

ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือการวิจัย

- | | |
|------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1. อาจารย์ ดร.ยงยุทธ แก้วอุดม | <p>คณบดี
 คณะการท่องเที่ยวและอุตสาหกรรมบริการ
 มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย</p> |
| 2. อาจารย์ ดร.นนท์ฉัตร วีรานุกัตตี | <p>อาจารย์ประจำสำนักวิชาการจัดการ
 สาขาการจัดการการท่องเที่ยว
 มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง</p> |
| 3. อาจารย์ ดร.ดิณฑ์ ศุภสมุท | <p>Senior Chief of Ground and In-flight Instruction
 บริษัท ไทยไฟลท์เทรนนิง จำกัด</p> |



รายชื่อผู้ให้สัมภาษณ์

สายการบิน	ชื่อ-นามสกุล	ตำแหน่ง
Lion Air	ผู้บริหาร	
	1. กัปตันชาคริต เกิดสุข	Deputy Manager Technical Safety
	2. คุณกัณฐมณี บวรนิรัตติศัย	General Manager of Ground Services
	พนักงาน	
	1. คุณอรพรรณ วิริยะสังจะจิตร	Flight Attendant
	2. คุณณัฐรา แก้วน้ำเย็น	Flight Attendant
	3. คุณกรชนก ดิพนธ์รียภาพ	Flight Attendant
	4. คุณศุภกิจ บุญกล้า	Senior Inflight Services Officer
	5. คุณคชายุทธ สุขไย	Load Control Lead
Nok Air	ผู้บริหาร	
	1. คุณชญาภา พิพัฒน์คุชิต	Team Leader and Cabin Crew Instructor
	2. คุณสิตา เสลานนท์	Cabin leader/Safety Instructor
	พนักงาน	
	1. คุณริญญภัทร์ วิทวิจิน	Senior Flight Attendant
	2. คุณจิรธิป พิมพา	Flight Attendant
	3. คุณกมลศิริ ทองสุข	Flight Attendant
	4. คุณพิรญาณ์ ณ ถกลาง	Flight Attendant
5. คุณพีรกานต์ ประสพเหมาะ	Flight Attendant	
Thai AirAsia	ผู้บริหาร	
	1. คุณสิรินทร์นิชา สุริยจันทร์	Manager of Cabin Crew Department
	2. คุณชัยพล คงเสฐียร	Assistant Cabin Crew Manager
	พนักงาน	
	1. คุณธีรพัฒน์ สิงหวนิช	Head of Cabin Crew
	2. คุณพลอยเพชร เจริญทรัพย์	Senior Flight Attendant
3. คุณพลอยปภัศ สุขทัพท์	Flight Attendant	

แบบสอบถาม

เรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อการรับรู้ด้านความปลอดภัยในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรสายการbinต้นทุนต่ำภายหลังการระบาดของโรคระบาดโควิด-19”

แบบสอบถามชุดนี้เป็นส่วนหนึ่งของการเก็บข้อมูลประกอบการวิจัย เรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อการรับรู้ด้านความปลอดภัยในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายการbinต้นทุนต่ำภายหลังการระบาดของโรคระบาดโควิด-19 ” โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการรับรู้ด้านความปลอดภัยในการทำงานของบุคลากรสายการbinต้นทุนต่ำหลังจากโรคระบาดโควิด-19

ข้อมูลที่ได้จะนำไปวิเคราะห์และใช้สำหรับการศึกษาวิจัยเท่านั้น คณะผู้วิจัยจึงใคร่ขอความกรุณาจากท่านในการตอบแบบสอบถามทุกข้อให้ตรงกับความเป็นจริงเพื่อเป็นประโยชน์ในการวิจัย และขอขอบพระคุณในความร่วมมือของท่านมา ณ โอกาสนี้

แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 5 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการรับรู้ด้านความปลอดภัยในการทำงานของบุคลากรสายการbinต้นทุนต่ำหลังจากโรคระบาดโควิด-19

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับการรับรู้ด้านความปลอดภัยในการทำงานของบุคลากรสายการbinต้นทุนต่ำภายหลังการระบาดของโรคระบาดโควิด-19

ส่วนที่ 4 ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายการbinต้นทุนต่ำหลังจากโรคระบาดโควิด-19

ส่วนที่ 5 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านหรือตามความเป็นจริง

1. เพศ

ชาย

หญิง

2. อายุ

21-30 ปี

31-40 ปี

41-50 ปี

51-60 ปี

3. ระดับการศึกษา

- ต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี ปริญญาโท ปริญญาเอก

4. สถานภาพ

- โสด สมรส
 หย่าร้าง/แยกกันอยู่ หม้าย

5. ตำแหน่งงาน

- ไปรตระบุ.....

6. สังกัดหน่วยงาน

- ฝ่ายบริหาร ฝ่ายภาคพื้น ฝ่ายต้อนรับบนเครื่องบิน
 อื่นๆ ไปรตระบุ.....

