

Motivation Affecting the Decision Making to Choose Recreation Activities of Thai Airways Flight Attendants

** อาจารย์ประจำแผนกวิชาการจัดการนันทนาการและการท่องเที่ยว คณะวิทยาศาสตร์การกีฬา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

3) พนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน บริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน) มีการตัดสินใจเลือกกิจกรรมนันทนาการโดยรวม อยู่ในระดับมาก

4) ผลการทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติสมการถดถอยเชิงเส้นพหุคูณ (Multiple Linear Regression) พบว่า แรงจูงใจภายในและแรงจูงใจภายนอกมีผลต่อการตัดสินใจเลือกกิจกรรมนันทนาการของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน บริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

คำสำคัญ : แรงจูงใจ, การตัดสินใจเลือก, กิจกรรมนันทนาการ, พนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน, การบินไทย

ABSTRACT

The purpose of this research aims to study the motivation affecting the decision making to choose recreation activities of Thai Airways flight attendants. The samples used in this study were 400 Thai flight attendants at Thai Airways. Convenience sampling was applied in order to select sample group. This research adopted questionnaires as a main method for data collection with IOC of 0.85 and coefficient alpha equal of 0.88. Questionnaires were collected at the Thai Airways Operation Center. This study also applied statistical data analyses with the determination of patterns in the data such as the frequency, percentage, mean and standard deviation. The researcher used Multiple Linear Regression with statistically significance at 0.01 to test the hypothesis of the research.

The results were as follows:

1) Most respondents were female, aged between 51-60 years old, being single, graduated in Bachelor degree, monthly income between 50,001 - 70,000 Baht, and working as Air Steward or Air Hostess with more than 20 years of experiences, as well as most of them had recreation activities as travel/field trips within 3 months.

2) Overall, Thai Airways flight attendants had high level of motivation to choose recreation activities. They also had high level of intrinsic motivation, in contrast; they had an average level of extrinsic motivation to choose recreation activities.

3) Thai Airways flight attendants had, overall, high level of decision making to choose recreation activities.

4) Hypothesis testing showed that both intrinsic and extrinsic motivations affecting the decision making to choose recreation activities of Thai Airways flight attendants with statistically significance at 0.05.

Keywords: Motivation, Decision Making, Recreation Activities, Flight Attendants, Thai Airways.

บทนำ

ในสังคมสมัยปัจจุบัน ความเป็นอยู่ของมนุษย์เริ่มมีเวลาว่างมากขึ้น เนื่องจากความเจริญทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีซึ่งมนุษย์เราสามารถคิดค้นและสรรหาสิ่งอำนวยความสะดวก เพื่อสนองความต้องการของตนเองและมนุษยชาติอย่างเหมาะสม

จึงเปิดโอกาสให้คนได้รับความสนุกสนานเพลิดเพลินจากกิจกรรมนันทนาการได้มากขึ้น อย่างไรก็ตามเวลาว่างมีอิทธิพลต่อชีวิตของคนเป็นอย่างมาก สภาพแวดล้อมของสังคมในโลกยุคปัจจุบันโดยเฉพาะอิทธิพลของกระแสนิยมทำให้ผู้คนแสวงหาความสุขจากวัตถุมากขึ้น ก่อให้เกิดการแก่งแย่งชิงดีทั้งด้านอาชีพการงาน เศรษฐกิจ สังคม และการเมือง สังคมโลกมีแนวโน้มแข่งขันทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด มีการแข่งขันสูง ประกอบกับสภาพแวดล้อมในปัจจุบันถูกทำลายอย่างต่อเนื่อง สิ่งต่างๆ เหล่านี้ล้วนมีผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตของบุคคลทำให้เกิดความเครียด เกิดโรคร้ายไข้เจ็บและก่อให้เกิดปัญหาสังคมรุนแรงมากขึ้น

คุณภาพชีวิตของบุคคลเกิดจากการดำรงชีวิตอย่างมีความสุข ซึ่งประกอบด้วย สุขสบาย ทั้งทางกายและทางจิต ดังคำกล่าวที่ว่า จิตใจที่สดใสย่อมอยู่ในร่างกายที่สมบูรณ์ ดังนั้น การรักษาสสมดุลทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจจึงเป็นสิ่งจำเป็น การใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์ด้วยนันทนาการจะช่วยรักษาสสมดุลทำให้บุคคลสามารถมีคุณภาพชีวิตที่ดีได้ เนื่องจากนันทนาการเป็นกลไกที่สำคัญของชีวิต เป็นกิจกรรมที่กระทำในยามว่างด้วยความสมัครใจ เกิดจากแรงจูงใจภายในทำให้เกิดความพึงพอใจในชีวิต ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อตนเอง สังคม และประเทศชาติ (กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา, 2555) ซึ่งคุณภาพชีวิตของบุคคลในสายอาชีพหนึ่งที่มีรูปแบบการทำงานที่มีความแตกต่างจากอาชีพอื่น คือพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน

พนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน นอกจากจะต้องเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ และทักษะที่เกี่ยวข้องกับเนื้องานในหน้าที่เป็นอย่างดีแล้ว ยังต้องมีความอดทน อดกลั้น ต่อสถานการณ์ต่างๆ ที่อาจเกิดขึ้นได้ระหว่างการทำงาน เช่น สถานการณ์ด้านความปลอดภัย หรือ ปัญหาในด้านการให้บริการต่อผู้โดยสาร ที่ซึ่งอาจส่งผลโดยตรงต่อความเครียด ความกดดันแก่ตัวพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน ในด้านของลักษณะงาน

นั้นพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินเป็นผู้ที่ปฏิบัติงานอยู่บนเครื่องบินโดยการให้บริการแก่ผู้โดยสารระหว่างเที่ยวบิน โดยมีการกำหนดและแบ่งงานกันในกลุ่มพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินอย่างชัดเจน นอกจากจะทำงานตามหน้าที่ที่ตนเองรับผิดชอบแล้ว ยังเป็นผู้ที่ต้องรับและนำนโยบายขององค์กรมาปฏิบัติ เพื่อที่จะทำให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร ซึ่งสิ่งสำคัญที่สุดในหน้าที่ของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินคือการดูแลผู้โดยสารให้เกิดความประทับใจในการบริการในฐานะเจ้าบ้านระหว่างเที่ยวบินไปสู่จุดหมายปลายทางได้อย่างปลอดภัย อีกทั้งยังมีหน้าที่รับผิดชอบในการแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่อาจเกิดขึ้นบนเครื่องบินทั้งหมด ซึ่งสิ่งเหล่านี้ อาจทำให้เกิดความเครียดในการทำงาน เนื่องจากว่าความเครียดมีผลต่อการปฏิบัติงาน โดยความเครียดเป็นภาวะที่ร่างกายและจิตใจมีปฏิกิริยาตอบสนองต่อสิ่งที่มีกระตุ้นทั้งจากภายในร่างกายและภายนอก ร่างกายมีการตอบสนองหรือมาขัดขวางต่อการทำงาน การเจริญเติบโต การตอบสนองความต้องการของมนุษย์และทำให้ภาวะของร่างกาย และจิตใจขาดความสมดุล (Cooper and Cartwright, 1997) เนื่องจากลักษณะงานของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินที่แตกต่างไปจากงานปกติทั่วไป ในด้านสถานที่ทำงาน เวลาในการปฏิบัติงาน สภาพแวดล้อมในการทำงานเพื่อนร่วมงานและผู้มารับบริการที่มีจำนวนมาก ความแตกต่างในตัวบุคคลของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินแต่ละคน ปัจจัยทางกายภาพ เช่น การทำงานบนที่สูงซึ่งสภาวะอากาศไม่ปกติ อุปกรณ์การทำงานไม่สมบูรณ์ ความไม่พร้อมของสถานที่ทำงาน หลากหลายในเรื่องของความต้องการ ความคาดหวังในงาน ลักษณะการทำงานดังกล่าวอาจทำให้พนักงานต้อนรับบนเครื่องบินเกิดความเครียดได้ ทั้งนี้การลดความตึงเครียดจากการทำงานของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน อาจใช้กิจกรรมนันทนาการเป็นส่วนช่วยในการพักผ่อนทางจิตใจควบคู่ไปกับการพักผ่อนทางกาย การพักผ่อนทางจิตใจควบคู่ไปกับการพักผ่อนทางกาย

ตั้งเครือข่ายสังคมและช่วยในการพักผ่อนสภาพของจิตใจให้มีความสมบูรณ์ทั้งทางจิตใจ อารมณ์ สังคม ส่วนการพักผ่อนทางกายมีส่วนช่วยทำให้มีความสมบูรณ์ทางด้านร่างกาย รวมถึงสมรรถนะในการทำงานให้กับองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

จากเหตุผลดังกล่าวจึงมีความสำคัญในการศึกษาเรื่องแรงจูงใจที่มีผลต่อการตัดสินใจในการเลือกกิจกรรมนันทนาการของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน บริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน) ทั้งนี้เพื่อเป็นการนำผลการวิจัยเป็นแนวทางให้องค์กรจัดกิจกรรมนันทนาการที่ตอบสนองความต้องการของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน บริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน) ซึ่งสอดคล้องกับแผนพัฒนานันทนาการแห่งชาติ ฉบับที่ 2 (พ.ศ.2555-2559) การดำเนินการนันทนาการอย่างมีประสิทธิภาพจะเสริมสร้างเศรษฐกิจฐานราก โดยการสร้างผลิตภัณฑ์และบริการทางด้านนันทนาการที่มีการพัฒนารูปแบบให้สอดคล้องกับความต้องการของคนในแต่ละกลุ่มเป้าหมาย มีการจัดกิจกรรมนันทนาการเพื่อใช้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ อันเป็นปัจจัยสำคัญในด้านการบริหารจัดการเพื่อสร้างประสิทธิภาพในการประกอบธุรกิจของผู้ประกอบการและผู้รับจ้างในสถานประกอบการ (กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา, 2555)

