บทที่ 4
ผลการวิจัย

บทนี้เป็นการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณของการวิจัยด้วยสถิติตามคำถามของการวิจัย และการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพด้วยการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis) ที่ได้จากการเก็บข้อมูลปฐมภูมิจากการสอบถามและการสัมภาษณ์เชิงลึก และข้อมูลทุติยภูมิจากเอกสารที่ได้รับจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณสามารถสังเคราะห์และสรุปสาระสำคัญออกเป็นผลตามวัตถุประสงค์ของงานวิจัย ดังนี้

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 390 คน สรุปได้ดังนี้

ตารางที่ 4.1 สายการบินที่ผู้ตอบแบบสอบถามทำงาน

สายการบิน	จำนวน (n = 390)	ร้อยละ
Nok Air	130	33.3
Thai AirAsia	130	33.3
Thai Lion Air	130	33.3
รวม	390	100.0

ผลการวิเคราะห์สายการบินที่ผู้ตอบแบบสอบถามทำงาน พบว่าผู้ตอบแบบสอบจำนวน 390 คน ทำงานกับสายการบิน Nok Air ร้อยละ 33.3 ทำงานกับสายการบิน Thai AirAsia ร้อยละ 33.3 และทำงานกับสายการบิน Thai Lion Air ร้อยละ 33.3 ดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.2 ความถี่และร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (n = 390)	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	181	46.4
หญิง	209	53.6

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (n = 390)	ร้อยละ
2. อายุ		
21-30 ปี	123	31.5
31-40 ปี	203	52.1
41-50 ปี	25	6.4
51-60 ปี	39	10.0
3. ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3	0.8
ปริญญาตรี	299	76.7
ปริญญาโท	83	21.3
ปริญญาเอก	5	1.3
4. สถานภาพ		
สมรส	133	34.1
โสด	249	63.8
หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่	8	2.1
5. ตำแหน่งงาน		
ฝ่ายภาคพื้น		
Ground Operations	9	2.3
Load Control	6	1.5
Passenger Service Officer	5	1.3
Aircraft Ground Engineer (Auditor)	3	0.8
Division Manager	3	0.8
General Manager of Ground Operations	3	0.8
Load Control Lead	3	0.8
Officer	3	0.8
Senior In-flight Services Officer	3	0.8
ฝ่ายต้อนรับบนเครื่องบิน		
Cabin Crew	180	46.2
Cabin Leader	32	8.2
Pilot	27	6.9
Purser	26	6.7

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (n = 390)	ร้อยละ
Senior Cabin Crew	25	6.4
Copilot	18	4.6
Supervisor	12	3.1
In-flight Manager	11	2.8
Senior Officer	9	2.3
Assistant Chief Pilot Training & Standards	5	1.3
Onboard Standard Inspector	3	0.8
Senior In-flight Manager	2	0.5
Trainer	2	0.5
6. หน่วยงาน		
ฝ่ายคลังสินค้า	9	2.3
ฝ่าย Flight Operations	3.9	10.0
ฝ่ายต้อนรับบนเครื่องบิน	281	72.1
ฝ่ายบริหาร	8	2.1
ฝ่ายภาคพื้นดิน	53	13.6
รวม	390	100.0

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามทั้ง 390 คน วัดความถี่และร้อยละของการตอบข้อคำถามพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชายคือร้อยละ 53.6 และ 46.4 อายุระหว่าง 31 - 40 ปี ร้อยละ 52.1 และอายุ 21 - 30 ปี ร้อยละ 31.5 ในส่วนการศึกษาส่วนใหญ่จบระดับปริญญาตรีที่ร้อยละ 76.7 รองลงมาคือระดับปริญญาตรีโทร้อยละ 21.3 ในส่วนสถานภาพการสมรสของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมดพบว่ามีสถานภาพโสดสูงถึงร้อยละ 63.8 รองลงมาที่สถานภาพสมรสร้อยละ 34.1 ในส่วนของตำแหน่งงานพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามอยู่ในตำแหน่ง Cabin Crew เป็นส่วนใหญ่ร้อยละ 46.2 และ Cabin Leader ร้อยละ 8.2 ในส่วนของหน่วยงาน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ทำงานในฝ่ายต้อนรับบนเครื่องบินร้อยละ 72.1 และฝ่ายภาคพื้นดิน ร้อยละ 13.6 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.3 รายได้เฉลี่ยต่อเดือนช่วงก่อนสถานการณ์โรคระบาดโควิด-19 ของผู้ตอบแบบสอบถาม

รายได้เฉลี่ยต่อเดือนช่วงก่อนสถานการณ์โรคระบาดโควิด-19 (รวมเงินเดือนและสวัสดิการ)	**จำนวน** (n = 390)	**ร้อยละ**
10,001-25,000 บาท	28	7.2
25,001-40,000 บาท	38	9.7
40,001-55,000 บาท	59	15.1
55,001-70,000 บาท	111	28.5
70,001-85,000 บาท	70	17.9
85,001-100,000 บาท	28	7.2
100,001-115,000 บาท	6	1.5
115,000 บาทขึ้นไป	50	12.8
รวม	390	100.0

ผลการวิเคราะห์รายได้เฉลี่ยต่อเดือนช่วงก่อนสถานการณ์โรคระบาดโควิด-19 ของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีรายได้ส่วนใหญ่อยู่ระหว่าง 55,001-70,000 บาท คือร้อยละ 28.5 รองลงมารายได้ 70,001-85,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 17.9 รายได้ 115,000 บาทขึ้นไป ร้อยละ 12.8 รายได้ 40,001-55,000 บาท ร้อยละ 15.1 รายได้ 25,001-40,000 บาท ร้อยละ 9.7 รายได้ 10,001-25,000 บาท และ 85,001-100,000 บาท ร้อยละ 7.2 และรายได้ 100,001-115,000 บาท ร้อยละ 1.5 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.4 รายได้เฉลี่ยต่อเดือนในปัจจุบันของผู้ตอบแบบสอบถาม

รายได้เฉลี่ยต่อเดือนในปัจจุบัน (รวมเงินเดือนและสวัสดิการ)	**จำนวน** (n = 390)	**ร้อยละ**
ต่ำกว่า 10,000 บาท	96	24.6
10,001-25,000 บาท	189	48.5
25,001-40,000 บาท	71	18.2
40,001-55,000 บาท	12	3.1
55,001-70,000 บาท	11	2.8
70,001-85,000 บาท	3	0.8
85,001-100,000 บาท	3	0.8
100,001-115,000 บาท	5	1.3
รวม	390	100.0

ผลการวิเคราะห์รายได้เฉลี่ยต่อเดือนในปัจจุบันของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า รายได้โดยรวมลดลงกว่าช่วงก่อนสถานการณ์โรคระบาดโควิด-19 กล่าวคือ ผู้ตอบแบบสอบถามมีรายได้ส่วนใหญ่อยู่ระหว่าง 10,001-25,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 48.5 รองลงมารายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 24.6 รายได้ 25,001-40,000 บาท ร้อยละ 18.2 รายได้ 40,001-55,000 บาท ร้อยละ 3.1 รายได้ 55,001-70,000 บาท ร้อยละ 2.8 รายได้ 100,001-115,000 บาท ร้อยละ 1.3 รายได้ 70,001-85,000 บาท และ 85,001-100,000 บาท ร้อยละ 0.8

วัตถุประสงค์ข้อ 1 ปัจจัยที่มีผลต่อการรับรู้ด้านความปลอดภัยในการทำงานของบุคลากรสายการบินต้นทุนต่ำภายหลังจากโรคระบาดโควิด-19

2.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการรับรู้ด้านความปลอดภัยในการทำงานของบุคลากรสายการบินต้นทุนต่ำภายหลังจากโรคระบาดโควิด-19

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามในปัจจัยที่มีผลต่อการรับรู้ด้านความปลอดภัยในการทำงานของบุคลากรสายการบินต้นทุนต่ำภายหลังจากโรคระบาดโควิด-19

ปัจจัยที่มีผลต่อการรับรู้ด้านความปลอดภัยในการทำงานของบุคลากรสายการบินต้นทุนต่ำภายหลังจากโรคระบาดโควิด-19	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความคิดเห็น
ด้านงาน (Job)			
1. ความยืดหยุ่นในการทำงาน (เช่น การเลือกสถานที่นั่งทำงาน เลือกชั่วโมงทำงาน ปรับรูปแบบการประชุม หรือลดการเดินทาง กรณีฝ่ายต้อนรับบนเครื่องบิน เช่น ปรับลดขั้นตอนการบริการ)	4.02	1.13	มาก
2. การหลีกเลี่ยงการสัมผัส (เช่น การใช้แบบฟอร์มออนไลน์ หรือใช้ระบบ e-Payment กรณีฝ่ายต้อนรับบนเครื่องบินปรับเปลี่ยนขั้นตอนการบริการที่ต้องใกล้ชิดกับผู้โดยสาร เช่น มีจุดบริการอาหารและเครื่องดื่มให้ลูกค้าหยิบด้วยตัวเอง)	3.97	1.15	มาก
3. การให้บริการลูกค้าจากระยะไกล (เช่น การคุยโทรศัพท์ วิดีโอคอล หรือ Live Chat กรณีฝ่ายต้อนรับบนเครื่องบิน เช่น ใส่ชุด PPE ป้องกันระหว่างการให้บริการ)	4.44	0.89	มากที่สุด
4. การเสริมประสิทธิภาพการทำงานภายในของบุคลากร (เช่น การอบรม หมุนเวียนตำแหน่งงาน หรือเปลี่ยนทักษะของพนักงาน)	3.91	1.12	มาก
5. การเพิ่มวันลาแบบสมัครใจหรือหยุดทำงานชั่วคราวโดยไม่ได้รับค่าตอบแทน	3.93	1.36	มาก

ปัจจัยที่มีผลต่อการรับรู้ด้านความปลอดภัยในการทำงานของบุคลากรสายการบินต้นทุนต่ำภายหลังจากโรคระบาดโควิด-19	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความคิดเห็น
ด้านสุขภาพ (Health)			
6. การป้องกันการแพร่ระบาดของเชื้อโรค (เช่น การสวมหน้ากากอนามัย สวม Face Shield ใส่ชุด PPE ล้างมือบ่อย ๆ หรือใช้เจลแอลกอฮอล์)	4.67	0.58	มากที่สุด
7. การเว้นระยะห่างทางสังคม (เช่น การมีฉากกั้น หรือไม่เข้าไปรวมกันในที่มีกลุ่มบุคคลจำนวนมาก กรณีฝ่ายต้อนรับบนเครื่องบินมีการปฏิบัติตามขั้นตอนความปลอดภัยอย่างเคร่งครัด)	4.32	0.99	มากที่สุด
8. อาชีวอนามัย (เช่น การมีเครื่องวัดอุณหภูมิและเจลแอลกอฮอล์ไว้บริการตรงทางเข้า หรือพ่นยาฆ่าเชื้อโรคบริเวณสถานที่ทำงานหลังเสร็จ)	4.41	0.84	มากที่สุด
9. สภาพทางจิตใจ (เช่น การมีความเครียด ความหดหู่ หรือความกดดัน)	4.10	1.10	มาก
10. ระบบติดตามและตรวจสอบสถานะของบุคคล เช่น การสแกน QR Code เข้าใช้พื้นที่ ใช้แอปพลิเคชัน หรือใช้ Tracking ของสายการบิน)	3.76	1.21	มาก
ด้านสถานที่ทำงาน (Workplace)			
11. การจำกัดจำนวนบุคคลเข้าสถานที่ทำงาน (เช่น การสลับเวลาทำงาน เข้าพักในห้องพักผ่อนชั่วคราว หรือเข้าใช้ห้องอาหาร)	3.92	1.16	มาก
12. ทำงานในที่พักอาศัย (Work from Home)	3.31	1.52	ปานกลาง
13. การจัดสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานเพื่อลดความแออัด	3.83	1.30	มาก
14. การใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมเพื่อลดการสัมผัส	4.04	1.19	มาก
15. มาตรการรักษาความปลอดภัยในสถานที่ทำงาน (เช่น การจัดเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัย การทำความสะอาดพื้นที่ บริเวณพื้นผิว และอุปกรณ์ที่มีการสัมผัสร่วมกัน)	4.25	1.13	มากที่สุด
ด้านการเงิน (Finance)			
16. ความเสี่ยงจากการถูกเลิกจ้าง	4.41	0.88	มากที่สุด
17. การจ่ายค่าตอบแทนครึ่งเดียวจากปกติหรือหยุดจ่ายชั่วคราว	4.49	0.82	มากที่สุด
18. การยุบหรือรวมตำแหน่งงานจากการปรับโครงสร้างขององค์การเพื่อลดค่าใช้จ่าย เช่น การรวมแผนกงาน หรือลดพนักงาน)	4.27	0.92	มากที่สุด
19. การเรียกตัวกลับหรือยกเลิกตำแหน่งของบุคคลที่ประจำการในต่างประเทศ	3.67	1.36	มาก
20. การปรับเปลี่ยนนโยบายทางการเงินขององค์การ (เช่น การควบรวมหรือเลิกกิจการ)	4.18	0.98	มาก
21. การเข้าร่วมโครงการเสียสละเพื่อองค์การ (กรณีเกษียณก่อนอายุงาน)	3.61	1.29	มาก

จากตารางที่ 4.5 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อการรับรู้ด้านความปลอดภัยในการทำงานของบุคลากรสายการบินต้นทุนต่ำภายหลังจากโรคระบาดโควิด-19 พบว่า 1) ด้านงาน ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญสูงที่สุดคือ การให้บริการลูกค้าจากระยะไกล (ค่าเฉลี่ย 4.44) รองลงมาคือความยืดหยุ่นในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 4.02) 2) ด้านสุขภาพ ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญสูงที่สุดคือ การป้องกันการแพร่ระบาดของเชื้อโรค (ค่าเฉลี่ย 4.67) รองลงมาคือ อาชีวอนามัย (ค่าเฉลี่ย 4.41) 3) ด้านสถานที่ทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญสูงที่สุดคือ มาตรการรักษาความปลอดภัยในสถานที่ทำงาน (ค่าเฉลี่ย 4.25) รองลงมาคือ การใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมเพื่อลดการสัมผัส (ค่าเฉลี่ย 4.04) และ 4) ด้านการเงิน ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญสูงที่สุดคือ การจ่ายค่าตอบแทนครึ่งเดียวจากปกติหรือหยุดจ่ายชั่วคราว (ค่าเฉลี่ย 4.49) รองลงมาคือ ความเสี่ยงจากการถูกเลิกจ้าง (ค่าเฉลี่ย 4.41) ตามลำดับ

2.2 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อการรับรู้ด้านความปลอดภัยในการทำงานของบุคลากรสายการบินต้นทุนต่ำภายหลังจากโรคระบาดโควิด-19 ด้วยการถดถอยเชิงเส้นตรงแบบพหุ

การทดสอบตัวแปรอิสระที่มีผลต่อตัวแปรตาม เป็นการทดสอบว่ามีตัวแปรอิสระอย่างน้อยหนึ่งตัวที่สามารถอธิบายตัวแปรตามได้ ดังตารางที่ 4.6

ตารางที่ 4.6 การทดสอบตัวแปรปัจจัยที่มีผลต่อการรับรู้ด้านความปลอดภัยในการทำงานของบุคลากรสายการบินต้นทุนต่ำภายหลังจากโรคระบาดโควิด-19

ค่าสถิติ	ตัวแปรอิสระ				
	ค่าคงที่	*JOB*	*HEA*	*PLA*	*FIN*
<u>ค่าสัมประสิทธิ์</u>					
β	1.27	0.30	0.21	0.16	0.06
SE	0.19	0.04	0.04	0.03	0.03
$t-test$	6.44	6.80	4.57	4.47	1.64
$(sig.)$	(0.000)	(0.000)	(0.000)	(0.000)	(0.010)
<u>สรุปผลแบบจำลอง</u>					
R	0.94				
R^2	0.92				
$Adjusted\ R^2$	0.91				
SE_{EST}	0.13				
$F-test$	55.19				
$(sig.)$	(0.000)				

หมายเหตุ: มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ค่า R^2 ได้คำนวณค่าคงที่รวมไปด้วย

โดยที่ *JOB* แทน การงาน

HEA แทน สุขภาพ

PLA แทน สถานที่ทำงาน

FIN แทน การเงิน

จากตารางที่ 4.6 เป็นผลการวิเคราะห์บปัจจัยที่มีผลต่อการรับรู้ด้านความปลอดภัยในการทำงานของบุคลากรสายการบินต้นทุนต่ำภายหลังจากการระบาดของโรคระบาดโควิด-19 ด้วยการถดถอยเชิงเส้นตรงแบบพหุ ด้วย t-Statistic พบว่า ปัจจัยด้านงาน สุขภาพ สถานที่ทำงาน และการเงิน มีอิทธิพลต่อการรับรู้ด้านความปลอดภัยในการทำงานของบุคลากรสายการบินต้นทุนต่ำภายหลังจากการระบาดของโรคระบาดโควิด-19 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ประกอบกับผลการวิเคราะห์ทางสถิติ ดังนี้

1) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (R) เป็นการตรวจสอบรูปแบบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรตามกับตัวแปรอิสระ กล่าวคือ การงาน สุขภาพ สถานที่ทำงาน และการเงิน มีอิทธิพลต่อการรับรู้ด้านความปลอดภัยในการทำงานของบุคลากรสายการบินต้นทุนต่ำภายหลังจากการระบาดของโรคระบาดโควิด-19 เท่ากับร้อยละ 94.00

2) ค่าสัมประสิทธิ์ตัวกำหนด (R^2) เป็นการอธิบายว่าตัวแปรอิสระในแบบจำลองมีความผันแปรต่อตัวแปรตามได้มากน้อยเพียงใด กล่าวคือ การงาน สุขภาพ สถานที่ทำงาน และการเงิน สามารถอธิบายการรับรู้ด้านความปลอดภัยในการทำงานของบุคลากรสายการบินต้นทุนต่ำภายหลังจากการระบาดของโรคระบาดโควิด-19 เท่ากับร้อยละ 92.00

