

การเลือกอาชีพหลังเกษียณก่อนกำหนด ของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินสัญชาติไทย

ดวงมณี สร้อยสุข
อาจารย์ประจำสถาบันพัฒนาบุคลากรการบิน
มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต

บทคัดย่อ

บทความวิจัยเรื่อง “การเลือกอาชีพหลังเกษียณก่อนกำหนดของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินสัญชาติไทย” มีความคิดเห็นที่หลากหลายและเป็นประโยชน์ต่อการแนะแนวอาชีพให้แก่รุ่นน้องพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินที่ต้องการเกษียณก่อนกำหนด การศึกษาวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแนวทางในการเลือกอาชีพของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินสัญชาติไทยที่ตัดสินใจเกษียณก่อนกำหนด ในเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกอาชีพ และเรื่องทักษะความรู้เพิ่มเติมที่จำเป็นสำหรับพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินที่ต้องการเกษียณก่อนกำหนดว่าควรศึกษาในเรื่องใดบ้างเพื่อประกอบอาชีพใหม่ในอนาคต

ผลการศึกษาพบว่า การเลือกอาชีพของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินสัญชาติไทยที่ตัดสินใจเกษียณก่อนกำหนด มีปัจจัยหลักคือความรู้ ความสามารถ ความถนัด รายได้ และลักษณะงาน ปัจจัยรองคือความชอบ สุขภาพ บุคลิกภาพ และทัศนคติของคนในชุมชน ส่วนในด้านทักษะความรู้ที่ควรศึกษาเพิ่มเติมนั้นได้แบ่งเป็นความรู้ทั่วไปและความรู้เฉพาะด้านที่เกี่ยวกับงานอาชีพที่เลือก ดังนั้นสำหรับพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินที่ต้องการเกษียณก่อนกำหนดควรมีการวางแผนการตัดสินใจเลือกอาชีพด้วยระยะเวลาอย่างน้อย 2-3 ปี และควรศึกษาหาข้อมูลตามแนวทางในการศึกษานี้อย่างรอบคอบ จะทำให้ตัดสินใจเกษียณก่อนกำหนดได้อย่างมั่นใจและสามารถเลือกงานที่จะทำต่อได้อย่างมีคุณภาพ และสำหรับวงการการศึกษานั้น สามารถนำบทความวิจัยนี้ไปต่อยอดเพื่อคิดวางแผนการเรียนการสอนให้แก่พนักงานต้อนรับบนเครื่องบินที่ต้องการเกษียณก่อนกำหนดรุ่นต่อไปได้เช่นกัน ทั้งนี้ยังเป็นการสร้างคนให้มีคุณภาพและได้พัฒนาวงการการศึกษาไทยอีกด้วย

คำสำคัญ : อาชีพ / พนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน / เกษียณก่อนกำหนด

CAREER PATH SELECTION AFTER EARLY RETIREMENT FOR THAI CABIN CREWS

Duangmanee Soisuke

Lecturer of Aviation Personnel Development Institute

Kasem Bundit University

ABSTRACT

The Research of “CAREER PATH SELECTION AFTER EARLY RETIREMENT FOR THAI CABIN CREWS” is make a lot of benefit for next Thai cabin crew who want to early retire to use for design their new career and The objective of this study is for studding What are the impact factors that cabin crews use for choose their new career and What are the Knowledge and Skills that they should lean more for meet new jobs requirements

Results of the study found, the opinion of Thai cabin crews after early retire have 2 main factors for designed they new career, the first factors are personal knowledge ability skill benefit and Job description, and the second factors are linking with their favorite personal physical health personality and attitude of community

In conclusion, this study is good for help next Thai cabin crew who want to early retire to be able to choose the new career by follow the comment of this study, however they need to make a plan for their career path at least 2-3 years before retire and if they can study this research clearly, they will able to make effective decision for they own future and also for Thai educator, there can use the results of this study to do further Thai education development such as make some course training specific for Thai cabin crew who want to early retire to learn. There are very good idea to produce an efficiency people to suite their career then it is a good chance to use this study for developing Thai education in alternative way

Key words: Career / Cabin crew / Early retire

บทนำ

ปัจจุบันอุตสาหกรรมการบินทั้งในประเทศและระหว่างประเทศได้รับความสนใจอย่างมากจากนักลงทุนทุกเชื้อชาติ มูลค่าการตลาดของอุตสาหกรรมการบินประเทศไทยในปี 2556 มีจำนวนถึง 260 พันล้านบาท อัตราการเติบโตของอุตสาหกรรมการบินมีเพิ่มขึ้นเรื่อยๆ เมื่อดูจากสถิติในปี 2552-2556 อัตราการเติบโตของอุตสาหกรรมการบินมีถึงร้อยละ 9.1 เปอร์เซนต์ต่อปี (ศูนย์วิจัยเศรษฐกิจและธุรกิจ ธนาคารไทยพาณิชย์ 2557) นั้นหมายถึงอุตสาหกรรมด้านธุรกิจการบินมีมูลค่าการตลาดสูงมากและยังคงเป็นที่น่าจับตามองของนักลงทุนทุกเชื้อชาติต่อไป ด้วยปัจจัยที่เอื้ออำนวยหลายด้าน ในการลงทุนทำการบินในประเทศไทย ทั้งสะดวกสบายและต้นทุนต่ำกว่าหลายๆประเทศในโลก ทำให้คนไทยได้รับความนิยมนามากสำหรับทุกสายการบินในขณะนี้ โดยเฉพาะตำแหน่งพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน

สายการบินที่นิยมพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินคนไทยได้แก่สายการบินในเอเชีย ตะวันออกกลาง และยุโรป เป็นต้น ปัญหาที่เกิดขึ้นคือเมื่อพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินคนไทยทำงานไประยะหนึ่งจะตัดสินใจลาออกหรือขอเกษียณก่อนกำหนด ดังนั้นสิ่งที่ตามมาคือ ปัญหาการขาดคนทำงานของสายการบิน และปัญหาด้านอาชีพที่จะมารองรับพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินที่ลาออกก่อนเวลาอันควรหรือเกษียณก่อนกำหนดเหล่านี้ อาชีพที่จะรองรับลูกเรือเหล่านี้ ควรเป็นอาชีพอะไร และคุณสมบัติที่ต้องการของอาชีพเหล่านั้นได้แก่อะไรบ้าง ความรู้ความสามารถของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินที่เกษียณออกมาแล้วนั้นเพียงพอหรือไม่ ล้วนเป็นเรื่องที่มีน่านศึกษาเพิ่มเติมทั้งสิ้น

การตัดสินใจเลือกอาชีพและการหาความรู้เพิ่มเติมของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินที่เกษียณก่อนกำหนดเป็นสิ่งที่ควรศึกษาเพิ่มเติมในเชิงลึกเพราะจะเป็นประโยชน์ในการนำไปใช้แนะให้แกพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินที่ต้องการเกษียณก่อนกำหนดรุ่นต่อไปได้ ทั้งยังสามารถนำไปพัฒนาทางการศึกษาในระดับประเทศได้อีกด้วย การสนับสนุนการเรียนรู้ของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินเหล่านี้ให้ตรงตามศักยภาพและอาชีพที่เหมาะสมหลังเกษียณ จะเป็นประโยชน์ในการปรับตัวเข้ากับสังคมใหม่ที่ทำงานใหม่ สิ่งแวดล้อมใหม่ และการใช้ชีวิตแบบใหม่ๆได้ ความสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุขจะทำให้คุณภาพชีวิตของลูกเรือเหล่านี้สมบูรณ์ ความคิดเห็นที่สำรวจมาจากพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินที่เกษียณก่อนกำหนด เมื่อนำมาวิเคราะห์ร่วมกับข้อมูลที่ศึกษาค้นคว้าไว้แล้ว จะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งในวงการการศึกษาไทย สามารถนำไปต่อยอดในการจัดการเรียนการสอนหรือการฝึกอบรมให้ความรู้เฉพาะด้านที่จำเป็นแก่พนักงานต้อนรับบนเครื่องบินที่มีความต้องการเกษียณก่อนกำหนดรุ่นต่อไป เพื่อวางแผนการเกษียณก่อนกำหนดล่วงหน้าได้อย่างมีคุณภาพ การเตรียมตัวและการได้รับการศึกษาเพิ่มเติมก่อนการเกษียณก่อนกำหนด จะทำให้พนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน เหล่านี้มีความมั่นใจและมีความรู้สึกมั่นคงในการเลือกอาชีพในอนาคตนั่นเอง

วัตถุประสงค์ของการศึกษา

เพื่อศึกษาปัจจัยในการตัดสินใจเลือกอาชีพของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินสัญชาติไทยที่เกษียณก่อนกำหนดรวมทั้งแนวทางในการเลือกอาชีพของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินเหล่านี้ ตั้งแต่เริ่มต้นจนสุดท้ายได้อาชีพที่เหมาะสม เพื่อใช้ประโยชน์ในการแนะนำพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินที่ต้องการเกษียณก่อนกำหนดรุ่นต่อไป นอกจากนี้บทความวิจัยนี้ยังมีการศึกษาเรื่องทักษะและความรู้เพิ่มเติมที่พนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน

จำเป็นต้องเรียนรู้เพื่อประกอบอาชีพใหม่ในอนาคต เพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างแผนการเรียนการสอน เฉพาะด้านให้แก่พนักงานต้อนรับบนเครื่องบินที่ต้องการเกษียณก่อนกำหนดรุ่นต่อไป

ขอบเขตของการศึกษา

ค้นคว้าข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมกรรมการเลือกอาชีพของมนุษย์ ปัจจัยในการเลือกอาชีพ และข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับอาชีพพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินและการประกอบอาชีพใหม่ของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน สัญชาติไทยที่เกษียณก่อนกำหนด นำข้อมูลที่ได้ทั้งหมดมาประมวลผลร่วมกับการสำรวจความคิดเห็นของผู้ที่มีประสบการณ์จริงในการทำงานกับสายการบินต่างๆในตำแหน่งพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน ที่มีสัญชาติไทย และขอเกษียณก่อนกำหนดหรือลาออก โดยการสัมภาษณ์ในหัวข้อปัจจัยในการตัดสินใจเลือกอาชีพใหม่และแนวทางในการเลือกอาชีพอย่างเป็นขั้นเป็นตอน รวมทั้งคำถามในเรื่องทักษะความรู้ที่ต้องมีเพิ่มเติมเพื่อใช้กับอาชีพใหม่ซึ่งทำอยู่ในปัจจุบัน หลังจากนั้นทำการสรุปวิเคราะห์และอภิปรายข้อมูลความรู้ที่ได้จากการค้นคว้า และสัมภาษณ์เพื่อนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ตามวัตถุประสงค์ของการศึกษานี้