7. รายได้เฉลี่ยต่อเดือนช่วงก่อนสถานการณ์โรคโควิดแพร่ระบาด

- 10,001 – 25,000 บาท 25,001 – 40,000 บาท
 40,001 – 55,000 บาท 55,001 – 70,000 บาท
 70,001 – 85,000 บาท 85,001 – 100,000 บาท
 100,001 – 115,000 บาท 115,001 บาท ขึ้นไป

8. รายได้เฉลี่ยต่อเดือนในปัจจุบัน

- ต่ำกว่า 10,000 บาท 10,001 – 25,000 บาท
 25,001 – 40,000 บาท 40,001 – 55,000 บาท
 55,001 – 70,000 บาท 70,001 – 85,000 บาท
 85,001 – 100,000 บาท 100,001 บาท ขึ้นไป

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการรับรู้ด้านความปลอดภัยในการทำงานของบุคลากรสายการบิน
 ต้นทุนต่ำภายหลังจากโรคระบาดโควิด-19

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ลงในช่อง ที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านและตามความเป็นจริง

(ระดับความคิดเห็น 5 = มากที่สุด 4 = มาก 3 = ปานกลาง 2 = น้อย และ 1 = น้อยที่สุด)

ปัจจัย	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ด้านงาน (Job)					
1. ความยืดหยุ่นในการทำงาน (เช่น การเลือกสถานที่นั่งทำงาน เลือก ชั่วโมงทำงาน ปรับรูปแบบการประชุม หรือลดการเดินทาง) กรณีฝ่ายต้อนรับบนเครื่องบิน เช่น ปรับลดขั้นตอนการบริการ	5	4	3	2	1
2. การหลีกเลี่ยงการสัมผัส (เช่น การใช้แบบฟอร์มออนไลน์ หรือใช้ระบบ e-Payment) กรณีฝ่ายต้อนรับบนเครื่องบินปรับเปลี่ยนขั้นตอนการบริการที่ต้องใกล้ชิดกับผู้โดยสาร เช่น มีจุดบริการอาหารและเครื่องดื่มให้ลูกค้าหยิบด้วยตัวเอง	5	4	3	2	1
3. การให้บริการลูกค้าจากระยะไกล (เช่น การคุยโทรศัพท์ วิดีโอคอล หรือ Live Chat) กรณีฝ่ายต้อนรับบนเครื่องบิน เช่น มีมาตรการป้องกันโดยการสวมหน้ากากอนามัย N95 พร้อมกับใส่ Face Shield และถุงมือ	5	4	3	2	1
4. การเสริมประสิทธิภาพการทำงานภายในของบุคลากร (เช่น การอบรม หมุนเวียนตำแหน่งงาน หรือเปลี่ยนทักษะของพนักงาน)	5	4	3	2	1
5. การหยุดทำงานชั่วคราวโดยไม่ได้รับค่าตอบแทนหรือการเพิ่มวันลาแบบสมัครใจ	5	4	3	2	1
ด้านสุขภาพ (Health)					
6. การป้องกันการแพร่ระบาดของเชื้อโรค (เช่น การสวมหน้ากากอนามัย N95 ใส่ Face Shield และถุงมือ ล้างมือบ่อย ๆ หรือใช้เจลแอลกอฮอล์)	5	4	3	2	1
7. การเว้นระยะห่างทางสังคม (เช่น การมีฉากกั้น หรือไม่เข้าไปรวมกัน ในที่มีกลุ่มบุคคลจำนวนมาก) กรณีฝ่ายต้อนรับบนเครื่องบินมีการปฏิบัติตามขั้นตอนความปลอดภัยอย่างเคร่งครัด	5	4	3	2	1
8. อาชีวอนามัย (เช่น การมีเครื่องวัดอุณหภูมิและเจลแอลกอฮอล์ไว้บริการตรงทางเข้า หรือพ่นยาฆ่าเชื้อโรคบริเวณสถานที่ทำงานหลังเสร็จงาน)	5	4	3	2	1
9. สภาพทางจิตใจ (เช่น การมีความเครียด ความหดหู่ หรือความกดดัน)	5	4	3	2	1
10. ระบบติดตามและตรวจสอบสถานะของบุคคล เช่น การสแกน QR Code เข้าใช้พื้นที่ ใช้แอปพลิเคชัน หรือใช้ Tracking ของสายการบิน)	5	4	3	2	1

ปัจจัย	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ด้านสถานที่ทำงาน (Workplace)					
11. การจำกัดจำนวนบุคคลเข้าสถานที่ทำงาน (เช่น การสลับเวลาทำงาน เข้าพักในห้องพักผ่อนชั่วคราว หรือเข้าใช้ห้องอาหาร)	5	4	3	2	1
12. ทำงานในที่พักอาศัย (Work from Home)	5	4	3	2	1
13. การจัดสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานเพื่อลดความแออัด	5	4	3	2	1
14. การใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมเพื่อลดการสัมผัส	5	4	3	2	1
15. มาตรการรักษาความปลอดภัยในสถานที่ทำงาน (เช่น การจัดเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัย การทำความสะอาดพื้นที่ บริเวณพื้นผิว และอุปกรณ์ที่มีการสัมผัสร่วมกัน)	5	4	3	2	1
ด้านการเงิน (Finance)					
16. ความเสี่ยงจากการถูกเลิกจ้าง	5	4	3	2	1
17. การจ่ายค่าตอบแทนครั้งเดียวจากปกติหรือหยุดจ่ายชั่วคราว	5	4	3	2	1
18. การยุบหรือรวมตำแหน่งงานจากการปรับโครงสร้างขององค์กรเพื่อลดค่าใช้จ่าย เช่น การรวมแผนกงาน หรือลดพนักงาน)	5	4	3	2	1
19. การเรียกตัวกลับหรือยกเลิกตำแหน่งของบุคคลที่ประจำการในต่างประเทศ	5	4	3	2	1
20. การปรับเปลี่ยนนโยบายทางการเงินตามขององค์กร (เช่น การควบรวมหรือเลิกกิจการ)	5	4	3	2	1
21. การเข้าร่วมโครงการเสียสละเพื่อองค์กร (กรณีเกษียณก่อนอายุงาน)	5	4	3	2	1

