

Research Article

การเลือกอาชีพด้านการบินของนักศึกษาสถาบันการบินพลเรือนชั้นปีสุดท้าย CAREER SELECTION IN AVIATION OF SENIOR STUDENTS AT CIVIL AVIATION TRAINING CENTER

ณัฐนิชา ใจเที่ยง^{1*} ธัญยรัตน์ คำเพระ² และ อภिरดา นามแสง³

^{1, 2, 3}สาขาวิชาการจัดการการบิน สถาบันการบินพลเรือน สถาบันสมทบ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี

Natnicha Jaitheang^{1*}, Thanyarat Khamproh² and Apirada Namsang³

^{1, 2, 3}Aviation Management, Civil Aviation Training Center, Suranaree University of Technology

*E-mail: natnicha.jth@gmail.com

Received: 2022-03-29

Revised: 2022-05-23

Accepted: 2022-05-23

บทคัดย่อ

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความคิดเห็นต่อความต้องการในการเลือกอาชีพด้านการบินของนักศึกษาสถาบันการบินพลเรือนชั้นปีสุดท้ายที่จัดอยู่ในกลุ่มเจนเอเรชั่นแซต กลุ่มประชากรคือ นักศึกษาสถาบันการบินพลเรือนชั้นปีสุดท้าย รวมทั้งหมด 369 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผลการศึกษพบว่า นักศึกษากลุ่มเจนเอเรชั่นแซตมีความต้องการในการเลือกอาชีพด้านการบินจากด้านความต้องการต่อองค์กร อยู่ในระดับความคิดเห็นมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านความต้องการต่องาน อยู่ในระดับความคิดเห็นมาก และด้านความต้องการส่วนบุคคล อยู่ในระดับความคิดเห็นมาก ตามลำดับ ผลการศึกษาตัวแปรที่มีระดับความคิดเห็นต่อความต้องการในการเลือกอาชีพด้านการบินมากที่สุด 5 อันดับแรก ได้แก่ เงินเดือนและค่าตอบแทน รองลงมาคือ นโยบายและการบริหารงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน การประสบความสำเร็จ และความมั่นคง ตามลำดับ

คำสำคัญ: ความต้องการ การเลือกอาชีพ การบิน เจนเอเรชั่นแซต

ABSTRACT

The objective of this independent study was to investigate the opinions on the needs of career selection of the senior students, who are classified as generation Z, at the

Civil Aviation Training Center. This study employed questionnaires as a tool to collect data from 369 senior students. The results of this study revealed that when considering each aspect, the senior students at the Civil Aviation Training Center had the highest level of opinions on aviation career selection in the aspect of the organization and a high level of opinions on the aspects of needs of work as well as personal needs, respectively. Based on the results of this study, the first five highest variables of students' opinions affecting aviation career selection were as follows: salary and compensation, policy and work administration, work environment, achievement, and stability, respectively.

Keywords: Needs, Career Selection, Aviation, Generation Z

บทนำ

ในปัจจุบันระบบโครงสร้างประชากรวัยทำงานของประเทศกำลังมีการเปลี่ยนแปลงไป โดยสำนักงานสถิติแห่งชาติได้สำรวจจำนวนประชากรที่อยู่ในวัยทำงานในปี พ.ศ. 2564 ที่มีจำนวนประมาณ 44 ล้านคน ซึ่งจำแนกออกเป็นกลุ่มเจนเนอเรชั่นเบบี้บูมเมอร์ (Baby Boomers) ประมาณ 2.9 ล้านคน ซึ่งบางคนอาจกำลังดำรงตำแหน่งผู้บริหารสูงสุดขององค์กร ถัดมาเป็นกลุ่มเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ (Generation X) ประมาณ 12.7 ล้านคนที่หลายคนอาจกำลังอยู่ในตำแหน่งหัวหน้างาน ถัดมาเป็นกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) ประมาณ 17.3 ล้านคน ซึ่งอยู่ในช่วงกำลังเติบโตก้าวขึ้นสู่การเป็นผู้บริหารยุคใหม่หรือกำลังเป็นพนักงานระดับสูง และกลุ่มเจนเนอเรชั่นที่กำลังเข้ามามีบทบาทสำคัญในองค์กร และอาจเป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กร คือ กลุ่มเจนเนอเรชั่นแซด (Generation Z) ซึ่งในปัจจุบันได้เข้าสู่องค์กรการทำงานไปแล้วประมาณ 11 ล้านคน โดยจำนวนดังกล่าวนี้มีแนวโน้มที่จะเพิ่มขึ้นในทุก ๆ ปี (National Statistical Office, 2021)

การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างของประชากรนี้เองส่งผลให้คนกลุ่มเจนเนอเรชั่นแซดเข้ามามีบทบาทในตลาดแรงงานมากขึ้น ซึ่งคนกลุ่มนี้มาพร้อมกับค่านิยมและแนวคิดที่มีต่อความต้องการในการเลือกอาชีพที่เปลี่ยนแปลงไป เช่น ความต้องการประสบความสำเร็จอย่างรวดเร็ว การได้รับโอกาสในการสร้างคุณค่า การได้รับการยอมรับ การมีอิสระและความยืดหยุ่นในการทำงาน เป็นต้น (Anulomsombat, 2021) โดยการตัดสินใจเลือกอาชีพการทำงานนั้นเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งสำหรับคนรุ่นใหม่ เพราะมนุษย์เราต้องใช้เวลาในการประกอบอาชีพหลังจากสำเร็จการศึกษาเป็นช่วงเวลายาวนาน ดังนั้นการตัดสินใจเลือกอาชีพที่เหมาะสมกับลักษณะพื้นฐานและความต้องการของตนเองก็จะส่งผลให้ชีวิตการทำงานมีประสิทธิภาพและเกิดความสุขในการทำงาน

องค์กรการบินของประเทศไทยนับว่าเป็นภาคอุตสาหกรรมสำคัญที่ช่วยสร้างโอกาสและยกระดับความสามารถทางการแข่งขันให้กับประเทศ โดยเฉพาะด้านเศรษฐกิจ การค้าและ

การลงทุน และถูกกำหนดไว้ในยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2561 - 2580) ให้เป็นหนึ่งในกลุ่มอุตสาหกรรมใหม่หรือกลุ่มอุตสาหกรรมแห่งอนาคต (New S-Curve) (The Civil Aviation Authority of Thailand, 2020) ซึ่งเด็กรุ่นใหม่กลุ่มเจนเอเรชันแซดนี้เอง อาจนำเอาความรู้ ความสามารถ หรือเทคโนโลยีต่าง ๆ ที่มีความทันสมัยเข้ามาพัฒนาและเป็นส่วนขับเคลื่อนของอุตสาหกรรมการบินให้ก้าวต่อไป และสถาบันการบินพลเรือน (Civil Aviation Training Center; CATC) เป็นสถาบันในการผลิตบุคลากรด้านการบินเพื่อให้เพียงพอต่อความต้องการภายในประเทศ (Civil Aviation Training Center, 2020) และนักศึกษาสถาบันการบินพลเรือนชั้นปีสุดท้ายในปี พ.ศ. 2564 นับว่าเป็นกลุ่มนักศึกษาเจนเอเรชันแซดที่กำลังจะจบการศึกษาและพร้อมที่จะก้าวเข้าสู่การทำงานในด้านการบิน แต่อย่างไรก็ตามนักศึกษาอาจตัดสินใจเลือกอาชีพด้านการบินไม่เหมือนกับคนรุ่นก่อนเนื่องจากมีพฤติกรรม ค่านิยมและความต้องการที่เปลี่ยนแปลงไปจากเดิม ดังนั้นการดึงดูดคนรุ่นใหม่ที่มีศักยภาพให้เข้ามาเป็นส่วนหนึ่งของอุตสาหกรรมการบิน ทางองค์กรอาจต้องสร้างแรงจูงใจให้ตรงกับความต้องการของคนกลุ่มนี้ให้ได้มากที่สุด เพื่อให้คนรุ่นใหม่นั้นเลือกงานด้วยความเต็มใจ และแสดงศักยภาพในการทำงานได้อย่างเต็มที่และเต็มความสามารถ (Thanarittivarapak, 2018)

จากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้ศึกษาได้เห็นความสำคัญเกี่ยวกับการเลือกอาชีพด้านการบินของนักศึกษาสถาบันการบินพลเรือนชั้นปีสุดท้ายเพื่อที่จะทราบถึงความต้องการในการเลือกอาชีพด้านการบินของนักศึกษาสถาบันการบินพลเรือน

ชั้นปีสุดท้ายที่จัดอยู่ในกลุ่มเจนเอเรชันแซดและเพื่อเป็นข้อมูลให้องค์กรที่มีความต้องการแรงงานในอุตสาหกรรมการบินใช้เป็นแนวทางในการวางแผนกลยุทธ์และสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากรจบใหม่ที่ต้องการทำงาน และเป็นข้อมูลให้สถานศึกษาที่เปิดสาขาที่เกี่ยวข้องใช้เป็นแนวทางชี้แนะนักศึกษาในการเลือกอาชีพต่อไป

