

บทที่ 4

ผลการศึกษาและการอภิปรายผลการศึกษา

ผลการศึกษา

การศึกษาเรื่อง “ความสมดุลของชีวิตและการทำงานของพนักงานในช่วงเตรียมการโยกย้ายสู่สุวรรณภูมิ” ผู้ศึกษาได้ศึกษาข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ พนักงานระดับ 2-8 ที่ปฏิบัติงานอยู่ใน 2 สายงาน ได้แก่ สายงานแผนงานและการเงิน และสายงานเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร โดยใช้ร้อยละ 25 จากกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 292 คน ได้ตัวอย่าง 75 คน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ (Accidental Sampling) ซึ่งขอเสนอผลการศึกษาในลักษณะการวิเคราะห์เชิงพรรณนาประกอบตารางดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา

ส่วนที่ 2 สมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของพนักงานบริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) ในช่วงเตรียมการโยกย้ายไปปฏิบัติงานที่ท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ

ส่วนที่ 3 การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรของกลุ่มตัวอย่างกับผลกระทบสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของพนักงานในช่วงเตรียมการโยกย้ายไปปฏิบัติงานที่ท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะในการนำหลักความสมดุลของชีวิตและการทำงานมาใช้ภายในองค์กร

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา

1. เพศ กลุ่มตัวอย่างเป็นหญิง ร้อยละ 56.0 และชาย ร้อยละ 44.0 (ตารางที่ 4.1)

ตารางที่ 4.1

เพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	33	44.0
หญิง	42	56.0
รวม	75	100.0

2. อายุ กลุ่มตัวอย่างมีอายุ 25-35 ปี ร้อยละ 44.0 รองลงมาอายุ 36-45 ปี ร้อยละ 1.3 และ 46-55 ปี ร้อยละ 16.0 สำหรับผู้ที่มีอายุต่ำกว่า 25 ปี ร้อยละ 14.7 และไม่ระบุอายุ ร้อยละ 4.0 อายุน้อยสุด 23 ปี มากที่สุด 55 ปี เฉลี่ย 33 ปี (ตารางที่ 4.2)

ตารางที่ 4.2

อายุ

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 25 ปี	11	14.7
25-35 ปี	33	44.0
36-45 ปี	16	21.3
46-55 ปี	12	16.0
ไม่ระบุ	3	4.0
รวม	75	100.0

3. ระดับการศึกษา กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี ร้อยละ 62.7 รองลงมาปริญญาโทขึ้นไป ร้อยละ 21.0 อาชีวศึกษา ร้อยละ 8.0 และมัธยมศึกษา ร้อยละ 1.3 (ตารางที่ 4.3)

ตารางที่ 4.3
ระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
มัธยมศึกษา	1	1.3
อาชีวศึกษา	6	8.0
ปริญญาตรี	47	62.7
ปริญญาโทขึ้นไป	21	28.0
รวม	75	100.0

4. สถานภาพสมรส กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด ร้อยละ 60.0 รองลงมาสมรสแล้ว ร้อยละ 32.0 หย่า/แยกกันอยู่ ร้อยละ 5.3 และหม้าย ร้อยละ 2.7 (ตารางที่ 4.4)

ตารางที่ 4.4
สถานภาพสมรส

สถานภาพสมรส	จำนวน	ร้อยละ
โสด	45	60.0
สมรส	24	32.0
หย่า/แยกกันอยู่	4	5.3
หม้าย	2	2.7
รวม	75	100.0

5. จำนวนผู้ที่อยู่ในความอุปการะ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ไม่มีผู้ที่อยู่ในความอุปการะ ร้อยละ 52.0 มีผู้อยู่ในอุปการะ ร้อยละ 48.0 ในจำนวนนี้มีผู้อยู่ในอุปการะ 1 คน และ 2 คน ร้อยละเท่ากัน คือ 36.1 จำนวนผู้ที่อยู่ในอุปการะมากที่สุด คือ 5 คน น้อยที่สุด 1 คน (ตารางที่ 4.5)

ตารางที่ 4.5
จำนวนผู้ที่อยู่ในความอุปการะของกลุ่มตัวอย่าง

จำนวนผู้ที่อยู่ในความอุปการะ	จำนวน	ร้อยละ
ไม่มีผู้ที่อยู่ในความอุปการะ	39	52.0
มีผู้ที่อยู่ในความอุปการะ	36	48.0
1 คน	13	36.1
2 คน	13	36.1
3 คน	6	16.7
4 คน	3	8.3
5 คน	1	2.8
รวม	75	100.0

6. รายได้ กลุ่มตัวอย่างมีรายได้ 10,001-20,000 บาท ร้อยละ 30.7 รองลงมา มีรายได้ 20,001-30,000 บาท ร้อยละ 16.0 รายได้ไม่เกิน 10,000 บาท และ 30,001-40,000 บาท ร้อยละ 14.7 เท่ากัน ผู้ที่มีรายได้ตั้งแต่ 50,001 บาทขึ้นไป ร้อยละ 13.3 และผู้ที่มีรายได้ตั้งแต่ 40,001-50,000 บาท ร้อยละ 10.6 รายได้มากที่สุด 120,000 บาท น้อยที่สุด 7,500 บาท เฉลี่ย 30,277 บาท (ตารางที่ 4.6)

ตารางที่ 4.6
รายได้

รายได้	จำนวน	ร้อยละ
ไม่เกิน 10,000 บาท	11	14.7
10,001-20,000 บาท	23	30.7
20,001-30,000 บาท	12	16.0
30,001-40,000 บาท	11	14.7
40,001-50,000 บาท	8	10.6
50,001 บาท ขึ้นไป	10	13.3
รวม	75	100.0

7. ระดับตำแหน่ง กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานที่มีตำแหน่งอยู่ในระดับต้น (ระดับ 2-4) และระดับกลาง (ระดับ 5-7) โดยเป็นพนักงานระดับ 3 มากที่สุด ร้อยละ 25.3 รองลงมาพนักงานระดับ 6 ร้อยละ 22.7 พนักงานระดับ 5 ร้อยละ 14.7 พนักงานระดับ 4 ร้อยละ 13.3 พนักงานระดับ 2 และ 7 ร้อยละ 9.3 เท่ากันทั้งสองกลุ่ม และเป็นพนักงานที่อยู่ในระดับสูง (ระดับ 8) ร้อยละ 4.0 (ตารางที่ 4.7)

