

ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศของกองทัพอากาศ กรณีศึกษา: ท่าอากาศยานนานาชาติ อุตะเภ

ดร.ณ แก้วแล¹
จักรชัย สือประเสริฐสุทธิ²
ณรงค์ พรหมสืบ³

¹ ผู้นิพนธ์ประสานงาน โทรศัพท์ Tel. 092-479-5932 อีเมล: daroonq345@gmail.com

รับเมื่อ 17 มิถุนายน 2564 วันที่แก้ไขบทความ 1 กันยายน 2564 ตอบรับเมื่อ 7 กันยายน 2564

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศของกองทัพอากาศ ท่าอากาศยานนานาชาติอุตะเภ 2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศของกองทัพอากาศ ท่าอากาศยานนานาชาติอุตะเภ ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ เจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศของกองทัพอากาศ ท่าอากาศยานนานาชาติอุตะเภ จำนวน 100 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ประกอบด้วย สถิติเชิงพรรณนา คือ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมาน คือการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุแบบมีตัวแปรพหุ ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศของกองทัพอากาศ ท่าอากาศยานนานาชาติอุตะเภ มีคุณภาพชีวิตการทำงานปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าการทำงานด้านความเป็นประชาธิปไตยในการทำงานเป็นอันดับหนึ่ง รองลงมา คือ ด้านความเป็นปัจเจกบุคคล และด้านความมั่นคงและความปลอดภัยในการทำงาน มีคุณภาพชีวิตการทำงานปานกลาง และลำดับสุดท้าย คือ ด้านความเป็นธรรมหรือความเสมอภาค มีคุณภาพชีวิตการทำงานน้อย และ 2) รายได้ต่อเดือนและความพึงพอใจในการทำงานมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศของกองทัพอากาศอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

คำสำคัญ : คุณภาพชีวิตการทำงาน เจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศ ท่าอากาศยานนานาชาติอุตะเภ กองทัพอากาศ

¹ นิสิตหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา

² ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อาจารย์ประจำคณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

³ อาจารย์พิเศษ ดร. คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

Factors Affecting Quality of Work Life of the Air Traffic Controllers of Royal Thai Navy Advisory Committee Case Study: Utapao International Airport

Daroon Kaewlea¹

Chakchai Sueprasertsith²

Narong Promsueb³

¹ Corresponding Author, Tel. 092-479-5932, E-mail: daroong345@gmail.com

Received 17 June 2021; Revised 1 September 2021; Accepted 7 September 2021

Abstract

The purposes of this study were: 1) to study the level of quality of work life of air traffic controllers of the Royal Thai Navy at U-tapao International Airport; and 2) to study factors affecting quality of work life of air traffic controllers of the Royal Thai Navy at U-tapao International Airport. The population was 100 air traffic controllers of the Royal Thai Navy at Utapao International Airport. The statistical analysis used in this study were both descriptive statistics, such as frequency, percentage, mean, and standard deviation, and inferential statistics, such as multiple linear regression with dummy variables. The results of this research found that: 1) the level of quality of work life of air traffic controllers of the Royal Thai Navy at U-tapao International Airport were at a moderate level. When considering each dimension of quality of work life it was found that the air traffic controllers had high level of quality of work life in the principle of democracy with the first rank. The second rank was quality of work life in the principle of individuation at a moderate level. The third one was quality of work life in the principle of security at a moderate level. The last was quality of work life in the principle of equality with a low level; and 2) income per month and job satisfaction affected quality of work life of the air traffic controllers of the Royal Thai Navy with the level of statistical significance at .01.

Keywords : Quality of work life, Air Traffic Controller, U – Tapao International Airport, Royal Thai Navy.

¹ Master degree Student of Graduate School of Public Administration, Burapha University

² Assistant Professor, Dr., Faculty of Political Science and Law, Burapha University

³ Special Instructor, Dr., Faculty of Political Science and Law, Burapha University

1. บทนำ

ช่วงเวลาของการทำงานถือว่ามีค่ามากต่อชีวิตของมนุษย์ เป็นส่วนหนึ่งของช่วงชีวิตที่มีมากกว่ากิจกรรมใดๆ มนุษย์ใช้ชีวิตในการทำงานเพื่อเลี้ยงตนเองและครอบครัวได้ และอยู่กับสิ่งที่ตนเองพอใจมีความสุขสนุกสนานไปกับการทำงาน ทำให้มีสภาพจิตใจและอารมณ์ที่ดี ซึ่งส่งผลให้ทำงานดีไปด้วย ตลอดจนสามารถที่จะทำงานอยู่กับองค์กรนั้นๆ เป็นระยะเวลานานได้ แต่เมื่อไรที่บุคคลรู้สึกว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานต่ำลง หรือมีปัจจัยใดๆ ก็ตามที่มากระทบจิตใจ อารมณ์ของบุคคล ก่อให้เกิดข้อเรียกร้อง หรือลาออกจากงาน เพราะฉะนั้นแต่ละองค์กรต้องศึกษาและหาหนทางให้สอดคล้องกับความต้องการของบุคคล บุคคลทุกคนควรมีคุณภาพชีวิตที่ดีของชีวิตการทำงาน และปัจจัยด้านต่างๆ ของคุณภาพชีวิตนั้นถือว่ามีความสำคัญยิ่งในการทำงาน เพราะถึงแม้ว่าพัฒนาการด้านเทคโนโลยีมีความก้าวหน้ามาก แต่คนยังถือว่าเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุด ในปัจจุบันคนเราทำงานเพื่อให้ดำรงชีวิตอยู่ได้ และตอบสนองความต้องการพื้นฐานของตนเอง ดังนั้น คุณภาพชีวิตในด้านต่างๆ ต้องมีความเหมาะสม คือ ทำให้เกิดความสุข และความมั่นคงในการทำงาน Herrick and Michael (1975) ได้อธิบายถึงองค์ประกอบที่สำคัญในการทำให้บุคคลมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีภายใต้หลักเบื้องต้น 4 ด้าน ได้แก่ หลักความมั่นคงและปลอดภัยในการทำงาน หลักความเป็นธรรม หรือความเสมอภาค หลักความเป็นปัจเจกบุคคล หลักประชาธิปไตย ในการสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานจึงเป็นสิ่งจำเป็นและมีความสำคัญมาก เพราะส่งผลต่อการทำงาน นำไปสู่ประสิทธิภาพของงาน และการบรรลุเป้าหมายขององค์กร ดังนั้น องค์กรทุกองค์การต้องคำนึงถึงการสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี และบุคคลที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีจะมีความรู้สึกว่างานมีความสำคัญ มีความรู้ความผูกพันกับงาน มีแรงจูงใจและพร้อมทุ่มเทให้กับงาน อย่างไรก็ตามคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ของรัฐมักประสบปัญหาในเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานข้างต้น เนื่องจากการบริหารและการจัดองค์การยังอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของรัฐ มักจะวนเวียนอยู่กับระบบเดิมๆ ทำให้เกิดปัญหาและส่งผลกระทบโดยตรงต่อบุคคลในองค์การภาครัฐ ซึ่งเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศของกองทัพอากาศยานนานาชาติอยู่ตะเภาได้รับผลกระทบจากการจัดการดังกล่าวเช่นกัน

จากนโยบายของหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ เมื่อวันที่ 29 กรกฎาคม 2557 หลังการพิจารณาแนวทางการพัฒนาท่าอากาศยานอยู่ตะเภาให้เป็นท่าอากาศยานเชิงพาณิชย์แห่งที่ 3 และกำหนดแนวทางการปรับปรุงท่าอากาศยานดอนเมือง รวมทั้งแนวทางการเชื่อมโยงทางรถไฟ (Airport Link) ระหว่างท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ ดอนเมือง และอยู่ตะเภา กับกรุงเทพมหานคร เพื่อรองรับการขยายตัวของคมนาคมขนส่งทางอากาศในอนาคต ซึ่งรัฐบาลกำหนดนโยบายการพัฒนาด้านคมนาคมทางอากาศ โดยส่งเสริมการใช้ท่าอากาศยานในภูมิภาคให้สามารถรองรับปริมาณการจราจรทางอากาศได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งการใช้ท่าอากาศยานในภูมิภาค สนับสนุน และเสริมประสิทธิภาพท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ และท่าอากาศยานดอนเมือง เช่น ท่าอากาศยานอยู่ตะเภา เป็นต้น ทั้งนี้ กระทรวงคมนาคมและกองทัพอากาศ ได้ประชุมหารือร่วมกันเพื่อพิจารณาแนวทางการพัฒนาท่าอากาศยานอยู่ตะเภาให้เป็นท่าอากาศยานเชิงพาณิชย์แห่งที่ 3 ได้ข้อสรุปการดำเนินงานภายใต้แนวคิด One Airport Two Missions โดยในการประชุมเมื่อวันที่ 30 เมษายน 2558 กระทรวงคมนาคมและกองทัพอากาศ ได้เห็นชอบร่วมกันในการดำเนินการพัฒนาท่าอากาศยานอยู่ตะเภาเป็นท่าอากาศยานนานาชาติอยู่ตะเภา จังหวัดระยอง เพื่อยกระดับให้เป็นท่าอากาศยานเชิงพาณิชย์แห่งที่ 3 ของ ประเทศ ภายใต้แนวคิด One Airport Two Missions ตอบสนองภารกิจทั้งด้านความมั่นคง และเชิงพาณิชย์อย่างสมดุล รวมทั้งพัฒนาให้เป็นศูนย์อุตสาหกรรมอากาศยานครบวงจร โดยมีแผนการดำเนินงาน 3 ระยะ ตั้งแต่ปี 2558 เพื่อให้สามารถรองรับผู้โดยสารจากเดิม 8 แสนคนต่อปี เป็น 3 – 5 ล้านคนต่อปี พร้อมกับก่อสร้างทางวิ่ง พัฒนาโรงซ่อมอากาศยาน ผลิตชิ้นส่วนอากาศยาน ขยายเส้นทางการคมนาคมโดยรอบและท่าเรือเชื่อมโยงกันภายในประเทศและระหว่างประเทศ เช่น กัมพูชาและเวียดนาม เป็นต้น (สร้อยทิพย์ ไตรสุทธิ์, 2557)

จากการพัฒนาท่าอากาศยานนานาชาติอยู่ตะเภาดังกล่าว ชี้ให้เห็นได้ว่า เกิดการเปลี่ยนแปลงจากภารกิจการบินทางทหาร กลายมาเป็นท่าอากาศยานพาณิชย์ระหว่างประเทศ รวมทั้งการคมนาคมทางอากาศมีปริมาณเที่ยวบินที่ทำการบินขึ้นและลง ณ สนามบิน และบินผ่าน่านฟ้าไทยมีแนวโน้มเพิ่มมากขึ้น (สาริณี แสงประสิทธิ์, 2558) ทั้งนี้ นอกจากนักบินซึ่งเป็นผู้ควบคุมอากาศยานแล้ว ก็ยังมีเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศซึ่งเป็นบุคคลที่มีบทบาทด้านความปลอดภัยที่สำคัญต่อการเดินอากาศ อย่างมาก โดยการควบคุมจราจรทางอากาศเป็นการให้บริการโดยมีวัตถุประสงค์ ดังนี้ 1. ป้องกันการชนกันของอากาศยานที่บินอยู่บนอากาศ 2. ป้องกันการชนกันระหว่างเครื่องบินด้วยกันเองที่เคลื่อนตัวอยู่บนพื้นที่ขับเคลื่อน หรือลื่นไถลขวางในพื้นที่นั้น 3. เพื่อให้เกิดความรวดเร็ว การเป็นลำดับก่อน - หลัง และการไหลลื่นของการจราจรทางอากาศ 4. ให้คำแนะนำและข่าวสารที่เป็นประโยชน์ เพื่อความปลอดภัยและนำไปสู่ประสิทธิภาพในการบิน (International Civil Aviation

Organization, 2007) ซึ่งภารกิจดังกล่าวเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศของกองทัพเรือต้องปฏิบัติงานเป็นกะ โดยมีผู้ปฏิบัติงานต่อเนื่องตลอด 24 ชั่วโมง บนพื้นฐานความรับผิดชอบกับงานที่มีความกดดันและมีความเครียดสูง เพื่อความปลอดภัยของการให้บริการจราจรทางอากาศกับอากาศยานเป็นเป้าหมายสูงสุด โดยได้รับสิทธิในการเบิกจ่ายเงินค่าตอบแทนตามกฎหมาย (กระทรวงการคลัง, 2550) โดยต่อมามองการณ์ที่เกี่ยวข้องมีนโยบายประหยัดงบประมาณ โดยการปรับลดเงินค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาของเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศของกองทัพเรือ (ศาลปกครอง, 2560) อีกทั้งการเบิกจ่ายค่าตอบแทนดังกล่าวก็มีความล่าช้ามาก

จากสภาพปัญหาดังกล่าว จึงมีความประสงค์ที่จะศึกษาว่าระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศของท่าอากาศยานนานาชาติอู่ตะเภาเป็นอย่างไร และปัจจัยใดบ้างที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศของกองทัพเรือ ท่าอากาศยานนานาชาติอู่ตะเภา เพื่อเป็นประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศของกองทัพเรือ ท่าอากาศยานนานาชาติอู่ตะเภาต่อไป

2. วัตถุประสงค์การวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศของกองทัพเรือท่าอากาศยานนานาชาติอู่ตะเภา

2.2 เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศของกองทัพเรือท่าอากาศยานนานาชาติอู่ตะเภา

3. สมมติฐานการวิจัย

ระดับการศึกษา ชั้นยศ รายได้ และความพึงพอใจในการทำงาน มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศของกองทัพเรือ ท่าอากาศยานนานาชาติอู่ตะเภา

