

## ความสัมพันธ์ระหว่างทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกกับความเจริญก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ\*

### THE RELATIONSHIP BETWEEN POSITIVE PSYCHOLOGICAL CAPITAL AND CAREER ADVANCEMENT OF SUVARNABHUMI AIRPORT PERSONNEL

กฤษณ์ วิทวัสสำราญกุล, ญาฎา บุรพรัตน์, ธิติพร มิลินทร์ คริสเตนเซน, เนตรศิริ เรืองอริยภักดิ์  
Krit Witthawassamrankul, Yada Burapharat, Thitiporn Milindra Christensen, Natesiri Ruangariyapuk  
มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต  
Kasem Bundit University  
Corresponding Author E-mail: krit.wit@kbu.ac.th

#### บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1. เพื่อศึกษาระดับปัจจัยทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก 2. เพื่อศึกษาระดับปัจจัยความเจริญก้าวหน้าในอาชีพ และ 3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกกับความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ งานวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ มีเครื่องมือวิจัยเป็นแบบสอบถาม ประชากรคือบุคลากรท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ 3,847 คน กลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า 1. ข้อมูลส่วนบุคคลพบว่าส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง วัย Gen Z อายุ 18 - 24 ปี ระดับการศึกษาปริญญาตรี มีเงินเดือนอยู่ในช่วง 10,000 - 20,000 บาท และระยะเวลาในการทำงานน้อยกว่า 1 ปี 2. ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกของบุคลากรท่าอากาศยานสุวรรณภูมิโดยรวมอยู่ในระดับมาก รายด้าน พบว่า การมองโลกในแง่ดีโดยรวมอยู่ในระดับมากเป็นลำดับแรก รองลงมาคือ ความหวังในการทำงาน ความยืดหยุ่นทางอารมณ์ และความเชื่อมั่นในตนเอง 3. ความเจริญก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ โดยรวมอยู่ในระดับมาก รายด้านพบว่า ความก้าวหน้าในการพัฒนาตนเองเป็นลำดับแรก รองลงมาคือ ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ และความก้าวหน้าในเงินเดือน และ 4. ความสัมพันธ์ระหว่างทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกกับความเจริญก้าวหน้าในอาชีพ มีความสัมพันธ์เชิงบวกอยู่ในระดับปานกลาง ( $R=0.637$ )

**คำสำคัญ:** ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก; บุคลากรท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ; ความเจริญก้าวหน้าในอาชีพ

## Abstract

This research article aimed: 1. To study the level of positive psychological capital of Suvarnabhumi Airport personnel, 2. To study the level of career advancement of Suvarnabhumi Airport personnel, and 3. To study the relationship between the positive psychological capital and career advancement of Suvarnabhumi Airport personnel. This research was the quantitative research. The research instrument was a questionnaire. The population were 3,847 Suvarnabhumi Airport personnel. The researcher used 400 samples. The statistics for data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, One-Way ANOVA, and Pearson's Correlation Coefficient.

The study's results were found that 1. Mainly the respondents were female, Gen Z, aged between 18-24, holding bachelor's degrees, earning a salary from 10,000-20,000 Baht, and duration of work was less than one year. 2. By overall, the positive psychological capital of Suvarnabhumi Airport personnel was at a high level. When considering each factor, optimism and hope, mental resilience, and self-efficacy were the highest, respectively. 3. By overall, career advancement of Suvarnabhumi Airport personnel was high. Considering each factor, it was found that career development was the highest, followed by position and salary advancement. 4. The relationship between positive psychological capital and career advancement results showed a positive relationship at a moderate level ( $R= 0.637$ ).

**Keywords:** Positive Psychological Capital; Suvarnabhumi Airport Personnel; Career Advancement

## บทนำ

สถานการณ์การเกิดโรคระบาด Covid-19 ได้ส่งผลกระทบต่อสภาพเศรษฐกิจทั้งในระดับประเทศ และระดับโลกอย่างต่อเนื่อง ผลกระทบที่เกิดขึ้นในทางตรงต่อบุคคลในด้านการประกอบอาชีพ ได้แก่ ปัญหาการว่างงาน ปัญหาการถูกลดเงินเดือน หรือการถูกให้ออกจากงานแบบกลางคัน โดยเฉพาะผลกระทบของ Covid-19 ในอุตสาหกรรมต่าง ๆ โดยเฉพาะอุตสาหกรรมการบิน เช่น ธุรกิจการท่องเที่ยว โรงแรม และ สายการบิน อย่างไรก็ตาม ก็ยังมีบุคคลจำนวนมากซึ่งสามารถปรับตัวในสถานการณ์วิกฤตได้ ด้วยการมองสิ่ง

