



ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศของกองทัพเรือ

FACTORS AFFECTING QUALITY OF WORK LIFE OF THE AIR TRAFFIC

CONTROLLERS OF ROYAL THAI NAVY

ครุณ แก้วเต

มหาวิทยาลัยบูรพา

2560



3784672201

BUU iThesis 59930042 independent study / recv: 21072561 12:33:20 / seq: 136



59930042_3784672201

ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศของกองทัพเรือ

ครุณ แก้วแล

งานนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

กลุ่มวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน

วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา

2560

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยบูรพา



3794672201

BUU-IThesis 59930042 independent study / recv: 21072561 12:33:20 / seq: 136

FACTORS AFFECTING QUALITY OF WORK LIFE OF THE AIR TRAFFIC
CONTROLLERS OF ROYAL THAI NAVY

DARUN KAEWLEA

AN INDEPENDENT STUDY SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF
THE REQUIREMENTS FOR THE MASTER OF PUBLIC ADMINISTRATION
IN PUBLIC AND PRIVATE MANAGEMENT
GRADUATE SCHOOL OF PUBLIC ADMINISTRATION
BURAPHA UNIVERSITY

2017

COPYRIGHT OF BURAPHA UNIVERSITY




3794672201


BUU iThesis 59930042 independent study / recv: 21072561 12:33:20 / seq: 136

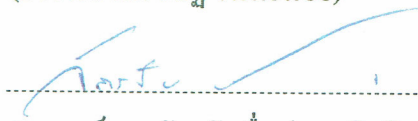
คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์และคณะกรรมการสอบงานนิพนธ์ได้พิจารณางาน
นิพนธ์ของ ครุณ แก้วเถล ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐ
ประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต กลุ่มวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้

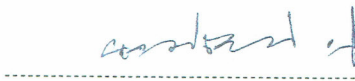
คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์


..... อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก
(อาจารย์ ดร. จักรชัย สือประเสริฐสุทธิ)


คณะกรรมการสอบงานนิพนธ์


..... ประธาน
(อาจารย์ ดร. รชฎ จันทรน้อย)


..... กรรมการ
(อาจารย์ ดร. จักรชัย สือประเสริฐสุทธิ)


..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ธนวัฒน์ พิมลจินดา)

วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจอนุมัติให้รับงานนิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต กลุ่มวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน ของ
มหาวิทยาลัยบูรพา


..... คณบดีวิทยาลัยการ
บริหารรัฐกิจ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อานนท์ วงษ์แก้ว)

วันที่ 1 เดือน มิ.ย. พ.ศ. 61



2421045946

59930042: กลุ่มวิชา: การจัดการภาครัฐและภาคเอกชน; ปร.ม. (การจัดการภาครัฐและภาคเอกชน)

คำสำคัญ: คุณภาพชีวิตการทำงาน/ เจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศ/ ท่าอากาศยานนานาชาติอู่ตะเภา

ครุณ แก้วแล: ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศของกองทัพเรือ (FACTORS AFFECTING QUALITY OF WORK LIFE OF THE AIR TRAFFIC CONTROLLERS OF ROYAL THAI NAVY) คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์: จักรชัย สือประเสริฐสิทธิ ปี พ.ศ. 2560

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศของกองทัพเรือท่าอากาศยานนานาชาติอู่ตะเภา 2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศของกองทัพเรือท่าอากาศยานนานาชาติอู่ตะเภา ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ เจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศของกองทัพเรือ ท่าอากาศยานนานาชาติอู่ตะเภา จำนวน 100 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ประกอบด้วย สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistic) คือ ความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) ตลอดจน สถิติเชิงอนุมาน คือ การวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุ (Multiple linear regression with dummy variables)

ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศของกองทัพเรือ ท่าอากาศยานนานาชาติอู่ตะเภา มีคุณภาพชีวิตการทำงานปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านของคุณภาพชีวิตการทำงาน พบว่าเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศมีคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความเป็นประชาธิปไตยในการทำงาน เป็นอันดับหนึ่ง มีคุณภาพชีวิตการทำงานมาก รองลงมาคือ ด้านความเป็นปัจเจกบุคคล และด้านความมั่นคงและความปลอดภัยในการทำงาน มีคุณภาพชีวิตการทำงานปานกลาง และลำดับสุดท้ายคือ ด้านความเป็นธรรมหรือความเสมอภาค มีคุณภาพชีวิตการทำงานน้อย และ 2) รายได้ต่อเดือน และความพึงพอใจในการทำงาน มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศของกองทัพเรืออย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01



3784672201

BUU-1Thesis 59930042 Independent study / rev: 21072561 12:33:20 / seq: 136

59930042: CONCENTRATION: PUBLIC AND PRIVATE MANAGEMENT; M.P.A.
(PUBLIC AND PRIVATE MANAGEMENT)

KEYWORDS: QUALITY OF WORK LIFE/ AIR TRAFFIC CONTROLLER/ U - TAPAO
INTERNATIONAL AIRPORT

DARUN KAEWLEA: FACTORS AFFECTING QUALITY OF WORK LIFE OF
THE AIR TRAFFIC CONTROLLERS OF ROYAL THAI NAVY. ADVISORY COMMITTEE:
CHAKCHAI SUEPRASERTSITTHI 2017

The objective of this research were: 1) study the level of quality of work life of air traffic controllers of the Royal Thai Navy at U-tapao International Airport, and; 2) study factors affecting quality of work life of air traffic controllers of the Royal Thai Navy at U-tapao International Airport. The population of 100 air traffic controllers of the Royal Thai Navy at U-tapao International Airport were selected. The statistical analysis used in this study were both descriptive statistics, such as frequency, percentage, mean, and standard deviation, and inferential statistics, such as multiple linear regression with dummy variables.

The results of this research found that: 1) the level of quality of work life of air traffic controllers of the Royal Thai Navy at U-tapao International Airport were at a moderate level. When considering each dimension of quality of work life it was found that the air traffic controllers had high level of quality of work life in the principle of democracy with the first rank. The second rank was quality of work life in the principle of individuation at a moderate level. The third one was quality of work life in the principle of security at a moderate level. The last was quality of work life in the principle of equality with a low level; and 2) income per month and job satisfaction affected quality of work life of the air traffic controllers of the Royal Thai Navy with the level of statistical significance set at .01.

กิตติกรรมประกาศ

การวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศของกองทัพเรือ” สำเร็จได้เนื่องจากผู้ศึกษาได้รับความอนุเคราะห์และช่วยเหลือเป็นอย่างดีจาก ดร.จักรชัย สือประเสริฐสิทธิ์ ที่ปรึกษางานนิพนธ์ ซึ่งท่านได้สละเวลาในการให้คำปรึกษาแนะนำ ข้อคิดเห็นต่าง ๆ ตลอดจนแก้ไขข้อบกพร่องด้วยความละเอียดถี่ถ้วนอันเป็นประโยชน์อย่างยิ่ง พร้อมทั้งอาจารย์ในวิทยาลัยบริหารรัฐกิจทุกท่านที่ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ให้กับผู้ศึกษา ตลอดระยะเวลาที่ได้เข้ารับการศึกษ ผู้ศึกษารู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาและขอบคุณเป็นอย่างสูงมาก ณ โอกาสนี้

การศึกษาครั้งนี้จะสำเร็จลงไม่ได้หากไม่ได้ข้อมูล คำแนะนำ และความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามจาก เจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศของกองทัพเรือ ทำอากาศยานนานาชาติอยู่ตะเภา ทำให้ได้ข้อมูลที่ครบถ้วนสมบูรณ์ และได้ผลการศึกษาเพื่อไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนา และปรับปรุงแก้ไขคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศของกองทัพเรือ ผู้ศึกษาขอขอบคุณเป็นอย่างสูง

สุดท้ายนี้ ผู้ศึกษาขอขอบคุณครอบครัวของข้าพเจ้าที่ให้การสนับสนุนการศึกษาพร้อมทั้งเป็นกำลังใจอันสำคัญยิ่งตลอดมา และเพื่อนนิสิตร่วมหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต กลุ่มวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน รุ่น 11-1 ทุกท่านที่ให้ความช่วยเหลือเสมอมา

ดร.ณ แก้วแล



3734672201

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง	ญ
สารบัญภาพ	ฎ
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	5
สมมติฐานการวิจัย	5
กรอบแนวคิดในการวิจัย	5
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับการวิจัย.....	6
ขอบเขตของการวิจัย	6
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	7
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	10
แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน	11
แนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน.....	26
ทำอากาศยานนานาชาติอู่ตะเภา	37
การควบคุมจราจรทางอากาศของทำอากาศยานนานาชาติอู่ตะเภา.....	43
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	48
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	55



3784672201

BUU-IThesis 59930042 Independent study / rev: 21072561 12:33:20 / seq: 136

ประชากรที่ศึกษา	55
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	55
การสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ	57
การเก็บรวบรวมข้อมูล	58
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	58
บทที่ 4 ผลการวิจัย	61
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	61
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทาง อากาศของกองทัพเรือ ท่าอากาศยานนานาชาติอู่ตะเภา	63
ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศ ของกองทัพเรือ ท่าอากาศยานนานาชาติอู่ตะเภา.....	67
ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทาง อากาศของกองทัพเรือ สนามบินนานาชาติอู่ตะเภา.....	76
บทที่ 5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	79
สรุปผลการวิจัย	79
อภิปรายผลการวิจัย	81
ข้อเสนอแนะ	86
บรรณานุกรม	91
ภาคผนวก	96
ภาคผนวก ก กรอบแนวคิดในการวิจัย	97
ภาคผนวก ข ค่า IOC รายข้อ	108
ภาคผนวก ค ค่า Reliability ของแบบสอบถาม	117
ภาคผนวก ง แบบสอบถามเพื่อการวิจัย.....	128
ภาคผนวก จ การทดสอบค่าความคลาดเคลื่อนและการตรวจสอบเงื่อนไขของการวิเคราะห์ ถดถอยเชิงพหุ	138



3784672201

BUU-IThesis 59930042 Independent study / recv: 21072561 12:33:20 / seq: 136

ภาคผนวก ณ ผลการพิจารณาจริยธรรมการวิจัย143

ประวัติย่อของผู้วิจัย145



3794672201

BUU iThesis 59930042 independent study / recv: 21072561 12:33:20 / seq: 136

สารบัญตาราง

หน้า

ตารางที่ 1	รายละเอียดของตัวแปรสำหรับการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุ (Multiple linear regression with dummy variable).....	59
ตารางที่ 2	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล	62
ตารางที่ 3	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความพึงพอใจ ในการทำงานของเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศของกองทัพเรือ ทำอากาศยาน นานาชาติ	63
ตารางที่ 4	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศของกองทัพเรือ ทำอากาศยานนานาชาติอยู่ตะเภา ในด้านความมั่นคงและความปลอดภัยในการทำงาน	68
ตารางที่ 5	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศของกองทัพเรือ ทำอากาศยานนานาชาติอยู่ตะเภา ในด้านความเป็นธรรมหรือความเสมอภาค.....	70
ตารางที่ 6	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศของกองทัพเรือ ทำอากาศยานนานาชาติอยู่ตะเภา ในด้านความเป็นปัจเจกบุคคล	72
ตารางที่ 7	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิตในการ ทำงานของเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศของกองทัพเรือ ทำอากาศยานนานาชาติ อยู่ตะเภา ในด้านความเป็นประชาธิปไตยในการทำงาน	74
ตารางที่ 8	ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ ควบคุมจราจรทางอากาศของกองทัพเรือ ทำอากาศยานนานาชาติอยู่ตะเภาจำแนกรายด้าน	75
ตารางที่ 9	การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทาง อากาศของกองทัพเรือ สนามบินนานาชาติอยู่ตะเภา Multiple Regression	76
ตารางที่ 10	สรุปผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย	78



3734672201

BUU-1Thesis 59930042 Independent study / rev: 21072561 12:33:20 / seq: 136

ตารางที่ 11 กรอบแนวคิดคุณภาพชีวิตในการทำงาน ตามแนวคิดของ Herrick and Michael (1975).....98

ตารางที่ 12 กรอบแนวคิดความพึงพอใจในการทำงาน ตามแนวคิดของ Locke (1976 อ้างถึงใน สุขุมมิตร ปรีดิเชมรัตน์, 2541) 102

ตารางที่ 13 ตัวแปรอิสระที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้.....105



3794672201

BUU-IThesis 59930042 independent study / recv: 21072561 12:33:20 / seq: 136

สารบัญภาพ

หน้า

ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	6
------------------------------------	---



3794672201

BUU .IThesis 59930042 independent study / recv: 21072561 12:33:20 / seq: 136

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ช่วงเวลาของการทำงานถือว่ามีค่ามากต่อชีวิตของมนุษย์ ซึ่งถือว่าช่วงเวลาการทำงานเป็นส่วนหนึ่งของช่วงชีวิตที่มีมากกว่ากิจกรรมใด ๆ ของชีวิตคนเราที่ใช้ชีวิตการทำงานให้สามารถเลี้ยงตนเองและครอบครัวได้ อยู่กับสิ่งที่ตนเองพอใจมีความสุข สนุกสนานไปกับการทำงาน ทำให้มีสภาพจิตใจและอารมณ์ที่ดีซึ่งส่งผลให้ทำงานดีไปด้วย ตลอดจนสามารถที่จะทำงานอยู่กับองค์กรนั้นไปนาน ๆ แต่เมื่อไรที่บุคคลรู้สึกว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานต่ำลง หรือมีปัจจัยใด ๆ ก็ตามที่มากระทบจิตใจ อารมณ์ของบุคคล ก่อให้เกิดข้อเรียกร้อง หรือลาออกจากงาน เพราะฉะนั้นแต่ละองค์กรต้องศึกษาและหาหนทางให้สอดคล้องกับความต้องการของบุคคล บุคคลทุกคนควรมีคุณภาพชีวิตที่ดีของชีวิตการทำงาน และปัจจัยด้านต่าง ๆ ของคุณภาพชีวิตนั้นถือว่ามีความสำคัญยิ่งในการทำงาน เพราะถึงแม้ว่าพัฒนาการด้านเทคโนโลยีมีความก้าวหน้ามาก แต่คนก็ยังถือว่าเป็นพื้นฐานที่สำคัญที่สุด ในปัจจุบันคนเราทำงานเพื่อให้ดำรงชีวิตอยู่ได้และตอบสนองความต้องการพื้นฐานของตนเอง ดังนั้นคุณภาพชีวิตในด้านต่าง ๆ ต้องมีความเหมาะสมคือทำให้เกิดความสุข และความมั่นคง Herrick and Michael (1975) ได้อธิบายถึงองค์ประกอบที่สำคัญในการทำให้บุคคลมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีภายใต้หลักเบื้องต้น 4 ด้าน ได้แก่ ด้านรักความมั่นคงและปลอดภัยในการทำงาน ด้านรักความเป็นธรรมหรือความเสมอภาค ด้านหลักปัจเจกบุคคล ด้านหลักประชาธิปไตย ในการสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานจึงเป็นสิ่งจำเป็นและมีความสำคัญมาก เพราะส่งผลต่อการทำงานนำไปสู่ประสิทธิภาพของงานซึ่งก็คือการบรรลุเป้าหมายขององค์กร ดังนั้นองค์กรทุกองค์กรต้องคำนึงถึงการสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีแล้ว ย่อมจะส่งผลดีโดยรวมต่อบุคคลและองค์กร

บุคคลที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีจะมีความรู้สึกรู้สีกว่างานมีความสำคัญ มีคุณค่า มีความผูกพันกับงาน มีแรงจูงใจและพร้อมทุ่มเทให้กับงาน ซึ่งเมื่อมองมาที่ คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ที่ซึ่งปฏิบัติอยู่ในส่วนราชการต่าง ๆ มักประสบปัญหาในเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานข้างต้น เนื่องจากการบริหารและการจัดองค์การยังอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของรัฐมักจะมีวนเวียนอยู่กับระบบเดิม ๆ ทำให้เกิดปัญหาและส่งผลกระทบโดยตรงต่อบุคคลในองค์การภาครัฐ (สินชัย ฉายรัศมี, 2548) ซึ่งเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศของกองทัพเรือ ท่าอากาศยานนานาชาติอู่ตะเภาได้รับผลกระทบกับการจัดการดังกล่าวนี้เช่นกัน



3784672201

BUU-1Thesis 59930042 Independent study / rev: 21072561 12:33:20 / seq: 136

สนามบินนานาชาติอู่ตะเภา ก่อกำเนิดเมื่อวันที่ 5 กรกฎาคม พ.ศ. 2505 โดยกระทรวงกลาโหมได้อนุมัติให้ตั้งหน่วยบินกองทัพเรือ ขึ้นใหม่ชื่อ “ฝูงบินทหารเรือ” เป็นหน่วยขึ้นตรงกับ กองเรือยุทธการ โดยขออนุญาตใช้สนามบินดอนเมืองเป็นการชั่วคราว ในปี พ.ศ. 2508 ขณะที่ กองทัพเรือกำลังดำเนินการสร้างสนามบินอยู่นั้น สถานการณ์ของสงครามเวียดนามได้ทวีความรุนแรงขึ้น สหรัฐอเมริกาเห็นความจำเป็นที่จะต้องสร้างสนามบินขนาดใหญ่ขึ้นในประเทศไทย และต่อมา คณะรัฐมนตรีได้อนุญาตให้รัฐบาลสหรัฐ สร้างสนามบินถาวร ที่ทันสมัย รวมทั้งปรับปรุงสิ่งอำนวยความสะดวกด้านการส่งกำลังบำรุง และได้เลือกสถานที่ก่อสร้าง ณ บริเวณที่กองทัพกำลังก่อสร้างสนามบินอยู่ โดยที่กองทัพเรือ ได้ระงับการก่อสร้างทั้งหมด และให้สหรัฐอเมริกา ดำเนินการก่อสร้างอาคารต่าง ๆ และมอบให้กองทัพเรือ เมื่อวันที่ 14 กรกฎาคม พ.ศ. 2510 เมื่อวันที่ 9 สิงหาคม พ.ศ. 2509 ผู้บัญชาการทหารสูงสุดในขณะนั้น (จอมพลเรือ ถนอม กิตติขจร) ได้มีคำสั่งมอบสนามบินให้กองทัพเรือใช้ในราชการ และเป็นผู้ดูแลรักษา และได้ตั้งชื่อสนามบินดังกล่าวว่า “สนามบินอู่ตะเภา” (U-tapao Airfield) ต่อมาในปี พ.ศ. 2519 คณะรัฐมนตรีมีมติให้สนามบินอู่ตะเภา เป็นสนามบินพาณิชย์ระหว่างประเทศและเป็นสนามบินสำรองของท่าอากาศยานดอนเมือง (Base operations division, 2017)

ปัจจุบันการพัฒนาท่าอากาศยานนานาชาติอู่ตะเภาตามนโยบายของกองทัพเรือ เน้นให้เป็นท่าอากาศยานเชิงพาณิชย์แห่งที่ 3 ของกรุงเทพฯ (รองจากสนามบินสุวรรณภูมิ และสนามบินดอนเมือง) ซึ่งได้มีอาคารผู้โดยสารใหม่ รองรับผู้โดยสารได้จำนวน 3 ล้านคนต่อปี และในอนาคตอีก 20 ปีข้างหน้า มีเป้าหมายให้การพัฒนาเชิงพาณิชย์ให้สามารถรองรับผู้โดยสารได้สูงสุด 60 ล้านคนต่อปี รวมถึงมีการผลักดันให้เป็นนิคมอุตสาหกรรมการบิน และศูนย์ซ่อมอากาศยาน โดยมีกระทรวงคมนาคมและกองทัพเรือศึกษาและออกแบบไว้ นอกจากนั้นยังเป็นการรวมศูนย์ขนส่งสินค้าทางอากาศ และระบบโลจิสติกส์ (Air Cargo and Logistics Hub) และศูนย์ฝึกอบรมด้านการบินในทุกเรื่อง จากโครงการพัฒนาระเบียงเศรษฐกิจภาคตะวันออก (Eastern Economic Corridor: EEC) รัฐบาลได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาท่าอากาศยานนานาชาติอู่ตะเภา โดยผลักดันให้เป็นทั้งท่าอากาศยานเชิงพาณิชย์ และเป็นนิคมอุตสาหกรรมการบิน รวมถึงขยายการรองรับการเติบโตของการขนส่งทุกรูปแบบ เพื่อให้สอดคล้องกับการพัฒนาของสนามบิน ทั้งของภาครัฐ (กองทัพเรือ, กระทรวงคมนาคม) และภาคเอกชน (เช่น การบินไทย เป็นต้น) ภายในท่าอากาศยาน ในส่วนของกรขยายการให้บริการของท่าอากาศยานนานาชาติอู่ตะเภา เมื่อก่อนอาคารผู้โดยสารเดิมมีขนาด 2,610 ตารางเมตร รองรับผู้โดยสารได้ 8 แสน คนต่อปี และปัจจุบันเปิดอาคารผู้โดยสารหลังใหม่มีขนาด 22,000 ตารางเมตร สามารถรองรับผู้โดยสารได้เพิ่มขึ้นเป็น 3 ล้านคนต่อปี โดยมีสายการบินและอากาศยานพลเรือนที่มีเที่ยวบินขึ้น-ลง ที่หลากหลาย เช่น แอร์



3734672201

BUU_1Thesis 59930042 Independent study / rev: 21072561 12:33:20 / seq: 136

เอเชีย, บางกอกแอร์เวย์, ไทยไลอ้อนแอร์, นกแอร์, โรงเรียนฝึกหัดการบินต่าง ๆ และสายการบินต่างประเทศอีกมากมาย ขณะเดียวกันก็อยู่ระหว่างเตรียมจัดทำแผนแม่บทการพัฒนาท่าอากาศยานนานาชาติอุตะเถาในระยะต่อไป โดยเน้นการให้รองรับผู้โดยสารได้มากขึ้น โดยระยะยาว มองไว้ถึง 60 ล้านคนต่อปี ทั้งยังกันพื้นที่ไว้สำหรับสร้างทางวิ่งเส้นที่ 2 ในอนาคตอีกด้วย (เรียลลิส บล็อก, 2559)

จากการพัฒนาท่าอากาศยานนานาชาติอุตะเถาดังกล่าว ซึ่งให้เห็นได้ว่า จากเดิมแค่ภารกิจการบินทางทหาร กลายเป็นท่าอากาศยานพาณิชย์ระหว่างประเทศ รวมทั้งการเดินทางหรือการคมนาคมทางอากาศก็เป็นที่นิยมมากมาอย่างต่อเนื่อง เห็นได้จากการขยายตัวของธุรกิจการบินจากทั่วโลก ดังนั้นจากแนวโน้มการเจริญเติบโตของปริมาณจราจรทางอากาศในภูมิภาคเอเชียแปซิฟิกที่มีการขยายตัวอย่างรวดเร็ว โดยเฉพาะอย่างยิ่งประเทศไทยที่มีอัตราการเติบโตถึงร้อยละ 14 ซึ่งสูงสุดในอาเซียน ปัจจุบันมีปริมาณจราจรทางอากาศสูงถึง 800,000 เที่ยวบินต่อปี สาเหตุมาจากความต้องการเดินทางโดยเครื่องบินของนักท่องเที่ยวที่ต้องการเดินทางมายังประเทศไทยมีมากขึ้นอย่างต่อเนื่อง และประชาชนจำนวนมากหันมาเดินทางโดยเครื่องบินโดยสารต้นทุนต่ำ (Low cost airlines) เนื่องจากราคาไม่สูงมากและมีความสามารถที่จะจ่ายค่าโดยสารได้เพื่อความรวดเร็วกว่าของการเดินทาง ส่งผลให้ปริมาณเที่ยวบินที่ทำการบินขึ้น และลง ณ สนามบินและบินผ่านท่าอากาศยาน มีแนวโน้มเพิ่มมากขึ้น (สาริณี แสงประสิทธิ์, 2558) นอกจากนี้การบินซึ่งเป็นผู้ควบคุมอากาศยานแล้ว ก็ยังต้องมีการควบคุมจราจรทางอากาศที่มีบทบาทด้านความปลอดภัยที่สำคัญมากต่อการเดินทางอากาศ โดยการควบคุมจราจรทางอากาศเป็นการให้บริการโดยมีวัตถุประสงค์ (International civil aviation organization, 2007) ดังนี้

1. ป้องกันการชนกันของอากาศยานที่บินอยู่บนอากาศ
2. ป้องกันการชนกันระหว่างเครื่องบินด้วยกันเองที่เคลื่อนตัวอยู่บนพื้นที่ขับเคลื่อนหรือสิ่งกีดขวางในพื้นที่นั้น
3. เพื่อให้เกิดความรวดเร็ว การเป็นลำดับ ก่อน-หลัง และการไหลลื่นของการจราจรทางอากาศ
4. ให้คำแนะนำและข่าวสารที่เป็นประโยชน์ เพื่อความปลอดภัย และนำไปสู่ประสิทธิภาพในการบิน

ตั้งแต่คณะรัฐมนตรีมีมติให้สนามบินนานาชาติอุตะเถาเป็นสนามบินพาณิชย์ระหว่างประเทศ และเป็นสนามบินสำรองของท่าอากาศยานดอนเมืองนั้นทำให้ต่อมา เจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศของกองทัพเรือที่ซึ่งปฏิบัติงานอยู่ที่ท่าอากาศยานนานาชาติอุตะเถาได้ปฏิบัติงานตลอด 24 ชั่วโมง โดยการปฏิบัติงานเป็นกะ ดังนั้น เจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศของ

กองทัพเรือ ได้มีสิทธิในการเบิกจ่ายเงินค่าตอบแทนตามกฎหมาย (ดูรายละเอียดใน ระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการเบิกจ่ายเงินค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลา พ.ศ. 2550 ในกระทรวงการคลัง, 2550) ต่อมาทางองค์การที่เกี่ยวข้องมีนโยบายประหยัดงบประมาณ โดยการปรับลดเงินค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาของเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศของกองทัพเรือ (ดูรายละเอียดใน ศาลปกครอง, 2560) ปัจจุบันการเบิกจ่ายค่าตอบแทนดังกล่าวมีความล่าช้ามาก และตามแผนการพัฒนาท่าอากาศยานนานาชาติอู่ตะเภาในปัจจุบันนี้ รวมถึงการให้บริการควบคุมจราจรทางอากาศกับสายการบินต่าง ๆ นั้น เจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศที่ปฏิบัติงานในส่วนนี้จำเป็นต้องมีใบอนุญาตพนักงานควบคุมจราจรทางอากาศ (Air traffic controller license) ตามพระราชบัญญัติการเดินอากาศ พ.ศ. 2497 (สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา, 2497) เพื่อให้ลักษณะงานตั้งอยู่บนรากฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม ดังนั้นการให้บริการควบคุมจราจรทางอากาศของสนามบินนานาชาติอู่ตะเภา ถือว่ามีความสำคัญมากเกี่ยวกับการให้บริการควบคุมจราจรทางอากาศกับการเพิ่มขึ้นของอากาศยานที่กล่าวมา ในขณะที่พื้นที่ห้วงอากาศมีอยู่จำกัด ในบางช่วงเวลาที่ปริมาณจราจรทางอากาศคับคั่ง ความล่าช้าของเที่ยวบินอาจเกิดขึ้นบ้าง ซึ่งการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ จะส่งผลโดยตรงต่อโอกาสการเติบโตด้านการท่องเที่ยว และส่งผลดีต่อเศรษฐกิจของประเทศ ยังเป็นเหตุให้กระทรวงคมนาคมและทุกหน่วยงานการบินในประเทศไทยได้มีการร่วมมือกันแก้ปัญหาเฉพาะหน้าอย่างเร่งด่วน พร้อมวางแผนและดำเนินยุทธศาสตร์ ผ่านการจัดทำแผนหลักด้านการเดินอากาศชาติและแผนหลักการพัฒนา ระบบสนามบินของประเทศไทยเชิงบูรณาการ รวมถึงแผนปฏิบัติการเพิ่มประสิทธิภาพการขนส่งทางอากาศ เพื่อสนับสนุนนโยบายเปิดเสรีการบิน แต่การบริการควบคุมจราจรทางอากาศของกองทัพเรือ อาจจะยังไม่มีความพร้อมด้านการเปลี่ยนแปลง พัฒนา และยังไม่เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด จากปัญหาดังกล่าว เจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศของกองทัพเรือ จำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี เพื่อการปฏิบัติหน้าที่บนพื้นฐานความรับผิดชอบกับงานที่มีความกดดัน และมีความเครียดสูง เพื่อความปลอดภัยของการให้บริการจราจรทางอากาศกับอากาศยานเป็นเป้าหมายสูงสุด

จากสภาพปัญหาดังกล่าว ทำให้ผู้วิจัยในฐานะของเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศ มีความประสงค์ที่จะศึกษาว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศของกองทัพเรือ ท่าอากาศยานนานาชาติอู่ตะเภาเป็นอย่างไร และปัจจัยใดบ้างที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศของกองทัพเรือ ท่าอากาศยานนานาชาติอู่ตะเภา เพื่อเป็นประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศของกองทัพเรือ ท่าอากาศยานนานาชาติอู่ตะเภาต่อไป



วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศของ กองทัพอากาศยานนานาชาติอุตะเกา
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศของกองทัพอากาศยานนานาชาติอุตะเกา

สมมติฐานการวิจัย

ระดับการศึกษา ชั้นยศ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน รายได้ และความพึงพอใจในการทำงาน มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศของ กองทัพอากาศยานนานาชาติอุตะเกา

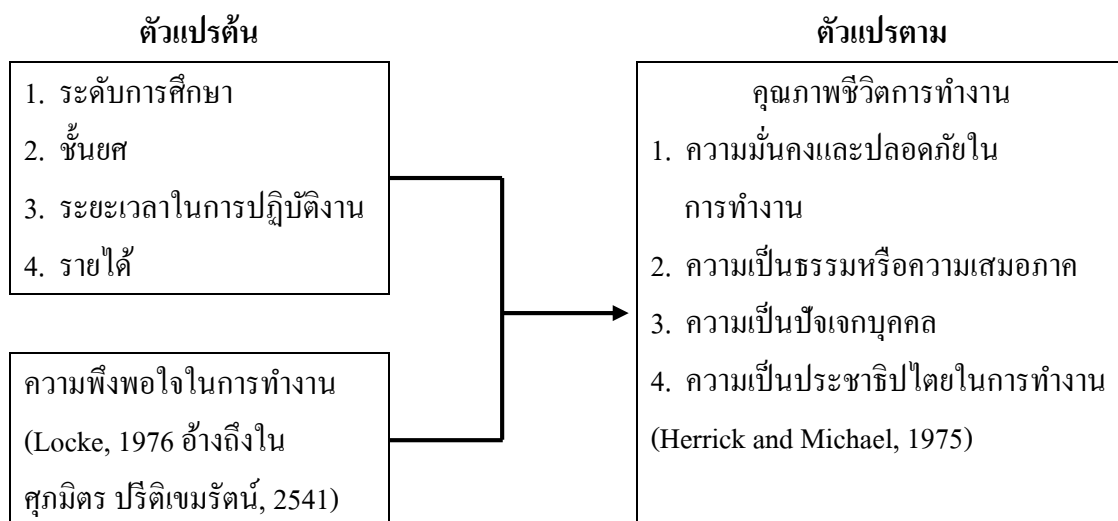
กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้แนวคิดคุณภาพชีวิตการทำงานของ Herrick and Michael (1975) ซึ่งพิจารณา จากคุณภาพชีวิตในการทำงาน 4 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านความมั่นคงและปลอดภัยในการทำงาน 2) ด้านความเป็นธรรมหรือความเสมอภาค 3) ด้านความเป็นปัจเจกบุคคล 4) ด้านความเป็นประชาธิปไตยในการทำงาน ในขณะที่ตัวแปรอิสระ ผู้วิจัยกำหนดจากแนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. ระดับการศึกษา: ร.ต.อ. วิญญู พรประทุม (2554); พ.อ. กมล กฤษวงศ์ (2558); Harper (1987 อ้างถึงใน สุนทรีย์ จันทร์เงิน, 2550)
2. ชั้นยศ: ร.ต.อ. วิญญู พรประทุม (2554); ณีภูมิตดา รัตนคช (2559)
3. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน: ร.ต.อ. วิญญู พรประทุม (2554); Harper (1987 อ้างถึงใน สุนทรีย์ จันทร์เงิน; 2550); ณัฐชัย นินวล (2553)
4. รายได้: ร.ต.อ. วิญญู พรประทุม (2554); น้อย ไทยราช (2555); สุภาพร พงษ์ไพโรจน์ (2551); จุฑามาศ เสมอเชื้อ (2557); Walton (1973); Umstot (1984)
5. ความพึงพอใจในการทำงาน: Locke (1975); พ.อ. กมล กฤษวงศ์ (2558); Schuler, Beutell and Youngblood (1989); Werther, Wilion and Davis (1989 อ้างถึงใน สุนทรีย์ จันทร์เงิน, 2550)



3784672201



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับการวิจัย

1. ทราบถึงระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศของสนามบินนานาชาติอุตะเถา
2. ทราบถึงปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศของสนามบินนานาชาติอุตะเถา
3. เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศของสนามบินนานาชาติอุตะเถา
4. เป็นแนวทางสำหรับผู้ที่สนใจที่จะทำการศึกษาในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงานต่อไป

ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตด้านเนื้อหา: การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศของกองทัพเรือ ท่าอากาศยานนานาชาติอุตะเถา โดยใช้แนวคิดคุณภาพชีวิตในการทำงาน 4 ด้าน ของ Herrick and Michael (1975)

สำหรับตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วย

1. ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ระดับการศึกษา ชั้นยศ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน รายได้และความพึงพอใจในการทำงาน

2. ตัวแปรตาม ได้แก่ ความมั่นคงและปลอดภัยในการทำงาน ความเป็นธรรมหรือความเสมอภาค ความเป็นปัจเจกบุคคล และความเป็นประชาธิปไตยในการทำงาน

ขอบเขตด้านพื้นที่: การวิจัยครั้งนี้มีประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ เจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศของกองทัพเรือ ทำอากาศยานนานาชาติอุตะเถา จำนวน 100 คน (ข้อมูลจากแผนกกำลังพล กองปฏิบัติการฐานบิน กองการบินทหารเรือ พ.ศ. 2560)

ขอบเขตด้านระยะเวลา: ในการวิจัยครั้งนี้ เริ่มดำเนินการวิจัยระหว่างเดือน สิงหาคม พ.ศ. 2560-มิถุนายน พ.ศ. 2561 โดยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ระหว่างวันที่ 15 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2561 ถึง วันที่ 15 มีนาคม พ.ศ. 2561

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. สนามบินนานาชาติอุตะเถา

หมายถึง พื้นที่ ที่ใช้ปฏิบัติการกิจด้านการบินในส่วนของ การ ขึ้น-ลง และบริการภาคพื้นของอากาศยานทั้งทางทหารและพลเรือน โดยการบริหารงานของกองทัพเรือ ตั้งอยู่ระหว่างอำเภอ สัตหีบ จังหวัดชลบุรี และอำเภอบ้านฉาง จังหวัดระยอง มีชื่อเรียกอีกอย่างว่า “กองการบินทหารเรือ”

2. การควบคุมจราจรทางอากาศ

หมายถึง การให้บริการด้านคำแนะนำ และด้านข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์กับอากาศยาน เพื่อความปลอดภัย ความรวดเร็ว และการเรียงลำดับ ก่อน-หลังเพื่อความเป็นระเบียบของจราจรทางอากาศ กับการปฏิบัติในการบิน

3. เจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศ

หมายถึง ข้าราชการทหารสังกัดกองทัพเรือ ที่ปฏิบัติหน้าที่ในการให้บริการด้านควบคุมจราจรทางอากาศ สนามบินนานาชาติอุตะเถา

4. คุณภาพชีวิตการทำงาน

หมายถึง สภาพความเป็นอยู่ที่ดี มีความสุขกับงานที่ทำ และนำไปสู่ประสิทธิภาพในการทำงานของเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศของกองทัพเรือ สนามบินนานาชาติอุตะเถา ภายใต้หลักเกณฑ์ 4 ด้านของ Herrick and Michael (1975) ได้แก่ ด้านความมั่นคงและปลอดภัยในการทำงาน ด้านความเป็นธรรมหรือความเสมอภาคด้านความเป็นปัจเจกบุคคล และด้านความเป็นประชาธิปไตยในการทำงาน



3734672201

4.1 ความมั่นคงและปลอดภัยในการทำงาน

หมายถึง การตอบสนองความต้องการของเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศ ที่จะลดความหวาดกลัวหรือความวิตกกังวลต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพอนามัยและความปลอดภัยในการทำงาน รายได้ ตลอดจนความก้าวหน้าในการทำงาน

4.2 ความเป็นธรรมหรือความเสมอภาค

หมายถึง การคุ้มครองให้เจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศ ได้รับผลตอบแทนการทำงานอย่างเป็นสัดส่วนที่เหมาะสมกับผลงานที่เขาสามารถทำได้อย่างเป็นธรรม ตลอดจนการปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงานให้ดีขึ้น

4.3 ความเป็นปัจเจกบุคคล

หมายถึง เจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศได้รับการกระตุ้นให้มีการพัฒนาทั้งในด้านความรู้ ความสามารถ ฝีมือ หรือความชำนาญ ตลอดจนสามารถเรียนรู้เกี่ยวกับงานนั้นด้วยตนเองได้ เป็นการส่งเสริมให้รู้จักพัฒนาตนเอง โดยนำมาซึ่งการใช้อำนาจตัดสินใจด้วยตนเองเกี่ยวกับงานที่ทำ ได้มากที่สุดตามขอบเขต

4.4 ความเป็นประชาธิปไตยในการทำงาน

หมายถึง สิทธิเสรีภาพของเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศเรื่องสิทธิ์ในการพูดหรือการแสดงความคิดเห็น ตลอดจนการมีส่วนร่วมในทุก ๆ ขั้นตอน

5. ระดับการศึกษา

หมายถึง วุฒิการศึกษาสูงสุดของเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศ โดยการแบ่งเป็น 2 ระดับ คือ 1) ระดับต่ำกว่าปริญญาตรี และ 2) ระดับปริญญาตรี หรือสูงกว่า

6. ชั้นยศ

หมายถึง เครื่องกำหนดหมายเลขหรือชั้นของข้าราชการทหารเรือ ที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศของกองทัพเรือ ทำอากาศยานนานาชาติอยู่ตะเภา โดยแบ่งเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่

6.1 ชั้นยศสัญญาบัตร คือ เจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศที่มีชั้นยศตั้งแต่ เรือตรีขึ้นไป

6.2 ชั้นยศประทวน คือ เจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศที่มีชั้นยศตั้งแต่ จ่าตรี ถึง พันจ่าเอก

7. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

หมายถึง ระยะเวลาของการทำงานหรือประสบการณ์ทำงานปีเต็มของเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศ โดยนับตั้งแต่ได้รับการแต่งตั้งยศจ่าตรี จนถึงวันที่กรอกแบบสอบถาม

8. รายได้

หมายถึง เงินเดือน ค่าตอบแทนล่วงเวลา (Over time) และค่าตอบแทนอื่น ๆ ที่เจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศได้รับต่อเดือน โดยแบ่งเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่ 1) ต่ำกว่า 18,000 บาท
2) 18,000-25,000 บาทหรือมากกว่า 3) 25,001 บาทขึ้นไป

9. ความพึงพอใจในการทำงาน

หมายถึง ความรู้สึกและทัศนคติที่ดี เมื่อได้รับผลตอบแทนสนองความต้องการในด้านวัตถุและด้านจิตใจของเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศ โดยพิจารณาจากองค์ประกอบที่มีผลทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ของ Locke (1976 อ้างถึงใน ศุภมิตร ปริดิเชมรัตน์, 2541) ได้แก่ งานค่าจ้าง โอกาสที่จะได้รับการเลื่อนขั้น การยอมรับ ผลประโยชน์หรือสิ่งตอบแทน สภาพการทำงานหรือสิ่งแวดล้อมในการทำงาน หัวหน้าหรือผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และการจัดการและการบริหารองค์การ



3734672201

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

“ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศของ กองทัพเรือ” มีแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน
 - 1.1 ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน
 - 1.2 ประโยชน์ของการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงาน
 - 1.3 องค์ประกอบและตัวชี้วัดของคุณภาพชีวิตการทำงาน
 - 1.4 ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน
 - 1.5 แนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน
2. แนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน
 - 2.1 ความหมายของความพึงพอใจในการทำงาน
 - 2.2 องค์ประกอบของความพึงพอใจในการทำงาน
 - 2.3 การวัดความพึงพอใจในการทำงาน
3. ทำอากาศยานนานาชาติอุตะเถา
 - 3.1 ประวัติทำอากาศยานนานาชาติอุตะเถา
 - 3.2 การพัฒนาทำอากาศยานนานาชาติอุตะเถา
 - 3.3 นโยบายและภารกิจของทำอากาศยานนานาชาติอุตะเถา
4. การควบคุมจราจรทางอากาศของทำอากาศยานนานาชาติอุตะเถา
 - 4.1 การบริการควบคุมจราจรทางอากาศบริเวณสนามบิน (Aerodrome control service)
 - 4.2 การบริการควบคุมจราจรทางอากาศเขตประชิดสนามบิน (Approach control service)
 - 4.3 หน้าที่และความรับผิดชอบของเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศ
 - 4.4 ค่าตอบแทนของเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศ
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง



3784672201

BUU-1Thesis 59930042 independent study / rev: 21072561 12:33:20 / seq: 136

แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงาน

Bluestone (1977 อ้างถึงใน สิ้นชัย ฉายรัศมี, 2548) ได้กล่าวถึงความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ว่า การสร้างสรรค์บรรยากาศที่จะทำให้ผู้ใช้แรงงานได้รับความพึงพอใจในการทำงานสูงขึ้น โดยผ่านการมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจและแก้ไขปัญหาสำคัญขององค์กร ซึ่งจะมีผลกระทบ ต่อชีวิตการทำงานของพวกเขา นั่นคือ ได้หมายรวมถึงการปรับปรุงการบริหารเกี่ยวกับทรัพยากรมนุษย์ โดยทำให้มีประชาธิปไตยในสถานที่ทำงานเพิ่มมากขึ้นเพื่อก่อให้เกิดการปรับปรุงประสิทธิภาพขององค์กร ทั้งนี้เพราะเป็นการเปิดโอกาสใหม่ ๆ ให้สมาชิกขององค์กรในทุกระดับได้นำเอาสติปัญญา ความเชี่ยวชาญทักษะ และความสามารถอื่น ๆ มาใช้งานการทำงานในองค์กรย่อมทำให้สมาชิกหรือกำลังแรงงานได้รับความพึงพอใจสูงขึ้น ซึ่งจะส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางทัศนคติ และพฤติกรรมภายในกลุ่ม และองค์กรขึ้น เช่น การขาดงานลดลง คุณภาพของผลิตภัณฑ์ดีขึ้น การกวาดขันเกี่ยวกับวินัยอ่อนคลายลง ความคับข้องใจลดลง เป็นต้น

Davis (1977 อ้างถึงใน สิ้นชัย ฉายรัศมี, 2548) เป็นผู้ซึ่งนำคำศัพท์คุณภาพชีวิตการทำงานมาใช้ครั้งแรกได้นิยามไว้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง คุณภาพของความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับสิ่งแวดล้อมโดยส่วนรวมในการทำงานของเขา และเน้นมิติเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์ซึ่งมักจะถูกละเลยจากปัจจัยทางเทคนิค และปัจจัยทางเศรษฐศาสตร์ในการออกแบบการทำงาน