4. การทบทวนวรรณกรรม

4.1 แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

Herrick and Michael (1975) กล่าวถึง องค์ประกอบที่สำคัญในการทำให้คนงานมีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีด้วยการปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานภายใต้หลักการเบื้องต้น 4 ประการ ดังนี้ 1) หลักความมั่นคงและปลอดภัยในการทำงาน (The Principle of Security) เป็นการตอบสนองความต้องการของคนที่ต้องการลดความหวาดกลัวหรือความวิตกกังวลต่างๆ เกี่ยวกับสุขภาพอนามัยและความปลอดภัยในการทำงาน รายได้ ตลอดจนความก้าวหน้าในการทำงาน ทั้งนี้เพราะคนงานจะไม่สามารถเอาใจใส่ต่อหน้าที่ได้เต็มที่ ถ้าหากต้องเผชิญกับความไม่มั่นคงปลอดภัย ทั้งต่อภาวะทางร่างกาย และภาวะทางเศรษฐกิจ เช่น อันตรายจากสารเคมี อากาศเป็นพิษ หรือความวิตกกังวลต่ออันตรายใดๆ อันเนื่องมาจากการทำงานนั้น นอกจากนี้ยังวิตกกังวลต่อรายได้ที่ไม่เพียงพอต่อการเลี้ยงชีพ ความมั่นคงในการทำงานในระยะยาว กล่าวคือ ต้องการการคุ้มครองในเรื่องอัตราค่าจ้างที่เหมาะสมกับลักษณะงานที่ทำ ตลอดจนมีความมั่นคงก้าวหน้าในการทำงาน 2) หลักความเป็นธรรมหรือความเสมอภาค (The Principle of Equality) เป็นการคุ้มครองให้คนงานได้รับผลตอบแทนจากการทำงานอย่างเป็นสัดส่วนที่เหมาะสมกับผลงานที่เขาสามารถทำได้ ไม่ว่าในแง่การบริหารหรือการผลิต ซึ่งจะแตกต่างกันไปในแง่ของรายได้ระหว่างฝ่ายบริหาร และคนงาน และการปันผลกำไรให้แก่ทุนอย่างเป็นธรรม หลักการนี้จะสอดคล้องกับแนวคิดการแบ่งปันผลประโยชน์ กล่าวคือ คนงานควรได้รับการแบ่งปันผลประโยชน์ตอบแทนจากการทำงาน โดยเฉพาะจากการทุ่มเทแรงกายหรือสติปัญญาในการทำงานเพื่อเพิ่มผลผลิตให้แก่องค์กร ซึ่งเป็นการให้ความสำคัญเฉพาะตัวงานเท่านั้น ด้วยเหตุนี้นายจ้างจึงควรให้ความสนใจต่อการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานให้ดีขึ้น ซึ่งจะส่งผลต่อทัศนคติที่ดีของคนงาน และส่งเสริมให้คนงานมีสุขภาพอนามัยที่ดีและมีความปลอดภัยในการทำงาน อันก่อให้เกิดการเพิ่มผลผลิตให้เป็นไปตามเป้าหมายขององค์กรต่อไป 3) หลักความเป็นปัจเจกบุคคล (The Principle of Individuation) คนงานควรได้รับการกระตุ้นให้มีพัฒนาการทั้งในด้านความรู้ ความสามารถ ฝีมือ หรือ ความชำนาญงาน ตลอดจนสามารถเรียนรู้เกี่ยวกับงานที่ทำนั้นด้วยตัวเองได้ต่อไป หลักการนี้เป็นการส่งเสริมให้คนงานรู้จักพัฒนาตนเอง และเรียนรู้เกี่ยวกับองค์การทั้งหมดมากที่สุดเท่าที่เขาต้องการ โดยให้คนงานมีโอกาสได้ใช้อำนาจตัดสินใจด้วยตนเองเกี่ยวกับงานที่ทำอยู่นั้นได้มากที่สุดตามขอบเขต กล่าวคือ สามารถวางแผน

ดำเนินการตามหน้าที่การงานของตนเองได้ซึ่งความสามารถในการตัดสินใจหรือการกำหนดรูปแบบการงานด้วยตนเองนี้ จะมีผลต่อทัศนคติที่ดีต่อการทำงานของคนงานทั้งในแง่จิตใจและแง่วัตถุ ซึ่งมีความสัมพันธ์กับสุขภาพกายและจิตใจของคนงาน อันเป็นการส่งเสริมให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน และสุขภาพส่วนบุคคล รวมทั้งด้านสังคมในทางอ้อมด้วย เหตุนี้จึงควรให้ความสำคัญต่อการพัฒนาความสามารถส่วนบุคคลในการทำงาน และ 4) หลักประชาธิปไตย (The Principle of Democracy) เป็นการคำนึงถึงตัวบุคคล ซึ่งเป็นผู้ใช้เครื่องมือ เครื่องจักรต่างๆ ในการทำงานมากกว่าที่จะให้ความสนใจแต่เฉพาะตัวงานเท่านั้น แนวคิดของหลักการนี้สอดคล้องกับหลักสิทธิเสรีภาพของประชาชน เรื่องสิทธิในการพูดหรือการแสดง ความคิดเห็นซึ่งในการทำงานจะทำได้โดยเปิดโอกาสให้คนงานมีส่วนร่วมในทุกๆ ขั้นตอนการทำงานเพื่อรับผิดชอบต่องานของตนอย่างเต็มที่ กล่าวคือ เป็นการให้โอกาสคนงานใช้อำนาจตัดสินใจด้วยตนเอง มีการควบคุมและความร่วมมือในการทำงานเป็นทีม ทั้งนี้ผู้ควบคุมงานหรือหัวหน้างานควรได้รับเลือกมาจากกลุ่มคนงานโดยตรง

จากการศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน สามารถสรุปนิยามศัพท์สำหรับการศึกษาในครั้งนี้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง สภาพความเป็นอยู่ที่ดี มีความสุขกับงานที่ทำ และนำไปสู่ประสิทธิภาพในการทำงานของเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศของกองทัพอากาศ สนาบินนาชาติอุต๊ะเกาะ ภายใต้หลักเกณฑ์ 4 ด้านของ Herrick and Michael (1975) ได้แก่ ด้านความมั่นคงและปลอดภัยในการทำงาน ด้านความเป็นธรรมหรือความเสมอภาค ด้านความเป็นปัจเจกบุคคล และด้านความเป็นประชาธิปไตยในการทำงาน

4.2 แนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน

Locke (1976) สรุปองค์ประกอบพื้นฐานที่มีผลทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานประกอบด้วย 1) งาน หมายถึง คนนี้ชอบงานนั้นหรือไม่ ถ้าชอบและอยู่ในความสนใจจะมีความพึงพอใจในงานสูง และงานที่ทำท้าทายทำให้มีโอกาสที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ งานนั้นต้องเหมาะสมกับคนทำ ไม่ยากหรือไม่ง่ายจนเกินไป ปริมาณงานเหมาะสมกับเวลาและความสามารถ ผู้ทำมีโอกาสประสบความสำเร็จควบคุมกระบวนการและพัฒนากการทำงานได้ 2) ค่าจ้าง อาจเป็นเงินหรืออย่างอื่นที่ผู้ทำสามารถนำไปเป็นเครื่องบำบัดความต้องการได้ อัตราค่าจ้างต้องเหมาะสมและยุติธรรม 3) โอกาสที่จะได้รับการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง การพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง จะต้องมีความยุติธรรมและเป็นเกณฑ์ที่ทุกคนยอมรับได้ 4) การยอมรับจากผู้บังคับบัญชาหรือผู้บริหาร และเพื่อนร่วมงาน ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน เช่น เมื่อบุคคลทำอะไรสำเร็จควรจะได้รับยกย่องประกาศเกียรติคุณ 5) ผลประโยชน์หรือสิ่งตอบแทน เมื่อบุคคลได้รับความคาดหวังว่าจะได้รับก็จะเกิดความพึงพอใจในการทำงาน เช่น บำเหน็จ บำนาญ ค่ารักษาพยาบาล การหยุดพักผ่อนประจำปี ค่าโบนัส เป็นต้น 6) สภาพการทำงาน หรือสิ่งแวดล้อมในการทำงาน เช่น การถ่ายเทอากาศ ความชื้น แสง เสียง การจัดสภาพในห้องทำงาน ที่ตั้งองค์การ และระยะเวลาการหยุดพักผ่อนในระหว่างทำงานก็ถือเป็นองค์ประกอบที่เกิดความพึงพอใจในการทำงาน 7) หัวหน้าหรือผู้บังคับบัญชา หัวหน้าแบบต่างๆ มีทักษะในการบริหาร รู้หลักมนุษยสัมพันธ์ และให้คำแนะนำเมื่อมีปัญหา 8) เพื่อนร่วมงานเป็นองค์ประกอบที่จะส่งเสริมหรือหยุดยั้งความพึงพอใจของบุคคลที่มีต่อการทำงาน และ 9) องค์การและการจัดการหรือการบริหารนโยบายและการจัดการบริหารภายในองค์การ เช่น องค์การวางนโยบายที่แน่นอนเกี่ยวกับการจ่ายค่าแรง สวัสดิการหรือเกณฑ์พิจารณาความดีความชอบเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้บุคคลหรือผู้ทำงานเกิดความพึงพอใจในการทำงาน

จากการศึกษาเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน สามารถสรุปนิยามศัพท์สำหรับการศึกษาในครั้งนี้ว่า ความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกและทัศนคติที่ดีเมื่อได้รับผลตอบแทนความต้องการในด้านวัตถุ และด้านจิตใจของเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศ โดยพิจารณาจากองค์ประกอบที่มีผลทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานของ Locke (1976) ได้แก่ งาน ค่าจ้าง โอกาสที่จะได้รับการเลื่อนขั้น การยอมรับ ผลประโยชน์หรือสิ่งตอบแทน สภาพการทำงาน หรือสิ่งแวดล้อมในการทำงาน หัวหน้าหรือผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และการจัดการ และการบริหารองค์การ