ต่าง ๆ ในเชิงบวก มีแรงจูงใจจากตนเอง พร้อมรับมือกับความเปลี่ยนแปลง และเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ มีการกรอบแนวคิดการเติบโต (Growth Mindset) มากกว่าการมีแนวคิดอยู่กับที่ (Fixed Mindset) (พัลพงศ์ สุวรรณวาทีน และเรวดี วัฒนโกศล, 2664) แนวคิดเรื่องทุนทางจิตวิทยานี้เป็นสิ่งสำคัญกับบุคลากรที่ปฏิบัติงาน

ทุนทางจิตวิทยา (psychological capital) ซึ่งเป็นคุณลักษณะและทรัพยากรทางจิตวิทยาที่มีในคน ซึ่งสามารถวัดและพัฒนาได้ ทุนทางจิตวิทยานี้เป็นสิ่งสำคัญที่ช่วยให้บุคคลมีความสามารถในการฟื้นฟูพลังหรือการปรับเปลี่ยนมุมมอง การให้คุณค่า และเห็นประโยชน์ของความล้มเหลวในทางบวก การให้กำลังใจตนเอง และการใช้อุปสรรคต่าง ๆ ผลักดันตนเองจากความยากลำบากให้สู่สภาวะปกติ (Sutcliffe & Vogus, 2003; Youssef & Luthans, 2005) ทุนทางจิตวิทยามีองค์ประกอบ 4 ประการ ได้แก่ H หมายถึง Hope (ความหวัง), E หมายถึง Efficacy (การรับรู้ความสามารถในตนเอง), R หมายถึง Resilience (ความยืดหยุ่นทางจิตใจ) และ O หมายถึง Optimism (การมองโลกในแง่ดี) ซึ่งสามารถรวมเป็นคำได้คือคำว่า HERO หรือยอดมนุษย์ โดยสามารถอธิบายองค์ประกอบทุนทางจิตวิทยา แต่ละตัวอักษรได้ดังนี้ (Nash, 2015) 1. ความหวัง (Hope) คือ ความเชื่อและความปรารถนาด้วยความคิดว่าจะบรรลุความสำเร็จและได้รับสิ่งที่ดีในอนาคต ความหวังยังเป็นสิ่งสำคัญในการดำเนินชีวิต ซึ่งบุคคลสามารถแสดงออกทางอารมณ์และการกระทำได้ทั้งสิ้น 2. การรับรู้ความสามารถในตนเอง (Self-Efficacy) เป็นการประเมินความสามารถของตนเอง ซึ่งจะแสดงออกเป็นความเชื่อมั่นว่าตนเองมีศักยภาพในการจัดการสิ่งต่าง ๆ และจะแสดงพฤติกรรมให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดเอาไว้ให้ประสบความสำเร็จ 3. ความยืดหยุ่นทางจิตใจ (Resiliency) คือ ความสามารถฟื้นกลับคืนจากสถานการณ์ที่รู้สึกทุกข์กลับสู่จุดสมดุล การยืดหยุ่นทางจิตใจไม่ได้ทำให้คนไม่ทุกข์ ไม่เครียด ไม่เศร้า แต่ทำให้คนที่กำลังเผชิญความรู้สึกดังกล่าว กลับเข้าหาสมดุลของชีวิตได้อย่างรวดเร็ว ความยืดหยุ่นทางจิตใจสามารถขึ้นได้ดังต่อไปนี้ เผชิญหน้ากับความจริง หรือยอมรับความจริง ค้นหาความหมายของสิ่งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น หรือค้นหาคุณค่าของสิ่งต่าง ๆ และเรียนรู้ และทบทวนอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เราสามารถปรับตัว ค้นหาข้อผิดพลาด ค้นหาสาเหตุสิ่งต่าง ๆ และเผชิญหน้ากับชีวิตอันยากลำบากต่อไปได้ 4. การมองโลกในแง่ดี (Optimism) คือเป็นกระบวนการคิด และการคาดหวังที่เป็นบวกต่อสถานการณ์ต่าง ๆ แม้ว่าจะเป็นสถานการณ์ที่แย่มากก็ตาม อีกทั้งการมองโลกในแง่ดียังสามารถส่งต่อพลังบวกไปยังผู้อื่นได้

แนวคิดทุนทางจิตวิทยานี้ สามารถนำไปปรับใช้ได้ในองค์กรหลายประเภท โดยเฉพาะองค์กรที่มีการเปลี่ยนแปลงเชิงพลวัต (dynamic) พนักงานในองค์กรจำเป็นต้องปรับตัวอย่างรวดเร็วต่อสิ่งแวดล้อมภายในและภายนอกองค์กร เช่น ธุรกิจบริการ ธุรกิจท่องเที่ยว ธุรกิจโรงแรมและสายการบิน การศึกษาและสังเคราะห์จากนักจิตวิทยา พบว่า