คำสำคัญ

ความหมายของอาชีพ (CAREER) หมายถึง การทำมาหากินจากการทำงานหรือกิจกรรมใด ๆ ที่ก่อให้เกิดผลผลิตและรายได้เป็นงานที่สุจริตไม่ผิดศีลธรรมเป็นที่ยอมรับของสังคม ความสำคัญของอาชีพ การมีอาชีพเป็นสิ่งสำคัญจำเป็นยิ่ง ในวิถีชีวิตและการดำรงชีพ เพราะอาชีพสร้างรายได้เพื่อเลี้ยงชีพตนเองและครอบครัว การสร้างอาชีพก่อให้เกิดตลาดแรงงาน อาชีพก่อให้เกิดผลผลิตและการบริการ ซึ่งสนองต่อความต้องการของผู้บริโภค อาชีพมีความสำคัญต่อเศรษฐกิจของประเทศชาติ ความสำคัญของอาชีพจึงเป็นพื้นฐานที่สำคัญในการพัฒนา คุณภาพชีวิตเศรษฐกิจชุมชนส่งผลถึงความเจริญก้าวหน้าของประเทศชาติ (<http://www.ebook.nfe.go.th/ebook/html/027/48.htm>)

ความหมายของเกษียณก่อนกำหนด (Early retire) คือการออกจากงานก่อนถึงอายุงานตามเกณฑ์เกษียณ จากหนังสือ (The Sociology of Retirement) แอชลีย์ ได้ให้ความหมายการเกษียณก่อนกำหนด (Earlr Retirement) ว่าเป็นระบบที่ลูกจ้างได้รับอนุญาตให้เกษียณอายุก่อนที่จะมีสิทธิได้รับบำนาญเกษียณอายุ ตามกฎหมายประกันสังคม ดังนั้นการเกษียณอายุก่อนกำหนดหมายถึง การให้พนักงานพ้นจากสภาพการทำงานเช่นเดียวกับการเกษียณอายุ โดยลดอายุการเกษียณตามกำหนดลงมาอยู่ในระดับที่ผู้บริหารแต่ละองค์กรเห็นว่าเหมาะสมกับพนักงาน และอาจมีกำหนดระยะเวลาทำงานร่วมกันด้วย ทั้งนี้เพื่อลดอัตราค่าจ้างคน หรือเพื่อปลดพนักงานด้วยการให้พนักงานลาออกด้วยความสมัครใจ

ความหมายของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน (Cabin Crew) นิยามอาชีพ ต้อนรับให้บริการด้านความปลอดภัยและอำนวยความสะดวกแก่ผู้โดยสารบนอากาศยาน ดูแลอุปกรณ์เกี่ยวกับความปลอดภัยในห้องผู้โดยสารให้อยู่ในสภาพพร้อมใช้งานและสาธิตอุปกรณ์ดังกล่าวก่อนเดินทาง ช่วยเหลือผู้โดยสารกรณีเกิดเหตุฉุกเฉิน คอยดูแลให้ความสะดวกสบายแก่ผู้โดยสารและจัดหาที่นั่งให้ แจ่มแจ้งข้อมูลที่จำเป็นในการเดินทาง ให้บริการ อาหารเครื่องดื่ม วารสาร หนังสือพิมพ์ ช่วยเหลือผู้โดยสารที่เดินทางกับเด็กเล็ก ให้การปฐมพยาบาลแก่ผู้โดยสารที่เจ็บป่วย ดูแลความเรียบร้อยภายในห้องผู้โดยสารเพื่อความปลอดภัยตั้งแต่ก่อนขึ้นเครื่อง จนกระทั่งถึงจุดหมายปลายทาง **ลักษณะของงานที่ทำ** งานในสายการบินโดยทั่วไปทั้งในและนอกประเทศจะมีพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินชายและหญิงที่แบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบค่อนข้างชัดเจน มีหน้าที่หลักดังนี้ พนักงานต้อนรับทั้งชายและหญิงต้องขึ้นเครื่องบินก่อน ผู้โดยสารประมาณ 30 นาทีถึง 1 ชั่วโมง

เพื่อทำหน้าที่ตรวจสอบกับระบบเครื่องบิน ตำแหน่งที่ต้องประจำบนเครื่อง อุปกรณ์ที่ต้องใช้เพื่อความปลอดภัยของผู้โดยสาร (No go Items) เช่น เสื้อชูชีพ ดับเพลิง ไฟฉาย เครื่องช่วยหายใจ และต้องทราบว่าพนักงานต้อนรับผู้ใดทำหน้าที่ต้อนรับผู้โดยสารบริเวณหน้าประตู พนักงานต้อนรับชาย (Steward) อาจทำหน้าที่ดูแลในครัว ตรวจสอบจำนวนอาหารและอาหารพิเศษให้ครบและตรงกับจำนวนผู้โดยสาร อุณหภูมิให้ครบและเตรียมอาหารพิเศษออกบริการก่อน พนักงานต้อนรับหญิง (Air Hostess) อาจตรวจสอบห้องน้ำ อุปกรณ์อำนวยความสะดวก ความสะอาด ความเรียบร้อย และความสะอาดในห้องน้ำ ตรวจสอบระบบกำจัดของเสียในห้องน้ำทุกห้องถ้ามีปัญหาขัดข้องต้องแจ้งให้ช่างจัดการแก้ไขเพราะถ้าไม่ได้รับการแก้ไขให้อยู่ในสภาพที่เรียบร้อย เครื่องบินจะไม่ออกทำการบิน นอกจากนี้ ถ้าเป็นการเดินทางระยะยาว ต้องตรวจสอบความเรียบร้อย และจำนวนของหนังสือพิมพ์ และนิตยสารต่างๆ หูฟัง ถุงเท้า และสิ่งอำนวยความสะดวกอื่นๆ ที่ต้องใช้บริการแก่ผู้โดยสารชั้นธุรกิจ จากนั้นเตรียมจัดตั้งชุดขาหรือกาแพให้พร้อมที่จะบริการ เมื่อผู้โดยสารขึ้นนั่งประจำที่เรียบร้อย ทำหน้าที่แจ้ง และสาธิตให้ผู้โดยสารทราบถึงการใช้อุปกรณ์ ความปลอดภัยในภาวะฉุกเฉิน ตรวจสอบความเรียบร้อยและความปลอดภัยของผู้โดยสารก่อนเครื่องขึ้น แล้วจึงสามารถเข้านั่งประจำที่ได้ ถ้าเป็นการบินระยะยาว ทางสายการบินจะบริการอาหารและเครื่องดื่มตามเวลาบริการที่กำหนดไว้โดยพนักงานต้อนรับหญิงมีหน้าที่บริการเครื่องดื่มและอาหาร ตลอดจนทำความสะอาดบริเวณที่นั่งของ ผู้โดยสารให้เรียบร้อยและให้บริการอื่นๆ ตามที่ผู้โดยสารต้องการ โดยพนักงานต้อนรับชายอาจคอยช่วยเหลืออุปกรณ์การบริการ และให้บริการเสริมต่างๆ

สภาพการจ้างงาน ผู้ประกอบอาชีพนี้ ได้รับค่าตอบแทนเป็นเงินเดือนตามวุฒิการศึกษาที่กำหนดในการรับสมัครเท่านั้น เมื่อผู้ต้องการประกอบอาชีพนี้ผ่านการรับคัดเลือกจะต้องเข้ารับการอบรมวิธีการให้บริการเป็นเวลาอย่างน้อย 3 เดือน ก่อนปฏิบัติงานบนเครื่องบิน อาจเข้ารับการฝึกในต่างประเทศหรือในประเทศ แล้วแต่นโยบายของแต่ละสายการบิน เมื่อผ่านการฝึกเป็นพนักงานต้อนรับบน เครื่องบินแล้วจะได้รับการปรับเงินเดือนและมีค่าเบี้ยเลี้ยงในการเดินทาง ซึ่งขึ้นอยู่กับแต่ละแถบพื้นที่การบิน ระยะเวลาและค่าครองชีพ ตลอดจนค่าของเงินในช่วงที่ทำการปฏิบัติงานในเที่ยวบินนั้น มีสวัสดิการส่วนสิทธิพิเศษอื่นๆ และโบนัสจะได้รับประมาณ 1-3 เท่าของเงินเดือน ซึ่งแล้วแต่ผลกำไรของการประกอบการ และสภาพเศรษฐกิจของประเทศ เช่น ถ้าปฏิบัติการบินในโซนเอเชียที่นับจากการขึ้นเครื่องบินจนถึงเครื่องบินลงจอด ณ สนามบินปลายทางใช้เวลาเดินทาง 24 ชั่วโมงจะได้ค่าเบี้ยเลี้ยง (perdiem) ประมาณ 3,500 บาทต่อเที่ยว เป็นต้น ชั่วโมงการทำงานและการพักจะปฏิบัติตามกฎหมายแรงงาน โดยทั่วไปแล้วถ้าปฏิบัติหน้าที่ในประเทศ ซึ่งเป็นเส้นทางบินระยะสั้นๆ ใช้เวลาประมาณ 2 ชั่วโมง จะไม่มีวันหยุดหลังจากปฏิบัติงานแล้วเสร็จ แต่ถ้าบินระยะยาว 1 คืน 1 วัน จะได้วันหยุดพักผ่อน 1 - 2 วัน และในหนึ่งเดือนจะได้วันหยุดพัก 9 - 10 วัน

