

องค์ประกอบคุณภาพชีวิตในการทำงานของนักบินพาณิชย์ไทย  
Components of the Quality of Work Life of Thai Commercial Pilots

นายเจตระวีพน อินทรประสิทธิ์

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการการบิน

สถาบันพัฒนาบุคลากรการบิน มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต

บทคัดย่อ

การศึกษาเรื่ององค์ประกอบคุณภาพชีวิตในการทำงานของนักบินพาณิชย์ไทย มีวัตถุประสงค์

1) เพื่อศึกษาองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงานของนักบินพาณิชย์ไทย 2) เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของนักบินพาณิชย์ไทย 3) เพื่อนำเสนอแนวทางที่เหมาะสมเพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานของนักบินพาณิชย์ไทย โดยเป็นการศึกษาวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากนักบินพาณิชย์ไทย จำนวน 400 คน ซึ่งใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) เฉพาะ นักบินที่ 1 และ นักบินที่ 2 และวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบโควตา (Quota Sampling) แบ่งเป็นสายการบินระดับพรีเมียม 50% สายการบินต้นทุนต่ำ 50% และใช้แบบสอบถามออนไลน์ เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ คือ สถิติเชิงพรรณนา การทดสอบค่าที (t-test) การทดสอบค่าเอฟ (F-test) การวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis) ผลการศึกษาพบว่าองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงานของนักบินพาณิชย์ไทย สามารถแบ่งออกได้เป็น 5 ด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับนัยสำคัญ .05 ซึ่งประกอบด้วย ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัย ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ด้านการปฏิบัติอย่างเท่าเทียม ด้านการปฏิสัมพันธ์ทางสังคม และด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวซึ่งระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของนักบินพาณิชย์ไทย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.9$ ) สำหรับผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบ

ความแตกต่างขององค์ประกอบคุณภาพชีวิตในการทำงานของนักบินพาณิชย์ไทย จำแนกตามตำแหน่งของนักบิน ประเภทของสายการบิน และ อัตราค่าตอบแทนต่อเดือน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับนัยสำคัญ .05

Abstract

The objectives of this survey research were: 1) To study the components of the quality of work life of Thai commercial pilots. 2) To study the level of the quality of work life of Thai commercial pilots and 3) To present the appropriate way to enhance the quality of work life of Thai commercial pilots. The sample of 400 Thai commercial pilots were selected by using the purposive sampling, only captain and first officer and the quota sampling are 50% premium airlines, 50% low cost airlines. The instrument for data collection was online questionnaires. Statistical techniques used for data analysis were t-test, f-test, factor analysis. The study significantly confirmed that the Components of the quality of work life of Thai commercial pilots consisted of five factors namely, Safe Working Environment, Human Resource Management and Human Resource Development, Fairness

and Respect, Social Relation, and Work-Life Balance. The overall quality of work life of Thai commercial pilots was high ( $\bar{x}$  = 3.9). Comparative analysis of quality of life components of Thai commercial pilots. Classified by pilot location. The type of airline and monthly income differed significantly. At significant level .05

### ความเป็นมาและความสำคัญของการศึกษา

หลักการสำคัญของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 (พ.ศ.2560-2564) ยึด “คนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา” มุ่งสร้างคุณภาพชีวิตและสุขภาวะที่ดีสำหรับคนไทย พัฒนาคนให้มีความเป็นคนที่สมบูรณ์มีวินัย ใฝ่รู้ มีความรู้ มีทักษะ มีความคิดสร้างสรรค์ มีทัศนคติที่ดี รับผิดชอบต่อสังคม มีจริยธรรมและคุณธรรม พัฒนาคนทุกช่วงวัยและเตรียมความพร้อมเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุอย่างมีคุณภาพ รวมถึงการสร้างคนให้ใช้ประโยชน์และอยู่กับสิ่งแวดล้อมอย่างเกื้อกูล อนุรักษ์ ฟื้นฟู ใช้ประโยชน์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างเหมาะสม (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2560)

