Chula Med J Vol. 59 No. 2 March - April 2015

ความสุขในการทำงานของนักบินพาณิชย์ของบริษัทการบินในประเทศไทย

เพ็ญภพ พันธุ์เสือ*
ชัยชนะ นิ่มนวล**

Phansuea P, Nimnuan C. Work happiness of Thai commercial pilots. Chula Med J 2015 Mar – Apr;59(2): 207 - 18

Background : *There have been several studies about work happiness in various professions. Nevertheless, research in work happiness among pilots has never been conducted despite it is a job of high responsibility and unique working environments.*

Objective : *To examine work happiness as well as associated factors among commercial pilots.*

Design : *A cross – sectional descriptive study.*

Setting : *An airline company in Thailand.*

Materials and Methods : *Data were collected from 546 commercial pilots. Questionnaire included: 1) General background; 2) Work happiness. Descriptive statistics were used to examine work happiness and multiple linear regressions were used to validate the associated factors of work happiness.*

Results : *Seventy percent of the subjects had moderate level of work happiness. The significantly associated factors were work positions and fleets. Captains were happier than co-pilots (β = -.185, p <0.001, 95%CI = -6.119 to -2.343). With reference to pilots flying regional route, those who fly domestic fights had higher level of happiness (β = .102, p = .017 , 95%CI = .786 to 8.123) than those of international ones (β = .088, p = .039, 95%CI = .119 to 4.394).*

* นิสิตปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาสุขภาพจิต ภาควิชาจิตเวชศาสตร์ คณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
** ภาควิชาจิตเวชศาสตร์ คณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

Conclusion : *Most of commercial pilots have moderate level of work happiness which are associated with work positions and fleets.*

Keywords : *Work happiness, pilot.*

Reprint request: Nimnuan C. Department of Psychiatry, Faculty of Medicine, Chulalongkorn University, Bangkok 10330, Thailand.

Received for publication. April 9, 2014.

เพ็ญภพ พันธุ์เสือ, ชัยชนะ นิ่มนวล. ความสุขในการทำงานของนักบินพาณิชย์ของบริษัทการบินในประเทศไทย. จุฬาลงกรณ์เวชสาร 2558 มี.ค – เม.ย; 59(2): 207 – 18

เหตุผลของการทำวิจัย : *ที่ผ่านมามีการศึกษาความสุขในการทำงานของกลุ่มวิชาชีพต่าง ๆ จำนวนมากแต่ยังไม่พบการศึกษาความสุขในการทำงานของนักบิน ทั้งที่เป็นอาชีพที่ต้องรับผิดชอบสูงและมีสภาพแวดล้อมการทำงานที่เฉพาะแตกต่างจากอาชีพอื่น*

วัตถุประสงค์ : *เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงาน ตลอดจนด้านปัจจัยส่วนบุคคลและลักษณะงานที่เกี่ยวข้อง หรือสัมพันธ์ต่อความสุขในการทำงานของนักบินพาณิชย์*

รูปแบบการวิจัย : *การศึกษาวิจัยเชิงพรรณนา ณ จุดเวลาใดเวลาหนึ่ง*

สถานที่ทำการศึกษา : *บริษัทการบินไทยแห่งหนึ่งในประเทศไทย*

ตัวอย่างและวิธีการศึกษา : *เก็บรวบรวมข้อมูลจากนักบินพาณิชย์แห่งหนึ่งในประเทศไทย 546 คน โดยใช้แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคลทั่วไป และแบบสอบถามความสุขในการทำงานวิเคราะห์ระดับความสุขโดยสถิติเชิงพรรณนา และตรวจสอบปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานด้วย Multivariate Linear Regression*

ผลการศึกษา : *ร้อยละ 70.1 มีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง และปัจจัยที่สัมพันธ์กับความสุขในการทำงานได้แก่ ตำแหน่งโดยนักบินที่ 1 มีคะแนนความสุขสูงกว่านักบินที่ 2 (β = -.185, p <0.001, 95%CI = -6.119 to -2.343) อีกปัจจัยได้แก่ ฝูงบินพบว่านักบินที่บินฝูงบินภายในประเทศ (β =.102, p=.017, 95%CI=.786 to 8.123) มีความสุขในการทำงาน มากกว่ากลุ่มที่บินในฝูงบินระหว่างทวีป (β = .088, p = .039, 95%CI = .119 to 4.394) เมื่อเทียบกับกลุ่มที่บินฝูงบินภายในภูมิภาคอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ*

สรุป : *นักบินพาณิชย์ส่วนใหญ่มีความสุขในระดับปานกลาง ซึ่งสัมพันธ์กับตำแหน่งและฝูงบิน*

