



การประชุมวิชาการและนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 10  
"Global Goals, Local Actions: Looking Back and Moving Forward"

## แรงจูงใจของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินชาวไทยในการทำงานกับสายการบินต่างชาติ ที่ต้องพำนักในต่างประเทศ

### Motivations of Thai Flight Attendants in Working with Foreign Airlines Being Based in a Foreign Country

ณภัทรณีย์ ชูกวีวัฒน์<sup>1</sup>, ผศ.ดร.รวีวรรณ โปรรุ่งโรจน์<sup>2</sup>

<sup>1</sup>นักศึกษาลัทธิศาสตร์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการจัดการท่องเที่ยวและบริการ  
มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

<sup>2</sup>อาจารย์ประจำหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการท่องเที่ยวและบริการ  
มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

#### บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยเชิงคุณภาพ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและวิเคราะห์ถึงแรงจูงใจของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินชาวไทยในการทำงานกับสายการบินต่างชาติที่ต้องพำนักในต่างประเทศ โดยผู้ให้ข้อมูลประกอบด้วย พนักงานต้อนรับบนเครื่องบินหญิงชาวไทย จำนวน 9 คน ที่ทำงานและเคยทำงานกับสายการบินในกลุ่มประเทศตะวันออกกลาง ที่ต้องพำนักในต่างประเทศเป็นเวลาอย่างน้อย 1 ปี การคัดเลือกผู้ให้ข้อมูลทำโดยวิธีการคัดเลือกแบบเจาะจง ร่วมกับวิธีการคัดเลือกแบบก้อนหิมะ เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้การสัมภาษณ์เชิงลึกแบบกึ่งโครงสร้าง และการสังเกตโดยผู้วิจัย ทำการบันทึกเสียงขณะสัมภาษณ์และจดบันทึก แล้วนำมาวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้วิธีการวิเคราะห์แก่นสาระ ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินที่ต้องการทำงานในสายการบินต่างชาติที่ต้องพำนักในต่างประเทศ ประกอบด้วย 2 ปัจจัยสำคัญ คือ (1) ปัจจัยผลักดัน ได้แก่ อาชีพพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินเป็นอาชีพที่ใฝ่ฝัน คุณสมบัติส่วนบุคคล การมีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และการได้รับประสบการณ์ใหม่ ในขณะที่ (2) ปัจจัยดึงดูด ได้แก่ การได้รับค่าตอบแทนที่สูงกว่าสายการบินอื่น

**คำสำคัญ:** แรงจูงใจ, ปัจจัยผลักดัน, ปัจจัยดึงดูด, พนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน, สายการบินต่างชาติ

#### Abstract

The study was a qualitative research aiming to examine motivations of Thai flight attendants in working with foreign airlines being based abroad. The key informants consisted of 9 Thai flight attendants, selected by purposive sampling and snowball sampling. A combination of semi-structured interviews and participant observation was used to collect the data. The data were then analyzed with thematic analysis. The research findings showed that the motivations of Thai flight attendants consisted of 2 main factors: (1) push factors which were desired career, personal characteristics, having more opportunity for career advancement, and a desire to gain new experiences and (2) pull factor is gaining higher remuneration.



การประชุมวิชาการและนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 10  
"Global Goals, Local Actions: Looking Back and Moving Forward"