บุคลากรที่มีคุณภาพย่อมเป็นที่ต้องการของทุกองค์กร เพื่อนำมาซึ่งความเจริญก้าวหน้าแก่องค์กร ฉะนั้นการบริหารงานบุคคลจึงมีบทบาทสำคัญทั้งในการสรรหา การคัดเลือก และรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพให้อยู่กับองค์กร ซึ่งเป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไปว่าการบริหารองค์กรใดๆ นั้น ทรัพยากรมนุษย์ หรือบุคลากร เป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้องค์กรมีความเจริญรุ่งเรือง

การดำเนินงานขององค์กรให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ภายใต้สภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจ การเมือง สังคม และเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในปัจจุบัน ซึ่งเป็นยุคโลกาภิวัตน์ (Globalization) นั้น เป็นสิ่งที่ท้าทายความสามารถของผู้บริหารองค์กรทั้งภาครัฐ และเอกชน

ที่ใช้การบริหารงานแบบใหม่ๆ ในลักษณะตั้งรับ จำเป็นต้องปรับเปลี่ยนเป็นลักษณะเชิงรุก เพื่อความอยู่รอด และพร้อมเข้าสู่การแข่งขัน จึงมีการกำหนดนโยบายแผนงานเชิงกลยุทธ์ โดยนำวิธีการใหม่ๆ มาใช้ในการดำเนินงาน โดยมุ่งหวังให้องค์กรได้เปรียบการแข่งขัน คุณภาพชีวิตในการทำงานก็เป็นเกณฑ์หนึ่งที่คนทำงานให้ความสำคัญ และจัดอยู่ในระดับต้นๆ ของการพิจารณาการคงอยู่ในองค์กร เพราะคนเห็นว่าการมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน เป็นการทำงานภายในองค์กรอย่างมีความสุข มีความพึงพอใจในงานที่ได้ปฏิบัติ รวมถึงสิ่งแวดล้อมที่มีความเหมาะสม ซึ่งก่อให้เกิดความพึงพอใจในงาน จึงทำให้บุคลากรทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในขณะเดียวกัน ก็รู้สึกว่าตนมีคุณค่าต่อองค์กรและถ้าบุคลากรสามารถปฏิบัติงานผสมผสานการทำงานกับชีวิตส่วนตัวได้อย่างเหมาะสม จะทำให้ดำเนินชีวิตได้อย่างมีความสุข (สุนทร, 2553: 5)

นักบิน เป็นบุคคลที่มีวินัย มีความรู้ มีทักษะ มีทัศนคติที่ดี มีความรับผิดชอบ จะต้องปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับที่เกี่ยวข้องกับการบิน เช่น กฎการจราจรทางอากาศ (Air Traffic Rules & Regulations) กฎข้อบังคับองค์การการบินพลเรือนระหว่างประเทศ (International Civil Aviation Organization: ICAO) คู่มือปฏิบัติการบิน (Operation Manual: OM) คู่มือมาตรฐานการบิน (Standard Operation Procedure: SOP) กฎนิรภัยการบิน (Flight Safety Rules) และระเบียบหรือข้อกำหนดตามนโยบายของแต่ละบริษัท (Company Policy)

สภาพการทำงานของนักบิน ยังมีข้อจำกัดด้วยเงื่อนไขต่างๆ เช่น การทำงานภายในห้องนักบิน (Cockpit) ซึ่งอยู่ในสภาวะความกดดันภายใต้ความเครียดและความเสี่ยงอันตรายจากสภาพอากาศเลวร้าย การจราจรทางอากาศที่หนาแน่น และการตัดสินใจภายในระยะเวลาที่จำกัด สิ่งทีกล่าวมาทั้งหมดนี้ ชี้ให้เห็นว่านักบินต้องเผชิญกับปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อทั้งร่างกายและจิตใจจำนวนมาก การปรับตัวให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ต้องอาศัยสภาพ

