



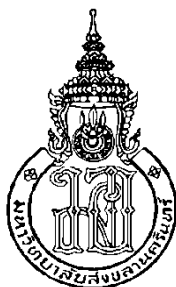
การจัดการคุณภาพชีวิตของพนักงานท่าอากาศยานหาดใหญ่
ก่อนและขณะเกิดสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019
Quality of Life Management for Employees in Hat Yai International Airport
before and while the COVID-19 Pandemic

ภรณ์ยู สกกุลประดิษฐ์
Parunyoo Sakulpradit

สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
สาขาวิชาบริหารธุรกิจ
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

A Minor Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Degree of Master of Business Administration
Prince of Songkla University

2565



การจัดการคุณภาพชีวิตของพนักงานท่าอากาศยานหาดใหญ่
ก่อนและขณะเกิดสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019
Quality of Life Management for Employees in Hat Yai International Airport
before and while the COVID-19 Pandemic

ภรณ์ยู สกกุลประดิษฐ์
Parunyoo Sakulpradit

สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
สาขาวิชาบริหารธุรกิจ
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

A Minor Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Degree of Master of Business Administration
Prince of Songkla University

2565

ชื่อสารนิพนธ์ การจัดการคุณภาพชีวิตของพนักงานท่าอากาศยานหาดใหญ่ ก่อนและขณะ
เกิดสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019

ผู้เขียน นายภรณ์ยู สกุลประดิษฐ์

สาขาวิชา บริหารธุรกิจ

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

คณะกรรมการสอบ

.....
(รองศาสตราจารย์ ดร.บรรพต วิรุณราช)

.....ประธานกรรมการ
()

.....กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กุลวดี ลิ้มอุสันโน)

.....กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อรญา สุวรรณโณ)

.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อรญา สุวรรณโณ)
ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตร

สารนิพนธ์	การจัดการคุณภาพชีวิตของพนักงานท่าอากาศยานหาดใหญ่ก่อนและขณะเกิดสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019
ผู้เขียน	นายภรณ์ยู สกกุลประดิษฐ์
สาขาวิชา	บริหารธุรกิจ
ปีการศึกษา	2564

บทคัดย่อ

การศึกษาในครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตของพนักงานท่าอากาศยานหาดใหญ่ ก่อนและขณะเกิดสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 และ 2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสื่อสังคมออนไลน์ (Social Media) กับคุณภาพชีวิตของพนักงานท่าอากาศยานหาดใหญ่ ในขณะที่เกิดสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้จำนวน 175 คน คือ พนักงานท่าอากาศยานหาดใหญ่ เครื่องมือที่ใช้ในการทำวิจัย คือ แบบสอบถาม โดยชุดแบบสอบถามจะถูกนำมาวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป และสถิติที่นำมาใช้ในการวิเคราะห์ในครั้งนี้ ได้แก่ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติเพียร์สัน (Pearson Correlation) และสถิติ Wilcoxon Sign Rank Test ผลการวิจัย พบว่า

1. ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็น เพศชาย (ร้อยละ 65.1) สถานภาพแต่งงาน (ร้อยละ 55.4) อายุ 26 - 33 ปี (ร้อยละ 44.0) เงินเดือนต่ำกว่า หรือเท่ากับ 20,000 บาท (ร้อยละ 39.4) การศึกษาระดับปริญญาตรี (ร้อยละ 54.3) ประสบการณ์การทำงาน 3 - 7 ปี (ร้อยละ 34.3)
2. กลุ่มตัวอย่างพนักงานท่าอากาศยานหาดใหญ่ ที่ใช้สื่อสังคมออนไลน์ในลักษณะต่าง ๆ ขณะเกิดสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 พบว่า ใช้ LINE มากที่สุด รองลงมา คือ FACEBOOK, YOUTUBE, INSTAGRAM, TIKTOK และ TWITTER ตามลำดับ
3. การจัดการคุณภาพชีวิตของพนักงานท่าอากาศยานหาดใหญ่ ก่อนและขณะเกิดสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด
4. สื่อสังคมออนไลน์ (Social Media) มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตของพนักงานท่าอากาศยานหาดใหญ่ในขณะที่เกิดสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
5. คุณภาพชีวิตของพนักงานท่าอากาศยานหาดใหญ่ ก่อนและขณะเกิดสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัส โคโรนา 2019 มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

A Minor Thesis	Quality of Life Management for Employees in Hat Yai International Airport before and while the COVID-19 Pandemic
Author	Mister Parunyoo Sakulpradit
Major Program	Business Administration
Academic Year	2021

ABSTRACT

The objectives of this study were to study the quality of life of staff at Hat Yai Airport before and during the coronavirus epidemic situation in 2019 and to study the relationship between social media and the quality of life of Hat Yai Airport employees during the epidemic situation. The research tool was a questionnaire. The questionnaires were completed by 175 employees of Hat Yai Airport. The results acquired from questionnaire were analyzed by the Statistical Package for the Social Sciences program (SPSS). The statistical method used in the analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation, Pearson Correlation, and Wilcoxon Sign Rank Test Stats.

The results of the research found that

1. Most of the respondents were male (65.1%), married status (55.4%), age 26 - 33 years (44.0%), salary less than or equal to 20,000 baht (39.4%) , bachelor's degree (54.3%) and 3 - 7 years in work experience (34.3%)
2. A sample group of employees at Hat Yai Airport used various social media platforms in various ways during the epidemic of coronavirus disease 2019 which were LINE, FACEBOOK, YOUTUBE, INSTAGRAM, TIKTOK and TWITTER, respectively.
3. Quality of Life Management of Hat Yai Airport Employees before and during the coronavirus disease 2019 epidemic situation was considered at the highest level in general.
4. The use of social media had a statistically significant correlation with the quality of life of Hat Yai Airport employees during the epidemic situation of the Coronavirus Disease 2019.

กิตติกรรมประกาศ

การจัดการคุณภาพชีวิตของพนักงานท่าอากาศยานหาดใหญ่ ก่อนและขณะเกิดสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 สามารถสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี เป็นเพราะความกรุณาใส่ใจดูแลและให้คำแนะนำปรึกษาในกระบวนการศึกษาอย่างสม่ำเสมอของ รองศาสตราจารย์ ดร.บรรพต วิรุณราช อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ โดยเริ่มตั้งแต่การเขียนโครงร่างสารนิพนธ์ การวิเคราะห์ข้อมูล จนกระทั่งขั้นสุดท้าย คือ การเขียนสารนิพนธ์อย่างถูกต้อง ผู้เขียนขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้ ทั้งใคร่ขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กุลวดี ลิ้มอุสันโน และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อรญา สุวรรณโณ ที่กรุณามาเป็นคณะกรรมการสอบสารนิพนธ์ ที่ได้กรุณาชี้แนะสิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อผู้เขียน ทำให้สารนิพนธ์ฉบับนี้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

นอกจากนี้ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ คณาจารย์ภาควิชาบริหารธุรกิจ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ทุกท่าน ที่ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ต่าง ๆ จนจบหลักสูตร รวมถึงบุคลากรทุกท่านที่ให้ความช่วยเหลือ อำนวยความสะดวกด้านต่าง ๆ ตลอดจนเพื่อน ๆ นิสิต M.B.A มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ รุ่นที่ 18 ที่คอยให้กำลังใจและช่วยเหลือในเรื่องต่าง ๆ อีกทั้ง ผู้วิจัยขอขอบคุณพนักงาน บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) สาขา ท่าอากาศยานหาดใหญ่ ที่กรุณาให้ความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามจนทำให้สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงด้วยดี

สำหรับบุคคลที่สำคัญยิ่งและจะขาดเสียมิได้ ผู้เขียนขอขอบคุณครอบครัวที่คอยเป็นกำลังใจสำคัญมาโดยตลอดระยะเวลาที่ทำการศึกษา คุณค่าและประโยชน์อันพึงมีจากงานวิจัยชิ้นนี้ขอมอบเป็นกตัญญูตเวทิตาแด่ผู้มีพระคุณทุกท่าน

ภรณ์ยุ สกกุลประดิษฐ์

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อ	(3)
ABSTRACT	(4)
กิตติกรรมประกาศ	(5)
สารบัญ	(6)
รายการตาราง	(8)
รายการภาพประกอบ	(10)
บทที่ 1 บทนำ	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย	3
1.3 สมมติฐาน	4
1.4 ขอบเขตของการวิจัย	4
1.5 นิยามศัพท์ที่เกี่ยวข้อง	4
1.6 ประโยชน์คาดว่าจะได้รับ	5
บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	6
2.1 ทำอากาศยานหัดใหญ่	6
2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต	8
2.3 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน	12
2.4 สื่อสังคมออนไลน์ (Social Media)	13
2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	20
2.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย	23
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	24
3.1 แหล่งที่มาของข้อมูล	24
3.2 ประชากรที่ใช้ในการศึกษา	24
3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา	25
3.4 วิธีการเก็บข้อมูล	29
3.5 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่นำมาใช้	29
บทที่ 4 ผลการวิจัย	30
4.1 การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	30
4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	31

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	64
สรุปผล	65
อภิปรายผล	68
ข้อเสนอแนะ	69
บรรณานุกรม	71
ภาคผนวก	75
ภาคผนวก ก แบบสอบถาม	76
ภาคผนวก ข ผลการทดสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม	82
ประวัติผู้เขียน	91

รายการตาราง

ตาราง		หน้า
3.1	ขนาดของกลุ่มตัวอย่างของเครื่องชี้และมอร์แกน	25
3.2	ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น (Cronbach's Alpha Coefficient) ของแบบสอบถาม	28
4.1	แสดงจำนวนและร้อยละข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามโดยจำแนกตามสังกัดกลุ่มสาขาวิชาที่ปฏิบัติงาน เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ รายได้ ประสบการณ์ทำงาน	31
4.2	ผลการวิเคราะห์ข้อมูลรายการสื่อสังคมออนไลน์ ที่ใช้ในลักษณะต่าง ๆ ขณะเกิดสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019	33
4.3	สอบถามเกี่ยวกับการจัดการคุณภาพชีวิตของพนักงานท่าอากาศยานขนาดใหญ่ ก่อนเกิดสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019	35
4.4	สอบถามเกี่ยวกับการจัดการคุณภาพชีวิตของพนักงานท่าอากาศยานขนาดใหญ่ ขณะเกิดสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019	40
4.5	แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการใช้สื่อสังคมออนไลน์ (Social Media) กับคุณภาพชีวิตของพนักงานท่าอากาศยานขนาดใหญ่ในขณะเกิดสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019	46
4.6	ผลการตรวจสอบ การแจกแจงปกติของคุณภาพชีวิตด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอกับงานที่ทำของพนักงานท่าอากาศยานขนาดใหญ่ ก่อนและขณะเกิดสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัส โคโรนา 2019	48
4.7	การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอกับงานที่ทำของพนักงานท่าอากาศยานขนาดใหญ่ ก่อนและขณะเกิดสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019	49
4.8	ผลการตรวจสอบ การแจกแจงปกติของคุณภาพชีวิตด้านสภาพการทำงาน ที่ถูกสุขลักษณะ และปลอดภัยของพนักงานท่าอากาศยานขนาดใหญ่ ก่อนและขณะเกิดสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัส โคโรนา 2019	50
4.9	การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตด้านสภาพการทำงานที่ถูกสุขลักษณะ และปลอดภัยของพนักงานท่าอากาศยานขนาดใหญ่ ก่อนและขณะเกิดสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019	51
4.10	ผลการตรวจสอบ การแจกแจงปกติของคุณภาพชีวิตด้านโอกาสได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถของพนักงานท่าอากาศยานขนาดใหญ่ ก่อนและขณะเกิดสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัส โคโรนา 2019	52
4.11	การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตด้านโอกาสได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถของพนักงานท่าอากาศยานขนาดใหญ่ ก่อนและขณะเกิดสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019	53

รายการตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
4.12	ผลการตรวจสอบ การแจกแจงปกติของคุณภาพชีวิตด้านโอกาสความเจริญก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงานของพนักงานท่าอากาศยานหาดใหญ่ ก่อนและขณะเกิดสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัส โควิด 2019	54
4.13	การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตด้านโอกาสความเจริญก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงานของพนักงานท่าอากาศยานหาดใหญ่ ก่อนและขณะเกิดสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัส โควิด 2019	55
4.14	ผลการตรวจสอบ การแจกแจงปกติของคุณภาพชีวิตด้านสิ่งที่ได้รับจากสังคมหรือความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่ดีในการทำงานของพนักงานท่าอากาศยานหาดใหญ่ ก่อนและขณะเกิดสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัส โควิด 2019	56
4.15	การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตด้านสิ่งที่ได้รับจากสังคมหรือความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่ดีในการทำงานของพนักงานท่าอากาศยานหาดใหญ่ ก่อนและขณะเกิดสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัส โควิด 2019	57
4.16	ผลการตรวจสอบ การแจกแจงปกติของคุณภาพชีวิตด้านประชาธิปไตยในองค์กรของพนักงานท่าอากาศยานหาดใหญ่ ก่อนและขณะเกิดสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัส โควิด 2019	58
4.17	การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตด้านประชาธิปไตยในองค์กรของพนักงานท่าอากาศยานหาดใหญ่ ก่อนและขณะเกิดสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัส โควิด 2019	59
4.18	ผลการตรวจสอบ การแจกแจงปกติของคุณภาพชีวิตด้านความสมดุลระหว่างการดำเนินชีวิตกับการทำงานของพนักงานท่าอากาศยานหาดใหญ่ ก่อนและขณะเกิดสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัส โควิด 2019	60
4.19	การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตด้านความสมดุลระหว่างการดำเนินชีวิตกับการทำงานของพนักงานท่าอากาศยานหาดใหญ่ ก่อนและขณะเกิดสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัส โควิด 2019	61
4.20	ผลการตรวจสอบ การแจกแจงปกติของคุณภาพชีวิตด้านความภูมิใจในองค์กรของพนักงานท่าอากาศยานหาดใหญ่ ก่อนและขณะเกิดสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัส โควิด 2019	62
4.21	การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตด้านความภูมิใจในองค์กรของพนักงานท่าอากาศยานหาดใหญ่ ก่อนและขณะเกิดสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัส โควิด 2019	63

รายการภาพประกอบ

ภาพที่		หน้า
2.1	แผนผังโครงสร้างองค์กรในระดับ บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน)	7
2.2	แผนผังโครงสร้างองค์กรในระดับ ท่าอากาศยานหาดใหญ่	8

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ความคาดหวังของมนุษย์อันสูงสุด คือ การมีคุณภาพชีวิตที่ดี โดยอยากให้เกิดขึ้นแก่ตนเอง ครอบครัว เครือญาติ และบุคคลอื่น ๆ ปัจจุบันคุณภาพชีวิตได้รับการกำหนดให้เป็นเป้าหมายสูงสุดในการพัฒนาประเทศ ดังนั้นเป้าหมายในแต่ละด้านไม่ว่าจะในด้านสังคม เศรษฐกิจ การปกครอง ฯลฯ ล้วนต้องการให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีของมนุษย์ในสังคม คุณภาพชีวิตเป็นสิ่งที่มีความสำคัญและจำเป็นต่อบุคคลและสังคม เป็นสิ่งที่มนุษย์สามารถกำหนด การสร้างเกณฑ์มาตรฐาน เพื่อให้ระดับการมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นได้ และเพื่อทำให้การพัฒนาตนเองและสังคมไปสู่เป้าหมายที่ปรารถนา ดังนั้นทั่วโลก จึงมีความตระหนักรู้เป็นอย่างมากในการที่จะพัฒนาและปรับปรุงคุณภาพชีวิตของประชาชนให้สูงขึ้นจนถึงระดับมาตรฐานที่สังคมต้องการ ทั้งนี้ เพื่อช่วยให้สมาชิกในสังคม ทุกคนมีความกินดี อยู่ดี มีความสุขสมบูรณ์ (กรมพัฒนาสังคมกระทรวงมหาดไทย, 2551)

จากสภาพการณ์และความจำเป็นดังกล่าวในเบื้องต้นจะเห็นได้ว่า นอกจากการที่องค์กรต้องค้นหาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในด้านต่าง ๆ เพื่อที่จะพัฒนาองค์กรให้ประสบความสำเร็จและเป็นผู้นำธุรกิจได้นั้น องค์กรจำเป็นต้องมีบุคลากรที่ดีและเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้วย ซึ่งการเป็นสมาชิกที่ดีนั้นเป็นพฤติกรรมที่นอกเหนือจากบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายจากองค์กร (ปัญญญาประดิษฐ์บาทุกา, 2552) จากการศึกษาแนวคิดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร พบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเป็นพฤติกรรมที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของกลุ่มหรือองค์กร (Organ & Bateman, 1991; Clegg, Hardy & Nord, 1996) โดยพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรจะทำให้ระบบสังคมในองค์กรดำเนินไปด้วยความราบรื่น ลดความขัดแย้ง เพิ่มประสิทธิผลในการปฏิบัติงานขององค์กรและมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลขององค์กร (Podsakoff et al., 2000) พฤติกรรมการสมาชิกที่ดีขององค์กรเป็นพฤติกรรมที่เกิดขึ้นด้วยความสมัครใจที่บุคคลแสดงออกมากกว่าหน้าที่ความรับผิดชอบของตน (Barnard, 1938 และ Katz & Kahn, 1978) ซึ่งการสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นสิ่งจำเป็นและมีความสำคัญมากเพราะส่งผลต่อการทำงาน นำไปสู่ประสิทธิภาพของงานและการบรรลุเป้าหมายขององค์กร หากองค์กรทุกองค์กร คำนึงถึงการสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีแล้ว ย่อมจะส่งผลดีต่อเศรษฐกิจโดยรวมของประเทศอีกด้วย (ผจญ เฉลิมสาร, 2555)

เนื่องด้วยสถานการณ์ปัจจุบันมีการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ซึ่งเป็นโรคติดต่อซึ่งเกิดจากไวรัสโคโรนาชนิดที่มีการค้นพบล่าสุด ไวรัสนี้ไม่เป็นที่รู้จักเลยก่อนที่จะมีการระบาดในเมืองอู่ฮั่น ประเทศจีนในเดือนธันวาคมปี ค.ศ. 2019 ขณะนี้โรคโควิด-19 มีการระบาดใหญ่ไปทั่วโลก โรคนี้สามารถแพร่จากบุคคลหนึ่งไปยังอีกบุคคลหนึ่งได้โดยผ่านทางละอองน้ำมูกน้ำลายจากจุกหรือปาก โดยผู้ป่วยโรคโควิด-19 จะต้องทำการ ไอ จามหรือพูด ละอองเหล่านี้ค่อนข้างหนักไปไม่ได้ไกล และจะตกลงสู่พื้นอย่างรวดเร็ว (WHO, 2563) นับตั้งแต่สถานการณ์โควิด-19 แพร่ระบาดในประเทศไทยไม่เพียงแต่ส่งผลให้ประชาชนเจ็บป่วยและเสียชีวิต ยังส่งผลกระทบต่อชีวิตความเป็นอยู่ประชาชนทั้งใน

ด้านเศรษฐกิจและสังคมอย่างกว้างขวาง รวมถึงความสุขของคนไทย ซึ่งจากโพลหอคการค่าเผยดัชนีความสุขคนไทยลดต่ำสุดในรอบ 13 ปี 10 เดือน จากวิกฤตโควิด-19 วิกฤตค่าครองชีพสูง ความไม่แน่นอนในอนาคตโดยศูนย์พยากรณ์เศรษฐกิจและธุรกิจมหาวิทยาลัยหอการค้าไทย ได้ดำเนิน การสำรวจความคิดเห็นทางสังคมของผู้บริโภคร่วมกับการสำรวจความเชื่อมั่นของผู้บริโภคในเดือนมีนาคม พ.ศ. 2563 พบว่าดัชนีวัดความสุขในการดำรงชีวิตในปัจจุบันปรับตัวลดลงต่อเนื่องเป็นเดือนที่ 13 และอยู่ในระดับต่ำสุดประวัติการณ์ในรอบ 166 เดือนหรือ 13 ปี 10 เดือน นับตั้งแต่ทำการสำรวจในเดือนพฤษภาคม พ.ศ. 2549 เป็นต้นมา โดยดัชนีปรับตัวลดลงมาอยู่ที่ระดับ 43.5 ทั้งนี้กลุ่มตัวอย่างเห็นว่าในปัจจุบันเป็นช่วงเวลาที่มีความสุขในการดำรงชีวิตในระดับมากปานกลาง และน้อยประมาณ 4.9% 33.7% และ 61.4% ตามลำดับ โดยดัชนีวัดความสุขในการดำรงชีวิตในเดือนมีนาคม พ.ศ. 2563 ปรับตัวลดลงเมื่อเทียบกับเดือนกุมภาพันธ์ ซึ่งอยู่ที่ระดับ 50.8 ที่กลุ่มตัวอย่างเห็นว่าในปัจจุบันเป็นช่วงเวลาที่มีความสุขในการดำรงชีวิตในระดับมาก ปานกลาง และน้อย 5.8% 39.2% และ 55.0% ตามลำดับ ในส่วนการคาดหวังในความสุขในการดำรงชีวิตในช่วง 3 เดือนข้างหน้า ดัชนีวัดความสุขในการดำรงชีวิตในอนาคตปรับตัวลดลงต่อเนื่องเป็นเดือนที่ 13 และอยู่ในระดับต่ำสุดประวัติการณ์ในรอบ 166 เดือนหรือ 13 ปี 10 เดือนนับตั้งแต่ทำการสำรวจในเดือนพฤษภาคม 2549 เป็นต้นมา โดยปรับลดลงจากเดือนก่อน ซึ่งอยู่ที่ระดับ 56.9 มาอยู่ที่ระดับ 52.4 โดยกลุ่มตัวอย่างเห็นว่าในอนาคตเป็นช่วงเวลาที่มีความสุขในการดำรง ชีวิตจะอยู่ในระดับมาก ปานกลาง และน้อย ประมาณ 10.1% 32.2% และ 57.7% ตามลำดับ (POST TODAY, 2563)

ในส่วนของ บมจ.ท่าอากาศยานนั้น รัฐได้สั่งปิดสนามบินเพิ่มระยะเวลายาวไปถึงสิ้นเมษายน พ.ศ.2563 นี้ เพื่อป้องกันการระบาดไวรัสโควิด-19 ผู้บริหาร “ท่าอากาศยานไทย” ยอมรับไวรัสส่งผลกระทบต่อผลการดำเนินงานเต็มเปา แถมดึงราคาหุ้น ขณะโบรกเกอร์ส่วนใหญ่ เชียร์ให้เก็บ “AOT” เข้าพอร์ต เชื่อฐานะการเงินแกร่งและผลการดำเนินงานจะฟื้นตัวอย่างแข็งแกร่งเมื่อควบคุมการระบาดของไวรัสได้ เชื่อปิดสนามบิน กระทบผลงานระยะสั้น และกระทบราคาหุ้นของ “AOT”

นายนิติชัย ศิริสมรรถการ กรรมการผู้อำนวยการใหญ่ AOT เปิดเผยว่า แม้บริษัทฯ จะได้รับผลกระทบจากระบาดของโควิด-19 ซึ่งปัจจุบันท่าอากาศยานทั้ง 6 แห่ง ของ บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) มีผู้โดยสารรวมเหลือวันละ 6 -7 พันคน หรือลดลงกว่า 90% จากปกติอยู่ที่วันละ 4 แสนคน แต่บริษัทยังคงเดินหน้าลงทุนพัฒนาขยายท่าอากาศยานทั้ง 6 แห่งของบริษัท วงเงินเกือบ 4 แสนล้านบาท ขณะบริษัทมีเงินสดในมือ 6 หมื่นล้านบาท และยังมีศักยภาพเพียงพอรองรับแผนการลงทุนได้ อย่างไรก็ตาม "สถานการณ์โควิด-19 จึงกระทบกับรายได้ของ AOT ปีนี้ คาดว่าจะลดลงมากกว่าอัตราการลดลงของจำนวนผู้โดยสาร หรือมากกว่า 30 - 40% เพราะรายได้จากการเก็บค่าธรรมเนียมสนามบิน (PSC) ของเส้นทางระหว่างประเทศ 700 บาท/คน ส่วนเส้นทางภายใน ประเทศเก็บที่อัตรา 100 บาท/คน ตั้งแต่ 26 มี.ค.63 ผู้โดยสารก็ลดลงมาเหลือระดับหมื่นคน/วัน อีกทั้งทาง กพท. ประกาศจะปิดไม่ให้มีการเดินทางระหว่างประเทศ ผู้โดยสารที่เดินทางระหว่างประเทศ ก็ลดลงเหลือ 300 - 400 คน/วัน ซึ่งกระทบกับรายได้เป็นอย่างมาก ทำให้การสัญจรของผู้โดยสารก็บางตา กอปรกับหลายบริษัทมีมาตรการให้พนักงานทำงานจากบ้านหรือ work from home ด้วย เพื่อป้องกันการติดเชื้อส่งผลให้มีผู้ใช้บริการรถสาธารณะต่าง ๆ ทั้งรถประจำทางรถทัวร์ และรถตู้มีน้อยลงอย่างเห็นได้ชัด ไม่เว้นแม้กระทั่งสายการบิน ยิ่งพบจำนวนของผู้ที่ติดเชื้อจากสนามบินเพิ่มขึ้นแทบทุกวัน ยิ่งทำให้ผู้คนขาดหวาดกลัวต่อการเดินทางไปยังสถานที่ต่าง ๆ จึงส่งผลกระทบต่อผู้ประกอบการสายการบิน ทุกสายดให้บริการ

หรือหยุดบิน การยกเลิกเที่ยวบินบางเส้นทางที่มาจากประเทศกลุ่มเสี่ยง ตามด้วยการยกเลิกเที่ยวบินของบางจังหวัดที่พบจำนวนผู้ติดเชื้อไวรัสโคโรนา-19 พร้อมเปิดให้คืนและรับค่าตัวเต็มจำนวน กระทั่งเมื่อพบตัวเลขผู้ติดเชื้อเพิ่มขึ้นต่อเนื่องและพุ่งสูง รัฐจึงสั่งปิดสนามบิน (ผู้จัดการออนไลน์, 2563)

วันที่ 16 พฤศจิกายน 2563 นายนิพนธ์ ศิริสมรรถการ กรรมการผู้อำนวยการใหญ่ บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) เผยว่าเมื่อเดือน ส.ค.ที่ผ่านมา ที่ประชุมคณะกรรมการ (บอร์ด) ทอท. มีมติไม่จ่ายโบนัสให้พนักงานในปีงบประมาณ 2563 เนื่องจากปีงบประมาณ 2563 ทอท.ได้รับผลกระทบจากปัญหาการแพร่ระบาดของโรคโคโรนา-19 ทำให้กำไรของ ทอท. อยู่ในระดับที่ต่ำมาก ทำให้คาดการณ์ได้ว่าสถานะทางการเงินของ ทอท. ในปีงบประมาณ 2564 จะอยู่ในภาวะตั้งตัวจึงมีมติไม่จ่ายโบนัสพนักงาน “โควิดจะส่งผลกระทบต่อรายได้ปีงบประมาณ 2563 ราว 50 % คาดว่าสิ้นปียังมีกำไร เพราะยังกระทบไม่เต็มปีและยังมีช่วง High Season ระหว่างเดือน ต.ค. 62 - ม.ค. 63 ช่วยพยุงไว้แต่รายได้ในปีงบประมาณ 2564 จะได้รับผลกระทบเต็มปี และ ทอท. ยังจำเป็นที่จะต้องมียกจ่ายในการเตรียม เปิดอาคารรองเทียบเครื่องบินหลังที่ 1 จำนวนค่อนข้างมากอีกด้วยจึงจำเป็นต้องจ่ายโบนัสไปก่อน” (ประชาชาติธุรกิจ, 2563) จากสถานการณ์ดังกล่าวทำให้เกิดผลกระทบกับคุณภาพชีวิตของพนักงานท่าอากาศยานขนาดใหญ่ในด้านต่าง ๆ

ด้วยเหตุผลดังกล่าวข้างต้นทำให้ผู้ศึกษาเล็งเห็นถึงความสำคัญปัญหาของบุคลากรในองค์กร โดยเฉพาะทรัพยากรด้านบุคคล ซึ่งเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญยิ่ง และควรได้รับการดูแลและพัฒนาให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี เพราะหากเกิดปัญหาขึ้นย่อมส่งผลกระทบต่อการทำงานและความสมดุลของการดำเนินชีวิต อย่างไรก็ตามผู้ศึกษาจะดำเนินการศึกษาให้เป็นไปตามเป้าหมาย จึงจำเป็นต้องได้ข้อมูลพื้นฐานที่ถูกต้องเพื่อเป็นแนวทางในการที่จะวางแผนพัฒนาปรับปรุง และจัดหาสิ่งอื่น ๆ เพิ่มเติมที่เหมาะสมแก่พนักงานท่าอากาศยานขนาดใหญ่ตลอดจนนำไปใช้ประโยชน์ในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตบุคลากรอื่น ๆ ในท่าอากาศยานขนาดใหญ่ได้อย่างถูกต้องและมีทิศทางต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตของพนักงานท่าอากาศยานขนาดใหญ่ ก่อนและขณะเกิดสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019

1.2.2 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสื่อสังคมออนไลน์ (Social Media) กับคุณภาพชีวิตของพนักงานท่าอากาศยานขนาดใหญ่ในขณะเกิดสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019

1.3 สมมติฐาน

1.3.1 คุณภาพชีวิตของพนักงานท่าอากาศยานหาดใหญ่ก่อนสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 มีความแตกต่างกันกับ คุณภาพชีวิตของพนักงานท่าอากาศยานหาดใหญ่ขณะเกิดสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019

1.3.2 สื่อสังคมออนไลน์ที่พนักงานใช้ในลักษณะต่าง ๆ มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน ขณะเกิดสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019

1.4 ขอบเขตของการวิจัย

1.4.1 ขอบเขตด้านประชากร ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ คือ พนักงานท่าอากาศยานหาดใหญ่ จำนวน 318 คน (ข้อมูลพนักงานท่าอากาศยานหาดใหญ่ ณ วันที่ 15 มีนาคม 2564)

1.4.2 ขอบเขตด้านเนื้อหา
ศึกษาการจัดการคุณภาพชีวิตของพนักงานท่าอากาศยานหาดใหญ่ขณะเกิดสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019

1.4.3 ขอบเขตด้านระยะเวลา
การศึกษาค้นคว้าในการจัดการคุณภาพชีวิตของพนักงานท่าอากาศยานหาดใหญ่ขณะเกิดสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ใช้เวลาในการดำเนินการทั้งสิ้น 120 วัน

1.5 นิยามศัพท์ที่เกี่ยวข้อง

คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Work Life) หมายถึง ลักษณะสภาพชีวิตที่ดีมีความสุขทั้งร่างกายและจิตใจของบุคคลในขณะที่ทำงาน และมีสัมพันธภาพที่สอดคล้องผสมผสานกันระหว่างงานกับชีวิต ส่งผลให้บุคคลมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งการจะวัดว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานหรือไม่นั้น ต้องพิจารณาจากองค์ประกอบคุณภาพชีวิตในการทำงาน ที่ครอบคลุมสภาพชีวิตที่ดีทั้งทางร่างกายและจิตใจ ผู้วิจัยจึงเลือกแนวคิดของ (Walton, 1974) ที่มีองค์ประกอบ 8 ประการ ได้แก่

1. การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม
2. สภาพแวดล้อม ในการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพอนามัย
3. โอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถของพนักงาน
4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน
5. การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น
6. สิทธิของพนักงาน/ธรรมเนียมในองค์กร
7. ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว
8. ความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม มาเป็นตัวแปรอิสระในการศึกษา

ไวรัสโคโรนา (Coronavirus) เป็นไวรัสที่ถูกพบครั้งแรกในปี ค.ศ. 1960 แต่ยังไม่ทราบแหล่งที่มาอย่างชัดเจนว่ามาจากที่ใด แต่เป็นไวรัสที่สามารถติดเชื้อได้ทั้งในมนุษย์และสัตว์ ปัจจุบันมีการค้นพบไวรัสสายพันธุ์นี้แล้วทั้งหมด 6 สายพันธุ์ ส่วนสายพันธุ์ที่กำลังแพร่ระบาดหนักทั่วโลกตอนนี้ เป็นสายพันธุ์ที่ยังไม่เคยพบมาก่อน คือ สายพันธุ์ที่ 7 จึงถูกเรียกว่าเป็น “ไวรัสโคโรนาสายพันธุ์ใหม่” และในภายหลังถูกตั้งชื่ออย่างเป็นทางการว่า “โควิด-19” (COVID-19) ดังนั้น ไวรัส โคโรนาสายพันธุ์ใหม่ และโควิด-19 จึงหมายถึง ไวรัสชนิดเดียวกัน