**Keywords:** Motivation, Push Factors, Pull Factors, Flight Attendants, Foreign Airlines

## บทนำ

อุตสาหกรรมการบินมีการเติบโตอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้สายการบินต้องการบุคลากรเพื่อรองรับการขยายตัวของธุรกิจการบิน ตำแหน่งพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน เป็นตำแหน่งที่สำคัญซึ่งแสดงถึงภาพลักษณ์ของสายการบิน ด้วยบุคลิกลักษณะของคนไทยที่ยิ้มแย้มแจ่มใส มีน้ำใจ และเป็นมิตร ซึ่งเป็นคุณสมบัติสำคัญของงานบริการ ด้วยเหตุนี้จึงทำให้สายการบินต่างชาติต้องการรับคนไทยเข้าเป็นพนักงาน โดยเฉพาะในสายการบินต่างชาติในกลุ่มประเทศตะวันออกกลางได้รับคนไทยเพื่อปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน แต่มีข้อกำหนดว่าเมื่อได้เข้าบรรจุเป็นพนักงานจะต้องย้ายไปพำนักในต่างประเทศ คนไทยในหลายสาขาอาชีพย้ายไปทำงานและพำนักในต่างประเศนานแล้ว ซึ่งจากการศึกษาผู้ที่เดินทางไปทำงานและพำนักในต่างประเทศ ต่างมีเหตุผลที่แตกต่างกัน แต่ผู้วิจัยยังไม่พบงานวิจัยในกลุ่มอาชีพพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน เนื่องจากผู้วิจัยเคยทำงานเป็นพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินของสายการบินต่างชาติที่พำนักในประเทศไทย เป็นเหตุให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะทำการศึกษารวมถึงแรงจูงใจพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินที่ต้องย้ายไปพำนักในต่างประเทศ การศึกษาวิจัยเรื่องนี้เพื่อเป็นประโยชน์กับองค์กรที่ต้องการรับพนักงานต่างชาติ สามารถเข้าใจและจูงใจให้พนักงานต่างชาติมาทำงานในองค์กรของตนได้ และเพื่อเป็นการเพิ่มองค์ความรู้ในเรื่องแรงจูงใจในการย้ายถิ่นพำนักไปทำงานในต่างประเทศของอาชีพต่างๆ

## วัตถุประสงค์ในการวิจัย

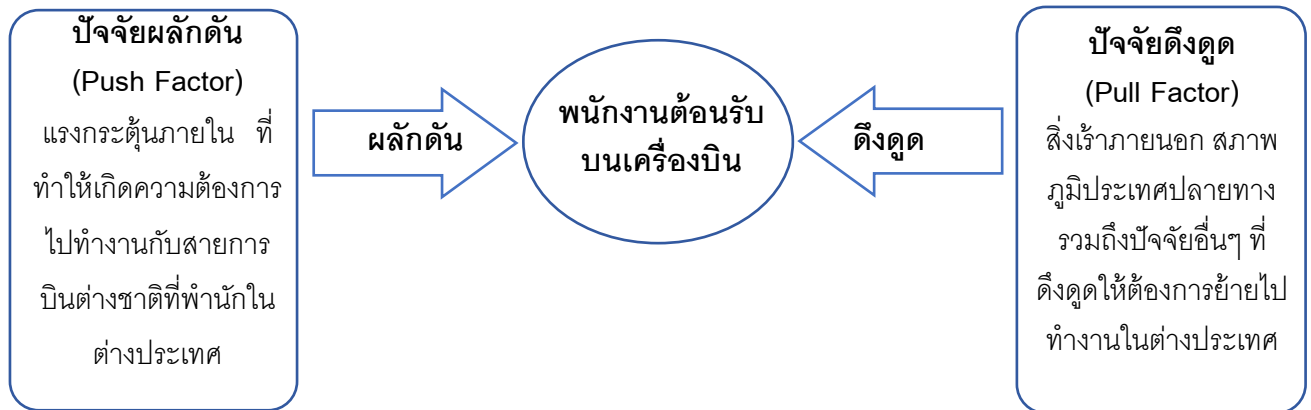
เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการเป็นพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินของสายการบินต่างชาติที่พำนักในต่างประเทศ

## กรอบแนวคิดของงานวิจัย

งานวิจัยนี้ทำการศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการไปทำงานในสายการบินต่างชาติที่ต้องพำนักในต่างประเทศ ของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน การศึกษาเรื่องแรงจูงใจของบุคคล เพื่อจะได้ทราบถึงแรงกระตุ้นที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจไปพำนักในต่างประเทศ โดยผู้วิจัยใช้แนวคิดทฤษฎี ปัจจัยผลักดันและปัจจัยดึงดูด (Push factors and Pull factors) ของ Dann (1977,1981) มาเป็นกรอบการศึกษา ปัจจัยผลัก (Push factors) หมายถึงปัจจัยภายใน หรือความต้องการและความคาดหวังที่เกิดขึ้นภายในจิตใจ ที่เป็นตัวกระตุ้นให้เกิดความต้องการไปเป็นพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินของสายการบินต่างชาติที่ต้องพำนักในต่างประเทศ ในขณะที่ปัจจัยดึงดูด (Pull factors) หมายถึงปัจจัยภายนอก ความน่าสนใจของประเทศที่ต้องย้ายไปพำนักเป็นตัวดึงดูดให้บุคคลเกิดความต้องการเดินทางไปพำนักยังประเทศนั้นๆ



การประชุมวิชาการและนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 10  
 "Global Goals, Local Actions: Looking Back and Moving Forward"



แผนภาพที่ 1 : แบบจำลองทฤษฎีปัจจัยผลักดันและปัจจัยดึงดูด  
 ที่มา: ดัดแปลงจาก Dann (1977; 1981)

### ทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่องแรงจูงใจ เป็นพื้นฐานสำคัญที่ผลักดันให้มนุษย์เกิดพฤติกรรม มีทฤษฎีที่อธิบายถึงแรงจูงใจหลายทฤษฎี นอกเหนือจากทฤษฎีของ Dann (1977; 1981) ที่ได้อธิบายไปข้างต้น โดยทฤษฎีที่ใช้กันอย่างแพร่หลาย ได้แก่ ทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของ Maslow (1954) Maslow's theory of motivation- Hierarchy of Needs ได้อธิบายว่าแรงจูงใจของบุคคลเกิดจากความต้องการ ซึ่งสามารถแบ่งความต้องการของบุคคลได้ตามลำดับขั้น (1) ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological Needs) (2) ความต้องการความปลอดภัย (Safety Needs) (3) ความต้องการความเป็นเจ้าของและความรัก (Belongingness and Love Needs) (4) ความต้องการได้รับการยกย่องจากผู้อื่น (Self-esteem Needs) (5) ความต้องการที่จะเข้าใจตนเองและความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ (Self-actualization Needs) หรือ ทฤษฎีความคาดหวัง (Expectancy Theory) ของ Victor Vroom (1964) ได้อธิบายแรงจูงใจในการทำงานว่า ความต้องการและความคาดหวังในรางวัลเป็นสิ่งกำหนดความพยายามในการทำงาน การกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจต้องคำนึงถึง ปัจจัย 3 อย่าง คือ ระดับความรุนแรงของความต้องการรางวัล (Valence) ความหมายของผลลัพธ์ (Instrumentality) และความคาดหวังของบุคคล (Expectancy) แต่ผู้วิจัยนำทฤษฎี ปัจจัยผลักดันและปัจจัยดึงดูด (Push factors and Pull factors) ของ Dann (1977,1981) มาเป็นกรอบการศึกษา เนื่องจากเห็นว่า มีปัจจัยที่นอกเหนือจากความคาดหวังภายในตนเอง ยังมีปัจจัยจุดหมายปลายทางของประเทศ ซึ่งเป็นตัวดึงดูดให้ต้องการไปทำงานในต่างประเทศรวมอยู่ด้วย

จากการทบทวนวรรณกรรม พบการศึกษาย้ายถิ่นของแรงงานในอาชีพต่างๆ หลายสาขา แต่ยังไม่พบการศึกษาในอาชีพพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน ผู้วิจัยจึงสนใจจะทำการวิจัยในสาขาอาชีพนี้ จากงานวิจัยของสุพัศตรา เสนสาย (2556) ทำการศึกษาเรื่องประสบการณ์การทำงานในประเทศสหรัฐอเมริกาของพยาบาลไทย พบว่า 1) ต้องการค่าตอบแทนที่มากกว่า 2) เพื่อสร้างความมั่นคงทางฐานะของครอบครัว 3) ต้องการความก้าวหน้าของชีวิตและประสบการณ์ใหม่ใหม่จากประเทศที่เจริญระดับโลก 4)ไม่พึงพอใจในระบบงานเก่าและ 5) ต้องการมีชีวิตคู่ที่สมบูรณ์



