

บทบาทการเป็นตัวแปรกำกับของส่วนงานในอิทธิพลของทุนทางจิตวิทยา กับสุขภาวะทางจิตของบุคลากรในธุรกิจสายการบิน*

THE MODERATING ROLE OF WORK DIVISION IN THE INFLUENCE OF PSYCHOLOGICAL CAPITAL AND PSYCHOLOGICAL WELL-BEING AMONG PERSONNEL IN THE AIRLINE BUSINESS SECTOR

พงศ์เสวก เอนกจำนงค์พร

Pongsavake Anekjumnongporn

คณะมนุษยศาสตร์และการจัดการการท่องเที่ยว มหาวิทยาลัยกรุงเทพ ปทุมธานี ประเทศไทย

School of Humanities and Tourism Management, Bangkok University, Phathumthai, Thailand

Corresponding author E-mail: pongsavake.a@gmail.com

Tel: 086-889-2177

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาบทบาทการเป็นตัวแปรกำกับของส่วนงานในอิทธิพลของทุนทางจิตวิทยาต่อสุขภาวะทางจิตของบุคลากรในธุรกิจสายการบิน ใช้วิธีวิจัยเชิงปริมาณ โดยเลือกกลุ่มตัวอย่างจากการสุ่มแบบหลายขั้นตอนจากบุคลากรในธุรกิจสายการบิน จำนวน 129 คน เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถามทุนทางจิตวิทยาและแบบสอบถามสุขภาวะทางจิต ซึ่งผ่านการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาและความเที่ยงตามเกณฑ์ทางสถิติ การวิเคราะห์ข้อมูลดำเนินการด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปสำหรับสถิติทางสังคมศาสตร์ โดยใช้สถิติพรรณนา ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติอ้างอิง ได้แก่ การวิเคราะห์ความถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณเพื่อทดสอบอิทธิพลเชิงสาเหตุและบทบาทของตัวแปรกำกับ ผลการวิจัยพบว่า ทุนทางจิตวิทยามีอิทธิพลเชิงบวกต่อสุขภาวะทางจิตของบุคลากรในธุรกิจสายการบินอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ ส่วนงานทำหน้าที่เป็นตัวแปรกำกับความสัมพันธ์ดังกล่าว โดยพบว่า ปฏิสัมพันธ์ระหว่างทุนทางจิตวิทยาและส่วนงานส่งผลต่อระดับสุขภาวะทางจิตแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในบุคลากรที่ปฏิบัติงานในส่วนงานของการขนส่งสินค้าทางอากาศและปฏิบัติงานลานจอดอากาศยาน ส่วนงานการบริการผู้โดยสารบนเครื่องบิน และส่วนงานการบริการผู้โดยสารภาคพื้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ .05 ตามลำดับ ผลการวิจัยนี้สะท้อนถึงความสำคัญของบริบทการทำงานเฉพาะด้านการเสริมสร้างทุนทางจิตวิทยา และสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางการพัฒนานโยบายและกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อส่งเสริมสุขภาวะทางจิตของบุคลากรในธุรกิจสายการบิน

คำสำคัญ: ส่วนงาน, ทุนทางจิตวิทยา, สุขภาวะทางจิต, บุคลากร, ธุรกิจสายการบิน

Abstract

This research article aims to examine the moderating role of work division in the relationship between psychological capital and psychological well-being among personnel in the airline business

*Received March 10, 2026; Revised April 25, 2026; Accepted April 28, 2026



sector. A quantitative research design was employed, and data were collected from 129 airline personnel selected through a multi-stage sampling technique. The research instruments consisted of a psychological capital questionnaire and a psychological well-being questionnaire, both of which were validated for content validity and reliability in accordance with established statistical criteria. Data analysis was conducted using statistical software for social sciences, applying descriptive statistics, including frequency, percentage, mean, and standard deviation, as well as inferential statistics through multiple linear regression analysis to test causal relationships and moderating effects. The research findings revealed that 1) psychological capital exerts a significant positive influence on the psychological well-being among personnel in the airline business sector. Moreover, work division was found to function as a significant moderating variable in this relationship. Specifically, the interaction effects between psychological capital and work division roles significantly influenced psychological well-being among personnel working in air cargo and ramp operations, in-flight passenger services, and ground passenger services. These moderating effects were statistically significant at the .01 and .05 levels, respectively. The results underscore the critical role of occupational and departmental contexts in shaping the effectiveness of psychological capital in enhancing employee well-being. The study provides empirical evidence that supports the integration of psychological capital development into human resource management strategies tailored to specific operational units within the airline industry. Such an approach may contribute to the sustainable promotion of psychological well-being and organizational effectiveness in a highly demanding and competitive service environment.

Keywords: Work Division, Psychological Capital, Psychological Well-Being, Personnel, Airline Business Sector

บทนำ

ธุรกิจสายการบินของประเทศไทยขยายตัวเป็นอย่างมากและสร้างรายได้มากกว่า 31,000 ล้านบาท (สถาบันการบินพลเรือน, 2568) ประกอบกับธุรกิจดังกล่าวเป็นหนึ่งในธุรกิจการที่มีความสำคัญเชิงกลยุทธ์ต่อระบบเศรษฐกิจของประเทศไทยและโลก ซึ่งมีบทบาทสำคัญต่อการเชื่อมโยงการค้า การเดินทาง และการท่องเที่ยวเข้าด้วยกัน (Yanikoglu, Ö. et al., 2024) เพราะการดำเนินงานของธุรกิจสายการบินต้องขับเคลื่อนด้วยทุนมนุษย์ (Human Capital) ที่มีสมรรถนะสูง เนื่องจากบุคลากรนั้นต้องเผชิญกับแรงกดดันในด้านเวลา ความปลอดภัย ความรับผิดชอบสูง และความคาดหวังจากผู้โดยสาร (Arseven, G. K. & Yurdakul, E., 2024) ซึ่งปัจจัยเหล่านี้ส่งผลโดยตรงกับสุขภาวะทางจิต (Psychological Well-Being) ของบุคลากร ซึ่งหมายถึง คุณลักษณะเชิงบวกของจิตใจที่มีความหลากหลายต่อการเจริญเติบโตและการพัฒนาการของบุคคล (กึ่งแก้ว ทรัพย์พระวงศ์, 2554) ซึ่งมีรากฐานมาจากทฤษฎีของ Ryff, C. D. ที่ว่า สุขภาวะทางจิต ประกอบด้วย 6 มิติ คือ 1) ความเป็นตัวของตัวเอง (Autonomy) หมายถึง การคิดและการแสดงพฤติกรรมที่ตนเองคิดว่าเหมาะสม ไม่ตามกระแสหรือสภาวะการณ์ต่าง ๆ ของสังคม 2) การยอมรับตนเอง (Self-Acceptance) หมายถึง บุคคลมีเจตคติด้านบวกต่อตนเอง สามารถยอมรับและรับรู้ข้อดีและไม่ดีของตนเอง พร้อมทั้งประเมินตนเองตามมาตรฐานของตนเองตั้งไว้ 3) ความเจริญงอกงามในตน (Personal Growth) หมายถึง ความต้องการพัฒนาตนเองให้มีประสิทธิภาพ และไม่หยุดยั้ง 4) สัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่น (Positive Relations with Others) หมายถึง บุคคลมีความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลอื่น ไว้วางใจ และเห็นอกเห็นใจผู้อื่น 5) ความสามารถจัดการกับเหตุการณ์ต่าง ๆ (Environmental Mastery) หมายถึง ความสามารถในการจัดการ