3) ค่าสัมประสิทธิ์ตัวกำหนดปรับแล้ว ($Adjusted\ R^2$) จะคำนึงถึงองศาความเป็นอิสระของผลรวมกำลังสองของความผันแปรที่ไม่ได้มาจากการถดถอยโดยจะไม่ต่างจากค่า R^2 มากนักในการเปรียบเทียบ กล่าวคือ ค่า $Adjusted\ R^2$ ของการงาน สุขภาพ สถานที่ทำงาน และการเงิน สามารถพยากรณ์การรับรู้ด้านความปลอดภัยในการทำงานของบุคลากรสายการบินต้นทุนต่ำภายหลังจากการระบาดของโรคระบาดโควิด-19 ได้เท่ากับร้อยละ 91.00 โดยมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานการพยากรณ์ (SE_{EST}) น้อยเท่ากับ 0.13

4) ค่าสถิติการทดสอบความแตกต่างของความแปรปรวนของข้อมูล (F-Statistic) เป็นการทดสอบความสัมพันธ์ของจำนวนตัวแปรอิสระที่มีผลต่อตัวแปรตาม ซึ่ง F-Statistic มีค่าเท่ากับ 55.19 และค่า Sig. เท่ากับ 0.000 กล่าวคือ การงาน สุขภาพ สถานที่ทำงาน และการเงิน ส่งผลต่อการรับรู้ด้านความปลอดภัยในการทำงานของบุคลากรสายการบินต้นทุนต่ำภายหลังจากการระบาดของโรคระบาดโควิด-19 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5) ค่าสถิติการทดสอบสมมติฐาน (t-Statistic) เป็นการทดสอบอิทธิพลระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม ดังนี้

5.1) *JOB* มีค่าเท่ากับ 6.80 และค่า Sig. เท่ากับ 0.000 กล่าวคือ การงาน มีอิทธิพลต่อการรับรู้ด้านความปลอดภัยในการทำงานของบุคลากรสายการบินต้นทุนต่ำภายหลังจากการระบาดของโรคระบาดโควิด-19 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5.2) *HEA* มีค่าเท่ากับ 4.57 และค่า Sig. เท่ากับ 0.000 กล่าวคือ สุขภาพมีอิทธิพลต่อการรับรู้ด้านความปลอดภัยในการทำงานของบุคลากรสายการบินต้นทุนต่ำภายหลังจากการระบาดของโรคระบาดโควิด-19 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5.3) *PLA* มีค่าเท่ากับ 4.47 และค่า Sig. เท่ากับ 0.000 กล่าวคือ สถานที่ทำงานมีอิทธิพลต่อการรับรู้ด้านความปลอดภัยในการทำงานของบุคลากรสายการบินต้นทุนต่ำภายหลังจากการระบาดของโรคระบาดโควิด-19 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5.4) *FIN* มีค่าเท่ากับ 1.64 และค่า Sig. เท่ากับ 0.010 กล่าวคือ การเงินมีอิทธิพลต่อการรับรู้ด้านความปลอดภัยในการทำงานของบุคลากรสายการบินต้นทุนต่ำภายหลังจากการระบาดของโรคระบาดโควิด-19 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

6) การตรวจสอบเครื่องหมายของค่าสัมประสิทธิ์ (Sign Test) เป็นการตรวจสอบตัวแปรอิสระว่ามีทิศทางความสัมพันธ์กับตัวแปรตามอย่างไรและสอดคล้องกับความเป็นจริงหรือไม่ ซึ่งเครื่องหมายหน้าสัมประสิทธิ์ของการงาน สุขภาพ สถานที่ทำงาน และการเงิน เป็นบวก (+) ดังนี้

6.1) การงานเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้การรับรู้ด้านความปลอดภัยในการทำงานของบุคลากรสายการบินต้นทุนต่ำภายหลังจากการระบาดของโรคระบาดโควิด-19 เพิ่มขึ้น 0.30 ในทางกลับกันการงานลดลง 1 หน่วย จะทำให้การรับรู้ด้านความปลอดภัยในการทำงานของบุคลากรสายการบินต้นทุนต่ำภายหลังจากการระบาดของโรคระบาดโควิด-19 ลดลง 0.30

6.2) สุขภาพเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้การรับรู้ด้านความปลอดภัยในการทำงานของบุคลากรสายการบินต้นทุนต่ำภายหลังจากการระบาดของโรคระบาดโควิด-19 เพิ่มขึ้น 0.21 ในทางกลับกัน สุขภาพลดลง 1 หน่วย จะทำให้การรับรู้ด้านความปลอดภัยในการทำงานของบุคลากรสายการบินต้นทุนต่ำภายหลังจากการระบาดของโรคระบาดโควิด-19 ลดลง 0.21

6.3) สถานที่ทำงานเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้การรับรู้ด้านความปลอดภัยในการทำงานของบุคลากรสายการบินต้นทุนต่ำภายหลังจากการระบาดของโรคระบาดโควิด-19 เพิ่มขึ้น 0.16 ในทางกลับกันสถานที่ทำงานลดลง 1 หน่วย จะทำให้การรับรู้ด้านความปลอดภัยในการทำงานของบุคลากรสายการบินต้นทุนต่ำภายหลังจากการระบาดของโรคระบาดโควิด-19 ลดลง 0.16

6.4) การเงินเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้การรับรู้ด้านความปลอดภัยในการทำงานของบุคลากรสายการบินต้นทุนต่ำภายหลังจากการระบาดของโรคระบาดโควิด-19 เพิ่มขึ้น 0.06 ในทางกลับกัน การเงินลดลง 1 หน่วย จะทำให้การรับรู้ด้านความปลอดภัยในการทำงานของบุคลากรสายการบินต้นทุนต่ำภายหลังจากการระบาดของโรคระบาดโควิด-19 ลดลง 0.06

จากผลการการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อการรับรู้ด้านความปลอดภัยในการทำงานของบุคลากรสายการบินต้นทุนต่ำภายหลังจากโรคระบาดโควิด-19 แสดงในรูปแบบจำลอง ดังสมการที่ 4.1

$$SAF = 1.27 + 0.30JOB + 0.21HEA + 0.16PLA + 0.06FIN \quad (4.1)$$

โดยที่ *SAF* แทน การรับรู้ด้านความปลอดภัยในการทำงานของบุคลากรสายการบินต้นทุนต่ำภายหลังจากโรคระบาดโควิด-19

JOB แทน การงาน

HEA แทน สุขภาพ

PLA แทน สถานที่ทำงาน

FIN แทน การเงิน

จากแบบจำลองสรุปได้ว่า ปัจจัยการงาน ปัจจัยสุขภาพ ปัจจัยสถานที่ทำงาน และปัจจัยการเงิน ส่งผลต่อการรับรู้ด้านความปลอดภัยในการทำงานของบุคลากรสายการบินต้นทุนต่ำภายหลังจากการระบาดของโรคระบาดโควิด-19 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เท่ากับ 0.30, 0.21, 0.16 และ 0.06 ตามลำดับ กล่าวคือถ้ากำหนดให้ปัจจัยอื่น ๆ คงที่แล้ว การงาน สุขภาพ สถานที่ทำงาน และการเงิน เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้การรับรู้ด้านความปลอดภัยในการทำงานของบุคลากรสายการบินต้นทุนต่ำภายหลังจากการระบาดของโรคระบาดโควิด-19 เพิ่มขึ้น0.30, 0.21, 0.16 และ 0.06 ตามลำดับ ในทางกลับกัน หากปัจจัยการงาน ปัจจัยสุขภาพ ปัจจัยสถานที่ทำงาน และปัจจัยการเงินลดลง 1 หน่วย จะทำให้ความผูกพันต่อองค์การสายการบินต้นทุนต่ำภายหลังจากโรคระบาดโควิด-19 ลดลง 0.30, 0.21, 0.16 และ 0.06 ตามลำดับ ด้วยการงานโดยเฉพาะการให้บริการลูกค้าจากระยะไกล เช่น การคุยโทรศัพท์ วิดีโอคอล หรือ Live Chat ส่งผลให้พนักงานมีความยืดหยุ่นในการทำงานซึ่งสามารถเลือกสถานที่นั่งทำงาน เลือกชั่วโมงทำงาน ปรับรูปแบบการประชุมเพื่อการหลีกเลี่ยงการสัมผัสโรคระบาดโควิด-19

ตัวอย่างเช่น หากการงาน สุขภาพ สถานที่ทำงาน และการเงิน มีอิทธิพลต่อการรับรู้ด้านความปลอดภัยในการทำงานของบุคลากรสายการบินต้นทุนต่ำภายหลังจากการระบาดของโรคระบาดโควิด-19 ร้อยละ 92 ที่เหลืออีกร้อยละ 8 เป็นผลจากการเปลี่ยนแปลงของปัจจัยอื่นที่ไม่ได้นำมาวิเคราะห์ในแบบจำลองทางสถิติ

วัตถุประสงค์ข้อ 2 การรับรู้ด้านความปลอดภัยในการทำงานของบุคลากรที่มีต่อความผูกพันต่อองค์การสายการบินต้นทุนต่ำภายหลังจากโรคระบาดโควิด-19

2.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการรับรู้ด้านความปลอดภัยในการทำงานของบุคลากรสายการบินต้นทุนต่ำภายหลังจากโรคระบาดโควิด-19

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามในการรับรู้ด้านความปลอดภัยในการทำงานของบุคลากรสายการบินต้นทุนต่ำภายหลังจากโรคระบาดโควิด-19

การรับรู้ด้านความปลอดภัยในการทำงานของบุคลากรสายการบินต้นทุนต่ำภายหลังจากโรคระบาดโควิด-19	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความคิดเห็น
นโยบายด้านความปลอดภัย			
22. มีการกำหนดนโยบายความปลอดภัยในการทำงานเป็นลายลักษณ์อักษร	4.25	0.98	มากที่สุด
23. จัดแสดงสถิติการเกิดอุบัติเหตุหรือผู้ติดเชื้อให้พนักงานทราบเพื่อกระตุ้นให้พนักงานระมัดระวังในการทำงาน	3.75	1.26	มาก
24. จัดให้มีสัปดาห์ความปลอดภัย เพื่อส่งเสริมความปลอดภัยในการทำงาน	3.37	1.36	ปานกลาง
25. จัดอุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัย (PPE) เครื่องตรวจวัดอุณหภูมิของร่างกาย เครื่อง AED ให้กับพนักงานอย่างเหมาะสม	4.03	1.15	มาก
26. จัดการอบรมเรื่องความปลอดภัยในการทำงานให้กับพนักงานทุกคน	4.18	1.07	มาก
27. จัดให้มีเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานวิชาชีพ (Safety Officer) ประจำองค์การ	3.97	1.20	มาก
ความรู้ด้านความปลอดภัย			
28. ได้รับความรู้จากการฝึกอบรม	4.25	0.84	มากที่สุด
29. ได้รับความรู้จากการประชุมสัมมนา	3.54	1.09	มาก
30. ได้รับความรู้จากการชมนิทรรศการ	2.86	1.27	ปานกลาง
31. ได้รับความรู้จากการชมการสาธิต	3.61	1.18	มาก
32. ได้รับความรู้จากการชมสื่อสังคมออนไลน์ (เช่น You Tube หรือ Facebook Live)	3.71	1.09	มาก
การรับรู้ข้อมูลข่าวสารด้านความปลอดภัย			
33. จากการจัดการความรู้ด้านความปลอดภัย (KM)	3.92	1.04	มาก
34. จากโปสเตอร์ความปลอดภัย	3.57	0.97	มาก
35. จากการประชาสัมพันธ์เสียงตามสาย	2.62	1.36	ปานกลาง
36. จากการประชุมชี้แจงประจำเดือน	3.58	1.21	มาก
37. จากการบอกเล่าของเพื่อนร่วมงาน	3.91	1.03	มาก
38. จากสื่อสังคมออนไลน์ (เช่น เว็บไซต์ ไลน์ อินสตราแกรม ทวิตเตอร์)	3.79	1.12	มาก
ทัศนคติที่มีต่อความปลอดภัย			
39. รู้สึกว่าความปลอดภัยเป็นส่วนหนึ่งของงานประจำที่ทำอยู่	4.62	0.67	มากที่สุด
40. มีความตระหนักเสมอว่างานด้านความปลอดภัย สามารถช่วยลดอุบัติเหตุ และการแพร่ระบาดของโรคได้	4.67	0.58	มากที่สุด

การรับรู้ด้านความปลอดภัยในการทำงานของบุคลากรสายการบินต้นทุนต่ำภายหลังจากโรคระบาดโควิด-19	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความคิดเห็น
41. รู้สึกมีความศรัทธาต่อผู้ที่ทำงานด้านความปลอดภัยขององค์การ	4.21	0.96	มากที่สุด
42. มีความคิดว่าการทำงานด้วยความปลอดภัยคือหัวใจของการปฏิบัติงาน	4.68	0.57	มากที่สุด
43. รู้สึกว่าหากปฏิบัติงานตามวิธีการ หรือขั้นตอนการทำงานจะทำให้เกิดความปลอดภัยทุกครั้งที่มีการปฏิบัติงาน	4.52	0.63	มากที่สุด
การจูงใจด้านความปลอดภัย			
44. ได้รับของขวัญ หรือของที่ระลึก จากการร่วมทำกิจกรรมด้านความปลอดภัยในการทำงาน	3.09	1.42	ปานกลาง
45. ได้รับรางวัลประกาศเกียรติคุณจากการร่วมทำกิจกรรมด้านความปลอดภัยในการทำงาน	3.10	1.41	ปานกลาง
46. ได้รับความรู้เพิ่มเติมจากการร่วมทำกิจกรรมด้านความปลอดภัยในการทำงาน	3.83	1.17	มาก

จากตารางที่ 4.7 ผลการวิเคราะห์การรับรู้ด้านความปลอดภัยในการทำงานของบุคลากรสายการบินต้นทุนต่ำภายหลังจากโรคระบาดโควิด-19 พบว่า 1) ด้านนโยบายด้านความปลอดภัย ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญสูงที่สุดคือ การกำหนดนโยบายความปลอดภัยในการทำงานเป็นลายลักษณ์อักษร (ค่าเฉลี่ย 4.25) รองลงมาคือการจัดการอบรมเรื่องความปลอดภัยในการทำงานให้กับพนักงานทุกคน (ค่าเฉลี่ย 4.18) 2) ความรู้ด้านความปลอดภัย ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญสูงที่สุดคือ การได้รับความรู้จากการฝึกอบรม (ค่าเฉลี่ย 4.25) รองลงมาคือการได้รับความรู้จากการชมสื่อสังคมออนไลน์ (ค่าเฉลี่ย 3.71) 3) การรับรู้ข้อมูลข่าวสารด้านความปลอดภัย ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญสูงที่สุดคือ การจัดการความรู้ด้านความปลอดภัย (KM) (ค่าเฉลี่ย 3.92) รองลงมาคือการบอกเล่าของเพื่อนร่วมงาน (ค่าเฉลี่ย 3.91) 4) ทัศนคติที่มีต่อความปลอดภัย ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญสูงที่สุดคือ ความคิดว่าการทำงานด้วยความปลอดภัยคือหัวใจของการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 4.68) รองลงมาคือความตระหนักเสมอว่างานด้านความปลอดภัย สามารถช่วยลดอุบัติเหตุ และการแพร่ระบาดของโรค (ค่าเฉลี่ย 4.67) และ 5) การจูงใจด้านความปลอดภัย ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญสูงที่สุดคือ การได้รับความรู้เพิ่มเติมจากการร่วมทำกิจกรรมด้านความปลอดภัยในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.83) รองลงมาคือการได้รับรางวัลประกาศเกียรติคุณจากการร่วมทำกิจกรรมด้านความปลอดภัยในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.10) ตามลำดับ

2.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสายการบินต้นทุนต่ำภายหลังจากโรคระบาดโควิด-19

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามด้านความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสายการบินต้นทุนต่ำภายหลังจากโรคระบาดโควิด-19)

ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสายการบินต้นทุนต่ำภายหลังจากโรคระบาดโควิด-19	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความคิดเห็น
ความเต็มใจและทุ่มเทในการทำงานเพื่อองค์การ			
47. ใช้ความรู้ความสามารถเต็มที่ในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย	4.59	0.63	มากที่สุด
48. เมื่อได้รับมอบหมายงานที่นอกเหนือจากงานที่รับผิดชอบ ท่านเต็มใจที่จะทำโดยไม่เกี่ยงงาน	4.31	0.87	มากที่สุด
49. ได้ทำงานให้กับองค์การเต็มเวลา และหากงานที่ได้รับมอบหมายยังไม่เสร็จ ท่านจะทำจนสำเร็จลุล่วง	4.43	0.82	มากที่สุด
ความจงรักภักดีต่อองค์การ			
50. เมื่อมีผู้อื่นกล่าวว่าองค์การในทางที่ไม่ดีจะพยายามชี้แจงและอธิบายให้บุคคลนั้นเข้าใจไปในทางที่ถูกต้อง	4.05	0.93	มาก
51. มีความรู้สึกว่าปัญหาขององค์การเปรียบเสมือนปัญหาของท่าน ท่านพร้อมที่จะให้ความร่วมมือแก้ไขปัญหาโดยไม่เพิกเฉย	4.05	0.93	มาก
52. รักษาผลประโยชน์ขององค์การอย่างเต็มที่	4.22	0.78	มากที่สุด
ความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ			
53. องค์การเป็นองค์การที่ดี มีภูมิใจและเชื่อว่าการทำงานที่นี่ทำให้ชีวิตมั่นคง	3.90	1.18	มาก
54. รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาองค์การให้เกิดภาพลักษณ์ที่ดี และประชาชนทั่วไปยอมรับ	4.34	0.80	มากที่สุด
55. ได้ปฏิบัติตนให้เป็นแบบอย่างที่ดี และจะไม่ปฏิบัติตนให้เกิดความเสื่อมเสียมาถึงองค์การ	4.58	0.59	มากที่สุด
ความเสียสละเพื่อองค์การ			
56. ยินดีและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้งานนั้นสำเร็จลุล่วง แม้จะไม่ได้รับค่าตอบแทนพิเศษ	4.17	0.96	มาก
57. ยินดีและเต็มใจหากบางครั้งท่านได้รับมอบหมายให้มาปฏิบัติงานในวันหยุด	3.97	1.14	มาก
58. ยินดีที่จะให้ปรับลดค่าตอบแทนหรือไม่รับเงินค่าล่วงเวลาหากองค์การมีความจำเป็นที่จะต้องใช้เงินเพื่อความอยู่รอดขององค์การ	3.88	1.16	มาก
59. ยินดีเข้าร่วมโครงการเสียสละเพื่อองค์การเมื่อมีการร้องขอ	3.71	1.23	มาก

ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสายการบินต้นทุนต่ำภายหลังจากโรคระบาดโควิด-19	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความคิดเห็น
ความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพขององค์การ			
60. สมัครใจที่จะทำงานให้องค์การต่อไป แม้ว่าท่านมีโอกาสเปลี่ยนงานหรือโอนย้ายไปอยู่ที่อื่นและมีรายได้ที่สูงกว่า	3.68	1.25	มาก
61. มีความคิดว่าองค์การนี้ให้ในสิ่งที่ท่านต้องการมากกว่าองค์การอื่น	3.72	1.21	มาก
62. มีความตั้งใจแน่วแน่ที่จะเป็นบุคลากรปฏิบัติงานกับองค์การนี้ไปจนกว่าจะเกษียณอายุ	3.54	1.39	มาก
ความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์การ			
63. เข้าร่วมกิจกรรมขององค์การอย่างสม่ำเสมอ	3.87	0.97	มาก
64. คิดว่าจะทำงานในองค์การที่ให้ผลตอบแทนและผลประโยชน์เหมาะสม เช่น เงินเดือน โบนัส เบี้ยเลี้ยงหรือค่า Allowance	4.03	1.15	มาก
65. ได้รับสวัสดิการที่ดีทำให้มีความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายขององค์การเป็นอย่างดี	4.01	1.16	มาก

จากตารางที่ 4.8 ผลการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสายการบินต้นทุนต่ำภายหลังจากโรคระบาดโควิด-19 พบว่า 1) ความเต็มใจและทุ่มเทในการทำงานเพื่อองค์การ ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญสูงที่สุดคือ การใช้ความรู้ความสามารถเต็มที่ในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย (ค่าเฉลี่ย 4.59) รองลงมาคือการทำงานให้กับองค์การเต็มเวลาและหากงานที่ได้รับมอบหมายยังไม่เสร็จก็จะทำจนสำเร็จลุล่วง (ค่าเฉลี่ย 4.43) 2) ความจงรักภักดีต่อองค์การ ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญสูงที่สุดคือ การรักษาผลประโยชน์ขององค์การอย่างเต็มที่ (ค่าเฉลี่ย 4.22) รองลงมาคือเมื่อมีผู้อื่นกล่าวว่าองค์การในทางที่ไม่ดีจะพยายามชี้แจงและอธิบายให้บุคคลนั้นเข้าใจไปในทางที่ถูกต้อง (ค่าเฉลี่ย 4.05) และความรู้สึกว่าปัญหาขององค์การเปรียบเสมือนปัญหาของตนซึ่งพร้อมที่จะให้ความร่วมมือแก้ไขปัญหาโดยไม่เพิกเฉย (ค่าเฉลี่ย 4.05) 3) ความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญสูงที่สุดคือ การปฏิบัติตนให้เป็นแบบอย่างที่ดีและจะไม่ปฏิบัติตนให้เกิดความเสื่อมเสียมาถึงองค์การ (ค่าเฉลี่ย 4.58) รองลงมาคือการเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาองค์การให้เกิดภาพลักษณ์ที่ดีและประชาชนทั่วไปยอมรับ (ค่าเฉลี่ย 4.34) 4) ความเสียสละเพื่อองค์การ ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญสูงที่สุดคือ การยินดีและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อให้งานนั้นสำเร็จลุล่วง แม้จะไม่ได้รับค่าตอบแทนพิเศษ (ค่าเฉลี่ย 4.17) รองลงมาคือการยินดีและเต็มใจหากบางครั้งท่านได้รับมอบหมายให้มาปฏิบัติงานในวันหยุด (ค่าเฉลี่ย 3.97) 5) ความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพขององค์การ ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญสูงที่สุดคือ ความคิดว่าองค์การนี้ให้ในสิ่งที่ท่านต้องการมากกว่าองค์การอื่น (ค่าเฉลี่ย 3.72) รองลงมาคือความสมัครใจที่จะทำงานให้องค์การต่อไป แม้ว่าท่านมีโอกาสเปลี่ยนงานหรือโอนย้ายไปอยู่ที่อื่นและมีรายได้ที่สูงกว่า (ค่าเฉลี่ย 3.68) และ 6) ความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์การ ผู้ตอบแบบสอบถาม

ให้ความสำคัญสูงที่สุดคือ ความคิดว่าจะทำงานในองค์การที่ให้ผลตอบแทนและผลประโยชน์เหมาะสม (ค่าเฉลี่ย 4.03) รองลงมาคือ การได้รับสวัสดิการที่ดีทำให้มีความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายขององค์การเป็นอย่างดี (ค่าเฉลี่ย 4.01) ตามลำดับ

2.3 ผลการวิเคราะห์การรับรู้ด้านความปลอดภัยในการทำงานของบุคลากรที่มีต่อความผูกพันต่อองค์การสายการบินต้นทุนต่ำภายหลังจากโรคระบาดโควิด-19 ด้วยการถดถอยเชิงเส้นตรงแบบพหุ

การทดสอบตัวแปรอิสระที่มีผลต่อตัวแปรตาม เป็นการทดสอบว่ามีตัวแปรอิสระอย่างน้อยหนึ่งตัวที่สามารถอธิบายตัวแปรตามได้ ดังตารางที่ 4.9

ตารางที่ 4.9 การทดสอบตัวแปรการรับรู้ด้านความปลอดภัยในการทำงานของบุคลากรที่มีต่อความผูกพันต่อองค์การสายการบินต้นทุนต่ำภายหลังจากโรคระบาดโควิด-19

ค่าสถิติ	ตัวแปรอิสระ					
	ค่าคงที่	*POL*	*KNO*	*NEW*	*OPI*	*MOV*
ค่าสัมประสิทธิ์						
β	1.23	0.14	0.12	0.15	0.23	0.06
SE	0.24	0.05	0.06	0.05	0.05	0.03
$t-test$	5.11	2.86	2.01	2.96	4.09	1.71
$(sig.)$	(0.000)	(0.004)	(0.045)	(0.003)	(0.000)	(0.008)
สรุปผลแบบจำลอง						
R	0.98					
R^2	0.97					
$Adjusted\ R^2$	0.96					
SE_{EST}	0.11					
$F-test$	49.43					
$(sig.)$	(0.000)					

หมายเหตุ: มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ค่า R^2 ได้คำนวณค่าคงที่รวมไปด้วย

โดยที่ *POL* แทน นโยบายด้านความปลอดภัย

KNO แทน ความรู้ด้านความปลอดภัย

NEW แทน การรับรู้ข้อมูลข่าวสารด้านความปลอดภัย

OPI แทน ทัศนคติที่มีต่อความปลอดภัย

MOV แทน การจูงใจด้านความปลอดภัย

จากตารางที่ 4.9 แสดงผลการวิเคราะห์ปัจจัยการรับรู้ด้านความปลอดภัยในการทำงานของบุคลากรที่มีต่อความผูกพันต่อองค์การสายการบินต้นทุนต่ำภายหลังจากโรคระบาดโควิด-19 ด้วยการถดถอยเชิงเส้นตรงแบบพหุ ด้วย t-Statistic พบว่า นโยบายด้านความปลอดภัย ความรู้ด้านความปลอดภัย การรับรู้ข้อมูลข่าวสารด้านความปลอดภัย ทัศนคติที่มีต่อความปลอดภัย และการจูงใจด้านความปลอดภัย มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การสายการบินต้นทุนต่ำภายหลังจากโรคระบาดโควิด-19 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ประกอบกับผลการวิเคราะห์ทางสถิติ ดังนี้

1) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (R) เป็นการตรวจสอบรูปแบบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรตามกับตัวแปรอิสระ กล่าวคือ นโยบายด้านความปลอดภัย ความรู้ด้านความปลอดภัย การรับรู้ข้อมูลข่าวสารด้านความปลอดภัย ทัศนคติที่มีต่อความปลอดภัย และการจูงใจด้านความปลอดภัย มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การสายการบินต้นทุนต่ำภายหลังจากโรคระบาดโควิด-19 เท่ากับร้อยละ 98.00

2) ค่าสัมประสิทธิ์ตัวกำหนด (R^2) เป็นการอธิบายว่าตัวแปรอิสระในแบบจำลองมีความผันแปรต่อตัวแปรตามได้มากน้อยเพียงใด กล่าวคือ นโยบายด้านความปลอดภัย ความรู้ด้านความปลอดภัย การรับรู้ข้อมูลข่าวสารด้านความปลอดภัย ทัศนคติที่มีต่อความปลอดภัย และการจูงใจด้านความปลอดภัย สามารถอธิบายความผูกพันต่อองค์การสายการบินต้นทุนต่ำภายหลังจากโรคระบาดโควิด-19 เท่ากับร้อยละ 97.00

3) ค่าสัมประสิทธิ์ตัวกำหนดปรับแล้ว ($Adjusted\ R^2$) จะคำนึงถึงองศาความเป็นอิสระของผลรวมกำลังสองของความผันแปรที่ไม่ได้มาจากการถดถอยโดยจะไม่ต่างจากค่า R^2 มากนักในการเปรียบเทียบ กล่าวคือ ค่า $Adjusted\ R^2$ ของนโยบายด้านความปลอดภัย ความรู้ด้านความปลอดภัย การรับรู้ข้อมูลข่าวสารด้านความปลอดภัย ทัศนคติที่มีต่อความปลอดภัย และการจูงใจด้านความปลอดภัย สามารถพยากรณ์การเปลี่ยนแปลงของความผูกพันต่อองค์การสายการบินต้นทุนต่ำภายหลังจากโรคระบาดโควิด-19 ได้เท่ากับร้อยละ 96.00 โดยมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานการพยากรณ์ (SE_{EST}) น้อย เท่ากับ 0.11

4) ค่าสถิติการทดสอบความแตกต่างของความแปรปรวนของข้อมูล (F-Statistic) เป็นการทดสอบความสัมพันธ์ของจำนวนตัวแปรอิสระที่มีผลต่อตัวแปรตาม ซึ่ง F-Statistic มีค่าเท่ากับ 49.43 และค่า Sig. เท่ากับ 0.000 กล่าวคือ นโยบายด้านความปลอดภัย ความรู้ด้านความปลอดภัย การรับรู้ข้อมูลข่าวสารด้านความปลอดภัย ทัศนคติที่มีต่อความปลอดภัย และการจูงใจด้านความปลอดภัย ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การสายการบินต้นทุนต่ำภายหลังจากโรคระบาดโควิด-19 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5) ค่าสถิติการทดสอบสมมติฐาน (t-Statistic) เป็นการทดสอบอิทธิพลระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม ดังนี้

5.1) *OPI* มีค่าเท่ากับ 4.09 และค่า Sig. เท่ากับ 0.000 กล่าวคือ ทัศนคติที่มีต่อความปลอดภัยมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การสายการบินต้นทุนต่ำภายหลังจากโรคระบาดโควิด-19 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5.2) *NEW* มีค่าเท่ากับ 2.96 และค่า Sig. เท่ากับ 0.003 กล่าวคือ การรับรู้ข้อมูลข่าวสารด้านความปลอดภัย มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การสายการบินต้นทุนต่ำภายหลังจากโรคระบาดโควิด-19 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5.3) *POL* มีค่าเท่ากับ 2.86 และค่า Sig. เท่ากับ 0.004 กล่าวคือ นโยบายด้านความปลอดภัย มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การสายการบินต้นทุนต่ำภายหลังจากโรคระบาดโควิด-19 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5.4) *KNO* มีค่าเท่ากับ 2.01 และค่า Sig. เท่ากับ 0.045 กล่าวคือ ความรู้ด้านความปลอดภัย มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การสายการบินต้นทุนต่ำภายหลังจากโรคระบาดโควิด-19 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5.5) *MOV* มีค่าเท่ากับ 1.71 และค่า Sig. เท่ากับ 0.008 กล่าวคือ การจูงใจด้านความปลอดภัย มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การสายการบินต้นทุนต่ำภายหลังจากโรคระบาดโควิด-19 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

6) การตรวจสอบเครื่องหมายของค่าสัมประสิทธิ์ (Sign Test) เป็นการตรวจสอบตัวแปรอิสระว่ามีทิศทางความสัมพันธ์กับตัวแปรตามอย่างไรและสอดคล้องกับความเป็นจริงหรือไม่ ซึ่งเครื่องหมายหน้าสัมประสิทธิ์ของนโยบายด้านความปลอดภัย ความรู้ด้านความปลอดภัย การรับรู้ข้อมูลข่าวสารด้านความปลอดภัย ทัศนคติที่มีต่อความปลอดภัย และการจูงใจด้านความปลอดภัย เป็นบวก (+) ดังนี้

6.1) ทัศนคติที่มีต่อความปลอดภัยเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้ความผูกพันต่อองค์การสายการบินต้นทุนต่ำภายหลังจากโรคระบาดโควิด-19 เพิ่มขึ้น 0.23 ในทางกลับกัน ทัศนคติที่มีต่อความปลอดภัยลดลง 1 หน่วย จะทำให้ความผูกพันต่อองค์การสายการบินต้นทุนต่ำภายหลังจากโรคระบาดโควิด-19 ลดลง 0.23

6.2) การรับรู้ข้อมูลข่าวสารด้านความปลอดภัยเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้ความผูกพันต่อองค์การสายการบินต้นทุนต่ำภายหลังจากโรคระบาดโควิด-19 เพิ่มขึ้น 0.15 ในทางกลับกัน การรับรู้ข้อมูลข่าวสารด้านความปลอดภัยลดลง 1 หน่วย จะทำให้ความผูกพันต่อองค์การสายการบินต้นทุนต่ำภายหลังจากโรคระบาดโควิด-19 ลดลง 0.15

6.3) นโยบายด้านความปลอดภัยเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้ความผูกพันต่อองค์การสายการบินต้นทุนต่ำภายหลังจากโรคระบาดโควิด-19 เพิ่มขึ้น 0.14 ในทางกลับกัน นโยบายด้านความปลอดภัยลดลง 1 หน่วย จะทำให้ความผูกพันต่อองค์การสายการบินต้นทุนต่ำภายหลังจากโรคระบาดโควิด-19 ลดลง 0.14

6.4) ความรู้ด้านความปลอดภัยเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้ความผูกพันต่อองค์การสายการบินต้นทุนต่ำภายหลังจากโรคระบาดโควิด-19 เพิ่มขึ้น 0.12 ในทางกลับกัน ความรู้ด้านความปลอดภัยลดลง 1 หน่วย จะทำให้ความผูกพันต่อองค์การสายการบินต้นทุนต่ำภายหลังจากโรคระบาดโควิด-19 ลดลง 0.12

6.5) การจูงใจด้านความปลอดภัยเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้ความผูกพันต่อองค์การสายการบินต้นทุนต่ำภายหลังจากโรคระบาดโควิด-19 เพิ่มขึ้น 0.06 ในทางกลับกัน การจูงใจด้านความปลอดภัยลดลง 1 หน่วย จะทำให้ความผูกพันต่อองค์การสายการบินต้นทุนต่ำภายหลังจากโรคระบาดโควิด-19 ลดลง 0.06

จากผลการการวิเคราะห์ปัจจัยการรับรู้ด้านความปลอดภัยในการทำงานของบุคลากรที่มีต่อความผูกพันต่อองค์การสายการบินต้นทุนต่ำภายหลังจากโรคระบาดโควิด-19 แสดงในรูปแบบจำลอง ดังสมการที่ 4.2

$$COM = 1.23 + 0.14POL + 0.12KNO + 0.15NEW + 0.23OPI + 0.06MOV \quad (4.2)$$

โดยที่ *COM* แทน ความผูกพันต่อองค์การสายการบินต้นทุนต่ำภายหลังจากโรคระบาดโควิด-19

POL แทน นโยบายด้านความปลอดภัย

KNO แทน ความรู้ด้านความปลอดภัย

NEW แทน การรับรู้ข้อมูลข่าวสารด้านความปลอดภัย

OPI แทน ทัศนคติที่มีต่อความปลอดภัย

MOV แทน การจูงใจด้านความปลอดภัย

จากแบบจำลองสรุปได้ว่า ปัจจัยทัศนคติที่มีต่อความปลอดภัย ปัจจัยการรับรู้ข้อมูลข่าวสารด้านความปลอดภัย ปัจจัยนโยบายด้านความปลอดภัย ปัจจัยความรู้ด้านความปลอดภัย และปัจจัยการจูงใจด้านความปลอดภัย มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การสายการบินต้นทุนต่ำภายหลังจากโรคระบาดโควิด-19 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เท่ากับ 0.23, 0.15, 0.14, 0.12 และ 0.06 ตามลำดับ กล่าวคือ ถ้ากำหนดให้ปัจจัยอื่น ๆ คงที่แล้ว ทัศนคติที่มีต่อความปลอดภัย การรับรู้ข้อมูลข่าวสารด้านความปลอดภัย นโยบายด้านความปลอดภัย ความรู้ด้านความปลอดภัย และการจูงใจด้านความปลอดภัยเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้ความผูกพันต่อองค์การสายการบินต้นทุนต่ำภายหลังจากโรคระบาดโควิด-19 เพิ่มขึ้น 0.23, 0.15, 0.14, 0.12 และ 0.06 ตามลำดับ ในทางกลับกัน หากทัศนคติที่มีต่อความปลอดภัย การรับรู้ข้อมูลข่าวสารด้านความปลอดภัย นโยบายด้านความปลอดภัย ความรู้ด้านความปลอดภัย และการจูงใจด้านความปลอดภัยลดลง 1 หน่วย จะทำให้ความผูกพันต่อองค์การสายการบินต้นทุนต่ำภายหลังจากโรคระบาดโควิด-19 ลดลง 0.23, 0.15, 0.14, 0.12 และ 0.06 ตามลำดับ ด้วยทัศนคติที่มีต่อความปลอดภัยโดยเฉพาะการทำงานด้วยความปลอดภัย คือ หัวใจของการปฏิบัติงานและเป็นส่วนหนึ่งของงานประจำที่ทำอยู่ ซึ่งตระหนักเสมอว่างานด้านความปลอดภัยสามารถช่วยลดอุบัติเหตุในสายการบินและการแพร่ระบาดของโรคระบาดโควิด-19 ได้

