

บทที่ 5

สรุปผลการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาคูณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานท่าอากาศยานเชียงใหม่ตามแนวคิดมาตรฐานระบบการบริหารจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานในองค์กร (Management System of Quality of Work Life: MS-QWL) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน 6 ด้าน ได้แก่ ด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านสัมพันธภาพทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านจิตวิญญาณ และด้านความมั่นคงในชีวิต และศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานจากคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม รวมถึงเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคล กับปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ทั้ง 6 ปัจจัย และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน 6 ด้าน กับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม

วิธีการศึกษาได้ทำการรวบรวมข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) โดยใช้แบบสอบถามจากพนักงานท่าอากาศยานเชียงใหม่ รวมทั้งสิ้น 174 คน และข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) รวบรวมข้อมูลโดยการค้นคว้าจากเอกสาร หนังสือ บทความ ข้อมูลในระบบอินเทอร์เน็ต และได้นำมาวิเคราะห์โดยใช้ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และใช้สถิติอ้างอิง ได้แก่ ค่า T-test และ One-Way ANOVA พร้อมทั้งวิเคราะห์หาค่าสหสัมพันธ์ (Correlation Analysis) และวิเคราะห์โดยใช้สมการถดถอย (Regression Analysis)

การศึกษาในครั้งนี้ประกอบด้วย ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานท่าอากาศยานเชียงใหม่ ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานท่าอากาศยานเชียงใหม่ ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ซึ่งสามารถสรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ดังนี้

สรุปผลการศึกษา

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

พนักงานท่าอากาศยานเชียงใหม่ ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 61.50 มีอายุระหว่าง 41-50 ปี คิดเป็นร้อยละ 32.20 พนักงานส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 59.80 จบการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 50.60 มีตำแหน่งอยู่ในระดับ 1-4 คิดเป็นร้อยละ 50.00 พนักงานส่วนใหญ่ปฏิบัติงานในส่วนรักษาความปลอดภัย คิดเป็นร้อยละ 28.70 รองลงมาคือ ส่วนดับเพลิงและกู้ภัย คิดเป็นร้อยละ 16.07 และส่วนบำรุงรักษา คิดเป็นร้อยละ 16.10 พนักงานส่วนใหญ่มีรายได้ 10,001-20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 30.50 และมีระยะเวลาการทำงานมากกว่า 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 51.10

ส่วนที่ 2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานท่าอากาศยานเชียงใหม่ และคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม

ผลการศึกษาพบว่า พนักงานท่าอากาศยานเชียงใหม่ มีความคิดเห็นในปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับเห็นด้วยอย่างมาก โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.72 และมีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91 ซึ่งสามารถแสดงรายละเอียดตามแนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานได้ ดังนี้

1. ปัจจัยด้านร่างกาย

พบว่าพนักงานท่าอากาศยานเชียงใหม่ มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านร่างกายอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างมาก มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.75 เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยสามอันดับแรกคือ ในปีที่ผ่านมาไม่มีการเจ็บป่วยรุนแรงจนต้องนอนโรงพยาบาล มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.57 การรับประทานอาหารในแต่ละวันได้เพียงพอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92 และการทำงานด้วยความกระฉับกระเฉง กระปรี้กระเปร่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84 ตามลำดับ และปัจจัยด้านร่างกายที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ การได้ออกกำลังกายสม่ำเสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.06

2. ปัจจัยด้านจิตใจ

พบว่าพนักงานท่าอากาศยานเชียงใหม่ มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตใจอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างมาก มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.84 เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยสามอันดับแรกคือ ความสามารถเป็นที่พึ่งของคนในครอบครัว มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08 ความพึงพอใจในความเป็นตัวเอง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 และความภูมิใจในผลสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมาย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 ตามลำดับ

และปัจจัยด้านจิตใจที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ความสามารถปรึกษาหัวหน้างานเมื่อมีปัญหาในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.28

3. ปัจจัยด้านสัมพันธภาพทางสังคม

พบว่าพนักงานท่าอากาศยานเชียงใหม่ มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านสัมพันธภาพทางสังคมอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างมาก มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.58 เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยสามอันดับแรก คือ ความสามารถทำงานตามหน้าที่ได้ด้วยตัวเอง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 การได้เข้าร่วมในกิจกรรมต่างๆ ขององค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.72 และความสามารถพูดคุยกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.65 ตามลำดับ และปัจจัยด้านสัมพันธภาพทางสังคมที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ การได้รับข้อเสนอแนะที่มีประโยชน์จากเพื่อนร่วมงานและผู้บริหาร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.40

4. ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม

พบว่าพนักงานท่าอากาศยานเชียงใหม่ มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างมาก มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.85 เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยสามอันดับแรกคือ สามารถเดินทางมายังที่ทำงานได้อย่างสะดวก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13 การยอมรับในกฎระเบียบขององค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 และความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินขณะทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99 ตามลำดับ และปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ความพึงพอใจในสิ่งอำนวยความสะดวกที่องค์กรจัดให้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.55