สภาพแวดล้อมได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถสร้างหรือเลือกบริบทที่เหมาะสมกับค่านิยมและความต้องการส่วนบุคคล และ 6) จุดมุ่งหมายในชีวิต (Purpose in Life) หมายถึง บุคคลมีเป้าหมายในชีวิต และดำเนินชีวิตอย่างมีจุดหมาย (Ryff, C. D., 1989); (Ryff, C. D. & Keyes, C. M., 1995) จากแนวคิดและรูปแบบของ Ryff, C. D. เชื่อมโยงกับผลด้านสุขภาพและป้องกันโรคจากจิตใจได้เมื่อพิจารณาในระยะยาว (Ryff, C. D., 1989) ดังนั้น สุขภาวะทางจิตเป็นตัวชี้วัดที่ครอบคลุมมิติการทำงานและการดำรงชีวิตของบุคลากรในธุรกิจสายการบินที่ได้รับผลกระทบจากชั่วโมงการทำงาน การเปลี่ยนโซนเวลา และความเสี่ยงระหว่างการปฏิบัติงาน (Ryff, C. D., 2013) ซึ่งงานวิจัยในบริบทธุรกิจสายการบินของ Fredes-Collarte, D. et al.; Valcke, L. & Vlerick, P. ซึ่งพบว่า สภาพแวดล้อมของการทำงานความพึงพอใจในงานและความมั่นคงใน อาชีพมีอิทธิพลโดยตรงกับสุขภาวะทางจิต (Fredes-Collarte, D. et al., 2024); (Valcke, L. & Vlerick, P., 2024) ในประเด็นของจิตวิทยาเชิงบวกของ Langove, N. et al.; Onan, G. ยืนยันว่าทุนทางจิตวิทยาเป็นตัวแปรทำนายที่สำคัญของสุขภาวะทางจิต เมื่อบุคลากรมีทุนทางจิตวิทยาสูงจะมองโลกในแง่ดีและจัดการกับความเครียดได้ดีขึ้นซึ่งจะนำไปสู่ความสุขและความพึงพอใจในชีวิตการทำงานที่ยั่งยืน (Langove, N. et al., 2024); (Onan, G., 2024) ส่วนผลการวิจัย พบว่า บุคลากรในธุรกิจสายการบินของประเทศไทยมีทุนทางจิตวิทยาและสุขภาวะทางจิตสูงกว่าบุคลากรในโรงแรม ร้านอาหาร นิทรรศการและการประชุมซึ่งชี้ให้เห็นลักษณะเฉพาะของอาชีพในธุรกิจสายการบินที่เผชิญกับสถานการณ์และความท้าทายต่าง ๆ อีกทั้งงานวิจัย Fredes-Collarte, D. et al. ชี้ว่าทุนทางจิตวิทยามีอิทธิพลกับสุขภาวะทางจิตของบุคลากรในอุตสาหกรรมการบิน ซึ่งสะท้อนว่าหากบุคลากรในอุตสาหกรรมการบินมีทุนทางจิตวิทยาดีจะช่วยให้รักษาความสมดุลทางจิตใจ ลดความเครียด และมีคุณภาพชีวิตที่ดีในระยะยาว หากไม่ได้รับการดูแลอย่างเหมาะสมอาจนำไปสู่ภาวะหมดไฟในการทำงาน ความเครียด และอัตราการลาออกที่เพิ่มขึ้นของธุรกิจสายการบิน (Fredes-Collarte, D. et al., 2024)

การฟื้นตัวของธุรกิจสายการบินภายหลังช่วงการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อโควิด-19 จำเป็นอย่างยิ่งต่อการเสริมสร้างทุนทางจิตวิทยา (Psychological Capital) ซึ่งเป็นสภาวะทางบวกของจิตใจของมนุษย์ที่สามารถพัฒนาได้ มี 4 องค์ประกอบ คือ 1) ความสามารถที่มีอยู่ของตนเอง (Self-Efficacy) คือ ความพยายามในการทำสิ่งที่ท้าทายความสามารถของตนเองให้ประสบความสำเร็จ 2) ความหวัง (Hope) คือ การยืนยันหัดมุ่งมั่นสู่เป้าหมายตามวิถีทางที่ตนเองตั้งไว้ แต่เมื่อเผชิญกับปัญหาหรืออุปสรรคก็สามารถปรับเปลี่ยนวิธีการตามสถานการณ์ให้ตนเองก้าวหน้าไปสู่จุดมุ่งหมายแห่งความสำเร็จของตนเองได้อย่างเหมาะสม 3) มองโลกในแง่ดี (Optimism) คือ การคิดและให้เหตุผลเชิงบวกเกี่ยวกับความสำเร็จที่จะเกิดในปัจจุบันและอนาคต และ 4) ความสามารถในการฟื้นพลัง (Resilience) คือ เมื่อเผชิญกับปัญหาหรืออุปสรรคต่าง ๆ ก็ไม่ย่อท้อและสามารถนำตนเองไปสู่ผลสำเร็จได้ในที่สุด อีกทั้งยังควบคุมและปรับสภาพอารมณ์สู่สภาวะปกติได้อย่างรวดเร็ว (Luthans, F. et al., 2007); (Luthans, F. et al., 2015) ซึ่งมีงานวิจัยสนับสนุนว่าทุนทางจิตวิทยามีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความพึงพอใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และสุขภาวะทางจิตในอุตสาหกรรมการบริการ สำหรับบริบทธุรกิจสายการบิน ทุนทางจิตวิทยามีบทบาทสำคัญสำหรับช่วยเหลือบุคลากร เช่น นักบินและพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินจัดการภาวะกดดันและสถานการณ์ฉุกเฉินได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Eryilmaz, i et al., 2024) นอกจากนี้ทุนทางจิตวิทยามีส่วนช่วยลดแนวโน้มของอัตราการลาออกและเพิ่มความผูกพันต่อองค์กรผ่านกลไกความยืดหยุ่นทางจิตใจและความหวังในอนาคต (Cefalu, D. A., 2024); (Syahrul, H. et al., 2024) ทั้งนี้ เพราะทุนทางจิตวิทยาเป็นทรัพยากรส่วนบุคคลที่เป็นสภาวะ (State-Like) ไม่ใช่ลักษณะ (Trait) ตลอดชีพ หากบุคลากรพัฒนาผ่านการฝึกอบรมระยะสั้นและโปรแกรมเชิงนวัตกรรม เช่น การอบรมโปรแกรมระยะสั้น 1-3 สัปดาห์ กระบวนการใช้เกมส์ เป็นต้น ซึ่งสามารถเพิ่มประสิทธิภาพและเพิ่มระดับค่าคะแนนของทุนทางจิตวิทยารวมถึงการปรับปรุงผลลัพธ์ของการทำงานในระยะสั้นและระยะกลางได้ (Carter, J. W. & Youssef-Morgan, C., 2022); (Luthans, F. & Youssef-Morgan, C. M., 2017) อีกทั้งยังเพิ่มขีดความสามารถในการเผชิญและปรับตัวกับความเปลี่ยนแปลงต่อสถานการณ์ต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง



(Iqbal, J. et al., 2024) เพราะเป็นทรัพยากรเชิงบวกที่ช่วยให้บุคลากรมีแรงจูงใจและสามารถดำเนินชีวิตและการทำงานอย่างมีความสุข (Luthans, F. et al., 2015); (Onan, G., 2024) อย่างไรก็ตามงานวิจัยที่ผ่านมาของ Cheng, T. M. et al.; Onan, G. มุ่งเน้นศึกษาทุนทางจิตวิทยาและสุขภาวะทางจิตในภาพรวมขององค์กร (Cheng, T. M. et al., 2018); (Onan, G., 2024) โดยขาดการวิเคราะห์เชิงลึกของส่วนงาน (Division of Work or Work Division) ซึ่งเป็นแนวคิดที่มาจากการแบ่งงานตามความเชี่ยวชาญเฉพาะ (Specialization) ซึ่งหมายถึงแนวคิดจากการจัดโครงสร้างองค์กรที่เน้นแบ่งงานตามความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและความรับผิดชอบเฉพาะตัว (Fayol, H., 1949); (Mintzberg, H., 1979) ในธุรกิจสายการบินในส่วนงานต่าง ๆ เช่น การบริการผู้โดยสารบนเครื่องบิน (In-Flight Passenger Services) การบริการผู้โดยสารภาคพื้น (Ground Passenger Services) และการขนส่งสินค้าทางอากาศและปฏิบัติงานลานจอดอากาศยาน (Air Cargo and Ramp Operation) เป็นต้น ซึ่งเป็นตัวแปรสำคัญที่อาจกำกับความสัมพันธ์ระหว่างทุนทางจิตวิทยาและสุขภาวะทางจิตของบุคลากรในแต่ละส่วนงาน นอกจากนี้ยังมีลักษณะทางจิตสังคมและแรงกดดันในงานที่ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ (Milaad, S. A. M. et al., 2025); (Siddiqui, N. N. & Srivastava, A. K., 2025) เช่น บุคลากรที่ทำงานบริการผู้โดยสารภาคพื้นเผชิญกับแรงกดดันด้านเวลาและการสื่อสารกับผู้โดยสารโดยตรง ในขณะที่บุคลากรที่ทำงานด้านการขนส่งสินค้าทางอากาศและปฏิบัติงานลานจอดอากาศยานเผชิญความเสี่ยงด้านความปลอดภัยและความแม่นยำสูง

ในขณะที่แบบจำลองความต้องการของงานและปัจจัยที่เอื้อต่อการทำงาน (Job Demands-Resources (JD-R) Model) ระบุว่าทรัพยากรส่วนบุคคล (Personnel Resources) เช่น ทุนทางจิตวิทยาช่วยลดผลกระทบของความต้องการงาน (Job Demands) ต่อภาวะหมดไฟในการทำงาน (Job Burnout) และส่งเสริมการมีส่วนร่วมและสุขภาวะทางจิต (Bakker, A. B. & Demerouti, E., 2007) ดังนั้น ทุนทางจิตวิทยาจึงทำหน้าที่เป็นตัวขัดเกลาระหว่างความต้องการงานและผลลัพธ์เชิงลบหรือบวก (Bai, N. et al., 2023); (Tummers, L. G. & Bakker, A. B., 2021) ส่วนทฤษฎีอนุรักษ์ทรัพยากร (Conservation of Resources (COR) Theory) อธิบายว่าเมื่อทรัพยากรส่วนบุคคลถูกคุกคามหรือสูญเสีย บุคคลจะพยายามอนุรักษ์ทรัพยากรส่วนบุคคลที่เหลือ ดังนั้น ทุนทางจิตวิทยาเป็นทรัพยากรเชิงจิตใจที่ช่วยให้บุคคลต่อสู้หรือตอบโต้กับความเครียดและป้องกันการสูญเสียทรัพยากรเชิงสุขภาวะ (Farkash, H. E. et al., 2022); (Hobfoll, S. E., 1989) ส่วนการผสมผสานระหว่างแบบจำลองความต้องการของงานและปัจจัยที่เอื้อต่อการทำงานกับทฤษฎีอนุรักษ์ทรัพยากร พบว่า ทุนทางจิตวิทยาซึ่งเป็นทรัพยากรของบุคคลจะส่งผลทางบวกกับสุขภาวะทางจิตซึ่งเป็นทรัพยากรหรือผลลัพธ์ของสุขภาวะโดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อสภาพแวดล้อมในการทำงานมีทรัพยากรจากองค์กรรองรับ และผลกระทบที่เกิดขึ้นอาจผันแปรตามลักษณะของส่วนงานซึ่งเป็นตัวกำหนดระดับความต้องการและทรัพยากรการทำงานที่แตกต่างกัน (Hobfoll, S. E., 1989); (Tummers, L. G. & Bakker, A. B., 2021) หากมีส่วนงานใดส่วนงานหนึ่งมีความต้องการงานสูง เช่น การบริการผู้โดยสารบนเครื่องบินมักจะต้องรับมือกับเหตุการณ์ฉุกเฉินบนเครื่องบิน จำนวนชั่วโมงบินมาก การสัมผัสผู้โดยสารตลอดเวลาการเดินทาง เป็นต้น ผลดีจากทุนทางจิตวิทยาอาจจะแสดงรูปแบบที่แตกต่างกันไป เช่น ทุนทางจิตวิทยาอาจช่วยบรรเทาความเครียดได้มากขึ้นสำหรับกลุ่มที่มีทรัพยากรในการทำงานน้อย หรือในทางกลับกันผลทางบวกของทุนทางจิตวิทยาต่อสุขภาวะทางจิตอาจจะเด่นชัดในส่วนงานที่มีทรัพยากรในการทำงานสนับสนุนมาก เช่น การฝึกอบรมบุคลากร การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา (Hobfoll, S. E., 1989); (Tummers, L. G. & Bakker, A. B., 2021) ดังนั้น ส่วนงานจึงเป็นตัวแปรกำกับที่มีเหตุผลสนับสนุนเชิงทฤษฎี อีกทั้งงานวิจัยที่สนับสนุนแนวคิดดังกล่าวของ Cheng, T. M. et al. และ Hu, S. et al. ชี้ว่าสภาพแวดล้อมการทำงานที่แตกต่างกันอาจมีผลกำกับความสัมพันธ์ระหว่างทุนทางจิตวิทยาและผลลัพธ์ทางจิตใจ เช่น สุขภาวะทางจิต การมีส่วนร่วมในงาน เป็นต้น (Cheng, T. M. et al., 2018); (Hu, S. et al., 2025) นอกจากนี้ผลการวิจัยของ Onan, G. ที่ศึกษาธุรกิจสายการบินในประเทศตุรกี พบว่าการฝึกสติ (Mindfulness) มีบทบาทเป็นตัวแปรกำกับระหว่างทุนทางจิตวิทยาและสุขภาวะทางจิต ซึ่งสนับสนุน

แนวความคิดกำกับโดยบริบทของงานธุรกิจสายการบิน (Onan, G., 2024) นอกจากนี้ Abdullah, F. et al. พบว่าธุรกิจสายการบินของมาเลเซียเน้นการมีส่วนร่วมและพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมซึ่งได้รับอิทธิพลจากวิธีปฏิบัติการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Practices) ผ่านกลไกของทุนทางจิตวิทยา (Abdullah, F. et al., 2024) จากตัวอย่างดังกล่าว ลักษณะงาน สภาพแวดล้อม และแรงกดดันที่แตกต่างกันอาจมีผลให้ทุนทางจิตวิทยาส่งผลสู่สภาวะทางจิตในลักษณะที่ต่างกัน (Eryilmaz, I et al., 2024); (Milaad, S. A. M. et al., 2025)

จากข้อมูลข้างต้นจึงกล่าวได้ว่าการตรวจสอบบทบาทการเป็นตัวแปรกำกับของส่วนงานจะช่วยอธิบายความสัมพันธ์ระหว่างทุนทางจิตวิทยากับสภาวะทางจิตซึ่งมีลักษณะเฉพาะของแต่ละกลุ่มงานนั้นเป็นอย่างไร ซึ่งเป็นประเด็นที่ยังไม่ได้ศึกษามากนักในบริบทธุรกิจสายการบินของประเทศไทย ดังนั้น การวิจัยครั้งนี้จึงมุ่งหมายตรวจสอบบทบาทการเป็นตัวแปรกำกับของส่วนงานในอิทธิพลของทุนทางจิตวิทยากับสภาวะทางจิตของบุคลากรในธุรกิจสายการบินเพื่อให้ได้ข้อมูลเกี่ยวกับส่วนงานของธุรกิจสายการบินเชิงลึกและขยายผลเพิ่มเติม อีกทั้งผลการวิจัยช่วยสร้างเสริมองค์ความรู้ใหม่ ๆ ของจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ และมีคุณค่าเชิงปฏิบัติสำหรับเป็นแนวทางสำหรับองค์กรหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจสายการบินและการบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อนำไปออกแบบและประยุกต์ใช้สำหรับวางแผนส่งเสริมสภาวะให้เหมาะสมตามลักษณะงานของแต่ละส่วนงานของธุรกิจสายการบิน (Abdullah, F. et al., 2024); (Hu, S. et al., 2025) ได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาบทบาทการเป็นตัวแปรกำกับของส่วนงานในอิทธิพลของทุนทางจิตวิทยาต่อสภาวะทางจิตของบุคลากรในธุรกิจสายการบิน

