

อิทธิพลของทุนทางจิตวิทยาต่อสุขภาวะทางจิตของบุคลากรในอุตสาหกรรมการบิน

The Influence of Psychological Capital on Psychological Well-Being among Aviation Industry Personnel

พงศ์เสวก เอนกจันงค์พร^{1*}
Pongsavake Anekjumnongporn^{1*}

เยาวลักษณ์ เอกไพฑูรย์²
Yaowaluk Aekphitoon²

ธัญญลักษณ์ เอนกจันงค์พร³
Tunyaluk Anekjumnongporn³

Received: July 18, 2025

Revised: August 25, 2025

Accepted: September 10, 2025

บทคัดย่อ

อุตสาหกรรมการบินเป็นอุตสาหกรรมที่มีการแข่งขันและความท้าทายสูงทั้งภาระงาน ความกดดัน และความไม่แน่นอนจากสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ส่งผลโดยตรงกับสุขภาวะทางจิตของบุคลากร ดังนั้นทุนทางจิตวิทยาจึงเป็นกลไกสำคัญที่เสริมสร้างความเข้มแข็งภายในตนเพื่อรับมือกับสถานการณ์ดังกล่าว บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับทุนทางจิตวิทยาและสุขภาวะทางจิต 2) เปรียบเทียบสุขภาวะทางจิตกับปัจจัยชีวิตสังคมที่แตกต่างกัน และ 3) ศึกษาอิทธิพลของทุนทางจิตวิทยาและสุขภาวะทางจิตของบุคลากรในอุตสาหกรรมการบิน เลือกตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน เก็บข้อมูลจากบุคลากรในอุตสาหกรรมการบิน จำนวน 400 คน ด้วยแบบสอบถามจากการใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของคอนบาร์คพบว่ามีความเที่ยงของทุนทางจิตวิทยา เท่ากับ 0.89 และสุขภาวะทางจิต เท่ากับ 0.88 วิเคราะห์ข้อมูลด้วย ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าทดสอบสมมติฐานที่แบบเป็นอิสระต่อกัน การวิเคราะห์ความแปรปรวนหนึ่งทางและการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณ ผลการวิจัย แสดงผลว่าบุคลากรในอุตสาหกรรมการบินมีทุนทางจิตวิทยา ($M = 3.94, S.D. = 0.66$) และสุขภาวะทางจิต ($M = 3.42, S.D. = 0.58$) ระดับสูง ในขณะเดียวกันบุคลากรในอุตสาหกรรมการบินที่มีตำแหน่งงาน ประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีสุขภาวะทางจิตแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และทุนทางจิตวิทยามีอิทธิพลกับสุขภาวะทางจิตของบุคลากรในอุตสาหกรรมการบินอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จึงเขียนสมการทำนาย คือ สุขภาวะทางจิต เท่ากับ $1.88 + 0.27 \times \text{ความหวัง} + 0.12 \times \text{การรับรู้ความสามารถของตนเอง}$ จึงกล่าวได้ว่าทุนทางจิตวิทยามีบทบาทสำคัญต่อการสร้างเสริมสุขภาวะทางจิตของบุคลากรในอุตสาหกรรมการบิน องค์กรควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาศักยภาพทุนทางจิตวิทยาผ่านการสนับสนุนที่เหมาะสม เพื่อส่งเสริมความมั่นคงทางจิตใจและประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรอย่างยั่งยืน

คำสำคัญ: ทุนทางจิตวิทยา, สุขภาวะทางจิต, บุคลากรในอุตสาหกรรมการบิน

¹ อาจารย์ประจำคณะมนุษยศาสตร์และการจัดการการท่องเที่ยว มหาวิทยาลัยกรุงเทพ
Instructor, School of Humanities and Tourism Management, Bangkok University
E-mail: pongsavake.a@gmail.com

² อาจารย์ประจำคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยกรุงเทพ
Instructor, School of Business Administration, Bangkok University
E-mail: yaowaluk.a@bu.ac.th

³ อาจารย์ประจำคณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต
Instructor, Faculty of Liberal Arts, Kasem Bundit University
E-mail: tanekjumnongporn@gmail.com

* Corresponding author

Abstract

The aviation industry is highly competitive and characterized by demanding workloads, uncertainty, and workplace pressure, all of which directly affect the psychological well-being of its personnel. Psychological capital is therefore considered a crucial internal resource that strengthens individuals' inner capacity to cope with such challenges. This research article aims to 1) study the level of psychological capital and psychological well-being among aviation industry personnel, 2) compare psychological well-being with their biosocial factors and 3) study the influence of psychological capital and their psychological well-being. Multi-stage sampling techniques were utilized for sample in this research. The questionnaire used in this study demonstrated high reliability, with a Cronbach's alpha coefficient of 0.89 for psychological capital and 0.88 for psychological well-being. There were collected from 400 aviation industry personnel. The data were analyzed by frequency, mean, standard deviations, independent sample t-test, one-way analysis of variance, and multiple linear regression analysis. The research results revealed that the aviation industry has psychological capital ($M = 3.94$, $S.D. = 0.66$) and psychological well-being ($M = 3.42$, $S.D. = 0.58$) at a high level. Those who have different job positions and job experiences have differences in psychological well-being at statistically significant levels at the 0.05 level. The psychological capital has influenced the psychological well-being of aviation industry personnel at statistically significant levels at the 0.01 level. Moreover, it can be predicted that psychological well-being = $1.182 + 0.271 \times \text{Hope} + 0.124 \times \text{Self-Efficacy}$. Therefore, psychological capital plays vital role in enhancing the psychological well-being of aviation industry personnel. Organizations should prioritize the development of psychological capital through appropriate interventions and supportive measures to strengthen employees' mental stability and long-term work performance.

Keywords: Psychological Capital, Psychological Well-Being, Aviation Industry Personnel

