

## ทุนทางจิตวิทยา การรับรู้การสนับสนุนขององค์กร และความพึงพอใจในอาชีพที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานสายการบินต้นทุนต่ำในประเทศไทย

ณรินทร์ทิพ วงษ์ลุนบุตรตา<sup>1</sup>

ณัฐฐันรี สุริยสิทธิ์

อาจารย์ประจำ ภาควิชาการจัดการการบิน วิทยาลัยการบินนานาชาติ

มหาวิทยาลัยนครพนม

วันที่ได้รับต้นฉบับบทความ : 20 เมษายน 2566

วันที่แก้ไขปรับปรุงบทความ : 19 มิถุนายน 2566

วันที่ตอบรับตีพิมพ์บทความ : 22 มิถุนายน 2566

### บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อวิเคราะห์ ทุนทางจิตวิทยา ที่ส่งผลต่อความพอใจในอาชีพของพนักงานสายการบินต้นทุนต่ำในประเทศไทย 2) เพื่อวิเคราะห์การรับรู้การสนับสนุนขององค์กร ที่ส่งผลต่อความพอใจในอาชีพของพนักงานสายการบินต้นทุนต่ำในประเทศไทย และ 3) เพื่อวิเคราะห์ความพอใจในอาชีพ ที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานสายการบินต้นทุนต่ำในประเทศไทย กลุ่มตัวอย่างคือ พนักงานที่ทำงานในธุรกิจสายการบินต้นทุนต่ำในประเทศไทย 5 สายการบิน จำนวน 400 ตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม ใช้วิธีการเลือกตัวอย่างแบบสะดวก สถิติที่ใช้ได้แก่ การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นอย่างง่าย

ผลการวิจัยพบว่า 1) ทุนทางจิตวิทยา ส่งผลต่อความพอใจในอาชีพของพนักงานสายการบินต้นทุนต่ำในประเทศไทยในภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 2) การรับรู้การสนับสนุนขององค์กร ส่งผลต่อความพอใจในอาชีพ ของพนักงานสายการบินต้นทุนต่ำในประเทศไทยในภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ 3) ความพอใจในอาชีพ ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานสายการบินต้นทุนต่ำในประเทศไทยในภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**คำสำคัญ :** ต้นทุนทางจิตวิทยา, การรับรู้การสนับสนุนขององค์กร, ความพอใจในอาชีพ, ความผูกพัน

<sup>1</sup> Corresponding Author E-mail : narinthiploon@gmail.com

## Psychological capital, perceived organization support and career satisfaction affecting well-being of low-cost airline employees in Thailand

Narinthip Vongloonbuotda

Natnaree Suriyasit

International Aviation College, Nakhonphanom University

Received : April 20, 2023

Revised : June 19, 2023

Accepted : June 22, 2023

### Abstract

The objectives of the research were as follows: 1) to analyze the effect between psychological capital and career satisfaction of low-cost airline employees in Thailand, 2) to analyze the effect between perceived organization support and career satisfaction of low-cost airline employees in Thailand, and 3) to analyze the effect between career satisfaction and well-being of low-cost airline employees in Thailand. The samples were 400 employees working in 5 low-cost airlines in Thailand and questionnaires were the research instrument and use a convenience sampling. SPSS for window was used to analyze the data. Simple linear regression analysis was used statistic.

The finding revealed that were: 1) the psychological capital affect career satisfaction of low-cost airline employees in Thailand as a whole significant at the 0.05 level. 2) the perceived organization support affect career satisfaction of low-cost airline employees in Thailand as a whole significant at the 0.05 level. 3) the career satisfaction affect well-being of low-cost airline employees in Thailand as a whole significant at the 0.05 level.

**Keywords:** Psychological capital, Perceived organization support, Career satisfaction, Employee well-being

## บทนำ

### ความสำคัญและที่มาของปัญหาการวิจัย

จากสภาพทางสังคมในปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงไปสู่โลกไร้พรมแดน ข้อมูลข่าวสารที่ไม่หยุดนิ่งและเชื่อมโยงกันทั่วโลก ผนวกกับการเกิดโรคระบาดโควิด 2019 อย่างรวดเร็ว ส่งผลให้เศรษฐกิจ การจ้างงาน และวิธีการทำงานได้เปลี่ยนไปจากเดิม จนทำให้การใช้ชีวิตของคนในสังคมเปลี่ยนแปลงไปอย่างมาก เพราะต้องปรับตัวให้ทันกับกระแสการเปลี่ยนแปลงของโลก จึงส่งผลให้คนในสังคมต้องใช้ชีวิตภายใต้สังคมแห่งการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ทำให้รูปแบบการใช้ชีวิตของคนทำงานส่วนใหญ่หันไปให้ความสำคัญกับการทำงานมากขึ้น เพราะต้องการรายได้ ต้องการสวัสดิการที่ดี เพื่อนำไปสู่คุณภาพชีวิตที่ดี ทั้งในด้านของความมั่นคงในหน้าที่การงาน และการยอมรับจากสังคม จนทำให้มีความสุขในชีวิตลดน้อยลง (Cotofan, J. E., Golin, M., Kaats, M., & Ward, G., 2021)

หลังการฟื้นตัวจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโควิด 19 นั้น ความต้องการเดินทางโดยสารด้วยเครื่องบิน จะเพิ่มสูงขึ้นทั้งในระยะสั้นและระยะยาว สืบเนื่องมาจากผู้คนขาดการเดินทางท่องเที่ยวมาเป็นเวลานาน ประกอบกับสถานะเศรษฐกิจที่แข็งแกร่งขึ้น และผู้บริโภคมีเงินออมมากขึ้นในช่วงระหว่างการลือคตาวน ซึ่งอุตสาหกรรมการบินจะต้องเผชิญกับความท้าทายในเรื่องการเปิด พรมแดนประเทศอีกครั้งหนึ่ง การยกเลิกมาตรการการกักตัว (quarantine) นอกจากนี้ ความท้าทายประการสำคัญอีกประการหนึ่งที่อุตสาหกรรมการบินต้องเผชิญ ได้แก่ การเตรียมความพร้อมในการรองรับนักท่องเที่ยว โดยเฉพาะมาตรการด้านความปลอดภัยและการป้องกันการแพร่ระบาดของโรคสำหรับบุคลากร การบิน ทั้งลูกเรือและเจ้าหน้าที่ภาคพื้นดิน และผู้โดยสาร รวมถึงการมีระบบการจัดการข้อมูลแบบดิจิทัล ในเรื่องการรับรองการได้รับวัคซีนและการตรวจคัดกรองเชื้อ ตลอดจนการบริหารจัดการท่าอากาศยาน เพื่อลดการสัมผัสและลดความแออัดที่ท่าอากาศยานด้วย ดังนั้น แนวทางการปฏิบัติด้านทรัพยากรบุคคล ถือว่ามีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาองค์กร ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ด้วยเทคโนโลยีและความต้องการของลูกค้าที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ทำให้เกิดการแข่งขันระหว่างองค์กรอย่างแท้จริง ดังนั้น องค์กรจึงจำเป็นต้องดำเนินการบางอย่างที่แตกต่างออกไปจากเดิม เพื่อรับมือกับการเปลี่ยนแปลงเหล่านี้ที่เกิดขึ้น (Civil aviation training center, 2021)