4.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สินชัย ฉายรัตน์ (2548) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน: ศึกษาเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศท่าอากาศยานกรุงเทพ และศูนย์ควบคุมจราจรทางอากาศ บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ควบคุมการจราจรทางอากาศอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีปัจจัยการรับรู้ภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา ความพึงพอใจในการทำงาน และความคาดหวังผลจากการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศ

กมล กฤษวงค์ (2558) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกองอำนาจการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร พบว่า ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ และระดับการศึกษา มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกองอำนาจการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร โดย เพศ และระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกองอำนาจการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ปัจจัยการบริหารงานในองค์กร ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมในองค์กร ปัจจัยด้านความพึงพอใจ มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกองอำนาจการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

กัญญาภัทร อัครพชร ขวัญลักษณ์ คำโถม และศักรະธีร์ วรวัฒนประปัญญา (2562) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานที่ทำงานเป็นกะที่ปฏิบัติงานภายในสนามบินสุวรรณภูมิ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับคุณภาพชีวิตโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และการเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานที่ทำงานเป็นกะที่ปฏิบัติงานภายในสนามบินสุวรรณภูมิโดยภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

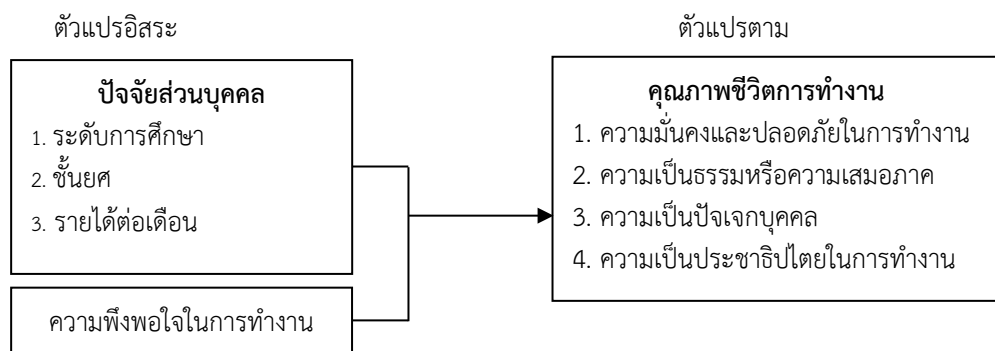
ณิชา ทรงพร และอารง สุทธาศาสตร์ (2562) ศึกษาเรื่อง การพัฒนาคุณภาพชีวิตพนักงานขนส่งสินค้าในจังหวัดปทุมธานี พบว่า พนักงานขนส่งสินค้าในพื้นที่จังหวัดปทุมธานีมีคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับดี ได้แก่ ค่าตอบแทนที่ได้รับ มีความมั่นคงในการทำงาน ความปลอดภัยจากการทำงาน มีความภาคภูมิใจในการประกอบอาชีพ และการได้รับการยอมรับส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ในระดับมาก เช่น ลักษณะงานที่ทำ การใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์ สถานที่ทำงาน และการจัดการขององค์กร มีความสัมพันธ์กับผู้อื่น รวมทั้งมีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว สำหรับองค์การมีการพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานขนส่งสินค้า ได้แก่ การจัดการพัฒนาคุณภาพชีวิต และนโยบายการพัฒนาพนักงาน โดยพนักงานขนส่งสินค้ามีความคิดเห็นต่อค่าตอบแทนที่ได้รับ และความมั่นคงในการทำงานแตกต่างกัน โดยคุณภาพชีวิตการทำงาน และความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานขนส่งสินค้า และความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานขนส่งสินค้า มีผลต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานขนส่งสินค้า แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานขนส่งสินค้า ประกอบด้วย การพัฒนาทักษะ ความรู้และอาชีพให้พนักงานมีความชำนาญในงานที่รับผิดชอบ มอบตำแหน่งหน้าที่ให้เหมาะสมกับความสามารถของพนักงาน เสริมสร้างการมีจิตสาธารณะให้กับพนักงาน เช่น ความมีน้ำใจ การให้ ความช่วยเหลือเกื้อกูลเพื่อนร่วมงาน นอกจากนี้ องค์การควรกำหนดค่าจ้าง หรือผลตอบแทนที่เหมาะสม มีการให้รางวัลพนักงานที่มีความสามารถ เอาใจใส่งาน และผู้บริหารควรมีรูปแบบการบริหารงานบุคลากรบนพื้นฐานของความยุติธรรม

อรุณรา กล้าหาญ (2562) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการรถไฟแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า พนักงานการรถไฟแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ ที่มีเพศ อายุ สถานภาพ อายุงาน (ปี) ต่างกันทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่ต่างกัน และพนักงานการรถไฟแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ ที่มีระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ต่างกันทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต่างกัน ส่วนคุณภาพชีวิตใน การทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับในสังคม และด้านความสมดุลของชีวิตทำงานและครอบครัว มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการรถไฟแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่

สำหรับการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน พบว่า มีปัจจัย 4 ตัวแปร ที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ได้แก่

1. ระดับการศึกษา: กมล กฤษวงค์ (2558), กัญญาภัทร อัครพชร ขวัญลักษณ์ คำโถม และศักรະธีร์ วรวัฒนประปัญญา (2562)
 2. ชัยยศ: สิ้นชัย ฉายรัศมี (2548)
 3. รายได้ต่อเดือน: กัญญาภัทร อัครพชร ขวัญลักษณ์ คำโถม และศักรະธีร์ วรวัฒนประปัญญา (2562), ณิชา ทรงพร และอารง สุทธาศาสตร์ (2562)
 4. ความพึงพอใจในการทำงาน: สิ้นชัย ฉายรัศมี (2548) และกมล กฤษวงค์ (2558)
- ดังนั้นในการศึกษาค้นคว้านี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยนำแนวคิด Herrick and Michael (1975) มาประยุกต์ใช้กำหนดเป็นกรอบแนวคิดการวิจัย ดังภาพที่ 1

5. กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

6. วิธีการวิจัย

6.1 ประชากรที่ศึกษา

เก็บข้อมูลจากประชากร (Population) คือ เจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศของกองทัพอากาศ ท่ออากาศยานนานาชาติอยู่ท่าอากาศยานที่ปฏิบัติหน้าที่จริง ณ หอควบคุมจราจรทางอากาศ จำนวนทั้งสิ้น 100 คน (ข้อมูลจากแผนกกำลังพล กองปฏิบัติการฐานบิน กองการบินทหารเรือ ณ วันที่ 30 สิงหาคม พ.ศ. 2560)

6.2 เครื่องมือและการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) เกี่ยวกับระดับและปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศของกองทัพอากาศ ท่ออากาศยานนานาชาติอยู่ท่าอากาศยานที่ผ่านการตรวจสอบเนื้อหา (Content Validity) โดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน และทดลองใช้ (Try out) กับเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศของกองทัพอากาศ ท่ออากาศยานสงขลา จำนวน 30 คน เพื่อหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาร์ช (Cronbach's Alpha Coefficient: α Coefficient) ได้ค่าความน่าเชื่อถือ (Reliability) ดังนี้ แบบสอบถามความพึงพอใจในการทำงานได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .873 และ แบบสอบถามคุณภาพชีวิตการทำงานได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .911

