

ตัวแบบเชิงสาเหตุของสภาพความเป็นอยู่ที่ดี ของพนักงานบริษัทการบินของไทย¹

สกล บุญสิน²

บทคัดย่อ

การศึกษาเรื่องนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน บริษัทการบินของไทย 2) ศึกษาตัวแปรหรือปัจจัยที่มีผลต่อสภาพความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน บริษัทการบินของไทย 3) ศึกษาว่าตัวแปรหรือปัจจัยใดมีผลต่อสภาพความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงานมากที่สุด รองลงมา จนถึงไม่มีความสัมพันธ์เลย ผลการวิจัยพบว่า 1) กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีสภาพความเป็นอยู่ที่ดี 2) ตัวแปรที่มีผลต่อสภาพความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ คือ อายุ การศึกษา อายุงาน บรรยากาศองค์การ คุณลักษณะงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ค่าตอบแทน และความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน 3) ตัวแปรที่ใช้เป็นตัวพยากรณ์ในการอธิบายสภาพความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน มี 4 ตัวแปรที่มีผลกระทบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นั่นคือ เมื่อวัดจากค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุ (β) ซึ่งพยากรณ์สภาพความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงานได้ดีที่สุด และมีผลในทางบวกต่อสภาพความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน ได้แก่ คุณลักษณะงาน ค่าตอบแทน ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน เรียงตามลำดับความสำคัญ ส่วนบรรยากาศองค์การ ไม่สัมพันธ์และไม่ช่วยในการอธิบายสภาพความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน / ตัวแปรอิสระทั้งหมดอธิบายสภาพความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงานประมาณร้อยละ 61.1 ($R^2 = .611$) ส่วนการทดสอบตัวแบบเชิงสาเหตุของสภาพความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน พบว่า ตัวแบบเชิงสาเหตุของสภาพความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน มีความสอดคล้อง (fit) กับข้อมูลเชิงประจักษ์

คำสำคัญ: สภาพความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน, บริษัทการบินของไทย

¹บทความนี้เป็นส่วนหนึ่งของวิทยานิพนธ์ คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ (NIDA) ผู้เขียนขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.จินดาลักษณ์ วัฒนสินธุ์ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก และศาสตราจารย์ ดร.พิชิต พิทักษ์เทพสมบัติ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม ที่ได้กรุณาให้คำปรึกษา ให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อการทำวิทยานิพนธ์ และขอกราบขอบพระคุณ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ที่ให้ทุนสนับสนุนการทำและตีพิมพ์วิทยานิพนธ์

²มหาวิทยาลัย (รางวัลเรียนดี) และดุซมิบัณฑิตทางรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

The Causal Model of Employee Well-Being in the Thai Airline Companies

Sakon Bunsin

ABSTRACT

The objectives of the study are 1) to study the employee well-being level, 2) to study factors that affect the employee well-being, 3) to study factors that affect the employee well-being the most, the less, and no relationship. The researcher employed a sample survey and calculated a sample size from the total of 24,613 employees based on systematic selection which yields 400 people. The data was collected by questionnaire and employed the SPSS for window. Data calculation included a descriptive statistic such as percentage, mean, standard deviation, minimum value, maximum value in addition percentage different, Chi-square, Gamma, Multiple regression and Path analysis. The result of the research showed that 1) the majority of the sample group has the well-being, 2) the factors that significant affected the employee well-being are as follows: age, education, work experience, organizational climate, work characteristics, working environment, compensation and work life balance. 3) four factors based on the prediction study at the significant statistic at .05 level and has positively affected on the employee well-being area from the most significant to the least significant are work characteristics, compensation, work life balance and working environment. respectively. All independent variables explain the employee well-being at 61.1% ($R^2=.611$). The causal model of employee well-being is consistent with the empirical data.

Keywords: Employee Well-being, Thai Airline Companies

1. ที่มาและความสำคัญของปัญหา

การศึกษาสภาพความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงานในช่วงเริ่มต้นนั้น นักวิจัยต่างให้ความสำคัญกับความพึงพอใจในงานเป็นสำคัญ (Warr, P. 1987) เพราะจะเป็นตัวสะท้อนให้เห็นถึงความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงานได้ ซึ่งในปัจจุบันได้ขยายขอบเขตไปถึงสุขภาพกาย และสุขภาพจิตของพนักงานอีกด้วย อีกทั้งในปัจจุบัน นักวิชาการต่างให้ความสำคัญกับสุขภาพองค์การ (organizational health) และสภาพความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงานมากยิ่งขึ้น ปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นดังกล่าว จะเป็นแรงขับเคลื่อนทำให้เกิดการปรับปรุงผลผลิต และปรับปรุงประสิทธิภาพการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว องค์การจะต้องให้ความสำคัญทั้งในเรื่องของสุขภาพของพนักงานและสุขภาพขององค์การ (Westerland et al, 2004) ซึ่งเป็นสิ่งที่มีความจำเป็น เพื่อทำให้ธุรกิจเกิดความได้เปรียบในการแข่งขัน และจะเป็นลักษณะอย่างหนึ่งที่จะขับเคลื่อนองค์การไปสู่ความสำเร็จ (Arnetz, 2001)

ในการศึกษาสภาพความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน นักวิชาการเริ่มให้ความสนใจศึกษาถึงบุพปัจจัย (antecedents) ที่ส่งผลต่อสภาพความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน เช่น Danna, K., and Griffin, R.W. (1999) ซึ่งได้ศึกษาสภาพความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน ครอบคลุมมิติของ ความพึงพอใจ สุขภาพกาย และสุขภาพจิต ผลการศึกษาพบว่า ตัวแปรที่มีผลต่อสภาพความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงานคือ การออกแบบงาน คุณลักษณะส่วนบุคคล และปัจจัยด้านงาน เช่น ความสัมพันธ์ของคนในที่ทำงาน บรรยากาศขององค์การ เป็นต้น เช่นเดียวกันกับการศึกษาของ Viv and Claire Bhaumik (2011) ที่ได้ศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อสภาพความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน โดยปัจจัยที่มีผลต่อสภาพความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน ได้แก่ ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน การเปลี่ยนรูปแบบหรือลักษณะงาน เป็นต้น เช่นเดียวกันกับการศึกษาของ Karen (2010) ที่ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อสภาพความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน โดยศึกษาในรูปของตัวแบบ well-being ecosystem ซึ่งผลการศึกษาพบว่า สิ่งที่จะทำให้พนักงานมีสภาพความเป็นอยู่ที่ดี ได้แก่ การให้รางวัล การมีสภาพแวดล้อมทางกายภาพที่ดี ความสัมพันธ์ของคนในที่ทำงานต้องเป็นไปด้วยดี เป็นต้น ซึ่งจากผลการศึกษาดังกล่าวทำให้เห็นได้อย่างชัดเจนว่า นักวิจัยเริ่มให้ความสำคัญกับการศึกษาสภาพความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงานเพิ่มมากขึ้น โดยเฉพาะการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อสภาพความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน เพราะการทำให้พนักงานมีสภาพความเป็นอยู่ที่ดี ทำให้พนักงานมีความสุข สามารถที่จะทำประโยชน์และสร้างผลผลิตให้กับองค์การได้ (Fisher, 2003)

อย่างไรก็ตาม การศึกษาสภาพความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงานเป็นการศึกษาในต่างประเทศเป็นส่วนใหญ่ แต่ยังมีการศึกษาที่น้อยมากในประเทศไทย โดยการศึกษาในประเทศไทย

นั้นจะมุ่งศึกษาเกี่ยวกับสุขภาพองค์กร หรือศึกษาเกี่ยวกับความสุขในสถานที่ทำงาน (happy workplace) ซึ่งมักจะเน้นในมิติขององค์กรเป็นหลัก ส่วนงานวิจัยในครั้งนี้ จะเน้นในเรื่องของพนักงานเป็นสำคัญ โดยเฉพาะการศึกษาสภาพความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงานในบริษัทการบินของไทย ซึ่งในปัจจุบันสายการบินต่างๆ มีการแข่งขันกันสูงมาก สาเหตุหนึ่งเนื่องมาจากการเกิดขึ้นของสายการบินต้นทุนต่ำ ประกอบกับราคาน้ำมันที่เพิ่มสูงขึ้น ทำให้บริษัทการบินได้รับผลกระทบจากเรื่องดังกล่าว หลายสายการบินประสบภาวะขาดทุน แม้กระทั่งสายการบินไทย ซึ่งเป็นสายการบินแห่งชาติ โดยสาเหตุหลักของการขาดทุนอันเนื่องมาจากการมีผู้โดยสารที่ลดลง ราคาน้ำมันที่เพิ่มสูงขึ้น ถึงแม้ว่าการบินไทย จะถือหุ้นในสายการบินนกแอร์ แต่สายการบินนกแอร์เองก็ประสบภาวะขาดทุนเช่นกัน ส่วนสายการบินโอเรียนท์ไทย ซึ่งเป็นสายการบินที่ถูกพักใบอนุญาตมาระยะหนึ่ง เมื่อกลับมาบินใหม่อีกครั้ง ก็ประสบกับการแข่งขันที่สูงขึ้น ทำให้โอเรียนท์ไทย ยกเลิกเส้นทางการบินในหลายสายที่ขาดทุน ยังคงเหลือเฉพาะเส้นทางสายหลัก เช่น กรุงเทพฯ-เชียงใหม่, กรุงเทพฯ-ภูเก็ต (โอเรียนท์ไทย, 2555) ในขณะที่ไทยแอร์เอเชีย ที่ก่อตั้งขึ้นภายใต้แนวคิดให้ทุกคนมีโอกาสใช้บริการการบินเชิงพาณิชย์อย่างเท่าเทียมกัน นับตั้งแต่ปี 2001 แอร์เอเชียเติบโตอย่างรวดเร็ว จนได้รับการยอมรับเป็นสายการบินที่ดีที่สุดในระดับโลก พร้อมๆ กับการพัฒนาเครือข่ายเส้นทางที่ครอบคลุมกว่า 20 ประเทศ และมีการบริหารจัดการต้นทุนอย่างมีประสิทธิภาพ (ไทยแอร์เอเชีย, 2555) ซึ่งไทยแอร์เอเชียเป็นสายการบินที่ยังคงทำกำไรได้อยู่เมื่อเทียบกับสายการบินอื่น แต่นโยบายรัฐบาลที่ให้สายการบินต้นทุนต่ำกลับมาให้บริการที่ท่าอากาศยานดอนเมือง อาจทำให้บริษัทจะต้องเสียค่าใช้จ่ายในการขนย้ายจำนวนมาก ประกอบกับพนักงานได้ซื้อบ้านพักอาศัยบริเวณท่าอากาศยานสุวรรณภูมิไว้แล้ว สิ่งเหล่านี้อาจทำให้องค์กรได้รับผลกระทบ และจะกระทบถึงพนักงานด้วย ส่วนสายการบินบางกอกแอร์เวย์ จะยังคงมีกำไรบางเส้นทางบิน ซึ่งสายการบินนี้ก็ประสบกับการแข่งขันอย่างรุนแรงเช่นเดียวกัน