5. ปัจจัยด้านจิตวิญญาณ

พบว่าพนักงานท่าอากาศยานเชียงใหม่ มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตวิญญาณอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างมาก มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.71 เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยสามอันดับแรกคือ ความภูมิใจที่ได้ทำงานในองค์กรแห่งนี้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.18 รู้สึกว่างานที่ทำมีคุณค่าแก่สังคม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87 และงานที่ทำทุกวันนี้สามารถตอบสนองเป้าหมายในชีวิต มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.71 ตามลำดับ และปัจจัยด้านจิตวิญญาณที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ การได้รับการยอมรับหรือคำชมเชยจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.28

6. ปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิต

พบว่าพนักงานท่าอากาศยานเชียงใหม่ มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิตอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.56 เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยสามอันดับแรกคือ ความมั่นใจในความมั่นคงขององค์กร และทีมผู้บริหาร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 ความพึงพอใจในสวัสดิการต่างๆ ที่องค์กรจัดให้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95 การไม่สร้างหนี้เกินกำลังที่จะผ่อนใช้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.73 ตามลำดับ และปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิตที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ การสร้างหนี้เพื่อความมั่นคงของครอบครัวในระยะยาวมีความเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.11

7. ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม

พบว่าพนักงานท่าอากาศยานเชียงใหม่ มีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91 เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยคือ การทำงานที่องค์กรมีความหมายและความสำคัญ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 การมีคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88 และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุขทั้งทางร่างกาย จิตใจ สังคม และจิตวิญญาณ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.82 ตามลำดับ

ส่วนที่ 3 ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน กับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมของพนักงานท่าอากาศยานเชียงใหม่

ในส่วนนี้จะเป็นการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานท่าอากาศยานเชียงใหม่ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ดังนี้

1. จำแนกตามเพศ

พบว่า พนักงานท่าอากาศยานเชียงใหม่ ระหว่างเพศชายและเพศหญิง มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านสัมพันธภาพทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านจิตวิญญาณ ด้านความมั่นคงในชีวิต และคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

2. จำแนกตามอายุ

พบว่า พนักงานท่าอากาศยานเชียงใหม่ ที่มีอายุแตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านสัมพันธภาพทางสังคม และด้านจิตวิญญาณ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม ด้านความมั่นคงในชีวิต และคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ดังนี้

1. พนักงานที่มีอายุ 41-50 ปี มีความคิดเห็นในด้านปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม ด้านความมั่นคงในชีวิต และคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม มากกว่า พนักงานที่มีอายุ 31-40 ปี
2. พนักงานที่มีอายุ 51-60 ปี มีความคิดเห็นในด้านปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม ด้านความมั่นคงในชีวิต และคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม มากกว่า พนักงานที่มีอายุ 31-40 ปี
3. พนักงานที่มีอายุ 41-50 ปี มีความคิดเห็นในด้านปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิต และคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม มากกว่า พนักงานที่มีอายุ 20-30 ปี
4. พนักงานที่มีอายุ 51-60 ปี มีความคิดเห็นในด้านปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิต และคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม มากกว่า พนักงานที่มีอายุ 20-30 ปี
5. พนักงานที่มีอายุ 51-60 ปี มีความคิดเห็นในด้านปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิต และคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม มากกว่า พนักงานที่มีอายุ 41-50 ปี

3. จำแนกตามสถานภาพ

พบว่า พนักงานท่าอากาศยานเชียงใหม่ ที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านร่างกาย ด้านสัมพันธภาพทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านจิตวิญญาณ ด้านความมั่นคงในชีวิต และคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตใจ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยพนักงานที่มีสถานภาพสมรส มีความเห็นในปัจจัยด้านจิตใจ มากกว่า พนักงานที่มีสถานภาพโสด

4. จำแนกตามระดับการศึกษา

พบว่า พนักงานท่าอากาศยานเชียงใหม่ ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านสัมพันธภาพทางสังคม ด้านจิตวิญญาณ ด้านความมั่นคงในชีวิต และคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

5. จำแนกตามระดับตำแหน่งงาน

พบว่า พนักงานท่าอากาศยานเชียงใหม่ ที่มีระดับตำแหน่งงานต่างกัน มีความเห็นในปัจจัยด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ปัจจัยด้านสัมพันธภาพทางสังคม และคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่มีความคิดเห็นในด้านสิ่งแวดล้อม ด้านจิตวิญญาณ และด้านความมั่นคงในชีวิต แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ดังนี้

1. พนักงานระดับ 7-8 มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม ด้านจิตวิญญาณ และด้านความมั่นคงในชีวิต มากกว่า พนักงานระดับ 1-4
2. พนักงานระดับ 7-8 มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม ด้านจิตวิญญาณ และด้านความมั่นคงในชีวิต มากกว่า พนักงานระดับ 5-6
3. พนักงานระดับ 5-6 มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิต มากกว่า พนักงานระดับ 1-4

6. จำแนกตามสังกัดที่ปฏิบัติงาน

พบว่า พนักงานท่าอากาศยานเชียงใหม่ที่ปฏิบัติงานต่างสังกัดกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตใจ ด้านสัมพันธภาพสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านจิตวิญญาณ ด้านความมั่นคงในชีวิต และคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านร่างกาย แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ คือ

