

สภาพแวดล้อมในการทำงานและสมดุลชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อคุณภาพ
ชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท เอสเอฟเอส เอวิเอชั่น จำกัด
ฐานปฏิบัติการบินสงขลา

The Impact of Work Environment and Work-Life Balance on Employee
Quality of Work Life: SFS AVIATION CO.,LTD. in Songkhla base

นางสาวโชติกา จำปา¹

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท เอสเอฟเอส เอวิเอชั่น จำกัด ฐานปฏิบัติการบินสงขลา (2) เพื่อศึกษาสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท เอสเอฟเอส เอวิเอชั่น จำกัด ฐานปฏิบัติการบินสงขลา และ (3) เพื่อศึกษาสมดุลชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท เอสเอฟเอส เอวิเอชั่น จำกัด ฐานปฏิบัติการบินสงขลา

ผลการศึกษาพบว่า (1) พนักงานของบริษัทที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุอยู่ในช่วง 26 - 35 ปี มีสถานภาพสมรส ระดับการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี ได้รับรายได้ต่อเดือนมากกว่า 40,000 บาท และมีอายุการทำงานอยู่ในช่วง 0 – 5 ปี (2) ปัจจัยส่วนบุคคล (เพศ, อายุ, สถานภาพ, ระดับการศึกษา, รายได้ต่อเดือน, อายุงาน) ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน (3) สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานที่แตกต่างกัน ได้แก่ ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ และด้านสภาพแวดล้อมทางจิตใจ (4) ปัจจัยสมดุลชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานที่แตกต่างกัน ได้แก่ ด้านครอบครัว ด้านการเงิน และด้านสติปัญญา ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

คำสำคัญ: สภาพแวดล้อมในการทำงาน, คุณภาพชีวิต, สมดุลชีวิต

ABSTRACT

The objective of this research is to (1) examine personal factors that impact the quality of work life for employees (2) to study investigate the work environment that impacts the quality of work life for employees and (3) to study work-life balance that

¹ นักศึกษาปริญญาโท คณะบริหารธุรกิจ หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิทยบริการเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดสงขลา มหาวิทยาลัยรามคำแหง

impacts the quality of work life for employees of SFS AVIATION CO.,LTD. Base in Songkhla.

The study findings indicate that (1) the majority of respondents from the company are male employees. They predominantly fall within the age range of 26 - 35 years, are married, possess a bachelor's degree, receive a monthly income exceeding 40,000 Baht, and have work experience ranging from 0 - 5 years. (2) Personal factors (gender, age, status, education level, monthly income, length of employment) that vary It affects the quality of working life no differently. (3) Working environments that affect the quality of working life in different ways include the physical environment and the mental environment. And (4) Work-life balance factors that affect the quality of work life in different ways include family, financial, and intellectual at the statistical significance level at 0.05.