จากหลายเหตุการณ์ทำให้เกิดผลกระทบต่อองค์กร เช่น องค์กรประสบภาวะขาดทุน ทำให้ฐานะทางการเงินของบริษัทตกต่ำลง ทำให้หลายสายการบินได้มีการปลดพนักงานออก อาทิ สายการบินนกแอร์ ซึ่งการปลดพนักงานออกส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการทำงานของพนักงานโดยตรง พนักงานต้องเจอกับปัญหาในการทำงานที่หนักขึ้น เกิดความเครียดและกดดันในการทำงาน ซึ่งส่งผลเสียต่อสุขภาพร่างกายและจิตใจ และอาจนำไปสู่การลาออกในที่สุด ส่วนในการให้บริการผู้โดยสาร มักจะมีการร้องเรียนถึงความเต็มใจในการให้บริการ การใช้วาจาที่ไม่สุภาพและพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมกับผู้โดยสาร ซึ่งสิ่งต่างๆ เหล่านี้สะท้อนให้เห็นว่าพนักงานอาจไม่พอใจในงานที่ตนทำอยู่ อีกทั้งงานในบริษัทการบิน เป็นงานที่เน้นการให้บริการผู้โดยสาร ต้องทำงานติดต่อกันหลายชั่วโมง หรือพนักงานบางคนก็ทำงานเป็นกะ (shift work) อาจประสบกับความอ่อนเพลีย หรือนอนไม่หลับ ไม่มีเวลาในการออกกำลังกาย สิ่งเหล่านี้สะท้อนให้เห็นว่า

สภาพความเป็นอยู่ของพนักงานแย่ง นอกจากนี้นักงานบางกลุ่มอาจมีปัญหาในเรื่องของความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน เช่น พนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน ซึ่งหากจัดการไม่ดีแล้วจะทำให้สภาพความเป็นอยู่ของพนักงานแย่งตามไปด้วย

ดังนั้น งานวิจัยนี้จึงมุ่งศึกษาถึงสภาพความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน โดยเน้นศึกษาตัวแบบเชิงสาเหตุของสภาพความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงานในบริษัทการบินของไทย อันจะทำให้เกิดประโยชน์ต่อสายการบินพาณิชย์ในประเทศไทย และมีตัวแบบที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้ต่อไป

2. วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับสภาพความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงานในบริษัทการบินของไทย
2. เพื่อศึกษาตัวแปรหรือปัจจัยที่มีผลต่อสภาพความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงานในบริษัทการบินของไทย
3. เพื่อศึกษาว่าตัวแปรหรือปัจจัยใดมีผลต่อสภาพความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงานมากที่สุดรองลงมา จนถึงไม่มีความสัมพันธ์เลย

3. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. องค์การสามารถนำผลการวิจัยไปใช้ในการพัฒนา ปรับปรุงบรรยากาศองค์การ คุณลักษณะของงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน การจ่ายค่าตอบแทน รวมถึงความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน
2. สามารถนำผลการวิจัยไปใช้ในการปรับปรุงหรือพัฒนาสภาพความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงานของสายการบินพาณิชย์ของไทยให้ดียิ่งขึ้น
3. ได้ตัวแบบเชิงสาเหตุของสภาพความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน บริษัทการบินของไทย

4. การทบทวนวรรณกรรม

การวิจัยเรื่อง ตัวแบบเชิงสาเหตุของสภาพความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน บริษัทการบินของไทย ผู้วิจัยได้รวบรวมแนวคิดเกี่ยวกับสภาพความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน ตัวแบบสภาพความเป็นอยู่ที่ดีของ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1) แนวคิดเกี่ยวกับสภาพความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน (employee well-being)

Karen Danna, Ricky W. Griffin (1999: 357) กล่าวว่า สภาพความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน เป็นหัวข้อที่ได้รับความสนใจอย่างมากในปัจจุบัน ซึ่งประกอบด้วย

1. การที่พนักงานมีสภาพร่างกาย จิตใจ อารมณ์ที่ดี ทำให้บุคคลนั้นๆ แสดงอาการเหล่านั้นออกมา
2. สุขภาพและสภาพความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน เป็นสิ่งที่ได้รับการตระหนักอย่างมาก และถือเป็นองค์ประกอบอย่างหนึ่งที่มีความสำคัญต่อองค์กร
3. สุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน มีความสำคัญเพราะเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นมาจากตัวพนักงาน

Grant et al. (2007: 51) กล่าวถึงสภาพความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงานว่าเป็นประเด็นสำคัญในองค์กร เพราะเป็นสิ่งที่ทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในงาน บรรลุผลสำเร็จ ตลอดจนการมีสุขภาพที่ดี (Bakke, 2005; Dalai Lama and Cutler, 2003) ซึ่งองค์กรจะมีการสนับสนุนให้พนักงานมีสภาพความเป็นอยู่ที่ดี นอกจากนี้แล้วการทำให้พนักงานมีสภาพความเป็นอยู่ที่ดี ยังทำให้พนักงานมีความสุข สามารถที่จะทำประโยชน์สร้างผลผลิตให้กับองค์กรได้ (Fisher, 2003)

Danna and Griffin (1999) ยังกล่าวอีกว่า การที่พนักงานมีสภาพความเป็นอยู่ที่ดี จะทำให้เกิดผลการปฏิบัติงานที่ดี และทำให้ต้นทุนด้านสุขภาพที่องค์กรต้องจ่ายให้กับพนักงานลดน้อยลงไปด้วย

การทำความเข้าใจกับความหมายของสภาพความเป็นอยู่ที่ดีในระยะแรกนั้น จำกัดศึกษาเพียงแค่องค์ประกอบเดียวเท่านั้นคือ ความพึงพอใจในงาน แต่อย่างไรก็ตามความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงานนั้นมีขอบเขตที่กว้างออกไป และครอบคลุมถึงตัวพนักงานเป็นสำคัญ (Warr, 1987) โดยเป็นการทำความเข้าใจแบบองค์รวมบนพื้นฐานแนวคิดเกี่ยวกับสุขภาพ จิตวิทยา และสังคม โดยความเป็นอยู่ที่ดี (well-being) ประกอบด้วย 1) การมีสุขภาพกายที่ดี 2) การมีสุขภาพจิตที่ดี และ 3) การมีสังคมที่ดี ซึ่งสอดคล้องกับนักวิจัยทางด้านสุขภาพ เริ่มใช้สุขภาพในการอธิบายถึงความเป็นอยู่ที่ดี ทั้งสุขภาพกาย (physical) สุขภาพจิต (mental) และสังคม (social) (Diener and Seligman, 2004) ซึ่งสภาพความเป็นอยู่ที่ดีประกอบด้วย การที่บุคคลนั้นมีสุขภาพกายที่ดี สุขภาพจิตที่ดี และมีสภาพทางสังคมที่ดี (Nussbaum, 2001; Sen 1993) และยังหมายถึงมิติของความพึงพอใจในงานอีกด้วย

ต่อมาได้มีการสำรวจความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน (employee well-being) ซึ่งในการสำรวจดังกล่าวได้ใช้ตัวชี้วัดสภาพความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน 4 อย่าง คือ 1) สุขภาพ 2) ความพึงพอใจในงาน 3) ภาระงาน 4) ความผูกพัน

ดังนั้นจะเห็นได้ว่า ความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงานมีวิวัฒนาการของแนวคิด โดยแนวคิดในช่วงเริ่มต้นนั้นมุ่งเน้นให้ความสำคัญเฉพาะเรื่องของความพึงพอใจในงานเป็นหลัก ต่อมาได้

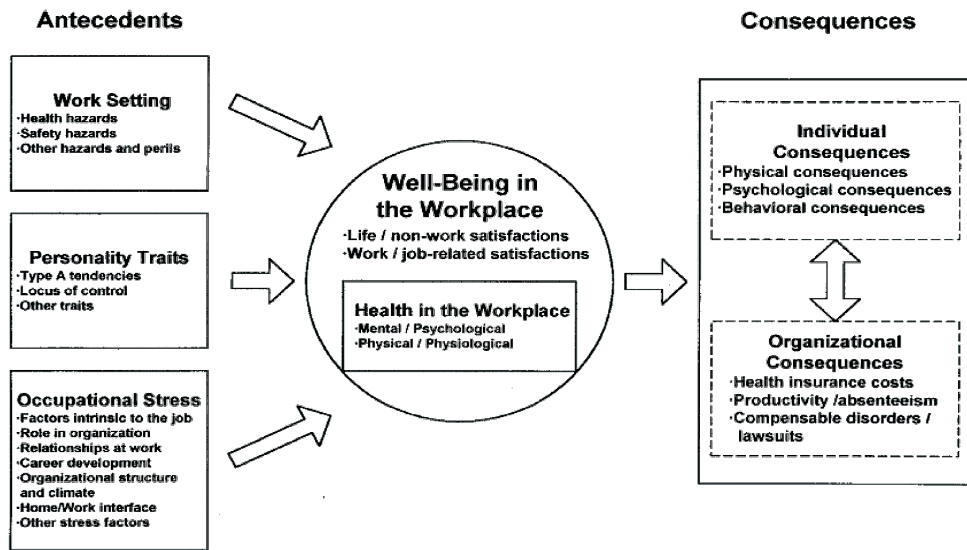
ขยายแนวคิดครอบคลุมถึงเรื่องของสุขภาพกาย (physical) และสุขภาพจิต (mental) โดยการเน้นศึกษาสุขภาพกายและสุขภาพจิตเพื่อสะท้อนถึงความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน เป็นสิ่งที่ได้รับความนิยมนำมาตั้งแต่อดีต จนถึงปัจจุบัน ไม่ว่าจะเป็นนักสังคมศาสตร์หรือนักกระบวนทัศน์ทางจิตวิทยาทางด้านสุขภาพ จนกลายเป็นเรื่องที่มีความสำคัญมากขึ้นในปัจจุบัน จนกล่าวได้ว่าเมื่อมีการวัดสภาพความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน จะต้องมิตินี้ของสุขภาพกายและสุขภาพจิตร่วมด้วยเสมอ นอกจากนี้แล้วนักวิชาการได้ขยายองค์ประกอบของสภาพความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงานให้ขยายใหญ่ออกไป โดยครอบคลุมอีกหลายมิติ และอีกมิติหนึ่งที่มีความสำคัญคือ ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงการมีความสุขในการทำงานในองค์กร โดยในการสำรวจสภาพความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงานในปัจจุบันมักจะมีมิติของความผูกพันมาเกี่ยวข้องด้วยเสมอ (employee health survey, 2012)