สภาพการทำงาน ผู้ปฏิบัติงานอาชีพนี้ จะต้องปฏิบัติหน้าที่ทั้งกลางวัน และกลางคืนตามกำหนด ตารางการบิน สภาพการทำงานจะมีความกดดันสูงสำหรับเจ้าหน้าที่ต้อนรับใหม่ เพราะต้องปรับตัว และต้องทำความคุ้นเคยกับงานบริการที่ต้องปฏิบัติตนให้ครบถ้วน และถูกต้องตลอดเวลาที่ปฏิบัติงานบนเครื่องบิน ซึ่งส่วนมากเป็นงานที่ต้องเสิร์ฟอาหาร เดินบริการดูแลความสะดวกสบายของผู้โดยสารตลอดเวลาพร้อมที่จะให้บริการแก่ผู้โดยสารตลอดเวลา และทำความสะอาดห้องน้ำตลอดเวลาขณะอยู่บนเครื่องบิน ดังนั้นทางฝ่ายบริหารของสายการบินแต่ละแห่งจะทำการตรวจสอบ ทดสอบความสามารถและอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ และศักยภาพของพนักงานต้อนรับเป็นระยะ ๆ อย่างสม่ำเสมอ คุณสมบัติของผู้ประกอบอาชีพ ผู้ประกอบอาชีพนี้ ต้องมีคุณสมบัติดังต่อไปนี้ สำเร็จการศึกษาระดับอนุปริญญาหรือสูงกว่า ถ้าเป็นหญิงควรมีความสูงประมาณ 156 - 165 เซนติเมตร อายุ 20-26 ปี ถ้าเป็นชายไทย ต้องผ่านการเกณฑ์ทหารอายุไม่เกิน 28 ปี สูง 165 เซนติเมตรขึ้นไป สัดส่วนน้ำหนักพอดีกับความสูง พูดอ่านเขียนภาษาอังกฤษได้ดีมาก จะต้องนำผลคะแนนสอบ ไม่ต่ำกว่า 500 คะแนนของ TOEIC/TOFEL มาแสดง มีความสามารถว่ายน้ำฟรีสไตล์โดยไม่หยุด หญิง 50 เมตร ชาย 100 เมตร

มีบุคลิกดี และมีมนุษยสัมพันธ์ดี มีไหวพริบและปฏิภาณดี สามารถแก้ไขปัญหาที่อาจเกิดขึ้นโดยไม่คาดคิด นอกจากนี้ คุณสมบัติทั่วไปที่ควรมี คือ มีสุขภาพร่างกายแข็งแรง เป็นคนโสด สายตาดี มีความอดทน มีความพร้อมของร่างกาย และจิตใจทางด้านบริการ ต้องเรียนรู้และทำความเข้าใจกับวัฒนธรรมที่แตกต่างของผู้โดยสารแต่ละประเทศ การใช้ภาษาต่างประเทศภาษาที่ 3 นอกเหนือจากภาษาอังกฤษ จึงอาจเป็นเรื่องจำเป็นพอสมควร ผู้ที่จะประกอบอาชีพนี้ ควรเตรียมความพร้อมดังต่อไปนี้ ต้องติดต่อกับสายการบินต่าง ๆ เพราะบางสายการบินรับสมัครผู้สำเร็จชั้นมัธยมศึกษาตอนปลายสายอาชีพหรือสายสามัญเข้าปฏิบัติงานและควรเรียนภาษาอังกฤษ ในสถาบันที่มีการสอบเทียบคะแนนทั้ง TOEIC และ TOFEL ตามที่ทางสายการบินกำหนดไว้ ถ้ามีสายตาสั้นควรทำการศัลยกรรมช่วย เพราะบางสายการบินระบุในการประกาศรับสมัครไว้เช่นนั้น บางสายการบินอาจประกาศรับสมัครแต่พนักงานต้อนรับหญิงเท่านั้นและการกำหนดส่วนสูงอาจแตกต่างกัน โอกาสในการมีงานทำ ปัจจุบันสายการบินหลายสายรับพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินเป็นคนไทย นอกเหนือจากบริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน) และสายการบิน แอ่งเจ็ลแอร์ไลน์ส ซึ่งมีพนักงานต้อนรับรวมทั้งหมดประมาณกว่า 4,000 คน นอกจากนี้ ยังมีสายการบินต่างประเทศ เช่น JAL, CATHEY PACIFIC, QUANTAS เป็นต้น สายการบินเหล่านี้จะรับสมัครพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินทุกปี โอกาสความก้าวหน้าในอาชีพ สำหรับผู้ปฏิบัติงานอาชีพนี้ จะได้รับการอบรมให้บริการผู้โดยสารระดับต่างๆ จนถึงบริการผู้โดยสารชั้นหนึ่ง และถือเป็นการเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น โดยจะมีค่าตำแหน่งเพิ่มให้ และในบางตำแหน่งต้องมีการสอบ เช่น ตำแหน่ง Purser ครูสอน (Instructor) In-flight Manager และผู้กำหนดตารางปฏิบัติงานการบินของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินทั้งหมด อาชีพที่เกี่ยวข้อง เมื่อผู้ประกอบอาชีพนี้ต้องการเปลี่ยนงานสามารถเปลี่ยนสายการทำงานตามความสามารถของตนในภาคพื้นดิน โดยต้องทำการสอบแข่งขันเหมือนผู้สมัครอื่น ๆ หรือไปประกอบอาชีพอื่นคือ นักธุรกิจ ตามสาขาที่ถนัด และมีประสบการณ์ เจ้าของร้านอาหาร เจ้าของร้านขายของที่ระลึกจากต่างประเทศ นักเขียนสารคดีท่องเที่ยว พิธีกร เป็นต้น (<http://www.unigang.com/Article/82>)

ทบทวนวรรณกรรม

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับอาชีพ

การประกอบอาชีพมีความสำคัญต่อการดำรงชีพของมนุษย์เป็นอันมาก ทั้งนี้ก็เพราะอาชีพ ไม่ใช่จะสนองตอบความต้องการของมนุษย์เพียงด้านเศรษฐกิจเท่านั้น แต่ยังสนองตอบความต้องการด้านอื่น ๆ เช่น ด้านสังคมและด้านจิตใจ เป็นต้น การเลือกอาชีพจึงมีความสำคัญต่อชีวิตของมนุษย์มาก อุณารัตน์ ธรรมมิโกมินทร์ (2513: 18-26) การประกอบอาชีพเป็นภาระหน้าที่อย่างหนึ่งของมนุษย์ในการที่จะให้ดำรงชีพอยู่ในสังคมได้อย่างสุขสบาย เริ่มแรกมนุษย์พยายามดิ้นรนเพื่อหาอาหารมาเลี้ยงปากเลี้ยงท้อง และในอันดับต่อไปก็พยายามเพื่อหาสิ่งอื่นเพิ่มเติมเพื่อตอบสนองความต้องการของตนในแต่ละระดับ โดยทั่วไปการเลือกอาชีพใดอาชีพหนึ่งนั้น สิ่งสำคัญจะต้องให้เป็นไปตามแนวถนัดของแต่ละคน แนวถนัดนี้ถือเป็นความสามารถเฉพาะตัวของแต่ละบุคคล หากได้รับการฝึกฝนหรือได้รับการศึกษาเพิ่มเติมให้ตรงกับแนวถนัดของเขาอีก ก็จะเป็นแนวทางที่ดีที่สุดในการที่จะเลือกอาชีพสำหรับผู้นั้น แต่อย่างไรก็ตามมีความจริงอยู่ว่า การเลือกอาชีพไม่จำเป็นต้องเป็นไปตามแนวถนัดหรือตามความสามารถเฉพาะของตน หากแต่ขึ้นอยู่กับอุปสงค์ (demand) และอุปทาน (Supply) ในด้านอาชีพนั้น ๆ ด้วย นอกจากนี้ อาชีพบางอย่างที่ได้รับการยกย่องจากสังคมมาก ก็จะมีผู้ไปเลือกประกอบอาชีพนั้นมาก หรืออาชีพบางอย่างมีความเป็นอิสระ รายได้ดี ก็จะมีผู้ประกอบอาชีพนั้น ๆ มากเช่นเดียวกัน

แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับอาชีพ

เนื่องจากการประกอบอาชีพเป็นเรื่องสำคัญ จึงมีนักวิชาการหลายท่านได้เขียนทฤษฎีเกี่ยวกับเรื่องอาชีพไว้อย่างน่าสนใจดังต่อไปนี้ ทฤษฎี Ginzberg and Associates (1930 อ้างใน สมปอง รักษาธรรม, 2540: 10) ได้สรุปกระบวนการเลือกอาชีพของบุคลากรไว้ดังนี้คือกระบวนการเลือกอาชีพเป็นกระบวนการที่เกิดขึ้นกับบุคคลในช่วงอายุระหว่าง 7- 21 ปี กระบวนการเลือกอาชีพเป็นกระบวนการพัฒนาการด้านอาชีพของบุคคลที่เป็นไปตามขั้นตอนและจะไม่ย้อนกลับ การตัดสินใจเลือกอาชีพของบุคคลเป็นกระบวนการที่มีเหตุผล โดยที่บุคคลจะผสมผสานระหว่างความสนใจ ความสามารถของเขากับโอกาสที่เขาจะประกอบอาชีพนั้นได้จริง อันเนื่องมาจาก ข้อจำกัดต่าง ๆ เช่น โอกาสที่จะเข้าศึกษา ตลอดจนความต้องการบุคคลในอาชีพนั้น ๆ เป็นต้น ทฤษฎีของ Roe's Theory (1957 อ้างถึงใน สมปอง รักษาธรรม, 2540: (13-15) Roe ได้สร้างทฤษฎีการเลือกอาชีพขึ้น เมื่อปี ค.ศ.1957 โดยอาศัยผลงานวิจัยทางด้านจิตวิทยาที่เธอทำไว้หลายโครงการ งานวิจัยของเธอส่วนใหญ่เกี่ยวกับการเลือกอาชีพสัมพันธ์กับบุคลิกลักษณะ บุคลิกลักษณะมีความแตกต่างกันตามพันธุกรรม สิ่งแวดล้อม แบบแผนความสนใจและแรงจูงใจอันจะนำไปสู่ความสัมฤทธิ์ผล ความแตกต่างของบุคลิกลักษณะของบุคคลในการเข้าสู่อาชีพนั้นเป็นผลมาจากประสบการณ์บางอย่างในวัยเด็ก Roe ได้ปรับปรุงทฤษฎีใหม่ในปี ค.ศ. 1964 โดยใช้ความเข้าใจตามทฤษฎีของ Maslow เป็นพื้นฐาน จึงจัดทฤษฎีของ Roe อยู่ในประเภท “ทฤษฎีความต้องการ” (Needs Theory) เพราะได้ให้ความสนใจต่อความต้องการของบุคคล Roe เห็นว่าทุกคนในสังคมอยู่ภายใต้อิทธิพลของความต้องการซึ่งบุคคลพยายามหาทางตอบสนองความต้องการของตน อาชีพในทัศนะของ Roen นั้น ไม่ได้หมายถึงแต่เพียงกิจกรรมที่บุคคลทำเพื่อหาเลี้ยงชีพเท่านั้น แต่หมายถึงวิถีชีวิตหรือกิจกรรมที่บุคคลกระทำเกือบตลอดชีวิต เพื่อให้ได้รับการตอบสนองความต้องการของตนทุกระดับ ทฤษฎีของ Super's Theory (1951 อ้างถึงใน สมปอง รักษาธรรม, 2540: 15) ได้เสนอแนวคิดพัฒนาการด้านอาชีพไว้ดังนี้ พัฒนาด้านอาชีพ เป็นกระบวนการที่ต่อเนื่องกันและโดยทั่วไปแล้วจะไม่มีมีย้อนกลับไปกลับมา พัฒนาการด้านอาชีพเป็นกระบวนการที่มีขั้นตอนและสามารถที่จะทำนายได้ พัฒนาการด้านอาชีพเป็นกระบวนการที่ดำเนินไปตลอดเวลา ความรู้สึกนึกคิดเกี่ยวกับตนเองของบุคคลที่เริ่มขึ้นตั้งแต่ก่อนวัยรุ่น จะชัดเจนขึ้นเมื่อเข้าสู่วัยรุ่นตอนต้นจนถึงวัยผู้ใหญ่ บุคคลจะมองเห็นสภาพความเป็นจริง เกี่ยวกับการเลือกอาชีพมากขึ้น เมื่ออายุมากขึ้นตั้งแต่วัยรุ่นตอนต้นจนถึงวัยผู้ใหญ่ ความสัมพันธ์และอาชีพของบิดามารดามีอิทธิพลต่อการเลือกอาชีพของบุตร ความเจริญก้าวหน้าในการประกอบอาชีพของบุคคล มีความสัมพันธ์กับสติปัญญา สถานภาพทางเศรษฐกิจและสังคมของบิดามารดา ความต้องการ ค่านิยม ความสนใจ ทักษะในการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล แขนงอาชีพที่บุคคลเลือก เกี่ยวข้องกับ ความสนใจ ค่านิยมและความต้องการ อิทธิพลของ บิดามารดา หรือผู้ปกครอง ทรัพยากรที่ใช้ในชุมชน ระดับและคุณภาพของการศึกษา โครงสร้างและแนวโน้มของอาชีพตลอดจนทัศนคติของคนในชุมชน แม้ว่าในอาชีพแต่ละอย่าง ต้องการลักษณะพิเศษในด้านความสามารถ ความสนใจ บุคลิกลักษณะ บางประการ แต่ก็มีคนประกอบอาชีพในแต่ละอาชีพเป็นจำนวนมาก และมีอาชีพหลายอย่างให้แต่ละคนเลือก ความพอใจในงานและชีวิต ขึ้นอยู่กับการที่บุคคลประกอบอาชีพที่เหมาะสมกับความสามารถ ความสนใจ ค่านิยมและบุคลิกลักษณะด้านอื่น ๆ ของตนเอง ระดับความพอใจของบุคคลในอาชีพ เป็นสัดส่วนกับ ระดับการใช้ความรู้สึกนึกคิดเกี่ยวกับตนเองทางด้านอาชีพ งานและอาชีพเน้นความสำคัญของบุคลิกลักษณะมากทั้งชายและหญิง แม้ว่าบางคนจะเน้นองค์ประกอบด้านอื่น ๆ เช่น กิจกรรมในสังคม เป็นต้น ทฤษฎีของ Holland's Theory (1973: 2-4) Holland ได้สร้างทั้งทฤษฎีการเลือกอาชีพ แบบสำรวจความพอใจในอาชีพ (The Vocational Preference Inventory) และแบบสำรวจบุคลิกลักษณะตนเอง เพื่อช่วยในการเลือกอาชีพ (Self-Directed Search) Holland ได้ตั้งสมมติฐานไว้ดังนี้คือ การเลือกอาชีพเป็นการแสดงออกถึงบุคลิกลักษณะของบุคคล ความสนใจในอาชีพแสดง ให้เห็นถึงบุคลิกลักษณะในการทำงาน การใช้เวลาว่าง และงานอดิเรกของบุคคล การสำรวจความสนใจในอาชีพเป็นการวัดบุคลิกลักษณะของบุคคล ถ้าบุคคล

เลือกประกอบอาชีพอย่างหนึ่งอันเนื่องมาจากประวัติและบุคลิกภาพของเขา อาชีพอย่างเดียวกันนั้นก็จะต้องดูความสนใจของบุคคลที่มีบุคลิกภาพหรือลักษณะที่ตรงหรือคล้ายคลึงกัน ทฤษฎีของ Tiedeman and O'hara (Tiedeman and O'hara's Theory) Tiedeman and O'Hara (1963: 4) ได้สร้างทฤษฎีการพัฒนาอาชีพขึ้นโดยอาศัยทฤษฎี การพัฒนาบุคลิกภาพของ Erick (Erikson's Theory of Personality Development) เป็นพื้นฐาน Erikson มีความเห็นว่าพัฒนาการทางบุคลิกภาพเกิดจากการที่บุคคลมีการติดต่อสัมพันธ์กับสังคม และในแต่ละขั้นของการพัฒนามีช่วงวิกฤต (Critical Period) สำหรับการที่จะพัฒนาในเรื่องนั้นๆ การพัฒนาของช่วงแรกจะมีผลต่อการพัฒนาในช่วงต่อไปคือ ถ้าการพัฒนาในช่วงแรกดีก็ทำให้การพัฒนาในช่วงต่อไปดีด้วย แต่ถ้าการพัฒนาในช่วงแรกไม่ดีการพัฒนาในช่วงต่อไปก็อาจดีได้ถ้าได้รับสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในช่วงนั้น นอกจากนี้ Tiedeman and O'Hara ยังได้แนวความคิดจาก Ginzberg และ Super มาสร้างทฤษฎีพัฒนาการด้านอาชีพที่เน้นทั้งด้านการตัดสินใจเลือกอาชีพและการปรับตัวในอาชีพของบุคคลทฤษฎีของ Tiedeman and O'Hara เห็นว่าพัฒนาการด้านอาชีพเป็นกระบวนการสร้างเอกลักษณ์ด้านอาชีพเมื่อบุคคลต้องเผชิญกับงาน เขาได้อธิบายว่า ประสบการณ์ใหม่ ๆ ทำให้บุคคลสร้างเอกลักษณ์ด้านอาชีพขึ้น การสร้างเอกลักษณ์ด้านอาชีพดังกล่าวเป็นการสร้างเอกลักษณ์ในการทำงานของตนเองเพื่อให้ตนเองสามารถอยู่ในสังคมได้ การสร้างเอกลักษณ์ของตนเองเป็นปรากฏการณ์ทางด้านจิตวิทยาและสังคมวิทยา พัฒนาการด้านอาชีพที่เน้นการตัดสินใจเลือกอาชีพและการปรับตัวในอาชีพประกอบด้วยขั้นต่าง ๆ หลายขั้นซึ่งบางครั้งอาจจะเกิดขึ้นซ้ำแล้วซ้ำเล่าตลอดชีวิตของบุคคลเมื่อบุคคลต้องเปลี่ยนงานใหม่อยู่เสมอ ทฤษฎีของ Tiedeman and O'Hara แบ่งออกเป็นระยะใหญ่ ๆ ได้ 2 ระยะคือ ระยะเตรียมเลือกอาชีพ (Period of Anticipation or Preoccupation) ในระยะนี้แบ่งออกเป็นขั้นย่อย ๆ ได้ 4 ขั้นคือ 1) ขั้นการสำรวจ (Exploration Stage) ในขั้นนี้บุคคลจะทำการสำรวจข้อมูลต่าง ๆ และประเมินตนในด้าน ความสนใจ ความถนัด ความสามารถ ประสบการณ์ ลักษณะสาขาวิชาและลักษณะอาชีพต่าง ๆ ตลอดจนการประเมินความเป็นไปได้ในการประกอบอาชีพ 2) ขั้นการก่อตัวความคิด (Crystallization Stage) ในขั้นนี้บุคคลจะนำเอาข้อมูลในขั้นสำรวจมาพิจารณาร่วมกับค่านิยมและเป้าหมายในชีวิตของตนเอง ประเภทของอาชีพและทางเลือกอื่น ๆ จะชัดเจนขึ้น 3) ขั้นการทดลองเลือกอาชีพ (Choice Stage) ในขั้นนี้บุคคลจะทดลองตัดสินใจเลือกอาชีพ การตัดสินใจเลือกอาชีพครั้งนี้จะเป็นการตัดสินใจอย่างชั่วคราวหรือถาวรนั้นขึ้นกับข้อมูลที่บุคคลได้ทราบในขั้นการสำรวจและขั้นการก่อตัวความคิด 4) ขั้นการพิจารณารายละเอียด (Clarification Stage) ในขั้นนี้บุคคลจะหาข้อมูลเพิ่มเติมเพื่อขจัดความสงสัยและเพื่อให้ได้ข้อมูลที่มีรายละเอียดและชัดเจนเพียงพอเพื่อการตัดสินใจเลือกอาชีพที่แน่นอน อีกระยะคือระยะการประกอบอาชีพและการปรับตัว (Period of Implementation and adjustment) ในระยะนี้บุคคลพร้อมและเริ่มประกอบอาชีพที่ได้เลือกสรรมาแล้วระยะการประกอบอาชีพและการปรับตัวแบ่งออกเป็นขั้นย่อย ๆ ได้ 3 ขั้นคือ 1) ขั้นการเข้าสู่การศึกษาหรืออาชีพ (Induction Stage) ในขั้นนี้บุคคลจะเข้าศึกษาในสาขาวิชาชีพเพื่อเตรียมตัวประกอบอาชีพหรือเริ่มประกอบอาชีพที่ได้เลือกไว้แล้ว โดยทั่วไปบุคคลจะยอมรับและปรับตัวเองเข้ากับสภาพแวดล้อมใหม่ 2) ขั้นการปรับปรุง (Reformation Stage) ในขั้นนี้บุคคลจะได้รับการยอมรับในสภาพแวดล้อมทางการศึกษาหรืออาชีพที่ได้เลือกแล้ว บุคคลจะพยายามประนีประนอมกันระหว่างเป้าหมายของตนเองกับของคนกลุ่มใหญ่ และในที่สุดเขาก็จะคล้อยตามกลุ่ม 3) ขั้นความมั่นคง (Integration Stage) ในขั้นนี้บุคคลมีความมั่นคงและมีความสำเร็จในการศึกษาหรือการประกอบอาชีพและเห็นว่าอาชีพนั้นเหมาะสมกับตนเองอย่างไร ก็ตามเมื่อบุคคลเกิดความรู้สึกไม่พึงพอใจกับอาชีพที่เขาเลือก เขาอาจจะเริ่มกระบวนการเลือกอาชีพใหม่อีก ข้อมูลบางอย่างที่เกิดขึ้นจากกระบวนการเลือกอาชีพครั้งแรก ก็จะสามารถใช้ประโยชน์ในกระบวนการตัดสินใจเลือกอาชีพครั้งต่อไป