ตารางที่ 4.7
ระดับตำแหน่ง

ระดับตำแหน่ง	จำนวน	ร้อยละ
ระดับ 2	7	9.3
ระดับ 3	19	25.3
ระดับ 4	10	13.3
ระดับ 5	11	14.7
ระดับ 6	17	22.7
ระดับ 7	7	9.3
ระดับ 8	3	4.0
รวม	75	100.0

8. ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน กลุ่มตัวอย่างมีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานไม่เกิน 5 ปี ร้อยละ 46.7 รองลงมา มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานตั้งแต่ 11-15 ปี ร้อยละ 14.7 มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานตั้งแต่ 5-10 ปี ร้อยละ 12.0 มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานตั้งแต่ 21-25 ปี ร้อยละ 10.7 มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานตั้งแต่ 26 ปีขึ้นไป ร้อยละ 9.3 มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานตั้งแต่ 16-20 ปี ร้อยละ 5.3 และไม่ระบุระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ร้อยละ 1.3 โดยมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานน้อยที่สุด 1 ปี มากที่สุด 28 ปี เฉลี่ย 9 ปี (ตารางที่ 4.8)

ตารางที่ 4.8
ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน

ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน	จำนวน	ร้อยละ
ไม่เกิน 5 ปี	35	46.7
5-10 ปี	9	12.0
11-15 ปี	11	14.7
16-20 ปี	4	5.3
21-25 ปี	8	10.7
26 ปี ขึ้นไป	7	9.3
ไม่ระบุ	1	1.3
รวม	75	100.0

9. ลักษณะงานที่ปฏิบัติ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ปฏิบัติงานเวลาปกติ ร้อยละ 97.3 และปฏิบัติงานเวร/กะ ร้อยละ 2.7 (ตารางที่ 4.9)

ตารางที่ 4.9
ลักษณะงานที่ปฏิบัติ

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	จำนวน	ร้อยละ
ปฏิบัติงานเวร/กะ	2	2.7
ปฏิบัติงานเวลาปกติ	73	97.3
รวม	75	100.0

10. สถานะในปัจจุบันของการไปปฏิบัติงาน กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ไปปฏิบัติงานเป็นบางครั้ง ร้อยละ 81.3 ไปปฏิบัติงานเต็มเวลา ร้อยละ 16.0 และไม่ระบุการไปปฏิบัติงานร้อยละ 2.7 (ตารางที่ 4.10)

ตารางที่ 4.10

สถานะในปัจจุบันของการไปปฏิบัติงาน

สถานะในปัจจุบัน	จำนวน	ร้อยละ
ไปปฏิบัติงานเต็มเวลา	12	16.0
ไปปฏิบัติงานเป็นบางครั้ง	61	81.3
ไม่ระบุ	2	2.7
รวม	75	100.0

ส่วนที่ 2 สมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของพนักงานบริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) ในช่วงเตรียมการโยกย้ายไปปฏิบัติงานที่ท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ

การประเมินความสมดุลของชีวิตและการทำงานของพนักงานบริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) ในช่วงเตรียมการโยกย้ายไปปฏิบัติงานที่ท่าอากาศยานสุวรรณภูมินั้น ผู้ศึกษาได้กำหนดประเด็นในการพิจารณาทั้งหมด 3 ส่วน ได้แก่ ผลกระทบต่อสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานความไม่สมดุลระหว่างงานกับตนเอง ครอบครัว และสังคม และการปรับปรุงระบบงานและสวัสดิการภายในองค์กร ซึ่งปรากฏผลการศึกษาดังนี้

1. ผลกระทบต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน

- ผลกระทบต่อความสมดุลของชีวิต กลุ่มตัวอย่างได้รับผลกระทบมากด้านความเป็นอยู่ของตนเอง ($\bar{X} = 2.49$) ได้รับผลกระทบปานกลาง ด้านรายได้ ความเปลี่ยนแปลงด้านสังคม ความเปลี่ยนแปลงสำหรับตนเอง ความเป็นอยู่ของครอบครัว สุขภาพ ความสัมพันธ์ในครอบครัว และความเปลี่ยนแปลงด้านครอบครัว ($\bar{X} = 2.33, 2.33, 2.29, 2.18, 2.08, 1.98$ และ 1.94 ตามลำดับ) ภาพรวมผลกระทบของการเตรียมการโยกย้ายไปปฏิบัติงานที่ท่าอากาศยานสุวรรณภูมิต่อชีวิตของกลุ่มตัวอย่างอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.20$) (ตารางที่ 4.11)

ตารางที่ 4.11

ผลกระทบความสมดุลของชีวิตในช่วงเตรียมการโยกย้ายสู่สุวรรณภูมิ

ผลกระทบต่อความสมดุล ของชีวิต	ระดับผลกระทบ			ค่าเฉลี่ย	S.D.	การแปล ผล
	มาก	ปาน กลาง	น้อย			
ความเป็นอยู่ของตนเอง	45 (60.0)	22 (29.3)	8 (10.7)	2.49	.6852	มาก
รายได้	38 (50.7)	24 (32.0)	13 (17.3)	2.33	.7593	ปาน กลาง
ความเปลี่ยนแปลงด้านสังคม (เช่น การใช้เวลาส่วนตัว การพบปะสังสรรค์ญาติมิตร)	36 (48.0)	28 (37.3)	11 (14.7)	2.33	.7229	ปาน กลาง
ความเปลี่ยนแปลงสำหรับตนเอง	32 (42.7)	33 (44.0)	10 (13.3)	2.29	.6931	ปาน กลาง
ความเป็นอยู่ของครอบครัว	34 (45.3)	21 (28.0)	20 (26.7)	2.18	.8333	ปาน กลาง
สุขภาพ	25 (33.3)	31 (41.3)	19 (25.3)	2.08	.7669	ปาน กลาง
ความสัมพันธ์ในครอบครัว	21 (28.0)	32 (42.7)	22 (29.3)	1.98	.7622	ปาน กลาง
ความเปลี่ยนแปลงด้านครอบครัว	20 (26.7)	31 (41.3)	24 (32.0)	1.94	.7692	ปาน กลาง
รวม				2.20	.7490	ปาน กลาง

- ผลกระทบต่อการทำงาน กลุ่มตัวอย่างได้รับผลกระทบปานกลางเกี่ยวกับการทำงานที่เปลี่ยนแปลงไป ลักษณะการทำงานที่เป็นอยู่ และประสิทธิภาพในการทำงาน ($\bar{X}$ = 2.25, 2.01 และ 1.78 ตามลำดับ) และได้รับผลกระทบน้อยด้านการปรับเลื่อนตำแหน่ง และการพิจารณาความดีความชอบประจำปี ($\bar{X}$ = 1.57 และ 1.48 ตามลำดับ) ภาพรวมผลกระทบต่อการเตรียมการโยกย้ายไปปฏิบัติงานที่ทำอากาศยานสุวรรณภูมิต่อการทำงาน กลุ่มตัวอย่างอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$ = 1.81) (ตารางที่ 4.12)