วิธีดำเนินการวิจัย

บทความวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ มีประชากรสำหรับการวิจัย คือ บุคลากรในธุรกิจสายการบินของประเทศไทยประมาณ 133,500 คน (International Air Transport Association, 2023) และเป็นตัวอย่างสำหรับการวิจัย 129 คน ซึ่งมาจากการใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปสำหรับวิเคราะห์กำลังทางสถิติ (Power Analysis) กำหนดระดับความเชื่อมั่นที่ร้อยละ 95, $\alpha = 0.05$, ค่าขนาดอิทธิพล (Effect Size) = 0.15, Power ($1 - \beta$) = 0.95 (Faul, F. et al., 2009) ได้ขนาดตัวอย่างสูงสุดเท่ากับ 107 คน ผู้วิจัยเพิ่มขนาดตัวอย่างกรณีขาดหายเพิ่มร้อยละ 20 ได้ขนาดตัวอย่างเท่ากับ 129 คน ซึ่งมากกว่าคำนวณขนาดตัวอย่างจากการใช้การวิเคราะห์ความถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณ

การเลือกตัวอย่างสำหรับการวิจัยครั้งนี้ใช้การเลือกตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน ประกอบด้วย ขั้นตอนที่ 1 การเลือกแบบเจาะจง คือ เลือกบุคลากรที่ปฏิบัติงานในธุรกิจสายการบิน ขั้นตอนที่ 2 เลือกแบบโควตา ใช้ส่วนงานเป็นเกณฑ์ แบ่งเป็น 3 กลุ่ม คือ การบริการผู้โดยสารบนเครื่องบิน 43 คน การบริการผู้โดยสารภาคพื้น 43 คน และการขนส่งสินค้าทางอากาศและปฏิบัติงานลานจอดอากาศยาน 43 คน และขั้นตอนที่ 3 เลือกตามสะดวก กำหนดคำถามคัดคุณสมบัติของตัวอย่าง คือ มีอายุ 20 ปีบริบูรณ์หรือมากกว่า และเป็นผู้ปฏิบัติงานในธุรกิจการบิน เพื่อคัดเลือกคุณสมบัติของตัวอย่างให้ตรงตามเกณฑ์ที่กำหนด ในขณะที่การเลือกตัวอย่างแบบสะดวกไม่เป็นไปตามข้อตกลงเบื้องต้นของการใช้สถิติอ้างอิง จึงตรวจสอบการแจกแจงประชากรแบบปกติด้วยการทดสอบ Kolmogorov-Smirnov Test (Lilliefors, H. W., 1967) ได้ค่านัยสำคัญทางสถิติ เท่ากับ 0.44 และค่า Kolmogorov-Smirnov Z เท่ากับ 1.57 แสดงผลว่ามากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (Kwak, S. G. & Park, S. H., 2019) ดังนั้น สามารถใช้การวิเคราะห์ความถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณได้ (พงษ์ศักดิ์ ชิมมอนต์ส, 2560)



ตัวแปร แบ่งเป็นตัวแปรต้น คือ ทักษะทางจิตวิทยาและส่วนงาน และตัวแปรตาม คือ สุขภาวะทางจิต

ผู้วิจัยเก็บข้อมูลจากบุคลากรในธุรกิจสายการบิน 129 คน ด้วยแบบสอบถามซึ่งเป็นเครื่องมือในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย 3 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 ภูมิหลัง จำนวน 7 ข้อ ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ส่วนงาน ประสบการณ์การทำงาน และรายได้เป็นแบบเลือกตอบ ส่วนที่ 2 แบบวัดทุนทางจิตวิทยา พัฒนามาจากแนวคิดทุนทางจิตวิทยาของ Luthans, F. et al. แบ่งเป็น 4 มิติ คือ 1) ความสามารถที่มีอยู่ของตนเอง 2) ความหวัง 3) มองโลกในแง่ดี และ 4) ความสามารถในการฟื้นพลัง รวม 20 ข้อ (Luthans, F. et al., 2007) และส่วนที่ 3 แบบวัดสุขภาวะทางจิต พัฒนามาจากแนวคิดสุขภาวะทางจิต ของ Ryff, C. D. & Keyes, C. M. แบ่งเป็น 6 มิติ คือ 1) ความสามารถของตนเอง 2) ความสามารถจัดการกับสถานการณ์ต่าง ๆ 3) ความเจริญงอกงามในตน 4) สัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่น 5) จุดมุ่งหมายในชีวิต และ 6) การยอมรับตนเอง รวม 42 ข้อ (Ryff, C. D. & Keyes, C. M., 1995) เพื่อความครอบคลุมมิติสุขภาวะทางจิตอย่างรอบด้าน ทั้งด้านอารมณ์ จิตใจ การดำเนินชีวิต ซึ่งเป็นมาตรประเมินค่าแบบลิเคิร์ต (Likert, R. A., 1932) 5 ระดับ จาก 1 คะแนน หมายถึง ต่ำที่สุด ถึง 5 คะแนน หมายถึง สูงที่สุด กลับค่าคะแนนกรณีข้อคำถามเป็นเชิงลบ พร้อมกำหนดเกณฑ์การแปลผลของค่าเฉลี่ยส่วนที่ 2 แบบวัดทุนทางจิตวิทยา และส่วนที่ 3 แบบวัดสุขภาวะทางจิต ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.80 คะแนน หมายถึง มีทุนทางจิตวิทยาต่ำที่สุดหรือมีสุขภาวะทางจิตต่ำที่สุด

ค่าเฉลี่ย 1.81 - 2.60 คะแนน หมายถึง มีทุนทางจิตวิทยาต่ำหรือมีสุขภาวะทางจิตต่ำ

ค่าเฉลี่ย 2.60 - 3.40 คะแนน หมายถึง มีทุนทางจิตวิทยายปานกลางหรือมีสุขภาวะทางจิตปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 3.41 - 4.20 คะแนน หมายถึง มีทุนทางจิตวิทยาส่งหรือมีสุขภาวะทางจิตสูง

ค่าเฉลี่ย 4.21 - 5.00 คะแนน หมายถึง มีทุนทางจิตวิทยาส่งที่สุดหรือมีสุขภาวะทางจิตสูงที่สุด

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย กล่าวคือ แบบสอบถามผ่านการตรวจสอบคุณภาพจากการใช้ค่าดัชนีความสอดคล้องเพื่อตรวจสอบและประเมินความตรงเชิงเนื้อหาจากผู้ทรงคุณวุฒิ 3 คน ที่มีคุณสมบัติ คือ 1) สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโทขึ้นไปในสาขาที่เกี่ยวข้อง และ 2) มีประสบการณ์ด้านการสอนหรือการวิจัยในสาขาที่เกี่ยวข้องอย่างน้อย 3 ปี พร้อมทั้งเลือกข้อคำถามที่มีค่าคะแนนสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัยที่มากกว่าหรือเท่ากับร้อยละ 75 (Rovinelli, R. J. & Hambleton, R. K., 1977) ปรับและพัฒนาตามข้อเสนอแนะ พร้อมนำไปทดลองใช้กับบุคลากรในธุรกิจสายการบินที่มีคุณสมบัติเดียวกับตัวอย่าง 33 คน (Chakrapani, C., 2011) หลังจากนั้นนำข้อมูลที่ได้นมาหาค่าความเที่ยงของเครื่องมือโดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟาของ Cronbach ให้มีค่าคะแนนขั้นต่ำตามเกณฑ์อย่างน้อย 0.70 (Cronbach, L. J., 1990) ได้ค่าความเที่ยงของทุนทางจิตวิทยา เท่ากับ 0.88 และสุขภาวะทางจิต เท่ากับ 0.87

