



ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของนักบินเฮลิคอปเตอร์
บริษัทยูไนเต็ด ออฟฟ شور เอวิเอชัน จำกัด
OPERATIONAL EFFICIENCY OF UNITED OFFSHORE AVIATION
COMPANY LIMITED'S PILOTS

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี
บุญทริก บัวดำ

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการจัดการการบิน
สถาบันการบินพลเรือน สถาบันสมทบมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี
ปีการศึกษา 2561

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของนักบินเฮลิคอปเตอร์
บริษัทยูไนเต็ด ออฟเซอร์ เอวิเอชัน จำกัด



บุญทริก บัวดำ

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการจัดการการบิน
สถาบันการบินพลเรือน สถาบันสมทบมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี
ปีการศึกษา 2561

**OPERATIONAL EFFICIENCY OF UNITED OFFSHORE AVIATION
COMPANY LIMITED'S PILOTS**




**THIS THESIS SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF THE
REQUIREMENTS FOR THE DEGREE OF MASTER OF MANAGEMENT
AVIATION MANAGEMENT
CIVIL AVIATION TRAINING CENTER THAILAND
ACADEMIC YEAR 2018**



ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของนักบินเฮลิคอปเตอร์
บริษัทยูไนเต็ด ออฟเซอร์ เอวิเอชัน จำกัด

สถาบันการบินพลเรือน สถาบันสมทบมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี อนุมัติให้นับ
วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาโทมหาบัณฑิต

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์



(อ. ดร. อภिरดา นามแสง)

ประธานกรรมการ



(อ. ดร. คงศักดิ์ ชมชุม)

กรรมการ

(อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์)


(อ. น.ต. ดร. วิวัฒนา มานนท์)

กรรมการ


(อ. น.ท. สุรรัฐ ศรีเดช)

กรรมการ


(อ. ดร. วราภรณ์ เต็มแก้ว)

รักษาการ รองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการ
สถาบันการบินพลเรือน


(อ. ดร. วราภรณ์ เต็มแก้ว)

ผู้อำนวยการกองวิชาการบริหารการบิน

บุญทวีกร บัวคำ: ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของนักบินเฮลิคอปเตอร์ บริษัทยูไนเต็ด ออฟชอร์
เอวิเอชั่น จำกัด (OPERATIONAL EFFICIENCY OF UNITED OFFSHORE AVIATION
COMPANY LIMITED'S PILOTS)

อาจารย์ที่ปรึกษา: อ. ดร.คงศักดิ์ ชมชุม, 139 หน้า

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาสภาพทั่วไปของนักบิน บริษัทยูไนเต็ด ออฟชอร์
เอวิเอชั่น จำกัด 2) เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของนักบิน บริษัทยูไนเต็ด ออฟชอร์
เอวิเอชั่น จำกัด และ วิธิดำเนินการวิจัย ประกอบด้วย การศึกษาค้นคว้าจากข้อมูลปฐมภูมิจากเอกสาร
ภายในของบริษัทยูไนเต็ด ออฟชอร์ เอวิเอชั่น จำกัด กฎระเบียบและประกาศจากสำนักงานการบิน
พลเรือนแห่งประเทศไทยและองค์กรอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง และการสัมภาษณ์นักบิน บริษัทยูไนเต็ด
ออฟชอร์ เอวิเอชั่น จำกัด ด้วยแบบสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview) และสรุปผลวิจัยด้วยการวิเคราะห์
คำหลัก (Domain analysis) และใช้การตรวจสอบแบบสามเส้า (Triangulation)

ผลการวิจัยพบว่า สภาพทั่วไปของนักบิน บริษัทยูไนเต็ด ออฟชอร์ เอวิเอชั่น จำกัด ส่วนใหญ่
มีอายุ 41-50 ปี คิดเป็นร้อยละ 76 รองลงมา มีอายุ 31-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 18 และน้อยที่สุดมีอายุมากกว่า
50 ปี คิดเป็นร้อยละ 6 และส่วนใหญ่ปฏิบัติงานในตำแหน่งนักบินผู้ช่วย คิดเป็นร้อยละ 45 รองลงมา
ปฏิบัติงานในตำแหน่งกัปตัน คิดเป็นร้อยละ 36 และน้อยที่สุดปฏิบัติงานในตำแหน่งครุการบิน คิดเป็น
ร้อยละ 18 และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของนักบิน บริษัทยูไนเต็ด ออฟชอร์ เอวิเอชั่น จำกัด
ประกอบไปด้วย 1) ประสิทธิภาพในการทำงาน 2) สมรรถนะในการทำงาน และ 3) วินัยในการทำงาน
ซึ่งองค์ประกอบดังกล่าวนำไปสู่แนวทางในการแก้ไขที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
ของนักบิน บริษัทยูไนเต็ด ออฟชอร์ เอวิเอชั่น จำกัด

สาขาวิชาการจัดการการบิน
ปีการศึกษา 2561

ลายมือชื่อนักศึกษา บุญทวีกร

ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษา [ลายมือ]

ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษาร่วม [ลายมือ]

BOONTALIK BUADUM: OPERATIONAL EFFICIENCY OF UNITED OFFSHORE AVIATION COMPANY LIMITED'S PILOTS

THESIS ADVISOR: KONGSAK CHOMCHUM, Ph.D., 139 PP

This research purpose: 1) The studying the state of United Offshore Aviation Company Limited's pilots 2) studying the operational efficiency of United Offshore Aviation Company Limited's pilots The research methodology included: studying the primary information from internal document's United Offshore Aviation Company Limited, laws, regulations and announcement from Civil Aviation Authority of Thailand and related organizations and interviewing the United Offshore Aviation Company Limited's pilots by in-depth interviews and analysis by domain analysis and triangulation examination.

The findings of this research were as follows: The state of United Offshore Aviation Company Limited's pilots The mainly age group was 41-50 years old, accounted for 76% Secondly, 31-40 years old accounted for 18% The minimum age group is 50 years or 6% Also most of them worked as co-pilot This is 45% Secondly worked as captain, accounted for 36% and the rest worked as instructor, accounted for 18% Operational efficiency of United Offshore Aviation Company Limited's pilots consists of 1) work experience 2) work capacity and 3) work discipline. These factors will lead to the modified approaches for better operational efficiency of United Offshore Aviation Company Limited.

School of Aviation Management
Academic Year 2018

Student's Signature บุณฑริก
Advisor's Signature คองศักดิ์
Co-Advisor's Signature คองศักดิ์

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์นี้สำเร็จลุล่วงด้วยดี เนื่องจากได้รับความช่วยเหลืออย่างยิ่ง ทั้งด้านวิชาการและด้านการดำเนินงานวิจัย จากบุคคลและกลุ่มบุคคลต่าง ๆ ดังนี้

อ. ดร.คงศักดิ์ ชมชม อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ อ. น.ต. ดร.วัฒนา มานนท์ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วมที่ให้คำแนะนำปรึกษา ช่วยแก้ไขปัญหา และให้กำลังใจแก่ผู้วิจัยมาโดยตลอด รวมทั้งช่วยตรวจทานและแก้ไขวิทยานิพนธ์นี้จนเสร็จสมบูรณ์ อ. น.ท.สุรัฐ ศรีเดช ที่กรุณาให้คำแนะนำปรึกษา รวมทั้งช่วยตรวจทาน และแก้ไขวิทยานิพนธ์จนเสร็จสมบูรณ์ อ. ดร. อภิศานามแสง ที่กรุณาสละเวลาอันมีค่ายิ่งในการให้เกียรติเป็นประธานการสอบวิทยานิพนธ์จนสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

ขอบพระคุณอาจารย์ประจำหลักสูตรการจัดการมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการการbinและคุณสุมีนา บุญส่ง หัวหน้าสำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย พร้อมทั้งงาน ที่ให้คำแนะนำ ช่วยอำนวยความสะดวก และให้คำปรึกษาโดยตลอด

ขอบคุณ เพื่อนร่วมเรียนระดับปริญญาโท รุ่น 3 สถาบันการbinพลเรือนทุกท่าน ที่มอบมิตรภาพอันดีและช่วยเหลือกันมา ขอบคุณ คุณเนติวิศน์ ภัทร์ภักดิ์กุล ที่ให้กำลังใจมาโดยตลอด

ท้ายนี้ ขอกราบขอบพระคุณบิดา มารดา และคุณสุภชัย ยกเลื่อน ที่ให้การเลี้ยงดูอบรมและส่งเสริมการศึกษา เป็นอย่างดีตลอดมาในอดีต จนทำให้ผู้วิจัยประสบความสำเร็จในชีวิต

สำหรับคุณงามความดีอันใดที่เกิดจากวิทยานิพนธ์เล่มนี้ ผู้วิจัยขอมอบให้กับบิดา มารดา และคุณสุภชัย ยกเลื่อน ซึ่งเป็นที่รักและเคารพยิ่ง ครูอาจารย์ที่เคารพทุกท่าน ที่ได้ประสิทธิ์ประสาทความรู้ และถ่ายทอดประสบการณ์ที่ดีให้แก่ผู้วิจัย ตลอดจนบริษัทยูไนเต็ด ออฟชอร์ เอวิเอชัน จำกัด ที่เอื้อเฟื้อสถานที่และข้อมูลในการใช้ศึกษาวิจัย จนทำให้ประสบความสำเร็จในชีวิต

บุญชริก บัวคำ

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อ (ภาษาไทย)	ง
บทคัดย่อ (ภาษาอังกฤษ)	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญ	ช
สารบัญตาราง	ฅ
สารบัญภาพ	ญ
บทที่	
1 บทนำ	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 วัตถุประสงค์	12
1.3 ขอบเขตการวิจัย	12
1.4 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	13
1.5 นิยามศัพท์	13
2 ปริทัศน์วรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	15
2.1 ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับ บริษัทยูไนเต็ด ออฟซอร์ เอวิเอชัน จำกัด	15
2.2 แหล่งขุดเจาะน้ำมันและปิโตรเลียมในประเทศไทย	25
2.3 แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน	27
2.4 แนวคิดเกี่ยวกับประสพการณ์ในการทำงาน	34
2.5 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสมรรถนะ	36
2.6 แนวคิดเกี่ยวกับวินัยในการทำงาน	40
2.7 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	42
2.8 กรอบแนวคิดการวิจัย	49
3 วิธีการดำเนินการวิจัย	50
3.1 วิธีวิจัย	50
3.2 ประชากร	51

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	52
3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล	53
3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล	54
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	56
4.1 สภาพทั่วไปของนักบิน บริษัทยูไนเต็ด ออฟชอร์ เอวิเอชัน จำกัด	57
4.2 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของนักบิน บริษัทยูไนเต็ด ออฟชอร์ เอวิเอชัน จำกัด	62
4.3 แนวทางที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของนักบิน บริษัทยูไนเต็ด ออฟชอร์ เอวิเอชัน จำกัด	75
5 สรุปและอภิปรายผล	76
5.1 สรุปผลการวิจัย	76
5.2 อภิปรายผล	81
5.3 ข้อจำกัดของการวิจัย	85
5.4 การประยุกต์ผลการวิจัย	85
5.5 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป	86
บรรณานุกรม	87
ภาคผนวก	94
ภาคผนวก ก แบบสัมภาษณ์เชิงลึก	95
ภาคผนวก ข ประกาศสำนักงานการบินพลเรือนแห่งประเทศไทย เรื่อง การกำหนด ข้อจำกัดเวลาทำการบินและเวลา ปฏิบัติหน้าที่ พ.ศ. 2559	101
ภาคผนวก ค ประกาศสำนักงานการบินพลเรือนแห่งประเทศไทย เรื่อง วิธีปฏิบัติ ในการขอและการออกใบอนุญาต ผู้ประจำหน้าที่ และการบันทึกศักย พ.ศ. 2558	110
ภาคผนวก ง พรบ. ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554	116
ประวัติผู้จัดทำวิทยานิพนธ์	139

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1.1 จำนวนการผลิตปิโตรเลียมของประเทศไทย ในปีพ.ศ. 2558 แยกตามชนิดและแหล่งผลิต	2
1.2 จำนวนเที่ยวบินต่อสัปดาห์ของบริษัทผู้รับจ้างขนส่งจากบริษัทผู้ได้รับสัมปทานการขุดเจาะและผลิตปิโตรเลียมนอกชายฝั่งของประเทศไทย (ข้อมูล ณ เดือนธันวาคม พ.ศ. 2560)	8
2.1 หลักสูตรการฝึกอบรมของนักบิน บริษัทยูไนเต็ด ออฟชอร์ เอวิเอชัน จำกัด	24
4.1 สภาพทั่วไปของนักบิน บริษัทยูไนเต็ด ออฟชอร์ เอวิเอชัน จำกัด จำแนกตามอายุ	59
4.2 สภาพทั่วไปของนักบิน บริษัทยูไนเต็ด ออฟชอร์ เอวิเอชัน จำกัด จำแนกตามตำแหน่งในการปฏิบัติงาน	59
4.3 เปรียบเทียบคุณสมบัติพื้นฐานตามมาตรฐานของบริษัทยูไนเต็ดออฟชอร์ เอวิเอชัน จำกัด สำนักงานการบินพลเรือนแห่งประเทศไทย องค์การการบินพลเรือนระหว่างประเทศ และสมาคมผู้ผลิตน้ำมันและก๊าซนานาชาติ	62
4.4 จำนวนชั่วโมงบินของนักบินเฮลิคอปเตอร์ บริษัทยูไนเต็ด ออฟชอร์ เอวิเอชัน จำกัด (จำนวนชั่วโมงบิน ณ วันที่ 31 ธันวาคม พ.ศ. 2560)	65
4.5 จำนวนชั่วโมงบินของนักบินเฮลิคอปเตอร์ บริษัทยูไนเต็ด ออฟชอร์ เอวิเอชัน จำกัด (จำนวนชั่วโมงบิน ณ วันที่ 31 ธันวาคม พ.ศ. 2560)	67

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1.1 แผนที่แสดงสัมปทานปิโตรเลียมในประเทศไทย	3
1.2 ตัวอย่างภาพแหล่งผลิตปิโตรเลียมในอ่าวไทย	5
1.3 กระบวนการผลิตก๊าซธรรมชาติและคอนเดนเสท	5
1.4 ตัวอย่างเฮลิคอปเตอร์รุ่นใช้งานทางกิจการของตำรวจ	9
1.5 ตัวอย่างเฮลิคอปเตอร์รุ่นใช้งานในการบินปฏิบัติการกิจของทหาร	9
1.6 ตัวอย่างเฮลิคอปเตอร์รุ่นใช้งานส่งกลับสายการแพทย์	10
1.7 ตัวอย่างเฮลิคอปเตอร์รุ่นบินปฏิบัติการไป-กลับแท่นขุดเจาะน้ำมัน	10
2.1 โครงสร้างองค์กร บริษัทยูโนเต็ด ออฟชอร์ เอวิเอชั่น จำกัด	17
2.2 ลานจอดเฮลิคอปเตอร์บนแท่นขุดเจาะน้ำมัน	26
2.3 โมเดลภูเขาน้ำแข็ง (Iceberg model)	39
2.4 กรอบแนวคิดการวิจัย	49
3.1 ขั้นตอนวิธีการดำเนินการวิจัย	51
3.2 ขั้นตอนการตรวจสอบคุณภาพของแบบสัมภาษณ์	53
4.1 โครงสร้างหน่วยงานภายในบริษัทฯ ที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานของนักบิน	58
4.2 การฝึกอบรมภาคปฏิบัติกับเครื่องช่วยฝึกบินจำลองของนักบิน บริษัทยูโนเต็ด ออฟชอร์ เอวิเอชั่น จำกัด	64
5.1 ขั้นตอนก่อนเข้ารับการบินที่กศภ AW139	77

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในช่วงศตวรรษที่ 21 ที่ผ่านมา ประเทศไทยถือได้ว่าเป็นประเทศที่มีการพัฒนาตนเองได้อย่างรวดเร็วประเทศหนึ่งในแถบเอเชียอาคเนย์ ไม่ว่าจะเป็นทางด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมืองและวัฒนธรรม ความเจริญเติบโตที่เกิดขึ้นทำให้เกิดผลดีกับประเทศหลายประการ โดยเฉพาะบทบาทความเจริญเติบโตทางด้านเศรษฐกิจ (สร้อยตระกูล (ติวยานนท์) อรรถมานะ, 2550) ซึ่งความเจริญก้าวหน้าของระบบเศรษฐกิจและสังคมมีความเกี่ยวข้องอย่างมากกับความต้องการทางด้านพลังงานปิโตรเลียมซึ่งจัดได้ว่าเป็นเชื้อเพลิงทางธรรมชาติที่มีความสำคัญและมักจะถูกนำไปใช้ประโยชน์อย่างกว้างขวางมากที่สุดประเภทหนึ่ง ดังนั้น ปิโตรเลียมคือ ตัวแปรสำคัญในการพัฒนาระบบขนส่ง เศรษฐกิจ เทคโนโลยี และการค้าระหว่างประเทศ จึงถือได้ว่าปิโตรเลียมเป็นทรัพยากรทางธรรมชาติที่มีบทบาทต่อการเปลี่ยนแปลงต่อวิถีชีวิตของมนุษย์มากที่สุด อีกทั้งยังเป็นหัวใจที่สำคัญในการพัฒนาเศรษฐกิจของไทยก็ว่าได้ (กรมเชื้อเพลิงธรรมชาติ, 2551) นอกจากนี้ผลพลอยได้จากปิโตรเลียมก็ยังสามารถนำมาใช้เป็นวัตถุดิบสำหรับอุตสาหกรรมปิโตรเคมี ซึ่งเป็นวัสดุพื้นฐานที่สำคัญในกิจกรรมต่าง ๆ ของมนุษย์อีกด้วย

ประเทศไทยเริ่มมีการสำรวจและผลิตปิโตรเลียมตั้งแต่ปี พ.ศ. 2464 ในระยะแรกของการสำรวจและผลิตปิโตรเลียมจะดำเนินการโดยรัฐบาลทั้งหมด แหล่งสำรวจแห่งแรกเป็นแหล่งบนบก คือ แอ่งฝาง ตั้งอยู่ที่ตำบลแม่สูน อำเภอฝาง จังหวัดเชียงใหม่ และมีการพัฒนาทางการสำรวจและผลิตมาโดยตลอด ต่อมาปี พ.ศ. 2504 รัฐบาลประกาศเชิญชวนให้เอกชนยื่นสิทธิการสำรวจและผลิตปิโตรเลียมในประเทศไทย ในปี พ.ศ. 2510 ได้มีประกาศเชิญชวนให้ยื่นสิทธิการขอสำรวจและผลิตปิโตรเลียมในเขตไหล่ทวีป (อ่าวไทย) และทะเลอันดามัน มีบริษัทที่ได้รับอนุญาตดำเนินการทั้งสิ้น 6 บริษัท การดำเนินการสำรวจของบริษัทที่ได้รับสัมปทานพบแหล่งปิโตรเลียมขนาดใหญ่หลายแหล่ง เช่น แหล่งเอราวัณและแหล่งบงกช การพัฒนาอุตสาหกรรมปิโตรเลียมในประเทศไทยพัฒนาขึ้นอย่างมากจากการค้นพบแหล่งเอราวัณ ในปี พ.ศ. 2524 การนำก๊าซธรรมชาติมาผลิตกระแสไฟฟ้า และเชื้อเพลิงอุตสาหกรรม ทำให้บริษัทน้ำมันต่างชาติ หลายบริษัทสนใจเข้ามาลงทุนในประเทศไทย และยังมีการสำรวจพบแหล่งปิโตรเลียมหลายแหล่งทั้งบนบกและพื้นดินไหล่ทวีปในทะเล

ซึ่งแปลงสัมปทานสำรวจและผลิตปิโตรเลียมในประเทศไทย ในปี พ.ศ. 2557 สามารถแสดงได้ ดังภาพที่ 1.1

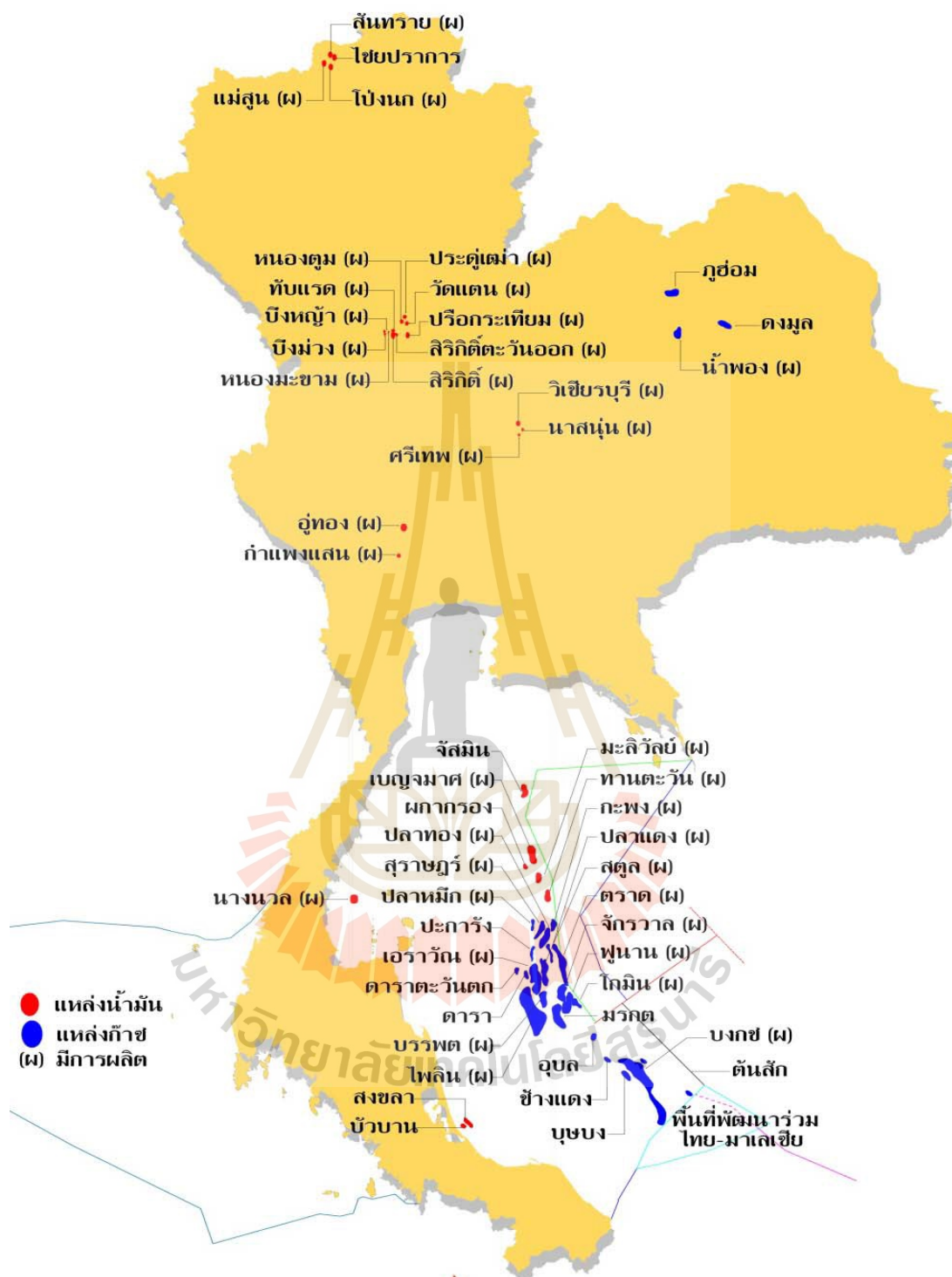
การค้นพบก๊าซธรรมชาติในประเทศนำไปสู่การเจริญเติบโตของอุตสาหกรรมปิโตรเคมี ซึ่งมีพัฒนาการอย่างก้าวหน้าและทันสมัย จนกระทั่งเป็นที่ยอมรับอย่างกว้างขวางจากนานาประเทศ และยังนำไปสู่การค้นพบและพัฒนาแหล่งปิโตรเลียมในประเทศอีกหลายแหล่ง ถึงแม้ว่าจะยังไม่อยู่ในระดับที่สามารถตอบสนองความต้องการภายในประเทศได้อย่างสมบูรณ์ แต่ก็ถือได้ว่าการค้นพบก๊าซธรรมชาติในประเทศมีส่วนช่วยในการเสริมสร้างสมรรถนะของการพึ่งพาตนเองได้ระดับหนึ่ง อย่างไรก็ตาม ปริมาณของก๊าซธรรมชาติที่ประเทศไทยสามารถผลิตได้เองก็ยังไม่เพียงพอต่อความต้องการใช้ ประเทศไทยจึงต้องนำเข้าพลังงานในรูปของน้ำมันดิบ น้ำมันสำเร็จรูป ก๊าซธรรมชาติ ถ่านหินและไฟฟ้า โดยพลังงานที่ประเทศไทยสามารถผลิตได้เองนั้นส่วนใหญ่เป็นปิโตรเลียม โดยเฉพาะก๊าซธรรมชาติซึ่งเกือบทั้งหมดผลิตได้จากบริเวณอ่าวไทย ดังนั้น บริเวณอ่าวไทยจึงจัดเป็นแหล่งผลิตปิโตรเลียมที่มีความสำคัญต่อประเทศชาติ ในปี พ.ศ. 2558 ประเทศไทยผลิตปิโตรเลียมจากแปลงสัมปทานและพื้นที่พัฒนาร่วมไทย-มาเลเซีย รวมกันประมาณ 876,016 บาร์เรลเทียบเท่าน้ำมันดิบต่อวัน (1 ล้านลบ.ฟุต = 174.5 บาร์เรลเทียบเท่าน้ำมันดิบ)

ซึ่งในจำนวนนี้ผลิตมาจากแปลงสัมปทานในอ่าวไทยรวมกันประมาณ 640,415 คิดเป็นร้อยละ 73 ของการผลิตทั้งหมด สามารถแยกตามแหล่งผลิตและชนิดของปิโตรเลียม (กรมเชื้อเพลิงธรรมชาติ, 2558) แสดงดังตารางที่ 1.1

ตารางที่ 1.1 จำนวนการผลิตปิโตรเลียมของประเทศไทย ในปีพ.ศ. 2558 แยกตามชนิดและแหล่งผลิต

ชนิด	แหล่งผลิต		พื้นที่พัฒนาร่วม ไทย-มาเลเซียทะเล
	แหล่งบนบก	แหล่งในทะเล	
ก๊าซธรรมชาติ	160 ล้าน ลบ.ฟุตต่อวัน	2,820 ล้าน ลบ.ฟุตต่อวัน	690 ล้าน ลบ.ฟุตต่อวัน
คอนเดนเสท (ก๊าซธรรมชาติเหลว)	480 บาร์เรลต่อวัน	96,660 บาร์เรลต่อวัน	-
น้ำมันดิบ	36,085 บาร์เรลต่อวัน	112,090 บาร์เรลต่อวัน	-

ที่มา กรมเชื้อเพลิงธรรมชาติ (2558)



ภาพที่ 1.1 แผนที่แสดงสัมปทานปิโตรเลียมในประเทศไทย

ที่มา Nongferndaddy (www, 2559)

ทั้งนี้ แหล่งผลิตปิโตรเลียมในอ่าวไทย ดังแสดงในภาพที่ 1.2 สามารถเรียกตามชนิดปิโตรเลียมที่อยู่ภายในแหล่งกักเก็บได้ 2 ชนิด คือ 1) แหล่งก๊าซธรรมชาติ โดยจะผลิตก๊าซธรรมชาติเป็นหลัก และได้ก๊าซธรรมชาติเหลวหรือคอนเดนเสทเป็นผลพลอยได้ การผลิตปิโตรเลียมเริ่มต้นจากแท่นหลุมผลิต (Wellhead Platform; WP) ซึ่งเป็นที่ตั้งของหลุมผลิตประมาณ 12-30 หลุม ขึ้นอยู่กับขนาดของแท่นและศักยภาพปิโตรเลียม บริเวณนั้น ๆ ปิโตรเลียมจะถูกผลิตขึ้นมาจากหลุมผลิตที่เปิดผลิต (ซึ่งสามารถวัดอัตราการไหลได้ตลอดเวลา) ขึ้นมารวมกันบนแท่นหลุมผลิตก่อนส่งต่อผ่านท่อไปยังแท่นผลิตกลาง (Central Processing Platform; CPP) เพื่อเข้ากระบวนการผลิต เช่น แยกสถานะ กำจัดความชื้น เพิ่มแรงดัน การคงสภาพของเหลว เป็นต้น ก๊าซธรรมชาติที่แยกได้ จะถูกปรับปรุงคุณภาพและเพิ่มแรงดันผ่านมาตรวัดเพื่อทำการซื้อขายและส่งเข้าท่อของผู้ซื้อไปขึ้นฝั่ง ตลอดจนขบวนการจะเป็นระบบปิดภายใต้แรงดันสูง จึงไม่สามารถลักลอบถ่ายเทได้ และมาตรวัดทุกตัวผ่านการตรวจสอบ มีมาตรฐานสากลรองรับและก๊าซธรรมชาติเหลวจะถูกปรับปรุงคุณภาพและถูกส่งไปเก็บไว้ที่เรือกักเก็บ (Floating Storage and Offloading; FSO) เพื่อรอการขนถ่ายที่แท่นผลิตกลางจะมีมาตรวัดปริมาณก๊าซธรรมชาติเหลวที่ส่งไปยังเรือกักเก็บ ขณะที่บนเรือกักเก็บจะมีการวัดปริมาณก๊าซธรรมชาติเหลวที่ถูกส่งเข้ามาในแต่ละวัน รวมถึงปริมาณที่กักเก็บสะสม และเมื่อมีการขนถ่าย จะต้องมีการขึ้นตอนเป็นไปตามกฎหมาย มีการตรวจสอบปริมาณก่อนและหลังซื้อขาย ตัวเลขบนเรือกักเก็บต้องมีความต่อเนื่องกัน ไปทุกวัน ส่วนของน้ำที่ผลิตได้จะทำการบำบัดและอัดกลับลงไปหลุม แหล่งผลิตที่สำคัญได้แก่ แหล่งก๊าซเอราวัณ ปลาทอง พูนาน สตูล จักรवाल ไพลิท บงกช และอาทิตย์ เป็นต้น และ 2) แหล่งน้ำมันดิบ โดยจะผลิตน้ำมันดิบเป็นหลักและผลิตได้ก๊าซ (Associated gas) ขึ้นมาด้วย ขั้นตอนการผลิตหลัก ๆ จะเหมือนกับแหล่งก๊าซธรรมชาติ ยกเว้นว่าแหล่งนั้น ๆ มีก๊าซอยู่น้อย ไม่คุ้มค่าในเชิงพาณิชย์ก็จะมีขบวนการปรับปรุงคุณภาพก๊าซ โดยมีแหล่งที่สำคัญ ได้แก่ แหล่งน้ำมันดิบ ยะลา สุราษฎร์ กะพง ปลาหมึก ทานตะวัน เบญจมาศ บัวหลวง จัสมิน บานเย็น และสงขลา เป็นต้น กระบวนการผลิตก๊าซธรรมชาติและคอนเดนเสทสรุปดังภาพที่ 1.3

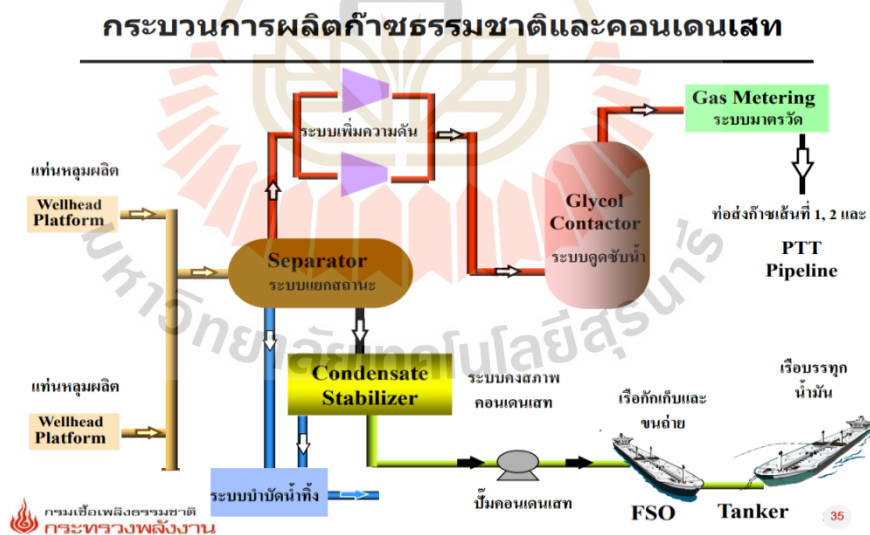
เนื่องจากอัตราการใช้พลังงานของไทยขึ้นอยู่กับอัตราการเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศ หากประเทศไทยมีอัตราการเติบโตทางเศรษฐกิจที่ระดับ 5-6 % ต่อปี คาดว่าอัตราการใช้พลังงานก็จะสูงขึ้นในระดับเดียวกันหรือมากกว่าเล็กน้อย ปัจจุบันประเทศไทยมีความต้องการใช้ก๊าซธรรมชาติประมาณวันละ 3,500 ล้านลูกบาศก์ฟุต โดยร้อยละ 70 จะนำมาใช้ผลิตกระแสไฟฟ้า ซึ่งเป็นส่วนที่เราสามารถผลิตได้เองภายในประเทศประมาณวันละ 2,500 ล้านลูกบาศก์ฟุต จากการประมาณการโดยบริษัทปตท. จำกัด (มหาชน) ซึ่งเป็นผู้รับซื้อก๊าซธรรมชาติจากผู้ผลิตทุกรายในประเทศ มีการคาดการณ์ว่าปริมาณการใช้ก๊าซธรรมชาติภายในประเทศจะเพิ่มสูงขึ้นทุกปี โดยคาดว่าในอีกไม่กี่ปีข้างหน้าจะเพิ่มเป็น 4,000 ล้านลูกบาศก์ฟุตต่อวัน และมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องในอนาคต

ในขณะที่ความต้องการในการใช้ก๊าซธรรมชาติของประเทศไทยสูงกว่าปริมาณที่สามารถผลิตได้เองภายในประเทศจึงเป็นสาเหตุที่ทำให้ประเทศไทยต้องนำเข้าก๊าซธรรมชาติเพิ่มเติมจากประเทศพม่า โดยเฉลี่ยวันละประมาณ 1,000 ล้านลูกบาศก์ฟุต (บริษัทเซฟรอนประเทศไทยสำรวจและผลิต, 2552)



ภาพที่ 1.2 ตัวอย่างภาพแหล่งผลิตปิโตรเลียมในอ่าวไทย

ที่มา Energynewscenter (www, 2558)



ภาพที่ 1.3 กระบวนการผลิตก๊าซธรรมชาติและคอนเดนเสท

ที่มา สถาบันวิทยากรพลังงาน (www, 2558)

การที่ประเทศไทยสามารถผลิตน้ำมันดิบและก๊าซธรรมชาติได้เองภายในประเทศนั้น นอกจากจะทำให้ประเทศไทยลดการนำเข้าพลังงานทั้งในรูปแบบน้ำมันดิบ น้ำมันสำเร็จรูป ก๊าซธรรมชาติ

หรือถ่านหินจากต่างประเทศได้เป็นจำนวนมากแล้ว และการที่ประเทศไทยมีบริษัทผู้ประกอบการจำนวนมากสนใจเข้าร่วมลงทุนในประเทศ ก็ถือเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีส่วนช่วยให้เศรษฐกิจไทยเจริญเติบโตอย่างต่อเนื่อง เพราะเมื่อมีการลงทุนก็ย่อมทำให้เกิดการจ้างงาน การพัฒนาบุคลากรและแรงงานภายในประเทศ รวมถึงการถ่ายทอดเทคโนโลยีด้านอุตสาหกรรมปิโตรเลียมสู่คนไทย และยังก่อให้เกิดอุตสาหกรรมต่อเนื่องอื่น ๆ ตามมาอีกมากมาย นอกจากนี้การดำเนินกิจการสำรวจและผลิตปิโตรเลียม บริษัทผู้ประกอบการยังจะต้องจ่ายค่าภาคหลวงหรือส่วนแบ่งของรายได้ที่เกิดจากการทำธุรกิจให้แก่ภาครัฐในอัตราที่รัฐกำหนดไว้ในพระราชบัญญัติปิโตรเลียมและหากผลประโยชน์จากการปิโตรเลียมในประเทศประมาณกว่า 90,000 ล้านบาทต่อปี เพื่อนำไปใช้พัฒนาประเทศในด้านอื่น ๆ อีกต่อไป (บริษัทเซฟรอนประเทศไทยสำรวจและผลิต, 2552)

ปัจจุบันธุรกิจสำรวจและผลิตปิโตรเลียมในภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้มีการเติบโตเป็นอย่างมาก บริษัทต่างชาติจำนวนมากต้องการเข้ามาลงทุนและแสวงหาผลกำไร แม้หลายประเทศในอาเซียนจะมีปริมาณปิโตรเลียมสำรองไม่สูงนัก หากเทียบกับกลุ่มประเทศตะวันออกกลางและแอฟริกา แต่ข้อดีอย่างหนึ่งคืออาเซียนมีพื้นที่ที่เป็นแหล่งปิโตรเลียมอยู่ใกล้กับประเทศที่มีปริมาณการใช้พลังงานเพิ่มขึ้นทั้งจีน อินเดียและรวมถึงประเทศเศรษฐกิจเกิดใหม่ นอกจากนี้ประเทศทางฝั่งเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ทั้งเกาหลีและญี่ปุ่นก็เริ่มกระจายความเสี่ยง โดยหาแหล่งพลังงานใหม่ ๆ นอกเหนือจากแหล่งปิโตรเลียมเดิม ๆ ที่มีอยู่ในเขตตะวันออกกลาง ดังนั้น การจัดตั้งประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (ASEAN Economic Community; AEC) ที่มีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมการแบ่งงานผลิตสินค้าและบริการภายในประเทศอาเซียนตามความถนัดของแต่ละประเทศสมาชิกทั้ง 10 ประเทศ ได้แก่ ไทย พม่า เวียดนาม ลาว สิงคโปร์ มาเลเซีย อินโดนีเซีย ฟิลิปปินส์ บรูไน และกัมพูชา โดยประเทศไทยรับผิดชอบในสาขาการท่องเที่ยวและสาขาการบิน ซึ่งมีความสอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาลไทยที่มีความมุ่งมั่นและผลักดันให้ประเทศไทยเป็นศูนย์กลางการท่องเที่ยวและการบินในภูมิภาคอาเซียน และเนื่องจากในปัจจุบันธุรกิจการบินและการขนส่งผู้โดยสารทางอากาศในประเทศไทยมีอัตราการเจริญเติบโตสูง โดยมีปัจจัยสนับสนุนหลักที่เกิดจากการเดินทางท่องเที่ยวและการติดต่อธุรกิจ อีกทั้งปัจจุบันประเทศส่วนใหญ่ในอาเซียนได้ทำการลงนามในสัตยาบันการเปิดเสรีทางการบินภายใต้ความร่วมมือในการจัดตั้งตลาดการบินร่วมอาเซียน (ASEAN Single Aviation Market; ASAM) โดยวัตถุประสงค์ คือ การเพิ่มปริมาณผู้โดยสารทางอากาศภายในภูมิภาคให้มากยิ่งขึ้น และเนื่องจากสายการบินต่าง ๆ ของประเทศสมาชิก สามารถขยายเที่ยวบินระหว่างกันได้อย่างเสรี จึงทำให้การเดินทางมีความสะดวกมากยิ่งขึ้น (ศูนย์วิจัยกสิกรไทย, 2555)

ซึ่งในช่วงระยะเวลาไม่กี่ปีที่ผ่านมา อุตสาหกรรมการบินมีการขยายตัวและเจริญเติบโตอย่างรวดเร็ว มีสายการบินต้นทุนต่ำและสายการบินรายใหม่เพิ่มขึ้นเป็นจำนวนมาก อีกทั้งสายการบินทั่วโลกก็มีแนวโน้มที่จะเพิ่มจำนวนเที่ยวบินและขยายเส้นทางการบินเข้ามายังประเทศไทย ดังนั้นสายการบินต่าง ๆ จึงให้ความสำคัญในการสรรหาและพัฒนาบุคลากรที่เกี่ยวข้องทางวิชาชีพการบิน โดยเฉพาะอย่างยิ่งนักบินที่มีคุณภาพและความชำนาญตามมาตรฐานสากล (ธิดารัตน์ โชคสุชาติ, 2553) กล่าวได้ว่าอาชีพนักบินถือเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีความสำคัญลำดับแรก ๆ ของอุตสาหกรรมการบิน เพราะนักบินคือผู้ที่ทำหน้าที่ควบคุมอากาศยานและมีอำนาจเด็ดขาดในการตัดสินใจกับทุกเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นบนอากาศยาน อีกทั้งการกระทำและการตัดสินใจทุกอย่างของนักบินจะต้องอยู่บนพื้นฐานของความปลอดภัย เพราะความปลอดภัยคือหัวใจหลักของการประกอบอาชีพนักบิน ดังนั้น การคัดสรรนักบินผู้มีหน้าที่ในการควบคุมอากาศยานและควบคุมการบินจึงจำเป็นต้องมีมาตรฐานและกระบวนการที่เข้มงวดเป็นพิเศษ ผู้ที่ผ่านการคัดเลือกจะต้องเป็นผู้ที่มีความรับผิดชอบสูง มีความพร้อมทั้งร่างกายจิตใจ สติปัญญา และมีคุณสมบัติพื้นฐานครบถ้วนในการประกอบอาชีพนักบิน เพราะสิ่งที่นักบินจะต้องเผชิญในการประกอบอาชีพนักบิน ไม่ได้มีเพียงแต่การรับผิดชอบต่อความปลอดภัยของผู้โดยสาร แต่ยังต้องเผชิญกับความกดดันทั้งในเรื่องของเวลา ความเสี่ยง และสภาพแวดล้อมที่ต้องทำงานอยู่บนอากาศ อีกทั้งยังต้องคำนึงถึงความปลอดภัยตามมาตรฐานของหน่วยงานที่มีหน้าที่กำกับดูแลกิจการการบินอากาศ เช่น สำนักงานการบินพลเรือนแห่งประเทศไทย องค์การการบินพลเรือนระหว่างประเทศ และหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

อย่างไรก็ตาม ยังมีการเดินทางโดยทางอากาศอีกประเภทหนึ่งที่ไม่ค่อยเป็นที่รู้จักในอุตสาหกรรมการบินมากนัก คือ การเดินทางไปปฏิบัติงานยังแท่นขุดเจาะและผลิตปิโตรเลียมนอกชายฝั่ง โดยการเดินทางในรูปแบบนี้จะใช้เฮลิคอปเตอร์ในการขนส่งเป็นหลัก เพราะแท่นขุดเจาะและผลิตปิโตรเลียมนอกชายฝั่งไม่มีทางวิ่งขึ้น-ลง (Runway) สำหรับอากาศยาน อีกทั้งพื้นที่ในการติดตั้งอุปกรณ์อำนวยความสะดวกให้กับอากาศยานมีจำกัด ดังนั้น อากาศยานที่เหมาะสมกับพื้นที่นอกชายฝั่งจะต้องเป็นอากาศยานปีกหมุนและสามารถขึ้น-ลงในทางแนวตั้งได้ นั่นก็คือ เฮลิคอปเตอร์ โดยปกติการเดินทางไปปฏิบัติงานยังแท่นขุดเจาะและผลิตปิโตรเลียมนอกชายฝั่งมักจะเกิดขึ้นบริเวณภาคใต้ของประเทศไทย คือ จังหวัดนครศรีธรรมราชและจังหวัดสงขลา ซึ่งบริษัทที่ดำเนินธุรกิจการขนส่งในรูปแบบนี้ของประเทศไทยในปัจจุบันมี 3 บริษัท คือ

- 1) บริษัทไทย เอวิเอชั่น เซอร์วิส จำกัด (Thai Aviation Services Company Limited; TAS)
- 2) บริษัทยูไนเต็ดออฟชอร์ เอวิเอชั่น จำกัด (United Offshore Aviation Company Limited; UOA)
- 3) บริษัทสีซังฟลายอิง เซอร์วิส จำกัด (Sichang Flying Services Company Limited; SFS)

ตารางที่ 1.2 จำนวนเที่ยวบินต่อสัปดาห์ของบริษัทผู้รับจ้างขนส่งจากบริษัทผู้ได้รับสัมปทาน การขุดเจาะและผลิตปิโตรเลียมนอกชายฝั่งของประเทศไทย (ข้อมูล ณ เดือนธันวาคม พ.ศ. 2560)

รายชื่อบริษัทผู้รับจ้างขนส่ง	บริษัทผู้ได้รับสัมปทานการขุดเจาะฯ	จำนวนเที่ยวบินต่อสัปดาห์
Thai Aviation Services Ltd.	CHEVRON	84-140
United Offshore Aviation Ltd.	PTTEP	35-38
Sichang Flying Services Ltd.	CPOC/PRP	6
	OPHIR	3-4

ที่มา สัมภาษณ์นายณัฐ ธนสถิตย์ ตำแหน่ง รองกรรมการผู้จัดการ (ปฏิบัติการบิน)

จากตารางที่ 1.2 เห็นได้ว่าจำนวนเที่ยวบินของบริษัทไทย เอวิเอชั่น เซอร์วิส จำกัด มีจำนวนมากกว่าเที่ยวบินของบริษัทอื่นเป็นจำนวนมาก เนื่องจากบริษัทดังกล่าวให้บริการแก่ บริษัทเชฟรอน ประเทศไทยสำรวจและผลิต จำกัด ที่มีจำนวนแปลงสัมปทานการขุดเจาะฯ มากกว่าครึ่งหนึ่งของจำนวนแท่นขุดเจาะทั้งหมดในอ่าวไทย ดังนั้น บริษัทเชฟรอนฯ จึงมีจำนวนของพนักงานที่ต้องเดินทางไปทำงานยังแท่นขุดเจาะฯ เป็นจำนวนมาก จึงเป็นผลทำให้จำนวนเที่ยวบินของบริษัท ไทย เอวิเอชั่น เซอร์วิส จำกัด มีมากกว่าบริษัทอื่น

เนื่องจากการเดินทางไปยังแท่นขุดเจาะฯ จะใช้เฮลิคอปเตอร์ในการขนส่งเป็นหลัก แต่หากสภาพอากาศในวันนั้นไม่ดี มีคลื่นลมมรสุมที่จะทำให้ทัศนวิสัยในการบินต่ำ ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อความปลอดภัยในการเดินทางโดยทางอากาศ การรับขนส่งโดยเฮลิคอปเตอร์จะถูกยกเลิกไปและเปลี่ยนเป็นการขนส่งโดยทางเรือแทน โดยปกติหากเดินทางโดยใช้เฮลิคอปเตอร์จะใช้เวลาเพียง 1-2 ชั่วโมง แต่หากใช้เรือในการขนส่งจะต้องใช้เวลา 5-6 ชั่วโมง อีกทั้งผู้โดยสารยังจะต้องเจอกับคลื่นลมมรสุมซึ่งอาจทำให้มีอาการเมาเรือและอาจส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานด้วย และการปฏิบัติงานเพื่อควบคุมเฮลิคอปเตอร์ในเส้นทางบินทางทะเลนั้น โดยส่วนใหญ่จะต้องคำนึงถึงสภาพอากาศเป็นสำคัญ เพราะสนามบินปลายทางซึ่งคือลานจอดเฮลิคอปเตอร์ หรือที่เรียกว่า Helipad ที่อยู่บนแท่นขุดเจาะฯ ไม่ได้มีอุปกรณ์และระบบเครื่องช่วยการเดินอากาศแบบครบวงจร เมื่อเปรียบเทียบกับสนามบินสาธารณะที่อยู่บนชายฝั่ง ที่จะสามารถช่วยอำนวยความสะดวกในการบังคับและควบคุมอากาศยานให้กับนักบินในขณะนำเครื่องบินขึ้น-ลง ดังนั้น สมรรถนะและประสิทธิภาพของอากาศยานเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลกระทบต่อความปลอดภัยในการปฏิบัติการกิจการบิน ซึ่งอากาศยานที่บริษัท

ยูไนเต็ด ออฟชอร์ เอวิเอชัน จำกัด เลือกใช้ คือ เฮลิคอปเตอร์ รุ่น AW139 ที่ผลิตโดยบริษัท Agusta Westland ประเทศอิตาลี บริษัทผู้ผลิตได้ทำการพัฒนารูปแบบของเฮลิคอปเตอร์เป็นจำนวน 4 รูปแบบ เพื่อตอบสนองความต้องการในการปฏิบัติการภารกิจบินที่หลากหลาย และยังสามารถครอบคลุม การบินแบบขึ้นลงทางดิ่งได้ โดยเครื่องบินต้นแบบได้ทำการบินทดสอบเป็นครั้งแรกในปี ค.ศ. 2001 เป็นจำนวนกว่า 4,000 ชั่วโมงบิน หลังจากนั้นจึงผ่านการรับรองของสำนักงานบริหารการบิน แห่งชาติสหรัฐอเมริกา (Federal Aviation Administration; FAA) พร้อมได้ใบอนุญาตทำการบิน ในปี ค.ศ. 2004 ปัจจุบันมียอดสั่งซื้อเป็นจำนวนกว่า 170 ลำ จาก 23 ประเทศ เฮลิคอปเตอร์รุ่น AW139 ที่บริษัท Agusta Westland ผลิตออกจำหน่ายจำนวน 4 แบบ ดังแสดงในภาพที่ 1.4-1.7

- 1) รุ่นใช้งานทางกิจการของตำรวจหรือ Law Enforcement



ภาพที่ 1.4 ตัวอย่างเฮลิคอปเตอร์รุ่นใช้งานทางกิจการของตำรวจ

ที่มา Wikipedia AgustaWestland (www, 2017)

- 2) รุ่นใช้งานในการบินปฏิบัติการกิจของทหารหรือ Military Operations



ภาพที่ 1.5 ตัวอย่างเฮลิคอปเตอร์รุ่นใช้งานในการบินปฏิบัติการกิจของทหาร

ที่มา Rach1968.blogspot (www, 2014)

3) **ร่นใช้งานส่งกลับสายการแพทย์หรือ Emergency Medical Services**



ภาพที่ 1.6 ตัวอย่างเฮลิคอปเตอร์ร่นใช้งานส่งกลับสายการแพทย์

ที่มา Helis (www, 2016)

4) **ร่นกู้ภัยทั้งทางบกและทางทะเลหรือบินปฏิบัติการไป-กลับแท่นขุดเจาะน้ำมัน Offshore Oil Operations**



ภาพที่ 1.7 ตัวอย่างเฮลิคอปเตอร์ร่นบินปฏิบัติการไป-กลับแท่นขุดเจาะน้ำมัน

ที่มา อาคม รามสุวรรณ (www, 2554)

เฮลิคอปเตอร์ของบริษัท Agusta Westland รุ่น AW139 มีแผนแบบขึ้นจากโครงสร้างอลูมิเนียมอัลลอยน้ำหนักเบากับวัสดุผสมพิเศษของคาร์บอนคอมโพสิต และติดตั้งเครื่องยนต์เทอร์โบชาฟต์ของบริษัท PW-Pratt And Whitney PT6 C-67C จำนวนสองเครื่องยนต์ ใช้ใบพัดประธานหรือ Main rotor แบบ 5 กีบ เพื่อสร้างความเสถียรในระหว่างทำการบิน เนื่องจากขนาดลำตัวที่ใหญ่กว่าเฮลิคอปเตอร์แบบอื่น จึงทำให้สามารถรองรับน้ำหนักในการบินขึ้นสูงสุดได้กว่า 6.5 ตัน และสามารถทำความเร็วสูงสุดได้ถึง 306 กิโลเมตรต่อชั่วโมง มีระยะทางปฏิบัติการบิน หรือพิสัยบินประมาณ 927 กิโลเมตร หรือประมาณ 5 ชั่วโมงบินก่อนที่น้ำมันในถังเชื้อเพลิงจะหมดลงด้วยสมรรถนะของเครื่องยนต์ที่ดีเยี่ยม และอุปกรณ์ประกอบการบินที่ทันสมัยทำให้เฮลิคอปเตอร์ของบริษัท Agusta Westland รุ่น AW139 ได้รับการรับรองมาตรฐานความปลอดภัยจากสำนักงานการบินพลเรือนแห่งประเทศไทย รวมถึงการถูกจัดลำดับชั้นให้อยู่ใน Class A ของอากาศยาน ปีกหมุนนอกประสงค์ขนาดกลาง ด้วยความสามารถทางการบินที่โดดเด่น สามารถเอาตัวรอดในขณะเกิดเหตุขัดข้อง เช่น เครื่องยนต์ดับหนึ่งเครื่องในขณะที่กำลังทำการบินยกตัวหรือร่อนลงจอด อากาศยานก็ยังสามารถปฏิบัติการบินต่อไปได้

จากเหตุผลดังกล่าว จึงเป็นสาเหตุให้บริษัทยูไนเต็ด ออฟเซอร์ เอวิเอชัน จำกัด เลือกใช้เฮลิคอปเตอร์รุ่น AW139 ของบริษัท Agusta Westland เพราะการปฏิบัติการบินในการขนส่งผู้โดยสารไปยังแท่นขุดเจาะฯ จะสำเร็จไปได้ด้วยดีนั้น จะต้องอาศัยปัจจัยหลายอย่างเป็นองค์ประกอบ ไม่ว่าจะเป็นสมรรถนะและประสิทธิภาพของอากาศยาน ระบบเครื่องช่วยอำนวยความสะดวกในการเดินทางทางอากาศ หรือแม้กระทั่งความสมบูรณ์และความพร้อมของนักบิน เนื่องจากนักบินไม่เพียงต้องคำนึงถึงสภาพแวดล้อม และสภาพอากาศเท่านั้น แต่หากต้องคำนึงถึงความพร้อมในการปฏิบัติหน้าที่ของตนเองด้วย ดังนั้น จึงเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งที่นักบินจะต้องมีความพร้อมที่จะปฏิบัติที่อย่างสมบูรณ์ (Fit to fly) เพราะนักบินนอกจากจะทำหน้าที่บังคับและควบคุมอากาศยาน อีกทั้งต้องนำผู้โดยสารและสิ่งของที่โดยสารมากับอากาศยาน ไปส่งยังจุดหมายปลายทางด้วยความปลอดภัย นักบินจึงจำเป็นต้องมีความพร้อมทั้งในเรื่องของประสบการณ์ ความรู้ ความชำนาญ และการฝึกอบรม อีกทั้งความพร้อมของร่างกายและจิตใจก็ถือเป็นสิ่งสำคัญในการปฏิบัติหน้าที่ อีกทั้งขณะปฏิบัติหน้าที่ในการควบคุมอากาศยานนั้น นักบินจะต้องทำงานภายใต้สภาพแวดล้อมที่กดดัน เพราะจะต้องทำหลาย ๆ อย่างไปพร้อมกัน ไม่ว่าจะเป็นการติดต่อกับพนักงานภาคพื้น พนักงานควบคุมจราจรทางอากาศ คอยสังเกตและตรวจสอบเครื่องวัดประกอบการบินที่ใช้ในการควบคุมอากาศยาน รวมไปถึงต้องคำนึงและปฏิบัติตามกฎระเบียบและคู่มือการปฏิบัติงานของบริษัทฯ สำนักงานการบินพลเรือนแห่งประเทศไทย (Civil Aviation Authority of Thailand; CAAT) องค์การการบินพลเรือนระหว่างประเทศ (International Civil Aviation Organization; ICAO) และคู่มือของสมาคมผู้ผลิตน้ำมันและก๊าซนานาชาติ (International