ตารางที่ 4.12

ผลกระทบต่อการทำงานในช่วงเตรียมการโยกย้ายสู่สุวรรณภูมิ

ผลกระทบต่อการทำงาน	ระดับผลกระทบ			ค่าเฉลี่ย	S.D.	การแปลผล
	มาก	ปานกลาง	น้อย			
ความเปลี่ยนแปลงด้านการทำงาน	35 (46.7)	24 (32.0)	16 (21.3)	2.25	.7900	ปานกลาง
ลักษณะการทำงานที่เป็นอยู่	21 (28.0)	34 (45.3)	20 (26.7)	2.01	.7442	ปานกลาง
ประสิทธิภาพในการทำงาน	13 (17.3)	33 (44.0)	29 (38.7)	1.78	.7221	ปานกลาง
การปรับเลื่อนตำแหน่ง	5 (6.7)	33 (44.0)	37 (49.3)	1.57	.6189	น้อย
การพิจารณาความดีความชอบประจำปี	2 (2.7)	32 (42.7)	41 (54.7)	1.48	.5541	น้อย
รวม				1.81	.6858	ปานกลาง

2. ความไม่สมดุลระหว่างงานกับตนเอง ครอบครัว และสังคม

- ความไม่สมดุลด้านงาน กลุ่มตัวอย่างมีระดับความไม่สมดุลปานกลางด้านหน้าที่รับผิดชอบในการทำงานที่เพิ่มขึ้น เวลาในการทำงานที่เพิ่มขึ้น และโอกาสประสบอันตรายที่เพิ่มขึ้น

($\bar{X}$ = 2.24, 2.05 และ 2.02 ตามลำดับ) มีระดับความไม่สมดูลน้อย ด้านประสิทธิภาพในการทำงานลดลง ($\bar{X}$ = 1.66) ภาพรวมความไม่สมดูลด้านงานในช่วงเตรียมการโยกย้ายไปปฏิบัติงานที่ท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ กลุ่มตัวอย่างอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$ = 1.99) (ตารางที่ 4.13)

ตารางที่ 4.13

ความไม่สมดูลด้านงานในช่วงเตรียมการโยกย้ายสู่สุวรรณภูมิ

ความไม่สมดูลด้านงาน	ระดับความไม่สมดูล			ค่าเฉลี่ย	S.D.	การแปลผล
	มาก	ปานกลาง	น้อย			
มีหน้าที่รับผิดชอบในการทำงานมากขึ้น	28 (37.3)	37 (49.3)	10 (13.3)	2.24	.6746	ปานกลาง
ใช้เวลาในการทำงานมากขึ้น	23 (30.7)	33 (44.0)	19 (25.3)	2.05	.7515	ปานกลาง
มีโอกาสที่จะได้รับอันตราย จากการทำงานเพิ่มขึ้น	22 (29.3)	33 (44.0)	20 (26.7)	2.02	.7529	ปานกลาง
ประสิทธิภาพในการทำงานลดลง	11 (14.7)	28 (37.3)	36 (48.0)	1.66	.7229	น้อย
รวม				1.99	.7254	ปานกลาง

- ความไม่สมดูลของตนเอง กลุ่มตัวอย่างมีความไม่สมดูลในระดับมาก เรื่อง ใช้เวลาเดินทางมากขึ้น ค่าใช้จ่ายมากขึ้น เวลาส่วนตัวและพักผ่อนหย่อนใจน้อยลง ($\bar{X}$ = 2.81, 2.80, 2.42 และ 2.37 ตามลำดับ) และมีความไม่สมดูลในระดับปานกลาง เรื่อง ความเครียดด้านต่าง ๆ และโอกาสเจ็บป่วยเพิ่มขึ้น ($\bar{X}$ = 2.20 และ 2.06 ตามลำดับ) และมีความไม่สมดูลในระดับน้อย เรื่อง โอกาสในการปรับเลื่อนตำแหน่งและพิจารณาความดีความชอบประจำปี น้อยลง ($\bar{X}$ = 1.53 และ 1.49 ตามลำดับ) ภาพรวมความไม่สมดูลของตนเองในช่วงเตรียมการ

โยกย้ายไปปฏิบัติงานที่ทำอากาศยานสุวรรณภูมิ กลุ่มตัวอย่างอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.12$)
(ตารางที่ 4.14)

ตารางที่ 4.14

ความไม่สมดุลของตนเองในช่วงเตรียมการโยกย้ายสู่สุวรรณภูมิ

ความไม่สมดุลของตนเอง	ระดับความไม่สมดุล			ค่าเฉลี่ย	S.D.	การแปลผล
	มาก	ปานกลาง	น้อย			
ใช้เวลาในการเดินทางมากขึ้น	63 (84.0)	10 (13.0)	2 (2.7)	2.81	.4560	มาก
มีค่าใช้จ่ายด้านต่าง ๆ มากขึ้น	61 (81.3)	13 (17.3)	1 (1.3)	2.80	.4350	มาก
มีเวลาส่วนตัวน้อยลง	42 (56.0)	23 (30.7)	10 (13.3)	2.42	.7199	มาก
มีเวลาพักผ่อนหย่อนใจน้อยลง	40 (53.3)	23 (30.7)	12 (16.0)	2.37	.7493	มาก
มีความเครียดด้านต่าง ๆ เพิ่มขึ้น	31 (41.3)	28 (37.3)	16 (21.3)	2.20	.7711	ปานกลาง
มีโอกาสเจ็บป่วยเพิ่มขึ้น	25 (33.3)	30 (40.0)	20 (26.7)	2.06	.7769	ปานกลาง
มีโอกาสที่จะได้รับการปรับเลื่อนตำแหน่งน้อยลง	1 (1.3)	38 (50.7)	36 (48.0)	1.53	.5285	น้อย
มีโอกาสที่จะได้รับการพิจารณาความดีความชอบประจำปีน้อยลง	-	37 (49.3)	38 (50.7)	1.49	.5033	น้อย
รวม				2.12	.6405	ปานกลาง