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกกิจกรรมนันทนาการของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน)

วิธีดำเนินการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ พนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) ที่มีสัญชาติไทย จำนวน 400 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น

จากการศึกษาค้นคว้าเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยแบ่งเป็น 4 ตอน โดยมีรายละเอียดของแบบสอบถามดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 400 คน ผู้วิจัยได้นำข้อมูลทั่วไปโดยจำแนกเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ ตำแหน่งงาน อายุงาน และกิจกรรมนันทนาการที่ได้ทำในรอบ 3 เดือน

ตอนที่ 2 เกี่ยวกับแรงจูงใจในการตัดสินใจเลือกกิจกรรมนันทนาการ จำนวน 400 คน ได้แก่ แรงจูงใจภายใน และแรงจูงใจภายนอก

ตอนที่ 3 เกี่ยวกับการตัดสินใจเลือกกิจกรรมนันทนาการของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินที่มีสัญชาติไทย บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน)

ตอนที่ 4 ข้อมูลความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมอื่นๆ

โดยมีผู้ทรงคุณวุฒิ 5 ท่าน เป็นผู้ตรวจสอบความตรงของแบบสอบถาม โดยพิจารณาค่าความตรงของแบบสอบถามด้วยวิธีการตรวจสอบหาความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างค่าคำถามกับวัตถุประสงค์ (IIOC) ได้ผลเท่ากับ 0.85 หลังจากนั้นนำแบบสอบถามมาทำการทดสอบความน่าเชื่อถือ (Reliability Test) โดยทำการแจกแบบสอบถามให้กับประชากรที่มีลักษณะคล้ายกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน คือ พนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) เพื่อหาค่าสัมประสิทธิ์ของแบบสอบถาม (α -Coefficient) ของครอนบาร์ค โดยได้ค่าครอนบาร์คแอลฟา เท่ากับ 0.88

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้เก็บข้อมูลโดยขอความร่วมมือจากผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) จำนวน 400 คน ผู้วิจัยได้อธิบายและชี้แจงรายละเอียดเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ของแบบสอบถาม วิธีการ

เก็บข้อมูล ตลอดจนถึงการรับแบบสอบถามกลับคืนด้วยตนเอง ใช้ระยะเวลาประมาณ 20 วัน โดยใช้วิธีการสุ่มแบบบังเอิญหรือตามความสะดวก (Convenience Sampling) ที่บริเวณศูนย์ปฏิบัติการลูกเรือ เขตสนามบินสุวรรณภูมิ (Operation Center) โดยได้เริ่มทำการแจกแบบสอบถามในช่วงเดือนมีนาคม พ.ศ. 2560 ทำการแจกแบบสอบถามในช่วงวันทำการจันทร์-อาทิตย์ วันละ 20 ชุด ในช่วงเช้า 10 ชุด และช่วงบ่าย 10 ชุด

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) การหาค่าร้อยละ (Percentage) นำเสนอในรูปตารางประกอบความเรียง

2. ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการตัดสินใจเลือกกิจกรรมนันทนาการของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) นำเสนอในรูปตารางประกอบความเรียง

3. ข้อมูลเกี่ยวกับการตัดสินใจเลือกกิจกรรมนันทนาการของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) นำเสนอในรูปตารางประกอบความเรียง

4. การทดสอบสมมติฐาน วิเคราะห์สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics Analysis) เนื่องจากงานวิจัยชิ้นนี้มีสมมติฐานหลักเพื่อทดสอบสมมติฐานแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกกิจกรรมนันทนาการของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน บริษัท การบินไทย จำกัด มหาชน โดยใช้สถิติสมการถดถอยเชิงเส้นพหุคูณเพื่อทดสอบสมมติฐานของงานวิจัย โดยตั้งระดับนัยสำคัญที่ 0.05

ผลการวิจัย

จากการศึกษาเรื่องแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกกิจกรรมนันทนาการของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน บริษัท การบินไทย จำกัด มหาชน ผู้วิจัยได้สรุปผลการศึกษาดังนี้

