

โมเดลเชิงสาเหตุทางจิตสังคมที่เกี่ยวกับพฤติกรรมมุ่งมั่นในการทำงาน เพื่อความปลอดภัยของผู้โดยสารในช่างซ่อมบำรุงอากาศยาน Psycho-Social Antecedent Model of Work Engagement for Passenger Safety in Aircraft Mechanics

Received 4 June, 2025

Revised 17 August, 2025

Accepted 21 August, 2025

อภิวัฒน์ อรัญภูมิ¹

Apiwat Arunyaphum²

ดูจเดือน พันธมนาวิน³

Duchduen Bhanthumnavin⁴

บทคัดย่อ

การซ่อมบำรุงอากาศยานให้เป็นไปตามมาตรฐานเพื่อความปลอดภัยของผู้โดยสารมีความสำคัญอย่างยิ่ง และเกี่ยวข้องโดยตรงกับพฤติกรรมในการทำงานของช่างซ่อมบำรุงอากาศยาน ซึ่งงานวิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมในการทำงานของช่างซ่อมบำรุงอากาศยานยังมีไม่มากนัก การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาโมเดลเชิงสาเหตุทางจิตสังคมที่เกี่ยวกับพฤติกรรมมุ่งมั่นในการทำงานเพื่อความปลอดภัยของผู้โดยสาร กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานทำหน้าที่ซ่อมบำรุงอากาศยาน จำนวน 405 คน ใช้วิธีการวิเคราะห์เส้นทาง (Path analysis) ในการวิเคราะห์ข้อมูล โมเดลที่ปรับแล้วชี้ให้เห็นความเหมาะสมที่ดี ($\chi^2 = 55.183$, $df = 40$, $p\text{-value} = 0.0556$, $RMSEA = 0.031$, $CFI = 0.994$, $TLI = 0.990$, $SRMR = 0.052$) ซึ่งอธิบายความแปรปรวนใน

¹ นักศึกษาปริญญาเอก, คณะพัฒนาสังคมและยุทธศาสตร์การบริหาร สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ กรุงเทพฯ ประเทศไทย E-mail: apiwat.arun@stu.nida.ac.th

² Doctoral student, Graduate School of Social Development and Management Strategy, National Institute of Development Administration, Bangkok, Thailand.

³ ศาสตราจารย์ ดร., อาจารย์ประจำคณะพัฒนาสังคมและยุทธศาสตร์การบริหาร สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ กรุงเทพฯ ประเทศไทย Email: db719nida@yahoo.com

⁴ Professor Dr., Lecturer of Graduate School of Social Development and Management Strategy, National Institute of Development Administration, Bangkok, Thailand.

พฤติกรรมการทำงานของช่างซ่อมบำรุงอากาศยานได้ 80.90% การศึกษาพบว่าอิทธิพลทางตรงที่สำคัญเรียงจากมากไปน้อย ได้แก่ จิตลักษณะตามสถานการณ์ ($\beta = 0.44$) จิตลักษณะเดิม ($\beta = 0.27$) และสถานการณ์ ($\beta = 0.20$) ผลการวิจัยได้เสนอแนะนโยบายและแนวทางการพัฒนาที่สำคัญเกี่ยวกับการเสริมสร้างบุคลากรด้านการซ่อมบำรุงอากาศยานขององค์กร เพื่อส่งเสริมพฤติกรรมมุ่งมั่นในการทำงานของช่างซ่อมบำรุงอากาศยานเพื่อความปลอดภัยของผู้โดยสาร

คำสำคัญ: พฤติกรรมมุ่งมั่นในการทำงาน, โมเดลเชิงสาเหตุ, ช่างซ่อมบำรุงอากาศยาน

Abstract

Maintaining aircraft according to safety standards for passengers is of utmost importance and is directly related to the work behavior of aircraft mechanics. There is still limited research on the work behavior of aircraft mechanics. This study aims to investigate the psycho-social antecedent model of work engagement for passenger safety. The sample consisted of 405 aircraft mechanics. The data were analyzed using path analysis. A satisfactory fit was found for the adjusted model, which explained 80.90% of the variance in the work behavior of the aircraft mechanics. ($\chi^2 = 55.183$, $df = 40$, $p\text{-value} = 0.0556$, $RMSEA = 0.031$, $CFI = 0.994$, $TLI = 0.990$, $SRMR = 0.052$) According to the study, psychological state ($\beta = 0.44$), psychological trait ($\beta = 0.27$), and situation ($\beta = 0.20$) were the most important direct influences. The research findings suggest significant policies and recommendations for the organization's improvement of its aircraft mechanics.

Keywords: Work engagement, Antecedent model, Aircraft mechanics

บทนำ

การเติบโตของการเดินทางทางอากาศช่วงหลังจากสถานการณ์โรคระบาดที่ผ่านมาทั่วโลกมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง อุตสาหกรรมการบินกำลังเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงครั้งใหญ่ ซึ่งการเปลี่ยนแปลงเหล่านี้จะส่งผลกระทบต่อผู้ประกอบการในธุรกิจการบินและประสบการณ์ของผู้โดยสารในหลายด้านอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ สมาคมขนส่งทางอากาศระหว่างประเทศ (International Air Transport Association [IATA]) และสำนักงานการบินพลเรือนแห่งประเทศไทย (กพท.) ระบุว่าแนวโน้มการเดินทางเพิ่มขึ้นทั้งจำนวนผู้โดยสารระหว่างประเทศและภายในประเทศอย่างมีนัยสำคัญและต่อเนื่อง (สำนักงานการบินพลเรือนแห่งประเทศไทย, 2566; IATA, 2025) มีปัจจัยหลายประการที่สร้างความมั่นใจต่อการตัดสินใจในการเดินทางโดยเครื่องบิน โดยเฉพาะอย่างยิ่งความปลอดภัยและการพัฒนาในอุตสาหกรรมการบิน ถือเป็นหัวใจสำคัญที่ทำให้ผู้เดินทางเชื่อมั่น (Guillaume, 2024) ผู้โดยสารต้องมีความเชื่อมั่นว่าเครื่องบินที่พวกเขาใช้เป็นเครื่องบินที่ได้รับการบำรุงรักษาอย่างถูกต้องและเป็นไปตามมาตรฐานทางการบิน เช่น การตรวจสอบประจำและการซ่อมแซมอย่างมีระบบช่วยให้เกิดความเชื่อมั่นในความปลอดภัย (สำนักงานการบินพลเรือนแห่งประเทศไทย, 2564) การบำรุงรักษาเครื่องบินอย่างถูกต้อง จึงเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างความเชื่อมั่นของผู้โดยสารในความปลอดภัยของการบิน และมีผลต่อความสำเร็จของอุตสาหกรรมการบินในระยะยาว พนักงานที่มีหน้าที่รับผิดชอบด้านการซ่อมบำรุงอากาศยานเป็นกลุ่มคนที่มีบทบาทสำคัญในการให้ความปลอดภัยสูงสุดในการบิน ซึ่งเครื่องบินต้องได้รับการบำรุงรักษาและดูแลอย่างเคร่งครัดเพื่อให้มีความปลอดภัยที่สูงสุด (ไพรัช แ้วสกุล, 2564) การทำวิจัยเพื่อศึกษาปัจจัยเชิงเหตุของการมีพฤติกรรมการทำงานเพื่อความปลอดภัยช่างซ่อมบำรุงอากาศยาน ยังไม่ปรากฏงานวิจัยทั้งในต่างประเทศและในประเทศไทย โดยเฉพาะเกี่ยวกับด้านพฤติกรรมในกลุ่มตัวอย่างนี้ในช่วง 10 ปี ย้อนหลัง การศึกษาเกี่ยวกับกลุ่มช่างซ่อมบำรุงอากาศยาน มักเป็นงานวิจัยที่

เกี่ยวกับทักษะของช่างในอุตสาหกรรมการบิน-กลุ่มซ่อมบำรุงอากาศยาน (ขวัญทิพย์ มีสมกรณ์ และคณะ, 2565; ัญญลักษณ์ วีระสมบัติ, 2563; Dalkilic, 2017) การวางแผนและบริหารจัดการการซ่อมบำรุงอากาศยานฯ (ถวัลย์ เทียนทอง และคณะ, 2564; Hemingway, 2020; Kinnison, 2013) ทำให้การศึกษาประเด็นที่เกี่ยวกับพฤติกรรม จิตลักษณะ และสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานเพื่อความปลอดภัยของผู้โดยสารในช่างซ่อมบำรุงอากาศยานเป็นมุมมองที่น่าสนใจเพราะเป็นสาขาอาชีพสำคัญที่รับผิดชอบต่อความปลอดภัยของพาหนะเพื่อการเดินทางทางอากาศโดยตรง (สำนักงานการบินพลเรือนแห่งประเทศไทย, 2560) ซึ่งการศึกษาพฤติกรรมบุคคลในหลายด้าน ทั้งสาเหตุทางด้านจิตใจ สาเหตุทางด้านสถานการณ์ และสาเหตุที่เป็นอิทธิพลรวมหรือปฏิสัมพันธ์ระหว่างลักษณะของจิตใจและสถานการณ์นั้น ได้รับความนิยมในสากลและในประเทศไทยในสาขาจิตพฤติกรรมศาสตร์ (ดวงเดือน พันธมนาวิน, 2541) การศึกษาเกี่ยวกับจิตลักษณะ สถานการณ์ และพฤติกรรมมุ่งมั่นในการทำงานเพื่อความปลอดภัยของผู้โดยสารในช่างซ่อมบำรุงอากาศยาน จึงถือเป็นการบูรณาการองค์ความรู้ในเชิงวิชาการให้สามารถปรับใช้กับบุคลากรได้อย่างหลากหลายในทุกสาขาวิชาชีพ ซึ่งผู้สนใจในธุรกิจหรืออุตสาหกรรมที่เกี่ยวข้องรวมถึงนักวิจัยสามารถนำไปเป็นข้อมูลพื้นฐานและองค์ความรู้ทางวิชาการเพื่อศึกษาต่อยอดได้ นอกจากนี้ผลของการศึกษาวิจัยจะเป็นดัชนีสำคัญในการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรด้านการซ่อมบำรุงอากาศยานอย่างถูกต้องและเหมาะสม รวมทั้งสามารถนำข้อมูลจากผลวิจัยเพื่อกำหนดแนวทางพัฒนารุรกิจการบินซึ่งเกี่ยวเนื่องถึงอุตสาหกรรมด้านการซ่อมบำรุงอากาศยานให้เกิดประสิทธิภาพและความปลอดภัยสูงสุดในทุกมิติ