Keywords: Work Environment, Quality of Life, Life Balance

บทนำ

บริษัท เอสเอฟเอส เอวิเอชัน จำกัด เป็นบริษัทเฮลิคอปเตอร์ที่ขนส่งผู้โดยสารและสิ่งของไปยังแท่นขุดเจาะน้ำมันกลางทะเล ให้บริการการบิน 2 ส่วน คือ 1) การปฏิบัติการบินบนบก (onshore) และ 2) ส่วนปฏิบัติการบินนอกชายฝั่งทะเล (offshore) ซึ่งทำงานให้บริการในการขนส่งพนักงานของบริษัท ปตท.สำรวจและผลิตปิโตรเลียม จำกัด (มหาชน) ไปยังแท่นขุดเจาะอยู่ที่บริเวณของพื้นที่อ่าวไทย เพื่อให้การทำงานด้านการเดินอากาศมีความตรงต่อเวลาและปลอดภัย พร้อมทั้งคุณภาพในการปฏิบัติงานด้านความปลอดภัยในการบินจากพนักงานในองค์กรที่ระลึกอยู่เสมอว่า ความปลอดภัยจะทำให้บริษัทเป็นที่ไว้วางใจของลูกค้าและยังสร้างความมั่นคงในระยะยาวให้กับบริษัท ทั้งนี้พนักงานที่ปฏิบัติงานจะต้องทราบถึงข้อกำหนดระเบียบต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานในบริษัท ซึ่งในการทำงานจะต้องทำงานอยู่บนพื้นฐานความปลอดภัยและจะต้องมีความเสี่ยงเป็นศูนย์ โดยพนักงานที่ปฏิบัติงานต้องทำงานค่อนข้างหนักซึ่งจะส่งผลต่อความเมื่อยทางด้านร่างกายและจิตใจ และอาจจะส่งผลต่อความเครียดในการทำงาน ซึ่งการทำงานของพนักงานยังจะส่งผลถึงองค์กรผู้บริหารจำเป็นต้องให้ความสำคัญของงานในแต่ละขั้นตอนที่พนักงานปฏิบัติเพราะจะต้องคำนึงถึงความปลอดภัยมาเป็นอันดับแรก โดยที่จำเป็นต้องมีสภาพแวดล้อมที่ดีต่อคุณภาพชีวิตของพนักงาน ในการขนส่งพนักงานไปยังแท่นขุดเจาะ พนักงานของบริษัทจะต้องดำเนินการทุกขั้นตอนอย่างรอบคอบเพื่อที่จะทำให้มีความปลอดภัยในทุกเที่ยวบิน ผู้บริหารต้องมีความเข้าใจในความต้องการของพนักงานและให้ความสำคัญต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน รวมถึงปัจจัยอื่น ๆ ที่เข้ามาเกี่ยวข้องกับคุณภาพ

ชีวิตในการทำงานของพนักงานทุกคนในบริษัท เพื่อลดปัญหาต่าง ๆ ที่จะอาจจะเกิดขึ้น เช่น การออกจากงาน การลางาน เพื่อเป็นการสนับสนุนให้พนักงานมีการทำงานได้อย่างมีคุณภาพ

สภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานเป็นปัจจัยที่สำคัญที่ส่งผลทำให้พนักงานทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งในการทำงานที่มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีนั้นปัจจัยที่ทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจเป็นพื้นฐานในการทำงาน ทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในงานที่ทำได้อีกด้วย หากในการทำงานนั้นมีสภาพแวดล้อมที่ไม่ดีหรือไม่เหมาะสมในการทำงาน จะทำให้พนักงานมีความรู้สึกในทางด้านลบหรือมีความรู้สึกที่ไม่พึงพอใจได้ เพราะเป็นสิ่งที่บันทึกบทความรู้สึกไม่ว่าจะเป็นทางกายหรือทางจิตใจ (สรวรัตน์ สวชนไพบูลย์, 2548) พนักงานที่ได้รับผลกระทบทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจทำให้ส่งผลต่อการใช้ชีวิตประจำวันอีกด้วย การทำงานภายใต้สภาพแวดล้อมที่ดีและเวลาที่เหมาะสมในงานจะทำให้พนักงานมีความสุขและมีความรู้สึกที่ดี มีความพึงพอใจ ความรู้สึกส่วนนี้จะส่งผลต่อคุณภาพชีวิต ครอบครัว สังคม องค์กร ไปในทิศทางที่ดีได้

ในการทำงานจะต้องมีความสมดุลระหว่างชีวิตกับงานที่ทำ โดยปัจจัยทั้งสองอย่างนี้จะช่วยทำให้พนักงานที่ทำงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีได้ โดยที่พนักงานทุกคนล้วนแล้วที่จะสร้างความสมดุลการทำงานและช่วงเวลาที่ให้กับครอบครัวและเวลาที่เป็นส่วนตัวของแต่ละคน เพราะพนักงานทุกคนที่ทำงานมีความรับผิดชอบหลายอย่าง หลายหน้าที่ในเวลาเดียวกัน ดังนั้นองค์กรและผู้บริหารไม่ควรที่จะละเลยแต่ควรให้ความสำคัญในด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน สมดุลชีวิตในการทำงาน เพราะปัจจัยเหล่านี้เป็นสิ่งที่ทำให้เกิดผลกระทบในด้านความสามารถของพนักงานในการทำงานทั้งสิ้น