ทุนจิตวิทยาเชิงบวกสามารถนำมาปรับใช้กับบุคลากรในองค์กรที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว และยังเป็นการพัฒนาศักยภาพให้บุคลากรรู้จักพัฒนาและแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ให้องค์กรบรรลุเป้าหมายได้ เนื่องจากทุนทางจิตวิทยามีแนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจในตนเอง การมองโลกในแง่บวก การเห็นคุณค่าของตนเอง การเรียนรู้และการปรับตัว (Luthans et al., 2007) สอดคล้องกับทฤษฎีวิวัฒนาการของสิ่งมีชีวิตโดยกระบวนการคัดเลือกโดยธรรมชาติของ Charles Darwin เคยกล่าวไว้ว่า “สิ่งมีชีวิตที่จะอยู่รอดได้ไม่ใช่สิ่งมีชีวิตที่แข็งแรงที่สุดหรือฉลาดที่สุด แต่เป็นสิ่งมีชีวิตที่สามารถปรับตัวให้กับการเปลี่ยนแปลงได้มากที่สุด”

องค์ประกอบทั้งหมดเป็นลักษณะเชิงบวก ที่จะช่วยสร้างทุนทางจิตใจเพื่อให้เกิดรากฐานที่แข็งแกร่ง และสามารถพัฒนาความสามารถในการก้าวข้ามอุปสรรค และปัญหาต่าง ๆ ได้ ผู้ที่มีทุนทางจิตใจที่ดีก็ย่อมสามารถเอาชนะความล้มเหลว ความยากลำบากในอดีต และสามารถก้าวเดินต่อไปได้อย่างมีศักยภาพได้ในปัจจุบัน (คาลอส บุญสุภา, 2564) จากข้อมูลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงได้นำมาเป็นประเด็นในการศึกษาวิจัยในหัวข้อ “ความสัมพันธ์ระหว่างทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกต่อความเจริญก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากร ฌ ทำอากาศยานสุวรรณภูมิ”

## วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับปัจจัยทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกของบุคลากรทำอากาศยานสุวรรณภูมิ
2. เพื่อศึกษาระดับปัจจัยความเจริญก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรทำอากาศยานสุวรรณภูมิ
3. เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกกับความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรทำอากาศยานสุวรรณภูมิ

## วิธีดำเนินการวิจัย

### 1. รูปแบบของการวิจัย

การวิจัยนี้ ใช้วิธีการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research Method) โดยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นบุคลากรทำอากาศยานสุวรรณภูมิ

### 2. ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากร ได้แก่ บุคลากรผู้ปฏิบัติงาน ฌ ทำอากาศยานสุวรรณภูมิ ในวันที่ 1 มิถุนายน 2566 จำนวน 3,847 คน (บริษัท ทำอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน), 2566)

2.2 กลุ่มตัวอย่าง ใช้การคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างจากสูตรของทาโร ยามาเน่ (Yamane, 1973) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 362.32 หรือ 363 คน ทั้งนี้ ผู้วิจัยได้สำรองแจกแบบสอบถามเพิ่ม 37 ตัวอย่าง รวมแบบสอบถาม 400 ชุด โดยได้แจกแบบสอบถามแบบสะดวก (Convenience Sampling) แก่บุคลากรในท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ

### 3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเชิงปริมาณ คือ แบบสอบถาม โดยมีคุณภาพเครื่องมือแบบสอบถามจากการหาดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (IOC) หรือ ความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) จากผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน แบบสอบถามทั้งฉบับมีค่าความตรง (IOC) = 0.67-1.00 (สุวิมล ติรกันันท์, 2549) หลังจากปรับแก้ข้อคำถามที่มีค่า 0.67 ตามคำแนะนำผู้ทรงคุณวุฒิเรียบร้อยแล้ว จึงนำแบบสอบถามไปทดสอบกับกลุ่มตัวอย่างที่มีความใกล้เคียงกันจำนวน 30 ชุด เพื่อทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถามพบว่าแบบสอบถามมีความเชื่อมั่น (Reliability) ที่ 0.863 (Cronbach, 1984)

### 4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ข้อมูลปฐมภูมิ ผู้วิจัยได้ทำหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลการทำวิจัยจากผู้อำนวยการท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) เพื่อดำเนินการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างบุคลากรในท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ จำนวน 400 คน ระหว่างวันที่ 1 มิถุนายน – 30 กันยายน 2566 ข้อมูลทุติยภูมิ ได้รวบรวมข้อมูลจากแหล่งข้อมูลต่าง เช่น งานวิทยานิพนธ์ สารนิพนธ์ ดุษฎีนิพนธ์วารสารวิจัย ตำรา เอกสาร และข้อมูลจากเว็บไซต์ต่าง ๆ

### 5. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ ใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติเพื่อวิจัยทางสังคมศาสตร์ประกอบด้วย 1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ความถี่และค่าร้อยละ เพื่ออธิบายข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล และค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพื่ออธิบายปัจจัยทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก และความเจริญก้าวหน้าในอาชีพ 2. สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) โดยการใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกของบุคลากร ณ ท่าอากาศยานสุวรรณภูมิต่อความเจริญก้าวหน้าในอาชีพ และทดสอบสมมติฐานการวิจัยด้วยการทดสอบค่าที (T-Test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA)