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับการรับรู้ด้านความปลอดภัยในการทำงานของบุคลากรสายการbinต้นทุ่นต่ำ
ภายหลังจากโรคระบาดโควิด-19

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านและตามความเป็นจริง
(ระดับความคิดเห็น 5 = มากที่สุด 4 = มาก 3 = ปานกลาง 2 = น้อย และ 1 = น้อยที่สุด)

การรับรู้ความปลอดภัยในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
นโยบายด้านความปลอดภัย: ท่านรับทราบถึงนโยบายด้านความปลอดภัยในการทำงานจากหน่วยงานที่ท่านสังกัดมากน้อยเพียงใด					
22. มีการกำหนดนโยบายด้านความปลอดภัยอย่างเป็นลายลักษณ์อักษรและสื่อสารให้พนักงานรับทราบอย่างชัดเจน	5	4	3	2	1
23. การจัดแสดงสถิติการเกิดอุบัติเหตุหรือผู้ติดเชื้อให้พนักงานทราบ เพื่อกระตุ้นให้พนักงานระมัดระวังในการทำงาน	5	4	3	2	1
24. การจัดสัปดาห์ความปลอดภัย เพื่อส่งเสริมความปลอดภัยในการทำงาน	5	4	3	2	1
25. การจัดให้มีเครื่องตรวจวัดอุณหภูมิของร่างกาย เครื่อง Automated External Defibrillator (AED) หน้ากากอนามัย N95 ถุงมือ และ Face Shield ให้กับพนักงานอย่างเหมาะสม	5	4	3	2	1
26. การจัดการอบรมเรื่องความปลอดภัยในการทำงานให้กับพนักงานทุกคน	5	4	3	2	1
27. การจัดให้มีเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานวิชาชีพ (Safety/Hygiene Officer) ประจำองค์การ	5	4	3	2	1
ความรู้ด้านความปลอดภัย: ท่านได้รับความรู้ด้านความปลอดภัยในการทำงานทั้งจากหน่วยงานภายในและภายนอกเพียงใด					
28. ได้รับความรู้จากการฝึกอบรม	5	4	3	2	1
29. ได้รับความรู้จากการประชุมสัมมนา	5	4	3	2	1
30. ได้รับความรู้จากการชมนิทรรศการ	5	4	3	2	1
31. ได้รับความรู้จากการชมการสาธิต	5	4	3	2	1
32. ได้รับความรู้จากการชมสื่อสังคมออนไลน์ เช่น YouTube หรือ Facebook Live	5	4	3	2	1

การรับรู้ความปลอดภัยในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
การรับรู้ข้อมูลข่าวสารด้านความปลอดภัย: ท่านได้รับข้อมูลข่าวสารด้านความปลอดภัยในการทำงานทั้งจากหน่วยงานภายใน และภายนอกมากน้อยเพียงใด					
33. ได้รับข้อมูลข่าวสารจากการจัดการความรู้ด้านความปลอดภัย (KM)	5	4	3	2	1
34. ได้รับข้อมูลข่าวสารจากโปสเตอร์ความปลอดภัย	5	4	3	2	1
35. ได้รับข้อมูลข่าวสารจากการประชาสัมพันธ์เสียงตามสาย	5	4	3	2	1
36. ได้รับข้อมูลข่าวสารจากการประชุมชี้แจงประจำเดือน	5	4	3	2	1
37. ได้รับข้อมูลข่าวสารจากการบอกเล่าของเพื่อนร่วมงาน	5	4	3	2	1
38. ได้รับข้อมูลข่าวสารจากสื่อสังคมออนไลน์ เช่น เว็บไซต์ โลก อินสตราแกรม ทวิตเตอร์	5	4	3	2	1
ทัศนคติที่มีต่อความปลอดภัย: ท่านมีทัศนคติเกี่ยวกับเรื่องความปลอดภัยในการทำงานอย่างไร					
39. รู้สึกว่าความปลอดภัยเป็นส่วนหนึ่งของงานประจำที่ทำอยู่	5	4	3	2	1
40. มีความตระหนักเสมอว่างานด้านความปลอดภัย สามารถช่วยลดอุบัติเหตุ และการแพร่ระบาดของโรคได้	5	4	3	2	1
41. รู้สึกมีความศรัทธาต่อผู้ที่ทำงานด้านความปลอดภัยขององค์กร	5	4	3	2	1
42. มีความคิดว่าการทำงานด้วยความปลอดภัยคือ หัวใจของการปฏิบัติงาน	5	4	3	2	1
43. รู้สึกว่าหากปฏิบัติงานตามวิธีการ หรือขั้นตอนการทำงานจะทำให้เกิดความปลอดภัยทุกครั้งที่มีการปฏิบัติงาน	5	4	3	2	1
การจูงใจด้านความปลอดภัย: องค์กรมีการจูงใจจากการได้ร่วมทำกิจกรรมด้านความปลอดภัยในการทำงานอย่างไร					
44. ได้รับของขวัญ หรือของที่ระลึก จากการร่วมทำกิจกรรมด้านความปลอดภัยในการทำงาน	5	4	3	2	1
45. ได้รับรางวัลประกาศเกียรติคุณจากการร่วมทำกิจกรรมด้านความปลอดภัยในการทำงาน	5	4	3	2	1
46. ได้รับความรู้เพิ่มเติมจากการร่วมทำกิจกรรมด้านความปลอดภัยในการทำงาน	5	4	3	2	1

ส่วนที่ 4 ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายการbinต้นทุ่นต่ำภายหลังจากโรคระบาด
โควิด-19