วัตถุประสงค์

เพื่อศึกษาความคิดเห็นต่อความต้องการในการเลือกอาชีพด้านการบินของนักศึกษาสถาบันการบินพลเรือนชั้นปีสุดท้ายที่จัดอยู่ในกลุ่มเจนเอเรชันแซด

ประโยชน์ที่ได้รับการวิจัย

เพื่อเป็นข้อมูลให้องค์กรที่มีความต้องการแรงงานในอุตสาหกรรมการบินใช้เป็นแนวทางในการวางแผนกลยุทธ์และสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากรจบใหม่ที่ต้องการทำงาน และเป็นข้อมูลให้สถานศึกษาที่เปิดสาขาที่เกี่ยวข้องใช้เป็นแนวทางชี้แนะนักศึกษาในการเลือกอาชีพต่อไป

ทบทวนแนวคิด

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับเจนเอเรชัน

เจนเอเรชัน (Generation) หมายถึงกลุ่มคนที่เกิดในช่วงระยะเวลาเดียวกันและผ่านเหตุการณ์สำคัญต่าง ๆ ร่วมกัน ไม่ว่าจะเป็นการเปลี่ยนแปลงของเศรษฐกิจ สังคม รวมถึงความก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์ ซึ่งทำให้คนในแต่ละช่วงวัยมีแนวคิด ทศนคติ พฤติกรรม ค่านิยม รวมถึงความต้องการที่แตกต่างกัน (Mannheim, 1952)

โดย Tejjati (2017) ทำการแบ่งช่วงเจนเนอเรชันที่มีรูปแบบเหมาะสมกับบริบทในประเทศไทย ดังนี้

1) เบบี้บูมเมอร์ (Baby Boomers) ได้แก่ ผู้ที่เกิดช่วงปี พ.ศ. 2489-2507

2) เจเนอเรชันเอ็กซ์ (Generation X) ได้แก่ ผู้ที่เกิดช่วงปี พ.ศ. 2508-2519

3) เจเนอเรชันวาย (Generation Y) ได้แก่ ผู้ที่เกิดช่วงปี พ.ศ. 2520-2537

4) เจเนอเรชันแซด (Generation Z) ได้แก่ ผู้ที่เกิดช่วงปี พ.ศ. 2538-2552

ลักษณะและพฤติกรรมของเจนเนอเรชันแซด

McQueen (2011) ได้กล่าวถึงลักษณะเด่นของกลุ่มเจนเนอเรชันแซดไว้ 6 ลักษณะ ดังนี้

1) มีความเป็นเลิศทางเทคโนโลยี (Tech Savvy) เพราะกลุ่มเจนเนอเรชันแซดเติบโตมาในช่วงที่เทคโนโลยีก้าวหน้า ดังนั้นสังคมหรือกิจกรรมของคนเจนเนอเรชันนี้จะเกิดขึ้นจากอุปกรณ์สื่อสารทั้งสิ้น ทำให้เด็กมีประสบการณ์นอกบ้านน้อยลง

2) มีความเป็นผู้ใหญ่ ก่อนกำหนด (Prematurely Mature) กลุ่มเจนเนอเรชันแซดเป็นกลุ่มที่มีวัยไร้เดียงสา น้อยลง เนื่องจากการเปิดรับมากขึ้น มีประสบการณ์มากขึ้น ทำให้คนกลุ่มนี้ก้าวเข้าสู่ภาวะเจริญพันธุ์ไวขึ้นกว่าปกติ

3) ถูกเอาใจจากครอบครัว (Pampered) เนื่องจากการลดขนาดของครอบครัว พบว่า 1 ครอบครัวให้กำเนิดบุตรเพียง 1-2 คนเท่านั้น ส่งผลให้เกิดความดูแลเอาใจใส่มากเกินไปเป็นพิเศษ ทำให้เด็กยุคนี้เกิดความเอาแต่ใจ ไม่เข้าใจเรื่องการแบ่งปัน และการประณีประนอม เพราะมีความเคยชินกับการถูกเลี้ยงดูมาอย่างตามใจ

4) มีอำนาจ (Empowered) เนื่องจากค่านิยมในปัจจุบันมีการเลี้ยงดูและให้สิทธิเด็กในการออกความเห็น จึงทำให้เด็กมีชุดความคิดและความเคยชินกับหลักสิทธิที่ควรได้รับ ทำให้เด็กในวัยนี้เริ่มเกิดความเชื่อว่าความต้องการของพวกเขา มีความสำคัญมากที่สุด

5) ไม่ชอบความเสี่ยง (Risk Averse) เนื่องจากการเติบโตขึ้นมาท่ามกลางความสำเร็จของคนในสังคม จึงทำให้มีความคิดปลูกฝังเอาไว้ว่าความเสี่ยงเป็นหนทางนำไปสู่ความผิดหวังและความล้มเหลว เด็กเจนเนอเรชันแซดจึงพยายามทำอะไรที่เป็นการป้องกันตนเองให้ออกจากความเสี่ยงให้ได้มากที่สุด

6) การได้รับการปกป้อง (Protected) เนื่องจากการเลี้ยงดูจากพ่อแม่ที่มีสัญชาตญาณในการปกป้องลูกจากประสบการณ์ด้านลบ หรือผลเสียจากการตัดสินใจพลาดของลูก ซึ่งการปกป้องมากเกินไปอาจส่งผลให้เด็กไม่เกิดการเรียนรู้ ความเข้าใจในเรื่องของความผิดพลาดที่ตนได้ทำ และขาดทักษะในการแก้ไขปัญหาชีวิตด้วยตนเอง

พฤติกรรมการทำงานของเจนเนอเรชันแซด

Anulomsombat (2021) กล่าวถึงกลุ่มเจนเนอเรชันแซดที่กำลังเข้าสู่โลกของการทำงานอย่างเต็มตัวและเข้ามาปรับเปลี่ยนรูปแบบการบริหารงานบุคคล (Personnel Management) ขององค์กรจำนวนมาก โดยเหตุผลที่คนรุ่นใหม่กลายเป็นความท้าทายสำหรับองค์กร เนื่องจากมีพฤติกรรมที่แตกต่างจากเจนเนอเรชันอื่นอย่างชัดเจน ซึ่งพฤติกรรมแต่ละแบบก็จะมีทัศนคติในการทำงาน ความคาดหวัง ความต้องการ และทักษะการเรียนรู้

ที่แตกต่างกันไป โดยมี 6 คุณสมบัติที่โดดเด่นเป็นพิเศษ ดังนี้

1) มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (High Creativity) เนื่องจากมีพลังงานมากและไม่ถูกปิดกั้นจากกรอบประสบการณ์การทำงานเก่า ๆ หรือวิถีปฏิบัติบางอย่างที่มีอยู่เดิมในองค์กร ทำให้สามารถออกความคิดได้อย่างอิสระและสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ได้สูง

2) ต้องการเข้าไปมีส่วนร่วม (Impactful) เนื่องจากอยากเข้าไปมีส่วนสำคัญที่ช่วยเพิ่มคุณค่าให้กับบริษัท อยากทำงานที่สร้างผลงานในระดับองค์กรหรือสังคมได้จริง

3) มีการเข้าใจเทคโนโลยี (Tech Savvy) กลุ่มเจเนอเรชันแซตเติลโตขึ้นมาในโลกดิจิทัล จึงสามารถเรียนรู้การปรับใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ ให้เข้ากับการทำงานได้อย่างรวดเร็ว

4) มีความคล่องตัว (Mobility) สามารถปรับเปลี่ยนและสนุกกับการทำงานข้ามสายงาน (Cross-Function) และการเข้าไปมีส่วนร่วมในโครงการใหม่ ๆ เสมอ

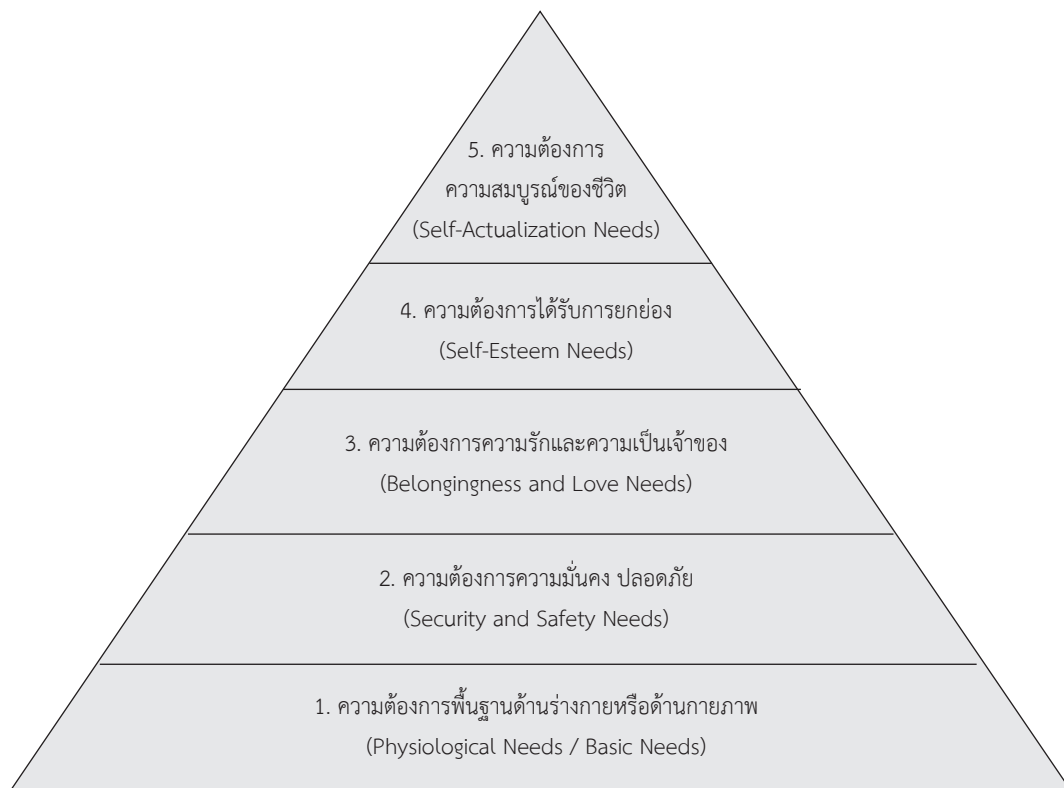
5) ต้องการเป็นเจ้าของธุรกิจส่วนตัว (Entrepreneurs) กลุ่มเจเนอเรชันแซตเติลเป็นกลุ่มคน

