

การรับรู้วัฒนธรรมความปลอดภัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน ของพนักงานสายการบินแห่งหนึ่ง

ปิยพร เทพกุล และ กฤษณ์ วิทวัสสำราญกุล*

บริษัท การบินไทย จำกัด, สถาบันพัฒนาบุคลากรการบิน มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับการรับรู้วัฒนธรรมความปลอดภัยในองค์กร, พฤติกรรมด้านความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน และการรับรู้วัฒนธรรมความปลอดภัยที่ส่งผลต่อ พฤติกรรมความปลอดภัยในการปฏิบัติงานของพนักงานสายการบินแห่งหนึ่ง โดยผู้วิจัยได้พัฒนา แบบสอบถามจากแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล และการรับรู้วัฒนธรรมความปลอดภัยในองค์กรของพนักงาน ตัวแปรตาม คือ พฤติกรรมด้านความปลอดภัยในการ ปฏิบัติงาน ผู้วิจัยได้แจกแบบสอบถามแก่กลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นพนักงานสายการบินแห่งหนึ่ง จำนวน 270 ชุด แบบสะดวก เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ แบบสอบถามที่มีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา จากการ ตรวจสอบของผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน และทดลองแจกแก่กลุ่มตัวอย่างที่คล้ายกัน โดยมีความเชื่อมั่นที่ 0.75 ใช้ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน มีการ ทดสอบสมมติฐานตัวแปรปัจจัยส่วนบุคคลด้วยค่า t และ One - Way ANOVA และทดสอบสมมติฐาน การรับรู้วัฒนธรรมความปลอดภัยในองค์กรที่ส่งผลต่อพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของพนักงาน สายการบินแห่งหนึ่ง ด้วยการวิเคราะห์ความถดถอยพหุ ผลการศึกษาพบว่า 1) ด้านปัจจัยส่วนบุคคล กลุ่ม ตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 185 คน มีอายุระหว่าง 31-40 ปี จำนวน 131 คน มีการศึกษา ใน ระดับปริญญาตรี หรือ เทียบเท่า จำนวน 258 คน มีตำแหน่งเป็นพนักงานประจำสำนักงาน จำนวน 154 คน มีอายุการทำงานต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 164 คน และเคยเข้ารับการฝึกอบรมเกี่ยวกับความปลอดภัย จำนวน 269 คน 2) พนักงานมีการรับรู้วัฒนธรรมความปลอดภัยในองค์กรด้านการเรียนรู้และการ ฝึกอบรมอยู่ในระดับมากที่สุด (Mean= 4.67, S.D.=0.49) 3) ระดับพฤติกรรมความปลอดภัยในการ ปฏิบัติงานของพนักงานอยู่ในระดับนาน ๆ ครั้ง โดยด้านการรายงาน มีระดับคะแนนสูงที่สุด (Mean= 2.46, S.D. = 1.03) ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า เพศ ตำแหน่งงานปัจจุบัน ประสบการณ์การฝึกอบรม แตกต่างกันมีผลต่อการรับรู้วัฒนธรรมความปลอดภัยในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน และพนักงานที่มี ตำแหน่งงานปัจจุบัน และประสบการณ์การฝึกอบรมเกี่ยวกับความปลอดภัยที่แตกต่างกันมีพฤติกรรม

ความปลอดภัยความปลอดภัยในการทำงานที่แตกต่างกัน ผลการศึกษาพบว่า การรับรู้วัฒนธรรมความปลอดภัยส่งผลต่อพฤติกรรมความปลอดภัยในการปฏิบัติงานโดยรวม ที่นัยสำคัญทางสถิติ 0.05

คำสำคัญ การรับรู้วัฒนธรรมความปลอดภัย, พฤติกรรมความปลอดภัย, สายการบิน

*ผู้ประพันธ์บรรณกิจ: อีเมล: krit.wit@kbu.ac.th

The Relationship between Organizational Safety Culture Awareness and Operational Safety Behaviors of Airline's Staff

Piyaporn Thepgul and Krit Wittawassamrankul*

Aviation Personnel Development Institute, Kasem Bundit University

.....

Abstract

This independent research aimed to study organizational safety culture perception, operational safety behavior, and safety culture perception affecting operational safety behavior of airlines' staff in an airline company. The researcher developed the questionnaires from concepts and theories and related researches. The independent variables were personal factors and organizational safety culture of the staff and the dependent variable was operational safety behavior. The researcher distributed the questionnaires to 270 samples, who were airline's staff in an airline company by convenience sampling. The research instrument was a questionnaire proven its content validity by 3 experts and tryout with similar groups has the reliability of 0.75. Statistical analysis were frequency, percentage, mean and standard deviation. The hypothesis testing of personal factors were t-test and One-Way ANOVA. The hypothesis testing of the relationship between organizational safety culture awareness and operational safety behaviors of airline's staff was multiple regression analysis. The results showed that 1) personal factors, mostly, 185 respondents were females, 131 respondents whose ages between 31-40 years old. 258 staffs hold bachelor degree and the equivalents. Mostly, 154 respondents were back office staff, 164 staffs working experience of less than 5 years, 269 staffs being trained about safety. 2) Organizational safety culture perception in the aspect of learning and training of the staff was highest (Mean = 4.67. S.D. = 0.49) 3) operational safety behavior level of staff was at rare and the reporting culture was highest (Mean = 2.46, S.D. = 1.03) Hypothesis testing found that staff whose have different gender, current position, training experience have different operational safety culture perception.

The staff whose have different current position and safety training experience have different operational safety behavior. The results showed that safety culture affected operational safety behavior in overall at a statistical level of 0.05.