- ความไม่สมดุลด้านครอบครัวและสังคม กลุ่มตัวอย่างมีความไม่สมดุลในระดับปานกลาง ด้านการมีเวลาให้ครอบครัวน้อยลง จำนวน 25 คน (ร้อยละ 33.3) ($\bar{X} = 2.32$)

3. การปรับปรุงระบบงานและสวัสดิการภายในองค์การ

- การปรับปรุงระบบงาน กลุ่มตัวอย่างต้องการปรับปรุงระบบงานในระดับมากทุกด้าน ได้แก่ การแบ่งงานทำร่วมกัน จัดงานเวร/กะและกำหนดชั่วโมงทำงานให้เหมาะสม จัดเวลาทำงานยืดหยุ่น การทำงานระยะไกล และการหยุดงานทดแทน ($\bar{X} = 2.84, 2.80, 2.76, 2.65, 2.54$ และ 2.48 ตามลำดับ) ภาพรวมการปรับปรุงระบบงานในช่วงเตรียมการโยกย้ายไปปฏิบัติงานที่ท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ กลุ่มตัวอย่างต้องการปรับปรุงระบบงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.67$) (ตารางที่ 4.15)

ตารางที่ 4.15

การปรับปรุงระบบงานในช่วงเตรียมการโยกย้ายสู่สุวรรณภูมิ

การปรับปรุงระบบงาน	ระดับการปรับปรุง			ค่าเฉลี่ย	S.D.	การแปลผล
	มาก	ปานกลาง	น้อย			
แบ่งงานทำร่วมกัน (Job Sharing) ได้แก่ การมอบหมายให้มีผู้รับผิดชอบมากกว่า 1 คนในแต่ละงาน	64 (85.3)	10 (13.3)	1 (1.3)	2.84	.4040	มาก
จัดงานเวร/กะให้เหมาะสมกับงานแต่ละประเภท	61 (81.3)	13 (17.3)	1 (1.3)	2.80	.4350	มาก
กำหนดชั่วโมงทำงานให้เหมาะสม ได้แก่ การกำหนดเวลาทำงานให้สอดคล้องกับสถานที่ตั้ง เช่น มีเวลาทำงานตั้งแต่ 08.30-16.30 น.	60 (80.0)	12 (16.0)	3 (4.0)	2.76	.5157	มาก

ตารางที่ 4.15 (ต่อ)

การปรับปรุงระบบงาน	ระดับการปรับปรุง			ค่าเฉลี่ย	S.D.	การแปลผล
	มาก	ปานกลาง	น้อย			
จัดเวลาการทำงานยืดหยุ่น (Flexible Time) ได้แก่ การกำหนด เวลาเข้า-ออกจากงานที่แตกต่างกันในแต่ละลักษณะงาน	56 (74.7)	12 (16.0)	7 (9.3)	2.65	.6471	มาก
มีการทำงานระยะไกล (Tele Working) ได้แก่ การเปิดโอกาสให้พนักงานทำงานจากที่บ้านหรือที่อื่น ๆ ได้ตามความเหมาะสม	47 (62.7)	22 (29.3)	6 (8.0)	2.54	.6429	มาก
มีการหยุดงานทดแทน (TOIL) สำหรับการปฏิบัติงานบางลักษณะ ได้แก่ การจัดให้มีวันหยุดหรือเวลาหยุดงานทดแทน การจ่ายเงินค่าทำงานในวันหยุด	43 (57.3)	25 (33.3)	7 (9.3)	2.48	.6650	มาก
รวม				2.67	.5516	มาก

- การปรับปรุงสวัสดิการ สวัสดิการที่กลุ่มตัวอย่างต้องการปรับปรุงในระดับมาก ได้แก่ มีสถานพยาบาล ตรวจสอบความปลอดภัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน บ้านพักอาศัย ราคาถูก สถานที่พักผ่อนหย่อนใจและเล่นกีฬา สถานศึกษาของบุตรและรับเลี้ยงเด็ก นักจิตวิทยา และนักสังคมสงเคราะห์เพื่อให้คำแนะนำ และเงินเพิ่มพิเศษ ($\bar{X}$ = 2.93, 2.92, 2.88, 2.85, 2.69, 2.65, 2.53 และ 2.52 ตามลำดับ) และสวัสดิการที่ต้องการปรับปรุงในระดับปานกลาง ได้แก่ พิจารณาปรับเลื่อนตำแหน่งและความดีความชอบเป็นกรณีพิเศษ ($\bar{X}$ = 2.17 และ 2.14 ตามลำดับ) ภาพรวมการปรับปรุงสวัสดิการในช่วงเตรียมการโยกย้ายไปปฏิบัติงานที่ท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ กลุ่มตัวอย่างต้องการปรับปรุงสวัสดิการในระดับมาก ($\bar{X}$ = 2.62) (ตารางที่ 4.16)

ตารางที่ 4.16
การปรับปรุงสวัสดิการในช่วงเตรียมการโยกย้ายสู่สุวรรณภูมิ

การปรับปรุงสวัสดิการ	ระดับการปรับปรุง			ค่าเฉลี่ย	S.D.	การแปลผล
	มาก	ปานกลาง	น้อย			
สถานพยาบาล	70 (93.3)	5 (6.7)	-	2.93	.2511	มาก
ตรวจสอบความปลอดภัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน	69 (92.0)	6 (8.0)	-	2.92	.2731	มาก
บ้านพักอาศัยราคาถูกลง	66 (88.0)	9 (12.0)	-	2.88	.3271	มาก
สถานที่พักผ่อนหย่อนใจและเล่นกีฬา	64 (85.3)	11 (14.7)	-	2.85	.3562	มาก
สถานศึกษาของบุตร	53 (70.7)	21 (28.0)	1 (1.3)	2.69	.4925	มาก
สถานรับเลี้ยงเด็กเล็ก	51 (68.0)	22 (29.3)	2 (2.7)	2.65	.5325	มาก
มีนักจิตวิทยา นักสังคมสงเคราะห์ เพื่อให้คำแนะนำด้านต่าง ๆ	43 (57.3)	29 (38.7)	3 (4.0)	2.53	.5774	มาก
เงินเพิ่มพิเศษ	47 (62.7)	20 (26.7)	8 (10.7)	2.52	.6850	มาก
พิจารณาปรับเลื่อนตำแหน่งกรณีพิเศษ	30 (40.0)	28 (37.3)	17 (22.7)	2.17	.7776	ปานกลาง
พิจารณาความดีความชอบกรณีพิเศษ	29 (38.7)	28 (37.3)	18 (24.0)	2.14	.7832	ปานกลาง
รวม				2.62	.5055	มาก