คำสำคัญ : *ความสุขในการทำงาน, นักบิน.*

ภายหลังจากการที่ประเทศไทยผ่านพ้นวิกฤตเศรษฐกิจในปี พ.ศ. 2540 รัฐบาลมีนโยบายเปิดเสรีทางการบินเพื่อกระตุ้นเศรษฐกิจ อีกทั้งเพื่อส่งเสริมเศรษฐกิจสู่ระดับโลกรัฐบาลต้องการให้ประเทศไทยเป็นศูนย์กลางด้านการท่องเที่ยว รวมถึงด้านธุรกิจการบิน ในการเตรียมความพร้อมเพื่อก้าวเข้าสู่การรวมกลุ่มประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (ASEAN Economic Community: AEC) ปี พ.ศ. 2558 เป็นเหตุให้เกิดกระแสตื่นตัวในธุรกิจการบินพาณิชย์ และส่งผลให้อุตสาหกรรมด้านการบินในปัจจุบันกลายเป็นภาคธุรกิจที่มีการขยายตัว และแข่งขันอย่างสูงตลอดทั้งภูมิภาค

หนึ่งในปัจจัยสำคัญที่ทำให้ผู้โดยสารเลือกใช้บริการของสายการบิน คือ ความเชื่อมั่นในชื่อเสียงของบริษัทอันประกอบไปด้วย ความปลอดภัย ความตรงต่อเวลา บุคคลสำคัญผู้ที่มีหน้าที่รับผิดชอบก็คือ นักบินพาณิชย์ (Commercial Pilot) ผู้ต้องเผชิญกับปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อร่างกายและจิตใจในการทำงาน เช่น การทำงานในสถานที่จำกัดในภายห้องนักบิน (Cockpit) การอยู่ในสภาวะความกดดัน ภายใต้ระดับปริมาณออกซิเจนต่ำกว่าปกติ การอยู่ในสภาพแวดล้อมที่มีเสียงดังรบกวนตลอดเวลา และการทำงานและตัดสินใจภายในระยะเวลาที่จำกัด ซึ่งนอกจากความรับผิดชอบหลักดังกล่าวยังต้องปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับทางการบินที่มีจำนวนมาก การปรับตัวให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพจึงต้องอาศัยสภาพจิตใจที่เข้มแข็ง[1] โดยความสุขในการทำงานน่าจะช่วยให้สามารถปรับตัวต่อความเครียดได้มากยิ่งขึ้น[2] การปฏิบัติงานอย่างมีความสุขจึงน่าจะส่งผลต่อที่ดีต่อทั้งบุคคลและองค์กร

งานวิจัยที่มีการศึกษาในประเทศไทย ส่วนใหญ่ทำในกลุ่มบุคลากรการบินอื่น ๆ มากกว่าในกลุ่มนักบินพาณิชย์ ดังนั้นงานวิจัยครั้งนี้จึงจัดทำขึ้นเพื่อศึกษาความสุขในการทำงานของนักบินพาณิชย์ อันเป็นประเด็นที่ยังไม่เคยมีการทำการศึกษามาก่อนในประเทศไทย โดยผลที่ได้อาจใช้เป็นแนวทางในการส่งเสริมมาตรฐานการดูแลนักบินพาณิชย์ให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลดีต่ออุตสาหกรรมการบินของประเทศไทยต่อไป

วิธีการศึกษา

การศึกษาครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณแบบพรรณนา ณ จุดเวลาใดเวลาหนึ่ง (Cross-sectional Descriptive Study) โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการศึกษา เก็บรวบรวมข้อมูลจากพาณิชย์บริษัทหนึ่งในประเทศไทยที่สามารถอ่านเขียนทำแบบสอบถามได้ด้วยตัวเอง และสมัครใจในการเข้าร่วมวิจัยเพื่อลดความคลาดเคลื่อนที่อาจเกิดจากกระบวนการสุ่มตัวอย่าง และเพื่อป้องกันการเกิดความรู้สึกอ่อนไหวที่อาจเกิดขึ้นในกรณีมีเพียงสมาชิกบางคนได้รับแบบสอบถามรวมทั้งทรัพยากรที่ใช้ในการสำรวจก็ไม่มาก ผู้วิจัยจึงจะทำการเก็บข้อมูลจากประชากรทั้งกลุ่ม คือ 1,300 คน การศึกษานี้ได้ผ่านการพิจารณาจากคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยของคณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย แบบสอบถามที่ใช้มีทั้งหมด 2 ส่วน ประกอบด้วย

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลทั่วไป ผู้วิจัยสร้างขึ้น จำนวน 6 ข้อ