ที่อยากมีธุรกิจเป็นของตนเองตั้งแต่อายุยังน้อย อยากประสบความสำเร็จในเวลาอันรวดเร็ว มีความตื่นตัวต่อโอกาสที่เข้ามาอย่างเสมอ

6) ต้องการพัฒนานตนเองเสมอ (Self-Development) กลุ่มเจเนอเรชันแซตเติลชอบการเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ การทำอะไรใหม่ ๆ เพื่อเกิดเป็นประสบการณ์การเรียนรู้และการได้พัฒนาทักษะของตนเองอย่างสม่ำเสมอ

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความต้องการ

ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow (Maslow's hierarchy of needs) (Maslow, 1970) อธิบายถึงลำดับความต้องการของมนุษย์ โดยที่ความต้องการจะเป็นตัวกระตุ้นให้มนุษย์แสดงพฤติกรรมเพื่อไปสู่ความต้องการนั้น หากเข้าใจความต้องการของมนุษย์แล้วก็จะสามารถอธิบายถึงเรื่องแรงจูงใจของมนุษย์ได้เช่นเดียวกันในเรื่องความต้องการ (Needs) หากมีความเข้าใจเรื่องความต้องการของมนุษย์แล้ว เราจะสามารถเข้าใจพื้นฐานพฤติกรรมของมนุษย์ได้มากยิ่งขึ้น โดยความต้องการเหล่านี้จะเรียงลำดับขั้นของความต้องการตั้งแต่ขั้นแรกไปสู่ความต้องการขั้นสูงขึ้นไป ซึ่งมีอยู่ 5 ขั้น ดังนี้



ภาพที่ 1 ลำดับชั้นความต้องการของ Maslow

ที่มา: Maslow (1970)

1) ความต้องการด้านร่างกายหรือด้านกายภาพ (Physiological Needs) คือ ความต้องการขั้นพื้นฐานที่มนุษย์ทุกคนพึงมีและพึงต้องการเพื่อการดำรงชีวิต ได้แก่ ปัจจัย 4 คือ อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย และยารักษาโรค ซึ่งความต้องการเหล่านี้ถือว่ามีความจำเป็นอย่างยิ่ง หากมนุษย์ไม่ได้รับความต้องการเหล่านี้เพียงพอก็จะส่งผลต่อคุณภาพของร่างกาย ตลอดจนประสิทธิภาพของการทำงานก็จะลดลง

2) ความต้องการด้านความมั่นคงปลอดภัย (Safety Needs) หลังจากที่มนุษย์ได้รับความต้องการ

พื้นฐานเพียงพอ ก็จะเริ่มมีความต้องการที่เพิ่มขึ้น คือการมีชีวิตอยู่รอดและปลอดภัย จึงต้องการครอบครัวที่อบอุ่น ต้องการงานที่มั่นคง เพื่อนำไปสู่ความมั่นคงของฐานะและรายได้ที่มั่นคง เป็นต้น

3) ความต้องการความรักและความเป็นเจ้าของ (Belongingness and Love Need) มนุษย์เป็นสัตว์สังคมที่ต้องพึ่งพาอาศัยกัน ด้วยเหตุนี้มนุษย์จึงเกิดความต้องการมีเพื่อน มีครอบครัว คนรัก การมีผู้คนยอมรับในความสามารถและตัวตน ความเป็นพวกพ้อง และสิ่งสำคัญสุดคือ “ความรัก” ที่มีหลากหลายระดับ แต่เชื่อว่า

เป็นสิ่งที่ดีที่ช่วยเชื่อมต่อกับความรู้สึกไม่ว่าจะเกิดขึ้นกับใครก็ตาม

4) ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียงและความภาคภูมิใจ (Self- Esteem Need) เมื่อมนุษย์เติบโตมาถึงจุดหนึ่งที่มีความต้องการด้านกายภาพ ความปลอดภัย ความรัก เริ่มมีความต้องการอีกขั้นคือความก้าวหน้าและการยอมรับในคุณค่าของตนจากบุคคลอื่นที่อยู่รอบข้าง

5) ความต้องการความสมบูรณ์ของชีวิต (Self-Actualization Needs) ความต้องการขั้นสูงสุดที่มนุษย์น้อยคนจะไปถึงได้ Maslow อธิบายว่า เป็นความต้องการและความปรารถนาที่มนุษย์จะใช้ความสามารถและศักยภาพที่มีทั้งหมดในการสร้างสรรค์สิ่งต่าง ๆ เท่าที่พึงจะทำได้ตามศักยภาพที่มีอยู่สูงสุด ซึ่งต้องเริ่มจากการที่ต้องได้รับความต้องการทั้งสี่ด้านข้างต้นอย่างเพียงพอ (Ruttanachon, 2018)

Boonlapo (2017) กล่าวว่า ผู้บริหารขององค์กรควรทราบถึงความต้องการของพนักงานว่าอยู่ในลำดับขั้นใด แล้วจึงจูงใจพนักงานให้ได้รับการตอบสนองเพื่อให้ได้ตามความต้องการหรือการไปสู่ลำดับขั้นที่สูงขึ้นไปโดยลำดับความต้องการ 5 ขั้นของ Maslow จะแบ่งได้เป็น 2 กลุ่ม คือ

1) ความต้องการลำดับต้น (Low Order Needs) เป็นความต้องการตอบสนองภายนอก ประกอบด้วยความต้องการด้านร่างกายและความต้องการความปลอดภัย เช่น สภาพแวดล้อมการทำงาน ชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสม ค่าตอบแทน สวัสดิการ ความมั่นคงในงาน และความปลอดภัยในการทำงาน เป็นต้น

2) ความต้องการในลำดับที่สูงกว่า (Higher-Order Needs) เป็นความต้องการตอบสนองภายในหรือจิตใจ ความต้องการทางสังคม ความต้องการเกียรติยศ และความต้องการให้ความฝันของตนเป็นจริง เช่น ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างหัวหน้ากับลูกน้อง การจัดกิจกรรมสนทนากับพนักงาน การชมเชยพนักงาน การเลื่อนตำแหน่ง การให้อิสระในการตัดสินใจที่เกี่ยวกับการทำงาน และการเปิดโอกาสให้พนักงานได้ออกความคิดและมีส่วนร่วมในการทำงาน เป็นต้น

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

แรงจูงใจ หมายถึง แรงกระตุ้นหรือแรงผลักดันที่ทำให้บุคคลเกิดความต้องการ เปรียบเสมือนแรงขับเคลื่อนที่ทำให้บุคคลเกิดความกระตือรือร้นที่จะทำกิจกรรมนั้น ๆ ให้มุ่งหน้าต่อการบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ได้ โดยแรงผลักดันดังกล่าวอาจเกิดจากสิ่งเร้าภายนอก สิ่งเร้าภายใน หรือทั้งสองประการก็ได้

Sereerat (1998) กล่าวถึงเทคนิคการจูงใจที่จะส่งผลต่อการเพิ่มผลผลิตและการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารจึงควรพิจารณาเลือกใช้สิ่งจูงใจให้เหมาะสมกับสภาพของพนักงาน ซึ่งมีดังต่อไปนี้

1) การจูงใจด้วยงาน (Task Motivation) มีจุดหมายเพื่อให้พนักงานมีทัศนคติที่ดีต่องาน เกิดความรู้สึกว่างานนั้นมีคุณค่า ทำให้เกิดความรับผิดชอบ มีความภูมิใจ กระตือรือร้นและอุทิศตนให้กับงานอย่างเต็มที่ ไม่ได้ทำงานเพราะรู้สึกว่าถูกบีบบังคับ การจูงใจด้วยงานประกอบด้วย

1.1) ลักษณะเฉพาะงาน (Job Specification)

1.2) การมอบหมายงาน (Job Delegation)

1.3) รายละเอียดของงาน (Job Description)

1.4) การเพิ่มพูนความรู้ (Knowledge Enrichment)

1.5) การชี้แจงถึงผลงานที่ทำ (Job Supervision)

1.6) ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน (Job Advancement)