Merton (1977 อ้างถึงใน สมหวัง โอชารส, 2542) ได้ให้นิยามของคุณภาพชีวิตการทำงานว่าเป็นคำที่มีความหมายกว้างครอบคลุมทุก ๆ เรื่องที่เกี่ยวกับจริยธรรมของการทำงานและสภาพการทำงานความพึงพอใจและไม่พอใจของคนงาน การจัดการเพื่อประสิทธิภาพของผลผลิต การได้ยิน และการได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวางว่ามีส่วนต่อความมั่นคง และเสถียรภาพของสังคม

Walton (1978 อ้างถึงใน พ.อ. กมล กฤษวงศ์, 2558) ได้กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นลักษณะการทำงานที่ตอบสนองความต้องการและความปรารถนาของบุคคล โดยพิจารณาคุณลักษณะแนวทางการวัดได้จากเกณฑ์ชีวิต ใน 8 ด้าน คือ ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน โอกาสพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล การบูรณาการทางสังคม ประชาธิปไตยในองค์การ ความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัวลักษณะ งานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

Guest (1979 อ้างถึงใน สิ้นชัย ฉายรัศมี, 2548) ให้ความหมายไว้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงานหมายถึงปฏิกริยาของปัจเจกบุคคลต่อการทำงานหรือผลที่เกิดขึ้นกับปัจเจกบุคคล



3734672201

BUU-IThesis 59930042 Independent study / rev: 21072561 12:33:20 / seq: 136

อันเนื่องมาจากประสบการณ์ในการทำงาน นั่นคือ คุณภาพชีวิตการทำงานอาจหมายถึงความรู้สึก
 ทั้งหลายของบุคคลเกี่ยวกับทุกมิติของการทำงาน เช่น ความรู้สึกเกี่ยวกับผลตอบแทน หรือ
 ผลประโยชน์ในทางเศรษฐกิจ ความมั่นคง สภาพแวดล้อมการทำงาน ความสัมพันธ์ที่เกี่ยวข้องกับ
 องค์กร และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และคุณค่าที่แฝงอยู่ภายในการทำงานในชีวิตของบุคคล
 Huse (1980) ได้กล่าวไว้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงานนั้นเป็นคำที่นิยม และแพร่หลายไป
 ในหน่วยงานกลุ่มต่าง ๆ แต่ละบุคคลก็มีความเห็นแตกต่างกันออกไป บ้างก็อ้างว่า ความเป็น
 ประชาธิปไตยในการทำงาน (Industrial democracy) และเป็นการเพิ่มการมีส่วนร่วมของคนงาน
 ในการร่วมกันตัดสินใจในงาน บ้างก็กล่าวว่า เป็นรายละเอียดในการบริหาร คำนี้ยังหมายถึง
 ความพยายามต่าง ๆ ในการเพิ่มผลผลิตโดยผ่านกระบวนการเปลี่ยนแปลงในตัวมนุษย์มากกว่า
 การเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยี

Davis and Newstrom (1989 อ้างถึงใน สินชัย ฉายรัศมี, 2548) กล่าวถึงคุณภาพชีวิต
 การทำงานว่า เกี่ยวข้องกับความเป็นประโยชน์หรือความไม่เป็นที่ประโยชน์ของสภาพแวดล้อม
 การทำงานบุคคล โดยมีจุดประสงค์พื้นฐานเพื่อพัฒนาสภาพแวดล้อมการทำงาน ซึ่งเป็นผลดีต่อ
 บุคคลเท่ากับความสมบูรณ์ทางเศรษฐกิจขององค์กร

Hodgetts (1993 อ้างถึงใน สมหวัง โอซารศ, 2542) ได้ให้ความหมายไว้ว่า คุณภาพชีวิต
 การทำงานหมายถึง การออกแบบที่จะช่วยปรับปรุงให้คนทำงานอย่างมีความสุข และมีประสิทธิผล
 โดยคำนึงถึง ผลกระทบของงานที่มีต่อพนักงานและประสิทธิผลขององค์กร และความพึงพอใจ
 ของพนักงานต่อการแก้ปัญหาและการตัดสินใจภายในองค์กร

Mondy and Noe (1996 อ้างถึงใน พ.อ. กมล กฤษวงศ์, 2558) กล่าวว่า คุณภาพชีวิต
 การทำงาน คือ ขอบเขตทั้งหมดของปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจของพนักงานจากการทำงาน
 ในองค์กรนั้น ๆ หรือระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานที่ได้รับการตอบสนอง
 ความต้องการของเขาจากการทำงานนั่นเอง

ไพฑูรย์ สอนทน (2542) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นลักษณะการทำงานที่มี
 คุณค่า และมีคุณภาพที่ดีมีความพึงพอใจในการทำงาน มีความรู้สึกที่ดีต่องาน ยึดมั่นผูกพันกับงาน
 ที่ทำ สภาพแวดล้อมการทำงานมีความเหมาะสม ปลอดภัย มีอิสระในด้านความคิด ได้รับการ
 ตอบสนองทางด้านร่างกาย จิตใจสังคม และเศรษฐกิจอย่างเพียงพอและยุติธรรม เป็นที่ยอมรับของ
 ผู้ร่วมงาน และสังคมดำเนินชีวิตอย่างมีความสุขอันนำไปสู่คุณค่าแห่งชีวิตของตนเองและครอบครัว

สมหวัง โอซารศ (2542) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานคือ ความสัมพันธ์ระหว่าง
 ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อการทำงาน และการทำงานที่มีผลต่อการดำเนินชีวิต ซึ่งถือเป็นความรู้สึก
 พึงพอใจของบุคคลตามการรับรู้ของแต่ละบุคคล ซึ่งแตกต่างกันตามภูมิหลัง และลักษณะเฉพาะของ

บุคคลที่แตกต่างกันออกไปมากมาย และการทำงานที่มีผลต่อการดำรงชีวิตของบุคคล เป็นลักษณะการทำงานที่ตอบสนองความต้องการ และความปรารถนาของบุคคล เป็นการผสมผสานกันระหว่างงานกับชีวิตผู้ปฏิบัติงาน สามารถผสมผสานงานและชีวิตส่วนตัวได้อย่างกลมกลืน จะเกิดความรู้สึกที่ดีต่อการปฏิบัติงาน มีความรู้สึกมั่นคง และผลงานมีคุณภาพเป็นที่ยอมรับของสังคม อันจะนำไปสู่การดำเนินชีวิตอย่างมีความสุข

ทิพวรรณ ศิริคุณ (2552) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นความรู้สึกของบุคคลในองค์กร ที่มีความต้องการที่จะให้ตนเองทำงานในองค์กรได้อย่างมีความสุข เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ทำให้งานบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งประกอบทั้งที่ปัจจัยภายนอกและปัจจัยภายใน ซึ่งปัจจัยภายใน ได้แก่ ความพร้อมทางด้านร่างกาย และจิตใจส่วนปัจจัยภายนอก ได้แก่ สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี การบริหารงานที่มีคุณธรรม

จากความหมายต่าง ๆ ที่มีผู้ให้ความหมายไว้ข้างต้น พอสรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึงความรู้สึกพึงพอใจในการทำงานที่แตกต่างกันออกไปตามมิติของการรับรู้ และค่านิยมของแต่ละบุคคลในด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล การบูรณาการทางสังคมความเป็นประชาธิปไตยในองค์กร ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว และลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

ประโยชน์ของการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงาน

Schuler, Beutell and Youngblood (1989) กล่าวสรุปถึงประโยชน์ของคุณภาพชีวิตการทำงาน ดังนี้

1. เพิ่มความพึงพอใจในการทำงาน เสริมสร้างขวัญ และกำลังใจในการทำงาน
2. ทำให้ผลผลิตเพิ่มขึ้นอย่างน้อยที่สุดที่เกิดจากอัตรางานที่ลดลง
3. ประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มขึ้นจากการที่พนักงานมีส่วนร่วม และสนใจงานมากขึ้น
4. ลดความเครียด อุบัติเหตุ และความเจ็บป่วยจากการทำงาน ซึ่งจะส่งผลถึงการลดต้นทุนด้านค่ารักษาพยาบาล รวมถึงต้นทุนค่าประกันด้านสุขภาพ การลดอัตราการเรียกร้องสิทธิจากการทำประกัน
5. ความยืดหยุ่นของกำลังคนมีมาก และความสามารถในการสลับเปลี่ยนพนักงานมีมากขึ้น ซึ่งเป็นผลจากความรู้สึกในการเป็นเจ้าขององค์กร และการมีส่วนร่วมในการทำงานที่เพิ่มขึ้น

6. อัตราการสรรหา และคัดเลือกพนักงานดีขึ้น เนื่องจากความน่าสนใจเพิ่มขึ้นขององค์กร จากความเชื่อถือเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีขององค์กร
7. ลดอัตราการขาดงาน และการลาออกของพนักงาน โดยเฉพาะพนักงานที่ดี
8. ทำให้พนักงานรู้สึกสนใจงานมากขึ้น จากการให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การให้สิทธิออกเสียง การรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน การเคารพสิทธิของพนักงาน

Gordon (1991 อ้างถึงใน พ.อ. กมล กฤษวงศ์, 2558) กล่าวว่า การส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานจะเป็นการส่งเสริมให้พนักงานมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา และตัดสินใจกับฝ่ายบริหาร และสร้างโอกาสในการทำงานมากขึ้น คุณภาพชีวิตการทำงานที่เกี่ยวข้องกับงาน จะมีผลโดยตรงต่อคนทำให้เกิดประสิทธิผลขององค์กร การเปลี่ยนแปลงปรับปรุง โครงสร้างพื้นฐานของงาน และระบบการทำงานระบบการให้รางวัลให้สอดคล้องกับกระบวนการในการทำงาน และผลผลิต รวมทั้งการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานมีหลาย ๆ บริษัทได้นำแนวทางส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานมาใช้ โดยในระยะแรกเป็นการเพิ่มผลผลิตปรับปรุงผลผลิต และต้นทุน โดยอาศัยวิธีการทำงานเป็นกลุ่มคล้ายกับระบบ กลุ่มคุณภาพ (Quality circles) จะมีการประชุมกันภายในกลุ่มให้พนักงานเสนอแนะข้อคิดเห็น ในการปรับปรุงการทำงานการเพิ่มคุณค่างานที่ทำขึ้นจากการที่นำแนวทางส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานไปใช้ พบว่าพนักงานเกิดความพึงพอใจและผลผลิตเพิ่มมากขึ้น อัตราการขาดงาน และการลาออกของพนักงานลดลงตามไปด้วย

Hackman and Sutte (1989 อ้างถึงใน นฤดล มีเพียร, 2542) ได้กล่าวถึงประโยชน์ของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงานจะมีผลต่อการทำงานอย่างมากมาย ได้แก่ ให้ความรู้สึที่ดีต่อตนเอง ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่องาน ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร และนอกจากนี้ยังช่วยเสริมสร้างสุขภาพกายสุขภาพจิต ช่วยให้เจริญก้าวหน้า มีการพัฒนาตนเองให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพขององค์กร และยังช่วยลดปัญหาการขาดงาน การลาออก ลดอุบัติเหตุ และทำให้ส่งเสริมให้ได้ผลผลิต และการบริการที่ดีทั้งคุณภาพและปริมาณ

Desslers (1991 อ้างถึงใน นฤดล มีเพียร, 2542) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานจะทำให้พนักงาน จะทำให้พนักงานมีความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร เสริมสร้างขวัญ วัฒนธรรมองค์กร และจิตวิทยาสภาพแวดล้อมทางจิตวิทยาในการทำงานให้เป็นที่ไปในทางบวก โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อความต้องการของพนักงานได้รับการตอบสนองในระดับสูง

Greenberg and Baron (1995 อ้างถึงใน นฤดล มีเพียร, 2542) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานทำให้เกิดประโยชน์ที่ 3 ด้าน คือ

1. ผลโดยตรงในการเพิ่มความรู้สึกพึงพอใจในการทำงาน สร้างความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร และลดอัตราการเปลี่ยนงาน

2. ทำให้ผลผลิตสูงขึ้น

3. เพิ่มประสิทธิผลขององค์กร (เช่น ในเรื่องผลกำไรที่เพิ่มขึ้น การบรรลุเป้าหมายขององค์กร)

วิทยา อินทร์สอน และสุรพงศ์ บางพาน (2552) ได้กล่าวถึงประโยชน์ของการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ว่า จะทำให้พนักงานมีความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร เกิดวัฒนธรรมองค์กร เกิดขวัญกำลังใจ และเกิดผลดีในทางจิตวิทยาสภาพแวดล้อมในการทำงานภายในองค์กร โดยสามารถสรุปประโยชน์ของการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานได้ ดังนี้

1. ช่วยเพิ่มความพึงพอใจในการทำงาน เสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้พนักงาน ทำให้ผลผลิตเพิ่มขึ้น อย่างน้อยที่สุดก็เกิดจากอัตราการขาดงานที่ลดลง
 2. ประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มขึ้นจากการที่พนักงานมีส่วนร่วมและสนใจงานมากขึ้น
 3. ทำให้ผลผลิตเพิ่มมากขึ้น เนื่องจากการลดน้อยลงของอัตราการขาดงาน
 4. ลดความเครียด อุบัติเหตุ และความเจ็บป่วยจากการทำงาน ซึ่งจะส่งผลถึงการลดต้นทุนด้านค่ารักษาพยาบาล รวมถึงต้นทุนประกันด้านสุขภาพ การลดอัตราการเรียกร้องสิทธิจากการประกัน จากปริมาณของการเบิกจ่ายลดลง
 5. ความยืดหยุ่นของกำลังคนมีมาก และความสามารถในการสลับเปลี่ยนพนักงานมีมากขึ้น ซึ่งเป็นผลจากความรู้สึกในการเป็นเจ้าขององค์กร และการมีส่วนร่วมในการทำงานที่เพิ่มขึ้น
 6. อัตราการสรรหาและคัดเลือกพนักงานดีขึ้น เนื่องจากความน่าสนใจเพิ่มขึ้นขององค์กร จากความเชื่อเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีต่อองค์กร
 7. ลดอัตราการขาดงานและการลาออกของพนักงาน โดยเฉพาะพนักงานที่ดี
 8. ทำให้พนักงานรู้สึกสนใจงานมากขึ้น จากการให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การใช้สิทธิออกเสียง การรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน การเคารพในสิทธิของพนักงาน
 9. ทำให้พนักงานมีความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร เกิดวัฒนธรรมองค์กร เกิดขวัญกำลังใจ และเกิดผลดีในทางจิตวิทยาสภาพแวดล้อมในการทำงานภายในองค์กร
- สรุปประโยชน์การเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นการเพิ่มความพึงพอใจให้แก่พนักงานเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ ความผูกพันองค์กร อันจะนำไปสู่ประสิทธิภาพและประสิทธิผล

องค์ประกอบและตัวชี้วัดของคุณภาพชีวิตในการทำงาน

Drafke and Kossen (2002 อ้างถึงใน สุภาพร พงษ์ไพโรจน์, 2551) ได้เสนอแนะส่วนประกอบสำคัญ 8 ประการ ที่มีอิทธิพล และก่อให้เกิดคุณภาพชีวิตการทำงาน ดังนี้

1. ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเหมาะสม (Adequate and fair compensation) คำว่าเหมาะสมนั้นหมายความว่า เป็นความเพียงพอที่จะดำรงไว้ซึ่งมาตรฐานการครองชีพที่สมเหตุสมผล และความยุติธรรมนั้นเป็นเรื่องของตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบที่คล้ายคลึงกันจำเป็นต้องได้รับค่าตอบแทนที่เท่ากัน

2. สภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีมีความปลอดภัย (Safe and healthy working conditions) ไม่ก่อให้เกิดอันตราย และความเจ็บป่วยกับพนักงาน

3. โอกาสในการใช้และพัฒนาตามขีดความสามารถ (Opportunity for developing and using human capacity) โดยให้มีการพัฒนา และใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ รวมทั้งการเข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานด้วย

4. โอกาสในการก้าวหน้าและความมั่นคง (Opportunity for continued growth and security) ซึ่งหมายถึงว่า เป็นการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพของพนักงาน ให้โอกาสในการใช้ความรู้ ความสามารถใหม่ ๆ รวมทั้งการเลื่อนตำแหน่ง และให้หลักประกันของความมั่นคงในการทำงานด้วย

5. ความสัมพันธ์ ความเป็นรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของทีมงาน (A feeling to belonging) กล่าวคือ จะต้องสร้างให้พนักงานมีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มเพื่อนร่วมงาน มีการร่วมมือและสนับสนุนการทำงานซึ่งกันและกัน

6. สิทธิของพนักงาน (Employee rights) ซึ่งหมายถึง สิทธิในเรื่องส่วนตัว อิสระในการพูด และรวมไปถึงสิทธิที่พึงได้รับจากองค์กรอย่างเสมอภาคกันด้วย เช่น ในเรื่องการอุทธรณ์หรือร้องทุกข์ เป็นต้น

7. ความสมดุลในชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว (Work and total life space) ปัจจัยประการนี้หมายถึงว่า ลักษณะของการทำงานมีผลกระทบต่อบทบาทในชีวิตส่วนตัวของพนักงานหรือไม่ เช่น บทบาทต่อครอบครัว เป็นต้น การทำงานล่วงเวลาหรืองานที่ออกไปต่างจังหวัดเป็นประจำ อาจจะมีผลกระทบต่อความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกภายในครอบครัวของพนักงานได้ ดังนั้นควรจะมีการสร้างความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตครอบครัวของพนักงานให้ดี

8. การเกี่ยวข้องสัมพันธ์ทางสังคมของชีวิตการทำงาน (Social relevance of work life) ซึ่งหมายถึงว่า พนักงานในองค์กรมีความรู้สึก ว่า องค์กรมีความรับผิดชอบต่อสังคมหรือกิจกรรมของ องค์กรให้ประโยชน์กับสังคมซึ่งทำให้พนักงานมีความรู้สึกภูมิใจในองค์กรของตนเอง

Walton (1973) กล่าวถึง บุคคลที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานต้องมีองค์ประกอบต่าง ๆ ใน 8 ด้าน เป็นเกณฑ์ตัดสิน ดังนี้

1. การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม

ค่าตอบแทนเป็นสิ่งที่บ่งชี้ถึงคุณภาพชีวิตการทำงานได้ เนื่องจากบุคคลทุกคนมีความต้องการทางเศรษฐกิจ และจะมุ่งทำงานเพื่อให้ได้รับการตอบสนองทางเศรษฐกิจ ซึ่งความต้องการนี้เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการมีชีวิตอยู่รอด บุคคลนอกจากจะสร้างความคาดหวังในค่าตอบแทนสำหรับตนแล้ว บุคคลยังมองในเชิงเปรียบเทียบกับผู้อื่นในประเภทของงานแบบเดียวกัน ดังนั้นเกณฑ์ในการตัดสินเกี่ยวกับค่าตอบแทนที่จะบ่งชี้ว่ามีคุณภาพชีวิตการทำงานนั้นจะพิจารณาในเรื่อง

1.1 ความเพียงพอ คือ ค่าตอบแทนที่ได้จากการทำงานนั้น เพียงพอที่จะดำรงชีวิตตามมาตรฐานของสังคม

1.2 ความยุติธรรม ซึ่งจะประเมินจากความสัมพันธ์ระหว่างค่าตอบแทนที่มีลักษณะงานพิจารณาได้จากการเปรียบเทียบค่าตอบแทนที่ได้รับจากงานของตนกับงานอื่นที่มีลักษณะคล้าย ๆ กัน

2. สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ คือ ผู้ปฏิบัติงานควรจะอยู่ในสภาพแวดล้อมทางด้านร่างกาย และสิ่งแวดล้อมของการทำงานที่ป้องกันอุบัติเหตุ ไม่เกิดผลเสียต่อสุขภาพ และควรจะกำหนดมาตรฐานที่แน่นอนเกี่ยวกับการคงไว้ซึ่งสภาพแวดล้อมที่จะส่งเสริมสุขภาพและความปลอดภัย ซึ่งเป็นการควบคุมสภาพทางกายภาพ

3. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน คือ งานที่ผู้ปฏิบัติได้รับมอบหมายจะมีผลต่อการคงไว้และการขยายความสามารถของตนเองให้ได้รับความรู้และทักษะใหม่ ๆ มีแนวทางหรือโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้น ในลักษณะของคุณภาพชีวิตการทำงานตัวบ่งชี้เรื่องความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงานมีเกณฑ์พิจารณา ดังนี้

3.1 มีการทำงานที่พัฒนา หมายถึง ได้รับผิดชอบ ได้รับมอบหมายงานมากขึ้น

3.2 มีแนวทางก้าวหน้า หมายถึง มีความคาดหวังที่จะได้รับการเตรียมความรู้ ทักษะเพื่องานในหน้าที่ที่สูงขึ้น

3.3 โอกาสความสำเร็จ เป็นความมากน้อยของโอกาสที่จะทำงานให้ประสบความสำเร็จในองค์กร หรือในสายงานอาชีพอันเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน สมาชิกครอบครัว หรือผู้เกี่ยวข้องอื่น ๆ

3.4 ความมั่นคง หมายถึง มีความมั่นคงของการว่าจ้าง และรายได้ ที่ควรจะได้รับ

4. โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของตนเอง

การพัฒนาสมรรถภาพของบุคคลในการทำงาน เป็นการให้ความสำคัญเกี่ยวกับการศึกษาอบรมการพัฒนาการทำงานและอาชีพของบุคคล เป็นสิ่งบ่งบอกถึงคุณภาพชีวิตการทำงานประเภทหนึ่ง ซึ่งจะทำให้บุคคลสามารถทำหน้าที่โดยใช้ศักยภาพที่มีอยู่อย่างเต็มที่ มีความเชื่อมั่นในตนเอง และเมื่อมีปัญหาที่จะใช้การแก้ไขตอบสนองในรูปแบบการดำรงชีวิตที่เหมาะสม พึงกระทำเป็นผลให้บุคคลประสบความสำเร็จในชีวิต การพัฒนาสมรรถภาพของบุคคลในด้านทักษะความรู้ที่จะทำให้งานมีคุณภาพสามารถพิจารณาเรื่องต่าง ๆ ดังนี้

4.1 ความเป็นอิสระหรือการเป็นตัวของตัวเอง หมายถึง ความมากน้อยที่ผู้ปฏิบัติงานมีอิสระ สามารถควบคุมงานด้วยตนเอง

4.2 ทักษะที่ซับซ้อน เป็นการพิจารณาจากความมากน้อยของงานที่ผู้ปฏิบัติได้ใช้ความรู้ความชำนาญมากขึ้นกว่าที่จะปฏิบัติด้วยทักษะคงเดิม เป็นการขยายขีดความสามารถในการทำงาน

4.3 ความรู้ใหม่และความเป็นจริงที่เด่นชัด คือ บุคคลได้รับการพัฒนาให้รู้จักหาความรู้เกี่ยวกับกระบวนการทำงานและแนวทางต่าง ๆ ในการปฏิบัติ ตลอดจนผลที่คาดว่าจะเกิดขึ้นจากแนวทางนั้น ๆ เพื่อให้บุคคลมีการคาดคะเนเลือกแนวทางปฏิบัติงาน และผลที่จะเกิดขึ้นอย่างถูกต้องและเป็นที่ยอมรับ

4.4 ภารกิจทั้งหมดของงาน เป็นการพิจารณาสมรรถภาพของบุคคลที่เกี่ยวกับการทำงาน ผู้ปฏิบัติจะได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ ความชำนาญที่จะปฏิบัติงานนั้นได้ด้วยตนเอง ทุกขั้นตอน มิใช่ปฏิบัติได้เป็นบางส่วนของงาน

4.5 การวางแผน คือ บุคคลที่มีสมรรถภาพในการทำงาน ต้องมีการวางแผนที่ดีในการปฏิบัติกิจกรรมการทำงาน

5. การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น

การทำงานร่วมกัน เป็นการที่ผู้ปฏิบัติงานเห็นว่าตนเองมีคุณค่าสามารถปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จได้ มีการยอมรับและร่วมมือกันทำงานด้วยดี ซึ่งเป็นการเกี่ยวข้องกับสังคมขององค์กร ธรรมชาติความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กรมีผลต่อบรรยากาศในการทำงาน ซึ่งลักษณะดังกล่าวนี้พิจารณาได้จาก

5.1 ความเป็นอิสระจากอคติ เป็นการพิจารณาการทำงานร่วมกัน โดยคำนึงถึงทักษะความสามารถ ศักยภาพของบุคคล ไม่ควรมีอคติ หรือไม่ควรมีความลำเอียงถึงพวกพ้อง และยึดถือเรื่องส่วนตัวมากกว่าความสามารถในการทำงาน

5.2 ไม่มีการแบ่งชั้นวรรณะในองค์กรหรือทีมงาน

5.3 การเปลี่ยนแปลงในการทำงานร่วมกัน คือ ควรมีความรู้สึกว่าคุณทุกคนมีการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีกว่าเดิมได้

5.4 มีการสนับสนุนในกลุ่ม คือ มีลักษณะการทำงานที่ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีความเข้าใจในลักษณะของบุคคล ให้การสนับสนุนทางอารมณ์และสังคม

5.5 มีความรู้สึกว่าการทำงานร่วมกันที่ดีในองค์กรมีความสำคัญ

5.6 มีการติดต่อสื่อสารในลักษณะเปิดเผย คือ สมาชิกในองค์กรหรือบุคคลที่ทำงานควรแสดงความคิดเห็น ความรู้สึกของตนอย่างแท้จริงต่อกัน

6. สิทธิส่วนบุคคล ซึ่งหมายถึง การบริหารจัดการที่ให้เจ้าหน้าที่/ พนักงาน ได้มีสิทธิในการปฏิบัติตามขอบเขตที่ได้รับมอบหมายและแสดงออกในสิทธิซึ่งกันและกัน หรือการกำหนดแนวทางในการทำงานร่วมกัน บุคคลต้องได้รับการเคารพในสิทธิส่วนตัว เป็นองค์ประกอบหนึ่งของการบ่งชี้คุณภาพชีวิตการทำงาน ซึ่งสามารถพิจารณาได้จาก

6.1 ความเฉพาะของตน เป็นการปกป้องข้อมูลเฉพาะของตนในลักษณะการปฏิบัติงาน ผู้บริหารอาจต้องการข้อมูลต่าง ๆ เพื่อการดำเนินงานซึ่งผู้ปฏิบัติก็จะให้ข้อมูลเฉพาะที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน มีสิทธิที่จะไม่ให้ข้อมูลอื่น ๆ ที่เป็นเฉพาะส่วนตัว ครอบครัวซึ่งไม่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน

6.2 มีอิสระในการพูด คือ การมีสิทธิที่จะพูดถึงการปฏิบัติงาน นโยบายเศรษฐกิจหรือสังคมขององค์กร ต่อผู้บริหาร โดยปราศจากความกลัวว่าจะมีผลต่อการพิจารณาความดีความชอบของตน

6.3 มีความเสมอภาค เป็นการพิจารณาถึงความต้องการรักษาความเสมอภาค ในเรื่องของบุคคลถูกระเบียบ ผลที่พึงได้รับ ค่าตอบแทน และความมั่นคงในงาน

6.4 ให้ความเคารพต่อหน้าที่ ความเป็นมนุษย์ของผู้ร่วมงาน

7. จังหวะชีวิตหรือความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น คือ การที่บุคคลจับเวลาในการทำงานของตนเองให้เหมาะสม และมีความสมดุลกับบทบาทชีวิตของตนเองครอบครัวและกิจกรรมอื่น ๆ

8. ความเป็นประโยชน์ต่อสังคมหรือความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม คือ กิจกรรมการทำงานที่ดำเนินไปในลักษณะที่ได้รับผิชอบต่อสังคม ซึ่งจะก่อให้เกิดการเพิ่มคุณค่า ความสำคัญของงานและอาชีพของผู้ปฏิบัติ เช่น ความรู้สึกของกลุ่มผู้ปฏิบัติงานที่รับรู้ว่าการจัดการของตนได้มีส่วนร่วมรับผิดชอบต่อสังคมเกี่ยวกับผลผลิต การกำจัดของเสีย เทคนิคทางการตลาด การมีส่วนร่วมในการรณรงค์ด้านการเมือง และอื่น ๆ

Herrick and Michael (1975 อ้างถึงใน สรวงสวรรค์ ตะปิ่นตา, 2541) ได้อธิบายถึงองค์ประกอบที่สำคัญในการทำให้คนงานมีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีด้วยการปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานภายใต้หลักการเบื้องต้น 4 ประการ ดังนี้

1. รักความมั่นคงและปลอดภัยในการทำงาน (The principle of security)

รักความมั่นคงและปลอดภัยในการทำงาน เป็นการตอบสนองความต้องการของคนที่ต้องการลดความหวาดกลัวหรือความวิตกกังวลต่าง ๆ เกี่ยวข้องกับสุขภาพอนามัยและความปลอดภัยในการทำงาน รายได้ ตลอดจนความก้าวหน้าในการทำงาน ทั้งนี้เพราะคนงานจะไม่สามารถเอาใจใส่ต่องานที่ทำได้เต็มที่ ถ้าหากต้องเผชิญกับความไม่มั่นคง ปลอดภัย ทั้งต่อภาวะทางร่างกายและภาวะทางเศรษฐกิจ เช่น อันตรายจากสารเคมี อากาศเป็นพิษ หรือความวิตกกังวลต่ออันตรายใด ๆ อันเนื่องมาจากการทำงานนั้น นอกจากนี้ยังวิตกกังวลต่อ รายได้ที่ไม่เพียงพอต่อการเลี้ยงชีพ ความมั่นคงในการทำงานในระยะยาว กล่าวคือ ต้องการการคุ้มครองในเรื่องอัตราค่าจ้างที่เหมาะสมกับลักษณะงานที่ทำ ตลอดจนมีความมั่นคงก้าวหน้าในการทำงาน

2. รักความเป็นธรรมหรือความเสมอภาค (The principle of equality)

รักความเป็นธรรมหรือความเสมอภาค เป็นการคุ้มครองให้คนงานได้รับผลตอบแทนจากการทำงานอย่างเป็นสัดส่วนที่เหมาะสมกับผลงานที่เขาสามารถทำได้ ไม่ว่าในแง่การบริหารหรือการผลิต ซึ่งจะแตกต่างกันไปในแง่ของรายได้ระหว่างฝ่ายบริหารและคนงานและการปันผลกำไรให้แก่ทายาทอย่างเป็นธรรมหลักการนี้จะสอดคล้องกับแนวคิดการแบ่งปันผลประโยชน์ กล่าวคือ คนงานควรได้รับการแบ่งปันผลประโยชน์ตอบแทนจากการทำงาน โดยเฉพาะจากการทุ่มเทแรงกายหรือสติปัญญาในการทำงานเพื่อเพิ่มผลผลิตให้แก่องค์กร ซึ่งเป็นการให้ความสำคัญเฉพาะตัวงานเท่านั้นด้วยเหตุนี้ นายจ้างจึงควรให้ความสนใจต่อการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานให้ดีขึ้น ซึ่งจะส่งผลต่อทัศนคติที่ดีของคนงานและส่งเสริมให้คนงานมีชีวิตที่ดีและมีความปลอดภัยในการทำงาน อันก่อให้เกิดการเพิ่มผลผลิตให้ขึ้นไปตามเป้าหมายขององค์กรต่อไป

3. หลักปัจเจกบุคคล (The principle of individuation)

คนงานควรได้รับการกระตุ้นให้มีพัฒนาการทั้งในด้านความรู้ ความสามารถ ฝีมือ หรือความชำนาญงาน ตลอดจนสามารถเรียนรู้เกี่ยวกับงานที่ทำนั้นด้วยตัวเองได้ต่อไป หลักการนี้เป็นการส่งเสริมให้คนงานรู้จักพัฒนาตนเอง และเรียนรู้เกี่ยวกับองค์การทั้งหมดมากที่สุดเท่าที่เขาต้องการ โดยให้คนงานมีโอกาสได้ใช้อำนาจตัดสินใจด้วยตนเองเกี่ยวกับงานที่ทำอยู่นั้น ได้มากที่สุดตามขอบเขต กล่าวคือ สามารถวางแผนดำเนินการตามหน้าที่การงานของตนเองได้

ซึ่งความสามารถในการตัดสินใจหรือการกำหนดรูปแบบการทำงานด้วยตนเองนี้จะมีผลต่อทัศนคติที่ดีต่อการทำงานของคนงานทั้งในแง่จิตใจและแง่วัตถุ ซึ่งมีความสัมพันธ์กับสุขภาพกายและจิตใจของคนงาน อันเป็นการสร้างเสริมให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน และสุขภาพส่วนบุคคลรวมทั้งด้านสังคมในทางอ้อมด้วย เหตุนี้จึงควรให้ความสำคัญต่อการพัฒนาความสามารถส่วนบุคคลในการทำงาน

4. หลักประชาธิปไตย (The principle of democracy)

หลักประชาธิปไตยในการทำงาน เป็นการคำนึงถึงตัวบุคคล ซึ่งเป็นผู้ใช้เครื่องมือเครื่องจักรต่าง ๆ ในการทำงานมากกว่าที่จะให้ความสนใจแต่เฉพาะตัวงานเท่านั้น แนวคิดของหลักการนี้สอดคล้องกับหลักสิทธิเสรีภาพของประชาชน เรื่องสิทธิในการพูดหรือการแสดงความคิดเห็น ซึ่งในการทำงานจะทำได้โดยเปิดโอกาสให้คนงานมีส่วนร่วมในทุก ๆ ขั้นตอนการทำงานเพื่อรับผิดชอบต่องานของตนอย่างเต็มที่ กล่าวคือ เป็นการให้โอกาสคนงานใช้อำนาจตัดสินใจด้วยตนเอง มีการควบคุมและความร่วมมือในการทำงานเป็นทีม ทั้งนี้ผู้ควบคุมงานหรือหัวหน้างานควรได้รับเลือกมาจากกลุ่มคนงาน โดยตรง

Umstot (1984) ได้เสนอเกณฑ์ในการพิจารณาคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ 5 ประการคือ

1. ผลตอบแทนที่เพียงพอและมีความยุติธรรม (Adequate and fair compensation) ซึ่งในทางปฏิบัติไม่มีมาตรฐานที่แน่ชัดว่า ผลตอบแทนระดับใด แ่ไหนจึงจะมีความเพียงพอ แต่อย่างไรก็ดีผลตอบแทนมีความสำคัญ เพราะผลตอบแทนเหล่านี้จะเป็นปัจจัยที่ตอบสนองความต้องการ (ตามทฤษฎีของ Maslow) ได้ตั้งแต่ความต้องการทางร่างกาย ความต้องการความปลอดภัย และยังส่งผลไปถึงความต้องการทางสังคม ความเจริญก้าวหน้าและการประจักษ์ด้วยผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม จะมีความสำคัญต่อความรู้สึกพึงพอใจในการทำงานและการสร้างแรงจูงใจในการทำงานอย่างยิ่ง

2. โอกาสในการใช้ความสามารถและการแสวงหาความก้าวหน้าของตนเอง (Opportunities to use human capacities and grow) เกณฑ์ข้อนี้จึงเป็นผลโดยตรงจากการออกแบบงานให้มีคุณค่า ซึ่งลักษณะงานที่ดีจะต้องให้มีความเป็นอิสระในการตัดสินใจในระดับหนึ่ง สร้างความรับผิดชอบในการทำงานและต้องมีการแจ้งผลการทำงานให้พนักงานได้รับทราบ พนักงานทุกคนต้องการใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่ ทั้งยังต้องการเรียนรู้เพิ่มขึ้น เพื่อพัฒนาตนเองเพื่อแสวงหาความก้าวหน้าในอาชีพให้สูงขึ้น

3. การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน (Social integration in the workplace) สภาพของการติดต่อทางสังคมระหว่างบุคคลและกลุ่มต่าง ๆ ในองค์กรก็มีความสำคัญ ความรู้สึก

ในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์การของกลุ่ม และตอบสนองความต้องการทางสังคมในแต่ละบุคคล ได้ องค์การเองก็สามารถที่จะช่วยส่งเสริมความสัมพันธ์และมิตรภาพให้เกิดขึ้นได้ในองค์การ เพื่อเกิดความรู้สึก ร่วมกันเป็นหนึ่ง ซึ่งจะเป็นผลดีต่อองค์การและพนักงานเอง

4. การใช้หลักประชาธิปไตยในการทำงาน (Constitutionalism in the work organization) องค์การที่มีระดับของคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี จะให้สิทธิของพนักงานในหลาย ๆ ด้าน เช่น การเคารพสิทธิส่วนบุคคล สิทธิในการกำหนดกระบวนการ วิธีการทำงานด้วยตนเองในระดับหนึ่ง การมีความเสมอภาคในกลุ่มพนักงาน การให้อิสระในการแสดงความคิดเห็นในเรื่องต่าง ๆ

5. การใช้ชีวิตในการทำงานและชีวิตส่วนตัว (Work and the total life space) เป็นเรื่องเกี่ยวกับการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างการทำงานกับชีวิตส่วนตัว ซึ่ง ได้แก่ การใช้ชีวิตครอบครัว กลุ่มเพื่อน และสภาพทางภูมิศาสตร์ ทำเลที่ตั้งก็มีส่วนสำคัญในการกำหนดคุณภาพชีวิตการทำงาน มีผลกระทบต่อชีวิตหรือกิจกรรมที่เป็นส่วนตัว เป็นครอบครัวหรือไม่ นอกจากนี้ยังคำนึงถึงเรื่องสุขภาพของพนักงานที่เกี่ยวข้องกับความเครียด ความกดดัน ซึ่งเกิดจากการทำงาน

Kalt et al. (1985 อ้างถึงใน ทิพย์วรรณ บานเย็น, 2546) ได้เสนอเกณฑ์ในการวัดคุณภาพชีวิตในการทำงาน ดังนี้

1. ผลตอบแทนและความมั่นคงในการว่าจ้าง หมายถึง จะต้องมียกเลิกที่ใด ให้สมดุลกับภาวะเงินเฟ้อ และจะต้องมีการว่าจ้างที่มั่นคงถาวร
2. มีความเครียดจากงานบ้าง การมีความเครียดที่พอเหมาะ และมีความกลมกลืน บางครั้ง จะช่วยให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานได้บรรลุผล
3. มีโครงการเพื่อส่งเสริมให้มีสุขภาพที่ดี จะช่วยให้พนักงานในบริษัทรู้จักดูแลตัวเอง ให้ดีก่อนที่จะมีปัญหาเรื่องสุขภาพ
4. มีทางเลือกในการทำงาน ซึ่ง ได้แก่ ทำงานที่บ้าน มีการยืดหยุ่นเวลาทำงาน สลับชั่วโมงทำงาน ทำงานสัปดาห์ละ 4 วัน หรือ 40 ชั่วโมง ลดจำนวนวันทำงานต่อสัปดาห์ การจ้างงานชั่วคราว
5. มีส่วนร่วมในการทำงานและควบคุมงาน ฝ่ายจัดการเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมคิดและตัดสินใจ และเปิดโอกาสให้ใช้ทักษะในการควบคุมงานของตนเอง
6. มีการยอมรับในความเป็นคนของพนักงาน เพราะพนักงานไม่ใช่หุ่นยนต์ ซึ่งจะช่วยลดความแปลกแยก และจะช่วยให้องค์การประสบผลสำเร็จได้
7. มีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างงานกับหัวหน้างาน หัวหน้างานจะต้องเข้าใจ และทำหน้าที่ของผู้นำที่ดีจึงจะทำให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างหัวหน้างานกับลูกน้อง

8. กระบวนการอุทธรณ์และกระบวนการยุติธรรม ฝ่ายจัดการจะต้องเปิดโอกาสให้พนักงานมีสิทธิ์ที่จะปกป้องตนเอง หากจะมีการลงโทษทางวินัยจากฝ่ายจัดการ
9. มีการจัดสรรทรัพยากรอย่างเหมาะสม
10. มีระบบอาวุโส และมีความยุติธรรมในการจ้างงาน
11. มีขอบเขตและขีดจำกัดในการว่าจ้างงานภายนอก หากมีการจ้างงานภายนอกมาก ๆ จะทำให้พนักงานรู้สึกว่ ไม่มีความมั่นคงในการทำงานและรู้สึกว่ องค์กร ไม่มีความมั่นคง เช่นเดียวกัน

ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน

Harper (1987 อ้างถึงใน สุนทรีย์ จันทรเงิน, 2550) มีแนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน 3 ปัจจัย คือ

1. ปัจจัยด้านบุคคล ได้แก่ อายุ สถานภาพการศึกษาต่อเนื่อง ประสบการณ์ทำงาน การฝึกอบรม ตำแหน่งหน้าที่ลักษณะสายงาน เหตุผลในการเข้าสู่วิชาชีพ
2. ปัจจัยด้านองค์กร ได้แก่ ปัจจัยการผลิต ข้อตกลง ระเบียบข้อบังคับ บรรยากาศในองค์กร และการบริหารการจัดการที่แตกต่างกันออกไป
3. ปัจจัยด้านงาน ได้แก่ งานที่รับผิดชอบ

Werther, Wilion and Davis (1989 อ้างถึงใน สุนทรีย์ จันทรเงิน, 2550) เสนอแนวคิดโดยแบ่งปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานเป็น 4 กลุ่ม ดังนี้

1. ปัจจัยด้านพฤติกรรมของบุคคล โดยพิจารณาจากสิ่งที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานความต้องการของบุคคล และแรงจูงใจในการทำงาน
2. ปัจจัยด้านองค์กร เป็นลักษณะที่ก่อให้เกิดความแตกต่างกันขององค์กร ได้แก่ จุดมุ่งหมาย วัตถุประสงค์ การบริหารจัดการ
3. ปัจจัยด้านงาน ได้แก่ ลักษณะงาน กิจกรรมการทำงาน
4. ปัจจัยจากสภาพแวดล้อมภายนอกที่มีผลต่อองค์กร ได้แก่ วัฒนธรรม สังคม เศรษฐกิจ นโยบาย การเมือง การศึกษา เทคโนโลยี และภาวะการแข่งขันทางธุรกิจ

พรรณราย ทรัพย์ประภา (2548) กล่าวว่า ในการทำงานของคุณคนนั้น ประกอบด้วยบุคคลต่าง ๆ เข้าทำงานในสถานที่ทำงานต่าง ๆ กันจึงมีความแตกต่างกันมากในแต่ละบุคคล และในระหว่างงานต่าง ๆ จะเห็นได้ว่าในกลุ่มการทำงานประเภทเดียวกันหรือแตกต่างกันจะมีพฤติกรรมในการทำงานที่แตกต่างกัน โดยมีองค์ประกอบหรือตัวแปรที่หลากหลายที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของคน ดังนี้

1. ตัวแปรด้านบุคคล หมายถึง คุณลักษณะหรือข้อเท็จจริงที่แสดงความเป็นเอกลักษณ์เฉพาะบุคคลใดบุคคลหนึ่ง ซึ่งเอกลักษณ์เหล่านี้จะนำมาซึ่งการกระทำบางชนิดหรือเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมของแต่ละคนไม่เหมือนกันในเรื่องเดียวกัน ได้แก่ ความถนัดลักษณะบุคลิกภาพ ความสนใจและแรงจูงใจ อายุ เพศ การศึกษา ประสบการณ์ และตัวแปรอื่น ๆ ซึ่งตัวแปรต่าง ๆ นี้จะเป็นสาเหตุภายในที่กระตุ้นหรือผลักดันให้บุคคลมีความต้องการที่จะแสดงออก ลักษณะใดลักษณะหนึ่ง ถ้าหากมนุษย์มีความเป็นอิสระในการแสดงออกอย่างเต็มที่แล้ว ตัวแปรทั้งหลายจะเป็นเครื่องกำหนดพฤติกรรมของมนุษย์

