

ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจการสมัครเข้าทำงานในตำแหน่งพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินของ
นักศึกษาระดับอุดมศึกษาในมหาวิทยาลัย

สุดารัตน์ ทองรักษ์¹, ธงชัย จีระดิษฐ์^{2*}

สายการบินไทยแอร์เอเชีย¹

สถาบันพัฒนาบุคลากรการบิน มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต²

Received: 13 October 2025

Revised: 17 November 2025

Accepted: 21 December 2025

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจสมัครเข้าทำงานของนักศึกษาระดับอุดมศึกษาในตำแหน่งพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน โดยศึกษาด้วยการจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ใช้ระเบียบวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ด้วยแบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการ เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจากนักศึกษาในชั้นเรียนระดับอุดมศึกษา จำนวน 240 คน ทำการวิเคราะห์ข้อมูลจากการใช้สถิติหาค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่า t-test จากการศึกษาพบว่าปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อการตัดสินใจของนักศึกษาระดับอุดมศึกษาใน การสมัครตำแหน่งพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน พบว่าทุกอันดับของปัจจัยแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก อันดับแรก คือ แรงจูงใจด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน (Work Environment) ($\bar{X} = 4.00$, S.D. = 1.172) รองลงมา คือ แรงจูงใจส่วนบุคคล (Personal Factor) ($\bar{X} = 3.85$, S.D. = 1.074) แรงจูงใจด้านการพัฒนาทักษะ และการเรียนรู้ (Skills and Learning Development) ($\bar{X} = 3.84$, S.D. = 1.134) แรงจูงใจจากลักษณะงาน (Job Characteristics) ($\bar{X} = 3.68$, S.D. = 1.060) แรงจูงใจด้านผลตอบแทน และสวัสดิการของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน (Monetary and Fringes Benefits) ($\bar{X} = 3.66$, S.D. = 1.070) และน้อยที่สุด คือ แรงจูงใจทางสังคม (Social Factor) ($\bar{X} = 3.65$, S.D. = 1.085)

คำสำคัญ: แรงจูงใจ, การตัดสินใจ, ตำแหน่งพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน, นักศึกษาระดับอุดมศึกษา

*ผู้ประพันธ์บรรณกิจ: อีเมล: thongchai.jee@kbu.ac.th

Factors Influencing Higher Education Student's Decision to Apply for Flight Attendant Position

Sudarat Thongrak¹, Thongchai Jeeradist^{2*}

Thai AirAsia¹,

Aviation Personnel Development Institute, Kasem Bundit University²

Abstract

This independent study aimed to a study of factors influencing higher education student's decision to apply for cabin crew positions and to study the comparative motivations that influence the decision of higher education student's decision to apply for cabin crew positions. This study using a questionnaire as a quantitative research tool. Data was collected from a sample of 240 people and analyzed using statistics of frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, one-way ANOVA, and multiple regression analysis. Results of the study revealed that the motivations that influence higher education student's decision to apply for cabin crew positions. It was found that all motivations were at a high level. The highest level was motivation from the work environment ($\bar{x} = 4.00$, S.D. = 1.172), followed by personal motivation (Personal Factor) ($\bar{x} = 3.85$, S.D. = 1.074), motivation from skills and learning development ($\bar{x} = 3.84$, S.D. = 1.134), motivation from job characteristics ($\bar{x} = 3.68$, S.D. = 1.060), motivation from compensation and welfare of flight attendants (Monetary and Fringes Benefits) ($\bar{x} = 3.66$, S.D. = 1.070), and the lowest was social motivation (Social Factor) ($\bar{x} = 3.65$, S.D. = 1.085).

Keywords: Motivation, Decision, Flight Attendant Position, Higher Education Student

*Corresponding Author: Email: thongchai.jee@kbu.ac.th

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ธุรกิจการบินพาณิชย์มีอัตราการแข่งขันที่สูง และมีการพัฒนาธุรกิจการบินเพื่อสร้างการขยายตัวโดยมีสายการบินใหม่ ๆ เกิดขึ้น ส่งผลต่อการแข่งขันของสายการบิน เช่น ความทันสมัยของเทคโนโลยีสำหรับอุปกรณ์อำนวยความสะดวก เครื่องมือ เครื่องใช้ และเครื่องบิน รวมถึงคุณภาพการให้บริการที่เป็นกลยุทธ์สำคัญเพื่อเป็นสายการบินที่ดีที่สุด (ศหัยวรรณ เทียนเสมอ, 2548) ด้วยเหตุนี้ สายการบินต่าง ๆ จึงให้ความสำคัญในเรื่องการให้บริการแก่ผู้โดยสารควบคู่กับความปลอดภัยในการบิน ดังนั้น หน้าที่การบริการผู้โดยสารนั้นเป็นหน้าที่ของพนักงานสายการบินตั้งแต่เริ่มต้นการเดินทาง ระหว่างการเดินทาง และ เมื่อถึงท่าอากาศยานปลายทางที่เป็นจุดมุ่งหมายในการเดินทางด้วยสายการบิน ตัวอย่างเช่น พนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน (Flight Attendant, Air Hostess, Cabin Crew) เป็นผู้ที่ทำหน้าที่ดูแลความปลอดภัย และให้บริการแก่ผู้โดยสารตลอดการเดินทางบนเครื่องบิน โดยมีหน้าที่ต่าง ๆ เช่น ให้ความช่วยเหลือผู้โดยสารเมื่อเกิดเหตุฉุกเฉิน ทำหน้าที่สาธิตการใช้อุปกรณ์ประจำเครื่องให้แก่ผู้โดยสาร รวมถึงการให้บริการแก่ผู้โดยสารตลอดเส้นทางบิน (จิราภา เกินดี, 2555) ทั้งนี้ อาชีพพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินเป็นอาชีพที่ได้รับความนิยมเป็นอย่างมาก จากการสำรวจของสวนดุสิตโพลร่วมกับกระทรวงวัฒนธรรมในปี พ.ศ. 2561 พบว่าอาชีพพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินได้รับความนิยมเป็นลำดับที่ 9 (บางกอกมีเดีย แอนด์โปรดคาสติง, 2561) และเป็นอาชีพที่ได้รับความนิยมในกลุ่มนักศึกษาระดับอุดมศึกษาอย่างต่อเนื่องทั้งในอดีต และปัจจุบัน