Keywords Safety Culture Perception, Safety Behavior, Airline

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

“ความปลอดภัย” เป็นหัวใจของการดำเนินธุรกิจการบิน เพราะหากเกิดความผิดพลาดขึ้น จะส่งผลกระทบต่อชีวิตและทรัพย์สินของผู้โดยสาร พนักงาน ตลอดจนความเชื่อมั่นและชื่อเสียงขององค์กร การกำหนดนโยบายด้านความปลอดภัยภายในองค์กรจึงเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่ง เพื่อให้เกิดมาตรฐานในการดำเนินงาน และป้องกันความสูญเสียที่อาจเกิดขึ้นต่อบุคคลและทรัพย์สินให้น้อยที่สุด ทั้งนี้ นโยบายความปลอดภัยขององค์กรจะบรรลุตามเป้าหมายได้นั้น ต้องอาศัยความร่วมมือร่วมใจกันของคนในองค์กร กล่าวคือ บุคลากรในองค์กรต้องแสดงออกถึงทัศนคติและพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับความปลอดภัยในองค์กรตามแนวทางหรือเป้าหมายที่องค์กรได้กำหนดไว้ร่วมกัน จนเกิดเป็น “วัฒนธรรมความปลอดภัย” (Safety Culture)

การสร้างวัฒนธรรมความปลอดภัยเป็นสิ่งที่สำคัญและส่งผลถึงความปลอดภัยของบุคลากรในสายการบิน ทั้งนี้ในการสร้างวัฒนธรรมความปลอดภัยเกิดจากองค์ประกอบหลายประการ ได้แก่ การให้ความรู้แก่บุคลากร การสร้างการรับรู้ให้แก่บุคลากร ตลอดจนการหล่อหลอมพฤติกรรมให้บุคลากรในองค์กร ทั้งนี้ การสร้างวัฒนธรรมความปลอดภัยในองค์กรสายการบินมีความสำคัญเนื่องจากสายการบินมีหน้าที่ให้บริการแก่ผู้โดยสารจำนวนมาก การมีความรู้ การรับรู้และพฤติกรรมด้านความปลอดภัยของบุคลากรจะช่วยให้ตัวบุคลากรและผู้โดยสารเกิดความมั่นใจในการใช้บริการ เป็นการสร้างความเชื่อมั่นในการใช้บริการให้แก่องค์กร อีกทั้งยังสอดคล้องกับกฎระเบียบและข้อบังคับด้านความปลอดภัยตามพระราชบัญญัติการเดินอากาศ ซึ่งมีนโยบายด้านความปลอดภัย โดยการสร้างวัฒนธรรมความปลอดภัยนี้ต้องเกิดขึ้นกับบุคลากรในองค์กรก่อน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการรับรู้วัฒนธรรมความปลอดภัยในองค์กรของพนักงานสายการบินแห่งหนึ่ง
2. เพื่อศึกษาระดับพฤติกรรมด้านความปลอดภัยในการปฏิบัติงานของพนักงานสายการบินแห่งหนึ่ง
3. เพื่อศึกษาการรับรู้วัฒนธรรมความปลอดภัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมความปลอดภัยในการปฏิบัติงานของพนักงานสายการบินแห่งหนึ่ง

แนวคิด ทฤษฎี และเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยได้ค้นคว้ารวบรวมเอกสารแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ แนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมและทัศนคติด้านวัฒนธรรมความปลอดภัยของ Persson's, แนวคิดเกี่ยวกับวัฒนธรรมความปลอดภัยของ James Reason's, ทฤษฎีเกี่ยวกับการรับรู้ (Perception Theory), ทฤษฎีปัจจัยมนุษย์

(Human Factors) และทฤษฎีความผิดพลาดของมนุษย์ (Human Errors) เพื่อใช้เป็นแนวทางในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้

แนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมและทัศนคติด้านวัฒนธรรมความปลอดภัย (Persson's)

วัฒนธรรมความปลอดภัย (Safety Culture) หมายถึง พฤติกรรมของคนในองค์กรที่แสดงให้เห็นถึงทัศนคติที่เกี่ยวกับความปลอดภัย แบ่งออกเป็น 3 ระดับ คือ (Persson, 2000) 1. ระดับที่เห็นเป็นรูปธรรม (Artifact Level) เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นจากการกระทำของคนในองค์กรที่สังเกตเห็นได้โดยชัดเจน ในการคำนึงถึงความปลอดภัยทั้งด้านสถาปัตยกรรม การแต่งกาย และการกระทำ 2. ระดับการให้การสนับสนุน (Espoused Value Level) เป็นสิ่งที่ทุกคนในองค์กรร่วมกันให้ความสำคัญกับความปลอดภัย เช่น การกำหนดยุทธวิธีในการดำเนินการในเรื่องต่างๆ มีการแลกเปลี่ยนการเรียนรู้ และสื่อสารให้ทุกคนในองค์กรรับรู้ร่วมกัน เพื่อให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการดำเนินการ 3. ระดับสามัญสำนึก (Basic Assumption Level) เป็นสิ่งที่แสดงให้เห็นถึงพฤติกรรมที่แสดงออกด้านความปลอดภัยโดยอัตโนมัติจากทัศนคติและความเชื่อส่วนตัวในทิศทางเดียวกัน และร่วมกันแก้ปัญหาหากเกิดความผิดพลาด

แนวคิดเกี่ยวกับวัฒนธรรมความปลอดภัยของ เจมส์ รีสัน (James Reason's Theory)

James Reason (1993) ได้เสนอว่าวัฒนธรรมด้านความปลอดภัยประกอบด้วยองค์ประกอบ 5 ประการ คือ

1. วัฒนธรรมการให้ข้อมูล (Informed Culture) กล่าวคือ ผู้บริหารและบุคลากรในองค์กรต้องได้รับข้อมูลและองค์ความรู้ที่ทันสมัยเกี่ยวกับปัจจัยมนุษย์ เทคโนโลยี และสิ่งแวดล้อม ซึ่งมีผลต่อความปลอดภัยขององค์กรโดยรวม
2. วัฒนธรรมการรายงาน (Reporting Culture) เป็นการสร้างบรรยากาศภายในองค์กรให้บุคลากรพร้อมที่จะรายงานความผิดพลาดหรือเหตุการณ์ต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับความปลอดภัยโดยสมัครใจ
3. วัฒนธรรมการเรียนรู้ (Learning Culture) เป็นการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ ตลอดจนการฝึกอบรมด้านความปลอดภัยในองค์กรอย่างไม่สิ้นสุด
4. วัฒนธรรมการปฏิบัติอย่างเป็นธรรม (Just Culture) หมายถึง วัฒนธรรมที่เป็นการส่งเสริมให้ทุกคนในองค์กรให้ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับความปลอดภัย รวมถึงข้อมูลเกี่ยวกับข้อผิดพลาด (Errors) หรือปัญหาต่างๆ จากการทำงาน เพื่อให้เกิดความเชื่อมั่นว่าข้อมูลนั้นจะส่งผลให้เกิดการพัฒนาด้านความปลอดภัยในองค์กร และจะมีการปฏิบัติอย่างเป็นธรรมต่อผู้ที่เกี่ยวข้อง โดยมาตรการในเชิงการลงโทษจะเกิดขึ้นเฉพาะเมื่อมีสาเหตุจากการจงใจ การประมาทเลินเล่ออย่างร้ายแรง หรือการละเลยไม่เอาใจใส่ทั้งที่รู้ว่าการเสียหายอาจเกิดขึ้นได้