ผลการวิจัยข้างต้น สอดคล้องกับงานวิจัยของชวีญนคร สอนหมั่น และอภิศักดิ์ ธีระวิสิษฐ์ (2556) ที่ทำการศึกษาแรงงานไทย เรื่อง ปัจจัยการย้ายถิ่นไปทำงานในประเทศสาธารณรัฐเกาหลีและความสัมพันธ์กับเครือข่ายของแรงงานไทย พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการย้ายถิ่นไปทำงานในประเทศสาธารณรัฐเกาหลี เรียงลำดับได้ดังนี้ คือ 1) การมีค่าตอบแทนสูง 2) การมีเครือข่ายในต่างประเทศ 3) การได้รับข่าวสารข้อมูล 4) ความคาดหวังว่าจะได้รับความรู้และประสบการณ์ใหม่ และ 5) ความคาดหวังของครอบครัว การต้องการย้ายถิ่นพำนักไปยังต่างประเทศ สิ่งที่คาดหวังเป็นอันดับแรกคือความคาดหวังเรื่องรายได้เป็นหลัก โดยมองว่าการทำงานในตำแหน่งเดียวกัน การย้ายไปทำงานในต่างประเทศจะมีรายได้ที่มากกว่าการทำงานในประเทศ

### วิธีการดำเนินการวิจัย

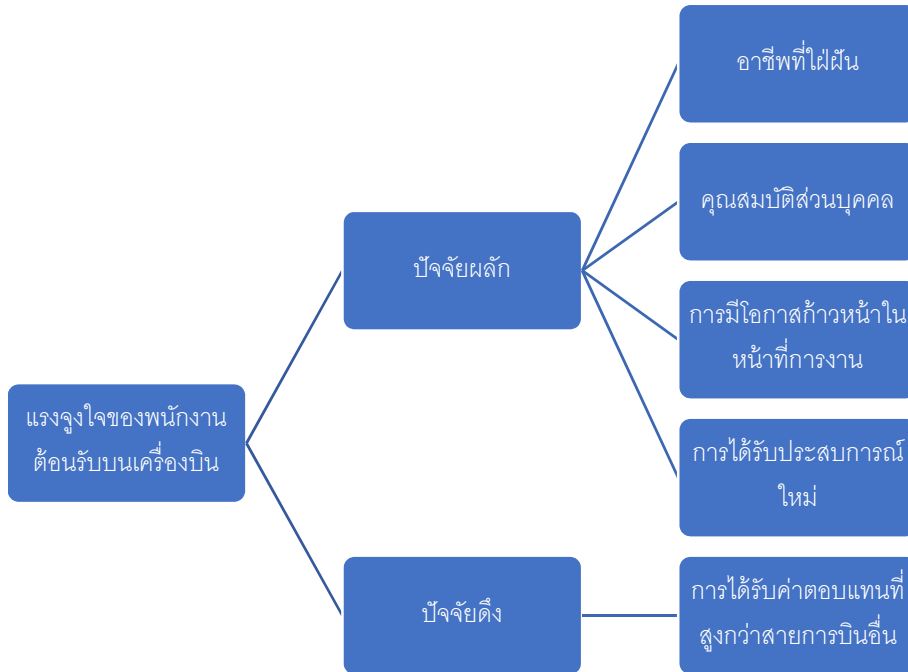
การวิจัยครั้งนี้ใช้กระบวนทัศน์เชิงตีความ (Interpretive paradigm) และระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative research) การคัดเลือกผู้ให้ข้อมูลใช้วิธีการคัดเลือกแบบเจาะจง (Purposive sampling) ร่วมกับวิธีการคัดเลือกแบบก้อนหิมะ (Snowball sampling) โดยผู้ให้ข้อมูลเป็นพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินและอดีตพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินคนไทยในสายการบินต่างชาติในกลุ่มประเทศตะวันออกกลางที่พำนักในต่างประเทศ ระยะเวลาไม่น้อยกว่า 1 ปี เป็นเพศหญิงจำนวน 9 คน อายุระหว่าง 26-43 ปี ผู้วิจัยใช้วิธีการเก็บข้อมูล ประกอบด้วย การสัมภาษณ์ส่วนบุคคลแบบกึ่งโครงสร้าง และการสังเกตโดยผู้วิจัย หลังการเก็บข้อมูล ผู้วิจัยใช้วิธีการวิเคราะห์แบบแก่นสาระ (Thematic Analysis) ในการตีความข้อมูลที่ได้ Braun and Clarke (2006) ได้สรุปขั้นตอนในการทำการวิเคราะห์ไว้เป็น 6 ขั้นตอนด้วยกันคือ (1) การทำความเข้าใจข้อมูล (2) กำหนดรหัสข้อมูล (3) การหาแก่นสาระ หรือ Themes ของข้อมูล (4) การทบทวนแก่นสาระ (5) การกำหนดใจความสำคัญและเชื่อมโยงกับแก่นสาระ (6) การเขียนรายงานการวิจัย

### ผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้พบว่า แรงจูงใจของการไปทำงานในสายการบินต่างชาติที่พำนักในต่างประเทศ ประกอบด้วย แรงจูงใจที่เป็นปัจจัยหลัก ซึ่งเป็นแรงจูงใจที่เกิดขึ้นภายในตัวของผู้ให้ข้อมูล และแรงจูงใจที่เป็นปัจจัยรอง ซึ่งเป็นแรงจูงใจที่เกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมภายนอก หรือ เกี่ยวกับประเทศที่เป็นที่พำนักอาศัยของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน โดยแรงจูงใจที่เป็นปัจจัยหลัก ประกอบด้วย (1) ปัจจัยผลักดัน ได้แก่ อาชีพพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินเป็นอาชีพที่ใฝ่ฝัน คุณสมบัติส่วนบุคคล การมีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และการได้รับประสบการณ์ใหม่ และแรงจูงใจที่เป็น (2) ปัจจัยดึงดูด คือ การได้รับค่าตอบแทนที่สูงกว่าสายการบินอื่น ดังที่แสดงในแผนภาพดังนี้



การประชุมวิชาการและนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 10  
 "Global Goals, Local Actions: Looking Back and Moving Forward"



แผนภาพที่ 2 แรงจูงใจของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินในการทำงานกับสายการบินต่างประเทศที่ต้องพำนัก  
 ในต่างประเทศ

### 1. ปัจจัยหลัก ได้แก่

1.1 การเป็นพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินเป็นอาชีพที่ใฝ่ฝัน เกิดจากตัวบุคคลที่มีความต้องการส่วนตัวที่ตั้งใจจะประกอบอาชีพนี้ การมีความคิดความเชื่อตามสังคมที่มองว่าอาชีพนี้ดี ทำรายได้สูง ทำให้เกิดความตั้งใจตั้งแต่ตอนเรียน ที่จะประกอบอาชีพนี้ ดังคำกล่าวของผู้ให้ข้อมูลดังนี้ J1 “ก็อยากเป็นพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินมาตั้งแต่เด็กแล้ว” และคำกล่าวของ J2 “ก็ความฝันของสาว ๆ นะคะ อยาก แบบไปเที่ยว แต่งตัวสวยๆ ลากกระเป๋า สวยๆ...”

1.2 คุณสมบัติส่วนบุคคล ผู้ให้ข้อมูลส่วนมากมองว่าบุคลิกภาพของตนเองที่สูงใหญ่ ผิวคล้ำ การไปสมัครในสายการบินของไทย หรือสายการบินในแถบเอเชีย ทำให้ไม่ได้รับคัดเลือก ส่วนใหญ่จึงมุ่งมาสายการบินในแถบประเทศตะวันออกกลาง ซึ่งจะต้องย้ายไปพำนักในต่างประเทศ ดังคำกล่าวของ J2 “...แต่ก็เหมือนสายการบินอื่น ก็อาจจะ เราอาจไม่ตรงสเปคเค้า...เราอาจจะผิวไม่เหมือนที่เค้าสเปคไว้ ...ก็อาจต้องเนียบหน่อย...” และคำกล่าวของ J4 “...เราไม่ได้เพราะว่าเรา เอ่อ...รูปร่างเราเลยอย่างงี้ หรือเปล่า แบบตอนนั้นก็คิด เราก็คิด ตอนนั้นก็ยังคิดอะ ...แบบว่าสูงๆ แบบเลยอย่างเรงี้ก็อาจจะยากนิดนึง”

1.3 การมีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานที่มากกว่า ผู้ให้ข้อมูลที่เคยทำงานทั้งสายการบินในแถบเอเชีย และแถบตะวันออกกลาง ดังคำกล่าวของ J8 “คนไทยก็จะเป็นแค่ได้เลื่อนจาก economy ไปทำ first class, business class แค่นั้น แล้วก็หยุดแค่นั้นเลย” แต่หลังจากย้ายสายการบิน J8 กล่าวว่า “เราโตได้เรื่อยๆ ก็จะเป็นหัวหน้าเล็กที่ดูแล economy หัวหน้าใหญ่ที่ดูแลทั้งเครื่อง หรือว่าเราจะเป็นคนเช็คที่เรียกว่า checker ค่ะ เค้า เราก็จะมาเช็คได้เลย หรือว่าเราจะไปอยู่แผนกอื่นๆ อย่างเช่น instructor มันก็จะมีทั้ง safety, security, first aid DG แล้วก็ grooming ... เราสามารถจะเลือกได้ ถ้าเราไม่อยากจะบินแล้ว...”