1.7) การแสดงให้เห็นว่างานที่ทำมีความสำคัญ (Task Implement)

1.8) การแข่งขัน (Competitive) และ

1.9) การมอบอำนาจ (Delegation of Authority)

2) การจูงใจด้วยผลตอบแทนที่เป็นเงิน (Money Incentive) ผลตอบแทนที่เป็นเงินในรูปแบบต่าง ๆ จะเป็นสิ่งจูงใจให้พนักงานปฏิบัติหน้าที่อย่างกระตือรือร้น เสียสละ พยายามอย่างเต็มเวลา เต็มความสามารถ ทั้งนี้เพราะเป็นสิ่งที่ตอบสนองความต้องการทางด้านร่างกายของพนักงาน ความรู้สึกปลอดภัย มั่นคง และอาจเสริมสร้างความต้องการทางสังคมได้ด้วย การจ่ายค่าตอบแทนเป็นเงินจึงเป็นสิ่งจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับผลงาน ทำให้พนักงานสามารถเพิ่มประสิทธิภาพของการทำงานให้ดีขึ้นได้ ผลตอบแทนที่เป็นเงินมีหลายประเภท ดังนี้

2.1) เงินเดือน (Salary)

2.2) ค่าจ้าง (Wage)

2.3) โบนัส (Bonus)

2.4) การแบ่งปันผลกำไร (Profit

Sharing)

2.5) บำเหน็จ (Reward)

2.6) ค่าล่วงเวลา (Overtime)

2.7) การให้สิทธิซื้อหุ้น (Rights) และ

2.8) ค่านายหน้า (Commission)

3) การจูงใจด้วยผลตอบแทนที่ไม่ใช่เงิน (Non-Money Incentive motivation) เป็นการตอบสนองความต้องการของบุคคลในระดับสูงขึ้น เช่น ความต้องการได้รับการยกย่อง ต้องการความมีชื่อเสียง ต้องการมีเกียรติ ต้องการอำนาจ เป็นต้น ดังนั้นผู้บริหารจึงควรตอบสนองความต้องการให้เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ของแต่ละบุคคล การตอบแทนที่ไม่ใช่เงิน มีดังนี้

3.1) การยกย่อง (Esteem)

3.2) การเลื่อนตำแหน่ง (Promotion)

3.3) การให้โอกาสการพัฒนาศักยภาพ (Potential Opportunity)

3.4) การให้ความมั่นคง (Safety) และ

3.5) การให้ความสนใจ (Care)

4) การจูงใจด้วยสภาพแวดล้อมในการทำงาน (Physical Environmental Motives) พนักงานปฏิบัติหน้าที่หลายชั่วโมงภายในหนึ่งวัน ดังนั้นถ้าสถานที่ทำงานมีสภาพแวดล้อมที่ดี ก็จะทำให้พนักงานกระตือรือร้น รู้สึกสะดวกสบาย รู้สึกอยากทำงาน เป็นการจูงใจให้พนักงานทำงานเต็มที่ได้เช่นกัน สภาพแวดล้อมในการทำงานควรมีลักษณะดังนี้

4.1) สภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการทำงาน (Environmental Facilities)

4.2) มีความพร้อมในด้านอุปกรณ์
เครื่องใช้ (Equipment Availability) และ

4.3) สร้างบรรยากาศที่อบอุ่น
เป็นกันเอง (Atmosphere)

5) การภูมิใจด้วยสวัสดิการต่าง ๆ (Fringe Benefit) การให้สวัสดิการพนักงาน ทำให้พนักงาน
รู้สึกสะดวกสบาย และมีความมั่นคงปลอดภัย
จึงเป็นสิ่งที่ดึงดูดให้พนักงานทำงานด้วยความเต็มใจ
และเป็นสุขในการทำงาน สวัสดิการมีหลายลักษณะ
ดังนี้

5.1) การอำนวยความสะดวกทั่วไป
(General Facilities)

5.2) การบริการด้านสุขภาพ (Health
Care Services)

5.3) การบริการด้านนันทนาการ
(Recreation Services)

5.4) การบริการด้านการศึกษา
(Educational Services) และ

5.5) การจัดสวัสดิการด้านเศรษฐกิจ
(Socio-Economical Service)

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการเลือก ประกอบอาชีพ

การประกอบอาชีพมีความสำคัญต่อ
การดำรงชีวิตของมนุษย์เป็นอย่างมาก เพราะอาชีพ
ไม่ใช่จะมีเพื่อตอบสนองความต้องการของมนุษย์
ในด้านเศรษฐกิจเท่านั้น แต่ยังต้องสนองความต้องการ
ด้านอื่น ๆ เช่น ด้านสังคม ด้านจิตใจ เป็นต้น
ถ้าบุคคลหนึ่งสามารถเลือกอาชีพได้เหมาะสมกับ
ตัวเอง ก็จะส่งผลให้บุคคลนั้นมีแนวโน้มที่จะประสบ
ความสำเร็จในการดำเนินชีวิตได้ (Banpato, 2019)
ทฤษฎีวิเคราะห์ลักษณะและองค์ประกอบของบุคคล

ของ Frank Parsons (Traits and Factor Theory)
เป็นทฤษฎีที่มีพื้นฐานมาจากความรู้ด้านจิตวิทยา
คือ บุคคลใช้วิจารณ์ญาณตัดสินใจเลือกอาชีพ
โดยอาศัยหลักการวิเคราะห์ตนเองและการวิเคราะห์
อาชีพประกอบกัน โดยมีแนวคิดในการพิจารณา
เลือกอาชีพ (Jiarapongswat, 2003) ดังนี้

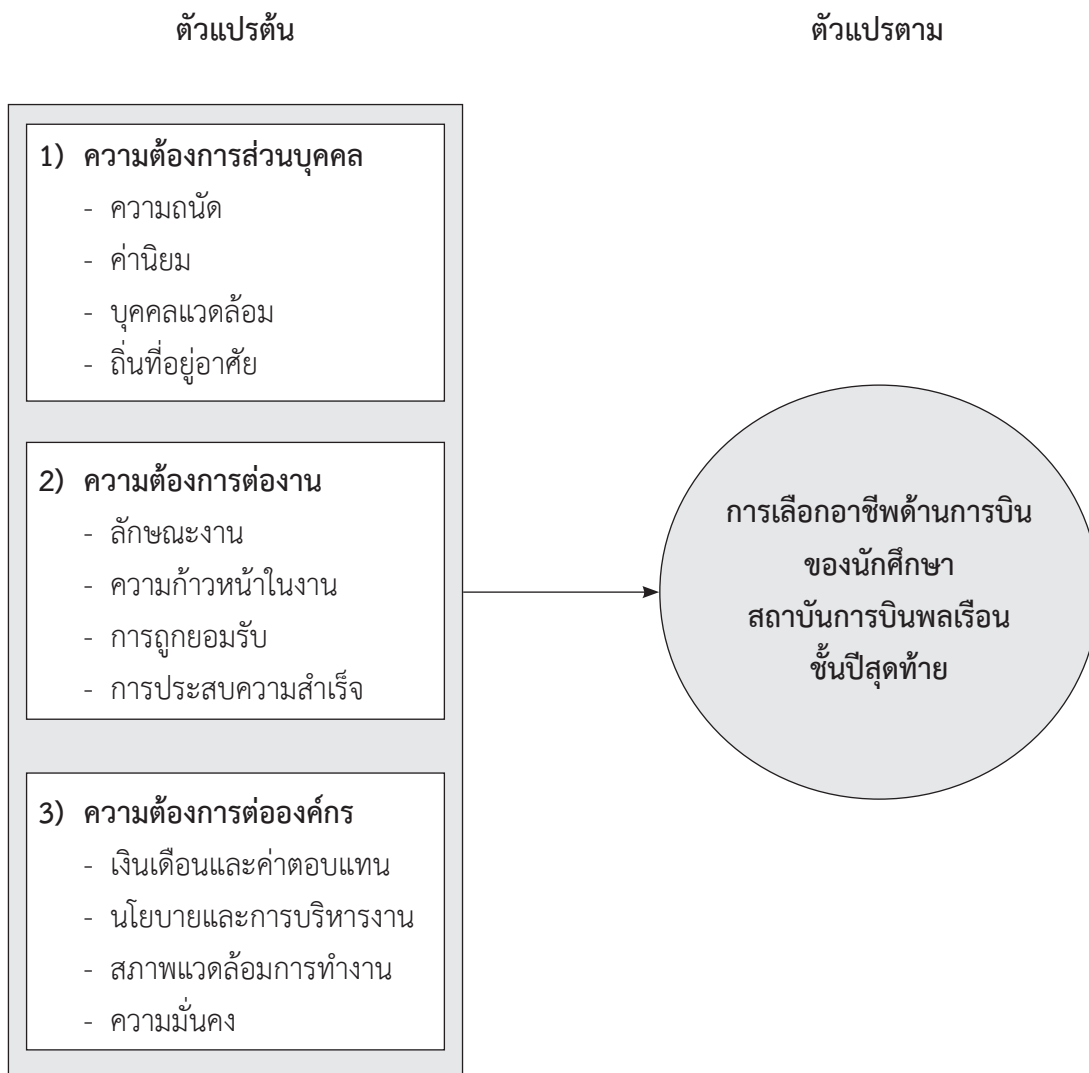
1) การวิเคราะห์ตนเอง คือ การที่บุคคลจะทำการ
วิเคราะห์คุณสมบัติของตนเองและบุคลิกภาพ
ความสามารถ ความสนใจและความถนัดของตน