ส่วนที่ 2 ความสุขใจในการทำงาน ปรับปรุงจากแบบสอบถามที่พัฒนาโดย สุชีรา ภัทรายุตวรรตน์[3] สร้างขึ้นตามแนวคิดทฤษฎีสองปัจจัยของ Frederick Herzberg[4] อันประกอบไปด้วย ปัจจัยจูงใจ คือสิ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ เกิดความสุขในการทำงาน และปัจจัยค้ำจุน คือ ปัจจัยที่หากขาดหรือไม่เพียงพอเหมาะสม จะทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงานข้อคำถามมีจำนวน 23 ข้อ ค่าความสอดคล้องภายใน (internal consistency) แบบ Cronbach's alpha เท่ากับ 0.89 และแบบแบ่งครึ่ง (odd-even) เท่ากับ 0.85 สำหรับความสอดคล้องภายใน ของประชากรที่ศึกษาครั้งนี้พบว่ามีค่า Cronbach's alpha เท่ากับ 0.91 โดยค่า Total Item Correlation อยู่ระหว่าง 0.36 - 0.79 แปลผลโดยแบ่งคะแนนเฉลี่ยความสุขในการทำงานเป็น 5 ระดับ ดังนี้คะแนนเฉลี่ย 4.51 - 5.00

หมายถึงความสุขใจในการทำงานอยู่ในเกณฑ์สูงมากที่สุดคะแนนเฉลี่ย 3.51 - 4.50 หมายถึงความสุขใจในการทำงานอยู่ในเกณฑ์สูงมากคะแนนเฉลี่ย 2.51 - 3.50 หมายถึง ความสุขใจในการทำงานอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง คะแนนเฉลี่ย 1.51 - 2.50 หมายถึงความสุขใจในการทำงานอยู่ในเกณฑ์ต่ำคะแนนเฉลี่ย 1.00 - 1.50 หมายถึงความสุขใจในการทำงานอยู่ในเกณฑ์ต่ำมาก

การให้คำนิยามเชิงปฏิบัติการ (Operational Definition)

ความสุขในการทำงาน (Work happiness) หมายถึง ปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงานอิงตามแนวคิดของ Frederick Herzberg โดยวัดจากแบบสอบถามความสุขใจในการทำงาน ปรับปรุงจากแบบสอบถามความคิดเห็นของผู้ตอบที่มีต่อองค์ประกอบต่าง ๆ ที่ก่อให้เกิดความสุขใจในการทำงานของสุชีรา ภัทรายุตวรรตน์[3]

นักบินพาณิชย์ (Pilots) หมายถึง ผู้ทำหน้าที่บังคับเครื่องบินตามข้อกำหนดขององค์การการบินพลเรือนระหว่างประเทศ (International Civil Aviation Organization: ICAO) ซึ่งในการศึกษาครั้งนี้ หมายถึงผู้ทำหน้าที่บังคับเครื่องบินพาณิชย์ของบริษัทการบินแห่งหนึ่งในประเทศไทย

การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) เพื่ออธิบายลักษณะทั่วไปของประชากรที่ศึกษา ได้แก่ ค่าเฉลี่ยร้อยละ ความถี่ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistic) เพื่อหาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของนักบิน ได้แก่ t-test และ one-way Anova และ ใช้ Multiple Linear Regression เพื่อหาปัจจัยทำนายของความสุขในการทำงานของนักบิน

ผลการศึกษา

แบบสอบถามทั้งหมด 1,300 ชุด ได้กลับคืนเป็นฉบับที่สมบูรณ์ทั้งหมด 546 ชุด คิดเป็น 42% ประชากรมากกว่า 80% มีอายุอยู่ระหว่าง 31 - 50 ปี โดยมีค่าอายุเฉลี่ยอยู่ที่ 41.6 ปี ส่วนใหญ่บินอยู่ในฝูงบิน Boing 777 และ 61% มีประสบการณ์การบินมากกว่า 10 ปี (ตารางที่ 1)

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับคะแนนความสุขใจในการทำงาน ระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ70.1 (ตารางที่ 2) และมีการกระจายของค่าคะแนนเข้าใกล้การกระจายปกติ (รูปที่ 1)

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับคะแนนความสุขในการทำงานระดับปานกลาง คิดเป็น ร้อยละ 70.1 (ตารางที่ 2) และมีการกระจายของค่าคะแนนเข้าใกล้การกระจายปกติ (รูปที่ 3)

จากการวิเคราะห์ตัวแปรคะแนนความสุขแบ่งตามรายด้าน (ตารางที่ 3) พบว่าด้านความรับผิดชอบ ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงานด้านความสำเร็จของงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ มีคะแนนเฉลี่ยความสุขในการทำงานอยู่ในเกณฑ์สูงมาก (3.51 - 4.50) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงานมีคะแนนเฉลี่ยความสุขในการทำงานอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง (2.51 - 3.50) โดยด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ด้านนโยบาย และการบริหาร มีคะแนนเฉลี่ยความสุขในการทำงานอยู่ในเกณฑ์ต่ำ (1.51 - 2.50) ตามลำดับ