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะด้านอาชีพ

การทำงานแต่ละอาชีพแต่ละตำแหน่งมีความหลากหลายและแตกต่างกัน โดยลักษณะงาน สิ่งแวดล้อม และตัวเราเอง ปัจจุบันการแข่งขันมีความรุนแรงมากขึ้นในระบบเศรษฐกิจ ทำให้องค์กรต่างๆ ต้องคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ และนำทักษะความรู้ที่มีมาบูรณาการสู่การปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพ อีกตัวกำหนดที่มีบทบาทมากขึ้นโดยหน่วยงานรัฐ หรือหน่วยงานรัฐร่วมกับหน่วยงานเอกชนคือ มาตรฐานวิชาชีพ มาตรฐานวิชาชีพ เป็นการกำหนดมาตรฐานตามคุณลักษณะ (Qualification Standards) สำหรับผู้ประกอบอาชีพในรูปการอธิบายถึง ความรู้(Knowledge) ความสามารถ(Abilities) และทักษะ(Skill) ตลอดจนคุณลักษณะนิสัยและจรรยาบรรณในวิชาชีพ เพื่อคาดคะเนศักยภาพสำหรับปฏิบัติหน้าที่ตามความรับผิดชอบ (ไพศาล หวังพานิช, มปป.) วรสุลีสรี ส่งเจริญ ผู้อำนวยการสถาบันฝึกอบรม สายทรัพยากรบุคคล ธนาकारแห่งประเทศไทย กล่าวว่า ธนาकारแห่งประเทศไทยใช้ Competency Base โดยเริ่มจากการคัดเลือกคนเข้าทำงานซึ่งต่างจากเดิม แต่ผลการศึกษาค่าการใช้ Competency มากขึ้น จะทำให้การลงทุนในการพัฒนาพนักงานน้อยลง (การบริหารคน, 2546) อารงค์ดี คงคาสวัสดิ์ (เทคนิคการสัมภาษณ์งาน, 2547) ให้ความเห็นว่า การกำหนด Competency ในทุกตำแหน่งงานให้ชัดเจน จะสามารถนำมาเชื่อมโยงกับระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานได้ โดยองค์กรจะแบ่ง Competency ออกเป็น 2 ประเภทคือ Core Competency เป็นความสามารถพื้นฐานทั่วไปที่ทุกตำแหน่งงานควรมี Technical Competency เป็นความสามารถหรือศักยภาพที่เกี่ยวกับงาน ที่ตำแหน่งนั้นต้องมี บราวน์ (Brown, 2002) ศึกษาวิธีการพัฒนาวิธีการสอนด้านอาชีพพบว่า การทำให้เกิดความร่วมมือรวมพลังของผู้สอนเป็นสิ่งสำคัญที่ก่อให้เกิดความสำเร็จในการจัดการเรียนการสอน โดยจัดให้มีความสัมพันธ์กันระหว่างการให้ความรู้เชิงวิชาการในงานอาชีพ สถานที่ฝึกงาน ประสบการณ์ และผู้สอนสร้างแรงจูงใจให้แก่ผู้เรียน จะช่วยพัฒนาการเรียนสายอาชีพ นอกจากนี้ ยังต้องได้รับความร่วมมือระหว่างสถานศึกษากับ สมาคมทางธุรกิจซึ่งเป็นส่วนที่ทำให้เกิดทักษะในการปฏิบัติงาน โดยการดำเนินการจะได้ประโยชน์ทั้งสองฝ่าย ผู้สอนมีส่วนพัฒนาทักษะความรู้ทางธุรกิจให้แก่ผู้เรียนเพื่อปฏิบัติงานให้ได้ผลดี ในขณะที่องค์กรธุรกิจสามารถช่วยผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ และฝึกทักษะจากการปฏิบัติงานจริง

จากบทความข้างต้น ทำให้ทราบว่าคุณสมบัติที่องค์กรต่างๆ ต้องการ นอกจาก ทักษะ ความรู้ ประสบการณ์และความสามารถที่หลากหลายแล้ว บุคคลต้องสามารถปฏิบัติงานจริงได้อย่างมีประสิทธิภาพด้วย รวมทั้งหากบุคคลเหล่านั้นมีความสามารถและความพยายามในการเรียนรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ จะทำให้เป็นบุคคลที่เป็นที่ต้องการขององค์กรและหน่วยงานต่างๆ อย่างมาก

วิธีการวิจัย

ค้นคว้าข้อมูลที่เกี่ยวข้องด้านพฤติกรรมกรรมการเลือกอาชีพของมนุษย์ ลักษณะงานพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน คุณภาพชีวิตในการทำงาน คุณสมบัติที่จำเป็นที่ต้องการในการประกอบอาชีพ โดยการทบทวนจากหนังสือในห้องสมุด รวมทั้งแหล่งข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์ เช่น อีบุ๊ก และเว็บไซต์ต่างๆ

สัมภาษณ์พนักงานต้อนรับบนเครื่องบินสัญชาติไทยเรื่องการเลือกอาชีพหลังเกษียณก่อนกำหนด โดยการสุ่มผู้ที่มีประสบการณ์จริงในการสัมภาษณ์เชิงลึก พนักงานต้อนรับบนเครื่องบินที่ทำงานกับสายการบินต่างๆ ทั้งในและต่างประเทศในตำแหน่งพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินที่มีสัญชาติไทยและทำงานมาแล้วอย่างน้อย 2 ปี แบ่งกลุ่มดังนี้ ผู้มีประสบการณ์ในการทำงานกับสายการบินของไทย ผู้มีประสบการณ์ในการทำงานกับสายการบินของต่างชาติ จำนวนรวม 8 ท่าน โดยหัวข้อในการสัมภาษณ์มีดังนี้ ข้อมูลส่วนตัว เพศ อายุ สถานภาพ และประวัติภูมิหลังของครอบครัว แนวทางในการเลือกอาชีพหลังเกษียณก่อนกำหนด ปัจจัยในการตัดสินใจเลือกอาชีพใหม่และคำถามในเรื่องทักษะความรู้ที่ต้องมีเพิ่มเติมเพื่อใช้กับอาชีพใหม่ซึ่งทำ

อยู่ในปัจจุบัน ผู้ให้สัมภาษณ์เป็นผู้ที่มีคุณสมบัติเป็นระดับอาวุโสของทุกสายการบินที่มีผู้แนะนำมาและล้วนแล้วแต่มีคุณสมบัติครบถ้วนในการเกี่ยณก่อนกำหนดทั้งสิ้น

รวบรวมข้อมูลที่ศึกษาค้นคว้า โดยการแบ่งข้อมูลออกเป็นหมวดหมู่ ทั้งผลการศึกษา ค้นคว้าและการสัมภาษณ์ เพื่อนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ตามวัตถุประสงค์ของการศึกษา พร้อมทั้งนำข้อมูลทั้งหมดไปใช้ในขั้นตอนสรุปวิเคราะห์และอภิปรายข้อมูลการค้นคว้า โดยวิเคราะห์ข้อมูลที่ศึกษาค้นคว้าร่วมกับข้อมูลการสัมภาษณ์ แล้วนำมาสรุปอภิปราย เพื่อนำมาเรียบเรียงและนำเสนอในรูปแบบบทความวิจัย

ผลการวิจัย

การนำเสนอบทความวิจัยเรื่องการเลือกอาชีพหลังเกษียณก่อนกำหนด ของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินแห่งเป็น 4 ตอนดังนี้ ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนตัว เพศ อายุ สถานภาพ การมีบุตร และประวัติภูมิหลังอาชีพของครอบครัว นำเสนอในรูปแบบตารางประกอบการบรรยาย ตอนที่ 2 ความคิดเห็นของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินสัญชาติไทยที่เกษียณก่อนกำหนด เรื่องปัจจัยที่สำคัญและแนวทางในการเลือกอาชีพหลังเกษียณ ตอนที่ 3 ความคิดเห็นของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินสัญชาติไทยที่เกษียณก่อนกำหนดในเรื่องทักษะความรู้ที่ควรเรียนเพิ่มเติมเพื่อประกอบอาชีพใหม่ ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินสัญชาติไทยที่เกษียณก่อนกำหนดในเรื่องอาชีพหลังเกษียณ โดยผลการวิเคราะห์ข้อมูลแต่ละตอนมีดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนตัว เพศ อายุ สถานภาพ และประวัติภูมิหลังอาชีพของครอบครัว

ในการวิจัยเรื่องนี้กลุ่มตัวอย่างที่วิจัย ได้แก่ พนักงานต้อนรับบนเครื่องบินสัญชาติไทย ที่ตัดสินใจเกษียณก่อนกำหนดหลังจากทำงานกับสายการบินต่างๆเป็นระยะเวลาอย่างน้อย 2 ปี ซึ่งมีข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม คือ เพศ อายุ สถานภาพ การมีบุตร และประวัติภูมิหลังของครอบครัว ใช้การวิเคราะห์โดยการแจกแจงค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) แล้วนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบการบรรยายปรากฏดังตารางที่ 4.1-4.3

ตารางที่ 4.1 แสดงค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์ จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพ การมีบุตร

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	1	12.5
หญิง	7	87.5
อายุ	จำนวน	ร้อยละ
31-40 ปี	1	12.5
41-50 ปี	7	87.5
สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
โสด	2	25.0
สมรส	5	62.5
หย่าร้าง	1	12.5
การมีบุตร	จำนวน	ร้อยละ
มี	4	50.0
ไม่มี	4	50.0

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ผู้ให้สัมภาษณ์ ส่วนมาก เป็นเพศหญิง จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 87.5 และเพศชาย จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 12.5 สำหรับด้านอายุ อายุ 41-50 ปี มากที่สุดร้อยละ 87.5 และสถานภาพ สมรสมากที่สุด ร้อยละ 62.5 การมีบุตรและไม่มีบุตรเท่ากันคือร้อยละ 50

ตารางที่ 4.2 แสดงค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์ จำแนกตามสายการบิน

สายการบิน	จำนวน	ร้อยละ
ไทย	3	37.5
ต่างชาติ	5	62.5

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ผู้ให้สัมภาษณ์ ส่วนมาก เคยทำงานกับสายการบินต่างชาติ จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 62.5 และเคยทำงานกับสายการบินต่างชาติ จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 37.5

ตารางที่ 4.3 แสดงค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์ จำแนกภูมิหลังอาชีพของครอบครัว

ภูมิหลังอาชีพของครอบครัว	จำนวน	ร้อยละ
ธุรกิจส่วนตัว	5	62.5
พนักงานข้าราชการ	2	25.0
พนักงานเอกชน	1	12.5