Association of Oil and Gas Producer; OGP) อย่างเคร่งครัด เพราะสิ่งสำคัญ ที่สุดในการปฏิบัติหน้าที่ นักบินคือความปลอดภัย

จากเหตุผลข้างต้นดังกล่าว ทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาถึงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของนักบินเฮลิคอปเตอร์ บริษัทยูไนเต็ด ออฟชอร์ เอวิเอชัน จำกัด เพื่อเป็นประโยชน์แก่ผู้บริหารและ ผู้เกี่ยวข้องสามารถนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาในครั้งนี้ ใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาและกำหนด แนวทางการแก้ไขปัญหาลที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของนักบิน อันจะส่งผลให้บริษัท มีความเข้มแข็งสามารถดำเนินธุรกิจได้อย่างมั่นคงและแข่งขันในตลาดได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ จนสร้างผลกำไรเพิ่มขึ้นต่อไปในอนาคต

1.2 วัตถุประสงค์

- 1) เพื่อศึกษาสภาพทั่วไปของนักบิน บริษัทยูไนเต็ด ออฟชอร์ เอวิเอชัน จำกัด
- 2) เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของนักบิน บริษัทยูไนเต็ด ออฟชอร์ เอวิเอชัน จำกัด
- 3) เพื่อเสนอแนะแนวทางที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของนักบิน บริษัท ยูไนเต็ด ออฟชอร์ เอวิเอชัน จำกัด

1.3 ขอบเขตการวิจัย

ผู้วิจัยใช้การวิจัยเชิงคุณภาพสำหรับการศึกษาในครั้งนี้ โดยเลือกใช้วิธีการสัมภาษณ์ด้วย แบบสอบถามที่สร้างขึ้นและได้กำหนดขอบเขตการวิจัยไว้ดังนี้ คือ

- 1) ขอบเขตด้านเนื้อหา
การวิจัยนี้เป็นการศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของนักบินเฮลิคอปเตอร์ บริษัทยูไนเต็ด ออฟชอร์ เอวิเอชัน จำกัด
- 2) ขอบเขตด้านประชากรวิจัย
ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ นักบินเฮลิคอปเตอร์ที่ปฏิบัติงานในบริษัทยูไนเต็ด ออฟชอร์ เอวิเอชัน จำกัด และเป็นนักบินที่มีใบอนุญาตผู้ประจำหน้าที่ในอากาศ เฮลิคอปเตอร์ รุ่น AW139 จำนวน 33 ราย โดยจะแบ่งประชากรออกเป็น 3 กลุ่ม คือ กลุ่มครูการบิน จำนวน 6 คน กลุ่มกัปตัน จำนวน 12 คน และกลุ่มนักบินผู้ช่วย จำนวน 15 คน
- 3) ขอบเขตด้านระยะเวลา
โดยจะทำการศึกษาประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานตั้งแต่เดือนมกราคม พ.ศ. 2558 จนถึง เดือนธันวาคม พ.ศ. 2560

1.4 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

- 1) ทราบถึงสภาพทั่วไปของนักบิน บริษัทยูไนเต็ด ออฟชอร์ เอวิเอชัน จำกัด
- 2) ทราบถึงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของนักบินเฮลิคอปเตอร์ บริษัทยูไนเต็ด ออฟชอร์ เอวิเอชัน จำกัด
- 3) ได้แนวทางในการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของนักบินเฮลิคอปเตอร์ บริษัทยูไนเต็ด ออฟชอร์ เอวิเอชัน จำกัด

1.5 นิยามศัพท์

- 1) นักบิน หมายถึง บุคคลที่ขับเคลื่อนอากาศยานในการขนส่งผู้โดยสาร สินค้า ไปยังแท่นขุดเจาะและผลิตปิโตรเลียมนอกชายฝั่ง และเป็นพนักงานของบริษัทยูไนเต็ด ออฟชอร์ เอวิเอชัน จำกัด ซึ่งประกอบไปด้วยครุการบิน กัปตัน และนักบินผู้ช่วย
- 2) ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของตน โดยต้องปฏิบัติงานตามกฎระเบียบและขั้นตอนในการปฏิบัติงานตามที่ระบุไว้ในคู่มือปฏิบัติงานของบริษัทฯ (Company manual) สำนักงานการบินพลเรือนแห่งประเทศไทย (Civil Aviation Authority of Thailand; CAAT) องค์การการบินพลเรือนระหว่างประเทศ (International Civil Aviation Organization; ICAO) และคู่มือของสมาคมผู้ผลิตน้ำมันและก๊าซนานาชาติ (International Association of Oil and Gas Producer; OGP)
- 3) ครุการบิน หมายถึง นักบินซึ่งมีคุณสมบัติตามที่กำหนดไว้ในระเบียบของสำนักงานการบินพลเรือนแห่งประเทศไทย และได้รับการแต่งตั้งให้เป็นครุการบิน มีหน้าที่รับผิดชอบในการให้การฝึกอบรมแก่ศิษย์การบิน
- 4) กัปตัน หมายถึง นักบินที่หนึ่ง ผู้ปฏิบัติหน้าที่ในการควบคุมอากาศยาน ซึ่งเป็นผู้ที่มีอำนาจในการตัดสินใจสูงสุดบนอากาศยาน
- 5) นักบินผู้ช่วย หมายถึง นักบินที่สอง ซึ่งเป็นผู้ที่มีอำนาจรองลงมาจากกัปตัน
- 6) แท่นขุดเจาะและผลิตปิโตรเลียมนอกชายฝั่ง (Oil platform or oil rig) หมายถึง พื้นที่ปฏิบัติงานทั้งที่เป็นแท่นขุดเจาะก๊าซและน้ำมัน เรือขุดเจาะ (Barge) แท่นเจาะแบบลอยน้ำ (Floater) และยังหมายรวมถึง พื้นที่ส่วนบริเวณที่พัก (Living Quarter Platform; LQ) ซึ่งอยู่นอกชายฝั่งอ่าวไทย
- 7) เฮลิคอปเตอร์ หมายถึง อากาศยานชนิดหนึ่งซึ่งหนักกว่าอากาศ ไม่มีปีก มีใบพัดขนาดใหญ่ติดตั้งเหนือลำตัว ใบพัดหมุนรอบตัวในแนวนอน ทำหน้าที่ช่วยพยุงตัวและบังคับให้บินไปตามทิศทางที่ต้องการได้ ใช้เครื่องยนต์ขับเคลื่อนและบินขึ้นลงในแนวดิ่ง

8) เครื่องช่วยฝึกบินจำลอง หมายถึง เครื่องจำลองการฝึกบิน ซึ่งเป็นแบบจำลองขนาดเท่าเครื่องบินจริง มีเครื่องวัดแบบเดียวกันกับของจริง มีระบบแรงเสมือนที่ทำให้เกิดความรู้สึกว่ามี การเคลื่อนไหวหรือเคลื่อนที่ เช่น เวลาเร่งเครื่องยนต์ นักบินจะต้องรู้สึกว่ามีน้ำหนักถ่ายเทไปที่หลัง ถ้าเอียงก็รู้สึกว่ามีตัวกำลังเอียง เป็นต้น รวมถึงระบบภาพและการแสดงภูมิประเทศโดยรอบที่จะต้อง มีความเหมือนจริงตามสถานที่นั้น ๆ ด้วย

9) ชั่วโมงบิน หมายถึง จำนวนชั่วโมงบินของนักบิน ซึ่งจะนับตั้งแต่นักบินทำการติดเครื่องยนต์ ของอากาศยาน และจะสิ้นสุดลงเมื่อนักบินทำการดับเครื่องยนต์ของอากาศยาน

10) อายุงาน หมายถึง ระยะเวลาในการปฏิบัติหน้าที่เป็นนักบิน ซึ่งจะนับเป็นปี โดยเริ่ม นับตั้งแต่มัคคนั้นเริ่มทำการบินกับอากาศยานเป็นครั้งแรก ไปจนถึงวันสุดท้ายที่ทำหน้าที่เป็นนักบิน

11) อากาศยาน หมายถึง เฮลิคอปเตอร์ รุ่น AW139

12) บริษัทฯ หมายถึง บริษัทยูไนเต็ด ออฟชอร์ เอวิเอชัน จำกัด



บทที่ 2

ปรัทัศน์วรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การทบทวนวรรณกรรมจากเอกสารทางวิชาการ เพื่อนำมาศึกษาเรื่องประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของนักบินเฮลิคอปเตอร์ บริษัทยูไนเต็ด ออฟชอร์ เอวิเอชัน จำกัด ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด และทฤษฎีเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและได้นำเสนอตามหัวข้อดังต่อไปนี้

- 1) ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับ บริษัทยูไนเต็ด ออฟชอร์ เอวิเอชัน จำกัด
- 2) แหล่งขุดเจาะน้ำมันและปิโตรเลียมในประเทศไทย
- 3) แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน
- 4) แนวคิดเกี่ยวกับประสพการณ์ในการทำงาน
- 5) แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสมรรถนะในการทำงาน
- 6) แนวคิดเกี่ยวกับวินัยในการทำงาน
- 7) ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับ บริษัทยูไนเต็ด ออฟชอร์ เอวิเอชัน จำกัด

2.1.1 ประวัติความเป็นมาของบริษัท

บริษัทยูไนเต็ด ออฟชอร์ เอวิเอชัน จำกัด เริ่มก่อตั้งเมื่อวันที่ 27 เมษายน พ.ศ. 2556 ด้วยทุนจดทะเบียน 80 ล้านบาท โดยมีผู้ถือหุ้นที่มีความเป็นมืออาชีพด้านการบินนอกชายฝั่ง (Offshore aviation) และมีความมั่นคงทั้งทางด้านการบริหารงานและด้านการเงินสูง ซึ่งได้แก่ 1) Weststar Aviation Service Sdn Bhd. 2) Nathalin Company Limited. และ 3) Sea Aviation International Company Limited.

บริษัทยูไนเต็ด ออฟชอร์ เอวิเอชัน จำกัด เริ่มปฏิบัติการให้บริการลูกค้าครั้งแรกที่จังหวัดสงขลาตั้งแต่วันที่ 25 มกราคม พ.ศ. 2557 โดยมุ่งมั่นพัฒนาความรู้ ความเชี่ยวชาญ และเทคโนโลยีต่าง ๆ อย่างต่อเนื่องเพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานของสำนักงานการบินพลเรือนแห่งประเทศไทย และลูกค้า ทั้งนี้บริษัทฯ มีความมุ่งมั่นที่จะเพิ่มประสิทธิภาพในการให้บริการลูกค้า ปัจจุบันบริษัทฯ ให้บริการด้วยเฮลิคอปเตอร์แบบ AW139 จำนวน 6 ลำ มีบุคลากรที่มีคุณภาพทั้งในส่วนการปฏิบัติการบิน (Operations) และส่วนสนับสนุนจำนวนทั้งสิ้นกว่า 180 คน มีฐานปฏิบัติงานประจำที่ จ.สงขลา เพื่อให้บริการแก่ บริษัท ปตท.สำรวจและผลิตปิโตรเลียม จำกัด มหาชน (PTT Exploration and Production Public Company Limited; PTTEP)

บริษัทยูไนเต็ด ออฟซอร์ เอวิเอชั่น จำกัด มีสำนักงานใหญ่ตั้งอยู่ที่ เลขที่ 88 ซอยบางนา-ตราด ถนนบางนา-ตราด แขวงบางนา เขตบางนา กรุงเทพมหานคร 10260 โทรศัพท์ 02-398-6020 แฟกซ์ 02-398-6021 และสำนักงานที่สงขลา ตั้งอยู่ที่ สนามบินทหารเรือ เลขที่ 4 หมู่ 4 ถ.ไทรบุรี ต.บ่อยาง อ.เมืองสงขลา จ.สงขลา 90100 โทรศัพท์ 074-322-576

- 1) วัตถุประสงค์ของบริษัท เป็นผู้ให้บริการด้านอากาศยานที่เป็นตัวเลือกอันดับหนึ่งของธุรกิจน้ำมันและก๊าซในภูมิภาคเอเชีย
- 2) ปรัชญาของบริษัท คือ “The Triple “S” โดยที่
Safety หมายถึง พวกเราตระหนักถึงการดำเนินการด้วยความปลอดภัยสูงสุด
Satisfy หมายถึง พวกเรามีเป้าหมายคือความพึงพอใจสูงสุดของลูกค้า
Spirit หมายถึง พวกเรามีหน้าที่และความรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อมและสังคม
- 3) วัตถุประสงค์ บริษัทยูไนเต็ด ออฟซอร์ เอวิเอชั่น จำกัดดำเนินธุรกิจเพื่อรับขนส่งคนและสิ่งของโดยเฮลิคอปเตอร์
- 4) ประเภทกิจการ บริษัทยูไนเต็ด ออฟซอร์ เอวิเอชั่น จำกัดเป็นผู้ให้บริการเฮลิคอปเตอร์ในการดำเนินงานนอกชายฝั่ง

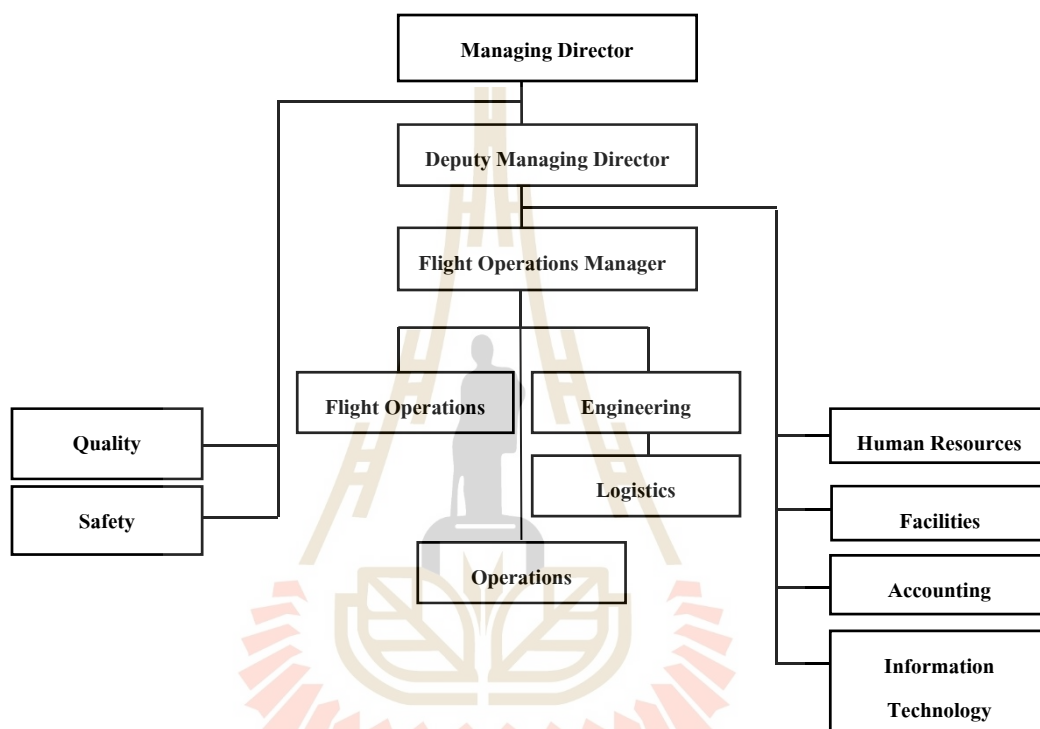
2.1.2 โครงสร้างองค์กร

บริษัทยูไนเต็ด ออฟซอร์ เอวิเอชั่น จำกัด มีกัปตันอัคพล ชั้นที่ ดำรงตำแหน่งกรรมการผู้จัดการ (Managing director) และยังเป็น Accountable Manager มีหน้าที่ในการกำกับดูแลการปฏิบัติงานของรองกรรมการผู้จัดการ (Deputy Managing Director) ฝ่ายคุณภาพ (Quality) และฝ่ายความปลอดภัย (Safety) และมีความรับผิดชอบหลัก คือ กำหนดนโยบายขององค์กร โดยมุ่งเน้นไปที่การเสริมสร้างวัฒนธรรมของบริษัทยูไนเต็ด ออฟซอร์ เอวิเอชั่น จำกัด ให้เป็นองค์กรที่ทุกคนสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีความสุข มีความรัก ช่วยเหลือพึ่งพากันเหมือนพี่น้อง รักและดูแลองค์กรให้เหมือนบ้าน รวมถึงปลูกฝังจิตสำนึกด้านความปลอดภัยและความรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อมและสังคมให้กับพนักงาน

รองกรรมการผู้จัดการมีหน้าที่ดูแลการปฏิบัติงานของผู้จัดการฝ่ายปฏิบัติการบิน (Flight Operations Manager) ฝ่ายบุคคล (Human Resources) ฝ่ายอาคารสถานที่ (Facilities) ฝ่ายบัญชี (Accounting) และฝ่ายเทคโนโลยีสารสนเทศ (Information Technology) โดยมีความรับผิดชอบหลัก คือ การบริหารกลยุทธ์ธุรกิจ วิเคราะห์ กำหนดทิศทางธุรกิจและแผนงานให้สามารถนำไปสู่การปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับแนวนโยบาย และทิศทางกลยุทธ์ของบริษัทยูไนเต็ด ออฟซอร์ เอวิเอชั่น จำกัด

ผู้จัดการฝ่ายปฏิบัติการบินมีหน้าที่ในการดูแลการปฏิบัติงานของฝ่ายช่างซ่อมบำรุงอากาศยาน (Engineering) ฝ่ายโลจิสติกส์ (Logistics) ฝ่ายสนับสนุนการปฏิบัติการบิน (Operations support)

และฝ่ายปฏิบัติการบิน (Flight Operations) โดยหน้าที่และความรับผิดชอบของฝ่ายปฏิบัติการบิน จะกล่าวรายละเอียดในบทที่ 4 (ภาพที่ 4.1) ความรับผิดชอบหลักของผู้จัดการฝ่ายปฏิบัติการบิน คือ การควบคุมคุณภาพการปฏิบัติงานของแต่ละฝ่ายที่อยู่ภายใต้การบังคับบัญชาให้เป็นไปตามเป้าหมาย และสอดคล้องกับนโยบายขององค์กร วิเคราะห์เปรียบเทียบสถานการณ์ปัจจุบันและคู่แข่งทางธุรกิจ โดยโครงสร้างองค์กรของบริษัทยูไนเต็ด ออฟชอร์ เอวิเอชัน จำกัด สรุปดังภาพที่ 2.1



ภาพที่ 2.1 โครงสร้างองค์กร บริษัทยูไนเต็ด ออฟชอร์ เอวิเอชัน จำกัด

ที่มา บริษัทยูไนเต็ด ออฟชอร์ เอวิเอชัน จำกัด (2560)

2.1.3 นโยบาย

บริษัทยูไนเต็ด ออฟชอร์ เอวิเอชัน จำกัด แบ่งเป็น 4 ประเภท ได้แก่

1) ด้านการดำเนินงาน บริษัทยูไนเต็ด ออฟชอร์ เอวิเอชัน จำกัด มีความมุ่งมั่นที่จะดำเนินธุรกิจโดยไม่ประนีประนอมในเรื่องของความปลอดภัย และมีการปฏิบัติตามกฎข้อบังคับที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ เพื่อให้ได้มาซึ่งการปฏิบัติงานบนพื้นฐานด้านคุณภาพและความปลอดภัย โดยทุกคนจะต้องมีส่วนร่วมเพื่อที่จะเข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนเองในการที่จะบรรลุวัตถุประสงค์ด้านคุณภาพและความปลอดภัย อีกทั้งยังเป็นการส่งเสริมและขับเคลื่อนให้บริษัทยูไนเต็ด ออฟชอร์ เอวิเอชัน จำกัด ดำเนินธุรกิจโดยมีการพัฒนา และปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

2) ด้านคุณภาพ บริษัทยูไนเต็ค ออฟชอร์ เอวิเอชั่น จำกัด มุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานตามนโยบายด้านคุณภาพ ดังนี้

- ปฏิบัติตามกฎหมาย และข้อบังคับด้านการบินที่เกี่ยวข้อง ข้อกำหนดของลูกค้า และข้อกำหนดองค์กรมาตรฐานสากล
- ปฏิบัติตามคู่มือ ขั้นตอน มาตรฐาน และคำแนะนำในการทำงานที่เกี่ยวข้อง
- ทำการตรวจสอบ และปรับปรุงประสิทธิภาพการดำเนินงานการให้บริการของบริษัทฯ อย่างต่อเนื่อง
- ตอบสนอง พัฒนาและสร้างความพึงพอใจให้กับลูกค้าอย่างต่อเนื่อง

3) ด้านอาชีวอนามัย สิ่งแวดล้อม ความปลอดภัยและความมั่นคง บริษัทยูไนเต็ค ออฟชอร์ เอวิเอชั่น จำกัด มุ่งมั่นที่จะ

- ปฏิบัติตามกฎหมาย ข้อบังคับ และมาตรฐานที่เกี่ยวข้อง
- กำหนดบทบาทหน้าที่ของพนักงานทุกคน ให้มีหน้าที่และความรับผิดชอบในการดำเนินการด้านอาชีวอนามัย สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัยของบริษัทยูไนเต็ค ออฟชอร์ เอวิเอชั่น จำกัด ให้มีประสิทธิภาพเป็นไปตามข้อกำหนดของระบบการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมและความปลอดภัย
- ปรับปรุงผลการดำเนินงานด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสิ่งแวดล้อมอย่างต่อเนื่อง โดยผ่านกระบวนการบริหารจัดการ เพื่อที่จะมั่นใจได้ว่าการดำเนินงานต่าง ๆ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ
- มีการชี้บ่งอันตราย และการจัดการความเสี่ยงในกระบวนการดำเนินงานของบริษัทยูไนเต็ค ออฟชอร์ เอวิเอชั่น จำกัด ที่อาจส่งผลกระทบต่อบุคคล สิ่งแวดล้อม ทรัพย์สิน และชื่อเสียงของบริษัทฯ รวมไปถึงมีระบบรายงานด้านอันตราย และความปลอดภัย มีการกำจัดหรือลดความเสี่ยงของอันตรายที่เกิดจากการดำเนินธุรกิจของบริษัทฯ ให้มีความเสี่ยงอยู่ในระดับต่ำสุดที่สามารถยอมรับความเสี่ยงนั้นได้
- ต้องมั่นใจว่าบุคลากรของบริษัทฯ เพียงพอ มีทักษะ ความรู้ ความสามารถที่จะดำเนินธุรกิจของบริษัทฯ ควบคู่ไปกับกลยุทธ์และกระบวนการในด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสิ่งแวดล้อม
- ต้องมั่นใจว่าผู้รับเหมาภายนอกที่ดำเนินธุรกิจสนับสนุนให้กับบริษัทยูไนเต็ค ออฟชอร์ เอวิเอชั่น จำกัด มีมาตรฐานและผลการดำเนินงานในด้านความปลอดภัย
- อาชีวอนามัย และสิ่งแวดล้อม อยู่ในระดับที่บริษัทยึดถือ

4) ด้านบุคลากร บริษัทยูไนเต็ค ออฟชอร์ เอวิเอชั่น จำกัด ให้ความสำคัญตั้งแต่ขั้นตอนการคัดเลือกบุคลากรเข้ามาร่วมงาน เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีคุณภาพ มีจิตสำนึก ด้านความปลอดภัย

มีทักษะที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน มีทัศนคติที่ดี ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม ให้เกียรติและเคารพซึ่งกันและกัน และพร้อมที่จะร่วมแรงร่วมใจพัฒนาให้บริษัทฯ เจริญก้าวหน้าต่อไป ดังนั้น ทีมงานของบริษัทฯ จึงมีความเป็นมืออาชีพสูง มีความรับผิดชอบในหน้าที่ ร่วมมือเพื่อการพัฒนางานและพัฒนาบริษัทฯ และยังมีจิตสำนึกที่จะตอบแทนสังคมด้วยการทำกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อช่วยเหลือสังคมอีกมากมาย เช่น การช่วยเหลือสถานสงเคราะห์บ้านเด็กสงขลา กิจกรรมเก็บขยะริมชายหาด การมอบทุนการศึกษาให้เด็กในท้องถิ่น เป็นต้น

บริษัทยูไนเต็ด ออฟชอร์ เอวิเอชั่น จำกัด มินโยบายในการดูแลพนักงานทุกคนอย่างดีเยี่ยม จึงจัดสวัสดิการพิเศษกว่า 27 รายการครอบคลุมทั้งเรื่องของสุขภาพ การเดินทาง ความปลอดภัย และกิจกรรมสันทนาการ เพื่อตอบสนองความต้องการของพนักงานให้ได้อย่างทั่วถึง โดยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าพนักงานทุกคนจะมีสวัสดิภาพ สวัสดิการที่ดี มีความสุขและพร้อมที่จะปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเต็มศักยภาพ ทั้งนี้ บริษัทยูไนเต็ด ออฟชอร์ เอวิเอชั่น จำกัด ยังมีสวัสดิการที่ครอบคลุมไปถึงครอบครัวของพนักงานด้วย

นอกจากนี้ บริษัทยูไนเต็ด ออฟชอร์ เอวิเอชั่น จำกัด ยังจัดทำแผนการฝึกอบรมพัฒนาความรู้และทักษะของพนักงานทุกคน ทั้งแผนการฝึกอบรมภายใน แผนการฝึกอบรมภายนอก การฝึกอบรมในขณะปฏิบัติหน้าที่ การฝึกอบรมและสัมมนาทั้งในและต่างประเทศ พนักงานทุกคนจะได้รับการพัฒนาให้มีศักยภาพที่สูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง เพื่อเป็นบุคลากรที่มีคุณค่ากับบริษัทยูไนเต็ด ออฟชอร์ เอวิเอชั่น จำกัด และประเทศไทยต่อไป

บริษัทยูไนเต็ด ออฟชอร์ เอวิเอชั่น จำกัด จึงเป็นองค์กรที่มีความโดดเด่น ทั้งทางด้านศักยภาพ ความมั่นคงและความเจริญก้าวหน้า รวมไปถึงชื่อเสียงด้านการดูแลและพัฒนาพนักงานที่เป็นที่กล่าวขาน รางวัลและประกาศเกียรติคุณที่ได้รับจากองค์กรต่าง ๆ รวมถึงลูกค้าในช่วงระยะเวลาที่ผ่านมาเป็นสิ่งที่การันตีได้อย่างดี บริษัทฯ จึงเป็นองค์กรที่มีบุคลากรทั้งในและต่างประเทศให้ความสนใจอยากจะทำมาร่วมงานอย่างต่อเนื่อง

เนื่องด้วยความพร้อมทั้งทางด้านบุคลากรและอากาศยาน บริษัทยูไนเต็ด ออฟชอร์ เอวิเอชั่น จำกัด จึงมีนโยบายที่จะขยายธุรกิจออกไปอีกทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ ซึ่งโครงการต่าง ๆ ก็จะเป็นสิ่งที่ช่วยพัฒนาศักยภาพขององค์กรให้เติบโตก้าวหน้าอย่างไม่หยุดนิ่งต่อไป

2.1.4 คุณสมบัติพื้นฐานของนักบินบริษัทยูไนเต็ด ออฟชอร์ เอวิเอชั่น จำกัด

บริษัทยูไนเต็ด ออฟชอร์ เอวิเอชั่น จำกัด ได้มีการระบุคุณสมบัติพื้นฐานของนักบินไว้ในคู่มือการปฏิบัติการบิน (Operations manual) ไว้ดังนี้

- 1) มีอายุไม่ต่ำกว่า 18 ปี บริบูรณ์
- 2) ได้รับใบสำคัญแพทย์ชั้นหนึ่ง

3) สำเร็จการศึกษาตามหลักสูตรนักบินพาณิชย์ตรีที่อธิบดีรับรองจากสถาบันที่อธิบดีรับรอง โดยต้องทำการบินในฐานะนักบินกับเฮลิคอปเตอร์มาแล้วไม่น้อยกว่า 100 ชั่วโมงบิน

4) มีความรู้ ดังต่อไปนี้

- กฎหมายการบิน ในเรื่องกฎและข้อบังคับที่เกี่ยวกับผู้ถือใบอนุญาตนักบิน
- ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับอากาศยาน
- สมรรถนะ การวางแผนการบิน และการบรรทุก
- สมรรถนะบุคคลที่เกี่ยวข้องกับนักบินพาณิชย์ รวมถึงหลักการของการบริหารจัดการ

จัดการเมื่อเกิดภาวะคุกคามและข้อผิดพลาด (Threat and error management)

- อุดมศึกษา
- การนำทางในเรื่องการเดินทางอากาศ รวมถึงการใช้แผนภูมิการเดินทางอากาศ

เครื่องวัด และเครื่องช่วยในการเดินทางอากาศ ความเข้าใจในหลักการทางและคุณลักษณะของระบบการนำทาง และการทำงานของอุปกรณ์ที่ใช้ในการบินขึ้น

- วิธีปฏิบัติการบิน สำหรับป้องกันและวิธีดำเนินการเมื่อเกิดเหตุฉุกเฉิน

ปฏิบัติการในการรับขนส่งสินค้าซึ่งอาจก่อให้เกิดอันตรายเนื่องจากเป็นสินค้าอันตราย

- หลักการบิน
- การติดต่อด้วยวิทยุในเรื่องวิธีการและภาษาที่ใช้ในการติดต่อสื่อสาร

และวิธีปฏิบัติ ในกรณีที่ไม่สามารถติดต่อทางวิทยุได้

2.1.5 การฝึกอบรมของนักบินเฮลิคอปเตอร์ บริษัทยูไนเต็ด ออฟชอร์ เอวิเอชัน จำกัด

หลักสูตรการฝึกอบรมของนักบินเฮลิคอปเตอร์ บริษัทยูไนเต็ด ออฟชอร์ เอวิเอชัน จำกัด แบ่งออกเป็น 2 แบบ คือ 1) หลักสูตรการฝึกอบรมแบบ Initial training หมายถึง หลักสูตรการฝึกอบรมสำหรับนักบินซึ่งเป็นการฝึกอบรมครั้งแรกกับเครื่องบินแบบที่จะทำการปฏิบัติการบิน และการฝึกอบรมครั้งแรกเมื่อเข้ามาปฏิบัติงานให้กับบริษัทยูไนเต็ด ออฟชอร์ เอวิเอชัน จำกัด และ 2) หลักสูตรการฝึกอบรมแบบ Recurrent training หมายถึง หลักสูตรการฝึกอบรมสำหรับนักบินเพื่อฝึกทบทวนตามวาระตามที่กำหนดไว้ในประกาศสำนักงานการบินพลเรือน แห่งประเทศไทย และคู่มือปฏิบัติการบินของบริษัทยูไนเต็ด ออฟชอร์ เอวิเอชัน จำกัด โดยหลักสูตรการฝึกอบรมของนักบิน บริษัทเฮลิคอปเตอร์ บริษัทยูไนเต็ด ออฟชอร์ เอวิเอชัน จำกัด ประกอบด้วย 10 หลักสูตร ดังนี้

1) การฝึกอบรมวิชาภาคพื้น (AW139 ground training) คือ การฝึกอบรมภาคทฤษฎี โดยครูฝึกภาคทฤษฎี (Ground instructor) ที่ได้รับการแต่งตั้งจากสำนักงานการบินพลเรือน แห่งประเทศไทย ซึ่งจะกระทำปีละ 2 ครั้งก่อนการเข้ารับการฝึกอบรมกับเครื่องช่วยฝึกบินจำลอง โดยหัวข้อในการฝึกอบรม มีดังนี้

- วิชาการทั่วไป (General subjects) มีเนื้อหา ประกอบไปด้วย ความรู้พื้นฐานของเครื่องบิน (Basic indoctrination) ขั้นตอนการอำนวยความสะดวกการบิน (Dispatch procedures) ความรู้ในคู่มือการปฏิบัติการ (Operation manual) ขั้นตอนการคำนวณน้ำหนักและห้ชั่งดุลหาจุดศูนย์ถ่วง (Weight & balance procedures) ขั้นตอนการเตรียมความพร้อมในสภาพอากาศที่ไม่ปกติ (Adverse weather practices procedures) การคำนวณสมรรถนะ (Performance) ของเครื่องบินในสภาวะปกติ ผิดปกติ และฉุกเฉิน รวมถึงการใช้เอกสารประกอบการบิน ความรู้และขั้นตอนการปฏิบัติเกี่ยวกับสินค้าอันตราย (Dangerous goods procedure) และการขนส่งสินค้าอันตรายไปกับเครื่องบิน การบริหารจัดการบุคลากรทางการบินและมนุษย์ปัจจัย (Crew resource management and human performance) การบริหารจัดการเมื่อเกิดภาวะคุกคามและข้อผิดพลาด (Threat and error management) และการปฏิบัติในกรณีเครื่องบินถูกก่อวินาศกรรมและการแทรกแซงโดยมิชอบด้วยกฎหมาย (Preventive Corrective action of sabotage and unlawful interference)

- ระบบของเครื่องบิน (Aircraft systems) มีเนื้อหา ประกอบไปด้วย ข้อมูลทั่วไปของเครื่องบิน (Aircraft general) ระบบเครื่องยนต์ (Power plants system) ระบบไฟฟ้า (Electrical system) ระบบไฮดรอลิก (Hydraulic system) ระบบเชื้อเพลิง (Fuel system) ระบบขับเคลื่อนด้วยลม (Pneumatic system) การปรับอากาศและความกดดัน (Air Conditioning and pressurization) การควบคุมการบิน (Flight control) ระบบฐานล้อและระบบห้ามล้อ (Landing gear and brake systems) เครื่องมือและอุปกรณ์ (Equipment and furnishing) ระบบการเดินทางอากาศ (Navigation equipment) ระบบบินอัตโนมัติ (Auto flight system) เครื่องวัดประกอบการบิน (Flight instrument) อุปกรณ์สื่อสาร (Communication equipment) ระบบแจ้งเตือน (Warning system) ระบบป้องกันไฟไหม้ (Fire protection system) ไฟแสงสว่าง (Lighting) อุปกรณ์ฉุกเฉิน (Emergency equipment) Auxiliary Power Unit (APU) และระบบอื่น ๆ ที่ติดตั้งกับเครื่องบิน

- ระบบของเครื่องบินแบบบูรณาการ (Airplane systems integration training) มีเนื้อหา ประกอบไปด้วย วิธีการปฏิบัติการบินตามมาตรฐาน (Standard Operating Procedure; SOP) การใช้รายการตรวจสอบ (Checklist) ให้ถูกวิธีและถูกต้องได้มาตรฐานในเครื่องช่วยฝึกวิธีการบิน (Flight Procedure Trainer; FPT) การวางแผนการบิน (Flight planning) ที่คำนึงถึงขีดจำกัดสมรรถนะ (Performance limitations) การบรรทุกเชื้อเพลิง (Required fuel load) และรายงานสภาพอากาศ (Weather report) หลักการใช้ระบบการเดินทางอากาศ (Navigation systems) การทำความคุ้นเคยภายในห้องนักบิน (Cockpit familiarization) วิธีการปฏิบัติการบินแบบ Reduce Vertical Separation Minima (RVSM), Require Navigation Performance (RNP), Minimum Navigation Performance System (MNPS),

และ Instrument approach and Landing System (ILS) รวมทั้งระบบป้องกันการชน (Traffic Collision Avoidance System; TCAS) และ Extended range Twin-Engine Aircraft Operation (ETOPS)

- การฝึกอบรมเพื่อให้เกิดความปลอดภัยและการปฏิบัติเมื่อเกิดเหตุการณ์ฉุกเฉิน (Safety & emergency procedure) มีเนื้อหา ประกอบไปด้วย อุปกรณ์ฉุกเฉินและขั้นตอนการปฏิบัติในกรณีฉุกเฉินในสถานการณ์ใด ๆ (Emergency equipment and emergency procedure in any situation) การฝึกซ้อมการดับเพลิงเมื่อเกิดเหตุการณ์ไฟไหม้ในเครื่องบิน (Fire drill) การฝึกซ้อมเพื่อเปิดประตูทางเข้าหลักและประตูฉุกเฉินในกรณีปกติและกรณีฉุกเฉิน (Door drill) และการฝึกอบรมเมื่อเกิดเหตุการณ์ฉุกเฉินบนพื้นน้ำ (Wet drill)

2) การฝึกอบรมกับเครื่องช่วยฝึกบินจำลอง (Simulator training) คือ การฝึกกับเครื่องช่วยฝึกบินจำลอง (Flight Simulation Trainer; FST) ที่ได้รับการรับรองจากสำนักงานการบินพลเรือนแห่งประเทศไทย ของเครื่องบินแบบที่จะทำการบิน การฝึกกับเครื่องช่วยฝึกบินจำลองจะกระทำได้อเมื่อนักบินผ่านการอบรมภาคทฤษฎีแล้ว ซึ่งการฝึกอบรมกับเครื่องช่วยฝึกบินจำลอง จะมีการตรวจสอบความเชี่ยวชาญของนักบิน (Pilot proficiency check) เพื่อตรวจสอบเทคนิคและความสามารถในการปฏิบัติตามขั้นตอนของนักบินในกรณีฉุกเฉิน อีกทั้งยังเป็นการตรวจสอบเพื่อแสดงให้เห็นว่านักบินมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติการบิน การตรวจสอบความเชี่ยวชาญของนักบินต้องกระทำโดยผู้ตรวจสอบของสำนักงานการบินพลเรือนแห่งประเทศไทย หรือนักบินผู้ตรวจสอบ (Check airmen-simulator) ของบริษัทยูไนเต็ด ออฟชอร์ เอวิเอชัน จำกัด ที่ได้รับการแต่งตั้งจากสำนักงานการบินพลเรือนแห่งประเทศไทย ซึ่งต้องกระทำ 2 ครั้ง ภายในระยะเวลา 1 ปี และการตรวจสอบในแต่ละครั้งต้องมีระยะเวลาห่างกันเกินกว่า 4 เดือน

3) การตรวจสอบการบินในเส้นทางบินตามวาระ (Line check) คือ การตรวจสอบการบินในเส้นทางบินจริงโดยครูฝึกภาคอากาศ (Check airmen-Aircraft) ของบริษัทยูไนเต็ด ออฟชอร์ เอวิเอชัน จำกัด ที่ได้รับการแต่งตั้งจากสำนักงานการบินพลเรือนแห่งประเทศไทย ซึ่งการฝึกอบรมมีอายุ 1 ปี

4) การฝึกอบรมวิธีปฏิบัติเมื่ออยู่ในสถานการณ์ฉุกเฉินใต้น้ำ (Helicopter Underwater Escape Training; HUET) คือ การฝึกอบรมเพื่อเอาตัวรอดจากเฮลิคอปเตอร์ตกลงในทะเล การฝึกวิชานี้มีการฝึกการใช้อุปกรณ์ช่วยหายใจ การเตรียมตัวรับแรงกระแทก และการเอาตัวออกจากเฮลิคอปเตอร์จมอย่างถูกวิธีและปลอดภัย ซึ่งการฝึกอบรมมีอายุ 3 ปี

5) การฝึกอบรมความรู้เกี่ยวกับการรับขนส่งวัตถุอันตราย (Dangerous Goods; DG) คือ การฝึกอบรมความรู้ด้านการบริหารจัดการสารเคมีและสินค้าอันตราย เพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับวัตถุอันตราย และการมาตรการรับมือเมื่อเกิดอุบัติเหตุที่เป็นมาตรฐานสากล และเพื่อทำให้เกิด

ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการขนส่งวัตถุอันตราย เพื่อให้สามารถปฏิบัติตามข้อกำหนด และหลักความปลอดภัยได้อย่างถูกต้อง ซึ่งการฝึกอบรมมีอายุ 2 ปี

6) การฝึกอบรมการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านการบิน (Crew Resource Management; CRM) คือ การฝึกอบรมการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านการบิน โดยครูฝึกอบรม การบริหารทรัพยากรบุคคลด้านการบิน (CRM instructor) ที่ได้รับการแต่งตั้งจากสำนักงานการบินพลเรือนแห่งประเทศไทย ซึ่งการฝึกอบรมมีอายุ 1 ปี โดยหัวข้อในการฝึกอบรม มีดังนี้

- Human error and reliability, error prevention and detection
- Company safety culture, SOPs, organizational factors
- Stress, stress management, fatigue and vigilance
- Information acquisition and processing and situation awareness
- Decision making
- Communication and co-ordination inside and outside the cockpit
- Leadership and team behavior synergy
- Automation, philosophy of the use of automation
- Specific type-related differences
- Case based studies

7) การฝึกอบรมการปฏิบัติการบินในเวลากลางคืน (Night training) คือ การปฏิบัติการบินด้วยกฎการบินด้วยทัศนวิสัยในเวลากลางคืน เพื่อเตรียมพร้อมกับการปฏิบัติงานในเวลากลางคืนหากมีสถานการณ์ฉุกเฉินหรือการขนย้ายผู้ป่วย (Medical evacuation; MEDEVAC) โดย การฝึกอบรมการปฏิบัติการบินในเวลากลางคืนจะต้องมีกัปตันผู้มีวาระของการฝึกอบรมยังคงมีอายุอยู่ กระทำการฝึกบินไปในเที่ยวบินนั้นด้วย ซึ่งการฝึกอบรมมีอายุ 90 วัน

8) การฝึกอบรมการใช้อุปกรณ์เพื่อความปลอดภัยในสถานการณ์ฉุกเฉิน (Emergency safety equipment) คือ การฝึกอบรมเกี่ยวกับอุปกรณ์นิรภัยฉุกเฉินบนเครื่องบิน ไม่ว่าจะเป็นอุปกรณ์ดับเพลิง อุปกรณ์ส่งสัญญาณ และอุปกรณ์ช่วยชีวิตขั้นพื้นฐาน ซึ่งอยู่ภายในเครื่องบิน นักบินจะได้รับความรู้และได้ทดลองใช้อุปกรณ์ ดังนั้น เมื่อเกิดเหตุการณ์ฉุกเฉิน นักบินสามารถใช้งานได้ตามที่ ซึ่งการฝึกอบรมมีอายุ 1 ปี

9) การฝึกอบรมเรื่องการจัดการระบบความปลอดภัย (Safety Management System; SMS) คือ การฝึกอบรมเกี่ยวกับการบริหารนิรภัยการบิน Safety Management System (SMS) เพื่อให้ การปฏิบัติการบินมีความปลอดภัยในอยู่ในระดับที่ยอมรับได้ รวมไปถึงการฝึกอบรมเกี่ยวกับ กระบวนการเชิงระบบในการจัดการด้านนิรภัย ซึ่งรวมถึงการจัด โครงสร้างองค์กร การกำหนดหน้าที่

ความรับผิดชอบ การกำหนดนโยบายและวิธีปฏิบัติในการจัดการด้านนิรภัย ทันที ซึ่งการฝึกอบรมมีอายุ 1 ปี

10) การฝึกซ้อมดับเพลิงและการอพยพหนีไฟ (Basic firefighting) คือ การฝึกอบรมทั้งภาคทฤษฎีและปฏิบัติเกี่ยวกับการเสริมสร้างทักษะความชำนาญทางเทคนิคการฝึกอบรมดับเพลิงขั้นต้นให้กับนักบิน เพื่อให้ให้นักบินได้รู้จักวิธีอพยพหนีไฟ และสามารถปฏิบัติได้อย่างถูกต้องและมีแบบแผน ซึ่งการฝึกอบรมมีอายุ 1 ปี หลักสูตรการฝึกอบรมของนักบิน บริษัทยูไนเต็ด ออฟชอร์ เอวิเอชัน จำกัด ที่ระบุไว้ในคู่มือการปฏิบัติการบินของบริษัทยูไนเต็ด ออฟชอร์ เอวิเอชัน จำกัด สรุปดังตารางที่ 2.1

ตารางที่ 2.1 หลักสูตรการฝึกอบรมของนักบิน บริษัทยูไนเต็ด ออฟชอร์ เอวิเอชัน จำกัด

ลำดับ	หลักสูตรการฝึกอบรม	จำนวนครั้ง (ต่อปี)
1	การฝึกอบรมวิชาภาคพื้น (AW139 ground training)	1
2	การฝึกอบรมกับเครื่องช่วยฝึกบินจำลอง (Simulator training)	2
3	การตรวจสอบการบินในเส้นทางบินตามวาระ (Line check)	1
4	การฝึกอบรมวิธีปฏิบัติเมื่ออยู่ในสถานการณ์ฉุกเฉินใต้น้ำ (HUET)	1 ครั้ง / 3 ปี
5	การฝึกอบรมความรู้เกี่ยวกับการรับขนส่งวัตถุอันตราย (DG)	1 ครั้ง / 2 ปี
6	การฝึกอบรมการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านการบิน (CRM)	1
7	การฝึกอบรมการปฏิบัติการบินในเวลากลางคืน (Night training)	ทุก ๆ 90 วัน
8	การฝึกอบรมการใช้อุปกรณ์เพื่อความปลอดภัยในสถานการณ์ฉุกเฉิน (Emergency safety equipment)	1
9	การฝึกอบรมเรื่องการจัดการระบบความปลอดภัย (SMS)	1
10	การฝึกซ้อมดับเพลิงและการอพยพหนีไฟ (Basic firefighting)	1

ที่มา บริษัทยูไนเต็ด ออฟชอร์ เอวิเอชัน จำกัด (2560)

2.2 แหล่งขุดเจาะน้ำมันและปิโตรเลียมในประเทศไทย

ในอ่าวไทยมีน้ำมันและก๊าซธรรมชาติอยู่ลึกลงไปได้ทะเลอยู่มหาศาล การสำรวจแหล่งน้ำมันและก๊าซธรรมชาติจะเริ่มจากนักธรณีวิทยาทำการสำรวจหาความน่าจะเป็นไปได้ว่าบริเวณไหนมีแหล่งพลังงานอยู่บ้าง ถ้าเจอแหล่งพลังงานที่ใหญ่พอและคุ้มค่ากับการขุดก็จะทำการสร้างแท่นใหญ่ ๆ ขึ้นมาเหนือน้ำ เรียกว่า LQ (Living Quarters; LQ) ซึ่ง LQ เคลื่อนที่ไม่ได้ ทำหน้าที่เป็นศูนย์รวมพลังงานที่ขุดหาได้แล้วส่งต่อกลับเข้าฝั่ง หลังจากสร้าง LQ แล้วก็จะทำการสร้างแท่นเล็ก ๆ เรียกว่า Platform รอบ ๆ LQ อีกทีหนึ่ง โดยที่ LQ จะมีท่อได้นำเชื่อมกับ Platform ทั้งหลายรอบ ๆ ตัว โดยที่ LQ ทำหน้าที่รวบรวมพลังงานที่ขุดมาได้ โดย Platform จะไม่มีคนอาศัยอยู่ ซึ่งจะเป็นแท่นเล็ก ๆ จากพื้นทะเลพุ่งเหนือออกมาจากผิวน้ำ ทำหน้าที่เหมือนฐานรอให้เรือมาขุดบริษัทน้ำมันที่ได้รับสัมปทานในการขุดเจาะฯ จะเอาแท่นขุดเจาะน้ำมันมาวางยังจุดที่สำรวจเจอ น้ำมัน พื้นที่ตรงไหนมีน้ำมันปริมาณมากและจะต้องใช้เวลานานในการขุดเจาะ บริษัทน้ำมันก็จะติดตั้งแท่นขุดเจาะแบบถาวร ส่วนพื้นที่ส่วนไหนมีปริมาณน้ำมันน้อย ก็จะใช้แท่นแบบลอยน้ำ แล้วใช้เรือลากไปตามตำแหน่งนั้น ๆ แทน และด้วยเหตุผลที่ว่าแท่นน้ำมันมีราคาแพง พื้นที่ทุกส่วนจำกัดและมีมูลค่า การเดินทางไปปฏิบัติงานที่แท่นขุดเจาะฯ จำเป็นต้องใช้อากาศยานที่ใช้พื้นที่ในการลงจอดน้อยและเหมาะสมที่สุดคือ “เฮลิคอปเตอร์” เนื่องจากธรรมชาติของเฮลิคอปเตอร์นั้นจะลงจอดได้ง่ายเมื่อบินเข้าหาลม เนื่องจากลมจะช่วยพยุงเฮลิคอปเตอร์ไว้ ทำให้เครื่องยนต์ทำงานไม่หนักมาก เพราะฉะนั้น ทิศทางการวางลานจอดจึงมีความสำคัญ โดยในอ่าวไทยมักจะวางลานจอดให้ยื่นขึ้นมาทางทิศใต้ เพราะลมอ่าวไทยส่วนใหญ่จะพัดแนวตะวันออก-ตะวันตก แต่ถ้าเป็นทะเลเหนือก็จะให้ลานจอดอยู่ในทิศตะวันตกเฉียงเหนือ เพราะลมพัดมาจากอีกแนวหนึ่งลานจอดเฮลิคอปเตอร์ (Helideck) จะมีพื้นลานจอดเป็นสี่เหลี่ยม บางครั้งจะมีสี่เหลี่ยม และมีตัวอักษร H สีเหลืองอยู่ตรงกลาง โดยบริษัทออกแบบจะทำการออกแบบให้ลานจอดไกลจากสิ่งกีดขวางของแท่นให้มากที่สุด เพื่อให้เฮลิคอปเตอร์ลงจอดง่ายและปลอดภัย ซึ่งบางแท่นก็มีลานจอดไว้บนหลังคา บางแท่นก็ให้ยื่นพ้นจากตัวแท่นออกมา โครงสร้างของลานจอดจะถูกออกแบบให้รับน้ำหนักได้ 2.5 เท่าของเฮลิคอปเตอร์ เพื่อกรณีฉุกเฉินที่ต้องลงกระแทกแรง ๆ เช่น เครื่องยนต์ดับหรือ ลมกระโชกแรง เป็นต้น ดังแสดงในภาพที่ 2.2



ภาพที่ 2.2 ลานจอดเฮลิคอปเตอร์บนแท่นขุดเจาะน้ำมัน

ที่มา Marinerthai (www, 2557)

เฮลิคอปเตอร์รุ่นที่บริษัทยูไนเต็ด ออฟเซอร์ เอวิเอชัน จำกัด ใช้บินคือรุ่น AW139 ซึ่งผลิตโดยบริษัท AgustaWestland ประเทศอิตาลี โดยลักษณะพิเศษของเฮลิคอปเตอร์ที่จะนำมาใช้ในการบินในเส้นทางบินทางทะเลจะมีลักษณะและอุปกรณ์พิเศษเพิ่มเข้าไปเพื่อให้มีความปลอดภัย ดังนี้

1) ติดตั้งทุ่นลอยน้ำ (Float) เข้าไปทางด้านข้างลำตัวเฮลิคอปเตอร์ เพื่อในกรณีเฮลิคอปเตอร์ตกน้ำ ก็จะได้มีทุ่นกางออกมาพยุงให้เฮลิคอปเตอร์ลอยน้ำอยู่ได้สักครู่หนึ่งสามารถมีเวลานักบินกับผู้โดยสารหนีออกมาข้างนอกได้ โดยระบบทุ่นลอยน้ำก็จะมีตัวเซ็นเซอร์อยู่ใต้ท้องเครื่องบิน เมื่อเซ็นเซอร์สัมผัสได้ว่าท้องเครื่องบินจมอยู่ในน้ำ ระบบก็จะปล่อยให้ทุ่นกางออกมาโดยอัตโนมัติ

2) แพชูชีพ (Life raft) ในกรณีที่เฮลิคอปเตอร์ตกน้ำไปแล้ว หลังจากนั้นนักบินและผู้โดยสารออกมาจากห้องโดยสาร ได้จะต้องใช้แพชูชีพซึ่งถูกพับเก็บอยู่ใต้ท้องเครื่องบินด้านซ้ายขวา โดยข้างในแพก็จะมีอุปกรณ์ช่วยชีวิต เพื่อให้ผู้โดยสารสามารถช่วยเหลือตนเองได้

3) เรดาร์ตรวจอากาศ (Weather radar) เนื่องจากการบินในเส้นทางบินทางทะเลนั้น สภาพอากาศส่งผลกระทบต่อความปลอดภัยในการขนส่ง ดังนั้น เรดาร์ตรวจอากาศจะช่วยทำให้นักบินสามารถมองเห็นกลุ่มเมฆฝนหรือกลุ่มพายุล่วงหน้าได้เป็นร้อยไมล์ และสามารถทำการบินในเส้นทางที่ปลอดภัยต่อการเดินอากาศ

4) ระบบระบุพิกัดบนพื้นโลก (Global Positioning System; GPS) เนื่องจากเส้นทางบินทางทะเลไม่มีป้ายบอกทาง จึงต้องอาศัยระบบการทำงานของ GPS ในการนำทางไปยังแท่นขุดเจาะ

5) เครื่องส่งสัญญาณฉุกเฉิน (Crash position indicator) ที่จะติดตัวออกจากเฮลิคอปเตอร์อัตโนมัติเมื่อเครื่องจมน้ำ อุปกรณ์นี้จะติดออกไปไม่ไกลจากตัวเครื่องมากและไม่จมลงไปพร้อมกับเฮลิคอปเตอร์ เพื่อทำหน้าที่ในการส่งคลื่นวิทยุขอความช่วยเหลือออกไปหาหน่วยกู้ภัยบนฝั่ง

6) ระบบเครื่องยนต์ (Engine system) เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด โดยเฮลิคอปเตอร์ที่มาบินเหนือทะเลจะต้องมีเครื่องยนต์อย่างน้อยสองเครื่องยนต์ เมื่อเครื่องยนต์ใดดับไป จะได้เหลืออีกเครื่องยนต์หนึ่งให้ประคองบินอยู่บนฟ้าได้ต่อไปได้ แม้โรงงานผู้ผลิตจะรับประกันว่าโอกาสที่เครื่องยนต์หนึ่งจะดับมีเพียง 1 ใน 100,000 ชม.บิน เท่านั้นก็ตาม

อย่างไรก็ตาม เฮลิคอปเตอร์ รุ่น AW139 ยังมีอุปกรณ์พิเศษและข้อกำหนดอื่น ๆ อีก เช่น ประตูและหน้าต่างทุกบานจะต้องสามารถถอดออกได้ (ในกรณีฉุกเฉิน) ขณะโดยสารกับเฮลิคอปเตอร์ นักบินและผู้โดยสารจะต้องสวมเสื้อชูชีพตลอดเวลา เป็นต้น

2.3 แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน

2.3.1 ความหมายของประสิทธิภาพในการทำงาน

จากการศึกษาเอกสาร มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายเกี่ยวกับประสิทธิภาพไว้ดังนี้