วิเคราะห์ความสัมพันธ์รายคู่ของตัวแปรต่าง ๆ กับตัวแปรความสุขในการทำงาน

จากการวิเคราะห์ตัวแปรรายคู่ (ตารางที่ 4) พบว่าประชากรที่มีอายุ มากกว่า 40 ปี (>40) มีคะแนนความสุขสูงกว่ากลุ่มที่มีอายุตั้งแต่ 40 ปีลงมา ($\leq$40) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (P <0.001) ฝูงบินสัมพันธ์กับคะแนนความสุขอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (P = 0.011) และพบว่าประชากรที่บินอยู่ในฝูงบิน Airbus300, Boeing737และ Boeing747 มีคะแนนความสุขสูงสุดสามอันดับแรกโดย

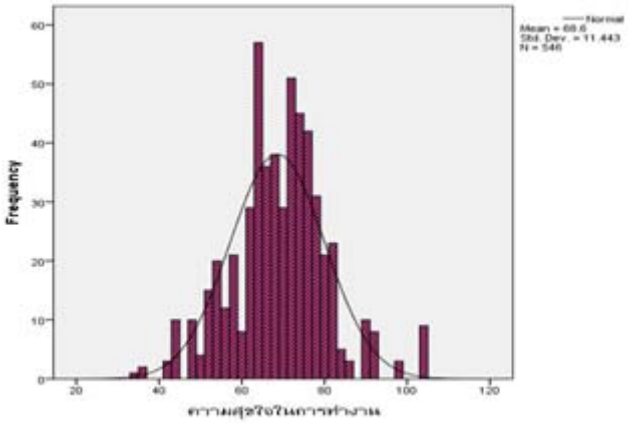
ฝูงบินที่มีคะแนนความสุขต่ำที่สุด คือ Airbus 380 ตำแหน่งนักบินที่ 1 (Captain) มีคะแนนความสุขสูงกว่ากลุ่มตำแหน่งนักบินที่ 2 (FO/Co-Pilot) และพบว่าผู้ที่มีประสบการณ์ในการบินมากกว่า 10 ปี (>10) มีคะแนนความสุขสูงกว่ากลุ่มที่มีอายุประสบการณ์ในการบินตั้งแต่ 10 ปีลงมา (<10) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (P <0.001) เช่นกัน

ตารางที่ 1. การวิเคราะห์ลักษณะข้อมูลทั่วไปของนักบินพาณิชย์ของบริษัทการบินในประเทศไทย (N = 546)

	ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
อายุ	≤ 30	15	2.7
	31 - 40	242	44.4
	41 - 50	217	39.7
	>50	72	13.2
Mean ± SD = 41.6 ± 7.96, Min = 25 , Max = 60			
ฝูงบิน	Boing737	23	4.2
	Boing777	221	40.5
	Boing747	96	17.6
	Airbus300	17	3.1
	Airbus330	135	24.7
	Airbus340	33	6.0
	Airbus380	21	3.8
สถานภาพสมรส	โสด	113	20.7
	หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่	28	5.1
	สมรส/อาศัยอยู่กับคู่รัก	405	74.2
ตำแหน่ง	นักบินที่ 1 (Captain)	292	53.5
	นักบินที่ 2 (FO/Co-Pilot)	254	46.5
ประสบการณ์การบิน	น้อยกว่า 5 ปี	36	6.6
	5 ปี – 10 ปี	177	32.4
	10 ปี 1 เดือน – 15 ปี	100	18.3
	มากกว่า 15 ปี	233	42.7
วุฒิการศึกษาสูงสุด	ปริญญาตรี	422	77.3
	ปริญญาโท/สูงกว่า	124	22.7

ตารางที่ 2. คะแนนระดับความสุขในการทำงานของนักบินพาณิชย์ของบริษัทการบินในประเทศไทย

คะแนนระดับความสุขในการทำงาน	จำนวน	ร้อยละ
ความสุขในการทำงานอยู่ในเกณฑ์ต่ำมาก	0	0
ความสุขในการทำงานอยู่ในเกณฑ์ต่ำ	69	12.6
ความสุขในการทำงานอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง	383	70.1
ความสุขในการทำงานอยู่ในเกณฑ์สูงมาก	85	15.6
ความสุขในการทำงานอยู่ในเกณฑ์สูงมากที่สุด	9	1.6



รูปที่ 1. กราฟแสดงคะแนนความสุขในการทำงาน

ตารางที่ 3. การวิเคราะห์คะแนนความสุขแบ่งตามรายด้าน

คะแนนความสุขในการทำงานตามรายด้าน	ข้อคำถาม	$\bar{X}$	SD	ระดับความสุข
ด้านความสำเร็จของงาน (Achievement)	1,2	3.54	.587	สูงมาก
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition)	3,4	3.53	.658	สูงมาก
ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (The work itself)	5,6	3.53	.789	สูงมาก
ด้านความรับผิดชอบ (Responsibility)	7,8	3.91	.613	สูงมาก
ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน (Possibility growth)	9,10	2.85	.598	ปานกลาง
ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล (Salary)	11,12	2.41	.918	ต่ำ
ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (Interpersonal relationships superiors)	13,14	2.99	.906	ปานกลาง
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Interpersonal relationship subordinate)	15,16	3.49	.655	ปานกลาง
ด้านนโยบาย และการบริหาร (Company policy and administration)	17,18	2.29	.833	ต่ำ
ด้านสภาพการทำงาน (Working conditions)	19,20	3.22	.683	ปานกลาง
ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน (Job security)	21,22	3.64	.650	สูงมาก

