

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร กองซ่อมอากาศยาน 1 กรมช่างอากาศ อำเภอดาคลี จังหวัดนครสวรรค์ มีความมุ่งหมายในการวิจัย สมมติฐานการวิจัย วิธีดำเนินการวิจัย สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ดังต่อไปนี้

ความมุ่งหมายในการวิจัย

1. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกองซ่อมอากาศยาน 1 กรมช่างอากาศ อำเภอดาคลี จังหวัดนครสวรรค์
2. เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกองซ่อมอากาศยาน 1 กรมช่างอากาศ อำเภอดาคลี จังหวัดนครสวรรค์ โดยจำแนกตาม อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส อายุราชการ อัตราเงินเดือน ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน และขนาดครอบครัว

สมมติฐานการวิจัย

คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร กองซ่อมอากาศยาน 1 กรมช่างอากาศ อำเภอดาคลี จังหวัดนครสวรรค์ แตกต่างกัน เมื่อจำแนกตาม อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส อายุราชการ อัตราเงินเดือน ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน และขนาดครอบครัว

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรกองซ่อมอากาศยาน 1 กรมช่างอากาศ อำเภอดาคลี จังหวัดนครสวรรค์ จำนวน 450 คน (แผนกกำลังพล กองซ่อมอากาศยาน 1, 2552)
2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ เนื่องจากบุคลากรกองซ่อมอากาศยาน 1 กรมช่างอากาศ อำเภอดาคลี จังหวัดนครสวรรค์ มีจำนวนที่แน่นอน (finite populations) สูตรที่ใช้ในการหาขนาดของตัวอย่างจึงใช้สูตร ยามาเน่ (Yamane) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และยอมให้มีความคลาดเคลื่อน .05 ในการคำนวณหาขนาดของตัวอย่าง (สุวริย์ ศิริโภคภิมมย์, 2546, หน้า 445) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 211 คน
3. เครื่องมือที่ใช้วิจัย
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างและพัฒนาขึ้น โดยแบ่งเป็น 2 ส่วน ประกอบด้วย

ส่วนที่ 1 เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นคำถามแบบตรวจสอบรายการ (checklist) โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบ ที่ตรงกับตนเองเพียงคำตอบเดียว ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส อายุราชการ อัตราเงินเดือน ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน และขนาดครอบครัว

ส่วนที่ 2 เป็นข้อความเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร กองซ่อมอากาศยาน 1 กรมช่างอากาศ อำเภอดาเคิลี จังหวัดนครสวรรค์ แบ่งเป็น 5 ด้าน ให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบ โดยการให้คะแนนความรู้สึกในเชิงบวก แบ่งเป็น 5 ระดับ

ในการหาคุณภาพของเครื่องมือ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. หาค่าความเที่ยงตรง โดยการนำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้ว เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อขอความเห็นชอบและเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของข้อคำถามกับเนื้อหาหรือสิ่งที่ต้องการวัด และความถูกต้องของภาษาที่ใช้ แล้วหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (index of item-object congruence: IOC) ให้ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ในช่วง 0.50 - 1.00

2. หาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ โดยนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไข ตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญแล้ว ไปทดลองใช้ (try out) กับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน ซึ่งเป็นบุคลากร กองบิน 4 อำเภอดาเคิลี จังหวัดนครสวรรค์ ที่ไม่ได้ถูกเลือกเป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม 0.897 (ภาคผนวก ง)

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการแจกแบบสอบถาม ผ่านผู้บังคับบัญชาของหน่วยงานต้นสังกัดของบุคลากร กองซ่อมอากาศยาน 1 กรมช่างอากาศ อำเภอดาเคิลี จังหวัดนครสวรรค์ จำนวน 211 คน โดยอธิบายวัตถุประสงค์ของการเก็บข้อมูลและตอบข้อซักถามเกี่ยวกับแบบสอบถาม เพื่อให้แบบสอบถามมีความครบถ้วนและสมบูรณ์ และเก็บแบบสอบถามจากผู้ที่ได้รับมอบหมาย ภายใน 3 วัน โดยได้รับแบบสอบถามคืนครบถ้วนทุกฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์และการแปลความหมายของข้อมูล

นำแบบสอบถามที่ได้จากผู้ตอบแบบสอบถาม มาตรวจสอบหาความถูกต้องและความสมบูรณ์ในการตอบแบบสอบถาม เพื่อคัดเลือกฉบับที่ถูกต้องและสมบูรณ์ และนำมาวิเคราะห์ข้อมูล ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป ดังนี้

ส่วนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยวิธีแจกแจงความถี่ หาค่าร้อยละ และนำเสนอในรูปตารางประกอบความเรียง

ส่วนที่ 2 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร กองซ่อมอากาศยาน 1 กรมช่างอากาศ อำเภอดาคลี จังหวัดนครสวรรค์ โดยการหาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และแปลผลตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ และวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (one-way ANOVA) สำหรับกลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพตั้งแต่ 3 กลุ่มขึ้นไป ในกรณีที่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ (Post hoc test) โดยใช้การทดสอบของฟิชเชอร์ (Fisher's Least Significant Difference: LSD)

สรุปผลการวิจัย

จากการวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกองซ่อมอากาศยาน 1 กรมช่างอากาศ อำเภอดาคลี จังหวัดนครสวรรค์ สรุปผลได้ ดังนี้

ตอนที่ 1 สรุปลักษณะสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

บุคลากรกองซ่อมอากาศยาน 1 กรมช่างอากาศ อำเภอดาคลี จังหวัดนครสวรรค์ ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน 211 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 89.10 มีอายุอยู่ระหว่าง 45 - 54 ปี คิดเป็นร้อยละ 32.70 ระดับการศึกษาต่ำกว่าอนุปริญญา คิดเป็นร้อยละ 63.51 สถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 74.41 มีอายุราชการ 21 - 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 31.28 มีอัตราเงินเดือนระหว่าง 18,001 - 23,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 31.75 ปฏิบัติงานในตำแหน่งนายทหารชั้นประทวน คิดเป็นร้อยละ 43.60 และมีขนาดครอบครัว 3 - 5 คน คิดเป็นร้อยละ 67.29