พฤติกรรม (Behavior) หมายถึง กิริยาอาการในชีวิต ที่เกิดขึ้นกับมนุษย์หรือที่มนุษย์ได้แสดง หรือปฏิกิริยาที่เกิดขึ้นกับมนุษย์เมื่อได้เผชิญกับสิ่งเร้า พฤติกรรมต่าง ๆ ที่กล่าวมาแล้ว อาจจำแนกออกได้เป็น 2 ประเภท คือ

1. การแสดงออกที่ไม่สามารถควบคุมได้เรียกว่า เป็นปฏิกิริยาสะท้อน เช่น การสะดุ้งเมื่อถูกเข็มแทง การกระพริบตา เมื่อมีสิ่งมากระทบกับสายตา
2. การแสดงออกที่สามารถควบคุมและจัดระเบียบได้ เนื่องจากมนุษย์มีความคิดและอารมณ์ เมื่อมีสิ่งเร้ามากระทบ ความคิดหรืออารมณ์ จะเป็นตัวตัดสินว่า ควรจะปล่อยกิริยาใดออกไป ถ้าความคิดควบคุมการปล่อยกิริยา เราเรียกว่าเป็นการกระทำตามความคิดหรือ ทำด้วยสมอง แต่ถ้าอารมณ์ควบคุม เรียกว่า เป็นการทำตามอารมณ์ หรือปล่อยตามใจ นักจิตวิทยาส่วนใหญ่เชื่อว่า อารมณ์มีอิทธิพลหรือพลังมากกว่าความคิด ทั้งนี้เพราะมนุษย์ทุกคนยังมีความโลภ ความโกรธ ความหลง ทำให้พฤติกรรมส่วนใหญ่เป็นไปตามความรู้สึกและอารมณ์เป็นพื้นฐาน

ความสุข (Happiness) หมายถึง ความสุข หรือสุข นิยามว่า ความสบายกายสบายใจ คือ ความรู้สึก หรืออารมณ์ประเภทหนึ่ง มีหลายระดับตั้งแต่ความสบายใจเล็กน้อยหรือความพอใจจนถึงความเพลิดเพลินหรือเต็มไปด้วยความสนุกมีการใช้แนวความคิดทางปรัชญา ศาสนา จิตวิทยา ชีววิทยา อธิบายความหมายของความสุข รวมถึงสิ่งทำให้เกิดความสุข

1.6 ประโยชน์คาดว่าจะได้รับ

- 1.6.1 ได้แนวทางเพื่อกำหนดนโยบายการจัดการคุณภาพชีวิตของพนักงานท่าอากาศยานหาดใหญ่ก่อนและขณะเกิดสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019
- 1.6.2 ได้รับทราบแนวทางการจัดการคุณภาพชีวิตของพนักงานท่าอากาศยานหาดใหญ่
- 1.6.3 ได้ประเด็นวิจัยใหม่ ๆ เพื่อเตรียมความพร้อมหากเกิดโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ระบาดรอบใหม่

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษา เรื่อง “การจัดการคุณภาพชีวิตของพนักงานท่าอากาศยานหาดใหญ่เปรียบเทียบกับก่อน และขณะเกิดสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019” ผู้ศึกษาได้นำแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องมาสนับสนุนเพื่อเป็นแนวทางและกรอบความคิดในการศึกษาดังต่อไปนี้

- 2.1 ท่าอากาศยานหาดใหญ่
 - 2.1.1 ความเป็นมาท่าอากาศยานหาดใหญ่
 - 2.1.2 โครงสร้างองค์กรท่าอากาศยานหาดใหญ่
- 2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต
- 2.3 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน
- 2.4 สื่อสังคมออนไลน์ (Social Media)
- 2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- 2.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย
- 2.7 สมมติฐานการวิจัย

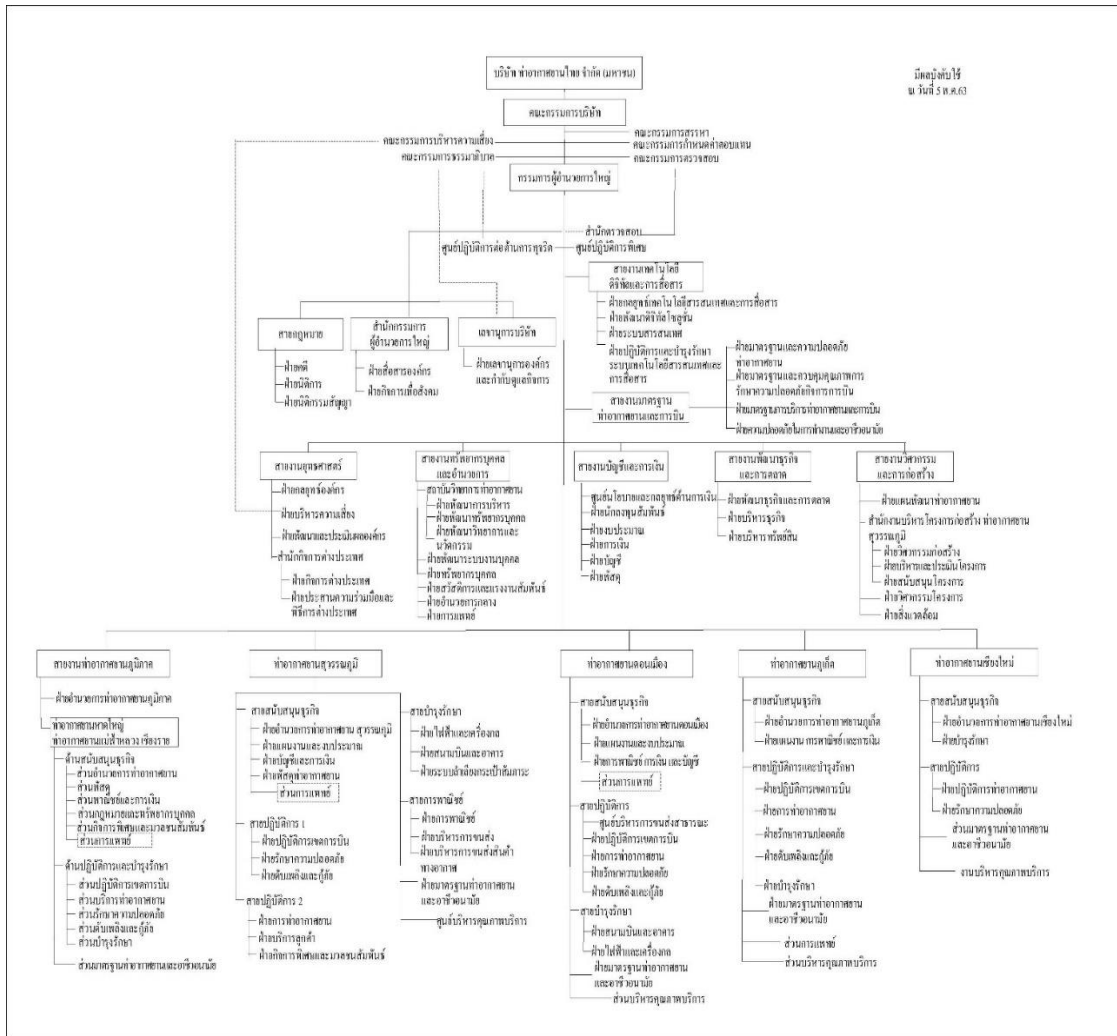
2.1 ท่าอากาศยานหาดใหญ่

2.1.1 ความเป็นมาท่าอากาศยานหาดใหญ่

ท่าอากาศยานหาดใหญ่ หรือสนามบินหาดใหญ่ (IATA: HDY, ICAO: VTSS) ตั้งอยู่ที่ 99 หมู่ 3 ถนนสนามบินพาณิชย์ ตำบลคลองหลา อำเภอคลองหอยโข่ง จังหวัดสงขลา 90115 บริหารงานโดยบริษัทท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) ท่าอากาศยานหาดใหญ่มีความสามารถในการรองรับเที่ยวบินได้ 42 เที่ยวบิน/ชั่วโมง รองรับผู้โดยสารได้ปีละ 2,000,000 คน และรองรับสินค้าได้ปีละ 41,800 ตัน รองรับเครื่องบินขนาดใหญ่ เช่น โบอิง 747-400 ได้

2.1.2 โครงสร้างองค์กรท่าอากาศยานหาดใหญ่

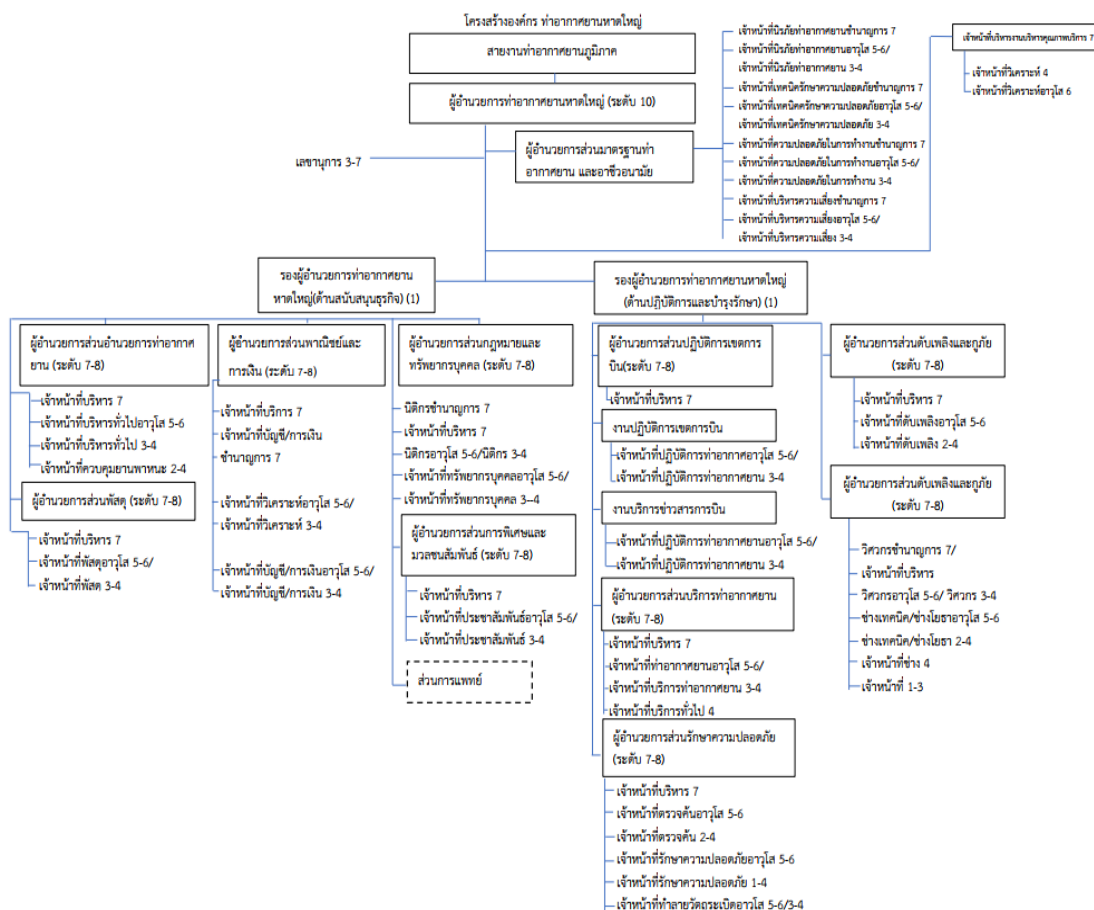
เนื่องจาก บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) เป็นบริษัทที่มีพนักงานเป็นจำนวนมาก ซึ่งโครงสร้างองค์กรในระดับบริษัทได้ แสดงตามภาพที่ 2.1



ภาพที่ 2.1 แผนผังโครงสร้างองค์กรในระดับ บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน)
(ที่มา: โครงสร้าง ทอท. - Airports of Thailand (airportthai.co.th))

ในส่วนของท่านท่าอากาศยานหาดใหญ่ (Hat Yai International Airport) มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการบริหารงานภายในเขตท่านท่าอากาศยานหาดใหญ่ ได้แก่ การบริการและอำนวยความสะดวกให้แก่ผู้โดยสาร สายการบิน อากาศยาน ผู้ประกอบการ สินค้าพัสดุภัณฑ์ วิเคราะห์และจัดทำแผนงานต่างๆ เพื่อให้เป็นไปตามเกณฑ์การประเมินผลตาม บันทึกรายชั่งตวงวัดระหว่าง ทอท. กับรัฐบาลไทย การบริหารจัดการเพื่อสร้างมูลค่าทางเศรษฐกิจศาสตร์ (Economic Value Management: EVM) งานประชาสัมพันธ์กิจการของท่านท่าอากาศยาน งานกิจกรรมเพื่อสังคม (Corporate Social Responsibility: CSR) งานมวลชนสัมพันธ์ รวมทั้งดำเนินการ กิจกรรมเชิงพาณิชย์ งานด้านการเงิน งานปฏิบัติการเขตการบิน งานบริการท่านท่าอากาศยาน งานบริการข่าวสารการบิน การรักษาความปลอดภัย การดับเพลิงและกู้ภัย และการบำรุงรักษา ตลอดจนควบคุมและกำกับดูแลงานมาตรฐานความปลอดภัย และการรักษาความปลอดภัยกิจการบินของ ททพ. ให้เป็นไปตามมาตรฐานสากล รวมทั้งปฏิบัติงานด้านความปลอดภัยอาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน การบริหารความเสี่ยง การควบคุม

ภายในการบริหาร ความต่อเนื่องทางธุรกิจของ ทพญ. และงานอื่นที่เกี่ยวข้อง ตามที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งจะมีโครงสร้างองค์กรที่มีหลายส่วนงาน ซึ่งโครงสร้างองค์กรในระดับท่าอากาศยานขนาดใหญ่ได้แสดงตามภาพที่ 2.2



ภาพที่ 2.2 แผนผังโครงสร้างองค์กรในระดับ ท่าอากาศยานขนาดใหญ่ (ที่มา: ส่วนทรัพยากรบุคคล ท่าอากาศยานขนาดใหญ่, 2564)

2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต

คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Work Life) ได้นำมาใช้เป็นครั้งแรกในประเทศที่เน้นในด้านอุตสาหกรรม ตั้งแต่ ค.ศ. 1970 เพื่อใช้แก้ไขปัญหาความรุนแรง ส่งผลให้ผู้ทำงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีขึ้น เดลาโมทาและทากิซาวา (Delamotte & Takezawa, 1984) โดยในช่วงระหว่าง ค.ศ. 1970 ถึง ค.ศ. 1979 ได้เกิดเหตุที่ทำให้ความสัมพันธ์ระหว่างฝ่ายบริหาร และฝ่ายพนักงานไม่เป็นมิตรกัน ซึ่งสำหรับสิ่งที่ใช้แก้ไขปัญหาในยุโรป ก็คือ การปรับปรุงคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยผ่านข้อเรียกร้องทางกฎหมายในเรื่องเกี่ยวกับงาน ส่วนวิธีการที่ใช้แก้ปัญหาในสหรัฐอเมริกา หลายครั้ง

ได้มีการดำเนินการร่วมกันระหว่างพนักงานและฝ่ายบริหารในการยอมรับร่วมกันถึงความต้องการ และความเอาใจใส่ต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ลีเซอร์ (Lehrer, 1982) การสัมมนาระหว่างชาติที่ กรุงนิวยอร์ก ในปี ค.ศ. 1972 ได้มีการเสนอวิธีปฏิบัติเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Work Life) หลังจากนั้นมาวิธีปฏิบัตินี้ก็กระจายไปทั่วโลก ปัจจุบันในประเทศต่าง ๆ ได้พยายามเปลี่ยนแปลงสิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง กระบวนการทำงานที่มีเป้าหมายเพื่อลดความตึงเครียดทางจิตใจของลูกจ้าง และเพิ่มความพึงพอใจในงานที่ทำ ประเทศที่ทดลองใช้วิธีปฏิบัตินี้ได้อย่างจริงจัง คือ สหรัฐอเมริกา สวีเดน และญี่ปุ่น วิธีปฏิบัติในเรื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงาน” มีรากฐานทางทฤษฎีค่อนข้างยาวนานกว่า 50 ปี โดยรากฐานมาจาก 3 สำนัก (อุมารินท์ เอื้อนกุล, 2551)

1. สำนัก “การจัดการแนวมนุษยสัมพันธ์” เชื่อว่าปัจจัยที่สำคัญที่สุดในระบบการทำงาน ไม่ใช่เป็นเรื่องของเศรษฐกิจหรือวัตถุแต่อย่างใด หากแต่เป็น “ปัจจัยมนุษย์” ความสัมพันธ์ของลูกจ้าง มีผลอย่างมากต่อประสิทธิภาพเป็นกลุ่ม นอกจากนี้การจัดการแบบประชาธิปไตยย่อมดีกว่าเผด็จการ หรืออำนาจนิยมเพราะส่งผลเชิงบวกต่อการทำงานของลูกจ้าง

2. ที่เน้นเรื่อง “ระบบสังคมและเทคนิค” ระบุว่า การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีส่งผลเชิงลบต่อระบบการทำงานภายในองค์กร ดังนั้น จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการปรับระบบเสียใหม่ เพื่อเพิ่มขวัญกำลังใจและให้แรงกระตุ้นในการยกระดับประสิทธิภาพของงาน

3. “ประชาธิปไตยของแรงงาน” ย้ำว่าสภาพแรงงานต้องเข้าไปมีส่วนร่วมในการจัดระบบการทำงานภายในองค์กร รวมทั้งขยายขอบเขตไปยังระดับชาติด้วย การทำงานเป็นการกระทำที่เกิดจากเป้าหมาย ทักษะ ความรู้สึก การตัดสินใจว่า ควรทำอะไร และมีความตระหนักว่าคนอื่นจะยอมรับการกระทำของตนหรือไม่ นอกจากนี้การทำงานยังเป็นการกระทำที่ช่วยให้มนุษย์สามารถสนองความต้องการในด้านต่าง ๆ ได้แก่

3.1 สอนองความต้องการด้านวัตถุ และบริการที่จำเป็นเพื่อการดำรงอยู่ของชีวิต อันได้แก่ อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรคตลอดจนสิ่งอำนวยความสะดวกอื่น ๆ ซึ่งถ้าขาดปัจจัยเหล่านี้มนุษย์จะมีชีวิตอยู่ไม่ได้

3.2 สอนองความต้องการการนับถือตนเอง การทำงานมีความสัมพันธ์กับการนับถือตนเองมาก เป็นกิจกรรมที่ส่งเสริมให้มนุษย์นับถือตนเองโดยการทำงานทำให้บุคคลเกิดความตระหนักถึงความสำเร็จและสมรรถภาพในการทำงาน

3.3 สอนองความต้องการมีกิจกรรม มนุษย์ต้องการมีกิจกรรมที่จำเป็น เพื่อหลีกเลี่ยงความเบื่อหน่าย การทำงานให้มนุษย์มีกิจกรรม ทำให้มนุษย์มีใจจดจ่ออยู่กับงานและสภาพแวดล้อมภายนอก

3.4 สอนองความต้องการริเริ่มสร้างสรรค์ ซึ่งหมายรวมถึง การคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ในทางวิทยาศาสตร์ ศิลปะ และสิ่งแปลก ๆ ใหม่ ๆ ที่มนุษย์คิดสร้างขึ้นมา สถานที่ทำงานเป็นศูนย์กลางที่สำคัญในการคิดวิเคราะห์กับตนเองว่าเรามีศักยภาพมากน้อยเพียงใด เป็นสถานที่ที่ช่วยให้บุคคลได้รู้ว่าตนเองอยู่ในระดับไหน ทำงานได้ดีหรือไม่ประสบความสำเร็จหรือความล้มเหลว สิ่งเหล่านี้เป็นสิ่งที่กำหนดว่ามนุษย์มีค่าหรือไม่เพียงใด (สุมาลย์ รูปหอม, 2550: 37 - 38) ความหมายของคำว่า คุณภาพชีวิต คุณภาพชีวิต (Quality of Life) เป็นคำที่มีความหมายกว้างขวางที่ยังไม่มีคำจำกัดความที่แน่นอน โดยนักปราชญ์ นักการศาสนา และนักวิชาการสาขาต่าง ๆ ได้กล่าวถึงการมีชีวิตที่ดี

(Good Life) และการกินดีอยู่ดีมีความสุข (Well - Being) ซึ่งหมายถึง การมีคุณภาพชีวิตที่ดีมานานนับศตวรรษแล้วตามภูมิหลังของสาขาวิชาและปรัชญาชีวิตของแต่ละคน

องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน วอลตัน (Walton, 1973: 12 - 16) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน ประกอบด้วย คุณสมบัติ 8 ประการ คือ

1. การให้สิ่งตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (Adequate and Fair Compensation) ค่าตอบแทนเป็นสิ่งที่บอกลักษณะคุณภาพชีวิตการทำงานได้ ซึ่งความต้องการนี้เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการมีชีวิตรอด ดังนั้นความต้องการที่มีเกี่ยวกับค่าตอบแทนที่จะบ่งชี้ว่าคุณภาพชีวิตการทำงานนั้นจะพิจารณาในเรื่อง

1.1 ความเพียงพอ คือ ค่าตอบแทนที่ได้จากการทำงานนั้นเพียงพอที่จะดำรงชีวิตตามมาตรฐานและสังคม

1.2 ความยุติธรรม ซึ่งประเมินความสัมพันธ์ระหว่างค่าตอบแทนกับลักษณะงาน พิจารณาได้จากการเปรียบเทียบค่าตอบแทนที่ได้รับจากงานของตนกับลักษณะงานอื่น ๆ ที่มี ความคล้ายคลึงกัน

2. สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (Safe and Healthy Working Conditions) คือ ผู้ปฏิบัติงานไม่ควรจะอยู่ในสภาพแวดล้อมทางด้านร่างกายและสิ่งแวดล้อมของการทำงานซึ่งจะก่อให้เกิดสุขภาพไม่ดี ซึ่งจะรวมถึงการควบคุมเกี่ยวกับเสียง กลิ่น และการรบกวนทางสายตา

3. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (Future Opportunity for Continued Growth and Security) คือ ลักษณะงานที่ผู้ปฏิบัติได้รับมอบหมายจะมีผลต่อการคงไว้ และการขยายความสามารถของตนเองให้ได้รับความรู้และทักษะใหม่ ๆ ตัวบ่งชี้เรื่องความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงานมีเกณฑ์การพิจารณา คือ

3.1 มีการทำงานที่พัฒนา หมายถึง ได้รับผิดชอบ ได้รับมอบหมายงาน มากขึ้น

3.2 มีแนวทางก้าวหน้า หมายถึง มีความคาดหวังที่จะได้รับการเตรียมความรู้ ทักษะ เพื่องานในหน้าที่ที่สูงขึ้น

3.3 โอกาสความสำเร็จ เป็นความก้าวหน้าของโอกาสที่จะทำงานให้ประสบผลสำเร็จ ในองค์กรหรือในสายงานอาชีพอันเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน สมาชิกครอบครัวหรือผู้เกี่ยวข้องอื่น ๆ

3.4 ความมั่นคง หมายถึง มีความมั่นคงของจรรยาบรรณและรายได้ที่จะได้รับ

4. โอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง (Immediate Opportunity to Use and Develop Human Capacities) เป็นการให้ความสำคัญเกี่ยวกับการศึกษา อบรม การพัฒนาการทำงานและอาชีพของบุคคล การพัฒนาขีดความสามารถของบุคคลนี้ในด้านทักษะความรู้ที่จะทำให้งานมีคุณภาพ สามารถพิจารณาจากเรื่องต่าง ๆ ดังนี้

4.1 ความเป็นอิสระหรือการเป็นตัวของตัวเอง หมายถึง ความมากน้อยที่ผู้ปฏิบัติงานมีอิสระ สามารถควบคุมงานด้วยตนเอง

4.2 ทักษะที่ซับซ้อน เป็นการพิจารณาความมากน้อยของงานที่ผู้ปฏิบัติได้ใช้ความรู้ ความชำนาญมากขึ้นกว่าที่จะปฏิบัติด้วยทักษะคงเดิม เป็นการขยายขีดความสามารถในการทำงาน

4.3 ความรู้ใหม่และความเป็นจริงที่เด่นชัด คือ บุคคลได้รับการพัฒนาให้รู้จักหาความรู้เกี่ยวกับกระบวนการทำงานและแนวทางต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานและผลที่จะเกิดขึ้นจากแนวทาง

นั้น ๆ เพื่อให้บุคคลมีการคาดคะเนเลือกแนวทางปฏิบัติงานและผลที่จะเกิดขึ้นอย่างถูกต้องและเป็นที่ยอมรับ

4.4 ภารกิจทั้งหมดของงาน เป็นการพิจารณาสมรรถภาพของบุคคลที่เกี่ยวกับการทำงาน ผู้ปฏิบัติงานจะได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ความชำนาญที่จะปฏิบัติงานนั้นได้ด้วยตนเอง ทุกขั้นตอนมิใช่ปฏิบัติได้เป็นบางส่วนของงาน

4.5 การวางแผน คือ บุคคลที่มีสมรรถภาพในการทำงาน ต้องมีการวางแผนที่ดีในการปฏิบัติกิจกรรมทำงาน

5. การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน (Social Integration in the Work Organization) สามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จได้ มีการยอมรับและร่วมมือทำงานด้วยดี เป็นการพิจารณาการทำงานร่วมกัน โดยคำนึงถึงทักษะ ความสามารถ ศักยภาพของบุคคล ไม่ควรมีทัศนคติที่ไม่ดีหรือไม่ควรคำนึงถึงพวกพ้อง และยึดถือเรื่องส่วนตัวมากกว่าความสามารถในการทำงาน

5.1 ไม่มีการแบ่งชั้นวรรณะในองค์กรหรือทีมงาน

5.2 การเปลี่ยนแปลงในการทำงานร่วมกัน คือ ควรมีความรู้สึกว่าบุคคลทุกคนมีการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีกว่าเดิมได้

5.3 มีการสนับสนุนในกลุ่ม คือ มีลักษณะการทำงานที่ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีความเข้าใจในลักษณะของบุคคลในการสนับสนุนทางอารมณ์ สังคม

5.4 มีความรู้สึกว่าการทำงานร่วมกันที่ดีในองค์กรมีความสำคัญ

5.5 มีการติดต่อสื่อสารในลักษณะเปิดเผย คือ สมาชิกในองค์กร หรือบุคคลที่ทำงาน ควรแสดงความคิดเห็นความรู้สึกของตนอย่างแท้จริงต่อกัน

6. ประชาธิปไตยในองค์กร (Constitutionalism in the Work Organization) หมายถึง การบริหารจัดการที่ให้เจ้าหน้าที่/พนักงาน ได้มีสิทธิในการปฏิบัติตามขอบเขตที่ได้รับมอบหมาย และการกำหนดแนวทางในการทำงานร่วมกัน บุคคลต้องได้รับการเคารพในสิทธิส่วนตัวเป็นองค์ประกอบหนึ่งของการบ่งชี้คุณภาพชีวิตการทำงานซึ่งสามารถพิจารณาได้จาก

6.1 ความเฉพาะของตน เป็นการปกป้องข้อมูลเฉพาะของตนในลักษณะการปฏิบัติงาน ที่ถือว่าเป็นข้อมูลที่สำคัญ เนื่องจากผู้บริหารอาจต้องการข้อมูลต่าง ๆ เพื่อการดำเนินงาน ซึ่งผู้ปฏิบัติก็จะให้ข้อมูล เฉพาะที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน และมีสิทธิที่จะไม่ให้ข้อมูลอื่น ๆ ที่เป็นเฉพาะส่วนตัว ครอบครัวซึ่งไม่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน

6.2 มีอิสระในการพูด คือ การที่เราสามารถพูดถึงการปฏิบัติงาน นโยบาย เศรษฐกิจ หรือสังคมขององค์กรต่อผู้บริหาร โดยปราศจากความกลัวว่าจะมีผลต่อการพิจารณาความดี ความชอบของตน

6.3 มีความเสมอภาคเป็นการพิจารณาถึงความต้องการรักษาความเสมอภาคในเรื่องของบุคคล กฎระเบียบ ผลที่พึงได้รับ ค่าตอบแทน และความมั่นคงในงาน

6.4 ให้ความเคารพต่อหน้าที่ ความเป็นมนุษย์ของผู้ร่วมงาน

7. ความสมดุลระหว่างหน่วยงานกับชีวิตส่วนตัว (Work and the Total Life Space) คือ การที่บุคคลจัดเวลาในการทำงานของตนเองให้เหมาะสม และมีความสมดุลกับบทบาทชีวิตของตนเอง ครอบครัวและกิจกรรมอื่น ๆ

8. ความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม (The Social Relevance of the Work Life) คือ กิจกรรมการทำงานที่ดำเนินไปในลักษณะที่ได้รับผิดชอบต่อสังคม ซึ่งก่อให้เกิดการเพิ่มพูนคุณค่า เช่น ความคิดเห็นของกลุ่มผู้ปฏิบัติงานที่รับรู้ว่าจะการของตนได้มีส่วนร่วมรับผิดชอบต่อสังคมเกี่ยวกับผลผลิต การมีส่วนร่วมในการรณรงค์ด้านการเมืองและอื่น ๆ

2.3 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

การทำงานให้บรรลุเป้าหมายของงานหรือองค์กรได้นั้น มนุษย์เราถือว่าเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดที่มีผลทำให้องค์กรประสบความสำเร็จหรือล้มเหลว ดังนั้นจึงจำเป็นต้องรู้ถึงความต้องการคนทำงาน ในองค์กรทุก ๆ คนต้องการทำงาน เพื่อให้ได้มาซึ่งความสำเร็จแห่งตนและคุณภาพชีวิต ดังนั้นผู้ศึกษาขอเสนอทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ดังนี้ ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of Needs Theory) เป็นทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ ซึ่งกำหนดโดยนักจิตวิทยา ชื่อบราฮัม มาสโลว์ (Abraham Maslow) มองว่าความต้องการของมนุษย์มีลักษณะเป็นลำดับขั้นจากระดับต่ำสุดไปยังระดับสูงสุด เมื่อความต้องการในระดับหนึ่งได้รับการตอบสนองแล้ว มนุษย์ก็จะมีความต้องการอื่นในระดับที่สูงขึ้นต่อไป

1. ความต้องการทางร่างกาย (Physiological Needs)
2. ความต้องการความปลอดภัยและมั่นคง (Security or Safety Needs)
3. ความต้องการความผูกพันหรือการยอมรับ (ความต้องการทางสังคม) (Affiliation or Acceptance Needs)
4. ความต้องการการยกย่อง (Esteem Needs)
5. ความต้องการความสำเร็จในชีวิต (Self - Actualization)

ทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ มีอิทธิพลในจิตวิทยาสาขาต่าง ๆ และเป็นแนวคิดหนึ่งที่ได้รับการนิยมนในกลุ่มผู้บริหารองค์กร โดยที่งานวิจัยหลาย ๆ งานวิจัยต้องการที่จะนำทฤษฎีนี้มาใช้เพื่อค้นหาสิ่งสำคัญ และพบว่าผู้ที่อยู่ในตำแหน่งบริหารระดับนี้ มีความต้องการที่แตกต่างกันมากในด้านความมั่นคงปลอดภัย ความต้องการขั้นสูง ขณะที่ผู้บริหารระดับกลางได้รับการตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานมากกว่า (ศุภวรรณ รัตนโสภาส, 2550) ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ชเบิร์ก (Two Factors Theory) ทฤษฎีสองปัจจัย เป็นทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจที่ได้รับความสนใจและเป็นที่รู้จักอย่างแพร่หลาย รู้จักกันในนามของทฤษฎีการจูงใจ - ค้ำจุน (The Motivation Hygiene Theory) เฮิร์ชเบิร์ก (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, 2542, 417)

อธิบายว่า เฮิร์ชเบิร์กได้สร้างทฤษฎีขึ้น พบว่าสาเหตุของความพอใจในงานและความไม่พอใจในงานของวิศวกร และพนักงานบัญชีในโรงงานที่เมืองพิตเบิร์ก จำนวน 200 คน โดยใช้วิธีการสัมภาษณ์ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน พบว่า ความต้องการทางด้านงานบุคคล สามารถจำแนกได้เป็น 2 กลุ่มใหญ่ ๆ ดังนี้ กลุ่มแรกเฮิร์ชเบิร์ก เรียกว่า ปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors) มีความสัมพันธ์โดยตรงกับแรงจูงใจภายในที่เกิดขึ้นจากงานที่ทำ ปัจจัยเหล่านี้ ได้แก่

1. ความสำเร็จของงาน (Achievement)
2. การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition)
3. ลักษณะงาน (Work Itself)
4. ความรับผิดชอบ (Responsibility)
5. ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน

กลุ่มที่สอง เฮิร์ชเบิร์ก เรียกว่า ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factor) มีความสัมพันธ์โดยตรงกับสิ่งแวดล้อมภายนอกของงาน ซึ่งเป็นปัจจัยที่ลดความไม่พอใจในงาน ปัจจัยเหล่านี้ ได้แก่

1. เงินเดือน (Salary)
2. โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (Possibility of Growth)
3. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (Interpersonal Relation Supervisor)
4. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Interpersonal Relation Peers)
5. ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา (Interpersonal Relation Subordinates)
6. สถานะของอาชีพ (Status)
7. นโยบายและการบริหารงาน (Company Policy Administration)
8. สภาพการทำงาน (Working Condition)
9. ความเป็นอยู่ส่วนตัว (Factors in Personal Life)
10. ความมั่นคงในงาน (Job Security)
11. การปกครองบังคับบัญชา (Supervisor Technical)

ทฤษฎีแรงจูงใจที่กล่าวมา ทำให้ผู้วิจัยสนใจทฤษฎีการจูงใจ - ค้ำจุนของเฮิร์ชเบิร์ก เนื่องจากทฤษฎีนี้เหมาะสำหรับนำมาใช้ในกลุ่มบุคคลที่ได้รับการตอบสนองความต้องการพื้นฐานหรือปัจจัยค้ำจุนมาบ้างแล้วตามสมควร ทำให้ศักยภาพที่จะจูงใจโดยปัจจัยจูงใจได้ นอกจากนี้ยังเหมาะกับการนำมาประยุกต์ ใช้ในองค์การทางราชการที่มีทรัพยากร การบริหารจำกัด และเหมาะกับองค์กรที่ให้บริการทางสังคม เพราะการจูงใจตามทฤษฎีการจูงใจ - ค้ำจุน ของเฮิร์ชเบิร์ก (Herzberg) หัวหน้างานหรือผู้บริหารสามารถสร้างขึ้นได้อย่างเต็มที่ในขอบเขต และอำนาจหน้าที่ของตน ทฤษฎีสองปัจจัยของ เฮิร์ชเบิร์ก (Two Factors Theory) ในทฤษฎีนี้มีชื่อเรียกแตกต่างกันออกไป คือ “Motivation - Maintenance Theory” หรือ Two Factors Theory เป็นแนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจที่ประกอบด้วยปัจจัยจูงใจ 2 เรื่องใหญ่ ๆ คือ ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน และปัจจัยจูงใจที่รักษาสุขลักษณะจิต หรือปัจจัยจูงใจที่บำรุงรักษาจิตใจ

2.4 สื่อสังคมออนไลน์ (Social Media)

การสื่อสารข้อมูลของมนุษย์ประกอบไปด้วย ผู้ส่งสาร ข้อมูล และผู้รับสาร ซึ่งไม่ว่าจะสื่อสารด้วยวิธีใดสิ่งที่ต้องการ คือ ผู้ที่ได้รับข้อมูลควรจะได้ข้อมูลที่ถูกต้อง ครบถ้วน และทันเวลา

ในปัจจุบันสังคมมีความซับซ้อนมากขึ้นรวมทั้งผู้คนทั่วโลกต้องการใช้ชีวิตอย่างเร่งรีบ สะดวก และรวดเร็ว ในส่วนของการสื่อสารข้อมูลด้วยรูปแบบเก่า ๆ อาจไม่สามารถรองรับความต้องการการสื่อสารข้อมูลของมนุษย์ได้

สื่อสังคมออนไลน์เป็นหนึ่งในทางเลือกของการสื่อสารข้อมูลในรูปแบบที่มีการใช้เทคโนโลยีเข้ามามีส่วนเกี่ยวข้องที่มีรูปแบบการสื่อสารข้อมูลที่หลากหลาย เหมาะสำหรับผู้คนในโลกปัจจุบัน และโลกอนาคต ซึ่งสามารถแบ่งสื่อสังคมออนไลน์ออกเป็นประเภทต่างๆ ที่ใช้กันบ่อย ๆ โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. บล็อก (Blogging)
2. ทวิตเตอร์และไมโครบล็อก (Twitter and Microblogging)
3. เครือข่ายสังคมออนไลน์ (Social Networking)
4. การแบ่งปันสื่อทางออนไลน์ (Media Sharing)

สื่อสังคมออนไลน์กับคนดัง

Hi5, Youtube, Facebook, Twitter และสื่อสังคมออนไลน์อื่น ๆ ในเริ่มแรกผู้คนใช้สื่อเหล่านี้เป็นงานอดิเรก เพื่อเล่นเกมส์ พุดคุย แลกเปลี่ยนความเห็น และกิจกรรมส่วนตัวอื่น ๆ เพื่อสื่อสารข้อมูลถึงกันและกัน ต่อมาการใช้สื่อสังคมออนไลน์มีการขยายเพิ่มมากขึ้นนอกจากการใช้ที่เป็นงานในยามว่างแล้ว ยังใช้เพื่อเข้าถึงกลุ่มคนในหลาย ๆ สังคม เพื่อจุดประสงค์อื่นที่ไม่ใช่งานในยามว่าง

ในช่วงสองสามปีที่ผ่านมา สังคมของโลกยุคใหม่ มีการใช้สื่อสังคมออนไลน์เพิ่มมากขึ้น หลังจากมีบุคคลที่มีชื่อเสียงได้ใช้สื่อสังคมออนไลน์หลากหลายประเภท เช่น Twitter, Myspace, Youtube และ Facebook เพื่อใช้ในการหาเสียงเพื่อสมัครรับเลือกตั้ง โดยสื่อสามารถเข้าถึงกลุ่มเป้าหมายได้แทบทุกระดับและมีส่วนสำคัญที่ช่วยให้ได้รับคะแนนเสียงที่มากขึ้น

สื่อสังคมออนไลน์กับธุรกิจ

ในอดีตที่ผ่านมาจนถึงปัจจุบัน การที่เราจะสามารถเข้าถึงกลุ่มลูกค้าเป้าหมายของธุรกิจได้มีการลงทุนในสื่อไม่ว่าจะเป็นทางโทรทัศน์ หนังสือพิมพ์ วิทยุและนิตยสาร ซึ่งเป็นการสื่อสารข้อมูลแบบทางเดียว รวมทั้งธุรกิจต้องลงทุนมากขึ้น หากต้องการขยายขนาดการรับรู้ของกลุ่มเป้าหมาย

ในปัจจุบันการใช้ข้อมูลจากสื่อของผู้คนได้เปลี่ยนไปโดยส่วนใหญ่มีแนวโน้มใช้สื่อทางออนไลน์มากขึ้น จึงทำให้หันไปหาข้อมูลที่ต้องการในสื่อออนไลน์แทน เพราะนอกจากจะได้ข้อมูลสินค้าแล้วยังได้ทราบความคิดเห็นที่หลากหลายเกี่ยวกับตัวสินค้าจากผู้ใช้อื่น ๆ

ไอบีเอ็ม (IBM) บริษัทยักษ์ใหญ่ของโลกด้านคอมพิวเตอร์ยังให้ความสำคัญต่อการใช้สื่อสังคมออนไลน์ด้วยการให้พนักงานในบริษัทเขียนบล็อกของตัวเอง เพื่อเล่าถึงประสบการณ์งานที่กำลังทำ และเรื่องราวที่ต้องการแบ่งปัน ซึ่งได้รับความสนใจจากผู้คนหลากหลายกลุ่ม และมีส่วนสำคัญในการเชื่อมโยงเข้าสู่กลุ่มลูกค้าของบริษัทโดยยังไม่รวมถึงการพูดคุยผ่านทวิตเตอร์การสื่อไฟล์วิดีโอผ่านยูทูปการแสดงไฟล์วีดิโอผ่านสไลด์แชร์และอื่น ๆ

นอกจากนี้ธุรกิจขนาดเล็กก็ได้ให้ความสนใจในสื่อสังคมออนไลน์เช่นกัน เช่น เบลนด์เทค (Blendtec) บริษัทผู้ผลิตเครื่องปั่น ได้ออกซีรีส์ที่เป็นคลิปวิดีโอในชื่อ “Will It Blend?” ลงในยูทูปโดยทำการปั่นวัตถุต่างๆ เช่น รีโมทโทรทัศน์ ลูกกอล์ฟ บัตรเครดิต ไอโฟน (iPhone) และไอแพด (iPad) เป็นต้น แม้มีการลงทุนที่ต่ำ แต่มีผลให้ยอดขายเพิ่มขึ้นห้าเท่าตัว

สื่อสังคมออนไลน์ กับ ความรับผิดชอบต่อสังคม

การใช้สื่อสังคมออนไลน์ สามารถเข้าถึงกลุ่มคนที่รู้จักและไม่รู้จักเข้าถึงองค์กร และกลุ่มคนที่มีความชอบในเรื่องเดียวกัน

บทสรุป

ในปัจจุบัน ผู้คนเริ่มหันมาใช้สื่อสังคมออนไลน์แทนสื่อแบบเก่า ๆ กันมากขึ้น ในการสื่อสารข้อมูลถึงกัน ซึ่งในช่วงเริ่มแรก การใช้สื่อสังคมออนไลน์ มักใช้ในลักษณะของงานอดิเรกสื่อสารกันระหว่างตนเองกับคนรู้จักใกล้ชิด จากนั้นได้มีการขยายการประยุกต์ใช้สู่ภาคธุรกิจ ซึ่งได้รับการตอบรับจากผู้คนอย่างกว้างขวาง

สาเหตุสำคัญที่ทำให้สื่อสังคมออนไลน์ ได้รับความนิยมขึ้นเรื่อย ๆ มาจากการใช้งานที่ง่าย เข้าถึงกลุ่มคนได้รวดเร็ว มีการแสดงความคิดเห็นไปมา และสื่อที่นำมาแบ่งปันมีลักษณะหลากหลาย รวมทั้งการพัฒนาตลอดเวลาของเทคโนโลยีการสื่อสารและอินเทอร์เน็ต ทำให้มีแนวโน้มค่อนข้างชัดเจนว่า สื่อสังคมออนไลน์ จะเป็นสื่อหลักของผู้คนในโลกอนาคตอย่างแท้จริงซึ่งสามารถแบ่งสื่อสังคมออนไลน์ได้หลายรูปแบบ ดังข้อมูลต่อไปนี้

1. LINE

ไลน์ (อังกฤษ: LINE) เกิดขึ้นหลังจากตลาดสมาร์ทโฟนเติบโตอย่างรวดเร็วในทั่วโลก จนทำให้ NAVER Japan ซึ่งเป็นบริษัทที่ให้บริการเกี่ยวกับการหาข้อมูล search engine เกม แพลตฟอร์มของเว็บไซต์ในประเทศญี่ปุ่น หันมาสนใจตลาดโปรแกรมภายในของสมาร์ทโฟนทางทีมงานบริษัทได้เริ่ม ทำการวิจัยและหาข้อมูลตั้งแต่เดือนมกราคม ปี พ.ศ.2554 เพื่อทำความเข้าใจถึงสิ่งสำคัญในการติดต่อ สื่อสารส่งผ่านข้อความของบุคคลในยุคปัจจุบัน จะเห็นได้ว่าจุดเริ่มต้นของไลน์มาจากประเทศญี่ปุ่น โดยโปรแกรมไลน์ได้ถูกพัฒนาขึ้นเพื่อใช้ในการติดต่อสื่อสารส่งผ่านข้อความบนระบบอินเทอร์เน็ต ทำให้การติดต่อสื่อสารระหว่างบุคคลสะดวก รวดเร็ว และทันกับสถานการณ์มากขึ้น ดังนั้นในองค์การทั้งในภาครัฐ และภาคเอกชนสามารถที่จะประยุกต์ใช้โปรแกรมไลน์ในกิจกรรมการติดต่อสื่อสารภายในองค์การได้ (สามารถ อัยกร, 2557)

คุณสมบัติของไลน์

ไลน์ มีลักษณะเฉพาะที่สร้างความแตกต่างอย่างชัดเจนจากรูปแบบการสื่อสารแบบอื่น และยังเป็นช่องทางการติดต่อสื่อสารที่ผู้บริหาร และบุคลากรในองค์การสามารถเลือกใช้ได้โดยสะดวก ซึ่งไลน์มีคุณสมบัติที่สำคัญ ดังต่อไปนี้ (ศุภศิลาป กุลจิตต์เจือวงศ์, 2556)

1. เป็นการติดต่อสื่อสารสองทาง (Two-way Communication) ไลน์เป็นการสื่อสารโดยตรงจากผู้ส่งสารไปยังผู้รับสาร โดยผู้ส่งสารสามารถส่งข้อความ รูปภาพ เอกสาร หรือข้อมูลอื่น ๆ
2. สามารถทำการติดต่อสื่อสารได้เฉพาะกลุ่ม เมื่อผู้บริหารหรือบุคลากรต้องการพื้นที่เฉพาะสำหรับการติดต่อสื่อสาร สามารถตั้งค่าการใช้งานของไลน์ด้วยวิธีการสร้างกลุ่มเฉพาะได้ ทำให้สามารถสื่อสารภายในกลุ่มได้ โดยไม่ต้องติดต่อสื่อสารรายบุคคล
3. สามารถสื่อสารได้ตลอดเวลา (Anytime) ผู้ส่งสารสามารถสื่อสารไปยังผู้รับสารได้ตลอดเวลา โดยไม่จำกัดช่วงเวลา และระยะเวลาในการสื่อสาร โดยสามารถส่งสารรูปแบบต่าง ๆ

4. สามารถส่งรูปแบบข่าวสารได้หลากหลาย (Multi-media) ลักษณะเฉพาะของไลน์สามารถส่งข่าวสารที่มีรูปแบบหลายแตกต่างกัน

5. สามารถเลือกปิดกั้นการสนทนาได้ (Block) เมื่อผู้รับสารไม่มีความประสงค์ที่จะรับสารนั้นอีกต่อไป หรือข้อความที่ส่งมานั้นรบกวนผู้รับสาร

6. สามารถสนทนาด้วยเสียงผ่านไลน์ (Voice Call)

7. สามารถสร้างใหม่ไลน์ได้ ผู้ใช้สามารถโพสต์ข้อความ รูปภาพ หรือคลิปวิดีโอ บนหน้าใหม่ไลน์ของตนเองได้ตามความต้องการเพื่อเป็นการสื่อสารแรงบันดาลใจ แนวคิด หรือความรู้สึกไปยังสมาชิกที่เกี่ยวข้อง

8. รองรับไฟล์ข้อมูลได้หลากหลาย (Files Support) ในกล่องสนทนาของไลน์ นอกจากการส่งข้อความสนทนาเป็นอักษร ภาพ หรือสติ๊กเกอร์แล้ว ผู้ใช้ยังสามารถส่งแฟ้มงานเอกสารในรูปแบบของนามสกุลไฟล์ต่าง ๆ ได้

ข้อดีของการติดต่อสื่อสารด้วยไลน์

1. ไม่ต้องเสียค่าใช้จ่ายในการติดต่อสื่อสาร
2. ส่งผ่านข้อมูลในปริมาณมาก และหลากหลายได้
3. สมาชิกที่อยู่ภายในกลุ่มสามารถพิมพ์ข้อความ แลกเปลี่ยนข่าวสารในประเด็นที่ต้องการได้

4. สามารถเปิดเอกสารที่ได้รับแล้วนำไปปฏิบัติได้ทันที

5. ระบบมีการแจ้งเตือนเมื่อมีข้อความใหม่เข้ามา

6. โปรแกรมไลน์สามารถใช้ได้กับโทรศัพท์มือถือ และเครื่องคอมพิวเตอร์

7. สามารถส่งข้อมูลข่าวสารเพื่อการติดต่อสื่อสารได้ทั้งรายบุคคล และเป็นกลุ่ม

8. สามารถพูดคุยโทรศัพท์ผ่านโปรแกรมไลน์ได้ โดยไม่เสียค่าใช้จ่าย

9. สามารถตรวจสอบสมาชิกที่ถูกเชิญเข้ามาในกลุ่ม และลบออกจากกลุ่มได้

2. อินสตาแกรม (Instagram)

อินสตาแกรม (Instagram) คืออะไร

อินสตาแกรม เป็นโปรแกรมที่จัดทำขึ้น เพื่อเป็นสังคมของคนในโลกออนไลน์ที่ทำให้บุคคลนั้นรู้จักตัวตนของกันและกันผ่านรูปภาพและข้อความสั้น ๆ สามารถเรียนรู้กันได้มากขึ้นจากการกดติดตาม (follow)

อินสตาแกรม (Instagram) ทำอะไรได้บ้าง

1. โพสต์ภาพถ่าย อัปเดตอินสตาแกรม ได้อย่างไม่จำกัด และที่สำคัญเปิดให้บริการได้ฟรี

2. อัปคลิปวิดีโอสั้นๆ

3. โพสต์ข้อความสั้นๆ เพื่อสื่อสารหรือบอกกล่าวกับคนที่ติดตาม

4. เปิดโอกาสให้คนที่ติดตาม ig สามารถตอบกลับข้อความเพื่อสนทนากับเจ้าของ

ig ได้

5. สามารถสร้างสัมพันธ์กับคนที่เล่นโปรแกรมเดียวกันได้ โดยการ following ซึ่งเป็นระบบกดติดตาม แล้วโปรแกรมจะสร้างให้สามารถรู้ความเคลื่อนไหวของคนที่เราสนใจได้ตลอดเวลา อีกทั้งยังให้สิทธิในการโต้ตอบสนทนาทั้งเปิดสาธารณะและส่งข้อความส่วนตัว

6. รองรับการใช้งานผ่านสมาร์ทโฟนประเภทต่าง ๆ ได้ทั่วถึง

ข้อดีของอินสตาแกรม

อินสตาแกรม เป็นโปรแกรมที่ได้รับความนิยมสูง เนื่องจากมีจุดเด่นหลายอย่าง

1. ใช้งานง่าย เน้นภาพถ่าย หรือคลิปวิดีโอ โดยไม่เน้นเรื่องข้อความยาว ๆ ระบุวัน เวลาที่บันทึก สถานที่ได้ จึงเป็นอีกที่หนึ่งที่สามารถเก็บความทรงจำในวันเวลาที่ผ่านไป เพื่อย้อนกลับมาทบทวนได้ง่าย

2. ง่ายต่อการติดตามเป็นการเช็คยอดผู้เข้าชมหรือนิยมชมชอบ ig ได้ง่าย รวมถึงจำนวนคนติดตามไม่มีเพดานจะมากเท่าไรก็ได้ จึงเหมาะอย่างยิ่งสำหรับบุคคลที่อยู่ในแวดวงที่ต้องการทราบปริมาณคนที่ชื่นชอบ เช่น งานในวงการบันเทิง

3. มีความไว รู้เรื่องราวความเคลื่อนไหวได้ทันควัน เป็นจุดเด่น เพราะทำให้สามารถใช้เป็นเครื่องมือในการกระจายข่าวได้แบบทันท่วงที ส่งส่งคมขนาดใหญ่

4. การอัปโหลดภาพขึ้นโซว์สามารถตัดแต่งภาพก่อนได้ ด้วยโปรแกรมที่มีให้ใน ig เลย ทำให้มีความรวดเร็ว ทันควัน

5. สามารถติดต่อกันแบบเป็นส่วนตัวถึงกันแบบเจาะจงตัวได้

6. เนื่องจากเป็นโปรแกรมที่ได้รับความนิยมสูง จึงเป็นประโยชน์ในการค้นหาผู้คนในสังคมได้ง่าย

7. เปิดสังคมให้กว้างขึ้นด้วยวิธีง่าย ๆ แม้แต่การติดตามบุคคลต่าง ๆ ข้ามประเทศทวีป

Instagram เครื่องมือเพื่อการตลาด

เพราะอินสตาแกรมสามารถสร้างความนิยมส่วนตัวได้อย่างไร้ขีดจำกัด คน ๆ หนึ่งอาจมีผู้ติดตามได้เป็นแสนเป็นล้านคน ig จึงสามารถสร้างมูลค่าทางการตลาดได้ไม่จำกัดเช่นกัน ig จึงเป็นโปรแกรมที่สามารถใช้ให้เป็นประโยชน์และมีคุณค่าได้ตามความต้องการของผู้ใช้

3. Facebook

Facebook คือ บริการบนอินเทอร์เน็ตบริการหนึ่ง ที่จะทำให้ผู้ใช้สามารถติดต่อสื่อสารและร่วมทำกิจกรรม หรือหลายๆ กิจกรรมกับผู้ใช้ Facebook คนอื่น ๆ ได้ ไม่ว่าจะเป็นการตั้งคำถามตอบในเรื่องที่สนใจ โปสต์รูปภาพ โปสต์คลิปวิดีโอ เขียนบทความหรือบล็อก แชทคุยกันแบบสด ๆ เล่นเกมแบบเป็นกลุ่ม และยังสามารถทำกิจกรรมอื่น ๆ ผ่านแอปพลิเคชันเสริม (Applications) ที่มีอยู่อย่างมากมาย ซึ่งแอปพลิเคชันดังกล่าวได้ถูกพัฒนาเข้ามาเพิ่มเติมอยู่เรื่อย ๆ

ข้อดี Facebook

1. Facebook จะเป็นการสร้างเครือข่ายและจุดประกายด้านการศึกษาได้อย่างกว้างขวาง หากใช้ได้อย่างถูกวิธี

2. ทำให้ไม่ตกข่าว คือ ทราบความคืบหน้า เหตุการณ์ของบุคคลต่าง ๆ และผู้ที่ใกล้ชิด

3. ผู้ใช้สามารถสร้างเครือข่ายทางสังคม แฟนคลับหรือผู้ที่มีเป้าหมายเหมือนกัน และทำงานให้สำเร็จลุล่วงไปได้

4. สามารถสร้างมิตรแท้ หรือเพื่อนที่รู้จักที่แท้จริงได้

5. Facebook เป็นซอฟต์แวร์ที่เอื้อต่อผู้ที่มีปัญหาในการปรับตัวทางสังคม ขาดเพื่อน อยู่โดดเดี่ยว หรือผู้ที่ไม่สามารถออกจากบ้านได้ ให้มีเครือข่ายทางสังคม และเติมเต็มชีวิตทางสังคมได้อย่างดี ไม่เหงาและปรับตัวได้ง่ายขึ้น

6. สร้างเครือข่ายที่ดี สร้างความเห็นอกเห็นใจ และให้กำลังใจที่ดีแก่ผู้อื่นได้ที่ (<http://crnfe2013.blogspot.com/2013/05/13-facebook.html>)

4. Twitter

ทวิตเตอร์ (Twitter) เป็นบริการเครือข่ายสังคมออนไลน์ จำพวกไมโครบล็อก (Micro Blogging) โดยผู้ใช้สามารถส่งข้อความยาวไม่เกิน 140 ตัวอักษร ว่าตัวเองกำลังทำอะไรอยู่ หรือ Re-tweet ข่าวสารต่าง ๆ ที่น่าสนใจของคนอื่น และข้อความที่ส่งถึงกันมีศัพท์ เรียกว่า "Tweets" ซึ่งเปรียบเหมือนเสียงนกกรออยู่ตลอดเวลา

ทวิตเตอร์ ก่อตั้งโดยบริษัท Obvious Corp เมื่อเดือนมีนาคม ค.ศ. 2006 ที่ซานฟรานซิสโก สหรัฐอเมริกา ข้อความอัปเดตที่ส่งเข้าไปยังทวิตเตอร์จะแสดงอยู่บนเว็บเพจของผู้ใช้คนนั้นบนเว็บไซต์ และผู้ใช้คนอื่นสามารถเลือกรับข้อความเหล่านี้ทางเว็บไซต์ทวิตเตอร์, อีเมล, เอสเอ็มเอส, เมสเซนเจอร์ (IM), RSS, หรือผ่านโปรแกรมเฉพาะอย่าง Twitterific Twhirl ปัจจุบันทวิตเตอร์ มีหมายเลขโทรศัพท์สำหรับส่งข้อความในสามประเทศ คือ สหรัฐอเมริกา แคนาดา และสหราชอาณาจักร

ประโยชน์ของทวิตเตอร์

1. เพื่อนฝูงสามารถรู้ Status ต่าง ๆ ทำให้การติดต่อสื่อสารจึงเป็นเรื่องที่ง่าย ในทวิตเตอร์ อีกทั้งเราสามารถเขียนข้อความเกี่ยวกับในปัจจุบันที่กำลังทำอะไร อยู่ที่ไหน และในขณะเดียวกันคนอื่นที่ติดตามอยู่ (Following) ก็สามารถรู้ Status ของบุคคลอื่นได้ด้วยเช่นกัน

2. ได้ความรู้ใหม่ ๆ เพิ่มขึ้นจากบุคคลที่เรา Following เช่น ถ้าบุคคลที่เราติดตามมีการอัปเดตข้อความที่เป็นสาระความรู้ และหากมีลิงค์ไปยังแหล่งข้อมูลนั้นด้วย ก็สามารถคลิกไปดูแหล่งข้อมูลความรู้นั้นได้เลย

3. การติดตามข่าว สามารถอ่านรายงานสดจากยูทูบเซอร์ของทวิตเตอร์คนอื่น ๆ ที่อยู่ในเหตุการณ์หรือสถานที่เกิดเหตุ หรือเรียก ย่อ @CNN)

4. เป็นช่องทางติดต่อประสานงานกับบริษัทผู้ผลิต เนื่องจากบริษัทมากมายล้วนแล้วแต่มีแอ็กเคานต์ ทวิตเตอร์ให้ใช้ในการติดต่อ อีกทั้งสามารถใช้ทวิตเตอร์เป็นช่องทางในการร้องเรียนได้หรือสอบถามได้ บริษัทใหญ่ที่มีแอ็กเคานต์ของทวิตเตอร์

5. ขอความช่วยเหลือ ลักษณะเดียวกับบล็อกหรือฟอรัม ทวิตเตอร์คือสถานที่ที่เหมาะสมอีกแห่งหนึ่ง สำหรับการตั้งคำถาม ที่ไม่อยากจะไปค้นหาคำตอบ ด้วยตัวเอง รวมไปถึงการขอความช่วยเหลือ โอเวน รังเคิ้ล ผู้พัฒนาทวิตเตอร์บอกกับเราว่า ปัญหาที่เคยใช้เวลาคิด 5 นาที อาจได้

คำตอบออกมาภายในเวลา 10 วินาทีบนทวีตเตอร์ แต่นี่หมายถึงอย่างน้อยต้องมีเพื่อน ๆ ในชีวิตจริงตามคุณ (follow) ทวิตเตอร์อยู่ และแน่นอนว่าถ้าจะให้เกิดประโยชน์สูงสุดก็ควรตามคุณทวิตเตอร์ของเพื่อนด้วย เพื่อเป็นการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

6. สามารถโปรโมทผลงาน/เว็บไซต์รายบุคคลหรือบริษัท หรือแนะนำเว็บไซต์อื่น ๆ ที่น่าสนใจ ทวิตเตอร์เป็นอีกทางเลือกหนึ่งสำหรับการโปรโมทผลงาน, ประชาสัมพันธ์ หรือแนะนำเว็บไซต์ และพยายามให้มีลิงก์โปรโมทแต่พอควร ไม่ควรให้มีมากเกินไปเพราะจะทำให้คนอื่นรำคาญ

7. ได้รู้จักทั้งคนดังและหรือไม่ดัง และคนที่คุณอยากรู้จัก และสามารถหา Search ด้วยตัวคุณเองในช่อง Search ที่มา: <https://www.gotoknow.org/posts/310329>

5. YouTube

YouTube (ยูทูป) เป็นเว็บไซต์ดูภาพวิดีโอที่มีชื่อเสียง (www.youtube.com) โดยในเว็บไซด์นี้ ผู้ใช้สามารถใส่ภาพวิดีโอเข้าไปเปิดดูภาพวิดีโอที่มีอยู่ได้ และแบ่งภาพวิดีโอเหล่านี้ให้คนอื่นดูได้โดยไม่เสียค่าใช้จ่ายใด ๆ คลิปวิดีโอที่สามารถเข้าชมได้อยู่บนเว็บไซต์ YouTube ส่วนมากเป็นไฟล์คลิปสั้น ๆ ประมาณ 1 - 10 นาที ถ่ายทำโดยประชาชนทั่วไป แล้วอัปโหลดขึ้นสู่เว็บไซต์ของ YouTube โดยมีการแบ่งประเภทและจัดอันดับคลิปเอาไว้ด้วยทั้งนี้เพื่อความสะดวกสบายในการเข้าชม

ความเป็นมา

เว็บไซต์ YouTube ก่อตั้งขึ้นวันที่ 14 เดือนกุมภาพันธ์ 2005 โดยมีอดีตพนักงานของ PayPal สามคนคือ Chad Hurley, Steve Chen และ Jawed Karim เป็นผู้ร่วมกันก่อตั้ง (ปัจจุบัน PayPal ถูก eBay ซื้อไปแล้ว) แต่ต่อมา Jawed Karim ได้ออกจาก YouTube เพื่อไปศึกษาต่อที่มหาวิทยาลัย Standford YouTube มีสำนักงานตั้งอยู่ที่เมืองซานมาทีโอ รัฐแคลิฟอร์เนีย

YouTube เติบโตอย่างรวดเร็วในช่วงระยะเวลาสั้น ๆ และได้รับความสนใจเป็นอันมาก โดยเฉพาะการบอกแบบปากต่อปากที่ทำให้การเติบโตของ YouTube เป็นไปอย่างรวดเร็ว YouTube มาเป็นที่รู้จักกันอย่างแพร่หลายต่อเนื่อง ต่อมาเมื่อวันที่ 9 ตุลาคม 2006 google ได้ตกลงตัดสินใจเข้าซื้อ YouTube ด้วยมูลค่า 1,650 ล้านดอลลาร์สหรัฐ ในรูปแบบของการแลกเปลี่ยนหุ้น อย่างไรก็ตาม YouTube ก็ยังคงดำเนินกิจกรรม ของบริษัทไปตามปกติ โดยเป็นอิสระจากการควบคุมของ google การรวมกันของสองบริษัทนี้จะมุ่งเน้นไปที่การเพิ่มประสบการณ์ที่ดีขึ้นและเข้าใจได้มากขึ้น สำหรับผู้ใช้ที่สนใจในการอัปโหลด การดูวิดีโอ และการแชร์ภาพวิดีโอ รวมถึงการนำเสนอโอกาสใหม่ ๆ ที่มา: (<https://guru.sanook.com/2292/>)

ประโยชน์ของ youtube

1. เป็นแหล่งเรียนรู้ที่ให้ข้อมูลต่าง ๆ ซึ่งสามารถทำความเข้าใจได้ง่าย และปฏิบัติตามได้อย่างถูกต้องเหมาะสม

2. เป็นแหล่งรวมความบันเทิง เช่น เพลง มิวสิควิดีโอ เป็นต้น

3. เป็นแหล่งเรียนรู้ให้ศึกษาการทดลองทางวิทยาศาสตร์จากทั่วโลก เช่น การทดลองทางด้าน biological molecular ได้แก่ การทำ PCR, พันธุวิศวกรรม เป็นต้น

4. ทำให้สามารถติดตามรายการหรือละครต่าง ๆ ย้อนหลังได้ (<https://bit.ly/2R12O4c>)

6. Tik Tok

Tik Tok คือเครือข่ายสังคมสำหรับการถ่ายวิดีโอสั้นที่ขับเคลื่อนด้วยเสียงเพลง ไม่ว่าจะเป็นการเต้นรำ การเต้นพรีสไตล์หรือการแสดง นักสร้างสรรค์จะได้รับการสนับสนุนให้ปลดปล่อยจินตนาการของพวกเขาให้โลดแล่นและแสดงออกได้อย่างเต็มที่ Tik Tok ออกแบบมาสำหรับนักสร้างสรรค์รุ่นใหม่ ทำให้ผู้ใช้สามารถสร้างวิดีโอสั้นที่ไม่เหมือนใครเพื่อแชร์กับเพื่อน ๆ และคนทั่วโลกได้อย่างรวดเร็วและง่ายดาย

Tik Tok เป็นเกณฑ์มาตรฐานทางวัฒนธรรมใหม่สำหรับนักสร้างสรรค์รุ่นใหม่ เรามุ่งมั่นที่จะเสริมขีดความสามารถผู้มีความคิดสร้างสรรค์ให้มากยิ่งขึ้นเพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการปฏิวัติคอนเทนต์

โดยในช่วงแรกนั้น ทาง Tik Tok ได้ทำการตลาดโดยให้เหล่าไอดอลหรือ Youtuber เข้ามาเล่นก่อน ซึ่งก็สร้างกระแสติดตามได้พอสมควร จนล่าสุดเริ่มฮิตติดตลาดในหมู่ผู้ใช้ชาวไทย โดยเฉพาะวัยรุ่น เพราะความน่ารักของลูกเล่นต่าง ๆ มากกว่าการถ่ายวิดีโอแบบปกติ และนอกจากที่จะแชร์ภายในแอปได้แล้ว ยังสามารถเซฟเป็นไฟล์วิดีโอเพื่อแชร์ไปยังโซเชียลอื่น ๆ อย่าง Facebook, Instagram ได้อีกด้วย