2. ตัวแปรสถานการณ์ หมายถึง เงื่อนไขของเหตุการณ์หรือลักษณะของสิ่งแวดล้อม นอกจากตัวบุคคลที่จะมีผลต่อการแสดงพฤติกรรมของบุคคลเหล่านี้ โดยแบ่งเป็น 2 ประเภท คือ 1) ตัวแปรทางกายภาพและงาน เช่น วิธีการทำงาน แบบและสภาพของเครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงาน สถานที่ทำงานและการจัดสถานที่ สภาพแวดล้อมทางกายภาพ และ 2) ตัวแปรทางองค์การสังคม ได้แก่ ลักษณะขององค์การ ชนิดของการฝึกอบรมและการบังคับบัญชา ชนิดของเครื่องล่อใจ สภาพแวดล้อมทางสังคม

แนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน

การพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน องค์การจะต้องมีการกำหนดเป้าหมายในการดำเนินโครงการ และรายละเอียดของกิจกรรมให้ชัดเจนและเหมาะสม เพื่อให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานรวมถึงสนองตอบความต้องการที่องค์การ มุ่งหวังมากน้อยเพียงใด โดยมีนักวิชาการหลายท่านได้เสนอแนวคิดไว้ ดังนี้

Gordon (1991 อ้างถึงใน สุภาพร พงษ์ไพโรจน์, 2551) ได้เสนอแนวทางที่ทำให้โครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบริษัทแห่งหนึ่งประสบผลสำเร็จ ดังนี้

1. โครงการองค์การจะต้องแบนราบ มีลักษณะการทำงานเป็นกลุ่มลูกค้ำรับบริการ ในส่วนกลาง นำคนหลายด้านมาทำงานที่เดียวกัน วิศวกร ตลอดจนพนักงานขาย มีการทำงานเป็นทีม มีการยืดหยุ่นและการปรับตัวสูง มีระดับการบังคับบัญชาน้อยมาก
2. มีการปรับปรุงให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อม
3. มีการกระจายอำนาจ
4. พนักงานทุกคนมีส่วนร่วม
5. มีการแก้ไขปัญหาและตัดสินใจร่วมกันทั้งฝ่ายจัดการและพนักงาน รวมถึงสหภาพแรงงานด้วย
6. ให้พนักงานเรียนรู้ได้ง่าย



7. มีการฝึกอบรมและให้การศึกษาในเรื่องของงาน และทักษะต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับงาน
8. มีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างฝ่ายจัดการกับสหภาพแรงงาน
9. ให้ความสำคัญกับโครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานเท่าเทียมกับโครงการอื่น ๆ

เชี่ยวชาญ อาศุวัฒน์กุล (2530 อ้างถึงใน สุภาพร พงษ์ไพโรจน์, 2551) กล่าวว่า แนวทางที่สำคัญต่อการทำให้เกิดคุณภาพของชีวิตการทำงาน และประสิทธิผลขององค์กรนั้น ได้แก่

1. การปรับปรุงบรรยากาศขององค์กร (Modifying organization climate) ความรู้สึกนึกคิดของคนเป็นผลผลิตจากสภาพแวดล้อมในการทำงาน หากสภาพแวดล้อมในการทำงานสามารถทำให้ความรู้สึกนึกคิดของพนักงานมีภาพพจน์ที่ดีต่อองค์กร ย่อมทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในการทำงานตามมาด้วย การปรับปรุงบรรยากาศขององค์กรที่เอื้ออำนวยต่อแรงจูงใจในการทำงานเป็นแนวทางพื้นฐานสำคัญสำหรับการปรับปรุงคุณภาพในการทำงาน ที่สำคัญและควรได้รับความสนใจวิเคราะห์หว่าสิ่งเหล่านี้เป็นอุปสรรคต่อการสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานหรือไม่ ซึ่งได้แก่ โครงสร้างของการทำงาน ระบบรางวัลตอบแทน ความเป็นอิสระ ความอบอุ่น และการสนับสนุนการยอมรับในเรื่องความขัดแย้ง และความรักในหมู่คณะ

2. การออกแบบงานใหม่ (Job redesign) เป็นแนวทางที่สามารถทำให้เกิดคุณภาพชีวิตการทำงานวิธีที่นิยมใช้ในการปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงาน เช่น การทำให้งานมีความหมายมากขึ้นและการทำให้งานขยายกว้างขวางมากขึ้น นอกจากนี้ยังมีการออกแบบงานแบบใหม่อีกวิธีหนึ่งซึ่งเชื่อว่าจะนำไปสู่ความพึงพอใจในการทำงาน ได้แก่ การทำงานสัปดาห์ละ 4 วัน แต่ทำวันละ 10 ชั่วโมง และการกำหนดเวลาการทำงานที่ยืดหยุ่น โดยพนักงานจะเป็นผู้กำหนดเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดของการทำงานในแต่ละวันของตนเองได้

3. การบริหารแบบมีส่วนร่วม (Participative management) เป็นระบบของการจัดการที่พนักงานในองค์กรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับการบริหารงาน ซึ่งมีผลกระทบทั้งต่อตัวพนักงานและงานของพวกเขาเอง แต่จะมีประสิทธิผลหรือไม่ขึ้นอยู่กับความต้องการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของพนักงาน ขอบเขตของการมีส่วนร่วมต้องเหมาะสม องค์กรต้องจัดหาข้อมูลให้พนักงานอย่างเพียงพอเพื่อให้เขาสามารถตัดสินใจได้อย่างถูกต้อง ผู้บังคับบัญชาต้องมีความเต็มใจที่จะให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และจะต้องมีปัญหาและสถานการณ์ที่มีความจำเป็นสำหรับการเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ บางสถานการณ์ก็ไม่จำเป็นต้องให้พนักงานเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ



4. กลุ่มสร้างคุณภาพ (Quality Circle) หมายถึง กลุ่มของพนักงานที่จัดตั้งขึ้นมาด้วยความสมัครใจโดยการสนับสนุนของฝ่ายบริหารระดับสูง และมีการพบปะประชุมกันเพื่อร่วมกันในการกำหนด วิเคราะห์ และแก้ไขปัญหาในขอบเขตการทำงานของพวกเขา

แนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน

ความหมายของความพึงพอใจในการทำงาน

Vroom (1964 อ้างถึงใน พันศักดิ์ เนินทราย, 2554) กล่าวว่า ทักษะและความพึงพอใจในสิ่งหนึ่งสามารถ ใช้แทนกันได้เพราะทั้งสองคำนี้ หมายถึง ผลที่ได้จากการที่บุคคลเข้าไปมีส่วนร่วมในสิ่งนั้น ทักษะด้านบวกจะแสดงให้เห็นสภาพความพึงพอใจในสิ่งนั้น และทักษะด้านลบจะแสดงให้เห็นสภาพความไม่พึงพอใจ

พิน กงพูล (2529) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจว่า ความรู้สึก รัก ชอบ ยินดี เต็มใจ หรือมีเจตคติที่ดีของบุคคลต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ความพึงพอใจจะเกิดขึ้นเมื่อได้รับ ผลตอบสนอง ความต้องการทั้งด้านวัตถุและด้านจิตใจ

ชริณี เศษจินดา (2530) กล่าวว่า ความพึงพอใจ หมายถึง ความรู้สึกหรือ ทักษะของบุคคลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งหรือปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ความรู้สึกพอใจจะเกิดขึ้น เมื่อความต้องการของบุคคลได้รับการตอบสนองหรือบรรลุจุดมุ่งหมายระดับหนึ่ง ความรู้สึก ดังกล่าวจะลดลงหรือไม่เกิดขึ้น หากความต้องการหรือจุดมุ่งหมายนั้นไม่ได้รับการตอบสนอง

จากแนวคิดที่นักวิชาการ ได้ให้คำจำกัดความเรื่องของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยสรุปได้ดังนี้ คือ ความพึงพอใจ เกิดขึ้นจาก ความต้องการ ความรู้สึก ความชอบ รวมถึงความเต็มใจในหน้าที่ ที่ได้รับมอบหมายจากองค์กร หรือหน่วยงานทั้งทางบวกและทางลบ โดยมีจุดมุ่งหมาย เพื่อให้เป็นไปตามเป้าหมายขององค์กรหรือของตนเอง และสิ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจมากที่สุด คือ การมีทรัพยากรและสิ่งเร้าครบถ้วน

องค์ประกอบของความพึงพอใจในการทำงาน

Gilmer (1996 อ้างถึงใน สุภมิตร ปรีดิเชมรัตน์, 2541) ได้สรุปองค์ประกอบหรือปัจจัยต่าง ๆ ที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานไว้ 10 ประการ คือ

1. ลักษณะงานที่ทำ (Intrinsic aspects of the job) องค์ประกอบนี้สัมพันธ์กับความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน หากได้ทำงานตามที่เขาค้นหา ก็จะเกิดความพอใจ
2. การนิเทศงาน (Supervision) มีส่วนสำคัญที่จะทำให้ผู้ทำงานมีความรู้สึกพอใจหรือไม่พอใจต่องานได้ การนิเทศที่ไม่ดีอาจเป็นสาเหตุอันหนึ่งที่ทำให้เกิดการขาดงานและลาออกจากงานได้ ในเรื่องนี้เขาพบว่าผู้หญิงมีความรู้สึกไวต่อองค์ประกอบนี้มากกว่าผู้ชาย

3. ความมั่นคงในงาน (Security) ได้แก่ ความมั่นคงในการได้ทำงานตามหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ ได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา คนที่มีความรู้น้อยหรือขาดความรู้ย่อมเห็นว่าการมั่นคงในงานมีความสำคัญสำหรับเขา แต่คนที่มีความรู้สูงจะรู้สึกว่าไม่มีความสำคัญมากนัก และในคนที่มียาามากขึ้นจะมีความต้องการความมั่นคงปลอดภัยสูงขึ้น

4. เพื่อนร่วมงานและการดำเนินงานภายใน (Company and management) ได้แก่ ความพอใจต่อเพื่อนร่วมงานชื่อเสียงของสถาบัน ซึ่งพบว่า คนอายุมากจะมีความต้องการเกี่ยวกับเรื่องนี้สูงกว่าคนอายุน้อย

5. สภาพการทำงาน (Working condition) ได้แก่ แสง เสียง อากาศ ห้องอาหาร ห้องน้ำ ห้องสุขา ชั่วโมงการทำงาน มีงานวิจัยหลายเรื่องที่แสดงว่าสภาพการทำงานมีความสำคัญสำหรับผู้หญิงมากกว่าผู้ชาย ส่วนชั่วโมงการทำงานมีความสำคัญต่อผู้ชายมากกว่าลักษณะอื่น ๆ ของสภาพการทำงาน และในระหว่างผู้หญิงโดยเฉพาะผู้ที่แต่งงานแล้วจะเห็นว่าชั่วโมงการทำงานมีความสำคัญเป็นอย่างมาก

6. ค่าจ้าง (Wages) องค์ประกอบนี้มักจะก่อให้เกิดความไม่พอใจมากกว่าความพึงพอใจ ผู้ชายจะเห็นค่าจ้างเป็นสิ่งสำคัญมากกว่าผู้หญิง และผู้ที่ปฏิบัติงานในโรงงานจะเห็นว่าค่าจ้างมีความสำคัญมากกว่าผู้ที่ปฏิบัติงานในสำนักงานหรือหน่วยงานของรัฐ

7. ความก้าวหน้าในการทำงาน (Advancement) เช่น การได้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น การได้รับสิ่งตอบแทนจากความสามารถในการทำงานของเขา จากการวิจัยหลายเรื่อง สรุปว่าการไม่มีโอกาสก้าวหน้าในการทำงานย่อมก่อให้เกิดความไม่ชอบงาน ผู้ชายมีความต้องการเรื่องนี้สูงกว่าผู้หญิง และเมื่ออายุมากขึ้นความต้องการเกี่ยวกับเรื่องนี้จะลดลง

8. ลักษณะทางสังคม (Social aspect of the job) องค์ประกอบนี้เกี่ยวข้องกับความต้องการเป็นส่วนหนึ่งของสังคมหรือการให้สังคมยอมรับตน ซึ่งจะก่อให้เกิดทั้งความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจได้ ถ้างานใดผู้ปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุขก็จะเกิดความพอใจในงานนั้น องค์ประกอบนี้มีความสัมพันธ์กับอายุและระดับงาน ผู้หญิงจะเห็นว่าองค์ประกอบนี้สำคัญมากกว่าผู้ชาย

9. การติดต่อสื่อสาร (Communication) ได้แก่ การรับ-ส่งข้อสนเทศ คำสั่งการทำรายงาน การติดต่อทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน องค์ประกอบนี้มีความสำคัญมากสำหรับผู้ที่มิระดับการศึกษาสูง

10. ผลตอบแทนที่ได้จากการทำงาน (Benefits) ได้แก่ เงินบำเหน็จตอบแทน เมื่อออกจากงานงานบริการและการรักษาพยาบาล สวัสดิการอาหาร ที่อยู่อาศัย วันหยุดพักผ่อนต่าง ๆ เป็นต้น

Locke (1976 อ้างถึงใน ศุภมิตร ปรีดิเชมรัตน์, 2541) ได้สรุปองค์ประกอบพื้นฐานที่มีผลทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ดังนี้

1. งาน หมายถึง คนนี้ชอบงานนั้นหรือไม่ ถ้าชอบและอยู่ในความสนใจก็จะมี ความพึงพอใจในงานสูง และงานที่ทำท่ายทำให้มีโอกาที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ งานนั้นต้องเหมาะสมกับคนทำไม่ยากหรือไม่ง่ายจนเกินไป ปริมาณงานเหมาะสมกับเวลาและความสามารถ ผู้ทำมีโอกาสประสบความสำเร็จ ควบคุมกระบวนการและพัฒนาการทำงานได้

2. ค่าจ้าง อาจเป็นเงินหรืออย่างอื่น ที่ผู้ทำสามารถนำไปเป็นเครื่องบำบัดความต้องการ ได้อัตราค่าจ้างต้องเหมาะสมและยุติธรรม

3. โอกาสที่จะได้รับการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง การพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง จะต้องมีเกณฑ์ที่ยุติธรรมและเป็นเกณฑ์ที่ทุกคนยอมรับได้

4. การยอมรับ การยอมรับจากผู้บังคับบัญชาหรือผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน ทำให้เกิด ความพึงพอใจในการทำงาน เช่น เมื่อบุคคลทำอะไรสำเร็จก็ควรจะได้รับยกย่อง ประกาศเกียรติคุณ

5. ผลประโยชน์หรือสิ่งตอบแทน เมื่อบุคคลได้รับความคาดหวังว่าจะได้รับก็จะเกิด ความพึงพอใจในการทำงาน เช่น บำเหน็จ บำนาญ ค่ารักษาพยาบาล การหยุดพักผ่อนประจำปี โบนัส เป็นต้น

6. สภาพการทำงานหรือสิ่งแวดล้อมในการทำงาน เช่น การถ่ายเทอากาศ ความชื้น แสง เสียง การจัดสภาพในห้องทำงาน ที่ตั้งองค์การ และระยะเวลาการหยุดพักผ่อน ในระหว่างทำงาน ก็ถือเป็นองค์ประกอบที่เกิดความพึงพอใจในการทำงาน

7. หัวหน้าหรือผู้บังคับบัญชา หัวหน้าแบบต่าง ๆ มีทักษะในการบริหาร รู้หลัก มนุษยสัมพันธ์ให้คำแนะนำเมื่อมีปัญหาเล็กน้อยเพียงไร

8. เพื่อนร่วมงาน เป็นองค์ประกอบที่จะส่งเสริมหรือหยุดยั้งความพึงพอใจของบุคคลที่มี ต่อการทำงาน

9. องค์การและการจัดการหรือการบริหาร นโยบายและการจัดการ การบริหารภายใน องค์การ เช่น องค์การวางนโยบายที่แน่นอนเกี่ยวกับการจ่ายค่าแรง สวัสดิการหรือเกณฑ์พิจารณา ความดีความชอบ เป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้บุคคล หรือผู้ทำงานเกิดความพึงพอใจในการทำงาน

ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg, Mausner and Snyderman (1959) ได้เสนอว่า ปัจจัยจูงใจ (Motivation factors) และปัจจัยป้องกัน (Hygiene factors) ดังนี้

ปัจจัยจูงใจ (Motivation factors) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง ซึ่งจะเป็นตัวกระตุ้นให้เกิดความพึงพอใจและเป็นแรงจูงใจให้บุคคลในองค์กรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น โดยปัจจัยจูงใจประกอบด้วย

1. ความสำเร็จในงาน (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลใช้พลังความสามารถทำงานจนบรรลุวัตถุประสงค์ ใช้สติปัญญาจัดการปัญหาที่เกิดขึ้นจนสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ผลสำเร็จที่เกิดขึ้นทำให้บุคคลเกิดความภาคภูมิใจ เกิดความพึงพอใจเมื่อบุคคลได้รับรู้ถึงความสำเร็จของตนเองที่จะทำให้เกิดความเชื่อมั่นในตนเอง มีความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงานต่อไป

2. การยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การที่ได้รับการยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และบุคคลอื่นในสังคม โดยการรับรู้จากพฤติกรรมที่กลุ่มแสดงออกในรูปของการยกย่องชมเชย และเลื่อนขั้นเงินเดือน การประกาศเกียรติคุณรางวัลที่เป็นสิ่งของ หรือการแสดงออกอื่น ๆ

3. ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง การได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบในภาระหน้าที่ที่สำคัญ มีความรับผิดชอบที่ท้าทายความสามารถงานใหม่ ๆ ที่ไม่ซ้ำงานประจำ รวมถึงการได้รับอำนาจอย่างเพียงพอในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย

4. ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน (Advancement) หมายถึง การได้รับโอกาสก้าวหน้าได้รับการพัฒนาไปในทิศทางที่ตนเองต้องการ มีความก้าวหน้าไปในตำแหน่งที่สูงขึ้น มีโอกาสได้ศึกษาความรู้เพิ่มเติม มีโอกาสได้รับการพัฒนาทักษะในการทำงาน เพื่อพัฒนาตนเองให้มีความสามารถในการปฏิบัติงาน

5. ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (Work itself) หมายถึง ลักษณะงานที่น่าสนใจ งานที่ไม่จำเจ งานที่ท้าทายความสามารถ จะช่วยกระตุ้นให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ งานที่น่าสนใจมีความแปลกใหม่ จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสที่จะได้เรียนรู้ และศึกษาอย่างเต็มความรู้ความสามารถ ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน มีความต้องการที่จะปฏิบัติงานนั้น ๆ และเกิดความผูกพันกับงาน งานที่มีความหลากหลายพอประมาณ และงานที่มีความเป็นอิสระ จะสร้างความพึงพอใจในงานได้สูงที่สุด

ปัจจัยป้องกัน (Hygiene factors) เป็นปัจจัยที่มีใช้สิ่งจูงใจโดยตรงในการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานตลอดจนไม่เป็นสิ่งที่กระตุ้นให้บุคคลกระตือรือร้นในการทำงานให้มากยิ่งขึ้น แต่เป็นข้อกำหนดเบื้องต้นที่จะป้องกันไม่ให้เกิดความรู้สึกไม่พึงพอใจในงาน ซึ่งสาเหตุอันเกิดจากสภาวะแวดล้อมโดยไม่เกี่ยวข้องกับส่วนประกอบของงานเลย ปัจจัยเหล่านี้ประกอบด้วย

1. นโยบายการบริหารงานขององค์กร (Company policy and administration) ได้แก่ การวางแผนการบริหารงานขององค์กรที่มีความชัดเจน การติดต่อสื่อสาร เอื้อต่อการประสานงาน และการปฏิบัติงาน นโยบายการบริหารงานเป็นองค์ประกอบหนึ่งที่มีผลต่อความพึงพอใจในงาน
2. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา (Relationship with supervisors, peers and subordinates) หมายถึง การติดต่อไม่ว่าจะเป็นทางการ และไม่เป็นทางการ ที่จะแสดงความสัมพันธ์อันดีต่อกันสามารถทำงานร่วมกัน และความเข้าใจซึ่งกันและกัน
3. การปกครองบังคับบัญชา (Supervision) หมายถึง การบังคับบัญชาในการดำเนินงานที่มีความยุติธรรม มีความโอบอ้อมอารี และเป็นผู้ให้การปรึกษาที่ดี จะช่วยลดความไม่พึงพอใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาไม่เพียงแต่มีหน้าที่ควบคุมดูแลให้สำเร็จเพียงอย่างเดียว แต่ต้องมีวิธีการที่จะให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความพึงพอใจ และเต็มใจทำงานจนสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี
4. สภาพการทำงาน (Working condition) หมายถึง สิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน สิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ เช่น บรรยากาศ แสง เสียง ห้องพักผ่อน ตารางเวลาการทำงาน ความสะอาดของสถานที่ รวมถึงการจัดเตรียมอุปกรณ์ต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ และความพร้อมที่จะใช้ได้อย่างตลอดเวลา
5. เงินเดือน (Salary) หมายถึง ค่าตอบแทนหรือผลประโยชน์ที่ควรได้รับเหมาะสมกับงานที่ทำ ตลอดจนการเลื่อนขึ้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้น เป็นที่พอใจของบุคคลที่ปฏิบัติงาน
6. ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน (Security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความมั่นคงขององค์กร ความมั่นคงตลอดอายุการทำงาน ลักษณะงานที่ไม่เสี่ยงต่ออันตรายจนเกินไป
7. ตำแหน่งงาน (Status) หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคม เป็นอาชีพที่มีเกียรติ และมีศักดิ์ศรี

Herzberg ได้อธิบายเพิ่มเติมอีกว่า องค์ประกอบทางด้านจูงใจจะต้องมีค่าเป็นบวกเท่านั้น จึงจะทำให้บุคคลมีความพึงพอใจในงานขึ้นมาได้ แต่ถ้าเป็นลบก็จะทำให้บุคคลไม่พึงพอใจในงาน แต่อย่างไรก็ตามองค์ประกอบทางด้านปัจจัยป้องกันถ้าเป็นค่าลบ บุคคลจะมีความรู้สึกไม่พึงพอใจในงานแต่อย่างใด เนื่องจากองค์ประกอบทางด้านปัจจัยป้องกันนี้มีหน้าที่ค้ำจุน หรือบำรุงรักษา บุคคลให้พึงพอใจในงานอยู่แล้ว สรุปได้ว่าทั้งสองปัจจัยต้องมีในเชิงบวกเท่านั้นจึงจะทำให้ความพึงพอใจในงานของบุคคลเพิ่มขึ้น

การวัดความพึงพอใจในการทำงาน

พิชิต พิทักษ์เทพสมบัติ (2548) ความพึงพอใจสามารถวัดได้แบบกว้าง ๆ (Globally) หรือ แง่มิติ (Dimensionally) และโดยตรงและทางอ้อมการวัดแบบกว้าง ๆ กล่าวถึงความพึงพอใจทั่ว ๆ

ไปเกี่ยวกับองค์การ ในขณะที่การวัดในแง่มิติกล่าวถึงความพึงพอใจในลักษณะเฉพาะขององค์การ การวัดในลักษณะนี้บางครั้งเรียกว่า “แง่มุม” (Facet) และการวัดแบบกว้างเรียกว่า “ปลอดแง่มุม” (Facet-free) การวัดโดยตรงใช้คำว่า “พึงพอใจ” หรือคำที่มีความหมายคล้ายคลึงกัน ในการวัดทางอ้อมระดับของความพึงพอใจถูกอนุมานจากคำถามที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจ แต่ไม่ได้ใช้คำอย่างชัดเจน งานของ Brayfield and Rothe (1951) เป็นการวัดแบบกว้าง ๆ ไม่มีการวัดในแง่มิติใด ๆ โดยเริ่มต้นคำถามด้วยประโยคว่า “ท่านรู้สึก” (Feel) อย่างไรกับงานที่ท่านทำอยู่ปัจจุบัน” ความรู้สึกเป็นคำที่ถูกใช้แทนคำว่าพึงพอใจ งานของ Smith et al. (1969 อ้างถึงใน พิชิต พิทักษ์เทพสมบัติ, 2548) เป็นการวัดในแง่มิติและทางอ้อมโดยการถามในเรื่องงาน การควบคุมงาน ค่าจ้าง การเลื่อนขั้น และเพื่อนร่วมงาน โดยไม่ได้อ้างอิงถึงความพึงพอใจความรู้สึก ชอบ และคำอื่น ๆ งานของ Quinn et al. (1967 อ้างถึงใน พิชิต พิทักษ์เทพสมบัติ, 2548) เป็นการวัดในแง่มิติและโดยตรงในแง่มิติวัดทั้งภายในและภายนอก คำถามไม่ได้ใช้คำว่าพึงพอใจโดยตรงหรือคำที่คล้ายคลึง คำกล่าวก่อนที่จะถึงคำถามเลยถึงคำว่า “รู้สึก”

งานของ Brayfield and Rothe (1951) วัดอุปสรรคของงานนี้เพื่อที่จะพัฒนาดัชนีความพึงพอใจในงานจากกลุ่มตัวอย่างต่าง ๆ ฉบับสุดท้ายถูกนำไปใช้กับตัวอย่าง 2 กลุ่ม กลุ่มแรกเป็นพนักงานหญิง 231 คน ที่ทำงานเกี่ยวกับการพิมพ์ เสมิย่น และบัญชี ซึ่งส่วนใหญ่ยังไม่ได้แต่งงาน และไม่มีภาระ จบการศึกษาโดยเฉลี่ย 12 ปี ทำงานมาแล้วอย่างน้อย 1 ปี และทำงานที่บริษัทมาแล้ว 1 ปี 9 เดือน กลุ่มที่ 2 ประกอบด้วยนักศึกษาผู้ใหญ่ภาคกลางคืนในวิชา Personal psychology ที่ University of Minesota ระหว่างปี 1945-1946 ซึ่งประกอบไปด้วยผู้ชาย 49 คน และผู้หญิง 42 คน อายุตั้งแต่ 22 ถึง 54 ปี อายุมัธยฐานเท่ากับ 35 ปี ตัวอย่างเหล่านี้ ทำงานที่เกี่ยวข้องกับเสมียนกิ่งวิชาชีพ วิชาชีพ และการจัดการ

คำนิยาม ไม่มีการให้นิยามอย่างชัดเจนแต่คำถามอ้างอิงถึง “คนรู้สึกอย่างไรต่องานที่แตกต่างกัน” ความรู้สึกนี้เรียงลำดับจาก “พอใจมากที่สุด” ถึง “พอใจอย่างต่ำ”

การรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถามในการรวบรวมข้อมูล โดยมีคำถามนำก่อนคำถามคือ “งานบางอย่างน่าสนใจและพึงพอใจมากกว่าเราจึงอยากจะทราบว่าความรู้สึกต่องานต่าง ๆ” คำถามมี 18 ข้อ คือ

1. งานของข้าพเจ้าเปรียบเสมือนงานอดิเรก
2. ปกติงานของข้าพเจ้าน่าสนใจเพียงพอที่จะทำให้ไม่รู้สึกเบื่อ
3. ดูเหมือนว่าพวกเพื่อน ๆ เขาจะสนใจในงานของเขา
4. ข้าพเจ้าคิดว่างานที่ทำอยู่ไม่น่าอภิมรณเลย
5. ข้าพเจ้าพอใจที่จะทำงานมากเสียกว่าการใช้เวลาว่าง

6. ข้าพเจ้ารู้สึกเบื่อหน่ายกับงาน
7. ข้าพเจ้ารู้สึกพึงพอใจในงานที่ทำอยู่นี้มากที่สุด
8. ข้าพเจ้าต้องฝืนตัวเองอยู่ตลอดเวลาให้ไปทำงาน
9. เท่าที่เป็นอยู่ข้าพเจ้าก็พอใจกับงาน
10. ข้าพเจ้ารู้สึกว่างานที่ทำอยู่ก็ไม่ได้น่าสนใจมากกว่างานอื่น ๆ
11. ข้าพเจ้าไม่ชอบงานที่ทำอยู่อย่างแน่นอน
12. ข้าพเจ้ารู้สึกว่ามีความสุขในการทำงานมากกว่าคนอื่น ๆ
13. แทบทุกวันข้าพเจ้ากระตือรือร้นอยู่กับงาน
14. แต่ละวันในการทำงานข้าพเจ้ารู้สึกว่ามันจะไม่มีสิ้นสุดเอาเสียเลย
15. ข้าพเจ้าชอบงานที่ทำอยู่มากกว่าเพื่อนร่วมงานคนอื่น ๆ
16. งานของข้าพเจ้าไม่น่าสนใจเอาเสียเลย
17. ข้าพเจ้าพบความสนุกสนานที่แท้จริงจากการทำงาน
18. ข้าพเจ้ารู้สึกผิดหวังที่ทำงานนี้

คำตอบมี 5 รายการคือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วย และไม่เห็นด้วย
อย่างยิ่ง โดยให้คะแนน 5, 4, 3, 2, 1 ตามลำดับ

การคำนวณ ค่าถามที่ 1, 2, 5, 7, 9, 12, 13, 15 และ 17 ถ้าตอบเห็นด้วยอย่างยิ่ง ได้คะแนน
เท่ากับ 5 และลดลงไปเรื่อย ๆ จนถึง 1 เมื่อตอบว่า ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ส่วนข้อที่เหลือให้คะแนนใน
ตรงกันข้าม จากนั้นได้รวมคะแนนทั้ง 18 ข้อ ยิ่งคะแนนมากขึ้นเท่าใดก็แสดงว่ามีความพึงพอใจมาก
ขึ้นเท่านั้น คะแนนต่ำสุดคือ 18 พึงพอใจต่ำสุด สูงสุดคือ 90 พึงพอใจมากที่สุด คะแนนของ
พนักงานหญิงเริ่มจาก 35 ถึง 87 คะแนน คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 63.8 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 9.4
คะแนน สำหรับนักศึกษาผู้ใหญ่ภาคค่ำเริ่มจาก 29 ถึง 89 คะแนน คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 70.4
ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 13.2

การทดสอบความใช้ได้ ในการทดสอบความใช้ได้ของชุดคำถามดังกล่าว ตัวอย่าง
นักศึกษาผู้ใหญ่ภาคค่ำได้ถูกแบ่งออกเป็น 2 รายการคือ ทำงานเกี่ยวกับการบริหารบุคคลและ
ที่ไม่เกี่ยวกับการบริหารบุคคล และเนื่องจากวิชาที่กำลังเรียนอยู่เป็นวิชาว่าด้วยจิตวิทยา
ในการบริหารงานบุคคล จึงตั้งข้อสมมติ (Assume) ว่านักศึกษา ๆ ที่ทำงานเกี่ยวกับการบริหารงาน
บุคคลน่าจะพึงพอใจในงานมากกว่านักศึกษา ๆ ที่ไม่ได้ทำงานเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ผลจาก
การทดสอบปรากฏว่าเป็นจริงตามข้อสมมติ นอกจากนี้นักศึกษาผู้ใหญ่กลุ่มนี้เคยตอบชุดคำถามที่ใช้
วัดความพึงพอใจที่พัฒนาขึ้นมาโดย Hoppock ปรากฏว่าค่าสหสัมพันธ์ระหว่างคำตอบคำถามของ
Hoppock and Brayfield-Roth เท่ากับ 0.92



3734672201

ค่าน่าเชื่อถือ สัมประสิทธิ์ความน่าเชื่อถือว่า Odd-Even product moment ของตัวอย่าง พนักงานหญิง ๆ เท่ากับ 0.77 และเมื่อปรับ โดยใช้ Spearman-brown formula ค่าเพิ่มเป็น 0.87

งานของ Quinn and Staines (1967 อ้างถึงใน พิชิต พิทักษ์เทพสมบัติ, 2548) เป็นส่วนหนึ่งของความพยายามต่อเนื่องที่จะติดตามคุณภาพของการจ้างงานในสหรัฐอเมริกา เป็นการสำรวจตัวอย่างผู้ใหญ่ (16 ปีขึ้นไป) ที่ทำงาน (กำลังทำงานอย่างน้อยอาทิตย์ละ 20 ชั่วโมงต่อสัปดาห์) จำนวน 1,515 คน โดย Survey Research Centre of the University of Michigan

คำนิยาม ความพึงพอใจหมายถึง “ปฏิกิริยาที่เป็นความรู้สึกต่องาน” (Affective reaction to the job) ซึ่งมีความตั้งใจให้อ้างอิงถึงความพึงพอใจที่ปลอดภัย

การเก็บรวบรวมข้อมูล การสำรวจ ๆ ได้ใช้พนักงาน สัมภาษณ์ตัวอย่างที่บ้านในการตอบให้leiterบัตรคำตอบที่ต้องการคำถามมี 5 คำถาม คือ

1. โดยสรุป ท่านพึงพอใจในงานของท่านมากน้อยเพียงใด พอใจมาก พอใจบ้าง ไม่ค่อยพอใจ ไม่พอใจเลย
2. ถ้าเพื่อนสนิทของท่านบอกว่า เขาสนใจในงานที่ท่านที่กำลังทำอยู่ ท่านจะบอกเขาว่าอย่างไร จะเสนอแนะและสนับสนุนอย่างเต็มที่ หรือว่าไม่แน่ใจจะเสนอแนะดีหรือไม่ หรือจะให้คำแนะนำว่าไม่เห็นด้วย อยู่กับความคิดของเขา
3. เท่าที่ท่านรู้ในปัจจุบัน ถ้าหากต้องตัดสินใจใหม่ ท่านยังคิดว่าจะทำงานที่ท่านทำอยู่ในปัจจุบัน หรือว่าท่านจะตัดสินใจอย่างไร ตอบได้โดยไม่ต้องล่วงหน้าว่าจะไม่ทำงานที่ท่านทำอยู่ในปัจจุบัน ยังต้องใช้เวลาคิดอีกหรือตอบได้โดยไม่ต้องล่วงหน้าว่าจะไม่ทำงานที่ท่านทำอยู่ในปัจจุบัน
4. ถ้าหากท่านมีอิสระที่จะไปทำงานอะไรก็ได้ที่ต้องการ ท่านจะเลือกอะไร ทำงานเดิมเกษียณอายุแล้วไม่ต้องทำอะไรเลย อยากจะไปทำงานอื่นที่ไม่ใช่งานที่ท่านทำอยู่ในปัจจุบัน
5. โดยทั่ว ๆ ไป ท่านพอจะบอกได้ไหมว่างานที่ท่านกำลังทำอยู่ ตรงหรือใกล้เคียงกับงานที่ท่านอยากทำ ตรงหรือใกล้เคียงกันมาก ตรงหรือใกล้เคียงกันอยู่บ้าง ไม่ตรงหรือไม่ใกล้เคียงเลย

ในการตอบพนักงานสัมภาษณ์ได้มอบบัตรคำตอบให้แก่ผู้ตอบบัตรคำตอบข้อ 1 มีรายการคำตอบคือ พอใจมาก พอใจบ้าง ไม่ค่อยพอใจ ไม่พอใจเลย บัตรคำตอบข้อ 2 มีรายการคำตอบคือ เสนอแนะและสนับสนุนอย่างเต็มที่ ไม่แน่ใจว่าจะเสนอแนะและสนับสนุนดีหรือไม่ แนะนำว่าไม่เห็นด้วย บัตรคำตอบข้อ 3 มีรายการคำตอบคือ ตัดสินใจ โดยไม่ต้องล่วงหน้าว่าจะทำงานอย่างที่ท่านทำอยู่ในปัจจุบัน บัตรคำตอบข้อ 4 มีรายการคำตอบคือ จะทำงานที่ท่านทำอยู่ในปัจจุบัน อยากจะเกษียณและไม่ทำงานอะไรเลย อยากจะทำงานอย่างอื่นที่ไม่ใช่งานที่ท่านทำอยู่ในปัจจุบัน บัตรคำตอบข้อ 5 มีรายการคำตอบคือ ตรงหรือใกล้เคียงกันอยู่บ้างไม่ตรงหรือไม่ใกล้เคียงเลย

การคำนวณ การให้คะแนนสำหรับข้อ 1 คือ 5, 3, 1 และ ข้อ 2, 3 และ 5 คือ 5, 3, 1 สำหรับข้อ 4 คือ 5, 1, 1 ตามลำดับของคำตอบในแต่ละข้อ คะแนน 5 แสดงว่าพอใจมากที่สุด คะแนน 1 แสดงว่า พยายามน้อยที่สุด ค่าเฉลี่ยของคะแนนเท่ากับ 3.66 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.02 ไม่มีการรายงานการทดสอบความใช้ได้ ความน่าเชื่อถือวัดด้วย Cronback alpha เท่ากับ 0.77

งานของ Smith, Kendall, and Hulin (1969) วัตถุประสงค์ของนักวิจัยกลุ่มนี้คือพัฒนามาตรวัด (คำถาม) ความพึงพอใจในงาน และความพึงพอใจในการเกษียณอายุ มีการศึกษาตัวอย่าง 988 ราย 4 ครั้ง เพื่อที่จะพัฒนามาตรวัดนี้ การศึกษาครั้งสุดท้ายใช้ตัวอย่าง 2,662 ราย

คำนิยาม ความพึงพอใจคือ “ความรู้สึกของพนักงานที่มีต่องาน” (The feeling of worker has about his job) โดยวัดใน 5 มิติ นั่นคือ งาน การควบคุมงาน ค่าจ้าง การเลื่อนขั้น และเพื่อนร่วมงาน คำถามในเชิงพรรณนา และประเมินรวมอยู่ในการวัดทุกมิติ

การรวบรวมข้อมูล ในการวิจัยครั้งนี้ รวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม การตอบคำถาม (ข้อความ) แต่ละข้อให้เติมคำว่า ‘Y’ ข้างหน้าข้อความ ถ้าข้อความนั้นพรรณนางาน (เห็นด้วยหรือเห็นด้วยว่าข้อความนั้นเป็นจริง) ให้เติม ‘N’ ถ้าข้อความนั้นไม่พรรณนางาน (ไม่เห็นด้วยหรือเห็นด้วยว่าข้อความนั้นไม่เป็นจริง) และให้ใส่ ‘?’ ถ้าตัดสินใจไม่ได้ว่าข้อความนั้นพรรณนางานหรือไม่ ข้อความในมิติต่าง ๆ ได้แก่

1. การทำงานในปัจจุบัน

- 1.1 งานประจำ
- 1.2 พพอใจ
- 1.3 ดี
- 1.4 อยู่ตัวแล้ว

2. ค่าจ้างในปัจจุบัน

พิจารณาค่าจ้างที่ท่านได้รับในปัจจุบัน ข้อความต่อไปนี้พรรณนาค่าจ้างท่านได้ดีเพียงไร

- 2.1 รายได้พอเพียงกับค่าใช้จ่ายตามปกติ
- 2.2 ไม่มั่นคง
- 2.3 น้อยกว่าที่ควรจะได้
- 2.4 จ่ายดีแล้ว

3. โอกาสสำหรับการเลื่อนขั้น

พิจารณาโอกาสที่ท่านจะได้เลื่อนขั้น ข้อความต่อไปนี้พรรณนาโอกาสในการเลื่อนขั้นของท่านดีเพียงไร เลื่อนขั้นตามความสามารถ

- 3.1 ถึงทางตันแล้ว
- 3.2 นโยบายการเลื่อนขั้นไม่ยุติธรรม
- 3.1 ปกติ
- 3.4 การเลื่อนขั้น
4. การควบคุมงานที่ทำอยู่
 - 4.1 ไม่สุภาพ
 - 4.2 ขกย่องเมื่อทำงานดี
 - 4.3 มีอิทธิพล
 - 4.4 ไม่ได้ควบคุมเท่าที่ควร
5. เพื่อนร่วมงาน
 - 5.1 นำเบื้อหน้า
 - 5.2 รับผิดชอบ
 - 5.3 ฉลาด
 - 5.4 พู่มากไป

การคำนวณ Smith et al. (1968 อ้างถึงใน พิชิต พิทักษ์เทพสมบัติ, 2548) ได้สร้างดัชนีที่เรียกว่า Job Descriptive Index (JDI) และได้ทำการวัด Convergent and discriminant validity โดยวิธีที่เรียกว่า Multitrait-multime-thod matrix พบว่า มีความสอดคล้องต้องกันระหว่าง Convergent และ Discriminant validity สำหรับค่าความน่าเชื่อถือที่วัดโดย Split-half correlation coefficient โดยใช้ตัวอย่างพนักงานใช้จากโรงงานเครื่องอิเล็กทรอนิกส์ 2 โรง จำนวน 80 คน พบว่า สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง (0.70 ขึ้นไป)

งานของ Weiss, Dawis, England and Lofquist (1967) คู่มือที่พัฒนาโดยบุคคลดังกล่าว มีทั้งแบบสั้นและแบบยาวเพื่อวัดความพึงพอใจในงานคู่มือนี้เรียกว่า Minnesota Satisfaction Questionnaire (MSQ) ซึ่งตั้งอยู่บนพื้นฐานของทฤษฎีการปรับตัว ในงานซึ่งเสนอโดย Lofquist and David (1969 อ้างถึงใน พิชิต พิทักษ์เทพสมบัติ, 2548) ในที่นี้จะได้พูดถึงแบบสั้นที่ใช้ศึกษาตัวอย่างจาก 6 กลุ่ม คือ ผู้ประกอบชิ้นส่วนจำนวน 432 ราย เสมียนพนักงาน 227 ราย วิศวกร 387 ราย ภารโรง 240 คน พนักงานบำรุงรักษา 242 คน และพนักงานขาย 195 คน รวมเป็น 1,723 คน ซึ่งอาศัยในบริเวณเมือง Minnesopolis-St. Paul

คำนิยาม ความพึงพอใจเปรียบเสมือน “การตอบสนองความต้องการของแต่ละบุคคล โดยสิ่งแวดล้อมในการทำงาน” (Fulfillment of the requirements of individual by the work environment) เป็นความพึงพอใจ ทั้งภายใน ภายนอก และทั่วไป

การรวบรวมข้อมูล คู่มือแบบสั้นนี้มีคำถาม 20 ข้อ ข้อความก่อนคำถามคือ “สำหรับงานที่ข้าพเจ้าทำอยู่ นี่คือการรู้สึกของข้าพเจ้า” คำถาม คือ

1. ทำให้ไม่ว่างตลอดเวลา
2. ทำให้มีโอกาทำงานด้วยตนเอง
3. ทำให้มีโอกาทำอะไรแตกต่างกันไปตามกาลเวลา
4. ทำให้ข้าพเจ้าเป็นบุคคลหนึ่งในชุมชน
5. วิธีการทำงานของผู้บังคับบัญชา
6. ความสามารถของผู้ควบคุมงานในการตัดสินใจ
7. ทำให้สามารถทำงานหรือทำอะไรที่ไม่ขัดกับจิตสำนึกของข้าพเจ้า
8. ทำให้รู้สึกมั่นคงในการจ้างงาน
9. โอกาสที่จะได้ทำอะไรให้กับบุคคลอื่น ๆ
10. โอกาสที่จะได้บอกคนอื่นว่าควรจะทำอย่างไร
11. โอกาสที่จะได้ทำอะไรที่ใช้ความสามารถ
12. จะได้ว่าบริษัททำให้นโยบายเป็นการปฏิบัติได้อย่างไร
13. ค่าจ้างและปริมาณงานที่ทำ
14. โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน
15. เสรีภาพในการใช้วิจารณญาณ
16. โอกาสที่จะได้ทำงานตามวิธีของข้าพเจ้า
17. สภาพการทำงาน
18. เพื่อนร่วมงานอยู่และทำงานด้วยกันอย่างไร
19. การได้รับการยกย่องเมื่อข้าพเจ้าทำงานดี
20. การรู้สึกประสบความสำเร็จที่ได้จากการทำงาน