5. วัฒนธรรมการเป็นองค์กรที่ยืดหยุ่น (Flexible Culture) คือ ความสามารถในการปรับเปลี่ยนรูปแบบขององค์กร เมื่อต้องเผชิญกับสภาวะการณ์ที่ได้รับผลกระทบจากอันตรายด้วยการปรับเปลี่ยนระบบการบริหารงานที่ต้องมีลำดับสายบังคับบัญชาจำนวนมาก ให้เป็นการทำงานที่กระชับและคล่องตัวมากขึ้น

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการรับรู้ (Perception Theory)

ประกอบด้วย 1. การใส่ใจ (Attention) การใส่ใจเป็นปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้ ตามทิมเมอร์แมนและคิงส์ (อ้างถึงในถวิล ธาราโกชนและศรัณย์ ศิริสุข, 2545) ได้กล่าวว่า การใส่ใจเป็นองค์ประกอบพื้นฐานของการรับรู้ การที่บุคคลมีการรับรู้ในสิ่งใดนั้น บุคคลนั้นต้องเกิดการใส่ใจต่อสิ่งนั้น โดยเริ่มตั้งแต่การปรับตัวของอวัยวะรับความรู้สึก 2. ประสบการณ์เดิม (Previous Experience) คือ เรื่องราวหรือความรู้เกี่ยวกับสิ่งต่างๆ ที่บุคคลจะมีอยู่มากหรือน้อย หรือเป็นเรื่องเกี่ยวกับสิ่งที่เกิดขึ้นกับประสบการณ์ของแต่ละบุคคล 3. การเตรียมการคิดและสถานการณ์ ห้อมล้อม (Mental Set and Context) ประสบการณ์ต่างๆ ทำให้บุคคลเกิดความคาดหวังในเหตุการณ์ที่จะเกิดขึ้น การมีชีวิตอยู่ในสังคมที่อยู่ท่ามกลางสิ่งแวดล้อมมากมาย ทำให้ต้องตีความและรับรู้ในสิ่งเร้าที่ห้อมล้อม (Context) บุคคลนั้นจึงต้องวิเคราะห์พิจารณา ไตร่ตรอง อันเป็นการเตรียมการคิด (Mental Set) ที่จะรับรู้สิ่งเร้าต่างๆ

ทฤษฎีปัจจัยมนุษย์ (Human Factors)

ประกอบด้วย 1. การทำงานเกินความสามารถ (Overload) เป็นปัจจัยหลักที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานขาดความสมดุลระหว่างความสามารถของตนเองกับภาระงานความรับผิดชอบ หรือหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย 2. ขาดความรับผิดชอบ (Inappropriate Response) บ่อยครั้งที่อุบัติเหตุการณ์และอุบัติเหตุเกิดจากการที่ผู้ปฏิบัติงานและสถานประกอบการ ละเลย ขาดความเอาใจใส่ หรือเพิกเฉยต่อ “ปัจจัย สภาพแวดล้อม หรือสถานการณ์ที่มีผลทำให้เกิดความไม่ปลอดภัย และส่วนใดส่วนหนึ่งของระบบงานที่เป็นจุดอ่อน” อันเป็นสาเหตุที่เกิดขึ้นซ้ำๆ กัน และทำให้เกิดเหตุในทำนองเดียวกันอยู่เสมอ 3. ทำงานไม่เหมาะสม (Inappropriate activities) ได้แก่ การมีเจตคติหรือลักษณะนิสัยในการทำงานที่ไม่ถูกต้อง ผู้ปฏิบัติมีทักษะไม่เพียงพอขาดความชำนาญหรือความสามารถในการปฏิบัติงาน เป็นต้น

ทฤษฎีความผิดพลาดของมนุษย์ (Human Errors)

Reason (1997) ได้ศึกษาลักษณะพฤติกรรมของความผิดพลาดของมนุษย์ (Human Error) ในการทำงานที่เป็นสาเหตุให้การปฏิบัติงานไม่ประสบความสำเร็จได้ โดยสามารถแบ่งออกเป็น 4 แบบ คือ 1. การพลั้งเผลอ (Slips) คือ ความผิดพลาดที่เกิดจากความจำของผู้ปฏิบัติงานเสียไปชั่วขณะและไม่ได้ตั้งใจกระทำ แต่สุดท้ายกลับมานึกขึ้นได้เองและสามารถปฏิบัติงานได้ 2. การหลงลืม (Lapses) คือ ความผิดพลาดที่เกิดจากความจำของผู้ปฏิบัติงานสูญเสียในสิ่งที่ได้เรียนรู้และไม่สามารถกระทำตามขั้นตอนการปฏิบัติงานได้ โดยไม่ได้ตั้งใจกระทำและไม่รู้ว่าทำผิดพลาด 3. การทำผิด (Mistakes) คือ ความผิดพลาดที่เกิดจากความตั้งใจกระทำของผู้ปฏิบัติงานและไม่รู้ว่าเป็น การกระทำที่ไม่ถูกต้อง โดยคิดว่าเป็นการ