ตารางที่ 4. การวิเคราะห์ตัวแปรรายคู่ระหว่างคะแนนของความสุขใจในการทำงานกับปัจจัยส่วนบุคคลของนักบินพาณิชย์ของบริษัทการบินในประเทศไทย (N = 546)

ปัจจัยส่วนบุคคล	คะแนนระดับความสุขใจในการทำงาน					
	N	$\bar{x}$	SD	t/F	df	p-value
อายุ (ปี)						
≤ 40	257	66.6	8.91	-3.98	511	<0.001
> 40	289	70.4	13.06			
ฝูงบิน						
Boeing737	23	71.65	6.840	2.954	6,89	0.011
Boeing777	221	67.74	9.959			
Boeing747	96	71.31	14.671			
Airbus300	17	73.88	15.620			
Airbus330	135	67.29	11.740			
Airbus340	33	69.91	4.914			
Airbus380	21	64.10	11.519			
สถานภาพสมรส						
โสด, หม้าย, หย่าร้าง, แยกกันอยู่	141	64.70	10.649	-4.796	544	0.865
สมรส, อาศัยอยู่กับคู่รัก	405	69.96	11.410			
ตำแหน่ง						
นักบินที่ 1 (Captain)	292	70.66	13.10	4.72	508	<0.001
นักบินที่ 2 (FO/Co-Pilot)	254	66.24	8.612			
ประสบการณ์การบิน (ปี)						
≤ 10	213	66.21	8.491	-4.313	543	<0.001
> 10	333	70.14	12.763			
วุฒิการศึกษาสูงสุด						
ปริญญาตรี	422	69.21	11.420	2.285	544	0.199
ปริญญาโท/สูงกว่า	124	66.55	11.329			

การวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุ

ผู้วิจัยเลือกตัวแปรอิสระจากความเป็นไปได้ทางทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และจากการวิเคราะห์เบื้องต้นของตัวแปรทีละคู่ ที่มีความสัมพันธ์กับตัวแปรตามที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ P <0.10 ไปวิเคราะห์ด้วย Multiple Linear Regression โดยวิธี Enter ต่อมาเลือกตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับตัวแปรตามที่ P>0.05 ออกจาก Model ทีละตัวจนได้ Model ท้ายสุด ซึ่งเสนอดังตาราง และสมการต่อไปนี้

ตำแหน่ง และฝูงบิน (Boeing747และ Airbus 380) มีความสัมพันธ์กับคะแนนความสุข ในขณะที่อายุและประสบการณ์การบิน ซึ่งสัมพันธ์กับคะแนนความสุขอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อวิเคราะห์ตัวแปรรายคู่ แต่ไม่พบว่ามีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อวิเคราะห์ร่วมกับตัวแปรตัวอื่น ๆ

เมื่อทำการควบคุมตัวแปรอื่น ๆ เพื่อหาตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน โดยใช้สถิติการถดถอยด้วยวิธี Linear Regression Analysis เลือก

ตัวแปรเข้าตัวแบบถดถอยจากปัจจัยที่สัมพันธ์กับตัวแปรความสุขในการทำงานจากการวิเคราะห์ตัวแปรรายคู่ข้างต้นแล้วตัดตัวแปรที่อธิบายความสุขในการทำงานได้ต่ำ (p >.05) ออกทีละตัวจนได้ตัวแบบสุดท้ายเมื่อเปรียบเทียบโดยนำตัวแปรฝูงบินเข้าและออกจากสมการพบพบว่าตัวแปรฝูงบินมีความสัมพันธ์กับคะแนนความสุขอย่างมีนัยสำคัญ (p <.001) โดยสามารถอธิบายความสุขในการทำงานของนักบินได้ 4% รองลงมาคือ ตัวแปรตำแหน่งสามารถอธิบายความสุขในการทำงานของนักบินได้ 3.7% (ตารางที่ 6, 7) ทั้งนี้เมื่อเปรียบเทียบในระหว่างตำแหน่ง พบว่านักบินที่ 2 มีคะแนนความสุขต่ำกว่านักบินที่ 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (B = -5.08, p <.001) ในระหว่างฝูงบินพบว่ากลุ่มที่บินในฝูงบิน Boeing747 มีคะแนนความสุขสูงกว่ากลุ่มที่บินในฝูงบินอื่น ๆ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (B = 3.66, p = .007) ในขณะที่กลุ่มที่บินในฝูงบิน Airbus380 มีคะแนนความสุขในการทำงานต่ำกว่าฝูงบินอื่น ๆ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (B = -6.04, p =.019) เมื่อเทียบกับฝูงบิน Boeing777