Certo (2000) ได้ให้คำนิยามของประสิทธิภาพและประสิทธิผลว่า ประสิทธิภาพ (Effectiveness) หมายถึง การใช้ทรัพยากรขององค์กรให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ประสิทธิภาพจึงมุ่งทำให้เกิดการ “ทำสิ่งที่ถูกต้อง (Doing the right things)” ส่วนคำว่า ประสิทธิภาพ (Efficiency) หมายถึง เป็นวิธีการจัดสรรทรัพยากรเพื่อให้เกิดความสิ้นเปลืองน้อยที่สุด โดยสามารถบรรลุจุดมุ่งหมายโดยใช้ทรัพยากรต่ำสุด กล่าวคือ เป็นการใช้โดยมีเป้าหมาย (Goal) คือ ประสิทธิภาพ หรือให้บรรลุจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้สูงสุด อาจเรียกว่า “ทำสิ่งต่าง ๆ ให้ถูกต้อง (Doing things right)”

Bernardin, Kane, Ross, Spina, and Johnson (1995) กล่าวถึงความหมายของประสิทธิภาพการทำงานว่าเป็นผลลัพธ์จากการปฏิบัติงานของพนักงาน ซึ่งผลลัพธ์นั้นต้องเชื่อมโยงกับกลยุทธ์เป้าหมายขององค์กร ความพึงพอใจของลูกค้า และส่งผลกระทบต่อสถานะทางเศรษฐกิจขององค์กร

มณฑรา ธรรมนุศย์ (2551) ให้ความหมายของประสิทธิภาพ (Efficiency) หมายถึง วิธีที่ดีที่สุดที่จะใช้ในการทำงาน ซึ่งหมายถึง ความสามารถในการทำงาน โดยสิ้นเปลืองเวลาและเสียพลังงานในการทำงานน้อยที่สุด ผู้ที่มีประสิทธิภาพในการทำงานเป็นผู้ที่ฉลาดในการเรียนรู้ คือรู้ว่าควรทำงานอย่างไรจึงจะทำงานนั้นให้บรรลุผลสำเร็จในเวลาอันรวดเร็ว และสูญเสียพลังงานน้อยที่สุด

กันตยา เพิ่มผล (2551) ได้ให้ความหมายของประสิทธิภาพ (Efficiency) ว่าหมายถึง อัตราส่วนของผลผลิตต่อปัจจัย (Ratio of outputs to inputs) การวัดประสิทธิภาพจะวัด ด้วยตัวบ่งชี้หลายตัวประกอบด้วย 1) อัตราการได้ผลตอบแทน (Rate of return) ในเงินลงทุนหรือทรัพย์สินที่เป็นทุน

2) ค่าใช้จ่ายต่อหน่วยผลิต (Unit cost) 3) อัตราการสูญเสียค่าสิ้นเปลืองการใช้ทรัพยากร และ 4) อัตราส่วนของผลกำไรต่อค่าใช้จ่ายในการลงทุน

ธนธรณ์ บุรณารมย์ (2553) กล่าวว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน หมายถึง ความสามารถในการใช้ทรัพยากรทางการบริหารที่มีอยู่ เช่น คน เงิน เวลา และทรัพยากรต่าง ๆ ให้เกิดประโยชน์ต่อการดำเนินงานขององค์กรได้มากที่สุด เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของงานที่ตั้งไว้ ซึ่งครอบคลุมถึงการมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน อาทิ ปริมาณงาน คุณภาพงาน ความรับผิดชอบต่อความสำเร็จของงาน ความกระตือรือร้น และการพัฒนาตนเอง การวิเคราะห์ และแก้ปัญหาทางการประสานและการร่วมมือกับผู้อื่นภายในองค์กร

จิตรวราภรณ์ ถาวรวงศ์สกุล (2554) กล่าวว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน หมายถึง การทำงานได้สำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ โดยแบ่งออกเป็น ด้านส่วนบุคคล หมายถึง ความตั้งใจในการปฏิบัติงาน ความทุ่มเทในงาน ด้านผลการปฏิบัติงาน หมายถึง การทำงานได้เสร็จทันตามเวลา และสำเร็จในระยะเวลาที่กำหนด งานมีความถูกต้อง ไม่มีข้อผิดพลาด

ณัฐฐรินทร์ พิสงวณ (2555) กล่าวว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน หมายถึง ความสามารถที่ก่อให้เกิดผลงาน โดยประกอบไปด้วยปัจจัยต่าง ๆ เช่น ปัจจัยส่วนบุคคล ที่มีลักษณะเฉพาะบุคคล ทั้งในด้านความรู้ความสามารถ ความชำนาญของแต่ละบุคคล หรือปัจจัยด้านกระบวนการทำงานที่ทำให้การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ

จิตติมา อัครธิตินพงศ์ (2556) ได้กล่าวว่า ประสิทธิภาพในการทำงานในองค์กรเป็นหัวใจสำคัญในการนำองค์กรไปสู่การบรรลุผลความสำเร็จของการดำเนินงาน องค์กรจะมีผลผลิตเป็นที่น่าพอใจทั้งในด้านการผลิต การบริการ มีความเจริญก้าวหน้า และสร้างความพึงพอใจแก่ลูกค้าและบุคลากร องค์กร ซึ่งองค์ประกอบการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานที่สำคัญ มีดังนี้ 1) สิ่งแวดล้อมนอกองค์กร ได้แก่ ตลาดความต้องการของลูกค้า สภาพเศรษฐกิจของสังคมและประเทศ เช่น ภาวะเงินเฟ้อ สภาพคล่องทางการเงินการธนาคาร กำลังการซื้อของลูกค้า ความเปลี่ยนแปลงของสังคม 2) สิ่งแวดล้อมในองค์กร ได้แก่ นโยบาย วิสัยทัศน์ และปรัชญาขององค์กรที่กำหนดทิศทางการดำเนินงาน วัฒนธรรมองค์กร และการจัดบรรยากาศการทำงานที่ส่งเสริมการทำงานของบุคลากร และ 3) ปัจจัยขององค์กร ได้แก่ สภาพความพร้อมขององค์กรในด้านที่ดิน อาคารสถานที่ อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ เงินทุน เทคโนโลยี และศักยภาพของบุคคล

สิริวดี ชูเชิด (2556) ได้กล่าวว่า ประสิทธิภาพการทำงาน หมายถึง ความสามารถและทักษะในการกระทำของบุคคลของตนเอง หรือของผู้อื่นให้ดีขึ้น เจริญขึ้น เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของตนเองและขององค์กร อันจะทำให้ตนเอง ผู้อื่นและองค์กรเกิดความพึงพอใจและสงบสุขในที่สุด

ธิดารัตน์ สีนแสง (2556) กล่าวว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน หมายถึง ความสามารถที่ทำให้เกิดผลในการทำงาน เช่น อัตราความแตกต่างระหว่างปัจจัยนำเข้า (Input) และผลผลิตที่ออกมา (Output) และเห็นว่า “ประสิทธิภาพ” สามารถมองได้ในแง่ของค่าใช้จ่าย หรือต้นทุนการผลิต (Input) เช่น การใช้ทรัพยากรทั้งคน เงิน วัสดุอุปกรณ์ เทคโนโลยี ที่มีอยู่อย่างประหยัด คุ่มค่าและเกิดการสูญเสีย น้อยที่สุดหรือแง่ของกระบวนการบริหาร (Process) เช่น การทำงานที่ถูกต้องได้มาตรฐานรวดเร็ว และใช้เทคโนโลยีที่สะดวกสบายกว่าเดิม หรือแง่ของผลลัพธ์ เช่น การทำงานที่มีคุณภาพ มีผลกำไรผลิตทันต่อเวลาที่กำหนด ผู้ปฏิบัติงานมีจิตสำนึกที่ดีต่อการทำงานและบริการเป็นที่พอใจของลูกค้า

ดังนั้น สรุปได้ว่า ความหมายของคำว่า ประสิทธิภาพในการทำงาน หมายถึง การกระทำของแต่ละบุคคลที่มีความสามารถและความทุ่มเทอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานของตนด้วยความมีระเบียบ มีกฎเกณฑ์ ปฏิบัติงานให้เสร็จทันเวลา ถูกต้อง มีคุณภาพ และได้มาตรฐาน จนทำให้งานประสบความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรที่กำหนดไว้

2.3.2 แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพ

จากการศึกษาเอกสารปรากฏว่า มีนักวิชาการได้ให้แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพไว้หลายท่าน ดังนี้

Zaleanick (1958) ได้กล่าวว่า การปฏิบัติงานจะดีมีประสิทธิภาพหรือไม่ขึ้นอยู่กับผู้ปฏิบัติว่าจะได้รับการตอบสนองความต้องการทั้งภายนอกและภายใน (external and internal) มากน้อยเพียงใด ซึ่งถ้าหากว่าผู้ปฏิบัติงานได้รับการตอบสนองมาก การปฏิบัติงานก็ย่อมมีประสิทธิภาพมากด้วยเช่นกัน โดยมีรายละเอียดดังนี้ ความต้องการภายนอก ได้แก่ 1) รายได้หรือค่าตอบแทน 2) ความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน 3) สภาพแวดล้อมทางกายภาพ และ 4) ตำแหน่งหน้าที่ ความต้องการภายใน ได้แก่ 1) ความต้องการเข้าหมู่คณะ และ 2) ความต้องการแสดงความจงรักภักดีความเป็นเพื่อน และความรักใคร่ การทำงานร่วมกันเป็นทีมของทีมบุคลากรทุกระดับในองค์กรจะทำให้งานที่ปฏิบัตินั้นสามารถบรรลุเป้าหมายที่องค์กรตั้งไว้ได้ทัน องค์กรจะต้องมีทีมงานที่มีการทำงานที่มีประสิทธิภาพต่อองค์กรนั้น ๆ ด้วย

Gilmer (1967) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับองค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานว่า ความพึงพอใจในการทำงานจะส่งผลให้การปฏิบัติงานเกิดประสิทธิภาพ ขึ้นอยู่กับปัจจัยต่าง ๆ ดังนี้

- 1) ความมั่นคงปลอดภัย ได้แก่ ความมั่นคงในการทำงาน ได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา
- 2) โอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน ได้แก่ การมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น

- 3) การจัดการ ได้แก่ ความพอใจต่อสถานที่ที่ปฏิบัติงานอยู่รวมทั้งการดำเนินงานในหน่วยงานนั้น
- 4) ค่าจ้างและค่าตอบแทน ได้แก่ จำนวนเงินรายได้ประจำที่ได้รับและรายได้ที่จ่ายตอบแทนพิเศษที่หน่วยงานให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน
- 5) ลักษณะงานที่ทำ ได้แก่ การได้ทำงานที่ตรงกับความรู้ ความสามารถ
- 6) การนิเทศงานหรือการฝึกอบรม ได้แก่ การให้โอกาสในการแสวงหาความรู้เพิ่มเติม โดยการศึกษาต่อ การฝึกอบรม การดูงาน
- 7) การติดต่อสื่อสาร ได้แก่ การติดต่อสัมพันธ์กันทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน
- 8) สภาพการทำงาน ได้แก่ สภาพสิ่งแวดล้อมในสถานที่ทำงานที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน
- 9) ลักษณะทางสังคม ได้แก่ ความรู้สึกพึงพอใจที่ผู้ปฏิบัติงานได้ทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างมีความสุขทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน
- 10) สิ่งตอบแทนหรือผลประโยชน์ต่าง ๆ ได้แก่ ค่ารักษาพยาบาล กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ สวัสดิการด้านอื่น ๆ เป็นต้น

Woodcock (1989) ได้กล่าวว่า ลักษณะของทีมการทำงานที่มีประสิทธิภาพไว้ 11 ด้าน ดังนี้

- 1) ความสมดุลในบทบาท (Balanced roles) คือ ในทีมการทำงานจะผสมผสานทักษะความรู้ความสามารถที่แตกต่างกันของบุคคลและใช้ความแตกต่างดำเนินบทบาทของแต่ละงานได้อย่างเหมาะสมตามสถานการณ์ที่แตกต่างกันไป
- 2) เป้าหมายที่ชัดเจนและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ (Clear objectives and agreed goals) คือ ทีมการทำงานมีเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนสอดคล้องกัน สมาชิกทุกคนในทีมรับรู้และยอมรับเป้าหมายและวัตถุประสงค์นั้น
- 3) การเปิดเผยและเผชิญ (Openness and confrontation) คือ บรรยากาศในการทำงานเป็นทีม เป็นไปอย่างเปิดเผย สมาชิกสามารถที่จะแสดงความรู้สึกความคิดเห็นของตนต่อการทำงานได้ มีการสื่อสารโดยตรง หันหน้ามาร่วมกันแก้ไขปัญหา สร้างความเข้าใจกัน
- 4) การสนับสนุนและการไว้วางใจ (Support and trust) คือ สมาชิกทุกคนได้รับการช่วยเหลือสนับสนุนซึ่งกันและกัน มีความจริงใจต่อกัน สามารถพูดได้อย่างตรงไปตรงมาเกี่ยวกับปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงาน พร้อมทั้งจะรับมือในการแก้ไขปัญหา
- 5) ความร่วมมือและขัดแย้ง (Co-operation and conflict) คือ สมาชิกในทีมให้ความร่วมมือกันทำงาน พร้อมทั้งจะช่วยเหลือสนับสนุน ช่วยเสริมสร้างทักษะความรู้ความสามารถ

ให้แก่กัน รวมทั้งการสนับสนุนแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารที่เอื้อประโยชน์ต่อการทำงาน มีการใช้ความขัดแย้งในทางสร้างสรรค์เพื่อร่วมมือกันแก้ไขปัญหา

6) วิธีการปฏิบัติงานชัดเจน (Sound procedures) คือ การทำงานของทีม มีการประชุมปรึกษาหารือและหาแนวทางปฏิบัติร่วมกัน การตัดสินใจจะใช้ข้อมูลและความเห็นของสมาชิกทุกคน

7) ภาวะผู้นำที่เหมาะสม (Appropriate leadership) การทำงานในทีมจะต้องมีผู้นำที่มีความสามารถและความเหมาะสมในสถานการณ์นั้น ๆ โดยสมาชิกทุกคนสามารถที่จะเป็นผู้นำทีมได้ขึ้นอยู่กับสถานการณ์นั้น ๆ

8) ทบทวนการทำงานอย่างสม่ำเสมอ (Regular review) คือ การติดตามผลการปฏิบัติงานของทีมอย่างสม่ำเสมอว่ามีปัญหาใดที่จะต้องร่วมกันปรับปรุงแก้ไข

9) การพัฒนาบุคลากร (Individual development) คือ การพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถของสมาชิกทีม ให้โอกาสสมาชิกได้ใช้ทักษะ ความรู้ ความสามารถที่มีในการทำงานอย่างเต็มที่

10) สัมพันธภาพระหว่างกลุ่มที่ดี (Sound inter-group relations) คือ การทำงานที่มีสัมพันธภาพที่ดี มีการร่วมมือให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

11) การติดต่อสื่อสารที่ดี (Good communications) คือ การติดต่อสื่อสารในทีมเป็นไปอย่างถูกต้อง ชัดเจน เหมาะสม สื่อสารกันทางตรง สมาชิกในทีมมีการสื่อสารเพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารความคิดเห็น

กชกร เอ็นดูราษฎร์ (2550) ได้ให้แนวคิดว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หมายถึง การมีสมรรถนะสูง สามารถมีระบบการทำงานสร้างสมทรัพย์ากร และความมั่งคั่ง เก็บไว้ภายในเพื่อขยายตัวต่อไป และเพื่อเอาไว้สำหรับรองรับสถานการณ์ที่อาจเกิดวิกฤตการณ์ จากภายนอกได้ด้วย

จตุพล พัฒนกิจเจริญการ (2552) ได้สรุปไว้ว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน คือ การปฏิบัติงานหรือการทำกิจกรรมใด ๆ ที่ได้มีการตั้งเป้าหมายไว้ โดยสามารถปฏิบัติได้เป็นไปตามที่วางแผน การใช้ทรัพยากรที่กำหนดไว้ ทันเวลา ได้คุณภาพ ได้ผลงานเท่ากับหรือเพิ่มขึ้นกว่าปัจจัยนำเข้า

นาตภา ไทยธวัช (2550) ได้สรุปไว้ว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานประกอบด้วย ปริมาณการผลิต ซึ่งพนักงานสามารถทำงานได้ตามเป้าหมายที่วางไว้และผลิตชิ้นงานออกมาตรงตามความต้องการขององค์กรและลูกค้า คุณภาพงาน หมายถึง องค์กรมีการควบคุมการทำงานที่มีมาตรฐาน และพนักงานปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพ ส่งผลต่อผลงานที่ออกมามีคุณภาพ และเป็นที่ยอมรับขององค์กรภายนอก และความรวดเร็วในการทำงาน หมายถึง พนักงานมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับขั้นตอนในการปฏิบัติงาน ตามที่ได้รับมอบหมายและสามารถปฏิบัติงานได้อย่างรวดเร็ว ถูกต้อง และได้ตามเป้าหมายที่องค์กรกำหนดไว้

จิตติมา อัครธิตพิงศ์ (2556) ได้กล่าวว่า ประสิทธิภาพในการทำงานในองค์กรเป็นหัวใจสำคัญในการนำองค์กรไปสู่การบรรลุผลความสำเร็จของการดำเนินงาน องค์กรจะมีผลผลิตเป็นที่น่าพอใจทั้งในด้านการผลิต การบริการ มีความเจริญก้าวหน้าและสร้างความพึงพอใจแก่ลูกค้าและบุคลากร ซึ่งองค์ประกอบการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานที่สำคัญ มีดังนี้

1) สิ่งแวดล้อมนอกองค์กร ได้แก่ ตลาดความต้องการของลูกค้า สภาพเศรษฐกิจของสังคมและประเทศ เช่น ภาวะเงินเฟ้อ สภาพคล่องทางการเงินการธนาคาร กำลังการซื้อของลูกค้า ความเปลี่ยนแปลงของสังคม

2) สิ่งแวดล้อมในองค์กร ได้แก่ นโยบาย วิสัยทัศน์และปรัชญาขององค์กรที่กำหนดทิศทางการดำเนินงาน วัฒนธรรมองค์กร และการจัดบรรยากาศการทำงานที่ส่งเสริมการทำงานของบุคลากร

3) ปัจจัยขององค์กร ได้แก่ สภาพความพร้อมขององค์กรในด้านที่ดิน อาคารสถานที่ อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ เงินทุน เทคโนโลยีและศักยภาพของบุคคล บุคลากรหรือบุคคลถือเป็นหัวใจของการพัฒนาประสิทธิภาพขององค์กร บุคคลต้องมีประสิทธิภาพในการทำงาน ดังนั้น องค์ประกอบด้านตัวบุคคลที่จะนำไปสู่การพัฒนาประสิทธิภาพการทำงาน ได้แก่ ปรัชญาและอุดมการณ์ บุคลิกภาพ ความต้องการ ค่านิยม เป้าประสงค์ของชีวิตและการทำงาน การสำรวจตนเอง ความสามารถในการพิชิตอุปสรรคในการทำงาน และการสร้างความเชื่อมั่นในตนเอง เป็นต้น

4) กระบวนการขององค์กร เป็นองค์ประกอบสำคัญลำดับสองต่อจากองค์ประกอบด้านบุคคล กระบวนการที่สำคัญขององค์กรคือ การดำเนินงานทั้งหมดที่จะทำให้เกิดการผลิตและการบริการที่น่าพอใจ ขอบข่ายของกระบวนการขององค์กรที่เอื้อต่อการเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กร ได้แก่ การจัดโครงสร้างงานขององค์กร การวางแผน การจัดองค์กรในด้านบุคลากร การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน การควบคุมคุณภาพการทำงาน และการพัฒนาองค์กรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ

พรทิพย์ เย็นจะบก และกมลรัฐ อินทรทัศน์ (2556) ยังกล่าวถึงปัจจัยที่มีผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพไว้ 5 ข้อ ได้แก่ 1) การทำตัวให้เป็นคนงานที่ดี 2) การรักษามารยาทและระเบียบในที่ทำงาน 3) การสร้างบรรยากาศสดใสในที่ทำงาน 4) การสร้างสัมพันธภาพที่ดี และ 5) การสื่อสารในองค์กรหรือในการทำงาน โดยเฉพาะเรื่องการสื่อสารภายในองค์กรนั้นเป็นเครื่องมือสำคัญอย่างหนึ่งในการตัดสินใจความสำเร็จหรือการล้มเหลวของการทำงานร่วมกันของบุคลากร ทั้งการสื่อสารภายในองค์กรและนอกองค์กร ดังนั้น จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่บุคลากรภายในองค์กรจำเป็นต้องมีความรู้และทักษะเกี่ยวกับการสื่อสารเพื่อใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อทำให้เกิดประสิทธิภาพ

การสื่อสารในองค์กรนั้นประกอบด้วยบุคคลหลายระดับ ซึ่งในแต่ละองค์กรก็จะมีพฤติกรรมสื่อสารที่แตกต่างกันออกไปตามวัฒนธรรมขององค์กรนั้น แต่โดยทั่วไปการสื่อสารในองค์กรมีอยู่ 3 ระดับ ได้แก่

1) ระดับผู้บังคับบัญชา หรือการสื่อสารจากบุคลากรระดับต่าง ๆ ไปยังผู้บังคับบัญชา หรือที่เรียกว่าการสื่อสารในแนวตั้ง เป็นการสื่อสารที่เปิดโอกาสให้ผู้ได้บังคับบัญชาได้แสดงความคิดเห็น หรือสภาพปัญหาต่างในการทำงานไปสู่ผู้บริหาร และมักจะเป็นการสื่อสารสองทางเพราะผู้บริหารมักจะสื่อสารตอบกลับเพื่อให้ข้อมูลแก่ผู้ได้บังคับบัญชา

2) ระดับผู้ได้บังคับบัญชา หรือการสื่อสารจากผู้บังคับบัญชาไปยังบุคลากรระดับต่าง ๆ หรือที่เรียกว่าการสื่อสารในแนวตั้ง มักอยู่ในรูปแบบของการสั่งงาน การกำกับดูแล การออกนโยบายสู่บุคลากรในระดับปฏิบัติงาน และปัญหาที่มักพบด้วยเสมอก็คือมักจะเป็นการสื่อสารทางเดียว

3) ผู้ร่วมงานระดับเดียวกัน หรือการสื่อสารในแนวนอน เป็นการสื่อสารที่เกิดขึ้นระหว่างบุคลากรในระดับเดียวกัน มักเรียกว่าการสื่อสารแบบกลุ่มงานหรือการสื่อสารในระดับเดียวกัน เป็นการสื่อสารขององค์กรที่มีอิทธิพลและมีความเข้มแข็งมากที่สุด จุดเน้นของการสื่อสารชนิดนี้ก็คือ การร่วมมือและประสานการทำงาน รวมถึงการแก้ไขปัญหาและข้อขัดข้องใจต่าง ๆ ในการทำงาน

การสื่อสารที่เกิดขึ้นในองค์กรจะมีประสิทธิภาพได้นั้นขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายอย่าง แต่ที่สำคัญก็คือเรื่องของคุณธรรม ความจริงใจ ความปรารถนาดี และความมีน้ำใจต่อกัน อย่างไรก็ตาม การสื่อสารที่เกิดขึ้นในองค์กรมักจะมีปัญหาและอุปสรรคเกิดขึ้นตามมาด้วยหลายประการ เช่น การรับรู้ข้อมูลข่าวสารเดียวกันแต่ตีความไปแตกต่างกัน ทำให้ผู้รับแต่ละคนมีความเข้าใจไม่ตรงกัน การส่งข่าวสารผ่านคนจำนวนมากเป็นทอด ๆ อาจทำให้ข้อมูลบิดเบือนไปจากความเป็นจริงได้ การกลั่นกรองข่าวสารโดยเลือกให้ข่าวสารเฉพาะบางข่าวสารหรือเฉพาะบางส่วนของข่าวสารเท่านั้น เพื่อให้ผู้ฟังรู้สึกพอใจซึ่งอาจทำให้เกิดความผิดพลาดในการทำงานและการเลือกเวลาในการสื่อสารที่ไม่เหมาะสม ดังนั้น การแก้ไขปัญหาอุปสรรคดังกล่าวหรือการปรับปรุงการสื่อสารในองค์กรให้เกิดประสิทธิภาพที่ดีได้นั้น จะต้องมีการพัฒนาบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการสื่อสารในหลาย ๆ ด้าน เช่น การเป็นผู้ฟังที่ดีช่วยให้สามารถจับประเด็นของข่าวสารได้ การเป็นผู้ตอบสนองที่ดีเพื่อให้ข้อมูลย้อนกลับต่อผู้สื่อสารได้ว่าเข้าใจข่าวสารนั้นหรือไม่ และการพัฒนาทักษะที่ดี ซึ่งจะสามารถช่วยปรับปรุงการสื่อสารภายในองค์กรให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น

จากที่กล่าวมาในข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานจะเกิดขึ้นได้นั้น ขึ้นอยู่กับปัจจัยทั้งภายในและภายนอก ปัจจัยภายในที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ได้แก่ การให้โอกาสในการมีส่วนร่วมในการทำงาน ในการเสนอแนวความคิดหรือสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ การได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ส่วนปัจจัย

ภายนอก ได้แก่ สภาพแวดล้อมที่ทำงานที่ส่งเสริมและสนับสนุนความปลอดภัย นโยบายในการบริหารงานที่ชัดเจน ไม่คลุมเครือ และการที่พนักงานจะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพได้นั้น พนักงานเองก็จะต้องมีความรู้ ทักษะ ประสบการณ์และเทคนิคในการทำงาน เพื่อทำให้งานสามารถสำเร็จลุล่วงไปตามเป้าหมายที่วางไว้ พร้อมทั้งสามารถผลิตผลงานที่มีประสิทธิภาพได้ ดังนั้น ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานจึงหมายถึง การที่พนักงานสามารถที่จะปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของตนให้สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ โดยพนักงานจะต้องมีทั้งความสามารถ ความพร้อม และความพยายามทุ่มเทอย่างเต็มที่ในการทำงาน ด้วยความมีระเบียบ มีกฎเกณฑ์ ปฏิบัติงานให้เสร็จทันเวลา รวดเร็ว ถูกต้อง มีคุณภาพและมาตรฐาน

2.4 แนวคิดเกี่ยวกับประสบการณ์ในการทำงาน

2.4.1 ความหมายของประสบการณ์

จากการศึกษาเอกสาร มีนักวิชาการได้ให้ความหมาย ของประสบการณ์ในการทำงานไว้หลายท่าน ดังนี้

ราชบัณฑิตยสถาน (2525) ได้ให้ความหมายว่า “ประสบการณ์” หมายถึง “น. ความชัดเจนที่เกิดจากการกระทำหรือได้พบเห็นมา”

พจนานุกรมของ American Heritage Dictionary of the English Language (Anderson, 2000) ซึ่งได้อธิบายว่าประสบการณ์ คือ สิ่งที่เกิดขึ้นกับคุณที่มีผลต่อวิธีที่คุณรู้สึก

Compact Oxford English Dictionary (Soanes and Hawker, 2008) ได้อธิบายถึงประสบการณ์ (Experience) คือ สิ่งที่เกิดจากการปฏิบัติและการสังเกตจากข้อเท็จจริงหรือเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นหรือความรู้หรือทักษะ ที่เกิดขึ้นมาในช่วงเวลาหนึ่งหรือเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในช่วงของหนึ่งความประทับใจ

ไพศาล หวังวานิช (2550) ได้อธิบายถึงประสบการณ์ คือ ข้อเท็จจริงและรายละเอียดของเรื่องราวซึ่งถูกสะสมและถ่ายทอดสืบต่อกันไป

Steers (1991) ประสบการณ์ที่ได้รับระหว่างปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่รับรู้ว่าการทำงานในองค์กรเป็นอย่างไร มี 4 ลักษณะ ดังนี้ 1) ทศนคติของกลุ่มต่อองค์กร 2) การได้รับการตอบสนองจากองค์กร 3) ความสำคัญต่อองค์กร และ 4) องค์กรเป็นที่พึงได้

ธนาสิทธิ์ เพิ่มเพียร (2558) ได้ให้ความหมายของคำว่า “ประสบการณ์” หมายถึง การทำงานมานานจนเกิดเป็นความเชี่ยวชาญส่งผลให้มีความพอใจในงานที่ทำมากกว่าคนที่ไม่มีประสบการณ์ น้อยกว่า

ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า ประสพการณ์ในการทำงาน หมายถึง การที่บุคคลใช้ความรู้ และทักษะของตนในการทำงานในช่วงเวลาหนึ่ง จนก่อให้เกิดความชำนาญและคล่องแคล่วในการทำงาน

2.4.2 แนวคิดเกี่ยวกับประสพการณ์

ธีระ วีระธรรมสาริต (2551) ได้นิยามความผูกพันต่อองค์กรนั้น ว่าเป็นการเน้นพฤติกรรม ที่แสดงออกมาของสมาชิกขององค์กร มีการแสดงออกในรูปของพฤติกรรมที่ต่อเนื่องในการทำงาน ความต่อเนื่องในการทำงานโดยไม่โยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงานที่สมาชิกผูกพันต่อองค์กรและพยายาม รักษาสมาชิกภาพไว้เนื่องจากได้เปรียบเทียบกับผลได้ผลเสียที่เกิดขึ้น หากละทิ้งสภาพของสมาชิกหรือ ลาออกจากองค์กร

พงษ์จันทร์ ภูษาพานิชย์ (2551) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรนับว่าเป็นสิ่งที่มี ความสำคัญต่อความอยู่รอดและความมีชีวิตภาพขององค์กร กล่าวคือ องค์กรจะต้องมีความสามารถ ในการสรรหาและสร้างความผูกพันให้เกิดขึ้นกับสมาชิกแต่ละคนในองค์กรเพื่อรักษาไว้ซึ่งทรัพยากร ด้านบุคคลที่มีคุณภาพ ซึ่งความผูกพันต่อองค์กรมีความสำคัญยิ่งต่อองค์กรในประเด็นดังต่อไปนี้

- 1) ความผูกพันต่อองค์กรสามารถใช้ทำนายอัตราการเข้า-ออกจากการทำงาน ได้ดีกว่า ความพึงพอใจในงาน ทั้งนี้เพราะความผูกพันต่อองค์กรเป็นแนวคิดที่มีลักษณะครอบคลุมมากกว่า ความพึงพอใจในงาน และค่อนข้างเสถียรมากกว่าความพึงพอใจในงาน
- 2) ความผูกพันต่อองค์กรสามารถ เป็นแรงผลักดันให้ผู้ปฏิบัติงานในองค์กร สามารถ ทำงานได้ดียิ่งขึ้น เนื่องจากเกิดความรู้สึกในความเป็นเจ้าของขององค์กรร่วมกัน
- 3) ความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวเชื่อมประสานระหว่างความต้องการของบุคคลใน องค์กรกับเป้าหมายขององค์กร เพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่วางไว้
- 4) มีส่วนเสริมสร้างความมีชีวิตภาพและประสิทธิผลขององค์กร
- 5) ช่วยลดการควบคุมจากภายนอก ซึ่งเป็นผลมาจากที่มีสมาชิกในองค์กรมีความรัก และความผูกพันต่อองค์กรของตน

อุทัยรัตน์ เนียรเจริญสุข (2544) ได้ศึกษาพฤติกรรมการทำงานของพนักงานใน โรงงานอุตสาหกรรมผลิตเครื่องประดับ พบว่า พนักงานที่มีอายุงานมากมีพฤติกรรมการทำงานที่ดีกว่า พนักงานที่มีอายุงานน้อย

ไพบุลย์ อินทิสันห์ (2544) ได้ศึกษาพฤติกรรมการทำงานบริการบนเครื่องบิน ของสายการบินไทย พบว่า พนักงานที่มีอายุการทำงานมาก มีพฤติกรรมการทำงานบริการดีกว่า พนักงานที่มีอายุการทำงานน้อย

ประจิตต์ ประจักษ์จิตต์, ปิยะ ศิริสุทธิ และ สุวรรณ ภูเต็ง (2551) พบว่า นักบินที่มี ชั่วโมงบินต่ำกว่า 500 ชั่วโมง มีความเสี่ยงที่จะเกิดอุบัติเหตุจากตัวนักบินเอง และประสพการณ์ที่จะช่วย

ให้นักบินเอาตัวรอดได้เมื่อเกิดเหตุฉุกเฉิน ได้แก่ แบบอย่างที่ดีของครูการบิน โปรแกรมการฝึกบินอย่างต่อเนื่อง

จากที่กล่าวมาในข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า ประสิทธิภาพในการทำงานเป็นสิ่งที่สามารถแสดงให้เห็นถึงประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน พนักงานที่มีประสิทธิภาพในการทำงานมากกว่า ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานคนนั้นดีกว่าพนักงานที่มีประสิทธิภาพในการทำงานที่น้อยกว่า

2.5 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสมรรถนะ

2.5.1 ความหมายของสมรรถนะ

มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายไว้ดังนี้

ฎาฮิน วงศ์หงส์ (2550) กล่าวถึง สมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรม เป็นพฤติกรรมที่องค์กรต้องการจากข้าราชการ เพราะเชื่อว่าหากข้าราชการมีพฤติกรรมการทำงานในแบบที่องค์กรกำหนดแล้ว จะส่งผลให้ข้าราชการผู้นั้นมีผลการปฏิบัติงานที่จะส่งผลให้องค์กรบรรลุเป้าประสงค์ที่ต้องการไว้ ตัวอย่างเช่น การกำหนดสมรรถนะการบริการที่ดีเพราะหน้าที่หลักของข้าราชการคือ การให้บริการแก่ประชาชน ทำให้หน่วยงานของรัฐบรรลุวัตถุประสงค์ คือ การทำให้เกิดประโยชน์สุขแก่ประชาชน

รัชฎา ฅ นาน (2550) กล่าวถึง สมรรถนะ หมายถึง พฤติกรรมที่บุคคลแสดงออกโดยเกี่ยวข้องกับความรู้ ทักษะ ความสามารถและคุณลักษณะอื่น ๆ ในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ และบรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กร ให้มีผลงานได้ตามเกณฑ์หรือโดดเด่นกว่ามาตรฐานที่กำหนด และเป็นการจำแนกความแตกต่างระหว่างบุคคลที่มีผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพสูงออกจากบุคคลอื่นอย่างสมเหตุสมผล

สถาบันดำรงราชานุภาพ (2553) ได้สรุปว่า ความสามารถ (Competency) แบ่งเป็น 2 ประเภท คือ

1) ความสามารถหลัก (Core competency) เป็นคุณลักษณะที่พนักงานทุกคนในองค์กรจำเป็นต้องมีเพื่อให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้บรรลุเป้าหมายขององค์กร เช่น ความรู้เกี่ยวกับองค์กร ความซื่อสัตย์ ความใฝ่รู้ และความรับผิดชอบ เป็นต้น

2) ความสามารถตามสายงาน (Functional competency) เป็นคุณลักษณะที่พนักงานที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งต่าง ๆ ควรมีเพื่อให้งานสำเร็จและได้ผลลัพธ์ตามที่ต้องการ

ดนัย เทียนพุฒ (2550) ให้ความหมาย Competency หมายถึงการบูรณาการความรู้ ทักษะ ทักษะ ทักษะ และคุณลักษณะส่วนบุคคล จนเกิดการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพมากที่สุด

ประจักษ์ ทรัพย์อุดม (2550) สมรรถนะ คือ ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) และคุณลักษณะส่วนบุคคล (Personal characteristic of attributes) ที่ส่งผลต่อการแสดงพฤติกรรม (Behavior) ที่จำเป็นและมีผลให้บุคคลนั้นปฏิบัติงานในความรับผิดชอบของตนได้ดีกว่าบุคคลอื่น ซึ่งสมรรถนะของคนเกิดได้จาก 3 ทาง คือ 1) เป็นพรสวรรค์ที่ติดตัวมาแต่กำเนิด 2) เกิดจากประสบการณ์การทำงาน และ 3) เกิดจากการฝึกอบรมและพัฒนา

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2553) กล่าวถึงอธิบายความหมายของสมรรถนะหลัก 5 รายการ ดังนี้

1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ หมายถึง ความมุ่งมั่น และตั้งใจที่จะปฏิบัติหน้าที่ราชการให้ดีให้มีประสิทธิผล หรือให้สูงเกินกว่ามาตรฐานที่มีอยู่ คำว่า “มาตรฐาน” ดังกล่าวนั้นอาจวัดหรือเทียบจากผลการปฏิบัติงานของตนเองที่ผ่านมา หรืออาจหมายถึงมาตรฐานตามเกณฑ์วัดผลสัมฤทธิ์ที่ส่วนราชการกำหนดขึ้นก็ได้ นอกจากนี้การมุ่งผลสัมฤทธิ์ยังหมายถึงการรังสรรค์การพัฒนาผลงานหรือการปฏิบัติงานที่ยากและท้าทายอีกด้วย

2) บริการที่ดีหมายถึง ความมุ่งมั่น ความตั้งใจ และความพยายามที่จะให้บริการแก่ผู้ขอรับบริการจากงานในหน้าที่ราชการของตนหรืองานอื่นที่เกี่ยวข้อง ที่ตนเองสามารถที่จะให้บริการได้ บริการที่ดีจึงเป็นการกระทำโดยไม่เลือกกลุ่มเป้าหมายไม่ว่าจะเป็นประชาชนผู้มาติดต่อราชการ ทั้งในสังกัดเดียวกัน หรือต่างสังกัด หรือหน่วยงานที่ติดต่อขอรับบริการเป็นการให้บริการในหลายรูปแบบ ซึ่งเกิดจากจิตสำนึกของผู้ให้บริการและจิตสำนึกของความเป็นข้าราชการที่ดี การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ คือ ความสนใจใฝ่รู้ สั่งสมความรู้ความสามารถของตนในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ ด้วยการศึกษาค้นคว้าและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง จนสามารถประยุกต์ใช้ความรู้เชิงวิชาการและเทคโนโลยีต่าง ๆ เข้ากับการปฏิบัติราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์

3) การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ หมายถึง ความสนใจใฝ่รู้ในอันที่จะสั่งสมความรู้ความสามารถของตน ด้วยการศึกษาค้นคว้า และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง จนสามารถประยุกต์ใช้ความรู้ทางวิชาการและเทคโนโลยีต่าง ๆ เพื่อใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ราชการให้เกิดประโยชน์สูงสุดได้การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม คือ การดำรงตนและประพฤติปฏิบัติอย่างถูกต้องเหมาะสม ทั้งตามกฎหมายคุณธรรม จรรยาบรรณแห่งวิชาชีพและจรรยาบรรณข้าราชการ เพื่อรักษาศักดิ์ศรีแห่งความเป็นข้าราชการ

4) การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม คือ การดำรงตนและการประพฤติปฏิบัติตนในวิถีแห่งความดีงาม ความถูกต้อง ทั้งในกรอบของกฎหมาย คุณธรรม 26 จริยธรรม และจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ เพื่อภาพลักษณ์ ศักดิ์ศรี ชื่อเสียง และเกียรติยศของความเป็นข้าราชการที่ดี

5) การทำงานเป็นทีม หมายถึง ความตั้งใจและความพร้อมที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่น หรือเป็นส่วนหนึ่งของทีม หน่วยงาน หรือ ส่วนราชการ โดยผู้ปฏิบัติมีฐานะเป็นสมาชิก ไม่จำเป็นที่จะต้องอยู่ในฐานะหรือตำแหน่งหัวหน้าทีมแต่เพียงตำแหน่งเดียว ความเป็นสมาชิกในทีมดังกล่าว หมายความว่า รวมถึงความสามารถในการสร้างและรักษาสัมพันธภาพกับสมาชิกในทีมด้วยเกณฑ์ระดับคะแนน ตัวชี้วัดด้านพฤติกรรมหรือสมรรถนะและแบบบันทึกพฤติกรรม ในการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับสมรรถนะ

ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า สมรรถนะ คือ การที่บุคคลนำเอาความรู้และทักษะมาใช้ในการทำงานให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมาย ซึ่งความรู้หรือทักษะอย่างเดียวก็ไม่สามารถทำให้บุคคลมีสมรรถนะ แต่สมรรถนะนั้น จะต้องเกิดจากการรวมกันของความรู้และทักษะ และจะขาดอย่างใดอย่างหนึ่งไปไม่ได้

2.5.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสมรรถนะ

อาภรณ์ ภู่วิทยพันธ์ (2552) แบ่งระดับขีดความสามารถ (Competency) เป็น 4 กลุ่ม ดังนี้

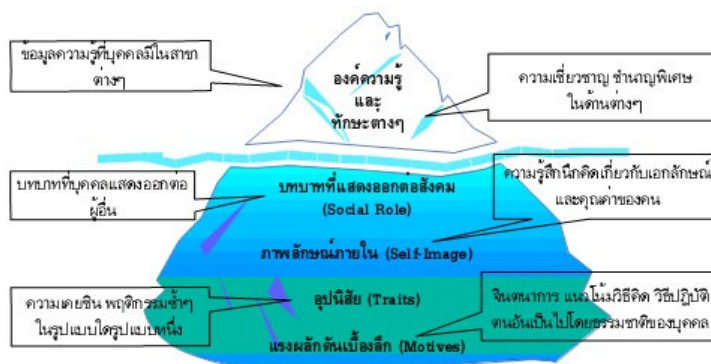
1) Core competency คือ ความสามารถหลักซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงพฤติกรรมของคนที่ จะช่วยสนับสนุนให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายและภารกิจตามวิสัยทัศน์ได้ ได้แก่ ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะเฉพาะของคนในทุกระดับและทุกกลุ่มงานที่องค์กรต้องการให้มี

2) Managerial competency คือ ความสามารถในการจัดการซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงทักษะ การบริหารและจัดการงานต่าง ๆ เป็นความสามารถที่มีได้ทั้งในระดับผู้บริหารและระดับพนักงาน โดยจะแตกต่างกันตามบทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบ (Role-based)

3) Functional competency คือ ความสามารถในงานซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะและคุณลักษณะเฉพาะของงานต่าง ๆ (Job-based) หน้าที่งานที่ต่างกัน ความสามารถในงาน ย่อมแตกต่างกัน

4) Individual competency คือ ความสามารถเฉพาะบุคคลซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะและคุณลักษณะเฉพาะของบุคคลที่เกิดขึ้นจริงตามหน้าที่การงานที่ได้รับมอบหมาย หน้าที่งาน เหมือนกัน ไม่จำเป็นว่าคนที่ปฏิบัติงานในหน้าที่นั้นจะต้องมีความสามารถที่เหมือนกัน

McClelland (1993 อ้างใน เทื่อน ทองแก้ว, 2550) สมรรถนะ (Competency) เป็นปัจจัย ในการทำงานที่จะเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันให้แก่องค์กร โดยเฉพาะการเพิ่มขีดความสามารถ ในการบริหารงานด้านทรัพยากรมนุษย์ เพราะสมรรถนะเป็นปัจจัยที่จะช่วยให้การพัฒนาศักยภาพ ของบุคลากรสามารถส่งผลไปสู่การพัฒนาองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพได้ ทฤษฎีเรื่องสมรรถนะ มีการอธิบายด้วยโมเดลภูเขาน้ำแข็ง (Iceberg model) ดังภาพที่ 2.3



ภาพที่ 2.3 โมเดลภูเขาน้ำแข็ง (Iceberg model)

ที่มา ประกอบ กุลเกลี้ยง (www, 2557)

สามารถอธิบายได้ว่า ความแตกต่างระหว่างบุคคลสามารถนำมาเปรียบเทียบได้กับภูเขาน้ำแข็ง ซึ่งประกอบไปด้วย ส่วนที่เห็นได้ง่ายและสามารถพัฒนาได้ง่าย นั่นคือ ส่วนที่ลอยอยู่เหนือน้ำ ได้แก่ ความรู้และทักษะต่าง ๆ ที่บุคคลมี และส่วนใหญ่ที่มองเห็นได้ยากจะอยู่ใต้น้ำ ได้แก่ แรงจูงใจ อุปนิสัย ภาพลักษณ์ภายใน และบทบาทที่แสดงออกต่อสังคม ซึ่งส่วนที่อยู่ใต้น้ำนี้มีผลต่อพฤติกรรมในการทำงานของบุคคลอย่างมาก และเป็นส่วนที่สามารถพัฒนาได้ยาก

ส่วนที่อยู่เหนือน้ำ สามารถสังเกตเห็นได้ง่าย ได้แก่

- 1) ทักษะ (Skills) หมายถึง สิ่งที่บุคคลรู้และสามารถทำได้อย่างดี เช่น ทักษะการอ่าน ทักษะการฟัง ทักษะในการขับรถ เป็นต้น
- 2) ความรู้ (Knowledge) หมายถึง สิ่งที่บุคคลรู้และเข้าใจในหลักการ แนวคิดเฉพาะด้าน เช่น มีความรู้ด้านบัญชี มีความรู้ด้านการตลาด ด้านการเมือง เป็นต้น

ส่วนที่อยู่ใต้น้ำ สังเกตเห็นได้ยาก ได้แก่

- 1) บทบาททางสังคม (Social roles) หมายถึง สิ่งที่บุคคลต้องการสื่อให้บุคคลอื่นในสังคมเห็นว่าเป็นตัวเขามีบทบาทอย่างต่อสังคม เช่น ชอบช่วยเหลือผู้อื่น เป็นต้น
- 2) ภาพพจน์ที่รับรู้ตัวเอง (Self-image) หมายถึง ภาพพจน์ที่บุคคลแสดงให้เห็นว่าตัวเองเป็นอย่างไร เช่น เป็นผู้นำ เป็นผู้เชี่ยวชาญ เป็นศิลปิน เป็นต้น
- 3) อุปนิสัย (Traits) หมายถึง ลักษณะนิสัยใจคอของบุคคลเป็นพฤติกรรมถาวร เช่น เป็นนักฟังที่ดีเป็นคนในเย็น เป็นที่อ่อนน้อมถ่อมตน เป็นต้น

4) แรงกระตุ้น (Motives) หมายถึง พลังขับเคลื่อนที่เกิดจากภายในจิตใจของบุคคล ที่จะส่งผลกระทบต่อการทำงาน เช่น เป็นคนที่มีความอยากที่จะประสบความสำเร็จ การกระทำสิ่งต่าง ๆ จึงออกมาในลักษณะของการมุ่งไปสู่ความสำเร็จตลอดเวลา

จะเห็นได้จากองค์ประกอบของสมรรถนะที่กล่าวมาทั้งหมด มักจะสังเกตเห็นได้เพียง 2 ข้อ คือ ส่วนที่อยู่เหนือน้ำเท่านั้น อีก 4 ข้อที่อยู่ใต้น้ำค่อนข้างจะเป็นเรื่องยุ่งยากที่จะรับรู้ เพราะจะต้องใช้เวลานาน และแต่ละคนมีความแตกต่างกัน ดังนั้น การเรียนรู้เกี่ยวกับสมรรถนะ จึงไม่ได้หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกมาให้เห็นเท่านั้น แต่รวมถึงที่มาของพฤติกรรมนั้นด้วยว่าเกิดจากองค์ประกอบอะไร ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงจะใช้องค์ประกอบของสมรรถนะ ตามแนวคิดของ McClelland เป็นกรอบในการสัมภาษณ์ประชากรในหัวข้อสมรรถนะในการทำงาน

2.6 แนวคิดเกี่ยวกับวินัยในการทำงาน

2.6.1 ความหมายของวินัย

นิเวศน์ เต็มประทุม (2550) สรุปความหมายว่า วินัย หมายถึง การปฏิบัติตามระเบียบแบบแผนและข้อบังคับของสังคมที่กำหนดขึ้น และสามารถประพฤติปฏิบัติตนอยู่ในกฎระเบียบแบบแผนและข้อบังคับของโรงเรียน สังคม ได้อย่างถูกต้องเหมาะสม

พระพรหมคุณาภรณ์ (2550) ได้นิยามความหมายของวินัย คือ ระบบระเบียบทั้งหมดของชีวิตและสังคมมนุษย์ และได้ให้ความหมายในเชิงบวก คือ เป็นการจัดสรรโอกาสให้ชีวิตและสังคมดำเนินไปโดยสะดวก คล่องตัว ได้ผล มีประสิทธิภาพ และเป็นโอกาสแก่การพัฒนาคนมนุษย์

เฉลิมชัย ศรีชาติ (2551) สรุปความหมายว่า วินัย หมายถึง การประพฤติปฏิบัติอย่างมีระเบียบของบุคคลซึ่งกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งตามกฎหมายกฎเกณฑ์ของสังคม เพื่อความสงบสุขของตนเองและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของสังคม

วิภาวี วิชัยวงษ์ (2551) สรุปความหมายว่าวินัย หมายถึง ระเบียบ กฎเกณฑ์ กติกา บรรทัดฐาน รวมทั้งข้อกำหนดต่าง ๆ ที่คนในสังคมร่วมกันกำหนดไว้เพื่อความเป็นระเบียบเรียบร้อยของสังคม ส่วนวินัยในตนเอง หมายถึง การปฏิบัติตนของบุคคลที่อาศัยอยู่ในสังคมนั้นยึดถือและปฏิบัติตามเพื่อก่อให้เกิดความปกติสุขในสังคม

ศุภวัฒน์ ถุงจันทร์ (2551) สรุปความหมายว่า วินัย หมายถึง ระเบียบแบบแผน ข้อบังคับที่กำหนดเป็นข้อปฏิบัติร่วมกัน สำหรับควบคุมความประพฤติเพื่อให้การปฏิบัติงานและการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

จากความหมายของคำว่าวินัยที่กล่าวมาแล้ว ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า วินัย หมายถึง การอยู่ในกฎเกณฑ์ ข้อบังคับ ระเบียบ แบบแผน ที่องค์กรหรือสังคมกำหนดขึ้นมาเพื่อให้ทุกคนที่

อยู่ในองค์กรหรือสังคมปฏิบัติตาม โดยมีกำหนดโทษของการฝ่าฝืนหากบุคคลที่อยู่ในองค์กรหรือสังคมไม่ปฏิบัติตาม ซึ่งการกำหนดวินัยก็เพื่อที่จะทำให้องค์กรหรือสังคมสามารถไปถึงเป้าหมายที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.6.2 วินัยการบินที่ปลอดภัย

กระทำสิ่งใดก็ตาม มนุษย์ย่อมจะคำนึงถึงความปลอดภัยเป็นหลัก ทางด้านการบินก็เช่นกัน เมื่อพูดถึงการทำงานของนักบิน สิ่งที่นักบินทุกคนจะต้องนึกถึงเป็นสิ่งแรกก็คือ ความปลอดภัย เนื่องจากวัตถุประสงค์หลักของการบินก็คือการเพิ่มประสิทธิภาพของภารกิจการบินด้วยความปลอดภัย ซึ่งสอดคล้องกับงานนิรภัยการบิน (Aviation safety) และการบริหารทรัพยากรการบิน (Aviation Resource Management; ARM) และการที่จะตรวจสอบว่าการบินนั้นปลอดภัยหรือไม่ สามารถดูได้จากอัตราการเกิดอุบัติเหตุ แต่ถ้าจะดูว่าการประพฤติปฏิบัติของนักบินนั้น จะทำให้เกิดพฤติกรรมการบินอย่างปลอดภัยหรือไม่ ก็ต้องดูจากการปฏิบัติตนของนักบิน

ศุภินธาม่วงศรีงาม (2552) ได้นิยามบุคลิกภาพและลักษณะของนักบินมีด้วยกัน 8 ประการ ดังนี้

- 1) วินัย คือ นักบินต้องเคารพเชื่อฟังผู้บังคับบัญชา ปฏิบัติตามกฎหมาย และระเบียบปฏิบัติประจำของหน่วย และการทำการบิน ต้องปฏิบัติตามกฎระเบียบและคำสั่ง นิรภัยการบิน ระเบียบการบิน กฎการบินสากล แข็งความวิหยาการ และกฎการบินต่าง ๆ
- 2) ปลอดภัย คือ นักบินต้องมีจิตสำนึกด้านความปลอดภัย (Safety mind) และเมื่อจะทำอะไรก็ตามต้องนึกถึงความปลอดภัยก่อนเสมอ เช่น ขับรถยนต์ต้องคาดเข็มขัดนิรภัย ทำการตรวจอากาศยานก่อนและหลังบินอย่างละเอียดรอบคอบ และวางแผนการบินอย่างละเอียดทุกครั้ง เป็นต้น
- 3) กรอบคอบ คือ นักบินที่ดีต้องมีความรอบคอบเป็นนิสัย โดยเฉพาะการตรวจอากาศยานในทุกขั้นตอนการบิน ทั้งก่อนบิน ระหว่างบิน และหลังบิน และมีการวางแผนการบินอย่างละเอียดรอบคอบ ประกอบด้วยแผนหลัก แผนรอง และแผนฉุกเฉิน
- 4) ชอบตรวจสอบ คือ นักบินที่ดีต้องใช้คู่มือตรวจสอบเสมอ ตั้งแต่ขั้นตอนการเตรียมบิน การตรวจอากาศยานก่อนและหลังบิน เนื่องจากการตรวจสอบช่วยป้องกันความผิดพลาด และการหลงลืม และขณะบินต้องมีคู่มือการตรวจสอบอยู่ข้างตัวพร้อมใช้งานเสมอ
- 5) พินิจสภาพแวดล้อม คือ พิจารณาสภาพอากาศ สภาพภูมิประเทศ และข่าวสารต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับปฏิบัติการการบิน ได้แก่ ข่าวสภาพอากาศตามเส้นทางบิน สภาพพื้นที่ปฏิบัติการ ส่วนในพื้นที่ที่มีภัยคุกคามต้องเพิ่มเติมการวิเคราะห์สถานการณ์ฝ่ายตรงข้าม และการประเมินค่าภัยคุกคามต่ออากาศยานด้วย

6) พร้อมกายใจ คือ สุขภาพร่างกายและจิตใจต้องพร้อมปฏิบัติภารกิจบินเสมอ โดยเฉพาะการบินในเวลากลางคืนหรือใช้กล้อง NVG (Night Vision Device) ต้องได้รับการพักผ่อนอย่างเพียงพอ

7) ใฝ่วิชาการ คือ หมั่นศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมในทุกโอกาสไม่เฉพาะด้านการบินอย่างเดียว เรื่องอื่น ๆ ก็ต้องให้ความสนใจ เพื่อความก้าวหน้าของตนเองและหน่วยงาน การตรวจสอบและจัดมาตรฐานการบินภาควิชาการถือเป็นการกระตุ้นให้นักบินต้องเป็นผู้ใฝ่รู้และใฝ่ศึกษาวิชาการ

8) มาตรฐานท่าบิน คือ นักบินที่ดีจะต้องทำการบินด้วยท่าบินมาตรฐานเท่านั้น การบินด้วยท่าทางที่ส่ออันตรายหรือมีความเชื่อมั่นต่อตนเอง (Ego) สูง จะต้องไม่เกิดขึ้น นักบินที่ดีต้องทำการบินตามหลักการ และข้อจำกัด (Limitation) ของอากาศยานแต่ละแบบ และนักบินที่ดีต้องมีการฝึกทบทวนท่าทางบินที่เป็นมาตรฐานอยู่เสมอในทุกโอกาส โดยเฉพาะในระหว่างปฏิบัติการการบินต้องกระตุ้นนักบินให้ทบทวนท่าบินมาตรฐานอยู่เสมอ

จากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า นักบินผู้ทำหน้าที่ในการควบคุมอากาศยานจำเป็นต้องมีวินัยการบินและต้องคำนึงถึงความปลอดภัยเป็นหลัก อีกทั้งต้องควบคุมอากาศยานด้วยความไม่ประมาทและมีความระมัดระวัง สิ่งสำคัญ คือ นักบินจะต้องปฏิบัติตามกฎระเบียบและข้อบังคับต่าง ๆ ในการบิน ซึ่งการที่นักบินจะสามารถทำการบินได้อย่างปลอดภัยนั้น นักบินจะต้องมีความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ ความตระหนักถึงความปลอดภัยและมีวินัยในการบิน

2.7 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มีผู้วิจัยหลายท่านได้ทำการวิจัยไว้ ดังนี้

Singh and Srivastav (2012) ทำศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานกับองค์กรและประสิทธิภาพการทำงานของบุคคลแต่ละคน พบว่า การมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีนำไปสู่การเพิ่มขึ้นของประสิทธิภาพขององค์กรเช่นเดียวกันกับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานแต่ละคน

Michael (2001) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ทักษะคิดและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ของลูกจ้างชั่วคราวและพนักงานประจำ การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาทัศนคติในการทำงานของพนักงานมี 3 องค์ประกอบ ความพึงพอใจ ความมุ่งมั่นขององค์กรและการรับรู้ขององค์กรความยุติธรรมที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานตามหน้าที่ของพนักงานชั่วคราวและพนักงานประจำ ตัวอย่างสำหรับการศึกษาครั้งนี้ได้รับการเชิญจาก 20 องค์กรขนาดใหญ่ แต่มีเพียงองค์กรเดียวที่มีความสนใจ เนื่องจากองค์กรนี้มีข้อมูลที่เหมาะสมแบบสำหรับการศึกษาเพราะมีพนักงานชั่วคราวและพนักงานประจำจำนวนมากมีลักษณะงานเดียวกัน ใช้ตัวอย่างทั้งหมด 400 คน แบ่งเป็นพนักงาน

ชั่วคราว 100 คน พนักงานประจำ 300 คน เป็นพนักงานขององค์กรบริหารจัดการสุขภาพขนาดใหญ่ (กรมธรรม์) ในแคลิฟอร์เนียภาคใต้ ผลการวิจัยพบว่า ทักษะและประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญระหว่างกันและพบว่า พนักงานชั่วคราวกับพนักงานประจำ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะและประสิทธิภาพในการทำงานในทิศทางเดียวกัน นอกจากนี้การศึกษา ในส่วนพนักงานประจำต่อทัศนคติทั้ง 3 ด้าน คือ ความพึงพอใจ ความมุ่งมั่นขององค์กรและการรับรู้ ขององค์กร ความยุติธรรมและประสิทธิภาพการทำงานพบว่า ไม่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ 0.05 และในส่วนของพนักงานชั่วคราวต่อทัศนคติทั้ง 3 ด้าน คือ ความพึงพอใจ ความมุ่งมั่นขององค์กรและการรับรู้ขององค์กรความยุติธรรมและประสิทธิภาพการทำงาน พบว่า มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

Nadeem, Naveed, Zeeshan, Yumna, and Qurat-ul-ain (2013) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ผลกระทบ ของการประเมินผลการปฏิบัติในการปฏิบัติงานของพนักงานที่เกี่ยวข้องกับบทบาทของแรงจูงใจ การศึกษาของมุ่งเน้นที่จะหาผลกระทบของการประเมินผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน และยังวิเคราะห์ว่าแรงจูงใจส่งผลกระทบต่อความสัมพันธ์ของการประเมินผลการปฏิบัติงาน และประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน การศึกษานี้ดำเนินการจากพนักงานจำนวน 150 คน ของ ภาคนาการในเดอราชีชาน โดยชี้ให้เห็นว่าธนาคารสนใจในการปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงานของ พนักงานผ่านระบบการประเมินการปฏิบัติงานธนาคารควรแสวงหาเพื่อเพิ่มแรงจูงใจของพนักงาน เพื่อให้พนักงานมีความพึงพอใจที่มีต่อระบบการประเมิน ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการประเมินผลและประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานส่งผลในทางบวกและแรงจูงใจ ประสิทธิภาพ การทำงานและการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมีความสัมพันธ์กัน

Hertzberg (n.d. อ้างถึงใน ณรงค์ฤทธิ์ ทองมนต์, 2556) ได้ศึกษาการบริหารงานในแบบ วิทยาศาสตร์โดยได้นำเอาการบริหารงานแบบวิทยาศาสตร์ และความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงาน มาศึกษาร่วมกัน เพื่อให้ได้ปัจจัยสำคัญที่จะทำให้บุคคลปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น เขาจึงได้ศึกษาวิจัยถึงทัศนคติของบุคคลที่พอใจในการทำงานและไม่พอใจในการทำงาน พบว่า บุคคล ที่พอใจในการทำงานนั้น ประกอบด้วยปัจจัย ดังนี้

- 1) การที่สามารถทำงานได้บรรลุผลสำเร็จ
- 2) การที่ได้รับการยกย่องนับถือเมื่อทำงานสำเร็จ
- 3) ลักษณะเนื้อหาของงานเป็นสิ่งที่น่าสนใจ
- 4) การที่ได้มีความรับผิดชอบมากขึ้น
- 5) ความก้าวหน้าในการทำงาน
- 6) การที่ได้รับโอกาสพัฒนาความรู้และความสามารถในการทำงาน

ส่วนปัจจัยที่เกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมของงานที่เป็นส่วนที่ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจ ประกอบด้วย ปัจจัยดังนี้ คือ

- 1) นโยบายและการบริหารองค์กร (Policy and admonition)
- 2) การควบคุมการบังคับบัญชา (Supervision)
- 3) สภาพการทำงาน (Work conditions)
- 4) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลทุกระดับในหน่วยงาน (Relation with pee and subordinate)
- 5) ค่าตอบแทน (Salary)
- 6) สถานภาพ (Status)
- 7) การกระทบกระเทือนต่อชีวิตส่วนตัว (Personal life)
- 8) ความปลอดภัย (Security)

ภทรีย์ จันทรกองกุล (2550) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการรักษาและประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ: กรณีศึกษาบริษัท ตลาด ดอทคอม จำกัด การวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเทคโนโลยีสารสนเทศในบริษัท ตลาด ดอทคอม จำกัด ที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงานที่แตกต่างกัน ไม่มีปัจจัยส่วนบุคคลปัจจัยใดที่มีความสัมพันธ์กับ ประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศในบริษัท ตลาด ดอทคอม จำกัด ดังนั้น ปัจจัยส่วนบุคคลจึงไม่สามารถนำมาหาค่าความแตกต่างหรือพยากรณ์ประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศในบริษัท ได้นอกจากนั้น พบว่า ไม่มีปัจจัยด้านความพึงพอใจด้านใดที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรในบริษัท ตลาด ดอทคอม จำกัด

เนตรทราย กาญจนอุดมการ (2552) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กองอำนวยการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของเจ้าหน้าที่ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ตำแหน่งงานและเงินเดือนมีผลต่อระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้ เจ้าหน้าที่ที่เป็นเพศชาย สถานภาพสมรส/หย่า มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย เป็นลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราว มีระดับเงินเดือน ไม่เกิน 10,000 บาท และมีอายุงานไม่เกิน 5 ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมทุกด้านในระดับปานกลาง ได้แก่ ความมั่นคงในการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การยอมรับนับถือ ลักษณะงาน การได้รับความยุติธรรมในองค์กร โอกาสก้าวหน้าในอาชีพ ขวัญและกำลังใจในการทำงาน ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่โดยรวมในระดับปานกลาง โดยในด้านความประหยัดคู้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุดอยู่ในระดับมาก ส่วนตัวชี้วัดของหน่วยงาน คุณภาพของงานและมาตรฐานความถูกต้องอยู่ในระดับปานกลาง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในภาพรวมกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานพบว่ามี

ความสัมพันธ์เชิงบวก ยกเว้นด้านประหยัคคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุดเป็นความสัมพันธ์ในเชิงบวกในระดับต่ำ

สายฝน กล้าเดินคง (2552) ได้ศึกษาเรื่องการส่งเสริมพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร เพื่อการพัฒนาไปสู่ประสิทธิภาพในการทำงานที่ยั่งยืนของบุคลากรเจนเนอร์เรชั่นวายในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษา พบว่า บุคลากรเจนเนอร์เรชั่นวายในเขตกรุงเทพมหานคร มีพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรและประสิทธิภาพในการทำงานระดับมาก ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า พฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรซึ่งประกอบด้วย 1) พฤติกรรมกรให้ความช่วยเหลือ 2) พฤติกรรมกรความสำนึกในหน้าที่ 3) พฤติกรรมกรความอดทนอดกลั้น 4) พฤติกรรมกรคำนึงถึงผู้อื่น และ 5) พฤติกรรมกรให้ความร่วมมือ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรเจนเนอร์เรชั่นวายในเขตกรุงเทพมหานคร

ศักรินทร์ วิชาธรรม (2552) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานสืบสวนปราบปรามอาชญากรรมของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการตำรวจนครบาล 7 และเพื่อเปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานสืบสวนปราบปรามอาชญากรรมของข้าราชการตำรวจ พบว่า ข้าราชการตำรวจมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า เฉพาะด้านอัตรากำลังพลข้าราชการตำรวจมีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก นอกนั้นอยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ ด้านผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน และด้านวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจจำแนกตามลักษณะของประชากรศาสตร์ พบว่า ข้าราชการตำรวจที่มีอายุประสพการณ์การทำงานฝ่ายสืบสวนปราบปรามอาชญากรรมและอายุราชการต่างกัน มีความคิดเห็นในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ 0.05 ตามลำดับ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ข้าราชการตำรวจที่มีอายุราชการต่างกัน มีความคิดเห็นโดยรวมด้านผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ด้านอัตรากำลังพลและด้านวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ 0.05 และข้าราชการตำรวจที่มีประสพการณ์ในการทำงานฝ่ายสืบสวนปราบปรามอาชญากรรมต่างกัน มีความคิดเห็นโดยรวมด้านอัตรากำลังพลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ 0.05

สมชาย เรืองวงษ์ (2552) ได้ทำ การศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทิตาซีคอมเพรสเซอร์ (ประเทศไทย) จำกัด” ผลการวิจัยพบว่า 1) กลุ่มตัวอย่าง

ส่วนใหญ่เป็นเพศชายมีอายุระหว่าง 25-29 ปี มีสถานภาพการสมรส การศึกษาอยู่ในระดับมัธยมศึกษา ตอนปลาย/ปวช. มีอายุงาน 1-5 ปี มีระดับตำแหน่งงานเป็นพนักงาน มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 7,500 - 10,000 บาท 2) พนักงานมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ พนักงาน บริษัทอิตาซิคอมเพรสเซอร์ (ประเทศไทย) จำกัด โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณา เป็นรายด้าน พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านลักษณะ ของงาน และด้านเพื่อนร่วมงานมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานอยู่ในระดับมาก ในขณะที่ ปัจจัยด้านความมั่นคงความก้าวหน้าด้าน ผู้บังคับบัญชา ด้านสถานที่สิ่งอำนวยความสะดวก และด้าน ค่าตอบแทนที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง และ 3) การทดสอบสมมติฐาน พบว่า พนักงานที่มีอายุ และตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 ส่วนพนักงาน ที่มีเพช สถานภาพการสมรส การศึกษา และอายุงานที่แตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ศุภินธา ม่วงศรีงาม (2552) ทำการวิจัยเรื่อง “ปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการบิน อย่างปลอดภัยของนักบินอากาศยานปีกหมุน สังกัดศูนย์การบินทหารบก” พบว่า 1) นักบินที่มีการรับรู้ บรรยากาศขององค์กรมากมีพฤติกรรมการบินอย่างปลอดภัยสูงกว่า นักบินที่มีการรับรู้บรรยากาศ ขององค์กรน้อยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5 2) นักบินที่มีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนมาก มีพฤติกรรมการบินอย่างปลอดภัยสูงกว่านักบินที่มีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนน้อยอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ 0.05 3) นักบินที่มีเจตคติต่อพฤติกรรมการบินอย่างปลอดภัยมากเป็นผู้มีพฤติกรรม การบินอย่างปลอดภัยสูงกว่านักบินที่มีเจตคติต่อพฤติกรรมการบินอย่างปลอดภัยน้อยอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ 0.05 4) พบปฏิสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศขององค์กรและลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน กับพฤติกรรมการบินอย่างปลอดภัยอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในกลุ่มรวม กลุ่มโสด และกลุ่มที่มีชั่วโมงบินต่ำกว่า 1,500 ชั่วโมง และ 5) ลักษณะทางสถานการณ์ (บรรยากาศขององค์กร) ลักษณะทางจิตเดิม (ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน) และลักษณะทางจิตตามสถานการณ์ (เจตคติต่อ พฤติกรรมการบินอย่างปลอดภัย) ร่วมกัน ทำนายได้ร้อยละ 34.40 โดยเจตคติต่อพฤติกรรมการบิน อย่างปลอดภัยสามารถทำนายพฤติกรรมการบินอย่างปลอดภัยได้เป็นลำดับแรกรองลงมาคือบรรยากาศ ขององค์กรและลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน ตามลำดับ

ทิวา ปฎิญาณัฐ (2553) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในทัศนคติ ของพนักงานบิกชีซูเปอร์เซ็นเตอร์ สาขาสำโรงและเพื่อเปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ การทำงานในทัศนคติของพนักงานบิกชีซูเปอร์เซ็นเตอร์ สาขาสำโรง จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล ของพนักงาน พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในภาพรวมทั้ง 3 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านบุคคลอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านลักษณะงานและด้านการจัดการ อยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยผลการเปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพการทำงาน เมื่อจำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล พบว่า พนักงานที่มีสภาพสมรสต่างกัน ให้ความสำคัญเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานด้านบุคคลและภาพรวมทั้ง 3 ด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และพนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน ให้ความสำคัญเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานด้านการจัดการแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

กสิดา งามวงศ์วาน (2552) ได้ทำการศึกษาเรื่องประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพยาบาล โรงพยาบาลชลบุรีจังหวัดชลบุรี ผลการศึกษาพบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพยาบาล โรงพยาบาลชลบุรี จ.ชลบุรี จำแนกตามอายุ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ 0.05 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพยาบาล โรงพยาบาลชลบุรี จ.ชลบุรี จำแนกตามระดับตำแหน่ง แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพยาบาล โรงพยาบาลชลบุรี จ.ชลบุรี จำแนกตามอายุงาน แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพยาบาล โรงพยาบาลชลบุรี จ.ชลบุรี จำแนกตามหน่วยงาน แตกต่างอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพยาบาล โรงพยาบาลชลบุรี จ.ชลบุรี จำแนกตามระดับการบังคับบัญชา แตกต่างอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานกับ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพยาบาล โรงพยาบาลชลบุรี จ.ชลบุรี พบว่า ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์ในทางลบกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านการบริหารจัดการ และด้านภาวะผู้นำ แต่มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านผลการปฏิบัติงาน ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านการบริหารจัดการ แต่มีความสัมพันธ์ในทางลบกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านผลการปฏิบัติงาน และความมั่นคงในการปฏิบัติงานสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านการบริหารจัดการ ด้านผลการปฏิบัติงานและด้านภาวะผู้นำของพยาบาล โรงพยาบาลชลบุรี อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

มานะ พิจุสย์ (2554) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพและคุณภาพการปฏิบัติงาน ของเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับวิชาชีพในโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า เจ้าหน้าที่ความปลอดภัย มีคุณภาพการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบและด้านความชำนาญ อยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนด้านคุณภาพผลงานและความคิดสร้างสรรค์อยู่ในระดับ มากเจ้าหน้าที่ความปลอดภัย ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและคุณภาพการ

ปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยมีความสัมพันธ์กับคุณภาพการปฏิบัติงาน

ฝนทิพย์ จิตต์จาริก (2555) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมกับประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีมของตัวแทนจำหน่ายรถยนต์ มิตซูบิชิ ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาลักษณะทางประชากรศาสตร์ พฤติกรรมการทำงานเป็นทีม และประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีม โดยศึกษาจากพนักงานขายจำนวน 135 คน ที่เป็นตัวแทนจำหน่าย รถยนต์มิตซูบิชิ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าไคสแควร์ ผลของการวิจัยพบว่า

1) พนักงานขายรถยนต์ส่วนใหญ่เป็นชาย มีอายุระหว่าง 21-30 ปี จบการศึกษาระดับปริญญาตรี มีรายได้ต่อเดือน 10,001 – 20,000 บาท และมีประสบการณ์ในการขาย 1-3 ปี

2) พฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของพนักงานขายรถยนต์ อยู่ในระดับสูง พฤติกรรมที่ขัดขวางการทำงานของทีมงานอยู่ในระดับต่ำ และพฤติกรรมที่ส่งเสริมการทำงานของทีมงาน และพฤติกรรมที่ธำรงรักษาความสัมพันธ์ของทีมงานอยู่ในระดับปานกลาง

3) ประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีมของพนักงานขายรถยนต์อยู่ในระดับปานกลาง

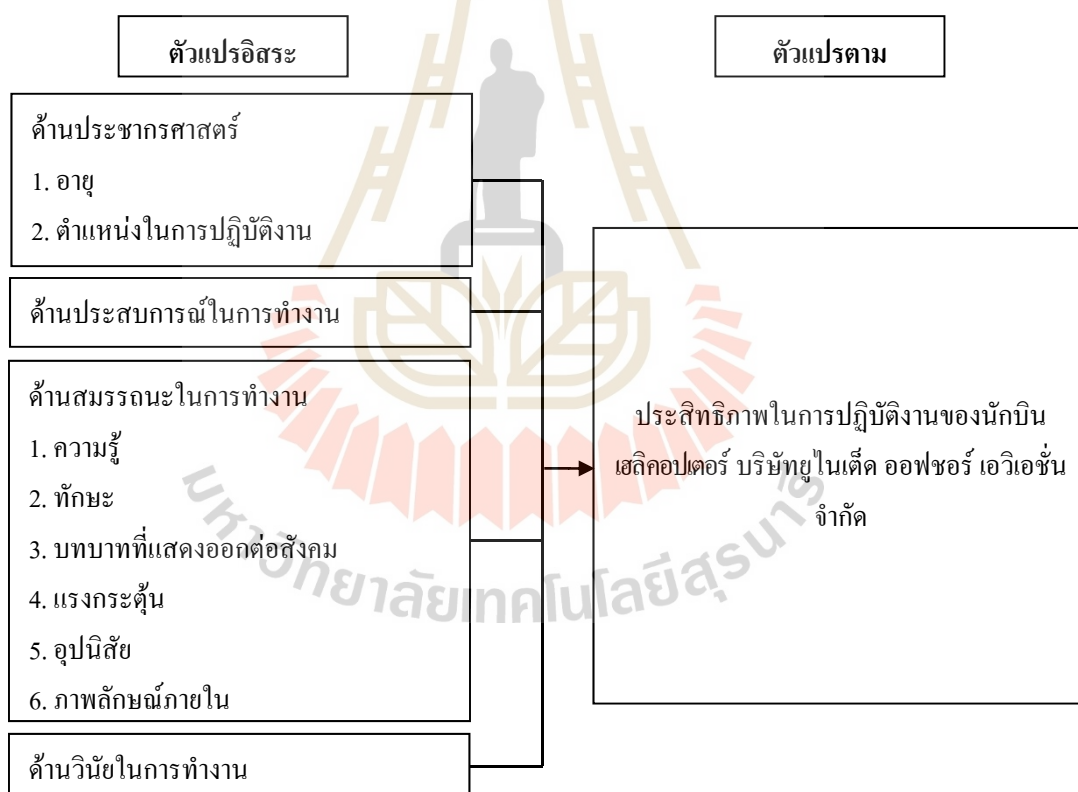
4) พฤติกรรมที่ส่งเสริมการทำงานของทีมงานมีความสัมพันธ์กับอายุและรายได้ต่อเดือน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนเพศ ระดับการศึกษาและประสบการณ์ในการขายไม่มีความสัมพันธ์กัน พฤติกรรมที่ธำรงรักษาความสัมพันธ์ของทีมงานมีความสัมพันธ์กับอายุ รายได้ต่อเดือนและประสบการณ์ในการขายอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 ส่วนเพศ และระดับการศึกษา ไม่มีความสัมพันธ์กัน ส่วนพฤติกรรมที่ขัดขวางการทำงานของทีมงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือนและประสบการณ์ในการขายอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 พฤติกรรมการทำงานเป็นทีมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงาน

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยสามารถสรุปประเด็นสำคัญได้ว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานจะเกิดขึ้นได้นั้น ขึ้นอยู่กับหลายปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ เช่น อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ ตำแหน่ง ปัจจัยด้านการบริหารงาน ผู้บริหารจะต้องมีวิสัยทัศน์ มีภาวะการณ์เป็นผู้นำ และมีการตัดสินใจที่แน่นอน คิดเร็วทำเร็ว และมีประสบการณ์ในการบริหารสูง มีนโยบายการบริหารงานที่ชัดเจน ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน ปัจจัยด้านสมรรถนะ ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ปัจจัยด้านวินัยในการทำงาน ฯลฯ ปัจจัยเหล่านี้ล้วนส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ซึ่งการส่งเสริมให้การทำงานมีประสิทธิภาพ เป็นสิ่งที่ต้องใช้องค์ประกอบหลากหลายอย่าง ดังนั้น ผู้วิจัยจึงเลือกศึกษาเฉพาะด้านประชากรศาสตร์ ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน ด้านสมรรถนะในการทำงาน

และด้านวินัยในการทำงาน ซึ่งคาดว่าจะน่าจะเป็นปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของนักบินเฮลิคอปเตอร์ บริษัทยูไนเต็ด ออฟชอร์ เอวิเอชั่น จำกัด

2.8 กรอบแนวคิดการวิจัย

การศึกษาวินัยเรื่องประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของนักบินเฮลิคอปเตอร์ บริษัทยูไนเต็ด ออฟชอร์ เอวิเอชั่น จำกัด มีตัวแปรอิสระ ได้แก่ ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ อาทิ อายุ ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน ปัจจัยด้านสมรรถนะในการทำงาน และปัจจัยด้านความปลอดภัยในการทำงาน ซึ่งตัวแปรตาม ได้แก่ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของนักบินเฮลิคอปเตอร์ บริษัทยูไนเต็ด ออฟชอร์ เอวิเอชั่น จำกัด ซึ่งแสดงได้ดังกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังแสดงในภาพที่ 2.4



ภาพที่ 2.4 กรอบแนวคิดการวิจัย

บทที่ 3

วิธีการดำเนินการวิจัย

การศึกษาเรื่อง “ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของนักบินเฮลิคอปเตอร์ บริษัทยูไนเต็ด ออฟชอร์ เอวิเอชั่น จำกัด” ซึ่งมีวัตถุประสงค์ในการวิจัย คือ 1) เพื่อศึกษาสภาพทั่วไปของนักบิน บริษัทยูไนเต็ด ออฟชอร์ เอวิเอชั่น จำกัด 2) เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของนักบิน บริษัทยูไนเต็ด ออฟชอร์ เอวิเอชั่น จำกัด และ 3) เพื่อเสนอแนะแนวทางการแก้ไขที่เกี่ยวข้องกับ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของนักบิน บริษัทยูไนเต็ด ออฟชอร์ เอวิเอชั่น จำกัด โดยเป็นการศึกษา เชิงคุณภาพ (Qualitative research) โดยมีวิธีการเก็บข้อมูลจากการศึกษาจากเอกสารและการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview) ซึ่งได้กำหนดการดำเนินการดังนี้

3.1 วิธีวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยผู้วิจัยได้กำหนดวิธีการวิจัย ดังนี้

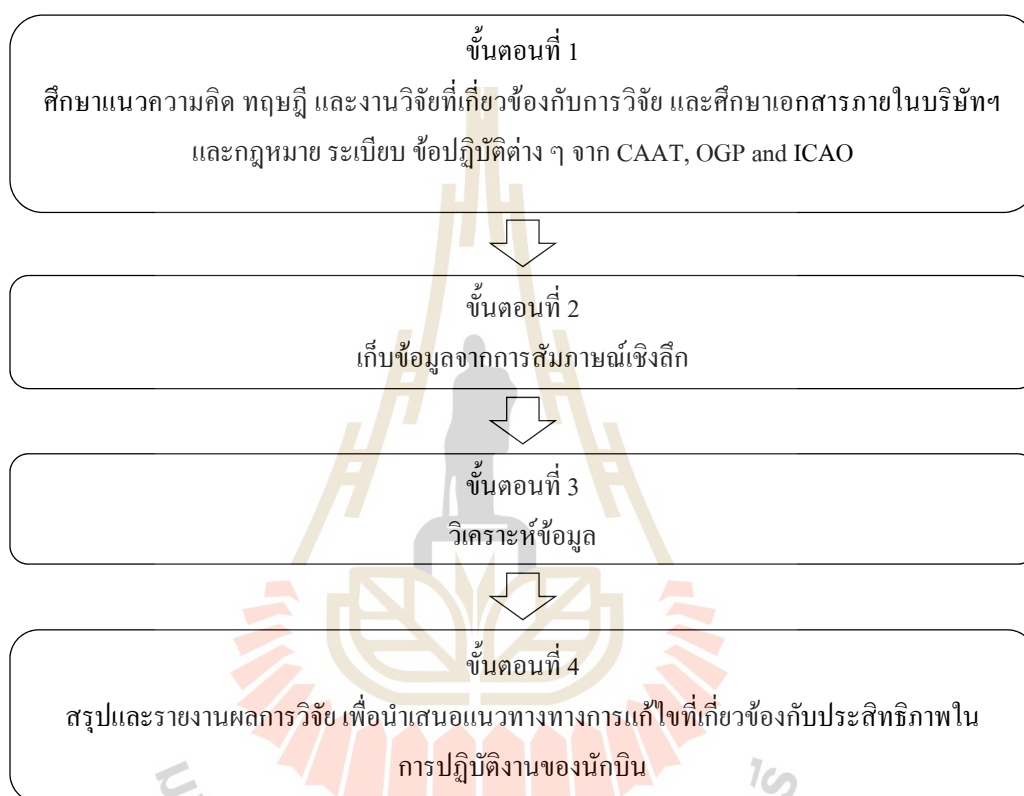
ขั้นตอนที่ 1 การวิจัยเชิงเอกสาร (Documentary research) ผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาและวิเคราะห์ ข้อมูลจากเอกสารโดยการศึกษาแนวความคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงาน รวมไปถึงการศึกษาจากเอกสารภายในบริษัทฯ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ของนักบินเฮลิคอปเตอร์ บริษัทยูไนเต็ด ออฟชอร์ เอวิเอชั่น จำกัด และกฎหมาย ระเบียบ และข้อปฏิบัติ ต่าง ๆ จากสำนักงานการบินพลเรือนแห่งประเทศไทย (Civil Aviation Authority of Thailand; CAAT) และองค์กรอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ สมาคมผู้ผลิตน้ำมันและก๊าซนานาชาติ (International Association of Oil and Gas Producer; OGP) และองค์การการบินพลเรือนระหว่างประเทศ (International Civil Aviation Organization; ICAO)

ขั้นตอนที่ 2 การเก็บข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview) ผู้วิจัยทำการเก็บข้อมูล จากการสัมภาษณ์เชิงลึก โดยแบบสัมภาษณ์ที่ผู้วิจัยออกแบบและผ่านการตรวจสอบความถูกต้อง และสอดคล้องกับหัวข้อและวัตถุประสงค์ของการวิจัยจากอาจารย์ที่ปรึกษาและผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน

ขั้นตอนที่ 3 นำข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์ในขั้นตอนต่าง ๆ มาเชื่อมโยงความสัมพันธ์ ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากขั้นตอนต่าง ๆ มาวิเคราะห์และเชื่อมโยงความสัมพันธ์ โดยใช้วิธีตรวจสอบ ข้อมูลแบบสามเส้า (Triangulation) คือ การตรวจสอบความถูกต้อง ความแม่นยำและความน่าเชื่อถือ

ของข้อมูลที่ได้จากการศึกษาจากเอกสารและข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ว่ามีความสอดคล้องและเหมือนกัน

ขั้นตอนที่ 4 สรุปผลการวิจัย โดยรายงานผลการวิจัยถึงสภาพทั่วไปของนักบิน ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของนักบิน และเสนอแนะแนวทางการแก้ไขที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของนักบิน บริษัทยูไนเต็ด ออฟชอร์ เอวิเอชัน จำกัด ขั้นตอนการวิจัย ดังภาพที่ 3.1



ภาพที่ 3.1 ขั้นตอนวิธีการดำเนินการวิจัย

3.2 ประชากร

ประชากร ได้แก่ นักบินเฮลิคอปเตอร์ที่ปฏิบัติงานในบริษัทยูไนเต็ด ออฟชอร์ เอวิเอชัน จำกัด และเป็นนักบินที่มีใบอนุญาตผู้ประจำหน้าที่ในอากาศเฮลิคอปเตอร์รุ่น AW139 ซึ่งเป็นจำนวนทั้งหมดของนักบินบริษัทยูไนเต็ด ออฟชอร์ เอวิเอชัน จำกัด ประกอบด้วย ครูการบิน จำนวน 6 คน กัปตันจำนวน 12 คน และนักบินผู้ช่วย จำนวน 15 คน รวมเป็นจำนวน 33 คน

3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลและทำการวิจัย ประกอบไปด้วย

1) อุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์บันทึกเสียงใช้ในขณะทำการสัมภาษณ์เชิงลึก

2) แบบสัมภาษณ์ที่มีลักษณะเป็นการสัมภาษณ์เชิงลึก โดยสร้างเป็นคำถามให้มีความครอบคลุมตามขอบเขตของการวิจัยอันเป็นสิ่งที่ต้องการศึกษาเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งเอาไว้ มีการเรียงลำดับคำถาม โดยเนื้อหาของคำถามเป็นลักษณะของคำถามปลายเปิด โครงสร้างคำถามในการสัมภาษณ์ออกเป็น 4 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 แนวคำถามเกี่ยวกับข้อมูลพื้นฐานของผู้ให้สัมภาษณ์ ประกอบด้วย อายุ ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน

ส่วนที่ 2 แนวคำถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการทำงาน

ส่วนที่ 3 แนวคำถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านสมรรถนะในการทำงาน

ส่วนที่ 4 แนวคำถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านวินัยในการทำงาน

3.3.1 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

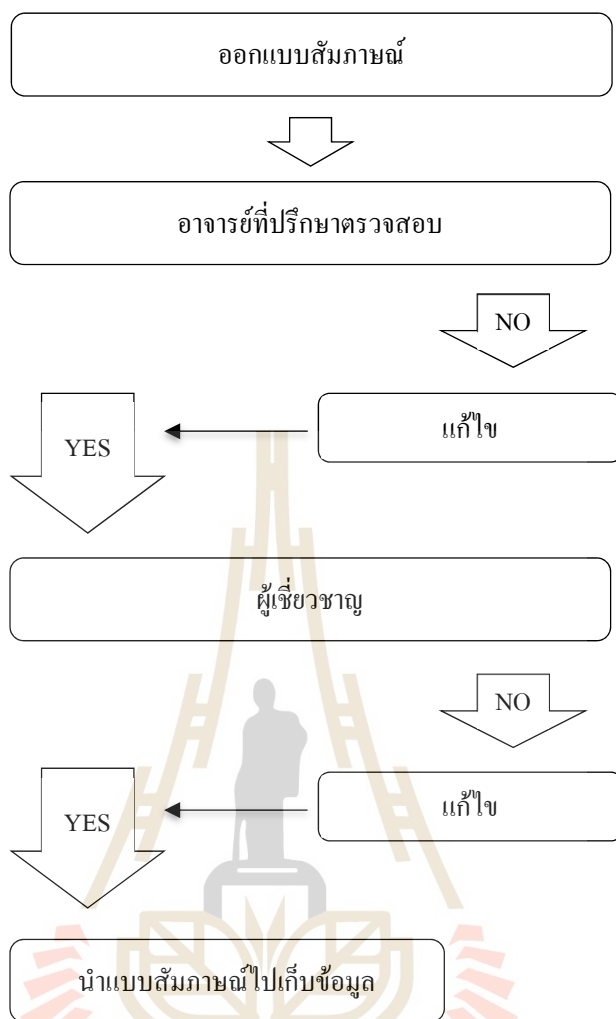
ผู้วิจัยได้นำแบบสัมภาษณ์นำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อหาข้อเสนอแนะและทำการแก้ไข และนำแบบสัมภาษณ์ที่แก้ไขแล้วให้ผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งเป็นผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน ทำการพิจารณาตรวจสอบความสมบูรณ์ของเนื้อหา การใช้คำ และนำไปปรับปรุงแบบสัมภาษณ์อีกครั้ง จนได้เครื่องมือที่มีประสิทธิภาพ และนำข้อคำถามที่สมบูรณ์แล้วไปสอบถามกับกลุ่มประชากรที่แท้จริง ดังแสดงในภาพที่ 3.2

ผู้วิจัยมีวิธีการหาทดสอบความเที่ยงตรงของแบบสัมภาษณ์ดังนี้

1) ผู้วิจัยได้นำแบบสัมภาษณ์ที่ผ่านการตรวจสอบ แก้ไขและปรับปรุงประเด็นคำถามเรียบร้อยแล้วไปให้ผู้เชี่ยวชาญทำการตรวจสอบ ด้วยวิธีการหาความเที่ยงตรงของแบบสัมภาษณ์ (Validity) หรือค่า IOC (Index of Consistency) ผู้เชี่ยวชาญประกอบด้วย

- นายอุโฆษ จตุภูมิ ตำแหน่งพนักงานฝ่ายสมควรเดินอากาศและวิศวกรรมการบิน
- นายนพดล ชินภูมิวิสนะ ตำแหน่งผู้จัดการฝ่ายฝึกอบรมนักบิน บริษัทยูไนเต็ด ออฟเซอร์ เอวิเอชั่น จำกัด
- ดร.อารีรัตน์ เส้นสด ตำแหน่งครุวิชาภาคพื้น กองวิชาอิเล็กทรอนิกส์การบิน สถาบันการบินพลเรือน

2) ผลการหาค่าความเที่ยงของแบบสัมภาษณ์ (Validity) พบว่า ได้ค่า IOC ระหว่าง 0.50-1.00 ซึ่งแสดงว่าข้อคำถามในแบบสัมภาษณ์มีค่าความเที่ยงตรงที่สามารถนำไปใช้ได้จริง ดังภาพที่ 3.2



ภาพที่ 3.2 ขั้นตอนการตรวจสอบคุณภาพของแบบสัมภาระ

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจะทำการเก็บรวบรวมข้อมูลในช่วงเดือนมกราคม พ.ศ. 2558 จนถึงเดือนธันวาคม พ.ศ. 2560 โดยจำแนกการเก็บรวบรวมข้อมูล 2 ลักษณะ ดังนี้

3.4.1 ข้อมูลทุติยภูมิ

ศึกษาจากตำรา เอกสาร บทความ ทฤษฎีหลักการ กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับนักบิน เฮลิคอปเตอร์จากคู่มือการปฏิบัติการบินของบริษัทฯ สำนักงานการบินพลเรือนแห่งประเทศไทย องค์การการบินพลเรือนระหว่างประเทศ รวมไปถึงกฎหมายในการประกอบกิจการขนส่งทางอากาศไปยังแท่นขุดเจาะและผลิตปิโตรเลียมนอกชายฝั่ง และศึกษาจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

3.4.2 ข้อมูลปฐมภูมิ

ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้การสัมภาษณ์เชิงลึกกับประชากรในประเด็นและหัวข้อที่ผู้วิจัยต้องการศึกษาโดยใช้แบบสัมภาษณ์เชิงลึกฉบับสมบูรณ์ซึ่งผ่านการตรวจสอบความถูกต้องและความสอดคล้องจากผู้เชี่ยวชาญแล้ว และผู้วิจัยได้ทำการบันทึกข้อมูล โดยวิธีการจดบันทึกข้อมูลและการบันทึกเสียงระหว่างการสัมภาษณ์

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อได้ข้อมูลจากการศึกษาทั้งข้อมูลปฐมภูมิและทุติยภูมิมาแล้ว ผู้วิจัยนำข้อมูลมาตรวจสอบและวิเคราะห์ ดังนี้

การตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลด้วยวิธีการตรวจสอบสามเส้าข้อมูล (Data triangulation) โดยเน้นการตรวจสอบจากแหล่งที่มาของข้อมูลที่ต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยได้ข้อมูลมาจากการศึกษาเอกสารทางวิชาการ และการสัมภาษณ์เชิงลึก ว่าข้อมูลที่ผู้วิจัยได้มาจากแต่ละแหล่งข้อมูลนั้นมีความเหมือนหรือต่างกันมากน้อยเพียงใด หากพบว่าข้อมูลที่ได้จากแหล่งข้อมูลที่ต่างกัมนั้นมีความเหมือนกันและสอดคล้องกัน แสดงว่าข้อมูลนั้นมีความถูกต้อง ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยจำแนกตามแหล่งที่มาของข้อมูลได้ดังนี้

3.5.1 ข้อมูลปฐมภูมิ

เป็นข้อมูลที่ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยตนเอง เมื่อผู้วิจัยได้ข้อมูลปฐมภูมิจากการสัมภาษณ์เชิงลึกกับประชากรแล้ว ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้ออกมาหาคำพูดที่ได้จากการสัมภาษณ์เพื่อหาประเด็นหรือผลการวิจัยที่สอดคล้องกับข้อคำถามและวัตถุประสงค์ของการวิจัย แล้วนำข้อมูลที่ได้ออกมาวิเคราะห์เปรียบเทียบเพื่อหาข้อมูลที่เชื่อมโยงสอดคล้องเป็นไปในทิศทางเดียวกัน แล้วจึงวิเคราะห์และสรุปใจความสำคัญโดยจำแนกเป็นประเด็นต่าง ๆ ได้แก่ ประสิทธิภาพในการทำงาน สมรรถนะในการทำงานและวินัยในการทำงานของนักบิน

3.5.2 ข้อมูลทุติยภูมิ

เป็นข้อมูลที่ผู้วิจัยไม่ได้ดำเนินการเก็บข้อมูลเองแต่มีผู้อื่นหรือหน่วยงานอื่น ๆ ได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของนักบินไว้แล้วในรูปแบบต่าง ๆ เช่น เอกสารทางวิชาการ กฎหมาย คู่มือ เป็นต้น เมื่อผู้วิจัยรวบรวมข้อมูลทุติยภูมิจากแหล่งข้อมูลต่าง ๆ ได้แล้ว ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้ออกมาวิเคราะห์ เพื่อหาความสอดคล้องและเป็นข้อมูลที่ไปในทิศทางเดียวกัน แล้วสรุปข้อมูลทั้งหมดที่ได้ออกเป็นประเด็นต่าง ๆ ได้แก่ ข้อมูลทั่วไปของบริษัท การเดินทางไปปฏิบัติงาน ณ แหล่งขุดเจาะน้ำมันของประเทศไทย และสถานการณ์ปีโตรเลียมในประเทศไทยเมื่อวิเคราะห์ข้อมูลจากแหล่งข้อมูลปฐมภูมิและแหล่งข้อมูลทุติยภูมิแล้ว ผู้วิจัยสรุปและอภิปรายผลการวิจัยแล้ว

นำเสนอข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของนักบินตลอดจนแนวทางในการแก้ไข
ที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของนักบิน



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

จากการศึกษาเอกสาร กฎหมาย งานวิจัยต่าง ๆ ตลอดจนการสัมภาษณ์นักบินเฮลิคอปเตอร์ บริษัทยูไนเต็ด ออฟชอร์ เอวิเอชัน จำกัด ในประเด็นที่เกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เพื่อที่จะให้ได้มาซึ่งข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับหัวข้อวิจัย ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของนักบินเฮลิคอปเตอร์ บริษัทยูไนเต็ด ออฟชอร์ เอวิเอชัน จำกัด พบว่า นักบินทุกคนของบริษัทยูไนเต็ด ออฟชอร์ เอวิเอชัน จำกัด มีคุณสมบัติพื้นฐานในการเป็นผู้ประจำหน้าที่ในอากาศซึ่งเป็นไปตามระเบียบสำนักงานการบินพลเรือนแห่งประเทศไทย และกฎหมายอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง อีกทั้ง นักบินยังมีทั้งประสบการณ์ สมรรถนะในการทำงานและวินัยในการบิน ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญของการทำงานที่มีประสิทธิภาพ โดยได้แสดงรายละเอียดของคุณสมบัติดังกล่าวในหัวข้อ 2.1.4

บริษัทยูไนเต็ด ออฟชอร์ เอวิเอชัน จำกัด เริ่มก่อตั้งเมื่อวันที่ 27 เมษายน พ.ศ. 2556 ดำเนินกิจการในการให้บริการเฮลิคอปเตอร์เพื่อการขนส่งนอชายฝั่ง ปัจจุบันบริษัทฯ ให้บริการด้วยเฮลิคอปเตอร์แบบ AW139 จำนวน 6 ลำ ซึ่งมีฐานปฏิบัติงานประจำที่ จ.สงขลา เพื่อให้บริการแก่ บริษัท ปตท.สำรวจและผลิตปิโตรเลียมจำกัด มหาชน (PTT Exploration and Production Public Company Limited; PTTEP) จึงกล่าวได้ว่า นักบินถือเป็นบุคคลากรที่สำคัญที่สุดในการประกอบกิจการการขนส่งของบริษัทฯ ดังนั้น ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของนักบินจึงนับเป็นสิ่งสำคัญอย่างมากที่จะช่วยให้การดำเนินงานของบริษัทฯ สำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ และจากการศึกษาค้นคว้ามาด้วยวิธีข้างต้นจึงสามารถแสดงข้อมูลได้เป็น 2 ประเด็น ตามวัตถุประสงค์ของงานวิจัย โดยผู้วิจัยได้นำเสนอ ดังนี้

วัตถุประสงค์ของงานวิจัยข้อที่ 1 เพื่อศึกษาสภาพทั่วไปของนักบิน บริษัทยูไนเต็ด ออฟชอร์ เอวิเอชัน จำกัด พบว่า มีเรื่องที่เกี่ยวข้องกัน 2 เรื่อง ได้แก่ 1) สภาพทั่วไปของหน่วยงานภายในบริษัทฯ ที่เกี่ยวข้องกับนักบิน บริษัทยูไนเต็ด ออฟชอร์ เอวิเอชัน จำกัด และ 2) ข้อมูลพื้นฐานของนักบิน บริษัทยูไนเต็ด ออฟชอร์ เอวิเอชัน จำกัด

สำหรับวัตถุประสงค์แรกนี้ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาข้อมูลทุติยภูมิโดยใช้วิธีการศึกษาจากเอกสารภายในบริษัทฯ หนังสือสัญญาลูกค้า (Customer contract) และกฎหมายอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ร่วมกับการศึกษาจากข้อมูลปฐมภูมิ คือ การสัมภาษณ์ด้วยแบบสัมภาษณ์เชิงลึกกับนักบินเฮลิคอปเตอร์ บริษัทยูไนเต็ด ออฟชอร์ เอวิเอชัน จำกัด

วัตถุประสงค์ของงานวิจัยข้อที่ 2 คือ เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของนักบิน บริษัทยูไนเต็ด ออฟชอร์ เอวิเอชัน จำกัด พบว่า มีประเด็นที่เกี่ยวข้องกันอยู่ 3 หัวข้อ ได้แก่ 1) ประสิทธิภาพในการทำงาน 2) สมรรถนะในการทำงาน และ 3) วินัยในการทำงาน โดยใช้วิธีการรวบรวมข้อมูล ได้แก่ การสัมภาษณ์ด้วยแบบสัมภาษณ์เชิงลึกกับนักบิน บริษัทยูไนเต็ด ออฟชอร์ เอวิเอชัน จำกัด และการศึกษาจากบทความ เอกสาร งานวิจัยอื่น ๆ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ข้อมูลที่ได้จากการศึกษา ดังกล่าวนำมาซึ่งแนวทางการแก้ไขที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานของนักบิน บริษัทยูไนเต็ด ออฟชอร์ เอวิเอชัน จำกัด ซึ่งเป็นวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 ของงานวิจัย

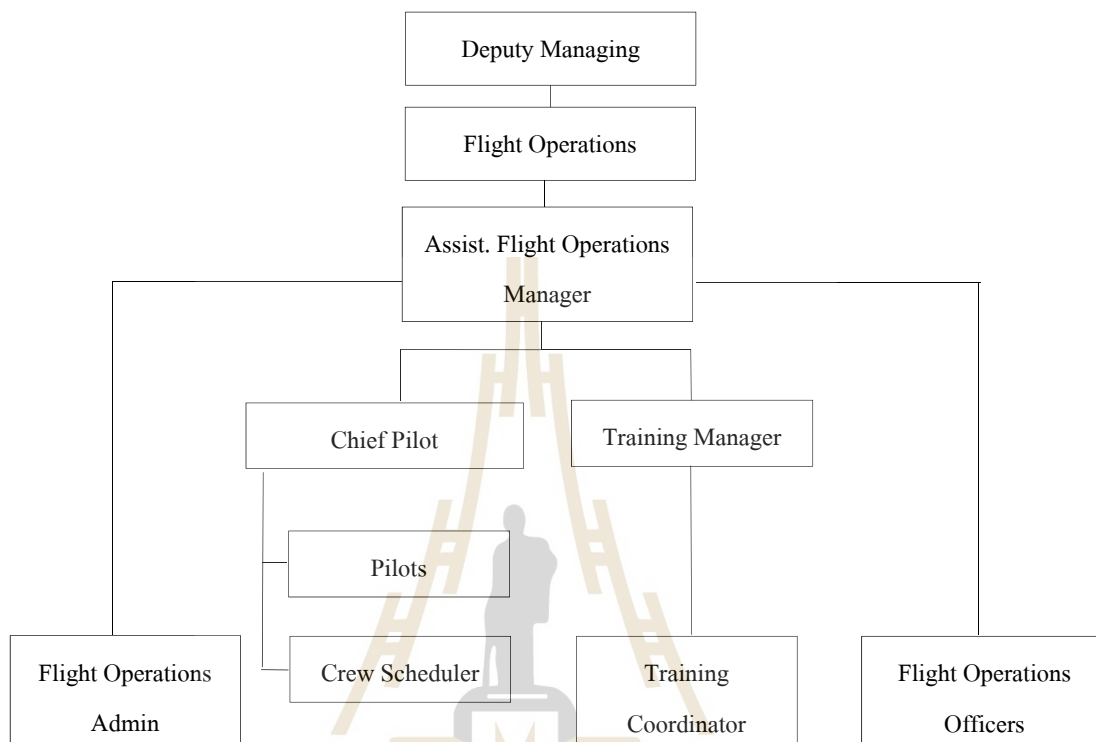
4.1 สภาพทั่วไปของนักบิน บริษัทยูไนเต็ด ออฟชอร์ เอวิเอชัน จำกัด

4.1.1 หน่วยงานภายในบริษัทยูไนเต็ด ออฟชอร์ เอวิเอชัน จำกัด ที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานของนักบิน

จากการศึกษาเอกสารแผนการดำเนินงานของบริษัทยูไนเต็ด ออฟชอร์ เอวิเอชัน จำกัด พบว่า นักบินทุกคนสังกัดอยู่ในฝ่ายปฏิบัติการบิน (Fight operations department) ซึ่งมีผู้จัดการฝ่ายปฏิบัติการบิน (Flight operations manager) ซึ่งอยู่ภายใต้การบังคับบัญชาของรองกรรมการผู้จัดการ (Deputy managing director) เป็นผู้ที่ทำหน้าที่รับผิดชอบในการดูแลการปฏิบัติงานทั้งหมดของฝ่ายปฏิบัติการบิน โดยผู้ช่วยผู้จัดการฝ่ายปฏิบัติการบิน (Assistant flight operations manager) ผู้มีอำนาจรองลงมาจากผู้จัดการฝ่ายปฏิบัติการการบินทำหน้าที่ในการกำกับดูแลหัวหน้านักบิน (Chief pilot) ผู้จัดการจัดฝึกอบรมนักบิน (Training manager) เจ้าหน้าที่ธุรการฝ่ายปฏิบัติการบิน (Flight operations admin) และพนักงานอำนวยความสะดวกการบิน (Flight operations officer)

หัวหน้านักบินมีหน้าที่ในการกำกับดูแลนักบิน (Pilot) และพนักงานจัดตารางบินนักบิน (Crew Scheduler) โดยมีความรับผิดชอบในการตรวจสอบชั่วโมงบิน จำนวนเที่ยวบินที่นักบินแต่ละคนได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ วิธีการและท่าทางในการปฏิบัติการบิน รวมไปถึงดูแลระบบการจัดการและจับคู่กัปตันและนักบินผู้ช่วยเพื่อปฏิบัติหน้าที่ในห้องนักบิน (Cockpit) ส่วนผู้จัดการจัดฝึกอบรมนักบินมีหน้าที่ในการกำกับดูแลพนักงานประสานงานการจัดฝึกอบรมนักบิน (Training Coordinator) โดยมีความรับผิดชอบในการจัดฝึกอบรมนักบินให้เป็นไปตามคู่มือการปฏิบัติงานของบริษัทฯ กฎระเบียบของสำนักงานการบินพลเรือนแห่งประเทศไทยและองค์การการบินพลเรือนระหว่างประเทศ โดยเจ้าหน้าที่ธุรการฝ่ายปฏิบัติการบินมีหน้าที่ในการดูแลงานเอกสารต่าง ๆ การติดต่อประสานงานภายในและนอกองค์กร การจัดเก็บและค้นหาเอกสาร การจัดเตรียมการประชุมของฝ่ายปฏิบัติการบิน ส่วนพนักงานอำนวยความสะดวกการบินมีหน้าที่ในการวางแผนการบิน เลือกเส้นทางการบิน เตรียมข้อมูลการบินให้นักบิน เฝ้าติดตามข้อมูลและความเปลี่ยนแปลงของข่าวอากาศ รวมถึงข่าว

แจ้งให้นักบินทราบเกี่ยวกับข้อจำกัดในการปฏิบัติการบิน โครงสร้างหน่วยงานภายในบริษัทยูไนเต็ด ออฟชอร์ เอวิเอชัน จำกัด ที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานของนักบิน สรุปดังภาพที่ 4.1



ภาพที่ 4.1 โครงสร้างหน่วยงานภายในบริษัทฯ ที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานของนักบิน
ที่มา เอกสารแผนการดำเนินงานของบริษัทยูไนเต็ด ออฟชอร์ เอวิเอชัน จำกัด (2560)

4.1.2 ข้อมูลพื้นฐานของนักบิน บริษัทยูไนเต็ด ออฟชอร์ เอวิเอชัน จำกัด

จากการศึกษาเอกสารประวัติของนักบินเฮลิคอปเตอร์ บริษัทฯ พบว่า นักบินส่วนใหญ่มีอายุ 41-50 ปี คิดเป็นร้อยละ 76 รองลงมา มีอายุ 31-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 18 และน้อยที่สุดมีอายุมากกว่า 50 ปี คิดเป็นร้อยละ 6 และส่วนใหญ่ปฏิบัติงานในตำแหน่งนักบินผู้ช่วย คิดเป็นร้อยละ 45 รองลงมาปฏิบัติงานในตำแหน่งกัปตัน คิดเป็นร้อยละ 36 และน้อยที่สุดปฏิบัติงานในตำแหน่งครูการบิน คิดเป็นร้อยละ 18 สรุปดังตารางที่ 4.1 และ 4.2 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.1 สภาพทั่วไปของนักบิน บริษัทยูไนเต็ด ออฟซอร์ เอวิเอชัน จำกัด จำแนกตามอายุ

ลำดับ	อายุ (ปี)	จำนวน (คน)
1	21-30	0
2	31-40	6
3	41-50	25
4	มากกว่า 50	2

ตารางที่ 4.2 สภาพทั่วไปของนักบิน บริษัทยูไนเต็ด ออฟซอร์ เอวิเอชัน จำกัด จำแนกตามตำแหน่งในการปฏิบัติงาน

ลำดับ	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)
1	ครูการบิน	6
2	กัปตัน	12
3	นักบินผู้ช่วย	15

4.1.3 คุณสมบัติพื้นฐานในการเป็นนักบินของบริษัทยูไนเต็ดออฟซอร์ เอวิเอชัน จำกัด

จากการศึกษาเอกสารประวัติของนักบิน บริษัทยูไนเต็ดออฟซอร์ เอวิเอชัน จำกัด พบว่า นักบินของบริษัทยูไนเต็ดออฟซอร์ เอวิเอชัน จำกัด ทุกคนมีคุณสมบัติพื้นฐานในการเป็นนักบินซึ่ง เป็นไปตามที่ระบุไว้ในคู่มือปฏิบัติการบินของบริษัทฯ และคุณสมบัติดังกล่าวเป็นไปตามที่สำนักงาน การบินพลเรือนแห่งประเทศไทยได้กำหนดคุณสมบัติของนักบิน โดยอ้างถึงข้อบังคับของคณะกรรมการ การบินพลเรือน ฉบับที่ 89 ว่าด้วยคุณสมบัติของผู้ขออนุญาตเป็นผู้ประจำหน้าที่ ทั้งนี้ ยังสอดคล้องกับ ข้อกำหนดขององค์การการบินพลเรือนระหว่างประเทศ และคู่มือของสมาคมผู้ผลิตน้ำมัน และก๊าซนานาชาติ กล่าวคือ คู่มือปฏิบัติการบินของบริษัทฯ สำนักงานการบินพลเรือนแห่งประเทศไทย และองค์การการบินพลเรือนระหว่างประเทศมีการระบุอายุของผู้ถือใบอนุญาตนักบินพาณิชย์ เฮลิคอปเตอร์ โดยต้องมีอายุไม่ต่ำกว่า 18 ปีบริบูรณ์ แต่สมาคมผู้ผลิตน้ำมันและก๊าซนานาชาติไม่ได้ มีการระบุเกี่ยวกับอายุของนักบินไว้

ขณะเดียวกันคู่มือปฏิบัติการบินของบริษัทฯ สำนักงานการบินพลเรือนแห่งประเทศไทย องค์การการบินพลเรือนระหว่างประเทศ และสมาคมผู้ผลิตน้ำมันและก๊าซนานาชาติมีการกำหนดว่า นักบินต้องได้รับใบสำคัญแพทย์ชั้นหนึ่ง และมีจำนวนชั่วโมงบิน โดยต้องทำการบินในฐานะนักบิน

กับเฮลิคอปเตอร์มาแล้วไม่น้อยกว่า 100 ชั่วโมงบิน อย่างไรก็ตามสมาคมผู้ผลิตน้ำมันและก๊าซนานาชาติ ไม่ได้มีการระบุเกี่ยวกับความรู้ที่นักบินต้องมีความรู้สำหรับการปฏิบัติหน้าที่เป็นนักบิน มีเพียงการระบุถึง หัวข้อการฝึกอบรมและระยะเวลาในการฝึกอบรมที่นักบินจะต้องได้รับ ซึ่งหัวข้อการฝึกอบรมดังกล่าว มีสอดคล้องกับการฝึกอบรมที่ระบุไว้ในคู่มือปฏิบัติการบินของบริษัทฯ สำนักงานการบินพลเรือน แห่งประเทศไทย และองค์การการบินพลเรือนระหว่างประเทศ โดยหัวข้อในการฝึกอบรมสรุปไว้ ดังตารางที่ 2.1