6.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการแจกแบบสอบถามพร้อมชี้แจงรายละเอียดในการทำแบบสอบถาม ให้กับกลุ่มตัวอย่างทราบด้วยตนเอง เมื่อผู้เข้าร่วมโครงการตอบแบบสอบถามที่ดำเนินเสร็จเรียบร้อยแล้ว ให้ตรวจสอบความถูกต้องด้วยตนเองอีกครั้ง และรวบรวมแบบสอบถามที่ดำเนินการเสร็จสิ้นพร้อมกับเอกสารที่เกี่ยวข้องทุกฉบับกลับคืนมายังผู้วิจัย เพื่อจะดำเนินการตามขั้นตอนของงานวิจัยต่อไป โดยผู้วิจัยจะเก็บรักษาข้อมูลไว้เป็นความลับจะไม่มีการเปิดเผยข้อมูลหรือข้อความใดๆ ในแบบสอบถามให้กับบุคคลอื่นทราบ

6.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ประกอบด้วย ก) สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) สำหรับการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศของกองทัพอากาศ สนามบินนานาชาติอยู่ท่าอากาศยานและ ข) สถิติการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุแบบมีตัวแปรหุ่น (Multiple Linear Regression With Dummy Variables) สำหรับการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศของกองทัพอากาศ สนามบินนานาชาติอยู่ท่าอากาศยาน ได้แก่ ระดับการศึกษา แบ่งออกเป็น ต่ำกว่าปริญญาตรี และปริญญาตรีและสูงกว่า (กลุ่มอ้างอิง) ชัยยศ แบ่งออกเป็น ประทวน และสัญญาบัตร (กลุ่มอ้างอิง) รายได้ต่อเดือน แบ่งออกเป็น ต่ำกว่า 18,000 บาท, 18,000-25,000 บาท, และ 25,001 บาทขึ้นไป (กลุ่มอ้างอิง) และความพึงพอใจในการทำงาน เป็นตัวแปรระดับการวัดแบบช่วง (Interval Scale)

7. ผลการวิจัย

7.1 ผลการวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศของกองทัพอากาศยานน่านชาติอุตะเถา

โดยกำหนดพิสัยระดับคะแนนอยู่ 1 ถึง 5 คะแนน มีเกณฑ์ที่พิจารณาระดับค่าเฉลี่ยการแปลความหมายระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศของกองทัพอากาศยานน่านชาติอุตะเถา ผู้วิจัยได้ ดัดแปลงมาจาก วิเชียร เกตุสิงห์ (2538) ซึ่งเกณฑ์การแปลความหมายเพื่อจัดระดับคะแนนเฉลี่ยใช้แบบอิงเกณฑ์ (Criterion Reference) หมายถึง ผู้วิจัยได้กำหนดค่าคะแนนของคำตอบหรือตัวเลือกไว้แน่นอน เช่น 5 หมายถึง มากที่สุด 4 หมายถึง มาก 3 หมายถึง ปานกลาง 2 หมายถึง น้อย และ 1 หมายถึง น้อยที่สุด ดังนั้น เมื่อนำมาคำนวณเป็นค่าเฉลี่ยแล้ว สามารถแปลความหมายเป็น 5 ระดับ ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.21 - 5.00 หมายถึง มีคุณภาพชีวิตการทำงานมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.41 - 4.20 หมายถึง มีคุณภาพชีวิตการทำงานมาก

คะแนนเฉลี่ย 2.61 - 3.40 หมายถึง มีคุณภาพชีวิตการทำงานปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.81 - 2.60 หมายถึง มีคุณภาพชีวิตการทำงานน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00 - 1.80 หมายถึง มีคุณภาพชีวิตการทำงานน้อยที่สุด

ผลการศึกษา พบว่า เจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศ มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานปานกลางมีค่าเฉลี่ย 2.95 ($\sigma = 0.47$) เมื่อจำแนกเป็นรายด้านของคุณภาพชีวิตการทำงาน พบว่า เจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความเป็นประชาธิปไตยในการทำงานเป็นอันดับหนึ่ง มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.46 ($\sigma = 0.50$) รองลงมาคือ ด้านความเป็นปัจเจกบุคคล และด้านความมั่นคงและความปลอดภัยในการทำงาน มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลางมีค่าเฉลี่ย 3.36 ($\sigma = 0.66$) และค่าเฉลี่ย 3.03 ($\sigma = 0.51$) ตามลำดับ และลำดับสุดท้าย คือ ด้านความเป็นธรรมหรือความเสมอภาค มีคุณภาพชีวิตในการทำงานน้อยมีค่าเฉลี่ย 1.97 ($\sigma = 0.73$)

7.2 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศของกองทัพอากาศยานน่านชาติอุตะเถา

เมื่อพิจารณาค่าสหสัมพันธ์ (Multicollinearity) ระหว่างตัวแปรอิสระ ได้แก่ ระดับการศึกษา ชั้นยศ รายได้ต่อเดือน และความพึงพอใจในการทำงาน ดังแสดงในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าสหสัมพันธ์ของ Pearson ระหว่างตัวแปรอิสระในการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุแบบมีตัวแปรหุ่น

ตัวแปรอิสระ	1	2	3	4	5
1. ระดับการศึกษา (Edu) (กำหนดให้ ต่ำกว่าปริญญาตรี = 1, ปริญญาตรีหรือสูงกว่า = 1)					
2. ชั้นยศ (Rank) (กำหนดให้ ประทวน = 1, สัญญาบัตร = 0)	.269**				
3. รายได้ต่อเดือน 1 (Income1) (กำหนดให้ ต่ำกว่า 18,000 บาท = 1, อื่นๆ = 0)	.435**	.587**			
4. รายได้ต่อเดือน 2 (Income2) (กำหนดให้ ตั้งแต่ 18,001-25,000 บาท = 1, อื่นๆ = 0)	-.218**	.276**	-.052**		
5. รายได้ต่อเดือน 3 (Income3) (กำหนดให้ ตั้งแต่ 25,001 บาทขึ้นไป = 1, อื่นๆ = 0)	-.234**	-.872**	-.538**	-.459**	
6. ความพึงพอใจในการทำงาน (Satisfaction)	.004	.031	.186	-.190	-.005

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 1 พบว่า ตัวแปรอิสระที่มีค่าสหสัมพันธ์อยู่ในระดับมาก (มีค่ามากกว่า 0.70) มีจำนวน 1 คู่ ได้แก่ ชั้นยศ (Rank) และรายได้ต่อเดือน 3 (Income 3) มีค่าเท่ากับ -.872 เพื่อแก้ไขปัญหาสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระที่เกิดขึ้น ดังนั้นผู้วิจัยจึงกำหนดให้รายได้ต่อเดือน 3 (Income 3) เป็นกลุ่มอ้างอิงสำหรับกลุ่มตัวแปรรายได้ต่อเดือน ซึ่งประกอบด้วย รายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 18,000 บาท, ตั้งแต่ 18,001-25,000 บาท, และ ตั้งแต่ 25,001 บาทขึ้นไป (กลุ่มอ้างอิง) ตามลำดับ

ผลการศึกษา พบว่า ระดับการศึกษา ชั้นยศ รายได้ต่อเดือน และความพึงพอใจในการทำงาน สามารถร่วมกันอธิบายความผันแปรของคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศของกองทัพอากาศ คิดเป็นร้อยละ 69.0 ($SE_{est} = .270$) เมื่อพิจารณาเป็นรายปัจจัยพบว่า รายได้ต่อเดือน และความพึงพอใจในการทำงานมีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศของกองทัพอากาศ ทำอาภาศยานนานาชาติอยู่ตะเภาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ดังแสดงในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศของกองทัพอากาศ
สนามบินนานาชาติอู่ตะเภา

ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ของเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศ	B	SE	Beta	T	Sig
ระดับการศึกษาสูงสุด (ปริญญาตรีหรือสูงกว่าเป็นกลุ่มอ้างอิง) ต่ำกว่าปริญญาตรี (Edu)	-.026	.060	-.028	-.431	.668
ชั้นยศ (สัญญาบัตร เป็นกลุ่มอ้างอิง) ประทวน (Rank)	.063	.119	.065	.530	.597
รายได้ต่อเดือน (ไม่เกิน 25,001 บาทขึ้นไป เป็นกลุ่มอ้างอิง) ต่ำกว่า 18,000 บาท (Income 1)	-.367	.134	-.379	-2.737**	.007
18,000 - 25,000 บาท (Income 2)	-.329	.117	-.323	-2.831**	.006
ความพึงพอใจในการทำงาน (Satisfaction)	.927	.070	.790	13.196**	.000
Constant	.293				
R ²	.690				
F	41.850**				
SE _{Est}	.270				
Adjusted R Square	.674				

