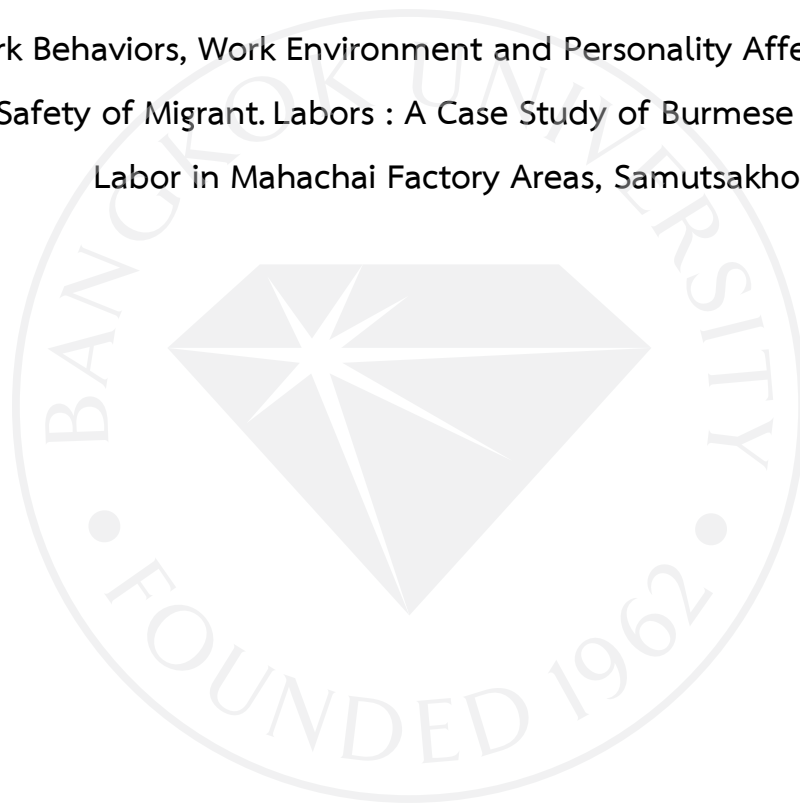


พฤติกรรมการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และบุคลิกภาพที่ส่งผลต่อ
ความปลอดภัยในการทำงานของแรงงานต่างด้าว: กรณีศึกษาแรงงานต่างด้าว
สัญชาติเมียนมาในโรงงานย่านมหาชัย จังหวัดสมุทรสาคร

Work Behaviors, Work Environment and Personality Affecting Work
Safety of Migrant Labors : A Case Study of Burmese Migrant
Labor in Mahachai Factory Areas, Samutsakhon



พฤติกรรมการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และบุคลิกภาพที่ส่งผลต่อความปลอดภัยใน
การทำงานของแรงงานต่างด้าว: กรณีศึกษาแรงงานต่างด้าวสัญชาติเมียนมาในโรงงานย่านมหาชัย
จังหวัดสมุทรสาคร

Work Behaviors, Work Environment and Personality Affecting Work Safety of Migrant.
Labors : A Case Study of Burmese Migrant Labor in Mahachai Factory Areas,
Samutsakhon



การค้นคว้าอิสระเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยกรุงเทพ
ปีการศึกษา 2559



©2560

ชนกร สิริธร
สงวนลิขสิทธิ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยกรุงเทพ
อนุมัติให้การค้นคว้าอิสระเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

เรื่อง พฤติกรรมการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และบุคลิกภาพที่ส่งผลต่อความ
ปลอดภัยในการทำงานของแรงงานต่างด้าว: กรณีศึกษาแรงงานต่างด้าวสัญชาติเมียนมา
ในโรงงานย่านมหาชัย จังหวัดสมุทรสาคร

ผู้วิจัย ธนกร สิริธร

ได้พิจารณาเห็นชอบโดย

อาจารย์ที่ปรึกษา

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุทธินันท์ พรหมสุวรรณ)

ผู้เชี่ยวชาญ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เกษมสันต์ พิพัฒน์ศิริศักดิ์)

(ดร.ศันสนีย์ เทพปัญญา)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

วันที่ 31 เดือน มีนาคม พ.ศ. 2560

ธนกร สิริธร. ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มีนาคม 2560, บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

พฤติกรรมการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และบุคลิกภาพที่ส่งผลต่อความปลอดภัยในการทำงานของแรงงานต่างด้าว: กรณีศึกษาแรงงานต่างด้าวสัญชาติเมียนมาในโรงงานย่านมหาชัย จังหวัดสมุทรสาคร (89 หน้า)

อาจารย์ที่ปรึกษา: รองศาสตราจารย์ ดร.สุทินันท์ พรหมสุวรรณ

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ คือ 1) ปัจจัยทางพฤติกรรมการทำงานที่ส่งผลต่อความปลอดภัยในการทำงานของแรงงานต่างด้าวสัญชาติเมียนมาที่ปฏิบัติงานในโรงงานย่านมหาชัยจังหวัดสมุทรสาคร 2) ปัจจัยทางสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อระดับความปลอดภัยในการทำงานของแรงงานต่างด้าวสัญชาติเมียนมาที่ปฏิบัติงานในโรงงานย่านมหาชัยจังหวัดสมุทรสาคร 3) ปัจจัยทางบุคลิกภาพที่ส่งผลต่อระดับความปลอดภัยในการทำงานของแรงงานต่างด้าวสัญชาติเมียนมาที่ปฏิบัติงานในโรงงานย่านมหาชัยจังหวัดสมุทรสาคร ซึ่งงานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยเชิงสำรวจ ที่มีรูปแบบการวิจัยโดยใช้แบบสอบถามแบบปลายปิด ในการเก็บรวบรวมข้อมูล และทดสอบความตรงของเนื้อหาและความน่าเชื่อถือด้วยวิธีวิเคราะห์ประมวลหาค่าครอนบาร์คแอลฟากับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คนได้ระดับความเชื่อมั่นที่ 0.752 และแจกให้กับแรงงานต่างด้าวสัญชาติเมียนมาที่ปฏิบัติงานในโรงงานย่านมหาชัยจังหวัดสมุทรสาคร ทั้งหมด 4 เขต จำนวน 400 คน โดยวิธีการทางสถิติแบ่งเป็น 2 ประเภท คือ สถิติเชิงพรรณนาซึ่งได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ สถิติเชิงอนุมานซึ่งได้แก่ การวิเคราะห์สมมุติฐานทั้งสามข้อโดยใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยแบบง่าย จากผลการวิจัยพบว่าตัวแปร พฤติกรรมการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และ บุคลิกภาพ ทั้ง 3 ตัวแปรมีอิทธิพลต่อความปลอดภัยในการทำงานที่ค่าร้อยละ 17.4 25.2 และ 27.2 ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ: แรงงานต่างด้าวสัญชาติเมียนมา, พฤติกรรมในการทำงาน, สภาพแวดล้อมในการทำงาน, บุคลิกภาพ, ความปลอดภัยในการทำงาน

Siritorn, T. M.B.A., March 2017, Graduate School, Bangkok University.

Work Behaviors, Work Environment and Personality Affecting Work Safety of Migrant.

Labors : A Case Study of Burmese Migrant Labor in Mahachai Factory Areas,
Samutsakhon (89 pp.)

Advisor: Assoc. Prof. Suthinan Pomsuwan, Ph.D.

ABSTRACT

The objectives of this study were to: 1) study work behaviors affecting work safety 2) study work environment affecting work safety and 3) study personality affecting work safety. The researcher collected the information using a Closed-end Questionnaire and use Cronbach's alpha analysis test to content validity test for testing 30 of Migrant Labors and result degree of validity is 0.752. The samples in this research were 400 Burmese Migrant Labor in Mahachai Factory Areas, Samutsakhon. The statistics used in analyzing data includes frequency, percentage, average, standard deviation. The statistical analysis employed was simple regression analysis. The results found that work behaviors work environment and personality all of variables affecting work safety at percent 17.4 25.2 and 27.2 respectively with a statistical significance of 0.05.

Keywords: Migrant of Burmese, Work behaviors, Work environment, Personality, Work safety

กิตติกรรมประกาศ

การค้นคว้าอิสระในครั้งนี้ สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความกรุณาจาก รองศาสตราจารย์ ดร.สุทธินันท์ พรหมสุวรรณ อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ ซึ่งได้ให้ความรู้ ชี้แนะแนวทางการศึกษา ตรวจสอบและแก้ไขข้อบกพร่องในงาน ด้วยความเอาใจใส่ ตลอดจนให้คำปรึกษาซึ่งเป็นประโยชน์ในการวิจัยจนงานวิจัยครั้งนี้มีความสมบูรณ์ครบถ้วนและสำเร็จไปได้ด้วยดี และอาจารย์ท่านอื่นๆ ที่ได้ถ่ายทอดวิชาความรู้ให้ ซึ่งสามารถนำวิชาการต่างๆ มาประยุกต์ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ รวมถึง Mr. THAR WAR เพื่อนชาวเมียนมา ที่เป็นล่ามภาษาไทยของบริษัทแห่งหนึ่งในย่านมหาชัยที่ช่วยแปลแบบสอบถามจากภาษาไทยเป็นภาษาเมียนมา โดยไม่คิดค่าใช้จ่ายในการแปล เพื่อที่ให้แรงงานต่างด้าวชาวเมียนมาสามารถอ่าน เข้าใจในความต้องการของผู้วิจัยในแบบสอบถาม และสามารถตอบแบบสอบถามได้อย่างถูกต้องครบถ้วนตามความต้องการของผู้วิจัย ผู้วิจัยจึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง มาไว้ ณ โอกาสนี้

ธนกร สิริธร

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญตาราง	ณ
สารบัญภาพ	ญ
บทที่ 1 บทนำ	
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาการวิจัย	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย	2
1.3 ขอบเขตของงานวิจัย	3
1.4 กรอบแนวคิดในการวิจัย	4
1.5 สมมุติฐานการวิจัยและวิธีการทางสถิติ	4
1.6 นิยามคำศัพท์	5
1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	6
บทที่ 2 วรรณกรรมปริทัศน์	
2.1 ความเป็นมาของความปลอดภัยในการทำงาน	7
2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงาน	34
2.3 ทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน	37
2.4 ทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับบุคลิกภาพในการทำงานที่	40
2.5 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวข้องกับความปลอดภัยในการทำงาน	42
2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	44
บทที่ 3 ระเบียบวิธีการวิจัย	
3.1 ประเภทและรูปแบบวิธีการวิจัย	52
3.2 กลุ่มประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	55
3.3 กระบวนการและขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูล	56
3.4 สมมุติฐานการวิจัย	57
3.5 วิธีการทางสถิติและการวิเคราะห์ข้อมูล	57

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิจัย	
4.1 การรายงานผลด้วยสถิติเชิงพรรณนา	58
4.2 การรายงานผลด้วยสถิติเชิงอนุมาน	68
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	
5.1 สรุปผลการวิจัย	70
5.2 อภิปรายผล	72
5.3 ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย	76
บรรณานุกรม	78
ภาคผนวก	81
ประวัติผู้เขียน	90
เอกสารข้อตกลงว่าด้วยการอนุญาตให้ใช้สิทธิ์ในรายงานการค้นคว้าอิสระ	

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 2.1: สถิติอุบัติเหตุในโรงงานอุตสาหกรรมจำแนกตามความรุนแรงและขนาดสถานประกอบการ ปี 2558	29
ตารางที่ 3.1: ผลการตรวจสอบความน่าเชื่อถือของแบบสอบถามด้วยการวิเคราะห์ประมวลหาค่าครอนบาร์คแอลฟา (Cronbach's Alpha Anaysis Test)	55
ตารางที่ 4.1: ตารางแสดงจำนวนและค่าร้อยละของข้อมูลเพศของผู้ตอบแบบสอบถาม	58
ตารางที่ 4.2: ตารางแสดงจำนวนและค่าร้อยละของข้อมูลช่วงอายุของผู้ตอบแบบสอบถาม	59
ตารางที่ 4.3: ตารางแสดงจำนวนและค่าร้อยละของข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม	60
ตารางที่ 4.4: ตารางแสดงจำนวนและค่าร้อยละของข้อมูลรายได้ต่อวันของผู้ตอบแบบสอบถาม	60
ตารางที่ 4.5: ตารางแสดงจำนวนและค่าร้อยละของข้อมูลอายุงานของผู้ตอบแบบสอบถาม	61
ตารางที่ 4.6: ตารางแสดงจำนวน และค่าร้อยละของข้อมูลรูปแบบการอยู่อาศัยของผู้ตอบแบบสอบถาม	61
ตารางที่ 4.7: ตารางแสดงจำนวนและค่าร้อยละของข้อมูลการมีหรือไม่มีโรคประจำตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม	62
ตารางที่ 4.8: แสดงค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าเฉลี่ย และความคิดเห็นของตัวแปรพฤติกรรมการทำงานของแรงงานต่างด้าวสัญชาติเมียนมาที่ส่งผลกระทบต่อระดับความปลอดภัยในการทำงาน	62
ตารางที่ 4.9: แสดงค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าเฉลี่ย และความคิดเห็นของตัวแปรสภาพแวดล้อมในการทำงานของแรงงานต่างด้าวสัญชาติเมียนมาที่ส่งผลกระทบต่อระดับความปลอดภัยในการทำงาน	64
ตารางที่ 4.10: แสดงค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าเฉลี่ย และความคิดเห็นของตัวแปรบุคลิกภาพของแรงงานชาวต่างชาติที่ส่งผลกระทบต่อระดับความปลอดภัยในการทำงาน	65
ตารางที่ 4.11: แสดงค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าเฉลี่ย และความคิดเห็นของตัวแปรความปลอดภัยในการทำงาน	66

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.12: แสดงค่าอิทธิพลของตัวแปรพฤติกรรมการทำงานของแรงงานต่างด้าวในย่าน มหาชัยที่ส่งผลต่อความปลอดภัยในการทำงานด้วยวิธีการวิเคราะห์แบบ ถดถอยแบบง่าย (Simple Regression Analysis)	68
ตารางที่ 4.13: แสดงค่าอิทธิพลของตัวแปรสภาพแวดล้อมในการทำงานของแรงงานต่างด้าว ในย่าน มหาชัยที่ส่งผลต่อความปลอดภัยในการทำงานด้วยวิธีการวิเคราะห์ แบบถดถอยแบบง่าย (Simple Regression Analysis)	69
ตารางที่ 4.14: แสดงค่าอิทธิพลของตัวแปรบุคลิกภาพของแรงงานต่างด้าวในย่าน มหาชัยที่ ส่งผลต่อความปลอดภัยในการทำงานด้วยวิธีการวิเคราะห์แบบถดถอยแบบ ง่าย (Simple Regression Analysis)	69



สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1.1: กรอบแนวคิดในการวิจัย	8
ภาพที่ 2.1: ตัวโตมิโนที่ทำให้เกิดอุบัติเหตุ	28
ภาพที่ 2.2: พีระมิดแสดงลำดับชั้นความต้องการ ตามแนวคิดของ มาสโลว์ (Maslow) 5 ลำดับ	44



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาการวิจัย

นับตั้งแต่ประเทศไทยใช้แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 1 เมื่อปี พ.ศ. 2504 จนถึงปัจจุบันประเทศไทยได้มีการเจริญเติบโตทางด้านเศรษฐกิจอย่างมากมีการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างการผลิตไปตามสถานการณ์เศรษฐกิจ มีการส่งเสริมจากภาครัฐทั้งการลงทุนในประเทศและการเข้ามาลงทุนจากต่างประเทศ จึงทำให้เกิดการลงทุนทั้งบริษัทที่มีเจ้าของเป็นคนไทยและบริษัทที่มีเจ้าของเป็นต่างชาติที่เข้ามาลงทุนในประเทศไทย ทำให้เกิดการความต้องการแรงงานอย่างมหาศาล โดยเฉพาะในภาคอุตสาหกรรมที่มีความต้องการแรงงานมากที่สุด จนกระทั่งแรงงานไทยเริ่มขาดตลาด ทำให้บริษัทต้องหาทางออกเพื่อจะให้มีความต้องการมาดำเนินธุรกิจที่กำลังเติบโตอย่างรวดเร็วโดยมีการจ้างแรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงานผนวกกับประเทศไทยมีระดับการพัฒนาที่สูงกว่าประเทศเพื่อนบ้านอย่างมาก โดยเฉพาะทางด้านผลิตภัณฑ์มวลรวมของประเทศ (GDP) มีความแตกต่างกันอยู่ระหว่าง 17-63 เท่า รายได้ประชากรที่แตกต่างกันมากถึง 6-13 เท่า และค่าจ้างแรงงานที่แตกต่างกัน 5-7 เท่า ทำให้เกิดช่องว่างทางเศรษฐกิจระหว่างกันมาก (ปณิตา ศรศรี, ม.ป.ป.) ถึงแม้ว่าปัจจุบันได้มีการ AEC (ASEAN Economics Community) ทำให้ค่าแรงขั้นต่ำของแรงงานต่างด้าวเท่ากับค่าแรงของคนไทยแล้วแต่สภาพเศรษฐกิจของไทยก็ยังคงดีกว่าสภาพเศรษฐกิจของประเทศเพื่อนบ้านอยู่ระดับหนึ่ง จึงเกิดแรงงานต่างด้าวอพยพจากประเทศเพื่อนบ้าน หลั่งไหลเข้าประเทศไทยมากขึ้นอีกทั้งรัฐบาลยังเปิดให้มีการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวในทุกภูมิภาคของประเทศไทย ส่งผลให้การจ้างแรงงานต่างด้าวเข้าทำงานเป็นเรื่องที่ง่ายและถูกกฎหมาย จึงทำให้การจ้างแรงงานต่างด้าวจึงเป็นทางเลือกที่ดีของบริษัทที่ต้องการแรงงานจำนวนมากในภาวะที่แรงงานไทยขาดตลาด

แต่ทั้งนี้การเลือกใช้แรงงานต่างด้าวก็มีทั้งข้อดีและข้อเสีย ข้อดีคือแรงงานต่างด้าวขยันอดทน ไม่เลือกงาน อยู่นิ่งๆ ง่าย แต่ข้อเสียหลักๆ ก็คืออุบัติเหตุอันเนื่องมาจากความไม่เข้าใจในภาษา ระบบความปลอดภัย

จากปัญหาดังกล่าวผู้วิจัยได้เล็งเห็นว่าสาเหตุการเกิดอุบัติเหตุหลักๆ มีอยู่ 2 ประการคือสภาพการทำงานที่ไม่ปลอดภัยในการทำงาน เช่น เครื่องมือ หรือพื้นที่ทำงานสกปรก และ การกระทำที่ไม่ปลอดภัยเช่น ความประมาท หรือการไม่ปฏิบัติตามกฎระเบียบความปลอดภัยในการทำงาน

ทั้งนี้งานวิจัยจะดำเนินโดยใช้โรงงานประกอบกิจการผลิตสินค้าอุปโภคและบริโภคในย่านมหาชัยที่มีความเสี่ยงในการเกิดอุบัติเหตุจากการทำงานเป็นกรณีศึกษา และจะดำเนินการสำรวจกับแรงงานต่างด้าวที่ทำงานอยู่ในย่านมหาชัย เหตุผลที่เลือกมหาชัยเพราะเป็นที่รู้จักกันอยู่ว่ามหาชัยเป็นเมืองแห่งอุตสาหกรรม และการประมง จึงมีความจำเป็นที่จะต้องจ้างแรงงานจำนวนมากซึ่งแรงงานต่าง

ตัวจึงเป็นทางเลือกที่ดีสำหรับเจ้าของธุรกิจภายในนี้ อีกทั้งมีรายงานจากข่าวจากผู้จัดการ online (จิตติ พลีทอง, 2557) เรื่อง “มหาชัย ดินแดนใคร ไทย หรือ พม่า??” ว่า “นับตั้งแต่วินาทีแรกที่เข้าสู่ตัวเมืองมหาชัย จังหวัดสมุทรสาคร กลิ่นเหม็นคาวปลาและอาหารทะเลสดคล้ายเป็น อัตลักษณ์ประจำถิ่นคอยต้อนรับผู้มาเยือนไปแล้ว แต่นั่นกลับกลายเป็นเพียงข้อกังขาเล็กๆ เมื่อเทียบกับความรู้สึกที่ว่า.. ระยะทางห่างจากเมืองหลวงเพียง 36 กิโลเมตร จะมีเมืองทั้งเมือง ที่ทำให้เรารู้สึกราวกับว่า กลายเป็นคนแปลกหน้าในบ้านของตัวเองได้เชี่ยวชาญหรือไม่ว่าจะหันหน้าไปทางไหน ทุกทิศทางล้วนเต็มไปด้วยผู้คนปะปนหน้าขาว พูดภาษาไม่คุ้นหู แถมตามมูมตึก อาคารบ้านเรือนยังมีแผ่นป้ายโฆษณาภาษาที่ไม่รู้จักอีกด้วย”

ผู้วิจัยได้พิจารณาประเด็นของปัญหาที่ต้องมีการแก้ไขโดยมุ่งเน้นแรงงานต่างด้าวที่ประกอบอาชีพอยู่ในเขตมหาชัย จังหวัดสมุทรสาคร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิทยา อยู่สุข (2544) โดยจะศึกษาจากปัจจัยการเกิดปัญหาดังต่อไปนี้

1. พฤติกรรมการทำงาน เป็นสาเหตุใหญ่ที่ก่อให้เกิดอุบัติเหตุ คิดเป็นร้อยละ 88 ของการเกิดอุบัติเหตุทั้งหมด การกระทำที่ไม่ปลอดภัย ได้แก่ การกระทำที่ขาดความรู้ ความประมาท และ ใช้เครื่องมือไม่เหมาะสม
2. สภาพแวดล้อมการทำงาน มีส่วนอย่างมากในการทำงานแต่ละวันของแรงงาน หากสภาพแวดล้อมไม่ดีจะส่งผลให้เกิดอุบัติเหตุได้ทุกเมื่อ สภาพการทำงานที่ไม่ปลอดภัยในการทำงาน อันได้แก่ เครื่องมือ เครื่องจักร หรืออุปกรณ์ในการทำงานไม่ได้คุณภาพ หรือชำรุด มลภาวะทางเสียง อากาศ หรือฝุ่นละออง การวางผังไม่ถูกต้อง จัดเก็บสิ่งของไม่เป็นระเบียบ
3. บุคลิกภาพการทำงาน มีผลอย่างมากในการปฏิบัติงานเช่นกัน หากพนักงานมีบุคลิกภาพที่ดี เช่น ความสามารถในการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า หรือเป็นคนไม่วู่วาม ฯลฯ จะทำให้สามารถปฏิบัติงานภายในโรงงานได้อย่างปลอดภัย

จากประเด็นปัญหาและเหตุผลที่กล่าวถึงสามารถนำมาจัดทำเป็นแนวทางการศึกษาได้เป็นหัวข้อวิจัยดังนี้ คือ พฤติกรรมการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และบุคลิกภาพที่ส่งผลต่อความปลอดภัยในการทำงานของแรงงานต่างด้าว: กรณีศึกษาแรงงานต่างด้าวสัญชาติเมียนมาในโรงงานย่านมหาชัย จังหวัดสมุทรสาคร โดยกำหนดเป็นวัตถุประสงค์ดังนี้

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

พฤติกรรมการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และบุคลิกภาพที่ส่งผลต่อความปลอดภัยในการทำงานของแรงงานต่างด้าว: กรณีศึกษาแรงงานต่างด้าวสัญชาติเมียนมาในโรงงานย่านมหาชัย จังหวัดสมุทรสาคร มีการกำหนดวัตถุประสงค์ดังนี้

1. เพื่อศึกษาอิทธิพลของปัจจัยพฤติกรรมที่มีผลต่อระดับความปลอดภัยในการทำงานใน

ภาพรวมของโรงงานในย่านมหาชัย

2. เพื่อศึกษาอิทธิพลของสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีผลต่อระดับความปลอดภัยในการทำงานในภาพรวมของโรงงานในย่านมหาชัย
3. เพื่อศึกษาอิทธิพลของบุคลิกภาพที่มีผลต่อระดับความปลอดภัยในการทำงานในภาพรวมของโรงงานในย่านมหาชัย

1.3 ขอบเขตของการวิจัย

การกำหนดขอบเขตของการวิจัยนี้จะอธิบายในประเด็นหัวข้อดังนี้

1. ประเภทและรูปแบบวิธีการวิจัย
งานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ที่ใช้แบบสอบถามแบบปลายปิด (Close-ended Questionnaire) ที่ประกอบด้วยข้อมูล คุณสมบัติส่วนบุคคล ข้อมูลพฤติกรรมการทำงาน ข้อมูลสภาพแวดล้อมการทำงาน ข้อมูลบุคลิกภาพ และข้อมูลความปลอดภัยในการทำงานของแรงงานต่างด้าวในย่านมหาชัย จังหวัดสมุทรสาคร

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้จะเป็นแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาประกอบอาชีพในพื้นที่ย่านมหาชัย จังหวัดสมุทรสาคร โดยจะทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างจาก เขตทั้ง 4 เขตในย่านมหาชัยได้แก่

1. เขตวัดทอง
2. เขตคลองครุ
3. เขตบางปา
4. เขตศรีเมือง

ทั้งนี้เนื่องจากกลุ่มประชากรมีจำนวนมาก ผู้วิจัยจึงกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางการคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Taro Yamane ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ระดับความคลาดเคลื่อน $\pm 5\%$ ซึ่งได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คน และผู้วิจัยจะกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างแต่ละ 100 คนจากจำนวนเขตที่เลือกมาทั้งหมด จำนวน 4 แห่ง และจะทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างที่เป็นแรงงานต่างด้าว ใน 20 เดือนตุลาคม พ.ศ. 2559 โดยจะสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบสอบถามโดยมีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างดังนี้

1. วันที่ 20 ตุลาคม พ.ศ. 2559 จำนวน 100 คน
 2. วันที่ 22 ตุลาคม พ.ศ. 2559 จำนวน 100 คน
 3. วันที่ 26 ตุลาคม พ.ศ. 2559 จำนวน 100 คน
 4. วันที่ 29 ตุลาคม พ.ศ. 2559 จำนวน 100 คน
3. ตัวแปรอิสระและตัวแปรตามที่ใช้ในการวิจัย

การกำหนดตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยจะกำหนดตัวแปร 2 ลักษณะดังนี้

3.1 ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) ประกอบด้วย

3.1.1 ข้อมูลพฤติกรรมการทำงาน

3.1.2 ข้อมูลสภาพแวดล้อมการทำงาน

3.1.3 ข้อมูลบุคลิกภาพ

3.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variable) ประกอบด้วย

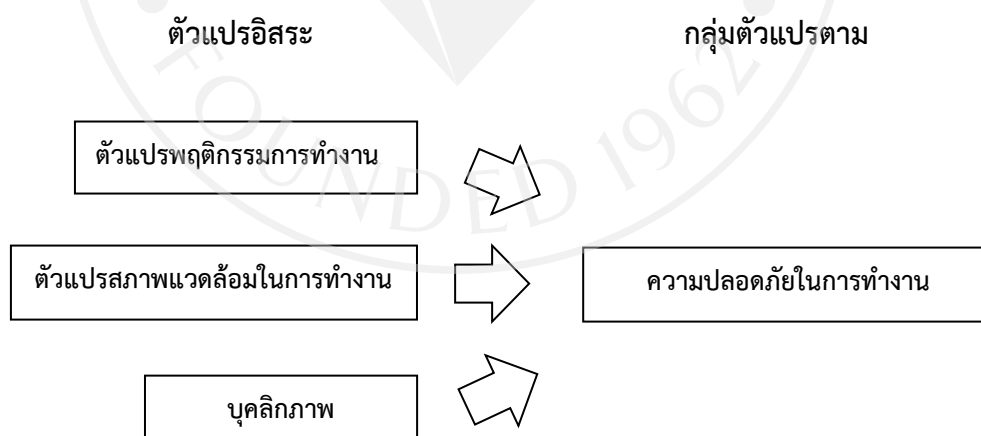
3.2.1 ข้อมูลความปลอดภัยในการทำงาน

1.4 กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการกำหนดตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย ซึ่งประกอบด้วยกลุ่มตัวแปรอิสระจำนวน 3 กลุ่มคือ พฤติกรรมการทำงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน และบุคลิกภาพ และตัวแปรตาม 1 กลุ่ม คือ ความปลอดภัยในการทำงาน

ทั้งนี้ จะทำการทดสอบในลักษณะตัวแปรเดียว (Univariate Analysis) ของตัวแปรอิสระที่มีต่อตัวแปรตามเป็นรายตัวแปร โดยสามารถอธิบายตามกรอบแนวคิดการวิจัยดังนี้

ภาพที่ 1.1: กรอบแนวคิดในการวิจัย



1.5 สมมุติฐานการวิจัยและวิธีการทางสถิติ

1.5.1 สมมุติฐานการวิจัย

การศึกษาพฤติกรรมการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และบุคลิกภาพที่ส่งผลต่อความปลอดภัยในการทำงานของโรงงานผลิตสินค้าอุปโภคและบริโภคกรณีศึกษาแรงงานต่างด้าวในโรงงานผลิตสินค้าอุปโภคและบริโภคย่านมหาชัย จังหวัดสมุทรสาคร มีการกำหนดวัตถุประสงค์

ดังนี้

1.5.1.1 อิทธิพลของปัจจัยพฤติกรรมที่มีผลต่อระดับความปลอดภัยในการทำงานในภาพรวมของโรงงานในย่านมหาชัย

1.5.1.2 อิทธิพลของสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีผลต่อระดับความปลอดภัยในการทำงานในภาพรวมของโรงงานในย่านมหาชัย

1.5.1.3 อิทธิพลของบุคลิกภาพที่มีผลต่อระดับความปลอดภัยในการทำงานในภาพรวมของโรงงานในย่านมหาชัย

การทดสอบสมมุติฐานทั้งสามข้อจะทำการทดสอบที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

1.5.2 วิธีการทางสถิติที่ใช้สำหรับงานวิจัย

วิธีการทางสถิติที่ใช้สำหรับงานวิจัยนี้สามารถแบ่งได้ 2 ประเภทได้แก่

1.5.2.1 การรายงานผลด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ซึ่งได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

1.5.2.2 การรายงานผลด้วยสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ซึ่งได้แก่ การวิเคราะห์สมมุติฐานทั้งสามข้อ โดยมีการใช้สถิติการวิจัยดังนี้

1.5.2.2.1 สมมุติฐานทั้ง 3 ข้อ จะใช้สถิติทดสอบหาความสัมพันธ์ถดถอยแบบง่าย (Simple Regression Analysis)

1.6 นิยามคำศัพท์

นิยามคำศัพท์สำหรับงานวิจัยมีดังนี้

1. ต่างด้าว คือ บุคคลธรรมดาซึ่งไม่มีสัญชาติไทยซึ่งในการวิจัยครั้งนี้จะใช้ต่างด้าวที่เป็นแรงงานชาวเมียนมา
2. อุบัติเหตุ คือ เหตุการณ์ที่เกิดขึ้นอย่างไม่คาดหมายและเมื่อเกิดขึ้นแล้วจะมีผลกระทบกระเทือนต่อการทำงาน ทำให้ทรัพย์สินเสียหายหรือ บุคคลได้รับบาดเจ็บ การเกิดอุบัติเหตุขึ้นนั้นมักจะมีตัวการที่สำคัญอยู่ 3 ประการ คือ ตัวบุคคล สิ่งแวดล้อม และเครื่องมือ
3. ความปลอดภัยในการทำงาน คือ สภาพที่ปลอดภัยจากอุบัติเหตุต่างๆ อันจะเกิดแก่ร่างกาย ชีวิต หรือทรัพย์สินในขณะที่ปฏิบัติงาน ซึ่งก็คือ สภาพการทำงานที่ถูกต้องโดยปราศจาก "อุบัติเหตุ" ในการทำงาน
4. บุคลิกภาพ คือ ลักษณะนิสัยส่วนตัวของแรงงานชาวต่างชาติในด้านของการทำงาน เช่น ความเป็นคนตรงต่อเวลา หรือการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้ดี
5. พฤติกรรมการทำงาน คือ พฤติกรรมต่างๆ ของแรงงานต่างด้าว ที่เกิดขึ้นขณะปฏิบัติงาน
6. สภาพแวดล้อมในการทำงาน คือ ทุกสิ่งทุกอย่างรวมทั้งหมดที่อยู่ล้อมรอบปัจเจกบุคคล

หรือกลุ่มแรงงานต่างด้าว

1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับสำหรับงานวิจัยนี้อธิบายได้ดังนี้

1. ผลการวิจัยนี้คาดว่าจะนำไปปรับใช้กับกระบวนการอบรมพนักงานเข้าใหม่ของโรงงานในเขตมหาชัยเพื่อให้มีพฤติกรรมการทำงานที่ปลอดภัยไม่มีพฤติกรรมการทำงานที่ผิดๆ อันก่อให้เกิดอันตรายในการทำงาน
2. ผลการวิจัยนี้คาดว่าจะนำไปพิจารณาแก้ไขและปรับปรุงโรงงานในด้านสภาพแวดล้อมภายในโรงงานให้เหมาะสมต่อการทำงานที่ปลอดภัย
3. ผลวิจัยนี้คาดว่าจะสามารถช่วยในการจัดทำเครื่องมือสำหรับอบรมบุคลากร สำหรับพนักงานใหม่เพื่อเตรียมพร้อมสำหรับการทำงานในโรงงาน



บทที่ 2 วรรณกรรมปริทัศน์

งานวิจัยเรื่อง "พฤติกรรมการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และบุคลิกภาพที่ส่งผลต่อความปลอดภัยในการทำงานของแรงงานต่างด้าว": กรณีศึกษาแรงงานต่างด้าวสัญชาติเมียนมาในโรงงานย่านมหาชัย จังหวัดสมุทรสาคร โดยแบ่งออกเป็นหัวข้อดังต่อไปนี้

2.1 ความเป็นมาของความปลอดภัยในการทำงาน

- พระราชบัญญัติ การทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2551
- สวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
- พระราชบัญญัติ ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน
- กฎกระทรวง ออกตามพระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และ

สภาพแวดล้อมในการทำงาน

- พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน โดยมีกฎกระทรวง ออกตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน
- ใบอนุญาตทำงาน (WORK PERMIT)
- อุบัติเหตุ

2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงาน

2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน

2.4 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับบุคลิกภาพในการทำงานที่

2.5 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวข้องกับความปลอดภัยในการทำงาน

2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 ความเป็นมาของความปลอดภัยในการทำงาน

2.1.1 พระราชบัญญัติ การทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2551

มาตรา 1 พระราชบัญญัตินี้เรียกว่า “พระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2551”

มาตรา 2 พระราชบัญญัตินี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศในราชกิจจานุเบกษา เป็นต้นไป

มาตรา 3 ให้ยกเลิก

(1) พระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ.2521

(2) พระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2544

มาตรา 4 พระราชบัญญัตินี้ไม่ใช้บังคับกับการปฏิบัติหน้าที่ในราชอาณาจักรของคนต่างด้าวเฉพาะในฐานะ ดังต่อไปนี้

- (1) บุคคลในคณะผู้แทนทางทูต
- (2) บุคคลในคณะผู้แทนทางกงสุล
- (3) ผู้แทนของประเทศสมาชิกและพนักงานขององค์การสหประชาชาติและทบวงการชำนัญพิเศษ
- (4) คนรับใช้ส่วนตัวซึ่งเดินทางจากต่างประเทศเพื่อมาทำงานประจำอยู่กับบุคคลตาม (1) หรือ (2) หรือ (3)
- (5) บุคคลซึ่งปฏิบัติหน้าที่หรือภารกิจตามความตกลงที่รัฐบาลไทยทำไว้กับรัฐบาลต่างประเทศหรือ องค์การระหว่างประเทศ
- (6) บุคคลซึ่งปฏิบัติหน้าที่หรือภารกิจเพื่อประโยชน์ในทางการศึกษา วัฒนธรรม ศิลปะการกีฬา หรือกิจการอื่น ทั้งนี้ ตามที่จะได้กำหนดโดยพระราชกฤษฎีกา
- (7) บุคคลซึ่งคณะรัฐมนตรีอนุญาตให้เข้ามาปฏิบัติหน้าที่หรือภารกิจอย่างหนึ่งอย่างใดโดยจะกำหนด เงื่อนไขไว้ด้วยหรือไม่ก็ได้

มาตรา 5 ในพระราชบัญญัตินี้

“คนต่างด้าว” หมายความว่า บุคคลธรรมดาซึ่งไม่มีสัญชาติไทย

“ทำงาน” หมายความว่า การทำงานโดยใช้กำลังกายหรือความรู้ด้วยประสงค์ค่าจ้างหรือประโยชน์อื่นใดหรือไม่ก็ตาม

“ใบอนุญาต” หมายความว่า ใบอนุญาตทำงาน

“ผู้รับใบอนุญาต” หมายความว่า คนต่างด้าวซึ่งได้รับใบอนุญาต

“ลูกจ้าง” หมายความว่า ผู้รับใบอนุญาตตามมาตรา 9 มาตรา 11 มาตรา 13 (1) และ (2) และมาตรา 14 ให้ทำงานที่กำหนดในกฎกระทรวงที่ออกตามความในมาตรา 15

“กองทุน” หมายความว่า กองทุนเพื่อการส่งคนต่างด้าวกลับออกไปนอกราชอาณาจักร

“คณะกรรมการกองทุน” หมายความว่า คณะกรรมการกองทุนเพื่อการส่งคนต่างด้าวกลับออกไปนอกราชอาณาจักร

“คณะกรรมการ” หมายความว่า คณะกรรมการพิจารณาการทำงานของคนต่างด้าว

“คณะกรรมการพิจารณาอุทธรณ์” หมายความว่า คณะกรรมการพิจารณาอุทธรณ์การทำงานของคนต่างด้าว

“พนักงานเจ้าหน้าที่” หมายความว่า ผู้ซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งให้ปฏิบัติราชการตามพระราชบัญญัตินี้

“นายทะเบียน” หมายความว่า อธิบดี และพนักงานเจ้าหน้าที่ซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งตามข้อเสนอแนะของอธิบดีเพื่อออกใบอนุญาตและปฏิบัติการอื่นตามพระราชบัญญัตินี้