สำหรับความรู้ของนักบินที่ถูกระบุไว้ในคู่มือปฏิบัติการบินของบริษัทฯ สำนักงานการบินพลเรือนแห่งประเทศไทย และองค์การการบินพลเรือนระหว่างประเทศ มีดังต่อไปนี้

- 1) กฎหมายการบิน ในเรื่อง
 - กฎและข้อบังคับที่เกี่ยวกับผู้ถือใบอนุญาตนักบินพาณิชย์
 - กฎจราจรทางอากาศ
 - วิธีปฏิบัติและวิธีดำเนินการจราจรทางอากาศที่เกี่ยวข้อง
- 2) ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับอากาศยาน ในเรื่อง
 - หลักการทำงานและหน้าที่ของเครื่องยนต์ ระบบและเครื่องวัด
 - ข้อจำกัดการทำงานของอากาศยานและเครื่องยนต์ของอากาศยานตามประเภทที่ขอใบอนุญาต และข้อมูลการทำงานที่เกี่ยวข้องจากคู่มือการบินหรือเอกสารอื่นที่เหมาะสม
 - การใช้และการตรวจสอบการใช้งานได้ของอุปกรณ์ และระบบของอากาศยาน
 - วิธีการบำรุงรักษาลำตัวอากาศยาน ระบบและเครื่องยนต์อากาศยาน การทำงานของชุดส่งกำลังและสำหรับนาวาอากาศต้องมีความรู้เพิ่มเติมในเรื่องสถานะและวิธีใช้ก๊าซ
- 3) สมรรถนะ การวางแผนการบิน และการบรรทุก ในเรื่อง
 - ผลกระทบของการบรรทุกและการกระจายน้ำหนักที่มีผลต่อการจัดการอากาศยาน (Aircraft handling) ต่อท่าทางการบินและสมรรถนะอากาศยาน และการคำนวณน้ำหนักและสมดุล
 - การใช้และการปฏิบัติจริงในข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการบินขึ้นบินลง และสมรรถนะด้านอื่น ๆ
 - การทำแผนการบินที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติการบินพาณิชย์ทั้งก่อนทำการบิน และในระหว่างทำการบินพาณิชย์ตามกฎการบินด้วยทัศนวิสัย การเตรียมการและการยื่นแผนการบินต่อหน่วยบริการจราจรทางอากาศ วิธีการดำเนินการจราจรทางอากาศ และวิธีการตั้งเครื่องวัดระยะสูง และผลกระทบของการบรรทุกภายนอก (External loading)

4) สมรรถนะบุคคลที่เกี่ยวข้องกับนักบิน รวมถึงหลักการของการบริหารจัดการเมื่อเกิดสภาวะคุกคามและข้อผิดพลาด (Threat and error management)

5) อุดมศึกษา ในเรื่อง

- การตีความและการใช้รายงานอากาศการบิน แผนภูมิและพยากรณ์อากาศทางด้านอุตุนิยมวิทยาการบิน การใช้และวิธีการได้รับข่าวอากาศก่อนการบินและในระหว่างการบิน และวิทยาศาสตร์เกี่ยวกับการวัดความสูง (Altimetry)

- อุตุนิยมวิทยาการบิน สภาพอากาศวิทยา (Climatology) ในบริเวณที่เกี่ยวข้องซึ่งอาจมีผลกระทบต่อการบิน การเคลื่อนตัวของระบบความกดอากาศ โครงสร้างของแนวความกดอากาศ การเริ่มต้น และลักษณะของปรากฏการณ์ของสภาพอากาศที่มีผลกระทบต่อการบินขึ้นการบินเดินทาง และการบินลง

- สาเหตุ การรู้จัก และผลกระทบของการเกิดน้ำแข็ง วิธีการบินผ่านเข้าไปในแนวความกดอากาศ และการหลีกเลี่ยงสภาพอากาศที่เป็นอันตราย

6) การนำทางในเรื่องการเดินอากาศ รวมถึงการใช้แผนภูมิการเดินอากาศ เครื่องวัดและเครื่องช่วยในการเดินอากาศ ความเข้าใจในหลักการทำงานและคุณลักษณะของระบบการนำทางและการทำงานของอุปกรณ์ที่ใช้ในการบินขึ้น

7) วิธีปฏิบัติ ในเรื่อง

- การนำหลักการของการบริหารจัดการเมื่อเกิดสภาวะคุกคามและข้อผิดพลาด (Threat and error management) มาใช้กับสมรรถนะในการปฏิบัติการบิน

- การใช้เอกสารด้านการบิน เช่น เอกสารแถลงข่าวการบิน และประกาศนักบิน

- วิธีการตั้งเครื่องวัดระยะสูง

- วิธีการปฏิบัติสำหรับป้องกันและวิธีดำเนินการเมื่อเกิดเหตุฉุกเฉิน

- การปฏิบัติการในการรับขนสินค้าซึ่งอาจก่อให้เกิดอันตรายเนื่องจากเป็นสินค้า

อันตราย

- ข้อกำหนดและวิธีปฏิบัติสำหรับการแจ้งให้ผู้โดยสารทราบในเรื่องที่เกี่ยวกับความปลอดภัย รวมถึงการระงับล่วงหน้าที่จะต้องสังเกตเมื่อมีการขนถ่ายผู้โดยสารขึ้นและลงจากอากาศยาน

8) หลักการบิน

9) การติดต่อด้วยวิทยุในเรื่องวิธีการและภาษาที่ใช้ในการติดต่อสื่อสาร และวิธีปฏิบัติในกรณีที่ไม่สามารถติดต่อทางวิทยุได้

ตารางที่ 4.3 เปรียบเทียบคุณสมบัติพื้นฐานตามมาตรฐานของบริษัทยูไนเต็ดออฟชอร์ เอวิเอชั่น จำกัด สำนักงานการบินพลเรือนแห่งประเทศไทย องค์การการบินพลเรือนระหว่างประเทศ และสมาคมผู้ผลิตน้ำมันและก๊าซนานาชาติ

ลำดับ	หัวข้อ	บริษัทฯ	CAAT	ICAO	IOGP
1.	อายุ	✓	✓	✓	-
2.	ใบสำคัญแพทย์ชั้นหนึ่ง	✓	✓	✓	✓
3.	จำนวนชั่วโมงบิน	✓	✓	✓	✓
4.	ความรู้ในเรื่อง	✓	✓	✓	-
	1) กฎหมายการบิน	✓	✓	✓	-
	2) ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับอากาศยาน	✓	✓	✓	-
	3) สมรรถนะ การวางแผนการบิน	✓	✓	✓	-
	4) สมรรถนะบุคคลที่เกี่ยวข้องกับนักบิน	✓	✓	✓	-
	5) อดุณิยมวิทยา	✓	✓	✓	-
	6) การนำทางในเรื่องการเดินทางอากาศ	✓	✓	✓	-
	7) วิธีปฏิบัติการบิน	✓	✓	✓	-
	8) หลักการบิน	✓	✓	✓	-
9) การติดต่อด้วยวิทยุ	✓	✓	✓	-	

4.2 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของนักบิน บริษัทยูไนเต็ด ออฟชอร์ เอวิเอชั่น จำกัด

จากการศึกษาในเรื่องประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของนักบิน บริษัทยูไนเต็ด ออฟชอร์ เอวิเอชั่น จำกัด สามารถแบ่งข้อมูลในประเด็นนี้ได้ 3 เรื่อง ได้แก่ 1) ประสิทธิภาพในการทำงาน 2) สมรรถนะในการทำงาน 3) วินัยในการทำงาน ผู้วิจัยใช้วิธีการรวบรวมข้อมูลโดย 1) การสัมภาษณ์ด้วยแบบสัมภาษณ์เชิงลึกกับนักบิน บริษัทยูไนเต็ด ออฟชอร์ เอวิเอชั่น จำกัด ซึ่งประกอบด้วย วิศวกรบินกัปตันและนักบินผู้ช่วย 2) การศึกษาจากบทความ เอกสาร งานวิจัยอื่น ๆ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง จากผลของการศึกษา ผู้วิจัยขอสรุปรายงานการวิจัย ดังนี้

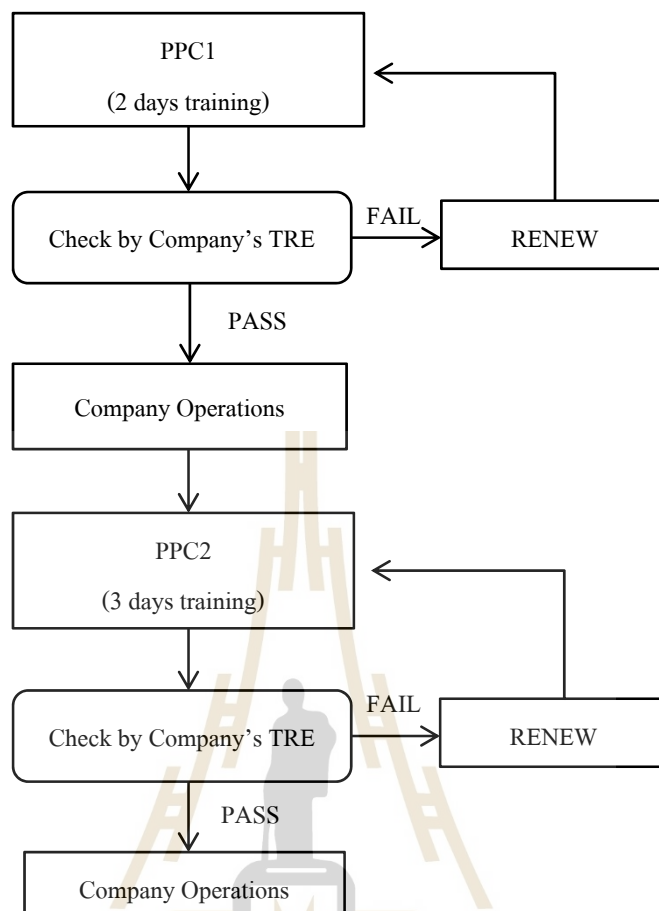
4.2.1 ประสิทธิภาพในการทำงาน

ประสิทธิภาพด้านการบิน จากการสัมภาษณ์นักบินในหัวข้อ “ประสิทธิภาพด้านการบิน” พบว่า นักบินให้ความเห็นว่าประสิทธิภาพในการทำงานในด้านการบิน คือ การเรียนรู้ทั้งจากทบทวน

ตำรา และการฝึกอบรมต่าง ๆ ในห้องเรียน แล้วนำความรู้เหล่านั้นมาทบทวน ปฏิบัติ ฝึกฝน จนเกิดเป็น ความชำนาญ และเมื่อนักบินมีความชำนาญที่เกิดจากการฝึกฝน พร้อมทั้งมีการปฏิบัติงานกับ เครื่องบินจริง ได้ทำหน้าที่ควบคุมอากาศยานในเส้นทางบิน ประสบการณ์ของนักบินคนนั้นก็จะมีมากขึ้น

ทั้งนี้ การได้รับการอบรมทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติกับเครื่องช่วยฝึกบินจำลอง (Simulator training) เป็นปัจจัยหนึ่งที่จะทำให้การปฏิบัติงานของนักบินมีประสิทธิภาพมากขึ้น

ปัจจุบันใน 1 ปี นักบินทุกคนจะได้รับการฝึกอบรมกับเครื่องช่วยฝึกบินจำลองจำนวน 20 ชั่วโมงต่อคน (การฝึกอบรมจะแบ่งเป็น 2 ครั้งต่อปี ซึ่งครั้งแรกเป็นการฝึกอบรมที่เรียกว่า การตรวจสอบความเชี่ยวชาญ ตามวาระครั้งที่ 1 (Pilot Proficiency Check 1; PPC1) โดยจะใช้เวลาในการฝึกอบรมทั้งหมด 3 วัน วันละ 4 ชั่วโมง ส่วนการฝึกอบรมครั้งที่ 2 เรียกว่า การตรวจสอบความเชี่ยวชาญตามวาระครั้งที่ 2 (Pilot Proficiency Check 2; PPC2) ใช้เวลาทั้งหมด 2 วัน วันละ 4 ชั่วโมง ซึ่งจำนวนระยะเวลาในการฝึกอบรมดังกล่าวเป็นไปตามกฎระเบียบที่ระบุไว้ในคู่มือปฏิบัติการบินของบริษัทฯ และประกาศ สำนักงานการบินพลเรือนฯ หลังจากการเรียนรู้ทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติของการฝึกอบรมดังกล่าวแล้ว นักบินจะต้องเข้ารับการตรวจสอบความเชี่ยวชาญ โดยครูผู้ตรวจสอบผู้ประจำหน้าที่ในอากาศประเภท เครื่องช่วยฝึกบิน (Check airmen-simulator) ในวันสุดท้ายของการฝึกอบรมในแต่ละครั้ง และหากนักบิน คนใดไม่ผ่านการตรวจสอบ จะมีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ในการควบคุมอากาศยานในเส้นทางบินจริง ซึ่งจะต้องเข้าสู่ขั้นตอนการฝึกอบรมใหม่ตามขั้นตอนที่ระบุไว้ในคู่มือปฏิบัติการบินของบริษัทฯ และเมื่อทำการตรวจสอบผ่านจึงจะสามารถกลับมาทำหน้าที่ควบคุมอากาศยานบนเส้นทางบินจริง ได้อีกครั้ง ทั้งนี้ หากนักบินยังคงไม่ผ่านการทดสอบจะส่งผลกระทบต่อใบอนุญาตผู้ประจำหน้าที่ใน อากาศอีกด้วย การฝึกอบรมภาคปฏิบัติกับเครื่องช่วยฝึกบินจำลองของนักบิน บริษัทยูไนเต็ด ออฟเซอร์ เอวิเอชัน จำกัด สรุปดังภาพที่ 4.2



ภาพที่ 4.2 การฝึกอบรมภาคปฏิบัติกับเครื่องช่วยฝึกบินจำลองของนักบิน บริษัทยูไนเต็ด ออฟฟอร์ เอวิเอชั่น จำกัด

จากการสัมภาษณ์นักบินในหัวข้อ “ชั่วโมงบิน” พบว่า นักบินทั้งหมดเห็นด้วยว่า ชั่วโมงบินมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน นักบินที่มีจำนวนชั่วโมงบินสูงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานก็จะสูงเช่นกัน จำนวนชั่วโมงบินเป็นสิ่งที่สามารถบ่งบอกได้ว่านักบินคนนั้นได้ปฏิบัติหน้าที่ควบคุมอากาศยานบ่อย ๆ และนั่นก็หมายความว่า นักบินคนนั้นมีประสบการณ์ความชำนาญในการควบคุมอากาศยานมากกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับนักบินที่มีจำนวนชั่วโมงบินที่ต่ำกว่า

เนื่องจากจำนวนชั่วโมงบินของนักบิน (Flying hour) ถือเป็นสิ่งที่สามารถแสดงถึงประสบการณ์ในการบินของนักบิน ซึ่งการนับเวลาของชั่วโมงบินจะนับตั้งแต่อากาศยานเริ่มเคลื่อนที่จากหลุมจอดของสนามบินต้นทาง โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อการวิ่งขึ้นจนกระทั่งอากาศยานสิ้นสุดการเดินทาง ณ หลุมจอดของสนามบินปลายทางและเครื่องยนต์ทุกเครื่องดับหรือใบพัดทุกใบหยุด (ประกาศสำนักงานการบินพลเรือนแห่งประเทศไทย เรื่อง การกำหนดข้อจำกัดเวลาทำการบิน

และเวลาปฏิบัติหน้าที่ พ.ศ. 2559) (ดูภาคผนวก ข.) แต่การนับจำนวนชั่วโมงบินของนักบินเฮลิคอปเตอร์ บริษัทยูไนเต็ด ออฟชอร์ เอวิเอชัน จำกัด มีความแตกต่างเล็กน้อยจากประกาศสำนักงานการบินพลเรือนฯ กล่าวคือ ชั่วโมงบินจะเริ่มนับตั้งแต่นักบินทำการติดเครื่องยนต์ของอากาศยาน และจะสิ้นสุดลงเมื่อนักบินทำการดับเครื่องยนต์ของอากาศยาน อีกทั้ง คู่มือของสมาคมผู้ผลิตน้ำมันและก๊าซนานาชาติ (International Association of Oil and Gas Producer; OGP) ยังมีการกำหนดไว้ว่านักบินที่จะปฏิบัติหน้าที่ในการควบคุมอากาศยานบนเส้นทางบินทางทะเลนั้น จะต้องมีคุณสมบัติเฉพาะหลายประการ ซึ่งจำนวนชั่วโมงบินก็เป็นคุณสมบัติสำคัญอย่างหนึ่ง สรุปได้ดังตารางที่ 4.4

ตารางที่ 4.4 จำนวนชั่วโมงบินของนักบินเฮลิคอปเตอร์ บริษัทยูไนเต็ด ออฟชอร์ เอวิเอชัน จำกัด (จำนวนชั่วโมงบิน ณ วันที่ 31 ธันวาคม พ.ศ. 2560)

ตำแหน่ง	รายการ	จำนวนชั่วโมงบิน
กัปตัน	ชั่วโมงบินรวม (Total hour)	3,000 ชั่วโมงขึ้นไป
	ชั่วโมงบินในฐานะนักบินผู้ควบคุมอากาศยาน (Total hours in command)	1,500 ชั่วโมงขึ้นไป
	ชั่วโมงบินในฐานะนักบินผู้ควบคุมอากาศยาน กับอากาศยานแบบ 2 เครื่องยนต์ (Total hour in command-multi engine)	1,200 ชั่วโมงขึ้นไป
	ชั่วโมงบินกับแบบอากาศยานเฉพาะแบบของบริษัท (Total hour on contract type)	100 ชั่วโมงขึ้นไป
นักบินผู้ช่วย	ชั่วโมงบินรวม (Total hour)	500 ชั่วโมงขึ้นไป
	ชั่วโมงบินกับอากาศยานแบบ 2 เครื่องยนต์ (Total hour on multi engine)	500 ชั่วโมงขึ้นไป
	ชั่วโมงบินกับแบบอากาศยานเฉพาะแบบของบริษัท (Total hour on contract type)	50 ชั่วโมงขึ้นไป

และจากผลการศึกษาเอกสารจำนวนชั่วโมงบินของนักบิน บริษัทยูไนเต็ด ออฟชอร์ เอวิเอชัน จำกัด พบว่า นักบินทุกคนมีจำนวนชั่วโมงบินเป็นไปตามที่คู่มือของสมาคมผู้ผลิตน้ำมันและก๊าซนานาชาติได้กำหนดไว้ซึ่งสิ่งเหล่านี้เป็นคุณสมบัติสำคัญอย่างหนึ่งที่จะช่วยในการยืนยันว่านักบินมีประสบการณ์ในการบินเพียงพอที่จะทำหน้าที่ในการควบคุมอากาศยานอย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งยังสามารถบ่งบอกได้ถึงประสบการณ์ในการบินของนักบินด้วย สรุปได้ดังตารางที่ 4.5

จากการสัมภาษณ์นักบินในหัวข้อ “อายุงาน” พบว่า นักบินคิดว่าอายุงานมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เพราะนักบินโดยส่วนใหญ่เชื่อว่า นักบินที่มีจำนวนอายุงานสูงย่อมแสดงถึงการมีความรู้ ทักษะและประสบการณ์ในการทำงานที่มากกว่านักบินที่มีอายุงานน้อยกว่า อีกทั้ง สังคมโดยทั่วไปมักให้ความเคารพ เชื่อถือและไว้วางใจกับบุคคลที่มีอายุมากกว่าตน เช่นเดียวกับสังคมของนักบิน เมื่อมีนักบินใหม่ ๆ เข้ามานักบินเหล่านั้นก็จะให้ความเคารพ เชื่อถือและไว้วางใจกับนักบินที่อาวุโสกว่า ซึ่งก่อนที่นักบินจะได้รับหน้าที่ในตำแหน่งกัปตัน บุคคลเหล่านั้นก็ต้องเริ่มจากการเป็นนักบินผู้ช่วยมาก่อน เมื่อสะสมประสบการณ์ในการบินและชั่วโมงบินครบตามขั้นตอนและกฎระเบียบต่าง ๆ จึงได้เลื่อนขั้นเป็นกัปตันผู้ซึ่งมีอำนาจสูงสุดในอากาศยาน เพราะกัปตันไม่ได้เพียงแต่มีสิทธิ์เด็ดขาดใน

การตัดสินใจของเหตุการณ์ทุกอย่างที่เกิดขึ้นบนอากาศยานเท่านั้น แต่กัปตันยังจะต้องรับผิดชอบทั้งต่อชีวิตและทรัพย์สินที่โดยสารมากับอากาศยาน ดังนั้น จึงเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับผู้ที่จะทำหน้าที่กัปตัน ที่จะต้องมีทั้งประสบการณ์ ความรู้ ความชำนาญ เทคนิคปฏิภาณไหวพริบในการรับมือและแก้ไขกับสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นให้สามารถผ่านไปได้อย่างดีและมีความปลอดภัย

ตารางที่ 4.5 จำนวนชั่วโมงบินของนักบินเฮลิคอปเตอร์ บริษัทยูไนเต็ด ออฟซอร์ เอวิเอชั่น จำกัด (จำนวนชั่วโมงบิน ณ วันที่ 31 ธันวาคม พ.ศ. 2560)

ลำดับ	ชื่อ-สกุล	Position	OGP ¹	Total Hour ²	OGP	PIC Multi-engine ³	OGP	AW139 ⁴	OGP	Multi-engine ⁵
1	กฤษณะ พงศ์พรหม	Captain	3000	5989:41	1500	2966:40	1200	2292:41	100	5844:41
2	นพดล ชินภูมิวิสาณะ			4673:24		1548:27		957:06		3178:42
3	ปัญญา อิมอยู่			7921:34		4265:03		2058:58		6494:06
4	วิทวัส คำดี			7125:13		4690:50		2151:01		6706:07
5	ชาญชัย สุทธิประภา			6112:47		3026:56		229:53		4603:54
6	เดโชพล พิสิฐเจริญทัต			6064:15		2097:39		1051:48		4220:43
7	เมธา อาคมศิลป์			6404:08		2125:25		687:08		4497:10
8	ณัฐ ธนสถิตย์			4054:26		2848:33		572:08		3881:25
9	พิชญ์ ดำรงมณี	Captain	3000	4748:37	1500	2477:13	100	185:13	1200	3843:42
10	พิเชษฐ์ ดีเสมอ			6006:40		2082:54		1339:32		5135:21
11	ปรเมศน์ พาตะนัน			5744:28		2800:27		1498:15		5485:19
12	ศิวราช ถือคำ			6504:18		3771:48		1871:30		6353:57
13	สุเทพ ยุติบรรณ			5562:37		3575:39		1905:25		5174:52
14	ธัญชัย บุญโสคาร			4955:27		2764:12		2186:59		4745:28

ตารางที่ 4.5 จำนวนชั่วโมงบินของนักบินเฮลิคอปเตอร์ บริษัทยูไนเต็ด ออฟชอร์ เอวิเอชัน จำกัด (จำนวนชั่วโมงบิน ณ วันที่ 31 ธันวาคม พ.ศ. 2560) (ต่อ)

ลำดับ	ชื่อ-สกุล	Position	OGP ¹	Total Hour ²	OGP	PIC Multi-engine ³	OGP	AW139 ⁴	OGP	Multi-engine ⁵
15	สุเทพ บุญรักษา	Captain	3000	6333:20	1500	3170:09	100	1371:57	1200	6172:25
16	วีระ จันทกลัด			6344:56		3073:40		1363:39		4927:57
17	วีรชน สมบูรณ์ศิลป์			5377:13		2814:36		1998:45		4609:21
18	วรพจน์ชนศิริรักษ์			3536:23		1600:25		1266:52		3105:06
19	เกรียงไกร ล้อเลิศวิไล			4176:18		610:11		2681:24		3908:24
20	ฉัฐพงศ์ โมรินทร์			3483:01		231:26		925:14		1784:46
21	ปัญญา อินชี่น	Co-pilot	500	3397:44	N/A	622:38	50	1599:04	500	2026:25
22	วีรภัทร ชยามเมธิสุรัฐ			3329:26		412:13		821:43		3129:36
23	อภิชาติ อุดมทรัพย์			3653:02		119:31		499:24		1192:12
24	กฤษผล ชมอินทร์			3286:41		1886:34		409:17		2823:57
25	ฉัฐวัฒน์ สมพงศ์			3611:01		1728:00		482:01		2406:37
26	ฉัฐ ไกรลาส			3629:55		970:00		510:55		1917:17
27	ภูมิตินันท์ เสวตเสรณี			3757:50		1650:30		1615:50		3506:38
28	ประพันธ์ จันทรอุดม			3906:56		1827:00		529:06		2540:04

ตารางที่ 4.5 จำนวนชั่วโมงบินของนักบินเฮลิคอปเตอร์ บริษัทยูไนเต็ด ออฟซอร์ เอวิเอชัน จำกัด (จำนวนชั่วโมงบิน ณ วันที่ 31 ธันวาคม พ.ศ. 2560) (ต่อ)

ลำดับ	ชื่อ-สกุล	Position	OGP ¹	Total Hour ²	OGP	PIC Multi-engine ³	OGP	AW139 ⁴	OGP	Multi-engine ⁵
29	สันติ เพียรธัญการ	Co-pilot	500	3672:17	N/A	719:40	50	1562:17	500	1996:32
30	ทัศนัย อยู่นาน			2206:18		954:26		430:36		1792:22
31	ทวิศักดิ์ นุชทรวง			2529:01		1503:15		517:46		2285:39
32	วีรวัฒน์ หอจันทร์			3275:45		759:29		986:31		2165:18
33	ยงยุทธ ลัทธปริชา			2629:55		1322:00		479:39		2110:23

หมายเหตุ: 1 OGP หมายถึง จำนวนชั่วโมงบินที่ระบุไว้ใน OGP

2 Total hour หมายถึง ชั่วโมงบินรวม

3 PIC multi-engine หมายถึง ชั่วโมงบินในฐานะนักบินผู้ควบคุมอากาศยาน กับอากาศยานแบบ 2 เครื่องยนต์

4 AW139 หมายถึง ชั่วโมงบินกับแบบอากาศยานเฉพาะแบบของบริษัท

5 Multi-engine หมายถึง ชั่วโมงบินกับอากาศยานแบบ 2 เครื่องยนต์

4.2.2 สมรรถนะในการทำงาน

ผู้วิจัยได้นำแนวคิดของ McClelland เรื่อง องค์ประกอบของสมรรถนะ โดยใช้โมเดล ภูเขา น้ำแข็ง เป็นกรอบในการสัมภาษณ์นักบินในหัวข้อสมรรถนะในการทำงาน แบ่งเป็น 6 หัวข้อ ดังนี้

1) ความรู้ จากผลการวิจัย พบว่า นักบินทั้งหมดเห็นด้วยว่าความรู้ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงาน กล่าวคือ นักบินมีการศึกษาและทบทวนความรู้ต่าง ๆ อย่างสม่ำเสมอ ไม่ว่าจะเป็นความรู้ที่เกี่ยวกับระบบการทำงานและการควบคุมอากาศยานที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ข้อมูลข่าวสารด้านการบิน เทคโนโลยีต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับอุตสาหกรรมการบิน รวมถึงข้อมูลต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่ในการควบคุมอากาศยาน เนื่องจากก่อนการปฏิบัติหน้าที่ในการควบคุมอากาศยาน นักบินทุกคนจะต้องเข้ารับการฝึกอบรมในภาคทฤษฎี (Classroom lecturer) ที่เกี่ยวกับระบบการทำงานของอากาศยานนั้น ๆ ก่อน แล้วจึงนำไปสู่การฝึกอบรมในภาคปฏิบัติ และเมื่อสอบผ่านกระบวนการเรียนรู้ในขั้นตอนนี้ นักบินก็ต้องเข้าสู่กระบวนการฝึกบินกับอากาศยานจริง ซึ่งถูกควบคุมและดูแลโดยครูการบินเมื่อสอบผ่านในขั้นตอนนี้ นักบินก็ต้องได้รับการตรวจสอบจากเจ้าหน้าที่ของสำนักงานการบินพลเรือนแห่งประเทศไทย ว่าเป็นบุคคลที่สามารถทำหน้าที่ในการควบคุมอากาศยานนั้น ๆ ได้อย่างปลอดภัย นักบินจึงจะสามารถทำหน้าที่ในการควบคุมอากาศยานเพื่อทำการรับส่งผู้โดยสารได้อย่างถูกต้อง อีกทั้งในทุก ๆ ปี นักบินทุกคนจะต้องได้รับการฝึกอบรมกับเครื่องช่วยฝึกบินจำลอง (Simulator training) เพื่อทบทวนวิธีการและขั้นตอนในการควบคุมอากาศยานทั้งในสภาวะปกติผิดปกติ และในเหตุการณ์ฉุกเฉิน

2) ทักษะ จากผลการวิจัย พบว่า นักบินทั้งหมดเห็นด้วยว่าทักษะส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงาน กล่าวคือ นักบินมีการนำความรู้ที่ตนเองมีมาใช้ในการปฏิบัติงาน เพราะทักษะ จะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อมีการนำเอาความรู้ที่ตนมีมาปรับและประยุกต์ใช้กับการทำงานในสถานการณ์จริง เนื่องจากการเรียนรู้ในห้องเรียนนั้น สิ่งที่ได้มาคือความรู้ที่เป็นทฤษฎี ความรู้จากตำราเรียน และหากไม่มีการนำมาปรับใช้กับการทำงานจริง ความรู้เหล่านั้นก็ยังคงเป็นแค่ความรู้ที่บุคคลได้เรียนมา แต่หากบุคคลนั้นมีการนำมาปรับใช้กับการทำงาน ความรู้เหล่านั้นก็จะกลายเป็นทักษะของแต่ละบุคคล

3) บทบาทที่แสดงออกต่อสังคม จากผลการวิจัย พบว่า นักบินเฮลิคอปเตอร์ทั้งหมด มีบทบาทที่แสดงออกต่อสังคมที่คล้ายคลึงกัน เนื่องจากการทำหน้าที่ควบคุมอากาศยานให้ไปถึงจุดหมายปลายทางอย่างปลอดภัยนั้น นักบินเห็นด้วยว่า นักบินเพียงคนเดียวไม่สามารถทำให้การควบคุมอากาศยานไปถึงจุดหมายปลายทางได้อย่างปลอดภัย แต่จะต้องได้รับความร่วมมือและการทำงานร่วมกันกับบุคคลและหน่วยงานอื่น ๆ ไม่ว่าจะเป็นพนักงานอำนวยความสะดวกการบิน (Flight dispatcher) ที่จะคอยทำหน้าที่วางแผนการบิน เลือกลงเส้นทางการบิน เตรียมข้อมูลการบินให้กับนักบิน ประสานงาน

กับหน่วยงานอื่น ๆ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่สมบูรณ์ เพียงพอและทันเวลาให้กับนักบิน พร้อมกันนี้ในการควบคุมอากาศยาน นักบินยังจะต้องติดต่อสื่อสารกับเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศ (Air traffic controller) ที่จะคอยบริหารจัดการการจราจรทางอากาศให้เป็นไปด้วยความปลอดภัย สะดวกและรวดเร็ว นอกจากนี้ยังมีบุคคลอื่น ๆ ที่นักบินจะต้องติดต่อสื่อสารด้วย เช่น ช่างซ่อมบำรุงอากาศยาน พนักงานภาคพื้น หรือแม้กระทั่งผู้โดยสาร

4) แรงกระตุ้น จากผลการวิจัย พบว่า นักบินทั้งหมดมีความคิดเห็นต่อแรงกระตุ้นที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่คล้ายคลึงกัน กล่าวคือ นักบินให้ความเห็นว่าการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพเกิดมาจากสภาวะแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่ปลอดภัย เพราะความปลอดภัยถือเป็นพื้นฐานหลักที่ช่วยทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ สภาวะแวดล้อมในการปฏิบัติงานไม่ว่าจะเป็นบรรยากาศในการปฏิบัติงานที่ส่งเสริมต่อความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน อุปกรณ์ต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานที่ปลอดภัย นโยบายในการบริหารงานที่สนับสนุนและส่งเสริมความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน หรือแม้กระทั่งการปลูกฝังทัศนคติความปลอดภัยในการปฏิบัติงานให้กับพนักงาน ก็ถือเป็นแรงกระตุ้นที่จะช่วยทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

5) อุปนิสัย จากผลการวิจัย พบว่า นักบินทั้งหมดมีความคิดเห็นต่ออุปนิสัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่คล้ายคลึงกัน เนื่องจากการปฏิบัติงานบนอากาศยานนั้น นักบินจะต้องทำหลายอย่างในเวลาเดียวกัน ไม่ว่าจะเป็นการเฝ้าสังเกตการณ์ทำงานของระบบควบคุมอากาศยานอัตโนมัติ (Auto pilot) ว่าทำงานถูกต้องตามที่ได้สั่งงานไว้ก่อนหน้าหรือไม่ การติดต่อกับเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศเพื่อขออนุญาตขึ้น-ลงจอดอากาศยาน การติดต่อกับหอบังคับการบินเพื่อแจ้งขอบินผ่านน่านฟ้า หรือในบางครั้งหอบังคับการบินอาจต้องการให้นักบินเปลี่ยนแปลงเส้นทางบิน เพิ่มหรือลดความเร็วเพื่อรักษาระยะห่างกับอากาศยานลำอื่น นอกจากนี้ นักบินยังต้องคอยสังเกตมาตรวัดเครื่องยนต์ของเครื่องบิน จดบันทึกปริมาณน้ำมันตามจุดต่าง ๆ ที่บินผ่านเพื่อตรวจสอบระบบการเผาผลาญเชื้อเพลิงของเครื่องบิน อีกทั้ง นักบินต้องคอยติดต่อกับพนักงานอำนวยการบินเพื่อรายงานเหตุการณ์และข้อมูลต่าง ๆ ขณะบิน เพื่อให้แน่ใจว่านักบินยังคงบังคับเครื่องบินอยู่ในเส้นทางบิน นอกจากนี้ นักบินยังต้องคอยสังเกตสิ่งแวดล้อมนอกอากาศยาน เช่น ปริมาณและชนิดของเมฆที่อาจส่งผลกระทบต่อความปลอดภัยในการบิน ดังนั้น ขณะทำหน้าที่ในการควบคุมอากาศยานนั้น นักบินจะต้องทำงานหลาย ๆ อย่างในเวลาเดียวกัน (Multi-tasking) สรุปได้ว่า อุปนิสัยดังกล่าวถือเป็นพื้นฐานที่จะช่วยทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ

6) ภาพลักษณ์ภายใน จากผลการวิจัย พบว่า นักบินทั้งหมดมีความคิดเห็นต่อภาพลักษณ์ภายในที่คล้ายคลึงกัน คือ นักบินทั้งหมดให้คำนิยามของคำว่าภาพลักษณ์ภายในว่าหมายถึง

ทัศนคติในการทำงาน เนื่องจากก่อนจะมาปฏิบัติหน้าที่เป็นผู้ประจำหน้าที่ในอากาศ นักบินทุกคนจะต้องผ่านการสอบความถนัดทางเชาว์ปัญญา (Aptitude test) ซึ่งเป็นการสอบตรรกะทางความคิด เพื่อทดสอบว่าบุคคลเหล่านั้นเหมาะสมหรือไม่ในการปฏิบัติหน้าที่นักบินและเนื่องจากการสอบดังกล่าว เป็นการสอบเพื่อชี้วัดความสามารถในการคิดวิเคราะห์ปัญหา สติปัญญา การควบคุมอารมณ์ ระบบการทำงานของสมองหรือกระบวนการทางความคิด ซึ่งสิ่งเหล่านี้สามารถเป็นการชี้วัดได้อีกว่าเวลาที่เจอปัญหา บุคคลนั้นจะสามารถแก้ไขปัญหาได้ดีมากน้อยแค่ไหน ดังนั้น นักบินเห็นด้วยว่าการทำหน้าที่ในการควบคุมอากาศยาน นักบินจะต้องมีทั้งทัศนคติที่ดี การกระทำและการตัดสินใจทุกอย่างจะต้องกระทำบนพื้นฐานของความปลอดภัย ซึ่งทัศนคติที่ดี หมายถึง การคำนึงถึงความปลอดภัยในการทำงานเป็นหลัก ไม่ใช่อารมณ์หรือความคิดเห็นส่วนตัวในการตัดสินใจ ซึ่งการตัดสินใจทุกอย่างจะต้องอยู่บนพื้นฐานของความจริงเพราะการเป็นนักบินไม่เพียงแต่จะต้องทำงานภายใต้ภาวะความกดดันทั้งในเรื่องของเวลาและความเสี่ยง อีกทั้งยังต้องเจอกับสภาพแวดล้อมที่ไม่แน่นอนเนื่องจากมีปัจจัยอื่น ๆ เข้ามาเกี่ยวข้อง เช่น สภาพอากาศ ลมมรสุม ซึ่งปัจจัยเหล่านี้เป็นสิ่งที่นักบินไม่สามารถควบคุมได้ด้วยเหตุนี้ทัศนคติที่ดีจึงเป็นสิ่งที่จะสนับสนุนให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพได้

4.2.3 วินัยในการทำงาน

จากการสัมภาษณ์นักบินในหัวข้อ “วินัยในการทำงาน” พบว่า นักบินให้ความเห็นว่าการมีวินัยในการทำงานเกิดมาจาก 3 องค์ประกอบ ดังนี้

1) การปฏิบัติตามคู่มือการบินของบริษัทฯ สำนักงานการบินพลเรือนแห่งประเทศไทย องค์การการบินพลเรือนระหว่างประเทศ และสมาคมผู้ผลิตน้ำมันและก๊าซนานาชาติ จากผลการวิจัยพบว่า นักบินทุกคนปฏิบัติตามคู่มือการบินของบริษัทฯ สำนักงานการบินพลเรือนแห่งประเทศไทย และองค์กรอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ซึ่งนักบินทั้งหมดเห็นด้วยว่า การปฏิบัติตามคู่มือการบินและกฎระเบียบต่าง ๆ ในการบินจะนำไปสู่การบินที่ปลอดภัยและมีประสิทธิภาพ

การปฏิบัติตามกฎระเบียบของนักบินจะต้องปฏิบัติตามทั้งก่อน ขณะ และหลังปฏิบัติการบิน โดยก่อนการปฏิบัติหน้าที่ในการควบคุมอากาศยาน นักบินไม่เพียงแต่จะต้องเตรียมร่างกายและจิตใจให้พร้อมสำหรับการปฏิบัติหน้าที่เท่านั้น แต่จะต้องเตรียมแผนการบิน อ่านข้อมูลข่าวสารทางการบินและวางแผนเส้นทางบินกับพนักงานอำนวยความสะดวกการบินเพื่อให้มั่นใจได้ว่าหากทำการบินไปยังเส้นทางบินนั้น ๆ จะมีความปลอดภัย อีกทั้งขณะทำการบิน นักบินทุกคนก็จะปฏิบัติตามคู่มือปฏิบัติการบินในส่วนของรายการตรวจสอบปกติ (Normal check list) ของบริษัทฯ เพื่อให้มั่นใจได้ว่าขณะปฏิบัติหน้าที่นักบินได้ทำตามขั้นตอนทุกขั้นตอนในการบินแล้ว และยังเป็นการป้องกันการหลงลืมหรือละเลยขั้นตอนเล็ก ๆ น้อย ๆ ไปด้วย เนื่องจากขั้นตอนในการควบคุมอากาศยานมีหลายขั้นตอน ดังนั้น การปฏิบัติตามคู่มือฯ จะช่วยเป็นที่ยืนยันได้ว่านักบินสามารถทำหน้าที่ควบคุมอากาศยาน

ได้อย่างถูกต้องและปลอดภัย พร้อมกันนี้หากนักบินพบเจอเหตุการณ์ที่อาจนำไปสู่อุบัติเหตุทางการบิน ในอนาคต นักบินทุกคนก็จะเขียนรายงานความปลอดภัย (Safety report) ในระบบรักษาความปลอดภัย ด้านการบินของบริษัทฯ เพื่อนำไปสู่การแนวทางและวิธีการป้องกันในลำดับต่อไป

อย่างไรก็ตาม มีนักบินบางคนให้สัมภาษณ์ว่า ในบางครั้งการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร ใหม่ ๆ หรือแม้กระทั่งการเปลี่ยนแปลงข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับระบบการทำงานของอากาศยานยังมีความล่าช้า เนื่องจากอากาศยานที่บริษัทฯ ใช้ในการปฏิบัติการบินเป็นอากาศยานที่สั่งมาจาก ประเทศอิตาลี ซึ่งทำให้การอัปเดตข้อมูลเกี่ยวกับระบบการทำงานของอากาศยานในบางครั้งมีความล่าช้า เพราะกระบวนการในการส่งข้อมูลมาจากบริษัทผู้ผลิตอากาศยานจากประเทศอิตาลี จะต้องทำการส่งข้อมูล ดังกล่าวให้ผู้ทำหน้าที่รับผิดชอบในการติดต่อประสานงาน (Point of contact) ทราบก่อน หลังจากนั้นข้อมูลดังกล่าวจึงจะถูกกระจายลงมายังผู้ปฏิบัติงาน จึงทำให้เกิดความล่าช้า ในการส่งข้อมูลข่าวสารและนำมาซึ่งการปฏิบัติงานที่ไม่เป็นไปตามกฎระเบียบได้ อีกทั้งคู่มือของระบบ การทำงานของอากาศยานเป็นภาษาอังกฤษ ซึ่งอาจก่อให้เกิดการแปลความหมายผิดและส่งผลให้เกิด ความเข้าใจผิดเกี่ยวกับระบบการทำงานของอากาศยาน ดังนั้น การแปลความหมายเกี่ยวกับขั้นตอน และวิธีการต่าง ๆ จึงจำเป็นต้องใช้ความระมัดระวัง และในบางครั้งจำเป็นต้องมอบหมายให้ผู้ที่มี หน้าที่รับผิดชอบของบริษัทฯ ทำการติดต่อไปยังบริษัทผู้ผลิตเพื่อทำการซักถามรายละเอียด รวมถึง คำอธิบายที่มากขึ้นเกี่ยวกับขั้นตอนที่ไม่ชัดเจน ซึ่งสิ่งเหล่านี้ส่งผลให้การปฏิบัติงานมีความล่าช้า

2) การทบทวนความรู้ ภูมิ ระเบียบต่าง ๆ ในการบิน จากผลการวิจัย พบว่า นักบินมีการทบทวนความรู้ ภูมิ ระเบียบต่าง ๆ ในการบินตามระเบียบสำนักงานการบินพลเรือน แห่งประเทศไทย และข้อปฏิบัติที่ระบุไว้ในคู่มือปฏิบัติการบินของบริษัทฯ กล่าวคือ นักบินทุกคน ได้รับการฝึกอบรมครบถ้วนและเป็นไปตามระยะเวลาที่ระบุไว้ในระเบียบสำนักงานการบินฯ และคู่มือปฏิบัติการบินของบริษัทฯ เพราะการฝึกอบรมก็คือกระบวนการในการเรียนรู้และทบทวนความรู้ อย่างหนึ่ง ในการที่จะสร้างและเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ความสามารถที่จะช่วยทำให้การปฏิบัติงาน มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

นอกจากนักบินทุกคนจะได้รับการฝึกอบรมกับเครื่องช่วยฝึกบินจำลองปีละ 2 ครั้งแล้ว นักบินทุกคนยังได้รับการฝึกอบรมอื่น ๆ เช่น การฝึกอบรมวิธีปฏิบัติเมื่ออยู่ในสถานการณ์ ฉุกเฉินใต้น้ำ (Helicopter Underwater Escape Training; HUET) การฝึกอบรมการบริหารทรัพยากร บุคคลด้านการบิน (Crew Resource Management Training; CRM) การฝึกอบรมความรู้เกี่ยวกับการ รับขนส่งวัตถุอันตราย (Dangerous Goods Training; DG) การฝึกอบรมเรื่องการจัดการระบบ ความปลอดภัย (Safety Management System; SMS) และการฝึกอบรมอื่น ๆ ที่ถูกกำหนดไว้ตาม

กฎระเบียบและระยะเวลาของสำนักงานการบินฯ และคู่มือปฏิบัติการบินของบริษัทฯ ซึ่งหัวข้อการฝึกอบรมได้กล่าวไว้ในตารางที่ 2.1 แล้ว

ทั้งนี้ นักบินส่วนใหญ่ยังกล่าวอีกว่า นอกเหนือจากการได้รับการฝึกอบรมที่บริษัทฯ จัดให้แล้ว นักบินยังมีการทบทวนตำราเรียนและขั้นตอนต่าง ๆ ในการบินด้วยตนเอง เพื่อให้มั่นใจได้ว่าตนเองจะสามารถปฏิบัติงานทุก ๆ ขั้นตอนได้อย่างถูกต้องและปลอดภัย และเนื่องจากปัจจุบันอุตสาหกรรมการบินมีการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่องและตลอดเวลา ดังนั้น จึงเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งที่นักบินจะต้องหมั่นไขว่คว้าหาความรู้เกี่ยวกับการบินอย่างสม่ำเสมอ

3) ความตระหนักในความปลอดภัยในการบิน จากผลการวิจัย พบว่า นักบินทั้งหมดมีความตระหนักในความปลอดภัยในการบิน เนื่องจากก่อนจะทำการบินทุกครั้ง นักบินจะทำการตรวจสอบแผนการบิน ไม่ว่าจะเป็นเส้นทางบิน การตรวจเช็คสภาพอากาศของสนามบินต้นทาง สนามบินปลายทาง และสนามบินสำรอง ตรวจสอบประกาศที่เกี่ยวข้องสำหรับผู้ทำการบนอากาศในกรณีที่จะมีเหตุส่งผลกระทบต่อการบิน ตรวจสอบจำนวนผู้โดยสาร รวมไปถึงปริมาณน้ำมัน เพราะในบางครั้งนักบินอาจตัดสินใจสั่งเติมน้ำมันที่จะต้องใช้ให้มีปริมาณเหมาะสมที่สุด และให้เพียงพอในกรณีที่ต้องบินวนรอหรือแม้กระทั่งเปลี่ยนเส้นทางบินเพื่อไปยังสนามบินสำรอง เตรียมเอกสารสำคัญสำหรับการบิน และก่อนขึ้นไปยังอากาศยานเพื่อทำหน้าที่ควบคุมอากาศยานนักบินก็จะทำการตรวจเช็คสภาพทั้งภายนอกและภายในของอากาศยาน ทดสอบระบบการทำงานของอุปกรณ์และเครื่องวัดต่าง ๆ รวมทั้งอุปกรณ์ช่วยเหลือในกรณีฉุกเฉินทั้งหมด ตรวจสอบประวัติการใช้งานก่อนหน้าและการบำรุงรักษาของเครื่องบินเพื่อให้แน่ใจว่าอากาศยานอยู่ในสภาพที่สมบูรณ์พร้อมสำหรับการบินอย่างปลอดภัย พร้อมกันนี้ ขณะปฏิบัติการบิน นักบินจะทำตามทุกขั้นตอนในคู่มือปฏิบัติการบินอย่างระมัดระวังและครบถ้วนทุกขั้นตอนเพื่อให้มั่นใจได้ว่าการทำหน้าที่ในการควบคุมอากาศยานของตนนั้น จะมีความปลอดภัย และมีประสิทธิภาพ สามารถนำพาทั้งผู้โดยสารและทรัพย์สินที่ขนส่งมาที่อากาศยานถึงจุดหมายปลายทางได้อย่างปลอดภัย อีกทั้ง นักบินก็มักจะทบทวนความรู้ด้านการบิน และศึกษาเทคโนโลยีการบินใหม่ ๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ตนเองทันต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปตลอดเวลาอีกด้วย

ทั้งนี้ นักบินทุกคนกล่าวว่า หากตนพบเจอกับเหตุการณ์ที่อาจก่อให้เกิดอุบัติเหตุทางการบิน ในอนาคต ไม่ว่าจะเป็นก่อนการบิน ขณะปฏิบัติการบิน หรือหลังทำการบิน นักบินจะทำการเขียนรายงานความปลอดภัยในระบบรักษาความปลอดภัยด้านการบินของบริษัทฯ อยู่เสมอ เพื่อรายงานประเด็นดังกล่าวไปให้ผู้ที่เกี่ยวข้องรับทราบและสามารถหาวิธีป้องกันอุบัติเหตุได้ทันทั่วทั้ง

4.3 แนวทางที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของนักบิน บริษัทยูไนเต็ด ออฟซอร์ เอวิเอชัน จำกัด

จากผลการวิจัย พบว่า ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมในการช่วยสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของนักบิน มีดังนี้

1) ควรจัดให้มีการฝึกฝนอบรมเพิ่มเติมเกี่ยวกับการบิน แม้ว่านักบินทุกคนจะได้รับการอบรมตามที่ระบุไว้ในระเบียบของสำนักงานการบินพลเรือนฯ และคู่มือปฏิบัติการบินของบริษัทฯ แล้ว นักบินส่วนใหญ่ยังต้องการได้รับการฝึกอบรมความรู้เพิ่มเติมเกี่ยวกับการบิน เช่น ความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีใหม่ ๆ ของการบิน กฎและข้อระเบียบด้านการบิน ข้อมูลข่าวสารด้านการบิน การอบรมเพิ่มเติมที่จะช่วยเสริมสร้างความชำนาญ ประสบการณ์ และประสิทธิภาพในการควบคุมอากาศยาน เป็นต้น

2) การออกนโยบายการบริหารงานภายในบริษัทฯ ควรมีการปรึกษาหารือกับพนักงาน หรือ อนุญาตให้ส่งตัวแทนพนักงานในการเข้าร่วมการประชุมการออกนโยบายของบริษัทฯ เพื่อให้ นโยบาย ที่ออกมานั้นมีความเหมาะสมและเป็นธรรมกับพนักงานทุกคนในบริษัทฯ เนื่องจากการปฏิบัติงาน ที่มีประสิทธิภาพนั้น ไม่ได้เพียงเกิดมาจากการที่พนักงานปฏิบัติตามกฎระเบียบและคู่มือการปฏิบัติงาน ของบริษัทเท่านั้น แต่ผู้บริหารจะต้องมีส่วนร่วมทำให้พนักงานรู้สึกว่าเขาเป็นส่วนหนึ่งที่จะช่วย ทำให้บริษัทสามารถบรรลุเป้าหมายได้ พร้อมกันนี้ผู้บริหารควรส่งเสริมและสนับสนุนบรรยากาศ ในการทำงานที่ทำให้พนักงานปฏิบัติงานด้วยกันอย่างมีความสุขและมีความสามัคคีเพื่อทำให้เกิด การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ

บทที่ 5

สรุปและอภิปรายผล

งานวิจัยเรื่อง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของนักบินเฮลิคอปเตอร์ บริษัทยูไนเต็ด ออฟชอร์ เอวิเอชั่น จำกัด มีวัตถุประสงค์การวิจัย คือ

- 1) เพื่อศึกษาสภาพทั่วไปของนักบิน บริษัทยูไนเต็ด ออฟชอร์ เอวิเอชั่น จำกัด
- 2) เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของนักบิน บริษัทยูไนเต็ด ออฟชอร์ เอวิเอชั่น จำกัด
- 3) เพื่อเสนอแนะแนวทางที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของนักบิน บริษัทยูไนเต็ด ออฟชอร์ เอวิเอชั่น จำกัด

เพื่อให้ได้คำตอบตามวัตถุประสงค์ดังกล่าว ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการค้นคว้าด้วยการศึกษาข้อมูลปฐมภูมิและทุติยภูมิ ประกอบด้วย การศึกษาเอกสารภายในบริษัทฯ หนังสือสัญญาลูกค้า (Customer contract) และกฎหมายอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง และการสัมภาษณ์ด้วยแบบสัมภาษณ์เชิงลึกกับนักบิน บริษัทยูไนเต็ด ออฟชอร์ เอวิเอชั่น จำกัด เพื่อให้ได้แนวทางการแก้ไขที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของนักบินฯ ผลการวิจัยสามารถสรุปได้ ดังนี้

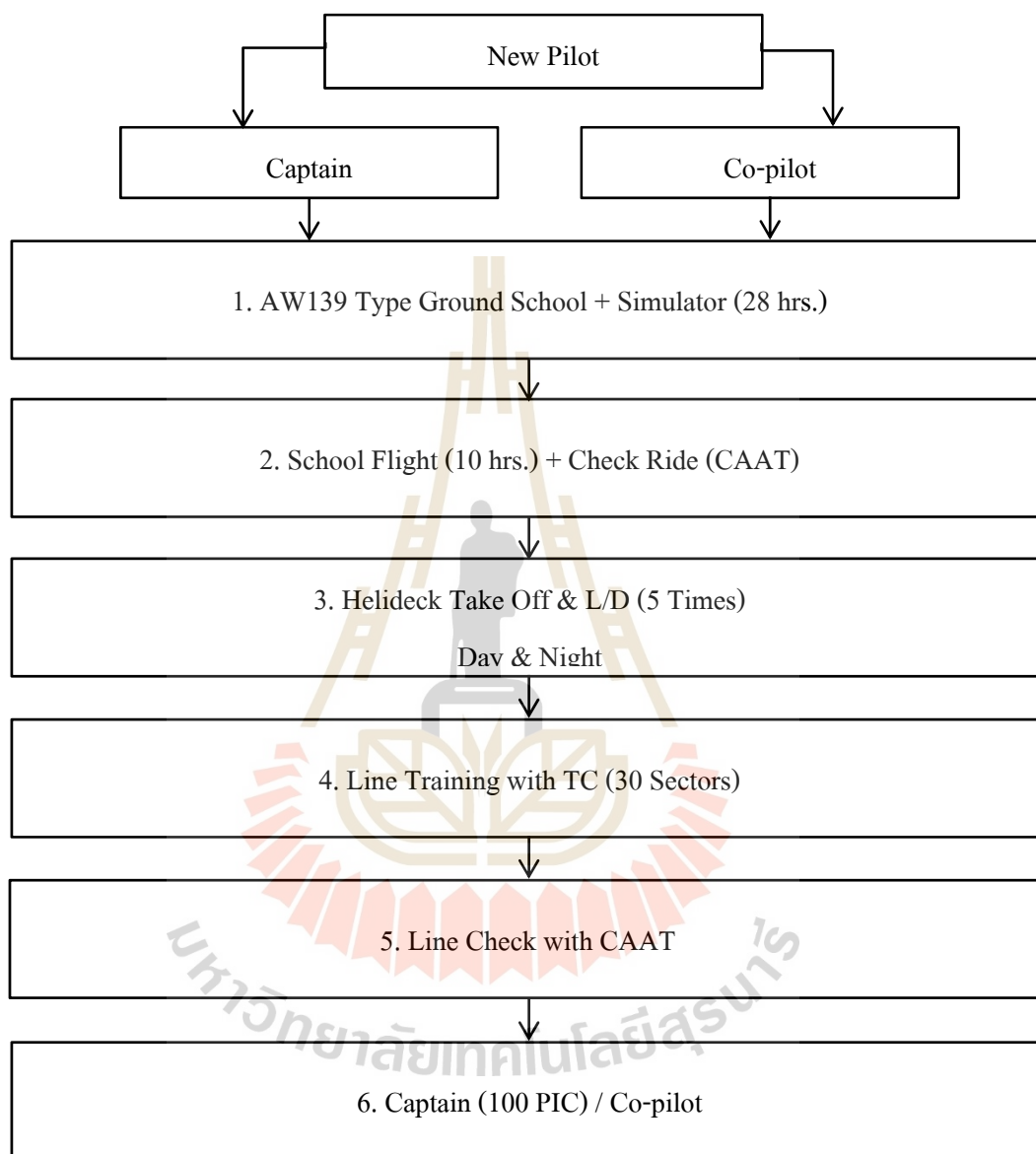
5.1 สรุปผลการวิจัย

5.1.1 สภาพทั่วไปของนักบิน บริษัทยูไนเต็ด ออฟชอร์ เอวิเอชั่น จำกัด

ผลการศึกษาในครั้งนี้ พบว่า นักบินที่ดำรงตำแหน่งนักบินผู้ช่วยมีจำนวนมากที่สุด รองลงมาคือ กัปตัน และครูการบิน และนักบินส่วนใหญ่มีอายุ 41-50 ปี อีกทั้ง นักบินทั้งหมดอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของหัวหน้านักบินซึ่งอยู่ภายใต้การดูแลของผู้จัดการแผนกปฏิบัติการบิน