ตารางที่ 5. ตัวแปรที่สามารถทำนายความสุขในการทำงานของนักบินพาณิชย์ของบริษัทการบินในประเทศไทย Model ที่ 1 (N = 546)

ตัวแปร	Unstandardized Coefficients		standardized Coefficients		95%CI		
	B	S.E.B	β	t	Sig	Lower	Upper
ตำแหน่ง	- 4.965	1.936	- .217	-2.564	.011	-8.768	-1.161
อายุ	.621	1.466	.027	.424	.672	-2.258	3.500
ประสบการณ์การบิน	- .434	1.826	- .019	- .238	.812	-4.022	3.154
Boeing737	3.734	2.434	.066	1.534	.126	-1.048	8.516
Boeing747	3.652	1.369	.122	2.667	.008	. 962	6.341
Airbus300	3.950	2.839	.060	1.391	.165	-1.628	9.528
Airbus330	-1.435	1.244	- .054	-1.154	.249	-3.878	1.008
Airbus340	.670	2.089	.014	.321	.748	-3.434	4.774
Airbus380	- 6.077	2.577	- .102	-2.358	.019	-11.140	-1.014
(Constant)	75.253	5.964		12.617	<0.001	63.537	86.969
R = .28	R^2 = .077	S.E.est = 11.085		F = 4.981	p-value <0.001		

ตารางที่ 6. ตัวแปรที่สามารถทำนายความสุขในการทำงานของพาณิชย์ของบริษัทการบินในประเทศไทย Model สุดท้าย (N = 546) การเปรียบเทียบตัวแบบสำหรับอธิบายตัวแปรความสุข

					Change Statistics				
Model	R	R^2	Adjusted R^2	S.E.est	R^2Change	F Change	df1	df2	Sig.F Change
1	.193[a]	.037	.036	11.238	.037	21.091	1	544	<.0001
2	.277[b]	.077	.065	11.066	.040	3.838	6	538	.001

a. Predictors: (Constant), ตำแหน่ง

b. Predictors: (Constant), ตำแหน่ง, b731, a340, a300, a380, b747, a330

c. Dependent Variable: total happiness

ตารางที่ 7. ตัวแปรที่สามารถทำนายความสุขในการทำงานของพาณิชย์ของบริษัทการบินในประเทศไทยModel สุดท้าย (N = 546)

ตัวแปร	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			95%CI	
	B	S.E.B	β	t	Sig	Lower	Upper
ตำแหน่ง	-5.080	.992	-.222	-5.121	<0.001	-7.029	-3.131
Boeing737	3.687	2.425	.065	1.521	.129	-1.076	8.451
Boeing747	3.660	1.353	.122	2.706	.007	1.003	6.318
Airbus300	3.865	2.820	.059	1.370	.171	-1.676	9.405
Airbus330	-1.520	1.227	-.057	-1.239	.216	-3.930	.889
Airbus340	.679	2.086	.014	.326	.745	-3.418	4.776
Airbus380	-6.036	2.570	-.102	-2.349	.019	-11.084	-.989
(Constant)	75.696	1.722		43.949	<0.001	72.312	79.079
R = .28	R^2 = .077	S.E.est = 11.066		F = 6.397		p-value <.001	

วิจารณ์

นักบินบริษัทการบินไทยจำกัด (มหาชน) มีค่าคะแนนความสุขในการทำงานอยู่ในระดับปานกลางผลการวิจัยครั้งนี้เมื่อนำไปเทียบเคียงกับการศึกษาความพึงพอใจในการทำงาน เช่น งานวิจัยของนักรบ รักวงศ์ และคณะ[5] ที่ทำการศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานฝ่ายบริการลูกค้าภาคพื้นบริษัทการบินไทยจำกัด (มหาชน) และพบว่าพนักงานฝ่ายบริการลูกค้าภาคพื้นบริษัทการบินไทยจำกัด (มหาชน) มีความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลางเช่นเดียวกัน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างกำลังขวัญในการปฏิบัติงานกับความพึงพอใจในการได้รับสวัสดิการของพนักงานบริษัทการบินไทยจำกัด (มหาชน) แบบกรณีศึกษาของขวัญชนก อินทะพงษ์[6] ที่พบว่าความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลางเช่นกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบริษัทการบินไทยจำกัด (มหาชน) ให้ความสำคัญกับการจัดระบบการดูแลพนักงานทำให้ประสิทธิภาพและความพึงพอใจในการทำงานอันเป็นองค์ประกอบหนึ่งของความสุขในการทำงานในแต่ละแผนกมีความคล้ายคลึงกัน