แต่ละคำถามมีคำตอบ 5 รายการ คือ ไม่พอใจมาก ไม่พอใจ ไม่แน่ใจ พอใจ และพอใจมาก สำหรับการคำนวณคะแนนนั้น ถ้าไม่พอใจมากได้ 5 คะแนน และลดลงไปเรื่อย ๆ จนได้ 1 คะแนน สำหรับคำตอบพอใจมาก คำถามที่ 1, 2, 3, 4, 7, 8, 9, 10, 11, 15, 16, 20 วัดความพึงพอใจภายใน คำถามที่ 5, 6, 12, 13, 14, 19 วัดความพึงพอใจภายนอก ทุกคำถามวัดความพึงพอใจทั่วไป ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานสำหรับความพึงพอใจภายใน ภายนอก และทั่วไป เท่ากับ 47.14 และ 7.42, 19.98 และ 4.78 74.85 และ 11.92 ตามลำดับ

ค่าใช้ได้และความน่าเชื่อถือ ในการทดสอบความใช้ได้พบว่าค่าเฉลี่ยของคะแนน ความพึงพอใจภายใน ภายนอก และทั่วไป ระหว่าง 6 อาชีพแตกต่างกันมีนัยยะสำคัญทางสถิติ ซึ่งแสดงให้เห็นถึง Construct validity median hoyt internal reliability coefficient สำหรับ ความพึงพอใจภายใน ภายนอก และทั่วไป เท่ากับ 0.80 และ 0.90 ซึ่ง Weiss และคณะ ถือว่าอยู่ใน ระดับสูง

ท่าอากาศยานนานาชาติอุตะเถา

ประวัติท่าอากาศยานนานาชาติอุตะเถา

สนามบินนานาชาติอุตะเถา เริ่มจาก เรียกว่า การบินของกองทัพเรือยุคเก่า เมื่อวันที่ 1 มิถุนายน พ.ศ. 2481 กองทัพเรือ ได้จัดตั้ง หมวดบินทะเล ขึ้นในสังกัดของเรือรบ (ปัจจุบันคือ กองเรือยุทธการ) ณ ตำบล จุกเสม็ด อ่าวสัตหีบ เมื่อกิจการ การบินก้าวหน้าขึ้น มีจำนวนเครื่องบิน และกำลังพลเพิ่มขึ้น กระทรวงกลาโหม ได้ยกฐานะของหมวดบินทะเลขึ้นเป็น กองบินทหารเรือ แต่ยังคงสังกัดอยู่ในกองเรือรบเหมือนเดิม และท้ายสุดได้แยกตัวจากกองเรือรบมาเป็นหน่วยขึ้นตรง กองทัพเรือ เมื่อวันที่ 17 กันยายน พ.ศ. 2491 หลังจากกรณีแมนฮัตตัน (เมื่อวันที่ 29 มิถุนายน พ.ศ. 2494) กองบินกองทัพเรือ ได้โอนไปขึ้นกับกองทัพอากาศ เมื่อวันที่ 12 กรกฎาคม พ.ศ. 2494

กองการบินของกองทัพเรือยุคใหม่ เมื่อวันที่ 5 กรกฎาคม พ.ศ. 2505 กระทรวงกลาโหม ได้อนุมัติให้ตั้งหน่วยบินกองทัพเรือ ขึ้นใหม่ชื่อ “ฝูงบินทหารเรือ” เป็นหน่วยขึ้นตรง กองเรือ ยุทธการ โดยขออนุญาตใช้สนามบินดอนเมืองเป็นการชั่วคราว และในเวลาเดียวกันก็เลือกสถานที่ เพื่อสร้างสนามบิน ของกองทัพเรือเอง ณ ตำบลพลา กิ่งอำเภอป่าฉาง จังหวัดระยอง ในปี พ.ศ. 2508 ขณะที่ กองทัพเรือกำลังดำเนินการสร้างสนามบินอยู่นั้น สถานการณ์ของสงครามเวียดนามได้ทวีความรุนแรงขึ้น สหรัฐอเมริกาเห็นความจำเป็นที่จะต้องสร้างสนามบินขนาดใหญ่ขึ้นในประเทศไทย และในเดือนสิงหาคม พ.ศ. 2508 คณะรัฐมนตรีได้อนุญาตให้รัฐบาลสหรัฐ สร้างสนามบิน ถาวร ที่ทันสมัย รวมทั้งปรับปรุงสิ่งอำนวยความสะดวกด้านการส่งกำลังบำรุง และได้เลือกสถานที่ ก่อสร้าง ณ บริเวณที่ กองทัพกำลังก่อสร้างสนามบินอยู่ โดยที่กองทัพเรือ ได้ระงับการก่อสร้าง ทั้งหมด และให้สหรัฐอเมริกา ดำเนินการก่อสร้างอาคารต่าง ๆ ตามโครงการของกองทัพเรือ จำนวน 7 รายการคือ โรงซ่อมเครื่องบินลานจอด, ตึกอำนวยการ โรงซ่อมอุปกรณ์ภาคพื้น, โรงพิมพ์ และเก็บร่มชูชีพ, คลังพัสดุ, ตึกพักนายทหารสัญญาบัตร โสด และตึกพักนายทหารประทวน โสด และมอบให้กองทัพเรือ เมื่อวันที่ 14 กรกฎาคม พ.ศ. 2510 ต่อมาในวันที่ 2 มิถุนายน พ.ศ. 2509 ทางวังแล้วเสร็จ ใช้เวลาประมาณ 7 เดือนครึ่ง และวันที่ 9 สิงหาคม พ.ศ. 2509 ผู้บัญชาการทหาร สูงสุดในขณะนั้น (จอมพลเรือ ๑ พลเรือเอก กิตติขจร) ได้มีคำสั่งมอบสนามบินให้กองทัพเรือใช้ใน



3734672201

ราชการ และเป็นผู้ดูแลรักษา (ตามบันทึก บก. ทหารสูงสุดที่ กท 0312/5019 เรื่องการมอบสนามบิน อุตะเถา อำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี ลงวันที่ 9 สิงหาคม พ.ศ. 2509) และได้ตั้งชื่อสนามบินดังกล่าว ว่า “สนามบินอุตะเถา” ให้ชื่อภาษาอังกฤษว่า “U-tapao airfield” (ตามแจ้งความกองทัพเรือที่ 11/2509 เรื่องการตั้งชื่อสนามบิน ณ วันที่ 28 กันยายน พ.ศ. 2509 โดย พล.ร.อ. จรุงญ์ เฉลิมเตียรณ ผู้บัญชาการทหารเรือ) ต่อมาในปี พ.ศ. 2519 คณะรัฐมนตรี มีมติให้สนามบินอุตะเถา เป็น สนามบินพาณิชย์ระหว่างประเทศและเป็นสนามบินสำรอง ของท่าอากาศยานคอนเมือง (Base Operations Division, 2017)

การพัฒนาท่าอากาศยานนานาชาติอุตะเถา

ท่าอากาศยานเชิงพาณิชย์แห่งที่ 3 และ นิคมอุตสาหกรรมการบิน พร้อมพัฒนาคมนาคม ควบคุมแผนพัฒนาสนามบินอุตะเถา เป็นหนึ่งในแผนพัฒนาระเบียงเศรษฐกิจภาคตะวันออก จากทั้งหมด 48 โครงการ ซึ่งโครงการพัฒนาส่วนใหญ่จะเป็นการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน เช่น ถนน, รถไฟ, ท่าเรือ และสนามบิน ซึ่งสนามบินอุตะเถาจะใกล้เคียงกับท่าเรือจุกเสม็ด (ท่าเรือที่ เรือหลวงจักรีนฤเบศรได้จอดประจำอยู่) ซึ่งอยู่ในแผนพัฒนาเช่นกัน การพัฒนาสนามบินอุตะเถา ตามนโยบายของกองทัพเรือ เน้นให้เป็นท่าอากาศยานเชิงพาณิชย์แห่งที่ 3 ของกรุงเทพฯ (รองจาก สนามบินสุวรรณภูมิ และสนามบินคอนเมือง) ซึ่งมีอาคารผู้โดยสารใหม่ เปิดใช้งานแล้ว รองรับ ผู้โดยสารได้ 3 ล้านคนต่อปี และในอนาคตอีก 20 ปีข้างหน้ามีเป้าหมายให้การพัฒนาเชิงพาณิชย์ให้ สามารถรองรับผู้โดยสารได้สูงสุด 60 ล้านคนต่อปี รวมถึงมีการผลักดันให้เป็นนิคมอุตสาหกรรม การบิน และศูนย์ซ่อมอากาศยาน ลำสุดการบินไทยอยู่ระหว่างการพิจารณาพัฒนาศูนย์ซ่อม เครื่องบินที่อุตะเถา (ระยะที่ 1 ก่อน) โดยมีกระทรวงคมนาคมและกองทัพเรือศึกษาและออกแบบไว้ นอกจากนี้ยังเป็นการรวม ศูนย์ขนส่งสินค้าทางอากาศและระบบ โลจิสติกส์ (Air Cargo and Logistics Hub) และศูนย์ฝึกอบรมด้านการบินในทุกเรื่อง เน้นเรื่อง Job Training ไม่ว่าจะเป็น ช่าง, นักบิน และการให้บริการด้านภาคพื้น อยู่ในการพัฒนาส่วนนี้ด้วย ซึ่งการพัฒนาเหล่านี้จะขาดเรื่อง การคมนาคมไปไม่ได้ จะต้องมีการพัฒนาควบคู่ไปด้วย จึงมีแนวทางการพัฒนาที่จะขยายถนน ทางหลวงที่เป็นทางเข้า-ออกสู่สนามบิน และการก่อสร้างมอเตอร์เวย์พัทยา-มาบตาพุด รวมถึง แนวทางการเชื่อมต่อผู้โดยสารจาก Airport rail link จากสุวรรณภูมิ

โครงการพัฒนาระเบียงเศรษฐกิจภาคตะวันออก (Eastern Economic Corridor Development หรือ EEC) เป็นโครงการที่จะเป็นการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน เช่น ถนน, รถไฟ, ท่าเรือ และสนามบิน เพื่อพัฒนาเป็นเขตเศรษฐกิจพิเศษ เพื่อดึงดูดนักลงทุนและส่งเสริมการลงทุน ในพื้นที่นี้ เพิ่มศักยภาพทางการท่องเที่ยว อุตสาหกรรม และการพัฒนาเมือง โดยมีจังหวัด

ในภาคตะวันออกที่อยู่ในการพัฒนา คือ ฉะเชิงเทรา ชลบุรี และระยอง ล่าสุดมีความเห็นชอบโครงการภายใต้แผนงานพัฒนา (พ.ศ. 2560-พ.ศ. 2564) ที่ต้องเร่งดำเนินการในปี 2560 จำนวน 48 โครงการ วงเงินรวม 6,992.67 ล้านบาท โดยให้ขอรับการสนับสนุนจากงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 และให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องทำความเข้าใจความตกลงในรายละเอียดกับสำนักงานประมาณต่อไป

ในขณะนี้กำลังเร่งศึกษาแผนพัฒนาดังนี้ พัฒนาท่าเรือพาณิชย์สัตหีบเป็น จุดจอดเรือยอชต์, ขยายท่าเรือแหลมฉบัง-ท่าเรืออุตสาหกรรมมาบตาพุด, เร่งปรับท่าอากาศยานอุตะเภเป็นสนามบินร่วมระหว่างพลเรือนและทหาร และศูนย์ซ่อมบำรุงอากาศยาน โดยตามแผนพัฒนาระเบียงเศรษฐกิจตะวันออก ส่วนของท่าอากาศยานอุตะเภา ประจำปี พ.ศ. 2560-พ.ศ. 2564 มีแผนการพัฒนาที่ต่อจากการพัฒนาในปัจจุบันที่กำลังก่อสร้างอาคารผู้โดยสารหลังที่ 2 ซึ่งมีแผนพัฒนาคร่าว ๆ ดังนี้

ระยะที่ 1 โครงการในสนามบินอุตะเภา (Aviation hub) ระยะแรก-ศึกษาความเหมาะสม และ EIA/ EHIA (ภาพรวมการพัฒนาสนามบิน และรายการกิจกรรมสำคัญ)

1. ติดตั้งระบบ IT กล้องวงจรปิด เครื่อง X-ray และสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ที่อาคารผู้โดยสารหลังที่ 2

2. ก่อสร้างศูนย์ฝึกอบรมบุคลากรด้านการบิน

ระยะที่ 2

1. ก่อสร้าง High speed taxiway และ Taxiway

2. ก่อสร้างทางวิ่งและทางขับที่ 2 (รองรับอากาศยาน Code 4F/ การขนส่งทางอากาศ/ อุตสาหกรรมการบิน/ MRO และท่องเที่ยว)

3. ก่อสร้างศูนย์ซ่อมอากาศยาน MRO (Commercial airplane และ Private jet/ Helicopter/ 2Hangars/ 72 Aircraft (144 engines)

4. ก่อสร้างศูนย์ขนส่งทางอากาศ Air cargo

ระยะที่ 3

1. ก่อสร้างอาคารผู้โดยสารหลังที่ 3 (รองรับผู้โดยสาร 15 ล้านคนต่อปี)

2. ก่อสร้าง Commercial gateway (Headquarter/ Technology/ Research/ Recreation center)

3. พัฒนาพื้นที่ Free trade zone และ Medical hub

สำหรับการขยายตัวของสนามบินอุตะเภา ขณะนี้ได้กันพื้นที่ไว้รวม 2,000 ไร่ สำหรับรองรับการขยายการลงทุนของสนามบิน ทั้งของภาครัฐ (กองทัพเรือ, กระทรวงคมนาคม)

และภาคเอกชน (เช่น การบินไทย เป็นต้น) ที่จะเกิดขึ้นภายในสนามบิน รวมมูลค่าการลงทุนที่จะเกิดขึ้นราว 20,000 ล้านบาท ดังต่อไปนี้

1. การพัฒนาเชิงพาณิชย์ โดยที่อาคารผู้โดยสารหลังเก่ารองรับได้ 8 แสนคนต่อปี และอาคารผู้โดยสารหลังใหม่รองรับได้เพิ่มขึ้นเป็น 3 ล้านคนต่อปี ขณะเดียวกันก็อยู่ระหว่างเตรียมจัดทำแผนแม่บทการพัฒนาสนามบินอุตะเถา ในระยะ ที่ 2 และ 3 ต่อไป โดยคาดการณ์ผู้ใช้งานสูงสุดในอนาคต 60 ล้านคนต่อปี

2. นิคมอุตสาหกรรมการบิน ในขณะที่การบินไทยอยู่ระหว่างการพิจารณาแผนพัฒนาศูนย์ซ่อมเครื่องบินที่อุตะเถา คาดใช้งบ ๗ ลงทุนหลักหมื่นล้าน โดยมุ่งสู่เป้าหมายการเป็นศูนย์ซ่อมเครื่องบินในภูมิภาคเอเชีย โดยจะผลักดันให้เกิดการลงทุนระยะที่ 1 (ปี พ.ศ. 2559-พ.ศ. 2561) ก่อนจากทั้งหมดมี 3 ระยะ

3. พัฒนาคมนาคมควบคู่ ส่วนใหญ่เป็นการขยายถนนที่เข้าถึงสนามบินอุตะเถา เพื่อให้รองรับการสัญจรให้มากขึ้น รวมถึงมีการก่อสร้างมอเตอร์เวย์พญา-มาบตาพุดเพิ่มเติม นอกจากนี้ยังมีการพัฒนาในระยะยาวเรื่องระบบราง คือ สถานีรถไฟอุตะเถา และรถไฟความเร็วสูง กรุงเทพฯ-ระยอง

ในส่วนของการขยายการให้บริการของสนามบินอุตะเถา เมื่อก่อนอาคารผู้โดยสารเดิมมีพื้นที่ขนาด 2,610 ตารางเมตร รองรับได้ 8 แสนคนต่อปี และตอนนี้ได้เปิดอาคารผู้โดยสารหลังใหม่มีพื้นที่ขนาด 22,000 ตารางเมตร ซึ่งเป็นแผนพัฒนาที่อยู่ในระยะที่ 1 สามารถรองรับผู้โดยสารได้เพิ่มขึ้นเป็น 3 ล้านคนต่อปี โดยมีสายการบินที่มีเที่ยวบินขึ้น-ลง หลายสายการบิน เช่น แอร์เอเชีย, บางกอกแอร์เวย์, นกแอร์, โลว์ออนแอร์, สายการบินต่างประเทศของประเทศจีนและรัสเซีย และในขณะเดียวกันนั้นก็อยู่ระหว่างเตรียมจัดทำแผนแม่บทการพัฒนาสนามบินอุตะเถา ในระยะที่ 2 และ 3 ต่อไป โดยจะใช้งบประมาณปี 2560 ในการว่าจ้างบริษัทที่ปรึกษาใช้เวลาในการศึกษาประมาณ 12 เดือน ซึ่งเบื้องต้นได้แบ่งระยะการพัฒนาเป็น 3 ระยะ โดยเน้นการปรับวิธีบริหารจัดการของอาคารผู้โดยสารหลังใหม่ให้รองรับผู้โดยสารได้มากขึ้น ดังนี้ ระยะสั้นรองรับผู้โดยสารได้ 5 ล้านคน ระยะกลางเพิ่มการรองรับเป็น 15 ล้านคน ระยะยาว มองไว้เพื่อถึง 60 ล้านคน ทั้งยังกันพื้นที่ไว้สำหรับสร้างทางวิ่งเส้นที่ 2 ในอนาคตอีกด้วย ซึ่งจะสอดคล้องกับแผนพัฒนาที่จะผลักดันให้สนามบินอุตะเถา เป็นท่าอากาศยานเชิงพาณิชย์แห่งที่ 3 ตามมติการประชุมของกระทรวงคมนาคมและกองทัพเรือ เมื่อวันที่ 30 เมษายน พ.ศ. 2558 ตามแผนพัฒนามีการแบ่งระยะ ออกเป็น 3 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 (ปีพ.ศ. 2558-พ.ศ. 2560) เป็นการเพิ่มศักยภาพการรองรับผู้โดยสารเป็น 3 ล้านคนต่อปี โดยใช้อาคารผู้โดยสารที่มีอยู่เดิมและอาคารผู้โดยสารใหม่ รวมทั้งทางวิ่ง ทางขับ

ลานจอดอากาศยาน การบริการทางภาคพื้น ระบบเติมน้ำมัน และหอบังคับการบินที่มีอยู่เดิม มีการก่อสร้างขยายทางหลวงหมายเลข 331 ตอนแยกทางหลวงหมายเลข 36 (พนมสารคาม)-บรรจบทางหลวงหมายเลข 3 (อ.สัตหีบ) ขยายจาก 2 ช่องจราจร เป็น 4 ช่องจราจร ก่อสร้างทางหลวงพิเศษ (Motorway) ระหว่างเมืองสายพัทยา-มาบตาพุด และปรับถนนทางเข้า-ออกหลักในฝั่งตะวันตกของท่าอากาศยานให้สอดคล้องกับการบริการเชิงพาณิชย์ของท่าอากาศยาน

ระยะที่ 2 (ปี พ.ศ. 2561-พ.ศ. 2563) เพื่อรองรับผู้โดยสารเป็น 5 ล้านคนต่อปี โดยการเพิ่มการดำเนินการเชิงพาณิชย์ ในฝั่งตะวันตกให้มากขึ้น โดยยึดหลัก One airport two mission

ในการบริหารจัดการพื้นที่การให้บริการเชิงพาณิชย์และความมั่นคง ภายใต้การดูแลของกองทัพเรือ

ระยะที่ 3 (ปี พ.ศ. 2563 เป็นต้นไป) การศึกษาการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน พื้นที่ Landside และ Airside รวมถึงสิ่งอำนวยความสะดวกในการพัฒนาขีดความสามารถของท่าอากาศยานอุตะเถา ให้รองรับการเติบโตของกิจการการบินในอนาคต

ตามนโยบายของรัฐบาล ที่จะพัฒนาให้ท่าอากาศยานอุตะเถาเป็นนิคมอุตสาหกรรมการบิน เนื่องจากเห็นศักยภาพของศูนย์ซ่อมแห่งนี้ ศูนย์ซ่อมแห่งนี้เปิดดำเนินการมาตั้งแต่ปี พ.ศ. 2540 พื้นที่ 150 ไร่ มีขีดความสามารถในการซ่อมใหญ่ (Heavy maintenance) สำหรับเครื่องบินลำตัวกว้างแบบ Boeing 747, Boeing 777, Airbus A330 และเครื่องบินลำตัวแคบแบบ Boeing 737 โดยมีโรงซ่อมอากาศยาน (Hangar) ขนาดใหญ่สามารถนำเครื่องบินเข้าซ่อมบำรุงพร้อมกันได้ 3 ลำ ดำเนินการซ่อมเฉลี่ยปีละ 20 ลำ ในขณะที่การบินไทยได้อยู่ระหว่างการพิจารณาแผนพัฒนาศูนย์ซ่อมเครื่องบินที่อุตะเถา คาดใช้งบประมาณลงทุนหลักหมื่นล้านบาท โดยมุ่งสู่เป้าหมายการเป็นศูนย์ซ่อมเครื่องบินในภูมิภาคเอเชีย โดยจะผลักดันให้เกิดการลงทุนระยะที่ 1 (ภายในปี พ.ศ. 2561) ก่อน ซึ่งจะมีการก่อสร้างโรงซ่อมและโรงจอดเครื่องบินขนาดใหญ่ สามารถนำเครื่องบินพาณิชย์ใหญ่ที่สุดในโลก Airbus A380 จอดพร้อมกัน 2 ลำในโรงจอด และเจาะตลาดเครื่องบินรุ่นใหม่ เช่น Boeing 787 และ Airbus A350 เบื้องต้นลงทุนราว 5 พันล้านบาท และในส่วนการพัฒนาในระยะที่ 2 และ 3 ต้องรอรายละเอียดต่อไป โครงการพัฒนาศูนย์ซ่อมเครื่องบินที่อุตะเถา เป็นการลงทุนของภาคเอกชน ถือเป็นหนึ่งในยุทธศาสตร์สร้างความแข็งแกร่งขององค์กรตามแผนปฏิรูปของ การบินไทยอยู่แล้ว ซึ่งต้องการให้การบินไทยสร้างบริการใหม่ ๆ เพื่อหารายได้เพิ่มเติม นอกจากศูนย์ซ่อมอากาศยานที่เป็นการลงทุนของภาคเอกชนแล้ว ยังมีการลงทุนเป็นศูนย์ขนส่งสินค้าทางอากาศและระบบโลจิสติกส์ (Air cargo and logistics hub) และศูนย์ฝึกอบรมด้านการบินในทุกเรื่อง เน้นเรื่อง On the job training ได้แก่ ช่าง นักบิน และการให้บริการด้านภาคพื้น

ในส่วนของการพัฒนาด้านคมนาคมเป็นโครงข่ายที่พัฒนาขึ้นเพื่อสนับสนุนท่าอากาศยานอุตะเกานั้นแบ่งเป็น 2 ส่วนหลัก คือ

1. เส้นทางหลวง โดยส่วนใหญ่เป็นการขยายถนนให้กว้างขึ้น เพื่อรองรับการใช้งาน ในฐานะที่เป็นท่าอากาศยานเชิงพาณิชย์ และนิคมอุตสาหกรรมท่าอากาศยาน ซึ่งส่วนนี้จะรับผิดชอบโดยกรมทางหลวง สำหรับโครงข่ายถนนที่กรมทางหลวงจะเป็นผู้รับผิดชอบ แบ่งเป็นโครงการที่กำลังก่อสร้าง และเป็นแผนงานในอนาคต คือ โครงการที่กำลังก่อสร้าง ดังนี้

1.1 ขยายทางหลวงหมายเลข 331 ตอนแยกทางหลวงหมายเลข 36 (พนมสารคาม)-ทางหลวงหมายเลข 3 (อ.สัตหีบ) จาก 2 เป็น 4 ช่องจราจร ระยะทาง 25.923 กิโลเมตร วงเงิน 607.650 ล้านบาท

1.2 ขยายเส้นทางหลวงหมายเลข 3126 ตอนพหลุตาหลวง-ท่าเรือจุกเสม็ด (แสมสาร) จาก 2 เป็น 4 ช่องจราจร ระยะทาง 11.163 กิโลเมตร โดยระยะเร่งด่วนจะดำเนินการช่วงด้านหน้าสนามบินอุตะเกา ระยะทางประมาณ 2.5 กิโลเมตร ซึ่งล่าสุด กรม. อนุมัติงบประมาณ วงเงินรวม 221 ล้านบาท สร้างทางหลวงหมายเลข 3126 จากสามแยกทางหลวงหมายเลข 3 เข้าสู่สนามบินอุตะเกาแล้วนอกจากนั้นจะมีการเพิ่มภูมิสถาปัตยกรรมสองข้างทางเพื่อความสวยงาม โดยอยู่ระหว่างสำรวจออกแบบ ส่วนระยะทางที่เหลือจนถึงท่าเรือจุกเสม็ดจะดำเนินการในปี พ.ศ. 2560

1.3 มอเตอร์เวย์สาย 7 หรือ ทางหลวงพิเศษระหว่างเมือง (พัทยา-มาบตาพุด) มูลค่ากว่า 1.4 หมื่นล้านบาท โดยกรมทางหลวงแบ่ง 13 ตอนเริ่มก่อสร้างปี พ.ศ. 2559 ให้แล้วเสร็จในปี พ.ศ. 2562

1.4 ขยายทางหลวงหมายเลข 3 ตอนบ้านฉาง-ระยอง จาก 4 เป็น 8 ช่องจราจร ดำเนินการในปี พ.ศ. 2560-พ.ศ. 2562 และ ตอนสัตหีบ-บ้านฉาง จาก 4 เป็น 8 ช่องจราจร ดำเนินการในปี พ.ศ. 2561-พ.ศ. 2563

1.5 ขยายทางหลวงหมายเลข 332 ตอนแยกเจ-แยกสนามบินอุตะเกา จาก 2 เป็น 4 ช่องจราจร ดำเนินการปี พ.ศ. 2562-พ.ศ. 2564

2. เส้นทางรถไฟเป็นการขยายเส้นทาง เพื่ออำนวยความสะดวกในการเดินทางเข้าสู่สนามบินด้วยระบบรางให้ดียิ่งขึ้นที่ ส่วนนี้จะรับผิดชอบโดยการรถไฟแห่งประเทศไทย สำหรับการวางแผนด้านระบบรางเพื่ออำนวยความสะดวกในการเข้าออกสนามบินอุตะเกานั้น การรถไฟแห่งประเทศไทย (ร.ฟ.ท.) ได้จัดทำแผนปรับปรุงเส้นทางรถไฟและก่อสร้างสถานี คือ เพิ่มสถานีอุตะเกา เพื่อรองรับผู้โดยสาร ซึ่งกองทัพเรือยินดีจะยกพื้นที่ให้สร้าง และยังคงถึงการเดินรถไฟถึงท่าเรือสัตหีบ (ท่าเรือจุกเสม็ด) โดยรัฐบาลสนับสนุนงบประมาณปี พ.ศ. 2560 ในการลงทุนอยู่ที่ราว 70 ล้านบาท ใช้เวลาดำเนินการประมาณ 18 เดือนแล้วเสร็จ ในอนาคตจะมีการพัฒนาส่วนต่อขยาย

จากท่าอากาศยานนานาชาติอุตะเถาไปเชื่อมต่อกับรถไฟความเร็วสูงสายกรุงเทพ-พัทยา ซึ่งในเฟสที่ 1 รถไฟความเร็วสูงเส้นทางนี้จะไปเชื่อมกับเส้นทางแอร์พอร์ตลิงก์ที่สถานีลาดกระบัง และเฟส 2 จึงจะมีเส้นทางรถไฟความเร็วสูงไปยังท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ นอกจากนี้ก็อาจจะมีปรับปรุงทางให้แข็งแรงช่วงสถานีบ้านพลูดาว-สถานีอุตะเถา ระยะทางประมาณ 4 กิโลเมตร โดยจะมีการจัด Shuttle bus ให้บริการระหว่างสถานีรถไฟอุตะเถาเข้าไปยังสนามบิน (เรียลลิส บล็อก, 2559)

ภารกิจของท่าอากาศยานนานาชาติอุตะเถา

ภารกิจของสนามบินอุตะเถาคือ ท่าอากาศยานนานาชาติอุตะเถาจะเป็นสนามบินแห่งที่ 3 ของประเทศ เพื่อรองรับสนามบินคอนเมือง และสุวรรณภูมิ และมีพันธกิจ คือ เตรียมและดำรงขีดความสามารถของอากาศยาน ให้มีความพร้อมสูงสุด ดำเนินการฝึกและพัฒนากำลังพลให้ขีดความสามารถในการปฏิบัติการได้อย่างมีประสิทธิภาพ อย่างไรก็ตาม สนามบินอุตะเถา แม้ว่าจะใช้ในเชิงพาณิชย์ แต่ก็ใช้ในภารกิจของกองทัพ หรือภารกิจความมั่นคงคู่ขนานกันไป ทำให้สนามบินอุตะเถา จึงมีพันธกิจ One airport two missions นับเป็นสนามบินในประเทศไทยที่เป็นสนามบินนานาชาติแห่งเดียว (International) ที่มีทหารอยู่ข้างใน ซึ่งสนามบินอื่นไม่มี (พล.ร.ต. วรพล ทองปรีชา, 2559)

การควบคุมจราจรทางอากาศของท่าอากาศยานนานาชาติอุตะเถา

งานบริการควบคุมจราจรทางอากาศ นับได้ว่าเป็นงานที่สำคัญ และจำเป็นที่สุดในการจัดการให้อากาศยานลำหนึ่ง เริ่มทำการบินจนกระทั่งบินถึงสนามบินปลายทางได้ เพราะเป็นงานเพื่อการป้องกันการชนกันของเครื่องบิน รวมถึงการป้องกันการชนกันระหว่างเครื่องบินกับสิ่งกีดขวาง ทั้งในพื้นที่ปฏิบัติ และสิ่งกีดขวางอื่น ในขณะที่ทำการบิน เช่น บอลูน ภูเขา ยานพาหนะที่ขับเคลื่อนไป-มา ในพื้นที่ ที่เป็นลานจอดและพื้นที่ขับเคลื่อน (Manoeuvring Area) หรือทางวิ่ง (Runway) เป็นต้น นอกจากนี้ยังทำให้การจราจรทางอากาศเกิดความคล่องตัว และเป็นระเบียบอีกด้วย การควบคุมจราจรทางอากาศมีวัตถุประสงค์หลัก (International Civil Aviation Organization, 2007) ดังนี้

1. ป้องกันการชนกันระหว่างเครื่องบินต่าง ๆ ที่บินอยู่ (Prevent collisions between aircraft)
2. ป้องกันการชนกันระหว่าง เครื่องบินในเขตพื้นที่ขับเคลื่อน และสิ่งกีดขวางอื่นในพื้นที่นั้น ๆ (Prevent collisions between aircraft on the manoeuvring area and obstructions on that area)

3. เพื่อความรวดเร็วของการเรียงลำดับก่อน-หลังในการขึ้น-ไหล ของการจราจรทางอากาศ (Expedite and maintain an orderly flow of air traffic)

4. ให้คำแนะนำ และข่าวสารที่เป็นประโยชน์ เพื่อความปลอดภัย และนำไปสู่ประสิทธิภาพในทางการบิน (Provide advice and information useful for the safe and efficient conduct of flights)

5. รายงานหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการค้นหา ช่วยเหลือเครื่องบินต่าง ๆ และให้ความช่วยเหลือแก่หน่วยงานต่าง ๆ ตามร้องขอ (Notify appropriate organizations regarding aircraft in need of search and rescue aid, and assist such organizations as required)

การบริการควบคุมจราจรทางอากาศบริเวณสนามบิน (Aerodrome control service)

ท่าอากาศยานนานาชาติอุตะเถา เป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบในการควบคุมจราจรทางอากาศในด้านนี้ ให้บริการแก่อากาศยานทุกลำที่ทำการบินด้วยทัศนวิสัย (Visual Flight Rules: VFR) ภายในเขตจราจรของสนามบิน (Aerodrome traffic zone) ตลอดจนอากาศยานทุกลำที่ขับเคลื่อนอยู่บนพื้นที่ขับเคลื่อนของสนามบิน (Manoeuvring area) เพื่อให้เกิดความปลอดภัย ความเป็นระเบียบ และความรวดเร็วในการบริการการบินแก่อากาศยาน โดยมีความมุ่งหมายเพื่อป้องกันการชนกันระหว่าง (Base Operations Division, 2017)

1. อากาศยานที่กำลังบินอยู่ในวงจราจรรอบ ๆ สนามบิน (Aerodrome traffic circuit)
2. อากาศยานที่กำลังปฏิบัติการอยู่บนพื้นที่ขับเคลื่อน (Manoeuvring area)
3. ท่าอากาศยานที่กำลังบินลง และอากาศยานที่กำลังบินขึ้น
4. อากาศยาน และยานพาหนะที่กำลังปฏิบัติการอยู่บนพื้นที่ขับเคลื่อน
5. อากาศยานบนพื้นที่ขับเคลื่อน และสิ่งกีดขวางบริเวณนั้น

การบริการควบคุมจราจรทางอากาศเขตประชิดสนามบิน (Approach control service)

การควบคุมจราจรทางอากาศเขตประชิดสนามบินของสนามบินนานาชาติอุตะเถา (U-tapao approach control service) ให้บริการกับอากาศยานทุกลำ ที่ทำการบินด้วยเครื่องมือวัดประกอบการบิน (Instrument Flight Rules: IFR) ตามเส้นทางบินในพื้นที่ของพื้นที่ควบคุมของสนามบินภายในรัศมี 50 ไมล์ทะเล และอากาศยานทุกลำที่ทำการบินด้วยทัศนวิสัย (Visual Flight Rules : VFR) ที่บินในเขตพื้นที่ควบคุมของสนามบินนานาชาติอุตะเถา (Base Operations Division, 2017)

หน้าที่และความรับผิดชอบของเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศ

เจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศของกองทัพเรือที่ปฏิบัติงานอยู่ที่ท่าอากาศยานนานาชาติอุตะเถา มีหน้าที่และความรับผิดชอบ (Base Operations Division, 2017) ดังนี้

1. เจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศ ทำอากาศยานนานาชาติอยู่ตะเภา ปฏิบัติงานตลอด 24 ชั่วโมง โดยการแบ่งการปฏิบัติงานเป็นกะ (Shift) และได้แบ่งเป็น 3 กะ หรือ 3 ชุดปฏิบัติงาน ในการปฏิบัติงานวันราชการและวันหยุดราชการ คือ ชุดแรก ปฏิบัติงาน ตั้งแต่เวลา 0830-1630 น. ชุดที่สอง ปฏิบัติงาน ตั้งแต่เวลา 1630-0030 น. และชุดที่สาม ปฏิบัติงาน ตั้งแต่เวลา 0030-0830 น.

2. มีการแบ่งเขตรับผิดชอบ เป็น 3 ส่วน ดังต่อไปนี้

2.1 เจ้าหน้าที่ให้คำแนะนำการบิน มีหน้าที่และความรับผิดชอบ ดังนี้

2.1.1 การรับส่งข่าว-แผนการบิน (Flight plan) คือ อากาศยานทุกลำที่จะทำการบิน ไม่ว่าจะด้วยเครื่องมือวัดประกอบการบิน (Instrument Flight Rules: IFR) หรือบินด้วยสายตา (Visual Flight Rules: VFR) จะต้องทำแผนการบินทุกครั้ง แผนการบินสามารถที่จะส่งให้แก่เจ้าหน้าที่ให้คำแนะนำการบิน โดยนักบินส่งด้วยตัวเอง หรือตัวแทนนักบิน เจ้าหน้าที่บริษัท สายการบิน เครื่องรับ-ส่งแผนการบิน และส่งทางเครื่องแฟกซ์ (Fax) และเจ้าหน้าที่ให้คำแนะนำ มีหน้าที่ในการให้คำแนะนำข้อมูลต่าง ๆ ที่อยู่ในแผนการบิน และตรวจสอบความถูกต้องของแผนการบิน เมื่อแผนการบินที่ได้รับมาสมบูรณ์แล้วนั้น ทำการกระจายข้อมูลให้แก่ หน่วยอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง เช่น หอบังคับการบิน เรดาร์การบิน และเจ้าหน้าที่รับ-ส่งข้อมูลข่าวสารของเจ้าหน้าที่บริษัท วิทยุการบิน

2.1.2 ออกประกาศผู้ทำงานในอากาศ (NOTAM) เมื่อมีการปฏิบัติการใด ๆ ก็ตามที่ซึ่งอาจก่อให้เกิดอันตรายแก่อากาศยานที่กำลังบินอยู่ และได้ปฏิบัติการดังกล่าวได้ ปฏิบัติการภายในเขตพื้นที่รับผิดชอบของสนามบินนานาชาติอยู่ตะเภา เจ้าหน้าที่ให้คำแนะนำการบินมีหน้าที่ ออกประกาศข้อมูลดังกล่าวให้แก่หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และนักบินก่อนทำการบิน เพื่อป้องกันอากาศยานห้ามบินผ่าน ตำบลที่ ความสูง รัศมี ที่กำหนด

2.2 เจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศบริเวณสนามบิน หรือเจ้าหน้าที่หอบังคับการบินสนามบินอยู่ตะเภา (U-tapao control tower) มีหน้าที่ความรับผิดชอบ คือ ให้ข้อมูลและแนะนำอากาศยานเพื่อให้เกิดความปลอดภัย มีความรวดเร็วในการเรียงลำดับในก่อน- หลัง ในการขึ้น-ลง ของอากาศยาน เจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศต้องให้ความสนใจหรือมองอากาศยานที่ปฏิบัติการก็อยู่ภายในพื้นที่ของสนามบินอยู่ตลอดเวลา ตลอดจนยานพาหนะอื่น ๆ หรือบุคคลที่ปฏิบัติงานในเขตพื้นที่ขับเคลื่อนของอากาศยาน หอบังคับการบินสนามบินอยู่ตะเภาแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบ ดังนี้

2.2.1 การควบคุมภาคพื้น (Ground control) รับผิดชอบเฉพาะอากาศยานที่ขับเคลื่อนหรือปฏิบัติการอยู่บนพื้นที่ขับเคลื่อนของอากาศยาน (Taxiway)

2.2.2 การควบคุมทางอากาศ (Local control) รับผิดชอบอากาศยานที่ขับเคลื่อนอยู่บนทางวิ่ง (Runway) และอากาศยานที่บินอยู่ภายในบริเวณพื้นที่ภายในรัศมี 5 ไมล์ทะเลจากจุดศูนย์กลางของสนามบินอุตะเถา ความสูงจากพื้นดินขึ้นไปแต่ไม่เกินความสูง 2000 ฟุต

2.3 เจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศเขตประชิดสนามบิน หรือเรดาร์การบินสนามบินอุตะเถา (U-tapao approach control service) จะควบคุมให้อากาศยานบินเข้าสู่เส้นทางบินตามที่ได้รับคำสั่งในการบิน พร้อมทั้งประสานงานกับศูนย์ควบคุมจราจรทางอากาศ (Area control centre) เพื่อเตรียมรับมือการควบคุม เมื่ออากาศยานจะพ้นเขตความรับผิดชอบของสนามบิน ก็จะส่งมอบให้ศูนย์ควบคุมจราจรทางอากาศกรุงเทพ เพื่อทำการควบคุมให้อากาศยานบินตามเส้นทางบิน จนถึงเขตแถลงข่าวการบิน (BKK fir) แล้วจึงส่งมอบการควบคุมอากาศยานให้กับหน่วยงานที่ควบคุมจราจรทางอากาศใกล้เคียง (Adjacent unit) เพื่อควบคุมเครื่องบินให้ไปสู่ที่หมายปลายทางต่อไป ส่วนพื้นที่ควบคุมและพื้นที่รับผิดชอบของสนามบินอุตะเถา เป็นพื้นที่ที่กองทัพเรือ รับผิดชอบตามบรรณสารการบินแห่งประเทศไทย (AIP Thailand) ประกอบด้วย

2.3.1 อุตะเถา Control zone เป็นพื้นที่รับผิดชอบของ Approach control พื้นที่ภายในรัศมี 5 ไมล์ทะเลจากจุดศูนย์กลางของสนามบินอุตะเถา ความสูงจากพื้นดินขึ้นไปแต่ไม่ถึงความสูง 2,000 ฟุต

2.3.2 อุตะเถา Terminal control area (TMA) เป็นพื้นที่รับผิดชอบของ Approach control เป็นพื้นที่ภายในรัศมี 15 ไมล์ทะเล จากจุดศูนย์กลางของสนามบินอุตะเถา ความสูงตั้งแต่ 700 ฟุตไปจนไม่จำกัด (Unlimited) แต่ไม่รวมพื้นที่อุตะเถา Control zone และพื้นที่ต่อจาก 15 ไมล์ทะเล จากจุดศูนย์กลางของสนามบินอุตะเถาไปจนถึงรัศมี 50 ไมล์ทะเล ความสูงตั้งแต่ 2000 ฟุตขึ้นไปจนไม่จำกัด (Unlimited) พื้นที่รับผิดชอบเป็นพื้นที่ที่กองการบินทหารเรือได้ทำข้อตกลงกับ บริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทยจำกัดเพื่อความปลอดภัยในการควบคุมจราจรทางอากาศ

รายได้และค่าตอบแทนของเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศของกองทัพเรือท่าอากาศยานนานาชาติอุตะเถา

1. เงินเดือนของเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศของกองทัพเรือท่าอากาศยานนานาชาติอุตะเถา เนื่องจากเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศเป็นข้าราชการทหารเรือ สังกัดกระทรวงกลาโหม ได้รับอัตราเงินเดือนตาม พระราชบัญญัติ ระเบียบข้าราชการทหาร (ฉบับที่ 10) พ.ศ. 2558 มาตรา 12/1 ให้ข้าราชการทหารกองประจำการและนักเรียนในสังกัดกระทรวงกลาโหมได้รับเงินเดือน (เฉพาะข้อที่ 3 ถึง ข้อที่ 8) ดังต่อไปนี้

1.1 นายทหารประทวนยศตั้งแต่สิบตรี จ่าตรี จ่าอากาศตรี ถึงสิบเอก จ่าเอก จ่าอากาศเอก ให้ได้รับเงินเดือนระดับ ป. 1

1.2 นายทหารประทวนยศตั้งแต่จ่าสิบตรี พันจ่าตรี พันจ่าอากาศตรี ถึงจ่าสิบเอก พันจ่าเอก พันจ่าอากาศเอก ให้ได้รับเงินเดือนระดับ ป. 2

1.3 นายทหารประทวนยศจ่าสิบเอก พันจ่าเอก พันจ่าอากาศเอก อัตราเงินเดือนจ่าสิบเอกพิเศษ พันจ่าเอกพิเศษ พันจ่าอากาศเอกพิเศษ ให้ได้รับเงินเดือน ระดับ ป. 3

1.4 นายทหารสัญญาบัตรยศร้อยตรี เรือตรี เรืออากาศตรี ถึงร้อยเอ็ด เรือเอก เรืออากาศเอก ให้ได้รับเงินเดือนระดับ น. 1

1.5 นายทหารสัญญาบัตรยศพันตรี นาวาตรี นาวาอากาศตรี ให้ได้รับเงินเดือนระดับ ม. 2

1.6 นายทหารสัญญาบัตรยศพันโท นาวาโท นาวาอากาศโท ให้ได้รับเงินเดือนระดับ น. 3

2. ค่าตอบแทนล่วงเวลาของเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศของกองทัพเรือ ทำอากาศยานนานาชาติอุตะเถา (Over Time)