ดังนั้นผู้วิจัยจึงเล็งเห็นถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท เอสเอฟเอส เอวิเอชั่น จำกัด อันได้แก่ปัจจัยส่วนบุคคล สภาพแวดล้อมในการทำงาน และคุณภาพชีวิตในการทำงาน เพื่อที่จะนำข้อมูลจากการวิจัยไปใช้สำหรับเป็นแนวทางการวางแผนและพัฒนาทรัพยากรบุคคล รวมถึงการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานและสมดุลชีวิตในการทำงานเพื่อให้สอดคล้องกับคุณภาพชีวิตของพนักงานทุกคนในบริษัท เอสเอฟเอส เอวิเอชั่น จำกัด

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท เอสเอฟเอส เอวิเอชั่น จำกัด ฐานปฏิบัติการบินสงขลา
2. เพื่อศึกษาสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท เอสเอฟเอส เอวิเอชั่น จำกัด ฐานปฏิบัติการบินสงขลา
3. เพื่อศึกษาสมดุลชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท เอสเอฟเอส เอวิเอชั่น จำกัด ฐานปฏิบัติการบินสงขลา

สมมติฐานของการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท เอสเอฟเอส เอวิเอชั่น จำกัด ฐานปฏิบัติการบินสงขลา แตกต่างกัน
2. สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท เอสเอฟเอส เอวิเอชั่น จำกัด ฐานปฏิบัติการบินสงขลา
3. สมดุลชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท เอสเอฟเอส เอวิเอชั่น จำกัด ฐานปฏิบัติการบินสงขลา

ขอบเขตการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในงานวิจัยครั้งนี้
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานบริษัท เอสเอฟเอส เอวิเอชั่น จำกัด ฐานปฏิบัติการบินสงขลา จำนวน 105 คน
2. ตัวแปรอิสระที่ใช้ในการศึกษา คือ ปัจจัยส่วนบุคคล สภาพแวดล้อมในการทำงาน และสมดุลชีวิตในการทำงาน ตัวแปรตาม คือ คุณภาพชีวิตในการทำงาน
3. การเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างพนักงานบริษัท เอสเอฟเอส เอวิเอชั่น จำกัด ฐานปฏิบัติการบินสงขลา โดยจัดเก็บข้อมูลในเดือน กันยายน – ธันวาคม พ.ศ.2566

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดและทฤษฎีสภาพแวดล้อมในการทำงาน
คิวพร โปทยานนท์ (2554, หน้า 35-36) กล่าวว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน คือ สิ่งต่าง ๆ ที่อยู่โดยรอบตัวของบุคคลที่ทำงานและสามารถส่งผลต่อลักษณะของพฤติกรรมรวมถึงความรู้สึกของบุคคลได้ โดยแบ่งออกเป็น 3 ลักษณะ คือ
 - (1) สภาพแวดล้อมทางกายภาพ คือ สภาพแวดล้อมต่าง ๆ ในพื้นที่ที่ทำงานที่เอื้อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสร้างความสะดวกในการทำงานได้ โดยในที่นี้จะหมายถึงระบบการให้แสงสว่างที่เพียงพอในการทำงาน ความสะอาด ปราศจากสิ่งรบกวนในการทำงาน
 - (2) สภาพแวดล้อมทางสังคม คือ สิ่งแวดล้อมที่มีความสัมพันธ์ในการทำงานหรือสิ่งที่ได้รับการสนับสนุนจากองค์กรที่เอื้อต่อการทำงาน ได้แก่ ความผูกพัน/ความสัมพันธ์ของบุคคลในองค์กร รวมถึงในหน่วยงานย่อยทั้งที่เป็นในระดับฝ่ายหรือแผนก
 - (3) สภาพแวดล้อมทางด้านจิตใจ คือ สภาพแวดล้อมที่ส่งผลต่อความคิดและความรู้สึกในการทำงาน เช่น การได้รับอิสระในการทำงานและการตัดสินใจในงานที่ทำหากมีปัญหาเกิดขึ้น การได้รับคำแนะนำหรือข้อมูลย้อนกลับในงานที่ทำซึ่งจะส่งผลให้บุคคลที่ทำงานสามารถปรับและพัฒนาการทำงานให้ดีขึ้น
2. แนวคิดและทฤษฎีสมดุลชีวิตในการทำงาน
Merrill (2003) ได้ทำการกำหนดสมดุลชีวิตในการทำงานไว้ทั้งหมด 5 ด้าน ดังต่อไปนี้