จากคะแนนความสุขตามรายด้านพบว่าด้านความรับผิดชอบด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน ด้านความสำเร็จของงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือและด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติมีคะแนนเฉลี่ยความสุขในการทำงานอยู่ในเกณฑ์สูงมาก ซึ่งสอดคล้องกับความสุขตามนิยามของสจ๊วต และเซเลส[7] ซึ่งเชื่อว่าบุคคลจะรู้สึกสุขใจในงานเมื่อได้ผลประโยชน์ตอบแทนทั้งด้านวัตถุและจิตใจรวมถึงตอบสนองความต้องการพื้นฐานในการปฏิบัติงานเป็นความรู้สึกสุขในการได้ทำงานและเต็มใจที่จะทำให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์อีกทั้งสอดคล้องกับการศึกษาของบอร์ควิสท์[8] ในเรื่องความพึงพอใจของผู้บริหารโรงเรียนขนาดใหญ่ในเขตชานเมืองใกล้เมืองพอร์ตแลนด์รัฐโอเรกอนที่ว่าปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจมากที่สุด คือ ความมีอิสระในการบริหารงานความสำเร็จตามเป้าหมายงานความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน และการได้รับการยอมรับ

ฝูงบินมีความสัมพันธ์ต่อคะแนนความสุขในการทำงานของนักบินสูงสุดประกอบด้วย Boeing737, Boeing777, Boeing747, Airbus300, Airbus330, Airbus340 และ Airbus380 เนื่องจากแต่ละฝูงบินมีเส้นทางการบินที่หลากหลายอีกทั้งมีสภาพการทำงานที่แตกต่างไปตามแต่ละเครื่องที่ใช้ในบินเหล่านั้น จึงอาจส่งผลต่อความสุขในระดับที่ต่างกันของผู้ปฏิบัติงาน ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพการทำงานกับความสุขหรือความพึงพอใจในการทำงานเคยแสดงให้เห็นเช่นกัน จากการศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของเฟรย์[9] ที่ศึกษาในกลุ่มผู้จัดการทั่วไปของโรงแรมแบ่งตามขนาดและประเภทของบริการพบว่าทั้งขนาดและประเภทของบริการมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงานของผู้จัดการทั่วไป

ตำแหน่งมีผลต่อความสุขในการทำงานของนักบินรองลงมาสอดคล้องกับการวิจัยของกฤษ ธีรารักษ์[10] ที่ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับความผูกพันกับองค์การในพนักงานต้อนรับบริษัทการบินไทยจำกัด (มหาชน) แบบกรณีศึกษาพบว่าพนักงานที่อยู่ในตำแหน่งสูงกว่ามีความพึงพอใจและผูกพันกับองค์การมากกว่าพนักงานในตำแหน่งที่ต่ำกว่าอีกทั้งยังสอดคล้องกับการวิจัยของนักรบ รักวงศ์ และคณะ[5] ที่พบว่าความสำเร็จของงานและสถานะของอาชีพเป็นปัจจัยที่ทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในระดับสูงที่สุด และยังสอดคล้องกับผลการศึกษาเรื่องการประเมินความสุขของคนทำงานแบบกรณีศึกษาประชากรอายุ 18 - 60 ปีที่ทำงานในสถานประกอบการและองค์กรธุรกิจในเขตกรุงเทพมหานครโดยนพดล กรรณิกา[11] ซึ่งพบว่าความมั่นคงและความก้าวหน้าในงานมีผลต่อความสุขในการทำงานเมื่อพิจารณาประกอบกับงานวิจัยของบอร์ควิสท์[8] ที่ศึกษาเรื่องความพึงพอใจของผู้บริหารโรงเรียนขนาดใหญ่ในเขตชานเมืองใกล้พอร์ตแลนด์เมืองโอเรกอนที่พบว่าความมีอิสระในการบริหารงานและการได้รับการยอมรับสัมพันธ์กับความพึงพอใจของผู้บริหารโรงเรียนมากที่สุด นอกจากนี้จากงานวิจัยเชิงสำรวจของ Chiumento Consulting[12] ที่ระบุว่า 1 ใน 10 อันดับแรกที่ส่งผลต่อการเกิดความสุขของพนักงานในสหราชอาณาจักรคือการได้รับการยอมรับ

ข้อจำกัดของการวิจัย

ผลที่ได้จากการศึกษาครั้งนี้ เป็นเพียงการศึกษาในกลุ่มนักบินพาณิชย์บริษัทหนึ่งในประเทศไทยเพียงกลุ่มเดียว จึงไม่สามารถขยายผลในนักบินทั่วไปได้ ในการวิจัยครั้งต่อไปอาจขยายการศึกษาในกลุ่มอื่น เช่น นักบินพาณิชย์จากสายการบินอื่น ภายในภูมิภาคอื่น สำหรับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานจากการศึกษาครั้งนี้พบว่าอธิบายความสุขได้ค่อนข้างต่ำ (R2 = 0.77) การศึกษาต่อ ๆ ไปจึงควรเพิ่มตัวแปรปัจจัยที่อาจมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของนักบิน เช่น นโยบายของสายการบินระบบอาวุโสการปกครองภายในหมู่นักบิน และระบบการเลื่อนตำแหน่ง เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครอบคลุมและชัดเจนมากขึ้น