1. พนักงานส่วนบริการท่าอากาศยาน มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านร่างกาย น้อยกว่า พนักงานส่วนรักษาความปลอดภัย
2. พนักงานส่วนดับเพลิงและกู้ภัย มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านร่างกาย มากกว่า พนักงานส่วนบริการท่าอากาศยาน
3. พนักงานส่วนบำรุงรักษา มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านร่างกาย น้อยกว่า พนักงานส่วนบริหารทั่วไป พนักงานส่วนรักษาความปลอดภัย พนักงานส่วนดับเพลิงและกู้ภัย และพนักงานส่วนมาตรฐานท่าอากาศยานและอาชีวอนามัย

7. จำแนกตามรายได้

พบว่า พนักงานท่าอากาศยานเชียงใหม่ที่มีรายได้ต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านสัมพันธภาพทางสังคม และคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม ด้านจิตวิญญาณ และด้านความมั่นคงในชีวิต แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ดังนี้

1. พนักงานที่มีรายได้ 20,001-30,000 บาท มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม น้อยกว่า พนักงานที่มีรายได้ 10,001-20,000 บาท

2. พนักงานที่มีรายได้ 30,001-40,000 บาท มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม มากกว่า พนักงานที่มีรายได้ 20,001-30,000 บาท

3. พนักงานที่มีรายได้ 50,001 บาทขึ้นไป มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม ด้านจิตวิญญาณ และด้านความมั่นคงในชีวิต มากกว่า พนักงานที่มีรายได้ 10,001-20,000 บาท และพนักงานที่มีรายได้ 40,001-50,000 บาท

4. พนักงานที่มีรายได้ 50,001 บาทขึ้นไป มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม และด้านความมั่นคงในชีวิต มากกว่า พนักงานที่มีรายได้ 20,001-30,000 บาท

5. พนักงานที่มีรายได้ 50,001 บาทขึ้นไป มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตวิญญาณ และด้านความมั่นคงในชีวิต มากกว่า พนักงานที่มีรายได้ 30,001-40,000 บาท

6. พนักงานที่มีรายได้ 50,001 บาทขึ้นไป มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตวิญญาณ มากกว่า พนักงานที่มีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท

8. จำแนกตามระยะเวลาการทำงาน

พบว่า พนักงานท่าอากาศยานเชียงใหม่ที่มีระยะเวลาการทำงานต่างกันมีความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตใจ ด้านสัมพันธภาพทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านจิตวิญญาณ และคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านร่างกาย และด้านความมั่นคงในชีวิต แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ คือ

1. พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงาน 1-5 ปี และมีระยะเวลาการทำงาน 6-10 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านร่างกาย มากกว่า พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานต่ำกว่า 1 ปี

2. พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานมากกว่า 10 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านร่างกาย และความมั่นคงในชีวิต มากกว่า พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงาน 6-10 ปี

3. พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานมากกว่า 10 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิต มากกว่า พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานต่ำกว่า 1 ปี และพนักงานที่มีระยะเวลาการทำงาน 1-5 ปี

ตารางที่ 109 แสดงการเปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานท่าอากาศยานเชียงใหม่

ปัจจัยส่วน บุคคล ปัจจัยที่ ส่งผลต่อคุณภาพชีวิต ในการทำงาน	ปัจจัยส่วน							
	เพศ	อายุ	สถานภาพ	ระดับการศึกษา	ระดับตำแหน่งงาน	สังกัดที่ปฏิบัติงาน	รายได้	ระยะเวลาการทำงาน
1. ด้านร่างกาย						✓		✓
2. ด้านจิตใจ			✓					
3. ด้านสัมพันธภาพทางสังคม								
4. ด้านสิ่งแวดล้อม		✓			✓		✓	
5. ด้านจิตวิญญาณ					✓		✓	
6. ด้านความมั่นคงในชีวิต		✓			✓		✓	✓

ในส่วนนี้จะเป็นการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน กับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมของพนักงานท่าอากาศยานเชียงใหม่

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน กับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมของพนักงานท่าอากาศยานเชียงใหม่ พบว่า ปัจจัยด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านสัมพันธภาพทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านจิตวิญญาณ และด้านความมั่นคงในชีวิต มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมของพนักงานท่าอากาศยานเชียงใหม่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และจากค่าสัมประสิทธิ์ความสัมพันธ์ (r) ทำให้ทราบว่าแสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือหากมีการให้ความสำคัญกับปัจจัยแต่ละด้านมากขึ้น พนักงานจะมีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมเพิ่มมากขึ้นเช่นกัน

การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน กับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมของพนักงานท่าอากาศยานเชียงใหม่ พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านสัมพันธภาพทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านจิตวิญญาณ และด้านความมั่นคงในชีวิต กับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม มีการแปรผันตามกันในเชิงบวก ($R=0.680$) ซึ่ง

สามารถพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมได้ร้อยละ 46.20 อีกร้อยละ 53.80 เป็นผลที่เกิดจากด้านอื่นๆ และเมื่อพิจารณาจากค่านัยสำคัญทางสถิติ พบว่า ปัจจัยด้านจิตวิญญาณ และด้านความมั่นคงในชีวิต ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และยังพบว่าปัจจัยด้านจิตวิญญาณ และด้านความมั่นคง สามารถทำนายคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมได้ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยในแบบคะแนนมาตรฐาน (β) เท่ากับ 0.161 และ 0.375 ตามลำดับ

