

**ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การและคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร
ท่าอากาศยานนครศรีธรรมราช**
**The Relationship between Organizational Culture and Work Life Quality of
Staff at Nakhon Si Thammarat Airport**

เอื้องฟ้า เขากลม* เบญจวรรณ จันทร์ทอง สุฐาพร แสงนวล
Uangfa Khaohlom*, Benjawan Chanthong, Suthaporn Saengnuan
สาขาวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช^{*2,3}
Uangfa Khaoklom* Benjawan Chanthong Sutapon Sangnuan
Human Resource Management Program /Faculty of Management Sciences, Nakhon Si Thammarat
Rajabhat University
*uangfacharee@gmail.com

Received: June 28, 2021

Revised: July 6, 2021

Accepted: July 15, 2021

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อ 1) เพื่อศึกษาวัฒนธรรมองค์การของบุคลากรท่าอากาศยานนครศรีธรรมราช 2) เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรท่าอากาศยานนครศรีธรรมราช 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การและคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรท่าอากาศยานนครศรีธรรมราช กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรท่าอากาศยานนครศรีธรรมราช จำนวน 95 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการศึกษา พบว่า 1) วัฒนธรรมองค์การของบุคลากรท่าอากาศยานนครศรีธรรมราช โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรท่าอากาศยานนครศรีธรรมราช โดยภาพรวมอยู่ในระดับดี และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การและคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรท่าอากาศยานนครศรีธรรมราช พบว่ามีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ: วัฒนธรรมองค์การ คุณภาพชีวิตในการทำงาน ท่าอากาศยานนครศรีธรรมราช

Abstract

The objectives of the research were to 1) study the organizational culture of staff at Nakhon Si Thammarat Airport, 2) investigate the work life quality of staff at Nakhon Si Thammarat Airport, and 3) explore the relationship between the organizational culture and work life quality of staff at Nakhon Si Thammarat Airport. The sample of the research were 95

staff at Nakhon Si Thammarat Airport. Questionnaires were administered as a tool for data collection. Frequency, Mean, Percentage, Standard Deviation and Pearson Product Moment Correlation Coefficient were used to analyze the data.

The results revealed that 1) the overall organizational culture of staff at Nakhon Si Thammarat Airport was at high level, 2) the overall work life quality of staff at Nakhon Si Thammarat Airport was at good level, and 3) the relationship between the organizational culture and work life quality of staff at Nakhon Si Thammarat Airport found that was a positive correlation at a high significantly at .01.

Keywords: Organizational Culture, Work Life Quality, Nakorn Si Thammarat Airport

บทนำ

สถานการณ์ปัจจุบันทุกองค์การอยู่ในสภาวะที่เผชิญกับความท้าทายต่อการแข่งขันทางเศรษฐกิจอย่างสูง เพื่อความอยู่รอดองค์การจำเป็นต้องมีการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาให้ก้าวทันกับการแข่งขันนั้น วัฒนธรรมองค์การถือว่าเป็นปัจจัยสำคัญอย่างหนึ่งที่สามารถในเชิงการแข่งขันที่ยั่งยืนให้กับองค์การได้ (นิธิทัศน์ แจ่มไพบูลย์, 2560) เพราะวัฒนธรรมองค์การคือ รูปแบบพฤติกรรมของสมาชิกในองค์การที่ปฏิบัติสืบต่อกันมาจากสมาชิกรุ่นหนึ่งไปยังอีกรุ่นหนึ่ง (สุพานี สฤกษ์วานิช, 2552) อันเป็นเอกลักษณ์เฉพาะขององค์การที่แตกต่างจากองค์การอื่น เป็นแบบแผนทางความคิด ความเชื่อ หรือค่านิยม (ชนิดา จิตตรุทธะ, 2560) หล่อหลอมจนเกิดแนวทางการดำเนินงาน กิจกรรม หรือสัญลักษณ์ต่าง ๆ วัฒนธรรมองค์การจึงมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของสมาชิกในองค์การ ช่วยให้เกิดความร่วมมือระหว่างกันเกิดการตัดสินใจร่วมกัน เกิดการสื่อสารในรูปแบบต่าง ๆ ระหว่างสมาชิก (วิรัช สงวนวงค์วาน, 2550) ผู้บริหารจึงนำวัฒนธรรมองค์การไปใช้ในการพัฒนาองค์การเพื่อช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร ผ่านนโยบาย กฎเกณฑ์ หรือข้อบังคับต่าง ๆ ขึ้นมาให้บุคลากรได้ปฏิบัติตาม นอกจากนี้วัฒนธรรมองค์การยังส่งผลต่อความศรัทธา มีคุณค่า และสร้างความผูกพันทางจิตใจของบุคลากรในองค์การด้วยนำมาสู่พฤติกรรมจรรยาบรรณที่ดี การยอมทุ่มเทกำลังกายกำลังใจเพื่อทำงานอย่างมีประสิทธิภาพมากที่สุด ในขณะที่เดียวกันผู้บริหารก็ไม่อาจละเลยให้ความสนใจในเรื่องของคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร อันเป็นสิ่งสำคัญพื้นฐานในชีวิตการดำรงอยู่ของบุคลากร บุคลากรควรมีคุณภาพชีวิตที่เหมาะสม ทำให้เกิดความสุขทั้งทางร่างกายและจิตใจ