2.1 ด้วยสนามบินนานาชาติอุตะเถาระยะของพัทลุงเป็นสนามบินเชิงพาณิชย์แห่งที่ 3 สถานีการบินกองการบินทหารเรือ มีหน้าที่ในการให้บริการด้านการบิน การควบคุมจราจรทางอากาศ สนับสนุนด้านการบิน แนะนำการบิน บริการข่าวอากาศการบิน บริการเครื่องช่วยเดินอากาศ บริการด้านการดับเพลิงและกู้ภัย เพื่อให้บริการแก่อากาศยาน ของทางราชการ และอากาศยานของพลเรือนพาณิชย์อื่น ๆ ที่ขึ้น-ลง การบินผ่านรวมทั้งการฝึกบินต่าง ๆ และเป็นสนามบินสำรองหลักแห่งชาติของสนามบินคอนเมือง และสนามบินสุวรรณภูมิ ซึ่งเป็นภารกิจที่ต้องปฏิบัติ ต่อเนื่องตลอด 24 ชั่วโมง เนื่องจากเป็นงานประจำ ถ้าไม่ปฏิบัติงานนอกเวลาราชการแล้วจะทำให้เกิดความเสียหายแก่ทางราชการได้

2.2 การปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ สถานีการบินกองการบินทหารเรือได้จัดเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศปฏิบัติงาน จำนวน 48 นาย รวม 3 ตำแหน่งงาน (ที่เหลือออกราชการหน่วยแยก) ซึ่งมีรายการ ดังนี้

2.2.1 เจ้าหน้าที่หอบังคับการบิน 5 ตำแหน่งงาน จำนวน 14 นาย

2.2.2 เจ้าหน้าที่เรดาร์การบิน 7 ตำแหน่งงาน จำนวน 21 นาย

2.2.3 เจ้าหน้าที่แนะนำการบิน 4 ตำแหน่งงานจำนวน 12 นาย

3. อัตราการเบิกจ่ายค่าตอบแทนเป็นไปตามหลักเกณฑ์ของ ระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการเบิกจ่ายเงินค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ พ.ศ. 2550 ข้อที่ 7 การเบิกเงินตอบแทนให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และอัตรา ดังนี้

ข้อที่ 7.1 การปฏิบัติงานนอกเวลาราชการในวันทำการให้มีสิทธิเบิกเงินตอบแทนได้ไม่เกินวันละ 4 ชั่วโมง ในอัตราชั่วโมงละ 50 บาท

ข้อที่ 7.2 การปฏิบัติงานในวันหยุดราชการ ให้มีสิทธิเบิกเงินค่าตอบแทนได้ไม่เกินวันละ 7 ชั่วโมง ในอัตราชั่วโมงละ 60 บาท

ข้อที่ 7.3 กรณีมีความจำเป็นต้องปฏิบัติงานซึ่งเป็นภารกิจหลักของหน่วยงานเป็นครั้งคราว หรือเป็นไปตามนโยบายของรัฐบาลที่มอบหมายให้หน่วยงานปฏิบัติ โดยกำหนดระยะเวลาแน่นอน และมีลักษณะเร่งด่วน เพื่อมิให้เกิดความเสียหายแก่ราชการ หรือประโยชน์สาธารณะ หัวหน้าส่วนราชการอาจสั่งการให้ปฏิบัติงานนอกเวลาราชการติดต่อกัน โดยให้มีสิทธิเบิกเงินตอบแทนเป็นรายครั้งไม่เกิน ครั้งละ 7 ชั่วโมง ในอัตราชั่วโมงละ 60 บาท

ข้อที่ 7.4 การปฏิบัติงานนอกเวลาราชการหลายช่วงเวลาในวันเดียวกัน ให้นับเวลาปฏิบัติงานนอกเวลาราชการทุกช่วงเวลารวมกัน เพื่อเบิกเงินตอบแทนสำหรับวันนั้น การปฏิบัติงานนอกเวลาราชการที่มีสิทธิได้รับค่าตอบแทนอื่น ๆ ของทางราชการสำหรับการปฏิบัติงานนั้นแล้วให้เบิกได้ทางเดียว

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สินชัย ฉายรัศมี (2548) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน: ศึกษาเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศ ท่าอากาศยานกรุงเทพ และศูนย์ควบคุมจราจรทางอากาศ บริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด มีวัตถุประสงค์คือ 1) เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศ ท่าอากาศยานกรุงเทพ และศูนย์ควบคุมจราจรทางอากาศ 2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศ ท่าอากาศยานกรุงเทพ และศูนย์ควบคุมจราจรทางอากาศ ได้แก่ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน การรับรู้ภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา ความพึงพอใจในการทำงาน และความคาดหวังผลจากการทำงาน โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจาก เจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศ จำนวน 197 ราย เครื่องมือในการวิจัยได้แก่ แบบสอบถาม ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศ อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีปัจจัยการรับรู้ภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา ความพึงพอใจในการทำงาน และความคาดหวังผลจากการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิต การทำงานของเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศ

สุภาพร พงษ์ไพโรจน์ (2551) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานที่ปฏิบัติงานกะในบริษัทโทรคมนาคมแห่งหนึ่ง มีวัตถุประสงค์คือ 1) เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ระดับความสัมพันธ์ในครอบครัว บุคลิกภาพ และทัศนคติต่อการทำงานของพนักงานที่ปฏิบัติงานกะ 2) เพื่อศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ประสบการณ์การทำงาน และรายได้ ของพนักงานที่ปฏิบัติงานกะ 3) เพื่อศึกษาปัจจัยด้านความสัมพันธ์ในครอบครัว บุคลิกภาพ และทัศนคติต่อการทำงานที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ของพนักงานที่ปฏิบัติงานกะ 4) เพื่อศึกษาตัวพยากรณ์ร่วมที่สามารถทำนายคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานที่ปฏิบัติงานกะ โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงานที่ปฏิบัติงานแต่ในบริษัทโทรคมนาคมแห่งหนึ่งจำนวน 200 คน เครื่องมือในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม ผลการศึกษาพบว่า

1. พนักงานที่ปฏิบัติงานต่างมีความสัมพันธ์ในครอบครัวอยู่ในระดับสูง มีบุคลิกภาพแบบเปิดเผยมั่นคงมากที่สุด มีระดับทัศนคติต่อการทำงานและคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง
2. ไม่พบว่าพนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ และอายุต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวม และรายได้แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่พบว่า สถานภาพสมรส ประสบการณ์การทำงาน และรายได้ที่ต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรม และเพียงพอแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
3. ความสัมพันธ์ในครอบครัวโดยรวมมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมและด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01
4. ไม่พบว่าบุคลิกภาพที่ต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
5. ทัศนคติต่อการทำงานมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวม และรายได้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01
6. เมื่อวิเคราะห์เพื่อหาตัวพยากรณ์ร่วมที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน พบว่า รายได้ ความสัมพันธ์ในครอบครัวด้านบทบาทในครอบครัวและทัศนคติต่อการทำงานสามารถร่วมทำนายคุณภาพชีวิตการทำงานได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ณัฐชัย นิ่มนวล (2553) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างชั่วคราวในหน่วยงานราชการส่วนภูมิภาค เขตอำเภอเมือง จังหวัดนครสวรรค์ มีวัตถุประสงค์คือ

1) เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้จ้างชั่วคราวในหน่วยงานราชการส่วนภูมิภาค เขตอำเภอเมือง จังหวัดนครสวรรค์ 2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัย ได้แก่ ประสิทธิภาพในการทำงาน อายุสัญญาจ้างงาน ความรับผิดชอบในงาน และความสัมพันธ์ กับผู้บังคับบัญชา กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของผู้จ้างชั่วคราวในหน่วยงานราชการส่วนภูมิภาค 3) เพื่อศึกษาอิทธิพลของปัจจัย ได้แก่ ประสิทธิภาพในการทำงาน อายุสัญญาจ้างงาน ความรับผิดชอบในงานและความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาที่มีต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของผู้จ้างชั่วคราวในหน่วยงานราชการส่วนภูมิภาค โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจาก ผู้จ้างชั่วคราวในหน่วยงานราชการส่วนภูมิภาค เขตอำเภอเมือง จังหวัดนครสวรรค์ ทั้งสิ้น จำนวน 108 คน เครื่องมือในการวิจัยได้แก่ แบบสอบถาม ผลการศึกษาพบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้จ้างชั่วคราวในหน่วยงานราชการส่วนภูมิภาคเขตอำเภอเมือง จังหวัด นครสวรรค์ ในภาพรวมมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.27$) โดยด้านที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานสูงสุดคือ ด้านที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมซึ่งมีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.52$) และด้านที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานต่ำที่สุดคือ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ซึ่งมีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.81$) ส่วนปัจจัยด้านประสิทธิภาพการทำงานและความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์กับ คุณภาพชีวิตการทำงานของผู้จ้างชั่วคราวในหน่วยงานราชการส่วนภูมิภาค เขตอำเภอเมือง จังหวัดนครสวรรค์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และยังพบว่า ปัจจัยด้านประสิทธิภาพการทำงานและความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชายังเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลสามารถรวมพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานของผู้จ้างชั่วคราวในหน่วยงานราชการส่วนภูมิภาค เขตอำเภอเมือง จังหวัดนครสวรรค์ ได้ร้อยละ 30.5 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เพชร ทุงศรีแก้ว (2554) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร โรงเรียนมหิดลวิทยานุสรณ์ (องค์การมหาชน) การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาคุณภาพชีวิต เปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านลักษณะงานกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร โรงเรียนมหิดลวิทยานุสรณ์ โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจาก เจ้าหน้าที่ โรงเรียนมหิดลวิทยานุสรณ์ ที่ปฏิบัติงาน อยู่ในโรงเรียนมหิดลวิทยานุสรณ์ จำนวน 116 คน เครื่องมือในการวิจัยได้แก่ แบบสอบถาม ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร โรงเรียนมหิดลวิทยานุสรณ์ ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงลำดับ จากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ โอกาสการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ การบูรณาการทางสังคม หรือการทำงานร่วมกัน ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ประชาธิปไตยในองค์กร การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม และความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว สำหรับการ

เปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่าปัจจัยส่วนบุคคล มีคุณภาพชีวิตการทำงาน ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน สำหรับปัจจัยด้านลักษณะงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงและมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิต การทำงานของบุคลากร โรงเรียนมหิดลวิทยานุสรณ์

ร.ต.อ. วิญญู พรประทุม (2554) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของตำรวจตระเวนชายแดน: กรณีศึกษากองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 346 อำเภอแม่สอด จังหวัดตาก มีวัตถุประสงค์คือ 1) เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของตำรวจตระเวนชายแดน ในสังกัดกองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 346 อำเภอแม่สอด จังหวัดตาก 2) เพื่อศึกษาปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของตำรวจตระเวนชายแดนในสังกัดกองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 346 อำเภอแม่สอด จังหวัดตาก โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจาก เจ้าหน้าที่ตำรวจตระเวนชายแดน 158 นาย เครื่องมือในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม ผลการศึกษาพบว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจตระเวนชายแดนมีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมระดับปานกลาง และผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานมากที่สุด คือ เพศ รองลงมาคือ ชั้นยศ อายุราชการ รายได้ต่อเดือน (เงินเดือน) สถานภาพสมรส และระดับการศึกษา ตามลำดับ ส่วนอายุเป็นปัจจัยส่วนบุคคลที่ไม่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจตระเวนชายแดน ในสังกัดกองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 346 อำเภอแม่สอด จังหวัดตาก

น้อย ไทยราช (2555) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 มีวัตถุประสงค์คือ 1) เพื่อศึกษาระดับปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติและระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราชเขต 4 2) เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราชเขต 4 โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล 3) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราชเขต 4 4) เพื่อประมวลความคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราชเขต 4 โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจาก บุคลากรของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 จำนวนทั้งสิ้น 100 คน เครื่องมือในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม ผลการศึกษาพบว่า 1) บุคลากรมีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติโดยรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวม พบว่าบุคลากรมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก 2) การเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร โดยจำแนกตามเพศพบว่า เพศหญิงกับเพศชายมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน ส่วนระดับการศึกษาสูงสุด สถานภาพสมรส ตำแหน่ง



3734672201

BUU-1Thesis 59930042 Independent study / rev: 21072561 12:33:20 / seq: 136

ปัจจุบัน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ที่แตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ไม่แตกต่างกัน และสำหรับช่วงอายุ และรายได้ ที่แตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) คุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมของบุคลากร พบว่าความหลากหลายของงาน ความมีอัตลักษณ์ของงาน ความสำคัญของงาน ความมีอิสระในการทำงาน และการมีโอกาสรับรู้ผลการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมและรายด้านทั้ง 5 ด้าน มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.482, 0.639, 0.518, 0.557 และ 0.627 ตามลำดับ 4) ข้อเสนอแนะพบว่า หน่วยงานควรให้ความสำคัญเรื่องการศึกษา ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมให้มีความเหมาะสมกับภาระงานที่ปฏิบัติมากยิ่งขึ้น ควรจัดสรรเวลาให้บุคลากรได้จัดทำกิจกรรมการส่งเสริมสุขภาพและกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อกระตุ้นและส่งเสริมให้บุคลากรมีความก้าวหน้าตามศักยภาพ ควรส่งเสริมให้บุคลากรร่วมกันทำงานเป็นทีมมากยิ่งขึ้น ควรสนับสนุนบุคลากรในการพัฒนาสมรรถภาพของตนเองอย่างทั่วถึงและเท่าเทียมกัน รวมทั้งส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการเพิ่มแหล่งเรียนรู้ในสถานที่ทำงานมากยิ่งขึ้น

จุฑามาศ เสมอเชื้อ (2557) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานครูเทศบาล กลุ่มโรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองพะเยา อำเภอเมือง จังหวัดพะเยา มีวัตถุประสงค์คือ 1) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานครูเทศบาล กลุ่มโรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองพะเยา อำเภอเมือง จังหวัดพะเยา 2) เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตามวุฒิการศึกษา ระดับเงินเดือน และเงินวิทยฐานะ ของพนักงานครูเทศบาลกลุ่มโรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองพะเยา อำเภอเมือง จังหวัดพะเยา โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจาก พนักงานครูเทศบาล กลุ่มโรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองพะเยา จำนวน 113 คน เครื่องมือในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม ผลการศึกษาพบว่า ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานครูเทศบาล กลุ่มโรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองพะเยา อำเภอเมือง จังหวัดพะเยา โดยรวมอยู่ในระดับมาก 7 ด้าน เรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ด้านระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะ และปลอดภัย และด้านบูรณาการทางสังคม ส่วนผลการเปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า พนักงานครูเทศบาล ที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีความคิดเห็นที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานทั้ง 8 ด้าน โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนการจำแนกตามระดับเงินเดือน และเงินวิทยฐานะ โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาแต่ละด้าน พบว่า ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะ และปลอดภัย ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านบูรณาการทางสังคม ด้านระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน และด้านการปฏิบัติงานในสังคม แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ

ทางสถิติ

พ.อ. กมล กฤษวงศ์ (2558) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร มีวัตถุประสงค์คือ 1) เพื่อศึกษาความแตกต่างของปัจจัยทางประชากรศาสตร์ ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร 2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการบริหารกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมในองค์กรกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร 4) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านความพึงพอใจกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจาก ข้าราชการกองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร จำนวน 300 คน เครื่องมือในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ และระดับการศึกษา มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร โดยเพศและระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกองอำนวยการความมั่นคงภายในราชอาณาจักรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ปัจจัยการบริหารงานในองค์กร ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมในองค์กร ปัจจัยด้านความพึงพอใจ มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ณัฏฐลดา รัตนช (2559) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรครูระดับประถมศึกษา ในจังหวัดหนองคาย มีวัตถุประสงค์คือ 1) เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรครูระดับประถมศึกษา ในเขตจังหวัดหนองคาย 2) เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรครูระดับประถมศึกษา ในเขตจังหวัดหนองคายจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สังกัด ตำแหน่งงาน ระยะเวลาปฏิบัติงานเงินเดือน และสถานภาพสมรส 3) เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรครูระดับประถมศึกษา ในเขตจังหวัดหนองคาย จำแนกตามปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร ได้แก่ การเมือง/กฎหมาย เศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรมเทคโนโลยีและระหว่างประเทศ 4) เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรครูระดับประถมศึกษา ในเขตจังหวัดหนองคายจำแนกตามปัจจัยจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร ได้แก่ กลยุทธ์ โครงสร้าง ระบบงาน บุคลากร ทักษะรูปแบบ และค่านิยมร่วม โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจาก บุคลากรครูระดับประถมศึกษาในเขตจังหวัดหนองคาย รวมทั้งสิ้น 324 คน เครื่องมือในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม ผลการศึกษาพบว่า

1. ผลการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรครูระดับประถมศึกษาในจังหวัดหนองคายพบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรครูระดับประถมศึกษาในจังหวัดหนองคายโดยรวมอยู่ในลำดับมาก

2. ปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานคือตำแหน่งงานซึ่งพบว่าความแตกต่างของระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรครูระดับประถมศึกษาในจังหวัดหนองคายระหว่างตำแหน่งแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอกที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน คือ ปัจจัยด้านเทคโนโลยีและปัจจัยด้านระหว่างประเทศส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรครูระดับประถมศึกษาในจังหวัดหนองคาย

4. ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน คือ ปัจจัยด้านกลยุทธ์ ปัจจัยด้านบุคลากร ปัจจัยด้านทักษะ และปัจจัยด้านค่านิยม ร่วมส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรครูระดับประถมศึกษาในจังหวัดหนองคาย

อัฐชลี ม่วงกร (2560) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการที่ทำการปกครอง จังหวัดชัยนาท มีวัตถุประสงค์คือ 1) เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการที่ทำการปกครองจังหวัดชัยนาท 2) เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการที่ทำการปกครองจังหวัดชัยนาท จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากข้าราชการที่ทำการปกครองจังหวัดชัยนาท จำนวนทั้งสิ้น 89 คน ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 73 คน เครื่องมือในการวิจัยได้แก่ แบบสอบถาม ผลการศึกษาพบว่า 1) ภาพรวมคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการที่ทำการปกครองจังหวัดชัยนาทอยู่ในระดับสูง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าทุกด้านอยู่ในระดับสูง ลำดับแรก คือ ด้านสิทธิส่วนบุคคล รองลงมาคือ ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและการทำงาน ร่วมกัน ด้านค่านึงถึงความเป็นประโยชน์ ด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล ด้านจังหวะชีวิตโดยรวม ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม และด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ตามลำดับ และ 2) เมื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานโดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ข้าราชการที่ทำการปกครองจังหวัดชัยนาท มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนข้าราชการที่มีเพศ อายุ การศึกษา อายุราชการ ตำแหน่ง และรายได้แตกต่างกันมีคุณภาพ ชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน



3734672201

BUU-1Thesis 59930042 independent study / rev: 21072561 12:33:20 / seq: 136

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา ระดับและปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศของ กองทัพอากาศ ทำอากาศยานนานาชาติอู่ตะเภา โดยมีรายละเอียดเกี่ยวกับวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

ประชากรที่ศึกษา

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ เจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศของกองทัพอากาศ ทำอากาศยานนานาชาติอู่ตะเภา จำนวน 100 คน ข้อมูลจาก (แผนกกำลังพลกองปฏิบัติการฐานบิน กองการบินทหารเรือ ณ วันที่ 30 สิงหาคม พ.ศ. 2560)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) เกี่ยวกับ ระดับและปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศของ กองทัพอากาศ ทำอากาศยานนานาชาติอู่ตะเภา โดยแบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เกี่ยวกับ ระดับการศึกษา ชั้นยศ ระยะเวลา ในการปฏิบัติงาน และรายได้ ลักษณะของคำถามเป็นคำถามแบบเลือกตอบ (Multiple choices) จำนวน 3 ข้อ และแบบระบุคำตอบ (Completed test) จำนวน 1 ข้อ

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทาง อากาศของกองทัพอากาศ ทำอากาศยานนานาชาติอู่ตะเภา ลักษณะของคำถามเป็นคำถามแบบ Likert's scale จำนวน 18 ข้อ โดยกำหนดเป็น 5 ระดับ มีหลักเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

1. คำถามข้อที่ 1-18 เป็นการวัดแบบ Likert's Scale โดยกำหนดเป็น 5 ระดับ โดยมีหลักเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

5	หมายถึง	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
4	หมายถึง	เห็นด้วย
3	หมายถึง	ไม่แน่ใจ
2	หมายถึง	ไม่เห็นด้วย
1	หมายถึง	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง



เกณฑ์การการแปลผล

ในการวิจัยครั้งนี้ กำหนดเกณฑ์การแปลผลค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศของกองทัพเรือ ท่าอากาศยานนานาชาติอู่ตะเภา ผู้วิจัยได้ดัดแปลงมาจาก วิเชียร เกตุสิงห์ (2538) ซึ่งเกณฑ์การแปลความหมาย เพื่อจัดระดับคะแนนเฉลี่ย ใช้แบบอิงเกณฑ์ (Criterion Reference) หมายถึง ผู้วิจัยได้กำหนดค่าคะแนนของคำตอบหรือตัวเลือกไว้แน่นอน เช่น 5 หมายถึง มากที่สุด 4 หมายถึง มาก 3 หมายถึง ปานกลาง 2 หมายถึง น้อย และ 1 หมายถึง น้อยที่สุด ดังนั้นเมื่อนำมาคำนวณเป็นค่าเฉลี่ยแล้ว สามารถแปรความหมายเป็น 5 ระดับดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	4.21-5.00	หมายถึง	มีความพึงพอใจในการทำงานมากที่สุด
คะแนนเฉลี่ย	3.41-4.20	หมายถึง	มีความพึงพอใจในการทำงานมาก
คะแนนเฉลี่ย	2.61-3.40	หมายถึง	มีความพึงพอใจในการทำงานปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย	1.81-2.60	หมายถึง	มีความพึงพอใจในการทำงานชีวิตน้อย
คะแนนเฉลี่ย	1.00-1.80	หมายถึง	มีความพึงพอใจในการทำงานน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับการวัดระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศของกองทัพเรือ ท่าอากาศยานนานาชาติอู่ตะเภา โดยครอบคลุมตัวบ่งชี้คุณภาพชีวิตการทำงาน 4 ด้านของ Herrick and Michael (1975) ลักษณะของคำถามเป็นคำถามแบบมาตรประเมินค่า (Rating scale) จำนวน 26 ข้อ มีรายละเอียด (ดัดแปลงจาก อรพินทร์ ชูชม, 2545, หน้า 53) ดังนี้

5	หมายถึง	จริง
4	หมายถึง	ค่อนข้างจริง
3	หมายถึง	ไม่แน่ใจ
2	หมายถึง	ค่อนข้างไม่จริง
1	หมายถึง	ไม่จริง

เกณฑ์การการแปลผล

ในการวิจัยครั้งนี้ กำหนดเกณฑ์การแปลผลค่าเฉลี่ยระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศของกองทัพเรือ ท่าอากาศยานนานาชาติอู่ตะเภา ผู้วิจัยได้ดัดแปลงมาจาก วิเชียร เกตุสิงห์ (2538) ซึ่งเกณฑ์การแปลความหมาย เพื่อจัดระดับคะแนนเฉลี่ย ใช้แบบอิงเกณฑ์ (Criterion reference) หมายถึง ผู้วิจัยได้กำหนดค่าคะแนนของคำตอบหรือตัวเลือกไว้แน่นอน เช่น 5 หมายถึง มากที่สุด 4 หมายถึง มาก 3 หมายถึง ปานกลาง 2 หมายถึง น้อย และ

1 หมายถึง น้อยที่สุด ดังนั้นเมื่อนำมาคำนวณเป็นค่าเฉลี่ยแล้ว สามารถแปลความหมายเป็น 5 ระดับ ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	4.21-5.00	หมายถึง	มีคุณภาพชีวิตการทำงานมากที่สุด
คะแนนเฉลี่ย	3.41-4.20	หมายถึง	มีคุณภาพชีวิตการทำงานมาก
คะแนนเฉลี่ย	2.61-3.40	หมายถึง	มีคุณภาพชีวิตการทำงานปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย	1.81-2.60	หมายถึง	มีคุณภาพชีวิตการทำงานน้อย
คะแนนเฉลี่ย	1.00-1.80	หมายถึง	มีคุณภาพชีวิตการทำงานน้อยที่สุด

การสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

แบบสอบถามฉบับนี้ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นเอง มีขั้นตอนในการสร้าง ดังนี้

1. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศของกองทัพเรือ จากหนังสือ ตำรา เอกสาร ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จากนั้นนำมากำหนดกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย กำหนดนิยาม และเพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2. สร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศของกองทัพเรือ ทำอากาศยานนานาชาติอู่ตะเภา และตรวจเนื้อหาของแบบสอบถามว่าครอบคลุมวัตถุประสงค์หรือไม่จากนั้นนำไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบเนื้อหาและความสอดคล้องกับกรอบแนวคิดในการวิจัย แล้วนำมาปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา

3. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน ได้แก่

3.1 อ. ดร. กฤษฏา นันทเพ็ชร อาจารย์ประจำวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา

3.2 ร.อ. สมคิด สุนทรเพราะ นายทหารประจำหมวดเรดาร์การบิน กองการบินทหารเรือ

3.3 พ.จ.อ. ธนาวุฒิ เนียมทอง หัวหน้าชุดปฏิบัติการบินเรดาร์การบิน กองการบินทหารเรือ

เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) จากนั้นปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ

4. นำแบบสอบถามที่ได้ไปทดลองใช้ (Try out) กับ เจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศของกองทัพเรือ ทำอากาศยานสงขลา จำนวน 30 คน เพื่อหาคุณภาพของเครื่องมือ โดยการหาค่า



3734672201

ความเที่ยงหรือความเชื่อถือได้ของแบบสอบถาม (Reliability) แบบ Cronbach's Alpha ได้ค่าความเที่ยงหรือความเชื่อถือได้ของแบบสอบถาม ดังนี้

- 4.1 แบบสอบถามความพึงพอใจในการทำงานได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .873
- 4.2 แบบสอบถามคุณภาพชีวิตการทำงานได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .911

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยมีขั้นตอน ดังนี้

1. ก่อนเก็บข้อมูลผู้วิจัยจะแสดงหนังสืออนุญาตเข้าเก็บข้อมูลแบบสอบถามให้ผู้เข้าร่วมโครงการทราบ และให้ผู้เข้าร่วมโครงการอ่านรายละเอียดของโครงการวิจัยตามที่ระบุไว้ใน (ETHIC 02- เอกสารชี้แจงผู้เข้าร่วม โครงการวิจัย) หรือผู้วิจัยจะดำเนินการชี้แจงรายละเอียดของโครงการวิจัยด้วยตนเอง

2. ผู้เข้าร่วมโครงการวิจัยทำความเข้าใจ และรับทราบในรายละเอียดของโครงการวิจัยเรียบร้อยแล้วผู้เข้าร่วมโครงการวิจัยจะต้องแสดงความยินยอมเข้าร่วมโครงการด้วยการลงลายมือชื่อในเอกสารแสดงความยินยอมของผู้เข้าร่วมโครงการวิจัย (ETHIC 03-1) ใช้วิธีการแสดงความยินยอมเข้าร่วมโครงการวิจัยโดยปากเปล่าก็ได้

3. ผู้วิจัยดำเนินการแจกแบบสอบถามพร้อมชี้แจงรายละเอียดในการทำแบบสอบถามให้กับกลุ่มตัวอย่างทราบด้วยตนเองซึ่งในการตอบแบบสอบถามจะใช้เวลาประมาณ 20 นาที

4. เมื่อผู้เข้าร่วมโครงการตอบแบบสอบถามที่ดำเนินเสร็จเรียบร้อยแล้ว ให้ตรวจสอบความถูกต้องด้วยตนเองอีกครั้ง และรวบรวมแบบสอบถามที่ดำเนินการเสร็จสิ้นพร้อมกับเอกสารที่เกี่ยวข้องทุกฉบับกลับคืนมายังผู้วิจัย เพื่อจะดำเนินการตามขั้นตอนของงานวิจัยต่อไป โดยผู้วิจัยจะเก็บรักษาข้อมูลไว้เป็นความลับจะไม่มีการเปิดเผยข้อมูลหรือข้อความใด ๆ ในแบบสอบถามให้บุคคลอื่นทราบ

5. การเก็บรวบรวมข้อมูลดำเนินการระหว่าง วันที่ 15 กุมภาพันธ์ ถึง 15 มีนาคม พ.ศ. 2561

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมวิเคราะห์ทางคอมพิวเตอร์ ซึ่งการวิเคราะห์ผู้วิจัยเลือกใช้สถิติในการวิเคราะห์ เพื่อให้สอดคล้องกับลักษณะของข้อมูล และตอบวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ระดับการศึกษา ชั้นยศ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานและรายได้ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ ความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และประกอบการนำเสนอแบบตาราง
2. การวิเคราะห์ความพึงพอใจในการทำงาน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) ประกอบด้วย ความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) ประกอบการนำเสนอแบบตาราง
3. การวิเคราะห์คุณภาพชีวิตในการทำงาน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) ประกอบด้วย ความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) ประกอบการนำเสนอแบบตาราง
4. การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศของกองทัพเรือ สนามบินนานาชาติอู่ตะเภา วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติอ้างอิง (Inferential statistics) คือ การวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุ (Multiple linear regression with dummy variables) ประกอบการนำเสนอแบบตาราง โดยมีรายละเอียดตัวแปรต่าง ๆ ที่ใช้วิเคราะห์ดังแสดงในตารางที่ 1 ดังนี้

ตารางที่ 1 รายละเอียดของตัวแปรสำหรับการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุ (Multiple linear regression with dummy variable)

ตัวแปร	ระดับการวัด	คุณลักษณะ
ตัวแปรตาม:		
คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศของกองทัพเรือท่าอากาศยานนานาชาติอู่ตะเภา	Interval scale	พิจารณาจากค่าคะแนนคุณภาพชีวิตในการทำงาน เกิดจากการคำนวณจากแบบสอบถาม วัดคุณภาพชีวิตการทำงาน จำนวน 26 ข้อ โดยมีพิสัยของระดับคะแนนอยู่ระหว่าง 1 คะแนน (คุณภาพชีวิตการทำงานน้อยที่สุด) และ 5 คะแนน (คุณภาพชีวิตการทำงานมากที่สุด)

ตารางที่ 1 (ต่อ)

ตัวแปร	ระดับการวัด	คุณลักษณะ
ตัวแปรอิสระ:		
1. ระดับการศึกษาสูงสุด (กำหนดให้ปริญญาตรี หรือสูงกว่า เป็นกลุ่มอ้างอิง) ต่ำกว่าปริญญาตรี = 1 ปริญญาตรี หรือสูงกว่า = 0	Nominal scale	แบ่งระดับการศึกษาของเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศ ออกเป็น 1) ต่ำกว่าปริญญาตรี 2) ปริญญา หรือสูงกว่า (เป็นกลุ่มอ้างอิง)
2. ชั้นยศ (กำหนดให้ สัญญาบัตร เป็นกลุ่มอ้างอิง) ประทวน = 1 สัญญาบัตร = 0	Nominal scale	แบ่งชั้นยศของเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศ ออกเป็น 1) ประทวน 2) สัญญาบัตร (เป็นกลุ่มอ้างอิง)
3. รายได้ต่อเดือน (กำหนดให้ 25,001 บาทขึ้นไป เป็นกลุ่มอ้างอิง) ต่ำกว่า 18,000 บาท = 1, อื่น ๆ = 0 18,000-25,000 บาท = 1, อื่น ๆ = 0	Ordinal scale	แบ่งรายได้ต่อเดือนของเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศ ออกเป็น 1) ต่ำกว่า 18,000 บาท 2) 18,000-25,000 บาท 3) 25,001 บาทขึ้นไป (เป็นกลุ่มอ้างอิง)
4. ความพึงพอใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศของกองทัพเรือ ท่าอากาศยานนานาชาติอู่ตะเภา	Interval scale	พิจารณาจากค่าคะแนนความพึงพอใจในการทำงาน เกิดจากการคำนวณจากแบบสอบถาม วัดความพึงพอใจในการทำงาน จำนวน 18 ข้อ โดยมีพิสัยของระดับคะแนนอยู่ระหว่าง 1 คะแนน (ความพึงพอใจในการทำงานน้อยที่สุด) และ 5 คะแนน (ความพึงพอใจในการทำงานมากที่สุด)



3734672201

BUU_1Thesis 59930042 Independent study / revv: 21072561 12:33:20 / seq: 136

บทที่ 4

ผลการวิจัย

การวิจัย “ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศของกองทัพเรือ” มีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาระดับและปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศของกองทัพเรือ ทำอากาศยานนานาชาติอู่ตะเภา โดยเก็บข้อมูลจากเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศ ทำอากาศยานนานาชาติอู่ตะเภา จำนวน 100 คน ซึ่งผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิจัยออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศของกองทัพเรือ ทำอากาศยานนานาชาติอู่ตะเภา

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศของกองทัพเรือ ทำอากาศยานนานาชาติอู่ตะเภา

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศของกองทัพเรือ สนามบินนานาชาติอู่ตะเภา โดยมีรายละเอียด ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้ศึกษาพิจารณาข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับ ระดับการศึกษา ชั้นยศ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และรายได้ของเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศของกองทัพเรือ ทำอากาศยานนานาชาติอู่ตะเภา ดังแสดงในตารางที่ 2



ตารางที่ 2 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล

สถานภาพส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
ระดับการศึกษาสูงสุด		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	50	50.00
ปริญญาตรี หรือสูงกว่า	50	50.00
ชั้นยศ		
สัญญาบัตร	37	37.00
ประทวน	63	63.00
ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย = 15.39, ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 11.93, ค่าสูงสุด = 41 ปี, ค่าต่ำสุด = 1 ปี)		
1-10 ปี	44	44.00
11-20 ปี	27	27.00
21 ปีขึ้นไป	29	29.00
รายได้ต่อเดือน		
ต่ำกว่า 18,000 บาท	37	37.00
18,000-25,000 บาท	30	30.00
25,001 บาท ขึ้นไป	33	33.00
รวม	100	100

จากตารางที่ 2 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับการศึกษา ต่ำกว่าปริญญาตรีและปริญญาตรีหรือสูงกว่า คิดเป็นร้อยละ 50.00 เท่ากัน ส่วนใหญ่เป็นชั้นยศประทวน คิดเป็นร้อยละ 63.00 ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 1-10 ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 44.00 รองลงมาคือ 21 ปีขึ้นไป และ 11-20 ปี คิดเป็นร้อยละ 29.00 และ 27.00 ตามลำดับ โดยส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 18,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 37.00 รองลงมาคือ 25,001 บาทขึ้นไป และ 18,000-25,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 33.00 และ 30.00 ตามลำดับ



3734672201

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศของกองทัพเรือ ทำอากาศยานนานาชาติอู่ตะเภา

ผู้ศึกษาพิจารณาความพึงพอใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศของกองทัพเรือ ทำอากาศยานนานาชาติอู่ตะเภา ดังแสดงในตารางที่ 3

ตารางที่ 3 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความพึงพอใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศของกองทัพเรือ ทำอากาศยานนานาชาติอู่ตะเภา

ความพึงพอใจ ในการทำงาน	จำนวนและร้อยละของระดับความคิดเห็น					μ	σ	ระดับความ พึงพอใจ	อันดับ
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง				
1. ท่านมีความชื่นชอบและความสนใจในงานควบคุมจราจรทางอากาศ	59 (59.00)	39 (39.00)	2 (2.00)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.57	0.54	มากที่สุด	2
2. การจัดการจราจรทางอากาศ เป็นงานที่ท้าทายความสามารถของท่าน	63 (63.00)	35 (35.00)	2 (2.00)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.61	0.54	มากที่สุด	1
3. ท่านรู้สึกว่าการใช้เวลาในการทำงานของท่านแต่ละวันมีความเหมาะสมสำหรับท่าน	15 (15.00)	53 (53.00)	23 (23.00)	7 (7.00)	2 (2.00)	3.72	0.88	มาก	5

ตารางที่ 3 (ต่อ)

ความพึงพอใจ ในการทำงาน	จำนวนและร้อยละของระดับความคิดเห็น					μ	σ	ระดับความ พึงพอใจ	อันดับ
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง				
4. ท่านมี ความพึงพอใจ กับการได้รับ ค่าตอบแทนที่ นอกเหนือจาก เงินเดือน เช่น ค่าตอบแทนล่วงเวลา และจำนวนวันหยุด ของการทำงานเป็น กะ เมื่อเทียบกับ ปริมาณงานและ ความรับผิดชอบของ ท่าน	0 (0.00)	21 (21.00)	15 (15.00)	48 (48.00)	16 (16.00)	2.41	1.00	น้อย	14
5. ท่านพึงพอใจกับ การได้เลื่อนตำแหน่ง หรือเลื่อนยศที่สูงขึ้น ตามลำดับ ความสามารถ และ ระยะเวลาที่เหมาะสม	28 (28.00)	46 (46.00)	12 (12.00)	14 (14.00)	0 (0.00)	3.88	0.98	มาก	4
6. ท่านได้รับการ ยกย่อง หรือประกาศ เกียรติคุณ เมื่อ ประสบความสำเร็จ หรือมีผลงานในการ ทำงาน จาก ผู้บังคับบัญชาหรือ เพื่อนร่วมงาน	3 (3.00)	24 (24.00)	48 (48.00)	25 (25.00)	0 (0.00)	3.05	0.78	ปานกลาง	10
7. ท่านพึงพอใจกับ ผลประโยชน์ และ สวัสดิการต่าง ๆ ของท่านในปัจจุบัน ที่ท่านได้รับอยู่	1 (1.00)	30 (30.00)	28 (28.00)	34 (34.00)	7 (7.00)	2.84	0.97	น้อย	11



3784672201

BUU-IThesis 59930042 independent study / rev: 21072561 12:33:20 / seq: 136

ตารางที่ 3 (ต่อ)

ความพึงพอใจ ในการทำงาน	จำนวนและร้อยละของระดับความคิดเห็น					μ	σ	ระดับความ พึงพอใจ	อันดับ
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง				
8. สถานที่ทำงานของท่านมีการถ่ายเทอากาศ หรือติดตั้งอุปกรณ์ สำหรับการระบายอากาศ และการดูดความชื้นที่ดี	3 (3.00)	18 (18.00)	18 (18.00)	57 (57.00)	4 (4.00)	2.57	0.93	น้อย	13
9. มีการจัดวางอุปกรณ์ และจัดเป็นสัดส่วนที่ดี เหมาะสมกับสภาพการทำงานของท่าน	4 (4.00)	16 (16.00)	15 (15.00)	63 (63.00)	2 (2.00)	2.57	0.92	น้อย	13
10. การควบคุมเสียงหรือแสงสว่างให้มีความเหมาะสมในการทำงาน	5 (5.00)	36 (36.00)	24 (24.00)	33 (33.00)	2 (2.00)	3.09	0.99	ปานกลาง	9
11. หน่วยงานของท่านมีบรรยากาศและลักษณะแวดล้อมที่ดี เช่น หอบังคับการบิน จัดตั้งในตำแหน่งที่เหมาะสมต่อการทำงาน	7 (7.00)	59 (59.00)	14 (14.00)	18 (18.00)	2 (2.00)	3.51	0.94	มาก	6
12. การควบคุมจราจรทางอากาศ มีช่วงพักระหว่างงาน เพื่อป้องกันการผิดพลาดที่อาจเกิดขึ้น หน่วยงานของท่าน แบ่งช่วงเวลาการพักเบรกระหว่างงานให้ท่านได้อย่างเหมาะสม	3 (3.00)	16 (16.00)	15 (15.00)	49 (49.00)	17 (17.00)	2.3 9	1.04	น้อย	15



3784672201

BUU-IThesis 59930042 independent study / rev: 21072561 12:33:20 / seq: 136

ตารางที่ 3 (ต่อ)

ความพึงพอใจ ในการทำงาน	จำนวนและร้อยละของระดับความคิดเห็น					μ	σ	ระดับความ พึงพอใจ	อันดับ
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง				
13. ท่านพึงพอใจกับ การบริหารงานของ ผู้บังคับบัญชาของท่าน ในปัจจุบัน	0 (0.00)	22 (22.00)	36 (36.00)	29 (29.00)	13 (13.00)	2.67	0.96	น้อย	12
14. หน่วยงานของ ท่านผู้บังคับบัญชามี มนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อ ผู้ใต้บังคับบัญชา	4 (4.00)	41 (41.00)	41 (41.00)	11 (11.00)	3 (3.00)	3.32	0.83	ปานกลาง	7
15. ท่านมี ความพึงพอใจกับเพื่อน ร่วมงานของท่าน และ ทำงานร่วมกันได้อย่างดี	37 (37.00)	51 (51.00)	8 (8.00)	0 (0.00)	4 (4.00)	4.17	0.89	มาก	3
16. หน่วยงานของ ท่านมีนโยบายชัดเจน ในการจ่าย ค่าตอบแทนล่วงเวลา ของท่าน	0 (0.00)	10 (10.00)	4 (4.00)	24 (24.00)	62 (62.00)	1.62	0.96	น้อยที่สุด	16
17. หน่วยงานของ ท่านมีความตรงต่อ เวลาในการจ่าย ค่าตอบแทนล่วงเวลา	0 (0.00)	2 (2.00)	9 (9.00)	16 (16.00)	73 (73.00)	1.40	0.74	น้อยที่สุด	17
18. ท่านพึงพอใจกับ การพิจารณาขึ้น เงินเดือนของท่าน	9 (9.00)	37 (37.00)	32 (32.00)	17 (17.00)	5 (5.00)	3.28	1.02	ปานกลาง	8
ภาพรวม						3.09	0.39	ปานกลาง	



จากตารางที่ 3 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความพึงพอใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศของกองทัพอากาศของกองทัพอากาศของกองทัพอากาศ พบว่า ระดับความพึงพอใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศของกองทัพอากาศของกองทัพอากาศของกองทัพอากาศ ภาพรวม มีความพึงพอใจในการทำงานปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.09 ($\sigma = 0.39$) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อของความพึงพอใจในการทำงาน พบว่า

ประเด็นเรื่อง การจัดการจราจรทางอากาศ เป็นงานที่ทำหาคความสามารถของท่าน เป็นอันดับหนึ่ง มีความพึงพอใจในการทำงานมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.61 ($\sigma = 0.54$) รองลงมาคือ ท่านมีความชื่นชอบและความสนใจในงานควบคุมจราจรทางอากาศ มีความพึงพอใจในการทำงานมากที่สุด ค่าเฉลี่ย 4.57 ($\sigma = 0.54$) และลำดับสุดท้ายคือ หน่วยงานของท่านมีความตรงต่อเวลาในการจ่ายค่าตอบแทนล่วงเวลาให้กับท่าน มีความพึงพอใจในการทำงานน้อยที่สุด ค่าเฉลี่ย 1.40 ($\sigma = 0.74$)

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศของกองทัพอากาศของกองทัพอากาศของกองทัพอากาศ

ผู้ศึกษาพิจารณาคูณภาพชีวิตในการทำงานของเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศของกองทัพอากาศของกองทัพอากาศของกองทัพอากาศ ใน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านความมั่นคงและความปลอดภัยในการทำงาน ด้านความเป็นธรรมหรือความเสมอภาค ด้านความเป็นปัจเจกบุคคล และด้านความเป็นประชาธิปไตยในการทำงาน ดังแสดงในตารางที่ 4-8