ตัวอย่างเช่น ทัศนคติที่มีต่อความปลอดภัย การรับรู้ข้อมูลข่าวสารด้านความปลอดภัย นโยบายด้านความปลอดภัย ความรู้ด้านความปลอดภัย และการจูงใจด้านความปลอดภัย มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การสายการบินต้นทุนต่ำภายหลังจากโรคระบาดโควิด-19 ร้อยละ 97 ที่เหลืออีกร้อยละ 3 เป็นผลจากการเปลี่ยนแปลงของปัจจัยอื่นที่ไม่ได้นำมาวิเคราะห์ในแบบจำลองทางสถิติ

วัตถุประสงค์ข้อ 3 ข้อเสนอแนะแนวทางการสร้างความปลอดภัยในการทำงานของบุคลากรสายการบินต้นทุนต่ำ

ผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งรวมทั้งผู้บริหารและพนักงานของทุกสายการบินได้เสนอแนะในคำถามปลายเปิดเกี่ยวกับแนวทางการสร้างความปลอดภัยในการทำงานของบุคลากรสายการบินต้นทุนต่ำ ดังนี้

ตารางที่ 4.10 ข้อเสนอแนะแนวทางในการส่งเสริมความปลอดภัยของบุคลากรในการทำงานภายหลังการระบาดโรคระบาดโควิด-19

ข้อเสนอแนะ	จำนวน	ร้อยละ
การจัดหาอุปกรณ์ป้องกันและเครื่องมือทำงานที่มีความพร้อมและสมบูรณ์ในการทำงานให้พนักงานตามตำแหน่งในหน้าที่ต่าง ๆ เช่น แมสเจลแอลกอฮอล์ แว่นตา และ Face shield	13	20.3
การระมัดระวังอย่างต่อเนื่องด้วยมาตรการป้องกันต่าง ๆ เช่น สวมหน้ากากอนามัยและถุงมือยาง ทำความสะอาดฆ่าเชื้อโรคอยู่สม่ำเสมอ ลดการสัมผัสในการทำงานให้มากที่สุด หลีกเลี่ยงการใกล้ชิดกับผู้อื่นหรือไปที่แออัด มีความรับผิดชอบต่อสังคมเมื่อรู้สึกว่ามีอาการ ให้แยกตัวออกรักษาระยะห่าง ทำการตรวจ ATK และใส่แมสทันที รีบเข้ารับการรักษา ฉีดวัคซีนให้ครบ	12	18.6
การจัดชุดตรวจโควิดให้ทุกสัปดาห์	6	9.4
เนื่องจากข้อมูลบางอย่างเป็นข้อมูลภายในองค์กรจึงมีการเผยแพร่ภายในเท่านั้นและข้อมูลดังกล่าวมีการเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลา อีเมลจึงเป็นช่องทางหลักในการสื่อสาร	6	9.4
การติดแผ่นโปสเตอร์รักษาความสะอาดและล้างมือบ่อย ๆ ในที่ทำงาน	3	4.7
การจัดให้มีการอบรมด้านความปลอดภัยหรือประชาสัมพันธ์ในด้านสื่อต่าง ๆ ขององค์กรให้มากขึ้น	3	4.7
การลดชั่วโมงการทำงานลงและมีอุปกรณ์ป้องกันพื้นฐานเพื่อลดการแพร่ระบาดของโรค	3	4.7
การสร้างการรับรู้และตระหนักเรื่องความปลอดภัยเพื่อให้เกิดความเชื่อมั่นจากพนักงานและผู้โดยสาร	3	4.7
การให้บุคคลภายในและภายนอกองค์กรตระหนักถึงความร้ายแรงของโรคระบาดโควิด-19 และให้ทุกคนร่วมแรงร่วมใจกันปฏิบัติตามระเบียบของการป้องกันโรคเมื่อต้องอยู่ร่วมกันในสังคม	3	4.7
การอัพเดทข้อมูลข่าวสารอยู่เสมอเพื่อนำมาปฏิบัติได้ทันทีจะช่วยในเรื่องของความปลอดภัยในการปฏิบัติหน้าที่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ	3	4.7
พนักงานสายการบินถูกเอาเปรียบในเรื่องค่าจ้างและลักษณะการทำงานอยู่ตลอด ผลตอบแทนบางเดือนไม่ได้รับ ทำให้พนักงานไม่อยากจะตอบแทน 100% ให้กับองค์กร จึงทำให้ผลงานออกมาอย่างทำไปวัน ๆ ตามรายได้ที่องค์กรให้ สิ่งนี้จะมีผลกระทบต่อชื่อเสียงและความปลอดภัยขององค์กรในระยะยาว	3	4.7

ข้อเสนอแนะ	จำนวน	ร้อยละ
สุขภาวะทางจิตของพนักงานส่งผลโดยตรงต่อการปฏิบัติงาน หลังการระบาดในระลอกนี้หากเงินเดือนกลับมาเพิ่มขึ้น เที่ยวบินเยอะขึ้น พนักงานย่อมรู้สึกมั่นคงขึ้น และมีแนวโน้มที่จะมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กรมากขึ้น ซึ่งแน่นอนว่าความปลอดภัยก็จะถูกส่งเสริมขึ้นตามความมั่นคงของบริษัท	3	4.7
หากไม่มีรายรับเป็นแรงจูงใจแล้วก็ควรมีสวัสดิการเพิ่มเติมหรือมีการชดเชยในอนาคต	3	4.7
รวม	64	100.0

ผู้ตอบแบบสอบถามเสนอแนะแนวทางในการส่งเสริมความปลอดภัยของบุคลากรในการทำงานภายหลังการระบาดโรคระบาดโควิด-19 จำนวน 64 ราย จากจำนวน 390 ราย คิดเป็นร้อยละ 16.4 ของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด โดยเสนอแนะหลายประเด็น ได้แก่ (1) การจัดหาอุปกรณ์ป้องกันและเครื่องมือทำงานที่มีความพร้อมและสมบูรณ์ในการทำงานให้พนักงานตามตำแหน่งในหน้าที่ต่าง ๆ คิดเป็นร้อยละ 20.3 เช่น แมส เจลแอลกอฮอล์ แว่นตา และ Face shield (2) การระมัดระวังอย่างต่อเนื่องด้วยมาตรการป้องกันต่าง ๆ คิดเป็นร้อยละ 18.6 เช่น สวมหน้ากากอนามัยและถุงมือยาง ทำความสะอาดฆ่าเชื้อโรคอยู่สม่ำเสมอ ลดการสัมผัสในการทำงานให้มากที่สุด หลีกเลี่ยงการใกล้ชิดกับผู้อื่นหรือไปที่แออัด มีความรับผิดชอบต่อสังคม เมื่อรู้สึกว่ามีอาการ ให้แยกตัวออกรักษาระยะห่าง ทำการตรวจ ATK และใส่แมสทันที รีบเข้ารับการรักษา ฉีดวัคซีนให้ครบ (3) การจัดชุดตรวจโควิดให้ทุกสัปดาห์ คิดเป็นร้อยละ 9.4 (4) การใช้อีเมลเป็นช่องทางหลักในการสื่อสาร คิดเป็นร้อยละ 9.4 และเรื่องอื่น ๆ เป็นต้น

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ

การวิจัยเชิงคุณภาพเป็นการศึกษาด้วยวิธีปรากฏการณ์วิทยา (Phenomenology) ใช้การสัมภาษณ์แบบเจาะลึก ผู้ให้ข้อมูลหลักเป็นผู้บริหารสายการบินต้นทุนต่ำ และพนักงานสายการบินต้นทุนต่ำ ประกอบด้วยฝ่ายภาคพื้นดิน ฝ่ายต้อนรับบนเครื่องบิน ของสายการบินต้นทุนต่ำที่ให้บริการภายในประเทศ ได้แก่ สายการบินนกแอร์ ไทยแอร์เอเชีย และไทยไลอ้อนแอร์ ผลการสัมภาษณ์แยกตามกลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลักเป็น 2 กลุ่ม คือ ผู้บริหาร และพนักงาน โดยวิเคราะห์ข้อมูลแบบสามเส้า สามารถสรุปสาระสำคัญออกเป็นประเด็นหลักตามวัตถุประสงค์ของงานวิจัยได้ดังนี้

วัตถุประสงค์ข้อ 1 ปัจจัยที่มีผลต่อการรับรู้ด้านความปลอดภัยในการทำงานของบุคลากรสายการบินต้นทุนต่ำภายหลังจากโรคระบาดโควิด-19

1.1 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านงานที่มีผลต่อการรับรู้ด้านความปลอดภัยในการทำงานของบุคลากรสายการบินต้นทุนต่ำ

ผู้ให้ข้อมูลหลักได้แสดงความคิดเห็น ดังนี้

“มีการจัดหาหน้ากากอนามัย ถุงมือ เจลแอลกอฮอล์ ชุด PPE มาใช้ในการทำงาน และลูกเรือต้องดูแลความสะอาดของห้องน้ำเพิ่มขึ้นด้วย” (คุณ B11 นามสมมติ, 2565)

“ปรับขั้นตอนการทำงานหลายอย่างเพิ่มขึ้นมา เช่น การขึ้น-ลงของผู้โดยสาร งดการเสิร์ฟอาหารบนเครื่องบิน ลูกเรือไม่ทานอาหารบนเครื่องบิน” (คุณ B11 นามสมมติ, 2565)

“ใช้โทรศัพท์มือถือสแกน Boarding Pass ไม่ต้องโชว์จากกระดาษ ทำให้เกิดความแม่นยำมากขึ้นและช่วยลดการสัมผัส” (คุณ B11 นามสมมติ, 2565)

“บางคนอาสาที่จะช่วยดูแล Customer Care ซึ่งเป็นการทำงานแบบ Work From Home” (คุณ B11 นามสมมติ, 2565)

“ให้พนักงานรายงานการทำงานมาที่หัวหน้างานผ่านไลน์” (คุณ A1 นามสมมติ, 2565)

“ฝ่ายบุคคลจะจัดหาชุด PPE ให้ทุกเดือน เพื่อให้ลูกเรือสายการบินต่างประเทศและบุคลากรแผนกคลีนนิ่งใช้” (คุณ A1 นามสมมติ, 2565)

“งดการเสิร์ฟอาหาร หรือหยิบอาหารส่งให้ลูกค้า แต่จะให้ลูกค้าได้หยิบจับอาหารเอง” (คุณ A2 นามสมมติ, 2565)

“ในระยะแรกพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินจะใส่ชุด PPE แต่ตอนนี้ไม่ใส่แล้ว” (คุณ B12 นามสมมติ, 2565)

“จัดคนเข้ามาทำงานเป็นรอบ ๆ และใช้ช่องทางการสื่อสารทางอิเล็กทรอนิกส์ เช่น Zoom, Google Meet” (คุณ A3 นามสมมติ, 2565)

“บริษัทฯ จะทำทุกวิถีทางให้พนักงานปลอดภัย เช่น ให้สวมหน้ากากอนามัย ใส่ถุงมือเฟสชิล เซฟตี้กราส” (คุณ A5 นามสมมติ, 2565)

“ถ้าคนไม่พอก็จะให้เซลเข้ามาช่วยงานเช็กอิน มีการ Rotate คนฝ่ายภาคพื้นดิน และลูกเรือไปช่วยงานในส่วนอื่น” (คุณ A5 นามสมมติ, 2565)

“ไม่อนุญาตลูกเรือที่ทำงานเที่ยวบินที่ออกต่างจังหวัดไปนั่งรับประทานที่ร้านอาหาร ขอให้ซื้อหรือสั่งอาหารมารับประทานเท่านั้น เพราะไม่อยากให้มีความเสี่ยงในการติดเชื้อ” (คุณ A5 นามสมมติ, 2565)

“บริษัทฯ มีการเตรียมหน้ากากอนามัย และกระดาษรองนั่งให้ผู้โดยสาร” (คุณ A6 นามสมมติ, 2565)

“ในช่วงที่มีระบาดโควิด-19 ระบาด บินไม่เกิน 2 ชั่วโมง ลูกเรือจึงไม่ได้ใช้ชุด PPE แต่ใช้หน้ากากอนามัย ถุงมือ บนเครื่องบินจะมี PPE 1 ชุดเท่านั้น” (คุณ A6 นามสมมติ, 2565)

“รูปแบบการทำงาน แจ้งตอนต้นว่ามีอุปกรณ์ป้องกัน เช่น ถุงมือยาง หน้ากากอนามัยหยิบได้จากบริเวณที่แจกผู้โดยสาร และมีการแพ็คแยกไว้ต่างหาก” (คุณ A6 นามสมมติ, 2565)

“มีการ Rotate ลูกเรือให้ไปช่วยที่ส่วนฟร้อนต์ไลน์ และให้ไปช่วยเดินเอกสาร” (คุณ A6 นามสมมติ, 2565)

“พนักงานฝ่ายภาคพื้นดินลาออกมาก กำลังคนไม่เพียงพอ จึงต้องให้ลูกเรือมาช่วยทำงาน” (คุณ B1 นามสมมติ, 2565)

“จัดแบ่งพนักงานให้ทำงาน Work From Home ที่ละครึ่ง หรือเป็นเซ็ต” (คุณ A6 นามสมมติ, 2565)

“เรา Transform มาเป็น Work From Home ตอนแรกก็ไม่คิดว่าจะทำได้ นั่งทำงานอยู่เป็น 24 ชั่วโมง ในที่สุดเราก็ทำงาน Work From Home ได้” (คุณ A2 นามสมมติ, 2565)

“การเข้ามาทำงานที่สำนักงานจะสลับกันเข้ามาทำงานสัปดาห์เว้นสัปดาห์ แผนกละ 2 คน” (คุณ B2 นามสมมติ, 2565)

“ให้พนักงานทุกคนดาวน์โหลดไฟล์เอกสารเกี่ยวกับความปลอดภัยไว้ในโทรศัพท์มือถือของตัวเอง” (คุณ B2 นามสมมติ, 2565)

“บริษัทฯ แจกหน้ากากอนามัย เจลแอลกอฮอล์ ตอนนี้จะต้องช่วยทำความสะอาด (Grooming) ลูกเรือต้องใช้อุปกรณ์ต่าง ๆ ในการทำงาน” (คุณ B2 นามสมมติ, 2565)

“ทุกคนเต็มใจที่จะทำตามระเบียบข้อบังคับ เพื่อไม่ให้ติดโรค” (คุณ B2 นามสมมติ, 2565)

“การเช็กอินผู้โดยสารออนไลน์ และโชว์ Boarding Pass ออนไลน์” (คุณ B3 นามสมมติ, 2565)

“มีการย้ายลูกเรือบางคนให้ไปช่วยงานแผนกภาคพื้นดิน ซึ่งเป็นผลจากการ Leave without Pay และการลดเงินเดือน ทำให้พนักงานลาออกไปมาก (พนักงานภาคพื้นดินลาออกไป 50%) ไปทำงานอื่นที่ไม่เกี่ยวกับสายการบิน” (คุณ B3 นามสมมติ, 2565)

“ขอให้ลูกเรือที่ยังทำงานไหวไปช่วยงานอื่น ซึ่งลูกเรือจะได้รับค่าเสียเวลา ซึ่งจะทำเฉพาะช่วงเวลานี้เท่านั้น” (คุณ B1 นามสมมติ, 2565)

“ให้ผู้โดยสารเว้นระยะห่างกันเวลาลงจากเครื่องบิน ประกอบกับการแจกหน้ากากอนามัยและฉีดสเปรย์แอลกอฮอล์” (คุณ B3 นามสมมติ, 2565)

“ดูแลตัวเอง เช่น สวมหน้ากากอนามัย ถุงมือ แว่นตา ใช้เจลแอลกอฮอล์” (คุณ B5 นามสมมติ, 2565)

“แจกหน้ากากอนามัยให้กับผู้โดยสารบนไฟลท์” (คุณ B4 นามสมมติ, 2565)

“งดเว้นการบริโภคอาหารบนเครื่องบิน หากผู้โดยสารจำเป็นต้องทานยาก็ให้เดินเลี่ยงมาด้านหลัง เพื่อหลบสายตาผู้โดยสาร ไม่ให้ผู้โดยสารคนอื่นเห็นแล้วทำตาม” (คุณ B4 นามสมมติ, 2565)

“จบวันจะมีคนมาทำความสะอาดและฆ่าเชื้อโรค แต่ถ้าเป็นระหว่างวันลูกเรือจะต้องทำเอง” (คุณ B4 นามสมมติ, 2565)

“ขอความร่วมมือให้ผู้โดยสารสวมหน้ากากอนามัยตลอดเวลาที่อยู่บนเครื่องบิน” (คุณ B4 นามสมมติ, 2565)