ทั้งนี้ ปัจจัยด้านแรงจูงใจที่มีผลต่อการตัดสินใจในการสมัครเข้าทำงานในสายการบินของนักศึกษาระดับอุดมศึกษาก็นับว่าเป็นเรื่องที่น่าสนใจ เนื่องจากอาชีพพนักงานสายการบินจะมีเวลาการทำงานไม่เป็นเวลา ประกอบกับการทำงานบนเครื่องบินที่มีความกดอากาศต่ำ ออกซิเจนเบาบาง มีพื้นที่ และเวลาจำกัด ทำให้ระบบในร่างกายเกิดความผิดปกติ พักผ่อนไม่เพียงพอ ร่างกายเหนื่อยล้า และความเครียด แต่จุดเด่นของอาชีพ คือ การได้รับค่าตอบแทน และสวัสดิการที่ดี รวมทั้งได้มีโอกาสเดินทางไปยังสถานที่ต่าง ๆ ระหว่างการปฏิบัติงาน ทำให้ได้รับประสบการณ์ และเรียนรู้สิ่งแปลกใหม่อยู่เสมอ Sharpley (2003) ได้แบ่งปัจจัยด้านแรงจูงใจออกเป็น 2 กลุ่มใหญ่ ๆ คือ แรงจูงใจภายนอก (Extrinsic Motivations) และแรงจูงใจภายใน (Intrinsic Motivations) โดย 1) แรงจูงใจภายนอก (Extrinsic Motivations) เป็นแรงจูงใจที่เกิดจากสิ่งแวดล้อมภายนอก หรือภาวะความกดดันทางสังคม หรือวัฒนธรรม ไม่ได้เกิดขึ้นเองจากภายในจิตใจของมนุษย์ ซึ่งแรงจูงใจนี้จะเป็นตัวกระตุ้นทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน เช่น ในการทำงานของพนักงานสายการบินจะต้องมีการประเมินผลการทำงานในทุก ๆ ปี พนักงานที่มีผลงานดีเด่นจะได้รับการเลื่อนตำแหน่ง ซึ่งถือเป็นแรงจูงใจภายนอกที่ได้รับอิทธิพลทางสังคมขององค์กร จึงส่งผลให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานเพื่อให้ได้รับการเลื่อนตำแหน่ง 2) แรงจูงใจภายใน (Intrinsic Motivations) เป็นแรงจูงใจที่เกิดจากความต้องการทางด้านร่างกาย และจิตใจ โดยไม่จำเป็นต้องได้รับแรงกดดันจากสิ่งแวดล้อมภายนอก หลักสำคัญของแนวคิดนี้มองว่ามนุษย์ทุกคนเกิดมาพร้อม ๆ กันกับความต้องการภายใน

ในบางเวลาเขาอาจไม่ได้ตระหนักถึงความต้องการดังกล่าว แต่เมื่อใดก็ตามที่เขาได้รับการกระตุ้นเร้า หรือประสบกับภาวะความไม่สมดุลของร่างกาย และจิตใจ เขาก็จะเกิดความตระหนักถึงความต้องการนั้น ๆ ซึ่งความต้องการดังกล่าวจะผลักดัน หรือจูงใจให้พฤติกรรมบางอย่างออกมา ดังที่กล่าวมาข้างต้นจึงได้ตระหนักได้ และเห็นถึงความสำคัญของการศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อการตัดสินใจของนักศึกษาระดับอุดมศึกษาในการสมัครเข้าทำงานกับองค์กรสายการบิน เพื่อการศึกษาวิจัยในครั้งนี้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อการตัดสินใจของนักศึกษาระดับอุดมศึกษาในการสมัครเข้าทำงานในสายการบิน
2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบแรงจูงใจที่มีผลต่อการตัดสินใจของนักศึกษาระดับอุดมศึกษาในการสมัครเข้าทำงานในสายการบินโดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ขอบเขตของการศึกษา

ในการศึกษาครั้งนี้มุ่งศึกษาเกี่ยวกับ แรงจูงใจที่มีผลต่อการตัดสินใจของนักศึกษาในชั้นเรียนระดับอุดมศึกษาในการสมัครเข้าทำงานในสายการบิน โดยมีขอบเขตด้านประชากรที่ศึกษาด้วยวิธีการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยกำหนดขอบเขตประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ นักศึกษาในชั้นเรียนระดับอุดมศึกษา สาขาวิชาที่เกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรมการบิน มหาวิทยาลัยในประเทศไทย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้มีจำนวน 240 คน โดยคำนวณกลุ่มตัวอย่างสูตรของ Taro Yamane (1973) และใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) แบบคำถามปลายปิด (Closed Ended) เป็นเครื่องมือในการวิจัยที่เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการศึกษาครั้งนี้ ทั้งนี้ ผู้ศึกษาได้พัฒนาแบบสอบถามจาก แนวคิด ทฤษฎี และวรรณกรรม และ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วยคำถามที่แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลประชากรศาสตร์ของนักศึกษาในชั้นเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างคือ 1) เพศ 2) อายุ 3) ภูมิภาค 4) ผู้มีอิทธิพลในการเลือกตำแหน่งพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน โดยผู้ตอบแบบสอบถามโดยกลุ่มตัวอย่างสามารถเลือกตอบได้เพียงข้อเดียวในแต่ละคำถาม

ตอนที่ 2 แรงจูงใจที่มีผลต่อการตัดสินใจของนักศึกษาระดับอุดมศึกษาในการสมัครเข้ารับการคัดเลือกสู่ตำแหน่งพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน มีหมวดคำถาม 6 หมวด รวม 30 ข้อ สามารถแบ่งจำนวนข้อตามรายการได้ดังนี้

- 1) แรงจูงใจด้านผลตอบแทน และสวัสดิการของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน (Monetary and Fringes Benefits) จำนวน 5 ข้อ

- ข้อ
- 2) แรงจูงใจด้านการพัฒนาทักษะ และการเรียนรู้ (Skills and Learning Development) จำนวน 5 ข้อ
 - 3) แรงจูงใจด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน (Work Environment) จำนวน 5 ข้อ
 - 4) แรงจูงใจส่วนบุคคล (Personal Factor) จำนวน 5 ข้อ
 - 5) แรงจูงใจทางสังคม (Social Factor) จำนวน 5 ข้อ
 - 6) แรงจูงใจจากลักษณะงาน (Job Characteristics) จำนวน 5 ข้อ

โดยเป็นแบบสอบถามใช้มาตรวัดแบบให้คะแนน หรือการประเมินค่า (Rating Scale) ตามแบบมาตรวัดของของลิเคิท์ (Likert Scale) ข้อคำถามประกอบด้วยข้อความที่เป็นเชิงบวก และเชิงลบให้ตอบโดยประเมินค่า 5 ระดับ เพื่อวัดระดับความคิดเห็น ได้แก่ 5 คะแนน หมายถึง มากที่สุด 4 คะแนน หมายถึง มาก 3 คะแนน หมายถึง ปานกลาง 2 คะแนน หมายถึง น้อย และ 1 คะแนน หมายถึง น้อยที่สุด ด้วยวิธีการแปลความหมายค่าเฉลี่ยจากการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการพิจารณาโดยใช้เกณฑ์การแบ่งอันตรภาคชั้น (Class Interval) โดยแบ่งเป็น 5 ชั้น โดยให้แต่ละอันตรภาคชั้นมีความกว้างเท่า ๆ กัน คือ มีความกว้างชั้นละ 0.8 คะแนน เมื่อคำนวณค่าแล้ว จึงได้คำอธิบายสำหรับแต่ละช่วงชั้น ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 การแปลผลข้อมูล

ค่าเฉลี่ยความคิดเห็น	การแปลผล
4.21 – 5.00	ระดับมากที่สุด
3.41 – 4.20	ระดับมาก
2.61 – 3.40	ระดับปานกลาง
1.81 – 2.60	ระดับน้อย
1.0 – 1.80	ระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 เป็นคำถามปลายเปิด เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็น และข้อเสนอแนะอื่น ๆ เกี่ยวกับแรงจูงใจที่มีผลต่อการตัดสินใจของนักศึกษาในระดับอุดมศึกษาในการสมัครเข้ารับการศึกษาต่อที่ตำแหน่งพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน

การทดสอบ และการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา ด้วยการตรวจสอบพิจารณาเนื้อหา (Content Validity) โดยผู้เชี่ยวชาญในอุตสาหกรรมการบิน จำนวน 3 ท่าน เพื่อให้แบบสอบถามถูกต้อง แม่นยำ อ่านเข้าใจง่ายชัดเจน คำนึงถึงจริยธรรม ศีลธรรม (ไม่พาดพิงหรือรุกรานความเป็นส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม)

และสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการศึกษามากที่สุด โดยทำการปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำ และเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence: IOC) ซึ่งมีสูตรคำนวณ ดังนี้

$$IOC = \Sigma R / N$$

IOC คือ ความสอดคล้องระหว่างวัตถุประสงค์กับเนื้อหา

ΣR คือ ผลรวมของคะแนนจากผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด

N คือ จำนวนผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด

เกณฑ์การให้คะแนนเป็น 3 ระดับ ดังนี้

คะแนน +1 เมื่อพิจารณาว่าข้อคำถามวัดได้ตามวัตถุประสงค์

คะแนน -1 เมื่อพิจารณาว่าข้อคำถามนั้นไม่สามารถวัดได้ตามวัตถุประสงค์

คะแนน 0 เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์

ทั้งนี้ แบบสอบถามที่ถือว่ามีความเที่ยงตรงของเนื้อหาในระดับดี สามารถนำไปวัดผลได้ จะต้องมีความ IOC 0.50 – 1.00 ถือว่ามีความสอดคล้อง โดยผู้วิจัยทำการปรับปรุงแก้ไขรูปแบบของแบบสอบถามตามคำแนะนำจากผู้เชี่ยวชาญในอุตสาหกรรมการบิน เมื่อแก้ไขสมบูรณ์แบบสอบถามที่มีประสิทธิภาพแล้ว ได้นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับนักศึกษาในชั้นปีที่ 4 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาในครั้งนี้ จำนวน 30 คน และทำการทดสอบความน่าเชื่อถือ (Reliability) โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของ Cronbach's Alpha ซึ่งค่าสัมประสิทธิ์ (α) ได้ค่าความเชื่อมั่น ดังตารางที่ 2 ดังนี้

ตารางที่ 2 การแปลผลการทดสอบความน่าเชื่อถือ (Reliability)

หัวข้อที่	จำนวนข้อคำถาม	ค่าสัมประสิทธิ์ (Cronbach's Alpha)
1	5	0.842
2	5	0.792
3	5	0.901
4	5	0.846
5	5	0.870
6	5	0.712
รวมทั้งหมด	30	0.949

ผลการทดสอบพบว่า แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจที่มีผลต่อการตัดสินใจของนักศึกษา ระดับอุดมศึกษาในการสมัครเข้ารับการคัดเลือกสู่ตำแหน่งพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน มีค่าเท่ากับ 0.949 ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์ทุกข้อมีค่ามากกว่า 0.7 แสดงว่าผลการทดสอบมีความเชื่อมั่นสูง จึงนำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจคุณภาพแล้ว ไปใช้ในการเก็บข้อมูลเพื่อการศึกษาต่อไป

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้ประมวลผล และวิเคราะห์ข้อมูล โดยนำข้อมูลที่รวบรวมได้จากกลุ่มตัวอย่างมาวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ดังนี้

สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ใช้ในการแจกแจงความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่ออธิบายลักษณะทั่วไปของปัจจัยส่วนบุคคล และแรงจูงใจที่มีผลต่อการตัดสินใจของนักศึกษาระดับอุดมศึกษาในการสมัครตำแหน่งพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน

สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ศึกษาความสัมพันธ์ของตัวแปร

การทดสอบค่า t-test (Independent Sample t-test) เพื่อทดสอบ 2 ตัวแปร โดยใช้สถิติวิเคราะห์ค่า t-test เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน ในการศึกษาครั้งนี้ใช้ตัวแปรด้านเพศ

การทดสอบ F-test (Independent Sample F-test) หรือ One-Way ANOVA เพื่อทดสอบ 3 ตัวแปร คือ อายุ ภูมิภาค และ การเลือกประกอบอาชีพ จากนั้นจึงวิเคราะห์ LSD (Fisher's Least Significant) เพื่อแจกแจงความแตกต่างรายคู่

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์แบบถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis) เพื่อวิเคราะห์แรงจูงใจที่มีผลต่อการตัดสินใจของนักศึกษาระดับอุดมศึกษาในการสมัครตำแหน่งพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน

2) การตรวจแบบสอบถาม และการให้คะแนน

2.1) ตรวจความสมบูรณ์และความถูกต้องของแบบสอบถาม

2.2) แบบสอบถามระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจภายใน และแบบสอบถามระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจภายนอกที่มีผลต่อการตัดสินใจของนักศึกษาระดับอุดมศึกษาในการสมัครตำแหน่งพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน เป็นการประเมินค่า (Rating Scale) ตามแบบมาตรวัดของของลิเคิท (Likert Scale) โดยแบ่งเป็น 5 ระดับ ดังนี้ 5 คะแนน หมายถึง มากที่สุด 4 คะแนน หมายถึง มาก 3 คะแนน หมายถึง ปานกลาง 2 คะแนน หมายถึง น้อย 1 คะแนน หมายถึง น้อยที่สุด

3) เกณฑ์การให้คะแนน

การให้คะแนนแบ่งออกเป็นการให้คะแนน สำหรับข้อคำถามโดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้ 5 หมายความว่า มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับ มากที่สุด 4 หมายความว่า มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับ มาก 3 หมายความว่า มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับ ปานกลาง 2 หมายความว่า มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับ น้อย 1 หมายความว่า มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับ น้อยที่สุด

4) การแปลความหมายคะแนน

กำหนดเกณฑ์ในการแปลความหมาย ดังนี้ คะแนนเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง แรงจูงใจอยู่ในระดับ มากที่สุด คะแนนเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง แรงจูงใจอยู่ในระดับ มาก คะแนนเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง แรงจูงใจอยู่ในระดับ ปานกลาง คะแนนเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง แรงจูงใจอยู่ในระดับ น้อย คะแนนเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง แรงจูงใจอยู่ในระดับ น้อยที่สุด

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research)

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 3 จำนวน และค่าร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	55	22.9
หญิง	185	77.1
รวม	240	100.0
2. อายุ		
20 – 22 ปี	140	58.3
23 – 25 ปี	78	32.5
26 – 28 ปี	22	9.2
รวม	240	100.0
3. ภูมิภาค		
ภาคตะวันออก	50	20.8
ภาคกลาง	42	17.5

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ภาคใต้	41	17.1
ภาคเหนือ	40	16.7
ภาคตะวันตก	36	15.0
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	31	12.9
รวม	240	100.0

4. ผู้มีอิทธิพลในการเลือกตำแหน่ง

พนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน

ออนไลน์		
- สื่อสังคมออนไลน์ เช่น เว็บไซต์	88	36.7
- บิตามารดา	48	20.0
- สื่อสารมวลชนเดิม เช่น โทรทัศน์	46	19.2
วิทยุ		
- ครู/อาจารย์	27	11.3
- เพื่อน	21	8.8
- ตนเอง	5	2.0
- รุ่นพี่	4	1.6
- อื่น ๆ	1	0.4
รวม	240	100.0

จากการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปดังตารางที่ 3 โดยจำแนกผู้ตอบแบบสอบถาม 4 ประเด็นด้วยกัน คือ เพศ อายุ ภูมิลำเนา และผู้มีอิทธิพลในการเลือกตำแหน่งพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินได้ผลการศึกษา ดังนี้

1) ด้านเพศ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 185 คน คิดเป็นร้อยละ 77.1 และเป็นเพศชาย จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 22.9

2) ด้านอายุ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุ 20 – 22 ปี จำนวน 140 คน คิดเป็นร้อยละ 58.3 รองลงมา อายุ 23 – 25 ปี จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 32.5 และอายุ 26 – 28 ปี จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 9.2 ตามลำดับ

3) ด้านภูมิลำเนา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีภูมิลำเนาอยู่ที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 20.8 รองลงมา มีภูมิลำเนาอยู่ที่ภาคกลาง จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 17.5 ภาคใต้ จำนวน

41 คน คิดเป็นร้อยละ 17.1 ภาคเหนือ จำนวน 40 คน คิดเป็น ร้อยละ 16.7 ภาคตะวันตก จำนวน 36 คน คิดเป็น ร้อยละ 15.0 และภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 12.9 ตามลำดับ

4) ด้านผู้มีอิทธิพลในการเลือกตำแหน่งพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน พบว่า ผู้ที่มีอิทธิพลในการเลือกตำแหน่งพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินส่วนใหญ่ คือ สื่อสังคมออนไลน์ เช่น เว็บไซต์ออนไลน์ จำนวน 88 คน คิดเป็นร้อยละ 36.7 รองลงมา คือ บิดามารดา จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 20.0 สื่อสารมวลชนเดิม เช่น โทรทัศน์ วิทยุ จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 19.2 ครู/อาจารย์ จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 11.3 เพื่อน จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 8.8 ตนเอง จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 2.1 รุ่นพี่ จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 1.7 และอื่น ๆ จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.4 ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นในแต่ละด้านเกี่ยวกับแรงจูงใจที่มีผลต่อการตัดสินใจของนักศึกษา

ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นในแต่ละด้านเกี่ยวกับแรงจูงใจที่มีผลต่อการตัดสินใจของนักศึกษาระดับอุดมศึกษาในการสมัครตำแหน่งพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน ผู้ศึกษานำเสนอโดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

ตารางที่ 4 แสดงสรุปค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และแปลผลเกี่ยวกับแรงจูงใจที่มีผลต่อการตัดสินใจของนักศึกษาระดับอุดมศึกษาในการสมัครตำแหน่งพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน ความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจด้านผลตอบแทน และสวัสดิการของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน (Monetary and Fringes Benefits)

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจด้านผลตอบแทน และสวัสดิการของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน (Monetary and Fringes Benefits)

หัวข้อ	\bar{X}	S.D.	แปลผล
สายการบินให้ผลตอบแทนเงินเดือน โบนัส และเบี้ยเลี้ยงที่สูงเพียงพอต่อการดำรงชีพ และซื้อสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในชีวิต	3.59	1.081	มาก
สายการบินมีการมอบของขวัญในเทศกาลต่าง ๆ เช่น Intensive Money, Voucher, Gift Card	3.56	1.109	มาก
สายการบินมีการจัดสวัสดิการที่ดี และเหมาะสมให้แก่พนักงาน เช่น ส่วนลดค่าตัวโดยสาร ค่ารักษาพยาบาล ประกันสุขภาพ รถรับ – ส่งในการเดินทางไปปฏิบัติงาน ที่พักรับ เมื่อไปปฏิบัติงานต่างภูมิลำเนา	3.66	1.100	มาก

สายการบินมีการจัดจำนวนวันหยุด และวันลา เหมาะสมต่อการพักผ่อน และการทำกิจกรรมต่าง ๆ ในชีวิต	3.75	1.019	มาก
สวัสดิการ และผลประโยชน์ต่าง ๆ ที่สายการบินมอบให้แก่พนักงาน เหมาะสม และเพียงพอต่อความจำเป็นในการดำรงชีวิต	3.74	1.039	มาก
รวม	3.66	1.070	มาก

ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจที่มีผลต่อการตัดสินใจของนักศึกษาระดับอุดมศึกษาในการสมัครตำแหน่งพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน (Monetary and Fringes Benefits)

จากการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจที่มีผลต่อการตัดสินใจของนักศึกษาระดับอุดมศึกษาในการสมัครตำแหน่งพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน จำนวน 240 คน ด้านผลตอบแทน และสวัสดิการของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน (Monetary and Fringes Benefits) พบว่าทุกหัวข้ออยู่ในระดับมาก โดยอันดับแรก คือ สายการบินมีการจัดจำนวนวันหยุด และวันลาเหมาะสมต่อการพักผ่อน และการทำกิจกรรมต่าง ๆ ในชีวิต ($\bar{X} = 3.75$, S.D. = 1.019) รองลงมา คือ สวัสดิการ และผลประโยชน์ต่าง ๆ ที่สายการบินมอบให้แก่พนักงานเหมาะสม และเพียงพอต่อความจำเป็นในการดำรงชีวิต ($\bar{X} = 3.74$, S.D. = 1.039) สายการบินมีการจัดสวัสดิการที่ดี และเหมาะสมให้แก่พนักงาน เช่น ส่วนลดค่าตัวโดยสาร ค่ารักษาพยาบาล ประกันสุขภาพ รถรับ – ส่งในการเดินทางไปปฏิบัติงาน ที่พักฟรี เมื่อไปปฏิบัติงานต่างภูมิลำเนา ($\bar{X} = 3.66$, S.D. = 1.100) สายการบินให้ผลตอบแทนเงินเดือน โบนัส และเบี้ยเลี้ยงที่สูงเพียงพอต่อการดำรงชีพ และซื้อสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในชีวิต ($\bar{X} = 3.59$, S.D. = 1.081) และน้อยที่สุด คือ สายการบินมี การมอบของขวัญในเทศกาลต่าง ๆ เช่น Intensive Money, Voucher, Gift Card ($\bar{X} = 3.56$, S.D. = 1.109)

ตารางที่ 5 แสดงสรุปค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และแปลผลเกี่ยวกับแรงจูงใจที่มีผลต่อการตัดสินใจของนักศึกษาระดับอุดมศึกษาในการสมัครตำแหน่งพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน ความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจด้านการพัฒนาทักษะ และการเรียนรู้ (Skills and Learning Development)

ตารางที่ 5 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจ ด้านการพัฒนาทักษะ และการเรียนรู้ (Skills and Learning Development)

หัวข้อ	\bar{X}	S.D.	แปลผล
สายการบินมีการส่งเสริมด้านการฝึกอบรม สัมมนา เพื่อพัฒนาความรู้ และทักษะให้แก่พนักงาน	3.90	1.226	มาก
เป็นตำแหน่งงานที่ทำท่าย และได้แสดงศักยภาพในการทำงานอย่างเต็มที่ซึ่งตรงกับสิ่งที่ตั้งใจไว้	3.78	1.059	มาก
เป็นตำแหน่งงานที่ได้ฝึกฝน เรียนรู้ และพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษ และภาษาที่ 3	3.97	1.254	มาก
ได้ร่วมงานกับเพื่อนร่วมงาน และได้พบปะกับผู้โดยสารหลากหลายเชื้อชาติ หลากหลายวัฒนธรรมเพื่อเพิ่มโอกาสในการเรียนรู้	3.83	1.053	มาก
เป็นตำแหน่งงานที่จะทำให้ได้รับทักษะ และประสบการณ์ในชีวิตเพิ่มมากขึ้นกว่างานด้านอื่น ๆ	3.73	1.060	มาก
รวม	3.84	1.134	มาก

ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจที่มีผลต่อการตัดสินใจของนักศึกษาระดับอุดมศึกษาในการสมัครตำแหน่งพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน ด้านการพัฒนาทักษะ และการเรียนรู้ (Skills and Learning Development)

จากการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจที่มีผลต่อการตัดสินใจของนักศึกษาระดับอุดมศึกษาในการสมัครตำแหน่งพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน จำนวน 240 คน ด้านการพัฒนาทักษะ และการเรียนรู้ (Skills and Learning Development) พบว่าทุกหัวข้ออยู่ในระดับมาก โดยอันดับแรก คือ เป็นตำแหน่งงานที่ได้ฝึกฝน เรียนรู้ และพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษและภาษาที่ 3 ($\bar{X} = 3.97$, S.D. = 1.254) รองลงมา คือ สายการบินมีการส่งเสริมด้านการฝึกอบรม สัมมนา เพื่อพัฒนาความรู้ และทักษะให้แก่พนักงาน ($\bar{X} = 3.90$, S.D. = 1.226) ได้ร่วมงานกับเพื่อนร่วมงาน และได้พบปะกับผู้โดยสารหลากหลายเชื้อชาติ หลากหลายวัฒนธรรม เพื่อเพิ่มโอกาสในการเรียนรู้ ($\bar{X} = 3.83$, S.D. = 1.053) เป็นตำแหน่งงานที่ทำท่าย และได้แสดงศักยภาพในการทำงานอย่างเต็มที่ซึ่งตรงกับสิ่งที่ตั้งใจไว้ ($\bar{X} = 3.78$, S.D. = 1.059) และน้อยที่สุด คือ เป็นตำแหน่งงานที่จะทำให้ได้รับทักษะ และประสบการณ์ในชีวิตเพิ่มมากขึ้นกว่างานด้านอื่น ๆ ($\bar{X} = 3.73$, S.D. = 1.060)

ตารางที่ 6 แสดงสรุปค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และแปลผลเกี่ยวกับแรงจูงใจที่มีผลต่อการตัดสินใจของนักศึกษาระดับอุดมศึกษาในการสมัครตำแหน่งพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน ความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน (Work Environment)

ตารางที่ 6 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน (Work Environment)

หัวข้อ	\bar{X}	S.D.	แปลผล
สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานสะอาด ปลอดภัย และมีมาตรฐาน	3.98	1.236	มาก
อุปกรณ์เครื่องมือที่ใช้ในการปฏิบัติงานมีอย่างเพียงพอ และมีความเหมาะสม	4.03	1.212	มาก
สายการบินมีระบบรักษาความปลอดภัยที่มีมาตรฐาน	4.08	1.212	มาก
การปฏิบัติงานมีความปลอดภัยสูง คำนึงถึงความปลอดภัย (Safety and Security) แม้ว่าจะมีความเสี่ยงในการเดินทางทางอากาศอยู่บ้างก็ตาม	3.81	1.026	มาก
สายการบินมีการวางกฎระเบียบที่ชัดเจน และเคร่งครัดในการปฏิบัติงาน	4.07	1.159	มาก
รวม	4.00	1.172	มาก

ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจที่มีผลต่อการตัดสินใจของนักศึกษาระดับอุดมศึกษาในการสมัครตำแหน่งพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน ด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน (Work Environment)

จากการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจที่มีผลต่อการตัดสินใจของนักศึกษาระดับอุดมศึกษาในการสมัครตำแหน่งพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน จำนวน 240 คน ด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน (Work Environment) พบว่าทุกหัวข้ออยู่ในระดับมาก โดยอันดับแรก คือ สายการบินมีระบบรักษาความปลอดภัยที่มีมาตรฐาน ($\bar{X} = 4.08$, S.D. = 1.212) รองลงมา คือ สายการบินมีการวางกฎระเบียบที่ชัดเจน และเคร่งครัดในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.07$, S.D. = 1.159) อุปกรณ์เครื่องมือที่ใช้ในการปฏิบัติงานมีอย่างเพียงพอ และมีความเหมาะสม ($\bar{X} = 4.03$, S.D. = 1.212) สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานสะอาด ปลอดภัย และมีมาตรฐาน ($\bar{X} = 3.98$, S.D. = 1.236) และน้อยที่สุด คือ การปฏิบัติงานมีความปลอดภัยสูงคำนึงถึงความปลอดภัย (Safety and Security) แม้ว่าจะมีความเสี่ยงในการเดินทางทางอากาศอยู่บ้างก็ตาม ($\bar{X} = 3.81$, S.D. = 1.026)

ตารางที่ 7 แสดงสรุปค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และแปลผลเกี่ยวกับแรงจูงใจที่มีผลต่อการตัดสินใจของนักศึกษาระดับอุดมศึกษาในการสมัครตำแหน่งพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน ความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจส่วนบุคคล (Personal Factor)

ตารางที่ 7 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจด้านแรงจูงใจส่วนบุคคล (Personal Factor)

หัวข้อ	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ชอบงานด้านบริการ ดูแลเอาใจใส่ และช่วยเหลือผู้อื่น	3.74	1.085	มาก
เป็นตำแหน่งงานที่ได้แต่งหน้า แต่งตัวสวย และดูแลตัวเองให้มีบุคลิกภาพที่ดีอยู่เป็นประจำ	3.86	0.987	มาก
เป็นงานที่ต้องการ และตรงกับสาขาวิชาที่เลือกเรียนในระดับอุดมศึกษา	3.76	1.073	มาก
ชอบการเดินทางไปยังสถานที่ใหม่ ๆ	4.12	1.125	มาก
เป็นตำแหน่งงานที่ได้ใช้ความรู้ความสามารถ และทักษะในหลาย ๆ ด้านในการปฏิบัติงาน	3.78	1.094	มาก
รวม	3.85	1.074	มาก

ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจที่มีผลต่อการตัดสินใจของนักศึกษาระดับอุดมศึกษาในการสมัครตำแหน่งพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน ด้านแรงจูงใจส่วนบุคคล (Personal Factor)

จากการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจที่มีผลต่อการตัดสินใจของนักศึกษาระดับอุดมศึกษาในการสมัครตำแหน่งพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน จำนวน 240 คน ด้านแรงจูงใจส่วนบุคคล (Personal Factor) พบว่าทุกหัวข้ออยู่ในระดับมาก โดยอันดับแรก คือ ชอบการเดินทางไปยังสถานที่ใหม่ ๆ ($\bar{X} = 4.12$, S.D. = 1.225) รองลงมา คือ เป็นตำแหน่งงานที่ได้แต่งหน้า แต่งตัวสวย และดูแลตัวเองให้มีบุคลิกภาพที่ดีอยู่เป็นประจำ ($\bar{X} = 3.86$, S.D. = 0.987) เป็นตำแหน่งงานที่ได้ใช้ความรู้ ความสามารถ และทักษะในหลาย ๆ ด้านในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.78$, S.D. = 1.094) เป็นงานที่ต้องการ และตรงกับสาขาวิชาที่เลือกเรียนในระดับอุดมศึกษา ($\bar{X} = 3.76$, S.D. = 1.073) และน้อยที่สุด คือ ชอบงานด้านบริการ ดูแลเอาใจใส่ และช่วยเหลือผู้อื่น ($\bar{X} = 3.74$, S.D. = 1.085)