จากปรากฏการณ์ดังกล่าวข้างต้นแสดงให้เห็นว่า องค์กรต่างๆ รวมถึงอุตสาหกรรมการบิน ได้เล็งเห็นถึงความสำคัญของการสร้างความสุขในการทำงาน ความเป็นอยู่ที่ดีของชีวิต จนทำให้เกิดกระแสการสร้างความสุขในการทำงาน ได้เริ่มแพร่หลายมากยิ่งขึ้น เพราะต้องการสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้แก่บุคลากร เพื่อให้เขาเหล่านั้นรู้สึกถึงการมีส่วนร่วมในการทำงาน รู้สึกทำงานแล้วมีความสุข รู้สึกถึงความมั่นคงในงาน การเจริญเติบโตก้าวหน้ากระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย สนุกกับงาน รวมถึงความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงาน และสภาพแวดล้อมที่ทำงานที่ดี จะทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในงาน เมื่อพนักงานมีความพึงพอใจในงานที่ทำ ก็จะส่งผลให้พนักงานเหล่านั้นมีความสุขในการทำงาน ซึ่งช่วยให้องค์กรเจริญก้าวหน้าและพัฒนาได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาในเรื่อง ทฤษฎีจิตวิทยา การรับรู้การสนับสนุนขององค์กร และความพึงพอใจในอาชีพ ที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานสายการบินต้นทุนต่ำในประเทศไทยเนื่องจากปัจจุบันอุตสาหกรรมการบินต้นทุนต่ำในประเทศไทย หลายองค์กรเกิดปัญหาในด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นจำนวนมาก ทำให้พนักงานในองค์กรปฏิบัติหน้าที่ได้ไม่เต็มที่ ผู้วิจัยจึงเล็งเห็นว่าควรจะทำการศึกษาถึงปัจจัยที่ก่อให้เกิดผลกระทบในการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กร จึงมีความสนใจที่จะศึกษาตัวแปรต่างๆ โดยผู้วิจัยได้กำหนดทฤษฎีจิตวิทยา และการรับรู้การสนับสนุนขององค์กร เป็นตัวแปรต้น ความพึงพอใจในอาชีพและความผูกพันขององค์กร เป็นตัวแปรตาม เพื่อนำมาพัฒนาการบริหารจัดการองค์กร ให้เกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นไป

## วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อวิเคราะห์ทุนทางจิตวิทยา ที่ส่งผลต่อความพอใจในอาชีพของพนักงานสายการบินต้นทุนต่ำในประเทศไทย
2. เพื่อวิเคราะห์การรับรู้การสนับสนุนขององค์กร ที่ส่งผลต่อความพอใจในอาชีพของพนักงานสายการบินต้นทุนต่ำในประเทศไทย
3. เพื่อวิเคราะห์ความพอใจในอาชีพ ที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานสายการบินต้นทุนต่ำในประเทศไทย

## กรอบแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

### ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นฐานความรู้สำหรับใช้ในการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ ทุนทางจิตวิทยา การรับรู้การสนับสนุนขององค์กร ความพึงพอใจในอาชีพ และความผูกพันของพนักงานในองค์กร โดยมีประเด็นที่น่าสนใจ 4 ประเด็นดังต่อไปนี้

### แนวคิดเกี่ยวกับต้นทุนทางจิตวิทยา (Psychological Capital)

ในอดีตที่ผ่านมา มีนักวิชาการด้านจิตวิทยา ได้ให้ความหมายของทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกว่า คุณลักษณะหรือความสามารถทางบวกของบุคคลซึ่งสามารถพัฒนาได้ มีความเป็นเอกลักษณ์ และส่งผลต่อผลการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ยังได้ให้นิยามว่า ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก คือ ความสามารถในการจัดการ สิ่งต่าง ๆ หรือการประเมินของบุคคลถึงความเป็นไปได้ที่จะประสบผลสำเร็จ แนวทางที่มีคุณค่าใน การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลภายในองค์กร

Daeng-Udom C. (2019) กล่าวว่า ทุนทางจิตวิทยาเป็นทรัพยากรเชิงบวกภายในตัวบุคคลที่สามารถวัดและพัฒนา และเปลี่ยนแปลงได้ ทรัพยากรเหล่านี้จะเป็นเหมือนภูมิทัศน์ของจิตใจเมื่อบุคคลต้องเผชิญกับปัญหาที่ก่อให้เกิดความเครียด ความเศร้า หรือความรู้สึกในด้านลบต่าง ๆ ที่อาจนำไปสู่ปัญหาสุขภาพจิตในอนาคตได้

นอกจากนี้ Luthans, F., Avolio, B. J., Avey, J. B., & Norman, S. M. (2007) ได้กล่าวว่า การนำความสามารถทางจิตวิทยาเชิงบวกหลายอย่างเข้าไปพิจารณา ศึกษาและทดสอบผ่านบริบทของการทำงาน เพื่อใช้ในการเพิ่มศักยภาพของบุคคล ซึ่งประกอบด้วย การมีความหวังในการนำตนเองไปสู่ความสำเร็จ (Hope) การเชื่อมั่นในสมรรถนะแห่งตน (Self-efficacy) การยืดหยุ่นและสามารถเผชิญหน้ากับอุปสรรคต่างๆ ได้ (Resilience) และการมองโลกในแง่ดี (Optimism)

### องค์ประกอบของทุนทางจิตวิทยา

1. การมีความหวังในการนำตนเองไปสู่ความสำเร็จ (Hope) เป็นทรัพยากรในเชิงบวกของบุคคล โดย C. Rick Snyder ได้คิดค้นทฤษฎีความหวังขึ้น ซึ่งเกี่ยวกับลักษณะการคิดของบุคคลซึ่งประกอบไปด้วย 2 องค์ประกอบที่มีความสำคัญเท่ากันดังนี้ 1) หน้าที่/การปฏิบัติงาน (agency) คือ พลังหรือแรงจูงใจไปสู่เป้าหมาย 2) วิธีการ (pathways) คือ การวางแผนที่มุ่งมั่นในการประสบความสำเร็จ โดยแรงจูงใจที่มุ่งมั่นที่จะบรรลุเป้าหมาย (agency) เกิดจากการรับรู้ความสามารถของบุคคลซึ่งจะเกิดจากการสั่งสมประสบการณ์และมีความเชื่อมั่นในความสามารถของตัวเองซึ่งเป็นผลของตัวแปรการเชื่อมั่นในศักยภาพของตนเอง (Self-efficacy)

2. การเชื่อมั่นในสมรรถนะแห่งตน (Self-efficacy) การเชื่อมั่นในศักยภาพของตนเองเป็นความเชื่อของแต่ละบุคคลเกี่ยวกับความสามารถของตนเองซึ่งเกี่ยวข้องกับการตระหนักในตนเอง (self-awareness) แม้ว่า self-efficacy

จะเป็นการรับรู้ชนิดหนึ่งแต่การรับรู้นี้มีอิทธิพลต่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพและผลผลิต โดยเฉพาะอย่างยิ่งในวัยผู้ใหญ่บุคคลจะต้องเรียนรู้ที่จะจัดการกับความต้องการของตนเองและการเปลี่ยนแปลงรอบตัว

3. การยืนหยัดและสามารถเผชิญหน้ากับอุปสรรคต่างๆ ได้ (Resilience) หมายถึง ความสามารถในการฟื้นตัวกลับสู่จุดสมดุล (bouncing back) เมื่อต้องเผชิญกับสถานการณ์ที่ไม่ดีความขัดแย้งความผิดพลาดหรือภัยพิบัติในชีวิต รวมถึงการใช้ประโยชน์จากเหตุการณ์ที่ไม่ดีนั้นเป็นแรงผลักดันให้เกิดการพัฒนา Resilience จะเน้นเกี่ยวกับวิธีการที่บุคคลสามารถควบคุมและรับมือกับภาวะใด ๆ ได้ด้วยตนเอง

4. การมองโลกในแง่ดี (Optimism) คือ ทุหนทางจิตวิทยาด้านการมีมุมมองในเชิงบวก (optimism) มีความเกี่ยวข้องกับอุปนิสัยของบุคคลในการคาดหวังว่าจะมีสิ่งที่ดีเกิดขึ้นในอนาคตรวมไปถึงความคาดหวังต่อโลกในเชิงบวก