### ผลการวิจัย

ข้อมูลส่วนบุคคล พบว่า โดยส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 54.0 Gen Z อายุ 18-24 ปี คิดเป็นร้อยละ 48.8 ระดับการศึกษา คือปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 63.7

เงินเดือนอยู่ในช่วง 10,000 - 20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 59.8 ระยะเวลาในการทำงานน้อยกว่า 1 ปี คิดเป็นร้อยละ 36.5

**ตารางที่ 1** ผลการวิเคราะห์ปัจจัยทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก

ปัจจัยทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. ด้านความเชื่อมั่นในตนเอง	4.07	.59	มาก
2. ด้านการมองโลกในแง่ดี	4.29	.63	มากที่สุด
3. ด้านความหวังในการทำงาน	4.24	.60	มากที่สุด
4. ด้านความยืดหยุ่นทางอารมณ์	4.11	.63	มาก
รวม	4.18	.50	มาก

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกของบุคลากรท่าอากาศยานสุวรรณภูมิโดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}$ =4.18, SD=0.50) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า การมองโลกในแง่ดีโดยรวมอยู่ในระดับมาก เป็นลำดับแรก ( $\bar{X}$ =4.29, SD=0.63) รองลงมาคือความหวังในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}$ =4.24, SD=0.60) ความยืดหยุ่นทางอารมณ์โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}$ =4.11, SD=0.63) และความเชื่อมั่นในตนเองโดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}$ =4.07, SD=0.59)

**ตารางที่ 2** ผลการวิเคราะห์ความเจริญก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรท่าอากาศยาน

ความก้าวหน้าในอาชีพ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	3.80	.62	มาก
2. ความก้าวหน้าในเงินเดือน	3.59	.92	มาก
3. ความก้าวหน้าในการพัฒนาตนเอง	4.05	.68	มาก
รวม	3.81	.68	มาก

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความเจริญก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}$ =3.80, SD= 0.62) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ความก้าวหน้าในการพัฒนาตนเอง โดยรวมอยู่ในระดับมาก เป็นลำดับแรก ( $\bar{X}$ =4.05, SD=0.68) รองลงมาคือความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}$ =3.81, SD=0.68) และความก้าวหน้าในเงินเดือน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}$ =3.59, SD=0.92)

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์การทดสอบสมมติฐาน

ตัวแปร	$\bar{X}$	SD	F	P
<b>เพศ</b>			1.02**	0.31
ชาย	3.86	0.60		
หญิง	3.79	0.65		
<b>รวม</b>	<b>3.83</b>	<b>0.63</b>		
<b>อายุ</b>			2.45	0.06
18 – 24 ปี	3.81	0.61		
25 – 40 ปี	3.75	0.66		
41 – 56 ปี	4.02	0.59		
57 – 75 ปี	3.71	0.53		
<b>การศึกษา</b>			1.81	0.14
ปริญญาตรี	3.83	0.63		
ปริญญาโท	3.85	0.49		
ปริญญาเอก	4.23	0.50		
อื่น ๆ	3.74	0.66		
<b>รวม</b>	<b>3.91</b>	<b>0.57</b>		
<b>เงินเดือน</b>			9.28	0.00*
10,000 – 20,000	3.70	0.64		
20,001 – 30,000	3.89	0.58		
30,001 – 40,000	4.00	0.53		
มากกว่า 40,000	4.30	0.62		
<b>รวม</b>	<b>3.97</b>	<b>0.59</b>		
<b>ระยะเวลาในการทำงาน</b>			9.19	0.00*
น้อยกว่า 1 ปี	3.75	0.67	36.5	
1 – 3 ปี	3.77	0.60	29.3	
4 – 7 ปี	3.76	0.58	12.8	
มากกว่า 7 ปีขึ้นไป	3.97	0.60	21.5	
<b>รวม</b>	<b>3.81</b>	<b>0.61</b>		

\*ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

\*\*ค่าที่ (t-value) ซึ่งได้จากการทดสอบความแตกต่างของ 2 ตัวแปร

การทดสอบสมมติฐานปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรทำอากาศยานสุวรรณภูมิที่แตกต่างกันมีทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกที่แตกต่างกัน โดยใช้การทดสอบค่าที่ (t-test) กับปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA)

กับปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ การศึกษา เงินเดือน และระยะเวลาในการทำงาน ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า เงินเดือนที่แตกต่างกันมีทุนทางจิตวิทยาที่แตกต่างกัน ( $P=0.000^*$ ) และระยะเวลาในการทำงานที่แตกต่างกันมีทุนทางจิตวิทยาที่แตกต่างกัน ( $P=0.000^*$ ) ส่วนปัจจัยด้านเพศ อายุ และการศึกษาที่แตกต่างกันมีทุนทางจิตวิทยาที่ไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยมีค่า  $P=0.309$  สำหรับด้านเพศ,  $P=0.063$  สำหรับด้านอายุ และ  $P= 0.144$  สำหรับด้านการศึกษาตามลำดับ