ตารางที่ 8 แสดงสรุปค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และแปลผลเกี่ยวกับแรงจูงใจที่มีผลต่อการตัดสินใจของนักศึกษาระดับอุดมศึกษาในการสมัครตำแหน่งพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน ความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจทางสังคม (Social Factor)

ตารางที่ 8 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจทางสังคม (Social Factor)

หัวข้อ	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ตำแหน่งงานนี้มีรายได้ และสวัสดิการสูงกว่างานด้านอื่นในระดับเดียวกันในสังคม	3.44	1.117	มาก
ตำแหน่งงานนี้มีภาพลักษณ์ที่ดีในสังคม นักศึกษาระดับอุดมศึกษาซึ่งมีผลจูงใจต่อการเลือกสมัครงาน	3.59	1.042	มาก
เป็นตำแหน่งงานที่ได้รับการยอมรับจากครอบครัว และสังคมภายนอก	3.64	1.060	มาก
เป็นตำแหน่งงานที่มีเกียรติ มีศักดิ์ศรี และได้รับการยกย่องจากสังคมภายนอก	3.62	1.093	มาก
เป็นตำแหน่งงานที่รู้สึกประสบความสำเร็จ และภาคภูมิใจ เมื่อเปรียบเทียบกับผู้อื่นที่จบการศึกษาในระดับเดียวกัน	3.44	1.113	มาก
รวม	3.55	1.085	มาก

ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจที่มีผลต่อการตัดสินใจของนักศึกษาระดับอุดมศึกษาในการสมัครตำแหน่งพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน ด้านแรงจูงใจทางสังคม (Social Factor)

จากการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจที่มีผลต่อการตัดสินใจของนักศึกษาระดับอุดมศึกษาในการสมัครตำแหน่งพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน จำนวน 240 คน ด้านแรงจูงใจทางสังคม (Social Factor) พบว่าทุกหัวข้ออยู่ในระดับมาก โดยอันดับแรก คือ เป็นตำแหน่งงานที่ได้รับการยอมรับจากครอบครัว และสังคมภายนอก ($\bar{X} = 3.64$, S.D. = 1.060) รองลงมา คือ เป็นตำแหน่งงานที่มีเกียรติ มีศักดิ์ศรี และได้รับการยกย่องจากสังคมภายนอก ($\bar{X} = 3.62$, S.D. = 1.093) ตำแหน่งงานนี้มีภาพลักษณ์ที่ดีในสังคม นักศึกษาระดับอุดมศึกษาซึ่งมีผลจูงใจต่อการเลือกสมัครงาน ($\bar{X} = 3.59$, S.D. = 1.042) และน้อยที่สุด คือ ตำแหน่งงานนี้มีรายได้และสวัสดิการสูงกว่างานด้านอื่นในระดับเดียวกันในสังคม และเป็นตำแหน่งงานที่รู้สึกประสบความสำเร็จ และภาคภูมิใจ เมื่อเปรียบเทียบกับผู้อื่นที่จบการศึกษาในระดับเดียวกัน ($\bar{X} = 3.44$, S.D. = 1.117), ($\bar{X} = 3.44$, S.D. = 1.113)

ตารางที่ 9 แสดงสรุปค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และแปลผลเกี่ยวกับแรงจูงใจที่มีผลต่อการตัดสินใจของนักศึกษาระดับอุดมศึกษาในการสมัครตำแหน่งพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน ความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจจากลักษณะงาน (Job Characteristics)

ตารางที่ 9 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจจากลักษณะงาน (Job Characteristics)

หัวข้อ	\bar{X}	S.D.	แปลผล
เป็นการปฏิบัติงานตามจำนวนชั่วโมงบินตามกฎหมายกำหนด และได้รับการพักผ่อนที่เพียงพอ	3.66	1.137	มาก
สายการบินมีการกำหนดตารางการปฏิบัติงานที่ยืดหยุ่นให้กับพนักงาน เช่น สามารถแลกตารางบินกับเพื่อนร่วมงานได้ Request เส้นทางบินที่ต้องการปฏิบัติงานได้ ในแต่ละเที่ยวบิน	3.80	1.027	มาก
เป็นตำแหน่งงานที่ไม่ใช่งานซ้ำซากจำเจ (Routine) เพราะเปลี่ยนเพื่อนร่วมงาน เปลี่ยนเส้นทางบิน เปลี่ยนเวลา การเริ่มงาน – เลิกงาน ในทุก ๆ วัน	3.73	1.041	มาก
เป็นตำแหน่งงานที่มีการแบ่งหน้าที่การรับผิดชอบที่ชัดเจนในแต่ละเที่ยวบิน ถือว่าเป็นการปฏิบัติงานที่เสมอภาค	3.80	1.005	มาก
เป็นตำแหน่งงานที่สามารถไม่ต้องใช้อุปกรณ์มากเกินไปจนจำเป็น และไม่ต้องแบกภาระงานกลับมาทำที่บ้าน	3.40	1.084	มาก
รวม	3.68	1.060	มาก

ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจที่มีผลต่อการตัดสินใจของนักศึกษาระดับอุดมศึกษาในการสมัครตำแหน่งพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน ด้านแรงจูงใจจากลักษณะงาน (Job Characteristics)

จากการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจที่มีผลต่อการตัดสินใจของนักศึกษาระดับอุดมศึกษาในการสมัครตำแหน่งพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน จำนวน 240 คน ด้านแรงจูงใจจากลักษณะงาน (Job Characteristics) พบว่าทุกหัวข้ออยู่ในระดับมาก โดยอันดับแรก คือ สายการบินมีการกำหนดตารางการปฏิบัติงานที่ยืดหยุ่นให้กับพนักงาน เช่น สามารถแลกตารางบินกับเพื่อนร่วมงานได้ Request เส้นทางบินที่ต้องการปฏิบัติงานได้ในแต่ละเที่ยวบิน และเป็นตำแหน่งงานที่มีการแบ่งหน้าที่การรับผิดชอบที่ชัดเจนในแต่ละเที่ยวบินถือว่าการปฏิบัติงานที่เสมอภาค ($\bar{X} = 3.80$, S.D. = 1.027), ($\bar{X} = 3.80$, S.D. = 1.005) รองลงมา คือ เป็นตำแหน่งงานที่ไม่ใช่งานซ้ำซากจำเจ (Routine) เพราะเปลี่ยนเพื่อนร่วมงาน เปลี่ยนเส้นทางบิน เปลี่ยนเวลา การเริ่มงาน – เลิกงาน ในทุก ๆ วัน ($\bar{X} = 3.73$, S.D. = 1.041) เป็นการทำงานตามจำนวนชั่วโมงบินตามกฎหมายกำหนด และได้รับการพักผ่อนที่เพียงพอ ($\bar{X} = 3.66$, S.D. = 1.137) และน้อยที่สุด คือ

เป็นตำแหน่งงานที่สามารถไม่ต้องใช้อุปกรณ์มากเกินไปจนความจำเป็น และไม่ต้องแบกรับภาระงานกลับมาทำที่บ้าน (" X " = 3.40, S.D. = 1.084)