“อธิบดี” หมายความว่า อธิบดีกรมการจัดหางาน

“รัฐมนตรี” หมายความว่า รัฐมนตรีผู้รักษาการตามพระราชบัญญัตินี้

มาตรา 6 ให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานรักษาการตามพระราชบัญญัตินี้ และให้มีอำนาจออกกฎกระทรวงกำหนดค่าธรรมเนียมไม่เกินอัตราในบัญชีท้ายพระราชบัญญัตินี้ ยกเว้นค่าธรรมเนียม และกำหนดกิจการอื่นเพื่อปฏิบัติการตามพระราชบัญญัตินี้

มาตรา 7 งานใดที่คนต่างด้าวอาจทำได้ในท้องที่ใด เมื่อใด ให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎกระทรวง โดยคำนึงถึงความมั่นคงของชาติ โอกาสในการประกอบอาชีพของคนไทยและความต้องการแรงงานต่างด้าวที่จำเป็นต่อการพัฒนาประเทศ ทั้งนี้ จะกำหนดให้แตกต่างกันระหว่างคนต่างด้าวทั่วไปกับคนต่างด้าวตามมาตรา 13 และมาตรา 14 ก็ได้

มาตรา 8 เพื่อประโยชน์ในการจำกัดจำนวนคนต่างด้าวซึ่งมิใช่ช่างฝีมือหรือผู้ชำนาญการที่จะเข้ามาทำงานบางประเภทหรือบางลักษณะในราชอาณาจักร รัฐมนตรีโดยความเห็นชอบของคณะรัฐมนตรีจะกำหนดโดยประกาศในราชกิจจานุเบกษาให้เรียกเก็บค่าธรรมเนียมการจ้างคนต่างด้าวซึ่งมิใช่ช่างฝีมือหรือผู้ชำนาญการที่จะเข้ามาทำงานตามประเภทหรือลักษณะที่กำหนดในราชอาณาจักรก็ได้ ผู้ใดประสงค์จะจ้างคนต่างด้าว ให้แจ้งต่อนายทะเบียนตามแบบที่อธิบดีกำหนดและชำระค่าธรรมเนียมก่อนทำสัญญาจ้างไม่น้อยกว่าสามวันทำการ

มาตรา 9 ห้ามมิให้คนต่างด้าวทำงานใดนอกจากงานตามมาตรา 7 และได้รับใบอนุญาตจากนายทะเบียน เว้นแต่คนต่างด้าวซึ่งเข้ามาในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราวตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมืองเพื่อทำงานอันจำเป็นและเร่งด่วนที่มีระยะเวลาทำงานไม่เกินสิบห้าวัน แต่คนต่างด้าวจะทำงานนั้นได้เมื่อได้มีหนังสือแจ้งให้นายทะเบียนทราบ

มาตรา 10 คนต่างด้าวซึ่งจะขอรับใบอนุญาตตามมาตรา 9 ต้องมีถิ่นที่อยู่ในราชอาณาจักรหรือได้รับอนุญาตให้เข้ามาในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราวตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมืองโดยมิใช่ได้รับอนุญาตให้เข้ามาในฐานะนักท่องเที่ยวหรือผู้เดินทางผ่าน และไม่มีลักษณะต้องห้ามตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

มาตรา 11 ผู้ใดประสงค์จะจ้างคนต่างด้าวซึ่งอยู่นอกราชอาณาจักรเข้ามาทำงานในกิจการของตนในราชอาณาจักร จะยื่นคำขอรับใบอนุญาตและชำระค่าธรรมเนียมแทนคนต่างด้าวนั้นก็ได้

มาตรา 12 ในการอนุญาตให้คนต่างด้าวเข้ามาทำงานในราชอาณาจักรตามกฎหมายว่าด้วยการส่งเสริมการลงทุนหรือกฎหมายอื่น ให้ผู้อนุญาตตามกฎหมายดังกล่าวมีหนังสือแจ้งการอนุญาตนั้นต่อนายทะเบียนพร้อมด้วยรายละเอียดที่อธิบดีกำหนดโดยเร็ว

มาตรา 13 คนต่างด้าวซึ่งไม่อาจขอรับใบอนุญาตตามมาตรา 9 เพราะเหตุดังต่อไปนี้ อาจขอรับใบอนุญาตต่อนายทะเบียนเพื่อทำงานตามประเภทที่คณะกรรมการกำหนดโดยประกาศในราชกิจจานุเบกษาตามข้อเสนอแนะของคณะกรรมการ โดยคำนึงถึงความมั่นคงของชาติและผลกระทบต่อสังคม

มาตรา 14 คนต่างด้าวซึ่งมีภูมิลำเนาและเป็นคนสัญชาติของประเทศที่มีชายแดนติดกับประเทศไทย ถ้าได้เข้ามาในราชอาณาจักรโดยมีเอกสารใช้แทนหนังสือเดินทางตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมือง อาจได้รับอนุญาตให้ทำงานบางประเภทหรือลักษณะงานในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราวในช่วงระยะเวลาหรือตามฤดูกาลที่กำหนดได้ ทั้งนี้ เฉพาะการทำงานภายในท้องที่ที่อยู่ติดกับชายแดนหรือท้องที่ต่อเนื่องกับท้องที่ดังกล่าว

มาตรา 15 ลูกจ้างซึ่งได้รับใบอนุญาตตามมาตรา 9 มาตรา 11 มาตรา 13 (1) และ (2) และมาตรา 14 เฉพาะงานที่กำหนดในกฎกระทรวง ต้องส่งเงินเข้ากองทุนเพื่อเป็นประกันค่าใช้จ่ายในการส่งลูกจ้างนั้นกลับออกไปนอกราชอาณาจักร โดยให้นายจ้างมีหน้าที่หักเงินค่าจ้างจากลูกจ้างนั้นและนำส่งเข้ากองทุน

มาตรา 16 เมื่อนายจ้างนำส่งเงินค่าจ้างของลูกจ้างผู้ใดเข้ากองทุนแล้ว ให้นายทะเบียนออกใบรับให้แก่ นายจ้าง โดยในใบรับนั้นอย่างน้อยต้องระบุชื่อและเลขประจำตัวของลูกจ้าง ซึ่งถูกหักค่าจ้างจำนวนเงินที่นำส่ง และจำนวนเงินค้างส่ง และให้นายจ้างมอบใบรับให้แก่ลูกจ้างนั้นไว้เป็นหลักฐาน เมื่อลูกจ้างถูกหักเงินค่าจ้างเพื่อนำส่งเข้ากองทุนครบถ้วนแล้ว ให้นายทะเบียนออกหนังสือรับรองให้แก่ลูกจ้างนั้นเพื่อเป็นหลักฐาน

มาตรา 17 นายจ้างซึ่งไม่นำส่งเงินค่าจ้างตามมาตรา 15 เข้ากองทุนหรือนำส่งไม่ครบถ้วนต้องเสียเงินเพิ่มในอัตราร้อยละสองต่อเดือนของเงินค่าจ้างที่ไม่ได้นำส่งหรือนำส่งไม่ครบ

มาตรา 18 ลูกจ้างซึ่งกลับออกไปนอกราชอาณาจักรโดยค่าใช้จ่ายของตนเองมีสิทธิได้รับเงินค่าจ้างของตนที่ถูกหักและนำส่งเข้ากองทุนคืน โดยยื่นคำร้องขอคืนต่อนายทะเบียน ณ ด่านตรวจคนเข้าเมืองที่ตนจะต้องผ่านเพื่อกลับออกไปนอกราชอาณาจักร หรือมีหนังสือแจ้งการขอคืนไปยังนายทะเบียน การขอคืนเงินค่าจ้างลูกจ้างต้องแนบหลักฐานตามมาตรา 16 ในกรณียังส่งเงินเข้ากองทุนไม่ครบถ้วน หรือหลักฐานตามมาตรา 16 ในกรณีส่งเงินเข้ากองทุนครบถ้วนแล้ว

มาตรา 19 ลูกจ้างซึ่งกลับออกไปนอกราชอาณาจักรโดยค่าใช้จ่ายของตนเอง ถ้ามิได้ขอรับเงินค่าจ้างของตนที่ถูกหักและนำส่งเข้ากองทุนคืนตามมาตรา 18 ภายในสองปีนับแต่วันที่กลับออกไปนอกราชอาณาจักร ให้เป็นอันหมดสิทธิที่จะได้รับเงินนั้นคืน และให้เงินนั้นตกเป็นของกองทุน ในกรณีที่ลูกจ้างกลับเข้ามาในราชอาณาจักรและกลับเข้าทำงานตามใบอนุญาตเดิมที่ยังไม่สิ้นอายุ หรือได้ทำงานตามใบอนุญาตใหม่อันเป็นงานที่กำหนดในกฎกระทรวงที่ออกตามความในมาตรา 15 แล้วแต่กรณี ภายในสองปีนับแต่วันที่กลับออกไปนอกราชอาณาจักร ลูกจ้างนั้นไม่ต้องถูกหักเงิน

ค่าจ้างเพื่อนำส่งเข้ากองทุนอีก เว้นแต่เงินค่าจ้างที่ลูกจ้างนั้นเคยถูกหักและนำส่งเข้ากองทุนยังไม่ครบถ้วน ให้นายจ้างหักเงินค่าจ้างของลูกจ้างนั้นและนำส่งเข้ากองทุนจนกว่าจะครบถ้วน

มาตรา 20 ในกรณีที่ลูกจ้างซึ่งจะถูกส่งกลับออกไปนอกราชอาณาจักรยังส่งเงินเข้ากองทุนไม่ครบถ้วนให้กองทุนจ่ายเงินของกองทุนสมทบในส่วนที่ขาด เว้นแต่ลูกจ้างนั้นเข้ามาทำงานในราชอาณาจักรตามความต้องการของนายจ้าง นายจ้างนั้นต้องรับผิดชอบในเงินจำนวนที่ลูกจ้างยังส่งเข้ากองทุนไม่ครบถ้วนและให้กองทุนเรียกเก็บเงินส่วนที่ยังขาดอยู่นั้นจากนายจ้าง

มาตรา 21 ใบอนุญาตที่ออกให้ตามพระราชบัญญัตินี้ ให้มีอายุไม่เกินสองปีนับแต่วันออกเว้นแต่ใบอนุญาตที่ออกให้แก่คนต่างด้าวตามมาตรา 12 ให้มีอายุเท่าระยะเวลาที่ได้รับอนุญาตให้เข้ามาทำงานตามกฎหมายนั้นๆ อายุใบอนุญาตตามวรรคหนึ่งไม่มีผลเป็นการขยายระยะเวลาอยู่ในราชอาณาจักรตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมือง

มาตรา 22 ในกรณีที่ผู้รับใบอนุญาตตามมาตรา 12 ได้รับการขยายระยะเวลาทำงานตามกฎหมายนั้นๆ ให้ผู้อนุญาตตามกฎหมายดังกล่าวมีหนังสือแจ้งการขยายระยะเวลาทำงานนั้นต่อนายทะเบียนตามแบบที่อธิบดีกำหนดโดยเร็วและให้นายทะเบียนจดแจ้งการขยายระยะเวลานั้นลงในใบอนุญาต

มาตรา 23 ก่อนใบอนุญาตสิ้นอายุและผู้รับใบอนุญาตประสงค์จะทำงานนั้นต่อไป ให้ยื่นคำขอต่ออายุใบอนุญาตต่อนายทะเบียน เมื่อได้ยื่นคำขอแล้ว ให้ผู้ขอต่ออายุใบอนุญาตทำงานไปพลางก่อนได้จนกว่านายทะเบียนจะมีคำสั่งไม่ต่ออายุใบอนุญาต การต่ออายุใบอนุญาตให้ต่อได้ครั้งละไม่เกินสองปี โดยให้กระทำเพียงเท่าที่จำเป็นเพื่อป้องกันการตั้งถิ่นฐานของคนต่างด้าวในราชอาณาจักร และกรณีคนต่างด้าวตามมาตรา 13 (1) และ (2) ระยะเวลาที่ได้รับอนุญาตให้ทำงานติดต่อกันรวมแล้วต้องไม่เกินสี่ปี เว้นแต่คณะรัฐมนตรีจะกำหนดเป็นอย่างอื่นเป็นคราวๆ ไป

มาตรา 24 ผู้รับใบอนุญาตต้องมีใบอนุญาตอยู่กับตัวหรืออยู่ ณ สถานที่ทำงานในระหว่างเวลาทำงานเพื่อแสดงต่อพนักงานเจ้าหน้าที่หรือนายทะเบียนได้เสมอ

มาตรา 25 ถ้าใบอนุญาตสูญหายหรือเสียหาย ให้ผู้รับใบอนุญาตยื่นคำขอรับใบแทนใบอนุญาตต่อนายทะเบียนภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่ทราบการสูญหายหรือเสียหาย

มาตรา 26 ผู้รับใบอนุญาตต้องทำงานตามประเภทหรือลักษณะงาน และกับนายจ้าง ณ ท้องที่หรือสถานที่และเงื่อนไขตามที่ได้รับอนุญาต ผู้รับใบอนุญาตผู้ใดประสงค์จะเปลี่ยนหรือเพิ่มประเภทหรือลักษณะงาน นายจ้างท้องที่หรือสถานที่ทำงาน หรือเงื่อนไข ต้องได้รับอนุญาตจากนายทะเบียน

มาตรา 27 ห้ามมิให้บุคคลใดรับคนต่างด้าวเข้าทำงาน เว้นแต่คนต่างด้าวซึ่งมีใบอนุญาตทำงานกับตนเพื่อทำงานตามประเภทหรือลักษณะงานที่ระบุไว้ในใบอนุญาต ณ ท้องที่หรือสถานที่ที่ระบุไว้ในใบอนุญาต

มาตรา 28 ในกรณีที่น่าปรากฏว่าผู้รับใบอนุญาตฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามเงื่อนไขในการอนุญาตให้นายทะเบียนมีอำนาจสั่งเพิกถอนใบอนุญาต

มาตรา 29 ให้จัดตั้งกองทุนขึ้นในกรมการจัดหางาน เรียกว่า “กองทุนเพื่อการส่งคนต่างด้าวกลับออกไปนอกราชอาณาจักร” เพื่อเป็นทุนหมุนเวียนสำหรับใช้จ่ายเกี่ยวกับการส่งลูกจ้างคนต่างด้าวและผู้ถูกส่งเนรเทศกลับออกไปนอกราชอาณาจักร ตามพระราชบัญญัตินี้ กฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมืองและกฎหมายว่าด้วยการเนรเทศ แล้วแต่กรณี

มาตรา 30 ให้กองทุนประกอบด้วยเงินและทรัพย์สิน ดังต่อไปนี้

- (1) เงินเพิ่มตามมาตรา 8
- (2) เงินที่นายจ้างนำส่งเข้ากองทุนตามมาตรา 15
- (3) เงินเพิ่มตามมาตรา 17
- (4) เงินที่ตกเป็นของกองทุนตามมาตรา 19
- (5) เงินที่เรียกเก็บจากนายจ้างตามมาตรา 20
- (6) เงินหรือทรัพย์สินที่มีผู้อุทิศให้
- (7) เงินค่าธรรมเนียมที่เรียกเก็บได้ตามพระราชบัญญัตินี้ตามที่กระทรวงการคลัง

อนุญาตให้ นำไปใช้จ่ายได้โดยไม่ต้องนำส่งคลังเป็นรายได้แผ่นดิน

- (8) ดอกผลของกองทุน
 - (9) เงินอุดหนุนจากรัฐบาลตามมาตรา 31
- เงินและทรัพย์สินตามวรรคหนึ่ง ให้นำส่งเข้ากองทุนโดยไม่ต้องนำส่งคลังเป็นรายได้แผ่นดิน

แผ่นดิน

มาตรา 31 เงินของกองทุนให้ใช้เพื่อวัตถุประสงค์ ดังต่อไปนี้

- (1) เป็นค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการส่งลูกจ้างกลับออกไปนอกราชอาณาจักรตามพระราชบัญญัตินี้
- (2) คืนให้แก่ลูกจ้างตามมาตรา 18 และเป็นค่าใช้จ่ายที่เกี่ยวกับการดังกล่าว
- (3) เป็นค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการส่งคนต่างด้าวกลับออกไปนอกราชอาณาจักรตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมือง
- (4) เป็นค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการส่งผู้ถูกส่งเนรเทศกลับออกไปนอกราชอาณาจักรตามกฎหมายว่าด้วยการเนรเทศ
- (5) เป็นค่าใช้จ่ายอันจำเป็นต่อการบริหารกองทุนซึ่งต้องไม่เกินร้อยละสิบของดอกผลของ กองทุน
- (6) เงินของกองทุนตามมาตรา 30 (7) และดอกผลของเงินดังกล่าวให้ใช้เฉพาะเพื่อประโยชน์ในการบริหารจัดการเกี่ยวกับการทำงานของคนต่างด้าวของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

ในกรณีที่เงินของกองทุนไม่เพียงพอสำหรับค่าใช้จ่าย ให้รัฐบาลจ่ายเงินอุดหนุนให้แก่กองทุนเป็นคราวๆ ตามความจำเป็น

มาตรา 32 ให้มีคณะกรรมการกองทุนเพื่อการส่งคนต่างด้าวกลับออกไปนอกราชอาณาจักรประกอบด้วย ปลัดกระทรวงแรงงาน เป็นประธานกรรมการ อธิบดีกรมการจัดหางาน เป็นรองประธานกรรมการ ผู้บัญชาการสำนักงานตรวจคนเข้าเมือง ผู้แทนกระทรวงการต่างประเทศ ผู้แทนสำนักงานอัยการสูงสุด ผู้แทนสำนักงานประมาท ผู้แทนกรมการปกครอง ผู้แทนกรมบัญชีกลาง ผู้แทนกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ และผู้ทรงคุณวุฒิอีกไม่เกินเจ็ดคนซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งด้วยความเห็นชอบของคณะรัฐมนตรีจากผู้ซึ่งมีความเชี่ยวชาญด้านแรงงาน การเงิน การอุตสาหกรรม และกฎหมายเป็นกรรมการ

มาตรา 33 กรรมการกองทุนผู้ทรงคุณวุฒิมีวาระอยู่ในตำแหน่งคราวละสามปี กรรมการกองทุนผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งพ้นจากตำแหน่งตามวาระอาจได้รับแต่งตั้งอีกได้ แต่ต้องไม่เกินสองวาระติดต่อกัน

มาตรา 34 นอกจากการพ้นจากตำแหน่งตามวาระ กรรมการกองทุนผู้ทรงคุณวุฒิพ้นจากตำแหน่งเมื่อ

- (1) ตาย
- (2) ลาออก
- (3) เป็นบุคคลล้มละลาย
- (4) เป็นคนไร้ความสามารถหรือคนเสมือนไร้ความสามารถ
- (5) คณะรัฐมนตรีมีมติให้ออกเพราะบกพร่องหรือทุจริตต่อหน้าที่ มีความประพฤติเสื่อมเสียหรือหย่อนความสามารถ
- (6) ได้รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก

มาตรา 35 ให้นำบทบัญญัติว่าด้วยคณะกรรมการที่มีอำนาจดำเนินการพิจารณาทางปกครองตามกฎหมายว่าด้วยวิธีปฏิบัติราชการทางปกครองมาใช้บังคับกับการแต่งตั้งกรรมการกองทุนผู้ทรงคุณวุฒิและการประชุมของคณะกรรมการกองทุนโดยอนุโลม

มาตรา 36 ให้คณะกรรมการกองทุนมีอำนาจแต่งตั้งคณะอนุกรรมการกองทุนเพื่อพิจารณาหรือปฏิบัติการตามที่คณะกรรมการกองทุนมอบหมาย ให้นำบทบัญญัติว่าด้วยคณะกรรมการที่มีอำนาจดำเนินการพิจารณาทางปกครองตามกฎหมายว่าด้วยวิธีปฏิบัติราชการทางปกครองมาใช้บังคับกับการแต่งตั้งอนุกรรมการกองทุนและการประชุมของคณะอนุกรรมการกองทุนโดยอนุโลม

มาตรา 37 ให้คณะกรรมการกองทุนมีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

- (1) กำหนดแนวทาง หลักเกณฑ์ เงื่อนไข และลำดับความสำคัญของการใช้จ่ายเงินของกองทุนในแต่ละปีตามวัตถุประสงค์ของกองทุน

(2) กำหนดหลักเกณฑ์การคำนวณค่าใช้จ่ายอันจำเป็นในการส่งลูกจ้าง คนต่างด้าว หรือผู้ถูกสั่งเนรเทศแต่ละสัญชาติกลับออกไปนอกราชอาณาจักร

(3) พิจารณาจัดสรรเงินของกองทุนเพื่อใช้จ่ายตามวัตถุประสงค์ของกองทุนและตามแนวทางและลำดับความสำคัญตาม (1)

(4) พิจารณาจัดสรรเงินของกองทุนให้แก่หน่วยงานที่เกี่ยวข้องสำหรับทดลองใช้จ่ายในการส่งลูกจ้าง คนต่างด้าว หรือผู้ถูกสั่งเนรเทศกลับออกไปนอกราชอาณาจักร

(5) ออกระเบียบเกี่ยวกับการรับเงิน การใช้จ่ายเงิน การเก็บรักษาเงิน การจัดหาผลประโยชน์และการตรวจสอบภายในของกองทุน

(6) ออกระเบียบเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการจ่ายเงินของกองทุนให้แก่หน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อใช้ในการส่งลูกจ้าง คนต่างด้าว หรือผู้ถูกสั่งเนรเทศกลับออกไปนอกราชอาณาจักร และการเบิกจ่ายเงินทดลองตาม (4) ข้อกำหนด ผลการพิจารณา และระเบียบตามมาตรานี้ให้ประกาศในราชกิจจานุเบกษา ระเบียบตาม (5) และ (6) เมื่อได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษาแล้ว ให้ใช้บังคับได้

มาตรา 38 ให้กรมการจัดหางานจัดทำบัญชีของกองทุนให้เป็นไปตามระบบการบัญชีที่กระทรวงการคลังได้วางไว้

มาตรา 39 ให้สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินหรือผู้สอบบัญชีอิสระที่สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินให้ความเห็นชอบเป็นผู้สอบบัญชีของกองทุน

มาตรา 40 ให้ผู้สอบบัญชีรายงานผลการสอบบัญชีต่อคณะกรรมการกองทุนเพื่อเสนอต่อคณะรัฐมนตรีภายในหนึ่งร้อยสี่สิบวันนับแต่วันสิ้นปีบัญชี และให้กรมการจัดหางานเผยแพร่งบการเงินที่ผู้สอบบัญชีรับรองแล้วภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่คณะรัฐมนตรีรับทราบ

มาตรา 45 ให้มีคณะกรรมการพิจารณาอุทธรณ์การทำงานของคนต่างด้าว ประกอบด้วยปลัดกระทรวงแรงงานเป็นประธานกรรมการ ผู้แทนกระทรวงการต่างประเทศ ผู้แทนสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ผู้แทนสำนักงานอัยการสูงสุด ผู้แทนกรมพัฒนาธุรกิจการค้า ผู้แทนสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน ผู้แทนสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ผู้แทนองค์การนายจ้างและผู้แทนองค์การลูกจ้างฝ่ายละหนึ่งคน และผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งไม่เกินสามคน เป็นกรรมการ

มาตรา 46 ในกรณีที่นายทะเบียนมีคำสั่งไม่ออกใบอนุญาตหรือไม่อนุญาตตาม มาตรา 9 มาตรา 11 มาตรา 13 มาตรา 14 หรือมาตรา 26 หรือไม่ต่ออายุใบอนุญาตตามมาตรา 23 หรือเพิกถอนใบอนุญาตตามมาตรา 28 ผู้ขอรับใบอนุญาต ผู้ขออนุญาต ผู้รับใบอนุญาต หรือผู้ถูกเพิกถอนใบอนุญาต แล้วแต่กรณี มีสิทธิอุทธรณ์ต่อคณะกรรมการพิจารณาอุทธรณ์โดยทำเป็นหนังสือยื่นต่อนายทะเบียนภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ได้ทราบคำสั่งดังกล่าว ให้นายทะเบียนส่งคำอุทธรณ์พร้อมทั้งเหตุผลในการมีคำสั่งไม่ออกใบอนุญาต ไม่อนุญาตไม่ต่ออายุใบอนุญาต หรือเพิกถอน

ใบอนุญาต ต่อคณะกรรมการพิจารณาอุทธรณ์ภายในเจ็ดวันนับแต่วันที่รับคำอุทธรณ์ และให้คณะกรรมการพิจารณาอุทธรณ์วินิจฉัยคำอุทธรณ์ภายในสามสิบวันนับแต่วันที่รับคำอุทธรณ์ คำวินิจฉัยของคณะกรรมการพิจารณาอุทธรณ์ให้เป็นที่สุด ในกรณีอุทธรณ์คำสั่งไม่ต่ออายุใบอนุญาตตาม มาตรา 23 ผู้อุทธรณ์มีสิทธิทำงานไปพลางก่อนได้จนกว่าจะมีคำวินิจฉัยอุทธรณ์ของคณะกรรมการพิจารณาอุทธรณ์

มาตรา 47 ให้นำบทบัญญัติว่าด้วยคำสั่งทางปกครองและคณะกรรมการที่มีอำนาจดำเนินการพิจารณาทางปกครองตามกฎหมายว่าด้วยวิธีปฏิบัติราชการทางปกครองมาใช้บังคับกับการทำคำสั่งทางปกครองและการประชุมของคณะกรรมการพิจารณาอุทธรณ์โดยอนุโลม

มาตรา 48 ในการปฏิบัติหน้าที่ตามพระราชบัญญัตินี้ ให้อธิบดี นายทะเบียน และพนักงานเจ้าหน้าที่ที่มีอำนาจ ดังต่อไปนี้

(1) มีหนังสือสอบถามหรือเรียกบุคคลใดมาชี้แจงข้อเท็จจริงรวมทั้งให้ส่งเอกสารหรือหลักฐาน

(2) เข้าไปในสถานที่ใดในระหว่างเวลาที่มีหรือเชื่อได้ว่ามีการทำงานในกรณีที่มีเหตุอันควรสงสัยว่ามีคนต่างด้าวทำงานโดยไม่ชอบด้วยกฎหมายเพื่อตรวจสอบให้การเป็นไปตามพระราชบัญญัตินี้โดยต้องมีหมายของศาล เว้นแต่เป็นการเข้าไปในระหว่างพระอาทิตย์ขึ้นถึงเวลาพระอาทิตย์ตกในการนี้ ให้มีอำนาจสอบถามข้อเท็จจริงหรือเรียกเอกสารหรือหลักฐานใดๆ จากบุคคลที่รับผิดชอบหรือเกี่ยวข้องกับสถานที่ดังกล่าวได้

มาตรา 49 ในการปฏิบัติหน้าที่ตามพระราชบัญญัตินี้ นายทะเบียนและพนักงานเจ้าหน้าที่ต้องแสดงบัตรประจำตัวต่อบุคคลซึ่งเกี่ยวข้อง

มาตรา 50 ในการปฏิบัติหน้าที่ตามพระราชบัญญัตินี้ ให้อธิบดี นายทะเบียนและพนักงานเจ้าหน้าที่เป็นเจ้าพนักงานตามประมวลกฎหมายอาญา ในกรณีที่พนักงานเจ้าหน้าที่พบคนต่างด้าวผู้ใดทำงานโดยไม่ได้รับใบอนุญาตอันเป็นการฝ่าฝืนพระราชบัญญัตินี้ และสั่งให้ไปรายงานตัวยังสถานีตำรวจพร้อมกับพนักงานเจ้าหน้าที่ แต่คนต่างด้าวผู้นั้นไม่ยินยอมหรือจะหลบหนี ให้พนักงานเจ้าหน้าที่มีอำนาจจับคนต่างด้าวผู้นั้นโดยไม่ต้องมีหมายจับและให้นำตัวผู้ถูกจับไปยังที่ทำการของพนักงานสอบสวนโดยทันที ในการนี้ ให้นำบทบัญญัติมาตรา 81 มาตรา 81/1 มาตรา 82 มาตรา 83 มาตรา 84 มาตรา 85 และมาตรา 86 แห่งประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา มาใช้บังคับกับการจับตามมาตรานี้โดยอนุโลม

มาตรา 51 คนต่างด้าวผู้ใดทำงานโดยไม่ได้รับใบอนุญาต ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินห้าปีหรือปรับตั้งแต่สองพันบาทถึงหนึ่งแสนบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ ในกรณีที่คนต่างด้าวซึ่งถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดยินยอมเดินทางกลับออกไปนอกราชอาณาจักรภายในเวลาที่พนักงานสอบสวนกำหนดซึ่งต้องไม่ช้ากว่าสามสิบวัน พนักงานสอบสวนจะเปรียบเทียบปรับและดำเนินการให้คนต่าง

ตัวนั้นเดินทางกลับออกไปนอกราชอาณาจักรก็ได้

มาตรา 52 ผู้รับใบอนุญาตผู้ใดทำงานอันเป็นการฝ่าฝืนเงื่อนไขที่กำหนดไว้ตาม มาตรา 9 มาตรา 13 มาตรา 14 หรือมาตรา 26 ต้องระวางโทษปรับไม่เกินสองหมื่นบาท

มาตรา 53 ผู้รับใบอนุญาตผู้ใดไม่แจ้งต่อนายทะเบียนตามมาตรา 22 หรือไม่ปฏิบัติตาม มาตรา 24 ต้องระวางโทษปรับไม่เกินหนึ่งหมื่นบาท

มาตรา 54 ผู้ใดฝ่าฝืนมาตรา 27 ต้องระวางโทษปรับไม่เกินหนึ่งหมื่นบาท และถ้าคน ต่างตัวนั้นไม่มีใบอนุญาต ผู้กระทำต้องระวางโทษปรับตั้งแต่หนึ่งหมื่นบาทถึงหนึ่งแสนบาทต่อคนต่าง ตัวที่จ้างหนึ่งคน

มาตรา 55 ผู้ใดไม่ปฏิบัติตามหนังสือสอบถามหรือหนังสือเรียกหรือไม่ยอมให้ ข้อเท็จจริงหรือไม่ส่งเอกสารหรือหลักฐานแก่นายทะเบียนหรือพนักงานเจ้าหน้าที่ซึ่งปฏิบัติหน้าที่ตาม มาตรา 48 ทั้งนี้ โดยไม่มีเหตุผลอันสมควร ต้องระวางโทษปรับไม่เกินหนึ่งหมื่นบาท

มาตรา 56 ความผิดตามพระราชบัญญัตินี้ นอกจากความผิดตามมาตรา 51 ให้ คณะกรรมการเปรียบเทียบซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งมีอำนาจเปรียบเทียบได้ คณะกรรมการเปรียบเทียบซึ่ง รัฐมนตรีแต่งตั้งตามวรรคหนึ่ง ให้มีจำนวนสามคนและคนหนึ่งต้องเป็นพนักงานสอบสวนตามประมวล กฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา เมื่อคณะกรรมการเปรียบเทียบได้เปรียบเทียบและผู้ต้องหาได้ชำระ ค่าปรับตามจำนวนที่เปรียบเทียบภายในสามสิบวันแล้ว ให้ถือว่าคดีเลิกกันตามประมวลกฎหมายวิธี พิจารณาความอาญา

มาตรา 57 ให้ออกกฎกระทรวงกำหนดงานที่คนต่างตัวอาจทำได้ตามมาตรา 7 ให้ แล้วเสร็จภายในสองปีนับแต่วันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ ในระหว่างที่ยังไม่มีกฎกระทรวงตาม มาตรา 7 ให้นายทะเบียนอนุญาตให้คนต่างตัวทำงานใดๆ ได้ เว้นแต่งานที่กำหนดในพระราช กฤษฎีกาที่ออกตามความในมาตรา 6 แห่งพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างตัว พ.ศ. 2521

มาตรา 58 คนต่างตัวผู้ใดได้รับใบอนุญาตหรือได้รับการผ่อนผันให้ทำงานตาม พระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างตัว พ.ศ. 2521 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติการทำงาน ของคนต่างตัว (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2544 อยู่แล้วในวันที่พระราชบัญญัตินี้ประกาศในราชกิจจานุเบกษา ให้ถือว่าได้รับใบอนุญาตหรือได้รับอนุญาตให้ทำงานตามพระราชบัญญัตินี้ ทั้งนี้ ตามเงื่อนไขที่กำหนด ไว้ในใบอนุญาตหรือการผ่อนผันนั้น ใบอนุญาตที่ออกให้ตามประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 322 ลง วันที่ 13 ธันวาคม พ.ศ. 2515 ให้ใช้ได้ต่อไปตราบเท่าที่ใบอนุญาตยังไม่สิ้นอายุ และผู้รับใบอนุญาตยัง ทำงานที่ได้รับอนุญาตนั้น

มาตรา 59 บรรดาคำขอและคำอุทธรณ์ที่ได้ยื่นไว้ตามพระราชบัญญัติการทำงานของ คนต่างตัว พ.ศ. 2521 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างตัว (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2544 ก่อนวันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ ให้ถือว่าเป็นคำขอหรือคำอุทธรณ์ที่ได้ยื่นไว้ตาม

พระราชบัญญัตินี้

มาตรา 60 บรรดาพระราชกฤษฎีกา กฎกระทรวง ประกาศ มติคณะรัฐมนตรี หรือคำสั่งของรัฐมนตรีหรืออธิบดี ซึ่งได้ออกหรือสั่งโดยอาศัยอำนาจตามความในพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2521 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2544 และยังมีผลใช้บังคับอยู่ในวันก่อนวันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ ให้ใช้บังคับได้ต่อไปเท่าที่ไม่ขัดหรือแย้งกับบทบัญญัติแห่งพระราชบัญญัตินี้ และให้ถือเสมือนเป็นพระราชกฤษฎีกา กฎกระทรวง ประกาศ มติคณะรัฐมนตรี หรือคำสั่งของรัฐมนตรีหรืออธิบดีที่ออกตามความในพระราชบัญญัตินี้

2.1.2 สวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

สวัสดิการแรงงาน คือ การดำเนินการใดๆ ไม่ว่าโดยนายจ้าง สหภาพแรงงาน (ลูกจ้าง) หรือรัฐบาลที่มีความมุ่งหมายเพื่อให้ลูกจ้างสามารถมีระดับความเป็นอยู่ที่ดีพอสมควร มีความผาสุกทั้งกายและใจ มีสุขภาพอนามัยที่ดี มีความปลอดภัยในการทำงาน มีความเจริญก้าวหน้า มีความมั่นคงในการดำเนินชีวิตไม่เฉพาะแต่ตัวลูกจ้างเท่านั้น แต่รวมถึงครอบครัวของลูกจ้างด้วย การดำเนินการเพื่อให้มีการจัดสวัสดิการขึ้นในสถานประกอบการนั้น กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ดำเนินการกิจ 3 ประการ ดังนี้

2.1.2.1 การกำหนดและพัฒนารูปแบบการจัดสวัสดิการภายใต้ภารกิจกำหนดและพัฒนารูปแบบการจัดสวัสดิการนี้ สวัสดิการแรงงานได้ถูกจัดแบ่งออกเป็น 2 ประเภท

- สวัสดิการแรงงานตามที่กฎหมายกำหนด
- สวัสดิการแรงงานนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด

สวัสดิการแรงงานตามที่กฎหมายกำหนด เป็นสวัสดิการที่ได้มีการพิจารณาแล้วว่าเป็นสิ่งจำเป็นพื้นฐานสำหรับลูกจ้างในสถานประกอบการ ซึ่งกฎหมายที่ใช้บังคับเพื่อให้สถานประกอบการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 1 คนขึ้นไปต้องมีการจัดสวัสดิการประเภทนี้ คือ ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง กำหนดสวัสดิการเกี่ยวกับสุขภาพอนามัย สำหรับลูกจ้าง โดยในประกาศฉบับนี้ได้กำหนดรายละเอียดและรูปแบบของสวัสดิการแรงงานที่สถานประกอบการต้องจัดให้มีโดยสรุปดังนี้

- 1) ให้นายจ้างจัดให้มีน้ำสะอาดสำหรับดื่ม ห้องน้ำ และห้องส้วมอันถูกต้องตามสุขลักษณะและมีปริมาณเพียงพอแก่ลูกจ้าง
- 2) นายจ้างต้องจัดให้มีบริการเพื่อช่วยเหลือลูกจ้างเมื่อประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยในการปฐมพยาบาลหรือในการรักษาพยาบาล
- 3) สถานที่ทำงานที่มีลูกจ้างทำงานตั้งแต่สิบคนขึ้นไป ต้องมีปัจจัยในการปฐมพยาบาล

4) สถานที่ทำงานอุตสาหกรรม นอกจากปัจจัยในการปฐมพยาบาลตาม (1) แล้ว ต้องจัดให้มีห้องรักษาพยาบาล พยาบาล และแพทย์ ดังต่อไปนี้

5) ถ้ามีลูกจ้างทำงานในขณะเดียวกันตั้งแต่สองร้อยคนขึ้นไป ต้องจัดให้มี

(ก) ห้องรักษาพยาบาลพร้อมเตียงพักคนไข้หนึ่งเตียง และเวชภัณฑ์อันจำเป็นเพียงพอแก่การรักษาพยาบาล

(ข) พยาบาลไว้ประจำอย่างน้อยหนึ่งคน และ

(ค) แพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งอย่างน้อยหนึ่งคนเพื่อตรวจรักษาพยาบาล เป็นครั้งคราว

6) ถ้ามีลูกจ้างทำงานในขณะเดียวกันหนึ่งพันคนขึ้นไป ต้องจัดให้มี

(ก) สถานพยาบาลพร้อมเตียงพักคนไข้สองเตียง และเวชภัณฑ์อันจำเป็นเพียงพอแก่การรักษาพยาบาล

(ข) พยาบาลไว้ประจำอย่างน้อยสองคน

(ค) แพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งอย่างน้อยสองคนประจำตามเวลาที่กำหนด ในเวลาทำงานปกติคราวละไม่น้อยกว่าสองชั่วโมง และ

(ง) ยานพาหนะพร้อมที่จะนำส่งลูกจ้างส่งสถานพยาบาล โรงพยาบาล หรือ สถานีอนามัยชั้นหนึ่งที่นายจ้างได้ตกลงไว้ เพื่อให้การรักษาพยาบาลลูกจ้างที่ประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยได้โดยพลัน