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ลงในช่อง ที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านหรือตามความเป็นจริง

(ระดับความคิดเห็น 5 = มากที่สุด 4 = มาก 3 = ปานกลาง 2 = น้อย และ 1 = น้อยที่สุด)

ความผูกพันต่อองค์กรภายหลังจากโรคระบาดโควิด-19	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ความเต็มใจและทุ่มเทในการทำงานเพื่อองค์กร					
47. ได้รับความรู้เพิ่มเติมจากการร่วมทำกิจกรรมด้านความปลอดภัยในการทำงาน	5	4	3	2	1
48. เมื่อได้รับมอบหมายงานที่นอกเหนือจากงานที่รับผิดชอบ ท่านเต็มใจที่จะทำโดยไม่เกี่ยงงาน	5	4	3	2	1
49. ท่านทำงานให้กับองค์กรเต็มเวลา และหากงานที่ได้รับมอบหมายยังไม่เสร็จ ท่านจะทำงานสำเร็จลุล่วง	5	4	3	2	1
ความจงรักภักดีต่อองค์กร					
50. เมื่อมีผู้อื่นกล่าวว่าองค์กรในทางที่ไม่ดี ท่านจะพยายามชี้แจงและอธิบายให้บุคคลนั้นเข้าใจไปในทางที่ถูกต้อง	5	4	3	2	1
51. ท่านมีความรู้สึกว่ปัญหาขององค์กรเปรียบเสมือนปัญหาของท่าน ท่านพร้อมที่จะให้ความร่วมมือแก้ไขปัญหาโดยไม่เพิกเฉย	5	4	3	2	1
52. ท่านรักษามลประโยชน์ขององค์กรอย่างเต็มที่	5	4	3	2	1
ความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร					
53. องค์กรของท่านเป็นองค์กรที่ดี ท่านภูมิใจและเชื่อว่าการทำงานที่นี่ทำให้ชีวิตมั่นคง	5	4	3	2	1
54. ท่านเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาองค์กรให้เกิดภาพลักษณ์ที่ดี และประชาชนทั่วไปยอมรับ	5	4	3	2	1
55. ท่านจะปฏิบัติตนให้เป็นแบบอย่างที่ดี และจะไม่ปฏิบัติตนให้เกิดความเสื่อมเสียมาถึงองค์กร	5	4	3	2	1

ความผูกพันต่อองค์การภายหลังจากโรคระบาดโควิด-19	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ความเสียสละเพื่อองค์การ					
56. ท่านยินดีและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้งานนั้นสำเร็จลุล่วง แม้จะไม่ได้รับค่าตอบแทนพิเศษ	5	4	3	2	1
57. ท่านยินดีและเต็มใจหากบางครั้งท่านได้รับมอบหมายให้มาปฏิบัติงานในวันหยุด	5	4	3	2	1
58. ท่านยินดีที่จะให้ปรับลดค่าตอบแทนหรือไม่รับเงินค่าล่วงเวลาหากองค์การมีความจำเป็นที่จะต้องใช้จ่ายเงินเพื่อความอยู่รอดขององค์การ	5	4	3	2	1
59. ท่านยินดีเข้าร่วมโครงการเสียสละเพื่อองค์การเมื่อมีการร้องขอ	5	4	3	2	1
ความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพขององค์การ					
60. ท่านสมัครใจที่จะทำงานในองค์การต่อไป แม้ว่าท่านมีโอกาสเปลี่ยนงานหรือโอนย้ายไปอยู่ที่อื่นและมีรายได้ที่สูงกว่า	5	4	3	2	1
61. ท่านมีความคิดว่าองค์การนี้ให้ในสิ่งที่ท่านต้องการมากกว่าองค์การอื่น	5	4	3	2	1
62. ท่านมีความตั้งใจแน่วแน่ที่จะเป็นบุคลากรปฏิบัติงานกับองค์การนี้ไปจนกว่าจะเกษียณอายุ	5	4	3	2	1
ความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ					
63. ท่านเข้าร่วมกิจกรรมขององค์การอย่างสม่ำเสมอ	5	4	3	2	1
64. ท่านคิดว่าท่านจะทำงานในองค์การที่ให้ผลตอบแทนและผลประโยชน์เหมาะสม เช่น เงินเดือน โบนัส เบี้ยเลี้ยงหรือค่า Allowance	5	4	3	2	1
65. การได้รับสวัสดิการที่ดีทำให้ท่านมีความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายขององค์การเป็นอย่างดี	5	4	3	2	1

ส่วนที่ 5 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

คำชี้แจง โปรดเสนอแนะแนวทางในการส่งเสริมความปลอดภัยของบุคลากรในการทำงานภายหลังการระบาดโรคระบาดโควิด-19

.....

.....

.....

แบบสัมภาษณ์กึ่งมีโครงสร้าง (Semi-structure Interview)

เรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อการรับรู้ด้านความปลอดภัยในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร
ของบุคลากรสายการบินต้นทุนต่ำภายหลังการระบาดของโรคระบาดโควิด-19”

แบบสัมภาษณ์ชุดนี้เป็นส่วนหนึ่งของการเก็บข้อมูลจากผู้บริหารของธุรกิจสายการบินต้นทุนต่ำ เพื่อประกอบการวิจัย เรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อการรับรู้ด้านความปลอดภัยในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายการบินต้นทุนต่ำภายหลังการระบาดของโรคระบาดโควิด-19” ข้อมูลที่ได้จะนำไปวิเคราะห์และใช้สำหรับการศึกษาวิจัยเท่านั้น

วันที่

ผู้ให้ข้อมูล.....