(1) ด้านการทำงาน คือ ภาระ หน้าที่ หรือการประกอบอาชีพ ในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะส่งผลต่อการกระตุ้นให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน ให้ผลงานออกมาดีและมีคุณภาพ

(2) ด้านครอบครัว คือ การสร้างความสัมพันธ์ ความสุขส่วนบุคคลที่จะช่วยในการผลักดันและส่งเสริมให้เกิดความสุข โดยทำให้บุคคลนั้น ๆ สามารถใช้ชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุข

(3) ด้านเวลา คือ สิ่งสำคัญที่สุดที่ใช้สำหรับการตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ ที่สำคัญในทุกช่วงชีวิต ไม่ว่าจะเป็นชีวิตส่วนตัวหรือชีวิตในการทำงาน โดยจะต้องตัดสินใจให้สมดุลกับด้านอื่น ๆ ของชีวิต

(4) ด้านการเงิน คือ ปัจจัยที่สามารถช่วยให้บุคคลนั้น ๆ ดำรงชีวิตได้ในปัจจุบันและอนาคต เพราะด้านการเงินจะเป็นตัวขับเคลื่อนในส่วนของการทำงาน ครอบครัว ตนเอง และการใช้เวลาสำหรับการพักผ่อนในชีวิต

(5) ด้านสติปัญญา คือ การใช้ชีวิตของบุคคล ดังนั้นการพัฒนาสติปัญญาและการสร้างสมดุลให้กับชีวิต เพื่อเติมเต็มด้านต่าง ๆ ของชีวิต และสร้างความพึงพอใจให้กับทุก ๆ ฝ่าย

3. แนวคิดและทฤษฎีคุณภาพชีวิตในการทำงาน

Walton (1974) (อ้างถึง วรวรรณ ตอวิวัฒน์, 2555) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานนั้นประกอบด้วย

(1) ด้านการให้ผลตอบแทน เป็นการที่บุคลากรได้รับค่าจ้างหรือได้รับเงินเดือนหรือค่าตอบแทนด้านอื่น ๆ ที่นอกเหนือจากเงินเดือน เพื่อใช้ในการดำรงชีวิต

(2) ด้านพื้นที่ในการทำงานที่ปลอดภัย เป็นสิ่งแวดล้อมที่อยู่ในพื้นที่ปฏิบัติงาน ทั้งทางด้านกายภาพและทางด้านจิตใจของบุคลากร การทำงานของพนักงานที่ไม่มีความเสี่ยงหรืออันตรายที่เกิดขึ้นในการทำงาน

(3) ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคลากร โดยบุคลากรที่ปฏิบัติงานนั้นจะต้องได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะในการทำงาน

(4) ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง การทำงานที่สามารถเจริญเติบโตในหน้าที่ที่ทำและสร้างความมั่นคงให้กับงานที่ทำได้

(5) ด้านการบูรณาการทางสังคม ในการทำงานนั้น สามารถช่วยเหลือหรือมีส่วนในการบูรณาการกับสังคมได้หรือไม่ ซึ่งหากมีการบูรณาการกับทางสังคมก็จะช่วยสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรกับบุคคลในสังคมได้

(6) ด้านลักษณะของการทำงานจะต้องอยู่ภายใต้ของกฎหมาย ได้แก่ การดำรงชีวิต และการที่เคารพในชีวิตส่วนตัวของบุคลากรแต่ละคนในองค์กร และต้องมีความเสมอภาคในเรื่องราวต่าง ๆ ที่บุคลากรจะได้รับ

(7) ด้านความสมดุลชีวิตในด้านอื่น ๆ เป็นการให้โอกาสแก่บุคลากรได้ทำงานและดำรงชีวิต มีความเป็นอิสระในการใช้ชีวิตส่วนตัวภายนอกองค์กรได้อย่างเหมาะสม คือองค์กรไม่ควรกดดันบุคลากรมากเกินไป

