

สารนิพนธ์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจในการเป็นผู้ประกอบการ
ของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน



สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต
วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล
พ.ศ. 2565

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหิดล

สารนิพนธ์

เรื่อง

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจในการเป็นผู้ประกอบการของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน
ได้รับการพิจารณาให้นับเป็นส่วนหนึ่งของหลักสูตร

ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต

วันที่ 13 มิถุนายน พ.ศ. 2565



.....
หฤทัย เย็นเพ็ชร

ผู้วิจัย

.....

รองศาสตราจารย์ ชรินทร์ อยู่เพชร,

Ph.D.

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

.....

รองศาสตราจารย์วิจิตา รักธรรม,

Ph.D.

คณบดีวิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล

.....

ผู้ช่วยศาสตราจารย์บุญยิ่ง คงอาชาภัทร,

Ph.D.

ประธานกรรมการสอบสารนิพนธ์

.....

สุทธาวรรณ ชาติ,

Ph.D.

กรรมการสอบสารนิพนธ์

กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์เรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจในการเป็นผู้ประกอบการของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน” ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงด้วยดีได้เพราะความกรุณาและการสนับสนุนของอาจารย์ชรินทร์ อยู่เพชร อาจารย์ที่ปรึกษาในการศึกษาอิสระครั้งนี้ ท่านให้คำปรึกษาอันเป็นประโยชน์ให้ความช่วยเหลือในการตรวจสอบแก้ไข เนื้อหาของการศึกษาและกำกับดูแลขั้นตอนการศึกษาให้สำเร็จทันตามกำหนดเวลา รวมทั้งช่วยพิจารณาแบบสอบถามทั้งด้านความเที่ยงตรงและความเหมาะสมของแบบสอบถาม ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

ผู้วิจัยยังกราบขอบพระคุณมารดาและครอบครัวที่ให้การสนับสนุนและเป็นกำลังใจสำคัญของคณะผู้วิจัยขอขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่านที่ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ให้แก่คณะผู้วิจัย ขอขอบคุณผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่านที่สละเวลาช่วยให้ผู้วิจัยได้ข้อมูลอันเป็นประโยชน์ต่อการศึกษาครั้งนี้ และขอบคุณเพื่อน ๆ ที่เป็นกำลังใจให้กันตลอดมา

ท้ายที่สุดนี้ ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าสารนิพนธ์เรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจในการเป็นผู้ประกอบการของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน” ฉบับนี้จะเป็นประโยชน์แก่ผู้สนใจและเป็นแนวทางแก่ผู้สนใจที่จะทำการศึกษาเรื่องนี้เพิ่มเติมต่อไปในอนาคต หากมีข้อผิดพลาดประการใด ผู้วิจัยขอน้อมรับไว้และกราบขออภัยมา ณ ที่นี้

หฤทัย เย็นเพชร

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจในการเป็นผู้ประกอบการของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน
 FACTORS AFFECTING ENTREPRENEURIAL INTENTION AMONG FLIGHT
 ATTENDANTS

หญุทยั เย็นเพ็ชร 6350319

กจ.ม.

คณะกรรมการสอบสวนนิพนธ์: รองศาสตราจารย์ ชรินทร์ อยู่เพชร, Ph.D., ผู้ช่วยศาสตราจารย์บุญยั้ง
 คงอาษาภัทร, Ph.D., สุทธาวรรณ ชาโต้, Ph.D.

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นและปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจในการเป็นผู้ประกอบการของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน (2) เพื่อระบุถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลสูงสุดต่อความตั้งใจในการเป็นผู้ประกอบการของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน โดยเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามออนไลน์ (Online Questionnaire) จากกลุ่มตัวอย่าง 400 คน ผลการวิจัยพบว่า “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจในการเป็นผู้ประกอบการของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน” ได้แก่ ปัจจัยด้านความต้องการประสบความสำเร็จ รองลงมาคือ ปัจจัยด้านการรับรู้ความสามารถของตน สำหรับปัจจัยอื่น ๆ ที่ไม่มีอิทธิพลต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจในการเป็นผู้ประกอบการของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน ได้แก่ ปัจจัยด้านทัศนคติต่อการเป็นผู้ประกอบการ ปัจจัยด้านนิสัยชอบเสี่ยง ปัจจัยด้านคล้อยตามกลุ่มอ้างอิง และ ปัจจัยด้านการต่อต้านการเปลี่ยนแปลงในด้านประชากรศาสตร์พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามความตั้งใจในการเป็นผู้ประกอบการ (entrepreneurial intention) โดยรวมในระดับความพึงพอใจมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าปัจจัยที่มีระดับความพึงพอใจมากที่สุด คือ ความปรารถนาในชีวิตด้านการงานคือการใช้เป็นผู้ประกอบการ รองลงมาคือ ความพร้อมที่จะไปเรียนศึกษาเพิ่มเติมในทักษะที่ขาดเพื่อที่จะเป็นผู้ประกอบการ ต่อมาคือ ความมั่นใจว่าจะต้องประสบความสำเร็จในการเป็นผู้ประกอบการ ต่อมาคือ ความพร้อมรับมือกับความกดดันและการเผชิญกับปัญหาที่แตกต่างกันไปในแต่ละวัน และอันดับสุดท้าย คือ ความความตั้งใจจะเป็นผู้ประกอบการเมื่อมีความพร้อมที่สุด ตามลำดับ

คำสำคัญ : พนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน / ความตั้งใจเป็นผู้ประกอบการ / การรับรู้ความสามารถของตนเอง / ทัศนคติต่อการเป็นผู้ประกอบการ / ความต้องการประสบความสำเร็จ / นิสัยชอบเสี่ยง / การคล้อยตามกลุ่มอ้างอิง / การต่อต้านการเปลี่ยนแปลง

สารบัญ

	หน้า
บทที่ 1 บทนำ	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 วัตถุประสงค์ของงานวิจัย	6
1.3 คำถามงานวิจัย	7
1.4 ระเบียบวิธีการศึกษา	7
1.5 นิยามศัพท์เฉพาะ	7
1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	9
บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	10
2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการต่อต้านการเปลี่ยนแปลง (Resistant to Change)	10
2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความต้องการประสบความสำเร็จ (Need for achievement)	11
2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับนิสัยชอบเสี่ยง (Propensity to take risk)	12
2.4 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการคล้อยตามกลุ่มอ้างอิง (Subjective Norm)	14
2.5 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการรับรู้ความสามารถของตนเอง (Self-efficacy)	14
2.6 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับทัศนคติต่อการเป็นผู้ประกอบการ (Attitude toward Entrepreneurship)	15
2.7 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน	16
2.8 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	19
2.9 กรอบแนวคิดวิจัย	21
บทที่ 3 วิธีการดำเนินการวิจัย	22
3.1 วิธีการศึกษา	22
3.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษางานวิจัย	23
3.2.1 ประชากร	23

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
3.2.2 กลุ่มตัวอย่าง	23
3.3 เครื่องมือในการเก็บข้อมูล	23
3.3.1 ข้อมูลที่ใช้ในการศึกษาวิจัย	23
3.3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัย	24
3.4 วิธีการเก็บข้อมูล	30
3.5 เครื่องมือในการวิเคราะห์ข้อมูล	31
3.5.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics)	31
3.5.2 การวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics)	32
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	35
4.1 วิเคราะห์ลักษณะประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่าง	36
4.2 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านการรับรู้ความสามารถ ของตน	40
4.3 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านทัศนคติต่อการเป็น ผู้ประกอบการ	41
4.4 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านนิสัยชอบเสี่ยง	43
4.5 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านการคล้อยตามกลุ่มอ้างอิง	44
4.6 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านความต้องการประสบความสำเร็จ	45
4.7 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านการต่อต้านการ เปลี่ยนแปลง	46
4.8 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความตั้งใจในการเป็นผู้ประกอบการ	47
4.9 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นผู้ประกอบการในผู้ ประกอบอาชีพพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินด้านปัจจัยต่าง ๆ เปรียบเทียบ ระหว่างเพศชายและเพศหญิง	48

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
4.10 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อความตั้งใจในการเป็น ผู้ประกอบการในผู้ประกอบการอาชีพพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินในด้านปัจจัย ต่างๆ เปรียบเทียบกับข้อมูลประชากรศาสตร์ ด้านอายุ	50
4.11 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็น ผู้ประกอบการในผู้ประกอบการอาชีพพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินในด้านปัจจัย ต่างๆ เปรียบเทียบกับข้อมูลประชากรศาสตร์อาชีพด้านประสบการณ์	56
4.12 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็น ผู้ประกอบการในผู้ประกอบการพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินในด้านปัจจัยต่างๆ เปรียบเทียบกับข้อมูลประชากรศาสตร์ ด้านเงินเดือน	62
4.13 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็น ผู้ประกอบการในผู้ประกอบการอาชีพพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินในด้านปัจจัย ต่างๆ เปรียบเทียบกับข้อมูลประชากรศาสตร์ จำแนกตามสายการบิน	77
4.14 การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจในการเป็นผู้ประกอบการใน อาชีพพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน ด้วยวิธีการถดถอยพหุคูณ	85
4.15 ผลการทดสอบสมมติฐานสำคัญลักษณะที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	86
บทที่ 5 อภิปรายผลการศึกษา สรุปผลการศึกษา และข้อเสนอแนะ	86
5.1 อภิปรายผลการศึกษา	87
5.2 สรุปผลศึกษา	92
5.3 สรุปผลการศึกษาเพื่อตอบวัตถุประสงค์การวิจัย	93
5.4 ข้อเสนอแนะจากงานวิจัย	98
5.5 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป	99
5.6 ข้อจำกัดของงานวิจัย	99
บรรณานุกรม	100
ภาคผนวก	108
ประวัติผู้วิจัย	115

สารบัญตาราง

ตาราง		หน้า
1.1	แสดงสถานการณ์ของสายการบินในประเทศไทยในช่วงการแพร่ระบาดของโควิด 19	2
2.1	แสดงคุณสมบัติพนักงานต้องรับบนเครื่องบินที่กำหนดในการรับสมัครงานของสายการบินต่างๆที่มีสำนักงานหลักไทย	18
3.5.2.1	แสดงผลความน่าเชื่อถือของแบบสอบถาม (Reliability) ในปัจจัยด้านการรับรู้ความสามารถของตน	32
3.5.2.2	แสดงผลความน่าเชื่อถือของแบบสอบถาม (Reliability) ในด้านทัศนคติในการเป็นผู้ประกอบการ	32
3.5.2.3	แสดงผลความน่าเชื่อถือของแบบสอบถาม (Reliability) ในด้านปัจจัยด้านนิสัยชอบเสี่ยง (Propensity to take risk)	33
3.5.2.4	แสดงผลความน่าเชื่อถือของแบบสอบถาม (Reliability) ปัจจัยด้านการคล้อยตามกลุ่มอ้างอิง (Subjective Norm)	33
3.5.2.5	แสดงผลความน่าเชื่อถือของแบบสอบถาม (Reliability) ปัจจัยด้านความต้องการประสบความสำเร็จ	33
3.5.2.6	แสดงผลความน่าเชื่อถือของแบบสอบถาม (Reliability) ปัจจัยด้านการต่อต้านการเปลี่ยนแปลง	34
3.5.2.7	แสดงผลความน่าเชื่อถือของแบบสอบถาม (Reliability) ต่อความตั้งใจในการเป็นผู้ประกอบการ	34
4.1.1	ความถี่และค่าร้อยละและลักษณะประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามเพศ	36
4.1.2	ความถี่และค่าร้อยละและลักษณะประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามอายุ	36
4.1.3	ความถี่และค่าร้อยละและลักษณะประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามเงินเดือน	37
4.1.4	ความถี่และค่าร้อยละและลักษณะประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามสายการบิน	45

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
4.1.5	ความถี่และค่าร้อยละและลักษณะประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตาม ประสบการณ์	38
4.1.6	ความถี่และค่าร้อยละและลักษณะประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตาม ตำแหน่งหน้าที่	39
4.1.7	ความถี่และค่าร้อยละและลักษณะประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตาม สภาพแวดล้อม	40
4.2	ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านการรับรู้ ความสามารถของตน	41
4.3	ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านทัศนคติต่อการ เป็นผู้ประกอบการ	42
4.4	ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านนิสัยชอบเสี่ยง	43
4.5	ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านการคล้อยตาม กลุ่มอ้างอิง	44
4.6	ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านความต้องการ ประสบความสำเร็จ	45
4.7	ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านการต่อต้านการ เปลี่ยนแปลง	46
4.8	ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านความตั้งใจในการ เป็นผู้ประกอบการ	47
4.9.1	ตารางเชิงสถิติอนุมานด้วยค่าสถิติ T-Test ของการเป็นผู้ประกอบการในผู้ ประกอบอาชีพพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน ในปัจจัยด้านการรับรู้ ความสามารถของตนเปรียบเทียบระหว่างเพศชายและเพศหญิง โดยแสดงเฉพาะ ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ	48

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
4.9.2	ตารางเชิงสถิติอนุมานด้วยค่าสถิติ T-Test ของการเป็นผู้ประกอบการในผู้ประกอบอาชีพพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน ในปัจจัยด้านทัศนคติต่อการเป็นผู้ประกอบการเปรียบเทียบระหว่างเพศชายและเพศหญิง โดยแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ	49
4.9.3	ตารางเชิงสถิติอนุมานด้วยค่าสถิติ T-Test ของการเป็นผู้ประกอบการในผู้ประกอบอาชีพพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน ในปัจจัยด้านนิสัยชอบเสี่ยงเปรียบเทียบระหว่างเพศชายและเพศหญิง โดยแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ	49
4.9.4	ตารางเชิงสถิติอนุมานด้วยค่าสถิติ T-Test ของการเป็นผู้ประกอบการในผู้ประกอบอาชีพพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน ในปัจจัยด้านความต้องการประสบความสำเร็จ เปรียบเทียบระหว่างเพศชายและเพศหญิง โดยแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ	50
4.10.1	ตารางสถิติเชิงอนุมานด้วยค่าสถิติ Oneway ANOVA ของปัจจัยด้านทัศนคติในการเป็นผู้ประกอบการ จำแนกตามอายุ โดยแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ	50
4.10.2	ตารางสถิติเชิงอนุมานด้วยค่าสถิติ Oneway ANOVA ของปัจจัยด้านทัศนคติในการเป็นผู้ประกอบการ จำแนกตามอายุ โดยแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ	51
4.10.3	ตารางสถิติเชิงอนุมานด้วยค่าสถิติ Oneway ANOVA ของปัจจัยด้านทัศนคติในการเป็นผู้ประกอบการ จำแนกตามอายุ โดยแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ	51
4.10.4	ตารางสถิติเชิงอนุมานด้วยค่าสถิติ Oneway ANOVA ของปัจจัยด้านทัศนคติในการเป็นผู้ประกอบการ จำแนกตามอายุ โดยแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ	52

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
4.10.5	ตารางสถิติเชิงอนุมานด้วยค่าสถิติ Oneway ANOVA ของปัจจัยด้านนิสัยกล้าเสี่ยง จำแนกตามอายุ โดยแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ	52
4.10.6	ตารางสถิติเชิงอนุมานด้วยค่าสถิติ Oneway ANOVA ของปัจจัยด้านคล้อยตามกลุ่มอ้างอิงจำแนกตามอายุ โดยแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ	54
4.10.7	ตารางสถิติเชิงอนุมานด้วยค่าสถิติ Oneway ANOVA ของปัจจัยด้านต้องการประสบความสำเร็จจำแนกตามอายุ โดยแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ	54
4.10.8	ตารางสถิติเชิงอนุมานด้วยค่าสถิติ Oneway ANOVA ของปัจจัยด้านต่อต้านการเปลี่ยนแปลงจำแนกตามอายุ โดยแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ	55
4.10.9	ตารางสถิติเชิงอนุมานด้วยค่าสถิติ Oneway ANOVA ของความตั้งใจในการเป็นผู้ประกอบการจำแนกตามอายุ โดยแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ	56
4.11.1	ตารางสถิติเชิงอนุมานด้วยค่าสถิติ Oneway ANOVA ของปัจจัยด้านทัศนคติในการเป็นผู้ประกอบการจำแนกตามประสบการณ์ โดยแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ	56
4.11.2	ตารางสถิติเชิงอนุมานด้วยค่าสถิติ Oneway ANOVA ของปัจจัยด้านนิสัยกล้าเสี่ยงจำแนกตามประสบการณ์ โดยแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ	57
4.11.3	ตารางสถิติเชิงอนุมานด้วยค่าสถิติ Oneway ANOVA ของปัจจัยด้านการคล้อยตามกลุ่มอ้างอิงจำแนกตามประสบการณ์ โดยแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ	59

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
4.11.4	ตารางสถิติเชิงอนุมานด้วยค่าสถิติ Oneway ANOVA ของปัจจัยด้านความต้องการประสบความสำเร็จ จำแนกตามประสบการณ์ โดยแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ	60
4.11.5	ตารางสถิติเชิงอนุมานด้วยค่าสถิติ Oneway ANOVA ของปัจจัยด้านการต่อต้านการเปลี่ยนแปลง จำแนกตามประสบการณ์ โดยแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ	60
4.11.6	ตารางสถิติเชิงอนุมานด้วยค่าสถิติ Oneway ANOVA ของปัจจัยด้านความตั้งใจในการเป็นผู้ประกอบการจำแนกตามประสบการณ์ โดยแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ	62
4.12.1	ตารางสถิติเชิงอนุมานด้วยค่าสถิติ Oneway ANOVA ของปัจจัยด้านความต้องการประสบความสำเร็จ จำแนกตามเงินเดือน โดยแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ	63
4.12.2	ตารางสถิติเชิงอนุมานด้วยค่าสถิติ Oneway ANOVA ของปัจจัยด้านการต่อต้านการเปลี่ยนแปลงจำแนกตามเงินเดือน โดยแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ	63
4.12.3	ตารางสถิติเชิงอนุมานด้วยค่าสถิติ Oneway ANOVA ของปัจจัยด้านการต่อต้านการเปลี่ยนแปลงจำแนกตามเงินเดือน โดยแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ	64
4.12.4	ตารางสถิติเชิงอนุมานด้วยค่าสถิติ Oneway ANOVA ของปัจจัยด้านการต่อต้านการเปลี่ยนแปลงจำแนกตามเงินเดือน โดยแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ	65
4.12.5	ตารางสถิติเชิงอนุมานด้วยค่าสถิติ Oneway ANOVA ของปัจจัยด้านการต่อต้านการเปลี่ยนแปลงจำแนกตามเงินเดือน โดยแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ	65

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
4.12.6	ตารางสถิติเชิงอนุมานด้วยค่าสถิติ Oneway ANOVA ของปัจจัยด้านการต่อต้านการเปลี่ยนแปลงจำแนกตามเงินเดือน โดยแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ	66
4.12.7	ตารางสถิติเชิงอนุมานด้วยค่าสถิติ Oneway ANOVA ของปัจจัยด้านความตั้งใจในการเป็นผู้ประกอบการ จำแนกตามเงินเดือน โดยแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ	67
4.12.8	ตารางสถิติเชิงอนุมานด้วยค่าสถิติ Oneway ANOVA ของปัจจัยด้านความตั้งใจในการเป็นผู้ประกอบการ จำแนกตามเงินเดือน โดยแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ	68
4.12.9	ตารางสถิติเชิงอนุมานด้วยค่าสถิติ Oneway ANOVA ของปัจจัยด้านความตั้งใจในการเป็นผู้ประกอบการ จำแนกตามเงินเดือน โดยแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ	68
4.12.10	ตารางสถิติเชิงอนุมานด้วยค่าสถิติ Oneway ANOVA ของปัจจัยด้านการรับรู้ในความสามารถของตนเอง จำแนกตามเงินเดือน โดยแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ	69
4.12.11	ตารางสถิติเชิงอนุมานด้วยค่าสถิติ Oneway ANOVA ของปัจจัยด้านการรับรู้ในความสามารถของตนเอง จำแนกตามเงินเดือน โดยแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ	70
4.12.12	ตารางสถิติเชิงอนุมานด้วยค่าสถิติ Oneway ANOVA ของปัจจัยด้านการรับรู้ในความสามารถของตนเอง จำแนกตามเงินเดือน โดยแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ	70
4.12.13	ตารางสถิติเชิงอนุมานด้วยค่าสถิติ Oneway ANOVA ของปัจจัยด้านทัศนคติในการเป็นผู้ประกอบการ จำแนกตามเงินเดือน โดยแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ	71

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
4.12.14 ตารางสถิติเชิงอนุมานด้วยค่าสถิติ Oneway ANOVA ของปัจจัยด้านทัศนคติในการเป็นผู้ประกอบการ จำแนกตามเงินเดือน โดยแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ	72
4.12.15 ตารางสถิติเชิงอนุมานด้วยค่าสถิติ Oneway ANOVA ของปัจจัยด้านทัศนคติในการเป็นผู้ประกอบการ จำแนกตามเงินเดือน โดยแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ	72
4.12.16 ตารางสถิติเชิงอนุมานด้วยค่าสถิติ Oneway ANOVA ของปัจจัยด้านนิสัยกล้าเสี่ยงจำแนกตามเงินเดือน โดยแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ	73
4.12.17 ตารางสถิติเชิงอนุมานด้วยค่าสถิติ Oneway ANOVA ของปัจจัยด้านนิสัยกล้าเสี่ยงจำแนกตามเงินเดือน โดยแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ	74
4.12.18 ตารางสถิติเชิงอนุมานด้วยค่าสถิติ Oneway ANOVA ของปัจจัยด้านนิสัยกล้าเสี่ยงจำแนกตามเงินเดือน โดยแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ	74
4.12.19 ตารางสถิติเชิงอนุมานด้วยค่าสถิติ Oneway ANOVA ของปัจจัยด้านนิสัยกล้าเสี่ยงจำแนกตามเงินเดือน โดยแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ	75
4.12.20 ตารางสถิติเชิงอนุมานด้วยค่าสถิติ Oneway ANOVA ของปัจจัยด้านนิสัยกล้าเสี่ยงจำแนกตามเงินเดือน โดยแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ	76
4.13.1 ตารางสถิติเชิงอนุมานด้วยค่าสถิติ ONE WAY ANOVA ของปัจจัยด้านการทัศนคติในการเป็นผู้ประกอบการจำแนกตามสายการบิน โดยแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ	77

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
4.13.2	ตารางสถิติเชิงอนุมานด้วยค่าสถิติ Oneway ANOVA ของปัจจัยด้านการทัศนคติ ในการเป็นผู้ประกอบการจำแนกตามสายการบิน โดยแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ	78
4.13.3	ตารางสถิติเชิงอนุมานด้วยค่าสถิติ Oneway ANOVA ของปัจจัยด้านการทัศนคติ ในการเป็นผู้ประกอบการจำแนกตามสายการบิน โดยแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ	78
4.13.4	ตารางสถิติเชิงอนุมานด้วยค่าสถิติ Oneway ANOVA ของปัจจัยด้านนิสัยกล้าเสี่ยงจำแนกตามสายการบิน โดยแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ	79
4.13.5	ตารางสถิติเชิงอนุมานด้วยค่าสถิติ Oneway ANOVA ของปัจจัยด้านนิสัยกล้าเสี่ยงจำแนกตามสายการบิน โดยแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ	79
4.13.6	ตารางสถิติเชิงอนุมานด้วยค่าสถิติ Oneway ANOVA ของปัจจัยด้านนิสัยกล้าเสี่ยงจำแนกตามสายการบิน โดยแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ	80
4.13.7	ตารางสถิติเชิงอนุมานด้วยค่าสถิติ Oneway ANOVA ของปัจจัยด้านการคล้อยตามกลุ่มอ้างอิงจำแนกตามสายการบิน โดยแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ	80
4.13.8	ตารางสถิติเชิงอนุมานด้วยค่าสถิติ Oneway ANOVA ของปัจจัยด้านการการคล้อยตามกลุ่มอ้างอิงจำแนกตามสายการบิน โดยแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ	81
4.13.9	ตารางสถิติเชิงอนุมานด้วยค่าสถิติ Oneway ANOVA ของปัจจัยด้านการคล้อยตามกลุ่มอ้างอิงจำแนกตามสายการบิน โดยแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ	82

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
4.13.10	ตารางสถิติเชิงอนุมานด้วยค่าสถิติ Oneway ANOVA ของความตั้งใจในการเป็นผู้ประกอบการจำแนกตามสายการบิน โดยแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ	82



สารบัญภาพ

ภาพที่		หน้า
1.1	เครื่องบินการบินไทยถูกจอดอยู่ที่สนามบินสุวรรณภูมิ	3
1.2	พนักงานต้อนรับบนเครื่องบินการบินไทยทำผันตัวไปขายทุเรียนเป็นอาชีพเสริม	4
1.3	พนักงานต้อนรับบนเครื่องบินการบินไทยทำผันตัวไปขายเนื้อแคคเดียวเป็นอาชีพเสริม	5
2.1	กรอบแนวคิดวิจัย	21
4.1	ปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจในการเป็นผู้ประกอบการของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน ในด้านปัจจัยต่างๆ	85



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ธุรกิจการบินในประเทศไทยก่อนจะมีการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด-19 จัดเป็นธุรกิจที่มีขนาดค่อนข้างใหญ่ จากสถิติปี 2562 มีจำนวนผู้โดยสารทั้งเส้นทางการบินในและต่างประเทศ รวม 165 ล้านคนต่อปี แบ่งเป็นผู้โดยสารระหว่างประเทศ 89 ล้านคนต่อปี และผู้โดยสารภายในประเทศ 76 ล้านคนต่อปี คิดเป็นจำนวนเที่ยวบินประมาณ 1.43 ล้านเที่ยวบิน แบ่งเป็นเส้นทางการบินภายในประเทศ 67 เส้นทางและเส้นทางการบินระหว่างประเทศอีก 382 เส้นทาง และมีเครื่องบินจดทะเบียนในประเทศ จำนวน 679 ลำ (ประชาชาติออนไลน์, 2563) และหนึ่งในอาชีพที่ได้รับความนิยมในธุรกิจการบิน ได้แก่ พนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน

ตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน อาชีพพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน ถือได้ว่าเป็นหนึ่งในอาชีพที่ได้รับความนิยมอยู่เสมอ โดยเฉพาะกับกลุ่มคนรุ่นใหม่ เนื่องด้วยภาพลักษณ์ของอาชีพ และรายได้ที่ค่อนข้างสูง การได้แต่งตัวสวยงามในทุกวัน ประกอบกับโอกาสที่จะได้เดินทางไปยังสถานที่ใหม่ ๆ ประสบการณ์หลากหลายที่ได้เผชิญ ในช่วงวัยหลังเรียนจบ ด้วยเหตุผลที่กล่าวไปในข้างต้นนี้ อาชีพพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินจึงถูกนิยามและเรียกในสังคมว่าเป็น “อาชีพนางฟ้า” แต่เมื่อสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด-19 เกิดขึ้นทั่วโลก อาชีพที่ถูกผลกระทบเป็นอาชีพแรก คือ อาชีพพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน เรียกได้ว่าถูกขนานนามว่าเปรียบเสมือน “นางฟ้าตกสวรรค์”

เนื่องจากเชื้อ Covid-19 นั้นมีความรุนแรงและแพร่กระจายไปได้อย่างรวดเร็วอย่างไม่เคยมีมาก่อนซึ่งส่งผลโดยตรงถึงสภาพเศรษฐกิจและอุตสาหกรรมต่าง ๆ มากมาย ตั้งแต่ช่วงเดือนมีนาคม 2563 รัฐบาลทั่วโลกได้มีมาตรการป้องกันการแพร่กระจายของเชื้อ Covid-19 ในทิศทางเดียวกันคือการปิดประเทศและน่านฟ้า ส่งผลให้ เกิดข้อจำกัดในการเดินทางของประชาชนทั่วไป และแน่นอนว่ามาตรการนี้กระทบต่อรายได้ของธุรกิจต่าง ๆ ในอุตสาหกรรมการบินอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ โดยข้อมูลพบว่าเครื่องบินพาณิชย์กว่า 2 ใน 3 ทั่วโลกต้องหยุดการบินอย่างไม่มีกำหนด ซึ่งส่งผลกระทบต่อรายได้ของภาคธุรกิจดังกล่าวถึงร้อยละ 98 อันเป็นสาเหตุที่ทำให้สายการบินต่าง ๆ หลายบริษัทต้องล้มละลายไป ทั้งนี้ สมาคมขนส่งทางอากาศระหว่างประเทศ หรือ IATA ได้คาดการณ์ไว้ว่าหากมาตรการปิดประเทศยังดำเนินต่อไปในปี 2563 ยอดจำหน่ายตั๋วเดินทางอาจลดลงถึง 55% เมื่อ

เทียบกับปี 2562 ที่ผ่านมา และแน่นอนว่าผลกระทบนี้ย่อมตกถึงพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินที่มีจำนวน 2.7 ล้านคนทั่วโลกอย่างแน่นอน

ตาราง 1.1 แสดงสถานการณ์จริงของสายการบินในประเทศไทยในช่วงการแพร่ระบาดโควิด 19

การบินไทย	ไทยแอร์เอเชีย	ไทยไลอ้อนแอร์
<ul style="list-style-type: none"> - หยุดการบินชั่วคราวจากวิกฤต Covid-19 ตั้งแต่วันที่ 1 เมษายน 2563 - พนักงานต้อนรับบนเครื่องบินไม่ได้รับค่าเบี้ยเลี้ยง (per diem) ซึ่งเป็นรายได้หลักของสายอาชีพ - พนักงานต้อนรับบนเครื่องบินถูกลดทอนเงินเดือนถึงร้อยละ 30 เพื่อประคองสถานการณ์ทางการเงินของบริษัท หลังขาดทุนสะสมและสถานการณ์ COVID-19 - บริษัทปรับปรุงโครงสร้างองค์กร หลังเข้าสู่กระบวนการฟื้นฟูกิจการฯ ในปี 2564 - ออกโครงการให้พนักงานสมัครใจลาออก - การบินไทยออกหนังสือประกาศเลิกจ้างพนักงาน 854 คน 	<ul style="list-style-type: none"> - ออกมาตรการระยะสั้นเพื่อควบคุมต้นทุนค่าใช้จ่ายเพื่อเลื่อนและแบ่งจ่ายเงินเดือนพนักงาน โดยสายการบินฯ ได้ขอความร่วมมือจากพนักงานเพิ่มเติม สำหรับเดือน ก.ค. 2564 - พนักงานระดับผู้จัดการขึ้นไป รวมถึงผู้บริหารระดับสูง เลื่อนการจ่ายเงินเดือนทั้งหมดไปในเดือน ก.ย. 2564 - พนักงานระดับปฏิบัติการขึ้นไป ที่ Active (ปฏิบัติงานอยู่) จ่ายเงินเดือน 50% และเลื่อนการจ่าย 50% ที่เหลือไปในเดือน ก.ย. 2564 - พนักงานที่ Inactive (ไม่ได้ปฏิบัติงาน) เลื่อนการจ่ายเงิน 25% ไปในเดือน ก.ย. 2564 	<ul style="list-style-type: none"> - ประกาศปลดพนักงาน โดยเฉพาะพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน 2 ระลอก - ระลอกที่ 1 ปลดพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน 169 คน - ลดขนาดองค์กรลง ให้เท่ากับตอนที่เพิ่งเริ่มเปิดดำเนินการในประเทศไทย - ระลอกที่ 2 มีการลดเครื่องบินโดยสารเหลือเพียง 11 ลำ และยกเลิกจ้างนักบินและลูกเรือรวมทั้งหมด 248 ตำแหน่ง แบ่งเป็น 228 คน นักบิน 20 คน เนื่องจากไม่สามารถแบกรับค่าใช้จ่ายได้

วงศา เหล่าววิทย์ (2563) จากวิทยาลัยการพัฒนาศึกษาและฝึกอบรมด้านการบิน และ RDI มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์ เผยจากผลสำรวจแนวทางการรับมือกับการยอมรับต่อเงื่อนไขการทำงานในรูปแบบใหม่ พร้อมการดูแลสุขภาพจิตของพนักงานกลุ่มตัวอย่างจากพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินทั้งหมด ซึ่งปฏิบัติงานในสายการบินไทยมาเป็นระยะเวลา 15-20 ปี จำนวน 10 คน โดยวิธีการสัมภาษณ์กลุ่ม พบว่าสภาพจิตใจโดยรวมของพนักงานเหล่านี้ต่างได้รับผลกระทบซึ่งส่งผลต่อสภาพจิตใจและแสดงออกมาเป็นพฤติกรรม โดยจำแนกออกมาได้ 7 ลักษณะ ได้แก่ 1) สับสนจากการไม่ยอมรับความจริง 2) เครียด 3) กังวล 4) หดหู่ซึมเศร้า 5) โหยหา 6) โกรธ และ 7) สงบจากการยอมรับความจริง

ซึ่งแน่นอนว่าการยอมรับความจริงของพนักงานที่ปฏิบัติหน้าที่มาไม่ต่ำกว่า 15 ปี เป็นเรื่องที่ทำได้ยาก ด้วยความรู้ทิศทางและความกังวลต่อสภาพทางธุรกิจของบริษัทที่ไม่แน่นอน ความกังวลใจเกิดขึ้นจากการตั้งคำถามแต่กลับไม่ได้รับคำตอบ นำไปสู่ความเครียดสะสม โดยเฉพาะพนักงานที่มีภาระค่าใช้จ่ายและหนี้สินรายเดือน ในจำนวนนี้มีพนักงานที่มีความพึงใจกับอดีตด้านการงานที่เคยสดใส อีสาระในการเดินทางและรายได้ที่จัดอยู่ในระดับสูง ขณะที่ร้อยละ 40 รู้สึกโกรธและเคียดแค้นต่อประเด็นที่เกิดขึ้น ซึ่งไม่ส่งผลดีต่อสภาพจิตใจแต่อย่างใด ในทางกลับกัน การยอมรับต่อสภาพความเป็นจริงคือหนทางที่จะทำให้พวกเขาระงับความรู้สึกเหล่านั้น และสามารถรับมือกับเงื่อนไขการทำงานครั้งใหม่ภายใต้อุปสรรคและปัญหาที่ต้องแก้ไขกันต่อไป

การบินไทย เปิดโครงการ ‘เออร์ลีรีไทร์’ ลดต้นทุน-ประคองเงินสดให้ถึงเมษายน 2564



รูปภาพ 1.1 เครื่องบินการบินไทยถูกจอดอยู่ที่สนามบินสุวรรณภูมิ

ที่มา : <https://thestandard.co/thai-airways-launches-early-retire-project/>

ชาญศิลป์ ตรีนุชกร รักษาการกรรมการผู้อำนวยการใหญ่ บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) หรือ THAI เปิดเผยว่า บริษัทเตรียมเปิดโครงการผู้เสียสละในช่วงกลางเดือนตุลาคม 2563

ให้พนักงานผู้เสียสละร่วมใจจากองค์กรก่อนเกษียณ (เออร์ลีรีไทร์) ทั้งนี้เพื่อรักษากระแสเงินสดของบริษัทให้เพียงพอในช่วงที่บริษัทยังไม่ได้เปิดบินเป็นปกติ โดยก่อนหน้านี้ได้มีการพูดคุยกับพนักงานบางส่วนแล้ว พบว่าหลายคนพร้อมลาออกหากบริษัทมีการจ่ายชดเชยที่เหมาะสม เบื้องต้นอาจจะเป็นการแบ่งจ่ายหรือผ่อนระยะยาว ทั้งนี้คาดว่าพนักงานที่เข้าร่วมโครงการจะมีความเข้าใจถึงฐานะขององค์กรที่อยู่ในภาวะเข้าแผนฟื้นฟูกิจการ “จำเป็นต้องเร่งลดรายจ่าย ด้วยการขอให้พนักงานร่วมลดเงินเดือน ซึ่ง 80% ของพนักงาน ราว 1.9 หมื่นคนให้ความร่วมมือ บางส่วนยอมลดเงินเดือนถึง 40-70% บางส่วนหยุดงานโดยไม่รับเงินเดือน ทำให้บริษัทมีกระแสเงินสดพอใช้ได้ตั้งแต่เดือนกันยายนถึงธันวาคม 2563 แต่สภาพการบินระหว่างประเทศที่ยังไม่ฟื้นตัวจากปัญหาโควิด-19 แม้ว่าบริษัทจะพยายามหารายได้อื่นๆ มาเสริมก็ยังไม่เพียงพอ ดังนั้นเพื่อรักษากระแสเงินสดให้ใช้ได้ถึงเดือนเมษายน 2564 บริษัทจำเป็นต้องเปิดโครงการเออร์ลีรีไทร์ช่วงกลางเดือนตุลาคมนี้เพื่อลดค่าใช้จ่าย”

พลิกวิกฤตให้เป็นโอกาส

อย่างไรก็ตามมีผลสำรวจว่า มีพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินจำนวน ร้อยละ 80 ของกลุ่มตัวอย่างได้นำความรู้และทักษะใหม่ๆ ที่ผ่านการฝึกฝนมาปรับใช้กับชีวิตในช่วงที่หยุดบิน และผันตัวมาเป็นผู้ประกอบการ ซึ่งให้ผลลัพธ์ที่น่าพอใจและทำให้มีความมั่นใจว่าจะสามารถพัฒนาไปสู่การมีอาชีพเสริมและสร้างรายได้พิเศษในอนาคตได้ เนื่องจากตารางการปฏิบัติงานของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินจะไม่สามารถกลับมาเป็นปกติอย่างแน่นอนในช่วง 1-2 ปีหลังจากนี้ รายได้ที่อาจลดลงจนกว่าเศรษฐกิจโลกจะเป็นไปในทิศทางที่ดีขึ้น และกว่าที่ความเชื่อมั่นของผู้โดยสารจะกลับมาเป็นเหมือนเดิม รวมถึงการผลิตยาต้านไวรัสที่มีประสิทธิภาพ ยกตัวอย่างเช่น

นางฟ้าแม่ค้าทุเรียน” บินฝ่าโควิด ปอกเอง-ขายเอง-ลูกค้าตรึม



รูปภาพ 1.2 พนักงานต้อนรับบนเครื่องบินการบินไทยทำผันตัวไปขายทุเรียนเป็นอาชีพเสริม ที่มา <https://mgronline.com/live/detail/9640000056160>

จีจี้-ชากา พันสุทธิราษฎร์”แอร์โฮสเตสวัย 30 ปี สังกัดการบินไทย กล่าวถึงบทบาทของชีวิตที่เปลี่ยนไป เมื่อเกิดวิกฤตโควิด-19 แน่แน่นอนว่าอาชีพของเธอนั้นก็เป็น 1 ในภาคส่วนที่ได้รับผลกระทบอย่างเลี่ยงไม่ได้ ทุกสายการบินจำเป็นต้องลดเที่ยวบินจีจี้ต้องเริ่มนับศูนย์ในบทบาทของแม่ค้าขายทุเรียน ตั้งแต่การเลือก การปอก ตลอดจนขายด้วยตนเอง โดยใช้โซเชียลมีเดียเป็นตลาดในการซื้อ-ขาย ด้วยความพยายามและแรงสนับสนุนจากครอบครัว ทำให้ในระยะเวลาเพียงไม่ถึง 2 เดือน เธอสามารถขายทุเรียนไปแล้วกว่า 12 ตัน