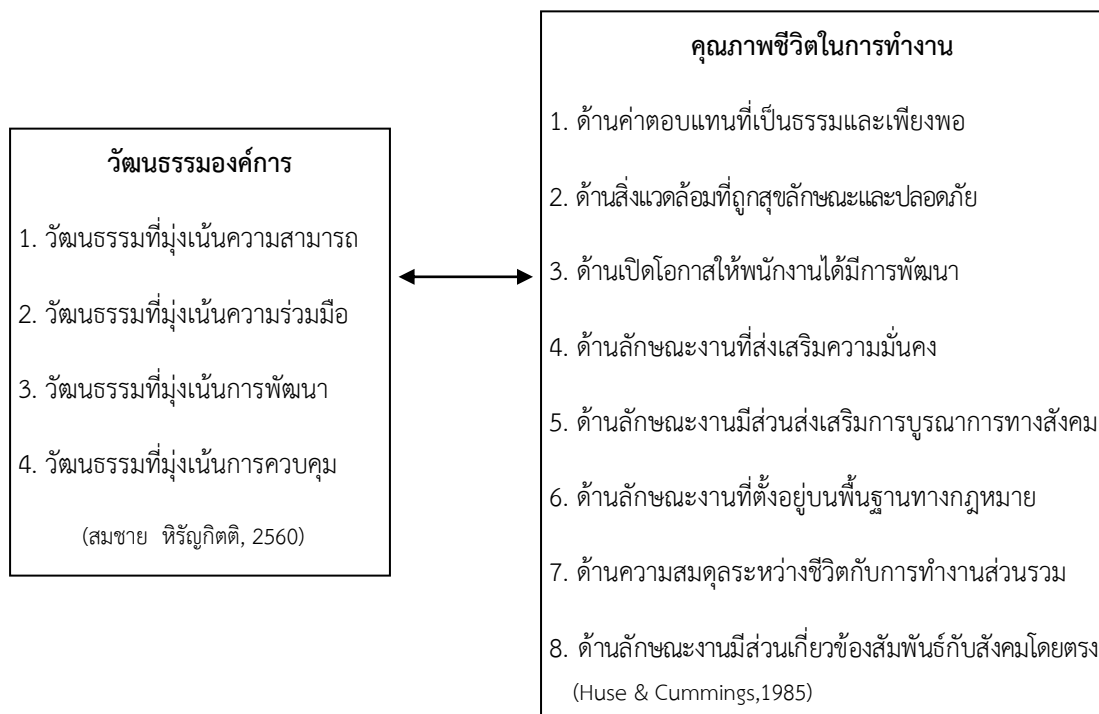
ท่าอากาศยานนครศรีธรรมราชเป็นท่าอากาศยานที่อยู่ภายใต้การดูแลของกรมท่าอากาศยาน โดยมีข้อมูลสถิติการขนส่งทางอากาศตั้งแต่เดือนมกราคมถึงมิถุนายน พ.ศ. 2564 พบว่าท่าอากาศยานนครศรีธรรมราชมีผู้โดยสารใช้บริการมากที่สุดเป็นอันดับหนึ่ง จำนวน 402,421 คน (กรมท่าอากาศยาน, 2564) ภายใต้สถานการณ์แพร่ระบาดของไวรัสโควิด19 ที่มีความรุนแรงเพิ่มมากขึ้น การดำเนินงานของบุคลากรของท่าอากาศยานนครศรีธรรมราชต้องอยู่ภายใต้ความระมัดระวังในการเสี่ยงต่อโรคระบาดและยังต้องคงไว้ซึ่งแนวทางการดำเนินงานอันชัดเจนตามมาตรฐานการให้บริการอย่างเป็นสากล ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาความสัมพันธ์ของวัฒนธรรมองค์การและคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรท่าอากาศยานนครศรีธรรมราช เพื่อนำผลที่ได้ไปเป็นแนวทางในการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรท่าอากาศยานนครศรีธรรมราชต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาวัฒนธรรมองค์การของบุคลากรท่าอากาศยานนครศรีธรรมราช
2. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรท่าอากาศยานนครศรีธรรมราช
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การและคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรท่าอากาศยานนครศรีธรรมราช

กรอบแนวคิดการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้แนวคิดวัฒนธรรมองค์การของสมชาย หิรัญภิตติ (2560) และแนวคิดคุณภาพชีวิตในการทำงานของ Huse และ Cummings (1985) ดังแสดงกรอบแนวคิดการวิจัยได้ตามภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ผู้วิจัยมีวิธีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างของการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรของท่าอากาศยานนครศรีธรรมราช จังหวัดนครศรีธรรมราช จำนวน 124 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามสูตรของทาโรยามาเนที่ช่วงความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ความคลาดเคลื่อน 0.05 จำนวน 95 คน และใช้วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ใช้แบบสอบถามปลายเปิด-ปิด แบ่งออกเป็น 4 ส่วน ได้แก่

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง มีจำนวน 8 ข้อ ประกอบด้วยข้อความเกี่ยวกับเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อัตราเงินเดือน ประสบการณ์ในการทำงาน และประเภทการจ้างงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ มีจำนวน 12 ข้อ ประกอบด้วยข้อความเกี่ยวกับวัฒนธรรมที่มุ่งเน้นความสามารถ วัฒนธรรมที่มุ่งเน้นความร่วมมือ วัฒนธรรมที่มุ่งเน้นการพัฒนา และวัฒนธรรมที่มุ่งเน้นการควบคุม

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีจำนวน 24 ข้อ ประกอบด้วยข้อความเกี่ยวกับด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย ด้านเปิดโอกาสให้พนักงานได้มี การพัฒนา ด้านลักษณะงานที่ส่งเสริมความมั่นคง ด้านลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมการบูรณาการทางสังคม ด้านลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานทางกฎหมาย ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานส่วนรวม และด้านลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องกับสังคมโดยตรง

3. การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ การหาความเที่ยงตรง (Validity) ผู้วิจัยนำข้อความที่ได้ทำการตรวจสอบเพื่อหาความสอดคล้อง และใช้สถิติหาค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อความกับวัตถุประสงค์ โดยตรวจสอบประเด็นความสอดคล้องในแต่ละข้อโดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ซึ่งการแปลความหมาย พิจารณาจากค่า IOC ที่มีค่าระหว่าง -1 ถึง 1 สำหรับเกณฑ์การให้คะแนนมีดังนี้ (ลัดดาวัลย์ เพชรโรจน์ และอัจฉรา ชำนิประศาสน์, 2547)

+1 หมายถึง คำถามนั้นสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัยหรือนิยามศัพท์

-1 หมายถึง คำถามนั้นไม่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัยหรือนิยามศัพท์

0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าคำถามนั้นสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัยหรือนิยามศัพท์

เกณฑ์การแปลความหมาย มีดังนี้

ค่า IOC ≥ 0.05 หมายความว่า คำถามนั้นตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยหรือนิยามศัพท์

ค่า IOC ≤ 0.05 หมายความว่า คำถามนั้นไม่ตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยหรือนิยามศัพท์