บทนำ

อุตสาหกรรมการบินของประเทศไทยเติบโตเป็นอย่างมาก ประกอบกับยุทธศาสตร์ของประเทศไทยที่มุ่งเน้นการขับเคลื่อนด้วยทุนมนุษย์ (Human Capital) เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันในระดับนานาชาติ จึงมีนโยบายในการกระตุ้นเศรษฐกิจและเชื่อมโยงกับภาคบริการ การท่องเที่ยว และการขนส่งระหว่างประเทศ (International Air Transport Association, 2020) ภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561–2580) (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2561) อีกทั้งยังเป็นอุตสาหกรรมที่แข่งขันอย่างรุนแรงซึ่งมีผลต่อการทำงานในทุกมิติ ประกอบกับสถานการณ์ที่ต้องเผชิญความท้าทายที่ไม่แน่นอน เช่น ความไม่แน่นอนจากวิกฤตโรคระบาด การเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี และการแข่งขันที่รุนแรงทั้งในประเทศและระหว่างประเทศ ซึ่งส่งผลกระทบต่อภาระงานและความคาดหวังที่มีต่อตำแหน่งงานต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นนักบิน พนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน หรือเจ้าหน้าที่ภาคพื้น (International Air Transport Association, 2020) อีกทั้งบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งนักบิน พนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน และเจ้าหน้าที่ภาคพื้น ต้องเผชิญกับสภาวะการทำงานที่มีความเสี่ยงสูง ความรับผิดชอบสูง และต้องมีการตัดสินใจที่รวดเร็วและแม่นยำ บุคลากรในอุตสาหกรรมการบินต้องเผชิญกับ “ทุนทางจิตวิทยา” (Psychological Capital) ซึ่งรวมถึงความเครียดจากการทำงาน การหมดไฟทางอารมณ์ (Emotional Burnout) ความไม่มั่นคงในหน้าที่ และความรู้สึกไร้ตัวตนในองค์กร (Maslach & Leiter, 2016) สิ่งเหล่านี้ล้วนส่งผลกระทบต่อสุขภาวะทางจิต (Psychological Well-Being) ของบุคลากร ดังนั้นองค์กรหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจำเป็นต้องดูแลจิตใจ เนื่องจากสภาพแวดล้อม ลักษณะงานที่มีความเสี่ยงสูงและความรับผิดชอบสูง ด้วยเหตุนี้ องค์กรในอุตสาหกรรมการบินจึงจำเป็นต้องให้ความสำคัญกับการประเมินและจัดการทุนทางจิตวิทยา รวมถึงสนับสนุนสภาพแวดล้อมการทำงานที่ส่งเสริมสุขภาวะทางจิตเพื่อรักษาศักยภาพของบุคลากรในระยะยาว

ทุนทางจิตวิทยาเป็นลักษณะด้านบวกของจิตใจของบุคคลที่สามารถผ่านหรือก้าวข้ามปัญหาต่าง ๆ เห็นคุณค่าในตนเอง ความสามารถรู้คิด และความสามารถทางอารมณ์ที่บุคคลใช้ให้บรรลุเป้าหมายในชีวิต (Luthans et al., 2007) อีกทั้งในบริบทอุตสาหกรรมการบิน พบว่า บุคลากรในอุตสาหกรรมดังกล่าวมีทุนทางจิตวิทยาระดับสูง (Estiri et al., 2024) อีกทั้งยังส่งผลกับสุขภาวะทางจิตเป็นจิตลักษณะที่มีความหลากหลายต่อการพัฒนาการและการเจริญเติบโตของบุคคล (กึ่งแก้ว ทรัพย์พระวงศ์, 2554) ซึ่งตามแนวคิดของ Ryff and Keyes (1995) มี 6 มิติ คือ ความเป็นตัวของตัวเอง การยอมรับตนเอง ความเจริญงอกงามในตน สัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่น ความสามารถจัดการกับเหตุการณ์ต่าง ๆ และจุดมุ่งหมายในชีวิตซึ่งมีหลากหลายระดับ (Cinalioglu & Gazioğlu, 2022) นอกจากนี้งานวิจัยที่ผ่านมา พบว่า แม้ว่าบุคลากรในอุตสาหกรรมการบินจะมีเพศใดก็ตามมีสุขภาวะทางจิตไม่แตกต่างกัน (Rodrigues & Junça Silva, 2024) ในขณะที่ Alenezi et al. (2024) พบว่าบุคลากรในอุตสาหกรรมการบินมีอายุเท่าใดก็ตามจะมีสุขภาวะทางจิตไม่ต่างกัน แต่ประสบการณ์การทำงานสัมพันธ์เชิงบวกกับสุขภาวะทางจิต ในทางกลับกัน Şeşen et al. (2019) Singhal and Rastogi (2018) และ Wardani and Noviyani (2020) พบว่า อายุสัมพันธ์ทางบวกกับสุขภาวะทางจิต นอกจากนี้ Kimbu et al. (2023) Şeşen et al. (2019) และ Singhal and Rastogi (2018) พบว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันของบุคลากรในอุตสาหกรรมการบินมีสุขภาวะทางจิตไม่แตกต่างกัน อีกทั้งบุคลากรในอุตสาหกรรมการบินมีสุขภาวะทางจิตสูงเมื่อมีตำแหน่งงานในระดับปฏิบัติการ (Houkamau et al., 2024) ส่วนรายได้ที่แตกต่างกันสุขภาวะทางจิตไม่แตกต่างกัน (Li, 2015) อีกทั้งมีงานวิจัยที่สนับสนุนอิทธิพลของทุนทางจิตวิทยากับสุขภาวะทางจิต เช่น Ashmawy (2024) Heman et al. (2024) Henriques et al. (2024) Mahipalan and Garg (2024) et al. (2024) Mansour and Faysal-Azeem (2024) และ Plessis and Altintas (2024) ที่พบว่า ทุนทางจิตวิทยามีอิทธิพลกับสุขภาวะทางจิตอย่างมีนัยสำคัญ

จากข้อมูลข้างต้นจำเป็นอย่างยิ่งที่จะดำเนินการวิจัยเกี่ยวกับอิทธิพลของทุนทางจิตวิทยาและสุขภาวะทางจิตของบุคลากรในอุตสาหกรรมการบินภาพรวม เพราะการศึกษาในประเด็นดังกล่าวของบริบทประเทศไทยมีจำนวนน้อย อีกทั้งภาพรวมของประเด็นดังกล่าวในปัจจุบันเป็นอย่างไร แตกต่างกันหรือไม่เมื่อเปรียบเทียบกับปัจจัยชีวสังคม ทุนทางจิตวิทยามีอิทธิพลกับสุขภาวะทางจิตหรือไม่ นอกจากนี้กำหนดสมมติฐานการวิจัย คือ บุคลากรในอุตสาหกรรมการบินมีสุขภาวะทางจิตแตกต่างกันเมื่อปัจจัยชีวสังคมต่างกันและทุนทางจิตวิทยามีอิทธิพลกับทุนทางจิตวิทยาของบุคลากรในอุตสาหกรรมการบิน ผลการวิจัยครั้งนี้จะเป็นแนวทางการส่งเสริมทุนทางจิตวิทยาและสุขภาวะทางจิตเพื่อให้เกิดพัฒนาทุนมนุษย์ในอุตสาหกรรมการบินอย่างยั่งยืน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. ศึกษาระดับทุนทางจิตวิทยาและสุขภาวะทางจิตของบุคลากรในอุตสาหกรรมการบิน
2. เปรียบเทียบสุขภาวะทางจิตกับปัจจัยชีวสังคมที่แตกต่างกันของบุคลากรในอุตสาหกรรมการบิน
3. ศึกษาอิทธิพลของทุนทางจิตวิทยากับสุขภาวะทางจิตของบุคลากรในอุตสาหกรรมการบิน

วิธีการดำเนินการวิจัย

บทความวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ มีประชากรสำหรับการวิจัย คือ บุคลากรในอุตสาหกรรมการบินของประเทศไทยประมาณ 133,500 คน (International Air Transport Association, 2023) และใช้เป็นตัวอย่งสำหรับการวิจัย 400 คน ซึ่งมาจากการกำหนดขนาดตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของ Yamane (1973) กำหนดค่าความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ที่ร้อยละ 5 ได้ตัวอย่างเท่ากับ 400 คน

