

ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการความปลอดภัยในการทำงานของพนักงาน
สายการบินต้นทุนต่ำที่ปฏิบัติงาน ณ ท่าอากาศยานดอนเมือง

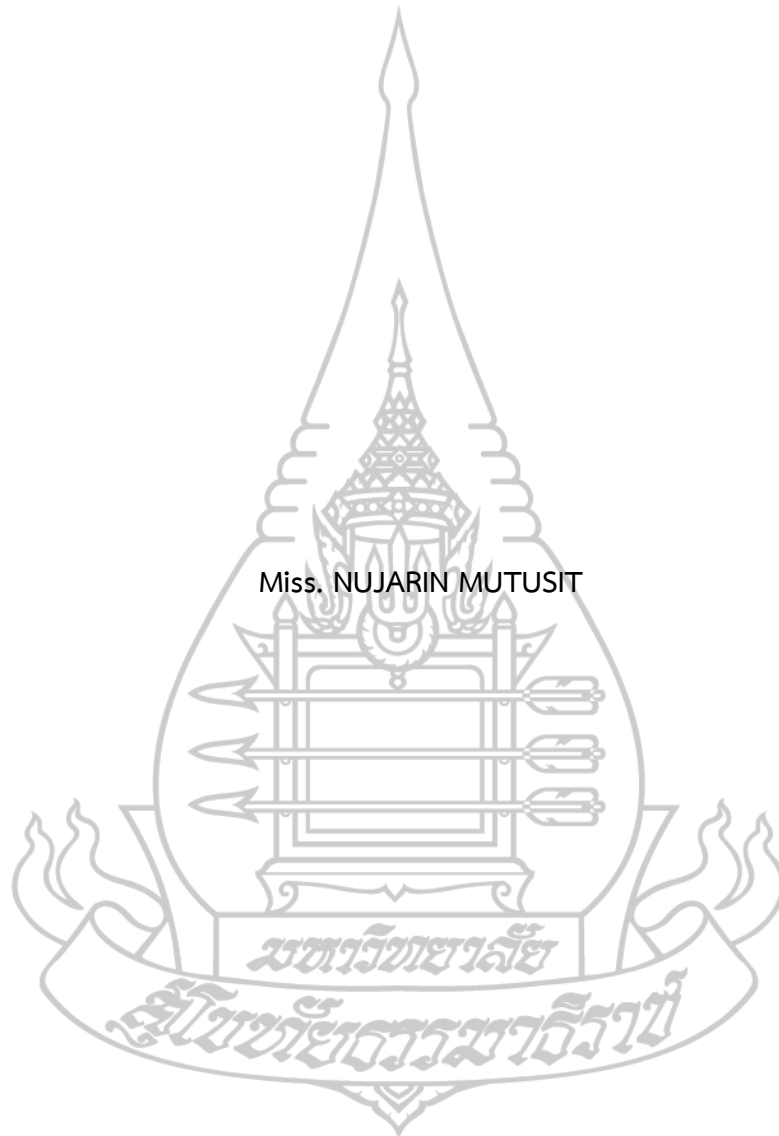


นางสาวนุจรินทร์ มุทูลิทธิ

การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต แขนงวิชาบริหารธุรกิจ
สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

พ.ศ. 2566

Factors Affecting Safety Behavior of Low-Cost Airline Employees
Working at Don Mueang Airport



Miss. NUJARIN MUTUSIT

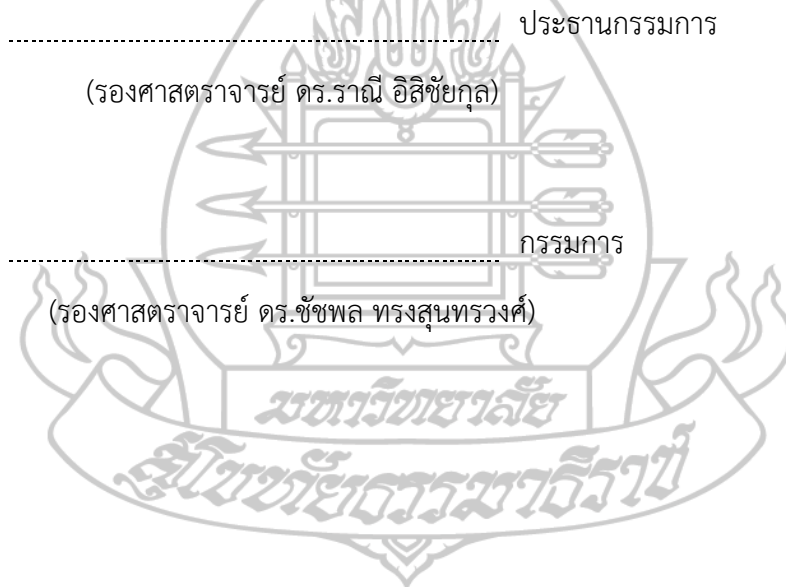
An Independent Study Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for
the Degree of Master of Business Administration
School of Management Science Sukhothai Thammathirat Open University

2023

หัวข้อการศึกษาค้นคว้าอิสระ	ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของพนักงาน สายการบินต้นทุนต่ำที่ปฏิบัติงาน ณ ท่าอากาศยานดอนเมือง
ชื่อและนามสกุล	นางสาวนุจรินทร์ มุทฺสิทธิ
แขนงวิชา / วิชาเอก	บริหารธุรกิจ(กลุ่มวิชาการจัดการทั่วไป)
สาขาวิชา	วิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
อาจารย์ที่ปรึกษา	รองศาสตราจารย์ ดร.ราณี อีสัยกุล

การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้ได้รับความเห็นชอบให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรระดับปริญญาโท เมื่อวันที่ 12 มกราคม พ.ศ. 2567

คณะกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าอิสระ



(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภาวิน ชินะโชติ)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

ชื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของพนักงาน
สายการบินต้นทุนต่ำที่ปฏิบัติงาน ณ ท่าอากาศยานดอนเมือง
ผู้ศึกษา นางสาวนุจรินทร์ มุทสิทธิ รหัสนักศึกษา 2643000843
ปริญญา บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ ดร.ราณี อธิชัยกุล ปีการศึกษา 2566

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลและพฤติกรรมความปลอดภัย
ในการทำงานของพนักงานสายการบินต้นทุนต่ำที่ปฏิบัติงาน ณ ท่าอากาศยานดอนเมือง (2) ศึกษาเปรียบเทียบ
พฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานสายการบินที่ปฏิบัติงาน ณ ท่าอากาศยานดอนเมือง
จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และ (3) วิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงาน
ของพนักงานสายการบินต้นทุนต่ำที่ปฏิบัติงาน ณ ท่าอากาศยานดอนเมือง

การศึกษานี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ประชากรที่ศึกษาคือ พนักงานสายการบินต้นทุนต่ำ
ที่ปฏิบัติงาน ณ ท่าอากาศยานดอนเมือง ที่ไม่ทราบจำนวนที่แน่นอน โดยคำนวณขนาดตัวอย่างด้วยสูตรของคอกครน
ได้ตัวอย่าง 400 คน โดยการสุ่มตัวอย่างแบบสะดวก เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถาม
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที ค่าเอฟ
และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ผลการศึกษาพบว่า (1) ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุ 31 - 40 ปี สำเร็จการศึกษา
ระดับปริญญาตรี มีระยะเวลาปฏิบัติงานกับบริษัท 5 - 10 ปี มีตำแหน่งงานพนักงานระดับปฏิบัติการ และอยู่ในสังกัด
บริษัท ไทยแอร์เอเชีย จำกัด ความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานในภาพรวม
อยู่ในระดับมากที่สุด (2) พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านหน่วยงานสังกัดที่แตกต่างกันมีพฤติกรรมความปลอดภัย
ในการทำงานของพนักงานสายการบินต้นทุนต่ำที่ปฏิบัติงาน ณ ท่าอากาศยานดอนเมืองแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญ
ทางสถิติที่ระดับ 0.05 (3) ปัจจัยเสริมสร้างความปลอดภัยด้านวิศวกรรมศาสตร์ ด้านการศึกษา และด้าน
การออกกฎข้อบังคับส่งผลต่อพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานสายการบินต้นทุนต่ำ
ที่ปฏิบัติงาน ณ ท่าอากาศยานดอนเมือง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ พฤติกรรมความปลอดภัย ท่าอากาศยานดอนเมือง พนักงานสายการบินต้นทุน

Independent Study title: “Factors Affecting Safety Behavior of Low-Cost Airline Employees Working at Don Mueang Airport”

Author: “Miss. NUJARIN MUTUSIT”; ID: “2643000843”;

Degree: Master of Business Administration

Independent Study Advisor: Dr. Ranee Esichaikul, Associate Professor; Academic year: 2023

Abstract

The research aimed to: (1) study the personal factors of low-cost airline employees working at Don Mueang Airport; (2) compare work safety behavior of low-cost airline employees working at Don Mueang Airport, classified by personal factors; and (3) analyze factors affecting work safety behavior of low-cost airline employees working at Don Mueang Airport.

This study is quantitative research. The target population was un-known employees of low-cost airlines working at Don Mueang Airport. The sample size was calculated using Cochran's formula and determined to be 400 participants. Convenience sampling was used for data collection. An instrument used in data collection was a questionnaire. The statistics used in data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, F-test, and multiple regression analysis.

The results found that (1) mostly male employees between the age of 31 and 40 years with a bachelor's degree and 5 to 10 years of experience with Thai AirAsia had the overall opinion on work safety behavior at the highest level. (2) Low-cost airline employees working at Don Mueang Airport with different department had work safety behavior differently at a statistical significance of 0.05 level. (3) Factors that affected work safety behavior in terms of engineering, education, and regulations had a statistically significant impact on work safety behavior of low-cost airline employees working at Don Mueang Airport at the 0.05 level.

Keywords : Work Safety Behavior, Don Mueang Airport, Low-cost Airline Employee

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานสายการบินต้นทุนต่ำที่ปฏิบัติงาน ณ ท่าอากาศยานดอนเมือง สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี เนื่องจากได้รับคำแนะนำ และความกรุณาจากรองศาสตราจารย์ ดร.ราณี อีสัยกุล อาจารย์ที่ปรึกษาที่ให้คำปรึกษา ข้อเสนอแนะ แนวทางการแก้ไข ปรับปรุงข้อบกพร่องต่างๆ และเพิ่มเติมในสิ่งที่จำเป็น ประโยชน์ต่อการวิจัยครั้งนี้ ด้วยความละเอียดทุกขั้นตอนด้วยความเอาใจใส่อย่างดียิ่งมาโดยตลอด ผู้ศึกษาจึงขอขอบพระคุณอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบคุณรองศาสตราจารย์ ดร. ชัชพล ทรงสุนทรวงศ์ ให้ความกรุณาเป็นกรรมการในการสอบครั้งนี้

ขอขอบคุณ ผู้บริหาร และฝ่ายการดูแลความปลอดภัย ณ ท่าอากาศยานดอนเมือง ที่อนุเคราะห์ให้ข้อมูล และสนับสนุนการศึกษาในครั้งนี้

ขอขอบคุณผู้ทรงคุณวุฒิที่ได้กรุณาตรวจสอบการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา และให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์งานศึกษานี้สำเร็จลุล่วงไป ด้วยดี

ขอบคุณ เพื่อนร่วมงาน และกัลยาณมิตรจากชั้นเรียนมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช รวมถึงผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการทำแบบสอบถาม

สุดท้ายนี้ผู้ศึกษาขอขอบพระคุณ บิดา มารดา และครอบครัวที่ให้การสนับสนุนส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้ศึกษาโดยตลอด อีกทั้งยังคงเป็นกำลังใจผู้ศึกษาจนงานศึกษานี้เสร็จสมบูรณ์



นางสาวนุจรินทร์ มุทุสิทธิ์

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญตาราง	ณ
สารบัญภาพ	ญ
บทที่ 1 บทนำ	1
ที่มาและความสำคัญของการวิจัย	1
วัตถุประสงค์ของการศึกษา	3
กรอบแนวคิดการศึกษา	3
สมมติฐานการศึกษา	4
ขอบเขตการศึกษา	4
นิยามศัพท์เฉพาะ	5
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	6
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง	8
แนวคิดทฤษฎีความปลอดภัย และพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงาน	8
แนวคิดและหลักการเสริมสร้างความปลอดภัย	22
แนวคิดทฤษฎีสาเหตุของการเกิดอุบัติเหตุ	24
กฎหมายที่เกี่ยวข้องด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อม ในการทำงาน พ.ศ. 2554	34
ข้อมูลพื้นฐานของสนามบินดอนเมือง	37
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	39
บทที่ 3 วิธีดำเนินการศึกษา	46
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	46
เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา	47
การเก็บรวบรวมข้อมูล	49
การวิเคราะห์ข้อมูล	50

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	53
ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม	54
ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยเสริมสร้างความปลอดภัย	57
ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพฤติกรรมความปลอดภัย	61
ผลการทดสอบสมมติฐาน	64
ปัญหาและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม	80
บทที่ 5 สรุปการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	83
สรุปการศึกษา	83
อภิปรายผล	87
ข้อเสนอแนะ	92
บรรณานุกรม	95
ภาคผนวก	102
ก แบบสอบถาม	103
ข การทดสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย	111
ค ค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability)	117
ง หนังสือเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย	126
ประวัติผู้ศึกษา	132

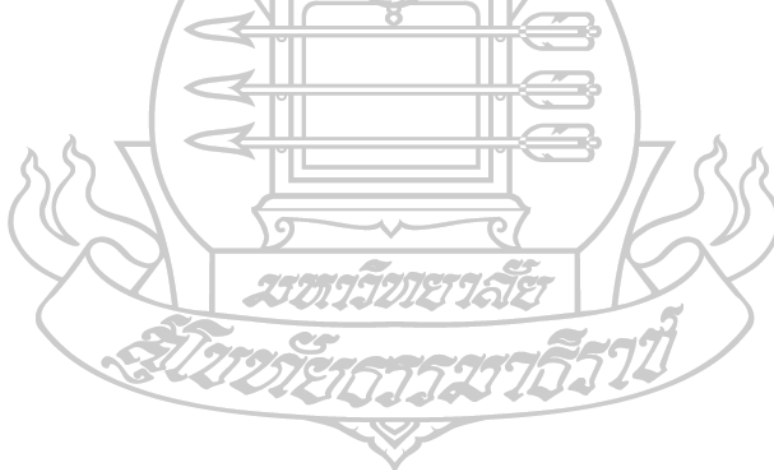


สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 3.1 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม	49
ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม	54
ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยเสริมสร้างความปลอดภัย ที่มีผลต่อพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของพนักงาน สายการบินต้นทุนต่ำที่ปฏิบัติงาน ณ ท่าอากาศยานดอนเมือง	57
ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของพฤติกรรมความปลอดภัย ในการปฏิบัติงานที่ท่านปฏิบัติงานของพนักงานสายการบินต้นทุนต่ำ ที่ปฏิบัติงาน ณ ท่าอากาศยานดอนเมือง	61
ตารางที่ 4.4 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศกับระดับพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงาน ของพนักงานสายการบินต้นทุนต่ำที่ปฏิบัติงาน ณ ท่าอากาศยานดอนเมือง	65
ตารางที่ 4.5 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุกับระดับพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงาน ของพนักงานสายการบินต้นทุนต่ำที่ปฏิบัติงาน ณ ท่าอากาศยานดอนเมือง	66
ตารางที่ 4.6 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษากับระดับพฤติกรรมความปลอดภัย ในการทำงานของพนักงานสายการบินต้นทุนต่ำที่ปฏิบัติงาน ณ ท่าอากาศยานดอนเมือง	67
ตารางที่ 4.7 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระยะเวลาปฏิบัติงานกับระดับพฤติกรรมความปลอดภัย ในการทำงานของพนักงานสายการบินต้นทุนต่ำที่ปฏิบัติงาน ณ ท่าอากาศยานดอนเมือง	69
ตารางที่ 4.8 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านตำแหน่งงานปัจจุบัน กับระดับพฤติกรรมความปลอดภัย ในการทำงานของพนักงานสายการบินต้นทุนต่ำที่ปฏิบัติงาน ณ ท่าอากาศยานดอนเมือง	70
ตารางที่ 4.9 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านหน่วยงานสังกัด กับระดับพฤติกรรมความปลอดภัย ในการทำงานของพนักงานสายการบินต้นทุนต่ำที่ปฏิบัติงาน ณ ท่าอากาศยานดอนเมือง	72

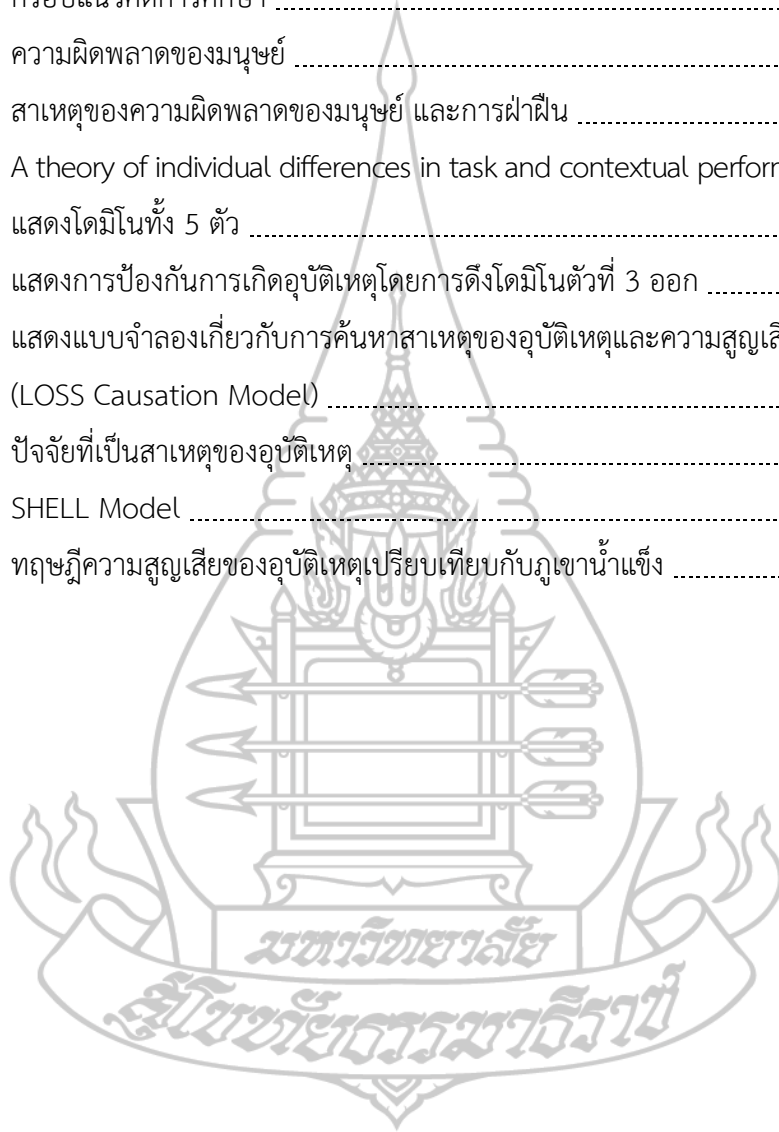
สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.10 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Different: LSD) พฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงาน ของพนักงานสายการบินต้นทุนต่ำที่ปฏิบัติงาน ณ ท่าอากาศยานดอนเมือง จำแนกตามด้านหน่วยงานสังกัด	73
ตารางที่ 4.11 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยเสริมสร้างความปลอดภัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรม ความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานสายการบินต้นทุนต่ำที่ปฏิบัติงาน ณ ท่าอากาศยานดอนเมือง	78
ตารางที่ 4.12 ผลการวิเคราะห์ถดถอยของปัจจัยเสริมสร้างความปลอดภัย ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของพนักงาน สายการบินต้นทุนต่ำที่ปฏิบัติงาน ณ ท่าอากาศยานดอนเมือง (Enter Multiple Regression Analysis)	78
ตารางที่ 4.13 ความถี่และร้อยละของข้อเสนอแนะ	80



สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการศึกษา	3
ภาพที่ 2.1 ความผิดพลาดของมนุษย์	16
ภาพที่ 2.2 สาเหตุของความผิดพลาดของมนุษย์ และการฝ่าฝืน	17
ภาพที่ 2.3 A theory of individual differences in task and contextual performance	19
ภาพที่ 2.4 แสดงโดมิโนทั้ง 5 ตัว	25
ภาพที่ 2.5 แสดงการป้องกันการเกิดอุบัติเหตุโดยการตั้งโดมิโนตัวที่ 3 ออก	26
ภาพที่ 2.6 แสดงแบบจำลองเกี่ยวกับการค้นหาสาเหตุของอุบัติเหตุและความสูญเสีย (LOSS Causation Model)	29
ภาพที่ 2.7 ปัจจัยที่เป็นสาเหตุของอุบัติเหตุ	31
ภาพที่ 2.8 SHELL Model	32
ภาพที่ 2.9 ทฤษฎีความสูญเสียของอุบัติเหตุเปรียบเทียบกับภูเขาน้ำแข็ง	33



บทที่ 1

บทนำ

1. ที่มาและความสำคัญของการวิจัย

ท่าอากาศยานดอนเมืองได้รับการจัดอันดับจาก CAPA Centre for Aviation ให้เป็นท่าอากาศยานที่มีผู้โดยสารสายการบินต้นทุนต่ำมาใช้บริการมากที่สุดในโลก (World's Business Low Cost Carrier Airports) ในปี พ.ศ. 2559 ซึ่งสะท้อนถึงบทบาทและความสำคัญของสนามบินในฐานะศูนย์กลางของสายการบินต้นทุนต่ำที่มีเส้นทางการบินทั้งในและระหว่างประเทศ ในปี พ.ศ. 2560 ท่าอากาศยานดอนเมืองมีผู้โดยสารรวม 37.1 ล้านคนต่อปี โดยมีผู้โดยสารต่างประเทศ 13.2 ล้านคน และในประเทศ 23.9 ล้านคน (ท่าอากาศยานดอนเมือง, 2566)

สายการบินสามารถจำแนกตามลักษณะการดำเนินการและตลาดที่เป้าหมายได้หลากหลายประเภท ได้แก่ สายการบินแบบดั้งเดิม (Full-Service Carriers: FSCs) สายการบินต้นทุนต่ำ (Low-Cost Carriers: LCCs) สายการบินแบบผสมผสาน (Hybrid Carriers) สายการบินภูมิภาค (Regional Carriers) สายการบินเช่าเหมาลำ (Charter Airlines) สายการบินสินค้า (Cargo Airlines) สายการบินหรูหร่า (Luxury Airlines) สายการบินช่วงต่ำ (Low-Season Carriers) เป็นต้น (Redding, 2022)

สายการบินต้นทุนต่ำ (Low-Cost Carriers, LCCs) มีบทบาทสำคัญในการปฏิวัติอุตสาหกรรมการบินและการท่องเที่ยวโดยการทำให้การเดินทางทางอากาศเข้าถึงได้ง่ายขึ้นสำหรับผู้คนจำนวนมาก ด้วยการเสนอตัวโดยสารในราคาต่ำกว่าสายการบินแบบดั้งเดิม สายการบินเหล่านี้ไม่เพียงแต่ช่วยเพิ่มการท่องเที่ยวและกระตุ้นเศรษฐกิจในเมืองปลายทางเท่านั้น แต่ยังสร้างการแข่งขันที่ดีในอุตสาหกรรมการบิน (Travel Technology and Solutions, 2017) และเป็นกลยุทธ์การดำเนินงานในอุตสาหกรรมการบินที่มุ่งเน้นการลดค่าใช้จ่ายผ่านการยกเลิกบริการที่ไม่จำเป็น เช่น การไม่ให้บริการอาหารและเครื่องดื่มฟรี หรือระบบความบันเทิง เพื่อให้สามารถเสนอราคาบัตรโดยสารที่ต่ำกว่าสายการบินแบบดั้งเดิม (Jameslopresti, 2023) การขายบัตรโดยสารผ่านระบบอินเทอร์เน็ตยังช่วยให้การวางแผนและการจัดการเที่ยวบินมีความยืดหยุ่นและลดความเสี่ยงในการโดยสารที่ไม่เต็มลำ (Touraine et al., 2021) อย่างไรก็ตาม ความปลอดภัยในการบินยังคงเป็นประเด็นสำคัญที่สายการบินเหล่านี้ต้องให้ความสำคัญ โดยมีการปฏิบัติตามมาตรฐานและข้อกำหนดที่กำหนดโดยองค์การการบินพลเรือนระหว่างประเทศ เช่น การจัดการด้านนิรภัยตามภาคผนวกที่ 19 ของอนุสัญญาว่าด้วยการบินพลเรือนระหว่างประเทศ เป็นต้น

พฤติกรรมความปลอดภัยของพนักงานในการบินเป็นส่วนสำคัญที่มีอิทธิพลต่อการดำเนินงานของสายการบิน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านการให้บริการบนเครื่องบิน การตรวจสอบบัตรโดยสาร และการจัดการสัมภาระผู้โดยสาร จากการศึกษาพบว่า พฤติกรรมความปลอดภัยของพนักงานในสายการบินมีความสำคัญและมีหลายปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมนี้ รวมถึงเพศ ตำแหน่งงานปัจจุบัน และประสบการณ์การฝึกอบรมความปลอดภัย การรับรู้วัฒนธรรมความปลอดภัยขององค์กร มีผลสำคัญต่อพฤติกรรมความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน ซึ่งรวมถึงการเรียนรู้และการฝึกอบรมของพนักงาน ความรับรู้ที่ดีต่อวัฒนธรรมความปลอดภัยขององค์กรส่งผลให้พฤติกรรมความปลอดภัยในการปฏิบัติงานดีขึ้น (กฤษณ์ วิทวัสสารานุกุล และปิยพร เทพกุล, 2566) สอดคล้องกับทฤษฎีเนยแข็งที่เป็นรู (Swiss Cheese) (Perneger, 2005) เป็นการศึกษาที่สำคัญในการวิเคราะห์ความเสี่ยงในอุตสาหกรรมการบิน โดยทฤษฎีนี้เน้นย้ำว่า อุบัติเหตุในการบินเกิดขึ้นจากการสะสมของความบกพร่องในมาตรการป้องกันหลายๆ ชั้น ทั้งนี้การปฏิบัติตามแผนนิรภัยในการบินพลเรือนแห่งชาติและมาตรฐานของภาคผนวกที่ 19 การจัดการด้านนิรภัย (Annex 19 Safety Management) ของอนุสัญญาว่าด้วยการบินพลเรือนระหว่างประเทศเป็นสิ่งสำคัญสำหรับสายการบิน เพื่อสร้างความมั่นใจในความปลอดภัยของการบิน การให้ความสำคัญกับพฤติกรรมความปลอดภัยของพนักงานในสายการบินต้นทุนต่ำเป็นสิ่งจำเป็น ซึ่งจากทฤษฎีเนยแข็งที่เป็นรู (Swiss Cheese) ได้เน้นการควบคุมสถานะอันตราย (Hazards) และการสร้างมาตรการป้องกัน (Defences) เพื่อป้องกันและลดผลกระทบจากอุบัติเหตุ นอกจากนี้ผลการศึกษายังชี้ให้เห็นว่า สาเหตุของอุบัติเหตุส่วนใหญ่ในอุตสาหกรรมการบินเกิดจากมนุษย์ถึงร้อยละ 88 ซึ่งมีส่วนทำให้เกิดความเสี่ยงสูง การทำความเข้าใจและการบริหารจัดการกับปัจจัยเหล่านี้จึงเป็นสิ่งจำเป็นในการรักษามาตรฐานความปลอดภัยและลดความเสี่ยงในการบิน (Rahiman and Mahat, 2018)

ผู้ศึกษาจึงเล็งเห็นความสำคัญในการส่งเสริมให้พนักงานมีความปลอดภัยในการทำงาน โดยต้องเริ่มจากการเสริมสร้างทางด้านวิศวกรรมศาสตร์ การศึกษา และการกฎระเบียบข้อบังคับ เพื่อให้พนักงานมีความปลอดภัยในสุขภาพ ชีวิตและทรัพย์สิน จึงมีความสนใจศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานสายการบินต้นทุนต่ำที่ปฏิบัติงาน ณ ท่าอากาศยานดอนเมือง ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อองค์กร ในการหาแนวทางการป้องกัน และแก้ไขการประสบอันตราย และลดสถิติความผิดพลาดในการทำงาน รวมถึงการเกิดอุบัติเหตุในขณะปฏิบัติงาน นอกจากนี้ยังเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อทำการศึกษาหรือนำไปประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับองค์กรนั้นๆ ต่อไป

2. วัตถุประสงค์ของการศึกษา

2.1 เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลและพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานสายการบินต้นทุนต่ำที่ปฏิบัติงาน ณ ท่าอากาศยานดอนเมือง

2.2 เพื่อศึกษาเปรียบเทียบพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานสายการบินที่ปฏิบัติงาน ณ ท่าอากาศยานดอนเมือง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

2.3 เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานสายการบินต้นทุนต่ำที่ปฏิบัติงาน ณ ท่าอากาศยานดอนเมือง

3. กรอบแนวคิดการศึกษา



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการศึกษา

4. สมมติฐานการศึกษา

4.1 พนักงานสายการบินต้นทุนต่ำที่มีปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีระดับพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานสายการบินต้นทุนต่ำที่ปฏิบัติงาน ณ ท่าอากาศยานดอนเมืองแตกต่างกัน

4.2 ปัจจัยเสริมสร้างความปลอดภัยอย่างน้อย 1 ด้านส่งผลต่อพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานสายการบินต้นทุนต่ำที่ปฏิบัติงาน ณ ท่าอากาศยานดอนเมือง

5. ขอบเขตการศึกษา

ผู้ศึกษาได้กำหนดขอบเขตของการวิจัยไว้ ดังนี้

5.1 ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้คือ พนักงานสายการบินต้นทุนต่ำที่ปฏิบัติงาน ณ ท่าอากาศยานดอนเมือง ที่ไม่ทราบจำนวนที่แน่นอน

5.2 ขอบเขตด้านกลุ่มตัวอย่าง

โดยสุ่มตัวอย่างพนักงานภาคพื้นอย่างน้อย 400 ตัวอย่างโดยการคำนวณกลุ่มตัวอย่างจากการใช้สูตรของคอกแรน ที่ระดับความคลาดเคลื่อนร้อยละ 5

5.3 ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษานี้ ทำการศึกษาเกี่ยวกับแนวคิดทฤษฎีความปลอดภัย และพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงาน แนวคิดและหลักการเสริมสร้างความปลอดภัย ตามหลัก 3E แนวคิดทฤษฎีสาเหตุของการเกิดอุบัติเหตุ และกฎหมายที่เกี่ยวข้องด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554 ซึ่งตัวแปรที่ศึกษา ประกอบด้วย

ตัวแปรอิสระ 1) ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุงาน ตำแหน่งงานปัจจุบัน และหน่วยงานสังกัด 2) ปัจจัยเสริมสร้างความปลอดภัยในการทำงาน ประกอบด้วย ด้านวิศวกรรมศาสตร์ ด้านการศึกษา และด้านการออกกฎข้อบังคับ

ตัวแปรตาม คือ พฤติกรรมความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย การปฏิบัติตามกฎความปลอดภัย (Safety Compliance) การมีส่วนร่วมในกิจกรรมด้านความปลอดภัย (Safety Participation) และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านความปลอดภัย (Safety Organization Citizenship Behavior)

5.4 ขอบเขตพื้นที่

เลือกทำการศึกษาเฉพาะพนักงานสายการบินต้นทุนต่ำที่ปฏิบัติงาน ณ สนามบินดอนเมือง

5.5 ขอบเขตด้านระยะเวลา

ใช้ระยะเวลา 6 เดือน คือ 18 มีนาคม – 30 สิงหาคม พ.ศ.2566

6. นิยามศัพท์เฉพาะ

6.1 สายการบินต้นทุนต่ำ หมายถึง ธุรกิจด้านการบินที่ดำเนินกลยุทธ์ ด้วยการลดค่าใช้จ่ายของการบิน เช่น ไม่มีการให้บริการอาหารและเครื่องดื่มฟรี ไม่มีระบบความบันเทิงให้บริการผู้โดยสาร เป็นต้น ทำให้สามารถขายบัตรโดยสารในราคาประหยัดได้ อีกทั้งมีการขายบัตรโดยสารล่วงหน้าผ่านระบบอินเทอร์เน็ต ทำให้สามารถวางแผนจัดการเที่ยวบินได้ง่าย ลดความเสี่ยงด้านการโดยสารไม่เต็มลำ

6.2 ความปลอดภัย หมายถึง การปราศจากภัย หรืออันตราย การไม่มีอุบัติเหตุ ไม่มีโรคที่เกิดขึ้นจากการทำงาน

6.3 ปัจจัยเสริมสร้างความปลอดภัยในการทำงาน หมายถึง ปัจจัยที่เป็นตัวกำหนดในการสร้างความปลอดภัยให้แก่ร่างกาย ชีวิต และทรัพย์สิน ในขณะที่ปฏิบัติงาน ซึ่งประกอบด้วย 3 ด้าน ดังนี้

6.3.1 วิศวกรรมศาสตร์ หมายถึง การใช้ความรู้ทางวิชาการ ด้านวิศวกรรมศาสตร์ และออกแบบเครื่องจักร เครื่องมือ ที่มีสภาพการใช้งานที่ปลอดภัยที่สุด การติดตั้งเครื่องป้องกันอันตรายให้แก่ส่วนที่เคลื่อนไหวหรืออันตรายของเครื่องจักร การวางผังโรงงาน ระบบไฟฟ้า แสงสว่าง เสียง การระบายอากาศ เป็นต้น

6.3.2 การศึกษา หมายถึง การให้การศึกษาหรือการฝึกอบรม และแนะนำพนักงาน หัวหน้างาน ตลอดจนผู้ที่เกี่ยวข้องในการทำงาน ให้มีความรู้เกี่ยวกับการป้องกันอุบัติเหตุ และการเสริมสร้างความปลอดภัยในการทำงาน

6.3.3 การออกกฎข้อบังคับ หมายถึง การกำหนดวิธีการทำงานอย่างปลอดภัย และมาตรการควบคุมบังคับให้คนปฏิบัติตามเป็นระเบียบปฏิบัติ ที่ต้องประกาศให้ทราบทั่วกัน หากผู้ใดฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามจะต้องถูกลงโทษ เพื่อให้เกิดสำนึก และหลีกเลี่ยง การกระทำที่ไม่ถูกต้องหรือเป็นอันตราย

6.4 การจัดการด้านนิรภัย หมายถึง ระบบการจัดการด้านความปลอดภัย (Safety Management System: SMS) หมายถึง กระบวนการเชิงระบบในการจัดการด้านความปลอดภัย ซึ่งรวมถึงการจัดโครงสร้างองค์กร การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบ การกำหนดนโยบายและวิธีปฏิบัติในการจัดการด้านความปลอดภัยขององค์กรนั้น

6.5 พฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงาน หมายถึง ลักษณะการปฏิบัติงาน การใช้เครื่องมือ การจัดสภาพแวดล้อม รวมถึงวิธีการบริหารจัดการเพื่อป้องกันอุบัติเหตุหรืออันตรายที่อาจเกิดขึ้นในขณะที่ปฏิบัติงานหรือเกิดขึ้นภายหลัง (ผลระยะยาว)

6.6 การปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ (Safety Compliance) หมายถึง พฤติกรรมของคนในองค์กรที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับงานของตนเอง ซึ่งงานดังกล่าวมีความสัมพันธ์กับเป้าหมายขององค์กร โดยการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่เป็นการทำงานที่ถูกระบุไว้อย่างชัดเจนในเอกสารบรรยายลักษณะงาน

6.7 การมีส่วนร่วมในกิจกรรมด้านความปลอดภัย (Safety Participation) หมายถึง การมีส่วนร่วมของพนักงานในกิจกรรมต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมที่ส่งเสริม ความปลอดภัยในงาน เช่น การเข้าร่วมประชุมด้านความปลอดภัย การเสนอตัวเป็นอาสาสมัครในการปฏิบัติงานด้านความปลอดภัย การเข้าร่วมฝึกอบรมด้านความปลอดภัย และการมีส่วนช่วยในการ พัฒนาสิ่งแวดลอมการทำงาน ความปลอดภัยในองค์กร

6.8 พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร (Organization Citizenship Behavior: OCB) หรือบางครั้งเรียกว่า พฤติกรรมบทบาทพิเศษ (Extra-role Behavior) หมายถึง กิจกรรมในการทำงานที่เป็นการช่วยเหลือผู้ร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาและภารกิจขององค์กรโดยรวม เพื่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร และเป็นพฤติกรรมเชิงบวกของพนักงานในองค์กรที่ปฏิบัติเป็นพิเศษ โดยเกิดจากสมัครใจนอกเหนือจากคำบรรยายลักษณะงานและระบบการให้รางวัลปกติ

7. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

7.1 สำหรับผู้ใช้บริการ ผลลัพธ์จากการศึกษานี้สามารถช่วยให้สายการบินปรับปรุงมาตรการความปลอดภัย ลดความเสี่ยงของอุบัติเหตุหรือเหตุการณ์ไม่ปลอดภัยที่อาจเกิดขึ้นกับผู้โดยสารและพนักงานสายการบิน รวมถึงสามารถเพิ่มความเชื่อมั่นของผู้ใช้บริการต่อสายการบินต้นทุนต่ำ ส่งผลให้ผู้ใช้บริการเลือกใช้บริการสายการบินนั้นๆ มากยิ่งขึ้น

7.2 สำหรับสายการบินต้นทุนต่ำ การทราบถึงปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมความปลอดภัย ช่วยให้องค์กรสามารถวางแผนและปรับปรุงกระบวนการทำงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและลดเวลาหยุดทำงานจากอุบัติเหตุ รวมทั้งช่วยให้องค์กรสามารถจัดการและลดความเสี่ยงได้ดียิ่งขึ้น อีกทั้งช่วยลดค่าใช้จ่ายจากการรักษาพยาบาลกรณีพนักงานเกิดการบาดเจ็บหรือเสียชีวิต รวมทั้ง ค่าใช้จ่ายกรณีที่ถูกปรับ ทรัพย์สิน อาคารเสียหายอีกด้วยที่อาจส่งผลกระทบต่อการทำงาน ชื่อเสียง และเป็นการเสริมสร้างการมีวัฒนธรรมที่เน้นความปลอดภัย โดยสามารถช่วยให้พนักงานมีส่วนร่วม

และมุ่งมั่นในการทำงานมากขึ้น ซึ่งสามารถเพิ่มความพึงพอใจในการทำงาน และลดอัตราการหมุนเวียนของพนักงานได้

7.3 สำหรับด้านวิชาการ การศึกษานี้อาจนำไปสู่การพัฒนาเทคนิคหรือวิธีการใหม่ๆ ในการประเมินและเพิ่มความปลอดภัยในสายการบินต้นทุนต่ำ รวมถึงการส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการฝึกอบรมให้ความรู้เรื่องความปลอดภัยในการปฏิบัติงานให้กับผู้ที่ปฏิบัติงานเดิมและผู้ที่เพิ่งเข้ามาปฏิบัติงานใหม่อย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ ซึ่งจะส่งผลให้พนักงานทุกคนมีพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานที่ถูกต้องและปลอดภัยสูงสุด

7.4 สำหรับด้านการออกกฎข้อบังคับ เพื่อนำประเด็นด้านพฤติกรรมด้านความปลอดภัยของด้านที่มีค่าเฉลี่ยที่ต่ำที่สุด เพื่อนำมาปรับปรุง หรือเพิ่มเติมมาตรการให้พนักงานปฏิบัติตามหากฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามจะต้องถูกลงโทษ เพื่อให้เกิดความสำนึกและหลีกเลี่ยงการกระทำที่ไม่ถูกต้องหรือเป็นอันตราย



บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานสายการบิน ต้นทุนต่ำที่ปฏิบัติงาน ณ ท่าอากาศยานดอนเมือง ผู้ศึกษาได้ทบทวนเอกสารเกี่ยวข้องกับแนวคิด และทฤษฎีรวมถึงผลงานที่เกี่ยวข้องดังนี้

1. แนวคิดทฤษฎีความปลอดภัย และพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงาน
2. แนวคิดและหลักการเสริมสร้างความปลอดภัย
3. แนวคิดทฤษฎีสาเหตุของการเกิดอุบัติเหตุ
4. กฎหมายที่เกี่ยวข้องด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554
5. ข้อมูลพื้นฐานของสนามบินดอนเมือง
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดทฤษฎีความปลอดภัย และพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงาน

1.1 แนวคิดทฤษฎีความปลอดภัย

พิพัฒน์ นพที่ปกังวล และคณะ (2561) กล่าวว่า ความปลอดภัย (Safety) โดยปกติทั่วไป ครอบคลุมพื้นฐาน สนามบินดอนเมืองเป็นข้อที่ 5 หมายถึง “การปราศจากภัย” ซึ่งในทางปฏิบัติเป็นไปได้ที่ขจัดภัยทุกชนิดให้หมดไปโดยสิ้นเชิง ความปลอดภัยจึงให้รวมถึง การปราศจากอันตรายที่มีโอกาสจะเกิดขึ้นด้วย

พระราชบัญญัติ ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554 กล่าวว่า “ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน” หมายถึง การดำเนินการ หรือสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ช่วยป้องกันการเกิดอันตรายต่อชีวิต ร่างกาย จิตใจ หรือสุขภาพอนามัย ที่อาจเกิดขึ้นจากหรือมีความเกี่ยวข้องกับการทำงาน มุ่งเน้นการสร้างสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพดีในที่ทำงาน

วสันต์ บุญล้อม (2565) กล่าวว่า ความปลอดภัยในการทำงานหมายถึงการสร้างสภาพแวดล้อมในที่ทำงานที่ลดภัยคุกคาม อันตราย และความเสี่ยงให้น้อยที่สุดเพื่อปกป้องสุขภาพและความปลอดภัยของพนักงาน ในทางปฏิบัติการกำจัดอันตรายและความเสี่ยงทั้งหมดในที่ทำงานอาจไม่เป็นไปได้ ดังนั้นจึงจำเป็นต้องมีการดำเนินการจัดการความปลอดภัยอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อลดผลกระทบต่อสุขภาพ การบาดเจ็บ การพิการ หรือการสูญเสียชีวิตให้น้อยที่สุด

ธรรมรักษ์ ศรีมารุต (2555) อุบัติเหตุ หมายถึง เหตุการณ์ที่เกิดขึ้นโดยไม่มีใครคาดคิดมาก่อน และเมื่อเกิดอุบัติเหตุแล้วอาจจะทำให้เกิดความเสียหายแก่ร่างกาย และทรัพย์สิน ส่วนความปลอดภัย หมายถึง สภาวะการณ์ที่ปราศจากภัย รวมถึงการปราศจากอันตราย การบาดเจ็บ การเสี่ยงภัย หรือการสูญเสีย

เสรี เพิ่มชาติ (2556) อุบัติเหตุจากการทำงาน หมายถึง เหตุการณ์ที่เกิดขึ้นโดยบังเอิญ ไม่ได้คาดคิด และไม่ได้มี มาตรการ หรือแผนการควบคุมไว้ก่อน ในสถานที่ทำงาน แล้วมีผลทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดการบาดเจ็บ พิการ หรือถึงขั้นเสียชีวิต และอาจทำให้ทรัพย์สินเสียหาย

กองความปลอดภัยแรงงาน (2563) กล่าวว่า อุบัติเหตุ คือ เหตุการณ์ที่ไม่มีผู้ใดตั้งใจให้เกิด เมื่อเกิดขึ้นแล้วมีผลทำให้เกิดการบาดเจ็บ หรือเสียชีวิต หรือทรัพย์สินเสียหาย

สรุปได้ว่า อุบัติเหตุจากการทำงาน หมายถึง สิ่งที่เกิดขึ้นโดยไม่ได้คาดคิดมาก่อน ไม่มีผู้ใดตั้งใจให้เกิดขึ้น แต่เมื่อเกิดขึ้นแล้วมีผลทำให้เกิดการบาดเจ็บ หรือเสียชีวิต หรือทรัพย์สินเสียหาย รวมทั้งก่อให้เกิดความเสียหายต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน หรือต่อสาธารณชน

1.2 แนวคิดทฤษฎีพฤติกรรม

สมโภชน์ เอี่ยมสุภาษิต (2541) ได้ให้ความหมายไว้ว่า พฤติกรรม หมายถึง สิ่งที่คุณแสดงออกตอบสนอง หรือได้ตอบสนองต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งในสถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่งที่สามารถสังเกตเห็นได้ ได้ยิน อีกทั้งวัดได้ตรงกันด้วยเครื่องมือที่เป็นวัตถุวิสัยไม่ว่าการแสดงออก หรือการตอบสนองนั้นจะเกิดขึ้นภายใน หรือภายนอกร่างกาย

ราชบัณฑิตยสถาน (2554) ได้กล่าวว่า พฤติกรรม หมายถึง การกระทำหรืออาการที่แสดงออกทางกล้ามเนื้อ ความคิด ความรู้สึก เพื่อตอบสนองสิ่งเร้า

1.3 กระบวนการเกิดพฤติกรรม

เมื่อบุคคลกระทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดขึ้นมา การแสดงออกเช่นนั้นได้ ย่อมต้องอาศัยขั้นตอนของการเกิดอย่างเป็นกระบวนการมาก่อนทั้งสิ้น และในกระบวนการเกิดพฤติกรรมทั้งหมดนี้ เราอาจแยกออกเป็นกระบวนการย่อยได้อีกอย่างน้อย 3 กระบวนการ คือ (สุรงค์ ใคว์ตระกูล, 2564)

1.3.1 กระบวนการรับรู้ (Perception Process) กระบวนการรับรู้เป็นกระบวนการเบื้องต้นที่เริ่มจากการที่บุคคลได้รับสัมผัสหรือรับข่าวสารสัมผัสจากสิ่งเร้าต่างๆ โดยผ่านระบบประสาทสัมผัส ซึ่งรวมถึงการที่รู้สึก (Sensation) กับสิ่งเร้าที่รับสัมผัส นั้นๆ ด้วย

1.3.2 กระบวนการคิดและเข้าใจ (Cognition Process) กระบวนการนี้อาจเรียกได้ว่า กระบวนการทางปัญญา ซึ่งเป็นกระบวนการที่ประกอบไปด้วยการเรียนรู้ การคิด และการจำลองจนการนำไปใช้หรือเกิดพัฒนาการจากการเรียนรู้ต่างๆ ด้วยการรับสัมผัส การรู้สึก ที่นำมาสู่การคิดและเข้าใจนี้ เป็นระบบการทำงานที่มีความละเอียดซับซ้อนมาก และเป็นกระบวนการภายในทางจิตใจ