จิตใจที่เข้มแข็ง โดยคุณภาพชีวิตในการทำงานน่าจะช่วยให้สามารถปรับตัวต่อความเครียดได้มากยิ่งขึ้น การปฏิบัติงานอย่างมีความสุขส่งผลต่อทั้งบุคคล และองค์กร ดังนั้นปัจจัยต่างๆ ที่ส่งผลต่อการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงาน จึงมีความสำคัญต่อการสร้างผลลัพธ์ทางบวกต่อองค์กรและวิชาชีพ การบริหารงานด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานจึงเป็นปัจจัยในการสร้างแรงผลักดันเพื่อให้งานบริการมีคุณภาพ การสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นปัจจัยที่ส่งผลกระตุ้นให้การบริหารองค์กรเกิดความราบรื่น

ผู้บริหารของแต่ละสายการบิน จะกำหนดนโยบายในการสร้างคุณภาพชีวิตและสุขภาวะที่ดีสำหรับนักบิน เพื่อพยายามที่จะหาหนทางลดค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน และเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของนักบิน จากแนวโน้มทางปัจจัยด้านสังคม ด้านกฎหมาย ด้านจริยธรรม ด้านการเงิน และด้านมนุษยธรรม ทำให้พนักงานในอุตสาหกรรมการบินเพิ่มความคาดหวังเกี่ยวกับความปลอดภัยในเรื่องสุขภาพ โดยเฉพาะบทบาทของนักบิน เห็นได้ชัดว่านักบินมีส่วนสำคัญในอุตสาหกรรมการบินเนื่องจากเป็นผู้รับผิดชอบต่อชีวิตคนบนเครื่องบิน ประสิทธิภาพของนักบินอาจมีผลต่อการปฏิบัติการบินที่ทำให้เกิดความปลอดภัย นอกจากนี้นักบินยังต้องเผชิญกับความท้าทายในการพัฒนาเทคโนโลยีและเครื่องบินที่ทันสมัยที่มีความซับซ้อนมากขึ้น ข้อมูลข่าวสารและการเติบโตของอุตสาหกรรมการบินได้เพิ่มมากขึ้นอย่างต่อเนื่อง การศึกษาต่างๆ ได้ระบุถึงปัจจัยหลายอย่างที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของนักบิน เช่น ทักษะความชำนาญด้านการบิน สุขภาพทางร่างกายและจิตใจ และประเด็นด้านสวัสดิการ คุณภาพชีวิตในการทำงาน อาจกลายเป็นกลยุทธ์ที่ทรงคุณค่าสำหรับองค์กรที่จะส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงาน เพื่อเป็นแรงจูงใจและรักษาพนักงานที่มีทักษะและความชำนาญด้านการบินให้อยู่ในองค์กรอย่างมีความสุขต่อไป (ไอย์รัชชา, 2561: 1-2)

ผู้ศึกษาจึงมีความจำเป็นที่จะต้องศึกษาองค์ประกอบคุณภาพชีวิตในการทำงานของนักบิน เพื่อจะได้ข้อมูลอันเป็นประโยชน์ต่อการส่งเสริมและพัฒนาการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นต่อไป และเพื่อที่จะให้ผู้บริหารของสายการบิน ได้เสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานให้กับนักบินของสายการบินของตน ให้สามารถทำงานอย่างมีความสุข และพัฒนาองค์กรให้ได้รับผลกำไร มีความมั่นคงในกิจการต่อไป

### วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อศึกษาองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงานของนักบินพาณิชย์ไทย
2. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของนักบินพาณิชย์ไทย
3. เพื่อนำเสนอแนวทางที่เหมาะสมเพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานของนักบินพาณิชย์ไทย

### ประโยชน์ที่ได้รับจากการศึกษา

1. องค์ประกอบคุณภาพชีวิตในการทำงานของนักบินพาณิชย์ไทย จะสามารถนำไปเป็นแนวทางสร้างกลยุทธ์ในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของสายการบิน
  2. เป็นข้อมูลให้ผู้บริหารของสายการบินนำไปใช้ในการวางแผน พัฒนาการบริหารในองค์กร ให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานดียิ่งขึ้นไป
  3. นักวิจัย สามารถนำองค์ประกอบคุณภาพชีวิตในการทำงานของนักบินพาณิชย์ไทย ไปใช้ในการพัฒนางานวิจัยอื่นๆ ต่อไปได้
- ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรของการศึกษา ในครั้งนี้คือ คือนักบินที่ 1 และ นักบินที่ 2 จากสายการบินดังต่อไปนี้ คือ สายการบินไทย จำนวน 1,550 คน สายการบินไทยสมายล์ จำนวน 215 คน สายการบินบางกอกแอร์เวย์ส จำนวน 363 คน สายการบินไทยแอร์เอเชีย จำนวน