การเลือกตัวอย่างสำหรับการวิจัยครั้งนี้ใช้การเลือกตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน ประกอบด้วย ขั้นตอนที่ 1 การเลือกแบบเจาะจง คือ เลือกบุคลากรที่ปฏิบัติงานในอุตสาหกรรมการบิน และขั้นตอนที่ 2 การเลือกตามสะดวก โดยกำหนดเกณฑ์คัดเลือกคุณสมบัติของตัวอย่าง คือ มีอายุ 20 ปีหรือมากกว่า และประกอบอาชีพที่เกี่ยวข้องในอุตสาหกรรมการบิน ทั้งนี้การเลือกตัวอย่างแบบสะดวกไม่เป็นไปตามข้อตกลงเบื้องต้นของการใช้สถิติอ้างอิง คือ การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวและการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณ จึงใช้ Kolmogorov-Smirnov Test (Lilliefors, 1967) ตรวจสอบการแจกแจงของประชากรแบบปกติ ได้ค่านัยสำคัญทางสถิติ เท่ากับ

0.64 และค่า Kolmogorov-Smirnov Z เท่ากับ 1.88 แสดงว่าการแจกแจงของประชากรของการวิจัยนี้เป็นแบบปกติ ดังนั้นสามารถใช้การทดสอบที่แบบเป็นอิสระต่อกัน การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวและการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณได้ (พงษ์ศักดิ์ ชิมมอนต์ส, 2560) เพราะการทดสอบครั้งนี้แสดงผลค่านัยสำคัญทางสถิติมากกว่า 0.05 (Kwak & Park, 2019)

ตัวแปร แบ่งเป็นตัวแปรต้น คือ ปัจจัยชีวสังคม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษาตำแหน่งงาน ประสบการณ์การทำงานและรายได้ และทุนทางจิตวิทยา และตัวแปรตาม คือ สุขภาวะทางจิต

แบบสอบถามเป็นเครื่องมือสำหรับการวิจัย ประกอบด้วย 3 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 ปัจจัยชีวสังคม จำนวน 6 ข้อ เป็นแบบเลือกตอบ คือ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ประสบการณ์การทำงานและรายได้ ส่วนที่ 2 แบบวัดทุนทางจิตวิทยา จำนวน 20 ข้อ พัฒนาจากแนวคิดทุนทางจิตวิทยาของ Luthans et al. (2007) และส่วนที่ 3 แบบวัดสุขภาวะทางจิต พัฒนาจากสุขภาวะทางจิตของ Ryff and Keyes (1995) จำนวน 42 ข้อ เป็นแบบประเมินค่าตามแนวคิดของ Likert (1932) แบบ 5 ระดับ จาก 1 คะแนน คือ ต่ำมาก ถึง 5 คะแนน คือ สูงมาก สำหรับคำถามเชิงบวกและกลับค่าคะแนนสำหรับคำถามเชิงลบ พร้อมทั้งกำหนดเกณฑ์สำหรับแปลผลข้อมูลส่วนที่ 2 ทุนทางจิตวิทยา และส่วนที่ 3 สุขภาวะทางจิต โดยกำหนดเกณฑ์การแปลค่าความหมายของค่าเฉลี่ยจากแนวความคิดของ Best (1970) ดังนี้

1.00-1.80 คะแนน	หมายถึง	มีทุนทางจิตวิทยา/ มีสุขภาวะทางจิตต่ำมาก
1.81-2.60 คะแนน	หมายถึง	มีทุนทางจิตวิทยา/ มีสุขภาวะทางจิตต่ำ
2.61-3.40 คะแนน	หมายถึง	มีทุนทางจิตวิทยา/ มีสุขภาวะทางจิตปานกลาง
3.41-4.20 คะแนน	หมายถึง	มีทุนทางจิตวิทยา/ มีสุขภาวะทางจิตสูง
4.21-5.00 คะแนน	หมายถึง	มีทุนทางจิตวิทยา/ มีสุขภาวะทางจิตสูงมาก

การตรวจสอบคุณภาพแบบสอบถาม ใช้ค่าดัชนีความสอดคล้อง (Carmine & Zeller, 1979) ตรวจสอบความตรงจากผู้ทรงคุณวุฒิ 3 คน ที่มีความเชี่ยวชาญด้านจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์กรและมีประสบการณ์การทำวิจัยคัดเลือกคำถามที่ได้ค่าคะแนนเท่ากับ 0.67-1.00 (Rovinelli & Hambleton, 1977) นำไปทดลองใช้กับตัวอย่าง 33 คน (Chakrapani, 2011) พร้อมทั้งใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาร์ค (Cronbach, 1990) หาค่าความเที่ยงได้ค่าส่วนที่ 2 ทุนทางจิตวิทยา เท่ากับ 0.89 และส่วนที่ 3 สุขภาวะทางจิต เท่ากับ 0.88

การเก็บข้อมูล ใช้แบบสอบถามลักษณะออนไลน์และดั้งเดิมเก็บรวบรวมข้อมูลจากบุคลากรในอุตสาหกรรมการบิน 400 คน ทั้งนี้ก่อนเก็บข้อมูลทุกครั้งชี้แจงวัตถุประสงค์การวิจัยและรายละเอียดต่าง ๆ เพื่อให้ตัวอย่างทราบยินยอมด้วยความสมัครใจและเป็นความลับ ใช้ระยะเวลาเก็บข้อมูลประมาณ 8 สัปดาห์ ได้แบบสอบถาม 400 ฉบับ ร้อยละ 100.00 เลือกแบบสอบถามที่สมบูรณ์ได้ 400 ฉบับ ร้อยละ 100.00

การวิเคราะห์ข้อมูล ใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสังคมศาสตร์ประมวลผลข้อมูล ใช้สถิติ 2 ประเภท คือ 1) สถิติพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ 2) สถิติอ้างอิง คือ การทดสอบที่แบบเป็นอิสระต่อกัน การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวพร้อมเปรียบเทียบรายคู่แบบ Fisher's least significant difference (LSD) test (Williams & Abdi, 2010) และการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณ

ผลการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นของตัวอย่าง แสดงผลว่า บุคลากรในอุตสาหกรรมการบินส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง 299 คน ร้อยละ 74.75 ส่วนเพศชาย 101 คน ร้อยละ 25.25 ส่วนใหญ่มีอายุ 26 - 35 ปี ร้อยละ 71.30 มีสถานภาพโสด ร้อยละ 93.50 มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 71.30 ทำงานในตำแหน่งปฏิบัติการ ร้อยละ 39.50 มีประสบการณ์การทำงาน 5 ปี หรือน้อยกว่า ร้อยละ 68.00 และมีรายได้ 18,000 บาทหรือน้อยกว่า ร้อยละ 30.30