ภายในแอปยังมีเทคนิคต่าง ๆ มากมายที่สามารถตกแต่งวิดีโอให้น่าสนใจ ไม่ว่าจะ เป็นเอฟเฟคและฟิลเตอร์ Tik tokยังมีการพัฒนาให้มีลูกเล่นที่คล้ายเกม คือ การทำท่าทางตามทีแอปกำหนด สร้างความสนุกสนานให้กับผู้ใช้งานมากขึ้น

ข้อดี

1. ข้อดีของ tik tok คือ สามารถสร้างวิดีโอสั้น ๆ ด้วยวิธีการภายในแอปที่ง่ายต่อการตัดต่อ ไม่ต้องเสียเวลาเปิดคอม เพียงใช้มือถือก็สามารถตัดต่อได้
2. สามารถบันทึกวิดีโอและแชร์ในโลกโซเชียลอื่น ๆ ได้ ซึ่งต่างจากแอปอื่น ๆ ที่ไม่สามารถบันทึกได้
3. โหลดได้ทันที อินเทอร์เน็ตที่สิ้นไหล และปราศจากการความล่าช้า
4. ใช้ศักยภาพความคิดสร้างสรรค์เพื่อก้าวหน้าไปอีกขั้นและปลดปล่อยโลกแห่งความเป็นไปได้ที่ไม่รู้จบ
5. เพิ่มประสิทธิภาพการเสนอผลิตภัณฑ์ผ่านการประสานจังหวะ เทคนิคพิเศษและเทคโนโลยีขั้นสูง

2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ขวัญนภา คงใจดี (2552) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยหาดใหญ่ พบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยหาดใหญ่ มีคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้นด้านสัมพันธภาพในองค์กร อยู่ในระดับมาก และพบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยหาดใหญ่ ที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา และอายุการทำงาน แตกต่างกันส่งผลให้คุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน ส่วนบุคลากรมหาวิทยาลัยหาดใหญ่ที่มี สถานภาพการสมรส และอัตราเงินเดือนแตกต่างกันจะส่งผลให้คุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนบุคลากร

มหาวิทยาลัยหาดใหญ่ที่มีตำแหน่งแตกต่างกัน ส่งผลให้คุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

รณชฤดี ป้องกันภัย (2557) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานการเคหะแห่งชาติ : กรณีศึกษาพนักงานผู้ปฏิบัติหน้าที่ในสำนักงานใหญ่ พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลกับคุณภาพชีวิตการทำงานด้าน ความเจริญและความมั่นคงในงาน ได้แก่อายุ อัตราเงินเดือน ลักษณะงานที่ปฏิบัติการ บังคับบัญชา และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ปัจจัยที่มีอิทธิพลกับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง ได้แก่ ลักษณะงานที่ปฏิบัติการบังคับบัญชาความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน และปัจจัยที่มีอิทธิพลกับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการดำเนินชีวิตที่สมดุลระหว่างการทำงานกับชีวิตส่วนตัว ได้แก่ ตำแหน่งลักษณะงานที่ปฏิบัติ และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

กายกาญจน์ เสนแก้ว (2558) ได้ศึกษาพฤติกรรมการใช้เครือข่ายสังคมออนไลน์ของ Gen-x ในกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุ 38-42 ปี ระดับการศึกษาปริญญาตรี ส่วนใหญ่มีอาชีพข้าราชการ/พนักงานรัฐวิสาหกิจ และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,001 - 20,000 บาท การคาดหวังต่อการใช้งานเครือข่ายสังคมออนไลน์มีความสำคัญอยู่ในระดับมาก การรับรู้ การเรียนรู้ และการยอมรับต่อการใช้งานเครือข่ายสังคมออนไลน์มีความสำคัญอยู่ในระดับมาก ทิศนคติต่อการใช้งานเครือข่ายสังคมออนไลน์มีความสำคัญอยู่ในระดับมาก และพฤติกรรมการใช้เครือข่ายสังคมออนไลน์ของ Gen-X มีความสำคัญอยู่ในระดับมาก ผลการทดสอบสมมติฐานสามารถสรุปได้ว่า การคาดหวังต่อการใช้งานเครือข่ายสังคมออนไลน์ การรับรู้การเรียนรู้ และการยอมรับต่อการใช้งานเครือข่ายสังคมออนไลน์และทัศนคติต่อการใช้งานเครือข่ายสังคมออนไลน์ ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการใช้เครือข่ายสังคมออนไลน์ของ Gen-X ในกรุงเทพมหานครอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

สมิธ พิฑูรพงศ์ (2560) ได้ศึกษาการใช้แอปพลิเคชันไลน์ในกระบวนการทำงาน : กรณีศึกษา บริษัท สหผลิตภัณฑ์ พาณิชย์ จำกัด ผลการวิจัย พบว่า ด้านการใช้แอปพลิเคชันไลน์ในกระบวนการทำงานในองค์กรช่วยให้การสื่อสารสะดวกรวดเร็ว และประหยัดค่าใช้จ่าย นอกจากนี้ แอปพลิเคชันไลน์นั้นยังสามารถสื่อสารด้วยภาพ และเสียง ทำให้เข้าใจเรื่องกระบวนการทำงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ด้านการสื่อสารของพนักงาน บริษัทกับลูกค้าของบริษัททำให้การสื่อสารรวดเร็วมากยิ่งขึ้น และประหยัดค่าใช้จ่ายในการโทรศัพท์ ปัญหาหลักของทางบริษัท คือ เรื่องของการสื่อสารไม่ชัดเจนและไม่เข้าใจระหว่างบุคคล ปัญหาเกิดจากการสื่อสารด้วยข้อความโดยการพิมพ์ไม่ชัดเจนและถูกต้อง การเข้าใจไม่ตรงกัน การเข้าใจผิด การแก้ปัญหาก็คือ จะต้องแก้ไขด้วยการใช้แอปพลิเคชันไลน์ ในโทรศัพท์เพื่อความชัดเจน และถูกต้อง ปัญหาหลักของทางลูกค้าคือ การไม่สามารถเปิดไฟล์บางประเภทได้ เช่น ai, dwg เป็นต้น ซึ่งจะต้องใช้คอมพิวเตอร์ในการเปิดไฟล์ ซึ่งจะไม่สามารถเปิดได้เมื่ออยู่ข้างนอก และจะต้องกลับมาที่บริษัท เพื่อเปิดไฟล์ผ่านคอมพิวเตอร์

ทงศักดิ์ แสงสว่างวัฒนะ และณิชนันท์ ศิริไสยาสน (2563) ได้ศึกษา "New Normal" วิถีชีวิตใหม่และการปรับตัวของคนไทยหลังโควิด-19 : การงาน การเรียน และธุรกิจ ผลการวิจัย พบว่า เนื่องจากไวรัสโควิด-19 มีการแพร่ระบาดไปทั่วโลก การใช้ชีวิตภายใต้สถานการณ์ที่มีการแพร่ระบาดของไวรัสโควิด-19 ในประเทศไทยจำเป็นต้องมีปรับตัวและการป้องกันตนเองไม่ให้แพร่เชื้อให้ผู้อื่นไม่ว่าทางตรงหรือทางอ้อม ดังนั้น คนไทยต้องปรับพฤติกรรม การใช้ชีวิต คือ ไม่ออกจากบ้าน สั่งอาหาร

ผ่านเดลิเวอรี่ จัดจ่ายอย่างระมัดระวัง ทำงานอยู่ที่บ้าน ใช้สื่อออนไลน์ในการสื่อสารระหว่างกัน ทำให้ การงาน การเรียน และธุรกิจ ต้องปรับตัว จะเห็นได้ว่าในด้านการทำงานพนักงานต้องปรับเปลี่ยน การทำงานโดยทำที่บ้าน และใช้เทคโนโลยีในการสื่อสารมากขึ้น

ศกทา เลหาวิริยะกมล (2558) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของ พนักงานสายงานมาตรฐานท่าอากาศยานและการบิน พบว่า ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตใน การทำงานของพนักงานสายงานมาตรฐานท่าอากาศยานและการบิน บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) ประกอบด้วย มิติด้านกายภาพ มิติการบริหารงาน มิติบริหารทรัพยากรบุคคล มิติส่วนบุคคล มิติสังคม มิติเศรษฐกิจ อีกทั้งในส่วนของคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน สายงานมาตรฐาน ท่าอากาศยานและการบิน บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) ในภาพรวมอยู่ในระดับดี และ ในส่วนของแนวทางในการปรับปรุงคุณภาพชีวิตในการทำงาน ประกอบด้วย การปรับปรุงบรรยากาศ ขององค์กร การออกแบบงานใหม่ การบริหารงานแบบมีส่วนร่วม การสร้างกลุ่มคุณภาพ

สุทธิกรณ บัวทอง (สัมภาษณ์ เรื่อง ความสัมพันธ์ในการใช้สื่อสังคมออนไลน์ (Social Media) กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานท่าอากาศยานขนาดใหญ่ ช่วงโควิด-19 ณ ท่าอากาศยาน ใหญ่, มีนาคม 2564) กล่าวว่าปัจจุบันท่าอากาศยานขนาดใหญ่ใช้สื่อสังคมออนไลน์ เช่น Line Facebook โดยใช้ผ่านคอมพิวเตอร์ และผ่านโทรศัพท์มือถือเป็นส่วนใหญ่ และเนื่องจากในช่วงเกิด สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ทางรัฐบาลได้ประกาศใช้พระราชกำหนด การบริหารราชการในสถานการณ์ฉุกเฉิน และประกาศสถานการณ์ฉุกเฉิน จึงจำเป็นต้องอาศัยสื่อสังคม ออนไลน์ประสานการทำงานเพื่อให้เกิดความต่อเนื่อง อีกทั้งสื่อสังคมออนไลน์ทำให้เกิดความสมดุลระหว่าง การดำเนินชีวิตกับการทำงาน และทำให้สภาพการทำงานได้ถูกสุขลักษณะ และปลอดภัย ส่งผลทำให้ คุณภาพชีวิตในการทำงานดีขึ้นอีกด้วย

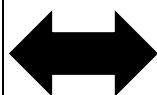
นพมาศ คงเมือง (สัมภาษณ์ เรื่องความสัมพันธ์ในการใช้สื่อสังคมออนไลน์ (Social Media) กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานท่าอากาศยานขนาดใหญ่ ช่วงโควิด-19 ณ ท่าอากาศยาน ใหญ่, มีนาคม 2564) กล่าวว่าสื่อสังคมออนไลน์ในการทำงานในปัจจุบันที่ใ้มากที่สุด คือ การใช้ Line เพราะสามารถใช้งานได้หลายรูปแบบ เช่น การส่งข่าวสาร การเซฟรูปภาพ การดาวน์โหลดไฟล์ เอกสาร และการประชุม สัมมนาทางไลน์ ล้วนแต่มีความจำเป็นในแต่ละวันที่ใช้ในการทำงาน จาก สถานการณ์โควิด-19 ทำให้ได้รับการพัฒนานตนเองในการเรียนรู้ระบบเทคโนโลยีใหม่ ๆ และได้รับรู้ ข่าวสารเหตุการณ์ต่าง ๆ ได้รวดเร็วมากขึ้น โดยไม่ต้องไปหาข่าวด้วยตัวเอง ในส่วนของการส่งข่าวสาร จากผู้บังคับบัญชาถึงผู้ใต้บังคับบัญชา ก็สะดวกมากยิ่งขึ้น มีความรวดเร็ว โดยที่ไม่ต้องปรีนเอกสาร แจกจ่าย อีกทั้งช่วยลดการใช้กระดาษได้ด้วย ทั้งหมดนี้ส่งผลให้คุณภาพชีวิตการทำงานดีขึ้นตามไปด้วย

2.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ตัวแปรต้น

สื่อสังคมออนไลน์ ต่าง ๆ ดังนี้

1. Facebook
2. Line
3. Instagram
4. Tiktok
5. Twitter
6. Youtube



ตัวแปรตาม

คุณภาพชีวิตการทำงาน 8 ประการ ก่อนและขณะเกิดสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019

1. ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอกับงานที่ทำ
2. สภาพการทำงานที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย
3. โอกาสได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ
4. โอกาสความเจริญก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน
5. สิ่งที่ได้รับจากสังคมหรือความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่ดีในทำงาน
6. ประชาธิปไตยในองค์กร
7. ความสมดุลระหว่างการดำเนินชีวิตกับการทำงาน
8. ความภูมิใจในองค์กร

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษา เรื่อง การจัดการคุณภาพชีวิตของพนักงานท่าอากาศยานหาดใหญ่ขณะเกิดสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ทั้งนี้ผู้วิจัยได้การศึกษาในประเด็นต่าง ๆ ดังนี้

- 3.1 แหล่งที่มาของข้อมูล
- 3.2 ประชากรที่ใช้ในการศึกษา
- 3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา
- 3.4 วิธีการเก็บข้อมูล
- 3.5 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่นำมาใช้

3.1 แหล่งที่มาของข้อมูล

การศึกษาในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้มีการศึกษารวบรวมข้อมูลในการดำเนินการตามลำดับ ดังนี้

- 3.1 ข้อมูลทุติยภูมิ ได้แก่ ข้อมูลเอกสารต่าง ๆ ทางด้านวิชาการ สิ่งพิมพ์วารสาร หนังสือ เว็บไซต์ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- 3.2 ข้อมูลปฐมภูมิ ได้แก่ ข้อมูลที่ได้จากการทำแบบสอบถามเชิงปริมาณ โดยแจกแบบสอบถามให้แก่กลุ่มตัวอย่าง 175 ชุด

3.2 ประชากรที่ใช้ในการศึกษา

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ พนักงานท่าอากาศยานหาดใหญ่ โดยมีจำนวนพนักงานทั้งหมด 318 โดยคำนวณขนาดตัวอย่างตามสูตรของเครชชีและมอร์แกน ตารางนี้ใช้ในการประมาณค่าสัดส่วนของประชากรเช่นเดียวกัน และกำหนดให้สัดส่วนของลักษณะที่สนใจในประชากรเท่ากับ 0.5 ระดับความคาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ 5 % และระดับความเชื่อมั่น 95 % สามารถคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างกับประชากรที่มีขนาดเล็กได้ตั้งแต่ 10 ขึ้นไป จึงได้กลุ่มตัวอย่างของพนักงานท่าอากาศยานหาดใหญ่ทั้งหมด 175 คน ดังตาราง 3.1

ตารางที่ 3.1 ขนาดของกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน

ขนาดประชากร	ขนาดตัวอย่าง	ขนาดประชากร	ขนาดตัวอย่าง	ขนาดประชากร	ขนาดตัวอย่าง	ขนาดประชากร	ขนาดตัวอย่าง	ขนาดประชากร	ขนาดตัวอย่าง
10	10	100	80	280	162	800	260	2,800	338
15	14	110	86	290	165	850	265	3,000	341
20	19	120	92	300	169	900	269	3,500	346
25	24	130	97	320	175	950	274	4,000	351
30	28	140	103	340	181	1,000	278	4,500	354
35	32	150	108	360	186	1,100	285	5,000	357
40	36	160	113	380	191	1,200	291	6,000	361
45	40	170	118	400	196	1,300	297	7,000	364
50	44	180	123	420	201	1,400	302	8,000	367
55	48	190	127	440	205	1,500	306	9,000	368
60	52	200	132	460	210	1,600	310	10,000	370
65	56	210	136	480	214	1,700	313	15,000	375
70	59	220	140	500	217	1,800	317	20,000	377
75	63	230	144	550	226	1,900	320	30,000	379
80	66	240	148	600	234	2,000	322	40,000	380
85	70	250	152	650	242	2,200	327	50,000	381
90	73	260	155	700	248	2,400	331	75,000	382
95	76	270	159	750	254	2,600	335	100,000	384

ที่มา: Robert V. Krejcie and Eayrle W. Morgan (1970)

3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

3.3.1 องค์ประกอบของเครื่องมือในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ ผู้วิจัยใช้แบบสอบถาม (Questionnaires) ที่สร้างขึ้นโดยประยุกต์จากการศึกษาเอกสาร ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง สำหรับเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง โดยมุ่งเน้นการจัดการคุณภาพชีวิตของพนักงานท่าอากาศยานขนาดใหญ่ ก่อนและขณะเกิดสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019

โดยลักษณะแบบสอบถามที่สร้างขึ้น มี 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ เงินเดือน ตำแหน่ง สถานศึกษา สาขาวิชาที่ศึกษา ซึ่งลักษณะเป็นแบบสอบถาม (Checklist) แบบปลายปิด และแบบปลายเปิดประกอบด้วย 6 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ เงินเดือน ตำแหน่ง สถานศึกษา สาขาวิชาที่ศึกษา

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสื่อสังคมออนไลน์ ที่ใช้ในลักษณะต่าง ๆ ขณะเกิดสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ซึ่งลักษณะแบบสอบถามแบบปลายปิด

และการประเมินค่าแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) โดยใช้ระดับการจัดข้อมูลประเภท
 อันตรภาค (Interval Scale) มี 5 ระดับ ดังนี้

ระดับ	4	หมายถึง	มีระดับความสุขมากที่สุด
ระดับ	3	หมายถึง	มีระดับความสุขมาก
ระดับ	2	หมายถึง	มีระดับความสุขปานกลาง
ระดับ	1	หมายถึง	มีระดับความสุขน้อย
ระดับ	0	หมายถึง	ไม่มีความสุข

เมื่อเก็บรวบรวมข้อมูลและแจกแจงความถี่แล้ว จะใช้เกณฑ์เฉลี่ยในการอภิปราย

ผลการคำนวณ

$$\begin{aligned}
 \text{ความกว้างของอัตรภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\
 &= \frac{4 - 0}{5} \\
 &= 0.80
 \end{aligned}$$

ค่าเฉลี่ย	3.21 – 4.00	หมายถึง	พนักงานมีความสุขมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย	2.41 – 3.20	หมายถึง	พนักงานมีความสุขมาก
ค่าเฉลี่ย	1.61 – 2.40	หมายถึง	พนักงานมีความสุขปานกลาง
ค่าเฉลี่ย	0.81 – 1.60	หมายถึง	พนักงานมีความสุขน้อย
ค่าเฉลี่ย	0.00 – 0.80	หมายถึง	พนักงานไม่มีความสุข

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการจัดการคุณภาพชีวิตของพนักงานท่าอากาศยาน
 หาดใหญ่ก่อนและขณะเกิดสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ซึ่งลักษณะ
 แบบสอบถามแบบปลายปิด และการประเมินค่าแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) โดยใช้
 ระดับการจัดข้อมูลประเภทอันตรภาค (Interval Scale) มี 5 ระดับ ดังนี้

ระดับ	4	หมายถึง	มีระดับความพึงพอใจมากที่สุด
ระดับ	3	หมายถึง	มีระดับความพึงพอใจมาก
ระดับ	2	หมายถึง	มีระดับความพึงพอใจปานกลาง
ระดับ	1	หมายถึง	มีระดับความพึงพอใจน้อย
ระดับ	0	หมายถึง	ไม่พึงพอใจ

เมื่อเก็บรวบรวมข้อมูลและแจกแจงความถี่แล้ว จะใช้เกณฑ์เฉลี่ยในการอภิปราย

ผลการคำนวณ

$$\begin{aligned}
 \text{ความกว้างของอัตราภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\
 &= \frac{4 - 0}{5} \\
 &= 0.80
 \end{aligned}$$

ค่าเฉลี่ย 3.21 – 4.00 หมายถึง มีระดับความพึงพอใจมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 2.41 – 3.20 หมายถึง มีระดับความพึงพอใจมาก

ค่าเฉลี่ย 1.61 – 2.40 หมายถึง มีระดับความพึงพอใจปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 0.81 – 1.60 หมายถึง มีระดับความพึงพอใจน้อย

ค่าเฉลี่ย 0.00 – 0.80 หมายถึง พนักงานไม่พึงพอใจ

เกณฑ์การแปลผลความสัมพันธ์ของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

(Pearson's Product-moment Correlation Coefficient) โดยกำหนดเกณฑ์การแปลความหมาย 5 ระดับ (พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2550) ดังนี้

ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่า 0.80 ขึ้นไป แสดงว่ามีความสัมพันธ์ในระดับสูงมาก

ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่า 0.60 – 0.79 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ในระดับสูง
ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่า 0.40 – 0.59 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง

ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่า 0.20 – 0.39 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ
ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่า 0.20 ลงมา แสดงว่ามีความสัมพันธ์ในระดับต่ำมาก

เมื่อใดก็ตามที่มีการใช้ระดับ 0 1 2 3 4 การเบี่ยงเบนจะไม่เป็นไปตามข้อตกลงเบื้องต้นของการใช้สถิติ แต่เนื่องจากข้อตกลงเบื้องต้นของเพียร์สันระบุไว้ว่าไม่จำเป็นต้องปฏิบัติตาม หากมีกลุ่มตัวอย่างตั้งแต่ 150 ตัวอย่างขึ้นไป (Hair, 2019)

3.3.2 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

ผู้ศึกษาดำเนินการสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือตามขั้นตอน ดังนี้

1) ศึกษา ค้นคว้าและรวบรวมแนวคิด ทฤษฎี และการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับการจัดการคุณภาพชีวิตของพนักงานท่าอากาศยานหาดใหญ่ ก่อนและขณะเกิดสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 เพื่อนำมาเป็นแนวทางและประยุกต์ใช้ในการสร้างแบบสอบถาม

2) สร้างกรอบแนวคิดและวัตถุประสงค์ของการศึกษา เพื่อศึกษาหาความสัมพันธ์ในเรื่องการจัดการคุณภาพชีวิต ของพนักงานท่าอากาศยานหาดใหญ่ ก่อนและขณะเกิดสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019

3) สร้างแบบสอบถามตามกรอบแนวคิด และวัตถุประสงค์ของการศึกษาภายใต้การแนะนำของอาจารย์ที่ศึกษาระดับปริญญาโท

4) ตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถาม โดยนำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับพนักงานท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ จำนวน 30 ชุด แล้วนำมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้สูตรการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) กำหนดหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามต้องไม่ต่ำกว่า 0.70 จึงจะมีความน่าเชื่อถือพอสำหรับนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2556)

ผลการตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถาม พบว่าแบบสอบถามทั้งฉบับมีค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.944 โดยมีค่าความเชื่อมั่นของตัวแปรสื่อสังคมออนไลน์ต่าง ๆ เท่ากับ 0.840 และค่าความเชื่อมั่นของตัวแปรคุณภาพชีวิตการทำงาน ก่อนและขณะเกิดสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 เท่ากับ 0.956 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.70 แสดงว่าแบบสอบถามมีความน่าเชื่อถือสามารถนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลได้ ดังตารางที่ 3.2

ตารางที่ 3.2 ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น (Cronbach's Alpha Coefficient) ของแบบสอบถาม

ตัวแปร	จำนวนข้อ	ค่าความเชื่อมั่น
รายการสื่อสังคมออนไลน์	6	0.840
1. การใช้ FACEBOOK	1	0.831
2. การใช้ LINE	1	0.832
3. การใช้ INSTAGRAM	1	0.806
4. การใช้ TIKTOK	1	0.776
5. การใช้ TWITTER	1	0.772
6. การใช้ YOUTUBE	1	0.852
คุณภาพชีวิตการทำงาน	48	0.956
1. ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ	6	0.882
2. สภาพการทำงานที่ถูกต้องลักษณะ และปลอดภัย	6	0.906
3. โอกาสได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถ	6	0.775
4. โอกาสความเจริญก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน	6	0.872
5. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่ดีในการทำงาน	6	0.961
6. ประชาธิปไตยในองค์กร	6	0.953
7. ความสมดุลระหว่างการดำเนินชีวิตกับการทำงาน	6	0.796
8. ความภูมิใจในองค์กร	6	0.904
รวม	54	0.944

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. การศึกษาค้นแนวความคิดและทฤษฎีจากเอกสารต่างๆ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พร้อมทั้งรวบรวมข้อมูลการจัดการคุณภาพชีวิตของพนักงานท่าอากาศยานหาดใหญ่ ก่อนและขณะเกิดสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019

2. การออกแบบแบบสอบถาม (Questionnaire) เรียนรู้แบบอย่างจากการค้นคว้า ทบทวน นำมาใช้ร่วมกับข้อมูลการจัดการคุณภาพชีวิตของพนักงานท่าอากาศยานหาดใหญ่ ก่อนและขณะเกิดสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 เพื่อประยุกต์แบบสอบถามที่เหมาะสมกับคำถามและวัตถุประสงค์การวิจัย

3. การรวบรวมข้อมูล สร้างแบบสอบถามออนไลน์ กำหนดช่วงเวลาในการเก็บข้อมูลแบบสอบถาม นำข้อมูลที่ได้มาทำการวิเคราะห์ แผลผล สรุปผล และรายงานผลต่อไป

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่นำมาใช้

นำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมาวิเคราะห์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ เพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ (Statistics Packages for the Social Science: SPSS) ในการประมวลผล ดังนี้

1. ค่าความถี่และร้อยละ (Frequency and Percentiles) สำหรับคำตอบในส่วนของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

2. ค่าเฉลี่ย (Mean) สำหรับข้อคำถามแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) มีมาตรวัดให้เลือก 5 ระดับ

3. หาค่ากระจายน้ำหนักราคำตอบ โดยการหาค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

4. ทดสอบสมมติฐานที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร 2 ตัวแปร ด้วยการใช้สถิติเพียร์สัน (Pearson Correlation) กำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5

5. ทดสอบสมมติฐานที่ศึกษาเปรียบเทียบข้อมูลก่อนเกิดสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 และขณะเกิดสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ด้วยการใช้สถิติวิลค็อกซัน (Wilcoxon-signed rank test) (เนื่องจากการทำวิจัยในเล่มนี้เป็น การเปรียบเทียบของข้อมูลสองกลุ่ม ซึ่งสถิติที่สามารถนำมาเปรียบเทียบกันได้มีสถิติ Paired Samples T Test สำหรับการหาข้อมูลที่แจกแจงปกติ และ Wilcoxon-signed rank test สำหรับการหาข้อมูลที่แจกแจงไม่ปกติ)

บทที่ 4

ผลการวิจัย

การศึกษา เรื่อง การจัดการคุณภาพชีวิตของพนักงานท่าอากาศยานหาดใหญ่ ก่อนและขณะเกิดสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ผู้วิจัยขอเสนอข้อมูลตามหัวข้อ ได้แก่ สัญลักษณ์ทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล และผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

เพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกัน ผู้วิจัยขอเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ เกี่ยวกับความหมายในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์และอักษรที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังต่อไปนี้

N	หมายถึง	จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิเคราะห์
\bar{X}	หมายถึง	ค่าเฉลี่ยเลขคณิตของข้อมูลที่ได้จากกลุ่มตัวอย่าง
S.D.	หมายถึง	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
p-value	หมายถึง	ระดับนัยสำคัญทางสถิติ
r	หมายถึง	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน
T	หมายถึง	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน Wilcoxon signed rank test
Sig.	หมายถึง	ค่านัยสำคัญทางสถิติจากการทดสอบ
Sk	หมายถึง	ค่าความเบ้ (Skewness)
Ku	หมายถึง	ค่าความโด่ง (Kurtosis)
*	หมายถึง	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
**	หมายถึง	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

4.1 การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลการศึกษาเรื่อง การจัดการคุณภาพชีวิตของพนักงานท่าอากาศยานหาดใหญ่ ก่อนและขณะเกิดสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรูปแบบตารางประกอบคำอธิบาย โดยเรียงตามลำดับขั้นตอน โดยแบ่งผลการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลรายการสื่อสังคมออนไลน์ ที่ใช้ในลักษณะต่าง ๆ ขณะเกิดสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการจัดการคุณภาพชีวิตของพนักงานท่าอากาศยานหาดใหญ่ ก่อนและขณะเกิดสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019

ส่วนที่ 4 ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสื่อสังคมออนไลน์ (Social Media) กับคุณภาพชีวิตของพนักงานท่าอากาศยานขนาดใหญ่ในขณะเกิดสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019

ส่วนที่ 5 ผลการเปรียบเทียบข้อมูลการจัดการคุณภาพชีวิตของพนักงานท่าอากาศยานขนาดใหญ่ ก่อนและขณะเกิดสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019

4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

จากการศึกษากลุ่มตัวอย่าง จำนวน 175 คน จำแนกตาม เพศ สถานภาพ อายุ เงินเดือน ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน สรุปได้ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนและร้อยละข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยจำแนกตามสังกัดกลุ่มสาขาวิชาที่ปฏิบัติงาน เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ รายได้ ประสบการณ์ทำงาน

(N = 175)

ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	114	65.1
หญิง	61	34.9
รวม	175	100
2. สถานภาพ		
โสด	71	40.6
แต่งงาน	97	55.4
หย่าร้าง	7	4.0
รวม	175	100
3. อายุ		
18 - 25 ปี	11	6.3
26 - 33 ปี	77	44.0
34 - 41 ปี	36	20.6
42 - 49 ปี	24	13.7
50 - 60 ปี	27	15.4
รวม	175	100

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนและร้อยละข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยจำแนกตามสังกัดกลุ่มสาขาวิชาที่ปฏิบัติงาน เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ รายได้ ประสบการณ์ทำงาน (ต่อ)

(N = 175)

ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
4. เงินเดือน		
ต่ำกว่า หรือเท่ากับ 20,000 บาท	69	39.4
20,001 - 35,000 บาท	56	32.0
35,001 - 50,000 บาท	22	12.6
มากกว่า 50,000 บาท	28	16.0
รวม	175	100
5. ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	54	30.9
ปริญญาตรี	95	54.3
ปริญญาโท	25	14.3
ปริญญาเอก	1	0.5
รวม	175	100
6. ประสบการณ์การทำงาน		
น้อยกว่า 3 ปี	23	13.1
3 - 7 ปี	60	34.3
8 - 15 ปี	44	25.1
มากกว่า 15 ปี	48	27.5
รวม	175	100

จากตารางที่ 4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ จำนวน 175 คน จำแนกตัวแปรได้ ดังนี้

เพศ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชายจำนวน 114 คน คิดเป็นร้อยละ 65.1 และเพศหญิง จำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 34.9

สถานภาพ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีสถานภาพแต่งงาน จำนวน 97 คน คิดเป็นร้อยละ 55.4 รองลงมาโสด จำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 40.6 และหย่าร้าง จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 4 ตามลำดับ

อายุ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุ 26 - 33 ปี จำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 44 รองลงมาอายุ 34 - 41 ปี จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 20.6 อายุ 50 - 60 ปี จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 15.4 อายุ 42 - 49 ปี จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 13.7 และอายุ 18 - 25 ปี จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 6.3 ตามลำดับ

เงินเดือน พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีเงินเดือนต่ำกว่า หรือเท่ากับ 20,000 บาท จำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 39.4 รองลงมา มีเงินเดือน 20,001 - 35,000 บาท จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 32 มีเงินเดือนมากกว่า 50,000 บาท จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 16 และเงินเดือน 35,001 - 50,000 บาท จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 12.6 ตามลำดับ

ระดับการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 95 คน คิดเป็นร้อยละ 54.3 รองลงมาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 30.9 ปริญญาโท จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 14.3 และปริญญาเอก จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.5 ตามลำดับ

ประสบการณ์การทำงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงาน 3 - 7 ปี จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 34.3 รองลงมา มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 15 ปี จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 27.5 ประสบการณ์การทำงาน 8 - 15 ปี จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 25.1 และประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 3 ปี จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 13.1 ตามลำดับ

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลรายการสื่อสังคมออนไลน์ ที่ใช้ในลักษณะต่าง ๆ ขณะเกิดสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 จำนวน 6 สื่อสังคมออนไลน์ คือ ในการใช้ FACEBOOK, LINE, INSTAGRAM, TIKTOK, TWITTER, YOUTUBE โดยการหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สรุปได้ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลรายการสื่อสังคมออนไลน์ ที่ใช้ในลักษณะต่าง ๆ ขณะเกิดสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019

(N = 175)

รายการสื่อสังคมออนไลน์ ที่ใช้ขณะเกิดสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019	Mean	Std. Deviation	ความสุข
FACEBOOK			
ในขณะที่ทำงานในช่วงเวลา (07.00 - 18.00 น.) ท่านมีความสุขในการใช้ FACEBOOK เพื่อติดต่อ ทำงาน ดูข้อมูล ให้ความบันเทิง และอื่น ๆ	2.85	1.023	มาก
LINE			
ในขณะที่ทำงานในช่วงเวลา (07.00 - 18.00 น.) ท่านมีความสุขในการใช้ LINE เพื่อติดต่อ ทำงาน ดูข้อมูล ให้ความบันเทิง และอื่น ๆ	3.10	0.875	มาก
INSTAGRAM			
ในขณะที่ทำงานในช่วงเวลา (07.00 - 18.00 น.) ท่านมีความสุขในการใช้ INSTAGRAM เพื่อติดต่อ ทำงาน ดูข้อมูล ให้ความบันเทิง และอื่น ๆ	2.00	1.343	ปานกลาง