ตารางที่ 1 จำนวนและร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	พนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน	
	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	178	44.50
หญิง	222	55.50
รวม	400	100.00
อายุ		
21 - 30 ปี	62	15.50
31 - 40 ปี	117	29.25
41 - 50 ปี	81	20.25
51 - 60 ปี	140	35.00
รวม	400	100.00
สถานภาพ		
โสด	196	49.00
สมรส	187	46.75
หย่าร้าง	17	4.25
รวม	400	100.00
ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรี	325	81.25
ปริญญาโท	66	16.50
ปริญญาเอก	9	2.25
รวม	400	100.00

ตารางที่ 1 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	พนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน	
	จำนวน	ร้อยละ
รายได้รวมต่อเดือน		
น้อยกว่า หรือเทียบเท่า 30,000 บาท	12	3.00
30,001 - 50,000 บาท	65	16.25
50,001 - 70,000 บาท	142	35.50
70,001 - 90,000 บาท	68	17.00
มากกว่า 90,001 บาท	113	28.25
รวม	400	100.00
ตำแหน่งงาน		
พนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน ชาย/หญิง (Air steward/ Air hostess)	270	67.50
หัวหน้าพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน ชาย/หญิง (Air Purser)	55	13.75
พนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน ชาย/หญิง (ตำแหน่งผู้จัดการ เที่ยวบินอาวุโส In flight Manager)	75	18.75
รวม	400	100.00
อายุงาน		
6 เดือน - 1 ปี	10	2.50
1 - 5 ปี	41	10.25
6 - 10 ปี	84	21.00
11 - 15 ปี	46	11.50
16 - 20 ปี	18	4.50
มากกว่า 20 ปี	201	50.25
รวม	400	100.00

ตารางที่ 1 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	พนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน	
	จำนวน	ร้อยละ
ทำกิจกรรมนันทนาการใดบ้างในรอบ 3 เดือนที่ผ่านมา (เลือกได้มากกว่า 1 ข้อ)		
ท่องเที่ยวทัศนศึกษา (Tourism and traveling)	273	22.78
เกมกีฬา (Games and sports)	146	12.18
ศิลปหัตถกรรม (Art and Crafts)	30	2.50
เต้นรำ (Dances)	16	1.33
อดิเรก (Hobby)	148	12.35
แสดงละคร (Drama)	3	0.25
นั่งสมาธิ (Meditation)	54	4.50
ดนตรีและร้องเพลง (Music and singing)	112	9.34
กิจกรรมนันทนาการกลางแจ้ง (Outdoor recreation)	50	4.17
กิจกรรมนันทนาการทางสังคม (Social recreation)	151	12.60
กิจกรรมนันทนาการพิเศษ (Special events) เช่น เทศกาลสงกรานต์ ลอยกระทง	25	2.08
กิจกรรมนันทนาการวรรณกรรม (อ่าน พูด เขียน) (Reading, speaking and writing)	25	2.08
กิจกรรมนันทนาการบริการอาสาสมัคร (Voluntary service)	23	1.91
กิจกรรมนันทนาการพัฒนาสุขภาพและสมรรถภาพ (Fitness)	120	10.01
รวม	1,198	100.00

จากตารางที่ 1 แสดงให้เห็นว่า พนักงานต้อนรับบนเครื่องบินส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 222 คน คิดเป็นร้อยละ 55.50 มีอายุอยู่ในช่วง 51 - 60 ปี จำนวน 140 คน คิดเป็นร้อยละ 35.00 มีสถานภาพโสด จำนวน 196 คน คิดเป็นร้อยละ 49.00 มีการศึกษาในระดับปริญญาตรี จำนวน 325 คน คิดเป็นร้อยละ 81.25 มีรายได้อยู่ในช่วง 50,001 - 70,000 บาท จำนวน 142

คน คิดเป็นร้อยละ 35.50 มีตำแหน่งเป็นพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน ชาย/หญิง (Air steward/ Air hostess) จำนวน 270 คน คิดเป็นร้อยละ 67.50 มีอายุงานมากกว่า 20 ปี จำนวน 201 คน คิดเป็นร้อยละ 50.25 และส่วนใหญ่มีทำกิจกรรมนันทนาการในรอบ 3 เดือนที่ผ่านมาเป็นท่องเที่ยวทัศนศึกษา จำนวน 273 คน คิดเป็นร้อยละ 22.80

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน ที่มีสัญชาติไทย บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) ในด้านแรงจูงใจ โดยรวม