1.3.3 กระบวนการแสดงออก (Spatial Behavior Process) หลังจากผ่านขั้นตอนของการรับรู้และการคิดและเข้าใจแล้ว บุคคลจะมีอารมณ์ตอบสนองต่อสิ่งที่ได้รับรู้นั้นๆ แต่ยังมีได้แสดงออกให้ผู้อื่นได้รับรู้ ยังคงเป็นพฤติกรรมที่อยู่ภายใน (Covert Behavior) แต่เมื่อได้คิดและเลือกที่จะแสดงการตอบสนองให้บุคคลอื่นสังเกตได้ เราจะเรียกว่าพฤติกรรมภายนอก (Overt Behavior) ซึ่งพฤติกรรมภายนอกนี้เป็นเพียงส่วนหนึ่งของพฤติกรรมที่มีอยู่ทั้งหมดภายในตัวบุคคลนั้น เมื่อมีปฏิกริยาตอบสนองต่อสิ่งเร้าใดสิ่งเร้าหนึ่ง การแสดงออกมาเพียงบาง ส่วนของที่มีอยู่จริงเช่นนี้ จึงเรียกว่า (Spatial Behavior) โดยแท้ที่จริงแล้ว กระบวนการย่อยทั้ง 3 ขั้นตอนนี้ ไม่สามารถแยกเป็นขั้นตอนต่างหากหรือเป็นอิสระจากกัน เพราะการเกิดพฤติกรรมในแต่ละครั้งนั้น จะมีความต่อเนื่องสัมพันธ์กันอย่างมาก

1.4 ทฤษฎีเกี่ยวกับพฤติกรรมความปลอดภัย

พลกิจ จงวัชรสถิตย์ (2563) กล่าวว่า พฤติกรรมความปลอดภัย หมายถึง การแสดงออกทั้งภายในและภายนอกเพื่อตอบสนองต่อสิ่งเร้า ผ่านการสื่อสารรูปแบบต่างๆ เกี่ยวกับทัศนคติและการปฏิบัติตนด้านความปลอดภัยของพนักงานแต่ละบุคคล เมื่อปฏิบัติงานหรือกิจกรรมใดๆ ในองค์กรสามารถสังเกตได้โดย บุคคลอื่นหรือการใช้เครื่องมือ/อุปกรณ์ โดยพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานจะเกิดขึ้นได้ต้อง ประกอบด้วย ปัจจัยที่ช่วยโน้มน้าว สนับสนุน และส่งเสริมให้เกิดพฤติกรรมความปลอดภัย หากขาด ปัจจัยใดปัจจัยหนึ่งไปอาจนำมาซึ่งการเกิดอุบัติเหตุจากการทำงานได้

วสันต์ บุญล้อม (2565) กล่าวว่า พฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานคือ การปฏิบัติตัวของพนักงานที่มุ่งเน้นการสร้างและรักษาความปลอดภัยในที่ทำงาน เพื่อหลีกเลี่ยงและป้องกันการเกิดอันตราย บาดเจ็บ พิการ การสูญเสียชีวิต ทูพพลภาพ หรือการสูญเสียทรัพย์สินจากการทำงาน พฤติกรรมที่ไม่ปลอดภัยในการทำงาน เช่น การทำงานไม่ตามวิธีหรือขั้นตอนที่ถูกต้อง การกระทำที่ผิดจากแนวทางหรือขั้นตอนที่มีการกำหนดไว้เพื่อความปลอดภัย ทัศนคติที่ไม่ถูกต้อง การมีความเชื่อผิดๆ เช่น การคิดว่าอุบัติเหตุเป็นเรื่องของโชคชะตาซึ่งไม่สามารถป้องกันได้ ความไม่เอาใจใส่และประมาท การไม่ใส่ใจต่อรายละเอียดหรือเหม่อลอยทำให้เกิดความเสี่ยง การไม่ปฏิบัติตามกฎระเบียบความปลอดภัย การละเลยหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานความปลอดภัย การไม่ใช้หรือใช้ PPE (อุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยส่วนบุคคล) อย่างไม่เหมาะสม การทำงานโดยไม่มีการป้องกันตัวเอง การแต่งกายไม่เหมาะสม การใส่เสื้อผ้าที่ไม่ช่วยป้องกันตัวเองจากอันตรายในการทำงาน การถอดเครื่องกำบัง

ส่วนอันตรายออก การเปลี่ยนแปลงหรือไม่ใช้เครื่องกำบังที่มีไว้เพื่อความปลอดภัย การใช้เครื่องมือหรืออุปกรณ์ไม่เหมาะสมกับงาน การใช้เครื่องมือที่ไม่ได้ถูกออกแบบมาสำหรับงานนั้นๆ การหยอกล้อหรือทำกิจกรรมที่ไม่เกี่ยวข้องกับขณะทำงาน การกระทำที่ทำให้ขาดสมาธิ การทำงานขณะที่ร่างกายหรือจิตใจไม่พร้อม เช่น ความเหนื่อยล้า เมาก้าง การอยู่ภายใต้อิทธิพลของสารเสพติด หรือมีปัญหาส่วนตัว ซึ่งการรู้เท่าทันและหลีกเลี่ยงพฤติกรรมเหล่านี้เป็นส่วนสำคัญในการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย

วรรณวิมล เมฆวิมล กิ่งแก้ว และมยุเรศ บุญฤทธิ์ (2560) กล่าวว่า การที่จะเข้าใจพฤติกรรมที่เกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน หรือสุขภาพอนามัยของบุคคลนั้น ส่วนใหญ่จะอาศัยแนวคิดและทฤษฎีทางจิตวิทยา เพื่อแก้ปัญหาทางสุขภาพอนามัยของบุคคล จะต้องเปลี่ยนแปลงลักษณะการดำเนินชีวิตของบุคคลนั้นๆ และควบคุมปัญหาสิ่งแวดล้อมมากกว่าที่จะเป็นการให้บริการทางการแพทย์ โดยให้การศึกษาแก่บุคคลเกี่ยวกับความสามารถและความรับผิดชอบของตัวเขาในการที่จะปกป้องสุขภาพของตนเอง ซึ่งเป็นแนวคิดด้านการป้องกัน และทฤษฎีที่สัมพันธ์กับพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานมีดังนี้

อาภรณ์ รัชไชย (2560) กล่าวว่า พฤติกรรม (Behavior) หมายถึง การกระทำหรือการแสดงออกของสัตว์ เพื่อตอบสนองต่อสิ่งเร้า หรือสิ่งที่มากระตุ้น (Stimulus) อาจเกิดขึ้นทันทีหรือเกิดขึ้นหลังจากที่ถูกกระตุ้นมาแล้วระยะหนึ่ง

พลกิจ จงวัชรสถิตย์ (2563) กล่าวว่า พฤติกรรมความปลอดภัย หมายถึง การแสดงออกทั้งภายในและภายนอกเพื่อตอบสนองต่อสิ่งเร้า ผ่านการสื่อสารรูปแบบต่างๆ เกี่ยวกับทัศนคติและการปฏิบัติตนด้านความปลอดภัยของพนักงานแต่ละบุคคล เมื่อปฏิบัติงานหรือกิจกรรมใดๆ ในองค์กรสามารถสังเกตได้ โดยบุคคลอื่นหรือการใช้เครื่องมือ/อุปกรณ์โดยพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานจะเกิดขึ้นได้ต้อง ประกอบด้วย ปัจจัยที่ช่วยโน้มน้าว สนับสนุน และส่งเสริมให้เกิดพฤติกรรมความปลอดภัย หากขาด ปัจจัยใดปัจจัยหนึ่งไปอาจนำมาซึ่งการเกิดอุบัติเหตุจากการทำงานได้

1.5 หลักการทางพฤติกรรมกรรมการบริหารเพื่อความปลอดภัยในการทำงาน

ณัฐวัตร มนต์เทเวทย์ (2541) กล่าวว่า ได้ให้ความหมายไว้ว่า หลักการพฤติกรรมกรรมการบริหารเพื่อความปลอดภัยในการทำงาน เป็นส่วนสำคัญที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่ของผู้บริหารทุกระดับ ซึ่งมีบทบาทเปรียบเสมือนเข็มทิศและนายท้ายเรือ ในการนำทางและควบคุมการทำงานให้เป็นไปอย่างปลอดภัย โดยแต่ละระดับของผู้บริหารมีหน้าที่และความรับผิดชอบที่แตกต่างกัน ส่งผลให้มีการแสดงออกของพฤติกรรมกรรมการบริหารที่แตกต่างกัน ดังนี้

1) ผู้บริหารระดับสูง มีหน้าที่ในการวางนโยบายและแผนงานเพื่อความปลอดภัยในการทำงาน โดยเน้นทิศทางรวมและกลยุทธ์ที่จะดำเนินงานเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างปลอดภัย และมีประสิทธิภาพ

2) ผู้บริหารระดับกลาง ทำหน้าที่เป็นสะพานเชื่อมระหว่างนโยบายและการดำเนินงาน โดยมีหน้าที่ในการแปลงนโยบายและแผนงานที่วางไว้เป็นการปฏิบัติจริง รวมถึงการสื่อสารและประสานงานระหว่างผู้บริหารระดับสูงและพนักงาน

3) ผู้บริหารระดับต้น มีหน้าที่หลักในการควบคุมและตรวจสอบการปฏิบัติงาน เพื่อให้แน่ใจว่าพฤติกรรมของพนักงานปฏิบัติตามแนวทางและนโยบายความปลอดภัยที่กำหนดไว้

การบริหารจัดการเพื่อความปลอดภัยในการทำงานไม่เพียงแต่ต้องมีการวางแผน และกำหนดนโยบายเท่านั้น แต่ยังต้องมีการประเมินผล ติดตาม และปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง รวมถึงการส่งเสริมให้มีการสื่อสารที่ดีระหว่างผู้บริหารและพนักงาน เพื่อให้ทุกคนมีความรับผิดชอบและมีส่วนร่วมในการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย นอกจากนี้ยังต้องมีการสร้างขวัญกำลังใจ และความพอใจในการทำงาน เพื่อให้เกิดผลลัพธ์ที่ดีทั้งในด้านความปลอดภัยและผลผลิตการทำงาน

พฤติกรรมกรรมการบริหารเพื่อความปลอดภัยในการทำงานก็คือ การนำหลักวิชาการบริหาร ซึ่งได้แก่ ความรู้เกี่ยวกับการวางแผน การจัดการ การอำนวยการ และการควบคุมงานมาประยุกต์ ในพฤติกรรมกรรมการบริหารเพื่อความปลอดภัยในการทำงาน ในที่นี้จะขอกกล่าวเฉพาะแนวคิดสำคัญ ของหลักการทางพฤติกรรมกรรมการบริหารความปลอดภัยในการทำงานที่ผู้บริหารควรทราบ ซึ่งประกอบด้วย หลักการ 4 ประการ

1) การวางแผนเพื่อความปลอดภัยในการทำงาน การแสดงพฤติกรรมกรรมการบริหารที่ดี สำหรับความปลอดภัยในการทำงานเป็นสิ่งสำคัญที่ผู้บริหารต้องทำเพื่อความสำเร็จขององค์กร หรือหน่วยงาน พวกเขาต้องมีความจริงใจและมีการตัดสินใจที่ชัดเจนในการจัดรูปแบบความคิด เพื่อแก้ไขปัญหาความปลอดภัยในการทำงาน สิ่งนี้รวมถึงการวิเคราะห์สถานการณ์ ต้นเหตุของปัญหา การประเมินความเป็นไปได้ของกลยุทธ์ในการแก้ไข การสรรหาทรัพยากร การสร้างความร่วมมือ ทางความคิดกับผู้ปฏิบัติงาน และการวางระบบการกำกับดูแลแผนงานอย่างมีประสิทธิภาพ ความสามารถ และพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารในการวางแผนและจัดการกับความปลอดภัยในการทำงาน เป็นตัวชี้วัดความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์กรในหลายด้าน รวมทั้งความปลอดภัยในการทำงานด้วย ความรู้และทักษะเหล่านี้จึงมีความสำคัญมากในการบริหารจัดการองค์กรหรือหน่วยงาน

2) การจัดการเพื่อความปลอดภัยในการทำงาน ผู้บริหารจะต้องแสดงพฤติกรรม กรรมการบริหารเพื่อความปลอดภัยอย่างเหมาะสม โดยการวางโครงสร้างการบริหารด้านความปลอดภัย ในการทำงานทั้งแนวนอนแนวตั้ง การกำหนดโครงสร้างหน่วยงานด้านความปลอดภัยในการทำงาน ที่เหมาะสมสอดคล้องกับโครงสร้างหลักขององค์กร กำหนดสายงานด้านความปลอดภัยในการทำงาน และการบังคับบัญชาที่เอื้ออำนวยการบริหารงานด้านความปลอดภัยในการทำงานมีเอกภาพและบรรลุ ผลสำเร็จ การวางกระบวนการของงานที่ส่งผลรวดเร็วฉับไว และการวางตัวบุคคลผู้รับผิดชอบ ซึ่งแต่ละคนสามารถแสดงความรู้ ความสามารถ ความตั้งใจความพอใจในการทำงานได้อย่างเต็มที่

หรือการจัดงานให้เหมาะกับคน หรือว่าจัดคนให้เหมาะกับงาน เป็นต้น เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานมีพฤติกรรมความปลอดภัยมากขึ้นตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ ดังนั้น การจัดองค์การเพื่อความปลอดภัยในการทำงานก็คือ การวางระเบียบกฎเกณฑ์ให้ กิจกรรมต่างๆ ขององค์การด้านความปลอดภัยดำเนินไปให้ได้สัดส่วนกัน โดยกำหนดว่าใครมีหน้าที่ทำ อะไรมีอำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบอย่างไร มีความพร้อมที่จะให้ตรวจสอบได้ ทั้งนี้เพื่อให้การ ดำเนินการด้านความปลอดภัยในการทำงานขององค์การบรรลุตามแผนที่กำหนดไว้

3) การอำนวยความสะดวกเพื่อความปลอดภัยในการทำงาน ผู้บริหารจะต้องแสดงพฤติกรรมการบริหารเพื่อความปลอดภัยในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ โดยการส่งเสริมเพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนทำงานด้วยความเชื่อมั่นด้วยมีเป้าหมายที่ชัดเจนแน่นอน ด้วยขวัญกำลังใจที่ดี การพัฒนาทีมงาน และผู้นำในระดับรองเพื่อให้สามารถแทนกันได้อย่างต่อเนื่องและไม่ยึดติดตัวบุคคล การสื่อสารข้อมูลทุกรูปแบบที่สร้างความเข้าใจที่ตรงกัน ในหน่วยงานและการประสานงานที่มีหลักการ ร่วมมือหน่วยงานและความยืดหยุ่นที่เหมาะสม การจูงใจการสนับสนุน การให้ความสะดวก การให้ความสบายใจ การยิ้มแย้มแจ่มใส การให้เกียรติตนเองและให้เกียรติผู้อื่น การทำงานเป็นทีมเหล่านี้เป็นพฤติกรรมบริหารเพื่อให้เกิดความปลอดภัยในการทำงาน

4) การควบคุมงานเพื่อความปลอดภัยในการทำงาน ผู้บริหารจะต้องแสดงพฤติกรรมการบริหารเพื่อความปลอดภัยในการทำงานอย่างมีความยุติธรรม โดยการกำกับเพื่อให้นโยบายวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์การบรรลุผลสำเร็จตามที่ได้ตั้งไว้ การติดตามดูแลการทำงานในขั้นตอนที่สำคัญเพื่อช่วยแก้ปัญหาอุปสรรคร่วมปรึกษาหารือเพื่อปรับแผนและวิธีปฏิบัติที่เหมาะสม การประเมินผลงาน รวมทั้งการสนใจและการให้ความช่วยเหลืออย่างใกล้ชิดความเป็นกันเอง ทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัวของผู้ใต้บังคับบัญชา รวมความก็คือคอยควบคุมดูแลทั้งสภาพแวดล้อมในการทำงาน และคนในขณะทำงานเพื่อให้เกิดความปลอดภัยในการทำงานเหล่านี้เป็นพฤติกรรม การบริหารเพื่อความปลอดภัยในการทำงาน อย่างไรก็ตามพฤติกรรมกรรมการบริหารเพื่อความปลอดภัยในการทำงานนั้น ผู้บริหารต้องตระหนัก ไว้เสมอว่า จะต้องดำเนินการเพื่อให้บรรลุผลเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน โดยอาศัยผู้อื่น ผู้บริหารจะต้องมีการกำหนดวัตถุประสงค์ วางนโยบาย วางแผน จัดรูปองค์การ จัดอัตรากำลังการทำ งบประมาณ การรายงานการควบคุม และการประเมินผลเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน และผู้บริหารจะต้องมีการแก้ปัญหา การตัดสินใจ การจูงใจ และการสร้างภาวะผู้นำเกี่ยวกับความปลอดภัย ในการทำงาน

1.6 พฤติกรรมความผิดพลาดของมนุษย์ (Human Error)

ภักธิรา ธีรสวัสดิ์ (2566) หลายองค์การได้จัดทำการศึกษาแยกประเภทของ “ความผิดพลาดของคน (Human Error)” ในสองหมวดหมู่ ได้แก่ ความผิดพลาดที่อาจเป็นอันตรายและความผิดพลาดที่ไม่เป็นอันตรายต่อองค์กร จากการศึกษาพบว่าประมาณร้อยละ 90 ของอุบัติเหตุในกระบวนการทำงาน

ที่ส่งผลต่อต้นทุนและผลผลิตภาพขององค์กรมักมีสาเหตุมาจาก “ความผิดพลาดของคน” การศึกษาเกี่ยวกับความผิดพลาดของคน เป็นสิ่งสำคัญเนื่องจากความผิดพลาดเป็นสิ่งที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ในชีวิตประจำวัน แนวทางที่มนุษย์รับรู้ เรียนรู้ และแสดงพฤติกรรมสามารถนำไปสู่ความผิดพลาดในการทำงานได้ ความผิดพลาดของมนุษย์หมายถึงเหตุการณ์ที่เกี่ยวข้องกับการกระทำหรือไม่กระทำของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งทำให้การปฏิบัติงานไม่บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ดังนั้นลักษณะของความผิดพลาดของมนุษย์ จึงอาจแบ่งได้เป็น

- 1) การไม่กระทำเมื่อถึงเวลาต้องกระทำ
- 2) การกระทำเมื่อไม่ต้องการให้กระทำ
- 3) การกระทำที่ไม่ถูกต้อง
- 4) การกระทำที่ไม่ทำตามขั้นตอนการทำงาน และ
- 5) การกระทำที่ล่าช้า

ประเภทของความผิดพลาดของคน

ความผิดพลาดของคน (Human Error) เป็นปัจจัยหนึ่งในสาเหตุของอุบัติเหตุที่เกิดขึ้นจากปัจจัยมนุษย์ (Human Causes) การวิเคราะห์หลักลงไปในความผิดพลาดนี้สามารถชี้แจงได้ว่า เหตุการณ์เกิดขึ้นเนื่องจากการกระทำหรือการไม่กระทำที่เป็นไปอย่างตั้งใจ (Intended Actions) หรือโดยไม่ได้ตั้งใจ (Unintended Actions) การวิเคราะห์นี้ช่วยให้เข้าใจสาเหตุของความผิดพลาดเหล่านั้น เช่น การขาดการฝึกอบรมที่เพียงพอ การฝึกทักษะของพนักงานที่ไม่ครบถ้วน หรือขั้นตอนในการปฏิบัติงานที่ยังไม่เหมาะสม ซึ่งทั้งหมดนี้สามารถนำไปสู่การปรับปรุงและลดความผิดพลาดในองค์กรได้ (มนตรี ออบเชย, 2564)

1) การพลั้งเผลอ (Slips) เกิดขึ้นเมื่อมีการปฏิบัติงานที่คุ้นเคยและมีความชำนาญในระดับทักษะ แต่เกิดการกระทำผิดพลาดโดยไม่ได้ตั้งใจหรือไม่รู้ตัว (Unintended) ตัวอย่างเช่น ความตั้งใจที่จะเหยียบคันเร่งไปข้างหน้าแต่กลับเหยียบคันเร่งถอยหลัง ประเภทของความผิดพลาดนี้เกิดจากความบกพร่องของสมาธิ (Attention Failure) อาจเกิดจากการเผลอทำข้ามขั้นตอนหรือการจัดลำดับความสำคัญของงานผิดพลาด

2) การหลงลืม (Lapses) เกิดขึ้นเมื่อผู้ปฏิบัติงานลืมขั้นตอนมาตรฐานหรือลืมกระทำกิจกรรมตามแผนที่กำหนดไว้ ซึ่งเป็นการปฏิบัติโดยไม่ได้ตั้งใจและไม่รู้ตัว (Unintended) ตัวอย่างเช่น ช่องที่ลืมดึงกาวเทปออกจาก Static Port หรือลืมตรวจสอบระบบเบรกก่อนปล่อยรถออกจากศูนย์ตรวจสอบสภาพ ประเภทของความผิดพลาดนี้เกิดจากความบกพร่องของความจำ (Memory Failure)

3) การทำผิดพลาด (Mistakes) เกิดขึ้นเมื่อมีการตั้งใจกระทำแต่ผลลัพธ์ไม่เป็นไปตามที่คาดหวัง โดยผู้ปฏิบัติงานไม่รู้ว่าการกระทำนั้นผิดพลาด คิดว่าสิ่งที่กระทำนั้นถูกต้อง ประเภทนี้เป็นความผิดพลาดที่เกี่ยวข้องกับการวางแผน (Planning Failure) และเกิดจากการไม่เข้าใจหรือการตีความ

ที่ไม่ถูกต้องในการวางแผนการทำงาน ซึ่งการวิเคราะห์ การวินิจฉัยปัญหาและการตัดสินใจ แบ่งได้อีก 2 แบบ ได้แก่

(1) ความผิดพลาดที่เกิดจากการใช้ระเบียบวิธีการปฏิบัติ (Rule-Based Errors) จะเกิดขึ้นในงานที่มีขั้นตอนหรือแนวปฏิบัติที่ชัดเจน แต่เกิดความผิดพลาดเมื่อใช้ระเบียบวิธีเหล่านั้น ไม่ถูกต้องหรือไม่เหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบัน มักเกิดจากการไม่เข้าใจกฎหมาย แนวปฏิบัติ หรือระเบียบวิธีการที่เกี่ยวข้องอย่างเต็มที่ หรือจากการปฏิบัติตามกฎหมายอย่างผิดวิธี

(2) ความผิดพลาดบนพื้นฐานของความรู้ (Knowledge-Based) เกิดขึ้นเมื่อมีการตัดสินใจหรือการทำผิดพลาดที่มาจากการขาดความรู้และความเข้าใจที่เพียงพอ สถานการณ์เหล่านี้มักเกิดขึ้นในงานหรือสถานการณ์ที่ผู้ปฏิบัติงานไม่คุ้นเคยและขาดกรอบการดำเนินงาน ขั้นตอนหรือแนวปฏิบัติที่ชัดเจนเพื่อรองรับการปฏิบัติ

4) การฝ่าฝืน/ละเมิด (Violation) คือ การกระทำที่ตั้งใจเจตนาไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย หรือแนวปฏิบัติที่กำหนดไว้ ซึ่งแตกต่างจากความผิดพลาดของมนุษย์โดยธรรมชาติ การฝ่าฝืนนั้นสามารถแบ่งออกได้เป็น 4 ประเภทคือ

(1) การฝ่าฝืนเป็นกิจวัตร (Routine Violations) เป็นการฝ่าฝืนที่เกิดขึ้นอย่างสม่ำเสมอ และมักเกิดจากการยอมรับความเสี่ยงเป็นเรื่องปกติจนกลายเป็นนิสัย

(2) การฝ่าฝืนตามสถานการณ์ (Situational Violations) เกิดขึ้นเมื่อเหตุการณ์เฉพาะหน้าทำให้ผู้ปฏิบัติงานต้องละเมิดกฎหมายหรือระเบียบ อาจเกิดจากแรงกดดันด้านเวลา การขาดการกำกับดูแล ขาดแคลนเครื่องมือ หรือเจ้าหน้าที่ไม่เพียงพอ

(3) การฝ่าฝืนแบบตื่นตัว (Optimizing Violations) เป็นการฝ่าฝืนที่เกิดขึ้นเพื่อเพิ่มความสนใจหรือตื่นตัวในงานที่นำเป้าหมาย

(4) การฝ่าฝืนแบบยกเว้น (Exceptional Violations) เกิดขึ้นเมื่อผู้ปฏิบัติงานไม่ปฏิบัติตามกฎเกณฑ์หรือขั้นตอนการปฏิบัติงานเนื่องจากการขาดความรู้หรือความสามารถที่เพียงพอ

กล่าวโดยสรุป ในกระบวนการทำงานที่เราคุ้นเคยอย่างดี บ่อยครั้งที่ความคุ้นชินนี้อาจนำไปสู่การพลั้งเผลอหรือการลืมนั่นๆ โดยไม่ตั้งใจ เนื่องจากการถูกรบกวนจากตัวแปรภายนอกหรือความเคยชินกับงานนั้นๆ ในทางกลับกัน เมื่อพิจารณาถึงความผิดพลาดในการทำงาน เรามักพบว่าเกิดขึ้นในสถานการณ์ที่งานมีความซับซ้อนหรือเมื่อมีการทำงานภายใต้ความกดดันสูง ตัวอย่างเช่น การตัดสินใจที่ผิดพลาดในสถานการณ์ที่มีความเครียดสูง หรือความเร่งด่วนที่ต้องทำงานที่ซับซ้อนในระยะเวลาสั้นๆ

ดังนั้น ในฐานะนักสื่อสารเพื่อการจัดการนวัตกรรม มีความสำคัญอย่างยิ่งที่จะต้องมีการพิจารณาปัจจัยที่เกี่ยวข้องอย่างละเอียด โดยเฉพาะในการทำความเข้าใจระบบงานและทำความเข้าใจกับทีมงานและนักพัฒนานวัตกรรมอย่างลึกซึ้ง เพื่อสามารถเฝ้าระวัง ควบคุม และป้องกันความผิดพลาด

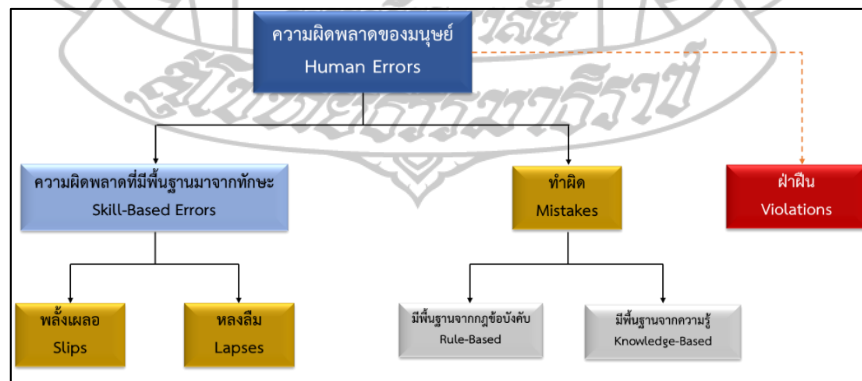
ที่อาจเกิดขึ้นจากทีมงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ การเข้าใจลักษณะงานและความสามารถของทีมงานในระดับลึกช่วยให้การจัดการนวัตกรรมเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและลดความเสี่ยงของความผิดพลาดในการทำงาน

1.6.1 “การวิเคราะห์ความผิดพลาดของมนุษย์” (Human Error Analysis)

การศึกษาของ H.W. Heinrich ในปี 1920 เกี่ยวกับสาเหตุของการเกิดอุบัติเหตุ ในโรงงานอุตสาหกรรมได้สรุปผลลัพธ์ที่น่าสนใจ ดังนี้ (Othman et al., 2018)

- 1) สาเหตุที่เกิดจากคน (Human Causes) อุบัติเหตุเกิดจากคนประมาณร้อยละ 88 ของการเกิดอุบัติเหตุทุกครั้ง ซึ่งแสดงให้เห็นถึงส่วนแบ่งที่สูงของความผิดพลาดของมนุษย์ในการเกิดอุบัติเหตุ
- 2) สาเหตุที่เกิดจากความผิดพลาดของเครื่องจักร (Mechanical Failure) มีส่วนเกี่ยวข้องกับอุบัติเหตุประมาณร้อยละ 10 ซึ่งเป็นสัดส่วนที่น้อยกว่าความผิดพลาดของมนุษย์
- 3) สาเหตุที่นอกเหนือการควบคุม (Acts of God) เช่น พายุ น้ำท่วม ไฟฟ้า และแผ่นดินไหว มีสัดส่วนเพียงร้อยละ 2

การวิเคราะห์สาเหตุของความผิดพลาดของมนุษย์สามารถช่วยให้เราเข้าใจว่าการกระทำ, การไม่กระทำ หรือการละเลยนั้นเกิดขึ้นโดยตั้งใจ (Intended actions) หรือไม่ได้ตั้งใจ (Unintended actions) ผลลัพธ์จากการวิเคราะห์นี้จะช่วยให้เราสามารถระบุได้ว่าความผิดพลาดนั้นมีสาเหตุมาจากอะไร เช่น การขาดการฝึกอบรมที่เพียงพอ การฝึกทักษะของพนักงานที่ไม่เพียงพอหรือขั้นตอนการปฏิบัติงานที่ไม่เหมาะสม เป็นต้น การทำความเข้าใจเหล่านี้จะช่วยในการจัดการและป้องกันอุบัติเหตุในอนาคต เพิ่มเติมแสดงในภาพที่ 2.1



ภาพที่ 2.1 ความผิดพลาดของมนุษย์

Error Types		Description
Skill-Based Errors	พลังเผลอ (Slips)	➤ ความบกพร่องด้านสมาธิส่งผลให้การกระทำไม่เป็นไปตามที่ตั้งใจหรือวางแผนไว้ เช่น ถูกขัดจังหวะ ผิดจังหวะ พลาด เสียสมาธิ เป็นต้น
	หลงลืม (Lapses)	➤ ความบกพร่องด้านความจำ ส่งผลให้ ละเลย สิ่งที่ตั้งใจหรือวางแผนไว้ เช่น ลืมข้อมูล ลืมสิ่งของ ข้ามขั้นต้น เป็นต้น
ทำผิด (Mistakes)	มีพื้นฐานจากกฎข้อบังคับ (Rule-Based)	➤ การใช้กฎข้อบังคับไม่ถูกต้องตามสถานการณ์ ➤ กฎข้อบังคับกำหนดไว้ถูกต้องแล้วแต่การกระทำไม่ถูกต้องตามกฎ ➤ ความบกพร่องในการประยุกต์ใช้กฎข้อบังคับ
	มีพื้นฐานจากความรู้ (Knowledge-Based)	➤ การกระทำที่ผิดพลาดซึ่งเกิดจากการมีความรู้ไม่เพียงพอ ➤ การกระทำที่ผิดพลาดจากการใช้ความรู้เดิมกับสถานการณ์ใหม่
ฝ่าฝืน (Violations)		➤ จงใจที่จะไม่ปฏิบัติตามกฎระเบียบ มาตรฐาน หรือขั้นตอนการปฏิบัติที่ปลอดภัย

ภาพที่ 2.2 สาเหตุของความผิดพลาดของมนุษย์ และการฝ่าฝืน

ที่มา: มนตรี ออบเชย (2564)

1.6.2 สาเหตุของความผิดพลาดของมนุษย์ และการฝ่าฝืน (Causes of human errors and violation) มีหลายปัจจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- 1) สาเหตุของความพลังเผลอ (Causes of slips)
 - (1) มีข้อจำกัดด้านสมาธิ (Attention limitations) ทำให้ไม่สามารถโฟกัสได้อย่างเต็มที่
 - (2) การเปลี่ยนแปลงสถานการณ์หรือสภาพแวดล้อม แต่ยังมีติดกับพฤติกรรมเดิมๆ (Habit Pattern)
 - (3) ความกดดันและเร่งรีบเพื่อให้งานเสร็จตามเวลาที่กำหนด (Time pressure)
 - (4) ความชะล่าใจหรือการไม่ใส่ใจรายละเอียด (Complacency)
 - (5) ความเหนื่อยล้าที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน (Fatigue)
- 2) สาเหตุของความหลงลืม (Causes of lapse)
 - (1) ข้อจำกัดในหน่วยความจำ (Memory Limitation)
 - (2) มีข้อมูลมากเกินไปจนเกิดภาวะเกินพิกัด (Information Overload)

- (3) การจำสิ่งที่มีลักษณะคล้ายคลึงกัน (Similarity Inference)
- (4) ความเครียดซึ่งส่งผลต่อการจดจำและปฏิบัติงาน (Stress)
- 3) สาเหตุของการทำผิดพลาด (Causes of mistakes)
 - (1) ขาดความรู้หรือการฝึกอบรมที่เพียงพอ (Lack of knowledge)
 - (2) ขาดประสบการณ์ที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน (Lack of experience)
 - (3) ขาดข้อมูลหรือมีข้อมูลที่ไม่ถูกต้องและไม่ชัดเจน (Lack of information)
 - (4) ความกดดันด้านเวลา (Time pressure)
 - (5) การตั้งสมมติฐานที่ผิดพลาด (Fault assumption)
- 4) สาเหตุของการฝ่าฝืน (Causes of violation)
 - (1) ความกดดันด้านเวลาที่ทำให้ต้องเร่งรีบและอาจละเว้นขั้นตอน (Time pressure)
 - (2) ขาดการกำกับดูแลจากหัวหน้างาน (Lack of supervision)
 - (3) ขาดขวัญและกำลังใจในการทำงาน (Lack of morale)
 - (4) มีกลุ่มผู้ปฏิบัติงานที่ยินยอมให้มีการฝ่าฝืนกฎระเบียบ (Norm)
 - (5) ความขัดแย้งในหน่วยงาน (Conflict)
 - (6) กฎเกณฑ์ที่ไม่ชัดเจนหรือคลุมเครือ (Unclear rules)

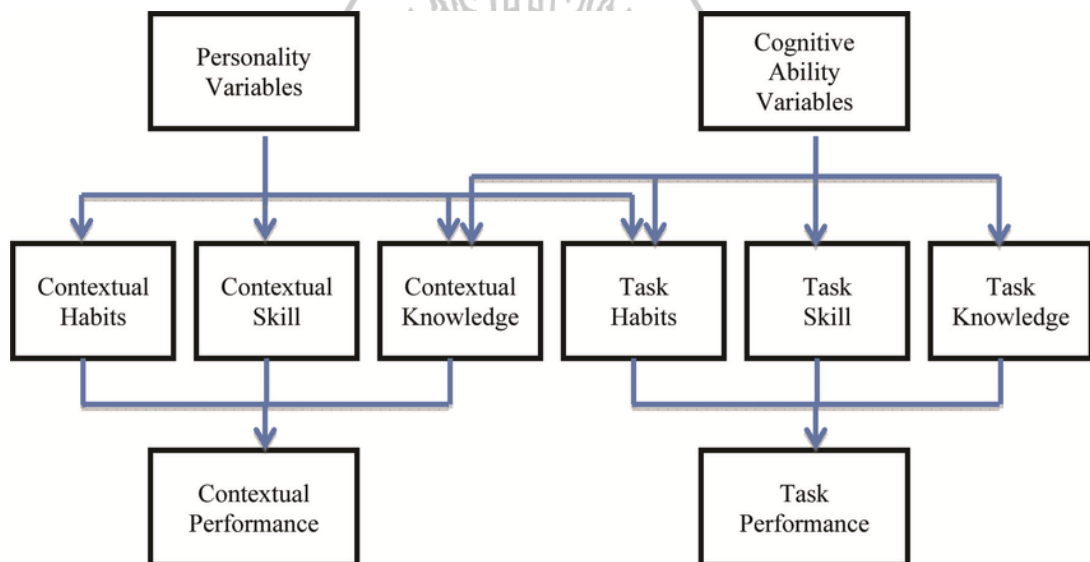
การเข้าใจและระบุสาเหตุเหล่านี้ช่วยในการจัดการและป้องกันความผิดพลาดของมนุษย์ในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

เมื่อเกิดอุบัติเหตุหรือเหตุการณ์ต่างๆ ที่เกิดจากความผิดพลาดหรือการฝ่าฝืน มีความจำเป็นที่จะต้องวิเคราะห์อย่างละเอียดเพื่อหาสาเหตุแท้จริงของเหตุการณ์เหล่านั้น และหามาตรการป้องกันหรือแก้ไขเพื่อหลีกเลี่ยงการเกิดเหตุซ้ำในอนาคต ในกรณีที่อุบัติเหตุเกิดขึ้นจากการกระทำที่ไม่ปลอดภัยของพนักงาน การลงโทษพนักงานโดยทันทีโดยไม่มีการวิเคราะห์ก่อนว่าเป็นความผิดพลาดของมนุษย์หรือการฝ่าฝืนอาจไม่เป็นผลดีต่อองค์กร

หากพนักงานทำผิดพลาดในการปฏิบัติงานโดยไม่ได้มีเจตนาฝ่าฝืนกฎระเบียบ (Violation) หรือข้อบังคับ ควรพิจารณาการแก้ไขหรือป้องกันที่สาเหตุของความผิดพลาดนั้น แทนที่จะมีมาตรการทางวินัย การลงโทษพนักงานในทุกกรณีอุบัติเหตุโดยหวังว่าจะเป็นการป้องกันไม่ใช้วิธีที่จะส่งเสริมวัฒนธรรมความปลอดภัยในองค์กร (Safety Culture) การลงโทษอาจทำให้พนักงานไม่กล้ารายงานเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นอย่างตรงไปตรงมาเพราะกลัวความผิด การตำหนิ หรือการลงโทษ ซึ่งจะทำให้การสร้างวัฒนธรรมความปลอดภัยในองค์กรเป็นไปได้ยาก

1.7 แนวคิดด้านพฤติกรรมความปลอดภัย (Safety Behavior)

Kessel et al. (2012, อ้างถึงใน ภัทรฉัตร มณีฉาย, 2565) ในอุตสาหกรรมการบิน การทำงานทุกขั้นตอนตั้งแต่การนำเครื่องบินขึ้นจนถึงการลงจอดมีความเสี่ยงที่เกี่ยวข้องกับความปลอดภัยอย่างมาก ผู้ปฏิบัติงานในอุตสาหกรรมนี้จึงต้องให้ความสำคัญกับพฤติกรรมการทำงานที่ปลอดภัยเป็นอย่างยิ่ง ความปลอดภัยถือเป็นหลักสำคัญและเป็นพื้นฐานในการดำเนินการทางการบิน ซึ่งนักบินที่มีทัศนคติที่ดีต่อความปลอดภัยจะช่วยให้เที่ยวบินนั้นๆ ดำเนินไปอย่างปลอดภัย ซึ่งได้ศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมความปลอดภัยโดยใช้แนวคิดการปฏิบัติงาน (Job Performance) (Motowidlo and Kell, 2012) เป็นพื้นฐาน โดยแนวคิดนี้ประกอบด้วย การปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ (Task Performance) และพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร (Organization Citizenship Behavior) และการปฏิบัติตามกฎ (Compliance) ในด้านความปลอดภัยหมายถึงพฤติกรรม การปฏิบัติตามกฎและการกำกับดูแล ขณะที่พฤติกรรมที่เป็นสมาชิกขององค์กรด้านความปลอดภัย (Participation) หมายถึง การมีส่วนร่วมของพนักงานในกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน เพื่อส่งเสริมความปลอดภัยในการทำงาน



ภาพที่ 2.3 A theory of individual differences in task and contextual performance

ที่มา: Pine et al. (2016)

1.7.1 การปฏิบัติตามกฎความปลอดภัย (Safety Compliance) การปฏิบัติตามกฎความปลอดภัยที่ถูกกล่าวถึงโดย Griffin มีแนวคิดพื้นฐานมาจากการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ (Task Performance) ซึ่งการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ หมายถึง พฤติกรรมของคนในองค์กรที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับงานของตนเอง ซึ่งงานดังกล่าวมีความสัมพันธ์กับเป้าหมายขององค์กร โดยการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่เป็นการทำงานที่ถูกระบุไว้อย่างชัดเจนใน เอกสารบรรยายลักษณะงาน (Job Description) บทบาทดังกล่าว ถือเป็นบทบาทที่สำคัญต่อองค์กร เพราะเกี่ยวข้องกับการดำเนินงานขององค์กร (Boorman and Motowildo, 1997) เช่น เจ้าหน้าที่บัญชี 32 มีหน้าที่บันทึกบัญชีรายการค้าและออกรายงานทางการเงิน หรือ วิศวกรมีหน้าที่ควบคุมเครื่องจักรที่ใช้ในการผลิต เป็นต้น การปฏิบัติตามกฎความปลอดภัย (Safety Compliance) หมายถึง การปฏิบัติตามการกำกับดูแลด้านความปลอดภัย รวมถึงมาตรฐาน ขั้นตอนความปลอดภัย และระบบความปลอดภัยของการทำงาน ซึ่งการปฏิบัติตามกฎของความปลอดภัยดังกล่าว สอดคล้องกับเป้าหมายการปฏิบัติงานด้านความปลอดภัยขององค์กร และเป็นสิ่งที่พนักงานต้องปฏิบัติตามเพื่อป้องกันอุบัติเหตุจากการทำงาน (Griffin and Neal, 2000) เช่น พนักงานก่อสร้างต้องสวมใส่อุปกรณ์ป้องกัน (Personal Protective Equipment: PPE) ทุกครั้งก่อนทำงาน ไม่ว่าจะเป็นหมวกนิรภัย รองเท้านิรภัย หรือถุงมือนิรภัย เพื่อป้องกันอุบัติเหตุจากการกระแทก หรือแพทย์ผ่าตัดต้องทำการฆ่าเชื้อและสวมใส่หน้ากากและถุงมือปลอดเชื้อ (Sterilization) ก่อนเข้าทำการผ่าตัดเพื่อป้องกันอุบัติเหตุจากการติดเชื้อจากคนไข้ผู้รับการผ่าตัด เป็นต้น

งานวิจัยที่ผ่านมาพบว่า มีหลายตัวแปรที่ส่งผล ต่อ Compliance ได้แก่ ตัวแปรบรรยากาศ (Cooper and Phillips, 2004; Hystad Bye, 2013; Hofmann et al., 2003) ตัวแปรบุคลิกภาพ (Hyun et al., 2018; Laurant and Hansez, 2010) และ ตัวแปรภาวะผู้นำ (Lu and Yang, 2010; Shen and Bridge, 2017; Sivanathan et al., 2005) อย่างไรก็ตาม แม้ว่าตัวแปรการปฏิบัติตามกฎ (Compliance) จะมีความสำคัญต่อการปฏิบัติ หน้าที่ที่อยู่ในความปลอดภัย

1.7.2 การมีส่วนร่วมในกิจกรรมด้านความปลอดภัย (Safety Participation) (Griffin and Neal, 2000) หมายถึง การมีส่วนร่วมของพนักงานในกิจกรรมต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมที่ส่งเสริม ความปลอดภัยในงาน เช่น การเข้าร่วมประชุมด้านความปลอดภัย การเสนอตัวเป็นอาสาสมัครในการปฏิบัติงานด้านความปลอดภัย การเข้าร่วมฝึกอบรมด้านความปลอดภัย และการมีส่วนช่วยในการพัฒนาสิ่งแวดล้อมการทำงานความปลอดภัยในองค์กร แม้ว่าการมีส่วนร่วมจะไม่ได้มีส่วนช่วยโดยตรง ในเรื่องความปลอดภัยของบุคคลแต่ละคน แต่สนับสนุนความปลอดภัยในบริบทขององค์กรที่กว้างขึ้น (Kines et al., 2013)

1.7.3 พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านความปลอดภัย (Safety Organization Citizenship Behavior) พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร (Organization Citizenship Behavior: OCB) หรือ บางครั้งเรียกว่า พฤติกรรมบทบาทพิเศษ (Extra-role Behavior) หมายถึง กิจกรรมในการทำงานที่ เป็นการช่วยเหลือผู้ร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาและภารกิจขององค์กร โดยรวม เพื่อประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพขององค์กร และเป็นพฤติกรรมเชิงบวกของพนักงาน ในองค์กรที่ปฏิบัติเป็นพิเศษโดยเกิด 33 จากสมัครใจนอกเหนือจากคำบรรยายลักษณะงานและระบบ การให้รางวัลปกติ (Podsakoff et al., 2000) วรรณกรรมที่ผ่านมาระบุว่า มีหลายปัจจัยที่ส่งผลต่อ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรไม่ว่าจะเป็นปัจจัยภาวะผู้นำ (Leadership) (Ullah et al., 2021) ปัจจัยบุคลิกภาพ (Personality) (Seibokaite and Endriulaitiene, 2012) และ ปัจจัยบรรยากาศ องค์กร (Organizational climate) (Soetjipto et al., 2021) ตามที่ได้กล่าวไปแล้วในข้างต้น ในเรื่องของตัวแปรพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร (Organization Citizenship Behavior) กริฟฟิน (Griffin) ได้นำแนวคิดจากตัวแปรดังกล่าวในมุมของผลการปฏิบัติงานเชิงบริบท (Contextual Performance) มาพัฒนาเป็นแนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมการเป็น สมาชิกที่ดีขององค์กร ด้านความปลอดภัย (Safety Organization Citizenship Behavior) ซึ่งหมายถึง กิจกรรมในการทำงาน ด้านความปลอดภัยที่เป็นการช่วยเหลือผู้ร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา และภารกิจขององค์กร ด้านความปลอดภัย เพื่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กรในการปฏิบัติงาน ให้อยู่ในความปลอดภัย และเป็นพฤติกรรมเชิงบวกของพนักงานในองค์กรที่ปฏิบัติเป็นพิเศษให้อยู่ใน ความปลอดภัย โดยเกิดจากสมัครใจนอกเหนือจากคำบรรยายลักษณะงาน (Curcuruto and Griffin, 2018) การศึกษาในครั้งนี้ มุ่งเน้นไปที่การศึกษา ด้านพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ด้านความปลอดภัย (Safety Organization Citizenship Behavior) เนื่องจากบริบทและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ที่เป็นนักบินและอุตสาหกรรมการบินที่เกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรมด้านการขนส่ง (Transportation) ในการปฏิบัติงานในอุตสาหกรรมการบินหรืออุตสาหกรรมในด้านอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการคมนาคมขนส่ง ความปลอดภัยในการทำงานเป็นสิ่งสำคัญที่สุดและเป็นสิ่งที่ต้องคำนึงถึงเป็นอันดับแรกทุกครั้ง ก่อน การปฏิบัติงาน ในการศึกษาที่ผ่านมา มีวรรณกรรมจำนวนหนึ่งที่ศึกษาตัวแปรด้านความปลอดภัย ไม่ว่าจะ เป็นตัวแปรภาวะผู้นำ (Leadership) ตัวแปรบุคลิกภาพ (Personalities) ตัวแปรบรรยากาศ (Climate) และตัวแปรอื่นๆ ในบริบทต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการคมนาคมขนส่งและการทำงานในธุรกิจ เชิงอุตสาหกรรม (Maneechaeye, 2022) และพบว่า ตัวแปรดังกล่าวส่งผลต่อตัวแปรการเป็นสมาชิกที่ดี ด้านความปลอดภัย