การวิเคราะห์ระดับทุนทางจิตวิทยาและสุขภาวะทางจิตของบุคลากรในอุตสาหกรรมการบิน แสดงผลว่า บุคลากรในอุตสาหกรรมการบินมีทุนทางจิตวิทยาในภาพระดับสูง ($M = 3.94$, $S.D. = 0.66$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า การมองโลกในแง่ดี ($M = 4.01$, $S.D. = 0.76$) การรับรู้ความสามารถของตนเอง ($M = 3.95$, $S.D. = 0.73$) ความสามารถในการฟื้นพลัง ($M = 3.92$, $S.D. = 0.74$) และความหวัง ($M = 3.91$, $S.D. = 0.73$) อยู่ในระดับสูง และมี

สุขภาวะทางจิตในภาพรวมระดับสูง ($M = 3.42$, $S.D. = 0.58$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าความเป็นตัวของตัวเอง ($M = 3.48$, $S.D. = 0.70$) สัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่น ($M = 3.47$, $S.D. = 0.65$) จุดมุ่งหมายในชีวิต ($M = 3.47$, $S.D. = 0.68$) และการยอมรับตนเอง ($M = 3.44$, $S.D. = 0.64$) อยู่ในระดับสูง ส่วนด้านความเจริญงอกงามในตน ($M = 3.34$, $S.D. = 0.68$) และความสามารถในการจัดการกับเหตุการณ์ต่าง ๆ ($M = 3.31$, $S.D. = 0.70$) อยู่ในระดับปานกลาง ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 จำนวน ค่าต่ำสุด ค่าสูงสุด ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับทุนทางจิตวิทยาและสุขภาวะทางจิตของบุคลากรในอุตสาหกรรมการบิน

($n = 400$)

ตัวแปร	min	max	M	S.D.	แปลผล
ทุนทางจิตวิทยา	1.20	5.00	3.94	0.66	สูง
- ความหวัง	1.17	5.00	3.91	0.73	สูง
- ความสามารถในการฟื้นพลัง	1.00	5.00	3.92	0.74	สูง
- การรับรู้ความสามารถของตนเอง	1.00	5.00	3.95	0.73	สูง
- การมองโลกในแง่ดี	1.00	5.00	4.01	0.76	สูง
สุขภาวะทางจิต	1.60	5.00	3.42	0.58	สูง
- ความเป็นตัวของตัวเอง	1.29	5.00	3.48	0.70	สูง
- การยอมรับตนเอง	1.57	5.00	3.44	0.64	สูง
- ความเจริญงอกงามในตน	1.29	5.00	3.34	0.68	ปานกลาง
- สัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่น	1.71	5.00	3.47	0.65	สูง
- ความสามารถในการจัดการกับเหตุการณ์ต่าง ๆ	1.00	5.00	3.31	0.70	ปานกลาง
- จุดมุ่งหมายในชีวิต	1.43	5.00	3.47	0.68	สูง

การเปรียบเทียบสุขภาวะทางจิตกับปัจจัยชีวสังคมของบุคลากรในอุตสาหกรรมการบิน พบว่า บุคลากรในอุตสาหกรรมการบินที่มีเพศต่างกันมีสุขภาวะทางจิตไม่มีความแตกต่างที่มีนัยสำคัญ ดังตารางที่ 2 ในขณะที่บุคลากรในอุตสาหกรรมการบินที่มีตำแหน่งงานและประสบการณ์การทำงานต่างกันมีสุขภาวะทางจิตแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ พบว่า บุคลากรในอุตสาหกรรมการบินตำแหน่งปฏิบัติการมีสุขภาวะทางจิตสูงกว่าบุคลากรในอุตสาหกรรมการบินที่มีตำแหน่งบริหาร เช่นเดียวกับบุคลากรในอุตสาหกรรมการบินที่มีประสบการณ์การทำงาน 16 - 20 ปีและ 21 ปีหรือมากกว่ามีสุขภาวะทางจิตสูงกว่าบุคลากรในอุตสาหกรรมการบินที่มีประสบการณ์การทำงาน 6 - 10 ปี ส่วนบุคลากรในอุตสาหกรรมการบินที่มีอายุ ระดับการศึกษาและรายได้ต่างกันมีสุขภาวะทางจิตไม่มีความแตกต่างที่มีนัยสำคัญดังตารางที่ 3

ตารางที่ 2 การเปรียบเทียบสุขภาวะทางจิตกับปัจจัยชีวสังคมด้านเพศของบุคลากรในอุตสาหกรรมการบิน

ปัจจัยชีวสังคม		สุขภาวะทางจิต			ค่าสถิติทดสอบ	
		n	M	S.D.	t	p
เพศ	1) ชาย	101	3.41	0.63	-0.12	0.90
	2) หญิง	299	3.42	0.56		

** $p < 0.01$, * $p < 0.05$

ตารางที่ 3 การเปรียบเทียบสุขภาวะทางจิตกับปัจจัยชีวสังคมด้านอายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ประสบการณ์การทำงานและรายได้ของบุคลากรในอุตสาหกรรมการบิน

ปัจจัยชีวสังคม	สุขภาวะทางจิต			แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	ค่าสถิติทดสอบ		เปรียบเทียบรายคู่
	n	M	S.D.					F	p	
อายุ	1) 25 ปีหรือน้อยกว่า	27	3.39	0.60	ระหว่างกลุ่ม	2	0.02	0.10	0.03	0.97
	2) 26 - 35 ปี	285	4.42	0.59	ภายในกลุ่ม	397	134.12	0.34		
	3) 36 ปีหรือมากกว่า	88	3.42	0.55	รวม	399	134.14			
ระดับการศึกษา	1) ต่ำกว่าปริญญาตรี	37	3.42	0.51	ระหว่างกลุ่ม	2	0.09	0.05	0.14	0.87
	2) ปริญญาตรี	317	3.42	0.59	ภายในกลุ่ม	397	134.05	0.34		
	3) สูงกว่าปริญญาตรี	46	3.38	0.54	รวม	399	134.14			
ตำแหน่งงาน	1) ผู้บริหาร	101	3.33	0.57	ระหว่างกลุ่ม	2	1.33	0.67	1.99*	0.04
	2) หัวหน้างาน	141	3.43	0.55	ภายในกลุ่ม	397	132.81	0.34		3)>1)
	3) ปฏิบัติการ	158	3.47	0.61	รวม	399	134.14			
ประสบการณ์การทำงาน	1) 5 ปีหรือน้อยกว่า	272	3.44	0.59	ระหว่างกลุ่ม	4	4.03	1.01	3.06*	0.02
	2) 6 - 10 ปี	57	3.20	0.49	ภายในกลุ่ม	395	130.11	0.33		4), 5)
	3) 11 - 15 ปี	30	3.38	0.56	รวม	399	134.14			>2)
	4) 16 - 20 ปี	23	3.57	0.47						
	5) 21 ปีหรือมากกว่า	18	3.61	0.74						
รายได้	1) 18,000 บาทหรือน้อยกว่า	121	3.42	0.64	ระหว่างกลุ่ม	3	0.23	0.08	0.22	0.88
	2) 18,001 - 28,000 บาท	112	3.45	0.58	ภายในกลุ่ม	396	133.91	0.34		
	3) 28,001 - 38,000 บาท	67	3.41	0.56	รวม	399	134.14			
	4) 38,001 บาทหรือมากกว่า	100	3.39	0.52						