ตารางที่ 4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลรายการสื่อสังคมออนไลน์ ที่ใช้ในลักษณะต่าง ๆ ขณะเกิดสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (ต่อ)

(N = 175)

รายการสื่อสังคมออนไลน์ ที่ใช้ขณะเกิดสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019	Mean	Std. Deviation	ความสุข
TIKTOK			
ในการทำงานในช่วงเวลา (07.00 - 18.00 น.) ท่านมีความสุขในการใช้ TIKTOK เพื่อติดต่อ ทำงาน ดูข้อมูล ให้ความบันเทิงและอื่น ๆ	1.89	1.439	ปานกลาง
TWITTER			
ในการทำงานในช่วงเวลา (07.00 - 18.00 น.) ท่านมีความสุขในการใช้ TWITTER เพื่อติดต่อ ทำงาน ดูข้อมูล ให้ความบันเทิงและอื่น ๆ	1.51	1.393	น้อย
YOUTUBE			
ในการทำงานในช่วงเวลา (07.00 - 18.00 น.) ท่านมีความสุขในการใช้ YOUTUBE เพื่อติดต่อ ทำงาน ดูข้อมูล ให้ความบันเทิงและอื่น ๆ	2.81	1.142	มาก

จากตารางที่ 4.2 แสดงความสุขของกลุ่มตัวอย่างพนักงานท่าอากาศยานหาดใหญ่ ที่ใช้สื่อสังคมออนไลน์ในลักษณะต่าง ๆ ขณะเกิดสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (เรียงลำดับมากไปน้อย) พบว่า อันดับ 1 กลุ่มตัวอย่างของพนักงานมีการใช้ LINE ในการทำงานในช่วงเวลา (07.00 - 18.00 น.) เพื่อติดต่อ ทำงาน ดูข้อมูล ให้ความบันเทิง และอื่น ๆ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.10 อันดับ 2 กลุ่มตัวอย่างของพนักงานมีการใช้ FACEBOOK ในการทำงานในช่วงเวลา (07.00 - 18.00 น.) เพื่อติดต่อ ทำงาน ดูข้อมูล ให้ความบันเทิง และอื่น ๆ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.85 อันดับ 3 กลุ่มตัวอย่างของพนักงานมีการใช้ YOUTUBE ในการทำงานในช่วงเวลา (07.00 - 18.00 น.) เพื่อติดต่อ ทำงาน ดูข้อมูล ให้ความบันเทิง และอื่น ๆ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.81 อันดับ 4 กลุ่มตัวอย่างของพนักงานมีการใช้ INSTAGRAM ในการทำงานในช่วงเวลา (07.00 - 18.00 น.) เพื่อติดต่อ ทำงาน ดูข้อมูล ให้ความบันเทิง และอื่น ๆ อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.00 อันดับ 5 กลุ่มตัวอย่างของพนักงานมีการใช้ TIKTOK ในการทำงานในช่วงเวลา (07.00 - 18.00 น.) เพื่อติดต่อ ทำงาน ดูข้อมูล ให้ความบันเทิง และอื่น ๆ อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.89 อันดับ 6 กลุ่มตัวอย่างของพนักงานมีการใช้ TWITTER ในการทำงานในช่วงเวลา (07.00 - 18.00 น.) เพื่อติดต่อ ทำงาน ดูข้อมูล ให้ความบันเทิง และอื่น ๆ อยู่ในระดับน้อย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.51

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการจัดการคุณภาพชีวิตของพนักงานท่าอากาศยานขนาดใหญ่ ก่อนและขณะเกิดสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการจัดการคุณภาพชีวิตของพนักงานท่าอากาศยานขนาดใหญ่ ก่อนและขณะเกิดสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 จำนวน 8 ด้าน คือ ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอกับงานที่ทำ ด้านสภาพการทำงานที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย ด้านโอกาสได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ ด้านโอกาสความเจริญก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ด้านสิ่งที่ได้จากสังคมหรือความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่ดีในการทำงาน ด้านประชาธิปไตย ในองค์กร ด้านความสมดุลระหว่างการดำเนินชีวิตกับการทำงานและด้านความภูมิใจในองค์กร โดยการหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สรุปได้ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 4.3 สอบถามเกี่ยวกับการจัดการคุณภาพชีวิตของพนักงานท่าอากาศยานขนาดใหญ่ ก่อนเกิดสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019

(N = 175)			
การจัดการคุณภาพชีวิตของพนักงานท่าอากาศยานขนาดใหญ่ ก่อนเกิดโควิด-19 ในช่วงก่อนเดือน มีนาคม 2563	Mean	Std. Deviation	ความพึงพอใจ
1. ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอกับงานที่ทำ			
1.1 ท่านได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับปริมาณงานที่ทำอยู่	3.25	0.825	มากที่สุด
1.2 ท่านพอใจในอัตราเงินเดือนและผลตอบแทนต่าง ๆ ที่ได้รับเมื่อเปรียบเทียบกับบริษัทอื่น	3.19	0.833	มาก
1.3 ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเป็นไปตามความคาดหวังของท่าน	3.06	0.911	มาก
ภาพรวม	3.17	0.798	มาก
2. สภาพการทำงานที่ถูกสุขลักษณะ และปลอดภัย			
2.1 ท่าอากาศยานมีระบบป้องกันและรักษาความปลอดภัยต่าง ๆ อย่างเหมาะสมและเพียงพอ เช่น หน้ากากอนามัย ถุงมือ เจลล้างมือ เป็นต้น	3.28	0.792	มากที่สุด
2.2 ท่าอากาศยานมีการปรับปรุงสถานที่ทำงาน เพื่อความสะดวก ปลอดภัย และเหมาะสมกับลักษณะงานที่ทำอยู่เสมอ	3.29	0.759	มากที่สุด
2.3 ท่าอากาศยานมีการบำรุงรักษาซ่อมแซมวัสดุอุปกรณ์ให้อยู่ในสภาพที่ดีพร้อมใช้งานเสมอ	3.30	0.705	มากที่สุด
ภาพรวม	3.29	0.687	มากที่สุด

ตารางที่ 4.3 สอบถามเกี่ยวกับการจัดการคุณภาพชีวิตของพนักงานท่าอากาศยานหาดใหญ่ ก่อนเกิดสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (ต่อ)

(N = 175)

การจัดการคุณภาพชีวิตของพนักงานท่าอากาศยานหาดใหญ่ ก่อนเกิดโควิด-19 ในช่วงก่อนเดือน มีนาคม 2563	Mean	Std. Deviation	ความพึง พอใจ
3. โอกาสได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถ			
3.1 ท่าอากาศยานมีการสนับสนุนและเปิดโอกาสให้พนักงานมีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ตามความรู้ความสามารถ	3.17	0.810	มาก
3.2 ท่านได้รับการเพิ่มพูนความรู้ และประสบการณ์ทำงานเสมอ เช่น ศึกษาดูงาน ฝึกอบรม สัมมนา	3.14	0.853	มาก
3.3 ท่าอากาศยานให้โอกาสบุคลากรในการศึกษาต่อเพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถ	3.10	0.885	มาก
ภาพรวม	3.14	0.798	มาก
4. โอกาสความเจริญก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน			
4.1 ท่านมีโอกาสได้รับการพิจารณาให้เลื่อนตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นไปเท่าเทียมกับคนอื่น	3.02	0.897	มาก
4.2 ท่าอากาศยานมีตำแหน่งหน้าที่พร้อมที่จะให้ท่านก้าวไปสู่ตำแหน่งงานที่สูงขึ้น	3.01	0.913	มาก
4.3 งานที่ท่านทำในปัจจุบันมีความมั่นคงและสามารถเป็นหลักประกันให้แก่ครอบครัวได้	3.22	0.909	มากที่สุด
ภาพรวม	3.08	0.846	มาก
5. สิ่งที่ได้จากสังคมหรือความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่ดีในการทำงาน			
5.1 ในการทำงานท่านได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดีเสมอ	3.29	0.742	มากที่สุด
5.2 เพื่อนร่วมงานต่างให้เกียรติ และยอมรับความคิดเห็นของท่าน	3.26	0.711	มากที่สุด
5.3 ท่านมีเพื่อนร่วมงานที่ไวใจได้	3.27	0.752	มากที่สุด
ภาพรวม	3.27	0.700	มากที่สุด

ตารางที่ 4.3 สอบถามเกี่ยวกับการจัดการคุณภาพชีวิตของพนักงานท่าอากาศยานหาดใหญ่ ก่อนเกิดสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (ต่อ)

(N = 175)

การจัดการคุณภาพชีวิตของพนักงานท่าอากาศยานหาดใหญ่ ก่อนเกิดโควิด-19 ในช่วงก่อนเดือน มีนาคม 2563	Mean	Std. Deviation	ความพึงพอใจ
6. ประชาธิปไตยในองค์กร			
6.1 ท่านมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นด้านการปฏิบัติงานต่อผู้บริหาร	2.91	0.853	มาก
6.2 ทุกคนในที่ทำงานของท่านจะได้รับความเสมอภาคในเรื่องกฎระเบียบ และการประเมินผลงาน	2.89	0.896	มาก
6.3 เพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาของท่านให้เกียรติและเคารพในสิทธิส่วนบุคคลที่ไม่เกี่ยวข้องกับการทำงาน	3.07	0.792	มาก
ภาพรวม	2.95	0.789	มาก
7. ความสมดุลระหว่างการดำเนินชีวิตกับการทำงาน			
7.1 ท่านสามารถจัดสรรเวลาในการทำงาน ชีวิตส่วนตัว และครอบครัวได้อย่างเหมาะสม	3.22	0.772	มากที่สุด
7.2 ท่าอากาศยาน จัดวันหยุด และเวลาพักผ่อนได้อย่างเพียงพอต่อความต้องการ	3.27	0.754	มากที่สุด
7.3 ท่านพอใจกับช่วงเวลาปฏิบัติงาน และเวลาพักในแต่ละวัน	3.29	0.803	มากที่สุด
ภาพรวม	3.26	0.735	มากที่สุด
8. ความภูมิใจในองค์กร			
8.1 ท่านมีความภูมิใจในบริษัทของท่าน	3.42	0.680	มากที่สุด
8.2 การทำงานในบริษัทนี้ สามารถทำให้ท่านประสบความสำเร็จในชีวิต	3.29	0.870	มากที่สุด
8.3 ท่าอากาศยานแห่งนี้ทำประโยชน์เพื่อสังคมอยู่เสมอ	3.37	0.745	มากที่สุด
ภาพรวม	3.36	0.714	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.3 แสดงความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตของพนักงานท่าอากาศยานหาดใหญ่ ก่อนเกิดสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ในช่วงก่อนเดือน มีนาคม 2563 โดยมีรายละเอียดในด้านต่าง ๆ ดังนี้

- ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอกับงานที่ทำ พบว่าภาพรวมด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอกับงานที่ทำ ความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.17 (เรียงลำดับมากไปน้อย) ดังนี้ อันดับ 1 ท่านได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับปริมาณงานที่ทำอยู่ ท่านมีความพึงพอใจมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.25 อันดับ 2 ท่านพอใจในอัตราเงินเดือนและผลตอบแทนต่าง ๆ ที่ได้รับ

เมื่อเปรียบเทียบกับบริษัทอื่น ท่านมีความพึงพอใจมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.19 อันดับ 3 ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเป็นไปตามความคาดหวังของท่าน ท่านมีความพึงพอใจมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.06

- ด้านสภาพการทำงานที่ถูกต้องลักษณะ และปลอดภัย พบว่าภาพรวมด้านสภาพการทำงานที่ถูกต้องลักษณะ และปลอดภัย ความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.29 (เรียงลำดับมากไปน้อย) ดังนี้ อันดับ 1 ท่าอากาศยานมีการบำรุงรักษาซ่อมแซมวัสดุอุปกรณ์ให้อยู่ในสภาพที่ดีพร้อมใช้งานเสมอ ท่านมีความพึงพอใจมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.30 อันดับ 2 ท่าอากาศยานมีการปรับปรุงสถานที่ทำงาน เพื่อความสะดวก ปลอดภัย และเหมาะสมกับลักษณะงานที่ทำอยู่เสมอ ท่านมีความพึงพอใจมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.29 อันดับ 3 ท่าอากาศยานมีระบบป้องกันและรักษาความปลอดภัยต่าง ๆ อย่างเหมาะสมและเพียงพอ เช่น หน้ากากอนามัย ถุงมือ เจลล้างมือ เป็นต้น ท่านมีความพึงพอใจมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.28

- ด้านโอกาสได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถ พบว่าภาพรวมด้านโอกาสได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.14 (เรียงลำดับมากไปน้อย) ดังนี้ อันดับ 1 ท่าอากาศยานมีการสนับสนุนและเปิดโอกาสให้พนักงานมีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ตามความรู้ ความสามารถ ท่านมีความพึงพอใจมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.17 อันดับ 2 ท่านได้รับการเพิ่มพูนความรู้ และประสบการณ์ทำงานเสมอ เช่น ศึกษาดูงาน ฝึกอบรม สัมมนา ท่านมีความพึงพอใจมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.14 อันดับ 3 ท่าอากาศยานให้โอกาสบุคลากรในการศึกษาต่อเพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถ ท่านมีความพึงพอใจมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.10

- ด้านโอกาสความเจริญก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน พบว่าภาพรวมด้านโอกาสความเจริญก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.08 (เรียงลำดับมากไปน้อย) ดังนี้ อันดับ 1 งานที่ท่านทำในปัจจุบันมีความมั่นคงและสามารถเป็นหลักประกันให้แก่ครอบครัวได้ ท่านมีความพึงพอใจมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.22 อันดับ 2 งานที่ท่านทำในปัจจุบันมีความมั่นคงและสามารถเป็นหลักประกันให้แก่ครอบครัวได้ ท่านมีความพึงพอใจมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.22 อันดับ 2 ท่านมีโอกาสดำเนินการพิจารณาให้เลื่อนตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นไปเท่าเทียมกับคนอื่น ท่านมีความพึงพอใจมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.02 อันดับ 3 ท่าอากาศยานมีตำแหน่งหน้าที่พร้อมที่จะให้ท่านก้าวไปสู่ตำแหน่งงานที่สูงขึ้น ท่านมีความพึงพอใจมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.01

- ด้านสิ่งที่ได้จากสังคมหรือความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่ดีในการทำงาน พบว่าภาพรวมด้านสิ่งที่ได้จากสังคมหรือความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่ดีในการทำงาน ความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.27 (เรียงลำดับมากไปน้อย) ดังนี้ อันดับ 1 ในการทำงานท่านได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดีเสมอ ท่านมีความพึงพอใจมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.29 อันดับ 2 ท่านมีเพื่อนร่วมงานที่ไว้วางใจได้ ท่านมีความพึงพอใจมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.27 อันดับ 3 เพื่อนร่วมงานต่างให้เกียรติ และยอมรับความคิดเห็นของท่าน ท่านมีความพึงพอใจมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.26

- ด้านประชาธิปไตยในองค์กร พบว่าภาพรวมประชาธิปไตยในองค์กร ความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 2.95 (เรียงลำดับมากไปน้อย) ดังนี้ อันดับ 1 เพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาของท่านให้เกียรติ และเคารพในสิทธิส่วนบุคคลที่ไม่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ท่านมี

ความพึงพอใจมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.07 อันดับ 2 ท่านมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นด้านการปฏิบัติงานต่อผู้บริหาร ท่านมีความพึงพอใจมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.91 อันดับ 3 ทุกคนในที่ทำงานของท่านจะได้รับความเสมอภาคในเรื่องกฎระเบียบ และการประเมินผลงาน ท่านมีความพึงพอใจมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.89

- ด้านความสมดุลระหว่างการดำเนินชีวิตกับการทำงาน พบว่าภาพรวมความสมดุลระหว่างการดำเนินชีวิตกับการทำงานความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.26 (เรียงลำดับมากไปน้อย) ดังนี้ อันดับ 1 ท่านพอใจกับช่วงเวลาปฏิบัติงาน และเวลาพักในแต่ละวัน ท่านมีความพึงพอใจมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.29 อันดับ 2 ทำอาภาศยาน จัดวันหยุด และเวลาพักผ่อนได้อย่างเพียงพอต่อความต้องการ ท่านมีความพึงพอใจมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.27 อันดับ 3 ท่านสามารถจัดสรรเวลาในการทำงาน ชีวิตส่วนตัว และครอบครัวได้อย่างเหมาะสม ท่านมีความพึงพอใจมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.22

- ด้านความภูมิใจในองค์กร พบว่าภาพรวมความภูมิใจในองค์กร ความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.36 (เรียงลำดับมากไปน้อย) ดังนี้ อันดับ 1 ท่านมีความภูมิใจในบริษัทของท่าน ท่านมีความพึงพอใจมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.42 อันดับ 2 ทำอาภาศยานแห่งนี้ทำประโยชน์เพื่อสังคมอยู่เสมอ ท่านมีความพึงพอใจมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.37 อันดับ 3 การทำงานในบริษัทนี้ สามารถทำให้ท่านประสบความสำเร็จในชีวิตท่านมีความพึงพอใจมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.29

ตารางที่ 4.4 สอบถามเกี่ยวกับการจัดการคุณภาพชีวิตของพนักงานท่าอากาศยานหาดใหญ่ ขณะเกิดสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019

(N = 175)			
การจัดการคุณภาพชีวิตของพนักงานท่าอากาศยานหาดใหญ่ ขณะเกิดโควิด-19 ตั้งแต่เดือน มีนาคม 2563 เป็นต้นไป	Mean	Std. Deviation	ความพึง พอใจ
1. ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอกับงานที่ทำ			
1.1 ท่านได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับปริมาณงานที่ทำอยู่	3.06	0.856	มาก
1.2 ท่านพอใจในอัตราเงินเดือนและผลตอบแทนต่าง ๆ ที่ได้รับเมื่อเปรียบเทียบกับบริษัทอื่น	3.11	0.798	มาก
1.3 ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเป็นไปตามความคาดหวังของท่าน	2.98	0.874	มาก
ภาพรวม	3.05	0.792	มาก
2. สภาพการทำงานที่ถูกสุขลักษณะ และปลอดภัย			
2.1 ท่าอากาศยานมีระบบป้องกันและรักษาความปลอดภัยต่าง ๆ อย่างเหมาะสมและเพียงพอ เช่น หน้ากากอนามัย ถุงมือ เจลล้างมือ เป็นต้น	3.38	0.675	มากที่สุด
2.2 ท่าอากาศยานมีการปรับปรุงสถานที่ทำงาน เพื่อความสะดวก ปลอดภัย และเหมาะสมกับลักษณะงานที่ทำอยู่เสมอ	3.34	0.684	มากที่สุด
2.3 ท่าอากาศยานมีการบำรุงรักษาซ่อมแซมวัสดุอุปกรณ์ให้อยู่ในสภาพที่ดีพร้อมใช้งานเสมอ	3.27	0.715	มากที่สุด
ภาพรวม	3.33	0.647	มากที่สุด
3. โอกาสได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถ			
3.1 ท่าอากาศยานมีการสนับสนุนและเปิดโอกาสให้พนักงานมีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ตามความรู้ความสามารถ	2.87	0.947	มาก
3.2 ท่านได้รับการเพิ่มพูนความรู้ และประสบการณ์ทำงานเสมอ เช่น ศึกษาดูงาน ฝึกอบรม สัมมนา	2.76	0.947	มาก
3.3 ท่าอากาศยานให้โอกาสบุคลากรในการศึกษาต่อ เพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถ	2.82	0.939	มาก
ภาพรวม	2.82	0.887	มาก

ตารางที่ 4.4 สอบถามเกี่ยวกับการจัดการคุณภาพชีวิตของพนักงานท่าอากาศยานหาดใหญ่ ขณะเกิดสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (ต่อ)

(N = 175)			
การจัดการคุณภาพชีวิตของพนักงานท่าอากาศยานหาดใหญ่ ขณะเกิดโควิด-19 ตั้งแต่เดือน มีนาคม 2563 เป็นต้นไป	Mean	Std. Deviation	ความพึง พอใจ
4. โอกาสความเจริญก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน			
4.1 ท่านมีโอกาสได้รับการพิจารณาให้เลื่อนตำแหน่งใน ระดับที่สูงขึ้นไปเท่าเทียมกับคนอื่น	2.85	0.977	มาก
4.2 ท่าอากาศยานมีตำแหน่งหน้าที่พร้อมที่จะให้ท่านก้าว ไปสู่ตำแหน่งงานที่สูงขึ้น	2.86	0.979	มาก
4.3 งานที่ท่านทำในปัจจุบันมีความมั่นคงและสามารถเป็น หลักประกันให้แก่ครอบครัวได้	3.03	0.943	มาก
ภาพรวม	2.91	0.907	มาก
5. สิ่งที่ได้จากสังคมหรือความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่ดีใน การทำงาน			
5.1 ในการทำงานท่านได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อน ร่วมงานเป็นอย่างดีเสมอ	3.19	0.740	มาก
5.2 เพื่อนร่วมงานต่างให้เกียรติ และยอมรับความคิดเห็น ของท่าน	3.20	0.750	มาก
5.3 ท่านมีเพื่อนร่วมงานที่ไว้วางใจได้	3.19	0.756	มาก
ภาพรวม	3.20	0.721	มาก
6. ประชาธิปไตยในองค์กร			
6.1 ท่านมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นด้านการปฏิบัติงาน ต่อผู้บริหาร	2.91	0.859	มาก
6.2 ทุกคนในที่ทำงานของท่านจะได้รับความเสมอภาคใน เรื่องกฎระเบียบ และการประเมินผลงาน	2.86	0.924	มาก
6.3 เพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาของท่านให้เกียรติ และเคารพในสิทธิส่วนบุคคลที่ไม่เกี่ยวข้องกับการทำงาน	3.03	0.812	มาก
ภาพรวม	2.93	0.809	มาก
7. ความสมดุลระหว่างการดำเนินชีวิตกับการทำงาน			
7.1 ท่านสามารถจัดสรรเวลาในการทำงาน ชีวิตส่วนตัว และครอบครัวได้อย่างเหมาะสม	3.15	0.759	มาก
7.2 ท่าอากาศยาน จัดวันหยุด และเวลาพักผ่อนได้อย่าง เพียงพอต่อความต้องการ	3.25	0.729	มากที่สุด
7.3 ท่านพอใจกับช่วงเวลาปฏิบัติงาน และเวลาพักในแต่ละวัน	3.23	0.776	มากที่สุด
ภาพรวม	3.21	0.706	มากที่สุด

ตารางที่ 4.4 สอบถามเกี่ยวกับการจัดการคุณภาพชีวิตของพนักงานท่าอากาศยานหาดใหญ่ ขณะเกิดสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (ต่อ)

(N = 175)

การจัดการคุณภาพชีวิตของพนักงานท่าอากาศยานหาดใหญ่ ขณะเกิดโควิด-19 ตั้งแต่เดือน มีนาคม 2563 เป็นต้นไป	Mean	Std. Deviation	ความพึงพอใจ
8. ความภูมิใจในองค์กร			
8.1 ท่านมีความภูมิใจในบริษัทของท่าน	3.36	0.728	มากที่สุด
8.2 การทำงานในบริษัทนี้ สามารถทำให้ท่านประสบความสำเร็จในชีวิต	3.23	0.876	มากที่สุด
8.3 ท่าอากาศยานแห่งนี้ทำประโยชน์เพื่อสังคมอยู่เสมอ	3.34	0.724	มากที่สุด
ภาพรวม	3.31	0.721	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.4 แสดงความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตของพนักงานท่าอากาศยานหาดใหญ่ ขณะเกิดสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ตั้งแต่เดือนมีนาคม 2563 เป็นต้นไป โดยมีรายละเอียดในด้านต่าง ๆ ดังนี้

- ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอกับงานที่ทำ พบว่าภาพรวมด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอกับงานที่ทำ ความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.05 (เรียงลำดับมากไปน้อย) ดังนี้ อันดับ 1 ท่านพอใจในอัตราเงินเดือนและผลตอบแทนต่าง ๆ ที่ได้รับเมื่อเปรียบเทียบกับบริษัทอื่น ท่านมีความพึงพอใจมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.11 อันดับ 2 ท่านได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับปริมาณงานที่ทำอยู่ ท่านมีความพึงพอใจมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.06 อันดับ 3 ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเป็นไปตามความคาดหวังของท่าน ท่านมีความพึงพอใจมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.98

- ด้านสภาพการทำงานที่ถูกสุขลักษณะ และปลอดภัย พบว่าภาพรวมด้านสภาพการทำงานที่ถูกสุขลักษณะ และปลอดภัย ความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.33 (เรียงลำดับมากไปน้อย) ดังนี้ อันดับ 1 ท่าอากาศยานมีระบบป้องกันและรักษาความปลอดภัยต่าง ๆ อย่างเหมาะสมและเพียงพอ เช่น หน้ากากอนามัย ถุงมือ เจลล้างมือ เป็นต้น ท่านมีความพึงพอใจมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.38 อันดับ 2 ท่าอากาศยานมีการปรับปรุงสถานที่ทำงาน เพื่อความสะดวก ปลอดภัย และเหมาะสมกับลักษณะงานที่ทำอยู่เสมอ ท่านมีความพึงพอใจมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.34 อันดับ 3 ท่าอากาศยานมีการบำรุงรักษาซ่อมแซมวัสดุอุปกรณ์ให้อยู่ในสภาพที่ดีพร้อมใช้งานเสมอ ท่านมีความพึงพอใจมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.27

- ด้านโอกาสได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถ พบว่าภาพรวมด้านโอกาสได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 2.82 (เรียงลำดับมากไปน้อย) ดังนี้ อันดับ 1 ท่าอากาศยานมีการสนับสนุนและเปิดโอกาสให้พนักงานมีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ตามความรู้ ความสามารถ ท่านมีความพึงพอใจมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.87 อันดับ 2 ท่าอากาศยานให้โอกาสบุคลากรในการศึกษาต่อ เพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถ ท่านมีความพึงพอใจมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.82 อันดับ 3 ท่านได้รับการเพิ่มพูนความรู้ และประสบการณ์ทำงานเสมอ เช่น ศึกษาดูงาน ฝึกอบรม สัมมนา ท่านมีความพึงพอใจมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.76

- ด้านโอกาสความเจริญก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน พบว่าภาพรวมด้านโอกาสความเจริญก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 2.91 (เรียงลำดับมากไปน้อย) ดังนี้ อันดับ 1 งานที่ท่านทำในปัจจุบันมีความมั่นคงและสามารถเป็นหลักประกันให้แก่ครอบครัวได้ ท่านมีความพึงพอใจมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.03 อันดับ 2 ทำอาภาศยานมีตำแหน่งหน้าที่พร้อมที่จะให้ท่านก้าวไปสู่ตำแหน่งงานที่สูงขึ้น ท่านมีความพึงพอใจมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.86 อันดับ 3 ท่านมีโอกาสดำเนินการพิจารณาให้เลื่อนตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นไปเท่าเทียมกับคนอื่น ท่านมีความพึงพอใจมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.85

- ด้านสิ่งที่ได้จากสังคมหรือความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่ดีในการทำงาน พบว่าภาพรวมด้านสิ่งที่ได้จากสังคมหรือความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่ดีในการทำงาน ความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.20 (เรียงลำดับมากไปน้อย) ดังนี้ อันดับ 1 เพื่อนร่วมงานต่างให้เกียรติ และยอมรับความคิดเห็นของท่าน ท่านมีความพึงพอใจมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.20 อันดับ 2 ท่านมีเพื่อนร่วมงานที่ไว้วางใจได้ ท่านมีความพึงพอใจมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.19 อันดับ 3 ในการทำงานท่านได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดีเสมอ ท่านมีความพึงพอใจมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.19

- ด้านประชาธิปไตยในองค์กร พบว่าภาพรวมประชาธิปไตยในองค์กร ความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 2.93 (เรียงลำดับมากไปน้อย) ดังนี้ อันดับ 1 เพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาของท่านให้เกียรติ และเคารพในสิทธิส่วนบุคคลที่ไม่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ท่านมีความพึงพอใจมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.03 อันดับ 2 ท่านมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นด้านการปฏิบัติงานต่อผู้บริหาร ท่านมีความพึงพอใจมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.91 อันดับ 3 ทุกคนในที่ทำงานของท่านจะได้รับความเสมอภาคในเรื่องกฎระเบียบ และการประเมินผลงาน ท่านมีความพึงพอใจมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.86

- ด้านความสมดุลระหว่างการดำเนินชีวิตกับการทำงาน พบว่าภาพรวมความสมดุลระหว่างการดำเนินชีวิตกับการทำงานความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.21 (เรียงลำดับมากไปน้อย) ดังนี้ อันดับ 1 ทำอาภาศยาน จัดวันหยุด และเวลาพักผ่อนได้อย่างเพียงพอต่อความต้องการ ท่านมีความพึงพอใจมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.25 อันดับ 2 ท่านพอใจกับช่วงเวลาปฏิบัติงาน และเวลาพักในแต่ละวัน ท่านมีความพึงพอใจมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.23 อันดับ 3 ท่านสามารถจัดสรรเวลาในการทำงาน ชีวิตส่วนตัว และครอบครัวได้อย่างเหมาะสม ท่านมีความพึงพอใจมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.15

- ด้านความภูมิใจในองค์กร พบว่าภาพรวมความภูมิใจในองค์กร ความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.31 (เรียงลำดับมากไปน้อย) ดังนี้ อันดับ 1 ท่านมีความภูมิใจในบริษัท ของท่าน ท่านมีความพึงพอใจมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.36 อันดับ 2 ทำอาภาศยานแห่งนี้ทำประโยชน์เพื่อสังคมอยู่เสมอ ท่านมีความพึงพอใจมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.34 อันดับ 3 การทำงานในบริษัทนี้สามารถทำให้ท่านประสบความสำเร็จในชีวิต ท่านมีความพึงพอใจมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.23

H_0 : การใช้สื่อสังคมออนไลน์ (Social Media) TIKTOK ไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตของพนักงานท่าอากาศยานหาดใหญ่ในขณะเกิดสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019

H_1 : การใช้สื่อสังคมออนไลน์ (Social Media) TIKTOK มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตของพนักงานท่าอากาศยานหาดใหญ่ในขณะเกิดสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019

สมมติฐานที่ 5 การใช้สื่อสังคมออนไลน์ (Social Media) TWITTER มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตของพนักงานท่าอากาศยานหาดใหญ่ในขณะเกิดสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019

H_0 : การใช้สื่อสังคมออนไลน์ (Social Media) TWITTER ไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตของพนักงานท่าอากาศยานหาดใหญ่ในขณะเกิดสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019

H_1 : การใช้สื่อสังคมออนไลน์ (Social Media) TWITTER มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตของพนักงานท่าอากาศยานหาดใหญ่ในขณะเกิดสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019

สมมติฐานที่ 6 การใช้สื่อสังคมออนไลน์ (Social Media) YOUTUBE มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตของพนักงานท่าอากาศยานหาดใหญ่ในขณะเกิดสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019

H_0 : การใช้สื่อสังคมออนไลน์ (Social Media) YOUTUBE ไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตของพนักงานท่าอากาศยานหาดใหญ่ในขณะเกิดสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019

H_1 : การใช้สื่อสังคมออนไลน์ (Social Media) YOUTUBE มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตของพนักงานท่าอากาศยานหาดใหญ่ในขณะเกิดสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019

ตารางที่ 4.5 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการใช้สื่อสังคมออนไลน์ (Social Media) กับคุณภาพชีวิตของพนักงานท่าอากาศยานขนาดใหญ่ในขณะเกิดสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019

N=175

การใช้สื่อสังคมออนไลน์	คุณภาพชีวิตขณะเกิดสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019		ระดับความสัมพันธ์
	Pearson Correlation (r)	Sig. (2-tailed)	
FACEBOOK	.250**	0.001	ต่ำ
LINE	.401**	0.000	ปานกลาง
INSTAGRAM	.267**	0.000	ต่ำ
TIKTOK	.364**	0.000	ต่ำ
TWITTER	.443**	0.000	ปานกลาง
YOUTUBE	.309**	0.000	ต่ำ

** P < .01, * P < .05

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างระหว่างการใช้สื่อสังคมออนไลน์ (Social Media) กับคุณภาพชีวิตของพนักงานท่าอากาศยานขนาดใหญ่ในขณะเกิดสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ปรากฏผล ดังนี้

ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้ FACEBOOK กับคุณภาพชีวิตขณะเกิดสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 มีค่าสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน เท่ากับ .250 และค่า Sig เท่ากับ .001 จึงสรุปได้ว่า การใช้ FACEBOOK มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตของพนักงานท่าอากาศยานขนาดใหญ่ในขณะเกิดสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ในระดับความสัมพันธ์ต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จึงยอมรับสมมติฐานที่ 1

ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้ LINE กับคุณภาพชีวิตขณะเกิดสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 มีค่าสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน เท่ากับ .401 และค่า Sig เท่ากับ .000 จึงสรุปได้ว่า การใช้ LINE มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตของพนักงานท่าอากาศยานขนาดใหญ่ในขณะเกิดสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ในระดับความสัมพันธ์ปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จึงยอมรับสมมติฐานที่ 2

ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้ INSTAGRAM กับคุณภาพชีวิตขณะเกิดสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 มีค่าสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน เท่ากับ .267 และค่า Sig เท่ากับ .000 จึงสรุปได้ว่า การใช้ INSTAGRAM มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตของพนักงานท่าอากาศยานขนาดใหญ่ในขณะเกิดสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ในระดับความสัมพันธ์ต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จึงยอมรับสมมติฐานที่ 3

ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้ TIKTOK กับคุณภาพชีวิตขณะเกิดสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 มีค่าสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน เท่ากับ .364 และค่า Sig

เท่ากับ .000 จึงสรุปได้ว่า การใช้ TIKTOK มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตของพนักงานท่าอากาศยานหาดใหญ่ ในขณะที่เกิดสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ในระดับความสัมพันธ์ต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จึงยอมรับสมมติฐานที่ 4

ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้ TWITTER กับคุณภาพชีวิตขณะเกิดสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 มีค่าสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน เท่ากับ .443 และค่า Sig เท่ากับ .000 จึงสรุปได้ว่า การใช้ TWITTER มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตของพนักงานท่าอากาศยานหาดใหญ่ ในขณะที่เกิดสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ในระดับความสัมพันธ์ปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จึงยอมรับสมมติฐานที่ 5

ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้ YOUTUBE กับคุณภาพชีวิตขณะเกิดสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 มีค่าสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน เท่ากับ .309 และค่า Sig เท่ากับ .000 จึงสรุปได้ว่า การใช้ YOUTUBE มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตของพนักงานท่าอากาศยานหาดใหญ่ ในขณะที่เกิดสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ในระดับความสัมพันธ์ต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จึงยอมรับสมมติฐานที่ 6

ส่วนที่ 5 ผลการเปรียบเทียบข้อมูลการจัดการคุณภาพชีวิตของพนักงานท่าอากาศยานหาดใหญ่ ก่อนและขณะเกิดสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019

สมมติฐานที่ 1 คุณภาพชีวิตด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอกับงานที่ทำของพนักงานท่าอากาศยานหาดใหญ่ ก่อนและขณะเกิดสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 มีความแตกต่างกัน

H_0 : คุณภาพชีวิตด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอกับงานที่ทำของพนักงานท่าอากาศยานหาดใหญ่ ก่อนและขณะเกิดสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ไม่มีความแตกต่างกัน

H_1 : คุณภาพชีวิตด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอกับงานที่ทำของพนักงานท่าอากาศยานหาดใหญ่ ก่อนและขณะเกิดสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 มีความแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.6 ผลการตรวจสอบ การแจกแจงปกติของคุณภาพชีวิตด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอกับงานที่ทำของพนักงานท่าอากาศยานหาดใหญ่ ก่อนและขณะเกิดสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัส โควิด 2019

	Test of Normality					
	ก่อนเกิดสถานการณ์			ขณะเกิดสถานการณ์		
	Kolmogorov-Smirnov			Kolmogorov-Smirnov		
	statistic	df	Sig.	statistic	df	Sig.
คุณภาพชีวิตด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอกับงานที่ทำของพนักงานท่าอากาศยานหาดใหญ่ ขณะเกิดสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโควิด 2019	.178	175	.000	.178	175	.000

หมายเหตุ : * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.6 พบว่า จากการตรวจสอบ การแจกแจงปกติของคุณภาพชีวิตด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอกับงานที่ทำของพนักงานท่าอากาศยานหาดใหญ่ ก่อนเกิดสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัส โควิด 2019 พบว่า มีค่า Kolmogorov-Smirnov Test เท่ากับ 0.178 และมีค่า Sig เท่ากับ $0.000 < 0.05$ แสดงว่าคุณภาพชีวิตด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอกับงานที่ทำของพนักงานท่าอากาศยานหาดใหญ่ ก่อนเกิดสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัส โควิด 2019 มีการแจกแจงแบบไม่ปกติ และ คุณภาพชีวิตด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอกับงานที่ทำของพนักงานท่าอากาศยานหาดใหญ่ขณะเกิดสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัส โควิด 2019 พบว่า มีค่า Kolmogorov-Smirnov Test เท่ากับ 0.178 และมีค่า Sig เท่ากับ $0.000 < 0.05$ แสดงว่าคุณภาพชีวิตด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอกับงานที่ทำของพนักงานท่าอากาศยานหาดใหญ่ขณะเกิดสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัส โควิด 2019 มีการแจกแจงแบบไม่ปกติ ดังนั้นในการทดสอบการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอกับงานที่ทำของพนักงานท่าอากาศยานหาดใหญ่ ก่อนและขณะเกิดสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัส โควิด 2019 เมื่อข้อมูลมีการแจกแจงไม่ปกติจึงใช้สถิตินอนพาราเมตริก คือ Wilcoxon Sign Rank Test

ตารางที่ 4.7 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอกับงานที่ทำของพนักงานท่าอากาศยานหาดใหญ่ ก่อนและขณะเกิดสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019

	N	\bar{X}	SD	Wilcoxon Sign Rank Test	Sig.
ก่อนเกิดสถานการณ์	175	3.17	.798	2.860	.004
ขณะเกิดสถานการณ์	175	3.05	.792		

หมายเหตุ : * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.7 พบว่า การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอกับงานที่ทำของพนักงานท่าอากาศยานหาดใหญ่ ก่อนและขณะเกิดสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัส โคโรนา 2019 พบว่า ก่อนเกิดสถานการณ์ มีค่าเฉลี่ย $\bar{X} = 3.17$ และ S.D. = 0.789 และขณะเกิดสถานการณ์ มีค่าเฉลี่ย $\bar{X} = 3.05$ และ S.D. = 0.792 และเมื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยก่อนและหลังคุณภาพชีวิตด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอกับงานที่ทำของพนักงานท่าอากาศยานหาดใหญ่ ก่อนและขณะเกิดสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัส โคโรนา 2019 โดยใช้ค่าสถิติ Wilcoxon Sign Rank Test พบว่ามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอกับงานที่ทำของพนักงานท่าอากาศยานหาดใหญ่ก่อนเกิดสถานการณ์สูงกว่าขณะเกิดสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019

สมมติฐานที่ 2 คุณภาพชีวิตด้านสภาพการทำงานที่ถูกสุขลักษณะ และปลอดภัยของพนักงานท่าอากาศยานหาดใหญ่ ก่อนและขณะเกิดสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 มีความแตกต่างกัน

H_0 คุณภาพชีวิตด้านสภาพการทำงานที่ถูกสุขลักษณะ และปลอดภัยของพนักงานท่าอากาศยานหาดใหญ่ ก่อนและขณะเกิดสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ไม่มีความแตกต่างกัน

H_1 : คุณภาพชีวิตด้านสภาพการทำงานที่ถูกสุขลักษณะ และปลอดภัยของพนักงานท่าอากาศยานหาดใหญ่ ก่อนและขณะเกิดสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 มีความแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.8 ผลการตรวจสอบ การแจกแจงปกติของคุณภาพชีวิตด้านสภาพการทำงานที่ถูกละเลยและปลอดภัยของพนักงานท่าอากาศยานหาดใหญ่ ก่อนและขณะเกิดสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัส โควิด 2019

	Test of Normality					
	ก่อนเกิดสถานการณ์			ขณะเกิดสถานการณ์		
	Kolmogorov-Smirnov			Kolmogorov-Smirnov		
	statistic	df	Sig.	statistic	df	Sig.
คุณภาพชีวิตด้านสภาพการทำงานที่ถูกละเลยและปลอดภัยของพนักงานท่าอากาศยานหาดใหญ่ ขณะเกิดสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโควิด 2019	.204	175	.000	.203	175	.000

หมายเหตุ : * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.8 พบว่า จากการตรวจสอบการแจกแจงปกติของคุณภาพชีวิตด้านสภาพการทำงานที่ถูกละเลยและปลอดภัยของพนักงานท่าอากาศยานหาดใหญ่ ก่อนเกิดสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัส โควิด 2019 พบว่า มีค่า Kolmogorov-Smirnov Test เท่ากับ 0.204 และมีค่า Sig เท่ากับ $0.000 < 0.05$ แสดงว่าคุณภาพชีวิตด้านสภาพการทำงานที่ถูกละเลยและปลอดภัยของพนักงานท่าอากาศยานหาดใหญ่ ก่อนเกิดสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโควิด 2019 มีการแจกแจงแบบไม่ปกติ และ คุณภาพชีวิตด้านสภาพการทำงานที่ถูกละเลยและปลอดภัยของพนักงานท่าอากาศยานหาดใหญ่ขณะเกิดสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัส โควิด 2019 พบว่า มีค่า Kolmogorov-Smirnov Test เท่ากับ 0.203 และมีค่า Sig เท่ากับ $0.000 < 0.05$ แสดงว่าคุณภาพชีวิตด้านสภาพการทำงานที่ถูกละเลยและปลอดภัยของพนักงานท่าอากาศยานหาดใหญ่ขณะเกิดสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัส โควิด 2019 มีการแจกแจงแบบไม่ปกติ ดังนั้น ในการทดสอบการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตด้านสภาพการทำงานที่ถูกละเลยและปลอดภัยของพนักงานท่าอากาศยานหาดใหญ่ ก่อนและขณะเกิดสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัส โควิด 2019 เมื่อข้อมูลมีการแจกแจงไม่ปกติจึงใช้สถิตินอนพาราเมตริกคือ Wilcoxon Sign Rank Test

ตารางที่ 4.9 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตด้านสภาพการทำงานที่ถูกสุขลักษณะ และปลอดภัยของพนักงานท่าอากาศยานหาดใหญ่ ก่อนและขณะเกิดสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019

	n	\bar{X}	SD	Wilcoxon Sign Rank Test	Sig.
ก่อนเกิดสถานการณ์	175	3.29	.687	1.537	.012
ขณะเกิดสถานการณ์	175	3.33	.647		

หมายเหตุ : * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.9 พบว่า การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตด้านสภาพการทำงานที่ถูกสุขลักษณะ และปลอดภัยของพนักงานท่าอากาศยานหาดใหญ่ ก่อนและขณะเกิดสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัส โคโรนา 2019 พบว่า ก่อนเกิดสถานการณ์ มีค่าเฉลี่ย $\bar{X} = 3.29$ และ S.D. = 0.687 และขณะเกิดสถานการณ์ มีค่าเฉลี่ย $\bar{X} = 3.33$ และ S.D. = 0.647 และเมื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยก่อนและหลังคุณภาพชีวิต ด้านสภาพการทำงานที่ถูกสุขลักษณะ และปลอดภัยของพนักงานท่าอากาศยานหาดใหญ่ ก่อนและขณะเกิดสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัส โคโรนา 2019 โดยใช้ค่าสถิติ Wilcoxon Sign Rank Test พบว่ามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตด้านสภาพการทำงานที่ถูกสุขลักษณะ และปลอดภัยของพนักงานท่าอากาศยานหาดใหญ่ขณะเกิดสถานการณ์สูงกว่าก่อนเกิดสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัส โคโรนา 2019

สมมติฐานที่ 3 คุณภาพชีวิตด้านโอกาสได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถของพนักงานท่าอากาศยานหาดใหญ่ ก่อนและขณะเกิดสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 มีความแตกต่างกัน

H_0 : คุณภาพชีวิตด้านโอกาสได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถของพนักงานท่าอากาศยานหาดใหญ่ ก่อนและขณะเกิดสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ไม่มีความแตกต่างกัน

H_1 : คุณภาพชีวิตด้านโอกาสได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถของพนักงานท่าอากาศยานหาดใหญ่ ก่อนและขณะเกิดสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 มีความแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.10 ผลการตรวจสอบ การแจกแจงปกติของคุณภาพชีวิตด้านโอกาสได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถของพนักงานท่าอากาศยานหาดใหญ่ ก่อนและขณะเกิดสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัส โควิด 2019

	Test of Normality					
	ก่อนเกิดสถานการณ์			ขณะเกิดสถานการณ์		
	Kolmogorov-Smirnov			Kolmogorov-Smirnov		
	statistic	df	Sig.	statistic	df	Sig.
คุณภาพชีวิตด้านโอกาสได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถของพนักงานท่าอากาศยานหาดใหญ่ ขณะเกิดสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโควิด 2019	.181	175	.000	.176	175	.000

หมายเหตุ : * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.10 พบว่า จากการตรวจสอบ การแจกแจงปกติของคุณภาพชีวิตด้านโอกาสได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถของพนักงานท่าอากาศยานหาดใหญ่ ก่อนเกิดสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัส โควิด 2019 พบว่า มีค่า Kolmogorov-Smirnov Test เท่ากับ 0.181 และมีค่า Sig เท่ากับ $0.000 < 0.05$ แสดงว่าคุณภาพชีวิตด้านโอกาสได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถของพนักงานท่าอากาศยานหาดใหญ่ ก่อนเกิดสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัส โควิด 2019 มีการแจกแจงแบบไม่ปกติ และ คุณภาพชีวิตด้านโอกาสได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถของพนักงานท่าอากาศยานหาดใหญ่ขณะเกิดสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัส โควิด 2019 พบว่า มีค่า Kolmogorov-Smirnov Test เท่ากับ 0.176 และมีค่า Sig เท่ากับ $0.000 < 0.05$ แสดงว่าคุณภาพชีวิตด้านโอกาสได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถของพนักงานท่าอากาศยานหาดใหญ่ขณะเกิดสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัส โควิด 2019 มีการแจกแจงแบบไม่ปกติดังนั้นในการทดสอบการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตด้านโอกาสได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถของพนักงานท่าอากาศยานหาดใหญ่ ก่อนและขณะเกิดสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัส โควิด 2019 เมื่อข้อมูลมีการแจกแจงไม่ปกติจึงใช้สถิตินอนพาราเมตริก คือ Wilcoxon Sign Rank Test

ตารางที่ 4.11 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตด้านโอกาสได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถของพนักงานท่าอากาศยานหาดใหญ่ ก่อนและขณะเกิดสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019

	N	\bar{X}	SD	Wilcoxon Sign Rank Test	Sig.
ก่อนเกิดสถานการณ์	175	3.14	.798	5.837	.000
ขณะเกิดสถานการณ์	175	2.82	.887		

หมายเหตุ : * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.11 พบว่า การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตด้านโอกาสได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถของพนักงานท่าอากาศยานหาดใหญ่ ก่อนและขณะเกิดสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัส โคโรนา 2019 พบว่า ก่อนเกิดสถานการณ์ มีค่าเฉลี่ย $\bar{X} = 3.14$ และ S.D. = 0.798 และขณะเกิดสถานการณ์ มีค่าเฉลี่ย $\bar{X} = 2.82$ และ S.D. = 0.887 และเมื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยก่อนและหลังคุณภาพชีวิตด้านโอกาสได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถของพนักงานท่าอากาศยานหาดใหญ่ ก่อนและขณะเกิดสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัส โคโรนา 2019 โดยใช้ค่าสถิติ Wilcoxon Sign Rank Test พบว่ามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตด้านโอกาสได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถของพนักงานท่าอากาศยานหาดใหญ่ก่อนเกิดสถานการณ์สูงกว่าขณะเกิดสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัส โคโรนา 2019

สมมติฐานที่ 4 คุณภาพชีวิตด้านโอกาสความเจริญก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงานของพนักงานท่าอากาศยานหาดใหญ่ ก่อนและขณะเกิดสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 มีความแตกต่างกัน

H_0 : คุณภาพชีวิตด้านโอกาสความเจริญก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงานของพนักงานท่าอากาศยานหาดใหญ่ ก่อนและขณะเกิดสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ไม่มีความแตกต่างกัน

H_1 : คุณภาพชีวิตด้านโอกาสความเจริญก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงานของพนักงานท่าอากาศยานหาดใหญ่ ก่อนและขณะเกิดสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 มีความแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.12 ผลการตรวจสอบ การแจกแจงปกติของคุณภาพชีวิตด้านโอกาสความเจริญก้าวหน้า และความมั่นคงในการทำงานของพนักงานท่าอากาศยานหาดใหญ่ ก่อนและขณะเกิดสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัส โควิด 2019

	Test of Normality					
	ก่อนเกิดสถานการณ์			ขณะเกิดสถานการณ์		
	Kolmogorov-Smirnov			Kolmogorov-Smirnov		
	statistic	df	Sig.	statistic	df	Sig.
คุณภาพชีวิตด้านโอกาส ความเจริญก้าวหน้าและ ความมั่นคงในการทำงาน ของพนักงานท่าอากาศยาน หาดใหญ่ ขณะเกิดสถานการณ์ การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อ ไวรัสโควิด 2019	.244	175	.000	.212	175	.000

หมายเหตุ : * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.12 พบว่า จากการตรวจสอบ การแจกแจงปกติของคุณภาพชีวิตด้านโอกาสความเจริญก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงานของพนักงานท่าอากาศยานหาดใหญ่ ก่อนเกิดสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัส โควิด 2019 พบว่า มีค่า Kolmogorov-Smirnov Test เท่ากับ 0.244 และมีค่า Sig เท่ากับ 0.000 < 0.05 แสดงว่าคุณภาพชีวิตด้านโอกาสความเจริญก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงานของพนักงานท่าอากาศยานหาดใหญ่ ก่อนเกิดสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัส โควิด 2019 มีการแจกแจงแบบไม่ปกติ และคุณภาพชีวิตด้านโอกาสความเจริญก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงานของพนักงานท่าอากาศยานหาดใหญ่ขณะเกิดสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัส โควิด 2019 พบว่า มีค่า Kolmogorov-Smirnov Test เท่ากับ 0.212 และมีค่า Sig เท่ากับ 0.000 < 0.05 แสดงว่าคุณภาพชีวิตด้านโอกาสความเจริญก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงานของพนักงานท่าอากาศยานหาดใหญ่ขณะเกิดสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัส โควิด 2019 มีการแจกแจงแบบไม่ปกติ ดังนั้นในการทดสอบการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตด้านโอกาสความเจริญก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงานของพนักงานท่าอากาศยานหาดใหญ่ ก่อนและขณะเกิดสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัส โควิด 2019 เมื่อข้อมูลมีการแจกแจงไม่ปกติจึงใช้สถิตินอนพาราเมตริกคือ Wilcoxon Sign Rank Test

ตารางที่ 4.13 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตด้านโอกาสความเจริญก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงานของพนักงานท่าอากาศยานหาดใหญ่ ก่อนและขณะเกิดสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019

	n	\bar{X}	SD	Wilcoxon Sign Rank Test	Sig.
ก่อนเกิดสถานการณ์	175	3.08	.846	4.138	.000
ขณะเกิดสถานการณ์	175	2.91	.907		

หมายเหตุ : * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.13 พบว่า การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตด้านโอกาสความเจริญก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงานของพนักงานท่าอากาศยานหาดใหญ่ ก่อนและขณะเกิดสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัส โคโรนา 2019 พบว่า ก่อนเกิดสถานการณ์ มีค่าเฉลี่ย $\bar{X} = 3.08$ และ S.D. = 0.846 และ ขณะเกิดสถานการณ์ มีค่าเฉลี่ย $\bar{X} = 2.91$ และ S.D. = 0.907 และเมื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยก่อนและหลังคุณภาพชีวิตด้านโอกาสความเจริญก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงานของพนักงานท่าอากาศยานหาดใหญ่ ก่อนและขณะเกิดสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัส โคโรนา 2019 โดยใช้ค่าสถิติ Wilcoxon Sign Rank Test พบว่ามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตด้านโอกาสความเจริญก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงานของพนักงานท่าอากาศยานหาดใหญ่ก่อนเกิดสถานการณ์สูงกว่าขณะเกิดสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัส โคโรนา 2019

สมมติฐานที่ 5 คุณภาพชีวิตด้านสิ่งที่ได้รับจากสังคมหรือความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่ดีในการทำงานของพนักงานท่าอากาศยานหาดใหญ่ ก่อนและขณะเกิดสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 มีความแตกต่างกัน

H_0 : คุณภาพชีวิตด้านสิ่งที่ได้รับจากสังคมหรือความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่ดีในการทำงานของพนักงานท่าอากาศยานหาดใหญ่ ก่อนและขณะเกิดสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ไม่มีความแตกต่างกัน

H_1 : คุณภาพชีวิตด้านสิ่งที่ได้รับจากสังคมหรือความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่ดีในการทำงานของพนักงานท่าอากาศยานหาดใหญ่ ก่อนและขณะเกิดสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 มีความแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.14 ผลการตรวจสอบ การแจกแจงปกติของคุณภาพชีวิตด้านสิ่งที่ได้รับจากสังคมหรือความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่ดีในทำงานของพนักงานท่าอากาศยานขนาดใหญ่ ก่อนและขณะเกิดสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัส โควิด 2019

	Test of Normality					
	ก่อนเกิดสถานการณ์			ขณะเกิดสถานการณ์		
	Kolmogorov-Smirnov			Kolmogorov-Smirnov		
	statistic	df	Sig.	statistic	df	Sig.
คุณภาพชีวิตด้านสิ่งที่ได้รับจากสังคมหรือความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่ดีในทำงานของพนักงานท่าอากาศยานขนาดใหญ่ ขณะเกิดสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019	.222	175	.000	.205	175	.000

หมายเหตุ : * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.14 พบว่า จากการตรวจสอบ การแจกแจงปกติของคุณภาพชีวิตด้านสิ่งที่ได้รับจากสังคมหรือความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่ดีในทำงานของพนักงานท่าอากาศยานขนาดใหญ่ ก่อนเกิดสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัส โควิด 2019 พบว่า มีค่า Kolmogorov-Smirnov Test เท่ากับ 0.222 และมีค่า Sig เท่ากับ $0.000 < 0.05$ แสดงว่าคุณภาพชีวิตด้านสิ่งที่ได้รับจากสังคมหรือความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่ดีในทำงานของพนักงานท่าอากาศยานขนาดใหญ่ ก่อนเกิดสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 มีการแจกแจงแบบไม่ปกติ และคุณภาพชีวิตด้านสิ่งที่ได้รับจากสังคมหรือความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่ดีในทำงานของพนักงานท่าอากาศยานขนาดใหญ่ขณะเกิดสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัส โควิด 2019 พบว่า มีค่า Kolmogorov-Smirnov Test เท่ากับ 0.205 และมีค่า Sig เท่ากับ $0.000 < 0.05$ แสดงว่าคุณภาพชีวิต ด้านสิ่งที่ได้รับจากสังคมหรือความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่ดีในทำงานของพนักงานท่าอากาศยานขนาดใหญ่ขณะเกิดสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 มีการแจกแจงแบบไม่ปกติ ดังนั้นในการทดสอบการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตด้านสิ่งที่ได้รับจากสังคมหรือความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่ดีในทำงานของพนักงานท่าอากาศยานขนาดใหญ่ ก่อนและขณะเกิดสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัส โควิด 2019 เมื่อข้อมูลมีการแจกแจงไม่ปกติจึงใช้สถิตินอนพาราเมตริก คือ Wilcoxon Sign Rank Test

ตารางที่ 4.15 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตด้านสิ่งที่ได้รับจากสังคมหรือความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่ดีในทำงานของพนักงานท่าอากาศยานหาดใหญ่ ก่อนและขณะเกิดสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019

	n	\bar{X}	SD	Wilcoxon Sign Rank Test	Sig.
ก่อนเกิดสถานการณ์	175	3.27	.700	2.082	.037
ขณะเกิดสถานการณ์	175	3.20	.721		

หมายเหตุ : * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.15 พบว่า การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตด้านสิ่งที่ได้รับจากสังคมหรือความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่ดีในทำงานของพนักงานท่าอากาศยานหาดใหญ่ ก่อนและขณะเกิดสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัส โคโรนา 2019 พบว่า ก่อนเกิดสถานการณ์ มีค่าเฉลี่ย $\bar{X} = 3.27$ และ S.D. = 0.700 และ ขณะเกิดสถานการณ์ มีค่าเฉลี่ย $\bar{X} = 3.20$ และ S.D. = 0.721 และเมื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยก่อนและหลังคุณภาพชีวิตด้านสิ่งที่ได้รับจากสังคมหรือความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่ดีในทำงานของพนักงานท่าอากาศยานหาดใหญ่ ก่อนและขณะเกิดสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัส โคโรนา 2019 โดยใช้ค่าสถิติ Wilcoxon Sign Rank Test พบว่ามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตด้านสิ่งที่ได้รับจากสังคมหรือความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่ดีในทำงานของพนักงานท่าอากาศยานหาดใหญ่ก่อนเกิดสถานการณ์สูงกว่าขณะเกิดสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัส โคโรนา 2019

สมมติฐานที่ 6 คุณภาพชีวิตด้านประชาธิปไตยในองค์กรของพนักงานท่าอากาศยานหาดใหญ่ ก่อนและขณะเกิดสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 มีความแตกต่างกัน

H_0 : คุณภาพชีวิตด้านประชาธิปไตยในองค์กรของพนักงานท่าอากาศยานหาดใหญ่ ก่อนและขณะเกิดสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ไม่มีความแตกต่างกัน

H_1 : คุณภาพชีวิตด้านประชาธิปไตยในองค์กรของพนักงานท่าอากาศยานหาดใหญ่ ก่อนและขณะเกิดสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 มีความแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.16 ผลการตรวจสอบ การแจกแจงปกติของคุณภาพชีวิตด้านประชาธิปไตยในองค์กรของพนักงานท่าอากาศยานหาดใหญ่ ก่อนและขณะเกิดสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัส โควิด 2019

	Test of Normality					
	ก่อนเกิดสถานการณ์			ขณะเกิดสถานการณ์		
	Kolmogorov-Smirnov			Kolmogorov-Smirnov		
	statistic	df	Sig.	statistic	df	Sig.
คุณภาพชีวิตด้านประชาธิปไตย ในองค์กรของพนักงานท่า อากาศยานหาดใหญ่ ขณะเกิด สถานการณ์การแพร่ระบาดของ โรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019	.203	175	.000	.196	175	.000

หมายเหตุ : * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.16 พบว่า จากการตรวจสอบ การแจกแจงปกติของคุณภาพชีวิตด้านประชาธิปไตยในองค์กรของพนักงานท่าอากาศยานหาดใหญ่ ก่อนเกิดสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัส โควิด 2019 พบว่า มีค่า Kolmogorov-Smirnov Test เท่ากับ 0.203 และมีค่า Sig เท่ากับ $0.000 < 0.05$ แสดงว่าคุณภาพชีวิตด้านประชาธิปไตยในองค์กรของพนักงานท่าอากาศยานหาดใหญ่ ก่อนเกิดสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัส โควิด 2019 มีการแจกแจงแบบไม่ปกติ และ คุณภาพชีวิตด้านประชาธิปไตยในองค์กรของพนักงานท่าอากาศยานหาดใหญ่ขณะเกิดสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัส โควิด 2019 พบว่า มีค่า Kolmogorov-Smirnov Test เท่ากับ 0.196 และมีค่า Sig เท่ากับ $0.000 < 0.05$ แสดงว่าคุณภาพชีวิตด้านประชาธิปไตยในองค์กรของพนักงานท่าอากาศยานหาดใหญ่ขณะเกิดสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัส โควิด 2019 มีการแจกแจงแบบไม่ปกติดังนั้นในการทดสอบการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตด้านประชาธิปไตยในองค์กรของพนักงานท่าอากาศยานหาดใหญ่ ก่อนและขณะเกิดสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัส โควิด 2019 เมื่อข้อมูลมีการแจกแจงไม่ปกติจึงใช้สถิตินอนพาราเมตริก คือ Wilcoxon Sign Rank Test

ตารางที่ 4.17 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตด้านประชาธิปไตยในองค์กรของพนักงานท่าอากาศยานหาดใหญ่ ก่อนและขณะเกิดสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019

	N	\bar{X}	SD	Wilcoxon Sign Rank Test	Sig.
ก่อนเกิดสถานการณ์	175	2.95	.789	.550	.002
ขณะเกิดสถานการณ์	175	2.93	.809		

หมายเหตุ : * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.17 พบว่า การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตด้านประชาธิปไตยในองค์กรของพนักงานท่าอากาศยานหาดใหญ่ ก่อนและขณะเกิดสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 พบว่า ก่อนเกิดสถานการณ์ มีค่าเฉลี่ย $\bar{X} = 2.95$ และ S.D. = 0.789 และขณะเกิดสถานการณ์ มีค่าเฉลี่ย $\bar{X} = 2.93$ และ S.D. = 0.809 และเมื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยก่อนและหลังคุณภาพชีวิตด้านประชาธิปไตยในองค์กรของพนักงานท่าอากาศยานหาดใหญ่ ก่อนและขณะเกิดสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัส โคโรนา 2019 โดยใช้ค่าสถิติ Wilcoxon Sign Rank Test พบว่ามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตด้านประชาธิปไตยในองค์กรของพนักงานท่าอากาศยานหาดใหญ่ก่อนเกิดสถานการณ์สูงกว่าขณะเกิดสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัส โคโรนา 2019

สมมติฐานที่ 7 คุณภาพชีวิตด้านความสมดุลระหว่างการดำเนินชีวิตกับการทำงานของพนักงานท่าอากาศยานหาดใหญ่ ก่อนและขณะเกิดสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 มีความแตกต่างกัน

H_0 : คุณภาพชีวิตด้านความสมดุลระหว่างการดำเนินชีวิตกับการทำงานของพนักงานท่าอากาศยานหาดใหญ่ ก่อนและขณะเกิดสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ไม่มีความแตกต่างกัน

H_1 : คุณภาพชีวิตด้านความสมดุลระหว่างการดำเนินชีวิตกับการทำงานของพนักงานท่าอากาศยานหาดใหญ่ ก่อนและขณะเกิดสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 มีความแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.18 ผลการตรวจสอบ การแจกแจงปกติของคุณภาพชีวิตด้านความสมดุลระหว่างการดำเนินชีวิตกับการทำงานของพนักงานท่าอากาศยานหาดใหญ่ ก่อนและขณะเกิดสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัส โควิด 2019

	Test of Normality					
	ก่อนเกิดสถานการณ์			ขณะเกิดสถานการณ์		
	Kolmogorov-Smirnov			Kolmogorov-Smirnov		
	statistic	df	Sig.	statistic	df	Sig.
คุณภาพชีวิตด้านความสมดุลระหว่างการดำเนินชีวิตกับการทำงานของพนักงานท่าอากาศยานหาดใหญ่ ขณะเกิดสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019	.213	175	.000	.207	175	.000

หมายเหตุ : * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.18 พบว่า จากการตรวจสอบ การแจกแจงปกติของคุณภาพชีวิตด้านความสมดุลระหว่างการดำเนินชีวิตกับการทำงานของพนักงานท่าอากาศยานหาดใหญ่ ก่อนเกิดสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัส โควิด 2019 พบว่า มีค่า Kolmogorov-Smirnov Test เท่ากับ 0.213 และมีค่า Sig เท่ากับ $0.000 < 0.05$ แสดงว่าคุณภาพชีวิตด้านความสมดุลระหว่างการดำเนินชีวิตกับการทำงานของพนักงานท่าอากาศยานหาดใหญ่ ก่อนเกิดสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัส โควิด 2019 มีการแจกแจงแบบไม่ปกติ และคุณภาพชีวิตด้านความสมดุลระหว่างการดำเนินชีวิตกับการทำงานของพนักงานท่าอากาศยานหาดใหญ่ขณะเกิดสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัส โควิด 2019 พบว่า มีค่า Kolmogorov-Smirnov Test เท่ากับ 0.207 และมีค่า Sig เท่ากับ $0.000 < 0.05$ แสดงว่าคุณภาพชีวิตด้านความสมดุลระหว่างการดำเนินชีวิตกับการทำงานของพนักงานท่าอากาศยานหาดใหญ่ขณะเกิดสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัส โควิด 2019 มี การแจกแจงแบบไม่ปกติดังนั้นในการทดสอบการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตด้านความสมดุลระหว่างการดำเนินชีวิตกับการทำงานของพนักงานท่าอากาศยานหาดใหญ่ ก่อนและขณะเกิดสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัส โควิด 2019 เมื่อข้อมูลมีการแจกแจงไม่ปกติจึงใช้สถิตินอนพาราเมตริก คือ Wilcoxon Sign Rank Test

