

## ความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาวะ คุณภาพชีวิต และประสิทธิภาพในการทำงาน ของบุคลากรการบิน ท่าอากาศยานดอนเมือง

The Relationship between Well-Being, Quality of Life, and  
Work Efficiency of Don Mueang Airport's Aviation Personnel

สุภัชญา ตูลวรธรณะ<sup>1\*</sup> และเนตรศิริ เรืองอรียภักดิ์<sup>2</sup>  
Supachada Tulwatana<sup>1\*</sup>, and Natesiri Ruangriyapuk<sup>2</sup>

Received 15 January 2024 Revised 13 February 2024 Accepted 14 February 2024

### บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) สํารวจข้อมูลส่วนบุคคล 2) สํารวจสุขภาวะ 3) สํารวจคุณภาพชีวิต 4) สํารวจประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร ท่าอากาศยานดอนเมือง และ 5) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาวะ คุณภาพชีวิต และประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร ท่าอากาศยานดอนเมือง วิธีวิจัย: การวิจัยเชิงปริมาณใช้วิธีการสํารวจ เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสอบถาม กลุ่มตัวอย่างบุคลากรท่าอากาศยานดอนเมือง 400 คน สถิติที่ใช้ คือ สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การแจกแจงความถี่ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต สถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ ค่าสัมประสิทธิ์สัมพันธ์ ผลการวิจัย (1) กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นหญิง อายุระหว่าง 20-29 ปี จบการศึกษาระดับปริญญาตรี ทำงานวันละ 8 ชั่วโมง มีประสบการณ์การทำงาน 2 ปี (2) มีความคิดเรื่องสุขภาวะอยู่ในระดับมากที่สุดที่ค่าเฉลี่ย 4.054 มองรายด้านพบว่าให้ค่าความสำคัญมากที่สุดอันดับแรก คือ สุขภาวะทางกายที่ค่าเฉลี่ย 4.095 (3) มีความคิดเห็นเรื่องคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับปานกลางที่ค่าเฉลี่ย 3.785 มองรายด้านให้ค่าความสำคัญอันดับแรก ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่ค่าเฉลี่ย 3.928 (4) มีความคิดเห็นเรื่องประสิทธิภาพการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุดที่ค่าเฉลี่ย 4.024 มองรายด้านพบว่าให้ค่าความสำคัญมากที่สุดอันดับแรกด้านปริมาณงานที่ค่าเฉลี่ย 4.053 และพบว่า (5) สุขภาวะ คุณภาพชีวิต และประสิทธิภาพการทำงานมีความสัมพันธ์กันในระดับมาก ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ด้านทฤษฎี/นโยบาย: ท่าอากาศยานดอนเมืองควรนำผลการวิจัยไปใช้ในการวางแผนการปรับปรุงพัฒนาเพื่อให้เกิดสุขภาวะที่ดีจะทำให้บุคลากรมีความสุขในการทำงาน และส่งผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน เกิดความผูกพัน จงรักภักดีต่อองค์กร ลดอัตราการลาออก สามารถช่วยลดต้นทุนในการสรรหา อบรมบุคลากรได้ในอนาคต

**คำสำคัญ:** สุขภาวะ, คุณภาพชีวิต, ประสิทธิภาพการทำงาน

## Abstract

This research aimed to 1) explore personal information, 2) examine well-being, 3) investigate quality of life, 4) assess the work performance of Don Mueang Airport personnel, and 5) study the relationships between well-being, quality of life, and work efficiency of Don Mueang Airport's aviation personnel. Research Methodology: The study utilized a quantitative survey approach with questionnaire tools. The sample group consisted of 400 aviation personnel from Don Mueang Airport. Statistical methods employed included descriptive statistics such as mean, percentage, standard deviation, frequency distribution, and inferential statistics like correlation coefficients. Research Findings 1) the majority of the sample group was female, aged between 20-29 years, holding a bachelor's degree, working 8 hours per day, with an average work experience of 2 years. They reported a high level of health status with an average score of 4.054. The most significant aspects identified were 2) well-being with an average score of 4.095, 3) opinions on quality of life were at a moderate level, with an average score of 3.785. Upon closer examination, it was found that the most significant factor, ranked first, was the work environment in the performance of duties, with an average score of 3.928. 4) opinions on work efficiency were at a high level, with an average score of 4.024. Upon closer examination, it was found that the most significant factor, ranked first, was the quantity of workload, with an average score of 4.053. The research also revealed 5) a significant relationship between well-being, quality of life, and work performance at a statistically significant level of 0.05. Theoretical/Policy Implications: The findings suggest that Don Mueang Airport should utilize the research results for planning and improvement to enhance employee well-being, leading to increased job satisfaction and improved work efficiency. This could foster a positive organizational relationship, reduce turnover rates, and potentially reduce recruitment and training costs in the future.

**Keywords:** Occupational Health, Quality of Life, Work Efficiency

---

<sup>1</sup> อาจารย์ประจำ สถาบันพัฒนาบุคลากรการบิน มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต กรุงเทพมหานคร ประเทศไทย

Lecturer, Faculty of Aviation Personnel Development Institute, Kasem Bundit University, Bangkok, Thailand, Email: supachada.tul@kbu.ac.th

<sup>2</sup> อาจารย์ประจำ สถาบันพัฒนาบุคลากรการบิน มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต กรุงเทพมหานคร ประเทศไทย

Lecturer, Faculty of Aviation Personnel Development Institute, Kasem Bundit University, Bangkok, Thailand, Email: natesiri.rua@kbu.ac.th