** $p < 0.01$, * $p < 0.05$

การวิเคราะห์อิทธิพลระหว่างทุนทางจิตวิทยากับสุขภาวะทางจิตของบุคลากรในอุตสาหกรรมการบิน แสดงผลว่าค่าความคลาดเคลื่อนระหว่างตัวแปรทำนายกับตัวแปรตามซึ่งเป็นอิสระต่อกัน มีค่าเท่ากับ 1.736 ซึ่งสอดคล้องค่าคะแนน 1.50 - 2.50 ตามเกณฑ์ของ Durbin and Watson (1950, 1951) จึงกล่าวว่าทุนทางจิตวิทยามีความสัมพันธ์กับสุขภาวะทางจิตของบุคลากรในอุตสาหกรรมการบิน สามารถคาดคะเนสุขภาวะทางจิตของบุคลากรในอุตสาหกรรมการบินได้ ($r = 0.47$, $F = 3.69$, $p = 0.01$) สัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ที่ปรับแก้แล้ว (Adjusted R^2) เท่ากับ 0.22 จึงอธิบายความผันแปรของสุขภาวะทางจิตของบุคลากรในอุตสาหกรรมการบิน ร้อยละ 22.00 เมื่อวิเคราะห์อิทธิพลของตัวแปรที่ศึกษา แสดงผลว่า ทุนทางจิตวิทยามีอิทธิพลกับสุขภาวะทางจิตของบุคลากรในอุตสาหกรรมการบิน ($p < 0.01$, 0.05) เมื่อพิจารณาองค์ประกอบย่อยของต้นทุนจิตวิทยา พบว่า ความหวัง ($b = 0.27$, $t = 4.30$, $p = 0.00$) และการรับรู้ความสามารถของตนเอง ($b = 0.12$, $t = 1.94$, $p = 0.04$) มีอิทธิพลกับสุขภาวะทางจิตของบุคลากรในอุตสาหกรรมการบินที่ระดับ 0.01 และ 0.05 ตามลำดับ จึงเขียนสมการทำนาย คือ สุขภาวะทางจิต = $1.88 + 0.27 \times X_1 + 0.12 \times X_3$ ดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 การวิเคราะห์อิทธิพลระหว่างทุนทางจิตวิทยากับสุขภาวะทางจิตของบุคลากรในอุตสาหกรรมการบิน

ทุนทางจิตวิทยา	b	S.E.	β	t	p	Tolerance	VIF
(ค่าคงที่)	1.88	0.16		12.03	0.00		
ความหวัง (X_1)	0.27	0.06	0.34	4.30**	0.00	0.31	3.21
ความสามารถในการฟื้นฟูพลัง (X_2)	-0.05	0.06	-0.07	-0.91	0.37	0.38	2.65
การรับรู้ความสามารถของตนเอง (X_3)	0.12	0.06	0.16	1.94*	0.04	0.31	3.27
การมองโลกในแง่ดี (X_4)	0.05	0.05	0.06	0.88	0.38	0.40	2.50

$R = 0.47$, $R^2 = 0.22$, $\text{Adj.}R^2 = 0.22$, $\text{SE}_{\text{est}} = \pm 0.51$, $F = 3.69$, $p = 0.01$, Durbin-Watson = 1.76

** $p < 0.01$, * $p < 0.05$

สรุป และอภิปรายผลการวิจัย

สรุปผลการวิจัย เรื่อง อิทธิพลของทุนทางจิตวิทยาต่อสุขภาวะทางจิตของบุคลากรในอุตสาหกรรมการบิน พบว่า บุคลากรในอุตสาหกรรมการบินมีทุนทางจิตวิทยาและสุขภาวะทางจิตระดับสูง นอกจากนี้บุคลากรในอุตสาหกรรมการบินที่มีตำแหน่งงานและประสบการณ์การทำงานต่างกันมีสุขภาวะทางจิตแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนทุนทางจิตวิทยามีอิทธิพลกับสุขภาวะทางจิตของบุคลากรในอุตสาหกรรมการบินอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 สามารถอภิปรายผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. การวิเคราะห์ระดับทุนทางจิตวิทยาและสุขภาวะทางจิตของบุคลากรในอุตสาหกรรมการบิน พบว่า บุคลากรในอุตสาหกรรมการบินมีทุนทางจิตวิทยาระดับสูง สอดคล้องกับ Estiri et al. (2024) และ Han and Cai (2024) เพราะบุคลากรในอุตสาหกรรมการบินต้องรับมือกับความไม่แน่นอนและความกดดันสูง มักพัฒนาทุนทางจิตวิทยาอย่างต่อเนื่องเพื่อปรับตัวในสถานการณ์ต่าง ๆ สอดคล้องกับทุนทางจิตวิทยาของ Luthans et al. (2007) คือ ลักษณะด้านบวกของจิตใจของบุคคลที่สามารถผ่านหรือก้าวข้ามปัญหาต่าง ๆ เห็นคุณค่าในตนเอง ความสามารถรู้คิด และความสามารถทางอารมณ์ที่บุคคลใช้ให้บรรลุเป้าหมายในชีวิต ในขณะเดียวกันบุคลากรในอุตสาหกรรมการบินมีสุขภาวะทางจิตระดับสูงเช่นเดียวกัน สอดคล้องกับ Cinalioglu and Gazioğlu (2022) และ Kim et al. (2024) เพราะระบบการฝึกอบรมและชักจูงจากการจำลองสถานการณ์ต่าง ๆ เพื่อเตรียมความพร้อมกับสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นแบบทั้งคาดคิดและไม่คาดคิดเพื่อความปลอดภัยสูงสุดในการปฏิบัติงานของอุตสาหกรรมการบิน (Cahill, Cullen & Gaynor 2023) สอดคล้องกับแนวคิดสุขภาวะทางจิต คือ จิตลักษณะที่มีความหลากหลายต่อการพัฒนาการและการเจริญเติบโตของบุคคล (กิ่งแก้ว ทรัพย์พระวงศ์, 2554) ที่มีความเป็นตัวของตัวเอง การยอมรับตนเอง ความเจริญงอกงามในตน สัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่น ความสามารถจัดการกับเหตุการณ์ต่าง ๆ และจุดมุ่งหมายในชีวิต (Ryff & Keyes, 1995)

2. การเปรียบเทียบสุขภาวะทางจิตกับปัจจัยชีวสังคมของบุคลากรในอุตสาหกรรมการบิน พบว่าบุคลากรในอุตสาหกรรมการบินที่มีตำแหน่งงานต่างกันมีสุขภาวะทางจิตแตกต่างกัน หากเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ พบว่า บุคลากรในอุตสาหกรรมการบินตำแหน่งปฏิบัติการมีสุขภาวะทางจิตสูงกว่าบุคลากรในอุตสาหกรรมการบินตำแหน่งผู้บริหาร ในทางกลับกัน Houkamau et al. (2024) ที่พบว่า บุคลากรตำแหน่งบริหารมีสุขภาวะทางจิตสูงกว่า ซึ่งความแตกต่างดังกล่าวอาจเกิดจากลักษณะงาน ภาระหน้าที่ และความคาดหวังที่แตกต่างกันในแต่ละตำแหน่งงาน และควรมีการศึกษาเพิ่มเติมในเชิงลึกเพื่อเปรียบเทียบบริบทระหว่างประเทศและประเภทอุตสาหกรรมบริการ