2. แนวคิดและหลักการเสริมสร้างความปลอดภัย

ตามหลัก 3E เป็นหลักการที่เกี่ยวข้องกับการป้องกันอุบัติเหตุโดยการเสริมสร้างความปลอดภัยในโรงงานอุตสาหกรรมอย่างมีประสิทธิภาพนั้น (วิฑูรย์ สิมะโชคดี และวีรพงษ์ เฉลิมจิรรัตน์, 2555) ซึ่งสามารถนำมาประยุกต์ใช้กับความปลอดภัยในธุรกิจการบิน โดยต้องยึดหลักการ 3E อัน ได้แก่

2.1 การใช้ความรู้วิชาการด้านวิชาวิศวกรรมศาสตร์ (Engineering) การใช้ความรู้วิชาการด้านวิศวกรรมศาสตร์ในการคำนวณและออกแบบเครื่องจักรที่มีความปลอดภัยสูงสุด การติดตั้งอุปกรณ์ป้องกันอันตรายบนส่วนที่เคลื่อนไหวหรือมีความเสี่ยงของเครื่องจักร รวมถึงการวางแผนผังโรงงาน ระบบไฟฟ้า แสงสว่าง ระบบระบายอากาศ และอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง

2.2 การให้การศึกษาหรือการฝึกอบรม (Education) คือ การจัดการศึกษาหรือฝึกอบรมให้กับคนงาน หัวหน้างาน และผู้ที่เกี่ยวข้องในการทำงาน เพื่อให้พวกเขามีความรู้และความเข้าใจในเรื่องการป้องกันอุบัติเหตุ รวมถึงการฝึกการใช้เครื่องมือและวิธีการทำงานที่ปลอดภัย

2.3 การออกกฎข้อบังคับ (Enforcement) คือ การออกมาตรการควบคุมบังคับให้คนงานปฏิบัติตามหากฝ่าฝืน หรือไม่ปฏิบัติตามจะต้องถูกลงโทษ เพื่อให้เกิดความสำนึกและหลีกเลี่ยงการกระทำที่ไม่ถูกต้อง หรือเป็นอันตราย

การใช้หลักการ 3E ในการป้องกันอุบัติเหตุในโรงงานคือการรวมการใช้วิชาการวิศวกรรม (Engineering) การให้การศึกษาและการฝึกอบรม (Education) และการออกกฎข้อบังคับ (Enforcement) เพื่อให้ได้ผลลัพธ์ที่ดีที่สุดในการสร้างความปลอดภัยในโรงงาน หากดำเนินการเพียงด้านใดด้านหนึ่งอาจเกิดปัญหาได้ เช่น หากมีการออกแบบเครื่องจักรที่ปลอดภัยตามหลักวิชาการ แต่พนักงานอาจมองว่าไม่จำเป็นและถอดออกเนื่องจากขาดการฝึกอบรมหรือไม่เข้าใจถึงความสำคัญของการป้องกันอันตราย

นอกจากนี้ หากไม่มีกฎระเบียบที่ชัดเจน คนงานอาจมองว่าการัดเครื่องจักรเป็นอุปสรรคในการทำงาน และเลือกถอดทิ้งเพื่อทำงานให้เร็วขึ้นแม้จะทราบถึงความเสี่ยง การฝึกอบรมและการแนะนำคนงานถึงวิธีการทำงานที่ถูกต้องและปลอดภัยเป็นสิ่งสำคัญ หากคนงานไม่ได้รับการแนะนำที่เหมาะสมพวกเขาอาจทำงานผิดวิธีเนื่องจากความรู้หรือการปฏิบัติงานที่ผิดขั้นตอน

นอกจากการใช้หลักการ 3E ในการป้องกันอุบัติเหตุแล้ว ยังมีหลักการหรือวิธีการป้องกันอันตรายจากการทำงาน (นันทิตา ไหวดมงคล, 2561) ซึ่งพิจารณาจาก 3 วิธีคือ

1) แหล่งกำเนิด (Source) การแก้ไขปัญหาใดๆ ก็ตามต้องแก้ที่ต้นเหตุจึงจะเป็นการแก้ไขที่ดีที่สุด ดังนั้น การแก้ไขที่แหล่งกำเนิดจึงต้องคิดถึงก่อนเป็นอันดับแรก เช่น ถ้าสารเคมีที่ใช้พิษเราก็เปลี่ยนเป็นมาใช้สารเคมีที่ไม่มีพิษแทน ได้แก่ การยกเลิกการการใช้น้ำมันที่มีสารตะกั่วแล้วหันมาใช้ น้ำมันไร้สารตะกั่วแทน แต่ถ้าเราไม่สามารถหาทางแก้ไขที่แหล่งกำเนิดได้ จึงค่อยหาแนวทางแก้ไข

ที่ตำแหน่งต่อมา ซึ่งการควบคุมที่ต้นตอหรือแหล่งกำเนิด (Source) คือพยายามหาทางควบคุมที่ต้นตอหรือแหล่งกำเนิดของอันตรายที่จะเกิดต่อผู้ประกอบการอาชีพโดยตรง เช่นที่ตัวเครื่องจักร เครื่องมือ อุปกรณ์ต่างๆ แหล่งที่มีการใช้สารเคมีเป็นพิษ การควบคุมที่แหล่งนี้จะมีประสิทธิผลมากที่สุด เป็นการควบคุมที่ตัวปัญหาไม่ให้เกิดขึ้น ป้องกันไม่ให้อันตราย หรือพิษแพร่กระจายออกไปได้เลย วิธีที่นิยมใช้คือ

(1) การใช้สารเคมีที่เป็นพิษภัยน้อย หรืออุปกรณ์ที่มีอันตรายน้อย เอาไปใช้แทนสารที่เป็นพิษมากหรือมีอันตรายมาก

(2) เลือกใช้กระบวนการผลิตที่มีอันตรายน้อยทดแทนที่มีอันตรายมากหรืออาจจะหาทางเปลี่ยนแปลงกระบวนการผลิตให้เหมาะสม ไม่ก่อมลพิษออกมาสู่ภายนอกได้

(3) ใช้วิธีปกปิดให้มิดชิด เช่น กระบวนการผลิต เครื่องจักรที่ทำงานแล้วอาจจะมีมลพิษออกสู่ภายนอกได้ ให้หาทางปิดคลุมกระบวนการผลิตหรือเครื่องจักรให้มิดชิดไม่ให้มลพิษที่อาจจะเกิดขึ้นออกสู่ภายนอก และแพร่กระจายไปสู่บริเวณที่ทำงานได้เลย

(4) แยกเอาขบวนการผลิตหรือเครื่องจักรที่มีอันตรายมากหรือปล่อยมลพิษออกมาออกไปจากบริเวณที่มีคนทำงานอยู่มาก เช่น เครื่องจักรที่มีเสียงดัง เครื่องจักรที่ปล่อยความร้อนออกมาสู่บรรยากาศภายนอกให้แยกไปในบริเวณต่างหาก หรือจัดห้องเฉพาะที่สามารถควบคุมได้

(5) ใช้ระบบทำให้เปียกชื้นแทน เพราะจะทำให้เกิดฝุ่นละอองน้อย

(6) ใช้ระบบระบายอากาศเฉพาะแห่งรวบรวมระบายเอามลพิษตรงจุดที่มีพิษภัยน้อยมากออกไป และทำการขจัดมลพิษด้วยวิธีการที่เหมาะสม

(7) จัดให้มีวิธีการบำรุงรักษาเครื่องจักร อุปกรณ์การผลิตที่ดี จะช่วยทำให้เครื่องจักรอยู่ในสภาพเรียบร้อยปลอดภัย ไม่เป็นอันตรายต่อผู้ปฏิบัติงาน

2) ควบคุมที่ทางผ่าน (Path) การควบคุมอันตรายโดยเลือกวิธีการควบคุมที่ทางผ่านของอันตรายจากแหล่งกำเนิดไปสู่คนปฏิบัติงานนั้น วิธีนี้มักจะเลือกใช้รองลงมาจากวิธีแรกเป็นวิธีการที่มีประสิทธิภาพวิธีหนึ่ง เช่น บรรยากาศในบริเวณการทำงานจะเป็นทางผ่านของอันตรายสู่คนที่ทำงานในบริเวณนั้น วิธีควบคุม คือ พยายามหาทางปิดกั้นเส้นทางเดินของอันตรายนั้น คือ หาสิ่งของมากระหว่างต้นตอกับตัวคน เช่นเก็บรักษาวัสดุต่างๆ ให้เป็นระเบียบเรียบร้อยซึ่งจะสามารถลดมลพิษต่างๆ ลงได้ ออกแบบระบบระบายอากาศที่ดีมีประสิทธิภาพ พยายามนำอากาศบริสุทธิ์จากภายนอกเข้าไปในบริเวณทำงานให้มาก โดยการออกแบบระบบระบายอากาศที่ดีเลือกใช้ช่องเปิดประตู หน้าต่าง ช่องลมที่เหมาะสมในการช่วยเจือจางมลพิษต่างๆ เพิ่มระยะทางระหว่างแหล่งกำเนิดกับคนทำงานให้ได้มากที่สุด ซึ่งระยะทางจะช่วยลดปริมาณการสัมผัสอันตรายต่างๆ ได้ ของคนลงได้ ทำให้คนได้รับปริมาณน้อยลง มีการติดตั้งอุปกรณ์พิเศษที่สามารถเตือนหรือบอกระดับอันตรายได้เป็นอย่างดี

3) ควบคุมที่ตัวบุคคล (Receiver) เป็นมาตรการลำดับสุดท้ายที่จะเลือกใช้ควบคุมอันตรายในสถานที่ทำงาน เนื่องจากว่าการควบคุมอันตรายที่ตัวบุคคลนี้จะกระทำได้อย่าง ได้ผลน้อยถ้าไม่ได้รับความร่วมมืออย่างจริงจัง การควบคุมอันตรายแบบนี้เป็นการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมและความเคยชินกับคน ถ้าเราไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้ก็จำเป็นต้องเลือกใช้ เป็นวิธีการที่ลงทุนน้อยที่สุด ซึ่งมีวิธีการที่ใช้กันดังนี้ โดยจัดโครงการให้การศึกษาและอบรมเกี่ยวกับด้านความปลอดภัยให้แก่คนงานโดยทั่วถึง โดยการหมุนเวียนสับเปลี่ยนหน้าที่ของคนงาน ถ้าคนงานคนใดได้รับพิษภัยมากหรือสัมผัสกับอันตรายเป็นระยะเวลาานาน ก็จัดหมุนเวียนให้ไปทำงานในที่อื่นในปริมาณสารพิษในร่างกายลดลง งานเดิมให้จัดคนงานคนอื่นมาทำงานแทนจัดสถานที่ทำงานของคนงานให้มีสภาพแวดล้อมที่ดีที่สุด หรือจัดสถานที่ทำงานที่มีคนงานจำนวนมากทำงานให้แยกออกมาจากบริเวณที่มีอันตราย อาจจะทำให้คนงานทำงานในห้องที่ทำเป็นพิเศษ เช่น ห้องปรับอากาศ โดยการติดอุปกรณ์เตือนภัย หรือเตือนอันตรายที่จะเกิดขึ้นกับคนที่ตัวคนงาน ซึ่งจะช่วยให้ระดับอันตราย เช่น คนที่ทำงานกับรังสีให้ติดฟิล์มบอกระดับรังสีที่ได้รับ และใช้เครื่องป้องกันอันตรายส่วนบุคคลที่เหมาะสมกับลักษณะงาน

3. แนวคิดทฤษฎีสาเหตุของการเกิดอุบัติเหตุ

ชัยยุทธ ขวลิตนิธิกุล (2532) หมายถึง เหตุการณ์ที่เกิดขึ้นโดยบังเอิญไม่ได้คาดคิด และไม่ได้ควบคุมไว้ก่อนในที่ทำงาน แล้วผลทำให้คนเกิดการบาดเจ็บ พิการ หรือเสียชีวิตและอาจทำให้ทรัพย์สินเสียหาย

เสรี เพิ่มชาติ (2557) อุบัติเหตุจากการทำงาน หมายถึง เหตุการณ์ที่ไม่คาดคิดและไม่ตั้งใจ ซึ่งเกิดขึ้นในขณะที่ปฏิบัติหน้าที่หรือในระหว่างการทำงาน ซึ่งส่งผลให้เกิดการบาดเจ็บ ความเสียหาย หรือการสูญเสียทั้งทางด้านบุคคลและทรัพย์สิน อุบัติเหตุดังกล่าวอาจรวมถึงการเกิดอาการเจ็บป่วย หรือการเสียชีวิตที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับการทำงานหรือสภาพแวดล้อมในการทำงานนั้นๆ

ทฤษฎีโดมิโน (Heinrich's Domino Theory) เป็นหนึ่งในทฤษฎีที่มีชื่อเสียงในด้านความปลอดภัย อุตุสาหกรรม และการป้องกันอุบัติเหตุ ซึ่งถูกพัฒนาขึ้นโดย H.W. Heinrich ในช่วงต้นปี 1930 ทฤษฎีนี้มีความเชื่อมโยงกับความคิดที่ว่า อุบัติเหตุไม่ได้เกิดขึ้นโดยบังเอิญ แต่เป็นผลมาจากลำดับของเหตุการณ์ที่เชื่อมโยงกันเหมือนโดมิโนที่ล้มเรียงต่อกัน ซึ่ง H.W. Heinrich ให้ความเห็นว่าการบาดเจ็บ การสูญเสีย และความเสียหายต่างๆ เป็นผลที่ต่อเนื่องกันมาจากอุบัติเหตุ และอุบัติเหตุ นั้นเกิดจากการกระทำที่ไม่ปลอดภัยหรือสภาพการณ์ที่ไม่ปลอดภัย เหมือนกับโดมิโนที่เรียงกัน 5 ตัว ซึ่งเมื่อตัวหนึ่งล้ม จะทำให้ตัวถัดไปล้มตามไปด้วย ตัวโดมิโนทั้ง 5 ตัวในทฤษฎีนี้ ประกอบด้วย (Rahiman and Mahat, 2018)

ลำดับที่ 1

บรรพบุรุษและสิ่งแวดล้อมทางสังคม (Ancestry and Social Environment) สภาพแวดล้อมทางสังคมและการประพฤติปฏิบัติที่สืบทอดมาจากอดีตทำให้แต่ละบุคคลมีลักษณะพฤติกรรมที่แตกต่างกัน เช่น ความสะอาด ประมาท ขาดการคิดถี่ถ้วน ความดี้อริ้น ความชอบในความเสี่ยง ความตระหนี่ ซึ่งอาจถ่ายทอดทางพันธุกรรม

ลำดับที่ 2

ความผิดปกติของบุคคล (Fault of Person) สุขภาพจิตและสิ่งแวดล้อมทางสังคมที่ทำให้เกิดความผิดปกติของบุคคล เช่น การปฏิบัติงานโดยขาดความยั้งคิด อารมณ์รุนแรง ความเพิกเฉยต่อการกระทำที่ปลอดภัย

ลำดับที่ 3

การกระทำหรือสภาพการณ์ที่ไม่ปลอดภัย (Unsafe act/Unsafe condition) ตัวอย่างการปฏิบัติงานที่ไม่ปลอดภัย เช่น ยืนทำงานภายใต้หน้าหนักที่แขวนอยู่ การติดเครื่องยนต์โดยไม่แจ้งเตือน การถอดเซฟการ์ดเครื่องจักร

ลำดับที่ 4

การเกิดอุบัติเหตุ (Accident) ซึ่งเป็นเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นจากสาเหตุและปัจจัยที่กล่าวไว้ข้างต้น อาจเกิดเหตุการณ์เช่น ตกจากที่สูง สิ้นลม วัตถุหล่นจากที่สูง

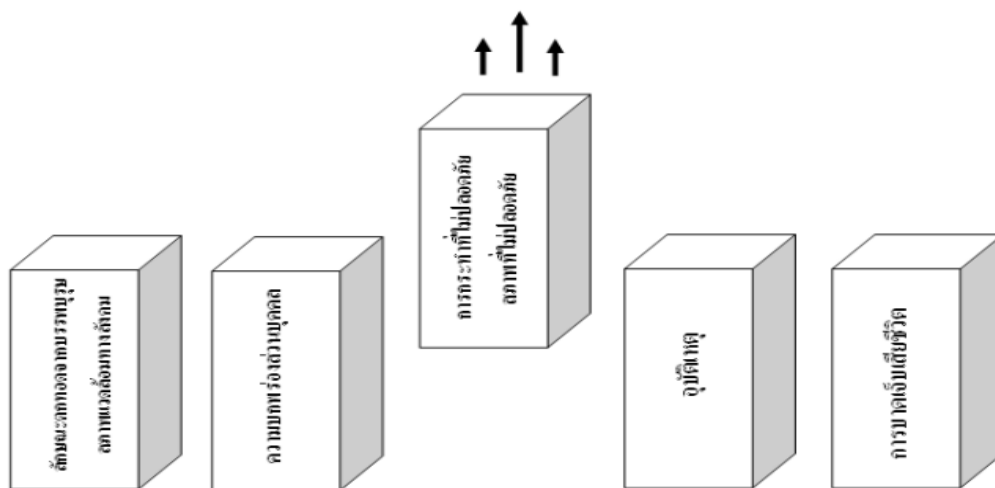
ลำดับที่ 5

การบาดเจ็บ (Injury) เหตุการณ์การบาดเจ็บที่เกิดขึ้นกับร่างกาย เช่น กระดูกหัก เคล็ดขัดยอก แผลไฟไหม้ ซึ่งเป็นผลโดยตรงจากการเกิดอุบัติเหตุ



ภาพที่ 2.4 แสดงโดมิโนทั้ง 5 ตัว

การป้องกันอุบัติเหตุตามทฤษฎีโดมิโนหรือที่เรียกว่า “ลูกโซ่ของอุบัติเหตุ” นั้นหากต้องการหยุดยั้งไม่ให้เกิดอุบัติเหตุ (ซึ่งเป็นโดมิโนตัวที่ 4) จำเป็นต้องมุ่งเน้นที่การกำจัดหรือป้องกันการกระทำหรือสภาพการณ์ที่ไม่ปลอดภัย (ซึ่งเป็นโดมิโนตัวที่ 3) ด้วยการดำเนินการที่เหมาะสมในขั้นตอนนี้จะช่วยสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและในที่สุดจะช่วยลดความเสี่ยงในการเกิดอุบัติเหตุ



ภาพที่ 2.5 แสดงการป้องกันการเกิดอุบัติเหตุโดยการดึงโดมิโนตัวที่ 3 ออก

ที่มา: ณรงค์ ณ เชียงใหม่ (2532)

วิฑูรย์ สีมะโชคติ และวีรพงษ์ เฉลิมจิระรัตน์ (2544, น. 20) ได้กล่าวสรุปผลงานวิจัยของเฮน ริช (H. W. Heinrich) ในปี ค.ศ. 1920 ว่าสาเหตุของอุบัติเหตุมี 3 ประการ คือ สาเหตุที่เกิดจากคน เช่น การทำงานไม่ถูกต้อง ความประมาท ความพลั้งเผลอ การมีนิสัยชอบเสี่ยง การขาดความรู้ความสามารถในงาน เป็นต้น

สาเหตุที่เกิดจากความบกพร่องของเครื่องจักร เช่น ส่วนอันตรายของเครื่องจักรไม่มีอุปกรณ์ป้องกันเครื่องมือ เครื่องจักรชำรุด เป็นต้น

สาเหตุที่เกิดจากดวงชะตา การเกิดอุบัติเหตุลักษณะนี้จะเกี่ยวข้องกับธรรมชาติที่ไม่สามารถควบคุมได้ เช่น พายุ น้ำท่วม ไฟป่า เป็นต้น

ชนากานต์ สกุณแถว (2559) ได้รวบรวมทฤษฎี รูปแบบระบบความปลอดภัยของบ็อบบี้เรนซ์ (Firenze System Model) และทฤษฎีรูปแบบการเกิดอุบัติเหตุของกองทัพบกสหรัฐอเมริกา โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1) ทฤษฎีรูปแบบระบบความปลอดภัยของบ็อบฟีเรนซ์ (Firenze System Model) มีการอธิบายว่าเพื่อศึกษาสาเหตุของอุบัติเหตุจำเป็นต้องพิจารณาองค์ประกอบทั้งระบบที่เกี่ยวข้องกัน ซึ่งประกอบด้วยคน (Man), เครื่องจักร (Machine), และสิ่งแวดล้อม (Environment) ทฤษฎีนี้เน้นว่า

(1) คนหรือผู้ปฏิบัติงาน (Man) ในแต่ละครั้งที่ทำงานหรือผลิตงาน ผู้ปฏิบัติงานต้องตัดสินใจโดยพิจารณาจากข้อมูลและข่าวสารที่มีอยู่ การตัดสินใจที่ถูกต้องขึ้นอยู่กับความถูกต้องและความเพียงพอของข้อมูลที่ได้รับ หากข้อมูลไม่ถูกต้องหรือไม่เพียงพออาจนำไปสู่ความเสี่ยงและการตัดสินใจที่ผิดพลาด ซึ่งอาจส่งผลให้เกิดอุบัติเหตุ

(2) อุปกรณ์เครื่องจักร (Machine) เครื่องจักรที่ใช้ในการผลิตต้องมีความพร้อมและไม่มีข้อผิดพลาด การออกแบบที่ไม่ถูกต้องหรือขาดการบำรุงรักษาอาจทำให้เครื่องจักรทำงานผิดพลาด นำไปสู่การเกิดอุบัติเหตุ

(3) สิ่งแวดล้อม (Environment) สภาพแวดล้อมในการทำงานมีบทบาทสำคัญต่อการผลิต ความผิดพลาดที่เกิดจากสิ่งแวดล้อม เช่น สภาพอากาศ สารพิษ หรือแสงสว่างที่ไม่เหมาะสม อาจส่งผลต่อผู้ปฏิบัติงานและเครื่องจักร นำไปสู่การเกิดอุบัติเหตุ

2) ทฤษฎีรูปแบบการเกิดอุบัติเหตุของกองทัพบกสหรัฐอเมริกา

การบริหารงานความปลอดภัยของกองทัพบกสหรัฐอเมริกาได้พัฒนาอย่างมากด้วยการนำเอาเทคโนโลยีใหม่ๆ มาประยุกต์ใช้เพื่อเสริมสร้างความปลอดภัย โดยการศึกษาเทคโนโลยีทางด้านความปลอดภัยควบคู่ไปกับการผลิตและการใช้งาน การป้องกันอุบัติเหตุในกองทัพบกนี้สามารถสรุปสาเหตุของอุบัติเหตุได้เป็น 3 ประการ (ชัญญากานต์ โภกะพันธ์ และเฉลิมชัย ชัยกิตติภรณ์, 2560)

(1) ความผิดพลาดของผู้ปฏิบัติงาน (Human Error) ปัญหานี้เกิดจากพฤติกรรมการทำงานที่ไม่ปลอดภัยของบุคคล เช่น การกระทำที่อาจเสี่ยงต่ออันตรายหรือสภาพการทำงานที่มีความเสี่ยง เหล่านี้อาจเกิดขึ้นจากความผิดพลาดทางด้านร่างกาย การขาดการฝึกอบรม หรือขาดแรงจูงใจในการทำงาน

(2) ความผิดพลาดในระบบ (System Error) สามารถเกิดจากการออกแบบระบบที่ไม่เหมาะสมหรือการตัดสินใจนโยบายที่ไม่เหมาะสม เช่น การประหยัดค่าใช้จ่ายในการเลือกใช้เทคโนโลยี, ความล้มเหลวในการออกแบบตามหลักวิชาการ หรือการบำรุงรักษาที่ไม่เพียงพอ

(3) ความผิดพลาดในการบริหารจัดการ (Management Error) สาเหตุนี้อาจเกิดจากความล้มเหลวในการบริหารจัดการข้อมูลข่าวสาร การใช้เทคโนโลยี หรือระบบการทำงาน ปัญหาเหล่านี้ อาจเกิดจากการสื่อสารข้อมูลที่ไม่ถูกต้อง การฝึกอบรมที่ไม่เพียงพอ หรือขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

การเข้าใจสาเหตุเหล่านี้จะช่วยให้กองทัพบกสามารถพัฒนาแนวทางป้องกันและรับมือกับปัญหาเหล่านี้ได้มีประสิทธิภาพ โดยการปรับปรุงทั้งในด้านของบุคคล ระบบ และการบริหารจัดการ

3) แนวความคิดการควบคุมความสูญเสีย

ชนกานต์ สกุลแก้ว (2559) โมเดลการค้นหาสาเหตุของอุบัติเหตุและความสูญเสีย (Loss Causation Model) ที่คิดค้นโดย Frank E. Bird ในปี 1986 นั้น มีการอธิบายถึงการเกิดความสูญเสียซึ่งอาจเกิดขึ้นจากหลายสาเหตุ โดยระบุว่า ผลหรือความสูญเสียที่เกิดขึ้นจากคน ทรัพย์สิน หรือกระบวนการผลิตมีสาเหตุหลายประการที่สามารถนำไปสู่อุบัติการณ์หรืออุบัติเหตุ รูปแบบนี้มีการแบ่งสาเหตุของอุบัติเหตุออกเป็น 3 ระดับหลัก ได้แก่

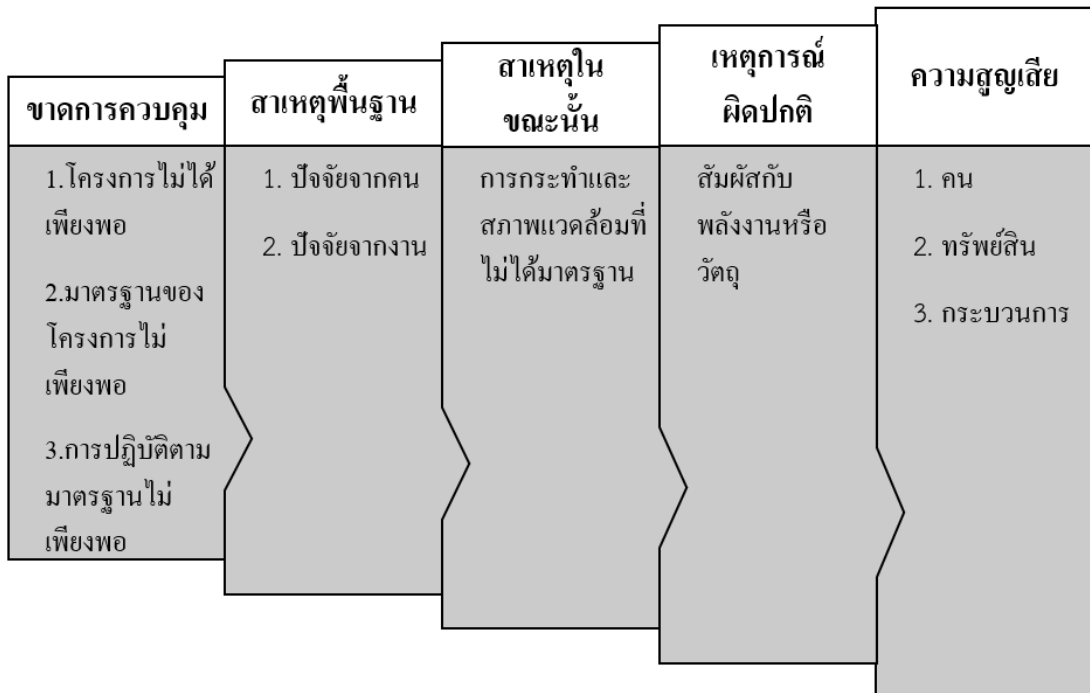
(1) ความผิดพลาดของผู้ปฏิบัติงาน (Human Error) เกิดจากพฤติกรรมการทำงานที่ไม่ปลอดภัยและสภาพการทำงานที่ไม่ปลอดภัย เช่น การไม่มีระบบเตือนภัย สภาพแวดล้อมที่ไม่ได้มาตรฐาน ความผิดพลาดนี้อาจเกิดจากการขาดการฝึกอบรม ความเข้าใจผิด หรือการตัดสินใจที่มีความเสี่ยง

(2) ความผิดพลาดในระบบ (System Error): เกิดจากการออกแบบระบบที่ไม่เหมาะสม หรือการบำรุงรักษาที่ไม่เพียงพอ ซึ่งอาจนำไปสู่ความล้มเหลวของอุปกรณ์หรือการทำงานของเครื่องจักร

(3) ความผิดพลาดในการบริหารจัดการ (Management Error): ความล้มเหลวในการบริหารจัดการข้อมูลข่าวสาร ระบบการทำงาน หรือการใช้เทคโนโลยี สาเหตุหลักอาจเกิดจากการสื่อสารข้อมูลที่ไม่ถูกต้อง การฝึกอบรมที่ไม่เพียงพอ หรือการบริหารจัดการที่ไม่มีประสิทธิภาพ ซึ่งหากพิจารณาในภาพรวมของความสูญเสียสามารถแบ่งได้เป็น 2 ประเภทคือ

ก. ความสูญเสียทางตรง คือ ความสูญเสียที่เกิดเป็นค่าใช้จ่ายในทันทีที่เกิดอุบัติเหตุ หรือความไม่ปลอดภัยขึ้น เช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าประกันภัยต่างๆ เป็นต้น

ข. ความสูญเสียทางอ้อม คือ ความสูญเสียที่ส่งผลกระทบต่อสิ่งที่ปฏิบัติอยู่ หรือสิ่งที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับตัวผู้ปฏิบัติงาน อาทิเช่น สูญเสียเวลาในการปฏิบัติงาน สูญเสียค่าใช้จ่ายส่วนต่างๆ ที่ต้องเกิดขึ้นเพื่อป้องกันมิให้เกิดอันตรายซ้ำ สูญเสียเครื่องมือ อุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน เป็นต้น



ภาพที่ 2.6 แสดงแบบจำลองเกี่ยวกับการค้นหาสาเหตุของอุบัติเหตุและความสูญเสีย (LOSS Causation Model)

ที่มา: ชัยยุทธ ขวลิตนิธิกุล (2534)

ทฤษฎี 5M Model ถูกพัฒนาเพื่อเป็นโมเดลพื้นฐานในการวิเคราะห์สาเหตุของอุบัติเหตุในนิรภัยการบิน ได้นำเสนอโมเดลนี้ที่ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ (สุภาพร สอนอินทร์, 2562)

1) Man (บุคคลหรือปัจจัยด้านบุคคล) หมายถึงปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความบกพร่องของมนุษย์เอง เช่น ความผิดพลาด, ขาดความชำนาญ, หรือขาดการฝึกอบรม ซึ่งสามารถเป็นสาเหตุหลักของอุบัติเหตุได้

2) Machine (เครื่องจักรหรือปัจจัยจากเครื่องมือ) ประกอบด้วยองค์ประกอบของเครื่องจักรหรือวัสดุ ซึ่งอาจเกิดการเสื่อมคุณภาพหรือข้อผิดพลาดจากการออกแบบหรือการบำรุงรักษา

3) Media (สภาพแวดล้อมหรือปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม) แบ่งออกเป็นสองลักษณะคือ Phenomena ซึ่งเป็นปรากฏการณ์ธรรมชาติที่ไม่สามารถควบคุมได้ และ Facilities ซึ่งหมายถึงสิ่งอำนวยความสะดวกที่สามารถควบคุมหรือบริหารจัดการได้

4) Mission (ภารกิจ) หมายถึงภารกิจหรืองานที่ต้องทำซึ่งมีความเสี่ยงแตกต่างกันออกไป ต้องใช้ความรู้และความชำนาญที่แตกต่างในการปฏิบัติงาน

5) Management (การบริหารจัดการ) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการวางแผน นโยบาย การกำกับดูแล การจัดสรรทรัพยากร อำนาจ และการตัดสินใจ การบริหารจัดการที่ดีจะช่วยในการป้องกัน และกำจัดสาเหตุของอุบัติเหตุ

ดังนั้น ทฤษฎี 5M Model จึงเป็นเครื่องมือที่ช่วยในการวิเคราะห์และจัดการความปลอดภัย ในด้านการบิน โดยเน้นการทำงานร่วมกันของทั้งห้าองค์ประกอบหลักนี้เพื่อลดความเสี่ยงของการเกิด อุบัติเหตุ

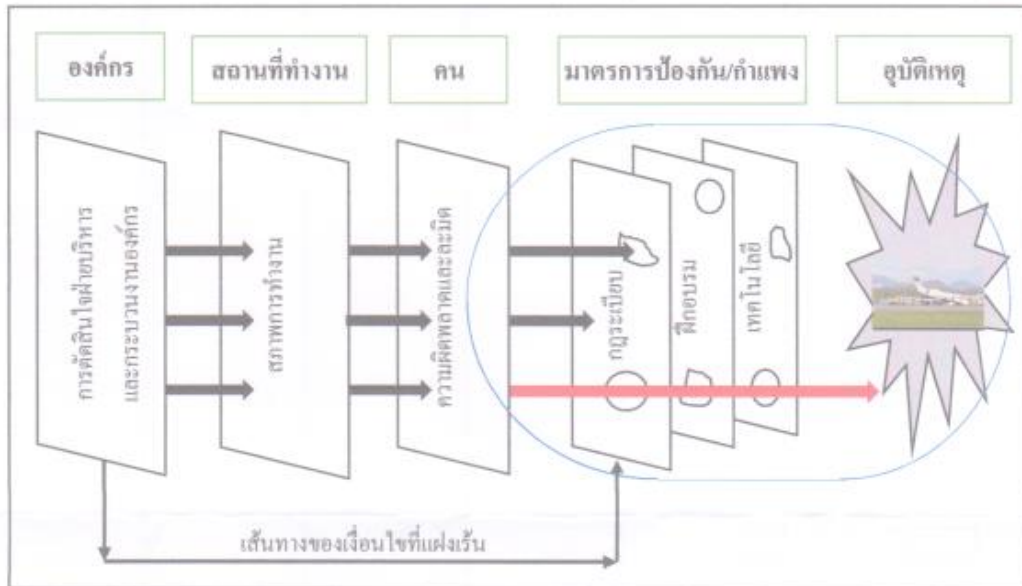
ทฤษฎีเนยแข็งรู (Swiss Cheese Model)

ทฤษฎีเนยแข็งรู (Swiss Cheese Model) ที่ถูกนำเสนอโดยศาสตราจารย์ James Reason ให้ความเข้าใจว่าอุบัติเหตุเกิดขึ้นจากการรวมกันของความผิดพลาดหลายอย่างในระบบ โดยใช้แนวคิด ของชั้นชีสเนยแข็งที่มีช่องว่างหรือรู เพื่อเปรียบเทียบกับเครื่องป้องกันอุบัติเหตุต่างๆ ในระบบ รูปบนแผ่นชีสเนยแข็งเป็นสัญลักษณ์ของความผิดพลาดที่เกิดขึ้นกับมาตรการป้องกันเหล่านี้

ความผิดพลาดเหล่านี้อาจเกิดขึ้นได้จากหลายปัจจัย เช่น อุปกรณ์ที่ชำรุดหรือการปฏิบัติงาน ที่ผิดพลาด โดยที่ทฤษฎีเนยแข็งรู ชี้ให้เห็นว่าระบบที่ซับซ้อนเช่นระบบการบินมักมีมาตรการป้องกัน หลายชั้น และความบกพร่องเพียงจุดเดียวมักไม่เพียงพอที่จะนำไปสู่ผลลบในระบบ การเกิดอุบัติเหตุ จะเกิดขึ้นเมื่อมีช่องโหว่หรือการละเลยต่อมาตรการป้องกันในหลายชั้นเกิดขึ้นพร้อมกัน

ตัวอย่างของช่องโหว่อาจเกิดจากการชะลอการตัดสินใจของฝ่ายบริหารระดับสูง เช่น การล่าช้าในการอนุมัติส่งซ่อมเครื่องมือที่สำคัญ หรือการปฏิบัติการที่เกิดความผิดพลาด จากผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งส่งผลต่อช่องโหว่ของมาตรการป้องกันความปลอดภัย โดยที่ Dr. Reason ชี้ให้เห็นว่า อุบัติเหตุมักเกิดจากการประสานกันของเงื่อนไขที่กำลังออกฤทธิ์และที่ซ่อนอยู่ในระบบ

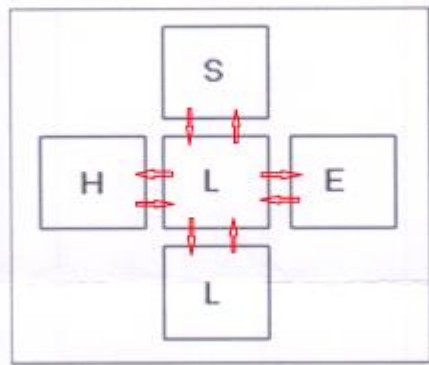
ดังนั้นทฤษฎีเนยแข็งรู จึงเป็นโมเดลที่ช่วยให้เราเข้าใจถึงความซับซ้อนของการเกิดอุบัติเหตุ ในระบบที่มีมาตรการป้องกันหลายชั้น และชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของการจัดการและการควบคุมทุกชั้น ของระบบเพื่อป้องกันอุบัติเหตุ (Perneger, 2005)



ภาพที่ 2.7 ปัจจัยที่เป็นสาเหตุของอุบัติเหตุ

ที่มา: ไพรัช แฉ้วสกุล (2565)

คน สภาพแวดล้อม และความปลอดภัย เป็นที่ทราบกันว่าระบบการbinประกอบเข้าด้วยกัน ทั้งจากตัวผลิตภัณฑ์ ผู้ให้บริการและองค์กรภาครัฐ มันเป็นระบบที่สลับซับซ้อน ซึ่งจำเป็นต้องพิจารณาอย่างลึกซึ้งในเรื่องการมีส่วนร่วมของคนต่อความปลอดภัย และทำความเข้าใจว่าการทำงานของคนที่ได้รับผลกระทบอย่างไรจากความหลากหลายและองค์ประกอบอื่นๆ ที่มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกัน ความเข้าใจนี้อธิบายได้จากรูปแบบ SHELL Model ซึ่งมีองค์ประกอบย่อยคือ L/Liveware (คน) S/Software (สิ่งที่ไม่ใช่คน เช่น กระบวนการทำงาน) H/Hardware (อุปกรณ์) และ E/Environment (สภาพแวดล้อม)



L/Liveware ในที่นี้คือ คน

S/Software ปฏิสัมพันธ์ของคนกับสิ่งที่ไม่ใช่คน

H/Hardware อุปกรณ์

E/Environment สภาพแวดล้อม

ภาพที่ 2.8 SHELL Model

ที่มา: ไพรัช แ้วสกุล (2565)

การสูญเสียเนื่องจากการปฏิบัติงาน

วิทยา อยู่สุข (2542, น. 95 – 96) ได้ให้ความหมายการสูญเสียเนื่องจากการปฏิบัติงานไว้ว่า การสูญเสียเนื่องจากการเกิดอุบัติเหตุสามารถแบ่งเป็น 2 ประเภท คือ

1) การสูญเสียทางตรง ได้แก่ การสูญเสียที่คิดเป็นเงินที่นายจ้างหรือรัฐบาลที่ต้องจ่าย โดยตรงให้แก่ผู้ได้รับอุบัติเหตุจากการทำงาน เช่น ค่ารักษาพยาบาล เงินทดแทนที่ต้องจ่าย โดยรัฐ หรือโรงงาน ค่าทำขวัญ เป็นต้น

2) การสูญเสียโดยทางอ้อม ได้แก่ การสูญเสียที่มักจะคิดไม่ถึงหรือไม่ค่อยคิดว่า เป็นการสูญเสียเป็นลักษณะการสูญเสียที่แฝงอยู่ไม่ปรากฏเด่นชัด เช่น สูญเสียเวลาของลูกจ้างที่ บาดเจ็บต้องใช้เวลาพักฟื้นจนกว่าจะหาย สูญเสียเวลาของลูกจ้างคนอื่นๆ ซึ่งหยุดงานขณะเกิด อุบัติเหตุ สูญเสียเวลาของหัวหน้างาน ผู้บริหารที่ต้องช่วยเหลือผู้บาดเจ็บ การสอบสวนอุบัติเหตุ การจัดเตรียมคนงานใหม่ เพื่อไม่ให้งานชะงัก ค่าใช้จ่ายในการซ่อมแซมเครื่องจักร เครื่องมือ รวมทั้งวัสดุดิบ ต่างๆ ทำให้ปริมาณผลผลิตขาดหายไป คนงานเสียชีวิตเกิดความกลัวทำให้ประสิทธิภาพการทำงาน ลดลง เป็นต้น

ทวีเกียรติ รองสวัสดิ์ (2564) ได้ให้ความหมายการ การเกิดอุบัติเหตุในโรงงานหรือสถานที่ทำงานมีผลกระทบทางการเงินและสังคมที่สำคัญ ซึ่งสามารถแบ่งออกเป็นความสูญเสียทั้งทางตรง และทางอ้อม ดังนี้

1) ความสูญเสียทางตรง หมายถึง เป็นค่าใช้จ่ายโดยตรงที่เกิดขึ้นจากการบาดเจ็บของผู้ปฏิบัติงาน ได้แก่ ค่ารักษาพยาบาล ค่าเงินทดแทน ค่าทำขวัญ ค่าทำศพ ค่าประกันชีวิต

2) ความสูญเสียทางอ้อม หมายถึง ปีนค่าใช้จ่ายที่ไม่สามารถระบุเป็นตัวเลขได้โดยตรง แต่มีผลกระทบอย่างมากต่อการดำเนินงาน ได้แก่ การสูญเสียเวลาทำงานของผู้บาดเจ็บ และเพื่อนร่วมงานที่หยุดงานชั่วคราว ค่าใช้จ่ายจากการช่วยเหลือผู้บาดเจ็บ การหยุดงานของหัวหน้างานและผู้บังคับบัญชา เพื่อช่วยเหลือผู้บาดเจ็บ สอบสวนสาเหตุ จัดทำรายงาน และจัดการแก้ไขปัญหา

- 3) ค่าใช้จ่ายในการซ่อมแซมเครื่องจักร, เครื่องมือ, อุปกรณ์ที่เสียหาย
- 4) ความสูญเสียเกี่ยวกับวัตถุดิบหรือสินค้าที่เสียหาย
- 5) ผลผลิตลดลงจากการหยุดชะงักของกระบวนการผลิต
- 6) ค่าสวัสดิการและค่าจ้างที่ต้องจ่ายให้กับผู้บาดเจ็บแม้ว่าพวกเขาไม่สามารถทำงานได้
- 7) การสูญเสียโอกาสทางการเงินเนื่องจากการลดลงของการผลิต
- 8) ค่าใช้จ่ายต่างๆ เช่น ค่าเช่า ค่าไฟฟ้า ที่ยังคงต้องจ่ายแม้ว่าโรงงานต้องหยุดการผลิต
- 9) การสูญเสียชื่อเสียงและภาพลักษณ์ขององค์กร
- 10) ผู้บาดเจ็บที่กลายเป็นภาระสังคมในกรณีที่เกิดการหรือทุพพลภาพ

นอกจากนี้ผู้บาดเจ็บจนถึงขั้นพิการหรือทุพพลภาพ จะกลายเป็นภาระของสังคมซึ่งทุกคนมีส่วนช่วยในการรับผิดชอบด้วย ความสูญเสียทางอ้อมจึงมีค่ามหาศาลกว่าความสูญเสียทางตรงมาก ซึ่ง ปกติเรามักจะคิดกันไม่ถึง จึงมีผู้เปรียบเทียบว่า ความสูญเสียหรือค่าใช้จ่ายของการเกิดอุบัติเหตุเปรียบเสมือน “ภูเขาน้ำแข็ง” ส่วนที่โผล่พ้นน้ำให้มองเห็นมีเพียงเล็กน้อยเมื่อเทียบกับส่วนที่จมอยู่ใต้น้ำ ในทำนองเดียวกัน ค่าใช้จ่ายทางตรงเมื่อเกิดอุบัติเหตุจะเป็นส่วนน้อยของค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นทั้งหมด ซึ่งผู้บริหารจะมองข้ามไม่ได้ (ตามภาพที่ 2.9)



ภาพที่ 2.9 ทฤษฎีความสูญเสียของอุบัติเหตุเปรียบเทียบกับภูเขาน้ำแข็ง

ที่มา: วิโรจน์ อิมเอิบ (2549)

4. กฎหมายที่เกี่ยวข้องด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554

4.1 พระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554

พระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2544 ถูกออกแบบมาเพื่อให้การควบคุม กำกับดูแล และบริหารจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานให้กับลูกจ้างในประเทศไทย ซึ่งเป็นทรัพยากรบุคคลสำคัญของชาติ นโยบายนี้มีเป้าหมายให้ลูกจ้างมีชีวิตที่มีคุณภาพและปลอดภัยในการทำงาน โดยพิจารณาถึงสถานการณ์ปัจจุบันที่เทคโนโลยี เครื่องมือ เครื่องจักร อุปกรณ์ สารเคมี และสารเคมีอันตรายต่างๆ ถูกนำมาใช้ในกระบวนการผลิต การก่อสร้าง และบริการ ซึ่งสามารถส่งผลกระทบต่อความปลอดภัยของผู้ใช้แรงงาน พระราชบัญญัตินี้ได้ถูกสร้างขึ้นเพื่อเติมเต็มข้อจำกัดของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ที่มีหลักการคุ้มครองแรงงานทั่วไปและมีขอบเขตที่จำกัด ซึ่งไม่สามารถกำหนดกลไกและมาตรการบริหารจัดการความปลอดภัยได้อย่างมีประสิทธิภาพ พระราชบัญญัตินี้ประกอบด้วยบทบัญญัติ 8 หมวด 74 มาตรา และมีเนื้อหาสำคัญที่เกี่ยวข้องกับการจัดการและการดูแลความปลอดภัยในการทำงาน เพื่อป้องกันอันตรายที่อาจเกิดขึ้นต่อผู้ใช้แรงงาน รวมถึงการเกิดบาดเจ็บ พุพพลภาพ พิการ เสียชีวิต หรือโรคที่เกิดจากการทำงาน โดยมีสาระสำคัญดังนี้

1) ขอบเขตการบังคับใช้ ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 16 กรกฎาคม 2554 เป็นต้นไป พระราชบัญญัตินี้มิให้ใช้บังคับแก่

- (1) ราชการส่วนกลาง ราชการส่วนภูมิภาคและราชการส่วนท้องถิ่น
- (2) กิจการอื่นทั้งหมดหรือแต่บางส่วนตามที่กำหนดในกฎกระทรวงให้ราชการส่วนกลาง ราชการ ส่วนภูมิภาค ราชการส่วนท้องถิ่น และกิจการอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวงตามวรรคหนึ่งให้ส่วนราชการฯจัดให้มีมาตรฐานในการบริหารและการจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานในหน่วยงานของตนไม่ต่ำกว่ามาตรฐานความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานตามพระราชบัญญัตินี้

2) บทนิยาม “ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน” หมายความว่า การกระทำ หรือสภาพการทำงานซึ่งปลอดภัยจากเหตุอันจะทำให้เกิดการประสบอันตรายต่อชีวิต ร่างกาย จิตใจ หรือสุขภาพ อนามัยอันเนื่องมาจากการทำงานหรือเกี่ยวกับการทำงาน “นายจ้าง” หมายความว่า นายจ้างตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน และให้หมายความรวมถึงผู้ประกอบการซึ่งยอมให้บุคคลหนึ่งบุคคลใดมาทำงานหรือทำผลประโยชน์ให้แก่หรือในสถาน

ประกอบกิจการ ไม่ว่าจะการทำงานหรือการทำผลประโยชน์นั้นจะเป็นส่วนหนึ่งส่วนใด หรือทั้งหมด ในกระบวนการผลิตหรือธุรกิจในความรับผิดชอบของผู้ประกอบกิจการนั้นหรือไม่ก็ตาม “ลูกจ้าง” หมายความว่า ลูกจ้างตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน และให้หมายความรวมถึง ผู้ซึ่งได้รับความยินยอมให้ทำงานหรือทำผลประโยชน์ให้แก่หรือในสถานประกอบกิจการของนายจ้าง ไม่ว่าจะเรียกชื่ออย่างไรก็ตาม “คณะกรรมการ” หมายความว่า คณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อม ในการทำงาน “พนักงานตรวจความปลอดภัย” หมายความว่า ผู้ซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งให้ปฏิบัติการ ตามพระราชบัญญัตินี้ หมวด 1 บททั่วไป

3.1 ให้นายจ้างมีหน้าที่จัดและดูแลสถานประกอบกิจการและลูกจ้างให้มีสภาพการทำงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ รวมทั้งส่งเสริมสนับสนุนการปฏิบัติงาน ของลูกจ้างมิให้ลูกจ้างได้รับอันตรายต่อชีวิต ร่างกาย จิตใจ และสุขภาพอนามัย

3.2 ให้ลูกจ้างมีหน้าที่ให้ความร่วมมือกับนายจ้างในการดำเนินการและส่งเสริมด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน เพื่อให้เกิดความปลอดภัยแก่ลูกจ้างและสถานประกอบกิจการ

หมวด 2 การบริหาร การจัดการ และการดำเนินการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

4.1 ให้นายจ้างบริหาร จัดการ และดำเนินการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ให้เป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนดในกฎกระทรวง และให้ลูกจ้างมีหน้าที่ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานตามมาตรฐานที่กำหนด

4.2 บุคคลใดประสงค์จะให้บริการในการตรวจวัด ตรวจสอบ ทดสอบ รับรอง ประเมิน ความเสี่ยง รวมทั้งจัดฝึกอบรมหรือให้คำปรึกษาเพื่อส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ตามมาตรฐานที่กำหนดในกฎกระทรวงที่ออกตามมาตรา 8 จะต้องขึ้นทะเบียนต่อสำนักงานความปลอดภัยแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

4.3 นิติบุคคลใดประสงค์จะให้บริการในการตรวจวัด ตรวจสอบ ทดสอบ รับรอง ประเมิน ความเสี่ยง รวมทั้งจัดฝึกอบรมหรือให้คำปรึกษาเพื่อส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ตามมาตรฐานที่กำหนดในกฎกระทรวงที่ออกตามมาตรา 8 จะต้องได้รับใบอนุญาตจากอธิบดี

4.4 ให้นายจ้างจัดให้มีเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน บุคลากร หน่วยงาน หรือคณะบุคคล เพื่อดำเนินการด้านความปลอดภัยในสถานประกอบกิจการ และเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน และบุคลากรจะต้องขึ้นทะเบียนต่อกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

4.5 ให้นายจ้างแจ้งให้ลูกจ้างทราบถึงอันตรายที่อาจเกิดขึ้นจากการทำงาน และแจกคู่มือ ปฏิบัติงานให้ลูกจ้างทุกคนก่อนที่ลูกจ้างจะเข้าทำงาน เปลี่ยนงาน หรือเปลี่ยนสถานที่ทำงาน

4.6 ให้นายจ้างจัดให้ผู้บริหาร หัวหน้างาน และลูกจ้างทุกคนได้รับการฝึกอบรม ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

4.7 ให้นายจ้างติดประกาศสัญลักษณ์เตือนอันตรายและเครื่องหมายเกี่ยวกับ ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน รวมทั้งข้อความแสดงสิทธิและหน้าที่ ของนายจ้างและลูกจ้าง ตามที่อธิบดีประกาศกำหนดในที่ที่เห็นได้ง่าย ณ สถานที่ประกอบกิจการ

4.8 ให้นายจ้างจัดและดูแลให้ลูกจ้างสวมใส่อุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยส่วนบุคคล ที่ได้มาตรฐาน และลูกจ้างมีหน้าที่สวมใส่อุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยส่วนบุคคล และดูแลรักษา อุปกรณ์ ให้สามารถใช้งานได้ตามสภาพและลักษณะของงานตลอดระยะเวลาทำงาน ในกรณีที่ลูกจ้าง ไม่สวมใส่อุปกรณ์ ให้นายจ้างสั่งให้ลูกจ้างหยุดการทำงานนั้นจนกว่าลูกจ้างจะสวมใส่อุปกรณ์ดังกล่าว

หมวด 3 คณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน
คณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีอำนาจหน้าที่ เสนอความเห็นต่อรัฐมนตรี เรื่อง นโยบาย แผนงาน มาตรการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และการพัฒนา สภาพแวดล้อมในการทำงาน ออกกฎกระทรวง ประกาศ และระเบียบ วินิจฉัยอุทธรณ์

หมวด 4 การควบคุม กำกับ ดูแล

6.1 ให้นายจ้างประเมินอันตราย ศึกษาผลกระทบของสภาพแวดล้อมในการทำงาน จัดทำแผนการดำเนินงาน ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน และแผนการควบคุมดูแลลูกจ้าง และสถานประกอบกิจการ ตามคำแนะนำและได้รับการรับรองผล จากผู้ชำนาญการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ได้รับ ใบอนุญาตจากอธิบดี

6.2 ให้นายจ้างแจ้งต่อพนักงานตรวจความปลอดภัย ในกรณีที่สถานประกอบกิจการใด เกิดอุบัติเหตุ ร้ายแรง หรือลูกจ้างประสบอันตรายจากการทำงาน กรณีลูกจ้างเสียชีวิต กรณีที่สถานประกอบกิจการ ได้รับความเสียหายหรือต้องหยุดการผลิต หรือมีบุคคลในสถานประกอบกิจการประสบอันตราย หรือได้รับความเสียหายอันเนื่องมาจากเพลิงไหม้ การระเบิด สารเคมีรั่วไหลหรืออุบัติเหตุร้ายแรง อื่น และกรณีที่มีลูกจ้าง ประสบอันตราย หรือเจ็บป่วยตามกฎหมายว่าด้วยเงินทดแทน

หมวด 5 พนักงานตรวจความปลอดภัย พนักงานตรวจความปลอดภัยมีอำนาจหน้าที่ เข้าไปในสถานประกอบกิจการหรือสำนักงานของนายจ้าง ตรวจสอบหรือบันทึกภาพและเสียง ใช้เครื่องมือในการตรวจวัดหรือตรวจสอบเครื่องจักร เก็บตัวอย่างของวัสดุ เพื่อการวิเคราะห์เกี่ยวกับ ความปลอดภัย สอบถามข้อเท็จจริง เรียกบุคคลมาชี้แจงเกี่ยวกับการดำเนินการ ด้านความปลอดภัย และมีอำนาจสั่งให้นายจ้าง ลูกจ้างหรือผู้ที่เกี่ยวข้องผู้ใดที่ฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามพระราชบัญญัตินี้

หรือกฎกระทรวงให้หยุดการกระทำที่ฝ่าฝืน แก้ไข ปรับปรุงหรือปฏิบัติให้ถูกต้องหรือเหมาะสม หรือสั่งให้หยุด การใช้เครื่องจักร อุปกรณ์ อาคารสถานที่ หรือผูกมัดประทับตรา สิ่งนี้อาจจะก่อให้เกิดอันตรายอย่างร้ายแรง ทั้งหมดหรือบางส่วนเป็นการชั่วคราว

หมวด 6 กองทุนความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน
กองทุนความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นทุนใช้จ่าย ในการดำเนินการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ตามพระราชบัญญัติ ฉบับนี้

หมวด 7 สถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน
สถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีวัตถุประสงค์ เพื่อส่งเสริมความปลอดภัยอาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

หมวด 8 บทกำหนดโทษ พระราชบัญญัตินี้ได้กำหนดบทลงโทษสูงสุดโทษจำคุก ไม่เกิน 2 ปี หรือปรับไม่เกิน 800,000 บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ และโทษต่ำสุด ปรับไม่เกิน 40,000 บาท

บทเฉพาะกาล ในระหว่างที่ยังมีได้ออกกฎกระทรวง ประกาศ หรือระเบียบเพื่อปฏิบัติการ ตามพระราชบัญญัตินี้ ให้นำกฎกระทรวงที่ออกตามความในหมวด 8 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครอง แรงงาน พ.ศ. 2541 มาใช้บังคับ โดยอนุโลม

*หมายเหตุ คำอธิบายสรุปสาระสำคัญของพระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554 นี้ มีขึ้นเพื่อประโยชน์ในการเข้าใจสาระสำคัญของกฎหมาย เท่านั้น ส่วนการปฏิบัติตามกฎหมายให้เป็นไปอย่างถูกต้องนั้น นายจ้าง ลูกจ้าง หรือผู้ที่เกี่ยวข้อง จะต้องศึกษา ทำความเข้าใจ ตรวจสอบ และยึดถือด้วยบทกฎหมายเป็นสำคัญ

5. ข้อมูลพื้นฐานของสนามบินดอนเมือง

5.1 สถานที่ตั้ง

ที่ตั้ง : เลขที่222 ถนนวิภาวดีรังสิต แขวงสนามบิน เขตดอนเมือง กรุงเทพฯ

พื้นที่ : 3,839 ไร่ 1 งาน 49 ตารางวา

ไหล่ทางวิ่ง : 2 เส้นทาง

ลานจอดอากาศยาน : 860,000 ตารางเมตร

หลุมจอด : 101 หลุมจอด - แบบมีสะพานเทียบเครื่องบิน: 27 หลุมจอด - หลุมจอด ระยะไกล 74 หลุมจอด - หลุมจอดเครื่องบินขนาดเล็ก 10 หลุมจอด

5.2 ประวัติความเป็นมา

ท่าอากาศยานดอนเมืองอยู่ห่างจากกรุงเทพมหานครไปทางเหนือประมาณ 25 กิโลเมตร และห่างจากท่าอากาศยานสุวรรณภูมิประมาณ 46 กิโลเมตร ถือเป็นท่าอากาศยานประวัติศาสตร์ที่อยู่คู่กับคนไทยมาอย่างยาวนาน เปิดให้บริการมากกว่า 100 ปี ปัจจุบันได้ทำหน้าที่ในการรองรับสายการบินต้นทุนต่ำ (Low Cost Carriers: LSSs) และได้รับการจัดอันดับจาก CAPA Centre for Aviation (CAPA) ให้เป็นท่าอากาศยานที่มีผู้โดยสารสายการบินต้นทุนต่ำมาใช้บริการมากที่สุดในโลก (World's Business Low Cost Carrier Airports) ในปี 2559

จากการเติบโตของตลาดสายการบินต้นทุนต่ำ ทำให้ปริมาณจราจรทางอากาศยาน ท่าอากาศยานดอนเมือง เพิ่มขึ้นอย่างมาก ในปี 2560 ท่าอากาศยานดอนเมืองมีผู้โดยสารรวม 37.1 ล้านคนต่อปี แบ่งเป็นผู้โดยสารต่างประเทศ 13.2 ล้านคนและในประเทศ 23.9 ล้านคนตามลำดับ ผู้โดยสารส่วนใหญ่ที่ใช้บริการในท่าอากาศยานดอนเมือง คือ จีน ไทย และมาเลเซีย ตามลำดับ มีวัตถุประสงค์การเดินทางเพื่อการพักผ่อน ท่องเที่ยว และเยี่ยมเยียนครอบครัว โดยเดินทางส่วนตัว และจะใช้เวลาต่อทริปประมาณ 1-3 วัน

ท่าอากาศยานดอนเมืองได้เปิดให้บริการอาคารผู้โดยสาร 2 อาคาร สำหรับอาคาร 1 ใช้เป็นอาคารผู้โดยสารระหว่างประเทศ อาคาร 2 ใช้เป็นอาคารผู้โดยสารในประเทศ และเปิดให้บริการอาคารเทียบเครื่องบินหมายเลข 5 (Pier5) รวมทั้งแนวทางเดินด้านทิศใต้ (South Corridor) ทำให้ปัจจุบันท่าอากาศยานดอนเมืองมีศักยภาพในการรองรับผู้โดยสารได้ 30 ล้านคนต่อปี

ในปี 2560 ท่าอากาศยานดอนเมืองได้รองรับผู้โดยสารจาก 3 ภูมิภาคที่เดินทางผ่านเข้ามาเป็นปริมาณสูงสุดตามลำดับดังนี้ เอเชียตะวันออกและแปซิฟิก เอเชียตะวันออกเฉียงใต้ และเอเชียใต้

โครงการพัฒนาท่าอากาศยานดอนเมืองระยะที่ 3 บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) ได้จัดทำโครงการพัฒนาท่าอากาศยานดอนเมือง ระยะที่ 3 ระหว่างปี 2561-2567 โดยการก่อสร้างประกอบด้วย การก่อสร้างอาคารผู้โดยสาร อาคาร 3 รองรับผู้โดยสารระหว่างประเทศ การก่อสร้างอาคาร Junction Building ซึ่งจะมีทางเชื่อมต่อกับระบบรถไฟฟ้าชานเมืองสายสีแดง และการก่อสร้างอาคารจอดรถยนต์ เพื่อรองรับรถยนต์รวมทั้งหมดประมาณ 8,000 คัน คาดว่าเมื่อโครงการแล้วเสร็จ ท่าอากาศยานดอนเมืองจะคืนสภาพขีดความสามารถในการรองรับผู้โดยสารได้เป็น 40 ล้านคนต่อปี

5.3 วิสัยทัศน์ (Vision)

ทอท. วางวิสัยทัศน์ในการผลักดันองค์กรสู่การเป็น “ผู้ดำเนินการและจัดการท่าอากาศยานที่ติดระดับโลก : การมุ่งเน้นคุณภาพการให้บริการโดยคำนึงถึงความปลอดภัยและสร้างรายได้อย่างสมดุล”

5.4 พันธกิจ (Mission)

ประกอบและส่งเสริมกิจการท่าอากาศยาน รวมทั้งดำเนินการกิจการอื่นที่เกี่ยวข้องหรือต่อเนื่องกับการประกอบกิจการท่าอากาศยาน โดยคำนึงถึงการพัฒนาที่ยั่งยืน

5.5 ค่านิยม (Core Value)

5.5.1 ให้อใจ จิตสำนึกในการให้บริการ : การให้บริการด้วยความเข้าใจความหมายของการให้บริการ

5.5.2 มั่นใจ ความปลอดภัยและการรักษาความปลอดภัย : การคำนึงถึงความปลอดภัยและการรักษาความปลอดภัยเป็นหัวใจของการปฏิบัติงาน

5.5.3 ร่วมใจ การมีส่วนร่วมและการสื่อสารทั้งภายในองค์กรและหน่วยงานภายนอก : สร้างความสามัคคีทำงานเป็นทีม ให้ความสำคัญกับเป้าหมายขององค์กรมากกว่าเป้าหมายส่วนตัว สร้างกระบวนการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ รวมทั้งเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการและการตัดสินใจ

5.5.4 เปิดใจ การเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง : ส่งเสริมการเรียนรู้ ควบคู่กับความคิดริเริ่มและความตั้งใจที่จะศึกษาพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่

5.5.5 ภูมิใจ ความโปร่งใสและสำนึกในความรับผิดชอบ : การปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใส ตรวจสอบได้ และสำนึกในความรับผิดชอบต่อผู้ถือหุ้น ต่อลูกค้า ต่อสังคม และประเทศชาติ

6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

วีรินทร์ โซนิ และจิรวรรณ ดีประเสริฐ (2559) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมความปลอดภัยของพนักงานที่ปฏิบัติงานในเขตการบิน ณ ท่าอากาศยานแม่ฟ้าหลวง เชียงราย ผลการศึกษาพบว่า (1) ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุระหว่าง 21-30 ปี การศึกษาระดับปริญญาตรี ปฏิบัติงานอยู่ในท่าอากาศยานแม่ฟ้าหลวง เชียงราย ฯ และ สายการบิน ในระดับผู้ปฏิบัติงาน มีตำแหน่งเป็นเจ้าหน้าที่ของท่าอากาศยาน แม่ฟ้าหลวง เชียงราย และตำแหน่งเจ้าหน้าที่บริการภาคพื้นมีประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 5 ปี มีรายได้ 10,001-20,000 บาท โดยส่วนใหญ่เห็นว่าระดับความปลอดภัยของสนามบินที่ปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลางและรู้จักระบบการจัดการด้านนิรภัยของสนามบิน (2) ระบบการจัดการด้านนิรภัยของสนามบินมีผลต่อพฤติกรรมความปลอดภัยของผู้ปฏิบัติงานในเขตการบิน ณ ท่าอากาศยานแม่ฟ้าหลวง เชียงราย ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (3) พฤติกรรมความปลอดภัยของผู้ปฏิบัติงานในเขตการบิน ณ ท่าอากาศยานแม่ฟ้าหลวง เชียงราย ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (4) ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนา คือ ผู้บริหารควรเอาใจใส่ต่อการดำเนินงานตามมาตรฐานความปลอดภัยของระบบการจัดการด้านนิรภัยของสนามบินอย่างจริงจัง

เพื่อให้มีประสิทธิภาพตามมาตรฐานที่กำหนด และควรสร้างความตระหนัก ความเข้าใจ และจัดอบรมให้ความรู้ด้านมาตรฐานความปลอดภัยของระบบการจัดการด้านนิรภัยสนามบินแก่บุคลากรที่เกี่ยวข้องทุกหน่วยงานในท่าอากาศยานแม่ฟ้าหลวง เชียงราย (5) ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลด้านประเภทของส่วนงานที่ปฏิบัติงาน ระดับการปฏิบัติงาน ตำแหน่ง หน้าที่ และความรับผิดชอบหลัก และประสบการณ์ทำงานที่ต่างกัน มีผลต่อพฤติกรรมความปลอดภัยของผู้ปฏิบัติงานในเขตการบิน ณ ท่าอากาศยานแม่ฟ้าหลวง เชียงราย แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และระบบการจัดการด้านนิรภัยของสนามบิน (SMS) มีผลต่อพฤติกรรมความปลอดภัยของผู้ปฏิบัติงานในเขตการบิน ณ ท่าอากาศยานแม่ฟ้าหลวง เชียงราย ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับสมมติฐานที่กำหนดไว้

ประโพธิ อุปลัมภ์ และदनัย ปัตตพงศ์ (2561) ศึกษาเรื่องการรับรู้และพฤติกรรมด้านความปลอดภัยของพนักงานสายปฏิบัติการ บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) ข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานสายปฏิบัติการ ปตท. (2) การรับรู้และช่องทางการรับรู้ด้านความปลอดภัยของประชากร (3) พฤติกรรมด้านความปลอดภัยของประชากร และ (4) เปรียบเทียบพฤติกรรมด้านความปลอดภัยจำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคลของประชากร ประชากรประกอบด้วยพนักงานสายปฏิบัติการทั้งหมดของปตท. สีสายงานจำนวน 1,852 คน ขนาดของกลุ่มตัวอย่างกำหนดจากสูตรทาร์โร ยามาเน่ เท่ากับ 329 คน ในงานวิจัยนี้ใช้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 340 คนเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้การเก็บตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยได้แก่แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ สถิติเชิงพรรณนา ประกอบด้วยค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมาน ประกอบด้วยการวิเคราะห์ปัจจัย การทดสอบสมมติฐานด้วยค่าสถิติ t การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นชาย มีอายุ 31 – 40 ปี อายุการทำงานไม่เกิน 5 ปี เป็นพนักงานสังกัดหน่วยงานสายปฏิบัติการคลัง มีการศึกษาในระดับสูงกว่าปริญญาตรี มีการรับรู้ข้อมูลข่าวสารด้านความปลอดภัยสูงเกินร้อยละ 91 ทุกด้าน มีแต่เพียงข่าวสารขั้นตอนการสอบสวนอุบัติเหตุที่มีการรับรู้เพียงร้อยละ 77 อาจเป็นเพราะไม่ต้องการเผยแพร่เพราะอาจทำให้ผู้ที่เกี่ยวข้องมีความอับอายและรับความกดดัน ช่องทางการรับรู้ข้อมูลด้านความปลอดภัยที่มีประสิทธิภาพสูงสุดสามอันดับแรกได้แก่ ข่าวสารทางอีเมล การสนทนาแลกเปลี่ยนด้านความปลอดภัย และจากเจ้าหน้าที่หรือผู้ประสานงานในหน่วยงาน ในส่วนของการวิเคราะห์ปัจจัย พบว่า ตัวกำหนดพฤติกรรมด้านความปลอดภัย 3 ปัจจัยหลักได้แก่ พฤติกรรมหลีกเลี่ยงความเสี่ยง พฤติกรรมแสดงความละเอียดถี่ถ้วน และพฤติกรรมมีส่วนร่วม อนึ่ง พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีเพศ อายุ อายุการทำงาน ตำแหน่งที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมด้านความปลอดภัยแตกต่างกัน ในบางประเด็น แต่ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันไม่มีความคิดเห็นแตกต่างกัน ในพฤติกรรมด้านความปลอดภัย ทั้งนี้ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

มัณฑุชูกานต์ หงษ์สตาร์ (2561) ศึกษาเรื่องปัจจัยเสริมสร้างความปลอดภัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานสายการผลิตบริษัทโซติวิวัฒน์อุตสาหกรรมการผลิตจำกัด จังหวัดสงขลา ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีสัดส่วนของเพศหญิงมากกว่าเพศชาย มีอายุอยู่ระหว่าง 31-40 ปี ระดับการศึกษาสูงสุดอยู่ในระดับมัธยมศึกษาหรือต่ำกว่า ส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด มีอายุงานมากกว่า 3 ปีขึ้นไป และเป็นพนักงานระดับ 1 (รายชั่วโมง, รายวัน, รายเดือนทั่วไป) ปัจจัยเสริมสร้างความปลอดภัยของพนักงาน โดยภาพรวมมีระดับการรับรู้อยู่ในระดับการรับรู้มากที่สุด หากมองรายด้าน ปัจจัยด้านวิศวกรรมศาสตร์ อยู่ในระดับการรับรู้มากที่สุด รองลงมา คือ ด้านการออกกฎข้อบังคับ อยู่ในระดับการรับรู้มากที่สุด และด้านการศึกษา อยู่ในระดับการรับรู้มากที่สุด ตามลำดับ ส่วนด้านพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของพนักงาน โดยภาพรวมมีพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานมากที่สุด หากมองเป็นรายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยที่ต่ำที่สุดคือด้านสภาพแวดล้อม รองลงมาคือด้านการปฏิบัติงาน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือด้านการใช้เครื่องมือเครื่องจักร และปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันจะมีพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานโดยรวมแตกต่างกัน คือด้านเพศ ส่วนด้านอายุ ระดับการศึกษา สถานภาพทางสังคม อายุงาน ระดับพนักงานไม่แตกต่างกัน ปัจจัยเสริมสร้างความปลอดภัยส่งผลต่อพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานมีทั้งหมด 3 ปัจจัย คือ ปัจจัยด้านวิศวกรรมศาสตร์ ปัจจัยด้านการออกกฎข้อบังคับ และปัจจัยด้านการศึกษา

จตุพล พิสิษฐ์ศักดิ์ และคณะ (2561) ศึกษาเรื่องปัจจัยเสริมสร้างความปลอดภัยกับพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของแรงงานก่อสร้าง ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานที่แตกต่างกันมี 2 ปัจจัย คือ เพศและตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ และปัจจัยเสริมสร้างความปลอดภัย ได้แก่ ท่านคิดว่าการเข้ารับการฝึกอบรมความปลอดภัยช่วยลดความเสี่ยงในการเกิดอุบัติเหตุระหว่างปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของแรงงานก่อสร้างสูงสุด ดังนั้นผลลัพธ์ที่ได้จากการวิจัยนี้สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการด้านความปลอดภัย โดยการส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการฝึกอบรมให้ความรู้เรื่องความปลอดภัยในการปฏิบัติงานให้กับผู้ที่ปฏิบัติงานเดิมและผู้เพิ่งเข้ามาปฏิบัติงานใหม่อย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ ซึ่งจะส่งผลให้แรงงานทุกคนมีพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานที่ถูกต้องและปลอดภัยสูงสุด

กมลทิพย์ เสงี่ยมชื่น (2562) ศึกษาเรื่องความตระหนักรู้ถึงความปลอดภัยและอาชีวอนามัยของพนักงานบริษัท เอ็ม.เอส. เพ็รส์ เอ็นเตอร์ไพรส์ จำกัด ผลการวิจัยพบว่า ส่วนใหญ่เป็นพนักงานฝ่ายผลิตสินค้า เพศหญิง มีสถานภาพสมรส พนักงานไม่มีบุตร มีอายุ 31-40 ปี มีระดับการศึกษามัธยมศึกษา มีประสบการณ์ทำงาน 3-5 ปี มีอายุการทำงาน 5 ปีขึ้นไป เคยผ่านการเข้าฝึกอบรมเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน ไม่เคยประสบอุบัติเหตุจากการทำงาน มีความตระหนักรู้อยู่ในระดับปานกลาง มีพฤติกรรมด้านความปลอดภัยของพนักงานอยู่ในระดับมากผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า พนักงานที่อยู่ฝ่าย/แผนก เพศ สถานภาพ และอายุ ที่แตกต่างกัน มีพฤติกรรมด้านความปลอดภัยที่แตกต่างกัน ในส่วนระดับการศึกษา

ประสบการณ์การทำงาน อายุการทำงาน และการประสพอุบัติเหตุจากการทำงานแตกต่างกัน มีพฤติกรรมด้านความปลอดภัยที่ไม่แตกต่างกัน และความตระหนักรู้กับพฤติกรรมด้านความปลอดภัยมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน แต่อยู่ในระดับปานกลางและค่อนข้างต่ำที่ระดับนัยสำคัญที่ 0.05

สรลพร ทองเปลว และคณะ (2562) ศึกษาเรื่องการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมความปลอดภัยในห้องปฏิบัติการของนิสิตคณะเภสัชศาสตร์มหาวิทยาลัยบูรพา ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมความปลอดภัยของการปฏิบัติงานในห้องปฏิบัติการ ได้แก่ ชั้นปี อายุ และการมีประสบการณ์การเกิดอันตรายในห้องปฏิบัติการ ส่วนปัจจัยด้านความรู้เกี่ยวกับความปลอดภัยในการปฏิบัติงานในห้องปฏิบัติการมีความสัมพันธ์แบบสวนทางกันกับพฤติกรรมความปลอดภัยของการปฏิบัติงาน ในห้องปฏิบัติการ คือ นิสิตที่มีความรู้เกี่ยวกับความปลอดภัยที่มากจะมีพฤติกรรมความปลอดภัยที่ต่ำ ปัจจัย ด้านการรับรู้เกี่ยวกับความปลอดภัยในห้องปฏิบัติการมีความสัมพันธ์แบบแปรผันตามกันกับพฤติกรรมความปลอดภัยของการปฏิบัติงานในห้องปฏิบัติการ คือ หากมีการรับรู้เกี่ยวกับความปลอดภัยมากก็จะมีพฤติกรรมความปลอดภัยที่มากขึ้น และปัจจัยด้านการรับรู้เกี่ยวกับอุปกรณ์ป้องกันอันตรายมีความสัมพันธ์แบบแปรผัน ตามกับพฤติกรรมความปลอดภัยของการปฏิบัติงานในห้องปฏิบัติการ คือ หากมีการรับรู้เกี่ยวกับอุปกรณ์ป้องกันอันตรายมากก็จะมีพฤติกรรมความปลอดภัยที่มากขึ้น สรุปล ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมความปลอดภัยของการปฏิบัติงานในห้องปฏิบัติการ คือ ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงานในห้องปฏิบัติการ ปัจจัยด้านการรับรู้เกี่ยวกับความปลอดภัย และปัจจัยด้านการรับรู้เกี่ยวกับอุปกรณ์ป้องกันอันตราย โดยปัจจัย ส่วนบุคคล ปัจจัยด้านการรับรู้เกี่ยวกับความปลอดภัย และปัจจัยด้านการรับรู้เกี่ยวกับอุปกรณ์ป้องกันอันตรายจะ ส่งเสริมพฤติกรรมความปลอดภัย ส่วนปัจจัยด้านความรู้จะลดพฤติกรรมความปลอดภัย

จิรวุฒิ จันทร์แสงฉาย และสุรภา ไถ่บ้านกวย (2562) ศึกษาเรื่อง การศึกษาการรับรู้ด้านนิรภัยการบินของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน: กรณีศึกษา บริษัท การบินไทยจำกัด (มหาชน) ผลการศึกษาพบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุ 37-44 ปี ศึกษาในระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า ตำแหน่งพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินที่ปฏิบัติงานในชั้นธุรกิจ/ชั้นหนึ่ง และมีประสบการณ์การทำงาน 13-20 ปี ระดับการรับรู้ด้านนิรภัยการบินของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (4.53) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า มีการรับรู้ระดับมากที่สุด 2 ด้าน ได้แก่ ด้านความสำคัญของนิรภัยการบิน (4.91) และด้านความพร้อมในการปฏิบัติหน้าที่ (4.52) การรับรู้ระดับมาก 4 ด้าน ได้แก่ ด้านความรู้ที่จำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่ในภาวะปกติ(4.45) ด้านความสามารถที่จำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่ในภาวะปกติ (4.43) ด้านความรู้ที่จำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่ในภาวะฉุกเฉิน (4.45) และด้านความสามารถที่จำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่ในภาวะฉุกเฉิน (4.42) ตามลำดับ และผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับการรับรู้ด้านนิรภัยการบินในภาพรวม

กลุ่มที่อายุและประสบการณ์การทำงานแตกต่างกันมีการรับรู้ด้านนิรภัยการบินในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และกลุ่มที่มีตำแหน่งงานต่างกันมีการรับรู้ด้านความสำคัญของนิรภัยการบินแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สุนทรี สารางคำ และคณะ (2563) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของผู้ประกอบอาชีพผลิตกระติบข้าว บ้านนาสะไมย์ จังหวัดยโสธร ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุมากกว่าหรือเท่ากับ 52 ปี การศึกษาระดับประถมศึกษา สถานภาพสมรส ไม่มีโรคประจำตัว ประสบการณ์ทำงานมากกว่าหรือเท่ากับ 23 ปี ระยะเวลาทำงานมากกว่าหรือเท่ากับ 8 ชั่วโมงต่อวัน เคยได้รับอุบัติเหตุจากการทำงาน มีพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานอยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 2.68$, S.D. = 0.67) และพบว่าโรคประจำตัวมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมความปลอดภัย ในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (p-value = 0.000) และอายุมีความสัมพันธ์เชิงลบกับพฤติกรรมความปลอดภัย ในการทำงาน (p-value = 0.000, $r = -0.224$) ดังนั้น ควรส่งเสริมพฤติกรรมการใช้เครื่องมืออย่างถูกต้องและพฤติกรรมความปลอดภัยขณะปฏิบัติงาน และควร ให้ความรู้เกี่ยวกับการเลือกใช้อุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคลที่เหมาะสม

อติเรก ธรรมวงศ์ (2564) ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรม ความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงาน บริษัท สิริ ชัคเชส ซัพพลาย จำกัด ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรม ความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงาน บริษัท สิริ ชัคเชส ซัพพลาย จำกัด โดยรวมอยู่ในระดับสูงมาก ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่าปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา ตำแหน่ง และรายได้ จะมีพฤติกรรมด้านความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วน อายุงาน และ พื้นที่ในการปฏิบัติงาน ที่แตกต่างกันจะมี พฤติกรรมด้านความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ปัจจัยด้านความปลอดภัย เช่น นโยบายด้านความปลอดภัยบริษัทฯ การกำกับดูแลด้านความปลอดภัย การให้ความรู้/อบรม ด้านความปลอดภัย และสิ่งแวดล้อม/พื้นที่ ในการทำงาน มีความสัมพันธ์กันกับพฤติกรรมด้านความปลอดภัยของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ 0.05

วริยา เคนทวาย (2564) ศึกษาเรื่องปัจจัยการรับรู้เรื่องความปลอดภัยและพฤติกรรม ความปลอดภัยในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดปทุมธานี ผลการวิจัยพบว่า คะแนนเฉลี่ยปัจจัยการรับรู้เรื่องความปลอดภัยพนักงานด้านทัศนคติในด้านความปลอดภัย และด้านนโยบายด้านความปลอดภัยใกล้เคียงกัน และคะแนนเฉลี่ยพฤติกรรมความด้านความปลอดภัย ในการทำงาน ด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบ ข้อบังคับเกี่ยวกับความปลอดภัยมากที่สุด (2.34) รองลงมาเป็นการใช้เครื่องมือ อุปกรณ์ความปลอดภัยเพื่อความปลอดภัยในการทำงาน (2.30) ตามลำดับ ดังนั้นการปฏิบัติงานของพนักงานในระดับปฏิบัติการในเกิดความปลอดภัยควรที่จะมีการกำหนด

นโยบายด้านความปลอดภัยให้ชัดเจนมากยิ่งขึ้น เน้นย้ำถึงขั้นตอนการปฏิบัติงาน การใส่อุปกรณ์ ป้องกันความปลอดภัย เพื่อที่จะป้องกันและลดการเกิดอุบัติเหตุจากการทำงาน และยังเป็น การช่วย ส่งเสริมภาพลักษณ์ที่ดีในด้านความปลอดภัยในการทำงานกับหน่วยงานอีกด้วย

ภัทรฉัตร มณีฉาย (2565) จากผลการศึกษาเรื่อง “ความปลอดภัยด้านการบิน: การศึกษาอิทธิพล ของการรับรู้บรรยากาศความปลอดภัยที่มีต่อพฤติกรรมความปลอดภัยของนักบินในประเทศไทย” ผลการวิเคราะห์เชิงปริมาณแสดงให้เห็นว่า ตัวแปรความรู้ด้านความปลอดภัยและความภูมิใจ เชิงทัศนคติมีบทบาทเป็นตัวแปรคั่นกลางความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศความปลอดภัยและพฤติกรรม ด้านความปลอดภัย และในส่วนของตัวแปรชั่วโมงบิน ไม่ว่าจะ เป็นกลุ่มนักบินชั่วโมงบินสูง หรือชั่วโมงบินต่ำ แบบจำลองสมการโครงสร้างนี้ก็สามารถแสดงผลได้ไม่แตกต่างกัน อย่างไรก็ตาม บรรยากาศความปลอดภัย ทั้งระดับองค์กรและระดับฝูงบินไม่ส่งผลทางตรงโดยตรงต่อพฤติกรรมด้าน ความปลอดภัยของนักบิน และตัวแปรแรงจูงใจด้านความปลอดภัยไม่มีบทบาทเป็นตัวแปรคั่นกลาง ระหว่างความสัมพันธ์ ของบรรยากาศความปลอดภัยระดับองค์กรและพฤติกรรม ด้านความปลอดภัย ในส่วนของการคำนึงถึงเพื่อนร่วมงาน ผลการวิเคราะห์เชิงคุณภาพ แสดงให้เห็นและอธิบายปัจจัยต่างๆ ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมด้านความปลอดภัยของนักบิน ซึ่งมีหลายด้าน เช่น แนวทางการสร้างความปลอดภัย ทางการบิน มาตรฐานด้านความปลอดภัยทางการบินของไทย ปัญหาเกี่ยวกับความปลอดภัยทางการบิน ในประเทศไทย การสอบสวนอุบัติเหตุและแนวทางการจัดการ ประเด็นด้านชั่วโมงบินที่ส่งผลต่อพฤติกรรม การบิน ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานการบินให้ปลอดภัยและอุปสรรคที่ส่งผลต่อพฤติกรรม การทำงานการบินให้ปลอดภัย บรรยากาศความปลอดภัยขององค์กรและบรรยากาศความปลอดภัย ระดับฝูงบิน การมีส่วนร่วมด้านความปลอดภัย ทัศนคติต่อนักบินที่ดีและการเสนอแนะแนวทาง เพื่อปรับปรุงมาตรการด้านความปลอดภัย

กฤษณ์ วิทวัสสารัญกุล และปิยพร เทพกุล (2566) ศึกษาเรื่องการรับรู้วัฒนธรรม ความปลอดภัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมความปลอดภัยในการปฏิบัติงานของพนักงานสายการบินแห่งหนึ่ง ผลการศึกษาพบว่า 1) ด้านปัจจัยส่วนบุคคล กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 31-40 ปี มีการศึกษา ในระดับปริญญาตรี หรือ เทียบเท่า มีตำแหน่งเป็นพนักงานประจำสำนักงาน มีอายุการทำงาน ต่ำกว่า 5 ปี และเคยเข้ารับการฝึกอบรมเกี่ยวกับความปลอดภัย 2) พนักงานมีการรับรู้วัฒนธรรม ความปลอดภัยในองค์กรด้านการเรียนรู้และการฝึกอบรมอยู่ในระดับมากที่สุด (Mean= 4.67, S.D.=0.49) 3) ระดับพฤติกรรมความปลอดภัยในการปฏิบัติงานของพนักงานอยู่ในระดับนานๆ ครั้ง โดยด้านการรายงาน มีระดับคะแนนสูงที่สุด (Mean= 2.46, S.D. = 1.03) ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า เพศ ตำแหน่งงานปัจจุบัน ประสบการณ์การฝึกอบรมแตกต่างกันมีผลต่อการรับรู้วัฒนธรรม

ความปลอดภัยในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน และพนักงานที่มีตำแหน่งงานปัจจุบัน และประสบการณ์ การฝึกอบรมเกี่ยวกับความปลอดภัยที่แตกต่างกันมีพฤติกรรมความปลอดภัยความปลอดภัยในการทำงาน ที่แตกต่างกัน ผลการศึกษาพบว่า การรับรู้วัฒนธรรมความปลอดภัยส่งผลต่อพฤติกรรมความปลอดภัย ในการปฏิบัติงานโดยรวม ที่นัยสำคัญทางสถิติ 0.05



บทที่ 3

วิธีดำเนินการศึกษา

การศึกษาครั้งนี้มีผลต่อพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานสายการบินต้นทุนต่ำที่ปฏิบัติงาน ณ ท่าอากาศยานดอนเมือง ซึ่งการวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยผู้ศึกษาได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษาในครั้งนี้ คือ พนักงานสายการบินต้นทุนต่ำที่ปฏิบัติงาน ณ ท่าอากาศยานดอนเมือง โดยรวมถึงพนักงานรับจ้างช่วง (Outsource) ที่ปฏิบัติงานให้สายการบินนั้นๆ ซึ่งเป็นไม่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง (Sample) ผู้ศึกษากำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการคำนวณขนาดตัวอย่าง แบบไม่ทราบจำนวนประชากร โดยกำหนดระดับความเชื่อมั่นที่ร้อยละ 95 คำนวณได้จากสูตรของคอคแรน (Cochran, 1977) และความผิดพลาดที่ยอมรับได้ไม่เกินร้อยละ 5 โดยใช้สูตรในการคำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่างดังนี้

$$n = \frac{Z^2}{4e^2}$$

โดย n คือ จำนวนของขนาดตัวอย่าง

e คือ ความน่าจะเป็นของความผิดพลาดที่ยอมรับได้เกิดขึ้นได้ กำหนดที่ร้อยละ 5

Z^2 คือ ค่า Z ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ($Z^2 = 1.96$)

แทนค่าด้วยสูตรดังนี้คือ

$$n = \frac{(1.96)^2}{4(0.05)^2}$$

$$n = 384.16$$

$$n \approx 385$$

จากการคำนวณกลุ่มตัวอย่าง จะได้ว่าในการศึกษาครั้งนี้ใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 385 คน อย่างไรก็ตาม เพื่อเป็นการป้องกันความผิดพลาดที่อาจเกิดขึ้นจากการตอบแบบสอบถามไม่ครบถ้วนสมบูรณ์ของกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยจึงได้จัดทำแบบสอบถามสำหรับกลุ่มตัวอย่างเพิ่มขึ้นอีกร้อยละ 5 รวมเป็นทั้งสิ้น 400 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

2.1 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้สำหรับการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานสายการบินต้นทุนต่ำที่ปฏิบัติงาน ณ ท่าอากาศยานดอนเมือง แบบสอบถามประกอบด้วย 4 ตอน จำนวนรวม 37 ข้อ

ตอนที่ 1 ข้อมูลด้านปัจจัยส่วนบุคคล เป็นคำถามปลายปิด (Closed Ended Questionnaire) โดยลักษณะของคำถามจะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) จำนวน 6 ข้อ ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุงาน ตำแหน่งงานปัจจุบัน และหน่วยงานสังกัด

ตอนที่ 2 ข้อมูลปัจจัยเสริมสร้างความปลอดภัย ประกอบด้วย ด้านวิศวกรรมศาสตร์ ด้านการศึกษา และด้านการออกกฎข้อบังคับ อย่างละ 5 ข้อ รวมทั้งหมด 15 ข้อ ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

ตอนที่ 3 ข้อมูลพฤติกรรมความปลอดภัย ประกอบด้วย การปฏิบัติตามกฎความปลอดภัย (Safety Compliance) 5 ข้อ การมีส่วนร่วมในกิจกรรมด้านความปลอดภัย (Safety Participation) 5 ข้อ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านความปลอดภัย (Safety Organization Citizenship Behavior) 5 ข้อ รวมทั้งหมด 15 ข้อ ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

ตอนที่ 4 ข้อมูลปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะเพิ่มเติม เป็นคำถามปลายเปิด (Opened Ended Questionnaire)

2.2 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้ศึกษาสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาจากแนวคิดทฤษฎีและการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยสร้างตามกรอบแนวคิดการวิจัย และนำแบบสอบถามเสนอให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือและดำเนินการแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ โดยมีผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพจำนวน 3 ท่าน ได้แก่

- 1) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภาวิน ชินะโชติ ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- 2) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นฤปดี วรรณาคม อาจารย์ประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- 3) นางสาวอรุณกาญจน์ อุดมฤทธิ์ เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยภาคพื้นบริษัท ไทยแอร์เอเชียเอ็กซ์ จำกัด

2.3 การทดสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.3.1 การทดสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity)

โดยนำเสนอข้อคำถามที่สร้างขึ้นพร้อมวัตถุประสงค์ในการสอบถามต่อผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ราย เพื่อทดสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือวิจัยด้วยวิธี Item-Objective Congruence (IOC) นำคะแนนของผู้เชี่ยวชาญที่ประเมินมากรอกลงในแบบวิเคราะห์ความสอดคล้องของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์เพื่อหาค่าเฉลี่ยของคำถามแต่ละข้อโดยกำหนดระดับความคิดเห็นออกเป็น 3 ระดับ ดังนี้

- | | |
|----|-----------------------------------|
| +1 | หมายถึง สอดคล้อง/ใช้ได้ |
| 0 | หมายถึง ปรับปรุงตามข้อเสนอแนะ |
| -1 | หมายถึง ไม่สอดคล้องหรือควรตัดทิ้ง |

พิจารณาคำเห็นของผู้เชี่ยวชาญจากค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (IOC) ของคำถามทุกข้อ คัดเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.67 ถึง 1.0 (ภาคผนวก ข) และปรับเครื่องมือวิจัยตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

2.3.2 การตรวจสอบความเชื่อมั่น (Reliability)

โดยเก็บข้อมูลจากกลุ่มทดลองซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try-out) การเลือกกลุ่มทดลองอย่างน้อย 30 ตัวอย่าง เนื่องจากเป็นจำนวนน้อยสุดที่สามารถ ทดสอบโดยใช้สถิติพารามตริก (Ingleby, 2012) ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลกลุ่มทดลองผ่านแบบสอบถามออนไลน์ในกลุ่มพนักงานสายการบินต้นทุนต่ำ ณ ท่าอากาศยานดอนเมือง

หลังจากนั้นทำการแก้ไขก่อนที่จะนำแบบสอบถามไปใช้จริง โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - Coefficient) ตามวิธีของ Cronbach's Alpha Coefficient แล้วจึงนำแบบสอบถามที่ได้รับการปรับปรุงจากการตรวจสอบของผู้เชี่ยวชาญแล้วไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างพนักงานสายการบินต้นทุนต่ำ ณ ท่าอากาศยานดอนเมือง จำนวน 31 ชุด แล้วจึงนำมาวิเคราะห์เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งหมดต้องมีค่าตั้งแต่ 0.70 ขึ้นไป จึงถือว่าเครื่องมือวิจัยนั้นมีค่าความเชื่อมั่นเพียงพอที่จะใช้ศึกษา (Taber, 2018) จึงกล่าวได้ว่า ค่าถามที่ใช้ในแบบสอบถามเพื่อการวิจัยนั้นมีความน่าเชื่อถือค่อนข้างสูง จากการตรวจสอบค่าความเชื่อมั่นรายด้านอยู่ระหว่าง 0.794 – 0.923 เป็นไปตามข้อกำหนด ดังนั้นแบบสอบถามนี้สามารถนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลได้ รายละเอียดดังแสดงใน (ภาคผนวก ค)

ตารางที่ 3.1 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ตัวแปร	ค่าความเชื่อมั่น (Cronbach Alpha)
ปัจจัยเสริมสร้างด้านความปลอดภัย	
1. ด้านวิศวกรรมศาสตร์	0.892
2. ด้านการศึกษา	0.835
3. ด้านการออกกฎระเบียบ	0.794
พฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของพนักงาน	0.923

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ผู้ศึกษาได้จัดทำแบบสอบถาม และเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามกับพนักงานสายการบินต้นทุนต่ำที่ปฏิบัติงาน ณ ท่าอากาศยานดอนเมือง

3.2 ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) ได้แก่ เอกสาร วารสาร หนังสือ วิทยานิพนธ์ หนังสือ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยเสริมสร้างความปลอดภัย และพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงาน

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้ศึกษาเลือกกลุ่มตัวอย่างในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบสะดวก (Convenient Sampling) ทั้งนี้กลุ่มตัวอย่างจะต้องปฏิบัติงาน ณ ท่าอากาศยานดอนเมือง ซึ่งผู้ศึกษาทำการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง โดยการส่งแบบสอบถามทางช่องทางผ่านสื่อสังคมออนไลน์ โดยได้ข้อมูลจากแบบสอบถามออนไลน์ รวมทั้งสิ้น 400 ชุด ในช่วงเดือนสิงหาคม 2566 หลังจากนั้นนำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติที่มีการกำหนดค่าตัวแปรไว้แล้ว ตรวจสอบข้อมูลก่อนการวิเคราะห์ผล

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา (Descriptives Statistics) ประกอบด้วย รายละเอียด ดังนี้

4.1.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 1 ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุงาน ตำแหน่งงานปัจจุบัน และหน่วยงานสังกัด ใช้การแจกแจงความถี่ (Frequency) นำเสนอในรูปแบบค่าร้อยละ (Percentage)

4.1.2 ข้อมูลความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 ประกอบด้วย ข้อมูลปัจจัยเสริมสร้างความปลอดภัย แบ่งออกเป็น 3 ส่วน ได้แก่ ด้านวิศวกรรมศาสตร์ ด้านการศึกษา และด้านการออกกฎข้อบังคับ ใช้สถิติค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: SD)

4.1.3 ข้อมูลความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 3 ประกอบด้วย ข้อมูลพฤติกรรมความปลอดภัย แบ่งออกเป็น 3 ส่วน ได้แก่ การปฏิบัติตามกฎความปลอดภัย (Safety Compliance) การมีส่วนร่วมในกิจกรรมด้านความปลอดภัย (Safety Participation) และพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านความปลอดภัย (Safety Organization Citizenship Behavior) ใช้สถิติค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: SD)

4.1.4 ข้อมูลความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 4 ประกอบด้วย ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานสายการบินต้นทุนต่ำที่ปฏิบัติงาน ณ ท่าอากาศยานดอนเมือง ใช้การแจกแจงความถี่ (Frequency) นำเสนอในรูปแบบค่าร้อยละ (Percentage)

ซึ่งแบบสอบถามส่วนที่ 2 ใช้การวัดค่าแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามวิธีการประเมินค่าแบบลิเคิร์ต (Likerts Scale) (Wall Emerson, 2017) โดยจะทำการแบ่งระดับความสำคัญออกเป็น 5 ระดับ คือ รับรู้มากที่สุด รับรู้มาก รับรู้ปานกลาง รับรู้น้อย และรับรู้น้อยที่สุด เป็นข้อคำถามเชิงบวกทั้งหมด โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

5 คะแนน	หมายถึง	มากที่สุด
4 คะแนน	หมายถึง	มาก
3 คะแนน	หมายถึง	ปานกลาง
2 คะแนน	หมายถึง	น้อย
1 คะแนน	หมายถึง	น้อยที่สุด

และแปลผลตามการคำนวณอันตรายภาคชั้นผ่านโปรแกรมสำเร็จรูป เพื่อแปลผลคะแนนในแต่ละช่วง โดยใช้ค่าเฉลี่ยจากข้อมูลเป็นเกณฑ์ในการพิจารณาและใช้วิธีการหาความกว้างของอันตรายภาคชั้น (สุดา สุวรรณภิรมย์ และ วิจิต อุ๋อัน, 2548) ดังนี้

$$\text{อันตรายภาคชั้น} = \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}}$$

$$\text{อันตรายภาคชั้น} = \frac{5 - 1}{5}$$

$$\text{อันตรายภาคชั้น} = 0.80$$

คะแนนเฉลี่ยอยู่ในช่วง 1.00-1.80 หมายถึง น้อยที่สุด

คะแนนเฉลี่ยอยู่ในช่วง 1.81-2.60 หมายถึง น้อย

คะแนนเฉลี่ยอยู่ในช่วง 2.61-3.40 หมายถึง ปานกลาง

คะแนนเฉลี่ยอยู่ในช่วง 3.41-4.20 หมายถึง มาก

คะแนนเฉลี่ยอยู่ในช่วง 4.21-5.00 หมายถึง มากที่สุด

ซึ่งแบบสอบถามส่วนที่ 3 ใช้การวัดค่าแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามวิธีการประเมินค่าแบบลิเคิร์ต (Likerts Scale) (Wall-Emerson, 2017) โดยจะทำการแบ่งระดับการปฏิบัติออกเป็น 5 ระดับ คือ ปฏิบัติทุกครั้ง ปฏิบัติเกือบทุกครั้ง ปฏิบัติบางครั้ง ปฏิบัตินานๆ ครั้ง และไม่เคยปฏิบัติ เป็นข้อคำถามเชิงบวกทั้งหมด โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

5 คะแนน หมายถึง ปฏิบัติทุกครั้ง

4 คะแนน หมายถึง ปฏิบัติเกือบทุกครั้ง

3 คะแนน หมายถึง ปฏิบัติบางครั้ง

2 คะแนน หมายถึง ปฏิบัตินานๆ ครั้ง

1 คะแนน หมายถึง ไม่เคยปฏิบัติ

และแปลผลตามการคำนวณอันตรายภาคชั้นผ่านโปรแกรมสำเร็จรูป เพื่อแปลผลคะแนนในแต่ละช่วง โดยใช้ค่าเฉลี่ยจากข้อมูลเป็นเกณฑ์ในการพิจารณาและใช้วิธีการหาความกว้างของอันตรายภาคชั้น (สุดา สุวรรณภิรมย์ และ วิจิต อุ๋อัน, 2548) ดังนี้

$$\text{อันตรายภาคชั้น} = \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}}$$

$$\text{อันตรายภาคชั้น} = \frac{5 - 1}{5}$$

$$\text{อันตรายภาคชั้น} = 0.80$$

คะแนนเฉลี่ยอยู่ในช่วง	4.21-5.00	หมายถึง	ปฏิบัติทุกครั้ง
คะแนนเฉลี่ยอยู่ในช่วง	3.41-4.20	หมายถึง	ปฏิบัติเกือบทุกครั้ง
คะแนนเฉลี่ยอยู่ในช่วง	2.61-3.40	หมายถึง	ปฏิบัติบางครั้ง
คะแนนเฉลี่ยอยู่ในช่วง	1.81-2.60	หมายถึง	ปฏิบัตินานๆ ครั้ง
คะแนนเฉลี่ยอยู่ในช่วง	1.00-1.80	หมายถึง	ไม่เคยปฏิบัติ

4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ประกอบด้วยรายละเอียด ดังนี้

4.2.1 ปัจจัยส่วนบุคคลกับระดับพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานสายการบินต้นทุนต่ำที่ปฏิบัติงาน ณ ท่าอากาศยานดอนเมือง โดยใช้การวิเคราะห์ที (t-test) เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มี 2 กลุ่ม และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA หรือ F-test) เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มีมากกว่า 2 กลุ่ม โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 เพื่อทดสอบสมมติฐานที่ 1 หากพบความแตกต่างจะใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างที่แตกต่างกัน

4.2.2 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis: MRA) ในการวิเคราะห์ปัจจัยเสริมสร้างความปลอดภัยอย่างน้อย 1 ด้านส่งผลต่อพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานสายการบินต้นทุนต่ำที่ปฏิบัติงาน ณ ท่าอากาศยานดอนเมือง โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เพื่อทดสอบสมมติฐานที่ 2

สูตรที่ใช้ในการหาค่า มีดังนี้

$$\hat{Y} = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + b_kX_k$$

เมื่อ k คือ จำนวนตัวแปรอิสระที่ใช้ในสมการ

\hat{Y} คือ ค่าประมาณหรือค่าทำนาย

b_0 คือ แทนค่าคงที่ (Constant) ของสมการถดถอย

b_1, \dots, b_k คือ น้ำหนักคะแนนหรือสัมประสิทธิ์ การถดถอย

ตัวแปรอิสระตัวที่ 1 ถึง ตัวที่ k ตามลำดับ

X_1, \dots, X_k คือ คะแนนตัวแปรอิสระ ตัวที่ 1 ถึง ตัวที่ k

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

จากการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานสายการบินต้นทุนต่ำที่ปฏิบัติงาน ณ ท่าอากาศยานดอนเมือง ผู้ศึกษาได้นำเสนอดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม
2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยเสริมสร้างความปลอดภัย
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพฤติกรรมความปลอดภัย
4. ผลการทดสอบสมมติฐาน
5. ผลการวิเคราะห์ปัญหาและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

ในการวิเคราะห์ข้อมูล และแปลความหมายของผลการวิเคราะห์ข้อมูลได้กำหนดสัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

n	แทน	จำนวนประชากรในกลุ่มตัวอย่าง
\bar{X}	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ยเลขคณิต (Mean)
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ในการแจกแจงแบบที (t-Distribution)
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ในการแจกแจงแบบเอฟ (F-Distribution)
Std. Error	แทน	ความคลาดเคลื่อนหรือความผิดพลาด
LSD	แทน	Least Significant Difference
Sig	แทน	ระดับนัยสำคัญทางสถิติเพื่อใช้ทดสอบสมมติฐาน
P-value	แทน	ระดับนัยสำคัญทางสถิติเพื่อใช้ทดสอบสมมติฐาน
*	แทน	ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาปฏิบัติงาน ตำแหน่งงานปัจจุบัน และหน่วยงานสังกัด โดยนำเสนอในรูปแบบการแจกแจงความถี่และค่าร้อยละ สรุปผลได้ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (400 คน)	ร้อยละ (100.00)
1. เพศ		
ชาย	306	76.50
หญิง	94	23.50
2. อายุ		
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 21 ปี	4	1.00
21 - 30 ปี	119	29.75
31 - 40 ปี	162	40.50
41 - 50 ปี	97	24.25
มากกว่า 51 ปี ขึ้นไป	18	4.50
3. ระดับการศึกษา		
มัธยมหรือต่ำกว่า	4	1.00
มัธยมศึกษาตอนปลาย หรือปวช.	46	11.50
อนุปริญญา/ปวส.	99	24.75
ปริญญาตรี	228	57.00
สูงกว่าปริญญาตรี	23	5.75
4. ระยะเวลาปฏิบัติงาน		
น้อยกว่า 1 ปี	57	14.25
1 - 5 ปี	84	21.00
5 - 10 ปี	151	37.75
11 - 15 ปี	56	14.00
15 ปี ขึ้นไป	52	13.00

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (400 คน)	ร้อยละ (100.00)
5. ตำแหน่งงานปัจจุบัน		
หัวหน้างาน	49	12.25
พนักงานระดับปฏิบัติการ	254	63.50
วิศวกร / ช่างซ่อมบำรุง	35	8.75
นักบิน	3	.75
ลูกเรือ	16	4.00
พนักงานสำนักงาน	33	8.25
ผู้จัดการ	6	1.50
อื่นๆ	4	1.00
6. หน่วยงานสังกัด		
บริษัท ไทยแอร์เอเชีย จำกัด	288	72.00
บริษัท ไทย ไลอ้อน เมนทารี จำกัด	18	4.50
บริษัท สายการบินบีนนิกแอร์ จำกัด (มหาชน)	9	2.25
บริษัท บริการภาคพื้น ท่าอากาศยานไทย จำกัด (AOTGA)	13	3.25
บริษัท เอวินดัส จำกัด (AVINDUS)	26	6.50
บริษัท Thai Aviation Ground Services (TAGS)	2	.50
อื่นๆ	44	11.00

จากตารางที่ 4.1 ปัจจัยข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานสายการบินต้นทุนต่ำที่ปฏิบัติงาน ณ ท่าอากาศยานดอนเมือง พบว่า

1. ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 306 คน คิดเป็นร้อยละ 76.50 รองลงมา คือ เพศหญิง จำนวน 94 คนคิดเป็นร้อยละ 23.50 ของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด
2. ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุ 31 - 40 ปี จำนวน 162 คน คิดเป็นร้อยละ 40.50 รองลงมา คือ 21 - 30 ปี จำนวน 119 คน คิดเป็นร้อยละ 29.75 มีอายุ 41 - 50 ปี จำนวน 97 คน คิดเป็นร้อยละ 24.25 มีอายุมากกว่า 51 ปีขึ้นไป จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 4.50 และมีอายุน้อยกว่า หรือเท่ากับ 21 ปี จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 1.00 ตามลำดับ

3. ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 228 คน คิดเป็นร้อยละ 57.00 รองลงมา คือ สำเร็จการศึกษาระดับอนุปริญญา/ปวส. จำนวน 99 คน คิดเป็นร้อยละ 24.75 สำเร็จการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย หรือปวช. จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 11.50 สำเร็จการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 5.75 และสำเร็จการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้นหรือต่ำกว่า จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 1.00 ตามลำดับ

4. ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระยะเวลาปฏิบัติงานกับบริษัทในปัจจุบัน 5 – 10 ปี จำนวน 151 คน คิดเป็นร้อยละ 37.75 มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 1 – 5 ปี จำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 21.00 มีระยะเวลาปฏิบัติงานน้อยกว่า 1 ปีจำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 14.25 มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 11 – 15 ปี จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 14.00 และมีระยะเวลาปฏิบัติงาน 15 ปีขึ้นไป จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 13.00 ตามลำดับ

5. ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีตำแหน่งงานพนักงานระดับปฏิบัติการ จำนวน 254 คน คิดเป็นร้อยละ 63.50 รองลงมา คือ หัวหน้างาน จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 12.25 วิศวกร/ช่างซ่อมบำรุง จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 8.75 พนักงานสำนักงาน จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 8.25 ผู้จัดการ จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 1.50 ตำแหน่งอื่นๆ เช่น Safety officer, Ramp Van, Ramp, Ramp and GSE จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 1.00 และ นักบิน จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ .75 ตามลำดับ

6. ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อยู่ในสังกัดบริษัท ไทยแอร์เอเชีย จำกัด จำนวน 288 คน คิดเป็นร้อยละ 72.00 รองลงมา คือ บริษัทอื่นๆ เช่น Bangkok Flight Service, Korean Air, Teleport Thailand CO.,LTD.จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 11.00 สังกัดบริษัท เอวินด์ส จำกัด (AVINDUS) จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 6.50 สังกัดบริษัท ไทย ไลอ้อน แอนทาร์รี่ จำกัด จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 4.50 สังกัดบริษัท บริการภาคพื้น ท่าอากาศยานไทย จำกัด (AOTGA) จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 3.25 สังกัดบริษัท สายการบินนกแอร์ จำกัด (มหาชน) จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 2.25 และสังกัดบริษัท Thai Aviation Ground Services (TAGS) จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ .50 ตามลำดับ

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยเสริมสร้างความปลอดภัย

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยเสริมสร้างความปลอดภัยที่มีผลต่อพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานสายการบินต้นทุนต่ำที่ปฏิบัติงาน ณ ท่าอากาศยานดอนเมือง ได้แก่ ด้านวิศวกรรมศาสตร์ ด้านการศึกษา และด้านการออกกฎข้อบังคับ โดยนำเสนอในรูปแบบค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน สรุปผลได้ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยเสริมสร้างความปลอดภัยที่มีผลต่อพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานสายการบินต้นทุนต่ำที่ปฏิบัติงาน ณ ท่าอากาศยานดอนเมือง

รายการ	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
ด้านวิศวกรรมศาสตร์			
1. พื้นที่การทำงานของท่านมีสภาพแวดล้อมในการทำงานเหมาะสมและเพียงพอ เช่น แสงสว่างในพื้นที่การทำงาน หรือระบบระบายอากาศ เป็นต้น	3.84	.889	มาก
2. พื้นที่การทำงานของท่านมีความมั่นคง ปลอดภัย เช่น พื้นทางเดินไม่ชำรุด เป็นต้น	3.77	.948	มาก
3. มีการตรวจสอบ และแก้ไขสภาพแวดล้อมในพื้นที่การทำงานของท่านเป็นประจำ เช่น การตรวจวัดแสงสว่าง การตรวจวัดระดับเสียงดังในพื้นที่การทำงาน หรือการตรวจวัดปริมาณฝุ่น เป็นต้น	3.67	.997	มาก
4. พื้นที่การทำงานของท่านมีการตรวจสอบและแก้ไขสภาพของเครื่องมือ หรืออุปกรณ์ให้พร้อมใช้งานอยู่เสมอ	3.84	.916	มาก
5. พื้นที่การทำงานของท่านมีระบบระบายอากาศที่เพียงพอ และมีอุณหภูมิที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน	3.80	.931	มาก

ตารางที่ 4.2 (ต่อ)

รายการ	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
ด้านการศึกษา			
6. ในหน่วยงาน/บริษัทของท่านมีการจัดการอบรมเรื่องความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ระยะเวลา 6 ชั่วโมง ให้แก่พนักงานทุกคนตามที่กฎหมายกำหนด	4.41	.706	มากที่สุด
7. ท่านได้ให้ความสำคัญในการเข้าฝึกอบรม เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถและทักษะเพื่อให้ท่านเกิดความชำนาญในลักษณะงานที่ท่านทำ ซึ่งทำให้ลดอุบัติเหตุจากการทำงาน	4.51	.641	มากที่สุด
8. ท่านได้รับข่าวสาร เกี่ยวกับการดำเนินกิจกรรมส่งเสริมพฤติกรรมความปลอดภัย อย่างต่อเนื่องผ่านช่องทางประชาสัมพันธ์ต่างๆ ภายในบริษัท และสนามบิน	4.37	.744	มากที่สุด
9. ท่านได้รับการฝึกอบรม “ก่อนเริ่มปฏิบัติงานหลักเกณฑ์และวิธีปฏิบัติสำหรับผู้ปฏิบัติงานในเขตการบิน”	4.55	.627	มากที่สุด
10. ท่านต้องปฏิบัติงานเฉพาะหน้าที่ที่ได้รับมอบไว้ในบัตรรักษาความปลอดภัยที่ได้รับอนุญาตจากท่าอากาศยานดอนเมือง เพื่อปฏิบัติงานในเขตการบินเท่านั้น	4.59	.631	มากที่สุด
ด้านการออกกฎข้อบังคับ			
11. บริษัท/หน่วยงานของท่านมีการกำหนดนโยบายความปลอดภัยในการทำงานเป็นลายลักษณ์อักษร และมีการสื่อสารให้พนักงานทุกคนทราบ	4.54	.628	มากที่สุด
12. บริษัท/หน่วยงานของท่านมีการจัด PPE ให้กับพนักงานสวมใส่ เช่น รองเท้าเซฟตี้ ที่อุดหู/ที่ครอบหู หรือเสื้อสะท้อนแสง เป็นต้น ให้แก่พนักงานตามความเหมาะสมและสภาพแวดล้อมในการทำงาน	4.47	.693	มากที่สุด
13. บริษัท/หน่วยงานของท่าน มีการกำหนดให้กรณีฉุกเฉินให้ผู้ปฏิบัติงาน ปฏิบัติตามแผนอพยพและไปที่จุดรวมพลที่ใกล้เคียงที่สุด	4.36	.785	มากที่สุด

ตารางที่ 4.2 (ต่อ)

รายการ	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
14. บริษัท/หน่วยงานของท่านมีการกำหนดกฎระเบียบ ด้านความปลอดภัย เป็นลายลักษณ์อักษร พร้อมทั้งสื่อสาร ให้พนักงานรับทราบ	4.43	.726	มากที่สุด
15. บริษัท/หน่วยงานของท่านมีบทลงโทษกรณี ผ่าฝืน กฎระเบียบด้านความปลอดภัย	4.33	.795	มากที่สุด
รวม	4.43	.612	มากที่สุด
รวมเฉลี่ย	4.23	.550	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.2 ปัจจัยเสริมสร้างความปลอดภัยที่มีผลต่อพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานสายการบินต้นทุนต่ำที่ปฏิบัติงาน ณ ท่าอากาศยานดอนเมือง พบว่า ในภาพรวมความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยเสริมสร้างความปลอดภัยที่มีผลต่อพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานสายการบินต้นทุนต่ำที่ปฏิบัติงาน ณ ท่าอากาศยานดอนเมือง อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย = 4.23 และ S.D. = .550 เมื่อพิจารณารายด้าน สังเกตได้ว่า

- ด้านวิศวกรรมศาสตร์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย = 3.79 และ S.D. = .803 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าสูงสุด คือ พื้นที่การทำงานของท่านมีสภาพแวดล้อมในการทำงานเหมาะสมและเพียงพอ เช่น แสงสว่างในพื้นที่การทำงานหรือระบบระบายอากาศ เป็นต้น มีค่าเฉลี่ย = 3.84 และ S.D. = .889 และพื้นที่การทำงานของท่านมีการตรวจสอบและแก้ไขสภาพของเครื่องมือหรืออุปกรณ์ให้พร้อมใช้งานอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ย = 3.84 และ S.D. = .916 รองลงมาคือ พื้นที่การทำงานของท่านมีระบบระบายอากาศที่เพียงพอและมีอุณหภูมิที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ย = 3.80 และ S.D. = .931 พื้นที่การทำงานของท่านมีความมั่นคง ปลอดภัย เช่น พื้นทางเดินไม่ชำรุด เป็นต้น มีค่าเฉลี่ย = 3.77 และ S.D. = .948 และมีการตรวจสอบ และแก้ไขสภาพแวดล้อมในพื้นที่การทำงานของท่านเป็นประจำ เช่น การตรวจวัดแสงสว่าง การตรวจวัดระดับเสียงดังในพื้นที่การทำงาน หรือการตรวจวัดปริมาณฝุ่น เป็นต้น มีค่าเฉลี่ย = 3.67 และ S.D. = .997 ตามลำดับ
- ด้านการศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย = 4.49 และ S.D. = .568 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าสูงสุด คือ ท่านต้องปฏิบัติงานเฉพาะหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายในบัตรรักษาความปลอดภัยที่ได้รับอนุญาตจากท่าอากาศยานดอนเมือง เพื่อปฏิบัติงานในเขตการบินเท่านั้น มีค่าเฉลี่ย = 4.59 และ S.D. = .631 รองลงมาคือ ท่านได้รับการฝึกอบรม “ก่อนเริ่มปฏิบัติงาน

หลักเกณฑ์และวิธีปฏิบัติสำหรับผู้ปฏิบัติงานในเขตการบิน” มีค่าเฉลี่ย = 4.55 และ S.D. = .627 ท่านได้ให้ความสำคัญในการเข้าฝึกอบรม เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถและทักษะเพื่อให้ท่านเกิดความชำนาญในลักษณะงานที่ท่านทำ ซึ่งทำให้ลดอุบัติเหตุจากการทำงาน มีค่าเฉลี่ย = 4.51 และ S.D. = .641 ในหน่วยงาน/บริษัทของท่านมีการจัดการอบรมเรื่องความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ระยะเวลา 6 ชั่วโมง ให้แก่พนักงานทุกคนตามที่กฎหมายกำหนด มีค่าเฉลี่ย = 4.41 และ S.D. = .706 และท่านได้รับข่าวสาร เกี่ยวกับการดำเนินกิจกรรมส่งเสริมพฤติกรรมความปลอดภัย อย่างต่อเนื่องผ่านช่องทางประชาสัมพันธ์ต่างๆ ภายในบริษัท และสนามบิน มีค่าเฉลี่ย = 4.37 และ S.D. = .744 ตามลำดับ

3. ด้านการออกกฎข้อบังคับ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย = 4.43 และ S.D. = .612 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าสูงสุด คือ บริษัท/หน่วยงานของท่านมีการกำหนดนโยบายความปลอดภัยในการทำงานเป็นลายลักษณ์อักษร และมีการสื่อสารให้พนักงานทุกคนทราบ มีค่าเฉลี่ย = 4.54 และ S.D. = .628 รองลงมาคือ บริษัท/หน่วยงานของท่านมีการจัด PPE ให้กับพนักงานสวมใส่ เช่น รองเท้าเซฟตี้ ที่อุดหู/ที่ครอบหู หรือเสื้อสะท้อนแสง เป็นต้น ให้แก่พนักงานตามความเหมาะสม และสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีค่าเฉลี่ย = 4.47 และ S.D. = .693 บริษัท/หน่วยงานของท่านมีการกำหนดกฎระเบียบด้านความปลอดภัย เป็นลายลักษณ์อักษร พร้อมทั้งสื่อสารให้พนักงานรับทราบ มีค่าเฉลี่ย = 4.43 และ S.D. = .726 บริษัท/หน่วยงานของท่านมีการกำหนดให้กรณีฉุกเฉินให้ผู้ปฏิบัติงานปฏิบัติตามแผนอพยพและไปที่จุดรวมพลที่ใกล้เคียงที่สุด มีค่าเฉลี่ย = 4.36 และ S.D. = .785 และบริษัท/หน่วยงานของท่านมีบทลงโทษกรณีฝ่าฝืนกฎระเบียบด้านความปลอดภัย มีค่าเฉลี่ย = 4.33 และ S.D. = .795 ตามลำดับ



3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพฤติกรรมความปลอดภัย

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมความปลอดภัยในการปฏิบัติงานที่ท่านปฏิบัติงานของพนักงานสายการบินต้นทุนต่ำที่ปฏิบัติงาน ณ ท่าอากาศยานดอนเมือง ได้แก่ การปฏิบัติตามกฎความปลอดภัย (Safety Compliance) การมีส่วนร่วมในกิจกรรมด้านความปลอดภัย (Safety Participation) และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านความปลอดภัย (Safety Organization Citizenship Behavior) โดยนำเสนอในรูปแบบค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน สรุปผลได้ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของพฤติกรรมความปลอดภัยในการปฏิบัติงานที่ท่านปฏิบัติงานของพนักงานสายการบินต้นทุนต่ำที่ปฏิบัติงาน ณ ท่าอากาศยานดอนเมือง

รายการ	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
การปฏิบัติตามกฎความปลอดภัย (Safety Compliance)			
1. ท่านปฏิบัติตามขั้นตอนการปฏิบัติงานด้านความปลอดภัยที่บริษัท/หน่วยงานกำหนดในการทำงานทุกครั้ง	4.56	.611	มากที่สุด
2. ท่านให้ความสำคัญเกี่ยวกับความปลอดภัยอย่างสูงสุดในการปฏิบัติงานทุกครั้ง	4.62	.593	มากที่สุด
3. ท่านสวมใส่อุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคล ที่บริษัท/หน่วยงานท่านกำหนดทุกครั้งที่ท่านปฏิบัติงาน เช่น สวมใส่ที่ครอบหูทุกครั้งเมื่อทำงานในพื้นที่ที่มีเสียงดัง เป็นต้น	4.57	.645	มากที่สุด
4. มีการตรวจสอบสภาพอุปกรณ์ หรือเครื่องมือ ก่อนเริ่มงานทุกครั้ง	4.50	.660	มากที่สุด
5. มีการใช้แบบตรวจสอบ (Checklist) ที่ทางบริษัทกำหนดในการปฏิบัติงานครบถ้วน	4.42	.725	มากที่สุด
รวม	4.23	.636	มากที่สุด

ตารางที่ 4.3 (ต่อ)

รายการ	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
การมีส่วนร่วมในกิจกรรมด้านความปลอดภัย (Safety Participation)			
6. มีการรายงานเหตุการณ์ที่ไม่ปลอดภัยทุกครั้งที่พบเจอหรือเสนอแนะหรือให้ข้อคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพความปลอดภัยในการปฏิบัติงานให้กับหน่วยงานที่รับผิดชอบเพื่อทำการแก้ไข	4.38	.697	มากที่สุด
7. มีการเข้าร่วมกิจกรรมส่งเสริมความปลอดภัยที่ทางบริษัทฯ จัดให้ทุกครั้ง	4.29	0.742	มากที่สุด
8. มีการเข้าร่วมกิจกรรม พูดคุยเรื่องความปลอดภัย ก่อนเริ่มงาน (Safety Talk) ทุกครั้ง	4.24	.773	มากที่สุด
9. มีการเสนอตัวเป็นอาสาสมัครในการปฏิบัติงานด้านความปลอดภัย เช่น คณะกรรมการความปลอดภัย เป็นต้น	3.83	.982	มาก
10. มีการจัดเก็บสิ่งแปลกปลอมที่พบในลานจอดไปทิ้งในที่จัดเตรียมให้ทุกครั้ง	4.41	.713	มากที่สุด
รวม	4.28	.637	มากที่สุด
พฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านความปลอดภัย (Safety Organization Citizenship Behavior)			
11. มีการส่งเสริมสนับสนุนให้เพื่อนร่วมงานมีส่วนร่วมในการสร้างความปลอดภัย	4.33	.681	มากที่สุด
12. มีการหยิบยกประเด็นด้านความปลอดภัยมาพูดคุยในที่ประชุมของหน่วยงาน	4.25	.760	มากที่สุด
13. มีการออกความคิดเห็นในประเด็นด้านความปลอดภัย แม้ว่าผู้อื่นจะไม่เห็นด้วยก็ตาม	4.11	.764	มาก
14. มีการปรึกษากับหัวหน้างานในประเด็นเรื่องความปลอดภัย หากพบว่าการทำงานมีความผิดปกติ หรือผิดพลาด	4.23	.767	มากที่สุด
15. มีการตระหนักถึงความปลอดภัยในการทำงานของเพื่อนร่วมงาน	4.46	.663	มากที่สุด
รวม	4.53	.563	มากที่สุด
รวมเฉลี่ย	4.35	.559	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.3 พฤติกรรมความปลอดภัยในการปฏิบัติงานที่ท่านปฏิบัติงานของพนักงานสายการบินต้นทุนต่ำที่ปฏิบัติงาน ณ ท่าอากาศยานดอนเมือง พบว่า ในภาพรวมความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมความปลอดภัยในการปฏิบัติงานที่ท่านปฏิบัติงานของพนักงานสายการบินต้นทุนต่ำที่ปฏิบัติงาน ณ ท่าอากาศยานดอนเมือง อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย = 4.35 และ S.D. = .559 เมื่อพิจารณารายด้าน สังเกตได้ว่า

1. การปฏิบัติตามกฎความปลอดภัย (Safety Compliance) โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย = 4.23 และ S.D. = .636 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าสูงสุด คือ ท่านให้ความสำคัญเกี่ยวกับความปลอดภัยอย่างสูงสุด ในการปฏิบัติงานทุกครั้ง มีค่าเฉลี่ย = 4.62 และ S.D. = .593 รองลงมาคือ ท่านสวมใส่อุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคล ที่บริษัท/หน่วยงานท่านกำหนดทุกครั้ง ที่ปฏิบัติงาน เช่น สวมใส่ที่ครอบหูทุกครั้งเมื่อทำงานในพื้นที่ที่มีเสียงดัง เป็นต้น มีค่าเฉลี่ย = 4.57 และ S.D. = .645 ท่านปฏิบัติตามขั้นตอนการปฏิบัติงานด้านความปลอดภัยที่บริษัท/หน่วยงานกำหนดในการทำงานทุกครั้ง มีค่าเฉลี่ย = 4.56 และ S.D. = .611 มีการตรวจสอบสภาพอุปกรณ์ หรือเครื่องมือ ก่อนเริ่มงานทุกครั้ง มีค่าเฉลี่ย = 4.50 และ S.D. = .660 และมีการใช้แบบตรวจสอบ (Checklist) ที่ทางบริษัทกำหนดในการปฏิบัติงานครบถ้วน มีค่าเฉลี่ย = 4.42 และ S.D. = .725 ตามลำดับ

2. การมีส่วนร่วมในกิจกรรมด้านความปลอดภัย (Safety Participation) โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย = 4.28 และ S.D. = .637 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าสูงสุด คือ มีการจัดเก็บสิ่งแปลกปลอมที่พบในลานจอดไปทิ้งที่จัดเตรียมให้ทุกครั้ง มีค่าเฉลี่ย = 4.41 และ S.D. = .713 รองลงมาคือ มีการรายงานเหตุการณ์ที่ไม่ปลอดภัยทุกครั้งที่พบเจอหรือเสนอแนะ หรือให้ข้อคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพความปลอดภัยในการปฏิบัติงานให้กับหน่วยงานที่รับผิดชอบ เพื่อทำการแก้ไข มีค่าเฉลี่ย = 4.38 และ S.D. = .697 มีการเข้าร่วมกิจกรรมส่งเสริมความปลอดภัยที่ทางบริษัทฯ จัดให้ทุกครั้ง มีค่าเฉลี่ย = 4.29 และ S.D. = .742 มีการเข้าร่วมกิจกรรมพูดคุยเรื่องความปลอดภัยก่อนเริ่มงาน (Safety Talk) ทุกครั้ง มีค่าเฉลี่ย = 4.24 และ S.D. = .773 และมีการเสนอตัวเป็นอาสาสมัครในการปฏิบัติงานด้านความปลอดภัย เช่น คณะกรรมการความปลอดภัย เป็นต้น มีค่าเฉลี่ย = 3.83 และ S.D. = .982 ตามลำดับ

3. พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านความปลอดภัย (Safety Organization Citizenship Behavior) โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย = 4.53 และ S.D. = .563 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าสูงสุด คือ มีการตระหนักถึงความปลอดภัยในการทำงานของเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ย = 4.46 และ S.D. = .663 รองลงมาคือ มีการส่งเสริมสนับสนุนให้เพื่อนร่วมงานมีส่วนร่วมในการสร้างความปลอดภัย มีค่าเฉลี่ย = 4.33 และ S.D. = .681 มีการหยิบยกประเด็นด้านความปลอดภัย มาพูดคุยในที่ประชุมของหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ย = 4.25 และ S.D. = .760 มีการปรึกษากับหัวหน้างาน ในประเด็นเรื่องความปลอดภัย หากพบว่าการทำงานมีความผิดปกติ หรือผิดพลาด มีค่าเฉลี่ย = 4.23

และ S.D. = .767 และมีการออกความคิดเห็นในประเด็นด้านความปลอดภัย แม้ว่าผู้อื่นจะไม่เห็นด้วยก็ตามมีค่าเฉลี่ย = 4.11 และ S.D. = .764 ตามลำดับ

4. ผลการทดสอบสมมติฐาน

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน ใช้การทดสอบที (t-test) เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน สำหรับการทดสอบในปัจจัยด้านเพศ โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA หรือ F-test) เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มีมากกว่า 2 กลุ่ม สำหรับการทดสอบในปัจจัยด้านอายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาปฏิบัติงาน ตำแหน่งงานปัจจุบัน และหน่วยงานสังกัด โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เพื่อทดสอบสมมติฐานที่ 1 หากพบความแตกต่างจะใช้วิธีการทดสอบแบบ Least Significant Different (LSD) เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างที่แตกต่างกัน

4.1 ปัจจัยส่วนบุคคลกับระดับพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานสายการบินต้นทุนต่ำที่ปฏิบัติงาน ณ ท่าอากาศยานดอนเมือง กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และกำหนดสมมติฐานที่ 1.1 ดังนี้

สมมติฐานที่ 1.1 พนักงานสายการบินต้นทุนต่ำที่มีปัจจัยส่วนบุคคลในด้านเพศที่แตกต่างกันมีระดับพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานสายการบินต้นทุนต่ำที่ปฏิบัติงาน ณ ท่าอากาศยานดอนเมืองแตกต่างกัน

H_0 : พนักงานสายการบินต้นทุนต่ำที่มีปัจจัยส่วนบุคคลในด้านเพศที่แตกต่างกันมีระดับพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานสายการบินต้นทุนต่ำที่ปฏิบัติงาน ณ ท่าอากาศยานดอนเมืองไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานสายการบินต้นทุนต่ำที่มีปัจจัยส่วนบุคคลในด้านเพศที่แตกต่างกันมีระดับพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานสายการบินต้นทุนต่ำที่ปฏิบัติงาน ณ ท่าอากาศยานดอนเมืองแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.4 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศกับระดับพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานสายการบินต้นทุนต่ำที่ปฏิบัติงาน ณ ท่าอากาศยานดอนเมือง

พฤติกรรมความปลอดภัย ในการทำงาน	ชาย		หญิง		t	Sig.
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
ด้านวิศวกรรมศาสตร์	4.21	.652	4.27	.581	-818	.414
ด้านการศึกษา	4.26	.647	4.31	.604	-620	.536
ด้านการออกกฎข้อบังคับ	4.52	.581	4.57	.498	-797	.426
ภาพรวม	4.33	.575	4.39	.504	-813	.417

จากการทดสอบปัจจัยส่วนบุคคลในด้านเพศกับระดับพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานสายการบินต้นทุนต่ำที่ปฏิบัติงาน ณ ท่าอากาศยานดอนเมือง ด้วยการทดสอบที (t-test) ได้ค่า Sig. คือ .414 .536 .426 และ .417 ซึ่งมากกว่าค่า $\alpha = .05$ ที่ตั้งไว้สรุปผลการวิเคราะห์ได้ว่า พนักงานสายการบินต้นทุนต่ำที่มีเพศแตกต่างกันมีระดับพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของที่ปฏิบัติงาน ณ ท่าอากาศยานดอนเมือง ไม่แตกต่างกัน

4.2 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุกับระดับพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานสายการบินต้นทุนต่ำที่ปฏิบัติงาน ณ ท่าอากาศยานดอนเมือง กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และกำหนดสมมติฐานที่ 1.2 ดังนี้

สมมติฐานที่ 1.2 พนักงานสายการบินต้นทุนต่ำที่มีปัจจัยส่วนบุคคลในด้านอายุที่แตกต่างกันมีระดับพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานสายการบินต้นทุนต่ำที่ปฏิบัติงาน ณ ท่าอากาศยานดอนเมืองแตกต่างกัน

H_0 : พนักงานสายการบินต้นทุนต่ำที่มีปัจจัยส่วนบุคคลในด้านอายุที่แตกต่างกันมีระดับพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานสายการบินต้นทุนต่ำที่ปฏิบัติงาน ณ ท่าอากาศยานดอนเมืองไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานสายการบินต้นทุนต่ำที่มีปัจจัยส่วนบุคคลในด้านอายุที่แตกต่างกันมีระดับพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานสายการบินต้นทุนต่ำที่ปฏิบัติงาน ณ ท่าอากาศยานดอนเมืองแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.5 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุกับระดับพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของพนักงาน
สายการบินต้นทุนต่ำที่ปฏิบัติงาน ณ ท่าอากาศยานดอนเมือง

พฤติกรรมความปลอดภัย ในการทำงาน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านวิศวกรรมศาสตร์	ระหว่างกลุ่ม	2.359	4	.590	1.466	.212
	ภายในกลุ่ม	158.978	395	.402		
	รวม	161.338	399			
ด้านการศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	3.713	4	.928	2.321	.056
	ภายในกลุ่ม	157.957	395	.400		
	รวม	161.670	399			
ด้านการออกกฎข้อบังคับ	ระหว่างกลุ่ม	2.213	4	.553	1.761	.136
	ภายในกลุ่ม	124.125	395	.314		
	รวม	126.338	399			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	2.484	4	.621	2.005	.093
	ภายในกลุ่ม	122.288	395	.310		
	รวม	124.772	399			

จากการทดสอบปัจจัยส่วนบุคคลในด้านอายุกับระดับพฤติกรรมความปลอดภัย
ในการทำงานของพนักงานสายการบินต้นทุนต่ำที่ปฏิบัติงาน ณ ท่าอากาศยานดอนเมือง ด้วยการวิเคราะห์
ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA หรือ F-test) ได้ค่า Sig. คือ .212 .056 .136
และ .093 ซึ่งมากกว่าค่า $\alpha = .05$ ที่ตั้งไว้ สรุปผลการวิเคราะห์ได้ว่า อายุ ที่แตกต่างกันส่งผลต่อระดับ
พฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานสายการบินต้นทุนต่ำที่ปฏิบัติงาน ณ ท่าอากาศยาน
ดอนเมือง ไม่แตกต่างกัน

4.3 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษากับระดับพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานสายการบินต้นทุนต่ำที่ปฏิบัติงาน ณ ท่าอากาศยานดอนเมือง กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และกำหนดสมมติฐานที่ 1.3 ดังนี้

สมมติฐานที่ 1.3 พนักงานสายการบินต้นทุนต่ำที่มีปัจจัยส่วนบุคคลในด้านระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีระดับพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานสายการบินต้นทุนต่ำที่ปฏิบัติงาน ณ ท่าอากาศยานดอนเมืองแตกต่างกัน

H_0 : พนักงานสายการบินต้นทุนต่ำที่มีปัจจัยส่วนบุคคลในด้านระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีระดับพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานสายการบินต้นทุนต่ำที่ปฏิบัติงาน ณ ท่าอากาศยานดอนเมืองไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานสายการบินต้นทุนต่ำที่มีปัจจัยส่วนบุคคลในด้านระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีระดับพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานสายการบินต้นทุนต่ำที่ปฏิบัติงาน ณ ท่าอากาศยานดอนเมืองแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.6 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษากับระดับพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานสายการบินต้นทุนต่ำที่ปฏิบัติงาน ณ ท่าอากาศยานดอนเมือง

พฤติกรรมความปลอดภัย ในการทำงาน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านวิศวกรรมศาสตร์	ระหว่างกลุ่ม	1.349	4	.337	.833	.505
	ภายในกลุ่ม	159.988	395	.405		
	รวม	161.338	399			
ด้านการศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	1.248	4	.312	.768	.547
	ภายในกลุ่ม	16.422	395	.406		
	รวม	161.670	399			
ด้านการออกกฎข้อบังคับ	ระหว่างกลุ่ม	.147	4	.037	.115	.977
	ภายในกลุ่ม	126.191	395	.319		
	รวม	126.338	399			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	.663	4	.166	.527	.716
	ภายในกลุ่ม	124.109	395	.314		
	รวม	124.772	399			

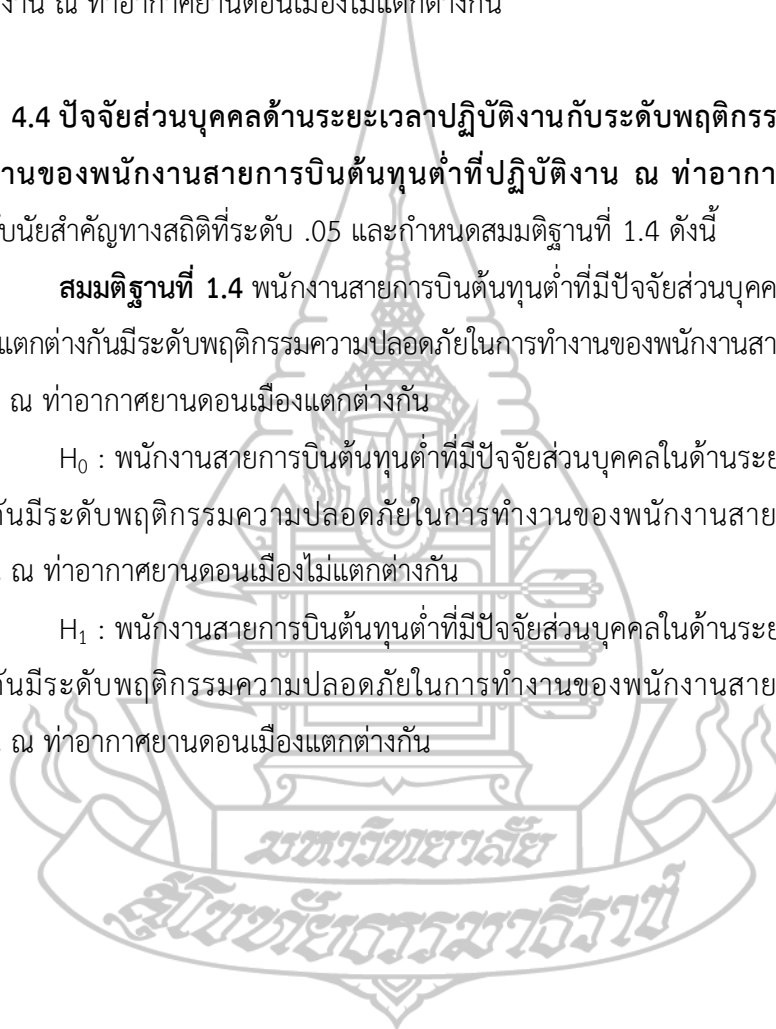
จากการทดสอบปัจจัยส่วนบุคคลในด้านระดับการศึกษากับระดับพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานสายการบินต้นทุนต่ำที่ปฏิบัติงาน ณ ท่าอากาศยานดอนเมือง ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA หรือ F-test) ได้ค่า Sig. คือ .505 .547 .977 และ .716 ซึ่งมากกว่าค่า $\alpha = .05$ ที่ตั้งไว้ สรุปผลการวิเคราะห์ได้ว่า พนักงานสายการบินต้นทุนต่ำที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีระดับพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของที่ปฏิบัติงาน ณ ท่าอากาศยานดอนเมืองไม่แตกต่างกัน

4.4 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระยะเวลาปฏิบัติงานกับระดับพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานสายการบินต้นทุนต่ำที่ปฏิบัติงาน ณ ท่าอากาศยานดอนเมือง กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และกำหนดสมมติฐานที่ 1.4 ดังนี้

สมมติฐานที่ 1.4 พนักงานสายการบินต้นทุนต่ำที่มีปัจจัยส่วนบุคคลในด้านระยะเวลาปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีระดับพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานสายการบินต้นทุนต่ำที่ปฏิบัติงาน ณ ท่าอากาศยานดอนเมืองแตกต่างกัน

H_0 : พนักงานสายการบินต้นทุนต่ำที่มีปัจจัยส่วนบุคคลในด้านระยะเวลาปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีระดับพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานสายการบินต้นทุนต่ำที่ปฏิบัติงาน ณ ท่าอากาศยานดอนเมืองไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานสายการบินต้นทุนต่ำที่มีปัจจัยส่วนบุคคลในด้านระยะเวลาปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีระดับพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานสายการบินต้นทุนต่ำที่ปฏิบัติงาน ณ ท่าอากาศยานดอนเมืองแตกต่างกัน



ตารางที่ 4.7 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระยะเวลาปฏิบัติงานกับระดับพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงาน
ของพนักงานสายการบินต้นทุนต่ำที่ปฏิบัติงาน ณ ท่าอากาศยานดอนเมือง

พฤติกรรมความปลอดภัย ในการทำงาน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านวิศวกรรมศาสตร์	ระหว่างกลุ่ม	2.164	4	.541	1.343	.253
	ภายในกลุ่ม	159.173	395	.403		
	รวม	161.338	399			
ด้านการศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	2.188	4	.547	1.355	.249
	ภายในกลุ่ม	159.482	395	.404		
	รวม	161.670	399			
ด้านการออกกฎข้อบังคับ	ระหว่างกลุ่ม	1.552	4	.388	1.228	.298
	ภายในกลุ่ม	124.786	395	.316		
	รวม	126.338	399			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	1.558	4	.389	1.248	.290
	ภายในกลุ่ม	123.214	395	.312		
	รวม	124.772	399			