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานท่าอากาศยานเชียงใหม่

จากข้อเสนอแนะของพนักงานท่าอากาศยานเชียงใหม่ที่เป็นประโยชน์ต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเรื่องของการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในงาน ตลอดจนคุณธรรมจริยธรรม การเสริมสร้างความสามัคคี ความปลอดภัยและสิ่งแวดล้อมในการทำงาน

อภิปรายผลการศึกษา

การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานท่าอากาศยานเชียงใหม่ ตามแนวคิดมาตรฐานระบบการบริหารจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานในองค์กร (Management System of Quality of Work Life: MS-QWL) ของสถาบันเสริมสร้างขีดความสามารถมนุษย์ สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย มีประเด็นน่าสนใจและนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

พนักงานท่าอากาศยานเชียงใหม่ มีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของสถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล (2551) ที่ศึกษาคุณภาพชีวิตคนทำงานในภาคอุตสาหกรรมและภาคบริการ พบว่า คนทำงานในภาคอุตสาหกรรมและภาคบริการ มีคุณภาพชีวิตในภาพรวมอยู่ในระดับดี สอดคล้องกับการศึกษาของ ลัดดาวัลย์ สกุลสุข (2550) ที่ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานที่ปฏิบัติงาน ณ ท่าอากาศยานกรุงเทพ บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด(มหาชน) พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับสูง สอดคล้องกับการศึกษาของ วิทยา แส่นสุวรรณ (2553) ที่ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงาน of พนักงาน บริษัท กสท โทรคมนาคม จำกัด (มหาชน) เขตเหนือ พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับการศึกษาของ ชลอ พารารักษ์ (2551) ที่ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงาน of พนักงานช่างไฟฟ้า กรณีศึกษาการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคภายในจังหวัดสระแก้ว พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับสูง และสอดคล้องกับการศึกษาของ วรุฒิ แก้วทองใหญ่ (2550) ที่ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน)

สำนักงานใหญ่ พบว่า มีคุณภาพชีวิตในภาพรวมอยู่ในระดับสูง แต่ไม่สอดคล้องกับการศึกษาของ สุขชัย สิทธิปาน (2548) ที่ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่งานปฏิบัติการศูนย์ควบคุม จราจรทางอากาศของ บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด พบว่า มีคุณภาพชีวิตในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง และไม่สอดคล้องกับการศึกษาของ ปวันรัตน์ ตนานนท์ (2550) ที่ศึกษา คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สายวิทยุธรรมในจังหวัดเชียงใหม่ พบว่า มีคุณภาพชีวิตใน ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง

การที่พนักงานท่าอากาศยานเชียงใหม่ มีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และมีความคิดเห็นในปัจจัยด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านสัมพันธภาพทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านจิตวิญญาณ และด้านความมั่นคงในชีวิต อยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างมากนั้น อาจเป็นผลมาจากการที่องค์กรจัดให้มีสวัสดิการต่างๆ แก่พนักงาน และให้ค่าตอบแทนอย่างเหมาะสมตามความรู้ ความสามารถของพนักงาน พนักงานมีโอกาได้ทำงานตามความรู้ความสามารถที่มี ส่งผลให้เกิด ความภูมิใจในตนเองจากผลสำเร็จของงาน และภูมิใจที่ได้ทำงานในองค์กรแห่งนี้ รู้สึกว่างานที่ทำ มีคุณค่าแก่สังคม และไม่คิดจะลาออกเพื่อไปหางานใหม่ สิ่งเหล่านี้ล้วนส่งผลให้เกิดคุณภาพชีวิต การทำงานที่ดีแก่พนักงาน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ อัจฉรา เชื้อแก้ว (2551) พบว่า ความ สัมมูลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว และลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม มีผลต่อคุณภาพชีวิต การทำงานของพนักงานศูนย์ควบคุมการบินเชียงใหม่

เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตาม ปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า พนักงานท่าอากาศยานเชียงใหม่ที่มีเพศ และระดับการศึกษาที่ต่างกัน มีความเห็นในปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน แต่อายุ สถานภาพสมรส ระดับ ตำแหน่งงาน สังกัดที่ปฏิบัติงาน รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาที่ร่วมงานกับองค์กร แตกต่างกัน พนักงานท่าอากาศยานเชียงใหม่ที่มีอายุ ระดับตำแหน่งงาน รายได้ และระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน มีความเห็นในปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ กนกอร ศรีโนเรศน์ (2550) ที่พบว่า พนักงานบริษัท ผลิตไฟฟ้าราชบุรีโฮลดิ้ง จำกัด(มหาชน) ที่มี อายุ ระดับการศึกษา หน่วยงานที่สังกัด และรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

เมื่อทำการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทั้ง 6 ปัจจัย กับคุณภาพชีวิตการทำงานใน ภาพรวมของพนักงานท่าอากาศยานเชียงใหม่ พบว่า มีการแปรผันตามกันในเชิงบวก โดยมีค่า ความสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.680 สามารถพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม ได้ร้อยละ 46.20 โดยปัจจัยด้านจิตวิญญาณ และด้านความมั่นคงในชีวิต มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ในภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สามารถทำนายคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมได้ ซึ่ง