แรงจูงใจ (n = 400)	$\bar{x}$	S.D.	ระดับแรงจูงใจ
แรงจูงใจภายใน	4.03	0.53	มาก
1. ท่านคำนึงถึงความสนใจในกิจกรรมนันทนาการ	3.99	0.72	มาก
2. ท่านคำนึงถึงความถนัดในกิจกรรมนันทนาการ	3.94	0.73	มาก
3. ท่านคำนึงถึงความแปลกใหม่ของกิจกรรมนันทนาการ	3.79	0.84	มาก
4. ท่านคำนึงถึงความสนุกที่ได้รับจากกิจกรรมนันทนาการ	4.26	0.73	มากที่สุด
5. ท่านคำนึงถึงการผ่อนคลายความตึงเครียดที่ได้รับจากกิจกรรมนันทนาการ	4.13	0.83	มาก
6. ท่านคำนึงถึงคุณค่าและประโยชน์ที่ได้รับจากกิจกรรมนันทนาการ	4.05	0.72	มาก
แรงจูงใจภายนอก	3.28	0.74	ปานกลาง
7. ท่านคำนึงถึงการเป็นที่ยอมรับจากสังคมและเพื่อนร่วมงาน	3.49	0.90	มาก
8. ท่านคำนึงถึงค่านิยมของสังคมในช่วงเวลานั้น	3.22	0.94	ปานกลาง
9. ท่านคำนึงจากการบอกกันปากต่อปากของผู้ที่เคยทำกิจกรรมนันทนาการ	3.34	0.87	ปานกลาง
10. ท่านคำนึงถึงความเสี่ยงของตัวกิจกรรม นันทนาการ	3.11	0.84	ปานกลาง
11. ท่านคำนึงถึงการโฆษณาและการประชาสัมพันธ์ของกิจกรรมนันทนาการ	3.23	0.91	ปานกลาง
รวม	3.69	0.49	มาก

จากตารางที่ 2 แสดงให้เห็นว่า พนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน บริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน) มีแรงจูงใจโดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.69$, S.D. = 0.49) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีแรงจูงใจภายใน อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.03$, S.D. = 0.53) และมีแรงจูงใจภายนอก อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.28$, S.D. = 0.74)

ในด้านแรงจูงใจภายใน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ท่านคำนึงถึงความสุขที่ได้รับจากกิจกรรมนันทนาการ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.26$, S.D. = 0.73) และแรงจูงใจพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินในด้านแรงจูงใจภายใน อยู่ในระดับ มาก จำนวน 5 ข้อด้วยกัน คือ ท่านคำนึงถึงการผ่อนคลายความตึงเครียดที่ได้รับจากกิจกรรมนันทนาการ ($\bar{x} = 4.13$, S.D. = 0.83) ท่านคำนึงถึงคุณค่าและประโยชน์ที่ได้รับจากกิจกรรมนันทนาการ ($\bar{x} = 4.05$, S.D. = 0.72) ท่านคำนึงถึงความสนใจในกิจกรรมนันทนาการ ($\bar{x} = 3.99$, S.D. = 0.72)

ท่านคำนึงถึงความถนัดในกิจกรรมนันทนาการ ($\bar{x} = 3.94$, S.D. = 0.73) ท่านคำนึงถึงความแปลกใหม่ของกิจกรรมนันทนาการ ($\bar{x} = 3.79$, S.D. = 0.84) ตามลำดับ

ในด้านแรงจูงใจภายนอก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ท่านคำนึงถึงการเป็นที่ยอมรับจากสังคมและเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.49$, S.D. = 0.90) และแรงจูงใจพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินในด้านแรงจูงใจภายนอกอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 4 ข้อด้วยกันคือ ท่านคำนึงจากการบอกกันปากต่อปากของผู้ที่เคยทำกิจกรรมนันทนาการ ($\bar{x} = 3.34$, S.D. = 0.87) ท่านคำนึงถึงการโฆษณาและการประชาสัมพันธ์ของกิจกรรมนันทนาการ ($\bar{x} = 3.23$, S.D. = 0.91) ท่านคำนึงถึงค่านิยมของสังคมในช่วงของเวลานั้น ($\bar{x} = 3.22$, S.D. = 0.94) ท่านคำนึงถึงความมีชื่อเสียงของตัวกิจกรรมนันทนาการ ($\bar{x} = 3.11$, S.D. = 0.84) ตามลำดับ

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการตัดสินใจเลือกกิจกรรมนันทนาการ

