

การจัดการคุณภาพชีวิตพนักงานท่าอากาศยานของรัฐขณะเกิดโควิด-19 ที่ต้องทำงานที่บ้านสลับกับท่าอากาศยาน

Quality of life management of government airport employees during the covid-19 outbreak having to alternate between working from home and working at the airport

Received 31 May 2022

Revised 31 May 2022

Accepted 18 July 2022

ธีรวัฒน์ หังสพฤกษ์¹, รักเกียรติ อินทับทัน¹,
มะดาโอะ สุธลง², และ ภาณยู สุกุลประดิษฐ์¹
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์¹
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี²

Theerawat Hungsapruet¹, Rakkiat Intabtan¹,
Madaoh Sulong², and Parunyoo Sakulpradit¹
Prince of Songkla University¹

Rajamangala University of Technology Thanyaburi²

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อการศึกษาเปรียบเทียบผลของการจัดการคุณภาพชีวิตก่อนและขณะเกิดโรคโควิด-19 ที่ต้องทำงานที่บ้านสลับกับท่าอากาศยาน โดยกลุ่มตัวอย่างมีจำนวน 175 คน การวิจัยเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ผลการวิจัยพบว่า การจัดการคุณภาพชีวิตของพนักงานท่าอากาศยานขนาดใหญ่ มีความพึงพอใจมากกว่าขณะเกิดโรคระบาดโควิด-19 จำนวน 4 ข้อ น้อยกว่า จำนวน 1 ข้อ และไม่แตกต่างกัน จำนวน 3 ข้อ งานวิจัยนี้มีประโยชน์ต่อผู้บริหารที่จะทำการเตรียมรับปรับตัว ปรับการทำงานต่าง ๆ เมื่อเกิดวิกฤติขึ้นมาอีกครั้ง และเป็นประโยชน์ต่อตัวพนักงานที่จะทราบล่วงหน้าว่าอะไรจะเกิดกับตัวเองในการทำงาน เพื่อป้องกันแก้ไขไว้ล่วงหน้า

คำสำคัญ: ท่าอากาศยาน, คุณภาพชีวิต, โควิด-19, ความสุขในการทำงาน, การจัดการ

Abstract

The goal of this study was to compare the effects of quality-of-life management on employees who had to alternate between working from home and working at the airport before and after the commencement of COVID-19. A total of 175 participants were included in the study. The investigation was conducted in a quantitative manner. The findings revealed

that before the COVID-19 epidemic, Hat Yai Airport personnel were more satisfied with 4 items than they were with 1 item, and there were no variations in their satisfaction with 3 items. This research will help CEOs modify themselves and their varied functions in the event of another catastrophe. Employees also benefit from knowing what will happen at work and being able to anticipate changes.

Keywords: Airport, Quality of life, COVID-19, Satisfaction at work, Management

บทนำ

เมื่อมีการปฏิวัติอุตสาหกรรม โดยนำเครื่องจักรเข้ามาใช้มีผลทำให้คนงานทำงานหนักมากขึ้น จนเกิดความขัดแย้งของฝ่ายบริหารและพนักงาน การแก้ปัญหาความขัดแย้งนี้ในยุโรปแก้ไขโดยปรับปรุงคุณภาพชีวิตพนักงานให้ดีขึ้น (Delamotte and Takezawa, 1984) ซึ่งสอดคล้องกับประเทศอเมริกา ที่ฝ่ายบริหารสนใจคุณภาพชีวิตการทำงานของคนงานมากขึ้น (Deloitte, 2021) เพื่อลดความขัดแย้ง โดยที่นักวิชาการที่เสนอองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงาน ได้แก่ วอลตัน ซึ่งมีวิธีการสร้างคุณภาพชีวิตการทำงาน 8 ประการ (Walton, 1973, pp. 12-16) หากในองค์กรพนักงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี ความขัดแย้งในองค์กรจะลดลง มีผลทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ ทำให้เศรษฐกิจ องค์กรเติบโต (อรวรรก กล้าหาญ, 2564; ผจญ เฉลิมสาร, 2555)

อย่างไรก็ตาม เมื่อธันวาคม ค.ศ. 2019 เกิดโรคระบาดโควิด-19 ขึ้นที่เมืองอู่ฮั่น ประเทศจีน และจากนั้นระบาดลุกลามไปต่อ ๆ กันไป และเข้าสู่ประเทศไทย เมื่อ ค.ศ. 2020 โดยที่จะติดต่อกันทางการไอล การจาม การพูด ละอองน้ำลาย (มัญญู ลีเชวงวงศ์, 2563) ประเทศไทยจึงออกกฎหมายกักกันออกนอกหลายประการ อาทิเช่น 1) ให้ทำงานที่บ้านสลับกับที่ทำงาน 2) ให้อยู่ห่างกัน 1-2 เมตร 3) ให้ปิดจมูก ปาก ด้วยหน้ากากอนามัย (กระทรวงสาธารณสุข, 2563) นอกจากนั้น ยังกำหนดการให้งดเดินทาง ปิดร้านอาหาร ร้านค้า เป็นระยะ ๆ (คณะกรรมการเฉพาะกิจพิจารณาการผ่อนคลายการบังคับใช้มาตรการในการป้องกันและยับยั้งการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (โควิด-19), 2563) โดยที่ความสุขของคนไทย จากปี พ.ศ. 2549 มีความสุขร้อยละ 56.9 ลดลงมาเหลือความสุข ร้อยละ 52.4 (โพสต์ทูเดย์, 2563) กล่าวโดยสรุป การเกิดโรคระบาดโควิด-19 มีผลทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานลดลง

ในงานวิจัยนี้ มุ่งเน้นศึกษาความสุขในการทำงานของคนงานท่าอากาศยาน ด้วยท่าอากาศยานเป็นที่ขึ้นลงของเครื่องบิน และเป็นส่วนที่รองรับนักท่องเที่ยวที่เคยนำเงินเข้าประเทศไทย เป็นอันดับหนึ่ง (การท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย, 2563) และท่าอากาศยานที่ศึกษานี้ มุ่งเน้นท่าอากาศยานสังกัดกรมการบิน และกำหนดกลุ่มเป้าหมายที่ท่าอากาศยานขนาดใหญ่ ด้วยเป็นท่าอากาศยานที่มีทั้งคนไทย และต่างประเทศ เดินทางเข้าออก เพื่อติดต่อบริการในภาคใต้และการท่องเที่ยว (หอการค้าจังหวัดสงขลา, 2563) ขณะเกิดโรคระบาดพนักงานท่าอากาศยานขนาดใหญ่มีคุณภาพชีวิตการทำงาน หรือความสุขอย่างไร ด้วยจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ และเศรษฐกิจ ขณะเกิดโรคระบาดโควิด-19 และต่อเนืองหลังจากโควิด-19 หาย ก็อาจจะเป็นไปได้

วัตถุประสงค์

เพื่อศึกษาเปรียบเทียบผลของการจัดการคุณภาพชีวิต ก่อนและขณะเกิดโรคระบาดโควิด-19 ที่ต้องทำงานที่บ้านสลับกับทำอากาศยาน

สมมติฐาน (ถ้ามี)

คุณภาพชีวิตการทำงานก่อนโควิด-19 มากกว่า คุณภาพชีวิตการทำงานขณะเกิดโควิด-19

ประโยชน์ที่ได้รับ

ได้แนวทางให้ผู้บริหารดำเนินการในการทำให้เกิดคุณภาพชีวิตที่ดีแก่พนักงาน

บททวนวรรณกรรม

คุณภาพชีวิตการทำงานของ Walton (1974) มี 8 ประการ ได้แก่ 1) ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอกับงานที่ทำ 2) สภาพทำงานที่ถูกต้องลักษณะ และปลอดภัย 3) โอกาสได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ 4) โอกาสความเจริญก้าวหน้า และความมั่นคงในการทำงาน 5) สิ่งที่ได้จากสังคมหรือความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่ดีในการทำงาน 6) มีประชาธิปไตยในองค์กร 7) ความสมดุลระหว่างการดำเนินชีวิตกับการทำงาน 8) ความภาคภูมิใจในองค์กร

รณชฤดี ป้องกันภัย (2557) ได้วิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ความเจริญก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน ได้แก่ อัตราเงินเดือน ลักษณะงานที่ปฏิบัติการบังคับบัญชา และสภาพแวดล้อมการทำงาน ปัจจัยที่มีอิทธิพลกับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง ได้แก่ ลักษณะที่ปฏิบัติการบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน และชีวิตที่สมดุลระหว่างทำงานกับชีวิตส่วนตัว ได้แก่ ตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ

ศุภา เลหาวิริยะกมล (2558) ได้วิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานทำอากาศยานและการบิน พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ประกอบด้วย การปรับปรุงบรรยากาศของทำอากาศยาน การออกแบบงานใหม่ ๆ การบริหารแบบมีส่วนร่วม การสร้างกลุ่มคุณภาพ