“เว้นระยะห่างของที่นั่งบนเครื่องบิน ปกติรับผู้โดยสารเต็มลำ 189 คน ตอนนี้เต็มลำลดลงเหลือ 160 คน” (คุณ B4 นามสมมติ, 2565)

“ห้ามเสิร์ฟน้ำ ห้ามถอดหน้ากากอนามัย” (คุณ B6 นามสมมติ, 2565)

“ฉีดพ่นฆ่าเชื้อและทำความสะอาดที่นั่งของผู้โดยสารทุกไฟล์ท และทำความสะอาดห้องน้ำหลังผู้โดยสารใช้ทุกครั้ง” (คุณ B6 นามสมมติ, 2565)

“การปล่อยผู้โดยสารลงจากเครื่องบินจะมีการประกาศให้ผู้โดยสารลงทีละ 3 แถว และเปลี่ยนเป็น 5 แถว” (คุณ B13 นามสมมติ, 2565)

จากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้ให้ข้อมูลหลักแสดงความคิดเห็นถึงปัจจัยด้านงานที่มีผลต่อการรับรู้ด้านความปลอดภัยในการทำงาน สรุปได้ดังตารางที่ 4.11

ตารางที่ 4.11 ปัจจัยด้านงานที่มีผลต่อการรับรู้ด้านความปลอดภัยในการทำงาน

รายการ	ผู้ให้ข้อมูลหลัก		รวม
	ผู้บริหาร	พนักงาน	
จัดหาวัสดุ/อุปกรณ์ป้องกันโควิด-19	A1, A6	B2, B4, B11, B12	6
ปรับขั้นตอนการทำงาน	-	B11	1
ปรับหน้าที่/หมุนเวียนงาน	A5, A6	B1, B3, B11	5
รายงานการทำงานให้หัวหน้าทราบทางไลน์	A1	-	1
ใช้เทคโนโลยี/เช็กอินออนไลน์	-	B3, B11	2
งดเสิร์ฟอาหาร-น้ำ/งดรับประทานอาหารบนเครื่องบิน	-	B4, B6, B12	3
จัดคนเข้าทำงานเป็นรอบ/Work From Home	A2, A3, A6	B2	4
ใช้ช่องทางการสื่อสารอิเล็กทรอนิกส์	A3	-	1
รักษาความปลอดภัยส่วนบุคคล/ดูแลตัวเอง	A5	B5	2
ไม่เข้าร้านอาหาร/แหล่งชุมชน	A5	-	1
ดาวน์โหลดเอกสารความปลอดภัยไว้ใช้งาน	-	B2	1
ทำตามระเบียบข้อบังคับ	-	B2	1
การเว้นระยะห่าง	-	B3, B4	2
ทำความสะอาดเครื่องบิน/ล้างห้องน้ำ/ฆ่าเชื้อโรค	-	B4, B6	2
สวมหน้ากากอนามัยตลอดเวลา	-	B4, B6	2
การปล่อยผู้โดยสารลงจากเครื่องบิน	-	B13	1
รวม	11	24	35

จากตารางที่ 4.11 จะเห็นได้ว่า 3 อันดับแรกที่ผู้บริหารให้ความสำคัญ คือ การจัดคนเข้าทำงานเป็นรอบ การจัดหาวัสดุ/อุปกรณ์ป้องกันโรคระบาดโควิด-19 และการปรับหน้าที่ ตามลำดับ ส่วน 3 อันดับแรกที่พนักงานให้ความสำคัญ คือ การจัดหาวัสดุ/อุปกรณ์ป้องกันโรคระบาดโควิด-19 การปรับหน้าที่ และการงดเสิร์ฟอาหาร-น้ำ/งดรับประทานอาหารบนเครื่องบิน ตามลำดับ

1.2 ปัจจัยด้านสุขภาพที่มีผลต่อการรับรู้ด้านความปลอดภัยในการทำงานของบุคลากรสายการบินต้นทุนต่ำ

ผู้ให้ข้อมูลหลักได้แสดงความคิดเห็น ดังนี้

“บริษัทฯ มีการทำประกันสุขภาพกลุ่มแบบปกติให้ แต่ไม่ได้ทำประกันโรคระบาดโควิด-19 ให้” (คุณ A2 นามสมมติ, 2565)

“มีการจัดทำประกันสุขภาพกลุ่ม ประกันสังคมให้กับพนักงาน” (คุณ B11 นามสมมติ, 2565)

“ช่วงแรกของการระบาดของโรคระบาดโควิด-19 บางคนค่อนข้างเครียดกับสถานการณ์ เขาให้ไปคุยกับนักจิตวิทยาบ้าง มีคลาสที่คุยกันเองในบริษัทบ้าง ถ้าเครียดมาก ๆ ก็จะ Refer ให้ไปคุยกับคุณหมอ” (คุณ B11 นามสมมติ, 2565)

“พนักงานสามารถตรวจ ATK ได้ฟรี เดือนละ 1 ครั้ง” (คุณ A6 นามสมมติ, 2565)

“ช่วงที่เกิดการระบาดของโรคระบาดโควิด-19 มีความกังวลกับฟร้อนท์ไลน์ พนักงานหลายคนจึงขอลาป่วย เพื่อจะได้ไม่ต้องมาสัมผัสกับสิ่งเหล่านี้” (คุณ A6 นามสมมติ, 2565)

“มีสวัสดิการให้พนักงานฉีดวัคซีนกระตุ้นเข็มที่ 3 ช่วงที่เกิดการระบาดของโรคระบาดโควิด-19 มีความกังวลกับฟร้อนท์ไลน์ พนักงานหลายคนจึงขอลาป่วย เพื่อจะได้ไม่ต้องมาสัมผัสกับสิ่งเหล่านี้” (คุณ B1 นามสมมติ, 2565)

“มีการจัดสรรโรงพยาบาลเพื่อตรวจสุขภาพ ปกติจะให้ไปตรวจกับกรมการบินพลเรือน แต่จะมีเงินให้ไปเลือกโรงพยาบาลเอง เป็นโรงพยาบาลเอกชนก็ได้” (คุณ B1 นามสมมติ, 2565)

“การกินอาหารในแคนทีน ให้สลับกันไป อย่าอยู่ใกล้กัน” (คุณ B1 นามสมมติ, 2565)

“บริษัทฯ ให้วัคซีน ให้สิทธิ์ตรวจ ATK ฟรีเดือนละ 1 ครั้ง” (คุณ B2 นามสมมติ, 2565)

“ถ้าพนักงานตรวจ ATK แล้วพบว่าติดเชื้อ บริษัทฯ จะให้ไปตรวจ RT-PCR โดยออกค่าใช้จ่ายให้” (คุณ B3 นามสมมติ, 2565)

“มีการประกันสุขภาพกลุ่ม และประกันสังคม ถ้าประกันสังคมไม่พอก็จะไปเบิกประกันสุขภาพกลุ่ม” (คุณ B10 นามสมมติ, 2565)

จากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้ให้ข้อมูลหลักแสดงความคิดเห็นถึงปัจจัยด้านสุขภาพที่มีผลต่อการรับรู้ด้านความปลอดภัยในการทำงาน สรุปได้ดังตารางที่ 4.12

ตารางที่ 4.12 ปัจจัยด้านสุขภาพที่มีผลต่อการรับรู้ด้านความปลอดภัยในการทำงาน

รายการ	ผู้ให้ข้อมูลหลัก		รวม
	ผู้บริหาร	พนักงาน	
ทำประกันสุขภาพกลุ่ม/ประกันสังคม	A2	B10, B11	2
คุยกับนักจิตวิทยา/นายแพทย์	-	B11	1
ตรวจ ATK ฟรี	A6	B2	2
ขอลาป่วย	A6	B1	2
จัดสรรโรงพยาบาลตรวจสุขภาพ	-	B1	1
สลับกันกินอาหาร/ไม่เปิดหน้ากากอนามัย	-	B1	1
ตรวจ RT-PCR	-	B3	1
รวม	3	8	11

จากตารางที่ 4.12 จะเห็นได้ว่าสิ่งที่ผู้บริหารให้ความสำคัญ ได้แก่ การทำประกันสุขภาพกลุ่ม/ประกันสังคม ตรวจ ATK ฟรี และการขอลาป่วย ส่วนพนักงานให้ความสำคัญกับเรื่องการทำประกันสุขภาพกลุ่ม/ประกันสังคมมากที่สุด

1.3 ปัจจัยด้านสถานที่ทำงานที่มีผลต่อการรับรู้ด้านความปลอดภัยในการทำงานของบุคลากรสายการบินต้นทุนต่ำ

ผู้ให้ข้อมูลหลักได้แสดงความคิดเห็น ดังนี้

“ก่อนที่ลูกเรือจะบินต้องมีการบรีฟกันที่ห้องทำงาน เราก็ split โต๊ะปรีฟโดยเอาพาติชั่นมากั้น เว้นระยะห่างระหว่างกัน” (คุณ A2 นามสมมติ, 2565)

“บริษัทฯ ยังมีการใช้พนักงานตามปกติ ไม่ได้ลดจำนวนพนักงานในแต่ละไฟล์ท” (คุณ B11 นามสมมติ, 2565)

“บริษัทฯ เก็บพนักงานทุกคนไว้หมด ไม่มีใครให้ถูกออกจากงาน” (คุณ A2 นามสมมติ, 2565)

“ที่ทำงานจะเน้นการทำ Briefing, Training และการทำ Safety Magazine” (คุณ A1 นามสมมติ, 2565)

“บุคลากรที่เข้ามาทำงานมีการเช็กอินจากมือถือมากขึ้น มีการวางเจลแอลกอฮอล์ตามจุดต่าง ๆ มีการเว้นระยะห่าง ล้างมือ สแกนบาร์โค๊ต” (คุณ A3 นามสมมติ, 2565)

“ก่อนเข้าสำนักงานจะต้องตรวจ ATK และส่งหลักฐานว่าได้ตรวจแล้ว” (คุณ A3 นามสมมติ, 2565)

“แม่บ้านทำความสะอาดและเช็ดถูเครื่องใช้ด้วยน้ำยาเดทตอลบริเวณที่มีความเสี่ยงสูง และแผงแอร์” (คุณ A5 นามสมมติ, 2565)

“ลูกเรือที่ต้องส่งเอกสารการบิน และบรีฟงาน Safety Service กับหัวหน้างาน จะพูดคุยกันบริเวณพื้นที่โล่ง ลดความแออัดของสำนักงาน” (คุณ A2 นามสมมติ, 2565)

“สถานที่ทำงานไม่ได้มีปัญหาเรื่องความแออัด เพราะมีพื้นที่กว้างขวาง พนักงานไม่ค่อยได้พบกัน” (คุณ A6 นามสมมติ, 2565)

“สลับกันมาทำงานที่สำนักงาน และให้แม่บ้านทำความสะอาดอยู่เสมอ” (คุณ A6 นามสมมติ, 2565)

“ในแลมจะมีการรักษาความปลอดภัยเป็นพิเศษ ต้องมีบัตรพนักงานจึงจะเข้าได้ ตอนนี้ไม่ค่อยมีการพ่นยาฆ่าเชื้อ สมัยก่อนพ่นสัปดาห์ละ 1 ครั้ง ประกอบกับตอนนี้พนักงานรุ่นน้องไม่ค่อยกลัวโรคระบาดกันเพราะฉีดวัคซีนกัน 4 เข็มแล้ว” (คุณ B10 นามสมมติ, 2565)

“โรคระบาดโควิด-19 ทำให้มีการยุบแผนก แล้วมารวมเป็นเซ็นเตอร์ที่ดอนเมือง เอาหน่วยงานกลับเข้ามากรุงเทพฯ หมดเลย” (คุณ B10 นามสมมติ, 2565)

จากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้ให้ข้อมูลหลักแสดงความคิดเห็นถึงปัจจัยด้านสถานที่ทำงานที่มีผลต่อการรับรู้ด้านความปลอดภัยในการทำงาน สรุปได้ดังตารางที่ 4.13

ตารางที่ 4.13 ปัจจัยด้านสถานที่ทำงานที่มีผลต่อการรับรู้ด้านความปลอดภัยในการทำงาน

รายการ	ผู้ให้ข้อมูลหลัก		รวม
	ผู้บริหาร	พนักงาน	
เว้นระยะห่างในสถานที่ทำงาน	A2	-	1
ใช้พนักงานตามปกติ	A2	B11	2
การปรีฟงาน ฝึกอบรม ทำนิตยสารความปลอดภัย	A1	-	1
เช็กอินด้วยมือถือ/ปฏิบัติตามมาตรการความปลอดภัย	A3	-	1

รายการ	ผู้ให้ข้อมูลหลัก		รวม
	ผู้บริหาร	พนักงาน	
ตรวจ ATK ก่อนเข้าที่ทำงาน	A3	-	1
เช็ดถูข้าวของเครื่องใช้	A5	-	1
การลดความแออัด	A2, A6	-	2
สลับกันเข้ามาทำงาน	A6	-	1
รักษาความปลอดภัย	-	B10	1
การยุบรวมแผนก	-	B10	1
รวม	9	3	12

จากตารางที่ 4.13 จะเห็นได้ว่า สิ่งที่ผู้บริหารให้ความสำคัญมากที่สุด คือ การลดความแออัด ส่วนพนักงานให้ความสำคัญเกี่ยวกับใช้พนักงานตามปกติ การรักษาความปลอดภัย และการยุบรวมแผนก

1.4 ปัจจัยด้านการเงินที่มีผลต่อการรับรู้ด้านความปลอดภัยในการทำงานของบุคลากรสายการบินต้นทุนต่ำ

ผู้ให้ข้อมูลหลักได้แสดงความคิดเห็น ดังนี้

“ทุกคนในบริษัทถูกลดเงินเดือน ปรับลดเงินเดือนตาม Level 10-50% และมีการลดจำนวนพนักงาน คือ เดิมมีพนักงาน 4,000 คน ตอนนี้ลดลงเหลือ 2,200 คน” (คุณ A1 นามสมมติ, 2565)

“บุคลากรทุกระดับ ตั้งแต่ระดับ CEO ผู้อำนวยการ ผู้จัดการ ถูกลดเงินเดือน 20-30%” (คุณ A2 นามสมมติ, 2565)

“ธนาคารให้ความช่วยเหลือพนักงาน เช่น การพักการชำระหนี้” (คุณ A3 นามสมมติ, 2565)

“บริษัทฯ ลดการจ่ายค่าตอบแทนชั่วคราว” (คุณ A3 นามสมมติ, 2565)

“บริษัทฯ มีการเลิกจ้างพนักงานบางส่วน และให้พนักงาน Leave without Pay ไม่เกิน 2 เดือน” (คุณ A5 นามสมมติ, 2565)

“บริษัทฯ ให้พนักงาน Leave without Pay ซึ่งบางคนต้องอยู่ในภาวะจำยอม” (คุณ A6 นามสมมติ, 2565)

“ผู้บริหารถูกลดเงิน 30-40% และผู้บริหารบางคนยอมที่จะลาออกไปอยู่ส่วนอื่น” (คุณ A6 นามสมมติ, 2565)

“ค่าชั่วโมงการบินถูกปรับลดลง บริษัทฯ ขอความร่วมมือ Leave without Pay เพื่อลดค่าใช้จ่ายของบริษัทฯ แต่ความเป็นจริงการ Leave without Pay ก็จะถูกเลื่อนไปเรื่อย ๆ ทำให้ลูกเรือหายไป 10% และพนักงานภาคพื้นดินหายไป 30%” (คุณ A6 นามสมมติ, 2565)

“ในช่วงที่โรคระบาดโควิด-19 ระบาดหนัก ๆ จะให้พนักงาน Leave without Pay ทุก 15 วัน คือ ทำงาน 15 วัน และหยุดงาน 15 วัน โดยไม่ได้รับค่าจ้าง” (คุณ A2 นามสมมติ, 2565)

“มีการลดเงินเดือนพนักงานทุกตำแหน่ง มากหรือน้อยแตกต่างกันไปตามระดับ” (คุณ B1 นามสมมติ, 2565)

“บริษัทฯ ให้พนักงานหยุดเดือนละ 10 วัน แต่ถ้ามีผู้โดยสารมาก ๆ ก็จะให้หยุดลดลง” (คุณ B2 นามสมมติ, 2565)

“บริษัทไม่มีนโยบายเลิกจ้าง แต่จะใช้วิธีการ Leave without Pay ซึ่งทุกคนก็ยินดีให้ความร่วมมือ” (คุณ B2 นามสมมติ, 2565)

“ลดเงินเดือนช่าง นักบิน และมีการให้บุคลากรลาออก” (คุณ B3 นามสมมติ, 2565)

“ตอนนี้มีการลดเงินเดือน ลดทุกอย่าง ก่อนนี้มีเบี้ยขยัน แต่ตอนนี้ไม่มี” (คุณ B6 นามสมมติ, 2565)

“โดนลดเงินเดือน 70-80% ถูกลดเงินเยอะมากกว่าครึ่ง ทำให้มีคนลาออกจากงาน” (คุณ B8 นามสมมติ, 2565)

จากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้ให้ข้อมูลหลักแสดงความคิดเห็นถึงปัจจัยด้านการเงินที่มีผลต่อการรับรู้ด้านความปลอดภัยในการทำงาน สรุปได้ดังตารางที่ 4.14

ตารางที่ 4.14 ปัจจัยด้านการเงินที่มีผลต่อการรับรู้ด้านความปลอดภัยในการทำงาน

รายการ	ผู้ให้ข้อมูลหลัก		รวม
	ผู้บริหาร	พนักงาน	
ลดเงินเดือน	A1, A2, A6	B1, B3, B6, B8	7
ลดจำนวนพนักงาน	A1, A5, A6	B3	4
ให้พนักงาน Leave without Pay/ให้หยุดงาน	A2	B2	2
พักชำระหนี้	A3	-	1
งดการจ่ายค่าตอบแทนชั่วคราว	A3	-	1
รวม	9	6	15

จากตารางที่ 4.14 จะเห็นได้ว่า สิ่งที่ผู้บริหารให้ความสำคัญอย่างมาก คือ การลดเงินเดือน และการลดจำนวนพนักงาน ส่วนพนักงานให้ความสำคัญกับเรื่องการลดดเงินเดือนมากที่สุด