659 คน สายการบินไทยแอร์เอเชียเอ็กซ์ จำนวน 85 คน สายการบินไทยไลอ้อนแอร์ จำนวน 430 คน สายการบินไทยเวียดเจ็ท จำนวน 38 คน สายการบินนกแอร์ จำนวน 290 คน และ สายการบินนกสกู๊ต จำนวน 57 คน ซึ่งกำลังปฏิบัติงานอยู่ในปี พ.ศ.2561 มีจำนวนทั้งหมดประมาณ 3,687 คน

ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้างนี้มีจำนวน 361 คน และเพื่อป้องกันความผิดพลาดจากการตอบแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ ผู้ศึกษาจึงสำรวจกลุ่มตัวอย่างเพิ่มไว้  $10\% = (361 \times 10/100) = 36$  คน ฉะนั้น ผู้ศึกษาจึงกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างไว้ที่ 400 คน และได้รับแบบสอบถามกลับมา 400 ชุด

### เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษาค้างนี้ เป็นแบบสอบถาม(Questionnaire) ที่ผู้ศึกษาได้พัฒนาจากการศึกษาแนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ได้มีการนำแบบสอบถามมาปรับใช้ซึ่งประกอบไปด้วยคำถามประเภทต่างๆ โดยแบ่งออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล โดยเป็นแบบให้เลือกรับ (Check List) มี 6 ข้อคำถาม ที่ถามข้อมูลเกี่ยวกับ สถานภาพสมรส ตำแหน่ง ประเภทสายการบิน อัตราค่าตอบแทนต่อเดือน ชั่วโมงบินรวม และ แบบของเครื่องบินที่ทำการบิน ของนักบินที่ 1 และ นักบินที่ 2 จากสายการบินดังต่อไปนี้ คือ สายการบินไทย สายการบินไทยสมายล์ สายการบินบางกอกแอร์เวย์ส สายการบินไทยแอร์เอเชีย สายการบินไทยแอร์เอเชียเอ็กซ์ สายการบินไทยไลอ้อนแอร์ สายการบินไทยเวียดเจ็ท สายการบินนกแอร์ และสายการบินนกสกู๊ต

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามที่พัฒนาขึ้นเกี่ยวกับองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ได้แก่ สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัย การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล การปฏิบัติอย่างเท่าเทียม การปฏิสัมพันธ์ทางสังคม ความสมดุลระหว่างชีวิตการ

ทำงานและชีวิตส่วนตัว ประกอบด้วยคำถามจำนวน 30 ข้อ แบ่งเป็น 5 ด้าน คือ สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัย จำนวน 6 ข้อ การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล จำนวน 6 ข้อ การปฏิบัติอย่างเท่าเทียม จำนวน 6 ข้อ การปฏิสัมพันธ์ทางสังคม จำนวน 6 ข้อ ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว จำนวน 6 ข้อ โดยมีมาตรการตอบเป็นแบบจัดอันดับ (Rating Scale) ตามแนวทางของลิเคอร์ท (Likert's Scale) โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนตามระดับความคิดเห็น 5 ระดับ คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้ศึกษาได้ส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์แบบสอบถามเพื่อประกอบการจัดทำค้ำคว้าอิสระ (Independent Study) ไปยังผู้อำนวยการฝ่ายบริหาร นักบิน บริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน) หัวหน้านักบินสายการบินไทยสมายล์ หัวหน้านักบินสายการบินบางกอกแอร์เวย์ส หัวหน้านักบินสายการบินไทยแอร์เอเชีย หัวหน้านักบินสายการบินไทยแอร์เอเชียเอ็กซ์ หัวหน้านักบินสายการบินไทยไลอ้อนแอร์ หัวหน้านักบินสายการบินไทยเวียดเจ็ท หัวหน้านักบินสายการบินนกแอร์ และ หัวหน้านักบินสายการบินนกสกู๊ต เพื่อให้ นักบิน เข้าไปทำแบบสอบถามออนไลน์ผ่าน <https://goo.gl/forms/316aStHIRwQDzDCD2> หรือ ส่งแบบสอบถามที่แนบมาให้ ทาง E-Mail: Jhetraveepon@hotmail.com การเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามออนไลน์ระหว่าง วันที่ 14-31 พฤษภาคม พ.ศ. 2561 โดยส่งแบบสอบถามให้กลุ่มเป้าหมาย ซึ่งเป็นนักบินที่ 1 (CAPTAIN) และ นักบินที่ 2 (FIRST OFFICER or CO-PILOT) จากสายการบินดังต่อไปนี้ คือ สายการบินไทย สายการบินไทยสมายล์ สายการบินบางกอกแอร์เวย์ส สายการบินไทยแอร์เอเชีย สายการบินไทยแอร์เอเชียเอ็กซ์ สายการบินไทยไลอ้อนแอร์ สาย