กระทำที่ถูกต้องแล้ว 4. การฝ่าฝืน (Violations) คือ ความผิดพลาดที่เกิดจากความตั้งใจกระทำของผู้ปฏิบัติงาน โดยผู้ปฏิบัติงานไม่ทำตามกฎเกณฑ์ ระเบียบวิธีการปฏิบัติงาน และรู้ว่าทำผิดซึ่งเป็นอันตรายมากกว่าความผิดพลาดชนิดอื่นๆ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการศึกษางานวิจัยต่างๆ พบว่าคุณลักษณะส่วนบุคคล, ระดับการรับรู้ และพฤติกรรมด้านความปลอดภัยในการทำงาน เป็นปัจจัยสำคัญที่นำมาใช้สำรวจในงานวิจัย และให้ข้อสรุปที่แตกต่างกัน ดังงานวิจัยของ วุฒิกานต์ ฉลองไกรเดชและไอย์รัชชา อมรพิพัฒนะ (2564) ได้วิจัยเรื่อง การศึกษาเปรียบเทียบผลการเข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรการบริหารจัดการความปลอดภัยด้านการบินต่อการรับรู้วัฒนธรรมความปลอดภัยของบุคลากรด้านการบินในประเทศไทย ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรด้านการบินในประเทศไทย มีค่าเฉลี่ยระดับการรับรู้วัฒนธรรมความปลอดภัยในองค์กรที่ระดับเห็นด้วย ซึ่งประกอบไปด้วย 5 ด้าน คือ 1) ด้านนโยบายความปลอดภัยในองค์กร 2) องค์ประกอบที่สำคัญของระบบความปลอดภัย 3) ปัญหาของความเสี่ยง 4) ความแตกต่างของวัฒนธรรมความปลอดภัยในองค์กร และ 5) ความท้าทายในอนาคตที่เป็นไปได้ และจากการศึกษาจากงานวิจัยของ Åsa Ek and Roland Akseleson (2007) เรื่อง Aviation on the Ground: Safety Culture in a Ground Handling Company ซึ่งได้ศึกษาผลการประเมินวัฒนธรรมความปลอดภัยใน 9 ด้าน ของบริษัทที่ให้บริการภาคพื้นในสนามบินที่ใหญ่เป็นอันดับสามของประเทศสวีเดน สามารถสรุปผลการวิจัย ได้ดังนี้ 1. Working situation พนักงานพึงพอใจกับลักษณะงานของตนเองในระดับดี 2. Communication พบว่าพนักงานร้อยละ 60 มีการสื่อสารเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน 3. Learning พนักงานร้อยละ 44 ให้ความเห็นว่าตนยังขาดความรู้ด้านความปลอดภัยโดยเฉพาะเมื่อเกิดความเสียหายต่อเครื่องบินและต้องการได้รับความรู้เพิ่มเติม 4. Reporting พบว่าพนักงานร้อยละ 63 มีการรายงานเหตุการณ์หรือสถานการณ์ที่เกือบเกิดอุบัติเหตุ และร้อยละ 98 มีการรายงานความเสียหายที่เกิดขึ้นกับอุปกรณ์บริการภาคพื้น 5. Justness พนักงานส่วนใหญ่เชื่อว่าเมื่อเกิดความผิดพลาดในการทำงานตนจะได้รับการปฏิบัติอย่างยุติธรรมจากองค์กรโดยไม่ถูกตำหนิตีเตียน 6. Flexibility พนักงานร้อยละ 36 แสดงความเห็นว่างค์กรไม่ค่อยให้โอกาสในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงานมากนัก 7. Attitudes toward safety พนักงานร้อยละ 60 ให้ความเห็นว่างค์กรให้ความสำคัญด้านความปลอดภัยในการทำงาน และร้อยละ 69 ให้ความเห็นว่าการฝึกอบรมด้านความปลอดภัยเป็นสิ่งสำคัญ 8. Safety-related behaviors พนักงานร้อยละ 54 ให้ความเห็นว่าพฤติกรรมในการทำงานของตนไม่กระทบต่อการเกิดความปลอดภัยขณะปฏิบัติงาน และร้อยละ 46 ไม่แสดงข้อคิดเห็นในการปรับปรุงด้านความปลอดภัยเพิ่มเติม 9. Risk perception พนักงาน

ร้อยละ 58 แสดงความคิดเห็นว่าการปฏิบัติงานในบริเวณลานจอดสามารถเกิดความเสี่ยงที่นำมาสู่การบาดเจ็บได้

ระเบียบวิธีวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรของการศึกษานี้ คือ พนักงานของสายการบินแห่งหนึ่ง แบ่งเป็น 4 ลักษณะงาน ได้แก่

พนักงานประจำสำนักงาน (Back Office Staff) 2. พนักงานบริการส่วนงานภาคพื้น (Ground Operational Staff) 3. นักบิน (Pilot) 4. ลูกเรือ (Cabin Crew) โดยปัจจุบันมีพนักงานในสายการบินแห่งนี้ ทั้งหมด 861 คน

กลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้การสุ่มตัวอย่างแบบสะดวก (Convenience Sampling) โดยมีการแจกแบบสอบถามแก่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 270 ชุด ตามสูตรการประมาณค่าสัดส่วนประชากรของเครจซีและมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970) ซึ่งกำหนดระดับความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ที่ 5%

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาและการแปลผลข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษานี้ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้วิจัยได้พัฒนาข้อคำถามจากงานวิจัยเรื่อง Aircraft Ground Handling and Human Factors (A.D. Balk and J.W. Bossenbroek, 2010) ซึ่งได้นำคุณลักษณะบ่งชี้ของวัฒนธรรมความปลอดภัย (Safety Culture) มาศึกษาในงานวิจัย

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ใช้ข้อมูลที่สำคัญในการศึกษานี้ ได้แก่ ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ผู้วิจัยได้พัฒนาเครื่องมือในการเก็บข้อมูลแบบสอบถาม (Questionnaires) ซึ่งได้มีการตรวจสอบคุณภาพในด้านความตรง (Validity) และค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ก่อนการนำไปใช้จริง และข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลจากเอกสารงานวิจัย วารสาร นิตยสาร บทความ และสื่ออิเล็กทรอนิกส์ต่างๆ เพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ระดับการรับรู้วัฒนธรรมความปลอดภัยในองค์กรของพนักงาน 5 ด้าน

1.1 การรับรู้ด้านการให้ข้อมูล (Informed Culture) ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับการรับรู้วัฒนธรรมความปลอดภัยด้านการให้ข้อมูล (Informed Culture) โดยรวมผลที่ได้อยู่ในระดับ ‘เห็นด้วยอย่างยิ่ง’ ($= 4.21$, $S.D. = 0.51$)

1.2 การรับรู้ด้านการรายงาน (Reporting Culture) ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับการรับรู้วัฒนธรรมความปลอดภัยด้านการรายงาน (Reporting Culture) โดยรวมผลที่ได้อยู่ในระดับ ‘เห็นด้วยอย่างยิ่ง’ ($= 4.32, S.D. = 0.51$)

1.3 การรับรู้ด้านการปฏิบัติอย่างเป็นธรรม (Just Culture) ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับการรับรู้วัฒนธรรมความปลอดภัยด้านการปฏิบัติอย่างเป็นธรรม (Just Culture) โดยรวมผลที่ได้อยู่ในระดับ ‘เห็นด้วย’ ($= 3.70, S.D. = 0.83$)

1.4 ด้านการเรียนรู้และการฝึกอบรม (Learning Culture) - จากตารางที่ 4 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับการรับรู้วัฒนธรรมความปลอดภัยด้านการเรียนรู้และการฝึกอบรม (Learning Culture) โดยรวมผลที่ได้อยู่ในระดับ ‘เห็นด้วยอย่างยิ่ง’ ($= 4.67, S.D. = 0.49$)