อย่างไรก็ตาม รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานได้ลงนามในกฎกระทรวงว่าด้วยการ จัด <http://www.labour.go.th/> พ.ศ.2548 โดยจะมีผลบังคับใช้แทนประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง กำหนดสวัสดิการเกี่ยวกับสุขภาพอนามัยสำหรับลูกจ้าง ตั้งแต่วันที่ 25 กันยายน 2548 เป็นต้นไป กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานดำเนินภารกิจ 3 ประการ ดังนี้

ข้อ 1. ในสถานที่ทำงานของลูกจ้าง ให้นายจ้างจัดให้มี

1.1 น้ำสะอาดสำหรับดื่มไม่น้อยกว่าหนึ่งลิตรสำหรับลูกจ้างไม่เกินสี่สิบคน และเพิ่มขึ้นในอัตราส่วนหนึ่งลิตรสำหรับลูกจ้างทุกๆ สี่สิบคน เศษของสี่สิบคนถ้าเกินสี่สิบคนให้ถือเป็นสี่สิบคน

1.2 ห้องน้ำและห้องส้วมตามแบบและจำนวนที่กำหนดในกฎหมายว่าด้วยการควบคุม อาคารและกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง และมีการดูแลรักษาความสะอาดให้อยู่ในสภาพที่ลูก สุขลักษณะเป็นประจำทุกวัน ให้นายจ้างจัดให้มีห้องน้ำและห้องส้วมแยกสำหรับลูกจ้างชายและลูกจ้าง หญิง และในกรณีที่มีลูกจ้างที่เป็นคนพิการ ให้นายจ้างจัดให้มีห้องน้ำและห้องส้วมสำหรับคนพิการ แยกไว้โดยเฉพาะ

ข้อ 2. ในสถานที่ทำงานของลูกจ้าง ให้นายจ้างจัดให้มีสิ่งจำเป็นในการปฐมพยาบาล

และการรักษาพยาบาล ดังต่อไปนี้

2.1 สถานที่ทำงานที่มีลูกจ้างทำงานตั้งแต่สิบคนขึ้นไป ต้องจัดให้มีเวชภัณฑ์ และยาเพื่อใช้ในการปฐมพยาบาลในจำนวนที่เพียงพอ อย่างน้อยตามรายการดังต่อไปนี้

- (ก) กรรไกร
- (ข) แก้วยำนํ้า และแก้วยาเม็ด
- (ค) เข็มกลัด
- (ง) ถ้วยนํ้า
- (จ) ที่ป้ายยา
- (ฉ) ปรอทวดใช้
- (ช) ปากคีบปลายทู่
- (ซ) ผ้าพันยึด
- (ฌ) ผ้าสามเหลี่ยม
- (ญ) สายยางรัดห้ามเลือด
- (ฎ) สำลี ผ้าก๊อซ ผ้าพันแผล และผ้ายางพลาสติกปิดแผล
- (ฏ) หลอดหยดยา
- (ฐ) ขี้ผึ้งแก้ปวดบวม
- (ฑ) ทิงเจอร์ไอโอดีน หรือโพวิโดน-ไอโอดีน
- (ฒ) นํ้ายาโพวิโดน-ไอโอดีน ชนิดฟอกแผล
- (ณ) ผงนํ้าตาลเกลือแร่
- (ด) ยาแก้ผดผื่นที่ไม่ได้มาจากการติดเชื้อ
- (ต) ยาแก้แพ้
- (ถ) ยาทาแก้ผดผื่นคัน
- (ท) ยาธาตุนํ้าแดง
- (ธ) ยาบรรเทาปวดลดไข้
- (น) ยารักษาแผลนํ้าร้อนลวก
- (บ) ยาลดกรดในกระเพาะอาหาร
- (ป) เหล้าแอมโมเนียหอม
- (ผ) แอลกอฮอล์เช็ดแผล
- (ฝ) ขี้ผึ้งป้ายตา
- (พ) ถ้วยล้างตา
- (ฟ) นํ้ากรดบอริคล้างตา

(ภ) ยาหยอดตา

2.2 สถานที่ทำงานที่มีลูกจ้างทำงานในขณะเดียวกันตั้งแต่สองร้อยคนขึ้นไป
ต้องจัดให้มี

(ก) เวชภัณฑ์และยาเพื่อใช้ในการปฐมพยาบาลตาม (1)

(ข) ห้องรักษาพยาบาลพร้อมเตียงพักคนไข้อย่างน้อยหนึ่งเตียง
เวชภัณฑ์และยานอกจากที่ระบุไว้ใน (1) ตามความจำเป็นและเพียงพอแก่การรักษาพยาบาล เบื้องต้น

(ค) พยาบาลตั้งแต่ระดับพยาบาลเทคนิคขึ้นไปไว้ประจำอย่างน้อย
หนึ่งคนตลอดเวลาทำงาน

(ง) แพทย์แผนปัจจุบันขึ้นหนึ่งอย่างน้อยหนึ่งคน เพื่อตรวจ
รักษาพยาบาลไม่น้อยกว่าสัปดาห์ละสองครั้งและเมื่อรวมเวลาแล้วต้อง ไม่น้อยกว่าสัปดาห์ละหก
ชั่วโมงในเวลาทำงาน

2.3 สถานที่ทำงานที่มีลูกจ้างทำงานในขณะเดียวกันตั้งแต่หนึ่งพันคนขึ้นไป
ต้องจัดให้มี

(ก) เวชภัณฑ์และยาเพื่อใช้ในการปฐมพยาบาลตาม (1)

(ข) ห้องรักษาพยาบาลพร้อมเตียงพักคนไข้อย่างน้อยหนึ่งเตียง
เวชภัณฑ์และยานอกจากที่ระบุไว้ใน (1) ตามความจำเป็นและเพียงพอแก่การรักษาพยาบาล เบื้องต้น

(ค) พยาบาลตั้งแต่ระดับพยาบาลเทคนิคขึ้นไปไว้ประจำอย่างน้อย
สองคนตลอดเวลาทำงาน

(ง) แพทย์แผนปัจจุบันขึ้นหนึ่งอย่างน้อยหนึ่งคน เพื่อตรวจ
รักษาพยาบาลไม่น้อยกว่าสัปดาห์ละสองครั้งและเมื่อรวมเวลาแล้วต้อง ไม่น้อยกว่าสัปดาห์ละหก
ชั่วโมงในเวลาทำงาน

(จ) ยานพาหนะซึ่งพร้อมที่จะนำลูกจ้างส่งสถานพยาบาลเพื่อให้
การรักษาพยาบาลได้ โดยพลัน

ข้อ 3. นายจ้างอาจทำความตกลงเพื่อส่งลูกจ้างเข้ารับการรักษาพยาบาลกับ
สถานพยาบาล ที่เปิดบริการตลอดยี่สิบสี่ชั่วโมงและเป็นสถานพยาบาลที่นายจ้างอาจนำลูกจ้าง ส่งเข้า
รับการรักษาพยาบาลได้โดยความสะดวกและรวดเร็ว แทนการจัดให้มีแพทย์ตามข้อ 2 (2) หรือข้อ 2
(3) ได้โดยต้องได้รับอนุญาตจากอธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมาย

2.1.2.2 การส่งเสริม สนับสนุน และดำเนินการให้มีการจัดสวัสดิการ

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 กำหนดไว้ในมาตรา 96 ให้
นายจ้างของสถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 50 คนขึ้นไป ต้องจัดให้มีคณะกรรมการสวัสดิการ
ในสถานประกอบกิจการประกอบด้วยผู้แทนฝ่ายลูกจ้างอย่างน้อยห้าคน โดยที่กรรมการสวัสดิการใน

สถานประกอบกิจการให้มาจากการเลือกตั้งตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่อธิบดีกำหนด และในกรณีที่สถานประกอบกิจการใดของนายจ้างมีคณะกรรมการลูกจ้างตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์แล้ว ให้คณะกรรมการลูกจ้างทำหน้าที่เป็นคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการตามพระราชบัญญัตินี้

เจตนารมณ์ของการจัดตั้งคณะกรรมการสวัสดิการฯ เป็นการส่งเสริมระบบทวิภาคี เพื่อเปิดโอกาสให้ลูกจ้างได้มีอาหารหรือกับนายจ้างในการจัดสวัสดิการอื่นๆ ซึ่งนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนดได้อย่างเหมาะสมแก่สถานประกอบกิจการ และเป็นสวัสดิการที่ลูกจ้างเองก็ต้องการมิใช่ให้นายจ้างจัดการแต่ฝ่ายเดียวแต่ไม่เป็นที่สนใจของลูกจ้าง การที่เปิดโอกาสให้ลูกจ้างได้แสดงความต้องการและได้รับฟังความคิดเห็นข้อมูลจากนายจ้างว่าสามารถจัดสวัสดิการที่เสนอได้หรือไม่ เป็นการส่งเสริมการแรงงานสัมพันธ์และยุติปัญหาข้อเรียกร้องข้อพิพาทแรงงานแต่เบื้องต้น ทั้งนี้

คณะกรรมการฯ ดังกล่าว กฎหมายได้กำหนดหน้าที่ไว้ (มาตรา 97) ดังนี้

1. ร่วมหารือกับนายจ้างจัดสวัสดิการแก่ลูกจ้าง
2. ให้คำปรึกษาหารือ และเสนอแนะความเห็นแก่นายจ้างในการจัดสวัสดิการสำหรับลูกจ้าง
3. ตรวจสอบ ควบคุม ดูแล การจัดสวัสดิการที่นายจ้างจัดให้แก่ลูกจ้าง
4. เสนอข้อคิดเห็นและแนวทางในการจัดสวัสดิการที่เป็นประโยชน์สำหรับ

ลูกจ้างต่อคณะกรรมการสวัสดิการแรงงาน

คณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ จึงเป็นเสมือนสื่อกลางที่จะถ่ายทอดความต้องการด้านสวัสดิการของลูกจ้างให้นายจ้างทราบและร่วมปรึกษาหารือให้ข้อเสนอแนะ ตลอดจนตรวจสอบ ดูแล การจัดสวัสดิการภายในสถานประกอบกิจการเพราะกฎหมาย (มาตรา 98) ยังได้กำหนดไว้ว่านายจ้างต้องจัดให้มีการประชุมหารือกับคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการอย่างน้อยสามเดือนต่อหนึ่งครั้ง หรือเมื่อกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการเกินกึ่งหนึ่งของกรรมการทั้งหมดหรือสหภาพแรงงานร้องขอโดยมีเหตุผลสมควร

การที่กฎหมายกำหนดไว้เช่นนั้นเท่ากับเป็นการส่งเสริม สนับสนุนและดำเนินการให้มีการจัดสวัสดิการแรงงานขึ้นในสถานประกอบกิจการ ซึ่งหากสถานประกอบกิจการใดไม่ดำเนินการจะมีบทลงโทษทั้งจำคุกและปรับนอกเหนือจากกิจกรรมดังกล่าว กองสวัสดิการแรงงานยังเป็นฝ่ายจัดสวัสดิการแรงงานให้แก่ผู้ใช้แรงงานโดยใช้งบประมาณที่ได้รับการสนับสนุนจากรัฐบาล 2 กิจกรรมด้วยกัน คือ

1. การจัดตั้งศูนย์เด็กเล็กที่วิทยาลัยเกษตรกรรมและสหกรณ์ในพระราชูปถัมภ์ โดยที่ศูนย์ดังกล่าวเกิดจากพระราชดำริของสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี ที่มีพระประสงค์ให้มีการดูแลบุตรของผู้ใช้แรงงานในเขตที่มาจากสถานประกอบกิจการมากเพื่อบิดา มารดา

จะสามารถทำงานได้โดยไม่มีความเป็นห่วงกังวลในเรื่องการเลี้ยงดูบุตรก่อนวัยเรียนของตน ซึ่งปัจจุบันมีการจัดตั้งศูนย์เด็กเล็กลักษณะนี้ขึ้น 2 ศูนย์ และสามารถให้การดูแลเด็กเล็กที่เป็นบุตรของผู้ใช้แรงงานประมาณ 1,300 คน ทั้งนี้โดยได้รับเงินงบประมาณสนับสนุนจากรัฐบาลและเงินบริจาคจากผู้ใช้งานที่เป็นบิดา มารดาของเด็กสมทบอีกส่วนหนึ่ง การดำเนินงานของศูนย์ ทั้ง 2 แห่งอยู่ภายใต้การกำกับ ดูแลของ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กองสวัสดิการแรงงาน และมูลนิธิสิรินธรราชวิทยาลัยในพระราชูปถัมภ์

2. การจัดตั้งกองทุนเพื่อผู้ใช้แรงงาน เป็นการจัดสรรเงินทุนหมุนเวียนจากรัฐบาลเพื่อให้ผู้ใช้แรงงานกู้ยืมผ่านสหกรณ์ออมทรัพย์ในสถานประกอบกิจการและรัฐวิสาหกิจ ทั้งนี้เพื่อเป็นทุนหมุนเวียนในการพัฒนารายได้แก่ผู้ใช้แรงงานและเพื่อการออมทรัพย์และปลดปล่อยหนี้สินของผู้ใช้แรงงานโดยผ่านสหกรณ์ออมทรัพย์ ซึ่งกองทุนเพื่อผู้ใช้แรงงานจะให้กู้ได้ในอัตราดอกเบี้ยต่ำ อัตราร้อยละ 2.25

2.1.2.3 ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมายนอกเหนือจากการดำเนินการดังกล่าว การส่งเสริมและสนับสนุนการจัดสวัสดิการนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนดยังเป็นการที่เจ้าหน้าที่ภาครัฐเข้าไปในสถานประกอบกิจการเพื่อแนะนำรูปแบบของสวัสดิการต่างๆ ที่กฎหมายไม่ได้ กำหนดไว้แต่หากสถานประกอบกิจการใดมีความพร้อมเพียงพอก็สามารถจัดให้เป็นไปตามความต้องการของลูกจ้างได้ สวัสดิการนอกเหนือกฎหมายที่กองสวัสดิการแรงงานนำเสนอเป็นทางเลือกสำหรับสถานประกอบกิจการจัดเพิ่มเติม แบ่งออกได้เป็นหมวดใหญ่ๆ ดังนี้

1. สวัสดิการที่มุ่งพัฒนาลูกจ้าง

- 1.1 การส่งเสริมการศึกษาทั้งในและนอกเวลาทำงาน
- 1.2 การจัดตั้งโรงเรียนในโรงงาน
- 1.3 การอบรมความรู้เกี่ยวกับการทำงานทั้งในและนอกสถานที่

ทำงาน

- 1.4 การจัดให้มีห้องสมุด หรือมุมอ่านหนังสือ ฯลฯ เป็นต้น

2. สวัสดิการที่ช่วยเหลือในเรื่องค่าครองชีพ

- 2.1 การจัดตั้งร้านค้าสวัสดิการหรือสหกรณ์ร้านค้า
- 2.2 การให้เงินช่วยเหลือต่างๆ เช่น งานแต่งงาน งานอุปสมบท

งานศพ

- 2.3 การจัดชุดทำงาน
- 2.4 การจัดหอพัก
- 2.5 การจัดให้มีรถรับ-ส่ง

- 2.6 เงินโบนัส ค่าครองชีพ เบี้ยขยัน ค่าเช่ากะ
3. สวัสดิการที่ช่วยเหลือการออมของลูกจ้าง
 - 3.1 สหกรณ์ออมทรัพย์
 - 3.2 กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ
4. สวัสดิการที่พัฒนาสถาบันครอบครัวของลูกจ้าง
 - 4.1 การจัดสถานเลี้ยงดูบุตรของลูกจ้าง
 - 4.2 การช่วยค่ารักษาพยาบาลบุคคลในครอบครัว
 - 4.3 การช่วยเหลือค่าเล่าเรียนบุตรของลูกจ้าง
 - 4.4 การประกันชีวิตให้กับลูกจ้าง
5. สวัสดิการที่ส่งเสริมความมั่นคงในอนาคต
 - 5.1 เงินบำเหน็จ
 - 5.2 เงินรางวัลทำงานนาน
 - 5.3 ให้ลูกจ้างซื้อหุ้นของบริษัท
 - 5.4 กองทุนฌาปนกิจ
 - 5.5 เงินกู้เพื่อสวัสดิการที่พักอาศัย
6. สวัสดิการนันทนาการและสุขภาพอนามัย
 - 6.1 การจัดทัศนศึกษา
 - 6.2 การแข่งขันกีฬา
 - 6.3 การจัดงานเลี้ยงสังสรรค์พนักงาน
 - 6.4 การให้ความรู้เรื่องสุขภาพอนามัย

2.1.3 พระราชบัญญัติ ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

พระราชบัญญัติ ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554 ได้ให้ความหมายไว้ดังนี้

2.1.3.1 “ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน”

หมายความว่า การกระทำหรือสภาพการทำงานซึ่งปลอดภัยจากเหตุอันจะทำให้เกิดการประสบอันตรายต่อชีวิต ร่างกาย จิตใจ หรือสุขภาพอนามัยอันเนื่องมาจากการทำงานหรือเกี่ยวกับการทำงาน

2.1.3.2 “นายจ้าง” หมายความว่า นายจ้างตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครอง

แรงงานและให้หมายความรวมถึง ผู้ประกอบกิจการซึ่งยอมให้บุคคลหนึ่งบุคคลใดมาทำงานหรือทำผลประโยชน์ให้แก่ หรือในสถานประกอบกิจการ ไม่ว่าจะการทำงานหรือการทำผลประโยชน์นั้นจะเป็นส่วนหนึ่งส่วนใดหรือทั้งหมด ในกระบวนการผลิตหรือธุรกิจในความรับผิดชอบของผู้ประกอบกิจการนั้นหรือไม่ก็ตาม

2.1.3.3 “ลูกจ้าง” หมายความว่า ลูกจ้างตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน และให้หมายความ รวมถึงผู้ซึ่งได้รับความยินยอมให้ทำงานหรือทำผลประโยชน์ให้แก่หรือในสถาน ประกอบกิจการของนายจ้าง ไม่ว่าจะเรียกชื่ออย่างไรก็ตาม

2.1.3.4 “ผู้บริหาร” หมายความว่า ลูกจ้างตั้งแต่ระดับผู้จัดการในหน่วยงานขึ้นไป

2.1.3.5 “หัวหน้างาน” หมายความว่า ลูกจ้างซึ่งทำหน้าที่ควบคุม ดูแล บังคับบัญชา หรือสั่งให้ลูกจ้าง ทำงานตามหน้าที่ของหน่วยงาน

2.1.3.6 “เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน” หมายความว่า ลูกจ้างซึ่งนายจ้าง แต่งตั้งให้ปฏิบัติ หน้าที่ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานตาม พระราชบัญญัตินี้

2.1.3.7 “สถานประกอบกิจการ” หมายความว่า หน่วยงานแต่ละแห่งของนายจ้างที่มี ลูกจ้างทำงาน อยู่ในหน่วยงาน

2.1.3.8 ลูกจ้าง มีหน้าที่ดูแลสภาพแวดล้อมในการทำงานตามมาตรฐานที่กำหนดใน กฎกระทรวง เพื่อให้เกิดความปลอดภัยต่อชีวิต ร่างกาย จิตใจ และสุขภาพอนามัย โดยคำนึงถึงสภาพ ของงานและพื้นที่ที่รับผิดชอบ ในกรณีที่ลูกจ้างทราบถึงข้อบกพร่องหรือการชำรุดเสียหาย และไม่สามารถแก้ไขได้ด้วยตนเอง ให้แจ้งต่อเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน หัวหน้างาน หรือ ผู้บริหาร และให้เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน หัวหน้างาน หรือผู้บริหาร แจ้งเป็นหนังสือต่อ นายจ้างโดยไม่ชักช้า ในกรณีที่หัวหน้างานทราบถึงข้อบกพร่องหรือการชำรุดเสียหายซึ่งอาจทำให้ ลูกจ้างได้รับอันตราย ต่อชีวิต ร่างกาย จิตใจ หรือสุขภาพอนามัย ต้องดำเนินการป้องกันอันตรายนั้น ภายในขอบเขต ที่รับผิดชอบหรือที่ได้รับมอบหมายทันทีที่ทราบ กรณีไม่อาจดำเนินการได้ ให้แจ้ง ผู้บริหารหรือนายจ้าง ดำเนินการแก้ไขโดยไม่ชักช้า

2.1.3.9 ในกรณีที่สถานประกอบกิจการใดเกิดอุบัติเหตุร้ายแรง หรือลูกจ้างประสบ อันตรายจากการทำงาน ให้นายจ้างดำเนินการดังต่อไปนี้

1) กรณีที่ลูกจ้างเสียชีวิต ให้นายจ้างแจ้งต่อพนักงานตรวจความปลอดภัย ในทันทีที่ทราบ โดยโทรศัพท์ โทรสาร หรือวิธีอื่นใดที่มีรายละเอียดพอสมควร และให้แจ้งรายละเอียด และสาเหตุ เป็นหนังสือภายในเจ็ดวันนับแต่วันที่ลูกจ้างเสียชีวิต

2) กรณีที่สถานประกอบกิจการได้รับความเสียหายหรือต้องหยุดการผลิต หรือมีบุคคล ในสถานประกอบกิจการประสบอันตรายหรือได้รับความเสียหาย อันเนื่องมาจากเพลิง ไหม้ การระเบิด สารเคมีรั่วไหล หรืออุบัติเหตุร้ายแรงอื่น ให้นายจ้างแจ้งต่อพนักงานตรวจความ ปลอดภัยในทันทีที่ทราบ โดยโทรศัพท์ โทรสาร หรือวิธีอื่นใด และให้แจ้งเป็นหนังสือโดยระบุสาเหตุ อันตรายที่เกิดขึ้น ความเสียหาย การแก้ไขและวิธีการป้องกันการเกิดซ้ำอีกภายในเจ็ดวันนับแต่วันเกิด เหตุ

3) กรณีที่มีลูกจ้างประสบอันตราย หรือเจ็บป่วยตามกฎหมายว่าด้วยเงินทดแทน เมื่อนายจ้าง แจ้งการประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยต่อสำนักงานประกันสังคมตามกฎหมายดังกล่าวแล้ว ให้นายจ้าง ส่งสำเนาหนังสือแจ้งนั้นต่อพนักงานตรวจความปลอดภัยภายในเจ็ดวันด้วยการแจ้งเป็นหนังสือตามวรรคหนึ่ง ให้เป็นไปตามแบบที่อธิบดีประกาศกำหนดและเมื่อพนักงานตรวจความปลอดภัยได้รับแจ้งแล้ว ให้ดำเนินการตรวจสอบและหามาตรการป้องกันอันตรายโดยเร็ว

2.1.4 กฎกระทรวง ออกตามพระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยมีกฎหมายดังนี้

2.1.4.1 กฎกระทรวงกำหนดมาตรฐานในการบริหาร จัดการ และดำเนินการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานเกี่ยวกับความร้อน แสงสว่าง และเสียง พ.ศ. 2559

2.1.4.2 กฎกระทรวงกำหนดมาตรฐานในการบริหารจัดการ และดำเนินการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานเกี่ยวกับการป้องกันและระงับอัคคีภัย พ.ศ. 2555

2.1.4.3 กฎกระทรวงกำหนดมาตรฐานในการบริหารจัดการ และดำเนินการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานเกี่ยวกับสารเคมีอันตราย พ.ศ. 2556

2.1.5 พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน โดยมีกฎกระทรวง ออกตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน ดังนี้

2.1.5.1 กฎกระทรวงกำหนดมาตรฐานในการบริหารจัดการ และดำเนินการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานในที่อับอากาศ พ.ศ. 2547

2.1.5.2 กฎกระทรวงกำหนดมาตรฐานในการบริหารจัดการ และดำเนินการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานเกี่ยวกับรังสีชนิดก่อกัมมันตภาพรังสี พ.ศ. 2547

2.1.5.3 กฎกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการตรวจสอบสุขภาพของลูกจ้างและส่งผลตรวจแก่พนักงานตรวจแรงงาน พ.ศ. 2547

2.1.5.4 กฎกระทรวงกำหนดมาตรฐานในการบริหารจัดการ และดำเนินการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานเกี่ยวกับงานประดาน้ำ พ.ศ. 2548

2.1.5.5 กฎกระทรวงกำหนดมาตรฐานในการบริหารจัดการ และดำเนินการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานเกี่ยวกับความร้อน แสงสว่าง และเสียง พ.ศ. 2549

2.1.5.6 กฎกระทรวงกำหนดมาตรฐานในการบริหารจัดการ และดำเนินการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานเกี่ยวกับงานก่อสร้าง พ.ศ. 2551

2.1.5.7 กฎกระทรวงกำหนดมาตรฐานในการบริหารจัดการ และดำเนินการด้าน

ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2553 โดยระบบการจัดการด้านความปลอดภัยในการทำงาน สถานประกอบการกิจการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ห้าสิบคนขึ้นไป ให้นายจ้างจัดให้มีระบบการจัดการด้านความปลอดภัยในการทำงานของสถานประกอบการ ซึ่งอย่างน้อยต้องประกอบด้วย

- 1) นโยบายด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน
- 2) โครงสร้างการบริหารด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน
- 3) แผนงานด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน และการนำไปปฏิบัติ
- 4) การประเมินผลและทบทวนการจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน
- 5) การดำเนินการปรับปรุงด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน การจัดทำระบบการจัดการด้านความปลอดภัยในการทำงานให้เป็นไปตาม ระยะเวลา หลักเกณฑ์ และวิธีการที่อธิบดีประกาศกำหนด ให้นายจ้างปรับปรุงและพัฒนาระบบการจัดการด้านความปลอดภัยในการทำงานอย่างน้อย ปีละหนึ่งครั้ง

2.1.6 ใบอนุญาตทำงาน (WORK PERMIT)

ใบอนุญาตทำงาน หรือที่รู้จักกันในนามเอกสาร WORK PERMIT คือ ใบอนุญาตทำงาน นั้นจะออกให้แก่ชาวต่างชาติที่เข้ามาในประเทศไทย ที่มีจุดประสงค์เพื่อประกอบธุรกิจ ประกอบกิจการ หรือเข้ามาเป็นลูกจ้าง ในประเทศไทยนั้น จำเป็นต้องยื่นการขอเปลี่ยนแปลงประเภทการลงตราตามกฎหมายของราชอาณาจักรไทย ว่าด้วย ชาวต่างชาติที่เดินทางเข้ามาในประเทศไทย ต้องยื่นขอการเปลี่ยนแปลงประเภทการลงตราเป็น Non-Immigrant visa B หรือ วีซ่าประเภทธุรกิจนั่นเอง และเมื่อทำการเปลี่ยนแปลงเรียบร้อยแล้ว จำเป็นต้องยื่นขอ ใบอนุญาตทำงาน ไม่เช่นนั้นจะไม่สามารถทำงานในราชอาณาจักรไทยได้ และเมื่อชาวต่างชาติได้ทำการขอวีซ่า Non-Immigrant Visa B แล้ว แต่ยังไม่ได้อื่นขอใบอนุญาตทำงาน ชาวต่างชาตินั้นจะต้องไปยื่นขอ ใบอนุญาตทำงาน ได้ที่กรมการจัดหางานกระทรวงแรงงาน (Ministry of Labour) ภายในระยะเวลา 90 วัน หลังจากที่ชาวต่างชาติได้เดินทางมาถึงราชอาณาจักรไทยแล้ว ตามกฎหมายที่ให้พำนักอยู่ในราชอาณาจักรได้เป็นการชั่วคราว

2.1.7 อุบัติเหตุ

คำว่า “อุบัติเหตุ” ตามพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน ได้ให้คำนิยามไว้ว่า อุบัติเหตุ หมายถึง เหตุที่เกิดขึ้นโดยไม่ทันคิด ความบังเอิญเป็น

2.1.7.1 สาเหตุของการเกิดอุบัติเหตุ

วิทूरย์ สีมะโซคตี และวีรพงษ์ เฉลิมจิระรัตน์ (2544) ได้กล่าวสรุปผลงานวิจัยของ เฮนริช (H.W.Heinrich) ในปี ค.ศ. 1920 ว่าสาเหตุของอุบัติเหตุมี 3 ประการ คือ

- 1) สาเหตุที่เกิดจากคน เช่น การทำงานไม่ถูกต้อง ความประมาท ความพลั้งเผลอ การมีนิสัยชอบเสี่ยง การขาดความรู้ความสามารถในงาน เป็นต้น
- 2) สาเหตุที่เกิดจากความบกพร่องของเครื่องจักร เช่น ส่วนอันตราย ของเครื่องจักรไม่มีอุปกรณ์ป้องกันเครื่องมือเครื่องจักรชำรุด เป็นต้น
- 3) สาเหตุที่เกิดจากดวงชะตา การเกิดอุบัติเหตุลักษณะเช่นนี้จะเกี่ยวข้องกับธรรมชาติที่ไม่สามารถควบคุมได้ เช่น พายุ น้ำท่วม ไฟป่า เป็นต้น

เฮนริช (Heinrich,1931) ได้นำผลการวิจัยดังกล่าวตีพิมพ์ในหนังสือ เรื่อง “Industrial Accident Prevention” ซึ่งเป็นจุดเริ่มต้นในการปฏิบัติแนวความคิดเกี่ยวกับการป้องกันอุบัติเหตุและเสริมสร้างความปลอดภัย โดยเขาได้สรุปสาเหตุสำคัญของการเกิดอุบัติเหตุ 2 ประการ คือ

- 1) การทำงานที่ไม่ปลอดภัย เป็นสาเหตุใหญ่ของการเกิดอุบัติเหตุ และสาเหตุจากการกระทำที่ไม่ปลอดภัยได้แก่ การทำงานที่ไม่ถูกวิธีหรือไม่ถูกขั้นตอน การมีทัศนคติไม่ถูกต้อง เช่น เชื่อว่าอุบัติเหตุเกิดขึ้นเพราะเคราะห์กรรม ความไม่เอาใจใส่ในการทำงาน ความประมาท และขาดสติ การมีนิสัยชอบเสี่ยง การไม่ปฏิบัติตามกฎระเบียบของความปลอดภัย การทำงานโดยไม่ใช้อุปกรณ์ป้องกัน การแต่งกายไม่รัดกุมเหมาะสม การใช้เครื่องมือหรืออุปกรณ์ต่างๆ ไม่เหมาะสมกับงาน การหยอกล้อเล่นในขณะที่ทำงาน ทำงานขณะสภาพร่างกายและจิตใจไม่พร้อม เป็นต้น

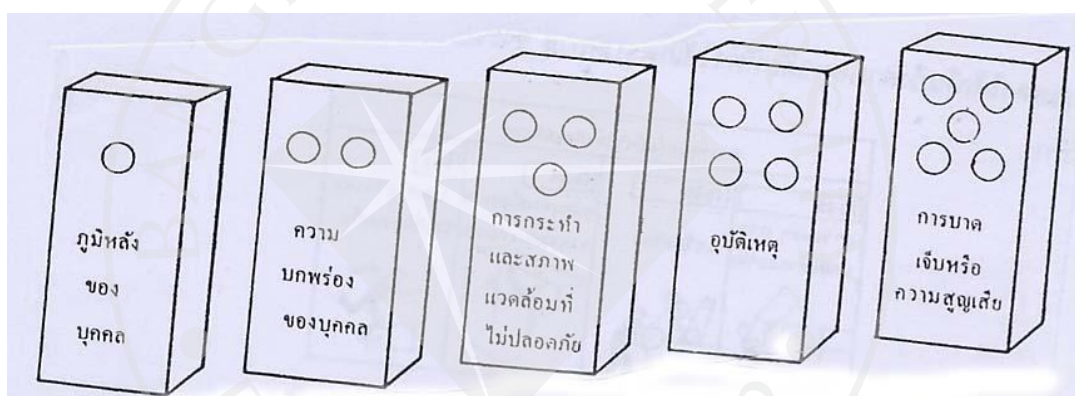
- 2) ประการที่สอง สภาพการณ์ที่ไม่ปลอดภัยเป็นสาเหตุรอง และสาเหตุจากสภาพการณ์ที่ไม่ปลอดภัย ได้แก่ ส่วนอันตรายของเครื่องจักรไม่มีอุปกรณ์ป้องกัน การวางผังโรงงานไม่ถูกต้องความไม่เป็นระเบียบเรียบร้อยและความสกปรก พื้นโรงงานขรุขระและหลุมบ่อ สภาพแวดล้อมไม่ปลอดภัยหรือไม่ถูกสุขอนามัย เช่น แสงสว่างไม่เพียงพอ เสียงดังเกินควร ความร้อนสูง ฝุ่นละออง ไอระเหยสารเคมีที่มีพิษ ฯลฯ เครื่องจักรกล เครื่องมืออุปกรณ์ชำรุดบกพร่อง ขาดการซ่อมแซมหรือบำรุงรักษาอย่างเหมาะสม ระบบไฟฟ้าอุปกรณ์ชำรุดบกพร่อง เช่น การวางสายไฟ สวิตช์ควบคุมหลอดไฟ เป็นต้น จากข้อมูลต่างๆ ที่เป็นสาเหตุของการเกิดอุบัติเหตุ

ทฤษฎีโดมิโน (Domino Theory) ของการเกิดอุบัติเหตุ สามารถเชื่อมโยงได้กับปรัชญาความปลอดภัยของ เฮนริช (Heinrich) เกี่ยวกับสาเหตุของอุบัติเหตุได้ ทฤษฎีโดมิโนนี้ บางครั้งมีผู้เรียกชื่อใหม่เป็น “ลูกโซ่ของอุบัติเหตุ (Accident Chain)” ทฤษฎีโดมิโน กล่าวว่า การบาดเจ็บและความเสียหายต่างๆ เป็นผลที่สืบเนื่องโดยตรงมาจากอุบัติเหตุและอุบัติเหตุเป็นมาจากการกระทำที่ไม่ปลอดภัย (หรือสภาพการณ์ที่ไม่ปลอดภัย) ซึ่งเปรียบได้เหมือนตัวโดมิโนที่เรียงกันอยู่ 5

ตัวไถ่กัน เมื่อตัวที่หนึ่งล้มย่อมมีผลทำให้ตัวโดมิโนถัดไปล้มตามกันไปด้วยตัวโดมิโนทั้งห้าตัว ได้แก่

- 1) สภาพแวดล้อมหรือภูมิหลังของบุคคล (Social Environment or Background)
- 2) ความบกพร่องผิดปกติของบุคคล (Defects of Person)
- 3) การกระทำหรือสภาพการณ์ที่ไม่ปลอดภัย (Unsafe Acts/Unsafe Conditions)
- 4) อุบัติเหตุ (Accident)
- 5) การบาดเจ็บหรือเสียหาย (Injury/Damages)

ภาพที่ 2.1: ตัวโดมิโนที่ทำให้เกิดอุบัติเหตุ



ที่มา: จุลศรี ศรีงามผ่อง.(2547).ความปลอดภัยในการทำงานกับเครื่องมือเครื่องจักรกล.สืบค้นจาก <http://eu.lib.kmutt.ac.th/elearning/Courseware/TEN121/chapter1/chapter1.htm>.