### แนวคิดเกี่ยวกับการรับรู้การสนับสนุนขององค์กร (Perceived Organization Support)

Rhoades & Eisenberger (2002) กล่าวถึง การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรว่าเป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ความรู้สึกที่สัมพันธ์กับงาน และตอบสนองความรู้สึกที่ส่งผลต่องานในด้านความพึงพอใจในงาน และอารมณ์ของพนักงานผู้ปฏิบัติงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ Annum Tariq M., Ghulam, A., Tahira, H. B., Fouzia, A., & Saira, A. (2020). กล่าวว่า การรับรู้ในการสนับสนุนขององค์กร (Perceived Organization Support; POS) หมายถึง การที่พนักงานจะพิจารณาว่าองค์กรพร้อมที่จะให้คุณค่าต่อการทุ่มเททำงานและห่วงใยในสวัสดิภาพของพนักงานเพียงใด โดยเกิดจากความเชื่อหรือความรู้สึกของพนักงานที่มีต่อองค์กร ซึ่งเป็นผลมาจากประสบการณ์ที่ได้รับจากองค์กรในแง่ต่าง ๆ การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรยังถูกมองว่าเป็นสิ่งรับรองว่าองค์กรพร้อมที่จะช่วยเหลือให้พนักงานได้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และพร้อมที่จะช่วยแก้ปัญหา รวมถึงช่วยแก้ไขสถานการณ์ที่ไม่พึงประสงค์ในการทำงานของพนักงานด้วย

#### องค์ประกอบของการรับรู้การสนับสนุนขององค์กร

1. ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ หมายถึง การรับรู้เกี่ยวกับค่าตอบแทน เงินเดือน นโยบายและสวัสดิการต่างๆ ที่ได้รับจากองค์กร เพื่อคุณภาพชีวิตที่ดีของพนักงานในองค์กรและครอบครัว
2. ด้านความรู้ในงานและโอกาสก้าวหน้า หมายถึง การรับรู้ว่าองค์กรให้โอกาสแก่พนักงานในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง ความก้าวหน้าตามสายงานการจัดให้มีการศึกษาอบรม เพื่อเพิ่มพูนความรู้ทักษะ ความสามารถต่างๆ ที่เกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อการทำงานและความก้าวหน้าในสายอาชีพ
3. ด้านความมั่นคงในการทำงาน หมายถึง การรับรู้ว่าองค์กรให้โอกาสและจะยังคงจ้างพนักงานให้ทำงานต่อไปไม่ปลดออกหรือเลิกจ้าง
4. ด้านการสนับสนุนจิตอารมณ์ หมายถึง การรับรู้ว่าองค์กรได้ให้การยอมรับให้ความสำคัญและเห็นคุณค่า ยกย่องให้เกียรติพนักงานเมื่อเขาทำงานประสบ ความสำเร็จ และให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในการทำงานในองค์กร ตลอดจนเข้าใจ เห็นใจเมื่อพนักงานตัดสินใจหรือทำงานผิดพลาด
5. ด้านปัจจัยเกื้อหนุนในการปฏิบัติงาน หมายถึง การรับรู้ว่าฝ่ายบริหารและผู้บังคับบัญชาให้การสนับสนุน สอนงาน ให้ความไว้วางใจ และให้ความช่วยเหลือแก่พนักงานเมื่อมีปัญหา เพื่อให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ และจัดให้มีสิ่งอำนวยความสะดวกในองค์กร

### แนวคิดเกี่ยวกับความพอใจในอาชีพ (Career satisfaction)

ในอดีตที่ผ่านมา มีนักวิชาการได้ให้ความหมายของความพอใจในอาชีพ หมายถึง ความรู้สึกดี หรือมีเจตคติทางบวกต่อการทำงาน อันเนื่องมาจากการที่บุคคลทำงานแล้วได้รับการตอบสนองความต้องการในระดับที่บุคคลคาดหวังไว้ ทั้งที่เป็นความต้องการภายในของบุคคลเอง เช่น การต้องการความยอมรับ ความภาคภูมิใจในตนเอง การได้พิสูจน์ความสามารถ เป็นต้น และตอบสนองความต้องการจากภายนอก เช่น ได้รับค่าตอบแทนจากการทำงาน ชีวิตมีความมั่นคงและมีความสุขสบายมากยิ่งขึ้น เป็นต้น จะเห็นได้ว่า ความพึงพอใจในอาชีพเป็นตัววัดความสำเร็จในอาชีพตามอัตวิสัย ซึ่งหมายถึง ผลลัพธ์เชิงบวกที่เกี่ยวข้องกับงานและทางจิตวิทยาที่แต่ละบุคคลบรรลุผลจากประสบการณ์การทำงาน (Judge, T. A., Cable, D. M., Boudreau, J. W. & Bretz Jr., R.D.B.,1995) ความสำเร็จในอาชีพแบ่งออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่ (1) ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ เช่น การเลื่อนตำแหน่งและความก้าวหน้าของเงินเดือน และ (2) ความสำเร็จส่วนตัว เช่น ความพึงพอใจในอาชีพ ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีสองตัวประกอบของเฮอริช เบอร์ก (1959) ทฤษฎีนี้เสนอว่า สิ่งที่บุคคลต้องการจากการทำงานนั้นสามารถแบ่งออกได้เป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ 1. ปัจจัยจูงใจ (motivation) และ 2. ปัจจัยค้ำจุน(maintenance)

1. ปัจจัยจูงใจ เป็นปัจจัยที่กระตุ้นให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งเป็นแรงจูงใจให้บุคคลใช้ความพยายามและความทุ่มเทในการทำงานให้ประสบความสำเร็จประกอบด้วย ความสำเร็จในการทำงาน, การได้รับการยอมรับนับถือ, ลักษณะงานที่ปฏิบัติ, ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้า

2. ปัจจัยค้ำจุน เป็นองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมและสิ่งอำนวยความสะดวกซึ่งช่วยไม่ให้งานการทำงาน หรือลดประสิทธิภาพของการทำงานลง กล่าวอีกนัยหนึ่ง ปัจจัยค้ำจุนเป็นปัจจัยคือสิ่งที่จะป้องกันและลดความไม่พึงพอใจที่จะเกิดขึ้นในการทำงานนั้นๆ ไม่ใช่สิ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจโดยตรง ประกอบด้วย นโยบายและการบริหาร, การปกครองบังคับบัญชา, ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน, ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา, สภาพ/เงื่อนไขการทำงาน, เงินเดือน, ชีวิตส่วนตัว, ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา, ฐานะ และความมั่นคง

### แนวคิดเกี่ยวกับความผาสุกของพนักงาน (Employee Well-being)

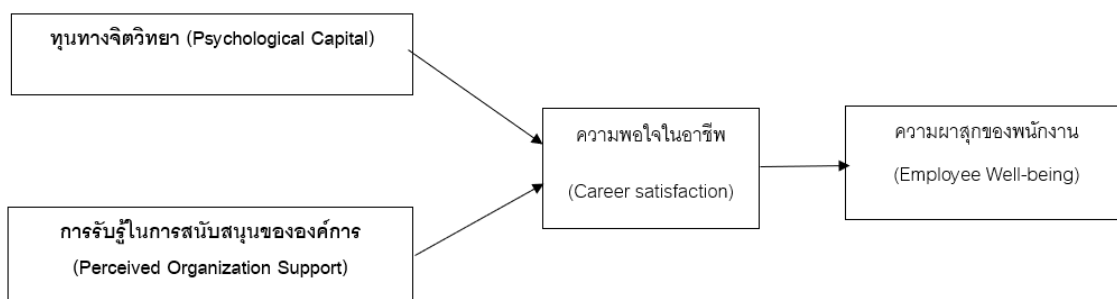
ความผาสุกของพนักงาน เป็นประสบการณ์การเรียนรู้การรับรู้ต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นจริงเปรียบเทียบกับเหตุการณ์ที่บุคคลปรารถนาให้เป็น อาจมองในแง่ของความพึงพอใจและไม่พึงพอใจ (Campbell, 1976) บุคคลจะประเมินสุขภาวะตนเองจาก 3 แหล่ง (Pressman, S. D., Gallagher, M. W., & Lopez, S. J., 2013) ได้แก่ ด้านร่างกาย (Physical) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลว่าตนมีสุขภาพดีมีความรู้สึกปลอดภัย ด้านจิตวิทยา (Psychological) หมายถึง บุคคลมีอารมณ์ทางบวกสูง มีอารมณ์ทางลบต่ำ และมีความรู้สึกพึงพอใจในชีวิต และด้านสังคม (Social) หมายถึง ความรู้สึกที่ตนเองมีความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลที่ตนให้ความสำคัญ และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ Bentley, T.A., Teo S.T.T., McLeod, L., Tan, E., Bosua, R., & Gloet, M. (2016) พบว่า การรับรู้การสนับสนุนทางสังคมสามารถช่วยเพิ่มระดับสุขภาวะของพนักงานที่ทำงานผ่านเทคโนโลยีได้ (Teleworker) เนื่องจากการสนับสนุนทางสังคมจากการทำงานช่วยบรรเทาความเครียดที่เกิดขึ้นจากรู้สึกโดดเดี่ยวของการทำงานลำพัง สอดคล้องกับงานวิจัยของ Marco G., Sven H. and Silvia G. (2022) กล่าวว่า องค์ประกอบของความผาสุกของพนักงาน ประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ 1. ด้านการมีสุขภาพที่ดี หมายถึง การมีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรง ไม่มีปัญหาด้านสุขภาพ เช่น ปัญหาผิวหนัง ปวดหลัง ปวดหัว และปวดท้อง หรือความเจ็บป่วยทางจิต เช่น ภาวะซึมเศร้าหรือวิตกกังวล ความเหนื่อยล้าโดยรวม และอาการนอนไม่หลับ เป็นต้น 2. ด้านความสุข หมายถึง ความผาสุกทางด้านจิตใจ และมุ่งเน้นไปที่ประสบการณ์ส่วนตัวเชิงบวกของพนักงานเกี่ยวกับงานที่พวกเขาได้ทำในองค์กร 3. ด้านความสัมพันธ์ หรือที่เรียกว่า ความเป็นอยู่ที่ดีทาง