ตำแหน่งงาน.....

สังกัดหน่วยงาน

- ฝ่ายบริหาร ฝ่ายภาคพื้น ฝ่ายต้อนรับบนเครื่องบิน
 อื่นๆ โปรดระบุ

.....

ความปลอดภัยในการทำงาน หมายถึง ความปลอดภัยและสุขอนามัยในการทำงาน ปราศจากการประสบอันตรายจากการเกิดอุบัติเหตุ การทำงานที่อาจเกิดโรคจากการทำงาน รวมทั้งเกิดจากโรคระบาดโควิด-19 ซึ่งวัดจากนโยบายขององค์กร การจัดการ ความเสี่ยงด้านความปลอดภัย การประกันความเสี่ยง และการส่งเสริมด้านความปลอดภัย

ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรที่มีต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรมีความจงรักภักดี มีทัศนคติทางบวกต่อองค์กร และมีการแสดงออกทางพฤติกรรมอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอในการทำงาน เป็นความรู้สึกที่เชื่อมั่นและเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความเต็มใจทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์กร และเพื่อจะปฏิบัติงานให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ และการมีความสุขในการได้เป็นสมาชิกขององค์กร แม้ว่าองค์กรจะอยู่ในภาวะปกติหรือประสบกับภาวะวิกฤติ

คำชี้แจง โปรดแสดงความคิดเห็นของท่านตามข้อคำถาม ดังนี้

1. ปัจจัยด้านงานที่มีผลต่อการรับรู้ด้านความปลอดภัยในการทำงานของบุคลากรสายการบินต้นทุนต่ำภายหลังการระบาดของโรคระบาดโควิด-19 มีอะไรบ้าง
2. ปัจจัยด้านสุขภาพที่มีผลต่อการรับรู้ด้านความปลอดภัยในการทำงานของบุคลากรสายการบินต้นทุนต่ำภายหลังการระบาดของโรคระบาดโควิด-19 มีอะไรบ้าง
3. ปัจจัยด้านสถานที่ทำงานที่มีผลต่อการรับรู้ด้านความปลอดภัยในการทำงานของบุคลากรสายการบินต้นทุนต่ำภายหลังการระบาดของโรคระบาดโควิด-19 มีอะไรบ้าง
4. ปัจจัยด้านการเงินที่มีผลต่อการรับรู้ด้านความปลอดภัยในการทำงานของบุคลากรสายการบินต้นทุนต่ำภายหลังการระบาดของโรคระบาดโควิด-19 มีอะไรบ้าง
5. ปัจจัยด้านอื่น ๆ ที่มีผลต่อการรับรู้ด้านความปลอดภัยในการทำงานของบุคลากรสายการบินต้นทุนต่ำภายหลังการระบาดของโรคระบาดโควิด-19 มีอะไรบ้าง
6. ปัจจัยที่มีผลต่อการรับรู้ด้านความปลอดภัยในการทำงานของบุคลากรมีผลกระทบที่แตกต่างกันระหว่างบุคลากรภาคพื้นและบุคลากรภาคการบินในอากาศหรือไม่ อย่างไร
7. สายการบินมีการกำหนดนโยบายด้านความปลอดภัยขององค์กรต่อบุคลากรอย่างไร
8. สายการบินมีการให้ความรู้ด้านความปลอดภัยขององค์กรต่อบุคลากรอย่างไร
9. สายการบินมีการให้ข้อมูลข่าวสารด้านความปลอดภัยขององค์กรต่อบุคลากรอย่างไร
10. สายการบินมีการส่งเสริมหรือจูงใจด้านความปลอดภัยขององค์กรต่อบุคลากรอย่างไร
11. ท่านมีทัศนคติด้านการบริหารเกี่ยวกับเรื่องความปลอดภัยในการทำงานขององค์กรอย่างไร
12. การรับรู้ด้านความปลอดภัยในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายการบินต้นทุนต่ำภายหลังการระบาดของโรคระบาดโควิด-19 หรือไม่ อย่างไร
13. ข้อเสนอแนะแนวทางการสร้างความปลอดภัยในการทำงานของบุคลากรสายการบินต้นทุนต่ำหลังจากการระบาดของโรคระบาดโควิด-19

แบบสัมภาษณ์กึ่งมีโครงสร้าง (Semi-structure Interview)

เรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อการรับรู้ด้านความปลอดภัยในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร
ของบุคลากรสายการบินต้นทุนต่ำภายหลังการระบาดของโรคระบาดโควิด-19”

แบบสัมภาษณ์ชุดนี้เป็นส่วนหนึ่งของการเก็บข้อมูลจากพนักงานของธุรกิจสายการบินต้นทุนต่ำ เพื่อประกอบการวิจัย เรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อการรับรู้ด้านความปลอดภัยในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายการบินต้นทุนต่ำภายหลังการระบาดของโรคระบาดโควิด-19” ข้อมูลที่ได้จะนำไปวิเคราะห์และใช้สำหรับการศึกษาวิจัยเท่านั้น

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดกรอรายละเอียดหรือทำเครื่องหมาย ลงในช่อง ของท่านตามความเป็นจริง

วันที่

ผู้ให้ข้อมูล

.....

ตำแหน่งงาน

.....

สังกัดหน่วยงาน

- ฝ่ายบริหาร ฝ่ายภาคพื้น ฝ่ายต้อนรับบนเครื่องบิน
 อื่นๆ โปรดระบุ

.....