การบินไทยเวียตเจ็ท สายการบินนกแอร์ และ สายการบินนกสก็๊ต โดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) เฉพาะนักบินที่ และ นักบินที่ 2 และวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบโควต้า (Quota Sampling) แบ่งเป็นสายการบินระดับพรีเมียม 50% และสายการบินต้นทุนต่ำ 50%

ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) เป็นข้อมูลที่ได้จากการศึกษาค้นคว้า และ รวบรวมจากบทความ ข่าวสารต่างๆ จากเว็บไซต์ ตำรา งานเขียน และ งานวิจัยต่างๆ ทั้งของหน่วยงาน และสถานศึกษา ที่มีเนื้อหาเกี่ยวข้องกับเรื่องที่ทำการศึกษาแล้วนำข้อมูลที่ได้อามา วิเคราะห์เพื่อเป็นแนวทางในการศึกษาจนงานค้นคว้าอิสระออกมาสำเร็จสมบูรณ์

### สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้ประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรม SPSS for Windows Version 24.0 ในการประมวลผลข้อมูลเชิงปริมาณและหาค่าสถิติต่างๆ โดยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่

1. การทดสอบความน่าเชื่อถือของเครื่องมือ โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของครอนบาค (Cronbach's Alpha)

2. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) โดยใช้การแจกแจงความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่ออธิบายลักษณะทั่วไปของตัวอย่าง ปัจจัยส่วนบุคคล และระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของนักบินพาณิชย์ไทย

3. สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics)

3.1 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของนักบินพาณิชย์ไทย โดยใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis) เพื่อใช้ในการศึกษาโครงสร้างหรือมิติของคุณภาพชีวิตในการทำงานของนักบินพาณิชย์ไทย

3.2 การทดสอบที (t-test) ใช้ทดสอบความแตกต่างหรือเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม ใช้สำหรับการทดสอบข้อมูลที่มีการแจกแจงแบบปกติ (Normal Distribution) สำหรับตัวอย่าง 2 กลุ่ม โดยมีลักษณะเป็นตัวอย่างที่อิสระกัน (Independent Samples) วิเคราะห์ในส่วนของการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของนักบินพาณิชย์ไทย ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ของตำแหน่งนักบินที่ 1 และนักบินที่ 2 รวมทั้ง ประเภทของสายการบินระดับพรีเมียม และสายการบินต้นทุนต่ำ

3.3 การวิเคราะห์ค่าความแปรปรวน (Analysis of Variance: ANOVA) หรือ การทดสอบเอฟ (F-test) สำหรับกรณีที่มีมากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไป วิเคราะห์ในส่วนของการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของนักบินพาณิชย์ไทย ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ระดับอัตราค่าตอบแทน และองค์ประกอบคุณภาพชีวิตในการทำงานของนักบินพาณิชย์ไทยทั้ง 5 ด้าน