1.5 ปัจจัยด้านอื่น ๆ ที่มีผลต่อการรับรู้ด้านความปลอดภัยในการทำงานของบุคลากรสายการบินต้นทุนต่ำ

ผู้ให้ข้อมูลหลักได้แสดงความคิดเห็น ดังนี้

“การเทรนนิ่งที่ Academy มีการใช้เทคโนโลยีเข้ามาช่วย” (คุณ B11 นามสมมติ, 2565)

“มีการนำเทคโนโลยีมาใช้ คือ ไม่ต้องถอดหน้ากากอนามัยออก ก็สามารถสแกนหน้าได้โดยไม่ต้องถอดหน้ากากอนามัย” (คุณ B3 นามสมมติ, 2565)

“ลูกเรือจะถูกปลูกฝังวัฒนธรรมความปลอดภัย (Safety Culture) ตั้งแต่เริ่มเข้ามาทำงานกับบริษัทฯ ปลูกฝังในสมองให้มีความตระหนักในเรื่องความปลอดภัยมาโดยตลอด การ Orientation ตั้งแต่วันแรกจะมีเรื่องความปลอดภัยมาเกี่ยวข้องในทุก ๆ ภาค และทุก ๆ 12 เดือน ลูกเรือจะถูกเรียกเข้ามาฝึกอบรมในเรื่องความ

ปลอดภัย เช่น Safety First Aid, Safety Requirement” (คุณ A2 นามสมมติ, 2565)

“เมื่อมีโรคระบาดโควิด-19 เข้ามาจะทำงานละเอียดมากขึ้น การทำความสะอาดภายในเครื่องบินเป็นหน้าที่ของช่างวิศวกร เปลี่ยนไส้กรองอากาศ ฉีดพ่นน้ำยาฆ่าเชื้อใต้ที่นั่งแล้วปิดประตูอบห้องโดยสารเอาไว้” (คุณ B11 นามสมมติ, 2565)

“การช่วยกันทำงานทำให้เกิดความเข้าใจปัญหามากขึ้น” (คุณ A6 นามสมมติ, 2565)

“ประกาศให้ผู้โดยสารลงทีละ 5 แถว และสายการบินให้ผู้โดยสารทุกคนหยิบหน้ากากอนามัยที่จัดเตรียมไว้ให้” (คุณ B2 นามสมมติ, 2565)

“มีการเก็บสถิติเกี่ยวกับความปลอดภัยทุก 3 เดือน โดยให้หัวหน้างานสรุป แจ้งผู้บริหารทราบ” (คุณ B3 นามสมมติ, 2565)

“พนักงานจะจัดการความเครียดด้วยตัวเอง หาอย่างอื่นทำคลายเครียด เพราะเหตุการณ์โรคระบาดที่เกิดขึ้นนั้นเหนือความคาดหมาย ใครจะไปรู้ว่ามันจะเกิดขึ้น” (คุณ B8 นามสมมติ, 2565)

จากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้ให้ข้อมูลหลักแสดงความคิดเห็นถึงปัจจัยด้านอื่น ๆ ที่มีผลต่อการรับรู้ด้านความปลอดภัยในการทำงาน สรุปได้ดังตารางที่ 4.15

ตารางที่ 4.15 ปัจจัยด้านอื่น ๆ ที่มีผลต่อการรับรู้ด้านความปลอดภัยในการทำงาน

รายการ	ผู้ให้ข้อมูลหลัก		รวม
	ผู้บริหาร	พนักงาน	
นำเทคโนโลยีเข้ามาใช้	-	B3, B11	2
วัฒนธรรมองค์กร ในเรื่อง Safety Culture	A2	-	1
การทำความสะอาด/ฉีดพ่นยาฆ่าเชื้อโรค	-	B11	1
การช่วยกันทำงาน	A6	-	1
จัดระบบการบริการ	-	B2	1
เก็บสถิติความปลอดภัย	-	B3	1
การจัดการความเครียด	-	B8	1
รวม	2	6	8

จากตารางที่ 4.15 จะเห็นได้ว่า ผู้บริหารให้ความสำคัญกับเรื่องวัฒนธรรมองค์กร เกี่ยวกับ Safety Culture และการช่วยกันทำงาน ส่วนพนักงานให้ความสำคัญกับเรื่องการนำเทคโนโลยีเข้ามาใช้มากที่สุด

วัตถุประสงค์ข้อ 2 การรับรู้ด้านความปลอดภัยในการทำงานของบุคลากรที่มีต่อความผูกพันต่อองค์การสายการบินต้นทุนต่ำภายหลังจากโรคระบาดโควิด-19

การนำเสนอผลการวิจัยเชิงคุณภาพ ซึ่งเป็นความคิดเห็นเกี่ยวกับการรับรู้ด้านความปลอดภัยในการทำงานและความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสายการบินต้นทุนต่ำภายหลังจากการระบาดของโรคระบาดโควิด-19 มีรายละเอียดดังนี้

2.1 ผลการรับรู้ด้านความปลอดภัยในการทำงานของบุคลากรภาคพื้นดินและบุคลากรต้อนรับบนเครื่องบิน พบว่า มีการรับรู้ความปลอดภัยในการทำงานที่แตกต่างกันตามลักษณะงานที่รับผิดชอบ ผู้ให้ข้อมูลหลักได้แสดงความคิดเห็น ดังนี้

“กระบวนการทำงาน (Procedure) ของพนักงานภาคพื้นดินและพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินมีความต่างกันอย่างชัดเจน ถึงอย่างนั้นบุคลากรทั้งสองฝ่ายก็จะต้องเรียนรู้ในเรื่องพื้นฐานของความปลอดภัยเหมือนกัน เช่น การปฐมพยาบาลแบบ CPR (Cardiopulmonary Resuscitation) ซึ่งเป็นการช่วยเหลือผู้ป่วยที่กำลังจะหยุดหายใจหรือหัวใจกำลังจะหยุดเต้นให้กลับมาหายใจ การบริหารทรัพยากรบุคคลด้านการบิน (Crew Resource Management: CRM) การค้ามนุษย์ (Human Trafficking)” (คุณ A2 นามสมมติ, 2565)

“บริษัทฯ มีการตรวจสุขภาพประจำปี ทั้งพนักงานภาคพื้นดิน นักบิน และพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน ซึ่งต้องฉีดวัคซีนกันทุกคน” (คุณ A3 นามสมมติ, 2565)

“ถ้าเราต้องสัมผัสกับผู้โดยสารในภาวะโรคระบาดโควิด-19 จะต้องมีข้อกำหนดการทำงานออกมาตั้งแต่ปี 2020 ด้วยซ้ำ” (คุณ A6 นามสมมติ, 2565)

“การรับรู้ความปลอดภัยของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินและพนักงานภาคพื้นดินมีส่วนที่ต่างกัน เราพยายามให้เกิดความผิดพลาดน้อยที่สุด พยายามทำให้การทำงานผ่านพ้นไปด้วยความเรียบร้อย พนักงานภาคพื้นดินทำหน้าที่สอบถามผู้โดยสารถึงการพกของที่ต้องห้าม ส่วนลูกเรือจะช่วยดูแลความปลอดภัยของผู้โดยสารตั้งแต่เครื่องบินเทคออฟจนถึงการแลนด์ดิ้งให้ปลอดภัยที่สุด” (คุณ B2 นามสมมติ, 2565)

“ตอนแรกที่เข้ามาช่วยทำงานภาคพื้นดินไม่ชินกับการทำงานออนไลน์ ตอนหลังเห็นว่าสะดวกดี ตอนนี้ชอบการทำงานออนไลน์แล้ว” (คุณ B8 นามสมมติ, 2565)

จากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้ให้ข้อมูลหลักแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการรับรู้ด้านความปลอดภัยในการทำงานของบุคลากรภาคพื้นดินและบุคลากรต้อนรับบนเครื่องบิน สรุปได้ดังตารางที่ 4.16

ตารางที่ 4.16 การรับรู้ด้านความปลอดภัยในการทำงานของบุคลากรภาคพื้นดินและบุคลากรต้อนรับบนเครื่องบิน

รายการ	ผู้ให้ข้อมูลหลัก		รวม
	ผู้บริหาร	พนักงาน	
กระบวนการทำงานต่างกัน แต่ต้องเรียนรู้พื้นฐานเหมือนกัน	A2	-	1
การตรวจสุขภาพประจำปี/การฉีดวัคซีน	A3	-	1
ออกข้อกำหนดการทำงาน	A6	-	1
การรับรู้ความปลอดภัย	-	B2	1
ปรับหน้าที่/หมุนเวียนงาน	-	B8	1
รวม	3	2	5

จากตารางที่ 4.16 จะเห็นได้ว่า ผู้บริหารให้ความสำคัญกับเรื่องกระบวนการทำงานต่างกัน แต่ต้องเรียนรู้พื้นฐานเหมือนกัน การตรวจสุขภาพประจำปี/การฉีดวัคซีน ออกข้อกำหนดการทำงาน ส่วนพนักงานให้ความสำคัญกับเรื่องการรับรู้ความปลอดภัย และการปรับหน้าที่/หมุนเวียนงาน

2.2 สายการบินมีการกำหนดนโยบายด้านความปลอดภัยขององค์การต่อบุคลากร

ผู้ให้ข้อมูลหลักได้แสดงความคิดเห็น ดังนี้

“บริษัทฯ มีการวางแผนอนาคต ทุกไตรมาสจะมีการชี้แจงการวางแผน” (คุณ B11 นามสมมติ, 2565)

“ฝ่ายต่าง ๆ จะถูกยุบรวมกัน ตำแหน่ง Director ซึ่งเป็นช่วงขั้นที่ 2 จะหายไป กระโดดจากตำแหน่งขั้นที่ 1 ไปเป็นขั้นที่ 3 เลย” (คุณ A5 นามสมมติ, 2565)

“ความล่าช้าของนโยบาย ทำให้การทำงานสะดุด” (คุณ A6 นามสมมติ, 2565)

“การมองในแง่ธุรกิจมากไป ทำให้การตอบสนองความต้องการของพนักงานติดขัด ” (คุณ A6 นามสมมติ, 2565)

“การติดเชื้อโควิด-19 มักจะติดจากเพื่อนร่วมงานมากที่สุด บริษัทฯ จึงแบ่งพนักงานให้ประจำที่โซนด้านหน้า 2 คน และด้านหลัง 2 คน ห้ามข้ามเขตที่แบ่งกันไว้กลางเครื่อง ให้ใช้ห้องน้ำที่แบ่งโซนแยกกันเป็นด้านหน้าและด้านหลัง วิธีนี้จะทำให้การกักตัวผู้ที่ติดเชื้อโซนด้านหน้าและด้านหลังมีประสิทธิภาพมากขึ้น” (คุณ B2 นามสมมติ, 2565)

“มีการแบ่งโซนการทำงานด้านหน้า-หลัง ไม่ทับกัน พนักงานผลัดกันรับประทานอาหารจะได้ไม่ต้องถอดหน้ากากอนามัยพร้อมกัน” (คุณ B3 นามสมมติ, 2565)

“นโยบายการแบ่งลูกเรือดูแลผู้โดยสารกันคนละครึ่ง คือ ด้านหน้าเครื่อง 2 คน ด้านหลังเครื่อง 2 คน หรือดูแลโซนใครโซนมัน” (คุณ B4 นามสมมติ, 2565)

“ขอความร่วมมือจากลูกเรือไปช่วยงานภาคพื้นดิน” (คุณ B7 นามสมมติ, 2565)

“มีการให้ลูกเรือหมุนเวียนไปช่วยงานภาคพื้นดิน” (คุณ B8 นามสมมติ, 2565)

“คนแผนก Inflight Services จากเดิมที่มีจำนวน 63 คน ตอนนี้เหลือ 24 คน ได้รับมอบหมายให้ไปช่วยงานแผนกคาร์โก้” (คุณ B9 นามสมมติ, 2565)

“กฎระเบียบในการทำงานคาร์โก้ค่อนข้างเข้มงวด มีกฎระเบียบมาก ไม่ผ่อนปรนเลย” (คุณ B8 นามสมมติ, 2565)

“มีนโยบายการให้ข้อมูลและความรู้ที่ดี แต่ไม่ดีในเรื่องการซับพอร์ต บอกให้ทำแต่ไม่ซับพอร์ต เช่น กำหนดให้ตรวจ ATK แต่ไม่มี ATK ให้ ต้องเจียดเงินไปซื้อ ATK หน้ากากอนามัย และถุงมือเอง” (คุณ B9 นามสมมติ, 2565)

“ผมเป็นคนถ่ายทอดนโยบายของบริษัทฯ สู่น้อง ๆ จะมีฝ่ายเซฟตี้ดูแล เข้ามา Audit บ้าง ความรู้ส่วนใหญ่ ได้มาจากการอบรม” (คุณ B10 นามสมมติ, 2565)

“การออกนโยบายให้ลูกเรือดูแลตัวเอง และใช้อุปกรณ์ต่าง ๆ เพื่อป้องกันการติดโรคแสดงถึงการให้ความสนใจกับบุคลากรอย่างเต็มที่” (คุณ B2 นามสมมติ, 2565)

จากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้ให้ข้อมูลหลักแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการกำหนดนโยบายด้านความปลอดภัยขององค์การต่อบุคลากร สรุปได้ดังตารางที่ 4.17

ตารางที่ 4.17 ความคิดเห็นเกี่ยวกับสายการบินมีการกำหนดนโยบายด้านความปลอดภัยขององค์การต่อบุคลากร

รายการ	ผู้ให้ข้อมูลหลัก		รวม
	ผู้บริหาร	พนักงาน	
วางแผนอนาคต	-	B11	1
ยุบรวมฝ่าย/ตำแหน่ง	A5	-	1
ความล่าช้าของนโยบาย	A6	-	1
การตอบสนองความต้องการของพนักงาน	A6		1
การแบ่งโซนความรับผิดชอบ	-	B2, B3, B4	3
การช่วยงานแผนกอื่น/หมุนเวียนงาน	-	B7, B8, B9	3
การใช้กฎระเบียบที่เข้มงวด	-	B8	1
การถ่ายทอดนโยบาย/ความรู้	-	B10	1
รวม	3	9	12

จากตารางที่ 4.17 จะเห็นได้ว่า ผู้บริหารให้ความสำคัญกับเรื่องยุบรวมฝ่าย/ตำแหน่ง ความล่าช้าของนโยบาย การตอบสนองความต้องการของพนักงาน ส่วนพนักงานให้ความสำคัญกับเรื่องการแบ่งโซนความรับผิดชอบ และการช่วยงานแผนกอื่น/หมุนเวียนงานมากที่สุด

2.3 สายการบินมีการให้ความรู้ด้านความปลอดภัยขององค์การต่อบุคลากร

ผู้ให้ข้อมูลหลักได้แสดงความคิดเห็น ดังนี้

“การให้ความรู้และข้อมูลกับพนักงานจะเป็นออนไลน์ หัวหน้างานจะบรีฟงานให้พนักงานทุกกะ” (คุณ A1 นามสมมติ, 2565)

“มีการรายงานในที่ประชุม เช่น รายงานตัวเลข/สถิติ โดยหัวหน้างานจะเป็นผู้นำเสนอ” (คุณ A1 นามสมมติ, 2565)

“ส่งคนไปอบรมที่สำนักงานการบินพลเรือน โดยเฉพาะบุคลากรที่ทำงานเกี่ยวกับการ Safety และ Security เรียกสั้น ๆ ว่า SSQ” (คุณ A1 นามสมมติ, 2565)

“ในช่วงที่โรคระบาดโควิด-19 ระบาด นักบินไม่มีการอบรมความปลอดภัย มีแต่การเรียน CAE ที่มาเลเซีย ถ้าสอบไม่ผ่าน บริษัทฯ จะไม่จ้างทำงานต่อ” (คุณ B12 นามสมมติ, 2565)

“การเทรนนิ่งทั้งหลายจะเปลี่ยนมาเป็นระบบออนไลน์” (คุณ A5 นามสมมติ, 2565)

“บริษัทฯ ให้ความรู้มาปรับใช้ในการทำงาน” (คุณ B6 นามสมมติ, 2565)

“มีการเทรนนิ่งลูกเรือทุกปี เน้นย้ำเรื่องความปลอดภัย” (คุณ B7 นามสมมติ, 2565)

“แผนกคาร์โก้ไม่มีการอบรม-สัมมนาเป็นเรื่องเป็นราว มีแต่การบรีฟเรื่องความปลอดภัยมากกว่า” (คุณ B9 นามสมมติ, 2565)

“มีการอบรมพนักงานเรื่องความปลอดภัย การนอนดึก การดื่มสุรา” (คุณ B10 นามสมมติ, 2565)

จากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้ให้ข้อมูลหลักแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับสายการบินมีการให้ความรู้ด้านความปลอดภัยขององค์การต่อบุคลากร สรุปได้ดังตารางที่ 4.18

ตารางที่ 4.18 ความคิดเห็นเกี่ยวกับสายการบินมีการกำหนดการให้ความรู้ด้านความปลอดภัยขององค์การต่อบุคลากร

รายการ	ผู้ให้ข้อมูลหลัก		รวม
	ผู้บริหาร	พนักงาน	
การให้ความรู้และข้อมูล	A1	-	1
การรายงานสถิติอุบัติเหตุ	A1	-	1
การส่งบุคลากรไปอบรม	A1	-	1
การเรียน CAE	A2	-	1
การฝึกอบรมผ่านระบบออนไลน์	A5	-	1
การนำความรู้ไปปรับใช้	-	B6	1
การอบรมความปลอดภัย	-	B7, B9, B10	3
รวม	5	4	9