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ผู้ให้สัมภาษณ์ ส่วนมาก มีประวัติภูมิหลังอาชีพของครอบครัว ทำธุรกิจส่วนตัว จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 62.5 รองลงมา พนักงานข้าราชการ จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 25.0 และน้อยสุด พนักงานเอกชน จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 12.5

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินสัญชาติไทยที่เกษียณก่อนกำหนดเรื่องแนวทางในการเลือกอาชีพหลังเกษียณ

จากการสัมภาษณ์พนักงานต้อนรับบนเครื่องบินสัญชาติไทย ที่ตัดสินใจเกษียณก่อนกำหนดหลังจากทำงานกับสายการบินต่างๆเป็นระยะเวลาอย่างน้อย 2 ปี ทำให้ได้ข้อมูลดังต่อไปนี้

2.1 อาชีพที่ผู้ให้สัมภาษณ์เลือกหลังจากออกจากงานเดิม อาชีพที่เลือกสามารถแบ่งออกเป็น 3 ประเภท และใช้การวิเคราะห์โดยการแจกแจงค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) แล้วนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบการบรรยาย ปรากฏในตาราง 4.4

ตารางที่ 4.4 แสดงค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์ จำแนกอาชีพที่เลือกหลังจากเกษียณก่อนกำหนด

อาชีพที่เลือก	จำนวน	ร้อยละ
ธุรกิจส่วนตัว	4	50.0
พนักงานข้าราชการ	1	12.5
พนักงานเอกชน	3	37.5

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ผู้ให้สัมภาษณ์ ส่วนมาก มีอาชีพที่เลือกหลังจากออกจากเกษียณก่อนกำหนด เป็นธุรกิจส่วนตัวจำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 50.0 รองลงมา พนักงานเอกชน จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 37.5 และน้อยสุด พนักงานข้าราชการ จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 12.5

อาชีพที่ผู้ให้สัมภาษณ์เลือกมีรายละเอียดเพิ่มเติมดังนี้

ธุรกิจส่วนตัว ได้แก่ ร้านขายทอง บริษัทรับจองตัวเครื่องบิน โรงงานน้ำตาลเทียม ร้านข้าวมันไก่ ทั้ง 4 ธุรกิจเป็นกิจการดั้งเดิมของครอบครัวมาก่อน

พนักงานข้าราชการ ได้แก่ นักวิจัย กรมการแพทย์

พนักงานเอกชน ได้แก่ ผู้จัดการฝ่ายฝึกอบรมโรงแรมเมริออท ผู้แทนขายเวชผลิตภัณฑ์ ผู้จัดการฝ่ายพัฒนาธุรกิจ บริษัทขายเครื่องมือแพทย์

2.2 แนวทางในการเลือกอาชีพในข้อ 2.1 แนวทางในการเลือกอาชีพของผู้ให้สัมภาษณ์มีความหลากหลายอยู่บ้าง แต่สามารถแยกเป็นข้อๆได้ดังนี้คือ เลือกตามความชอบส่วนตัว เลือกตามทักษะความรู้ความสามารถ เลือกตามบุคลิกภาพของตน เลือกตามลักษณะงาน เลือกตามการสนับสนุนของครอบครัว ในคำถามนี้ ผู้ให้สัมภาษณ์ตอบตามลำดับความสำคัญ ใช้การวิเคราะห์โดยการแจกแจงค่าความถี่ (Frequency) แล้วนำเสนอในรูปตาราง ปรากฏในตาราง 4.5

ตารางที่ 4.5 การให้ความสำคัญในการเลือกอาชีพตามแนวทางต่างๆ

แนวทางในการเลือกอาชีพ	อันดับที่ 1 จำนวน	อันดับที่ 2 จำนวน	อันดับที่ 3 จำนวน	อันดับที่ 4 จำนวน	อันดับที่ 5 จำนวน
1 เลือกตามความชอบส่วนตัว	2	2	-	3	1
2 เลือกตามทักษะความรู้ ความสามารถ	1	1	1	2	3
3 เลือกตามบุคลิกภาพของตน	-	4	2	2	-
4 เลือกตามลักษณะงาน	1	1	5	1	-
5 เลือกตามการสนับสนุนของ ครอบครัว	4	-	-	-	4

แนวทางการเลือกอาชีพที่ผู้ให้สัมภาษณ์ส่วนใหญ่เลือกเป็นอาชีพที่ครอบครัวเห็นด้วยและให้การสนับสนุน มักเป็นอาชีพที่ทำมาตั้งแต่รุ่นบิดามารดาทำให้ง่ายในการสานต่อหรือเพิ่มสาขา เพราะผู้ให้สัมภาษณ์ที่เลือกประกอบอาชีพตามภูมิหลังของครอบครัว มีความเคยชินกับการประกอบอาชีพนั้นๆตั้งแต่เด็กจนโต ทั้งเป็นเรื่องง่ายในการเริ่มต้นใหม่ๆหลังจากออกจากงานพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน ในส่วนแนวทางอื่นที่รองลงมาคือการเลือกอาชีพที่ตรงกับบุคลิกภาพของตนและตามลักษณะงานตามลำดับ แต่อย่างไรก็ตามผู้ให้สัมภาษณ์ที่เลือกประกอบอาชีพตามอาชีพของบิดามารดา มีความเห็นว่าถ้ามีโอกาสเลือกอาชีพใหม่อีกครั้งผู้ให้สัมภาษณ์จะเลือกตามปัจจัยที่แต่ละบุคคลคิดว่าสำคัญมากกว่าการเลือกอาชีพตามอาชีพของบิดามารดา

2.3 ปัจจัยต่างๆที่มีผลต่อการตัดสินใจ อายุตอนที่ออกจากงาน อายุงานของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินเมื่อออกจากงาน ปัจจัยด้านครอบครัว สังคม และเศรษฐกิจอื่นๆที่เกี่ยวข้อง ตามปรากฏในตาราง 4.6

ตารางที่ 4.6 แสดงค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์ จำแนกตามอายุตอนออกจากงานพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน

อายุตอนออกจากงาน	จำนวน	ร้อยละ
26-30	2	25.0
31-40	4	50.0
41-45	2	25.0

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ผู้ให้สัมภาษณ์ ส่วนมากออกจากงานพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน ช่วงอายุ 31-40 ปี จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 50.0 รองลงมาช่วงอายุ 26-30 ปี และ ช่วงอายุ 41-45 มีจำนวน 2 คน เท่ากัน คิดเป็นร้อยละ 25 ทั้งสองช่วงอายุ

ตารางที่ 4.7 แสดงค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์ จำแนกตามอายุงาน

อายุงาน	จำนวน	ร้อยละ
2-5	4	50.0
6-10	1	12.5
11- 15	1	12.5
15 ปีขึ้นไป	2	25.0

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ผู้ให้สัมภาษณ์ ส่วนมาก มีอายุงาน 2-5 ปี จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 50.0 รองลงมา มีอายุ 15 ปีขึ้นไป จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 25 ส่วนอายุงาน 6-10 ปี และ 11-15 ปี มีจำนวน เท่ากัน คือจำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 12.5 ทั้งคู่

ตารางที่ 4.8 แสดงค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) จำแนกตามความคิดเห็นของผู้ให้สัมภาษณ์ที่มีต่อปัจจัยในการเลือกอาชีพ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยตามจำนวน คน ที่เห็นด้วยในแต่ละข้อ

ปัจจัยการเลือกอาชีพ	เห็นด้วย	ร้อยละ
1. ความรู้ความสามารถ	8	100
2. ความถนัด	8	100
3. ความมีเกียรติ	8	100
4. รายได้	8	100
5. ลักษณะงาน	8	100
6. อารมณ์ความชอบ	7	87.5
7. สุขภาพ	7	87.5
8. บุคลิกภาพ	7	87.5
9. ทัศนคติของคนในชุมชน	7	87.5
10. สถานที่ทำงานและสิ่งแวดล้อม	6	75
11. องค์กร	6	75

12. สรีระ (ร่างกาย)	6	75
13. การเดินทาง	5	62.5
14. โอกาสในการเรียนรู้	5	62.5
15. อาชีพของบิดามารดา	4	50

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินสัญชาติไทยที่เกษียณก่อนกำหนดในเรื่องทักษะความรู้ที่ควรเรียนเพิ่มเติมเพื่อประกอบอาชีพใหม่

3.1 ทักษะและความรู้ที่ได้จากการเป็นพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน

3.1.1 ทักษะความรู้ทางด้านภาษา โดยเฉพาะภาษาที่สามไม่ว่าจะเป็นภาษาอังกฤษ เยอรมัน ญี่ปุ่น จีน และเกาหลี เป็นต้น

3.1.2 ทักษะ ในการสื่อสาร การนำเสนอ กล้าแสดงออก การแก้ปัญหาเฉพาะหน้า ความมีระเบียบวินัย ความรับผิดชอบ ความตรงต่อเวลา ความอดทนอดกลั้น การปรับตัวในสถานการณ์ต่างๆ ความยืดหยุ่น ใจบริการ การเข้าสังคม การทำงานเป็นทีม

3.1.3 ความรู้ด้านวัฒนธรรม ความแตกต่างระหว่าง เชื้อชาติ ความเป็นอยู่ ธรรมเนียมประเพณี เศรษฐกิจ สังคม รวมถึงประวัติศาสตร์และภูมิศาสตร์ในประเทศต่างๆที่เดินทางไป

3.1.4 บุคลิกภาพ และการวางตัว รวมถึงการแต่งกาย ท่าทางและการดูแลตนเอง ที่เป็นสากล สง่างามเป็นที่ยอมรับและชื่นชมของสังคม

3.2 ปัญหาและอุปสรรคที่พบเมื่อประกอบอาชีพใหม่

3.2.1 การปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง

3.2.2 ความเครียดกับการต้องทำในสิ่งที่ไม่ถนัด

3.2.3 ความรู้ความสามารถไม่เพียงกับตำแหน่งงาน

3.2.4 ความไม่พึงพอใจเมื่อเทียบอาชีพปัจจุบันกับอดีต

3.2.5 เข้ากับเพื่อนร่วมงานไม่ได้

3.2.6 ไม่เข้าใจวัฒนธรรมองค์กร

3.3 ทักษะความรู้ที่ควรเรียนเพิ่มเติมเพื่อประกอบอาชีพใหม่

3.3.1 ทักษะความรู้ที่เป็น Hardskill ได้แก่ ความรู้ด้านคอมพิวเตอร์ Microsoft office การทำslide presentation การใช้เทคโนโลยีในการสื่อสาร ทักษะการสืบค้นข้อมูล