การทบทวนวรรณกรรม

พฤติกรรมมุ่งมั่นในการทำงานเพื่อความปลอดภัยของผู้โดยสาร เป็นพฤติกรรมที่พนักงานช่างบำรุงอากาศยานแสดงออกในการปฏิบัติงานซ่อมบำรุงอากาศยานด้วยความตั้งใจ ขยันขันแข็ง และทุ่มเท เพื่อให้ผลลัพธ์ในการทำงานเกิดประสิทธิภาพสูงสุดกับอากาศยานและส่งผลให้เกิดความปลอดภัยต่อผู้โดยสารในการเดินทางทุกเที่ยวบิน โดยความมุ่งมั่นในการทำงาน (Work engagement) สามารถเกิดขึ้นได้ทั้งความมุ่งมั่นทางด้านพฤติกรรม (Behavioral commitment) เป็นการแสดงออกถึงความสัมพันธ์ที่สอดคล้องกับองค์กรต่อการยอมรับเป้าหมายขององค์กร ค่านิยม และวัฒนธรรมที่องค์กรกำหนดขึ้น และความมุ่งมั่นทางด้านทัศนคติ (Attitudinal commitment) ซึ่งเป็นการแสดงออกทางทัศนคติหรือความคิดเห็นต่อความสัมพันธ์ของตนเองที่สอดคล้องกับเป้าหมาย ค่านิยม และวัฒนธรรมขององค์กร (Salancik, 1977) โดยพฤติกรรมมุ่งมั่นในการทำงานสะท้อนให้เห็นใน 3 ลักษณะได้แก่ การมีความกระตือรือร้นในการทำงาน (Vigor) การอุทิศตนให้กับการทำงาน (Dedication) และการจดจ่อใส่ใจในงาน (Absorption) (Schaufeli & Bakker, 2004)

พฤติกรรมกระตือรือร้นในการทำงาน (Vigorously working behavior) เป็นองค์ประกอบสำคัญของความมุ่งมั่นในการทำงาน โดย Shirom (2011) ได้ศึกษาถึงมิติของการแสดงออกทางกายภาพความรู้สึกส่วนบุคคลการมีพลัง ที่แสดงออกทางอารมณ์ความมีชีวิตชีวาความตื่นตัวทางความคิด โดยจะส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน และ Schaufeli et al. (2002) นิยามความหมายว่าเป็นการแสดงออกในส่วนของบุคคลที่มีลักษณะของพลังงานอยู่ในระดับสูงและมีความยืดหยุ่นภายในจิตใจของบุคคลนั้นในขณะทำงาน การมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทสติปัญญาและแรงกายเพื่อทำงานโดยมีความมั่นคงที่จะเผชิญและรับมือกับปัญหาที่จะเกิดขึ้นในทุกสถานการณ์ พฤติกรรมกระตือรือร้นในการทำงาน ในงานวิจัยนี้ หมายถึง ความคิด และพฤติกรรมของพนักงานซ่อม

บำรุงอากาศยาน ที่ประกอบด้วย 3 มิติ ได้แก่ (1) การมีพลังทำงานด้วยจิตใจที่เข้มแข็ง สามารถทำงานได้อย่าง ต่อเนื่องและยาวนาน (2) การทำงานที่สู้ไม่ถอย และรู้จักปรับปรุงพัฒนาตนเอง และ (3) การมีความกระตือรือร้นในการทำงาน

พฤติกรรมการอุทิศตนในการทำงาน (Dedicative working behavior) การศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมที่แสดงถึงการอุทิศตนให้กับงานโดย Schaufeli et al. (2006) ได้ให้นิยามว่าเป็น ความรู้สึกรับรู้ถึงคุณค่าและการมีส่วนร่วมทางจิตใจอย่างเต็มเปี่ยมที่จะทำงานสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ความทุ่มเทในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับความเห็นของ Bakker et al. (2010) ที่แสดงทัศนะว่าการอุทิศตนในการทำงานเป็นเรื่องเกี่ยวกับความมุ่งมั่นในการทำงานและความรู้สึกภาคภูมิใจและแรงบันดาลใจในงานของแต่ละคน โดยพฤติกรรมอุทิศตนให้กับการทำงาน ในงานวิจัยนี้ ประกอบด้วย 3 มิติทางด้านความคิดและพฤติกรรม ได้แก่ (1) มิติด้านความรู้สึกว่ามีความหมาย และเป้าหมายในการทำงาน (2) มิติด้านเวลาเกี่ยวกับการทุ่มเทเวลาส่วนใหญ่ให้กับงานและ (3) มิติด้านการเกิดแรงบันดาลใจและความภาคภูมิใจในการทำงาน

พฤติกรรมการจดจ่อใส่ใจในการทำงาน (Absorptive working behavior) โดย Schaufeli (2018) ได้ระบุไว้ว่า พฤติกรรมจดจ่อใส่ใจในการทำงานเป็นลักษณะเฉพาะที่เข้มข้นกับการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ และมีความสุขกับงานที่กำลังทำ มุ่งมั่นทำงานด้วยพลังเต็มเปี่ยมไม่ล้มเลิกง่ายๆ มีเป้าหมายชัดเจนและมุ่งหวังประสิทธิผลที่ดีกับงานของตน และเห็นว่าตนเองสามารถจัดการกับงานที่รับผิดชอบได้ดี และ Bakker and Leiter (2010) ได้ให้นิยามการจดจ่อใส่ใจไว้ว่า คือการกระทำสิ่งใดที่ได้ลงมือเต็มที่และมีความสุขในการทำงานนั้นๆ โดยจะมีความรู้สึกว่าเวลาในการทำงานผ่านไปอย่างรวดเร็วและไม่อาจถอนตัวจากงานที่กระทำนั้นได้อย่างง่ายดาย และพฤติกรรมการจดจ่อใส่ใจในการทำงานในงานวิจัยนี้ แบ่งออกเป็น 2 มิติ ได้แก่ (1) มิติด้านการมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของงานและมีอารมณ์ร่วมกับงานที่กำลังทำ และ (2) มิติด้านการมีสมาธิกับงาน ความตั้งใจตั้งใจ เพลิดเพลินกับงานที่ทำ

การสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้า/เพื่อนร่วมงาน (Social support at work) เป็นตัวแปรด้านพฤติกรรมศาสตร์ที่นักวิชาการทั้งในไทยและสากลมีการศึกษากันอย่างกว้างขวาง ซึ่ง Bhanthumnavin (2021) ได้เสนอมิติที่สำคัญ 3 ประการในการสนับสนุนทางสังคม โดยเฉพาะในหน่วยงาน โดยให้ความหมายการสนับสนุนทางสังคมว่า เป็นการสนับสนุนส่งเสริมบุคคลอื่นใน 3 ด้านที่สำคัญ ได้แก่ (1) ด้านอารมณ์ เช่น การให้กำลังใจ การให้การยอมรับ เป็นต้น (2) การให้ข้อมูลข่าวสาร เช่น การแนะนำตักเตือน การสั่งสอน การให้ความรู้ เป็นต้น และ (3) ด้านวัตถุ สิ่งของ วัสดุอุปกรณ์ต่างๆ หรือแรงงาน เป็นต้น ซึ่งสอดคล้องกับนักวิชาการต่างประเทศ เช่น House et al. (1985) เสนอว่า การสนับสนุนทางสังคมมี 4 ด้าน คือ ด้านอารมณ์ ด้านเงินทอง สิ่งของ แรงงาน ด้านข้อมูลข่าวสาร และด้านการประเมินตนเอง การสนับสนุนทางสังคมกระตุ้นให้การปฏิบัติงานของพนักงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพส่งผลให้มีความเกี่ยวพันในองค์กรและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานให้กับองค์กรซึ่งองค์กรจะได้รับประโยชน์จากพนักงานด้านผลการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพสามารถช่วยพัฒนาองค์กรให้ดีขึ้นช่วยส่งเสริมให้พนักงานมีความผูกพันกับองค์กร (Na-Nan et al., 2020) งานวิจัยของ Vuong et al. (2023) ที่ศึกษาพนักงานชาวเวียดนามจำนวน 694 คน ปรากฏผลว่า การสนับสนุนทางสังคมในหน่วยงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานเหล่านั้น และส่งผลต่อพฤติกรรมมุ่งมั่นในการทำงานอีกด้วย

ความขัดแย้งระหว่างงานและครอบครัว (Work-family conflict) เป็นสถานการณ์ที่สามารถเกิดขึ้นในรูปแบบของความขัดแย้งจากบทบาทเนื่องจากความจำเป็นหรือความต้องการของบทบาทการทำงาน และครอบครัวไม่สามารถเข้ากันได้ (Frone et al., 1992) ซึ่งถือเป็นการขาดความสมดุลในบทบาท จนเกิดความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว (Work-family conflict) ที่สามารถจำแนกออก เป็น 2 ทิศทางได้แก่ (1) ความขัดแย้งที่เกิดจากครอบครัวส่งผลกระทบต่อการทำงาน (Family interference with work) ซึ่งเป็นความ

ไม่สอดคล้องของความต้องการที่เกิดจากบทบาทภายในครอบครัวส่งผลกระทบต่อบทบาทของการทำงาน และ (2) ความขัดแย้งที่เกิดจากการทำงานส่งผลกระทบต่อครอบครัว (Work interference with family) ที่เป็นการไม่สอดคล้องของความต้องการที่เกิดจากบทบาทของการทำงานส่งผลกระทบต่อบทบาทภายในครอบครัว (Greenhaus & Beutell, 1985) ซึ่งมีความเห็นสอดคล้องกับ Csikszentmihalyi (2003) ที่เสนอว่า ความขัดแย้งระหว่างงานและครอบครัวเป็นปรากฏการณ์ทางจิตวิทยาของความไม่สมดุลระหว่างงานและชีวิตที่บ้าน โดย Fotiadis et al. (2019) ระบุว่า ความสมดุลระหว่างครอบครัวและงานเป็นเรื่องยากที่จะรักษาได้ในสังคมอุตสาหกรรมยุคใหม่ เนื่องจากความต้องการในที่ทำงานและในครอบครัวเพิ่มมากขึ้น บุคคลจะถูกขอให้จัดการหลายบทบาทพร้อมกัน โดยการจัดสรรทรัพยากรระหว่างงานและครอบครัวงานวิจัยของ Obrenovic et al. (2020) พบว่าความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวมีผลกระทบด้านลบต่อความมั่นคงปลอดภัยทางจิตวิทยาและสุขภาวะทางจิตที่ดี

การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร (Perceived organizational support) เป็นสถานการณ์ในการที่หน่วยงานหรือองค์กรสามารถแสดงให้เห็นว่า พนักงานรู้สึกถึงการเห็นคุณค่าตนจากองค์กร ซึ่งพนักงานจะเชื่อว่าองค์กรของตนคำนึงถึงการมีส่วนร่วมและห่วงใยความเป็นอยู่ของบุคลากร (Eisenberger et al., 1986) และ Gouldner (1960) เสนอว่าผลตอบแทนที่องค์กรสนับสนุนต้องเป็นผลประโยชน์ที่พนักงานได้ใช้ประโยชน์และเป็นไปตามความต้องการของพนักงาน และ Rhoades and Eisenberger (2002) ได้ระบุจากงานวิจัยที่ผ่านมาว่า การรับรู้ผลตอบแทนของบุคลากรในองค์กร เช่น การให้ความเคารพ แนวนโยบายด้านทรัพยากรมนุษย์ และการสนับสนุนจากหัวหน้างาน ส่งผลต่อทัศนคติที่ดีของพนักงานต่อองค์กร เช่น ทัศนคติด้านอารมณ์ความรู้สึก ความมุ่งมั่นในการทำงาน ความพึงพอใจในงาน เป็นต้น และการรับรู้ของพนักงานว่าตนได้รับผลตอบแทนจากการทำงานเหมาะสมกับสิ่งที่ตนได้ทำลงไปหรือไม่นั้น Lambert (2000) ได้เสนอว่า ผลตอบแทนนั้นอาจเป็น

ได้ทั้งตำแหน่งหน้าที่ ความรับผิดชอบ อำนาจ สิ่งของ บริการ โอกาส การลงโทษ รางวัล บทบาท กฎระเบียบ ค่าจ้าง การเลื่อนขั้น เป็นต้น Eisenberger et al. (1986) ที่แบ่งเกี่ยวกับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร โดยแบ่งเป็น 3 ด้าน ได้แก่ (1) การรับรู้ว่าหน่วยงานให้การยอมรับในคุณค่าของพนักงาน (2) การที่หน่วยงานให้ความสนใจกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน และ (3) การให้ความยุติธรรมและส่งเสริมความก้าวหน้าในงาน

จิตพลังจริยธรรม (Psycho-moral strength) “จิตพลังจริยธรรม” คือจิตที่สำคัญ 4 ด้าน คือ (1) ลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน (2) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (3) ความเชื่ออำนาจในตน และ (4) คุณธรรมจริยธรรม จิตลักษณะทั้ง 4 ประการนี้มีพื้นฐานมาจากทฤษฎีต้นไม้จริยธรรม ซึ่งได้รับการสนับสนุนจากข้อมูลเชิงประจักษ์จากผลวิจัยจำนวนมาก การวิจัยในขั้นแรกมีจำนวนตัวอย่างเป็นอาจารย์ในมหาวิทยาลัยในประเทศไทยรวม 700 คน ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจปรากฏทั้ง 4 องค์ประกอบข้างต้น ซึ่งสามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปร รวมได้ ร้อยละ 55.16 โมเดลการวัดมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ เมื่อนำมาวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันในขั้นที่สอง พบความตรงในเชิงการทำนายเพิ่มขึ้น การนำเสนอในรูปภาพต้นไม้ของทฤษฎีต้นไม้จริยธรรม ได้แบ่งองค์ประกอบเป็น 3 ส่วน (ดวงเดือน พันธมนาวิน, 2538) ได้แก่ ส่วนแรก คือ ดอกและผลไม้บนต้นไม้ม จะแสดงถึงพฤติกรรมการเป็นคนดีและคนเก่ง ที่เป็นพฤติกรรมต่างๆ อันพึงปรารถนา และแบ่งได้ 4 กลุ่ม คือ (1) พฤติกรรมไม่เบียดเบียนตนเอง (2) พฤติกรรมไม่เบียดเบียนผู้อื่น (3) พฤติกรรมรับผิดชอบ และ (4) พฤติกรรมพัฒนาตนเองและสังคม ซึ่งการแสดงออกถึงพฤติกรรมอันพึงปรารถนาดังกล่าว ในรูปภาพต้นไม้จะแสดงสาเหตุสำคัญของพฤติกรรมเหล่านั้นผ่านรากฐานที่อยู่ในส่วนของราก และลำต้น ซึ่งส่วนที่สอง เป็นลำต้นของต้นไม้ ที่อธิบายถึงจิตลักษณะ 5 ด้าน ได้แก่ (1) เหตุผลเชิงจริยธรรม (2) ลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน (3) ความเชื่ออำนาจในตน (4) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และ (5) ทศนคติ คุณธรรม และค่านิยม อันเกี่ยวข้องกับ

พฤติกรรมและสถานการณ์นั้นๆ และส่วนสุดท้าย ส่วนที่สาม คือ รากของต้นไม้ ประกอบด้วย (1) สติปัญญา หรือความเฉลียวฉลาด (2) สุขภาพจิต และ (3) การมีประสบการณ์ทางสังคม ทฤษฎีต้นไม้จริยธรรมสำหรับคนไทยจึงเป็นการแสดงความสัมพันธ์ในเชิงสาเหตุและผล ระหว่างจิตลักษณะ 8 ด้าน กับพฤติกรรมประเภทต่างๆ ประสบการณ์ทางสังคมเป็นปัจจัยที่สำคัญต่อการพัฒนาการทางจิตของบุคคลการที่บุคคลมีประสบการณ์ทางสังคมจะทำให้มีความเข้าใจอารมณ์ความรู้สึกนึกคิดของผู้อื่นและสามารถนำตนเองเข้าไปอยู่ในบทบาทของผู้อื่นได้ เรียกว่า ความสามารถในการสวมบทบาท (Role taking) ซึ่งความสามารถในการสวมบทบาทมีความสำคัญต่อการพัฒนาจริยธรรมมาก

การประเมินแก่นแห่งตน (Core self evaluation) เป็นจิตลักษณะที่เกี่ยวกับการมีโน้ตทัศน์แห่งตน เป็นการประเมินการรับรู้และยอมรับข้อสรุปของการประเมินตนเองในการทำงาน จาก 4 มิติ (Judge et al., 1997) ได้แก่ (1) ความเชื่ออำนาจในตน (Locus of control) (2) มีความภาคภูมิใจในตนเอง (Self-esteem) (3) ประสิทธิภาพแห่งตนโดยทั่วไป (Generalized self-efficacy) และ (4) มีการควบคุมสภาวะทางอารมณ์ได้ (Emotional stability) (Judge et al., 1997) โดยมีการศึกษาพบว่า การประเมินแก่นแห่งตนมีความเกี่ยวข้องกับ ความพึงพอใจในการทำงาน (Job satisfaction) และผลการปฏิบัติงาน (Job performance) (Bono & Judge, 2003; Judge & Bono, 2001) นอกจากนี้ยังมีงานวิจัยในอดีตที่แสดงให้เห็นความสัมพันธ์ทางบวกระหว่างการประเมินแก่นแห่งตนกับพฤติกรรมมุ่งมั่นในการเรียน (กฤษณะโชติ บัวหล้า, 2561) รวมทั้งพฤติกรรมการทำงานในสาขาอาชีพต่างๆ เช่น พนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน (ดิษฐ์ ศุภสมุทร, 2558) พฤติกรรมการทำงานอย่างปลอดภัยของคนชุดแร่ทองคำในประเทศจีน พนักงานในบริษัทต่างๆ ในประเทศจีน (Ding et al., 2022) พฤติกรรมมุ่งมั่นในการทำงานในผู้ใหญ่วัยทำงานในประเทศเกาหลีใต้ (Yoo & Lee, 2019) เป็นต้น จากการประมวลเอกสาร สรุปได้ว่าการประเมินแก่นแห่งตนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับทัศนคติต่องานและ

พฤติกรรมมุ่งมั่นในการทำงานหรือการเรียนรู้ รวมถึงมีการจัดการความเครียดได้ดีในผู้ที่มีการประเมินตนเองในระดับสูง ในงานวิจัยนี้พบว่า ช่างซ่อมบำรุงอากาศยานที่มีการประเมินตนเองสูง เป็นผู้ที่มีความคิดต่อการทำงานที่ดีมาก และมีพฤติกรรมมุ่งมั่นในการทำงานเพื่อความปลอดภัยของผู้โดยสารมากด้วย

ทุนทางจิตวิทยา (Psychological capital) เป็นจิตลักษณะมาจากแนวคิดพื้นฐานของ Seligman (2011) และ Csikszentmihalyi (2003) ที่เน้นไปถึงการสร้างวิสัยทัศน์เชิงปฏิบัติของนักจิตวิทยาว่า ทุนทางจิตวิทยาเป็น “การกระทำใดๆ ที่นำไปสู่การเป็นอยู่ที่ดีต่อบุคคลเชิงบวก และต่อความเจริญรุ่งเรืองของชุมชน” ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Seligman (2011) และ Kellerman and Seligman (2023) ที่กล่าวถึงทุนทางจิตวิทยาว่า เป็นสิ่งที่มนุษย์เราควรตั้งคำถามว่า “อะไรทำให้ชีวิตคุ้มค่ากับการมีชีวิต” โดยถือเป็นคำถามที่กว้างใหญ่และสำคัญมาก มนุษย์ควรมุ่งมั่นสู่ความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นมากกว่าตั้งคำถามว่าสิ่งที่เกิดขึ้นผิดปกติดังไร มนุษย์ควรกำหนดเป้าหมายและวิธีการนำไปสู่ความเจริญรุ่งเรืองของชีวิต ทุนทางจิตวิทยานั้นมีจิตลักษณะของบุคคลใน 4 ด้าน ได้แก่ (1) การมองโลกในแง่ดี (Optimism) (2) การมีความหวัง (Hope) (3) การมีประสิทธิภาพแห่งตน (Self-efficacy) และ (4) การปรับตัว ยอมรับและฟื้นตัวจากเหตุการณ์เลวร้าย (Resilience) มิติทั้ง 4 ด้านข้างต้นนี้เสนอโดย Luthans and Youssef (2004) นอกจากนี้ยังมีนักวิชาการที่เสนอตรงกันว่า ผู้ที่มีทุนทางจิตวิทยามาก ยิ่งเป็นผู้ที่มีความคิดสร้างสรรค์มากด้วย

จริยธรรมหลุด (Moral disengagement) เป็นปรากฏการณ์ที่ถูกกล่าวถึงจากแนวคิดของ การเห็นผิดเป็นชอบหรือการ “เห็นกงจักร เป็นดอกบัว” ที่ Bandura (2002) ได้ศึกษาวิจัยในช่วง 20 ปีที่ผ่านมา โดยตั้งข้อสังเกตว่า การหลุดพ้นจากจริยธรรมเล็กๆ น้อยๆ อาจเป็นจุดเริ่มต้นในการปรับเปลี่ยนโครงสร้างทางสังคม เกิดการรับรู้พฤติกรรมไร้มนุษยธรรมให้