บุคลากรในอุตสาหกรรมการบินที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีสุขภาวะทางจิตแตกต่างกัน หากเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ พบว่าบุคลากรในอุตสาหกรรมการบินที่มีประสบการณ์การทำงาน 16 - 20 ปี และ 21 ปีหรือมากกว่ามีสุขภาวะทางจิตสูงกว่าบุคลากรในอุตสาหกรรมการบินที่มีประสบการณ์การทำงาน 6 - 10 ปี สอดคล้องกับ Alenezi et al. (2024) ที่พบว่า ระยะเวลาการทำงานที่ยาวนานมีความสัมพันธ์กับระดับสุขภาวะทางจิตที่สูงขึ้นอย่างมีนัยสำคัญ โดยชี้ให้เห็นว่า ประสบการณ์ที่สั่งสมมาในระยะยาวช่วยเสริมสร้างทักษะการจัดการความเครียด การปรับตัว และมุมมองเชิงบวกต่อการทำงาน อันส่งผลให้บุคลากรมีความมั่นคงทางจิตใจมากยิ่งขึ้น

บุคลากรในอุตสาหกรรมการบินที่มีเพศต่างกันมีสุขภาวะทางจิตไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับ Rodrigues and Junça Silva (2024) ที่ระบุว่า ไม่ว่าจะเป็นเพศใด มนุษย์สามารถบ่มเพาะทุนทางจิตวิทยาผ่านการเผชิญสถานการณ์ปกติและไม่ปกติ และพัฒนากลยุทธ์ในการจัดการปัญหาอย่างมีประสิทธิภาพ อย่างไรก็ตามข้อค้นพบนี้ขัดแย้งกับ Singhal and Rastogi (2018) ซึ่งอาจเนื่องมาจากอิทธิพลของบริบทวัฒนธรรมและบทบาททางเพศที่แตกต่างกันในแต่ละพื้นที่ (Houkamau et al., 2024) นอกจากนี้บุคลากรในอุตสาหกรรมการบินที่มีอายุต่างกันมีสุขภาวะทางจิตไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับ Alenezi et al. (2024) ถึงแม้จะขัดแย้งกับผลการศึกษาของ Şeşen et al. (2019) Singhal and Rastogi (2018) และ Wardani and Noviyani (2020) แต่ในบริบทของอุตสาหกรรมการบิน ความแตกต่างทางอายุไม่ได้เป็นอุปสรรคต่อการทำงานร่วมกัน เนื่องจากวัฒนธรรมองค์กรมีลักษณะของความเป็นกัลยาณมิตร การถ่ายทอดองค์ความรู้ และการให้กำลังใจซึ่งกันและกันในที่ทีม ซึ่งมีส่วนสำคัญในการรักษาระดับทุนทางจิตวิทยาให้สมดุลในทุกช่วงวัย

บุคลากรในอุตสาหกรรมการบินที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีสุขภาวะทางจิตไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้ความแตกต่างของสุขภาวะทางจิตในกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งอาจเป็นผลจากกิจกรรมพัฒนาทักษะชีวิตหลังสำเร็จการศึกษาที่ช่วยเสริมสร้างศักยภาพในการปรับตัวและรับมือกับปัญหาได้ดี อย่างไรก็ตาม ข้อค้นพบนี้ขัดแย้งกับผลการศึกษาของ Kimbu et al. (2023) Şeşen et al. (2019) และ Singhal and Rastogi (2018) ซึ่งอาจสะท้อนถึงความคาดหวังหรือบริบทของแรงงานในแต่ละวัฒนธรรมที่แตกต่างกัน (Ying-Sin et al., 2023) อีกทั้งบุคลากรในอุตสาหกรรมการบินที่มีรายได้ต่างกันมีสุขภาวะทางจิตไม่แตกต่างกันสอดคล้อง Li et al. (2015) ที่ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมการบริการทางการเงินธนาคาร ไม่มีผลต่อสุขภาวะทางจิต กล่าวได้ว่ารายได้ส่งผลเชิงอ้อมผ่านทุนทางจิตวิทยา แต่ไม่ใช่ตัวแปรที่มีอิทธิพลโดยตรงต่อสุขภาวะทางจิต ถึงแม้ว่าเพศอายุ หรือระดับการศึกษา จะเกี่ยวข้องกับความคิดเห็นน้อย (burnout) แต่ทุนทางจิตวิทยาเป็นตัวกลางลดผลกระทบเหล่านี้จะเห็นได้ว่าปัจจัยชีวสังคมไม่ได้ส่งผลโดยตรงต่อสุขภาวะทางจิต เมื่อเปรียบเทียบกับอิทธิพลของทุนทางจิตวิทยา

3. การวิเคราะห์อิทธิพลระหว่างทุนทางจิตวิทยากับสุขภาวะทางจิตของบุคลากรในอุตสาหกรรมการบินพบว่า ทุนทางจิตวิทยามีอิทธิพลกับสุขภาวะทางจิตของบุคลากรในอุตสาหกรรมการบิน สอดคล้องกับ Ashmawy (2024) Heman et al. (2024) Henriques et al. (2024) Mahipalan and Garg (2024) Manzanares et al. (2024) Mansour and Faysal-Azeem (2024) และ Plessis and Altintas (2024) สะท้อนให้เห็นว่าทุนทางจิตวิทยามีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมสุขภาวะทางจิตของบุคลากรในองค์กรบริการต่าง ๆ ที่มีแรงกดดันสูง สะท้อนให้เห็นว่า บุคลากรที่มีทุนทางจิตวิทยาสูงมักมีทักษะในการฟื้นตัวจากสถานการณ์ที่ตึงเครียด มีทัศนคติเชิงบวกต่อชีวิตและการทำงาน สามารถมองเห็นคุณค่าในตนเอง รวมถึงมีเป้าหมายและความหมายในการดำรงชีวิต ซึ่งองค์ประกอบเหล่านี้สอดคล้องกับแนวคิดทุนทางจิตวิทยาของ Luthans et al. (2007) ที่ประกอบด้วย ความหวัง (Hope) การรับรู้ความสามารถของตนเอง (Efficacy) ความสามารถในการฟื้นพลัง (Resilience) และการมองโลกในแง่ดี (Optimism) (HERO) ซึ่งเป็นกลไกสำคัญในการเสริมสร้างสุขภาวะทางจิตทั้ง 6 มิติ คือ ความเป็นตัวของตัวเอง การยอมรับตนเอง ความเจริญงอกงามในตน สัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่น ความสามารถจัดการกับเหตุการณ์ต่าง ๆ และจุดมุ่งหมายในชีวิต (Ryff & Keyes, 1995) โดยเฉพาะอย่างยิ่งในบริบทของอุตสาหกรรมการบิน ซึ่งเป็นงานที่มีความเสี่ยงสูง รับแรงกดดันจากผู้โดยสาร การทำงานข้ามและ/หรือล่วงเวลา การตัดสินใจที่ต้องอาศัยความแม่นยำ รวมถึงการสร้างความปลอดภัยสูงสุดในระหว่างการทำงาน (Cahill, Cullen & Gaynor 2023) การมีทุนทางจิตวิทยาในระดับสูงจึงถือเป็น “ทรัพยากรภายในตน” ที่ช่วยให้บุคลากรสามารถรักษาสถิตทางจิตใจ ลดความเครียด และมีคุณภาพชีวิตที่ดีในระยะยาว โดยมีการให้การเสริมสร้างทุนทางจิตวิทยา สามารถทำได้ผ่านการฝึกอบรมและโปรแกรมพัฒนาทักษะ ตัวอย่างเช่น การฝึกอบรมเชิงบวก (Positive Psychological Training) การฝึกฝนความยืดหยุ่นทางจิตใจ (Resilience Training) และการสร้างความหวัง (Hope Intervention) ซึ่งช่วยให้บุคลากรมีทักษะการจัดการความเครียด มุมมองเชิงบวก และการฟื้นฟูพลังใจจากสถานการณ์ตึงเครียด (Luthans et al., 2007; Youssef & Luthans, 2007) รวมไปถึงการได้รับการสนับสนุนจากองค์กร กล่าวคือสำนักงานการบินพลเรือนแห่งประเทศไทยออกกฎระเบียบการปฏิบัติการบิน เรื่อง TCAR OPS Part-CAT เพื่อกำหนดกรอบการช่วยเหลือทางจิตใจสำหรับบุคลากรทางการบิน (Support Program) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อยกระดับด้านการบินของไทยให้มีมาตรฐานสากลและส่งเสริมความปลอดภัยในการบินผ่านดูแลสุขภาพจิตของนักบินและเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรมการบิน (เวิร์คพอยต์, 2566) และการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่เป็นมิตรยังมีส่วนช่วยส่งเสริมสุขภาวะทางจิตของบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Walsh, 2011)

