

บทที่ 5

สรุปผลการศึกษาและข้อเสนอแนะ

สรุปผลการศึกษา

การศึกษาเรื่อง “ความสมดุลของชีวิตและการทำงานของพนักงานในช่วงเตรียมการโยกย้ายสู่สุวรรณภูมิ” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาผลกระทบต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ความไม่สมดุลระหว่างงาน ตนเอง ครอบครัว และสังคม ตลอดจนการปรับปรุงระบบงานและจัดสวัสดิการภายในองค์กร โดยแจกจ่ายแบบสอบถามให้แก่กลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นพนักงานของบริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) ปฏิบัติงานในสายงานแผนงานและการเงิน และสายงานเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร โดยใช้วิธีการสุ่มแบบบังเอิญ (Accidental Sampling) ในสัดส่วนร้อยละ 25 ของพนักงานทั้งหมด ได้ตัวอย่าง 75 คนจากประชากรทั้งหมด 292 คน ซึ่งสามารถสรุปผลการศึกษาได้ดังนี้

ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นหญิง (ร้อยละ 56.0) ซึ่งมีอายุในช่วงตั้งแต่ 25-35 ปี (ร้อยละ 44.0) จบการศึกษาระดับปริญญาตรี (ร้อยละ 62.7) มีสถานภาพโสด (ร้อยละ 60.0) ไม่มีผู้อยู่ในความอุปการะ (ร้อยละ 52.0) มีรายได้ตั้งแต่ 10,001-20,000 บาท (ร้อยละ 30.7) ตำแหน่งระดับ 3 (ร้อยละ 25.3) ปฏิบัติงานมาแล้วไม่เกิน 5 ปี (ร้อยละ 46.7) โดยเป็นผู้ที่ปฏิบัติงานในเวลาปกติ (ร้อยละ 97.3) และไปปฏิบัติงานเป็นบางครั้ง (ร้อยละ 81.3)

ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน

ในช่วงเตรียมการโยกย้ายสู่สุวรรณภูมิโดยภาพรวม กลุ่มตัวอย่างได้รับผลกระทบในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.31$) (ตารางที่ 4.17) แบ่งออกเป็น 3 ประเด็นย่อย ได้แก่

1. ปรับปรุงระบบงานและสวัสดิการภายในองค์กร ภาพรวมต้องการให้มีการปรับปรุงในระดับมาก ($\bar{X} = 2.64$) (ตารางที่ 4.17) โดยปรับปรุงระบบงานในระดับมาก เรื่อง แบ่งงานทำ

ร่วมกัน จัดงานเวร/กะให้เหมาะสม กำหนดชั่วโมงทำงานให้เหมาะสม จัดเวลาทำงานยืดหยุ่น การทำงานระยะไกล และการหยุดงานทดแทน ($\bar{X}$ = 2.84, 2.80, 2.76, 2.65, 2.54 และ 2.48 ตามลำดับ) (ตารางที่ 4.15) และปรับปรุงสวัสดิการในระดับมาก เรื่อง มีสถานพยาบาล ตรวจสอบความปลอดภัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน บ้านพักอาศัยราคาถูก สถานที่พักผ่อนหย่อนใจ และเล่นกีฬา สถานศึกษาของบุตร สถานรับเลี้ยงเด็กเล็ก มีนักจิตวิทยา นักสังคมสงเคราะห์ เพื่อให้คำแนะนำ และเงินเพิ่มพิเศษ ($\bar{X}$ = 2.93, 2.92, 2.88, 2.85, 2.69, 2.65, 2.53 และ 2.52 ตามลำดับ และปรับปรุงสวัสดิการในระดับปานกลาง เรื่อง พิจารณาปรับเปลี่ยนตำแหน่งและพิจารณาความดีความชอบกรณีพิเศษ ($\bar{X}$ = 2.17 และ 2.14 ตามลำดับ) (ตารางที่ 4.16)