จีจี้กล่าวว่า “ความรู้ในการเลือกทุเรียนยังไม่เข้าใจเลย เป็นศูนย์ แต่จีเชื่อมั่นเลยนะคะว่าถ้าเราตั้งใจแล้วว่าอยากพัฒนาตัวเอง โทศัพท์เครื่องเดียวเราสามารถดูได้ทุกอย่าง ง่ายที่สุดและฟรีคือยูทูบ มีคนมาแชร์เยอะมาก จีจี้ต้องขอขอบคุณพี่ๆ หลายคนในยูทูบที่เขาให้ความรู้โดยที่เขาไม่คิดสตางค์เลย คลิปแรกที่ไปเจอค่าทุเรียนขอดีวีว 3,000,000 วิว เรามองแล้วว่าตลาดทุเรียนไม่ธรรมดาและมีคนที่อยากเรียนรู้มาก” นอกจากนั้นเธอยังนำทักษะที่ได้จากการเป็นพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินมาใช้ในการเป็นผู้ประกอบการอีกด้วย “ในส่วนของนำทักษะการเป็นแอร์โฮสเตสมาทำงานนี้ เราจะต้องดูแลลูกค้าให้ดีที่สุด อย่างตอนที่เป็นลูกเรือ พอผู้โดยสารขึ้นมาบนเครื่อง จะต้องปลอดภัย ท้องต้องอึด ตัวต้องไม่หนาว แต่พอมาทาทุเรียน ลูกค้าจ่ายสตางค์มาหลักร้อยขึ้น เขาจะต้องมาพร้อมความคาดหวัง เหมือนกับผู้โดยสารที่เขาอยากได้รับการบริการที่ดี พร้อมกับสิ่งของคุณภาพดี”

สาวแอร์โฮสเตส แม่ค้าขายหมู-เนื้อแดดเดียว ผู้วิฤติ



รูปภาพ 1.3 พนักงานต้อนรับบนเครื่องบินการบินไทยทำผันตัวไปขายเนื้อแดดเดียวเป็นอาชีพเสริม ที่มา : <https://mgronline.com/online/section/detail/9630000036256>

“ทุกวิกฤตเราต้องปรับตัวให้ได้ ถ้าเราปรับได้ เราจะอยู่รอด” คือประโยคที่ “ศศิมนต์ ชำนาญสาร” หรือ “พิมพ์” แอร์โฮสเตสของสายการบินในไทยแห่งหนึ่งกล่าว หลังจากที่ถูกโยนคำถามถึงการรับมือกับผลกระทบจากวิกฤตโควิด-19 ที่ทำให้เธอถูกพักงาน ขาดรายได้หลัก แต่ด้วยสติ พร้อม

กับการรู้จักการปรับตัวทำให้เธอคิดหาทางออกด้วยการผันตัวเองมาค้าขายหมูแคดเดียว เนื้อแคดเดียวบนออนไลน์ หารายได้ช่องทางใหม่ทดแทนรายได้ที่หายไป เพื่อรอให้สถานการณ์กลับสู่สภาวะปกติ โดยทัศนคติที่ว่า “ทุกปัญหามีทางออกเสมอ ในวิกฤตก็ยังมีสิ่งดี ๆ เป็นโอกาสที่ดี ที่เราจะได้รับอย่างอื่นมาทดแทน”

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 มีจุดประสงค์ผลักดันผู้ประกอบการไทยให้มีศักยภาพ

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 จะพัฒนาผู้ประกอบการไทยให้มีศักยภาพ มากขึ้น ช่วยเสริมสร้างและพัฒนาขีดความสามารถผู้ประกอบการในการแข่งขันของภาคการผลิตและบริการ อัตรการขยายตัวของ ภาคบริการและภาคอุตสาหกรรมสูงขึ้น กฎหมายและระเบียบต่างๆ ได้รับการพัฒนาเพื่อให้เอื้อต่อการดำเนินกิจการ โครงสร้างพื้นฐาน โทรคมนาคมพัฒนาอย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ มูลค่าการค้า การลงทุนในประเทศ ในภูมิภาคและชายแดนเพิ่มขึ้น เพื่อก้าวสู่การผู้ประกอบการไทยที่มีศักยภาพในระยะของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 ผู้ประกอบการจะต้องพัฒนาตนเองให้สามารถเพิ่ม ประสิทธิภาพการผลิตโดยใช้ระบบอัตโนมัติในกระบวนการผลิตมากขึ้น และสร้างมูลค่าเพิ่มของสินค้าโดยการวิจัยและพัฒนา การใช้นวัตกรรม ความคิดสร้างสรรค์ และพื้นฐานทางวัฒนธรรมและภูมิปัญญาไทย ควบคู่กับก้าวสู่การเป็นผู้ประกอบการที่ผลิตได้และขายเป็นในการทำธุรกิจการค้าระหว่างประเทศ ขณะที่ผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลาง และขนาดย่อม เป็น Smart SMEs ที่มีจิตวิญญาณในการเป็นผู้ประกอบการที่มีทักษะในการทำธุรกิจ รู้จักใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและนวัตกรรม มาใช้ในการผลิต จัดการและการขาย

จากข้อมูลทั้งหมดข้างต้นจึงเป็นที่มาและความสนใจที่ผู้วิจัยประสงค์จะทำการศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจในการเป็นผู้ประกอบการของพนักงานต้องรับบนเครื่องบิน เนื่องจากยังมีพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินจำนวนมากที่ยังต้องเผชิญกับความรู้สึกไม่มั่นคงทางอาชีพเนื่องจากขาดทักษะและไม่มีอาชีพเสริมรองรับ

1.2 วัตถุประสงค์ของงานวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นและปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจในการเป็นผู้ประกอบการของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน

1.2.2 เพื่อระบุถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลสูงสุดต่อความตั้งใจในการเป็นผู้ประกอบการของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน

1.3 คำถามงานวิจัย

ปัจจัยใดที่ส่งผลต่อความตั้งใจเป็นผู้ประกอบการของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน

1.4 ระเบียบวิธีการศึกษา

การศึกษาปัจจัยที่มีผลและมีอิทธิพลสูงสุดต่อความตั้งใจในการเป็นผู้ประกอบการของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน ได้กำหนดขอบเขตการศึกษา ค้นคว้า และทำวิจัยไว้ดังนี้

1.4.1 ขอบเขตด้านการศึกษาด้านเนื้อหา

เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการต่อต้านการเปลี่ยนแปลง ปัจจัยด้านความต้องการประสบความสำเร็จ ปัจจัยด้านนิสัยชอบเสี่ยง ปัจจัยการคล้อยตามกลุ่มอ้างอิง ปัจจัยด้านการรับรู้ความสามารถของตนเอง และปัจจัยด้านทัศนคติต่อการเป็นผู้ประกอบการ กับความตั้งใจเป็นผู้ประกอบการของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน

1.4.2 ขอบเขตด้านกลุ่มตัวอย่างการศึกษา

การศึกษาในครั้งนี้เป็นการเก็บข้อมูลจากแบบสอบถาม จากกลุ่มพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินในสายการบินที่มีสำนักงานหลักในประเทศไทยภายใน 1 ปี

1.4.3 ขอบเขตด้านระยะเวลา

ระยะเวลาในการศึกษาวิจัยระหว่างเดือน มีนาคม 2565 - เดือน พฤษภาคม 2565

1.5 นิยามศัพท์เฉพาะ

ในการวิจัยครั้งนี้ได้กำหนดคำศัพท์เฉพาะไว้ดังนี้

1.5.1 การต่อต้านการเปลี่ยนแปลง (Resistant to Change) คือ การที่บุคคลมีทัศนคติเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงในด้านลบส่งผลให้ยึดติดในการกระทำเดิม จนเป็นนิสัย กล่าวคือ บุคคลผู้นั้นคิดว่า สิ่งที่เป็นอยู่ในขณะนี้ดีอยู่แล้วและไม่อยากที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ โดยบุคคลิกของผู้ที่ต่อต้านการเปลี่ยนแปลง คือ ลักษณะนิสัยคือร้อน

1.5.2 ความต้องการประสบความสำเร็จ (Need for Achievement) คือ ความต้องการในการบรรลุเป้าหมายอันเป็นความต้องการที่แท้จริง ซึ่งต้องใช้ทักษะในด้านความอดทน ความสม่ำเสมอ และความกล้าเสี่ยงเพื่อที่จะประสบความสำเร็จ โดยผู้ที่ต้องการประสบความสำเร็จจะไม่ละทิ้งงานอย่างง่ายดาย และสามารถทำงานภายใต้แรงกดดันได้ดี

1.5.3 นิสัยชอบเสี่ยง (Propensity to Take risk) การที่บุคคลมักตัดสินใจอย่างรวดเร็วและมีเป้าหมาย ชอบเห็นผลเร็ว และมักเชื่อในการตัดสินใจของตนเองมากกว่าฟังผู้อื่น

1.5.4 การคล้อยตามกลุ่มอ้างอิง (Subjective Norm) คือ การที่บุคคลมีแนวโน้ม พฤติกรรม หรือ มีทัศนคติ แบบเดียวกันกับกลุ่มที่บุคคลประเมินตนเองกลับกลุ่มนั้นๆ ซึ่งบุคคลจะประเมินตนเองกับกลุ่มอ้างอิง และยอมรับบรรทัดฐานของกลุ่มอ้างอิง อีกทั้งกลุ่มอ้างอิงมีอิทธิพลต่อความคิด และจิตใจต่อบุคคลนั้น

1.5.5 การรับรู้ความสามารถของตนเอง (Self-efficacy) คือ การที่บุคคลรับรู้ถึงความเชี่ยวชาญของตนเอง โดยอาจเป็น สิ่งที่คนภายนอกรับรู้ก็ได้ หรือไม่รับรู้ก็ได้ โดยบุคคลที่รู้ถึงความสามารถของตนเองนั้นจะแสดงออกได้อย่างมีคุณภาพมากกว่าบุคคลที่ไม่รับรู้ความสามารถของตนเอง นอกจากนั้น การรับรู้ความสามารถของตนเองยังนำไปสู่การเลือกอาชีพอีกด้วย

1.5.6 ทัศนคติต่อการเป็นผู้ประกอบการ (Attitude toward Entrepreneurship) คือ ระดับความคิดทั้งเชิงบวกและเชิงลบรวมถึงการประเมินข้อดีข้อเสียของการเป็นผู้ประกอบการ การวัดทัศนคติหมายถึงการวัดความรู้สึกที่มีต่อการเป็นผู้ประกอบการ และประโยชน์ของการเป็นผู้ประกอบการ

1.5.7 ความตั้งใจเป็นผู้ประกอบการ (Entrepreneurial Intention) คือ ความตั้งใจและความมุ่งมั่นของแต่ละบุคคลในการสร้างกิจการหรือธุรกิจในอนาคต ซึ่งถือเป็นขั้นตอนแรกเริ่มและเป็นตัวแปรสำคัญของพฤติกรรมในการสร้างธุรกิจในอนาคต

1.5.8 พนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน (Flight Attendant) คือ บุคคลที่ทำหน้าที่ให้บริการและอำนวยความสะดวกแก่ผู้โดยสารบนเครื่องบิน หน้าที่รับผิดชอบโดยทั่วไป เช่น การตรวจเช็คอุปกรณ์ประจำเครื่องตามจุดต่างๆ ประกอบด้วย ถังออกซิเจน เครื่องดับเพลิง ไฟฉาย หน้ากากออกซิเจน และเสื้อชูชีพ ซึ่งเป็นอุปกรณ์สำคัญที่ใช้ในกรณีฉุกเฉินให้อยู่ในสภาพที่ใช้การได้ตลอดเวลา การให้บริการด้านต่างๆ แก่ผู้โดยสาร อาทิ การเตรียมอาหาร การเสิร์ฟอาหารและเครื่องดื่ม การให้การรักษายาบาลแก่ผู้โดยสารที่เจ็บป่วย รวมทั้งการจัดการหาที่นั่ง การแจกนิตยสาร หนังสือพิมพ์ ตลอดจนการตรวจเช็คให้ผู้โดยสารรัดเข็มขัดก่อนเครื่องบินขึ้นและลง นอกจากนี้การอำนวยความสะดวกด้านอื่นๆ ที่จะทำให้ผู้โดยสารเกิดความสบายก็เป็นสิ่งจำเป็นและเป็น หน้าที่ความรับผิดชอบที่ควรกระทำ

1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.61 เพื่อส่งเสริมให้ผู้ประกอบอาชีพพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินตัดสินใจเริ่มต้นธุรกิจหรือเป็นผู้ประกอบการมากขึ้น

1.62 เพื่อเป็นแนวทางในการวางแผนของสายการบินให้ได้รับรู้และเข้าใจทัศนคติของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน และมีนโยบายส่งเสริมทั้งในด้านทักษะและสร้างความมั่นใจในการเริ่มต้นการเป็นผู้ประกอบการเป็นอาชีพเสริมของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน

1.63 เพื่อให้ทราบถึงทัศนคติต่อการเป็นผู้ประกอบการ การรับรู้ความสามารถของตนเอง การคล้อยตามกลุ่มอ้างอิง นิสัยชอบเสียง ความต้องการประสบความสำเร็จ รวมไปถึงการต่อต้านการเปลี่ยนแปลง ของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินในประเทศไทยที่ส่งผลต่อความตั้งใจที่จะเป็นผู้ประกอบการ ซึ่งจะนำไปสู่โอกาสที่เพิ่มขึ้นในการจัดตั้งธุรกิจใหม่ซึ่งสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 ที่สนับสนุนให้เกิดการเพิ่มขึ้นของผู้ประกอบการรุ่นใหม่ทั้งขนาดกลางและขนาดเล็ก

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นผู้ประกอบการในผู้ประกอบการอาชีพพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินในช่วงโควิด 19 ผู้จัดทำได้ ทำการศึกษา แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องอย่างเป็นลำดับขั้นตอน โดยทำการค้นคว้า ทฤษฎีและงานวิจัยทั้งในและต่างประเทศ โดยได้มีแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องที่ เกี่ยวข้องดังนี้

- 2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการต่อต้านการเปลี่ยนแปลง (Resistant to Change)
- 2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความต้องการประสบความสำเร็จ (Need for Achievement)
- 2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับนิสัยชอบเสี่ยง (Propensity to Take risk)
- 2.4 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการคล้อยตามกลุ่มอ้างอิง (Subjective Norm)
- 2.5 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการรับรู้ความสามารถของตนเอง (Self-efficacy)
- 2.6 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับเกี่ยวกับทัศนคติต่อการเป็นผู้ประกอบการ (Attitude toward entrepreneurship)
- 2.7 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน
- 2.8 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- 2.9 กรอบแนวคิดวิจัย

2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการต่อต้านการเปลี่ยนแปลง (Resistant to Change)

การต่อต้านการเปลี่ยนแปลง หมายถึง การที่บุคคลขาดความสามารถในการปรับตัวของบุคคลต่อการเปลี่ยนแปลงโดยสามารถพิจารณาจากความทุ่มเทในการรักษาประสิทธิภาพงานให้สม่ำเสมอ คงที่ นอกจากนั้นยังรวมไปถึง การมีวินัยในตนเองอีกด้วย (Mumford, Baughman, Threlfall, & Uhlman, 1993 อ้างถึงใน Shaul Oreg, 2003)

Kreitner (1992) ได้ทำการเปรียบเทียบการเปลี่ยนแปลงกับหินที่โยนลงไปในสระน้ำที่มีน้ำอยู่นิ่งๆ อันเป็นเหตุให้เกิดระลอกคลื่นในทุกทิศทางและผลลัพธ์ที่ไม่สามารถคาดเดาได้ ซึ่งอาจดีหรือไม่ดีก็ได้ เมื่อเกิดการเปลี่ยนแปลงในที่ทำงานบุคคลที่ได้รับผลกระทบโดยตรงจึงเกิดการต่อต้าน

การเปลี่ยนแปลง และเพื่อให้การเปลี่ยนแปลงประสบความสำเร็จฝ่ายบริหารต้องทำการคาดการณ์กับผลลัพธ์ทั้งดีและไม่ดีและวางตัวให้เป็นกลางต่อการต่อต้านของพนักงานที่อาจเกิดขึ้น (Kreitner ,1992 อ้างถึงใน Eric B. Dent, 1999)

Oreg (2003 อ้างถึงใน วีรวัฒน์, 2550) เชื่อว่า มีปัจจัยด้านบุคลิกภาพ 6 แห่ง ที่จะส่งผลให้เกิดพฤติกรรมต่อต้านการเปลี่ยนแปลงขึ้น อันประกอบไปด้วย การต่อต้านการเปลี่ยนแปลงสามารถเกิดได้จากปัจจัยด้านบุคลิกภาพ 6 ประการ ดังนี้

2.1.1 ความกระอักกระอ่วนที่จะสูญเสียการควบคุม (Reluctance to lose Control) กล่าวคือ การเปลี่ยนแปลงจะทำให้ผู้คนเกิดความไม่สบายใจที่จะสูญเสียระบบของ

2.1.2 การเข้มงวดกับทางความคิดอันมากเกินไป (Cognitive Rigidity) เช่น การยึดมั่นทางความคิด (dogmatism) มีจิตใจปิดกั้นและไม่ค่อยเต็มใจจะปรับตัวรับกับสถานการณ์ใหม่

2.1.3 เมื่อเผชิญแรงกดดันบุคคลผู้นั้น ไม่มีวิธีการต่อกรกับความเครียดได้ดีพอ และไม่สามารถนำพาจิตใจกลับคืนสู่สภาวะปกติได้ดี จึงไม่สามารถรับมือกับความเปลี่ยนแปลงได้

2.1.4 การขาดความอดทนในการปรับตัวในขณะที่มีการเปลี่ยนแปลง อันเนื่องมาจากการเปลี่ยนแปลงอาจทำให้ภาระของงานตนเพิ่มขึ้นในระยะสั้น

2.1.5 ชอบทำงานภายใต้การกระตุ้นในระดับที่น้อย ไม่ชอบทำสิ่งแปลกใหม่ในชีวิต

2.1.6 ไม่ชอบการเปลี่ยนแปลงนิสัยแบบเดิม ชอบความคุ้นเคย เนื่องจากความคุ้นเคยทำให้ไม่ต้องริเริ่มทำสิ่งใหม่ๆ ความสบายจึงบังเกิด

สรุปได้ว่า การต่อต้านการเปลี่ยนแปลง หมายถึง คือ การที่บุคคลมีทัศนคติเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงในด้านลบส่งผลให้ยึดติดในการกระทำเดิม จนเป็นนิสัย กล่าวคือ บุคคลผู้นั้นคิดว่า สิ่งที่เป็นอยู่ในขณะนี้คืออยู่แล้วและไม่อยากที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ โดยบุคลิกของผู้ที่ต่อต้านการเปลี่ยนแปลง คือ ลักษณะนิสัยคือ

2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความต้องการประสบความสำเร็จ (Need for achievement)

ความต้องการประสบความสำเร็จ เป็นหนึ่งในทฤษฎี ของ Maclelland & Atkinson (1976) ตามทฤษฎีเชื่อว่า นอกจากความต้องการความสุขและความปราศจากความเจ็บปวดซึ่งเป็นการต้องการพื้นฐาน บุคคลมีความต้องการแตกต่างกัน โดยแบ่งความต้องการออกเป็น 3 ประเภท ได้แก่

ความสำเร็จ (Need for Achievement) หมายถึง ความต้องการทำสิ่งต่างๆ ให้ดีขึ้นหรือมีประสิทธิภาพมากขึ้นเพื่อความสำเร็จ บุคคลที่ต้องการความสำเร็จจะมีลักษณะชอบการแข่งขัน ชอบ

งานที่ทำทนาย ต้องการได้รับข้อมูลป้อนกลับเพื่อประเมินผลงาน มีความชำนาญในการวางแผน มีความรับผิดชอบสูง

ความต้องการอำนาจ (Need for Power) หมายถึง บุคคลต้องการอำนาจเพื่อมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น ต้องการเป็นผู้นำในการตัดสินใจ บุคคลซึ่งต้องการอำนาจสูงจะมีความพยายามเพื่อที่จะมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น มีความพอใจที่จะอยู่ในสถานการณ์แข่งขัน มีความต้องการความภาคภูมิใจ รวมทั้งการมีอิทธิพลเหนือบุคคล

ความต้องการความผูกพัน (Need for Affiliation) หมายถึง บุคคลต้องการการยอมรับ ในการเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม ต้องการมีความสัมพันธ์และผูกพันกับสมาชิกในกลุ่ม บุคคลนั้นจะมีมิตรไมตรี และมีสัมพันธ์ภาพที่ดีต่อบุคคลอื่น ซึ่งเป็นความต้องการสร้างและรักษาความสัมพันธ์อันดีกับคนอื่น ๆ (รัชณี ทองสลับ, 2557)

Raynor (1970, อ้างถึงใน Borland Candace Montague, 1975) กล่าวถึงลักษณะของผู้ที่ต้องการประสบความสำเร็จไว้ว่า ผู้ที่มีความต้องการประสบความสำเร็จสูงไม่เพียงแต่จะชอบงานที่มีความเสี่ยง แต่พวกเขายังทำงานหนัก และทำงานได้ดีกว่าผู้ที่มีความต้องการประสบความสำเร็จต่ำและทำงานได้ดีในสภาวะที่มีความเสี่ยงหรือภายใต้แรงกดดัน

Heckhausen (1969, อ้างถึงใน Borland Candace Montague, 1975) ได้อธิบายถึงผู้ที่ต้องการประสบความสำเร็จไว้ว่า ผู้ที่มีความต้องการความสำเร็จสูงจะมีความอดทนต่องานที่ยากได้นานกว่า ขณะเดียวกันผู้ที่มีความต้องการความสำเร็จต่ำจะละทิ้งงานได้ง่ายกว่า แต่สามารถแก้ไขปัญหาได้เร็วกว่าผู้ที่มีความต้องการความสำเร็จสูง

Jackson (1974, อ้างถึงใน Sweetie Feranmi, 1997) อธิบายถึงบุคคลที่มีความต้องการความสำเร็จสูง ว่าเป็นคนสามารถที่รักษาประสิทธิภาพของผลงานสูงและมุ่งหวังปรารถนาที่จะทำงานที่ยากให้สำเร็จลุล่วง

ดังนั้นความต้องการความสำเร็จหมายถึง ความต้องการในการบรรลุเป้าหมายอันเป็นความต้องการที่แท้จริง ซึ่งต้องใช้ทักษะในด้านความอดทน ความสม่ำเสมอ และความกล้าเสี่ยง เพื่อที่จะประสบความสำเร็จ โดยผู้ที่ต้องการประสบความสำเร็จจะไม่ละทิ้งงานอย่างง่ายดายและสามารถทำงานภายใต้แรงกดดันได้ดี

2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับนิสัยชอบเสี่ยง (Propensity to take risk)

นิสัยที่ชอบเสี่ยงจัดอยู่ในบุคคลที่มีลักษณะนิสัยแบบ Dominance หรือ บุคลิกลักษณะมีความมุ่งมั่น จริงใจ เคลื่อนไหวรวดเร็วอย่างมีเป้าหมาย ชอบเห็นผลเร็ว หวังผลเลิศ ชอบลงมือทำงาน

ด้วยตนเองมากกว่าฟังคนอื่นว่าตามกันมา ความรู้ที่ได้สั่งสมมาจึงมาจากประสบการณ์ตรงของตัวเอง จึงไม่เชื่อทฤษฎี โดยบุคลิกแล้วจะมี ลักษณะ น้ำเสียงห้วนสั้น กระชับ อาจดูไม่สุภาพในสายตาผู้อื่น กล่าวโต้แย้งพร้อมชนถ้าไม่เห็นด้วย ชอบอยู่แนวหน้า กล่าวแสดงออก ชอบใช้พลัง มีปฏิริยาตอบสนอง ต่อปัญหาต่างๆอย่างรวดเร็ว ชอบแสดงออก มีความมั่นใจในตัวเอง กล่าวตัดสินใจ ชอบการแข่งขัน กล่าว เลี้ยง เอาจริงเอาจัง ใจกว้าง ไม่ค่อยขี้ม เดินเร็ว แต่งกายเรียบง่าย ทำงานรวดเร็ว พูดจาเสียงดัง ไม่ ประณีประนอม ยึดตนเองเป็น ศูนย์กลาง เอาแต่ใจ ไม่ค่อยฟังผู้อื่น ใจร้อน ตรงไปตรงมา พูดจาขวานผ่าซาก ตามการจำแนกพฤติกรรมของมนุษย์ออกเป็น 4 ประเภท ของนักจิตวิทยาแห่ง มหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ด ที่ได้เขียนหนังสือเรื่องลักษณะอารมณ์ของคนปกติ (The Emotions of Normal People) (โกสินธุ์ อัครรุ่งเรือง, 2559 ,อ้างถึงใน วรรณิ งามขจรกุลกิจ ,2563)

ความเสี่ยง หมายถึง สิ่งที่เป็นอันตราย อาจส่งผลให้เกิดโอกาสที่จะเกิดผลเสีย หรือ การสูญเสียตามมา ตามความหมายของพจนานุกรมของอ็อกซ์ฟอร์ด จากคำนิยามนี้ จึงทำให้มี องค์ประกอบสององค์ประกอบเกิดขึ้น ซึ่งทั้งสองสิ่งนี้เกี่ยวข้องกับลักษณะของผลที่เกิดขึ้นจากการกระทำ และแนวโน้มของผลที่จะเกิดขึ้นโดยมุ่งเน้นไปที่ผลที่เกิดขึ้นในเชิงลบ Zur Shapira (1995)

Luce and Raiffa (1957 อ้างถึงใน Zur Shapira ,1995) กล่าวว่าประเภทของสถานการณ์ ในการตัดสินใจออกเป็นสามประเภท ได้แก่

- 1.การตัดสินใจที่มีความแน่นอน หมายถึงการตัดสินใจที่การกระทำนั้นนำไปสู่ผลลัพธ์ที่มีความแน่นอนเสมอ
- 2.การตัดสินใจที่มีความเสี่ยง หมายถึงการตัดสินใจที่แต่ละการกระทำนั้นนำไปสู่ผลลัพธ์ที่เกิดได้หลายรูปแบบ ซึ่งผลลัพธ์อาจมีความน่าจะเป็นที่เฉพาะเจาะจง
- 3.การตัดสินใจที่มีความไม่แน่นอน หมายถึงการตัดสินใจการกระทำอาจนำไปสู่ชุดผลลัพธ์ แต่ความน่าจะเป็นในการเกิดผลลัพธ์นั้นยังไม่ทราบแน่ชัด

นิสัยคือคุณลักษณะที่แต่ละคนสร้างขึ้นทั้ง โดยตั้งใจและไม่ตั้งใจ เป็นการแสดงออก ปล่อยๆ จนชินหรือคุ้นเคย เรียกว่าทุกอย่างที่เป็นพฤติกรรม ทางกาย วาจา และใจ หากได้แสดงออกในรูปแบบเดิมๆ ซ้ำๆ ก็จัดได้ว่าลักษณะแบบนี้เป็นนิสัยได้เลย ดังนั้น นิสัยนี้จึงมีทั้งผู้เสนอว่าสามารถปรับเปลี่ยนได้และไม่สามารถปรับเปลี่ยนได้ โดยหากนิสัยไม่สามารถปรับเปลี่ยนได้ การพัฒนาบุคลิกภาพของแต่ละคนก็ย่อมไม่สามารถทำได้เลย เพราะเมื่อนิสัยเป็นอย่างไรแล้วก็จะเป็นอย่างนั้นไปตลอด (มนัสวี ศรีนนท์, 2561)

ดังนั้น นิสัยชอบเสี่ยง หมายถึง การที่บุคคลมักตัดสินใจอย่างรวดเร็วและมีเป้าหมาย ชอบเห็นผลเร็ว และมักเชื่อในการตัดสินใจของตนเองมากกว่าฟังผู้อื่น

2.4 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการคล้อยตามกลุ่มอ้างอิง (Subjective Norm)

กลุ่มอ้างอิง คือ กลุ่มที่บุคคลหนึ่งเลือกโต้ตอบและแสดงตัวว่าเป็นกลุ่มเดียวกัน อย่างไรก็ตามไม่จำเป็นว่ากลุ่มอ้างอิงที่บุคคลเลือกจะเป็นกลุ่มเดียวกันกับบุคคลนั้นเท่านั้น แต่อาจเป็นลักษณะของแหล่งบรรทัดฐานที่สามารถเปรียบเทียบตัวเองกับกลุ่มอ้างอิงนั้น ๆ ได้ (Francis, 2004, อ้างถึงใน โชติกา ชินธุพันธ์, 2559)

การคล้อยตามกลุ่มอ้างอิง คือ การเลือกปฏิบัติหรือมีพฤติกรรมตามสังคม กลุ่มอ้างอิงหรือบุคคลรอบข้าง ที่บุคคลนั้นเห็นการกระทำหรือเห็นพฤติกรรมใด ๆ ของกลุ่มดังกล่าวข้างต้น ซึ่งสิ่งเหล่านี้ถือเป็นสิ่งที่ส่งผลหรือมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของแต่ละปัจเจกบุคคล (อภัสนันท์ พุทธา มาตย์, 2560)

การคล้อยตามกลุ่มอ้างอิง คือ การที่บุคคลสามารถรับรู้ได้ว่าพฤติกรรมที่บุคคลนั้นกระทำเป็นที่พอใจหรือไม่พึงพอใจของบุคคลที่บุคคลนั้นให้ความสำคัญ โดยที่กลุ่มอ้างอิงถือเป็นสิ่งที่กำหนดการกระทำต่างของบุคคล และบุคคลนั้นจะคำนึงถึงผลหรืออิทธิพลของสังคมนั้น ๆ ก่อนการกระทำหรือมีพฤติกรรมใด ๆ ดังนั้น สิ่งแวดล้อมทางสังคมในที่นี้จึงหมายความรวมถึงบุคคลสำคัญที่มีความใกล้ชิดกับบุคคลนั้น ๆ (Ajzen, 1991, อ้างถึงใน กรรณิกา เรืองเดช ชาวสวนศรีเจริญ และ ไพบุลย์ ชาวสวนศรีเจริญ, 2561)

ดังนั้นการคล้อยตามกลุ่มอ้างอิง หมายถึง การที่บุคคลมีแนวโน้มมีพฤติกรรม หรือ มีทัศนคติ แบบเดียวกันกับกลุ่มที่บุคคลประเมินตนเองกลับกลุ่มนั้นๆ ซึ่งบุคคลจะประเมินตนเองกับกลุ่มอ้างอิง และยอมรับบรรทัดฐานของกลุ่มอ้างอิง อีกทั้งกลุ่มอ้างอิงมีอิทธิพลต่อความคิด และจิตใจต่อบุคคลนั้น

2.5 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการรับรู้ความสามารถของตนเอง (Self-efficacy)

การรับรู้ความสามารถของตนเอง (Perceived Self-Efficacy) หมายถึง การที่บุคคลตระหนักถึงความสามารถของตนเองก่อนที่จะตัดสินใจดำเนินการหรือมีพฤติกรรมใด ๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย การรับรู้ความสามารถของตนเองนั้นจะส่งผลต่อพฤติกรรมของบุคคล ตัวอย่างเช่น ความสามารถที่แท้จริงของบุคคลสองบุคคล คนอาจใกล้เคียงกัน แต่คุณภาพของการแสดงออกของบุคคลทั้งสองอาจต่างกัน หากทั้งสองรายนั้นตระหนักถึงการรับรู้ความสามารถของตนเองที่ต่างกัน นอกจากนี้ สถานการณ์ที่แตกต่างกันอาจทำให้บุคคลรับรู้ความสามารถของตนที่ต่างกันไปและอาจแสดงพฤติกรรมที่ต่างกันออกมาได้ (Bandura, 1997, อ้างถึงใน ศิณีนาด กุลวางศ์, 2556)

การรับรู้ความสามารถของตนเอง และการคาดหวังต่อผลลัพธ์ ส่งผลให้เกิดความสนใจด้านอาชีพ กล่าวคือ การเลือกอาชีพของแต่ละปัจเจกบุคคลย่อมเกิดจากการรับรู้ความสามารถของตนเอง และการคาดหวังต่อผลลัพธ์ ซึ่งทั้ง 2 ปัจจัยนี้ยังมีผลต่อเนื่องไปยังการตั้งเป้าหมายและการกระทำหรือพฤติกรรมต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายนั้น ๆ ทั้งนี้ พฤติกรรมการเลือกอาชีพมักเกิดขึ้นจากความต้องการ การควบคุม และการสร้างแรงจูงใจในการเรียนรู้ของแต่ละบุคคล (Lent & Brown, 1996 , อ้างถึงใน มนาปี คงรักช้าง , 2016)

การรับรู้ความสามารถของตนเองเป็นสิ่งที่ต่างจากความสามารถที่แท้จริง ความสามารถมักไม่สามารถควบคุม และไม่สามารถวัดได้โดยตรง แต่การที่บุคคลสามารถรับรู้ความสามารถของตนเองนั้นเป็นสิ่งที่บ่งชี้อนาคตได้และบุคคลนั้นสามารถที่จะกำหนดแนวทางชีวิตที่ต้องการได้ (เช่น Gist, Stevens, & Bavetta, 1991; Mitchell et al., 1994; Wood et al., 1990 อ้างถึงใน Sweetie Feranmi, 1997)

ดังนั้น การรับรู้ความสามารถของตนเอง หมายถึง การที่บุคคลรับรู้ถึงความเชี่ยวชาญของตนเอง โดยอาจเป็น สิ่งที่คนภายนอกรับรู้ก็ได้ หรือไม่รับรู้ก็ได้ โดยบุคคลที่รู้ถึงความสามารถของตนเองนั้นจะแสดงออกได้อย่างมีคุณภาพมากกว่าบุคคลที่ไม่รับรู้ความสามารถในตนเอง นอกจากนี้ การรับรู้ความสามารถของตนเองยังนำไปสู่การเลือกอาชีพอีกด้วย

2.6 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับทัศนคติต่อการเป็นผู้ประกอบการ (Attitude toward Entrepreneurship)

ทัศนคติต่อการเป็นผู้ประกอบการ ถือเป็นกระบวนการไตร่ตรองที่จะทำให้รู้สึกต้องการหรือไม่ต้องการที่จะเป็นผู้ประกอบการ ซึ่งเป็นปัจจัยที่ส่งผลทั้งด้านบวกและด้านลบ กล่าวคือ หากบุคคลมีทัศนคติด้านบวกต่อการเป็นผู้ประกอบการก็ย่อมเกิดความตั้งใจหรือมีเจตนาที่จะเป็นผู้ประกอบการ (พิชามญช์, 2554, อ้างถึงใน ชาญชัย พรหมมี และสิริมา นาคสาย, 2563)

จริยา (2561 , อ้างถึงใน ชมพูนุท ด้วงจันทร์ และคณะ , 2565) กล่าวว่า การเข้าร่วมหลักสูตรพัฒนาเป็นผู้ประกอบการย่อมสามารถสร้างทัศนคติในการเป็นผู้ประกอบการได้

Shapero (1971, อ้างถึงใน BORLAND, CANDACE MONTAGUE, 1975) กล่าวว่า การเป็นผู้ประกอบการเกี่ยวข้องกับความเป็นอิสระ การริเริ่ม การนำทรัพยากรมารวมกัน และความเสี่ยงในการแข่งขันในตลาด การเป็นผู้ประกอบการมีหลายปัจจัยที่เกี่ยวข้องทั้งความอิสระในการทำงาน การริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ การใช้ทรัพยากรต่าง ๆ รวมถึงความเสี่ยงในการแข่งขันกับผู้ประกอบการราย

อื่น ผู้ประกอบการคือผู้ที่เริ่มต้นธุรกิจ เป็นผู้ที่มีความสำคัญในการเริ่มต้น รวมไปถึงการจัดการ และผู้ที่มีส่วนได้เสียทางการเงินใน

ดังนั้น ทักษะคิดต่อการเป็นผู้ประกอบการ ระดับความคิดทั้งเชิงบวกและเชิงลบรวมถึง การประเมินข้อดีข้อเสียของการเป็นผู้ประกอบการ การวัดทัศนคติหมายความรวมถึงการวัดความรู้สึก ที่มีต่อการเป็นผู้ประกอบการ และประโยชน์ของการเป็นผู้ประกอบการ

2.7 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน

โชติกา พันธุ์ผูกบุญ (2563) กล่าวว่า แม้สายการบินแต่ละสายจะมีเกณฑ์ในการคัด พนักงานต้อนรับบนเครื่องบินที่แตกต่างกัน อย่างไรก็ตาม กลับพบว่ามีความคล้ายคลึงกัน 3 ประการ ที่เป็น พื้นฐานสำหรับการปฏิบัติงาน โดยสายการบินทั่วไปมีความคาดหวังต่อพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน เหมือนกัน นั่นคือ ความรู้ ทักษะความสามารถ และลักษณะของตัวบุคคล หรือที่เรียกว่า KSAs ได้แก่

2.7.1 เนื่องจากงานของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินถือว่าเป็นงานบริการอย่างหนึ่ง ดังนั้น สิ่งที่พนักงานต้อนรับบนเครื่องบินทุกคนควรมีซึ่งถือเป็นหัวใจของงานบริการทั้งหมดก็คือ “การมีใจบริการ” เพราะในบางครั้งพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินต้องพบกับสถานการณ์ต่าง ๆ ไม่ว่าจะ เป็น การตอบข้อสงสัยของผู้โดยสาร หรือการอำนวยความสะดวกและช่วยเหลือผู้โดยสาร ซึ่งต้อง มาพร้อมกับการทำให้ผู้โดยสารรู้สึกสบายใจและอบอุ่นในการรับบริการด้วย

2.7.2 ไม่เพียงแต่มีใจบริการ แต่พนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน ยังจำเป็นต้องมีความรู้ ความสามารถ รวมถึงทักษะในการบริการบนเครื่องบินด้วย เพราะหากพนักงานไม่มีความรู้เพียงพอ แล้ว ก็ย่อม ไม่ได้รับอนุญาตให้ปฏิบัติงาน

2.7.3 ประการสุดท้าย คือ พนักงานต้อนรับบนเครื่องบินจำเป็นต้องคำนึงถึงความ ปลอดภัยเป็นสำคัญ ทั้งนี้ แม้ผู้โดยสารจะใช้เกณฑ์ของความพึงพอใจเป็นลำดับแรก แต่อย่างไรก็ตาม ความพึงพอใจเหล่านั้นมักเป็นผล โดยตรงจากคุณภาพการให้บริการของพนักงาน ซึ่งจำเป็นต้องอาศัย ประสิทธิภาพ เนื่องจากสิ่งแรกที่ผู้โดยสารต้องเจอเมื่อใช้บริการคือการมีปฏิสัมพันธ์กับพนักงาน ต้อนรับบนเครื่อง (Nakhonmayok, 2019)

ในด้านของใจบริการ (Service Mind) พนักงานต้องมีความอดทนและความสามารถในการควบคุมอารมณ์ค่อนข้างสูง เพื่อให้ผู้โดยสารที่ใช้บริการสัมผัสแต่ด้านมนุษยสัมพันธ์ที่ดี (Nattachak Pinunt and Pabhasson ,2012)

คุณสมบัติของผู้รับคัดเลือกเป็นพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินที่สายการบินกำหนดได้แก่

ด้านความรู้

สายการบินส่วนใหญ่ระดับการศึกษาขั้นต่ำไว้ที่ระดับปริญญาตรีและไม่มีข้อกำหนดสาขาที่เรียน

ด้านภาษา

ทักษะด้านภาษาเป็นสิ่งสำคัญที่สุด โดยเฉพาะภาษาอังกฤษ การใช้ภาษาอังกฤษนอกจากคู่มือที่ใช้ในการฝึกอบรมและข้อสอบในการวัดระดับความรู้ รวมถึงการสอบภาคปฏิบัติของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินจะเป็นภาษาอังกฤษแล้ว การสื่อสารที่ใช้ในธุรกิจ การบินจะใช้ภาษาอังกฤษเป็นภาษากลาง ทั้งการสื่อสารกับนักบิน พนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน พนักงานภาคพื้นแผนกต่าง ๆ โดยสายการบินจะมีการประเมินผลการใช้ภาษาอังกฤษจากผู้สมัครโดยการกำหนดคะแนนจากผลการสอบ วัดระดับความสามารถการใช้ภาษาอังกฤษของศูนย์ทดสอบภาษาที่เป็นกลาง (TOEIC) หรือการจัดทำการทดสอบ วัดระดับความสามารถการใช้ภาษาอังกฤษด้วยข้อสอบของทางสายการบินเอง (โชติกา พันธุ์สุกบุญ , 2020)