จากตารางที่ 4.18 จะเห็นได้ว่าสิ่งที่ผู้บริหารให้ความสำคัญ ได้แก่ การให้ความรู้และข้อมูล การรายงานสถิติอุบัติเหตุ การส่งบุคลากรไปอบรม การเรียน CAE และการฝึกอบรมผ่านระบบออนไลน์ ส่วนสิ่งที่พนักงานให้ความสำคัญมากที่สุด คือ การอบรมความปลอดภัย

2.4 สายการบินมีการให้ข้อมูลข่าวสารด้านความปลอดภัยขององค์การต่อบุคลากร

ผู้ให้ข้อมูลหลักได้แสดงความคิดเห็น ดังนี้

“จะใช้เวิร์ดเพรส (WordPress) สื่อสารกันในองค์กร ลูกเรือจะสื่อสารกันด้วยไลน์ สแควร์ (LINE Square) รวมถึงการใช้อีเมล” (คุณ B11 นามสมมติ, 2565)

“บริษัทฯ มีเฟซบุ๊กกลาง ช่วงโรคระบาดโควิด-19 มีคอมเมนต์เยอะ” (คุณ A1 นามสมมติ, 2565)

“มีการประชาสัมพันธ์ความปลอดภัยในเฟซบุ๊ก ให้พนักงานช่วยกันแชร์ภาพ เช่น ภาพตอนช่วยกันทำความสะอาด การท่าอากาศยานจะมาขอภาพนำไปทำวีดิโอ พนักงานมีกำลังใจมากขึ้น” (คุณ A1 นามสมมติ, 2565)

“มีการส่งข่าวสารถึงกันด้วย LINE Square ซึ่งเป็นออฟฟิเชียลของแผนกลูกเรือ” (คุณ A2 นามสมมติ, 2565)

“เผยแพร่ความปลอดภัยทุกช่องทาง เช่น ไลน์ อีเมล” (คุณ A3 นามสมมติ, 2565)

“พนักงานจะส่งรีพอร์ตเข้าไปในแอปพลิเคชัน และกดเข้าไปดูได้ว่ามีอะไรขัดข้องหรือเปล่า จึงถือว่าเป็นส่วนหนึ่งของความปลอดภัย รวมถึงการรายงานเรื่องความปลอดภัย ซึ่งจะแยกออกมาได้อีกว่าเป็นไลน์หรือเป็นแชตบอท” (คุณ B13 นามสมมติ, 2565)

“นอกจากการสื่อสารทางอีเมล และไลน์แล้ว ยังใช้ IQ SMS มาจัดการข้อมูลของบริษัท เป็นเครื่องมือของหัวหน้าไฟล์ทที่จะต้องเข้ามาใช้ส่งรายงาน และต้องเข้ามาใช้ทุกวัน” (คุณ B4 นามสมมติ, 2565)

“การสื่อสารข้อมูลกันระหว่างแผนกต่าง ๆ ทำให้ทุกคนเข้าใจไปในแนวทางเดียวกัน” (คุณ B4 นามสมมติ, 2565)

“พนักงานทุกคนเข้าใจในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรค เพราะบริษัทฯ มีแถลงการณ์หรือ Town Hall ที่จะอัพเดทข้อมูลให้ทราบ” (คุณ A2 นามสมมติ, 2565)

“ระบบ Red Eye มีประโยชน์ต่อการดูแลเรื่องความปลอดภัย และการให้บริการ พนักงานสามารถใช้ระบบนี้รายงานความปลอดภัยถึงหัวหน้างานได้” (คุณ A2 นามสมมติ, 2565)

จากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้ให้ข้อมูลหลักแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับสายการบินมีการให้ข้อมูลข่าวสารด้านความปลอดภัยขององค์การต่อบุคลากร สรุปได้ดังตารางที่ 4.19

ตารางที่ 4.19 ความคิดเห็นเกี่ยวกับสายการบินมีการให้ข้อมูลข่าวสารด้านความปลอดภัยขององค์การต่อบุคลากร

รายการ	ผู้ให้ข้อมูลหลัก		รวม
	ผู้บริหาร	พนักงาน	
การใช้ WordPress, LINE Square และอีเมล	A2	B11	2
การใช้เฟซบุ๊กกลาง	A1	-	1
การแชร์ภาพในเฟซบุ๊ก	A1	-	1
ระบบ Town Hall	A2	-	1
ระบบ Red Eye	A2	-	1
เผยแพร่ความปลอดภัยทุกช่องทาง	A3	-	1
แอปพลิเคชัน	-	B13	1
การใช้ IQ SMS	-	B4	1
การสื่อสารข้อมูลระหว่างแผนก	-	B4	1
รวม	6	4	10

จากตารางที่ 4.19 จะเห็นได้ว่า ผู้บริหารให้ความสำคัญกับเรื่องการใช้เฟซบุ๊กกลาง การแชร์ภาพในเฟซบุ๊ก ระบบ Town Hall ระบบ Red Eye การเผยแพร่ความปลอดภัยทุกช่องทาง ส่วนพนักงานให้ความสำคัญกับแอปพลิเคชัน การใช้ IQ SMS การสื่อสารข้อมูลระหว่างแผนก สิ่งที่ผู้บริหารและพนักงานมีความเห็นตรงกัน คือ การใช้ WordPress, LINE Square และอีเมล

2.5 สายการบินมีการส่งเสริมหรือจูงใจด้านความปลอดภัยขององค์การต่อบุคลากร

บริษัทฯ มีวิธีการจูงใจพนักงานหลายรูปแบบ ผู้ให้ข้อมูลหลักที่เห็นด้วยกับการจูงใจ ได้แสดงความคิดเห็น ดังนี้

“บริษัทฯ จะมีการถามว่า เราจำขั้นตอนเรื่องความปลอดภัยได้มั๊ย คนตอบคำถามถูกคนแรกจะได้รับรางวัลที่มีสัญลักษณ์ของบริษัทฯ เช่น เสื้อยืด เสื้อแจ็กเก็ต กระเป๋า พวงกุญแจ ที่แผนกเซฟตี้เขาสั่งทำ” (คุณ B11 นามสมมติ, 2565)

“เมื่อตอบคำถามเกี่ยวกับความปลอดภัยได้ถูกต้อง จะได้รับรางวัลที่หาซื้อไม่ได้ เช่น พวงกุญแจของบริษัท หรือคูปองทานอาหาร แล้วแต่เขาจะจัดหามาให้” (คุณ B13 นามสมมติ, 2565)

“ออกแคมเปญให้พนักงานทุกคนทำรายงานเกี่ยวกับความปลอดภัย ประกวดรายงานความปลอดภัย ผู้ชนะจะได้รับตั๋วเครื่องบิน” (คุณ A1 นามสมมติ, 2565)

“บริษัทฯ จัด Safety Hero Day มอบเกียรติบัตรให้แก่ผู้ที่มีความโดดเด่นในด้านการรักษาความปลอดภัย” (คุณ A2 นามสมมติ, 2565)

“ขอให้ช่วยกันถ่ายภาพไปรายงาน/ประกอบการทำรายงาน วิธีนี้จะช่วยแก้สถานการณ์ได้อย่างรวดเร็ว” (คุณ A1 นามสมมติ, 2565)

“การสร้างแรงจูงใจ ด้วยการให้เบี้ยขยันเป็นสิ่งสำคัญ” (คุณ B6 นามสมมติ, 2565)

“ก่อนหน้านี้เคยมีการส่งรายงาน แล้วมีการคัดเลือกให้รับรางวัล Cabin Crew of the Month” (คุณ B6 นามสมมติ, 2565)

“แผนก SSQ ให้พนักงานส่งรายงาน แล้วมอบรางวัล เช่น เกียรติบัตร ของที่ระลึกเล็ก ๆ น้อย ๆ เช่น เคาน์เตอร์กดนับจำนวน” (คุณ B7 นามสมมติ, 2565)

“แผนก SSQ ชักชวนให้ส่งรายงาน ชิงบัตรโดยสารเครื่องบิน ทำให้คนอยากรายงาน” (คุณ B8 นามสมมติ, 2565)

อย่างไรก็ดี ผู้ให้ข้อมูลหลักบางคน มีความเห็นว่าบริษัทฯ ไม่มีการจูงใจเรื่องความปลอดภัย ได้แสดงความคิดเห็น ดังนี้

“ไม่มีการจูงใจในเรื่องความปลอดภัยเลย” (คุณ B5 นามสมมติ, 2565)

“ถ้ามีสิ่งจูงใจก็ยังอยากทำงานสายการบินอยู่ เช่น การได้ไปทำงานต่างประเทศ” (คุณ B5 นามสมมติ, 2565)

“ทุกอย่างเป็นการกำหนดนโยบายแล้วบังคับให้ทำ ไม่มีการจูงใจ” (คุณ B9 นามสมมติ, 2565)

“สมัยก่อนมีการจูงใจด้านความปลอดภัย มีการให้รางวัลเป็นโทรศัพท์ หลังการระบาดของโรคระบาดโควิด-19 ไม่มีการสร้างแรงจูงใจ ส่งรายงานไปก็ไม่ได้รางวัล SSQ ขอความร่วมมือคนปฏิบัติงานส่งรายงาน อะไรที่ไม่ปลอดภัยก็รายงานไป” (B10 นามสมมติ, 2565)

จากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้ให้ข้อมูลหลักแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับสายการบินมีการส่งเสริมหรือจูงใจด้านความปลอดภัยขององค์การต่อบุคลากร สรุปได้ดังตารางที่ 4.20

ตารางที่ 4.20 ความคิดเห็นเกี่ยวกับสายการบินมีการส่งเสริมหรือจูงใจด้านความปลอดภัยขององค์การต่อบุคลากร

รายการ	ผู้ให้ข้อมูลหลัก		รวม
	ผู้บริหาร	พนักงาน	
เห็นว่ามีการจูงใจ			
- ตอบคำถามชิงรางวัล	-	B11, B13	2
- ประกวด/คัดเลือกรายงานความปลอดภัยเพื่อรับรางวัล	A1	B6, B7, B8	4
- การจัด Safety Hero Day	A2	-	1
- ถ่ายภาพไปรายงาน	A1	-	1
- การให้เบี้ยขยัน	-	B6	1
- จูงใจด้วยสิ่งที่น่าสนใจ	-	B5	1
เห็นว่าไม่มีการจูงใจ			
- ไม่มีการจูงในเรื่องความปลอดภัย	-	B5	1
- ถ้ามีการจูงใจก็ยังคิดจะทำงานสายการบิน	-	B5	1
- กำหนดนโยบายให้ทำตาม	-	B9	1
- หลังการระบาดของโรคระบาดโควิด-19 ไม่มีการสร้างแรงจูงใจ	-	B10	1
รวม	3	11	14

จากตารางที่ 4.20 จะเห็นได้ว่า ผู้บริหารและพนักงานส่วนใหญ่มองว่าสายการบินมีการส่งเสริมหรือจูงใจด้านความปลอดภัยขององค์การต่อบุคลากร โดยผู้บริหารเห็นว่ามีการจูงใจผ่านกิจกรรมต่าง ๆ ได้แก่ การประกวด/คัดเลือกรายงานความปลอดภัยเพื่อรับรางวัล การจัด Safety Hero Day การถ่ายภาพไปรายงาน ส่วนพนักงานเห็นว่ามีการจูงใจผ่านกิจกรรมการประกวด/คัดเลือกรายงานความปลอดภัยเพื่อรับรางวัลมากที่สุด รองลงมา คือ การตอบคำถามชิงรางวัล

2.6 ทัศนคติด้านการบริหารเกี่ยวกับเรื่องความปลอดภัยในการทำงานขององค์การ

ผู้ให้ข้อมูลหลักได้แสดงความคิดเห็น ดังนี้

“สายการบินให้ความสำคัญกับความปลอดภัยอย่างสูง สิ่งใดที่ช่วยให้ผู้โดยสารปลอดภัย บริษัทพร้อมที่จะซับพอร์ต ได้รับการตอบรับจากผู้บริหาร ผู้บริหารช่วยแก้ปัญหา” (คุณ B11 นามสมมติ, 2565)

“การทำ Safety จะมีผลต่อการระมัดระวังไม่ให้เกิดอุบัติเหตุ ไม่สูญเสียทรัพย์สิน” (คุณ A1 นามสมมติ, 2565)

“ถ้า Safety ดีลูกค้าจะมีความพึงพอใจ แต่พนักงานบางส่วนจะรู้สึกรำคาญ ไม่ทำตาม SOP พนักงานที่มีทัศนคติที่ดีจะทำตาม SOP” (คุณ A1 นามสมมติ, 2565)

“บุคลากรตั้งแต่ระดับไดเรกเตอร์จะต้องเข้ารับการเทรนนิ่ง เข้าซ้อมแผนการรักษาความปลอดภัยกับการท่าอากาศยานทุกปี เช่น การรักษาความปลอดภัย การแก้ไขสถานการณ์ไฮแจ็ค” (คุณ A1 นามสมมติ, 2565)

“ถ้าโลกนี้ไม่มีโรคระบาดโควิด-19 ก็จะไม่มีการรื้อค้น มองว่าเป็นการเปลี่ยนแปลงที่ดี ทั้งนี้อยู่ที่บริบทของสายการบิน” (คุณ B12 นามสมมติ, 2565)

“สร้างการตระหนักรู้ในเรื่องความปลอดภัย เลือกใช้คนที่มีไหวพริบ ช่างสังเกต จะตอบสนองคนได้อย่างถูกต้อง เป็นคุณลักษณะของลูกเรือที่ดี ซึ่ง IKO กำหนดไว้ในคู่มือ” (คุณ A3 นามสมมติ, 2565)

“คนเดินทางยังต้องการความปลอดภัย เรื่องความปลอดภัยจึงเป็นหัวใจที่สำคัญ” (คุณ A3 นามสมมติ, 2565)

“ไม่ว่าสายการบินใด ความปลอดภัยต้องมาเป็นอันดับ 1 และต้องรู้ตั้งแต่วินาทีแรก การอบรมความปลอดภัยเรื่องเดิมซ้ำ ๆ เป็นหน้าที่ที่ต้องทำ เพื่อความเป็นมาตรฐาน” (คุณ A4 นามสมมติ, 2565)

“พนักงานพยายามทำความเข้าใจกับฝ่ายจัดการในเรื่องการโปรโมชั่น เช่น รายการนกอุ่นใจของ AIS มีการนำตุ๊กตามาให้ผู้โดยสารมาถ่ายรูป คิดว่ายังไม่ใช่สิ่งที่จำเป็น เพราะอาจสุ่มเสียงต่อการสัมผัสและแพร่กระจายเชื้อโรค ขัดแย้งกับสถานการณ์” (คุณ A6 นามสมมติ, 2565)

“บุคลากรที่มีความตระหนัก มีความรู้ มีจิตสำนึก ต้องทำตัวให้ปลอดภัย บางคนอาจไม่ค่อยใส่ใจเรื่องคุณภาพ แต่จะตระหนักเรื่องเซฟตี้มากกว่า” (คุณ B9 นามสมมติ, 2565)

จากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้ให้ข้อมูลหลักแสดงทัศนคติด้านการบริหารเกี่ยวกับเรื่องความปลอดภัยในการทำงานขององค์การ สรุปได้ดังตารางที่ 4.21

ตารางที่ 4.21 ทัศนคติเกี่ยวกับเรื่องการบริหารความปลอดภัยในการทำงานขององค์การ

รายการ	ผู้ให้ข้อมูลหลัก		รวม
	ผู้บริหาร	พนักงาน	
ความปลอดภัยเป็นความสำคัญอันดับ 1	A4	B11	2
การเซฟตี้มีผลต่อการลดการเกิดอุบัติเหตุ	A1	-	1
การเซฟตี้มีผลต่อความพึงพอใจของลูกค้า	A1	-	1
ผู้บริหารจะต้องเข้ารับการฝึกอบรมความปลอดภัย	A1	-	1
การระบาดของโรคระบาดโควิด-19 ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง	-	B12	1
คุณลักษณะของลูกเรือที่ดี	A3	-	1
งดกิจกรรมที่มีความเสี่ยงต่อการระบาดของโรคระบาดโควิด-19	A6	-	1
ความตระหนักในเรื่องความปลอดภัย	-	B9	1
รวม	6	3	9

จากตารางที่ 4.21 จะเห็นได้ว่า สิ่งที่ผู้บริหารและพนักงานมีความเห็นตรงกันเกี่ยวกับการบริหารความปลอดภัยในการทำงานขององค์การ คือ ความปลอดภัยเป็นความสำคัญอันดับ 1

2.7 การรับรู้ด้านความปลอดภัยในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสายการบินต้นทุนต่ำ

การที่บริษัทฯ ออกมาตรการต่าง ๆ มาใช้เพื่อการรักษาความปลอดภัย มีผลต่อความผูกพันและความภักดีของบริษัท โดยผู้ให้ข้อมูลหลักได้แสดงความคิดเห็น ดังนี้

“ทุกคนทำหน้าที่ของตัวเองให้ดีที่สุดอยู่แล้ว และมีความจงรักภักดีต่อแบรนด์ก็มีเยอะอยู่แล้ว การที่บริษัทดูแลพนักงานอย่างดี พนักงานจึงทำงานด้วยความสบายใจ ภูมิใจกับการทำงานกับบริษัท” (คุณ B11 นามสมมติ, 2565)

“ความผูกพันต่อองค์กรมีเต็ม 100 ทำอะไรเพื่อองค์กรได้ก็ทำ” (คุณ B1 นามสมมติ, 2565)

“มีความเสียสละต่อองค์กรมาก เช่น เรื่องเงิน สุขภาพ การร่วมกิจกรรมของบริษัทฯ เช่น ถ่ายรูปกับตุ๊กตา AIS แล้วโพสต์ลงในโซเชียลมีเดีย” (คุณ B1 นามสมมติ, 2565)

“การไปบินจะต้องระวังตัวมากถึงมากที่สุด องค์กรให้กำลังใจ ให้เบี้ยขยัน ดูจากการไม่ขาด ไม่ลา ไม่มาสาย การไม่ถูกผู้โดยสารคอมเพลน บริษัทฯ จะให้เบี้ยขยัน” (คุณ B2 นามสมมติ, 2565)