1.5 ด้านการเป็นองค์กรที่ยืดหยุ่น (Flexible Culture) - จากตารางที่ 5 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับการรับรู้วัฒนธรรมความปลอดภัยด้านการเป็นองค์กรที่ยืดหยุ่น (Flexible Culture) โดยรวมผลที่ได้อยู่ในระดับ ‘ไม่แน่ใจ’ ($= 3.25, S.D. = 0.94$)

2. ผลการวิเคราะห์ระดับพฤติกรรมด้านความปลอดภัยในการปฏิบัติงานของพนักงาน 3 ด้าน

2.1 พฤติกรรมด้านการรายงาน (Reporting Culture) ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับพฤติกรรมด้านความปลอดภัยในการปฏิบัติงานด้านการรายงาน (Reporting Culture) โดยรวมผลที่ได้อยู่ในระดับ ‘นานๆ ครั้ง’ ($= 2.46, S.D. = 1.03$)

2.2 พฤติกรรมด้านการปฏิบัติอย่างเป็นธรรม (Just Culture) ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับพฤติกรรมด้านความปลอดภัยในการปฏิบัติงานด้านการปฏิบัติอย่างเป็นธรรม (Just Culture) โดยรวมผลที่ได้อยู่ในระดับ ‘นานๆ ครั้ง’ ($= 2.12, S.D. = 0.66$)

2.3 พฤติกรรมด้านความเสี่ยงต่อการเกิดอุบัติเหตุ (Risk Culture Related to Accident) ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับพฤติกรรมด้านความปลอดภัยในการปฏิบัติงานด้านความเสี่ยงต่อการเกิดอุบัติเหตุ (Risk Culture Related to Accident) โดยรวมผลที่ได้อยู่ในระดับ ‘นานๆ ครั้ง’ ($= 2.41, S.D. = 0.81$)

3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการรับรู้วัฒนธรรมความปลอดภัยในองค์กรที่ส่งผลต่อพฤติกรรมด้านความปลอดภัยในการปฏิบัติงานของพนักงาน

การรับรู้ด้านการให้ข้อมูล การรับรู้ด้านการรายงาน การรับรู้ด้านการปฏิบัติอย่างเป็นธรรม การรับรู้ด้านการเรียนรู้และฝึกอบรม และการรับรู้ด้านการเป็นองค์กรที่ยืดหยุ่นส่งผลต่อพฤติกรรมความปลอดภัยของพนักงานโดยรวม ด้วยการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ($F = 7.527$) พบว่า

- 1) การรับรู้ด้านการให้ข้อมูล (Sig. = 0.050) มีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 แปลว่า การรับรู้ด้านการให้ข้อมูลไม่ส่งผลต่อพฤติกรรมความปลอดภัยของพนักงาน
- 2) การรับรู้ด้านการรายงาน (Sig. = 0.144) มีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 แปลว่า การรับรู้ด้านการรายงานไม่ส่งผลต่อพฤติกรรมความปลอดภัยของพนักงาน
- 3) การรับรู้ด้านการปฏิบัติอย่างเป็นธรรม (Sig. = 0.098) มีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 แปลว่า การรับรู้ด้านการปฏิบัติอย่างเป็นธรรมไม่ส่งผลต่อพฤติกรรมความปลอดภัยของพนักงาน
- 4) การรับรู้ด้านการเรียนรู้และฝึกอบรม (Sig. = 0.512) มีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 แปลว่า การรับรู้ด้านการเรียนรู้และฝึกอบรมไม่ส่งผลต่อพฤติกรรมความปลอดภัยของพนักงาน
- 5) การรับรู้ด้านการเป็นองค์กรที่ยืดหยุ่น (Sig. = 0.013*) มีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 แปลว่า การรับรู้ด้านการเป็นองค์กรที่ยืดหยุ่นส่งผลต่อพฤติกรรมความปลอดภัยของพนักงาน

อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระ คือ การรับรู้วัฒนธรรมความปลอดภัย 5 ด้าน ได้แก่ การรับรู้ด้านการให้ข้อมูล การรับรู้ด้านการรายงาน การรับรู้ด้านการปฏิบัติอย่างเป็นธรรม การรับรู้ด้านการเรียนรู้และฝึกอบรม และการรับรู้ด้านการเป็นองค์กรที่ยืดหยุ่น นำมาวิเคราะห์ความเชื่อมโยงกับตัวแปรตามด้านพฤติกรรมความปลอดภัย 3 ด้าน ได้แก่ พฤติกรรมด้านการรายงาน พฤติกรรมด้านการปฏิบัติอย่างเป็นธรรม และพฤติกรรมด้านความเสี่ยงต่อการเกิดอุบัติเหตุ ผลการศึกษาได้ข้อสรุปที่สอดคล้องกับสมมติฐาน และสามารถวิเคราะห์ผลสรุปตามสมมติฐานย่อยได้ดังนี้

สมมติฐานย่อยที่ 3.1 การรับรู้วัฒนธรรมความปลอดภัยด้านการให้ข้อมูลส่งผลต่อพฤติกรรมด้านการรายงาน ผลการศึกษาพบว่าสอดคล้องกับสมมติฐาน และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ David Freiwald, Carolina Lenz-Anderson, Erik Baker (2013) ที่ได้วิจัยเรื่อง Assessing Safety Culture within a Flight Training Organization เพื่อศึกษาการรับรู้และทัศนคติด้านวัฒนธรรมความปลอดภัยของพนักงานเพื่อระบุความเสี่ยงในการฝึกอบรมทางด้านการบิน ซึ่งผลการวิจัยให้ข้อสรุปว่าพนักงานทุกคนให้ความสำคัญกับการรายงานความปลอดภัย แต่ไม่มีพนักงานคนใดเคยรายงานเกี่ยวกับความปลอดภัยและไม่คุ้นเคยกับระบบการรายงานความปลอดภัยขององค์กร

สมมติฐานย่อยที่ 3.2 การรับรู้วัฒนธรรมความปลอดภัยด้านการรายงานส่งผลต่อพฤติกรรมด้านการรายงาน ผลการศึกษาพบว่าสอดคล้องกับสมมติฐาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Åsa Ek and Roland Akselsson (2007) ที่ได้วิจัยเรื่อง Aviation on the Ground: Safety Culture in a Ground Handling Company ซึ่งพบว่าพนักงานร้อยละ 63 มีการรายงานเหตุการณ์หรือสถานการณ์ที่เกือบเกิดอุบัติเหตุ และร้อยละ 98 มีการรายงานความเสียหายที่เกิดขึ้นกับอุปกรณ์บริการภาคพื้น