### สรุปผลการศึกษา

1. ปัจจัยส่วนบุคคลของนักบินพาณิชย์ไทย ได้แก่ สถานภาพสมรส ตำแหน่ง ประเภทสายการบิน อัตราค่าตอบแทนต่อเดือน ชั่วโมงบินรวม และแบบของเครื่องบินที่ทำการบิน จากผลการศึกษา พบว่า นักบินส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรสแล้ว และส่วนใหญ่มีตำแหน่งนักบินที่ 1 นักบินส่วนใหญ่มีอัตราค่าตอบแทนเฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 200,000 บาท และ 300,001-400,000 บาท รองลงมามีอัตราค่าตอบแทนต่อเดือน 200,001-300,000 บาท และมีอัตราค่าตอบแทนต่อเดือนมากกว่า 400,001 บาท ตามลำดับ นักบินส่วนใหญ่ทำการบินกับสายการบินระดับพรีเมียม นักบินส่วนใหญ่มีชั่วโมงบินรวม 1,001-5,000 ชั่วโมง รองลงมามีชั่วโมงบินรวม มากกว่า 10,001 ชั่วโมง รองลงมามีชั่วโมงบินรวม 5,001-10,000 ชั่วโมง และมีชั่วโมงบินรวม ต่ำกว่า 1,000 ชั่วโมง ตามลำดับ และแบบของเครื่องบินที่ทำ

การบินส่วนใหญ่ นักบินทำการบินกับเครื่องบิน AIRBUS รองลงมาทำการบินกับเครื่องบิน BOEING และทำการบินกับเครื่องบิน ATR ตามลำดับ

2. ผลการศึกษาโครงสร้างหรือมิติที่สำคัญขององค์ประกอบคุณภาพชีวิตในการทำงานของนักบินพาณิชย์ไทย นักบินพาณิชย์ไทยที่เป็นตัวอย่างในการศึกษานี้ สามารถแบ่งองค์ประกอบคุณภาพชีวิตในการทำงานออกได้เป็น 5 ด้าน ได้แก่ ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัย ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ด้านการปฏิบัติอย่างเท่าเทียม ด้านการปฏิสัมพันธ์ทางสังคม และด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว

3. ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของนักบินพาณิชย์ไทย ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของนักบินพาณิชย์ไทย อยู่ในระดับมาก โดยเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของนักบินพาณิชย์ไทย อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านการปฏิสัมพันธ์ทางสังคม ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัย และด้านการปฏิบัติอย่างเท่าเทียม ส่วนด้านที่มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่อยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล และด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว

4. เปรียบเทียบองค์ประกอบคุณภาพชีวิตในการทำงานของนักบินพาณิชย์ไทยระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ซึ่งประกอบด้วย ตำแหน่ง ประเภทสายการบิน และ อัตราค่าตอบแทนต่อเดือน ที่แตกต่างกัน พบว่า นักบินที่ตำแหน่งแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตในการทำงาน จำแนกตามตำแหน่ง โดยใช้สถิติทดสอบค่า (Independent t-test) พบว่า นักบินที่ตำแหน่งแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัย และด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับนัยสำคัญ .05 ส่วนนักบินที่ตำแหน่งแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ด้านการปฏิบัติอย่างเท่าเทียม และด้านการปฏิสัมพันธ์ทางสังคมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับนัยสำคัญ .05 นักบินที่ประเภทสายการบินแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตในการทำงาน จำแนกตามตำแหน่ง โดยใช้สถิติทดสอบค่า (Independent t-test) พบว่า นักบินที่ประเภทสายการบินแตกต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับนัยสำคัญ .05 ส่วนนักบินที่ประเภทสายการบินแตกต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ด้านการปฏิบัติอย่างเท่าเทียม ด้านการปฏิสัมพันธ์ทางสังคม และด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับนัยสำคัญ .05 นักบินที่มีอัตราค่าตอบแทนต่อเดือนแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตในการทำงาน จำแนกตามอัตราค่าตอบแทนต่อเดือน โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวน (Analysis of Variance: ANOVA) หรือ F-test พบว่า นักบินที่อัตราค่าตอบแทนต่อเดือนแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ส่วนนักบินที่มีอัตราค่าตอบแทนต่อเดือนแตกต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัย ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ด้านการปฏิบัติอย่างเท่าเทียม และด้านการปฏิสัมพันธ์ทางสังคมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