ดังนั้นผู้วิจัยจึงสรุปความหมายของสภาพความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน (employee well-being) ว่าหมายถึง “การมีสุขภาพร่างกายและจิตใจที่ดี มีความพึงพอใจในงานและมีความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งจะทำให้พนักงานใช้ชีวิตการทำงานอย่างมีความสุข”

2) ตัวแบบที่เกี่ยวข้องกับสภาพความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน

จากการทบทวนวรรณกรรมพบว่านักวิชาการได้ศึกษาสภาพความเป็นอยู่ที่ดี (well-being) มาบ้างแล้ว ซึ่งมีมิติของสภาพความเป็นอยู่ที่ดีที่คล้ายคลึงกัน กล่าวคือ มิติที่ว่าด้วยสุขภาพกายและสุขภาพจิต ตลอดจนความพึงพอใจในงานเป็นสำคัญ โดยจากการศึกษาพบว่า มี 4 ตัวแบบที่สามารถนำมาอธิบายความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน ดังรายละเอียดต่อไปนี้

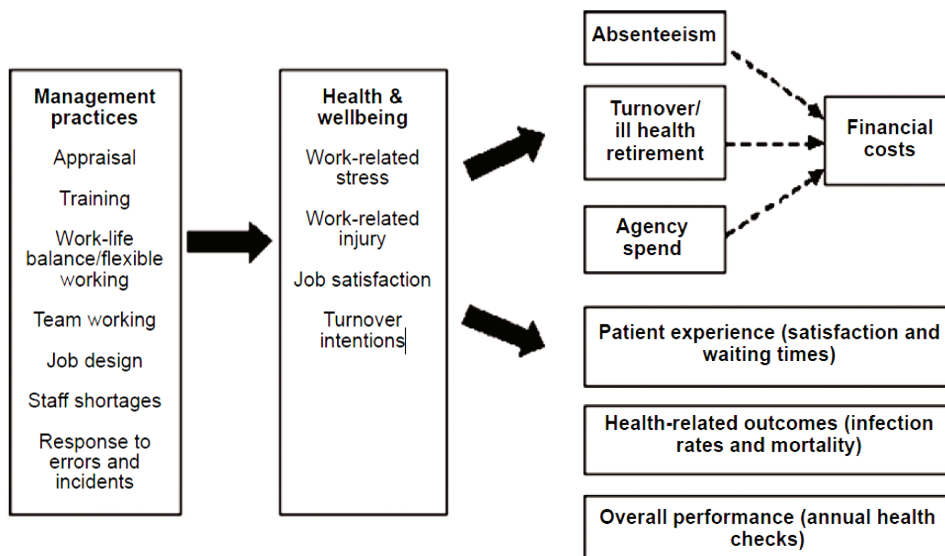
2.1 ตัวแบบความเป็นอยู่ที่ดีในสถานที่ทำงาน ตัวแบบดังกล่าวเสนอโดย Danna and Griffin (1999) โดยตัวแบบนี้เป็นการศึกษาถึงบุพปัจจัย (antecedent) ที่มีผลต่อความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน โดยตัวแปรเหล่านั้นได้แก่ การออกแบบงาน ลักษณะเฉพาะของบุคคล และความเครียดในอาชีพ โดยตัวแปรเหล่านี้ส่งผลโดยตรงต่อความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน ซึ่งความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงานในสถานที่ทำงาน ประกอบด้วยความพึงพอใจที่ไม่เกี่ยวกับตัวงาน และความพึงพอใจอันเนื่องมาจากการทำงาน ส่วนอีกประการหนึ่งประกอบด้วยสุขภาพ ซึ่งรวมทั้งสุขภาพกายและสุขภาพจิต ซึ่งเมื่อพนักงานมีสภาพความเป็นอยู่ที่ดีแล้วจะนำไปสู่ผลที่เกิดขึ้นกับตัวพนักงานเอง เช่น ผลทางด้านสุขภาพของพนักงาน พฤติกรรมของพนักงาน เป็นต้น และผลที่เกิดขึ้นกับองค์กร เช่น ต้นทุนด้านสุขภาพ ผลผลิต เป็นต้น ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 ตัวแบบความเป็นอยู่ที่ดีในสถานที่ทำงาน

แหล่งที่มา: Danna and Griffin, 1999.

2.2 ตัวแบบสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน ตัวแบบดังกล่าวเสนอโดย Dawson et al. (2009) โดยตัวแบบนี้เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่างๆ กับสภาพความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน โดยตัวแปรที่มีผลต่อสภาพความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน ได้แก่ การประเมินผล การฝึกอบรม ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน การทำงานเป็นทีม การออกแบบงาน ความไม่เพียงพอของพนักงาน การตอบสนองที่ผิดพลาด ซึ่งสิ่งเหล่านี้ผู้ศึกษารวมเรียกว่า วิธีปฏิบัติทางการบริหาร (management practices) ซึ่งตัวแปรเหล่านี้มีผลโดยตรงต่อสภาพความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน โดยสภาพความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน ประกอบด้วย ความเครียดอันเกิดจากงาน การบาดเจ็บจากการทำงาน ความพึงพอใจในงาน และความตั้งใจที่จะลาออก ดังภาพที่ 2



ภาพที่ 2 ตัวแบบสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน

แหล่งที่มา: Dawson et al., 2009.

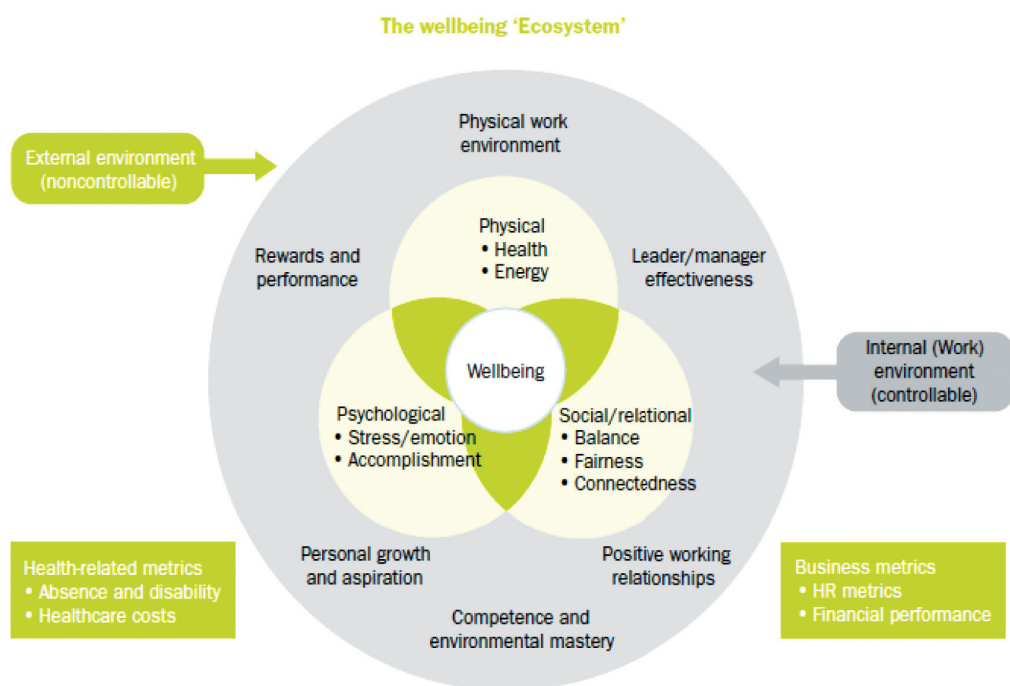
2.3 ตัวแบบสภาพความเป็นอยู่ที่ดี (well-being model) ตัวแบบดังกล่าวเสนอโดย Les smith (2006) ตัวแบบนี้เป็นการเสนอความเป็นอยู่ที่ดีโดยภาพรวม ซึ่งประกอบด้วย สุขภาพกาย สุขภาพจิต สังคม เศรษฐกิจ และสภาพแวดล้อม ตัวแบบนี้เป็นการนำเสนอสภาพความเป็นอยู่ที่ดีของชีวิตมากกว่าสภาพความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงานในการทำงาน แต่อย่างไรก็ตามตัวแบบดังกล่าว ยังคงมีจุดร่วมที่แสดงให้เห็นถึงสภาพความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงานในการทำงาน เช่น มิติด้านเรื่องของสุขภาพกาย สุขภาพจิต ซึ่งเป็นมิติที่สำคัญในการศึกษาสภาพความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน ดังภาพที่ 3



ภาพที่ 3 ตัวแบบสภาพความเป็นอยู่ที่ดี (well-being model)

แหล่งที่มา: Les smith, 2006.

2.4 ตัวแบบ Well-Being Ecosystem ตัวแบบดังกล่าวเสนอโดย Karen (2010) ซึ่งเป็นตัวแบบที่แสดงถึงความสัมพันธ์ของระบบต่างๆ กับสภาพความเป็นอยู่ที่ดี เช่น สภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงาน ประสิทธิภาพของผู้นำหรือผู้จัดการ ความสัมพันธ์ในการทำงานที่ดี สมรรถนะ ความก้าวหน้าของพนักงาน รางวัลและผลงาน โดยสิ่งเหล่านี้ถือเป็นระบบต่างๆ ที่มีผลต่อความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน ซึ่งความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน จะมีมิติดังต่อไปนี้ คือ สุขภาพกาย สุขภาพจิต และความสัมพันธ์ทางสังคม ดังภาพที่ 4

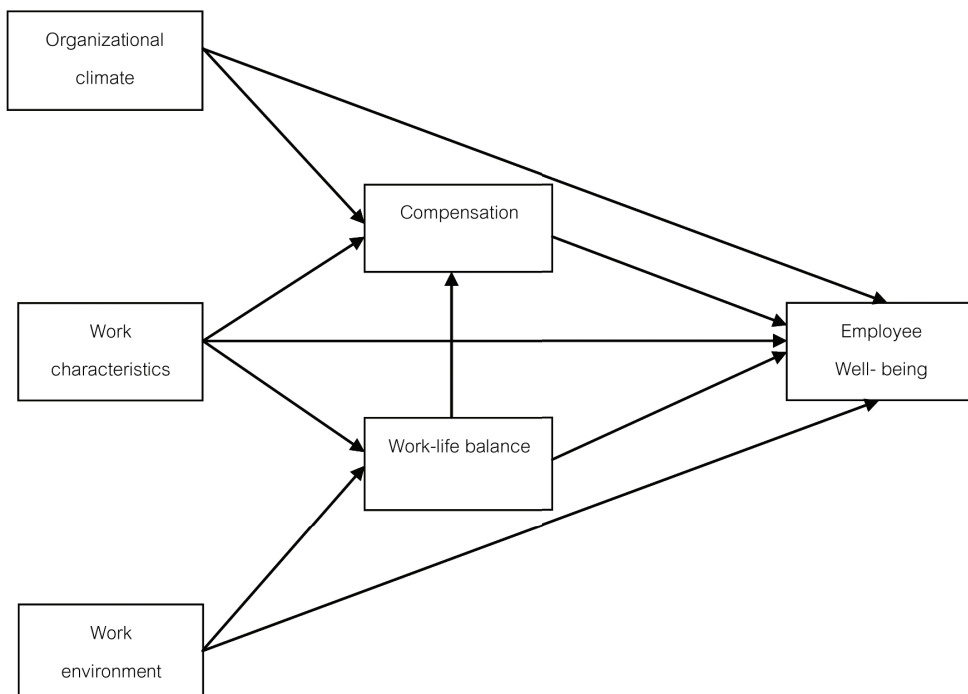


ภาพที่ 4 ตัวแบบ Well-Being Ecosystem

แหล่งที่มา: Karen, 2010.