\*Corresponding author: Email: supachada.tul@kbu.ac.th

## บทนำ

ท่าอากาศยานดอนเมือง บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) (ทอท.) ได้รับการรับรองมาตรฐานด้านความปลอดภัยสุขอนามัยจากการเข้าร่วมโครงการ Airport Health Accreditation (AHA) Programme จากสมาคมท่าอากาศยานระหว่างประเทศ (Airports Council International: ACI) โดย ทอท. ให้ความสำคัญกับมาตรการด้านสุขอนามัย และความปลอดภัยภายในท่าอากาศยานครอบคลุมทุกด้าน ทั้งด้านขั้นตอน กระบวนการ วิธีการปฏิบัติ การจัดสิ่งอำนวยความสะดวกที่มุ่งเน้นให้มีสุขอนามัยที่ดี เริ่มตั้งแต่พื้นที่ให้บริการผู้โดยสารที่ได้มีการทำความสะอาดพื้นที่ผิวสัมผัส การเว้นระยะห่าง เช่น ทางเข้าอาคารผู้โดยสาร ห้องโถงเช็คอิน พื้นที่ตรวจค้นร่างกายก่อนขึ้นเครื่อง ประตูทางออกขึ้นเครื่อง ห้องรับรอง ร้านอาหารของ/ขายอาหาร และเครื่องดื่ม บันไดเลื่อน ลิฟต์ พื้นที่รับกระเป๋าสัมภาระ บริเวณทางออกจากห้องโถงผู้โดยสารขาเข้า เป็นต้น รวมทั้งการดูแลสุขภาพของผู้ปฏิบัติงานในสนามบิน และการสื่อสารไปยังผู้โดยสาร (สถานีวิทยุกระจายเสียงแห่งประเทศไทย, 2564)



ภาพที่ 1: การรับรองมาตรฐานด้านความปลอดภัยสุขอนามัยท่าอากาศยานดอนเมือง  
(สถานีวิทยุกระจายเสียงแห่งประเทศไทย, 2564)

สุขภาวะที่ดีต้องเริ่มต้นจากทุกคนเพราะประโยชน์ที่ได้จากการที่ท่าอากาศยานสร้างสุขภาวะที่ดีได้นั้น ไม่เพียงแต่จะตกอยู่กับคนในองค์กร หรือตัวองค์กรเองที่ได้รับประโยชน์ แต่ยังรวมถึงชุมชนโดยรอบ เช่น ผู้โดยสาร คู่ค้า ผู้ประกอบการที่จะมีความสุข และมีคุณภาพชีวิตที่ดีไปด้วยกัน ดังนั้นควรเริ่มต้นจากองค์กร และคนในองค์กร เข้ามาเป็นส่วนหนึ่งในการสร้างสุขภาวะที่ดีร่วมกัน ดังนั้นสุขภาวะ (Well Being) เป็นสิ่งที่ “ควรมี” ในองค์กร งานวิจัยที่ต่างประเทศได้ระบุเอาไว้ว่า เหตุผลจากการลา และขาดงานที่เกิดจากความเครียดในการทำงานมีสูงถึง 57% ในประเทศอังกฤษ และสูงถึง 83% ในประเทศสหรัฐอเมริกา จึงเป็นสิ่งที่ฝ่ายบริหารขององค์กรต่าง ๆ จำเป็นจะต้องให้ความสนใจ (Sakid, 2565) ไม่ว่าจะเป็นสุขภาวะทางกาย (Physical Well Being) สุขภาวะทางหน้าที่

การงาน (Career Well Being) สุขภาวะทางสังคม (Social Well Being) หรือสุขภาวะทางจิต (Mental Health Well Being) ของบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ให้กับองค์กร

คุณภาพชีวิตของการทำงาน (Quality of Work Life) มีความสำคัญยิ่งในการทำงาน เพราะคนเป็นทรัพยากรที่สำคัญ ในปัจจุบันคนเราทำงานเพื่อให้ดำรงชีวิตอยู่ได้ และตอบสนองความต้องการพื้นฐาน ดังนั้นสถานที่ทำงานต้องมีความเหมาะสม คือ ทำให้เกิดความสุข ความมั่นคง หากเกิดความรู้สึกที่ดีต่องานจะส่งผลดีต่อทั้งตัวบุคคล และองค์กร คุณภาพชีวิตการทำงานส่งผลต่อองค์กร เช่น 1) ช่วยเพิ่มผลผลิตขององค์กร 2) ช่วยปรับปรุงศักยภาพของพนักงาน และ 3) ช่วยเพิ่มขวัญ และกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน ตลอดจนเป็นแรงจูงใจในการทำงาน คุณภาพชีวิตในการทำงานจะทำให้พนักงานมีความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร เกิดวัฒนธรรมองค์กร เกิดขวัญกำลังใจ และเกิดผลดีในทางจิตวิทยาสภาพแวดล้อมในการทำงานภายในองค์กรช่วยเพิ่มความพึงพอใจในการทำงาน เสริมสร้างขวัญ และกำลังใจให้พนักงาน เมื่อพนักงานมีขวัญกำลังใจที่ดีก็ทำให้ผลผลิตเพิ่มขึ้น อัตราการขาดงานลดลง ประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มขึ้นจากการที่พนักงานมีส่วนร่วมและสนใจงานมากขึ้น (วิทยา อินทร์สอน และสุรพงศ์ บางพาน, 2566)

จากสถานการณ์การเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็วของจำนวนผู้โดยสารจนทำให้ต้องย้ายสายการบินภายในประเทศจากสนามบินสุวรรณภูมิมารวมไว้ที่สนามบินดอนเมืองทั้งหมด แต่การให้บริการยังไม่พร้อมเท่าที่ควร และไม่ทันต่อการเพิ่มขึ้นของผู้โดยสารในหลายประเด็น ดังนี้ เคาน์เตอร์เช็คอิน สำหรับการออกบัตรโดยสารที่นั่ง และการรับกระเป๋าสัมภาระที่มีคิวยาว มีผู้ส่งภาพผู้โดยสารเข้าคิวยาว เรื่องที่จอดรถ ผู้โดยสารที่เดินทางระยะสั้น 1-2 วัน การนำรถไปจอดรับผู้โดยสารเข้าไม่สามารถจะหาที่จอดรถได้ ไม่ว่าจะเดินทางวันเวลาใด วันหยุด/วันทำงาน เวลากลางวัน/เวลากลางคืน หรือหากจะให้ได้ก็ต้องขับรถวนหาที่จอดเป็นเวลานาน เป็นต้น ความล่าช้าที่เกิดจากการบริหารจัดการที่ด้อยประสิทธิภาพเป็นสิ่งที่แก้ไขปรับปรุงได้ และสามารถทำให้เพิ่มประสิทธิภาพทางเศรษฐกิจโดยไม่ต้องเพิ่มค่าใช้จ่ายได้ (อาภรณ์ ชิวะเกรียงไกร, 2566) ดังนั้นหากบุคลากรขององค์กรมีความสุขที่ดีทั้งกายใจ มีคุณภาพชีวิตที่ดี ทำงานอย่างมีความสุขได้แล้วนั้น จะส่งผลให้บุคลากรเหล่านั้นมีความพร้อมเพื่อให้บริการอย่างมีประสิทธิภาพ ช่วยลดทอนปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจากการให้บริการผู้โดยสารในท่าอากาศยานลงได้ระดับหนึ่งในเบื้องต้น จากข้อมูลเบื้องต้นที่ได้กล่าวมา ผู้วิจัยจึงได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องนี้เพื่อสำรวจสุขภาวะ คุณภาพชีวิต และประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร ณ ท่าอากาศยานดอนเมือง โดยมีคำถามวิจัยดังนี้