สมมติฐานย่อยที่ 3.3 การรับรู้วัฒนธรรมความปลอดภัยด้านการปฏิบัติอย่างเป็นธรรมส่งผลต่อพฤติกรรมด้านการรายงาน ผลการศึกษาพบว่าสอดคล้องกับสมมติฐาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Åsa Ek and Roland Akseleson (2007) ที่สรุปได้ว่า พนักงานส่วนใหญ่เชื่อว่าเมื่อเกิดความผิดพลาดในการทำงานตนจะได้รับการปฏิบัติอย่างยุติธรรมจากองค์กรโดยไม่ถูกตำหนิตีเตียน (Justness)

สมมติฐานย่อยที่ 3.4 การรับรู้วัฒนธรรมความปลอดภัยด้านการเรียนรู้และการฝึกอบรมส่งผลต่อพฤติกรรมด้านการรายงาน ผลการศึกษาพบว่าไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน แต่สอดคล้องกับงานวิจัยของ David Freiwald, Carolina Lenz-Anderson, Erik Baker (2013) เรื่อง Assessing Safety Culture within a Flight Training Organization ซึ่งผลการวิจัยให้ข้อสรุปว่าพนักงานทุกคนให้ความสำคัญกับการรายงานความปลอดภัย แต่ไม่มีพนักงานคนใดเคยรายงานเกี่ยวกับความปลอดภัยและไม่คุ้นเคยกับระบบการรายงานความปลอดภัยขององค์กร

สมมติฐานย่อยที่ 3.5 การรับรู้วัฒนธรรมความปลอดภัยด้านการเป็นองค์กรที่ยืดหยุ่นส่งผลต่อพฤติกรรมด้านการรายงาน ผลการศึกษาพบว่าไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน แต่สอดคล้องกับงานวิจัยของ Åsa Ek and Roland Akseleson (2007) ที่สรุปได้ว่า พนักงานเพียงร้อยละ 36 แสดงความเห็นว่างค์กรไม่ค่อยให้โอกาสในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงานมากนัก (Flexibility)

สมมติฐานย่อยที่ 3.6 การรับรู้วัฒนธรรมความปลอดภัยด้านการให้ข้อมูลส่งผลต่อพฤติกรรมด้านการปฏิบัติอย่างเป็นธรรมของพนักงาน ผลการศึกษาพบว่าไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน และไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ Åsa Ek and Roland Akseleson (2007) ที่สรุปได้ว่า พนักงานร้อยละ 60 มีการสื่อสารเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน (Communication) และพนักงานส่วนใหญ่เชื่อว่าเมื่อเกิดความผิดพลาดในการทำงานตนจะได้รับการปฏิบัติอย่างยุติธรรมจากองค์กรโดยไม่ถูกตำหนิตีเตียน

สมมติฐานย่อยที่ 3.7 การรับรู้วัฒนธรรมความปลอดภัยด้านการรายงานส่งผลต่อพฤติกรรมด้านการปฏิบัติอย่างเป็นธรรมของพนักงาน ผลการศึกษาพบว่าไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน และไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ Åsa Ek and Roland Akseleson (2007) ที่สรุปได้ว่า พนักงานร้อยละ 63 มีการรายงานเหตุการณ์หรือสถานการณ์ที่เกือบเกิดอุบัติเหตุ และร้อยละ 98 มีการรายงานความเสียหายที่เกิดขึ้นกับอุปกรณ์บริการภาคพื้น (Reporting) และพนักงานส่วนใหญ่เชื่อว่าเมื่อเกิดความผิดพลาดในการทำงานตนจะได้รับการปฏิบัติอย่างยุติธรรมจากองค์กรโดยไม่ถูกตำหนิตีเตียน

สมมติฐานย่อยที่ 3.8 การรับรู้วัฒนธรรมความปลอดภัยด้านการปฏิบัติอย่างเป็นธรรมส่งผลต่อพฤติกรรมด้านการปฏิบัติอย่างเป็นธรรมของพนักงาน ผลการศึกษาพบว่าไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน และไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ Åsa Ek and Roland Akseleson (2007) ที่สรุปได้ว่า พนักงานส่วนใหญ่เชื่อว่าเมื่อเกิดความผิดพลาดในการทำงานตนจะได้รับการปฏิบัติอย่างยุติธรรมจากองค์กรโดยไม่ถูกตำหนิตีเตียน

สมมติฐานย่อยที่ 3.9 การรับรู้วัฒนธรรมความปลอดภัยด้านการเรียนรู้และการฝึกอบรมส่งผลต่อพฤติกรรมด้านการปฏิบัติอย่างเป็นธรรมของพนักงาน ผลการศึกษาพบว่าไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน แต่สอดคล้องกับงานวิจัยของ Åsa Ek and Roland Akseleson (2007) ที่สรุปได้ว่า พนักงานให้ความเห็นว่าตนยังขาดความรู้ด้านความปลอดภัยโดยเฉพาะเมื่อเกิดความเสียหายต่อเครื่องบินและต้องการได้รับความรู้เพิ่มเติม (Learning) โดยที่พนักงานส่วนใหญ่เชื่อว่าตนจะได้รับการปฏิบัติอย่างยุติธรรมจากองค์กรโดยไม่ถูกตำหนิต่างใด

สมมติฐานย่อยที่ 3.10 การรับรู้วัฒนธรรมความปลอดภัยด้านการเป็นองค์กรที่ยืดหยุ่นส่งผลต่อพฤติกรรมด้านการปฏิบัติอย่างเป็นธรรมของพนักงาน ผลการศึกษาพบว่าสอดคล้องกับสมมติฐาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Nektarios Karanikas, Alfred Roelen, Alistair Vardy (2019) ได้วิจัยเรื่อง Design, Implementation and Perceptions of Safety Culture Prerequisites ผลสรุปด้านการรับรู้วัฒนธรรมความปลอดภัยพบว่าพนักงานมีความรู้สึกที่ไม่ได้รับความเป็นธรรมตามข้อกำหนดเท่าที่ควร

สมมติฐานย่อยที่ 3.11 การรับรู้วัฒนธรรมความปลอดภัยด้านการให้ข้อมูลส่งผลต่อพฤติกรรมด้านความเสี่ยงต่อการเกิดอุบัติเหตุ ผลการศึกษาพบว่าไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน และไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ Åsa Ek and Roland Akseleson (2007) ที่สรุปได้ว่า พนักงานมีการสื่อสารเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน (Communication) และแสดงความคิดเห็นว่าการปฏิบัติงานในบริเวณลานจอดสามารถเกิดความเสี่ยงที่นำมาสู่การบาดเจ็บได้ (Risk perception)