3.3.2 ทักษะความรู้ที่เป็น Softskill ได้แก่ เทคนิคการขายและการตลาด การบริหารงานบุคคลและองค์กร การสื่อสาร ภาวะผู้นำ การเจรจาต่อรอง การบริหารการประชุม การหาแรงจูงใจ

3.3.3 การฝึกฝนด้านความสามารถพื้นฐานทั่วไป เช่น การวิเคราะห์ ด้านการคำนวณ ด้านการสื่อสาร

3.3.4 การฝึกฝนด้านความสามารถหรือศักยภาพที่เกี่ยวกับงานที่ตำแหน่งที่ทำ เช่น เทคนิคการขาย การต่อรอง การตลาด การสัมภาษณ์ การจัดประชุม การวิจัย การทำรายงาน การสอน การบริหารเวลาการบริหารวัตถุดิบ การจัดการ การต่อรอง การขจัดข้อโต้แย้ง เป็นต้น

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินสัญชาติไทยที่เกษียณก่อนกำหนดในเรื่องอาชีพหลังเกษียณ

4.1 ความก้าวหน้าและความมั่นคงในอาชีพหลังเกษียณก่อนกำหนด การเกษียณก่อนกำหนดถ้าผู้ให้สัมภาษณ์ มีอายุในช่วง 26-40 ปี เมื่อตอนออกจากงาน จะต้องการความก้าวหน้าในอาชีพใหม่สูงมาก ผู้ให้สัมภาษณ์ แนะนำว่า ให้อุ่นใจไปพัฒนาความรู้ความสามารถของตนในด้านต่างๆก่อนตัดสินใจลาออก ทั้งนี้ยัง

แนะนำให้วางแผนการเกษียณก่อนกำหนดอย่างรอบครอบ อย่างน้อย 2-3 ปี ก่อนตัดสินใจลาออก โดยเฉพาะการเลือกอาชีพหลังจากออกจากงานต้องคำนึงถึง ปัจจัยที่สำคัญ และ ข้อจำกัดของตนเอง อย่างต้นทุ้งทำในสิ่งที่คิดว่าตัวเองชอบเพียงอย่างเดียวเพราะสิ่งที่ชอบอาจมาใช้สิ่งที่ใช่ ถ้ายังคงฝันทำไปอย่างต่อเนื่องจะทำให้การประกอบอาชีพใหม่ลุ่มเหลวได้

การเลือกอาชีพต้องคำนึงถึงความมั่นคง ความก้าวหน้า และตำแหน่งงานในอนาคตด้วย การเลือกอาชีพที่มั่นคง รายได้ดี สวัสดิการดี มีเกียรติ การแข่งขันจะสูง ดังนั้นมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ควรศึกษาหาความรู้ที่จะทำหลังการเกษียณก่อนกำหนดอย่างถี่ถ้วน และที่สำคัญในอันดับต่อมาคือการเตรียมพร้อม

อาชีพที่แนะนำได้แก่ อาชีพที่เกี่ยวข้องกับงานประเภท งานบริการ งานต้อนรับ งานเรื่องความสวยความงาม งานวงการบันเทิง งานด้านการตลาดและการขาย นักเขียน นักแสดง หรือพิธีกรเป็นต้น ทั้งนี้เพราะอาชีพเหล่านี้เหมาะสมกับประสบการณ์ บุคลิกภาพ ความถนัดกับงานเดิม คือพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินนั่นเอง

4.2 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จในอาชีพใหม่หลังเกษียณก่อนกำหนด

4.2.1 ความมุ่งมั่น ทะเยอทะยาน อดทน มีวินัย

4.2.2 มีความสุขในสิ่งที่ทำ มีทัศนคติที่ดีต่ออาชีพที่ทำ

4.2.3 การเปิดใจ พร้อมเรียนรู้เพิ่มเติมในสิ่งที่สนใจ ยอมรับการเปลี่ยนแปลง ยืดหยุ่น

4.2.4 มีความซื่อสัตย์และจริงใจต่องานอาชีพที่ทำ

สรุปและอภิปรายผลการวิจัย

จากข้อมูลจากการค้นคว้า ทำให้เราว่าการเลือกอาชีพเป็นกระบวนการคิดแบบต่อเนื่องและใช้เวลายาวนาน การประกอบอาชีพของมนุษย์เป็นการตอบสนองความต้องการของตนเองในทุกๆระดับ การประกอบอาชีพของบุคคลไม่ใช่เป็นเพียงการเลี้ยงชีพแต่อย่างเดียว แต่การเลือกอาชีพมีความสัมพันธ์กับบุคลิกภาพความนึกคิดของบุคคลและเป็นการแสดงความเป็นตัวตนของบุคคลนั้นๆด้วย จากข้อมูลที่ได้ค้นคว้าและทบทวนมานั้น ทำให้เห็นความสำคัญในการประกอบอาชีพมากขึ้น การประกอบอาชีพมีผลต่อคุณภาพชีวิต และความสุขกายสบายใจของมนุษย์เป็นอย่างมาก และจากผลการสำรวจความคิดเห็นของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินที่เกษียณก่อนกำหนด เห็นได้ว่าความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างมีความสอดคล้องอย่างยิ่งกับทฤษฎีต่างๆที่ค้นคว้ามา โดยปัจจัยที่มีผลต่อการเลือกอาชีพของมนุษย์สามารถสรุปได้ดังนี้

1. ปัจจัยหลัก ความรู้ความสามารถ ความถนัด ความมีเกียรติ รายได้ ลักษณะงาน ซึ่งเกี่ยวข้องกับเรื่องของพันธกรรม ความเป็นตัวตนของตนเอง มีผลต่อการตัดสินใจเลือกอาชีพของบุคคลนั้นๆ รวมทั้งทักษะความรู้และความสามารถของแต่ละบุคคล

2. ปัจจัยรอง อารมณ์ความชอบ สุขภาพ บุคลิกภาพ ทัศนคติของคนในชุมชน บุคลิกภาพซึ่งติดตัวมาตั้งแต่เกิด ประสบการณ์ สิ่งแวดล้อม มีความสำคัญที่ต้องคำนึงถึงไม่แพ้ปัจจัยหลัก

3. ปัจจัยอื่นๆ สถานที่ทำงานและสิ่งแวดล้อม องค์กร สรีระ (ร่างกาย) การเดินทาง โอกาสในการเรียนรู้ อาชีพของบิดามารดา ประวัติภูมิหลังของบุคคลแต่ละคนรวมทั้งการเลี้ยงดูของครอบครัวและการประกอบอาชีพตั้งแต่ดั้งเดิมของครอบครัว

ดังนั้นเมื่อพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินที่เกษียณก่อนกำหนดต้องเลือกอาชีพในการดำรงชีวิตให้ประสบความสำเร็จเพื่ออนาคตที่เหลืออยู่ จึงมีความจำเป็นในการศึกษาหาความรู้ วางแผนและตัดสินใจ อย่างละเอียดรอบคอบ การศึกษานี้เป็นการตอบคำถามในด้านต่างๆได้อย่างครอบคลุมไม่ว่าจะเป็น ปัจจัยที่ควรคำนึงถึงใน

การเลือกอาชีพ ทักษะและความรู้ที่ควรเรียนเพิ่มเติม รวมทั้งแนวทางที่ทำให้ลูกเรือเหล่านี้สามารถนำไปปฏิบัติ เพื่อทำให้เกิดความสุขความพึงพอใจในการดำเนินชีวิตการทำงานที่เหลืออยู่ได้

ในเรื่องทักษะและความรู้ที่ควรเรียนเพิ่มเติมเพื่อวางแผนสำหรับอาชีพในอนาคตของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินที่เกษียณก่อนกำหนด จากข้อมูลที่ได้จากการค้นคว้า และการสัมภาษณ์พนักงานต้อนรับบนเครื่องบินที่เกษียณก่อนกำหนด สรุปได้ว่า อาชีพแต่ละอาชีพ ต้องการลักษณะพิเศษในด้านความสามารถ ความสนใจ บุคลิกภาพ ความรู้ ความสามารถ ทักษะ บางประการที่แตกต่างกัน และทักษะความรู้จากประสบการณ์การเป็นพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินสามารถนำมาใช้ประโยชน์ได้อย่างมากในอาชีพใหม่ที่แนะนำไม่ว่าจะเป็นงานด้านบริการ งานการต้อนรับ งานขาย และงานที่เป็นอิสระ เช่น นักธุรกิจ นักเขียนและพิธีกรนักแสดง เป็นต้น อย่างไรก็ตามเพื่อง่ายต่อความเข้าใจขอจำแนกคุณสมบัติความต้องการขององค์กรและอาชีพต่างๆดังนี้

1. ความต้องการ ความสามารถพื้นฐานทั่วไปที่ทุกตำแหน่งงานควรมี (Core Competency) สิ่งที่จะแนะนำให้เรียนเพิ่มเติมคือ ความรู้ด้านคอมพิวเตอร์ ความรู้ด้าน Microsoft office เช่น excel, word, presentation power point เทคโนโลยีในการสื่อสารที่ทันสมัย การคำนวณ การสื่อสารในองค์กร การบริหารงานบุคคล การบริหารเวลา ภาวะผู้นำ การปรับทัศนคติสร้างแรงจูงใจในตนเอง การวิเคราะห์
2. ความต้องการความสามารถหรือศักยภาพที่เกี่ยวกับงานที่ตำแหน่งนั้นต้องมี (Technical Competency) สิ่งที่จะแนะนำให้เรียนเพิ่มเติมคือ เทคนิคการขาย การต่อรอง การตลาด การต่อรอง การขจัดข้อโต้แย้ง การสืบค้นข้อมูล การวิจัย การบริหารวัตถุดิบ การจัดการ การต่อรอง การขจัดข้อโต้แย้ง การสอน การจัดงานสัมมนา

โดยที่ทักษะความรู้ที่ควรเรียนรู้เพิ่มเติมควรสัมพันธ์กับอาชีพใหม่ที่เลือกอย่างชัดเจน ดังนั้น ขบวนการหรือแนวทางการตัดสินใจเลือกอาชีพใหม่ต้องสำเร็จลุล่วงก่อน จึงจะสามารถเลือกสิ่งที่จะต้องเรียนเพิ่มเติมได้อย่างเหมาะสมและไม่สิ้นเปลืองทั้งเวลาและค่าใช้จ่าย ซึ่งขบวนการหรือแนวทางการตัดสินใจเลือกอาชีพใหม่นั้นขอนำเสนอในหัวข้อถัดไป