### คำถามการวิจัย

ประสิทธิภาพการทำงานที่ดีของบุคลากรท่าอากาศยานดอนเมืองเกิดขึ้นจากการมีความสุขที่ดี คุณภาพชีวิตที่ดีจริงหรือไม่

## วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อสำรวจความคิดเห็นส่วนบุคคลบุคลากร ท่าอากาศยานดอนเมือง
2. เพื่อสำรวจสุขภาวะของบุคลากร ท่าอากาศยานดอนเมือง
3. เพื่อสำรวจคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร ท่าอากาศยานดอนเมือง
4. เพื่อสำรวจประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร ท่าอากาศยานดอนเมือง
5. เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาวะ คุณภาพชีวิต และประสิทธิภาพการทำงาน

## ขอบเขตการวิจัย

1. ขอบเขตด้านพื้นที่ ท่าอากาศยานดอนเมือง
2. ขอบเขตด้านประชากร บุคลากรในท่าอากาศยานดอนเมือง
3. ขอบเขตด้านระยะเวลา เก็บรวบรวมข้อมูลช่วง พฤศจิกายน 2565 – กุมภาพันธ์ 2566
4. ขอบเขตด้านตัวแปร ตัวแปรต้น: สุขภาวะ คุณภาพชีวิต ตัวแปรตาม: ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

## ทบทวนวรรณกรรม

### แนวคิด ทฤษฎีด้านประชากรศาสตร์

Schiffman and Wisenblit (2015) กล่าวว่า แนวคิดทางด้านประชากรศาสตร์ทำได้โดยการแบ่งกลุ่มของผู้บริโภคตามอายุ รายได้ เชื้อชาติ เพศ อาชีพ สถานภาพสมรส ประเภทและขนาดของใช้ในครัวเรือน และที่ตั้งทางภูมิศาสตร์ ตัวแปรเหล่านี้สามารถชักถามหรือทำการสังเกตได้อย่างง่ายดาย สิ่งเหล่านี้ช่วยนักการตลาดได้ และสามารถจำแนกผู้บริโภคแต่ละประเภทตามที่กำหนดไว้ได้อย่างชัดเจน

### แนวคิด ทฤษฎีสุขภาวะ

สิ่งที่ทุกคนปรารถนาในการดำเนินชีวิตให้ดี นั่นคือการมีสุขภาพที่ดี การมีสุขภาพดีหลายคนอาจมองว่าเป็นพรหมลิขิต แต่ก็ไม่ทั้งหมด หลายคนไขว่คว้าหาสุขภาพดี โดยการใช้เงินใช้ทองซื้อทำสปา เข้าโปรแกรมลดน้ำหนัก และเพื่อออกกำลังกาย ซื้ออาหารลดน้ำหนักมารับประทาน และอื่น ๆ อีกมากมาย แต่การมีสุขภาพที่ดีนั้น จริง ๆ แล้วต้องอาศัยตัวเองดูแลสุขภาพ และให้เวลากับตัวเอง

ความหมายของสุขภาวะ คำว่า “สุขภาวะ” ตามความหมายขององค์การอนามัยโลก คือ สุขภาพ = กาย + จิต + สังคม + Spiritual (จิตวิญญาณ) หรือ Wisdom (ปัญญา) ซึ่งสอดคล้องกับพุทธศาสนาที่เน้นว่า อย่าเชื่อขอให้ปฏิบัติให้เห็นจริงเอง ประจักษ์ด้วยตัวเอง โดยสรุป สุขภาวะ คือ สภาวะที่เป็นสุข

**พระไพศาล วิสาโล (2552)** ได้กล่าวถึงสุขภาวะ หรือความเป็นปกติสุข ในภาพรวมว่ามี 4 ด้าน

1. สุขภาวะทางกาย ได้แก่ การมีสุขภาพดี ปลอดภัยจากโรคภัยไข้เจ็บ ไม่อดอยากหิวโหยมีปัจจัย 4 เพียงพอกับอัตรภาพ อยู่ในสภาพแวดล้อมที่เกื้อกูลต่อสุขภาพ ปราศจากมลพิษ หรือมลภาวะมีการเอาใจใส่ดูแลร่างกาย รวมทั้งการบริโภคใช้สอยในปัจจัย 4 อย่างถูกต้อง และเหมาะสม และสามารถดำเนินชีวิตไปในทางที่ไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพของตนเอง
2. สุขภาวะทางสังคม ได้แก่ การที่ได้อยู่ร่วมกันกับผู้อื่นได้อย่างกลมกลืน ราบรื่น และเป็นสุข ประกอบไปด้วยมิตรจิต ปราศจากความริ้วฉาน มีสวัสดิภาพในชีวิต มีสิทธิเสรีภาพที่ได้รับการคุ้มครอง ไม่เบียดเบียนซึ่งกันและกัน และไม่ก่อความเดือดร้อนให้กับผู้อื่น
3. สุขภาวะทางจิต ได้แก่ การที่มีจิตใจที่สดชื่น เบิกบาน แจ่มใส สงบสุข ไม่กลัดกลุ้ม มีความมั่นคงภายใน มีกำลังใจ ไม่ท้อแท้ หดหู่ เศร้าโศก และมีจิตใจที่อ่อนโยน มีเมตตา กรุณา สามารถเข้าถึงความสุขที่ประณีตได้
4. ความสุข มีความรู้จักนึกคิด และพิจารณาด้วยเหตุผลจนสามารถแก้ปัญหา หรือหลุดพ้นจากความทุกข์ได้ และมีความสามารถในการดำเนินการต่าง ๆ ให้สำเร็จได้ด้วยปัญญาด้วยความสามารถของตนเอง และเป็นที่พึงของตนเองได้