2.1.7.2 สถิติการเกิดอุบัติเหตุ

เนื่องจากปัจจุบันงานอุตสาหกรรมทุกประเภทล้วนต้องอาศัยเครื่องจักรเครื่องมือ รวมทั้งเครื่องทุ่นแรงที่ใช้ในเทคโนโลยีเข้ามาช่วยเป็นจำนวนมาก แต่ก็ยังพบอุบัติเหตุที่เกิดขึ้นในโรงงานอุตสาหกรรมอยู่เสมอ จากสถิติอุบัติเหตุในโรงงานอุตสาหกรรมจำแนกตามความรุนแรงและขนาดสถานประกอบการ ปี 2558 จากสำนักงานกองทุนเงินทดแทนได้สรุปสถิติอุบัติเหตุไว้ดังนี้

ตารางที่ 2.1: สถิติอุบัติเหตุในโรงงานอุตสาหกรรมจำแนกตามความรุนแรงและขนาดสถานประกอบการ ปี 2558

ขนาดสถานประกอบการ	ความรุนแรง					รวม
	ตาย	ทุพพลภาพ	สูญเสียอวัยวะบางส่วน	หยุดงานเกิน 3 วัน	หยุดงานไม่เกิน 3 วัน	
ต่ำกว่า 10 คน	131	1	154	3,201	5,402	8,889
11-20 คน	52	1	89	2,234	4,252	6,628
21-50 คน	92	1	197	3,821	7,789	11,897
51-100 คน	61	-	170	3,074	6,651	9,956
101-200 คน	59	-	163	3,328	7,535	11,085
201-500 คน	78	2	201	4,321	10,535	15,137
501-1,000 คน	23	-	132	2,638	6,692	9,485
มากกว่า 1,000 คน	79	1	218	5,228	17,071	22,597
รวมทั้งหมด	575	6	1,324	27,845	65,924	95,674

ที่มา: สำนักงานประกันสังคม กระทรวงแรงงาน.(2559). สถิติการประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงาน.สืบค้นจาก

<http://eu.lib.kmutt.ac.th/elearning/Courseware/TEN121/chapter1/chapter1.htm>

2.1.7.3 ความสูญเสียจากอุบัติเหตุ

แนวคิดเกี่ยวกับความสูญเสียที่เกิดขึ้นเมื่อเกิดอุบัติเหตุ เรียกว่า ทฤษฎีภูเขาน้ำแข็ง (Iceberg Theory) โดยเปรียบเทียบความสูญเสียเหมือนก้อนน้ำแข็งที่ขั้วโลก ที่มีส่วนที่โผล่เหนือน้ำและมีส่วนที่จมอยู่ใต้น้ำ เป็นอัตราส่วนประมาณ 1:4 ส่วนที่โผล่เหนือน้ำเปรียบเหมือนความสูญเสียทางตรงจากอุบัติเหตุ และส่วนที่จมอยู่ใต้น้ำเปรียบเหมือนความสูญเสียทางอ้อมที่เกิดขึ้น ซึ่งจากการศึกษาของ เฮนริช (Heinrich) พบว่า ในการเกิดอุบัติเหตุ แต่ละครั้ง อัตราส่วนโดยประมาณระหว่างค่าใช้จ่ายทางตรง และค่าใช้จ่ายทางอ้อม เป็น 1 ต่อ 4 รายละเอียดของความสูญเสียทางตรงและความสูญเสียทางอ้อม (วิฑูรย์ สิมะโชคดี และวีรพงษ์ ฉลิมจิระรัตน์, 2547) มีดังนี้

1. ความสูญเสียทางตรง หมายถึง จำนวนเงินที่ต้องจ่ายอันเกี่ยวเนื่องกับ ผู้ได้รับบาดเจ็บโดยตรงจากการเกิดอุบัติเหตุ ได้แก่

- 1) ค่ารักษาพยาบาล
- 2) ค่าเงินทดแทน
- 3) ค่าทำขวัญ ค่าทำศพ
- 4) ค่าประกันชีวิต

2. ความสูญเสียทางอ้อม หมายถึง ค่าใช้จ่ายอื่นๆ นอกเหนือจากค่าใช้จ่ายทางตรงสำหรับการเกิดอุบัติเหตุแต่ละครั้ง ได้แก่ การสูญเสียเวลาทำงานของ

- 1) คนงานหรือผู้บาดเจ็บ เพื่อรักษาพยาบาล
- 2) คนงานอื่นหรือเพื่อนร่วมงานที่ต้องหยุดชะงักชั่วคราวเนื่องจากช่วยเหลือผู้บาดเจ็บโดยการปฐมพยาบาลหรือนำส่งโรงพยาบาล ความตื่นตกใจ (ตื่นตระหนกเสียขวัญ)
- 3) หัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชา เนื่องจากช่วยเหลือผู้บาดเจ็บ สอบสวนหาสาเหตุของการเกิดอุบัติเหตุ จัดหาคนงานอื่นและฝึกสอนให้สามารถทำงานแทนผู้บาดเจ็บ หาวิธีแก้ไขและป้องกันอุบัติเหตุไม่ให้เกิดซ้ำอีก

4) นอกจากค่าใช้จ่ายที่เกี่ยวข้องกับคนยังมีค่าใช้จ่ายทางอ้อมต่างๆ ได้แก่ ค่าใช้จ่ายในการซ่อมแซม เครื่องจักร เครื่องมือ อุปกรณ์ ที่ได้รับความเสียหาย, วัสดุดิบ วัสดุ หรือสินค้าที่ได้รับความเสียหาย, ค่าสวัสดิการต่างๆ ของผู้บาดเจ็บ, ค่าจ้างแรงงานของผู้บาดเจ็บซึ่งโรงงานยังคงต้องจ่ายตามปกติ, การสูญเสียโอกาสในการทำกำไร (ผลผลิตเสียหาย หรือ ผลผลิตลดลง), ค่าเช่า ค่าไฟฟ้าน้ำประปา และเสียห่วยต่างๆ ที่โรงงานยังคงต้องจ่ายตามปกติ แม้ว่า โรงงานจะต้องหยุดหรือปิดกิจการหลายวันในกรณีเกิดอุบัติเหตุร้ายแรง หรือ การเสียชื่อเสียงและภาพพจน์ของโรงงาน

2.1.7.4 แนวทางในการป้องกันอุบัติเหตุ

สถานประกอบการที่มีผู้ปฏิบัติงานทุกแห่ง จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องให้ความสำคัญคุ้มครองดูแล ส่งเสริมให้บุคลากรทุกคนมีจิตสำนึกในความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุขอยู่ในสังคมและสิ่งแวดล้อมร่วมกันได้อย่างสันติโดยปราศจากอันตรายใดๆ วิธีการป้องกันอุบัติเหตุที่ดำเนินการในสถานประกอบการ มีหลายรูปแบบ ซึ่งโดยทั่วไปสามารถสรุปได้ดังนี้

- 1) โดยออกกฎโรงงาน (Regulation) ให้มาตรฐานการทำงาน แนวทางปฏิบัติ การทดสอบการดำเนินงานและหน้าที่ปฏิบัติต่างๆ ที่ถูกต้องและปลอดภัยในโรงงาน
- 2) โดยการจัดทำมาตรฐาน (Standardization) กำหนดมาตรฐานของโครงสร้าง เครื่องจักรกลและขั้นตอนปฏิบัติงานต่างๆ ที่สอดคล้องกับคุณสมบัติทางความแข็งแรงของวัสดุ
- 3) โดยการตรวจสอบ (Inspection) เพื่อติดตามผลการปฏิบัติงานของคนงาน เพื่อให้สอดคล้องกับกฎโรงงานและมาตรฐานที่ตั้งไว้
- 4) โดยการวิจัยทางเทคนิค (Technical research) เป็นการศึกษาวิจัยคุณสมบัติของวัสดุต่างๆ โครงสร้างการใช้งานของเครื่องจักรต่างๆ วิธีการปฏิบัติงานและการออกแบบชิ้นส่วนจักรกลต่างๆ ที่มีผลต่อความปลอดภัยของคนงาน

5) โดยการวิจัยทางการแพทย์ (Medical research) เป็นการศึกษาวิจัยที่เกี่ยวข้องกับร่างกายคนงานและความสัมพันธ์ระหว่างสภาวะที่เหมาะสมกับสภาพความพร้อมของร่างกายในการทำงาน เพื่อนำข้อมูลมาประกอบในการออกแบบสิ่งแวดล้อมที่เหมาะสมแก่การปฏิบัติงาน

6) โดยการวิจัยทางจิตศาสตร์ (Psychological research) ศึกษาหาต้นเหตุและความสัมพันธ์ระหว่างจิตใจคนงานกับการเกิดอุบัติเหตุในการทำงาน

7) โดยการวิจัยทางสถิติ (Statistical research) เป็นการศึกษาโดยรวบรวมข้อมูลและวิจัยหาแนวโน้มของการเกิดอุบัติเหตุและจุดที่มีการเกิดอุบัติเหตุได้มากที่สุดเพื่อทราบสาเหตุที่แท้จริงของการเกิดอุบัติเหตุในแบบต่างๆ

8) โดยการให้การศึกษา (Education) โดยการสอนวิชาวิศวกรรมความปลอดภัย

9) โดยการฝึกอบรม (Training) โดยการอบรมคนงานทุกคนที่เข้ารับหน้าที่

10) โดยการเชิญชวน (Persuasion) รณรงค์ ประชาสัมพันธ์

11) โดยการจูงใจ (Motivation) ใช้ในการให้รางวัลชมเชยแก่คนงานที่ทำงานดีเด่น มีอุบัติเหตุเกิดขึ้นน้อยที่สุด

การป้องกันอุบัติเหตุตามทฤษฎีโดมิโน

สภาพแวดล้อมของสังคมหรือภูมิหลังของคนใดคนหนึ่ง (สภาพครอบครัว

ฐานะความเป็นอยู่การศึกษาอบรม) ก่อให้เกิด...

- ก่อให้เกิดความบกพร่องผิดปกติของคนนั้น (ทัศนคติต่อความปลอดภัยไม่ถูกต้อง ชอบเสี่ยง มั่งง่าย)

- ก่อให้เกิดการกระทำที่ไม่ปลอดภัยหรือสภาพการณ์ที่ไม่ปลอดภัย

- ก่อให้เกิดอุบัติเหตุ

- ก่อให้เกิดการบาดเจ็บหรือความเสียหาย

การป้องกันอุบัติเหตุตามทฤษฎีโดมิโนหรือลูกโซ่อุบัติเหตุ ก็คือ การตัดลูกโซ่อุบัติเหตุ โดยกำจัดการกระทำหรือสภาพการณ์ที่ไม่ปลอดภัยด้วยวิธีการต่างๆ (โดมิโนตัวที่ 3) การที่จะแก้ไขป้องกันที่โดมิโนในตัวที่ 1 (สภาพแวดล้อมของสังคมหรือภูมิหลังของบุคคล) หรือตัวที่ 2 (ความบกพร่องผิดปกติของบุคคล) เป็นเรื่องที่แก้ไขได้ยากกว่าเพราะเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นและปลูกฝังเป็นคุณสมบัติส่วนบุคคลแล้ว

หลักการ 3E ในการป้องกันอุบัติเหตุ

การเสริมสร้างความปลอดภัยในโรงงานอุตสาหกรรมอย่างมีประสิทธิภาพ

นั้น ต้องยึดหลักการ 3E อันได้แก่

1) Engineering (วิศวกรรมศาสตร์) คือ การใช้ความรู้ทางวิชาการด้าน วิศวกรรมศาสตร์ในการคำนวณและออกแบบเครื่องจักรเครื่องมือที่มีสภาพการใช้งานที่ปลอดภัยที่สุด การติดตั้งเครื่องป้องกันอันตราย การวางผังโรงงาน ระบบไฟฟ้า แสงสว่าง เสียง การระบายอากาศ เป็นต้น

2) Education (การศึกษา) คือ การให้การศึกษาหรือการฝึกอบรมและ แนะนำคนงาน หัวหน้างาน ตลอดจนผู้ที่เกี่ยวข้องในการทำงาน ให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการ ป้องกันอุบัติเหตุและการเสริมสร้างความปลอดภัยในโรงงาน ให้รู้ว่าอุบัติเหตุที่จะเกิดขึ้นและป้องกัน ได้อย่างไรและจะทำงานวิธีใดจึงจะปลอดภัยที่สุด สาเหตุของการกระทำที่ไม่ปลอดภัยของบุคคลที่ต้อง ใช้มาตรการในการแก้ไขทางการให้ความรู้ (Education) คือ การขาดความรู้และทักษะ

3) Enforcement (การออกกฎข้อบังคับ) คือ การกำหนดวิธีการทำงาน อย่างปลอดภัย และมาตรการควบคุมบังคับให้ คนงานปฏิบัติตาม เป็นระเบียบปฏิบัติที่ต้องประกาศ ให้ทราบทั่วกันหากผู้ใดฝ่าฝืน หรือไม่ปฏิบัติตามจะต้องถูกลงโทษ เพื่อให้เกิดความสำนึกและหลีกเลี่ยง การทำงาน ที่ไม่ถูกต้องหรือเป็นอันตราย

ในการควบคุมความปลอดภัยโดยหลักการแล้วสิ่งแรกที่จะต้องพิจารณา ควบคุมก่อน คือ แหล่งกำเนิด (Source) ดังนั้นการป้องกันโดยหลักการ Engineering จึงเป็นสิ่ง ที่สำคัญ

บัญญัติ 10 ประการ เพื่อความปลอดภัยในการทำงาน (Ten Commandments of Safety)

- 1) สวมอุปกรณ์ป้องกันภัยส่วนบุคคล
- 2) ปฏิบัติตามกฎหมายข้อบังคับ เครื่องหมาย และคำแนะนำทั้งหมด
- 3) รายงานหัวหน้าทันทีที่เกิดการบาดเจ็บ สภาพการณ์ที่ไม่ปลอดภัย การกระทำที่ไม่ปลอดภัย

- 4) จัดเก็บสิ่งของในที่ที่เหมาะสม
- 5) ระลึกถึงความปลอดภัยอยู่ตลอดเวลา
- 6) เลี่ยงการกระเข้าเข้าเหย่ เล่นสนุก คึกคะนอง
- 7) ปฏิบัติตามคำแนะนำ สอบถามหากไม่รู้
- 8) ใช้เครื่องมือ/อุปกรณ์ให้ถูกต้องกับงาน
- 9) เรียนรู้การป้องกันอุบัติเหตุและการใช้เครื่องดับเพลิง อย่างถูกวิธี
- 10) ป้องกันการเกิดการบาดเจ็บได้ด้วยตนเอง

เทคนิคความปลอดภัยในการทำงาน

เทคนิคความปลอดภัยในการทำงาน มี 13 ประการ สามารถแบ่งออกเป็น

2 กลุ่มคือ การจัดสถานที่ทำงานให้ปลอดภัย และการจัดระบบระเบียบเกี่ยวกับงานด้านความปลอดภัย (วิฑูรย์ สิมะโชคติ และวีรพงษ์ เฉลิมจิระรัตน์, 2547) โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. จัดสถานที่ทำงานให้ปลอดภัย
 - 1) ออกแบบโรงงาน/เครื่องจักรที่ปลอดภัย
 - 2) เลือกสถานที่เหมาะสม
 - 3) วางแผนติดตั้งเครื่องจักรที่ปลอดภัย
 - 4) เลือกเครื่องมืออุปกรณ์ประกอบในการทำงาน
 - 5) บำรุงรักษาโรงงาน
 - 6) ควบคุมสภาพแวดล้อม
2. จัดระบบระเบียบเกี่ยวกับงานด้านความปลอดภัย
 - 7) มีระบบการฝึกอบรม
 - 8) จัดระบบความปลอดภัย
 - 9) ส่งเสริมความก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงาน
 - 10) จัดหาอุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคล
 - 11) เลือกใช้วิธีการที่ดีปลอดภัย
 - 12) มีการทบทวนวิธีการทำงานเป็นประจำ
 - 13) ประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

2.1.7.5 หลักการและวิธีการควบคุมอันตราย

หลักการทั่วไปในการควบคุมอันตรายจากการทำงาน: มี 3 วิธีหลัก คือ

1. ควบคุมที่ต้นตอหรือแหล่งกำเนิด (Source)
2. ควบคุมที่ทางผ่าน (Path)
3. ควบคุมที่ตัวบุคคล (Receiver)

ควบคุมที่แหล่งกำเนิด เช่น ตัวเครื่องจักร เครื่องมือ อุปกรณ์ต่างๆ แหล่งสารเคมีที่เป็นพิษ การควบคุมที่แหล่งกำเนิดนี้มีประสิทธิภาพมากที่สุดวิธีที่นิยมใช้คือ

1. ใช้สารเคมีหรืออุปกรณ์ที่มีอันตราย/พิษ น้อยแทน
2. เลือกใช้กระบวนการผลิตที่มีอันตรายน้อย ทดแทน
3. ใช้วิธีปิดปกคลุมให้มิดชิด
4. แยกเอากระบวนการผลิตหรือเครื่องจักรที่มีอันตรายมากไว้ต่างหาก
5. ใช้ระบบทำให้เปียกชื้นแทน
6. ใช้ระบบระบายอากาศเฉพาะที่
7. จัดให้มีวิธีการบำรุงรักษาเครื่องจักร

ควบคุมที่ทางผ่าน คือ วิธีการควบคุมที่ทางผ่านของอันตรายจาก แหล่งกำเนิดไปสู่คนปฏิบัติงานวิธีที่นิยมคือ

1. ปิดกั้นเส้นทางเดินของอันตราย
2. เก็บรักษาวัสดุต่างๆ ให้เป็นระเบียบเรียบร้อย
3. ออกแบบระบบระบายอากาศที่ดี

(สาขาอาชีพอนามัยและความปลอดภัยมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี,2549)

2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงาน

แนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมในการทำงานมีดังนี้

ราชบัณฑิตยสถาน (2546) ได้กล่าวว่า พฤติกรรม หมายถึง การกระทำหรืออาการที่ แสดง ออกทางกล้ามเนื้อ ความคิด ความรู้สึก เพื่อตอบสนองสิ่งเร้า

ฉันทนา จันทวงศ์ (2544) ได้กล่าวว่า พฤติกรรม คือ กิริยาอาการที่แสดงออกหรือ ปฏิบัติกระทำโต้ตอบเมื่อเผชิญกับสิ่งเร้า หรือสถานการณ์ต่างๆ อาการแสดงออกต่างๆ เหล่านี้ อาจเป็น การเคลื่อนไหวที่สังเกตได้หรือวัดได้

ประภาเพ็ญ สุวรรณ (2520) ได้ให้ความหมายของพฤติกรรมไว้ว่า หมายถึง กิจกรรม ทุกประเภทที่มนุษย์กระทำ ไม่ว่าสิ่งนั้นจะสังเกตได้หรือไม่ได้เช่น การท างานของหัวใจ การทำงาน ของกล้ามเนื้อการเดิน การพูดการคิดความรู้สึกความชอบ ความสนใจ เป็นต้น

สมโภชน์ เอี่ยมสุภาคิต (2543) ได้ให้ความหมายไว้ว่า พฤติกรรม หมายถึง สิ่งที บุคคลกระทำแสดงออกตอบสนอง หรือโต้ตอบสนองต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งในสถานการณ์ใด สถานการณ์ หนึ่งที่สามารถสังเกตเห็นได้ ได้ยิน อีกทั้งวัดได้ตรงกันด้วยเครื่องมือที่เป็นวัตถุวิสัยไม่ว่าการแสดงออก หรือการตอบสนองนั้นจะเกิดขึ้นภายใน หรือภายนอกร่างกาย

อรุณ รักธรรม (2524) ได้ให้ความหมายของพฤติกรรมว่า หมายถึง การปฏิบัติซึ่ง บุคคลใดบุคคลหนึ่งแสดงต่อบุคคลหนึ่ง หรือบุคคลอื่นในการที่ถูกต้อง หรือผิดไปจากปทัสถานแห่ง ขนบธรรมเนียม หรือมารยาทของสังคม หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งคือ พฤติกรรมหมายถึงกระบวนการที่ เกิดขึ้น โดยการกระทำที่มีการประสานสัมพันธ์ระหว่างระบบร่างกายกับเครื่องกระตุ้น

นลินี ประทับสร (2543) ได้กล่าวว่า พฤติกรรม หมายถึง การกระทำหรือการ แสดงออกทุกอย่างของบุคคลต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งภายใต้สถานการณ์นั้นๆ ทั้งที่สังเกตได้โดยตรงและสังเกต ไม่ได้โดยตรง แต่สามารถวินิจฉัยได้ว่ามีพฤติกรรมหรือไม่ ด้วยเครื่องมือทางจิตวิทยา

กันยา สุวรรณแสง (2544) ได้ให้ความหมายว่า พฤติกรรม หมายถึง อาการบทรบา ทลีลา ท่าทีการประพฤติปฏิบัติ การกระทำที่แสดงออกให้ปรากฏ สัมผัสได้ด้วยประสาทสัมผัสทางใด ทางหนึ่งใน 5 ทวาร คือ โสตสัมผัส จักขุสัมผัส ชิวหาสัมผัส ฆานสัมผัส และทางผิวหนัง หรือมีฉะนั้นก็

สามารถวัดได้ด้วยเครื่องมือ

สรัยตระกูล (ติวยานนท์) อรรถมานะ (2545) ได้ให้ความหมายว่า พฤติกรรม หมายถึง การกระทำหรือกิริยาอาการที่แสดงออกของบุคคล (Action) ทั้งนี้รวมถึงการงดเว้น การกระทำ (Inaction)

สิทธิโชค วรรณสันติกุล (2546) ได้ให้ความหมายว่า พฤติกรรม หมายถึง การกระทำของอินทรีย์ (Organism) หรือสิ่งมีชีวิต การกระทำนี้รวมถึงการกระทำที่เกิดขึ้น ทั้งที่การกระทำที่รู้สึกตัวและไม่รู้สึกตัว รวมทั้งการกระทำที่สังเกตได้หรือไม่ได้ด้วย ดังนั้นการกระทำหรือการแสดงออกของบุคคลต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใดภายใต้สถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่ง ทั้งที่สังเกตได้โดยตรงและสังเกตไม่ได้โดยตรง ซึ่งสามารถใช้เครื่องมือวัดการแสดงผลออกได้

สุดาจันทร์ บุญยัษฐียร (2543) ได้ให้ความหมายไว้ว่า พฤติกรรม หมายถึง ลักษณะการกระทำ หรือการแสดงออกของร่างกายต่อเหตุการณ์ต่างๆ อย่างใดอย่างหนึ่ง ซึ่งสามารถสังเกตการกระทำหรือการแสดงออกนั้นๆ โดยบุคคลหรือใช้เครื่องมือวัด

คมสันต์ สินธวัชวงศ์ (2546) ให้ความหมายของพฤติกรรมไว้ว่า สิ่งที่บุคคลตอบสนองแสดงออกหรือกระทำทั้งที่บุคคลรู้สึกตัวและไม่รู้สึกตัว รวมไปถึงการกระทำที่สังเกตได้หรือไม่ได้

ลิขิต กาญจนภรณ์ (2525) ให้ความหมายไว้ว่า พฤติกรรม หมายถึงกิจกรรมใดๆ ก็ตามของอินทรีย์ที่สังเกตได้โดยคนอื่น หรือโดยเครื่องมือของผู้ทดลอง เช่น เด็กรับประทานอาหาร ชีจักรยาน พุด หัวเราะและร้องไห้กิริยาเหล่านี้กล่าวถึงพฤติกรรมทั้งสิ้น การสังเกตพฤติกรรมอาจทำได้โดยใช้เครื่องมือเข้าช่วย เช่น การใช้เครื่องตรวจคลื่นสมอง

อัลบานีส (Albanese, 1981) ได้ให้ความหมายของพฤติกรรมการทำงานว่าเป็น พฤติกรรมและการกระทำของคณงานที่ที่จะส่งผลต่อความสำเร็จของเขาโดยตรงและพฤติกรรมนั้นยังรวมไปถึงการแสดงออกของคณงานที่มีต่อสิ่งแวดล้อมในสังคมที่เขาปฏิบัติงานอยู่เช่นความสัมพันธ์ กับเพื่อนร่วมงาน หรือการเข้าร่วมฝึกอบรม

บรูส (Brauch, 1968) ได้ให้ความหมายของพฤติกรรมการทำงานไว้ว่า สิ่งที่บุคคลแสดงออกเพื่อตอบโต้สิ่งใดสิ่งหนึ่งในขณะปฏิบัติงานซึ่งสามารถสังเกตวัดได้ตรงกัน ไม่ว่าจะการแสดงผลออกหรือการตอบสนองนั้นจะเกิดขึ้นภายในหรือภายนอกร่างกายก็ตาม พฤติกรรมการทำงานที่แสดงออกนี้อาจเป็นไปได้ทั้งในด้านจิตใจ (psychological withdrawal) เช่น นั่งฝันกลางวันไปเรื่อยไม่ตั้งใจทำงานหรือแสดงออกมาด้วยการกระทำ (physical withdrawal) เช่น การขาดงานโดยพลการ การกลับบ้านก่อนเวลา หยุดพักเบรกนานเกินไป อุ้งงาน ทำงานช้าลง และมีพฤติกรรมก้าวร้าวรุนแรง จนถึงขั้นลาออก ส่วนพฤติกรรมการทำงานที่แสดงออกในแง่ดีก็หลายอย่าง เช่น การทำงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ หรือการทำงานให้มากกว่าที่ได้รับมอบหมายมา

จะเห็นได้ว่า มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของพฤติกรรมการทำงานไว้หลากหลาย ดังนั้นผู้วิจัยจึงขอสรุปความหมายของพฤติกรรมการทำงานว่า พฤติกรรมการทำงาน หมายถึง การแสดงออกของพนักงานในระหว่างการทำงานที่มีทั้งสังเกตได้โดยตรงและสังเกตไม่ได้โดยตรงซึ่งอาจจะส่งผลดีหรือผลเสียต่อการบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กร และพฤติกรรมสามารถแบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ พฤติกรรมภายนอกและพฤติกรรมภายใน พฤติกรรมภายนอกแบ่งเป็น 3 ระดับคือ 1.พฤติกรรมปัจเจกบุคคล 2. พฤติกรรมกลุ่ม และ 3. พฤติกรรมองค์การ

(เกียร์ตัสคัต บัตร์สูงเนิน อังโน เฮนริช (Heinrich), 2557) ที่ได้ศึกษาสาเหตุการเกิดอุบัติเหตุ พบว่าสาเหตุที่มากที่สุดร้อยละ 88 ที่ก่อให้เกิดอุบัติเหตุจากการทำงาน คือ การกระทำที่ไม่ปลอดภัย (Unsafe Acts) การกระทำของผู้ปฏิบัติงานที่ไม่ปลอดภัย แล้วส่งผลให้เกิดอุบัติเหตุหรือโรคจากการทำงานต่อตนเอง และบางครั้งอาจจะส่งผลต่อเพื่อนร่วมงานได้ เช่น 1) การไม่ปฏิบัติตามกฎระเบียบความปลอดภัยในการทำงาน 2) การมีทัศนคติด้านความปลอดภัยที่ไม่ถูกต้องเช่น ทำงานมาเป็น 10 ปี ไม่เคยเกิดอันตรายจึงขาดการละเลยที่จะปฏิบัติตามกฎระเบียบด้านความปลอดภัยอย่างเคร่งครัด 3) การหยอกล้อ แก้งเพื่อนขณะปฏิบัติงาน 4) การทำงานโดยร่างกายและจิตใจไม่พร้อม ไม่สบาย ง่วงนอน ใจลอย เม้าค่าง โมโห อ่อนเพลีย เป็นต้น 5) การใช้เครื่องมือหรืออุปกรณ์ต่างๆ ไม่เหมาะสมกับงาน เช่น ใช้ไขควงแทนค้อน เป็นต้น 6) การถอดอุปกรณ์ความปลอดภัยออก เช่น การ์ดนิรภัยของเครื่องจักร 7) การไม่สวมอุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคลขณะปฏิบัติงาน 8) ยกของไม่ถูกวิธี 9) การทำงานลัดชั้นตอน 10) การทำงานกับเครื่องจักรที่ไม่มีการ์ด หรือไม่มีระบบความปลอดภัยที่ดี 11) การแต่งกายไม่เหมาะสม เช่น สวมชุดหลวม สวมถุงมือผ้า สวมสร้อย แหวน นาฬิกา เนกไท ขณะปฏิบัติงานกับเครื่องจักร เป็นต้น 12) การไม่หยุดเครื่องจักรขณะซ่อมหรือทำความสะอาด 13) การทำงานที่ไม่ได้รับมอบหมาย หรือเข้าไปในพื้นที่ห้ามเข้า และไม่ได้รับอนุญาตให้เข้า การสูบบุหรี่ในที่ห้ามสูบบุหรี่ เป็นต้น

โยจีน คันสนยุท และจุมพล พูลภัทรชีวีต (2524) ได้กล่าวว่า พฤติกรรม หมายถึง การกระทำต่างๆ ของมนุษย์ หรือสัตว์ แบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ พฤติกรรมภายนอกและพฤติกรรมภายใน พฤติกรรมภายนอก (Overt Behavior) ได้แก่ พฤติกรรมที่ผู้อื่นสามารถจะสังเกตได้โดยตรง เป็นการสังเกตโดยผ่านประสาทสัมผัส แบ่งย่อยออกเป็นพฤติกรรมที่สังเกตได้โดยตรงโดยไม่ต้องใช้เครื่องมือช่วย บางคนเรียกพฤติกรรมนี้ว่า พฤติกรรมโมลาร์ (Molar Behavior) เช่น พฤติกรรมกินอาหาร อ้าปาก หัวเราะ ร้องไห้ หรือถีบจักรยาน เป็นต้น พฤติกรรมที่สังเกตไม่ได้โดยตรง โดยไม่ต้องใช้เครื่องมือช่วย บางคนเรียกพฤติกรรมประเภทนี้ว่า พฤติกรรมโมเลกุล (Molecular Behavior) เช่น การเต้นของหัวใจ ดูจากเครื่องมือแพทย์ พฤติกรรมการโกหก ตำรวจใช้เครื่องจับเท็จ หรือความดันโลหิตดูจากเครื่องวัดความดันโลหิต เป็นต้น พฤติกรรมภายใน (Covert Behavior) ได้แก่ พฤติกรรมที่เกิดขึ้นภายในตัวบุคคล จะรู้สึกตัวหรือไม่รู้สึกตัวก็ตาม เป็นพฤติกรรมที่ผู้อื่นไม่สามารถจะ

ทำการสังเกตได้โดยตรง ถ้าหากว่าผู้เป็นเจ้าของพฤติกรรมนั้นไม่บอก หรือไม่แสดงออก แบ่งย่อย ออกเป็น พฤติกรรมภายในที่เกิดขึ้นโดยรู้สึกตัว เกิดขึ้นโดยที่เจ้าของพฤติกรรมรู้ว่ามันเกิดแต่สามารถ จะควบคุมความรู้สึกต่างๆ ที่เกิดขึ้นได้ และไม่บอกหรือไม่แสดงออก เช่น ปวดฟัน หิว โกรธ ตื่นเต้น เป็นต้น พฤติกรรมภายในที่เกิดขึ้นโดยไม่รู้สึกรู้ตัวแต่มีผลของพฤติกรรมภายนอกของบุคคลนั้น เช่น ความคิด ความปรารถนาความคาดหวัง ความรัก ความสุข เป็นต้น

สมใจ ลักษณะ (2542) ได้กล่าวว่าขอบเขตของพฤติกรรมมนุษย์ในแต่ละองค์การจะมีพฤติกรรมเกิดขึ้น 3 ระดับ ดังนี้

1. พฤติกรรมปัจเจกบุคคล (Individual Behavior) คือ การแสดงออก และการปฏิบัติของบุคคลเป็นรายบุคคล ซึ่งจะได้รับอิทธิพลจากต้นเหตุของพฤติกรรมในด้านต่างๆ เช่นการรับรู้ สติปัญญา ความสามารถ เจตคติ ค่านิยม บุคลิกภาพ และแรงจูงใจ บุคคลที่มีปัจจัย ต้นเหตุเหล่านี้ต่างกันก็จะแสดงพฤติกรรมแตกต่างกัน
2. พฤติกรรมกลุ่ม (Group Behavior) คือ การแสดงออกและการปฏิบัติ เป็นหมู่คณะของบุคคลที่จะมีความสัมพันธ์ต่อกันร่วมมือกันเพื่อสร้างผลผลิตของหมู่คณะในองค์การ พฤติกรรมกลุ่มมีต้นเหตุของพฤติกรรมมาจากการกำหนดฐานะหน้าที่ของบุคคลในกลุ่ม มาจาก ปทัสถานของกลุ่มความเป็นผู้นำของบุคคลที่มีหน้าที่ต่างๆ กัน ผลของพฤติกรรมจะเกิดเป็นพลังกลุ่มที่จะส่งผลต่อความคิด การปฏิบัติและผลผลิตของหมู่คณะ
3. พฤติกรรมองค์การ (Organizational Behavior) คือ ส่วนรวมของ พฤติกรรมปัจเจกบุคคล และพฤติกรรมกลุ่มที่รวมเป็นสังคมในองค์การ ได้รับอิทธิพลจากโครงสร้าง ขององค์การ นโยบาย เป้าหมายทรัพยากร เครื่องมือเทคโนโลยี และการบริหารการจัดการในองค์การ จะเป็นสิ่งกำหนดลักษณะพฤติกรรมการทำงาน และผลผลิตของบุคคลทั้งหมดในองค์การ

2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานมีดังนี้

กระทรวงสาธารณสุข (2536) ได้ให้ความหมายของสภาพแวดล้อมในการทำงานว่า หมายถึง ทุกสิ่งทุกอย่างที่อยู่รอบตัวคนในขณะที่ทำงานอาจเป็นคน เครื่องจักร สารเคมี ฯลฯ

เยาวลักษณ์ กุลพานิช (2533) ได้ให้ความหมายของสภาพแวดล้อมในการทำงานว่า หมายถึง สิ่งต่างๆ ที่อยู่รอบตัวที่เอื้ออำนวยให้คนทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพส่วนหนึ่งที่สำคัญ คือ สภาพแวดล้อมทางกายภาพ ได้แก่ วัสดุอุปกรณ์ในการทำงาน สถานที่ทำงาน แสง เสียง อุณหภูมิ และสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจและสังคม ซึ่งได้แก่ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา การบังคับบัญชา ค่าตอบแทนสวัสดิการ และสภาพแวดล้อมอื่นๆ

นาริรัตน์ นิลประดับ (2547) ให้ความหมายของสภาพแวดล้อมในการทำงานว่า สิ่ง

ต่างๆ ที่อยู่รอบตัวบุคคลขณะทำงานทั้งที่มีชีวิตและไม่มีชีวิตที่มีผลต่อการทำงานและได้ให้ความหมายของการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานว่า การที่บุคคลเห็น ได้ยินหรือเข้าใจสิ่งต่างๆ ที่อยู่รอบตัวบุคคลขณะทำงานทั้งที่มีชีวิตและไม่มีชีวิตซึ่งจะมีการตีความหมายที่ก่อให้เกิดความเข้าใจและมีผลต่อการทำงาน

ซูครี มโนการ (2548) ได้ให้ความหมายของสภาพแวดล้อมในการทำงานว่า เป็นสภาพการทำงานที่จะส่งผลให้ผู้มีเพศประสบความสำเร็จอย่างมาก คือ สัมพันธภาพที่ดี ที่ประกอบด้วย การชื่นชม ความนับถือ การให้กำลังใจ และการสนับสนุน

กรองแก้ว อยู่สุข (2543) ได้ให้ความหมายของสภาพแวดล้อมในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานในลักษณะต่างๆ จะมีผลต่อพฤติกรรมและเจตคติของบุคคลในการปฏิบัติงาน ซึ่งแต่ละบุคคลจะมีความรู้สึกเข้าใจเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมรอบตัวแตกต่างกันไป ขึ้นอยู่กับการแปลความหมายออกมาจากความรู้สึกนั้นๆ ผ่านภูมิหลังของตัวเอง ซึ่งเกิดจากหลายๆ สิ่งประกอบกัน เช่น เพศ อายุ ประสบการณ์ การศึกษา และอารมณ์ความรู้สึก ซึ่งส่งผลให้แต่ละบุคคลรับรู้ต่อสภาพแวดล้อมรอบตัวต่างกัน

روبบินส์ (Robbins, 1990) ได้ให้ความหมายของสภาพแวดล้อมในการทำงาน ว่า หมายถึง ทุกสิ่งทุกอย่างที่อยู่ภายนอกองค์การเป็นภาพรวมทั้งหมดส่วนองค์การถือว่าเป็นส่วนประกอบย่อยที่อยู่ภายใต้สภาพแวดล้อมภายนอกนั้น และองค์การจะอยู่โดดเดี่ยวไม่ได้ต้องมีปฏิสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมภายนอกด้วย

ชนิดดา ยังสี (2549) กล่าวถึง การรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง กระบวนการที่บุคคลนำข้อมูลที่ได้รับจากสิ่งเร้าต่างๆ รอบตัวทั้งที่มีชีวิตและไม่มีชีวิตทั้งที่เป็นรูปธรรมและที่เป็นนามธรรม สภาพปัจจัยต่างๆ ที่ส่งผลให้เกิดภาวะกดดันจากสภาพแวดล้อมในการทำงานทางจิตใจหรือทางสังคมภายในองค์การผ่านขั้นตอนการจัดระเบียบหรือการตีความนำไปสู่การตัดสินใจนำไปสู่การแสดงออกถึงความรู้ความเข้าใจการแสดงความคิดเห็นต่างๆ โดยขึ้นอยู่กับประสบการณ์และความรู้สึกที่เกิดขึ้นในจิตใจของตนเอง ซึ่งการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานของแต่ละบุคคลว่าดีหรือไม่นั้นอาจมีความแตกต่างกัน

สกุลนารี กาแก้ว (2546) ได้แบ่งประเภทของสภาพแวดล้อมในการทำงานดังนี้

- 1) สภาพแวดล้อมทางกายภาพ (Physical Environment) หมายถึง อุณหภูมิพื้นที่ภูมิประเทศและภูมิอากาศ เป็นสภาพแวดล้อมที่สำคัญในแง่ของการเป็นรูปแบบความสัมพันธ์กับมนุษย์ในตอนแรกๆ
- 2) สภาพแวดล้อมทางสังคม (Social Environment) หมายถึง ผู้คนที่อยู่โดยรอบทั่วไปและมีผลต่อบุคคลนั้นๆ อาจจะมีกิจกรรมร่วมกันหรือไม่ก็ได้
- 3) สภาพแวดล้อมทางวัฒนธรรม (Cultural Environment) สำคัญมาก

ที่สุดเพราะเป็นสิ่งที่มนุษย์สร้างขึ้นทั้งหมดเช่น ที่อยู่อาศัย เครื่องมือ เครื่องจักรกลหมาย ประเพณี ความเชื่อ และกฎเกณฑ์ต่างๆ เป็นต้น

สิริอร วิชชาวุธ (2544) ได้แบ่งสภาพแวดล้อมในการทำงานออกเป็น 3 ประเภท ใหญ่ๆ คือ

1) สภาพแวดล้อมทางกายภาพ คือสิ่งต่างๆ ที่อยู่ในบริเวณที่ทำงาน เช่น สภาพห้องทำงาน ลักษณะอาคาร อากาศ อุณหภูมิ ระดับเสียง โตะทำงานเครื่องใช้อุปกรณ์ สำนักงาน เครื่องจักร โรงอาหาร รวมไปถึงที่จอดรถของบริษัท

2) สภาพแวดล้อมทางจิตใจ ได้แก่ ความเบื่อหน่ายในการทำงาน โดยพบว่า ลักษณะงานที่ง่าย ซ้ำซาก เป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้เกิดความเบื่อหน่ายในการทำงานกลายเป็นความเหนื่อยความล้าบ่าทางใจ พนักงานจะเฉื่อยและทำงานผิดพลาดได้ง่าย จึงควรมีการปรับปรุงจากความน่าเบื่อ มาเป็นการสลับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน เพิ่มความรับผิดชอบในงานให้มีความหลากหลาย ทำมาเรื่อยๆ

3) สภาพแวดล้อมด้านเวลา ได้แก่ วันเวลาทำงานที่กำหนดตายตัวหรือวันเวลาทำงานที่ยืดหยุ่นได้จากการศึกษาในเรื่องเวลาทำงาน พบว่า การกำหนดเวลาทำงานไว้อย่างเป็นทางการ มิได้หมายความว่าพนักงานจะทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และยังพบว่า การกำหนดชั่วโมงการทำงานเพิ่มมากขึ้นมากเกินไป ชั่วโมงการทำงานจริงจะน้อยลงเรื่อยๆ

(จันทร์จารี เกตุมาโร อ่างใน วิทยา อยู่สุข, 2556) ได้ให้ความหมายสิ่งแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สิ่งต่างๆ ที่อยู่รอบตัวผู้ประกอบอาชีพในสถานที่ทำงาน เช่น เครื่องมืออุปกรณ์ เครื่องอำนวยความสะดวกต่างๆ ในการทำงาน ความร้อน ความเย็น รังสีแสง เสียง ความสั่นสะเทือน ฝุ่น ละออง สารเคมี ก๊าซ บุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการทำงาน ทุกสิ่งทุกอย่างที่มีอยู่โดยทั่วๆ ไปในสถานที่ทำงาน และ ปัจจัยเกี่ยวข้องที่มาจากสภาพแวดล้อมในสังคมหรือชุมชน ซึ่งจะมีความแตกต่างกันไปในแต่ละชุมชน ได้แก่ สถานที่ตั้ง สภาพภูมิศาสตร์ อุณหภูมิ ความชื้น แสงแดด อัตราฝนตก คุณภาพน้ำ สิ่งก่อสร้าง การคมนาคม สภาพอากาศ การจราจรที่แออัด กลิ่น เป็นต้น