ตารางที่ 4 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน
ของเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศของกองทัพเรือ ท่าอากาศยานนานาชาติอู่ตะเภา
ในด้านความมั่นคงและความปลอดภัยในการทำงาน

ด้านความมั่นคงและความ ปลอดภัยในการทำงาน	จำนวนและร้อยละของระดับความคิดเห็น					μ	σ	ระดับ คุณภาพชีวิต การทำงาน	อันดับ
	จริง	ค่อนข้างจริง	ไม่แน่ใจ	ค่อนข้าง ไม่จริง	ไม่จริง				
1. สถานที่ทำงาน และ บรรยากาศโดยรอบ สนามบินอู่ตะเภา ส่งเสริม ให้ท่านมีสุขภาพกายที่ดี	48 (48.00)	37 (37.00)	10 (10.00)	4 (4.00)	1 (1.00)	4.27	0.87	มากที่สุด	1
2. ลักษณะงานด้านการ ควบคุมจราจรทางอากาศ ช่วยส่งเสริมให้ท่านมี สุขภาพจิตที่ดีในการ ทำงาน	4 (4.00)	16 (16.00)	17 (17.00)	45 (45.00)	18 (18.00)	2.43	1.08	น้อย	5
3. ในช่วงเวลาที่มี การจราจรทางอากาศที่ หนาแน่น ท่านสามารถรับ ความกดดันที่เกิดขึ้นได้ เป็นอย่างดี	14 (14.00)	59 (59.00)	22 (22.00)	4 (4.00)	1 (1.00)	3.81	0.76	มาก	3
4. เมื่อเจ็บป่วยจากการ ปฏิบัติงาน ท่านได้รับการ ดูแลช่วยเหลือจาก ผู้บังคับบัญชา หรือ หน่วยงานของท่านเป็น อย่างดี	10 (10.00)	42 (42.00)	33 (33.00)	13 (13.00)	2 (2.00)	3.45	0.91	มาก	4
5. ค่าตอบแทน เช่น เงินเดือนหรืออื่น ๆ เพียงพอกับ ค่าครองชีพ และสภาพ เศรษฐกิจในปัจจุบัน	0 (0.00)	15 (15.00)	17 (17.00)	45 (45.00)	23 (23.00)	2.24	0.98	น้อย	7

ตารางที่ 4 (ต่อ)

ด้านความมั่นคงและ ความปลอดภัยในการทำงาน	จำนวนและร้อยละของระดับความคิดเห็น					μ	σ	ระดับ คุณภาพชีวิต การทำงาน	อันดับ
	จริง	ค่อนข้างจริง	ไม่แน่ใจ	ค่อนข้าง ไม่จริง	ไม่จริง				
6. งานด้านการควบคุม จราจรทางอากาศอาจ ก่อให้เกิดความเสี่ยงต่อ ชีวิต และทรัพย์สิน ดังนั้น ท่านได้รับค่าตอบแทนที่ เหมาะสมคุ้มค่าต่อความ เสี่ยงดังกล่าว	0 (0.00)	2 (2.00)	21 (21.00)	26 (26.00)	51 (51.00)	1.74	0.86	น้อยที่สุด	8
7. ผู้บังคับบัญชาให้การ สนับสนุนในการแสวงหา ความรู้ ความก้าวหน้า ตลอดจนส่งไปฝึกอบรม ในหลักสูตรต่าง ๆ ที่ เกี่ยวข้อง	3 (3.00)	13 (13.00)	9 (9.00)	56 (56.00)	19 (19.00)	2.25	1.00	น้อย	6
8. การเลื่อนตำแหน่ง หน้าที่ ตลอดจนเลื่อนยศที่ สูงขึ้น เป็นไปตาม ความสามารถของท่าน	27 (27.00)	53 (53.00)	15 (15.00)	4 (4.00)	1 (1.00)	4.01	0.82	มาก	2
	ภาพรวม					3.03	0.51	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศของกองทัพเรือ ทำอากาศยานนานาชาติอยู่ตะเภา พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศของกองทัพเรือ ทำอากาศยานนานาชาติอยู่ตะเภา ด้านความมั่นคงและความปลอดภัยในการทำงานภาพรวม มีคุณภาพชีวิตการทำงานปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.03 ($\sigma = 0.51$) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อของคุณภาพชีวิตในการทำงาน พบว่า

ประเด็นเรื่อง สถานที่ทำงาน และบรรยากาศโดยรอบสนามบินอยู่ตะเภา ส่งเสริมให้ท่านมีสุขภาพกายที่ดี เป็นอันดับหนึ่ง มีคุณภาพชีวิตการทำงานมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.27 ($\sigma = 0.87$) รองลงมาคือ การเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ ตลอดจนเลื่อนยศที่สูงขึ้น เป็นไปตามความสามารถของท่าน มีคุณภาพชีวิตการทำงานมาก ค่าเฉลี่ย 4.01 ($\sigma = 0.82$) และลำดับสุดท้ายคือ งานด้านการควบคุม



จราจรทางอากาศอาจก่อให้เกิดความเสี่ยงต่อชีวิต และทรัพย์สิน ดังนั้นท่านได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมคุ้มค่าต่อความเสี่ยงดังกล่าว มีคุณภาพชีวิตการทำงานน้อยที่สุด ค่าเฉลี่ย 1.74 ($\sigma = 0.86$)

ตารางที่ 5 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน
ของเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศของกองทัพเรือ ท่าอากาศยานนานาชาติอู่ตะเภา
ในด้านความเป็นธรรมหรือความเสมอภาค

ด้านความเป็นธรรมหรือ ความเสมอภาค	จำนวนและร้อยละของระดับความคิดเห็น					μ	σ	ระดับ คุณภาพชีวิต การทำงาน	อันดับ
	จริง	ค่อนข้างจริง	ไม่แน่ใจ	ค่อนข้าง ไม่จริง	ไม่จริง				
9. ท่านได้รับ ค่าตอบแทนอย่างเป็น ธรรม เมื่อเทียบกับผู้ร่วม วิชาชีพเดียวกัน หรือ เจ้าหน้าที่ควบคุมจราจร ทางอากาศสังกัด หน่วยงานอื่น	1 (1.00)	9 (9.00)	7 (7.00)	14 (14.00)	69 (69.00)	1.59	1.03	น้อยที่สุด	6
10. ท่านได้รับค่าตอบแทน ที่เหมาะสมเมื่อเทียบกับ ความรับผิดชอบในงาน ควบคุมจราจรทางอากาศ	1 (1.00)	6 (6.00)	11 (11.00)	19 (19.00)	63 (63.00)	1.63	0.97	น้อยที่สุด	5
11. ค่าตอบแทนอื่น ๆ ที่ นอกเหนือจากเงินเดือน หน่วยงานของท่าน จัดสรรให้ท่านอย่าง เหมาะสม และเป็นธรรม	0 (0.00)	4 (4.00)	15 (15.00)	31 (31.00)	50 (50.00)	1.73	0.86	น้อยที่สุด	4
12. มีการจัดซื้อจัดจ้าง และซ่อมบำรุงอุปกรณ์ที่ ใช้ในการปฏิบัติงานอย่าง สม่ำเสมอ เพื่อ ความสะดวก ปลอดภัยใน การทำงาน	0 (0.00)	10 (10.00)	13 (13.00)	59 (59.00)	18 (18.00)	2.15	0.83	ปานกลาง	3



ตารางที่ 5 (ต่อ)

ด้านความเป็นธรรมหรือ ความเสมอภาค	จำนวนและร้อยละของระดับความคิดเห็น					μ	σ	ระดับ	
	จริง	ค่อนข้างจริง	ไม่แน่ใจ	ค่อนข้าง ไม่จริง	ไม่จริง			คุณภาพชีวิต	อันดับ การทำงาน
13. หน่วยงานของท่านมี การปรับปรุง สิ่งอำนวยความสะดวก ความสะดวกของการ ให้บริการจราจรทาง อากาศ ให้ทันสมัยอยู่ เสมอ	0 (0.00)	14 (14.00)	12 (12.00)	53 (53.00)	21 (21.00)	2.19	0.93	ปานกลาง	2
14. มีการบริหารจัดการ ที่ดี ในด้านการปรับปรุง สิ่งอำนวยความสะดวก ของการให้บริการการ ควบคุมการจราจรทาง อากาศ โดยทำให้ท่าน สามารถทำงานอย่างได้ ไม่ติดขัด	0 (0.00)	16 (16.00)	23 (23.00)	58 (58.00)	3 (3.00)	2.52	0.80	ปานกลาง	1
ภาพรวม						1.97	0.73	น้อย	

จากตารางที่ 5 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศของกองทัพเรือ ท่าอากาศยานนานาชาติอู่ตะเภา พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศของกองทัพเรือ ท่าอากาศยานนานาชาติอู่ตะเภา ด้านความเป็นธรรมหรือความเสมอภาค ภาพรวม มีคุณภาพชีวิตการทำงานน้อย มีค่าเฉลี่ย 1.97 ($\sigma = 0.73$) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อของคุณภาพชีวิตการทำงานพบว่า

ประเด็นเรื่อง มีการบริหารจัดการที่ดี ในด้านการปรับปรุงสิ่งอำนวยความสะดวก ของการให้บริการการควบคุมการจราจรทางอากาศ โดยทำให้ท่านสามารถทำงานอย่างได้ไม่ติดขัด เป็นอันหนึ่ง มีคุณภาพชีวิตการทำงานปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 2.52 ($\sigma = 0.80$) รองลงมาคือ หน่วยงานของท่านมีการปรับปรุง สิ่งอำนวยความสะดวก ของการให้บริการจราจรทางอากาศ ให้ทันสมัยอยู่เสมอ มีคุณภาพชีวิตการทำงานปานกลาง ค่าเฉลี่ย 2.19 ($\sigma = 0.93$) และลำดับสุดท้ายคือ ท่านได้รับค่าตอบแทนอย่างเป็นธรรม เมื่อเทียบกับผู้ร่วมวิชาชีพเดียวกัน หรือเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศสังกัดหน่วยงานอื่น มีคุณภาพชีวิตการทำงานน้อยที่สุด ค่าเฉลี่ย 1.59 ($\sigma = 1.03$)

ตารางที่ 6 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน
ของเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศของกองทัพเรือ ท่าอากาศยานนานาชาติอู่ตะเภา
ในด้านความเป็นปัจเจกบุคคล

ด้านความเป็น ปัจเจกบุคคล	จำนวนและร้อยละของระดับความคิดเห็น					μ	σ	ระดับ	
	ค่อนข้าง จริง	ไม่แน่ใจ	ค่อนข้าง ไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริง			คุณภาพชีวิต การทำงาน	อันดับ
15. งานควบคุมจราจรทาง อากาศ ต้องใช้ความสามารถ ในด้านทักษะภาษาอังกฤษ เพื่อการสื่อสาร ดังนั้น หน่วยงานของท่านส่งเสริม ให้ท่านมีการฝึกอบรมอย่าง สม่ำเสมอ	1 (1.00)	10 (10.00)	23 (23.00)	57 (57.00)	9 (9.00)	2.37	0.82	น้อย	7
16. ท่านได้รับการเพิ่มพูน ความรู้ และประสบการณ์ ทำงาน เช่น การจัดอบรมใน วิชาชีพ และศึกษาดูงานอย่าง จริงจังในหน่วยงานที่ เกี่ยวข้อง	2 (2.00)	23 (23.00)	15 (15.00)	47 (47.00)	13 (13.00)	2.54	1.05	น้อย	6
17. ท่านได้รับการ สนับสนุนในเรื่อง ความก้าวหน้าของงาน และ ท่านได้เรียนรู้ประสบการณ์ ใหม่ ๆ มากมายจากการเป็น เจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทาง อากาศ	13 (13.00)	60 (60.00)	16 (16.00)	8 (8.00)	3 (3.00)	3.72	0.90	มาก	3



3794672201

ตารางที่ 6 (ต่อ)

ด้านความเป็น ปัจเจกบุคคล	จำนวนและร้อยละของระดับความคิดเห็น					μ	σ	ระดับ	
	ค่อนข้าง จริง	ไม่แน่ใจ	ค่อนข้าง ไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริง			คุณภาพชีวิต การทำงาน	อันดับ
18. ท่านได้รับ ความไว้วางใจ และมีโอกาสได้ ใช้ความรู้ความสามารถกับการ ทำงานได้อย่างเต็มที่	12 (12.00)	53 (53.00)	28 (28.00)	7 (7.00)	0 (0.00)	3.70	0.77	มาก	4
19. การจัดการจราจรทาง อากาศต้องใช้การตัดสินใจที่ เด็ดขาด หน่วยงานของท่าน เปิดโอกาสให้ท่านตัดสินใจ ด้วยตนเองได้อย่างเต็มที่	29 (29.00)	39 (39.00)	18 (18.00)	11 (11.00)	3 (3.00)	3.80	1.07	มาก	2
20. ท่านมีโอกาสได้เป็นส่วน หนึ่ง ในการเสนอความคิด ริเริ่มให้กับหน่วยงานของ ท่าน	14 (14.00)	42 (42.00)	28 (28.00)	10 (10.00)	6 (6.00)	3.48	1.05	มาก	5
21. การจัดการจราจรทาง อากาศ ต้องมีการวางแผนที่ดี ท่านได้รับมอบหมายให้ วางแผน ในการทำงานด้วยตนเอง	36 (36.00)	36 (36.00)	17 (17.00)	4 (4.00)	7 (7.00)	3.90	1.15	มาก	1
ภาพรวม						3.36	0.66	ปานกลาง	

จากตารางที่ 6 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศของกองทัพเรือ ทำอากาศยานนานาชาติอู่ตะเภา พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศของกองทัพเรือ ทำอากาศยานนานาชาติอู่ตะเภา ด้านความเป็นปัจเจกบุคคล ภาพรวม มีคุณภาพชีวิตการทำงาน ปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.36 ($\sigma = 0.66$) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อของคุณภาพชีวิตการทำงาน พบว่า ประเด็นเรื่อง การจัดการจราจรทางอากาศ ต้องมีการวางแผนที่ดี ท่านได้รับมอบหมายให้วางแผนในการทำงานด้วยตนเอง เป็นอันดับหนึ่ง มีคุณภาพชีวิตการทำงานมาก มีค่าเฉลี่ย 3.90 ($\sigma = 1.15$) รองลงมาคือ การจัดการจราจรทางอากาศต้องใช้การตัดสินใจที่เด็ดขาด หน่วยงานของท่านเปิดโอกาสให้ท่านตัดสินใจด้วยตนเองได้อย่างเต็มที่ มีคุณภาพชีวิตการทำงานมาก ค่าเฉลี่ย 3.80 ($\sigma = 1.07$) และลำดับสุดท้ายคือ งานควบคุมจราจรทางอากาศ ต้องใช้ความสามารถในด้าน

ทักษะภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร ดังนั้นหน่วยงานของท่านส่งเสริมให้ท่านมีการฝึกอบรม อย่างสม่ำเสมอ มีคุณภาพชีวิตการทำงานน้อย ค่าเฉลี่ย 2.37 ($\sigma = 0.82$)

ตารางที่ 7 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศของกองทัพเรือ ท่าอากาศยานนานาชาติอู่ตะเภา ในด้านความเป็นประชาธิปไตยในการทำงาน

ด้านความเป็นประชาธิปไตยในการทำงาน	จำนวนและร้อยละของระดับความคิดเห็น					μ	σ	ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน	
	ค่อนข้างจริง	ไม่แน่ใจ	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริง			น้อย	อันดับ
22. ท่านมีสิทธิ์ปฏิเสธงานที่อยู่นอกเหนือจากหน้าที่ของงานควบคุมการจราจรทางอากาศ	2 (2.00)	21 (21.00)	10 (10.00)	22 (22.00)	45 (45.00)	2.13	1.25	น้อย	5
23. เมื่อเกิดการร้องเรียนจากสายการบิน หรือหน่วยงานอื่น ที่เกี่ยวกับความผิดพลาดในการทำงาน ผู้บังคับบัญชาของท่านรับฟังเหตุผล และร่วมกันรับผิดชอบ ในผลการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้น	4 (4.00)	27 (27.00)	55 (55.00)	12 (12.00)	2 (2.00)	3.19	0.77	ปานกลาง	4
24. ท่านได้มีส่วนร่วมในการพัฒนาการทำงาน โดยใช้ความรู้ความสามารถ และทักษะของท่านได้อย่างเต็มที่	8 (8.00)	56 (56.00)	25 (25.00)	11 (11.00)	0 (0.00)	3.61	0.79	มาก	3
25. เมื่อมีการขอความร่วมมือในการทำงาน บุคลากรในหน่วยงานของท่านทุกระดับ มีส่วนร่วมในงาน และมีความสัมพันธ์ที่ดี	31 (31.00)	57 (57.00)	8 (8.00)	3 (3.00)	1 (1.00)	4.14	0.77	มาก	2
26. หน่วยงานของท่านมีการแบ่งงานเป็นฝ่าย ๆ โดยที่ทุกฝ่ายมีการควบคุม และร่วมมือในการทำงานเป็นทีม	39 (39.00)	47 (47.00)	11 (11.00)	3 (3.00)	0 (0.00)	4.22	0.76	มากที่สุด	1
ภาพรวม						3.46	0.50	มาก	



จากตารางที่ 7 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศของกองทัพเรือ ทำอากาศยานนานาชาติอู่ตะเภา พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศของกองทัพเรือ ทำอากาศยานนานาชาติอู่ตะเภา ด้านความเป็นประชาธิปไตยในการทำงาน ภาพรวม มีคุณภาพชีวิตการทำงานมาก มีค่าเฉลี่ย 3.46 ($\sigma = 0.50$) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อของคุณภาพชีวิตการทำงาน พบว่า

ประเด็นเรื่อง หน่วยงานของท่านมีการแบ่งงานเป็นฝ่าย ๆ โดยที่ทุกฝ่ายมีการควบคุมและร่วมมือในการทำงานเป็นทีม เป็นอันดับหนึ่ง มีคุณภาพชีวิตการทำงานมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.22 ($\sigma = 0.76$) รองลงมาคือ เมื่อมีการขอความร่วมมือในการทำงาน บุคลากรในหน่วยงานของท่านทุกระดับ มีส่วนร่วมในงาน และมีความสัมพันธ์ที่ดี มีคุณภาพชีวิตการทำงานมาก ค่าเฉลี่ย 4.14 ($\sigma = 0.77$) และลำดับสุดท้ายคือ ท่านมีสิทธิ์ปฏิเสธงานที่อยู่นอกเหนือจากหน้าที่ของงานควบคุมจราจรทางอากาศ มีคุณภาพชีวิตการทำงานน้อย ค่าเฉลี่ย 2.13 ($\sigma = 1.25$)

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศของกองทัพเรือ ทำอากาศยานนานาชาติอู่ตะเภาจำแนกรายด้าน

คุณภาพชีวิตการทำงาน	μ	σ	ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน	อันดับ
ด้านความมั่นคงและความปลอดภัยในการทำงาน	3.03	0.51	ปานกลาง	3
ด้านความเป็นธรรมหรือความเสมอภาค	1.97	0.73	น้อย	4
ด้านความเป็นปัจเจกบุคคล	3.36	0.66	ปานกลาง	2
ด้านความเป็นประชาธิปไตยในการทำงาน	3.46	0.50	มาก	1
รวม	2.95	0.47	ปานกลาง	

จากตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศของกองทัพเรือ ทำอากาศยานนานาชาติอู่ตะเภา จำแนกรายด้าน พบว่า โดยภาพรวม ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศของกองทัพเรือ ทำอากาศยานนานาชาติอู่ตะเภา มีคุณภาพชีวิตการทำงานปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 2.95 ($\sigma = 0.47$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านของคุณภาพชีวิตการทำงาน พบว่า

เจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศของกองทัพเรือ ทำอากาศยานนานาชาติอยู่ตะเภามีคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความเป็นประชาธิปไตยในการทำงาน เป็นอันดับหนึ่ง มีคุณภาพชีวิตการทำงานมาก มีค่าเฉลี่ย 3.46 ($\sigma = 0.50$) รองลงมาคือ ด้านความเป็นปัจเจกบุคคล มีคุณภาพชีวิตการทำงานปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.36 ($\sigma = 0.66$) และลำดับสุดท้ายคือ ด้านความเป็นธรรมหรือความเสมอภาค มีคุณภาพชีวิตการทำงานน้อย ค่าเฉลี่ย 1.97 ($\sigma = 0.73$)

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศของกองทัพเรือ สนามบินนานาชาติอยู่ตะเภา

ผู้ศึกษาพิจารณาปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศของกองทัพเรือ สนามบินนานาชาติอยู่ตะเภา ประกอบด้วย ระดับการศึกษาสูงสุด ชั้นยศ รายได้ต่อเดือน และความพึงพอใจในการทำงาน โดยไม่พิจารณา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน เนื่องจากเกิดปัญหา Multicollinearity (ดูรายละเอียดในภาคผนวก จ) ดังแสดงในตารางที่ 9

ตารางที่ 9 การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศของกองทัพเรือ สนามบินนานาชาติอยู่ตะเภา Multiple regression

ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของ เจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศ	b	SE	Beta	t	Sig.
ระดับการศึกษาสูงสุด (ปริญญาตรี หรือสูงกว่า เป็นกลุ่มอ้างอิง)					
ต่ำกว่าปริญญาตรี (Edu1)	-.026	.060	-.028	-.431	.668
ชั้นยศ (สัญญาบัตร เป็นกลุ่มอ้างอิง)					
ประทวน (Rank2)	.063	.119	.065	.530	.597
รายได้ต่อเดือน (25,001 บาทขึ้นไป เป็นกลุ่มอ้างอิง)					
ต่ำกว่า 18,000 บาท (Income1)	-.367	.134	-.379	-2.737**	.007
18,000-25,000 บาท (Income2)	-.329	.117	-.323	-2.813**	.006
ความพึงพอใจในการทำงาน (Satisfaction)	.927	.070	.79	13.196**	.000
Constant			.293		
R²			.690		
F			41.850**		
SE_{est}			.270		
Adjusted R Square			.674		

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 *มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

จากตารางที่ 9 วิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศของกองทัพเรือ สนามบินนานาชาติอู่ตะเภา พบว่า

เมื่อกำหนดให้ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศของกองทัพเรือ เป็นตัวแปรตาม พบว่า ตัวแปรอิสระทั้ง 4 ตัว ได้แก่ ระดับการศึกษาสูงสุด ชั้นยศ รายได้ต่อเดือน และความพึงพอใจในการทำงานสามารถร่วมกันอธิบายความผันแปรของคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศของกองทัพเรือ คิดเป็นร้อยละ 69.0 ($SE_{est} = .270$) ดังแสดงในสมการถดถอยเชิงพหุ ดังนี้

Unstandardized เป็นค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรอิสระในรูปคะแนนดิบหรือค่าจริง
Coefficients $\hat{Y} = .293 - .026 * Edu1 + .063 * Rank2 - .367 * Income1 - .329 * Income2 + .927 * Satisfaction$

หรือ

Standardized เป็นค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรอิสระในรูปคะแนนมาตรฐาน
Coefficients $\hat{Z} = -.028 * Z_{Edu1} + .065 * Z_{Rank2} - .379 * Z_{Income1} - .323 * Z_{Income2} + .779 * Z_{Satisfaction}$

เมื่อพิจารณาเป็นรายตัวแปรอิสระ พบว่า

ระดับการศึกษาสูงสุด ตัวแปรระดับการศึกษาสูงสุดไม่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศของกองทัพเรือ กล่าวคือ เมื่อควบคุมให้ปัจจัยอื่นคงที่แล้ว ระดับการศึกษาของเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศที่เปลี่ยนแปลงไปไม่มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงของระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน

ชั้นยศ ตัวแปรชั้นยศไม่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศของกองทัพเรือ กล่าวคือ เมื่อควบคุมให้ปัจจัยอื่นคงที่แล้ว ชั้นยศของเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศที่เปลี่ยนแปลงไปไม่มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงของระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน

รายได้ต่อเดือน ตัวแปรรายได้ต่อเดือนมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศของกองทัพเรือ กล่าวคือ เมื่อควบคุมให้ปัจจัยอื่นคงที่แล้ว กลุ่มเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศที่มีรายได้ต่อเดือนอยู่ในระดับ 25,001 บาทขึ้นไป มีระดับคุณภาพชีวิต

การทำงาน มากกว่ากลุ่มเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศที่มีรายได้ต่อเดือนอยู่ในระดับต่ำกว่า 18,000 บาท และ 18,000-25,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ความพึงพอใจในการทำงาน ตัวแปรความพึงพอใจในการทำงานมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศของกองทัพเรือ กล่าวคือ เมื่อควบคุมให้ปัจจัยอื่นคงที่แล้ว เจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศ ที่มีความพึงพอใจในการทำงานในระดับสูงย่อมส่งผลให้เกิดคุณภาพชีวิตการทำงานที่มากขึ้น ได้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตารางที่ 10 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย	ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย
1. เมื่อควบคุมให้ปัจจัยอื่น ๆ คงที่ ระดับการศึกษา มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศของกองทัพเรือ ทำอากาศยานนานาชาติอู่ตะเภา	ปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย
2. เมื่อควบคุมให้ปัจจัยอื่น ๆ คงที่ ชั้นยศ มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศของกองทัพเรือ ทำอากาศยานนานาชาติอู่ตะเภา	ปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย
3. เมื่อควบคุมให้ปัจจัยอื่น ๆ คงที่ รายได้ มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศของกองทัพเรือ ทำอากาศยานนานาชาติอู่ตะเภา	ยอมรับสมมติฐานการวิจัย
4. เมื่อควบคุมให้ปัจจัยอื่น ๆ คงที่ ความพึงพอใจในการทำงาน มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศของกองทัพเรือ ทำอากาศยานนานาชาติอู่ตะเภา	ยอมรับสมมติฐานการวิจัย



บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัย “ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศของกองทัพเรือ” มีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาระดับและปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศของกองทัพเรือ ทำอากาศยานนานาชาติอุตะเถา โดยเก็บรวบรวมจาก ประชากรที่เป็นเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศ ทำอากาศยานนานาชาติอุตะเถา จำนวน 100 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) ค่าเฉลี่ย (Mean) และการวิเคราะห์หัดถดถอยเชิงพหุ (Multiple linear regression with dummy variables)

สรุปผลการวิจัย

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศของกองทัพเรือ ทำอากาศยานนานาชาติอุตะเถา พบว่า มีระดับการศึกษา ต่ำกว่าปริญญาตรีและปริญญาตรีหรือสูงกว่า มีจำนวนเท่ากัน ส่วนใหญ่เป็นชั้นยศประทวน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 1-10 ปี มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 18,000 บาท/ เดือนมากที่สุด และมีระดับความพึงพอใจในการทำงานปานกลาง

ส่วนที่ 2 ระดับความพึงพอใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศของกองทัพเรือ ทำอากาศยานนานาชาติอุตะเถา พบว่า ระดับความพึงพอใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศของกองทัพเรือ ทำอากาศยานนานาชาติอุตะเถา ภาพรวม มีความพึงพอใจในการทำงานปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อของความพึงพอใจในการทำงาน พบว่า ประเด็นเรื่อง การจัดการจราจรทางอากาศ เป็นงานที่ทำทลายความสามารถของท่าน เป็นอันดับหนึ่ง รองลงมาคือ ท่านมีความชื่นชอบและความสนใจในงานควบคุมจราจรทางอากาศ และลำดับสุดท้ายคือ หน่วยงานของท่านมีความตรงต่อเวลาในการจ่ายค่าตอบแทนล่วงเวลาให้กับท่าน

ส่วนที่ 3 ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศของกองทัพเรือ ทำอากาศยานนานาชาติอุตะเถา พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศของกองทัพเรือ ทำอากาศยานนานาชาติอุตะเถา ในภาพรวม มีคุณภาพชีวิตการทำงานปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านของคุณภาพชีวิตการทำงาน พบว่า เจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศของกองทัพเรือมีคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความเป็นประชาธิปไตยในการทำงาน เป็นอันดับหนึ่ง รองลงมาคือ ด้านความเป็นปัจเจกบุคคล ด้านความมั่นคงและความปลอดภัย



3734672201

BUU_1Thesis_59930042_independent_study / rev: 21072561_12:33:20 / seq: 136

ในการทำงาน และลำดับสุดท้ายคือ ด้านความเป็นธรรมหรือความเสมอภาคตามลำดับ เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า

1. ด้านความเป็นประชาธิปไตยในการทำงาน พบว่า เจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศ มีคุณภาพชีวิตด้านความเป็นประชาธิปไตยในการทำงาน ภาพรวม มีคุณภาพชีวิตการทำงานมาก โดยพบว่า หน่วยงานของท่านมีการแบ่งงานเป็นฝ่าย ๆ โดยที่ทุกฝ่ายมีการควบคุม และร่วมมือในการทำงานเป็นทีม อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ เมื่อมีการขอความร่วมมือในการทำงาน บุคลากรในหน่วยงานของท่านทุกระดับมีส่วนร่วมในงานและมีความสัมพันธ์ที่ดี และลำดับสุดท้ายคือ ท่านมีสิทธิปฏิเสธงานที่อยู่นอกเหนือจากหน้าที่ของงานควบคุมการจราจรทางอากาศ

2. ด้านความเป็นปัจเจกบุคคล พบว่า เจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศมีคุณภาพชีวิตด้านความเป็นปัจเจกบุคคล ในภาพรวม มีคุณภาพชีวิตการทำงานปานกลาง โดยพบว่า การจัดการจราจรทางอากาศ ต้องมีการวางแผนที่ดี ท่านได้รับมอบหมายให้วางแผนในการทำงานด้วยตนเอง อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ การจัดการจราจรทางอากาศต้องใช้การตัดสินใจที่เด็ดขาด หน่วยงานของท่านเปิดโอกาสให้ท่านตัดสินใจด้วยตนเองได้อย่างเต็มที่ และลำดับสุดท้ายคือ งานควบคุมจราจรทางอากาศ ต้องใช้ความสามารถในด้านทักษะภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร ดังนั้น หน่วยงานของท่านส่งเสริมให้ท่านมีการฝึกอบรม อย่างสม่ำเสมอ

3. ด้านความมั่นคงและความปลอดภัยในการทำงาน พบว่า เจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศมีคุณภาพชีวิตด้านความมั่นคงและความปลอดภัยในการทำงาน ในภาพรวม มีคุณภาพชีวิตการทำงานปานกลาง โดยพบว่า สถานที่ทำงาน และบรรยากาศโดยรอบสนามบิน อุตะเกา ส่งเสริมให้ท่านมีสุขภาพกายที่ดี อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ การเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ตลอดจนเลื่อนยศที่สูงขึ้นเป็นไปตามความสามารถของท่าน และลำดับสุดท้ายคือ งานด้านการควบคุมจราจรทางอากาศอาจก่อให้เกิดความเสี่ยงต่อชีวิตและทรัพย์สิน ดังนั้นท่านได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมคุ้มค่าต่อความเสี่ยงดังกล่าว

4. ด้านความเป็นธรรมหรือความเสมอภาค เจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศมีคุณภาพชีวิตด้านความเป็นธรรมหรือความเสมอภาค ในภาพรวมอยู่ในระดับน้อย โดยพบว่า มีการบริหารจัดการที่ดี ในด้านการปรับปรุงสิ่งอำนวยความสะดวก ของการให้บริการการควบคุมการจราจรทางอากาศ โดยทำให้ท่านสามารถทำงานอย่างได้ไม่ติดขัด มีคุณภาพชีวิตการทำงานมากที่สุด รองลงมาคือ หน่วยงานของท่านมีการปรับปรุงสิ่งอำนวยความสะดวกของการให้บริการจราจรทางอากาศให้ทันสมัยอยู่เสมอ และลำดับสุดท้ายคือ ท่านได้รับค่าตอบแทนอย่างเป็นธรรม เมื่อเทียบกับผู้ร่วมวิชาชีพเดียวกัน หรือเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศสังกัดหน่วยงานอื่น

ส่วนที่ 4 ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศของกองทัพเรือ สนามบินนานาชาติอู่ตะเภา พบว่า เมื่อกำหนดให้ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศของกองทัพเรือ เป็นตัวแปรตาม

1. ระดับการศึกษาสูงสุด ไม่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศของกองทัพเรือ กล่าวคือ เมื่อควบคุมให้ปัจจัยอื่นคงที่แล้ว ระดับการศึกษาสูงสุดของเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศที่เปลี่ยนแปลงไปไม่มีผลต่อระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน

2. ชั้นยศ ไม่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศของกองทัพเรือ กล่าวคือ เมื่อควบคุมให้ปัจจัยอื่นคงที่แล้ว ชั้นยศของเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศที่เปลี่ยนแปลงไปไม่มีผลต่อระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน

3. รายได้ต่อเดือน รายได้ต่อเดือนมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศของกองทัพเรือ กล่าวคือ เมื่อควบคุมให้ปัจจัยอื่นคงที่แล้ว กลุ่มเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศที่มีรายได้ต่อเดือนอยู่ในระดับ 25,001 บาทขึ้นไป มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานมากกว่ากลุ่มเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศที่มีรายได้ต่อเดือนอยู่ในระดับ ต่ำกว่า 18,000 บาท และ 18,000-25,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4. ความพึงพอใจในการทำงาน ความพึงพอใจในการทำงานมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศของกองทัพเรือ กล่าวคือ เมื่อควบคุมให้ปัจจัยอื่นคงที่แล้ว เจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศที่มีความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับสูง ย่อมส่งผลให้เกิดคุณภาพชีวิตการทำงานที่มากขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศของกองทัพเรือ ได้ศึกษาระดับ และปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศของกองทัพเรือ ทำอากาศยานนานาชาติอู่ตะเภา ผู้วิจัยสามารถนำผลการศึกษามาอภิปรายผล ดังนี้

1. ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศของกองทัพเรือ ทำอากาศยานนานาชาติอู่ตะเภา

จากการวิจัยพบว่า เจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศของกองทัพเรือ ทำอากาศยานนานาชาติอู่ตะเภา มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับ งานวิจัยของ สิ้นชัย นายรัศมี (2548) ซึ่งศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน: ศึกษาเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศ ทำอากาศยานกรุงเทพ และศูนย์ควบคุมจราจรทางอากาศ

บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ควบคุมการจราจรทางอากาศ ท่าอากาศยานกรุงเทพ และศูนย์ควบคุมจราจรทางอากาศ บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด อยู่ในระดับปานกลาง อย่างไรก็ตามผลการศึกษายังขัดแย้งกับงานวิจัยของ น้อย ไทยราช (2555) ซึ่งศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 โดยรวม พบว่าบุคลากรมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก

ซึ่งพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า

1.1 ด้านความเป็นประชาธิปไตยในการทำงาน พบว่า เจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศมีคุณภาพชีวิตด้านความเป็นประชาธิปไตยในการทำงาน มีคุณภาพชีวิตการทำงานมาก เจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศได้มีส่วนร่วมในการพัฒนาการทำงานโดยใช้ความรู้ความสามารถ หรือทักษะได้อย่างเต็มที่ และบุคลากรในหน่วยงานทุกระดับให้ความร่วมมือ มีความสัมพันธ์ที่ดี และมีการทำงานเป็นทีมกันอย่างดี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ น้อย ไทยราช (2555) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานในด้านความเป็นประชาธิปไตยในการทำงานของบุคลากร มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานมาก และสอดคล้องกับแนวคิดของ Herrick และ Michael (1975) กล่าวว่า หลักประชาธิปไตยในการทำงาน เป็นการคำนึงถึงตัวบุคคล ซึ่งเป็นผู้ใช้เครื่องมือเครื่องจักรต่าง ๆ ในการทำงานมากกว่าที่จะให้ความสนใจแต่เฉพาะตัวงานเท่านั้น แนวคิดของหลักการนี้สอดคล้องกับหลักสิทธิเสรีภาพของประชาชน เรื่องสิทธิในการพูดหรือการแสดงความคิดเห็น ซึ่งในการทำงานจะทำได้โดยเปิดโอกาสให้คนงานมีส่วนร่วมในทุก ๆ ขั้นตอนการทำงานเพื่อรับผิดชอบต่องานของตนอย่างเต็มที่ กล่าวคือ เป็นการให้โอกาสคนงานใช้อำนาจตัดสินใจด้วยตนเอง มีการควบคุมและความร่วมมือในการทำงานเป็นทีม ทั้งนี้ผู้ควบคุมงานหรือหัวหน้างานควรได้รับเลือกมาจากกลุ่มคนงานโดยตรง

1.2 ด้านความเป็นปัจเจกบุคคล พบว่า เจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศมีคุณภาพชีวิตด้านความเป็นประชาธิปไตยในการทำงาน ภาพรวม มีคุณภาพชีวิตการทำงานปานกลาง เนื่องจาก เจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศได้รับการสนับสนุนในเรื่องของความก้าวหน้าในการทำงาน และได้รับประสบการณ์ใหม่ ๆ มากมายจากการเป็นเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศ และได้รับความไว้วางใจให้มีโอกาสได้ใช้ความรู้ความสามารถในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สิ้นชัย ฉายรัศมี (2548) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน: ศึกษาเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศ ท่าอากาศยานกรุงเทพ และศูนย์ควบคุมจราจรทางอากาศ บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด พบว่า คุณภาพชีวิตการ

ทำงานในด้านความเป็นปัจเจกบุคคลของเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศอยู่ในระดับปานกลาง และสอดคล้องกับแนวคิดของ Herrick and Michael (1975) กล่าวว่า คนงานควรได้รับการกระตุ้น ให้มีพัฒนาการทั้งในด้านความรู้ ความสามารถ ฝีมือ หรือความชำนาญงาน ตลอดจนสามารถเรียนรู้ เกี่ยวกับงานที่ทำนั้นด้วยตัวเองได้ต่อไป หลักการนี้เป็นการส่งเสริมให้คนงานรู้จักพัฒนาตนเอง และเรียนรู้เกี่ยวกับองค์การทั้งหมดมากที่สุดเท่าที่เขาต้องการ โดยให้คนงานมีโอกาสได้ใช้อำนาจ ตัดสินใจด้วยตนเองเกี่ยวกับงานที่ทำอยู่นั้น ได้มากที่สุดตามขอบเขต กล่าวคือ สามารถวางแผน ดำเนินการตามหน้าที่การงานของตนเองได้ซึ่งความสามารถในการตัดสินใจ หรือการกำหนด รูปแบบการทำงานด้วยตนเองนี้ จะมีผลต่อทัศนคติที่ดีต่อการทำงานของคนงานทั้งในแง่จิตใจและ แรงวัตถุ ซึ่งมีความสัมพันธ์กับสุขภาพกายและจิตใจของคนงาน อันเป็นการส่งเสริมให้ เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน และสุขภาพ ส่วนบุคคลรวมทั้งด้านสังคมในทางอ้อมด้วย เหตุนี้จึง ควรให้ความสำคัญต่อการพัฒนาความสามารถส่วนบุคคลในการทำงาน

1.3 ด้านความมั่นคงและความปลอดภัยในการทำงาน พบว่า เจ้าหน้าที่ควบคุมจราจร ทางอากาศมีคุณภาพชีวิตด้านความเป็นประชาธิปไตยในการทำงาน มีคุณภาพชีวิตการทำงาน ปานกลาง เนื่องจาก สภาพแวดล้อมของสถานที่ทำงาน โดยรอบส่งเสริมให้มีสุขภาพกายที่ดี เมื่อมี การเจ็บป่วย ทางหน่วยงานมีสวัสดิการที่ดีในการดูแล และในช่วงที่มีการจราจรทางอากาศหนาแน่น พบว่าเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศส่วนใหญ่สามารถรับความกดดันที่เกิดขึ้นได้เป็นอย่างดี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สิ้นชัย ฉายรัศมี (2548) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อ คุณภาพชีวิตการทำงาน : ศึกษาเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศ ท่าอากาศยานกรุงเทพ และ ศูนย์ควบคุมจราจรทางอากาศ บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด พบว่า คุณภาพชีวิต การทำงานในด้านความมั่นคงและความปลอดภัยในการทำงานของเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจร ทางอากาศอยู่ในระดับปานกลาง และสอดคล้องกับแนวคิดของ Herrick and Michael (1975) กล่าวว่า ความมั่นคงและความปลอดภัยในการทำงาน เป็นการตอบสนองความต้องการของคนที่ต้องการ ลดความหวาดกลัวหรือความวิตกกังวลต่าง ๆ เกี่ยวข้องกับสุขภาพอนามัยและความปลอดภัยใน การทำงาน รายได้ ตลอดจนความก้าวหน้าในการทำงาน ทั้งนี้เพราะคนงานจะไม่สามารถเอาใจใส่ ต่องานที่ทำได้เต็มที่ ถ้าหากต้องเผชิญกับความไม่มั่นคง ปลอดภัย ทั้งต่อภาวะทางร่างกายและภาวะ ทางเศรษฐกิจ เช่น อันตรายจากสารเคมี อากาศเป็นพิษ หรือความวิตกกังวลต่ออันตรายใด ๆ อันเนื่องมาจากการทำงาานนั้น นอกจากนี้ยังวิตกกังวลต่อ รายได้ที่ไม่เพียงพอต่อการเลี้ยงชีพ ความมั่นคงในการทำงานในระยะยาว กล่าวคือ ต้องการการคุ้มครองในเรื่องอัตราค่าจ้างที่เหมาะสม กับลักษณะงานที่ทำ ตลอดจนมีความมั่นคงก้าวหน้าในการทำงาน



3734672201

BUU-1Thesis 59930042 independent study / rev: 21072561 12:33:20 / seq: 136

1.4 ด้านความเป็นธรรมหรือความเสมอภาค พบว่า เจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศมีคุณภาพชีวิตด้านความเป็นประชาธิปไตยในการทำงาน มีคุณภาพชีวิตการทำงานน้อย เนื่องจาก เจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศได้รับค่าตอบแทนขาดเหมาะสม และไม่เป็นธรรมเมื่อเทียบกับความรับผิดชอบของงานและผู้ร่วมวิชาชีพเดียวกัน ซึ่งขัดแย้งกับงานวิจัยของ สิ้นชัย ฉายรัมย์ (2548) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน: ศึกษาเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศ ท่าอากาศยานกรุงเทพ และศูนย์ควบคุมจราจรทางอากาศ บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานใน 4 ด้านความเป็นธรรมหรือความเสมอภาคของเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศอยู่ในระดับปานกลาง และขัดแย้งกับแนวคิดของ Herrick and Michael (1975) ความเป็นธรรมหรือความเสมอภาค เป็นการคุ้มครองให้คนงานได้รับผลตอบแทนจากการทำงานอย่างเป็นสัดส่วนที่เหมาะสมกับผลงานที่เขาสามารถทำได้ ไม่ว่าในแง่การบริหารหรือการผลิต ซึ่งจะแตกต่างกันไปในแง่ของรายได้ระหว่างฝ่ายบริหารและคนงาน และการปันผลกำไรให้แก่คนงานอย่างเป็นธรรมหลักการนี้จะสอดคล้องกับแนวคิดการแบ่งปันผลประโยชน์ กล่าวคือ คนงานควรได้รับการแบ่งปันผลประโยชน์ตอบแทนจากการทำงาน โดยเฉพาะจากการทุ่มเทแรงกายหรือสติปัญญาในการทำงานเพื่อเพิ่มผลผลิตให้แก่องค์กร ซึ่งเป็นการให้ความสำคัญเฉพาะตัวงานเท่านั้นด้วยเหตุนี้ นายจ้างจึงควรให้ความสนใจต่อการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานให้ดีขึ้น ซึ่งจะส่งผลต่อทัศนคติที่ดีของคนงานและส่งเสริมให้คนงานมีสุขภาพอนามัยที่ดีและมีความปลอดภัยในการทำงาน อันก่อให้เกิดการเพิ่มผลผลิตให้เป็นไปตามเป้าหมายขององค์กรต่อไป

2. ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศของกองทัพอากาศ ท่าอากาศยานนานาชาติอู่ตะเภา ได้แก่ ระดับการศึกษาสูงสุด ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน รายได้ต่อเดือน และความพึงพอใจในการทำงาน ผู้วิจัยขอเสนอการอภิปรายผลการวิจัย ดังนี้

2.1 ระดับการศึกษาสูงสุด พบว่า ระดับการศึกษาสูงสุด ไม่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศของกองทัพอากาศและไม่ยอมรับสมมติฐานการวิจัย สอดคล้องกับงานวิจัยของ น้อย ไทยราช (2555) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 พบว่า ระดับการศึกษาสูงสุดของบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 แตกต่างกันไป มีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน อย่างไรก็ตามผลการศึกษายืนยันกับงานวิจัยของ ร.ต.อ. วิญญู พรประทุม (2554) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของตำรวจตระเวนชายแดน: กรณีศึกษากองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 346 อำเภอแม่สอด จังหวัดตาก

พบว่า ระดับการศึกษาของตำรวจตระเวนชายแดนส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.2 ชั้นยศ พบว่า ไม่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศของกองทัพเรือและไม่ยอมรับสมมติฐานการวิจัย สอดคล้องกับงานวิจัยของเพชรฯ พุ่งศรีแก้ว (2554) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร โรงเรียนมหิดลวิทยานุสรณ์ (องค์การมหาชน) พบว่า บุคลากร โรงเรียนมหิดลวิทยานุสรณ์มีระดับตำแหน่งแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน อย่างไรก็ตามผลการศึกษาขัดแย้งกับงานวิจัยของ ร.ต.อ. วิญญู พรประทุม (2554) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของตำรวจตระเวนชายแดน: กรณีศึกษากองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 346 อำเภอแม่สอด จังหวัดตาก พบว่า ชั้นยศของตำรวจตระเวนชายแดนส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.3 รายได้ต่อเดือน พบว่า มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศของกองทัพเรือและยอมรับสมมติฐานการวิจัย เนื่องจาก เจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศที่มีค่าตอบแทนต่อเดือนสูงกว่า มีคุณภาพชีวิตการทำงานสูงกว่า เจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศที่มีค่าตอบแทนต่ำกว่า สอดคล้องกับงานวิจัยของ ร.ต.อ. วิญญู พรประทุม (2554) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของตำรวจตระเวนชายแดน: กรณีศึกษากองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 346 อำเภอแม่สอด จังหวัดตาก พบว่า รายได้ หรือเงินเดือนของตำรวจตระเวนชายแดนกองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 346 อำเภอแม่สอด จังหวัดตากส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อีกทั้งงานวิจัยของจุฑามาศ เสมอเชื้อ (2557) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานครูเทศบาล กลุ่ม โรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองพะเยา อำเภอเมือง จังหวัดพะเยา พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานครูเทศบาล กลุ่ม โรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองพะเยา อำเภอเมือง จังหวัดพะเยา จำแนกตาม ระดับเงินเดือนและเงินวิทยฐานะ โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับแนวคิดของ Walton (1973) กล่าวว่า ค่าตอบแทนเป็นสิ่งที่บ่งชี้ถึงคุณภาพชีวิตการทำงานได้ และสอดคล้องกับแนวคิดของ Umstot (1984) กล่าวว่า ผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม จะมีความสำคัญต่อความรู้สึกพึงพอใจในการทำงานและสร้างแรงจูงใจในการทำงานอย่างยิ่ง

2.4 ความพึงพอใจในการทำงาน พบว่า มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศของกองทัพเรือและยอมรับสมมติฐานการวิจัย เนื่องจาก เจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศส่วนใหญ่มีความชื่นชอบและมีความสนใจในงานควบคุมจราจรทางอากาศ

นอกจากนี้เจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศมีความพึงพอใจในการได้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นตามความสามารถและระยะเวลาที่เหมาะสม แต่เจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศไม่มีความพึงพอใจกับนโยบายที่ไม่ชัดเจน และหน่วยงานไม่มีความตรงต่อเวลาในการจ่ายค่าตอบแทนล่วงเวลา (Overtime) สอดคล้องกับงานวิจัยของ สิ้นชัย ฉายรัมย์ (2548) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน: ศึกษาเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศ ท่าอากาศยานกรุงเทพ และศูนย์ควบคุมจราจรทางอากาศ บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด พบว่า ความพึงพอใจในการทำงาน มีอิทธิพลต่อต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศ ท่าอากาศยานกรุงเทพ และศูนย์ควบคุมจราจรทางอากาศ บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อีกทั้งงานวิจัยของ พ.อ.กมล กฤษวงศ์ (2558) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร พบว่า ความพึงพอใจในการทำงานมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานข้าราชการกองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับแนวคิดของ Schuler, Beutell and Youngblood (1989) กล่าวว่า การเพิ่มความพึงพอใจในการทำงานจะเป็นประโยชน์ต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน และยังสอดคล้องกับแนวคิดของ Werther, Wilion and Davis (1989 อ้างถึงใน สุนทรีย์ จันทร์เงิน, 2550) กล่าวว่า ปัจจัยด้านพฤติกรรมของบุคคล โดยพิจารณาจากสิ่งที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานเป็นปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน

ข้อเสนอแนะ

การกำหนดข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งนี้ครั้งนี้ แบ่งออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่ ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์ และข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

จากผลการศึกษาพบว่า

1. ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศของกองทัพเรือ มีคุณภาพชีวิตการทำงานปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากที่สุดไปหาค่าเฉลี่ยที่น้อยที่สุด พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศด้านความเป็นประชาธิปไตยในการทำงาน เป็นอันดับหนึ่ง รองลงมาคือ ด้านความเป็นปัจเจกบุคคล ด้านความมั่นคงและความปลอดภัยในการทำงาน และลำดับสุดท้ายคือ ด้านความเป็นธรรมชาติหรือความเสมอภาค เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

1.1 ด้านความเป็นธรรมหรือความเสมอภาค พบว่า มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด เมื่อเทียบกับคุณภาพชีวิตด้านอื่น ๆ และเมื่อพิจารณาประเด็นในด้านนี้ พบว่า ประเด็นเรื่องการได้รับค่าตอบแทนอย่างเป็นธรรม เมื่อเทียบกับผู้ร่วมวิชาชีพเดียวกัน หรือเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศสังกัดหน่วยงานอื่น, ประเด็นเรื่องการได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมเมื่อเทียบกับความรับผิดชอบในงานควบคุมจราจรทางอากาศ และประเด็นเรื่องค่าตอบแทนอื่น ๆ ที่นอกเหนือจากเงินเดือน หน่วยงานของท่านจัดสรรให้ท่านอย่างเหมาะสมและเป็นธรรม มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ดังนั้น ผู้วิจัยสามารถกำหนดข้อเสนอแนะเชิงนโยบายและข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ ดังนี้

1.1.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

การทำอากาศยานนานาชาติอยู่ตะเภาควรมิน โยบายที่ชัดเจนในการจ่ายค่าตอบแทนและค่าตอบแทนอื่น ๆ เช่น เงินล่วงเวลา (Over time) เงินเพิ่มพิเศษสำหรับการให้บริการอากาศยานทหารและอากาศยานพานิช เป็นต้น ให้มีความเหมาะสมและเป็นธรรม/เสมอภาคให้เทียบเท่ากับองค์กรหรือผู้ร่วมวิชาชีพเดียวกัน

1.1.2 ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

ผู้บังคับบัญชาควรดำเนินการเสนอเรื่องการพิจารณาค่าตอบแทนหรือรายได้ต่อเดือนให้มีความเท่าเทียมกับองค์กรหรือผู้ร่วมวิชาชีพเดียวกัน

1.2 ด้านความมั่นคงและความปลอดภัยในการทำงาน พบว่า มีค่าเฉลี่ยน้อยเป็นลำดับรองสุดท้าย เมื่อเทียบกับคุณภาพชีวิตด้านอื่น ๆ และเมื่อพิจารณาประเด็นในด้านนี้ พบว่า การได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมคุ้มค่าต่อความเสี่ยงกับงานด้านการควบคุมจราจรทางอากาศที่อาจก่อให้เกิดความเสี่ยงต่อชีวิตและทรัพย์สิน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ดังนั้น ผู้วิจัยสามารถกำหนดข้อเสนอแนะเชิงนโยบายและข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ ดังนี้

1.2.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

เจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศมีรายได้และสวัสดิการยังไม่คุ้มค่าต่อความเสี่ยงซึ่งอาจจะเกิดอุบัติเหตุทางอากาศได้ตลอดเวลาเนื่องจากเป็นความรับผิดชอบของเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศในการปฏิบัติงานเมื่อเทียบกับงานที่มีลักษณะใกล้เคียงกัน เช่น เจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศของบริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ดังนั้น กองทัพอากาศควรมินโยบายในการจ่ายค่าตอบแทนให้คุ้มค่ากับความเสี่ยงดังกล่าว



3734672201

1.2.2 ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

ผู้บังคับบัญชาควรดำเนินการเสนอเรื่องการพิจารณาค่าตอบแทนพิเศษให้มีความเหมาะสมเมื่อพิจารณาจากความเสียงซึ่งอาจเกิดอุบัติเหตุทางอากาศ ภาระงานที่มากขึ้น และปริมาณด้านการจราจรทางอากาศที่เพิ่มขึ้น

1.3 ด้านความเป็นปัจเจกบุคคล พบว่า มีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับสอง เมื่อเทียบกับคุณภาพชีวิตด้านอื่น ๆ และเมื่อพิจารณาประเด็นในด้านนี้ พบว่า การส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศของกองทัพเรือพัฒนาในด้านทักษะภาษาอังกฤษ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ดังนั้น ผู้วิจัยสามารถกำหนดข้อเสนอแนะเชิงนโยบายและข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ ดังนี้

1.3.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

ผู้บริหารการทำอากาศยานนานาชาติอยู่ตะเภาคควรมีนโยบายส่งเสริมการฝึกอบรมด้านภาษาและวิชาชีพให้กับเจ้าหน้าที่ฝ่ายต่าง ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานด้านการบินโดยตรง

1.3.2 ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

ผู้บังคับบัญชาควรส่งเสริม สนับสนุน และจัดฝึกอบรมด้านภาษาและวิชาชีพให้กับเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศของกองทัพเรือ และที่สำคัญเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศควรฝึกฝนภาษาอังกฤษให้ได้อยู่เสมอ

1.4 ด้านความเป็นประชาธิปไตยในการทำงาน พบว่า มีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับหนึ่ง เมื่อเทียบกับคุณภาพชีวิตด้านอื่น ๆ และเมื่อพิจารณาประเด็นในด้านนี้ พบว่า การมีสิทธิ์ที่จะปฏิเสธงานนอกเหนือจากหน้าที่ของงานควบคุมจราจรทางอากาศ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ดังนั้น ผู้วิจัยสามารถกำหนดข้อเสนอแนะเชิงนโยบายและข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ ดังนี้

1.4.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

ผู้บังคับบัญชาควรกำหนดนโยบายที่ชัดเจน โดยให้เจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศปฏิบัติงานตามความรับผิดชอบตามคู่มือระเบียบปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศ

1.4.2 ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

ผู้บังคับบัญชาควรจัดการประชุม เพื่อให้มีการรับฟัง ปัญหา และข้อเสนอแนะ โดยไม่มีช่องว่างระหว่างตำแหน่ง และผู้บังคับบัญชาควรเปิดโอกาสให้เสนอความคิดเห็น และแสดงออกบางอย่างในการปฏิบัติงาน

2. ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศของกองทัพเรือ พบว่า

2.1 รายได้ต่อเดือน มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศของกองทัพเรือ กล่าวคือ กลุ่มเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศที่มีรายได้ต่อเดือนอยู่ในระดับ 25,001 บาทขึ้นไป มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน มากกว่ากลุ่มเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศที่มีรายได้ต่อเดือนอยู่ในระดับ ต่ำกว่า 18,000 และ 18,000-25,000 บาท ดังนั้น ผู้วิจัยสามารถกำหนดข้อเสนอแนะเชิงนโยบายและข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ ดังนี้

2.1.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

กองทัพเรือควรมีความชัดเจนในการกำหนดค่าตอบแทนพิเศษที่นอกเหนือจากเงินเดือนให้กับเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศไม่เฉพาะการให้บริการแก่อากาศยานของทหาร แต่ควรที่จะกำหนดค่าตอบแทนพิเศษกับเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศที่ให้บริการแก่อากาศยานของพาณิชย์ด้วย

2.1.2 ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

ผู้บังคับบัญชาควรช่วยผลักดันในการดำเนินเสนอค่าตอบแทนพิเศษที่นอกเหนือจากเงินเดือนให้กับเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศโดยไม่มีอุปสรรค และตรงต่อเวลาในการเบิกจ่าย

2.2 ความพึงพอใจในการทำงาน มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศของกองทัพเรือ กล่าวคือ ดังนั้น เจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศที่มีความพึงพอใจในการทำงานในระดับสูงย่อมส่งผลให้เกิดคุณภาพชีวิตการทำงานที่มากขึ้นได้ ผู้วิจัยสามารถกำหนดข้อเสนอแนะเชิงนโยบายและข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ ดังนี้

2.2.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

กองทัพเรือควรมีความชัดเจนในการเบิกจ่าย ตรงต่อเวลา ค่าตอบแทนล่วงเวลาให้กับเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศ และควรมีการกำหนดช่วงพักระหว่างงานเพื่อป้องกันการผิดพลาดที่อาจเกิดขึ้นตามมาตรฐานของสำนักงานการบินพลเรือน

2.2.2 ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

ท่าอากาศยานนานาชาติอู่ตะเภาควรมีแรงจูงใจให้แก่เจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศ โดยการดำเนินการเบิกจ่ายค่าตอบแทนล่วงเวลา ให้ตรงต่อเวลาในแต่ละเดือน และผู้บังคับบัญชาให้เจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศมีช่วงพักระหว่างงานเพื่อป้องกันการผิดพลาดที่อาจเกิดขึ้นตามมาตรฐานของสำนักงานการบินพลเรือน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาตัวแปรอื่น ๆ ที่คาดว่าจะสามารถร่วมกันอธิบายคุณภาพชีวิตการทำงานได้ เช่น ความคาดหวังผลจากการทำงาน การรับรู้ภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา และทัศนคติในการทำงาน
2. ในการศึกษาครั้งต่อไปอาจศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานและปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศของเหล่าทัพอื่น เช่น กองทัพอากาศ และกองทัพบก
3. ในการศึกษาครั้งต่อไปอาจมีการศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศของกองทัพเรือกับเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศของบริษัทวิสาหกิจการบินแห่งประเทศไทยจำกัด



3734672201

บรรณานุกรม

- กมล กฤษวงศ์, พ.อ. (2558). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกองอำนาจการ
รักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร*. วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต,
สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยรังสิต.
- กระทรวงกลาโหม. (2558). *พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการทหาร (ฉบับที่ 10)*. เข้าถึงได้จาก
http://library2.parliament.go.th/giventake/content_nla2557/law43-210558-13.pdf
- กระทรวงการคลัง. (2550). *ระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการเบิกจ่ายเงินค่าตอบแทน
การปฏิบัติงานนอกเวลา*. เข้าถึงได้จาก
http://www.organic.mju.ac.th/government/25580331102428_2015organic/Doc_25590418101100_125249.pdf
- จุฬามาศ เสมอเชื้อ. (2557). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานครูเทศบาล
กลุ่มโรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองพะเยา อำเภอเมือง จังหวัดพะเยา*. วิทยานิพนธ์การศึกษา
มหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยพะเยา.
- ชรีณี เดชจินดา. (2530). *ความพึงพอใจของผู้ประกอบการต่อศูนย์บริการกำจัดกากอุตสาหกรรม แวง
แสมคำ เขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์สังคมศาสตรมหาบัณฑิต,
สาขาวิชาสิ่งแวดล้อม, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ณัฐฉลดา รัตนคช. (2559). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรครูระดับประถมศึกษา
ในจังหวัดหนองคาย*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต,
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ณัฐชัย นิ่มนวล. (2553). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างชั่วคราวในหน่วยงาน
ราชการส่วนภูมิภาค เขตอำเภอเมือง จังหวัดนครสวรรค์*. วิทยานิพนธ์ปริญญา
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการภาครัฐแนวใหม่, บัณฑิตวิทยาลัย,
มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- ทิพย์วรรณ บานเย็น. (2546). *ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดของพนักงานกับคุณภาพชีวิตการ
ทำงาน*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์,
คณะรัฐศาสตร์, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.



3784672201

- ทิพวรรณ ศิริคุณ. (2552). *คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษาบริษัทบริหารสินทรัพย์ สถาบันการเงิน*. วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต, สาขารัฐศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- นฤคธ มีเพียร. (2542). *คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน)*. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐศาสตร์ และรัฐประศาสนศาสตร์, คณะรัฐศาสตร์, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- น้อย ไทยราช. (2555). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 4*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร์ มหาบัณฑิต, แขนงวิชารัฐประศาสนศาสตร์, คณะรัฐประศาสนศาสตร์, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- พรรณราย ทรัพย์ะประกา. (2548). *จิตวิทยาประยุกต์ในชีวิตและในการทำงาน*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พันศักดิ์ เนินทราย. (2554). *ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศในกองทัพอากาศ*. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการบิน, คณะวิทยาศาสตร์, มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย.
- พิชิต พิทักษ์เทพสมบัติ. (2548). *แนวคิดทางรัฐประศาสนศาสตร์: ความหมายการวัด*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์เสมอธรรม.
- พิณ คงพล. (2529). *ความพึงพอใจต่อบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของคณะกรรมการการประถมศึกษาจังหวัด 14 จังหวัดภาคใต้*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- เพชรรา พุ่งศรีแก้ว. (2554). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร โรงเรียนมหิดลวิทยานุสรณ์ (องค์การมหาชน)*. วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ไพฑูรย์ สอนทน. (2542). *คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบล จังหวัดเพชรบูรณ์*. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารสาธารณสุข, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหิดล.
- วิเชียร เกตุสิงห์. (2538). *สถิติวิเคราะห์สำหรับการวิจัย (พิมพ์ครั้งที่ 4)*. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.

- วิญญู พรประทุม, ร.ต.อ. (2554). ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของตำรวจตระเวนชายแดน: กรณีศึกษากองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 346 อำเภอแม่สอด จังหวัดตาก. วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง.
- วิทยา อินทร์สอน และสุรพงศ์ บางพาน. (2552). แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานโรงงานอุตสาหกรรม. เข้าถึงได้จาก <http://www.thailandindustry.com/onlinemag/view2.php?id=773§ion=30&issues=74>
- วรพล ทองปรีชา, พล.ร.ต. (2559). นโยบายของท่าอากาศยานนานาชาติอู่ตะเภา. เข้าถึงได้จาก <http://www.utapao.com/policy.html>
- เรียลลิส บล็อก. (2559). เปิดแผนพัฒนาสนามบินอู่ตะเภา. เข้าถึงได้จาก [EAIAI QobChMI0vyG15PM1gIVz45oCh1UtQkREAAyAiAAEgJtSvD_BwE](http://www.thailandindustry.com/onlinemag/view2.php?id=773§ion=30&issues=74)
- ศาลปกครอง. (2560, 5 พฤษภาคม). คดีพิพาทเกี่ยวกับการที่หน่วยงานทางปกครองกระทำการโดยไม่ชอบด้วยกฎหมายและการกระทำละเมิดของหน่วยงานทางปกครองอันเกิดจากการใช้อำนาจตามกฎหมายหรือคำสั่งทางปกครอง.
- ศุภมิตร ปรีดิเชมรัตน์. (2541). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กองโรงพยาบาลภูมิภาค สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชาวิทยาศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สมหวัง โอซารส. (2542). คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลตำรวจ สำนักงานแพทย์ใหญ่กรมตำรวจ. วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สรวงสวรรค์ ตะปินตา. (2541). คุณภาพชีวิตการทำงานของช่างไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สาริณี แสงประสิทธิ์. (2558). บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด (บวท.) พัฒนาแนวทางการบริหารจราจร รับมือการเติบโตเที่ยวบินที่ ทสภ. เข้าถึงได้จาก <https://www.voicetv.co.th/read/276858>
- สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา.(2497). พระราชบัญญัติการเดินอากาศ พุทธศักราช 2497 เข้าถึงได้จาก <https://www.caat.or.th/th/archives/category/laws-regulation-th/law-th/law-navigation-th/law-navigation-01-th>

- ลินชัย นายรัศมี. (2548). *ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ศึกษาเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศท่าอากาศยานกรุงเทพ และศูนย์ควบคุมจราจรทางอากาศ บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, ภาควิชารัฐศาสตร์ และรัฐประศาสนศาสตร์, คณะรัฐศาสตร์, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.*
- สุนทรีย์ จันทร์เงิน. (2550). *คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน กรมศึกษา บริษัท แคนนอน เอ็นจิเนียริง (ประเทศไทย) จำกัด. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ, คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.*
- สุภาพร พงษ์ไพโรจน์. (2551). *ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานที่ปฏิบัติงานกะในบริษัท โทรคมนาคมแห่งหนึ่ง. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, คณะวิทยาศาสตร์, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.*
- อรพินทร์ ชูชม. (2545). *เอกสารประกอบวิชา วป502 การสร้างและพัฒนาเครื่องมือวัดทางพฤติกรรมศาสตร์. กรุงเทพฯ: สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.*
- อัฐชลี ม่วงกร. (2560). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการที่ทำการปกครองจังหวัดชัยนาท. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาวิทยาการจัดการ, คณะบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.*
- Base Operations Division. (2017). *Air traffic service training manual*. Rayong: Royal Thai Naval Air Division.
- Brayfield, A. H. & Rothe, H. (1951). An index of job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, (35), 307-311.
- Herrick, N. Q. & Michael. M. (1975). *Humanizing of work life.the quality of working life: Problem prospects and the state of art*. New York: Free Press.
- Herzberg, F., Mausner, B. & Snyderman, B. B. (1959). *The motivation to work*. New York: John Wiley.
- Huse, E. (1980). *Organization development and change*. New York: West Publishing Company.
- International Civil Aviation Organization. (2007). *Rules of the air and air traffic services*. Montreal: ICAO.
- Schuler, R. S., Beutell, N. J. & Youngblood., S. A. (1989). *Effective personnel management* (3rd ed.). Minnessota: West Publishing Company.

- Smith, P.c., Lendall, L. M. & Hulin, C.L. (1969). *The measurement of job satisfaction in work and retirement*. Chicago: Rand McNally.
- Umstot, D. D. (1984). *Understanding organization behavior*. Minnesota: West Publishing Company.
- Walton, R. E. (1973). Quality of working life: What is it ?. *Sloan Management Review*, 4 (7), 20-23.
- Weiss, D. J., Dawis, R. V., England, G. W., & Lofquist, L. (1967). *Manual for the minnesota satisfaction questionnaire*. Minneapolis: University of Minnesota, Industrial Relation Center.



3794672201

BUU iThesis 59930042 independent study / recv: 21072561 12:33:20 / seq: 136

ภาคผนวก



3794672201

BUU iThesis 59930042 independent study / recv: 21072561 12:33:20 / seq: 136

ภาคผนวก ก
กรอบแนวคิดในการวิจัย

ตารางที่ 11 กรอบแนวคิดคุณภาพชีวิตในการทำงาน ตามแนวคิดของ Herrick and Michael (1975)

แนวคิด/ ทฤษฎี	ด้าน	ประเด็น	คำถาม
องค์ประกอบหลักที่สำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงานภายใต้หลักการเบื้องต้น 4 ประการ ของ Herrick and Michael (1975)	ด้านความมั่นคง และ ความปลอดภัยในการทำงาน	ประเด็นที่ 1 สุขภาพ อนามัยและ ความ ปลอดภัย ในการ ทำงาน	1. สถานที่ทำงาน และบรรยากาศ โดยรอบสนามบินอยู่ตะเภา ส่งเสริมให้ท่านมีสุขภาพกายที่ดี 2. ลักษณะงานด้านการควบคุมจราจรทางอากาศ ช่วยส่งเสริมให้ท่านมีสุขภาพจิตที่ดีในการทำงาน 3. ในช่วงเวลาที่มีการจราจรทางอากาศที่หนาแน่น ท่านสามารถรับความกดดันที่เกิดขึ้นได้เป็นอย่างดี 4. เมื่อเจ็บป่วยจากการปฏิบัติงาน ท่านได้รับการดูแลช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชา หรือหน่วยงานของท่านเป็นอย่างดี
		ประเด็นที่ 2 รายได้	1. ท่านได้รับค่าตอบแทน เช่น เงินเดือน เงินล่วงเวลาหรืออื่น ๆ เพียงพอกับค่าครองชีพ และสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน 2. งานด้านการควบคุมจราจรทางอากาศอาจก่อให้เกิดความเครียดต่อชีวิต และทรัพย์สิน ดังนั้นท่านได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมคุ้มค่าต่อความเสียดังกล่าว



3734672201

ตารางที่ 11 (ต่อ)

แนวคิด/ ทฤษฎี	ด้าน	ประเด็น	คำถาม
องค์ประกอบหลักที่สำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงานภายใต้หลักการเบื้องต้น 4 ประการ ของ Herrick and Michael (1975)	ด้านความมั่นคงและความปลอดภัยในการทำงาน	ประเด็นที่ 3 ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน	1. ผู้บังคับบัญชาให้การสนับสนุนในการแสวงหาความรู้ ความก้าวหน้า ตลอดจนส่งไปฝึกอบรมในหลักสูตรต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง 2. การเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ ตลอดจนเลื่อนยศที่สูงขึ้น เป็นไปตามความสามารถของท่าน
	ด้านความเป็นธรรมหรือความเสมอภาค	ประเด็นที่ 1 สัดส่วนที่เหมาะสมและการแบ่งปันผลประโยชน์อย่างเป็นธรรม	1. ท่านได้รับค่าตอบแทนอย่างเป็นธรรม เมื่อเทียบกับผู้ร่วมวิชาชีพเดียวกัน หรือเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศสังกัดหน่วยงานอื่น 2. ท่านได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสม เมื่อเทียบกับความรับผิดชอบในงานควบคุมจราจรทางอากาศ 3. ค่าตอบแทนอื่น ๆ ที่นอกเหนือจากเงินเดือน หน่วยงานของท่านจัดสรรให้ท่านอย่างเหมาะสม และเป็นธรรม
		ประเด็นที่ 2 การปรับปรุงสภาพแวดล้อมด้านการทำงาน	1. มีการจัดซื้อจัดจ้าง และซ่อมบำรุงอุปกรณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ เพื่อความสะดวก ปลอดภัยในการทำงาน 2. หน่วยงานของท่านมีการปรับปรุงสิ่งอำนวยความสะดวกของการให้บริการจราจรทางอากาศให้ทันสมัยอยู่เสมอ

ตารางที่ 11 (ต่อ)

แนวคิด/ ทฤษฎี	ด้าน	ประเด็น	คำถาม
องค์ประกอบ หลักที่สำคัญของ คุณภาพชีวิตการ ทำงานภายใต้ หลักการเบื้องต้น	ด้านความเป็น ธรรมหรือ ความเสมอภาค	ประเด็นที่ 2 การปรับปรุง สภาพแวดล้อม ด้านการ ทำงาน	3. มีการบริหารจัดการที่ดี ในด้านการ ปรับปรุงสิ่งอำนวยความสะดวก ของการให้บริการการควบคุม ของการจราจรทางอากาศ โดยทำให้ท่าน สามารถทำงานอย่างได้ไม่ติดขัด
4 ประการ ของ Herrick and Michael (1975)	ด้านความเป็น ปัจเจกบุคคล	ประเด็นที่ 1 ได้รับการ กระตุ้น หรือ ส่งเสริมให้ พัฒนาตนเอง	1. งานควบคุมจราจรทางอากาศ ต้องใช้ความสามารถในด้านทักษะ ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร ดังนั้น หน่วยงานของท่านส่งเสริมให้ท่านมี การฝึกอบรม อย่างสม่ำเสมอ 2. ท่านได้รับการเพิ่มพูนความรู้ และ ประสบการณ์ทำงาน เช่น การจัด อบรมในวิชาชีพ และศึกษาดูงานอย่าง จริงจังในหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง 3. ท่านได้รับการสนับสนุนในเรื่อง ความก้าวหน้าของงาน และท่านได้ เรียนรู้ประสบการณ์ใหม่ ๆ มากมาย จากการเป็นเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจร ทางอากาศ

ตารางที่ 11 (ต่อ)

แนวคิด/ ทฤษฎี	ด้าน	ประเด็น	คำถาม
องค์ประกอบหลัก ที่สำคัญของ คุณภาพชีวิตการ ทำงานภายใต้ หลักการเบื้องต้น 4 ประการ ของ Herrick and Michael (1975)	ด้านความเป็น ปัจเจกบุคคล	ประเด็นที่ 2 มอบหมาย อำนาจการ ตัดสินใจ กำหนดรูปแบบ และวางแผน ด้วยตนเอง	1. ท่านได้รับความไว้วางใจ และมี โอกาสได้ใช้ความรู้ความสามารถกับ การทำงานได้อย่างเต็มที่ 2. การจัดการจราจรทางอากาศต้อง ใช้การตัดสินใจที่เด็ดขาด หน่วยงาน ของท่านเปิดโอกาสให้ท่านตัดสินใจ ด้วยตนเองได้อย่างเต็มที่ 3. ท่านมีโอกาสดำเนินส่วนหนึ่ง ในการเสนอความคิดริเริ่มให้กับ หน่วยงานของท่าน 4. การจัดการจราจรทางอากาศ ต้อง มีการวางแผนที่ดี ท่าน ได้รับ มอบหมายให้วางแผนในการทำงาน ด้วยตนเอง
		ประเด็นที่ 3 เปิดโอกาสให้มี ส่วนร่วมในงาน	1. ท่านได้มีส่วนร่วมในการ พัฒนาการทำงาน โดยใช้ความรู้ ความสามารถ และทักษะของท่าน ได้ อย่างเต็มที่ 2. เมื่อมีการขอความร่วมมือในการ ทำงาน บุคลากรในหน่วยงานของ ท่านทุกระดับ มีส่วนร่วมในงาน และ มีความสัมพันธ์ที่ดี 3. หน่วยงานของท่านมีการแบ่งงาน เป็นฝ่าย ๆ โดยที่ทุกฝ่ายมีการควบคุม และร่วมมือในการทำงานเป็นทีม

ตารางที่ 12 กรอบแนวคิดความพึงพอใจในการทำงาน ตามแนวคิดของ Locke (1976 อ้างถึงใน
ศุภมิตร ปริดิเชมรัตน์, 2541)

แนวคิด/ ทฤษฎี	ด้าน	ประเด็น	คำถาม
องค์ประกอบหรือปัจจัยต่าง ๆ ที่มีผลต่อความพึงพอใจในงาน Locke (1976)	งาน	ประเด็นที่ 1	ท่านมีความชื่นชอบและความสนใจในงานควบคุมจราจรทางอากาศ
		ความชอบ และ ความสนใจในงาน	อากาศ
		ประเด็นที่ 2 ความท้าทายของงาน	การจัดการจราจรทางอากาศ เป็นงานที่ทำท้าทายความสามารถของท่าน
ค่าจ้าง	ค่าจ้าง	ประเด็นที่ 3 ความเหมาะสมของช่วงเวลาทำงาน	ท่านรู้สึกว่าคุณเวลาในการทำงานของท่านแต่ละวัน มีความเหมาะสมสำหรับท่าน
		ประเด็นที่ 1 ความเหมาะสมและยุติธรรมของค่าจ้างที่นอกเหนือจากเงินเดือน	ท่านมีความพึงพอใจ กับการได้รับค่าตอบแทนที่นอกเหนือจากเงินเดือน เช่น ค่าตอบแทนล่วงเวลา และจำนวนวันหยุดของการทำงาน เป็นกะ
		ประเด็นที่ 1 เป็นเกณฑ์ที่ทุกคนยอมรับได้	เมื่อเทียบกับปริมาณงานและความรับผิดชอบของท่าน ท่านพึงพอใจกับการได้เลื่อนตำแหน่ง หรือเลื่อนยศที่สูงขึ้นตามลำดับ ความสามารถและระยะเวลาที่เหมาะสม
โอกาสที่จะได้รับการเลื่อนตำแหน่ง	โอกาสที่จะได้รับการเลื่อนตำแหน่ง	ประเด็นที่ 1 เป็นเกณฑ์ที่ทุกคนยอมรับได้	ท่านได้รับการยกย่อง หรือประกาศเกียรติคุณ เมื่อประสบความสำเร็จ หรือมีผลงานในการทำงานจากผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงาน
		ประเด็นที่ 1 การได้รับหรือประกาศเกียรติคุณ	เมื่อประสบความสำเร็จ
		ประเด็นที่ 1 เป็นเกณฑ์ที่ทุกคนยอมรับได้	ท่านได้รับการยกย่อง หรือประกาศเกียรติคุณ เมื่อประสบความสำเร็จ



3734672201

BUU-IThesis 59930042 Independent study / rev: 21072561 12:33:20 / seq: 136

ตารางที่ 12 (ต่อ)

แนวคิด/ ทฤษฎี	ด้าน	ประเด็น	คำถาม
องค์ประกอบหรือปัจจัยต่าง ๆ ที่มีผลต่อความพึงพอใจในงาน Locke (1976)	ผลประโยชน์หรือสิ่งตอบแทน	ประเด็นที่ 1	ท่านพึงพอใจกับผลประโยชน์และสวัสดิการต่าง ๆ ของท่านในปัจจุบันที่ท่านได้รับอยู่
		ประเด็นที่ 2	สถานที่ทำงานของท่านมีการถ่ายเทอากาศ หรือติดตั้งอุปกรณ์สำหรับการระบายอากาศ และการดูแลความชื้นที่ดี
		ประเด็นที่ 3	1. มีการจัดวางอุปกรณ์ และจัดเป็นสัดส่วนที่ดี เหมาะสมกับสภาพการทำงานของท่าน 2. การควบคุมเสียง หรือแสงสว่างให้มีความเหมาะสมในการทำงาน
		ประเด็นที่ 4	หน่วยงานของท่านมีบรรยากาศและลักษณะแวดล้อมที่ดี เช่น หอบังคับการบินจัดตั้งในตำแหน่งที่เหมาะสมต่อการทำงาน
		ประเด็นที่ 5	การควบคุมจราจรทางอากาศ ต้องมีช่วงพักระหว่างงาน เพื่อป้องกันการผิดพลาดที่อาจเกิดขึ้น หน่วยงานของท่าน แบ่งช่วงเวลาการพักเบรกระหว่างงานให้ท่านได้อย่างเหมาะสม



3784672201

BUU-IThesis 59930042 Independent study / rev: 21072561 12:33:20 / seq: 136

ตารางที่ 12 (ต่อ)

แนวคิด/ ทฤษฎี	ด้าน	ประเด็น	คำถาม
องค์ประกอบหรือปัจจัยต่าง ๆ ที่มีผลต่อความพึงพอใจในงาน Locke (1976)	หัวหน้างาน	ประเด็นที่ 1	ท่านพึงพอใจกับการบริหารงาน
	หรือ	การบริหาร	ของผู้บังคับบัญชาของท่านในปัจจุบัน
	ผู้บังคับบัญชา	ประเด็นที่ 2	หน่วยงานของท่านผู้บังคับบัญชา
		หลักมนุษยสัมพันธ์	มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อ
		ประเด็นที่ 1	ผู้ได้บังคับบัญชา
		เพื่อนร่วมงาน	ท่านมีความพึงพอใจกับเพื่อน
		ความพึงพอใจกับ	ร่วมงานของท่าน และทำงาน
		เพื่อนร่วมงาน	ร่วมกันได้อย่างดี
	องค์การ และ	ประเด็นที่ 1	1. หน่วยงานของท่านมีนโยบาย
	การจัดการหรือ	นโยบายที่แน่นอน	ที่ชัดเจนในการจ่ายค่าตอบแทน
	การบริหาร	เกี่ยวกับการจ่าย	ล่วงเวลาของท่าน
		ค่าแรง	2. หน่วยงานของท่านมีความ
		ประเด็นที่ 2	ตรงต่อเวลาในการจ่าย
		เกณฑ์	ค่าตอบแทนล่วงเวลา ให้กับท่าน
		การพิจารณาความดี	ท่านพึงพอใจกับการพิจารณาขั้น
		ความชอบ	เงินเดือนของท่าน ในแต่ละ
			ปีงบประมาณ

ตารางที่ 13 ตัวแปรอิสระที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้

ตัวแปรอิสระ	รูปแบบความสัมพันธ์กับตัวแปรตาม	งานวิจัย/ แนวคิด อ้างอิง
ระดับการศึกษา	ระดับปริญญาตรีขึ้นไป และระดับอนุปริญญา/ ปวส. มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานสูงกว่า ผู้ที่มีการศึกษาระดับมัธยมตอนต้น และมัธยมตอนปลาย ระดับการศึกษา ที่แตกต่างกันมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกองอำนาจการความมั่นคงภายในราชอาณาจักร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05	ร.ต.อ. วิญญู พรประทุม (2554) พ.อ. กมล กฤษวงศ์ (2558)
	สถานภาพการศึกษา เป็นปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน	Harper (1987 อ้างถึงในสุนทรีย์ จันทร์เงิน, 2550)
ชั้นยศ	ชั้นยศ มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานมากที่สุด	ร.ต.อ. วิญญู พรประทุม (2554)
	ความแตกต่างของระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรครูระดับประถมศึกษาในจังหวัดหนองคาย ระหว่างตำแหน่งแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05	ฉัญฉุลดา รัตนคช (2559)
ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	อายุราชการมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานมากที่สุด	ร.ต.อ. วิญญู พรประทุม (2554)
	ประสบการณ์ทำงาน เป็นปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานระดับ .05	Harper (1987 อ้างถึงในสุนทรีย์ จันทร์เงิน, 2550)



3734672201

BUU-1Thesis 59930042 independent study / rev: 21072561 12:33:20 / seq: 136

ตารางที่ 13 (ต่อ)

ตัวแปรอิสระ	รูปแบบความสัมพันธ์กับตัวแปรตาม	งานวิจัย/ แนวคิด อ้างอิง
ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	ประสิทธิภาพการทำงาน มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างชั่วคราว ในหน่วยงานราชการส่วนภูมิภาค เขตอำเภอเมือง จังหวัดนครสวรรค์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05	ณัฐชัย นิ่มนวล (2553)
รายได้	รายได้ที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานมากที่สุด	ร.ต.อ. วิญญู พรประทุม (2554)
	รายได้ ที่แตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05	น้อย ไทยราช (2555)
	รายได้ สามารถร่วมทำนายคุณภาพชีวิตการทำงานได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05	ศุภาพร พงษ์ไพโรจน์ (2551)
	ระดับเงินเดือน และเงินวิทยฐานะที่แตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05	จุฑามาศ เสมอเชื้อ (2557)
	ค่าตอบแทนเป็นสิ่งหนึ่งที่บ่งชี้ถึงคุณภาพชีวิตการทำงานได้	Walton (1973)
	ผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม จะมีความสำคัญต่อความรู้สึกพึงพอใจในการทำงานและการสร้างแรงจูงใจในการทำงานอย่างยิ่ง	Umstot (1984)
ความพึงพอใจในการทำงาน	ความพึงพอใจในการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05	สินชัย ฉายรัศมี (2548)

ตารางที่ 13 (ต่อ)

ตัวแปรอิสระ	รูปแบบความสัมพันธ์กับตัวแปรตาม	งานวิจัย/ แนวคิด อ้างอิง
ความพึงพอใจในการทำงาน	ปัจจัยด้านความพึงพอใจมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกองอำนาจการความมั่นคงภายในราชอาณาจักรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05	พ.อ. กมล กฤษวงศ์ (2558)
	การเพิ่มความพึงพอใจในการทำงาน จะเป็นประโยชน์ของคุณภาพชีวิตการทำงาน	Schuler, Beutell and Youngblood (1989)
	ปัจจัยด้านพฤติกรรมของบุคคลโดยพิจารณาจากสิ่งที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานเป็นปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน	Werther, Wilion and Davis (1989 อ้างถึงใน สุนทรีย์ จันทร์เงิน, 2550)

ภาคผนวก ข
ค่า IOC รายชื่อ



3794672201

BUU iThesis 59930042 independent study / recv: 21072561 12:33:20 / seq: 136

ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญต่อแบบสอบถาม

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อรายการ	คะแนนความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ			รวม	IOC	แปลผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
1. ระดับการศึกษาสูงสุด () 1. ต่ำกว่าปริญญาตรี () 2. ปริญญาตรี หรือสูงกว่า	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
2. ชั้นยศ () 1. สัญญาบัตร () 2. ประทวน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
3. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน..... ปี (เต็มปี)	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
4. รายได้ต่อเดือน () 1. ต่ำกว่า 18,000 บาท () 2. 18,000-25,000 บาท () 3. 25,001 บาท ขึ้นไป	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศของกอง
อากาศยานนานาชาติอุตะเถา

ความพึงพอใจในการทำงาน	คะแนนความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ			รวม	IOC	แปลผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
1. ท่านมีความชื่นชอบและความสนใจในงาน ควบคุมจราจรทางอากาศ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
2. การจัดการจราจรทางอากาศ เป็นงานที่ ท้าทายความสามารถของท่าน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
3. ท่านรู้สึกว่าคุณสมบัติในการทำงานของท่าน แต่ละวัน มีความเหมาะสมสำหรับท่าน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
4. ท่านมีความพึงพอใจ กับการได้รับ ค่าตอบแทนที่นอกเหนือจากเงินเดือน เช่น ค่าตอบแทนล่วงเวลา และจำนวนวันหยุดของ การทำงานเป็นกะ เมื่อเทียบกับปริมาณงานและ ความรับผิดชอบของท่าน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
5. ท่านพึงพอใจกับการได้เลื่อนตำแหน่ง หรือ เลื่อนยศที่สูงขึ้นตามลำดับ ความสามารถ และ ระยะเวลาที่เหมาะสม	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
6. ท่านได้รับการยกย่อง หรือประกาศเกียรติคุณ เมื่อประสบความสำเร็จ หรือมีผลงานในการ ทำงาน จากผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงาน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
7. ท่านพึงพอใจกับผลประโยชน์ และ สวัสดิการต่าง ๆ ของท่านในปัจจุบันที่ท่าน ได้รับอยู่	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้