สมมติฐานย่อยที่ 3.12 การรับรู้วัฒนธรรมความปลอดภัยด้านการรายงานส่งผลต่อพฤติกรรมด้านความเสี่ยงต่อการเกิดอุบัติเหตุ ผลการศึกษาพบว่าไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน และไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ Åsa Ek and Roland Akseleson (2007) ที่สรุปได้ว่า พนักงานมีการรายงานเหตุการณ์หรือสถานการณ์ที่เกือบเกิดอุบัติเหตุ (Reporting) แต่คิดเห็นว่าการปฏิบัติงานในบริเวณลานจอดสามารถเกิดความเสี่ยงที่นำมาสู่การบาดเจ็บได้

สมมติฐานย่อยที่ 3.13 การรับรู้วัฒนธรรมความปลอดภัยด้านการปฏิบัติอย่างเป็นธรรมส่งผลต่อพฤติกรรมด้านความเสี่ยงต่อการเกิดอุบัติเหตุ ผลการศึกษาพบว่าไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน และไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ Umut Oztekin (2016) ได้วิจัยเรื่อง Employees Attitudes toward Safety Risk Management and Safety Performance at U.S. Airports ในการศึกษาทัศนคติของพนักงานต่อความเสี่ยงด้านความปลอดภัยที่อาจส่งผลต่อการปฏิบัติงานในสนามบินในสหรัฐอเมริกา ซึ่งผลการวิจัยบ่งชี้ความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญระหว่างทัศนคติของพนักงานที่มีต่อการบริหารความเสี่ยงด้านความปลอดภัยในการปฏิบัติงานในสนามบิน

สมมติฐานย่อยที่ 3.14 การรับรู้วัฒนธรรมความปลอดภัยด้านการเรียนรู้และการฝึกอบรมส่งผลต่อพฤติกรรมด้านความเสี่ยงต่อการเกิดอุบัติเหตุ ผลการศึกษาพบว่าไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน แต่

สอดคล้องกับงานวิจัยของ Åsa Ek and Roland Akseleson (2007) ที่สรุปได้ว่า พนักงานให้ความเห็นว่า ตนยังขาดความรู้ด้านความปลอดภัยโดยเฉพาะเมื่อเกิดความเสียหายต่อเครื่องบินและต้องการได้รับความรู้เพิ่มเติม แต่ให้ความเห็นว่าพฤติกรรมในการทำงานของตนไม่กระทบต่อการเกิดความปลอดภัยขณะปฏิบัติงาน

สมมติฐานย่อยที่ 3.15 การรับรู้วัฒนธรรมความปลอดภัยด้านการเป็นองค์กรที่ยึดหยุ่นส่งผลต่อพฤติกรรมด้านความเสี่ยงต่อการเกิดอุบัติเหตุ ผลการศึกษาพบว่าสอดคล้องกับสมมติฐาน และขัดแย้งกับข้อสรุปงานวิจัยของ Åsa Ek and Roland Akseleson (2007) ที่สรุปได้ว่า พนักงานแสดงความคิดเห็นว่า องค์กรไม่ค่อยให้โอกาสในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงานมากนัก แต่ให้ความเห็นว่าพฤติกรรมในการทำงานของตนไม่กระทบต่อการเกิดความปลอดภัยขณะปฏิบัติงาน

สมมติฐานย่อยที่ 3.16 การรับรู้วัฒนธรรมความปลอดภัยด้านการให้ข้อมูลส่งผลต่อพฤติกรรมด้านความปลอดภัยโดยรวม ผลการศึกษาพบว่าไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน

สมมติฐานย่อยที่ 3.17 การรับรู้วัฒนธรรมความปลอดภัยด้านการรายงานส่งผลต่อพฤติกรรมด้านความปลอดภัยโดยรวม ผลการศึกษาพบว่าไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน

สมมติฐานย่อยที่ 3.18 การรับรู้วัฒนธรรมความปลอดภัยด้านการปฏิบัติอย่างเป็นธรรมส่งผลต่อพฤติกรรมด้านความปลอดภัยโดยรวม ผลการศึกษาพบว่าไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน

สมมติฐานย่อยที่ 3.19 การรับรู้วัฒนธรรมความปลอดภัยด้านการเรียนรู้และการฝึกอบรมส่งผลต่อพฤติกรรมด้านความปลอดภัยโดยรวม ผลการศึกษาพบว่าไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน

สมมติฐานย่อยที่ 3.20 การรับรู้วัฒนธรรมความปลอดภัยด้านการเป็นองค์กรที่ยึดหยุ่นส่งผลต่อพฤติกรรมด้านความปลอดภัยโดยรวม ผลการศึกษาพบว่าสอดคล้องกับสมมติฐาน ทั้งนี้เนื่องจาก พนักงานส่วนใหญ่ให้ความเห็นว่า ‘ไม่แน่ใจ’ ว่าองค์กรของตนเป็นองค์กรมีความยืดหยุ่นหรือไม่ จึงอาจส่งผลต่อพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานทั้งในด้านการรายงาน การปฏิบัติอย่างเป็นธรรม และด้านความเสี่ยงต่อการเกิดอุบัติเหตุได้

ทั้งนี้ จากการเปรียบเทียบผลการศึกษาของงานวิจัยที่ไม่สอดคล้องกันดังกล่าว สามารถอ้างอิงถึงงานวิจัยของ Kerstan S. Cole, Susan M. Stevens-Adams, & Caren A. Wenner (2013) ที่ได้วิจัยเรื่อง A Literature Review of Safety Culture โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับวัฒนธรรมความปลอดภัยและสนับสนุนการจัดการความปลอดภัยในการทำงาน ซึ่งผลการวิจัยสรุปได้ว่า วัฒนธรรมความปลอดภัย มีจุดอ่อนในการเสริมสร้างอันเนื่องมาจาก มีคำจำกัดความที่หลากหลาย ตลอดจนมีปัจจัยที่นำมาใช้ประเมินที่แตกต่างกันมากมาย ทำให้หาข้อสรุปที่ชัดเจนได้ยาก