ควรปรับแก้ข้อความใหม่

หลังจากนั้นนำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับบุคลากรในกลุ่มที่คล้ายคลึงกับประชากรแต่มีใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 ชุด แล้วนำไปหาความเชื่อมั่น (Reliability) ด้วยวิธีการวัดความสอดคล้องภายในแบบสอบถามของครอนบาค (Cronbach's Alpha) ซึ่งค่าความเชื่อมั่นมีค่า 0.979 แสดงว่ามีความเชื่อมั่นสูง (ศิริชัย กาญจนวาสี, 2544)

4. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามวิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

4.2 วิเคราะห์การประเมินค่าระดับของวัฒนธรรมองค์การและคุณภาพชีวิตในการทำงาน วิเคราะห์โดยคำนวณค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยแปลความหมายค่าเฉลี่ยกำหนดเกณฑ์ ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.21–5.00 หมายถึง มีค่าอยู่ในระดับมากที่สุด/ดีมาก

คะแนนเฉลี่ย 3.41–4.20 หมายถึง มีค่าอยู่ในระดับมาก/ดี

คะแนนเฉลี่ย 2.61–3.40 หมายถึง มีค่าอยู่ในระดับปานกลาง/ปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.81–2.60 หมายถึง มีค่าอยู่ในระดับน้อย/น้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00–1.80 หมายถึง มีค่าอยู่ในระดับน้อยที่สุด/น้อยที่สุด

4.3 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานและความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน วิเคราะห์โดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient) และทำการแปลผลระดับความสัมพันธ์ใช้เกณฑ์ (Hinkle, William & Stephen, 1998) ดังนี้

ช่วงความสัมพันธ์	ระดับความสัมพันธ์
0.90–1.00	มีความสัมพันธ์ในระดับสูงมาก
0.70–0.90	มีความสัมพันธ์ในระดับสูง
0.50–0.70	มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง
0.30–0.50	มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ
0.00–0.30	มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำมาก

ผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาข้อมูลทั่วไปของบุคลากรท่าอากาศยานนครศรีธรรมราช จังหวัดนครศรีธรรมราช พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 51.58 มีอายุระหว่าง 25–35 ปี คิดเป็นร้อยละ 45.26 สถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 66.32 ระดับการศึกษาปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 46.32 อัตราเงินเดือน 10,001–20,000 บาท ประสบการณ์ในการทำงาน 5–10 ปี คิดเป็นร้อยละ 44.21 และประเภทการจ้างงานเป็นลูกจ้างชั่วคราว คิดเป็นร้อยละ 66.32

2. ผลการศึกษาวัดนัธรรมองค์การของบุคลากรท่าอากาศยานนครศรีธรรมราช พบว่า วัดนัธรรมองค์การโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก วัดนัธรรมที่มุ่งเน้นความร่วมมือมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ วัดนัธรรมที่มุ่งเน้นการควบคุม วัดนัธรรมที่มุ่งเน้นการพัฒนา และวัดนัธรรมที่มุ่งเน้นความสามารถตามลำดับ ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับวัดนัธรรมองค์การของบุคลากรท่าอากาศยานนครศรีธรรมราช (n=95)

วัดนัธรรมองค์การ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น	อันดับ
1. วัดนัธรรมที่มุ่งเน้นความสามารถ	3.86	0.78	มาก	4
2. วัดนัธรรมที่มุ่งเน้นความร่วมมือ	4.05	0.77	มาก	1
3. วัดนัธรรมที่มุ่งเน้นการพัฒนา	3.97	0.80	มาก	3
4. วัดนัธรรมที่มุ่งเน้นการควบคุม	3.98	0.73	มาก	2
รวม	3.96	0.78	มาก	

3. ผลการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรท่าอากาศยานนครศรีธรรมราช พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับดี เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับดี ด้านลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับสังคมโดยตรงมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานส่วนรวม ด้านลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานทางกฎหมาย ด้านลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมการบูรณาการทางสังคม ด้านลักษณะงานที่ส่งเสริมความมั่นคง ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย ด้านเปิดโอกาสให้พนักงานได้มีการพัฒนา และด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอตามลำดับ ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรท่าอากาศยานนครศรีธรรมราช (n=95)