การเก็บและรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามแบบดั้งเดิมและแบบออนไลน์จากบุคลากรในธุรกิจสายการบิน ก่อนเก็บแบบสอบถามทุกครั้งจะชี้แจงรายละเอียดต่าง ๆ กับหน่วยงานและผู้ที่เกี่ยวข้อง และวัตถุประสงค์การวิจัยให้ตัวอย่างทราบ ยินยอม และสมัครใจตอบแบบสอบถามอย่างอิสระ ใช้ระยะเวลาประมาณ 8 สัปดาห์ ได้แบบสอบถามคืน 129 ชุด ร้อยละ 100.00 เลือกแบบสอบถามที่สมบูรณ์ที่สามารถนำมาประมวลและวิเคราะห์ข้อมูลได้ 129 ชุด ร้อยละ 100.00

การวิเคราะห์ข้อมูลใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสังคมศาสตร์ประมวลผลด้วยสถิติ 2 ประเภท ประกอบด้วย สถิติพรรณนา คือ การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ส่วนสถิติอ้างอิง คือ การวิเคราะห์ความถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณ

ผลการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น แสดงผลว่าบุคลากรในธุรกิจสายการบินส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง 92 คน ร้อยละ 71.30 และเพศชาย 37 คน ร้อยละ 28.70 มีอายุ 26 - 35 ปี ร้อยละ 55.80 สถานภาพโสด ร้อยละ 87.60 สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 67.40 ทำงานในส่วนงานการบริการผู้โดยสารบนเครื่องบิน การบริการผู้โดยสารภาคพื้น และการขนส่งสินค้าทางอากาศและปฏิบัติงานลานจอดอากาศยาน ร้อยละ 33.33 ทั้งสามส่วนงาน มีประสบการณ์การทำงาน 5 ปีหรือน้อยกว่า ร้อยละ 44.20 และมีรายได้เฉลี่ย 18,000 บาท หรือน้อยกว่าต่อเดือน ร้อยละ 31.00

การวิเคราะห์ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์นำเสนอตามลำดับ ดังนี้

1. การวิเคราะห์ระดับทุนทางจิตวิทยาและสุขภาวะทางจิตของบุคลากรในอุตสาหกรรมการบิน แสดงผลว่าบุคลากรในธุรกิจสายการบินมีทุนทางจิตวิทยาระดับสูง เมื่อพิจารณาจากองค์ประกอบต่าง ๆ โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ย พบว่า บุคลากรในธุรกิจสายการบินยึดหยุ่นระดับสูง มองโลกในแง่ดีระดับสูง มีความหวังระดับสูง และรับรู้ความสามารถที่มีอยู่ของตนเองระดับสูง ส่วนสุขภาวะทางจิตระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาจากองค์ประกอบต่าง ๆ โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ย พบว่า บุคลากรในธุรกิจสายการบินรับรู้ความสามารถของตนเองระดับปานกลาง การยอมรับตนเองระดับปานกลาง มีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่นระดับปานกลาง มีจุดมุ่งหมายในชีวิตระดับปานกลาง มีความเจริญงอกงามในตนระดับปานกลาง และสามารถจัดการกับสถานการณ์ต่าง ๆ ระดับปานกลาง รายละเอียดแสดงในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับทุนทางจิตวิทยาและสุขภาวะทางจิตของบุคลากรในอุตสาหกรรมการบิน

ตัวแปร	M	S.D.	ความหมาย
ทุนทางจิตวิทยา	3.92	0.62	สูง
- ความสามารถที่มีอยู่ของตนเอง	3.82	0.69	สูง
- ความหวัง	3.93	0.68	สูง
- มองโลกในแง่ดี	3.95	0.70	สูง
- ความสามารถในการฟันฝ่า	3.96	0.79	สูง
สุขภาวะทางจิต	3.19	0.43	ปานกลาง
- ความสามารถของตนเอง	3.28	0.56	ปานกลาง
- ความสามารถจัดการกับสถานการณ์ต่าง ๆ	3.05	0.55	ปานกลาง
- ความเจริญงอกงามในตน	3.08	0.52	ปานกลาง
- สัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่น	3.23	0.50	ปานกลาง
- จุดมุ่งหมายในชีวิต	3.23	0.54	ปานกลาง
- การยอมรับตนเอง	3.26	0.52	ปานกลาง

2. การวิเคราะห์อิทธิพลระหว่างทุนทางจิตวิทยากับสุขภาวะทางจิตของบุคลากรในธุรกิจการบิน พบว่า การวิเคราะห์ความถดถอยแบบพหุคูณโดยมีสุขภาวะทางจิตของบุคลากรในธุรกิจสายการบินเป็นตัวแปรตาม ในสมการที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้ค่า $R^2 = 0.15$, $F = 4.45$, $p < .01$ อธิบายว่าทุนทางจิตวิทยาที่มีส่วนงานเป็นตัวแปรกำกับสามารถอธิบายความแปรปรวนของสุขภาวะทางจิต ร้อยละ 15.00 ซึ่งทุนทางจิตวิทยาที่มีสัมประสิทธิ์ของน้ำหนักอิทธิพลต่อสุขภาวะทางจิต เท่ากับ 0.19, $p = .00$ ส่วน W_2 แสดงเครื่องหมายบวก ($p < .01$) รายละเอียดแสดงในตารางที่ 2 อธิบายว่าบุคลากรในธุรกิจสายการบินที่อยู่ในส่วนงานการขนส่งสินค้าทางอากาศ และปฏิบัติงานลานจอดอากาศยานมีทุนทางจิตวิทยาส่งผลทางบวกกับสุขภาวะทางจิตมากกว่าเมื่อเทียบกับส่วนงานการบริการผู้โดยสารบนเครื่องบิน และส่วนงานการบริการผู้โดยสารภาคพื้น



ส่วนการปฏิสัมพันธ์ระหว่างส่วนงานกับทุนทางจิตวิทยามีผลให้ค่า R^2 -Change เท่ากับ 0.03, $F = 2.04$, $p < .01$ จึงสรุปว่าทุนทางจิตวิทยามีอิทธิพลของส่วนงานเป็นตัวแปรกำกับสามารถพยากรณ์สุขภาวะทางจิตได้มากขึ้น อีกทั้งทุนทางจิตวิทยาทางผลทางบวกกับสุขภาวะทางจิตของส่วนงานต่าง ๆ คือ การขนส่งสินค้าทางอากาศ และปฏิบัติงานลานจอดอากาศยาน (Effect = 0.34) การบริการผู้โดยสารบนเครื่องบิน (Effect = 0.16) และการบริการผู้โดยสารภาคพื้น (Effect = 0.07) ดังแสดงในตารางที่ 3 จึงเขียนสมการถดถอยอย่างง่ายสามสมการ ที่แสดงความสัมพันธ์แบบเส้นตรงของสุขภาวะทางจิตซึ่งเป็นตัวแปรตาม (Y) และทุนทางจิตวิทยาซึ่งเป็นตัวแปรอิสระ (X) ของแต่ละส่วนงานของบุคลากรในธุรกิจสายการบิน คือ

$$Y_1 = 3.21 + 0.16X \quad Y_2 = 3.09 + 0.07X \quad Y_3 = 3.29 + 0.34X$$

ตารางที่ 2 การวิเคราะห์ความถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณของทุนทางจิตวิทยากับสุขภาวะทางจิตของบุคลากรในธุรกิจสายการบิน