1.4 การได้รับประสบการณ์ใหม่ การได้ไปทำงานและเดินทางไปยังประเทศต่างๆ ผู้ให้ข้อมูลต่างมองว่าเป็นการเปิดโลกทัศน์ เปิดโอกาส ได้ไปเจอสิ่งที่แตกต่าง ทำให้รู้สึกตื่นเต้น ยกตัวอย่างเช่น คำกล่าวของ J5 “...อันนี้เราจะไปเจอคนมากหน้าหลายตาไปเรียนรู้วัฒนธรรมไปเที่ยวสนุกเพลิดเพลินอะไรๆ ทำนองนี้ไปเลย”

2. ปัจจัยดึงดูดแก่ ค่าตอบแทนที่ได้มากกว่าสายการบินอื่นที่พนักงานไม่ต้องย้ายไปพำนักในต่างประเทศ เนื่องจากได้รับเงินเดือนตามค่าครองชีพของประเทศที่ไปพำนักซึ่งสูงกว่าประเทศไทย ดังคำกล่าวของ J3 “อยากเป็นแอร์ด้วย...สายการบินต่างชาติด้วย แล้วก็อีกอย่างนึงค่าตอบแทนมันสูงกว่า” และคำกล่าวของ J4 “แล้วก็แบบว่าโอเค benefit ที่เรามาเปรียบเทียบกับเนี่ยมันเหมือนว่าค่อนข้างต่างกันครั้งๆ เลยกะ อย่างเช่นแบบรายได้ เงินเดือน”

## อภิปรายผล

จากการวิเคราะห์ผลการวิจัย พบว่า ผลการวิจัยที่ได้สะท้อนให้เห็นถึงแรงจูงใจของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินชาวไทยที่ต้องการไปทำงานและอาศัยอยู่ในต่างประเทศ ซึ่งมีทั้งปัจจัยผลักดันและปัจจัยดึงดูด โดยปัจจัยผลักดัน คือ อาชีพพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินเป็นอาชีพที่ใฝ่ฝัน ผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่สมัครงานในสายอาชีพนี้ โดยไม่ได้คำนึงถึงว่าเป็นสายการบินใด แต่มีความมุ่งมั่นที่จะทำงานเป็นพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน เมื่อได้รับการคัดเลือกจากสายการบินจึงปฏิบัติตามข้อกำหนดคือย้ายไปพำนักในต่างประเทศ โดยมีแรงสนับสนุนจากครอบครัว ปัจจัยผลักดันอีกอย่างหนึ่งคือ คุณสมบัติส่วนบุคคล ได้แก่ บุคลิกภาพที่สูงใหญ่ ผิวคล้ำ ซึ่งไม่เป็นที่นิยมในสายการบินของไทยและสายการบินกลุ่มประเทศเอเชีย ก็เป็นปัจจัยผลักดันให้ผู้ให้ข้อมูลต้องไปสมัครในสายการบินแถบตะวันออกกลาง ลำดับต่อมา ผู้ให้ข้อมูลมองว่าการทำงานในต่างประเทศ จะทำให้มีโอกาสความก้าวหน้าในอาชีพมากกว่า เนื่องจากในระบบการทำงานของไทย และเอเชีย จะมีระบบ seniority ทำให้การขึ้นไปเป็นหัวหน้าจะใช้เวลาหลายปี แต่ในสายการบินแถบตะวันออกกลาง ทุกคนสามารถขึ้นเป็นหัวหน้าโดยขึ้นอยู่กับความสามารถเป็นหลัก และความ憧憧ได้รับประสบการณ์ใหม่ ผู้ให้ข้อมูลมองว่าการได้ไปใช้ชีวิตในต่างประเทศ จะทำให้ได้รับประสบการณ์ใหม่ที่แตกต่าง จากการได้พบกัวิถีชีวิตที่แตกต่างทั้งด้านชีวิตความเป็นอยู่ ศาสนา และวัฒนธรรมประเพณี ด้านปัจจัยดึงดูด ได้แก่ การได้รับค่าตอบแทนที่มากกว่าสายการบินอื่น ที่ไม่ต้องย้ายไปพำนักในต่างประเทศ กล่าวคือ เมื่อต้องย้ายไปพำนักในต่างประเทศ ก็จะได้เงินเดือนที่สูงตามค่าครองชีพในประเทศนั้นๆ ได้ค่าที่พัก ค่าเบี้ยเลี้ยงพิเศษสำหรับชาวต่างชาติที่ต้องไปอาศัยในต่างประเทศ

สอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุภาพร วรณสันต์ นันทพันธ์ ชินล้ำประเสริฐ พิริยลักษณ์ ศิริศุภลักษณ์ นันทกา สวัสดิพานิช และกฤษดา แสงงติ (2555) ที่ทำการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการย้ายถิ่นไปทำงานต่างประเทศตามมุมมองของพยาบาลไทย รวมทั้งผลการวิจัยของ ขวัญนคร สอนหมั่น และอภิศักดิ์ อธิระวิสิษฐ์ (2556) ที่พบว่า การได้รับค่าตอบแทนที่คุ้มค่า และการแสวงหาประสบการณ์ใหม่ เป็นแรงจูงใจที่ดึงดูดให้บุคคลต้องการไปทำงานโดยย้ายไปพำนักในต่างประเทศ ในส่วนที่ปัจจัยที่แตกต่างนั้น เกิดจากลักษณะอาชีพที่แตกต่างกัน ได้แก่ อาชีพนี้เป็นอาชีพที่ใฝ่ฝัน เกิดจากความเชื่อ ค่านิยมของสังคมที่ปลูกฝังมา ทำให้มองว่าอาชีพนี้เป็นอาชีพที่ดี มีรายได้สูง และยังมีโอกาสได้ไปต่างประเทศ ในด้านคุณสมบัติส่วนบุคคล เกิดจากความคิดโดยส่วนใหญ่ว่า การเป็นคนสูงใหญ่ ผิวคล้ำ เหมาะกับการทำงานในสายการบินในกลุ่มตะวันออกกลางมากกว่าสายการบินของไทยและสายการบินในกลุ่มประเทศเอเชีย ปัจจัยสุดท้าย การมีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่



การประชุมวิชาการและนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 10  
"Global Goals, Local Actions: Looking Back and Moving Forward"

การงานที่มากกว่า โดยผู้ที่เคยทำงานในสายการบินกลุ่มประเทศเอเชีย มองว่าการทำงานในสายการบินกลุ่มประเทศตะวันออกกลาง ที่ทำงานกับชาวต่างชาติที่ไม่มีระบบอาวุโส จะมีโอกาสก้าวหน้าได้มากกว่า

### สรุปผลการวิจัย

แรงจูงใจของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินที่ทำงานกับสายการบินต่างชาติที่พำนักในต่างประเทศ ผลการศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า แรงจูงใจมีทั้งปัจจัยผลักดัน และปัจจัยดึงดูด โดยปัจจัยผลักดัน คือ 1) อาชีพนี้เป็นอาชีพที่ไฝฝืน โดยส่วนใหญ่มีความต้องการส่วนตัวเองจะประกอบอาชีพนี้ และ 2) คุณสมบัติส่วนบุคคล ที่เหมาะกับสายการบินในประเทศแถบตะวันออกกลางมากกว่าสายการบินในประเทศแถบเอเชีย 3) การมีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การทำงานในสายการบินในแถบตะวันออกกลาง สามารถขึ้นเป็นหัวหน้าได้ ในขณะที่สายการบินในแถบเอเชีย ไม่สามารถเป็นหัวหน้าได้หรือใช้เวลานาน และ 4) การได้รับประสบการณ์ใหม่ การทำงานในต่างประเทศที่ต้องพบกับสิ่งแวดล้อมที่แตกต่าง ได้พบเห็นชีวิตความเป็นอยู่ ศาสนา และวัฒนธรรมประเพณีที่แตกต่าง ทำให้เกิดความตื่นเต้นที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ในด้านปัจจัยดึงดูดคือ 5) ค่าตอบแทนที่ได้รับมากกว่าการทำงานในสายการบินอื่นที่ไม่ต้องย้ายไปพำนักในต่างประเทศ เนื่องจากจะได้รับเงินเดือนตามค่าครองชีพของประเทศที่ไปพำนักซึ่งมากกว่าประเทศไทย และยังได้รับเบี้ยเลี้ยงพิเศษอื่นๆ อีกด้วย