จากการทดสอบปัจจัยส่วนบุคคลในด้านระยะเวลาปฏิบัติงานกับระดับพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานสายการบินต้นทุนต่ำที่ปฏิบัติงาน ณ ท่าอากาศยานดอนเมือง ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA หรือ F-test) ได้ค่า Sig. คือ .253 .249 .298 และ .290 ซึ่งมากกว่าค่า $\alpha = .05$ ที่ตั้งไว้ สรุปผลการวิเคราะห์ได้ว่า พนักงานสายการบินต้นทุนต่ำที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานแตกต่างกันมีระดับพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของที่ปฏิบัติงาน ณ ท่าอากาศยานดอนเมืองไม่แตกต่างกัน

4.5 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านตำแหน่งงานปัจจุบันกับระดับพฤติกรรมความปลอดภัย
ในการทำงานของพนักงานสายการบินต้นทุนต่ำที่ปฏิบัติงาน ณ ท่าอากาศยานดอนเมือง
 กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และกำหนดสมมติฐานที่ 1.5 ดังนี้

สมมติฐานที่ 1.5 พนักงานสายการบินต้นทุนต่ำที่มีปัจจัยส่วนบุคคลในด้านตำแหน่งงานปัจจุบันที่แตกต่างกันมีระดับพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานสายการบินต้นทุนต่ำที่ปฏิบัติงาน ณ ท่าอากาศยานดอนเมืองแตกต่างกัน

H_0 : พนักงานสายการบินต้นทุนต่ำที่มีปัจจัยส่วนบุคคลในด้านตำแหน่งงานปัจจุบันที่แตกต่างกันมีระดับพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานสายการบินต้นทุนต่ำที่ปฏิบัติงาน ณ ท่าอากาศยานดอนเมืองไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานสายการบินต้นทุนต่ำที่มีปัจจัยส่วนบุคคลในด้านตำแหน่งงานปัจจุบันที่แตกต่างกันมีระดับพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานสายการบินต้นทุนต่ำที่ปฏิบัติงาน ณ ท่าอากาศยานดอนเมืองแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.8 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านตำแหน่งงานปัจจุบันกับระดับพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานสายการบินต้นทุนต่ำที่ปฏิบัติงาน ณ ท่าอากาศยานดอนเมือง

พฤติกรรมความปลอดภัย ในการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านวิศวกรรมศาสตร์	ระหว่างกลุ่ม	3.422	7	.489	1.213	.294
	ภายในกลุ่ม	157.916	392	.403		
	รวม	161.338	399			
ด้านการศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	5.623	7	.803	2.018	.052
	ภายในกลุ่ม	156.047	392	.398		
	รวม	161.670	399			
ด้านการออกกฎข้อบังคับ	ระหว่างกลุ่ม	2.584	7	.369	1.169	.319
	ภายในกลุ่ม	123.754	392	.316		
	รวม	126.338	399			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	2.857	7	.408	1.312	.243
	ภายในกลุ่ม	121.915	392	.311		
	รวม	124.772	399			

จากการทดสอบปัจจัยส่วนบุคคลในด้านตำแหน่งงานปัจจุบันกับระดับพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานสายการบินต้นทุนต่ำที่ปฏิบัติงาน ณ ท่าอากาศยานดอนเมือง ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA หรือ F-test) ได้ค่า Sig. คือ .294 .052 .319 และ .243 ซึ่งมากกว่าค่า $\alpha = .05$ ที่ตั้งไว้ สรุปผลการวิเคราะห์ได้ว่า พนักงานสายการบินต้นทุนต่ำที่มีตำแหน่งงานปัจจุบันแตกต่างกันมีระดับพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของที่ปฏิบัติงาน ณ ท่าอากาศยานดอนเมืองไม่แตกต่างกัน

4.6 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านหน่วยงานสังกัดกับระดับพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานสายการบินต้นทุนต่ำที่ปฏิบัติงาน ณ ท่าอากาศยานดอนเมือง
กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และกำหนดสมมติฐานที่ 1.6 ดังนี้

สมมติฐานที่ 1.6 พนักงานสายการบินต้นทุนต่ำที่มีปัจจัยส่วนบุคคลในด้านหน่วยงานสังกัดที่แตกต่างกันมีระดับพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานสายการบินต้นทุนต่ำที่ปฏิบัติงาน ณ ท่าอากาศยานดอนเมืองแตกต่างกัน

H_0 : พนักงานสายการบินต้นทุนต่ำที่มีปัจจัยส่วนบุคคลในด้านหน่วยงานสังกัดที่แตกต่างกันมีระดับพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานสายการบินต้นทุนต่ำที่ปฏิบัติงาน ณ ท่าอากาศยานดอนเมืองไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานสายการบินต้นทุนต่ำที่มีปัจจัยส่วนบุคคลในด้านหน่วยงานสังกัดที่แตกต่างกันมีระดับพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานสายการบินต้นทุนต่ำที่ปฏิบัติงาน ณ ท่าอากาศยานดอนเมืองแตกต่างกัน



ตารางที่ 4.9 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านหน่วยงานสังกัดกับระดับพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงาน
ของพนักงานสายการบินต้นทุนต่ำที่ปฏิบัติงาน ณ ท่าอากาศยานดอนเมือง

พฤติกรรมความปลอดภัย ในการทำงาน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านวิศวกรรมศาสตร์	ระหว่างกลุ่ม	7.063	6	1.177	2.999	.007*
	ภายในกลุ่ม	154.275	393	.393		
	รวม	161.338	399			
ด้านการศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	11.659	6	1.943	5.091	.000*
	ภายในกลุ่ม	15.011	393	.382		
	รวม	161.670	399			
ด้านการออกกฎข้อบังคับ	ระหว่างกลุ่ม	8.473	6	1.412	4.709	.000*
	ภายในกลุ่ม	117.864	393	.300		
	รวม	126.338	399			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	8.334	6	1.389	4.688	.000*
	ภายในกลุ่ม	116.438	393	.296		
	รวม	124.772	399			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากการทดสอบปัจจัยส่วนบุคคลในด้านหน่วยงานสังกัดกับระดับพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานสายการบินต้นทุนต่ำที่ปฏิบัติงาน ณ ท่าอากาศยานดอนเมือง ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA หรือ F-test) ได้ค่า Sig. คือ .007 และ .000 ซึ่งน้อยกว่าค่า $\alpha = .05$ ที่ตั้งไว้ สรุปผลการวิเคราะห์ที่ได้ว่า พนักงานสายการบินต้นทุนต่ำที่มีหน่วยงานสังกัดแตกต่างกันมีระดับพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของที่ปฏิบัติงาน ณ ท่าอากาศยานดอนเมืองแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เนื่องจากพบความแตกต่าง จึงใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.10 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Different: LSD) เพื่อตรวจสอบความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานสายการบินต้นทุนต่ำที่ปฏิบัติงาน ณ ท่าอากาศยานดอนเมือง จำแนกตามหน่วยงานสังกัด

พฤติกรรม ความปลอดภัย ในการทำงาน	หน่วยงานสังกัด						
	บริษัท ไทยแอร์ เอเชีย จำกัด	บริษัท ไทย ไลอ้อน แมนทรี จำกัด	บริษัท สายการบิน นกแอร์ จำกัด (มหาชน)	บริษัท บริการ ภาคพื้น ท่าอากาศยาน ไทย จำกัด (AOTGA)	บริษัท เอวินด์ส จำกัด (AVINDUS)	บริษัท Thai Aviation Ground Services (TAGS)	อื่นๆ
ด้านวิศวกรรมศาสตร์	บริษัท ไทยแอร์เอเชีย จำกัด	0.080	0.480*	0.396*	-0.035	1.258*	-0.011
	บริษัท ไทย ไลอ้อน แมนทรี จำกัด		0.400	0.316	-0.115	1.178*	-0.090
	บริษัท สายการบินนกแอร์ จำกัด (มหาชน)			-0.084	-0.515	0.778	-0.490
	บริษัท บริการภาคพื้น ท่าอากาศยานไทย จำกัด (AOTGA)				-0.431*	0.862	-0.407*
ด้านการศึกษา	บริษัท เอวินด์ส จำกัด (AVINDUS)					1.292*	0.024
	บริษัท Thai Aviation Ground Services (TAGS)						-1.268
	บริษัท ไทยแอร์เอเชีย จำกัด	0.138	0.816*	0.435*	0.127	1.327*	-0.014
	บริษัท ไทย ไลอ้อน แมนทรี จำกัด		0.678*	0.297	-0.011	1.189*	-0.152
	บริษัท สายการบินนกแอร์ จำกัด (มหาชน)			-0.381	-0.689*	0.511	-0.830*
	บริษัท บริการภาคพื้น ท่าอากาศยานไทย จำกัด (AOTGA)				-0.308	0.892	-0.449*
	บริษัท เอวินด์ส จำกัด (AVINDUS)						
	บริษัท Thai Aviation Ground Services (TAGS)						

ตารางที่ 4.10 (ต่อ)

พหุคูณ ความสอดคล้อง ในการทำงาน	หน่วยงานสังกัด	บริษัท ไทยแอร์ เอเชีย จำกัด		บริษัท ไทย โลอ็อน แมนทรี จำกัด		บริษัท สายการบินนกแอร์ จำกัด (มหาชน)		บริษัท บริการภาคพื้น ท่ออากาศยานไทย จำกัด (AOTGA)		บริษัท เอวินด์ส จำกัด (AVINDUS)		บริษัท Thai Aviation Ground Services (TAGS)	
		ไทยแอร์ เอเชีย จำกัด	ไทย โลอ็อน แมนทรี จำกัด	สายการบิน นกแอร์ จำกัด (มหาชน)	ภาคพื้น ท่ออากาศยานไทย จำกัด	เอวินด์ส จำกัด	AVINDUS	Thai Aviation Ground Services (TAGS)					
ด้านการออกกฎข้อบังคับ	บริษัท ไทยแอร์เอเชีย จำกัด	-0.065	0.469*	0.288	0.188	1.580*	0.080						
	บริษัท ไทย โลอ็อน แมนทรี จำกัด	0.533*	0.352	0.252	1.644*	0.144							
	บริษัท สายการบินนกแอร์ จำกัด (มหาชน)	-0.181	-0.281	1.111*	-0.389								
	บริษัท บริการภาคพื้น ท่ออากาศยานไทย จำกัด (AOTGA)	-0.100	1.292*	-0.208									
	บริษัท เอวินด์ส จำกัด (AVINDUS)	1.392*	-0.108										
	บริษัท Thai Aviation Ground Services (TAGS)	-1.500*											
	บริษัท ไทยแอร์เอเชีย จำกัด	0.051	0.588*	0.373*	0.093	1.388*	0.018						
	บริษัท ไทย โลอ็อน แมนทรี จำกัด	0.322	0.537*	0.322	0.042	1.337*	-0.033						
	บริษัท สายการบินนกแอร์ จำกัด (มหาชน)	-0.215	-0.495*	-0.215	-0.495*	0.800	-0.570*						
	บริษัท บริการภาคพื้น ท่ออากาศยานไทย จำกัด (AOTGA)	-0.279	1.015*	-0.279	-0.279	1.015*	-0.354*						
ภาพรวม	บริษัท เอวินด์ส จำกัด (AVINDUS)	1.295*	-0.075										
	บริษัท Thai Aviation Ground Services (TAGS)	-1.370*											

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.10 เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Different: LSD) พบว่า

ในด้านวิศวกรรมศาสตร์ พบว่า บริษัท ไทยแอร์เอเชีย จำกัด มีความคิดเห็นด้านพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานสายการบินต้นทุนต่ำที่ปฏิบัติงาน ณ ท่าอากาศยานดอนเมืองมากกว่าบริษัท สายการบินนกแอร์ จำกัด (มหาชน), บริษัท บริการภาคพื้น ท่าอากาศยานไทย จำกัด (AOTGA) และบริษัท Thai Aviation Ground Services (TAGS) บริษัท ไทย ไลอ้อน เมนทารี จำกัด และบริษัท เอวินด์ส จำกัด (AVINDUS) มีความคิดเห็นมากกว่า บริษัท Thai Aviation Ground Services (TAGS) บริษัท บริการภาคพื้น ท่าอากาศยานไทย จำกัด (AOTGA) ความคิดเห็นน้อยกว่า บริษัท เอวินด์ส จำกัด (AVINDUS) และบริษัทอื่นๆ

ในด้านการศึกษา พบว่า บริษัท ไทยแอร์เอเชีย จำกัด มีความคิดเห็นด้านพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานสายการบินต้นทุนต่ำที่ปฏิบัติงาน ณ ท่าอากาศยานดอนเมืองมากกว่าบริษัท สายการบินนกแอร์ จำกัด (มหาชน), บริษัท บริการภาคพื้น ท่าอากาศยานไทย จำกัด (AOTGA) บริษัท Thai Aviation Ground Services (TAGS) และบริษัท ไทย ไลอ้อน เมนทารี จำกัด มีความคิดเห็นด้านพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานสายการบินต้นทุนต่ำที่ปฏิบัติงาน ณ ท่าอากาศยานดอนเมืองมากกว่า บริษัท สายการบินนกแอร์ จำกัด (มหาชน), บริษัท Thai Aviation Ground Services (TAGS) และบริษัท สายการบินนกแอร์ จำกัด (มหาชน) มีความคิดเห็นด้านพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานสายการบินต้นทุนต่ำที่ปฏิบัติงาน ณ ท่าอากาศยานดอนเมืองน้อยกว่า บริษัท เอวินด์ส จำกัด (AVINDUS) บริษัท เอวินด์ส จำกัด (AVINDUS) และบริษัทอื่นๆ มีความคิดเห็นด้านพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานสายการบินต้นทุนต่ำที่ปฏิบัติงาน ณ ท่าอากาศยานดอนเมืองมากกว่า บริษัท Thai Aviation Ground Services (TAGS)

ในด้านการออกกฎข้อบังคับ พบว่า บริษัท ไทยแอร์เอเชีย จำกัด และบริษัท ไทยไลอ้อน เมนทารี จำกัด มีความคิดเห็นด้านพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานสายการบินต้นทุนต่ำที่ปฏิบัติงาน ณ ท่าอากาศยานดอนเมืองมากกว่า บริษัท สายการบินนกแอร์ จำกัด (มหาชน) บริษัท Thai Aviation Ground Services (TAGS) มีความคิดเห็นด้านพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานสายการบินต้นทุนต่ำที่ปฏิบัติงาน ณ ท่าอากาศยานดอนเมืองน้อยกว่าทุกบริษัท

ในภาพรวม พบว่า บริษัท ไทยแอร์เอเชีย จำกัด มีความคิดเห็นด้านพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานสายการบินต้นทุนต่ำที่ปฏิบัติงาน ณ ท่าอากาศยานดอนเมืองมากกว่า บริษัท สายการบินนกแอร์ จำกัด (มหาชน), บริษัท บริการภาคพื้น ท่าอากาศยานไทย จำกัด (AOTGA) บริษัท Thai Aviation Ground Services (TAGS) และบริษัท ไทย ไลอ้อน เมนทารี จำกัด มีความคิดเห็นด้านพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานสายการบินต้นทุนต่ำที่ปฏิบัติงาน ณ ท่าอากาศยานดอนเมืองมากกว่า บริษัท สายการบินนกแอร์ จำกัด (มหาชน) และมีความคิดเห็น

ด้านพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานสายการบินต้นทุนต่ำที่ปฏิบัติงาน ณ ท่าอากาศยานดอนเมือง มากกว่า บริษัท Thai Aviation Ground Services (TAGS) บริษัท สายการบินนกแอร์ จำกัด (มหาชน) มีความคิดเห็นด้านพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานสายการบินต้นทุนต่ำที่ปฏิบัติงาน ณ ท่าอากาศยานดอนเมืองน้อยกว่าบริษัท เอวินด์ส จำกัด (AVINDUS) และบริษัทอื่นๆ บริษัท บริการภาคพื้น ท่าอากาศยานไทย จำกัด (AOTGA) มีความคิดเห็นด้านพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานสายการบินต้นทุนต่ำที่ปฏิบัติงาน ณ ท่าอากาศยานดอนเมือง มากกว่า บริษัท Thai Aviation Ground Services (TAGS) บริษัท บริการภาคพื้น ท่าอากาศยานไทย จำกัด (AOTGA) มีความคิดเห็นด้านพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานสายการบินต้นทุนต่ำที่ปฏิบัติงาน ณ ท่าอากาศยานดอนเมือง น้อยกว่า บริษัทอื่นๆ บริษัท Thai Aviation Ground Services (TAGS) มีความคิดเห็นด้านพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานสายการบินต้นทุนต่ำที่ปฏิบัติงาน ณ ท่าอากาศยานดอนเมือง น้อยกว่า บริษัทอื่นๆ

4.7 ปัจจัยเสริมสร้างความปลอดภัยอย่างน้อย 1 ด้านส่งผลต่อพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานสายการบินต้นทุนต่ำที่ปฏิบัติงาน ณ ท่าอากาศยานดอนเมือง
กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และกำหนดสมมติฐานที่ 2 ดังนี้

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยเสริมสร้างความปลอดภัยอย่างน้อย 1 ด้านส่งผลต่อพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานสายการบินต้นทุนต่ำที่ปฏิบัติงาน ณ ท่าอากาศยานดอนเมือง

H_0 : ปัจจัยเสริมสร้างความปลอดภัย ประกอบด้วย ด้านวิศวกรรมศาสตร์ ด้านการศึกษา และด้านการออกกฎข้อบังคับ ไม่ส่งผลต่อพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานสายการบินต้นทุนต่ำที่ปฏิบัติงาน ณ ท่าอากาศยานดอนเมือง

H_2 : ปัจจัยเสริมสร้างความปลอดภัย ประกอบด้วย ด้านวิศวกรรมศาสตร์ ด้านการศึกษา และด้านการออกกฎข้อบังคับ ส่งผลต่อพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานสายการบินต้นทุนต่ำที่ปฏิบัติงาน ณ ท่าอากาศยานดอนเมือง

ใช้วิธีการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis: MRA) เพื่อทดสอบสมมติฐานปัจจัยเสริมสร้างความปลอดภัยที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานสายการบินต้นทุนต่ำที่ปฏิบัติงาน ณ ท่าอากาศยานดอนเมือง ประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ ด้านวิศวกรรมศาสตร์ ด้านการศึกษา และด้านการออกกฎข้อบังคับ มีการกำหนดสมมติฐานในการวิเคราะห์ ดังนี้

การวิเคราะห์ข้อมูลสมมติฐานการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานสายการบินต้นทุนต่ำที่ปฏิบัติงาน ณ ท่าอากาศยานดอนเมือง โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis: MRA) โดยเลือกตัวแปรอิสระเข้าสมการถดถอยด้วยวิธี Enter โดยผู้ศึกษาใช้ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐาน (H_0) และยอมรับสมมติฐาน (H_2) ก็ต่อเมื่อค่า Sig มีค่าน้อยกว่า 0.05 โดยมีผลการวิเคราะห์ และเครื่องหมายของสัญลักษณ์ต่างๆ ดังนี้

Sig	หมายถึง	ระดับนัยสำคัญ
R^2	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์ซึ่งแสดงถึงประสิทธิภาพในการพยากรณ์
S.E.	หมายถึง	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
B	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ในสมการที่เขียนในรูปคะแนนดิบ
Beta (β)	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยในแบบคะแนนมาตรฐาน
t	หมายถึง	ค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับค่าเฉลี่ยของสมการแต่ละค่าที่อยู่ในสมการ
Tolerance	หมายถึง	ค่าที่สภาพของกลุ่มตัวแปรอิสระในสมการมีความสัมพันธ์กัน
VIF	หมายถึง	ค่าที่สภาพของกลุ่มตัวแปรอิสระในสมการมีความสัมพันธ์กัน

เงื่อนไขในการทดสอบการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis: MRA) เป็นการพิจารณาความสามารถของตัวแปรอิสระ ในการทำนายตัวแปรตาม โดยการดูจากตารางANOVA ด้วยค่าสถิติทดสอบ ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมมติฐาน ได้ว่า

H_0 : ตัวแปรอิสระไม่สามารถทำนายตัวแปรตามได้

H_2 : ตัวแปรอิสระอย่างน้อย 1 ตัวแปรสามารถทำนายตัวแปรตามได้

ตารางที่ 4.11 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยเสริมสร้างความปลอดภัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานสายการบินต้นทุนต่ำที่ปฏิบัติงาน ณ ท่าอากาศยานดอนเมือง

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	85.827	3	28.609	290.898	.000 ^b
	Residual	38.945	396	.098		
	Total	124.772	399			

a. Dependent Variable: พฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงาน

b. Predictors: (Constant), ด้านวิศวกรรมศาสตร์, ด้านการศึกษา, ด้านการออกกฏข้อบังคับ

จากตารางที่ 4.11 ผลการทดสอบพบว่า ค่าสถิติ F เท่ากับ 290.898 ค่า Sig เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญที่กำหนดไว้คือ 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐาน (H_0) และยอมรับสมมติฐาน (H_2) กล่าวได้ว่าได้มีตัวแปรอิสระอย่างน้อย 1 ตัว ที่สามารถทำนายตัวแปรตามได้

ตารางที่ 4.12 แสดงผลการวิเคราะห์ถดถอยของปัจจัยเสริมสร้างความปลอดภัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานสายการบินต้นทุนต่ำที่ปฏิบัติงาน ณ ท่าอากาศยานดอนเมือง (Enter Multiple Regression Analysis)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	t			Tolerance	VIF
(Constant)	0.591	0.130		4.540	0.000*			
ด้านวิศวกรรมศาสตร์	0.066	0.023	0.094	2.901	0.004*	0.750	1.333	
ด้านการศึกษา	0.329	0.041	0.334	7.964	0.000*	0.448	2.231	
ด้านการออกกฏข้อบังคับ	0.460	0.038	0.503	12.202	0.000*	0.465	2.153	

R = 0.829 Adjust R² = 0.686 Durbin – Watson = 2.107

R² = 0.688 SEE = 0.314

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.12 การทดสอบการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis: MRA) เป็นการพิจารณาค่า R²แสดงถึงอิทธิพลเล็กน้อยของความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม ซึ่งจากค่าที่ได้ R² เท่ากับ 0.688 ซึ่งถือว่าอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง แสดงว่า Linear Regression Model สอดคล้องกับข้อมูลโดยค่าต้องอยู่ระหว่าง 1.5 - 2.5 ซึ่งค่าที่ได้คือ 2.153 แสดงว่าค่าเป็นไปตามความคลาดเคลื่อนของการพยากรณ์มีความเป็นอิสระต่อกัน

การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ พบว่าปัจจัยเสริมสร้างความปลอดภัยส่งผลต่อพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานสายการบินต้นทุนต่ำที่ปฏิบัติงาน ณ ท่าอากาศยานดอนเมือง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ ด้านวิศวกรรมศาสตร์ (Sig. = 0.004) ด้านการศึกษา (Sig. = 0.000) และด้านการออกกฎข้อบังคับ (Sig. = 0.000)

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ปัจจัยเสริมสร้างความปลอดภัย ได้แก่ ด้านวิศวกรรมศาสตร์ ด้านการศึกษา และด้านการออกกฎข้อบังคับ ส่งผลต่อพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานสายการบินต้นทุนต่ำที่ปฏิบัติงาน ณ ท่าอากาศยานดอนเมือง โดยด้านการออกกฎข้อบังคับมีผลต่อพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานสูงสุด รองลงมาคือด้านการศึกษา และด้านวิศวกรรมศาสตร์ ซึ่งผลการทดสอบสมมติฐานดังกล่าว สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ จะช่วยให้ได้สมการพยากรณ์เชิงเส้นตรงในรูปคะแนนดิบ ดังนี้

$$\hat{Y} = b_0 + b_1(X_1) + b_2(X_2) + \dots + b_k(X_k)$$

สัญลักษณ์ที่ใช้มีความหมาย ดังนี้

\hat{Y} คือ ค่าตัวแปรตาม (พฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานสายการบินต้นทุนต่ำที่ปฏิบัติงาน ณ ท่าอากาศยานดอนเมือง)

X_i คือ ค่าตัวแปรอิสระแต่ละตัว (ปัจจัยเสริมสร้างความปลอดภัย)

k คือ จำนวนตัวแปรอิสระในสมการถดถอย

b_0 คือ ค่าคงที่ (Constant) ของสมการถดถอย

b_k คือ ค่าสัมประสิทธิ์ของสมการถดถอย (Regression Coefficients)

ดังนั้น สมการถดถอยที่ใช้ในการพยากรณ์ คือ

$$\hat{Y} = 0.591 + 0.066(X_1) + 0.329(X_2) + 0.460(X_3)$$

\hat{Y} (พฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานสายการบินต้นทุนต่ำที่ปฏิบัติงาน ณ ท่าอากาศยานดอนเมือง) = 0.591 + 0.460 (ด้านการออกกฎข้อบังคับ) + 0.329 (ด้านการศึกษา) + 0.066 (ด้านวิศวกรรมศาสตร์)

5. ปัญหาและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

ผลการวิเคราะห์คำตอบจากแบบสอบถาม เกี่ยวกับปัญหาและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานสายการบินต้นทุนต่ำ ที่ปฏิบัติงาน ณ ท่าอากาศยานดอนเมือง โดยการจัดความถี่และร้อยละ ปรากฏผลดังนี้

ตารางที่ 4.13 ความถี่และร้อยละของข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะ	ความถี่ (คน)	ร้อยละ (100.00)
1. ปัญหาเกี่ยวกับการบำรุงรักษาและสภาพแวดล้อมในท่าอากาศยาน		
การดูแลและปรับปรุงเพดาน เคาน์เตอร์เช็คอิน ทางเดิน และสภาพ คลังสินค้า	14	3.50
ความชำรุดของถนน	6	1.50
การบำรุงรักษาพื้นที่ส่วนกลางที่ไม่เพียงพอ	1	0.25
สัญญาณเตือนภัยไม่ชัดเจน	1	0.25
ปัญหาเรื่องระบบแอร์ที่อุดตันและน้ำล้น	1	0.25
ทางหลุมจอดและเส้นลานจอดไม่เหมาะสม	1	0.25
สภาพห้องน้ำไม่ดี	1	0.25
การจัดการมลพิษทางอากาศ	1	0.25
2. ปัญหาเกี่ยวกับพฤติกรรมและความตระหนักรู้ของพนักงาน		
ปัญหาเรื่องการสื่อสารและการรับข้อมูล	4	1.00
การขาดการใส่ใจในการปฏิบัติงานของหัวหน้างาน	2	0.50
ทัศนคติด้านลบในการปฏิบัติงาน	1	0.25
การขาดความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน	1	0.25
การขับรถไม่เปิดไฟเลี้ยว	1	0.25
3. ปัญหาเกี่ยวกับความปลอดภัยและอุปกรณ์ป้องกัน	4	1.00
อุปกรณ์ป้องกันที่ไม่เพียงพอ	2	0.50
ความจำเป็นในการมีอุปกรณ์ป้องกันที่มีประสิทธิภาพ	1	0.25
การปรับปรุงความปลอดภัยในรถรับผู้โดยสาร	1	0.25
การปรับปรุงสภาพอุปกรณ์และสิ่งกีดขวาง		
4. ปัญหาทางการเงินและการบริหารจัดการ	13	3.25
ความจำเป็นในการปรับปรุงการบริหารจัดการ	1	0.25
ปัญหาทางการเงินที่เกิดจากสถานการณ์โควิด	13	3.25

จากตารางที่ 4.13 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานสายการบินต้นทุนต่ำที่ปฏิบัติงาน ณ ท่าอากาศยานดอนเมือง จำนวน 61 คน โดยปัญหาที่เกิดขึ้นแบ่งออกเป็น 4 หมวดหมู่หลัก ได้แก่

ปัญหาเกี่ยวกับการบำรุงรักษาและสภาพแวดล้อม อธิบายได้ว่า 1) การดูแลและปรับปรุงสภาพคลังสินค้าและพื้นที่อื่นๆ หมายถึงการบำรุงรักษาและปรับปรุงเพดาน เคาน์เตอร์เซ็คอน ทางเดินและอื่นๆ จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 3.50 2) ความชำรุดของถนน เกี่ยวข้องกับการบำรุงรักษาถนนภายในท่าอากาศยานที่อาจไม่ได้รับการดูแลอย่างเพียงพอ จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 1.50 3) การบำรุงรักษาพื้นที่ส่วนกลางที่ไม่เพียงพอ ปัญหานี้อาจรวมถึงการบำรุงรักษาพื้นที่สาธารณะและพื้นที่ใช้สอยร่วมกันภายในท่าอากาศยานที่ไม่เป็นไปตามมาตรฐานหรือความต้องการที่เพิ่มขึ้น จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.25 4) สัญญาณเตือนภัยไม่ชัดเจน จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.25 5) ปัญหาระบบแอร์ที่อุดตันและน้ำล้น ซึ่งไปที่ปัญหาเกี่ยวกับระบบปรับอากาศและการระบายน้ำ จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.25 6) ทางหลุมจอดและเส้นลานจอดไม่เหมาะสม หมายถึงการออกแบบหรือการบำรุงรักษาที่ไม่เหมาะสมสำหรับพื้นที่จอดรถและลานจอดเครื่องบิน จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.25 7) สภาพห้องน้ำไม่ดี ซึ่งให้เห็นถึงปัญหาในการบำรุงรักษาหรือความสะอาดของห้องน้ำ จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.25 และ 8) การจัดการมลพิษทางอากาศ เน้นย้ำถึงความจำเป็นในการจัดการกับมลพิษที่เกิดขึ้นภายในหรือรอบๆ ท่าอากาศยาน จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.25

ปัญหาเกี่ยวกับพฤติกรรมและความตระหนักรู้ของพนักงาน อธิบายได้ว่า 1) ปัญหาเรื่องการสื่อสารและการรับข้อมูล ซึ่งให้เห็นถึงปัญหาในการสื่อสารระหว่างพนักงานหรือการรับข้อมูลที่ ไม่ชัดเจน การขาดความชัดเจนหรือความเข้าใจที่ไม่เต็มที่ในการสื่อสารหรือรับข้อมูล จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 1.00 2) การขาดการใส่ใจในการปฏิบัติงานของหัวหน้างาน เกี่ยวข้องกับการขาดความรับผิดชอบหรือความใส่ใจจากหัวหน้างาน จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.50 3) ทักษะคติเชิงลบในการปฏิบัติงาน หมายถึงการขาดความตระหนักรู้หรือความระมัดระวังในการทำงาน จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.25 4) การขาดความรู้ความสำคัญในการปฏิบัติงาน ซึ่งไปที่ปัญหาของการไม่เข้าใจหรือการไม่รับรู้ถึงความสำคัญของการปฏิบัติงาน จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.25 และ 5) การขับรถไม่เปิดไฟเลี้ยว พฤติกรรมการขับที่ไม่ปลอดภัยในบริเวณท่าอากาศยาน จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.25

ปัญหาเกี่ยวกับความปลอดภัยและอุปกรณ์ป้องกัน อธิบายได้ว่า 1) อุปกรณ์ป้องกันที่ไม่เพียงพอ หมายถึงการขาดแคลนหรือไม่มีอุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยที่เพียงพอ จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 1.00 2) ความจำเป็นในการมีอุปกรณ์ป้องกันที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งไปที่ความต้องการให้มีอุปกรณ์ป้องกันที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพดี จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.50 3) การปรับปรุงความปลอดภัยในรถรับผู้โดยสาร เกี่ยวข้องกับความจำเป็นในการปรับปรุงมาตรฐานความปลอดภัยของรถที่ใช้ในการรับส่งผู้โดยสาร จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.25 และ 4) การปรับปรุงสภาพอุปกรณ์

และสิ่งกีดขวาง หมายถึงการปรับปรุงหรือบำรุงรักษาอุปกรณ์และสิ่งกีดขวางที่เกี่ยวข้องกับความปลอดภัย จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.25

ปัญหาทางการเงินและการบริหารจัดการ อธิบายได้ว่า 1) มีการเน้นย้ำถึงความจำเป็นในการปรับปรุงกระบวนการบริหารจัดการในท่าอากาศยาน ซึ่งรวมถึงการจัดการทรัพยากร, การควบคุมคุณภาพของการบริการ และการจัดการปัญหาเฉพาะหน้า หลายรายการเน้นการปรับปรุงการบริหารงานในด้านต่างๆ เช่น การจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ การพัฒนากระบวนการทำงาน และการจัดการกับเหตุการณ์ฉุกเฉิน การบริหารจัดการที่ดีจำเป็นต้องรวมถึงการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ การมีแผนงานที่ชัดเจน และการมีกระบวนการตัดสินใจที่เป็นระบบ จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 3.25 และ 2) ปัญหาทางการเงินที่เกิดจากสถานการณ์โควิด สถานการณ์โควิด-19 ส่งผลกระทบต่อท่าอากาศยานทำให้เกิดปัญหาทางการเงิน เช่น การลดลงของรายได้จากการจราจรทางอากาศและการใช้บริการในท่าอากาศยาน จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.25



บทที่ 5

สรุปการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานสายการบินต้นทุนต่ำที่ปฏิบัติงาน ณ ท่าอากาศยานดอนเมือง วัตถุประสงค์ของการศึกษาเพื่อศึกษา 1) ปัจจัยส่วนบุคคลและพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานสายการบินต้นทุนต่ำที่ปฏิบัติงาน ณ ท่าอากาศยานดอนเมือง 2) พฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานสายการบินที่ปฏิบัติงาน ณ ท่าอากาศยานดอนเมือง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล 3) ปัจจัยเสริมสร้างความปลอดภัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานสายการบินต้นทุนต่ำที่ปฏิบัติงาน ณ ท่าอากาศยานดอนเมือง ซึ่งหลังจากที่ผู้วิจัยได้ทำการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง และได้ทำการรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานสายการบินต้นทุนต่ำที่ปฏิบัติงาน ณ ท่าอากาศยานดอนเมือง โดยรวมถึงพนักงานรับจ้างช่วง (Outsource) ที่ปฏิบัติงานให้สายการบินนั้นๆ โดยการสำรวจผ่านการตอบแบบสอบถามออนไลน์ (Online Questionnaire) และนำมาประมวลผล และวิเคราะห์ค่าทางสถิติตามวัตถุประสงค์ของงานวิจัย สามารถสรุปผลการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะได้ดังนี้

1. สรุปการศึกษา

1.1 ปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

ปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 306 คน คิดเป็นร้อยละ 76.50 และเพศหญิง จำนวน 94 คนคิดเป็นร้อยละ 23.50 โดยกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุ 31 - 40 ปี จำนวน 162 คน คิดเป็นร้อยละ 40.50 สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 228 คน คิดเป็นร้อยละ 57.00 มีระยะเวลาปฏิบัติงานกับบริษัทในปัจจุบัน 5 - 10 ปี จำนวน 151 คน คิดเป็นร้อยละ 37.75 มีตำแหน่งงานพนักงานระดับปฏิบัติการ จำนวน 254 คน คิดเป็นร้อยละ 63.50 ส่วนใหญ่อยู่ในสังกัดบริษัท ไทยแอร์เอเชีย จำกัด จำนวน 288 คน คิดเป็นร้อยละ 72.00

1.2 พฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานที่จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานสายการบินที่ปฏิบัติงาน ณ ท่าอากาศยานดอนเมือง

พฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานที่ท่านปฏิบัติงานของพนักงานสายการบิน ต้นทุนต่ำที่ปฏิบัติงาน ณ ท่าอากาศยานดอนเมือง พบว่า ในภาพรวมความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานที่ท่านปฏิบัติงานของพนักงานสายการบิน ต้นทุนต่ำที่ปฏิบัติงาน ณ ท่าอากาศยานดอนเมือง อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้าน สังเกตได้ว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านความปลอดภัย (Safety Organization Citizenship Behavior) มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ การมีส่วนร่วมในกิจกรรมด้านความปลอดภัย (Safety Participation) อยู่ในระดับมากที่สุด และการปฏิบัติตามกฎความปลอดภัย (Safety Compliance) อยู่ในระดับมากที่สุด

1.3 ปัจจัยเสริมสร้างความปลอดภัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานสายการบิน ต้นทุนต่ำที่ปฏิบัติงาน ณ ท่าอากาศยานดอนเมือง

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยเสริมสร้างความปลอดภัยของกลุ่มตัวอย่าง โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า

1) ด้านวิศวกรรมศาสตร์ พื้นที่การทำงานของท่านมีสภาพแวดล้อมในการทำงานเหมาะสมและเพียงพอ เช่น แสงสว่างในพื้นที่การทำงานหรือระบบระบายอากาศ เป็นต้น พื้นที่การทำงานของท่านมีการตรวจสอบและแก้ไขสภาพของเครื่องมือหรืออุปกรณ์ให้พร้อมใช้งานอยู่เสมอ พื้นที่การทำงานของท่านมีระบบระบายอากาศที่เพียงพอและมีอุณหภูมิที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน พื้นที่การทำงานของท่านมีความมั่นคง ปลอดภัย เช่น พื้นทางเดินไม่ชำรุด เป็นต้น และมีการตรวจสอบ และแก้ไขสภาพแวดล้อมในพื้นที่การทำงานของท่านเป็นประจำ เช่น การตรวจวัดแสงสว่าง การตรวจวัดระดับเสียงดังในพื้นที่การทำงาน หรือการตรวจวัดปริมาณฝุ่น เป็นต้น อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ตามลำดับ

2) ด้านการศึกษา ท่านต้องปฏิบัติงานเฉพาะหน้าที่ที่ได้รับมอบไว้ในบัตรรักษาความปลอดภัยที่ได้รับอนุญาตจากท่าอากาศยานดอนเมือง เพื่อปฏิบัติงานในเขตการบินเท่านั้น ท่านได้รับการฝึกอบรม “ก่อนเริ่มปฏิบัติงานหลักเกณฑ์และวิธีปฏิบัติสำหรับผู้ปฏิบัติงานในเขตการบิน” ท่านได้ให้ความสำคัญในการเข้าฝึกอบรม เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถและทักษะเพื่อให้ท่านเกิดความชำนาญในลักษณะงานที่ท่านทำ ซึ่งทำให้ลดอุบัติเหตุจากการทำงาน ในหน่วยงาน/บริษัทของท่านมีการจัดการอบรมเรื่องความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ระยะเวลา 6 ชั่วโมง ให้แก่พนักงานทุกคนตามที่กฎหมายกำหนด และท่านได้รับข่าวสาร เกี่ยวกับการดำเนินกิจกรรมส่งเสริมพฤติกรรมความปลอดภัยอย่างต่อเนื่องผ่านช่องทางประชาสัมพันธ์ต่างๆ ภายในบริษัท และสนามบิน อยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด ตามลำดับ

3) ด้านการออกกฎข้อบังคับ บริษัท/หน่วยงานของท่านมีการกำหนดนโยบายความปลอดภัยในการทำงานเป็นลายลักษณ์อักษร และมีการสื่อสารให้พนักงานทุกคนทราบ บริษัท/หน่วยงานของท่านมีการจัด PPE ให้กับพนักงานสวมใส่ เช่น รองเท้าเซฟตี้ ที่อุดหู/ที่ครอบหู หรือเสื้อสะท้อนแสง เป็นต้น ให้แก่พนักงานตามความเหมาะสมและสภาพแวดล้อมในการทำงาน บริษัท/หน่วยงานของท่านมีการกำหนดกฎระเบียบด้านความปลอดภัย เป็นลายลักษณ์อักษร พร้อมทั้งสื่อสารให้พนักงานรับทราบ บริษัท/หน่วยงานของท่าน มีการกำหนดให้กรณีฉุกเฉินให้ผู้ปฏิบัติงานปฏิบัติตามแผนอพยพและไปที่จุดรวมพลที่ใกล้เคียงที่สุด มี และบริษัท/หน่วยงานของท่านมีบทลงโทษกรณีฝ่าฝืนกฎระเบียบด้านความปลอดภัย อยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด ตามลำดับ

1.4 ผลการทดสอบสมมติฐาน

เมื่อทดสอบสมมติฐาน สามารถสรุปได้ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 พนักงานสายการบินต้นทุนต่ำที่มีปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน มีระดับพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานสายการบินต้นทุนต่ำที่ปฏิบัติงาน ณ ท่าอากาศยานดอนเมืองแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.1 พนักงานสายการบินต้นทุนต่ำที่มีปัจจัยส่วนบุคคลในด้านเพศที่แตกต่างกัน มีระดับพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานสายการบินต้นทุนต่ำที่ปฏิบัติงาน ณ ท่าอากาศยานดอนเมืองแตกต่างกัน

สรุปผลการวิเคราะห์ได้ว่า เพศที่แตกต่างกัน มีระดับพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานสายการบินต้นทุนต่ำที่ปฏิบัติงาน ณ ท่าอากาศยานดอนเมืองไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.2 พนักงานสายการบินต้นทุนต่ำที่มีปัจจัยส่วนบุคคลในด้านอายุที่แตกต่างกัน มีระดับพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานสายการบินต้นทุนต่ำที่ปฏิบัติงาน ณ ท่าอากาศยานดอนเมืองแตกต่างกัน

สรุปผลการวิเคราะห์ได้ว่า อายุที่แตกต่างกัน มีระดับพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานสายการบินต้นทุนต่ำที่ปฏิบัติงาน ณ ท่าอากาศยานดอนเมืองไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.3 พนักงานสายการบินต้นทุนต่ำที่มีปัจจัยส่วนบุคคลในด้านระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีระดับพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานสายการบินต้นทุนต่ำที่ปฏิบัติงาน ณ ท่าอากาศยานดอนเมืองแตกต่างกัน

สรุปผลการวิเคราะห์ได้ว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีระดับพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานสายการบินต้นทุนต่ำที่ปฏิบัติงาน ณ ท่าอากาศยานดอนเมืองไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.4 พนักงานสายการบินต้นทุนต่ำที่มีปัจจัยส่วนบุคคลในด้านระยะเวลาปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน มีระดับพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานสายการบินต้นทุนต่ำที่ปฏิบัติงาน ณ ท่าอากาศยานดอนเมืองแตกต่างกัน

สรุปผลการวิเคราะห์ได้ว่า ระยะเวลาปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีระดับพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานสายการบินต้นทุนต่ำที่ปฏิบัติงาน ณ ท่าอากาศยานดอนเมือง ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.5 พนักงานสายการบินต้นทุนต่ำที่มีปัจจัยส่วนบุคคลในด้านตำแหน่งงานปัจจุบันที่แตกต่างกันมีระดับพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานสายการบินต้นทุนต่ำที่ปฏิบัติงาน ณ ท่าอากาศยานดอนเมืองแตกต่างกัน

สรุปผลการวิเคราะห์ได้ว่า ตำแหน่งงานปัจจุบันที่แตกต่างกันมีระดับพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานสายการบินต้นทุนต่ำที่ปฏิบัติงาน ณ ท่าอากาศยานดอนเมือง ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.6 พนักงานสายการบินต้นทุนต่ำที่มีปัจจัยส่วนบุคคลในด้านหน่วยงานสังกัดที่แตกต่างกันมีระดับพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานสายการบินต้นทุนต่ำที่ปฏิบัติงาน ณ ท่าอากาศยานดอนเมืองแตกต่างกัน

สรุปผลการวิเคราะห์ได้ว่า หน่วยงานสังกัดที่แตกต่างกันมีระดับพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานสายการบินต้นทุนต่ำที่ปฏิบัติงาน ณ ท่าอากาศยานดอนเมืองแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยเสริมสร้างความปลอดภัยอย่างน้อย 1 ด้านส่งผลต่อพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานสายการบินต้นทุนต่ำที่ปฏิบัติงาน ณ ท่าอากาศยานดอนเมือง

สรุปผลการวิเคราะห์ได้ว่า ปัจจัยเสริมสร้างความปลอดภัยด้านวิศวกรรมศาสตร์ ด้านการศึกษา และด้านการออกกฎข้อบังคับ ส่งผลต่อพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานสายการบินต้นทุนต่ำที่ปฏิบัติงาน ณ ท่าอากาศยานดอนเมือง ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

1.5 ผลการทดสอบสมมติฐานทั้งหมด

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลในด้านหน่วยงานสังกัด มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานสายการบินต้นทุนต่ำที่ปฏิบัติงาน ณ ท่าอากาศยานดอนเมือง ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลด้านอื่น ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาปฏิบัติงาน ตำแหน่งงานปัจจุบัน ไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานสายการบินต้นทุนต่ำที่ปฏิบัติงาน ณ ท่าอากาศยานดอนเมือง ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2 ปัจจัยเสริมสร้างความปลอดภัยด้านวิศวกรรมศาสตร์ ด้านการศึกษา และด้านการออกกฎข้อบังคับ ส่งผลต่อพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานสายการบินต้นทุนต่ำที่ปฏิบัติงาน ณ ท่าอากาศยานดอนเมือง ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้

2. อภิปรายผล

จากการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานสายการบินต้นทุนต่ำที่ปฏิบัติงาน ณ ท่าอากาศยานดอนเมือง สามารถอภิปรายผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยได้ ดังนี้

2.1 ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานสายการบินต้นทุนต่ำที่ปฏิบัติงาน ณ ท่าอากาศยานดอนเมือง

ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานสายการบินต้นทุนต่ำที่ปฏิบัติงาน ณ ท่าอากาศยานดอนเมืองส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุ 31 - 40 ปี สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี มีระยะเวลาปฏิบัติงานกับบริษัทในปัจจุบัน 5 - 10 ปี มีตำแหน่งงานพนักงานระดับปฏิบัติการ และอยู่ในสังกัดบริษัท ไทยแอร์เอเชีย จำกัด ทั้งนี้เนื่องจากในอุตสาหกรรมการบินที่มีพนักงานเพศชายจำนวนมาก โดยเฉพาะในตำแหน่งที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติการ กลุ่มอายุ 31-40 ปีสะท้อนถึงช่วงเวลาที่พนักงานมีประสบการณ์และความเชี่ยวชาญสูง ซึ่งสำคัญสำหรับงานที่ต้องการความรู้เฉพาะทางและทักษะการปฏิบัติ การสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีเป็นข้อกำหนดหลักสำหรับงานที่ต้องการความรู้เฉพาะทางในทุกตำแหน่ง ระยะเวลาการทำงาน 5-10 ปีสะท้อนถึงความมั่นคงในอาชีพและประสบการณ์ที่สำคัญสำหรับการพัฒนาอาชีพ และการที่กลุ่มตัวอย่างอยู่ในสังกัดบริษัท ไทยแอร์เอเชีย จำกัด เนื่องจากเลือกทำงานกับบริษัทที่มีชื่อเสียง สะท้อนถึงความต้องการที่จะเป็นส่วนหนึ่งของบริษัทที่มีชื่อเสียงและมีโอกาสในการเติบโตทางอาชีพ สอดคล้องกับ มัญชुकานต์ หงสตร์ (2561) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยเสริมสร้างความปลอดภัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานสายการผลิตบริษัทโซติพัฒน์อุตสาหกรรมผลิตจำกัด จังหวัดสงขลา ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีอายุอยู่ระหว่าง 31-40 ปี สอดคล้องกับ กมลทิพย์ เสี่ยงขึ้น (2562) ได้ศึกษาเรื่องความตระหนักรู้ถึงความปลอดภัยและอาชีวอนามัยของพนักงานบริษัท เอ็ม.เอส. เพียร์สท์ เอ็นเตอร์ไพรส์ จำกัด ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีอายุการทำงาน 5 ปีขึ้นไป สอดคล้องกับ วิรินทร์ โชนี และจิรวรรณดีประเสริฐ (2559) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมความปลอดภัยของพนักงานที่ปฏิบัติงานในเขตการบิน ณ ท่าอากาศยานแม่ฟ้าหลวง เชียงราย ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีการศึกษาระดับปริญญาตรี อยู่ในตำแหน่งระดับผู้ปฏิบัติงาน