ตอนที่ 2 การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกองซ่อมอากาศยาน 1 กรมช่างอากาศ อำเภอดาคลี จังหวัดนครสวรรค์

คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร กองซ่อมอากาศยาน 1 กรมช่างอากาศ อำเภอดาคลี จังหวัดนครสวรรค์ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับรายด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านลักษณะงาน รองลงมาเป็นด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านดุลยภาพในชีวิต ด้านการบังคับบัญชา และด้านค่าตอบแทน ตามลำดับ สำหรับรายละเอียดของทุกปัจจัย ได้ผลการศึกษาดังต่อไปนี้

1. ด้านลักษณะงาน พบว่า บุคลากรของกองซ่อมอากาศยาน 1 กรมช่างอากาศ อำเภอดาคลี จังหวัดนครสวรรค์ มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับรายข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 4 อันดับแรก ได้แก่ ความสำคัญและความมีคุณค่าของงานที่ปฏิบัติ รองลงมาเป็นการได้รับความรู้และความก้าวหน้าจากการปฏิบัติงาน ความยากและความซับซ้อนที่ท้าทายความสามารถของผู้ปฏิบัติ ความมีอิสระและอำนาจในการตัดสินใจตามขอบเขตหน้าที่ของผู้ปฏิบัติงาน ตามลำดับ ส่วนค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ การได้รับโอกาสในการเสนอแนะทางการปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของงาน

2. ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน พบว่า บุคลากรของกองซ่อมอากาศยาน 1 กรมช่างอากาศยาน อำเภอตากลี จังหวัดนครสวรรค์ มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับรายชื่อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 4 อันดับแรก ได้แก่ ความชัดเจนของระเบียบ วินัย กฎ ข้อบังคับ ประกาศ และคำสั่งเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน รองลงมาเป็นสถานที่ปฏิบัติงานมีความปลอดภัยต่อร่างกายของผู้ปฏิบัติงาน ความพร้อมของอุปกรณ์และเครื่องมือในการปฏิบัติงาน บรรยากาศการทำงานมีความผ่อนคลาย ไม่ก่อให้เกิดความเครียดตามลำดับ ส่วนค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ความพร้อมของสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในสถานที่ปฏิบัติงาน

3. ด้านดุลยภาพในชีวิต พบว่า บุคลากรของกองซ่อมอากาศยาน 1 กรมช่างอากาศยาน อำเภอตากลี จังหวัดนครสวรรค์ มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับรายชื่อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 4 อันดับแรก ได้แก่ ความเหมาะสมของปริมาณงานที่รับผิดชอบกับชั่วโมงทำงาน รองลงมาเป็นการมีเวลาร่วมกิจกรรมกับเพื่อนและสังคมในโอกาสสำคัญตามสมควร ความสอดคล้องของเวลาในการปฏิบัติงานกับการดำเนินชีวิต การมีเวลาให้กับครอบครัวอย่างเหมาะสม ตามลำดับ ส่วนค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ การมีเวลาพักผ่อนและทำกิจกรรมส่วนตัวอย่างเพียงพอ

4. ด้านการบังคับบัญชา พบว่า บุคลากรของกองซ่อมอากาศยาน 1 กรมช่างอากาศยาน อำเภอตากลี จังหวัดนครสวรรค์ มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับรายชื่อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 4 อันดับแรก ได้แก่ การกำหนดบทบาทและมอบหมายหน้าที่ให้กับผู้ปฏิบัติงานอย่างชัดเจน รองลงมาเป็นความเป็นธรรมในการปกครองดูแลผู้ใต้บังคับบัญชา การส่งเสริมและสนับสนุนผู้ปฏิบัติงานให้ก้าวหน้าอย่างเท่าเทียมกัน การให้อิสระในการแสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ตามลำดับ ส่วนค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ การพิจารณาความดีความชอบตามผลการปฏิบัติงาน

5. ด้านค่าตอบแทน พบว่า บุคลากรของกองซ่อมอากาศยาน 1 กรมช่างอากาศยาน อำเภอตากลี จังหวัดนครสวรรค์ มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับรายชื่อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 4 อันดับแรก ได้แก่ ความเหมาะสมของหลักเกณฑ์ในการประเมินผลเพื่อพิจารณาปรับขึ้นเงินเดือน รองลงมาเป็นความเหมาะสมของค่าตอบแทนกับความยากง่ายของงานที่ปฏิบัติ ความเหมาะสมของค่าตอบแทนกับปริมาณงานที่ปฏิบัติ ค่าตอบแทนที่ได้รับสอดคล้องกับหน่วยงานอื่นที่ปฏิบัติภารกิจใกล้เคียงกัน ตามลำดับ ส่วนค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ความเพียงพอของค่าตอบแทนกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน

ตอนที่ 3 การเปรียบเทียบ คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกองซ่อมอากาศยาน 1 กรมช่างอากาศ อำเภอดาคลี จังหวัดนครสวรรค์ จำแนกตามสถานภาพทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร กองซ่อมอากาศยาน 1 กรมช่างอากาศ อำเภอดาคลี จังหวัดนครสวรรค์ จำแนกตามสถานภาพทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งประกอบด้วย อายุ ระดับการศึกษา อายุราชการ สถานภาพสมรส อัตราเงินเดือน และขนาดครอบครัว ได้ผลการศึกษา ดังนี้

1. เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร กองซ่อมอากาศยาน 1 กรมช่างอากาศ อำเภอดาคลี จังหวัดนครสวรรค์ จำแนกตามอายุ

คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร กองซ่อมอากาศยาน 1 กรมช่างอากาศ จำแนกตามอายุ พบว่า ภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

2. เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร กองซ่อมอากาศยาน 1 กรมช่างอากาศ อำเภอดาคลี จังหวัดนครสวรรค์ จำแนกตามระดับการศึกษา

คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร กองซ่อมอากาศยาน 1 กรมช่างอากาศ จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ภาพรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และเมื่อพิจารณารายด้าน ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน และด้านดุลยภาพในชีวิต แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านลักษณะงาน ด้านการบังคับบัญชา และด้านค่าตอบแทน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยด้านที่มีความแตกต่าง 2 ด้าน ดังนี้

2.1 ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร กองซ่อมอากาศยาน 1 กรมช่างอากาศ อำเภอดาคลี จังหวัดนครสวรรค์ เมื่อจำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า กลุ่มที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี แตกต่างกับกลุ่มที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าอนุปริญญา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ แตกต่างกับกลุ่มที่มีระดับการศึกษาอนุปริญญา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.2 ด้านดุลยภาพในชีวิต พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร กองซ่อมอากาศยาน 1 กรมช่างอากาศ อำเภอดาคลี จังหวัดนครสวรรค์ เมื่อจำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า กลุ่มที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี แตกต่างกับกลุ่มที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าอนุปริญญา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ แตกต่างกับกลุ่มที่มีระดับการศึกษาอนุปริญญา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3. เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร กองซ่อมอากาศยาน 1 กรมช่างอากาศ อำเภอดาคลี จังหวัดนครสวรรค์ จำแนกตามสถานภาพสมรส

คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร กองซ่อมอากาศยาน 1 กรมช่างอากาศ จำแนกตามสถานภาพสมรส พบว่า ภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และเมื่อพิจารณารายด้าน ด้านลักษณะงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และด้านการบังคับบัญชาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านค่าตอบแทน และด้านดุลยภาพในชีวิต ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยด้านที่มีความแตกต่าง 2 ด้าน ดังนี้

3.1 ด้านลักษณะงาน พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร กองซ่อมอากาศยาน 1 กรมช่างอากาศ อำเภอดาคลี จังหวัดนครสวรรค์ เมื่อจำแนกตามสถานภาพสมรส พบว่า กลุ่มที่มีสถานภาพสมรส แตกต่างกับกลุ่มที่มีสถานภาพโสด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และแตกต่างกับกลุ่มที่มีสถานภาพหม้าย / หย่าร้าง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3.2 ด้านการบังคับบัญชา พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร กองซ่อมอากาศยาน 1 กรมช่างอากาศ อำเภอดาคลี จังหวัดนครสวรรค์ เมื่อจำแนกตามสถานภาพสมรส พบว่า กลุ่มที่มีสถานภาพสมรส แตกต่างกับกลุ่มที่มีสถานภาพหม้าย / หย่าร้าง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร กองซ่อมอากาศยาน 1 กรมช่างอากาศ อำเภอดาคลี จังหวัดนครสวรรค์ จำแนกตามอายุราชการ

คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร กองซ่อมอากาศยาน 1 กรมช่างอากาศ จำแนกตามอายุราชการ พบว่า ภาพรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 จึงไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และเมื่อพิจารณารายด้าน ด้านลักษณะงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านการบังคับบัญชา ด้านค่าตอบแทน และด้านดุลยภาพในชีวิต ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยด้านที่มีความแตกต่าง 1 ด้าน คือ ด้านลักษณะงาน พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร กองซ่อมอากาศยาน 1 กรมช่างอากาศ อำเภอดาคลี จังหวัดนครสวรรค์ เมื่อจำแนกตามอายุราชการ พบว่า กลุ่มที่มีอายุราชการระหว่าง 21 - 30 ปี แตกต่างกับกลุ่มที่มีอายุราชการต่ำกว่า 11 ปี และกลุ่มที่มีอายุราชการมากกว่า 30 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และแตกต่างกับกลุ่มที่มีอายุราชการระหว่าง 11 - 20 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5. เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร กองซ่อมอากาศยาน 1 กรมช่างอากาศ อำเภอดาคลี จังหวัดนครสวรรค์ จำแนกตามอัตราเงินเดือน

คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร กองซ่อมอากาศยาน 1 กรมช่างอากาศ จำแนกตามอัตราเงินเดือน พบว่า ภาพรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงไม่

สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และเมื่อพิจารณารายด้าน ด้านการบังคับบัญชา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านลักษณะงาน ด้านค่าตอบแทน และด้านคุณภาพในชีวิต ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยด้านที่มีความแตกต่าง 1 ด้าน คือ ด้านการบังคับบัญชา พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร กองซ่อมอากาศยาน 1 กรมช่างอากาศ อำเภอดาคลี จังหวัดนครสวรรค์ เมื่อจำแนกตามอัตราเงินเดือน พบว่า กลุ่มที่มีอัตราเงินเดือนต่ำกว่า 13,000 บาท แตกต่างกับกลุ่มที่มีอัตราเงินเดือนระหว่าง 18,001-23,000 บาท และกลุ่มที่มีอัตราเงินเดือนมากกว่า 23,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

6. เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร กองซ่อมอากาศยาน 1 กรมช่างอากาศ อำเภอดาคลี จังหวัดนครสวรรค์ จำแนกตามตำแหน่งในการปฏิบัติงาน

คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร กองซ่อมอากาศยาน 1 กรมช่างอากาศ จำแนกตามตำแหน่งในการปฏิบัติงาน พบว่า ภาวรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จึงสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และเมื่อพิจารณารายด้าน ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน และด้านลักษณะงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และด้านการบังคับบัญชา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ส่วนด้านค่าตอบแทน และด้านคุณภาพในชีวิต ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยด้านที่มีความแตกต่าง 4 ด้าน ดังนี้

6.1 ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร กองซ่อมอากาศยาน 1 กรมช่างอากาศ อำเภอดาคลี จังหวัดนครสวรรค์ เมื่อจำแนกตามตำแหน่งในการปฏิบัติงาน พบว่า กลุ่มที่มีตำแหน่งนายทหารชั้นสัญญาบัตร แตกต่างกับกลุ่มที่มีตำแหน่งลูกจ้างประจำและกลุ่มที่มีตำแหน่งพนักงานราชการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และแตกต่างกับกลุ่มที่มีตำแหน่งนายทหารชั้นประทวน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