2) การวิเคราะห์อาชีพ คือ สิ่งที่บุคคล
แสวงหาในอาชีพ เช่น องค์ความรู้ที่เกี่ยวกับอาชีพ
ความต้องการของตลาดแรงงาน รายได้ ความมั่นคง
โอกาสในการเจริญก้าวหน้าในอาชีพ เป็นต้น

3) การใช้วิจารณ์ญาณในการตัดสินใจ
เลือกอาชีพ คือ การวิเคราะห์ตนเองและการวิเคราะห์
อาชีพประกอบกัน

จากการทบทวนแนวคิดที่กล่าวมาข้างต้น
จะเห็นได้ว่ากลุ่มเจเนอเรชั่นแซดนั้นมีลักษณะ
และพฤติกรรมส่วนบุคคล รวมถึงพฤติกรรม
การทำงานที่แตกต่างจากกลุ่มคนรุ่นก่อนหน้า
ซึ่งเป็นความท้าทายสำหรับองค์กรในการที่จะ
รับรู้ถึงความต้องการของกลุ่มเจเนอเรชั่นแซด
เพื่อที่จะสร้างแรงจูงใจในการเลือกทำงานให้คน
กลุ่มดังกล่าวเกิดความพึงพอใจและเพื่อการทำงาน
อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด ดังนั้น การศึกษา
ความต้องการในการเลือกอาชีพด้านการบิน
ของนักศึกษาสถาบันการบินพลเรือนชั้นปีสุดท้าย
ที่จัดอยู่ในกลุ่มเจเนอเรชั่นแซด จึงนำแนวคิด
ที่ได้ทบทวนมาข้างต้นใช้สร้างกรอบแนวคิดได้
ดังนี้

กรอบแนวคิด



ภาพที่ 2 กรอบแนวคิดการค้นคว้าอิสระ

ระเบียบวิธีวิจัย

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาแนวคิดและทฤษฎี ศึกษาข้อมูลจากแหล่งข้อมูลทุติยภูมิประกอบด้วย แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับเจเนอเรชั่น ความต้องการ แรงจูงใจ การเลือกประกอบอาชีพ

ขั้นตอนที่ 2 กำหนดประชากรที่ใช้ในการศึกษา ประชากร คือ นักศึกษาสถาบัน การบินพลเรือน ชั้นปีสุดท้าย รวมทั้งหมด 369 คน

ขั้นตอนที่ 3 สร้างเครื่องมือในการศึกษา ใช้เครื่องมือเป็นแบบสอบถามโดยแบ่งเนื้อหา ออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความต้องการในการเลือกอาชีพด้านการบินของนักศึกษาการบินพลเรือนชั้นปีสุดท้าย

ส่วนที่ 3 ข้อคำถามให้แสดงข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะ

ขั้นตอนที่ 4 เก็บรวบรวมข้อมูล แจกแบบสอบถามผ่านช่องทางออนไลน์ ให้ประชากรทั้งหมด 369 คนได้แบบสอบถามตอบกลับมา 349 คน คิดเป็นร้อยละ 94.58

ขั้นตอนที่ 5 การวิเคราะห์ข้อมูล นำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมาดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ มีรายละเอียด ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ทำแบบสอบถาม ใช้การวิเคราะห์ด้วยความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

ส่วนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับความต้องการเลือกอาชีพด้านการบินของนักศึกษาการบินพลเรือนชั้นปีสุดท้าย ใช้การวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ความถี่ และร้อยละ

การแปลความหมายระดับคะแนนของแบบสอบถาม ใช้เกณฑ์การแบ่งอัตรภาคชั้น (Class Interval) ออกเป็น 5 ชั้น โดยให้แต่ละอัตรภาคชั้นมีความกว้าง 0.8 คะแนน

ส่วนที่ 3 ข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะ จากคำถามปลายเปิดเกี่ยวกับปัจจัยด้านอื่น ๆ นำเสนอข้อมูลที่ได้ในรูปแบบการบรรยาย

ขั้นตอนที่ 6 สรุปและอภิปรายผล การศึกษา นำข้อมูลที่วิเคราะห์ได้มารายงานผลการศึกษารวมถึงข้อเสนอแนะต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อผลการสรุปและอภิปรายผล

สรุปผลการวิจัยและอภิปรายผลการวิจัย

สรุปผลการวิจัย

ผลการศึกษาสามารถสรุปถึงความคิดเห็นต่อความต้องการในการเลือกอาชีพด้านการบินของนักศึกษาสถาบันการบินพลเรือนชั้นปีสุดท้าย โดยภาพรวมในแต่ละด้าน (ตารางที่ 1) และโดยจำแนกแต่ละตัวแปร (ตารางที่ 2) มีรายละเอียด ดังนี้

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นต่อความต้องการในการเลือกอาชีพ
ด้านการบินของนักศึกษาสถาบันการบินพลเรือนชั้นปีสุดท้ายโดยภาพรวม

(n = 349)

ความต้องการในการเลือกอาชีพ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
ความต้องการส่วนบุคคล	3.83	1.02	มาก
ความต้องการทำงาน	4.16	0.84	มาก
ความต้องการต่อองค์กร	4.58	0.66	มากที่สุด

จากตารางที่ 1 ผลการพิจารณาระดับความคิดเห็นต่อความต้องการในการเลือกอาชีพด้านการบินของนักศึกษาสถาบันการบินพลเรือนชั้นปีสุดท้ายโดยภาพรวม สรุปได้ว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อด้านความต้องการต่อองค์กรอยู่ในระดับความคิดเห็นมากที่สุด

มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.58 รองลงมา คือ ด้านความต้องการทำงานอยู่ในระดับความคิดเห็นมาก มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.16 และด้านความต้องการส่วนบุคคลอยู่ในระดับความคิดเห็นมาก มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.83 ตามลำดับ

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นต่อความต้องการในการเลือกอาชีพ
ด้านการบินของนักศึกษาสถาบันการบินพลเรือนชั้นปีสุดท้ายโดยจำแนกแต่ละตัวแปร

(n = 349)

ความต้องการในการเลือกอาชีพ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
ความต้องการส่วนบุคคล			
1) ความถนัด	4.24	0.86	มากที่สุด
2) ค่านิยม	4.26	0.84	มากที่สุด
3) บุคคลแวดล้อม	3.29	1.18	ปานกลาง
4) ถิ่นที่อยู่อาศัย	3.56	1.19	มาก
ความต้องการทำงาน			
5) ลักษณะงาน	4.17	0.78	มาก
6) ความก้าวหน้าในงาน	4.29	0.84	มากที่สุด
7) การถูกยอมรับ	3.70	1.00	มาก
8) การประสบความสำเร็จ	4.49	0.72	มากที่สุด

ตารางที่ 2 (ต่อ)

(n = 349)

ความต้องการในการเลือกอาชีพ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
ความต้องการต่อองค์กร			
9) เงินเดือนและค่าตอบแทน	4.68	0.58	มากที่สุด
10) นโยบายและการบริหารงาน	4.67	0.58	มากที่สุด
11) สภาพแวดล้อมการทำงาน	4.59	0.64	มากที่สุด
12) ความมั่นคง	4.36	0.85	มากที่สุด

จากตารางที่ 2 ผลการพิจารณาระดับความคิดเห็นต่อความต้องการในการเลือกอาชีพด้านการบินของนักศึกษาสถาบันการบินพลเรือนชั้นปีสุดท้ายโดยจำแนกแต่ละตัวแปร สรุปได้ว่าตัวแปรที่มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด ได้แก่ เงินเดือนและค่าตอบแทน มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.68 รองลงมาคือนโยบายและการบริหารงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.67 สภาพแวดล้อมการทำงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.59 การประสบความสำเร็จ มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.49 ความมั่นคง มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.36 ความก้าวหน้าในงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.29 ค่านิยมส่วนบุคคล มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.26 และความถนัด มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.24 ตามลำดับ

ตัวแปรที่มีระดับความคิดเห็นมาก ได้แก่ ลักษณะงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.17 การถูกยอมรับ มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.70 และถิ่นที่อยู่อาศัย มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.56 ตามลำดับ

ตัวแปรที่มีระดับความคิดเห็นปานกลาง ได้แก่ บุคคลแวดล้อม มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.29

นอกจากนี้ผลการศึกษายังสามารถสรุปข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับ

ความต้องการที่ส่งผลต่อการเลือกอาชีพด้านการบินในด้านอื่น ๆ ได้ดังนี้

1) ความต้องการส่วนบุคคล

สรุปได้ว่า ในด้านความต้องการส่วนบุคคล นักศึกษากลุ่มเจนเอเรชั่นแซดต้องการเลือกทำงานจากความจำเป็นทางครอบครัว ซึ่งการให้ความสำคัญกับครอบครัวมาเป็นอันดับแรก อาจทำให้ไม่สามารถเลือกทำงานที่ตนเองประสงค์ได้ ถัดมาต้องการเลือกทำงานจากแผนทางการเงินส่วนบุคคล ซึ่งการเลือกสถานที่ทำงานที่ไกลเกินไป อาจส่งผลให้ค่าใช้จ่ายที่มากขึ้น เนื่องจากมีค่าที่พักและค่าเดินทาง ดังนั้นการเลือกทำงานที่ใกล้กว่า อาจทำให้ลดค่าใช้จ่ายแผนทางการเงินได้มากกว่า นอกจากนี้ยังต้องการเลือกทำงานจากพื้นฐานทางการศึกษา โดยได้ทำงานที่ตรงกับสาขาที่จบการศึกษา เพื่อไม่เป็นการเสียโอกาสในการใช้วิชาความรู้ที่ได้จากการเรียนมาประยุกต์ใช้ในการทำงาน และต้องการเลือกทำงานจากวิถีการดำเนินชีวิต ซึ่งแต่ละบุคคลล้วนมีพื้นฐานการดำเนินชีวิตไม่เหมือนกัน ทำให้เป้าหมายสูงสุดในการเลือกทำงานขึ้นอยู่กับแบบแผนการใช้ชีวิตของแต่ละตัวบุคคล

2) ความต้องการต่องาน

สรุปได้ว่า ในด้านความต้องการต่องาน นักศึกษากลุ่มเจนเนอเรชั่นแซตต้องการเลือกทำงานที่เป็นที่ต้องการของตลาดอุตสาหกรรมการบินในอนาคต รวมถึงการพัฒนาของเทคโนโลยีใหม่ที่อาจส่งผลต่อการจ้างงานของตลาดแรงงานในอุตสาหกรรมการบิน ถัดมาต้องการเลือกทำงานที่สามารถส่งเสริมให้ได้รับโอกาสในการพัฒนาทักษะต่าง ๆ เพื่อเป็นการสร้างเสริมประสบการณ์ให้ตนเองเป็นคนที่มีความสามารถมากขึ้น และต้องการเลือกทำงานที่สามารถสร้างความสมดุลให้กับชีวิต (Work Life Balance) โดยการทำงานในแต่ละวันต้องไม่ส่งผลกระทบต่อการใช้ชีวิตส่วนตัว การสร้างสมดุลให้งานและตนเองได้จะทำให้รู้สึกเต็มใจทำงานและทำงานอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

3) ความต้องการต่อองค์กร

สรุปได้ว่า ด้านความต้องการต่อองค์กร นักศึกษากลุ่มเจนเนอเรชั่นแซตต้องการเลือกทำงานกับองค์กรที่มุ่งเน้นถึงความถูกต้อง ไม่เพิกเฉยต่อปัญหาในสังคมที่เกิดขึ้น ไม่สนับสนุนการทุจริตในทุก ๆ ด้าน รวมถึงทัศนคติของหัวหน้างานต้องมีความเป็นธรรมและมีมนุษยธรรมเช่นเดียวกัน ถัดมาต้องการเลือกทำงานกับองค์กรที่กระตุ้นให้มีความอยากทำงานอยู่เสมอ การทำให้พนักงานรู้สึกถึงความสำคัญของงานที่กำลังทำ รวมถึงการมีกฎระเบียบบางประการที่ยืดหยุ่น จะทำให้พนักงานรู้สึกถึงความไม่กดดันและอยากทำงานมากขึ้น นอกจากนี้ต้องการเลือกทำงานกับองค์กรที่ให้ความสำคัญกับการรักษาพนักงาน การให้เกียรติพนักงานอย่างเท่าเทียม ไม่ปิดกั้นการแสดงออกทางความคิด ถัดมาต้องการเลือกทำงานกับองค์กร

ที่มีบุคคลใกล้ชิดกำลังทำงานหรือเคยทำงานในองค์กรมาก่อน เพื่อที่จะได้รับคำแนะนำในการปฏิบัติงานอย่างที่ต้องการต้องการและทำให้มั่นใจว่าองค์กรนั้นมีความน่าเชื่อถือ นอกจากนี้ต้องการเลือกทำงานกับองค์กรที่มีการจัดการภายในปรับให้เข้ากับยุคสมัย รวมถึงการมีวัฒนธรรมองค์กรแบบสมัยใหม่ การลดความสำคัญของระบบอาวุโสลงเพื่อให้เด็กรุ่นใหม่รู้สึกสบายใจในการทำงาน และกล้าแสดงความคิดเห็นที่อาจเป็นประโยชน์กับองค์กรในอนาคต และสุดท้ายต้องการเลือกทำงานกับองค์กรที่มีสภาพแวดล้อมที่ดี ไม่ว่าจะเป็นเรื่องสถานที่ทำงานที่ควรเอื้ออำนวยความสะดวกให้พร้อมกับการทำงานเสมอ รวมถึงการมีหัวหน้าและเพื่อนร่วมงานดี

4) ความต้องการด้านอื่น ๆ

นอกจากนี้กลุ่มนักศึกษาเจนเนอเรชั่นแซตให้ความเห็นเกี่ยวกับความต้องการด้านอื่น ๆ สรุปได้ว่า ต้องการเลือกทำงานจากภาวะเศรษฐกิจโดยรวมของประเทศ การให้ความสำคัญต่ออุตสาหกรรมการบินของรัฐบาล การมีนโยบายผลักดันและเยียวยากับธุรกิจการบินอย่างชัดเจน เพื่อให้ธุรกิจการบินดำเนินต่อไปได้และเพิ่มอัตราการจ้างงานในอุตสาหกรรมการบินที่มากขึ้น และต้องการเลือกทำงานจากความต้องการของตลาดแรงงานในปัจจุบัน เนื่องจากนักศึกษาจบใหม่ต้องรับมือกับคู่แข่งที่เป็นนักศึกษาจบใหม่ด้วยกันแล้ว ยังต้องแข่งขันกับพนักงานที่ถูกให้ออกจากงาน ขณะที่บริษัทการบินสั่งลดจำนวนพนักงาน และบริษัทส่วนใหญ่มักเลือกคนที่มีประสบการณ์การทำงานมาก่อน จึงเป็นไปได้ยากที่นักศึกษาจบใหม่จะได้รับคัดเลือกเข้าทำงานโดยเร็ว

อภิปรายผลการวิจัย

การค้นคว้าอิสระเรื่องการเลือกอาชีพด้านการบินของนักศึกษาสถาบันการบินพลเรือนชั้นปีสุดท้าย ผู้ศึกษาสามารถนำผลการศึกษามาอภิปรายผลได้ ดังนี้

ผลจากการพิจารณาระดับความคิดเห็นต่อความต้องการในการเลือกอาชีพด้านการบินของนักศึกษาสถาบันการบินพลเรือนชั้นปีสุดท้าย จากความต้องการทั้ง 3 ด้านสรุปได้ว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อด้านความต้องการต่อองค์กรมาเป็นอันดับแรก รองลงมา คือ ด้านความต้องการต่องาน และด้านความต้องการส่วนบุคคล ตามลำดับ เมื่อสังเกตจากการตอบแบบสอบถามของนักศึกษาที่อยู่ในกลุ่มเจเนอเรชั่นแซตสามารถเห็นถึงความต้องการในการเลือกอาชีพด้านการบินจากองค์กรการทำงานมากที่สุด โดยพิจารณาจากเงินเดือนและค่าตอบแทน นโยบายและการบริหารงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน และความมั่นคง นอกจากนี้ผู้ศึกษา ยังสังเกตถึงพฤติกรรมในการตอบแบบสอบถามของนักศึกษากลุ่มเจเนอเรชั่นแซต ซึ่งส่วนใหญ่ได้แสดงความคิดเห็นในข้อเสนอแนะไปในทิศทาง การเมือง การปกครองและสภาพเศรษฐกิจของประเทศ อาทิ ความต้องการเลือกทำงานกับองค์กรที่ปฏิบัติมุ่งเน้นถึงความถูกต้องของสังคม ไม่เพิกเฉยต่อปัญหาในสังคมที่เกิดขึ้น ไม่สนับสนุนการทุจริตในทุก ๆ ด้านหรือความต้องการให้รัฐบาลมีนโยบายผลักดันและเยียวยากับธุรกิจการบินอย่างชัดเจน เพื่อให้ธุรกิจการบินดำเนินต่อไปได้ และเพิ่มอัตราการจ้างงานในอุตสาหกรรมการบินที่มากขึ้น หรือความต้องการเลือกทำงานจาก

ความต้องการตลาดแรงงานในปัจจุบันและต่อเนื่องไปถึงอนาคต เป็นต้น จากตัวอย่างข้อเสนอแนะดังกล่าวเป็นข้อบ่งชี้ให้เห็นว่านักศึกษากลุ่มเจเนอเรชั่นแซตให้ความสำคัญกับการพิจารณาเลือกอาชีพจากความต้องการแบบภาพรวมขนาดใหญ่ หรือความต้องการต่อองค์กร มากกว่าการเลือกจากความต้องการที่มีต่องาน และความต้องการส่วนบุคคล