วิจิตร วรุตบางกุล (2521) ได้เสนอแนะเกี่ยวกับการจัดบริเวณและเน้นความสวยงาม ความเป็นระเบียบ ทำให้มีเจตคติที่ดีต่องานและยังช่วยลดปัญหาความกดดันต่างๆ ที่เกิดขึ้นในชีวิตประจำวันได้ การปรับอุณหภูมิในอาคารสถานที่ทำงาน ทำให้สามารถปฏิบัติงานได้โดย ไม่รู้จักเหน็ดเหนื่อย ไม่เครียด ไม่หงุดหงิด ไม่ทำอะไรผิดพลาดอยู่เสมอ ไม่เกิดความเบื่อหน่ายในการทำงาน แสง สี เสียง สำหรับการมองเห็นจะต้องให้พอเหมาะพอดีกับสภาพการทำงาน ต้องคำนึงถึงประโยชน์ใช้สอย ประหยัด และมีประสิทธิภาพ จะต้องคำนึงถึงความปลอดภัย เครื่องมือเครื่องใช้ต่างๆ จะต้องได้มาตรฐาน และถูกต้องตามหลัก เพื่อให้สะดวกในการใช้งานของผู้ปฏิบัติงาน

จะเห็นได้ว่ามี นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายสภาพแวดล้อมในการทำงานไว้

หลากหลายดั่งนั้นผู้วิจัยจึงขอสรุปความหมายสภาพแวดล้อมในการทำงาน ว่าสภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สิ่งต่างๆ ที่อยู่รอบตัวเราทั้งที่มีชีวิตหรือไม่มีชีวิตที่ที่จับต้องได้หรือจับต้องไม่ได้ทั้งที่เป็นรูปธรรมหรือที่เป็นนามธรรม สภาพปัจจัยต่างๆ ที่ส่งผลให้เกิดภาวะกดดัน ซึ่งมีผลต่อผู้ปฏิบัติงาน ในขณะที่ทำงาน

เกียรติศักดิ์ บัตรสูงเนิน (2557 อ้างใน เสนริช, 1931) ที่ได้ศึกษาสาเหตุการเกิดอุบัติเหตุ พบว่าสาเหตุการเกิดอุบัติเหตุที่มาจาก การกระทำที่ไม่ปลอดภัย (Unsafe Acts) คือ สภาพแวดล้อมที่ไม่ปลอดภัย (Unsafe Condition) คิดเป็นร้อยละ 10 ของสาเหตุการเกิดอุบัติเหตุทั้งหมด สภาพของโรงงานอุตสาหกรรม เครื่องจักร กระบวนการผลิต เครื่องยนต์ อุปกรณ์ในการผลิต ไม่มีความปลอดภัยเพียงพอ เมื่อผู้ปฏิบัติงานเข้าไปปฏิบัติงาน อาจได้รับอันตราย รวมทั้งอุบัติเหตุและโรคจากการทำงาน อันเนื่องมาจากสภาพแวดล้อมในการทำงานนั้นๆ เช่น 1) การออกแบบโรงงาน แผนผังโรงงาน โดยไม่มีทางหนีไป มีสิ่งของปิดกั้นทางหนีไฟ เป็นต้น 2) อันตรายจากการทำงานของเครื่องจักรที่ไม่เหมาะสม เช่น ถูกเครื่องจักร เกี้ยวหรือดึงเข้าไป 3) อันตรายจากการทำงานกับไฟฟ้า เช่น ถูกไฟดูด ช็อต หรือเกิดระเบิด เป็นต้น 4) ระบบความปลอดภัยไม่มีประสิทธิภาพ เช่น ระบบตรวจจับรังสี ระบบป้องกันและแจ้งเหตุเพลิงไหม้ เป็นต้น 5) ไม่มีอุปกรณ์ด้านความปลอดภัยกับเครื่องจักรกล เช่น เครื่องจักรไม่มีการ์ดนิรภัย หรือมีแต่ชาร์ตไม่เหมาะสม เป็นต้น 6) เครื่องมือเครื่องจักร หรืออุปกรณ์ชาร์ตบกพร่องไม่สามารถใช้งานได้ 7) เครื่องมือ เครื่องจักร ขาดการบำรุงรักษาอย่างเหมาะสม 8) สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ไม่เหมาะสมด้านกายภาพ (Physical Hazard) เช่น ความร้อน ความเย็น แสง เสียง รังสี ความสั่นสะเทือน ความกดดันบรรยากาศที่ผิดปกติ เป็นต้น 9) สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ไม่เหมาะสมด้านเคมี (Chemical Hazard) เช่น ฝุ่น ตัวทำลาย โลหะหนัก สารก่อมะเร็ง สารกัดกร่อน สารที่ทำให้เกิดการแพ้ ยาปราบศัตรูพืช สารพิษชนิดต่างๆ เป็นต้น 10) สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ไม่เหมาะสมทางชีวภาพ (Bio Hazard) เช่น แบคทีเรีย ไวรัส เชื้อรา แมลงสัตว์กัดต่อย การแพ้โปรตีนจากสัตว์ เป็นต้น 11) สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ไม่เหมาะสมด้านกายศาสตร์ (Ergonomic) เช่น การออกแบบโต๊ะทำงานไม่เหมาะสม การทำงานในท่าทางฝืนธรรมชาติ การยกของหนักเกินไป การทำงานที่ต้องยืนเป็นเวลานานๆ เป็นต้น และสาเหตุสุดท้ายที่ทำให้เกิดอุบัติเหตุจากการทำงานคือ เหตุการณ์ที่ไม่สามารถป้องกันได้ (Unpreventable) มีเพียงแค่ร้อยละ 2 เช่น ภัยจากธรรมชาติ เช่น พายุ น้ำท่วม ฟ้าผ่า เป็นต้น

2.4 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับบุคลิกภาพในการทำงาน

แนวคิดเกี่ยวกับบุคลิกภาพในการทำงาน มีดังนี้

ดิน พรชัยพฤษ์ (2538) กล่าวว่า บุคลิกภาพ หมายถึง ผลรวมของความคิด ท่าที และนิสัยที่เกิดจากองค์ประกอบทางด้านสรีระ และจิตวิทยาซึ่งเป็นบ่อเกิดของพฤติกรรมของบุคคล

สุชา จันทร์เอม (2539) กล่าวว่า บุคลิกภาพ หมายถึง หมວดหมู่ของลักษณะต่างๆ ของบุคคลที่รวมกัน และแสดงลักษณะที่เป็นเฉพาะตัวของแต่ละบุคคล

วิภา ภัคดี (2543) กล่าวว่า บุคลิกภาพ หมายถึง ผลรวมอย่างมีระบบของพฤติกรรมต่างๆ ของบุคคล ตลอดจน ทักษะคติ และค่านิยม ซึ่งแสดงให้เห็นถึงลักษณะนิสัยเฉพาะของแต่ละบุคคล

ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ (2543) กล่าวว่า บุคลิกภาพ หมายถึง บุคลิกภาพที่เป็นลักษณะโดดเด่นของบุคคลใดบุคคลหนึ่ง ซึ่งแสดงออกแบบนั้นอยู่เป็นประจำกับสถานการณ์เฉพาะอย่าง จนเป็นนิสัย

ศรีเรื่อน แก้วกังวล (2539) กล่าวว่าบุคลิกภาพ หมายถึง การผสมผ่านระบบต่างๆ ภายในตัวบุคคล ทั้งส่วนที่มองเห็นได้ชัดเจนและระบบภายในซึ่งเห็นได้ไม่ชัดเจนประสบการณ์ พันธุกรรมลักษณะสังคมวัฒนธรรมหลอมบุคคลแต่ละบุคคลให้มีบุคลิกภาพแตกต่างกันออกไปเป็นเอกลักษณ์เฉพาะตนส่วนที่เป็นโครงสร้างซึ่งเป็นส่วนที่เราสามารถทำการสังเกต และทำการวัดได้แบบของบุคลิกภาพของบุคคล เราสามารถเข้าใจวิธีการปรับตัววิถีชีวิตของบุคคลและทำนายพฤติกรรมของบุคคลในสถานการณ์ต่างๆ ขึ้นอยู่กับบุคลิกภาพของคนนั้น

สมร พลศักดิ์ (2550) กล่าวว่า บุคลิกภาพ หมายถึง คุณลักษณะและพฤติกรรมต่างๆ ของบุคคลทั้งพฤติกรรมที่เปิดเผยและที่ซ่อนเร้นอยู่ภายใน แสดงพฤติกรรมออกมาอย่างมีแบบแผนเพื่อปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมเป็นการมีปฏิสัมพันธ์กันระหว่างบุคคลกับสถานการณ์เป็นสิ่งที่แสดงให้เห็นถึงลักษณะของตัวตนของแต่ละบุคคลอย่างเป็นเอกลักษณ์

รอบบินส์ (Robbins, 1989) กล่าวว่า บุคลิกภาพ หมายถึง แนวทางที่บุคคลหนึ่งได้ตอบ หรือมีปฏิกิริยาต่อสิ่งต่างๆ ที่อาจจะเป็นบุคคล สิ่งของ สถานการณ์ โดยแต่ละบุคคลย่อมจะมีการปฏิบัติที่แตกต่างกันออกไป

ลูแทนส์ (Luthans, 1992) กล่าวว่า บุคลิกภาพ หมายถึง การที่บุคคลแสดงออกต่อสิ่งต่างๆ อย่างไร มีความเข้าใจและมองเห็นตนเองอย่างไร ซึ่งเป็นคุณลักษณะทั้งภายใน และภายนอก เป็นการปฏิสัมพันธ์กันระหว่างบุคคลกับสถานการณ์

ฝ่ายความปลอดภัยและสิ่งแวดล้อม บริษัท ปีโตรเคมีแห่งชาติ จำกัด (2542) ได้กล่าวไว้ว่า ปัจจัยจากบุคคลที่ก่อให้เกิดอุบัติเหตุจากการทำงานมีดังนี้ 1) การขาดความสามารถทางกาย/การทำหน้าที่ของร่างกาย เช่น ความสูง น้ำหนัก ความแข็งแรง ไม่เหมาะสม ความจำกัดในการเคลื่อนไหวของร่างกาย ขีดจำกัดความสามารถในการทรงกายในท่าทางต่างๆ ไวต่อการรับสาร/ภูมิแพ้ไวต่อความรู้สึก (เช่นเดียวกับอุณหภูมิ เสียง เป็นต้น) ความบกพร่องในการมองเห็น ความบกพร่องในการได้ยิน ความบกพร่องต่อประสาทสัมผัสอื่นๆ (การแตะต้อง รส การได้กลิ่น การทรงตัว) การขัดข้องของระบบทางเดินหายใจ การทพพลาภาพชั่วคราว 2) การขาดความสามารถทางจิต/การทำ

หน้าที่ของจิตใจ เช่น กลัวและเจ็บป่วยด้วยโรคหวัดกลัว อารมณ์ถูกรบกวน ความเจ็บป่วยทางจิต ระดับสติปัญญา ต้องความสามารถในการเข้าใจสิ่งต่างๆ ตัดสินพิจารณาสิ่งต่างๆ ได้ไม่ดี 3) ความเครียดทางจิตใจ/การทำงานของจิตใจ เช่น ความเครียดทางอารมณ์ ความเหนื่อยล้าอันเนื่องมาจากการทำงานหนักของจิตใจ การทำงานประจำ ทำหน้าที่เดียวซ้ำๆ ซากๆ ซึ่งต้องการความเอาใจใส่อย่างมาก ทำกิจกรรมที่ไม่มีคุณค่าหรือสาระ สับสนทิศทาง หมกมุ่นกับปัญหา มีความคับข้องใจ เจ็บป่วยทางจิต เป็นต้น 4) การขาดความรู้/ความชำนาญ เช่น ขาดประสบการณ์ การแนะนำงานไม่เพียงพอ การฝึกหัดเบื้องต้นไม่เพียงพอ การฝึกอบรมเพิ่มเติมไม่เพียงพอ เข้าใจผิดเกี่ยวกับทิศทาง ขาดการฝึกฝน ขาดการชี้แนะ ร่วมมือในการทำงานกับผู้อื่นได้ไม่ดี มีปฏิกิริยาตอบโต้ช้า ความสามารถของกลไกทางจิตใจต่ำ ความสามารถในการเรียนรู้ต่ำ ล้มเหลวในการจดจำ 5) ความเครียดทางกายหรือการทำหน้าที่ของร่างกาย เช่น การบาดเจ็บหรือเจ็บป่วย อ่อนล้าเนื่องจากการทำหน้าที่หนักๆ เป็นเวลานานๆ อ่อนเพลียเนื่องจากการพักผ่อน การฝืนร่างกายให้เคลื่อนไหวขัดกับสภาพธรรมชาติ การใช้ยา เป็นต้น 6) แรงจูงใจไม่เหมาะสม เช่น แรงกดดันจากเพื่อน หัวหน้างานเป็นตัวอย่างไม่เหมาะสม ขาดแรงกระตุ้น มีความซับซ้อนใจมากเกินไป แสดงความก้าวร้าวอย่างไม่เหมาะสม พยายามจะประหยัดเวลาอย่างไม่เหมาะสม (ประมาท) พยายามหลีกเลี่ยงความลำบากอย่างไม่เหมาะสม เป็นต้น

จะเห็นได้ว่า มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายบุคลิกภาพไว้มากหลาย ดังนั้นผู้วิจัยจึงขอสรุปความหมายของบุคลิกภาพ ว่าบุคลิกภาพ หมายถึง ลักษณะและพฤติกรรมเฉพาะของแต่ละบุคคล จากทั้งภายในและภายนอก ที่แสดงออกมาเป็นประจำอย่างมีแบบแผน

2.5 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวข้องกับความปลอดภัยในการทำงาน

2.5.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวข้องกับความปลอดภัยในการทำงาน มีดังนี้

สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ (ม.ป.ป.) ได้ให้ความหมายของความปลอดภัยว่า หมายถึงการควบคุมความสูญเสียจากอุบัติเหตุ ซึ่งเกี่ยวข้องกับการบาดเจ็บ เจ็บป่วย ทรัพย์สินเสียหาย และความสูญเสียเนื่องจากกระบวนการผลิต การควบคุมจะหมายรวมถึงการป้องกันไม่ให้เกิดอุบัติเหตุและการดำเนินการให้สูญเสียน้อยที่สุด เมื่อเกิดอุบัติเหตุขึ้น

สุรพล พยอมแย้ม (2541) กล่าวว่า ความปลอดภัยในการทำงาน หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานสามารถปฏิบัติงานได้โดยไม่มีอุปสรรคใดๆ ขัดขวาง ซึ่งอุปสรรคนั้นอาจแบ่งได้เป็น 2 ประเภท คือ อุปสรรคที่ทราบและคาดการณ์ไว้ล่วงหน้าตามข้อมูลที่มีอยู่ และอุปสรรคที่ไม่คาดคิดและมิได้ควบคุมไว้ก่อน อุปสรรคประเภทหลังนี้เรียกรวมๆ กันว่า “อุบัติเหตุ (accident)”

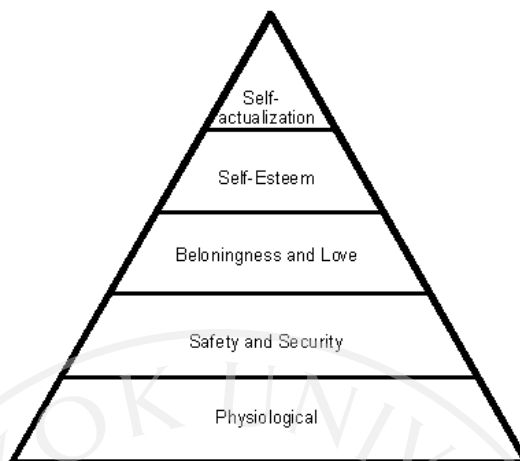
โชคชัย บุสมอ (2542) กล่าวว่า ความปลอดภัย หมายถึง สภาวะการปราศจากภัยหรือการพ้นภัย รวมไปถึงการปราศจากอันตราย การบาดเจ็บ การเสี่ยงภัย หรือการสูญเสีย

วิฑูรย์ สิมะโชคดี และวีรพงษ์ เฉลิมจิระรัตน์ (2547) ได้ให้ความหมายของความปลอดภัยว่า หมายถึง โดยปกติทั่วไปหมายถึง “การปราศจากภัย” ซึ่งในทางปฏิบัติเป็นไปได้ที่ขจัดภัยทุกชนิดให้หมดไปโดยสิ้นเชิง ความปลอดภัยจึงให้รวมถึง การปราศจากอันตรายที่มีโอกาสจะเกิดขึ้นด้วย ในความหมายเชิงวิศวกรรมความปลอดภัย นอกจากความหมายข้างต้นแล้วยังมีความหมายครอบคลุมถึงเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นแล้วมีผลกระทบกระเทือนต่อกระบวนการผลิตตามปกติ ทำให้เกิดความล่าช้า หยุดชะงัก หรือเสียเวลา แม้จะไม่ก่อให้เกิดการบาดเจ็บหรือพิการขึ้นก็ตาม

เอกรินิต พรหมรักษา (อ้างใน มาสโลว์(Maslow), 2555) ว่ามนุษย์ทุกคนมีความต้องการที่จะสนองความต้องการให้กับตนเองทั้งสิ้น และความต้องการของมนุษย์มีมากมายหลายอย่างด้วยกัน ซึ่งต้องได้รับความพึงพอใจจากความต้องการพื้นฐานหรือต่ำสุดเสียก่อนจึงจะผ่านขึ้นไปยังความต้องการขั้นสูงตามลำดับ ดังนี้

1. ความต้องการทางร่างกาย (physiological needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์เพื่อความอยู่รอด เช่น อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค อากาศ น้ำดื่ม การพักผ่อน เป็นต้น
2. ความต้องการความปลอดภัยและมั่นคง (security or safety needs) เมื่อมนุษย์สามารถตอบสนองความต้องการทางร่างกายได้แล้ว มนุษย์ก็จะเพิ่มความต้องการในระดับที่สูงขึ้นต่อไป เช่น ความต้องการความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ความต้องการความมั่นคงในชีวิตและหน้าที่การงาน
3. ความต้องการความรักและความเป็นเจ้าของ (belongingness and love needs) ความต้องการนี้จะเกิดขึ้นเมื่อความต้องการทางด้านร่างกาย และความปลอดภัยได้รับการตอบสนองแล้ว บุคคลต้องการได้รับความรักและความเป็นเจ้าของโดยการสร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่น เช่น ความต้องการได้รับการยอมรับ การต้องการได้รับความชื่นชมจากผู้อื่น เป็นต้น
4. ความต้องการการยกย่อง (esteem needs) หรือ ความภาคภูมิใจในตนเอง เป็นความต้องการการได้รับการยกย่อง นับถือ และสถานะจากสังคม เช่น ความต้องการได้รับความเคารพนับถือ ความต้องการมีความรู้ความสามารถ เป็นต้น
5. ความต้องการความสำเร็จในชีวิต (self-actualization) เป็นความต้องการสูงสุดของแต่ละบุคคล เช่น ความต้องการที่จะทำทุกสิ่งทุกอย่างได้สำเร็จ ความต้องการทำทุกอย่างเพื่อตอบสนองความต้องการของตนเอง เป็นต้น

ภาพที่ 2.2: พีระมิตแสดงลำดับชั้นความต้องการ ตามแนวคิดของ มาสโลว์ (Maslow) 5 ลำดับ



ที่มา: Stef G. (2014). *Chief Strategy Officer, North America*. Retrieved from Interbrand.com

จากความหมายของความปลอดภัยข้างต้น สรุปได้ว่า ความปลอดภัย หมายถึงสภาวะการณืปราศจากภัย อันตราย การบาดเจ็บ การเสี่ยงภัย หรือการสูญเสียทั้งความสูญเสียทางตรง และความสูญเสียทางอ้อม ซึ่งความปลอดภัยเป็นความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ทุกคนตามแนวความคิดความต้องการความปลอดภัยและมั่นคงของ มาสโลว์(Maslow)

2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จิตรา วิมลธำรง (2538) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพ ทักษะคติ ความรู้เกี่ยวกับความปลอดภัยกับการจัดการความปลอดภัยของผู้ควบคุมงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตรถจักรยานยนต์ในจังหวัดสมุทรสาคร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ศึกษาคือผู้ควบคุมคนงาน จาก 4 โรงงาน จำนวน 137 คน พบว่า ผู้ควบคุมคนงานที่มีบุคลิกภาพแบบ N (ห้วนไหว-มั่นคง) มีความสัมพันธ์กับการจัดการความปลอดภัย ความรู้เกี่ยวกับความปลอดภัยสัมพันธ์กับการจัดการความปลอดภัยผู้ควบคุมคนงานที่มีอายุ ประสบการณ์ทำงานแตกต่างกัน มีการจัดการความปลอดภัยแตกต่างกันผู้ควบคุมคนงานที่มีระดับการศึกษา และประสบการณ์อบรมด้านความปลอดภัยต่างกัน มีการจัดการความปลอดภัยไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สุรชาติพย์ รองสวัสดิ์ (2554) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยการรับรู้เรื่องการจัดการความปลอดภัยในการทำงานที่มีผลต่อพฤติกรรมในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ

ศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานกับพฤติกรรมในการทำงานของพนักงาน ระดับปฏิบัติการ ประจำการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จ.เชียงใหม่ และเพื่อศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่าง การรับรู้เรื่องการจัดการความปลอดภัยในการทำงานกับพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของระดับปฏิบัติการ จากผู้สอบถาม 310 คน ที่เป็นพนักงานระดับปฏิบัติการ ซึ่งผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานคือปัจจัยส่วนบุคคลด้าน ประสบการณ์การอบรมเรื่องความปลอดภัย มีความสัมพันธ์กับ พฤติกรรมในการใช้เครื่องมือ อุปกรณ์ ความปลอดภัย เพื่อความปลอดภัยในการทำงาน รวมถึงปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษา และ ระยะเวลาการทำงาน มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมในด้านความพร้อมทางด้านร่างกายและจิตใจของ พนักงาน ส่วนปัจจัยการรับรู้เรื่องการจัดการความปลอดภัยในการทำงานทั้ง 5 คือ นโยบายด้านความปลอดภัย ความรู้ด้านความปลอดภัย การรับรู้ข้อมูลข่าวสารด้านความปลอดภัย ทักษะการรับมือต่อความปลอดภัย การสนใจด้านความปลอดภัย ไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมในการทำงานของพนักงาน ระดับปฏิบัติการ

นัยนา สุภาพ (2557) ได้ศึกษา (1) ระดับปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมของสถานที่ในการทำงาน (2) ระดับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน (3) ระดับอิทธิพลของสภาพแวดล้อมในการทำงาน ของบุคลากรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน กลุ่มตัวอย่างคือพนักงานบริษัท พี.เอส.อินทรมันท์แอนด์คอนสตรัคชั่น จำกัด จำนวน 133 คน เป็นการวิจัยเชิงปริมาณโดยวิเคราะห์ทาง สถิติตามวัตถุประสงค์การวิจัย ผลวิจัยพบว่าปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมของสถานที่ทำงานและ ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทพี.เอส.อินทรมันท์แอนด์ คอนสตรัคชั่น ทุกด้านอยู่ใน ระดับมาก ส่วนปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน พบว่าปัจจัยด้านสภาพ การปฏิบัติงานด้านการติดต่อสื่อสาร มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านความรวดเร็วใน การทำงาน ส่วนปัจจัยด้านความมั่นคงปลอดภัย และด้านการติดต่อสื่อสาร จะมีอิทธิพลต่อ ประสิทธิภาพด้านลดขั้นตอนการทำงาน

จุฑามาศ ปานสมบุรณ์ (2548) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน สายงานปฏิบัติการผลิตของบริษัท วงศ์ไพฑูรย์กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) พบว่า พนักงานที่มีเพศ อายุ และ สถานภาพสมรสที่แตกต่างกัน มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานไม่แตกต่างกัน ปัจจัยด้านการจูงใจ (ERG และ X Y) ปัจจัยบุคลิกภาพแบบ A B และปัจจัยด้านการเมืองในองค์กรมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรม การทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

มิศคาร์ตี (Meshkati, 1990) ได้ศึกษาเกี่ยวกับเรื่องวิธีการป้องกันอุบัติเหตุในอุตสาหกรรม น้ำมันและอุตสาหกรรมเคมีผลการศึกษาพบว่า สาเหตุหลักๆ ที่ก่อให้เกิดอุบัติเหตุบ่อยครั้ง คือความ ผิดพลาดของผู้ปฏิบัติงานเอง ในงานวิจัยแสดงให้เห็นว่า ความผิดพลาดของผู้ปฏิบัติงาน และ ความล้มเหลวของระบบการทำงานมีผลมาจากสาเหตุดังต่อไปนี้คือ (1) การออกแบบสภาพการทำงาน

ไม่ดี (2) กระบวนการจัดทำซ้ำซ้อน (3) การฝึกอบรมไม่มีประสิทธิภาพ (4) ระบบการแนะนำที่ไม่เอาใจใส่ (5) งานและโครงสร้างขององค์การ ไม่ยืดหยุ่น (6) กลไกการตอบสนองย้อนกลับไม่มีการตอบสนอง และการตอบสนองย้อนกลับที่ช้า (7) สภาพแวดล้อมการทำงานถูกรบกวน อีกทั้ง มีสคาร์ตี (Meshkati) ยังได้เสนอแนะเพิ่มเติมถึงวิธีการที่จะป้องกันอุบัติเหตุที่ตีขึ้นคือ จะต้องเพิ่มการส่งเสริมการตั้งหน่วยงานควบคุมอิสระเพื่อเป็นเครื่องเตือน และสนับสนุนความระมัดระวังเกี่ยวกับความปลอดภัย การติดต่อสื่อสารและการการปฏิบัติงานร่วมกันของผู้ที่สามารถทำให้ระบบนี้ปลอดภัย

อินทัย วิริยะ (2551) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยกระตุ้นการรับรู้โอกาสเสี่ยง การรับรู้ความรุนแรง การรับรู้ประโยชน์และอุปสรรค กับพฤติกรรมความปลอดภัยของพนักงานโรงงานทำแผ่นรองรับสินค้าจากไม้ยางพาราในเขตอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานทำแผ่นรองรับสินค้าจากไม้ยางพาราในเขตอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี จำนวน 4 โรงงาน มีจำนวนพนักงานทั้งสิ้นประมาณ 200 คน ทำการศึกษาในกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสัมภาษณ์ ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยกระตุ้นพฤติกรรมความปลอดภัยของพนักงาน การรับรู้โอกาสเสี่ยง การรับรู้ความรุนแรง การรับรู้ประโยชน์ อุปสรรคและพฤติกรรมความปลอดภัยของพนักงานโรงงาน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) และสถิติไคสแควร์ผลการวิจัยพบว่า (1) การได้รับอุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (2) เพศ แผนกงาน สถานภาพการจ้างงาน ประสบการณ์การฝึกอบรมเกี่ยวกับความปลอดภัย และประสบการณ์การได้รับอุบัติเหตุจากการทำงาน มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ (3) อายุ และการรับรู้ประโยชน์และอุปสรรคในการปฏิบัติเพื่อป้องกันอุบัติเหตุสัมพันธ์กับพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

รัตนวรรณ ศรีทองเสถียร (2541) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้ระบบความปลอดภัยและพฤติกรรมความปลอดภัยของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม โดยทำการหาความสัมพันธ์ของระดับการรับรู้ระบบความปลอดภัยและลักษณะส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้ระบบความปลอดภัยกับพฤติกรรมความปลอดภัย โดยผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ของการรับรู้ระบบความปลอดภัยต่อพฤติกรรมความปลอดภัยของพนักงานอยู่ในระดับดีมาก ส่วนความสัมพันธ์ของลักษณะส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้ระบบความปลอดภัยของพนักงานไม่มีความแตกต่างกันในการรับรู้ระบบความปลอดภัย และพนักงานที่ผ่านการอบรมด้านความปลอดภัยและการใช้อุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคล จะมีพฤติกรรมด้านความปลอดภัยดีกว่าพนักงานที่ไม่เคยผ่านการอบรมในเรื่องดังกล่าว

ชาร์อน (Sharon, 2006) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง สภาพความปลอดภัยในโรงงานการผลิต

ขึ้นส่วนรายนต์ ถึงผลกระทบของสภาพแวดล้อมในการทำงาน การสื่อสารงานและทัศนคติด้านความปลอดภัยตามอุบัติเหตุและพฤติกรรมที่ไม่ปลอดภัย ซึ่งมีวัตถุประสงค์การศึกษาเพื่อตรวจสอบถึงทัศนคติด้านความปลอดภัยของคณาฯ หัวหน้างานและผู้จัดการในอุตสาหกรรมการผลิตรถยนต์ในประเทศอังกฤษ และความสัมพันธ์กับพฤติกรรมที่ไม่ปลอดภัยและอุบัติเหตุ ผลการวิจัยพบว่า โครงสร้างปัจจัยของสภาพความปลอดภัยในโรงงานประกอบไปด้วย 3 ปัจจัย คือ ความสนใจของผู้จัดการในเรื่องความปลอดภัย คณาฯตอบสนองในเรื่องความปลอดภัยและการขัดแย้งระหว่างการผลิตและความปลอดภัย ที่ซึ่งมีลักษณะเช่นเดียวกันกับการศึกษาก่อนหน้านี้ที่ศึกษาในส่วนของโรงงานอุตสาหกรรมทั่วไปในประเทศอังกฤษ ในขณะที่สภาพความปลอดภัยไม่สามารถพยากรณ์อุบัติเหตุเกี่ยวข้องกับโรงงาน ส่วนคณาฯตอบสนองในเรื่องความปลอดภัยและ การขัดแย้งระหว่างการผลิตและความปลอดภัยมีลักษณะสำคัญต่อพฤติกรรมที่ไม่ปลอดภัย การเข้าใจสภาพแวดล้อมพื้นที่ทำงานว่ามีผลกระทบที่สำคัญจะเป็นตัวพยากรณ์ที่สำคัญถึงอุบัติเหตุและพฤติกรรมที่ไม่ปลอดภัย แม้ว่าการสื่อสารในงานจะล้มเหลวก็จะสามารถทำนายผลของความปลอดภัย มีความแตกต่างเล็กน้อยในเรื่องของความมั่นคงของสภาพความปลอดภัยที่ตรงกันข้ามกับระดับการบังคับบัญชา

แก้วฤทัย แก้วชัยเทียม (2548) การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับการรับรู้การจัดการความปลอดภัยและพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการรับรู้การจัดการความปลอดภัยและพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานรวมถึงศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การจัดการความปลอดภัยและพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานระดับปฏิบัติการที่ปฏิบัติงานประจำในบริษัทผลิตผลิตภัณฑ์เคมีแห่งหนึ่ง จำนวน 212 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้คือ ค่าร้อยละ, ค่าเฉลี่ย, ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test, one-way ANOVA และ Pearson's Product Moment Correlation Coefficient ผลการวิจัย พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการมีการรับรู้การจัดการความปลอดภัย และพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานอยู่ในระดับดีมาก ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่าพนักงานที่มีอายุ สถานภาพสมรส อายุการทำงาน ประสบการณ์การฝึกอบรมเกี่ยวกับความปลอดภัย และประสบการณ์การเกิดอุบัติเหตุในการทำงานแตกต่างกัน มีการรับรู้การจัดการความปลอดภัยไม่แตกต่างกัน มีเพียงพนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีการรับรู้การจัดการความปลอดภัยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และพบว่าพนักงานที่มีอายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส อายุการทำงาน ประสบการณ์ฝึกอบรมเกี่ยวกับความปลอดภัย และประสบการณ์การเกิดอุบัติเหตุในการทำงานแตกต่างกัน มีพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานไม่แตกต่างกัน และการรับรู้การจัดการความปลอดภัยมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.312

สุรดา ลัดลอย (2559) ได้ศึกษาเรื่องการรับรู้ความปลอดภัยต่อพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัทผลิตภัณฑ์พลาสติก เขตจังหวัดสมุทรปราการ มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาระดับการรับรู้ความปลอดภัยในการทำงานของพนักงาน (2) ศึกษาความปลอดภัยในการทำงานของพนักงาน (3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความปลอดภัยกับพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของพนักงาน (4) เพื่อเปรียบเทียบการรับรู้ด้านความปลอดภัยก่อนและหลังการจัดโปรแกรมปรับปรุงและพัฒนาการรับรู้ของพนักงาน กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาคือ พนักงานฝ่ายผลิต บริษัท มาลาพลาสติก จำกัด จำนวน 112 คน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือ และวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยโปรแกรมทางคอมพิวเตอร์ ผลการศึกษาพบว่า ผลการศึกษาพบว่า (1) ระดับการรับรู้ความปลอดภัยในการทำงานของพนักงาน มีบางข้อที่อยู่ในระดับคะแนนปานกลาง คือ ข้อ 3.8 ท่านรู้ว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานใดที่อาจทำให้ท่านเกิดอันตรายได้ขณะทำงาน (2) ระดับพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของพนักงาน มีบางข้ออยู่ในระดับคะแนนปานกลาง คือ ข้อ 2.9 ท่านสวมอุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคล เมื่อต้องทำงานเสี่ยงต่างๆ และข้อ 2.10 เมื่อท่านต้องสัมผัสงานร้อนๆ มีการสวมใส่ถุงมือหนังเพื่อกันร้อน (3) การรับรู้ความปลอดภัยในการทำงานกับพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานในแต่ละด้านของพนักงาน พบว่า มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01 (4) เปรียบเทียบการรับรู้ด้านความปลอดภัยก่อนและหลังการจัดโปรแกรมปรับปรุงและพัฒนาการรับรู้ พบว่าระดับคะแนนสูงขึ้น โดยผู้วิจัยได้นำหัวข้อในแบบสอบถามที่ได้ระดับคะแนนต่ำกว่าระดับคะแนนสูง โดยมีการจัดทำสื่อคู่มือความปลอดภัยในการทำงานเป็นภาษาที่พนักงานเข้าใจง่ายมีการเน้นเนื้อหาที่เกี่ยวกับการทำงาน

รัตนวรรณ ศรีทองเสถียร (2541) การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาระดับการรับรู้ระบบความปลอดภัยและพฤติกรรมความปลอดภัย ศึกษาเปรียบเทียบลักษณะส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้ระบบความปลอดภัยและพฤติกรรมความปลอดภัย ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ระบบความปลอดภัยและพฤติกรรมความปลอดภัย กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคือพนักงานฝ่ายผลิตที่ทำงานเกี่ยวข้องกับเครื่องจักร โรงงานผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้า ในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางกระดี จำนวน 305 คน เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูป ผลการวิจัยพบว่า พนักงานมีการรับรู้ระบบความปลอดภัยและพฤติกรรมความปลอดภัยอยู่ในระดับดีมาก พนักงานที่มีลักษณะส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีการรับรู้ระบบความปลอดภัยไม่แตกต่างกัน

ศุภวัฒน์ เตชะพิทักษ์ (2548) การวิจัยครั้งนี้มีจุดประสงค์ เพื่อศึกษาพฤติกรรมความปลอดภัยในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท โคราช เดนจิ จำกัด (K2) และความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับพฤติกรรมความปลอดภัยในการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยจำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคลของพนักงาน กลุ่มตัวอย่างคือ พนักงาน บริษัท โคราช เดนจิ จำกัด (K2) จำนวน 218 คน ซึ่งได้จากการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม ทำการวิเคราะห์

ข้อมูลทางสถิติด้วยค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและไคสแควร์ ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมความปลอดภัยในการปฏิบัติงานของพนักงานอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก 1 ด้าน ระดับปานกลาง 3 ด้านเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยดังนี้ ด้านการจัดการ ด้านสภาพแวดล้อม ด้านเครื่องมือเครื่องจักรและอุปกรณ์ และด้านคนตามลำดับ ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับพฤติกรรมความปลอดภัยในการปฏิบัติงานของพนักงาน พบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ อายุงาน มีความสัมพันธ์กับ 40 พฤติกรรมความปลอดภัยในการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ยกเว้นความถี่ในการฝึกอบรม มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมความปลอดภัยในการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

พิมพ์ใจ สายวิภู (2541) การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) ระดับความรู้ทัศนคติ และการปฏิบัติต่อความปลอดภัยในการทำงาน (2) เปรียบเทียบความรู้ ทัศนคติ และการปฏิบัติต่อความปลอดภัยในการทำงานของนักศึกษาที่มีลักษณะส่วนบุคคล และบุคลิกภาพแตกต่างกัน (3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความรู้และทัศนคติกับการปฏิบัติต่อความปลอดภัยในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคือ นักศึกษาวิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 4 จำนวน 342 คน การเก็บรวบรวมข้อมูลใช้แบบสอบถาม ซึ่งแบ่งออกเป็น 5 ส่วน คือ แบบสอบถามลักษณะส่วนบุคคล แบบสอบถามรู้เรื่องความปลอดภัยในการทำงาน แบบวัดบุคลิกภาพ EPI แบบวัดทัศนคติและแบบวัดการปฏิบัติต่อความปลอดภัยในการทำงาน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูปผลการวิจัยพบว่า นักศึกษาที่มีบุคลิกภาพ และสถานศึกษาต่างกัน มีการปฏิบัติต่อความปลอดภัยในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

รัตนวรรณ ศรีทองเสถียร (2542) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้ระบบความปลอดภัยและพฤติกรรมความปลอดภัยของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม โดยทำการหาความสัมพันธ์ของระดับการรับรู้ระบบความปลอดภัยและลักษณะส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้ระบบความปลอดภัยกับพฤติกรรมความปลอดภัย โดยผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ของการรับรู้ระบบความปลอดภัยต่อพฤติกรรมความปลอดภัยของพนักงานอยู่ในระดับดีมาก ส่วนความสัมพันธ์ของลักษณะส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้ระบบความปลอดภัยของพนักงานไม่มีความแตกต่างกันในการรับรู้ระบบความปลอดภัย และพนักงานที่ผ่านการอบรมด้านความปลอดภัยและการใช้อุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคล จะมีพฤติกรรมด้านความปลอดภัยดีกว่าพนักงานที่ไม่เคยผ่านการอบรมในเรื่องดังกล่าว