ความพึงพอใจในการทำงาน	คะแนนความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ			รวม	IOC	แปลผล
	คนที่	คนที่	คนที่			
	1	2	3			
8. สถานที่ทำงานของท่านมีการถ่ายเทอากาศ หรือ ติดตั้งอุปกรณ์ สำหรับการระบายอากาศ และการดูดความชื้นที่ดี	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
9. มีการจัดวางอุปกรณ์ และจัดเป็นสัดส่วนที่ดี เหมาะสมกับสภาพการทำงานของท่าน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
10. การควบคุมเสียง หรือแสงสว่างให้มี ความเหมาะสมในการทำงาน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
11. หน่วยงานของท่านมีบรรยากาศและลักษณะ แวดล้อมที่ดี เช่น หอบังคับการบินจัดตั้งในตำแหน่ง ที่เหมาะสมต่อการทำงาน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
12. การควบคุมจราจรทางอากาศ ต้องมีช่วงพัก ะหว่างงาน เพื่อป้องกันการผิดพลาดที่อาจเกิดขึ้น หน่วยงานของท่าน แบ่งช่วงเวลาการพักเบรก ระหว่างงานให้ท่านได้อย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
13. ท่านพึงพอใจกับการบริหารงานของ ผู้บังคับบัญชาของท่านในปัจจุบัน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
14. หน่วยงานของท่านผู้บังคับบัญชามี มนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
15. ท่านมีความพึงพอใจกับเพื่อนร่วมงานของท่าน และทำงานร่วมกันได้อย่างดี	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้



3734672201

ความพึงพอใจในการทำงาน	คะแนนความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ			รวม	IOC	แปลผล
	คนที่	คนที่	คนที่			
	1	2	3			
16. หน่วยงานของท่านมีนโยบายที่ชัดเจนในการจ่ายค่าตอบแทนล่วงเวลาของท่าน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
17. หน่วยงานของท่านมีความตรงต่อเวลาในการจ่ายค่าตอบแทนล่วงเวลาให้กับท่าน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
18. ท่านพึงพอใจกับการพิจารณาขึ้นเงินเดือนของท่านในแต่ละปีงบประมาณ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้



3734672201

ตอนที่ 3 แบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศของกองทัพเรือท่าอากาศยานนานาชาติอู่ตะเภา

คุณภาพชีวิตการทำงาน	คะแนนความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ			รวม	IOC	แปลผล
	คนที่	คนที่	คนที่			
	1	2	3			
ด้านความมั่นคงและความปลอดภัยในการทำงาน						
1. สถานที่ทำงาน และบรรยากาศโดยรอบ สนามบินอู่ตะเภา ส่งเสริมให้ท่านมีสุขภาพกายที่ดี	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
2. ลักษณะงานด้านการควบคุมจราจรทางอากาศ ช่วยส่งเสริมให้ท่านมีสุขภาพจิตที่ดีในการทำงาน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
3. ในช่วงเวลาที่มีการจราจรทางอากาศที่หนาแน่น ท่านสามารถรับความกดดันที่เกิดขึ้นได้เป็นอย่างดี	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
4. เมื่อเจ็บป่วยจากการปฏิบัติงาน ท่านได้รับการดูแลช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชา หรือหน่วยงานของท่านเป็นอย่างดี	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
5. ท่านได้รับค่าตอบแทน เช่น เงินเดือน เงินล่วงเวลาหรืออื่น ๆ เพียงพอกับค่าครองชีพ และสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
6. งานด้านการควบคุมจราจรทางอากาศอาจก่อให้เกิดความเสี่ยงต่อชีวิต และทรัพย์สิน ดังนั้น ท่านได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมคุ้มค่าต่อความเสี่ยงดังกล่าว	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้

คุณภาพชีวิตการทำงาน	คะแนนความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ			รวม	IOC	แปลผล
	คนที่	คนที่	คนที่			
	1	2	3			
7. ผู้บังคับบัญชาให้การสนับสนุนในการ แสวงหาความรู้ ความก้าวหน้า ตลอดจนส่งไป ฝึกอบรมในหลักสูตรต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
8. การเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ ตลอดจนเลื่อนยศ ที่สูงขึ้น เป็นไปตามความสามารถของท่าน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
ด้านความเป็นธรรมหรือความเสมอภาค						
9. ท่านได้รับค่าตอบแทนอย่างเป็นธรรม เมื่อ เทียบกับผู้ร่วมวิชาชีพเดียวกัน หรือเจ้าหน้าที่ ควบคุมจราจรทางอากาศสังกัดหน่วยงานอื่น	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
10. ท่านได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสม เมื่อ เทียบกับความรับผิดชอบในงานควบคุมจราจร ทางอากาศ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
11. ค่าตอบแทนอื่น ๆ ที่นอกเหนือจาก เงินเดือน หน่วยงานของท่านจัดสรรให้ท่าน อย่างเหมาะสม และเป็นธรรม	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
12. มีการจัดซื้อจัดจ้าง และซ่อมบำรุงอุปกรณ์ ที่ใช้ในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ เพื่อ ความสะดวก ปลอดภัยในการทำงาน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
13. หน่วยงานของท่านมีการปรับปรุง สิ่งอำนวยความสะดวกของการให้บริการ จราจรทางอากาศให้ทันสมัยอยู่เสมอ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
14. มีการบริหารจัดการที่ดี ในด้านการ ปรับปรุงสิ่งอำนวยความสะดวกของ การให้บริการการควบคุมการจราจรทางอากาศ โดยทำให้ท่านสามารถทำงานอย่างได้ไม่ติดขัด	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	คะแนนความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ			รวม	IOC	แปลผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
ด้านความเป็นปัจเจกบุคคล						
15. งานควบคุมจราจรทางอากาศ ต้องใช้ความสามารถในด้านทักษะภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร ดังนั้นหน่วยงานของท่านส่งเสริมให้ท่านมีการฝึกอบรม อย่างสม่ำเสมอ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
16. ท่านได้รับการเพิ่มพูนความรู้ และประสบการณ์ทำงาน เช่น การจัดอบรมในวิชาชีพ และศึกษาคุณงานอย่างจริงจังในหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
17. ท่านได้รับการสนับสนุนในเรื่องความก้าวหน้าของงาน และท่านได้เรียนรู้ประสบการณ์ใหม่ ๆ มากมายจากการเป็นเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
18. ท่านได้รับความไว้วางใจ และมีโอกาสได้ใช้ความรู้ความสามารถกับการทำงานได้อย่างเต็มที่	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
19. การจัดการจราจรทางอากาศต้องใช้การตัดสินใจที่เด็ดขาด หน่วยงานของท่านเปิดโอกาสให้ท่านตัดสินใจด้วยตนเองได้อย่างเต็มที่	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
20. ท่านมีโอกาสได้เป็นส่วนหนึ่งในการเสนอความคิดริเริ่มให้กับหน่วยงานของท่าน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
21. การจัดการจราจรทางอากาศ ต้องมีการวางแผนที่ดี ท่านได้รับมอบหมายให้วางแผนในการทำงานด้วยตนเอง	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้



3734672201

BUU-IThesis 59930042 independent study / rev: 21072561 12:33:20 / seq: 136

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	คะแนนความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ			รวม	IOC	แปลผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
ด้านความเป็นประชาธิปไตยในการทำงาน						
22. ท่านมีสิทธิ์ปฏิเสธงานที่อยู่นอกเหนือจากหน้าที่ของงาน ควบคุมการจราจรทางอากาศ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
23. เมื่อเกิดการร้องเรียนจากสายการบิน หรือหน่วยงานอื่น ที่เกี่ยวกับความผิดพลาดในการทำงาน ผู้บังคับบัญชาของท่านรับฟังเหตุผล และร่วมกันรับผิดชอบในผลการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้น	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
24. ท่านได้มีส่วนร่วมในการพัฒนาการทำงาน โดยใช้ความรู้ความสามารถ และทักษะของท่านได้อย่างเต็มที่	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
25. เมื่อมีการขอความร่วมมือในการทำงาน บุคลากรในหน่วยงานของท่านทุกระดับมีส่วนร่วมในงาน และมีความสัมพันธ์ที่ดี	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
26. หน่วยงานของท่านมีการแบ่งงานเป็นฝ่าย ๆ โดยที่ทุกฝ่ายมีการควบคุม และร่วมมือในการทำงานเป็นทีม	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้



3794672201

ภาคผนวก ค

ค่า Reliability ของแบบสอบถาม



3794672201

BUU iThesis 59930042 independent study / recv: 21072561 12:33:20 / seq: 136

Scale ตอนที่ 2 ความพึงพอใจในการทำงาน

Scale: All variables

Case processing summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability statistics

Cronbach's alpha	N of items
.873	18



3784672201

Item-total statistics

	Scale mean if item deleted	Scale variance if item deleted	Corrected item-total correlation	Cronbach's alpha if item deleted
1. ท่านมีความชื่นชอบและความสนใจ ในงานควบคุมจราจรทางอากาศ	53.33	87.82	-.03	.88
2. การจัดการจราจรทางอากาศเป็นงานที่ ท้าทายความสามารถของท่าน	53.23	86.25	.12	.88
3. ท่านรู้ดีเกี่ยวกับช่วงเวลาในการทำงานของ ท่านแต่ละวัน มีความเหมาะสมสำหรับท่าน	54.13	79.71	.43	.87
4. ท่านมีความพึงพอใจ กับการได้รับ ค่าตอบแทนที่นอกเหนือจากเงินเดือน เช่น ค่าตอบแทนล่วงเวลา และจำนวนวันหยุด ของการทำงานเป็นกะ เมื่อเทียบกับปริมาณ งานและความรับผิดชอบของท่าน	55.37	78.93	.49	.87
5. ท่านพึงพอใจกับการได้เลื่อนตำแหน่ง หรือเลื่อนยศที่สูงขึ้นตามลำดับ ความสามารถ และระยะเวลาที่เหมาะสม	54.03	75.69	.64	.86
6. ท่านได้รับการยกย่อง หรือ ประกาศเกียรติคุณ เมื่อประสบความสำเร็จ หรือมีผลงานในการทำงาน จากผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงาน	54.30	80.49	.57	.86
7. ท่านพึงพอใจกับผลประโยชน์ และ สวัสดิการต่าง ๆ ของท่านในปัจจุบันที่ท่าน ได้รับอยู่	54.90	75.61	.67	.86



3734672201

BUU-IThesis 59930042 Independent study / recv: 21072561 12:33:20 / seq: 136

Item-total statistics

	Scale mean if item deleted	Scale variance if item deleted	Corrected item-total correlation	Cronbach's alpha if item deleted
8. สถานที่ทำงานของท่านมีการถ่ายเทอากาศ หรือติดตั้งอุปกรณ์ สำหรับการระบายอากาศ และการดูดความชื้นที่ดี	54.63	76.10	.49	.87
9. มีการจัดวางอุปกรณ์ และจัดเป็นสัดส่วนที่ดี เหมาะสมกับสภาพการทำงานของท่าน	54.60	75.49	.58	.86
10. การควบคุมเสียง หรือแสงสว่าง ให้มีความเหมาะสมในการทำงาน	54.20	77.27	.61	.86
11. หน่วยงานของท่านมีบรรยากาศและลักษณะแวดล้อมที่ดี เช่น หอบังคับการบิน จัดตั้งในตำแหน่งที่เหมาะสมต่อการทำงาน	54.10	76.37	.59	.86
12. การควบคุมจราจรทางอากาศ มีช่วงพักระหว่างงาน เพื่อป้องกันการผิดพลาดที่อาจเกิดขึ้น หน่วยงานของท่าน แบ่งช่วงเวลาการพักเบรกระหว่างงานให้ท่านได้อย่างเหมาะสม	54.63	75.48	.59	.86
13. ท่านพึงพอใจกับการบริหารงานของผู้บังคับบัญชาของท่านในปัจจุบัน	55.20	74.86	.66	.86
14. หน่วยงานของท่านผู้บังคับบัญชามีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา	54.50	77.09	.53	.86
15. ท่านมีความพึงพอใจกับเพื่อนร่วมงานของท่าน และทำงานร่วมกันได้อย่างดี	53.53	87.36	.00	.88

Item-total statistics

	Scale mean if item deleted	Scale variance if item deleted	Corrected item-total correlation	Cronbach's alpha if item deleted
16. หน่วยงานของท่านมีนโยบายที่ชัดเจน ในการจ่ายค่าตอบแทนล่วงเวลาของท่าน	55.47	75.64	.66	.86
17. หน่วยงานของท่านมีความตรงต่อเวลา ในการจ่ายค่าตอบแทนล่วงเวลา ให้กับท่าน	56.00	78.90	.55	.86
18. ท่านพึงพอใจกับการพิจารณาขึ้น เงินเดือนของท่าน ในแต่ละปีงบประมาณ	54.73	81.24	.36	.87

Scale statistics

Mean	Variance	Std. deviation	N of items
57.7000	87.803	9.37035	18

Scale ตอนที่ 3 คุณภาพชีวิตการทำงาน

Scale: All variables

Case processing summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability statistics

Cronbach's alpha	N of items
.911	26



3794672201

Item-total statistics

	Scale mean if item deleted	Scale variance if item deleted	Corrected item-total correlation	Cronbach's alpha if item deleted
1. สถานที่ทำงาน และบรรยากาศโดยรอบ สนามบินอุตะเถา ส่งเสริมให้ท่านมีสุขภาพ กายที่ดี	75.77	208.05	.29	.91
2. ลักษณะงานด้านการควบคุมจราจร ทางอากาศ ช่วยส่งเสริมให้ท่านมีสุขภาพจิตที่ ดีในการทำงาน	76.43	188.94	.73	.90
3. ในช่วงเวลาที่มีการจราจรทางอากาศที่ หนาแน่น ท่านสามารถรับความกดดันที่ เกิดขึ้นได้เป็นอย่างดี	75.53	211.36	.28	.91
4. เมื่อเจ็บป่วยจากการปฏิบัติงาน ท่านได้รับ การดูแลช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชา หรือ หน่วยงานของท่านเป็นอย่างดี	75.90	206.71	.36	.91
5. ท่านได้รับค่าตอบแทน เช่น เงินเดือน เงินล่วงเวลาหรืออื่น ๆ เพียงพอกับค่าครอง ชีพ และสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน	76.97	199.34	.59	.91
6. งานด้านการควบคุมจราจรทางอากาศ อาจก่อให้เกิดความเสี่ยงต่อชีวิต และ ทรัพย์สิน ดังนั้นท่านได้รับค่าตอบแทนที่ เหมาะสมคุ้มค่าต่อความเสี่ยงดังกล่าว	77.27	196.55	.72	.90



3784672201

BUU-IThesis 59930042 independent study / rev: 21072561 12:33:20 / seq: 136

Item-total statistics

	Scale mean if item deleted	Scale variance if item deleted	Corrected item-total correlation	Cronbach's alpha if item deleted
7. ผู้บังคับบัญชาให้การสนับสนุนในการ แสวงหาความรู้ ความก้าวหน้า ตลอดจน ส่งไปฝึกอบรมในหลักสูตรต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง	76.67	193.13	.66	.90
8. การเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ ตลอดจน เลื่อนยศที่สูงขึ้น เป็นไปตามความสามารถ ของท่าน	75.77	207.08	.34	.91
9. ท่านได้รับค่าตอบแทนอย่างเป็นธรรม เมื่อเทียบกับผู้ร่วมวิชาชีพเดียวกัน หรือ เจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศสังกัด หน่วยงานอื่น	77.20	190.37	.74	.90
10. ท่านได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสม เมื่อเทียบกับความรับผิดชอบในงานควบคุม จราจรทางอากาศ	77.27	191.10	.81	.90
11. ค่าตอบแทนอื่น ๆ ที่นอกเหนือจาก เงินเดือน หน่วยงานของท่านจัดสรรให้ท่าน อย่างเหมาะสม และเป็นธรรม	77.10	197.68	.69	.90
12. มีการจัดซื้อจัดจ้าง และซ่อมบำรุง อุปกรณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงานอย่าง สม่ำเสมอ เพื่อความสะดวก ปลอดภัยในการ ทำงาน	76.93	199.93	.59	.91
13. หน่วยงานของท่านมีการปรับปรุง สิ่งอำนวยความสะดวก ของการให้บริการ จราจรทางอากาศ ให้ทันสมัยอยู่เสมอ	76.77	199.98	.55	.91



3734672201

BUU-1Thesis 59930042 Independent study / rev: 21072561 12:33:20 / seq: 136

Item-total statistics

	Scale mean if item deleted	Scale variance if item deleted	Corrected item-total correlation	Cronbach's alpha if item deleted
14. มีการบริหารจัดการที่ดี ในด้านการปรับปรุงสิ่งอำนวยความสะดวก ของการให้บริการควบคุมจราจรทางอากาศ โดยทำให้ท่านสามารถทำงานได้อย่างไม่ติดขัด	76.40	200.52	.61	.91
15. งานควบคุมจราจรทางอากาศ ต้องใช้ความสามารถในด้านทักษะภาษาอังกฤษ เพื่อการสื่อสาร ดังนั้นหน่วยงานของท่านส่งเสริมให้ท่านมีการฝึกอบรม อย่างสม่ำเสมอ	76.57	200.81	.60	.91
16. ท่านได้รับการเพิ่มพูนความรู้ และประสบการณ์ทำงาน เช่น การจัดอบรมในวิชาชีพ และศึกษาคูงานอย่างจริงจังในหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	76.47	195.77	.69	.90
17. ท่านได้รับการสนับสนุนในเรื่องความก้าวหน้าของงาน และท่านได้เรียนรู้ประสบการณ์ใหม่ๆ มากมายจากการเป็นเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศ	76.10	201.20	.56	.91
18. ท่านได้รับความไว้วางใจ และมีโอกาสได้ใช้ความรู้ความสามารถกับการทำงานได้อย่างเต็มที่	75.93	207.24	.52	.91



Item-total statistics

	Scale mean if item deleted	Scale variance if item deleted	Corrected item-total correlation	Cronbach's alpha if item deleted
19. การจัดการจราจรทางอากาศต้องใช้การตัดสินใจที่เด็ดขาด หน่วยงานของท่านเปิดโอกาสให้ท่านตัดสินใจด้วยตนเองได้อย่างเต็มที่	75.83	203.25	.47	.91
20. ท่านมีโอกาสได้เป็นส่วนหนึ่ง ในการเสนอความคิดริเริ่มให้กับหน่วยงานของท่าน	76.20	201.75	.56	.91
21. การจัดการจราจรทางอากาศ ต้องมีการวางแผนที่ดี ท่านได้รับมอบหมายให้วางแผนในการทำงานด้วยตนเอง	75.73	205.93	.37	.91
22. ท่านมีสิทธิ์ปฏิเสธงานที่อยู่นอกเหนือจากหน้าที่ของงาน ควบคุมการจราจรทางอากาศ	76.60	197.97	.57	.91
23. เมื่อเกิดการร้องเรียนจากสายการบินหรือหน่วยงานอื่น ที่เกี่ยวกับความผิดพลาดในการทำงาน ผู้บังคับบัญชาของท่านรับฟังเหตุผล และร่วมกันรับผิดชอบ ในผลการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้น	76.17	207.25	.33	.91
24. ท่านได้มีส่วนร่วมในการพัฒนาการทำงาน โดยใช้ความรู้ความสามารถ และทักษะของท่านได้อย่างเต็มที่	75.97	212.72	.22	.91
25. เมื่อมีการขอความร่วมมือในการทำงาน บุคลากรในหน่วยงานของท่านทุกระดับมีส่วนร่วมในงาน และมีความสัมพันธ์ที่ดี	75.80	213.13	.16	.91



3734672201

BUU-IThesis 59930042 Independent study / rev: 21072561 12:33:20 / seq: 136

Item-total statistics

	Scale mean if item deleted	Scale variance if item deleted	Corrected item-total correlation	Cronbach's alpha if item deleted
26. หน่วยงานของท่านมีการแบ่งงานเป็น ฝ่าย ๆ โดยที่ทุกฝ่ายมีการควบคุม และร่วมมือ ในการทำงานเป็นทีม	75.67	217.20	-.01	.92

Scale statistics

Mean	Variance	Std. deviation	N of items
79.4000	217.834	14.75922	26



3794672201

ภาคผนวก ง
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย



3794672201

BUU iThesis 59930042 independent study / recv: 21072561 12:33:20 / seq: 136



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง **ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศของ
กองทัพเรือ**
คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้เป็นแบบสอบถามที่สร้างขึ้น โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาระดับและปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศ ท่าอากาศยานนานาชาติอู่ตะเภา การศึกษาครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ต่อผู้ที่เกี่ยวข้อง เพื่อหาทางในการพัฒนาเสริมสร้าง ปรับปรุง และแก้ไขปัญหาคุณภาพชีวิตในการทำงานของเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศของท่าอากาศยานนานาชาติอู่ตะเภา

2. ข้อมูลที่ได้จากท่านจะได้รับการรักษาไว้เป็นความลับ ฉะนั้นแบบสอบถามทุกชุดจะไม่ระบุชื่อผู้ตอบแบบสอบถาม และจะไม่ส่งผลต่อผู้ตอบแบบสอบถามแต่ประการใด การวิเคราะห์ข้อมูลและเสนอผลงาน ผู้ศึกษาจะทำในภาพรวม

3. แบบสอบถามฉบับนี้แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศของกองทัพเรือ ท่าอากาศยานนานาชาติอู่ตะเภา

ตอนที่ 3 แบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับการวัดระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศของกองทัพเรือ ท่าอากาศยานนานาชาติอู่ตะเภา

4. ขอความกรุณาตอบแบบสอบถามทุกข้อตามความเป็นจริงเพื่อให้ข้อมูลที่ได้รับเกิดประโยชน์สูงสุดต่อสังคมและผู้เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณท่านที่กรุณาให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม ณ โอกาสนี้

จำเริญคุณ แก้วแล

นิสิตหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

วิทยาลัยบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา



3734672201

BUU 1Thesis 59930042 Independent study / rev: 21072561 12:33:20 / seq: 136

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง เขียนเครื่องหมาย ✓ ลงใน () และเติมข้อความลงในช่องว่าง ที่ตรงกับความเป็นจริง

1. ระดับการศึกษาสูงสุด

() 1. ต่ำกว่า ปริญญาตรี () 2. ปริญญาตรี หรือสูงกว่า

2. ชั้นยศ

() 1. สัญญาบัตร () 2. ประทวน

3. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน..... ปี (เต็มปี)

4. รายได้ต่อเดือน

() 1. ต่ำกว่า 18,000 บาท () 2. 18,000-25,000 บาท () 3. 25,001 บาท ขึ้นไป

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศของ กองทัพอากาศ ทำอากาศยานนานาชาติอู่ตะเภา

คำชี้แจง เขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างแต่ละข้อในแบบสอบถามให้ตรงตามความเป็นจริงของ ความพึงพอใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศ ทำอากาศยานนานาชาติอู่ตะเภา เพียงข้อละ 1 ช่อง

- | | | |
|---|---------|----------------------|
| 5 | หมายถึง | เห็นด้วยอย่างยิ่ง |
| 4 | หมายถึง | เห็นด้วย |
| 3 | หมายถึง | ไม่แน่ใจ |
| 2 | หมายถึง | ไม่เห็นด้วย |
| 1 | หมายถึง | ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง |

ความพึงพอใจในการทำงาน	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
	5	4	3	2	1
1. ท่านมีความชื่นชอบและความสนใจ ในงานควบคุมจราจรทางอากาศ					
2. การจัดการจราจรทางอากาศเป็นงาน ที่ทำทลายความสามารถของท่าน					
3. ท่านรู้สึกว่าคุณค่าเวลาในการทำงาน ของท่านแต่ละวัน มีความเหมาะสม สำหรับท่าน					
4. ท่านมีความพึงพอใจกับการได้รับ ค่าตอบแทนที่นอกเหนือจากเงินเดือน เช่น ค่าตอบแทนล่วงเวลา และจำนวน วันหยุดของการทำงานเป็นกะ เมื่อเทียบ กับปริมาณงานและความรับผิดชอบของ ท่าน					
5. ท่านพึงพอใจกับการได้เลื่อน ตำแหน่ง หรือเลื่อนยศที่สูงขึ้นตามลำดับ ความสามารถ และระยะเวลาที่เหมาะสม					
6. ท่านได้รับการยกย่อง หรือ ประกาศเกียรติคุณ เมื่อประสบ ความสำเร็จ หรือมีผลงานในการทำงาน จากผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงาน					
7. ท่านพึงพอใจกับผลประโยชน์ และ สวัสดิการต่าง ๆ ของท่านในปัจจุบันที่ ท่านได้รับอยู่					
8. สถานที่ทำงานของท่านมีการถ่ายเท อากาศ หรือติดตั้งอุปกรณ์ สำหรับการ ระบายอากาศ และการดูแลสุขภาพชั้นที่ดี					



3794672201

BUU-1Thesis 59930042 independent study / recv: 21072561 12:33:20 / seq: 136

ความพึงพอใจในการทำงาน	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
	5	4	3	2	1
9. มีการจัดวางอุปกรณ์ และจัดเป็น สัดส่วนที่ดี เหมาะสมกับสภาพการ ทำงานของท่าน					
10. การควบคุมเสียง หรือแสงสว่างให้มี ความเหมาะสมในการทำงาน					
11. หน่วยงานของท่านมีบรรยากาศและ ลักษณะแวดล้อมที่ดี เช่น หอบังคับการ บินจัดตั้งในตำแหน่งที่เหมาะสมต่อการ ทำงาน					
12. การควบคุมจราจรทางอากาศ มีช่วง พักระหว่างงาน เพื่อป้องกันการผิดพลาด ที่อาจเกิดขึ้น หน่วยงานของท่าน แบ่ง ช่วงเวลาการพักเบรกระหว่างงานให้ท่าน ได้อย่างเหมาะสม					
13. ท่านพึงพอใจกับการบริหารงานของ ผู้บังคับบัญชาของท่านในปัจจุบัน					
14. หน่วยงานของท่านผู้บังคับบัญชามี มนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา					
15. ท่านมีความพึงพอใจกับเพื่อน ร่วมงานของท่าน และทำงานร่วมกันได้ อย่างดี					
16. หน่วยงานของท่านมีนโยบายที่ ชัดเจนในการจ่ายค่าตอบแทนล่วงเวลา ของท่าน					



3784672201

BUU-IThesis 59930042 independent study / rev: 21072561 12:33:20 / seq: 136

ความพึงพอใจในการทำงาน	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
	5	4	3	2	1
17. หน่วยงานของท่านมีความตรงต่อ เวลาในการจ่ายค่าตอบแทนล่วงเวลา ให้กับท่าน					
18. ท่านพึงพอใจกับการพิจารณาขึ้น เงินเดือนของท่าน ในแต่ละปีงบประมาณ					

ตอนที่ 3 แบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทาง
อากาศของกองทัพเรือ ท่าอากาศยานนานาชาติอู่ตะเภา

คำชี้แจง เขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างแต่ละข้อในแบบสอบถามให้ตรงตามความเป็นจริงของ
คุณภาพชีวิตในการทำงานของเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศ ท่าอากาศยานนานาชาติอู่ตะเภา
เพียงข้อละ 1 ช่อง

- | | | |
|---|---------|-----------------|
| 5 | หมายถึง | จริง |
| 4 | หมายถึง | ค่อนข้างจริง |
| 3 | หมายถึง | ไม่แน่ใจ |
| 2 | หมายถึง | ค่อนข้างไม่จริง |
| 1 | หมายถึง | ไม่จริง |



3794672201

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	จริง	ค่อนข้างจริง	ไม่แน่ใจ	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง
	5	4	3	2	1
ด้านความมั่นคงและความปลอดภัยในการทำงาน					
1. สถานที่ทำงาน และบรรยากาศโดยรอบ สนาม บินอุตะเกา ส่งเสริมให้ท่านมีสุขภาพกาย ที่ดี					
2. ลักษณะงานด้านการควบคุมจราจร ทางอากาศ ช่วยส่งเสริมให้ท่านมีสุขภาพจิตที่ดี ในการทำงาน					
3. ในช่วงเวลาที่มีการจราจรทางอากาศที่ หนาแน่น ท่านสามารถรับความกดดันที่เกิดขึ้น ได้เป็นอย่างดี					
4. เมื่อเจ็บป่วยจากการปฏิบัติงาน ท่านได้รับ การดูแลช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชา หรือ หน่วยงานของท่านเป็นอย่างดี					
5. ท่านได้รับค่าตอบแทน เช่น เงินเดือน เงินล่วงเวลาหรืออื่น ๆ เพียงพอกับค่าครองชีพ และสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน					
6. งานด้านการควบคุมจราจรทางอากาศอาจ ก่อให้เกิดความเสี่ยงต่อชีวิต และทรัพย์สิน ดังนั้นท่านได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมคุ้มค่า ต่อความเสี่ยงดังกล่าว					
7. ผู้บังคับบัญชาให้การสนับสนุนในการ แสวงหาความรู้ ความก้าวหน้า ตลอดจนส่งไป ฝึกอบรมในหลักสูตรต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง					



3784672201

BUU-IThesis 59930042 independent study / rev: 21072561 12:33:20 / seq: 136

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	จริง	ค่อนข้างจริง	ไม่แน่ใจ	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง
	5	4	3	2	1
8. การเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ ตลอดจนเลื่อนยศที่สูงขึ้น เป็นไปตามความสามารถของท่าน					
ด้านความเป็นธรรมหรือความเสมอภาค					
9. ท่านได้รับค่าตอบแทนอย่างเป็นธรรมเมื่อเทียบกับผู้ร่วมวิชาชีพเดียวกัน หรือเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศสังกัดหน่วยงานอื่น					
10. ท่านได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมเมื่อเทียบกับความรับผิดชอบในงานควบคุมจราจรทางอากาศ					
11. ค่าตอบแทนอื่น ๆ ที่นอกเหนือจากเงินเดือน หน่วยงานของท่านจัดสรรให้ท่านอย่างเหมาะสม และเป็นธรรม					
12. มีการจัดซื้อจัดจ้าง และซ่อมบำรุงอุปกรณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ เพื่อความสะอาด ปลอดภัยในการทำงาน					
13. หน่วยงานของท่านมีการปรับปรุงสิ่งอำนวยความสะดวก ของการให้บริการจราจรทางอากาศ ให้ทันสมัยอยู่เสมอ					
14. มีการบริหารจัดการที่ดี ในด้านการปรับปรุงสิ่งอำนวยความสะดวก ของการให้บริการการควบคุมการจราจรทางอากาศ โดยทำให้ท่านสามารถทำงานได้อย่างไม่ติดขัด					



3734672201

BUU-IThesis 59930042 independent study / rev: 21072561 12:33:20 / seq: 136

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	จริง	ค่อนข้างจริง	ไม่แน่ใจ	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง
	5	4	3	2	1
ด้านความเป็นปัจเจกบุคคล					
15. งานควบคุมจราจรทางอากาศ ต้องใช้ความสามารถในด้านทักษะภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร ดังนั้นหน่วยงานของท่านส่งเสริมให้ท่านมีการฝึกอบรม อย่างสม่ำเสมอ					
16. ท่านได้รับการเพิ่มพูนความรู้ และประสบการณ์ทำงาน เช่น การจัดอบรมในวิชาชีพ และศึกษาคูงานอย่างจริงจังในหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง					
17. ท่านได้รับการสนับสนุนในเรื่องความก้าวหน้าของงาน และท่านได้เรียนรู้ประสบการณ์ใหม่ ๆ มากมายจากการเป็นเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศ					
18. ท่านได้รับความไว้วางใจ และมีโอกาสได้ใช้ความรู้ความสามารถกับการทำงานได้อย่างเต็มที่					
19. การจัดการจราจรทางอากาศต้องใช้อารมณ์ที่เด็ดขาด หน่วยงานของท่านเปิดโอกาสให้ท่านตัดสินใจด้วยตนเองได้อย่างเต็มที่					
20. ท่านมีโอกาสได้เป็นส่วนหนึ่ง ในการเสนอความคิดริเริ่มให้กับหน่วยงานของท่าน					



3784672201

BUU-IThesis 59930042 independent study / rev: 21072561 12:33:20 / seq: 136

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	จริง	ค่อนข้างจริง	ไม่แน่ใจ	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง
	5	4	3	2	1
21. การจัดการจราจรทางอากาศ ต้องมีการวางแผนที่ดี ท่านได้รับมอบหมายให้วางแผนในการทำงานด้วยตนเอง					
ด้านความเป็นประชาธิปไตยในการทำงาน					
22. ท่านมีสิทธิ์ปฏิเสธงานที่อยู่นอกเหนือจากหน้าที่ของงาน ควบคุมการจราจรทางอากาศ					
23. เมื่อเกิดการร้องเรียนจากสายการบิน หรือหน่วยงานอื่น ที่เกี่ยวกับความผิดพลาดในการทำงาน ผู้บังคับบัญชาของท่านรับฟังเหตุผล และร่วมกันรับผิดชอบ ในผลการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้น					
24. ท่านได้มีส่วนร่วมในการพัฒนาการทำงาน โดยใช้ความรู้ความสามารถ และทักษะของท่านได้อย่างเต็มที่					
25. เมื่อมีการขอความร่วมมือในการทำงาน บุคลากรในหน่วยงานของท่านทุกระดับมีส่วนร่วมในงาน และมีความสัมพันธ์ที่ดี					
26. หน่วยงานของท่านมีการแบ่งงานเป็นฝ่าย ๆ โดยที่ทุกฝ่ายมีการควบคุม และร่วมมือในการทำงานเป็นทีม					



3794672201

ภาคผนวก จ

การทดสอบค่าความคลาดเคลื่อนและการตรวจสอบเงื่อนไขของการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุ



3794672201

BUU-IThesis 59930042 independent study / recv: 21072561 12:33:20 / seq: 136

1. ผลการตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ (Multicollinearity)

ตัวแปรอิสระ	1	2	3	4	5	6	7
1. Edu1							
2. Rank2	.269**						
3. Duration	-.279**	-.846**					
4. Income1	.435**	.587**	-.714**				
5. Income2	-.218**	.276**	-.123	-.052**			
6. Income3	-.234**	-.872**	.853**	-.538**	-.459**		
7. Satisfaction	.004	.031	.010	.186	-.190	-.005	

หมายเหตุ:

1. Edu1 = การศึกษาสูงสุดต่ำกว่าปริญญาตรี กำหนดให้ ต่ำกว่าปริญญาตรี = 1
ปริญญาตรีหรือสูงกว่า = 0
2. Rank2 = ประทวน = 1 สัญญาบัตร = 0
3. Duration = ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน
4. Income1 = ต่ำกว่า 18,000 บาท กำหนดให้ ต่ำกว่า 18,000 บาท = 1 อื่น ๆ = 0
5. Income2 = ตั้งแต่ 18,000 ถึง 25,000 บาท กำหนดให้ 18,000 ถึง 25,000 บาท = 1
อื่น ๆ = 0
6. Income3 = ตั้งแต่ 25,001 บาทขึ้นไป กำหนดให้ 25,001 บาท ขึ้นไป = 1 อื่น ๆ = 0
7. Satisfaction = ความพึงพอใจในการทำงาน

จากตารางแสดงสหสัมพันธ์ (Correlation) ระหว่างตัวแปรอิสระพบว่า ตัวแปรอิสระที่มีค่าสหสัมพันธ์อยู่ในระดับมาก (มีค่ามากกว่า 0.70) มีจำนวน 4 คู่ ได้แก่

คู่ที่ 1 ตัวแปร Rank2 กับ Duration มีค่าสหสัมพันธ์เท่ากับ -.846

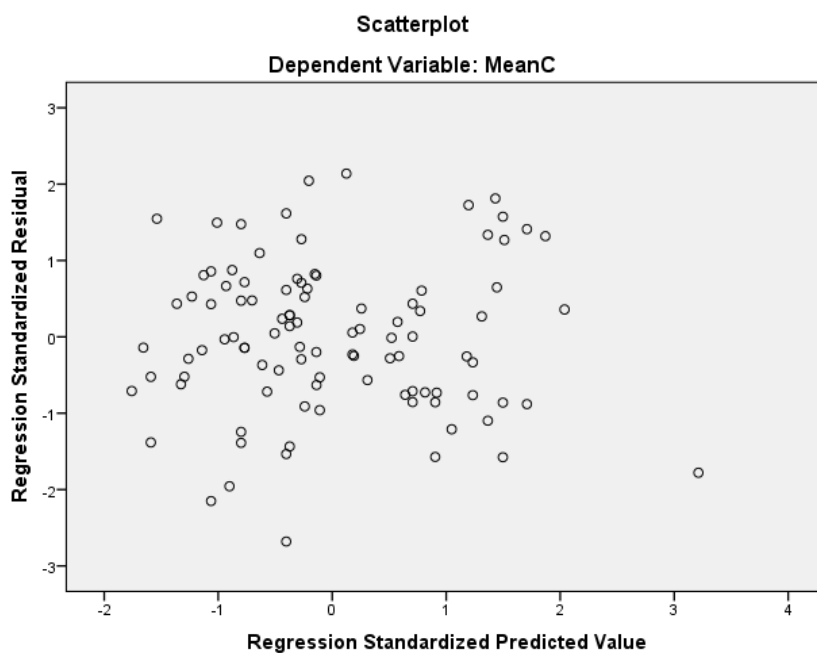
คู่ที่ 2 ตัวแปร Duration กับ Income1 มีค่าสหสัมพันธ์เท่ากับ -.714

คู่ที่ 3 ตัวแปร Rank2 กับ Income3 มีค่าสหสัมพันธ์เท่ากับ -.872

คู่ที่ 4 ตัวแปร Duration กับ Income3 มีค่าสหสัมพันธ์เท่ากับ .853

อย่างไรก็ตาม ค่าสหสัมพันธ์ทั้ง 4 คู่ เป็นค่าสหสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นระหว่างตัวแปร ชั้นยศ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และรายได้ ดังนั้นในการศึกษาครั้งนี้จะไม่พิจารณาตัวแปร ระยะเวลาในการปฏิบัติงานสำหรับการวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงพหุ

2. ผลการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของความคลาดเคลื่อนมีค่าคงที่ (Homoscedasticity)



จากแผนภาพ Scatterplot ระหว่าง ความคลาดเคลื่อน และค่าพยากรณ์ของตัวแปรตาม พบว่า ค่าความคลาดเคลื่อนมีการกระจายอยู่รอบ ๆ ศูนย์ และค่าความคลาดเคลื่อนมีค่าอยู่ในช่วง แคบ ๆ (4 ถึง - 3) ไม่ว่าค่าพยากรณ์ของตัวแปรตามจะเปลี่ยนแปลงไปอย่างไรก็ตาม นั้นแสดงว่า ค่าความแปรปรวนของความคลาดเคลื่อนมีค่าคงที่ ดังนั้น ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ และ ตัวแปรตามจึงมีความเหมาะสม

3. ผลการตรวจสอบความเป็นอิสระกันของค่าความคลาดเคลื่อน (Auto correlation)

Model summary^b

Model	R	R square	Adjusted R square	Std. error of the estimate	Durbin-watson
1	.831 ^a	.690	.674	.26858	1.719

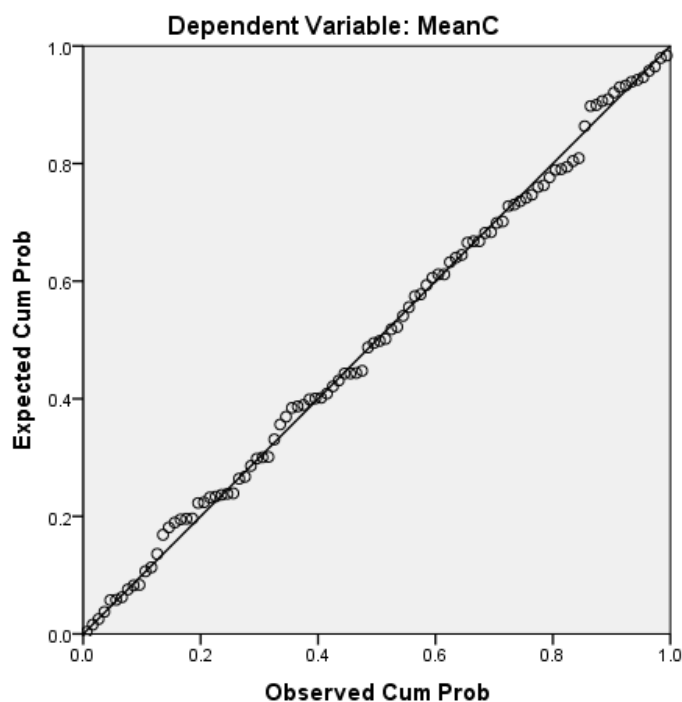
a. Predictors: (Constant), MeanB, ต่ำกว่าปตรี, ประทวน, หมั่นแปดถึงสองห้า, ต่ำกว่า 18000

b. Dependent variable: qaulity of worklife 4 ด้าน

จากตาราง Model summary ค่า Durbin-watson มีค่าใกล้ 2 นั่นคือ มีค่าในช่วง 1.5 ถึง 2.5 ค่าความคลาดเคลื่อนมีอิสระต่อกัน

4. ผลการตรวจสอบความคลาดเคลื่อนมีการแจกแจงปกติ (Normality)

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



ผลจากภาพพบ Normal P-P Plot พบว่า ค่าความคลาดเคลื่อนมีการแจกแจงแบบปกติ

5. ผลการตรวจสอบค่าเฉลี่ยของความคลาดเคลื่อน

Residuals statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. deviation	N
Predicted value	2.2674	4.2086	2.9542	.39047	100
Residual	-.71975	.57414	.00000	.26171	100
Std. predicted value	-1.759	3.213	.000	1.000	100
Std. residual	-2.680	2.138	.000	.974	100

a. Dependent variable: quality of worklife 4 ด้าน

จากตาราง **Residuals statistics** พบว่า ค่าเฉลี่ยของความคลาดเคลื่อน (Residual) มีค่าเท่ากับ .00000 นั้นแสดงว่า การหาค่าสัมประสิทธิ์สมการถดถอยของตัวแปรอิสระทั้งหมดในสมการถดถอยเชิงพหุ ทำให้ผลบวกกำลังสองของค่าความคลาดเคลื่อนมีค่าต่ำสุด (Least square)

ภาคผนวก ฉ
ผลการพิจารณาจริยธรรมการวิจัย



หนังสือรับรองผลการพิจารณาจริยธรรมการวิจัย
วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา

ผู้วิจัย:	จำเอนคุณ แก้วแล (๕๕๙๓๐๐๔๒)
หลักสูตร	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
ชื่อโครงงานนิพนธ์ภาษาไทย:	ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศของกองทัพเรือ
ชื่อโครงงานนิพนธ์ภาษาอังกฤษ:	Factors Affecting Quality of Work Life of the Air Traffic Controllers of Royal Thai Navy
ผลการพิจารณา	คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัย มีมติเห็นชอบ รับรองจริยธรรมการวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา โดยได้พิจารณารายละเอียดการวิจัยเรื่องดังกล่าวข้างต้นแล้ว ในประเด็นที่เกี่ยวข้อง ๑) การเคารพในศักดิ์ศรี และสิทธิของมนุษย์ที่ใช้เป็นตัวอย่างการวิจัย ๒) วิธีการอย่างเหมาะสมในการได้รับความยินยอมจากกลุ่มตัวอย่าง ก่อนเข้าร่วมโครงการวิจัย (Informed consent) รวมทั้งการปกป้องสิทธิประโยชน์และรักษาความลับของกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย ๓) การดำเนินการวิจัยอย่างเหมาะสม เพื่อไม่ก่อความเสียหายต่อสิ่งที่ศึกษาวิจัยไม่ว่าจะเป็นสิ่งที่มีชีวิตหรือไม่มีชีวิต
หมายเลขรับรอง	๑๕-๒๕๖๑
วันที่ให้การรับรอง	๒๓ มกราคม ๒๕๖๑
ลงนาม.....	ไพฑูริย์ แก้วแล เลขาธิการ
	ประธานกรรมการประธานคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัย ระดับบัณฑิตศึกษา วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา
	วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา ๑๖๙ ถ.ลพทาดบางแสน ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี ๒๐๑๓๑ โทรศัพท์ ๐๓๘-๓๔๓๒๖๒-๓ ต่อ ๒๐๓ แฟกซ์ ๐๓๘-๗๔๕๘๕๑ ต่อ ๑๒๐