### **แนวคิด และทฤษฎีด้านคุณภาพชีวิต**

คุณภาพชีวิตที่ดี (Living Standard) คณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (2560) อธิบายว่า คำว่า คุณภาพชีวิต หมายถึง การมีสุขภาพสมบูรณ์ทั้งร่างกาย และจิตใจ สติปัญญา การอยู่ในสิ่งแวดล้อมที่ดี การมีครอบครัวที่ดี มีความสามารถในการพัฒนา และควบคุมตนเอง ตลอดจนการมีส่วนร่วมในภารกิจของสังคม และหากจะพิจารณาถึงทฤษฎีตามความต้องการของมนุษย์ระบุว่ามนุษย์มีความต้องการ เอ เอช มาสโลว์ (Maslow, A. H. (1970) แบ่งไว้ 5 ระดับ ดังนี้ (1) ความต้องการทางด้านกายภาพ (2) ความต้องการด้านความมั่นคงและปลอดภัย (3) ความต้องการความรักและความเป็นเจ้าของ (4) ความต้องการการยอมรับนับถือ (5) ความต้องการเป็นตัวของตัวเอง จะเห็นว่าชีวิตที่มีคุณภาพน่าจะเป็นชีวิตที่ได้รับการสนองตอบความต้องการในทุกระดับอย่างครบถ้วน เมื่อนำเอาคำอธิบายของคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติ กับทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์บูรณาการเข้าด้วยกันแล้ว เราอาจจะกำหนดลักษณะของชีวิตที่มีคุณภาพได้เป็น 7 ประการ ดังนี้ (1) มีครอบครัวที่เป็นสุข (2) มีสุขภาพสมบูรณ์ทั้งทางร่างกายและจิตใจ (3) มีเพื่อนพ้องบริวารที่ดี (4) มีงานทำและมีความสุขกับงานนั้น (5) เป็นที่รักใคร่และยอมรับนับถือในหมู่ผู้เกี่ยวข้อง (6) มีฐานะทางเศรษฐกิจมั่นคง และ (7) มีความเป็นตัวของตัวเอง

## แนวคิด ทฤษฎีด้านประสิทธิภาพการทำงาน

การศึกษาเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานนั้น ได้มีนักวิชาการ และผู้ทรงคุณวุฒิหลายท่านได้ให้ความหมายของคำว่า “ประสิทธิภาพ” และ “การปฏิบัติงาน” ไว้ดังนี้

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน (ราชบัณฑิตยสถาน, 2546) ได้ให้ความหมายของประสิทธิภาพ หมายถึง ความสามารถที่ทำให้เกิดผลในการงาน และคำว่า “การปฏิบัติ” หมายถึง การดำเนินไปตามระเบียบแบบแผน การกระทำ เพื่อให้เกิดความชำนาญ ปฏิบัติ ประณีประคอง รับผิดชอบ

พัฒนา คดีพิศาล (2554) ได้กล่าวถึงความหมายของประสิทธิภาพไว้ว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง การดำเนินเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้โดยให้ได้ผลผลิตออกมาดี และมากที่สุดในขณะที่ใช้ทรัพยากรในการดำเนินกิจกรรมน้อยที่สุด โดยการทำงานต้องมีกลยุทธ์ระบบ การทำงานในรูปแบบต่าง ๆ ที่สมาชิกในทีมมีความเห็นร่วมกัน และมุ่งไปสู่เป้าหมายเดียวกัน

Peterson and Prowman (1953) ได้กล่าวถึง แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานไว้ 4 ข้อดังนี้

- 1) คุณภาพของงาน (Quality) จะต้องมีคุณภาพสูง คือ ผู้ผลิตและผู้ใช้ได้ประโยชน์ คุ่มค่า มีความพึงพอใจ ผลการปฏิบัติงานมีความถูกต้องได้มาตรฐาน และรวดเร็ว นอกจากนี้ผลงานที่มีคุณภาพนั้นควรก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร
- 2) ปริมาณงาน (Quantity) งานที่เกิดขึ้นต้องเป็นไปตามมาตรฐานขององค์กรโดยมีผลงานที่ปฏิบัติได้ ปริมาณตามที่เหมาะสม หรือเป็นไปตามที่เป้าหมายขององค์กรวางไว้ และต้องมี การวางแผนบริหารเวลา เพื่อให้ได้ปริมาณงานตามเป้าหมายที่กำหนด
- 3) เวลา (Time) คือ เวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน กล่าวคือ ต้องอยู่ในลักษณะที่ถูกต้อง เหมาะสม และทันสมัย มีการพัฒนาเทคนิคการปฏิบัติงานให้รวดเร็วสะดวกมากยิ่งขึ้น
- 4) ค่าใช้จ่าย (Cost) ในการปฏิบัติงานทั้งหมดต้องเหมาะสมกับงาน จะต้องลงทุนน้อยได้ผลกำไรมากที่สุด หรือการใช้ทรัพยากรด้านการเงิน แรงงาน วัสดุ เทคโนโลยีที่มีอยู่อย่างคุ้มค่า และเกิดการสูญเสียให้น้อยที่สุด

## งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

กัญญาภัทร อัสวพชระและคณะ (2560) ผลการวิจัยพบว่า ระดับคุณภาพชีวิตโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และการเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานที่ทำงานเป็นกะที่ปฏิบัติงานภายในสนามบินสุวรรณภูมิโดยภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สฎายุ อีระวงษ์ตระกูล และธงชัย รุ่งข้าว (2561) ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา พบว่าพบว่า 1) คุณภาพชีวิตการทำงานของคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพ ด้านการบูรณาการทางสังคม ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ด้านความก้าวหน้า และความมั่นคงในการทำงาน และด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอ และเป็นธรรม ตามลำดับ 2) ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิต

การทำงานของบุคลากรโดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การเผชิญอุปสรรคต่าง ๆ ความพร้อมของเทคโนโลยี วัสดุอุปกรณ์ การบริหารจัดการองค์กร การมีอิสระในการทำงาน วัฒนธรรมองค์กร โอกาสในการรับรู้ผลการทำงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ภาวะผู้นำ และประสิทธิภาพการทำงาน ตามลำดับ 3) ตัวแปรที่สามารถพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร ได้แก่ ความพร้อมของเทคโนโลยี วัสดุอุปกรณ์ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ โอกาสในการรับรู้ผลการทำงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา การบริหารจัดการองค์กร การเผชิญอุปสรรคต่าง ๆ และประสิทธิภาพการทำงาน สามารถพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร ได้ร้อยละ 60.60

ศตวรรษ คงทอง (2563) คุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการศาลยุติธรรมในพื้นที่จังหวัดนนทบุรี พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัย มีระดับค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ส่วนคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว มีระดับค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด กลุ่มตัวอย่างประเมินประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของตนเอง ทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงตามความสำคัญจากคุณภาพงาน ความรวดเร็วในการทำงาน และปริมาณงาน ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับคุณภาพชีวิตในการทำงานพบว่า อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และประสิทธิภาพการทำงาน ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยเฉพาะในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัย

สรุชา อ่วมอุ่ม และคณะ (2565) การรับรู้สภาพแวดล้อมการทำงานด้านกายภาพ และการบริหารจัดการองค์กรเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลส่งผลต่อสุขภาวะจิตของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน โดยพบว่าเพศหญิงมีระดับสุขภาวะจิตดีกว่าเพศชายอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $p < .05$ ) ในขณะที่ปัจจัยด้านการรับรู้สภาพแวดล้อมการทำงานด้านกายภาพมีความสัมพันธ์เชิงลบ และปัจจัยด้านการบริหารจัดการองค์กรมีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อระดับสุขภาวะจิตของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน ( $p < .01$ )

จักรพันธ์ พรหมฉลุย (2565) ศึกษาเรื่อง การศึกษาสุขภาวะของผู้สูงอายุในเขตเทศบาลเมืองแพรกษาใหม่ จังหวัดสมุทรปราการ ผลการศึกษาพบว่า ผู้สูงอายุมีสุขภาวะด้านสติปัญญาที่ค่าเฉลี่ย 4.00 สุขภาวะด้านสังคมที่ค่าเฉลี่ย 3.75 อยู่ในระดับมาก ส่วนสุขภาวะด้านร่างกายที่ค่าเฉลี่ย 3.49 สุขภาวะด้านจิตใจที่ค่าเฉลี่ย 3.43 อยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า สุขภาวะด้านร่างกายมีความรู้สึกพอใจกับสุขภาพในขณะนี้ อยู่ในระดับมากที่สุดที่ค่าเฉลี่ย 4.67 สุขภาวะด้านจิตใจ รู้สึกพึงพอใจในชีวิต (เช่น มีความสุข ความสงบ ความหวัง) อยู่ในระดับมากที่สุดที่ค่าเฉลี่ย 4.79 สุขภาวะด้านสังคม ท่านสามารถผูกมิตร หรือเข้ากับคนอื่นในสังคมได้เป็นอย่างดี อยู่ในระดับมากค่าเฉลี่ย 4.35 สุขภาวะด้านสติปัญญา คือ เข้าใจได้ว่าทุกสิ่งทุกอย่างมีความไม่เที่ยงแท้ และแน่นอน ย่อมมีการเปลี่ยนแปลงเสมอ อยู่ในระดับมากที่สุดค่าเฉลี่ย 4.98

## วิธีดำเนินการวิจัย

งานวิจัยเชิงปริมาณรูปแบบการสำรวจ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือผ่านการตรวจสอบความตรงของข้อคำถามโดยผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน แบบสอบถามทั้งฉบับมีความตรง 0.67-1.00 (สุวิมล ติรภานันท์, 2549: น. 148) หลังจากแก้ไขข้อคำถามตามคำแนะนำผู้ทรงคุณวุฒิแล้วได้นำไปทดสอบ (Try Out) กับกลุ่มตัวอย่างที่มีความใกล้เคียงกันจำนวน 30 ชุด แบบสอบถามมีความเชื่อมั่น (Reliability) 0.879 (Cronbach, 1970) จึงนำไปเก็บข้อมูลกับบุคลากร ท่าอากาศยานดอนเมือง ซึ่งไม่ทราบจำนวนที่แน่นอน เนื่องจากมีทั้งบุคลากรสังกัดบริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) และบุคลากรสังกัดบริษัทจัดหาภายนอก (Outsource) จึงใช้สูตรการคำนวณกลุ่มตัวอย่างของ Cochran, W.G. (1953) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และกำหนดความคลาดเคลื่อนในการสุ่มกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ  $\pm 5\%$  ในการคำนวณหากกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการศึกษา 385 คน ผู้วิจัยเก็บเพิ่มอีก 15 รวมทั้งสิ้น 400 คน การสุ่มตัวอย่างแบบไม่อาศัยความน่าจะเป็น (Non-Probability) วิธีสุ่มตามความสะดวก (Convenience Sampling) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล สถิติเชิงพรรณนา ค่าเฉลี่ย ร้อยละ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การแจกแจงความถี่ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต สถิติเชิงอนุมานใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson Correlation)