ด้านประสบการณ์

เนื่องจากงานด้านสายการบินเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับความปลอดภัยของคนจำนวนมาก ดังนั้น ทุกอย่างต้องผ่านการอบรมเฉพาะด้านและได้รับรองอย่างถูกมาตรฐานจาก สำนักงานการบินพลเรือนแห่งประเทศไทย (CAAT) ดังนั้น ประสบการณ์จึงไม่จำเป็นสำหรับการเป็นพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินมากนัก

ด้านอุปนิสัย

ลักษณะนิสัยที่ขาดไม่ได้สำหรับการเป็นพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินคือ อดทน ชอบช่วยเหลือผู้อื่น ใจเย็น และมีไหวพริบในการแก้ปัญหาได้ดี โดยสายการบินบางสายการบินจะมีการสอบ Attitude Test เพื่อวัดทัศนคติที่เหมาะสมสำหรับการเป็นพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน

ด้านรูปลักษณ์

ในส่วนบางส่วนสูงต้องผ่านเกณฑ์ที่สายการบินกำหนด และในส่วนของน้ำหนัก สายการบินในไทยจะกำหนดเกณฑ์น้ำหนักที่เหมาะสม แต่ในส่วนของความงามนั้น สิวไม่มีผล โดยรวม

แล้วสายการบินมักเลือกพนักงานต้อนรับโดยรวมที่มีบุคลิกภาพที่ดี มีเสน่ห์ เพื่อเป็นภาพลักษณ์ของสายการบิน

ตาราง 2.1 แสดงคุณสมบัติพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินที่กำหนดในการรับสมัครงานของสายการบินต่างๆที่มีสำนักงานหลักไทย

สายการบิน	วุฒิการศึกษา	คะแนน TOEIC	อายุ	ส่วนสูง	ข้อสอบวัดทัศนคติ (Attitude Test)	ว่ายน้ำ
การบินไทย	ปริญญาตรี	600	ไม่เกิน 24	ชาย 165 หญิง 160	คะแนนต้องผ่านเกณฑ์สายการบิน	ชาย 100 เมตร หญิง 50 เมตร
บางกอกแอร์เวย์	ปริญญาตรี	650	ไม่เกิน 28	ชาย 168 หญิง 158	คะแนนต้องผ่านเกณฑ์สายการบิน	ชาย 100 เมตร หญิง 50 เมตร
ไทยแอร์เอเชีย	ปริญญาตรี	650	21 - 28	ชาย 172 หญิง 162	-	-
ไทยไลอ้อนแอร์	ปริญญาตรี	600	ไม่เกิน 27	ชาย 175 หญิง 160	-	100 เมตร
ไทยสมายล์	มัธยมศึกษาปีที่ 6	600	ไม่เกิน 25	หญิง 160	-	-

บทบาทการเป็นพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินในการปฏิบัติงาน

ปาร์ย์กัญจน์ วิจิตรสงวน และ ช้อย อักษรกิตติ์ (2563) กล่าวว่า บทบาทหลักของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินในการปฏิบัติงาน คือ งานบริการ (Service) และงานความปลอดภัย (Safety) ในส่วนของงานบริการนั้นขึ้นอยู่กับประเภทของสายการบิน เช่น สายการบินเต็มรูปแบบ หรือ สายการบินราคาประหยัด เป็นต้น โดยการอบรมงานการบริการนั้นเป็นดุลยพินิจตามความพอใจของสายการบินเอง ส่วนงานความปลอดภัย จะต้องปฏิบัติให้เป็นไปตามกฎข้อบังคับขององค์กรที่มีอำนาจซึ่งจะต้องกำหนดหัวข้อที่จะทำการฝึกอบรมแก่พนักงานฯ รวมทั้งรายการที่พนักงานฯจะต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วย เช่น การประกาศบนเครื่องบิน และการสาธิตอุปกรณ์นิรภัย การเผชิญเหตุฉุกเฉิน

คุณลักษณะของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน

มีความเป็นผู้นำ

เมื่อใดเกิดเหตุฉุกเฉินขึ้น พนักงานต้อนรับบนเครื่องบินจำเป็นต้องแสดงศักยภาพในความเป็นผู้นำ โดยต้องมีทักษะในแก้ไขปัญหาในสถานการณ์ฉุกเฉินได้อย่างมีประสิทธิภาพ ใน

สภาวะฉุกเฉิน นักบินผู้ควบคุมอากาศยานจะ เป็นผู้ตัดสินใจและสั่งการให้พนักงานต้อนรับบนเครื่องบินได้แสดงภาวะผู้นำโดยการช่วยเหลือ กำกับ และดูแล ผู้โดยสารตามขั้นตอนที่ฝึกอบรมมา โดยคำนึงถึงความปลอดภัยเป็นสำคัญ กล่าวคือ พนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน คือ ผู้นำที่กำกับและดูแลด้านความปลอดภัยของผู้โดยสาร เพื่อให้ผู้โดยสารทุกคนในเที่ยวบินได้รับความปลอดภัยมากที่สุด (ปารย์กัญจน์ วิจิตรสงวน และ ช่อส อักษรกิตต์, 2563)

มีทักษะด้านการสื่อสาร

พนักงานต้อนรับบนเครื่องบินนั้นมีความจำเป็นอย่างมากที่ต้องมีการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ เนื่องจากมีความจำเป็นต้องติดต่อสื่อสารกับหลายฝ่าย ไม่ว่าจะเป็น ลูกค้า ภาคพื้นดิน หรือกระทั่งนักบิน ดังนั้น พนักงานต้อนรับบนเครื่องบินต้องมีทักษะในการรับฟัง และ การใช้ภาษาให้ผู้ฟังเมื่อฟังแล้วมีความเข้าใจอย่างชัดเจน

มีทักษะด้านการทำงานเป็นทีม

ณัฐริพรรณ คำรงรัตน์เกษม (2019) กล่าวว่า สิ่งที่สำคัญในการทำงานของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน คือการทำงานเป็นทีม เนื่องด้วยพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินทำหน้าที่เป็นตัวแทนของสายการบินเป็นบุคลากรสำคัญที่พร้อมจะ ให้บริการด้านความปลอดภัยและอำนวยความสะดวกให้แก่ผู้โดยสารบนเครื่องบินที่สามารถสร้างความ ประทับใจและเป็นจุดดึงดูดที่ดีที่ทำให้ผู้โดยสารกลับมาใช้บริการกับสายการบินอีกครั้ง จึงมีความจำเป็นที่ในแต่ละเที่ยวบินต้องใช้พนักงานต้อนรับบนเครื่องบินจำนวนหลายคน และทุกคนต้องช่วยเหลือกันซึ่งกันและกัน โดยเฉพาะสายการบินระหว่างประเทศที่มี พนักงานต้อนรับบนเครื่องบินหลายสัญชาติที่ไม่ได้ใช้ภาษาอังกฤษในการสื่อสาร และมีความต่างทางด้านวัฒนธรรมจึงทำให้เกิดสภาวะความกดดันในการทำงาน เพื่อให้งานบริการเกิดความมีประสิทธิภาพในการสื่อสารระหว่างเพื่อนร่วมงาน และส่งผลดีในการทำงานร่วมกันเป็นทีม จึงต้องจำเป็นต้องระลึกอยู่เสมอว่าทำงานเป็นทีม จะไม่มีการเอาเปรียบกัน และควรรักษาความสัมพันธ์ระหว่างกัน

2.8 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

มานิตย์ มัลลวงค์ และวิวัฒน์ ไซติกร เรื่องจันทร์ (2020) ศึกษาเรื่องการปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจที่จะเป็นผู้ประกอบการของกลุ่มตัวอย่างนักศึกษาคณะบริหารธุรกิจและ

ศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี เชียงใหม่กล่าวว่าบรรทัดฐานทางสังคมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความตั้งใจที่จะเป็นผู้ประกอบการสูงสุด

คมกริช นันทะโรจพงษ์, ภูธิป มีถาวรกุล และ ประสพชัย พสุนนท์(2561) ศึกษาเรื่องพฤติกรรมการเป็นผู้ประกอบการของวัยรุ่นไทย กล่าวว่า วัยรุ่นรับรู้การสนับสนุนจากเพื่อนมากที่สุด ทั้งนี้ด้วยเพราะวัยรุ่นเป็นช่วงเวลาหัวเลี้ยวหัวต่อ เป็นวัยที่เด็กเริ่มมีสังคมภายนอก มีการคบเพื่อน มีพฤติกรรมทำตามหรือเลียนแบบเพื่อน ความตั้งใจในการเป็นผู้ประกอบการของวัยรุ่นจึงได้รับอิทธิพลมาจากการสนับสนุนของเพื่อนเป็นอย่างมาก

พิมพ์ิกา พูลสวัสดิ์ และ วิษณุพงษ์ โพธิพิรุฬห์ (2562) ศึกษา อิทธิพลของปัจจัยตามทฤษฎีพฤติกรรมแผนที่มีต่อความตั้งใจที่จะเป็นผู้ประกอบการของนักศึกษาปริญญาตรี มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต กล่าวว่า ทักษะติดต่อพฤติกรรม บรรทัดฐานทางสังคม และอำนาจ ในการควบคุมพฤติกรรม และคุณลักษณะเฉพาะของการเป็นผู้ประกอบการสามารถร่วมกันทำนายความตั้งใจที่จะเป็นผู้ประกอบการได้อย่างมีนัยสำคัญ

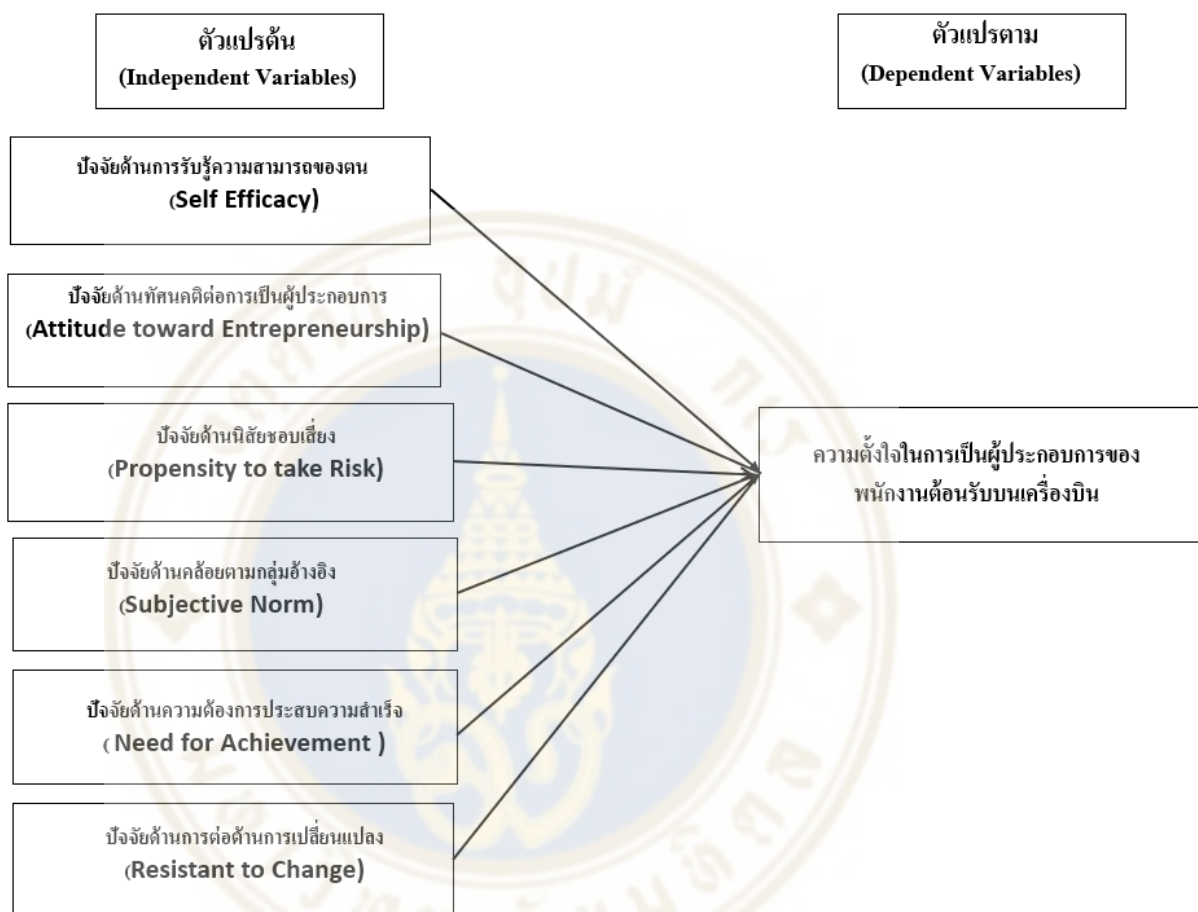
นางสาวมณีนี คงรักช้าง (2016) ศึกษาผลของโปรแกรมการรับรู้ความสามารถของตนเองในอาชีพต่อการตัดสินใจเลือกอาชีพของนักเรียนมัธยมศึกษาปีที่ 6 กล่าวว่า หลังการทดลองนักเรียนที่ได้รับโปรแกรมการรับรู้ความสามารถของตนเองในอาชีพ ส่งผลให้นักเรียนความสามารถในการตัดสินใจเลือกอาชีพสูงกว่านักเรียนที่ได้รับการแนะนำทางอาชีพด้วยวิธีการปกติอย่างมีนัยสำคัญ

พิมพ์ิกา พูลสวัสดิ์ (2018) ศึกษาทุนทางจิตวิทยาด้านบวกและแนวโน้มของการชอบความเสี่ยงที่มีผลต่อความตั้งใจที่จะเป็นผู้ประกอบการของผู้ประกอบการรุ่นใหม่ กล่าวว่า ทุนทางจิตวิทยาด้านบวกและแนวโน้มของการชอบความเสี่ยงซึ่งเป็นบุคลิกภาพของผู้ประกอบการนั้นมีความสำคัญในการส่งอิทธิพลไปยังความตั้งใจที่จะเป็นผู้ประกอบการ

อาภาพร ตั้งภักดีตระกูล และ สิทธิโชค วรานุสันติกุล (2560) ศึกษาการศึกษาความสัมพันธ์ของความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีในองค์กรและพฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงานโดยมีทุนทางจิตวิทยาเป็นตัวแปรกำกับ กล่าวว่า ทุนทางจิตวิทยาด้านบวก ไม่เป็นตัวแปรตัวแปรกำกับความสัมพันธ์ของ ความพร้อมในการเปลี่ยนแปลงและ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์กร กล่าวคือ พนักงานที่มีทุนทางจิตวิทยาสูงหรือต่ำไม่ได้ส่งผลต่อความสัมพันธ์ระหว่างความพร้อมในการเปลี่ยนแปลงและพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร

2.9 กรอบแนวคิดวิจัย

จากทฤษฎีที่ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาเปรียบเทียบกับงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจึงทำให้เกิดกรอบแนวคิดของงานวิจัยขึ้นมา ตามรูปภาพ 2.1 ดังนี้



รูปภาพ 2.1 กรอบแนวคิดวิจัย

บทที่ 3

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัย เรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจในการเป็นผู้ประกอบการของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน” เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ(Quantitative research) ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลต่างๆ ให้ได้ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ซึ่งผลของการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณเน้นให้ความสำคัญกับการค้นหาข้อเท็จจริงเพื่อให้ทราบถึงปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจในการเป็นผู้ประกอบการของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดวิธีดำเนินการวิจัยตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

- 3.1 วิธีการศึกษา
- 3.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษางานวิจัย
- 3.3 เครื่องมือในการเก็บข้อมูล
- 3.4 วิธีการเก็บข้อมูล
- 3.5 เครื่องมือในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 วิธีการศึกษา

การศึกษาครั้งนี้ใช้วิธีการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey research) ศึกษา ปัจจัยและระดับความคิดเห็นที่ส่งผลต่อความตั้งใจในการเป็นผู้ประกอบการของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน และ ปัจจัยที่มีอิทธิพลสูงสุดต่อความตั้งใจในการเป็นผู้ประกอบการของพนักงานต้อนรับ โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างของประชากรที่ศึกษา การวิจัยเชิงสำรวจ เป็นการวิจัยทางสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ เป็นการวิจัยที่เน้นการศึกษารวบรวมข้อมูลต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน การดำเนินการวิจัยไม่มีการสร้างสถานการณ์เพื่อศึกษาผลที่ตามมา แต่เป็นการ ค้นหาข้อเท็จจริง หรือเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นอยู่แล้ว (บุญเรือง ขจรศิลป์, 2543)

แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมืออย่างหนึ่งที่ใช้วัดพฤติกรรมภายในของบุคคล เกี่ยวกับความรู้สึก ความคิดเห็น เจตคติ ความสนใจ เป็นต้น ซึ่งกล่าวได้ว่าเป็นพฤติกรรมด้านจิตพิสัยนั่นเอง นอกจากนี้ยังเหมาะสำหรับศึกษาข้อมูลส่วนตัวของบุคคลด้วย แบบสอบถามมี ลักษณะเป็นชุดคำถาม ที่สร้างขึ้นเพื่อให้ศึกษาหาข้อมูลตามวัตถุประสงค์ (ผศ.ดร.จิตติรัตน์ แสงเลิศ อุทัย, 2558)

3.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษางานวิจัย

3.2.1 ประชากร

กลุ่มประชากรที่เลือกศึกษา คือ ผู้ที่ประกอบอาชีพพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินในสายการบินที่มีสำนักงานหลักในประเทศไทยภายใน 1 ปี

3.2.2 กลุ่มตัวอย่าง

กรณีไม่สามารถทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน ดังนั้น ในการกำหนดขนาดตัวอย่างที่จะทำการศึกษาวิจัย ในครั้งนี้โดยคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างแบบไม่ทราบจำนวนประชากร จากสูตรของ Cochran (1977) ที่ระดับความเชื่อมั่นที่ 95% ตามสูตรคำนวณ ดัง ต่อไปนี้

$$\text{ใช้สูตร } n = \frac{P(1-P)Z^2}{2(0.05)^2} = \frac{0.5(1-0.5)(1.96)^2}{2(0.05)^2}$$

∴ ดังนั้น $n=385$

เมื่อ n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

P = สัดส่วนของประชากรที่ผู้วิจัยกำหนดสุ่มในการศึกษาวิจัย ในครั้งนี้ (กรณีไม่ทราบค่า สัดส่วนของประชากรกำหนดให้เท่ากับ 0.5)

Z = ระดับความเชื่อมั่นหรือระดับนัยสำคัญ (ระดับความเชื่อมั่น 95% หรือระดับนัยสำคัญ 0.05 มีค่า $Z=1.96$)

e = ระดับความคลาดเคลื่อนที่ยอมให้เกิดขึ้นได้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้กำหนดให้เท่ากับ 0.05

อย่างไรก็ตาม ในงานวิจัยครั้งนี้ ใช้กลุ่มตัวอย่างพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินในสายการบินที่มีสำนักงานหลักประจำที่ประเทศไทย จำนวน 400 คน

3.3 เครื่องมือในการเก็บข้อมูล

3.3.1 ข้อมูลที่ใช้ในการศึกษาวิจัย

ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ในการวิจัยเชิงปริมาณเป็นข้อมูลที่ได้จากการเก็บแบบสอบถาม จากกลุ่มตัวอย่างผู้ที่ประกอบอาชีพพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินในสายการบินที่มีสำนักงานหลักในประเทศไทยภายใน 1 ปี จำนวน 400 ชุด

ข้อมูลทุติยภูมิเป็นข้อมูลที่ได้จากการค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจากแหล่งที่มาที่มีความน่าเชื่อถือ เพื่อให้ได้ข้อมูลแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความตั้งใจเป็นผู้ประกอบการ โดย สืบค้นจากเอกสาร งานวิจัยและสืบค้นทางอินเทอร์เน็ต

3.3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัย

การดำเนินการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ใช้วิธีวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Method) ซึ่งใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และใช้แบบสัมภาษณ์เป็นเครื่องมือในการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยมีรายละเอียดของเครื่องมือทั้งสองประเภท ดังนี้

การวิจัยเชิงปริมาณ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างงานวิจัยในครั้งนี้ คือ แบบสอบถามออนไลน์ (Online Questionnaire) ผ่านทาง Google Forms ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นเพื่อเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยศึกษาข้อมูลจากเอกสารรายงานวิจัยต่าง ๆ โดยส่วนใหญ่แต่ละคำถามจะมีคำตอบ ให้เลือกตอบเป็นมาตรฐานประมาณค่า 5 ระดับ ลักษณะคำถามเป็นคำถามปลายปิดแบบ Likert Scale ซึ่งเป็น ระดับการวัดข้อมูลแบบอันตรภาคชั้น (Interval Scale) โดยกำหนดเกณฑ์ในการให้คะแนน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับการรับรู้ความสามารถของตน (Self-Efficacy) ประมาณค่า 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด แบ่งออกเป็น 5 ด้าน ได้แก่ ด้านความมั่นใจว่าตนเองมีความรู้เพียงพอที่จะเป็นผู้ประกอบการได้ ,ด้านความเชื่อมั่นว่าตนมีความสามารถและทักษะที่เหมาะสมในการเป็นผู้ประกอบการ ,ด้านความภูมิใจในทักษะที่หลากหลายที่ได้เรียนรู้จากการเป็นพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน ,ด้านการเป็นผู้ประกอบการเป็นสิ่งที่ไม่ยากเกินไป และ ด้านความมั่นใจว่าจะสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในการเป็นผู้ประกอบการได้

แต่ละคำถามมีคำตอบ ให้เลือกตอบเป็นมาตรฐานประมาณค่า 5 ระดับลักษณะคำถามเป็นคำถามปลายปิดแบบ Likert Scale ซึ่งเป็นระดับการวัดข้อมูลแบบอันตรภาคชั้น (Interval Scale) และได้กำหนดเกณฑ์การให้ คะแนน ดังนี้

- ระดับคะแนน 5 คะแนน หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด
- ระดับคะแนน 4 คะแนน หมายถึง เห็นด้วยมาก
- ระดับคะแนน 3 คะแนน หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง
- ระดับคะแนน 2 คะแนน หมายถึง เห็นด้วยน้อย
- ระดับคะแนน 1 คะแนน หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด

วิธีการแปลผลข้อมูลของแบบสอบถามส่วนนี้ ผู้ทำวิจัยได้ทำการกำหนดค่าของอันตรภาคชั้นสำหรับใช้ในการแปลผลข้อมูลโดยคำนวณค่าอันตรภาคชั้น เพื่อนำมากำหนดช่วงชั้นด้วยการใช้สูตรคำนวณและคำอธิบายสำหรับแต่ละช่วงชั้น ดังนี้ (วิชิต อุอาน, 2550)

$$\text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} = \frac{\text{จำนวนคะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุดจำนวนชั้น}}{\text{จำนวนชั้น}} = \frac{5-1}{5} = 0.08$$

ดังนั้น จากเกณฑ์ดังกล่าวสามารถแปลความหมายได้ ดังต่อไปนี้
 ค่าเฉลี่ย 4.21 - 5.00 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด
 ค่าเฉลี่ย 3.41 - 4.20 หมายถึง เห็นด้วยมาก
 ค่าเฉลี่ย 2.61 - 3.40 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง
 ค่าเฉลี่ย 1.81 - 2.60 หมายถึง เห็นด้วยน้อย
 ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.80 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านทัศนคติต่อการเป็นผู้ประกอบการ ประมาณค่า 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด แบ่งออกเป็น 5 ด้าน ได้แก่ ด้านความรู้สึกชอบที่จะได้ใช้ความคิดของตนเองได้อย่างอิสระ ด้านคิดว่าการเป็นผู้ประกอบการเป็นสิ่งที่ชอบมากกว่าการเป็นลูกจ้างขององค์กรอื่น ด้านคิดว่าการเป็นผู้ประกอบการทำให้รู้สึกภาคภูมิใจในตนเอง ด้านคิดว่าการเป็นผู้ประกอบการจะทำให้มีความเชื่อมั่นในตนเอง ชอบควบคุมสิ่งต่างๆ ได้ด้วยตนเอง ด้านคิดว่าการเป็นผู้ประกอบการจะทำให้มีรายได้มากกว่าการประกอบอาชีพอื่นๆ

แต่ละคำถามมีคำตอบ ให้เลือกตอบเป็นมาตรส่วนประมาณค่า 5 ระดับลักษณะคำถามเป็นคำถามปลายปิดแบบ Likert Scale ซึ่งเป็นระดับการวัดข้อมูลแบบอันตรภาคชั้น (Interval Scale) และได้กำหนดเกณฑ์การให้ คะแนน ดังนี้

- ระดับคะแนน 5 คะแนน หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด
- ระดับคะแนน 4 คะแนน หมายถึง เห็นด้วยมาก
- ระดับคะแนน 3 คะแนน หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง
- ระดับคะแนน 2 คะแนน หมายถึง เห็นด้วยน้อย
- ระดับคะแนน 1 คะแนน หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด

วิธีการแปลผลข้อมูลของแบบสอบถามส่วนนี้ ผู้ทำวิจัยได้ทำการกำหนดค่าของอันตรภาคชั้นสำหรับใช้ในการแปลผลข้อมูลโดยคำนวณค่าอันตรภาคชั้น เพื่อนำมากำหนดช่วงชั้น ด้วย การใช้สูตรคำนวณและคำอธิบายสำหรับแต่ละช่วงชั้น ดังนี้ (วิชิต อุอ้าน, 2550)

$$\text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} = \frac{\text{จำนวนคะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุดจำนวนชั้น}}{\text{จำนวนชั้น}} = \frac{5-1}{5} = 0.08$$

ดังนั้น จากเกณฑ์ดังกล่าวสามารถแปลความหมายได้ ดังต่อไปนี้
 ค่าเฉลี่ย 4.21 - 5.00 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด
 ค่าเฉลี่ย 3.41 - 4.20 หมายถึง เห็นด้วยมาก
 ค่าเฉลี่ย 2.61 - 3.40 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.81 – 2.60 หมายถึง เห็นด้วยน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.80 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านนิสัยชอบเสี่ยง ประมาณค่า 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด แบ่งออกเป็น 5 ด้าน ได้แก่ ด้านมีความกล้าในการตัดสินใจในการทำเลือกทำกิจกรรมบางอย่าง ด้านยอมรับความไม่แน่นอนที่จะเกิดขึ้นเพื่อให้ผลตอบแทนมากกว่าด้านความเสี่ยงในการประกอบธุรกิจเป็นของตนเอง เป็นสิ่งที่ท้าทายความสามารถ ด้านเป็นคนกล้าคิดริเริ่ม และ ด้านยอมรับผลลัพธ์จากการตัดสินใจที่มีความเสี่ยงได้

แต่ละคำถามมีคำตอบ ให้เลือกตอบเป็นมาตรฐานประมาณค่า 5 ระดับลักษณะคำถามเป็นคำถามปลายปิดแบบ Likert Scale ซึ่งเป็นระดับการวัดข้อมูลแบบอันตรภาคชั้น (Interval Scale) และได้กำหนดเกณฑ์การให้ คะแนน ดังนี้

- ระดับคะแนน 5 คะแนน หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด
- ระดับคะแนน 4 คะแนน หมายถึง เห็นด้วยมาก
- ระดับคะแนน 3 คะแนน หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง
- ระดับคะแนน 2 คะแนน หมายถึง เห็นด้วยน้อย
- ระดับคะแนน 1 คะแนน หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด

วิธีการแปลผลข้อมูลของแบบสอบถามส่วนนี้ ผู้ทำวิจัยได้ทำการกำหนดค่าของอันตรภาคชั้นสำหรับใช้ในการแปลผลข้อมูลโดยคำนวณค่าอันตรภาคชั้น เพื่อนำมากำหนดช่วงชั้น ด้วย การใช้สูตรคำนวณและคำอธิบายสำหรับแต่ละช่วงชั้น ดังนี้ (วิชิต อุ่ออัน, 2550)

$$\text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} = \frac{\text{จำนวนคะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุดจำนวนชั้น}}{\text{จำนวนชั้น}} = \frac{5-1}{5} = 0.08$$

ดังนั้น จากเกณฑ์ดังกล่าวสามารถแปลความหมายได้ ดังต่อไปนี้

ค่าเฉลี่ย 4.21 - 5.00 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.41 - 4.20 หมายถึง เห็นด้วยมาก

ค่าเฉลี่ย 2.61 – 3.40 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.81 – 2.60 หมายถึง เห็นด้วยน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.80 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านการคล้อยตามกลุ่มอ้างอิง ประมาณค่า 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด แบ่งออกเป็น 5 ด้าน ได้แก่ ด้านบุคคลรอบตัวที่มีความ

คิดเห็นว่าการมีธุรกิจของตนเองเป็นสิ่งที่ดี ด้านบุคคลรอบตัวแนะนำให้ประกอบธุรกิจ ด้านบุคคลรอบตัวที่ยินดีให้ความสนับสนุนในการประกอบธุรกิจ ด้านบุคคลที่มีความนับถือคิดว่าควรเป็นผู้ประกอบการ และ ด้านมีบุคคลที่นับถือกล่าวถึงการเป็นผู้ประกอบการในแง่ดีอยู่บ่อยๆ

แต่ละคำถามมีคำตอบ ให้เลือกตอบเป็นมาตรฐานประมาณค่า 5 ระดับลักษณะคำถามเป็นคำถามปลายปิดแบบ Likert Scale ซึ่งเป็นระดับการวัดข้อมูลแบบอันตรภาคชั้น (Interval Scale) และได้กำหนดเกณฑ์การให้ คะแนน ดังนี้

- ระดับคะแนน 5 คะแนน หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด
- ระดับคะแนน 4 คะแนน หมายถึง เห็นด้วยมาก
- ระดับคะแนน 3 คะแนน หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง
- ระดับคะแนน 2 คะแนน หมายถึง เห็นด้วยน้อย
- ระดับคะแนน 1 คะแนน หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด

วิธีการแปลผลข้อมูลของแบบสอบถามส่วนนี้ ผู้ทำวิจัยได้ทำการกำหนดค่าของอันตรภาคชั้นสำหรับใช้ในการแปลผลข้อมูลโดยคำนวณค่าอันตรภาคชั้น เพื่อนำมากำหนดช่วงชั้น ด้วย การใช้สูตรคำนวณและคำอธิบายสำหรับแต่ละช่วงชั้น ดังนี้ (วิชิต อุอั้น, 2550)

$$\text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} = \frac{\text{จำนวนคะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุดจำนวนชั้น}}{\text{จำนวนชั้น}} = \frac{5-1}{5} = 0.08$$

ดังนั้น จากเกณฑ์ดังกล่าวสามารถแปลความหมายได้ ดังต่อไปนี้

ค่าเฉลี่ย 4.21 - 5.00 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.41 - 4.20 หมายถึง เห็นด้วยมาก

ค่าเฉลี่ย 2.61 - 3.40 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.81 - 2.60 หมายถึง เห็นด้วยน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.80 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด

ส่วนที่ 5 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านความต้องการประสบความสำเร็จ ประมาณค่า 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด แบ่งออกเป็น 5 ด้าน ได้แก่ ด้านให้ความสำคัญกับการได้การยอมรับจากคนรอบข้างว่าเป็นคนประสบความสำเร็จ ด้านชอบวางแผนและมีเป้าหมายในแต่ละช่วงเวลาของชีวิต ด้านความรู้สึกภูมิใจในตนเองที่ได้ขึ้นชื่อว่าเป็นคนประสบความสำเร็จ ด้านทำงานหนักและมีความอดทนต่องานที่ยากลำบากเพื่อให้ประสบความสำเร็จ และด้านมีแรงผลักดันในการทำสิ่งต่างๆให้บรรลุเป้าหมายอยู่เสมอ

แต่ละคำถามมีคำตอบ ให้เลือกตอบเป็นมาตรฐานประมาณค่า 5 ระดับลักษณะคำถาม เป็นคำถามปลายปิดแบบ Likert Scale ซึ่งเป็นระดับการวัดข้อมูลแบบอันตรภาคชั้น (Interval Scale) และได้กำหนดเกณฑ์การให้ คะแนน ดังนี้

- ระดับคะแนน 5 คะแนน หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด
- ระดับคะแนน 4 คะแนน หมายถึง เห็นด้วยมาก
- ระดับคะแนน 3 คะแนน หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง
- ระดับคะแนน 2 คะแนน หมายถึง เห็นด้วยน้อย
- ระดับคะแนน 1 คะแนน หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด

วิธีการแปลผลข้อมูลของแบบสอบถามส่วนนี้ ผู้ทำวิจัยได้ทำการกำหนดค่าของอันตรภาคชั้นสำหรับใช้ในการแปลผลข้อมูลโดยคำนวณค่าอันตรภาคชั้น เพื่อนำมากำหนดช่วงชั้น ด้วยการ ใช้สูตรคำนวณและค่าอธิบายสำหรับแต่ละช่วงชั้น ดังนี้ (วิชิต อุอูน, 2550)

$$\text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} = \frac{\text{จำนวนคะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุดจำนวนชั้น}}{\text{จำนวนชั้น}} = \frac{5-1}{5} = 0.08$$

ดังนั้น จากเกณฑ์ดังกล่าวสามารถแปลความหมายได้ ดังต่อไปนี้

- ค่าเฉลี่ย 4.21 - 5.00 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด
- ค่าเฉลี่ย 3.41 - 4.20 หมายถึง เห็นด้วยมาก
- ค่าเฉลี่ย 2.61 - 3.40 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง
- ค่าเฉลี่ย 1.81 - 2.60 หมายถึง เห็นด้วยน้อย
- ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.80 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด

ส่วนที่ 6 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านการต่อต้านการเปลี่ยนแปลง ประมาณค่า 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด แบ่งออกเป็น 5 ด้าน ได้แก่ ด้านชอบทำงานที่มีความคุ้นเคย ด้านคิดว่าการเปลี่ยนแปลงมีโอกาสดังผลในแง่ลบมากกว่าในแง่บวกได้ ด้านคิดว่าการเปลี่ยนแปลงตนเองเป็นสิ่งที่ยาก ด้านไม่ชอบทำสิ่งที่คาดเดาผลลัพธ์ไม่ได้ และด้านรู้สึกกระอักกระอ่วนที่ต้องปรับตัวในการต้องทำสิ่งใหม่

แต่ละคำถามมีคำตอบ ให้เลือกตอบเป็นมาตรฐานประมาณค่า 5 ระดับลักษณะคำถาม เป็นคำถามปลายปิดแบบ Likert Scale ซึ่งเป็นระดับการวัดข้อมูลแบบอันตรภาคชั้น (Interval Scale) และได้กำหนดเกณฑ์การให้ คะแนน ดังนี้

- ระดับคะแนน 5 คะแนน หมายถึง ฟังพอใจมากที่สุด
- ระดับคะแนน 4 คะแนน หมายถึง ฟังพอใจมาก

- ระดับคะแนน 3 คะแนน หมายถึง ฟังพอใจปานกลาง
- ระดับคะแนน 2 คะแนน หมายถึง ฟังพอใจน้อย
- ระดับคะแนน 1 คะแนน หมายถึง ฟังพอใจน้อยที่สุด

วิธีการแปลผลข้อมูลของแบบสอบถามส่วนนี้ ผู้ทำวิจัยได้ทำการกำหนดค่าของอันตรภาคชั้นสำหรับการใช้ในการแปลผลข้อมูลโดยคำนวณค่าอันตรภาคชั้น เพื่อนำมากำหนดช่วงชั้น ด้วยการ ใช้สูตรคำนวณและค่าอธิบายสำหรับแต่ละช่วงชั้น ดังนี้ (วิชิต อุอ้อน, 2550)

$$\text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} = \frac{\text{จำนวนคะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุดจำนวนชั้น}}{\text{จำนวนชั้น}} = \frac{5-1}{5} = 0.08$$

ดังนั้น จากเกณฑ์ดังกล่าวสามารถแปลความหมายได้ ดังต่อไปนี้

- ค่าเฉลี่ย 4.21 - 5.00 หมายถึง ฟังพอใจมากที่สุด
- ค่าเฉลี่ย 3.41 - 4.20 หมายถึง ฟังพอใจมาก
- ค่าเฉลี่ย 2.61 - 3.40 หมายถึง ฟังพอใจปานกลาง
- ค่าเฉลี่ย 1.81 - 2.60 หมายถึง ฟังพอใจน้อย
- ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.80 หมายถึง ฟังพอใจน้อยที่สุด

ส่วนที่ 7 แบบสอบถามเกี่ยวกับความตั้งใจในการเป็นผู้ประกอบการ ประมาณค่า 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด แบ่งออกเป็น 5 ด้าน ได้แก่ ด้านความปรารถนาในชีวิต ด้านการงานคือการเป็นผู้ประกอบการ ด้านความมั่นใจว่าจะต้องประสบความสำเร็จในการเป็นผู้ประกอบการ ด้านความพร้อมที่จะไปเรียนศึกษาเพิ่มเติมในทักษะที่ขาดเพื่อที่จะเป็นผู้ประกอบการ ด้านความพร้อมรับมือกับความกดดันและเผชิญกับปัญหาที่แตกต่างกันไปในแต่ละวันในการเป็นผู้ประกอบการ และ ด้านความตั้งใจจะเป็นผู้ประกอบการเมื่อมีความพร้อมที่สุด

แต่ละคำถามมีคำตอบ ให้เลือกตอบเป็นมาตรฐานประมาณค่า 5 ระดับลักษณะคำถาม เป็นคำถามปลายปิดแบบ Likert Scale ซึ่งเป็นระดับการวัดข้อมูลแบบอันตรภาคชั้น (Interval Scale) และได้กำหนดเกณฑ์การให้ คะแนน ดังนี้

- ระดับคะแนน 5 คะแนน หมายถึง ฟังพอใจมากที่สุด
- ระดับคะแนน 4 คะแนน หมายถึง ฟังพอใจมาก
- ระดับคะแนน 3 คะแนน หมายถึง ฟังพอใจปานกลาง
- ระดับคะแนน 2 คะแนน หมายถึง ฟังพอใจน้อย
- ระดับคะแนน 1 คะแนน หมายถึง ฟังพอใจน้อยที่สุด

วิธีการแปลผลข้อมูลของแบบสอบถามส่วนนี้ ผู้ทำวิจัยได้ทำการกำหนดค่าของอันตรภาคชั้นสำหรับการใช้ในการแปลผลข้อมูลโดยคำนวณค่าอันตรภาคชั้น เพื่อนำมากำหนดช่วงชั้น ด้วย การใช้สูตรคำนวณและคำอธิบายสำหรับแต่ละช่วงชั้น ดังนี้ (วิชิต อุอ่อน, 2550)

$$\text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} = \frac{\text{จำนวนคะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุดจำนวนชั้น}}{\text{จำนวนชั้น}} = \frac{5-1}{5} = 0.08$$

ดังนั้น จากเกณฑ์ดังกล่าวสามารถแปลความหมายได้ ดังต่อไปนี้

ค่าเฉลี่ย 4.21 - 5.00 หมายถึง พึงพอใจมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.41 - 4.20 หมายถึง พึงพอใจมาก

ค่าเฉลี่ย 2.61 - 3.40 หมายถึง พึงพอใจปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.81 - 2.60 หมายถึง พึงพอใจน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.80 หมายถึง พึงพอใจน้อยที่สุด