กลายเป็นพฤติกรรมที่ไม่เป็นพิษเป็นภัยหรือมีเหตุผลรองรับทางศีลธรรม ปรากฏการณ์ในสังคมที่เราสามารถพบได้บ่อยในทำนอง “มือถือสาก ปากถือศีล” ซึ่งอาจเป็นเพราะบุคคลเหล่านั้น เป็นผู้มีเหตุผลทางจริยธรรมสูง แต่กลไกการควบคุมตนนั้น “หลุด” (Disengage) ทำให้ถึงแม้จะมีภาพลักษณ์ของผู้ที่มีคุณธรรมจริยธรรม แต่พฤติกรรมกลับกลายเป็นตรงกันข้าม (ดูเจดือน พันธุมนาวิน, 2560) โดยพื้นฐานของหลักการจริยธรรมหลุด ของ Bandura (2002) ได้กล่าวถึง 8 กลไก ได้แก่ (1) การให้เหตุผลทางจริยธรรม (Moral justification) (2) การใช้คำพูดให้ดูดี (Euphemistic labelling) (3) การเปรียบเทียบทางสังคม (Advantage comparison) (4) การปิดความรับผิดชอบ (Displacement of responsibility) (5) การกระจายความรับผิดชอบ (Diffusion of responsibility) (6) การลดทอนผลของการกระทำ (Distorting consequences) (7) การตำหนิชัดโทษ (Attribution of blame) และ (8) การลดคุณค่าความเป็นมนุษย์ (Dehumanization) และ ดูเจดือน พันธุมนาวิน (2560) ได้สร้างแบบวัดโดยใช้พื้นฐานหลักการดังกล่าวประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ (1) ทำไม่ดีแล้วมีข้ออ้างข้อแก้ตัว (2) การเปรียบเทียบกับคนอื่นทำหรือในอดีต (3) พูดให้ดูดี และ (4) ปิดหรือกระจาย ความรับผิดชอบ

ทัศนคติต่อการทำงาน (Work attitudes) เป็นจิตลักษณะของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับ (1) ความรู้เชิงประเมินค่า ซึ่งเกี่ยวกับการเห็นความสำคัญของงานที่ตนทำอยู่ (2) ความรู้สึก ความคิด อารมณ์ต่อการทำงาน และ (3) ความพร้อมที่จะทำงานนั้น ซึ่งเป็นแนวคิดพื้นฐานมาจาก The psychology of attitude ของ Eagly and Chaiken (1993) ทัศนคติ (Attitude) เป็นความเกี่ยวข้องโดยตรงกับความรู้สึคนึกคิด จิตใจ และพฤติกรรมบุคคล (Ajzen & Fishbein, 1980) ทัศนคติมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรม โดยเฉพาะในบริบทที่เกี่ยวกับการทำงาน เช่น ดูเจดือน พันธุมนาวิน (2558) พบว่าทัศนคติที่ดีต่อพฤติกรรม การสนับสนุนทางสังคมเป็นตัวทำนายที่สำคัญอันดับแรก ที่สามารถทำนาย พฤติกรรมการสนับสนุนทางสังคม ด้านอารมณ์ พฤติกรรมการสนับสนุนทาง

สังคมด้านข้อมูลข่าวสาร พฤติกรรมการสนับสนุนทางสังคมด้านวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือ และงบประมาณ และพฤติกรรมการสนับสนุนทางสังคมโดยรวม บุคลากรที่มีทัศนคติที่ดีเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมในการทำงานมาก มักเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมนั้นมากด้วย ซึ่งในงานวิจัยนี้พบว่า ช่างซ่อมบำรุงอากาศยานที่มีทัศนคติที่ดีต่องานมาก เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมมุ่งมั่นในการทำงานเพื่อความปลอดภัยของผู้โดยสารมากด้วย

ความเครียดในการทำงาน (Work stress) เป็นประเด็นการศึกษาที่ได้รับความสนใจในวงการวิชาการมาตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน เนื่องจากเป็นสภาวะที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมและการดำเนินชีวิตประจำวันของบุคคลโดยทั่วไป ทั้งสภาวะการทำงาน การเรียน หรือ ลักษณะการดำเนินชีวิตในเหตุการณ์ประจำวัน เช่น เหตุการณ์ตื่นเต้น การข้ามถนน การอ่านหนังสือเตรียมสอบ ปัญหาการเงินการใช้จ่าย เป็นต้น องค์การอนามัยโลก (World Health Organization, 2023) ได้แบ่งความเครียดออกเป็น 2 ประเภทใหญ่ๆ คือ (1) ความเครียดทางร่างกาย (Physical stress) และ (2) ความเครียดทางจิตใจ (Psychological Stress) ซึ่งสอดคล้องกับ Silverman et al. (2010) ที่กล่าวว่า ความเครียด คือปฏิกิริยาทางร่างกายต่อการเปลี่ยนแปลง ซึ่งต้องการการตอบสนอง การควบคุมทั้งทางร่างกายและจิตใจ รวมถึงการปรับตัวทางอารมณ์ ความเครียดอาจเกิดขึ้นได้จาก สภาวะสถานการณ์ ความคิด หรือสภาวะใดๆ ที่ทำให้เกิดความคับข้องใจ ความโกรธ ความกังวลใจ และ/หรือความวิตกกังวล และ Simmons and Nelson (2007) ได้จำแนกประเภทของความเครียดที่เป็นปัจจัยแฝงอยู่กับคนเราตามลักษณะและการส่งผลกระทบ ได้แก่ ความเครียดที่ดี (Eustress หรือ Positive Stress) เป็นความเครียดในระดับที่พอเหมาะ ซึ่งอาจกระตุ้นให้เกิดความกระตือรือร้น ความมุ่งมั่น หรือความสำเร็จ เช่น ความตื่นเต้นในการแข่งขัน ความท้าทายในการทำงาน และความเครียดที่ส่งผลเสีย (Distress หรือ Negative Stress) ความเครียดที่มากเกินไปและส่งผลเสียต่อสุขภาพกายและใจ ทำให้เกิดความรู้สึกไม่สบาย อ่อนเพลีย หรือมีอาการทางจิต

เวช ซึ่งการทำความเข้าใจเกี่ยวกับประเภทของความเครียดจะช่วยให้สามารถจัดการกับความเครียดได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น ในงานวิจัยของ วัฒนา ศรีวิสัย และ กล้าหาญ ณ น่าน (2564) ได้ศึกษาอิทธิพลของความเครียดและความเหนื่อยหน่ายต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไฟน์เมทัลเทคโนโลยีส์ จำกัด (มหาชน) พบว่า ความเครียด ได้แก่ ด้านจิตใจ และด้านพฤติกรรมมีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5 งานวิจัยนี้ได้สร้างแบบวัดโดยแบ่งเป็น 2 ลักษณะหรือสถานการณ์ในการเผชิญความเครียด ได้แก่ ความถี่ที่เจอสถานการณ์ และระดับความเครียดจากสถานการณ์นั้น โดยสถานการณ์ที่กระทบเกิดจาก 3 มิติคือ สถานการณ์จากหัวหน้า สถานการณ์จากเพื่อนร่วมงาน และ สถานการณ์จากองค์กร

เครื่องมือและวิธีการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการศึกษาเชิงความสัมพันธ์ (Correlational study) โดยใช้กลุ่มตัวอย่างจากพนักงานซ่อมบำรุงอากาศยานบริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน) โดยคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างจากโปรแกรม G*Power และกำหนดค่าแบบ two-tails และกำหนดค่า effect size เท่ากับ 0.15 ค่าความคลาดเคลื่อนเท่ากับ .05 ค่า power เท่ากับ 0.85 โดยได้ผลของขนาดกลุ่มตัวอย่างสำหรับการวิจัยครั้งนี้อย่างน้อย 392 คน ซึ่งมาจากศูนย์ซ่อมอากาศยาน 2 แห่งคือ ที่ท่าอากาศยานดอนเมือง และท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ โดยเก็บข้อมูลได้ทั้งสิ้น 411 ชุด ซึ่งสามารถนำมาใช้ในการวิเคราะห์ที่ได้ 405 ชุด

แบบวัดในงานวิจัยครั้งนี้แบ่งออกเป็น 5 กลุ่ม ประกอบด้วย 1) แบบวัดกลุ่มตัวแปรพฤติกรรมความมุ่งมั่นในการทำงานเพื่อความปลอดภัยของผู้โดยสาร 3 ตัวแปร 2) แบบวัดกลุ่มตัวแปรตามสถานการณ์ 3 ตัวแปร 3) แบบวัดกลุ่มตัวแปรจิตลักษณะเดิม 4 ตัวแปร และ 4) แบบวัดตัวแปรกลุ่มจิตลักษณะ

ตามสถานการณ์ 2 ตัวแปร และ 5) แบบวัดชีวสังคมภูมิหลัง โดยผู้วิจัยได้สร้างขึ้นเอง 5 แบบวัด ใช้วิธีการปรับปรุงจากแบบวัดมาตรฐาน 2 แบบวัด และ ใช้แบบวัดมาตรฐาน 5 แบบวัด รวมแบบวัดทั้งหมด 12 แบบวัด ซึ่งเป็นแบบวัดชนิดมาตราประเมินรวมค่า (Summated rating scale) โดยส่วนใหญ่แล้วแต่ละข้อประกอบด้วยมาตรวัด 5 หน่วย จาก “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” นำไปทดสอบกับผู้ที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 120 คน โดยทำการทดสอบค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (t-ratio) และค่า r (Item-total correlation) และองค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory factor analysis)

ขั้นตอนการวิเคราะห์เนื้อหาคุณภาพแบบวัดด้วยสถิติเบื้องต้น 2 ประการ คือ (1) ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (Item discrimination) ด้วยการคำนวณค่า t-ratio โดยมีเกณฑ์ว่าค่า t ควรมากกว่า 2.00 ขึ้นไป และ (2) ค่า r (Item-total correlation) โดยค่า r ของข้อที่ผ่านเกณฑ์ ควรมีค่ามากกว่า 0.30 ขึ้นไป และจะคัดเลือกข้อให้ครบตามองค์ประกอบของแผนผังแบบวัด และในกรณีที่จำนวนข้อไม่ผ่านเกณฑ์ จะยึดค่า t เป็นหลักในการคัดเลือกข้อ

ตารางที่ 1

คุณภาพของเครื่องมือวัด

ตัวแปร	จำนวนข้อ	พิสัยค่า t	พิสัยค่า r	ω	α	CFA						
						χ^2	df	p-value	RMSEA (≤ 0.06)	CFI (≥ 0.90)	TLI (≥ 0.90)	SRMR (≤ 0.08)
.1VI*	9	3.14-8.42	0.23-0.61	0.82	0.82	36.57	25	0.06	0.06	0.96	0.95	0.05
2. DE*	9	2.73-6.29	0.21-0.46	0.58	0.57	39.07	24	0.03	0.07	0.92	0.88	0.06
3. AB*	8	3.82-8.80	0.25-0.61	0.73	0.73	25.56	19	0.14	0.05	0.96	0.94	0.06
4. SS*	8	3.91-9.68	0.31-0.73	0.86	0.85	27.63	18	0.07	0.07	0.98	0.96	0.05