2.2 พฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานที่จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานสายการบินที่ปฏิบัติงาน ณ ท่าอากาศยานดอนเมือง

พฤติกรรมความปลอดภัยในการปฏิบัติงานที่ท่านปฏิบัติงานของพนักงานสายการบินต้นทุนต่ำที่ปฏิบัติงาน ณ ท่าอากาศยานดอนเมือง พบว่า ในภาพรวมความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมความปลอดภัยในการปฏิบัติงานที่ท่านปฏิบัติงานของพนักงานสายการบินต้นทุนต่ำที่ปฏิบัติงาน

ณ ท่าอากาศยานดอนเมือง อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งการปฏิบัติตามกฎความปลอดภัย การมีส่วนร่วมในกิจกรรมด้านความปลอดภัย และพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านความปลอดภัย เนื่องจากการใช้กฎหมายที่เกี่ยวข้องด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน หรือพระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554 เป็นตัวขับเคลื่อนหลักในการส่งเสริมพฤติกรรมความปลอดภัย กฎหมายดังกล่าวกำหนดให้ทุกองค์กรต้องปฏิบัติตามมาตรฐานความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เข้มงวด เพื่อลดความเสี่ยงของการเกิดอุบัติเหตุและโรคอาชีพ ซึ่งสายการบินต้นทุนต่ำต้องปฏิบัติตามเช่นกัน กฎหมายนี้ยังกำหนดให้มีการฝึกอบรมพนักงานเกี่ยวกับมาตรการความปลอดภัยและอาชีวอนามัยอย่างเป็นระบบ ทำให้พนักงานมีความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับการป้องกันและลดความเสี่ยงในการทำงาน มีการตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติตามกฎหมายและมาตรฐานความปลอดภัยอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้แน่ใจว่ามาตรการความปลอดภัยถูกปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด อีกทั้งยังส่งเสริมให้มีการมีส่วนร่วมของพนักงานในการกำหนดนโยบายและมาตรการความปลอดภัย ช่วยให้พนักงานรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของระบบความปลอดภัยและเพิ่มความมุ่งมั่นในการปฏิบัติตามมาตรฐาน สอดคล้องกับวีรินทร์ โซนิ และจิรวรรณ ดีประเสริฐ (2559) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมความปลอดภัยของพนักงานที่ปฏิบัติงานในเขตการบิน ณ ท่าอากาศยานแม่ฟ้าหลวง เชียงราย ที่พบว่า พฤติกรรมความปลอดภัยของผู้ปฏิบัติงานในเขตการบิน ณ ท่าอากาศยานแม่ฟ้าหลวง เชียงราย ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

จากการทดสอบสมมติฐานที่พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลในด้านหน่วยงานสังกัด มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานสายการบินต้นทุนต่ำที่ปฏิบัติงาน ณ ท่าอากาศยานดอนเมือง ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลด้านอื่น ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาปฏิบัติงาน ตำแหน่งงานปัจจุบัน ไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานสายการบินต้นทุนต่ำที่ปฏิบัติงาน ณ ท่าอากาศยานดอนเมือง

2.2.1 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านหน่วยงานสังกัด ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานสายการบินต้นทุนต่ำที่ปฏิบัติงาน ณ ท่าอากาศยานดอนเมือง คือ หน่วยงานสังกัด เนื่องจากหน่วยงานสังกัดแต่ละแห่งมีโครงสร้างและวัฒนธรรมที่แตกต่างกัน ซึ่งส่งผลต่อการปฏิบัติงานและความสำคัญที่มอบให้กับความปลอดภัยในการทำงาน องค์กรที่มีวัฒนธรรมที่เน้นความปลอดภัยจะส่งเสริมให้พนักงานมีพฤติกรรมที่ปลอดภัยมากขึ้น อีกทั้งหน่วยงานที่มีการบริหารจัดการที่ดีและระบบการควบคุมที่เข้มงวดจะส่งเสริมให้พนักงานปฏิบัติตามกฎระเบียบและขั้นตอนการทำงานที่ปลอดภัย สอดคล้องกับงานวิจัยวีรินทร์ โซนิ และจิรวรรณ ดีประเสริฐ (2559) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมความปลอดภัยของพนักงานที่ปฏิบัติงานในเขตการบิน ณ ท่าอากาศยานแม่ฟ้าหลวง เชียงราย ผลการวิจัยพบว่า ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล

ด้านประเภทของส่วนงานที่ปฏิบัติงานที่ต่างกัน มีผลต่อพฤติกรรมความปลอดภัยของผู้ปฏิบัติงาน ในเขตการบิน ณ ท่าอากาศยานแม่ฟ้าหลวง เชียงราย แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.2.2 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ ในการวิจัยครั้งนี้พบว่าไม่มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานสายการบินต้นทุนต่ำที่ปฏิบัติงาน ณ ท่าอากาศยานดอนเมือง เนื่องจากพนักงานทุกคน ไม่ว่าเพศใด ได้รับการฝึกอบรมและได้รับความรู้เกี่ยวกับมาตรการความปลอดภัยที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในสายการบิน ซึ่งการฝึกอบรมนี้ช่วยให้พนักงานมีความรู้และทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานอย่างปลอดภัย และสายการบินหลายแห่งดำเนินนโยบายความเท่าเทียมและความหลากหลายที่เน้นที่การให้โอกาสและการปฏิบัติที่เท่าเทียมกันแก่พนักงานทุกเพศ ซึ่งช่วยลดผลกระทบของเพศต่อการปฏิบัติงานและพฤติกรรมความปลอดภัย สอดคล้องกับ อติเรก ธรรมวงศ์ (2564) ที่ได้ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรม ความปลอดภัยอาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงาน บริษัท สิริ ซัคเซส ซัพพลาย จำกัด ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ จะมีพฤติกรรมด้านความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน

2.2.3 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ ในการวิจัยครั้งนี้พบว่าไม่มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานสายการบินต้นทุนต่ำที่ปฏิบัติงาน ณ ท่าอากาศยานดอนเมือง เนื่องจากในสภาพแวดล้อมการทำงานที่เน้นความปลอดภัย ทักษะและความสามารถของบุคคลมักเป็นสิ่งสำคัญที่สุดความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างปลอดภัยและมีประสิทธิภาพไม่ได้ขึ้นอยู่กับอายุ แต่ขึ้นอยู่กับความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ของแต่ละบุคคล สอดคล้องกับ กฤษณ์ วิทวัสสำราญกุล และปิยพร เทพกุล (2566) ได้ศึกษาเรื่องการรับรู้วัฒนธรรมความปลอดภัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมความปลอดภัยในการปฏิบัติงานของพนักงานสายการบินแห่งหนึ่ง ผลการวิจัยพบว่า อายุแตกต่างกันมีผลต่อการรับรู้วัฒนธรรมความปลอดภัยในการปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกัน

2.2.4 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษา ในการวิจัยครั้งนี้พบว่าไม่มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานสายการบินต้นทุนต่ำที่ปฏิบัติงาน ณ ท่าอากาศยานดอนเมือง เนื่องจากในบางตำแหน่งงานภายในสายการบิน ทักษะเฉพาะทางและประสบการณ์การทำงานอาจมีความสำคัญมากกว่าระดับการศึกษาทั่วไป อีกทั้งในอุตสาหกรรมการบิน การฝึกอบรมสำหรับพนักงานมักเน้นไปที่การสอนทักษะและขั้นตอนการทำงานที่เฉพาะเจาะจง การฝึกอบรมนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อสร้างความเข้าใจและความสามารถในการปฏิบัติงานที่ปลอดภัย สอดคล้องกับ ประไพธิ อุปลัมภ์ และดนัย ปัตตพงษ์ (2561) ได้ศึกษาเรื่องการรับรู้และพฤติกรรมด้านความปลอดภัยของพนักงานสายปฏิบัติการ บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันไม่มีความคิดเห็นแตกต่างกันในพฤติกรรมด้านความปลอดภัย สอดคล้องกับ วีรินทร์ โชนี และจิรวรรณ ดีประเสริฐ (2559) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมความปลอดภัยของพนักงาน

ที่ปฏิบัติงานในเขตการบิน ณ ท่าอากาศยานแม่ฟ้าหลวง เชียงราย ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษาที่ต่างกัน มีผลต่อพฤติกรรมความปลอดภัยของผู้ปฏิบัติงาน ในเขตการบิน ณ ท่าอากาศยานแม่ฟ้าหลวง เชียงราย ไม่แตกต่างกัน

2.2.5 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระยะเวลาปฏิบัติงาน ในการวิจัยครั้งนี้พบว่าไม่มี ความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานสายการบินต้นทุนต่ำที่ปฏิบัติงาน ณ ท่าอากาศยานดอนเมือง เนื่องจากในอุตสาหกรรมการบินมาตรฐานความปลอดภัยและขั้นตอน การทำงานมีการกำหนดไว้อย่างชัดเจนและเข้มงวด โดยไม่ได้ขึ้นอยู่กับระยะเวลาปฏิบัติงานของพนักงาน นอกจากนี้ การฝึกอบรมและการสร้างความตระหนักรู้เกี่ยวกับความปลอดภัยเป็นกระบวนการที่ต่อเนื่อง ซึ่งพนักงานจะได้รับการฝึกฝนและตระหนักถึงความสำคัญของความปลอดภัยในการทำงานอย่างเท่าเทียม นอกจากนี้สภาพแวดล้อมการทำงานและนโยบายขององค์กรมักถูกออกแบบมาเพื่อให้เกิดความปลอดภัย สูงสุด โดยไม่คำนึงถึงว่าพนักงานมีประสบการณ์มากน้อยเพียงใด สอดคล้องกับ มัญชุกานต์ หงษ์สตาร์ (2561) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยเสริมสร้างความปลอดภัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงาน ของพนักงานสายการผลิตบริษัทโซติวิวัฒน์อุตสาหกรรมการผลิตจำกัด จังหวัดสงขลา ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระยะเวลาปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน จะมีพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน

2.2.6 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านตำแหน่งงานปัจจุบัน ในการวิจัยครั้งนี้พบว่าไม่มี ความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานสายการบินต้นทุนต่ำที่ปฏิบัติงาน ณ ท่าอากาศยานดอนเมือง เนื่องจากพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงาน เป็นพฤติกรรมการเรียนรู้ (Learning behavior) ซึ่งสามารถเรียนรู้ได้จากการรับสารจากสภาพแวดล้อม ซึ่งพฤติกรรมและทักษะ สามารถพัฒนาได้ผ่านการฝึกฝนและประสบการณ์ ไม่ว่าจะอยู่ในตำแหน่งใดก็ตาม ในอุตสาหกรรม การบินทุกตำแหน่งต้องปฏิบัติตามมาตรฐานความปลอดภัยที่เข้มงวดเท่าเทียมกัน ซึ่งการเรียนรู้ และการฝึกอบรมเกี่ยวกับความปลอดภัยเป็นกระบวนการที่คงที่และไม่ขึ้นอยู่กับตำแหน่งงาน (อาภรณ์ รัช, 2560) สอดคล้องกับ สรลพร ทองเปลว และคณะ (2562) ได้ศึกษาเรื่องการศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมความปลอดภัยในห้องปฏิบัติการของนิสิตคณะเภสัชศาสตร์มหาวิทยาลัยบูรพา ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านชั้นปีที่กำลังศึกษาที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมความปลอดภัย ของการปฏิบัติงานในห้องปฏิบัติการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2.3 ปัจจัยเสริมสร้างความปลอดภัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงาน ของพนักงานสายการบินต้นทุนต่ำที่ปฏิบัติงาน ณ ท่าอากาศยานดอนเมือง

ปัจจัยเสริมสร้างความปลอดภัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงาน ของพนักงานสายการบินต้นทุนต่ำที่ปฏิบัติงาน ณ ท่าอากาศยานดอนเมือง มี 3 ด้าน เรียงลำดับ จากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการออกกฎข้อบังคับ ด้านการศึกษา และด้านวิศวกรรมศาสตร์

2.3.1 ปัจจัยเสริมสร้างความปลอดภัยด้านการออกกฎข้อบังคับ ส่งผลต่อพฤติกรรม

ความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานสายการบินต้นทุนต่ำที่ปฏิบัติงาน ณ ท่าอากาศยานดอนเมือง ทั้งนี้อาจเพราะว่าการออกกฎข้อบังคับช่วยให้มีมาตรฐานการทำงานที่ชัดเจนและเป็นระเบียบ พนักงานจะทราบถึงการปฏิบัติตามขั้นตอนและการดำเนินการที่ต้องทำเพื่อรักษาความปลอดภัย ทำให้เกิดความเข้าใจและความตระหนักรู้ในการปฏิบัติงานอย่างปลอดภัย และการมีกฎข้อบังคับที่ชัดเจนและถูกปฏิบัติตามช่วยลดความเสี่ยงของการเกิดอุบัติเหตุและเหตุการณ์ที่ไม่พึงประสงค์ ด้วยการตระหนักถึงความสำคัญของกฎเหล่านี้ พนักงานจะมีพฤติกรรมที่ปลอดภัยมากขึ้น สอดคล้องกับ มัญชुकานต์ หยงสตาร์ (2561) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยเสริมสร้างความปลอดภัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานสายการบินผลิตบริษัทโซติวิวัฒน์อุตสาหกรรมการผลิตจำกัด จังหวัดสงขลา ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยเสริมสร้างความปลอดภัยด้านการออกกฎข้อบังคับส่งผลต่อพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงาน

2.3.2 ปัจจัยเสริมสร้างความปลอดภัยด้านการศึกษา ส่งผลต่อพฤติกรรมความปลอดภัย

ในการทำงานของพนักงานสายการบินต้นทุนต่ำที่ปฏิบัติงาน ณ ท่าอากาศยานดอนเมือง ปัจจัยเหล่านี้ อาจรวมถึงการฝึกอบรมด้านความปลอดภัย การสื่อสารที่ชัดเจน และวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นความปลอดภัยเป็นหลัก ทั้งนี้อาจเพราะว่าการศึกษาและฝึกอบรมนี้จะช่วยให้พนักงานมีความรู้และเข้าใจถึงความสำคัญของมาตรการความปลอดภัยในการทำงานและการได้รับความรู้การศึกษาเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงานส่งผลให้พฤติกรรมความปลอดภัยของพนักงานสายการบินมีการแสดงออกอย่างถูกต้อง สอดคล้องกับ มัญชुकานต์ หยงสตาร์ (2561) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยเสริมสร้างความปลอดภัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานสายการบินผลิตบริษัทโซติวิวัฒน์อุตสาหกรรมการผลิตจำกัด จังหวัดสงขลา ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยเสริมสร้างความปลอดภัยด้านการศึกษา ส่งผลต่อพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงาน

2.3.3 ปัจจัยเสริมสร้างความปลอดภัยด้านวิศวกรรมศาสตร์ ส่งผลต่อพฤติกรรม

ความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานสายการบินต้นทุนต่ำที่ปฏิบัติงาน ณ ท่าอากาศยานดอนเมือง ทั้งนี้อาจเพราะว่าการออกแบบตามหลักการด้านวิศวกรรมที่มุ่งเน้นความปลอดภัยสามารถลดความเสี่ยงของข้อผิดพลาดจากมนุษย์และเพิ่มมาตรฐานความปลอดภัยโดยรวม ตัวอย่างเช่น ระบบป้องกันการชนกันอัตโนมัติ การตรวจสอบความสมบูรณ์ของโครงสร้างอากาศยาน และระบบต่างๆ ที่ออกแบบมา เพื่อให้การทำงานง่ายและปลอดภัยมากขึ้น ทำให้ปัจจัยเสริมสร้างความปลอดภัยด้านวิศวกรรมศาสตร์ ส่งผลต่อพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานสายการบินต้นทุนต่ำที่ปฏิบัติงาน ณ ท่าอากาศยานดอนเมือง สอดคล้องกับ มัญชुकานต์ หยงสตาร์ (2561) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยเสริมสร้างความปลอดภัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานสายการบินผลิตบริษัท

โซติวัฒน์อุตสาหกรรมการผลิตจำกัด จังหวัดสงขลา ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยเสริมสร้างความปลอดภัย
ด้านวิศวกรรมศาสตร์ส่งผลต่อพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงาน

3. ข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของพนักงาน
สายการบินต้นทุนต่ำที่ปฏิบัติงาน ณ ท่าอากาศยานดอนเมืองครั้งนี้ ผู้ศึกษามีข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

3.1 ข้อเสนอแนะจากการศึกษา

3.1.1 จากผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระยะเวลาปฏิบัติงานกับบริษัท
ในปัจจุบัน 5 – 10 ปี และยังปฏิบัติงานอยู่ในตำแหน่งงานพนักงานระดับปฏิบัติการ ดังนั้นองค์กร
ควรสร้างโอกาสให้พนักงานที่มีประสบการณ์เพิ่มเติมได้รับการฝึกฝน และโอกาสในการเติบโตทางอาชีพ
ซึ่งอาจรวมถึงการฝึกอบรมเพื่อการเลื่อนตำแหน่งหรือการพัฒนาทักษะใหม่ๆ

3.1.2 จากผลการศึกษาพบว่า ในภาพรวมความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมความปลอดภัย
ในการปฏิบัติงานที่ท่านปฏิบัติงานของพนักงานสายการบินต้นทุนต่ำที่ปฏิบัติงาน ณ ท่าอากาศยาน
ดอนเมือง อยู่ในระดับมากที่สุด ดังนั้นองค์กรควรส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาทักษะทางความปลอดภัย
ให้แก่พนักงานเป็นสิ่งสำคัญ เช่น การจัดทำแผนการฝึกอบรมที่เหมาะสม การสนับสนุนการแลกเปลี่ยน
ความรู้และประสบการณ์ระหว่างพนักงาน การใช้เทคโนโลยีและสื่อการเรียนรู้ที่ทันสมัยเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ
ในการฝึกอบรมทางความปลอดภัย เป็นต้น

3.1.3 จากผลการศึกษาพบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านความปลอดภัย
(Safety Organization Citizenship Behavior) มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ
การมีส่วนร่วมในกิจกรรมด้านความปลอดภัย (Safety Participation) อยู่ในระดับมากที่สุด
และการปฏิบัติตามกฎความปลอดภัย (Safety Compliance) อยู่ในระดับมากที่สุด ดังนั้นองค์กร
ส่งเสริมและสนับสนุนการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านความปลอดภัย (Safety Organization
Citizenship Behavior) เช่น การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ให้ความสำคัญกับความปลอดภัย
การเสริมสร้างการเชื่อมโยงและความร่วมมือในการรักษาความปลอดภัยระหว่างพนักงานและหน่วยงานต่างๆ

3.1.4 จากผลการศึกษาพบว่า การมีส่วนร่วมในกิจกรรมด้านความปลอดภัย
(Safety Participation) อยู่ในระดับมากที่สุด ดังนั้นองค์กรควรส่งเสริมการมีส่วนร่วมในกิจกรรม
ด้านความปลอดภัย (Safety Participation) โดยการเปิดโอกาสและสนับสนุนพนักงานให้มีส่วนร่วม
ในกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับความปลอดภัย เช่น การเข้าร่วมการฝึกอบรมเกี่ยวกับความปลอดภัย
การเข้าร่วมโครงการส่งเสริมความปลอดภัยในการทำงาน เช่น โครงการสัปดาห์ความปลอดภัย

การประกวดภาพถ่ายหรือวิดีโอด้านความปลอดภัย โครงการขับเคลื่อนความปลอดภัย และการมีส่วนร่วมในการตรวจสอบและปรับปรุงกระบวนการทำงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและความปลอดภัย ผ่านกิจกรรมส่งเสริมจิตสำนึกด้านความปลอดภัยของพนักงานให้มีการรายงานจุดอันตรายในพื้นที่ทำงาน เป็นต้น

3.1.5 จากผลการศึกษาพบว่า การปฏิบัติตามกฎความปลอดภัย (Safety Compliance) อยู่ในระดับมากที่สุด ดังนั้นองค์กรควรส่งเสริมการปฏิบัติตามกฎความปลอดภัย (Safety Compliance) ในรูปแบบต่างๆ ทั้งการรณรงค์ส่งเสริมการปฏิบัติตามกฎเชิงบวก และมีบทลงโทษที่ชัดเจน และต้องมีการสื่อสารไปให้ทั่วถึงพนักงานในองค์กรให้รับทราบโดยทั่วกัน และควรต้องมีการพัฒนากฎความปลอดภัยที่เหมาะสมกับความเสี่ยงขององค์กรนั้นๆ ซึ่งการบริหารจัดการที่ดีจะช่วยควบคุมให้การออกกฎ การปฏิบัติเป็นไปตามกฎระเบียบด้านความปลอดภัยที่กำหนดไว้ รวมถึงการสร้างระบบตรวจสอบและติดตามการปฏิบัติตามกฎระเบียบเพื่อให้แน่ใจว่าทุกคนในองค์กรมีส่วนร่วมในการรักษาความปลอดภัยอย่างสม่ำเสมอ

3.1.6 จากผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยเสริมสร้างความปลอดภัยด้านวิศวกรรมศาสตร์ในกลุ่มตัวอย่างนั้นมีการให้ความสำคัญกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น แสงสว่างในพื้นที่การทำงาน หรือระบบระบายอากาศ เป็นต้น มากที่สุด ดังนั้นองค์กรควรตรวจสอบและรักษาสภาพแวดล้อมในการทำงานอย่างต่อเนื่องเพื่อให้มั่นใจว่าพื้นที่การทำงานมีความเหมาะสมและปลอดภัยตามมาตรฐานที่กำหนด และสร้างการตรวจสอบและรายงานเพื่อการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานอย่างต่อเนื่องเพื่อรักษาสภาพแวดล้อมที่มั่นคงและปลอดภัย

3.1.7 จากผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยเสริมสร้างความปลอดภัยด้านการศึกษาในกลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญกับการต้องปฏิบัติงานเฉพาะหน้าที่ที่ได้รับมอบไว้ในบัตรรักษาความปลอดภัยที่ได้รับอนุญาตจากท่าอากาศยานดอนเมือง เป็นต้น มากที่สุด ดังนั้นองค์กรควรส่งเสริมการฝึกอบรมและการพัฒนาทักษะเพื่อเพิ่มความชำนาญในงานที่ทำ เพื่อลดอุบัติเหตุจากการทำงาน อีกทั้งยังส่งเสริมการปฏิบัติตามกฎระเบียบและนโยบายที่เกี่ยวข้อง และส่งเสริมการเผยแพร่ข้อมูลเกี่ยวกับความปลอดภัยและสุขภาพอาชีพอย่างต่อเนื่องผ่านช่องทางประชาสัมพันธ์ต่างๆ

3.1.8 จากผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยเสริมสร้างความปลอดภัยด้านการออกกฎข้อบังคับส่งผลต่อพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานสายการบินต้นทุนต่ำที่ปฏิบัติงานท่าอากาศยานดอนเมืองมากที่สุด ดังนั้นองค์กรควรเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในกระบวนการกำหนดกฎข้อบังคับ โดยให้โอกาสแก่พนักงานในการมีส่วนร่วมในการออกแบบและการทบทวนกฎข้อบังคับ เพื่อสร้างความรับผิดชอบและความมีส่วนร่วม จะทำให้พนักงานมีพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานสายการบินต้นทุนต่ำที่ปฏิบัติงาน ณ ท่าอากาศยานดอนเมืองในระดับที่ดีขึ้น

3.1.9 จากผลการศึกษาพบว่าปัจจัยส่วนบุคคลในด้านหน่วยงานสังกัด มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานสายการบินต้นทุนต่ำที่ปฏิบัติงาน ณ ท่าอากาศยานดอนเมือง ดังนั้นองค์กรควรมีการเสริมสร้างวัฒนธรรมความปลอดภัยในหน่วยงาน อธิบายได้ว่าส่งเสริมและเพิ่มความตระหนักรู้เกี่ยวกับความปลอดภัยในแต่ละหน่วยงาน รวมถึงการทำให้วัฒนธรรมความปลอดภัยเป็นส่วนหนึ่งของประเพณีและแนวทางปฏิบัติของหน่วยงาน

3.1.10 จากผลการศึกษาพบว่า ปัญหาเหล่านั้นออกเป็น 4 หมวดหมู่หลัก ได้แก่ ปัญหาเกี่ยวกับการบำรุงรักษาและสภาพแวดล้อมมีความถี่มากที่สุด รองลงมาคือ ปัญหาเกี่ยวกับพฤติกรรมและความตระหนักรู้ของพนักงาน ปัญหาเกี่ยวกับความปลอดภัยและอุปกรณ์ป้องกัน และปัญหาทางการเงินและการบริหาร ดังนั้นองค์กรควรดำเนินการบำรุงรักษาและสภาพแวดล้อมเป็นอันดับแรก เช่น เพิ่มความถี่ในการตรวจสอบและบำรุงรักษาพื้นที่ส่วนกลางและสาธารณะให้เป็นไปตามมาตรฐานความปลอดภัยและความสะอาด ปรับปรุงระบบแจ้งเตือนภัยให้ชัดเจนและเข้าถึงได้ง่ายดาย ซ่อมแซมและปรับปรุงระบบปรับอากาศและระบบระบายน้ำให้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ปรับปรุงและบำรุงรักษาทางหลุมจอดและเส้นลานจอดให้เหมาะสมและปลอดภัย ดูแลรักษาดนและพื้นที่ใช้สอยภายในท่าอากาศยานให้มีสภาพดีอยู่เสมอ และปรับปรุงสภาพห้องน้ำและคลังสินค้าให้มีความสะอาดและปลอดภัย และดำเนินการพัฒนาพฤติกรรมและความตระหนักรู้ของพนักงาน จัดหาและเพิ่มอุปกรณ์ป้องกันที่เพียงพอและมีคุณภาพ รวมทั้งปรับปรุงสภาพอุปกรณ์และสิ่งกีดขวางเพื่อความปลอดภัย และวางแผนการจัดการทางการเงินและบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพเพื่อรับมือกับสถานการณ์ทางการเงินที่เปลี่ยนแปลงได้ ตามลำดับ

3.2 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

3.2.1 ในการวิจัยครั้งนี้ได้ทำการศึกษาเฉพาะ พนักงานสายการบินต้นทุนต่ำ ณ ท่าอากาศยานดอนเมือง ถ้าต้องการให้ผลการวิจัยสามารถนำไปใช้ได้กว้างขวางยิ่งขึ้นควรทำการศึกษา กับพนักงานสายการบิน ในสนามบินอื่นๆ นอกเหนือจากสนามบินดอนเมือง หรือพนักงานที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการทำงานในสนามบิน เช่น พนักงานกรมท่าอากาศยานแห่งประเทศไทย (AOT) เป็นต้น

3.2.2 ควรศึกษาปัจจัยอื่นๆ เช่น ความเสี่ยงในการเกิดอุบัติเหตุจากพฤติกรรมการทำงาน of พนักงาน พฤติกรรมความปลอดภัยในการใช้บริการในสนามบินหรือสายการบินของผู้โดยสาร เพื่ออธิบายเกี่ยวกับพฤติกรรมความปลอดภัยของพนักงานได้อย่างหลากหลายมิติ

3.2.3 ควรมีการศึกษาโดยใช้วิธีการรวบรวมข้อมูลแบบอื่นๆ ร่วมกับการใช้แบบสอบถาม เช่น การสัมภาษณ์เชิงลึก เพื่อให้ได้ข้อมูลที่สมบูรณ์มากยิ่งขึ้น



บรรณานุกรม

มหาวิทยาลัยศรี

นครินทรวิโรฒราชภัฏวชิราวุธวิทยาลัย

บรรณานุกรม

- กมลทิพย์ เสี่ยมชื่น. (2562). ความตระหนักรู้ถึงความปลอดภัยและอาชีวอนามัยของพนักงานบริษัท เอ็ม.เอส. เฟิร์สท์ เอ็นเตอร์ไพรส์ จำกัด [การค้นคว้าอิสระปริญญาโทบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- กฤษณ์ วิทวัสสำราญกุล และปิยพร เทพกุล. (2566). การรับรู้วัฒนธรรมความปลอดภัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมความปลอดภัยในการปฏิบัติงานของพนักงานสายการบินแห่งหนึ่ง. วารสารการจัดการอุตสาหกรรมการบิน, 1(1), 18-34.
- กองความปลอดภัยแรงงาน. (2563). คู่มือความปลอดภัยในการทำงาน (ฉบับปรับปรุง 2563). กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน.
- จตุพล พิสิษฐ์ศักดิ์, เมธี พรหมศิลา และกิงกาญจน์ กิตติสุนทรโรภาศ. (2561). ปัจจัยเสริมสร้างความปลอดภัยกับพฤติกรรมความปลอดภัย ในการทำงานของแรงงานก่อสร้าง. วิศวกรรมลาดกระบัง, 35(1), 8-15.
- จีรวิทย์ จันทร์แสงฉาย และสุรภา ไถ่บ้านกวย. (2562). การศึกษาการรับรู้ด้านนิรภัยการบินของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน: กรณีศึกษา บริษัท การบินไทยจำกัด (มหาชน) [การค้นคว้าอิสระปริญญาโทบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ชนกานต์ สกุลแถว. (2559). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมความปลอดภัยในการใช้ห้องปฏิบัติการเคมีของนักศึกษาชั้นปีที่ 1 ระดับปริญญาตรี ของมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ชัยฎากานต์ โภกะพันธ์ และเฉลิมชัย ชัยกิตติภรณ์. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างระบบการจัดการด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยและ ผลการดำเนินงานขององค์กร กรณีศึกษา โรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัด พระนครศรีอยุธยา. วารสารวิจัยสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 10(3), 1-10.
- ชัยยุทธ ขวลิตนธิกุล. (2534). อุบัติเหตุเป็น O โดยวิธี KYT. วารสารวิศวกรรมสาร, 44(1), 86-91.
- ณรงค์ ณ เชียงใหม่. (2532). อุบัติภัยวิทยา. โอเดียนสโตร์.
- ทวีเกียรติ รongสวัสดิ์. (2564). ปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยด้านองค์การ ที่มีผลต่อพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ประจำการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 ภาคกลาง. วารสารปรัชญาปริทรรศน์, 26(1), 73-89.

- ท่าอากาศยานดอนเมือง. (2566). *เกี่ยวกับเรา*. <https://donmueang.airportthai.co.th/about-us>
- ธรรมรักษ์ ศรีมารุต. (2555). *พฤติกรรมความปลอดภัยในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติงานฝ่ายผลิต*
วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ. มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.
- นันทิตา โหวดมงคล. (2561). *หลักการป้องกันและควบคุมอันตรายจากสภาพแวดล้อมในการทำงาน*.
มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- ประโพธิ์ อุภิมภ์ และดนัย ปัตตพงศ์. (2561). การรับรู้และพฤติกรรมด้านความปลอดภัย
ของพนักงานสายปฏิบัติการ บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน): Awareness and
Behavior in Safety of Operations Officers, PTT, Public Company Limited.
วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย, 8(1), 248-259.
- ปรารธนา เขาวนเสฏฐกุล. (2556). *การศึกษาพฤติกรรมการไม่ส่งงาน และการบ้านรายวิชา*
หน้าที่พลเมืองและศีลธรรม (รหัสวิชา 2000 -1501) ของนักเรียนระดับชั้นปวช.1
วิทยาลัยเทคนิคตรัง [งานวิจัยชั้นเรียน]. สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา
กระทรวงศึกษาธิการ.
- พลกิจ จงวัชรสถิตย์. (2563). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมความปลอดภัยของพนักงานฮอตไลน์*
(Hotline) การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1, 2 และ 3 (ภาคกลาง)
วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ. มหาวิทยาลัยศิลปกร.
- พิพัฒน์ นพทีปกังวล, อัครพงษ์ นวลอ่อน, ดำรงค์ เปรมสวัสดิ์ และพัทธพงษ์ อ่างทอง. (2561).
ความปลอดภัยในงานวิศวกรรม. [https://engfanatic.tumcivil.com/tumcivil_1/
media/Yotha/safety_engineer_all.pdf](https://engfanatic.tumcivil.com/tumcivil_1/media/Yotha/safety_engineer_all.pdf)
- ไพรัช แผ้วสกุล, A. (2565). *การจัดการซ่อมบำรุงอากาศยาน (รวมเล่ม) Aircraft Maintenance
Management*. Avia_paws.
- ภัทริรา อีร์สวัสดิ์. (2566). *Human error..หนึ่งองค์ความรู้พื้นฐานของนักสื่อสารเพื่อการจัดการนวัตกรรม*.
<http://cosci.swu.ac.th/news-event/cas/2023/human-error>
- ภัทรฉัตร มณีฉาย. (2565). *ความปลอดภัยด้านการบิน: การศึกษาอิทธิพลของการรับรู้บรรยากาศ
ความปลอดภัยที่มีต่อพฤติกรรมความปลอดภัยของนักบินในประเทศไทย*
วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- มนตรี ออบเขย. (2564). *การวิเคราะห์ความผิดพลาดของมนุษย์ (Human Error Analysis)*.
<https://www.ohswa.or.th/17816723/hse-morning-talk-by-safety-kku-ep8>

- มัชฌูกันต์ หงสตาตร์. (2561). *ปัจจัยเสริมสร้างความปลอดภัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานสายการผลิตของบริษัท โซติวัฒน์อุตสาหกรรมการผลิต จำกัด จังหวัดสงขลา* [การค้นคว้าอิสระปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- พระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554. (2554, 17 มกราคม). *ราชกิจจานุเบกษา*. เล่ม 128 ตอนที่ 4 ก. หน้า 5-25.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2554). *พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2554*. นานมีบุ๊คส์พับลิเคชั่น.
- วรรณวิมล เมฆวิมล กิ่งแก้ว และมยุเรศ บุญฤทธิ์. (2560). *พฤติกรรมความปลอดภัยในการปฏิบัติงานของพนักงานสายงานการผลิตและส่งน้ำ การประปานครหลวง* (รายงานผลการวิจัย). มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.
- วริยา เคนทวย. (2564). *ปัจจัยการรับรู้เรื่องความปลอดภัยและพฤติกรรมความปลอดภัยในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดปทุมธานี*. *วารสารวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยปทุมธานี*, 1(2), 21-33.
- วสันต์ บุญล้อม. (2565). *การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคแห่งหนึ่ง*. *วารสาร มจร อุบลราชธานี*, 7(2), 197-208.
- วิฑูรย์ สิมะโชคดี และวีรพงษ์ เฉลิมจิระรัตน์. (2555). *วิศวกรรมและการบริหารความปลอดภัยในโรงงาน*. (พิมพ์ครั้งที่ 30). สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี ไทย-ญี่ปุ่น.
- วิฑิต กมลรัตน์. (2552). *ศึกษาพฤติกรรมความปลอดภัยในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ บริษัท อิติตยา เบอร์ล้า เคมีคัลส์ (ประเทศไทย) จำกัด (ฟอสเฟต ดีวีชั่น)* [สารนิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- วีโรจน์ อิมเอิบ. (2549). *หลักสูตรวิทยาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีอุตสาหกรรม*. คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรมและอัญมณีศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- ณัฐวัตร มนต์เทวีญ. (2541). *การบริหารงานความปลอดภัย*. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- วิศนันท์ อุปรมัย. (2564). *Customer Behavior*. *Customer Behavior*.
<https://mgtsci.stou.ac.th/customer-behavior/>
- วีรินทร์ โชนิ และ จิรวรรณ ติประเสริฐ. (2559). *ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมความปลอดภัยของพนักงานที่ปฏิบัติงานในเขตการบิน ณ ท่าอากาศยานแม่ฟ้าหลวง เชียงราย*. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน สำนักงานวิทยาเขตกำแพงแสน กองบริหารวิชาการและนิสิต.
- สมโภชน์ เอี่ยมสุภาชิต. (2541). *ทฤษฎีและเทคนิคการปรับพฤติกรรม*. (พิมพ์ครั้งที่ 3). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- สร้อยพร ทองเปลว, สุนทรลักษณ์ เจริญวิเศษ และอมานดา คาเดน. (2562). *การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมความปลอดภัยในท้องปฏิบัติการของนิสิตคณะเภสัชศาสตร์มหาวิทยาลัยบูรพา [โครงการวิจัยทางเภสัชศาสตร์ปริญญาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]*. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุดา สุวรรณภรณ์ และวิจิต อุ๋น. (2548). *การวิจัยธุรกิจ*. เซ็นทรัลเอ็กซ์เพรส.
- สุนทรี่ สารางคำ, กัลยานี บุญทศ และสุภาพร ทองแจ่ม. (2563). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของผู้ประกอบอาชีพผลิตกระติบข้าว บ้านนาสะไมย์ จังหวัดยโสธร*. การประชุมวิชาการระดับชาติ มอบ. วิจัย ครั้งที่ 16, 204–215.
- สุภาพร สอนอินทร์. (2562). *ปัจจัยที่มีผลต่อการเกิดอุบัติเหตุในการให้บริการของพนักงานภาคพื้นในเขตพื้นที่คลังสินค้าและลานจอดอากาศยาน ท่าอากาศยานนานาชาติดอนเมือง (รายงานวิจัย)*. วิทยาลัยการbinและคมนาคม มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- สุรางค์ ไคว่ตระกูล. (2564). *ยินดีต้อนรับเข้าสู่ห้องสมุดออนไลน์*. (พิมพ์ครั้งที่ 13). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เสรี เพิ่มชาติ. (2557). *ความปลอดภัยในการทำงาน*. https://science.mcro.ac.th/science/download_file/km_safety57.pdf
- อาภรณ์ รัช. (2560). *พฤติกรรม (Behavior)*. <https://www.scimath.org/lesson-biology/item/7001-behavior-7001>
- วิฑูรย์ สิมะโชคดี และวีระพงษ์ เฉลิมจิระรัตน์. (2544). *วิศวกรรมและการบริหารความปลอดภัยในโรงงาน*. (พิมพ์ครั้งที่ 14). สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี(ไทย-ญี่ปุ่น).
- Cochran, W. G. (1977). *Sampling Techniques*. (3rd edition). John Wiley and Sons.
- Curcuruto, M., and Griffin, M. A. (2018). Prosocial and proactive “safety citizenship behaviour” (SCB): The mediating role of affective commitment and psychological ownership. *Safety Science*, 104(April 2018), 29–38. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2017.12.010>
- Ingleby, E. (2012). Research methods in education. *Professional Development in Education*, 38(3), 507–509. <https://doi.org/10.1080/19415257.2011.643130>
- Jameslopresti. (2023, พฤษภาคม 1). *The Pros and Cons of Low-Cost Airlines*. Online Degrees - Florida Institute of Technology | Florida Tech Online. <https://www.floridatechonline.com/blog/aviation-management/the-pros-and-cons-of-low-cost-airlines/>
- Maslow, A. H. (1970). *Motivation and personality*. Harper and Row.
- Motowidlo, S., and Kell, H. (2012). Job Performance. *In Appetite* p. 82–103.

- Othman, I., Majid, R., Mohamad, H., Shafiq, N., and Napiah, M. (2018). Variety of Accident Causes in Construction Industry. *MATEC Web of Conferences*, 203, 02006.
- Perneger, T. V. (2005). The Swiss cheese model of safety incidents: Are there holes in the metaphor? *BMC Health Services Research*, 5, 1-7.
- Pine, L., Mat Desa, N., and Abu Hassan Asaari, M. (2016). Big Five Factors and Employees' Voice Behavior among Employees in Small-Medium Enterprise in Penang. *Review of European Studies*, 8(3), 22-35.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Paine, J. B., and Bachrach, D. G. (2000). Organizational Citizenship Behaviors: A Critical Review of the Theoretical and Empirical Literature and Suggestions for Future Research. *Journal of Management*, 26(3), 513–563.
- Rahiman, M. A., and Mahat, N. A. A. (2018). The Influence of Domino Theories in Preventing Construction Accidents. 3rd Undergraduate Seminar on Built Environment and Technology 2018 (USBET2018), 302–307.
- Redding, D. (2022). *11 Different Types of Airlines Explained*. Lemon Bin Vehicle Guides. <https://lemonbin.com/types-of-airlines/>
- Seibokaite, L., and Endriulaitiene, A. (2012). The role of personality traits, work motivation and organizational safety climate in risky occupational performance of professional drivers. *Baltic Journal of Management*, 7(1), 103–118.
- Soetjipto, N., Priyohadi, N. D., Sulastri, S., and Riswanto, A. (2021). The effect of company climate, organization citizenship behavior, and transformational leadership on work morale through employee job satisfaction. *Management Science Letters*, 11, 1197–1204.
- Taber, K. S. (2018). The Use of Cronbach's Alpha When Developing and Reporting Research Instruments in Science Education. *Research in Science Education*, 48(6), 1273–1296.
- Touraine, S., Hours, O., Guerrini, A., Ferri, G., Rocchi, S., Toyoglu, H., and Casarini, D. (2021). *Charting the Future of Airline Retailing*. BCG Global. <https://www.bcg.com/publications/2021/chartering-the-future-of-airline-retailing>

- Travel Technology and Solutions. (2017). *Quick Overview of How The Low Cost Carriers Work*. <https://www.tts.com/blog/quick-overview-of-how-the-low-cost-carriers-work/>
- Ullah, I., Wisetsri, W., Wu, H., Shah, S. M. A., Abbas, A., and Manzoor, S. (2021). Leadership Styles and Organizational Citizenship Behavior for the Environment: The Mediating Role of Self-Efficacy and Psychological Ownership. *Frontiers in Psychology*, 12. Article 683101. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.683101>
- Wall Emerson, R. (2017). Likert Scales. *Journal of Visual Impairment and Blindness*, 111(5) 488–488.





ภาคผนวก

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒราชภัฏ

ศรีนครินทรวิโรฒราชภัฏ



ภาคผนวก ก

แบบสอบถาม

มหาวิทยาลัยศรี

นครินทรวิโรฒราชภัฏ

แบบสอบถามการวิจัย

เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานสายการบินต้นทุนต่ำ
ที่ปฏิบัติงาน ณ ท่าอากาศยานดอนเมือง

คำชี้แจง

1. ข้อมูลที่ได้จากการศึกษา จะใช้ประกอบการค้นคว้าอิสระของนักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการ กลุ่มวิชาการจัดการทั่วไป มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช เท่านั้น
2. แบบสอบถามการวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานสายการบินต้นทุนต่ำที่ปฏิบัติงาน ณ ท่าอากาศยานดอนเมือง
3. ผู้ตอบแบบสอบถามการวิจัยฉบับนี้ ได้แก่ พนักงานสายการบินต้นทุนต่ำที่ปฏิบัติงาน ณ ท่าอากาศยานดอนเมือง โดยรวมถึงพนักงานรับจ้างช่วง (Outsource) ที่ปฏิบัติงานให้สายการบินอื่นๆ อีกด้วย
4. แบบสอบถามการวิจัยนี้มี 4 ตอน ประกอบด้วย ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล ตอนที่ 2 ปัจจัยเสริมสร้างความปลอดภัย ตอนที่ 3 พฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงาน และตอนที่ 4 ปัญหาและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับผู้ตอบแบบสอบถามมากที่สุด

1. เพศ

- ชาย หญิง

2. อายุ

- น้อยกว่าหรือเท่ากับ 20 ปี 21 - 30 ปี
 31 - 40 ปี 41 - 50 ปี
 51 ปีขึ้นไป

3. ระดับการศึกษา

- มัธยมหรือต่ำกว่า มัธยมปลายหรือปวช.
 อนุปริญญา/ปวส. ปริญญาตรี
 สูงกว่าปริญญาตรี

4. อายุงาน

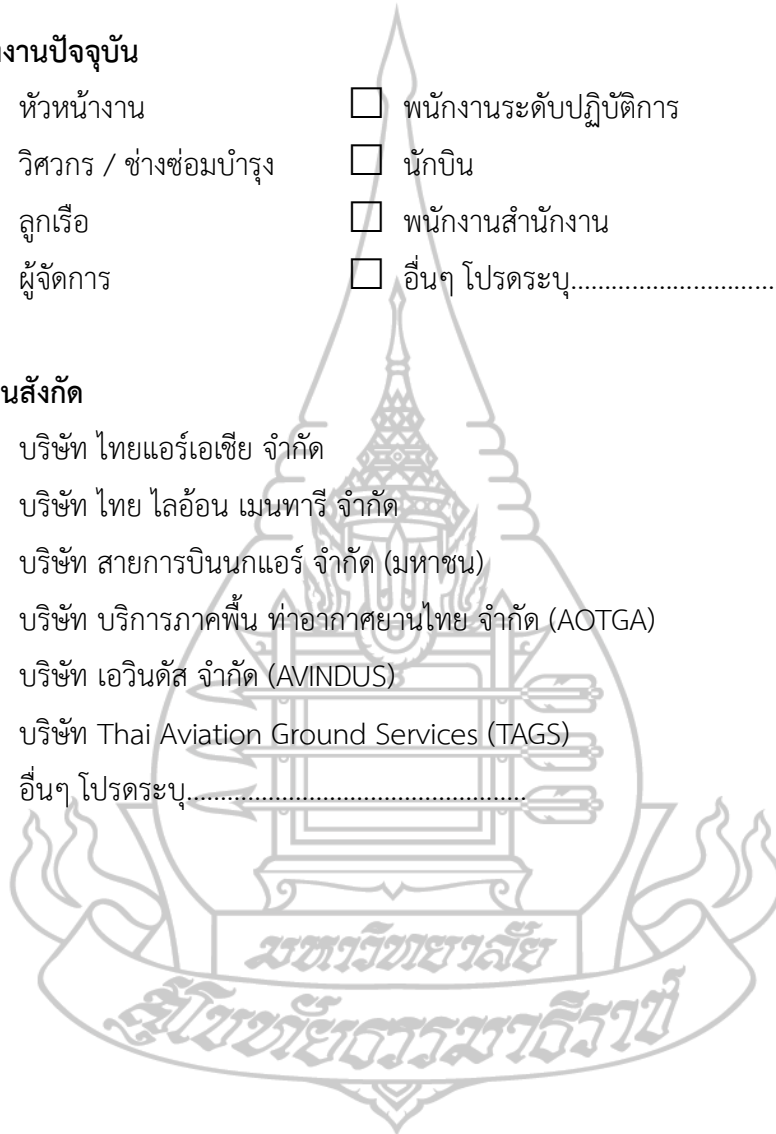
- น้อยกว่า 1 ปี 1 - 5 ปี
- 5 - 10 ปี 11-15 ปี

5. ตำแหน่งงานปัจจุบัน

- หัวหน้างาน พนักงานระดับปฏิบัติการ
- วิศวกร / ช่างซ่อมบำรุง นักบิน
- ลูกเรือ พนักงานสำนักงาน
- ผู้จัดการ อื่นๆ โปรดระบุ.....