แรงจูงใจ (n = 400)	$\bar{x}$	S.D.	ระดับแรงจูงใจ
1. กิจกรรมนันทนาการตรงกันความสนใจของท่าน	4.16	0.78	มาก
2. กิจกรรมนันทนาการตรงตามความถนัดของท่านในช่วง ของเวลานั้น	4.08	0.76	มาก
3. กิจกรรมนันทนาการมีความเหมาะสมกับสุขภาพร่างกาย ของท่าน	4.22	0.71	มากที่สุด
4. กิจกรรมนันทนาการมีความปลอดภัย	4.22	0.81	มากที่สุด
5. กิจกรรมนันทนาการเหมาะสมกับเพศและวัย	4.01	0.75	มาก
6. กิจกรรมนันทนาการเหมาะสมกับสภาพฐานะทางเศรษฐกิจ ของแต่ละบุคคล	4.09	0.69	มาก
7. กิจกรรมนันทนาการเหมาะสมกับสถานที่และสภาพแวดล้อม	4.07	0.72	มาก
8. กิจกรรมนันทนาการช่วยเสริมงานหรืออาชีพที่ทำ	3.53	0.93	มาก
9. กิจกรรมนันทนาการเหมาะสมกับขนบธรรมเนียมประเพณี	3.49	0.95	มาก
10. กิจกรรมนันทนาการมีความพร้อมของอุปกรณ์หรือเครื่องมือ อำนวยความสะดวก	4.02	0.77	มาก
11. กิจกรรมนันทนาการเหมาะสมกับตนเองมากที่สุดและ ก่อประโยชน์สูงสุดทั้งต่อตนเองและสังคม	3.94	0.77	มาก
รวม	3.98	0.56	มาก

จากตารางที่ 3 แสดงให้เห็นว่า พบว่า พนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) มีการตัดสินใจเลือกกิจกรรมนันทนาการของ พนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน ที่มีสัญชาติไทย บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า การตัดสินใจเลือก

กิจกรรมนันทนาการของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน อยู่ในระดับ มากที่สุด จำนวน 2 ข้อ โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากัน คือ กิจกรรมนันทนาการมีความเหมาะสมกับ สุขภาพร่างกายของท่าน และกิจกรรมนันทนาการ มีความปลอดภัย

ตาราง 4 ผลการทดสอบสมมติฐาน โดยใช้การวิเคราะห์ความถดถอยเชิงเส้นพหุคูณ (Multiple Linear Regression) ในการวิเคราะห์แรงจูงใจมีผลกับการตัดสินใจเลือกกิจกรรมนันทนาการของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน)

แรงจูงใจ	Beta	t	Sig
แรงจูงใจภายใน	0.145	3.189	0.002*
แรงจูงใจภายนอก	0.392	8.618	0.000*

$R^2 = 0.188$, $F\text{-Value} = 45.993$, $n = 400$

*p-value ≤ 0.05

ตารางที่ 4 แสดงผลการทดสอบแรงจูงใจมีผลกับการตัดสินใจเลือกกิจกรรมนันทนาการในการส่งเสริมสมรรถนะการทำงานของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) โดยใช้วิธีวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) แรงจูงใจโดยรวมมีผลกับการตัดสินใจเลือกกิจกรรมนันทนาการในการส่งเสริมสมรรถนะการทำงานของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า แรงจูงใจภายในและแรงจูงใจภายนอกมีผลกับการตัดสินใจเลือกกิจกรรมนันทนาการในการส่งเสริมสมรรถนะการทำงานของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

อภิปรายผล

จากผลการศึกษาศาสามารถอภิปรายผลได้ ดังนี้

1. ทดสอบสมมติฐานแรงจูงใจส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกกิจกรรมนันทนาการของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) พบว่า แรงจูงใจภายในมีผลต่อการตัดสินใจเลือกกิจกรรมนันทนาการของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 เนื่องจากแรงจูงใจภายใน คือ ความรู้สึกต้องการ

หรือขาดอะไรบางอย่าง จึงเป็นพลังชักจูง หรือกระตุ้นให้มนุษย์ประกอบกิจกรรมเพื่อทดแทนสิ่งที่ขาดหรือต้องการนั้น โดยแรงจูงใจทำให้เกิดพฤติกรรมซึ่งเกิดจากความต้องการของมนุษย์ ซึ่งความต้องการเป็นสิ่งเร้าภายในที่สำคัญกับการเกิดพฤติกรรม ดังนั้นจากการตัดสินใจเลือกกิจกรรมนันทนาการในการส่งเสริมสมรรถนะการทำงานของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) จึงมีปัจจัยการคำนึงถึงความสนุกที่ได้รับจากกิจกรรมนันทนาการ มีการคำนึงถึงการผ่อนคลายความตึงเครียด คุณค่าและประโยชน์ที่ได้รับ ความสนใจ ความถนัดและความแปลกใหม่ของกิจกรรมนันทนาการนั้นเป็นส่วนในการตัดสินใจ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชุตินา รอดประทับ (2550) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับ “แรงจูงใจในการเลือกกิจกรรมการออกกำลังกายของประชาชนในสวนสาธารณะจังหวัดชลบุรี ปี พ.ศ. 2549” ทั้งด้านความรัก ความชอบ และความถนัด” โดยรวมพบว่า ประชาชนที่มาออกกำลังกายในสวนสาธารณะได้รับความสนุกสนานและเพลิดเพลิน รู้สึกผ่อนคลายจากความตึงเครียด อารมณ์ดี จิตใจแจ่มใส ผู้วิจัยเห็นว่าประชาชนเลือกกิจกรรมการออกกำลังกายอันเนื่องมาจาก การมีความรักในการออกกำลังกาย และมีความถนัดในทักษะของกิจกรรมการออกกำลังกายประเภทต่างๆ เพราะเป็นกิจกรรมที่ง่ายและสะดวก ช่วยผ่อนคลายความเครียด