เมื่อพิจารณาทั้ง 12 ตัวแปรที่ส่งผลกระทบต่อความต้องการเลือกอาชีพด้านการบินของนักศึกษาการบินพลเรือนชั้นปีสุดท้าย สรุปได้ว่า ตัวแปรที่นักศึกษากลุ่มเจเนอเรชั่นแซตให้ความสำคัญที่ระดับความคิดเห็นมากที่สุด 5 อันดับแรก ได้แก่ 1) เงินเดือนและค่าตอบแทน 2) นโยบายและการบริหารงาน 3) สภาพแวดล้อมการทำงาน 4) การประสบความสำเร็จ และ 5) ความมั่นคง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Aungmyot, Khantanatee and Khampitak (2020) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความปรารถนาในการเลือกอาชีพของนักศึกษาระดับปริญญาตรี จังหวัดนครราชสีมา พบว่า ปัจจัยในการเลือกอาชีพของนักศึกษาหลักสูตรบัญชีส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก คือ ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านค่าตอบแทน และสวัสดิการ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ และด้านลักษณะงาน ซึ่งงานวิจัยดังกล่าวมีกลุ่มตัวอย่างเป็นนักศึกษากลุ่มเจเนอเรชั่นแซตเช่นเดียวกัน ทำให้เห็นถึงพฤติกรรมบางอย่างของกลุ่มเจเนอเรชั่นแซตที่สามารถนำมาเชื่อมโยงกับทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow (1970) พบว่า กลุ่มเจเนอเรชั่นแซตมีพฤติกรรมในการเลือกทำงาน

เพื่อให้เป็นตามความต้องการหรือการไปสู่ลำดับขั้นที่สูงขึ้นไป โดยลำดับความต้องการ 5 ชั้นของ Maslow จะแบ่งได้เป็น 2 กลุ่ม คือ

1) ความต้องการลำดับต้นเป็นความต้องการตอบสนองต่อภายนอกร่างกาย ประกอบด้วย ความต้องการด้านร่างกายหรือด้านกายภาพ และความต้องการด้านความมั่นคงปลอดภัย เช่น การได้เงินเดือนและค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับการทำงาน การมีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี การที่องค์กรมีนโยบายและการบริหารงานที่เป็นธรรม ความรู้สึกมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน เป็นต้น

2) ความต้องการในลำดับที่สูงกว่าเป็นความต้องการตอบสนองภายในหรือจิตใจ ประกอบด้วย ความต้องการความรักและความเป็นเจ้าของ ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียงและความภาคภูมิใจ ความต้องการความสมบูรณ์ของชีวิต เช่น ความปรองดองกันในที่ทำงาน การถูกยอมรับยกย่องชมเชยจากที่ทำงาน การประสบความสำเร็จ และการได้ใช้ความสามารถของตนเองได้ตามศักยภาพที่มีอยู่สูงสุดในการสร้างสิ่งที่มีคุณค่าให้กับตนเอง เป็นต้น

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

1) ข้อเสนอแนะต่อองค์กร

1.1) องค์กรควรให้ความสำคัญเกี่ยวกับการจัดสรรเงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการให้แก่พนักงาน เนื่องจากความต้องการดังกล่าวเป็นสิ่งจูงใจสำคัญในการเลือกทำงานของกลุ่มเจนเอเรชั่นแซด เพราะผลตอบแทนที่เหมาะสม

จะทำให้พนักงานปฏิบัติหน้าที่อย่างกระตือรือร้น เสียสละ ททุ่มเท ให้กับงานอย่างเต็มความสามารถ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยเรื่องปัจจัยค่าตอบแทนที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน: กรณีศึกษาบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในเขตจังหวัดสมุทรปราการ (Khasasin, 2018) ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยค่าตอบแทนทางการเงินและไม่ใช่ทางการเงินมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน และยังเป็นสิ่งจูงใจให้กับพนักงานด้วยเช่นกัน นอกจากนี้เงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการอาจเป็นสิ่งที่ตอบสนองความต้องการทางด้านร่างกาย ความรู้สึกปลอดภัย มั่นคง และเสริมสร้างความต้องการทางสังคมได้ด้วย อีกทั้งองค์กรอาจมีการเสนอสวัสดิการที่แตกต่างจากองค์กรทั่วไป เช่น การให้พนักงานสามารถเลือกสวัสดิการที่ตรงกับความต้องการของตนได้ อาทิ ค่าใช้จ่ายเพื่อสุขภาพ ค่าใช้จ่ายเพื่อสนับสนุนการศึกษาต่อ ซึ่งพนักงานก็จะยินดีที่ได้รับสวัสดิการที่ตรงกับความต้องการที่ได้ใช้จริง นอกจากนี้กลุ่มคนรุ่นใหม่ต้องการเลือกทำงานที่สามารถสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ดังนั้นองค์กรอาจมีการตอบสนองพนักงานด้วยการให้มีวันหยุดพักผ่อนที่เพิ่มขึ้น เพื่อเป็นการดึงดูดนักศึกษาจบใหม่ให้อยากเข้ามาทำงานได้

1.2) องค์กรควรปรับเปลี่ยนนโยบาย

และการบริหารงานให้เข้ากับยุคสมัยควรแสดงให้เห็นถึงการเป็นองค์กรที่เปิดกว้าง เปิดโอกาสให้พนักงานได้แสดงความสามารถและความคิดเห็นอย่างแท้จริง ไม่ยึดติดกฎระเบียบดั้งเดิมที่มีมาอย่างยาวนานแต่ไม่ยืดหยุ่น รวมถึงการมีวัฒนธรรม

องค์กรแบบสมัยใหม่ ลดความสำคัญของระบบอาวุโส เพื่อให้คนรุ่นใหม่รู้สึกสบายใจในการทำงาน และกล้าแสดงความคิดเห็นที่อาจเป็นประโยชน์ กับองค์กรในอนาคต นอกจากนี้คนรุ่นใหม่บางกลุ่ม ยังมีข้อเสนอแนะให้มีการปรับเปลี่ยนนโยบาย เรื่องวันทำงานจากปกติทำงาน 5 วันหยุด 2 วัน เป็น ทำงาน 4 วันหยุด 3 วัน เนื่องจากปัจจุบัน การทำงานในอุตสาหกรรมการบินบางสายงาน สามารถดำเนินการผ่านทางแพลตฟอร์มออนไลน์ได้ จึงไม่จำเป็นต้องไปที่ทำงานทุกวันเพื่อเป็นการลด ความเสี่ยงในการรับและการแพร่กระจายเชื้อ ในสถานการณ์โรคติดเชื้อไวรัสโคโรนาสายพันธุ์ใหม่ 2019 (Covid-19) ที่กำลังระบาด และยังเป็น การลดค่าใช้จ่ายในการเดินทางอีกด้วย

1.3) องค์กรควรแสดงออกถึงการมี จริยธรรมและมนุษยธรรมในการดำเนินธุรกิจ เนื่องจากกลุ่มคนเจนเนอเรชั่นแซดให้ความสำคัญ ในเรื่องของสิทธิมนุษยชนและความเท่าเทียมกัน ซึ่งองค์กรอาจแสดงให้เห็นได้โดยเริ่มจาก การคัดเลือกบุคลากรเข้าทำงานอย่างเป็นธรรม ไม่รับ พนักงานจากการใช้เส้นสาย หรือการไม่กดเงินเดือน นักศึกษาจบใหม่ จึงจะสามารถดึงดูดความต้องการ เลือกรงานของกลุ่มเจนเนอเรชั่นแซดได้

1.4) องค์กรควรให้ความสำคัญกับ การเติบโตและเจริญก้าวหน้าในอาชีพของพนักงาน เนื่องจากกลุ่มคนเจนเนอเรชั่นแซดต้องการประสบความสำเร็จ ดังนั้นพวกเขาจึงจำเป็นต้องเรียนรู้ เพื่อเพิ่มทักษะประสบการณ์การทำงานให้มากขึ้น ดังนั้น องค์กรควรสนับสนุนให้พนักงานเกิด การเรียนรู้ในด้านต่าง ๆ อยู่เสมอ เช่น การเรียนรู้ข้าม สายงาน เพื่อเป็นการเรียนรู้ทักษะต่าง ๆ ให้รอบด้าน

และสามารถพัฒนาไปสู่ทักษะในการทำหลายสิ่ง พร้อมกัน (Multitasking) หรือการที่องค์กร ชี้ให้เห็นถึงความจำเป็นของการมีใบประกอบ วิชาชีพว่าเป็นทั้งประโยชน์แก่ตัวบุคคลเอง และองค์กรเช่นกัน และอาจมีการวางแผนสอบ วัดความรู้ทางด้านภาษาในองค์กรและให้เงินพิเศษ หากพนักงานสามารถสอบผ่านได้