6. หน่วยงานสังกัด

- บริษัท ไทยแอร์เอเชีย จำกัด
- บริษัท ไทย ไลออน เมนทารี จำกัด
- บริษัท สายการบินนกแอร์ จำกัด (มหาชน)
- บริษัท บริการภาคพื้น ท่าอากาศยานไทย จำกัด (AOTGA)
- บริษัท เอวินด์ส จำกัด (AMINDUS)
- บริษัท Thai Aviation Ground Services (TAGS)
- อื่นๆ โปรดระบุ.....



ตอนที่ 2 แบบสอบถามปัจจัยเสริมสร้างความปลอดภัย

คำชี้แจง : โปรดพิจารณาปัจจัยเสริมสร้างความปลอดภัย ว่าหน่วยงานของท่านอยู่ในระดับใด โดยกาเครื่องหมาย (✓) ที่ตรงกับข้อคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ข้อที่	ปัจจัยเสริมสร้างความปลอดภัย	ระดับการรับรู้ด้านความปลอดภัย				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
ด้านวิศวกรรมศาสตร์						
1	พื้นที่การทำงานของท่านมีสภาพแวดล้อมในการทำงานเหมาะสมและเพียงพอ เช่น แสงสว่างในพื้นที่การทำงาน หรือระบบระบายอากาศ เป็นต้น					
2	พื้นที่การทำงานของท่านมีความมั่นคง ปลอดภัย เช่น พื้นทางเดินไม่ชำรุด เป็นต้น					
3	มีการตรวจสอบ และแก้ไขสภาพแวดล้อมในพื้นที่การทำงานของท่านเป็นประจำ เช่น การตรวจวัดแสงสว่าง การตรวจวัดระดับเสียงดังในพื้นที่การทำงาน หรือการตรวจวัดปริมาณฝุ่น เป็นต้น					
4	พื้นที่การทำงานของท่านมีการตรวจสอบและแก้ไขสภาพของเครื่องมือ เครื่องจักร อุปกรณ์ให้พร้อมใช้งาน					
5	พื้นที่การทำงานของท่านมีระบบระบายอากาศที่เพียงพอ และมีอุณหภูมิที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน					
ด้านการศึกษา						
6	ในหน่วยงาน/บริษัทของท่านมีการจัดการอบรมเรื่องความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ระยะเวลา 6 ชั่วโมง ให้แก่พนักงานทุกคน ตามที่กฎหมายกำหนด					
7	ท่านได้ให้ความสำคัญในการเข้าฝึกอบรม เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถและทักษะเพื่อให้ท่านเกิดความชำนาญในลักษณะงานที่ท่านทำ ซึ่งทำให้ลดอุบัติเหตุจากการทำงาน					

ข้อที่	ปัจจัยเสริมสร้างความปลอดภัย	ระดับการรับรู้ด้านความปลอดภัย				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
ด้านการศึกษา (ต่อ)						
8	ท่านได้รับข่าวสาร เกี่ยวกับการดำเนินกิจกรรม ส่งเสริมพฤติกรรมความปลอดภัย อย่างต่อเนื่อง ผ่านช่องทางประชาสัมพันธ์ต่างๆ ภายในบริษัท และสนามบิน					
9	ท่านได้รับการฝึกอบรม “ก่อนเริ่มปฏิบัติงาน หลักเกณฑ์และวิธีปฏิบัติสำหรับผู้ปฏิบัติงาน ในเขตการบิน”					
10	ท่านต้องปฏิบัติงานเฉพาะหน้าที่ที่ได้รับอนุญาต ในบัตรรักษาความปลอดภัยที่ได้รับอนุญาต จากท่าอากาศยานดอนเมือง เพื่อปฏิบัติงาน ในเขตการบินเท่านั้น					
ด้านการออกกฎข้อบังคับ						
11	บริษัท/หน่วยงานของท่านมีการกำหนดนโยบาย ความปลอดภัยในการทำงานเป็นลายลักษณ์อักษร และมีการสื่อสารให้พนักงานทุกคนทราบ					
12	บริษัท/หน่วยงานของท่านมีการจัด PPE ให้กับพนักงานสวมใส่ เช่น รองเท้าเซฟตี้ ที่อุดหู/ ที่ครอบหู หรือเสื้อสะท้อนแสง เป็นต้น ให้แก่ พนักงานตามความเหมาะสมและสภาพแวดล้อม ในการทำงาน					
13	บริษัท/หน่วยงานของท่าน มีการกำหนดให้กรณี อุบัติเหตุให้ผู้ปฏิบัติงาน ปฏิบัติตามแผนอพยพ และไปที่จุดรวมพลที่ใกล้เคียงที่สุด					
14	บริษัท/หน่วยงานของท่านมีการกำหนดกฎระเบียบ ด้านความปลอดภัย เป็นลายลักษณ์อักษร พร้อมทั้ง สื่อสารให้พนักงานรับทราบ					
15	บริษัท/หน่วยงานของท่านมีบทลงโทษกรณีฝ่าฝืน กฎระเบียบด้านความปลอดภัย					

ตอนที่ 3 แบบสอบถามพฤติกรรมความปลอดภัย

คำชี้แจง : โปรดพิจารณาพฤติกรรมความปลอดภัยในการปฏิบัติงานที่ท่านปฏิบัติงานอยู่ ว่าอยู่ในระดับใด โดยกาเครื่องหมาย (✓) ที่ตรงกับข้อคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ข้อที่	พฤติกรรมความปลอดภัยในการปฏิบัติงานของพนักงาน	ระดับในการปฏิบัติด้านความปลอดภัย				
		ปฏิบัติ ทุกครั้ง (5)	ปฏิบัติ เกือบ ทุกครั้ง (4)	ปฏิบัติ บางครั้ง (3)	ปฏิบัติ นานๆ ครั้ง (2)	ไม่เคย ปฏิบัติ (1)
การปฏิบัติตามกฎความปลอดภัย (Safety Compliance)						
1	ท่านปฏิบัติตามขั้นตอนการปฏิบัติงานด้านความปลอดภัยที่บริษัท/หน่วยงานกำหนดในการทำงานทุกครั้ง					
2	ท่านให้ความสำคัญเกี่ยวกับความปลอดภัยอย่างสูงสุด ในการปฏิบัติงานทุกครั้ง					
3	ท่านสวมใส่อุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคล ที่บริษัท/ หน่วยงานท่านกำหนดทุกครั้ง ที่ปฏิบัติงาน เช่น สวมใส่ที่ครอบ หูทุกครั้งเมื่อทำงานในพื้นที่ที่มีเสียงดัง เป็นต้น					
4	มีการตรวจสอบสภาพอุปกรณ์หรือเครื่องมือ ก่อนเริ่มงานทุกครั้ง					
5	มีการใช้แบบตรวจสอบ (Checklist) ที่ทางบริษัทฯกำหนดในการปฏิบัติงานครบถ้วน					
การมีส่วนร่วมในกิจกรรมด้านความปลอดภัย (Safety Participation)						
6	มีการรายงานเหตุการณ์ที่ไม่ปลอดภัย ทุกครั้งที่พบเจอหรือเสนอแนะหรือให้ข้อคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพความปลอดภัยในการปฏิบัติงานให้กับหน่วยงานที่รับผิดชอบเพื่อทำการแก้ไข					
7	มีการเข้าร่วมกิจกรรมส่งเสริมความปลอดภัยที่ทางบริษัทฯ จัดให้ทุกครั้ง					

ข้อที่	พฤติกรรมความปลอดภัยในการปฏิบัติงานของพนักงาน	ระดับในการปฏิบัติด้านความปลอดภัย				
		ปฏิบัติ ทุกครั้ง (5)	ปฏิบัติ เกือบ ทุกครั้ง (4)	ปฏิบัติ บางครั้ง (3)	ปฏิบัติ นานๆ ครั้ง (2)	ไม่เคย ปฏิบัติ (1)
การมีส่วนร่วมในกิจกรรมด้านความปลอดภัย (Safety Participation) (ต่อ)						
8	มีเข้าร่วมกิจกรรม พูดคุยเรื่องความปลอดภัย ก่อนเริ่มงาน(Safety Talk) ทุกครั้ง					
9	มีการเสนอตัวเป็นอาสาสมัครในการปฏิบัติงานด้านความปลอดภัย					
10	มีการจัดเก็บสิ่งแปลกปลอมที่พบในลานจอดไปทิ้งที่ที่จัดเตรียมให้ทุกครั้ง ตามที่มีการณรงค์					
พฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านความปลอดภัย (Safety Organization Citizenship Behavior)						
11	มีการส่งเสริมสนับสนุนให้เพื่อนร่วมงานมีส่วนร่วมในการสร้างความปลอดภัย					
12	มีการหยิบยกประเด็นด้านความปลอดภัย มาพูดคุยในที่ประชุมของหน่วยงาน					
13	มีการออกความคิดเห็นในประเด็นด้านความปลอดภัย แม้ว่าผู้อื่นจะไม่เห็นด้วยก็ตาม					
14	มีการปรึกษากับหัวหน้างานในประเด็นเรื่องความปลอดภัย หากพบว่าการทำงานมีความผิดปกติ หรือผิดพลาด					
15	มีการตระหนักถึงความปลอดภัยในการทำงานของเพื่อนร่วมงาน					

ตอนที่ 4 ปัญหาและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของพนักงาน
สายการบินต้นทุนต่ำที่ปฏิบัติงาน ณ ท่าอากาศยานดอนเมือง

.....

.....

.....

.....

.....

.....

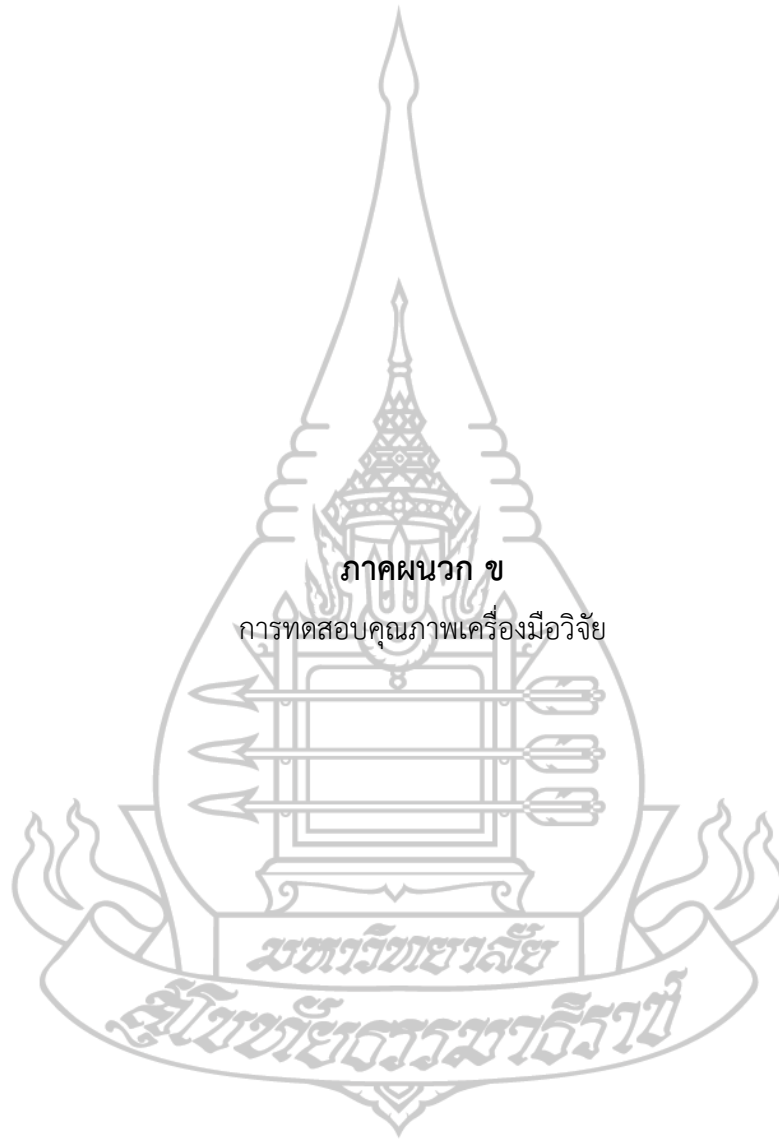
ข้อมูลที่ได้รับจากการตอบแบบสอบถามการวิจัยจะเป็นประโยชน์ในเชิงวิชาการ เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการวิจัยและเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาอุตสาหกรรมการบินต่อไป ผู้วิจัยขอความกรุณาจากท่านได้โปรดตอบแบบสอบถามให้ตรงกับความเป็นจริง ทั้งนี้ข้อมูลของท่านผู้วิจัยจะถือเป็นความลับและจะไม่นำเผยแพร่แต่ประการใด

ผู้วิจัยขอบพระคุณผู้ตอบแบบสอบถามเป็นอย่างสูงที่กรุณาเสียสละเวลาและให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามอย่างครบถ้วน และหากมีข้อสงสัยประการใดโปรดติดต่อ

ผู้วิจัย : นางสาวนุจรินทร์ มุทฺฐิทธิ



นางสาวนุจรินทร์ มุทฺฐิทธิ
ผู้วิจัย



ภาคผนวก ข
การทดสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย

มหาวิทยาลัยสุรินทร์

สุรินทร์วิทยาคารมหาวิทยาลัยสุรินทร์

แบบทดสอบคุณภาพเครื่องมือของผู้เชี่ยวชาญ

การประเมินค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence : IOC)
เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานสายการบินต้นทุนต่ำ
ที่ปฏิบัติงาน ณ ท่าอากาศยานดอนเมือง
Factors Affecting Safety Behavior of Low-Cost Airline Employees Working
at Don Mueang Airport

ผู้ศึกษา นางสาวนุจรินทร์ มุทสิทธิ์
นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

วัตถุประสงค์ของงานวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานสายการบินต้นทุนต่ำที่ปฏิบัติงาน ณ ท่าอากาศยานดอนเมือง
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานสายการบินต้นทุนต่ำที่ปฏิบัติงาน ณ ท่าอากาศยานดอนเมือง
3. เพื่อศึกษาพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานที่จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานสายการบินที่ปฏิบัติงาน ณ ท่าอากาศยานดอนเมือง

คำชี้แจง

แบบสอบถามฉบับนี้มุ่งตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยวิเคราะห์ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับคุณลักษณะตามวัตถุประสงค์ของงานวิจัย (Index of Item Objective Congruence : IOC) ของแบบสอบถาม ประกอบด้วยข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยเสริมสร้างความปลอดภัย และข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานสายการบินต้นทุนต่ำที่ปฏิบัติงาน ณ ท่าอากาศยานดอนเมือง เพื่อนำไปปรับปรุงแบบสอบถามให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ขอความกรุณาผู้ทรงคุณวุฒิหรือผู้เชี่ยวชาญพิจารณาร่างแบบสอบถามว่าข้อคำถามสอดคล้องคุณลักษณะตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยด้วยการให้คะแนนในแต่ละข้อคำถาม โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

- 1 คะแนน เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามนั้นมีเนื้อหาสอดคล้องกับตัวแปร และวัตถุประสงค์ที่ต้องการศึกษา

0 คะแนน เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อความนั้นมีเนื้อหาสอดคล้องกับตัวแปร และวัตถุประสงค์ที่ต้องการศึกษา

-1 คะแนนเมื่อแน่ใจว่าข้อความนั้นมีเนื้อหาไม่สอดคล้องกับตัวแปร และวัตถุประสงค์ที่ต้องการศึกษา

ผู้ศึกษาขอความกรุณาผู้ทรงคุณวุฒิ และผู้เชี่ยวชาญให้ข้อเสนอแนะหรือความคิดเห็นเพิ่มเติมที่ยังไม่สมบูรณ์ โดยการเขียนข้อเสนอแนะไว้ท้ายข้อความนั้นๆ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามปัจจัยเสริมสร้างความปลอดภัย

ข้อที่	ปัจจัยเสริมสร้างความปลอดภัย	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC	แปลผล
		ท่านที่ 1	ท่านที่ 2	ท่านที่ 3		
ด้านวิศวกรรมศาสตร์						
1	พื้นที่การทำงานของท่านมีสภาพแวดล้อมในการทำงานเหมาะสมและเพียงพอ เช่น แสงสว่างในพื้นที่การทำงาน หรือระบบระบายอากาศ เป็นต้น	1	1	1	1.00	ใช้ได้
2	พื้นที่การทำงานของท่านมีความมั่นคงปลอดภัย เช่น พื้นทางเดินไม่ชำรุด เป็นต้น	1	1	1	1.00	ใช้ได้
3	มีการตรวจสอบ และแก้ไขสภาพแวดล้อมในพื้นที่การทำงานของท่านเป็นประจำ เช่น การตรวจวัดแสงสว่าง การตรวจวัดระดับเสียงดังในพื้นที่การทำงาน หรือการตรวจวัดปริมาณฝุ่น เป็นต้น	1	1	1	1.00	ใช้ได้
4	พื้นที่การทำงานของท่านมีการตรวจสอบ และแก้ไขสภาพของเครื่องมือ หรืออุปกรณ์ให้พร้อมใช้งานอยู่เสมอ	1	1	1	1.00	ใช้ได้
5	พื้นที่การทำงานของท่านมีระบบระบายอากาศที่เพียงพอ และมีอุณหภูมิที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน	1	1	1	1.00	ใช้ได้

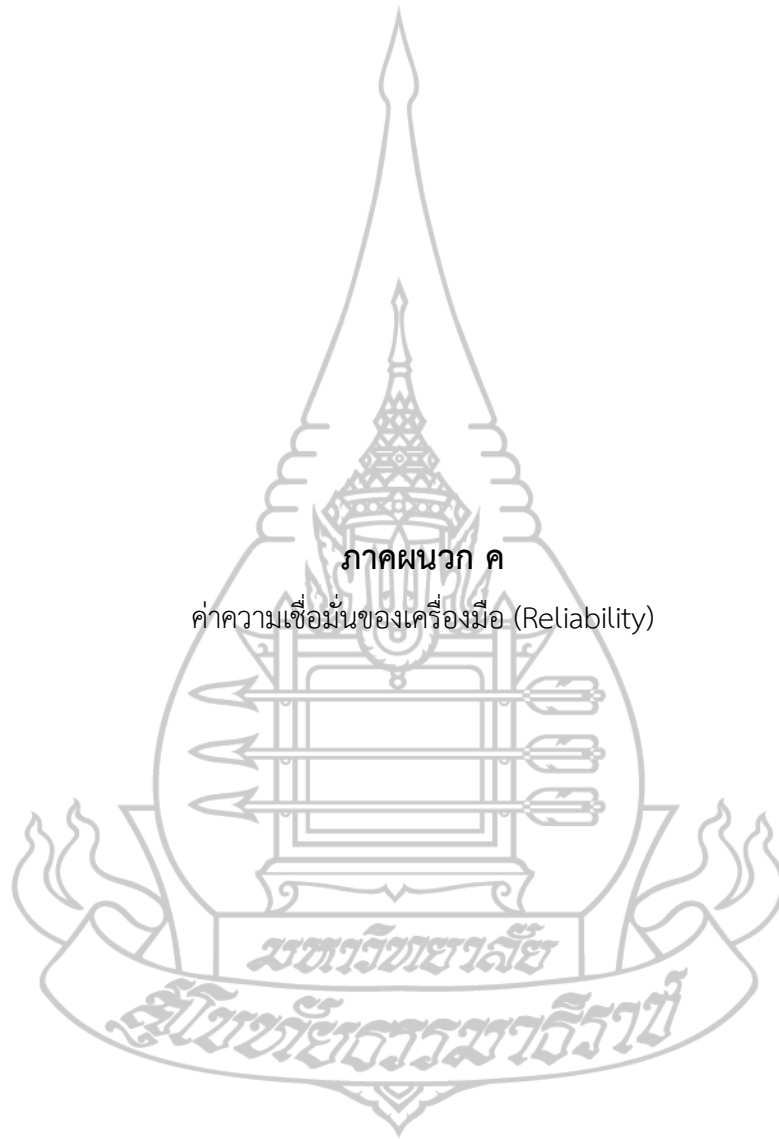
ข้อที่	ปัจจัยเสริมสร้างความปลอดภัย	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC	แปล ผล
		ท่านที่ 1	ท่านที่ 2	ท่านที่ 3		
ด้านการศึกษา						
6	ในหน่วยงาน/บริษัทของท่านมีการจัดการอบรมเรื่องความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ระยะเวลา 6 ชั่วโมง ให้แก่พนักงานทุกคน ตามที่กฎหมายกำหนด	1	1	1	1.00	ใช้ได้
7	ท่านได้ให้ความสำคัญในการเข้าฝึกอบรม เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถและทักษะเพื่อให้ท่านเกิดความชำนาญ ในลักษณะงานที่ท่านทำ ซึ่งทำให้ลดอุบัติเหตุจากการทำงาน	1	1	1	1.00	ใช้ได้
8	ท่านได้รับข่าวสาร เกี่ยวกับการดำเนินกิจกรรมส่งเสริมพฤติกรรมความปลอดภัยอย่างต่อเนื่องผ่านช่องทางประชาสัมพันธ์ต่างๆ ภายในบริษัท และสนามบิน	1	1	1	1.00	ใช้ได้
9	ท่านได้รับการฝึกอบรม “ก่อนเริ่มปฏิบัติงานหลักเกณฑ์และวิธีปฏิบัติสำหรับผู้ปฏิบัติงานในเขตการบิน”	1	1	1	1.00	ใช้ได้
10	ท่านต้องปฏิบัติงานเฉพาะหน้าที่ที่ได้รับอนุญาตจากท่าอากาศยานดอนเมือง เพื่อปฏิบัติงานในเขตการบินเท่านั้น	1	1	1	1.00	ใช้ได้
ด้านการออกกฎข้อบังคับ						
11	บริษัท/หน่วยงานของท่านมีการกำหนดนโยบายความปลอดภัยในการทำงาน เป็นลายลักษณ์อักษร และมีการสื่อสารให้พนักงานทุกคนทราบ	1	1	1	1.00	ใช้ได้
12	บริษัท/หน่วยงานของท่านมีการจัด PPE ให้กับพนักงานสวมใส่ เช่น รองเท้าเซฟตี้ ที่อุดหู/ที่ครอบหู หรือเสื้อสะท้อนแสง เป็นต้น ให้แก่พนักงานตามความเหมาะสม และสภาพแวดล้อมในการทำงาน	1	1	1	1.00	ใช้ได้

ข้อที่	ปัจจัยเสริมสร้างความปลอดภัย	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC	แปล ผล
		ท่านที่ 1	ท่านที่ 2	ท่านที่ 3		
ด้านการออกกฎข้อบังคับ (ต่อ)						
13	บริษัท/หน่วยงานของท่าน มีการกำหนดให้ กรณีฉุกเฉินให้ผู้ปฏิบัติงาน ปฏิบัติตามแผน อพยพและไปที่จุดรวมพลที่ใกล้เคียงที่สุด	1	1	1	1.00	ใช้ได้
14	บริษัท/หน่วยงานของท่านมีการกำหนด กฎระเบียบด้านความปลอดภัย เป็นลายลักษณ์อักษร พร้อมทั้งสื่อสาร ให้พนักงานรับทราบ	1	1	1	1.00	ใช้ได้
15	บริษัท/หน่วยงานของท่านมีบทลงโทษ กรณีฝ่าฝืนกฎระเบียบด้านความปลอดภัย	1	1	1	1.00	ใช้ได้

ตอนที่ 3 แบบสอบถามพฤติกรรมความปลอดภัย

ข้อที่	พฤติกรรมความปลอดภัย ในการปฏิบัติงานของพนักงาน	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC	แปล ผล
		ท่านที่ 1	ท่านที่ 2	ท่านที่ 3		
การปฏิบัติตามกฎความปลอดภัย (Safety Compliance)						
1	มีการปฏิบัติตามขั้นตอนการปฏิบัติงาน ด้านความปลอดภัยที่ถูกต้องในการทำงาน ทุกครั้ง	1	1	1	1.00	ใช้ได้
2	ท่านให้ความสำคัญเกี่ยวกับความปลอดภัย อย่างสูงสุด ในการปฏิบัติงานทุกครั้ง	1	1	1	1.00	ใช้ได้
3	ท่านสวมใส่อุปกรณ์ป้องกันอันตราย ส่วนบุคคล ที่บริษัท/ หน่วยงาน ท่านกำหนดทุกครั้งที่ใช้ปฏิบัติงาน เช่น สวมใส่ที่ครอบ หูทุกครั้งเมื่อทำงาน ในพื้นที่ที่มีเสียงดัง เป็นต้น	1	1	1	1.00	ใช้ได้
4	มีการตรวจสอบสภาพอุปกรณ์ หรือเครื่องมือ ก่อนเริ่มงานทุกครั้ง	1	1	1	1.00	ใช้ได้
5	มีการใช้แบบตรวจสอบ (Checklist) ที่ทางบริษัทฯ กำหนดในการปฏิบัติงาน ครบถ้วน	1	1	1	1.00	ใช้ได้

ข้อที่	พฤติกรรมความปลอดภัย ในการปฏิบัติงานของพนักงาน	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC	แปล ผล
		ท่านที่ 1	ท่านที่ 2	ท่านที่ 3		
การมีส่วนร่วมในกิจกรรมด้านความปลอดภัย (Safety Participation)						
6	มีการรายงานเหตุการณ์ที่ไม่ปลอดภัย ทุกครั้งที่พบเจอหรือเสนอแนะหรือให้ ข้อคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพความปลอดภัย ในการปฏิบัติงานให้กับหน่วยงาน ที่รับผิดชอบเพื่อทำการแก้ไข	1	1	1	1.00	ใช้ได้
7	มีการเข้าร่วมกิจกรรมส่งเสริมความปลอดภัย ที่ทางบริษัทจัดให้ทุกครั้ง	1	1	1	1.00	ใช้ได้
8	มีการเข้าร่วมกิจกรรม พูดคุยเรื่อง ความปลอดภัยก่อนเริ่มงาน (Safety Talk) ทุกครั้ง	1	1	1	1.00	ใช้ได้
9	มีการเสนอตัวเป็นอาสาสมัครในการ ปฏิบัติงานด้านความปลอดภัย เช่น คณะกรรมการความปลอดภัย เป็นต้น	1	1	1	1.00	ใช้ได้
10	มีการจัดเก็บสิ่งแปลกปลอมที่พบในลานจอด ไปทิ้งที่ที่จัดเตรียมให้ทุกครั้ง ตามที่มี การรณรงค์	1	1	1	1.00	ใช้ได้
พฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านความปลอดภัย (Safety Organization Citizenship Behavior)						
11	มีการส่งเสริมสนับสนุนให้เพื่อนร่วมงาน มีส่วนร่วมในการสร้างความปลอดภัย	1	1	1	1.00	ใช้ได้
12	มีการหยิบยกประเด็นด้านความปลอดภัย มาพูดคุยในที่ประชุมของหน่วยงาน	1	1	1	1.00	ใช้ได้
13	มีการออกความคิดเห็นในประเด็น ด้านความปลอดภัย แม้ว่าผู้อื่น จะไม่เห็นด้วยก็ตาม	1	1	1	1.00	ใช้ได้
14	มีการปรึกษากับหัวหน้างานในประเด็น เรื่องความปลอดภัย หากพบว่าการทำงาน มีความผิดปกติ หรือผิดพลาด	1	1	1	1.00	ใช้ได้
15	มีการตระหนักถึงความปลอดภัย ในการทำงานของเพื่อนร่วมงาน	1	1	1	1.00	ใช้ได้



ภาคผนวก ค

ค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability)

ผลการวิเคราะห์ความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability) โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา
(α - Coefficient)

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.928	30

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ด้านวิศวกรรมศาสตร์ [1. พื้นที่การทำงานของท่าน มีสภาพแวดล้อมในการทำงาน เหมาะสมและเพียงพอ เช่น แสงสว่างในพื้นที่การทำงาน หรือระบบระบายอากาศ เป็นต้น]	132.30	84.976	.426	.927

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ด้านวิศวกรรมศาสตร์ [2. พื้นที่การทำงานของท่าน มีความมั่นคง ปลอดภัย เช่น พื้นทางเดินไม่ชำรุด เป็นต้น]	132.33	81.402	.673	.923
ด้านวิศวกรรมศาสตร์ [3. มีการตรวจสอบ และแก้ไข สภาพแวดล้อมในพื้นที่การ ทำงานของท่านเป็นประจำ เช่น การตรวจวัดแสงสว่าง การตรวจวัดระดับเสียงดัง ในพื้นที่การทำงาน หรือการ ตรวจวัดปริมาณฝุ่น เป็นต้น]	132.17	85.523	.425	.927
ด้านวิศวกรรมศาสตร์ [4. พื้นที่การทำงานของท่าน มีการตรวจสอบและแก้ไขสภาพ ของเครื่องมือ หรืออุปกรณ์ ให้พร้อมใช้งานอยู่เสมอ]	132.30	82.976	.689	.923
ด้านวิศวกรรมศาสตร์ [5. พื้นที่การทำงานของท่าน มีระบบระบายอากาศที่เพียงพอ และมีอุณหภูมิที่เหมาะสม ต่อการปฏิบัติงาน]	132.43	85.564	.362	.929
ด้านการศึกษา [6. ในหน่วยงาน/บริษัทของท่าน มีการจัดการอบรมเรื่องความ ปลอดภัย อาชีวอนามัยและ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ระยะเวลา 6 ชั่วโมง ให้แก่ พนักงานทุกคนตามที่กฎหมาย กำหนด]	131.70	87.597	.491	.926

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ด้านการศึกษา [7. ท่านได้ให้ความสำคัญในการ เข้าฝึกอบรม เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถและทักษะเพื่อให้ ท่านเกิดความชำนาญในลักษณะ งานที่ท่านทำ ซึ่งทำให้ลด อุบัติเหตุจากการทำงาน]	131.80	85.890	.524	.926
ด้านการศึกษา [8. ท่านได้รับข่าวสาร เกี่ยวกับ การดำเนินกิจกรรมส่งเสริม พฤติกรรมความปลอดภัย อย่างต่อเนื่องผ่านช่องทาง ประชาสัมพันธ์ต่างๆ ภายใน บริษัท และสนามบิน]	131.90	85.817	.569	.925
ด้านการศึกษา [9. ท่านได้รับการฝึกอบรม “ก่อนเริ่มปฏิบัติงานหลักเกณฑ์ และวิธีปฏิบัติสำหรับ ผู้ปฏิบัติงานในเขตการบิน”]	131.73	87.168	.512	.926
ด้านการศึกษา [10. ท่านต้องปฏิบัติงานเฉพาะ หน้าที่ที่ได้รับมอบไว้ในบัตร รักษาความปลอดภัยที่ได้รับ อนุญาตจากท่าอากาศยาน ดอนเมือง เพื่อปฏิบัติงาน ในเขตการบินเท่านั้น]	131.67	88.230	.442	.927

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ด้านการออกกฎข้อบังคับ [11. บริษัท/หน่วยงานของท่าน มีการกำหนดนโยบาย ความปลอดภัยในการทำงาน เป็นลายลักษณ์อักษร และมีการ สื่อสารให้พนักงานทุกคนทราบ]	131.70	87.941	.441	.927
ด้านการออกกฎข้อบังคับ [12. บริษัท/หน่วยงานของท่าน มีการจัด PPE ให้กับพนักงาน สวมใส่ เช่น รองเท้าเซฟตี้ ที่อุดหู/ที่ครอบหู หรือเสื้อ สะท้อนแสง เป็นต้น ให้แก่ พนักงานตามความเหมาะสม และสภาพแวดล้อมในการทำงาน]	131.73	88.064	.392	.927
ด้านการออกกฎข้อบังคับ [13. บริษัท/หน่วยงานของท่าน มีการกำหนดให้กรณีฉุกเฉินให้ ผู้ปฏิบัติงาน ปฏิบัติตามแผน อพยพและไปที่จุดรวมพล ที่ใกล้เคียงที่สุด]	131.63	88.999	.370	.927
ด้านการออกกฎข้อบังคับ [14. บริษัท/หน่วยงานของท่าน มีการกำหนดกฎระเบียบ ด้านความปลอดภัย เป็นลายลักษณ์อักษร พร้อมทั้ง สื่อสารให้พนักงานรับทราบ]	131.70	87.872	.451	.927
ด้านการออกกฎข้อบังคับ [15. บริษัท/หน่วยงานของท่าน มีบทลงโทษกรณี ฝ่าฝืน กฎระเบียบด้านความปลอดภัย]	132.30	83.734	.522	.926

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
การปฏิบัติตามกฎความปลอดภัย (Safety Compliance) [1. ท่านปฏิบัติตามขั้นตอน การปฏิบัติงานด้านความปลอดภัย ที่บริษัท/หน่วยงานกำหนด ในการทำงานทุกครั้ง]	131.77	85.978	.634	.925
การปฏิบัติตามกฎความปลอดภัย (Safety Compliance) [2. ท่านให้ความสำคัญเกี่ยวกับ ความปลอดภัยอย่างสูงสุด ในการปฏิบัติงานทุกครั้ง]	131.70	86.976	.580	.925
การปฏิบัติตามกฎความปลอดภัย (Safety Compliance) [3. ท่านสวมใส่อุปกรณ์ป้องกัน อันตรายส่วนบุคคล ที่บริษัท/ หน่วยงานท่านกำหนดทุกครั้ง ที่ปฏิบัติงาน เช่น สวมใส่ที่ครอบ หูทุกครั้งเมื่อทำงานในพื้นที่ที่มี เสียงดัง เป็นต้น]	131.70	87.252	.541	.926
การปฏิบัติตามกฎความปลอดภัย (Safety Compliance) [4. มีการตรวจสอบสภาพ อุปกรณ์ หรือเครื่องมือ ก่อนเริ่มงานทุกครั้ง]	131.93	86.478	.485	.926
การปฏิบัติตามกฎความปลอดภัย (Safety Compliance) [5. มีการใช้แบบตรวจสอบ (Checklist) ที่ทางบริษัทฯ กำหนดในการปฏิบัติงาน ครบถ้วน]	132.00	84.897	.570	.925

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
การมีส่วนร่วมในกิจกรรม ด้านความปลอดภัย (Safety Participation) [6. มีการรายงานเหตุการณ์ ที่ไม่ปลอดภัยทุกครั้งที่พบเจอ หรือเสนอแนะหรือให้ข้อคิดเห็น เกี่ยวกับสภาพความปลอดภัย ในการปฏิบัติงานให้กับหน่วยงาน ที่รับผิดชอบเพื่อทำการแก้ไข]	131.97	84.516	.611	.924
การมีส่วนร่วมในกิจกรรม ด้านความปลอดภัย (Safety Participation) [7. มีการเข้าร่วมกิจกรรม ส่งเสริมความปลอดภัย ที่ทางบริษัทฯจัดให้ทุกครั้ง]	132.10	85.955	.420	.927
การมีส่วนร่วมในกิจกรรม ด้านความปลอดภัย (Safety Participation) [8. มีการเข้าร่วมกิจกรรม พูดคุย เรื่องความปลอดภัยก่อนเริ่มงาน (Safety Talk) ทุกครั้ง]	132.27	86.064	.365	.928
การมีส่วนร่วมในกิจกรรม ด้านความปลอดภัย (Safety Participation) [9. มีการเสนอตัวเป็นอาสาสมัคร ในการปฏิบัติงานด้านความ ปลอดภัย เช่น คณะกรรมการ ความปลอดภัย เป็นต้น]	132.43	82.047	.626	.924

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
การมีส่วนร่วมในกิจกรรม ด้านความปลอดภัย (Safety Participation) [10. มีการจัดเก็บสิ่งแปลกปลอม ที่พบในลานจอดไปทิ้งที่จัดเตรียม ให้ทุกครั้ง]	132.00	86.759	.389	.927
พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี ขององค์กรด้านความปลอดภัย (Safety Organization Citizenship Behavior) [11. มีการส่งเสริมสนับสนุนให้ เพื่อนร่วมงานมีส่วนร่วมในการ สร้างความปลอดภัย]	132.03	83.826	.767	.923
พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี ขององค์กรด้านความปลอดภัย (Safety Organization Citizenship Behavior) [12. มีการหยิบยกประเด็น ด้านความปลอดภัยมาพูดคุย ในที่ประชุมของหน่วยงาน]	132.07	83.237	.735	.923
พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี ขององค์กรด้านความปลอดภัย (Safety Organization Citizenship Behavior) [13. มีการออกความคิดเห็น ในประเด็นด้านความปลอดภัย แม้ว่าผู้อื่นจะไม่เห็นด้วยก็ตาม]	132.17	81.592	.702	.923

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
พฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดี ขององค์กรด้านความปลอดภัย (Safety Organization Citizenship Behavior) [14. มีการปรึกษากับ 1 ใน ประเด็นเรื่องความปลอดภัย หากพบว่า การทำงานมี ความผิดปกติ หรือผิดพลาด]	132.07	82.064	.769	.922
พฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดี ขององค์กรด้านความปลอดภัย (Safety Organization Citizenship Behavior) [15. มีการตระหนักถึงความ ปลอดภัยในการทำงาน ของเพื่อนร่วมงาน]	131.87	84.257	.765	.923





ภาคผนวก ง

หนังสือเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย



ที่ อว ๐๖๐๒.๑๗/บ ๑๗๕

สาขาวิชาวิทยาการจัดการ
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี ๑๑๑๒๐

กัณยาน ๒๕๖๖

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย

เรียน สำนักฯแจ้งท้าย

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. โครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระ จำนวน ชุด
๒. แบบสอบถาม จำนวน ชุด

เนื่องด้วย นางสาวนุจรินทร์ มุทุสิทธิ์ นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช กำลังทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ "ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานสายการบินต้นทุนต่ำที่ปฏิบัติงาน ณ ท่าอากาศยานดอนเมือง" ตามโครงการศึกษาค้นคว้าอิสระที่ส่งมาพร้อมนี้

การจัดทำการศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่องดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่เก็บรวบรวมข้อมูลและได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจาก รองศาสตราจารย์ ดร.ราณี อธิชัยกุล อาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระไว้ขั้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือวิจัยที่จัดทำนั้นมีความครอบคลุมเนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติ และสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย สาขาวิชาวิทยาการจัดการ จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย โดยได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความคิดเห็นเพื่อใช้ประกอบการศึกษาดังกล่าว หากท่านต้องการรายละเอียดเพิ่มเติม โปรดติดต่อกับนักศึกษาโดยตรงได้ที่หมายเลขโทรศัพท์ ๐๙๙๗-๒๔๓๔๐๖๙

สาขาวิชาฯ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี จึงขอขอบคุณล่วงหน้ามา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภาวิน ชินะโชติ)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

โทร. ๐๒-๕๐๔-๘๑๘๑-๖

โทรสาร ๐๒-๕๐๓-๓๖๓๒

สำนักฯแจ้งท้าย

๑. อ.ดร.นฤปติ วรรณาคม
๒. ผศ.ดร.ภาวิน ชินะโชติ
๓. คุณอรุณกาญจน์ อุตมฤทธิ์

อาจารย์ประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ มสธ.

อาจารย์ประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ มสธ.

เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยภาคพื้นบริษัท ไทยแอร์เอเชียเอกซ์ จำกัด

แบบขอหนังสือเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือวิจัย

ชื่อ และ รหัสนักศึกษา : นางสาวนุจรินทร์ มุทุสิทธิ์ รหัสนักศึกษา 2643000843

ชื่อหัวข้อวิจัย : ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานสายการบินต้นทุนต่ำที่ปฏิบัติงาน ณ ท่าอากาศยานดอนเมือง

ชื่ออาจารย์ที่ปรึกษา : รศ.ดร.ราณี อิลิชัยกุล

ที่อยู่นักศึกษา : 119/270 หมู่บ้านซีดีเซ็นส์ดอนเมือง สรงประภา 22 แขวงสีกัน เขตดอนเมือง, กรุงเทพมหานคร 10120

เบอร์ติดต่อนักศึกษา : 097-2434069

รายชื่อและตำแหน่งผู้ทรงคุณวุฒิ :

1. ดร.นฤปดี วรรณาคม อาจารย์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
2. ผศ.ดร.ภาวิน ชินะโชติ อาจารย์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
3. นางสาวอรุณกาญจน์ อุดมฤทธิ์ เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยภาคพื้นบริษัท ไทยแอร์เอเชียเอกซ์ จำกัด



ที่ อว ๐๖๐๒.๑๗/บ ๑๕๖๕

สาขาวิชาวิทยาการจัดการ
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี ๑๑๑๒๐

๗ กันยายน ๒๕๖๖

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย

เรียน อาจารย์ ดร.นฤปติ วรรณาคม

สิ่งที่ส่งมาด้วย	๑. โครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระ	จำนวน	ชุด
	๒. แบบสอบถาม	จำนวน	ชุด

เนื่องด้วย นางสาวนุจรินทร์ นุทสิทธิ์ นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช กำลังทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ "ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานสายการบินต้นทุนต่ำที่ปฏิบัติงาน ณ ท่าอากาศยานดอนเมือง" ตามโครงการศึกษาค้นคว้าอิสระที่ส่งมาพร้อมนี้

การจัดทำการศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่องดังกล่าวนักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่เก็บรวบรวมข้อมูลและได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจาก รองศาสตราจารย์ ดร.ราณี อธิชัยกุล อาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระไว้ชิ้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือวิจัยที่จัดทำนั้นมีความครอบคลุมเนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติ และสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย สาขาวิชาวิทยาการจัดการ จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย โดยได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความคิดเห็นเพื่อใช้ประกอบการศึกษาดังกล่าว หากท่านต้องการรายละเอียดเพิ่มเติมโปรดติดต่อกับนักศึกษาโดยตรงได้ที่หมายเลขโทรศัพท์ ๐๙๗-๒๕๓๘๐๖๔

สาขาวิชาฯ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี จึงขอขอบคุณล่วงหน้ามา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภาวิน ชินะโชติ)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

โทร. ๐๒-๕๐๔-๘๑๘๑-๖

โทรสาร ๐๒-๕๐๓-๓๖๑๒



ที่ อว ๐๖๐๒.๑๗/บ ๑๖๕๖

สาขาวิชาวิทยาการจัดการ
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี ๑๑๑๒๐

น กันยายน ๒๕๖๖

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภาวิน ชินะโชติ

สิ่งที่ส่งมาด้วย	๑. โครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระ	จำนวน	ชุด
	๒. แบบสอบถาม	จำนวน	ชุด

เนื่องด้วย นางสาวบุษรินทร์ มุทุสิทธิ์ นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช กำลังทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ “ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานสายการบินต้นทุนต่ำที่ปฏิบัติงาน ณ ท่าอากาศยานดอนเมือง” ตามโครงการศึกษาค้นคว้าอิสระที่ส่งมาพร้อมนี้

การจัดทำการศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่องดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่เก็บรวบรวมข้อมูลและได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจาก รองศาสตราจารย์ ดร.ราณี ดิลลิตกุล อาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระไว้ขั้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือวิจัยที่จัดทำนั้นมีความครอบคลุมเนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติ และสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย สาขาวิชาวิทยาการจัดการ จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย โดยได้โปรดพิจารณาตรงสงสัยและให้คำแนะนำเห็นเพื่อใช้ประกอบการศึกษาดังกล่าว หากท่านต้องการรายละเอียดเพิ่มเติมโปรดติดต่อกับนักศึกษาโดยตรงได้ที่หมายเลขโทรศัพท์ ๐๙๗-๒๕๓๔๐๖๔

สาขาวิชา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี จึงขอขอบคุณล่วงหน้ามา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภาวิน ชินะโชติ)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

โทร. ๐๒-๕๐๔-๘๘๘๑-๖
โทรสาร ๐๒-๕๐๓-๓๖๑๒



ที่ อว ๐๖๐๒.๑๗/บ ๑๕๖๕

สาขาวิชาวิทยาการจัดการ
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี ๑๑๑๒๐

พ กันยายน ๒๕๖๖

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย

เรียน คุณอรุณกาญจน์ อุดมฤทธิ

สิ่งที่ส่งมาด้วย	๑. โครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระ	จำนวน	ชุด
	๒. แบบสอบถาม	จำนวน	ชุด

เนื่องด้วย นางสาวนุจรินทร์ มุทสิทธิ นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช กำลังทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ "ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานสายการบินต้นทุนต่ำที่ปฏิบัติงาน ณ ท่าอากาศยานดอนเมือง" ตามโครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระที่ส่งมาพร้อมนี้

การจัดทำการศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่องดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่เก็บรวบรวมข้อมูลและได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจาก รองศาสตราจารย์ ดร.ราณี อธิชัยกุล อาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระไว้ชิ้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือวิจัยที่จัดทำนั้นมีความครอบคลุมเนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติ และสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย สาขาวิชาวิทยาการจัดการ จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย โดยได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความคิดเห็นเพื่อใช้ประกอบการศึกษาดังกล่าว หากท่านต้องการรายละเอียดเพิ่มเติม โปรดติดต่อกับนักศึกษาโดยตรงได้ที่หมายเลขโทรศัพท์ ๐๙๙๖๒๔๓๔๐๖๔

สาขาวิชา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี จึงขอขอบคุณล่วงหน้ามา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภาวิน ชินะโชติ)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

โทร. ๐๒-๕๐๔-๘๘๘๘๓-๖

โทรสาร ๐๒-๕๐๓-๓๖๑๒

ประวัติผู้ศึกษา

ชื่อสกุล	นางสาวนุจรินทร์ มุทสิทธิ์
วัน เดือน ปี เกิด	23 เมษายน 2532
สถานที่เกิด	อำเภอเมืองอุดรธานี จังหวัดอุดรธานี
ที่อยู่ปัจจุบัน	-
ประวัติการศึกษา	วทบ.สาธารณสุขศาสตร์ Bachelor of Science (Public Health) พ.ศ. 2555
ประวัติการทำงาน	บริษัท ไทยแอร์เอเชีย จำกัด ผู้จัดการความปลอดภัยภาคพื้น