นอกจากนี้ ผู้วิจัยได้ทบทวนวรรณกรรมแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่ว่าด้วยปัจจัยที่มีผลต่อสภาพความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน (สามารถอ่านรายละเอียดเพิ่มเติมได้จากวิทยานิพนธ์ของผู้เขียน) โดยผลจากทบทวนวรรณกรรมสามารถบูรณาการมาเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยได้ดังนี้

5. กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 5 ตัวแบบที่ใช้ในการศึกษา/กรอบแนวคิด

6. ระเบียบวิธีวิจัย

1) ประเภทของการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ตัวแบบเชิงสาเหตุของสภาพความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน บริษัทการบินของไทย ใช้วิธีการสำรวจโดยการสุ่มตัวอย่าง (sample survey)

2) ประชากรและการสุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ พนักงานประจำ ซึ่งไม่รวมผู้บริหาร และนักบินของสายการบินของไทยจำนวน 5 สายการบิน คือ 1) สายการบินไทย 2) สายการบินบางกอกแอร์เวย์ 3) สายการบินไทยแอร์เอเชีย 4) สายการบินนกแอร์ และ 5) สายการบินโอเรียนท์ไทย รวมจำนวนประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ จำนวน 24,613 คน

ผู้วิจัยกำหนดขนาดของตัวอย่างโดยใช้ตาราง Yamane โดยการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และที่ความคลาดเคลื่อน 5% ได้จำนวนตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา 400 คน เมื่อผู้วิจัยได้จำนวนตัวอย่างของแต่ละสายการบินมาแล้ว จะทำการสุ่มโดยอาศัยความน่าจะเป็นไปได้ ด้วยวิธีการสุ่มอย่างมีระบบ (systematic selection)

3) การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้วิธีการนำแบบสอบถามมาให้ผู้ตอบกรอกคำตอบเอง (self administered questionnaire) (พิชิต พิทักษ์เทพสมบัติ, 2553: 311) ในการเก็บรวบรวมข้อมูลนั้น จะเก็บจากพนักงานประจำของสายการบินพาณิชย์ทั้ง 5 สายการบิน คือ 1) สายการบินไทย 2) สายการบินบางกอกแอร์เวย์ 3) สายการบินไทยแอร์เอเชีย 4) สายการบินนกแอร์ และ 5) สายการบินโอเรียนท์ไทย โดยจะเก็บจากพนักงานประจำที่ปฏิบัติงานในประเทศไทย ครอบคลุมทุกสำนักงานของสายการบินที่มีพนักงานประจำปฏิบัติงานอยู่ทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาคในประเทศไทย ดังตารางที่ 1

สำหรับการเก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงานที่ปฏิบัติงานในส่วนภูมิภาค มีวิธีการในการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังต่อไปนี้

1) กลุ่มตัวอย่างใดที่ปฏิบัติงานอยู่ในส่วนกลาง ทั้งสำนักงานใหญ่ ท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ และท่าอากาศยานดอนเมือง ผู้วิจัยจะเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง

2) กลุ่มตัวอย่างใดที่ปฏิบัติงานในส่วนภูมิภาค ณ สถานที่หนึ่งๆ ซึ่งซ้ำกันตั้งแต่ 3 สายการบินขึ้นไป ผู้วิจัยจะเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง เช่น นาย หนึ่ง (สายการบินนกแอร์) นาย สอง, สาม, สี่, ห้า (สายการบินไทย) นาย หก, เจ็ด, แปด (สายการบินโอเรียนท์ไทยแอร์ไลน์) ปฏิบัติงาน ณ ท่าอากาศยานเชียงใหม่เหมือนกัน ในกรณีนี้ผู้วิจัยจะเดินทางเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง

3) กลุ่มตัวอย่างใดที่ปฏิบัติงานในส่วนภูมิภาค ณ สถานที่ที่ไม่ซ้ำกับสายการบินอื่น หรือซ้ำกันไม่เกิน 2 สายการบิน เช่น นาย ก, ข (สายการบินบางกอกแอร์เวย์) ปฏิบัติงาน ณ ท่าอากาศยานตราด ซึ่งบางกอกแอร์เวย์เป็นสายการบินเดียวที่มีพนักงานปฏิบัติงาน ณ ท่าอากาศยานตราด หรือ นาย ค, ง (สายการบินนกแอร์) นาย ฉ (สายการบินไทยแอร์เอเชีย) ปฏิบัติงาน ณ ท่าอากาศยานนครพนม ซึ่งซ้ำกันไม่เกิน 2 สายการบิน ในกรณีนี้ผู้วิจัยประสานขอความร่วมมือสายการบินในการส่งแบบสอบถามผ่านทางระบบคอมพิวเตอร์ที่ใช้ติดต่อระหว่างสายการบินและพนักงาน เพื่ออำนวยความสะดวกให้พนักงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่างได้ตอบแบบสอบถามและส่งกลับมายังผู้วิจัยผ่านระบบคอมพิวเตอร์ของสายการบิน

4) การประมวลผลข้อมูล

เมื่อได้ข้อมูลจากแบบสอบถามมาแล้ว ผู้วิจัยตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของแบบสอบถามเพื่อนำมาประมวลผลค่าทางสถิติ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปสำหรับวิธีวิจัยทางสังคมศาสตร์ SPSS for Windows โดยการให้รหัสตัวแปรเพื่อการประมวลผล ซึ่งในการประมวลผลข้อมูลจะยึดตามวัตถุประสงค์การวิจัย

5) สมมติฐานการวิจัย

จากการทบทวนแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยจึงตั้งสมมติฐานในการวิจัยดังต่อไปนี้

- 1) หญิง น่าจะมีสภาพความเป็นอยู่ที่ดีกว่าชาย
- 2) ผู้ที่อายุมากกว่า น่าจะมีสภาพความเป็นอยู่ที่ดีมากกว่าผู้ที่อายุน้อยกว่า
- 3) ผู้ที่การศึกษาสูง น่าจะมีสภาพความเป็นอยู่ที่ดีกว่าผู้ที่มีการศึกษาที่ต่ำกว่า

- 4) ผู้ที่สมรสแล้ว น่าจะมีสภาพความเป็นอยู่ที่ดีมากกว่าผู้ที่เป็นโสด
- 5) ผู้ที่อายุงานมากกว่า น่าจะมีสภาพความเป็นอยู่ที่ดีกว่าผู้ที่อายุงานน้อยกว่า
- 6) ผู้ที่อยู่ในบรรยากาศการทำงานที่ดีกว่า มีลักษณะการทำงานที่ดีกว่า อยู่ในสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีกว่า พึงพอใจในค่าตอบแทนมากกว่า และมีความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานที่ดีกว่า น่าจะมีสภาพความเป็นอยู่ที่ดีกว่า
- 7) ตัวแบบสภาพความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงานฯ ที่พัฒนาขึ้น น่าจะมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

6) การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติตามวัตถุประสงค์การวิจัย ดังนี้

6.1 วัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่หนึ่งใช้ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าต่ำสุด และค่าสูงสุด

6.2 วัตถุประสงค์ข้อที่สองใช้ chi-square test และทดสอบความแกร่งของความสัมพันธ์โดยใช้ Gamma โดยใช้เกณฑ์ของ James A. Davis (อ้างถึงในพิชิต พิทักษ์เทพสมบัติ, 2553: 482) ดังนี้

ตารางที่ 2 เกณฑ์ค่าความแกร่งของความสัมพันธ์

ค่า	แสดงว่า
.70 ขึ้นไป	ความสัมพันธ์สูงมาก
.50 ถึง .69	ความสัมพันธ์มากพอสมควร
.30 ถึง .49	ความสัมพันธ์ปานกลาง
.10 ถึง .29	ความสัมพันธ์ต่ำ
.01 ถึง .09	ความสัมพันธ์แทบจะไม่มีเลย
.00	ไม่มีความสัมพันธ์เลย

แหล่งที่มา: พิชิต พิทักษ์เทพสมบัติ, 2553: 482.

6.3 วัตถุประสงค์ข้อที่สาม ใช้ Multiple regression เพื่อศึกษาว่าตัวแปรหรือปัจจัยใดมีผลต่อสภาพความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงานมากที่สุด รองลงมา จนถึงไม่มีความสัมพันธ์เลย และใช้ Path analysis ส่วนการทดสอบความสอดคล้องของตัวแบบความสัมพันธ์ตามสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ใช้วิธีการของ Specht (nd., อ้างถึงใน ศิริชัย กาญจนวาสี, 2550) เมื่อตัวแบบมีความสอดคล้อง (Fit) กับข้อมูลเชิงประจักษ์ จะทำการวิเคราะห์อิทธิพลทางตรงและทางอ้อมที่มีต่อสภาพความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน

7. ผลการวิจัยและการวิเคราะห์

1) ปัจจัยต่างๆ และสภาพความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน

ข้อมูลในการศึกษาค้างนี้ได้เก็บรวบรวมจากพนักงานประจำของบริษัทการบินของไทย ซึ่งไม่รวมนักบินและผู้บริหาร ที่เป็นตัวอย่าง จำนวน 400 คน ได้แก่ เพศ ตัวอย่างในการศึกษาค้างนี้ส่วนใหญ่เป็นหญิง ร้อยละ 62.3 อายุ 30-40 ปี ร้อยละ 34.0 มีการศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 68.0 เป็นโสด ร้อยละ 53.5 อายุงานต่ำกว่า 10 ปี ร้อยละ 53.8

บรรยากาศองค์การ เรื่องที่ดีที่สุดคือ เพื่อนร่วมงานเป็นมิตร ร้อยละ 93.3 รองลงมาคือ เรื่องการมีบทบาทในการตัดสินใจในเรื่องสำคัญ ร้อยละ 60.5 และจากการถามคำถามทางตรงว่า โดยสรุปบรรยากาศองค์การของท่านเป็นอย่างไร ร้อยละ 93.6 ตอบว่าบรรยากาศองค์การดี