ตัวแปร	จำนวนข้อ	พิสัยค่า t	พิสัยค่า r	ω	α	CFA						
						χ^2	df	p-value	RMSEA (≤0.06)	CFI (≥0.90)	TLI (≥0.90)	SRMR (≤0.08)
5 .WFC*	8	2.55-11.24	0.44-0.69	0.83	0.82	27.79	18	0.07	0.07	0.97	0.95	0.06
6 .POS*	8	5.21-14.16	0.45-0.84	0.92	0.90	9.45	9	0.40	0.02	0.99	0.99	0.06
7 .PMS*	10	3.74-8.70	0.25-0.48	0.66	0.58	64.19	50	0.09	0.05	0.95	0.94	0.08
8 .CSE*	8	4.17-8.79	0.27-0.59	0.78	0.76	25.80	16	0.06	0.07	0.95	0.92	0.06
9 .MD*	9	4.28-9.23	0.25-0.69	0.81	0.80	32.72	25	0.14	0.05	0.97	0.96	0.05
10 .PC*	12	3.77-7.78	0.30-0.52	0.76	0.78	61.84	47	0.07	0.05	0.96	0.94	0.06
11.AT*	9	2.78-8.29	0.30-0.62	0.76	0.76	35.63	24	0.06	0.06	0.95	0.92	0.06
12.ST*	12	4.04-13.25	0.25-0.79	0.90	0.88	58.85	44	0.07	0.05	0.98	0.98	0.06

หมายเหตุ. *ความหมายตัวแปร 1. พฤติกรรมกระตือรือร้นในการทำงาน (VI) 2.พฤติกรรมการอุทิศตนในการทำงาน (DE) 3.พฤติกรรมการจดจ่อใส่ใจในการทำงาน (AB) 4.การสนับสนุนทางสังคมในหน่วยงาน (SS) 5.ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว (WFC) 6.การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร (POS) 7.จิตพลังจริยธรรม (PMS) 8.การประเมินแก่นแห่งตน (CSE) 9.จริยธรรมหลุด (MD) 10.ทุนทางจิตวิทยา (PC) 11.ทัศนคติต่อการทำงาน (AT) 12.ความเครียดในการทำงาน (ST)

ผลการศึกษา

ลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้คือ พนักงานซ่อมบำรุงอากาศยานบริษัทการบินไทยจำกัด (มหาชน) จากทั้งสองแหล่งซ่อมอากาศยาน ณ ท่าอากาศยานดอนเมือง (DMK) และ ท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ (SBIA) จำนวน 405 คน อายุมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 38.68 ปี อายุงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 13.65 ปี การศึกษามีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 14.90 ปี งานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยที่ศึกษาพฤติกรรมของคน

จึงจำเป็นต้องยึด “แนวทางจริยธรรมการทำวิจัยในคนในประเทศไทย พ.ศ. 2550” และหลักจริยธรรมการทำวิจัยในคนทั่วไปหรือหลักBelmont Report 3 ประการ ได้แก่ หลักการเคารพบุคคล หลักคุณประโยชน์ไม่ก่ออันตราย และหลักความยุติธรรม โดยได้ดำเนินการขอจากคณะกรรมการรับรองมาตรฐานจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยนานาชาติแสตมฟอร์ด และผ่านการรับรองจริยธรรมในการวิจัยในมนุษย์ ได้รับการรับรองหมายเลข STIU-HREC89/2024 (Approved Date: July24TH,2024)

การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในงานวิจัย

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในงานวิจัย (ตารางที่ 2) ปรากฏว่า (1) กลุ่มตัวแปรตาม ซึ่งเป็นกลุ่มพฤติกรรมมุ่งมั่นในการทำงาน (พฤติกรรมกระตือรือร้นในการทำงาน พฤติกรรมการอุทิศตนในการทำงาน และพฤติกรรมการจดจ่อใส่ใจในการทำงาน) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง $r = 0.478$ ($p < .01$) ถึง $r = 0.597$ ($p < .01$) (2) กลุ่มตัวแปรด้านสถานการณ์ (การสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้า/เพื่อนร่วมงาน ความขัดแย้งระหว่างงานและครอบครัว และการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง $r = 0.486$ ($p < .01$) ถึง $r = 0.570$ ($p < .01$) (3) กลุ่มตัวแปรด้านจิตลักษณะเดิม (จิตพลังจริยธรรม การประเมินแก่นแห่งตน จริยธรรมหลุด และทุนทางจิตวิทยา) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง $r = -0.565$ ($p < .01$) ถึง $r = .726$ ($p < .01$) และ (4) กลุ่มตัวแปรด้านจิตลักษณะตามสถานการณ์ (ทัศนคติต่อการทำงาน และความเครียดในการทำงาน) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ -0.289 ในการศึกษาครั้งนี้พบว่าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของทุกตัวแปร มีค่าน้อยกว่า 0.80 จึงทำให้ไม่เกิดปัญหาภาวะร่วมเส้นพหุ (Multicollinearity) แสดงให้เห็นว่าไม่มีตัวแปรใดที่แสดงพฤติกรรมที่มีความคล้ายคลึงหรือสอดคล้องกัน (Kline, 2015)

ตารางที่ 2

ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรต่างๆ ในกลุ่มรวม (N = 405)

Variables	Mean	S.D.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
.1VI	43.94	6.09	1										
2. DE	41.76	4.60	.478**	1									
3. AB	40.51	4.65	.597**	.566**	1								
4. SS	37.88	6.72	.483**	.362**	.355**	1							
5. WFC	34.96	6.60	.467**	.280**	.397**	.502**	1						
6. POS	31.45	8.67	.459**	.269**	.314**	.570**	.486**	1					
7. PMS	46.73	6.69	.521**	.449**	.534**	.459**	.485**	.444**	1				
8. CSE	37.30	5.13	.588**	.472**	.511**	.455**	.547**	.497**	.625**	1			
9. MD	18.29	5.72	-.428**	-.395**	-.447**	-.407**	-.366**	-.333**	-.565**	-.502**	1		
10. PC	55.30	7.81	.546**	.471**	.516**	.496**	.525**	.539**	.630**	.726**	-.494**	1	
11. AT	43.51	6.43	.606**	.467**	.545**	.533**	.554**	.521**	.594**	.667**	-.497**	.673**	1
12. ST	72.45	37.87	.285**	-.0046	-.125*	.392**	-.330**	-.548**	-.168**	.235**	.174**	.191**	-.289**

หมายเหตุ * $p < .05$, ** $p < .01$, (1) พฤติกรรมกระตือรือร้นในการทำงาน (VI) (2) พฤติกรรมการอุทิศตนในการทำงาน (DE) (3) พฤติกรรมการจัดจ่อใส่ใจในการทำงาน (AB) (4) การสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้าเพื่อนร่วมงาน/(SS) (5) ความขัดแย้งระหว่างงานและครอบครัว (WFC) (6) การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร (POS) (7) จิตพลังจริยธรรม (PMS) (8) การประเมินแก่นแห่งตน (CSE) (9) จริยธรรมหลุด (MD) (10) พุนทางจิตวิทยา (PC) (11) ทศนคติต่อการทำงาน (AT) (12) ความเครียดในการทำงาน (ST)

ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของปัจจัยเชิงเหตุของพฤติกรรมมุ่งมั่นในการทำงาน

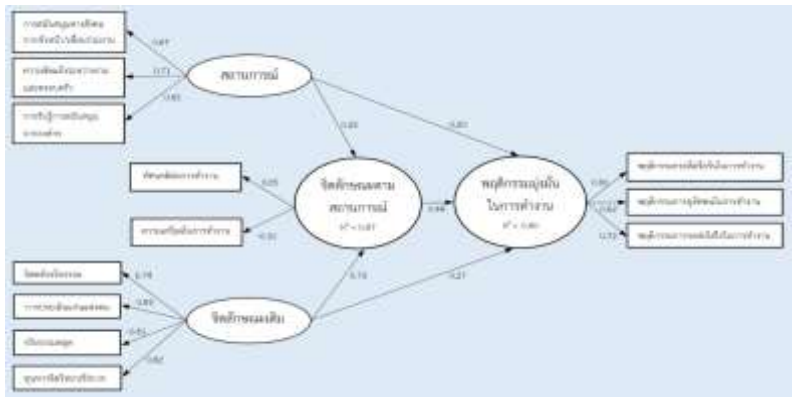
โมเดลการวัดของตัวแปรแฝงพฤติกรรมมุ่งมั่นในการทำงานเพื่อความปลอดภัยของผู้โดยสาร แสดงให้เห็นว่า พฤติกรรมกระตือรือร้นในการทำงาน เป็นตัวแปรที่มีน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุดในกลุ่มนี้ (ค่าน้ำหนักองค์ประกอบที่เป็นค่ามาตรฐาน เท่ากับ 0.83) รองลงมาคือ พฤติกรรมการจดจ่อใส่ใจในการทำงาน (ค่าน้ำหนักองค์ประกอบที่เป็นค่ามาตรฐาน เท่ากับ 0.73) และ พฤติกรรมการอุทิศตนในการทำงาน เป็นตัวแปรที่มีน้ำหนักองค์ประกอบน้อยที่สุดในกลุ่มนี้ (ค่าน้ำหนักองค์ประกอบที่เป็นค่ามาตรฐาน เท่ากับ 0.62)

เมื่อพิจารณาโมเดลการวิจัย (ภาพที่ 1 และ ตารางที่ 3) ปรากฏว่า กลุ่มตัวแปรแฝงพฤติกรรมมุ่งมั่นในการทำงานในช่วงซ่อมบำรุงอากาศยาน ได้รับอิทธิพลทางตรงจากกลุ่มตัวแปรแฝงจิตลักษณะตามสถานการณ์ กลุ่มตัวแปรแฝงจิตลักษณะเดิม และกลุ่มตัวแปรแฝงสถานการณ์ (ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล เท่ากับ 0.44, 0.27 และ 0.20 ตามลำดับ) และได้รับอิทธิพลทางอ้อมจากกลุ่มตัวแปรแฝงสถานการณ์ และกลุ่มตัวแปรแฝงจิตลักษณะเดิมโดยผ่านกลุ่มตัวแปรแฝงจิตลักษณะตามสถานการณ์ โดยค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) ของสมการโครงสร้างตัวแปรภายในของกลุ่มตัวแปรแฝงพฤติกรรมมุ่งมั่นในการทำงานเพื่อความปลอดภัยของผู้โดยสาร มีค่าเท่ากับ 0.80

กลุ่มตัวแปรแฝงจิตลักษณะตามสถานการณ์ได้รับอิทธิพลทางตรงจากกลุ่มตัวแปรแฝงสถานการณ์ และกลุ่มตัวแปรแฝงจิตลักษณะเดิม (ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล เท่ากับ 0.22 และ 0.73 ตามลำดับ) โดยค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) ของสมการโครงสร้างตัวแปรภายในของกลุ่มตัวแปรแฝงจิตลักษณะตามสถานการณ์ มีค่าเท่ากับ 0.87