ความปลอดภัยในการทำงาน หมายถึง ความปลอดภัยและสุขอนามัยในการทำงาน ปราศจากการประสบอันตรายจากการเกิดอุบัติเหตุ การทำงานที่อาจเกิดโรคจากการทำงาน รวมทั้งเกิดจากโรคระบาดโควิด-19 ซึ่งวัดจากนโยบายขององค์กร การจัดการความเสี่ยงด้านความปลอดภัย การประกันความเสี่ยง และการส่งเสริมด้านความปลอดภัย

ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรที่มีต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรมีความจงรักภักดี มีทัศนคติทางบวกต่อองค์กร และมีการแสดงออกทางพฤติกรรมอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอในการทำงาน เป็นความรู้สึกที่เชื่อมั่นและเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความเต็มใจทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์กร และเพื่อจะปฏิบัติงานให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ และการมีความสุขในการได้เป็นสมาชิกขององค์กร แม้ว่าองค์กรจะอยู่ในภาวะปกติหรือประสบกับภาวะวิกฤติ

ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการรับรู้ด้านความปลอดภัยในการทำงานของบุคลากรสายการบินต้นทุนต่ำภายหลังจากการระบาดของโรคระบาดโควิด-19

คำชี้แจง โปรดแสดงความคิดเห็นของท่านตามข้อคำถาม ดังนี้

1. ปัจจัยด้านงานที่มีผลต่อการรับรู้ด้านความปลอดภัยในการทำงานของบุคลากรสายการบินต้นทุนต่ำภายหลังจากการระบาดของโรคระบาดโควิด-19 มีอะไรบ้าง
 2. ปัจจัยด้านสุขภาพที่มีผลต่อการรับรู้ด้านความปลอดภัยในการทำงานของบุคลากรสายการบินต้นทุนต่ำภายหลังจากการระบาดของโรคระบาดโควิด-19 มีอะไรบ้าง
 3. ปัจจัยด้านสถานที่ทำงานที่มีผลต่อการรับรู้ด้านความปลอดภัยในการทำงานของบุคลากรสายการบินต้นทุนต่ำภายหลังจากการระบาดของโรคระบาดโควิด-19 มีอะไรบ้าง
 4. ปัจจัยด้านการเงินที่มีผลต่อการรับรู้ด้านความปลอดภัยในการทำงานของบุคลากรสายการบินต้นทุนต่ำภายหลังจากการระบาดของโรคระบาดโควิด-19 มีอะไรบ้าง
 5. ปัจจัยด้านอื่นๆ ที่มีผลต่อการรับรู้ด้านความปลอดภัยในการทำงานของบุคลากรสายการบินต้นทุนต่ำภายหลังจากการระบาดของโรคระบาดโควิด-19 มีอะไรบ้าง
 6. ปัจจัยที่มีผลต่อการรับรู้ด้านความปลอดภัยในการทำงานของบุคลากรนั้น มีผลกระทบที่แตกต่างกันระหว่างบุคลากรภาคพื้นและบุคลากรภาคการบินในอากาศหรือไม่ อย่างไร
 7. สายการบินมีการกำหนดนโยบายด้านความปลอดภัยขององค์กรต่อบุคลากรอย่างไร
 8. สายการบินมีการให้ความรู้ด้านความปลอดภัยขององค์กรต่อบุคลากรอย่างไร
 9. สายการบินมีการให้ข้อมูลข่าวสารด้านความปลอดภัยขององค์กรต่อบุคลากรอย่างไร
 10. สายการบินมีการส่งเสริมหรือจูงใจด้านความปลอดภัยขององค์กรต่อบุคลากรอย่างไร
 11. ท่านมีทัศนคติด้านการบริหารเกี่ยวกับเรื่องความปลอดภัยในการทำงานขององค์กรอย่างไร
 12. การรับรู้ด้านความปลอดภัยในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายการบินต้นทุนต่ำภายหลังจากการระบาดของโรคระบาดโควิด-19 หรือไม่ อย่างไร
 13. ข้อเสนอแนะแนวทางการสร้างความปลอดภัยในการทำงานของบุคลากรสายการบินต้นทุนต่ำภายหลังจากการระบาดของโรคระบาดโควิด-19
-

การทดสอบความน่าเชื่อถือของเครื่องมือ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ได้ดำเนินการทดสอบหาความเที่ยงตรง (Validity) และความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม ดังนี้

1. นำแบบสอบถามที่เรียบเรียงแล้วไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการท่องเที่ยวจำนวน 3 คน รายชื่อแสดงในภาคผนวก เป็นผู้ตรวจสอบความเที่ยงตรง และความเหมาะสมของภาษาที่ใช้ เพื่อขอคำแนะนำสำหรับปรับปรุงแก้ไขให้ถูกต้องเหมาะสมในการนำไปเก็บข้อมูลจริง

2. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดสอบหาความเชื่อมั่น โดยนำไปทดลองใช้กับผู้ตอบแบบสอบถามที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจริง เพื่อนำมาหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ ใช้วิธีการหาค่าความเชื่อมั่นแบบความสอดคล้องภายใน ด้วยสูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (Coefficient of Alpha) ของ ครอนบาค (Cronbach)

การทดสอบหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของงานวิจัยนั้น ผู้วิจัยทำการวัดความเชื่อมั่นหรือความสอดคล้องภายในด้วยค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ด้วยการนำแบบสอบถามที่ได้ดำเนินการปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ (Index of Item Objective Congruence : IOC) คือ แบบสอบถามปัจจัยที่มีผลต่อการรับรู้ด้านความปลอดภัยในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายการบินต้นทุนต่ำภายหลังจากการระบาดของโรคระบาดโควิด-19 ไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน ซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย เพื่อตรวจสอบว่าคำถามสามารถสื่อความหมายตรงตามความต้องการและมีความเหมาะสมหรือไม่ จากนั้นจึงนำมาทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปการทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) ดังนี้