ทั้งนี้ นักบินทุกคนของบริษัทยูไนเต็ด ออฟชอร์ เอวิเอชั่น จำกัด มีคุณสมบัติและได้รับการฝึกอบรมซึ่งเป็นไปตามกฎระเบียบที่ระบุไว้ในคู่มือปฏิบัติการบินของบริษัท และองค์กรอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง จากการศึกษาเอกสารภายในบริษัทยูไนเต็ด ออฟชอร์ เอวิเอชั่น จำกัด มีการระบุเกี่ยวกับขั้นตอนหลังจากนักบินผ่านการคัดเลือกจากฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล สรุปดังภาพที่ 5.1 ซึ่งขั้นตอนดังกล่าว สอดคล้องกับประกาศกรมการบินพลเรือน เรื่อง วิธีปฏิบัติในการขอและการออกใบอนุญาตผู้ประจำหน้าที่และการบันทึกศกย พ.ศ. 2558 (ดูภาคผนวก ก.) ที่กำหนดให้บุคคลที่ประสงค์จะขอใบอนุญาตผู้ประจำหน้าที่รวมทั้งการขอให้บันทึกศกย ในใบอนุญาตผู้ประจำหน้าที่ ให้ยื่นคำขอ

ตามแบบพิมพ์ของกรมการบินพลเรือนและให้พนักงานเจ้าหน้าที่เป็นผู้พิจารณาและดำเนินการเพื่อออกใบอนุญาตผู้ประจำหน้าที่และการบันทึกศกย



ภาพที่ 5.1 ขั้นตอนก่อนเข้ารับการบันทึกศกย AW139

ที่มา บริษัทยูไนเต็ด ออฟชอร์ เอวิเอชัน จำกัด (2560)

5.1.2 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของนักบิน บริษัทยูไนเต็ด ออฟชอร์ เอวิเอชัน จำกัด

ผู้วิจัยนำสรุปผลการวิจัย ประกอบด้วย 3 ประเด็น ได้แก่ ประสิทธิภาพในการทำงาน สมรรถนะในการทำงาน และวินัยในการทำงาน ดังต่อไปนี้

1) ประเด็นที่ 1 ประสบการณ์ในการทำงาน การปฏิบัติงานกับเครื่องบินจริงทำให้นักบินได้เจอกับสถานการณ์ที่ไม่เหมือนกับการเรียนจากตำรา การปฏิบัติหน้าที่เป็นนักบิน ถึงแม้ว่าจะใช้เครื่องบินลำเดิม ควบคุมเครื่องบินไปในเส้นทางเดิม แต่ในทุกครั้ง ก็จะต้องเจอกับสถานการณ์ที่ต่างกัน ไปอีกทั้งนักบินยังจะต้องใช้สติและปฏิภาณไหวพริบในการแก้ปัญหาให้สามารถผ่านลู่วงไปได้ด้วยดี เพราะขณะทำหน้าที่ควบคุมเครื่องบินนั้น นักบินอาจจะเจอกับสถานการณ์ที่ไม่คาดคิดได้ตลอดเวลา นอกเหนือจากนั้นนักบินอาจจะต้องตกอยู่ในสภาวะกดดัน ด้วยเหตุนี้ นักบินจึงจะต้องประเมินและตระหนักต่อสถานการณ์ต่าง ๆ ที่อยู่รอบตัวอยู่ตลอดเวลาไม่ว่าจะเป็นสภาพอากาศ ระบบการทำงานของเครื่องช่วยการเดินอากาศ กิจกรรมต่าง ๆ ของมนุษย์ที่อาจมีผลกระทบต่อระดับความสูงในการควบคุมอากาศยาน หรือแม้กระทั่งความพร้อมในการปฏิบัติหน้าที่ของตัวนักบินเอง ดังนั้น จึงเป็นสิ่งจำเป็นและสำคัญอย่างยิ่งที่นักบินจะต้องหมั่นเรียนรู้ ทบทวนและฝึกฝนอยู่เสมอ เพื่อให้ตนเองมีประสบการณ์และความชำนาญมากยิ่งขึ้น

ประสบการณ์ในการบินนั้น นอกเหนือจากการเรียนรู้ในห้องเรียนและการฝึกบินกับเครื่องบินจริงแล้ว นักบินยังสามารถได้รับประสบการณ์ในการบินจากเหตุการณ์ที่เคยเกิดขึ้นหรือที่เรียกกันโดยทั่วไปว่า Lessons learned กล่าวคือ ขณะนักบินทำหน้าที่ควบคุมอากาศยานไปยังจุดหมายปลายทาง เหตุการณ์ที่ไม่คาดฝันสามารถเกิดขึ้นได้ตลอดเวลา ซึ่งต้นเหตุของเหตุการณ์เหล่านี้ อาจเกิดมาจากความประมาทเลินเล่อของตัวนักบินเอง หรืออาจจะเกิดมาจากความไม่พร้อมของอากาศยาน ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ประจิตต์ ประจักษ์จิตต์ และคณะ (2551) ที่พบว่า นักบินที่มีชั่วโมงบินต่ำกว่า 500 ชั่วโมงมีความเสี่ยงที่จะเกิดอุบัติเหตุจากตัวนักบินเอง และประสบการณ์ที่จะช่วยให้ให้นักบินเอาตัวรอดได้เมื่อเกิดเหตุฉุกเฉิน ได้แก่ แบบอย่างที่ดีของครูการบิน โปรแกรมการฝึกบินอย่างต่อเนื่อง แต่อย่างไรก็ตามนักบินจะต้องใช้ความรู้ ทักษะและปฏิภาณไหวพริบในการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าเหล่านั้นให้สามารถผ่านลู่วงไปได้ด้วยดี และสิ่งเหล่านี้ก็จะกลายเป็นบทเรียนที่จะทำให้พวกเขามีประสบการณ์ในการบินมากยิ่งขึ้น

สรุปได้ว่า ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานของนักบินเกิดได้จากปัจจัยหลายอย่างเป็นองค์ประกอบ เช่น การเรียนรู้ทั้งจากตำราเรียนและจากการควบคุมอากาศยาน การเรียนรู้จากเหตุการณ์จริงที่เคยเกิดขึ้น การหมั่นทบทวนกฎระเบียบของบริษัทฯ และองค์กรอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง เป็นต้น ดังนั้น นักบินที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานสูง ก็จะทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น

2) ประเด็นที่ 2 สมรรถนะในการทำงาน จากการศึกษาในครั้งนี้ผู้วิจัยได้นำแนวคิดของ McClelland เรื่อง องค์ประกอบของสมรรถนะ โดยใช้โมเดลภูเขาน้ำแข็งเป็นกรอบในการสัมภาษณ์

นักบินสรุปได้ว่า สมรรถนะในการทำงานของนักบินจะเกิดได้นั้นจะต้องมี 6 ปัจจัยเป็นองค์ประกอบ คือ

- **ความรู้** คือ การศึกษาและทบทวนความรู้ต่าง ๆ อย่างสม่ำเสมอ ไม่ว่าจะเป็นเป็น ความรู้ที่เกี่ยวกับระบบการทำงานและการควบคุมอากาศยานที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ข้อมูลข่าวสาร ด้านการบิน เทคโนโลยีต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับอุตสาหกรรมการบิน รวมถึงข้อมูลต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่ในการควบคุมอากาศยาน

- **ทักษะ** คือ การนำความรู้ที่ตนเองมีมาใช้ในการปฏิบัติงาน เพราะทักษะ จะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อมีการนำเอาความรู้ที่ตนมีมาปรับและประยุกต์ใช้กับการทำงานในสถานการณ์จริง ซึ่งทักษะของแต่ละคนก็จะแตกต่างกัน ขึ้นอยู่กับว่าบุคคลนั้นสามารถนำความรู้ที่ได้เรียนมา มาปรับใช้กับการทำงานของตนอย่างไร

- **บทบาทที่แสดงออกต่อสังคม** ซึ่งบทบาทที่แสดงออกต่อสังคมที่สำคัญที่สุดของนักบิน คือ การเป็นทั้งผู้นำและผู้ตามที่ดี การทำงานร่วมกันเป็นทีมและการรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น เพราะหัวใจหลักในการเป็นนักบิน คือ การควบคุมอากาศยานไปถึงจุดหมายปลายทาง ได้อย่างปลอดภัย

- **แรงกระตุ้น** การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพเกิดมาจากสภาวะแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัย สภาวะแวดล้อมในการทำงานไม่ว่าจะเป็นบรรยากาศในการทำงานที่ส่งเสริมต่อความปลอดภัย อุปกรณ์ต่าง ๆ ในการทำงานที่เอื้ออำนวยต่อการทำงานที่ปลอดภัย นโยบายในการบริหารงานที่สนับสนุนและส่งเสริมความปลอดภัยในการทำงาน หรือแม้กระทั่งการปลูกฝังทัศนคติความปลอดภัยในการทำงานให้กับพนักงาน

- **อุปนิสัย** เนื่องจากการปฏิบัติงานบนอากาศยานนั้น นักบินจะต้องตรวจสอบ อุปกรณ์และระบบควบคุมอากาศยาน ติดต่อหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง หรือแม้กระทั่งสังเกต สภาพแวดล้อมขณะทำการบิน ฯลฯ ดังนั้น นักบินจะต้องมีอุปนิสัยที่สามารถทำงานหลายอย่างในเวลาเดียวกัน (Multi-tasking) และเนื่องจากการทำหน้าที่ในการควบคุมอากาศยานจะต้องปฏิบัติงานภายใต้ความกดดันทั้งในเรื่องของเวลา ความเสี่ยง และสภาพแวดล้อมที่ต้องทำงานอยู่บนอากาศ ดังนั้นอุปนิสัยในการยอมรับและสามารถที่จะเปลี่ยนแปลงได้อย่างง่ายและรวดเร็ว มีความรอบคอบ อีกทั้ง ทุกการกระทำและการตัดสินใจจะต้องคำนึงถึงความปลอดภัยเป็นลำดับแรก ซึ่งอุปนิสัยเหล่านี้ เป็นสิ่งที่จะช่วยทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

- **ภาพลักษณ์ภายใน** นักบินทั้งหมดให้คำนิยามของคำว่าภาพลักษณ์ภายในว่า หมายถึง ทัศนคติในการทำงาน ซึ่งทัศนคติที่ดี หมายถึง การคำนึงถึงความปลอดภัยในการทำงานเป็นหลัก ไม่ใช้อารมณ์หรือความคิดเห็นส่วนตัวในการตัดสินใจ ซึ่งการตัดสินใจทุกอย่างจะต้องอยู่

บนพื้นฐานของความจริงและความปลอดภัย เพราะการเป็นนักบินไม่เพียงแต่จะต้องทำงานภายใต้ภาวะความกดดันทั้งในเรื่องของเวลา ความเสี่ยง อีกทั้ง ยังต้องเจอกับสภาพแวดล้อมที่ไม่แน่นอน เนื่องจากมีปัจจัยอื่น ๆ เข้ามาเกี่ยวข้อง เช่น สภาพอากาศ ลมมรสุม ซึ่งปัจจัยเหล่านี้เป็นสิ่งที่นักบินไม่สามารถควบคุมได้ ด้วยเหตุนี้ทัศนคติที่ดีจึงเป็นสิ่งที่จะสนับสนุนให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ

3) ประเด็นที่ 3 วินัยในการทำงาน จากการศึกษาในครั้งนี้ สรุปได้ว่า นักบินทุกคนปฏิบัติตามคู่มือการบินของบริษัทฯ สำนักงานการบินพลเรือนแห่งประเทศไทย และองค์กรอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง เพราะขณะทำการบิน นักบินจะปฏิบัติตามคู่มือปฏิบัติการบินในส่วนของรายการตรวจสอบปกติ (Normal check list) ของบริษัทฯ เพื่อให้มั่นใจได้ว่าขณะปฏิบัติหน้าที่นักบินได้ทำตามขั้นตอนทุกขั้นตอนในการบินแล้ว อีกทั้ง ยังเป็นการป้องกันการหลงลืมหรือละเลยขั้นตอนเล็ก ๆ น้อย ๆ ไปด้วย เนื่องจากขั้นตอนในการควบคุมอากาศยานมีหลายขั้นตอน ซึ่งสอดคล้องกับ นิเวศน์ เดิมประชุม (2550) ที่ได้สรุปความหมายของ วินัย ว่าหมายถึง การปฏิบัติตามระเบียบแบบแผนและข้อบังคับของสังคมที่กำหนดขึ้น และสามารถประพฤติปฏิบัติตนอยู่ในกฎระเบียบ แบบแผนและข้อบังคับของโรงเรียน สังคม ได้อย่างถูกต้องเหมาะสม ดังนั้น การปฏิบัติตามคู่มือฯ จะช่วยเป็นที่ยืนยันได้ว่านักบินสามารถทำหน้าที่ควบคุมอากาศยานได้อย่างถูกต้องและปลอดภัย

เนื่องจากปัจจุบันอุตสาหกรรมการบินมีการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่องและตลอดเวลา วินัยในการทำงานสามารถสร้าง ได้จากการหมั่นศึกษาทบทวนความรู้เกี่ยวกับการบินอย่างสม่ำเสมอ ไม่ว่าจะเป็นการเข้ารับการฝึกอบรมตามที่บริษัทฯ จัดให้ หรือการทบทวนตำราเรียนและขั้นตอนต่าง ๆ ในการบินด้วยตนเอง เพื่อให้มั่นใจได้ว่าตนเองจะสามารถปฏิบัติงานทุก ๆ ขั้นตอนได้อย่างถูกต้องและปลอดภัย

การคำนึงถึงและตระหนักถึงความปลอดภัยในการบินก็ถือเป็นสิ่งที่สามารถแสดงถึงวินัยในการบินได้เช่นกัน เพราะวัตถุประสงค์หลักของการบินก็คือ การขนส่งผู้โดยสาร และทรัพย์สินที่มากับอากาศยานด้วยความปลอดภัย ซึ่งสอดคล้องกับงานด้านนิรภัยการบิน (Aviation safety) และการบริหารทรัพยากรการบิน (Crew Resource Management; CRM) และการที่จะตรวจสอบว่าการบินนั้นปลอดภัยหรือไม่ สามารถดูได้จากอัตราการเกิดอุบัติเหตุ แต่ถ้าจะดูว่าการประพฤติปฏิบัติของนักบินนั้นจะทำให้เกิดเหตุการณ์การบินอย่างปลอดภัยหรือไม่ ก็ต้องดูจากการปฏิบัติตนของนักบิน โดยบุคลิกภาพและลักษณะของนักบินที่ควรจะมีก็คือ วินัยด้านความปลอดภัย กล่าวคือ นักบินจะต้องมีจิตสำนึกด้านความปลอดภัย และเมื่อจะทำอะไรก็ตามต้องนึกถึงความปลอดภัยก่อนเสมอ เช่น ทำการตรวจอากาศยานก่อนและหลังบินอย่างละเอียดรอบคอบ การวางแผนการบินอย่างละเอียดทุกครั้ง พินิจสภาพแวดล้อม ทั้งสภาพอากาศ สภาพภูมิประเทศ และข่าวสารต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับ การปฏิบัติการบิน ไม่ว่าจะเป็นข่าวสภาพอากาศตามเส้นทางบิน สภาพพื้นที่ปฏิบัติการ การประเมิน

คำภัยคุกคามต่ออากาศยาน และสิ่งสำคัญคือการปฏิบัติตามคู่มือปฏิบัติการบิน เป็นต้น จึงกล่าวได้ว่า นักบินต้องมีความตระหนักรู้ต่อความปลอดภัยในการบิน ต้องควบคุมอากาศยานด้วยความไม่ประมาท ระมัดระวัง ป้องกันอากาศยานไม่ให้ชำรุดเสียหาย ปฏิบัติตนตามกฎหมายการบินและมีพฤติกรรมการบินอย่างปลอดภัย และการที่นักบินจะมีพฤติกรรมการบินอย่างปลอดภัยนั้น จะต้องมีความรู้ความเข้าใจ ในระเบียบ กฎและข้อปฏิบัติต่าง ๆ ในการบิน มีความตระหนักและสำนึกถึงความปลอดภัย รวมทั้ง มีมารยาทในการบิน ด้วยเหตุนี้พฤติกรรมในการตระหนักถึงความปลอดภัยในการบินจึงเป็นพฤติกรรม การปฏิบัติงานของนักบินที่สำคัญมาก

5.2 อภิปรายผล

จากการศึกษาค้นคว้าข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของนักบินเฮลิคอปเตอร์ บริษัทยูไนเต็ด ออฟชอร์ เอวิเอชัน จำกัด ด้วยวิธีการ คือ 1) ศึกษาข้อมูลทฤษฎีโดยใช้วิธีการศึกษา จากเอกสารภายในบริษัทฯ หนังสือสัญญาลูกค้า (Customer contract) และกฎหมายอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง 2) ศึกษาข้อมูลปฐมภูมิ โดยการสัมภาษณ์ด้วยแบบสัมภาษณ์เชิงลึกกับนักบิน บริษัทยูไนเต็ด ออฟชอร์ เอวิเอชัน จำกัด แล้วนำข้อมูลมาตรวจสอบด้วยวิธีการแบบตรวจสอบสามเส้า (Triangulation) ผู้วิจัย สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

5.2.1 สภาพทั่วไปของนักบิน บริษัทยูไนเต็ด ออฟชอร์ เอวิเอชัน จำกัด

จากการสัมภาษณ์เกี่ยวกับสภาพทั่วไปของนักบิน บริษัทยูไนเต็ด ออฟชอร์ เอวิเอชัน จำกัด พบว่า นักบินสังกัดบริษัทฯ ส่วนใหญ่มีอายุ 41-50 ปี คิดเป็นร้อยละ 76 ของนักบินทั้งหมด ซึ่งสามารถอภิปรายผลได้ว่า นักบินส่วนใหญ่เป็นบุคคลที่อยู่ในวัยกลางคน และใกล้เกษียณอายุการทำงาน อีกทั้ง บริษัทฯ ไม่มีโครงการรับบุคคลภายนอกมาเป็นศิษย์การบิน (Student pilot) จึงอาจก่อให้เกิดปัญหา การตลาดแคลนนักบินในอนาคต

5.2.2 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของนักบิน บริษัทยูไนเต็ด ออฟชอร์ เอวิเอชัน จำกัด

การอภิปรายผลเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของนักบิน บริษัทยูไนเต็ด ออฟชอร์เอวิเอชัน จำกัด ผู้วิจัยแบ่งการอภิปรายเป็น 3 ส่วน คือ 1) ประสิทธิภาพในการทำงาน 2) สมรรถนะในการทำงาน และ 3) วินัยในการทำงาน

1) ประสิทธิภาพในการทำงาน จากการศึกษาเอกสารและสัมภาษณ์นักบินบริษัท ยูไนเต็ด ออฟชอร์ เอวิเอชัน จำกัด ในเรื่องประสิทธิภาพในการทำงาน สามารถอภิปรายผลได้ว่า ประสิทธิภาพในการทำงานจะช่วยทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งประสิทธิภาพ ในการทำงานนั้นไม่เพียงได้มาจากการเรียนรู้ในตำราเพียงอย่างเดียว แต่ยังมีวิธีการอื่น ๆ ที่จะสามารถ ช่วยเสริมสร้างประสิทธิภาพในการทำงานให้กับนักบินได้อีก เช่น การได้ทำหน้าที่ในการควบคุม

อากาศยานทั้งกับเครื่องช่วยฝึกบินจำลองหรือกับอากาศยานจริง ซึ่งไม่ว่าจะอยู่ในระหว่างทดสอบ การปฏิบัติบินในเส้นทางบินจริง หรือขณะทำการบินรับส่งผู้โดยสาร นักบินจะได้เจอกับสถานการณ์ และสภาพแวดล้อมที่แตกต่างกัน โดยในแต่ละครั้งวิธีการแก้ไขปัญหาในการที่จะทำให้ภารกิจการบินสำเร็จลุล่วงได้ด้วยดีก็จะแตกต่างกัน ดังนั้น นักบินที่ได้ทำหน้าที่ในการควบคุมอากาศยานบ่อย ๆ มักจะมีประสบการณ์ในการบินมากกว่านักบินที่ได้ทำหน้าที่ในการควบคุมอากาศยานน้อยกว่า อีกทั้งนักบินเหล่านี้ยังสามารถเรียนรู้จากเหตุการณ์ที่เคยเกิดขึ้น หรือเรียกกันโดยทั่วไปว่า Lessons Learned ซึ่งจะทำให้นักบินมีความสามารถในการรับมือ และแก้ไขปัญหาดังกล่าว ได้ดี ซึ่งสอดคล้องกับ สุภินชา ม่วงศรีงาม (2552) ที่ศึกษาวิจัยเรื่อง “ปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการบินอย่างปลอดภัยของนักบินอากาศยานปีกหมุน สังกัดศูนย์การบินทหารบก” พบว่า นักบินที่มีชั่วโมงบินต่ำกว่า 1,500 ชั่วโมงบิน มีพฤติกรรมการบินที่ปลอดภัยต่ำกว่านักบินที่มีชั่วโมงบินสูงกว่า 1,500 ชั่วโมงบิน

ทั้งนี้ ยังพบอีกว่า อายุงานมีความสัมพันธ์กับประสบการณ์ในการทำงาน คือ นักบินที่มีอายุงานมาก ประสบการณ์ในการทำงานก็จะมากเช่นกัน แต่อย่างไรก็ตาม ผู้วิจัยพบว่า อายุงานที่มากกว่าไม่มีผลต่อการปฏิบัติตามกฎระเบียบของบริษัทฯ และองค์กรอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง เนื่องจากในบางครั้งนักบินที่มีอายุงานมาก มักจะมีความเคยชินและคุ้นเคยต่ออุปกรณ์ รวมถึงขั้นตอนต่าง ๆ ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ซึ่งสิ่งเหล่านี้อาจนำไปสู่พฤติกรรมในการปฏิบัติงานตามความเคยชิน และเป็นสาเหตุของการละเลยขั้นตอนบางขั้นตอนในการปฏิบัติงานไป เนื่องจากนักบินเหล่านั้นมักคิดว่าสิ่งที่ตนกระทำ ไม่ได้ทำให้เกิดปัญหาหรืออุบัติเหตุตามมา ดังนั้น พวกเขาจึงมักใช้วิธีการเดิม ๆ แม้ว่าสิ่งเหล่านั้นจะไม่ใช่ไปตามขั้นตอนและวิธีการทำงานที่ถูกต้องก็ตาม และในบางครั้งนักบินที่มีอายุงานมากอาจจะมีประสบการณ์ที่มากเกินไป เพราะคิดว่าตนเองมีความรู้ ความชำนาญและประสบการณ์มายาวนาน จนนำไปสู่ความผลอเลอในการปฏิบัติตามกฎระเบียบต่าง ๆ

ดังนั้น ประสบการณ์ในการทำงานของแต่ละบุคคล ขึ้นอยู่กับการหมั่นทบทวนความรู้และกฎระเบียบต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานการหมั่นฝึกฝนและฝึกปฏิบัติขั้นตอนและวิธีการบินที่ถูกต้อง ซึ่งสิ่งสำคัญในการปฏิบัติงาน คือ การปฏิบัติตามคู่มือของการทำงาน กฎระเบียบของบริษัทฯ รวมไปถึงองค์กรอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ซึ่งถือเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งในการจะทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ

2) สมรรถนะในการทำงาน ผู้วิจัยใช้โมเดลภูเขาน้ำแข็ง ตามแนวคิดของ McClelland เรื่อง องค์ประกอบของสมรรถนะ ทำให้สามารถอภิปรายผลเกี่ยวกับสมรรถนะในการทำงานของนักบินบริษัทยูไนเต็ด ออฟซอร์ เอวิเอชัน จำกัด ได้ว่า สมรรถนะในการทำงานของนักบินจะเกิดขึ้นได้นั้นต้องมี 6 องค์ประกอบ คือ ความรู้ ทักษะ บทบาทที่แสดงออกต่อสังคม แรงกระตุ้น อุปนิสัย และภาพลักษณ์ภายใน และจะขาดสิ่งใดสิ่งหนึ่งไปไม่ได้ ซึ่งสอดคล้องกับ รัชฎา ฌ น่าน (2550)

ที่ได้ให้ความหมายของ สมรรถนะ ว่าหมายถึง พฤติกรรมที่บุคคลแสดงออกโดยเกี่ยวข้องกับความรู้ ทักษะ ความสามารถและคุณลักษณะอื่น ๆ ในการทำงานให้ประสบความสำเร็จและบรรลุตาม วัตถุประสงค์ขององค์กร เนื่องจากความแตกต่างระหว่างบุคคลสามารถนำมาเปรียบเทียบได้กับ ภูเขา น้ำแข็ง ซึ่งประกอบไปด้วย ส่วนที่เห็นได้ง่ายและสามารถพัฒนาได้ง่าย นั่นคือ ส่วนที่ลอยอยู่เหนือน้ำ ได้แก่ ความรู้และทักษะต่าง ๆ ที่บุคคลมี และส่วนที่มองเห็นได้ยากจะอยู่ที่ใต้น้ำ ได้แก่ แรงกระตุ้น อุปนิสัย ภาวการณ์ภายในและบทบาทที่แสดงออกต่อสังคม ซึ่งส่วนที่อยู่ใต้น้ำนี้มีผลต่อพฤติกรรม ในการปฏิบัติงานของบุคคลอย่างมากและเป็นส่วนที่สามารถพัฒนาได้ยาก

จะเห็นได้ว่าจากองค์ประกอบของสมรรถนะที่กล่าวมาทั้งหมด มักจะสังเกตเห็น ได้เพียง 2 ข้อ คือ ส่วนที่อยู่เหนือน้ำ อีก 4 ข้อที่อยู่ใต้น้ำค่อนข้างจะเป็นเรื่องยุ่งยากที่จะรับรู้ เพราะจะต้องใช้เวลานาน และแต่ละคนมีความแตกต่างกัน ดังนั้น การเรียนรู้เกี่ยวกับสมรรถนะ จึงไม่ได้หมายถึงพฤติกรรมที่แสดงออกมาให้เห็นเท่านั้น แต่รวมถึงที่มาของพฤติกรรมนั้นด้วยว่าเกิดจาก องค์ประกอบอะไร

3) วินัยในการทำงาน จากการศึกษาเอกสารและสัมภาษณ์นักบิน บริษัทยูไนเต็ด ออฟเซอร์ เอวิเอชัน จำกัด สามารถอภิปรายผลได้ว่า การมีวินัยในการทำงานสามารถทำได้โดย การปฏิบัติตามคู่มือการบินของบริษัทฯ กฎระเบียบของสำนักงานการบินพลเรือนแห่งประเทศไทย และองค์กรอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องอย่างเคร่งครัด ไม่ว่าจะเป็นก่อน ขณะ หรือหลังทำหน้าที่ในการควบคุม อากาศยาน เพราะกฎระเบียบ คือ ข้อบังคับและข้อปฏิบัติที่ถูกกำหนดใช้ เพื่อไม่ให้เกิดความเสียหายต่อ ทรัพย์สินและชีวิต ซึ่งเป็นสิ่งที่มีความสำคัญยิ่ง โดยเฉพาะกับนักบินผู้ทำหน้าที่ในการควบคุมอากาศยาน ที่จะต้องรับผิดชอบทั้งชีวิตและทรัพย์สินของผู้โดยสารที่อยู่บนอากาศยานให้มีความปลอดภัย ดังนั้น การประพฤติปฏิบัติตนตามกฎระเบียบถือเป็นคุณลักษณะอันพึงประสงค์ที่นักบินควรมี

นอกเหนือจากนี้ วินัยในการทำงานยังสามารถทำได้โดยการหมั่นทบทวนความรู้ กฎระเบียบต่าง ๆ ในการบิน เนื่องจากปัจจุบันอุตสาหกรรมการบินมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว และต่อเนื่อง การทบทวนความรู้จึงนับเป็นกระบวนการที่สำคัญมากต่อการประกอบอาชีพ เพราะเป็น การเสริมสร้างความเข้าใจและทำให้สามารถจำได้แม่นยำมากยิ่งขึ้น

การมีความตระหนักในความปลอดภัยในการบินก็ถือเป็นส่วนหนึ่งของวินัย ในการทำงานของนักบิน เนื่องจากความปลอดภัยถือเป็นหัวใจสำคัญของการทำงานในทุกขั้นตอน เพราะนอกจากจะป้องกันความสูญเสียทั้งชีวิตทรัพย์สินแล้ว ยังเป็นเรื่องที่ พรบ. ความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554 (คูภาคผนวก ง) และกฎหมายบัญญัติไว้ อย่างเข้มงวด หากไม่ปฏิบัติตามจะมีโทษทั้งทางแพ่งและอาญา ซึ่งพฤติกรรมข้างต้นสอดคล้องกับ

ศุภินธา ม่วงศรี (2552) ที่ได้นิยามบุคลิกภาพและลักษณะของนักบินมีด้วยกัน 8 ประการ คือ วินัย ปลอดภัย รอบคอบ ซอบตรวจสอบ พินิจสภาพแวดล้อม พร้อมกายใจ ใฝ่วิชาการ และมาตรฐานทำบิน การลงมือปฏิบัติเพื่อให้เกิดความปลอดภัยในการทำงานเพื่อให้ได้ผลลัพธ์ที่ต้องการนั้น จิตสำนึกความปลอดภัยของบุคลากรทุกคนตั้งแต่พนักงานระดับล่างสุดจนถึงผู้บริหารสูงสุดในองค์กร นับว่าเป็นจุดเริ่มต้นและจุดสำคัญของกระบวนการบริหารความปลอดภัยในการทำงานทั้งหมด เนื่องจากโดยธรรมชาติของมนุษย์ การที่จะทำหรือไม่ทำสิ่งใดย่อมมีสาเหตุมาจากทัศนคติ มุมมองและความรู้สึกต่อประเด็นหรือสิ่งนั้น ๆ ดังนั้น การอบรม ธรรมรงค์และส่งเสริมให้ทุกคนในองค์กร มีจิตสำนึกความปลอดภัยในการทำงานก่อน (Safety first) ที่จะลงมือปฏิบัติงานใด ๆ จึงเป็นเรื่องที่มีความจำเป็นยิ่งประการหนึ่งที่จะทำให้การบริหารความปลอดภัยในองค์กรสามารถป้องกันการเกิดอุบัติเหตุจากการทำงานได้อย่างยั่งยืน

5.2.3 แนวทางที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของนักบิน บริษัทยูไนเต็ด ออฟเซอร์ เอวิเอชัน จำกัด

จากผลของการอภิปรายสภาพทั่วไปและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของนักบิน บริษัทยูไนเต็ด ออฟเซอร์ เอวิเอชัน จำกัด จึงนำไปสู่แนวทางการแก้ไขที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของนักบิน บริษัทยูไนเต็ด ออฟเซอร์ เอวิเอชัน จำกัด ดังนี้

1) ควรมีการเชิญวิทยากรและผู้เชี่ยวชาญมาบรรยายและให้ความรู้ในเรื่องที่เกี่ยวกับกฎหมายการบิน ข้อมูลข่าวสารด้านการบิน และเทคโนโลยีใหม่ ๆ ในอุตสาหกรรมการบิน แม้ว่านักบินทุกคนจะได้รับการฝึกอบรมตามที่ระบุไว้ในระเบียบของสำนักงานการบินพลเรือนฯ และคู่มือปฏิบัติการบินของบริษัทฯ แล้ว นักบินส่วนใหญ่ยังต้องการได้รับการฝึกอบรมความรู้เพิ่มเติมที่เกี่ยวกับการบินให้กับนักบิน เพราะการได้รับการอบรมเพิ่มเติมในความรู้ดังกล่าว สามารถที่จะช่วยเสริมสร้างความรู้ ความชำนาญ ประสบการณ์ และสามารถนำความรู้ที่ได้ไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2) ผู้บริหารควรมีการทบทวนและแก้ไขรายละเอียดของกฎระเบียบต่าง ๆ ในคู่มือปฏิบัติการบินของบริษัทฯ เนื่องจากรายละเอียดในบางขั้นตอนของการทำงานยังคงก่อให้เกิดความสับสนต่อการปฏิบัติหน้าที่ของนักบิน อีกทั้ง การปรับแก้ไขกฎระเบียบหรือขั้นตอนการทำงาน ควรอนุญาตให้มีตัวแทนของนักบินเข้าไปมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นเพื่อจะทำการแก้ไขดังกล่าวสามารถนำไปบังคับใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด และเมื่อมีกฎระเบียบใหม่ ๆ หรือการแก้ไขรายละเอียดของขั้นตอนการทำงาน บริษัทฯ ควรมีการประกาศใช้อย่างเป็นทางการ เนื่องจากในบางครั้งกฎระเบียบในการทำงานที่นำมาบังคับใช้ ถึงแม้จะเป็นเรื่องเดิม แต่มีการเปลี่ยนแปลงในรายละเอียด

เล็กน้อย จึงทำให้ไม่มีการประกาศแก้ไขให้รับทราบอย่างเป็นทางการ จึงกลายเป็นสาเหตุทำให้นักบินบางคนยังคงทำงานตามขั้นตอนปฏิบัติงานเดิม และอาจนำมาสู่การปฏิบัติงานที่ไม่มีประสิทธิภาพได้

3) ทุกบริษัทที่ได้รับสัมปทานในการให้บริการทางอากาศจากบริษัทผู้ผลิตและซุเคเจอะปีโตรเลียมควรจัดโครงการรับบุคคลภายนอกมาเป็นศิษย์การบิน (Student pilot) ในบริษัทของตนเอง เพื่อเป็นการช่วยสร้างบุคลากรทางการบิน อีกทั้ง ยังเป็นการช่วยคัดสรรบุคลากรที่เหมาะสมกับวัฒนธรรมองค์กร ซึ่งจะช่วยป้องกันปัญหาการซื้อตัวนักบินหรือที่เรียกว่า “สมองไหล” ให้กับบริษัทคู่แข่งอีกด้วย

4) ภาครัฐควรส่งเสริมและสนับสนุนงบประมาณในการดำเนินงานการสรรหาคัดเลือกและอบรมให้กับนักบินออฟชอร์ เนื่องจากในปัจจุบันจำนวนนักบินออฟชอร์มีจำนวนน้อย อีกทั้งนักบินออฟชอร์ในปัจจุบันเป็นบุคคลที่มีอายุเยอะ ใกล้เคียงเกษียณ ซึ่งอาจก่อให้เกิดปัญหาขาดแคลนนักบินออฟชอร์ในอนาคต ดังนั้น รัฐบาลควรจะทำการศึกษาสัมพันธภาพข่าวสารเกี่ยวกับนักบินออฟชอร์ให้กับประชาชนรับทราบและสนับสนุนงบประมาณให้กับบริษัทที่ได้รับสัมปทานในการให้บริการทางอากาศจากบริษัทผู้ผลิตและซุเคเจอะปีโตรเลียมเพื่อผลิตนักบินออฟชอร์ต่อไป

5.3 ข้อจำกัดของการวิจัย

การทำการวิจัยเรื่อง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของนักบินเฮลิคอปเตอร์ บริษัทยูไนเต็ด ออฟชอร์ เอวิเอชัน จำกัด มีข้อจำกัดของการวิจัยอยู่ 2 ประเด็น คือ

ประเด็นที่ 1 ข้อจำกัดในการเข้าถึงข้อมูลและเอกสารของบริษัทไทย เอวิเอชัน เซอร์วิส จำกัด (Thai Aviation Services Company Limited; TAS) และสีซัง ฟลายอิง เซอร์วิส จำกัด (Sichang Flying Services Company Limited; SFS) ทำได้ยาก เนื่องจากข้อมูลบางอย่างถือเป็นความลับในการทำธุรกิจ จึงไม่มีการเผยแพร่ทางเว็บไซต์

ประเด็นที่ 2 เอกสารภายในบริษัทยูไนเต็ด ออฟชอร์ เอวิเอชัน ที่เกี่ยวกับการฝึกอบรมนักบิน และจำนวนชั่วโมงบินบางรายการไม่สมบูรณ์ เนื่องจากในปีแรกของการเปิดบริษัทฯ การติดตั้งระบบในการจัดเก็บข้อมูลของนักบินยังไม่สมบูรณ์ เป็นสาเหตุทำให้ผู้วิจัยไม่มีข้อมูลพื้นฐานของนักบินก่อนเข้ามาทำงานกับบริษัทฯ

5.4 การประยุกต์ผลการวิจัย

จากผลการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยนำข้อมูลต่าง ๆ ที่ได้ศึกษาไปประยุกต์เป็นแนวทางในการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของนักบินเฮลิคอปเตอร์ บริษัทยูไนเต็ด ออฟชอร์ เอวิเอชัน จำกัด อันจะส่งผลให้บริษัทมีความเข้มแข็งสามารถดำเนินธุรกิจได้อย่างมั่นคงและแข่งขันในตลาดได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ

5.5 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

จากการศึกษาในครั้งนี้ได้ทำการศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของนักบินเฮลิคอปเตอร์ บริษัทยูไนเต็ด ออฟชอร์ เอวิเอชัน จำกัด เพื่อให้การวิจัยครั้งนี้สามารถนำไปประยุกต์ใช้ให้เกิดผลที่ดียิ่งขึ้นไป ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของนักบินเฮลิคอปเตอร์ บริษัทยูไนเต็ด ออฟชอร์ เอวิเอชัน จำกัด ผู้ศึกษาวิจัยจึงขอเสนอแนะให้มีการศึกษาเพิ่มเติมเพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาการปฏิบัติงานของนักบินเฮลิคอปเตอร์ให้เกิดประสิทธิภาพซึ่งสอดคล้องกับความคิดเห็นของนักบิน ดังนี้

- 1) ศึกษาเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของนักบินเฮลิคอปเตอร์ระหว่างบริษัทที่ได้รับสัมปทานการบริการขนส่งทางอากาศจาก บริษัท เซฟรอน ประเทศไทย สํารวจ และผลิต จำกัด และ บริษัท ปตท. สํารวจ และผลิตปิโตรเลียม จำกัด (มหาชน)
- 2) ศึกษาแรงจูงใจของนักบินเฮลิคอปเตอร์ที่มีต่อการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ



บรรณานุกรม

- กชกร เอ็นดูราษฎร์. ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัท โกรเฮ่ สยาม จำกัด. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา, 2551.
- กรมเชื้อเพลิงธรรมชาติ. อุตสาหกรรมปิโตรเลียม [ออนไลน์]. ได้จาก <https://goo.gl/Judp4f>, 2551.
- กระทรวงแรงงาน. พระราชบัญญัติ ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554 [Online]. ได้จาก <https://goo.gl/6RMZmu>, 2560.
- กสิดา งามวงศ์วาน. ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพยาบาล โรงพยาบาลชลบุรี จังหวัดชลบุรี. การค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจ, สาขาบริหารธุรกิจ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยศรีปทุม, 2552.
- กันตยา เพิ่มผล. การพัฒนาประสิทธิภาพการทำงาน. กรุงเทพฯ: สถาบันราชภัฏสวนดุสิต, 2551.
- จตุพล พัฒนกิจเจริญการ. ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท อควา นิชิฮาระ คอร์ปอเรชั่น จำกัด. การค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา, 2552.
- จิตติมา อัครคติพงศ์. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา, 2556.
- จิตรารวรรณ ถาวรวงศ์สกุล. การศึกษาปัจจัยกระบวนการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานระดับ 2-7 ของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2554.
- เฉลิมชัย ศรีชาติ. การพัฒนาการดำเนินงานเสริมสร้างวินัยนักเรียนด้านการแต่งกาย โรงเรียนนาจาปา อำเภอดอนจาน จังหวัดกาฬสินธุ์. การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจ, สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2551.
- ภูยีน วงศ์หงส์. แนวทางการพัฒนาสมรรถนะข้าราชการกลุ่มงานปกครองของนักปกครองระดับสูง สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารรัฐศาสตร์, คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2550.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- ณรงค์ฤทธิ์ ทองมนต์. ทฤษฎีแรงจูงใจของ Frederick Herzberg [Online]. ได้จาก <https://goo.gl/P5hWux>, 2556.
- ณัฐริณี พิสงษ์. ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน: กรณีศึกษา พนักงานธนาคารออมสิน ภาค 1. การค้นคว้าอิสระปริญญาโทบัณฑิต, สาขาการจัดการทั่วไป คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, 2555.
- ณัฐ ธนสถิตย์. รองกรรมการผู้จัดการ (ปฏิบัติกรบิณ). สัมภาษณ์, 2558.
- คนัย เทียนพุด. ความสามารถในทรศนะ. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: คณะบุคคลโครงการ, 2550.
- ทิวา ปริญญาสัง. ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในทัศนะของพนักงาน บิ๊กซี ซูเปอร์เซ็นเตอร์ สาขาสำโรง. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบัณฑิต, สาขาการจัดการทั่วไป คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี, 2553.
- เทือน ทองแก้ว. สมรรถนะ (Competency) : หลักการและแนวปฏิบัติ. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต, 2550.
- ชนธรณ์ นุรณารมย์. การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) ในเขตจังหวัดระยอง. สารนิพนธ์ปริญญาโทบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารธุรกิจสำหรับผู้บริหาร วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา, 2553.
- ชนาสิทธิ์ เพิ่มเพียร. จุดประกาย “แบรนด์นายจ้าง (Employer’s brand)” เครื่องมือดึงดูดและรักษาทรัพยากรมนุษย์. วารสารปัญญาวิวัฒน์. 7 (ฉบับพิเศษ 2558): 241-252.
- ธิดารัตน์ โชคสุชาติ. ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน : ความสำคัญ และการเตรียมความพร้อมของไทย. วารสาร มจร. วิชาการ 14 (มิถุนายน-ธันวาคม 2553): 99-112.
- ธีระ วีระธรรมสาธิต. ความผูกพันต่อองค์กร : ศึกษาเฉพาะกรณีผู้บริหารระดับหัวหน้าแผนกเทียบเท่าของเครือซีเมนต์ไทย. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบัณฑิต, สาขารัฐศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2551.
- นาตภา ไทยรัช. ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน : กรณีศึกษาบริษัท กระจกพีเอ็มเค-เซ็นทรัล จำกัด. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบัณฑิต, สาขาบริหารธุรกิจ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยธนบุรี, 2550.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- นิเวศน์ เดิมประชุม. การพัฒนาการดำเนินงานเสริมสร้างวิสัยทัศน์นักเรียนด้านความรับผิดชอบโรงเรียนพรเจริญวิทยา อำเภอพรเจริญ จังหวัดหนองคาย. การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาโทมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2550.
- เนตรทราย กาญจนอุดมการ. ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กองอำนวยการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร. ภาคนิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, สาขาพัฒนาสังคม คณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2552.
- บริษัท เซฟรอนประเทศไทยสำรวจและผลิตจำกัด. อุตสาหกรรมปิโตรเลียม [Online]. ได้จาก <https://goo.gl/Mv1CNb>, 2552.
- บริษัทยูไนเต็ด ออฟชอร์ เอวิเอชั่น จำกัด. คู่มือปฏิบัติการบิน บริษัท ยูไนเต็ด ออฟชอร์ เอวิเอชั่น จำกัด, 2560. (เอกสารไม่ตีพิมพ์).
- บริษัทยูไนเต็ด ออฟชอร์ เอวิเอชั่น จำกัด. เอกสารแผนการดำเนินงาน ของบริษัทยูไนเต็ด ออฟชอร์ เอวิเอชั่น จำกัด, 2560. (เอกสาร ไม่ตีพิมพ์).
- ประกอบ กุลเกลี้ยง. การบริหารบุคคลตามทฤษฎี competency [Online]. ได้จาก <https://goo.gl/MZBKXT>, 2557.
- ประจักษ์ ทรัพย์อุดม. แนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้วย Competency. กรุงเทพฯ: ศิริวัฒนาอินเตอร์พริ้นท์, 2550.
- ประจิดต์ ประจักษ์จิตต์, ปิยะ ศิริสุทธิ และ สุวรรณ ภูเต็ง. แนวคิด เทคนิค และยุทธวิธีสู่การก้าวสู่ความเป็นนักบินมืออาชีพ. กรุงเทพฯ: McGraw Hill Education, 2551.
- ฝนทิพย์ จิตต์จารึก. การศึกษความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมกับ ประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีมของตัวแทนจำหน่ายรถยนต์มิตซูบิชิในเขต กรุงเทพมหานคร และปริมณฑล. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, สาขาบริหารธุรกิจ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์, 2555.
- พงษ์จันทร์ ภูษาพานิชย์. ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค : กรณีศึกษาพนักงานของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (เชียงใหม่) ภาคเหนือ. การค้นคว้าอิสระปริญญาโทมหาบัณฑิต, สาขาบริหารธุรกิจ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2551.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- พรทิพย์ เย็นจะบก และ กมลรัฐ อินทรทัศน์. กระบวนการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและมีความสุข [Online]. ได้จาก <https://goo.gl/WKSCw2>, 2556.
- พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตฺโต). ธรรมนุญชีวิต. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ: สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ, 2550.
- ไพบุลย์ อินทิสันห์. ความฉลาดทางอารมณ์ ค่านิยมในการทำงานและลักษณะปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานบริการบนสายการบินไทย. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2544.
- ไพศาล หวังวานิช. การวัดผลทางการศึกษา. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช, 2550.
- ภัทริย์ จันทร์ทองกุล. ปัจจัยที่มีผลต่อการรักษาและประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ : กรณีศึกษา บริษัท ตลาด ดอท คอม จำกัด. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, สาขาการพัฒนาระบบสารสนเทศ คณะพัฒนาระบบสารสนเทศ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2550.
- มัทธรา ธรรมนุศย์. ทักษะชีวิต [Online]. ได้จาก <https://goo.gl/FFzX4c>, 2551.
- มานะ พิจุลย์. ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพและคุณภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับวิชาชีพในโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดพระนครศรีอยุธยา. การค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจ, สาขาบริหารธุรกิจ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา, 2554.
- รัชฎา ภู น่าน. สมรรถนะหลักของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดน่าน. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2550.
- ราชบัณฑิตยสถาน. พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2525. กรุงเทพฯ: อักษรเจริญทัศน์, 2525.
- วิภาวี วิชัยวงษ์. การพัฒนาการดำเนินงานเสริมสร้างวินัยนักเรียนด้านความรับผิดชอบของนักเรียนโรงเรียนหัวหินวัฒนาลัย อำเภอห้วยเม็ก จังหวัดกาฬสินธุ์. การค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจ, สาขาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2551.
- ศักรินทร์ วิชาธรรม. ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานสืบสวนปราบปรามอาชญากรรมของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการตำรวจนครบาล. การค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจ, สาขาการจัดการทั่วไป คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี, 2552.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- ศุภวัฒน์ ฤกษ์จันทร์. การพัฒนาการดำเนินงานเสริมสร้างวินัยนักเรียนโรงเรียนบ้านบักคอง อำเภอขุนหาญ จังหวัดศรีสะเกษ. การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2551.
- ศุภินธา ม่วงศรีงาม. ปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการบินอย่างปลอดภัยของนักบินอากาศยานปีกหมุน สังกัดศูนย์การบินทหารบก. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, สาขาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2552.
- ศูนย์วิจัยกสิกรไทย. บทวิเคราะห์ทางเศรษฐกิจ [Online]. ได้จาก <https://goo.gl/to3Js2>, 2559.
- สถาบันดำรงราชานุภาพ. การบริหารเวลา (Time Management). เอกสารความรู้สถาบันดำรงราชานุภาพ ลำดับที่ 17/2553, 2553.
- สถาบันวิชาการพลังงาน. กระบวนการผลิตก๊าซธรรมชาติและคอนเดนเสท [Online]. ได้จาก <https://goo.gl/XpvWcG>, 2558.
- สมชาย เรืองวงษ์. ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท อิตาซี คอมเพรสเซอร์ (ประเทศไทย) จำกัด. การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต, สาขาบริหารธุรกิจ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา, 2552.
- สร้อยตระกูล (ต๋วยานนท์) อรรถมานะ. พฤติกรรมองค์กร: ทฤษฎีและการประยุกต์. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2550.
- สายฝน กล้าเดินดง. การส่งเสริมพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรเพื่อการพัฒนาไปสู่ประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรเจนเนอเรชั่นวาย ในเขตกรุงเทพมหานคร. วารสารศรีปทุมปริทัศน์ ฉบับมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ 9 (2552): 29-42.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. คู่มือการกำหนดสมรรถนะในราชการพลเรือน : คู่มือสมรรถนะหลัก. กรุงเทพฯ: ประชุมช่าง, 2553.
- สิริวดี ชูเชิด. การพัฒนาประสิทธิภาพการทำงาน [Online]. ได้จาก <https://goo.gl/GGNg57>, 2556.
- อากม รามสุวรรณ. AgustaWestland AW139 [Online]. ได้จาก <https://goo.gl/Gw57tW>, 2554.
- อากรณ ภู่วิทยพันธ์. Competency development roadmap (CDR). กรุงเทพฯ: พิมพ์ดีการพิมพ์, 2552.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- อุทัยรัตน์ เนียรเจริญสุข. ปัจจัยทางชีวสังคม ลักษณะทางพุทธและจิตลักษณะที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตเครื่องประดับ. วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต, สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2544.
- Anderson, B. The American heritage dictionary of English language. 4th ed. Boston: Houghton Mifflin, 2000.
- Bernardin, H. J., Kane, J. S., Ross, S., Spina, J.D., and Johnson, D.L. Performance appraisal design, development, and implementation. Massachusetts: Blackwell Publishers, 1995.
- Certo, S.C. Modern management. New Jersey: Prentice-Hall, 2000.
- Energynewscenter. ภาพตัวอย่างแหล่งผลิตปิโตรเลียมในอ่าวไทย [Online]. ได้จาก <https://goo.gl/E4neCQ>, 2558.
- Gilmer, V. B. Applied psychology. New York: McGraw-Hill Book, 1967.
- Helis. ตัวอย่างเฮลิคอปเตอร์รุ่นใช้งานส่งกลับสายการแพทย์ [Online]. ได้จาก <https://goo.gl/YUQkYU>, 2016.
- Marinerthai. ลานจอดเฮลิคอปเตอร์บนแท่นขุดเจาะน้ำมัน [Online]. <https://goo.gl/FsS9o3>, 2557.
- Michael B. Ford, Jr. Job attitudes and contextual performance of temporary and permanent employees. Dissertation Graduate Faculty of Psychology and Family Studies, College of Arts and Sciences Alliant International University, 2001.
- Nadeem, I., Naveed, A., Zeeshan, H., Yumna, B. & Qurat-ul-ain, H. Impact of performance appraisal on employee's performance involving the Moderating Role of Motivation. Arabian Journal of Business and Management Review 3(2013): 37-56.
- Nongferndaddy. ประเทศไทยมีแหล่งปิโตรเลียมบนบกและในทะเลที่ไหนบ้าง [Online]. ได้จาก <https://goo.gl/HLfdkm>, 2559.
- Rach1968.blogspot. ตัวอย่างเฮลิคอปเตอร์รุ่นใช้งานในการบินปฏิบัติการกิจของทหาร [Online]. ได้จาก <https://goo.gl/jMFeC6>, 2557.
- Singh, S. and Srivastav, P. The turnaround of Tata Nano: reinventing the wheel. Vision-The Journal of Business Perspective 16 (March 2012): 45-52.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- Singh, S. N., Srivastav, G. and Bhatt, A. (2012) Physicochemical Determination of pollutants in wastewater in Dehradun. Current World Environment, 7: 133-138.
- Soanes, C. and Hawker, S. Compact oxford English dictionary of current English. 3rd ed. Oxford UK: Oxford University Press, 2008.
- Steers, R. M. Introduction to organization behavior. New York: Harper Collin Publishers Inc., 2010.
- Wikipedia. AgustaWestland AW139 [Online]. From <https://goo.gl/fkseZ1>, 2017.
- Woodcock, M. Team development manual. 2nd ed. Worcester, Great Britain: Billing & Son, 1989.
- Zaleanick, A. Motion productivity and satisfaction of workers. Massachusettes: Division of Research Harvard University, 1958.









แบบสอบถาม

เรื่อง “ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของนักบินเฮลิคอปเตอร์ บริษัทยูไนเต็ด ออฟชอร์ เอวิเอชัน จำกัด”

คำชี้แจง แบบสอบถามชุดนี้สร้างขึ้นเพื่อการวิจัยเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของนักบินเฮลิคอปเตอร์ บริษัทยูไนเต็ด ออฟชอร์ เอวิเอชัน จำกัด เพื่อใช้ประกอบวิทยานิพนธ์ของนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการจัดการการบิน หลักสูตรการจัดการมหาบัณฑิต สถาบันการบินพลเรือน สถาบันสมทบมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ข้อมูลที่ได้จากการตอบของท่าน ผู้วิจัยจะเก็บเป็นความลับไม่เปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคล แต่จะสรุปเป็นภาพรวมของการวิจัย โดยไม่มีผลกระทบต่อผู้ให้ข้อมูล ผู้วิจัยขอความกรุณาให้ท่านตอบตามความเป็นจริง

แบบสอบถามนี้ประกอบด้วย 5 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 รายละเอียดส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 ประสิทธิภาพในการทำงาน

ส่วนที่ 3 สมรรถนะในการทำงาน

ส่วนที่ 4 วินัยในการทำงาน

ส่วนที่ 5 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

ขอขอบคุณในความร่วมมือของท่านมา ณ โอกาสนี้

นางสาวบุญพริก บัวคำ

นักศึกษาปริญญาโท รุ่นที่ 3 สาขาวิชาการจัดการการบิน สถาบันการบินพลเรือน

บันทึกโดยผู้สัมภาษณ์

ส่วนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับรายละเอียดส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

1.1 อายุ

- 21-30 ปี
- 31-40 ปี
- 41-50 ปี
- มากกว่า 50 ปี

1.2 ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน

- นักบินผู้ช่วย
- กัปตัน
- ครูการบิน

ส่วนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับประสบการณ์ในการทำงาน

2.1 ประสบการณ์ในการทำงานในด้านการบินในมุมมองของคุณคืออะไร และมีความหมายต่อการทำงานของคุณอย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

2.2 คุณคิดว่าชั่วโมงบิน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานหรือไม่

.....