**ตารางที่ 4** ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกของบุคลากรทำอากาศยานสุวรรณภูมิกับความเจริญก้าวหน้าในอาชีพ

ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก	ความเจริญก้าวหน้าในอาชีพ			รวม
	ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	ความก้าวหน้าในเงินเดือน	ความก้าวหน้าในการพัฒนาตนเอง	
ความเชื่อมั่นในตัวเอง	.415 (Sig. 0.00)	.362 (Sig. 0.00)	.457 (Sig. 0.00)	.494 (Sig. 0.00)
การมองโลกในแง่ดี	.278 (Sig. 0.00)	.285 (Sig. 0.00)	.466 (Sig. 0.00)	.410 (Sig. 0.00)
ด้านความคาดหวัง	.399 (Sig. 0.00)	.411 (Sig. 0.00)	.608 (Sig. 0.00)	.567 (Sig. 0.00)
ความยืดหยุ่นทางอารมณ์	.451 (Sig. 0.00)	.473 (Sig. 0.00)	.591 (Sig. 0.00)	.611 (Sig. 0.00)
<b>รวม</b>	<b>.472</b> <b>(Sig. 0.00)</b>	<b>.469</b> <b>(Sig. 0.00)</b>	<b>.650</b> <b>(Sig. 0.00)</b>	<b>.637</b> <b>(Sig. 0.00)</b>

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกของบุคลากรทำอากาศยานสุวรรณภูมิต่อความเจริญก้าวหน้าในอาชีพ พบว่า ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกของบุคลากรทำอากาศยานสุวรรณภูมิและความเจริญก้าวหน้าในอาชีพโดยรวม มีความสัมพันธ์เชิงบวกอยู่ในระดับปานกลาง ( $R= 0.637^*$ ) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ความเชื่อมั่นในตนเอง และความเจริญก้าวหน้าในอาชีพ มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง ( $R= 0.494^*$ ) การมองโลกในแง่ดี และความเจริญก้าวหน้าในอาชีพ มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง ( $R= 0.410^*$ ) ความคาดหวังในการทำงาน และความเจริญก้าวหน้าในอาชีพ มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง ( $R= 0.567^*$ ) ความยืดหยุ่นทางอารมณ์และความเจริญก้าวหน้าในอาชีพ มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง ( $R= 0.611^*$ )

## อภิปรายผลการวิจัย

ผลการศึกษาข้อมูลส่วนบุคคล พบว่า โดยส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 54.0 Gen Z อายุ 18-24 ปี คิดเป็นร้อยละ 48.8 ระดับการศึกษา คือปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 63.7 เงินเดือนอยู่ในช่วง 10,000-20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 59.8 ระยะเวลาในการทำงานน้อยกว่า 1 ปี คิดเป็นร้อยละ 36.5 สอดคล้องกับงานวิจัยของสัญชาติ พรหมดง และกนกพร ชัยประสิทธิ์ (2561) ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานที่ พบว่า เป็นเพศหญิงจำนวน 175 คน อายุต่ำกว่า 30 ปี ระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี รายได้ต่อเดือน 10,001-20,000 บาท 185 คน ไม่สอดคล้องในด้านประสบการณ์การทำงานอยู่ที่ 1-5 ปี

**ผลการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 1** ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกของบุคลากรท่าอากาศยานสุวรรณภูมิโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมากอันดับแรก คือ การมองโลกในแง่ดีโดยรวมอยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ความหวังในการทำงาน ความยืดหยุ่นทางอารมณ์ และความเชื่อมั่นในตนเอง ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอัมรินทร์ สาแหล่ง (2556) เรื่อง ปัจจัยด้านจิตวิทยาเชิงบวก การสนับสนุนทางสังคม ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ พบว่า ระดับจิตวิทยาเชิงบวกของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้โดยรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อแยกพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความหวัง ด้านการมองโลกในแง่ดี ด้านการรับรู้ความสามารถของตนเอง และด้านความยืดหยุ่นตัวเองอยู่ในระดับสูงทุกด้านเช่นกัน

**ผลการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 2** พบว่า ความเจริญก้าวหน้าในอาชีพโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยความก้าวหน้าในการพัฒนาตนเองมากในอันดับแรก รองลงมาคือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ และด้านความก้าวหน้าในเงินเดือน สอดคล้องกับงานวิจัยของสังเวียน นิมนวล (2561) เรื่อง การพัฒนาสมรรถนะหลักที่มีผลต่อความก้าวหน้าด้านอาชีพของบุคลากรการท่องเที่ยว กรมการท่องเที่ยว กระทรวงแถลงข่าววัฒนธรรมและท่องเที่ยว สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว พบว่า สมรรถนะหลักที่เพิ่มขึ้นมีผลต่อความก้าวหน้าอาชีพของบุคลากรการท่องเที่ยว กรมการท่องเที่ยว กระทรวงแถลงข่าววัฒนธรรมและท่องเที่ยว สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