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left(1 - \frac{\sum S_i^2}{S^2} \right)$$

โดยที่ α คือ สัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค

K คือ จำนวนข้อคำถาม

$\sum S_i^2$ คือ ผลรวมของความแปรปรวนของคะแนนแต่ละข้อ

S^2 คือ ความแปรปรวนของคะแนนรวม

สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient; α) มีการประเมินความเที่ยงสัมประสิทธิ์แอลฟาได้มีการพิจารณาจากเกณฑ์การประเมินความเที่ยงสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค ดังนี้

ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α)	การแปลความหมายระดับความเที่ยง
มากกว่า .9	ดีมาก
มากกว่า .8	ดี
มากกว่า .7	พอใช้
มากกว่า .6	ค่อนข้างพอใช้
มากกว่า .5	ต่ำ
น้อยกว่า หรือ เท่ากับ .5	ไม่สามารถรับได้

ผลการตรวจสอบความเชื่อมั่นของประเด็นคำถาม พบว่า ข้อคำถามมีค่าความเชื่อมั่นสามารถนำไปใช้ในการศึกษาได้และเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด โดยค่าความเชื่อมั่นที่คำนวณได้มีค่ามากกว่า 0.70 ขึ้นไป ซึ่งการตรวจสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถามปัจจัยที่มีผลต่อการรับรู้ด้านความปลอดภัยในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายการbinต้นทุ่นต่ำภายหลังการระบาดของโรคระบาดโควิด-19 ดังตารางที่ 1 อย่างไรก็ตาม ผู้วิจัยไม่นำส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มาคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค เนื่องจากเป็นข้อมูลทั่วไปที่ใช้สำรวจของผู้ตอบแบบสอบถามเท่านั้น ซึ่งไม่ได้มีผลต่อการวิเคราะห์ข้อมูล ตามวัตถุประสงค์งานวิจัย

ตารางที่ 1 ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคของแบบสอบถามปัจจัยที่มีผลต่อการรับรู้ด้านความปลอดภัยในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายการbinต้นทุ่นต่ำภายหลังการระบาดของโรคระบาดโควิด-19

ข้อคำถาม	ค่าความสัมพันธ์ระหว่างคะแนน รายข้อและคะแนนรวม
	ฉบับทดลองใช้ (n = 30)
ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการรับรู้ด้านความปลอดภัยในการทำงานของบุคลากรสายการbinต้นทุ่นต่ำหลังจากการระบาดของโรคระบาดโควิด-19	
คำถามข้อที่ 1	.960
คำถามข้อที่ 2	.960
คำถามข้อที่ 3	.960
คำถามข้อที่ 4	.959

$\alpha = .960$

ข้อคำถาม	ค่าความสัมพันธ์ระหว่างคะแนน
	รายข้อและคะแนนรวม
	ฉบับทดลองใช้ (n = 30)
คำถามข้อที่ 5	.961
คำถามข้อที่ 6	.961
คำถามข้อที่ 7	.961
คำถามข้อที่ 8	.960
คำถามข้อที่ 9	.961
คำถามข้อที่ 10	.960
คำถามข้อที่ 11	.959
คำถามข้อที่ 12	.959
คำถามข้อที่ 13	.959
คำถามข้อที่ 14	.959
คำถามข้อที่ 15	.960
คำถามข้อที่ 16	.960
คำถามข้อที่ 17	.961
คำถามข้อที่ 18	.961
คำถามข้อที่ 19	.960
คำถามข้อที่ 20	.961
คำถามข้อที่ 21	.961
ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับการรับรู้ด้านความปลอดภัยในการทำงานของ	
บุคลากรสายการbinต้นทุ่นต่ำภายหลังจากการระบาดของโรคระบาดโควิด-19	
	$\alpha = .960$
คำถามข้อที่ 22	.960
คำถามข้อที่ 23	.959
คำถามข้อที่ 24	.960
คำถามข้อที่ 25	.959
คำถามข้อที่ 26	.959
คำถามข้อที่ 27	.959
คำถามข้อที่ 28	.960
คำถามข้อที่ 29	.959
คำถามข้อที่ 30	.960

ข้อคำถาม	ค่าความสัมพันธ์ระหว่างคะแนน
	รายข้อและคะแนนรวม
	ฉบับทดลองใช้ (n = 30)
คำถามข้อที่ 31	.960
คำถามข้อที่ 32	.962
คำถามข้อที่ 33	.960
คำถามข้อที่ 34	.960
คำถามข้อที่ 35	.960
คำถามข้อที่ 36	.960
คำถามข้อที่ 37	.961
คำถามข้อที่ 38	.962
คำถามข้อที่ 39	.960
คำถามข้อที่ 40	.961
คำถามข้อที่ 41	.959
คำถามข้อที่ 42	.961
คำถามข้อที่ 43	.960
คำถามข้อที่ 44	.960
คำถามข้อที่ 45	.960
คำถามข้อที่ 46	.959
ส่วนที่ 5 ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร	
สายการบินต้นทุนต่ำภายหลังจากการระบาดของโรคระบาดโควิด-19	
	$\alpha = .960$
คำถามข้อที่ 47	.960
คำถามข้อที่ 48	.960
คำถามข้อที่ 49	.960
คำถามข้อที่ 50	.960
คำถามข้อที่ 51	.960
คำถามข้อที่ 52	.960
คำถามข้อที่ 53	.959
คำถามข้อที่ 54	.960
คำถามข้อที่ 55	.961
คำถามข้อที่ 56	.960