(8) ด้านความสัมพันธ์กับสังคม หากงานที่ทำนั้น มีความสำคัญกับสังคมโดยตรง ทั้งองค์กรและบุคลากรที่ทำงานนั้นจะต้องรับรู้ว่างานดังกล่าวมีความรับผิดชอบต่อสังคมในส่วนไหนบ้าง

วิธีการดำเนินการวิจัย

1. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยและการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง

งานวิจัยในครั้งนี้ ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานและสมดุลชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท เอสเอฟเอส เอวิเอชั่น จำกัด ฐานปฏิบัติการบินสงขลา โดยทางผู้วิจัยแบ่งแบบสอบถามเป็น 4 ส่วน คือ ข้อมูลส่วนบุคคล สภาพแวดล้อมในการทำงาน สมดุลชีวิตในการทำงาน และคุณภาพชีวิตในการทำงาน และเก็บรวบรวมข้อมูลความคิดเห็นจากพนักงานทุกคนของบริษัท

2. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

ผู้วิจัยรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง 105 ราย จากแบบสอบถามแล้ว ได้ทำการตรวจสอบความสมบูรณ์ ถูกต้องและครบถ้วนของข้อมูลแล้วนำข้อมูลดังกล่าวมาทำการวิเคราะห์ข้อมูล โดยนำค่าสถิติมาใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

(1) สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ การวิเคราะห์ ค่าความถี่, ค่าร้อยละ, ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เพื่ออธิบายลักษณะของข้อมูลส่วนบุคคลของผู้บริโภคหรือผู้กำลังตัดสินใจซื้ออาหารทะเลแช่แข็งพร้อมรับประทานในจังหวัดสงขลา

(2) สถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ การวิเคราะห์ด้วย T-test, F-test ทดสอบสมมติฐาน (Hypothesis testing) ด้วย ANOVA และ multiple regression เพื่อตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม

ผลการวิจัย

การเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถาม มีผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้ดังต่อไปนี้

1. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล พนักงานของบริษัทที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุอยู่ในช่วง 26 – 35 ปี มีสถานภาพสมรส ระดับการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี ได้รับรายได้ต่อเดือนมากกว่า 40,000 บาท และมีอายุการทำงานอยู่ในช่วง 0 – 5 ปี

2. ผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมในการทำงานบริษัท เอสเอฟเอส เอวิเอชั่น จำกัด ฐานปฏิบัติการบินสงขลา โดยรวมมีความเห็นในเรื่องของสภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.30$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า พนักงานมีระดับความคิดเห็น เห็นด้วยมากที่สุดทุกด้าน ได้แก่ ด้านสภาพแวดล้อมทางสังคม ($\bar{X} = 4.35$) ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ ($\bar{X} = 4.28$) และด้านสภาพแวดล้อมทางด้านจิตใจ ($\bar{X} = 4.26$) ตามลำดับ

3. ผลการวิเคราะห์สมคูลชีวิตในการทำงานบริษัท เอสเอฟเอส เอวิเอชั่น จำกัด ฐานปฏิบัติการบินสงขลา โดยรวมมีความเห็นด้วยในเรื่องของสมคูลชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.16$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า พนักงานมีระดับความคิดเห็น เห็นด้วยมากที่สุดจำนวน 2 ด้าน และเห็นด้วยมากจำนวน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการทำงาน ($\bar{X} = 4.29$) ด้านเวลา ($\bar{X} = 4.28$) ด้านสติปัญญา ($\bar{X} = 4.19$) ด้านครอบครัว ($\bar{X} = 4.04$) และด้านการเงิน ($\bar{X} = 4.00$) ตามลำดับ

4. ผลการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตในการทำงานบริษัท เอสเอฟเอส เอวิเอชั่น จำกัด ฐานปฏิบัติการบินสงขลา โดยรวมมีความเห็นด้วยในเรื่องของคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.07$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า พนักงานมีระดับความคิดเห็น เห็นด้วยมากที่สุด 4 ด้าน ได้แก่ ด้านพื้นที่การทำงานที่ปลอดภัย ($\bar{X} = 4.11$) ด้านการยอมรับในสถานที่ทำงาน ($\bar{X} = 4.11$) ด้านความสามารถและการก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ($\bar{X} = 4.09$) และด้านการให้ผลตอบแทน ($\bar{X} = 3.98$) ตามลำดับ