ตารางที่ 4.19 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตด้านความสมดุลระหว่างการดำเนินชีวิตกับการทำงานของพนักงานท่าอากาศยานหาดใหญ่ ก่อนและขณะเกิดสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019

	n	\bar{X}	SD	Wilcoxon Sign Rank Test	Sig.
ก่อนเกิดสถานการณ์	175	3.26	.735	1.323	.019
ขณะเกิดสถานการณ์	175	3.21	.706		

หมายเหตุ : * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.19 พบว่า การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตด้านความสมดุลระหว่างการดำเนินชีวิตกับการทำงานของพนักงานท่าอากาศยานหาดใหญ่ ก่อนและขณะเกิดสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัส โคโรนา 2019 พบว่า ก่อนเกิดสถานการณ์ มีค่าเฉลี่ย $\bar{X} = 3.26$ และ S.D. = 0.735 และ ขณะเกิดสถานการณ์ มีค่าเฉลี่ย $\bar{X} = 3.21$ และ S.D. = 0.706 และเมื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยก่อนและหลังคุณภาพชีวิตด้านความสมดุลระหว่างการดำเนินชีวิตกับการทำงานของพนักงานท่าอากาศยานหาดใหญ่ ก่อนและขณะเกิดสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัส โคโรนา 2019 โดยใช้ค่าสถิติ Wilcoxon Sign Rank Test พบว่ามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตด้านความสมดุลระหว่างการดำเนินชีวิตกับการทำงานของพนักงานท่าอากาศยานหาดใหญ่ก่อนเกิดสถานการณ์สูงกว่าขณะเกิดสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัส โคโรนา 2019

สมมติฐานที่ 8 คุณภาพชีวิตด้านความภูมิใจในองค์กรของพนักงานท่าอากาศยานหาดใหญ่ ก่อนและขณะเกิดสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 มีความแตกต่างกัน

H_0 : คุณภาพชีวิตด้านความภูมิใจในองค์กรของพนักงานท่าอากาศยานหาดใหญ่ ก่อนและขณะเกิดสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ไม่มีความแตกต่างกัน

H_1 : คุณภาพชีวิตด้านความภูมิใจในองค์กรของพนักงานท่าอากาศยานหาดใหญ่ ก่อนและขณะเกิดสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 มีความแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.20 ผลการตรวจสอบ การแจกแจงปกติของคุณภาพชีวิตด้านความภูมิใจในองค์กรของพนักงานทำอากาศยานขนาดใหญ่ ก่อนและขณะเกิดสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัส โควิด 2019

	Test of Normality					
	ก่อนเกิดสถานการณ์			ขณะเกิดสถานการณ์		
	Kolmogorov-Smirnov			Kolmogorov-Smirnov		
	statistic	df	Sig.	statistic	df	Sig.
คุณภาพชีวิตด้านความภูมิใจ ใน องค์กรของพนักงานทำอากาศยาน ขนาดใหญ่ ขณะเกิด สถานการณ์การแพร่ระบาดของ โรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019	.256	175	.000	.248	175	.000

หมายเหตุ : * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.20 พบว่า จากการตรวจสอบ การแจกแจงปกติของคุณภาพชีวิตด้านความภูมิใจในองค์กรของพนักงานทำอากาศยานขนาดใหญ่ ก่อนเกิดสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัส โควิด 2019 พบว่า มีค่า Kolmogorov-Smirnov Test เท่ากับ 0.256 และมีค่า Sig เท่ากับ $0.000 < 0.05$ แสดงว่าคุณภาพชีวิตด้านความภูมิใจในองค์กรของพนักงานทำอากาศยานขนาดใหญ่ ก่อนเกิดสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัส โควิด 2019 มีการแจกแจงแบบไม่ปกติ และคุณภาพชีวิตด้านความภูมิใจในองค์กรของพนักงานทำอากาศยานขนาดใหญ่ขณะเกิดสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัส โควิด 2019 พบว่า มีค่า Kolmogorov-Smirnov Test เท่ากับ 0.248 และมีค่า Sig เท่ากับ $0.000 < 0.05$ แสดงว่าคุณภาพชีวิตด้านความภูมิใจในองค์กรของพนักงานทำอากาศยานขนาดใหญ่ ขณะเกิดสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัส โควิด 2019 มีการแจกแจงแบบไม่ปกติ ดังนั้นในการทดสอบการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตด้านความภูมิใจในองค์กรของพนักงานทำอากาศยานขนาดใหญ่ ก่อนและขณะเกิดสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัส โควิด 2019 เมื่อข้อมูลมีการแจกแจงไม่ปกติจึงใช้สถิตินอนพาราเมตริก คือ Wilcoxon Sign Rank Test

ตารางที่ 4.21 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตด้านความภูมิใจในองค์กรของพนักงานท่าอากาศยาน
หาดใหญ่ ก่อนและขณะเกิดสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019

	N	\bar{X}	SD	Wilcoxon Sign Rank Test	Sig.
ก่อนเกิดสถานการณ์	175	3.36	.714	1.444	.015
ขณะเกิดสถานการณ์	175	3.31	.721		

หมายเหตุ : * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.21 พบว่า การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตด้านความภูมิใจในองค์กรของพนักงานท่าอากาศยานหาดใหญ่ ก่อนและขณะเกิดสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 พบว่า ก่อนเกิดสถานการณ์ มีค่าเฉลี่ย $\bar{X} = 3.36$ และ S.D. = 0.714 และ ขณะเกิดสถานการณ์ มีค่าเฉลี่ย $\bar{X} = 3.31$ และ S.D. = 0.721 และเมื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยก่อนและหลังคุณภาพชีวิตด้านความภูมิใจในองค์กรของพนักงานท่าอากาศยานหาดใหญ่ ก่อนและขณะเกิดสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 โดยใช้ค่าสถิติ Wilcoxon Sign Rank Test พบว่ามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตด้านความภูมิใจในองค์กรของพนักงานท่าอากาศยานหาดใหญ่ก่อนเกิดสถานการณ์สูงกว่าขณะเกิดสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัส โคโรนา 2019

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาการจัดการคุณภาพชีวิตของพนักงานท่าอากาศยานขนาดใหญ่ ก่อนและขณะเกิดสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตของพนักงานท่าอากาศยานขนาดใหญ่ ก่อนและขณะเกิดสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 และเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสื่อสังคมออนไลน์ (Social Media) กับคุณภาพชีวิตของพนักงานท่าอากาศยานขนาดใหญ่ในขณะเกิดสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019

ประชากรและการสุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ 175 คน จากการสุ่มตัวอย่างแบบสะดวก คือ พนักงานท่าอากาศยานขนาดใหญ่ ตัวแปรในการศึกษา ประกอบด้วย ตัวแปรอิสระ ได้แก่ สื่อสังคมออนไลน์ คือ Facebook, Line, Instagram, Tiktok, Twitter, Youtube และตัวแปรตาม คือ การจัดการคุณภาพชีวิตของพนักงานท่าอากาศยานขนาดใหญ่ก่อนและขณะเกิดสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019

เครื่องมือที่เก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณ เป็นแบบสอบถาม ประกอบด้วย คำถาม โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 3 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามรวมจำนวน 6 ข้อ ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ รายได้ ประสิทธิภาพการทำงาน โดยใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal scale) และประเภทเรียงลำดับ (Ordinal scale)

ส่วนที่ 2 เป็นส่วนที่เกี่ยวกับสื่อสังคมออนไลน์ ที่ใช้ในลักษณะต่างๆ ขณะเกิดสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 โดยใช้คำถามปลายปิดซึ่งคำถามทั้งหมดเป็นการให้คะแนนแบบ Likert โดยมีสเกลอยู่ 5 ระดับ คือ ระดับความสุขมากที่สุด ระดับความสุขมาก ระดับความสุขปานกลาง ระดับความสุขน้อย และระดับไม่มีความสุข

ส่วนที่ 3 เป็นส่วนที่เกี่ยวกับการจัดการคุณภาพชีวิตของพนักงานท่าอากาศยานขนาดใหญ่ก่อนและขณะเกิดสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 โดยใช้คำถามปลายปิดซึ่งคำถามทั้งหมดเป็นการให้คะแนนแบบ Likert โดยมีสเกลอยู่ 5 ระดับ คือ ระดับความพึงพอใจมากที่สุด ระดับความพึงพอใจมาก ระดับความพึงพอใจปานกลาง ระดับความพึงพอใจน้อย และระดับไม่พึงพอใจ

เมื่อเก็บรวบรวมข้อมูลและแจกแจงความถี่แล้ว จะใช้เกณฑ์เฉลี่ยในการอภิปรายผลการคำนวณ

การตรวจสอบความเชื่อมั่น ผู้วิจัยได้นำเสนอแบบสอบถามไปทำการทดสอบ จำนวน 30 ชุด กับพนักงานท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติในการวัดความเชื่อมั่นของแบบสอบถามนั้น ค่า α เท่ากับ 0.944 จึงจะสรุปได้ว่าแบบสอบถามมีความน่าเชื่อถือสูง

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยใช้สถิติที่ใช้วิเคราะห์ สถิติวิเคราะห์เชิงพรรณนา สถิติที่นำมาใช้บรรยายคุณลักษณะของข้อมูลที่เกี่ยวข้องรวบรวมจากกลุ่มตัวอย่างที่นำมาศึกษา ได้แก่ หาค่าจำนวนความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงมาตรฐาน

สถิติวิเคราะห์เชิงอนุมาน เป็นสถิติที่ใช้วิเคราะห์ถึงลักษณะของตัวต้นที่มีผลต่อตัวแปรตาม โดยใช้ข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง และวิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวน การเปรียบเทียบข้อมูลการจัดการคุณภาพชีวิตของพนักงานท่าอากาศยานหาดใหญ่ ก่อนและขณะเกิดสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ใช้การวิเคราะห์ค่าความแปรปรวน Wilcoxon Sign Rank Test และการวิเคราะห์ เป็นการศึกษความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรตั้งแต่ 2 ตัวขึ้นไป

สรุปผล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็น เพศชาย (ร้อยละ 65.1) สถานภาพแต่งงาน (ร้อยละ 55.4) อายุ 26 - 33 ปี (ร้อยละ 44.0) เงินเดือนต่ำกว่า หรือเท่ากับ 20,000 บาท (ร้อยละ 39.4) การศึกษาระดับปริญญาตรี (ร้อยละ 54.3) ประสบการณ์การทำงาน 3 - 7 ปี (ร้อยละ 34.3)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลรายการสื่อสังคมออนไลน์ ที่ใช้ในลักษณะต่าง ๆ ขณะเกิดสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 พบว่า กลุ่มตัวอย่างพนักงานท่าอากาศยานหาดใหญ่ ที่ใช้สื่อสังคมออนไลน์ในลักษณะต่าง ๆ ขณะเกิดสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 พบว่า ใช้ LINE มากที่สุด รองลงมา คือ FACEBOOK, YOUTUBE, INSTAGRAM, TIKTOK และ TWITTER ตามลำดับ

จากวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตของพนักงานท่าอากาศยานหาดใหญ่ ก่อนและขณะเกิดสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการจัดการคุณภาพชีวิตของพนักงานท่าอากาศยานหาดใหญ่ ก่อนและขณะเกิดสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 พบว่า การจัดการคุณภาพชีวิตของพนักงานท่าอากาศยานหาดใหญ่ ก่อนและขณะเกิดสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

การจัดการคุณภาพชีวิตของพนักงานท่าอากาศยานหาดใหญ่ ก่อนเกิดสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอกับงานที่ทำ พบว่าภาพรวมด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอกับงานที่ทำ ความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก อันดับ 1 ท่านได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับปริมาณงานที่ทำอยู่ อันดับ 2 ท่านพอใจในอัตราเงินเดือนและผลตอบแทนต่าง ๆ ที่ได้รับเมื่อเปรียบเทียบกับบริษัทอื่น และอันดับ 3 ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเป็นไปตามความคาดหวังของท่าน

ด้านสภาพการทำงานที่ถูกต้องลักษณะ และปลอดภัย พบว่าภาพรวมด้านสภาพการทำงานที่ถูกต้องลักษณะ และปลอดภัย ความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด อันดับ 1 ท่าอากาศยานมีการบำรุงรักษาซ่อมแซมวัสดุอุปกรณ์ให้อยู่ในสภาพที่ดีพร้อมใช้งานเสมอ อันดับ 2 ท่าอากาศยานมีการปรับปรุง

สถานที่ทำงาน เพื่อความสะดวก ปลอดภัย และเหมาะสมกับลักษณะงานที่ทำอยู่เสมอ และอันดับ 3 ทำอาภาศยานมีระบบป้องกันและรักษาความปลอดภัยต่าง ๆ อย่างเหมาะสมและเพียงพอ เช่น หน้ากากอนามัย ถุงมือ เจลล้างมือ เป็นต้น

ด้านโอกาสได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถ พบว่าภาพรวมด้านโอกาสได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก อันดับ 1 ทำอาภาศยานมีการสนับสนุนและเปิดโอกาสให้พนักงานมีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ตามความรู้ ความสามารถ อันดับ 2 ท่านได้รับการเพิ่มพูนความรู้ และประสบการณ์ทำงานเสมอ เช่น ศึกษาดูงาน ฝึกอบรม สัมมนา และอันดับ 3 ทำอาภาศยานให้โอกาสบุคลากรในการศึกษาต่อ เพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถ

ด้านโอกาสความเจริญก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน พบว่าภาพรวมด้านโอกาสความเจริญก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก อันดับ 1 งานที่ท่านทำในปัจจุบันมีความมั่นคงและสามารถเป็นหลักประกันให้แก่ครอบครัวได้ อันดับ 2 งานที่ท่านทำในปัจจุบันมีความมั่นคงและสามารถเป็นหลักประกันให้แก่ครอบครัวได้ และท่านมีโอกาสได้รับการพิจารณาให้เลื่อนตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นไปเท่าเทียมกับคนอื่น และ อันดับ 3 ทำอาภาศยานมีตำแหน่งหน้าที่พร้อมที่จะให้ท่านก้าวไปสู่ตำแหน่งงานที่สูงขึ้น

ด้านสิ่งที่ได้จากสังคมหรือความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่ดีในการทำงาน พบว่าภาพรวมด้านสิ่งที่ได้จากสังคมหรือความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่ดีในการทำงาน ความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด อันดับ 1 ในการทำงานท่านได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดีเสมอ อันดับ 2 ท่านมีเพื่อนร่วมงานที่ไว้ใจได้ และ อันดับ 3 เพื่อนร่วมงานต่างให้เกียรติ และยอมรับความคิดเห็นของท่าน

ด้านประชาธิปไตยในองค์กร พบว่าภาพรวมประชาธิปไตยในองค์กร ความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก อันดับ 1 เพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาของท่านให้เกียรติ และเคารพในสิทธิส่วนบุคคลที่ไม่เกี่ยวข้องกับการทำงาน อันดับ 2 ท่านมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นด้านการปฏิบัติงานต่อผู้บริหาร และ อันดับ 3 ทุกคนในที่ทำงานของท่านจะได้รับความเสมอภาคในเรื่องกฎระเบียบ และการประเมินผลงาน

ด้านความสมดุลระหว่างการดำเนินชีวิตกับการทำงาน พบว่าภาพรวมความสมดุลระหว่างการดำเนินชีวิตกับการทำงานความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด อันดับ 1 ท่านพอใจกับช่วงเวลาปฏิบัติงานและเวลาพักในแต่ละวัน อันดับ 2 ทำอาภาศยาน จัดวันหยุด และเวลาพักผ่อนได้อย่างเพียงพอต่อความต้องการ และอันดับ 3 ท่านสามารถจัดสรรเวลาในการทำงาน ชีวิตส่วนตัว และครอบครัวได้อย่างเหมาะสม

ด้านความภูมิใจในองค์กร พบว่าภาพรวมความภูมิใจในองค์กร ความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด อันดับ 1 ท่านมีความภูมิใจในบริษัทของท่าน อันดับ 2 ทำอาภาศยานแห่งนี้ทำประโยชน์เพื่อสังคมอยู่เสมอ และอันดับ 3 การทำงานในบริษัทนี้ สามารถทำให้ท่านประสบความสำเร็จในชีวิต

การจัดการคุณภาพชีวิตของพนักงานทำอาภาศยานหาที่ใหญ่ ขณะเกิดสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอกับงานที่ทำ พบว่าภาพรวมด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอกับงานที่ทำ อันดับ 1 ท่านพอใจในอัตราเงินเดือนและผลตอบแทนต่าง ๆ ที่ได้รับ

เมื่อเปรียบเทียบกับบริษัทอื่น อันดับ 2 ท่านได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับปริมาณงานที่ทำอยู่ และ อันดับ 3 ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเป็นไปตามความคาดหวังของท่าน

ด้านสภาพการทำงานที่ถูกต้องลักษณะ และปลอดภัย พบว่าภาพรวมด้านสภาพการทำงาน ที่ถูกต้องลักษณะ และปลอดภัย ความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด อันดับ 1 ทำอาภาศยานมีระบบ ป้องกันและรักษาความปลอดภัยต่าง ๆ อย่างเหมาะสมและเพียงพอ เช่น หน้ากากอนามัย ถุงมือ เจล ล้างมือ เป็นต้น อันดับ 2 ทำอาภาศยานมีการปรับปรุงสถานที่ทำงาน เพื่อความสะดวก ปลอดภัย และเหมาะสม กับลักษณะงานที่ทำอยู่เสมอ และอันดับ 3 ทำอาภาศยานมีการบำรุงรักษาซ่อมแซมวัสดุอุปกรณ์ให้อยู่ ในสภาพที่ตีพร้อมใช้งานเสมอ

ด้านโอกาสได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถ พบว่าภาพรวมด้านโอกาสได้รับการ พัฒนาความรู้ ความสามารถ ความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก อันดับ 1 ทำอาภาศยานมีการสนับสนุน และเปิดโอกาสให้พนักงานมีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ตามความรู้ ความสามารถ อันดับ 2 ทำอาภาศยานให้โอกาสบุคลากรในการศึกษาต่อ เพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถ และ อันดับ 3 ท่าน ได้รับการเพิ่มพูนความรู้ และประสบการณ์ทำงานเสมอ เช่น ศึกษาดูงาน ฝึกอบรม สัมมนา

ด้านโอกาสความเจริญก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน พบว่าภาพรวมด้านโอกาส ความเจริญก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก อันดับ 1 งานที่ท่าน ทำในปัจจุบันมีความมั่นคงและสามารถเป็นหลักประกันให้แก่ครอบครัวได้ อันดับ 2 ทำอาภาศยานมี ตำแหน่งหน้าที่พร้อมที่จะให้ท่านก้าวไปสู่ตำแหน่งงานที่สูงขึ้น และอันดับ 3 ท่านมีโอกาสได้รับการพิจารณา ให้เลื่อนตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นไปเท่าเทียมกับคนอื่น

ด้านสิ่งที่ได้จากสังคมหรือความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่ดีในการทำงาน พบว่าภาพรวม ด้านสิ่งที่ได้จากสังคมหรือความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่ดีในการทำงาน อันดับ 1 เพื่อนร่วมงานต่างให้ เกียรติ และยอมรับความคิดเห็นของท่าน อันดับ 2 ท่านมีเพื่อนร่วมงานที่ไว้วางใจได้ และอันดับ 3 ในการทำงาน ท่านได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดีเสมอ

ด้านประชาธิปไตยในองค์กร พบว่าภาพรวมประชาธิปไตยในองค์กร ความพึงพอใจ อยู่ในระดับมาก อันดับ 1 เพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาของท่านให้เกียรติ และเคารพในสิทธิส่วนบุคคลที่ไม่เกี่ยวข้องกับการทำงาน อันดับ 2 ท่านมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นด้านการปฏิบัติงาน ต่อผู้บริหาร และ อันดับ 3 ทุกคนในที่ทำงานของท่านจะได้รับความเสมอภาคในเรื่องกฎระเบียบ และการประเมินผลงาน

ด้านความสมดุลระหว่างการดำเนินชีวิตกับการทำงาน พบว่าภาพรวมความสมดุลระหว่างการ ดำเนินชีวิตกับการทำงานความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด อันดับ 1 ทำอาภาศยาน จัดวันหยุด และเวลาพักผ่อนได้อย่างเพียงพอต่อความต้องการ อันดับ 2 ท่านพอใจกับช่วงเวลาปฏิบัติงาน และ เวลาพักในแต่ละวัน และ อันดับ 3 ท่านสามารถจัดสรรเวลาในการทำงาน ชีวิตส่วนตัว และครอบครัว ได้อย่างเหมาะสม

ด้านความภูมิใจในองค์กร พบว่าภาพรวมความภูมิใจในองค์กร ความพึงพอใจอยู่ใน ระดับมากที่สุด อันดับ 1 ท่านมีความภูมิใจในบริษัทของท่าน อันดับ 2 ทำอาภาศยานแห่งนี้ทำประโยชน์ เพื่อสังคมอยู่เสมอ และ อันดับ 3 การทำงานในบริษัทนี้สามารถทำให้ท่านประสบความสำเร็จในชีวิต

จากวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสื่อสังคมออนไลน์ (Social Media) กับคุณภาพชีวิตของพนักงานท่าอากาศยานขนาดใหญ่ในขณะเกิดสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสื่อสังคมออนไลน์ (Social Media) กับคุณภาพชีวิตของพนักงานท่าอากาศยานขนาดใหญ่ในขณะเกิดสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 พบว่า สื่อสังคมออนไลน์ (Social Media) มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตของพนักงานท่าอากาศยานขนาดใหญ่ในขณะเกิดสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการเปรียบเทียบข้อมูลการจัดการคุณภาพชีวิตของพนักงานท่าอากาศยานขนาดใหญ่ ก่อนและขณะเกิดสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 พบว่า คุณภาพชีวิตของพนักงานท่าอากาศยานขนาดใหญ่ จำนวน 8 ด้าน คือ ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอกับงานที่ทำ ด้านสภาพการทำงานที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย ด้านโอกาสได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ ด้านโอกาสความเจริญก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ด้านสิ่งที่ได้จากสังคมหรือความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่ดีในการทำงาน ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ด้านความสมดุลระหว่างการดำเนินชีวิตกับการทำงานและด้านความภูมิใจในองค์กร ก่อนและขณะเกิดสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผล

การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาการจัดการคุณภาพชีวิตของพนักงานท่าอากาศยานขนาดใหญ่ ก่อนและขณะเกิดสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 มีวัตถุประสงค์ดังนี้

จากสมมติฐานข้อ 1 คุณภาพชีวิตของพนักงานท่าอากาศยานขนาดใหญ่ก่อนสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 มีความแตกต่างกับ คุณภาพชีวิตของพนักงานท่าอากาศยานขนาดใหญ่ขณะเกิดสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 พบว่า การจัดการ คุณภาพชีวิตของพนักงานท่าอากาศยานขนาดใหญ่ ก่อนและขณะเกิดสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้เนื่องจาก พนักงานท่าอากาศยานขนาดใหญ่เห็นว่าในการทำงานมักจะได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดีเสมอ และท่าอากาศยานจัดวันหยุด และเวลาพักผ่อนได้อย่างเพียงพอต่อความต้องการ ตลอดจนมีการบำรุง รักษาซ่อมแซมวัสดุ อุปกรณ์ให้อยู่ในสภาพที่ดีพร้อมใช้งานเสมอ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของรณชลดี ป้องกันภัย (2557) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานการเคหะแห่งชาติ : กรณีศึกษาพนักงานผู้ปฏิบัติหน้าที่ในสำนักงานใหญ่ พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลกับคุณภาพชีวิตการทำงานด้าน ความเจริญและความมั่นคงในงาน ได้แก่ อายุ อัตราเงินเดือน ลักษณะงานที่ปฏิบัติการบังคับบัญชา และสภาพ แวดล้อมในการทำงาน ปัจจัยที่มีอิทธิพลกับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง ได้แก่ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ การบังคับบัญชาความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน และปัจจัยที่มีอิทธิพลกับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการดำเนินชีวิตที่สมดุลระหว่างการ ทำงานกับชีวิตส่วนตัว ได้แก่ ตำแหน่งลักษณะงานที่ปฏิบัติ และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

จากสมมติฐานข้อ 2 สื่อสังคมออนไลน์ที่พนักงานใช้ในลักษณะต่าง ๆ มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน ขณะเกิดสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 พบว่าสื่อสังคมออนไลน์ (Social Media) มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตของพนักงานท่าอากาศยานหาดใหญ่ ในขณะที่เกิดสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดย TWITTER มีความสัมพันธ์มากที่สุด รองมา คือ LINE, TIKTOK, YOUTUBE, INSTAGRAM และ FACEBOOK ตามลำดับ เนื่องจาก TWITTER เป็นสื่อที่มีแฮชแท็กที่ให้ความรวดเร็วในเรื่องที่เป็นกระแสข่าวดังเป็นอันดับต้น ๆ ทำให้รู้ได้ว่าในแต่ละวันเกิดเหตุการณ์อะไรขึ้นบ้าง สามารถค้นหาสิ่งที่ต้องการทราบได้เป็นอย่างดี และ Twitter มีคนเล่นเป็นจำนวนมาก ตลอดจนมีการติดตามข่าวสารหรือพูดคุยกันแบบสม่ำเสมอตลอดวัน ความ realtime ที่เหนือกว่าเครือข่ายสังคมออนไลน์อื่นๆ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสุทธิภรณ์ บัวทอง (สัมภาษณ์ เรื่อง ความสัมพันธ์ในการใช้สื่อสังคมออนไลน์ (Social Media) กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานท่าอากาศยานหาดใหญ่ ช่วงโควิด-19 ณ ท่าอากาศยานหาดใหญ่, มีนาคม 2564) กล่าวว่าปัจจุบันท่าอากาศยานหาดใหญ่ใช้สื่อสังคมออนไลน์ เช่น Line Facebook โดยใช้ผ่านคอมพิวเตอร์ และผ่านโทรศัพท์มือถือเป็นส่วนใหญ่ ซึ่งจากการสัมภาษณ์การใช้สื่อสังคมออนไลน์ของท่าอากาศยานหาดใหญ่จะใช้เพื่อการทำงาน การประชุมเป็นหลัก ส่งผลทำให้คุณภาพชีวิตในการทำงานดีขึ้น และง่ายต่อการติดต่อสื่อสารและเนื่องจากในช่วงเกิดสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ทางรัฐบาลได้ประกาศใช้พระราชกำหนด การบริหาร ราชการในสถานการณ์ฉุกเฉิน และประกาศสถานการณ์ฉุกเฉิน จึงจำเป็นต้องอาศัยสื่อสังคมออนไลน์ประสานการทำงานเพื่อให้เกิดความต่อเนื่อง อีกทั้งสื่อสังคมออนไลน์ทำให้เกิดความสมดุลระหว่างการดำเนินชีวิตกับการทำงาน และทำให้สภาพการทำงานได้ถูกสุขลักษณะ และปลอดภัยอีกด้วย

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาการจัดการคุณภาพชีวิตของพนักงานท่าอากาศยานหาดใหญ่ ก่อนและขณะเกิดสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ผู้ศึกษามีข้อเสนอแนะ ดังต่อไปนี้

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. นำผลที่ได้จากการศึกษาเกี่ยวกับการจัดการคุณภาพชีวิตของพนักงานท่าอากาศยานหาดใหญ่ ก่อนและขณะเกิดสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้ปรับปรุงและพัฒนาแนวทางในการสร้างกลยุทธ์ด้านประชาธิปไตยในองค์กรและปัจจัยที่เอื้อต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตด้านประชาธิปไตยในองค์กรต่อไป
2. ควรนำข้อเสนอแนะที่ได้จากการศึกษามาปรับปรุงแก้ไขในส่วนที่เป็นปัญหาคุณภาพชีวิตในด้านโอกาสการพัฒนาความรู้ ความสามารถให้มีความชัดเจนมากยิ่งขึ้น
3. องค์กรควรมีการกำหนดนโยบายด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานและพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งความสุข เป็นนโยบายในการดำเนินงานขององค์กรด้วย เพื่อให้ตระหนักและให้ความสำคัญต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่น้อยไปกว่างานด้านอื่น ๆ

4. ควรสร้างการมีส่วนร่วมในการบริหารงานและรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน เพื่อสร้างความรู้สึกที่ดี ตลอดจนความรักและความผูกพันให้กับพนักงาน

5. ผู้บริหารควรกำหนดนโยบายให้ใช้สื่อสังคมออนไลน์ในการประชุม การทำงาน มากขึ้นเพื่อทำให้เกิดความมีประสิทธิภาพในการทำงานและการเว้นระยะห่างทางสังคมในสถานการณ์ การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

1. ควรใส่ใจในเรื่องการจัดการคุณภาพชีวิตของพนักงานท่าอากาศยานขนาดใหญ่ โดย การพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งความสุขโดยอาจจะตั้งคณะทำงานที่ทำหน้าที่ในการรับผิดชอบ ผลักดันโครงการให้เป็นรูปธรรม สามารถทำให้องค์กร และคนในองค์กรได้ทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข เพื่อความสุขที่ยั่งยืนและประสิทธิผลที่ดีขององค์กรต่อไปในอนาคต

2. ควรตระหนักถึงความสำคัญของการส่งเสริมการจัดการคุณภาพชีวิตของพนักงาน โดยอาจจะทำการจัดตั้งคณะกรรมการที่ทำหน้าที่ในการกำหนดนโยบายและแนวทางในการพัฒนา การจัดการคุณภาพชีวิตของพนักงานเพื่อคอยดูแล กำกับและพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงาน ให้ดีขึ้นต่อไป

3. ควรกำหนดเป็น KPI ขององค์กร เพื่อสามารถวัดผลและประเมินผลโครงการได้

4. ควรมีการสนับสนุนให้พนักงานในองค์กรได้รับความเสมอภาคในเรื่องกฎระเบียบ และการประเมินผลงาน ตลอดจนมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นด้านการปฏิบัติงานต่อผู้บริหาร

5. ควรมีการสนับสนุนให้พนักงานในองค์กรได้รับการเพิ่มพูนความรู้ และ ประสบการณ์ทำงานเสมอ เช่น ศึกษาดูงาน ฝึกอบรม สัมมนา และ มีโอกาสได้รับการพิจารณาให้ เลื่อนตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นไปเท่าเทียมกับคนอื่น

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาวิจัยถึงปัญหาและอุปสรรคในการจัดการคุณภาพชีวิตของพนักงาน ท่าอากาศยานขนาดใหญ่ ก่อนและขณะเกิดสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 เพื่อก่อให้เกิดองค์ความรู้ใหม่ ทั้งนี้ความรู้ใหม่จะก่อให้เกิดประโยชน์และการพัฒนาการในการสร้างคุณภาพ ชีวิตและพัฒนาองค์กรมากยิ่งขึ้น

2. ควรขยายขอบเขตในการศึกษาไปปัจจัยอื่นๆ/ตัวแปรอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการคุณภาพชีวิตของพนักงานท่าอากาศยานขนาดใหญ่ ก่อนและขณะเกิดสถานการณ์การแพร่ระบาดของ โรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 เพื่อนำผลที่ได้มาศึกษาว่าการจัดการคุณภาพชีวิตของพนักงานท่าอากาศยาน ใหญ่ ก่อนและขณะเกิดสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ควรมี การปรับปรุงแนวทางหรือเสริมศักยภาพในประเด็นใดบ้าง

3. ในการศึกษาครั้งนี้จำกัดเฉพาะพนักงานท่าอากาศยานขนาดใหญ่ เท่านั้น ดังนั้น ควรมีการกระจายกลุ่มตัวอย่างไปยังองค์กรอื่นด้วยเพื่อให้ได้ข้อมูลที่แตกต่างและสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

4. ควรใช้วิธีเก็บข้อมูลด้วยวิธีอื่นประกอบด้วย เช่น การสัมภาษณ์ การสังเกตการณ์ เพื่อนำข้อมูลมาใช้ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานท่าอากาศยานขนาดใหญ่ ก่อนและขณะเกิด สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ต่อไป