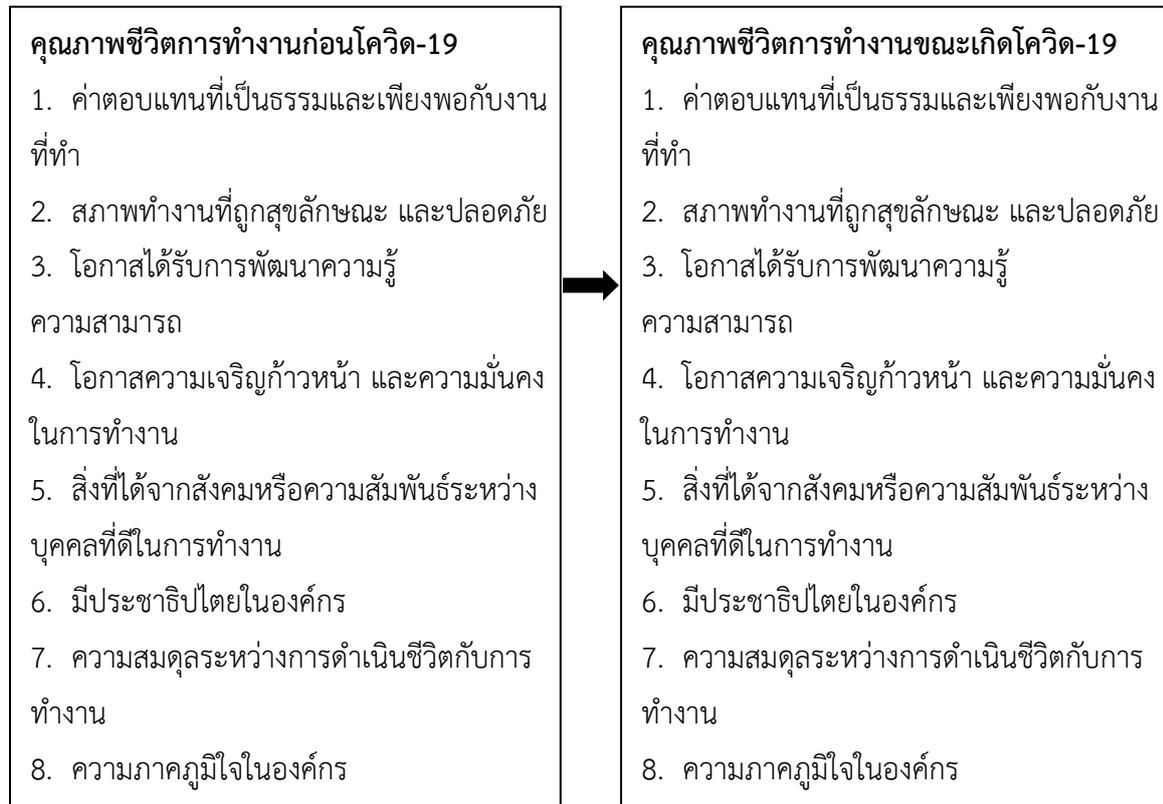
สมพร สังข์เพิ่ม (2555) วิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยขนาดใหญ่ ขนาดองค์กรต่างกัน คุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

นพมาศ คงเมือง (2564) ให้ข้อสังเกตว่า การได้รับพัฒนาตนเองให้เรียนรู้เทคโนโลยีใหม่ ๆ ทันเหตุการณ์ และการส่งข่าวให้ผู้บังคับบัญชาเร็วขึ้น ทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานดีขึ้น

ทะนงศักดิ์ แสงสว่างวัฒนา และณิชนันท์ ศิริไสยาสน (2563) ได้วิจัยพบว่า ชีวิตการทำงานยุคโควิดที่ดีขึ้น หากสามารถปรับเปลี่ยนวิธีทำงานที่บ้าน โดยไม่ต้องไปผจญโรคติดต่อ จากคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน สิ่งหนึ่งที่จะต้องสื่อสารทั้งผู้บริหารไปพนักงาน และพนักงานไปยังผู้บริหาร จะต้องตรงไปตรงมา

ไม่เสแสร้งนำข้อมูลผิดไปสื่อสาร เพราะจะเป็นข่าวปลอม สอดคล้องกับ ธนากร ศรีสุกใส (2565) ที่ให้ข้อสรุปว่า ความรู้ที่จริงไม่มีอะไรมาหักล้างได้

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิด

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและตัวอย่าง

การวิจัยนี้มุ่งศึกษาประชากรที่เป็นพนักงานท่าอากาศยานหาดใหญ่ ด้วยเป็น 16 ท่าอากาศยานของกรมการท่าอากาศยานที่มีความสำคัญทางภาคใต้ตอนล่าง มีพนักงานทั้งหมด 318 คน ดังนั้น กลุ่มตัวอย่างโดยการเปิดตาราง เครปซี และมอร์แกน ที่ความคลาดเคลื่อน 0.05 ได้กลุ่มตัวอย่าง 175 คน

เครื่องมือ

โดยใช้แบบสอบถามที่วัดระดับประมาณค่า 4 3 2 1 0 ซึ่ง 4 หมายถึง มีความสุขในชีวิตการทำงานมากที่สุด 3 หมายถึง มีความสุขในชีวิตการทำงานมาก 2 หมายถึง มีความสุขในชีวิตการทำงานปานกลาง 1 หมายถึง มีความสุขในชีวิตการทำงานน้อย 0 หมายถึง ไม่มีความสุขในชีวิตการทำงาน และแปรค่าระดับ ดังนี้ (พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2543) 3.21-4.00 หมายถึง มีระดับความสุขในชีวิตการทำงานมากที่สุด 2.41-3.20 หมายถึง มีระดับความสุขในชีวิตการทำงานมาก 1.61-2.40 หมายถึง มีระดับความสุขในชีวิตการทำงานปานกลาง

กลาง 0.81-1.60 หมายถึง มีระดับความสุขในชีวิตการทำงานน้อย 0.00-0.80 หมายถึง มีระดับความสุขในชีวิตการทำงานที่ไม่มีความสุขเลย

การวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติเชิงอนุมานเพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของข้อมูล 2 ชุด ได้แก่ สถิติทดสอบที่ Paired Samples t-test แต่เนื่องจากงานวิจัยนี้ ลักษณะข้อมูลมีการแจกแจงไม่ปกติ (ไม่เป็นไปตามข้อตกลงเบื้องต้นของการทดสอบที่) จึงใช้สถิติทดสอบ Wilcoxon signed-rank test

ผลการวิจัย

การจัดการคุณภาพชีวิตของพนักงานท่าอากาศยานหาดใหญ่ ก่อนและขณะเกิดสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ผลดังตารางที่ 1-8

ตารางที่ 1 การเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจก่อนเกิด COVID-19 และขณะเกิด COVID-19

ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอกับงานที่ทำ

ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ กับงานที่ทำ	ก่อนเกิด COVID-19		ขณะเกิด COVID-19		t	P-value
	Mean	SD	Mean	SD		
1. ท่านได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับปริมาณ งานที่ทำอยู่	3.46	0.72	3.02	0.84	6.97	0.00**
2. ท่านพอใจในอัตราเงินเดือนและผลตอบแทนต่าง ๆ ที่ได้รับเมื่อเปรียบเทียบกับบริษัทอื่น	3.37	0.74	3.32	0.75	0.91	0.36
3. ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเป็นไปตามความคาดหวังของท่าน	3.19	0.82	2.80	0.99	5.16	0.00**
รวม	3.24	1.00	3.08	0.99	3.58	0.00**

** P ≤ 0.05

จากตารางที่ 1 พบว่า ระดับความพึงพอใจก่อนเกิด COVID-19 และขณะเกิด COVID-19 ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอกับงานที่ทำ ในภาพรวมก่อนเกิด COVID-19 มีค่าเฉลี่ย 3.24 และขณะเกิด COVID-19 มีค่าเฉลี่ย 3.08 เปรียบเทียบโดยใช้ค่าสถิติ Pair t-test แสดงว่า พนักงานท่าอากาศยานหาดใหญ่ มีความพึงพอใจด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอกับงานที่ทำ ก่อนเกิด COVID-19 มากกว่าขณะเกิด COVID-19 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 2 การเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจก่อนเกิด COVID-19 และขณะเกิด COVID-19 ด้านสภาพการทำงานที่ถูกสุขลักษณะ และปลอดภัย

สภาพการทำงานที่ถูกสุขลักษณะ และปลอดภัย	ก่อนเกิด COVID-19		ขณะเกิด COVID-19		t	P-value
	Mean	SD	Mean	SD		
4. ทำอาภาศยานมีระบบป้องกันและ รักษาความปลอดภัยต่าง ๆ อย่าง เหมาะสมและเพียงพอ เช่น หน้ากาก อนามัย ถุงมือ เจลล้างมือ เป็นต้น	3.43	0.73	3.56	0.62	2.71	0.00**
5. ทำอาภาศยานมีการปรับปรุงสถานที่ ทำงาน เพื่อความสะดวก ปลอดภัย และ เหมาะสมกับลักษณะงานที่ทำอยู่เสมอ	2.99	1.00	3.11	1.10	1.37	0.17
6. ทำอาภาศยานมีการบำรุงรักษา ซ่อมแซมวัสดุอุปกรณ์ให้อยู่ในสภาพที่ดี พร้อมใช้งานเสมอ	3.50	0.66	3.09	1.04	4.99	0.00**
รวม	3.29	0.68	3.33	0.64	1.46	0.14

** $P \leq 0.05$

จากตารางที่ 2 พบว่า ระดับความพึงพอใจก่อนเกิด COVID-19 และขณะเกิด COVID-19 ด้านสภาพการทำงานที่ถูกสุขลักษณะ และปลอดภัย ในภาพรวมก่อนเกิด COVID-19 มีค่าเฉลี่ย 3.29 และขณะเกิด COVID-19 มีค่าเฉลี่ย 3.33 เปรียบเทียบโดยใช้ค่าสถิติ Pair t-test แสดงว่า พนักงานทำอาภาศยานขนาดใหญ่มีความพึงพอใจด้านสภาพการทำงานที่ถูกสุขลักษณะ และปลอดภัย ก่อนเกิด COVID-19 น้อยกว่าขณะเกิด COVID-19 และไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 3 การเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจก่อนเกิด COVID-19 และขณะเกิด COVID-19 ด้านโอกาสได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถ

โอกาสได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถ	ก่อนเกิด COVID-19		ขณะเกิด COVID-19		t	P-value
	Mean	SD	Mean	SD		
7. ทำอาภาศยานมีการสนับสนุนและ เปิดโอกาสให้พนักงานมีความก้าวหน้า ในตำแหน่งหน้าที่ตามความรู้ ความสามารถ	2.97	1.04	2.67	1.28	2.81	0.00**
8. ท่านได้รับการเพิ่มพูนความรู้ และ ประสบการณ์ทำงานเสมอ เช่น ศึกษา งาน ฝึกอบรม สัมมนา	2.66	1.32	2.91	0.98	2.17	0.03**

ตารางที่ 3 (ต่อ)