	Coeffice	SE	t	p	LLCI	ULCI
(ค่าคงที่)	3.20	0.04	88.44**	.00	3.13	3.27
PsyCap	0.19	0.06	3.16**	.00	0.07	0.31
W_1	-0.11	0.05	-2.19*	.02	-0.21	-0.01
W_2	0.09	0.05	1.85**	.00	-0.01	0.19
Interaction ₁	-0.12	0.09	-1.35	.18	-0.28	0.05
Interaction ₂	0.15	0.08	1.90*	.02	-0.01	0.30

$R = 0.39$, $R^2 = 0.15$, $MSE = 0.16$, $F = 4.45$, $df_1 = 5.00$, $df_2 = 123.00$, $p = .00$

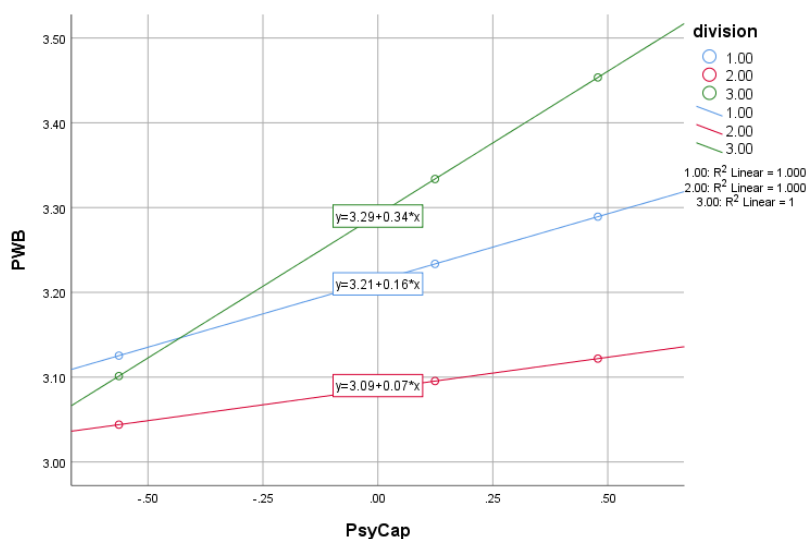
$X*W \rightarrow R^2$ -change = 0.03, $F = 2.04$, $df_1 = 2.00$, $df_2 = 123.00$, $p = .00$

** $p < .01$, * $p < .05$

ตารางที่ 3 ผลกระทบแบบมีเงื่อนไขของตัวแปรกำกับ (ส่วนงาน) ระหว่างทุนทางจิตวิทยาและสุขภาวะทางจิตของบุคลากรในธุรกิจสายการบิน

ส่วนงาน	Effect	SE	t	p	LLCI	ULCI
การบริการผู้โดยสารบนเครื่องบิน	0.16	0.12	1.32**	.00	-0.08	0.39
การบริการผู้โดยสารภาคพื้น	0.07	0.10	0.71*	.04	-0.13	0.28
การขนส่งสินค้าทางอากาศและปฏิบัติงานลานจอดอากาศยาน	0.34	0.08	3.94**	.00	0.17	0.51

** $p < .01$, * $p < .05$



ภาพที่ 1 เส้นถดถอยทุนทางจิตวิทยากับสุขภาวะทางจิตของบุคลากรในธุรกิจสายบิน



จากค่านัยสำคัญของตัวแปร (p) ที่แสดงดังรายละเอียดของการวิเคราะห์ข้อมูลข้างต้น สามารถสรุปผลการทดสอบสมมติฐานดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย	ผลการทดสอบ
1. ทูทางจิตวิทยาส่งผลทางบวกกับสุขภาวะทางจิตของบุคลากรในธุรกิจสายการบิน	ยอมรับ
2. ส่วนงานมีอิทธิพลก้ำระหว่างทูทางจิตวิทยาและสุขภาวะทางจิตของบุคลากรในธุรกิจสายการบิน	ยอมรับ

อภิปรายผล

ทูทางจิตวิทยาส่งผลทางบวกกับสุขภาวะทางจิตของบุคลากรในธุรกิจสายการบิน ผลการวิจัยสอดคล้องกับแนวคิดทูทางจิตวิทยาของ Luthans F. et al. ที่ระบุว่าทูทางจิตวิทยา ประกอบด้วย ความหวัง ความสามารถ ที่มีอยู่ของตนเอง การมองโลกในแง่ดี และความสามารถในการฟื้นพลัง (Luthans, F. et al., 2007) ซึ่งเป็นทูทางบวกที่ช่วยให้บุคลากรในธุรกิจสายการบินเผชิญและปรับตัวกับสถานการณ์ที่กดดันได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้สุขภาวะทางจิตดีขึ้นในระยะยาว นอกจากนี้งานวิจัยในธุรกิจสายการบินของ Cheng, T. M. et al. และ Onan, G. ยืนยันว่าทูทางจิตวิทยามีผลต่อความผูกพันในงานและลดความเครียดจากแรงงานทางอารมณ์ของพนักงานในธุรกิจสายการบิน (Cheng, T. M. et al., 2018); (Onan, G., 2024) อีกทั้งบุคลากรในธุรกิจสายการบินจะมีแรงจูงใจภายในและมุมมองที่ยืดหยุ่นต่อปัญหา ทำให้สามารถควบคุมสภาวะอารมณ์และรับมือกับความไม่แน่นอนในการทำงานได้ดีกว่า (Luthans, F. & Youssef-Morgan, C. M., 2017) พบว่า ทูทางจิตวิทยามีอิทธิพลกับสุขภาวะทางจิตของบุคลากรในอุตสาหกรรมการบิน จึงกล่าวได้ว่าหากบุคลากรในอุตสาหกรรมการบินมีทูทางจิตวิทยาดี จะช่วยรักษาสมดุลทางจิตใจ ลดความเครียด และมีคุณภาพชีวิตที่ดีในระยะยาว ยิ่งไปกว่านั้น ผลการวิจัยพบว่า ทูทางจิตวิทยาส่งผลทางบวกกับสุขภาวะทางจิตอย่างมีนัยสำคัญซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีอนุรักษ์ทรัพยากร (Conservation of Resources (COR) Theory) ของ Hobfoll S. E. ที่อธิบายว่าทรัพยากรเชิงจิตใจช่วยลดผลกระทบแรงกดดันและส่งเสริมความยั่งยืนของสุขภาวะทางจิตในระยะยาว (Hobfoll, S. E., 1989)