สังคม หมายถึง การรับรู้ของความสัมพันธ์ของพนักงานระหว่างผู้อื่นและชุมชนอื่น ตลอดจนการบูรณาการทางสังคม เช่น ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของชุมชน และการรับรู้ถึงความเป็นธรรม

### งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในอดีตที่ผ่านมา มีนักวิจัยหลายคนได้พยายามอธิบายถึง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในการทำงานของพนักงาน ในองค์กร อาทิ Guido, A., et al. (2018) พบว่า เมื่อทุนทางจิตวิทยา (Psychological Capital) เพิ่มขึ้น จะส่งผลให้ความผูกพันในการทำงานเพิ่มขึ้นด้วย (work engagement) ซึ่งสามารถทำให้คาดการณ์ได้ว่าประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานจะเพิ่มสูงขึ้นเช่นกัน นอกจากนี้ Olcay, O., (2022) พบว่า ทุนทางจิตวิทยา (Psychological Capital) ช่วยปรับปรุงคุณภาพชีวิตของพนักงานให้ดีขึ้น ดังนั้นทุนทางจิตวิทยาจึงมีความสัมพันธ์กันในทิศทางบวกกับความผูกพันของพนักงาน (Employee Well-being)

### กรอบแนวคิดการวิจัย



### สมมติฐานการวิจัย

1. วิเคราะห์ทุนทางจิตวิทยา ที่ส่งผลต่อความพอใจในอาชีพของพนักงานสายการบินต้นทุนต่ำในประเทศไทย
2. วิเคราะห์การรับรู้การสนับสนุนขององค์กร ที่ส่งผลต่อความพอใจในอาชีพของพนักงานสายการบินต้นทุนต่ำในประเทศไทย
3. วิเคราะห์ความพอใจในอาชีพ ที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานสายการบินต้นทุนต่ำในประเทศไทย

### วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการศึกษาเรื่อง “ทุนทางจิตวิทยา การรับรู้การสนับสนุนขององค์กร ความพึงพอใจในอาชีพ ที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงาน สายการบินต้นทุนต่ำในประเทศไทย” เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) แบบวัดครั้งเดียว (One-shot study) ด้วยวิธีการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey research method) ใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนดแนวทางในการดำเนินการวิจัยโดยมีรายละเอียดดังนี้

#### 1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานที่ทำงานในธุรกิจสายการบินต้นทุนต่ำในประเทศไทย 5 สายการบิน จำนวนทั้งหมด 8,890 คน โดยใช้วิธีการเลือกตัวอย่างแบบสะดวก (Convenience sampling)

## กลุ่มตัวอย่าง

สำหรับงานวิจัยนี้ ใช้วิธีการคำนวณจากสูตรที่ใช้ในการหาจำนวนกลุ่มตัวอย่างแบบทราบจำนวนประชากร ตามสูตรของทาโร ยามาเน่ (Taro yamane) ณ ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ค่าคลาดเคลื่อนในการประมาณ ไม่เกิน ร้อยละ 5 (Yamane, 1973)

โดยใช้สูตรดังนี้ การคำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่างและได้ใช้สูตรการหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างแบบทราบจำนวนประชากรโดยกำหนดความเชื่อมั่นที่ 95% ความคลาดเคลื่อนที่  $\pm 5\%$  ดังสูตร Yamane (1967) ดังนี้

$$n = \frac{N}{1+Ne^2}$$

โดยที่  $n$  = ขนาดกลุ่มตัวอย่าง

$N$  = ขนาดของประชากร พนักงานที่ทำงานในสายการบินต้นทุนต่ำในประเทศไทย

$e$  = ความคลาดเคลื่อนที่  $\pm 5\%$  หรือ 0.05

แทนค่าในสูตรดังนี้

$$n = \frac{8,890}{1+(8,890)(0.05)^2}$$

$$n = 383 \text{ ตัวอย่าง}$$

ผลจากการคำนวณ จะได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 383 ตัวอย่าง แต่เพื่อป้องกันความผิดพลาดของข้อมูล และเพิ่มความน่าเชื่อถือ ผู้วิจัยจึงทำการเพิ่มขนาดกลุ่มตัวอย่างอีก 17 ตัวอย่าง ดังนั้นการศึกษาครั้งนี้เท่ากับ 400 ตัวอย่าง

## 2. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วย 2 ตัวแปร ได้แก่ ตัวแปรต้น และตัวแปรตาม โดยมีรายละเอียด ดังนี้

- ตัวแปรต้น 2 ตัวแปร ประกอบด้วย (1) ทุนทางจิตวิทยา (Psychological Capital) และ (2) การรับรู้ในการสนับสนุนขององค์กร (Perceived Organization Support)
- ตัวแปรตาม 1 ตัวแปร คือ ความผาสุกของพนักงาน (Employee Well-being)
- ตัวแปรส่งผ่าน 1 ตัวแปร คือ ความพอใจในอาชีพ (Career satisfaction)

## 3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ผู้วิจัยใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยในครั้งนี้คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งมีเนื้อหาเกี่ยวกับ ทุนทางจิตวิทยา การรับรู้การสนับสนุนขององค์กร และความพอใจในอาชีพ ที่ส่งผลต่อความผาสุกของพนักงาน สายการบินต้นทุนต่ำในประเทศไทย เป็นคำถามชนิดปลายปิดและปลายเปิด โดยผู้วิจัยได้ทำการแบ่งโครงสร้างของแบบสอบถามออกเป็น 6 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะทางประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ตำแหน่งงาน และประสบการณ์ในการทำงาน มีลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบ



ตรวจสอบรายการ (Check-list) มีคำถามจำนวน 6 ข้อ เป็นมาตราแบบนามบัญญัติ (Nominal scale) และมาตราแบบจัดลำดับ (Ordinal scale)

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับทุนทางจิตวิทยา (Psychological Capital) รวม 4 ด้าน ได้แก่ (1) ด้านการมีความหวังในการนำตนเองไปสู่ความสำเร็จ (Hope) (2) ด้านการเชื่อมั่นในสมรรถนะแห่งตน (Self-efficacy) (3) ด้านการยืดหยุ่นและสามารถเผชิญหน้ากับอุปสรรคต่างๆ ได้ (Resilience) และ (4) ด้านการมองโลกในแง่ดี (Optimism) โดยมีการปรับและพัฒนาแบบสอบถามจากงานวิจัยของ Luthans, F., Avolio, B. J., Avey, J. B., & Norman, S. M. (2007) ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ตามรูปแบบของ ลิเคิร์ต (Likert's Scale) 5 ระดับ