โอกาสได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถ	ก่อนเกิด COVID-19		ขณะเกิด COVID-19		t	P-value
	Mean	SD	Mean	SD		
9. ทำอาภาศยานให้โอกาสบุคลากร ในการศึกษาต่อ เพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถ	2.97	1.12	2.91	1.04	0.66	0.50
รวม	3.14	0.79	2.82	0.88	6.02	0.00**

** P ≤ 0.05

จากตารางที่ 3 พบว่า ระดับความพึงพอใจก่อนเกิด COVID-19 และขณะเกิด COVID-19 ด้านโอกาสได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ในภาพรวมก่อนเกิด COVID-19 มีค่าเฉลี่ย 3.14 และขณะเกิด COVID-19 มีค่าเฉลี่ย 2.82 เปรียบเทียบโดยใช้ค่าสถิติ Pair t-test แสดงว่า พนักงานทำอาภาศยานขนาดใหญ่ มีความพึงพอใจด้านโอกาสได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ก่อนเกิด COVID-19 มากกว่าขณะเกิด COVID-19 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4 การเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจก่อนเกิด COVID-19 และขณะเกิด COVID-19 ด้านโอกาส
ความเจริญก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน

โอกาสความเจริญก้าวหน้า และความมั่นคงในการทำงาน	ก่อนเกิด COVID-19		ขณะเกิด COVID-19		t	P-value
	Mean	SD	Mean	SD		
10. ท่านมีโอกาสได้รับการพิจารณาให้เลื่อน ตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นไปเท่าเทียมกับคนอื่น	2.85	1.22	3.13	0.84	3.04	0.00**
11. ทำอาภาศยานมีตำแหน่งหน้าที่พร้อม ที่จะให้ท่านก้าวไปสู่ตำแหน่งงานที่สูงขึ้น	3.15	0.84	2.70	1.12	4.50	0.00**
12. งานที่ท่านทำในปัจจุบันมีความมั่นคง และสามารถเป็นหลักประกันให้แก่ครอบครัวได้	3.46	0.71	3.18	0.86	4.84	0.00**
รวม	3.08	0.84	2.91	0.90	4.30	0.00**

** P ≤ 0.05

จากตารางที่ 4 พบว่า ระดับความพึงพอใจก่อนเกิด COVID-19 และขณะเกิด COVID-19 ด้านโอกาสความเจริญก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ในภาพรวมก่อนเกิด COVID-19 มีค่าเฉลี่ย 3.08 และขณะเกิด COVID-19 มีค่าเฉลี่ย 2.91 เปรียบเทียบโดยใช้ค่าสถิติ Pair t-test แสดงว่า พนักงานทำอาภาศยานขนาดใหญ่ มีความพึงพอใจด้านโอกาสความเจริญก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ก่อนเกิด COVID-19 มากกว่าขณะเกิด COVID-19 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 5 การเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจก่อนเกิด COVID-19 และขณะเกิด COVID-19 ด้านสิ่งที่ได้จากสังคมหรือความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่ดีในการทำงาน

สิ่งที่ได้จากสังคมหรือความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่ดีในการทำงาน	ก่อนเกิด COVID-19		ขณะเกิด COVID-19		t	P-value
	Mean	SD	Mean	SD		
13. ในการทำงานท่านได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดีเสมอ	3.37	0.70	3.06	0.79	5.15	0.00**
14. เพื่อนร่วมงานต่างให้เกียรติ และยอมรับความคิดเห็นของท่าน	3.24	0.75	3.41	0.72	2.73	0.00**
15. ท่านมีเพื่อนร่วมงานที่ไว้วางใจได้	3.41	0.69	3.38	0.69	0.55	0.58
รวม	3.27	0.70	3.20	0.72	2.28	0.02**

** $P \leq 0.05$

จากตารางที่ 5 พบว่า ระดับความพึงพอใจก่อนเกิด COVID-19 และขณะเกิด COVID-19 ด้านสิ่งที่ได้จากสังคมหรือความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่ดีในการทำงาน ในภาพรวมก่อนเกิด COVID-19 มีค่าเฉลี่ย 3.27 และขณะเกิด COVID-19 มีค่าเฉลี่ย 3.20 เปรียบเทียบโดยใช้ค่าสถิติ Pair t-test แสดงว่า พนักงานท่าอากาศยานหาดใหญ่ มีความพึงพอใจด้านสิ่งที่ได้จากสังคมหรือความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่ดีในการทำงาน ก่อนเกิด COVID-19 มากกว่าขณะเกิด COVID-19 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 6 การเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจก่อนเกิด COVID-19 และขณะเกิด COVID-19 ด้านประชาธิปไตยในองค์กร

ประชาธิปไตยในองค์กร	ก่อนเกิด COVID-19		ขณะเกิด COVID-19		t	P-value
	Mean	SD	Mean	SD		
16. ท่านมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นด้านการปฏิบัติงานต่อผู้บริหาร	3.24	0.80	3.29	0.81	1.23	0.21
17. ทุกคนในที่ทำงานของท่านจะได้รับความเสมอภาคในเรื่องกฎระเบียบ และการประเมินผลงาน	2.98	0.83	3.24	0.85	4.63	0.00**
18. เพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาของท่านให้เกียรติ และเคารพในสิทธิส่วนบุคคลที่ไม่เกี่ยวข้องกับการทำงาน	2.99	0.84	3.18	0.78	3.80	0.00**
รวม	2.95	0.78	2.93	0.80	0.82	0.41