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น	อันดับ
1. ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ	3.45	0.94	ดี	8
2. ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย	3.83	0.77	ดี	6
3. ด้านเปิดโอกาสให้พนักงานได้มีการพัฒนา	3.81	0.80	ดี	7
4. ด้านลักษณะงานที่ส่งเสริมความมั่นคง	3.86	0.83	ดี	5
5. ด้านลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมการบูรณาการทางสังคม	3.92	0.72	ดี	4
6. ด้านลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานทางกฎหมาย	3.98	0.78	ดี	3
7. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานส่วนรวม	4.05	0.79	ดี	2
8. ด้านลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องกับสังคมโดยตรง	4.09	0.73	ดี	1
รวม	3.87	0.82	ดี	

4. ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การและคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรท่าอากาศยานนครศรีธรรมราช พบว่า วัฒนธรรมองค์การ (X) กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Y) มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($p = .774$) โดยวัฒนธรรมที่มุ่งเน้นการควบคุมมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานมีค่าสูงที่สุด ($p = .723$) โดยมีความสัมพันธ์ในระดับสูง รองลงมาคือวัฒนธรรมที่มุ่งเน้นความสามารถ ($p = .681$) วัฒนธรรมที่มุ่งเน้นการพัฒนา ($p = .678$) และวัฒนธรรมที่มุ่งเน้นความร่วมมือ ($p = .661$) โดยมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การและคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรท่าอากาศยานนครศรีธรรมราช

คุณภาพ ชีวิตใน การทำงาน	วัฒนธรรมองค์การ				
	X ₁	X ₂	X ₃	X ₄	X
Y ₁	.296	.289	.297	.364*	.350*
Y ₂	.617*	.549*	.615*	.649*	.685*
Y ₃	.654*	.619*	.673*	.687*	.742*
Y ₄	.553*	.620*	.563*	.647*	.671*
Y ₅	.582*	.603*	.669*	.651*	.707*
Y ₆	.622*	.586*	.561*	.573*	.662*
Y ₇	.639*	.548*	.568*	.628*	.672*

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	วัฒนธรรมองค์การ				
	X ₁	X ₂	X ₃	X ₄	X
Y ₈	.533*	.548*	.542*	.562*	.617*
Y	.681*	.661*	.678*	.723*	.774*

หมายเหตุ * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

** X แทนภาพรวมของวัฒนธรรมองค์การ, X₁ แทนวัฒนธรรมที่มุ่งเน้นความสามารถ, X₂ แทนวัฒนธรรมที่มุ่งเน้นความร่วมมือ, X₃ แทนวัฒนธรรมที่มุ่งเน้นการพัฒนา และ X₄ แทนวัฒนธรรมที่มุ่งเน้นการควบคุม

*** Y แทน ภาพรวมของคุณภาพชีวิตในการทำงาน, Y₁ แทนด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ, Y₂ แทนด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกละเลยและปลอดภัย, T₃ แทนด้านเปิดโอกาสให้พนักงานได้มีการพัฒนา, T₄ ด้านลักษณะงานที่ส่งเสริมความมั่นคง, T₅ แทนด้านลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมการบูรณาการทางสังคม, Y₆ แทนด้านลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานทางกฎหมาย, Y₇ แทนด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานส่วนรวม และ Y₈ แทนด้านลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง

สรุปการวิจัย

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การและคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรท่าอากาศยานนครศรีธรรมราช ผู้วิจัยได้นำมาสรุปตามวัตถุประสงค์การวิจัย พบว่า

1. จากผลการศึกษาวัฒนธรรมองค์การของบุคลากรท่าอากาศยานนครศรีธรรมราช พบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก วัฒนธรรมที่มุ่งเน้นความร่วมมือมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ วัฒนธรรมที่มุ่งเน้นการควบคุม วัฒนธรรมที่มุ่งเน้นการพัฒนา และวัฒนธรรมที่มุ่งเน้นความสามารถตามลำดับ แสดงให้เห็นองค์กรให้ความสำคัญกับลักษณะการทำงานระหว่างกันของบุคลากร เพื่อให้งานที่ทำประสบความสำเร็จตรงตามเป้าหมายที่คาดการณ์ไว้ และยังมุ่งเน้นความร่วมมือระหว่างบุคลากรของท่าอากาศยานนครศรีธรรมราชกับบุคคลภายนอกที่เป็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับองค์กร เช่น ผู้มาใช้บริการท่าอากาศยาน ผู้ขับรถโดยสารประจำทาง ผู้มาส่งสินค้า หน่วยงานราชการ หน่วยงานเอกชน หรือชุมชนต่าง ๆ ในจังหวัดนครศรีธรรมราช อันจะเป็นการสร้างบริการที่ดีให้กับผู้ใช้บริการท่าอากาศยาน และเป็นการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้กับองค์กรสู่สังคมภายนอก ผ่านการทำกิจกรรมความร่วมมือกับหน่วยงานต่าง ๆ หรือร่วมประชาสัมพันธ์แหล่งท่องเที่ยวตามชุมชนต่าง ๆ ในจังหวัดนครศรีธรรมราช สอดคล้องกับการศึกษาของ วิรุฬหจิต กลิ่นละออ และสำเริง อ่อนสัมพันธ์ (2562) เรื่องวัฒนธรรมองค์การกับขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานครู โรงเรียนเทศบาลในกลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1 พบว่าวัฒนธรรมองค์การโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก

2. จากผลการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรท่าอากาศยานนครศรีธรรมราช พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับดี เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับดี ด้านลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคมโดยตรงมีค่าเฉลี่ยสูงสุด อาจเนื่องมาจากลักษณะการทำงานของบุคลากรท่าอากาศยานนครศรีธรรมราชที่มุ่งเน้นและให้ความสำคัญกับความรับผิดชอบต่อสังคม โดยเฉพาะอย่างยิ่งการให้บริการแก่ผู้ใช้บริการท่าอากาศยานนครศรีธรรมราชภายใต้ความปลอดภัยสูงสุด บุคลากรจะต้องปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพภายใต้กฎระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ ที่เข้มงวด ซึ่งทุกคนต้องตระหนักเสมอว่าการทำงานนั้นล้วนส่งผลต่อผลกระทบที่จะเกิดขึ้นกับผู้ใช้บริการและสังคมโดยรวม จึงทำให้คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรท่าอากาศยานนครศรีธรรมราชมีด้านลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคมโดยตรงมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับลักษณะพันธกิจการทำงานขององค์กรนั้นด้วยว่าให้บริการหรือทำธุรกิจในรูปแบบใด เช่นเดียวกับการศึกษาของ ปาจริย์ รัตนเกื้อกุลกิจ และเชิงชาญ

จสมชัย (2561) เรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานจังหวัดอ่างทอง ซึ่งพบว่าบุคลากรสำนักงานจังหวัดอ่างทองมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายได้พบว่าด้านประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคมมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ซึ่งเนื่องจากสำนักงานจังหวัดอ่างทองมีหน้าที่รับผิดชอบการแปลงยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดระดับชาติไปเป็นยุทธศาสตร์ระดับจังหวัด มุ่งจัดสรรงบประมาณให้เป็นไปตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ซึ่งบุคลากรมีความภาคภูมิใจในองค์กรและยอมรับว่าหน่วยงานที่ตนเองปฏิบัติงานอยู่มีความรับผิดชอบต่อสังคมและทำประโยชน์ต่อสังคมอย่างมากเช่นกัน

3. การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรท่าอากาศยานนครศรีธรรมราช พบว่า วัฒนธรรมองค์กรกับคุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยวัฒนธรรมที่มุ่งเน้นการควบคุมมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานมีค่าสูงที่สุด โดยมีความสัมพันธ์ในระดับสูง รองลงมา คือวัฒนธรรมที่มุ่งเน้นความสามารถ วัฒนธรรมที่มุ่งเน้นการพัฒนา และวัฒนธรรมที่มุ่งเน้นความร่วมมือ โดยมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ทั้งนี้เป็นเพราะวัฒนธรรมที่มุ่งเน้นการควบคุมเป็นปัจจัยพื้นฐานที่มีความสำคัญมากในการทำงานให้ตรงตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ และมาตรฐานที่เข้มงวดของการท่าอากาศยานนครศรีธรรมราช อย่างไรก็ตาม วัฒนธรรมที่มุ่งเน้นความสามารถ บุคลากรต้องปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบอย่างเต็มความสามารถ และวัฒนธรรมที่มุ่งเน้นการพัฒนา บุคลากรจะต้องมีการเรียนรู้และพัฒนาตนเองให้มีความก้าวหน้าอยู่เสมอ ไม่หยุดนิ่งอยู่กับที่ และวัฒนธรรมที่มุ่งเน้นความร่วมมือ อันเป็นการทำงานประสานกันเป็นทีมของบุคลากรภายในองค์กรและการทำงานร่วมกันกับองค์กรภายนอก ซึ่งวัฒนธรรมองค์กรทั้งหมดมีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรท่าอากาศยานนครศรีธรรมราช สอดคล้องกับการศึกษาของนิทัศน์ แจ่มไพบูลย์ (2560) เรื่องวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในอำเภอบางน้ำเปรี้ยว จังหวัดฉะเชิงเทรา พบว่า ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรมีผลต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรในอำเภอบางน้ำเปรี้ยว จังหวัดฉะเชิงเทรา และ อัครกิตต์ พัฒนสัมพันธ์ (2560) ศึกษาเรื่องวัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มบริษัทญี่ปุ่นในจังหวัดปราจีนบุรี พบว่า วัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