สำหรับสมมุติของชีวิตและการทำงานของพนักงานบริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) ในช่วงเตรียมการโยกย้ายสู่สุวรรณภูมิโดยภาพรวม ปรากฏว่า กลุ่มตัวอย่างมีผลกระทบในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.31$) ซึ่งเมื่อพิจารณาในแต่ละประเด็นพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีผลกระทบในระดับปานกลางในส่วนที่เกี่ยวกับผลกระทบต่อสมมุติระหว่างชีวิตและการทำงาน และส่วนที่เกี่ยวกับความไม่สมมุติระหว่างงานกับตนเอง ครอบครัว และสังคม แต่มีความต้องการในระดับมากในส่วนที่เกี่ยวกับการปรับปรุงระบบงานและสวัสดิการภายในองค์กร (ตารางที่ 4.17)

ตารางที่ 4.17

สรุปสมมุติระหว่างชีวิตและการทำงานของพนักงาน
บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน)
ในช่วงเตรียมการโยกย้ายสู่สุวรรณภูมิ

ประเด็น	$\bar{X}$	S.D.	ระดับผลกระทบ
ผลกระทบต่อสมมุติระหว่างชีวิตและการทำงาน	2.05	.4686	ปานกลาง
ความไม่สมมุติระหว่างงาน ตนเอง ครอบครัว และสังคม	2.15	.4604	ปานกลาง
การปรับปรุงระบบงาน และสวัสดิการภายในองค์กร	2.64	.3094	มาก
รวม	2.31	.3266	ปานกลาง

ส่วนที่ 3 การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร

การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรระหว่างข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ต่อผลกระทบสมมุติระหว่างชีวิตและการทำงานในช่วงเตรียมการโยกย้ายสู่สุวรรณภูมิ ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส จำนวนผู้ที่อยู่ในความอุปการะ รายได้ ระดับตำแหน่ง ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ และสถานะการไปปฏิบัติงานในปัจจุบัน ซึ่งปรากฏผลการศึกษาดังนี้

1. ความแตกต่างระหว่างเพศกับผลกระทบต่อสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานในช่วงเตรียมการโยกย้ายสู่สุวรรณภูมิ

กลุ่มตัวอย่างที่มีเพศต่างกันมีผลกระทบต่อสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานในช่วงเตรียมการโยกย้ายสู่สุวรรณภูมิต่างกัน โดยกลุ่มตัวอย่างที่เป็นเพศหญิงมีผลกระทบต่อสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานสูงกว่ากลุ่มตัวอย่างที่เป็นเพศชาย (ตารางที่ 4.18)

ตารางที่ 4.18

เพศกับผลกระทบต่อสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน

เพศ	N	$\bar{X}$	S.D.	ความแตกต่าง ของค่าเฉลี่ย	การแปลผล
ชาย	33	2.28	.3383	0.05	แตกต่าง
หญิง	42	2.33	.3196		

2. ความแตกต่างระหว่างอายุกับผลกระทบต่อสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานในช่วงเตรียมการโยกย้ายสู่สุวรรณภูมิ

กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุแตกต่างกันมีผลกระทบต่อสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานในช่วงเตรียมการโยกย้ายสู่สุวรรณภูมิต่างกัน โดยกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุไม่เกิน 35 ปี มีผลกระทบต่อสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานสูงกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 36 ปีขึ้นไป (ตารางที่ 4.19)

ตารางที่ 4.19

อายุกับผลกระทบต่อสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน

อายุ	N	$\bar{X}$	S.D.	ความแตกต่าง ของค่าเฉลี่ย	การแปลผล
อายุไม่เกิน 35 ปี	44	2.33	.3352	0.05	แตกต่าง
อายุ 36 ปีขึ้นไป	31	2.28	.3175		

3. ความแตกต่างระหว่างระดับการศึกษากับผลกระทบต่อสมดุระหว่างชีวิตและการทำงานในช่วงเตรียมการโยกย้ายสู่สุวรรณภูมิ

กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีผลกระทบต่อสมดุระหว่างชีวิตและการทำงานในช่วงเตรียมการโยกย้ายสู่สุวรรณภูมิต่างกันน้อยมาก โดยกลุ่มตัวอย่างที่มีการศึกษาระดับปริญญาโทขึ้นไปมีผลกระทบต่อสมดุระหว่างชีวิตและการทำงานสูงกว่าพนักงานที่มีการศึกษาต่ำกว่าปริญญาโทเพียงเล็กน้อย (ตารางที่ 4.20)

ตารางที่ 4.20

ระดับการศึกษากับผลกระทบต่อสมดุระหว่างชีวิตและการทำงาน

ระดับการศึกษา	N	$\bar{X}$	S.D.	ความแตกต่าง ของค่าเฉลี่ย	การแปลผล
ต่ำกว่าปริญญาโท	54	2.30	.2928	0.02	ไม่แตกต่าง
ปริญญาโทขึ้นไป	21	2.32	.4088		

4. ความแตกต่างระหว่างสถานภาพสมรสกับผลกระทบต่อสมดุระหว่างชีวิตและการทำงานในช่วงเตรียมการโยกย้ายสู่สุวรรณภูมิ

กลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพโสดและสมรสมีผลกระทบต่อสมดุระหว่างชีวิตและการทำงานต่างกันน้อยมาก โดยกลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพโสดมีผลกระทบต่อสมดุระหว่างชีวิตและการทำงานสูงกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพสมรสแล้วเพียงเล็กน้อย (ตารางที่ 4.21)

ตารางที่ 4.21

สถานภาพสมรสกับผลกระทบต่อสมดุระหว่างชีวิตและการทำงาน

สถานภาพสมรส	N	$\bar{X}$	S.D.	ความแตกต่าง ของค่าเฉลี่ย	การแปลผล
โสด	45	2.31	.3343	0.01	ไม่แตกต่าง
สมรสแล้ว	30	2.30	.3202		

5. ความแตกต่างระหว่างจำนวนผู้ที่อยู่ในความอุปการะกับผลกระทบต่อสมดุลงระหว่างชีวิตและการทำงานในช่วงเตรียมการโยกย้ายสู่สุวรรณภูมิ

กลุ่มตัวอย่างที่ไม่มีผู้ที่อยู่ในความอุปการะและมีผู้ที่อยู่ในความอุปการะมีผลกระทบต่อสมดุลงระหว่างชีวิตและการทำงานในช่วงเตรียมการโยกย้ายสู่สุวรรณภูมิต่างกัน โดยกลุ่มตัวอย่างที่มีผู้ที่อยู่ในความอุปการะมีผลกระทบต่อสมดุลงระหว่างชีวิตและการทำงานสูงกว่ากลุ่มตัวอย่างที่ไม่มีผู้ที่อยู่ในความอุปการะ (ตารางที่ 4.22)