## ผลการวิจัย

### 1. ผลการสำรวจข้อมูลส่วนบุคคลของบุคลากร ท่าอากาศยานดอนเมือง

พบว่า กลุ่มตัวอย่างบุคลากรท่าอากาศยานดอนเมือง 400 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 251 คน และเป็นเพศชาย จำนวน 149 มีช่วงอายุ 20-29 ปีมากที่สุดจำนวน 229 คน รองลงมาช่วงอายุ 30-39 ปี จำนวน 107 คน ช่วงอายุ 40-49 ปี จำนวน 49 คน และ ช่วงอายุมากกว่า 55 ปี จำนวน 15 คน ตามลำดับ ระดับการศึกษา มากที่สุด คือ ระดับปริญญาตรี จำนวน 352 คน รองลงมา คือ ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี จำนวน 37 คน และระดับปริญญาโท จำนวน 11 คน มีรายได้มากที่สุด คือ 20,001-30,000 บาท จำนวน 194 คน ต่ำกว่า 20,000 บาท จำนวน 165 ช่วงรายได้ 30,001-40,000 บาท จำนวน 34 และช่วงรายได้ 40,001 บาทขึ้นไปจำนวน 7 คน ตามลำดับ ระยะเวลาการทำงานมากที่สุด คือ ระยะเวลาการทำงาน 8 ชั่วโมง/วัน จำนวน 169 คน รองลงมา ต่ำกว่า 1 ปี จำนวน 118 คน ระยะเวลา 3 ปี จำนวน 58 คน และระยะเวลามากกว่า 4 ปี จำนวน 55 คน ประสบการณ์การทำงานมากที่สุด คือ 2 ปี จำนวน รองลงมา คือ ต่ำกว่า 1 ปี จำนวน 118 คน ระยะเวลา 3 ปี จำนวน 58 คน และระยะเวลา 4 ปีขึ้นไป จำนวน 55 คนตามลำดับ

## 2. ผลการสำรวจสุขภาวะของบุคลากรท่าอากาศยานดอนเมือง

ตาราง 1: ผลการสำรวจสุขภาวะของบุคลากรท่าอากาศยานดอนเมือง

(n=400)

สุขภาวะบุคลากรท่าอากาศยานดอนเมือง	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. สุขภาวะทางกาย	4.095	0.684	มาก
2. สุขภาวะทางจิต	3.986	0.762	มาก
3. สุขภาวะทางสังคม	4.073	0.709	มาก
4. สุขภาวะทางปัญญา	4.054	0.603	มาก
รวม	4.054	.0690	มาก

พบว่าในภาพรวมบุคลากร ท่าอากาศยานดอนเมืองมีความคิดอยู่ในระดับมากที่ค่าเฉลี่ย 4.054 มองรายด้านพบว่าให้ความสำคัญมากอันดับแรก คือ สุขภาวะทางกายที่ค่าเฉลี่ย 4.095 ให้ความสำคัญอันดับสุดท้ายด้านสุขภาวะทางจิตที่ค่าเฉลี่ย 3.986

## 3. ผลการสำรวจคุณภาพชีวิตของบุคลากรท่าอากาศยานดอนเมือง

ตาราง 2: ผลการสำรวจคุณภาพชีวิตของบุคลากรท่าอากาศยานดอนเมือง

(n=400)

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ด้านค่าตอบแทน	3.410	0.993	มาก
2. ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	3.928	0.687	มาก
3. ด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน	3.903	0.738	มาก
4. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	3.899	3.899	มาก
รวม	3.785	0.628	มาก

พบว่าในภาพรวมบุคลากร ท่าอากาศยานดอนเมืองมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลางที่ 3.785 มองรายด้านให้ความสำคัญอันดับแรก ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่ค่าเฉลี่ย 3.928 ให้ความสำคัญอันดับสุดท้ายด้านค่าตอบแทนที่ค่าเฉลี่ย 3.410

#### 4. ผลการสำรวจประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรท่าอากาศยานดอนเมือง

ตาราง 3: ผลการสำรวจประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรท่าอากาศยานดอนเมือง

(n=400)

ประสิทธิภาพการทำงาน	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ด้านปริมาณงาน	4.053	0.671	มาก
2. ด้านความรวดเร็วในการทำงาน	4.014	0.709	มาก
3. ด้านความคุ้มค่าของทรัพยากร	3.990	0.699	มาก
4. ด้านคุณภาพ	4.040	0.703	มาก
รวม	4.024	0.594	มาก

พบว่าในภาพรวมบุคลากร ท่าอากาศยานดอนเมืองมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุดที่ 4.024 มองรายด้านพบว่าให้ความสำคัญมากอันดับแรกด้านปริมาณงานที่ค่าเฉลี่ย 4.053 และให้ความสำคัญอันดับสุดท้ายที่ด้านความคุ้มค่าของทรัพยากรที่ค่าเฉลี่ย 3.990

#### 5. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาวะ คุณภาพชีวิต และประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร ท่าอากาศยานดอนเมือง

ตาราง 4: ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาวะ คุณภาพชีวิต และประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรท่าอากาศยานดอนเมือง

Correlations				
		สุขภาวะ	คุณภาพชีวิต	ประสิทธิภาพ
สุขภาวะ	Pearson	1	.685**	.636**
	Correlation Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	400	400	400
คุณภาพชีวิต	Pearson	.685**	1	.810**
	Correlation Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	400	400	400

\*\* p ≤ 0.05

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาวะ คุณภาพชีวิต และประสิทธิภาพการทำงาน พบว่า ค่า Sig. = 0.000 น้อยกว่าค่าความสัมพันธ์ทางสถิติที่ 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานการวิจัยได้ (H<sub>0</sub>) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation) ที่ 0.685 และ .636 ซึ่งมีความสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างมาก จึงทำให้เห็นว่าสุขภาวะมี

ความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิต และประสิทธิภาพการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิต และประสิทธิภาพการทำงาน พบว่า ค่า Sig. = 0.000 น้อยกว่าค่าความสัมพันธ์ทางสถิติที่ 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานการวิจัยได้ ( $H_0$ ) สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation) ที่ 0.810 สรุปได้ว่า สุขภาวะคุณภาพชีวิต และประสิทธิภาพการทำงานมีความสัมพันธ์กันในระดับมาก ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

### อภิปรายผล และสรุป

สรุปผลการวิจัยพบว่า บุคลากร ท่าอากาศยาน กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุอยู่ในช่วง 20-29 ปี จบการศึกษาในระดับปริญญาตรี มีรายได้ 20,001-30,000 บาท ระยะเวลาในการทำงาน 8 ชั่วโมง/วัน ประสบการณ์การทำงาน 2 ปี มีความคิดเห็นในเรื่องสุขภาวะในระดับมาก โดยให้น้ำหนักมากที่สุขภาวะทางกาย มีความคิดเห็นเรื่องคุณภาพชีวิตในระดับมาก โดยให้น้ำหนักมากที่ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน และมีความคิดเห็นเรื่องประสิทธิภาพการทำงานระดับมาก โดยให้น้ำหนักในด้านปริมาณงาน ส่วนสุขภาวะ คุณภาพชีวิต และประสิทธิภาพการทำงานมีความสัมพันธ์กันในระดับมาก ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