สอดคล้องกับการศึกษาของ คณางค์ สนธิเปล่งศรี (2553) ที่พบว่า ปัจจัยทั้ง 6 ด้านกับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม มีการแปรผันตามกันในเชิงบวก และสามารถพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมได้ โดยปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิต สามารถทำนายคุณภาพชีวิตในภาพรวมได้ และสอดคล้องกับการศึกษาของ สุนันท์ วิรัชวรกุล (2553) ที่พบว่า ปัจจัยทั้ง 6 ด้านกับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม มีการแปรผันตามกันในเชิงบวก และสามารถพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมได้ โดยปัจจัยด้านจิตวิญญาณ และด้านความมั่นคงในชีวิตมีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สามารถทำนายคุณภาพชีวิตในภาพรวมได้เช่นกัน

ข้อค้นพบ

จากการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานท่าอากาศยานเชียงใหม่ มีข้อค้นพบดังนี้

1. จากการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านสัมพันธภาพทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านจิตวิญญาณ และด้านความมั่นคงในชีวิต กับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมของพนักงานท่าอากาศยานเชียงใหม่ พบว่า มีการแปรผันตามกันในเชิงบวก และปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิตและปัจจัยด้านจิตวิญญาณมีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ กล่าวคือหากมีการให้ความสำคัญกับปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในแต่ละด้านมากขึ้น โดยเฉพาะปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิตและด้านจิตวิญญาณ พนักงานท่าอากาศยานเชียงใหม่จะมีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมเพิ่มมากขึ้น

2. ปัจจัยย่อยด้านความมั่นคงในชีวิตที่พนักงานท่าอากาศยานเชียงใหม่มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นน้อยที่สุด 3 อันดับแรก ได้แก่ การสร้างหนี้เพื่อความมั่นคงของครอบครัวในระยะยาวมีความเหมาะสม การได้เลื่อนขั้นเงินเดือนหรือเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น และความสามารถเก็บออมเงินไว้ใช้ในยามจำเป็นได้อย่างเพียงพอ โดยพนักงานท่าอากาศยานเชียงใหม่มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อปัจจัยย่อยทั้งสามด้านนี้อยู่ในระดับปานกลางเท่านั้น แม้ว่าพนักงานส่วนใหญ่จะมีความเห็นต่อความพึงพอใจในสวัสดิการต่างๆ ที่องค์กรจัดให้ และรายได้ที่ได้รับมีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของตนอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างมากแล้วก็ตาม

3. จากการศึกษปัจจัยด้านจิตวิญญาณ พบว่า ปัจจัยย่อยด้านจิตวิญญาณที่พนักงานท่าอากาศยานเชียงใหม่มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นน้อยที่สุด 3 อันดับแรก ได้แก่ การได้รับการยอมรับหรือคำชมเชยจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน การได้มีส่วนเผยแพร่ชื่อเสียงขององค์กร และการมีโอกาสได้พัฒนาความสามารถในงานอย่างต่อเนื่อง โดยพนักงานท่าอากาศยานเชียงใหม่มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยย่อยการได้รับการยอมรับหรือคำชมเชยจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน และการได้มีส่วนเผยแพร่ชื่อเสียงขององค์กรอยู่ในระดับปานกลาง

4. คุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมของพนักงานท่าอากาศยานเชียงใหม่เมื่อจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีความเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยพนักงานที่มีอายุ 51-60 ปี และ 41-50 ปี มีความคิดเห็นในคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมมากกว่าพนักงานที่มีอายุ 20-50 ปี

5. พนักงานท่าอากาศยานเชียงใหม่ที่มีเพศและระดับการศึกษา แตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานทั้ง 6 ด้าน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

6. ปัจจัยด้านร่างกายของพนักงานท่าอากาศยานเชียงใหม่ เมื่อจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า พนักงานที่มีสังกัดที่ปฏิบัติงานและระยะเวลาการทำงานแตกต่างกัน มีความเห็นในปัจจัยด้านร่างกาย แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยพนักงานส่วนบริหารทั่วไปมีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการทำงานด้วยความกระฉับกระเฉง กระปรี้กระเปร่า มากกว่า พนักงานส่วนพาณิชย์ การเงิน ส่วนดับเพลิงและกู้ภัย และส่วนบำรุงรักษา พนักงานส่วนดับเพลิงและกู้ภัยมีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการได้ออกกำลังกายสม่ำเสมอ มากกว่า พนักงานจากส่วนงานอื่น พนักงานส่วนรักษาความปลอดภัยมีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยได้รับการตรวจสุขภาพประจำปีอย่างเพียงพอ มากกว่า พนักงานจากส่วนบริหารทั่วไป ส่วนบริการท่าอากาศยาน ส่วนดับเพลิงและกู้ภัย และส่วนบำรุงรักษา และพนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานต่ำกว่า 1 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยได้รับการตรวจสุขภาพประจำปีอย่างเพียงพอ มากกว่า พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานนานกว่า

7. ปัจจัยด้านจิตใจของพนักงานท่าอากาศยานเชียงใหม่ เมื่อจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า พนักงานที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตใจ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยพนักงานที่มีสถานภาพสมรส มีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านจิตใจ มากกว่า พนักงานที่มีสถานภาพโสด ในปัจจัยย่อยความพึงพอใจในความเป็นอยู่ทุกวันนี้ และปัจจัยย่อยความสามารถเป็นที่พึ่งของคนในครอบครัว และพนักงานที่มีสถานภาพหย่า/หม้าย มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยความสามารถเป็นที่พึ่งของคนในครอบครัว มากกว่า พนักงานที่มีสถานภาพโสด