ส่วนงานก้ำกับอิทธิพลทางบวกระหว่างทูทางจิตวิทยากับสุขภาวะทางจิตของบุคลากรในธุรกิจสายการบิน หรือกล่าวได้ว่าทูทางจิตวิทยามีอิทธิพลกับสุขภาวะทางจิตแตกต่างกันตามส่วนงานของบุคลากรในธุรกิจสายการบิน โดยที่ส่วนงานการขนส่งสินค้าทางอากาศและปฏิบัติงานลานจอดอากาศยานมีสุขภาวะทางจิตสูงกว่า การบริการผู้โดยสารบนเครื่องบิน และการบริการผู้โดยสารภาคพื้น สะท้อนและทำนายถึงลักษณะเฉพาะของแต่ละหน้าที่งานในธุรกิจสายการบิน โดยอ้างอิงจากแบบจำลองความต้องการงานและปัจจัยที่เอื้อต่อการทำงาน (Job Demands-Resources (JD-R) Model) ของ Bakker, A. B. & Demerouti, E. ซึ่งชี้ว่าความต้องการของงานและทรัพยากรของงานจะกำหนดระดับผลกระทบของทรัพยากรส่วนบุคคล เช่น ทูทางจิตวิทยาต่อผลลัพธ์ทางจิตใจและพฤติกรรมของบุคลากรในธุรกิจสายการบิน (Bakker, A. B. & Demerouti, E., 2007) อีกทั้งผลการวิจัยชี้ว่าบุคลากรในส่วนงานการขนส่งสินค้าทางอากาศและปฏิบัติงานลานจอดมีสุขภาวะทางจิตสูงที่สุด อาจจะเนื่องมาจากลักษณะที่ชัดเจนของกระบวนการทำงานและความร่วมมือของทีมงานในระดับสูง ทำให้บุคลากรในส่วนงานนี้ใช้ทูทางจิตวิทยาเพื่อเพิ่มความมั่นใจ ความยืดหยุ่น และการแก้ไขปัญหาได้โดยตรง (Milaad, S. A. M. et al., 2025) ในขณะที่ส่วนงานบริการผู้โดยสารบนเครื่องบินมักจะเผชิญกับแรงกดดันจากการบริการทางอารมณ์อย่างต่อเนื่อง แม้ว่าทูทางจิตวิทยาจะช่วยได้บางส่วน แต่การควบคุมอารมณ์และความคาดหวังของผู้โดยสารอาจลดทอนทูทางจิตวิทยาต่อสุขภาวะทางจิตได้ (Fredes-Collarte, D. et al., 2024) สำหรับส่วนงานการบริการผู้โดยสารภาคพื้น ผลกระทบของทูทางจิตวิทยาต่อสุขภาวะทางจิตต่ำที่สุด สะท้อนว่าปัจจัยเชิงโครงสร้างขององค์กร เช่น ความซ้ำซ้อนของระบบการทำงาน ความตึงเครียดจากการจัดการเวลาสำหรับผู้โดยสาร และขาดความยืดหยุ่นของตารางการทำงาน อาจขัดขวางไม่ให้ทรัพยากรทางจิตใจแสดงผลได้อย่างเต็มที่ Siddiqui, N. N. & Srivastava, A. K. กล่าวโดยสรุปว่า



ทุนทางจิตวิทยามีอิทธิพลกับสุขภาวะทางจิตในทุก ๆ ส่วนงาน แต่ระดับของผลกระทบจะแตกต่างกันตามลักษณะของทรัพยากรงานและแรงกดดันของงานในแต่ละบริบท ซึ่งยืนยันทฤษฎีการอนุรักษ์ทรัพยากรและแบบจำลองความต้องการงานและปัจจัยที่เอื้อต่อการทำงานว่าปัจจัยส่วนบุคคลและบริบทของงานต้องพิจารณาควบคู่กัน (Siddiqui, N. N. & Srivastava, A. K., 2025)

จากข้อมูลข้างต้นสามารถสรุปได้ว่าทุนทางจิตวิทยามีอิทธิพลทางบวกกับสุขภาวะทางจิตของบุคลากรในธุรกิจสายการบิน และที่สำคัญส่วนงานทำหน้าที่เป็นตัวแปรกำกับ ซึ่งหมายความว่าอิทธิพลของทุนทางจิตวิทยาที่ส่งผลต่อสุขภาวะทางจิตแตกต่างกันในแต่ละส่วนงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งบุคลากรในส่วนงานการขนส่งสินค้าและปฏิบัติงานลานจอดอากาศยานมีระดับสุขภาวะทางจิตสูงกว่าส่วนงานการบริการผู้โดยสารบนเครื่องบินและการบริการผู้โดยสารภาคพื้นอย่างมีนัยสำคัญ อีกทั้งการวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาภายในประเทศไทย ผลการวิจัยจึงสามารถอ้างอิงได้เฉพาะบุคลากรในธุรกิจสายการบินของประเทศไทยเท่านั้น ซึ่งอาจจะไม่สามารถอธิบายปรากฏการณ์ของทุนทางจิตวิทยาและสุขภาวะทางจิตของบุคลากรในธุรกิจสายการบินในระดับสากลได้

สรุปและข้อเสนอแนะ

ทุนทางจิตวิทยามีอิทธิพลเชิงบวกต่อสุขภาวะทางจิตของบุคลากรในธุรกิจสายการบิน นอกจากนี้ ทุนทางจิตวิทยาและสุขภาวะทางจิตที่มีส่วนงานเป็นตัวแปรกำกับ โดยปฏิสัมพันธ์ระหว่างส่วนงานมีอิทธิพลกับสุขภาวะทางจิตของบุคลากรในธุรกิจสายการบินที่ทำงานส่วนงาน คือ การขนส่งสินค้าทางอากาศและปฏิบัติงานลานจอดอากาศยาน การบริการผู้โดยสารบนเครื่องบิน และการบริการผู้โดยสารภาคพื้น จากข้างต้นสามารถนำเสนอข้อเสนอแนะต่าง ๆ ดังนี้ 1) ข้อเสนอแนะเพื่อการนำผลการวิจัยไปใช้ หน่วยงานหรือองค์กรที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจสายการบิน โดยเฉพาะอย่างยิ่งฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ควรจัดโปรแกรมส่งเสริมทุนทางจิตวิทยาที่ออกแบบเฉพาะสำหรับแต่ละส่วนงาน เช่น ส่วนงานการบริการผู้โดยสารบนเครื่องบิน อบรมความยืดหยุ่นทางอารมณ์ผ่านการนั่งสมาธิ ส่วนงานการบริการผู้โดยสารภาคพื้น อบรมด้านการสื่อสารเชิงบวกและการจัดการข้อร้องเรียน และส่วนงานการขนส่งสินค้าทางอากาศและปฏิบัติงานลานจอดอากาศยาน อบรมความยืดหยุ่นเชิงสถานการณ์เพื่อรักษาสมดุลทางจิตและลดความเครียดจากงานเชิงเทคนิค นอกจากนี้ควรพัฒนาทุนทางจิตวิทยาผ่านการฝึกอบรมระยะสั้นเพิ่มเติมผ่านการฝึกอบรมและพัฒนาองค์ประกอบของทุนทางจิตวิทยา คือ ความสามารถที่มีอยู่ของตนเอง ความหวัง การมองโลกในแง่ดีและความสามารถในการฟื้นพลังเพื่อช่วยให้บุคลากรในธุรกิจสายการบินเรียนรู้และนำไปใช้งานจริงอย่างต่อเนื่อง ส่วนประเด็นสุขภาวะทางจิตควรสร้างระบบการสนับสนุนสุขภาวะแบบองค์รวม เช่น ตั้งหน่วยสนับสนุนสุขภาวะทางจิตในองค์กร ให้คำปรึกษาโดยนักจิตวิทยาและพัฒนาโปรแกรมเชิงป้องกัน รวมถึงแนวทางการกำหนดแผนปฏิบัติการเชิงกลยุทธ์ของฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ที่สอดคล้องกับความแตกต่างระหว่างส่วนงานได้อย่างเหมาะสมรวมถึงการยกระดับความปลอดภัยและประสิทธิภาพของการทำงานผ่านการส่งเสริมสุขภาวะทางจิตของบุคลากรในธุรกิจสายการบินอาจช่วยให้ลดอัตราการลาออก ลดความความผิดพลาดจากการปฏิบัติงานเพิ่มความพึงพอใจของผู้โดยสารและส่งเสริมความปลอดภัยขององค์กรด้านการบิน และ 2) ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป นักวิชาการ นักวิจัย หรือผู้สนใจทั่วไปที่สนใจเกี่ยวกับประเด็นทุนทางจิตวิทยาและสุขภาวะทางจิตของบุคลากรในธุรกิจสายการบินอาจจะศึกษาสาเหตุเชิงเวลาเพิ่มเติมเพื่อตรวจสอบการเปลี่ยนแปลงหรือผลที่เกิดขึ้นจากทุนทางจิตวิทยาต่อสุขภาวะทางจิตและผลของโปรแกรมการฝึกอบรมและพัฒนาทุนทางจิตวิทยาต่อการเปลี่ยนแปลงสุขภาวะทางจิต รวมถึงการนำแบบจำลองสมการเชิงโครงสร้างมาทดสอบกลไกเชิงสาเหตุตัวแปรกำกับและเปรียบเทียบระหว่างส่วนงาน นอกจากนี้อาจจะศึกษาตัวแปรส่งผ่านเพิ่มเติม เช่น ความผูกพันในงาน ความพึงพอใจในงาน การสนับสนุนจากองค์กรเพื่ออธิบายกลไกระหว่างทุนทางจิตวิทยาและสุขภาวะทางจิตในขณะเดียวกันควรศึกษาโดยใช้การวิจัยแบบผสมวิธีเพิ่มเติมผ่านการสัมภาษณ์เชิงลึกหรือการสนทนากลุ่ม