ส่วนที่ 8 ข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 6 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ รายได้เฉลี่ยส่วนบุคคลต่อเดือน สายการบิน ประสบการณ์ในการทำงาน สภาพแวดล้อม ลักษณะคำถามเป็นแบบปลาย ปิด (Close-ended response question) ประกอบด้วย แบบมี 2 ทางเลือก โดยเลือกตอบเพียง 1 คำตอบ (Dichotomous) จำนวน 1 ข้อ และแบบมีหลายทางเลือก โดยเลือกตอบเพียง 1 คำตอบ (Multiple choices) จำนวน 5 ข้อ คำถามแต่ละข้อมีระดับการวัดข้อมูลประเภทต่าง ๆ ดังนี้

- เพศ เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal scale) แบ่งออกเป็น 2 ประเภทได้แก่ (1) ชาย (2) หญิง
- อายุ เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทอัตราส่วน (Ratio scale)
- รายได้เฉลี่ยต่อเดือน เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทอัตราส่วน (Ratio scale)
- สายการบิน เป็นระดับการวัดนามบัญญัติ (Nominal scale)
- ประสบการณ์ในการทำงาน เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal scale)
- สภาพแวดล้อมเป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal scale)

3.4 วิธีการเก็บข้อมูล

ผู้วิจัยใช้เวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นระยะเวลา 12 สัปดาห์ ในช่วงระหว่างเดือน มีนาคม 2565 - พฤษภาคม 2565 โดยเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างคือ แบบสอบถามออนไลน์ มีรายละเอียดเกี่ยวกับขั้นตอน การเก็บข้อมูล ดังนี้

1. รวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยทางด้านประชากรศาสตร์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจในการเป็นผู้ประกอบการเพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2. สร้างแบบสอบถามจากกรอบแนวคิดและสมมติฐานที่เกี่ยวข้อง

3. นำแบบสอบถามขึ้นไปสอบถามอาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อทำการพิจารณาและตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหาในแบบสอบถาม รวมถึงโครงสร้างของชุดคำถามที่ใช้วัดตัวแปรต่าง ๆ

4. นำแบบสอบถามไปปรับปรุงแก้ไขเพื่อให้มีความชัดเจน เข้าใจง่าย และครอบคลุมองค์ประกอบ ของตัวแปรอย่างครบถ้วนตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย

6. แจกแบบสอบถามออนไลน์ฉบับสมบูรณ์ไปยังกลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 ชุด โดย โดยมีแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาและตรวจสอบความสมบูรณ์จำนวน 400 ชุดคิดเป็น 100 เปอร์เซ็นต์ตามจำนวนกลุ่มตัวอย่าง

7. นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์และแปลผลข้อมูลทางสถิติต่อไป

3.5 เครื่องมือในการวิเคราะห์ข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ คือหลังจากมีการเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถามออนไลน์จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 ตัวอย่าง ทางผู้วิจัยได้ทำการตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามและทำการคัดเลือกแบบสอบถามที่มีคำตอบสมบูรณ์เท่านั้น จากนั้นได้ทำการนำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์และประมวลผลค่าสถิติต่าง ๆ ผ่านทางโปรแกรม SPSS (Statistical Package for Social Sciences)

3.5.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics)

การวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา เป็นการใชสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ การแจกแจงความถี่ (Frequency) แสดงค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่ออธิบายข้อมูลด้านทัศนคติต่อความตั้งใจเป็นผู้ประกอบการของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน

3.5.2 การวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics)

การวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมาน ใช้สถิติ Oneway ANOVA ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ในการวิเคราะห์ข้อมูลทางด้านประชากรศาสตร์ที่มีผลต่อบัณฑิตต่าง ๆ ที่มีผลต่อความตั้งใจเป็นผู้ประกอบการของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน และใช้ Post Hoc Test ในการเปรียบเทียบรายคู่ของผลคำตอบเพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์

การวิเคราะห์สถิติถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ซึ่งเป็นการศึกษาความสัมพันธ์ โดยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณนั้นเป็นการวิเคราะห์เพื่อต้องการทราบถึงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นกับตัวแปรตามว่ามีความสัมพันธ์กันอย่างไร

การวิเคราะห์ความน่าเชื่อถือของแบบสอบถาม (Reliability) เป็นการวิเคราะห์ความน่าเชื่อถือของข้อมูลปัจจัยต่าง ๆ ด้วยค่า Cronbach's Alpha Coefficient โดยการนำแบบสอบถามไปทำการทดสอบ (Pre-Test) กับกลุ่มตัวอย่างที่คล้ายคลึงกับประชากรที่ศึกษา จำนวน 400 ชุด แล้วนำค่ากลับมาหาค่า Cronbach's Alpha Coefficient (α) ของข้อมูลแต่ละชุด โดยจะต้องมีค่าไม่ต่ำกว่า 0.70 แต่อย่างไรก็ตาม 0.60 ถือว่ายอมรับได้ (Hume, C., Ball, K., & Salmon, J, 2006)

ตารางที่ 3.5.2.1 แสดงผลความน่าเชื่อถือของแบบสอบถาม (Reliability) ในปัจจัยด้านการรับรู้ความสามารถของตน

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.702	.704	5

จากตาราง 3.5.2.1 ผลการทดสอบพบว่า ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อด้านการรับรู้ความสามารถของตน (Self-Efficacy) มีคำถามจำนวน 5 ข้อ มีค่า Cronbach's Alpha ที่ 0.702 แสดงว่าแบบสอบถามมีความน่าเชื่อถือ (Reliability)

ตารางที่ 3.5.2.2 แสดงผลความน่าเชื่อถือของแบบสอบถาม (Reliability) ในด้านทัศนคติในการเป็นผู้ประกอบการ

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.666	.666	6

จากตาราง 3.5.2.2 ผลการทดสอบพบว่า ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อด้านทัศนคติในการเป็นผู้ประกอบการ มีคำถามจำนวน 6 ข้อ มีค่า Cronbach's Alpha ที่ 0.666 แสดงว่าแบบสอบถามมีความน่าเชื่อถือ (Reliability)

ตารางที่ 3.5.2.3 แสดงผลความน่าเชื่อถือของแบบสอบถาม (Reliability) ในด้านปัจจัยด้านนิสัยชอบเสี่ยง (Propensity to take risk)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.928	.929	5

จากตาราง 3.5.2.3 ผลการทดสอบพบว่า ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อด้านนิสัยชอบเสี่ยง (Propensity to take risk) มีคำถามจำนวน 5 ข้อ มีค่า Cronbach's Alpha ที่ 0.928 แสดงว่าแบบสอบถามมีความน่าเชื่อถือ (Reliability)

ตารางที่ 3.5.2.4 แสดงผลความน่าเชื่อถือของแบบสอบถาม (Reliability) ปัจจัยด้านการคล้อยตามกลุ่มอ้างอิง (Subjective Norm)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.792	.791	5

จากตาราง 3.5.2.4 ผลการทดสอบพบว่า ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการคล้อยตามกลุ่มอ้างอิง (Subjective Norm) มีคำถามจำนวน 5 ข้อ มีค่า Cronbach's Alpha ที่ 0.792 แสดงว่าแบบสอบถามมีความน่าเชื่อถือ (Reliability)

ตารางที่ 3.5.2.5 แสดงผลความน่าเชื่อถือของแบบสอบถาม (Reliability) ปัจจัยด้านความต้องการประสบความสำเร็จ

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.602	.602	5

จากตาราง 3.5.2.5 ผลการทดสอบพบว่า ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อต้านความต้องการประสบความสำเร็จ มีค่า Cronbach's Alpha ที่ 0.602 แสดงว่าแบบสอบถามมีความน่าเชื่อถือ (Reliability)

ตารางที่ 3.5.2.6 แสดงผลความน่าเชื่อถือของแบบสอบถาม (Reliability) ปัจจัยด้านการต่อต้านการเปลี่ยนแปลง

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.896	.897	5

จากตาราง 3.5.2.6 ผลการทดสอบพบว่า ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อต้านการต่อต้านการเปลี่ยนแปลง มีค่า Cronbach's Alpha ที่ 0.896 แสดงว่าแบบสอบถามมีความน่าเชื่อถือ (Reliability)

ตารางที่ 3.5.2.7 แสดงผลความน่าเชื่อถือของแบบสอบถาม (Reliability) ต่อความตั้งใจในการเป็นผู้ประกอบการ

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.735	.740	5

จากตาราง 3.5.2.7 ผลการทดสอบพบว่า ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อความตั้งใจในการเป็นผู้ประกอบการ มีค่า Cronbach's Alpha ที่ 0.735 แสดงว่าแบบสอบถามมีความน่าเชื่อถือ (Reliability)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาวิจัยเรื่อง “ ปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจในการเป็นผู้ประกอบการของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน” การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณ(Quantitative Research)ด้วยวิธีการใช้แบบสอบถามออนไลน์(Online Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 400 ชุด ซึ่งแบบสอบถามทั้งหมดได้ถูกนำมาวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปสำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์ (SPSS : Statistical Packet for The Social Sciences) ผู้วิจัยนำผลที่ได้มาประมวลผลข้อมูลเพื่อตอบจุดประสงค์ของการวิจัยและผลการทดสอบสมมติฐานของการวิจัยโดยการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งเป็นลำดับ ดังนี้

- 4.1 วิเคราะห์ลักษณะประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่าง
- 4.2 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านการรับรู้ความสามารถของตน
- 4.3 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านทัศนคติต่อการเป็นผู้ประกอบการ
- 4.4 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านนิสัยชอบเสี่ยง
- 4.5 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านการคล้อยตามกลุ่มอ้างอิง
- 4.6 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านความต้องการประสบความสำเร็จ
- 4.7 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านการต่อต้านการเปลี่ยนแปลง
- 4.8 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความตั้งใจในการเป็นผู้ประกอบการของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน
- 4.9 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจในการเป็นผู้ประกอบการในอาชีพพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน เปรียบเทียบระหว่างเพศชายและเพศหญิง
- 4.10 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจในการเป็นผู้ประกอบการในอาชีพพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินในด้านปัจจัยต่างๆ เปรียบเทียบกับข้อมูลประชากรศาสตร์ ด้านอายุ
- 4.11 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจในการเป็นผู้ประกอบการในอาชีพพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินด้านปัจจัยต่างๆ เปรียบเทียบกับข้อมูลประชากรศาสตร์ ด้านประสบการณ์

4.12 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจในการเป็นผู้ประกอบการในอาชีพพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินในด้านปัจจัยต่างๆ เปรียบเทียบกับข้อมูลประชากรศาสตร์ ด้านเงินเดือน

4.13 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจในการเป็นผู้ประกอบการในอาชีพพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินในด้านปัจจัยต่างๆ เปรียบเทียบกับข้อมูลประชากรศาสตร์ จำแนกตามสายการบิน

4.14 การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจในการเป็นผู้ประกอบการในอาชีพพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน ด้วยวิธีการถดถอยพหุคูณ

4.1 วิเคราะห์ลักษณะประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่าง

การวิเคราะห์ลักษณะประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ รายได้ต่อเดือน ประสบการณ์ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

ตารางที่ 4.1.1 ความถี่และค่าร้อยละและลักษณะประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามเพศ (N=400)

เพศ	จำนวน(คน)	ร้อยละ
ชาย	72	18.0
หญิง	328	82.0
รวม	400	100.0

จากตารางที่ 4.1.1 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้จำนวน 400 คน ส่วนใหญ่จะเป็นเพศหญิงโดยมีจำนวน 328 คนคิดเป็นร้อยละ 82.0 และเพศชายจำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 18.0

ตารางที่ 4.1.2 ความถี่และค่าร้อยละและลักษณะประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามอายุ (N=400)

อายุ	จำนวน(คน)	ร้อยละ
23 - 30 ปี	265	66.3
31 – 40 ปี	96	24.0

ตารางที่ 4.1.2 ความถี่และค่าร้อยละและลักษณะประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามอายุ (ต่อ)

(N=400)

อายุ	จำนวน(คน)	ร้อยละ
41 – 50 ปี	33	8.3
51 – 60 ปี	6	1.5
รวม	400	100.0

จากตารางที่ 4.1.2 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาคั้งนี้ จำนวน 400 คนส่วนใหญ่มีอายุอยู่ระหว่าง 23-30 ปี โดยมีจำนวน 265 คนคิดเป็นร้อยละ 66.3 กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 31-40 ปี จำนวน 96 คนคิดเป็นร้อยละ 24.0 กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 41 ปีขึ้นไป จำนวน 33 คนคิดเป็นร้อยละ 8.3 และอันดับสุดท้าย กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 51 – 60 ปี จำนวน 6 คนคิดเป็นร้อยละ 1.5

ตารางที่ 4.1.3 ความถี่และค่าร้อยละและลักษณะประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามเงินเดือน

(N=400)

รายได้ต่อเดือน	จำนวน(คน)	ร้อยละ
ไม่เกิน 20,000	102	25.5
20,001 - 30,000	134	33.5
30,001 - 40,000	105	26.3
40,001 - 50,000	38	9.5
50,001 บาทขึ้นไป	21	5.3
รวม	400	100.0

จากตารางที่ 4.1.3 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาคั้งนี้ จำนวน 400 คนส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือน อยู่ที่ประมาณ 20,001 - 30,000 บาท โดยมีจำนวน 134 คนคิดเป็นร้อยละ 33.5 รองลงมาเป็นกลุ่มที่มีรายได้ต่อเดือน อยู่ที่ประมาณ 30,001 - 40,000 จำนวน 105 คนคิดเป็นร้อยละ 26.3 ถัดมาเป็นกลุ่มที่มีรายได้ต่อเดือน อยู่ที่ประมาณ ไม่เกิน 20,000 จำนวน 102 คนคิดเป็นร้อยละ 25.5 ถัดมาอันดับรองสุดท้าย เป็นกลุ่มที่มีรายได้ต่อเดือน อยู่ที่ประมาณ 40,001 -

50,000 บาท จำนวน 38 คนคิดเป็นร้อยละ 9.5 และอันดับสุดท้าย เป็นกลุ่มที่มีรายได้น้อยต่อเดือน 50,001 บาทขึ้นไป จำนวน 21 คนคิดเป็นร้อยละ 5.3

ตารางที่ 4.1.4 ความถี่และค่าร้อยละและลักษณะประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามสายการบิน

(N=400)

สายการบิน	จำนวน(คน)	ร้อยละ
การบินไทย	290	72.5
บางกอกแอร์เวย์ส	22	5.5
ไทยแอร์เอเชีย	30	7.5
นกแอร์	12	3.0
ไทยไลอ้อนแอร์	23	5.8
ไทยเวียดเจ็ท	4	1.0
ไทยสมายล์	19	4.8
Total	400	100.0

จากตารางที่ 4.1.4 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาคั้งนี้ จำนวน 400 คนส่วนใหญ่ทำงานในสายการบินไทยจำนวน 290 คิดเป็นร้อยละ 72.5 รองลงมาทำงานในสายการบินไทยแอร์เอเชีย อยู่ที่ 30 คน คิดเป็นร้อยละ 7.5 ถัดมาเป็นกลุ่มที่ทำงานอยู่สายการบินไทยไลอ้อนแอร์จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 5.8 ถัดมาเป็นกลุ่มที่ทำงานในสายการบินบางกอกแอร์เวย์สจำนวน 22 คนคิดเป็นร้อยละ 5.5 ถัดมาเป็นกลุ่มคนที่ทำงานอยู่ไทยสมายล์ จำนวน 19 คนคิดเป็นร้อยละ 4.8 ถัดมา ถัดมาอันดับรองสุดท้าย เป็นกลุ่มทำงานอยู่สายการบิน นกแอร์ 12 คน คิดเป็นร้อยละ 3.0 และอันดับสุดท้าย เป็นกลุ่มที่ทำงานอยู่สายการบินไทยเวียดเจ็ท จำนวน 4 คนคิดเป็นร้อยละ 1.0

ตารางที่ 4.1.5 ความถี่และค่าร้อยละและลักษณะประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามประสบการณ์

(N=400)

ประสบการณ์	จำนวน(คน)	ร้อยละ
5 ปี หรือ น้อยกว่า	187	46.8
6 - 10 ปี	165	41.3
11 - 15 ปี	37	9.3
มากกว่า 15 ปี	11	2.8
รวม	400	100.0

จากตารางที่ 4.1.5 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาคั้งนี้จำนวน 400 คนส่วนใหญ่มีประสบการณ์ 5 ปี หรือ น้อยกว่า จำนวน 187 คิดเป็นร้อยละ 46.8 ถัดไปคือกลุ่มที่มีประสบการณ์ อยู่ระหว่าง 6 - 10 ปี จำนวน 165 คิดเป็นร้อยละ 41.3 ถัดมาอันดับรองสุดท้ายเป็นกลุ่มที่มีประสบการณ์ 11 - 15 ปี จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 9.3 และอันดับสุดท้ายเป็นกลุ่มที่มีประสบการณ์ มากกว่า 15 ปี จำนวน 11 คิดเป็นร้อยละ 2.8

ตารางที่ 4.1.6 ความถี่และค่าร้อยละและลักษณะประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามตำแหน่งหน้าที่

(N=400)

ตำแหน่ง (Position)	จำนวน(คน)	ร้อยละ
พนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน (Cabin crew)	269	67.3
พนักงานต้อนรับบนเครื่องบินชั้นอาวุโส (Senior cabin crew)	67	16.8
หัวหน้าพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน (Purser)	64	16.0
รวม	400	100.0

จากตารางที่ 4.1.6 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาคั้งนี้จำนวน 400 คนส่วนใหญ่ มีตำแหน่งหน้าที่เป็นพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน (Cabin crew) จำนวน 269 คน คิดเป็นร้อยละ 67.3 ถัดไปคือกลุ่มที่มีตำแหน่งหน้าที่เป็นพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินชั้น

อาวุโส (Senior cabin crew) จำนวน 67 คิดเป็นร้อยละ 16.8 และอันดับสุดท้ายเป็นกลุ่มที่มีตำแหน่งหน้าที่เป็นหัวหน้าพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน (Purser) จำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 16.0

ตารางที่ 4.1.7 ความถี่และค่าร้อยละและลักษณะประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามสภาพแวดล้อม

(N=400)

สภาพแวดล้อม	จำนวน(คน)	ร้อยละ
มีสมาชิกในครอบครัวเป็นผู้ประกอบการ	58	14.5
มีเพื่อนสนิทเป็นผู้ประกอบการ	158	39.5
มีทั้งสมาชิกในครอบครัวและเพื่อนสนิทเป็นผู้ประกอบการ	184	46.0
รวม	400	100.0

จากตารางที่ 4.1.7 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการศึกษารั้งนี้จำนวน 400 คนส่วนใหญ่ มีทั้งสมาชิกในครอบครัวและเพื่อนสนิทเป็นผู้ประกอบการ 184 คน คิดเป็นร้อยละ 46.0 รองลงมา มีเพื่อนสนิทเป็นผู้ประกอบการ จำนวน 158 คน คิดเป็นร้อยละ 39.5 และอันดับสุดท้าย มีสมาชิกในครอบครัวเป็นผู้ประกอบการจำนวน 58 คนคิดเป็นร้อยละ 14.5

4.2 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านการรับรู้ความสามารถของตน

ประกอบไปด้วย มีความมั่นใจว่าตนเองมีความรู้เพียงพอที่จะเป็นผู้ประกอบการได้ เชื่อมั่นว่าตนมีความสามารถและทักษะที่เหมาะสมในการเป็นผู้ประกอบการ ภูมิใจในทักษะที่หลากหลายที่ได้เรียนรู้จากการเป็นพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน การเป็นผู้ประกอบการเป็นสิ่งที่ไม่ยากเกินไปและมีความมั่นใจว่าจะสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในการเป็นผู้ประกอบการได้

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านการรับรู้ ความสามารถของ
ตน

N=400

ปัจจัยด้านการรับรู้ ความสามารถของตน (Self – Efficacy)	ระดับความเห็น		
	\bar{x}	S.D.	แปลผล
มีความมั่นใจว่าตนเองมีความรู้เพียงพอที่จะเป็น ผู้ประกอบการได้	4.828	.4830	ระดับเห็นด้วยมากที่สุด
เชื่อมั่นว่าตนมีความสามารถ และทักษะ ที่ เหมาะสมในการเป็นผู้ประกอบการ	4.655	.6180	ระดับเห็นด้วยมากที่สุด
ภูมิใจในทักษะที่หลากหลายที่ได้เรียนรู้จากการ เป็นพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน	4.650	.6431	ระดับเห็นด้วยมากที่สุด
การเป็นผู้ประกอบการเป็นสิ่งที่ไม่ยากเกินไป	4.660	.6523	ระดับเห็นด้วยมากที่สุด
มีความมั่นใจว่าจะสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น ในการเป็นผู้ประกอบการได้	4.718	.5509	ระดับเห็นด้วยมากที่สุด
รวม	4.7020	.40050	ระดับเห็นด้วยมากที่สุด

จากตารางที่ 4.2 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นปัจจัยด้านการรับรู้ความสามารถของตน โดยรวมในระดับความเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.70 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าปัจจัยที่มีระดับความเห็นด้วยมากที่สุด ได้แก่ มีความมั่นใจว่าตนเองมีความรู้เพียงพอที่จะเป็นผู้ประกอบการได้ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด เท่ากับ 4.83 รองลงมา คือ มีความมั่นใจว่าจะสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในการเป็นผู้ประกอบการได้มีค่าเฉลี่ย 4.72 การเป็นผู้ประกอบการเป็นสิ่งที่ไม่ยากเกินไป และเชื่อมั่นว่าตนมีความสามารถ และทักษะ ที่เหมาะสมในการเป็นผู้ประกอบการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากันที่ 4.66 และอันดับสุดท้าย ภูมิใจในทักษะที่หลากหลายที่ได้เรียนรู้จากการเป็นพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินมีค่าเฉลี่ย 4.65

4.3 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านทัศนคติต่อการเป็นผู้ประกอบการ

ประกอบไปด้วย มีความรู้สึกชอบที่จะได้ใช้ความคิดของตนเองได้อย่างอิสระ คิดว่าการเป็นผู้ประกอบการ เป็นสิ่งที่ชอบมากกว่าการเป็นลูกจ้างขององค์กรอื่น คิดว่าการเป็นผู้ประกอบการ ทำให้รู้สึกภาคภูมิใจในตนเอง คิดว่าการเป็นผู้ประกอบการจะทำให้มีความเชื่อมั่นในตนเอง ชอบ

ควบคุมสิ่งต่างๆ ได้ด้วยตนเอง คิดว่าการเป็นผู้ประกอบการจะทำให้มีรายได้มากกว่าการประกอบอาชีพอื่นๆ

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านทัศนคติต่อการเป็นผู้ประกอบการ

(N=400)

ปัจจัยด้านทัศนคติต่อการเป็นผู้ประกอบการ (attitude toward entrepreneurship)	ระดับความเห็น		
	\bar{x}	S.D.	แปลผล
มีความรู้สึกชอบที่จะได้ใช้ความคิดของตนเองได้อย่างอิสระ	4.778	.52	เห็นด้วยมากที่สุด
คิดว่าการเป็นผู้ประกอบการ เป็นสิ่งที่ชอบมากกว่าการเป็นลูกจ้างขององค์กรอื่น	4.550	.69	เห็นด้วยมากที่สุด
คิดว่าการเป็นผู้ประกอบการทำให้รู้สึกภาคภูมิใจในตนเอง	4.550	.68	เห็นด้วยมากที่สุด
คิดว่าการเป็นผู้ประกอบการจะทำให้มีความเชื่อมั่นในตนเอง	4.683	.61	เห็นด้วยมากที่สุด
ชอบควบคุมสิ่งต่างๆ ได้ด้วยตนเอง	4.653	.62	เห็นด้วยมากที่สุด
คิดว่าการเป็นผู้ประกอบการ จะทำให้มีรายได้มากกว่าการประกอบอาชีพอื่นๆ	4.623	.67	เห็นด้วยมากที่สุด
รวม	4.6392	.39	เห็นด้วยมากที่สุด

จากตารางที่ 4.3 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นปัจจัยด้านทัศนคติต่อการเป็นผู้ประกอบการ โดยรวมในระดับความเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.64 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าปัจจัยที่มีระดับความเห็นด้วยมากที่สุด ได้แก่ มีความรู้สึกชอบที่จะได้ใช้ความคิดของตนเองได้อย่างอิสระ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด เท่ากับ 4.78 รองลงมา คือ คิดว่าการเป็นผู้ประกอบการจะทำให้มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีค่าเฉลี่ย 4.68 ชอบควบคุมสิ่งต่างๆ ได้ด้วยตนเอง มีค่าเฉลี่ยเท่ากันที่ 4.65 คิดว่าการเป็นผู้ประกอบการ จะทำให้มีรายได้มากกว่าการประกอบอาชีพอื่นๆ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.62 และอันดับสุดท้าย ได้แก่ คิดว่าการเป็นผู้ประกอบการ เป็นสิ่งที่ชอบมากกว่าการเป็นลูกจ้างขององค์กรอื่น และคิดว่าการเป็นผู้ประกอบการ เป็นสิ่งที่ชอบมากกว่าการเป็นลูกจ้างขององค์กรอื่น มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน คือ 4.55

4.4 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านนิสัยชอบเสี่ยง

ประกอบไปด้วย มีความกล้าในการตัดสินใจในการเลือกทำกิจกรรมบางอย่าง ขอมรับความไม่แน่นอนที่จะเกิดขึ้นเพื่อให้ผลตอบแทนมากกว่า รู้สึกว่าความเสี่ยงในการประกอบธุรกิจเป็นของตนเอง เป็นสิ่งที่ท้าทายความสามารถ เป็นคนกล้าคิดริเริ่ม และสามารถยอมรับผลลัพธ์จากการตัดสินใจที่มีความเสี่ยงได้

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านนิสัยชอบเสี่ยง

N=400

ปัจจัยด้านนิสัยชอบเสี่ยง (Propensity to take risk)	ระดับความเห็น		
	\bar{x}	S.D.	แปลผล
มีความกล้าในการตัดสินใจในการเลือกทำกิจกรรมบางอย่าง	3.553	1.1470	ระดับเห็นด้วยมาก
ขอมรับความไม่แน่นอนที่จะเกิดขึ้นเพื่อให้ผลตอบแทนมากกว่า	3.575	1.1631	ระดับเห็นด้วยมาก
รู้สึกว่าคุณเสี่ยงในการประกอบธุรกิจเป็นของตนเอง เป็นสิ่งที่ท้าทายความสามารถ	3.470	1.1368	ระดับเห็นด้วยมาก
เป็นคนกล้าคิดริเริ่ม	3.583	1.1141	ระดับเห็นด้วยมาก
สามารถยอมรับผลลัพธ์จากการตัดสินใจที่มีความเสี่ยงได้	3.623	1.1127	ระดับเห็นด้วยมาก
รวม	3.5605	1.00062	ระดับเห็นด้วยมาก

จากตารางที่ 4.4 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นปัจจัยด้านนิสัยชอบเสี่ยง โดยรวมในระดับความเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.56 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าปัจจัยที่มีระดับความเห็นด้วยมากที่สุด ได้แก่ สามารถยอมรับผลลัพธ์จากการตัดสินใจที่มีความเสี่ยงได้ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด เท่ากับ 3.62 รองลงมา คือ ขอมรับความไม่แน่นอนที่จะเกิดขึ้นเพื่อให้ผลตอบแทนมากกว่า ต่อมาคือ เป็นคนกล้าคิดริเริ่ม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.58 รองอันดับสุดท้ายคือ มีความกล้าในการตัดสินใจในการเลือกทำกิจกรรมบางอย่าง มีค่าเฉลี่ย 3.55 และอันดับสุดท้าย ได้แก่ รู้สึกว่าความเสี่ยงในการประกอบธุรกิจเป็นของตนเอง เป็นสิ่งที่ท้าทายความสามารถ มีค่าเฉลี่ย 3.47

4.5 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านการคล้อยตามกลุ่มอ้างอิง

ประกอบไปด้วย มีบุคคลรอบตัวที่มีความคิดเห็นว่าการมีธุรกิจของตนเองเป็นสิ่งที่ดี มีบุคคลรอบตัวแนะนำให้ประกอบธุรกิจ มีบุคคลรอบตัวที่ยินดีให้ความสนับสนุนในการประกอบธุรกิจ มีบุคคลที่มีความนับถือคิดว่าควรเป็นผู้ประกอบการ และมีบุคคลที่นับถือกล่าวถึงการเป็นผู้ประกอบการในแง่ดีอยู่บ่อยๆ

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านการคล้อยตามกลุ่มอ้างอิง

N=400

ปัจจัยด้านการคล้อยตามกลุ่มอ้างอิง(Subjective Norm)	ระดับความเห็น		
	\bar{x}	S.D.	แปลผล
มีบุคคลรอบตัวที่มีความคิดเห็นว่าการมีธุรกิจของตนเองเป็นสิ่งที่ดี	4.228	.8704	ระดับเห็นด้วยมากที่สุด
มีบุคคลรอบตัวแนะนำให้ประกอบธุรกิจ	4.148	.7498	ระดับเห็นด้วยมาก
มีบุคคลรอบตัวที่ยินดีให้ความสนับสนุนในการประกอบธุรกิจ	4.053	.8435	ระดับเห็นด้วยมาก
มีบุคคลที่มีความนับถือคิดว่าควรเป็นผู้ประกอบการ	4.195	.7833	ระดับเห็นด้วยมาก
มีบุคคลที่นับถือกล่าวถึงการเป็นผู้ประกอบการในแง่ดีอยู่บ่อยๆ	4.260	.8087	ระดับเห็นด้วยมากที่สุด
รวม	4.1765	.59987	ระดับเห็นด้วยมาก

จากตารางที่ 4.5 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นปัจจัยด้านการคล้อยตามกลุ่มอ้างอิง (Subjective Norm) โดยรวมในระดับความเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.18 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าปัจจัยที่มีระดับความเห็นด้วยมากที่สุด ได้แก่ มีบุคคลที่นับถือกล่าวถึงการเป็นผู้ประกอบการในแง่ดีอยู่บ่อยๆ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด เท่ากับ 4.26 รองลงมา คือ มีบุคคลรอบตัวที่มีความคิดเห็นว่าการมีธุรกิจของตนเองเป็นสิ่งที่ดี มีค่าเฉลี่ย 4.23 ต่อมาคือ มีบุคคลที่มีความนับถือคิดว่าควรเป็นผู้ประกอบการ มีค่าเฉลี่ย 4.19 รองอันดับสุดท้ายคือ มีบุคคลรอบตัวแนะนำให้ประกอบธุรกิจ มีค่าเฉลี่ย 4.15 และอันดับสุดท้าย ได้แก่ มีบุคคลรอบตัวที่ยินดีให้ความสนับสนุนในการประกอบธุรกิจ มีค่าเฉลี่ย 4.05

4.6 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านความต้องการประสบความสำเร็จ

ประกอบไปด้วย ให้ความสำคัญกับการได้รับการยอมรับจากคนรอบข้างว่าเป็นคนประสบความสำเร็จ ขอบวางแผนและมีเป้าหมายในแต่ละช่วงเวลาของชีวิต มีความรู้สึกภูมิใจในตนเองที่ได้ขึ้นชื่อว่าเป็นคนประสบความสำเร็จ ทำงานหนักและมีความอดทนต่องานที่ยากลำบากเพื่อให้ประสบความสำเร็จ และมีแรงผลักดันในการทำสิ่งต่างๆ ให้บรรลุเป้าหมายอยู่เสมอ

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านความต้องการประสบความสำเร็จ

N=400

ปัจจัยด้านความต้องการประสบความสำเร็จ (Need for Achievement)	ระดับความเห็น		
	\bar{x}	S.D.	แปลผล
ให้ความสำคัญกับการได้รับการยอมรับจากคนรอบข้างว่าเป็นคนประสบความสำเร็จ	4.915	.3716	ระดับเห็นด้วยมากที่สุด
ขอบวางแผน และมีเป้าหมายในแต่ละช่วงเวลาของชีวิต	4.815	.4373	ระดับเห็นด้วยมากที่สุด
มีความรู้สึกภูมิใจในตนเองที่ได้ขึ้นชื่อว่าเป็นคนประสบความสำเร็จ	4.898	.3904	ระดับเห็นด้วยมากที่สุด
ทำงานหนัก และมีความอดทนต่องานที่ยากลำบาก เพื่อให้ประสบความสำเร็จ	4.865	.3836	ระดับเห็นด้วยมากที่สุด
มีแรงผลักดันในการทำสิ่งต่างๆ ให้บรรลุเป้าหมายอยู่เสมอ	4.838	.4142	ระดับเห็นด้วยมากที่สุด
รวม	4.8660	.24859	ระดับเห็นด้วยมากที่สุด

จากตารางที่ 4.6 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นปัจจัยด้านความต้องการประสบความสำเร็จ โดยรวมในระดับความเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.87 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าปัจจัยที่มีระดับความเห็นด้วยมากที่สุด ได้แก่ ให้ความสำคัญกับการได้รับการยอมรับจากคนรอบข้างว่าเป็นคนประสบความสำเร็จ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด เท่ากับ 4.92 รองลงมา คือ มีความรู้สึกภูมิใจในตนเองที่ได้ขึ้นชื่อว่าเป็นคนประสบความสำเร็จ มีค่าเฉลี่ย 4.90 รองลงมาคือ ทำงานหนักและมีความอดทนต่องานที่ยากลำบากเพื่อให้ประสบความสำเร็จ มีค่าเฉลี่ย 4.87 รองสุดท้ายคือ มีแรงผลักดันในการทำสิ่ง

ต่างๆ ให้บรรลุเป้าหมายอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ย 4.84 และอันดับสุดท้าย ได้แก่ ชอบวางแผน และมีเป้าหมายในแต่ละช่วงเวลาของชีวิตมีค่าเฉลี่ย 4.82

4.7 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านการต่อต้านการเปลี่ยนแปลง

ประกอบไปด้วย ชอบทำงานที่มีความคุ้นเคย คิดว่าการเปลี่ยนแปลงมีโอกาสส่งผลในแง่ลบมากกว่าในแง่บวกได้ คิดว่าการเปลี่ยนแปลงตนเองเป็นสิ่งที่ยาก ไม่ชอบทำสิ่งที่คาดเดาผลลัพธ์ไม่ได้ และรู้สึกกระอักกระอ่วนที่ต้องปรับตัวในการต้องทำสิ่งใหม่

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านการต่อต้านการเปลี่ยนแปลง

N=400

ปัจจัยด้านการต่อต้านการเปลี่ยนแปลง (Resistant to Change)	ระดับความเห็น		
	\bar{x}	S.D.	แปลผล
ชอบทำงานที่มีความคุ้นเคย	3.978	1.1381	ระดับเห็นด้วยมาก
คิดว่าการเปลี่ยนแปลงมีโอกาสส่งผลในแง่ลบมากกว่าในแง่บวก	3.873	1.0696	ระดับเห็นด้วยมาก
คิดว่าการเปลี่ยนแปลงตนเองเป็นสิ่งที่ยาก	3.708	1.0885	ระดับเห็นด้วยมาก
ไม่ชอบทำสิ่งที่คาดเดาผลลัพธ์ไม่ได้	3.955	1.0176	ระดับเห็นด้วยมาก
รู้สึกกระอักกระอ่วนที่ต้องปรับตัวในการต้องทำสิ่งใหม่	3.893	1.0577	ระดับเห็นด้วยมาก
รวม	3.8810	.90348	ระดับเห็นด้วยมาก

จากตารางที่ 4.7 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นปัจจัยด้านการต่อต้านการเปลี่ยนแปลง โดยรวมในระดับความเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าปัจจัยที่มีระดับความเห็นด้วยมากที่สุด ได้แก่ ชอบทำงานที่มีความคุ้นเคย มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด เท่ากับ 3.98 รองลงมาคือ ไม่ชอบทำสิ่งที่คาดเดาผลลัพธ์ไม่ได้ มีค่าเฉลี่ย 3.96 รองลงมาคือ รู้สึกกระอักกระอ่วนที่ต้องปรับตัวในการต้องทำสิ่งใหม่ มีค่าเฉลี่ย 3.89 ต่อมาคือ คิดว่าการเปลี่ยนแปลงมีโอกาสส่งผลในแง่ลบมากกว่าในแง่บวก ได้ มีค่าเฉลี่ย 3.87 และอันดับสุดท้าย คือ คิดว่าการเปลี่ยนแปลงตนเองเป็นสิ่งที่ยาก มีค่าเฉลี่ย 3.71

4.8 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความตั้งใจในการเป็นผู้ประกอบการ

ประกอบไปด้วย ความปรารถนาในชีวิตด้านการงานคือการเป็นผู้ประกอบการ มีความมั่นใจว่าจะต้องประสบความสำเร็จในการเป็นผู้ประกอบการ พร้อมทั้งจะไปเรียนศึกษาเพิ่มเติมในทักษะที่ขาดเพื่อที่จะเป็นผู้ประกอบการ พร้อมรับมือกับความกดดัน และการเผชิญกับปัญหาที่แตกต่างกันไปในแต่ละวันในการเป็นผู้ประกอบการ และมีความตั้งใจจะเป็นผู้ประกอบการเมื่อมีความพร้อมที่สุด

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านความตั้งใจในการเป็นผู้ประกอบการ

N=400

ความตั้งใจในการเป็นผู้ประกอบการ	ระดับความเห็น		
	\bar{x}	S.D.	แปลผล
ความปรารถนาในชีวิตด้านการงานคือการเป็นผู้ประกอบการ	4.965	.2095	ระดับเห็นด้วยมากที่สุด
มีความมั่นใจว่าจะต้องประสบความสำเร็จในการเป็นผู้ประกอบการ	4.937	.2807	ระดับเห็นด้วยมากที่สุด
พร้อมที่จะไปเรียนศึกษาเพิ่มเติมในทักษะที่ขาดเพื่อที่จะเป็นผู้ประกอบการ	4.938	.2716	ระดับเห็นด้วยมากที่สุด
พร้อมรับมือกับความกดดัน และการเผชิญกับปัญหาที่แตกต่างกันไปในแต่ละวันในการเป็นผู้ประกอบการ	4.928	.2691	ระดับเห็นด้วยมากที่สุด
มีความตั้งใจจะเป็นผู้ประกอบการเมื่อมีความพร้อมที่สุด	4.925	.2821	ระดับเห็นด้วยมากที่สุด
รวม	4.9385	.18385	ระดับเห็นด้วยมากที่สุด

จากตารางที่ 4.8 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นปัจจัยด้านความตั้งใจในการเป็นผู้ประกอบการ โดยรวมในระดับความเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.94 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าปัจจัยที่มีระดับความเห็นด้วยมากที่สุด ได้แก่ ความปรารถนาในชีวิตด้านการงานคือการเป็นผู้ประกอบการ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด เท่ากับ 4.97 รองลงมา คือ ได้แก่ มีความมั่นใจว่าจะต้องประสบความสำเร็จในการเป็นผู้ประกอบการ และพร้อมที่จะไปเรียนศึกษาเพิ่มเติมในทักษะที่ขาดเพื่อที่จะ

เป็นผู้ประกอบการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับคือ 4.94 รองอันดับสุดท้ายคือ พร้อมรับมือกับความกดดัน และการเผชิญกับปัญหาที่แตกต่างกันไปในแต่ละวันในการเป็นผู้ประกอบการ และอันดับสุดท้ายคือ มีความตั้งใจจะเป็นผู้ประกอบการเมื่อมีความพร้อมที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับคือ 4.93

4.9 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นผู้ประกอบการในผู้ประกอบการอาชีพ พนักงานต้อนรับบนเครื่องบินด้านปัจจัยต่าง ๆ เปรียบเทียบระหว่างเพศชายและเพศหญิง

ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ความคิดเห็นของการเป็นผู้ประกอบการในผู้ประกอบการอาชีพ พนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน เปรียบเทียบระหว่างเพศชายและเพศหญิง สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ผู้วิจัยได้เลือกใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ด้วยวิธี T-Test วิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปรกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้ผลดังนี้

ตารางที่ 4.9.1 ตารางเชิงสถิติอนุมานด้วยค่าสถิติ T-Test ของการเป็นผู้ประกอบการในผู้ประกอบการอาชีพพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน ในปัจจัยด้านการรับรู้ความสามารถของตนเปรียบเทียบระหว่างเพศชายและเพศหญิง โดยแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

(N=400)

Dependent Variable		N	\bar{x}	S.D.	t	Sig. (2-tailed)
ความมั่นใจว่าตนเองมีความรู้ เพียงพอที่จะเป็นผู้ประกอบการ ได้	ชาย	72	4.681	.6677	-2.182	.032
	หญิง	328	4.860	.4267		
การเป็นผู้ประกอบการเป็นสิ่งที่ ไม่ยากเกินไป	ชาย	72	4.472	.8044	-2.277	.025
	หญิง	328	4.701	.6076		

จากตารางที่ 4.9.1 ผลการทดสอบด้วยค่าสถิติ T-Test โดยเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติพบว่ากลุ่มตัวอย่างเพศหญิงมีความเห็นเชิงบวกต่อปัจจัยด้านการรับรู้ความสามารถของตน (Self – Efficiency) มากกว่าเพศชาย ทั้งในด้านความมั่นใจว่าตนเองมีความรู้เพียงพอที่จะเป็นผู้ประกอบการได้ และการเป็นผู้ประกอบการเป็นสิ่งที่ไม่ยากเกินไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.9.2 ตารางเชิงสถิติอนุมานด้วยค่าสถิติ T-Test ของการเป็นผู้ประกอบการในผู้ประกอบการอาชีพพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน ในปัจจัยด้านทัศนคติต่อการเป็นผู้ประกอบการเปรียบเทียบระหว่างเพศชายและเพศหญิง โดยแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

(N=400)

Dependent Variable		N	\bar{x}	S.D.	t	Sig. (2-tailed)
การเป็นผู้ประกอบการความต้องการประสบความสำเร็จ เป็นสิ่งที่ชอบ	ชาย	72	4.361	.8608	-2.143	.035
	หญิง	328	4.591	.6431		

จากตารางที่ 4.9.2 ผลการทดสอบด้วยค่าสถิติ T-Test โดยเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติพบว่ากลุ่มตัวอย่างเพศหญิงมีความเห็นเชิงบวกต่อบริษัทด้านการเป็นผู้ประกอบการมากกว่าเพศชาย ในปัจจัยด้านการเป็นผู้ประกอบการความต้องการประสบความสำเร็จ เป็นสิ่งที่ชอบมากกว่าการเป็นลูกจ้างขององค์กรอื่น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.9.3 ตารางเชิงสถิติอนุมานด้วยค่าสถิติ T-Test ของการเป็นผู้ประกอบการในผู้ประกอบการอาชีพพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินในปัจจัยด้านนิสัยชอบเสี่ยง เปรียบเทียบระหว่างเพศชายและเพศหญิง โดยแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

(N=400)

Dependent Variable		N	\bar{x}	S.D.	t	Sig. (2-tailed)
ความเสี่ยงในการประกอบธุรกิจของตนเอง เป็นสิ่งที่ทำด้วยความสามารถ	ชาย	72	3.764	.8474	3.004	.003
	หญิง	328	3.405	1.1823		
สามารถยอมรับผลลัพธ์จากการตัดสินใจที่มีความเสี่ยงได้	ชาย	72	3.931	.9543	2.918	.004
	หญิง	328	3.555	1.1347		

จากตารางที่ 4.9.3 ผลการทดสอบด้วยค่าสถิติ T-Test โดยเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติพบว่ากลุ่มตัวอย่างเพศชายมีความเห็นเชิงบวกต่อบริษัทด้านนิสัยชอบเสี่ยง

มากกว่าเพศหญิง ทั้งในแง่ความเสี่ยงในการประกอบธุรกิจของตนเอง เป็นสิ่งที่ท้าทายความสามารถ และสามารถยอมรับผลลัพธ์จากการตัดสินใจที่มีความเสี่ยงได้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.9.4 ตารางเชิงสถิติอนุมานด้วยค่าสถิติ T-Test ของการเป็นผู้ประกอบการในผู้ประกอบการอาชีพพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน ในปัจจัยด้านความต้องการประสบความสำเร็จ เปรียบเทียบระหว่างเพศชายและเพศหญิง โดยแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

N= 400

Dependent Variable		N	\bar{x}	S.D.	t	Sig. (2-tailed)
ทำงานหนัก และมีความอดทนต่อ งานที่ยากลำบากเพื่อให้ประสบความสำเร็จ	ชาย	72	4.736	.5565	- 2.310	0.23
	หญิง	328	4.893	.3284		

จากตารางที่ 4.9.4 ผลการทดสอบด้วยค่าสถิติ T-Test โดยเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติพบว่ากลุ่มตัวอย่างเพศหญิง มีความเห็นเชิงบวกต่อปัจจัยด้านความต้องการประสบความสำเร็จมากกว่าเพศชาย ในปัจจัยด้านทำงานหนัก และมีความอดทนต่องานที่ยากลำบาก เพื่อให้ประสบความสำเร็จอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4.10 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อความตั้งใจในการเป็นผู้ประกอบการในผู้ประกอบการอาชีพพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินในด้านปัจจัยต่างๆ เปรียบเทียบกับข้อมูลประชากรศาสตร์ ด้านอายุ

ตารางที่ 4.10.1 ตารางสถิติเชิงอนุมานด้วยค่าสถิติ Oneway ANOVA ของปัจจัยด้านทัศนคติในการเป็นผู้ประกอบการ จำแนกตามอายุ โดยแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

(N=400)

Dependent Variable	I	J	Mean Difference (I-J)	Sig.	Anova	
					F	Sig.
มีความรู้สึกชอบที่จะได้ใช้ ความคิดของตนเองได้อย่างอิสระ	23 - 30 ปี	31 - 40 ปี	.1711 *	.034	4.421	.005

จากตารางที่ 4.10.1 ผลการทดสอบด้วยวิธี Oneway ANOVA โดยแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยเปรียบเทียบปัจจัยด้านทัศนคติในการเป็นผู้ประกอบการ จำแนกตามอายุ มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อเลือกค่าเปรียบเทียบทางสถิติแบบ Bonferroni พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 23 - 30 ปี มีความรู้สึกชอบที่จะได้ใช้ความคิดของตนเองได้อย่างอิสระ มากกว่ากลุ่มที่มีอายุ 31 - 40 ปี

ตารางที่ 4.10.2 ตารางสถิติเชิงอนุมานด้วยค่าสถิติ Oneway ANOVA ของปัจจัยด้านทัศนคติในการเป็นผู้ประกอบการ จำแนกตามอายุ โดยแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

(N=400)

Dependent Variable	I	J	Mean Difference (I-J)	Sig.	Anova	
					F	Sig.
คิดว่าการเป็นผู้ประกอบการทำให้รู้สึกภาคภูมิใจในตนเอง	23 - 30 ปี	41 - 50 ปี	.4294*	.003	6.594	.000

จากตารางที่ 4.10.2 ผลการทดสอบด้วยวิธี Oneway ANOVA โดยแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยเปรียบเทียบปัจจัยด้านทัศนคติในการเป็นผู้ประกอบการ จำแนกตามอายุ มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อเลือกค่าเปรียบเทียบทางสถิติแบบ Bonferroni พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 23 - 30 ปี คิดว่าการเป็นผู้ประกอบการทำให้รู้สึกภาคภูมิใจในตนเอง มากกว่ากลุ่มที่มีอายุ 41 - 50 ปี

ตารางที่ 4.10.3 ตารางสถิติเชิงอนุมานด้วยค่าสถิติ Oneway ANOVA ของปัจจัยด้านทัศนคติในการเป็นผู้ประกอบการ จำแนกตามอายุ โดยแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

(N=400)

Dependent Variable	I	J	Mean Difference (I-J)	Sig.	Anova	
					F	Sig.
ชอบควบคุมสิ่งต่างๆได้ด้วยตนเอง	51 - 60 ปี	23 - 30 ปี	-.8535*	.005	4.392	.005
		31 - 40 ปี	-.7500*	.024		
		41 - 50 ปี	-.8939*	.007		

จากตารางที่ 4.10.3 ผลการทดสอบด้วยวิธี Oneway ANOVA โดยแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยเปรียบเทียบปัจจัยด้านทัศนคติในการเป็นผู้ประกอบการ จำแนกตามอายุ มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อเลือกค่าเปรียบเทียบทางสถิติแบบ Bonferroni พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 23 - 30 ปี 31 - 40 ปี และ 41 - 50 ปีชอบควบคุมสิ่งต่างๆ ได้ด้วยตนเองมากกว่ากลุ่มที่มีอายุ 51 - 60 ปี

ตารางที่ 4.10.4 ตารางสถิติเชิงอนุมานด้วยค่าสถิติ Oneway ANOVA ของปัจจัยด้านทัศนคติในการเป็นผู้ประกอบการ จำแนกตามอายุ โดยแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

(N=400)

Dependent Variable	I	J	Mean Difference (I-J)	Sig.	Anova	
					F	Sig.
คิดว่าการเป็นผู้ประกอบการ จะทำให้มีรายได้มากกว่าการประกอบอาชีพอื่นๆ	23 - 30 ปี	31 - 40 ปี	.2522*	.011	3.606	.014

จากตารางที่ 4.10.4 ผลการทดสอบด้วยวิธี Oneway ANOVA โดยแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยเปรียบเทียบปัจจัยด้านทัศนคติในการเป็นผู้ประกอบการ จำแนกตามอายุ มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อเลือกค่าเปรียบเทียบทางสถิติแบบ Bonferroni พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 23 - 30 ปี คิดว่าการเป็นผู้ประกอบการจะทำให้มีรายได้มากกว่าการประกอบอาชีพอื่น ๆ มากกว่ากลุ่มที่มีอายุ 31 - 40 ปี

ตารางที่ 4.10.5 ตารางสถิติเชิงอนุมานด้วยค่าสถิติ Oneway ANOVA ของปัจจัยด้านนิสัยกล้าเสี่ยง จำแนกตามอายุ โดยแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

(N=400)

Dependent Variable	I	J	Mean Difference (I-J)	Sig.	Anova	
					F	Sig.
มีความกล้าในการตัดสินใจในการทำเลือกทำกิจกรรมบางอย่าง	41 - 50 ปี	23 - 30 ปี	.8842*	.000	7.709	.000
		31 - 40 ปี	.6989*	.013		

ตารางที่ 4.10.5 ตารางสถิติเชิงอนุมานด้วยค่าสถิติ Oneway ANOVA ของปัจจัยด้านนิสัยกล้าเสี่ยง
จำแนกตามอายุ โดยแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (ต่อ)

(N=400)

Dependent Variable	I	J	Mean Difference (I-J)	Sig.	Anova	
					F	Sig.
ยอมรับความไม่แน่นอนที่จะเกิดขึ้นเพื่อให้ผลตอบแทนมากกว่า	41 – 50 ปี	23 - 30 ปี	1.1341*	.000	10.585	.000
		31 – 40 ปี	.8788*	.001		
รู้สึกว่าการเสี่ยงในการประกอบธุรกิจเป็นของตนเอง เป็นสิ่งที่ทำทลายความสามารถ	41 – 50 ปี	23 - 30 ปี	.8043*	.001	6.457	.000
		31 – 40 ปี	.6307*	.032		
เป็นคนกล้าคิดริเริ่ม	41 – 50 ปี	23 - 30 ปี	.8957*	.000	7.610	.000
		31 – 40 ปี	.7803*	.003		
สามารถยอมรับผลลัพธ์จากการตัดสินใจที่มีความเสี่ยงได้	41 – 50 ปี	23 - 30 ปี	1.1154*	.000	11.452	.000
		31 – 40 ปี	.8674*	.000		

จากตารางที่ 4.10.5 ผลการทดสอบด้วยวิธี Oneway ANOVA โดยแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยเปรียบเทียบปัจจัยด้านนิสัยกล้าเสี่ยงจำแนกตามอายุ มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อเลือกค่าเปรียบเทียบทางสถิติแบบ Bonferroni พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 41 – 50 ปี มีความกล้าในการตัดสินใจในการทำเลือกทำกิจกรรมบางอย่าง ยอมรับความไม่แน่นอนที่จะเกิดขึ้นเพื่อให้ผลตอบแทนมากกว่า รู้สึกว่าการเสี่ยงในการประกอบธุรกิจเป็นของตนเอง เป็นสิ่งที่ทำทลายความสามารถ เป็นคนกล้าคิดริเริ่ม และสามารถยอมรับผลลัพธ์จากการตัดสินใจที่มีความเสี่ยงได้ มากกว่ากลุ่มที่มีอายุ 23 - 30 ปี และ 31 – 40 ปี

ตารางที่ 4.10.6 ตารางสถิติเชิงอนุมานด้วยค่าสถิติ Oneway ANOVA ของปัจจัยด้านค้อยตามกลุ่มอ้างอิงจำแนกตามอายุ โดยแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

(N=400)

Dependent Variable	I	J	Mean Difference (I-J)	Sig.	Anova	
					F	Sig.
บุคคลรอบตัวมีความคิดเห็นว่าการมีธุรกิจของตนเองเป็นสิ่งที่ดี	41 – 50 ปี	23 - 30 ปี	.4476*	.031	3.245	.022

จากตารางที่ 4.10.6 ผลการทดสอบด้วยวิธี Oneway ANOVA โดยแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยเปรียบเทียบปัจจัยด้านค้อยตามกลุ่มอ้างอิงจำแนกตามอายุ มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อเลือกค่าเปรียบเทียบทางสถิติแบบ Bonferroni พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 41 – 50 ปี คิดว่าบุคคลรอบตัวมีความคิดเห็นว่าการมีธุรกิจของตนเองเป็นสิ่งที่ดี มากกว่ากลุ่มที่มีอายุ 23 - 30 ปี

ตารางที่ 4.10.7 ตารางสถิติเชิงอนุมานด้วยค่าสถิติ Oneway ANOVA ของปัจจัยด้านต้องการประสบความสำเร็จจำแนกตามอายุ โดยแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

(N=400)

Dependent Variable	I	J	Mean Difference (I-J)	Sig.	Anova	
					F	Sig.
ให้ความสำคัญกับการได้การยอมรับจากคนรอบข้างว่าเป็นคนประสบความสำเร็จ	51 – 60 ปี	31 – 40 ปี	-.4583*	.020	3.333	.020
		41 – 50 ปี	-.4697*	.026		
มีความรู้สึกภูมิใจในตนเองที่ได้ขึ้นชื่อว่าเป็นคนประสบความสำเร็จ	51 – 60 ปี	23 - 30 ปี	-.5795*	.002	6.291	.000
		31 – 40 ปี	-.6042*	.001		

จากตารางที่ 4.10.7 ผลการทดสอบด้วยวิธี Oneway ANOVA โดยแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยเปรียบเทียบปัจจัยด้านต้องการประสบความสำเร็จจำแนกตามอายุ มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อเลือกค่าเปรียบเทียบทางสถิติแบบ Bonferroni พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 31 – 40 ปี และ 41 – 50 ปี ให้ความสำคัญกับการได้การ

ยอมรับจากคนรอบข้างว่าเป็นคนประสบความสำเร็จ และมีความรู้สึกภูมิใจในตนเองที่ได้ขึ้นชื่อว่าเป็นคนประสบความสำเร็จ มากกว่ากลุ่มที่มีอายุ 51 – 60 ปี

ตารางที่ 4.10.8 ตารางสถิติเชิงอนุมานด้วยค่าสถิติ Oneway ANOVA ของปัจจัยด้านต่อต้านการเปลี่ยนแปลงจำแนกตามอายุ โดยแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

N=400

Dependent Variable	I	J	Mean Difference (I-J)	Sig.	Anova	
					F	Sig.
คิดว่าการเปลี่ยนแปลงมีโอกาสส่งผลในแง่ลบมากกว่าในแง่บวกได้	41 – 50 ปี	23 - 30 ปี	.6886*	.003	.171	1.206
		31 – 40 ปี	.6307*	.020	.065	1.196
การเปลี่ยนแปลงตนเองเป็นสิ่งที่ยาก	41 – 50 ปี	23 - 30 ปี	.6312*	.009	.105	1.157
		31 – 40 ปี	.6269*	.024	.052	1.202
ไม่ชอบทำสิ่งที่คาดเดาผลลัพธ์ไม่ได้	41 – 50 ปี	23 - 30 ปี	.6891*	.001	.199	1.179
		31 – 40 ปี	.7831*	.001	.247	1.319
	41 – 50 ปี	23 - 30 ปี	.7643*	.000	.255	1.273
		31 – 40 ปี	.5767*	.038	.020	1.133

จากตารางที่ 4.10.8 ผลการทดสอบด้วยวิธี Oneway ANOVA โดยแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยเปรียบเทียบปัจจัยด้านต่อต้านการเปลี่ยนแปลงจำแนกตามอายุ มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อเลือกค่าเปรียบเทียบทางสถิติแบบ Bonferroni พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 41 – 50 ปี คิดว่าการเปลี่ยนแปลงมีโอกาสส่งผลในแง่ลบมากกว่าในแง่บวกได้ และมองว่าการเปลี่ยนแปลงตนเองเป็นสิ่งที่ยาก และไม่ชอบทำสิ่งที่คาดเดาผลลัพธ์ไม่ได้ มากกว่ากลุ่มที่มีอายุ 23 - 30 ปีและ 31 – 40 ปี

ตารางที่ 4.10.9 ตารางสถิติเชิงอนุมานด้วยค่าสถิติ Oneway ANOVA ของความตั้งใจในการเป็นผู้ประกอบการจำแนกตามอายุ โดยแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

N= 400

Dependent Variable	I	J	Mean Difference (I-J)	Sig.	Anova	
					F	Sig.
มีความมั่นใจว่าจะต้องประสบความสำเร็จในการเป็นผู้ประกอบการ	23 - 30 ปี	31 - 40 ปี	.0910*	.037	4.476	.004

จากตารางที่ 4.10.9 ผลการทดสอบด้วยวิธี Oneway ANOVA โดยแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยเปรียบเทียบความตั้งใจในการเป็นผู้ประกอบการจำแนกตามอายุ มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อเลือกค่าเปรียบเทียบทางสถิติแบบ Bonferroni พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 23 - 30 ปี มีความมั่นใจว่าจะต้องประสบความสำเร็จในการเป็นผู้ประกอบการ มากกว่ากลุ่มที่มีอายุ 31 - 40 ปี

4.11 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นผู้ประกอบการในผู้ประกอบการอาชีพพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินในด้านปัจจัยต่างๆ เปรียบเทียบกับข้อมูลประชากรศาสตร์ด้านประสบการณ์

ตารางที่ 4.11.1 ตารางสถิติเชิงอนุมานด้วยค่าสถิติ Oneway ANOVA ของปัจจัยด้านทัศนคติในการเป็นผู้ประกอบการจำแนกตามประสบการณ์ โดยแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

Dependent Variable	(I)	(J)	Mean Difference (I-J)	Sig.	ANOVA	
					F	Sig.
การเป็นผู้ประกอบการจะทำให้รู้สึกภาคภูมิใจในตนเอง	5 ปี หรือน้อยกว่า	6 - 10 ปี	.2278*	.008	8.255	.000
		11 - 15 ปี	.5384*	.000		

จากตารางที่ 4.11.1 ผลการทดสอบด้วยวิธี Oneway ANOVA โดยแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยเปรียบเทียบปัจจัยด้านทัศนคติในการเป็นผู้ประกอบการ จำแนกตามประสบการณ์ มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อเลือกค่าเปรียบเทียบทางสถิติแบบ Bonferroni พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ 5 ปี หรือ น้อยกว่า คิดว่าการเป็นผู้ประกอบการจะทำให้รู้สึกภาคภูมิใจในตนเองมากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ 6 - 10 ปี และ 11 - 15 ปี

ตารางที่ 4.11.2 ตารางสถิติเชิงอนุมานด้วยค่าสถิติ Oneway ANOVA ของปัจจัยด้านนิสัยกล้าเสี่ยง จำแนกตามประสบการณ์ โดยแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

N=400

Dependent Variable	(I)	(J)	Mean Difference (I-J)	Sig.	Anova	
					F	Sig.
มีความกล้าในการตัดสินใจในการทำเลือกทำกิจกรรมบางอย่าง	11 - 15 ปี	5 ปี หรือ น้อยกว่า	.6215*	.013	8.807	.000
		6 - 10 ปี	.6899*	.004		
	มากกว่า 15 ปี	5 ปี หรือ น้อยกว่า	1.3316*	.001	8.807	.000
		6 - 10 ปี	1.4000*	.000		
ยอมรับความไม่แน่นอนที่จะเกิดขึ้นเพื่อให้ผลตอบแทนมากกว่า	11 - 15 ปี	5 ปี หรือ น้อยกว่า	.8107*	.001	7.237	.000
		6 - 10 ปี	.8306*	.000		
มีความรู้สึกถึงความเสี่ยงในการประกอบธุรกิจเป็นของตนเอง เป็นสิ่งที่ท้าทายความสามารถของตนเอง	11 - 15 ปี	5 ปี หรือ น้อยกว่า	.6423*	.008	8.612	.000
		6 - 10 ปี	.7268*	.002		
	มากกว่า 15 ปี	5 ปี หรือ น้อยกว่า	1.2246*	.002	8.612	.000
		6 - 10 ปี	1.3091*	.001		
เป็นคนกล้าคิดริเริ่ม	11 - 15 ปี	5 ปี หรือ น้อยกว่า	.7516*	.001	8.470	.000

ตารางที่ 4.11.2 ตารางสถิติเชิงอนุมานด้วยค่าสถิติ Oneway ANOVA ของปัจจัยด้านนิสัยกล้าเสี่ยง
จำแนกตามประสบการณ์ โดยแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (ต่อ)

N=400

Dependent Variable	(I)	(J)	Mean Difference (I-J)	Sig.	Anova	
					F	Sig.
		6 - 10 ปี	.8278*	.000		
	มากกว่า 15 ปี	5 ปี หรือ น้อยกว่า	.9358*	.034	8.470	.000
		6 - 10 ปี	1.0121*	.017		
สามารถยอมรับผลลัพธ์จากการ ตัดสินใจที่มีความเสี่ยงได้	11 - 15 ปี	5 ปี หรือ น้อยกว่า	.6443*	.006	8.150	.000
		6 - 10 ปี	.7948*	.000		
	มากกว่า 15 ปี	5 ปี หรือ น้อยกว่า	.9465*	.031	8.150	.000
		6 - 10 ปี	1.0970*	.008		

จากตารางที่ 4.11.2 ผลการทดสอบด้วยวิธี Oneway ANOVA โดยแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยเปรียบเทียบปัจจัยด้านทัศนคติในการเป็นผู้ประกอบการจำแนกตามประสบการณ์ มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อเลือกค่าเปรียบเทียบทางสถิติแบบ Bonferroni พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ มากกว่า 11 ปี คิดว่าตนเองเป็นคนกล้าในการตัดสินใจในการทำเลือกทำกิจกรรมบางอย่าง มักยอมรับความไม่แน่นอนที่จะเกิดขึ้นเพื่อให้ผลตอบแทน มีความรู้สึกลัวความเสี่ยงในการประกอบธุรกิจเป็นของตนเอง เป็นสิ่งที่ทำลายความสามารถ เป็นคนกล้าคิดริเริ่ม และสามารถยอมรับผลลัพธ์จากการตัดสินใจที่มีความเสี่ยงได้มากกว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ 5 ปี หรือ น้อยกว่า และ 6 - 10 ปี

ตารางที่ 4.11.3 ตารางสถิติเชิงอนุมานด้วยค่าสถิติ Oneway ANOVA ของปัจจัยด้านการคล้อยตามกลุ่มอ้างอิงจำแนกตามประสบการณ์ โดยแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

N =400

Dependent Variable	(I)	(J)	Mean Difference (I-J)	Sig.	Anova	
					F	Sig.
บุคคลรอบตัวของท่านมีความคิดเห็นว่าการมีธุรกิจของตนเองเป็นสิ่งที่ดี	11 - 15 ปี	5 ปี หรือน้อยกว่า	.5375*	.003	7.612	.000
		6 - 10 ปี	.6719*	.000		
บุคคลรอบตัวของท่านยินดีที่จะให้ความสนับสนุนให้ท่านประกอบธุรกิจของตนเอง	5 ปี หรือน้อยกว่า	6 - 10 ปี	.3925*	.000	9.611	.000
		11 - 15 ปี	.5514*	.001	9.611	.000
บุคคลที่ท่านมีความนับถือคิดว่าท่านควรเป็นผู้ประกอบการ	11 - 15 ปี	6 - 10 ปี	.4049*	.025	4.676	.003
บุคคลที่ท่านนับถือมักกล่าวถึงการเป็นผู้ประกอบการในแง่ดี	5 ปี หรือน้อยกว่า	6 - 10 ปี	.3159*	.001	8.681	.000
		11 - 15 ปี	.6062*	.000	8.681	.000

จากตารางที่ 4.11.3 ผลการทดสอบด้วยวิธี Oneway ANOVA โดยแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยเปรียบเทียบปัจจัยด้านการคล้อยตามกลุ่มอ้างอิงจำแนกตามประสบการณ์ มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อเลือกค่าเปรียบเทียบทางสถิติแบบ Bonferroni พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ 11 - 15 ปี คิดว่าบุคคลรอบตัวมีความคิดเห็นว่าการมีธุรกิจของตนเองเป็นสิ่งที่ดี คิดว่าบุคคลที่มีความนับถือคิดว่าตนเองควรเป็นผู้ประกอบการ บุคคลที่ท่านมีความนับถือคิดว่าท่านควรเป็นผู้ประกอบการและ บุคคลที่ท่านนับถือมักกล่าวถึงการเป็นผู้ประกอบการในแง่ดี มากกว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ 6 - 10 ปี

ตารางที่ 4.11.4 ตารางสถิติเชิงอนุมานด้วยค่าสถิติ Oneway ANOVA ของปัจจัยด้านความต้องการประสบความสำเร็จ จำแนกตามประสบการณ์ โดยแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

N=400

Dependent Variable	(I)	(J)	Mean Difference (I-J)	Sig.	Anova	
					F	Sig.
เป็นคนชอบวางแผน และมีเป้าหมายในแต่ละช่วงเวลาของชีวิต	11 - 15 ปี	6 - 10 ปี	.2215*	.032	3.088	.027

จากตารางที่ 4.11.4 ผลการทดสอบด้วยวิธี Oneway ANOVA โดยแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยเปรียบเทียบปัจจัยด้านความต้องการประสบความสำเร็จ จำแนกตามประสบการณ์ มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อเลือกค่าเปรียบเทียบทางสถิติแบบ Bonferromi พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ 11 - 15 ปี คิดว่าตนเองเป็นคนชอบวางแผน และมีเป้าหมายในแต่ละช่วงเวลาของชีวิตมากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ 6 - 10 ปี

ตารางที่ 4.11.5 ตารางสถิติเชิงอนุมานด้วยค่าสถิติ Oneway ANOVA ของปัจจัยด้านการต่อต้านการเปลี่ยนแปลง จำแนกตามประสบการณ์ โดยแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

N= 400

Dependent Variable	(I)	(J)	Mean Difference (I-J)	Sig.	Anova	
					F	Sig.
ชอบทำงานที่มีความคุ้นเคย	5 ปี หรือน้อยกว่า	6 - 10 ปี	.4449*	.001	8.701	.000
	11 - 15 ปี	6 - 10 ปี	.7327*	.002	8.701	.000
คิดว่าการเปลี่ยนแปลงมีโอกาสร่งผลในแง่ลบมากกว่าในแง่บวก ได้	5 ปี หรือน้อยกว่า	6 - 10 ปี	.4053*	.002	7.344	.000

ตารางที่ 4.11.5 ตารางสถิติเชิงอนุมานด้วยค่าสถิติ Oneway ANOVA ของปัจจัยด้านการต่อต้านการเปลี่ยนแปลง จำแนกตามประสบการณ์ โดยแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (ต่อ)

N= 400

Dependent Variable	(I)	(J)	Mean Difference (I-J)	Sig.	Anova	
					F	Sig.
	11 - 15 ปี	6 - 10 ปี	.6703*	.003	7.344	.000
คิดว่ามันเป็นเรื่องยากที่จะเปลี่ยนแปลงตนเอง	5 ปี หรือน้อยกว่า	6 - 10 ปี	.4214*	.001	9.676	.000
	11 - 15 ปี	6 - 10 ปี	.6088*	.010	9.676	.000
	มากกว่า 15 ปี	5 ปี หรือน้อยกว่า	.8877*	.042	9.676	.000
		6 - 10 ปี	1.3091*	.000		
ไม่ชอบทำสิ่งที่คาดเดาผลลัพธ์ไม่ได้	5 ปี หรือน้อยกว่า	6 - 10 ปี	.3558*	.005	8.176	.000
	11 - 15 ปี	6 - 10 ปี	.6213*	.004	8.176	.000
	มากกว่า 15 ปี	6 - 10 ปี	1.0242*	.006	8.176	.000
รู้สึกกระอักกระอ่วนที่ต้องปรับตัวในการต้องทำสิ่งใหม่	5 ปี หรือน้อยกว่า	6 - 10 ปี	.3743*	.005	7.065	.000
	11 - 15 ปี	6 - 10 ปี	.6069*	.008	7.065	.000
	มากกว่า 15 ปี	6 - 10 ปี	.9091*	.030	7.065	.000

จากตารางที่ 4.11.5 ผลการทดสอบด้วยวิธี Oneway ANOVA โดยแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยเปรียบเทียบปัจจัยด้านต่อต้านการเปลี่ยนแปลงจำแนกตามประสบการณ์ มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อเลือกค่าเปรียบเทียบทางสถิติแบบ Bonferroni พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ 5 ปี หรือ น้อยกว่า และ 11 - 15 ปี ชอบทำงานที่มีความคุ้นเคย คิดว่าการเปลี่ยนแปลงมีโอกาสส่งผลในแง่ลบมากกว่าในแง่บวก คิดว่ามันเป็นเรื่องยากที่จะเปลี่ยนแปลงตนเอง ไม่ชอบทำสิ่งที่คาดเดาผลลัพธ์ไม่ได้ และรู้สึกกระอักกระอ่วนที่ต้องปรับตัวในการต้องทำสิ่งใหม่ มากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ทำงาน 6 - 10 ปี

ตารางที่ 4.11.6 ตารางสถิติเชิงอนุมานด้วยค่าสถิติ Oneway ANOVA ของปัจจัยด้านความตั้งใจในการเป็นผู้ประกอบการจำแนกตามประสบการณ์ โดยแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

(N=400)

Dependent Variable	(I)	(J)	Mean Difference (I-J)	Sig.	Anova	
					F	Sig.
ท่านพร้อมที่จะไปเรียนศึกษาเพิ่มเติมในทักษะที่ท่านขาดเพื่อที่จะเป็นผู้ประกอบการ	5 ปี หรือน้อยกว่า	มากกว่า 15 ปี	.2299*	.038	2.647	.049

จากตารางที่ 4.11.6 ผลการทดสอบด้วยวิธี Oneway ANOVA โดยแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยเปรียบเทียบปัจจัยด้านความตั้งใจในการเป็นผู้ประกอบการจำแนกตามประสบการณ์ มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อเลือกค่าเปรียบเทียบทางสถิติแบบ Bonferroni พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ 5 ปี หรือน้อยกว่า พร้อมที่จะไปเรียนศึกษาเพิ่มเติมในทักษะที่ท่านขาดเพื่อที่จะเป็นผู้ประกอบการ มากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ มากกว่า 15 ปี

4.12 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นผู้ประกอบการในผู้ประกอบการอาชีพพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินในด้านปัจจัยต่างๆ เปรียบเทียบกับข้อมูลประชากรศาสตร์ ด้านเงินเดือน

ตารางที่ 4.12.1 ตารางสถิติเชิงอนุมานด้วยค่าสถิติ Oneway ANOVA ของปัจจัยด้านความต้องการประสบความสำเร็จ จำแนกตามเงินเดือน โดยแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

N = 400

Dependent Variable	(I)	(J)	Mean Difference (I-J)	Sig.	Anova	
					F	Sig.
มีแรงผลักดันในการทำสิ่งต่างๆให้บรรลุเป้าหมายอยู่เสมอ	30,001 - 40,000	ไม่เกิน 20,000	.1695*	.032	2.563	0.38

จากตารางที่ 4.12.1 ผลการทดสอบด้วยวิธี Oneway ANOVA โดยแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยเปรียบเทียบปัจจัยด้านต่อต้านการเปลี่ยนแปลงจำแนกตามเงินเดือน มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อเลือกค่าเปรียบเทียบทางสถิติแบบ Bonferroni พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีเงินเดือนในช่วง 30,001 - 40,000 มีแรงผลักดันในการทำสิ่งต่างๆให้บรรลุเป้าหมายอยู่เสมอ มากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีเงินเดือน ไม่เกิน 20,000 บาท

ตารางที่ 4.12.2 ตารางสถิติเชิงอนุมานด้วยค่าสถิติ Oneway ANOVA ของปัจจัยด้านการต่อต้านการเปลี่ยนแปลงจำแนกตามเงินเดือน โดยแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

N = 400

Dependent Variable	I	J	Mean Difference (I-J)	Sig.	Anova	
					F	Sig.
ชอบทำงานที่มีความคุ้นเคย	ไม่เกิน 20,000	20,001 - 30,000	.5113*	.002	20.798	.000
		40,001 - 50,000	.8416*	.000		
	30,001 - 40,000	ไม่เกิน 20,000	.5501*	.002		
		20,001 - 30,000	1.0614*	.000		
		40,001 - 50,000	1.3917*	.000		
	50,001 บาทขึ้นไป	40,001 - 50,000	.9536*	.008		

จากตารางที่ 4.12.2 ผลการทดสอบด้วยวิธี Oneway ANOVA โดยแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยเปรียบเทียบปัจจัยด้านการเปลี่ยนแปลงจำแนกตามเงินเดือน มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อเลือกค่าเปรียบเทียบทางสถิติแบบ Bonferroni พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีเงินเดือน ไม่เกิน 20,000 ชอบทำงานที่มีความคุ้นเคยมากกว่ากลุ่มที่เงินเดือน 20,001 - 30,000 และ 40,001 - 50,000 และกลุ่มตัวอย่างที่เงินเดือน 30,001 - 40,000 ชอบทำงานที่มีความคุ้นเคยมากกว่า กลุ่มที่เงินเดือน ไม่เกิน 20,000 เงินเดือน 20,001 - 30,000 และเงินเดือน 40,001 - 50,000 อีกทั้งกลุ่มตัวอย่างที่เงินเดือน 50,001 บาทขึ้นไป ชอบทำงานที่มีความคุ้นเคยมากกว่า กลุ่มที่เงินเดือน 40,001 - 50,000

ตารางที่ 4.12.3 ตารางสถิติเชิงอนุมานด้วยค่าสถิติ Oneway ANOVA ของปัจจัยด้านการต่อต้านการเปลี่ยนแปลงจำแนกตามเงินเดือน โดยแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

N = 400

Dependent Variable	I	J	Mean Difference (I-J)	Sig.	Anova	
					F	Sig.
คิดว่า การเปลี่ยนแปลงมี โอกาสส่งผลในแง่ลบ มากกว่าในแง่บวก ได้	30,001 -	ไม่เกิน 20,000	.6336*	.000	14.747	.000
	40,000	20,001 - 30,000	.9124*	.000		
		40,001 - 50,000	1.0361*	.000		

จากตารางที่ 4.12.3 ผลการทดสอบด้วยวิธี Oneway ANOVA โดยแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยเปรียบเทียบปัจจัยด้านการเปลี่ยนแปลงจำแนกตามเงินเดือน มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อเลือกค่าเปรียบเทียบทางสถิติแบบ Bonferroni พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีเงินเดือน 30,001 - 40,000 คิดว่าการเปลี่ยนแปลงมีโอกาสส่งผลในแง่ลบมากกว่าในแง่บวกได้มากกว่ากลุ่มที่เงินเดือนไม่เกิน 20,000 และ 20,001 - 30,000 และ 40,001 - 50,000

ตารางที่ 4.12.4 ตารางสถิติเชิงอนุมานด้วยค่าสถิติ Oneway ANOVA ของปัจจัยด้านการต่อต้านการเปลี่ยนแปลงจำแนกตามเงินเดือน โดยแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

N = 400

Dependent Variable	I	J	Mean Difference (I-J)	Sig.	Anova	
					F	Sig.
การเปลี่ยนแปลงตนเองเป็นสิ่งที่อยาก	ไม่เกิน 20,000	40,001 - 50,000	.7322*	.001	19.298	.000
		ไม่เกิน 20,000	.6560*	.000		
	30,001 - 40,000	20,001 - 30,000	.9515*	.000		
		40,001 - 50,000	1.3882*	.000		
		50,001 บาทขึ้นไป	.6952*	.039		

จากตารางที่ 4.12.4 ผลการทดสอบด้วยวิธี Oneway ANOVA โดยแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยเปรียบเทียบปัจจัยด้านต่อต้านการเปลี่ยนแปลงจำแนกตามเงินเดือน มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อเลือกค่าเปรียบเทียบทางสถิติแบบ Bonferroni พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีเงินเดือนไม่เกิน 20,000 คิดว่าการเปลี่ยนแปลงตนเองเป็นสิ่งที่อยากมากกว่า กลุ่มที่เงินเดือน 40,001 - 50,000 และกลุ่มตัวอย่างที่มีเงินเดือน 30,001 - 40,000 คิดว่าการเปลี่ยนแปลงตนเองเป็นสิ่งที่อยากมากกว่ากลุ่มที่เงินเดือนไม่เกิน 20,000 และ 20,001 - 30,000 และ 40,001 - 50,000 และ 50,001 บาทขึ้นไป

ตารางที่ 4.12.5 ตารางสถิติเชิงอนุมานด้วยค่าสถิติ Oneway ANOVA ของปัจจัยด้านการต่อต้านการเปลี่ยนแปลงจำแนกตามเงินเดือน โดยแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

N = 400

Dependent Variable	I	J	Mean Difference (I-J)	Sig.	Anova	
					F	Sig.
ไม่ชอบทำสิ่งที่คาดเดาผลลัพธ์ไม่ได้	30,001 - 40,000	ไม่เกิน 20,000	.5258*	.001	11.887	.000
		20,001 - 30,000	.8154*	.000		
		40,001 - 50,000	.8256*	.000		

จากตารางที่ 4.12.5 ผลการทดสอบด้วยวิธี Oneway ANOVA โดยแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยเปรียบเทียบปัจจัยด้านการเปลี่ยนแปลงจำแนกตามเงินเดือน มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อเลือกค่าเปรียบเทียบทางสถิติแบบ Bonferroni พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีเงินเดือน 30,001 - 40,000 ไม่ชอบทำสิ่งที่คาดเดาผลลัพธ์ไม่ได้มากกว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีเงินเดือน ไม่เกิน 20,000 และ 20,001 - 30,000 และ 40,001 - 50,000

ตารางที่ 4.12.6 ตารางสถิติเชิงอนุมานด้วยค่าสถิติ Oneway ANOVA ของปัจจัยด้านการต่อต้านการเปลี่ยนแปลงจำแนกตามเงินเดือน โดยแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