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 2 วิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศของกองทัพอากาศกรณีศึกษาสนามบินนานาชาติอู่ตะเภา พบว่า เมื่อกำหนดให้ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศของกองทัพอากาศเป็นตัวแปรตาม พบว่า ตัวแปรอิสระทั้ง 4 ตัว ได้แก่ ระดับการศึกษาสูงสุด ชั้นยศ รายได้ต่อเดือน และความพึงพอใจในการทำงานสามารถร่วมกันอธิบายความผันแปรของคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศของกองทัพอากาศ คิดเป็นร้อยละ 69.0 ($SE_{est} = .270$) ดังแสดงในสมการถดถอยเชิงพหุ ดังนี้
Unstandardized เป็นค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรอิสระในรูปคะแนนดิบหรือค่าจริง

Coefficients $\hat{Y} = .293 - .026 (Edu) + .063 (Rank) - .367 (Income1) - .329 (Income2) + .927 (Satisfaction)$
หรือ

Standardized เป็นค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรอิสระในรูปคะแนนมาตรฐาน

Coefficients $\hat{Z} = -.028 (Z_{Edu}) + .065 (Z_{Rank}) - .379 (Z_{Income1}) - .323 (Z_{Income2}) + .790 (Z_{Satisfaction})$

เมื่อพิจารณาเป็นรายตัวแปรอิสระ พบว่า

ระดับการศึกษาสูงสุด ตัวแปรระดับการศึกษาสูงสุดไม่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศของกองทัพอากาศ กล่าวคือ เมื่อควบคุมให้ปัจจัยอื่นคงที่แล้ว ระดับการศึกษาของเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศที่เปลี่ยนแปลงไปไม่มีผลต่อการเปลี่ยนแปลง ของระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน

ชั้นยศ ตัวแปรชั้นยศไม่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศของกองทัพอากาศ กล่าวคือ เมื่อควบคุมให้ปัจจัยอื่นคงที่แล้ว ชั้นยศของเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศที่เปลี่ยนแปลงไปไม่มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงของระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน

รายได้ต่อเดือน ตัวแปรรายได้ต่อเดือนมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศของกองทัพอากาศ กล่าวคือ เมื่อควบคุมให้ปัจจัยอื่นคงที่แล้วกลุ่มเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศที่มีรายได้ต่อเดือนอยู่ในระดับ 25,001 บาทขึ้นไป มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน มากกว่ากลุ่มเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศที่มีรายได้ต่อเดือนอยู่ในระดับต่ำกว่า 18,000 บาท และ 18,000 - 25,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ความพึงพอใจในการทำงาน ตัวแปรความพึงพอใจในการทำงานมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศของกองทัพอากาศ กล่าวคือ เมื่อควบคุมให้ปัจจัยอื่นคงที่แล้วเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศที่มีความพึงพอใจในการทำงานในระดับสูงย่อมส่งผลให้เกิดคุณภาพชีวิตการทำงานที่มากขึ้นได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

กล่าวโดยสรุป ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย พบว่า ระดับการศึกษา และชั้นยศ ไม่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศของกองทัพอากาศ ทำอากาศยานนานาชาติอู่ตะเภา ในขณะที่รายได้ต่อเดือน และความพึงพอใจในการทำงานมีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศของกองทัพอากาศ ทำอากาศยานนานาชาติอู่ตะเภา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

8. การอภิปรายผลการวิจัย

8.1 ผลการศึกษาโดยรวม พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศของกองทัพอากาศ ทำอากาศยานนานาชาติอู่ตะเภา มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อจำแนกเป็นรายด้านของคุณภาพชีวิตการทำงาน พบว่า เจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความเป็นประชาธิปไตยในการทำงานเป็นอันดับแรก มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ด้านความเป็นปัจเจกบุคคล มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง และด้านความมั่นคงและความปลอดภัยในการทำงาน มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง และลำดับสุดท้ายคือ ด้านความเป็นธรรมหรือความเสมอภาค มีคุณภาพชีวิตในการทำงานน้อย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสินชัย ฉายรัมย์ (2548) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน: ศึกษาเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศ ทำอากาศยานกรุงเทพ และศูนย์ควบคุมจราจรทางอากาศ บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ควบคุมการจราจรทางอากาศอยู่ในระดับปานกลาง อย่างไรก็ตามผลการศึกษายังคงกับงานวิจัยของกัญญภัทร อัสวพระ ขวัญลักษณ์ คำโสม และศักรินทร์ วรรณะปริญา (2562) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานที่ทำงานเป็นกะที่ปฏิบัติงานภายในสนามบินสุวรรณภูมิ พบว่า มีระดับคุณภาพชีวิตโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และขัดแย้งกับงานวิจัยของณิชา ทรงพร และอารง สุทธาศาสตร์ (2562) ศึกษาเรื่อง การพัฒนาคุณภาพชีวิตพนักงานขนส่งสินค้าในจังหวัดปทุมธานี พบว่า พนักงานขนส่งสินค้าในพื้นที่จังหวัดปทุมธานีมีคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับดี

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศของกองทัพอากาศ ทำอากาศยานนานาชาติอู่ตะเภา ดังนี้

ด้านความเป็นประชาธิปไตย มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศของกองทัพอากาศ ทำอากาศยานนานาชาติอู่ตะเภาอยู่ในระดับมาก เนื่องจากเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศได้มีส่วนร่วมในการพัฒนาการทำงานโดยใช้ความรู้ความสามารถ หรือทักษะได้อย่างเต็มที่ และบุคลากรในหน่วยงานทุกระดับให้ความร่วมมือ มีความสัมพันธ์ที่ดี และมีการทำงานเป็นทีมเป็นอย่างดี สอดคล้องกับงานวิจัยของณิชา ทรงพร และอารง สุทธาศาสตร์ (2562) ศึกษาเรื่อง การพัฒนาคุณภาพชีวิตพนักงานขนส่งสินค้าในจังหวัดปทุมธานี พบว่า พนักงานขนส่งสินค้าในพื้นที่จังหวัดปทุมธานีมีคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับดี ด้วยมีการเสริมสร้างการมีจิตสาธารณะให้กับพนักงาน เช่น ความมีน้ำใจ การให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลเพื่อนร่วมงาน สอดคล้องกับแนวคิดของ Herrick และ Michael (1975) ที่กล่าวว่า หลักประชาธิปไตยในการทำงานเป็นการคำนึงถึงตัวบุคคล ซึ่งเป็นผู้ใช้เครื่องมือเครื่องจักรต่างๆ ในการทำงานมากกว่าที่จะให้ความสนใจเฉพาะตัวงานเท่านั้น แนวคิดของหลักการนี้สอดคล้องกับ หลักสิทธิเสรีภาพของประชาชน เรื่องสิทธิในการพูดหรือการแสดงความคิดเห็น ซึ่งในการทำงานจะได้โดยเปิดโอกาสให้คนงานได้มีส่วนร่วมในทุกๆ ขั้นตอนการทำงานเพื่อรับผิดชอบต่องานของตนอย่างเต็มที่

กล่าวคือเป็นการให้โอกาสคนงานใช้อำนาจตัดสินใจด้วยตนเอง มีการควบคุมและความร่วมมือในการทำงานเป็นทีม ทั้งนี้ผู้ควบคุมงานหรือหัวหน้างานควรได้รับการคัดเลือกมาจากกลุ่มคนงานโดยตรง