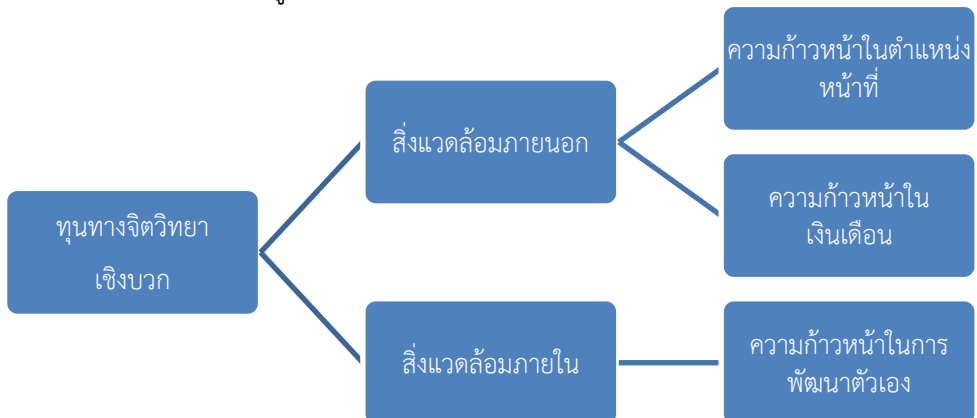
**ผลการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 3** พบว่า โดยภาพรวมความเจริญก้าวหน้าในอาชีพมีความสัมพันธ์กับทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกที่ระดับร้อยละ 63.7 มีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของเกรติน ตรีสุวรรณ (2562) เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความก้าวหน้าของอาชีพข้าราชการส่วนท้องถิ่นในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า ปัจจัยที่มีผลกับความก้าวหน้าของอาชีพข้าราชการส่วน

ท้องถิ่นในจังหวัดพระนครศรีอยุธยามากที่สุด คือ ปัจจัยด้านคุณภาพการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และยิ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของชูศักดิ์ ตันทอง (2563) เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของพนักงานพัฒนาอสังหาริมทรัพย์ขนาดใหญ่ที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย (SET) และตั้งอยู่ในกรุงเทพมหานคร พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสนับสนุนกับความก้าวหน้าในหน้าที่การงานโดยรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกอยู่ในระดับสูงมาก ( $R=0.821$ )

ในการศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกกับความก้าวหน้าเจริญก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรท่าอากาศยานนี้ พบว่า มีงานวิจัยที่ระบุว่า ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกมีส่วนช่วยให้บุคลากรในอุตสาหกรรมท่องเที่ยวรู้จักปรับตัวและสร้างความสุขในการทำงาน แม้ว่าจะอยู่ในสถานการณ์วิกฤต การมองโลกในแง่ดีและการรู้จักปรับตัว ยืดหยุ่นไปตามสถานการณ์ทำให้บุคลากรผ่านพ้นสถานการณ์ปัญหาภาวะวิกฤต (Huang et al, 2023) จิตวิทยาเชิงบวกยังช่วยเพิ่มความสามารถในการแข่งขันทางธุรกิจให้กับท่าอากาศยานและทำให้บุคลากรผู้ปฏิบัติงานในท่าอากาศยานมีความสุข (Annaç & Gün, 2022) นอกจากนี้ ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกส่งเสริมพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและความพึงพอใจในงานซึ่งเป็นสิ่งที่สำคัญกับอาชีพในอุตสาหกรรมท่องเที่ยว เนื่องจากเป็นอาชีพที่ต้องให้บริการและต้องทำงานเป็นทีม (Jung & Yoon, 2015).

### องค์ความรู้จากการวิจัย

จากผลการวิจัยเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกต่อความเจริญก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ” สามารถสรุปองค์ความรู้ที่ได้สังเคราะห์จากการวิจัยในรูปแบบผังมโนภาพ (ภาพที่ 1) อธิบายว่า



ภาพที่ 1 ผังมโนภาพของทุนจิตวิทยาเชิงบวกต่อความเจริญก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ

การวิจัยเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกต่อความสำเร็จก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ” ผู้วิจัยสามารถอธิบายองค์ความรู้ที่ได้จากการสังเคราะห์งานวิจัย ดังนี้

1. ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก ได้แก่ ความเชื่อมั่นในตัวเอง การมองโลกในแง่ดี ความคาดหวัง และความยืดหยุ่นทางอารมณ์ ทำให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในอาชีพโดยเฉพาะก้าวหน้าในการพัฒนาตนเอง บุคคลที่คาดหวังอนาคตที่ก้าวหน้าและรู้จักยืดหยุ่นทางอารมณ์จะสามารถปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ดี ในการศึกษาพบว่า บุคลากรท่าอากาศยานที่มีความคาดหวังและรู้จักยืดหยุ่นทางอารมณ์จะมีการพัฒนาตนเองได้ดี