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการรับรู้ในการสนับสนุนขององค์กร (Perceived Organization Support) รวม 5 ด้าน ได้แก่ (1) ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ (2) ด้านความรู้ในงานและโอกาสก้าวหน้า (3) ด้านความมั่นคงในการทำงาน (4) ด้านการสนับสนุนจิตอาารมณ์ และ (5) ด้านปัจจัยเกื้อหนุนในการปฏิบัติงาน โดยมีการพัฒนาแบบสอบถามจากงานวิจัยของ Annum Tariq M., Ghulam, A., Tahira, H. B., Fouzia, A., & Saira, A. (2020) ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ตามรูปแบบของ ลิเคิร์ต (Likert's Scale) 5 ระดับ

ส่วนที่ 4 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความพอใจในอาชีพ (Career satisfaction) รวม 5 ด้าน ได้แก่ (1) ความสำเร็จในการทำงาน (2) การได้รับการยอมรับนับถือ (3) ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (4) ความรับผิดชอบ และ (5) ความก้าวหน้า โดยมีการพัฒนาและการปรับใช้แบบสอบถามจากแนวคิดของ Judge, T. A., Cable, D. M., Boudreau, J. W. & Bretz Jr., R.D.B.(1995) ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ตามรูปแบบของ ลิเคิร์ต (Likert's Scale) 5 ระดับ

ส่วนที่ 5 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความผาสุกของพนักงาน (Employee Well-being) รวม 3 ด้าน ได้แก่ (1) ด้านการมีสุขภาพที่ดี (2) ด้านความสุข และ (3) ด้านความสัมพันธ์ โดยมีการพัฒนาแบบสอบถามจากงานวิจัยของ Marco, G., Sven, H., & Silvia, G. (2022) ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ตามรูปแบบของ ลิเคิร์ต (Likert's Scale) 5 ระดับ

ส่วนที่ 6 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะแบบสอบถามเป็นโครงสร้างแบบปลายเปิด

### ความน่าเชื่อถือของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้มีการทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) เพื่อหาค่าสัมประสิทธิ์ Cronbach's Alpha โดยค่าแอลฟา ( $\alpha$ ) มากกว่าหรือเท่ากับ 0.7 (Nunnally, 1978) ถือได้ว่าแบบสอบถามฉบับนี้มีความน่าเชื่อถือ และมีการนำแบบสอบถามไปทำการทดสอบ (Try-out) จำนวน 30 ชุดกับตัวอย่างที่มีคุณสมบัติใกล้เคียงกับตัวอย่างที่ต้องการจะศึกษา ซึ่งจากเครื่องมือการวิจัยนี้ได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ค่าความเชื่อมั่น ( $\alpha$ ) มากกว่าหรือเท่ากับ 0.7 ซึ่งเป็นค่าที่สามารถยอมรับได้ จึงนำเอาแบบสอบถามนี้ไปใช้ในการวิจัยต่อไป

ส่วนที่	ตัวแปร	Cronbach's Alpha
2	แบบสอบถามเกี่ยวกับทุนทางจิตวิทยา	0.93
3	แบบสอบถามเกี่ยวกับการรับรู้ในการสนับสนุนขององค์กร	0.94
4	แบบสอบถามเกี่ยวกับความพอใจในอาชีพ	0.95
5	แบบสอบถามเกี่ยวกับความผาสุกของพนักงาน	0.97

#### 4. วิธีเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสำรวจ (Survey) ด้วยการแจกแบบสอบถามส่งไปทางไปรษณีย์ และผ่านช่องทางออนไลน์ ให้กับพนักงานที่ทำงานในธุรกิจสายการบินต้นทุนต่ำในประเทศไทย จำนวน 5 สายการบิน และผู้วิจัยทำการคัดกรองแบบสอบถามที่สมบูรณ์ที่สุดจากผู้ตอบแบบสอบถาม มาเป็นข้อมูลเพื่อใช้ในการวิเคราะห์ต่อไป

#### 5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูล มีการวิเคราะห์สถิติดังนี้

สมมติฐานที่ 1 การวิเคราะห์ทุนทางจิตวิทยา ที่ส่งผลต่อความพอใจในอาชีพของพนักงานสายการบินต้นทุนต่ำในประเทศไทย โดยใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นอย่างง่าย (Simple Linear Regression Analysis)

สมมติฐานที่ 2 การวิเคราะห์การรับรู้การสนับสนุนขององค์กร ที่ส่งผลต่อความพอใจในอาชีพของพนักงานสายการบินต้นทุนต่ำในประเทศไทย โดยใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นอย่างง่าย (Simple Linear Regression Analysis)

สมมติฐานที่ 3 การวิเคราะห์ความพอใจในอาชีพ ที่ส่งผลต่อความผาสุกของพนักงานสายการบินต้นทุนต่ำในประเทศไทย โดยใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นอย่างง่าย (Simple Linear Regression Analysis)

กรณีที่มีจำนวนข้อมูลตัวอย่างที่นำมาใช้ในการพยากรณ์มีจำนวนน้อย ( $n < 30$ ) การพิจารณาค่า  $R^2$  ที่ได้จากการคำนวณจะมีค่าสูงเกินความเป็นจริง เพื่อขจัดปัญหานี้จึงมีการปรับแก้ค่า  $R^2$  โดยเรียกว่าค่า  $R^2$  ที่ปรับปรุงแล้ว (Adjust  $R^2$ ) การตรวจสอบความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระเพื่อไม่ให้มีความสัมพันธ์กันเองสูงเกินไป (Multicollinearity)

1. ค่าความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระด้วยตัวเองต้องไม่เกิน 0.7
2. ค่า VIF (Variance inflation factor) ต้องน้อยกว่า 10
3. ค่า Tolerance ต้องมากกว่า 0.1
4. ค่า Autocorrelation หรือ Durbin-Watson อยู่ระหว่าง 1.5-2.5

#### ผลการวิจัย

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 65.20 รองลงมา เพศชาย ร้อยละ 34.80 มีอายุระหว่าง 20 - 29 ปี ร้อยละ 28.50 การศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 46.50 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 35,001 บาท ขึ้นไป ร้อยละ 34.80 ปฏิบัติงานในตำแหน่งเจ้าหน้าที่ธุรการ ร้อยละ 34.50 และมีประสบการณ์ในการทำงาน 5 - 10 ปี ร้อยละ 33.70

นอกจากนี้ยังพบว่า ทุนทางจิตวิทยาโดยภาพรวม มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.37 อยู่ในระดับมากที่สุด การรับรู้ในการสนับสนุนขององค์กร โดยภาพรวม มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.21 อยู่ในระดับมากที่สุด ความพอใจในอาชีพโดยภาพรวม

มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.25 อยู่ในระดับมากที่สุด และความผาสุกของพนักงาน โดยภาพรวม มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.36 อยู่ในระดับมากที่สุด

**สมมติฐานที่ 1** การวิเคราะห์ทุนทางจิตวิทยา ที่ส่งผลต่อความพอใจในอาชีพของพนักงานสายการบินต้นทุนต่ำในประเทศไทย

ตารางที่ 1 การวิเคราะห์ทุนทางจิตวิทยา ที่ส่งผลต่อความพอใจในอาชีพของพนักงานสายการบินต้นทุนต่ำในประเทศไทย

ตัวแปรต่าง ๆ	ค่าสัมประสิทธิ์			t	Sig.	Collinearity statistics	
	b	Standard Error	$\beta$			Tolerance	VIF
ค่าคงที่	1.839	0.223		8.260*	0.000		
ทุนทางจิตวิทยา โดยรวม (x <sub>1</sub> )	0.553	0.051	0.479	10.877*	0.000	1.000	1.000
	R	R <sup>2</sup>	Adjusted R <sup>2</sup>	SE (est.)	F	Sig.	Durbin-Watson
	0.479	0.229	0.227	0.21888	118.316*	0.000	0.675