ภาพที่ 1

ผลการทดสอบความกลมกลืนของ โมเดลความสัมพันธ์เชิงเหตุด้านจิตลักษณะเดิม สถานการณ์ และจิตลักษณะตามสถานการณ์ที่มีต่อพฤติกรรมมุ่งมั่นในการทำงานเพื่อความปลอดภัยของผู้โดยสาร ในกลุ่มรวม (N = 405 คน, ทุกค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล และค่าน้ำหนักองค์ประกอบ มีนัยสำคัญที่ระดับ .05)



ตารางที่ 3

อิทธิพลทางตรงและอิทธิพลทางอ้อมของจิตลักษณะเดิม สถานการณ์ และจิตลักษณะตามสถานการณ์ที่มีต่อพฤติกรรมมุ่งมั่นในการทำงานเพื่อความปลอดภัยของผู้โดยสาร ในกลุ่มรวม (N = 405)

ตัวแปรเชิงสาเหตุ	ตัวแปรเชิงผลภายในโมเดล					
	จิตลักษณะตามสถานการณ์			พฤติกรรมมุ่งมั่นในการทำงาน		
	DE	IE	TE	DE	IE	TE
จิตลักษณะตาม	-	-	-	0.430	-	0.430
สถานการณ์ b	-	-	-	0.017	-	0.017
S.E.	-	-	-	0.440	-	0.440
β						

ตัวแปรเชิงสาเหตุ	ตัวแปรเชิงผลภายในโมเดล					
	จิตลักษณะตามสถานการณ์			พฤติกรรมมุ่งมั่นในการทำงาน		
	DE	IE	TE	DE	IE	TE
สถานการณ์ b	0.270	-	0.270	0.250	0.116	0.366
S.E.	0.017	-	0.017	0.013	0.006	0.019
β	0.221	-	0.221	0.209	0.097	0.306
จิตลักษณะเดิม b	0.809	-	0.809	0.300	0.348	0.648
S.E.	0.029	-	0.029	0.019	0.018	0.022
β	0.731	-	0.731	0.278	0.322	0.600
R ²	0.874			0.809		

การอภิปรายผลการศึกษาและสรุป

สรุปและอภิปรายผลการวิจัย

วัตถุประสงค์ของการวิจัยนี้คือเพื่อศึกษาอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมของปัจจัยเชิงเหตุทางด้านจิตลักษณะและสถานการณ์ที่มีต่อของพฤติกรรมมุ่งมั่นในการทำงานเพื่อความปลอดภัยของผู้โดยสาร ในช่วงซ่อมบำรุงอากาศยาน ผลการวิจัยปรากฏผลที่สนับสนุนรูปแบบทฤษฎีปฏิสัมพันธ์นิยม (Endler & Magnusson, 1976) ซึ่งแสดงให้เห็นว่า จิตลักษณะเดิมและสถานการณ์มีทั้งอิทธิพลทางตรงและอิทธิพลทางอ้อมผ่านจิตลักษณะตามสถานการณ์ไปยังพฤติกรรม ผลการวิเคราะห์ข้อมูลยังแสดงให้เห็นในรายละเอียดว่า อิทธิพลทางตรงต่อกลุ่มตัวแปรแฝงจิตลักษณะตามสถานการณ์นั้น กลุ่มตัวแปรแฝงจิตลักษณะเดิม มีอิทธิพลทางตรงต่อกลุ่มตัวแปรแฝงจิตลักษณะตามสถานการณ์มากกว่ากลุ่มตัวแปรแฝงสถานการณ์ และในเชิงของโมเดลการวัด กลุ่มตัวแปรแฝงพฤติกรรมมุ่งมั่นในการทำงานเพื่อความปลอดภัยของผู้โดยสาร ปรากฏว่าพฤติกรรมกระตือรือร้นในการทำงาน มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลสูงสุด เป็นตัวแปรที่สำคัญที่สุดในกลุ่มพฤติกรรมนี้

ผลการทดสอบความกลมกลืนของโมเดลความสัมพันธ์เชิงเหตุ ด้านจิตลักษณะเดิมยังแสดงให้เห็นว่าตัวทำนายที่สำคัญลำดับแรกๆ ของพฤติกรรมมุ่งมั่นในการทำงาน คือ (1) ทศนคติต่อการทำงาน (Work attitudes) และ (2) การประเมินแก่นแห่งตน (Core self evaluation) โดยทศนคติต่อการทำงานเป็นการเห็นทางบวกของการทำงาน (เช่น เรียนรู้และปรับปรุงทักษะการใช้เครื่องมือวัดใหม่ๆ ยินดีที่จะอาสาทำงานล่วงเวลาถ้ามีความจำเป็น) ไม่ใช่ทางลบ (เช่น รู้สึกอึดอัดที่ต้องมาทำงาน เปื่อหน่ายกับการอ่านคู่มือซ่อมบำรุงอยากเปลี่ยนงาน) การมีทศนคติต่อการทำงานที่ดีจะช่วยเป็นแรงกระตุ้นให้ช่างซ่อมบำรุงอากาศยานมีจิตใจที่มุ่งมั่นในการทำงานเพื่อความปลอดภัยของผู้โดยสาร ส่วนการประเมินแก่นแห่งตน เป็นจิตลักษณะที่เกี่ยวกับการมีมโนทัศน์แห่งตนที่สะท้อนใน 4 ด้านคือ ความเชื่ออำนาจในตน มีความภาคภูมิใจในตนเอง ประสิทธิภาพแห่งตนโดยทั่วไป และมีการควบคุมสภาวะทางอารมณ์ได้ (Judge et al., 1997) ซึ่งจากการวิจัยนี้ได้ผลสอดคล้องกันกับงานวิจัยที่ได้ประมวลเอกสารไว้เบื้องต้น จึงสามารถสรุปได้ว่า ช่างซ่อมบำรุงอากาศยานที่มีการประเมินแก่นแห่งตนมาก เป็นผู้ที่มีทศนคติต่อการทำงานที่ดีมาก และมีพฤติกรรมมุ่งมั่นในการทำงานเพื่อความปลอดภัยของผู้โดยสารมากด้วย

นอกจากนี้แล้วผลการวิจัยเรื่องนี้ยังแสดงให้เห็นว่า จิตลักษณะตามสถานการณ์ ซึ่งประกอบด้วย ทศนคติต่อการทำงาน และความเครียดในการทำงาน มีอิทธิพลสูงสุดต่อพฤติกรรมมุ่งมั่นในการทำงาน ($\beta = 0.44$) ส่วนในกลุ่มตัวแปรแฝงสถานการณ์นั้นปรากฏว่า ความขัดแย้งระหว่างงานและครอบครัว มีความสำคัญมากที่สุดในกลุ่ม นอกจากนี้ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในกลุ่มตัวแปรแฝงจิตลักษณะเดิม ปรากฏว่า การประเมินแก่นแห่งตน และทุนทางจิตวิทยา มีความสำคัญมากที่สุดและรองลงมาตามลำดับ

ข้อเสนอแนะที่ได้รับจากการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “โมเดลเชิงสาเหตุทางจิตสังคมที่เกี่ยวกับพฤติกรรมมุ่งมั่นในการทำงานเพื่อความปลอดภัยของผู้โดยสารในช่างซ่อมบำรุงอากาศยาน”

เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณที่เกี่ยวกับการศึกษาพฤติกรรมในสาขาจิตพฤติกรรมศาสตร์ (Psycho-behavioral science) มีจุดประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยเชิงเหตุทางจิตลักษณะและสถานการณ์ที่สำคัญของการมีพฤติกรรมมุ่งมั่นในการทำงาน โดยมีกลุ่มตัวอย่างเป็นช่างซ่อมบำรุงอากาศยาน ซึ่งสามารถสรุปผลการวิจัยที่สำคัญ เพื่อเสนอแนะเป็นนโยบายและ/หรือแนวทางการพัฒนาให้แก่หน่วยงานขององค์กร โดยมีนโยบาย/มาตรการ 2 ประการที่ควรให้ความสนใจดังนี้

ประการแรก เนื่องจากผลการวิจัยพบว่า จิตลักษณะตามสถานการณ์มีทัศนคติต่อการทำงานที่เป็นตัวแปรสำคัญที่สุดต่อพฤติกรรมมุ่งมั่นในการทำงาน นโยบายที่นำเสนอแบ่งเป็น นโยบายระยะสั้น (6 เดือน–1 ปี) จำนวน 2 ข้อ ซึ่งเป็นนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทัศนคติ โดยมุ่งเน้นการพัฒนาประสิทธิภาพและเพิ่มพลังทางการคิดบวก ให้พนักงานมีทัศนคติที่ถูกต้องเหมาะสมต่องานและองค์กร ได้แก่ (1) ฝึกอบรมเสริมสร้างจิตพลังจริยธรรมและทัศนคติเชิงบวก (Ethics & Positive Mindset Workshop) เช่น ปลุกฝังการมองโลกในแง่บวก (Positive reframing) เมื่องานเกิดความยากลำบาก การปลุกฝังให้เข้าใจหลักคุณธรรม (Ethical values) ในงานซ่อมบำรุงที่ส่งผลโดยตรงต่อความปลอดภัยของผู้โดยสารเป็นสำคัญ การฝึกกรณีศึกษา (Case study) การตัดสินใจเมื่อเผชิญกับสถานการณ์กดดัน เป็นต้น และ (2) เสริมสร้างวัฒนธรรม “เรียนรู้ร่วมกัน” (Culture of continuous learning) หัวหน้าจัด “Lunch & learn session” ทุกเดือน ให้ช่างนำเคสหรือเทคนิคใหม่มานำเสนอ (ไม่ใช่รูปแบบทางการ) จัด “Technical book club” ให้หัวหน้าเป็น Facilitator และหมุนเวียนหัวข้อทุกไตรมาส (เช่น หนังสือเรื่อง Reliability centered maintenance) ให้หัวหน้าตั้งงบประมาณ “Innovation fund” เล็กๆ (เช่น 10,000 บาท/ปี/ทีม) ให้ช่างทดลองนวัตกรรมการบำรุงรักษา เป็นต้น และ นโยบายระยะยาว (1–3 ปี) จำนวน 2 ข้อ ได้แก่ (1) ออกแบบ “ระบบยกย่องเชิงบวก (Positive recognition system) เช่น สร้างเกณฑ์การยกย่อง “Employee of the month” ด้านพฤติกรรมมุ่งมั่น เช่น Persistence (ทำงาน