ตารางที่ 10 แสดงสรุปค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และลำดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจที่มีผลต่อการตัดสินใจของนักศึกษาระดับอุดมศึกษาในการสมัครตำแหน่งพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน ในแต่ละด้าน

หัวข้อ	\bar{X}	S.D.	แปลผล	ลำดับ
แรงจูงใจด้านผลตอบแทน และสวัสดิการของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน (Monetary and Fringes Benefits)	3.66	1.070	มาก	5
แรงจูงใจด้านการพัฒนาทักษะ และการเรียนรู้ (Skills and Learning Development)	3.84	1.134	มาก	3
แรงจูงใจด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน (Work Environment)	4.00	1.172	มาก	1
แรงจูงใจส่วนบุคคล (Personal Factor)	3.85	1.074	มาก	2
แรงจูงใจทางสังคม (Social Factor)	3.55	1.085	มาก	6
แรงจูงใจจากลักษณะงาน (Job Characteristics)	3.68	1.060	มาก	4
รวม	3.76	1.055	มาก	

ผลสรุปการวิเคราะห์ความคิดเห็นในแต่ละด้านเกี่ยวกับแรงจูงใจที่มีผลต่อการตัดสินใจของนักศึกษาระดับอุดมศึกษาในการสมัครตำแหน่งพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน

จากการวิเคราะห์ความคิดเห็นในแต่ละด้านเกี่ยวกับแรงจูงใจที่มีผลต่อการตัดสินใจของนักศึกษาระดับอุดมศึกษาในการสมัครตำแหน่งพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน พบว่าทุกแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก โดยอันดับแรก คือ แรงจูงใจด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน (Work Environment) ($\bar{X} = 4.00$, S.D. = 1.172) รองลงมา คือ แรงจูงใจส่วนบุคคล (Personal Factor) ($\bar{X} = 3.85$, S.D. = 1.074) แรงจูงใจด้านการพัฒนาทักษะ และการเรียนรู้ (Skills and Learning Development) ($\bar{X} = 3.84$, S.D. = 1.134) แรงจูงใจจากลักษณะงาน (Job Characteristics) ($\bar{X} = 3.68$, S.D. = 1.060) แรงจูงใจด้านผลตอบแทน และสวัสดิการของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน (Monetary and Fringes Benefits) ($\bar{X} = 3.66$, S.D. = 1.070) และน้อยที่สุด คือ แรงจูงใจทางสังคม (Social Factor) ($\bar{X} = 3.55$, S.D. = 1.085)

ตารางที่ 11 ค่าสถิติแรงจูงใจที่มีผลต่อการตัดสินใจของนักศึกษาระดับอุดมศึกษาในการสมัครตำแหน่งพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน

แรงจูงใจที่มีผลต่อการตัดสินใจของ นักศึกษาระดับอุดมศึกษาในการสมัคร ตำแหน่งพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน		\bar{X}	S.D.	F	P-value
1. เพศ	ชาย	3.62	0.918	1.417	0.158
	หญิง	3.80	0.794		
2. อายุ	20 – 22 ปี	3.65	0.789	16.975	<0.0009
	23 – 25 ปี	3.73	0.801		
	26 – 28 ปี	4.75	0.481		
3. ภูมิภาค	ภาคตะวันออก	3.77	0.769	2.873	0.015
	ภาคกลาง	4.06	0.631		
	ภาคใต้	3.89	0.998		
	ภาคเหนือ	3.66	0.809		
	ภาคตะวันตก	3.41	0.805		
	ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	3.73	0.801		
4. ผู้มีอิทธิพลใน การเลือก ตำแหน่งพนักงาน ต้อนรับบนเครื่องบิน	สื่อสังคมออนไลน์ เช่น เว็บไซต์ออนไลน์	3.88	0.788	6.305	<0.0009
	บิดามารดา	3.85	0.670		
	สื่อสารมวลชนเดิม เช่น โทรทัศน์ วิทยุ	3.29	0.602		
	ครู/อาจารย์	3.63	1.24		
	ตนเอง	4.78	0.229		
	เพื่อน/รุ่นพี่/อื่น ๆ	3.99	0.995		

จากการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม 4 ประเด็นด้วยกัน คือ เพศ อายุ ภูมิภาค และผู้มีอิทธิพลในการเลือกตำแหน่งพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินได้ผลการศึกษา ดังนี้

- 1) ด้านเพศ จากการทดสอบพบว่า เพศชาย และเพศหญิงมีแรงจูงใจที่มีผลต่อการตัดสินใจของนักศึกษาระดับอุดมศึกษาในการสมัครตำแหน่งพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน ไม่แตกต่างกันที่ P-value = 0.158
- 2) ด้านอายุ 26 – 28 ปี ให้ความสำคัญกับแรงจูงใจที่มีผลต่อการตัดสินใจของนักศึกษาระดับอุดมศึกษาในการสมัครตำแหน่งพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน มากกว่าผู้ที่อายุ 20 – 25 ปี
- 3) ด้านภูมิลาเนาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และภาคใต้ ให้ความสำคัญกับแรงจูงใจที่มีผลต่อการตัดสินใจของนักศึกษาระดับอุดมศึกษาในการสมัครตำแหน่งพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน มากกว่าภาคตะวันตก
- 4) ผู้มีอิทธิพลในการเลือกตำแหน่งพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน ตนเอง สื่อสังคมออนไลน์ เช่น เว็บไซต์ออนไลน์ บิตามารดา และเพื่อน/รุ่นพี่/อื่น ๆ มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจที่มีผลต่อการตัดสินใจของนักศึกษาระดับอุดมศึกษาในการสมัครตำแหน่งพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน มากกว่าสื่อสารมวลชนเดิม เช่น โทรทัศน์ วิทยุ

สรุปผลการศึกษาวิจัย

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุ 20 – 22 ปี มีภูมิลำเนาอยู่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และผู้ที่มีอิทธิพลในการเลือกตำแหน่งพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน คือ สื่อสังคมออนไลน์ เช่น เว็บไซต์ ออนไลน์

ด้านการศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อการตัดสินใจของนักศึกษาระดับอุดมศึกษาในการสมัครตำแหน่งพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน ทุกหัวข้อในระดับมาก โดยอันดับแรก คือ แรงจูงใจด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน รองลงมา คือ แรงจูงใจส่วนบุคคล (Personal Factor) และอันดับ 3 คือ ด้านการพัฒนาทักษะ และการเรียนรู้ เมื่อพิจารณารายชื่อพบว่า อันดับแรก คือ ขอบการเดินทางไปยังสถานที่ใหม่ ๆ รองลงมา คือ สายการบินมีระบบรักษาความปลอดภัยที่มีมาตรฐาน และอันดับ 3 คือ สายการบินมีการวางกฎระเบียบที่ชัดเจน และเคร่งครัดในการปฏิบัติงาน

จากการทดสอบข้อกำหนดของการวิเคราะห์พบว่า $KMO = 0.965$ สรุปได้ว่าข้อมูลแรงจูงใจที่มีผลต่อการตัดสินใจของนักศึกษาระดับอุดมศึกษาในการสมัครตำแหน่งพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน ทั้ง 6 ด้าน รวมทั้งหมด 30 ตัวแปรเหมาะสมที่จะนำมาวิเคราะห์ปัจจัย และจากการทดสอบ Bartlett's Test of Sphericity พบว่า $X^2 = 6035.337$ สรุปได้ว่า ข้อมูลแรงจูงใจที่มีผลต่อการตัดสินใจของนักศึกษาระดับอุดมศึกษาในการสมัครตำแหน่งพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน ทั้ง 6 ด้าน รวมทั้งหมด 30 ตัวแปรมีความสัมพันธ์กันที่ P-value < 0.0009 สามารถสรุปได้ดังนี้ คือ