5. ผลการทดสอบสมมติฐาน มีดังนี้

สมมติฐานข้อที่ 1 พนักงานบริษัท เอสเอฟเอส เอวิเอชั่น จำกัด ฐานปฏิบัติการบินสงขลา ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน จะมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน แตกต่างกัน

ตารางที่ 1

คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท เอสเอฟเอส เอวิเอชั่น จำกัด ฐานปฏิบัติการบินสงขลา จำแนกตามเพศ ($n = 105$)

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ชาย		หญิง		t-test	Sig.
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
ด้านการให้ผลตอบแทน	4.01	.65	3.91	.56	.851	.397
ด้านพื้นที่การทำงานที่ปลอดภัย	4.12	.62	4.10	.54	.115	.909
ด้านความสามารถและการก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	4.10	.58	4.08	.51	.133	.895
ด้านการยอมรับในสถานที่ทำงาน	4.11	.50	4.12	.52	-.125	.901
ภาพรวม	4.08	.52	4.05	.44	.311	.756

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 1 เพศที่แตกต่างส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

ตารางที่ 2

คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท เอสเอฟเอส เอวิเอชั่น จำกัด ฐานปฏิบัติการบิน
สงขลา จำแนกตามอายุ ($n = 105$)

ปัจจัย		SS	df	MS	F	Sig.
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	1.402	4	.350	1.502	.207
	ภายในกลุ่ม	23.336	100	.233		
	รวม	24.738	104			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 2 อายุที่แตกต่างกันส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

ตารางที่ 3

คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท เอสเอฟเอส เอวิเอชั่น จำกัด ฐานปฏิบัติการบิน
สงขลา จำแนกตามสถานภาพ ($n = 105$)

ปัจจัย		SS	df	MS	F	Sig.
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	1.108	2	.554	2.390	.097
	ภายในกลุ่ม	23.631	102	.232		
	รวม	24.738	104			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 3 สถานภาพที่แตกต่างกันส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

ตารางที่ 4

คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท เอสเอฟเอส เอวิเอชั่น จำกัด ฐานปฏิบัติการบิน
สงขลา จำแนกตามระดับการศึกษา ($n = 105$)

ปัจจัย		SS	df	MS	F	Sig.
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	1.311	2	.655	2.855	.062
	ภายในกลุ่ม	23.185	101	.230		
	รวม	24.496	103			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4 ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

ตารางที่ 5

คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท เอสเอฟเอส เอวิเอชั่น จำกัด ฐานปฏิบัติการบินสงขลา จำแนกตามรายได้ต่อเดือน ($n = 105$)

ปัจจัย		SS	df	MS	F	Sig.
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	.977	4	.244	1.023	.399
	ภายในกลุ่ม	23.410	98	.239		
	รวม	24.387	102			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 5 รายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

ตารางที่ 6

คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท เอสเอฟเอส เอวิเอชั่น จำกัด ฐานปฏิบัติการบินสงขลา จำแนกตามอายุการทำงาน ($n = 105$)

ปัจจัย		SS	df	MS	F	Sig.
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	.591	4	.148	.609	.657
	ภายในกลุ่ม	23.796	98	.243		
	รวม	24.387	102			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 6 อายุงานที่แตกต่างกันส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

สมมติฐานข้อที่ 2 สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท เอสเอฟเอส เอวิเอชั่น จำกัด ฐานปฏิบัติการบินสงขลา

ตารางที่ 6

ค่าสัมประสิทธิ์ของตัวแปรพยากรณ์ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ตัวแปรพยากรณ์	B	Std. error	Beta	t	Sig.
ค่าคงที่ (B_0)	.055	.371		.148	.883
สภาพแวดล้อมทางกายภาพ (X_1)	.567	.083	.495	6.844	.000*
สภาพแวดล้อมทางสังคม (X_2)	-.096	.142	-.080	-.676	.501
สภาพแวดล้อมทางจิตใจ (X_3)	.471	.118	.477	3.987	.000*