2. ความก้าวหน้าในการพัฒนาตนเองมีความสัมพันธ์กับทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก ความก้าวหน้าในการพัฒนาตนเอง โดยเฉพาะคนที่มีความความหวังและความยืดหยุ่นทางอารมณ์ ความก้าวหน้าในการพัฒนาตนเองเป็นปัจจัยภายในที่สามารถควบคุมได้เพราะเกิดขึ้นจากตนเอง แต่ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ และความก้าวหน้าในเงินเดือนได้รับผลกระทบจากปัจจัยภายนอกซึ่งไม่สามารถควบคุมได้ เช่น การมีคู่แข่งในตำแหน่งเดียวกัน ปัญหาทางเศรษฐกิจ ต้นทุนการบริหารจัดการ ทำให้ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกไม่ได้สัมพันธ์กับความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่และความก้าวหน้าในเงินเดือนมากนัก

3. ในการทำงานให้มีความก้าวหน้า บุคลากรควรรู้จักตั้งเป้าหมาย มีการวางแผน รู้จักปรับเปลี่ยนยืดหยุ่นให้เหมาะสมกับสถานการณ์ โดยเฉพาะการทำงานในท่าอากาศยานซึ่งมีความไม่แน่นอนสูง การมีความคาดหวัง ตั้งเป้าหมาย วางแผนและพัฒนาตนเอง จะช่วยให้มีความเจริญก้าวหน้าในการทำงานในท่าอากาศยาน

## ข้อเสนอแนะ

### ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. ท่าอากาศยานสุวรรณภูมิควรมีแผนการพัฒนาทุนจิตวิทยาเชิงบวก ได้แก่ การมองโลกในแง่ดี ความหวังในการทำงาน ความยืดหยุ่นทางอารมณ์และความเชื่อมั่นในตนเอง การมีนโยบายส่งเสริมให้บุคลากรมีทุนจิตวิทยาเชิงบวกสามารถทำได้โดยให้มีความสัมพันธ์กับสิ่งที่ต้องการมากกว่า เช่น ความก้าวหน้าในการพัฒนาตนเองและความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ นโยบายที่ส่งเสริมให้บุคลากรมีจิตวิทยาเชิงบวกได้แก่นโยบายที่ส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาตนเองแก่พนักงาน นโยบายส่งเสริมการเลื่อนขั้นอย่างเป็นธรรม (Merit System) ตามผลการปฏิบัติงานและจากลักษณะบุคคล (Character) ที่ประเมินจากจิตวิทยาเชิงบวกในตนเอง

2. ฝ่ายพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ควรมีแผนการส่งเสริมจิตวิทยาเชิงบวกจากการทำงานของพนักงานโดยให้มีความสัมพันธ์กับความก้าวหน้าในการพัฒนาตนเอง ได้แก่ การ

ส่งเสริมให้บุคลากรเรียนรู้สิ่งใหม่ การศึกษาต่อ และควรมีนโยบายส่งเสริมการก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่หรือมีเส้นทางอาชีพ (Career Path) ให้ชัดเจนต่อพนักงานที่มีผลการทำงานและเจตคติที่ เพื่อเป็นการส่งเสริมให้บุคลากรที่มีจิตวิทยาเชิงบวกสามารถก้าวหน้าในหน้าที่การงานได้

### ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

1. ทูทางจิตวิทยาเชิงบวกด้านความเชื่อมั่นในตนเองมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ดังนั้น ทำอาภาศยานสุวรรณภูมิจึงควรมีการพัฒนาส่งเสริม สนับสนุนให้เกิดความเชื่อมั่นด้วยการสนับสนุน ส่งเสริมการพัฒนาบุคลิกภาพ ส่งเสริมการเรียนรู้ เพื่อให้บุคลากรเกิดความเชื่อมั่นในตนเอง โดยกระตุ้นการตั้งเป้าหมาย และปฏิบัติตาม

2. ความเจริญก้าวหน้าในอาชีพด้านความก้าวหน้าในเงินเดือนมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้น ทำอาภาศยานสุวรรณภูมิจึงควรกำหนดเป้าหมายให้กับบุคลากรที่ชัดเจนในเรื่องการปฏิบัติงานของบุคลากรที่จะมีผลต่อความก้าวหน้าในเงินเดือนของบุคลากรในแต่ละระดับ

### ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรวางแผนการเก็บข้อมูลให้ครบทุกช่วงเวลา เพราะบุคลากรมีการทำงานเป็นกะเพื่อเข้าถึงบุคลากรที่ปฏิบัติงานเป็นกะ และให้ได้ข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างครบตามแผน

2. แบบสอบถามที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ควรเตรียมทั้งแบบกระดาษ และแบบ Google Form จะเป็นการเพิ่มโอกาสเข้าถึงกลุ่มตัวอย่างได้อย่างกระจายตัว ไม่กระจุกอยู่แค่บางกลุ่มที่มีความถนัดในการใช้เทคโนโลยี

### เอกสารอ้างอิง

เกศริน ตรีสุวรรณ. (2562). ปัจจัยที่มีผลต่อความก้าวหน้าของอาชีพข้าราชการส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา (วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขา รัฐประศาสนศาสตร์). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.