1.5) องค์กรควรแสดงให้เห็นถึงความมั่นคง ของตัวธุรกิจขององค์กร โดยเฉพาะในสถานการณ์ การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา สายพันธุ์ใหม่ 2019 (Covid-19) การที่องค์กร แสดงให้เห็นว่าสามารถดำเนินธุรกิจให้อุตสาหกรรม การบินได้อย่างต่อเนื่อง และไม่มีการยกเลิก การจ้างงานพนักงานประจำระหว่างเกิดวิกฤต ก็สามารถสร้างความเชื่อมั่นให้นักศึกษาจบใหม่ ที่จะเข้ามาสมัครงานได้ นอกจากนี้องค์กร ควรให้ความสำคัญกับบุคลากรที่ทุ่มเทให้กับงาน เพื่อให้รู้สึกได้รับความมั่นคงในเส้นทางสายอาชีพ อาทิ อัตราการปรับขึ้นเงินเดือนที่เหมาะสมกับ ความทุ่มเท การเลื่อนไปสู่ตำแหน่งงานที่สูงขึ้น ซึ่งเป็นการสร้างความเชื่อมั่นให้กับพนักงานว่า หากทำงานอย่างทุ่มเท พนักงานก็จะสามารถเติบโต ในองค์กรได้อย่างมั่นคงต่อไป

2) ข้อเสนอแนะต่อสถานศึกษา

สถานศึกษาควรชี้แนะแนวทาง ในการเลือกทำงานให้นักศึกษา อาจให้คำแนะนำ ในการตัดสินใจเลือกทำงานจากปัจจัยหลาย ๆ ด้าน ไม่ใช่เลือกจากความต้องการข้อใดข้อหนึ่ง เพียงอย่างเดียว และเนื่องจากกลุ่มนักศึกษา จบใหม่ที่เป็นกลุ่มเจนเนอเรชั่นแซดโดยส่วนมาก ให้ความสำคัญกับเรื่องเงินเดือนและค่าตอบแทน

ซึ่งการตัดสินใจด้วยความต้องการคำตอบแทนเป็นหลัก อาจทำให้มองข้ามเรื่องสำคัญอย่างความถนัดต่องานที่เลือก การไม่ตรวจสอบองค์กรให้ได้อย่างถี่ถ้วน หรือไม่ตรวจสอบถึงการรับภาระงานที่จะได้รับในแต่ละวัน ซึ่งเมื่อได้รับคัดเลือกเข้าเป็นพนักงาน ก็อาจส่งผลให้ชีวิตการทำงานไม่ประสบความสำเร็จ หรือไม่มีความสุขในการทำงาน และท้ายที่สุดก็อาจตัดสินใจด้วยการเปลี่ยนงานใหม่

3) ข้อเสนอแนะอื่น ๆ

3.1) ปัจจุบันกลุ่มเจนเนอเรชันแซตให้ความสำคัญกับเรื่องระบบเศรษฐกิจและสังคมภายในประเทศมากขึ้น โดยมีกลุ่มนักศึกษาบางส่วนให้ความเห็นไว้ว่าต้องการให้รัฐบาลมีนโยบายผลักดันและเยียวยาเกี่ยวกับธุรกิจการบินให้ชัดเจน เพราะธุรกิจการบินเป็นหนึ่งในรายได้หลักของระบบเศรษฐกิจภายในประเทศ ดังนั้น รัฐบาลควรให้ความสำคัญกับการสนับสนุนอุตสาหกรรมการบิน ทำให้การท่องเที่ยวกลับมาได้อย่างรวดเร็ว เพื่อเป็นการฟื้นตัวของเศรษฐกิจ และเป็นการเพิ่มอัตราการจ้างงานในอุตสาหกรรมการบินที่มากขึ้น โดยเฉพาะสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนาสายพันธุ์ใหม่ 2019 (Covid-19) กลายมาเป็นหนึ่งในปัจจัยสำคัญในการเลือกทำงานของกลุ่มคนรุ่นใหม่ เนื่องจากความต้องการตลาดแรงงานในอุตสาหกรรมการบินลดลง นอกจากจะมีคู่แข่งเป็นนักศึกษาจบใหม่ด้วยกันแล้ว อาจต้องแข่งกับพนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานที่ถูกเลิกจ้างจากบริษัทอื่นด้วย

3.2) การพัฒนาของเทคโนโลยีที่ก้าวหน้ามากขึ้นอาจส่งผลกระทบต่อความต้องการตลาดแรงงานในอุตสาหกรรมการบินในอนาคต

เช่น การขนส่งด้วยระบบไฮเปอร์ลูป (Hyperloop) ภายในประเทศ ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อเที่ยวบินภายในประเทศให้น้อยลง หรือการพัฒนาของระบบปัญญาประดิษฐ์ หรือเอไอ (Artificial Intelligence; AI) ที่มีความอัจฉริยะเทียบเท่ามนุษย์ ซึ่งอาจมาทดแทนการทำงานของมนุษย์ ดังนั้นคนกลุ่มเจนเนอเรชันแซตที่กำลังเข้าสู่ตลาดแรงงาน อาจต้องมีการวางแผนการเลือกทำงานที่สามารถพัฒนาต่อยอดต่อไปในอนาคตได้

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1) ในการศึกษาครั้งนี้ได้ศึกษาเฉพาะประชากรที่เป็นนักศึกษาระดับชั้นปริญญาตรีของสถาบันการบินพลเรือนเท่านั้น จึงทำให้มีความเฉพาะเจาะจงเกี่ยวกับอาชีพด้านการบินเป็นหลัก ดังนั้นสำหรับผู้ที่จะศึกษาต่อไปควรศึกษาในกลุ่มตัวอย่างที่แตกต่างกันออกไป เพื่อทราบถึงความต้องการเลือกทำงานในอาชีพด้านอื่น ๆ ที่แตกต่างกัน

2) การศึกษาครั้งนี้เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณที่ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลเพียงอย่างเดียว จึงอาจทำให้เกิดข้อจำกัดของข้อมูลในการให้รายละเอียดเชิงลึก ดังนั้นงานวิจัยในครั้งต่อไปอาจทำการศึกษาเรื่องนี้ทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ เพื่อให้ได้ทราบถึงความต้องการเชิงลึกเกี่ยวกับความต้องการในการเลือกอาชีพที่มากขึ้น

3) ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบในส่วนพฤติกรรมเชิงลึกของคนแต่ละเจนเนอเรชันที่อาจส่งผลต่อการเลือกทำงานที่แตกต่างกัน เพื่อที่จะได้เห็นถึงความแตกต่างของคนแต่ละเจนเนอเรชันและนำมาปรับใช้ในการทำงานร่วมกันให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นได้ในอนาคต

REFERENCES

- Anulomsombat, M. (2021). **‘Gen-Z’ steps into the working space and how to the organization manage this people?**. (Online). Retrieved from <https://www.bangkokbiznews.com/blog/detail/651543>. (In Thai)
- Aungyot, T., Khantanatee, S., & Khampitak, N. (2020). Factors affecting the demand of the bachelor degree students’ job designation in Nakhon Ratchasima Province. Research in **The 7th national conference Nakhonratchasima College**, pp. 168-176. (In Thai)
- Banpato, P. (2019). **Factors affecting decision-making on working in the service industry of bechelor’s degree students majoring in hotel management studying in Bangkok and suburban areas**. (Thesis). Bangkok University. (In Thai)
- Boonlapo, N. (2017). **Ways to manage life insurances company for support socio economy: A cast study of Dhipaya Assurance Public Company**. (Independent study). National Defence College, Bangkok. (In Thai)
- Civil Aviation Training Center. (2020). **Annual report 2020**. (online). Retrieved from https://www.catc.or.th/wp-content/uploads/2021/11/ANNUAL_REPORT_2020.pdf.
- Jiarapongswat, N. (2003). **Occupational expectation of students of social administration faculty, Thammasat University**. (Independent Study). Thammasat University. (In Thai)
- Khasasin, R. (2018). Compensation factors affecting employee performance: a case study of car parts manufacturing company in Samut Prakan province. **Romphruek Journal**, 36(2), 121-144. (In Thai)
- Labour Market Information Administration Division. (2021). **Information of graduates in 2020 and the projected entry into the labor market in 2022 – 2023**. (Unpublished Manuscript). (In Thai)
- Mannheim, K. (1952). **Essays on the Sociology of Knowledge**. London : Routeledge & Kagan Paul Ltd.
- Maslow, A. H. (1970). **Motivation and personality**. New York : Harpers and Row.
- McQueen, M. (2011). **Ready or not... here come gen z**. (online). Retrieved from <http://michelmcqueen.net/phocadownload/parentsteachers/Ready%20or%20not,%20here%20come%20Gen%20Z.pdf>

- National Statistical Office. (2021). **Number and percentage population from registration record by age group (child age, working age, old age) sex region and province year : 2012 – 2021.** (online). Retrieved from <http://statbbi.nso.go.th/staticreport/page/sector/en/01.aspx>
- Ruttanachon, C. (2018). **Welfare needs in generations of support staff of Prince of Songkla University.** (Minor thesis). Prince of Songkla University. (In Thai)
- Sereerat, S., Luksitanont, P., & Sereerat, S. (1998). **Marketing management.** Bangkok: Theerafilm and Sitext.
- Tejajati, N. (2017). **The Difference of dwelling characteristics for diverse generations.** (Independent Study). Thammasat University. (In Thai)
- Thanarittivarapak, B. (2018). **The factors of employer attractiveness affect job application intentions of generation z who are undergraduate students.** Independent Study. Master of Business Administration, Faculty of Commerce and Accountancy, Thammasart University. (In Thai)
- The Civil Aviation Authority of Thailand. (2020). **the civil aviation authority of thailand strategy plan 2020.** (Unpublished Manuscript). (In Thai)
-