8. ปัจจัยด้านสัมพันธภาพทางสังคมของพนักงานท่าอากาศยานเชียงใหม่ เมื่อจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านสัมพันธภาพทางสังคม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

9. ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมของพนักงานท่าอากาศยานเชียงใหม่ เมื่อจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า พนักงานที่มีอายุ ระดับตำแหน่งงาน และรายได้ แตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยพนักงานที่มีอายุ 31-40 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยความพึงพอใจในสิ่งอำนวยความสะดวกที่องค์กรจัดให้ น้อยกว่า พนักงานที่มีอายุ 41-60 ปี พนักงานที่มีอายุ 31-40 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยความพึงพอใจในวันหยุดที่ได้รับและ

ปัจจัยย่อยการยอมรับในกฎระเบียบขององค์กร น้อยกว่า พนักงานที่มีอายุ 20-30 ปี และ 51-60 ปี พนักงานที่มีตำแหน่งระดับ 1-6 มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยสถานที่ทำงานมีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย ความพึงพอใจในวันหยุดที่ได้รับ การยอมรับในกฎระเบียบขององค์กร และการให้ข้อมูล และความรู้ในเรื่องความปลอดภัยในการทำงานอย่างเพียงพอ น้อยกว่า พนักงานระดับ 7-8 พนักงานที่มีรายได้ 50,001 บาทขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อปัจจัยย่อยความพึงพอใจในวันหยุดที่ได้รับ มากกว่า พนักงานที่มีรายได้ต่ำกว่า พนักงานที่มีรายได้ 20,001-30,000 บาท มีความคิดเห็นต่อปัจจัยย่อยความพึงพอใจในสิ่งอำนวยความสะดวกที่องค์กรจัดให้ และการให้ข้อมูลและความรู้ในเรื่องความปลอดภัยในการทำงานอย่างเพียงพอ น้อยกว่า พนักงานที่มีรายได้ในระดับอื่น

10. ปัจจัยด้านจิตวิญญาณของพนักงานท่าอากาศยานเชียงใหม่ เมื่อจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า พนักงานที่มีระดับตำแหน่งงาน และรายได้ แตกต่างกัน มีความเห็นในปัจจัยด้านจิตวิญญาณ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยพนักงานที่มีตำแหน่งระดับ 7-8 มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการได้รับการยอมรับหรือคำชมเชยจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อร่วมงาน ปัจจัยย่อยการรู้สึกว่างานที่ทำมีคุณค่าแก่สังคม รู้สึกว่าตนมีส่วนเผยแพร่ชื่อเสียงขององค์กร ความสามารถทำกิจกรรมทางศาสนาได้ตามความต้องการ และมีความมั่นใจในความมั่นคงขององค์กรและทีมผู้บริหาร มากกว่า พนักงานที่อยู่ในระดับตำแหน่งงานที่ต่ำกว่า พนักงานที่มีตำแหน่งระดับ 7-8 มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการมีโอกาสได้พัฒนาความสามารถในงานอย่างต่อเนื่อง มากกว่า พนักงานที่มีตำแหน่งระดับ 1-4 และพนักงานที่มีรายได้ 50,000 บาทขึ้นไป มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการได้รับการยอมรับหรือคำชมเชยจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อร่วมงาน ปัจจัยย่อยการรู้สึกว่างานที่ทำมีคุณค่าแก่สังคม มีความภูมิใจที่ได้ทำงานในองค์กร รู้สึกว่าตนมีส่วนเผยแพร่ชื่อเสียงขององค์กร และการมีโอกาสได้พัฒนาความสามารถในงานอย่างต่อเนื่อง มากกว่า พนักงานที่มีรายได้ต่ำกว่า

11. ปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิตของพนักงานท่าอากาศยานเชียงใหม่ เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมของพนักงานท่าอากาศยานเชียงใหม่อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติและมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นรวมน้อยที่สุดในปัจจัยทั้ง 6 ด้าน เมื่อจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า พนักงานที่มีอายุ ระดับตำแหน่งงาน รายได้ และระยะเวลาการทำงาน แตกต่างกันมีความเห็นในปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิต แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยพนักงานที่มีอายุ 51-60 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการได้รับรายได้ที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ สามารถจัดการกับรายจ่ายหรือหนี้สินได้อย่างเหมาะสม มีความพึงพอใจในสวัสดิการต่างๆ ที่องค์กรจัดให้ สามารถเก็บออมเงินไว้ใช้ในยามจำเป็นได้เพียงพอ การได้เลื่อนขั้นเงินเดือนหรือเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น และงานที่ทำอยู่มีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ มากกว่า พนักงานที่มีอายุ 20-50 ปี