แรงจูงใจที่ 1 ได้แก่ ค่าตอบแทนในการทำงาน รวมทั้งสภาพทั่วไปในการปฏิบัติงาน โดยที่ได้ใช้ความรู้หลายด้าน ๆ ในการปฏิบัติงาน นอกจากนั้น คือ การปฏิบัติงานที่ยืดหยุ่น มีกฎหมายรองรับ และได้พบประสบการณ์ที่หลากหลายจากการเดินทาง

แรงจูงใจที่ 2 ได้แก่ สวัสดิการอื่น ๆ ในระหว่างการทำงาน รวมทั้งได้รับทักษะ และประสบการณ์ ในชีวิต ความปลอดภัยในการทำงาน และลักษณะพิเศษต่าง ๆ ของตำแหน่งงาน

การเปรียบเทียบแรงจูงใจที่มีผลต่อการตัดสินใจของนักศึกษาระดับอุดมศึกษาในการสมัคร ตำแหน่งพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า เพศชายและเพศหญิงมีแรงจูงใจที่มี ผลต่อการตัดสินใจของนักศึกษาระดับอุดมศึกษาในการสมัครตำแหน่งพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินไม่แตกต่างกัน รวมทั้งผู้ที่อายุ 26 – 28 ปี ให้ความสำคัญกับแรงจูงใจที่มีผลต่อการตัดสินใจของนักศึกษาระดับอุดมศึกษาในการ สมัครตำแหน่งพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินมากกว่าผู้ที่อายุ 20 – 25 ปี ขณะที่ภาคกลาง ภาคตะวันออก และ ภาคใต้ ให้ความสำคัญกับแรงจูงใจที่มีผลต่อการตัดสินใจของนักศึกษาระดับอุดมศึกษาในการสมัครตำแหน่ง พนักงานต้อนรับบนเครื่องบินมากกว่าภาคตะวันตก ส่วนแรงจูงใจที่เกิดจากตนเอง สื่อสังคมออนไลน์ เช่น เว็บไซต์ ออนไลน์ บิตามารดา และเพื่อน/รุ่นพี่/บุคคลในองค์กร มีผลต่อแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจของนักศึกษาระดับอุดมศึกษาในการสมัครตำแหน่งพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน สื่อสารมวลชนเดิม เช่น โทรทัศน์ วิทยุ

อภิปรายผล จะเห็นได้ว่าผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านแรงจูงใจที่มีผลต่อการตัดสินใจของนักศึกษาระดับอุดมศึกษาในการสมัครตำแหน่งพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน พบว่าปัจจัยหลัก ๆ คือ ค่าตอบแทน และ สวัสดิการอื่น ๆ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธาริกา พงษ์สิทธิภิญญา (2561) ที่ทำการศึกษารื่อง แรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานของนักบินสายการบินต้นทุนต่ำในประเทศไทย พบว่าปัจจัยด้านบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับ บุคคลอื่น ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านผลตอบแทน/เงินเดือน มีต่อการปฏิบัติงานของนักบิน เนื่องมาจากสายการบินต้นทุนต่ำเป็นองค์กรเอกชน มีการให้ค่าตอบแทน รวมถึงการเลื่อนขั้นเงินเดือนอย่างเป็น ระบบ และมองเห็นโอกาสของความมั่นคง ก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีสายการบินบังคับบัญชาที่ไม่ซับซ้อน หัวหน้า และเพื่อนร่วมงานต่างให้ความเคารพในสิทธิส่วนบุคคล เป็นงานบริการจึงทำให้องค์กรมีการประสานงานภายในทั้ง จากบนลงล่าง และจากล่างขึ้นบน รวมถึงมีการสร้างบรรยากาศสภาพแวดล้อมใน การปฏิบัติงานให้ดี ซึ่งส่งผลให้ บุคลากรนักบินในองค์กรเอกชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีไปด้วย ขณะที่ปัจจัยจูงใจเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานคอยจูงใจ ให้นักบินเกิดความพึงพอใจ และเกิดความสุขในการทำงาน ทำให้ปฏิบัติการบินได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ลักษณะเฉพาะของผู้ที่มีอาชีพนักบินคือ เป็นคนมีความรับผิดชอบสูง ลักษณะงานมีความท้าทาย และเป็นที่น่ายกย่องนับถือในสังคม ซึ่งมีความเหมาะสมกับการทำงานของลักษณะองค์กรในสังคมไทยเป็นอย่างยิ่ง และเมื่อองค์กร ใดมี การเพิ่มปัจจัยจูงใจ และปัจจัยสุขอนามัยจะทำให้ระดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานในองค์กรสูงขึ้น ตามลำดับไปด้วย

ข้อเสนอแนะ เนื่องจากงานวิจัยนี้ ไม่มีข้อมูลตัวแปรด้านสาขาที่มีการศึกษาด้านอื่นของนักศึกษาในชั้น เรียนระดับอุดมศึกษา ต่อแรงจูงใจที่มีอิทธิพลในการตัดสินใจของนักศึกษาระดับอุดมศึกษาในการสมัครตำแหน่ง พนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน สามารถนำเทคนิคการวิเคราะห์ตัวแปรพหุอื่น ๆ มาประยุกต์ใช้ คือ การวิเคราะห์

ปัจจัย (Factor Analysis) เพื่อจัดกลุ่มตัวแปรที่มีความสัมพันธ์นำมาจัดกลุ่ม และตั้งปัจจัยใหม่ในแต่ละกลุ่มตัวแปร จะเห็นได้ว่าเทคนิคการวิเคราะห์ตัวแปรมีประโยชน์อย่างมาก เนื่องจากทำให้ข้อมูลมีความชัดเจนขึ้นกว่าการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุ และเป็นประโยชน์ในการนำไปใช้เกี่ยวกับ Product Development ในอนาคต

เอกสารอ้างอิง

- คัทยวรรณ เทียนเสม. (2548). *ภาพลักษณ์ของสายการบินแฉกเวย์ในความคิดเห็นของผู้สมัครตำแหน่งพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน*. (วิทยานิพนธ์ วารสารศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารสื่อสารมวลชน), มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์).
- จิราภา เกินดี. (2555). *บทบาทและหน้าที่ของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินในการสร้างภาพลักษณ์ของสายการบิน*. *วารสารการจัดการธุรกิจการบิน*.
- ธาริกา พงษ์สิทธิภาณุ. (2561). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของนักบินสายการบินต้นทุนต่ำในประเทศไทย*. *Journal of Management Science Nakhon Pathom Rajabhat University*, 5(2), 116-129.
- บางกอกมีเดีย แอนด์บรอดคาสติง. (2561). *ส่อง 14 อาชีพในฝันของเด็ก “เน็ตไอดอล-ชายของออนไลน์”*. สืบค้นเมื่อ 15 มกราคม 2567 จาก <https://www.pptvhd36.com/news/ประเด็นร้อน/73740>
- Sharpley, R. (2003). *Tourism, tourists & society* (3rd (revised) ed.). Huntingdon, England: ELM.