คุณลักษณะงาน เรื่องที่พอใจมากที่สุดคือเรื่อง การจัดการงานที่ทำให้สำเร็จร้อยละ 95.0 และที่พออน้อยที่สุดแต่ยังคงอยู่ระดับสูงคือ ร้อยละ 66.6 คือเรื่องการออกแบบงานให้ง่ายต่อการปฏิบัติ และจากการถามคำถามทางตรงว่า โดยสรุปท่านพอใจในลักษณะงานมากน้อยเพียงใด ร้อยละ 96.8 ตอบว่าพอใจในลักษณะงาน

สภาพแวดล้อมในการทำงาน ตัวอย่างในการศึกษาค้างนี้ทำงานอยู่ในสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีแทบทุกเรื่อง ยกเว้นเรื่อง การไม่ถูกรบกวนด้วยเสียงในสถานที่ทำงาน นั่นคือ ร้อยละ 49.8 เรื่องที่ตัวอย่างในการศึกษาค้างนี้ เห็นว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีที่สุดคือเรื่อง ความเพียงพอของแสงสว่างในที่ทำงาน นั่นคือร้อยละ 73.8 และจากการถามคำถามทางตรงว่า โดยสรุปสภาพแวดล้อมในการทำงานของท่านเป็นอย่างไร ร้อยละ 82.8 ตอบว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานดี

ความพึงพอใจในค่าตอบแทน เรื่องที่พอใจมากที่สุดคือเรื่อง ความพอใจในผลประโยชน์ เกื้อกูล ร้อยละ 64.8 และเรื่องที่พออน้อยที่สุดแต่ยังคงอยู่ในระดับสูงคือเรื่อง ค่าตอบแทนสามารถจูงใจให้ทำงานได้ดีขึ้น ร้อยละ 52.1 และจากการถามคำถามทางตรงว่า โดยสรุปท่านมีความพึงพอใจในค่าตอบแทนมากน้อยเพียงใด ร้อยละ 75.6 ตอบว่าพอใจในค่าตอบแทน

ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน เรื่องที่มีความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานที่ดีที่สุดคือเรื่อง การไม่ประสบปัญหาในการทำงานอันเนื่องมาจากต้องรับผิดชอบชีวิตส่วนตัว/ครอบครัว ร้อยละ 69.1 และเรื่องที่พออน้อยที่สุดแต่ยังคงอยู่ในระดับสูงคือเรื่อง การไม่กังวลเกี่ยวกับการทำงานนอกช่วงเวลา ร้อยละ 55.6 และจากการถามคำถามทางตรงว่า โดยสรุปความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของท่านเป็นอย่างไร ร้อยละ 91.6 ตอบว่ามีความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานดี

สภาพความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน ซึ่งประกอบด้วย 1) สุขภาพกาย เรื่องที่ดีที่สุดคือ เรื่องการไม่ได้รับบาดเจ็บจากการทำงาน ร้อยละ 90.8 และเรื่องที่ย่อยที่สุดคือเรื่อง การพักผ่อน อย่างเพียงพอ ร้อยละ 45.8 2) สุขภาพจิต เรื่องที่ดีที่สุดคือเรื่อง ความเชื่อมั่นในตนเอง ร้อยละ 80.8 และเรื่องที่ย่อยที่สุดแต่ก็ยังคงอยู่ระดับสูงคือ ร้อยละ 67.5 คือเรื่องไม่เครียด ไม่กังวลใจ ในการทำงาน ร้อยละ 67.5 3) ความพึงพอใจในงาน เรื่องที่พอใจมากที่สุดคือเรื่อง การกระตือ รือร้นอยู่กับงาน ร้อยละ 83.3 และเรื่องที่พื่อน้อยที่สุดคือเรื่องการชอบงานที่ทำมากกว่าเพื่อน ร่วมงานคนอื่น ร้อยละ 46.6 4) ความผูกพันต่อองค์กร เรื่องที่ผูกพันมากที่สุดคือเรื่อง ความ รู้สึกรักในองค์กรที่ทำงานอยู่ ร้อยละ 77.8 และเรื่องที่ผูกพันน้อยที่สุดแต่ยังคงอยู่ในระดับสูง คือ ร้อยละ 63.8 คือเรื่องการอยากแนะนำองค์กรให้คนอื่นรู้จักว่าองค์กรนี้เป็นองค์กรที่ดี ที่สุดในการทำงาน และจากการถามคำถามทางตรงว่า โดยสรุปท่านมีสภาพความเป็นอยู่ที่ดีอยู่ ในระดับใด ร้อยละ 92.1 ตอบว่ามีสภาพความเป็นอยู่ที่ดี

2) ตัวแปรหรือปัจจัยที่มีผลต่อสภาพความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน

ในส่วนนี้เป็นการนำเสนอเพื่อตอบสนองวัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 2 สถิติที่ใช้คือ ความแตกต่างของร้อยละ, χ^2 -test ซึ่งตัวแปรที่นำมาหาความสัมพันธ์กับสภาพความเป็นอยู่ที่ดีของ พนักงาน ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส อายุงาน บรรยาการองค์กร คุณลักษณะของงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ค่าตอบแทน และความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน

2.1 เพศกับสภาพความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน

ผลจากตารางที่ 3 พบว่า เป็นไปตามสมมติฐานวิจัย นั่นคือ หญิงมีสภาพความเป็นอยู่ ที่ดีกว่า ร้อยละ 61.4 มากกว่าชายที่มีสภาพความเป็นอยู่ที่ดีระดับเดียวกันนี้ ร้อยละ 55.0 ซึ่ง แตกต่างกันร้อยละ 6.4 ความแตกต่างนี้ เมื่อทดสอบด้วย χ^2 -test พบว่าไม่นับยสำคัญทางสถิติ แสดงว่าเพศ ไม่มีผล ไม่มีอิทธิพล หรือไม่มีความสัมพันธ์กับสภาพความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน และเป็นความสัมพันธ์ระดับต่ำ ค่า $G = .11$ ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ร้อยละของสภาพความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน จำแนกตามเพศ

สภาพความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน	เพศ		รวม
	ชาย	หญิง	
ไม่ค่อยดีและไม่ดีเลย	7.9	8.0	8.0 (32)
ปานกลาง	37.1	30.5	33.0 (132)
ดีและดีมาก	55.0	61.4	59.0 (236)
รวม	37.8 (151)	62.3 (249)	100.0 (400)

$$\chi^2 = 1.897, df. = 2, p = .387, G = .11$$

2.2 อายุกับสภาพความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน

ผลจากตารางที่ 4 พบว่า เป็นไปตามสมมติฐานวิจัย นั่นคือ พนักงานที่อายุมาก (51 ปี ขึ้นไป) มีสภาพความเป็นอยู่ที่ดีกว่า ร้อยละ 82.1 มากกว่าพนักงานที่อายุน้อยกว่าที่มีสภาพความเป็นอยู่ที่ดีระดับเดียวกันนี้ (ต่ำกว่า 30 ปี) ร้อยละ 58.8 ซึ่งแตกต่างกันร้อยละ 23.3 ความแตกต่างนี้ เมื่อทดสอบด้วย χ^2 -test พบว่ามีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .000 แสดงว่าอายุมีผล มีอิทธิพล หรือมีความสัมพันธ์กับสภาพความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน และเป็นความสัมพันธ์ระดับต่ำ ค่า $G = .20$ ดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ร้อยละของสภาพความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน จำแนกตามอายุ

สภาพความเป็นอยู่ที่ดี ของพนักงาน	อายุ				รวม
	ต่ำกว่า 30 ปี	30-40 ปี	41-50 ปี	51 ปีขึ้นไป	
ไม่ค่อยดีและไม่ดีเลย	10.1	10.3	2.2	7.1	8.0 (32)
ปานกลาง	31.1	43.4	33.7	10.7	33.0 (132)
ดีและดีมาก	58.8	46.3	64.0	82.1	59.0 (236)
รวม	29.8 (119)	34.0 (136)	22.3 (89)	14.0 (56)	100.0 (400)

$$\chi^2 = 27.461, df. = 6, p = .000, G = .20$$

2.3 ระดับการศึกษากับสภาพความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน

ผลจากตารางที่ 5 พบว่า เป็นไปตามสมมติฐานวิจัย นั่นคือ พนักงานที่มีการศึกษาสูง (สูงกว่าปริญญาตรี) มีสภาพความเป็นอยู่ที่ดีกว่า ร้อยละ 70.4 มากกว่าพนักงานที่มีการศึกษาที่ต่ำกว่าที่มีสภาพความเป็นอยู่ที่ดีระดับเดียวกันนี้ (ต่ำกว่าปริญญาตรี) ร้อยละ 49.1 ซึ่งแตกต่างกันร้อยละ 21.3 ความแตกต่างนี้ เมื่อทดสอบด้วย χ^2 -test พบว่ามีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .028 แสดงว่าระดับการศึกษามีผล มีอิทธิพล หรือมีความสัมพันธ์กับสภาพความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน และเป็นความสัมพันธ์ระดับต่ำ ค่า $G = .19$ ดังตารางที่ 5

ตารางที่ 5 ร้อยละของสภาพความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน จำแนกตามระดับการศึกษา

สภาพความเป็นอยู่ที่ดี ของพนักงาน	ระดับการศึกษา			รวม
	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี	
ไม่ค่อยดีและไม่ดีเลย	3.5	8.8	8.5	8.0 (32)
ปานกลาง	47.4	33.1	21.1	33.0 (132)
ดีและดีมาก	49.1	58.1	70.4	59.0 (236)
รวม	14.3 (57)	68.0 (272)	17.8 (71)	100.0 (400)

$$\chi^2 = 10.836, df. = 4, p = .028, G = .19$$

2.4 สถานภาพสมรสกับสภาพความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน

ผลจากตารางที่ 6 พบว่า เป็นไปตามสมมติฐานวิจัย นั่นคือ พนักงานที่สมรสแล้ว มีสภาพความเป็นอยู่ที่ดีกว่า ร้อยละ 61.8 มากกว่าพนักงานที่เป็นโสดที่มีสภาพความเป็นอยู่ที่ดีระดับเดียวกันนี้ ร้อยละ 56.5 ซึ่งแตกต่างกันร้อยละ 5.3 ความแตกต่างนี้ เมื่อทดสอบด้วย χ^2 -test พบว่าไม่นัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่าสถานภาพสมรสไม่มีผล ไม่มีอิทธิพล หรือไม่มีความสัมพันธ์กับสภาพความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน และเป็นความสัมพันธ์ระดับต่ำ ค่า $G = .13$ ดังตารางที่ 6

ตารางที่ 6 ร้อยละของสภาพความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน จำแนกตามสถานภาพสมรส