และพนักงานที่มีอายุ 41-50 ปี มีความคิดเห็นต่อปัจจัยย่อยข้างต้น มากกว่า พนักงานที่มีอายุต่ำกว่า พนักงานที่มีตำแหน่งระดับ 5-6 และระดับ 7-8 มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการได้รับรายได้ที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ สามารถจัดการกับรายจ่ายหรือหนี้สินได้อย่างเหมาะสม มีความพึงพอใจในสวัสดิการต่างๆ ที่องค์กรจัดให้ และสามารถเก็บออมเงินไว้ใช้ในยามจำเป็นได้เพียงพอ มากกว่า พนักงานที่มีระดับตำแหน่งงานที่ต่ำกว่า พนักงานที่มีรายได้ 50,000 บาทขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อปัจจัยย่อยการได้รับรายได้ที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ และมีความสามารถจัดการกับรายจ่ายหรือหนี้สินได้อย่างเหมาะสม มากกว่า พนักงานที่มีรายได้ต่ำกว่า และพนักงานที่มีรายได้ 40,000-50,000 มีความคิดเห็นต่อปัจจัยย่อยการได้รับรายได้ที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ และมีความสามารถจัดการกับรายจ่ายหรือหนี้สินได้อย่างเหมาะสม มากกว่า พนักงานที่มีรายได้ต่ำกว่า 20,000 บาท พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานมากกว่า 10 ปี มีความคิดเห็นต่อปัจจัยย่อยการสร้างหนี้เพื่อความมั่นคงของครอบครัวในระยะยาวมีความเหมาะสม การได้รับรายได้ที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ สามารถจัดการกับรายจ่ายหรือหนี้สินได้อย่างเหมาะสม สามารถเก็บออมเงินไว้ใช้ในยามจำเป็นได้เพียงพอ การได้เลื่อนขั้นเงินเดือนหรือเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น และงานที่ทำอยู่มีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ มากกว่า พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานสั้นกว่า

12. พนักงานทำอากาศยานเชียงใหม่ส่วนใหญ่มีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรง ได้รับประทานอาหารในแต่ละวันได้อย่างเพียงพอ และไม่มีการเจ็บป่วยรุนแรงจนต้องนอนโรงพยาบาล แต่ขาดการออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอ ซึ่งอาจส่งผลเสียต่อสุขภาพร่างกายในระยะยาวได้

13. พนักงานทำอากาศยานเชียงใหม่ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านจิตใจอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างมากโดยเห็นว่าตนสามารถเป็นที่พึ่งของคนในครอบครัวได้และมีความพึงพอใจในความเป็นตัวเอง ตลอดจนผลสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมาย และแม้ว่าพนักงานส่วนใหญ่จะสามารถจัดการกับความเครียดจากการทำงานได้ แต่พนักงานถึงร้อยละ 45.40 เห็นว่าสามารถปรึกษาหัวหน้างานเมื่อมีปัญหาในการทำงานได้ในระดับปานกลางเท่านั้น

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานทำอากาศยานเชียงใหม่ มีข้อเสนอแนะดังนี้

1. องค์กรควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาและส่งเสริมปัจจัยด้านจิตวิญญาณและปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิต ซึ่งมีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ในภาพรวมของพนักงานทำอากาศยานเชียงใหม่อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ กล่าวคือหากมีการให้ความสำคัญกับปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในแต่ละด้านมากขึ้น โดยเฉพาะปัจจัยด้านจิตวิญญาณและ

ด้านความมั่นคงในชีวิต พนักงานท่าอากาศยานเชียงใหม่จะมีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมเพิ่มมากขึ้น โดยปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิตเป็นปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของพนักงานน้อยที่สุดในปัจจัยทั้ง 6 ด้าน และเมื่อพิจารณารายละเอียดพบว่า พนักงานส่วนใหญ่ไม่สามารถเก็บออมเงินไว้ใช้ในยามจำเป็นได้อย่างเพียงพอ แม้จะเห็นว่ารายได้และสวัสดิการที่ได้รับจากองค์กรมีความเหมาะสมแล้วก็ตาม พนักงานมีความต้องการได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น และมีการสร้างหนี้ที่ไม่เหมาะสม องค์กรจึงควรจัดให้มีการให้ความรู้และคำแนะนำในการบริหารจัดการเงินแก่พนักงาน และสนับสนุนการออมด้วยวิธีต่างๆ โดยให้ความสำคัญเป็นพิเศษแก่พนักงานที่มีตำแหน่งงานระดับ 1-4 และมีอายุระหว่าง 20-40 ปี ซึ่งเป็นกลุ่มที่มีความคิดเห็นต่อปัจจัยย่อยความสามารถในการเก็บออมเงินไว้ใช้ในยามจำเป็นได้อย่างเพียงพอ และปัจจัยย่อยการสร้างหนี้เพื่อความมั่นคงของครอบครัวในระยะยาวมีความเหมาะสมน้อยกว่าพนักงานกลุ่มอื่น และมีสัดส่วนถึงร้อยละ 50.00 ของพนักงานทั้งหมด นอกจากนี้องค์กรอาจสนับสนุนการสร้างรายได้เสริมให้แก่พนักงานที่มีรายได้น้อยหรือมีภาระทางการเงิน โดยเปิดโอกาสให้ทำงานล่วงเวลา งานแรม หรือปฏิบัติงานพิเศษต่างๆ ซึ่งเป็นการช่วยเพิ่มรายได้ให้แก่พนักงานและลดการก่อหนี้ที่ไม่เหมาะสมของพนักงานลงได้