บุญเลิศ สิริภทรณิข (2541) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจในการทำงานและคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรที่ทำงานกับคนพิการในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาหาความสัมพันธ์ระหว่างการให้ความสำคัญ

ต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานและระดับความมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยศึกษาเปรียบเทียบระหว่างหน่วยงานราชการและหน่วยงานเอกชน ซึ่งในการศึกษาจะใช้ปัจจัยจูงใจในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมของที่ทำงาน และการวัดคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสภาพที่ทำงานที่ปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ สังคมสัมพันธ์ ภาวะอิสระจากงาน ซึ่งผลการวิจัยพบว่า บุคลากรที่ทำงานกับคนพิการ ในหน่วยงานเอกชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีกว่าบุคลากรที่ทำงานในหน่วยงานราชการ คือ ด้านสถานที่ทำงานที่ปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

สิริพัชร เปรมัชเชียร (2543) ได้ศึกษาเรื่องพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงาน ศึกษาเปรียบเทียบพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลและศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพ ความรู้ การเปิดรับสื่อ กับพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ พนักงานระดับปฏิบัติการ ในโรงงานผลิตกระดาษ จำนวน 109 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม ลักษณะส่วนบุคคล แบบวัดความรู้เรื่องความปลอดภัย แบบวัดบุคลิกภาพ แบบวัดพฤติกรรม การเปิดรับสื่อและแบบวัดพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงาน วิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย โปรแกรมสำเร็จรูป สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน ค่า t-test ค่า ANOVA และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ผลการวิจัย พบว่า (1) พนักงานทั้งหมดเป็นเพศชาย มีอายุระหว่าง 27-32 ปี มีการศึกษาอยู่ในระดับมัธยมศึกษาปีที่ 6 มีเงินเดือนอยู่ระหว่าง 7001-9999 บาท มีสถานภาพ สมรสส่วนใหญ่เป็นโสด มีประสบการณ์ในการทำงานระหว่าง 0-4 ปี และส่วนใหญ่เคยประสบ อุบัติเหตุในการทำงาน พนักงานส่วนใหญ่มีบุคลิกภาพแบบเอ มีความรู้อยู่ในระดับสูง มีพฤติกรรมการเปิดรับสื่อทั่วไปอยู่ในระดับสูงและเปิดรับสื่อเกี่ยวกับความปลอดภัยอยู่ในระดับต่ำและมี พฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง (2) พนักงานที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนพนักงานที่มีอายุ การศึกษา รายได้ ระยะเวลาในการทำงาน และประสบการณ์ในการเกิด อุบัติเหตุแตกต่างกัน มีพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานไม่แตกต่างกัน (3) ความรู้เกี่ยวกับความปลอดภัยมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (4) บุคลิกภาพของพนักงานมีความสัมพันธ์เชิงบวก กับพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (5) การเปิดรับสื่อของพนักงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

กนกภิญญา ปิตกัญจนกุล (2546) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพ ความรู้ด้านความปลอดภัยกับพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตโรงงานผลิตอะไหล่จักรยานเขตพระประแดง กลุ่มตัวอย่างคือ พนักงานฝ่ายผลิต อะไหล่จักรยานของโรงงานในเขตพระแดงจำนวน 136 คน ใช้แบบสอบถามในการเก็บข้อมูล ผลการวิจัย พบว่า (1) พนักงานส่วนใหญ่เป็น

เพศหญิง มีอายุระหว่าง 17-30 ปี มีประสบการณ์การทำงานระหว่าง 0-10 ปี มีบุคลิกภาพแบบเอ มีความรู้อยู่ในระดับสูงและมีพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานอยู่ในระดับสูง (2) พนักงานที่มีเพศต่างกันมีพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานไม่แตกต่างกัน ส่วนพนักงานที่มีอายุต่างกันมีพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานไม่แตกต่างกัน และพนักงานที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานไม่แตกต่างกันเช่นกัน (3) บุคลิกภาพของพนักงาน มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ .199 (4) ความรู้ด้านความปลอดภัยมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ .228 (5) บุคลิกภาพมีความสัมพันธ์กับความรู้ด้านความปลอดภัยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ .224



บทที่ 3 ระเบียบวิธีการวิจัย

งานวิจัยเรื่องการศึกษาพฤติกรรมการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และบุคลิกภาพที่ส่งผลต่อความปลอดภัยในการทำงานของโรงงานอาหารอบแห้งกรณีศึกษาคนงานชาวต่างประเทศในโรงผลิตสินค้าอุปโภคและบริโภคย่านมหาชัยจังหวัดสมุทรสาครมีระเบียบวิธีการวิจัยดังนี้

- 3.1 ประเภทและรูปแบบวิธีการวิจัย
- 3.2 กลุ่มประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.3 กระบวนการและขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.4 สมมุติฐานการวิจัย
- 3.5 วิธีการทางสถิติและการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ประเภทและรูปแบบวิธีการวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ที่มีรูปแบบการวิจัยโดยใช้แบบสอบถามแบบปลายปิด (Closed-end Questionnaire) ที่ประกอบด้วย ข้อมูลคุณสมบัติส่วนบุคคล ข้อมูลพฤติกรรมการทำงาน ข้อมูลสภาพแวดล้อมในการทำงาน ข้อมูลบุคลิกภาพ และข้อมูลระดับความปลอดภัยในการทำงานเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ตามรายละเอียดดังนี้

3.1.1 แบบสอบถาม (Questionnaire) มีทั้งหมด 4 ส่วนดังนี้

3.1.1.1 ข้อมูลคุณสมบัติส่วนบุคคลของแรงงานชาวต่างประเทศ

ข้อมูลคุณสมบัติส่วนบุคคลประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ รายได้ต่อวัน อายุงาน รูปแบบการอยู่อาศัย โรคประจำตัว โดยมีระดับการวัดดังนี้

1. เพศ ระดับการวัดตัวแปรแบบนามบัญญัติ (Nominal Scale)
2. อายุ ระดับการวัดตัวแปรแบบเรียงลำดับ (Ordinal Scale)
3. สถานภาพ ระดับการวัดตัวแปรแบบนามบัญญัติ (Nominal Scale)
4. รายได้ต่อวัน ระดับการวัดตัวแปรแบบนามบัญญัติ (Ordinal Scale)
5. อายุงาน ระดับการวัดตัวแปรแบบเรียงลำดับ (Ordinal Scale)
6. รูปแบบการอยู่อาศัย ระดับการวัดตัวแปรแบบเรียงลำดับ (Nominal

Scale)

7. โรคประจำตัว ระดับการวัดตัวแปรแบบเรียงลำดับ (Nominal Scale)

3.1.1.2 ข้อมูลพฤติกรรมการทำงานของแรงงานชาวต่างประเทศ

ข้อมูลพฤติกรรมการทำงานของแรงงานชาวต่างประเทศโดยมีระดับการวัด

แบบอันตรภาคชั้น (Interval scale)

สำหรับการวัดระดับพฤติกรรมจะมีระดับการวัดดังนี้

- | | |
|----------------------|------------------|
| 1. ไม่เคยปฏิบัติเลย | มีค่าคะแนนเป็น 1 |
| 2. ปฏิบัตินานๆ ครั้ง | มีค่าคะแนนเป็น 2 |
| 3. ปฏิบัติบางครั้ง | มีค่าคะแนนเป็น 3 |
| 4. ปฏิบัติบ่อยครั้ง | มีค่าคะแนนเป็น 4 |
| 5. ปฏิบัติเป็นประจำ | มีค่าคะแนนเป็น 5 |

สำหรับการวัดระดับพฤติกรรมเป็นช่วงคะแนนมีระดับการวัดดังนี้

ค่าเฉลี่ย	ความหมาย
4.21-5.00	ปฏิบัติประจำ
3.41-4.20	ปฏิบัติบ่อยครั้ง
2.61-3.40	ปฏิบัติบางครั้ง
1.81-2.60	ปฏิบัตินานๆ ครั้ง
1.00-1.80	ไม่เคยปฏิบัติเลย

3.1.1.3 ข้อมูลระดับความคิดเห็นของแรงงานชาวต่างประเทศในด้านสภาพแวดล้อม

ในที่ทำงาน

ข้อมูลระดับความคิดเห็นของแรงงานชาวต่างประเทศในด้านสภาพแวดล้อม

ในที่ทำงาน โดยมีระดับการวัดแบบอันตรภาคชั้น (Interval scale)

สำหรับการวัดระดับความคิดเห็นจะมีระดับการวัดดังนี้

- | | |
|-------------------------------|------------------|
| 1. ระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด | มีค่าคะแนนเป็น 1 |
| 2. ระดับความคิดเห็นน้อย | มีค่าคะแนนเป็น 2 |
| 3. ระดับความคิดเห็นปานกลาง | มีค่าคะแนนเป็น 3 |
| 4. ระดับความคิดเห็นมาก | มีค่าคะแนนเป็น 4 |
| 5. ระดับความคิดเห็นมากที่สุด | มีค่าคะแนนเป็น 5 |

สำหรับการวัดระดับความคิดเห็นเป็นช่วงคะแนนมีระดับการวัดดังนี้

ค่าเฉลี่ย	ความหมาย
4.21-5.00	มากที่สุด
3.41-4.20	มาก
2.61-3.40	ปานกลาง
1.81-2.60	น้อย
1.00-1.80	น้อยที่สุด

3.1.1.4 ข้อมูลระดับความคิดเห็นของแรงงานชาวต่างประเทศในด้านบุคลิกภาพ

ข้อมูลระดับความคิดเห็นของแรงงานชาวต่างประเทศในด้านบุคลิกภาพ โดยมีระดับการวัดแบบอันตรภาคชั้น (Interval scale)

สำหรับการวัดระดับความคิดเห็นจะมีระดับการวัดดังนี้

- | | |
|-------------------------------|------------------|
| 1. ระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด | มีค่าคะแนนเป็น 1 |
| 2. ระดับความคิดเห็นน้อย | มีค่าคะแนนเป็น 2 |
| 3. ระดับความคิดเห็นปานกลาง | มีค่าคะแนนเป็น 3 |
| 4. ระดับความคิดเห็นมาก | มีค่าคะแนนเป็น 4 |
| 5. ระดับความคิดเห็นมากที่สุด | มีค่าคะแนนเป็น 5 |

สำหรับการวัดระดับความคิดเห็นเป็นช่วงคะแนนมีระดับการวัดดังนี้

ค่าเฉลี่ย	ความหมาย
4.21–5.00	มากที่สุด
3.41–4.20	มาก
2.61–3.40	ปานกลาง
1.81–2.60	น้อย
1.00–1.80	น้อยที่สุด

3.1.1.5 ข้อมูลระดับความปลอดภัยในการทำงานของแรงงานชาวต่างประเทศ

ข้อมูลระดับความปลอดภัยในการทำงานของแรงงานชาวต่างประเทศโดยมีระดับการวัดแบบอันตรภาคชั้น (Interval scale)

สำหรับการวัดระดับความปลอดภัยมีระดับการวัดดังนี้

- | | |
|------------------------------|------------------|
| 1. ระดับความปลอดภัยน้อยสุด | มีค่าคะแนนเป็น 1 |
| 2. ระดับความปลอดภัยน้อย | มีค่าคะแนนเป็น 2 |
| 3. ระดับความปลอดภัยปานกลาง | มีค่าคะแนนเป็น 3 |
| 4. ระดับความปลอดภัยมาก | มีค่าคะแนนเป็น 4 |
| 5. ระดับความปลอดภัยมากที่สุด | มีค่าคะแนนเป็น 5 |

สำหรับการวัดระดับความปลอดภัยเป็นช่วงคะแนนมีระดับการวัดดังนี้

ค่าเฉลี่ย	ความหมาย
4.21–5.00	ปลอดภัยมากที่สุด
3.41–4.20	ปลอดภัยมาก
2.61–3.40	ปลอดภัยปานกลาง
1.81–2.60	ปลอดภัยน้อย

1.00–1.80

ปลอดภัยน้อยสุด

3.1.2 การทดสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity Test) และการทดสอบความน่าเชื่อถือ (Reliability Test) ของแบบสอบถามแบบสอบถาม (Questionnaire)

3.1.2.1 การทดสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity Test)

งานวิจัยนี้จะนำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้วมอบให้กับอาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาและทำการแก้ไขตามข้อเสนอแนะและข้อคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ต่องานวิจัย

3.1.2.2 การทดสอบความน่าเชื่อถือ (Reliability Test)

เมื่อผู้วิจัยได้แก้ไขแบบสอบถามตามที่ผู้ทรงคุณวุฒิระบุเรียบร้อยแล้วจะต้องนำแบบสอบถามมาทำการทดสอบความน่าเชื่อถือ (Reliability Test) โดยทำการแจกกับกลุ่มตัวอย่างที่มีสภาพความเป็นกลุ่มตัวอย่างซึ่งได้แก่ กลุ่มตัวอย่างใกล้เคียงกัน จำนวน 30 คน เพื่อตรวจสอบความน่าเชื่อถือโดยการวิเคราะห์ประมวลหาค่าครอนบาร์คแอลฟา (Cronbach's Alpha Anaysis Test) ซึ่งได้ค่าเท่ากับ .752

ตารางที่ 3.1: ผลการตรวจสอบความน่าเชื่อถือของแบบสอบถามด้วยการวิเคราะห์ประมวลหาค่าครอนบาร์คแอลฟา (Cronbach's Alpha Anaysis Test)

ตัวแปร	จำนวนข้อ	ค่าความเชื่อมั่น
พฤติกรรมการทำงาน	10	.681
สภาพแวดล้อมในที่ทำงาน	10	.636
บุคลิกภาพ	13	.615
รวม	33	.752

ต้องได้มากกว่าหรือเท่ากับ 0.70 ถ้าไม่ถึงเกณฑ์จะต้องปรับข้อคำถามใหม่ หลังจากนั้นแบบสอบถามจะนำไปให้กลุ่มตัวอย่างได้ตอบตามระยะเวลาที่กำหนดไว้ในการศึกษาโดยจะทำการแจกในวันที่ 20 ของเดือนตุลาคม และ พ.ศ. 2559

3.2 กลุ่มประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้จะเป็นแรงงานชาวต่างชาติที่เข้ามาประกอบอาชีพในพื้นที่ย่านมหาชัย จังหวัดสมุทรสาคร โดยจะทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างจาก เขตทั้ง 4 เขตในย่านมหาชัย ได้แก่

1. เขตวัดทอง
2. เขตคลองครุ
3. เขตบางป่า
4. เขตศรีเมือง

ทั้งนี้เนื่องจากกลุ่มประชากรมีจำนวนมาก ผู้วิจัยจึงกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางการคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Taro Yamane ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ระดับความคลาดเคลื่อน $\pm 5\%$ ซึ่งได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คน และผู้วิจัยจะกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างแต่ละ 100 คนจากจำนวนย่านอุตสาหกรรมจำนวน 4 แห่ง และจะทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างที่เป็นแรงงานชาวต่างประเทศ ในวันพฤหัสบดีที่ 20 เดือนตุลาคม พ.ศ. 2559 โดยจะสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบสอบถามโดยมีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างดังนี้

1. วันที่ 20 ตุลาคม พ.ศ. 2559 จำนวน 100 คน
2. วันที่ 22 ตุลาคม พ.ศ. 2559 จำนวน 100 คน
3. วันที่ 26 ตุลาคม พ.ศ. 2559 จำนวน 100 คน
4. วันที่ 29 ตุลาคม พ.ศ. 2559 จำนวน 100 คน

3.3 กระบวนการและขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูล

สำหรับกระบวนการและขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูลมีดังนี้

3.3.1 ผู้วิจัยได้ทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างจากแรงงานต่างด้าวในจังหวัดสมุทรสาคร ในย่านต่างๆ เพื่อที่จะทำการเก็บข้อมูล แบบสอบถาม ซึ่งเป็นแรงงานต่างด้าวที่ไม่ได้ติดภารกิจใดๆ ที่กำลังเดินซื้อของอยู่ตามตลาดนัดในย่านต่างๆ ในเขตมหาชัย จังหวัดสมุทรสาคร

3.3.2 ผู้วิจัยได้ทำการชี้แจงถึงวัตถุประสงค์และหลักเกณฑ์ในการตอบแบบสอบถามของการทำวิจัยครั้งนี้ ให้กับแรงงานต่างด้าวผู้ตอบแบบสอบถามเพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเข้าใจในข้อความ และความต้องการของผู้วิจัย

3.3.3 ทำการแจกแบบสอบถามให้กับแรงงานต่างด้าวในย่านมหาชัย จังหวัดสมุทรสาครโดยมีระยะเวลาในการทำแบบสอบถาม 10-15 นาที หลังจากนั้นจึงทำการเก็บแบบสอบถามคืน

3.3.4 นำแบบสอบถามที่เก็บได้ที่แจกให้แรงงานต่างด้าวตอบเป็นที่เรียกกลับมาตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของแบบสอบถามและนำไปขอมูลไปวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมทางคอมพิวเตอร์ต่อไป

3.4 สมมุติฐานการวิจัย

การศึกษาพฤติกรรมการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และบุคลิกภาพที่ส่งผลต่อความปลอดภัยในการทำงานของโรงงานผลิตสินค้าอุปโภคและบริโภค กรณีศึกษาแรงงานต่างด้าวในโรงงานผลิตสินค้าอุปโภคและบริโภคนานาชาติ จังหวัดสมุทรสาคร มีการกำหนดวัตถุประสงค์ดังนี้

3.4.1 อิทธิพลของปัจจัยพฤติกรรมที่มีผลต่อระดับความปลอดภัยในการทำงานในภาพรวมของโรงงานในย่านมหาชัย

3.4.2 อิทธิพลของสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีผลต่อระดับความปลอดภัยในการทำงานในภาพรวมของโรงงานในย่านมหาชัย

3.4.3 อิทธิพลของบุคลิกภาพที่มีผลต่อระดับความปลอดภัยในการทำงานในภาพรวมของโรงงานในย่านมหาชัย

การทดสอบสมมุติฐานทั้งสามข้อจะทำการทดสอบที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

3.5 วิธีการทางสถิติที่ใช้สำหรับงานวิจัย

วิธีการทางสถิติที่ใช้สำหรับงานวิจัยนี้สามารถแบ่งได้ 2 ประเภทได้แก่

3.5.1 การรายงานผลด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ซึ่งได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

3.5.2 การรายงานผลด้วยสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ซึ่งได้แก่การวิเคราะห์สมมุติฐานทั้งสามข้อ โดยมีการใช้สถิติการวิจัยดังนี้

3.5.2.1 สมมุติฐานทั้ง 3 ข้อ จะใช้สถิติทดสอบหาความสัมพันธ์ถดถอยแบบง่าย (Simple Regression Analysis)

บทที่ 4 ผลการวิจัย

ผลการวิจัยเรื่องพฤติกรรมการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และบุคลิกภาพที่ส่งผลต่อความปลอดภัยในการทำงานของโรงงานอาหารอบแห้งกรณีศึกษาแรงงานต่างด้าวสัญชาติเมียนมา ในย่านมหาชัย จังหวัดสมุทรสาคร มีผลการวิจัยที่สามารถอธิบายได้ดังนี้

4.1 การรายงานผลด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ซึ่งได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

4.2 การรายงานผลด้วยสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ซึ่งได้แก่ การวิเคราะห์สมมุติฐานทั้งสามข้อ โดยมีการใช้สถิติการวิจัยดังนี้

4.2.1 สมมุติฐานข้อที่ 1 จะใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยแบบง่าย (Simple Regression Analysis)

4.2.2 สมมุติฐานข้อที่ 2 จะใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยแบบง่าย (Simple Regression Analysis)

4.2.3 สมมุติฐานข้อที่ 3 จะใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยแบบง่าย (Simple Regression Analysis)

4.1 การรายงานผลด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ซึ่งได้แก่

ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ตอนที่ 1

4.1.1 ข้อมูลเพศของแรงงานต่างด้าวสัญชาติเมียนมาผู้ตอบแบบสอบถามในย่านมหาชัย

ตารางที่ 4.1: ตารางแสดงจำนวนและค่าร้อยละของข้อมูลเพศของผู้ตอบแบบสอบถาม

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	293	73.3
หญิง	107	26.7
รวม	400	100

จากตารางที่ 4.1 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ได้จากการสำรวจส่วนใหญ่เป็นเพศชายมากกว่าเพศหญิง โดยในกลุ่มเพศชายคิดเป็นร้อยละ 73.3 (293 คน) และเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 26.7 (107 คน) ตามลำดับ

4.1.2 ข้อมูลอายุของแรงงานชาวต่างชาติผู้ตอบแบบสอบถามในย่านมหาชัย

ตารางที่ 4.2: ตารางแสดงจำนวนและค่าร้อยละของข้อมูลช่วงอายุของผู้ตอบแบบสอบถาม

ช่วงอายุ(ปี)	จำนวน	ร้อยละ
18-24	150	37.5
25-31	141	35.3
32-38	52	13.3
39-45	27	6.4
46 ปีขึ้นไป	30	7.5
รวม	400	100

จากตารางที่ 4.2 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ได้จากการสำรวจส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 18-24 ปี ร้อยละ 37.5 (150 คน) รองลงมา ได้แก่ อายุ 25-31 ปี ร้อยละ 35.3 (141 คน) อายุ 32-38 ปี ร้อยละ 13.3 (52 คน) อายุ 46 ปีขึ้นไป ร้อยละ 7.5 (30 คน) และอายุ 39-45 ปี ร้อยละ 6.8 (27 คน) ตามลำดับ

4.1.3 ข้อมูลสถานภาพของแรงงานต่างด้าวสัญชาติเมียนมาผู้ตอบแบบสอบถามในย่านมหาชัย

ตารางที่ 4.3: ตารางแสดงจำนวนและค่าร้อยละของข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
โสด	200	50
สมรส/อยู่ด้วยกัน	162	40.5
หย่าร้าง/แยกกันอยู่	38	9.5
รวม	400	100

จากตารางที่ 4.3 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ได้จากการสำรวจส่วนใหญ่มีสถานภาพ โสด ร้อยละ 50 (200 คน) รองลงมา ได้แก่ มีสถานภาพ สมรส/อยู่ด้วยกัน ร้อยละ 40.5 (162 คน) และมีสถานภาพ หย่าร้าง/แยกกันอยู่ ร้อยละ 9.5 (38 คน) ตามลำดับ

4.1.4 ข้อมูลรายได้ของแรงงานต่างด้าวสัญชาติเมียนมาผู้ตอบแบบสอบถามในย่านมหาชัย

ตารางที่ 4.4: ตารางแสดงจำนวนและค่าร้อยละของข้อมูลรายได้ต่อวันของผู้ตอบแบบสอบถาม

ช่วงรายได้ต่อวัน(บาท)	จำนวน	ร้อยละ
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 300	115	29.8
301-400	156	39.2
401-500	85	21.6
มากกว่า 500	36	9.4
รวม	400	100

จากตารางที่ 4.4 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ได้จากการสำรวจส่วนใหญ่มี ช่วงรายได้ต่อวัน 301-400 บาท ร้อยละ 39 (156 คน) รองลงมา ได้แก่ มีรายได้ต่อวัน น้อยกว่าหรือเท่ากับ 300 บาท ร้อยละ 28.8 (115 คน) มีรายได้ต่อวัน 401-500 บาท ร้อยละ 21.3 (85 คน) และมากกว่า 500 บาท ร้อยละ 9 (36 คน) ตามลำดับ

4.1.5 ข้อมูลอายุงานของแรงงานต่างด้าวสัญชาติเมียนมาผู้ตอบแบบสอบถามในย่านมหาชัย

ตารางที่ 4.5: ตารางแสดงจำนวนและค่าร้อยละของข้อมูลอายุงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

อายุงาน(ปี)	จำนวน	ร้อยละ
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 2	125	31.3
3-4	169	42.3
5-6	75	18.8
7 ปีขึ้นไป	31	7.8
รวม	400	100

จากตารางที่ 4.5 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ได้จากการสำรวจส่วนใหญ่มี อายุงาน 3-4 ปี ร้อยละ 42.3 (169 คน) รองลงมา ได้แก่ มีอายุงานน้อยกว่าหรือเท่ากับ 2 ปี ร้อยละ 31.3 (125 คน) มีอายุงาน 5-6 ปี ร้อยละ 18.8 (75 คน) และมีอายุงาน 7 ปีขึ้นไป ร้อยละ 7.8 (31 คน) ตามลำดับ

4.1.6 ข้อมูลรูปแบบการอยู่อาศัยของแรงงานต่างด้าวสัญชาติเมียนมาผู้ตอบแบบสอบถามในย่านมหาชัย

ตารางที่ 4.6: ตารางแสดงจำนวน และค่าร้อยละของข้อมูลรูปแบบการอยู่อาศัยของผู้ตอบแบบสอบถาม

รูปแบบการอยู่	จำนวน	ร้อยละ
คนเดียว	160	40
ครอบครัว	142	35.5
ญาติพี่น้อง	70	17.5
เพื่อน	28	7.0
รวม	400	100

จากตารางที่ 4.6 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ได้จากการสำรวจส่วนใหญ่อาศัยอยู่คนเดียว ร้อยละ 40 (160 คน) รองลงมา ได้แก่ อาศัยอยู่กับครอบครัว ร้อยละ 35.5 (142 คน) อาศัยอยู่กับญาติพี่น้อง ร้อยละ 17.5 (70 คน) และอาศัยอยู่กับเพื่อน ร้อยละ 7 (28 คน) ตามลำดับ

4.1.7 ข้อมูลการมรโรคประจำตัวของแรงงานต่างด้าวสัญชาติเมียนมาผู้ตอบแบบสอบถามในย่านมหาชัย

ตารางที่ 4.7: ตารางแสดงจำนวนและค่าร้อยละของข้อมูลการมีหรือไม่มีโรคประจำตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูล	จำนวน	ร้อยละ
ไม่มี	382	95.5
มี	18	4.5
รวม	400	100

จากตารางที่ 4.7 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ได้จากการสำรวจส่วนใหญ่ ไม่มีโรคประจำตัว ร้อยละ 95.5 (382 คน) และมีโรคประจำตัว ร้อยละ 4.5 (18 คน) ตามลำดับ

ตอนที่ 2

4.1.8 ข้อมูลความคิดเห็นของแรงงานต่างด้าวสัญชาติเมียนมาในด้านพฤติกรรมการทำงานที่ส่งผลต่อความปลอดภัยในการทำงาน

ตารางที่ 4.8: แสดงค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าเฉลี่ย และความคิดเห็นของตัวแปรพฤติกรรมการทำงานของแรงงานต่างด้าวสัญชาติเมียนมาที่ส่งผลต่อระดับความปลอดภัยในการทำงาน

ระดับความเห็นของแรงงานต่างด้าวสัญชาติเมียนมา ในด้านพฤติกรรมการทำงาน	\bar{X}	S.D.	การแปลผล
1. ท่านปฏิบัติตามข้อห้ามคาเตือนต่างๆ ในการทำงานอย่างเคร่งครัด	4.06	.796	ปฏิบัติบ่อยครั้ง
2. ท่านสวมใส่อุปกรณ์ป้องกันความปลอดภัยขณะปฏิบัติงาน	4.02	.802	ปฏิบัติบ่อยครั้ง
3. ท่านแต่งกายรัดกุมและเหมาะสมกับงานขณะปฏิบัติงาน	3.96	.842	ปฏิบัติบ่อยครั้ง

(ตารางมีต่อ)

ตารางที่ 4.8 (ต่อ): แสดงค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าเฉลี่ย และความคิดเห็นของตัวแปรพฤติกรรม
การทำงานของแรงงานต่างด้าวสัญชาติเมียนมาที่ส่งผลต่อระดับความปลอดภัย
ในการทำงาน

ระดับความเห็นของแรงงานต่างด้าวสัญชาติเมียนมา ในด้านพฤติกรรมการทำงาน	\bar{X}	S.D.	การแปลผล
4. ท่านไม่รับประทานยาแก้แพ้ แก้หวัด ก่อนเข้าปฏิบัติงาน หรือในขณะที่ปฏิบัติงาน	3.65	1.280	ปฏิบัติบ่อยครั้ง
5. ท่านไม่หยอกล้อเล่นกับเพื่อนร่วมงานในขณะที่ปฏิบัติงาน	3.96	.874	ปฏิบัติบ่อยครั้ง
6. ท่านใช้เครื่องมือทำงานถูกต้องตามประเภทของงาน	4.07	.773	ปฏิบัติบ่อยครั้ง
7. ท่านพักผ่อนเพียงพอก่อนการเข้าปฏิบัติงานในแต่ละวัน	4.11	.803	ปฏิบัติบ่อยครั้ง
8. ท่านแจ้งให้หัวหน้างานทราบทันทีเมื่อพบเครื่องจักรชำรุด เสียหาย	4.17	.664	ปฏิบัติบ่อยครั้ง
9. ท่านจะไม่แก้ไขสิ่งผิดปกติของเครื่องจักรด้วยตนเอง	4.09	.763	ปฏิบัติบ่อยครั้ง
10. ท่านไม่ลองผิดลองถูกด้วยตนเองเมื่อไม่เข้าใจวิธีการ ปฏิบัติงาน	4.15	.783	ปฏิบัติบ่อยครั้ง
รวม	4.02	.838	ปฏิบัติบ่อยครั้ง

จากตารางที่ 4.8 พบว่าระดับพฤติกรรมการทำงานที่ส่งผลต่อความปลอดภัยในการทำงาน
ของแรงงานต่างด้าวสัญชาติเมียนมาที่ปฏิบัติงานในโรงงานอย่างมหาชัยจังหวัดสมุทรสาคร โดย
ภาพรวมอยู่ในระดับปฏิบัติบ่อยครั้ง (Mean = 4.02) (S.D. = .838) เมื่อพิจารณาตามหัวข้อ พบว่า
หัวข้อที่มีแรงงานต่างด้าวสัญชาติเมียนมาปฏิบัติมากที่สุด ได้แก่ ท่านแจ้งให้หัวหน้างานทราบทันทีเมื่อ
พบเครื่องจักรชำรุดเสียหาย (Mean = 4.17) (S.D. = .664) รองลงมา ได้แก่ ท่านไม่ลองผิดลองถูก
ด้วยตนเองเมื่อไม่เข้าใจวิธีการปฏิบัติงาน (Mean = 4.15) (S.D. = .783) ท่านพักผ่อนเพียงพอก่อน
การเข้าปฏิบัติงานในแต่ละวัน (Mean = 4.11) (S.D. = .803) ท่านจะไม่แก้ไขสิ่งผิดปกติของ
เครื่องจักรด้วยตนเอง (Mean = 4.09) (S.D. = .763) ท่านใช้เครื่องมือทำงานถูกต้องตามประเภทของ
งาน (Mean = 4.07) (S.D. = .773) ท่านปฏิบัติตามข้อห้ามคำเตือนต่างๆ ในการทำงานอย่าง
เคร่งครัด (Mean = 4.06) (S.D. = .796) ท่านสวมใส่อุปกรณ์ป้องกันความปลอดภัยขณะปฏิบัติงาน
(Mean = 4.02) (S.D. = .802) ท่านไม่หยอกล้อเล่นกับเพื่อนร่วมงานในขณะที่ปฏิบัติงาน (Mean =
3.96) (S.D. = .874) ท่านแต่งกายรัดกุมและเหมาะสมกับงานขณะปฏิบัติงาน (Mean = 3.96) (S.D.

= .842) และท่านไม่รับประทานยาแก้แพ้ แก้หวัด ก่อนเข้าปฏิบัติงานหรือในขณะที่ปฏิบัติงาน (Mean = 3.65) (S.D. = 1.280)

4.1.9 ข้อมูลความคิดเห็นของแรงงานต่างด้าวสัญชาติเมียนมาในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อความปลอดภัยในการทำงาน

ตารางที่ 4.9: แสดงค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าเฉลี่ย และความคิดเห็นของตัวแปรสภาพแวดล้อมในการทำงานของแรงงานต่างด้าวสัญชาติเมียนมาที่ส่งผลต่อระดับความปลอดภัยในการทำงาน

ระดับความคิดเห็นของแรงงานต่างด้าวสัญชาติเมียนมา ในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	\bar{X}	S.D.	การ แปลผล
1. ในที่ทำงานของท่านมีแสงสว่างเพียงพอต่อการทำงาน	4.12	.687	มาก
2. เสียงของเครื่องจักรในที่ทำงานของท่านไม่รบกวนต่อการทำงาน	4.07	.879	มาก
3. อุณหภูมิในที่ทำงานของท่านพอเหมาะต่อการทำงาน	4.07	.906	มาก
4. ไม่มีฝุ่นในบริเวณที่ทำงานของท่าน	3.98	.933	มาก
5. ไม่มีสารเคมีในบริเวณที่ทำงานของท่าน	3.89	1.031	มาก
6. โรงงานของท่านมีระบบถ่ายเทอากาศที่ดี	3.99	.849	มาก
7. มีการทำความสะอาดเครื่องมือเครื่องใช้ในโรงงานสม่ำเสมอ	4.15	.851	มาก
8. เครื่องจักรในโรงงานมีการตรวจสอบอยู่เสมอสม่ำเสมอ	3.99	.864	มาก
9. มีการจัดเก็บอุปกรณ์และเครื่องจักรทุกครั้งหลังการใช้งาน	4.11	.764	มาก
10. อุปกรณ์และเครื่องจักรทุกชิ้นอยู่ในสภาพดี	3.93	.978	มาก
รวม	4.03	.874	มาก

จากตารางที่ 4.9 พบว่า ระดับความคิดเห็นของแรงงานต่างด้าวสัญชาติเมียนมาที่ปฏิบัติงานในโรงงานอย่างมหาชัยจังหวัดสมุทรสาครในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานของแรงงานต่างด้าวสัญชาติเมียนมาที่ส่งผลต่อระดับความปลอดภัยในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (Mean = 4.03) (S.D. = .874) เมื่อพิจารณาตามหัวข้อ พบว่าหัวข้อที่มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด ได้แก่ มีการทำความสะอาดเครื่องมือเครื่องใช้ในโรงงานสม่ำเสมอ (Mean = 4.15) (S.D. = .851) รองลงมา ได้แก่ ในที่ทำงานของท่านมีแสงสว่างเพียงพอต่อการทำงาน (Mean = 4.12) (S.D. = .687) มีการ

จัดเก็บอุปกรณ์และเครื่องจักรทุกครั้งหลังการใช้งาน (Mean = 4.11) (S.D. = .764) เสียงของเครื่องจักรในที่ทำงานของท่านไม่รบกวนต่อการทำงาน (Mean = 4.07) (S.D. = .879) อุณหภูมิในที่ทำงานของท่านพอเหมาะต่อการทำงาน (Mean = 4.07) (S.D. = .906) โรงงานของท่านมีระบบถ่ายเทอากาศที่ดี (Mean = 3.99) (S.D. = .849) เครื่องจักรในโรงงานมีการตรวจสอบอยู่เสมอ (Mean = 3.99) (S.D. = .864) ไม่มีฝุ่นในบริเวณที่ทำงานของท่าน (Mean = 3.98) (S.D. = .933) อุปกรณ์และเครื่องจักรทุกชิ้นอยู่ในสภาพดี (Mean = 3.93) (S.D. = .978) และ ไม่มีสารเคมีในบริเวณที่ทำงานของท่าน (Mean = 3.89) (S.D. = 1.031)

4.1.10 ข้อมูลความคิดเห็นของแรงงานต่างด้าวสัญชาติเมียนมาในด้านบุคลิกภาพที่ส่งผลต่อความปลอดภัยในการทำงาน

ตารางที่ 4.10: แสดงค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าเฉลี่ย และความคิดเห็นของตัวแปรบุคลิกภาพของแรงงานชาวต่างชาติที่ส่งผลต่อระดับความปลอดภัยในการทำงาน

ระดับความเห็นของแรงงานต่างด้าวสัญชาติเมียนมา ในด้านบุคลิกภาพ	\bar{X}	S.D.	การแปลผล
1. ท่านมีสุขภาพแข็งแรงเหมาะกับงานที่ท่านทำ	4.08	.704	มาก
2. ท่านสามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้ดี	4.05	.725	มาก
3. ท่านมีทักษะตรงกับลักษณะงานของท่าน	4.04	.804	มาก
4. ท่านสามารถเรียนรู้และฝึกฝนทักษะในการทำงานได้ดี	4.16	.720	มาก
5. ท่านยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ที่อยู่เสมอ	3.95	.874	มาก
6. ท่านเป็นคนช่างสังเกตและมีความจำที่ดี	4.13	.726	มาก
7. ท่านเป็นคนใจเย็นไม่วู่วาม	4.11	.764	มาก
8. ท่านไม่ตื่นตระหนกต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น	4.10	.847	มาก
9. ท่านมีความตรงต่อเวลาและมีระเบียบวินัย	4.11	.740	มาก
10. ท่านทำงานภายใต้แรงกดดันได้ดี	4.11	.768	มาก
11. ท่านเป็นคนมีน้ำใจ ชอบช่วยเหลือผู้อื่น เวลามีปัญหา	4.05	.808	มาก
12. ท่านไม่ทอดทิ้งต่ออุปสรรคที่เกิดขึ้น	4.13	.764	มาก
13. ท่านเชื่อฟังคำสั่งสอนของหัวหน้า	4.24	.682	มากที่สุด
รวม	4.09	.763	มาก