** $P \leq 0.05$

จากตารางที่ 6 พบว่า ระดับความพึงพอใจก่อนเกิด COVID-19 และขณะเกิด COVID-19 ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ในภาพรวมก่อนเกิด COVID-19 มีค่าเฉลี่ย 2.95 และขณะเกิด COVID-19 มีค่าเฉลี่ย 2.93 เปรียบเทียบโดยใช้ค่าสถิติ Pair t-test แสดงว่า พนักงานท่าอากาศยานหาดใหญ่ มีความพึงพอใจด้านประชาธิปไตยในองค์กร ก่อนเกิด COVID-19 มากกว่าขณะเกิด COVID-19 อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 7 การเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจก่อนเกิด COVID-19 และขณะเกิด COVID-19

ด้านความสมดุลระหว่างการดำเนินชีวิตกับการทำงาน

ความสมดุลระหว่างการดำเนินชีวิตกับการทำงาน	ก่อนเกิด COVID-19		ขณะเกิด COVID-19		t	P-value
	Mean	SD	Mean	SD		
19. ท่านสามารถจัดสรรเวลาในการทำงาน ชีวิตส่วนตัว และครอบครัวได้อย่างเหมาะสม	3.26	0.83	3.35	0.77	1.41	0.15
20. ท่าอากาศยาน จัดวันหยุด และเวลา พักผ่อนได้อย่างเพียงพอต่อความต้องการ	3.29	0.80	3.14	0.82	2.06	0.04**
21. ท่านพอใจกับช่วงเวลาปฏิบัติงาน และเวลาพักในแต่ละวัน	3.50	0.71	3.21	0.75	5.18	0.00**
รวม	3.26	0.73	3.21	0.70	1.33	0.18

** $P \leq 0.05$

จากตารางที่ 7 พบว่า ระดับความพึงพอใจก่อนเกิด COVID-19 และขณะเกิด COVID-19 ด้านความสมดุลระหว่างการดำเนินชีวิตกับการทำงาน ในภาพรวมก่อนเกิด COVID-19 มีค่าเฉลี่ย 3.26 และขณะเกิด COVID-19 มีค่าเฉลี่ย 3.21 เปรียบเทียบโดยใช้ค่าสถิติ Pair t-test แสดงว่า พนักงานท่าอากาศยานหาดใหญ่ มีความพึงพอใจด้านความสมดุลระหว่างการดำเนินชีวิตกับการทำงาน ก่อนเกิด COVID-19 มากกว่าขณะเกิด COVID-19 อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 8 การเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจก่อนเกิด COVID-19 และขณะเกิด COVID-19

ด้านความภูมิใจในองค์กร

ความภูมิใจในองค์กร	ก่อนเกิด COVID-19		ขณะเกิด COVID-19		t	P-value
	Mean	SD	Mean	SD		
22. ท่านมีความภูมิใจในบริษัทของท่าน	3.42	0.68	3.36	0.72	1.72	0.08
23. การทำงานในบริษัทนี้ สามารถทำให้ ท่านประสบความสำเร็จในชีวิต	3.29	0.87	3.23	0.87	1.37	0.17
24. ท่าอากาศยานแห่งนี้ทำประโยชน์ เพื่อสังคมอยู่เสมอ	3.37	0.74	3.34	0.72	0.89	0.37
รวม	3.36	0.71	3.31	0.72	1.56	0.12

** $P \leq 0.05$

จากตารางที่ 8 พบว่า ระดับความพึงพอใจก่อนเกิด COVID-19 และขณะเกิด COVID-19 ด้านความภูมิใจในองค์กร ในภาพรวมก่อนเกิด COVID-19 มีค่าเฉลี่ย 3.36 และขณะเกิด COVID-19 มีค่าเฉลี่ย 3.31 เปรียบเทียบโดยใช้ค่าสถิติ Pair t-test แสดงว่า พนักงานท่าอากาศยานหาดใหญ่ มีความพึงพอใจด้านความภูมิใจในองค์กร ก่อนเกิด COVID-19 มากกว่าขณะเกิด COVID-19 อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

สรุปผล

การจัดการคุณภาพชีวิตของพนักงานท่าอากาศยานหาดใหญ่ มีผลเป็น 3 ลักษณะ ได้แก่

1. การจัดการคุณภาพชีวิตของพนักงานท่าอากาศยานหาดใหญ่ มีความพึงพอใจ มากกว่าขณะเกิดโรคระบาดโควิด-19 ได้แก่

- 1.1 ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ
- 1.2 โอกาสที่ได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถ
- 1.3 โอกาสความเจริญก้าวหน้า และความมั่นคงในการทำงาน
- 1.4 สิ่งที่ได้จากสังคมหรือความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่ดีในการทำงาน

2. การจัดการคุณภาพชีวิตของพนักงานท่าอากาศยานหาดใหญ่มีความพึงพอใจ น้อยกว่าขณะเกิดโรคระบาดโควิด-19 ได้แก่