คาลอส บุญสุภา. (2564). ทูทางจิตใจหรือทูทางจิตวิทยาเชิงบวก (Positive Psychological Capital). สืบค้น 1 พฤษภาคม 2566, <https://surcr.blogspot.com/2021/06/posititve-psychological-capital.html>

ชูศักดิ์ ต้นทอง. (2563). ปัจจัยที่มีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของพนักงานบริษัทพัฒนา อสังหาริมทรัพย์ขนาดใหญ่ที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย (SET) และตั้งอยู่ในกรุงเทพมหานคร (วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขา การจัดการ). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

- บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) (2566). รายงานประจำปี 2566 บริษัท อากาศ  
ยานไทย จำกัด (มหาชน). สืบค้น 1 พฤษภาคม 2566,  
<https://investor.airportthai.co.th/misc/one-report/20240202-aot-one-report-2023-th.pdf>
- พลพงษ์ สุวรรณวาทีน และเรวดี วัฒนทกโกศล. (2664). *ล้มแล้วลุกได้..หากเรามีทุนทาง  
จิตวิทยา*. สืบค้น 1 พฤษภาคม 2566, [https://www.psy.chula.ac.th/  
th/feature-articles/psy-cap-resilience](https://www.psy.chula.ac.th/th/feature-articles/psy-cap-resilience).
- สุวิมล ตีรภานันท์. (2549). *การใช้สถิติในงานวิจัยทางสังคมศาสตร์: แนวทางสู่การปฏิบัติ  
(พิมพ์ครั้งที่ 2)*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สังเวียน นิมมวล. (2561). การพัฒนาสมรรถนะหลักที่มีผลต่อความก้าวหน้าด้านอาชีพของ  
บุคลากร การท่องเที่ยว กรมการท่องเที่ยวกระทรวงแถลงข่าววัฒนธรรมและ  
ท่องเที่ยว สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว. *วารสารสหวิทยาการวิจัย:  
ฉบับบัณฑิตศึกษา*, 7(1), 138 - 145.
- สัญชาติ พรมดง และกนกพร ชัยประสิทธิ์. (2561). ทุนทางจิตวิทยาด้านบวกที่มีผลต่อ  
ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท โสม โปรดักส์ เซ็นเตอร์ จำกัด  
(มหาชน). *วารสารวิชาการวิทยาลัยสันตพล*, 5(2), 141 - 152.
- อัมรินทร์ สาแหล่ง. (2556). *ปัจจัยด้านจิตวิทยาเชิงบวกการสนับสนุนทางสังคมที่ส่งผลต่อ  
แรงจูงใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในพื้นที่สามจังหวัดชายแดน  
ภาคใต้* (วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยา). สงขลา:  
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- Annaç, G, S. & Gün, S (2022). Psychological capital level of airport employees  
and the relationship between workplace happiness. *Uluslararası  
İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi*, 36, 193-208.  
<https://doi.org/10.18092/ulikidince.1041484>
- Cronbach, L. J. (1970). *Essentials of Psychological Testing*. New York: Harper  
& Row.
- Huang, Y.C., et al. (2023). Psychological capital as a source of career  
adaptability, job satisfaction, and life satisfaction among tour  
operators and guides during a global crisis capital. *Tourism  
Management Perspectives*, 49(1), 101188

- Jung, H. S., & Yoon, H. H. (2015). The impact of employees' positive psychological capital on job satisfaction and organisational citizenship behaviours in the hotel. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 27(6), 1135–1156. <https://doi.org/10.1108/IJCHM-01-2014-0019>
- Nash, J. (2015). *The 5 Founding Fathers and A History of Positive Psychology*. Retrieved May 2, 2023, from <https://positivepsychology.com/founding-fathers/#wave>
- Luthans, F., et al. (2007). Positive Psychological Capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction. *Personnel Psychology*, 60(3), 541 - 572.
- Luthans, F., et al. (2004). Positive Psychological Capital: Beyond Human and Social Capital. *Business Horizons*, 47(1), 45-50.
- Sutcliffe, K.M. & Vogus, T.J. (2003). *Organisation for Resilience. Positive Organisational Scholarship: Foundation for a New Discipline*. K.S. Cameron, J.E. Dutton, and R.E. Quinn. San Francisco, CA: Berrett-Koehler.
- Youssef, C.M. & Luthans, F. (2005). Positive Organization Behavior in the Workplace: The Impact of Hope, Optimism, and Resilience. *Journal of Management*, 33(5), 774-800.
- Yamane, T. (1973). *Statistics: An Introductory Analysis*. (3rd Ed.), New York: Harper and Row.