ด้านหลักความเป็นปัจเจกบุคคล พบว่า เจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศมีคุณภาพชีวิตด้านความเป็นปัจเจกบุคคลในการทำงานภาพรวม มีคุณภาพชีวิตการทำงานปานกลาง เนื่องจากเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศได้รับการสนับสนุนในเรื่องของความก้าวหน้าในการทำงาน และได้รับประสบการณ์ใหม่ๆ มากมายจากการเป็นเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศ และได้รับความไว้วางใจให้มีโอกาสได้ใช้ความรู้ความสามารถในการทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของกัญญภัทร อัครพระขวัญลักษณ์ คำโหม และศักรินทร์ วรวัฒน์ประยุญา (2562) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานที่ทำงานเป็นกะที่ปฏิบัติงานภายในสนามบินสุวรรณภูมิ พบว่า ด้านความรู้ความสามารถ ด้านความเติบโตในงานมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง และสอดคล้องกับแนวคิดของ Herrick and Michael (1975) กล่าวว่า คนงานควรได้รับการกระตุ้นให้มีพัฒนาการทั้งในด้านความรู้ความสามารถฝีมือ หรือความชำนาญงาน ตลอดจนสามารถเรียนรู้เกี่ยวกับงานที่ทำนั้นด้วยตัวเองได้ต่อไป หลักการนี้เป็นการส่งเสริมให้คนงานรู้จักพัฒนาตนเอง และเรียนรู้เกี่ยวกับองค์การทั้งหมดมากที่สุดเท่าที่เขาต้องการ โดยให้คนงานมีโอกาสได้ใช้อำนาจตัดสินใจด้วยตนเองเกี่ยวกับงานที่ทำอยู่นั้นได้มากที่สุดตามขอบเขต กล่าวคือสามารถวางแผนดำเนินการตามหน้าที่การงานของตนเองได้ ซึ่งความสามารถในการตัดสินใจ หรือการกำหนดรูปแบบการงานด้วยตนเองนี้ จะมีผลต่อทัศนคติที่ดีต่อการทำงานของคนงานทั้งในแง่จิตใจและแง่วัตถุซึ่งมีความสัมพันธ์กับสุขภาพกาย และจิตใจของคนงาน อันเป็นการสร้างเสริมให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน และสุขภาพส่วนบุคคล รวมทั้งด้านสังคมในทางอ้อมด้วยเหตุนี้จึงควรให้ความสำคัญต่อการพัฒนาความสามารถส่วนบุคคลในการทำงาน

ด้านความมั่นคงและความปลอดภัยในการทำงาน พบว่า เจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศมีคุณภาพชีวิตการทำงานปานกลาง เนื่องจากสภาพแวดล้อมของสถานที่ทำงานโดยรอบส่งเสริมให้มีสุขภาพกายที่ดี เมื่อมีการเจ็บป่วย ทางหน่วยงานมีสวัสดิการที่ดีในการดูแล และในช่วงที่มีการจราจรทางอากาศหนาแน่น พบว่าเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศส่วนใหญ่สามารถรับความกดดันที่เกิดขึ้นได้เป็นอย่างดี สอดคล้องกับแนวคิดของ Herrick and Michael (1975) กล่าวว่า ความมั่นคงและปลอดภัยในการทำงานเป็นการตอบสนองความต้องการของคนที่ต้องการลดความหวาดกลัวหรือความวิตกกังวลต่างๆ เกี่ยวข้องกับสุขภาพอนามัยและความปลอดภัยในการทำงาน รายได้ตลอดจนความก้าวหน้าในการทำงาน ทั้งนี้เพราะคนงานจะไม่สามารถเอาใจใส่ต่องานที่ทำได้เต็มที่ถ้าหากต้องเผชิญกับความไม่มั่นคงปลอดภัย ทั้งต่อภาวะทางร่างกาย และภาวะทางเศรษฐกิจ เช่น อันตรายจากสารเคมีอากาศเป็นพิษ หรือความวิตกกังวลต่ออันตรายใดๆ อันเนื่องมาจากการทำงานนั้น นอกจากนี้ยังวิตกกังวลต่อรายได้ที่ไม่เพียงพอต่อการเลี้ยงชีพ ความมั่นคงในการทำงานในระยะยาว กล่าวคือ ต้องการ การคุ้มครองในเรื่องอัตราค่าจ้างที่เหมาะสมกับลักษณะงานที่ทำ ตลอดจนมีความมั่นคงก้าวหน้าในการทำงาน อย่างไรก็ตามผลการศึกษาขัดแย้งกับผลงานวิจัยของณิชา ทรงพร และอารง สุทธาศาสตร์ (2562) ศึกษาเรื่อง การพัฒนาคุณภาพชีวิตพนักงานขนส่งสินค้าในจังหวัดปทุมธานี พบว่า พนักงานขนส่งสินค้าในพื้นที่จังหวัดปทุมธานีมีคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับดี ได้แก่ ค่าตอบแทนที่ได้รับ มีความมั่นคงในการทำงาน ความปลอดภัยจากการทำงานอยู่ในระดับมาก เช่น ลักษณะงานที่ทำ การใช้เวลาร่วมให้เกิดประโยชน์ สถานที่ทำงาน และการจัดการขององค์การ มีความสัมพันธ์กับผู้อื่น รวมทั้งมีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว สำหรับองค์การมีการพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานขนส่งสินค้า ได้แก่ การจัดการพัฒนาคุณภาพชีวิต และนโยบายการพัฒนาพนักงาน

ในขณะที่ด้านความเป็นธรรมหรือความเสมอภาค พบว่า เจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความเป็นธรรม หรือความเสมอภาคอยู่ในระดับต่ำ เนื่องจากเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศได้รับค่าตอบแทนขาดความเหมาะสม และไม่เป็นธรรมเมื่อเทียบกับความรับผิดชอบของงาน และผู้ร่วมวิชาชีพเดียวกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของอรรวรา กล้าหาญ (2562) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการรถไฟแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า พนักงานการรถไฟแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ที่มี รายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกันทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต่างกัน และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของณิชา ทรงพร และอารง สุทธาศาสตร์ (2562) ศึกษาเรื่อง การพัฒนาคุณภาพชีวิตพนักงานขนส่งสินค้าในจังหวัดปทุมธานี พบว่า พนักงานขนส่งสินค้าในพื้นที่จังหวัดปทุมธานีมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับดีเนื่องจาก ค่าตอบแทนที่ได้รับมีความเหมาะสม

8.2 ผลการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศของกองทัพอากาศยานน่านชาติอุตะเถา โดยพิจารณาจากปัจจัยรายได้ต่อเดือน และความพึงพอใจในการทำงาน ผู้วิจัยขอเสนอการอภิปรายผลการวิจัย ดังนี้

8.2.1 รายได้ต่อเดือน พบว่า มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศของกองทัพอากาศอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และยอมรับสมมติฐานการวิจัย แสดงให้เห็นว่าเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศที่มีค่าตอบแทนต่อเดือนสูงกว่า มีคุณภาพชีวิตการทำงานสูงกว่าเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศที่มีค่าตอบแทนต่ำกว่า เนื่องจากรายได้จากการทำงานในแต่ละเดือน เป็นปัจจัยที่มีผลทำให้เกิดคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยก่อให้เกิดความมั่นคงในการทำงาน ตลอดจนมีความเป็นธรรมและความเหมาะสมของผลตอบแทน/ผลประโยชน์ที่ได้รับ ซึ่งเป็นองค์ประกอบพื้นฐานของคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศของกองทัพอากาศ สนามบินน่านชาติอุตะเถา สอดคล้องกับงานวิจัยของกัญญาภัทร อัครพชร ขวัญลักษณ์ คำโสม และศักรัณธีร์ วรวัฒน์ประิณญา (2562) ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานที่ทำงานเป็นกะที่ปฏิบัติงานภายในสนามบินสุวรรณภูมิ พบว่าผู้ที่มียาได้ต่อเดือนมากกว่า 10,000 บาท ขึ้นไปมีคุณภาพชีวิตในการทำงานดีกว่าผู้ที่มียาได้ต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท เนื่องมาจากรายได้ต่อเดือนที่ต่ำกว่า 10,000 บาท ไม่เพียงพอต่อการดำรงชีวิตทั้งในเรื่องค่าอาหาร ค่าเดินทาง ค่าเช่าหอ และค่าใช้จ่ายอื่นๆ