#### ข้อเสนอแนะจากการศึกษา

1. ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัย ผู้บริหารควรกำกับดูแลการทำงานอย่างใกล้ชิด มีการ

วางแผนการปฏิบัติงานที่เหมาะสม และสามารถแก้ไข ปัญหาได้อย่างถูกต้อง เพื่อเป็นการเสริมสร้างมีความ มั่นใจให้นักบินเพิ่มขึ้น ผู้บริหารควรพิจารณาจัดหา เครื่องบินลำใหม่ มาประจำฝูงบิน ให้มีความพร้อมที่จะ ปฏิบัติภารกิจด้วยความเรียบร้อย และปลอดภัย รวมถึง ควรมีการอบรมระบบการจัดการด้านความปลอดภัย หรือ Safety Management System (SMS) และการ จัดการทรัพยากรบุคคลด้านการบิน หรือ Crew Resource Management (CRM) อย่างต่อเนื่อง เพื่อ ความตระหนักถึงความปลอดภัยในด้านการบินมากขึ้น โดยเพิ่มมาตรการ หรือกฎระเบียบปฏิบัติอย่างชัดเจน ให้นักบิน ในการปฏิบัติหน้าที่การบิน เพื่อให้เกิด ความปลอดภัยสูงสุด สำหรับกำหนดเส้นทางการเลื่อน ตำแหน่งจากนักบินที่ 2 เป็นนักบินที่ 1 ผู้บริหาร ควร พิจารณานักบินที่มีคุณสมบัติครบถ้วน ด้วยความ ยุติธรรมและถูกต้อง ตามกฎระเบียบของสายการบิน ควรพิจารณาเรื่องความจำเป็นและความประหยัดให้กับ สายการบิน รวมถึงความก้าวหน้าในอาชีพและความ ปลอดภัยในการบินเป็นสำคัญ

2. ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ควรมีการพิจารณาปรับปรุงในเรื่องปรับเงินเดือนและ จ่ายเบี้ยเลี้ยงอย่างเหมาะสม เพราะการเปลี่ยนแปลง ของเศรษฐกิจ และการเพิ่มสูงขึ้นของค่าครองชีพใน ปัจจุบัน จึงควรมีการปรับปรุงและพิจารณาระบบ บริหารค่าตอบแทนให้มีความสอดคล้องสภาพเศรษฐกิจ และสังคมในปัจจุบัน และควรที่จะเหมาะสมกับ ประสบการณ์ ความสามารถ และภาระหน้าที่งาน ผู้บริหารควรพิจารณาเปรียบเทียบอัตราค่าตอบแทนต่อ เดือนของนักบินของแต่ละสายการบินในประเทศไทย เพื่อมาปรับใช้กับสายการบินตนเอง เป็นการป้องกัน ไม่ให้นักบินลาออกไปสายการบินอื่น เนื่องจากอัตรา ค่าตอบแทนอาจแตกต่างกันมากเกินไป และควร พิจารณาเรื่องสวัสดิการช่วยเหลือในด้านอื่นๆ ให้นักบิน และครอบครัว เพื่อเป็นแรงจูงใจในการทำงานให้กับ นักบิน

3. ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิต ส่วนตัว ผู้บริหารควรมีการส่งเสริมให้นักบินสามารถ จัดสรรเวลาการทำงาน และเวลาส่วนตัวอย่างเหมาะสม เพื่อให้มีการพักผ่อนที่เพียงพอ จัดมุมพักผ่อนเพื่อผ่อนคลายและลดความเครียดจากการทำงาน และควรมี กิจกรรมส่งเสริมสุขภาพด้านการกีฬาให้กับนักบิน เพื่อให้ให้นักบินได้ทำกิจกรรมร่วมกันกับครอบครัว รวมทั้ง พนักงานหน่วยงานอื่นภายในสายการบินเดียวกัน หรือ ต่างสายการบิน