จากตารางที่ 4.10 พบว่า ระดับความคิดเห็นของแรงงานต่างด้าวสัญชาติเมียนมาที่ปฏิบัติงานในโรงงานย่างมหาชัยจังหวัดสมุทรสาครในด้านบุคลิกภาพของแรงงานต่างด้าวสัญชาติเมียนมาที่ส่งผลต่อระดับความปลอดภัยในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (Mean = 4.09) (S.D. = .763) เมื่อพิจารณาตามหัวข้อ พบว่าหัวข้อที่มีระดับความเห็นมากที่สุด ได้แก่ ท่านเชื่อฟังคำสั่งสอนของหัวหน้า (Mean = 4.24) (S.D. = .682) รองลงมาได้แก่ ท่านสามารถเรียนรู้และฝึกฝนทักษะในการทำงานได้ดี (Mean = 4.16) (S.D. = .720) ท่านเป็นคนช่างสังเกตและมีความจรรยาที่ดี (Mean = 4.13) (S.D. = .726) ท่านไม่ทอดทิ้งต่ออุปสรรคที่เกิดขึ้น (Mean = 4.13) (S.D. = .764) ท่านเป็นคนใจเย็นไม่วุ่นวาย (Mean = 4.11) (S.D. = .764) ท่านมีความตรงต่อเวลาและมีระเบียบวินัย (Mean = 4.11) (S.D. = .740) ท่านทำงานภายใต้แรงกดดันได้ดี (Mean = 4.11) (S.D. = .768) ท่านไม่ตื่นตระหนกต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น (Mean = 4.10) (S.D. = .847) ท่านมีสุขภาพแข็งแรงเหมาะกับงานที่ท่านทำ (Mean = 4.08) (S.D. = .704) ท่านสามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้ดี (Mean = 4.05) (S.D. = .725) ท่านเป็นคนมีน้ำใจ ชอบช่วยเหลือผู้อื่นเวลามีปัญหา (Mean = 4.05) (S.D. = .808) ท่านมีทักษะตรงกับลักษณะงานของท่าน (Mean = 4.04) (S.D. = .804) และท่านยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นอยู่เสมอ (Mean = 3.95) (S.D. = .874)

4.1.11 ข้อมูลความคิดเห็นของแรงงานต่างด้าวสัญชาติเมียนมาในด้านความปลอดภัยในการทำงาน

ตารางที่ 4.11: แสดงค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าเฉลี่ย และความคิดเห็นของตัวแปรความปลอดภัยในการทำงาน

ระดับความเห็นของแรงงานต่างด้าวสัญชาติเมียนมา ในด้านความปลอดภัยในการทำงาน	\bar{X}	S.D.	การแปลผล
1. เครื่องจักรที่ใช้ในโรงงานของท่านมีเครื่องป้องกันอันตรายที่เหมาะสมกับลักษณะงานมากน้อยเพียงใด	3.98	.828	ปลอดภัยมาก
2. เครื่องป้องกันอันตรายในโรงงานของท่านสามารถป้องกันอันตรายได้ในระดับใด	3.89	.887	ปลอดภัยมาก
3. เครื่องจักรมีวิธีการทำงานอย่างปลอดภัยมากน้อยเพียงใด	3.91	.857	ปลอดภัยมาก

(ตารางมีต่อ)

ตารางที่ 4.11(ต่อ): แสดงค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าเฉลี่ย และความคิดเห็นของตัวแปรความ
ปลอดภัยในการทำงาน

ระดับความเห็นของแรงงานต่างด้าวสัญชาติเมียนมา ในด้านความปลอดภัยในการทำงาน	\bar{X}	S.D.	การแปลผล
4. โรงงานของท่านมีระบบการจัดการด้านความปลอดภัย มากน้อยเพียงใด	4.01	.839	ปลอดภัยมาก
5. การมีนโยบายความปลอดภัย ทำให้เกิดความปลอดภัย ในการทำงานมากน้อยเพียงใด	4.19	.731	ปลอดภัยมาก
6. การอบรมด้านความปลอดภัยในการทำงาน สำหรับ พนักงานใหม่ช่วยให้เกิดความปลอดภัยมากน้อย เพียงใด	4.14	.789	ปลอดภัยมาก
7. ความไม่ประมาท สามารถเพิ่มความปลอดภัยในการ ทำงานได้มากน้อยเพียงใด	4.30	.733	ปลอดภัยมากที่สุด
8. การฝึกซ้อมอพยพหนีไฟมีประโยชน์มากน้อยเพียงใด เมื่อเกิดไฟไหม้	4.16	.788	ปลอดภัยมาก
9. หากมีเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน (จป.) จะ ช่วยให้เกิดปลอดภัยมากน้อยเพียงใด	4.33	.709	ปลอดภัยมากที่สุด
10. การปฏิบัติตามคู่มือ คำแนะนำ และวิธีการปฏิบัติงาน จะส่งผลต่อความปลอดภัยมากน้อยเพียงใด	4.29	.697	ปลอดภัยมากที่สุด
รวม	4.12	.785	ปลอดภัยมาก

จากตารางที่ 4.11 พบว่า ระดับความคิดเห็นของแรงงานต่างด้าวสัญชาติเมียนมาที่ปฏิบัติงาน
ในโรงงานอย่างมหาชัยจังหวัดสมุทรสาครในด้านความปลอดภัยในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับ
ปลอดภัยมาก (Mean = 4.12) (S.D. = .785) เมื่อพิจารณาตามหัวข้อ พบ ว่าหัวข้อที่มีระดับ
ปลอดภัยมากที่สุด ได้แก่ หากมีเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน (จป.) จะช่วยให้เกิดปลอดภัย
มากน้อยเพียงใด (Mean = 4.33) (S.D. = .709) รองลงมา ได้แก่ ความไม่ประมาท สามารถเพิ่ม
ความปลอดภัยในการทำงานได้มากน้อยเพียงใด (Mean = 4.30) (S.D. = .733) การปฏิบัติตามคู่มือ
คำแนะนำ และวิธีการปฏิบัติงานจะส่งผลต่อความปลอดภัยมากน้อยเพียงใด (Mean = 4.29) (S.D. =
.697) การมีนโยบายความปลอดภัย ทำให้เกิดความปลอดภัยในการทำงานมากน้อยเพียงใด (Mean =

4.19) (S.D. = .731) การฝึกซ้อมอพยพหนีไฟมีประโยชน์มากน้อยเพียงใดเมื่อเกิดไฟไหม้ (Mean = 4.16) (S.D. = .788) การอบรมด้านความปลอดภัยในการทำงาน สำหรับพนักงานใหม่ช่วยให้ความปลอดภัยมากน้อยเพียงใด (Mean = 4.14) (S.D. = .789) โรงงานของท่านมีระบบการจัดการด้านความปลอดภัยมากน้อยเพียงใด (Mean = 4.01) (S.D. = .839) เครื่องจักรที่ใช้ในโรงงานของท่านมีเครื่องป้องกันอันตรายที่เหมาะสมกับลักษณะงานมากน้อยเพียงใด (Mean = 3.98) (S.D. = .828) เครื่องจักรมีวิธีการทำงานอย่างปลอดภัยมากน้อยเพียงใด (Mean = 3.91) (S.D. = .857) เครื่องป้องกันอันตรายในโรงงานของท่านสามารถป้องกันอันตรายได้ในระดับใด (Mean = 3.89) (S.D. = .887)

4.2 การรายงานผลด้วยสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics)

ซึ่งได้แก่การวิเคราะห์สมมติฐานทั้งสามข้อ โดยมีการใช้สถิติการวิจัยดังนี้

4.2.1 สมมติฐานข้อที่ 1 จะใช้สถิติหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้วยวิธีวิเคราะห์การถดถอยแบบง่าย (Simple Regression Analysis) เพื่อศึกษาว่าพฤติกรรมการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามส่งผลต่อความปลอดภัยในการทำงานหรือไม่ปรากฏผลดังตารางที่ 4.12

ตารางที่ 4.12: แสดงค่าอิทธิพลของตัวแปรพฤติกรรมการทำงานของแรงงานต่างด้าวในย่านมหาชัยที่ส่งผลต่อความปลอดภัยในการทำงานด้วยวิธีการวิเคราะห์แบบถดถอยแบบง่าย (Simple Regression Analysis)

ตัวแปร	สัมประสิทธิ์การถดถอย (Beta)	ค่า t	Sig (P-Value)
พฤติกรรมการทำงาน	.417	9.146	0.000*

$R^2 = .174$, F-Value = 83.641, N = 400, $P \leq 0.05^*$

จากตารางที่ 4.12 พบว่าอิทธิพลของตัวแปรพฤติกรรมการทำงานของแรงงานชาวต่างชาติในย่านมหาชัยที่ส่งผลต่อความปลอดภัยในการทำงานมีค่าร้อยละ 17.4 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

4.2.2 สมมติฐานข้อที่ 2 จะใช้สถิติหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้วยวิธีวิเคราะห์การถดถอยแบบง่าย (Simple Regression Analysis) เพื่อศึกษาว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามส่งผลต่อความปลอดภัยในการทำงานหรือไม่ปรากฏผลดังตารางที่ 4.13

ตารางที่ 4.13: แสดงค่าอิทธิพลของตัวแปรสภาพแวดล้อมในการทำงานของแรงงานต่างด้าวในย่าน
มหาชัยที่ส่งผลต่อความปลอดภัยในการทำงานด้วยวิธีการวิเคราะห์แบบถดถอยแบบ
ง่าย (Simple Regression Analysis)

ตัวแปร	สัมประสิทธิ์การถดถอย (Beta)	ค่า t	Sig (P-Value)
สภาพแวดล้อมในการทำงาน	.502	11.583	0.000*

$R^2 = .252$, F-Value = 134.160, N = 400, $P \leq 0.05^*$

จากตารางที่ 4.13 พบว่าอิทธิพลของตัวแปรสภาพแวดล้อมในการทำงานของแรงงาน
ชาวต่างชาติในย่าน มหาชัยที่ส่งผลต่อความปลอดภัยในการทำงานมีค่าร้อยละ 25.2 อย่างมีนัยสำคัญ
ทางสถิติ 0.05

4.2.3 สมมติฐานข้อที่ 3 จะใช้สถิติหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้วยวิธีวิเคราะห์การ
ถดถอยแบบง่าย (Simple Regression Analysis) เพื่อศึกษาว่าบุคลิกภาพของผู้ตอบ
แบบสอบถามส่งผลต่อความปลอดภัยในการทำงานหรือไม่ปรากฏผลดังตารางที่ 4.14

ตารางที่ 4.14: แสดงค่าอิทธิพลของตัวแปรบุคลิกภาพของแรงงานต่างด้าวในย่าน มหาชัยที่ส่งผลต่อ
ความปลอดภัยในการทำงานด้วยวิธีการวิเคราะห์แบบถดถอยแบบง่าย (Simple
Regression Analysis)

ตัวแปร	สัมประสิทธิ์การถดถอย (Beta)	ค่า t	Sig (P-Value)
บุคลิกภาพ	.521	12.186	0.000*

$R^2 = .272$, F-Value = 148.496, N = 400, $P \leq 0.05^*$

จากตารางที่ 4.14 พบว่าอิทธิพลของตัวแปรบุคลิกภาพของแรงงานชาวต่างชาติในย่าน
มหาชัยที่ส่งผลต่อความปลอดภัยในการทำงานมีค่าร้อยละ 27.2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

บทสรุปการวิจัยเรื่องการศึกษา พฤติกรรมการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และบุคลิกภาพที่ส่งผลกระทบต่อความปลอดภัยในการทำงานของแรงงานต่างด้าว: กรณีศึกษาแรงงานต่างด้าวสัญชาติเมียนมาในโรงงานย่านมหาชัย จังหวัดสมุทรสาคร มีบทสรุปที่สามารถอธิบายได้ดังนี้

- 5.1 สรุปผลการวิจัย
- 5.2 อภิปรายผลการวิจัย
- 5.3 ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

5.1 สรุปผลการวิจัย

การสรุปผลการวิจัยจะนำเสนอใน 2 ส่วน ดังนี้

5.1.1 การสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ซึ่งได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ผลการวิเคราะห์พบว่า

5.1.1.1 เพศของแรงงานต่างด้าวในย่านมหาชัย ที่เข้ามาตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชายคิดเป็นร้อยละ 73.3 และเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 26.7

5.1.1.2 อายุของแรงงานต่างด้าวในย่านมหาชัยที่เข้ามาตอบแบบสอบถามโดยเฉลี่ยส่วนมากมีอายุ 18–24 ปี คิดเป็นร้อยละ 37.5 รองลงมาได้แก่ อายุ 25–31 ปี คิดเป็นร้อยละ 35.3 อายุ 32–38 ปี คิดเป็นร้อยละ 13.3 อายุ 46 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 7.5 และน้อยที่สุดคือ อายุ 39–45 ปี คิดเป็นร้อยละ 6.8

5.1.1.3 สถานภาพของแรงงานต่างด้าวในย่านมหาชัยที่เข้ามาตอบแบบสอบถามส่วนมากมี สถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 50 รองลงมา ได้แก่ สมรส/อยู่ด้วยกัน คิดเป็นร้อยละ 40.5 และหย่าร้าง/แยกกันอยู่ คิดเป็นร้อยละ 9.5

5.1.1.4 ค่าแรงต่อวันของแรงงานต่างด้าวในย่านมหาชัยที่เข้ามาตอบแบบสอบถามโดยเฉลี่ยมากที่สุดมีรายได้ต่อวัน 301–400 บาท คิดเป็นร้อยละ 39 รองลงมาได้แก่ค่าแรงต่อวัน น้อยกว่าหรือเท่ากับ 300 บาท คิดเป็นร้อยละ 28.8 ค่าแรงต่อวัน 401–500 บาท คิดเป็นร้อยละ 21.3 และน้อยที่สุดคือ รายได้ต่อวัน มากกว่า 500 บาท คิดเป็นร้อยละ 9

5.1.1.5 อายุงานของแรงงานต่างด้าวในย่านมหาชัยที่เข้ามาตอบแบบสอบถามโดยเฉลี่ยส่วนมากมีอายุงาน 3–4 ปี คิดเป็นร้อยละ 42.3 รองลงมา ได้แก่ อายุงาน น้อยกว่าหรือเท่ากับ 2 ปี คิดเป็นร้อยละ 31.3 อายุงาน 5–6 ปี คิดเป็นร้อยละ 18.8 และน้อยที่สุดคือ อายุงาน 7 ปีขึ้นไป คิด

เป็นร้อยละ 7.8

5.1.1.6 รูปแบบการอยู่อาศัยของแรงงานต่างด้าวในย่านมหาชัยที่เข้ามาตอบแบบสอบถามโดยเฉลี่ยส่วนมาก อาศัยอยู่คนเดียว คิดเป็นร้อยละ 40 รองลงมาได้แก่ อาศัยอยู่กับครอบครัว คิดเป็นร้อยละ 35.5 อาศัยอยู่กับญาติพี่น้อง คิดเป็นร้อยละ 17.5 และน้อยที่สุดคือ อาศัยอยู่กับเพื่อน คิดเป็นร้อยละ 7.0

5.1.1.7 การมีหรือไม่มีโรคประจำตัวของแรงงานต่างด้าวในย่านมหาชัยที่มาตอบแบบสอบถามพบว่าส่วนใหญ่ ไม่มีโรคประจำตัว คิดเป็นร้อยละ 95.5 และมีโรคประจำตัว คิดเป็นร้อยละ 4.5

5.1.2 การสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ซึ่ง ได้แก่ การสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลของสมมติฐานทั้ง 3 ข้อดังนี้

5.1.2.1 สมมติฐานข้อที่ 1: อิทธิพลของปัจจัยพฤติกรรมที่มีผลต่อระดับความปลอดภัยในการทำงานในภาพรวมของโรงงานในย่านมหาชัย

ปัจจัยด้านพฤติกรรม ประกอบด้วย การปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับ การสวมใส่อุปกรณ์ป้องกัน การแต่งกายถูกต้องและเหมาะสม การไม่รับประทานยาที่ทำให้เกิดอาการง่วงซึม การไม่หยอกล้อกันขณะปฏิบัติงาน การใช้เครื่องมือให้ถูกต้องตามประเภทของงาน การพักผ่อนให้เพียงพอก่อนเริ่มปฏิบัติงาน การรายงานความเสียหายให้แก่หัวหน้างาน การไม่ลงมือทำอะไรโดยพลการ การรู้และเข้าใจวิธีการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี ที่มีผลต่อระดับความปลอดภัยในการทำงานในภาพรวมของโรงงานในย่านมหาชัย

สถิติที่ใช้ในการทดสอบคือ สถิติทดสอบหาความสัมพันธ์ถดถอยแบบง่าย (Simple Regression Analysis)

ผลการวิเคราะห์เมื่อนำผลสำรวจพฤติกรรมต่างๆ ของแรงงานต่างด้าว สัญชาติเมียนมาไปคำนวณโดยใช้ สถิติทดสอบหาความสัมพันธ์ถดถอยแบบง่าย (Simple Regression Analysis) พบว่าอิทธิพลของตัวแปรพฤติกรรมการทำงานของแรงงานชาวต่างชาติในย่าน มหาชัยที่ส่งผลต่อความปลอดภัยในการทำงานมีค่าร้อยละ 17.4 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

5.1.2.2 สมมติฐานข้อที่ 2: อิทธิพลของสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีผลต่อระดับความปลอดภัยในการทำงานในภาพรวมของโรงงานในย่านมหาชัย

ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม ประกอบด้วย แสงสว่างภายในที่ทำงาน เสียงรบกวนจากเครื่องจักร อุณหภูมิในที่ทำงาน ฝุ่นละอองและสารเคมี ความเสี่ยงต่อการเกิดไฟไหม้ ความสามารถในการถ่ายเทอากาศ การทำความสะอาดเครื่องจักร การตรวจสภาพเครื่องจักรอย่างสม่ำเสมอ การจัดเก็บเครื่องมือและอุปกรณ์ อันตรายจากสัตว์มีพิษหรือพาหะนำโรค ที่มีผลต่อระดับความปลอดภัยในการทำงานในภาพรวมของโรงงานในย่านมหาชัย

สถิติที่ใช้ในการทดสอบคือ สถิติทดสอบหาความสัมพันธ์ถดถอยแบบง่าย (Simple Regression Analysis)

ผลการวิเคราะห์เมื่อนำผลสำรวจความคิดเห็นในด้านสภาพแวดล้อมของแรงงานต่างด้าวสัญชาติเมียนมาไปคำนวณ โดยใช้สถิติทดสอบหาความสัมพันธ์ถดถอยแบบง่าย (Simple Regression Analysis) พบว่าอิทธิพลของตัวแปรสภาพแวดล้อมในการทำงานของแรงงานชาวต่างชาติในย่าน มหาชัยที่ส่งผลต่อความปลอดภัยในการทำงานมีค่าร้อยละ 25.2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

5.1.2.3 สมมติฐานข้อที่ 3: อิทธิพลของบุคลิกภาพที่มีผลต่อระดับความปลอดภัยในการทำงานในภาพรวมของโรงงานในย่านมหาชัย

ปัจจัยด้านบุคลิกภาพ ประกอบด้วย การมีสุขภาพแข็งแรง ความสามารถในการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า การมีทักษะตรงกับงาน ความสามารถในการเรียนรู้งาน การยอมรับฟังผู้อื่น การเป็นคนช่างสังเกต การเป็นคนใจเย็น การเป็นคนไม่ตื่นตระหนกง่าย ความตรงต่อเวลา การทำงานภายใต้แรงกดดัน ความสามารถในการช่วยเหลือผู้อื่น ความอดทนต่อปัญหาที่เกิดขึ้น ความเคารพเชื่อฟังหัวหน้า ที่มีผลต่อระดับความปลอดภัยในการทำงานในภาพรวมของโรงงานในย่านมหาชัย

สถิติที่ใช้ในการทดสอบคือ สถิติทดสอบหาความสัมพันธ์ถดถอยแบบง่าย (Simple Regression Analysis)

ผลการวิเคราะห์พบว่าเมื่อนำผลสำรวจความคิดเห็นในด้านบุคลิกภาพของแรงงานต่างด้าวสัญชาติเมียนมาไปคำนวณโดยใช้ สถิติทดสอบหาความสัมพันธ์ถดถอยแบบง่าย (Simple Regression Analysis) พบว่าอิทธิพลของตัวแปรบุคลิกภาพของแรงงานชาวต่างชาติในย่านมหาชัยที่ส่งผลต่อความปลอดภัยในการทำงานมีค่าร้อยละ 27.2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.0

5.2 อภิปรายผลการวิจัย

การอภิปรายผลการวิจัยจะเปรียบเทียบผลการวิเคราะห์ข้อมูลกับเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องโดยจะอธิบายตามสมมติฐานดังนี้

5.2.1 สมมติฐานข้อที่ 1: อิทธิพลของปัจจัยพฤติกรรมที่มีผลต่อระดับความปลอดภัยในการทำงานในภาพรวมของโรงงานในย่านมหาชัย

ผลการวิจัยพบว่าอิทธิพลของปัจจัยด้านพฤติกรรม ซึ่งประกอบด้วย การปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับ การสวมใส่อุปกรณ์ป้องกัน การแต่งกายถูกต้องและเหมาะสม การไม่รับประทานยาที่ทำให้เกิดอาการง่วงซึม การไม่หยอกล้อกันขณะปฏิบัติงาน การใช้เครื่องมือให้ถูกต้องตามประเภทของงาน การพักผ่อนให้เพียงพอก่อนเริ่มปฏิบัติงาน การรายงานความเสียหายให้แก่หัวหน้า

งาน การไม่ลงมือทำอะไรโดยพลการ การรู้และเข้าใจวิธีการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี ส่งผลต่อระดับความปลอดภัยในการทำงานในภาพรวมของแรงงานต่างด้าวที่ทำงานในโรงงานย่านมหาชัย จากผลวิจัยดังกล่าวได้เป็นไปตามทฤษฎี การเกิดอุบัติเหตุจากการกระทำที่ไม่ปลอดภัย (Unsafe Acts) ของ H.W. Heinrich ที่กล่าวไว้ว่าการกระทำของผู้ปฏิบัติงานที่ไม่ปลอดภัย แล้วส่งผลให้เกิดอุบัติเหตุหรือโรคจากการทำงานต่อตนเอง และบางครั้งอาจส่งผลต่อเพื่อนร่วมงานได้ ยกตัวอย่างเช่น 1) การไม่ปฏิบัติตามกฎระเบียบความปลอดภัย 2) การมีทัศนคติความปลอดภัยที่ไม่ถูกต้อง 3) การหยอกล้อกันขณะปฏิบัติงาน 4) การทำงานโดยที่สภาพร่างกายและจิตใจไม่พร้อม เป็นต้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุธาทิพย์ รองสวัสดิ์ (2554) เรื่อง ปัจจัยการรับรู้เรื่องการจัดการความปลอดภัยในการทำงานที่มีผลต่อพฤติกรรมในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมการใช้เครื่องมือหรือเครื่องป้องกันอันตรายที่ถูกต้อง รวมถึงความพร้อมทางด้านร่างกายล้วนส่งผลต่อความปลอดภัยในการทำงานทั้งสิ้น อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชารอน (Sharon, 2006) ที่ได้ศึกษาเรื่อง สภาพความปลอดภัยในโรงงานการผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ ถึงผลกระทบของสภาพแวดล้อมในการทำงาน การสื่อสารงานและทัศนคติด้านความปลอดภัยตามอุบัติเหตุและพฤติกรรมที่ไม่ปลอดภัย ซึ่งผลการวิจัยของเขา บอกว่า การที่คนงานของโรงงานตอบสนองต่อกฎระเบียบข้อบังคับในเรื่องของความปลอดภัย เป็น 1 ใน 3 โครงสร้างปัจจัยของสภาพความปลอดภัยในโรงงาน ส่วนอีก 2 อย่างคือ ความสนใจของผู้จัดการในเรื่องความปลอดภัยและ การขัดแย้งระหว่างการผลิตและความปลอดภัย และงานวิจัยของ สุรดา ลัดลอย (2559) ที่ได้ศึกษาเรื่องการรับรู้ความปลอดภัยต่อพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของพนักงาน ทัศนศึกษา บริษัทผลิตภัณฑ์พลาสติก เขตจังหวัดสมุทรปราการ ผลการศึกษาพบว่า การรับรู้ความปลอดภัยในการทำงานกับพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานในแต่ละด้านของพนักงาน พบว่า มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สรุปได้ว่าการมีพฤติกรรมการทำงานที่ดีของผู้ปฏิบัติงานจะส่งผลให้เกิดความปลอดภัยในการทำงานดังงานวิจัยของ กมลรัตน์ (2552) ที่ได้ศึกษาพฤติกรรมความปลอดภัยในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ บริษัท อติดยา เบอร์ล่า เคมีคัลส์ (ประเทศไทย) จำกัด (ฟอสเฟต ดีวีชั่น) ทั้งนี้พฤติกรรมความปลอดภัยไม่ใช่แค่เป็นเพียงโปรแกรม หรือกิจกรรมระยะสั้นแต่เป็นกระบวนการที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง และสร้างให้เกิดเป็นส่วนหนึ่งของการทำงานตลอดเวลา ทั้งนี้พฤติกรรมความปลอดภัย จะทำให้พนักงานมีพฤติกรรมที่ดี และมีความปลอดภัยในการทำงาน แล้วยังสามารถนำแบบอย่างไปปรับใช้ในชีวิตประจำวันได้

5.2.2 สมมติฐานข้อที่ 2: อิทธิพลของสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีผลต่อระดับความปลอดภัยในการทำงานในภาพรวมของโรงงานในย่านมหาชัย

ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม ซึ่งประกอบด้วย แสงสว่างภายในที่ทำงาน เสียงรบกวนจากเครื่องจักร อุณหภูมิในที่ทำงาน ฝุ่นละอองและสารเคมี ความเสี่ยงต่อการเกิด

ไฟไหม้ ความสามารถในการถ่ายเทอากาศ การทำความสะอาดเครื่องจักร การตรวจสภาพเครื่องจักร อย่างสม่ำเสมอ การจัดเก็บเครื่องมือและอุปกรณ์ อันตรายจากสัตว์มีพิษหรือพาหะนำโรค ส่งผลต่อ ระดับความปลอดภัยในการทำงานในภาพรวมของแรงงานต่างด้าวที่ทำงานในโรงงานย่านมหาชัยจาก ผลวิจัยดังกล่าวได้เป็นไปตามทฤษฎี การเกิดอุบัติเหตุจากการสภาพแวดล้อมที่ไม่ปลอดภัย (Unsafe Conditions) ของ H.W. Heinrich ที่กล่าวไว้ว่า สภาพของโรงงานอุตสาหกรรม เครื่องจักร กระบวนการผลิต เครื่องยนต์ ที่ไม่มีความปลอดภัย เมื่อผู้ปฏิบัติงานเข้าไปปฏิบัติงาน อาจได้รับ อันตราย รวมทั้งอุบัติเหตุและโรคจากการทำงาน อันเนื่องมาจากสภาพแวดล้อมในการทำงานนั้น เช่น

- 1) การออกแบบโรงงาน
- 2) ระบบความปลอดภัยไม่มีประสิทธิภาพ
- 3) เครื่องมือเครื่องจักรขาดการ บำรุงรักษาหรือชำรุดบกพร่อง
- 4) สภาพแวดล้อมที่ไม่เหมาะสมด้านกายภาพเช่น ความร้อน ความเย็น แสง สี เสียง
- 5) สภาพแวดล้อมที่ไม่เหมาะสมทางเคมี เช่น ฝุ่น ตัวทำละลาย โลหะหนัก สารก่อมะเร็ง สารก่อกร่อน เป็นต้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธรรมรักษ์ ศรีมารุต และคณะ (2555) ที่ศึกษา เกี่ยวกับพฤติกรรมความปลอดภัยในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิต ผลการวิจัย พบว่าปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ที่มีผลต่อพฤติกรรมความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน ของพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิตบริษัท สยาม เมทัล เทคโนโลยีจำกัด พบว่า แสงสว่างในที่ ทำงานพอดี คิดเป็นร้อยละ 75.90 เสียงในที่ทำงานดังเกินไป คิดเป็นร้อยละ 63.80 อุณหภูมิในที่ ทำงานร้อนมาก คิดเป็นร้อยละ 70.20 ฝุ่นในที่ทำงาน มีฝุ่น คิดเป็นร้อยละ 88.70 ในที่ทำงานมี สารเคมี คิดเป็นร้อยละ 79.40 และสรุปว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ไม่เหมาะสมเป็นสาเหตุหนึ่ง ที่ทำให้เกิดอุบัติเหตุในการทำงาน อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศุภวัฒน์ เดชะพิทักษ์ (2548) ที่ ได้ศึกษาพฤติกรรมความปลอดภัยในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท โคราช เคนจิ จำกัด (K2) และความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับพฤติกรรมความปลอดภัยในการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยจำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคลของพนักงาน ผลการศึกษาพบว่าพฤติกรรมความปลอดภัยในการ ปฏิบัติงานของพนักงานอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก 1 ด้าน ระดับปานกลาง 3 ด้านเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยดังนี้ ด้านการจัดการ ด้านสภาพแวดล้อม ด้าน เครื่องมือเครื่องจักรและอุปกรณ์ และด้านคนตามลำดับและงานวิจัยของ บุญเลิศ สิริภักดิ์ (2541) ที่ ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจในการทำงานและคุณภาพชีวิต ในการทำงานของบุคลากรที่ทำงานกับคนพิการในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาหาความสัมพันธ์ระหว่างการให้ความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานและระดับความมี คุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยศึกษาเปรียบเทียบระหว่างหน่วยงานราชการและหน่วยงานเอกชน ซึ่ง ในการศึกษาจะใช้ปัจจัยจูงใจในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมของที่ทำงาน และการวัดคุณภาพชีวิต ในการทำงานด้านสภาพที่ทำงานที่ปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรที่ ทำงาน ในหน่วยงานเอกชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีกว่าบุคลากรที่ทำงานในหน่วยงานราชการ คือ ด้าน

สถานที่ทำงานที่ปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และงานวิจัยของ

5.2.3 สมมติฐานข้อที่ 3: อิทธิพลของบุคลิกภาพที่มีผลต่อระดับความปลอดภัยในการทำงานในภาพรวมของโรงงานในย่านมหาชัย

ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยด้านบุคลิกภาพ ประกอบด้วย การมีสุขภาพแข็งแรง ความสามารถในการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า การมีทักษะตรงกับงาน ความสามารถในการเรียนรู้งาน การยอมรับฟังผู้อื่น การเป็นคนช่างสังเกต การเป็นคนใจเย็น การเป็นคนไม่ตื่นตระหนกง่าย ความตรงต่อเวลา การทำงานภายใต้แรงกดดัน ความสามารถในการช่วยเหลือผู้อื่น ความอดทนต่อปัญหาที่เกิดขึ้น ความเคารพเชื่อฟังหัวหน้า ส่งผลต่อระดับความปลอดภัยในการทำงานในภาพรวมของแรงงานต่างด้าวที่ทำงานในโรงงานย่านมหาชัยจากผลวิจัยดังกล่าวได้เป็นไปตามทฤษฎีของฝ่ายความปลอดภัยและสิ่งแวดล้อมของ บริษัท ปีโตเคมีแห่งชาติ จำกัด ที่กล่าวไว้ว่า ปัจจัยจากบุคคลที่ก่อให้เกิดอุบัติเหตุตัวอย่าง เช่น 1) ขาดความสามารถทางกาย/การทำหน้าที่ของร่างกาย 2) การขาดความสามารถทางจิตใจ/การทำหน้าที่ของจิตใจ 3) การขาดความรู้ 4) การขาดความรู้ 5) การขาดความชำนาญ 6) ความเครียดทางกายหรือการทำหน้าที่ของร่างกาย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สิริพัชร์ เปรมาษฐีเยธ (2543) ที่ศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงาน ศึกษาเปรียบเทียบพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลและศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพ ความรู้ การเปิดรับสื่อ กับพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ พนักงานระดับปฏิบัติการ ในโรงงานผลิตกระดาษ จำนวน 109 คนผลการศึกษาพบว่า บุคลิกภาพของพนักงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อีกทั้งยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ กนกนิภา ปิตกาญจนกุล (2546) ในส่วนที่ว่า บุคลิกภาพของพนักงาน มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ .199 และพบว่าจากผลการวิจัยไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ รัตนวรรณ ศรีทองเสถียร (2541) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้ระบบความปลอดภัยและพฤติกรรมความปลอดภัยของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมที่สรุปผลการวิจัยว่า ความสัมพันธ์ของลักษณะส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้ระบบความปลอดภัยของพนักงานไม่มีความแตกต่างกันในการรับรู้ระบบความปลอดภัย

5.3 ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

5.3.1 เชิงนโยบาย

จากผลการวิจัยในด้านความปลอดภัยพบว่าตัวแปรที่ส่งผลให้เกิดความปลอดภัยสูงที่สุด คือ การมีเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน (จป.) รองลงมาคือ ความไม่ประมาทในการทำงาน ทางผู้วิจัยจึงเล็งเห็นว่ารัฐบาลควรออกกฎหมายกำกับสำหรับโรงงานอุตสาหกรรมในเรื่องของการมีเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน (จป.) ให้มากขึ้นเพราะในบางพื้นที่ที่ผู้วิจัยได้ไปทำการสำรวจ บางโรงงานส่วนใหญ่จะเป็นโรงงานขนาดเล็ก ยังไม่เล็งเห็นความสำคัญของ เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน (จป.) เท่าที่ควรบางแห่งมีไม่เพียงพอต่อขนาดโรงงาน หรือบางแห่งอาจจะยังไม่มีเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน (จป.) เลย และรัฐบาลควรมี นโยบายรณรงค์เชิญชวนให้เจ้าของกิจการในย่านอุตสาหกรรม ร่วมมือกันลดอุบัติเหตุในโรงงานของตนเอง โดยเน้นย้ำเรื่องความไม่ประมาทของพนักงาน จากนั้นสิ้นปีจะมีการมอบรางวัลให้กับโรงงานที่สามารถลดอัตราจำนวนการเกิดอุบัติเหตุที่เกิดขึ้นในโรงงานของตนเอง ลงได้มากที่สุดเพื่อเป็นตัวอย่างที่ดีสำหรับโรงงานอื่นๆ และจัดทำต่อเนื่องเรื่อยๆ จนสามารถลดอุบัติเหตุลงให้เหลือ 0 ในที่สุด

5.3.2 เชิงผู้กระประกอบการ

จากผลการวิจัยพบว่าตัวแปรทั้ง 3 ตัวแปรที่ได้ทำการวิเคราะห์คือ 1) พฤติกรรมการทำงาน 2) สภาพแวดล้อมในการทำงาน 3) บุคลิกภาพ ล้วนส่งผลต่อความปลอดภัยในการทำงาน เมื่อไปดูแต่ละตัวแปรพบว่าปัจจัยที่ส่งผลมากที่สุดทั้ง 3 ตัวแปร ได้แก่ การแจ้งให้หัวหน้างานทราบทันทีเมื่อพบเครื่องจักรชำรุดเสียหาย การทำความสะอาดเครื่องมือเครื่องใช้ในโรงงานสม่ำเสมอ และการเชื่อฟังคำสั่งสอนของหัวหน้า

ทางผู้วิจัยจึงเล็งเห็นว่า สิ่งสำคัญที่จะทำให้เกิดความปลอดภัยในการทำงานคือการสร้างจิตสำนึกที่ดีด้านความปลอดภัยให้เกิดขึ้นกับพนักงานทุกระดับตั้งแต่ระดับผู้บริหารโรงงาน ผู้จัดการฝ่ายต่างๆ หัวหน้างาน ตลอดจน พนักงานระดับปฏิบัติการ เพื่อให้ทุกคนเกิดการตระหนักรู้ถึงความปลอดภัยต่องานที่ตนปฏิบัติอยู่ ทั้งทาง ด้านพฤติกรรม สภาพแวดล้อม และบุคลิกภาพในการทำงาน ยกตัวอย่างกิจกรรมเช่น

1. การฝึกอบรมด้านความปลอดภัย เพื่อสร้างเสริมความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องด้านความปลอดภัยในการป้องกันอันตรายที่อาจเกิดขึ้นระหว่างการปฏิบัติงานรวมถึงการรายงานภัยความเสียหาย
2. การกำหนดมาตรการความปลอดภัยขึ้นภายในสถานประกอบการเพื่อให้ทุกคนทุกฝ่ายปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัดโดยมีการแต่งตั้งเจ้าหน้าที่หรือคณะกรรมการด้านความปลอดภัยที่มีความชำนาญในการกำหนดกฎระเบียบหรือข้อบังคับต่างๆ อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์การทำงานที่เป็นอยู่

3. จัดกิจกรรมที่ช่วยในการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานให้ดีขึ้น เช่น “กิจกรรม Big Cleaning Day” โดยเป็นการช่วยกันกำจัดของเสียที่เกิดจากกระบวนการทำงานไม่ว่าจะเป็น สารเคมี เศษวัสดุมีคม หรืออื่นๆ รวมไปถึงการกำจัดพื้นที่เสี่ยงที่เป็นแหล่งหลบซ่อนของสัตว์มีพิษหรือพาหะนำโรคให้หมดไป โดยเป็นการร่วมมือกันของพนักงานทุกระดับในสถานประกอบการ

โดยกิจกรรมต่างๆ ที่เสนอนั้นควรจัดให้มีการดำเนินการอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอจนเป็นกิจกรรมปกติของสถานประกอบการ ทั้งนี้ทั้งนั้นการทำเช่นนี้จะส่งผลให้ พนักงานทุกระดับได้ซึมซับจิตสำนึกที่ดีด้านความปลอดภัยเรื่อยๆ จนในที่สุดทุกคนในสถานประกอบการจะตระหนักถึงความปลอดภัยในการทำงาน และสามารถปฏิบัติงานทุกอย่างได้อย่างปลอดภัยไร้อุบัติเหตุ

5.3.3 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

จากการวิจัยครั้งนี้พบว่า สิ่งที่ส่งผลต่อตัวแปรความปลอดภัยมากที่สุด คือ การมีเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน (จป.) ในโรงงานจะส่งผลให้เกิดความปลอดภัยมากที่สุด หากมีการวิจัยครั้งต่อไปผู้วิจัยหวังว่า จะทำการวิจัยเกี่ยวกับ เจ้าหน้าที่ความปลอดภัย (จป.) ว่าการที่โรงงานอุตสาหกรรมต่างๆ ล้วนแล้วแต่มี เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยแล้ว แต่ยังคงมีการเกิดอุบัติเหตุอยู่อย่างต่อเนื่อง ทางผู้วิจัยอยากจะทราบปัจจัยที่ทำให้เกิดอุบัติเหตุเหล่านั้นว่ามาจากการปฏิบัติงานที่บกพร่องของ เจ้าหน้าที่ความปลอดภัย หรือ เกิดจากปัจจัยทั้งภายนอก ปัจจัยภายใน หรือปัจจัยอะไรอื่นๆ ได้อีกบ้าง

บรรณานุกรม

- กนกนิภา ปิตกาญจนกุล. (2546). *ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพ ความรู้ด้านความปลอดภัยกับ พฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตโรงงานผลิตอะไหล่จักรยาน เขตพระประแดง*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, กระทรวงแรงงาน. (2548). *กำหนดสวัสดิการเกี่ยวกับสุขภาพอนามัยสำหรับลูกจ้าง*. สืบค้นจาก <http://www.labour.go.th/>
- กระทรวงแรงงาน. *พระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. 2541*. ให้ไว้ ณ วันที่ 12 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2541 เป็นปีที่ 53 ในรัชกาลปัจจุบัน. ประกาศในราชกิจจานุเบกษา ฉบับกฤษฎีกา เล่ม 115 ตอน 8 ก
- กระทรวงแรงงาน. *พระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2544*. ให้ไว้ ณ วันที่ 12 มกราคม พ.ศ. 2544 เป็นปีที่ 66 ในรัชกาลปัจจุบัน. ประกาศในราชกิจจานุเบกษาหน้า 5 เล่ม 128 ตอนที่ 4 ก
- แก้วฤทัย แก้วชัยเทียม. (2548). *การรับรู้การจัดการความปลอดภัยและพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- จิตรา วิมลธำรง. (2538). *ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพ ทักษะ ทักษะ ความรู้เกี่ยวกับความปลอดภัยกับการจัดการความปลอดภัยของผู้ควบคุมใน โรงงานอุตสาหกรรม ผลิตยางรถจักรยานยนต์ในจังหวัดสมุทรสาคร*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- จุลศรี ศรีงามผ่อง. (2547). *ความปลอดภัยในการทำงานกับเครื่องมือเครื่องจักรกล*. สืบค้นจาก <http://eu.lib.kmutt.ac.th/elearning/Courseware/TEN121/chapter1/chapter1.htm>
- จุฑามาศ ปานสมบุรณ์. (2548). *ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานสายงานปฏิบัติการ ผลิตของบริษัท วงศ์ไพฑูรย์กรุ๊ป จำกัด (มหาชน)*. สารนิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ธิตี ปลืทอง. (2557). *มหาชัย ดินแดนใคร ไทย หรือ พม่า?!*. สืบค้นจาก <http://www.manager.co.th/Daily/ViewNews.aspx?NewsID=9570000012839>
- ธรรมรักษ์ ศรีมารุตและคณะ. (2555). *พฤติกรรมความปลอดภัยในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิต*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.
- นัยนา สุภาพ. (2557). *ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน:กรณีศึกษา บริษัท พี.เอส.อินทรมันท์แอนด์ คอนสตรัคชั่น จำกัด*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตชลบุรี.