สรุปแนวทางการตัดสินใจเลือกอาชีพใหม่ของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินที่เกษียณก่อนกำหนด

1. เวลาในการเตรียมการและวางแผนอย่างน้อย 2 ปี
2. ศึกษาหาข้อมูลและเลือกอาชีพมา 2-3 อาชีพ
3. ทดลองทำหรือสังเกตการณ์อาชีพนั้นๆก่อนตัดสินใจ
4. หาความรู้เพิ่มเติมก่อนเลือก 1 อาชีพที่เหมาะสม
5. หลังจากนั้นให้ศึกษาเพิ่มเติมทั้งความสามารถพื้นฐานทั่วไปที่ทุกตำแหน่งงานควรมี (Core Competency) และความสามารถหรือศักยภาพที่เกี่ยวกับงานที่ตำแหน่งนั้นต้องมี (Technical Competency) ตามอาชีพที่ได้เลือกไว้แล้ว

เริ่มต้นจากการสำรวจอาชีพที่อยากทำ โดยการรวบรวมอาชีพต่างๆที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่สำคัญที่ใช้ในการตัดสินใจเลือกอาชีพ ส่วนใหญ่ผู้ให้สัมภาษณ์จะนึกถึง งานที่ตนเองน่าจะชอบก่อน แล้วตามด้วยงานที่ตนมีความรู้ความสามารถเหมาะสม แต่หลายท่านที่มีครอบครัวและมีบุตร จะคำนึงถึงความเป็นอิสระด้านเวลาเป็นปัจจัยต้นๆด้วยเช่นกัน เนื่องจากต้องการมีเวลาดูแลครอบครัวและลูกมากขึ้น ซึ่งต่างกันบ้าง สำหรับคนโสด เพราะคนที่ไม่มีความรับผิดชอบและไม่มีลูก จะคำนึงถึงความสุขในการทำงานหรือการทำตามความฝันวัยเด็ก เป็นปัจจัยต้นๆมากกว่าเรื่องเวลา แต่อย่างไรก็ตามปัจจัยที่ใช้ในการเลือกอาชีพที่เหมือนกันคือผู้ให้สัมภาษณ์ทุกท่านอยากทำงานที่มีเกียรติ รายได้สูง เป็นงานที่ได้พบปะผู้คนงาน เป็นงานที่ได้เข้าสังคมและเป็นงานที่มีการได้เรียนรู้เพิ่มเติมจากเดิมทั้งสิ้น เมื่อรวบรวมปัจจัยด้านต่างๆอย่างครบถ้วน จะเข้าสู่ขบวนการต่อไป คือการหาข้อมูลของอาชีพนั้นๆ การหาข้อมูลอาชีพต่างๆที่อยากจะทำ หลังจากสำรวจอาชีพที่อยากทำตามปัจจัยที่แต่ละ

ท่านเห็นความสำคัญแล้ว ผู้ให้สัมภาษณ์ทุกท่านจะได้อาชีพในใจอย่างน้อย 2-3 อาชีพ จากนั้น ขั้นตอนต่อมาจะทำการศึกษาหาข้อมูลของอาชีพนั้นๆ ในทุกๆ ด้าน เช่น ลักษณะงาน ที่ทำงาน สิ่งแวดล้อม รายได้ เพื่อนร่วมงาน เป็นต้น การหาข้อมูลนี้จะทำโดยการสอบถามคนรู้จักญาติพี่น้อง หรือสืบหาข้อมูลทางสื่อต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นวารสาร หนังสือพิมพ์ ทีวี และ อินเทอร์เน็ต เมื่อได้ข้อมูลมาแล้วก็จะเข้าสู่ขบวนการต่อไปคือหาโอกาสในการทดลองทำการทดลองเลือกอาชีพขั้นตอนนี้ผู้ให้สัมภาษณ์จะรวบรวมข้อมูลทั้งหมดและหาทางทดลองทำงานในอาชีพนั้นหรือหาทางเพื่อสังเกตการทำอาชีพนั้น ก่อนตัดสินใจแบบถาวรต่อไป ซึ่งในขั้นตอนนี้ ถ้าผู้ให้สัมภาษณ์มีความพึงพอใจกับการทดลองทำหรือจากการสังเกตการณ์อาชีพที่เลือกไว้ ผู้ให้สัมภาษณ์อาจเลือกอาชีพนั้นเป็นอาชีพใหม่ในการทำหลังเกษียณก่อนกำหนดแบบถาวร ขั้นตอนสุดท้ายคือการหาความรู้และฝึกทักษะเพิ่มเติม ผู้ให้สัมภาษณ์ควรหาทักษะความรู้เพิ่มเติม ทั้งด้านความสามารถทั่วไปและความสามารถเฉพาะด้าน เพื่อให้ตนเองมีศักยภาพเพียงพอต่ออาชีพที่ได้เลือกไว้

ข้อเสนอแนะ

การเลือกอาชีพของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินที่เกษียณก่อนกำหนดควรใช้แนวทางต่างๆ ที่นำเสนอในงานวิจัยฉบับนี้เป็นตัวอย่างเพื่อความง่ายในการค้นหาอาชีพที่เหมาะสมกับตนเองต่อไป อาชีพที่แนะนำควรเป็นอาชีพที่ได้ใช้ทักษะ ความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ในการเป็นลูกเรือมาใช้ ซึ่งจะเป็นประโยชน์และมีโอกาสประสบความสำเร็จสูง แต่ทั้งนี้ทั้งนั้นปัจจัยอื่นที่นำเสนอในงานวิจัยนี้มีความสำคัญเช่นกัน หากพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินที่เกษียณก่อนกำหนด มีความชอบส่วนตัวในบางอาชีพและมีความมุ่งมั่นมากที่จะประกอบ การหาความรู้เพิ่มเติมในอาชีพที่ต้องการทำหมั่นฝึกฝนทักษะจนชำนาญในเรื่องความสามารถหรือศักยภาพที่เกี่ยวกับงานที่ตำแหน่งนั้นๆ ตามแนวทางที่ได้รายงานไว้ในงานวิจัยฉบับนี้ก็将会ช่วยให้สามารถประสบความสำเร็จในการเลือกอาชีพนั้นได้เช่นกัน

ทางด้านสถาบันการศึกษาหรือวงการการศึกษา สิ่งที่น่าไปต่อยอดคือการจัดโปรแกรมการเรียนการสอนเพิ่มเติมที่มีประโยชน์เฉพาะกลุ่ม ให้แก่พนักงานต้อนรับบนเครื่องบินที่จะเกษียณก่อนกำหนด ตามหัวข้อต่างๆ ที่ได้รายงานไว้ในงานวิจัยฉบับนี้ ซึ่งจะเป็นการสนับสนุนการวางแผนการประกอบอาชีพอย่างมีคุณภาพให้แก่พนักงานต้อนรับบนเครื่องบินที่เกษียณก่อนกำหนดรุ่นต่อไป ทั้งนี้การจัดการเรียนการสอนเฉพาะกลุ่มแบบตอบสนองตามความต้องการของผู้บริโภคอย่างตรงตามวัตถุประสงค์ ยังถือเป็นการพัฒนาวงการการศึกษาไปอีกระดับหนึ่ง

กิตติกรรมประกาศ

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ ดร.เมธา เกตุแก้ว ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาบุคลากรการบิน มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต ผู้ซึ่งกรุณาให้ความรู้ คำแนะนำ คำปรึกษา และตรวจสอบแก้ไขงานการศึกษานี้เสร็จสมบูรณ์ ขอขอบคุณอาจารย์และเจ้าหน้าที่ร่วมสถาบันฯ สำหรับกำลังใจที่ยิ่งใหญ่ ความสนับสนุน ความช่วยเหลือทุกๆ ด้าน ขอขอบคุณผู้ให้สัมภาษณ์ทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบการสัมภาษณ์ โดยยอมสละเวลาอันมีค่าของท่านเพื่อให้ข้อมูลต่างๆ อย่างละเอียดและครบถ้วนโดยตลอด อันเป็นประโยชน์ยิ่งต่อการศึกษานี้ ทำให้การศึกษานี้สำเร็จลงได้อย่างสมบูรณ์

ท้ายสุดนี้ผู้เขียนหวังเป็นอย่างยิ่งว่าผลการศึกษาครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ต่อพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินที่จะเกษียณก่อนกำหนดรุ่นต่อไปและบุคลากรในวงการการศึกษา รวมทั้งผู้สนใจทั่วไป

เอกสารอ้างอิง

ภาษาไทย

- ธุรกิจการบิน. 2557 แหล่งที่มา ศูนย์วิจัยเศรษฐกิจและธุรกิจ ธนาคารไทยพาณิชย์
- อุณารัตน์ ธรรมมิโกมินทร์. 2513. การตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพของนิสิตปีสุดท้ายของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สมปอง รักษาธรรม. 2540. การตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพของนักศึกษาชั้นปีสุดท้ายระดับอนุปริญญาหรือเทียบเท่าจากสถาบันการศึกษาสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ จังหวัดชลบุรี. ภาคนิพนธ์คณะพัฒนาสังคม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
- ไพศาล หวังพานิช. 2547. สำนักงานคณะกรรมการอาชีพศึกษา. รายงานการสังเคราะห์การวิจัยเพื่อส่งเสริมการพัฒนาระบบคุณวุฒิวิชาชีพ. มปป.
- วรสุลิสรี ส่งเจริญ. 2546. Competency Based Training ที่ธปท. วารสารบริหารคน22(2), 22-24
- อัครศักดิ์ คงคาสวัสดิ์. 2547. เทคนิคสัมภาษณ์งานแบบวัด Competency อะไรมากกว่าที่คิด. วารสารบริหารคน 22(2), 141-145
- ความหมายของคำสำคัญอาชีพ แหล่งที่มา. <http://www.ebook.nfe.go.th/ebook/html/027/48.htm>
(11 กรกฎาคม 2558)
- ความหมายของคำสำคัญพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน แหล่งที่มา. <http://www.unigang.com/Article/82>
(17 เมษายน 2558)

ภาษาอังกฤษ

- Robert C. Atchley. *The Sociology of Retire* Cambridge: Schulman Public Company Inc., 1972 การเกษียณก่อนกำหนด
- Holland, John L. 1973. *Making Vocational Choice : A Theory Career*. New Jersey: Prentice-Hall. ทยุษาอาชีพ
- Tiedeman and O'Hara. 1963. *Career Development Theory*. AW. Rotterdam The Netherlands: Sense Publisher. ทยุษาอาชีพ
- Brown, B.L. 2002 *Professional developemnt for Career educators*. พัฒนาการสอนด้านอาชีพ