“ความภาคภูมิใจในอาชีพของตัวเองลดน้อยลงไป แต่ก็ยังรักงานที่ทำ เพราะชอบพูดคุย” (คุณ B4 นามสมมติ, 2565)

“ลูกเรือเป็นอาชีพที่เสียสละ และมีความเสี่ยงสูง เพราะต้องพบเจอคนวันละเป็นร้อย พอกลับบ้านก็ต้องกลับมากักตัวเอง” (คุณ B5 นามสมมติ, 2565)

“ยังทำงานด้วยความจงรักภักดีต่อองค์กร ใครพูดไม่ดีต่อองค์กรก็จะอธิบาย แต่รู้สึกน้อยใจเท่านั้นเอง” (คุณ B7 นามสมมติ, 2565)

“ในแง่ความเสียสละ ถ้าเป็นคำสั่งของแผนกก็ยังทำ ยินดีทำให้บริษัทอยู่” (คุณ B7 นามสมมติ, 2565)

“ตอนที่เป็นพนักงานใหม่ ๆ มีความผูกพันต่อองค์กรน้อย ตอนหลังมีความผูกพันมากขึ้น แต่ตอนนี้ความผูกพันลดน้อยลงอีก เพราะสถานการณ์โรคระบาดไม่ดีขึ้นซะที” (คุณ B8 นามสมมติ, 2565)

อย่างไรก็ดี ในภาวะที่ยังมีการระบาดของโรคระบาดโควิด-19 บริษัทได้ใช้มาตรการลดเงินเดือนพนักงาน การสลับกันมาทำงานเพื่อลดความแออัดในที่ทำงาน และการให้พนักงาน Leave without Pay เพื่อประหยัดค่าใช้จ่ายของบริษัทฯ ทำให้ความศรัทธา ความจงรักภักดี และความผูกพันที่มีต่อองค์กรของพนักงานลดน้อยลงไป ดังความคิดเห็นที่ว่า

“ให้คะแนนในแง่ความจงรักภักดีต่อองค์การน้อย มีความจงรักภักดีกับบทบาทหน้าที่ของตนเองซะมากกว่า” (คุณ A6 นามสมมติ, 2565)

“ก่อนหน้านี้เคยมีความภูมิใจในงานที่ทำ เนื่องจากมีรายได้สูง แต่ตอนนี้ความรู้สึกเปลี่ยนไปเพราะได้รับค่าตอบแทนลดลง ต้องกลับไปรับประทานอาหารที่บ้านเพื่อประหยัดค่าใช้จ่าย คนทำงานรุ่นหลัง ๆ จะยังมีความเชื่ออยู่หรือไม่ว่ารายได้ของคนที่ทำงานสายการบินจะยังมีรายได้สูงอยู่” (คุณ B5 นามสมมติ, 2565)

“ตอนนี้ความจงรักภักดีต่อองค์กร เหลืออยู่ 50-60%” (คุณ B6 นามสมมติ, 2565)

“ในอนาคตจะไม่ทำสายการบินแล้ว แต่ไม่แน่ใจว่าจะไปทำอะไร” (คุณ B6 นามสมมติ, 2565)

“ความศรัทธาในองค์กรลดลง เพราะองค์กรไม่ได้ให้ความสำคัญอะไรกับเราขนาดนั้น” (คุณ B5 นามสมมติ, 2565)

“ความผูกพันต่อองค์กรตอนนี้มี 80% ก่อนโรคระบาดโควิด-19 ระบาดมีประมาณ 90% มีบางอย่างเปลี่ยนแปลงไปเพราะโรคระบาดโควิด-19 การทุ่มเทในการทำงานลดน้อยลง” (คุณ B13 นามสมมติ, 2565)

“พนักงานทุกคนไม่ต้องการถามว่าบริษัทฯ จะให้อะไรเพิ่ม แต่จะขอว่าอย่าลดอะไรลงได้มั๊ย” (คุณ A6 นามสมมติ, 2565)

“พนักงานมีความเครียดเรื่องเงิน เพราะได้รับค่าจ้างลดลง” (คุณ B9 นามสมมติ, 2565)

จากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้ให้ข้อมูลหลักแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการรับรู้ด้านความปลอดภัยในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสายการบินต้นทุนต่ำ สรุปได้ดังตารางที่ 4.22

ตารางที่ 4.22 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการรับรู้ด้านความปลอดภัยในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสายการบินต้นทุนต่ำ

รายการ	ผู้ให้ข้อมูลหลัก		รวม
	ผู้บริหาร	พนักงาน	
เห็นว่าความผูกพัน ความภักดียังเหมือนเดิม			
- ภูมิใจในการทำงานกับบริษัท	-	B11	1
- ผูกพันกับองค์กรเต็ม 100	-	B1	1
- มีความเสียสละต่อองค์กร	-	B1, B5, B7	3
- องค์กรให้กำลังใจ ให้เบี้ยขยัน	-	B2	1
- แม้ความภูมิใจในตัวเองลดลง แต่ยังรักงานที่ทำ	-	B4	1
- ยังทำงานด้วยความจงรักภักดีต่อองค์กร	-	B7	1
เห็นว่าความผูกพัน ความภักดีเปลี่ยนแปลงไป			
- ความจงรักภักดีต่องค์กรลดลง	A6	B6	2
- ความภูมิใจในงานที่ทำลดลง	-	B5	1
- ในอนาคตจะไม่ทำงานสายการบิน	-	B6	1
- ความศรัทธาต่อองค์กรลดลง	-	B5	1
- ความผูกพันต่องค์กรลดลง	-	B8, B13	2
- มีความเครียด/ค่าจ้างลดลง	-	B8	1
- อย่าลดอะไรลงอีก	A6	-	1
รวม	2	15	17

จากตารางที่ 4.22 จะเห็นได้ว่า ผู้บริหารมีความผูกพัน ความภักดีเปลี่ยนแปลงไป กล่าวคือ ความจงรักภักดีต่องค์กรลดลง และขออย่าให้องค์การลดอะไรลงอีก ส่วนกลุ่มพนักงานที่มีความคิดว่าความผูกพัน ความภักดียังเหมือนเดิม ยังจะเสียสละต่อองค์กรเหมือนเดิม กลุ่มพนักงานที่มีความผูกพัน ความภักดีเปลี่ยนแปลงไป มีความรู้สึกว่าเหตุการณ์ที่ผ่านมาทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่องค์กรลดลง

วัตถุประสงค์ข้อ 3 ข้อเสนอแนะแนวทางการสร้างความปลอดภัยในการทำงานของบุคลากรสายการบินต้นทุนต่ำ

ผู้ให้ข้อมูลหลักมีข้อเสนอแนะแยกเป็นกลุ่มประเด็นต่าง ๆ ดังนี้

3.1 การดูแลสุขภาพ

“บุคลากรเริ่มชินกับโรคระบาด ถ้าพบว่าติดโรคก็แก้สถานการณ์เฉพาะหน้า ติดโรคระบาดโควิด-19 ก็ดูแลสุขภาพไปตามขั้นตอน” (คุณ B11 นามสมมติ, 2565)

3.2 การสร้างความมั่นใจ

“สร้างความมั่นใจให้กับผู้โดยสาร ผู้บริหารต้องพูดและประชุมพนักงาน ช่วยสร้างความมั่นใจในงาน นำข่าวสารไปแจ้งกับลูกน้อง ให้ทุกคนมีสติ และช่วยกันแก้ปัญหา” (คุณ A1 นามสมมติ, 2565)

3.3 การปฏิบัติตามสิ่งที่กำหนด

“เขียนและปฏิบัติตามสิ่งที่กำหนดไว้ในล็อกบุ๊ค” (คุณ B12 นามสมมติ, 2565)

3.4 สอนเรื่องการฝึกบินในภาวะโรคระบาดโควิด-19

“การสวมหน้ากากอนามัยทำให้สื่อสารกันไม่ชัดเจน สื่อสารกันไม่ได้ยิน หน้ากากอนามัยไม่ได้ช่วยเซฟตี้ในขณะบิน เราไม่เคยสอนให้ฝึกบินในภาวะโรคระบาดโควิด-19 ระบาด” (คุณ A4 นามสมมติ, 2565)

3.5 สร้างนักบินใหม่

“โดยปกติจะมีนักบินเข้ามาทดแทนนักบินเก่าทุกปี แต่ในอนาคตจะขาดคนเรียนการบินประกอบกับคนเก่าเกษียณอายุ ทำให้อัตรากำลังขาดช่วง จำนวนนักบินจะขาดหายไป” (คุณ A4 นามสมมติ, 2565)

“หลังโรคระบาดโควิด-19 จะต้องมีการให้ข้อมูลว่าต่อไปจะต้องเตรียมตัวกันอย่างไรและเทรนคนขึ้นมาใหม่” (คุณ A4 นามสมมติ, 2565)

3.6 การจัดสรรงบประมาณ

“อยากให้บริษัทฯ เพิ่มงบประมาณให้มากขึ้น เพื่อนำไปซื้ออุปกรณ์สเปรย์ และเครื่องอบฆ่าเชื้อที่มีประสิทธิภาพสูง หลังจากที่ผู้โดยสารลงไปหมดแล้วจะได้อบฆ่าเชื้อ การจัดซื้อแผ่นกรองประสิทธิภาพสูงแบบเฮปป้าฟิลเตอร์ (Hepa Filter) แบบเดียวกับที่ใช้ในโรงพยาบาล” (คุณ A5 นามสมมติ, 2565)

3.7 ความจริงใจ

“สื่อสารการทำงานอย่างชัดเจนและจริงใจ เห็นความสำคัญของความปลอดภัย” (คุณ A6 นามสมมติ, 2565)

3.8 ความใส่ใจ

“ใส่ใจในเรื่องสุขอนามัยของพนักงานให้มากขึ้น อย่างน้อยก็มี ATK ให้ ไม่ใช่ให้ไปจัดหาซื้อเอง” (คุณ A6 นามสมมติ, 2565)

3.9 ค่าตอบแทน

“การที่พนักงานภาคพื้นได้ค่าตอบแทนน้อยกว่างาน Operations ทำให้มีแรงจูงใจในการทำงานน้อยตามไปด้วย” (คุณ A6 นามสมมติ, 2565)

3.10 การตรวจโรค

“ตรวจ ATK ทุกครั้งก่อนไปทำงาน” (คุณ B2 นามสมมติ, 2565)

“อยากให้แจก ATK สัปดาห์ละครั้ง” (คุณ B5 นามสมมติ, 2565)

3.11 ชื่นชมและให้รางวัล

“คนที่ทำงานดีและบริการดีควรได้รับคำชมและได้รับรางวัลเป็นการตอบแทน” (คุณ B4 นามสมมติ, 2565)

3.12 การประกันชีวิต

“ทุกคนต้องอยู่อย่างไม่เป็นภาระให้ใคร จะต้องเดินหน้าและสร้างความมั่นคงได้ด้วยตนเอง เช่น การทำประกันชีวิต” (คุณ B5 นามสมมติ, 2565)

3.13 การปรับตัว

“ต้องปรับและล้อกระบวนการทำงานตามประกาศของกระทรวงสาธารณสุข” (คุณ A6 นามสมมติ, 2565)

3.14 การให้เวลากับการ Boarding

“การใช้เวลา Boarding มากขึ้นเป็นสิ่งที่ดีมาก ทำให้พนักงานทำงานรอบคอบมากขึ้น และจะได้มีเวลาตรวจสอบข้อมูลมากขึ้น” (คุณ B7 นามสมมติ, 2565)

3.15 สื่อสารกันให้มากขึ้น

“สื่อสารหรือพูดคุยกันให้มากขึ้น อัพเดทข้อมูลการทำงาน เช่น แผนกภาคพื้นดินสื่อสารกับแผนกช่างให้เข้าใจกัน การพูดคุยกันจะทำให้เข้าใจตรงกัน” (คุณ B8 นามสมมติ, 2565)

3.16 การให้สวัสดิการ

“หาวัสดุอุปกรณ์ในการป้องกันโรคระบาดมอบให้กับพนักงาน เช่น หน้ากากอนามัย เจลแอลกอฮอล์ ถุงมือ เป็นต้น” (คุณ B9 นามสมมติ, 2565)

“ในส่วนที่ทำงานอยู่แทบจะไม่มีเจลแอลกอฮอล์ให้ใช้ หน้ากากอนามัยก็ไม่มีแจกเลย บริษัทฯ ควรจัดสิ่งเหล่านี้ให้พนักงาน ตอนนี้ทุกคนมองว่าหน้ากากอนามัยเป็นของใช้ส่วนตัวไปแล้ว” (คุณ B10 นามสมมติ, 2565)

3.17 การป้องกันอันตรายส่วนบุคคล

“ควรตระหนักถึงความปลอดภัยในการทำงาน เช่น รองเท้าเซฟตี้ช่วยเราให้ปลอดภัยได้ ถ้าง่วงก็อย่าขับรถขนส่งจะได้ไม่เกิดอันตราย” (คุณ B10 นามสมมติ, 2565)

3.18 การให้บริการบนมาตรฐานเดียวกัน

“ปกติเราจะปฏิบัติตามในสิ่งที่เขาให้ทำ เช่น การสวมหน้ากากอนามัยตลอดเวลาที่อยู่บนเครื่องบิน การไม่รับประทานอาหารบนเครื่องบิน แต่ถ้าไฟลท์บินในประเทศจำหน่วยอาหารได้ ไฟลท์ที่บินไปต่างประเทศที่ใช้ระยะเวลานานเกิน 2 ชั่วโมงขึ้นไป ก็ควรจะจำหน่ายอาหารได้ และรับประทานอาหารบนเครื่องบินได้ เมื่อรับประทานอาหารเสร็จก็รีบสวมหน้ากากอนามัยเหมือนเดิม ทั้งนี้การบริการควรตั้งอยู่บนมาตรฐานเดียวกัน” (คุณ B13 นามสมมติ, 2565)

จากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้ให้ข้อมูลหลักมีข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อการสร้างความปลอดภัยในการทำงานของบุคลากรสายการบินต้นทุนต่ำ ดังแสดงในตารางที่ 4.23

ตารางที่ 4.23 ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อการสร้างความปลอดภัยในการทำงาน

รายการ	ผู้ให้ข้อมูลหลัก		รวม
	ผู้บริหาร	พนักงาน	
การดูแลสุขภาพ	-	B11	1
การสร้างความมั่นใจ	A1	-	1
การปฏิบัติตามสิ่งที่กำหนด	-	B12	1
การสอนเรื่องการฝึกบินในภาวะโรคระบาดโควิด-19	A4	-	1
การสร้างนักบินใหม่	A4	-	1
การจัดสรรงบประมาณ	A5	-	1
ความจริงใจ	A6	-	1
ความใส่ใจ	A6	-	1
ค่าตอบแทน	A6	-	1
การตรวจโรค	-	B2, B5	2
ชื่นชมและให้รางวัล	-	B4	1
การประกันชีวิต	-	B5	1
การปรับตัว	A6	-	1
การให้เวลากับการ Boarding	-	B7	1
สื่อสารกันให้มากขึ้น	-	B8	1
การให้สวัสดิการ	-	B9, B10	2
การป้องกันอันตรายส่วนบุคคล	-	B10	1
การให้บริการบนมาตรฐานเดียวกัน	-	B13	1
รวม	9	11	20

จากตารางที่ 4.23 จะเห็นได้ว่า ผู้บริหารให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการสร้างความมั่นใจ การสอนเรื่องการฝึกบินในภาวะโรคระบาดโควิด-19 การสร้างนักบินใหม่ การจัดสรรงบประมาณ ความจริงใจ ความใส่ใจ ค่าตอบแทน และการปรับตัว ส่วนพนักงานให้ความสำคัญกับการตรวจโรค และการให้สวัสดิการมากที่สุด

กล่าวโดยสรุปบทที่ 4 ผลการวิจัยพบว่า ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อการรับรู้ด้านความปลอดภัยในการทำงานของบุคลากรสายการบินต้นทุนต่ำภายหลังจากการระบาดของโรคระบาดโควิด-19 ด้วยการถดถอยเชิงเส้นตรงแบบพหุ พบว่า ด้านงาน ด้านสุขภาพ ด้านสถานที่ทำงาน และด้านการเงิน มีอิทธิพลต่อการรับรู้ด้านความปลอดภัยในการทำงานของบุคลากรสายการบินต้นทุนต่ำภายหลังจากการระบาดของโรคระบาดโควิด-19 คิดเป็นร้อยละ 92 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการวิเคราะห์การรับรู้ด้านความปลอดภัยในการทำงานของบุคลากรที่มีต่อความผูกพันต่อองค์การสายการบินต้นทุนต่ำภายหลังจากโรคระบาดโควิด-19 ด้วยการถดถอยเชิงเส้นตรงแบบพหุ พบว่า ทัศนคติที่มีต่อความปลอดภัย การรับรู้ข้อมูลข่าวสารด้านความปลอดภัย นโยบายด้านความปลอดภัย ความรู้ด้านความปลอดภัย และการจูงใจด้านความปลอดภัย มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การสายการบินต้นทุนต่ำภายหลังจากโรคระบาดโควิด-19 คิดเป็นร้อยละ 97 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

แนวทางการสร้างความปลอดภัยของบุคลากรสายการบินต้นทุนต่ำภายหลังจากโรคระบาดโควิด-19 ได้แก่ การจัดหาอุปกรณ์ป้องกันความปลอดภัยและเครื่องมือทำงานที่มีความพร้อมและสมบูรณ์ในการทำงานให้พนักงานตามตำแหน่งในหน้าที่ต่าง ๆ การระมัดระวังด้วยมาตรการป้องกันของสายการบินต้นทุนต่ำ การสื่อสารกับบุคลากรด้วยความจริงใจและให้ได้รับรู้ข้อมูลข่าวสารที่มีความชัดเจน การปลูกฝังวัฒนธรรมความปลอดภัย และการเอาใจใส่ในเรื่องสุขภาพของพนักงานให้มากขึ้น