ตารางที่ 4.22

จำนวนผู้ที่อยู่ในความอุปการะกับผลกระทบต่อสมดุลงระหว่างชีวิตและการทำงาน

จำนวนผู้ที่อยู่ในความอุปการะ	N	$\bar{X}$	S.D.	ความแตกต่างของค่าเฉลี่ย	การแปลผล
ไม่มีผู้ที่อยู่ในความอุปการะ	39	2.28	.3389	0.06	แตกต่าง
มีผู้ที่อยู่ในความอุปการะ	36	2.34	.3143		

6. ความแตกต่างระหว่างรายได้กับผลกระทบต่อสมดุลงระหว่างชีวิตและการทำงานในช่วงเตรียมการโยกย้ายสู่สุวรรณภูมิ

กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้แตกต่างกันมีผลกระทบต่อสมดุลงระหว่างชีวิตและการทำงานในช่วงเตรียมการโยกย้ายสู่สุวรรณภูมิต่างกันน้อยมาก โดยกลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ 20,001 บาทขึ้นไปมีผลกระทบต่อสมดุลงระหว่างชีวิตและการทำงานสูงกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ต่ำกว่า 20,000 บาทลงมาเพียงเล็กน้อย (ตารางที่ 4.23)

ตารางที่ 4.23

รายได้กับผลกระทบต่อสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน

รายได้	N	$\bar{X}$	S.D.	ความแตกต่าง ของค่าเฉลี่ย	การแปลผล
ไม่เกิน 20,000 บาท	34	2.30	.3290	0.02	ไม่แตกต่าง
ตั้งแต่ 20,001 บาทขึ้นไป	41	2.32	.3283		

7. ความแตกต่างระหว่างระดับตำแหน่งกับผลกระทบต่อสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานในช่วงเตรียมการโยกย้ายสู่สุวรรณภูมิ

กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับตำแหน่งแตกต่างกัน มีผลกระทบต่อสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานในช่วงเตรียมการโยกย้ายสู่สุวรรณภูมิไม่แตกต่างกัน (ตารางที่ 4.24)

ตารางที่ 4.24

ระดับตำแหน่งกับผลกระทบต่อสมดุลของชีวิตและการทำงาน

ระดับตำแหน่ง	N	$\bar{X}$	S.D.	ความแตกต่าง ของค่าเฉลี่ย	การแปลผล
ระดับ 2-4	36	2.31	.3387	-	ไม่แตกต่าง
ระดับ 5-8	39	2.31	.3194		

8. ความแตกต่างระหว่างระยะเวลาที่ปฏิบัติงานกับผลกระทบต่อสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานในช่วงเตรียมการโยกย้ายสู่สุวรรณภูมิ

กลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานแตกต่างกันมีผลกระทบต่อสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานในช่วงเตรียมการโยกย้ายสู่สุวรรณภูมิต่างกันน้อยมาก โดยกลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานไม่เกิน 5 ปีมีผลกระทบต่อสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานสูงกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานตั้งแต่ 6 ปีขึ้นไปเพียงเล็กน้อย (ตารางที่ 4.25)

ตารางที่ 4.25

ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานกับผลกระทบต่อสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน

ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน	N	$\bar{X}$	S.D.	ความแตกต่าง ของค่าเฉลี่ย	การแปลผล
ไม่เกิน 5 ปี	35	2.32	.3386	0.02	ไม่แตกต่าง
ตั้งแต่ 6 ปีขึ้นไป	40	2.30	.3197		

9. ความแตกต่างระหว่างลักษณะงานที่ปฏิบัติกับผลกระทบต่อสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานในช่วงเตรียมการโยกย้ายสู่สุวรรณภูมิ

กลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะงานแตกต่างกัน มีผลกระทบต่อสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานในช่วงเตรียมการโยกย้ายสู่สุวรรณภูมิต่างกันน้อยมาก โดยกลุ่มตัวอย่างที่ปฏิบัติงานปกติมีผลกระทบต่อสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานสูงกว่ากลุ่มตัวอย่างที่ปฏิบัติงานเวร/กะเพียงเล็กน้อย (ตารางที่ 4.26)

ตารางที่ 4.26

ลักษณะงานที่ปฏิบัติกับผลกระทบต่อสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	N	$\bar{X}$	S.D.	ความแตกต่าง ของค่าเฉลี่ย	การแปลผล
ปฏิบัติงานเวร/กะ	2	2.30	.0000	0.01	ไม่แตกต่าง
ปฏิบัติงานเวลาปกติ	73	2.31	.3311		

10. ความแตกต่างระหว่างสถานะการไปปฏิบัติงานในปัจจุบันกับผลกระทบต่อสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานในช่วงเตรียมการโยกย้ายสู่สุวรรณภูมิ

กลุ่มตัวอย่างที่สถานะในปัจจุบันต่างกัน มีผลกระทบต่อสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานในช่วงเตรียมการโยกย้ายสู่สุวรรณภูมิต่างกัน โดยกลุ่มตัวอย่างที่ไปปฏิบัติงานเป็นบางครั้งมีผลกระทบต่อสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานสูงกว่ากลุ่มตัวอย่างที่ไปปฏิบัติงานเต็มเวลา (ตารางที่ 4.27)

ตารางที่ 4.27

สถานะปัจจุบันกับผลกระทบต่อสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน

สถานะปัจจุบัน	N	$\bar{X}$	S.D.	ความแตกต่าง ของค่าเฉลี่ย	การแปลผล
ไปปฏิบัติงานเต็มเวลา	12	2.25	.4676	0.08	แตกต่าง
ไปปฏิบัติงานเป็นบางครั้ง	61	2.33	.2987		

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะในการนำหลักความสมดุลของชีวิตและการทำงานมาใช้ภายในองค์กร

จากการศึกษาพนักงานบริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) ต่อความสมดุลของชีวิตและการทำงานของพนักงานในช่วงเตรียมการโยกย้ายสู่สุวรรณภูมิ ผู้ศึกษาได้สรุปข้อเสนอแนะการนำหลักความสมดุลของชีวิตและการทำงานมาใช้ภายในองค์กร ซึ่งเป็นข้อมูลที่ได้รับจากกลุ่มตัวอย่าง 27 คน (ร้อยละ 36.0 ของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด) โดยแบ่งออกแต่ละประเด็นดังนี้