### อภิปรายผลตามวัตถุประสงค์

**วัตถุประสงค์ที่ 1** บุคลากร ท่าอากาศยาน กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุอยู่ในช่วง 20-29 ปี จบการศึกษาในระดับปริญญาตรี มีรายได้ 20,001-30,000 บาท ระยะเวลาการทำงาน 8 ชั่วโมง/วัน ประสบการณ์การทำงาน 2 ปี สอดคล้องกับแนวคิดของ Schiffman and Wisenblit (2015) ที่กล่าวไว้ว่า ตัวแปรเหล่านี้สามารถชักถาม หรือทำการสังเกตได้อย่างง่ายดาย สิ่งเหล่านี้ช่วยนักการตลาดได้ และสามารถจำแนกผู้บริโภคแต่ละประเภทตามที่กำหนดไว้ได้อย่างชัดเจน

**วัตถุประสงค์ที่ 2** การสำรวจความคิดเห็นในเรื่องสุขภาวะของบุคลากรท่าอากาศยานดอนเมือง ความคิดเห็นภาพรวมในระดับมาก โดยให้น้ำหนักมากที่สุขภาวะทางกาย นั้นหมายถึงว่า บุคลากร ท่าอากาศยานดอนเมืองให้ความสำคัญในเรื่องสุขภาวะทางกายมากเป็นพิเศษ และมองว่าสุขภาพทางจิตยังมีความสำคัญน้อยกว่าด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ความมั่นคงในการทำงาน และความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ซึ่งไม่สอดคล้องกับจักรพันธ์ พรหมฉลวย (2564) ที่ศึกษาสุขภาวะในกลุ่มตัวอย่างผู้สูงวัยแล้วพบว่ากลุ่มตัวอย่างให้น้ำหนักด้านสุขภาวะมากที่สุดในด้านสุขภาวะทางจิต นั้นเป็นเพราะว่ากลุ่มผู้สูงวัยมีประสบการณ์การใช้ชีวิตที่ยาวนานกว่าบุคลากรการบินที่มีช่วงอายุ 20-29 ปี ซึ่งเป็นวัยเริ่มต้นการทำงาน จึงทำให้ความคิดเห็นในเรื่องสุขภาวะมีความแตกต่างกัน สอดคล้องกับ สโรชา อ่วมอุ่ม และคณะ (2565) การรับรู้สภาพแวดล้อมการทำงานด้านกายภาพ และการบริหารจัดการองค์กรเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลส่งผลต่อสุขภาวะจิตของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน

**วัตถุประสงค์ที่ 3** การสำรวจความคิดเห็นด้านคุณภาพชีวิตของบุคลากร ท่าอากาศยานดอนเมือง บุคลากรท่าอากาศยานดอนเมืองมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลางที่ 3.785 เมื่อมองรายด้านให้ความสำคัญอันดับแรก

ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่ค่าเฉลี่ย 3.928 ให้ความสำคัญอันดับสุดท้ายด้านค่าตอบแทนที่ค่าเฉลี่ย 3.410 สอดคล้องกับ สฎายุ ธีระวิชิตระกุล และธงชัย รัฐขาว (2561) ที่พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และให้ความสำคัญด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอ และเป็นธรรมเป็นอันดับสุดท้าย และสอดคล้องกับกัญญาภัทร อัครพชระ และคณะ (2560) ผลการวิจัยพบว่า ระดับคุณภาพชีวิตโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

วัตถุประสงค์ที่ 4 การสำรวจความคิดเห็นด้านประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร ท่าอากาศยานดอนเมือง พบว่า ในภาพรวมบุคลากร ท่าอากาศยานดอนเมืองมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุดที่ 4.024 มองรายด้านพบว่าให้ความสำคัญมากที่สุดด้านปริมาณงานที่ค่าเฉลี่ย 4.053 และให้ความสำคัญอันดับสุดท้ายที่ด้านความคุ้มค่าของทรัพยากรที่ค่าเฉลี่ย 3.990 ซึ่งสอดคล้องกับ ศตวรรษ์ คงทอง (2563) ที่พบว่ากลุ่มตัวอย่างประเมินประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของตนเอง ทุกด้านอยู่ในระดับมาก จะแตกต่างกันที่ข้าราชการศาลยุติธรรมให้ความสำคัญในเรื่องปริมาณเป็นอันดับสุดท้าย

วัตถุประสงค์ที่ 5 ความสัมพันธ์ระหว่าง สุขภาวะ คุณภาพชีวิต และประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร ท่าอากาศยานดอนเมือง พบว่า สุขภาวะ คุณภาพชีวิต และประสิทธิภาพการทำงานมีความสัมพันธ์กันในระดับมากที่สุดที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 สอดคล้องกับศตวรรษ์ คงทอง (2563) ที่พบว่าประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยเฉพาะในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัย

### การนำไปใช้เชิงปฏิบัติ

งานวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่าง สุขภาวะ คุณภาพชีวิต และประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร ท่าอากาศยานดอนเมือง เป็นการวิจัยเชิงปริมาณรูปแบบสำรวจเพื่อสำรวจความคิดเห็นตามหลักการ แนวคิด และทฤษฎี ไม่ได้เริ่มจากการนำปัญหาการศึกษา ดังนั้นการนำไปใช้งานอาจไม่ได้เกิดขึ้นในทันที แต่ท่าอากาศยานดอนเมืองนำผลการวิจัยไปใช้ได้ในการวางแผน การปรับปรุงพัฒนาเพื่อให้เกิดสุขภาวะที่ดีเพื่อส่งผลให้บุคลากรมีความสุขในการทำงาน เพื่อส่งผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน และให้เกิดความจงรักภักดีต่อองค์กร ลดอัตราการลาออก ซึ่งจะสามารถช่วยลดต้นทุนในการสรรหา อบรมบุคลากรได้ในอนาคต