R = .780 R² = .609 Adj. R² = .597 SE_{est} = .30947 F = 52.432*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 6 ผลการวิเคราะห์พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์ของปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท เอสเอฟเอส เอวิเอชั่น จำกัด ฐานปฏิบัติการบินสงขลา ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีจำนวน 2 ด้าน คือ ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ (X_1) ซึ่งเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานที่เป็นตัวแปรในการพยากรณ์ของคุณภาพชีวิตในการทำงานได้มากที่สุด รองลงมา คือ สภาพแวดล้อมทางจิตใจ และได้ค่าของสัมประสิทธิ์ในรูปของคะแนนดิบ (B) เท่ากับ .567 และ .471 ตามลำดับ สามารถเขียนสมการพยากรณ์คุณภาพชีวิตในการทำงาน ได้ดังนี้

$$Y = 0.055 + 0.567X_1 + 0.471X_3$$

สมมติฐานข้อที่ 3 สมดุลชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท เอสเอฟเอส เอวิเอชั่น จำกัด ฐานปฏิบัติการบินสงขลา

ตารางที่ 7

ค่าสัมประสิทธิ์ของตัวแปรพยากรณ์ปัจจัยสมดุลชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ตัวแปรพยากรณ์	B	Std. error	Beta	t	Sig.
ค่าคงที่ (B_0)	.476	.357		1.334	.185
ด้านการทำงาน (X_1)	.066	.078	0.63	.843	.402
ด้านครอบครัว (X_2)	.239	.090	.263	2.653	.009*
ด้านเวลา (X_3)	.038	.094	.036	.406	.685
ด้านการเงิน (X_4)	.169	.068	.213	2.481	.015*
ด้านสติปัญญา (X_5)	.360	.081	.371	4.429	.000*
R = .778 R ² = .605 Adj. R ² = .585 SE _{est} = .31418 F = 30.323*					

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 7 ผลการวิเคราะห์พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์ของปัจจัยสมดุลชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท เอสเอฟเอส เอวิเอชั่น จำกัด ฐานปฏิบัติการบินสงขลา ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีจำนวน 3 ด้าน คือ ด้านสติปัญญา (X_5) ซึ่งเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานที่เป็นตัวแปรในการพยากรณ์ของคุณภาพชีวิตในการทำงานได้มากที่สุด รองลงมา คือ ด้านครอบครัว (X_2) และด้านการเงิน (X_4) และได้ค่าของสัมประสิทธิ์ในรูปของคะแนนดิบ (B) เท่ากับ .360, .239 และ .169 ตามลำดับ สามารถเขียนสมการพยากรณ์คุณภาพชีวิตในการทำงาน ได้ดังนี้

$$Y = 0.476 + 0.360X_5 + 0.239X_2 + 0.169X_4$$

การอภิปรายผล

1. ผลการศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท เอสเอฟเอส เอวิเอชั่น จำกัด ฐานปฏิบัติการบินสงขลา พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และอายุในการทำงานที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 สอดคล้องกับธวัชชัย รัชสมบัติ และ กัญญาณัฐ รัตนประภาธรรม (2565) ศึกษาเรื่อง สภาพแวดล้อมการทำงานที่ส่งผลต่อคุณภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันส่งผลทำให้การปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยฯ ไม่แตกต่างกัน ซึ่งตรงกับผลการวิจัย

2. ผลการศึกษาสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท เอสเอฟเอส เอวิเอชั่น จำกัด ฐานปฏิบัติการบินสงขลา พบว่า ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน แตกต่างกันได้แก่ ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ และด้านสภาพแวดล้อมทางจิตใจ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 สอดคล้องกับธวัชชัย รัชสมบัติ และ กัญญาณัฐ รัตนประภาธรรม (2565) ศึกษาเรื่อง สภาพแวดล้อมการทำงานที่ส่งผลต่อคุณภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม ผลการวิจัยพบว่า สภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับคุณภาพการปฏิบัติงานโดยรวม ด้านปริมาณด้านเวลา และด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน สภาพแวดล้อมทางจิตใจ มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับคุณภาพการปฏิบัติงานโดยรวม ด้านปริมาณ ด้านเวลา และด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน และยังสอดคล้องกับ สุวรรณิ หงส์วิจิตร และคณะ (2564) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานและปัจจัยการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานโรงพยาบาลศุภมิตร จังหวัดสุพรรณบุรี ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน ได้แก่ ด้านสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ ด้านการพัฒนาศักยภาพ ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความรู้ความสามารถ ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานโรงพยาบาลศุภมิตร จังหวัดสุพรรณบุรี มีอำนาจการทำนายร้อยละ 42.00 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ซึ่งตรงกับผลการวิจัยในครั้งนี้