1. การป้องกันผลกระทบต่อความสมดุลของชีวิตและการทำงาน (17 คน) ได้แก่
 - จัดลำดับความสำคัญของงานแต่ละอย่าง (5 คน)
 - จัดหาสวัสดิการมาเสริมให้กับพนักงานเพื่อให้ชีวิตความเป็นอยู่ดีขึ้น (5 คน)
 - แบ่งเวลาสำหรับทำกิจกรรมการต่าง ๆ (2 คน)
 - ใช้เวลากับสิ่งที่สำคัญและจำเป็นกับชีวิตเป็นอย่างแรก เช่น การให้เวลากับครอบครัว (2 คน)
 - มีนโยบายการบริหารจัดการเกี่ยวกับความรับผิดชอบงานให้เหมาะสมกับผู้ปฏิบัติงานแต่ละคน (2 คน)
 - ให้เวลากับกิจกรรมกลุ่มต่าง ๆ อย่างเหมาะสมไม่มากเกินไป (1 คน)
2. การแก้ไขปัญหาความไม่สมดุลระหว่างงาน ตนเอง ครอบครัว และสังคม (7 คน) ได้แก่
 - ปรับเปลี่ยนเวลาการทำงานและจัดตารางการปฏิบัติงานเวอร์/กะให้เหมาะสมกับงาน (3 คน)
 - เพิ่มเงินพิเศษให้แก่ผู้ที่ไปปฏิบัติงานที่สุวรรณภูมิ (3 คน)

- วางแผนและสร้างความเข้าใจภายในครอบครัว (1 คน)
- 3. การปรับปรุงระบบงานและสวัสดิการภายในองค์กร (33 คน) ได้แก่
 - ให้รับฟังความคิดเห็นจากพนักงานก่อนที่จะปรับปรุงสวัสดิการ โดยไม่ใช่เป็นการรับนโยบายจากผู้บริหารแต่เพียงฝ่ายเดียว (8 คน)
 - จัดบ้านพักที่ทำอากาศยานสุวรรณภูมิ (7 คน)
 - วางแผนอัตรากำลังและสรรหาพนักงานให้เพียงพอกับงาน (4 คน)
 - จัดทำ Job Description ที่ชัดเจน (3 คน)
 - จัดสรรรับ-ส่งให้ครอบคลุมการทำงานของพนักงานทั้งหมด โดยเฉพาะผู้ปฏิบัติงานเวร/กะ (3 คน)
 - ให้มีการระมัดระวังความปลอดภัยในการทำงาน (3 คน)
 - ให้มีร้านอาหารราคาถูก (2 คน)
 - ปรับปรุงค่าปฏิบัติงานเวร/กะ (2 คน)
 - จัดหาโรงเรียนให้กับบุตรพนักงาน (1 คน)

การอภิปรายผลการศึกษา

เมื่อพิจารณาผลการศึกษานักงานบริษัท ทำอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) เกี่ยวกับสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานในช่วงเตรียมการโยกย้ายสู่สุวรรณภูมิ สามารถแยกเป็นประเด็นพิจารณาได้ ดังนี้

1. ปฏิบัติการของพนักงานในช่วงเตรียมการโยกย้ายไปปฏิบัติงานที่ทำอากาศยานสุวรรณภูมิ จะเห็นว่ากลุ่มตัวอย่างได้รับผลกระทบมากในด้านความเป็นอยู่ของตนเอง ($\bar{X} = 2.49$) (ตารางที่ 4.11) แสดงว่าพนักงานให้ความสำคัญต่อประเด็นที่เป็นความต้องการทางร่างกาย (Physiological Needs) ตามทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการ (Hierarchy of Needs Theory) ของอับราฮัม มาสโลว์ ค่อนข้างมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อพิจารณาว่ากลุ่มตัวอย่างได้รับผลกระทบน้อยในด้านการปรับเลื่อนตำแหน่งและการพิจารณาความดีความชอบประจำปี ($\bar{X} = 1.57$ และ 1.48 ตามลำดับ) (ตารางที่ 4.12) ซึ่งแสดงถึงบทบาทของปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) และปัจจัยจูงใจ (Motivational Factors) ทำให้เห็นว่ากลุ่มตัวอย่างสนใจและให้ความสำคัญต่อปัจจัยค้ำจุนมากกว่าปัจจัยจูงใจ เพราะถ้าหากไม่ได้รับปัจจัยค้ำจุนก็จะทำให้เกิดความไม่พึงพอใจ

ขณะที่แม้ว่าจะไม่ได้รับปัจจัยจูงใจก็ไม่ได้ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจซึ่งเป็นไปตามทฤษฎีสองปัจจัย (Two Factors Theory) ของ เฟรดเดอริก เฮอส์เบิร์ก

2. ความรู้สึกมั่นคงในงาน เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างได้รับผลกระทบน้อยในด้านการปรับเปลี่ยนตำแหน่งและการพิจารณาความดีความชอบประจำปี ($\bar{X} = 1.53$ และ 1.49 ตามลำดับ) (ตารางที่ 4.14) แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างเห็นว่า องค์การมีความยุติธรรมในการปรับเปลี่ยนตำแหน่ง และพิจารณาความดีความชอบ ซึ่งแม้ว่ากลุ่มตัวอย่างจะไปปฏิบัติงานที่ใดก็ตามก็并不会ส่งผลต่อการพิจารณาในเรื่องดังกล่าว ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการ (Hierarchy of Needs Theory)

3. การเตรียมการของบริษัทเพื่อลดผลกระทบอันอาจเกิดจากการโยกย้ายไปปฏิบัติงาน ซึ่งจากการดำเนินการของบริษัทในเบื้องต้นบริษัทได้เตรียมการป้องกันเพื่อลดผลกระทบที่จะเกิดขึ้นกับพนักงานโดยจัดสวัสดิการได้แก่ การจัดเตรียมรถรับ-ส่ง จัดหาที่พักสำหรับผู้ปฏิบัติงานแหว/กะ รวมถึงที่พักอาศัยให้กับพนักงานที่ไปปฏิบัติงานซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีว่าด้วยการป้องกันการเรียกร้องในแนวคิดสวัสดิการแรงงาน