แก้ปัญหาได้ภายในเวลาที่กำหนด) Dedication (ยอมสละเวลาส่วนตัวเพื่อแก้ปัญหาเฉพาะหน้า) Conscientiousness (ตรวจสอบงานซ้ำสองครั้งก่อนส่งมอบ) โดยให้หัวหน้าเป็นผู้เสนอชื่อช่างเข้ารับรางวัล พร้อมเหตุผลเชิงคุณภาพ ประกาศผลผ่านช่องทางภายใน (Intranet/board) พร้อม Certificate หรือ Badge ติดตามผลเป็น “Case study” เพื่อนำไปแชร์ในรุ่นต่อไป และ (2) พัฒนาวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมการสนับสนุน (Supportive culture building) เช่น ดำเนินโครงการ “Buddy system” ให้ช่างใหม่จับคู่กับช่างอาวุโส เพื่อรับการดูแลทั้งงานและสภาพจิตใจ เป็นต้น โดยเฉพาะหัวหน้างานที่ใกล้ชิดกับพนักงานช่างซ่อมบำรุงอากาศยาน มีความสำคัญมากในการสร้างแรงกระตุ้น และการเพิ่มพลังการคิดเชิงบวกกับกลุ่มพนักงานทั้งตำแหน่งงานระดับต้น ตำแหน่งงานระดับกลาง และตำแหน่งงานระดับสูง ควรต้องทำตนให้เป็นแบบอย่างที่ดีในการมีทัศนคติต่อการทำงาน การร่วมแก้ปัญหาเชิงรุกโดยลงมือเป็นผู้นำทีมด้วยตนเองมิใช่เพียงการสั่งการ การให้คำปรึกษาต่างๆ แก่พนักงาน ด้วยเหตุผล และความจริงใจ เป็นอีกแนวทางการสร้างทัศนคติเชิงบวก ย่อมสร้างความประทับใจต่อพนักงานและส่งผลให้บรรยากาศการทำงานราบรื่นและเสริมสร้างความมุ่งมั่นในการทำงาน

ประการที่สอง จากผลการวิจัยพบว่า จิตลักษณะเดิม มีการประเมินแก่ตนเองเป็นตัวแปรสำคัญที่สุดต่อพฤติกรรมมุ่งมั่นในการทำงาน ซึ่งเป็นนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาด้านคุณค่าแห่งตนแก่พนักงานช่างซ่อมบำรุงเพื่อส่งเสริมและให้เห็นถึงการประเมินตนเองด้านคุณค่าทั้ง 4 ด้านคือ ความเชื่ออำนาจในตน มีความภาคภูมิใจในตนเอง ประสิทธิภาพแห่งตนโดยทั่วไป และมีการควบคุมสภาวะทางอารมณ์ได้ นำเสนอแบ่งเป็น นโยบายระยะสั้น (6 เดือน–1 ปี) จำนวน 2 ข้อ ได้แก่ (1) แผนพัฒนาทักษะเชิงเทคนิคและความเชี่ยวชาญเพื่อเพิ่มความมั่นใจ (Technical skill enhancement) เช่น มอบหมายให้ช่างเข้าร่วม “On-the-job training” กับผู้เชี่ยวชาญในโครงการเฉพาะ (เช่น ระบบ APU, Engine Type ใหม่ ฯลฯ) จัดให้มี “Logbook การฝึกทักษะ” ที่ช่างต้อง

บันทึกการเรียนรู้ ฝึกปฏิบัติ ผลลัพธ์ที่ได้ทุกสัปดาห์ ตั้ง KPI ด้านความเชี่ยวชาญ (เช่น ผ่านการทดสอบภายใน 6 เดือน) พร้อมรางวัลเล็กๆ เพื่อกระตุ้น เป็นต้น และ (2) โครงการสื่อสารองค์กรเชิงอารมณ์ (Emotional check-in routine) เช่น กำหนด “Daily 5-minutes huddle” ทุกเช้า ให้หัวหน้าถามไถ่สุขภาพ กาย-จิตใจ หัวหน้าติดตาม “Work-life balance” ของช่าง โดยตรวจดูว่ามีสัญญาณความเครียดหรือเปล่า มีช่องทาง “Anonymous feedback” (กล่องรับความคิดเห็น) เพื่อให้ช่างกล้าที่จะบอกปัญหาที่ไม่กล้าพูดตรงๆ สำรวจปัญหาด้านทรัพยากร เครื่องมือ หรือสภาพแวดล้อมการทำงานที่กระทบต่อการปฏิบัติงาน เสนอแนวทางแก้ไขทันที (เช่น ขออุปกรณ์จากฝ่ายสนับสนุน ฯ) เป็นต้น และ นโยบายระยะยาว (1-3 ปี) จำนวน 2 ข้อ ได้แก่ (1) ปลุกฝังแนวคิด “4 หัวใจพลังบวก (PERMA)” ผ่านการเวิร์กช็อปประจำปี เช่น Positive emotions กิจกรรมบันทึก “เรื่องดีประจำวัน” (Gratitude journal) Engagement ให้ช่างหมุนเวียนงานในส่วนย่อย (Rotation) เพื่อสร้าง “Flow experience” Achievement ตั้ง “Badge system” เมื่อช่างบรรลุเป้าหมาย (เช่น ผ่านสอบซ่อม Type ใหม่, ช่วยลดข้อบกพร่อง ฯลฯ) เป็นต้น และ (2) สร้างระบบ “Career development & recognition” ในฝ่ายช่าง เช่น กำหนด “Skill certification path” (เช่น Level 3-5) ในการซ่อมแต่ละระบบเครื่องบิน เพื่อให้ช่างมีเป้าหมายชัดเจน จัดตั้ง “Maintenance academy” ภายในองค์กร ให้ช่างเข้าเรียนเนื้อหาเฉพาะทางและรับใบประกาศนียบัตร (Certificate) มีระบบ “Rotation program” ให้ช่างได้ลงทำงานกับแผนกอื่น (เช่น Planning, quality control) เพื่อเห็นภาพรวมการปฏิบัติงาน จัดให้มี “Annual maintenance award” ยกย่องผลงานด้านความปลอดภัย คุณภาพ และพฤติกรรมมุ่งมั่นในการทำงาน เป็นต้น

นอกจากนี้ การดำเนินนโยบายให้เป็นรูปธรรมอย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารที่มีส่วนพัฒนาบุคลากรควรปฏิบัติการแข่งขัน โดยส่งเสริมให้พนักงานที่มีพฤติกรรมมุ่งมั่นในการทำงานทำหน้าที่เป็นต้นแบบ เป็นสื่อกลางเผยแพร่วัฒนธรรมการ

ทำงานเพื่อความปลอดภัยของผู้โดยสาร สร้างความสัมพันธ์ในหน่วยงานด้วยวิธีการหลากหลายรูปแบบตามที่ได้นำเสนอ และให้ช่วยสนับสนุนนโยบายส่งเสริมให้พนักงานในองค์กรสื่อสารกันมากขึ้น ย่อมส่งผลในการลดอัตราการลาออกรวมทั้งเป็นการอนุรักษ์พนักงานที่มีความมุ่งมั่นในการทำงานให้อยู่ร่วมพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืนต่อไป

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ขยายกลุ่มตัวอย่างให้ครอบคลุมหลากหลายหน่วยงานในอุตสาหกรรมการบิน เช่น ศึกษาช่างซ่อมบำรุงจากหลายประเภทขององค์กร เช่น สายการบินพาณิชย์, หน่วยงานทหาร, ศูนย์ฝึกซ่อมอากาศยาน หรือบริษัทให้บริการซ่อมบำรุง (MRO) เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยด้านจิตลักษณะ ทัศนคติ และสถานการณ์ตามลักษณะองค์กรหรือระบบวัฒนธรรมความปลอดภัยที่แตกต่างกัน

2. ใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสม (Mixed methods research) ผสานการวิจัยเชิงปริมาณกับการสัมภาษณ์เชิงลึกหรือการสังเกตในภาคสนาม เพื่อให้เข้าใจอย่างลึกซึ้งถึงแรงจูงใจ แรงกดดัน และบริบทที่ส่งผลต่อพฤติกรรมของช่างซ่อมบำรุงในสถานการณ์จริง หรือ วิจัยเชิงทดลอง (Experimental or intervention research) ทดลองใช้โปรแกรมส่งเสริมทุนทางจิตวิทยาหรือโปรแกรมฝึกอบรมจริยธรรมความปลอดภัย แล้ววัดผลการเปลี่ยนแปลงของพฤติกรรมการทำงานเพื่อความปลอดภัย เพื่อพิสูจน์ประสิทธิภาพของมาตรการหรือแนวทางพัฒนาในเชิงปฏิบัติ

3. ศึกษาผลกระทบระยะยาว (Longitudinal study) เพื่อติดตามว่าจิตลักษณะหรือทัศนคติที่ดีส่งผลต่อพฤติกรรมความปลอดภัยอย่างต่อเนื่องหรือไม่ และมีการเปลี่ยนแปลงตามช่วงเวลาอย่างไร เหมาะสำหรับการออกแบบแนวทางพัฒนาอย่างยั่งยืนในระดับองค์กร รวมถึงการศึกษาความแตกต่างทางวัฒนธรรมองค์กรหรือภูมิศาสตร์ เปรียบเทียบระหว่างองค์กรที่อยู่ในเขตเมืองกับ

ต่างจังหวัด หรือระหว่างประเทศ (ถ้าข้อมูลเอื้ออำนวย) เพื่อดูว่า บริบททางวัฒนธรรม มีผลต่อการแสดงออกของพฤติกรรมด้านความปลอดภัยหรือไม่

เอกสารอ้างอิง

- กฤษณะโชติ บัวหล้า. (2561). *ปัจจัยทางจิตลักษณะและสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมมุ่งมั่นในการเรียนของนักศึกษาระดับปริญญาตรีที่เป็นรุ่นแรกของครอบครัว* [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์]. คลังปัญญา สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
<https://repository.nida.ac.th/items/df8f65b3-429f-46bd-b024-5d6f37eb9e47>
- ขวัญทิพย์ มีสมกรณ์, ชีรวัช บุญโยสภณ และ สุภัททา ปิณฑะแพทย์. (2565). การพัฒนารูปแบบศักยภาพช่างอากาศยานเพื่อเตรียมความพร้อมสู่การเป็นหัวหน้างานในยุคดิจิทัล. *วารสารศิลปะการจัดการ*, 7(1), 70-91.
- ดวงเดือน พันธมนาวิน. (2538). *ทฤษฎีต้นไม้งจริยธรรม: การวิจัยและการพัฒนาบุคคล*. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ดวงเดือน พันธมนาวิน. (2541). รูปแบบปฏิสัมพันธ์นิยม (Interactionism Model) เพื่อการวิจัยสาเหตุของพฤติกรรมและการพัฒนาพฤติกรรมมนุษย์. *วารสารทันตารภิบาล*. 10(2), 105-108.
- ดิษฐ์ ศุภสมุท. (2558). *ปัจจัยเชิงเหตุแบบบูรณาการทางด้านจิตลักษณะและสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน*. [วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์]. คลังปัญญา สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
<http://repository.nida.ac.th/handle/662723737/4446>