(N = 400)

Dependent Variable	I	J	Mean Difference (I-J)	Sig.	Anova	
					F	F
รู้สึกกระอักกระอ่วนที่ต้องปรับตัวในการต้องทำสิ่งใหม่	30,001 - 40,000	ไม่เกิน 20,000	.7566*	.000	22.422.	.000
		20,001 - 30,000	1.1021*	.000		
		40,001 - 50,000	1.1885*	.000		
		50,001 บาทขึ้นไป	.8000*	.005		

จากตารางที่ 4.12.6 ผลการทดสอบด้วยวิธี Oneway ANOVA โดยแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยเปรียบเทียบปัจจัยด้านการเปลี่ยนแปลงจำแนกตามเงินเดือน มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อเลือกค่าเปรียบเทียบทางสถิติแบบ Bonferroni พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีเงินเดือน 30,001 - 40,000 รู้สึกกระอักกระอ่วนที่ต้องปรับตัวในการต้องทำสิ่งใหม่มากกว่า กลุ่มที่เงินเดือนไม่เกิน 20,000 และ 20,001 - 30,000 และ 40,001 - 50,000 และ 50,001 ขึ้นไป

ตารางที่ 4.12.7 ตารางสถิติเชิงอนุมานด้วยค่าสถิติ Oneway ANOVA ของปัจจัยด้านความตั้งใจในการเป็นผู้ประกอบการ จำแนกตามเงินเดือน โดยแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

(N=400)

Dependent Variable	I	J	Mean Difference (I-J)	Sig.	Anova	
					F	Sig.
ความปรารถนาในชีวิตด้านการงานคือการเป็นผู้ประกอบการ	ไม่เกิน 20,000	20,001 - 30,000	-.0882*	.011	6.570	.000
		30,001 - 40,000	-.0882*	.020		
	50,001 บาทขึ้นไป	ไม่เกิน 20,000	-.1022	.370		
		20,001 - 30,000	-.1905*	.001		
		30,001 - 40,000	-.1905*	.001		
		40,001 - 50,000	-.1642*	.032		

จากตารางที่ 4.12.7 ผลการทดสอบด้วยวิธี Oneway ANOVA โดยแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยเปรียบเทียบปัจจัยด้านต่อด้านการเปลี่ยนแปลงจำแนกตามเงินเดือน มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อเลือกค่าเปรียบเทียบทางสถิติแบบ Bonferroni พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีเงินเดือน 20,001 - 30,000 และ 30,001 - 40,000 มีความปรารถนาในชีวิตด้านการงานคือการเป็นผู้ประกอบการมากกว่า กลุ่มที่เงินเดือนไม่เกิน 20,000 และกลุ่มตัวอย่างที่มีเงินเดือนไม่เกิน 20,000 และ 20,001 - 30,000 และ 30,001 - 40,000 และ 40,001 - 50,000 มีความปรารถนาในชีวิตด้านการงานคือการเป็นผู้ประกอบการมากกว่า กลุ่มที่เงินเดือน 50,001 ขึ้นไป

ตารางที่ 4.12.8 ตารางสถิติเชิงอนุมานด้วยค่าสถิติ Oneway ANOVA ของปัจจัยด้านความตั้งใจในการเป็นผู้ประกอบการ จำแนกตามเงินเดือน โดยแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

(N= 400)

Dependent Variable	I	J	Mean Difference (I-J)	Sig.	Anova	
					F	Sig.
พร้อมที่จะไปเรียนศึกษาเพิ่มเติมในทักษะที่ขาดเพื่อที่จะเป็นผู้ประกอบการ	30,001 - 40,000	50,001 บาทขึ้นไป	.2286*	.004	3.810	.005

จากตารางที่ 4.12.8 ผลการทดสอบด้วยวิธี Oneway ANOVA โดยแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยเปรียบเทียบปัจจัยด้านต่อด้านการเปลี่ยนแปลงจำแนกตามเงินเดือน มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อเลือกค่าเปรียบเทียบทางสถิติแบบ Bonferroni พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีเงินเดือน 30,001 - 40,000 พร้อมที่จะไปเรียนศึกษาเพิ่มเติมในทักษะที่ขาดเพื่อที่จะเป็นผู้ประกอบการมากกว่า กลุ่มที่เงินเดือน 50,001 บาทขึ้นไป

ตารางที่ 4.12.9 ตารางสถิติเชิงอนุมานด้วยค่าสถิติ Oneway ANOVA ของปัจจัยด้านความตั้งใจในการเป็นผู้ประกอบการ จำแนกตามเงินเดือน โดยแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

(N= 400)

Dependent Variable	I	J	Mean Difference (I-J)	Sig.	Anova	
					F	Sig.
มีความตั้งใจจะเป็นผู้ประกอบการเมื่อมีความพร้อมที่สุด	50,001 บาทขึ้นไป	ไม่เกิน 20,000	-.2073*	.021	3.335	.011
		20,001 - 30,000	-.2335*	.004		
		30,001 - 40,000	-.2286*	.007		
		40,001 - 50,000	-.2068	.067		

จากตารางที่ 4.12.9 ผลการทดสอบด้วยวิธี Oneway ANOVA โดยแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยเปรียบเทียบปัจจัยด้านการเปลี่ยนแปลงจำนวนเงินเดือน มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อเลือกค่าเปรียบเทียบทางสถิติแบบ Bonferroni พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีเงินเดือน ไม่เกิน 20,000 และ 20,001 - 30,000 และ 30,001 - 40,000 และ 40,001 - 50,000 มีความตั้งใจจะเป็นผู้ประกอบการเมื่อมีความพร้อมที่สุดมากกว่ากลุ่มที่เงินเดือน 50,001 บาทขึ้นไป

ตารางที่ 4.12.10 ตารางสถิติเชิงอนุมานด้วยค่าสถิติ Oneway ANOVA ของปัจจัยด้านการรับรู้ในความสามารถของตนเอง จำนวนตามเงินเดือน โดยแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

(N=400)

Dependent Variable	I	J	Mean Difference (I-J)	Sig.	Anova	
					F	Sig.
เชื่อมั่นว่าตนมีความสามารถ และทักษะที่เหมาะสมในการเป็นผู้ประกอบการ	ไม่เกิน 20,000	30,001 - 40,000	-.2790*	.009	7.073	.000
		ไม่เกิน 20,000	-.4258*	.032		
	50,001 บาทขึ้นไป	20,001 - 30,000	-.5139*	.003		
		30,001 - 40,000	-.7048*	.000		
		40,001 - 50,000	-.4887*	.029		

จากตารางที่ 4.12.10 ผลการทดสอบด้วยวิธี Oneway ANOVA โดยแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยเปรียบเทียบปัจจัยด้านการเปลี่ยนแปลงจำนวนตามเงินเดือน มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อเลือกค่าเปรียบเทียบทางสถิติแบบ Bonferroni พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีเงินเดือน 30,001 - 40,000 เชื่อมั่นว่าตนมีความสามารถ และทักษะที่เหมาะสมในการเป็นผู้ประกอบการมากกว่ากลุ่มที่เงินเดือนไม่เกิน 20,000 และกลุ่มตัวอย่างที่มีเงินเดือน ไม่เกิน 20,000 และ 20,001 - 30,000 และ 30,001 - 40,000 และ 40,001 - 50,000 เชื่อมั่นว่าตนมีความสามารถ และทักษะที่เหมาะสมในการเป็นผู้ประกอบการมากกว่ากลุ่มที่เงินเดือน 50,001 บาทขึ้นไป

ตารางที่ 4.12.11 ตารางสถิติเชิงอนุมานด้วยค่าสถิติ Oneway ANOVA ของปัจจัยด้านการรับรู้ในความสามารถของตนเอง จำแนกตามเงินเดือน โดยแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

(N = 400)

Dependent Variable	I	J	Mean Difference (I-J)	Sig.	Anova	
					F	Sig.
ภูมิใจในทักษะที่หลากหลายที่ได้เรียนรู้จากการเป็นพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน	ไม่เกิน 20,000	20,001 - 30,000	-.2439*	.030	8.007	.000
		30,001 - 40,000	-.2997*	.006		
	50,001 บาทขึ้นไป	ไม่เกิน 20,000	-.3669	.142		
		20,001 - 30,000	-.6109*	.000		
		30,001 - 40,000	-.6667*	.000		

จากตารางที่ 4.12.11 ผลการทดสอบด้วยวิธี Oneway ANOVA โดยแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยเปรียบเทียบปัจจัยด้านการรับรู้ในความสามารถของตนเอง จำแนกตามเงินเดือน มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อเลือกค่าเปรียบเทียบทางสถิติแบบ Bonferroni พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีเงินเดือน 20,001 - 30,000 และ 30,001 - 40,000 ภูมิใจในทักษะที่หลากหลายที่ได้เรียนรู้จากการเป็นพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินมากกว่ากลุ่มที่เงินเดือนไม่เกิน 20,000 และกลุ่มตัวอย่างที่มีเงินเดือน ไม่เกิน 20,000 และ 20,001 - 30,000 และ 30,001 - 40,000 และ 40,001 - 50,000 ภูมิใจในทักษะที่หลากหลายที่ได้เรียนรู้จากการเป็นพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินมากกว่ากลุ่มที่เงินเดือน 50,001 บาทขึ้นไป

ตารางที่ 4.12.12 ตารางสถิติเชิงอนุมานด้วยค่าสถิติ Oneway ANOVA ของปัจจัยด้านการรับรู้ในความสามารถของตนเอง จำแนกตามเงินเดือน โดยแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

(N = 400)

Dependent Variable	I	J	Mean Difference (I-J)	Sig.	Anova	
					F	Sig.
การเป็นผู้ประกอบการ เป็นสิ่งที่ไม่อยากเกินไป	30,001 - 40,000	50,001 บาทขึ้นไป	.5143*	.009	3.335	.011

จากตารางที่ 4.12.12 ผลการทดสอบด้วยวิธี Oneway ANOVA โดยแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยเปรียบเทียบปัจจัยด้านการรับรู้ในความสามารถของตนเอง จำแนกเงินเดือน มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อเลือกค่าเปรียบเทียบทางสถิติแบบ Bonferroni พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีเงินเดือน 30,001 - 40,000 คิดว่าการเป็นผู้ประกอบการเป็นสิ่งที่ไม่ยากเกินไป มากกว่ากลุ่มที่เงินเดือน 50,001 บาทขึ้นไป

ตารางที่ 4.12.13 ตารางสถิติเชิงอนุมานด้วยค่าสถิติ Oneway ANOVA ของปัจจัยด้านทัศนคติในการเป็นผู้ประกอบการ จำแนกตามเงินเดือน โดยแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

(N = 400)

Dependent Variable	I	J	Mean Difference (I-J)	Sig.	Anova	
					F	Sig.
มีความมั่นใจว่าจะสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในการเป็นผู้ประกอบการได้	ไม่เกิน 20,000	30,001 - 40,000	-.2681*	.003	9.967	.000
		50,001 บาทขึ้นไป	-.4748*	.002		
	50,001 บาทขึ้นไป	20,001 - 30,000	-.6109*	.000		
		30,001 - 40,000	-.7429*	.000		
		40,001 - 50,000	-.5677*	.001		

จากตารางที่ 4.12.13 ผลการทดสอบด้วยวิธี Oneway ANOVA โดยแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยเปรียบเทียบปัจจัยทัศนคติในการเป็นผู้ประกอบการ จำแนกตามเงินเดือน มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อเลือกค่าเปรียบเทียบทางสถิติแบบ Bonferroni พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีเงินเดือน 30,001 - 40,000 มีความมั่นใจว่าจะสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในการเป็นผู้ประกอบการได้ มากกว่ากลุ่มที่เงินเดือนไม่เกิน 20,000 และกลุ่มตัวอย่างที่มีเงินเดือนไม่เกิน 20,000 และ 20,001 - 30,000 และ 30,001 - 40,000 และ 40,001 - 50,000 มีความมั่นใจว่าจะสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในการเป็นผู้ประกอบการได้ มากกว่ากลุ่มที่เงินเดือน 50,001 บาทขึ้นไป

ตารางที่ 4.12.14 ตารางสถิติเชิงอนุมานด้วยค่าสถิติ Oneway ANOVA ของปัจจัยด้านทัศนคติในการเป็นผู้ประกอบการ จำแนกตามเงินเดือน โดยแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

(N = 400)

Dependent Variable	I	J	Mean Difference (I-J)	Sig.	Anova	
					F	Sig.
การเป็นผู้ประกอบการเป็นสิ่งที่ชอบมากกว่าการเป็นลูกจ้างขององค์กรอื่น	30,001 - 40,000	ไม่เกิน 20,000	-.3602*	.001	9.454	.000
		20,001 - 30,000	-.4539*	.000		
		40,001 - 50,000	-.5682*	.000		

จากตารางที่ 4.12.14 ผลการทดสอบด้วยวิธี Oneway ANOVA โดยแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยเปรียบเทียบปัจจัยด้านทัศนคติในการเป็นผู้ประกอบการจำแนกตามเงินเดือน มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อเลือกค่าเปรียบเทียบทางสถิติแบบ Bonferroni พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีเงินเดือนไม่เกิน 20,000 และ 20,001 - 30,000 และ 40,001 - 50,000 คิดว่าการเป็นผู้ประกอบการเป็นสิ่งที่ชอบมากกว่าการเป็นลูกจ้างขององค์กรอื่นมากกว่ากลุ่มที่เงินเดือน 30,001 - 40,000

ตารางที่ 4.12.15 ตารางสถิติเชิงอนุมานด้วยค่าสถิติ Oneway ANOVA ของปัจจัยด้านทัศนคติในการเป็นผู้ประกอบการ จำแนกตามเงินเดือน โดยแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

(N = 400)

Dependent Variable	I	J	Mean Difference (I-J)	Sig.	Anova	
					F	Sig.
การเป็นผู้ประกอบการจะทำให้มีความเชื่อมั่นในตนเอง	ไม่เกิน 20,000	20,001 - 30,000	-.2546*	.015	3.021	.180

จากตารางที่ 4.12.15 ผลการทดสอบด้วยวิธี Oneway ANOVA โดยแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยเปรียบเทียบปัจจัยด้านทัศนคติในการเป็นผู้ประกอบการจำแนกตามเงินเดือน มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อเลือกค่า

เปรียบเทียบทางสถิติแบบ Bonferroni พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีเงินเดือน 20,001 - 30,000 คิดว่าการเป็นผู้ประกอบการจะทำให้มีความเชื่อมั่นในตนเองมากกว่ากลุ่มที่เงินเดือน ไม่เกิน 20,000 บาท

ตารางที่ 4.12.16 ตารางสถิติเชิงอนุมานด้วยค่าสถิติ Oneway ANOVA ของปัจจัยด้านนิสัยกล้าเสี่ยงจำแนกตามเงินเดือน โดยแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

(N = 400)

Dependent Variable	I	J	Mean Difference (I-J)	Sig.	Anova	
					F	Sig.
มีความกล้าในการตัดสินใจในการทำเลือกทำกิจกรรมบางอย่าง	ไม่เกิน 20,000	20,001 - 30,000	.8146*	.000	37.429	.000
		40,001 - 50,000	.9128*	.000		
	30,001 - 40,000	ไม่เกิน 20,000	.6165*	.000		
		20,001 - 30,000	1.4311*	.000		
		40,001 - 50,000	1.5293*	.000		
		50,001 บาทขึ้นไป	.7048*	.028		
	50,001 บาทขึ้นไป	20,001 - 30,000	.7264*	.017		
		40,001 - 50,000	.8246*	.021		

จากตารางที่ 4.12.16 ผลการทดสอบด้วยวิธี Oneway ANOVA โดยแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยเปรียบเทียบปัจจัยด้านด้านนิสัยกล้าเสี่ยงจำแนกตามเงินเดือน มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อเลือกค่าเปรียบเทียบทางสถิติแบบ Bonferroni พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีเงินเดือนไม่เกิน 20,000 มีความกล้าในการตัดสินใจในการทำเลือกทำกิจกรรมบางอย่างมากกว่ากลุ่มที่เงินเดือน 20,001 - 30,000 และ 40,001 - 50,000 และกลุ่มตัวอย่างที่มีเงินเดือน 30,001 - 40,000 มีความกล้าในการตัดสินใจในการทำเลือกทำกิจกรรมบางอย่างมากกว่ากลุ่มที่เงินเดือนไม่เกิน 20,000 และ 20,001 - 30,000 และ 40,001 - 50,000 และ 50,001 บาทขึ้นไป และกลุ่มตัวอย่างที่มีเงินเดือน 50,001 บาทขึ้นไปมีความกล้าในการตัดสินใจในการทำเลือกทำกิจกรรมบางอย่างมากกว่ากลุ่มที่เงินเดือน 20,001 - 30,000 และ 40,001 - 50,000

ตารางที่ 4.12.17 ตารางสถิติเชิงอนุมานด้วยค่าสถิติ Oneway ANOVA ของปัจจัยด้านนิสัยกล้าเสี่ยง จำแนกตามเงินเดือน โดยแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

(N = 400)

Dependent Variable	I	J	Mean Difference (I-J)	Sig.	Anova	
					F	Sig.
ยอมรับความไม่แน่นอนที่จะเกิดขึ้นเพื่อให้ผลตอบแทนมากกว่า	ไม่เกิน 20,000	20,001 - 30,000	.6321*	.000	36.953	.000
		40,001 - 50,000	.6734*	.004		
	30,001 - 40,000	ไม่เกิน 20,000	.8482*	.000		
		20,001 - 30,000	1.4803*	.000		
		40,001 - 50,000	1.5216*	.000		
		50,001 บาทขึ้นไป	1.2095*	.000		

จากตารางที่ 4.12.17 ผลการทดสอบด้วยวิธี Oneway ANOVA โดยแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยเปรียบเทียบปัจจัยด้าน ด้านนิสัยกล้าเสี่ยงจำแนกตามเงินเดือน มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อเลือกค่าเปรียบเทียบทางสถิติแบบ Bonferroni พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีเงินเดือนไม่เกิน 20,000 ยอมรับความไม่แน่นอนที่จะเกิดขึ้นเพื่อให้ผลตอบแทนมากกว่า มากกว่ากลุ่มที่เงินเดือน 20,001 - 30,000 และ 40,001 - 50,000 และกลุ่มตัวอย่างที่มีเงินเดือน 30,001 - 40,000 ยอมรับความไม่แน่นอนที่จะเกิดขึ้นเพื่อให้ผลตอบแทนมากกว่า มากกว่ากลุ่มที่เงินเดือนไม่เกิน 20,000 และ 20,001 - 30,000 และ 40,001 - 50,000 และ 50,001 บาทขึ้นไป

ตารางที่ 4.12.18 ตารางสถิติเชิงอนุมานด้วยค่าสถิติ Oneway ANOVA ของปัจจัยด้านนิสัยกล้าเสี่ยง จำแนกตามเงินเดือน โดยแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

(N = 400)

Dependent Variable	J	I	Mean Difference (I-J)	Sig.	Anova	
					F	Sig.
ความรู้สึกลัว ความเสี่ยงในการประกอบ	ไม่เกิน 20,000	20,001 - 30,000	.6974*	.000	36.009	.000
		ไม่เกิน 20,000	.6874*	.000		
	30,001 - 40,000	20,001 - 30,000	1.3848*	.000		

ตารางที่ 4.12.18 ตารางสถิติเชิงอนุมานด้วยค่าสถิติ Oneway ANOVA ของปัจจัยด้านนิสัยกล้าเสี่ยง จำแนกตามเงินเดือน โดยแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (ต่อ)

(N = 400)

Dependent Variable	J	I	Mean Difference (I-J)	Sig.	Anova	
					F	Sig.
ธุรกิจเป็นของตนเอง เป็นสิ่งที่ทำ ทาย ความสามารถ		40,001 - 50,000	1.5847*	.000		
		50,001 บาทขึ้นไป	.6762*	.040		
	50,001 บาทขึ้นไป	20,001 - 30,000	.7086*	.022		
		40,001 - 50,000	.9085*	.007		

จากตารางที่ 4.12.18 ผลการทดสอบด้วยวิธี Oneway ANOVA โดยแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยเปรียบเทียบปัจจัยด้านด้านนิสัยกล้าเสี่ยงจำแนกตามเงินเดือน มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อเลือกค่าเปรียบเทียบทางสถิติแบบ Bonferroni พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีเงินเดือนไม่เกิน 20,000 มีความรู้สึกว่าการประกอบธุรกิจเป็นของตนเอง เป็นสิ่งที่ทำทลายความสามารถ มากกว่ากลุ่มที่เงินเดือน 20,001 - 30,000 และกลุ่มตัวอย่างที่มีเงินเดือน 30,001 - 40,000 มีความรู้สึกว่าการประกอบธุรกิจเป็นของตนเอง เป็นสิ่งที่ทำทลายความสามารถ มากกว่ากลุ่มที่เงินเดือนไม่เกิน 20,000 และ 20,001 - 30,000 และ 40,001 - 50,000 และ 50,001 ขึ้นไป และกลุ่มตัวอย่างที่มีเงินเดือน 50,001 บาทขึ้นไปมีความรู้สึกว่าการประกอบธุรกิจเป็นของตนเอง เป็นสิ่งที่ทำทลายความสามารถ มากกว่ากลุ่มที่เงินเดือน 20,001 - 30,000 และ 40,001 - 50,000

ตารางที่ 4.12.19 ตารางสถิติเชิงอนุมานด้วยค่าสถิติ Oneway ANOVA ของปัจจัยด้านนิสัยกล้าเสี่ยง จำแนกตามเงินเดือน โดยแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

(N = 400)

Dependent Variable	I	J	Mean Difference (I-J)	Sig.	Anova	
					F	Sig.
เป็นคนกล้า คิตรีเริ่ม	ไม่เกิน 20,000	20,001 - 30,000	.7717*	.000	34.377	.000
	30,001 - 40,000	ไม่เกิน 20,000	.5773*	.000		

ตารางที่ 4.12.19 ตารางสถิติเชิงอนุมานด้วยค่าสถิติ Oneway ANOVA ของปัจจัยด้านนิสัยกล้าเสี่ยง จำแนกตามเงินเดือน โดยแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (ต่อ)

(N = 400)

Dependent Variable	I	J	Mean Difference (I-J)	Sig.	Anova	
					F	Sig.
		20,001 - 30,000	1.3490*	.000		
		40,001 - 50,000	1.3977*	.000		
		50,001 บาทขึ้นไป	1.0857*	.000		

จากตารางที่ 4.12.19 ผลการทดสอบด้วยวิธี Oneway ANOVA โดยแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยเปรียบเทียบปัจจัยด้านด้านนิสัยกล้าเสี่ยงจำแนกตามเงินเดือน มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อเลือกค่าเปรียบเทียบทางสถิติแบบ Bonferroni พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีเงินเดือนไม่เกิน 20,000 เป็นคนกล้าคิดริเริ่ม มากกว่ากลุ่มที่เงินเดือน 20,001 - 30,000 และกลุ่มตัวอย่างที่มีเงินเดือน 30,001 - 40,000 เป็นคนกล้าคิดริเริ่ม มากกว่ากลุ่มที่เงินเดือนไม่เกิน 20,000 และ 20,001 - 30,000 และ 40,001 - 50,000 และ 50,001 ขึ้นไป

ตารางที่ 4.12.20 ตารางสถิติเชิงอนุมานด้วยค่าสถิติ Oneway ANOVA ของปัจจัยด้านนิสัยกล้าเสี่ยง จำแนกตามเงินเดือน โดยแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

N= 400

Dependent Variable	I	J	Mean Difference (I-J)	Sig.	Anova	
					F	Sig.
สามารถยอมรับผลลัพธ์จากการตัดสินใจที่มีความเสี่ยงได้	ไม่เกิน 20,000	20,001 - 30,000	.6266*	.000	39.500	.000
		40,001 - 50,000	.6863*	.002		
	30,001 - 40,000	ไม่เกิน 20,000	.8280*	.000		
		20,001 - 30,000	1.4546*	.000		
		40,001 - 50,000	1.5143*	.000		
		50,001 บาทขึ้นไป	.9429*	.000		

จากตารางที่ 4.12.20 ผลการทดสอบด้วยวิธี Oneway ANOVA โดยแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยเปรียบเทียบปัจจัยด้านด้านนิสัยกล้าเสี่ยงจำแนกตาม

เงินเดือน มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อเลือกค่าเปรียบเทียบทางสถิติแบบ Bonferroni พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีเงินเดือนไม่เกิน 20,000 สามารถยอมรับผลลัพธ์จากการตัดสินใจที่มีความเสี่ยงมากกว่ากลุ่มที่เงินเดือน 20,001 - 30,000 และ 40,001 - 50,000 และกลุ่มตัวอย่างที่มีเงินเดือน 30,001 - 40,000 สามารถยอมรับผลลัพธ์จากการตัดสินใจที่มีความเสี่ยงมากกว่ากลุ่มที่เงินเดือน ไม่เกิน 20,000 และ 20,001 - 30,000 และ 40,001 - 50,000 และ 50,001 ขึ้นไป

4.13 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการเป็นผู้ประกอบการในผู้ประกอบการอาชีพพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินในด้านปัจจัยต่างๆ เปรียบเทียบกับข้อมูลประชากรศาสตร์ จำแนกตามสายการบิน

ตารางที่ 4.13.1 ตารางสถิติเชิงอนุมานด้วยค่าสถิติ ONE WAY ANOVA ของปัจจัยด้านการทัศนคติในการเป็นผู้ประกอบการจำแนกตามสายการบิน โดยแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

(N = 400)

Dependent Variable	I	J	Mean Difference (I-J)	Sig.	Anova	
					F	Sig.
มีความรู้สึกรับมือที่จะได้ใช้ความคิดของตนเองได้อย่างอิสระ	ไทยไลอ้อนแอร์	การบินไทย	-.3445*	.048	2.344	.031
		นกแอร์	-.5652*	.049		

จากตารางที่ 4.13.1 ผลการทดสอบด้วยวิธี Oneway ANOVA โดยแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยเปรียบเทียบปัจจัยด้าน ด้านการทัศนคติในการเป็นผู้ประกอบการจำแนกตามสายการบิน มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อเลือกค่าเปรียบเทียบทางสถิติแบบ Bonferroni พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่อยู่สายการบินไทยและนกแอร์ มีความรู้สึกรับมือที่จะได้ใช้ความคิดของตนเองได้อย่างอิสระ มากกว่ากลุ่มที่อยู่สายการบินไทยไลอ้อนแอร์

ตารางที่ 4.13.2 ตารางสถิติเชิงอนุมานด้วยค่าสถิติ Oneway ANOVA ของปัจจัยด้านการทัศนคติในการเป็นผู้ประกอบการจำแนกตามสายการบิน โดยแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

(N = 400)

Dependent Variable	I	J	Mean Difference (I-J)	Sig.	Anova	
					F	Sig.
ชอบเป็นผู้ประกอบการมากกว่าการเป็นลูกจ้างขององค์กรอื่น	บางกอกแอร์เวย์ส	การบินไทย	-.4602*	.047	3.988	.001
		ไทยแอร์เอเชีย	-.6970*	.006		

จากตารางที่ 4.13.2 ผลการทดสอบด้วยวิธี Oneway ANOVA โดยแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยเปรียบเทียบด้านการทัศนคติในการเป็นผู้ประกอบการจำแนกตามสายการบิน มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อเลือกค่าเปรียบเทียบทางสถิติแบบ Bonferroni พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่อยู่สายการบินไทยและไทยแอร์เอเชีย ชอบเป็นผู้ประกอบการมากกว่าการเป็นลูกจ้างขององค์กรอื่น มากกว่ากลุ่มที่อยู่สายการบินบางกอกแอร์เวย์ส

ตารางที่ 4.13.3 ตารางสถิติเชิงอนุมานด้วยค่าสถิติ Oneway ANOVA ของปัจจัยด้านการทัศนคติในการเป็นผู้ประกอบการจำแนกตามสายการบิน โดยแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

(N = 400)

Dependent Variable	I	J	Mean Difference (I-J)	Sig.	Anova	
					F	Sig.
คิดว่า การเป็นผู้ประกอบการทำให้รู้สึกภาคภูมิใจในตนเอง	การบินไทย	ไทยไลอ้อนแอร์	.4868*	.017	3.861	.001

จากตารางที่ 4.13.3 ผลการทดสอบด้วยวิธี Oneway ANOVA โดยแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยเปรียบเทียบปัจจัยด้านทัศนคติในการเป็นผู้ประกอบการจำแนกเงินเดือน มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อเลือกค่าเปรียบเทียบ

ทางสถิติแบบ Bonferroni พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่อยู่สายการบินไทย คิดว่าการเป็นผู้ประกอบการทำให้รู้สึกภาคภูมิใจในตนเอง มากกว่ากลุ่มที่อยู่สายไทยไลอ้อนแอร์

ตารางที่ 4.13.4 ตารางสถิติเชิงอนุมานด้วยค่าสถิติ Oneway ANOVA ของปัจจัยด้านนิสัยกล้าเสี่ยงจำแนกตามสายการบิน โดยแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

(N = 400)

Dependent Variable	I	J	Mean Difference (I-J)	Sig.	Anova	
					F	Sig.
มีความกล้าในการตัดสินใจในการทำเลือกทำกิจกรรมบางอย่าง	การบินไทย	บางกอกแอร์เวย์ส	-.7922*	.028	5.780	.000
		ไทยแอร์เอเชีย	-.7770*	.006		

จากตารางที่ 4.13.4 ผลการทดสอบด้วยวิธี Oneway ANOVA โดยแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยเปรียบเทียบปัจจัยด้านปัจจัยด้านนิสัยกล้าเสี่ยงจำแนกตามสายการบิน มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อเลือกค่าเปรียบเทียบทางสถิติแบบ Bonferroni พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่อยู่สายการบินบางกอกแอร์เวย์สและ ไทยแอร์เอเชีย มีความกล้าในการตัดสินใจในการทำเลือกทำกิจกรรมบางอย่างมากกว่ากลุ่มที่อยู่สายการบินไทย

ตารางที่ 4.13.5 ตารางสถิติเชิงอนุมานด้วยค่าสถิติ Oneway ANOVA ของปัจจัยด้านนิสัยกล้าเสี่ยงจำแนกตามสายการบิน โดยแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

(N = 400)

Dependent Variable	I	J	Mean Difference (I-J)	Sig.	Anova	
					F	Sig.
รู้สึกว่าการเสี่ยงในการประกอบธุรกิจเป็นของตนเอง เป็นสิ่งที่ทำทลายความสามารถ	การบินไทย	บางกอกแอร์เวย์ส	-.9169*	.004	5.469	.000
		ไทยแอร์เอเชีย	-.7897*	.004		

จากตารางที่ 4.13.5 ผลการทดสอบด้วยวิธี Oneway ANOVA โดยแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยเปรียบเทียบปัจจัยด้านปัจจัยด้านนิสัยกล้าเสี่ยงจำแนกเงินเดือน มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อเลือกค่าเปรียบเทียบทางสถิติแบบ Bonferroni พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่อยู่สายการบินบางกอกแอร์เวย์สและ ไทยแอร์เอเชีย รู้สึกว่า ความเสี่ยงในการประกอบธุรกิจเป็นของตนเอง เป็นสิ่งที่ทำทลายความสามารถมากกว่ากลุ่มที่อยู่สายการบินไทย

ตารางที่ 4.13.6 ตารางสถิติเชิงอนุมานด้วยค่าสถิติ Oneway ANOVA ของปัจจัยด้านนิสัยกล้าเสี่ยงจำแนกตามสายการบิน โดยแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

Dependent Variable	I	J	Mean Difference (I-J)	Sig.	Anova	
					F	Sig.
สามารถยอมรับผลลัพธ์จากการตัดสินใจที่มีความเสี่ยงได้	การบินไทย	บางกอกแอร์เวย์ส	-.8038*	.019	4.369	.000
		ไทยไลอ้อนแอร์	-.7919*	.017		

จากตารางที่ 4.13.6 ผลการทดสอบด้วยวิธี Oneway ANOVA โดยแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยเปรียบเทียบปัจจัยด้านปัจจัยด้านนิสัยกล้าเสี่ยงจำแนกตามสายการบิน มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อเลือกค่าเปรียบเทียบทางสถิติแบบ Bonferroni พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่อยู่สายการบินบางกอกแอร์เวย์ส และไทยไลอ้อนแอร์ สามารถยอมรับผลลัพธ์จากการตัดสินใจที่มีความเสี่ยงได้มากกว่ากลุ่มที่อยู่สายการบินไทย

ตารางที่ 4.13.7 ตารางสถิติเชิงอนุมานด้วยค่าสถิติ Oneway ANOVA ของปัจจัยด้านการคล้อยตามกลุ่มอ้างอิงจำแนกตามสายการบิน โดยแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

Dependent Variable	I	J	Mean Difference (I-J)	Sig.	Anova	
					F	Sig.
มีบุคคลรอบตัวที่ยินดีให้ความสนับสนุนในการประกอบธุรกิจ	ไทยแอร์เอเชีย	การบินไทย	.5989*	.003	4.931	0.000

จากตารางที่ 4.13.7 ผลการทดสอบด้วยวิธี Oneway ANOVA โดยแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยเปรียบเทียบปัจจัยด้านการคัดลอกตามกลุ่มอ้างอิงจำแนกตามสายการบิน มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อเลือกค่าเปรียบเทียบทางสถิติแบบ Bonferroni พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่อยู่สายการบินไทยแอร์เอเชีย มีบุคคลรอบตัวที่ยินดีให้ความสนับสนุนในการประกอบธุรกิจมากกว่ากลุ่มที่อยู่สายการบินไทย

ตารางที่ 4.13.8 ตารางสถิติเชิงอนุมานด้วยค่าสถิติ Oneway ANOVA ของปัจจัยด้านการคัดลอกตามกลุ่มอ้างอิงจำแนกตามสายการบิน โดยแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

Dependent Variable	I	J	Mean Difference (I-J)	Sig.	Anova	
					F	Sig.
ให้ความสำคัญกับการได้รับการยอมรับจากคนรอบข้างว่าเป็นคนประสบความสำเร็จ	ไทยสมายล์	การบินไทย	-.3518*	.001	3.057	.006
		บางกอกแอร์เวย์ส	-.4211*	.006		
		ไทยแอร์เอเชีย	-.3544*	.022		

จากตารางที่ 4.13.8 ผลการทดสอบด้วยวิธี Oneway ANOVA โดยแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยเปรียบเทียบปัจจัยด้านการคัดลอกตามกลุ่มอ้างอิงจำแนกตามสายการบิน มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อเลือกค่าเปรียบเทียบทางสถิติแบบ Bonferroni พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่อยู่สายการบินไทย บางกอกแอร์เวย์ส และไทยแอร์เอเชีย ให้ความสำคัญกับการได้รับการยอมรับจากคนรอบข้างว่าเป็นคนประสบความสำเร็จมากกว่ากลุ่มที่อยู่สายการบินไทยสมายล์

ตารางที่ 4.13.9 ตารางสถิติเชิงอนุมานด้วยค่าสถิติ Oneway ANOVA ของปัจจัยด้านการการคล้อยตามกลุ่มอ้างอิงจำแนกตามสายการบิน โดยแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

(N = 400)

Dependent Variable	I	J	Mean Difference (I-J)	Sig.	Anova	
					F	Sig.
ชอบวางแผน และมีเป้าหมายในแต่ละช่วงเวลาของชีวิต	ไทยเวียดเจ็ท	การบินไทย	-.8131*	.004	3.693	.001
		บางกอกแอร์เวย์ส	-1.0000*	.000		
		ไทยแอร์เอเชีย	-.7667*	.018		
		ไทยไลอ้อนแอร์	-.8261*	.009		
		ไทยสมายล์	-.9474*	.002		

จากตารางที่ 4.13.9 ผลการทดสอบด้วยวิธี Oneway ANOVA โดยแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยเปรียบเทียบปัจจัยด้านการการคล้อยตามกลุ่มอ้างอิงจำแนกตามสายการบิน มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อเลือกค่าเปรียบเทียบทางสถิติแบบ Bonferromi พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่อยู่สายการบินไทย บางกอกแอร์เวย์ส ไทยแอร์เอเชีย ไทยไลอ้อนแอร์ และไทยสมายล์ ชอบวางแผนและมีเป้าหมายในแต่ละช่วงเวลาของชีวิตมากกว่ากลุ่มที่อยู่สายการบินไทยเวียดเจ็ท

ตารางที่ 4.13.10 ตารางสถิติเชิงอนุมานด้วยค่าสถิติ Oneway ANOVA ของความตั้งใจในการเป็นผู้ประกอบการจำแนกตามสายการบิน โดยแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

(N = 400)

Dependent Variable	I	J	Mean Difference (I-J)	Sig.	Anova	
					F	Sig.
พร้อมที่จะไปเรียนศึกษาเพิ่มเติมในทักษะที่ขาดเพื่อที่จะเป็นผู้ประกอบการ	ไทยแอร์เอเชีย	การบินไทย	-.1885*	.006	3.297	.004
		บางกอกแอร์เวย์ส	-.2333*	.042		

จากตารางที่ 4.13.10 ผลการทดสอบด้วยวิธี Oneway ANOVA โดยแสดงเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยเปรียบเทียบความตั้งใจในการเป็นผู้ประกอบการจำแนกตามสายการบิน มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อเลือกค่าเปรียบเทียบทางสถิติแบบ Bonferroni พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่อยู่สายการบินไทย และบางกอกแอร์เวย์ส พร้อมทั้งจะไปเรียนศึกษาเพิ่มเติมในทักษะที่ขาดเพื่อที่จะเป็นผู้ประกอบการมากกว่ากลุ่มที่อยู่สายการบินไทยแอร์เอเชีย

4.14 การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจในการเป็นผู้ประกอบการในอาชีพพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน ด้วยวิธีการถดถอยพหุคูณ

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.308 ^a	.095	.081	.17628

a. Predictors: (Constant) การรับรู้ความสามารถของตน ทักษะคิดต่อการเป็นผู้ประกอบการนิสัยชอบเสี่ยง การคล้อยตามกลุ่มอ้างอิง ความต้องการประสบความสำเร็จ การต่อต้านการเปลี่ยนแปลง

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1.275	6	.213	6.841	.000 ^b
	Residual	12.212	393	.031		
	Total	13.487	399			

a. Dependent Variable: ความตั้งใจในการเป็นผู้ประกอบการ

b. Predictors: (Constant) การรับรู้ความสามารถของตน ทักษะคิดต่อการเป็นผู้ประกอบการนิสัยชอบเสี่ยง การคล้อยตามกลุ่มอ้างอิง ความต้องการประสบความสำเร็จ การต่อต้านการเปลี่ยนแปลง