6.2 ด้านลักษณะงาน พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร กองซ่อมอากาศยาน 1 กรมช่างอากาศ อำเภอดาคลี จังหวัดนครสวรรค์ เมื่อจำแนกตามตำแหน่งในการปฏิบัติงาน พบว่า กลุ่มที่มีตำแหน่งนายทหารชั้นสัญญาบัตร แตกต่างกับกลุ่มที่มีตำแหน่งลูกจ้างประจำและกลุ่มที่มีตำแหน่งพนักงานราชการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และแตกต่างกับกลุ่มที่มีตำแหน่งนายทหารชั้นประทวน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

6.3 ด้านการบังคับบัญชา พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร กองซ่อมอากาศยาน 1 กรมช่างอากาศ อำเภอดาคลี จังหวัดนครสวรรค์ เมื่อจำแนกตามตำแหน่งในการปฏิบัติงาน พบว่า กลุ่มที่มีตำแหน่งนายทหารชั้นสัญญาบัตร แตกต่างกับกลุ่มที่มีตำแหน่งลูกจ้างประจำและกลุ่มที่มีตำแหน่งพนักงานราชการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และแตกต่างกับกลุ่มที่มีตำแหน่งนายทหารชั้นประทวน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

6.4 ภาพรวม พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร กองช่อมอากาศยาน 1 กรมช่างอากาศ อำเภอดาคลี จังหวัดนครสวรรค์ เมื่อจำแนกตามตำแหน่งในการปฏิบัติงาน พบว่า กลุ่มที่มีตำแหน่งนายทหารชั้นสัญญาบัตร แตกต่างกับกลุ่มที่มีตำแหน่งลูกจ้างประจำและกลุ่มที่มีตำแหน่งพนักงานราชการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และแตกต่างกับกลุ่มที่มีตำแหน่งนายทหารชั้นประทวน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

7. เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร กองช่อมอากาศยาน 1 กรมช่างอากาศ อำเภอดาคลี จังหวัดนครสวรรค์ จำแนกตามขนาดครอบครัว

คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร กองช่อมอากาศยาน 1 กรมช่างอากาศ จำแนกตามขนาดครอบครัว พบว่า ภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร กองช่อมอากาศยาน 1 กรมช่างอากาศ อำเภอดาคลี จังหวัดนครสวรรค์ มีประเด็นที่สมควรนำมาอภิปรายดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร กองช่อมอากาศยาน 1 กรมช่างอากาศ อำเภอดาคลี จังหวัดนครสวรรค์ พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยเมื่อพิจารณารายด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยสุด คือ ด้านค่าตอบแทน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรกองช่อมอากาศยาน 1 กรมช่างอากาศ ซึ่งเป็นหน่วยงานราชการ มีรายได้จากเงินเดือนประจำเป็นหลัก และเป็นรายได้ที่น้อย จึงทำให้บุคลากรมีความคิดเห็นว่าทหารมีค่าตอบแทนน้อย และไม่เพียงพอกับสภาวะเศรษฐกิจปัจจุบัน และถ้าบุคลากรมีรายได้ที่น้อยแล้วก็จะส่งผลกับครอบครัว มีความกังวล ไม่มีความสุขในการปฏิบัติงาน ทำให้งานที่ได้ออกมาไม่มีคุณภาพได้ ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ สัสยา วาทยานนท์ (2542, บทคัดย่อ) ที่พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมของข้าราชการสำนักวิเคราะห์วิจัยและพัฒนาางานทาง กรมหลวงอยู่ในระดับปานกลาง แต่ไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของ พรสุข อัครนิเวศน์ (2541, บทคัดย่อ) ที่พบว่า ข้าราชการกลาโหม โรงงานวัดบูรณะเปิดทหาร กรมการอุตสาหกรรมทหาร ศูนย์การอุตสาหกรรมป้องกันประเทศและพลังงานทหาร มีความผูกพันต่อองค์กรและคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ระดับสูง

1.1 ด้านลักษณะงาน พบว่า บุคลากรของกองช่อมอากาศยาน 1 กรมช่างอากาศ อำเภอดาคลี จังหวัดนครสวรรค์ มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะรายข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากกว่าข้ออื่น คือ ความสำคัญและความมีคุณค่าของงานที่ปฏิบัติ ทั้งนี้อาจเนื่องจากงานหลักของกองช่อมอากาศยาน 1 กรมช่างอากาศ เป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการซ่อมบำรุงเครื่องบิน ซึ่งเป็นภารกิจที่มีความสำคัญต่อประเทศชาติ เครื่องบินที่ทำการซ่อมบำรุงเป็นเครื่องบินที่ต้องปฏิบัติการที่สำคัญ ได้แก่ การทำฝนเทียม การขนส่ง และการรบ จึงทำให้

ผู้ปฏิบัติงานเกิดความภูมิใจในงานของตนเอง และทำงานเต็มความสามารถ ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ สัสยา วาทยานนท์ (2542, บทคัดย่อ) ที่ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสำนักวิเคราะห์วิจัยและพัฒนางานทาง กรมทางหลวง พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความผูกพันในงานสูงกว่าด้านอื่น แต่ไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของ วัลลภ ปรัชญาสันติ (2544, บทคัดย่อ) ที่ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับล่างของกรมทางหลวง กรณีศึกษาบุคลากรในสังกัดสำนักทางหลวงที่ 12 (จังหวัดชลบุรี) จากกลุ่มประชากรจำนวน 569 คน โดยสุ่มตัวอย่างจำนวน 235 คน พบว่า ค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานที่อยู่ในระดับต่ำ คือ ด้านลักษณะงานที่อยู่ในความรับผิดชอบ