ข้อคำถาม	ค่าความสัมพันธ์ระหว่างคะแนน
	รายข้อและคะแนนรวม
	ฉบับทดลองใช้ (n = 30)
คำถามข้อที่ 57	.960
คำถามข้อที่ 58	.961
คำถามข้อที่ 59	.962
คำถามข้อที่ 60	.960
คำถามข้อที่ 61	.959
คำถามข้อที่ 62	.960
คำถามข้อที่ 63	.960
คำถามข้อที่ 64	.960
คำถามข้อที่ 65	.960
ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค	$\alpha = .961$

จากตารางที่ 1 ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคในประเด็นคำถามที่ใช้ในการวิจัยจากการนำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นตัวแทนของบุคลากรในธุรกิจสายการบินต้นทุนต่ำในประเทศ (Low-Cost Carrier: Domestic Airline) จำนวน 30 คน พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นของปัจจัยที่มีผลต่อการรับรู้ด้านความปลอดภัยในการทำงานมีค่าเท่ากับ 0.960 การรับรู้ด้านความปลอดภัยในการทำงานมีค่าเท่ากับ 0.960 และความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมีค่าเท่ากับ 0.960 เช่นกัน ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.700 อธิบายได้ว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการรับรู้ด้านความปลอดภัยในการทำงาน การรับรู้ด้านความปลอดภัยในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสามารถอธิบายปัจจัยที่มีผลต่อการรับรู้ด้านความปลอดภัยในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายการบินต้นทุนต่ำภายหลังการระบาดของโรคระบาดโควิด-19 โดยการได้รับความรู้จากการชมนิทรรศการการประชุมชี้แจงประจำเดือน และการปฏิบัติตนให้เป็นแบบอย่างที่ดีโดยจะไม่ปฏิบัติตนให้เกิดความเสียหายถึงองค์กรนั้นมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคสูงสุดคือ 0.962 ส่วนค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคต่ำสุดคือ 0.959 นั้นมีหลายปัจจัยด้วยกันเช่น การเสริมประสิทธิภาพการทำงานภายในของบุคลากร การจำกัดจำนวนบุคคลเข้าสถานที่ทำงาน การทำงานในที่ที่ปกอาศัย การจัดสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานเพื่อลดความแออัด เป็นต้น

ในการหาความเชื่อมั่นโดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ที่ค่าระดับความเชื่อมั่นของแบบสอบถามปัจจัยที่มีผลต่อการรับรู้ด้านความปลอดภัยในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายการบินต้นทุนต่ำภายหลังการระบาดของโรคระบาดโควิด-19 เท่ากับ

0.961 ซึ่งถือได้ว่าอยู่ในระดับดีมาก หมายถึง แบบสอบถามมีความน่าเชื่อถือและสามารถนำไปศึกษากับกลุ่มตัวอย่างจริงได้



Human Research Ethics Office Dhurakij Pundit University
110/1-40 Prachachuen Road Laksi, Bangkok 10210, Thailand
Tel. 02-954-7300 Ext. 152 E-mail: ethics.dpu@dpu.ac.th website: <https://www.dpu.ac.th/human-research/>

AF 10-04/01.1 : Edit:27-08-20



COE No. ...003/64...

เอกสารรับรองการยกเว้นพิจารณาจริยธรรมโครงการวิจัย

คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต ประเทศไทย ดำเนินการให้การรับรองการยกเว้นพิจารณาจริยธรรมโครงการวิจัยตามที่ระบุไว้ด้านล่าง ทั้งนี้ โดยพิจารณาบนพื้นฐานของ Declaration of Helsinki, The Belmont Report, CIOMS Guideline และ International Conference on Harmonization in Good Clinical Practice หรือ ICH-GCP

ชื่อโครงการ : ปัจจัยที่มีผลต่อการรับรู้ด้านความปลอดภัยในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายการบินต้นทุนต่ำภายหลังการระบาดของโรคโควิด-19

Protocol Title : Factors Affecting Perceptions of Occupational Safety and Organizational Commitment of Low-Cost Airline Personnel after COVID-19 Pandemic

เลขที่โครงการ : 003/64NA

ผู้วิจัยหลัก : รองศาสตราจารย์ ดร.ราณี อลิชัยกุล

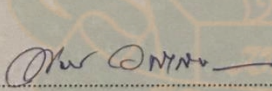
สังกัดหน่วยงาน : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

ผู้วิจัยร่วม : ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชัชพล ทรงสุนทรวงศ์

สังกัดหน่วยงาน : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

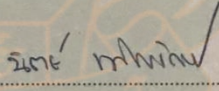
วันที่รับรองการยกเว้นพิจารณาจริยธรรม : 27 สิงหาคม 2564



ลงนาม: 

(รองศาสตราจารย์ ดร.พงษ์ศ์ วณิกเกียรติ)

ประธานคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์

ลงนาม: 

(รองศาสตราจารย์ ดร.นิตย์ เพ็ชรรักษ์)

รองอธิการบดีสายงานวิจัยและพัฒนา

หมายเหตุ 1. ไม่ต้องส่งส่วนแก้ไขเพิ่มเติมโครงการวิจัย (Amendment) รายงานความก้าวหน้า (Progress Report) และรายงานสรุปผลการวิจัย (Final Report)

2. หากมีการแก้ไขโครงการวิจัยภายหลังการรับรอง ให้ผู้วิจัยดำเนินการจัดทำเป็นโครงการวิจัยใหม่