ควรสนับสนุนหรือมีนโยบายที่ส่งเสริมเกี่ยวกับการมุ่งเน้นการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร โดยเปิดโอกาสให้พนักงานมีช่องทางในการพัฒนาความรู้ความสามารถของตนเองให้สอดคล้องกับงาน การเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี และสถานการณ์ในปัจจุบันให้มากยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งถัดไป

ควรมีการขยายขอบเขตการวิจัย โดยทำการศึกษาเพิ่มตัวแปรอื่น ๆ เช่น ความจงรักภักดีต่อองค์กร ประสิทธิภาพในการทำงาน เป็นต้น เพื่อหาแนวทางในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรและปรับปรุงให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานที่เพิ่มสูงขึ้นด้วย

เอกสารอ้างอิง

- กรมท่าอากาศยาน. (2564). *ข้อมูลสถิติการขนส่งทางอากาศ*. สืบค้นเมื่อ 7 กรกฎาคม 2564, จาก <https://www.airports.go.th>
- ชนิดา จิตตรุทธะ. (2560). *วัฒนธรรมองค์กร ปัจจัยสู่ความสำเร็จที่ยั่งยืน* (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นิทัศน์ แจ่มไพบูลย์. (2560). *วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในอำเภอบางน้ำเปรี้ยว จังหวัดฉะเชิงเทรา*. (วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์).
- ปาจริย์ รัตนเกื้อกูลกิจ และเชิงชาย จงสัมชัย. (2561). คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงาน จังหวัดอ่างทอง. *วารสารวิชาการแพรวกาฬสินธุ์*, 5(2), 295-312.
- ลัดดาวัลย์ เพชรโรจน์ และอัจฉรา ชำนิประศาสน์. (2547). *ระเบียบวิธีการวิจัย*. กรุงเทพฯ: พิมพ์ดี การพิมพ์.
- วิรัช สงวนวงศ์วาน. (2550). *การจัดการและพฤติกรรมองค์กร*. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- วิรุฬจิต กลิ่นละออ และสำเริง อ่อนสัมพันธ์. (2562). วัฒนธรรมองค์กรกับขวัญในการปฏิบัติงานของ พนักงานครู โรงเรียนเทศบาลในกลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1. *วารสารศิลปการศึกษาศาสตร์วิจัย*, 11(1), 224-240.
- ศิริชัย กาญจนวาสี. (2544). *การเลือกใช้สถิติที่เหมาะสมสำหรับการวิจัย* (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: บุญศิริการพิมพ์.
- สมชาย หิรัญกิตติ. (2560). *พฤติกรรมองค์กร*. กรุงเทพฯ: ธรรมสาร.
- สุพานี สฤกษ์วานิช. (2552). *พฤติกรรมองค์กรสมัยใหม่ : แนวคิด และทฤษฎี* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อัครกิตติ์ พัฒนสัมพันธ์. (2560). วัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มบริษัทผู้ปูนในจังหวัดปราจีนบุรี. *วารสารรังสิตบัณฑิตศึกษาในกลุ่มธุรกิจและสังคมศาสตร์*, 2(2), 75-89.
- Hinkle, D.E., W, William & G.J Stephen. (1998). *Applied Statistics for the Behavior Sciences* (4th ed.). New York: Houghton Mifflin.