1.2 ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน พบว่า บุคลากรของกองซ่อมอากาศยาน 1 กรมช่างอากาศ อำเภอดาคลี จังหวัดนครสวรรค์ มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยเฉพาะรายข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากกว่าข้ออื่น คือ ความชัดเจนของระเบียบ วินัย กฎ ข้อบังคับ ประกาศ และคำสั่งเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน เนื่องจากสภาพแวดล้อมในการทำงานมีผลต่อความสบายใจในการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน มีความปลอดภัย และมีส่วนช่วยส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี ทำให้ลดความผิดพลาดในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้ปริมาณงานและคุณภาพของงานเพิ่มขึ้น ดังนั้น ผู้บังคับบัญชาจึงมีการกำหนดระเบียบ วินัย กฎ ข้อบังคับ ประกาศ และคำสั่งเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน จึงเป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานอย่างมีระเบียบวินัย ปฏิบัติตามคำสั่ง เพื่อป้องกันอุบัติเหตุต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้น และสามารถทำให้งานที่ได้ออกมามีคุณภาพ ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ เบญจรงค์ บำรุงสุข (2542, บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ กองการเจ้าหน้าที่สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกองการเจ้าหน้าที่ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพอยู่ในระดับสูง รองลงมาได้แก่ ด้านการบูรณาการด้านสังคม หรือการทำงานร่วมกัน

1.3 ด้านการบังคับบัญชา พบว่า บุคลากรของกองซ่อมอากาศยาน 1 กรมช่างอากาศ อำเภอดาคลี จังหวัดนครสวรรค์ มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยเฉพาะรายข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากกว่าข้ออื่น คือ การกำหนดบทบาทและมอบหมายหน้าที่ให้กับผู้ปฏิบัติงานอย่างชัดเจน เนื่องจากหน่วยงานราชการ โดยเฉพาะหน่วยงานทหารมีการกำหนดบทบาท ตำแหน่ง และหน้าที่ของผู้ปฏิบัติงานอย่างชัดเจน เพื่อให้ปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่และตรงตามขอบเขตงานของตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ภัทรวุฒิ ดุลยลักษณ์ (2547, บทคัดย่อ) ที่ศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกองทัพอากาศเหล่านักบิน จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 314 คน ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการกองทัพอากาศเหล่านักบินมีคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการบังคับบัญชาอยู่ในระดับปานกลาง

1.4 ด้านคุณภาพในชีวิต พบว่า บุคลากรของกองซ่อมอากาศยาน 1 กรมช่างอากาศ อำเภอดาคลี จังหวัดนครสวรรค์ มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยเฉพาะรายช้อที่มีค่าเฉลี่ยมากกว่าช้ออื่น คือ ความเหมาะสมของปริมาณงานที่รับผิดชอบกับชั่วโมงทำงาน ทั้งนี้อาจเนื่องจาก กองซ่อมอากาศยาน 1 กรมช่างอากาศ เป็นหน่วยงานราชการซึ่งมีการกำหนดระยะเวลาในการทำงานที่แน่นอน ผู้บังคับบัญชาจึงพิจารณาขอบหมายงานให้มีความเหมาะสม เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานจะได้มีเวลาส่วนตัว มีเวลาให้กับครอบครัว นอกจากการทำงานแล้ว ผู้ปฏิบัติงานย่อมต้องการมีเวลาเพื่อพักผ่อนหรือทำกิจกรรมนันทนาการ สำหรับกิจกรรมต่าง ๆ ในการดำเนินชีวิตจะต้องมีความสอดคล้องกับบทบาทชีวิตของแต่ละบุคคล ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ เบญจรงค์ บำรุงสุข (2542, บทคัดย่อ) ที่ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ กองการเจ้าหน้าที่สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานด้านการเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น อยู่ในระดับปานกลาง แต่ไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของ สรัญญา นวลระอ (2544, บทคัดย่อ) ที่ศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูประถมศึกษา อำเภอลองหลวง จังหวัดปทุมธานี ศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานตามปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยเกี่ยวกับงาน และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ซึ่งผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตก็ทำงานด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวอยู่ในระดับสูง

1.5 ด้านค่าตอบแทน พบว่า บุคลากรของกองซ่อมอากาศยาน 1 กรมช่างอากาศ อำเภอดาคลี จังหวัดนครสวรรค์ มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง และเป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด โดยเฉพาะรายช้อที่มีค่าเฉลี่ยมากกว่าช้ออื่น คือ ความเหมาะสมของหลักเกณฑ์ในการประเมินผลเพื่อพิจารณาปรับขึ้นเงินเดือน เนื่องจากในการดำเนินงานของหน่วยงาน จำเป็นต้องอาศัยความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน ดังนั้น ในการจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานได้เต็มความสามารถ และมีประสิทธิภาพเกิดความร่วมมือร่วมใจ และมีความรักในหน่วยงานนั้น ขึ้นกับการให้ผลประโยชน์และค่าตอบแทน ดังนั้น ความเหมาะสมของการประเมินผลเพื่อพิจารณาปรับขึ้นเงินเดือนจึงเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีส่วนในการจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานอยู่ในหน่วยงาน ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ เบญจรงค์ บำรุงสุข (2542, บทคัดย่อ) ที่ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ กองการเจ้าหน้าที่สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกองการเจ้าหน้าที่ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณารายด้าน ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรมอยู่ในระดับต่ำสุด และไพฑูรย์ อยู่เพ็ญยศ (2543, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สังกัดสถานีตำรวจภูธรจังหวัดฉะเชิงเทรา ผลการศึกษาพบว่าระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สังกัดตำรวจภูธรจังหวัด

จะเชิงเทราในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยด้านที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานต่ำที่สุด คือ ด้านค่าตอบแทน

จากผลการวิจัย สรุปได้ว่า บุคลากรกองซ่อมอากาศยาน 1 กรมช่างอากาศ อำเภอดาคลี จังหวัดนครสวรรค์ มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับรายด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านลักษณะงาน รองลงมาเป็นด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านคุณภาพในชีวิต ด้านการบังคับบัญชา และด้านค่าตอบแทน ตามลำดับ ดังนั้น การที่จะทำให้บุคลากรของหน่วยงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีขึ้น ผู้บังคับบัญชามควรรให้ความสำคัญกับผู้ใต้บังคับบัญชาในทุกๆด้าน โดยเฉพาะด้านที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีค่าเฉลี่ยที่ต่ำ ได้แก่ ด้านค่าตอบแทน และการบังคับบัญชา เช่น การจัดสวัสดิการต่างๆ การปกครองผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างมีจริยธรรม การดูแลความเป็นอยู่และเอาใจใส่การทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งจะส่งผลให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความพึงพอใจ ภาคภูมิใจในการทำงาน เห็นคุณค่าและความสำคัญของงานที่ตนปฏิบัติ และมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี

2. เปรียบเทียบความแตกต่าง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร กองซ่อมอากาศยาน 1 กรมช่างอากาศ อำเภอดาคลี จังหวัดนครสวรรค์ เมื่อจำแนกตาม อายุ ระดับการศึกษา อายุราชการ สถานภาพสมรส อัตราเงินเดือน และขนาดครอบครัว อภิปรายได้ ดังนี้

2.1 จำแนกตามอายุ พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร กองซ่อมอากาศยาน 1 กรมช่างอากาศ อำเภอดาคลี จังหวัดนครสวรรค์ ในภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของ ภัทรวุฒิ ดุลยลักษณ์ (2547, บทคัดย่อ) ที่ศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกองทัพอากาศเหล่านักบิน จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 314 คน ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการที่มีอายุต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน แต่สอดคล้องกับผลการศึกษาของ คงชีพ ดันตระวานิชย์ (2543, บทคัดย่อ) ที่ศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานและเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของนายทหารชั้นประทวนในสังกัดกรมทหารราบที่ 1 มหาดเล็กรักษาพระองค์ ตามปัจจัยส่วนบุคคล โดยผลการวิจัยครั้งนี้พบว่า ในภาพรวมของนายทหารชั้นประทวน สังกัดกรมทหารราบที่ 1 มหาดเล็กรักษาพระองค์ ที่มีอายุแตกต่างกัน ไม่มีผลทำให้ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานมีความแตกต่างกัน และพนิดา งามนิยม (2545, บทคัดย่อ) ที่ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บังคับหมวดตำรวจตระเวนชายแดน พบว่า ปัจจัยด้านอายุ ไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บังคับหมวดตำรวจตระเวนชายแดนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

2.2 จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร กองซ่อมอากาศยาน 1 กรมช่างอากาศ อำเภอดาคลี จังหวัดนครสวรรค์ ในภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของ สุกานดา ขวัญเมือง (2550, บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของ

พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสระบุรี พบว่า เปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสระบุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ความแตกต่างด้านระดับการศึกษา มีผลต่อระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่สอดคล้องกับผลการศึกษาของ พนิดา งามนิยม (2545, บทคัดย่อ) ที่ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บังคับหมวดตำรวจตระเวนชายแดน พบว่า ปัจจัยด้านระดับการศึกษา ไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บังคับหมวดตำรวจตระเวนชายแดนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และสุขชัย สิทธิปาน (2546, บทคัดย่อ) ที่ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่งานปฏิบัติการศูนย์ควบคุมจราจรทางอากาศ พบว่า ระดับการศึกษาแตกต่างกัน ไม่ทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานในด้านต่าง ๆ ต่างกัน

2.3 จำแนกตามสถานภาพสมรส พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร กองซ่อมอากาศยาน 1 กรมช่างอากาศ อำเภอดาเคอ จังหวัดนครสวรรค์ ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ คงชีพ ดันตระวานิชย์ (2543, บทคัดย่อ) ที่ศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานและเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของนายทหารชั้นประทวนในสังกัดกรมทหารราบที่ 1 มหาดเล็กรักษาพระองค์ พบว่า ประเด็นของปัจจัยส่วนบุคคล สถานภาพสมรส ที่แตกต่างกันทำให้ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานมีความแตกต่างกัน แต่ไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของ สรัญญา นวลละออ (2544, บทคัดย่อ) ที่ศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูประถมศึกษา อำเภอลองหลวง จังหวัดปทุมธานี ศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานตามปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยเกี่ยวกับงาน และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ผลการวิจัยพบว่า ครูประถมศึกษาที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน และพิชญ์สินี ดีผลผล (2545, บทคัดย่อ) ที่ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร : ศึกษากรณี บริษัท ไทย แอร์พอร์ตส์ กราวด์ เซอร์วิส เซส จำกัด พบว่า ปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคลสถานภาพสมรส ไม่พบว่ามีคุณภาพชีวิตในการทำงานทั้งรายด้านและโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

2.4 จำแนกตามอายุราชการ พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร กองซ่อมอากาศยาน 1 กรมช่างอากาศ อำเภอดาเคอ จังหวัดนครสวรรค์ ในภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของ สัสยา วาทยานนท์ (2542, บทคัดย่อ) ที่ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ สำนักวิเคราะห์วิจัยและพัฒนาทาง กรมทางหลวง พบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน คือ อายุราชการ และสุกานดา ขวัญเมือง (2550, บทคัดย่อ) ที่ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสระบุรี ผลการวิจัยพบว่า ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน แต่สอดคล้องกับผลการศึกษาของ กริชเพชร ชัยช่วย (2544, บทคัดย่อ) ที่ศึกษา

เรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมเจ้าท่า จากกลุ่มประชากรกรมเจ้าท่าสังกัด ส่วนกลางจำนวน 499 คน ศึกษากลุ่มตัวอย่างจำนวน 222 คน พบว่า อายุราชการไม่มีความสัมพันธ์กับระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน

2.5 จำแนกตามอัตราเงินเดือน พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร กองซ่อมอากาศยาน 1 กรมช่างอากาศ อำเภอดาเคอี่ จังหวัดนครสวรรค์ ในภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของ ไพฑูรย์ อยู่เพ็ญยด (2543, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สังกัดสถานีตำรวจภูธรจังหวัดฉะเชิงเทรา ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน คือ รายได้ต่อเดือน แต่สอดคล้องกับผลการศึกษาของ คงชีพ ดันตระวาณิชย์ (2543, บทคัดย่อ) ที่ศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานและเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของนายทหารชั้นประทวนในสังกัดกรมทหารราบที่ 1 มหาดเล็กรักษาพระองค์ ตามปัจจัยส่วนบุคคล โดยผลการวิจัยครั้งนี้พบว่า ประเด็นของปัจจัยส่วนบุคคลอัตราเงินเดือนที่แตกต่างกัน ไม่มีผลทำให้ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานมีความแตกต่างกัน และสร้อยญา นวลละออง (2544, บทคัดย่อ) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูประถมศึกษา อำเภอลองหลวง จังหวัดปทุมธานี ศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานตามปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยเกี่ยวกับงาน และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจ ในการทำงานกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ซึ่งผลการวิจัยพบว่า ครูประถมศึกษาที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน

2.6 จำแนกตามตำแหน่งในการปฏิบัติงาน พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร กองซ่อมอากาศยาน 1 กรมช่างอากาศ อำเภอดาเคอี่ จังหวัดนครสวรรค์ ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จึงสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ เบญจรงค์ บำรุงสุข (2542, บทคัดย่อ) ที่ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ กองการเจ้าหน้าที่สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน คือ ระดับตำแหน่งหน้าที่ และสมหวัง โอชารส (2542, บทคัดย่อ) ที่ศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลตำรวจ สำนักงานแพทย์ใหญ่ กรมตำรวจ พบว่า ตำแหน่งหน้าที่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลตำรวจ มีผลทำให้ค่าเฉลี่ยระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลตำรวจแตกต่างกัน แต่ไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของ กริชเพชร ชัยช่วย (2544, บทคัดย่อ) ที่ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมเจ้าท่า พบว่า ระดับตำแหน่ง ไม่มีความสัมพันธ์กับระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน

2.7 จำแนกตามขนาดครอบครัว พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร กองซ่อมอากาศยาน 1 กรมช่างอากาศ อำเภอดาเคอี่ จังหวัดนครสวรรค์ ในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ แต่

สอดคล้องกับผลการศึกษาของกริชเพชร ชัยช่วย (2544, บทคัดย่อ) ที่ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมเจ้าท่า จากกลุ่มประชากรกรมเจ้าท่าสังกัดส่วนกลางจำนวน 499 คน ศึกษากลุ่มตัวอย่างจำนวน 222 คน พบว่า ขนาดครอบครัว ไม่มีความสัมพันธ์กับระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน และสมพร จันทร์แก้ว (2544, บทคัดย่อ) ที่ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของคนงานในโรงพยาบาลโสธร อำเภอเมือง จังหวัดยโสธร พบว่า ขนาดครอบครัวเป็นปัจจัยที่ไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของคนงาน และพนิดา งามนิยม (2545, บทคัดย่อ) ที่ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บังคับหมวดตำรวจตระเวนชายแดน พบว่า ลักษณะครอบครัว ไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บังคับหมวดตำรวจตระเวนชายแดนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ข้อเสนอแนะในการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะทั่วไป

จากการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร กองซ่อมอากาศยาน 1 กรมช่างอากาศ อำเภอตากลี จังหวัดนครสวรรค์ มีสิ่งที่ควรปรับปรุง เพื่อเพิ่มคุณภาพชีวิตการทำงาน ดังนี้

1.1 ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน จากผลการวิจัย พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร กองซ่อมอากาศยาน 1 กรมช่างอากาศ อำเภอตากลี จังหวัดนครสวรรค์ ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ความพร้อมของสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในสถานที่ปฏิบัติงาน ดังนั้นผู้บังคับบัญชาและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการบริหารจัดการ กองซ่อมอากาศยาน 1 กรมช่างอากาศ จึงควรให้ความสำคัญเกี่ยวกับความพร้อมของสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในสถานที่ปฏิบัติงาน เนื่องจากปัจจุบันอุปกรณ์ที่ใช้งานอยู่มีไม่เพียงพอต่อความต้องการของหน่วยงาน ในบางครั้งต้องยืมจากหน่วยงานข้างเคียง และอุปกรณ์บางอย่างเกิดการชำรุด ยังไม่ได้รับการซ่อมแซม ทำให้ไม่ได้รับความสะดวกในการทำงาน อีกทั้งด้านบรรยากาศในการทำงาน และความปลอดภัยในสถานที่ทำงาน มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีค่าเฉลี่ยที่น้อยเช่นกัน ดังนั้นผู้บังคับบัญชาควรดูแลเอาใจใส่สถานที่ทำงานให้มีความผ่อนคลาย ปลอดภัย ไม่ก่อให้เกิดความเครียด ได้แก่ การจัดสถานที่ทำงานให้มีอากาศถ่ายเทได้สะดวก จัดสภาพแวดล้อมการทำงานให้น่าทำงาน หาเครื่องมืออุปกรณ์ ระบบความปลอดภัยให้ครบถ้วน

1.2 ด้านลักษณะงาน จากผลการวิจัย พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร กองซ่อมอากาศยาน 1 กรมช่างอากาศ อำเภอตากลี จังหวัดนครสวรรค์ ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การได้รับโอกาสในการเสนอแนะทางการปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของงาน ดังนั้นผู้บังคับบัญชาและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการบริหารจัดการ กองซ่อมอากาศยาน 1 กรมช่างอากาศ จึงควรให้ความสำคัญเกี่ยวกับ การเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถเสนอแนะทางการปฏิบัติงานกับผู้บังคับบัญชาได้ เพื่อเป็นการแลกเปลี่ยนความรู้ ความคิดเห็น ซึ่งจะทำให้งาน

ประสบความสำเร็จได้ด้วยดี และผู้ปฏิบัติงานส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงานมาก จะสามารถทราบสาเหตุของปัญหาในการทำงานได้ดี จึงควรให้อิสระและอำนาจในการตัดสินใจตามขอบเขตหน้าที่ของผู้ปฏิบัติงาน รวมถึงควรให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสศึกษาหาความรู้ในด้านต่าง ๆ จัดการฝึกอบรมการปฏิบัติงาน การดูงานจากหน่วยงานที่ปฏิบัติงานใกล้เคียงกัน หรือจากผู้ที่มีความรู้ความสามารถ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน ควรจัดผู้ปฏิบัติงานเข้าทำงานที่ตนเองถนัด ตรงกับที่ตนเองได้ศึกษามา แล้วจึงให้เข้าทำงานกับงานใหม่ ๆ ที่มีความท้าทาย และมีคุณค่า เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานจะได้รับความรู้ ความก้าวหน้าในงานอย่างเต็มที่