สภาพความเป็นอยู่ที่ดี ของพนักงาน	สถานภาพสมรส		รวม
	โสด	สมรส หมายถึง หย่าร้าง	
ไม่ค่อยดีและไม่ดีเลย	10.3	5.4	8.0 (32)
ปานกลาง	33.2	32.8	33.0 (132)
ดีและดีมาก	56.5	61.8	59.0 (236)
รวม	53.5 (214)	46.5 (186)	100.0 (400)

$$\chi^2 = 3.467, df. = 2, p = .177, G = .13$$

2.5 อายุงานกับสภาพความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน

ผลจากตาราง 7 พบว่า เป็นไปตามสมมติฐานวิจัย นั่นคือ พนักงานที่อายุงานมาก (31 ปีขึ้นไป) มีสภาพความเป็นอยู่ที่ดีกว่า ร้อยละ 75.0 มากกว่าพนักงานที่อายุงานน้อยกว่าที่มีสภาพความเป็นอยู่ที่ดีระดับเดียวกันนี้ (ต่ำกว่า 10 ปี) ร้อยละ 50.7 ซึ่งแตกต่างกันร้อยละ 24.3 ความแตกต่างนี้ เมื่อทดสอบด้วย χ^2 -test พบว่ามีความสำคัญทางสถิติที่ระดับ .004 แสดงว่าอายุงานมีผล มีอิทธิพล หรือมีความสัมพันธ์กับสภาพความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน และเป็นความสัมพันธ์ระดับปานกลาง ค่า $G = .37$ ดังตารางที่ 7

ตารางที่ 7 ร้อยละของสภาพความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน จำแนกตามอายุงาน

สภาพความเป็นอยู่ที่ดี ของพนักงาน	อายุงาน				รวม
	ต่ำกว่า 10 ปี	10-20 ปี	21-30 ปี	31 ปีขึ้นไป	
ไม่ค่อยดีและไม่ดีเลย	11.2	4.3	3.9	6.3	8.0 (32)
ปานกลาง	38.1	33.7	20.8	18.8	33.0 (132)
ดีและดีมาก	50.7	62.0	75.3	75.0	59.0 (236)
รวม	53.8 (215)	23.0 (92)	19.3 (77)	4.0 (16)	100.0 (400)

$$\chi^2 = 18.929, df. = 6, p = .004, G = .37$$

2.6 บรรยากาครองการกับสภาพความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน

ผลจากตารางที่ 8 พบว่า เป็นไปตามสมมติฐานวิจัย นั่นคือ พนักงานที่ทำงานในบรรยากาครองการที่ดี มีสภาพความเป็นอยู่ที่ดีกว่า ร้อยละ 76.2 มากกว่าพนักงานที่ทำงานในบรรยากาครองการที่ไม่ดี ร้อยละ 26.9 ซึ่งแตกต่างกันร้อยละ 49.3 ความแตกต่างนี้ เมื่อทดสอบด้วย χ^2 -test พบว่ามีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .000 แสดงว่าบรรยากาครองการมีผล มีอิทธิพล หรือมีความสัมพันธ์กับสภาพความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน และเป็นความสัมพันธ์ที่มากพอสมควร ค่า $G = .66$ ดังตารางที่ 8

ตารางที่ 8 ร้อยละของสภาพความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน จำแนกตามบรรยากาครองการ

สภาพความเป็นอยู่ที่ดี ของพนักงาน	บรรยากาครองการ			รวม
	ไม่ดีเลยและไม่ค่อยดี	ปานกลาง	ดีและดีมาก	
ไม่ค่อยดีและไม่ดีเลย	38.5	10.1	3.4	8.0 (32)
ปานกลาง	34.6	54.0	20.4	33.0 (132)
ดีและดีมาก	26.9	36.0	76.2	59.0 (236)
รวม	6.5 (26)	34.8 (139)	58.8 (235)	100.0 (400)

$$\chi^2 = 95.658, df. = 4, p = .000, G = .66$$

2.7 คุณลักษณะงานกับสภาพความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน

ผลจากตารางที่ 9 พบว่า เป็นไปตามสมมติฐานวิจัย นั่นคือ พนักงานที่พอใจในคุณลักษณะงาน มีสภาพความเป็นอยู่ที่ดีกว่า ร้อยละ 77.2 มากกว่าพนักงานที่ไม่พอใจในคุณลักษณะงานน้อยกว่า ร้อยละ 7.7 ซึ่งแตกต่างกันร้อยละ 69.5 ความแตกต่างนี้ เมื่อทดสอบด้วย χ^2 -test พบว่ามีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .000 แสดงว่าคุณลักษณะงานมีผล มีอิทธิพล หรือมีความสัมพันธ์กับสภาพความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน และเป็นความสัมพันธ์ที่สูงมาก ค่า $G = .73$ ดังตารางที่ 9

ตารางที่ 9 ร้อยละของสภาพความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน จำแนกตามคุณลักษณะงาน

สภาพความเป็นอยู่ที่ดี ของพนักงาน	คุณลักษณะงาน			รวม
	น้อยและน้อยที่สุด	ปานกลาง	มากและมากที่สุด	
ไม่ค่อยดีและไม่ดีเลย	53.8	13.3	2.1	8.0 (32)
ปานกลาง	38.5	52.0	20.7	33.0 (132)
ดีและดีมาก	7.7	34.7	77.2	59.0 (236)
รวม	3.3 (13)	37.5 (150)	59.3 (237)	100.0 (400)

$$\chi^2 = 111.385, df. = 4, p = .000, G = .73$$

2.8 สภาพแวดล้อมในการทำงานกับสภาพความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน

ผลจากตารางที่ 10 พบว่า เป็นไปตามสมมติฐานวิจัย นั่นคือ พนักงานที่ทำงานภายใต้สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี มีสภาพความเป็นอยู่ที่ดีกว่า ร้อยละ 78.4 มากกว่าพนักงานที่ทำงานภายใต้สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ไม่ดี ร้อยละ 24.6 ซึ่งแตกต่างกันร้อยละ 53.8 ความแตกต่างนี้ เมื่อทดสอบด้วย χ^2 -test พบว่ามีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานมีผล มีอิทธิพล หรือมีความสัมพันธ์กับสภาพความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน และเป็นความสัมพันธ์ที่มากพอสมควร ค่า $G = .57$ ดังตารางที่ 10

ตารางที่ 10 ร้อยละของสภาพความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน จำแนกตามสภาพแวดล้อมในการทำงาน

สภาพความเป็นอยู่ที่ดี ของพนักงาน	สภาพแวดล้อมในการทำงาน			รวม
	ไม่ดีเลยและไม่ค่อยดี	ปานกลาง	ดีและดีมาก	
ไม่ค่อยดีและไม่ดีเลย	17.4	6.8	5.4	8.0 (32)
ปานกลาง	58.0	42.5	16.2	33.0 (132)
ดีและดีมาก	24.6	50.7	78.4	59.0 (236)
รวม	17.3 (69)	36.5 (146)	46.3 (185)	100.0 (400)

$$\chi^2 = 69.494, df. = 4, p = .000, G = .57$$

2.9 ความพึงพอใจในค่าตอบแทนกับสภาพความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน

ผลจากตารางที่ 11 พบว่า เป็นไปตามสมมติฐานวิจัย นั่นคือ พนักงานที่พึงพอใจในค่าตอบแทนมาก มีสภาพความเป็นอยู่ที่ดีกว่า ร้อยละ 86.9 มากกว่าพนักงานที่พึงพอใจในค่าตอบแทนน้อยกว่า ร้อยละ 26.6 ซึ่งแตกต่างกันร้อยละ 60.3 ความแตกต่างนี้ เมื่อทดสอบด้วย χ^2 -test พบว่ามีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .000 แสดงว่าความพึงพอใจในค่าตอบแทนมีผล มีอิทธิพล หรือมีความสัมพันธ์กับสภาพความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน และเป็นความสัมพันธ์ที่สูงมาก ค่า $G = .75$ ดังตารางที่ 11

ตารางที่ 11 ร้อยละของสภาพความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน จำแนกตามความพึงพอใจในค่าตอบแทน

สภาพความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน	ความพึงพอใจในค่าตอบแทน					รวม
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด	
ไม่ค่อยดีและไม่ดีเลย	57.9	20.3	2.3	0.9	-	8.0 (32)
ปานกลาง	31.6	53.2	40.8	12.1	-	33.0 (132)
ดีและดีมาก	10.5	26.6	56.9	86.9	100.0	59.0 (236)
รวม	4.8 (19)	19.8 (79)	43.5 (174)	26.8 (107)	5.3 (21)	100.0 (400)

$$\chi^2 = 165.246, df. = 8, p = .000, G = .75$$

2.10 ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานกับสภาพความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน

ผลจากตารางที่ 12 พบว่า เป็นไปตามสมมติฐานวิจัย นั่นคือ พนักงานที่มีสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานดี มีสภาพความเป็นอยู่ที่ดีกว่า ร้อยละ 95.7 มากกว่าพนักงานที่มีสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานที่ไม่ดี ร้อยละ 17.6 ซึ่งแตกต่างกันร้อยละ 78.1 ความแตกต่างนี้เมื่อทดสอบด้วย χ^2 -test พบว่ามีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .000 แสดงว่าความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานมีผล มีอิทธิพล หรือมีความสัมพันธ์กับสภาพความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน และเป็นความสัมพันธ์ที่สูงมาก ค่า $G = .72$ ดังตารางที่ 12

ตารางที่ 12 ร้อยละของสภาพความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน จำแนกตามความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน

สภาพความเป็นอยู่ที่ดี ของพนักงาน	ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน				รวม
	ไม่ค่อยดี	ปานกลาง	ดี	ดีมาก	
ไม่ค่อยดีและไม่ดีเลย	41.2	8.4	1.3	-	8.0 (32)
ปานกลาง	41.2	46.6	18.4	4.3	33.0 (132)
ดีและดีมาก	17.6	45.0	80.3	95.7	59.0 (236)
รวม	8.5 (34)	47.8 (191)	38.0 (152)	5.8 (23)	100.0 (400)

$$\chi^2 = 117.103, df. = 6, p = .000, G = .72$$

3) ตัวแปรหรือปัจจัยที่มีผลต่อสภาพความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงานตามลำดับความสำคัญ

ในส่วนนี้เป็นการนำเสนอเพื่อตอบสนองวัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 3 สถิติที่ใช้คือ Multiple regression ซึ่งมีหลักการที่สำคัญประการหนึ่งคือ ทดสอบว่าตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์กันเองมากน้อยเพียงใด โดยการรัน Correlation matrix ซึ่งเป็นแบบมาตรฐานที่รายงานสหสัมพันธ์ระหว่างสองตัวแปรของตัวแปรทุกตัว เพื่อดูว่าตัวแปรอิสระใดมีความสัมพันธ์กันอย่างไร หากตัวแปรอิสระใดมีความสัมพันธ์กันเองในระดับสูง จะก่อให้เกิดปัญหา Multicollinearity ซึ่งจะมีผลต่อความน่าเชื่อถือของค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุ (β) พบว่า ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติต่ำกว่า .05 มีตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กัน คือ คุณลักษณะของงานกับสภาพความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน ค่าตอบแทนกับสภาพความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานกับสภาพความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน สภาพแวดล้อมในการทำงานกับสภาพความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานกับค่าตอบแทน คุณลักษณะของงานกับบรรยากาศองค์การ ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน บรรยากาศองค์การกับสภาพความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน

สภาพแวดล้อมในการทำงานกับคุณลักษณะของงาน สภาพแวดล้อมในการทำงานกับบรรยากาศองค์การ ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน บรรยากาศองค์การกับสภาพความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน สภาพแวดล้อมในการทำงานกับคุณลักษณะของงาน สภาพแวดล้อมในการทำงานกับบรรยากาศองค์การ ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานกับคุณลักษณะของงาน ค่าตอบแทนกับคุณลักษณะของงาน ค่าตอบแทนกับบรรยากาศองค์การ ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานกับบรรยากาศองค์การ ค่าตอบแทนกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยมีค่าความสัมพันธ์ เท่ากับ .644, .632, .559, .476, .473, .471, .467, .462, .456, .452, .448, .426, .377, .363, .357 ตามลำดับ ซึ่งไม่พบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระด้วยกันตัวใดเลยที่มีความสัมพันธ์กันสูง จึงไม่เกิดปัญหา Multicollinearity ดังตารางที่ 13

ตารางที่ 13 Correlation Matrix

ตัวแปร	EWB	OCL	WCH	WEN	COM	WLB
EWB (สภาพความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน)	1					
OCL (บรรยากาศองค์การ)	.462**	1				
WCH (คุณลักษณะงาน)	.644**	.471**	1			
WEN (สภาพแวดล้อมในการทำงาน)	.476**	.452**	.456**	1		
COM (ค่าตอบแทน)	.632**	.377**	.426**	.357**	1	
WLB (ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน)	.559**	.363**	.448**	.467**	.473**	1

หมายเหตุ: ** p < .01

ผลจากตารางที่ 14 ตัวแปรที่ใช้เป็นตัวพยากรณ์ในการอธิบายสภาพความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน มีทั้งหมด 4 ตัวแปรที่มีผลกระทบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นั่นคือเมื่อวัดจากค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุ (β) ซึ่งพยากรณ์สภาพความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงานดีที่สุด และมีผลในทางบวกต่อสภาพความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน ได้แก่ คุณลักษณะของงาน ค่าตอบแทน ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน เรียงตามลำดับความสำคัญ ส่วนบรรยากาศองค์การ ไม่สัมพันธ์และไม่ช่วยในการอธิบายสภาพความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน / ตัวแปรอิสระทั้งหมดอธิบายสภาพความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงานประมาณร้อยละ 61.1 ($R^2 = .611$) ดังตารางที่ 14

ตารางที่ 14 สรุปตัวแปรอิสระที่อธิบายและพยากรณ์สภาพความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน โดยใช้ Multiple-regression

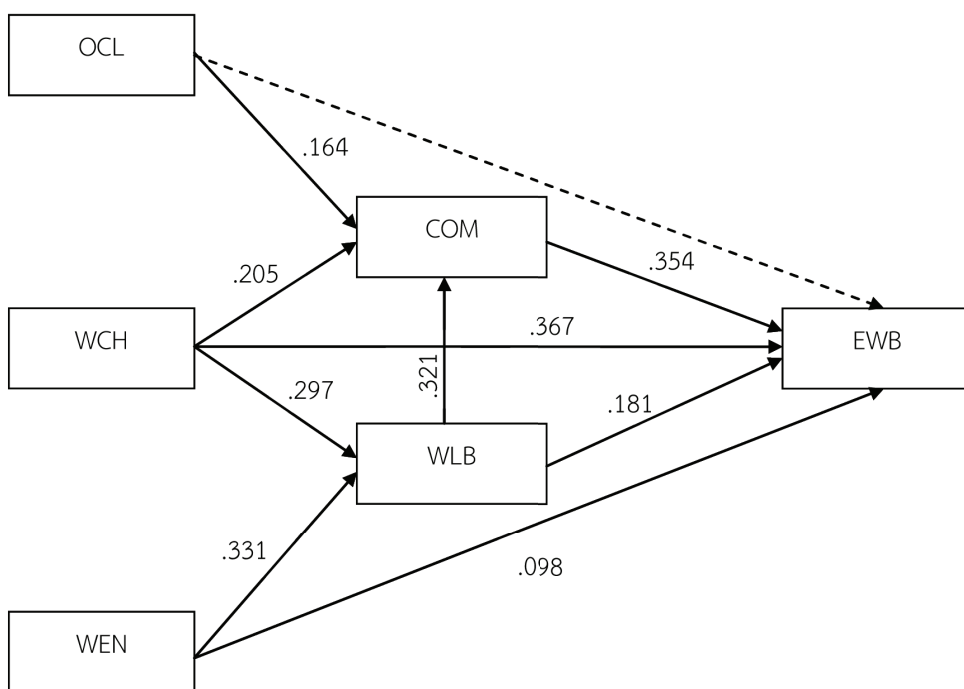
ปัจจัย	B	β	t	p
บรรยากาศองค์การ	.060	.067	1.758	.079
คุณลักษณะของงาน	.384	.349	8.857	.000
สภาพแวดล้อมในการทำงาน	.074	.081	2.097	.037
ค่าตอบแทน	.274	.345	9.159	.000
ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน	.173	.178	4.539	.000

$R^2 = .611$

* การวิเคราะห์ตามวัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 3 เป็นการวิเคราะห์ตัวแปรมากกว่า 2 ตัวแปร (ตัวแปรอิสระตั้งแต่ 2 ตัวแปรขึ้นไป กับตัวแปรตาม 1 ตัว) ดังนั้นสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์คือ Multiple regression ผลปรากฏว่ามีเพียงบรรยากาศองค์การเพียงตัวแปรเดียว ที่ไม่สามารถทำนายหรือพยากรณ์สภาพความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงานได้เมื่อวิเคราะห์ร่วมกับตัวแปรอิสระอื่นๆ

4) การทดสอบตัวแบบเชิงสาเหตุของสภาพความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน

ผู้วิจัยทดสอบตัวแบบเชิงสาเหตุของสภาพความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน บริษัทการบินของไทย ตามตัวแบบที่ผู้วิจัยได้เสนอไว้ ทั้งนี้ก่อนที่จะมีการ Run ข้อมูลเพื่อการวิเคราะห์ จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระด้วยกัน เพื่อเลี่ยงปัญหา Multicollinearity เช่นเดียวกับการวิเคราะห์ถดถอยพหุ ซึ่งจากตารางที่ 13 แสดงให้เห็นว่าไม่มีตัวแปรอิสระตัวใดที่มีความสัมพันธ์กันสูง ดังนั้นผู้วิจัยจึงนำตัวแปรดังกล่าวไปใช้ในการวิเคราะห์อิทธิพลเชิงสาเหตุ (Path Analysis) ต่อไปได้ ซึ่งผลจากการวิเคราะห์ตัวแบบดังกล่าว สามารถนำเสนอเป็นแผนภาพเส้นทางความสัมพันธ์ได้ดังภาพที่ 6



ภาพที่ 6 ตัวแบบเชิงสาเหตุของสภาพความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน บริษัทการบินของไทย

ผลจากการทดสอบตัวแบบเชิงสาเหตุของสภาพความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน ปรากฏผลดังต่อไปนี้คือ ค่าสหสัมพันธ์พหุคูณยกกำลังสองโดยรวมของทุกตัวแปรของตัวแบบความสัมพันธ์แบบเต็มรูป (R^2_{FM}) เท่ากับ .8068 ส่วนค่าสหสัมพันธ์พหุคูณยกกำลังสองโดยรวมของทุกตัวแปรของตัวแบบความสัมพันธ์ตามสมมติฐาน (R^2_{OM}) เท่ากับ .8049 และค่าดัชนีความสอดคล้อง (Q) มีค่าเท่ากับ .9903 ส่วนค่า W เท่ากับ 3.8606 ซึ่งไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่าตัวแบบความสัมพันธ์ตามสมมติฐานไม่แตกต่างจากข้อมูลเชิงประจักษ์ กล่าวคือ ตัวแบบเชิงสาเหตุของสภาพความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงานมีความสอดคล้อง (fit) กับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานวิจัย

5) วิเคราะห์ผลเชิงสาเหตุทั้งทางตรง ทางอ้อม และผลรวมของตัวแปรอิสระทุกตัวที่มีผลต่อสภาพความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน

การวิเคราะห์ในส่วนนี้เป็นการวิเคราะห์แยกอิทธิพลของตัวแปรอิสระที่ส่งผลต่อสภาพความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน เพื่อที่จะอธิบายความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างตัวแปรอิสระกับสภาพความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน

จากตารางที่ 15 พบว่า ผลเชิงสาเหตุทางตรงต่อสภาพความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน ได้แก่ คุณลักษณะงาน ค่าตอบแทน ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน เรียงตามลำดับความสำคัญ ส่วนผลเชิงสาเหตุทางอ้อมต่อสภาพความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน ได้แก่ คุณลักษณะของงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และบรรยากาศองค์การ เรียงตามลำดับความสำคัญ ดังตารางที่ 15

ตารางที่ 15 ผลของตัวแปรอิสระทั้งทางตรงและทางอ้อมที่มีผลต่อสภาพความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน

ตัวแปรอิสระ	ผลรวม	ผลเชิงสาเหตุ			ผลที่ไม่ใช่สาเหตุ
		ทางตรง	ทางอ้อม	รวม	
OCL (บรรยากาศองค์การ)	.462	-	.058	.058	.404
WCH (คุณลักษณะงาน)	.644	.367	.160	.527	.117
WEN (สภาพแวดล้อมในการทำงาน)	.476	.098	.098	.196	.280
COM (ค่าตอบแทน)	.632	.354	-	.354	.278
WLB (ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน)	.559	.181	.114	.295	.264

8. บทสรุปและข้อเสนอแนะ

1) บทสรุป

จากการทดสอบด้วยความแตกต่างของร้อยละ และ χ^2 -test พบว่า ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างประกอบด้วย อายุ ระดับการศึกษา และอายุงาน มีผลต่อสภาพความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน ส่วนตัวแปรเพศ และสถานภาพสมรส ไม่มีผลต่อสภาพความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน ส่วนปัจจัยด้านต่างๆ ได้แก่ 1) ค่าตอบแทนมีผลต่อสภาพความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ Grant et al. (2007) พบว่า ค่าตอบแทนแบบจูงใจทำให้พนักงานมีสภาพความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น โดยการเปลี่ยนแปลงมิติของการให้รางวัลที่ตอบสนองต่อความต้องการของพนักงาน ค่าตอบแทนแบบจูงใจมีทั้งค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงิน รวมถึงผลประโยชน์เกื้อกูลต่างๆ เพื่อจัดให้กับพนักงานเพื่อเป็นการแลกเปลี่ยนกับผลงานที่พนักงานทำได้ และค่าตอบแทนแบบจูงใจจะช่วยเพิ่มความพึงพอใจในงานของพนักงานได้อีกด้วย เพราะพนักงานมีความคาดหวังว่าจะได้รับค่าจ้างที่สูง และต้องการได้รับรางวัลที่มีคุณค่า (Eisenberg et al., 1999; Smith et al., 1992) 2) คุณลักษณะของงาน มีผลต่อสภาพความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ Annet H. et al (2004) ที่กล่าวว่า คุณลักษณะของงาน (Work Characteristics) มีผลต่อสุขภาพทางจิตใจของพนักงาน ซึ่งจะทำให้นายจ้าง ลูกจ้าง สังคม สามารถปรับปรุงสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดีของคนในองค์กรได้ และยังสอดคล้องกับผลการศึกษาของ Kalimo et al (2003) กล่าวคือ คุณลักษณะของงาน มีผล