ข้อเสนอแนะจากงานวิจัย

ข้อเสนอแนะสำหรับองค์กร

จากผลการศึกษาระดับการรับรู้วัฒนธรรมความปลอดภัยในองค์กรของพนักงาน พบว่า พนักงานรับรู้วัฒนธรรมความปลอดภัยด้านการเรียนรู้และการ, ด้านการรายงาน, และด้านการให้ข้อมูล อยู่ในระดับ ‘เห็นด้วยอย่างยิ่ง’ ซึ่งเป็นระดับสูงสุดในเกณฑ์การประเมิน อย่างไรก็ตาม พนักงานมีการรับรู้ด้านการปฏิบัติอย่างเป็นธรรม อยู่ในระดับ ‘เห็นด้วย’ และด้านการเป็นองค์กรที่ยืดหยุ่น อยู่ในระดับ ‘ไม่แน่ใจ’ จึงประเมินได้ว่าองค์กรยังไม่สามารถบรรลุเป้าหมายการเป็นองค์กรที่จัดลำดับความสำคัญของความปลอดภัยในระดับสูงสุดได้ โดยจะต้องหาแนวทางให้การส่งเสริมการรับรู้วัฒนธรรมความปลอดภัยด้านการปฏิบัติอย่างเป็นธรรม และด้านการเป็นองค์กรที่ยืดหยุ่นให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นต่อไป

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

การศึกษารุ่นนี้เป็นการศึกษาเชิงปริมาณผ่านการใช้เครื่องมือเป็นแบบสอบถาม เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกยิ่งขึ้นผู้วิจัยเสนอว่า การศึกษารุ่นต่อไปควรมีการทำงานศึกษาเชิงคุณภาพร่วมด้วย และการศึกษารุ่นนี้ใช้กลุ่มตัวอย่างในการแจกแบบสอบถามซึ่งจำแนกตามประเภทของงานเพียง 4 กลุ่มงานเท่านั้น จึงควรมีการศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างในรูปแบบอื่น อาทิ ระดับของตำแหน่งงาน หรือศึกษาจากพนักงาน Outsource ที่ปฏิบัติงานให้กับสายการบินฯ ร่วมด้วย

เอกสารอ้างอิง

ศุภสุตา ชาญประไพ. (2563). ปัจจัยเชิงสำรวจการรายงานความปลอดภัยด้านการบินภาคสมัครใจตาม

แนวทาง องค์การการบินพลเรือนระหว่างประเทศ. สืบค้น 9 มีนาคม 2565. จาก

<http://sutir.sut.ac.th:8080/jspui/bitstream/123456789/9011/2/Fulltext.pdf>

ฐิติกานต์ ฉลองไกรเดช1, ไอย์รัชชา อมรพิพัฒนะ2. (2564). การศึกษาเปรียบเทียบผลการเข้ารับการ

ฝึกอบรม หลักสูตรการบริหารจัดการความปลอดภัยด้านการบินต่อการรับรู้วัฒนธรรมความปลอดภัย

ของบุคลากรด้านการบินในประเทศไทย. สืบค้น 9 มีนาคม 2565. จาก [https://so03.tci-](https://so03.tci-thaijo.org/index.php/JIRGS/article/download/251936/170395)

[thaijo.org/index.php/JIRGS/article/download/251936/170395](https://so03.tci-thaijo.org/index.php/JIRGS/article/download/251936/170395)

เปรมินทร์ กุดแถลง, อภิรดา นามแสง, ธัญญรัตน์ คำเพระ. (2564). แนวทางการพัฒนาวัฒนธรรมความ

ปลอดภัยของหน่วยบินสังกัดกระทรวงกลาโหม. สืบค้น 9 มีนาคม 2565. จาก

<http://ejournals.swu.ac.th/index.php/jedu/article/download/13107/11138>

Umut Oztekin. (2016). Employees Attitudes toward Safety Risk Management and Safety

Performance at U.S. Airports. สืบค้น 9 มีนาคม 2565. จาก

<https://repository.lib.fit.edu/bitstream/handle/11141/2539/OZTEKIN-THESIS-2018.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Paul O'Connor¹, Angela O'Dea², Quinn Kennedy³, Samuel E. Buttrey⁴. (2010). Measuring

Safety climate in aviation: A review and recommendations for the future. สืบค้น 9

มีนาคม 2565. จาก <https://apps.dtic.mil/sti/pdfs/ADA533556.pdf>

Edward L. Owen. (2013). ASSESSING THE STATUS OF AIRLINE SAFETY CULTURE AND

ITS RELATIONSHIP TO KEY EMPLOYEE ATTITUDES. สืบค้น 9 มีนาคม 2565. จาก

<https://jewlscholar.mtsu.edu/server/api/core/bitstreams/b6c6126d-a2e7-4877-a2bf-fbdddabbcd00/content>

Kerstan S. Cole¹, Susan M. Stevens-Adams², Caren A. Wenner³. (2013). A Literature

Review of Safety Culture. สืบค้น 10 มีนาคม 2565. จาก

<https://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.1082.8051&rep=rep1&type=pdf>

David Freiwald¹, Carolina Lenz-Anderson², Erik Baker³. (2013). Assessing Safety Culture

withina Flight Training Organization.// สืบค้น 10 มีนาคม 2565,// จาก

<https://commons.erau.edu/cgi/>

Nektarios Karanikas¹, Alfred Roelen², Alistair Vardy³. (2019). Design, Implementation and

Perceptions of Safety Culture Prerequisites. สืบค้น 10 มีนาคม 2565. จาก

https://www.matec-conferences.org/articles/matecconf/pdf/2019/22/matecconf_icsc_eswc2018_01004.pdf

Åsa Ek and Roland Akselsson. (2007). Aviation on the Ground: Safety Culture

in a Ground Handling Company. สืบค้น 10 มีนาคม 2565. จาก

[https://www.researchgate.net/profile/Asa-](https://www.researchgate.net/profile/Asa-Ek/publication/254304301_Aviation_on_the_Ground_Safety_Culture_in_a_Ground_Handling_Company/links/546f36b70cf2d67fc03101b3/Aviation-on-the-Ground-Safety-Culture-in-a-Ground-Handling-Company.pdf)

[Ek/publication/254304301_Aviation_on_the_Ground_Safety_Culture_in_a_Ground_Handling_Company/links/546f36b70cf2d67fc03101b3/Aviation-on-the-Ground-Safety-Culture-in-a-Ground-Handling-Company.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Asa-Ek/publication/254304301_Aviation_on_the_Ground_Safety_Culture_in_a_Ground_Handling_Company/links/546f36b70cf2d67fc03101b3/Aviation-on-the-Ground-Safety-Culture-in-a-Ground-Handling-Company.pdf)