### ข้อเสนอแนะ

ผลการศึกษาวิจัยเรื่องนี้ เป็นการเพิ่มองค์ความรู้เรื่องแรงจูงใจในการย้ายไปทำงานและพำนักยังต่างประเทศของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน งานวิจัยที่เกี่ยวกับการย้ายไปทำงานและพำนักในต่างประเทศ ยังมีจำนวนไม่มาก และยังไม่พบในกลุ่มอาชีพพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน ดังนั้นงานวิจัยนี้เป็นการเติมเต็มวรรณกรรมในการศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการย้ายถิ่นฐานไปทำงานในต่างประเทศของอาชีพต่างๆ เพิ่มมากขึ้น นอกจากนี้ผลการวิจัยที่ได้ ยังมีประโยชน์กับสายการบินและองค์กรที่ต้องการรับพนักงานต่างชาติสามารถเข้าใจและจูงใจพนักงานต่างชาติให้มาทำงานในองค์กรของตนได้

### เอกสารอ้างอิง

ขวัญนคร สอนหมั่น และอภิศักดิ์ ธีระวิสิษฐ์. (2556). ปัจจัยการย้ายถิ่นไปทำงานในประเทศสาธารณรัฐ

เกาหลี และความสัมพันธ์กับเครือข่ายของแรงงานไทย.

สืบค้นเมื่อ กันยายน 7, 2561, จาก <https://tcithaijo.org/index.php/gshskku/article/view/62693>

ชาย โพธิสิตา. (2549). ศาสตร์และศิลป์แห่งการวิจัยเชิงคุณภาพ. กรุงเทพฯ: อัมรินทร์ พรินต์ติ้งแอนด์พับลิชชิ่ง.

นันทพันธ์ ชินล้ำประเสริฐ นันทกา สวัสดิพานิช สุภาพร วรรณสันทัด และพิริยลักษณ์ ศิริศุภลักษณ์. (2555).

การศึกษาประสบการณ์และกระบวนการไปทำงานต่างประเทศของพยาบาลไทย. สืบค้นเมื่อ กันยายน 2, 2561, จาก [iththailand.net/research-reports/การศึกษาประสบการณ์และกระบวนการไปทำงานต่างประเทศของพยาบาลไทย](http://iththailand.net/research-reports/การศึกษาประสบการณ์และกระบวนการไปทำงานต่างประเทศของพยาบาลไทย).



การประชุมวิชาการและนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 10  
"Global Goals, Local Actions: Looking Back and Moving Forward"

รัตติกกรณ์ จงวิศาล. (2550). **มนุษย์สัมพันธ์ พฤติกรรมมนุษย์ในองค์กร**. กรุงเทพฯ:  
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

สุพัศตรา เสนสาย. (2556). **ประสบการณ์การทำงานในประเทศสหรัฐอเมริกาของพยาบาลไทย**. วิทยานิพนธ์  
ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต การบริหารการพยาบาล, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

Braun, V. & Clarke, V. (2006). **Using thematic Research in Psychology**. *Qualitative Research  
in psychology*, 3:2, 77-101.

Dann, G. (1977). Anomie, ego-enhancement and tourism. **Annals of Tourism Research**, 4,4,  
184-194.

Dann, G. (1981). Tourist motivation an appraisal. **Annals of Tourism Research**, 8(2), 187-219.

Lincoln, Y.S. & Guba, E.G. (1985). **Naturalistic inquiry**. London, England: Sage.

Maslow, A. (1954). **Motivation and personality**. New York: Harper and Row.

Vroom, V.H. (1964). **Work and Motivation**. New York.: Wiley.