บรรณานุกรม

- กรมการพัฒนาชุมชน กระทรวงมหาดไทย. (2551). รายงานคุณภาพชีวิตของคนไทยจากข้อมูล
ความจำเป็นขั้นพื้นฐาน (จปฐ.). สืบค้นเมื่อ 20 มีนาคม 2563, จาก
<http://library.nhrc.or.th/ULIB/dublin.php?ID=6635>
- กองยุทธศาสตร์และแผนงาน สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข. (2562). แนวทางการขับเคลื่อน
ความสุข กระทรวงสาธารณสุข. สืบค้นเมื่อ 6 ธันวาคม 2563, จาก [https://bps.moph.
go.th/new_bps/sites/default/files/Draft%20guidelines%20for%20driving.pdf](https://bps.moph.go.th/new_bps/sites/default/files/Draft%20guidelines%20for%20driving.pdf)
- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2556). สถิติสำหรับงานวิจัย. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กายกาญจน์ แสนแก้ว. (2558). พฤติกรรมการใช้เครือข่ายสังคมออนไลน์ของ Gen-x ใน
กรุงเทพมหานคร. สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- ขวัญภา คงใจดี. (2552). คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาดใหญ่. สารนิพนธ์
ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- คทา เลหาวิริยะกมล. (2558). ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสายงานมาตรฐาน
ท่าอากาศยานและการบิน. สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี
ความรู้เบื้องต้น: คุณสมบัติของ Facebook. สืบค้นเมื่อ 23 มีนาคม 2564, จาก [http://crnfe2013.
blogspot.com/2013/05/13-facebook.html](http://crnfe2013.blogspot.com/2013/05/13-facebook.html)
- โครงสร้าง ทอท. (2563). สืบค้นเมื่อ 27 มีนาคม 2564, จาก โครงสร้าง ทอท. - Airports of
Thailand (airportthai.co.th))
- ทองศักดิ์ แสงสว่างวัฒนะ และณิชนันท์ ศิริไสยาสน. (2563). "New Normal" วิถีชีวิตใหม่และ
การปรับตัวของคนไทยหลังโควิด-19 : การงาน การเรียน และธุรกิจ. วารสารการบริหาร
การปกครองและนวัตกรรมท้องถิ่น, 4(3), 371-386
- ทวิตเตอร์ คืออะไร? และประโยชน์ของทวิตเตอร์. (2555). สืบค้นเมื่อ 23 มีนาคม 2564, จาก
<https://www.gotoknow.org/posts/310329>
- ผจญ เฉลิมสาร. (2555). คุณภาพชีวิตการทำงาน. สืบค้นเมื่อ 28 มีนาคม 2564 จาก
http://www.society.go.th/article_attach
- ผู้จัดการออนไลน์. (2563). พืชโควิด-ปิดสนามบินยาว กระทบผลงานราคาหุ้น "AOT". สืบค้นเมื่อ
3 เมษายน 2564, จาก <https://mgronline.com/stockmarket/detail/9630000039502>
- พวงรัตน์ ทวีรัตน์. (2550). วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์ กรุงเทพมหานคร:
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- พนักงานโรงงานอุตสาหกรรม. สืบค้นเมื่อ 3 ธันวาคม 2563, จาก [http://www.thailandindustry.
com/onlinemag/view2.php](http://www.thailandindustry.com/onlinemag/view2.php)
- พิชิต วิจิตรบุญรักษ์. 2560. สื่อสังคมออนไลน์: สื่อแห่งอนาคต. Executive Journal, มหาวิทยาลัย
กรุงเทพ, 99 – 103. สืบค้นเมื่อ 4 เมษายน 2564, จาก https://www.bu.ac.th/Knowledgcenter/executive_journal/oct_dec_11/pdf/aw016.pdf

- โพสต์ทูเดย์. (2563). *โควิดลดความสุขคนไทยต่ำสุดในรอบ 13 ปี 10 เดือน*. สืบค้นเมื่อ 9 เมษายน 2564, จาก <https://www.posttoday.com/social/general/620578>
- นุรป่าชียะห์ ภูนา. (2562). *ความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองปัตตานี*. สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- ประชาชาติธุรกิจ. (2563). *ทอท. ไม่จ่ายโบนัสพนักงาน หลังเจอพิษโควิดเล่นงานหนัก*. สืบค้นเมื่อ 10 เมษายน 2564, จาก <https://www.prachachat.net/tourism/news-556853>
- ประโยชน์และโทษของ Youtube. (2558). สืบค้นเมื่อ 26 มีนาคม 2564, จาก <https://bit.ly/2R12O4c>
- ปัญญา ประดิษฐาบุทกา. (2552). *พฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร*. สืบค้นเมื่อ 3 เมษายน 2564, จาก <http://www.gotoknow.org>.
- ภาพการประยุกต์ใช้สื่อสังคมออนไลน์ในธุรกิจครอบครัวร้านก๋วยเตี๋ยว. สืบค้นเมื่อ 29 มีนาคม 2564, จาก https://web.facebook.com/JekmengNoodle/?_rdc=1&_rdr
- ภาพรวมของสื่อสังคมออนไลน์ที่แบ่งเป็นประเภทต่างๆและเว็บไซต์ที่เกี่ยวข้องในแต่ละประเภทที่มา. (2551). สืบค้นเมื่อ 18 มีนาคม 2564, จาก <http://www.flickr.com/photos/fredcavazza/2564571564/>
- ภาพสื่อสังคมออนไลน์บางส่วนที่ นายบารัค โอบามา อดีตประธานาธิบดีสหรัฐอเมริกาใช้อยู่. สืบค้นเมื่อ 28 มีนาคม 2564 จาก <http://twitter.com/BARACKOBAMA>, <http://www.facebook.com/barackobama>, <http://www.myspace.com/barackobama>, <http://www.youtube.com/user/barackobamadotcom?blend=1&ob=4>
- ภาพสื่อสังคมออนไลน์บางส่วนที่ นายอภิสิทธิ์ เวชชาชีวะ อดีตนายกรัฐมนตรีใช้อยู่. สืบค้นเมื่อ 28 มีนาคม 2564, จาก <http://www.facebook.com/Abhisit.M.Vejjajiva>
- ภาพหนึ่งในวิดีโอซีรีส์ “Wil l It Blend?” ที่ลงในยูทูปของเบลนด์เทค (Blendtec). สืบค้นเมื่อ 29 มีนาคม 2564, จาก <http://www.youtube.com/watch?v=qg1ckCkm8YI>
- รณชฎี ป้องกันภัย. (2557). *คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานการเคหะแห่งชาติ : กรณีศึกษาพนักงานผู้ปฏิบัติหน้าที่ในสำนักงานใหญ่* วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ศุภวรรณ รัตนโอภาส. (2550). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานที่มีต่อองค์กร : ศึกษากรณีโรงแรม เอ - วัน เดอะรอยัลครุส พัทยา*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ศุภศิลป์ กุลจิตต์เจิววงศ์. (2556). *ไลน์รูปแบบการสื่อสารบนความสร้างสรรค์ของสมาร์ตโฟน: ข้อดีและข้อจำกัดของแอปพลิเคชัน*. *นักบริหาร*, 33(4), 46-47.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. (2542). *ทฤษฎีองค์การ (ฉบับมาตรฐาน)*. กรุงเทพฯ: ธรรมสาร.
- สมิธ พิฑูรพงศ์. (2560). *การใช้แอปพลิเคชันไลน์ในกระบวนการทำงาน : กรณีศึกษา บริษัทสหผลิตภัณฑ์ พาณิชย์ จำกัด* สารนิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- สัมภาษณ์ นพมาศ คงเมือง, เจ้าหน้าที่บริหาร 7 ส่วนรักษาความปลอดภัย ท่าอากาศยานหาดใหญ่, บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน), 8 มีนาคม 2564.

- สัมพันธ์ สุทธิกรณ์ บัวทอง, เจ้าหน้าที่เทคนิครักษาความปลอดภัยชำนาญการ ส่วนมาตรฐานท่าอากาศยานและอาชีวอนามัย ท่าอากาศยานหาดใหญ่, บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน), 9 มีนาคม 2564.
- สามารถ อัยกร. (2558). *โปรแกรมไลน์กับการติดต่อสื่อสารภายในองค์กร Line Programing and Inter-Organization Communication*. สืบค้นเมื่อ 1 เมษายน 2564, จาก http://journal.nmc.ac.th/th/admin/Journal/2558Vol9No1_17.pdf
- สิริพร ทิวะสิงห์. (2552). *ความสุขในการทำงาน :วิถีชีวิตของข้าราชการรุ่นใหม่*. สืบค้นเมื่อ 8 ธันวาคม 2563, จาก <https://www.gotoknow.org/posts/317700>
- สุมาลย์ รูปหอม. (2550). *คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (เชียงใหม่) ภาคเหนือ*. วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- สุมาลี ดวงกลาง. (2560). *ความสุขในการทำงานกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ทัณฑสถาน โรงพยาบาลราชทัณฑ์*. สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกริก.
- อินสตาแกรม (instagram) คืออะไร. (2562). สืบค้นเมื่อ 5 มกราคม 2564 จาก <https://www.mdsiglobal.com/instagram/>
- อุมารินทร์ เอื้อนกุล. (2551). *คุณภาพชีวิตการทำงานข้าราชการสำนักงานที่ดินจังหวัดจันทบุรี*. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.
- Barnard, C. I. (1938). *The Functions of the Executive Cambridge*. MA: Harvard University Press.
- Clegg, S.R., Hardy, C., & Nord, W. R. (1996). *Handbook of organization studies*. London: SAGE.
- Coronavirus disease (COVID-19). questions and answers. สืบค้นเมื่อ 1 ธันวาคม 2563, จาก <https://www.who.int/thailand/emergencies/novel-coronavirus-2019/q-a-on-covid-19>
- Delamotte, Y. & Takezawa, S. (1984). *Quality of working life in international perspective*. Geneva: International lab our office.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2019). *Multivariate data analysis a global perspective*. (8th ed.). New Jersey: Prentice – Hall International.
- Katz, D., & Kahn, R.L. (1978). *The Social Psychology of Organization* (2nd ed.). New York: John Wiley & Sons.
- Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). *Determining Sample Size for Research Activities*. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607-610.
- Lehere, R.N. (1982). *Participative productivity and quality of work life*. London: Prentice-Hall.
- Organ, D. W., & Bateman, T. S. (1991). *Organizational behavior* (4th ed.). Homewood: Irwin.

- Podsakoff, P., MacKenzie, S., Paine, B., & Bachrach, D. (2000). Organizational citizenship behavior: A critical review of the theoretical and empirical Literature and suggestions for future research. *Journal of Management*, 26(3), 543-546.
- TikTok. (2561). สืบค้นเมื่อ 24 มีนาคม 2564, จาก <https://bit.ly/3sNNk1p>
- Youtube. (2556). สืบค้นเมื่อ 24 มีนาคม 2564, จาก <https://guru.sanook.com/2292/>
- Walton, R. E. (1973). *Quality of working life: what is it. Sloan Management Review*, 15(1), 11-21.
- WHO. (2563). *Coronavirus disease (COVID-19) questions and answers*. สืบค้นเมื่อ 1 ธันวาคม 2563, จาก <https://www.who.int/thailand/emergencies/novel-coronavirus-2019/q-a-on-covid-19>
- Youtube. (2556). สืบค้นเมื่อ 24 มีนาคม 2564, จาก <https://guru.sanook.com/2292/>

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
แบบสอบถาม

ตอนที่ 2 สื่อสังคมออนไลน์ ที่ใช้ในลักษณะต่างๆ

คำแนะนำ โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับรายการสื่อสังคมออนไลน์ ที่ใช้ในลักษณะต่าง ๆ ขณะเกิดสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ที่เป็นจริงของท่านมากที่สุด

(4 = ความสุขมากที่สุด 3 = ความสุขมาก 2 = ความสุขปานกลาง 1 = ความสุขน้อย 0 = ไม่มีความสุข)

รายการสื่อสังคมออนไลน์ ที่ใช้ขณะเกิดสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019	ระดับความสุข				
	4	3	2	1	0
1. ในขณะที่ทำงานในช่วงเวลา (07.00 - 18.00 น.) ท่านมีความสุขในการใช้ FACEBOOK เพื่อติดต่อ ทำงาน ดูข้อมูลให้ความบันเทิงและอื่น ๆ					
2. ในขณะที่ทำงานในช่วงเวลา (07.00 - 18.00 น.) ท่านมีความสุขในการใช้ LINE เพื่อติดต่อ ทำงาน ดูข้อมูล ให้ความบันเทิงและอื่น ๆ					
3. ในขณะที่ทำงานในช่วงเวลา (07.00 - 18.00 น.) ท่านมีความสุขในการใช้ INSTAGRAM เพื่อติดต่อ ทำงาน ดูข้อมูล ให้ความบันเทิงและอื่น ๆ					
4. ในขณะที่ทำงานในช่วงเวลา (07.00 - 18.00 น.) ท่านมีความสุขในการใช้ TIKTOK เพื่อติดต่อ ทำงาน ดูข้อมูล ให้ความบันเทิงและอื่น ๆ					
5. ในขณะที่ทำงานในช่วงเวลา (07.00 - 18.00 น.) ท่านมีความสุขในการใช้ TWITTER เพื่อติดต่อ ทำงาน ดูข้อมูล ให้ความบันเทิงและอื่น ๆ					
6. ในขณะที่ทำงานในช่วงเวลา (07.00 - 18.00 น.) ท่านมีความสุขในการใช้ YOUTUBE เพื่อติดต่อ ทำงาน ดูข้อมูล ให้ความบันเทิงและอื่น ๆ					

ตอนที่ 3 สอบถามเกี่ยวกับการจัดการคุณภาพชีวิตของพนักงานท่าอากาศยานขนาดใหญ่ ก่อนและขณะเกิดสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019

คำแนะนำ โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับการจัดการคุณภาพชีวิตของพนักงานท่าอากาศยานขนาดใหญ่ก่อนและขณะเกิดสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 มากที่สุด

(4 = พึงพอใจมากที่สุด 3 = พึงพอใจมาก 2 = พึงพอใจปานกลาง 1 = พึงพอใจน้อย 0 = ไม่พึงพอใจ)

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ระดับความพึงพอใจ ก่อนเกิด COVID-19 ในช่วงก่อนเดือน มี.ค.63					ระดับความพึงพอใจ ขณะเกิด COVID-19 ตั้งแต่เดือน มี.ค.63 เป็นต้นไป				
	4	3	2	1	0	4	3	2	1	0
คำตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอกับงานที่ทำ										
1. ท่านได้รับคำตอบแทนที่เหมาะสมกับปริมาณงานที่ทำอยู่										
2. ท่านพอใจในอัตราเงินเดือนและผลตอบแทนต่าง ๆ ที่ได้รับเมื่อเปรียบเทียบกับบริษัทอื่น										
3. คำตอบแทนที่ท่านได้รับเป็นไปตามความคาดหวังของท่าน										
สภาพการทำงานที่ถูกสุขลักษณะ และปลอดภัย										
4. ท่าอากาศยานมีระบบป้องกันและรักษาความปลอดภัยต่างๆ อย่างเหมาะสมและเพียงพอ เช่น หน้ากากอนามัย ถุงมือ เจลล้างมือ เป็นต้น										
5. ท่าอากาศยานมีการปรับปรุงสถานที่ทำงานเพื่อความสะอาด ปลอดภัย และเหมาะสมกับลักษณะงานที่ทำอยู่เสมอ										
6. ท่าอากาศยานมีการบำรุงรักษาซ่อมแซมวัสดุอุปกรณ์ให้อยู่ในสภาพที่ดีพร้อมใช้งานเสมอ										

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ระดับความพึงพอใจ ก่อนเกิด COVID-19 ในช่วงก่อนเดือน มี.ค.63					ระดับความพึงพอใจ ขณะเกิด COVID-19 ตั้งแต่เดือน มี.ค.63 เป็นต้นไป				
	4	3	2	1	0	4	3	2	1	0
ประชาธิปไตยในองค์กร										
16. ท่านมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นด้าน การปฏิบัติงานต่อผู้บริหาร										
17. ทุกคนในที่ทำงานของท่านจะได้รับ ความเสมอภาคในเรื่องกฎระเบียบ และการประเมินผลงาน										
18. เพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาของท่านให้ เกียรติ และเคารพในสิทธิส่วนบุคคลที่ไม่ เกี่ยวข้องกับการทำงาน										
ความสมดุลระหว่างการดำเนินชีวิตกับการทำงาน										
19. ท่านสามารถจัดสรรเวลาในการทำงาน ชีวิต ส่วนตัว และครอบครัวได้อย่างเหมาะสม										
20. ทำอาภาศยาน จัดวันหยุด และเวลาพักผ่อนได้ อย่างเพียงพอต่อความต้องการ										
21. ท่านพอใจกับช่วงเวลาปฏิบัติงาน และเวลาพัก ในแต่ละวัน										
ความภูมิใจในองค์กร										
22. ท่านมีความภูมิใจในบริษัทของท่าน										
23. การทำงานในบริษัทนี้ สามารถทำให้ท่าน ประสบความสำเร็จในชีวิต										
24. ทำอาภาศยานแห่งนี้ทำประโยชน์เพื่อสังคม อยู่เสมอ										

ภาคผนวก ข
ผลการทดสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม

ผลการทดสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม

ผลการตรวจความตรงเชิงเนื้อหาของร่างแบบสอบถามเพื่อการวิจัย เรื่อง การจัดการคุณภาพชีวิตของพนักงานท่าอากาศยานขนาดใหญ่ ก่อนและขณะเกิดสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 จากผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ จำนวน 3 ท่าน ได้แก่ ดร.มานพ แสงจำนงค์ ดร.จิตติมา ปฎิมาประกร และดร.ศรีสุตา อัญญาวัชรสรูปได้ ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อ	ข้อความ	คะแนนการพิจารณาจากผู้เชี่ยวชาญ				ค่า IOC	แปลผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คะแนนรวม		
ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม							
1	เพศ : <input type="radio"/> ชาย <input type="radio"/> หญิง	1	1	1	3	1	ใช้ได้
2	สถานภาพ : <input type="radio"/> โสด <input type="radio"/> แต่งงาน <input type="radio"/> หย่าร้าง	1	1	1	3	1	ใช้ได้
3	อายุ : <input type="radio"/> 18-25 ปี <input type="radio"/> 26-33 ปี <input type="radio"/> 34-41 ปี <input type="radio"/> 42-49 ปี <input type="radio"/> 50-60 ปี	1	1	1	3	1	ใช้ได้
4	เงินเดือน : <input type="radio"/> ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 20,000 บาท <input type="radio"/> 20,001 - 35,000 บาท <input type="radio"/> 35,001 - 50,000 บาท <input type="radio"/> มากกว่า 50,000 บาท	1	1	1	3	1	ใช้ได้
5	ระดับการศึกษา : <input type="radio"/> ต่ำกว่าปริญญาตรี <input type="radio"/> ปริญญาตรี <input type="radio"/> ปริญญาโท <input type="radio"/> ปริญญาเอก	1	1	1	3	1	ใช้ได้
6	ประสบการณ์การทำงาน : <input type="radio"/> น้อยกว่า 3 ปี <input type="radio"/> 3-7 ปี <input type="radio"/> 8-15 ปี <input type="radio"/> มากกว่า 15 ปี	1	1	1	3	1	ใช้ได้

ตอนที่ 2 รายการสื่อสังคมออนไลน์ ที่ใช้ในลักษณะต่างๆ ขณะเกิดสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019

ข้อ	ข้อความ	คะแนนการพิจารณาจากผู้เชี่ยวชาญ				ค่า IOC	แปลผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คะแนน รวม		
รายการสื่อสังคมออนไลน์ ที่ใช้ในลักษณะต่างๆ ขณะเกิดสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019							
1	ในขณะที่ทำงานในช่วงเวลา (07.00 - 18.00 น.) ท่านมีความสุขในการใช้ FACEBOOK เพื่อติดต่อ ทำงาน ดูข้อมูล ให้ความบันเทิง และอื่น ๆ	1	1	1	3	1	ใช้ได้
2	ในขณะที่ทำงานในช่วงเวลา (07.00 - 18.00 น.) ท่านมีความสุขในการใช้ LINE เพื่อติดต่อ ทำงาน ดูข้อมูล ให้ความบันเทิง และอื่น ๆ	1	1	1	3	1	ใช้ได้
3	ในขณะที่ทำงานในช่วงเวลา (07.00 - 18.00 น.) ท่านมีความสุขในการใช้ INSTAGRAM เพื่อติดต่อ ทำงาน ดูข้อมูล ให้ความบันเทิง และอื่น ๆ	1	1	1	3	1	ใช้ได้
4	ในขณะที่ทำงานในช่วงเวลา (07.00 - 18.00 น.) ท่านมีความสุขในการใช้ TIKTOK เพื่อติดต่อ ทำงาน ดูข้อมูล ให้ความบันเทิง และอื่น ๆ	1	1	1	3	1	ใช้ได้
5	ในขณะที่ทำงานในช่วงเวลา (07.00 - 18.00 น.) ท่านมีความสุขในการใช้ TWITTER เพื่อติดต่อ ทำงาน ดูข้อมูล ให้ความบันเทิง และอื่น ๆ	1	1	1	3	1	ใช้ได้
6	ในขณะที่ทำงานในช่วงเวลา (07.00 - 18.00 น.) ท่านมีความสุขในการใช้ YOUTUBE เพื่อติดต่อ ทำงาน ดูข้อมูล ให้ความบันเทิง และอื่น ๆ	1	1	1	3	1	ใช้ได้

ตอนที่ 3 การจัดการคุณภาพชีวิตของพนักงานท่าอากาศยานหาดใหญ่ ก่อนและขณะเกิดสถานการณ์
การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019

ข้อ	ข้อความ	คะแนนการพิจารณาจาก ผู้เชี่ยวชาญ				ค่า IOC	แปลผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คะแนน รวม		
ตอนที่ 3.1 การจัดการคุณภาพชีวิตของพนักงานท่าอากาศยานหาดใหญ่ ก่อนเกิดโควิด-19 ในช่วงก่อนเดือนมีนาคม 2563							
1	<p>คำตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอกับงานที่ทำ</p> <p>1.1 ท่านได้รับคำตอบแทนที่เหมาะสมกับปริมาณงานที่ทำอยู่</p> <p>1.2 ท่านพอใจในอัตราเงินเดือนและผลตอบแทนต่าง ๆ ที่ได้รับเมื่อเปรียบเทียบกับบริษัทอื่น</p> <p>1.3 คำตอบแทนที่ท่านได้รับเป็นไปตามความคาดหวังของท่าน</p>	1	1	1	3	1	ใช้ได้
2	<p>สภาพการทำงานที่ถูกต้องลักษณะ และปลอดภัย</p> <p>2.1 ท่าอากาศยานมีระบบป้องกันและรักษาความปลอดภัยต่าง ๆ อย่างเหมาะสมและเพียงพอ เช่น หน้ากากอนามัย ถุงมือ เจลล้างมือ เป็นต้น</p> <p>2.2 ท่าอากาศยานมีการปรับปรุงสถานที่ทำงาน เพื่อความสะอาด ปลอดภัยและเหมาะสมกับลักษณะงานที่ทำอยู่เสมอ</p> <p>2.3 ท่าอากาศยานมีการบำรุงรักษาซ่อมแซมวัสดุอุปกรณ์ให้อยู่ในสภาพที่ดีพร้อมใช้งานเสมอ</p>	1	1	1	3	1	ใช้ได้
		1	1	1	3	1	ใช้ได้

ข้อ	ข้อความ	คะแนนการพิจารณาจากผู้เชี่ยวชาญ				ค่า IOC	แปลผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คะแนน รวม		
ตอนที่ 3.1 การจัดการคุณภาพชีวิตของพนักงานท่าอากาศยานขนาดใหญ่ ก่อนเกิดโควิด-19 ในช่วงก่อนเดือนมีนาคม 2563							
3	โอกาสได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ 3.1 ท่าอากาศยานมีการสนับสนุนและเปิดโอกาสให้พนักงานมีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ตามความรู้ ความสามารถ 3.2 ท่านได้รับการเพิ่มพูนความรู้ และประสบการณ์ทำงานเสมอ เช่น ศึกษา ดูงาน ฝึกอบรม สัมมนา 3.3 ท่าอากาศยานให้โอกาสบุคลากรในการศึกษาต่อ เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถ	1	1	1	3	1	ใช้ได้
4	โอกาสความเจริญก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน 4.1 ท่านมีโอกาสได้รับการพิจารณาให้เลื่อนตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นไปเท่าเทียมกับคนอื่น 4.2 ท่าอากาศยานมีตำแหน่งหน้าที่พร้อมที่จะให้ท่านก้าวไปสู่ตำแหน่งงานที่สูงขึ้น 4.3 งานที่ท่านทำในปัจจุบันมีความมั่นคง และสามารถเป็นหลักประกันให้แก่ครอบครัวได้	1	1	1	3	1	ใช้ได้
5	สิ่งที่ได้จากสังคมหรือความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่ดีในการทำงาน 5.1 ในการทำงานท่านได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดีเสมอ 5.2 เพื่อนร่วมงานต่างให้เกียรติ และยอมรับความคิดเห็นของท่าน 5.3 ท่านมีเพื่อนร่วมงานที่ไว้วางใจได้	1	1	1	3	1	ใช้ได้
		1	1	1	3	1	ใช้ได้
		0	1	1	2	0.67	ใช้ได้

ข้อ	ข้อความ	คะแนนการพิจารณาจากผู้เชี่ยวชาญ				ค่า IOC	แปลผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คะแนน รวม		
ตอนที่ 3.1 การจัดการคุณภาพชีวิตของพนักงานท่าอากาศยานหาดใหญ่ ก่อนเกิดโควิด-19 ในช่วงก่อนเดือนมีนาคม 2563							
6	ประชาธิปไตยในองค์กร						
	6.1 ท่านมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นด้านการปฏิบัติงานต่อผู้บริหาร	1	1	1	3	1	ใช้ได้
	6.2 ทุกคนในที่ทำงานของท่านจะได้รับความเสมอภาคในเรื่องกฎระเบียบและการประเมินผลงาน	1	1	1	3	1	ใช้ได้
	6.3 เพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาของท่านให้เกียรติ และเคารพในสิทธิส่วนบุคคลที่ไม่เกี่ยวข้องกับการทำงาน	1	1	1	3	1	ใช้ได้
7	ความสมดุลระหว่างการดำเนินชีวิตกับการทำงาน						
	7.1 ท่านสามารถจัดสรรเวลาในการทำงานชีวิตส่วนตัว และครอบครัวได้อย่างเหมาะสม	1	1	1	3	1	ใช้ได้
	7.2 ท่าอากาศยาน จัดวันหยุด และเวลาพักผ่อนได้อย่างเพียงพอต่อความต้องการ	0	1	1	2	0.67	ใช้ได้
	7.3 ท่านพอใจกับช่วงเวลาปฏิบัติงาน และเวลาพักในแต่ละวัน	1	1	1	3	1	ใช้ได้
8	ความภูมิใจในองค์กร						
	8.1 ท่านมีความภูมิใจในบริษัทของท่าน	1	1	1	3	1	ใช้ได้
	8.2 การทำงานในบริษัทนี้ สามารถทำให้ท่านประสบความสำเร็จในชีวิต	1	1	1	3	1	ใช้ได้
	8.3 ท่าอากาศยานแห่งนี้ทำประโยชน์เพื่อสังคมอยู่เสมอ	1	1	1	3	1	ใช้ได้

ข้อ	ข้อความ	คะแนนการพิจารณาจากผู้เชี่ยวชาญ				ค่า IOC	แปลผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คะแนน รวม		
ตอนที่ 3.2 การจัดการคุณภาพชีวิตของพนักงานท่าอากาศยานขนาดใหญ่ ขณะเกิดโควิด-19 ตั้งแต่เดือนมีนาคม 2563 เป็นต้นไป							
1	คำตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอกับงานที่ทำ 1.1 ท่านได้รับคำตอบแทนที่เหมาะสมกับปริมาณงานที่ทำอยู่ 1.2 ท่านพอใจในอัตราเงินเดือนและผลตอบแทนต่าง ๆ ที่ได้รับเมื่อเปรียบเทียบกับบริษัทอื่น 1.3 คำตอบแทนที่ท่านได้รับเป็นไปตามความคาดหวังของท่าน	1 1 1	1 1 1	1 1 1	3 3 3	1 1 1	ใช้ได้ ใช้ได้ ใช้ได้
2	สภาพการทำงานที่ถูกต้องลักษณะ และปลอดภัย 2.1 ท่าอากาศยานมีระบบป้องกันและรักษาความปลอดภัยต่างๆ อย่างเหมาะสมและเพียงพอ เช่น หน้ากากอนามัย ถุงมือ เจลล้างมือ เป็นต้น 2.2 ท่าอากาศยานมีการปรับปรุงสถานที่ทำงาน เพื่อความสะดวก ปลอดภัยและเหมาะสมกับลักษณะงานที่ทำอยู่เสมอ 2.3 ท่าอากาศยานมีการบำรุงรักษาซ่อมแซมวัสดุอุปกรณ์ให้อยู่ในสภาพที่ดีพร้อมใช้งานเสมอ	1 1 1	1 1 1	1 1 1	3 3 3	1 1 1	ใช้ได้ ใช้ได้ ใช้ได้

ข้อ	ข้อความ	คะแนนการพิจารณาจากผู้เชี่ยวชาญ				ค่า IOC	แปลผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คะแนน รวม		
ตอนที่ 3.2 การจัดการคุณภาพชีวิตของพนักงานท่าอากาศยานขนาดใหญ่ ขณะเกิดโควิด-19 ตั้งแต่เดือนมีนาคม 2563 เป็นต้นไป							
3	โอกาสได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ 3.1 ท่าอากาศยานมีการสนับสนุนและเปิดโอกาสให้พนักงานมีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ตามความรู้ ความสามารถ 3.2 ท่านได้รับการเพิ่มพูนความรู้ และประสบการณ์ทำงานเสมอ เช่น ศึกษา ดูงาน ฝึกอบรม สัมมนา 3.3 ท่าอากาศยานให้โอกาสบุคลากรในการศึกษาต่อ เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถ	1	1	1	3	1	ใช้ได้
4	โอกาสความเจริญก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน 4.1 ท่านมีโอกาสได้รับการพิจารณาให้เลื่อนตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นไปเท่าเทียมกับคนอื่น 4.2 ท่าอากาศยานมีตำแหน่งหน้าที่พร้อมที่จะให้ท่านก้าวไปสู่ตำแหน่งงานที่สูงขึ้น 4.3 งานที่ท่านทำในปัจจุบันมีความมั่นคง และสามารถเป็นหลักประกันให้แก่ครอบครัวได้	1	1	1	3	1	ใช้ได้
5	สิ่งที่ได้จากสังคมหรือความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่ดีในการทำงาน 5.1 ในการทำงานท่านได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดีเสมอ 5.2 เพื่อนร่วมงานต่างให้เกียรติ และยอมรับความคิดเห็นของท่าน 5.3 ท่านมีเพื่อนร่วมงานที่ไว้วางใจได้	1	1	1	3	1	ใช้ได้
		1	1	1	3	1	ใช้ได้
		0	1	1	2	0.67	ใช้

ข้อ	ข้อความ	คะแนนการพิจารณาจากผู้เชี่ยวชาญ				ค่า IOC	แปลผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คะแนน รวม		
ตอนที่ 3.2 การจัดการคุณภาพชีวิตของพนักงานท่าอากาศยานขนาดใหญ่ ขณะเกิดโควิด-19 ตั้งแต่เดือนมีนาคม 2563 เป็นต้นไป							
6	ประชาธิปไตยในองค์กร 6.1 ท่านมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นด้านการปฏิบัติงานต่อผู้บริหาร 6.2 ทุกคนในที่ทำงานของท่านจะได้รับความเสมอภาคในเรื่องกฎระเบียบและการประเมินผลงาน 6.3 เพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาของท่านให้เกียรติ และเคารพในสิทธิส่วนบุคคลที่ไม่เกี่ยวข้องกับการทำงาน	1	1	1	3	1	ใช้ได้
7	ความสมดุลระหว่างการดำเนินชีวิตกับการทำงาน 7.1 ท่านสามารถจัดสรรเวลาในการทำงานชีวิตส่วนตัว และครอบครัวได้อย่างเหมาะสม 7.2 ท่าอากาศยาน จัดวันหยุด และเวลาพักผ่อนได้อย่างเพียงพอต่อความต้องการ 7.3 ท่านพอใจกับช่วงเวลาปฏิบัติงาน และเวลาพักในแต่ละวัน	1	1	1	3	1	ใช้ได้
8	ความภูมิใจในองค์กร 8.1 ท่านมีความภูมิใจในบริษัทของท่าน 8.2 การทำงานในบริษัทนี้ สามารถทำให้ท่านประสบความสำเร็จในชีวิต 8.3 ท่าอากาศยานแห่งนี้ทำประโยชน์เพื่อสังคมอยู่เสมอ	1	1	1	3	1	ใช้ได้

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ สกุล นายภรณ์ยู สกุลประดิษฐ์
รหัสประจำตัวนักศึกษา 6310521056
วุฒิการศึกษา วุฒิการศึกษา
วุฒิ เทคโนโลยีบัณฑิต ชื่อสถาบัน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ปีที่สำเร็จการศึกษา 2554
เทคโนโลยีบัณฑิต

ตำแหน่งและสถานที่ทำงาน

ตำแหน่ง : เจ้าหน้าที่เทคนิครักษาความปลอดภัย ส่วนมาตรฐานท่าอากาศยานและอาชีวอนามัย
สถานที่ทำงาน : บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) สาขาท่าอากาศยานหาดใหญ่