นอกจากนี้การตอบสนองที่ค่อนข้างต่ำ (42%) อาจส่งผลให้บทสรุปขาดความแม่นยำ หรือมีความน่าเชื่อถือต่ำหากกลุ่มที่ไม่ตอบสนอง มีระดับความสุขรวมทั้งปัจจัยต่าง ๆ แตกต่างจากกลุ่มที่ตอบสนองการนำข้อสรุปไปประยุกต์ใช้หรืออ้างอิง จึงจำเป็นต้องคำนึงถึงข้อจำกัดเหล่านี้ด้วย

สรุป

นักบินพาณิชย์ส่วนใหญ่มีความสุขในระดับปานกลาง โดยปัจจัยที่สามารถทำนายความสุขในการทำงานของนักบินพาณิชย์ ได้แก่ ตำแหน่ง และฝูงบิน โดยผลการศึกษานี้อาจนำไปใช้เป็นแนวทางในด้านการส่งเสริมมาตรฐานการดูแลบุคลากร ให้นักบินพาณิชย์สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลดีต่ออุตสาหกรรมการบินของประเทศไทยต่อไป

อ้างอิง

1. Stokes AF, Kite K. Flight Stress, Fatigue, and Performance in Aviation. United Kingdom:

Ashgate Publishing Group,1997

2. ปวิดา โพธิ์ทอง, สุพัตรา พุ่มพวง, สุนทรี ชะชาตย์. ความเครียด การปรับตัว และความฉลาดทางอารมณ์ของนักศึกษาพยาบาลชั้นปีที่ 1 วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สุพรรณบุรี [วิทยานิพนธ์ปริญญา พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต]. จันทบุรี: วิทยาลัยวิทยาลัยพยาบาลพระปกเกล้า, 2554
3. ชูศรี พิศลยบุตร, สุชีรา ภัทรายุตวรรตน์, ปราโมทย์ ธีรพงษ์, วันงาม กองเกตุใหญ่, นารี พุ่มนิคม, ยุวดี เกตสัมพันธ์, สมหมาย เจริญวัฒนะ, อรวรรณ สุดิสุสดี, สร้อยสุดา อิ่มอรุณรักษ์, สุภัทรา ชื่นเบิกบาน. ความสุขใจในการทำงานของบุคลากรศิริราช. สารนิพนธ์โครงการเตรียมผู้บริหารและพัฒนาระบบบริหารคณะแพทยศาสตร์ ศิริราชพยาบาล.กรุงเทพฯ: คณะแพทยศาสตร์ ศิริราชพยาบาล, 2546
4. Herzberg F. The motivation hygiene theory. In: Herzberg F, ed. Work and the Nature of Man New York: New American Library,1973: 95-7
5. นักรบ รักวงศ์, ภิเษก จันทร์เอี่ยม, วันทนีย์ ภูมิภัทราคม. ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานฝ่ายบริการลูกค้าภาคพื้น บริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน) [วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต]. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์, 2546
6. ขวัญชนก อินทะพงษ์. ความสัมพันธ์ระหว่างกำลังขวัญในการปฏิบัติงาน กับความพึงพอใจในการได้รับสวัสดิการของพนักงานบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน): กรณีศึกษาสายทรัพยากรบุคคลและบริหารทั่วไป [วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต]. กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2552
7. Strauss G, Sayles LR. Personnel: the human problems of management: Prentice-Hall, 1960
8. Borquist LC. Job Satisfaction of Administrators in a Public Suburban School District [dissertation Abstracts International]. Portland, OR: Portland State University, 1986: 109-12
9. Frye WD. An Examination of Job Satisfaction of Hotel Front Office Managers According to Extrinsic, Intrinsic, and General Motivational Factors. Int J Bus Soc Sci 2012 Sep; 2 (Special): 41
10. Theerarak K. The relationship between job satisfaction and organizational commitment : a case study of flight attendants in Thai Airways International. Bangkok: Mahidol University, 2011
11. นพดล กรรณิกา. ประเมินความสุขของคนทำงาน: กรณีศึกษาประชาชนอายุ 18 – 60 ปีที่ทำงานในสถานประกอบการและองค์กรธุรกิจในเขตกรุงเทพมหานคร[ออนไลน์].2551 [เข้าถึงเมื่อ 10 มี.ค.2556]. เข้าถึงได้จาก: http://www.ryt9.com/s/abcp/416085/
12. Chiumento S. Happiness at Work Index: Research Report 2007 [on line]. 2006 [cited 2012 Oct 18].Available from: http://www.chiumento.co.uk/infospace