1.3 ด้านการบังคับบัญชา จากผลการวิจัย พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร กองซ่อมอากาศยาน 1 กรมช่างอากาศ อำเภอดาเคอ จังหวัดนครสวรรค์ ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การพิจารณาความดีความชอบตามผลการปฏิบัติงาน ดังนั้น ผู้บังคับบัญชาและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการบริหารจัดการ กองซ่อมอากาศยาน 1 กรมช่างอากาศ จึงควรให้ความสำคัญเกี่ยวกับการพิจารณาความดีความชอบผู้ปฏิบัติงานอย่างยุติธรรม ถ้าผู้ปฏิบัติงานคนใดมีภาระหน้าที่มาก มีผลการปฏิบัติงานที่ดี ควรพิจารณาความดีความชอบที่ดีกว่า และควรให้อิสระในการแสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ตลอดจนการส่งเสริมและสนับสนุนผู้ปฏิบัติงานให้ก้าวหน้าอย่างเท่าเทียมกัน

1.4 ด้านค่าตอบแทน จากผลการวิจัย พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร กองซ่อมอากาศยาน 1 กรมช่างอากาศ อำเภอดาเคอ จังหวัดนครสวรรค์ ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ความเพียงพอของค่าตอบแทนกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน ดังนั้น ผู้บังคับบัญชาและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการบริหารจัดการ กองซ่อมอากาศยาน 1 กรมช่างอากาศ จึงควรให้ความสำคัญเกี่ยวกับการปรับปรุงเรื่องฐานเงินเดือนเพื่อให้มีความเพียงพอกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน และสอดคล้องกับหน่วยงานอื่นที่ปฏิบัติภารกิจใกล้เคียงกัน นอกจากนั้นควรปรับความเหมาะสมของค่าตอบแทนให้สอดคล้องกับความยากง่าย และปริมาณงานที่ปฏิบัติ ผู้ปฏิบัติงานบางคนต้องทำงานที่เสี่ยงต่ออันตราย มีผลเสียต่อสุขภาพร่างกายและจิตใจ ซึ่งได้แก่ การทำงานภายในถังเชื้อเพลิงเครื่องบิน การทำงานที่เกี่ยวกับงานสี เป็นต้น จึงควรพิจารณาค่าตอบแทนพิเศษเพิ่มเติม เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน และการช่วยเรื่องค่าตอบแทนทางอ้อมกับผู้ปฏิบัติงาน คือ การจัดสวัสดิการต่าง ๆ ให้กับผู้ปฏิบัติงาน ได้แก่ จัดรถรับส่งผู้ปฏิบัติงานจากบ้านพักอาศัยมายังสถานที่ทำงาน จัดร้านค้าสวัสดิการที่ขายสินค้าราคาถูก จัดร้านอาหารที่ใกล้บริเวณที่ทำงาน เป็นต้น ซึ่งเป็นการช่วยประหยัดค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ของผู้ปฏิบัติงานได้มาก

1.5 ด้านดุลยภาพในชีวิต จากผลการวิจัย พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร กองซ่อมอากาศยาน 1 กรมช่างอากาศ อำเภอดาเคอ จังหวัดนครสวรรค์ ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การมีเวลาพักผ่อนและทำกิจกรรมส่วนตัวอย่างเพียงพอ ดังนั้น ผู้บังคับบัญชาและผู้มี

ส่วนเกี่ยวข้องในการบริหารจัดการ กองซ่อมอากาศยาน 1 กรมช่างอากาศ จึงควรให้ความสำคัญเกี่ยวกับ การปรับปรุงตารางการทำงาน และ/หรือปรับอัตรากำลัง เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานมีเวลาพักผ่อนและทำกิจกรรมส่วนตัวอย่างเพียงพอ ผู้ปฏิบัติงานบางคนมีภาระงานที่มาก การที่จะทำงานให้เสร็จภายในเวลาราชการยากตามไปด้วย จึงต้องใช้เวลาส่วนตัวในการทำงานร่วมด้วย ดังนั้นผู้บังคับบัญชาจึงควรมอบหมายงานอย่างเหมาะสม ไม่มาก ไม่น้อย จนเกินไป ไม่ควรมอบภาระหน้าที่ให้ผู้ปฏิบัติงานคนใดคนหนึ่งมากเกินไป เพื่อสร้างสมดุลระหว่างเวลาในการทำงานกับเวลาในการดำเนินชีวิตส่วนตัว มีเวลาให้กับครอบครัว และสังคมอย่างเหมาะสม

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรขยายขอบเขตการวิจัยให้ครอบคลุมทั้งกองบิน เพื่อครอบคลุมผู้ปฏิบัติงานในสายงานด้านอื่นๆ เพื่อองค์การจะได้ทราบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทุกกลุ่ม เพื่อที่จะสามารถนำมาปรับสภาพต่างๆ ในการปฏิบัติงานให้เกิดความสมดุลในองค์การต่อไป

2.2 ควรขยายมิติของคุณภาพชีวิตการทำงานให้มากขึ้น และให้มีความสอดคล้องกับสภาพปัจจุบันให้มากที่สุด เพื่อที่จะให้การวิจัยมีแง่มุมที่กว้างขวางขึ้น รวมทั้งได้ผลลัพธ์ที่มีข้อเท็จจริงตามสถานการณ์มากขึ้น

2.3 ควรวิจัยเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานระหว่างบุคลากรของหน่วยงาน กับหน่วยงานอื่นที่ปฏิบัติงานในลักษณะคล้ายกัน เพื่อเป็นการขยายมุมมองในการวิจัย และทราบถึงคุณภาพชีวิตการทำงานของกลุ่มบุคคลที่มีสภาพการทำงานที่ค่อนข้างแตกต่างกันอย่างชัดเจน