เพื่อเข้าใจประสบการณ์เชิงคุณภาพบุคลากรในธุรกิจสายการบินแต่ละส่วนงาน รวมถึงการพัฒนารอบความคิดใหม่ ๆ ที่สะท้อนถึงบริบทวัฒนธรรมไทยในธุรกิจสายการบิน เช่น ความเกรงใจ การรักษาน้ำใจ เป็นต้น ซึ่งอาจจะมีผลต่อการจัดการการรณในงานบริการ และการขยายการศึกษาสู่ธุรกิจการบินทั้งภายในภูมิภาคอาเซียน หรือระหว่างภูมิภาคเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างทางวัฒนธรรมในผลของทุนทางจิตวิทยาและสุขภาวะทางจิตต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- กิ่งแก้ว ทรัพย์พระวงศ์. (2554). จิตวิทยาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิต. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- พงษ์ศักดิ์ ชิมมอนต์ส. (2560). การทดสอบข้อตกลงเบื้องต้นของการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นตรง. วารสารวิจัยและพัฒนาหลักสูตร, 7(2), 20-37.
- สถาบันการบินพลเรือน. (2568). สรุปข้อมูลข่าวสารอุตสาหกรรมการบินของไทยประจำเดือนตุลาคม-ธันวาคม 2567. เรียกใช้เมื่อ 22 กุมภาพันธ์ 2569 จาก <https://shorturl.asia/jfRo0>
- Abdullah, F. et al. (2024). Investigating the effect of human resource practices on job crafting and work engagement towards innovative work behaviour in the airline industry. *International Journal of Business Innovation and Research*, 35(1), 137-155.
- Arseven, G. K. & Yurdakul, E. (2024). Commercial airline pilots' psychosocial risk factors: Evaluating the mechanisms influencing job satisfaction. *Human Factors in Aviation and Aerospace*, 1(1), 1-19.
- Bai, N. et al. (2023). The moderating effect of perceived organizational support: The impact of psychological capital and bidirectional work-family nexuses on psychological wellbeing in tourism. *Frontiers in Psychology*, 14, 1064632. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1064632>
- Bakker, A. B. & Demerouti, E. (2007). The job demands-resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309-328.
- Carter, J. W. & Youssef-Morgan, C. (2022). Psychological capital development effectiveness of face-to-face, online, and Micro-learning interventions. *Education and Information Technologies*, 27(5), 6553-6575.
- Cefalu, D. A. (2024). A multi-tiered perspective of ethical behavior, psychological capital, and turnover intention: the mediating influence of reintegration. In *Doctoral Dissertation, Business Administration*. University of Wisconsin-Whitewater.
- Chakrapani, C. (2011). Statistical reasoning vs. magical thinking: Shamanism as statistical knowledge: is a sample size of 30 all you need? Retrieved February 22, 2026, from <https://shorturl.asia/Txjn3>
- Cheng, T. M. et al. (2018). Examining the moderating effects of service climate on psychological capital, work engagement, and service behavior among flight attendants. *Journal of Air Transport Management*, 67, 94-102. <https://doi.org/10.1016/j.jairtraman.2017.11.009>
- Cronbach, L. J. (1990). *Essential of psychological testing*. New York: Harper & Row.
- Eryilmaz, İ et al. (2024). A phenomenological study on psychological resilience of aircraft rescue and firefighting professionals. *Current Psychology*, 43(23), 20286-20308.



- Farkash, H. E. et al. (2022). Conservation of resources, psychological distress, and resilience during the COVID-19 pandemic. *International Journal of Public Health*, 67, 1604567. <https://doi.org/10.3389/ijph.2022.1604567>
- Faul, F. et al. (2009). Statistical power analyses using G* Power 3.1: tests for correlation and regression analyses. *Behavior Research Methods*, 41(4), 1149-1160.
- Fayol, H. (1949). *General and industrial management*. New York: Sir Isaac Pitman & Sons.
- Fredes-Collarte, D. et al. (2024). Work satisfaction and its relationship with burnout and its consequences, using a structural model, in air cabin crew members. *Sustainability*, 16(22), 9619. <https://doi.org/10.3390/su16229619>
- Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources: a new attempt at conceptualizing stress. *American Psychologist*, 44(3), 515-524.
- Hu, S. et al. (2025). Extension of mindful safety practices through safety knowledge and safety motivation: a study of the aviation industry. *International Journal of Occupational Safety and Ergonomics*, 1-15. <https://doi.org/10.1080/10803548.2025.2471153>
- International Air Transport Association. (2023). *The value of air transport to Thailand*. Oxford: International Air Transport Association.
- Iqbal, J. et al. (2024). The moderating effect of psychological capital on the relationship between leader's emotional labour strategies and workplace behaviour-related outcomes. *Migration Letters*, 21(S10), 1068-1095.
- Kwak, S. G. & Park, S. H. (2019). Normality test in clinical research. *Journal of Rheumatic Diseases*, 26(1), 5-11.
- Langove, N. et al. (2024). Job stressors and turnover intention of IT executives in Malaysia: The mediating role of employee well-being. *Work*, 77(1), 295-305.
- 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-Morgan, C. M. (2017). Psychological capital: An evidence-based positive approach. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 4(1), 339-366.
- Luthans, F. et al. (2007). *Psychological capital: Developing the human competitive edge*. Oxford: Oxford University Press.
- Luthans, F. et al. (2015). *Psychological capital and beyond*. Oxford: Oxford University Press.
- Milaad, S. A. M. et al. (2025). Assessing the impact of perceived supervisory support on service recovery performance: The role of work engagement and emotional stability among Libyan air traffic controllers. *Sustainability*, 17(5), 2284. <https://doi.org/10.3390/su17052284>
- Mintzberg, H. (1979). *The structuring of organizations*. London: Prentice Hall.
- Onan, G. (2024). The moderating role of mindfulness in the interaction between psychological capital and psychological well-being: A research in the aviation sector. *Third Sector Social Economic Review*, 59(3), 1802-1816.

- 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.
- Ryff, C. D. (1989). Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57(6), 1069-1081.
- Ryff, C. D. (2013). Psychological well-being revisited: Advances in the science and practice of eudaimonia. *Psychotherapy and Psychosomatics*, 83(1), 10-28.
- Siddiqui, N. N. & Srivastava, A. K. (2025). Assessing the significance of skill development, challenge, and personal growth in airline employee motivation. In *Marketing technology-infused hospitality: Upskilling frontline employees for competitiveness* (pp. 133-180). London: IGI Global Scientific Publishing.
- Syahrul, H. et al. (2024). The effect of workplace spirituality, organizational citizenship behavior, quality of work-life on turnover intention with job satisfaction as a mediation: Study in Indonesian aircraft maintenance industry PT GMF Aeroasia TBK. *Journal of Ecohumanism*, 3(8), 7041-7059.
- Tummers, L. G. & Bakker, A. B. (2021). Leadership and job demands-resources theory: A systematic review. *Frontiers in Psychology*, 12, 722080. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.722080>
- Valcke, L. & Vlerick, P. (2024). European airline cockpit and cabin crew well-being during the COVID-19 lockdown: Does union satisfaction have a buffering effect on mental health, organizational dehumanization, medication use, and job insecurity? In *Monetary Wisdom* (pp. 361-386). New York: Academic Press.
- Yanikoglu, Ö. et al. (2024). Organizational resilience and the airline industry: A qualitative study. *Journal of Research in Business*, 9(2), 300-334.