### ข้อเสนอแนะเพื่อการศึกษาครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาตัวแปรอื่นๆ เช่น ความเครียดใน การทำงาน อาจมีผลต่อระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของนักบิน โดยกำหนดขอบเขตของการศึกษาที่แตกต่าง ไป และ/หรือ ศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานกับ ความผูกพันต่อองค์กร และแรงจูงใจในการทำงาน เพื่อ เปรียบเทียบผลที่ได้และเป็นการรวบรวมข้อมูลในการ ปรับปรุงคุณภาพชีวิตในการทำงานได้ดียิ่งขึ้น

2. ควรศึกษาในเรื่องเดียวกันแต่เป็นการ ศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ โดยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) กับนักบินโดยเป็นคำถามปลายเปิด (Open End) จะได้รายละเอียดเฉพาะกลุ่มนักบิน เพื่อให้ได้ผลการศึกษาที่สามารถนำไปใช้ให้เกิด ประโยชน์ตรงกับความต้องการของสายการบิน แล้ว นำมาเปรียบเทียบกับการศึกษาครั้งนี้ว่า ระดับคุณภาพ ชีวิตในการทำงานของนักบิน มีความเหมือนและ แตกต่างกันหรือไม่อย่างไร

### บรรณานุกรม

#### หนังสือภาษาไทย

กัลยา วานิชย์บัญชา. (2545). การใช้ SPSS for Windows ในการวิเคราะห์ข้อมูล. พิมพ์ครั้งที่ 6. ภาควิชาสถิติ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ตุลา มหาพสุธานนท์. (2554). **หลักการจัดการ**. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพมหานคร: พีเอ็น เค แอนด์สกายพริ้นติ้งส์.

ปรีดาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2553). **จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล**. กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริม กรุงเทพฯ.

สุภมาส อังสุโชติ, สมถวิล วิจิตรวรรณ และ รัชนีกุล ภิญโญภานูวัฒน์. (2554). **สถิติวิเคราะห์สำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์และพฤติกรรมศาสตร์: เทคนิคการใช้โปรแกรม LISEL**. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: เจริญดีมั่นคงการพิมพ์.

อุทุมพร จามรมาน. (2532). **การสร้างและพัฒนาเครื่องมือวัดลักษณะผู้เรียน**. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: ห้างหุ้นส่วน จำกัด ฟันนี่พับบลิชชิง.

อุบล อ่ำพันธ์. (2552). **คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร**. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยเซนต์จอห์น.

#### หนังสือภาษาอังกฤษ

Bovee, C.L. et.al. (1993). **Management**. New York: McGraw-Hill.

Campbell, A., Converse, P. E., and Rodgers, W.L.. (1976). **The Quality of American Life: Perceptions, Evaluations, and Satisfactions**. New York: Russell Sage Foundation.

Cascigo, W.F. (1992). **Manage Human Resources: Productivity, Quality of Work Life, Profits**. New York: McGraw-Hill.

Cascio, W.F. (2003). **Managing Human Resources: Productivity, Quality of Work Life Profits**. 6th ed. New York: McGraw-Hill.

Cummins, R.A. (1998). **The comprehensive quality of life scale**. (fifth edition). Proceeding of the First International Conference on Quality of Life in Cities, Singapore. 4-6 March: 68.

Dalamotte, Y. and Takezawa, I.. (1984). **Quality of Work Life in International Perspective**. Geneva: International Labour Office.

#### วิทยานิพนธ์

กิตติเจต อภิวนิชย์กุล. (2554). **คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานพัฒนาที่ดิน เขต 2 อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี**. ปัญหาพิเศษ, รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาการจัดการภาครัฐและเอกชน วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา.

เกียรติกุล บุษย์ศรีเจริญ. (2551). **ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน บริษัท ไตกิน คอมเพรสเซอร์ อินดัสทรีส์ จำกัด**. ปัญหาพิเศษ, รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาการบริหารทั่วไป วิทยาลัยบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา.

ขวัญตา พระธาตุ. (2554). **คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรอัยการกรณีสึกษา สำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดสงขลา**. วิทยานิพนธ์, ปริญญาบริหารรัฐกิจ มหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการรัฐกิจ นครศรีธรรมราช มหาวิทยาลัย