- 2.1 สภาพการทำงานที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย

3. การจัดการคุณภาพชีวิตของพนักงานท่าอากาศยานหาดใหญ่มีความพึงพอใจ ไม่แตกต่างกัน กับขณะเกิดโรคระบาดโควิด-19

- 3.1 ประชาธิปไตยในองค์กร
- 3.2 ความสมดุลระหว่างการดำเนินชีวิตกับการทำงาน
- 3.3 ความภาคภูมิใจในองค์กร

อภิปรายผล

ด้วยการทำงานที่บ้านกำลังเป็นที่นิยม โดยในหลาย ๆ งานจะเกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผลเท่ากัน และครั้งนี้ การจัดการคุณภาพชีวิตของพนักงานท่าอากาศยานหาดใหญ่ มีข้อสรุปสนับสนุนหลักการนี้ 3 ข้อ ได้แก่ ประชาธิปไตยในองค์กร ความสมดุลระหว่างการดำเนินชีวิตกับการทำงาน ความภาคภูมิใจในองค์กร สอดคล้องกับ Kowalski and Swanson (2005) ที่พบว่า การทำงานทางไกลหรืออยู่กับบ้านสามารถประสบความสำเร็จเท่ากับทำที่ทำงาน หากได้รับการสนับสนุน การสื่อสาร และสร้างความเชื่อใจกัน แสดงถึงการจัดการของผู้บริหารเกิดใน 3 ปัจจัยนี้ และผลต่อคุณภาพชีวิตทั้ง 3 ข้อ ดังกล่าว และยังพบว่า สภาพการทำงานที่ท่าอากาศยานถูกสุขลักษณะและปลอดภัยน้อยกว่า ขณะเกิดโรคระบาดโควิด-19 ที่ทำงานที่ท่าอากาศยาน สลับกับที่บ้าน อาจเป็นเพราะ แม้จะเกิดโรคระบาดโควิด-19 แต่ราชการมีนโยบายให้ป้องกันด้วยมาตรการต่าง ๆ เช่น ฉีดวัคซีน เว้นระยะห่าง และสลับทำงานที่บ้าน ทำให้พนักงานรู้สึกปลอดภัย สอดคล้องกับ Gomez and Ramcharan (2022) พบว่า ขณะเกิดโควิด-19 และรับรู้อัตราการตาย จะทำให้คนระมัดระวังและการ

ทำงานอยู่กับบ้านก็เป็นมาตรการหนึ่งที่ทำให้เกิดห่างไกลโควิด-19 และพบว่า การจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานท่าอากาศยานขนาดใหญ่ก่อนเกิดโรคระบาดโควิด-19 ความพึงพอใจมากกว่าขณะเกิดโควิด-19 อยู่ 4 ข้อ ในเรื่องค่าตอบแทน โอกาสพัฒนาความรู้ โอกาสเจริญก้าวหน้า สิ่งที่ได้รับจากสังคม อาจจะเป็นเพราะก่อนเกิดโรคโควิด-19 ภาพเศรษฐกิจเติบโตมาก การท่องเที่ยวของนักท่องเที่ยวมีสูงมาก มีผลทำให้เกิดรายได้หรือมีเงินโบนัส เงิน OT ต่าง ๆ สู้พนักงาน จึงมีผลทำให้คุณภาพชีวิต 4 ข้อ เกิดขึ้นมาและตกลง เมื่อเศรษฐกิจตกเกิดจากคนเดินทางน้อยลงมาก สอดคล้องกับ ดอน นาครทรรพ (2563) ที่สรุปว่า โควิด-19 ทำให้เศรษฐกิจตกต่ำครั้งใหญ่ ในปี พ.ศ. 2563 ประเทศไทยติดลบ 6.6 และปี พ.ศ. 2564 ติดลบ 3.2 ซึ่งในลักษณะนี้ผู้บริหารอาจจะต้องสื่อสารต่อพนักงานให้เข้าใจธรรมชาติและผลกระทบที่เกิดขึ้น อย่างตรงไปตรงมา สอดคล้องกับ Gomez and Ramcharan (2022) ที่สรุปว่าต้องมีการแบ่งปันข้อมูลที่แท้จริงให้ประชาชนได้รับทราบ เมื่อรับทราบก็จะเกิดความเข้าใจนั่นเอง