- ฝ่ายความปลอดภัยและสิ่งแวดล้อม. (2542). *เอกสารประกอบการอบรมเรื่อง การวิวัฒนาการการบริหารงานความปลอดภัยสมัยใหม่*. กรุงเทพฯ: บริษัท ปีโตรเคมีแห่งชาติ จำกัด.
- พิมพ์ใจ สายวิญญู. (2541). *ความรู้ ทักษะคนดี และการปฏิบัติต่อความปลอดภัยในการทำงานของนักศึกษาวิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 4*. กรุงเทพมหานคร: ฐานข้อมูลวิทยานิพนธ์ไทย.
- รัตนวรรณ ศรีทองเสถียร. (2541). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้ระบบความปลอดภัย และพฤติกรรมความปลอดภัยของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- วิชัย พงษ์ธาราธิกุล. (ม.ป.ป.). *เอกสารประกอบการสอนรายวิชา ความปลอดภัยในงานอุตสาหกรรม Industrial Safety*. นครปฐม: มหาวิทยาลัยมหิดล.
- วิทยา อยู่สุข. (2542). *อาชีวอนามัย ความปลอดภัยและสิ่งแวดล้อม*. กรุงเทพฯ: ภาควิชาอาชีวอนามัยและความปลอดภัย มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ศุภวัฒน์ เตชะพิทักษ์. (2548). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมความปลอดภัยในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทโคราชเดนมาร์ก จำกัด*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
- สร้อยตระกูล อรรถมานะ. (2545). *พฤติกรรมองค์การ: ทฤษฎีและการประยุกต์*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สิริพัชร เปรมษ์เสถียร. (2543). *ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพ ความรู้ การเปิดรับสื่อ และพฤติกรรมความปลอดภัย ในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานผลิตกระดาษ*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สุรดา ลัดลอย. (2559). *การศึกษาการรับรู้ความปลอดภัยต่อพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของพนักงาน วิทยาลัยการอาชีพผลิตภัณฑ์พลาสติก เขตจังหวัดสมุทรปราการ*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ.
- สุธาทิพย์ รองสวัสดิ์. (2554). *ปัจจัยการรับรู้เรื่องความปลอดภัยในการทำงาน ที่มีผลต่อพฤติกรรมในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ประจําการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จ.เชียงใหม่*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- สำนักงานประกันสังคม กระทรวงแรงงาน. (2559). *สถิติการประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงาน*. สืบค้นจาก <http://www.sso.go.th/wpr/uploads/uploadImages/file58/table082558.pdf>
- สมยศ ภูวานันท์. (2537). *Loss Control Management*. นนทบุรี: กองวิชาการฝ่ายควบคุมความปลอดภัย การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย.

Herbert ,W. H. (1931). *Industrial accident prevention: a scientific approach*. USA : McGraw-Hill.

Meshkati, N. (1990). Preventing Accident at Oil and Chemical Plant. *Professionals Safety*, 35, 59-65

Sharon, C. (2006). *Electronic Information Technologies and Resources*. USA : University of Michigan.







แบบสอบถาม

เรื่องพฤติกรรมการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และบุคลิกภาพที่ส่งผลต่อความปลอดภัยในการทำงานของแรงงานต่างด้าว: กรณีศึกษาแรงงานต่างด้าวสัญชาติเมียนมาในโรงงานย่านมหาชัย จังหวัดสมุทรสาคร

แบบสอบถามฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาค้นคว้าอิสระ ระดับปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต มหาวิทยาลัยกรุงเทพ โดยวัตถุประสงค์เพื่อการศึกษาปัจจัยด้านพฤติกรรมการทำงาน ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และปัจจัยด้านบุคลิกภาพ ที่มีผลต่อความปลอดภัยในการทำงานของแรงงานต่างด้าวสัญชาติเมียนมาที่ทำงานอยู่ในโรงงานย่านมหาชัย จังหวัดสมุทรสาคร ผู้วิจัยจึงใคร่ขอความร่วมมือจากท่านในการตอบแบบสอบถาม

โดยแบบสอบถามประกอบด้วย 5 ตอน ดังนี้

- ตอนที่ 1 : ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม
- ตอนที่ 2 : พฤติกรรมการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม
- ตอนที่ 3 : สภาพแวดล้อมในที่ทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม
- ตอนที่ 4 : บุคลิกภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม
- ตอนที่ 5 : ความปลอดภัยในการทำงาน

โปรดตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อตามความเป็นจริงเพื่อเป็นประโยชน์ต่อการวิจัยในครั้งนี้

ลงชื่อ.....

(นายธนกร สิริจร)

ผู้วิจัย

ตอนที่ 1 : ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

1. เพศ

- ชาย หญิง

2. อายุ

- 18 - 24 ปี 25 - 31ปี 32 - 38 ปี
 39 - 45 ปี 46 ปีขึ้นไป

3. สถานภาพ

- โสด สมรส/อยู่ด้วยกัน หย่าร้าง/แยกกันอยู่

4. รายได้ต่อวัน

- น้อยกว่าหรือเท่ากับ 300 บาท 301 – 400 บาท
 401 – 500 บาท มากกว่า 500 บาท

5. อายุงาน

- น้อยกว่าหรือเท่ากับ 2 ปี 3 – 4 ปี
 5 – 6 ปี 7 ปีขึ้นไป

6. รูปแบบการอยู่อาศัย

- คนเดียว ครอบครัว
 ญาติพี่น้อง เพื่อน

7. ท่านมีโรคประจำตัวหรือไม่

- ไม่มี มี ระบุ.....

ตอนที่ 2 : พฤติกรรมการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ประจำ	หมายถึง	ท่านปฏิบัติอย่างนี้ทุกครั้ง
บ่อยครั้ง	หมายถึง	ท่านปฏิบัติอย่างนี้สัปดาห์ละ 4-6 ครั้ง
บางครั้ง	หมายถึง	ท่านปฏิบัติอย่างนี้สัปดาห์ละ 3-4 ครั้ง
นาน ๆ ครั้ง	หมายถึง	ท่านปฏิบัติอย่างนี้สัปดาห์ละ 1-2 ครั้ง
ไม่เคย	หมายถึง	ท่านไม่เคยปฏิบัติอย่างนี้เลย

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความรู้สึก/ความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

พฤติกรรมในที่ทำงานของท่าน	ไม่เคย	นานๆ ครั้ง	บางครั้ง	บ่อยครั้ง	ประจำ
1. ท่านปฏิบัติตามข้อห้ามคำเตือนต่างๆ ในการทำงานอย่างเคร่งครัด					
2. ท่านสวมใส่อุปกรณ์ป้องกันความปลอดภัยขณะปฏิบัติงาน					
3. ท่านแต่งกายรัดกุมและเหมาะสมกับงานขณะปฏิบัติงาน					
4. ท่านไม่รับประทานยาแก้แพ้ แก้หวัด ก่อนเข้าปฏิบัติงานหรือในขณะปฏิบัติงาน					
5. ท่านไม่หยอกล้อเล่นกับเพื่อนร่วมงานในขณะปฏิบัติงาน					
6. ท่านใช้เครื่องมือทำงานถูกต้องตามประเภทของงาน					
7. ท่านพักผ่อนเพียงพอก่อนการเข้าปฏิบัติงานในแต่ละวัน					
8. ท่านแจ้งให้หัวหน้างานทราบทันทีเมื่อพบเครื่องจักรชำรุดเสียหาย					
9. ท่านจะไม่แก้ไขสิ่งผิดปกติของเครื่องจักรด้วยตนเอง					
10. ท่านไม่ลองผิดลองถูกด้วยตนเองเมื่อไม่เข้าใจวิธีการปฏิบัติงาน					

ตอนที่ 3 : สภาพแวดล้อมในที่ทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความรู้สึก/ความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

สภาพแวดล้อมภายในที่ทำงานของท่าน	เห็นด้วยน้อยที่สุด	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยมากที่สุด
1. ในที่ทำงานของท่านมีแสงสว่างเพียงพอต่อการทำงาน					
2. เสียงของเครื่องจักรในที่ทำงานของท่านไม่รบกวนต่อการทำงาน					
3. อุณหภูมิในที่ทำงานของท่านพอเหมาะต่อการทำงาน					

สภาพแวดล้อมภายในที่ทำงานของท่าน	เห็นด้วย น้อยที่สุด	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย ปานกลาง	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย มากที่สุด
4. ไม่มีฝุ่นในบริเวณที่ทำงานของท่าน					
5. ไม่มีสารเคมีในบริเวณที่ทำงานของท่าน					
6. โรงงานของท่านมีระบบถ่ายเทอากาศที่ดี					
7. มีการทำความสะอาดเครื่องมือเครื่องใช้ในโรงงานสม่ำเสมอ					
8. เครื่องจักรในโรงงานมีการตรวจสอบอยู่เสมอ					
9. มีการจัดเก็บอุปกรณ์และเครื่องจักรทุกครั้งหลังการใช้งาน					
10. อุปกรณ์และเครื่องจักรทุกชิ้นอยู่ในสภาพดี					

ตอนที่ 4 : บุคลิกภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความรู้สึก/ความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

บุคลิกภาพของท่านเป็นอย่างไร	เห็นด้วย น้อยที่สุด	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย ปานกลาง	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย มากที่สุด
1. ท่านมีสุขภาพแข็งแรงเหมาะกับงานที่ท่านทำ					
2. ท่านสามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้ดี					
3. ท่านมีทักษะตรงกับลักษณะงานของท่าน					
4. ท่านสามารถเรียนรู้และฝึกฝนทักษะในการทำงานได้ดี					
5. ท่านยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นอยู่เสมอ					
6. ท่านเป็นคนช่างสังเกตและมีความจำที่ดี					
7. ท่านเป็นคนใจเย็นไม่วู่วาม					
8. ท่านไม่ตื่นตระหนกต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น					
9. ท่านมีความตรงต่อเวลาและมีระเบียบวินัย					
10. ท่านทำงานภายใต้แรงกดดันได้ดี					
11. ท่านเป็นคนมีน้ำใจ ชอบช่วยเหลือผู้อื่น เวลามีปัญหา					
12. ท่านไม่หือถอยต่ออุปสรรคที่เกิดขึ้น					
13. ท่านเชื่อฟังคำสั่งสอนของหัวหน้า					

ตอนที่ 5 : ความปลอดภัยในการทำงาน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความรู้สึก/ความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

บุคลิกภาพของท่านเป็นอย่างไร	มีความปลอดภัยน้อยสุด	มีความปลอดภัยน้อย	มีความปลอดภัยปานกลาง	มีความปลอดภัยมาก	มีความปลอดภัยมากที่สุด
1. เครื่องจักรที่ใช้ในโรงงานของท่านมีเครื่องป้องกันอันตรายที่เหมาะสมกับลักษณะงานมากน้อยเพียงใด					
2. เครื่องป้องกันอันตรายในโรงงานของท่านสามารถป้องกันอันตรายได้ในระดับใด					
3. เครื่องจักรมีวิธีการใช้งานอย่างปลอดภัยมากน้อยเพียงใด					
4. โรงงานของท่านมีระบบการจัดการด้านความปลอดภัยมากน้อยเพียงใด					
5. การมีนโยบายความปลอดภัย ทำให้เกิดความปลอดภัยในการทำงานมากน้อยเพียงใด					
6. การอบรมด้านความปลอดภัยในการทำงาน สำหรับพนักงานใหม่ช่วยให้เกิดความปลอดภัยมากน้อยเพียงใด					
7. ความไม่ประมาท สามารถเพิ่มความปลอดภัยในการทำงานได้มากน้อยเพียงใด					
8. การฝึกซ้อมอพยพหนีไฟมีประโยชน์มากน้อยเพียงใดเมื่อเกิดไฟไหม้					
9. หากมีเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน (จป.) จะช่วยให้เกิดปลอดภัยมากน้อยเพียงใด					
10. การปฏิบัติตามคู่มือ คาแนะนา และวิธีการปฏิบัติงานจะส่งผลต่อความปลอดภัยมากน้อยเพียงใด					

ขอขอบคุณทุกท่านที่ให้ความร่วมมือ

แบบสอบถามภาษาเมียนมา

စုစမ်းလေ့လာခြင်းမေးခွန်းစာရွက်

အကြောင်းအရင်း - လုပ်ငန်းလုပ်ကိုင်ဆောင်ရွက်ပုံ အနေအထား၊ လုပ်ငန်းခွင်ပတ်ဝန်းကျင်အခြေအနေနှင့် ယုံကြည်အားတရားအလုပ်ရုံများအတွက် လုပ်ငန်းရိုင်းဆိုင်ရာ လုံခြုံရေးဘက်တွင် အကျိုးသက်ရောက်စေနိုင်သည့် အသွင်လက္ခဏာများအား စုစမ်းလေ့လာခြင်း။

အပိုင်း (၁) မေးခွန်းမြေဆိုသူတစ်ဦးတစ်ယောက်၏ အကြောင်းအရင်း

1. လိင်အင်္ဂါ
 - () အမျိုးသား () အမျိုးသမီး
2. အသက်
 - () 18 - 24 နှစ် () 25 - 31 နှစ် () 32 - 38 နှစ်
 - () 39 - 45 နှစ် () 46 နှစ်အထက်
3. အခြေအနေ
 - () လူချို/ အချို () အိမ်ထောင်ရှိ/လက်ထပ် () ကွာရှင်း/ ခွဲခွာနေထိုင်
4. တစ်ရက်ဝင်ငွေ
 - () 300 (သို့) 300 အောက် () 301 - 400 ဘက်
 - () 401 - 500 ဘက် () 500 အထက်
5. အလုပ်သက်တမ်း
 - () 2 နှစ် (သို့) 2 နှစ်အောက် () 3 - 4 နှစ်
 - () 5 - 6 နှစ် () 7 နှစ်အထက်
6. နေထိုင်ပုံအခြေအနေ
 - () တစ်ယောက်တည်းနေထိုင် () မိသားစုနှင့်အတူနေထိုင်
 - () ညီကိုမောင်နှမနှင့်အတူနေထိုင် () သူငယ်ချင်းနှင့်အတူနေထိုင်
6. သင့်မှာမေးရာပါရောဂါရှိ/မရှိ
 - () မရှိ () ရှိပါသည်

အပိုင်း (၂) မေးခွန်းမြေဆိုသူတစ်ဦးတစ်ယောက်၏ လုပ်ငန်းဆောင်ရွက်ပုံအကျဉ်းချုပ်

- အခြေ ဆိုသည်မှာ လူကြီးမင်းသည် ဤကဲ့သို့ အခါတိုင်း အမြဲပြုမူသည်။
- အမြဲလိုလို ဆိုသည်မှာ လူကြီးမင်းသည် ဤကဲ့သို့ တစ်ပတ်လျှင် 4 - 6 မိပြုမူသည်။
- တစ်ခါတစ်လေ ဆိုသည်မှာ လူကြီးမင်းသည် ဤကဲ့သို့ တစ်ပတ်လျှင် 3 - 4 မိပြုမူသည်။
- ကြာကြာတစ်ခါ ဆိုသည်မှာ လူကြီးမင်းသည် ဤကဲ့သို့ တစ်ပတ်လျှင် 1 - 2 မိပြုမူသည်။
- လုံးဝ/လုံးလုံး ဆိုသည်မှာ လူကြီးမင်းသည် ဤကဲ့သို့ တစ်ခါမျှ မလုပ်ပါ။

ညွှန်ကြားချက်အရ လူကြီးမင်း၏ (သဘာဝတရား/ထင်မြင်ချက်)နှင့် အများဆုံးကိုက်ညီသည့် နေရာတွင် ကျေးဇူးပြု၍ ✓ လက္ခဏာ ရေးခြစ်ပေးပါ။

လူကြီးမင်း၏ လုပ်ငန်းဆောင်ရွက်ပုံအကျဉ်းချုပ်	လုံးဝ	ကြာကြာတစ်ခါ	တစ်ခါတစ်လေ	အမြဲလိုလို	အမြဲ
1. လူကြီးမင်းသည် လုပ်ငန်းခွင်အတွင်းရှိ တားမြစ်ချက်နှင့် သတိပေးချက်များအား တိကျစွာ လိုက်နာဆောင်ရွက်သည်။					
2. လူကြီးမင်းသည် အလုပ်လုပ်ချိန်တွင် အကာကွယ်ပြုပတ်ဆံ့နှင့် ပစ္စည်းများအား အပြည့်အဝ ဝတ်ဆင်ပေးသည်။					
3. လူကြီးမင်းသည် အလုပ်လုပ်ချိန်တွင် အကျီဝတ်ဆံ့အား သပ်ယပ်စွာ ဝတ်ဆင်ပေးခြင်းနှင့် အလုပ်နှင့် သင့်လျော်စွာ ဝတ်ဆင်ပေးသည်။					
4. လူကြီးမင်းသည် အလုပ်မဝင်မီအချိန်နှင့် အလုပ်လုပ်ချိန်တွင် ဓာတ်ပြယ်စားနှင့် အများအပြားကစား များအား သုံးစွဲခြင်းမရှိပါ။					
5. လူကြီးမင်းသည် အလုပ်လုပ်ချိန်တွင် သူငယ်ချင်းများနှင့် နှောင့်နှေးခြင်းကစားခြင်းမရှိပါ။					
6. လူကြီးမင်းသည် တိရိယာပစ္စည်းများအား အလုပ်အမျိုးအစားနှင့်အညီ မှန်ကန်စွာအသုံးပြုသည်။					
7. လူကြီးမင်းသည် အလုပ်မလုပ်မီ တစ်နေ့တာအတွက် 6 နာရီလုံလောက်စွာ အနားယူပေးသည်။					

8. လူကြီးမင်းသည် မျက်စိသောဓာတ်ကိရိယာများအား တွေ့ရှိသောအခါ လိုင်းခေါင်းဆောင်အား တိုက်ရိုက်အကြောင်းကြားပေးသည်။					
9. လူကြီးမင်းသည် ချွတ်ယွင်းသော ဓာတ်ကိရိယာများအား မိမိကိုယ်တိုင် ပြုပြင်မွမ်းမံခြင်း မပြုလုပ်ပါ။					
10. လူကြီးမင်းသည် မှန်ကန်သည့် လုပ်ငန်းဆောင်ရွက်ပုံနည်းလမ်းအား ကောင်းမွန်စွာ သိရှိနားလည်သည်။					

အပိုင်း (၃) မေးခွန်းဖြေဆိုသူတစ်ဦးတစ်ယောက်၏ လုပ်ငန်းခွင်ပတ်ဝန်းကျင်အခြေအနေ

ညွှန်ကြားချက်အရ လူကြီးမင်း၏ (သဘာဝတရား/ထင်မြင်ချက်)နှင့် အများဆုံးကိုက်ညီသည့် နေရာတွင် ကျေးဇူးပြု၍ လက္ခဏာ ဖြေရှင်းပေးပါ။

လူကြီးမင်း၏ လုပ်ငန်းခွင်ပတ်ဝန်းကျင်အခြေအနေ	လုံစာသဘောမတူ	သဘောမတူ	မသေချာပါ	သဘောတူ	အလွန်သဘောတူ
1. လူကြီးမင်း၏ လုပ်ငန်းခွင်နေရာတွင် လုပ်ငန်းအတွက် အလင်းရောင် လုံလောက်မှုရှိသည်။					
2. လူကြီးမင်း၏ လုပ်ငန်းခွင်ပတ်ဝန်းကျင်တွင် အလွန်ကျယ်လောင်သော ဓာတ်ဆူညံသံမရှိ။					
3. လူကြီးမင်း၏ လုပ်ငန်းခွင်နေရာတွင် အလွန်ပူပြင်းမှုမရှိ။					
4. လူကြီးမင်း၏ လုပ်ငန်းခွင်နေရာတွင် ဖုန်မှုန့်နှင့် အငွေ့ အန္တရာယ်ဖြစ်စေသော ဓာတ်ဆေးမရှိ။					
5. လူကြီးမင်း၏ လုပ်ငန်းခွင်နေရာတွင် မီးလောင်ကျွမ်းမှုဖြစ်စေနိုင်သော အခြေအနေမရှိ။					
6. လူကြီးမင်း၏ အလုပ်ခွင်နေရာတွင် သင့်လျော်သော လေဝင်လေထွက်လမ်းကြောင်း ကောင်းမွန်စွာရှိသည်။					
7. အသုံးဆောင်ပစ္စည်းများနှင့် ဓာတ်ကိရိယာများအား အစဉ်အမြဲ သန့်ရှင်းရေးပြုလုပ်ပေးသည်။					
8. အလုပ်ရုံအတွင်းရှိ ဓာတ်ကိရိယာများအား အစဉ်အမြဲ စစ်ဆေးအေးခြင်းနှင့် အဆင်သင့် အသုံးပြုနိုင်သည့် အခြေအနေရှိသည်။					
9. အသုံးဆောင်ပစ္စည်းများနှင့် ဓာတ်ကိရိယာများအား အသုံးပြုပြီးနောက်ပိုင်း နေရာတကျ ပြန်လည်တားအေးသည်။					
10. လူကြီးမင်း၏ လုပ်ငန်းခွင်နေရာတွင် အဆိပ်ရှိသော တိရစ္ဆာန်နှင့် ကျစ်ပိရောဂါ ဖြစ်စေသော တိရစ္ဆာန်များ မရှိ။					

အပိုင်း (၄) မေးခွန်းဖြေဆိုသူတစ်ဦးတစ်ယောက်၏ ဝေဘုယျလက္ခဏာများ

ညွှန်ကြားချက်အရ လူကြီးမင်း၏ (သဘာဝတရား/ထင်မြင်ချက်)နှင့် အများဆုံးကိုက်ညီသည့် နေရာတွင် ကျေးဇူးပြု၍ လက္ခဏာ ဖြေရှင်းပေးပါ။

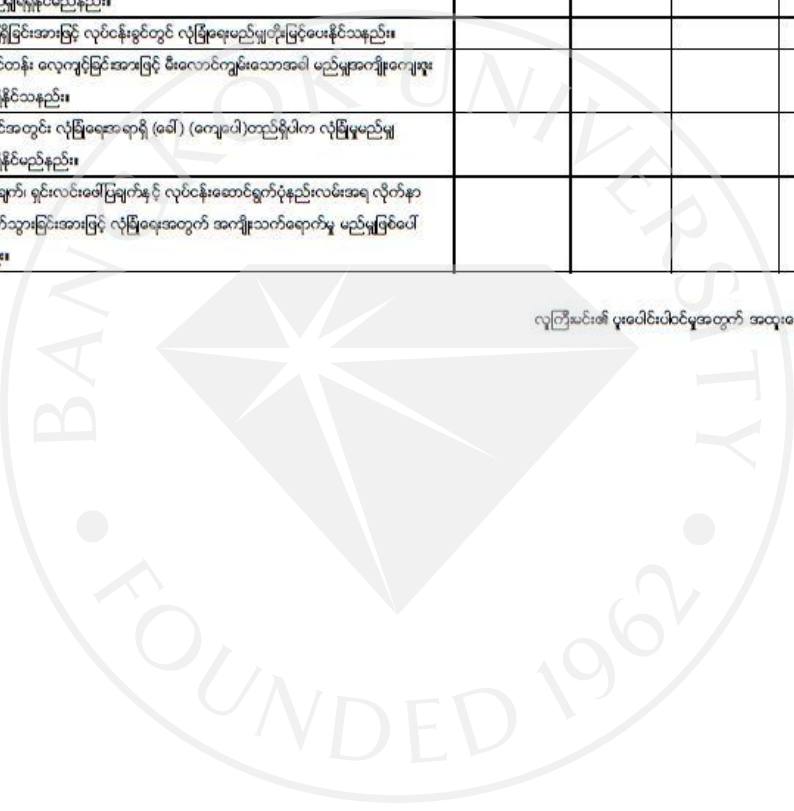
လူကြီးမင်း၏ ဝေဘုယျလက္ခဏာများ	လုံစာသဘောမတူ	သဘောမတူ	မသေချာပါ	သဘောတူ	အလွန်သဘောတူ
1. လူကြီးမင်းသည် ကျန်းမာသန်စွမ်း၍ လက်ရှိအလုပ်အကိုင်နှင့် သင့်လျော်မှုရှိသည်။					
2. လူကြီးမင်းသည် လက်ရှိအခြေအနေ ပြဿနာများအား ကောင်းမွန်စွာ ဖြေရှင်းနိုင်သည်။					
3. လူကြီးမင်း၏ အရည်အချင်းသည် လက်ရှိအလုပ်အကိုင်နှင့် ကိုက်ညီမှုရှိသည်။					
4. လူကြီးမင်းသည် လုပ်ငန်းဘက်တွင် ကောင်းမွန်စွာလေ့လာသင်ယူနိုင်သောအရည်အချင်းရှိသည်။					
5. လူကြီးမင်းသည် တစ်ပါးသောသူ၏ ထင်မြင်ချက်အား အမြဲလက်ခံပေးသူဖြစ်သည်။					
6. လူကြီးမင်းသည် စုစမ်းလေ့လာနိုင်သူဖြစ်၍ မှတ်ဉာဏ်ကောင်းသူတစ်ဦးဖြစ်သည်။					
7. လူကြီးမင်းသည် စိတ်ထားတည်ငြိမ်၍ စိတ်လေလွင့်ခြင်းမရှိ။					
8. လူကြီးမင်းသည် ခြစ်ပေါ်သည့်အကြောင်းကိုစွဲများအပေါ်အံ့အားထိန်လန့်ခြင်းမရှိ။					
9. လူကြီးမင်းသည် အချိန်မှန်ကန်တိကျ၍ ဧည့်သည်များနှင့်ဆုံစည်းခြင်းမရှိ။					
10. လူကြီးမင်းသည် ချစ်ရယ်မှုအောက်တွင် ကောင်းမွန်စွာအလုပ်လုပ်ကိုင်နိုင်သူတစ်ဦးဖြစ်သည်။					
11. ပြဿနာဖြစ်ပေါ်သောအခါ လူကြီးမင်းသည် လုပ်ပေးကိုင်ဘက်အား ကူညီနိုင်သူတစ်ဦးဖြစ်သည်။					
12. လူကြီးမင်းသည် ခြစ်ပေါ်သည့်ပြဿနာများအား အလွယ်အရံမပေးကာ ဖြေဆိုသူတစ်ဦးဖြစ်သည်။					
13. လူကြီးမင်းသည် အထက်ခေါင်းဆောင်၏ သွန်သင်ညွှန်ကြားမှုအား အမြဲနားလည်တတ်ခြင်းမရှိ။					

အပိုင်း (၅) လုပ်ငန်းခွင်လုံခြုံကာကွယ်မှု

ညွှန်ကြားချက်အရ လူကြီးမင်း၏ (သဘောတရား/ထင်မြင်ချက်)နှင့် အများဆုံးကိုက်ညီသည့် နေရာတွင် ကျေးဇူးပြု၍ လက္ခဏာ ရေးခြစ်ပေးပါ။

အသေးစိတ်အချက်အလက်	လုံခြုံမှုမရှိ	လုံခြုံမှု နည်းသည်	လုံခြုံမှု အလယ်အလတ်	အလွန်လုံခြုံသည်	လုံခြုံမှုရှိလှ
1. လူကြီးမင်း၏ အလုပ်ရုံရှိ စက်ကိရိယာများ၏ အန္တရာယ်အား ကာကွယ်ပေးသော ကိရိယာပစ္စည်းများသည် လူကြီးမင်း၏ လုပ်ငန်းအတွက် လုံခြုံမှုမည့်ရှာနိုင်ပါသနည်း။					
2. လူကြီးမင်း၏ အလုပ်ရုံရှိ အန္တရာယ်ကာကွယ်သည့် ကိရိယာပစ္စည်းများသည် အန္တရာယ်အား မည်မျှအတိုင်အတာအထိ ကာကွယ်ပေးနိုင်သနည်း။					
3. စက်ကိရိယာအတွက် လုံခြုံစွာအသုံးပြုသွားနိုင်သော နည်းလမ်းအညွှန်း မည်မျှရှိသနည်း။					
4. လူကြီးမင်း၏ အလုပ်ရုံတွင် လုံခြုံရေးနည်းစနစ် မည်မျှအတိုင်အတာရှိသနည်း။					
5. လုံခြုံရေးပုဂ္ဂိုလ်များသတ်မှတ်ထားခြင်းအားဖြင့် လုပ်ငန်းခွင်တွင် လုံခြုံမှုမည့်ရှာခြင်းပေါ် ရန်ရှိနိုင်သနည်း။					
6. အလုပ်သမားသစ်များအတွက် လုံခြုံရေးသင်တန်းများ ညွှန်ကြားစို့ချပေးခြင်းအားဖြင့် လုံခြုံမှုမည့်ရှာရန်ရှိနိုင်ပါသနည်း။					
7. သတိအမြဲရှိခြင်းအားဖြင့် လုပ်ငန်းခွင်တွင် လုံခြုံရေးမည့်ရှာခြင်းပေးနိုင်သနည်း။					
8. မီးအန္တရာယ်တားဆီးရေးလုပ်ငန်းအားဖြင့် မီးလောင်ကျွမ်းသောအခါ မည်မျှအကျိုးကျေးဇူး ဖြစ်ပေါ်ရန်ရှိနိုင်သနည်း။					
9. လုပ်ငန်းခွင်အတွင်း လုံခြုံရေးအရာရှိ (ခေါ်) (ကျေးဇူးပြု) တည်ရှိပါက လုံခြုံမှုမည့်ရှာ ဖြစ်ပေါ်ရန်ရှိနိုင်ပါသနည်း။					
10. ညွှန်ကြားချက်၊ စွမ်းလမ်းပေါ်ပြချက်နှင့် လုပ်ငန်းဆောင်ရွက်ပုံနည်းလမ်းအရ လိုက်နာ ဆောင်ရွက်သွားခြင်းအားဖြင့် လုံခြုံရေးအတွက် အကျိုးသက်ရောက်မှု မည်မျှဖြစ်ပေါ် နိုင်သနည်း။					

လူကြီးမင်း၏ ပူးပေါင်းပါဝင်မှုအတွက် အထူးကျေးဇူးတင်ရှိပါသည်။



มหาวิทยาลัยกรุงเทพ

ข้อตกลงว่าด้วยการอนุญาตให้ใช้สิทธิในวิทยานิพนธ์/สารนิพนธ์

วันที่ 24 เดือน วิทยุขายน พ.ศ. 2560

ข้าพเจ้า (นาย/นาง/นางสาว) [REDACTED] อยู่บ้านเลขที่ 271/1

ซอย สุขุมวิท 62 ถนน สุขุมวิท ตำบล/แขวง บางจาก

อำเภอ/เขต พระโขนง จังหวัด กรุงเทพมหานคร รหัสไปรษณีย์ 10260

เป็นนักศึกษาของมหาวิทยาลัยกรุงเทพ รหัสประจำตัว 7580201767

ระดับปริญญา ตรี โท เอก

หลักสูตร บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชา - คณะ บริหารธุรกิจ

ซึ่งต่อไปนี้เรียกว่า “ผู้อนุญาตให้ใช้สิทธิ” ฝ่ายหนึ่ง และ

มหาวิทยาลัยกรุงเทพ ตั้งอยู่เลขที่ 119 ถนนพระราม 4 แขวงพระโขนง เขตคลองเตย

กรุงเทพมหานคร 10110 ซึ่งต่อไปนี้เรียกว่า “ผู้ได้รับอนุญาตให้ใช้สิทธิ” อีกฝ่ายหนึ่ง

ผู้อนุญาตให้ใช้สิทธิ และ ผู้ได้รับอนุญาตให้ใช้สิทธิ ตกลงทำสัญญากันโดยมีข้อความดังต่อไปนี้

ข้อ 1. ผู้อนุญาตให้ใช้สิทธิขอรับรองว่าเป็นผู้สร้างสรรค์และเป็นผู้มีสิทธิแต่เพียงผู้เดียวในงานสารนิพนธ์/วิทยานิพนธ์หัวข้อ พฤติกรรมทางอาชีพ สภาพแวดล้อมในการทำงาน และบุคลากร ที่ส่งผลกระทบต่อความปลอดภัยในการทำงานของแรงงานต่างด้าว : กรณีศึกษา แรงงาน ต่างด้าว ลัทธิชาตินิยมในโรงงานแห่งหนึ่ง จังหวัดสมุทรสาคร

ซึ่งถือเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ของมหาวิทยาลัยกรุงเทพ (ต่อไปนี้เรียกว่า “สารนิพนธ์/วิทยานิพนธ์”)

ข้อ 2. ผู้อนุญาตให้ใช้สิทธิตกลงยินยอมให้ผู้ได้รับอนุญาตให้ใช้สิทธิโดยปราศจากค่าตอบแทนและไม่มีกำหนดระยะเวลาในการนำสารนิพนธ์/วิทยานิพนธ์ ซึ่งรวมถึงแต่ไม่จำกัดเพียงการทำซ้ำ ดัดแปลง เผยแพร่ ต่อสาธารณชน ให้เข้าต้นฉบับหรือสำเนา งาน ให้ประโยชน์อันเกิดจากลิขสิทธิ์แก่ผู้อื่น อนุญาตให้ผู้อื่นใช้สิทธิโดยจะกำหนดเงื่อนไขอย่างหนึ่งอย่างใดด้วยหรือไม่ก็ได้ ไม่ว่าทั้งหมดหรือเพียงบางส่วน หรือการกระทำอื่นใดในลักษณะทำนองเดียวกัน

ข้อ 3. หากกรณีมีข้อขัดแย้งในปัญหาสิทธิในสารนิพนธ์/วิทยานิพนธ์ระหว่างผู้อนุญาตให้ใช้สิทธิกับบุคคลภายนอกก็ดี หรือระหว่างผู้ได้รับอนุญาตให้ใช้สิทธิกับบุคคลภายนอกก็ดี หรือมีเหตุขัดข้องอื่นๆ เกี่ยวกับลิขสิทธิ์ อันเป็นเหตุให้ผู้ได้รับอนุญาตให้ใช้สิทธิไม่สามารถนำงานนั้นออกทำซ้ำ เผยแพร่ หรือโฆษณาได้ ผู้อนุญาตให้ใช้สิทธิยินยอมรับผิดชอบและชดเชยค่าเสียหายแก่ผู้ได้รับอนุญาตให้ใช้สิทธิในความเสียหายต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นแก่ผู้ได้รับอนุญาตให้ใช้สิทธิทั้งสิ้น

สัญญาฉบับนี้ทำขึ้นสองฉบับ มีข้อความเป็นอย่างเดียวกัน คู่สัญญาได้อ่านและเข้าใจข้อความในสัญญาโดยละเอียดแล้ว จึงได้ลงลายมือชื่อให้ไว้เป็นสำคัญต่อหน้าพยาน และเก็บรักษาไว้ฝ่ายละฉบับ

ลงชื่อ.....
() ผู้อนุญาตให้ใช้สิทธิ

ลงชื่อ..... ผู้ได้รับอนุญาตให้ใช้สิทธิ
(ดร.ชนันนา รอดสุทธิ)
ผู้อำนวยการสำนักหอสมุดและศูนย์การเรียนรู้

ลงชื่อ..... พยาน
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์กฤติกา ลีมล่าวลัย)
รองคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ลงชื่อ..... พยาน
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เกษมสันต์ พิพัฒน์ศิริศักดิ์)
ผู้อำนวยการหลักสูตร/ ผู้รับผิดชอบหลักสูตร