- ดุจเดือน พันธมนาวิน. (2558). ปัจจัยเชิงเหตุที่เกี่ยวข้องกับความพร้อมและศักยภาพของการเป็นนักวิจัยของบุคคลหลายประเภท: ระดับนักศึกษาปริญญาตรี. ภายใต้แผนงานวิจัยพหุสาขาเหตุของความพร้อมและศักยภาพของการเป็นนักวิจัยของนักศึกษาและนักวิชาการไทย. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, คณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม.
- ดุจเดือน พันธมนาวิน. (2560). การวิจัยเพื่อพัฒนาและประเมินแบบวัดจริยธรรมหลุดในงานวิจัย. *วารสารพฤติกรรมศาสตร์*, 23(2), 118-138.
<https://so06.tci-haijo.org/index.php/BSRI/article/view/92377>
- ถวัลย์ เทียนทอง, ชีร์ธนิษฐ์ ศิริโวหาร และกันต์ฤทัย คลังพล. (2564). การจัดการองค์การด้านการซ่อมบำรุงอากาศยานของอุตสาหกรรมการบินพาณิชย์ไทย. *วารสารชุมชนวิจัยและพัฒนาสังคม*, 15(3), 158-172.
- ธัญญลักษณ์ วีระสมบัติ. (2563). *ส่องอุตสาหกรรมหุ่นยนต์และอุตสาหกรรมซ่อมบำรุงอากาศยาน ยุคไทยแลนด์ 4.0 และความท้าทายในอาเซียน*. เรือนแก้ว.
- ไพรัช แ้วสกุล. (2564). การจัดการซ่อมบำรุงอากาศยาน (รวมเล่ม) Aircraft Maintenance Management. *Avia paws*.
<https://aviation609.wordpress.com/>
- วัฒนา ศรีวิสัย และ กล้าหาญ ณ น่าน. (2564). ความเครียดและความเหนื่อยหน่ายในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานกรณีศึกษา: บริษัท ไฟน์ เมทัล เทคโนโลยีส์ จำกัด (มหาชน). *วารสารวิชาการวิทยาลัยสันตพล*, 7(2), 34-42.
- สำนักงานการบินพลเรือนแห่งประเทศไทย. (2560). *ประกาศสำนักงานการบินพลเรือนแห่งประเทศไทย เรื่อง แผนฝึกอบรมการรักษาความปลอดภัยการบินพลเรือนแห่งชาติ พ.ศ. 2560 (NCASTP)*.
<https://www.caat.or.th/th/archives/29219>

- สำนักงานการบินพลเรือนแห่งประเทศไทย. (2564). รายงานสถิติการขนส่งทางอากาศ ไตรมาสที่ 4 ประจำปี 2564. <https://www.caat.or.th/th/archives/62873>
- สำนักงานการบินพลเรือนแห่งประเทศไทย. (2566). รายงานสภาวะอุตสาหกรรมการบินของประเทศไทย พ.ศ.2566. <https://www.caat.or.th/th/archives/82897>
- Ajzen, I., & Fishbein, M. (1980). *Understanding attitudes and predicting social behavior*. Prentice-Hall.
- Bakker, A. B., Schaufeli, W. B., Leiter, M. P., & Taris, T. W. (2010). Work engagement: An emerging concept in occupational health psychology. *Work & Stress*, 22(3), 187–200.
- Bakker, A. B., & Leiter, M. P. (2010). *Work engagement: A handbook of essential theory and research*. Psychology press.
- Bandura, A. (2002). Selective moral disengagement in the exercise of moral agency. *Journal of Moral Education*, 31(2), 101–119. <https://doi.org/10.1080/0305724022014322>
- Bhanthumnavin, D. E. (2021). Development and Validation of Psycho-Moral Strength (PMS) Scale for University Lecturers. *NIDA Development Journal*, 61(1), 39-64.
- Bono, J. E., & Judge, T. A. (2003). Core self-evaluations: A review of the trait and its role in job satisfaction and job performance. *European Journal of Personality*, 17(Suppl1), S5-S18 <https://doi.org/10.1002/per.481>
- Csikszentmihalyi, M. (2003). *Good business: leadership. Flow and the making of meaning*. Viking.

- Dalkilic, S. (2017). Improving aircraft safety and reliability by aircraft maintenance technician training. *Engineering Failure Analysis, 82*, 687–694. <https://doi.org/10.1016/j.engfailanal.2017.06.008>
- Ding, H., Yu, E., & Li, Y. (2022). Core self-evaluation, perceived organizational support for strengths use and job performance: Testing a mediation model. *Current Psychology, 41*(8), 5143-5150.
- Eagly, A. H., & Chaiken, S. (1993). *The psychology of attitudes*. Harcourt Brace Jovanovich College Publishers.
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology, 71*(3), 500–507. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.71.3.500>
- Endler, N. S., & Magnusson, D. (1976). Toward an interactional psychology of personality. *Psychological Bulletin, 83*(5), 956–974. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.83.5.956>
- Fotiadis, A., Abdulrahman, K., & Spyridou, A. (2019). The mediating roles of psychological autonomy, competence and relatedness on work-life balance and well-being. *Frontiers in Psychology, 10*, 1267. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.01267>
- Frone, M. R., Russell, M., & Cooper, M. L. (1992). Antecedents and outcomes of work–family conflict: Testing a model of the work–family interface. *Journal of Applied Psychology, 77*(1), 65–78. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.77.1.65>

- Gouldner, A. W. (1960). The norm of reciprocity: A preliminary statement. *American Sociological Review*, 25, 161-178.
<https://doi.org/10.2307/2092623>
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *The Academy of Management Review*, 10(1), 76–88. <https://doi.org/10.2307/258214>
- Guillaume, F. (2024). *Airbus SE: report of the board of directors 2023*. Airbus. <https://www.airbus.com/sites/g/files/jlcbta136/files/2024-03/Airbus-Report-of-Board-of-Directors-2023.pdf>
- Hemingway, D. (2020). *Aviation maintenance technician decision-making* [Doctoral dissertation, Walden University]. Walden Dissertations and Doctoral Studies Collection.
<https://scholarworks.waldenu.edu/dissertations/8290>
- House, J. S., Kahn, R. L., McLeod, J. D., & Williams, D. (1985). Measures and concepts of social support. In S. Cohen, & S. L. Syme (Eds.), *Social support and health* (pp. 83-108). Academic Press.
- International Air Transport Association (IATA). (2025). *Global Air Passenger Demand Reaches Record High in 2024*.
<https://www.iata.org/en/pressroom/2025-releases/2025-01-30-01/>
- Judge, T. A., Locke, E. A., & Durham, C. C. (1997). The dispositional causes of job satisfaction: A core evaluations approach. *Research in Organizational Behavior*, 19, 151–188.

- Judge, T. A., & Bono, J. E. (2001). Relationship of core self-evaluations traits-self-esteem, generalized self-efficacy, locus of control, and emotional stability-with job satisfaction and job performance: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 86(1), 80–92.
<https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.1.80>
- Kellerman, G. R., & Seligman, M. (2023). *Tomorrowmind: Thriving at work with resilience, creativity, and connection—now and in an uncertain future*. Nicholas Brealey.
- Kinnison, H. A., & Siddiqui, T. (2013). Aviation maintenance management (2nd ed.). McGraw-Hill Education.
<https://commons.erau.edu/publication/1538>
- Kline, R. B. (2015). *Principles and practice of structural equation modeling*. Guilford Press.
- Lambert, S. J. (2000). Added benefits: The link between work-life benefits and organizational citizenship behavior. *The Academy of Management Journal*, 43(5), 801-815.
- Luthans, F., & Youssef, C. M. (2004). Human, social, and now positive psychological capital management: Investing in people for competitive advantage. *Organizational Dynamics*, 33(2), 143–160. <https://doi.org/10.1016/j.orgdyn.2004.01.003>
- Na-Nan, K., Kanthong S.N. & Khummueng, K. (2020). Development of an empowering leadership scale for salespeople: validation and reliability. *Industrial & Commercial Training*, 52(3), 209-220. <https://doi.org/10.1108/ICT-02-2020-0025>

- Obrenovic, B., Jianguo D, Khudaykulov, A. & Khan, M.A.S. (2020). Work-family conflict impact on psychological safety and psychological well-being: A Job performance model. *Frontiers in Psychology*, 11, 475. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.00475>
- Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). Perceived organizational support: A review of the literature. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 698–714. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.4.698>
- Salancik, G. R. (1977). Commitment and the control of organizational behavior and belief. In B. M. Staw & G. R. Salancik (Eds.), *New directions in organizational behavior* (pp. 1–54). St. Clair Press.
- Schaufeli, W. B. (2018). Work engagement in Europe: Relations with national economy, governance and culture. *Organizational Dynamics*, 47(2), 99-106. <https://doi.org/10.1016/j.orgdyn.2018.01.003>
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Romá, V., & Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3, 71–92. <https://doi.org/10.1023/A:1015630930326>
- Schaufeli, W., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement. *Journal of Organizational Behavior*, 25, 293-315. <http://dx.doi.org/10.1002/job.248>

- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Salanova, M. (2006). The measurement of work engagement with a short questionnaire: A cross-national study. *Educational and Psychological Measurement*, 66(4), 701-716.
<https://doi.org/10.1177/0013164405282471>
- Seligman, M. E. (2011). *Flourish: A new understanding of happiness and well-being and how to achieve them*. Nicholas Brealey.
- Shirom, A. (2011). Vigor as a positive affect at work: Conceptualizing vigor, its relations with related constructs, and its antecedents and consequences. *Review of General Psychology*, 15(1), 50-64.
<https://doi.org/10.1037/a0021853>
- Silverman, J. L., Yang, M., Turner, S. M., Katz, A. M., Bell, D. B., Koenig, J. I., & Crawley, J. N. (2010). Low stress reactivity and neuroendocrine factors in the BTBR T+tf/J mouse model of autism, *Neuroscience, Neuroscience Journal*, 171(4), 1197-1208. <https://doi.org/10.1016/j.neuroscience.2010.09.059>.
- Silverman M. N., Heim C. M., Nater U. M., Marques A. H., Sternberg E. M. (2010). Neuroendocrine and immune contributors to fatigue. *PM & R*. 2(5), 338-346. <https://doi.org/10.1016/j.pmrj.2010.04.008>

- Simmons, B., & Nelson, D. (2007). Eustress at work: extending the holistic stress model. In D. L. Nelson, C. L. Cooper Eds.) *Eustress at work: Extending the holistic stress model* (pp. 40-54). SAGE Publications Ltd, <https://doi.org/10.4135/9781446212752.n4>
- Vuong, B. N. & Tushar, H. & Hossain, S. F. A. (2023). The effect of social support on job performance through organizational commitment and innovative work behavior: does innovative climate matter?. *Asia-Pacific Journal of Business Administration*, 15(5), 832-854. <https://doi.org/10.1108/APJBA-06-2021-0256>
- World Health Organization. (2023). *Stress*. <http://www.who.int/news-room/questions-and-answers/item/stress>
- Yoo, K., & Lee, K. H. (2019). Core self-evaluation and work engagement: moderated mediation model of career adaptability and job insecurity. *Frontiers in Psychology*, 10, 478464. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.02093>