4. ประเภทสวัสดิการที่กลุ่มตัวอย่างต้องการ จากผลการศึกษาเห็นว่ากลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญแก่รายการ (Program) ที่จะทำให้เกิดความสมดุลของชีวิตและการทำงานหลายประการ โดยกลุ่มตัวอย่างมีความต้องการในระดับมาก ได้แก่ จัดสถานพยาบาล ตรวจสุขภาพตลอดภัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน บ้านพักอาศัยราคาถูก มีสถานที่พักผ่อนหย่อนใจและเล่นกีฬา มีสถานศึกษาของบุตร มีสถานรับเลี้ยงเด็ก มีนักจิตวิทยา นักสังคมสงเคราะห์ เพื่อให้คำแนะนำด้านต่าง ๆ และเงินเพิ่มพิเศษ ($\bar{X} = 2.93, 2.92, 2.88, 2.85, 2.69, 2.65, 2.53$ และ 2.52 ตามลำดับ) (ตารางที่ 4.16) ซึ่งแสดงว่ากลุ่มตัวอย่างต้องการให้มีสวัสดิการที่สามารถตอบสนองและสอดคล้องในทางที่ก่อให้เกิดความสมดุลระหว่างงานและชีวิตที่เป็นมิติหนึ่งของคุณภาพชีวิตในการทำงานตามแนวทางขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO)

5. แนวทางและวิธีการจัดสวัสดิการที่เหมาะสมกับสถานการณ์ที่กลุ่มตัวอย่างเผชิญอยู่ จากผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรของกลุ่มตัวอย่างพนักงานบริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) ต่อผลกระทบสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานในช่วงเตรียมการโยกย้ายสู่สุวรรณภูมิ ปรากฏว่ามีความแตกต่างกันในตัวแปรเพศ อายุ จำนวนผู้ที่อยู่ในความอุปการะและสถานะการไปปฏิบัติงานในปัจจุบัน แสดงว่าความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานเป็นสิ่งที่สำคัญและจำเป็นต่อเพศ อายุ จำนวนผู้ที่อยู่ในความอุปการะและสถานะการไปปฏิบัติงานของพนักงานทุกคนในปัจจุบันเนื่องจากตัวแปรดังกล่าวมีความแตกต่างกัน ดังนั้น จึงถือได้ว่าเป็นสิ่งที่

ต้องคำนึงถึงในการดำเนินการใด ๆ เพื่อป้องกันและแก้ไขผลกระทบต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ความไม่สมดุลระหว่างงานกับตนเอง ครอบครัว และสังคม รวมทั้งปรับปรุงระบบงานและสวัสดิการภายในองค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งความต้องการของกลุ่มตัวอย่างที่มีสัดส่วนค่อนข้างสูงในส่วนของ การจัดสวัสดิการซึ่งอาจนำไปสู่แนวทางการจัดสวัสดิการแบบยืดหยุ่น (Flexible Benefits) อันเป็นการให้พนักงานมีส่วนร่วมในการจัดสวัสดิการเพื่อตอบสนองความต้องการของแต่ละกลุ่มได้อย่างเหมาะสม

6. แนวทางการปรับปรุงระบบงาน จากข้อเสนอแนะของกลุ่มตัวอย่างในประเด็นที่เกี่ยวกับการป้องกันผลกระทบต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน การแก้ไขปัญหาความไม่สมดุลระหว่างงานกับตนเอง ครอบครัว และสังคม และการปรับปรุงระบบงานและสวัสดิการภายในองค์กร พบว่าในส่วนของ การป้องกันผลกระทบต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน จะเป็นเรื่องการจัดสรรเวลา และจัดลำดับความสำคัญของงานหรือกิจกรรมแต่ละอย่าง สำหรับในส่วนของ การแก้ไขปัญหาความไม่สมดุลระหว่างงานกับตนเอง ครอบครัว และสังคมจะเน้นในเรื่องการปรับเปลี่ยนและจัดเวลาทำงานให้เหมาะสมซึ่งเป็นจำนวนที่ไม่มากนักเมื่อเปรียบเทียบกับข้อเสนอแนะทั้งหมด แต่ปรากฏว่าในส่วนที่เกี่ยวกับการปรับปรุงระบบงานและสวัสดิการภายในองค์กรมีข้อเสนอแนะเป็นจำนวนมากที่สุด โดยเป็นเรื่องระบบงาน 2 กรณี ได้แก่ การจัดทำ Job Description ที่ชัดเจนและการวางแผนอัตรากำลังและสรรหาพนักงานให้เพียงพอกับงาน นอกจากนั้นเป็นเรื่องการจัดสวัสดิการต่าง ๆ เพิ่มเติม เช่น จัดบ้านพัก จัดหาโรงเรียนบุตร จัดรถรับ-ส่งให้ครอบคลุมการทำงานของพนักงานทั้งหมด และให้พนักงานมีส่วนร่วมปรับปรุงเสนอแนะประเภทและรูปแบบสวัสดิการต่าง ๆ ที่เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นมากกว่าที่จะรับฟังนโยบายของผู้บริหารเพียงฝ่ายเดียว

จากที่กล่าวมาข้างต้นจะเห็นได้ว่าพนักงานบริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) ให้ความสำคัญและต้องการให้มีการปรับปรุงระบบงานค่อนข้างมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งระบบงานที่ทำให้เกิดความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน เช่น การแบ่งงานทำร่วมกัน กำหนดชั่วโมงทำงานและจัดงานเวร/กะให้เหมาะสม จัดเวลาทำงานยืดหยุ่น ตลอดจนการจัดสวัสดิการที่เหมาะสมสำหรับพนักงานแต่ละกลุ่ม ซึ่งแม้ว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่จะเป็นผู้ที่ปฏิบัติงานในเวลาทำงานปกติ และไปปฏิบัติงานที่ท่าอากาศยานสุวรรณภูมิเป็นครั้งคราวแต่ก็แสดงถึงความต้องการในส่วนนี้อย่างชัดเจน เนื่องจากการโยกย้ายไปปฏิบัติงานที่ท่าอากาศยานสุวรรณภูมิถือเป็นการเปลี่ยนแปลงและส่งผลกระทบต่อความเป็นอยู่ของแต่ละคนอันเป็นผลมาจากการเปลี่ยนแปลงสถานที่ทำงาน ซึ่งสมควรที่ผู้บริหารของบริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) จะต้องให้

ความสำคัญต่อหลักความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานและนำไปปฏิบัติอย่างจริงจัง เพื่อประโยชน์ของพนักงานและองค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งเพื่อรองรับการเปิดใช้ท่าอากาศยานสุวรรณภูมิซึ่งจำเป็นต้องมีพนักงานไปปฏิบัติงานจำนวนมากกว่าที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน มิฉะนั้นก็อาจส่งผลกระทบต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของพนักงาน และมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานและองค์กรโดยรวม