\*\*\*P ≤ 0.001

จากตารางที่ 1 การทดสอบเงื่อนไขของ Simple Linear Regression Analysis พบว่า ตัวแปร ต่าง ๆ ไม่เกิดปัญหา Multicollinearity เนื่องจาก Tolerance มีค่ามากกว่า 0.1 ทุกตัวแปร และค่า VIF มีค่าน้อยกว่า 10 ทุกตัวแปร และผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (R) ระหว่างตัวแปรอิสระคือ ทุนทางจิตวิทยา โดยรวม มีผลต่อความพอใจในอาชีพของพนักงานสายการบินต้นทุนต่ำในประเทศไทยในภาพรวม ร้อยละ 47.90 มีค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจ (R<sup>2</sup>) เท่ากับ 0.229 หมายความว่า ความพอใจในอาชีพของพนักงานสายการบินต้นทุนต่ำในประเทศไทยในภาพรวม ขึ้นอยู่กับตัวแปรอิสระ ร้อยละ 22.90 ส่วนค่า Adjusted R<sup>2</sup> เท่ากับ 0.227 หมายถึง ค่าสัมประสิทธิ์ความพอใจในอาชีพของพนักงานสายการบินต้นทุนต่ำในประเทศไทยในภาพรวม เมื่อขจัดอิทธิพลของค่า R<sup>2</sup> ที่เกิดจากจำนวนตัวแปรอิสระสามารถพยากรณ์ความพอใจในอาชีพของพนักงานสายการบินต้นทุนต่ำในประเทศไทย ได้ ร้อยละ 22.70 และมีค่า SE (est.) เท่ากับ 0.21888 หน่วย หมายความว่า ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานจากการประมาณค่าที่เกิดจากการใช้โมเดลนี้จะมีค่าเท่ากับ 0.21888 หน่วย โดยมีค่าสถิติทดสอบ F เท่ากับ 118.316 และค่า Sig. เท่ากับ 0.000 หมายความว่า ตัวแปรอิสระมีผลต่อตัวแปรตามอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยเท่ากับ 0.553 หมายความว่า เมื่อทุนทางจิตวิทยาเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะส่งผลให้ความพอใจในอาชีพของพนักงานสายการบินต้นทุนต่ำในประเทศไทย เพิ่มขึ้น 0.553 หน่วย

เข้าสมการข้อมูลดิบ (Unstandardized coefficients) ได้ดังนี้

$$Y = a + b_1x_1 + e$$

$$Y = 1.839^* + 0.553 (x_1)^* + e$$

เข้าสมการมาตรฐาน (Standardized coefficients) ได้ดังนี้

$$\hat{Y} = 0.479(x_1)^*$$

**สมมติฐานที่ 2** การวิเคราะห์การรับรู้การสนับสนุนขององค์กร ที่ส่งผลต่อความพอใจในอาชีพของพนักงานสายการบินต้นทุนต่ำในประเทศไทย

ตารางที่ 2 การวิเคราะห์การรับรู้การสนับสนุนขององค์กร ที่ส่งผลต่อความพอใจในอาชีพของพนักงานสายการบิน  
ต้นทุนต่ำในประเทศไทย

ตัวแปรต่าง ๆ	ค่าสัมประสิทธิ์			t	Sig.	Collinearity statistics	
	b	Standard Error	$\beta$			Tolerance	VIF
ค่าคงที่	1.999	0.201		9.938*	0.000		
การรับรู้การสนับสนุนของ องค์กรในภาพรวม	0.536	0.048	0.491	11.252*	0.000	1.000	1.000
R	R <sup>2</sup>	Adjusted R <sup>2</sup>	SE (est.)	F	Sig.	Durbin-Watson	
0.491	0.241	0.239	0.21715	126.611*	0.000	0.503	

\*\*\*p ≤ 0.001

จากตารางที่ 2 การทดสอบเงื่อนไขของ Simple Linear Regression Analysis พบว่า ตัวแปร ต่าง ๆ ไม่เกิดปัญหา Multicollinearity เนื่องจาก Tolerance มีค่ามากกว่า 0.1 ทุกตัวแปร และค่า VIF มีค่าน้อยกว่า 10 ทุกตัวแปร และผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (R) ระหว่างตัวแปรอิสระคือ การรับรู้การสนับสนุนขององค์กรโดยรวม มีผลต่อความพอใจในอาชีพของพนักงานสายการบินต้นทุนต่ำในประเทศไทยในภาพรวม ร้อยละ 49.10 มีค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจ (R<sup>2</sup>) เท่ากับ 0.241 หมายความว่า ความพอใจในอาชีพของพนักงานสายการบินต้นทุนต่ำในประเทศไทยในภาพรวม ขึ้นอยู่กับตัวแปรอิสระ ร้อยละ 24.10 ส่วนค่า Adjusted R<sup>2</sup> เท่ากับ 0.239 หมายถึง ค่าสัมประสิทธิ์ความพอใจในอาชีพของพนักงานสายการบินต้นทุนต่ำในประเทศไทยในภาพรวม เมื่อขจัดอิทธิพลของค่า R<sup>2</sup> ที่เกิดจากจำนวนตัวแปรอิสระสามารถพยากรณ์ความพอใจในอาชีพของพนักงานสายการบินต้นทุนต่ำในประเทศไทย ได้ร้อยละ 23.90 และมีค่า SE (est.) เท่ากับ 0.21715 หน่วย หมายความว่า ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานจากการประมาณค่าที่เกิดจากการใช้โมเดลนี้จะมีค่าเท่ากับ 0.21715 หน่วย โดยมีค่าสถิติทดสอบ F เท่ากับ 126.611 และค่า Sig. เท่ากับ 0.000 หมายความว่า ตัวแปรอิสระมีผลต่อตัวแปรตามอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยเท่ากับ 0.536 หมายความว่า เมื่อการรับรู้การสนับสนุนขององค์กร เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะส่งผลให้ความพอใจในอาชีพของพนักงานสายการบินต้นทุนต่ำในประเทศไทย เพิ่มขึ้น 0.536 หน่วย

เข้าสมการข้อมูลดิบ (Unstandardized coefficients) ได้ดังนี้

$$Y = a + b_1x_1 + e$$

$$Y = 1.999^* + 0.536 (x_1) + e$$

เข้าสมการมาตรฐาน (Standardized coefficients) ได้ดังนี้

$$\hat{Y} = 0.491 (x_1)$$

### สมมติฐานที่ 3 การวิเคราะห์ความพอใจในอาชีพ ที่ส่งผลต่อความผาสุกของพนักงานสายการบินต้นทุนต่ำในประเทศไทย

ตารางที่ 3 การวิเคราะห์ความพอใจในอาชีพ ที่ส่งผลต่อความผาสุกของพนักงานสายการบินต้นทุนต่ำในประเทศไทย

ตัวแปรต่าง ๆ	ค่าสัมประสิทธิ์			t	Sig.	Collinearity statistics	
	b	Standard Error	$\beta$			Tolerance	VIF
ค่าคงที่	3.382	0.172		19.688*	0.000		
ความพอใจในอาชีพโดยรวม	0.231	0.040	0.276	5.736*	0.000	1.000	1.000
R	R <sup>2</sup>	Adjusted R <sup>2</sup>	SE (est.)	F	Sig.	Durbin-Watson	
0.276	0.076	0.074	0.20027	32.907*	0.000	0.626	