เพราะได้รับความสนุกสนานและเพลิดเพลิน ทำให้อารมณ์ดี จิตใจแจ่มใส มีสมาธิทำให้จิตใจมั่นคง เข้มแข็ง ช่วยพัฒนาความมั่นใจในตนเอง อีกทั้งสอดคล้องกับทฤษฎีความต้องการตามหลักการของ เมอร์เรย์ (Murray) (อารี พันธุ์ณี, 2534) เมอร์เรย์ มีความคิดเห็นว่า ความต้องการนี้บางครั้งเกิดขึ้นเนื่องจาก กระตุ้นภายในของบุคคล และบางครั้งอาจเกิดความต้องการอันเนื่องมาจากสภาพสังคมหรือแรงกระตุ้นภายนอกก็ได้ หรืออาจกล่าวได้ว่า ความต้องการเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นอันเนื่องมาจากสภาพทางร่างกายและสภาพทางจิตใจนั่นเอง ซึ่งตรงกับความต้องการความสนุกสนาน (Need for Play) เป็นความต้องการที่จะแสดงความสนุกสนาน ต้องการหัวเราะเพื่อผ่อนคลายความตึงเครียด มีการสร้างหรือเล่าเรื่องตลกขบขัน มีการพักผ่อนหย่อนใจ มีการเล่นเกมกีฬา เป็นต้น

2. ทดสอบสมมติฐานแรงจูงใจส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกกิจกรรมนันทนาการของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) พบว่าแรงจูงใจภายนอก มีผลต่อการตัดสินใจเลือกกิจกรรมนันทนาการของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 เนื่องจากแรงจูงใจภายนอก คือ สิ่งใดก็ตามที่มาเร้าเร้า นำช่องทาง และมาเสริมสร้างความปรารถนาในการประกอบกิจกรรมในตัวมนุษย์ มาในรูปแบบของการเป็นสิ่งเร้า เช่น การยอมรับของสังคม สภาพบรรยากาศที่เป็นมิตร การบังคับขู่เข็ญ การให้รางวัลหรือกำลังใจ หรือการทำให้เกิดความพอใจ ล้วนเป็นเหตุจูงใจให้เกิดแรงจูงใจได้ ดังนั้นการตัดสินใจเลือกกิจกรรมนันทนาการในการส่งเสริมสมรรถนะการทำงานของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) จึงมีปัจจัยการคำนึงจากการบอกกันปากต่อปากของผู้ที่เคยทำกิจกรรมนันทนาการ การโฆษณาและการประชาสัมพันธ์ของกิจกรรมนันทนาการ ค่านิยมของสังคมในช่วงของเวลานั้น และความเสี่ยงของตัว

กิจกรรมนันทนาการนั้นเป็นส่วนในการตัดสินใจ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชูติมา รอดประทับ (2550) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับ “แรงจูงใจในการเลือกกิจกรรมการออกกำลังกายของประชาชนในสวนสาธารณะ จังหวัดชลบุรี ปี พ.ศ. 2549 ด้านสังคม เกียรติยศ ชื่อเสียง และความก้าวหน้าในการทำงาน โดยรวมพบว่า ประชาชนที่มาออกกำลังกายในสวนสาธารณะเลือกกิจกรรมการออกกำลังกายเพราะเป็นกิจกรรมที่ได้รับความนิยม และต้องการการดูแลและได้รับคำแนะนำจากบุคคลอื่น ผู้วิจัยเห็นว่าความต้องการทางด้านสังคมของประชาชนที่มาออกกำลังกายในสวนสาธารณะ จังหวัดชลบุรีคือต้องการมีเพื่อนใหม่ๆ และมีเพื่อนมากมาย กิจกรรมที่เลือกสะดวกและง่ายต่อการออกกำลังกายอีกทั้งยังเป็นกิจกรรมที่ได้รับความนิยมจากประชาชนทั่วไป อยากมีส่วนร่วมกับบุคคลอื่น ต้องการพัฒนาตนเองในการทำกิจกรรมประจำวันให้ดีขึ้นมีประสิทธิภาพและประสบผลสำเร็จเป็นที่ยอมรับในสังคม ซึ่งสอดคล้องกับ ทฤษฎีความต้องการตามหลักการของเมอร์เรย์ (Murray) (อารี พันธุ์ณี, 2534) เมอร์เรย์ มีความคิดเห็นว่า ความต้องการความช่วยเหลือจากบุคคลอื่น (Need for Succedanea) เป็นความต้องการให้บุคคลอื่นมีความสุข เห็นอกเห็นใจ มีความสงสารต้องการได้รับความช่วยเหลือการดูแลและคำแนะนำจากบุคคลอื่นและความคิดเห็นโดยรวมแล้วของประชาชนที่มาออกกำลังกายนั้น สิ่งที่เป็นแรงจูงใจน้อยในการเลือกกิจกรรมการออกกำลังกายของประชาชน ในด้านสังคม คือ ชอบที่จะเป็นผู้นำกลุ่มในการออกกำลังกาย ต้องการการยอมรับจากบุคคลอื่น