.....

.....

.....

.....

2.3 คุณคิดว่าอายุงาน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานหรือไม่ อย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

ส่วนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับสมรรถนะในการทำงาน

3.1 ปัจจัยดังต่อไปนี้ คุณคิดว่ามีผลต่อการสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของนักบินให้เกิดขึ้นอย่างไร

3.1.1 ความรู้ (Knowledge)

.....

.....

.....

3.1.2 ทักษะ (Skills)

.....

.....

.....

3.1.3 บทบาทที่แสดงออกต่อสังคม (Social role)

.....

.....

.....

3.1.4 ภาพลักษณ์ภายใน (Self-image)

.....

.....

.....

3.1.5 อุปนิสัย (Traits)

.....

.....

.....

3.1.6 แรงกระตุ้น (Motives)

.....

.....

.....

ส่วนที่ 4 คำถามเกี่ยวกับวินัยในการทำงาน

4.1 คุณปฏิบัติตามคู่มือการบินของบริษัท สำนักงานการบินพลเรือนแห่งประเทศไทย และองค์กรอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือไม่ อย่างไร

.....

.....

.....

4.2 คุณมีการทบทวนความรู้ กฎ ข้อระเบียบต่าง ๆ ในการบินหรือไม่

.....

.....

.....

4.3 คุณมีความตระหนักในความปลอดภัยในการบินหรือไม่ อย่างไร

.....

.....

.....

4.4 คุณมีอุปสรรคในการปฏิบัติตามกฎ ข้อระเบียบต่าง ๆ ในการบินหรือไม่ อย่างไร

.....

.....

.....

.....

ส่วนที่ 5 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

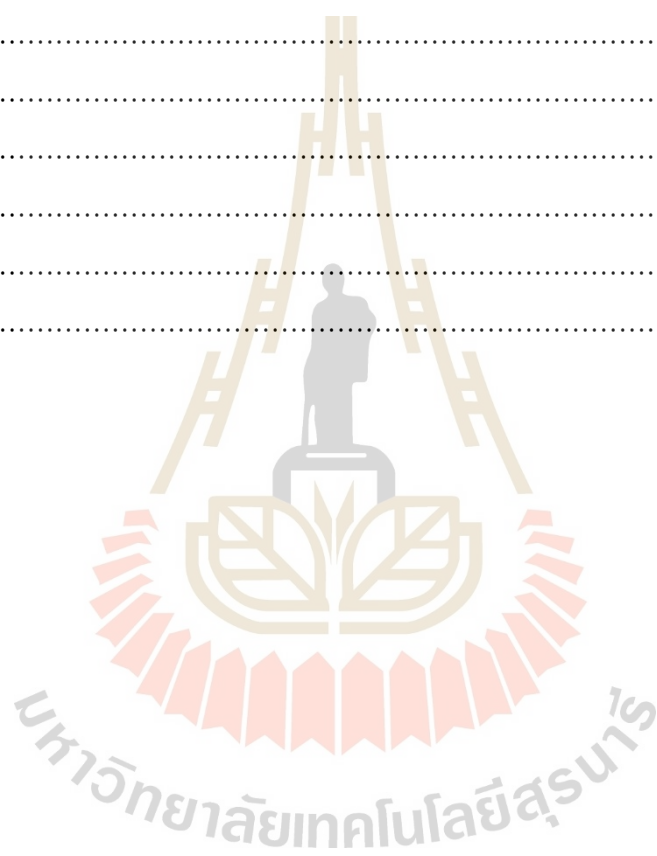
.....

.....

.....

.....

.....



ภาคผนวก ข

ประกาศสำนักงานการบินพลเรือนแห่งประเทศไทย เรื่อง การกำหนด
ข้อจำกัดเวลาทำการบินและเวลาปฏิบัติหน้าที่ พ.ศ. 2559

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี



ประกาศสำนักงานการบินพลเรือนแห่งประเทศไทย
เรื่อง การกำหนดข้อจำกัดเวลาทำการบินและเวลาปฏิบัติหน้าที่
(Flight Time and Flight Duty Period Limitation) พ.ศ. ๒๕๕๙

อาศัยอำนาจตามข้อ ๓.๒ แห่งข้อบังคับของคณะกรรมการการบินพลเรือน ฉบับที่ ๘๖ ว่าด้วยการเดินอากาศของอากาศยาน ประกาศ ณ วันที่ ๒๓ ธันวาคม ๒๕๕๒ และข้อ ๗ (๔) (ข) แห่งประกาศกรมการบินพลเรือน เรื่อง การเดินอากาศด้วยเครื่องบินของผู้ดำเนินการเดินอากาศ พ.ศ. ๒๕๕๓ ให้ไว้ ณ วันที่ ๒๔ สิงหาคม ๒๕๕๓ ที่กำหนดให้ผู้ได้รับใบรับรองผู้ดำเนินการเดินอากาศต้องดำเนินการให้เป็นไปตามข้อกำหนดที่สำนักงานการบินพลเรือนแห่งประเทศไทยประกาศกำหนดในเรื่องการปฏิบัติการบินและการรับรองการปฏิบัติการบิน ผู้อำนวยการสำนักงานการบินพลเรือนแห่งประเทศไทยจึงออกประกาศไว้ ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ประกาศนี้เรียกว่า “ประกาศสำนักงานการบินพลเรือนแห่งประเทศไทย เรื่อง การกำหนดข้อจำกัดเวลาทำการบินและเวลาปฏิบัติหน้าที่ (Flight Time and Flight Duty Period Limitation) พ.ศ. ๒๕๕๙”

ข้อ ๒ ประกาศนี้ให้ใช้บังคับนับแต่วันที่ประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ยกเลิกประกาศกรมการบินพลเรือน เรื่อง การกำหนดข้อจำกัดเวลาทำการบิน และเวลาปฏิบัติหน้าที่ (Flight Time and Flight Duty Period Limitation) ประกาศ ณ วันที่ ๑ ธันวาคม ๒๕๕๒

ข้อ ๔ ในประกาศนี้

“ลูกเรือ” (Crew Member) หมายความว่า บุคคลซึ่งได้รับมอบหมายจากผู้ดำเนินการเดินอากาศเพื่อปฏิบัติหน้าที่ในอากาศยานระหว่างเวลาการบิน ได้แก่ นักบิน นายช่างประจำอากาศยาน และพนักงานต้อนรับในอากาศยาน

“ผู้ประจำหน้าที่ในอากาศยาน” (Flight Crew Member) หมายความว่า ลูกเรือที่ถือใบอนุญาตผู้ประจำหน้าที่ซึ่งรับผิดชอบในการปฏิบัติการบินในช่วงเวลาการบิน

“พนักงานต้อนรับในอากาศยาน” (Cabin Crew Member) หมายความว่า ลูกเรือที่ไม่ใช่ นักบิน หรือนายช่างประจำอากาศยาน ซึ่งปฏิบัติหน้าที่เพื่อความปลอดภัยของผู้โดยสารรวมทั้งในกรณีฉุกเฉิน โดยต้องได้รับการฝึกอบรมและมอบหมายจากผู้ดำเนินการเดินอากาศ หรือนักบินผู้ควบคุมอากาศยานลำนั้น ๆ

“นักบินเสริม” (Augmented Pilot) หมายความว่า นักบินที่เพิ่มเติมจากจำนวนนักบินขั้นต่ำที่กำหนดไว้ในการปฏิบัติการบิน ซึ่งปฏิบัติหน้าที่เสริมนักบินประจำในเที่ยวบินนั้น โดยต้องมีคุณสมบัติและใบอนุญาตผู้ประจำหน้าที่ที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติหน้าที่เสริมนั้น ๆ

“ชั่วโมงบิน” (Flight Time/Block Time) หมายความว่า เวลาตั้งแต่อากาศยานเริ่มเคลื่อนที่จากหลุมจอดของสนามบินต้นทาง โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อการวิ่งขึ้นจนกระทั่งอากาศยานสิ้นสุดการเดินทาง ณ หลุมจอดของสนามบินปลายทางและเครื่องยนต์ทุกเครื่องดับหรือใบพัดทุกใบหยุด

“ช่วงเวลาปฏิบัติหน้าที่การบิน” (Flight Duty Period: FDP) หมายความว่า เวลาซึ่งลูกเรือเริ่มปฏิบัติหน้าที่ โดยช่วงเวลาปฏิบัติหน้าที่การบินของเที่ยวบินหนึ่งหรือการบินต่อเนื่องให้เริ่มนับตั้งแต่เวลา ๑ ชั่วโมงก่อนตารางการวิ่งขึ้น (Scheduled Departure Time) และหยุดนับจนถึงเวลา ๓๐ นาที ภายหลังจากการร่อนลงครั้งสุดท้าย ทั้งนี้ ช่วงเวลาปฏิบัติหน้าที่การบินดังกล่าวให้หมายความรวมถึงการฝึกอบรมในเครื่องช่วยฝึกบิน (Full Flight Simulator: FFS) การย้ายที่เพื่อไปปฏิบัติหน้าที่การบิน โดยการย้ายที่ตั้งกล่าวไม่นับเป็นจำนวนเที่ยว (Sector)

สำหรับอากาศยานซึ่งมีมวลวิ่งขึ้นสูงสุดตามที่ระบุไว้ในคู่มือประกอบการบินไม่เกิน ๕,๗๐๐ กิโลกรัม ให้เริ่มนับช่วงเวลาปฏิบัติหน้าที่การบินตั้งแต่เวลา ๔๕ นาที ก่อนตารางการวิ่งขึ้น (Scheduled Departure Time) และหยุดนับจนถึงเวลา ๑๕ นาที ภายหลังจากการร่อนลงครั้งสุดท้าย

“ช่วงเวลาปฏิบัติหน้าที่” (Duty Period) หมายความว่า ช่วงเวลาต่อเนื่องที่ลูกเรือปฏิบัติหน้าที่การบินหรือเป็นผู้โดยสาร รวมถึงการปฏิบัติหน้าที่เป็นช่วงที่มีเวลาพักผ่อนระหว่างช่วงน้อยกว่า ๘ ชั่วโมง การย้ายที่ การปฏิบัติหน้าที่ภาคพื้น การตรวจร่างกายตามวาระของผู้ประจำหน้าที่ ตลอดจนการฝึกอบรมภาคพื้นและการเรียนการสอนในเครื่องช่วยฝึกบิน และการรอตามที่ผู้ดำเนินการเดินอากาศกำหนด เว้นแต่เป็นการรอ ณ ที่พักหรือสถานที่พักผ่อนที่เหมาะสม ไม่นับเป็นช่วงเวลาปฏิบัติหน้าที่

“การย้ายที่” (Positioning) หมายความว่า การเดินทางของลูกเรือจากสถานที่หนึ่งไปยังสถานที่หนึ่ง เพื่อไปปฏิบัติหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมายจากผู้ดำเนินการเดินอากาศ เว้นแต่การเดินทางจากที่พักไปยังสถานที่ปฏิบัติหน้าที่

“การรอ” (Standby) หมายความว่า การที่ผู้ดำเนินการเดินอากาศกำหนดให้ลูกเรือพักอยู่ ณ ที่ใด ๆ เพื่อที่จะได้รับการเรียกให้ไปปฏิบัติหน้าที่การบินหรือย้ายที่ ซึ่งในระยะเวลา ๒๔ ชั่วโมง การรอต้องไม่เกิน ๑๒ ชั่วโมง โดยช่วงเวลาต่อเนื่องสูงสุดต้องไม่เกิน ๗๒ ชั่วโมง และจะต้องมีเวลาพักผ่อนต่อเนื่องไม่น้อยกว่า ๒๔ ชั่วโมง จึงสามารถให้ปฏิบัติหน้าที่การบินต่อไปได้ ทั้งนี้ การรอที่สนามบิน ผู้ดำเนินการเดินอากาศต้องจัดที่พักที่เงียบและไม่ถูกรบกวนจากสาธารณะแก่ลูกเรือ

“ช่วงเวลาพักผ่อน” (Rest Period) หมายความว่า ช่วงเวลาที่ลูกเรือพ้นจากการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายจากผู้ดำเนินการเดินอากาศ ซึ่งถ้าเป็นกรณีปฏิบัติหน้าที่การบิน ช่วงเวลาพักผ่อนให้เริ่มนับตั้งแต่เวลา ๓๐ นาทีหลังจากเวลา on - block และหยุดนับจนถึงเวลา ๑ ชั่วโมง ก่อนตารางการวิ่งขึ้น แต่หากเป็นกรณีย้ายที่ (Positioning) ช่วงเวลาพักผ่อนให้เริ่มนับ

- ๓ -

ตั้งแต่เวลา on – block และหยุดนับจนถึงเวลา ๑ ชั่วโมง ก่อนตารางการวิ่งขึ้น โดยช่วงเวลาขณะ ย้ายที่ภายหลังการปฏิบัติหน้าที่การบิน ไม่นับเป็นการพักผ่อน

“เวลาท้องถิ่นกลางคืน” (Local Night) หมายความว่า ช่วงเวลา ๘ ชั่วโมงใด ๆ ระหว่างเวลา ๒๒.๐๐ นาฬิกา ถึงเวลา ๘.๐๐ นาฬิกา ณ เวลาท้องถิ่น

“สถานที่เริ่มปฏิบัติหน้าที่” (Origin) หมายความว่า สถานที่ที่ตั้งอยู่ประเทศเดียวกับ ถิ่นที่ผู้ปฏิบัติหน้าที่ใช้พำนักติดต่อกันเกินกว่า ๑๒๐ ชั่วโมง

“สถานที่พักผ่อนที่เพียงพอ” (Adequate Rest Facility) หมายความว่า ที่นั่ง แบบชั้นธุรกิจ (Business Class) ซึ่งปรับเอนได้สำหรับลูกเรือ หรือหากในกรณีที่ที่นั่งแบบชั้นธุรกิจ ไม่สามารถใช้เป็นสถานที่พักผ่อนที่เหมาะสม ให้ใช้ที่นั่งแบบชั้นประหยัด (Economy Class) ซึ่ง ปรับเอนได้ และหากเป็นไปได้ให้ที่นั่งนั้น ๆ ห่างจากห้องครัว (Galley) และผู้โดยสาร

“สถานที่พักผ่อนที่เหมาะสม” (Suitable Rest Facility) หมายความว่า พื้นที่ ในอากาศยาน ได้แก่ ที่พักซึ่งเป็นเตียงนอน ที่นอน ซึ่งห่างจากห้องนักบิน ห้องครัว และผู้โดยสาร หรือที่นั่งแบบปรับนอนราบได้ หากเป็นไปได้ให้ห่างจากห้องครัว และผู้โดยสาร หรือสถานที่ พักผ่อนใด ๆ ที่สามารถปรับราบได้ หรือที่พักซึ่งเป็นห้องนอนที่มีเตียงนอนราบ ซึ่งสามารถควบคุม เสียง แสงสว่าง และอุณหภูมิได้

“ศิษย์การบิน” หมายความว่า บุคคลที่อยู่ระหว่างการฝึกภายใต้การควบคุม กำกับดูแลของครูการบิน (Instructor Pilot) และเป็นผู้ถือใบอนุญาตนักบินศิษย์การบิน

“ครูการบิน” หมายความว่า ผู้ถือใบอนุญาตนักบินซึ่งมีศักยครูการบินที่สอน ศิษย์การบินในหลักสูตรการบินต่าง ๆ ในสถาบันฝึกอบรมด้านการบิน ชมรม สมาคมด้านการบิน เช่น หลักสูตรนักบินส่วนบุคคล นักบินพาณิชย์ตรี ศักยการบินด้วยเครื่องวัดประกอบการบิน ศักยการบิน ด้วยเครื่องบินหลายเครื่องยนต์ เป็นต้น

“เที่ยว” (Sectors) หมายความว่า จำนวนครั้ง เริ่มนับตั้งแต่อากาศยานเคลื่อนที่ ภายใต้อำนาจขับเคลื่อนของอากาศยานเองไปจนหยุดหลังร่อนลงจอด ณ หลุมจอด

ข้อ ๕ ข้อกำหนดช่วงเวลาในการปฏิบัติหน้าที่การบินและชั่วโมงบินของลูกเรือ

(๑) สำหรับเครื่องบินที่ใช้ผู้ประจำหน้าที่นักบินหนึ่งคน (Single Pilot Operations)

ช่วงเวลาปฏิบัติหน้าที่การบินสูงสุด (ชั่วโมง)					
Maximum Flight Duty Period (hrs)					
เวลาท้องถิ่น ณ จุดเริ่มต้น (Local Time of Departure)	เที่ยว (Sectors)				
	๔ หรือ น้อยกว่า	๕	๖	๗	๘ หรือ มากกว่า
๐๖.๐๐ – ๐๗.๕๙	๑๐	๙:๑๕	๘:๓๐	๘	๘
๐๘.๐๐ – ๑๔.๕๙	๑๑	๑๐:๑๕	๙:๓๐	๘:๔๕	๘
๑๕.๐๐ – ๒๑.๕๙	๑๐	๙:๑๕	๘:๓๐	๘	๘
๒๒.๐๐ – ๐๕.๕๙	๙	๘:๑๕	๘	๘	๘

- ๔ -

(๒) สำหรับเครื่องบินที่ใช้ผู้ประจำหน้าที่นักบินตั้งแต่สองคนขึ้นไป (Multi Pilot Operations) และมีมวลวิ่งสูงสุดตามที่ระบุไว้ในคู่มือประกอบการบินไม่เกิน ๕,๗๐๐ กิโลกรัม

ช่วงเวลาปฏิบัติหน้าที่การบินสูงสุด (ชั่วโมง) Maximum Flight Duty Period (hrs)							
เวลาท้องถิ่น ณ จุดเริ่มต้น (Local Time of Departure)	เที่ยว (Sectors)						
	๑	๒	๓	๔	๕	๖	๗ หรือ มากกว่า
๐๕.๐๐ - ๐๕.๕๙	๑๓	๑๓	๑๒	๑๒	๑๒	๑๑	๑๑
๐๖.๐๐ - ๑๒.๕๙	๑๓.๓๐	๑๓.๓๐	๑๓	๑๒	๑๒	๑๒	๑๑
๑๓.๐๐ - ๑๔.๕๙	๑๓	๑๓	๑๒	๑๒	๑๒	๑๑	๑๑
๑๕.๐๐ - ๐๔.๕๙	๑๒	๑๒	๑๑	๑๑	๑๑	๑๐	๑๐

(๓) สำหรับเครื่องบินที่ใช้ผู้ประจำหน้าที่นักบินตั้งแต่สองคนขึ้นไป นายช่างประจำอากาศยานหนึ่งคน (ถ้ามี) และพนักงานต้อนรับในอากาศยาน (Multi Pilot and Cabin Crew Operations) และมีมวลวิ่งขึ้นสูงสุดตามที่ระบุไว้ในคู่มือประกอบการบินเกินกว่า ๕,๗๐๐ กิโลกรัม

ช่วงเวลาปฏิบัติหน้าที่การบินสูงสุด (ชั่วโมง) (Maximum Flight Duty Period (hrs))							
เวลาท้องถิ่น ณ จุดเริ่มต้น (Local Time of Departure)	เที่ยว (Sectors)						
	๑	๒	๓	๔	๕	๖	๗ หรือ มากกว่า
๐๖.๐๐ - ๐๗.๕๙	๑๓	๑๒:๑๕	๑๑:๔๕	๑๑:๑๕	๑๐:๔๕	๙:๔๕	๙
๐๘.๐๐ - ๑๔.๕๙	๑๓.๓๐	๑๓:๑๕	๑๒:๓๐	๑๑:๔๕	๑๑:๑๕	๑๐:๔๕	๙.๓๐
๑๕.๐๐ - ๒๑.๕๙	๑๓	๑๒:๑๕	๑๑:๓๐	๑๐:๔๕	๑๐	๙:๑๕	๙
๒๒.๐๐ - ๐๕.๕๙	๑๑	๑๐:๑๕	๙:๓๐	๙	๙	๙	๙

- ๕ -

(๔) สำหรับเฮลิคอปเตอร์

ช่วงเวลาการปฏิบัติหน้าที่การบินสูงสุด และชั่วโมงบินสูงสุด (ชั่วโมง) (Maximum Flight Duty Period and Flight Time (hrs))				
เวลาท้องถิ่น ณ จุดเริ่มต้น (Local Time of Departure)	นักบินหนึ่งคน (Single Pilot)		นักบินสองคน (Two Pilots)	
	Maximum Flight Duty Period	Maximum Flight Time	Maximum Flight Duty Period	Maximum Flight Time
๐๖.๐๐-๐๖.๕๙	๙	๖	๑๐	๗
๐๗.๐๐-๐๗.๕๙	๑๐	๗	๑๑	๘
๐๘.๐๐-๑๓.๕๙	๑๐	๗	๑๒	๘
๑๔.๐๐-๒๑.๕๙	๙	๖	๑๐	๗
๒๒.๐๐-๐๕.๕๙	๘	๕	๙	๖

(๕) สำหรับครูการบิน มีช่วงเวลาปฏิบัติหน้าที่การบินสูงสุดได้ไม่เกิน ๘ ชั่วโมง ภายใน ๒๔ ชั่วโมงต่อเนื่องกัน

(๖) สำหรับศิษย์การบิน มีช่วงเวลาปฏิบัติหน้าที่การบินสูงสุดได้ไม่เกิน ๖ ชั่วโมง ๓๐ นาที ภายใน ๒๔ ชั่วโมงต่อเนื่องกัน

(๗) สำหรับการเคลื่อนย้ายผู้ป่วยกรณีฉุกเฉินทางอากาศ (Air Emergency Medical Evacuation Services) ช่วงเวลาปฏิบัติหน้าที่การบิน ให้เป็นไปตาม (๑) (๒) และ (๓) แล้วแต่กรณี โดยผู้ประจำหน้าที่ในอากาศต้องมีเวลาพักในสถานที่พักผ่อนที่เหมาะสมก่อนเวลาปฏิบัติหน้าที่การบิน ไม่น้อยกว่า ๑๐ ชั่วโมงต่อเนื่อง โดยเกณฑ์ต้องไม่ต่ำกว่าข้อ ๖

(๘) หากช่วงเวลาปฏิบัติหน้าที่การบินประกอบด้วยเที่ยวบินอย่างน้อยหนึ่งเที่ยว (Sector) ที่ระบุจากตารางเวลาบิน มากกว่า ๙ ชั่วโมง (๘ ชั่วโมง หากช่วงเวลาปฏิบัติหน้าที่การบิน สิ้นสุดหรืออยู่ในคาบเวลา ๐๖.๐๐ - ๐๕.๕๙ นาฬิกาของเวลาท้องถิ่น ณ สนามบินต้นทาง) ต้องมีนักบินเสริมอย่างน้อยหนึ่งคน

(๙) ภายในทุก ๆ ๗ วัน ต่อเนื่องกัน

(ก) ลูกเรือจะมีชั่วโมงบินได้ไม่เกิน ๓๔ ชั่วโมง

(ข) ครูการบินจะมีช่วงเวลาปฏิบัติหน้าที่การบินได้ไม่เกิน ๔๐ ชั่วโมง

(ค) ศิษย์การบินจะมีช่วงเวลาปฏิบัติหน้าที่การบินได้ไม่เกิน ๓๐ ชั่วโมง

(๑๐) ภายใน ๒๘ วัน ต่อเนื่องกัน

(ก) ลูกเรือจะมีชั่วโมงบินได้ไม่เกิน ๑๑๐ ชั่วโมง

(ข) ครูการบินจะมีช่วงเวลาปฏิบัติหน้าที่ได้ไม่เกิน ๑๕๐ ชั่วโมง

(ค) ครูการบินจะมีช่วงเวลาปฏิบัติหน้าที่การบินได้ไม่เกิน ๑๒๐ ชั่วโมง และมีชั่วโมงบินได้ไม่เกิน ๙๐ ชั่วโมง

- ๖ -

(ง) ศิษย์การบินจะมีช่วงเวลาปฏิบัติหน้าที่การบินได้ไม่เกิน ๘๐ ชั่วโมง และมี ชั่วโมงบินได้ไม่เกิน ๗๐ ชั่วโมง

(๑๑) ภายใน ๓๖๕ วัน ต่อเนื่องกัน

(ก) ผู้ประจำหน้าที่ในอากาศจะมีชั่วโมงบินได้ไม่เกิน ๑,๐๐๐ ชั่วโมง

(ข) ครูการบินจะมีช่วงเวลาปฏิบัติหน้าที่ได้ไม่เกิน ๑,๕๐๐ ชั่วโมง และมีชั่วโมงบินได้ไม่เกิน ๑,๐๐๐ ชั่วโมง

(๑๒) ในการคิดชั่วโมงบินของนักบิน เมื่อมีการเพิ่มนักบินเสริมในแต่ละเที่ยวบินสามารถทำได้ ดังนี้

(ก) นักบินเสริมหนึ่งคน คิดไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๘๐ ของชั่วโมงบิน

(ข) นักบินเสริมสองคน คิดไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๕ ของชั่วโมงบิน

(ค) นักบินเสริมสามคนขึ้นไป คิดไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๐ ของชั่วโมงบิน

(๑๓) ในการคิดชั่วโมงบินของพนักงานต้อนรับในอากาศยาน สามารถทำได้ ดังนี้

(ก) ร้อยละ ๘๐ ของชั่วโมงบินสำหรับเที่ยวบินที่มีชั่วโมงบินมากกว่า ๘ ชั่วโมง

(ข) ร้อยละ ๗๕ ของชั่วโมงบินสำหรับเที่ยวบินที่มีชั่วโมงบินมากกว่า ๑๐ ชั่วโมง

(ค) ร้อยละ ๗๐ ของชั่วโมงบินสำหรับเที่ยวบินที่มีชั่วโมงบินมากกว่า ๑๒ ชั่วโมง

(๑๔) กรณีที่เที่ยวบินเกิดการล่าช้าเนื่องจากเหตุสุดวิสัย นักบินผู้ควบคุมอากาศยานสามารถขยายระยะเวลาในการปฏิบัติหน้าที่การบินของลูกเรือได้ไม่เกิน ๓ ชั่วโมง และต้องรายงานให้สำนักงานการบินพลเรือนแห่งประเทศไทยทราบภายในระยะเวลาไม่เกิน ๑๔ วันหลังเกิดเหตุ

(๑๕) ผู้ดำเนินการเดินอากาศต้องวางแผนวันหยุดให้ลูกเรือและแจ้งให้ลูกเรือทราบล่วงหน้า

(๑๖) ลูกเรือต้องไม่ปฏิบัติการบินหากพบว่าตนเองมีอาการเหนื่อยล้า ซึ่งอาจเป็นอันตรายหากทำการปฏิบัติการบิน หรือพบว่าตนเองอยู่ในสภาพไม่พร้อมที่จะทำการบิน ด้วยเหตุผลทางสุขภาพ ร่างกายและจิตใจ

ข้อ ๖ ช่วงเวลาพักผ่อนของลูกเรือ

(๑) ช่วงเวลาปฏิบัติหน้าที่การบินไม่เกิน ๘ ชั่วโมง ต้องมีช่วงเวลาพักผ่อนต่อเนื่องไม่น้อยกว่า ๘ ชั่วโมง จึงสามารถให้ปฏิบัติหน้าที่การบินต่อไปได้

(๒) ช่วงเวลาปฏิบัติหน้าที่การบินมากกว่า ๘ ชั่วโมง แต่ไม่เกิน ๑๐ ชั่วโมง ต้องมีช่วงเวลาพักผ่อนต่อเนื่องไม่น้อยกว่า ๑๐ ชั่วโมง จึงสามารถให้ปฏิบัติหน้าที่การบินต่อไปได้

(๓) ช่วงเวลาปฏิบัติหน้าที่การบินมากกว่า ๑๐ ชั่วโมง แต่ไม่เกิน ๑๒ ชั่วโมง ต้องมีช่วงเวลาพักผ่อนต่อเนื่องไม่น้อยกว่า ๑๒ ชั่วโมง จึงสามารถให้ปฏิบัติหน้าที่การบินต่อไปได้

(๔) ช่วงเวลาปฏิบัติหน้าที่การบินมากกว่า ๑๒ ชั่วโมง แต่ไม่เกิน ๑๔ ชั่วโมง ต้องมีช่วงเวลาพักผ่อนต่อเนื่องไม่น้อยกว่า ๑๔ ชั่วโมง จึงสามารถให้ปฏิบัติหน้าที่การบินต่อไปได้

(๕) ช่วงเวลาปฏิบัติหน้าที่การบินมากกว่า ๑๔ ชั่วโมง แต่ไม่เกิน ๑๖ ชั่วโมง ต้องมีช่วงเวลาพักผ่อนต่อเนื่องไม่น้อยกว่า ๑๖ ชั่วโมง จึงสามารถให้ปฏิบัติหน้าที่การบินต่อไปได้

(๖) ช่วงเวลาปฏิบัติหน้าที่การบินมากกว่า ๑๖ ชั่วโมง แต่ไม่เกิน ๒๐ ชั่วโมง ต้องมีช่วงเวลาพักผ่อนต่อเนื่องไม่น้อยกว่า ๒๔ ชั่วโมง จึงสามารถให้ปฏิบัติหน้าที่การบินต่อไปได้

- ๗ -

(๗) ช่วงเวลาปฏิบัติหน้าที่การบินตาม ข้อ ๕ (๘) ต้องมีช่วงเวลพักผ่อนต่อเนื่อง ไม่น้อยกว่า ๑๘ ชั่วโมง จึงสามารถให้ปฏิบัติหน้าที่การบินต่อไปได้

(๘) สำนักงานการบินพลเรือนแห่งประเทศไทยอาจอนุญาตให้ผู้ดำเนินการเดินอากาศ ลดช่วงเวลพักผ่อนตามเกณฑ์ข้างต้นได้ หากผู้ดำเนินการเดินอากาศแสดงให้เห็นว่าการลดช่วงเวลพักผ่อนดังกล่าว ยังคงไว้ซึ่งความปลอดภัย โดยพิจารณาจากประสบการณ์ด้านการปฏิบัติการบินมา รวมทั้งหลักการด้านวิทยาศาสตร์ในปัจจุบัน

ข้อ ๗ การขยายช่วงเวลาปฏิบัติหน้าที่การบินสูงสุดของลูกเรือ

(๑) ผู้ประจำหน้าที่ในอากาศ กรณีปฏิบัติหน้าที่กับเครื่องบินที่ใช้ผู้ประจำหน้าที่นักบิน ตั้งแต่สองคนขึ้นไป นายช่างอากาศยานหนึ่งคน (ถ้ามี) สามารถขยายช่วงเวลาปฏิบัติหน้าที่การบินสูงสุด ได้ดังนี้

ลักษณะการปฏิบัติการบิน (Type of Operation)	จำนวนนักบินเสริม (Augmentation)	การขยายช่วงเวลาปฏิบัติหน้าที่การบินสูงสุด (ชั่วโมง) (Maximum FDPs (hrs))	
		สถานที่พักผ่อนที่เพียงพอ (Adequate Rest Facility)	สถานที่พักผ่อนที่เหมาะสม (Suitable Rest Facility)
นักบินสองคน (Two Man Crew)	๑ pilot	๑๔	๑๖
	๒ pilots	๑๖	๒๐
นักบินสามคน (Three Man Crew)	๑ (pilot/FE)	๑๔	๑๖
	๑ pilot + ๑ FE	๑๖	๒๐
	๒ (pilot/FE)	๑๖	๒๐

หมายเหตุ: pilot/FE หมายความว่า ลูกเรือที่ถือทั้งใบอนุญาตนักบินและใบอนุญาตนายช่างประจำอากาศยานของเครื่องบินแบบนั้น ๆ ที่ยังมีผลใช้บังคับอยู่

(๒) พนักงานต้อนรับในอากาศยาน เมื่อมีจำนวนชั่วโมงในการพักผ่อน (Hour of Rest) ตามที่กำหนด สามารถขยายช่วงเวลาปฏิบัติหน้าที่การบินสูงสุดได้ ดังนี้

จำนวนชั่วโมงในการพักผ่อน (Hours of Rest)	การขยายช่วงเวลาปฏิบัติหน้าที่การบินสูงสุด (ชั่วโมง) (Maximum FDPs (hrs))	
	สถานที่พักผ่อนที่เพียงพอ (Adequate Rest Facility)	สถานที่พักผ่อนที่เหมาะสม (Suitable Rest Facility)
น้อยกว่า ๒ ชั่วโมง	ไม่ขยาย	ไม่ขยาย
ตั้งแต่ ๒ ชั่วโมง แต่ไม่ถึง ๓ ชั่วโมง	๑๔	๑๖
ตั้งแต่ ๓ ชั่วโมง แต่ไม่ถึง ๔ ชั่วโมง	๑๖	๑๘
๔ ชั่วโมงขึ้นไป	๑๘	๒๐

- ๘ -

ข้อ ๘ การบันทึก (Records)

(๑) ผู้ดำเนินการเดินอากาศต้องจัดให้มีการบันทึกข้อมูลของลูกเรือแต่ละคนซึ่งลูกเรือสามารถเข้าถึงข้อมูลดังกล่าวของตนเองได้ นอกจากนี้ ลูกเรือมีหน้าที่ต้องเก็บรักษาบันทึกดังกล่าวของตนเองด้วย โดยบันทึกดังกล่าวต้องประกอบด้วยข้อมูล ดังต่อไปนี้

(ก) ชั่วโมงบิน

(ข) เวลาเริ่มต้นและเวลาสิ้นสุดของช่วงเวลาปฏิบัติหน้าที่การบิน

(ค) ช่วงเวลาปฏิบัติหน้าที่

(ง) ช่วงเวลาพักผ่อน

(๒) ลูกเรือต้องตรวจสอบข้อมูลของตนเองกับผู้ดำเนินการเดินอากาศก่อนทำการปฏิบัติหน้าที่การบิน และแจ้งผู้ดำเนินการเดินอากาศเมื่อพบว่าข้อมูลตาม (๑) ไม่เป็นไปตามข้อกำหนดในประกาศนี้

(๓) ผู้ดำเนินการเดินอากาศต้องเก็บรักษาบันทึกข้อมูลตาม (๑) ไว้เป็นระยะเวลาอย่างน้อย ๑๕ เดือน นับจากวันที่ลูกเรือปฏิบัติหน้าที่

(๔) ผู้ดำเนินการเดินอากาศต้องเก็บรักษารายงานของนักบินผู้ควบคุมอากาศยานเกี่ยวกับเหตุผลของการขยายชั่วโมงปฏิบัติหน้าที่การบิน หรือลดชั่วโมงพักผ่อนของลูกเรือ ไว้เป็นระยะเวลาอย่างน้อย ๖ เดือน นับจากวันที่มีการดำเนินการดังกล่าว

ประกาศ ณ วันที่ ๒๑ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๕๙



(นายอลงกต พูลสุข)

ผู้อำนวยการสำนักงานการบินพลเรือนแห่งประเทศไทย

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี



ภาคผนวก ค
ประกาศสำนักงานการบินพลเรือนแห่งประเทศไทย เรื่อง วิธีปฏิบัติ
ในการขอและการออกใบอนุญาตผู้ประจำหน้าที่
และการบันทึกศักย พ.ศ. 2558



ประกาศกรมการบินพลเรือน

เรื่อง วิธีปฏิบัติในการขอและการออกใบอนุญาตผู้ประจำหน้าที่และการบันทึกศักย พ.ศ. ๒๕๕๘

อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๓ และข้อ ๗ แห่งกฎกระทรวง ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๔๗) ออกตามความในพระราชบัญญัติการเดินอากาศ พ.ศ. ๒๔๙๗ ซึ่งกำหนดให้บุคคลที่ประสงค์จะขอใบอนุญาตผู้ประจำหน้าที่รวมทั้งการขอให้บันทึกศักยในใบอนุญาตผู้ประจำหน้าที่ ให้ยื่นคำขอตามแบบพิมพ์ของกรมการบินพลเรือนและให้พนักงานเจ้าหน้าที่เป็นผู้พิจารณาและดำเนินการเพื่อออกใบอนุญาตผู้ประจำหน้าที่และการบันทึกศักย โดยในการพิจารณาและดำเนินการดังกล่าวหากพนักงานเจ้าหน้าที่เห็นสมควรจะเรียกเอกสารหลักฐานอื่นนอกไปจากที่กำหนดไว้ในกฎกระทรวงเพื่อประกอบการพิจารณาก็ให้ทำได้ อธิบดีกรมการบินพลเรือนจึงออกประกาศไว้ ดังนี้

ข้อ ๑ ให้ยกเลิก

(๑) ประกาศกรมการบินพลเรือน เรื่อง วิธีปฏิบัติในการยื่นคำขอใบอนุญาตผู้ประจำหน้าที่และการบันทึกศักยการบิน ประกาศ ณ วันที่ ๒ มกราคม พ.ศ. ๒๕๕๑ และ

(๒) ประกาศกรมการบินพลเรือน เรื่อง วิธีปฏิบัติในการยื่นคำขอใบอนุญาตผู้ประจำหน้าที่และการบันทึกศักยการบิน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๓ ประกาศ ณ วันที่ ๒๔ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๕๓

ข้อ ๒ ประกาศนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๓ เมื่อพนักงานเจ้าหน้าที่ได้รับคำขอใบอนุญาตผู้ประจำหน้าที่หรือขอบันทึกศักยในใบอนุญาตผู้ประจำหน้าที่พร้อมเอกสารหลักฐานที่แสดงให้เห็นว่ามีคุณสมบัติตามที่กำหนดไว้ในข้อบังคับของคณะกรรมการการบินพลเรือน หรือแสดงให้เห็นว่ามีความรู้ความชำนาญตามที่ขอให้ออกหรือขอบันทึกศักยแล้ว พนักงานเจ้าหน้าที่จะพิจารณาว่าผู้ขอได้ผ่านการทดสอบความรู้ภาคทฤษฎีและการทดสอบภาคปฏิบัติ มีสุขภาพร่างกายสมบูรณ์ตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดในข้อบังคับคณะกรรมการการบินพลเรือนและอยู่ในเกณฑ์ที่จะพิจารณาออกใบอนุญาตผู้ประจำหน้าที่หรือบันทึกศักยให้ตามคำขอหรือไม่ หากอยู่ในเกณฑ์ให้พนักงานเจ้าหน้าที่ออกใบอนุญาตผู้ประจำหน้าที่หรือบันทึกศักยลงในใบอนุญาตผู้ประจำหน้าที่ให้แก่ผู้ขอโดยไม่ชักช้า

ข้อ ๔ ในการออกใบอนุญาตผู้ประจำหน้าที่ พนักงานเจ้าหน้าที่จะออกให้สำหรับ

(๑) ใบอนุญาตนักบิน

(ก) ใบอนุญาตนักบินศิษย์การบิน

(ข) ใบอนุญาตนักบินส่วนบุคคลเครื่องบิน นักบินส่วนบุคคลเฮลิคอปเตอร์ นักบินส่วนบุคคลอากาศยานขึ้นลงทางดิ่ง และนักบินส่วนบุคคลนาวาอากาศ (Airship)

(ค) ใบอนุญาตนักบินผู้ช่วยเครื่องบิน

-๒-

(ง) ใบอนุญาตนักบินพาณิชย์ตรีเครื่องบิน นักบินพาณิชย์ตรีเฮลิคอปเตอร์ นักบินพาณิชย์ตรีอากาศยานขึ้นลงทางดิ่ง และนักบินพาณิชย์ตรีนาวาอากาศ

(จ) ใบอนุญาตนักบินพาณิชย์เอกเครื่องบิน นักบินพาณิชย์เอกเฮลิคอปเตอร์ และนักบินพาณิชย์เอกอากาศยานขึ้นลงทางดิ่ง

(ข) ใบอนุญาตนักบินเครื่องร่อน

(ช) ใบอนุญาตนักบินบัลลูน

(ฅ) ใบอนุญาตนักบินอากาศยานเบาพิเศษ

(๒) ใบอนุญาตนายช่างประจำอากาศยาน

(๓) ใบอนุญาตนายช่างภาคพื้นดิน

(๔) ใบอนุญาตศิษย์พนักงานควบคุมการจราจรทางอากาศ

(๕) ใบอนุญาตพนักงานควบคุมการจราจรทางอากาศ

(๖) ใบอนุญาตพนักงานอำนวยความสะดวกการบิน

ข้อ ๕ การบันทึกค้ำยกในใบอนุญาตผู้ประจำหน้าที่สำหรับนักบิน พนักงานเจ้าหน้าที่ จะบันทึกตามคุณสมบัติที่พิจารณาได้ตามข้อ ๓ ของผู้ขอ ดังนี้

(๑) ประเภทของอากาศยาน (Category)

(ก) เครื่องบิน

(ข) เฮลิคอปเตอร์

(ค) อากาศยานขึ้นลงทางดิ่ง

(ง) นาวาอากาศ

(จ) เครื่องร่อน

(ฉ) บัลลูน

(ช) อากาศยานเบาพิเศษ

(๒) ชั้น (Class Rating) ของเครื่องบินที่กรมการบินพลเรือนรับรองให้ใช้นักบินเพียง

๑ คน ในการปฏิบัติการบิน

(ก) เครื่องบินเครื่องยนต์เดี่ยว - พื้นดิน (Single-engine, land)

(ข) เครื่องบินเครื่องยนต์เดี่ยว - พื้นน้ำ (Single-engine, sea)

(ค) เครื่องบินหลายเครื่องยนต์ - พื้นดิน (Multi-engine, land)

(ง) เครื่องบินหลายเครื่องยนต์ - พื้นน้ำ (Multi-engine, sea)

(๓) แบบ (Type Rating) ของอากาศยานในใบอนุญาตนักบิน จะระบุสำหรับ

(ก) อากาศยานที่กรมการบินพลเรือนรับรองให้ใช้นักบินอย่างน้อย ๒ คนขึ้นไป

(ข) เฮลิคอปเตอร์ และ อากาศยานขึ้นลงทางดิ่ง ซึ่งกรมการบินพลเรือนรับรอง

ให้ใช้นักบินเพียง ๑ คน

(ค) เครื่องบินสมรรถนะสูง (High Performance Airplane) ซึ่งใบสำคัญต้นแบบ (Type Certificate) กำหนดให้ใช้นักบิน ๑ คน ในการปฏิบัติการบิน โดยมีคุณลักษณะประกอบด้วย ใช้เครื่องยนต์กังหันก๊าซ (Gas Turbine) มีระบบปรับความดัน (Pressurization) และมีความเร็วสูงสุดตั้งแต่ ๒๕๐ น็อต ตลอดจนทำการบินในระดับความสูงตั้งแต่ ๒๕,๐๐๐ ฟุต

-๓-

เหนือระดับน้ำทะเลปานกลาง (MSL) โดยพนักงานเจ้าหน้าที่จะบันทึกศักยให้ต่อเมื่อเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดแนบท้ายประกาศนี้

(ง) อากาศยานอื่น ๆ ที่กรรมการบินพลเรือนพิจารณาแล้วว่าเห็นควรระบุแบบของอากาศยานในใบอนุญาต

(๔) การบันทึกแบบ (Type Rating) ของอากาศยานใน (๓) จะระบุสิทธิทำการในหน้าที่นักบินผู้ควบคุมอากาศยาน (Pilot in Command) นักบินผู้ช่วย (Co-pilot) หรือนักบินผู้ช่วยเฉพาะการบินระดับ (Co-pilot for Type Rating (Cruise only))

(๕) ศักยการบินอื่น ได้แก่

(ก) ศักยด้วยเครื่องวัดประกอบการบิน (Instrument Rating)

(ข) ศักยครูการบิน (Flight Instructor Rating)

ข้อ ๖ การบันทึกศักยในใบอนุญาตผู้ประจำหน้าที่อื่นนอกจากข้อ ๕ พนักงานเจ้าหน้าที่จะบันทึกตามคุณสมบัติที่พิจารณาได้ตามข้อ ๓ ของข้อ ๕ ดังนี้

(๑) ใบอนุญาตนายช่างประจำอากาศยาน จะบันทึกศักยแบบ (Type Rating) ของอากาศยานนั้น ๆ ในใบอนุญาตผู้ประจำหน้าที่

(๒) ใบอนุญาตนายช่างภาคพื้นดิน จะบันทึกศักยตามที่กำหนดในข้อบังคับของคณะกรรมการการบินพลเรือน ดังนี้

(ก) ศักยทำการกับอากาศยานทั้งลำ ไม่ว่าจะมีการกำหนดชนิดไว้เป็นการเฉพาะหรือแยกต่างหากไว้

(ข) ศักยทำการกับลำตัวอากาศยาน เครื่องยนต์ และระบบของอากาศยาน หรือส่วนประกอบของอากาศยาน ไม่ว่าจะมีการกำหนดชนิดไว้เป็นการเฉพาะหรือแยกต่างหากไว้

(ค) ศักยทำการกับระบบเอวีโอนิกส์ของอากาศยานหรือส่วนประกอบ ไม่ว่าจะมีการกำหนดชนิดไว้เป็นการเฉพาะหรือแยกต่างหากไว้

(๓) พนักงานควบคุมการจราจรทางอากาศ จะบันทึกศักย ดังนี้

(ก) ศักยควบคุมการจราจรทางอากาศบริเวณสนามบิน (Aerodrome control rating)

(ข) ศักยควบคุมการจราจรทางอากาศเขตประชิดสนามบินด้วยกฎเกณฑ์การปฏิบัติ (Approach control procedural rating)

(ค) ศักยควบคุมการจราจรทางอากาศเขตประชิดสนามบินด้วยระบบติดตามอากาศยาน (Approach control surveillance rating)

(ง) ศักยควบคุมการจราจรทางอากาศเขตประชิดสนามบินด้วยเรดาร์ซึ่งบอกมุมร้อน ระยะ และทิศทาง (Approach precision radar control rating)

(จ) ศักยควบคุมการจราจรทางอากาศในพื้นที่ควบคุมด้วยกฎเกณฑ์การปฏิบัติ (Area control procedural rating)

(ฉ) ศักยควบคุมการจราจรทางอากาศในพื้นที่ควบคุมด้วยระบบติดตามอากาศยาน (Area control surveillance rating)

(๔) ใบอนุญาตพนักงานอำนวยความสะดวกการบิน จะบันทึกศักยพนักงานอำนวยความสะดวกการบิน

-๔-

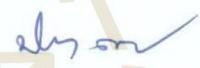
ข้อ ๗ ผู้ถือใบอนุญาตนักบินซึ่งมีใบอนุญาตเดิมอยู่ หากประสงค์ขอใบอนุญาตผู้ประจำหน้าที่ของอากาศยานประเภท (Category) อื่น ๆ อีก พนักงานเจ้าหน้าที่อาจพิจารณา

- (๑) ออกใบอนุญาตผู้ประจำหน้าที่ตามประเภทอากาศยานนั้นให้อีกใบหนึ่ง หรือ
- (๒) บันทึกศัภยของอากาศยานประเภทอื่น ตามที่ระบุไว้ใน (๑) ลงในใบอนุญาตผู้ประจำหน้าที่เดิม

ข้อ ๘ ผู้ได้รับใบอนุญาตผู้ประจำหน้าที่ผู้ใดประสงค์จะขอต่อระยะเวลาให้ใช้ใบอนุญาตผู้ประจำหน้าที่ให้ยื่น คำขอต่อพนักงานเจ้าหน้าที่ตามแบบพิมพ์ของกรมการบินพลเรือนภายในระยะเวลาไม่เกิน ๔๕ วัน ก่อนวันที่ใบอนุญาตผู้ประจำหน้าที่ฉบับเดิมหมดอายุ

เมื่อพนักงานเจ้าหน้าที่ได้รับคำขอตามวรรคหนึ่งแล้ว จะพิจารณาว่าผู้ขอมีคุณสมบัติครบถ้วน และหากอยู่ในเกณฑ์ตามข้อ ๓ ให้พนักงานเจ้าหน้าที่ต่ออายุใบอนุญาตผู้ประจำหน้าที่ให้โดยให้นับระยะเวลาต่อจากเวลาที่กำหนดไว้ในใบอนุญาตผู้ประจำหน้าที่ฉบับเดิม

ประกาศ ณ วันที่ ๓๐ กันยายน พ.ศ. ๒๕๕๘


(นางปาริชาติ คชรัตน์)
อธิบดีกรมการบินพลเรือน

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี

หลักเกณฑ์ในการบันทึกศักยภาพตามแบบ (Type Rating) ของเครื่องบินสมรรถนะสูง
(High Performance Airplane) ในใบอนุญาตนักบิน
แบบท้ายประกาศกรมการบินพลเรือน เรื่อง วิธีปฏิบัติในการขอและการออกใบอนุญาตผู้ประจำหน้าที่
และการบันทึกศักยภาพ พ.ศ. ๒๕๕๘

พนักงานเจ้าหน้าที่จะบันทึกแบบ (Type Rating) ของเครื่องบินสมรรถนะสูง (High Performance Airplane) ในใบอนุญาตนักบินให้แก่ผู้ขอเมื่อ

๑. นักบินผู้ขอมีหลักฐานแสดงการผ่านการฝึกอบรมความรู้ทางทฤษฎีและ
ความสามารถภาคปฏิบัติ ในหลักสูตรซึ่งกรมการบินพลเรือนให้การรับรอง ดังนี้

(๑) ความรู้ภาคทฤษฎี ประกอบด้วย

(ก) Major Aircraft System (Flight Controls, Electrical and Hydraulic)

(ข) Pneumatic and Pressurization

(ค) Landing Gear

(ง) Instrument and Navigation Aids

(จ) Aircraft Performance Characteristics and Limitations

(ฉ) Principles of Normal, Abnormal and Emergency

Operations

(ช) The Approved Aircraft Flight Manual or Equivalent

(ซ) Airplane Deicing and Anti-Icing Procedure

(๒) ความรู้ภาคปฏิบัติ โดยผ่านการฝึกอบรมกับอากาศยาน หรือเครื่องช่วย
ฝึกบินจำลองซึ่งได้นับการรับรองจากกรมการบินพลเรือน ประกอบด้วย

(ก) Normal and Abnormal Takeoff and Landing

(ข) Normal Cruise Flight Operations While Operation
above ๒๕,๐๐๐ feet MSL

(ค) Proper Emergency Procedures for Simulated Rapid
Decompression without Actually Depressurizing the Aircraft

(ง) Emergency descent procedures

หรือหลักฐานแสดงการผ่านการฝึกอบรมความรู้ภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติใน
หลักสูตรที่โรงงานผู้ผลิตกำหนด หรือจากสถาบันการฝึกอบรมที่รับอื่นให้การรับรองไว้ และ

๒. ผ่านการทดสอบความสามารถภาคปฏิบัติจากกรมการบินพลเรือน



ภาคผนวก ง

พรบ. ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี



พระราชบัญญัติ

ความปลอดภัย อาชีวอนามัย
และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

พ.ศ. ๒๕๕๔

ภูมิพลอดุลยเดช ป.ร.