\*\*\*p ≤ 0.001

จากตารางที่ 3 การทดสอบเงื่อนไขของ Simple Linear Regression Analysis พบว่า ตัวแปร ต่าง ๆ ไม่เกิดปัญหา Multicollinearity เนื่องจาก Tolerance มีค่ามากกว่า 0.1 ทุกตัวแปร และค่า VIF มีค่าน้อยกว่า 10 ทุกตัวแปร และผลการทดสอบสมมติฐาน ด้วยการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นเชิงเดียว (Simple Linear Regression Analysis) พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (R) ระหว่างตัวแปรอิสระคือ ความพอใจในอาชีพ มีผลต่อความผาสุกของพนักงานสายการบินต้นทุนต่ำในประเทศไทย ร้อยละ 27.60 มีค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจ (R<sup>2</sup>) เท่ากับ 0.076 หมายความว่า ความผาสุกของพนักงานสายการบินต้นทุนต่ำในประเทศไทย ขึ้นอยู่กับตัวแปรอิสระ ร้อยละ 7.6 ส่วนค่า Adjusted R<sup>2</sup> เท่ากับ 0.074 หมายถึง ค่าสัมประสิทธิ์ความผาสุกของพนักงานสายการบินต้นทุนต่ำในประเทศไทย เมื่อขจัดอิทธิพลของค่า R<sup>2</sup> ที่เกิดจากจำนวนตัวแปรอิสระสามารถพยากรณ์ความผาสุกของพนักงานสายการบินต้นทุนต่ำในประเทศไทย ได้ร้อยละ 7.40 และมีค่า SE (est.) เท่ากับ 0.20027 หน่วย หมายความว่า ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานจากการประมาณค่าที่เกิดจากการใช้โมเดลนี้จะมีค่าเท่ากับ 0.20027 หน่วย โดยมีค่าสถิติทดสอบ F เท่ากับ 32.907 และค่า Sig. เท่ากับ 0.000 หมายความว่า ตัวแปรอิสระหนึ่งตัวมีผลต่อตัวแปรตามหนึ่งตัว อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยเท่ากับ 0.231 หมายความว่า เมื่อความพอใจในอาชีพเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะส่งผลต่อความผาสุกของพนักงานสายการบินต้นทุนต่ำในประเทศไทย เพิ่มขึ้น 0.231 หน่วย

เมื่อพิจารณาจากตารางพบว่า ตัวแปรอิสระ มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐานแล้ว (Standardized coefficients) หรือค่าของ Beta ที่แสดงถึงน้ำหนักของความสำคัญหรืออิทธิพลของตัวแปรอิสระหนึ่งตัวที่มีต่อตัวแปรตามหนึ่งตัว กล่าวคือ ถ้าค่า Beta ของตัวแปรอิสระใดมีค่าสูง (ไม่คิดเครื่องหมายบวก) แสดงว่าตัวแปรนั้น จะมีอิทธิพลต่อตัวแปรตามมาก

เข้าสมการข้อมูลดิบ (Unstandardized coefficients) ได้ดังนี้

$$Y = a + b_1x_1 + e$$

$$Y = 3.382^* + 0.231(x_1)^* + e$$

เข้าสมการมาตรฐาน (Standardized coefficients) ได้ดังนี้

$$\hat{Y} = 0.276 (x_1)^*$$

## อภิปรายผล

สมมติฐานที่ 1 การวิเคราะห์ทุนทางจิตวิทยา ที่ส่งผลต่อความพอใจในอาชีพของพนักงานสายการบินต้นทุนต่ำในประเทศไทย

จากผลการวิจัยพบว่า ทุนทางจิตวิทยา ส่งผลต่อความพอใจในอาชีพของพนักงานสายการบินต้นทุนต่ำในประเทศไทย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งเป็นแรงจูงใจให้กลุ่มตัวอย่างใช้ความพยายามและความทุ่มเทในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ ประกอบด้วย ความสำเร็จในการทำงาน, การได้รับการยอมรับนับถือ, ลักษณะงานที่ปฏิบัติ, ความรับผิดชอบ และ ความก้าวหน้า ตลอดจนนโยบายและการบริหาร, การปกครองบังคับบัญชา, ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน, ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา, สภาพ/เงื่อนไขการทำงาน, เงินเดือน, ชีวิตส่วนตัว, ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา, ฐานะ และความมั่นคง สอดคล้องกับงานวิจัยของ Basheer et al. (2021) ได้ศึกษาเรื่อง การรับรู้ความรับผิดชอบต่อสังคมและความพึงพอใจในอาชีพ: บทบาทของทุนทางจิตวิทยาและอัตลักษณ์ทางศีลธรรม พบว่า ต้นทุนทางจิตวิทยา มีผลต่อความพอใจในอาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Cao et al. (2022) ได้ศึกษาเรื่อง อิทธิพลของสุขภาพจิตต่อความพึงพอใจในงาน: โดยมีทุนทางจิตวิทยาและทุนทางสังคม เป็นตัวแปรคั่นกลาง พบว่า ทุนทางจิตและทุนทางสังคมมีความสัมพันธ์กันระหว่างสุขภาพจิตและความพึงพอใจในงาน

สมมติฐานที่ 2 การวิเคราะห์การรับรู้การสนับสนุนขององค์กร ที่ส่งผลต่อความพอใจในอาชีพของพนักงานสายการบินต้นทุนต่ำในประเทศไทย

จากผลการวิจัยพบว่า การรับรู้การสนับสนุนขององค์กร ส่งผลต่อความพอใจในอาชีพของพนักงานสายการบินต้นทุนต่ำในประเทศไทย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจากการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรเป็นการรับรู้ของพนักงานว่า องค์กรได้มองเห็นคุณค่าในการทำงานของพนักงานและมีการแสดงถึงความห่วงใยและสนับสนุนให้พนักงานมีความเป็นอยู่ที่ดี เมื่อพนักงานมีการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรไปในทิศทางบวก ก็จะทำให้พนักงานมีความพอใจในงานที่ทำ เกิดความผูกพันกับองค์กรและผูกพันกับงานที่ทำ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Baek, K.J., & Insuk L., (2017) ได้ทำการวิเคราะห์การรับรู้ในการสนับสนุนขององค์กร (Perceived Organization Support) กับความผาสุกของพนักงาน (Employee Well-being) พบว่า การรับรู้ในการสนับสนุนขององค์กร (Perceived Organization Support) ส่งผลโดยตรงต่อความพึงพอใจในอาชีพ โดยความพึงพอใจในอาชีพเป็นตัวแปรคั่นกลางเชื่อมระหว่าง การรับรู้ในการสนับสนุนขององค์กร และความผูกพันในการทำงาน เพื่อนำไปสู่ความผาสุกของพนักงาน (Employee Well-being)

สมมติฐานที่ 3 การวิเคราะห์ความพอใจในอาชีพ ที่ส่งผลต่อความผาสุกของพนักงานสายการบินต้นทุนต่ำในประเทศไทย

จากผลการวิจัยพบว่า ความพอใจในอาชีพ ส่งผลต่อความผาสุกของพนักงานสายการบินต้นทุนต่ำในประเทศไทย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจากหลังโควิด 19 ธุรกิจสายการบินต่างๆ โดยเฉพาะสายการบินต้นทุนต่ำในประเทศไทย ได้กลับมาบินอีกครั้งทำให้สายการบินจะต้องเปิดรับสมัครพนักงานในตำแหน่งต่างๆ เพื่อรองรับต่อความต้องการของลูกค้า เมื่อพนักงานเหล่านี้ได้กลับมาทำงานในสายอาชีพที่ตนรัก ก็จะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถ มีการทุ่มเทเพื่อให้งานสำเร็จ มีความก้าวหน้าในงานที่ทำ ก็จะทำให้พนักงานมีความสุขในการทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ Kosec, Z. et al. (2022) พบว่า ความพอใจในอาชีพของพนักงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผาสุกของพนักงานในสถานประกอบการของสโลวีเนีย ( $r=0.33$ )

## สรุปผล และข้อเสนอแนะ

### สรุปผล

จากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ทูทางจิตวิทยา ส่งผลต่อความพอใจในอาชีพของพนักงานสายการบิน ต้นทุนต่ำในประเทศไทยในภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

การรับรู้การสนับสนุนขององค์กร ส่งผลต่อความพอใจในอาชีพของพนักงานสายการบินต้นทุนต่ำในประเทศไทยในภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ความพอใจในอาชีพ ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานสายการบินต้นทุนต่ำในประเทศไทยในภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

### ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายจากการศึกษา

1. อดุสาหกรรมการบินควรบริหารจัดการองค์กร โดยการนำเอาหลักจิตวิทยาเข้ามาใช้ในการบริหารงานกับบุคลากรภายในองค์กร เช่น การสร้างความเชื่อมั่นในสมรรถนะของตนเอง การนำให้ตนเองสามารถไปสู่ความสำเร็จได้ ก็จะทำให้บุคลากรเกิดความสุขและความผูกพันต่อองค์กร

2. อดุสาหกรรมการบินควรสร้างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรให้กับบุคลากร ด้วยการมองเห็นคุณค่าในการทำงาน มีการแสดงออกถึงความห่วงใย พร้อมทั้งจะช่วยเหลือให้บุคลากรได้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และพร้อมที่จะช่วยแก้ปัญหาที่ไม่พึงประสงค์ในการทำงาน มีการสนับสนุนให้บุคลากรมีความเป็นอยู่ที่ดี และการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรจะทำให้บุคลากรเกิดความผูกพันกับองค์กรและผูกพันกับงานที่ทำ

3. อดุสาหกรรมการบินควรสร้างความพอใจในอาชีพให้กับบุคลากร ให้มีความรู้สึกที่ดี หรือมีเจตคติทางบวกต่อการทำงาน อันเนื่องมาจากการที่บุคลากรทำงานแล้วได้รับการตอบสนองความต้องการในระดับที่ตนเองคาดหวังไว้ ทั้งที่เป็นความต้องการภายในของตนเอง เช่น การต้องการความยอมรับ ความภาคภูมิใจในตนเอง การได้พิสูจน์ความสามารถ และตอบสนองความต้องการจากภายนอก เช่น ได้รับค่าตอบแทนจากการทำงาน การมีชีวิตที่มีความมั่นคง และมีความสุขสบายมากยิ่งขึ้น

### ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษาครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาเชิงคุณภาพควบคู่ไปด้วย เช่น การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ในกรณีที่มีปริมาณกลุ่มตัวอย่างจำกัด หรือการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) เพื่อนำมาประกอบกับผลการวิจัยเชิงสำรวจ ซึ่งจะช่วยให้ได้ข้อมูลเชิงลึกที่มีความหลากหลายและน่าสนใจมากยิ่งขึ้น อันจะเป็นประโยชน์สำหรับการนำไปประยุกต์ใช้การพิจารณาพัฒนาและปรับปรุงแผนการบริหาร ในด้านต่าง ๆ ต่อไป

2. การศึกษาวิจัยในครั้งนี้มีการศึกษาเฉพาะขอบเขตคือ ธุรกิจสายการบินต้นทุนต่ำในประเทศไทย ซึ่งการวิจัยในครั้งต่อไป ควรมีการขยายกลุ่มตัวอย่างกว้างขึ้น เช่น เก็บกลุ่มตัวอย่างในธุรกิจสายการบินชั้นธุรกิจและสายการบินชั้น 1 ในประเทศไทย เพื่อนำข้อมูลมาเปรียบเทียบกับงานวิจัยในครั้งนี้ และในอนาคตต่อไป

## รายการอ้างอิง

- Annum Tariq M., Ghulam, A., Tahira, H. B., Fouzia, A., & Saira, A. (2020). Perceived organizational support and job satisfaction: a moderated mediation model of proactive personality and psychological empowerment. *Future Business Journal*, 6(21), 1-12. Retrieved from <https://doi.org/10.1186/s43093-020-00027-8>.
- Baek, K. J., & Insuk, L. (2017). Workplace happiness: work engagement, career satisfaction, and subjective well-being. *Evidence-based HRM: a Global Forum for Empirical Scholarship*, 5(2), 206-221. Retrieved from <https://doi.org/10.1108/EBHRM-04-2015-0011>.
- Basheer M. Al-Ghazali, M. Sadiq Sohail and Ibrahim Ali M. Jumaan.(2021). CSR Perceptions and Career Satisfaction: The Role of Psychological Capital and Moral Identity. (6786).1-22. Retrieved from <https://doi.org/10.3390/su13126786>.
- Bentley, T.A., Teo S.T.T., McLeod, L., Tan, E., Bosua, R., & Gloet, M. (2016). The Role of Organizational Support in Teleworker Wellbeing: A Socio-technical system approach. *Applied Ergonomics*, 52(1), 207-215. Retrieved from <https://doi.org/10.1016/j.apergo.2015.07.019>.
- Campbell, A., (1976). Subjective measures of well-being. *American Psychologist*, 31(2), 117–124. Retrieved from <https://doi.org/10.1037/0003-066X.31.2.117>.
- Civil aviation training center. (2021). *Summary of Thai Aviation Industry*. Retrieved from <https://www.catc.or.th/wp-content/uploads>.
- Cao X, Zhang H, Li P and Huang X. (2022) The Influence of Mental Health on Job Satisfaction: Mediating Effect of Psychological Capital and Social Capital. *Front. Public Health*. 10(797274), 1-12. Retrieved from <https://doi.org/10.3389/fpubh.2022.797274>.
- Cotofan, M., De Neve, J. E., Golin, M., Kaats, M., & Ward, G. (2021). *Work and Well-being during COVID-19: Impact, Inequalities, Resilience, and the Future of Work*. Retrieved from <https://thecovidirectory.com/wp-content/uploads/2022/03/Work-Well-being-during-COVID>.
- Daeng, udom, C. (2019). Analysis of Psychological Capital Theory and Application Guidelines for Children and Youth Groups. *Social Sciences Research And Academic Journal*, 14(3), 1-14.
- Guido, A., Chiara, C., Fred, L., & Laura, B. (2018). Testing a dynamic model of the impact of psychological capital on work engagement and job performance. *Career Development International* 23(3). Retrieved from DOI:10.1108/CDI-11-2016-0210.
- Herzberg, F. (1959). *The motivation to work*. U.S.A: Transaction Publisher.
- Judge, T. A., Cable, D. M., Boudreau, J. W. & Bretz Jr., R.D.B. (1995). An Empirical Investigation of the Predictors of Executive Career Success. *Personnel Psychology*, 48(3), 485-519. Retrieved from <http://dx.doi.org/10.1111/j.1744-6570.1995.tb01767>.
- Kosec, Z.; Sekulic, S.; Wilson-Gahan, S.; Rostohar, K.; Tusak, M.; Bon, M. (2022). Correlation



- between Employee Performance, Well-Being, Job Satisfaction, and Life Satisfaction in Sedentary Jobs in Slovenian Enterprises. *Int. J. Environ. Res. Public Health*, 19(10427), 1-14. Retrieved from [doi.org/ 10.3390/ijerph191610427](https://doi.org/10.3390/ijerph191610427).
- Luthans, F., Avolio, B. J., Avey, J. B., & Norman, S. M. (2007). Positive Psychological Capital: Measurement and Relationship with Performance and Satisfaction. *University of Nebraska Lincoln*, 60(3), 541 - 572. Retrieved from Doi: [10.1111/j.1744-6570.2007.00083.x](https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2007.00083.x)
- Marco, G., Sven, H., & Silvia, G. (2022). High performance work practices and their associations with health, happiness and relational well-being: Are there any tradeoffs?. *The International Journal of Human Resource Management*, 33(2), 329-359. Retrieved from DOI:10.1080/09585192.2019.1695647.
- Nunnally, J. C. (1978). *Psychometric Theory*. New York : McGraw-Hill.
- Olcay, O., (2022). The Positive Face of Human Capital, Psychological Capital, and Well-Being. Research Anthology on Changing Dynamics of Diversity and Safety in the Workforce, 20. Retrieved from Doi : [10.4018/978-1-6684-2405-6.ch013](https://doi.org/10.4018/978-1-6684-2405-6.ch013).
- Pressman, S. D., Gallagher, M. W., & Lopez, S. J. (2013). Is the Emotion-Health Connection a "First-World Problem". *Psychological Science*, 24(4). Retrieved from Doi:[10.1177/0956797612457382](https://doi.org/10.1177/0956797612457382)
- Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). Perceived Organizational Support: A Review of the Literature. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 698-714. Retrieved from <https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.4.698>
- Taro Yamane. (1973). *Statistics: an introductory analysis*. New York: New York: Harper & Row