8.2.2 ความพึงพอใจในการทำงาน พบว่า มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศของกองทัพอากาศอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และยอมรับสมมติฐานการวิจัย แสดงให้เห็นว่า เจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศที่มีความพึงพอใจในการทำงานสูงกว่า มีคุณภาพชีวิตการทำงานสูงกว่าเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศที่มีความพึงพอใจในการทำงานต่ำกว่า หากเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศดังกล่าว ได้รับการตอบสนองในองค์ประกอบของความพึงพอใจในการทำงานแล้ว ย่อมก่อให้เกิดคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี ในทางตรงข้าม หากเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศไม่พึงพอใจกับองค์ประกอบของความพึงพอใจในการทำงาน เช่น นโยบายที่ไม่ชัดเจน และหน่วยงานไม่มีความตรงต่อเวลาในการจ่ายค่าตอบแทนล่วงเวลา (Over Time) เป็นต้น ย่อมส่งผลให้คุณภาพชีวิตการทำงานลดลง สอดคล้องกับงานวิจัยของสินชัย ฉายรัตน์ (2548) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน: ศึกษาเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศท่าอากาศยานกรุงเทพ และศูนย์ควบคุมจราจรทางอากาศ บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด พบว่า ปัจจัยความพึงพอใจในการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของกมล กฤษวงศ์ (2558) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร พบว่า ความพึงพอใจในการทำงานมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

9. ข้อเสนอแนะ

9.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์ต่อไป

จากผลการศึกษาครั้งนี้ พบว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศของกองทัพอากาศ ท่าอากาศยานน่านชาติอุตะเถา คือ รายได้ต่อเดือน และความพึงพอใจในการทำงานสามารถร่วมกันอธิบายความผันแปรคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศของกองทัพอากาศ ท่าอากาศยานน่านชาติอุตะเถา ดังนั้นเพื่อส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่เจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศของกองทัพอากาศ ท่าอากาศยานน่านชาติอุตะเถา มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีเพิ่มขึ้น มีข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์ ดังนี้

9.1.1 รายได้ต่อเดือน

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย ควรมีนโยบายที่ชัดเจนในการจ่ายค่าตอบแทนและค่าตอบแทนอื่นๆ เช่น เงินค่าล่วงเวลา (Over Time) เงินพิเศษพิเศษสำหรับการให้บริการอากาศยาน ทหารและอากาศยานพาณิชย์ ให้มีความเหมาะสมและเป็นธรรม/เสมอภาคให้เทียบเท่ากับองค์การหรือผู้ร่วมวิชาชีพเดียวกัน

ข้อเสนอแนะในเชิงปฏิบัติการ ผู้บังคับบัญชาควรดำเนินการเสนอเรื่องการพิจารณาค่าตอบแทน หรือรายได้ต่อเดือนให้มีความเท่าเทียมกับองค์การหรือผู้ร่วมวิชาชีพเดียวกัน

9.1.2 ความพึงพอใจในการทำงาน

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย กองทัพอากาศควรมีความชัดเจนในการเบิกจ่ายค่าตอบแทน และค่าล่วงเวลาให้กับเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศ และควรมีการกำหนดช่วงพักระหว่างงานเพื่อป้องกันการผิดพลาดที่อาจเกิดขึ้นตามมาตรฐานของสำนักงานการบินพลเรือน

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ ท่าอากาศยานนานาชาติอู่ตะเภา ควรมีแรงจูงใจให้แก่เจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศ โดยการดำเนินการเบิกจ่ายค่าตอบแทนล่วงเวลาให้ตรงต่อเวลาในแต่ละเดือน และผู้บังคับบัญชาให้เจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศมีช่วงพักระหว่างงานเพื่อป้องกันการผิดพลาดที่อาจเกิดขึ้นตามมาตรฐานของสำนักงานการบินพลเรือน

9.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

9.2.1 ควรศึกษาตัวแปรอื่นๆ ที่คาดว่าจะสามารถร่วมกันอธิบายคุณภาพชีวิตการทำงานได้ เช่น ความคาดหวังผลจากการทำงาน การรับรู้ภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา และทัศนคติในการทำงาน

9.2.2 ในการศึกษาครั้งต่อไปอาจศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานและปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศของเหล่าทัพอื่น เช่น กองทัพอากาศ และกองทัพบก

9.2.3 ในการศึกษาครั้งต่อไปอาจมีการศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศของกองทัพอากาศกับเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศของบริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด

10. เอกสารอ้างอิง

ภาษาไทย

- กัญญาภัทร อัครพชร ขวัญลักษณ์ คำโฉม และศักรระกัฏฐ์ วรวัฒน์ประิณญา. (2562). คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานที่ทำงานเป็นกะที่ปฏิบัติงานภายในสนามบินสุวรรณภูมิ. *วารสารราชภัฏเพชรบูรณ์สาร*. 19(1), 25 – 31.
- กมล กฤษวงค์, พ.อ. (2558). ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยรังสิต, ปทุมธานี.
- กระทรวงการคลัง. (2550). *ระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการเบิกจ่ายเงินค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลา*. สืบค้นจาก /25580331102428_2015organic/Doc_2559 0418101100_125249.pdf
- ณิชา ทรงพร และอรัง สุทธาศาสตร์. (2562). การพัฒนาคุณภาพชีวิตพนักงานขนส่งสินค้าในจังหวัดปทุมธานี. *วารสารวิชาการสถาบันเทคโนโลยีแห่งสุวรรณภูมิ*, 5(2), 135 - 154.
- วิเชียร เกตุสิงห์. (2538). ค่าเฉลี่ยและการแปลความหมาย. *ข่าวสารวิจัยทางการศึกษา*, 18(3), 8-11.
- ศาลปกครอง. (2560, 5 พฤษภาคม). *คดีพิพาทเกี่ยวกับการที่หน่วยงานทางปกครองกระทำการโดยไม่ชอบด้วยกฎหมายและการกระทำละเมิดของหน่วยงานทางปกครองอันเกิดจากการใช้อำนาจตามกฎหมายหรือคำสั่งทางปกครอง*.
- สาริณี แสงประสิทธิ์. (2558). *บริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด (บวท.) พัฒนาแนวทางบริหารจราจรรับมือการเติบโตเที่ยวบินที่ ทสภ*. สืบค้นจาก <https://www.voicetv.co.th/read/276858>
- สินชัย ฉายรัตน์. (2548). *ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ศึกษาเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศท่าอากาศยานกรุงเทพ และศูนย์ควบคุมจราจรทางอากาศ บริษัท วิทยุการบิน แห่งประเทศไทย จำกัด (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ)*. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, กรุงเทพมหานคร.
- สร้อยทิพย์ ไตรสุทธิ์. (2557). *นโยบายภาครัฐในการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานของประเทศ*. สืบค้นจาก <http://www.mot.go.th>
- อรรษา กล้าหาญ. (2564). *คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการรถไฟแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ)*. มหาวิทยาลัยรามคำแหง, กรุงเทพมหานคร.

ภาษาอังกฤษ

- Herrick, N. Q, & Michael, M. (1975). Humanizing of work life. In *The Quality of Working Life: Problem prospects and the state of art*. (pp. 63-67). New York: Free Press.
- International Civil Aviation Organization. (2007). *Rules of the air and air traffic services*. Montreal: ICAO.

Locke. E.A. (1976). The Nature and Causes of Job Satisfaction. In Marvin D. Dunnette (Ed.) *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*. Chicago: Ran McNally.