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาทุนทางจิตวิทยาและสุขภาวะทางจิตของบุคลากรในอุตสาหกรรมการบินภาพรวมเท่านั้น อีกทั้งการวิจัยในบริบทอุตสาหกรรมการบินมีลักษณะเฉพาะและมีข้อจำกัดการวิจัยที่หลากหลาย เช่น สภาพการทำงานที่กดดันสูง ชั่วโมงการทำงานไม่แน่นอน และความเสี่ยงทางสุขภาวะทางจิต ทำให้ผลลัพธ์ที่ได้รับจากการวิจัยนำไปเปรียบเทียบหรือประยุกต์ใช้กับอุตสาหกรรมการบริการอื่น ๆ อย่างระมัดระวัง อีกทั้งการเก็บข้อมูลของงานวิจัยเน้นบุคลากรในอุตสาหกรรมการบินในประเทศไทย อาจจะทำให้ผลการวิจัยไม่สามารถอธิบายมุมมองของบุคลากรในอุตสาหกรรมการบินบริบทสากลได้อย่างครอบคลุมเพราะทุนทางจิตวิทยาและสุขภาวะทางจิตอาจตีความตามวัฒนธรรมที่ต่างกัน นอกจากนี้ในเชิงทฤษฎีมุ่งเน้นศึกษาอิทธิพลของทุนทางจิตวิทยาและสุขภาวะทางจิต แต่ยังมีปัจจัยอื่น ๆ ที่อาจจะมีอิทธิพลร่วม เช่น ความฉลาดทางอารมณ์ การสนับสนุนจากองค์กร ความยืดหยุ่นทางจิตใจ เป็นต้น ซึ่งยังไม่ได้วิจัยในครั้งนี้

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

ทุนทางจิตวิทยามีอิทธิพลกับสุขภาวะทางจิตของบุคลากรในอุตสาหกรรมการบินอย่างมีนัยสำคัญ ดังนั้นองค์กรควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาทุนทางจิตวิทยาในทุกมิติ เช่น การสร้างความหวัง ความเชื่อมั่นในตนเอง ความยืดหยุ่นทางอารมณ์ และทัศนคติเชิงบวก ผ่านกิจกรรมเสริมสร้างจิตใจและระบบสนับสนุนด้านจิตวิทยาอย่างเป็นระบบอย่างต่อเนื่อง รวมถึงควรบริหารจัดการแรงงานโดยคำนึงถึงความแตกต่างตามตำแหน่งงานและประสบการณ์ เพื่อส่งเสริมสุขภาวะทางจิตในลักษณะที่เหมาะสมกับบริบทของแต่ละกลุ่มบุคลากร และช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานอย่างยั่งยืนในระยะยาว

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

ผู้ที่สนใจหรือนักวิจัยควรศึกษาทุนทางจิตวิทยาในเชิงลึกมากขึ้นโดยแยกวิเคราะห์แต่ละองค์ประกอบ เช่น ความหวัง ความเชื่อมั่นในตนเอง ความยืดหยุ่น และการมองโลกในแง่ดี เพื่อให้เข้าใจถึงอิทธิพลที่แท้จริงต่อสุขภาวะทางจิตในแต่ละมิติ นอกจากนี้ควรใช้วิธีวิจัยแบบผสม (Mixed Methods) เพื่อเสริมความเข้าใจเชิงลึกจากมุมมองของบุคลากร รวมถึงควรขยายกลุ่มตัวอย่างไปยังอุตสาหกรรมบริการที่มีลักษณะงานกดดันสูงอื่น ๆ เพื่อเปรียบเทียบบริบทและควรพิจารณาการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ด้วยโมเดลสมการโครงสร้าง (Structural Equation Modeling: SEM) เพื่ออธิบายกลไกและปัจจัยแทรกซ้อนที่ส่งผลต่อสุขภาวะทางจิตอย่างเป็นระบบและครอบคลุมมากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- กิ่งแก้ว ทรัพย์พระวงศ์. (2554). จิตวิทยาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิต. มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- พงษ์ศักดิ์ ชิมมอนต์ส. (2560). การทดสอบข้อตกลงเบื้องต้นของการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นตรง. *วารสารวิจัยและพัฒนาหลักสูตร*, 7(2), 20-37.
- เวิร์คพอยท์. (2566). ทำความรู้จักองค์กรที่ดูแลทุกเรื่องการบิน ให้กับประชาชนและผู้โดยสารชาวไทย. https://workpointtoday.com/caat/#google_vignette
- สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2561). ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561–2580). https://www.nesdc.go.th/ewt_dl_link.php?nid=6422
- Alenezi, A., Alhowaymel, F. M., Abaoud, A. F., & Mostafa, M. H. (2024). The relationship between psychological capital and humanistic caring ability among mental health nurses in Saudi Arabia. *BMC Nursing*, 23(1), 688.
- Ashmawy, I. K. I. (2024). The influence of peer support on employee psychological capital during the COVID-19 pandemic. *International Journal of Public Administration*, 47(2), 130-140.
- Best, J. W. (1970). *Consumer behavior* (2nd ed). Prentice-Hall.
- Cahill, J., Cullen, P., & Gaynor, K. (2023). The case for change: aviation worker wellbeing during the COVID 19 pandemic, and the need for an integrated health and safety culture. *Cognition, Technology & Work*, 25(1), 75-117.
- Carmine, E., & Zeller, R. (1979). *Reliability and validity assessment*. Sage Publications.
- Chakrapani, C. (2011). *Statistical reasoning vs. magical thinking: Shamanism as statistical knowledge: Is a sample size of 30 all you need?*. <http://www.chuckchakrapani.com/articles/pdf/0411chakrapani.pdf>
- Cinalioğlu, E. A., & Gazioğlu, E. İ. (2022). Psychological well-being in emerging adulthood: The role of loneliness, social support, and sibling relationships in Turkey. *Canadian Journal of Family and Youth/Le Journal Canadien de Famille et de la Jeunesse*, 14(1), 102-123.