ให้ไว้ ณ วันที่ ๑๒ มกราคม พ.ศ. ๒๕๕๔

เป็นปีที่ ๖๖ ในรัชกาลปัจจุบัน

พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช มีพระบรมราชโองการโปรดเกล้าฯ ให้ประกาศว่า

โดยที่เป็นการสมควรมีกฎหมายว่าด้วยความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

พระราชบัญญัตินี้มีบทบัญญัติบางประการเกี่ยวกับการจำกัดสิทธิและเสรีภาพของบุคคล ซึ่งมาตรา ๒๙ ประกอบกับมาตรา ๓๓ มาตรา ๔๑ และมาตรา ๔๓ ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย บัญญัติให้กระทำได้โดยอาศัยอำนาจตามบทบัญญัติแห่งกฎหมาย

จึงทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้ตราพระราชบัญญัติขึ้นไว้โดยคำแนะนำและยินยอมของรัฐสภา ดังต่อไปนี้

มาตรา ๑ พระราชบัญญัตินี้เรียกว่า “พระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. ๒๕๕๔”

มาตรา ๒ พระราชบัญญัตินี้ให้ใช้บังคับเมื่อพ้นกำหนดหนึ่งร้อยแปดสิบวันนับแต่วันประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป

มาตรา ๓ พระราชบัญญัตินี้มีให้ใช้บังคับแก่

- (๑) ราชการส่วนกลาง ราชการส่วนภูมิภาค และราชการส่วนท้องถิ่น
- (๒) กิจการอื่นทั้งหมดหรือแต่บางส่วนตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

ให้ราชการส่วนกลาง ราชการส่วนภูมิภาค ราชการส่วนท้องถิ่น และกิจการอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวงตามวรรคหนึ่ง จัดให้มีมาตรฐานในการบริหารและการจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานในหน่วยงานของตนไม่ต่ำกว่ามาตรฐานความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานตามพระราชบัญญัตินี้

มาตรา ๔ ในพระราชบัญญัตินี้

“ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน” หมายความว่า การกระทำ หรือสภาพการทำงานซึ่งปลอดภัยจากเหตุอันจะทำให้เกิดการประสบอันตรายต่อชีวิต ร่างกาย จิตใจ หรือสุขภาพอนามัยอันเนื่องมาจากการทำงานหรือเกี่ยวกับการทำงาน

“นายจ้าง” หมายความว่า นายจ้างตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานและให้หมายความรวมถึง ผู้ประกอบกิจการซึ่งยอมให้บุคคลหนึ่งบุคคลใดมาทำงานหรือทำผลประโยชน์ให้แก่หรือในสถานประกอบกิจการ ไม่ว่าจะการทำงานหรือการทำผลประโยชน์นั้นจะเป็นส่วนหนึ่งส่วนใดหรือทั้งหมดในกระบวนการผลิตหรือธุรกิจในความรับผิดชอบของผู้ประกอบกิจการนั้นหรือไม่ก็ตาม

“ลูกจ้าง” หมายความว่า ลูกจ้างตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานและให้หมายความรวมถึงผู้ซึ่งได้รับความยินยอมให้ทำงานหรือทำผลประโยชน์ให้แก่หรือในสถานประกอบกิจการของนายจ้าง ไม่ว่าจะเรียกชื่ออย่างไรก็ตาม

“ผู้บริหาร” หมายความว่า ลูกจ้างตั้งแต่ระดับผู้จัดการในหน่วยงานขึ้นไป

“หัวหน้างาน” หมายความว่า ลูกจ้างซึ่งทำหน้าที่ควบคุม ดูแล บังคับบัญชาหรือสั่งให้ลูกจ้างทำงานตามหน้าที่ของหน่วยงาน

“เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน” หมายความว่า ลูกจ้างซึ่งนายจ้างแต่งตั้งให้ปฏิบัติหน้าที่ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานตามพระราชบัญญัตินี้

“สถานประกอบกิจการ” หมายความว่า หน่วยงานแต่ละแห่งของนายจ้างที่มีลูกจ้างทำงานอยู่ในหน่วยงาน

“คณะกรรมการ” หมายความว่า คณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน

“กองทุน” หมายความว่า กองทุนความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

“พนักงานตรวจความปลอดภัย” หมายความว่า ผู้ซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งให้ปฏิบัติการตามพระราชบัญญัตินี้

“อธิบดี” หมายความว่า อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

“รัฐมนตรี” หมายความว่า รัฐมนตรีผู้รักษาการตามพระราชบัญญัตินี้

มาตรา ๕ ให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน รักษาการตามพระราชบัญญัตินี้ และให้มีอำนาจแต่งตั้งพนักงานตรวจความปลอดภัย ก่อออกกฎกระทรวง ประกาศ และระเบียบ เพื่อปฏิบัติการตามพระราชบัญญัตินี้ รวมทั้งออกกฎกระทรวงกำหนดค่าธรรมเนียมไม่เกินอัตราท้ายพระราชบัญญัตินี้ และยกเว้นค่าธรรมเนียม

การแต่งตั้งพนักงานตรวจความปลอดภัยต้องกำหนดคุณสมบัติ ขอบเขต อำนาจหน้าที่ และเงื่อนไขในการปฏิบัติหน้าที่ด้วย

กฎกระทรวง ประกาศ และระเบียบนั้น เมื่อได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษาแล้วให้ใช้บังคับได้

หมวด ๑
บททั่วไป

มาตรา ๖ ให้นายจ้างมีหน้าที่จัดและดูแลสถานประกอบกิจการและลูกจ้างให้มีสภาพการทำงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ รวมทั้งส่งเสริมสนับสนุนการปฏิบัติงานของลูกจ้างมิให้ลูกจ้างได้รับอันตรายต่อชีวิต ร่างกาย จิตใจ และสุขภาพอนามัย

ให้ลูกจ้างมีหน้าที่ให้ความร่วมมือกับนายจ้างในการดำเนินการและส่งเสริมด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน เพื่อให้เกิดความปลอดภัยแก่ลูกจ้างและสถานประกอบกิจการ

มาตรา ๗ ในกรณีที่พระราชบัญญัตินี้กำหนดให้นายจ้างต้องดำเนินการอย่างหนึ่งอย่างใดที่ต้องเสียค่าใช้จ่าย ให้นายจ้างเป็นผู้ออกค่าใช้จ่ายเพื่อการนั้น

หมวด ๒

การบริหาร การจัดการ และการดำเนินการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย
และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

มาตรา ๘ ให้นายจ้างบริหาร จัดการ และดำเนินการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ให้เป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนดในกฎกระทรวง

การกำหนดมาตรฐานตามวรรคหนึ่ง ให้นายจ้างจัดทำเอกสารหรือรายงานใด โดยมีการ ตรวจสอบหรือรับรองโดยบุคคล หรือนิติบุคคลตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

ให้ลูกจ้างมีหน้าที่ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อม ในการทำงานตามมาตรฐานที่กำหนดในวรรคหนึ่ง

มาตรา ๙ บุคคลใดประสงค์จะให้บริการในการตรวจวัด ตรวจสอบ ทดสอบ รับรอง ประเมินความเสี่ยง รวมทั้งจัดฝึกอบรมหรือให้คำปรึกษาเพื่อส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานตามมาตรฐานที่กำหนดในกฎกระทรวงที่ออกตามมาตรา ๘ จะต้อง ขึ้นทะเบียนต่อสำนักความปลอดภัยแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

คุณสมบัติของผู้ขอขึ้นทะเบียน การขึ้นทะเบียน การออกใบแทนการขึ้นทะเบียน การเพิกถอน ทะเบียน การกำหนดค่าบริการ และวิธีการให้บริการตามวรรคหนึ่ง ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่กำหนดในกฎกระทรวง

มาตรา ๑๐ ในกรณีที่สำนักความปลอดภัยแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานไม่รับ ขึ้นทะเบียนหรือเพิกถอนทะเบียนตามมาตรา ๙ ผู้ขอขึ้นทะเบียนหรือผู้ถูกเพิกถอนทะเบียนมีสิทธิอุทธรณ์ เป็นหนังสือต่ออธิบดีภายในสามสิบวันนับแต่วันได้รับแจ้งการไม่รับขึ้นทะเบียนหรือการเพิกถอนทะเบียน

คำวินิจฉัยของอธิบดีให้เป็นที่สุด

มาตรา ๑๑ นิติบุคคลใดประสงค์จะให้บริการในการตรวจวัด ตรวจสอบ ทดสอบ รับรอง ประเมินความเสี่ยง รวมทั้งจัดฝึกอบรมหรือให้คำปรึกษาเพื่อส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานตามมาตรฐานที่กำหนดในกฎกระทรวงที่ออกตามมาตรา ๘ จะต้องได้รับ ใบอนุญาตจากอธิบดี

คุณสมบัติของผู้ขออนุญาต การขออนุญาต การอนุญาต การขอต่ออายุใบอนุญาต การออกใบ แทนใบอนุญาต การพักใช้และการเพิกถอนใบอนุญาต การกำหนดค่าบริการ และวิธีการให้บริการตาม วรรคหนึ่ง ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่กำหนดในกฎกระทรวง

มาตรา ๑๒ ในกรณีที่อธิบดีไม่ออกใบอนุญาต ไม่ต่ออายุใบอนุญาต ไม่ออกใบแทนใบอนุญาต หรือพักใช้ใบอนุญาตหรือเพิกถอนใบอนุญาตที่ออกให้แก่นิติบุคคลตามมาตรา ๑๑ นิติบุคคลนั้นมีสิทธิอุทธรณ์เป็นหนังสือต่อคณะกรรมการภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ได้รับหนังสือของอธิบดีแจ้งการไม่ออกใบอนุญาต หรือการไม่ต่ออายุใบอนุญาต หรือการเพิกถอนใบอนุญาต

คำวินิจฉัยของคณะกรรมการให้เป็นที่สุด

มาตรา ๑๓ ให้นายจ้างจัดให้มีเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน บุคลากร หน่วยงาน หรือคณะบุคคลเพื่อดำเนินการด้านความปลอดภัยในสถานประกอบกิจการตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่กำหนดในกฎกระทรวง

เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานและบุคลากรตามวรรคหนึ่งจะต้องขึ้นทะเบียนต่อกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

ให้นำบทบัญญัติมาตรา ๙ วรรคสอง และมาตรา ๑๐ มาใช้บังคับกับการขึ้นทะเบียนเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน โดยอนุโลม

มาตรา ๑๔ ในกรณีที่นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานในสภาพการทำงานหรือสภาพแวดล้อมในการทำงานที่อาจทำให้ลูกจ้างได้รับอันตรายต่อชีวิต ร่างกาย จิตใจ หรือสุขภาพอนามัย ให้นายจ้างแจ้งให้ลูกจ้างทราบถึงอันตรายที่อาจเกิดขึ้นจากการทำงานและแจกคู่มือปฏิบัติงานให้ลูกจ้างทุกคนก่อนที่ลูกจ้างจะเข้าทำงาน เปลี่ยนงาน หรือเปลี่ยนสถานที่ทำงาน

มาตรา ๑๕ ในกรณีที่นายจ้างได้รับคำเตือน คำสั่ง หรือคำวินิจฉัยของอธิบดี คำสั่งของพนักงานตรวจความปลอดภัย หรือคำวินิจฉัยของคณะกรรมการให้ปฏิบัติการตามพระราชบัญญัตินี้ ให้นายจ้างแจ้งหรือปิดประกาศคำเตือน คำสั่ง หรือคำวินิจฉัยดังกล่าว ในที่ที่เห็นได้ง่าย ณ สถานประกอบกิจการเป็นเวลาไม่น้อยกว่าสิบห้าวันนับแต่วันที่ได้รับแจ้ง

มาตรา ๑๖ ให้นายจ้างจัดให้ผู้บริหาร หัวหน้างาน และลูกจ้างทุกคนได้รับการฝึกอบรมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน เพื่อให้บริหารจัดการ และดำเนินการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานได้อย่างปลอดภัย

ในกรณีที่นายจ้างรับลูกจ้างเข้าทำงาน เปลี่ยนงาน เปลี่ยนสถานที่ทำงาน หรือเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรหรืออุปกรณ์ ซึ่งอาจทำให้ลูกจ้างได้รับอันตรายต่อชีวิต ร่างกาย จิตใจ หรือสุขภาพอนามัย ให้นายจ้างจัดให้มีการฝึกอบรมลูกจ้างทุกคนก่อนการเริ่มทำงาน

การฝึกอบรมตามวรรคหนึ่งและวรรคสอง ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่อธิบดีประกาศกำหนด

มาตรา ๑๗ ให้นายจ้างติดประกาศสัญลักษณ์เตือนอันตรายและเครื่องหมายเกี่ยวกับความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน รวมทั้งข้อความแสดงสิทธิและหน้าที่ของนายจ้างและลูกจ้างตามที่อธิบดีประกาศกำหนดในที่ที่เห็นได้ง่าย ณ สถานที่ประกอบกิจการ

มาตรา ๑๘ ในกรณีที่สถานที่ใดมีสถานประกอบกิจการหลายแห่ง ให้นายจ้างทุกรายของสถานประกอบกิจการในสถานที่นั้น มีหน้าที่ร่วมกันดำเนินการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานให้เป็นไปตามพระราชบัญญัตินี้

ลูกจ้างซึ่งทำงานในสถานประกอบกิจการตามวรรคหนึ่ง รวมทั้งลูกจ้างซึ่งทำงานในสถานประกอบกิจการอื่นที่ไม่ใช่ของนายจ้าง ต้องปฏิบัติตามหลักเกณฑ์เกี่ยวกับความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานซึ่งใช้ในสถานประกอบกิจการนั้นด้วย

มาตรา ๑๙ ในกรณีที่นายจ้างเช่าอาคาร สถานที่ เครื่องมือ เครื่องจักร อุปกรณ์ หรือสิ่งอื่นใดที่นำมาใช้ในสถานประกอบกิจการ ให้นายจ้างมีอำนาจดำเนินการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานเกี่ยวกับอาคารสถานที่ เครื่องมือ เครื่องจักร อุปกรณ์หรือสิ่งอื่นใดที่เช่านั้น ตามมาตรฐานที่กำหนดในกฎกระทรวงที่ออกตามมาตรา ๘

การดำเนินการตามวรรคหนึ่งไม่ก่อให้เกิดสิทธิแก่ผู้มิกรรมสิทธิ์ในอาคาร สถานที่ เครื่องมือ เครื่องจักร อุปกรณ์หรือสิ่งอื่นใดซึ่งให้เช่า หรือผู้ให้เช่าในอันที่จะเรียกร้องค่าเสียหายหรือค่าทดแทนใด ๆ ตลอดจนการบอกเลิกสัญญาเช่า

มาตรา ๒๐ ให้ผู้บริหารหรือหัวหน้างานมีหน้าที่สนับสนุนและร่วมมือกับนายจ้างและบุคลากรอื่นเพื่อปฏิบัติการให้เป็นไปตามมาตรา ๘ มาตรา ๑๖ มาตรา ๑๘ และมาตรา ๒๒

มาตรา ๒๑ ลูกจ้างมีหน้าที่ดูแลสภาพแวดล้อมในการทำงานตามมาตรฐานที่กำหนดในกฎกระทรวงที่ออกตามมาตรา ๘ เพื่อให้เกิดความปลอดภัยต่อชีวิต ร่างกาย จิตใจ และสุขภาพอนามัย โดยคำนึงถึงสภาพของงานและพื้นที่ที่รับผิดชอบ

ในกรณีที่ลูกจ้างทราบถึงข้อบกพร่องหรือการชำรุดเสียหาย และไม่สามารถแก้ไขได้ด้วยตนเอง ให้แจ้งต่อเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน หัวหน้างาน หรือผู้บริหาร และให้เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน หัวหน้างาน หรือผู้บริหาร แจ้งเป็นหนังสือต่อนายจ้างโดยไม่ชักช้า

ในกรณีที่หัวหน้างานทราบถึงข้อบกพร่องหรือการชำรุดเสียหายซึ่งอาจทำให้ลูกจ้างได้รับอันตรายต่อชีวิต ร่างกาย จิตใจ หรือสุขภาพอนามัย ต้องดำเนินการป้องกันอันตรายนั้นภายในขอบเขตที่รับผิดชอบหรือที่ได้รับมอบหมายทันทีที่ทราบ กรณีไม่อาจดำเนินการได้ ให้แจ้งผู้บริหารหรือนายจ้างดำเนินการแก้ไขโดยไม่ชักช้า

มาตรา ๒๒ ให้นายจ้างจัดและดูแลให้ลูกจ้างสวมใส่อุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยส่วนบุคคลที่ได้มาตรฐานตามที่อธิบดีประกาศกำหนด

ลูกจ้างมีหน้าที่สวมใส่อุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยส่วนบุคคลและดูแลรักษาอุปกรณ์ตามวรรคหนึ่งให้สามารถใช้งานได้ตามสภาพและลักษณะของงานตลอดระยะเวลาทำงาน

ในกรณีที่ลูกจ้างไม่สวมใส่อุปกรณ์ดังกล่าว ให้นายจ้างสั่งให้ลูกจ้างหยุดการทำงานนั้นจนกว่าลูกจ้างจะสวมใส่อุปกรณ์ดังกล่าว

มาตรา ๒๓ ให้ผู้รับเหมาขั้นต้นและผู้รับเหมาช่วงตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน มีหน้าที่ดำเนินการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานของลูกจ้างเช่นเดียวกับนายจ้าง

ในกรณีที่นายจ้างเป็นผู้รับเหมาช่วง และมีผู้รับเหมาช่วงถัดขึ้นไป ให้ผู้รับเหมาช่วงถัดขึ้นไปตลอดสายจนถึงผู้รับเหมาขั้นต้นที่มีลูกจ้างทำงานในสถานประกอบกิจการเดียวกัน มีหน้าที่ร่วมกันในการจัดสถานที่ทำงานให้มีสภาพการทำงานที่ปลอดภัย และมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ถูกสุขลักษณะเพื่อให้เกิดความปลอดภัยแก่ลูกจ้างทุกคน

หมวด ๓

คณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

มาตรา ๒๔ ให้มีคณะกรรมการคณะหนึ่ง เรียกว่า “คณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน” ประกอบด้วย ปลัดกระทรวงแรงงานเป็นประธานกรรมการ อธิบดีกรมควบคุมมลพิษ อธิบดีกรมควบคุมโรค อธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน อธิบดีกรมโยธาธิการและผังเมือง อธิบดีกรมโรงงานอุตสาหกรรม อธิบดีกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และอธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เป็นกรรมการ กับผู้แทนฝ่ายนายจ้างและผู้แทนฝ่ายลูกจ้าง ฝ่ายละแปดคนและผู้ทรงคุณวุฒิอีกห้าคนซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งเป็นกรรมการ

ให้ข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งเป็นเลขานุการ

การได้มาและการพ้นจากตำแหน่งของผู้แทนฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างตามวรรคหนึ่งให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่รัฐมนตรีประกาศกำหนด โดยต้องคำนึงถึงการมีส่วนร่วมของทั้งหญิงและชาย

ผู้ทรงคุณวุฒิต้องเป็นผู้มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ มีผลงานหรือประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยต้องคำนึงถึงการมีส่วนร่วมของทั้งหญิงและชาย

มาตรา ๒๕ คณะกรรมการมีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

(๑) เสนอความเห็นต่อรัฐมนตรีเกี่ยวกับนโยบาย แผนงาน หรือมาตรการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และการพัฒนาสภาพแวดล้อมในการทำงาน

(๒) เสนอความเห็นต่อรัฐมนตรีในการออกกฎกระทรวง ประกาศ และระเบียบ เพื่อปฏิบัติการตามพระราชบัญญัตินี้

(๓) ให้ความเห็นแก่หน่วยงานของรัฐเกี่ยวกับการส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

(๔) วินิจฉัยอุทธรณ์ตามมาตรา ๑๒ มาตรา ๓๓ วรรคสาม และมาตรา ๔๐ วรรคสอง

(๕) ปฏิบัติการอื่นใดตามที่พระราชบัญญัตินี้หรือกฎหมายอื่นบัญญัติให้เป็นอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการหรือตามที่รัฐมนตรีมอบหมาย

มาตรา ๒๖ กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิมีวาระอยู่ในตำแหน่งคราวละสองปี กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งพ้นจากตำแหน่งอาจได้รับแต่งตั้งอีกได้

ในกรณีที่กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิพ้นจากตำแหน่งก่อนวาระ ให้รัฐมนตรีแต่งตั้งกรรมการแทนตำแหน่งที่ว่าง และให้ผู้ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งแทนอยู่ในตำแหน่งเท่ากับวาระที่เหลืออยู่ของกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งตนแทน

ในกรณีที่กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิพ้นจากตำแหน่งตามวาระ แต่ยังมีได้มีการแต่งตั้งกรรมการใหม่ให้กรรมการนั้นปฏิบัติหน้าที่ไปพลางก่อนจนกว่ากรรมการผู้ทรงคุณวุฒิที่ได้รับแต่งตั้งจะเข้ารับหน้าที่

มาตรา ๒๗ นอกจากการพ้นจากตำแหน่งตามวาระตามมาตรา ๒๖ กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิพ้นจากตำแหน่ง เมื่อ

(๑) ตาย

(๒) ลาออก

(๓) รัฐมนตรีให้ออก เมื่อขาดประชุมสามครั้งติดต่อกันโดยไม่มีเหตุอันสมควร

(๔) เป็นบุคคลล้มละลาย

(๕) เป็นบุคคลวิกลจริต หรือจิตฟั่นเฟือน

- (๖) เป็นคนไร้ความสามารถหรือคนเสมือนไร้ความสามารถ
 (๗) ต้องคำพิพากษาว่าได้กระทำความผิดตามพระราชบัญญัตินี้
 (๘) ได้รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดฐานหมิ่นประมาทหรือความผิดลหุโทษ

มาตรา ๒๘ การประชุมคณะกรรมการต้องมีกรรมการมาประชุมไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนกรรมการทั้งหมด โดยมีกรรมการผู้แทนฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างอย่างน้อยฝ่ายละหนึ่งคน จึงจะเป็นองค์ประชุม

ในการประชุมเพื่อพิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์คราวใด ถ้าไม่ได้องค์ประชุมตามที่กำหนดไว้ในวรรคหนึ่ง ให้จัดให้มีการประชุมอีกครั้งภายในสิบห้าวันนับแต่วันทีนัดประชุมครั้งแรก การประชุมครั้งหลังแม้ไม่มีกรรมการซึ่งมาจากฝ่ายนายจ้างหรือฝ่ายลูกจ้างมาร่วมประชุม ถ้ามีกรรมการมาประชุมไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนกรรมการทั้งหมด ก็ให้ถือเป็นองค์ประชุม

ในการประชุมคราวใด ถ้าประธานกรรมการไม่มาประชุมหรือไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ ให้กรรมการซึ่งมาประชุมเลือกกรรมการคนหนึ่งเป็นประธานในที่ประชุมสำหรับการประชุมคราวนั้น

มติที่ประชุมให้ถือเสียงข้างมาก กรรมการคนหนึ่งมีเสียงหนึ่งในการลงคะแนน ถ้าคะแนนเสียงเท่ากัน ให้ประธานในที่ประชุมออกเสียงเพิ่มขึ้นอีกเสียงหนึ่งเป็นเสียงชี้ขาด

มาตรา ๒๙ คณะกรรมการมีอำนาจแต่งตั้งคณะอนุกรรมการเพื่อพิจารณาหรือปฏิบัติการอย่างหนึ่งอย่างใดตามที่คณะกรรมการมอบหมายได้

ให้คณะกรรมการกำหนดองค์ประชุมและวิธีดำเนินงานของคณะอนุกรรมการได้ตามความเหมาะสม

มาตรา ๓๐ ในการปฏิบัติหน้าที่ตามพระราชบัญญัตินี้ ให้กรรมการและอนุกรรมการได้รับเบี้ยประชุมและประโยชน์ตอบแทนอื่นตามระเบียบที่รัฐมนตรีกำหนดโดยความเห็นชอบของกระทรวงการคลัง

มาตรา ๓๑ ให้กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงานรับผิดชอบงานธุรการของคณะกรรมการ และมีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

- (๑) สรรหา รวบรวม และวิเคราะห์ข้อมูลด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานเพื่อการจัดทำนโยบาย แผนงาน โครงการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานเสนอต่อคณะกรรมการ

(๒) จัดทำแนวทางการกำหนดมาตรฐานความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานเสนอต่อคณะกรรมการ

(๓) จัดทำแผนปฏิบัติการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานประจำปีเสนอต่อคณะกรรมการ

(๔) ประสานแผนและการดำเนินการของคณะกรรมการและคณะอนุกรรมการตลอดจนหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

(๕) ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานตามมติของคณะกรรมการ

(๖) รับผิดชอบงานธุรการของคณะอนุกรรมการ

(๗) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่คณะกรรมการหรือคณะอนุกรรมการมอบหมาย

หมวด ๔

การควบคุม กำกับ ดูแล

มาตรา ๓๒ เพื่อประโยชน์ในการควบคุม กำกับ ดูแลการดำเนินการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ให้นายจ้างดำเนินการดังต่อไปนี้

(๑) จัดให้มีการประเมินอันตราย

(๒) ศึกษาผลกระทบของสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีผลต่อลูกจ้าง

(๓) จัดทำแผนการดำเนินงานด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานและจัดทำแผนการควบคุมดูแลลูกจ้างและสถานประกอบกิจการ

(๔) ส่งผลการประเมินอันตราย การศึกษาผลกระทบ แผนการดำเนินงานและแผนการควบคุมตาม (๑) (๒) และ (๓) ให้อธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมาย

หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขในการดำเนินการตามวรรคหนึ่ง ประเภทกิจการ ขนาดของกิจการที่ต้องดำเนินการ และระยะเวลาที่ต้องดำเนินการ ให้เป็นไปตามที่รัฐมนตรีกำหนดโดยประกาศในราชกิจจานุเบกษา

ในการดำเนินการตามวรรคหนึ่ง นายจ้างจะต้องปฏิบัติตามคำแนะนำและได้รับการรับรองผลจากผู้อำนวยการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

มาตรา ๓๓ ผู้ใดจะทำการเป็นผู้ชำนาญการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานจะต้องได้รับใบอนุญาตจากอธิบดีตามพระราชบัญญัตินี้

การขอใบอนุญาต การออกใบอนุญาต คุณสมบัติของผู้ชำนาญการ การควบคุมการปฏิบัติงานของผู้ได้รับใบอนุญาต การต่ออายุใบอนุญาต การออกใบแทนใบอนุญาต การสั่งพักใช้ และการเพิกถอนใบอนุญาตตามวรรคหนึ่ง ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขที่กำหนดในกฎกระทรวง

ให้นำบทบัญญัติในมาตรา ๑๒ มาใช้บังคับกับการอนุญาตเป็นผู้ชำนาญการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยอนุโลม

มาตรา ๓๔ ในกรณีที่สถานประกอบกิจการใดเกิดอุบัติเหตุร้ายแรง หรือลูกจ้างประสบอันตรายจากการทำงาน ให้นายจ้างดำเนินการดังต่อไปนี้

(๑) กรณีที่ลูกจ้างเสียชีวิต ให้นายจ้างแจ้งต่อพนักงานตรวจความปลอดภัยในทันทีที่ทราบ โดยโทรศัพท์ โทรสาร หรือวิธีอื่นใดที่มีรายละเอียดพอสมควร และให้แจ้งรายละเอียดและสาเหตุเป็นหนังสือภายในเจ็ดวันนับแต่วันที่ลูกจ้างเสียชีวิต

(๒) กรณีที่สถานประกอบกิจการได้รับความเสียหายหรือต้องหยุดการผลิต หรือมีบุคคลในสถานประกอบกิจการประสบอันตรายหรือได้รับความเสียหาย อันเนื่องมาจากเพลิงไหม้ การระเบิด สารเคมีรั่วไหล หรืออุบัติเหตุร้ายแรงอื่น ให้นายจ้างแจ้งต่อพนักงานตรวจความปลอดภัยในทันทีที่ทราบ โดยโทรศัพท์ โทรสาร หรือวิธีอื่นใด และให้แจ้งเป็นหนังสือโดยระบุสาเหตุอันตรายที่เกิดขึ้น ความเสียหาย การแก้ไขและวิธีการป้องกันการเกิดซ้ำอีกภายในเจ็ดวันนับแต่วันเกิดเหตุ

(๓) กรณีที่มีลูกจ้างประสบอันตราย หรือเจ็บป่วยตามกฎหมายว่าด้วยเงินทดแทน เมื่อนายจ้างแจ้งการประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยต่อสำนักงานประกันสังคมตามกฎหมายดังกล่าวแล้ว ให้นายจ้างส่งสำเนาหนังสือแจ้งนั้นต่อพนักงานตรวจความปลอดภัยภายในเจ็ดวันด้วย

การแจ้งเป็นหนังสือตามวรรคหนึ่ง ให้เป็นไปตามแบบที่อธิบดีประกาศกำหนดและเมื่อพนักงานตรวจความปลอดภัยได้รับแจ้งแล้ว ให้ดำเนินการตรวจสอบและหามาตรการป้องกันอันตรายโดยเร็ว

หมวด ๕
พนักงานตรวจความปลอดภัย

มาตรา ๓๕ ในการปฏิบัติหน้าที่ตามพระราชบัญญัตินี้ ให้พนักงานตรวจความปลอดภัยมีอำนาจดังต่อไปนี้

(๑) เข้าไปในสถานประกอบกิจการหรือสำนักงานของนายจ้างในเวลาทำการหรือเมื่อเกิดอุบัติเหตุ

- (๒) ตรวจสอบหรือบันทึกภาพและเสียงเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เกี่ยวกับความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน
- (๓) ใช้เครื่องมือในการตรวจวัดหรือตรวจสอบเครื่องจักร หรืออุปกรณ์ในสถานประกอบการ
- (๔) เก็บตัวอย่างของวัสดุหรือผลิตภัณฑ์ใด ๆ มาเพื่อการวิเคราะห์เกี่ยวกับความปลอดภัย
- (๕) สอบถามข้อเท็จจริง หรือสอบสวนเรื่องใด ๆ ภายในขอบเขตอำนาจและเรียกบุคคลที่เกี่ยวข้องมาชี้แจง รวมทั้งตรวจสอบหรือให้ส่งเอกสารหลักฐานที่เกี่ยวข้องและเสนอแนะมาตรการป้องกันอันตรายต่ออธิบดีโดยเร็ว

มาตรา ๓๖ ในกรณีที่พนักงานตรวจความปลอดภัยพบว่า นายจ้าง ลูกจ้างหรือผู้ที่เกี่ยวข้อง ผู้ใดฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามพระราชบัญญัตินี้ หรือกฎกระทรวงซึ่งออกตามพระราชบัญญัตินี้ หรือพบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน อาคาร สถานที่ เครื่องจักรหรืออุปกรณ์ที่ลูกจ้างใช้จะก่อให้เกิดความปลอดภัยแก่ลูกจ้าง ให้พนักงานตรวจความปลอดภัยมีอำนาจสั่งให้ผู้นั้นหยุดการกระทำที่ฝ่าฝืน แก้ไขปรับปรุง หรือปฏิบัติให้ถูกต้องหรือเหมาะสมภายในระยะเวลาสามสิบวัน ถ้ามีเหตุจำเป็นไม่อาจดำเนินการให้แล้วเสร็จภายในกำหนดเวลาดังกล่าวได้ พนักงานตรวจความปลอดภัยอาจขยายระยะเวลาออกไปได้ไม่เกินสองครั้ง ครั้งละสามสิบวันนับแต่วันที่ครบกำหนดเวลาดังกล่าว

ในกรณีจำเป็นเมื่อได้รับอนุมัติจากอธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมาย ให้พนักงานตรวจความปลอดภัยมีอำนาจสั่งให้หยุดการใช้เครื่องจักร อุปกรณ์ อาคารสถานที่ หรือผูกมัดประตูประตักสิ่งทีอาจก่อให้เกิดอันตรายอย่างร้ายแรงต่อลูกจ้างดังกล่าวทั้งหมดหรือบางส่วนเป็นการชั่วคราว ในระหว่างการปฏิบัติตามคำสั่งของพนักงานตรวจความปลอดภัยได้ เมื่อนายจ้างได้ปรับปรุงแก้ไขให้ถูกต้องตามคำสั่งของพนักงานตรวจความปลอดภัยตามวรรคหนึ่งแล้ว ให้นายจ้างแจ้งอธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายเพื่อพิจารณาเพิกถอนคำสั่งดังกล่าวได้

มาตรา ๓๗ ในกรณีที่นายจ้างไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของพนักงานตรวจความปลอดภัยตามมาตรา ๓๖ ถ้ามีเหตุอันอาจก่อให้เกิดอันตรายอย่างร้ายแรงที่กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานสมควรเข้าไปดำเนินการแทน ให้อธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายมีอำนาจสั่งให้พนักงานตรวจความปลอดภัยหรือมอบหมายให้บุคคลใดเข้าจัดการแก้ไขเพื่อให้เป็นไปตามคำสั่งนั้นได้ ในกรณีเช่นนี้ นายจ้างต้องเป็นผู้เสียค่าใช้จ่ายสำหรับการเข้าจัดการแก้ไขนั้นตามจำนวนที่จ่ายจริง

ก่อนที่อธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายจะดำเนินการตามวรรคหนึ่ง จะต้องมีการยื่นคำเตือนเป็นหนังสือให้นายจ้างปฏิบัติตามคำสั่งของพนักงานตรวจความปลอดภัยภายในระยะเวลาที่กำหนด คำเตือนดังกล่าวจะกำหนดไปพร้อมกับคำสั่งของพนักงานตรวจความปลอดภัยก็ได้

ในการดำเนินการตามวรรคหนึ่ง ให้กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานขอรับเงินช่วยเหลือจากกองทุนเพื่อเป็นเงินทดรองจ่ายในการดำเนินการได้ และเมื่อได้รับเงินจากนายจ้างแล้วให้ชดเชยเงินช่วยเหลือที่ได้รับมาคืนแก่กองทุน

มาตรา ๓๘ ให้อธิบดีมีอำนาจออกคำสั่งเป็นหนังสือให้ยึด อาศัย และขายทอดตลาดทรัพย์สินของนายจ้างซึ่งไม่จ่ายค่าใช้จ่ายในการดำเนินการตามมาตรา ๓๗ ทั้งนี้ เพียงเท่าที่จำเป็นเพื่อเป็นค่าใช้จ่ายสำหรับการเข้าจัดการแก้ไขตามจำนวนที่จ่ายจริง

การมีคำสั่งให้ยึดหรืออาศัยทรัพย์สินตามมาตรา ๓๗ จะกระทำต่อเมื่อได้แจ้งเป็นหนังสือให้นายจ้างนำเงินค่าใช้จ่ายมาจ่ายภายในระยะเวลาที่กำหนด แต่ต้องไม่น้อยกว่าสามสิบวันนับแต่วันที่นายจ้างได้รับหนังสือนั้นและนายจ้างไม่จ่ายภายในระยะเวลาที่กำหนด

หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขในการยึด อาศัย และขายทอดตลาดทรัพย์สินตามมาตรา ๓๗ ให้เป็นไปตามระเบียบที่รัฐมนตรีกำหนด ทั้งนี้ ให้นำหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่งมาใช้บังคับโดยอนุโลม

เงินที่ได้จากการขายทอดตลาดทรัพย์สินให้หักไว้เป็นค่าใช้จ่ายในการยึด อาศัย และขายทอดตลาด และชำระค่าใช้จ่ายที่นายจ้างต้องเป็นผู้จ่ายตามมาตรา ๓๗ ถ้ามีเงินเหลือให้คืนแก่นายจ้างโดยเร็ว โดยให้พนักงานตรวจความปลอดภัยมีหนังสือแจ้งให้ทราบเพื่อขอรับเงินที่เหลือคืนโดยส่งทางไปรษณีย์ลงทะเบียนตอบรับ ถ้านายจ้างไม่มาขอรับคืนภายในห้าปีนับแต่วันได้รับแจ้ง ให้เงินดังกล่าวตกเป็นของกองทุน

มาตรา ๓๙ ระหว่างหยุดการทำงานหรือหยุดกระบวนการผลิตตามมาตรา ๓๖ ให้นายจ้างจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างที่เกี่ยวข้องกับการหยุดการทำงานหรือการหยุดกระบวนการผลิตนั้นเท่ากับค่าจ้างหรือสิทธิประโยชน์อื่นใดที่ลูกจ้างต้องได้รับ เว้นแต่ลูกจ้างรายนั้นจงใจกระทำการอันเป็นเหตุให้มีการหยุดการทำงานหรือหยุดกระบวนการผลิต

มาตรา ๔๐ ในกรณีที่พนักงานตรวจความปลอดภัยมีคำสั่งตามมาตรา ๓๖ วรรคหนึ่ง หากนายจ้าง ลูกจ้าง หรือผู้ที่เกี่ยวข้องไม่เห็นด้วย ให้มีสิทธิอุทธรณ์เป็นหนังสือต่ออธิบดีได้ภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ได้รับคำสั่ง ให้อธิบดีวินิจฉัยอุทธรณ์ภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ได้รับอุทธรณ์ คำวินิจฉัยของอธิบดีให้เป็นที่สุด

ในกรณีที่พนักงานตรวจความปลอดภัยมีคำสั่งตามมาตรา ๓๖ วรรคสอง หากนายจ้าง ลูกจ้าง หรือผู้ที่เกี่ยวข้องไม่เห็นด้วย ให้มีสิทธิอุทธรณ์เป็นหนังสือต่อคณะกรรมการได้ภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ทราบคำสั่ง ให้คณะกรรมการวินิจฉัยอุทธรณ์ภายในสามสิบวันนับแต่วันที่รับอุทธรณ์ คำวินิจฉัยของคณะกรรมการให้เป็นที่สุด

การอุทธรณ์ ย่อมไม่เป็นการทุเลาการปฏิบัติตามคำสั่งของพนักงานตรวจความปลอดภัย เว้นแต่อธิบดีหรือคณะกรรมการ แล้วแต่กรณี จะมีคำสั่งเป็นอย่างอื่น

มาตรา ๔๑ ในการปฏิบัติตามหน้าที่ พนักงานตรวจความปลอดภัยต้องแสดงบัตรประจำตัวเมื่อผู้ที่เกี่ยวข้องร้องขอ

บัตรประจำตัวพนักงานตรวจความปลอดภัย ให้เป็นไปตามแบบที่รัฐมนตรีประกาศกำหนด

มาตรา ๔๒ ห้ามนายจ้างเลิกจ้างลูกจ้าง หรือโยกย้ายหน้าที่การงานของลูกจ้างเพราะเหตุที่ลูกจ้างดำเนินการฟ้องร้องหรือเป็นพยานหรือให้หลักฐานหรือให้ข้อมูลเกี่ยวกับความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานต่อพนักงานตรวจความปลอดภัย หรือคณะกรรมการ ตามพระราชบัญญัตินี้ หรือต่อศาล

มาตรา ๔๓ ในกรณีที่นายจ้าง ลูกจ้าง หรือผู้ที่เกี่ยวข้องได้ปฏิบัติตามคำสั่งของพนักงานตรวจความปลอดภัยตามมาตรา ๓๖ ภายในระยะเวลาที่กำหนด การดำเนินคดีอาญาต่อนายจ้าง ลูกจ้าง หรือผู้ที่เกี่ยวข้องให้เป็นอันระงับไป

หมวด ๖

กองทุนความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

มาตรา ๔๔ ให้จัดตั้งกองทุนขึ้นกองทุนหนึ่งในกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานเรียกว่า “กองทุนความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน” เพื่อเป็นทุนใช้จ่ายในการดำเนินการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานตามพระราชบัญญัตินี้

มาตรา ๔๕ กองทุนประกอบด้วย

- (๑) เงินทุนประเดิมที่รัฐบาลจัดสรรให้
- (๒) เงินรายปีที่ได้รับการจัดสรรจากกองทุนเงินทดแทนตามกฎหมายว่าด้วยเงินทดแทน
- (๓) เงินค่าปรับที่ได้จากการลงโทษผู้กระทำความผิดตามพระราชบัญญัตินี้
- (๔) เงินอุดหนุนจากรัฐบาล
- (๕) เงินหรือทรัพย์สินที่มีผู้บริจาคให้

(๖) ผลประโยชน์ที่ได้จากเงินของกองทุน

(๗) ค่าธรรมเนียมใบอนุญาตและใบสำคัญการขึ้นทะเบียนตามมาตรา ๙ มาตรา ๑๑ มาตรา ๑๓ และมาตรา ๓๓

(๘) ดอกผลที่เกิดจากเงินหรือทรัพย์สินของกองทุน

(๙) รายได้อื่น ๆ

มาตรา ๔๖ เงินกองทุนให้ใช้จ่ายเพื่อกิจการดังต่อไปนี้

(๑) การรณรงค์ส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน และการพัฒนา แก่ไขและบริหารงานความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ทั้งนี้ โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการบริหารกองทุนความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

(๒) ช่วยเหลือและอุดหนุนหน่วยงานของรัฐ สมาคม มูลนิธิ องค์กรเอกชน หรือบุคคลที่เสนอโครงการหรือแผนงานในการดำเนินการส่งเสริม สนับสนุนการศึกษาวิจัยและการพัฒนางานด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

(๓) ค่าใช้จ่ายในการบริหารกองทุนและตามมาตรา ๓๐

(๔) สนับสนุนการดำเนินงานของสถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานตามความเหมาะสมเป็นรายปี

(๕) ให้นายจ้างกั๊ยมเพื่อแก้ไขสภาพความไม่ปลอดภัย หรือเพื่อป้องกันการเกิดอุบัติเหตุและโรคอันเนื่องมาจากการทำงาน

(๖) เงินตรงจ่ายในการดำเนินการตามมาตรา ๓๗

การดำเนินการตาม (๑) (๒) (๓) (๔) (๕) และ (๖) ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่คณะกรรมการบริหารกองทุนความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานกำหนด และให้นำเงินดอกผลของกองทุนมาเป็นค่าใช้จ่ายในการดำเนินการตาม (๑) (๒) และ (๓) ได้ไม่เกินร้อยละเจ็ดสิบห้าของดอกผลของกองทุนต่อปี

มาตรา ๔๗ เงินและทรัพย์สินที่กองทุนได้รับตามมาตรา ๔๕ ไม่ต้องนำส่งกระทรวงการคลังเป็นรายได้แผ่นดิน

มาตรา ๔๘ ให้มีคณะกรรมการคณะหนึ่งเรียกว่า “คณะกรรมการบริหารกองทุนความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน” ประกอบด้วย อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เป็นประธานกรรมการ ผู้แทนกระทรวงการคลัง ผู้แทนสำนักงานประกันสังคม ผู้แทนสำนักงบประมาณ และผู้ทรงคุณวุฒิอีกคนหนึ่งซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้ง กับผู้แทนฝ่ายนายจ้างและผู้แทนฝ่ายลูกจ้างฝ่ายละห้าคน เป็นกรรมการ

ให้ข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งเป็นเลขานุการ การได้มาซึ่งผู้แทนฝ่ายนายจ้างและผู้แทนฝ่ายลูกจ้างตามวรรคหนึ่ง ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่รัฐมนตรีประกาศกำหนด โดยต้องคำนึงถึงการมีส่วนร่วมของทั้งหญิงและชาย

มาตรา ๔๙ ให้นำบทบัญญัติมาตรา ๒๖ มาตรา ๒๗ และมาตรา ๒๘ วรรคหนึ่ง วรรคสาม และวรรคสี่ มาใช้บังคับกับการดำรงตำแหน่ง การพ้นจากตำแหน่ง การประชุมของคณะกรรมการบริหาร กองทุนความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน และให้นำมาตรา ๒๙ มาใช้บังคับกับการแต่งตั้งคณะกรรมการของคณะกรรมการบริหารกองทุนความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานโดยอนุโลม

มาตรา ๕๐ ให้คณะกรรมการบริหารกองทุนความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อม ในการทำงานมีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

- (๑) กำกับจัดการและบริหารกองทุน
- (๒) พิจารณาจัดสรรเงินกองทุนเพื่อช่วยเหลือและการอุดหนุน การให้กู้ยืม การทวงจ่าย และการสนับสนุนเงินในการดำเนินงานด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน
- (๓) วางระเบียบเกี่ยวกับการรับเงิน การจ่ายเงิน การเก็บรักษาเงินกองทุนและการจัดหาผลประโยชน์ของเงินกองทุน โดยความเห็นชอบของกระทรวงการคลัง
- (๔) วางระเบียบเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการให้เงินช่วยเหลือและเงินอุดหนุน การขอเงินช่วยเหลือและเงินอุดหนุน การอนุมัติเงินทวงจ่าย การขอเงินทวงจ่าย การให้กู้ยืมเงิน และการชำระเงินคืนแก่กองทุน
- (๕) ปฏิบัติการอื่นใดตามที่พระราชบัญญัตินี้หรือกฎหมายอื่นบัญญัติให้เป็นอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการบริหารกองทุนความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานหรือตามที่รัฐมนตรีมอบหมาย

มาตรา ๕๑ ภายในหนึ่งร้อยยี่สิบวันนับแต่วันสิ้นปีบัญชี ให้คณะกรรมการบริหารกองทุน ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานเสนอบุคคลและรายงานการรับจ่ายเงิน กองทุนในปีที่ล่วงมาแล้วต่อสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินเพื่อตรวจสอบรับรองและเสนอต่อ คณะกรรมการ

บุคคลและรายงานการรับจ่ายเงินดังกล่าว ให้คณะกรรมการเสนอต่อรัฐมนตรีและให้รัฐมนตรี เสนอต่อคณะรัฐมนตรีเพื่อทราบและจัดให้มีการประกาศในราชกิจจานุเบกษา

หมวด ๗

สถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

มาตรา ๕๒ ให้มีสถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน และมีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

- (๑) ส่งเสริมและแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน
- (๒) พัฒนาและสนับสนุนการจัดทำมาตรฐานเพื่อส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน
- (๓) ดำเนินการ ส่งเสริม สนับสนุน และร่วมดำเนินงานกับหน่วยงานด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานของภาครัฐและเอกชน
- (๔) จัดให้มีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ทั้งในด้านการพัฒนาบุคลากรและด้านวิชาการ
- (๕) อำนาจหน้าที่อื่นตามที่กำหนดในกฎหมาย

ให้กระทรวงแรงงานจัดตั้งสถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานโดยอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของรัฐมนตรี ทั้งนี้ ภายในหนึ่งปีนับแต่วันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ

หมวด ๘
บทกำหนดโทษ

มาตรา ๕๓ นายจ้างผู้ใดฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานที่กำหนดในกฎกระทรวงที่ออกตามมาตรา ๘ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งปี หรือปรับไม่เกินสี่แสนบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา ๕๔ ผู้ใดมีหน้าที่ในการรับรอง หรือตรวจสอบเอกสารหลักฐาน หรือรายงานตามกฎกระทรวงที่ออกตามมาตรา ๘ วรรคสอง กรอกข้อความอันเป็นเท็จในการรับรองหรือตรวจสอบเอกสารหลักฐานหรือรายงาน ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหกเดือนหรือปรับไม่เกินสองแสนบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา ๕๕ ผู้ใดให้บริการตรวจวัด ตรวจสอบ รับรอง ประเมินความเสี่ยง จัดฝึกอบรม หรือให้คำปรึกษาโดยไม่ได้ขึ้นทะเบียนตามมาตรา ๔ หรือไม่ได้รับอนุญาตตามมาตรา ๑๑ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหกเดือน หรือปรับไม่เกินสองแสนบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา ๕๖ นายจ้างผู้ใดไม่ปฏิบัติตามมาตรา ๑๓ มาตรา ๑๖ หรือมาตรา ๓๒ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหกเดือน หรือปรับไม่เกินสองแสนบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา ๕๗ นายจ้างผู้ใดไม่ปฏิบัติตามมาตรา ๑๔ หรือมาตรา ๓๔ ต้องระวางโทษปรับไม่เกินห้าหมื่นบาท

มาตรา ๕๘ นายจ้างผู้ใดไม่ปฏิบัติตามมาตรา ๑๕ หรือมาตรา ๑๗ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินสามเดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งแสนบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา ๕๙ นายจ้างผู้ใดไม่ปฏิบัติตามมาตรา ๑๘ วรรคหนึ่ง ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งปี หรือปรับไม่เกินสี่แสนบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา ๖๐ ผู้ใดไม่ปฏิบัติตามมาตรา ๑๘ วรรคสอง ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินสามเดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งแสนบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา ๖๑ ผู้ใดขัดขวางการดำเนินการของนายจ้างตามมาตรา ๑๙ หรือขัดขวางการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานตรวจความปลอดภัย หรือบุคคลซึ่งได้รับมอบหมายตามมาตรา ๓๗ วรรคหนึ่ง โดยไม่มีเหตุอันสมควร ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหกเดือนหรือปรับไม่เกินสองแสนบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา ๖๒ ผู้ใดไม่ปฏิบัติตามมาตรา ๒๒ วรรคหนึ่ง หรือมาตรา ๒๓ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินสามเดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งแสนบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา ๖๓ ผู้ใดกระทำการเป็นผู้ขำนาฏการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานโดยไม่ได้รับใบอนุญาตตามมาตรา ๓๓ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหกเดือน หรือปรับไม่เกินสองแสนบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา ๖๔ ผู้ใดขัดขวางหรือไม่อำนวยความสะดวกในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานตรวจความปลอดภัยตามมาตรา ๓๕ หรือมาตรา ๓๖ วรรคสอง ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหกเดือน หรือปรับไม่เกินสองแสนบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา ๖๕ ผู้ใดฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของพนักงานตรวจความปลอดภัยตามมาตรา ๓๖ วรรคหนึ่ง ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหกเดือน หรือปรับไม่เกินสองแสนบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา ๖๖ ผู้ใดฝ่าฝืนหรือกระทำการอย่างหนึ่งอย่างใดเพื่อให้สิ่งที่พนักงานตรวจความปลอดภัยสั่งให้ระงับการใช้หรือผูกมัดประทับตราไว้กลับใช้งานได้หรือระหว่างการปฏิบัติตามคำสั่งของพนักงานตรวจความปลอดภัยตามมาตรา ๓๖ วรรคสอง ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินสองปีหรือปรับไม่เกินแปดแสนบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ และปรับอีกเป็นรายวันไม่เกินวันละห้าพันบาทจนกว่าจะดำเนินการตามคำสั่ง

มาตรา ๖๗ นายจ้างผู้ใดไม่ปฏิบัติตามมาตรา ๓๔ ต้องระวางโทษปรับครั้งละไม่เกินห้าหมื่นบาท

มาตรา ๖๘ นายจ้างผู้ใดฝ่าฝืนมาตรา ๔๒ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหกเดือน หรือปรับไม่เกินสองแสนบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา ๖๙ ในกรณีที่ผู้กระทำความผิดเป็นนิติบุคคล ถ้าการกระทำความผิดของนิติบุคคลนั้นเกิดจากการสั่งการ หรือการกระทำของบุคคลใด หรือเกิดจากการไม่สั่งการ หรือไม่กระทำการอันเป็นหน้าที่ที่ต้องกระทำของกรรมการผู้จัดการหรือบุคคลใดซึ่งรับผิดชอบในการดำเนินงานของนิติบุคคลนั้น ผู้นั้นต้องรับโทษตามที่บัญญัติไว้สำหรับความผิดนั้น ๆ ด้วย

มาตรา ๗๐ ผู้ใดเปิดเผยข้อเท็จจริงใดที่เกี่ยวกับกิจการของนายจ้างอันเป็นข้อเท็จจริงที่ปกติวิสัยของนายจ้างจะพึงสงวนไว้ไม่เปิดเผยซึ่งผู้นั้นได้หรือล่วงรู้ข้อเท็จจริงดังกล่าวมาเนื่องจากการปฏิบัติกรตามพระราชบัญญัตินี้ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งเดือน หรือปรับไม่เกินสี่หมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ เว้นแต่เป็นการเปิดเผยในการปฏิบัติราชการเพื่อประโยชน์แห่งพระราชบัญญัตินี้ หรือเพื่อประโยชน์แก่การคุ้มครองแรงงาน การแรงงานสัมพันธ์ หรือการสอบสวนหรือพิจารณาคดี

มาตรา ๗๑ บรรดาความผิดตามพระราชบัญญัตินี้ที่มีอัตราโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งปี หรือปรับไม่เกินสี่แสนบาท ถ้าเจ้าพนักงานดังต่อไปนี้ เห็นว่าผู้กระทำความผิดไม่ควรได้รับโทษจำคุกหรือไม่ควรถูกฟ้องร้อง ให้มีอำนาจเปรียบเทียบดังนี้

(๑) อธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมาย สำหรับความผิดที่เกิดขึ้นในกรุงเทพมหานคร

(๒) ผู้ว่าราชการจังหวัดหรือผู้ซึ่งผู้ว่าราชการจังหวัดมอบหมาย สำหรับความผิดที่เกิดขึ้นในจังหวัดอื่น

ในกรณีที่มีการสอบสวน ถ้าพนักงานสอบสวนพบว่าบุคคลใดกระทำความผิดที่เจ้าพนักงานมีอำนาจเปรียบเทียบได้ตามวรรคหนึ่งและบุคคลนั้นยินยอมให้เปรียบเทียบ ให้พนักงานสอบสวนส่งเรื่องให้อธิบดีหรือผู้ว่าราชการจังหวัด แล้วแต่กรณี ภายในเจ็ดวันนับแต่วันที่บุคคลนั้นแสดงความยินยอมให้เปรียบเทียบ

เมื่อผู้กระทำผิดได้ชำระเงินค่าปรับตามจำนวนที่เปรียบเทียบภายในสามสิบวันนับแต่วันที่มีการเปรียบเทียบแล้ว ให้ถือว่าคดีเลิกกันตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา

ถ้าผู้กระทำความผิดไม่ยินยอมให้เปรียบเทียบหรือเมื่อยินยอมแล้วไม่ชำระเงินค่าปรับภายในกำหนดเวลาตามวรรคสาม ให้ดำเนินคดีต่อไป

มาตรา ๗๒ การกระทำความผิดตามมาตรา ๖๖ ถ้าคณะกรรมการเปรียบเทียบซึ่งประกอบด้วยอธิบดี ผู้บัญชาการสำนักงานตำรวจแห่งชาติหรือผู้แทน และอัยการสูงสุด หรือผู้แทน เห็นว่าผู้กระทำผิดไม่ควรได้รับโทษจำคุกหรือไม่ควรถูกฟ้องร้อง ให้มีอำนาจเปรียบเทียบได้ และให้นำมาตรา ๗๑ วรรคสอง วรรคสาม และวรรคสี่ มาใช้บังคับโดยอนุโลม

บทเฉพาะกาล

มาตรา ๗๓ ในวาระเริ่มแรก ให้คณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ซึ่งดำรงตำแหน่งอยู่ในวันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ ปฏิบัติหน้าที่คณะกรรมการตามพระราชบัญญัตินี้ไปจนกว่าจะมีการแต่งตั้งคณะกรรมการตามพระราชบัญญัตินี้ ซึ่งต้องไม่เกินหนึ่งร้อยแปดสิบวันนับแต่วันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ

มาตรา ๗๔ ในระหว่างที่ยังมิได้ออกกฎกระทรวง ประกาศ หรือระเบียบเพื่อปฏิบัติการตามพระราชบัญญัตินี้ ให้นำกฎกระทรวงที่ออกตามความในหมวด ๘ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาใช้บังคับโดยอนุโลม

ผู้รับสนองพระบรมราชโองการ

อภิสิทธิ์ เวชชาชีวะ

นายกรัฐมนตรี

อัตราค่าธรรมเนียม

- | | | | |
|-----|---|---|------------|
| (๑) | ใบอนุญาตให้บริการด้านความปลอดภัย
อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน | ฉบับละ | ๒๐,๐๐๐ บาท |
| (๒) | ใบอนุญาตผู้ชำนาญการ ด้านความปลอดภัย
อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน | ฉบับละ | ๕,๐๐๐ บาท |
| (๓) | ใบสำคัญการขึ้นทะเบียนบุคลากร
ตามมาตรา ๙ และมาตรา ๑๓ | ฉบับละ | ๕,๐๐๐ บาท |
| (๔) | ใบแทนใบอนุญาต | ฉบับละ | ๕๐๐ บาท |
| (๕) | ใบแทนใบสำคัญการขึ้นทะเบียน | ฉบับละ | ๕๐๐ บาท |
| (๖) | การต่ออายุใบอนุญาตหรือใบสำคัญ
การขึ้นทะเบียน | ครั้งละเท่ากับค่าธรรมเนียมสำหรับ
ใบอนุญาตหรือใบสำคัญนั้น | |

หมายเหตุ :- เหตุผลในการประกาศใช้พระราชบัญญัติฉบับนี้ คือ เนื่องจากในปัจจุบันมีการนำเทคโนโลยี เครื่องมือ เครื่องจักร อุปกรณ์ สารเคมี และสารเคมีอันตรายมาใช้ในกระบวนการผลิต การก่อสร้าง และบริการ แต่ขาดการพัฒนาความรู้ความเข้าใจควบคู่กันไป ทำให้ส่งผลกระทบต่อผู้ใช้แรงงานในด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย สภาพแวดล้อมในการทำงาน และก่อให้เกิดอันตรายจากการทำงาน จนถึงแก่บาดเจ็บ พิการ ทูพลาภาพ เสียชีวิต หรือเกิดโรคอันเนื่องมาจากการทำงานซึ่งมีแนวโน้มสูงขึ้นและทวีความรุนแรงขึ้นด้วย ประกอบกับพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มีหลักการส่วนใหญ่เป็นเรื่องการคุ้มครองแรงงานทั่วไป และมีขอบเขตจำกัดไม่สามารถกำหนดกลไกและมาตรการบริหารงานความปลอดภัยได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น เพื่อประโยชน์ในการวางมาตรการควบคุม กำกับ ดูแล และบริหารจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานอย่างเหมาะสม สำหรับป้องกัน สงวนรักษาทรัพยากรบุคคลอันเป็นกำลัง สำคัญของชาติ สมควรมีกฎหมายว่าด้วยความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน เป็นการเฉพาะ จึงจำเป็นต้องตราพระราชบัญญัตินี้

ประวัติผู้จัดทำวิทยานิพนธ์

นักศึกษา บุญทรภิก บัวคำ รหัส 5813200040

สาขาวิชา การจัดการการบิน

วัน-เดือน-ปีเกิด วันที่ 16 สิงหาคม 2534

จังหวัดที่เกิด สงขลา

ที่อยู่ปัจจุบัน เดอะทรีสเตสดีเอ็น ปิ่นเกล้า 151/1113 ถนนบรมราชชนนี แขวงอรุณอมรินทร์
เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร 10700

สถานที่ทำงาน บริษัทไทย เอเวชั่น เซอร์วิส จำกัด

ตำแหน่ง Business Intelligence Officer

ประวัติการศึกษา ปริญญาตรี บริหารธุรกิจบัณฑิต มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ปี 2557
เกียรตินิยมอันดับหนึ่ง