3. ผลการศึกษาศึกษาสมดุลชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท เอสเอฟเอส เอวิเอชั่น จำกัด ฐานปฏิบัติการบินสงขลา พบว่า ปัจจัยสมดุลชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน แตกต่างกันได้ สอดคล้องกับ สุภา เข้มแข็ง ปริชานนท์ (2563) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย พบว่า สมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสามารถทำนายความสมดุลระหว่างชีวิตในการทำงานได้ร้อยละ 54.3 โดยมีค่า $R = .737$ และยังสอดคล้องกับ ฐานิตตา สิงห์ล่อ (2563) ได้ศึกษาสมดุลในชีวิตการทำงานของ

พนักงานการประปาส่วนภูมิภาคเขต 3 ผลการศึกษาพบว่า ความสมดุลในชีวิตการทำงาน อยู่ในระดับมากที่สุด เนื่องจากการประปาส่วนภูมิภาคเขต 3 ได้ให้ความสำคัญ โดยมีการจัดทำนโยบายเพื่อสนับสนุนความสมดุลในชีวิตการทำงานอย่างเหมาะสมการสนับสนุนจากองค์กร การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสมดุลในชีวิตการทำงาน ของพนักงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ซึ่งมีผลไปในทิศทาง เดียวกันกับผลการวิจัย

ข้อเสนอแนะ

สำหรับผู้ที่สนใจในการศึกษาสภาพแวดล้อมในการทำงานและสมดุลชีวิตในการทำงานที่ ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน จะต้องศึกษาเพิ่มเติม ดังต่อไปนี้

1) ความสัมพันธ์ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน เกี่ยวกับความครอบคลุมใน เรื่องของสวัสดิการที่พนักงานในองค์กรได้รับ

2) ควรศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อให้ได้แง่มุมเชิงลึกมากยิ่งขึ้น ในด้านของ สภาพแวดล้อมทางด้านกายภาพและทางด้านจิตใจ รวมถึงสมดุลชีวิตในการทำงานด้าน ครอบครั้ว ด้านการเงิน และด้านสติปัญญาที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน

อ้างอิง

- ฐานิตตา สิงห์ล่อ. (2563). ความสมดุลในชีวิตการทำงานของพนักงานการประปาส่วนภูมิภาค เขต 3. (วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร)
- ธวัชชัย รัชสมบัติ และคณะ. (2565). สภาพแวดล้อมการทำงานที่ส่งผลต่อคุณภาพการ ปฏิบัติงานของพนักงานสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยสารคาม. วารสารวิทยาการ จัดการ, 4(4), 31-43.
- สุภา เข็มแข็งปรีชานนท์. (2563). ปัจจัยที่มีผลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานของ บุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย. วารสารสังคมศาสตร์วิจัย, 11(1), 169-190.
- สุวรรณี หงส์วิจิตร และคณะ. (2564). ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานและปัจจัยการทำงาน เป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานโรงพยาบาลศุภมิตร จังหวัด สุพรรณบุรี (รายงานการวิจัย). นนทบุรี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ.
- วรวรรณ ตอวิวัฒน์. (2555). คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา ข้าราชการกรมศุลกากรที่สังกัดส่วนกลาง (คลองเตย). (วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐ ประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกริก).
- ศิวพร โปรยานนท์ (2554). พฤติกรรมของผู้นำและสภาพแวดล้อมการทำงานที่ส่งผลต่อความ สร้างสรรค์ในงานของบุคลากร: กรณีศึกษาองค์กรธุรกิจไทยที่มีนวัตกรรมยอดเยี่ยมปี

2552. (วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์).

Merrill, A. R., & Merrill, R. R. (2003). Life Matters. Franklin Covey.