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะจากการวิจัยครั้งนี้

1. ส่วนใหญ่ของเหตุผลหลักในการเลือกทำกิจกรรมนันทนาการนั้นมาจากแรงจูงใจภายในที่ตัวของพนักงานเอง ดังนั้นบริษัทควรมีการกำหนดแผน

หรือนโยบายเกี่ยวกับการสร้างแรงจูงใจให้ครอบคลุมครอบคลุมองค์ประกอบของแรงจูงใจให้สอดคล้องและเป็นไปตามความต้องการของพนักงาน

2. เพื่อเป็นการรักษาและสนับสนุนให้พนักงานในบริษัทมีการตัดสินใจเข้าร่วมกิจกรรมนันทนาการมากขึ้น และสามารถเลือกกิจกรรมนันทนาการได้อย่างเหมาะสม บริษัทควรมีการจัดระบบเรื่องอัตราค่าจ้างให้เหมาะสม ที่ซึ่งมีผลต่อวันหยุดหรือวันลาพักร้อนของพนักงานที่พนักงานสามารถใช้ช่วงเวลาว่างดังกล่าวไปเข้าร่วมกิจกรรมนันทนาการต่าง ๆ ได้ อีกทั้งระยะเวลาในการพักของพนักงานในต่างประเทศอย่างเหมาะสม รวมไปถึงการจัดหาสวัสดิการในรูปแบบกิจกรรมนันทนาการต่างๆ เช่น พิตเนส สปา หรือ ห้องสมุดอินเตอร์เน็ต ในบริเวณศูนย์ปฏิบัติการเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานในช่วงเวลาว่างโดยที่พนักงานเข้าร่วมด้วยความสมัครใจ หรือมีแรงจูงใจ แล้วส่งผลให้เกิดการพัฒนาอารมณ์สุข สนุกสนาน และสงบสุข อีกทั้งยังเป็นการอำนวยความสะดวกให้แก่

พนักงาน และเพิ่มโอกาสในการทำกิจกรรมนันทนาการให้สะดวกยิ่งขึ้น กับลักษณะของการทำงานที่ค่อนข้างไม่ เป็นรูปแบบของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรทำการศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลอื่นๆ ที่คาดว่าจะส่งผลไปสู่แรงจูงใจในการตัดสินใจเลือกกิจกรรมนันทนาการได้เช่นกัน เช่น รายได้ และสถานภาพ เพื่อให้งานวิจัยมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นและยังสามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการวางรูปแบบของตัวสวัสดิการให้แก่พนักงานได้อย่างถูกต้อง และเหมาะสม ถูกต้องตามความสนใจ

2. ในช่วงการเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม ควรแจกแบบสอบถามในช่วงที่พนักงานต้อนรับบนเครื่องบินทำการปฏิบัติการบินเสร็จ เพราะจะทำให้การให้ข้อมูลถูกต้อง เป็นคำตอบที่แท้จริง หากมีข้อสงสัยหรือไม่เข้าใจในคำถามในแต่ละส่วน ทำให้สามารถถามผู้วิจัยได้โดยตรง และไม่ถูกบีบให้เร่งรีบในการให้ข้อมูลโดยการจำกัดของเวลา

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา. 2555. **แผนพัฒนาการท่องเที่ยวแห่งชาติ พ.ศ.2555-2559**. กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา.

กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา. 2555. **แผนพัฒนานันทนาการแห่งชาติ ฉบับที่ 2 พ.ศ.2555-2559**. กรุงเทพมหานคร: กรมพลศึกษา. กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา.

ชุดิมา รอดประทับ. 2550. **แรงจูงใจในการเลือกกิจกรรมการออกกำลังกายของประชาชนในสวนสาธารณะจังหวัดชลบุรี ปี พ.ศ. 2549**. ปรินซ์นิพนธ์ กศ.ม. (พลศึกษา). กรุงเทพมหานคร: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

Cartwright, S & Cooper, C. L. 1997. **Managing Workplace Stress**. New York : Sage Publication Inc.

Murray, Henry H. 1938. **Explorations in Personality**. New York : Oxford University Press.