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายและการนำไปใช้

เมื่อสถานการณ์หายจากโควิด-19 แล้ว ผู้บริหารอาจจะแบ่งให้พนักงานท่าอากาศยานปฏิบัติงานที่บ้านสลับกันไป ด้วยเพราะเป็นเครื่องพิสูจน์แล้วว่า การทำงานที่บ้านเกิดผลดีอยู่ 1 ประการ ได้แก่ สภาพการทำงานที่ถูกต้องลักษณะและปลอดภัย แต่ไม่แตกต่างกัน 3 ประการ ได้แก่ 1) ประชาธิปไตยในองค์กร 2) ความสมดุลของชีวิตกับงาน 3) ความภาคภูมิใจในองค์กร คนที่เป็นพนักงาน หรือฝ่าย HRM ควรที่จะเข้าใจและร่วมกันยอมรับความเป็นจริงว่า หากสถานการณ์วิกฤติอย่างน้อยสิ่งที่ย้ายไปจากชีวิตปกติมี 4 ประการ คือ ค่าตอบแทน โอกาสพัฒนาความรู้ ความเจริญก้าวหน้า และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และอาจจะมีแผนสำรองไว้ในชีวิตต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงสาธารณสุข. (2563). *มาตรการป้องกันและควบคุมการระบาดของไวรัสโคโรนา 2019*. นนทบุรี: กรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข.
- การท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย. (2563). *โครงการสำรวจพฤติกรรมการเดินทางท่องเที่ยวของชาวไทย*. กรุงเทพฯ: การท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย.
- คณะกรรมการเฉพาะกิจพิจารณาการผ่อนคลายการบังคับใช้มาตรการในการป้องกันและยับยั้งการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (โควิด-19). (2563). *แนวปฏิบัติตามข้อกำหนดออกตามความในมาตรา 9 แห่งพระราชกำหนดการบริหารราชการในสถานการณ์ฉุกเฉิน พ.ศ. 2548*. กรุงเทพฯ: ศ.บ.ค.
- คทา เลาววิริยะกมล. (2558). *ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสายงานมาตรฐานท่าอากาศยานและการบิน*. สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี.
- ดอน นาครทรรพ. (2563). *ผวา “เทรตวอร์” ซ้ำเติมโควิด อดศก. โลก “ถดถอย” ครั้งใหญ่*. เข้าถึงได้จาก <https://today.line.me/th/v2/article/vWVGy8>

- ทองคำดี แสงสว่างวัฒนะ และณิชนันท์ ศิริไสยาสน. (2563). New Normal วิถีชีวิตใหม่และการปรับตัวของคนไทยหลัง
โควิด-19: การงาน การเรียน และธุรกิจ. *วารสารการบริหารการปกครองและนวัตกรรมท้องถิ่น*, 4(3), 371-386.
- ธนกร ศรีสุกใส. (2565). สร้างการรู้เท่าทันสื่อ เพื่อสร้างวัคซีนทางปัญญาให้สังคม. *วารสารกองทุนพัฒนาสื่อ
ปลอดภัยและสร้างสรรค์*, 1(1), 1-21.
- นพมาศ คงเมือง. (2564, 8 มีนาคม). เจ้าหน้าที่บริหาร 7 ส่วนรักษาความปลอดภัย ท่าอากาศยานขนาดใหญ่
บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน). สัมภาษณ์.
- ผจญ เฉลิมสาร. (2555). *คุณภาพชีวิตการทำงาน*. เข้าถึงได้จาก [http://www.society.go.th/article_ attach](http://www.society.go.th/article_attach)
- พวงรัตน์ ทวีรัตน์. (2543). *วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์* (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ: สำนัก
ทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- โพสต์ทูเดย์. (2563). *โควิดจุดความสุขคนไทยต่ำสุดในรอบ 13 ปี 10 เดือน*. เข้าถึงได้จาก
<https://www.posttoday.com/social/general/620578>
- มนูญ ลีเชวงวงศ์. (2563). *หมอมนูญเผย WHO ยอมรับแล้ว โควิด-19 แพร่เชื้อทางอากาศได้*. เข้าถึงได้จาก
<https://socialnews.teenee.com/famouspost/27441.html>
- รณชฎี ป้องกันภัย. (2557). *คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานการเคหะแห่งชาติ: กรณีศึกษาพนักงานผู้
ปฏิบัติหน้าที่ในสำนักงานใหญ่*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการพัฒนา
สังคม, คณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- สมพร สังข์เพิ่ม. (2555). *คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเอกชนใน
กรุงเทพมหานครและปริมณฑล*. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชาสถิติประยุกต์, คณะ
สถิติประยุกต์, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- หอการค้าจังหวัดสงขลา. (2563). *สรุปรายงานประจำปี พ.ศ. 2562*. สงขลา: หอการค้าจังหวัดสงขลา.
- อรรธา กล้าหาญ. (2564). *คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการ
รถไฟแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่*. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบัญชี,
คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- Delamotte, Y., & Takezawa, S. I. (1984). *Quality of working life in international perspective*.
Geneva: International Labour Office.
- Gomez, J., & Ramcharan, R. (2022). COVID-19 and Infodemic in Southeast Asia. *Thai Media
Fund Journal*, 1(1), 80-103.
- Kowalski, B. K., & Swanson, J. A. (2005). Critical success factors in developing teleworking
programs. *Benchmarking: An International Journal*, 2(3), 236-249.
- Deloitte. (2021). *Global human capital trends*. Retrieved from [https://www2.deloitte.com
/us/en/insights/focus/human-capital-trends.html](https://www2.deloitte.com/us/en/insights/focus/human-capital-trends.html)
- Walton, R. E. (1973). Quality of work life: What is it? *Sloan Management Review*, 15, 11-21.
- Walton, R. E. (1974). Improving Quality of Work Life. *Harvard Business Review*, 15(5), 12-16.