Coefficients^a

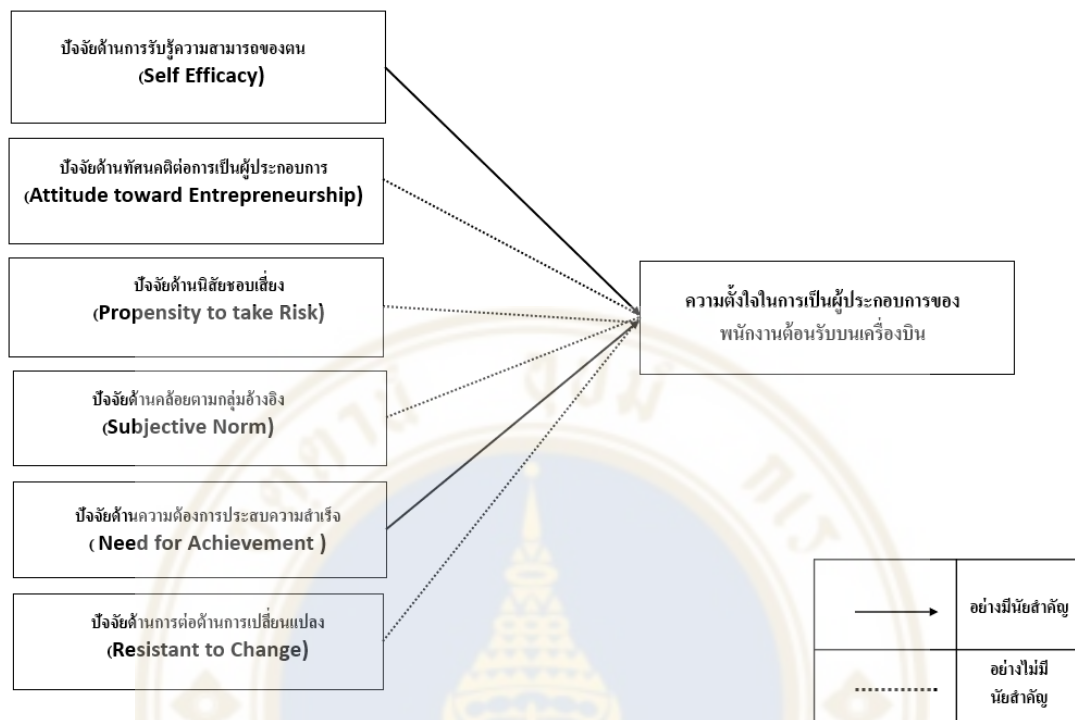
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.020	.207		19.457	.000
ทัศนคติต่อการเป็นผู้ประกอบการ	-.042	.026	-.089	-1.615	.107
นิสัยชอบเสี่ยง	-.014	.011	-.074	-1.186	.236
การคล้อยตามกลุ่มอ้างอิง	.030	.021	.099	1.412	.159
ความต้องการประสบความสำเร็จ	.158	.037	.214	4.327	.000
การต่อต้านการเปลี่ยนแปลง	-.028	.016	-.138	-1.779	.076
การรับรู้ความสามารถของตน	.080	.026	.173	3.102	.002

a. Dependent Variable: ความตั้งใจในการเป็นผู้ประกอบการ

การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจในการเป็นผู้ประกอบการของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน ด้วยวิธีการถดถอยพหุคูณ พบว่าค่า R Square เท่ากับ 0.095 แสดงว่าตัวแปรต้นสามารถอธิบายการเปลี่ยนแปลงในตัวแปรตาม ได้ร้อยละ 9.5 โดยเมื่อพิจารณาตาราง Coefficients พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจในการเป็นผู้ประกอบการของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ได้แก่ ปัจจัยด้านความต้องการประสบความสำเร็จ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (Standardized Coefficients Beta) เท่ากับ 0.214 หมายความว่าเมื่ออิทธิพลคิดเป็นร้อยละ 21.4 และ ปัจจัยด้านการรับรู้ความสามารถของตน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (Standardized Coefficients Beta) เท่ากับ 0.173 หมายความว่าเมื่ออิทธิพลคิดเป็นร้อยละ 17.3

ดังนั้นปัจจัยส่งผลต่อความตั้งใจในการเป็นผู้ประกอบการของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน ได้แก่ ปัจจัยด้านความต้องการประสบความสำเร็จ รองลงมาคือ ปัจจัยด้านการรับรู้ความสามารถของตน สำหรับปัจจัยอื่น ๆ ที่ไม่มีอิทธิพลต่อ ความตั้งใจในการเป็นผู้ประกอบการของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน ได้แก่ ปัจจัยด้านทัศนคติต่อการเป็นผู้ประกอบการ ปัจจัยด้านนิสัยชอบเสี่ยง ปัจจัยด้านคล้อยตามกลุ่มอ้างอิง ปัจจัยด้านการต่อต้านการเปลี่ยนแปลง

4.15 ผลการทดสอบสมมติฐานสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล



ภาพที่ 4.1 แสดงปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจในการเป็นผู้ประกอบการของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน ในด้านปัจจัยต่างๆ

บทที่ 5

อภิปรายผลการศึกษา สรุปผลการศึกษา และข้อเสนอแนะ

งานวิจัยศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจในการเป็นผู้ประกอบการของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินมีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) เพื่อศึกษาปัจจัยและระดับความสัมพันธ์ที่ส่งผลต่อความตั้งใจในการเป็นผู้ประกอบการของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน (2) เพื่อระบุถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลสูงสุดต่อความตั้งใจในการเป็นผู้ประกอบการของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน โดยผู้วิจัยเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 400 คน ด้วยวิธีการใช้แบบสอบถามออนไลน์ (Online Questionnaire) โดยใช้ Google Form เป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลของกลุ่มตัวอย่าง ผลการศึกษานำเสนอตามลำดับดังนี้

- 5.1 อภิปรายผลการศึกษา
- 5.2 สรุปผลการศึกษา
- 5.3 สรุปผลการศึกษาเพื่อตอบวัตถุประสงค์การวิจัย
- 5.4 ข้อเสนอแนะจากงานวิจัย
- 5.5 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป
- 5.6 ข้อจำกัดของงานวิจัย

5.1 อภิปรายผลการศึกษา

จากผลการศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจในการเป็นผู้ประกอบการของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

โดยเมื่อพิจารณาปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจในการเป็นผู้ประกอบการ ได้แก่ ปัจจัยด้านความต้องการประสบความสำเร็จ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Ida Ketut Kusumawijaya (2019) กล่าวว่า ปัจจัยด้านความต้องการประสบความสำเร็จของพนักงาน ในภาคธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (Small and Medium Enterprises) ในเมืองบาห์ลีมีอิทธิพลและเพิ่มความตั้งใจในการเป็นผู้ประกอบการอย่างมีนัยสำคัญ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ PORN PAN NITIPHANONT (2018) กล่าวว่า ความปรารถนาที่จะประสบความสำเร็จในการเป็นผู้ประกอบการ ความต้องการทดสอบความสามารถในการบรรลุเป้าหมาย และการไม่หยุดพัฒนาตนเองและเรียนรู้เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย

ส่งผลต่อการเป็นผู้ประกอบการสำหรับเกษตรกรในประเทศไทย และรองลงมาคือ ปัจจัยด้านการรับรู้ความสามารถของตน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ มานิตย์ มัลลวงค์ และวิวัฒน์ โชติกร เรื่องจันทร์ (2564) กล่าวว่า การรับรู้สมรรถภาพแห่งตนของนักศึกษาที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความตั้งใจที่จะเป็นผู้ประกอบการ ทั้งนี้ด้วยเหตุผลที่ว่า การเชื่อในสมรรถภาพของตนเองจะขึ้นอยู่กับประสบการณ์ที่เคยประสบมาก่อนในด้าน ของการทำงานถ้าบุคคลรับรู้ว่าจะงานยากกว่าที่คิดจะทำให้บุคคลมีความเชื่อในสมรรถภาพของตนต่ำในทางตรงกันข้าม ถ้าบุคคลรับรู้ว่าจะงานง่ายบุคคลก็จะมี ความมั่นใจมากขึ้น

ปัจจัยที่ไม่มีผลต่อความตั้งใจในการเป็นผู้ประกอบการ ได้แก่ ปัจจัยการต่อต้านการเปลี่ยนแปลง ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ Colin Gray (2012) กล่าวว่า ผู้ประกอบการและเจ้าของธุรกิจขนาดเล็กมากอาจมีแนวโน้มที่จะการต่อต้านการเปลี่ยนแปลง

ปัจจัยที่ไม่มีผลต่อความตั้งใจในการเป็นผู้ประกอบการ ได้แก่ ปัจจัยด้านนิสัยชอบเสี่ยง ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ Chipeta E.M., Surujlal J.(2017) กล่าวว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นผู้ประกอบการเพื่อสังคม คือปัจจัยด้านความกล้าที่จะเสี่ยง

ปัจจัยที่ไม่มีผลต่อความตั้งใจในการเป็นผู้ประกอบการ ได้แก่ ปัจจัยด้านทัศนคติต่อการเป็นผู้ประกอบการ ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ พิมพิกา พูลสวัสดิ์ (2018) กล่าวว่า ปัจจัยด้านทัศนคติต่อการเป็นผู้ประกอบการนั้นเป็นตัวแปรคั่นกลางในการส่งอิทธิพลจากบุคลิกภาพของการเป็นผู้ประกอบการไปยังความตั้งใจที่จะเป็นผู้ประกอบการซึ่งสามารถอธิบายกระบวนการเกิดความตั้งใจที่จะเป็นผู้ประกอบการ

ปัจจัยที่ไม่มีผลต่อความตั้งใจในการเป็นผู้ประกอบการ ได้แก่ ปัจจัยด้านการคล้อยตามกลุ่มอ้างอิงซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ นิรันดร ทพิไชย (2565) กล่าวว่า การได้รับการสนับสนุนหรือกำลังใจจากบุคคลสำคัญในระดับสูงส่งผลให้นักศึกษามีความตั้งใจเป็นผู้ประกอบการในระดับที่สูง

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยเปรียบเทียบปัจจัยด้านปัจจัยด้านการรับรู้ความสามารถของตน จำแนกตามเพศ พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่เป็นเพศหญิงมีความคิดเห็นเชิงบวกต่อต้านความมั่นใจว่าตนเองมีความรู้เพียงพอที่จะเป็นผู้ประกอบการได้ มากกว่าเพศชาย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Kepler, Shane, and Heights (2007) เรื่อง Are Male and Female Entrepreneurs Really That Different? พบว่า เพศมีผลต่อการคาดหวังที่ แตกต่างกัน เหตุผลในการเริ่มต้นทำธุรกิจ แรงจูงใจ และประเภทของธุรกิจ และยังพบว่ากลุ่มตัวอย่างที่เป็นเพศหญิงมีความคิดเห็นเชิงบวกต่อต้านการเป็นผู้ประกอบการเป็นสิ่งที่ไม่ยากเกินไปมากกว่าเพศชายซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ Dale H. Schunk and Marsha W. Lilly (1984) กล่าวว่าเพศและผลการเรียนในกลุ่ม

นักเรียน ไม่มีความสัมพันธ์กัน ในขณะที่การรับรู้ความสามารถของตนเองและความมั่นใจของนักเรียนชายมีระดับสูงกว่านักเรียนหญิงอย่างมีนัยสำคัญ

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยเปรียบเทียบปัจจัยด้านปัจจัยด้านทัศนคติต่อการเป็นผู้ประกอบการจำแนกตามเพศ พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่เป็นเพศหญิงมีความคิดเห็นเชิงบวกต่อการเป็นผู้ประกอบการเป็นสิ่งที่ชอบมากกว่าการเป็นลูกจ้างขององค์กรอื่นมากกว่าเพศชาย ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ Fagley , N. S., & Miller, P. M. (1990) กล่าวว่า เพศหญิงมีแนวโน้มที่ชอบอาชีพที่ต้องมีส่วนร่วมกับผู้อื่น (field-dependent) และมีแนวโน้มที่จะใช้บริบททางสังคมเพื่อกำหนดตัวเอง ในขณะที่ผู้ชายชอบอาชีพที่เป็นอิสระและพึ่งพาตนเองได้มากกว่า (field-independent)

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยเปรียบเทียบปัจจัยด้านนิสัยชอบเสี่ยง จำแนกตามเพศ พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่เป็นเพศชายมีความคิดเห็นเชิงบวกต่อความเสี่ยงในการประกอบธุรกิจเป็นสิ่งที่ท้าทายความสามารถมากกว่าเพศหญิง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Robert Masters and Robert Meier (1988) กล่าวว่า เพศหญิงส่วนมากถูกมองว่าเป็นคนหัวโบราณ และไม่ชอบที่เสี่ยง ในขณะที่ผู้ชายถูกมองว่ามีนิสัยกล้าเสี่ยงมากกว่า

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติพบว่ากลุ่มตัวอย่างเพศชายมีความเห็นเชิงบวกต่อปัจจัยด้านนิสัยชอบเสี่ยง มากกว่าเพศหญิง ในแง่การสามารถยอมรับผลลัพธ์จากการตัดสินใจที่มีความเสี่ยงได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Zakia Setti (2017) กล่าวว่า เพศชายที่มีอายุน้อยในประเทศภูมิภาค MENA มีแนวโน้มที่จะสร้างธุรกิจของตัวเองมากกว่าเพศหญิง

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยเปรียบเทียบปัจจัยด้านต้องการประสบความสำเร็จ จำแนกตามเพศ พบว่ากลุ่มตัวอย่างเพศหญิง มีความเห็นเชิงบวกในปัจจัยด้านทำงานหนัก และมีความอดทนต่องานที่ยากลำบากเพื่อให้ประสบความสำเร็จต่อปัจจัยด้านมากกว่าเพศชาย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Muhammet S Dinc (2016) กล่าวว่า ยิ่งผู้หญิงมีความเชื่อมั่นเกี่ยวกับความสามารถและทักษะของตนเองเพื่อที่จะประสบความสำเร็จมากเท่าใด ความตั้งใจในการเป็นผู้ประกอบการก็มากเท่านั้น

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยเปรียบเทียบปัจจัยด้านต่อการเปลี่ยนแปลงจำแนกตามเงินเดือน พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีเงินเดือน 30,001 - 40,000 ไม่ชอบทำสิ่งที่คาดเดาผลลัพธ์ไม่ได้มากกว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีเงินเดือน ต่ำกว่า 30,000 ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ Timothy J. Keaveny & Robert E. Allen (1983) กล่าวว่า บุคคลที่มีความรู้สึกไม่ได้รับเงินเดือนเพียงพอ มีแนวโน้มจะมีผลงานลดลงในปีถัดไป และมีความตั้งใจที่จะหางานทางเลือก หรือ ทำงานใหม่บ่อยลงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยเปรียบเทียบปัจจัยด้านต่อต้านการเปลี่ยนแปลงจำแนกตามเงินเดือน พบว่ากลุ่มที่มีเงินเดือน เงินเดือน 30,001 - 40,000 ชอบทำงานที่มีความคุ้นเคย คิดว่าการเปลี่ยนแปลงมีโอกาสส่งผลในแง่ลบมากกว่าในแง่บวกได้ คิดว่าเปลี่ยนแปลงตนเองเป็นสิ่งที่ยาก รู้สึกกระอักกระอ่วนที่ต้องปรับตัวในการต้องทำสิ่งใหม่ มากกว่ากลุ่มที่มีเงินเดือนไม่เกิน 20,000 บาท 20,001 - 30,000 บาท 40,001 - 50,000 บาท และเงินเดือน 50,001 บาทขึ้นไป ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ Siri Roland Xavier (2013) กล่าวว่า อัตราการเป็นผู้ประกอบการสัมพันธ์กับรายได้ โดยในประเทศที่ประชากรมีรายได้ปานกลาง ประชากรจะมีความตั้งใจในการเป็นผู้ประกอบการน้อยกว่า ประเทศที่ประชากรมีรายรับมาก และประเทศที่เงินมาก

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยเปรียบเทียบปัจจัยด้านการรับรู้ความสามารถของตนเอง จำแนกตามเงินเดือน พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีเงินเดือน 30,001 - 40,000 บาท มีทัศนคติว่าการเป็นผู้ประกอบการเป็นสิ่งที่ไม่ยากเกินไป มากกว่ากลุ่มที่มีเงินเดือน 50,001 บาทขึ้นไป ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิรมณ นุชเนื่อง และ จุฑามาศ ทวีไพบูลย์วงษ์ (2560) กล่าวว่า ระดับเงินเดือนที่แตกต่างกันมีผลกระทบต่อความรู้สึกและทัศนคติของบุคลากร โดยตรงและเป็นแรงจูงใจให้เกิดความตั้งใจในการทำงาน

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยเปรียบเทียบปัจจัยด้านความตั้งใจในการเป็นผู้ประกอบการ จำแนกตามเงินเดือน พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีเงินเดือน ไม่เกิน 50,000 บาท มีความตั้งใจจะเป็นผู้ประกอบการเมื่อมีความพร้อมที่สุดมากกว่ากลุ่มที่มีเงินเดือน 50,001 บาทขึ้นไปซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Yoo et al. (2012, อ้างถึงใน ธาตธิเบศร์ ภูทอง ,2562) กล่าวว่า แรงจูงใจจากภายในตัว บุคคลเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลเชิงบวกต่อแรงจูงใจภายนอกที่จะทำกิจกรรมทางธุรกิจต่าง ๆ อันเนื่องมาจากการคาดหวังไว้ว่า ถ้าหากสามารถทำธุรกิจของตนเองได้จนประสบความสำเร็จ จะได้รับผลตอบแทนกลับมาเป็นจำนวน เงินที่มีความคุ้มค่าต่อการลงทุน

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยเปรียบเทียบปัจจัยความตั้งใจในการเป็นผู้ประกอบการ จำแนกเงินเดือน พบว่ากลุ่มที่มีเงินเดือนไม่เกิน 50,000 มีความปรารถนาในชีวิตด้านการงานคือการเป็นผู้ประกอบการมากกว่า กลุ่มที่มีเงินเดือน 50,001 ขึ้นไปสอดคล้องกับงานวิจัยของ Liao et al. (2001, อ้างถึงใน ธาตธิเบศร์ ภูทอง, 2562) พบว่า แรงจูงใจภายนอกเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผล เชิงบวกต่อความตั้งใจในการเป็นผู้ประกอบการธุรกิจออนไลน์

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยเปรียบเทียบปัจจัยด้านทัศนคติในการเป็นผู้ประกอบการจำแนกตามเงินเดือน พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีเงินเดือนต่ำกว่า 30,000 บาท และเงินเดือนในช่วง 40,001 - 50,000 ชอบการเป็นผู้ประกอบการมากกว่าการเป็นลูกจ้างขององค์กรอื่น มากกว่ากลุ่มที่มีเงินเดือน 30,001 - 40,000 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ leelathum, 2018; Triprobsakul

2015; Wingwon, (2014, อ้างถึงในพรหมสิทธิ์ นิธิกิตติสุขเกษม, 2561) กล่าวว่า แรงจูงใจหรือแรงบันดาลใจมีผลต่อการเป็นผู้ประกอบการ โดยเฉพาะทัศนคติ มุมมอง ความต้องการและพฤติกรรมของผู้ประกอบการในการดำเนินธุรกิจ

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยเปรียบเทียบปัจจัยด้านทัศนคติในการเป็นผู้ประกอบการจำแนกตามสายการบิน พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่อยู่สายการบินไทยชอบเป็นผู้ประกอบการมากกว่าการเป็นลูกจ้างขององค์กรอื่นมากกว่ากลุ่มที่อยู่สายการบินบางกอกแอร์เวย์ส ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุธานี นุกูลธีอารี (2555) กล่าวว่า พนักงานการบินไทยมีความพึงพอใจในการทำงานในหน้าที่การงานอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะพนักงานที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่นั้น มีความรู้ความสามารถ มีคุณสมบัติตามตำแหน่งหน้าที่ที่ตนปฏิบัติอยู่ ตลอดจนได้รับความช่วยเหลือและสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานในการแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นในที่ทำงานจึงทำให้มีความกระตือรือร้นพร้อมใจและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยเปรียบเทียบปัจจัยด้านความตั้งใจในการเป็นผู้ประกอบการจำแนกตามสายการบิน พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่อยู่สายการบินไทย และบางกอกแอร์เวย์ส พร้อมทั้งจะไปเรียนศึกษาเพิ่มเติมในทักษะที่ขาดเพื่อที่จะเป็นผู้ประกอบการมากกว่ากลุ่มที่อยู่สายการบินไทยแอร์เอเชีย ซึ่งเป็นไปสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชัยยศ พรหมวงศ์ และวาสนา หวีกุลทรัพย์ (2558, อ้างถึงใน รณิดา นนทพิยากร, 2561) ความแตกต่างระหว่างบุคคลที่คำนึงถึงความต้องการ ความถนัด และความสนใจของผู้เรียนเป็นสิ่งสำคัญ และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ วัชรเด็คดวง (2555, อ้างถึงใน รณิดา นนทพิยากร, 2561) ที่ว่าความพึงพอใจของผู้ใช้หลักสูตรจะเกิดขึ้นเมื่อหลักสูตรนั้นสามารถตอบสนองความต้องการและนำไปใช้งานได้จริง

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยเปรียบเทียบปัจจัยด้านปัจจัยด้านนิสัยกล้าเสี่ยงจำแนกตามสายการบินพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่อยู่สายการบินบางกอกแอร์เวย์ส และไทยแอร์เอเชีย สามารถยอมรับผลลัพธ์จากการตัดสินใจที่มีความเสี่ยงได้ รู้สึกว่าความเสี่ยงในการประกอบธุรกิจเป็นของตนเอง เป็นสิ่งที่ท้าทายความสามารถ และมีความกล้าในการตัดสินใจในการทำเลือกทำกิจกรรมบางอย่าง มากกว่ากลุ่มที่อยู่สายการบินไทยซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ โมลิ สุทธิโมลิโพธิ (2020) กล่าวว่าผู้ที่มีลักษณะกล้าเสี่ยงพอสมควรจะกำหนดเป้าหมายแบบเป็นกลางให้แก่ตัวของพวกเขาเองมีการตัดสินใจเด็ดเดี่ยวไม่พอใจที่จะทำสิ่งง่ายๆ ส่วนผู้ที่ไม่กล้าเสี่ยงที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยเปรียบเทียบปัจจัยด้านคล้อยตามกลุ่มอ้างอิง จำแนกตามสายการบินพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่อยู่สายการบินไทยแอร์เอเชีย มีบุคคลรอบตัวที่ยินดีให้ความสนับสนุนในการประกอบธุรกิจมากกว่ากลุ่มที่อยู่สายการบินไทย สอดคล้องกับ ประจักษ์ ปฏิทัศน์ (2560) กล่าวว่า การมีกลุ่มอ้างอิงในสภาพแวดล้อม ทางสังคมภายใน

สถาบันการศึกษาที่สนับสนุนการเป็นผู้ประกอบการ ทำให้นักศึกษาอาชีวศึกษาค่อยตามกลุ่มอ้างอิง เช่น ครู อาจารย์ กลุ่มเพื่อน เป็นต้น

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยเปรียบเทียบปัจจัยด้านทัศนคติในการเป็นผู้ประกอบการ จำแนกตามอายุ พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 23 - 30 ปี มีความรู้สึกชอบที่จะได้ใช้ความคิดของตนเองได้อย่างอิสระและ คิดว่าการเป็นผู้ประกอบการจะทำให้มีรายได้มากกว่าการประกอบอาชีพอื่นๆ มากกว่ากลุ่มที่มีอายุ 31 - 40 ปี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Hatak, I., Harms, R. and Fink, M. (2015) กล่าวว่า พนักงานที่มีอายุมากมักจะมีแนวโน้มเป็นผู้ประกอบการน้อยลงเมื่อเทียบกับพนักงานที่มีอายุน้อยกว่า อีกทั้งความตั้งใจในการเป็นผู้ประกอบการจะลดลงมากขึ้นหากพนักงานได้ทำงานที่ชอบและเหมาะสมกับตนเอง

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยเปรียบเทียบปัจจัยด้านปัจจัยด้านนิสัยกล้าเสี่ยงจำแนกตามอายุ จำแนกตามอายุ พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 41 - 50 ปี มีความกล้าในการตัดสินใจในการทำเลือกทำกิจกรรมบางอย่าง ยอมรับความไม่แน่นอนที่จะเกิดขึ้นเพื่อให้ผลตอบแทนมากกว่า รู้สึกว่าความเสี่ยงในการประกอบธุรกิจเป็นของตนเอง เป็นสิ่งที่ท้าทายความสามารถและเป็นคนกล้าคิดริเริ่ม มากกว่ากลุ่มที่มีอายุ 23 - 30 ปี และ 31 - 40 ปี ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ พชรพร เกรียงไกร (2015) กล่าวว่ากลุ่มเจนเนอเรชั่นวายมีการแสดงออกสมรรถนะทางด้านของความคิดริเริ่มสร้างสรรค์บ่อยครั้งกว่ากลุ่มเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยเปรียบเทียบปัจจัยด้านปัจจัยด้านต้องการประสบความสำเร็จจำแนกตามอายุ พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 31 - 40 ปี และ 41 - 50 ปี ให้ความสำคัญกับการได้การยอมรับจากคนรอบข้างว่าเป็นคนประสบความสำเร็จและมีความรู้สติภูมิใจในตนเองที่ได้ขึ้นชื่อว่าเป็นคนประสบความสำเร็จ มากกว่ากลุ่มที่มีอายุ 51 - 60 ปี ซึ่ง ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ พชรพร เกรียงไกร (2015) กล่าวว่ากลุ่มเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์สามารถแสดงออกถึงสมรรถนะในด้านความมุ่งมั่น การเรียนรู้ตลอดชีวิต เท่ากับ กลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยเปรียบเทียบปัจจัยด้านการค้อยตามกลุ่มอ้างอิงจำแนกตามอายุ พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 41 - 50 ปี คิดว่าบุคคลรอบตัวมีความคิดเห็นว่าการมีธุรกิจของตนเองเป็นสิ่งที่ดีมากกว่ากลุ่มที่มีอายุ 23 - 30 ปี ซึ่ง ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ Muhammet S Dinc (2016)กล่าวว่า อายุไม่มีความสัมพันธ์กับการค้อยตามกลุ่มอ้างอิงและความตั้งใจเป็นผู้ประกอบการในกลุ่มผู้หญิงกันทั้งทางตรงและทางอ้อม

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยเปรียบเทียบปัจจัยด้าน นิสัยกล้าเสี่ยงจำแนกตามประสบการณ์ พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ มากกว่า 15 ปี คิดว่าตนเองเป็นคนมีความกล้าในการตัดสินใจในการทำเลือกทำกิจกรรมบางอย่าง มักยอมรับความไม่แน่นอนที่จะ

เกิดขึ้นเพื่อให้ผลตอบแทน มีความรู้สึกว่าการเสี่ยงในการประกอบธุรกิจเป็นของตนเองเป็นสิ่งที่ท้าทายความสามารถ เป็นคนกล้าคิดริเริ่ม และสามารถยอมรับผลลัพธ์จากการตัดสินใจที่มีความเสี่ยงได้มากกว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์น้อยกว่า 10 ปี ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ Brozynski, Torsten; Menkhoff, Lukas; Schmidt, Ulrich (2004) กล่าวว่า ระดับความกล้าเสี่ยงของผู้จัดการกองทุนจะลดลงเมื่อประสบการณ์มากขึ้น

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยเปรียบเทียบปัจจัยด้านการต่อต้านการเปลี่ยนแปลงจำแนกตามประสบการณ์ พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ ต่ำกว่า 5 ปี และ 11 - 15 ปี ชอบทำงานที่มีความคุ้นเคย คิดว่าการเปลี่ยนแปลงมีโอกาสส่งผลในแง่ลบมากกว่าในแง่บวก คิดว่ามันเป็นเรื่องยากในการเปลี่ยนแปลงตนเอง ไม่ชอบทำสิ่งที่คาดเดาผลลัพธ์ไม่ได้ และรู้สึกกระอักกระอ่วนที่ต้องปรับตัวในการต้องทำสิ่งใหม่มากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ทำงาน 6 - 10 ปี ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัย Morgan Bailey ของ Morgan Bailey (2018) กล่าวว่า คำรวจที่มีประสบการณ์ทำงานนานมักมีแนวโน้มต่อต้านการเปลี่ยนแปลงในทัศนคติมากกว่า

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยเปรียบเทียบปัจจัยด้านความตั้งใจในการเป็นผู้ประกอบการจำแนกตามประสบการณ์พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ ต่ำกว่า 5 ปี พร้อมทั้งจะไปเรียนศึกษาเพิ่มเติมในทักษะที่ขาดเพื่อที่จะเป็นผู้ประกอบการ มากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ มากกว่า 15 ปีซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Lévesque and Minniti (2006 , อ้างถึงใน Kautonen, Teemu , 2008) กล่าวว่า บุคคลที่มีอายุมากขึ้นมักให้ความสนใจในการลงทุนกับกิจกรรมหรือเริ่มต้นธุรกิจใหม่ที่ยังไม่ให้ผลลัพธ์ในทันที

5.2 สรุปผลศึกษา

จากผลการศึกษาวิจัยสามารถสรุปได้ว่า ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 400 คน พบว่าคนส่วนใหญ่ มีตำแหน่งหน้าที่เป็นพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน (Cabin crew) จำนวน 269 คน คิดเป็นร้อยละ 67.3 เป็นเพศหญิงโดยมีจำนวน 328 คนคิดเป็นร้อยละ 82.0 มีอายุอยู่ระหว่าง 23-30 ปี โดยมีจำนวน 265 คนคิดเป็นร้อยละ 66.3 ส่วนใหญ่มีรายได้อยู่ที่ประมาณ 20,001 - 30,000 บาท โดยมีจำนวน 134 คนคิดเป็นร้อยละ 33.5 ทำงานเป็นพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินในบริษัทสายการบินไทยจำนวน 290 คิดเป็นร้อยละ 72.5 มีประสบการณ์ 5 ปี หรือ น้อยกว่า จำนวน 187 คิดเป็นร้อยละ 46.8 และมีทั้งสมาชิกในครอบครัวและเพื่อนสนิทเป็นผู้ประกอบการ 184 คน คิดเป็นร้อยละ 46.0

5.3 สรุปผลการศึกษาเพื่อตอบวัตถุประสงค์การวิจัย

5.3.1 เพื่อศึกษาปัจจัยและระดับความคิดเห็นที่ส่งผลต่อความตั้งใจในการเป็นผู้ประกอบการของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 400 ผลจากการศึกษาวิจัย สามารถสรุปได้ดังนี้

5.3.1.1 สรุปผลการศึกษาเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านการรับรู้ความสามารถของตน

จากการวิเคราะห์ข้อมูล ด้านความมั่นใจว่าตนเองมีความรู้เพียงพอที่จะเป็นผู้ประกอบการได้ ความด้านเชื่อมั่นว่าตนมีความสามารถ และทักษะ ที่เหมาะสมในการเป็นผู้ประกอบการ ด้านความภูมิใจในทักษะที่หลากหลายที่ได้เรียนรู้จากการเป็นพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินด้านการเป็นผู้ประกอบการเป็นสิ่งที่ไม่ยากเกินไป และ ด้านความมั่นใจว่าจะสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในการเป็นผู้ประกอบการได้ในรูปแบบของค่าเฉลี่ย พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อปัจจัยปัจจัยด้านการรับรู้ ความสามารถของตน โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.720 ซึ่งสามารถจำแนกได้ดังนี้

ด้านความมั่นใจว่าตนเองมีความรู้เพียงพอที่จะเป็นผู้ประกอบการได้ ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็น โดยรวมในระดับเห็นด้วยมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.828

ความด้านเชื่อมั่นว่าตนมีความสามารถ และทักษะที่เหมาะสมในการเป็นผู้ประกอบการ ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็น โดยรวมในระดับเห็นด้วยมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.655

ด้านความภูมิใจในทักษะที่หลากหลายที่ได้เรียนรู้จากการเป็นพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็น โดยรวมในระดับเห็นด้วยมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.650

ด้านการเป็นผู้ประกอบการเป็นสิ่งที่ไม่ยากเกินไป ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็น โดยรวมในระดับเห็นด้วยมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.660

ด้านความมั่นใจว่าจะสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็น โดยรวมในระดับเห็นด้วยมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.718

5.3.1.2 สรุปผลการศึกษาเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านทัศนคติต่อการเป็นผู้ประกอบการ

จากการวิเคราะห์ข้อมูล ด้านความรู้สึกรับชอบที่จะได้ใช้ความคิดของตนเอง ได้อย่างอิสระ ด้านการคิดว่าเป็นผู้ประกอบการเป็นสิ่งที่ชอบมากกว่าการเป็นลูกจ้างขององค์กรอื่น ด้านการคิดว่าการเป็นผู้ประกอบการทำให้รู้สึกภาคภูมิใจในตนเอง ด้านการคิดว่าการเป็น

ผู้ประกอบการจะทำให้มีความเชื่อมั่นในตนเอง ด้านการชอบควบคุมสิ่งต่างๆได้ด้วยตนเอง และด้านการคิดว่าการเป็นผู้ประกอบการจะทำให้มีรายได้มากกว่าการประกอบอาชีพอื่น ๆ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อปัจจัยปัจจัยด้านการรับรู้ ด้านทัศนคติต่อการเป็นผู้ประกอบการโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.6392 ซึ่งสามารถจำแนกได้ดังนี้

ด้านความรู้สึกชอบที่จะได้ใช้ความคิดของตนเองได้อย่างอิสระ ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็น โดยรวมในระดับเห็นด้วยมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.778

ด้านการคิดว่าเป็นผู้ประกอบการเป็นสิ่งที่ชอบมากกว่าการเป็นลูกจ้างขององค์กรอื่น ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็น โดยรวมในระดับเห็นด้วยมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.550

ด้านการคิดว่าการเป็นผู้ประกอบการทำให้รู้สึกภาคภูมิใจในตนเอง ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็น โดยรวมในระดับเห็นด้วยมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.550

ด้านการคิดว่าการเป็นผู้ประกอบการจะทำให้มีความเชื่อมั่นในตนเอง ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็น โดยรวมในระดับเห็นด้วยมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.683

ด้านการชอบควบคุมสิ่งต่างๆได้ด้วยตนเอง ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็น โดยรวมในระดับเห็นด้วยมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.653

ด้านการคิดว่าการเป็นผู้ประกอบการจะทำให้มีรายได้มากกว่าการประกอบอาชีพอื่น ๆ ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็น โดยรวมในระดับเห็นด้วยมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.623

5.3.1.3 สรุปผลการศึกษาเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านนิสัยชอบเสี่ยง จากการวิเคราะห์ข้อมูล ด้านความกล้าในการตัดสินใจในการทำเลือกทำกิจกรรมบางอย่าง ด้านการยอมรับความไม่แน่นอนที่จะเกิดขึ้นเพื่อให้ผลตอบแทนมากกว่า ด้านความรู้สึกว่าความเสี่ยงในการประกอบธุรกิจเป็นของตนเอง เป็นสิ่งที่ทำทลายความสามารถ ด้านการเป็นคนกล้าคิดริเริ่ม และ ด้านการยอมรับผลลัพธ์จากการตัดสินใจที่มีความเสี่ยงได้ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านนิสัยชอบเสี่ยง โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.5605 ซึ่งสามารถจำแนกได้ดังนี้

ด้านความกล้าในการตัดสินใจในการทำเลือกทำกิจกรรมบางอย่าง ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็น โดยรวมในระดับเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.553

ด้านการยอมรับความไม่แน่นอนที่จะเกิดขึ้นเพื่อให้ผลตอบแทนมากกว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็น โดยรวมในระดับเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.575

ด้านความรู้สึกว่าความเสี่ยงในการประกอบธุรกิจเป็นของตนเอง เป็นสิ่งที่ทำทลายความสามารถ ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็น โดยรวมในระดับเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.470

ด้านการเป็นคนกล้าคิดริเริ่ม ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็น โดยรวมในระดับเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.583

ด้านการยอมรับผลลัพธ์จากการตัดสินใจที่มีความเสี่ยงได้ ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็น โดยรวมในระดับเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.623

5.3.1.4 สรุปผลการศึกษาเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านการคล้อยตามกลุ่มอ้างอิง

จากการวิเคราะห์ข้อมูล ด้านการมีบุคคลรอบตัวที่มีความคิดเห็นว่าการมีธุรกิจของตนเองเป็นสิ่งที่ดี ด้านการมีบุคคลรอบตัวแนะนำให้ประกอบธุรกิจ ด้านการมีบุคคลรอบตัวที่ยินดีให้ความสนับสนุนในการประกอบธุรกิจ ด้านการมีบุคคลที่มีความนับถือคิดว่าควรเป็นผู้ประกอบการ และ ด้านการมีบุคคลที่นับถือกล่าวถึงการเป็นผู้ประกอบการในแง่คืออยู่บ่อยๆ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อปัจจัยปัจจัยด้านด้านการคล้อยตามกลุ่มอ้างอิง โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.1765 ซึ่งสามารถจำแนกได้ดังนี้

ด้านการมีบุคคลรอบตัวที่มีความคิดเห็นว่าการมีธุรกิจของตนเองเป็นสิ่งที่ดี ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็น โดยรวมในระดับเห็นด้วยมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.228

ด้านการมีบุคคลรอบตัวแนะนำให้ประกอบธุรกิจ ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็น โดยรวมในระดับเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.148

ด้านการมีบุคคลรอบตัวที่ยินดีให้ความสนับสนุนในการประกอบธุรกิจ ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็น โดยรวมในระดับเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.053

ด้านการมีบุคคลที่มีความนับถือคิดว่าควรเป็นผู้ประกอบการ ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็น โดยรวมในระดับเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.195

ด้านการมีบุคคลที่นับถือกล่าวถึงการเป็นผู้ประกอบการในแง่คืออยู่บ่อยๆ ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็น โดยรวมในระดับเห็นด้วยมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.260

5.3.1.5 สรุปผลการศึกษาเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านความต้องการประสบความสำเร็จ

จากการวิเคราะห์ข้อมูล ด้านให้ความสำคัญกับการได้การยอมรับจากคนรอบข้างว่าเป็นคนประสบความสำเร็จ ด้านชอบวางแผน และมีเป้าหมายในแต่ละช่วงเวลาของชีวิต ด้านมีความรู้สึกภูมิใจในตนเองที่ได้ขึ้นชื่อว่าเป็นคนประสบความสำเร็จ ด้านทำงานหนักและมีความ

อดทนต่องานที่ยากลำบากเพื่อให้ประสบความสำเร็จ และ ด้านมีแรงผลักดันในการทำสิ่งต่างๆให้บรรลุเป้าหมายอยู่เสมอ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อบัจจัยปัจจัยด้านด้านการคล้อยตามกลุ่มอ้างอิง โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.8660 ซึ่งสามารถจำแนกได้ดังนี้

ด้านให้ความสำคัญกับการได้การยอมรับจากคนรอบข้างว่าเป็นคนประสบความสำเร็จ ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็น โดยรวมในระดับเห็นด้วยมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.915

ด้านชอบวางแผน และมีเป้าหมายในแต่ละช่วงเวลาของชีวิต ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็น โดยรวมในระดับเห็นด้วยมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.815

ด้านมีความรู้สึกภูมิใจในตนเองที่ได้ขึ้นชื่อว่าเป็นคนประสบความสำเร็จ ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็น โดยรวมในระดับเห็นด้วยมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.915

ด้านทำงานหนักและมีความอดทนต่องานที่ยากลำบากเพื่อให้ประสบความสำเร็จ ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็น โดยรวมในระดับเห็นด้วยมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.865

ด้านมีแรงผลักดันในการทำสิ่งต่างๆให้บรรลุเป้าหมายอยู่เสมอ ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็น โดยรวมในระดับเห็นด้วยมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.838

5.3.1.6 สรุปผลการศึกษเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อบัจจัยด้านต่อด้านการเปลี่ยนแปลง

จากการวิเคราะห์ข้อมูล ด้านชอบทำงานที่มีความคุ้นเคย ด้านคิดว่าการเปลี่ยนแปลงมีโอกาสส่งผลในแง่ลบมากกว่าในแง่บวก ด้านคิดว่าการเปลี่ยนแปลงตนเองเป็นสิ่งที่อยาก ด้านไม่ชอบทำสิ่งที่คาดเดาผลลัพธ์ไม่ได้ และด้านรู้สึกกระอักกระอ่วนที่ต้องปรับตัวในการต้องทำสิ่งใหม่ โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.8810 ซึ่งสามารถจำแนกได้ดังนี้