สำคัญต่อสุขภาพร่างกายและจิตใจของพนักงาน เช่นเดียวกันกับ Jan de Jonge et al (2001) ที่ได้ทดสอบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างคุณลักษณะของงานและความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน ผลการทดสอบพบว่า ลักษณะงาน (ปริมาณงาน ความเป็นอิสระของงาน และการสนับสนุน) มีผลต่อความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน เช่นเดียวกับผลการศึกษาของ Edward (1998) ที่พบว่า ลักษณะของงานมีผลต่อความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงานเช่นกัน 3) ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานมีผลต่อสภาพความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน สอดคล้องกับผลการศึกษาของ University of Reading (2008) ได้ศึกษาความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน โดยผลการศึกษาพบว่า ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานเป็นสิ่งที่มีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดกับสภาพความเป็นอยู่ในด้านสุขภาพกายและสุขภาพทางจิตใจ เช่น ความเครียด 4) บรรยากาศองค์การมีผลต่อสภาพความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ Cooper and Cartwright (1994) พบว่า บรรยากาศองค์การในเรื่องของ ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นสิ่งที่มีผลอย่างมากต่อความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน เพราะสิ่งเหล่านี้หากเกิดขึ้นในทางที่ไม่ดี เช่น การมีบทบาทที่คลุมเครือ ขาดการติดต่อสื่อสารที่ดี ทำให้ความเป็นอยู่ของพนักงานแย่ลง และยังสอดคล้องกับ Blanchard (1993) ที่พบว่า การมีเจ้านายที่แย่ (Bad Boss) จะส่งผลต่อพนักงาน ทำให้พนักงานเจ็บป่วยอันเนื่องมาจากความเครียด และยังสอดคล้องกับ CIPD (2012: 5) ที่ได้เสนอเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การในเรื่องของความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้างานกับพนักงาน เป็นสิ่งที่ทำให้เกิดความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน รวมถึงความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานด้วยกัน เนื่องจากการมีหัวหน้างานที่ดี จะช่วยให้พนักงานมีพลังในการทำงาน 5) สภาพแวดล้อมในการทำงานมีผลต่อสภาพความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน สอดคล้องกับผลการศึกษาของ University of Reading (2008) ได้เสนอว่า การส่งเสริมให้มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี จะทำให้พนักงานมีความเป็นอยู่ที่ดีทั้งด้านกายภาพและด้านจิตใจ โดยเฉพาะการจัดสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ ในการทำงาน โดยจะต้องมีการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับการเสนอของ Chartered Institute of Personnel Development : CIPD (2012) ที่กล่าวไว้ว่า ในปัจจุบันองค์การต่างๆ ได้ให้ความสำคัญกับการสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานเพราะจะช่วยให้พนักงานมีสุขภาพที่ดี ทำให้พนักงานมีขวัญและกำลังใจในการทำงาน ลดอัตราการขาดงาน สามารถรักษาพนักงานให้อยู่กับองค์การได้มากขึ้น อีกทั้งยังช่วยในการปรับปรุงผลผลิตได้อีกด้วย และจากความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระต่างๆ กับสภาพความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน ผู้วิจัยได้ทดสอบความแกร่งของความสัมพันธ์ด้วย Gamma (G) พบว่า มีค่าความแกร่งของความสัมพันธ์คือ .75, .73, .66 และ .57 ตามลำดับ ส่วนการทดสอบตัวแบบเชิงสาเหตุของสภาพความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน พบว่า ตัวแบบความสัมพันธ์ตามสมมติฐานไม่แตกต่างจากข้อมูลเชิงประจักษ์ หมายความว่า ตัวแบบเชิงสาเหตุของสภาพความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงานมีความสอดคล้อง (Fit) กับข้อมูลเชิงประจักษ์

2) ข้อเสนอแนะ

2.1 ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

- 1) สายการบินควรให้ความสำคัญกับเสียงรบกวนจากการทำงาน โดยอาจหามาตรการหรือวิธีการป้องกันไม่ให้เสียงรบกวนสมาธิในการทำงาน
- 2) จัดให้พนักงานมีเวลาพักผ่อนอย่างเพียงพอ
- 3) พิจารณางานที่เหมาะสมให้กับพนักงาน เพื่อให้พนักงานมีความรู้สึกรัก/ชอบในงานที่ทำ

2.2 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

- 1) ควรศึกษาสภาพความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงานตามตำแหน่งหรือฝ่ายต่างๆ เช่น ศึกษาพนักงานฝ่ายช่าง ฝ่ายบริการภาคพื้น ฝ่ายบริการบนเครื่องบิน เพื่อสามารถนำผลการวิจัยไปใช้เฉพาะกลุ่มนั้นๆ ได้ดียิ่งขึ้น
- 2) ควรเปรียบเทียบสภาพความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงานในแต่ละสายการบิน โดยการเพิ่มจำนวนตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาของแต่ละสายการบินให้สูงขึ้น เช่น การเพิ่มจำนวนตัวอย่างของสายการบินนกแอร์ สายการบินโอเรียนท์ไทยแอร์ไลน์ สายการบินบางกอกแอร์เวย์ และสายการบินไทยแอร์เอเชีย เพื่อให้สามารถเปรียบเทียบสภาพความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงานในแต่ละสายการบินได้ หรือสามารถเปรียบเทียบสภาพความเป็นอยู่ที่ดีของสายการบินแห่งชาติกับสายการบินต้นทุนต่ำได้

บรรณานุกรม

- พิชิต พิทักษ์เทพสมบัติ. 2553. *การสำรวจโดยการสุ่มตัวอย่าง ทฤษฎีและการปฏิบัติ*. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ: เสมาธรรม.
- ศิริชัย กาญจนวาสี. 2550. *การวิเคราะห์ทหุระดับ*. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สายการบินโอเรียนท์ไทยแอร์ไลน์. 2555. *รู้จักเรา*. ค้นวันที่ 14 มิถุนายน 2555. จาก <http://www.flyorientthai.com/th/aboutus/>
- สายการบินไทยแอร์เอเชีย. 2555. *ข้อมูลองค์กร*. ค้นวันที่ 14 มิถุนายน 2555 จาก <http://www.airasia.com/th/th/about-us/corporate-profile.page>
- Arnetz, B.B. 2001. Psychosocial challenges facing physicians of today. *Soc. Sci. Med.* 52, 203–213.
- Bakke, D.W. 2005. *Joy at work: A revolutionary approach to fun on the job*. Seattle, WA: PVG.
- Blanchard, M. 1993. Managing for wellness. *Executive Excellence*, 8-9.
- CIPD. 2012. What's happening with well-being at work?. Retrieved June 1, 2011 from <http://www.cipd.co.uk/NR/rdonlyres/DCCE94D7-781A-485A-A702-6DAAB5EA7B27/0/whthapwbwrk.pdf>
- Cooper, C.L., & Cartwright, S. 1994. Healthy mind, healthy organization: A proactive approach to occupational stress, *Human Relations*, 47, 455-470.
- Diener, E., & Seligman, M. E. P. 2004. Beyond money. *Psychological Science in the public interest*, 5(1), 1-31.
- Dalai Lama, H. H., & Cutler, H. C. 2003. *The art of happiness at work*. New York: Riverhead Books.
- Danna and Griffin. 1999. Health and well-being in the workplace: A review and synthesis of the literature. *Journal of Management*, 25, 357-384.
- Dawson et al. 2009. *Health and Wellbeing of NHS Staff –A Benefit Evaluation Model*. London: NHS.
- Edward. 1998. *Cybernetic theory of stress, coping, and well-being: Review and extension to work and family*. In C.L. Cooper (Ed.), *Theories of organizational stress* (pp.122-152). Oxford: Oxford University Press.
- Eisenberg N, Fabes RA, Guthrie IK, Reiser M. 1999. Dispositional emotionality and regulation: their role in predicting quality of social functioning. *J. Pers. Soc. Psychol.* In press.
- Employee Well-being Survey. 2012. Frequently Asked Questions of Employee Well-being Surveys. Retrieved June 22, 2012 from <http://www.jqassociates.com/assessment/tools/employee-wellbeing>

- Fisher, C.D. 2003. Why do lay people believe that satisfaction and performance are correlated? Possible sources of a commonsense theory. *Journal of Organizational Behavior*, 24(6), 753-777.
- Grant, A. M., Christianson, M. K., & Price, R. H. 2007. Happiness, health, or relationships? Managerial practices and employee well-being tradeoffs. *The Academy of Management Perspectives*, 21, 51-63.
- Jan de Jonge et al. 2001. Testing reciprocal relationships between job characteristics and psychological well-being: A Cross-lagged structural equation model. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*; Mar 2001; 74.
- Kalimo, R., Pahkin, K., Mutanen, P. & Toppinen-Tanner, S. 2003. Staying well or burning out at work: work characteristics and personal resources as long-term predictors. *Work & Stress*, 17(2), 109-122.
- Karen. 2010. Towers Perrin. 2010. *Employee well being: taking engagement and performance perspective*. UK: Towers Perrin.
- Les smith. 2006. *The Well being model*. Retrieved June 25, 2012 from http://www.hwbruk.com/pdf/What_is_wellbeing_WEB%20BASICS_intro_slides.pdf
- Nussbaum, M. C. 2001. Symposium on Amartya Sen's philosophy: 5 adaptive preferences and women's options. *Economics and Philosophy*, 17, 67-88.
- Smith, T. E., Roland, C. C., Havens, M. D., & Hoyt, J. A. 1992. *The theory and practice of challenge education*. Dubuque, IO: Kendall-Hunt.
- University of Reading. 2008. *Employee health and well-being policy*. Retrieved June 5, 2011 from https://www.reading.ac.uk/web/FILES/humanresources/humres-employee_health_and_well-being_policy.pdf
- Viv and Claire Bhaumik. 2011. *Health and well-being at work: a survey of employees*. UK: DWP.
- Warr, P. 1987. *Work, unemployment, and mental health*. Oxford: Charendon Press.
- Westerland et al. 2004. Workplace expansion, long-term sickness, and hospital admission. *Lancet* 363, 1193-1197.