2. กลุ่มตัวอย่างเกิดความไม่สมดุลระหว่างงานกับตนเอง ครอบครัวยุคและสังคม ภาพรวมในระดับปานกลาง ($\bar{X}$ = 2.15) (ตารางที่ 4.17) โดยเกิดความไม่สมดุลด้านงานในระดับปานกลาง เรื่อง มีหน้าที่รับผิดชอบมากขึ้น ใช้เวลาทำงานมากขึ้น และโอกาสที่จะได้รับอันตรายจากการทำงานเพิ่มขึ้น ($\bar{X}$ = 2.24, 2.05 และ 2.02 ตามลำดับ) และประสิทธิภาพในการทำงานลดลงในระดับน้อย ($\bar{X}$ = 1.66) (ตารางที่ 4.13) กลุ่มตัวอย่างเกิดความไม่สมดุลของตนเองในระดับมาก เรื่อง ใช้เวลาในการเดินทางมากขึ้น ค่าใช้จ่ายด้านต่าง ๆ เพิ่มขึ้น มีเวลาส่วนตัวและพักผ่อนหย่อนใจ น้อยลง ($\bar{X}$ = 2.81, 2.80, 2.42 และ 2.37 ตามลำดับ) และไม่สมดุลในระดับปานกลาง เรื่อง มีความเครียดด้านต่าง ๆ และโอกาสเจ็บป่วยเพิ่มขึ้น ($\bar{X}$ = 2.20 และ 2.06 ตามลำดับ) และความไม่สมดุลด้านครอบครัวยุคและสังคมในระดับปานกลาง ด้านการมีเวลาให้ครอบครัวน้อยลง ($\bar{X}$ = 2.32)

3. กลุ่มตัวอย่างได้รับผลกระทบต่อความสมดุลของชีวิตและการทำงานภาพรวมในระดับปานกลาง ($\bar{X}$ = 2.05) (ตารางที่ 4.17) โดยได้รับผลกระทบในระดับมาก ด้านความเป็นอยู่ของตนเอง ($\bar{X}$ = 2.49) และได้รับผลกระทบในระดับปานกลาง เรื่อง รายได้ ความเปลี่ยนแปลงด้านสังคม ความเปลี่ยนแปลงสำหรับตนเอง ความเป็นอยู่ของครอบครัว สุขภาพ ความสัมพันธ์ในครอบครัว และความเปลี่ยนแปลงด้านครอบครัว ($\bar{X}$ = 2.33, 2.33, 2.29, 2.18, 2.08, 1.98 และ 1.94 ตามลำดับ) (ตารางที่ 4.11) กลุ่มตัวอย่างได้รับผลกระทบต่อการทำงานในระดับปานกลาง เรื่อง ความเปลี่ยนแปลงด้านการงาน ลักษณะการทำงานที่เป็นอยู่ และประสิทธิภาพในการทำงาน ($\bar{X}$ = 2.25, 2.01 และ 1.78 ตามลำดับ) และได้รับผลกระทบในระดับน้อย เรื่อง การปรับเปลี่ยนตำแหน่งและการพิจารณาความดีความชอบประจำปี ($\bar{X}$ = 1.57 และ 1.48 ตามลำดับ) (ตารางที่ 4.12)

การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร

ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับผลกระทบสมดุระหว่างชีวิตและการทำงานของพนักงานในช่วงเตรียมการโยกย้าย พบว่า กลุ่มตัวอย่างหญิงได้รับผลกระทบมากกว่ากลุ่มตัวอย่างชาย ($\bar{X} = 2.33$ และ 2.28 แตกต่างกัน 0.05) กลุ่มตัวอย่างอายุน้อย (ไม่เกิน 35 ปี) ได้รับผลกระทบมากกว่ากลุ่มตัวอย่างอายุมาก ($\bar{X} = 2.33$ และ 2.28 แตกต่างกัน 0.05) ผู้ที่มีผู้อยู่ในความอุปการะได้รับผลกระทบมากกว่าผู้ที่ไม่ผู้อยู่ในความอุปการะ ($\bar{X} = 2.34$ และ 2.28) และผู้ที่ไปปฏิบัติงานเป็นบางครั้งได้รับผลกระทบมากกว่าผู้ไปปฏิบัติงานเต็มเวลา ($\bar{X} = 2.33$ และ 2.25)

ข้อเสนอแนะของพนักงาน

พนักงานเสนอแนะเกี่ยวกับการนำหลักความสมดุลของชีวิตและการทำงานมาใช้ภายในองค์กร สามารถแบ่งออกเป็น 3 ประเด็น ได้แก่

1. การป้องกันผลกระทบต่อความสมดุลของชีวิตและการทำงาน ได้แก่ การจัดสรรเวลาในการทำงาน และการจัดลำดับความสำคัญของงานหรือกิจกรรมแต่ละอย่าง
2. การแก้ไขความไม่สมดุลระหว่างงาน ตนเอง ครอบครัว และสังคม ได้แก่ การปรับเปลี่ยนเวลาการทำงาน และการจัดเวลาทำงานให้เหมาะสม
3. การปรับปรุงระบบงานและสวัสดิการภายในองค์กร ได้แก่ การจัดทำ Job Description ที่ชัดเจน การวางแผนอัตรากำลังและการสรรหาพนักงานให้เพียงพอกับปริมาณงาน การจัดสวัสดิการเพิ่มเติมและครอบคลุมกับผู้ที่ไปปฏิบัติงานที่ท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ (ได้แก่ การจัดหาโรงเรียนให้บุตร การจัดรถรับ-ส่งพนักงานให้ครอบคลุมทั้งหมด) และที่สำคัญคือ ให้ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นของพนักงานก่อนที่จะปรับปรุงสวัสดิการต่าง ๆ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะสำหรับบริษัท

การสร้างสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานให้แก่พนักงานในช่วงเตรียมการโยกย้ายสู่สุวรรณภูมินั้น ผู้ศึกษาเห็นว่า บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) จะต้องให้ความสำคัญแก่พนักงานเป็นอย่างมากในเรื่องต่อไปนี้

1. สนับสนุนด้านต่าง ๆ เพื่อให้พนักงานสามารถเดินทางไปปฏิบัติงานที่ท่าอากาศยานสุวรรณภูมิได้อย่างสะดวกสบาย และไม่กระทบกับค่าใช้จ่ายที่ต้องเพิ่มขึ้นมากเกินไป

2. จัดสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ เพื่อให้เกิดสภาพแวดล้อม (Climate) ในการทำงานที่ดีไม่ว่าจะเป็นภายในหรือภายนอกสถานที่ทำงาน เพื่อเป็นการผ่อนคลายมิให้เกิดความเครียด (Stress) แก่พนักงาน โดยจะต้องคำนึงว่าสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้มีใช่เป็นค่าใช้จ่าย (Cost) แต่ต้องถือว่าเป็นทุน (Capital) ในอันที่จะเสริมสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานและนำไปสู่คุณภาพชีวิต (Quality of Life) ของพนักงาน พร้อมทั้งกำหนดกลยุทธ์ในการนำไปปฏิบัติเพื่อรองรับพนักงานที่จะต้องปฏิบัติงานที่ท่าอากาศยานสุวรรณภูมิต่อไป

3. ศึกษาแนวทางในการนำหลักความสมดุลของชีวิตและการทำงานมาใช้ภายในบริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน)

4. ปรับปรุงระบบงานต่าง ๆ เช่น จัดแบ่งงาน กำหนดเวลาทำงานให้เหมาะสมและสอดคล้องกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน (Climate of Work) ที่เปลี่ยนแปลงไป

5. จัดสวัสดิการแบบยืดหยุ่น (Flexible Benefits) เพื่อที่จะตอบสนองต่อความต้องการของพนักงานแต่ละกลุ่มได้อย่างเหมาะสม

6. ให้พนักงานมีส่วนร่วมปรับปรุงสวัสดิการต่าง ๆ แทนที่จะเป็นการกำหนดจากฝ่ายบริหารเป็นสำคัญเพียงส่วนเดียว

ทั้งนี้ เพื่อสร้างความสมดุลของชีวิตและการทำงานให้แก่พนักงานที่ต้องโยกย้ายไปปฏิบัติงานที่ท่าอากาศยานสุวรรณภูมิซึ่งจะมีจำนวนเพิ่มขึ้นกว่าที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน มิฉะนั้นอาจจะทำให้เกิดผลกระทบต่อความสมดุลของชีวิตและการทำงานของพนักงานดังกล่าว และส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานและองค์กรโดยรวม

ข้อเสนอแนะสำหรับพนักงาน

1. ควรจัดสรรเวลาทำงานให้เหมาะสมและจัดลำดับความสำคัญของงานว่างานใดมีความจำเป็นเร่งด่วน
2. ปรึกษาหารือเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาเพื่อแก้ไขปัญหาปริมาณงาน รวมถึงแบ่งเบาภาระงานซึ่งกันและกัน
3. ขอความร่วมมือสมาชิกในครอบครัวให้เข้าใจการเปลี่ยนแปลงการทำงานที่เกิดจากการโยกย้ายสถานที่ปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษาคั้งต่อไป

โดยที่การศึกษาในครั้งนี้เป็นการรวบรวมข้อมูลของพนักงานในช่วงเตรียมการโยกย้ายไปปฏิบัติงานที่ทำอากาศยานสุวรรณภูมิ ซึ่งอาจจะทำให้ได้รับข้อมูลที่จำกัดและไม่ชัดเจนนัก ดังนั้น จึงเห็นสมควรที่จะศึกษาข้อมูลของพนักงานที่โยกย้ายปฏิบัติงานที่ทำอากาศยานสุวรรณภูมิ ในปัจจุบัน ซึ่งจะทำให้ได้รับข้อมูลที่ชัดเจนสอดคล้องต่อสภาพการณ์ที่เป็นอยู่ และสามารถนำไปใช้ให้เป็นประโยชน์ได้มากกว่า