากน้อยเพียงใด ยอมรับในความขัดแย้งทางความคิด รวมทั้งวางมาตรฐานการให้ผลตอบแทนที่ยุติธรรมแก่พนักงาน และมีการจัดเตรียมงานให้เกิดความเหมาะสมและมีความสัมพันธ์กัน เป็นองค์ประกอบหนึ่งของการบ่งชี้คุณภาพชีวิตการทำงาน 7) ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว (Total Life Space) คือ บุคคลจะต้องจัดความสมดุลให้เกิดขึ้นในชีวิต โดยจะต้องจัดสรรบทบาทให้สมดุล ได้แก่ การแบ่งเวลา อาชีพ การเดินทาง ซึ่งจะต้องมีสัดส่วนที่เหมาะสมระหว่างการใช้เวลาว่างของตนเองและครอบครัว รวมทั้งความก้าวหน้าในอาชีพ และ 8) ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม (Social Relevance) คือ การที่พนักงานมีความรู้สึกว่ากิจกรรมหรืองานที่ทำนั้นเป็นประโยชน์ต่อสังคม มีความรับผิดชอบต่อสังคม รวมทั้งองค์การของตนได้ทำประโยชน์ให้สังคม เป็นการเพิ่มคุณค่าความสำคัญของอาชีพและเกิดความรู้สึกภูมิใจในองค์การของตน ตัวอย่างเช่น ความรู้สึกของพนักงานที่รับรู้ว่าหน่วยงานของตนมีความรับผิดชอบต่อสังคมในด้านการผลิต การกำจัดของเสีย วิธีการด้านการตลาด และการมีส่วนร่วมในการรณรงค์ด้านการเมืองและอื่น ๆ

5. การสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างเกี่ยวกับปัญหาและข้อเสนอแนะของคุณภาพชีวิตและบรรยากาศการทำงานของพนักงานรักษาความปลอดภัย ท่าอากาศยานหาดใหญ่ พบว่า ด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน พนักงานได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอต่อความต้องการความจำเป็นตามสภาวะทางเศรษฐกิจ มีเงินเดือนค่าตอบแทนพอใช้แต่ไม่มีเหลือเก็บ มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน มีเครื่องมือเครื่องใช้ หรืออุปกรณ์ของใช้ที่มีเพียงพอและเหมาะสมในการปฏิบัติงาน พนักงานมีความพอใจด้านสภาพงาน และงานที่รับผิดชอบมีความสำคัญ ลักษณะงานส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน องค์การให้ความสำคัญกับการทำงานร่วมกัน ได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน โดยตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม หัวหน้าให้ความเสมอภาคและให้โอกาสได้แสดงว่าคิดเห็นเกี่ยวกับงาน มีความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม มีวันหยุดพักผ่อนอย่างเหมาะสม มีความสุขกับชีวิตการทำงานในปัจจุบัน และองค์การมีส่วนช่วยเหลือสังคมส่วนรวม และภูมิใจที่ได้มีส่วนร่วมในการทำประโยชน์ต่อสังคม ด้านบรรยากาศการทำงานของพนักงาน มีบรรยากาศการทำงานด้านโครงสร้างองค์การ กฎระเบียบ และข้อบังคับมีความเหมาะสม องค์การมีการ

กำหนดเป้าหมายชัดเจน ง่ายต่อการนำไปปฏิบัติพนักงานได้ใช้ความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถ เน้นให้แก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าด้วยตนเอง ได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงาน เมื่อเกิดปัญหาระหว่างปฏิบัติงาน ทุกคนร่วมมือกันแก้ไข มีการประเมินผลการปฏิบัติงานจากความดีความชอบ ได้รับการเลื่อนตำแหน่งตามความสามารถ โดยสามารถแสดงความคิดเห็นที่ขัดแย้งได้หากมีเหตุผลเพียงพอ คนในองค์การมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหา มีการปรับปรุงมาตรฐานการทำงานอยู่เสมอ มีการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานอย่างเป็นรูปธรรม และมีความพอใจและมีความสุขที่ได้ปฏิบัติงานที่สถานทำงานแห่งนี้ องค์การให้บริการที่มีคุณภาพแก่ผู้รับบริการและสร้างความภูมิใจแก่พนักงาน และพนักงานพร้อมที่จะเผชิญกับปัญหาที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานพร้อมที่จะยอมรับความเสี่ยงในการทำงานไม่ได้ตามมาตรฐาน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

1. การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม การที่จะให้ค่าตอบแทนเพียงพอต่อการดำรงชีวิตในปัจจุบันนั้น จะขึ้นอยู่กับสภาวะทางเศรษฐกิจในปัจจุบัน ด้วยราคาเครื่องใช้อุปโภค บริโภคราคาสูงขึ้น ค่าใช้จ่ายสูง เงินเดือนค่าตอบแทนพอใช้แต่ไม่มีเหลือเก็บ ดังนั้น เพื่อเป็นการยกระดับคุณภาพชีวิตของพนักงานรักษาความปลอดภัย การท่าอากาศยานหาดใหญ่ ควรพิจารณาปรับเพิ่มค่าตอบแทนของพนักงานให้สูงขึ้น เพื่อให้สอดรับกับสภาวะเศรษฐกิจที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน

2. การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน การท่าอากาศยานหาดใหญ่ ควรส่งเสริมการทำกิจกรรมร่วมกันของพนักงานให้มากขึ้น เพื่อให้พนักงานในการท่าอากาศยานหาดใหญ่ มีความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวเป็นทีมเดียวกัน

3. ด้านบรรยากาศการทำงานของพนักงานรักษาความปลอดภัย ด้านโครงสร้างองค์การ การท่าอากาศยานหาดใหญ่ ควรมีการชี้แจงนโยบายและโครงสร้างทางการบริหารให้ผู้ปฏิบัติงานรับทราบ

4. ด้านบรรยากาศการทำงานของพนักงานรักษาความปลอดภัย ด้านการให้รางวัลและการลงโทษ การลงโทษในการท่าอากาศยานหาดใหญ่ ควรให้เป็นไปตามกฎ ระเบียบ และข้อบังคับ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยต่อไป

1. ควรศึกษาติดตามผลคุณภาพชีวิตและบรรยากาศการทำงานของพนักงานรักษาความปลอดภัยท่าอากาศยานหาดใหญ่ ทุกปี เพื่อปรับปรุงแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น และเพื่อพัฒนาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้มีมากยิ่งขึ้น

2. ควรศึกษาโครงสร้างองค์การและปัจจัยอื่น ๆ ที่ส่งผลกระทบต่อระดับคุณภาพชีวิตและบรรยากาศการทำงานของพนักงานรักษาความปลอดภัย ท่าอากาศยานหาดใหญ่

3. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจพนักงานรักษาความปลอดภัยท่าอากาศยานหาดใหญ่ เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนปัจจัยเกื้อหนุนได้ตรงกับความต้องการ

เอกสารอ้างอิง

การท่าอากาศยานแห่งประเทศไทย. (2559). *รายงานการพัฒนาอย่างยั่งยืน 2559*. กรุงเทพฯ: การท่าอากาศยานแห่งประเทศไทย.

ธานินทร์ ศิลป์จารุ. (2550). *การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลด้วย SPSS*. กรุงเทพฯ: วีอินเตอร์ปริ้น.

ลัดดาวัลย์ สกุลสุข. (2550). *คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานที่ปฏิบัติงาน ณ ท่าอากาศยานหาดใหญ่ บริษัทท่าอากาศยานหาดใหญ่ จำกัด (มหาชน)* (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.

สมยศ นาวีการ. (2547). *การบริหารการพัฒนาองค์การและการจูงใจ*. กรุงเทพฯ: กรุงสยามการพิมพ์.

ส่วนมาตรฐานท่าอากาศยาน และอาชีวอนามัย ท่าอากาศยานหาดใหญ่. (2560). *คู่มือกฎระเบียบ ข้อบังคับ และความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน และการปฏิบัติในภาวะฉุกเฉิน*. สงขลา: การท่าอากาศยานหาดใหญ่.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2554). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 11 พ.ศ. 2555 - 2559*. จาก http://www.sc. mahidol.ac.th

อนิวัช แก้วจำนงค์. (2552). *การจัดการทรัพยากรมนุษย์*. สงขลา: มหาวิทยาลัยทักษิณ.

เอื้ออารีย์ เพชรสุวรรณ. (2555). คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง. *วารสารเกื้อการุณย์*, *19*(2), 103 - 117.

Litwin, G. H., & Stringer, R. A. (1968). *Motivation and organization climate*. Boston : Harvard University.

Walton, R. E. (1973). Quality of working life: What is it. *Sloan Management Review*, *15*(10), 12-16.