- Cronbach, L. J. (1990). *Essential of psychological testing*. Harper & Row.
- Durbin, J., & Watson, G. S. (1950). Testing for serial correlation in least squares regression, I. *Biometrika*, 37(3-4), 409-428.
- Durbin, J., & Watson, G. S. (1951). Testing for serial correlation in least squares regression, II. *Biometrika*, 38(1-2), 159-179.
- Estiri, M., Nargesian, A., Rafiee, S. M., & Hosseinzadeh, M. A. (2024). The impact of psychological capital and organizational justice on flight attendants' performance: The mediating role of mental health. *The International Journal of Aerospace Psychology*, 34(4), 225-245.
- Han, E. J., & Cai, L. (2024). Impact of psychological capital on organizational commitment and turnover intention: Evidence from Korean flight attendants. *Iranian Journal of Public Health*, 53(7), 1578.
- Heman, O. U., Olabode, O. O., & Amram, A. (2024). Work condition factors and employee engagement: The mediating role of psychological capital. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 26(1), 1-12.
- Henriques, J., Luis, S., Rivero, C., Gonçalves, S. P., Tavares, L. P., & Marujo, H. Á. (2024). The impact of community resilience, well-being, and community attachment on human service workers' burnout. *Journal of Social Work*, 24(3). 1-17. doi.org/10.1177/14680173231225113
- Houkamau, C., Lilly, K., Newth, J., Dell, K., Mika, J., & Sibley, C. (2024). Better off solo? Comparative well-being of Māori employers, sole traders and paid employees. *Economic and Industrial Democracy*, 45(4), 1294-1324. doi.org/10.1177/0143831X231224587
- International Air Transport Association. (2020). *Aviation benefits beyond borders*.
<https://www.iata.org/en/publications/economic-reports/aviation-benefits-beyond-borders/>
- International Air Transport Association. (2023). *The value of air transport to Thailand*.
<https://www.iata.org/en/iata-repository/publications/economic-reports/the-value-of-air-transport-to-thailand/>
- Kimbu, A. N., Adam, I., Dayour, F., & de Jong, A. (2023). COVID-19-induced redundancy and socio-psychological well-being of tourism employees: Implications for organizational recovery in a resource-scarce context. *Journal of Travel Research*, 62(1), 55-74.
- Kim, S., Choi, D., & Nam, H. (2024). Enhancing flight attendants' well-being: exploring the impact of social exchange relationships and job crafting. *Service Business*, 18, 503-522.
- Kwak, S. G., & Park, S. H. (2019). Normality test in clinical research. *Journal of Rheumatic Diseases*, 26(1), 5-11.
- Li, X., Kan, D., Liu, L., Shi, M., Wang, Y., Yang, X., Wang, J., Wang, L., & Wu, H. (2015). The mediating role of psychological capital on the association between occupational stress and job burnout among bank employees in China. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 12(3), 2984-3001.
- Likert, R. A. (1932). Technique for measurement of attitude. *Archives Psychological*, 3(1), 42-48.
- Lilliefors, H. W. (1967). On the Kolmogorov-Smirnov test for normality with mean and variance unknown. *Journal of the American statistical Association*, 62(318), 399-402.
- Luthans, F., Youssef, C. M., & Avolio, B. J. (2007). *Psychological capital: Developing the human competitive edge*. Oxford University Press.

- Mahipalan, M., & Garg, N. (2024). Does workplace toxicity undermine psychological capital (PsyCap) of the employees? Exploring the moderating role of gratitude. *International Journal of Organizational Analysis*, 32(3), 476-503.
- Mansour, S., & Faysal-Azeem, M. (2024). How do increased job demands resulting from rationalization of costs exhaust flight attendants and push them to leave? An international study. *Journal of Air Transport Management*, 115, 102539.
- Manzanares, S., Martínez-Corts, I., Hernández, A., Demerouti, E., & Medina, F. J. (2024). Crafting behaviours and employees' and their partners' well-being: A weekly study. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 33(3), 340-355.
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (2016). Understanding the burnout experience: recent research and its implications for psychiatry. *World Psychiatry*, 15(2), 103-111.
- Plessis, C., & Altintas, E. (2024). We can be heroes at work: The relationship between psychological capital, motivation and well-being during the great resignation. *Journal of Organizational Change Management*. 37(3), 581-602.
- Rodrigues, R. I., & Junça Silva, A. (2024). Harmonizing emotions in the workplace: exploring the interaction between emotional intelligence, positive psychological capital, and flourishing. *Frontiers in Psychology*, 14, 1343043.
- Rovinelli, R. J., & Hambleton, R. K. (1977). On the use of content specialists in the assessment of criterion-referenced test item validity. *Tijdschrift voor Onderwijsresearch*, 2(2), 49–60.
- Ryff, C. D., & Keyes, C. M. (1995). The structure of psychological well-being revisited. *Journal of Personality and Social Psychology*, 69(4), 719-727.
- Şeşen, H., Sürücü, L., & Maşlakçı, A. (2019). On the relation between leadership and positive psychological capital in the hospitality industry. *International Journal of Business*, 24(2), 182-197.
- Singhal, H., & Rastogi, R. (2018). Psychological capital and career commitment: The mediating effect of subjective well-being. *Management Decision*, 56(2), 458-473.
- Walsh, F. (2011). *Strengthening family resilience* (2nd ed.). Guilford Press
- Wardani, L. M. I., & Noviyani, T. (2020). Employee well-being as a mediator of correlation between psychological capital and psychological climate. *Journal of Educational, Health and Community Psychology*, 9(2), 47-63.
- Williams, L. J., & Abdi, H. (2010). Fisher's least significant difference (LSD) test. *Encyclopedia of Research Design*, 218(4), 840-853.
- Yamane, T. (1973). *Statistics – An introductory analysis*. John Weather Hill.
- Ying-Sin, C., Azlan Mohamad, A., & Lo, M. C. (2023). Sustainable human resource management practices in achieving employees' sustainable performance: Evidence in the hospitality sector. *Enlightening Tourism: A Pathmaking Journal*. 13(2), 106-137.
- Youssef, C. M., & Luthans, F. (2007). Positive organizational behavior in the workplace: The impact of hope, optimism, and resilience. *Journal of Management*, 33(5), 774–800.