ด้านชอบทำงานที่มีความคุ้นเคย ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็น โดยรวมในระดับเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.978

ด้านคิดว่าการเปลี่ยนแปลงมีโอกาสส่งผลในแง่ลบมากกว่าในแง่บวก ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็น โดยรวมในระดับเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.873

ด้านคิดว่าการเปลี่ยนแปลงตนเองเป็นสิ่งที่อยาก ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็น โดยรวมในระดับเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.708

ด้านไม่ชอบทำสิ่งที่คาดเดาผลลัพธ์ไม่ได้ ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็น โดยรวมในระดับเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.955

ด้านรู้สึกระอึกระอ่วนที่ต้องปรับตัวในการต้องทำสิ่งใหม่ ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็น โดยรวมในระดับเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.893

5.3.1.7 สรุปผลการศึกษาเกี่ยวกับความตั้งใจในการเป็นผู้ประกอบการ

จากการวิเคราะห์ข้อมูล ด้านความปรารถนาในชีวิตด้านการงานคือการเป็นผู้ประกอบการ ด้านความมั่นใจว่าจะต้องประสบความสำเร็จในการเป็นผู้ประกอบการ ด้านความพร้อมที่จะไปเรียนศึกษาเพิ่มเติมในทักษะที่ขาดเพื่อที่จะเป็นผู้ประกอบการ ด้านความพร้อมรับมือกับความกดดันและการเผชิญกับปัญหาที่แตกต่างกันไปในแต่ละวันในการเป็นผู้ประกอบการ และด้านความความตั้งใจจะเป็นผู้ประกอบการเมื่อมีความพร้อมที่สุด พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อปัจจัยความตั้งใจในการเป็นผู้ประกอบการ โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.9385 ซึ่งสามารถจำแนกได้ดังนี้

ด้านความปรารถนาในชีวิตด้านการงานคือการเป็นผู้ประกอบการ ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็น โดยรวมในระดับเห็นด้วยมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.965

ด้านความมั่นใจว่าจะต้องประสบความสำเร็จในการเป็นผู้ประกอบการ ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็น โดยรวมในระดับเห็นด้วยมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.937

ด้านความพร้อมที่จะไปเรียนศึกษาเพิ่มเติมในทักษะที่ขาดเพื่อที่จะเป็นผู้ประกอบการ ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็น โดยรวมในระดับเห็นด้วยมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.938

ด้านความพร้อมรับมือกับความกดดันและการเผชิญกับปัญหาที่แตกต่างกันไปในแต่ละวันในการเป็นผู้ประกอบการ ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็น โดยรวมในระดับเห็นด้วยมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.928

ด้านความความตั้งใจจะเป็นผู้ประกอบการเมื่อมีความพร้อมที่สุด ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็น โดยรวมในระดับเห็นด้วยมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.925

5.3.2. เพื่อระบุถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลสูงสุดต่อความตั้งใจในการเป็นผู้ประกอบการของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน ได้แก่ ปัจจัยด้านความต้องการประสบความสำเร็จ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (Standardized Coefficients Beta) ที่ร้อยละ 21.4 และ ปัจจัยด้านการรับรู้ความสามารถของตน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (Standardized Coefficients Beta) ที่ร้อยละ 17.3 สำหรับปัจจัยอื่น ๆ ที่ไม่มีอิทธิพลต่อ ความตั้งใจในการเป็นผู้ประกอบการของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน ได้แก่ ปัจจัยด้านทัศนคติต่อการเป็นผู้ประกอบการ ปัจจัยด้านนิสัยชอบเลี้ยง ปัจจัยด้านคล้อยตามกลุ่มอ้างอิง ปัจจัยด้านการต่อต้านการเปลี่ยนแปลง

5.4 ข้อเสนอแนะจากงานวิจัย

จากผลการศึกษาวิจัย ปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจในการเป็นผู้ประกอบการของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน มีข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

5.4.1 สายการบินควรมีบทบาทในการส่งเสริมความมั่นใจในการเป็นผู้ประกอบการให้กับพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินและควรเพิ่มพูนทักษะในการเป็นผู้ประกอบการเพื่อให้พนักงานต้อนรับบนเครื่องบินรับรู้ความสามารถของตนเอง ยกตัวอย่างเช่น การจัดทำแบบทดสอบให้พนักงานรับรู้ถึงความสามารถ หรือ จุดเด่นของตนเอง โครงการบ่มเพาะผู้ประกอบการสำหรับพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน โครงการแข่งขันแผนธุรกิจที่สอดคล้องกับและเป็นประโยชน์กับสายการบิน หรือ โครงการอื่นๆที่มีลักษณะเดียวกันเพื่อให้พนักงานต้อนรับบนเครื่องบินมีทักษะและความเชื่อมั่นในตนเองในการเริ่มต้นธุรกิจ นอกจากนั้นสายการบินควรมีส่วนในการสนับสนุนให้พนักงานต้อนรับบนเครื่องบินมองเห็นถึงศักยภาพในตนเอง เห็นคุณค่าของตนเอง และคุณค่าของอาชีพพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน

5.4.2 พนักงานต้อนรับบนเครื่องบินควรมีการรวมตัวกันเป็นกลุ่มคณะ (Community) สำหรับผู้ที่สนใจเป็นผู้ประกอบการ เพื่อช่วยกันผลักดันและแบ่งปันความรู้ซึ่งกันและกันในการก้าวเข้าสู่การเป็นผู้ประกอบการ ยกตัวอย่างเช่น การจัดตั้งกลุ่มแบ่งปัน โดยมีจุดประสงค์แบ่งปันข้อมูล ประสบการณ์ในการเป็นผู้ประกอบการ หรือการจัดตั้งกลุ่มในการทำ workshop สำหรับผู้ที่มีความสนใจเป็นผู้ประกอบการร่วมกัน

5.4.3 ผู้ที่กำหนดนโยบายภาครัฐที่มีหน้าที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมผู้ประกอบการรายใหม่ ควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมที่มุ่งเน้นการรับรู้ความสามารถของตนเองและต่อยอดข้อดีในการประสบความสำเร็จในการเป็นผู้ประกอบการ เพื่อช่วยสร้างความมั่นใจในการก้าวเข้าสู่การเป็นผู้ประกอบการของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน และสอดคล้องกับนโยบายการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศ ยกตัวอย่างเช่น ประชาสัมพันธ์ข้อมูลที่เป็นความรู้เกี่ยวกับประเภทธุรกิจใหม่ๆอย่างสม่ำเสมอ จัดตั้งชมรมสำหรับผู้พนักงานต้อนรับบนเครื่องบินที่สนใจเป็นผู้ประกอบการ หรือ จัดทำหลักสูตรออนไลน์สำหรับพัฒนาทักษะในการเป็นผู้ประกอบการอย่างสม่ำเสมอ

5.4.4 พนักงานต้อนรับบนเครื่องบินควรมั่นเพิ่มพูนหาความรู้พัฒนาทักษะของตนเอง ยกตัวอย่างเช่น การเรียนออนไลน์ หรือ การเข้าร่วมโครงการฝึกอบรมอาชีพอิสระ เป็นต้น อันเนื่องมาจากยิ่งพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินมีประสบการณ์ในการเป็นผู้ประกอบการมากขึ้นใด ก็จะยิ่งช่วยสร้างความมั่นใจ แรงจูงใจ และความตั้งใจในการเป็นผู้ประกอบการมากขึ้น

5.5 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

5.5.1 เนื่องจากการวิจัยนี้เป็นการศึกษาความคิดเห็นของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินในทุกสายการบินที่มีสำนักงานหลักในประเทศไทย ซึ่งในแต่ละสายการบินมีบริบท และเงื่อนไขในการเป็นพนักงานที่แตกต่างกัน อาทิ สัญญาการว่าจ้าง หรือ ในด้านของรายรับ เป็นต้น เพื่อก้าวข้ามข้อจำกัดนี้ในการวิจัยครั้งต่อไปควรมีการศึกษาเฉพาะเจาะลึกสำหรับสายการบินใดสายการบินหนึ่ง เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด

5.5.2 การวิจัยในโอกาสต่อไปควรมีการศึกษาถึงอิทธิพลตัวแปรในมิติอื่นๆ เช่น มิติเรื่องคุณลักษณะของผู้ประกอบการ หรือ มิติเรื่องอำนาจที่ส่งผลต่อการเป็นผู้ประกอบการ เพื่อศึกษาความตั้งใจในการเป็นผู้ประกอบการในกลุ่มพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินให้ครบถ้วนในทุกมิติ และทำให้งานวิจัยมีประโยชน์และมีความน่าสนใจมากขึ้นในอนาคต

5.5.3 ในการวิจัยครั้งต่อไปควรมีการทำวิจัยเชิงคุณภาพในเรื่องเดิม ด้วยวิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) การสังเกตพฤติกรรม เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึก และทำให้ทราบถึงสาเหตุที่ปัจจัยอื่นๆ ส่งผลต่อความตั้งใจเป็นผู้ประกอบการของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน

5.6 ข้อจำกัดของงานวิจัย

5.6.1 เนื่องจากการศึกษางานวิจัยนี้เป็นการศึกษาในช่วงที่เกิดการแพร่ระบาดของโรคโควิด 19 ผู้ทำวิจัยจึงได้ทำการแจกแบบสอบถามผ่านทางรูปแบบออนไลน์ ในรูปแบบ Google Forms เท่านั้นซึ่งส่งผลให้เกิดความล่าช้า เนื่องจากการเก็บข้อมูลในการแจกแบบสอบถามแบบ Face to Face ในสถานการณ์นี้เป็นไปได้ยาก จึงถือว่าเป็นข้อจำกัดของงานวิจัยอย่างหนึ่ง

5.6.2 การศึกษาครั้งนี้มีข้อจำกัดในเรื่องของเวลาในการเก็บข้อมูลที่อาจจะยังไม่เพียงพอที่จะทำการวิเคราะห์และสรุปผลต่างๆ ทั้งจากแบบสอบถามและการสัมภาษณ์

5.6.3 การศึกษางานวิจัยครั้งนี้ศึกษาช่วงเวลาใดเวลาหนึ่ง เพื่อให้แน่ใจว่าปัจจัยดังกล่าวมีผลหรือไม่มีผลต่อความตั้งใจเป็นผู้ประกอบการของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน จึงควรศึกษาต่อเนื่องในอนาคต

5.6.4 เนื่องจากพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินที่ตอบแบบสอบถามในงานวิจัยเป็นพนักงานต้อนรับในสายการบินไทยจำนวนมาก จึงควรศึกษาเจาะลึกสำหรับสายการบินอื่นๆต่อไปในอนาคต

บรรณานุกรม

- กรรณิกา เรืองเดช ชาวสวนศรีเจริญ และ ไพบุลย์ ชาวสวนศรีเจริญ.(2561).ทัศนคติการคล้อยตามกลุ่มอ้างอิง การรับรู้ความสามารถในการควบคุม พฤติกรรม ความตั้งใจเชิงพฤติกรรมและพฤติกรรมในการป้องกันภาวะเมตา บอลิกซินโดรมของนักศึกษาของวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร จังหวัดตรัง , วารสารราชภัฏเพชรบูรณ์สาร
- ชมพูนุท คิ้วงจันทร์ และ คณะ .(2565) .ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นผู้ประกอบการเกษตรรุ่นใหม่ในประเทศไทย . วารสารศิลปศาสตร์และอุตสาหกรรมบริการ , มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
- ชาญชัย พรหมมี และสิริมา นาคสาย2 . (2563) . ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจเป็นผู้ประกอบการของนิสิต หลักสูตรที่มุ่งเน้นการเป็นผู้ประกอบการ มหาวิทยาลัยพะเยา . วารสารบริหารธุรกิจและสังคมศาสตร์ , มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- โชติกา ชินฐนันท์ .(2559) . การคล้อยตามกลุ่มอ้างอิงและการใช้งานต่อเนื่องที่มีผลต่อการตัดสินใจซื้อสินค้าเลียนแบบแบรนด์เนมของผู้บริโภคในกรุงเทพมหานคร . การศึกษาเฉพาะบุคคล ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ
- โชติกา พันธุ์ผูกบุญ . (2020) .ขีดความสามารถที่จำเป็นของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน . วารสารเพื่อการ พัฒนาการท่องเที่ยวสู่ความยั่งยืน ,คณะวิทยาการจัดการ สถาบันการจัดการปัญญาภิวัฒน์
- ณัฐวีพรรณ ดำรงรัตน์เกษม . (2019) . การปรับตัวของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินชาวไทยในการทำงาน ร่วมกับพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินชาวต่างชาติ , หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการท่องเที่ยวและบริการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา
- ดร.ธนกร ถิมศรีณย์,ดร.บุษยา วงษ์ชวลิตกุล , ดร.ธิตีมา ปิยะศิริศิลป์อังกิภา แนวจำปา . (2018) . ความพร้อมของนักศึกษาในระดับอุดมศึกษาต่อการเป็นผู้ประกอบการปี, สาขาบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยสยาม
- เดอะแสตนด์นาร์ด (The Standard) . (2020). การบินไทย เปิดโครงการ ‘เออร์ลี่รีไทร์’ ลดต้นทุน-ประหยัดเงินสดให้ถึง เม.ย. 64 . เข้าถึงได้จาก : <https://thestandard.co/thai-airways-launches-early-retire-project>.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- ธาดาธิเบศร์ ภูทอง .(2562). การตรวจสอบปัจจัยเหตุและผลของแรงจูงใจภายในและภายนอกที่จะเป็น
ผู้ประกอบการมืออาชีพในบริบทของความตั้งใจที่จะเป็นผู้ประกอบการธุรกิจดิจิทัลของ
นักศึกษาระดับปริญญาตรีด้านบริหารธุรกิจคณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร,
วารสารการจัดการสมัยใหม่ ปีที่ 17 ฉบับที่ 2
- นิรันดร ทัพไชย. (2565) . ความตั้งใจในการเป็นผู้ประกอบการของนักศึกษามหาวิทยาลัยในประเทศ
ในภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ , คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ,
วารสารสมาคมนักวิจัย ปีที่ 27 ฉบับที่ 1
- นิวส์ทีวี (newstv).(2020). แบกรับไม่ไหว! “ไทย ไลอ้อน แอร์” เลิกจ้างพนักงานอีกชุด. เข้าถึงได้จาก :
<https://www.newtv.co.th/news/54096>
- ประจักษ์ ปฏิทัศน์ .(2560). อิทธิพลของอคติ การรับรู้ความเสี่ยง และอุปสรรคต่อความตั้งใจที่จะเป็น
ผู้ประกอบการธุรกิจสร้างสรรค์ของนักศึกษาอาชีวศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร , คณะ
ศิลปศาสตร์ประยุกต์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ , วารสาร
ปัญญาวิวัฒน์ ปีที่ 9 ฉบับพิเศษ ประจำเดือนกรกฎาคม 2560
- ปารย์กัญจน์ วิจิตรสงวน และ ช้อยส์ อักษรกิตติ .(2563) . บทบาทภาวะผู้นำของพนักงานต้อนรับบน
เครื่องบินในการจัดการสถานการณ์ฉุกเฉินบนเครื่องบิน . วารสารรัชต์ภาคย์ , สาขา
อุตสาหกรรมบริการการบิน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
- ผู้จัดการออนไลน์ (mgronline).(2563). เปิดใจสาวแอร์ฯ แม่ค้าขายหมู-เนื้อแดดเดียว ผู้วิกฤติ : ศศิมนต์
ชำนาญสาร. เข้าถึงได้จาก : <https://mgronline.com/online/section/detail/9630000036256>
- ผู้จัดการออนไลน์ (mgronline).(2564). นางฟ้าแม่ค้าทุเรียน” บินฝ่าโควิด ปกเอง-ขายเอง-ลูกค้าตรึม .
เข้าถึงได้จาก : <https://mgronline.com/live/detail/9640000056160>
- พชรพร เกரியไกร . (2015) . การศึกษาเปรียบเทียบสมรรถนะของผู้ประกอบการธุรกิจร้อยล้าน
ระหว่างเจนเนอร์ชั่นเอ็กซ์และเจนเนอร์ชั่นวาย . การศึกษาเฉพาะบุคคล ปริญญาการจัดการ
มหาบัณฑิต วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล.
- พรไพลิน จุลพันธ์ .(2564). ไทยแอร์เอเชีย’ คาดหยุดบินชั่วคราวตลอด ส.ค. ไม่จ่ายเงินเดือนพนักงาน
100% เข้าเงื่อนไข ปกศ.ช่วยอุ้ม. เข้าถึงได้จาก :
<https://www.bangkokbiznews.com/business/952173>

บรรณานุกรม (ต่อ)

- พรรณสิยา นิตินิต์สุขเกษม . (2561). โมเดลความตั้งใจในการเป็นผู้ประกอบการของผู้เรียนใน
โครงการศูนย์บ่มเพาะวิสาหกิจเพื่อการศึกษา, ครอบคลุมการบริหารธุรกิจวิทยาลัยอาชีวศึกษา
สุโขทัย , วารสารวิชาการบริหารธุรกิจ สมาคมสถาบันอุดมศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทย
ไทย ในพระราชูปถัมภ์ สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี ปีที่ 7 ฉบับที่
1 ประจำเดือน มกราคม - มิถุนายน 2561
- พระมหามณีนทร์ ปุริสุตโตโม , มนต์วี ศรีนนท์ . (2561) . หลักการสร้างนิสัยตามแนวพุทธปรัชญา ,
วารสารวณิฆฏองแหงรคพุทธศาสตรปริทรรสนั
- พิมพ์ิกา พูลสวัสดิ์ . (2018) . ทูทางจิตวิทยาด้านบวกและแนวโนม้ของการชอบความเลียงที่มีผลต่อ
ความตั้งใจที่จะเป็นผู้ประกอบการ ของผู้ประกอบการรุ่นใหม่: การตรวจสอบทัศนคติต่อ
การเป็นผู้ประกอบการเป็นตัวแปรคนกลาง ปริญญาเอก สาขาการจัดการ คณะวิทยาการ
จัดการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
- พิมพ์ิกา พูลสวัสดิ์ และ วิษณุพงษ์ โพธิพิรุพห์ . (2562) . อิทธิพลของปัจจัยตามทฤษฎีพฤติกรรมแผน
ที่มีต่อความตั้งใจที่จะเป็นผู้ประกอบการของนักศึกษาปริญญาตรีมหาวิทยาลัยราชภัฏ
ภูเก็ต , วารสารบริหารธุรกิจศรีนครินทร์วิโรฒ
- พิมพ์ิกา พูลสวัสดิ์ . (2018) . ทูทางจิตวิทยาด้านบวกและแนวโนม้ของการชอบความเลียงที่มีผลต่อ
ความตั้งใจที่จะเป็นผู้ประกอบการของผู้ประกอบการรุ่นใหม่:การตรวจสอบทัศนคติต่อ
การเป็นผู้ประกอบการเป็นตัวแปรคั่นกลาง , สาขาการจัดการ คณะวิทยาการจัดการ
มหาวิทยาลัย
- โพสต์ทีวี (Post TV) . (2020). เจาะลึก แอร์-สจ๊วต กับความท้าทายในยุคโควิด-19. เข้าถึงได้จาก :
<https://www.posttoday.com/life/work-life-balance/624855>
- มนานปี คงรักซ้าง .(2016) . การศึกษาผลของโปรแกรมการรับรู้ความสามารถของตนเองในอาชีพต่อ
การตัดสินใจเลือกอาชีพของนักเรียนมัธยมศึกษาปีที่6 . วารสารอิเล็กทรอนิกส์ทาง
การศึกษา
- มลี สุทธิโมลิโพธิ .(2020) .ลักษณะของบุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ . มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ์
ราชวิทยาลัย.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- มาเก็ตติ้งอู๊ปส์ (Marketingoops) . (2020). ปลดคนต่อเนื่อง! ‘ไทยไลออนแอร์’ ปลด 248 คน ส่วน ‘American Airlines’ เลิกจ้างรอบ 2 อีก 19,000 มีผล ต.ค.นี้. เข้าถึงได้จาก : <https://www.marketingoops.com/news/thai-lion-air-and-american-airlines-job-cuts/>
- มานิตย์ มัลลวงค์ และ วิวัฒน์ โชติกร เรื่องจันทร์. (2020) .ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจที่จะเป็นผู้ประกอบการ , คณะบริหารธุรกิจและศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา เชียงใหม่ .
- มารยาท โยทองยศ และ ทรงวาด สุขเมืองมา . (2016) . ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจที่จะเป็นผู้ประกอบการของนักศึกษาปริญญาตรี วิทยาลัยการศึกษามหาวิทยาลัยกรุงเทพ . สุทธิปริทัศน์ , มหาวิทยาลัยกรุงเทพ
- รณิดา นนทพยากร . (2561) . การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมภาษาฝรั่งเศสเพื่อการสื่อสารบนเครื่องบิน สำหรับพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน บริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน) , นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย สาขาวิชา ศึกษาศาสตร์มหาวิทาลัยสุโขทัยธรรมมาชิราช , วารสารวิชาการศรีปทุม ชลบุรี.
- รัชณี ทองสลับ .(2557) .การศึกษาวัฒนธรรมองค์กรการติดต่อสื่อสารและคุณลักษณะงานที่ส่งผลต่อความต้องการประสบความสำเร็จของกลุ่มพนักงานปฏิบัติการเงินเนอเรชั่นวาย ,ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยกรุงเทพ. ราชวิทยาลัย .
- วิชัย เปรมมณีสกุล . (2564) .การวิจัยเชิงเอกสารเพื่อสังเคราะห์คุณลักษณะและบทบาทของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน , วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์.
- วิรมณ นุชเนื่อง และ จุฑามาศ ทวีไพบูลย์วงษ์ . (2560) .อิทธิพลของการรับรู้ในความสามารถของตนเองและ ความพึงพอใจในการทำงานที่มีต่อการพัฒนาตนเอง ของผู้ประกอบการอาชีพวิศวกรรมาในสถานประกอบการกลุ่ม อุตสาหกรรมยานยนต์ในพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง , หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการบริหารและพัฒนาอุตสาหกรรม

บรรณานุกรม (ต่อ)

- คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตศรีราชา , วารสารวิทยาลัย
บัณฑิตศึกษาการจัดการ มข.10.
- วีระวัฒน์ ปันนิตามัย . (2550) . การศึกษาเปรียบเทียบสมรรถนะของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
แรงจูงใจ ที่จะนำ และการต่อต้านการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษาหลักสูตรภาคพิเศษ .
วารสารพัฒนบริหารศาสตร์ , คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหาร
ศาสตร์.
- ศิณีนาถ กุลวางศ์ . (2556) . ผลของการใช้โปรแกรมการพัฒนาทักษะการป้องกันพฤติกรรมเสี่ยงทาง
เพศต่อการรับรู้สมรรถนะในตนเองของนักเรียนหญิงชาวเขาเผ่าม้งระดับมัธยมศึกษา
ตอนต้น . ปริญาสาธาณสุขศาสตรมหาบัณฑิต , มหาวิทยาลัยพะเยา.
- สิทธิโชค วรานุสันติกุล . (2560) . ศึกษาการศึกษาความสัมพันธ์ของความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง
พฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีในองค์กรและพฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงานโดยมีทุน
ทางจิตวิทยาเป็นตัวแปรกำกับ . วารสารวิชาการมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ,
นักศึกษบัณฑิตศึกษา หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม
และองค์กร คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- สุธานี นุฎลืออารี . (2555) . การศึกษาความพึงพอใจในงาน ของพนักงาน บริษัท การบินไทย จำกัด
(มหาชน) กรณีพนักงานบริษัท การบินไทยฯ สำนักงานใหญ่ ,บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
การจัดการทรัพยากรมนุษย์ ,มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต
- อภิรัตน์ พุทธามาตย์ . (2560) . การศึกษาความต้องการในการพัฒนาตนเอง ภาพลักษณ์องค์กร และ
การคล้อยตามกลุ่มอ้างอิงที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกเรียนใน โรงเรียนพัตนา
บุคลิกภาพและ ภาษาอาจารย์ผู้ม . การศึกษาเฉพาะบุคคล ปริญญาบริหารธุรกิจ
มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ
- BORLAND, CANDACE MONTAGUE. (1 9 7 5) . LOCUS-OF-CONTROL, NEED FOR
ACHIEVEMENT AND ENTREPRENEURSHIP. The University of Texas at
AustinProQuest Dissertations Publishing.
- Brozynski, Torsten; Menkhoff, Lukas; Schmidt, Ulrich. (2004). Working Paper, The Impact of
Experience on Risk Taking Overconfidence, and Herding of Fund Managers:

บรรณานุกรม (ต่อ)

- Complementary Survey Evidence. School of Economics and Management. University of Hannover. Diskussionsbeitrag, No. 292.
- Chipeta E.M., Surujlal J. (2017). POLISH JOURNAL OF MANAGEMENT STUDIES. INFLUENCE OF ATTITUDE RISK TAKING PROPENSITY AND PROACTIVE PERSONALITY ON SOCIAL ENTREPRENEURSHIP INTENTIONS.
- Colin Gray. (2012). Entrepreneurship, resistance to change and growth in small firms, Journal of Small Business and Enterprise Development Volume 9. Number 1. 2002 . pp. 61±72.
- Dale H. Schunk and Marsha W. Lilly. (1984). Sex differences in self-efficacy and attributions: Influence of performance feedback. Journal of Early Adolescence, 4, 203-213.
- Eric B. Dent. (1999). Challenging “Resistance to Change”. THE JOURNAL OF APPLIED BEHAVIORAL SCIENCE, Vol. 35 No. 1, March 1999 25-41, The George Washington University.
- Fagley, N. S., & Miller, P.M. (1990). The Effect of Framing on Choice: Interactions with Risk-Taking Propensity, Cognitive Style, and Sex, Rutgers University, Personality and Social Psychology Bulletin, Vol. 16 No. 3, September 1990, 496-510.
- Fazelina Sahul Hamida, Gary John Rangel b, Fauziah M. Taiba, and Ramayah Thurasamy. (2013). THE RELATIONSHIP BETWEEN RISK PROPENSITY, RISK PERCEPTION AND RISK-TAKING BEHAVIOUR IN AN EMERGING MARKET, The International Journal of Banking and Finance, Volume 10 (Number 1), 2013: Pages 134-146.
- Hatak, I., Harms, R. and Fink, M. (2015), "Age, job identification, and entrepreneurial intention", Journal of Managerial Psychology, Vol. 30 No. 1, pp. 38-53.
- Hume, C., Ball, K., & Salmon, J. (2006). Development and reliability of a self-report questionnaire to examine children's perceptions of the physical activity environment at home and in the neighbourhood. International Journal of Behavioral Nutrition and Physical Activity.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- Ida Ketut Kusumawijaya. (2019). The Prediction of Need for Achievement to Generate Entrepreneurial Intention: A Locus of Control Mediation, Department of Management, Triatma Mulya University, Bali, Indonesia.
- JEFFREY D. FORD. (2008). RESISTANCE TO CHANGE: THE REST OF THE STORY. *Academy of Management Review* 2008. Vol. 33, No. 2, 362-377.
- Kautonen, Teemu (2008): Understanding the older entrepreneur Comparing Third Age and Prime Age entrepreneurs in Finland, *International Journal of Business Science & Applied Management (IJBSAM)*, ISSN 1753-0296, *International Journal of Business Science & Applied Management*, s.l., Vol. 3, Iss. 3, pp. 3-13.
- Muhammet S Dinc. (2016). The Impact of Personal Attitude, Subjective Norm, and Perceived Behavioural Control on Entrepreneurial Intention. *International Ataturk Alatoo University, Eurasian Journal of Business and Economics*, 2016, 9 (17), 23-35 pages.
- PORNPAN NITIPHANONT. (2018). THE FACTORS THAT TRANSFORM PHARMACISTS INTO THE ENTREPRENEURS: CASE STUDY FROM THAILAND, A THEMATIC PAPER SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF THE REQUIREMENTS FOR THE DEGREE OF MASTER OF MANAGEMENT. COLLEGE OF MANAGEMENT MAHIDOL UNIVERSITY.
- Robert Masters and Robert Meier. (1988). Sex Differences and Risk-Taking Propensity of Entrepreneurs. *Journal of Small Business Management*; Milwaukee Vol. 26, Iss. 1, (Jan 1988): 31.
- Shaul Oreg. (2003). Resistance to Change: Developing an Individual Differences Measure. *Journal of Applied Psychology* Copyright 2003 by the American Psychological Association, Inc. 2003, Vol. 88, No. 4, 680–693. Cornell University.
- Siri Roland Xavier. (2013). *Journal of Organizational Change Management* Examining entrepreneurial intention through cognitive approach using Malaysia GEM data.
- Sweetie Feranmi. (1997). MOTIVATION & LOCUS OF CONTROL. *Journal of Applied Psychology*, the American Psychological Association, Inc.

บรรณานุกรม (ต่อ)

Timothy J. Keaveny & Robert E. Allen. (1983). The implications of an across-the-board salary increase. *Research in Higher Education*, volume 19, 11–24.

Zakia Setti. (2017). Entrepreneurial intentions among youth in MENA countries: effects of gender, education, occupation and income, *Int. J. Entrepreneurship and Small Business*, Vol. 30, No. 3, 2017.

Zur Shapira. (1995). *Risk Taking a managerial perspective*. Russell Sage Foundation, New York





ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
แบบสอบถามที่ใช้ในการเก็บข้อมูล



แบบสอบถาม

เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นผู้ประกอบการในผู้ประกอบการอาชีพพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้เป็นส่วนหนึ่งของงานสารนิพนธ์ ของนักศึกษาหลักสูตรการจัดการ มหาวชิวัตติต สาขาการตลาด วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล มีวัตถุประสงค์เพื่อนำข้อมูลและความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามมาใช้ประกอบการศึกษางานวิจัย ข้อมูลที่ได้รับจากผู้ตอบแบบสอบถามจะถูกเก็บรักษาไว้เป็นความลับและไม่มีการเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลแต่อย่างใด ข้อมูลที่ได้รับจะนำไปใช้ด้านการศึกษาเชิงวิชาการเท่านั้น จึงขอความกรุณาในการตอบแบบสอบถามตามความจริงและตอบตามความคิดเห็นของท่านอย่างอิสระเพื่อประโยชน์ต่องานวิจัยนี้

แบบสอบถามฉบับนี้มีทั้งหมด 4 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 คำถามคัดกรอง

ส่วนที่ 2 ข้อมูลด้านปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นผู้ประกอบการในผู้ประกอบการอาชีพพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน

ส่วนที่ 3 ข้อมูลด้านความตั้งใจในการเป็นผู้ประกอบการ (entrepreneurial intention)

ส่วนที่ 4 ข้อมูลด้านประชากรศาสตร์

ส่วนที่ 1 คำถามคัดกรอง

คำชี้แจง ทำเครื่องหมาย ลงใน ที่ตรงกับความเป็นจริง

1. ท่านอายุมากกว่า 18 ปีหรือไม่

1.ใช่

2.ไม่ใช่ (จบแบบสอบถาม)

2. ภายใน 1 ปี ท่านประกอบอาชีพพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินที่มีสำนักงานหลักในประเทศไทยหรือไม่

1.ใช่

2.ไม่ใช่ (จบแบบสอบถาม)

3. ตำแหน่งล่าสุดของท่านในการเป็นพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน

- หัวหน้าพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน (Purser)
- พนักงานต้อนรับบนเครื่องบินชั้นอาวุโส (Senior cabin crew)
- พนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน (Cabin crew)

ส่วนที่ 2 : ด้านการรับรู้ความสามารถของตน (self-efficacy)

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความรู้สึก / ความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ด้านการรับรู้ความสามารถของตน	ระดับความคิดเห็น				
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด
ท่านมีความมั่นใจว่าตนเองมีความรู้เพียงพอที่จะเป็นผู้ประกอบการได้					
ท่านมีความเชื่อมั่นว่า ท่านมีความสามารถและทักษะ ที่เหมาะสมในการเป็นผู้ประกอบการ					
ท่านภูมิใจในทักษะที่หลากหลายที่ท่านได้เรียนรู้จากการเป็นพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน					
การเป็นผู้ประกอบการเป็นสิ่งที่ไม่ยากเกินไปสำหรับท่าน					
ท่านมั่นใจว่าจะสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในการเป็นผู้ประกอบการได้					

ส่วนที่ 2 : ด้านทัศนคติต่อการเป็นผู้ประกอบการ (attitude toward entrepreneurship)

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความรู้สึก / ความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ด้านทัศนคติต่อการเป็นผู้ประกอบการ	ระดับความคิดเห็น				
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด
ท่านมีความรู้สึกชอบที่จะได้ใช้ความคิดของตนเองได้อย่างอิสระ					
การเป็นผู้ประกอบการ เป็นสิ่งที่ท่านชอบมากกว่าการเป็นลูกจ้างขององค์กรอื่น					
การเป็นผู้ประกอบการจะทำให้ท่านรู้สึกภาคภูมิใจในตนเอง					

การเป็นผู้ประกอบการจะทำให้ท่านมีความเชื่อมั่น ในตนเอง					
ท่านชอบควบคุมสิ่งต่างๆได้ด้วยตนเอง					
ท่านมีความคิดว่าการเป็นผู้ประกอบการ จะทำให้ ท่านมีรายได้มากกว่าการประกอบอาชีพอื่นๆ					

ส่วนที่ 2 : ด้านนิสัยชอบเสี่ยง

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความรู้สึก / ความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ด้านนิสัยชอบเสี่ยง	ระดับความคิดเห็น				
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด
โดยปกติท่านเป็นคนความกล้าในการตัดสินใจใน การเลือกทำกิจกรรมบางอย่าง					
ท่านมักยอมรับความไม่แน่นอนที่จะเกิดขึ้นเพื่อให้ ผลตอบแทนมากกว่า					
ท่านมีความรู้สึกว่าการเสี่ยงในการประกอบธุรกิจ เป็นของตนเอง เป็นสิ่งที่ทำลายความสามารถของ ท่าน					
ท่านเป็นคนกล้าคิดริเริ่ม					
ท่านสามารถยอมรับผลลัพธ์จากการตัดสินใจที่มี ความเสี่ยงได้					

ด้านการคล้อยตามกลุ่มอ้างอิง(Subjective Norm)

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความรู้สึก / ความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ด้านการคล้อยตามกลุ่มอ้างอิง	ระดับความคิดเห็น				
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด
บุคคลรอบตัวของท่านมีความคิดเห็นว่าการเป็น ผู้ประกอบการเป็นสิ่งที่ดี					
บุคคลรอบตัวของท่านมักแนะนำให้ท่านเป็น ผู้ประกอบการ					

บุคคลรอบตัวของท่านยินดีที่จะให้ความสนับสนุนให้ท่านเป็นผู้ประกอบการ					
บุคคลที่ท่านมีความนับถือคิดว่าท่านควรเป็นผู้ประกอบการ					
บุคคลที่ท่านนับถือมักกล่าวถึงการเป็นผู้ประกอบการในแง่ดี					

ส่วนที่ 2 : ด้านความต้องการประสบความสำเร็จ (Need for Achievement)

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความรู้สึก / ความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ด้านการรับรู้ความสามารถของตน	ระดับความคิดเห็น				
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด
ท่านให้ความสำคัญกับการได้รับการยอมรับจากคนรอบข้างว่าเป็นคนประสบความสำเร็จ					
ท่านเป็นคนชอบวางแผนและมีเป้าหมายในแต่ละช่วงเวลาของชีวิต					
ท่านมีความรู้สึกภูมิใจในตนเองที่ได้ขึ้นชื่อว่าเป็นคนประสบความสำเร็จ					
ท่านมักทำงานหนัก และมีความอดทนต่องานที่ยากลำบากเพื่อให้ประสบความสำเร็จ					
ท่านมักมีแรงผลักดันในการทำสิ่งต่างๆ ให้บรรลุเป้าหมายอยู่เสมอ					

ส่วนที่ 2 : ด้านการต่อต้านการเปลี่ยนแปลง (Resistant to Change)

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความรู้สึก / ความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ด้านการต่อต้านการเปลี่ยนแปลง	ระดับความคิดเห็น				
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด
ท่านชอบทำงานที่ท่านมีความคุ้นเคย					
ท่านคิดว่าการเปลี่ยนแปลงมีโอกาสส่งผลในแง่ลบมากกว่าในแง่บวกได้					
มันเป็นเรื่องยากที่ท่านจะเปลี่ยนแปลงตนเอง					

ท่านไม่ชอบทำสิ่งที่คาดเดาผลลัพธ์ไม่ได้					
บ่อยครั้งท่านรู้สึกกระอักกระอ่วนที่ต้องปรับตัวในก ต้องทำสิ่งใหม่					

ส่วนที่ 3 : ความตั้งใจในการเป็นผู้ประกอบการ (entrepreneurial intention)

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ลงในช่องที่ตรงกับความรู้สึก / ความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ความตั้งใจในการเป็นผู้ประกอบการ	ระดับความคิดเห็น				
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด
ความปรารถนาในชีวิตท่านด้านการงานคือการเป็น ผู้ประกอบการ					
ท่านมีความมั่นใจว่าจะต้องประสบความสำเร็จใน การเป็นผู้ประกอบการ					
ท่านพร้อมที่จะไปเรียนศึกษาเพิ่มเติมในทักษะที่ ท่านขาดเพื่อที่จะเป็นผู้ประกอบการ					
ท่านพร้อมรับมือกับความกดดัน และการเผชิญกับ ปัญหาที่แตกต่างกันไปในแต่ละวันในการเป็น ผู้ประกอบการ					
ท่านมีความตั้งใจจะเป็นผู้ประกอบการเมื่อมีความ พร้อมที่สุด					

ส่วนที่ 4 : ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ลงใน ที่ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด

1.เพศ

1.ชาย

2.หญิง

3.อื่นๆ

2.อายุ

1. 18 - 22 ปี

2. 23 - 30 ปี

3. 31 - 40 ปี

4. 41 - 50 ปี

5. 51 - 60 ปี

5. 61 ปีขึ้นไป

3.สายการบินที่ท่านทำอยู่

การบินไทย

- | | |
|---|--|
| <input type="checkbox"/> บางกอกแอร์เวย์ | <input type="checkbox"/> ไทยแอร์เอเชีย |
| <input type="checkbox"/> นกแอร์ | <input type="checkbox"/> ไทยไลอ้อนแอร์ |
| <input type="checkbox"/> ไทยเวียดเจ็ท | <input type="checkbox"/> ไทยสมายล์ |

4.รายได้เฉลี่ยต่อเดือน (บาท/เดือน)

- | | |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> ไม่เกิน 10,000 | <input type="checkbox"/> 10,000 - 20,000 |
| <input type="checkbox"/> 20,001 - 30,000 | <input type="checkbox"/> 30,001 - 40,000 |
| <input type="checkbox"/> 40,001 - 50,000 | <input type="checkbox"/> 50,001 บาทขึ้นไป |

5.ประสบการณ์ในการทำงาน

- | | |
|---|--|
| <input type="checkbox"/> 5 ปี หรือ น้อยกว่า | <input type="checkbox"/> 6 - 10 ปี |
| <input type="checkbox"/> 11 - 15 ปี | <input type="checkbox"/> มากกว่า 15 ปี |

6.สภาพแวดล้อม

- มีสมาชิกในครอบครัวเป็นผู้ประกอบการ
- มีเพื่อนสนิทเป็นผู้ประกอบการ
- มีทั้งสมาชิกในครอบครัวและเพื่อนสนิทเป็นผู้ประกอบการ
- ไม่มีสมาชิกในครอบครัว และ เพื่อนสนิทเป็นผู้ประกอบการ