2. พนักงานส่วนใหญ่ใช้ความรู้ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่ แต่กลับไม่ได้รับการยอมรับหรือคำชมเชยจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานเท่าที่ควร อีกทั้งพนักงานคิดเป็นสัดส่วนถึงร้อยละ 56.90 ของพนักงานทั้งหมดเห็นว่าตนเป็นส่วนหนึ่งในการเผยแพร่ชื่อเสียงขององค์กรในระดับปานกลางถึงน้อยที่สุดเท่านั้น องค์กรควรมีการเชื่อมโยงเป้าหมายขององค์กรลงไปสู่งานของพนักงาน ทำการสื่อสารให้พนักงานรับรู้ว่าจะงานที่ได้รับมอบหมายนั้นมีความสำคัญและเป็นส่วนหนึ่งที่จะทำให้องค์กรบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายได้ และองค์กรคาดหวังความสำเร็จในงานของพนักงาน เพื่อให้พนักงานตระหนักถึงคุณค่าของตนเองและคุณค่าของงานที่ทำ โดยผู้บริหารองค์กรหรือส่วนงานอาจแจ้งผลการปฏิบัติงานและแนวทางในการดำเนินงานให้พนักงานทราบเป็นรายไตรมาสหรือทุกครึ่งปีว่า ผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมาเป็นอย่างไร ในขณะนี้องค์กรกำลังก้าวไปในทิศทางใด งานที่ได้รับมอบหมายจากผู้บริหารคืออะไร สิ่งที่ต้องการได้จากพนักงานคืออะไร และผู้บริหารองค์กรหรือส่วนงานสามารถให้ความช่วยเหลืออะไรได้บ้าง เป็นต้น นอกจากนี้เมื่อเกิดผลสำเร็จในงานองค์กรควรให้การยกย่องชมเชยหรือรางวัลแก่พนักงานเพื่อตอบแทนความทุ่มเทและความพยายามในการทำงานเพื่อองค์กร และเพื่อให้พนักงานเกิดความรู้สึกภาคภูมิใจในตนเองและมีความยินดีที่ได้รับการยอมรับจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน มีแรงใจในการทำงานให้แก่องค์กรต่อไป

3. องค์กรควรเปิดโอกาสให้พนักงานได้เพิ่มพูนความรู้ความสามารถในงานให้มากขึ้น โดยเฉพาะพนักงานระดับ 1-4 ซึ่งเป็นกลุ่มที่มีความคิดเห็นต่อปัจจัยย่อยการมีโอกาสได้พัฒนาความสามารถในงานอย่างต่อเนื่องน้อยกว่าพนักงานกลุ่มอื่น โดยองค์กรควรจัดให้พนักงานได้เข้ารับการอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในงานโดยทั่วกัน จัดฝึกอบรมด้านต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับสายงานและการเสริมสร้างความเป็นมืออาชีพ เพื่อให้สามารถนำมาปรับใช้กับการทำงานจริงได้ และเป็นการเตรียมความพร้อมสำหรับการเติบโตในหน้าที่การงานของพนักงานต่อไป นอกจากนี้ องค์กรอาจสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน โดยการจัดการความรู้ ตลอดจนการจัดระบบให้เกิดการไหลเวียนของความรู้เหล่านั้นอย่างทั่วถึงในทุกระดับขององค์กร สร้างบรรยากาศของการแลกเปลี่ยนและแบ่งปันความรู้ระหว่างกัน เป็นต้น

4. องค์กรควรให้ข้อมูลความรู้ในเรื่องความปลอดภัยในการทำงานแก่พนักงานอย่างเพียงพอ เพื่อให้พนักงานปฏิบัติงานที่มีความเสี่ยงด้วยความไม่ประมาท และเป็นการลดความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ควรมีการตรวจสอบอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ ที่พนักงานต้องใช้ในการปฏิบัติงานเป็นประจำ และจัดหามาทดแทนในกรณีที่เกิดการชำรุดเสียหาย เพื่อลดความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นต่อพนักงานต่อไป

5. พนักงานส่วนใหญ่ขาดการออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอ และมีความคิดเห็นต่อปัจจัยย่อยนี้อยู่ในระดับปานกลางเท่านั้น ซึ่งอาจส่งผลเสียต่อสุขภาพร่างกายของพนักงานในระยะยาว องค์กรควรสร้างเสริมพฤติกรรมการดูแลสุขภาพให้แก่พนักงาน อาจทำโดยส่งเสริมนโยบายออกกำลังกายทุกเย็นวันพุธซึ่งเป็นนโยบายที่มีอยู่ในปัจจุบันต่อไป พร้อมกับจูงใจให้พนักงานมาออกกำลังกายร่วมกันให้มากขึ้น องค์กรอาจจัดตั้งชมรมกีฬาหรือกิจกรรมประเภทต่างๆ ที่พนักงานให้ความสนใจ เช่น ชมรมแบดมินตัน ชมรมเปตอง โยคะ ดิลาศ ฟุตบอล ฯลฯ เพื่อส่งเสริมให้เกิดการออกกำลังกายและเสริมสร้างความสามัคคีปรองดองระหว่างพนักงานอีกด้วย นอกจากนี้ องค์กรอาจจัดให้มีการให้ความรู้และคำแนะนำเกี่ยวกับการดูแลสุขภาพอย่างถูกวิธี เช่น การออกกำลังกายที่เหมาะสมสำหรับคนที่มีช่วงอายุต่างๆ การให้คำแนะนำในการบริโภคอาหารตามหลักโภชนาการ โดยจัดเป็นการอบรมระยะสั้น เพื่อกระตุ้นให้พนักงานตระหนักถึงความสำคัญของการดูแลสุขภาพ เป็นต้น