1. บุคลากร ณ ท่าอากาศยานดอนเมืองให้ความสำคัญเรื่องสุขภาวะทางกายมาก หากท่าอากาศยานดำเนินกิจการอย่างใส่ใจในด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร จะทำให้บุคลากรรู้สึกมีความสุข นำมาซึ่งความเต็มใจที่จะให้บริการแก่ผู้โดยสาร ผลที่ตามมาคือ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานย่อมดีตามมาด้วย

2. ผลการวิจัยพบว่าสุขภาวะ คุณภาพชีวิต มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในเชิงบวก โดยเฉพาะด้านสภาพแวดล้อม นั่นหมายถึงว่า หากท่าอากาศยานดอนเมืองดำเนินภารกิจด้านสิ่งแวดล้อมในการ

ทำงาน พื้นที่การให้บริการอยู่ในสภาวะที่ดี มีอนามัยที่ดี ย่อมส่งผลดีต่อบุคลากร และผู้โดยสารที่มาใช้บริการได้เป็นอย่างดี

### ข้อจำกัดในการวิจัย

เนื่องจากเรื่องความปลอดภัยตามมาตรฐานการควบคุมของท่าอากาศยาน ทำให้การเข้าพื้นที่ท่าอากาศยานดอนเมือง มีขั้นตอน เงื่อนไข และกฎระเบียบ ทำให้การเก็บรวบรวมข้อมูลมีการกระจายไปยังกลุ่ม ช่วงวัยค่อนข้างกระจุกตัว เพราะระยะเวลาที่จำกัด ภายใต้กฎระเบียบที่จำกัด

### เอกสารอ้างอิง

กัญญาภัทร อัสวพชระ, ขวัญลักษณ์ คำโสม และศักรระกীর วรวัฒน์ประิญา. (2560). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานที่ทำงานเป็นกะ ที่ปฏิบัติงาน ภายในสนามบินสุวรรณภูมิ*. ราชภัฏเพชรบูรณ์สาร.

ปีที่ 19 ฉบับที่ 1 (2017): ปีที่ 19 ฉบับที่ 1 มกราคม - มิถุนายน 2560. หน้า 27-35

จักรพันธ์ พรหมฉลวย. (2564). การศึกษาสภาวะของผู้สูงอายุในเขตเทศบาลเมืองแพรกษาใหม่ จังหวัดสมุทรปราการ. *วารสารวิชาการมนุษยศาสตร์ และสังคมศาสตร์*. มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.

บุศรา สุกพิพัฒน์. (2553). *ปัจจัยส่วนบุคคลและความผูกพันต่อองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน*. สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ สาขาวิชาการบริหารธุรกิจสำหรับผู้บริหาร, มหาวิทยาลัยบูรพา.

พระไพศาล วิสาโล (2552). *สุขแท้ด้วยปัญญา วิธีสู่สภาวะทางปัญญา*. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการส่งเสริมสุขภาพ สสส.

พัฒนา คดีพิศาล. (2554). *ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงานบริษัท เวิลด์พลาส จำกัด และบริษัทในเครือ*. วิทยานิพนธ์, หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนารัฐพยาบาลมนุษยบัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

ราชบัณฑิตยสถาน. (2546). *พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.2542*. กรุงเทพฯ: นานมีบุ๊ค พับลิเคชันส์ จำกัด. หน้า 3.

วิทยา อินทร์สอน และสุรพงศ์ บางพาน. (2566). *แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิต ในการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม*. สืบค้นจาก =74#:~: text=ดังนั้นสรุปได้ว่า%20คุณภาพ, ระหว่างงาน%20และชีวิตส่วนตัว.

ศตวรรษ คงทอง. (2563). *คุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการศาลยุติธรรมในพื้นที่จังหวัดนนทบุรี*. สารนิพนธ์, รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ, มหาวิทยาลัยศรีปทุม.

- สถานีวิทยุกระจายเสียงแห่งประเทศไทย. (2564). *ท่าอากาศยานสุวรรณภูมิและท่าอากาศยานดอนเมืองได้รับการรับรอง Airport Health Accreditation จาก Airports Council International*. สืบค้นจาก <https://edusuratthani.prd.go.th/th/content/category/detail/id/38/iid/10223>
- สฎายุ ธีระวณิชตระกูล และธงชัย รุ่งข้าว. (2561). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร สังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา*. วิทยานิพนธ์, มหาวิทยาลัยบูรพา สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา. สืบค้นจาก <https://buuir.buu.ac.th/xmlui/handle/1234567890/7102>
- สุวิมล ติรگانันท์. (2549). *การใช้สถิติในงานวิจัยทางสังคมศาสตร์: แนวทางสู่การปฏิบัติ*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สโรชา อ่วมอ่อม, ณัฐนุช อิศริยกุลการ และรัชดา รื่นรวย. (2565). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสุขภาวะจิตของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินสายการบินต้นทุนต่ำ ในยุคควาวิถึกับการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการให้บริการบนอากาศยาน*. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม*, 42(1), 121-137.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2560). *ร่างแผนแม่บทยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2560-2579)*. สืบค้นจาก [http://www.nesdb.go.th/download/document/SAC/NS\\_Draftplan-Aug2017.pdf](http://www.nesdb.go.th/download/document/SAC/NS_Draftplan-Aug2017.pdf)
- อาภรณ์ ชีวะเกรียงไกร. (2566). *สนามบินดอนเมือง กับประสิทธิภาพการให้บริการ*. สืบค้นจาก <https://www.bangkokbiznews.com/blogs/columnist/112073>
- Cochran, W.G. (1953). *Sampling Techniques*. New York: John Wiley & Sons, Inc.
- Cronbach, L. J. (1970). *Essentials of Psychological Testing*. New York: Harper & Row
- Maslow, A. H. (1970). *Motivation and Personality (2nd ed.)*. New York: Harper & Row.
- Peterson, Elmore and E. Grosvenor Plowman. (1953). *Business Organization and Management*. Homewood, Ill. : Richard D. Irwin
- Sakid. (2022). *What is Wellbeing? Creating happiness for employees with a good quality of life*. Retrieved from <https://www.sakid.app/blog/what-is-well-being/>
- Schiffman, L. G. and Wisenblit, J. L. (2015). *Consumer behavior*. 11th ed. England: Pearson Education.