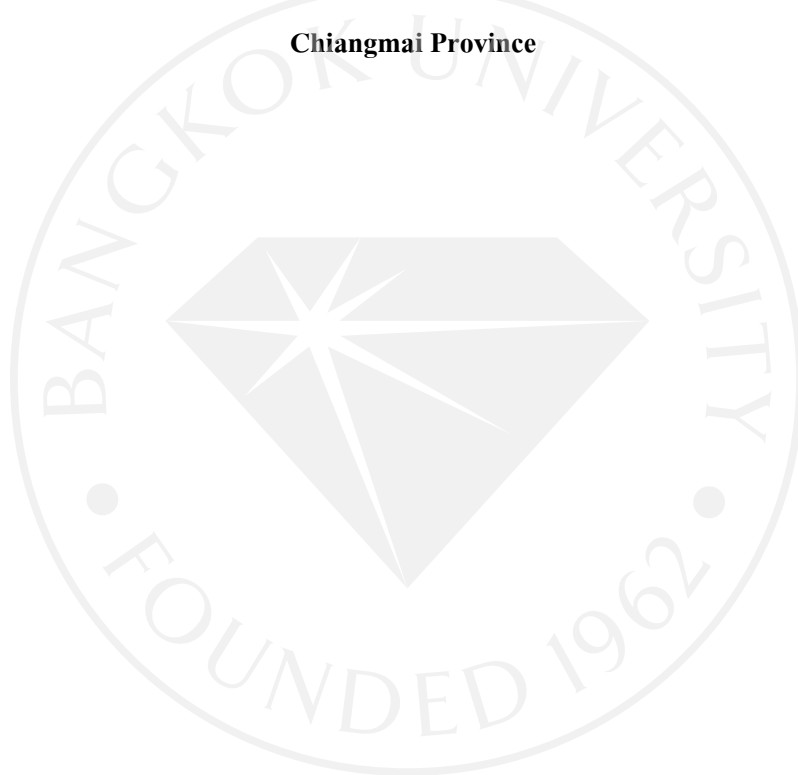


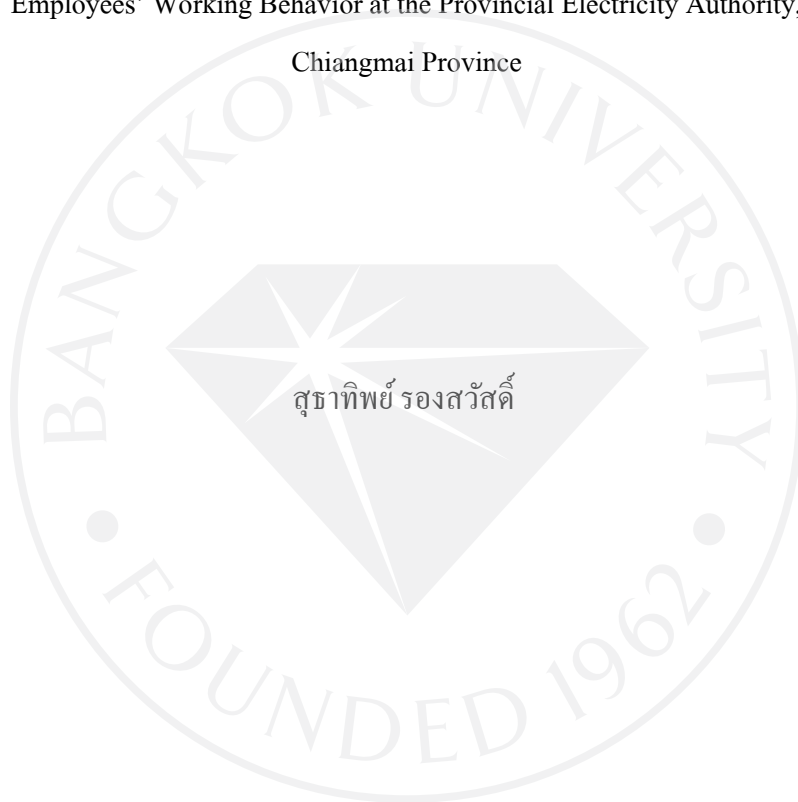
ปัจจัยการรับรู้เรื่องความปลอดภัยในการทำงาน ที่มีผลต่อพฤติกรรมในการทำงาน
ของพนักงานระดับปฏิบัติการ ประจําการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จ.เชียงใหม่

**Factors of Safety in Workplace and their Influence at the Operational Level of
Employees' Working Behavior at the Provincial Electricity Authority,
Chiangmai Province**



ปัจจัยการรับรู้เรื่องความปลอดภัยในการทำงาน ที่มีผลต่อพฤติกรรมในการทำงาน
ของพนักงานระดับปฏิบัติการ ประจําการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จ.เชียงใหม่

Factors of Safety in Workplace and their Influence at the Operational Level of
Employees' Working Behavior at the Provincial Electricity Authority,
Chiangmai Province



การศึกษาเฉพาะบุคคลเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยกรุงเทพ
ปีการศึกษา 2554



©2555

สุชาติพงษ์ รองสวัสดิ์

สงวนลิขสิทธิ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยกรุงเทพ
อนุมัติให้การศึกษาเฉพาะบุคคลเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

เรื่อง ปิจัยการรับรู้เรื่องความปลอดภัยในการทำงาน ที่มีผลต่อพฤติกรรมในการทำงาน ของ
พนักงานระดับปฏิบัติการ ประจำการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดเชียงใหม่

ผู้วิจัย สุรชาติพงษ์ รองสวัสดิ์

ได้พิจารณาเห็นชอบโดย

อาจารย์ที่ปรึกษา

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุทธินันท์ พรหมสุวรรณ)

ผู้ทรงคุณวุฒิ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ประจวบ เพิ่มสุวรรณ)

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศิวพร หวังพิพัฒน์วงศ์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

16 มีนาคม 2555

สุชาติพงษ์ รองสวัสดิ์. ปรินญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มีนาคม 2555, บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

ปัจจัยการรับรู้เรื่องความปลอดภัยในการทำงาน ที่มีผลต่อพฤติกรรมในการทำงานของพนักงาน
ระดับปฏิบัติการ ประจําการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จ.เชียงใหม่ (90 หน้า)
อาจารย์ที่ปรึกษา : รศ.ดร.สุทธินันท์ พรหมสุวรรณ

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัย เพื่อศึกษา ปัจจัยการรับรู้เรื่อง การจัดการ ความปลอดภัยในการ
ทำงาน ที่มีผลต่อพฤติกรรมในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อ
ศึกษาถึง ความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานกับพฤติกรรมในการทำงาน ของ
พนักงานระดับปฏิบัติการ ประจําการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค และ เพื่อศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่าง การ
รับรู้เรื่องการจัดการความปลอดภัยในการทำงาน กับพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของ ระดับ
ปฏิบัติการ ประจําการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จากผู้สอบถาม 310 คน ที่เป็นพนักงานระดับปฏิบัติการ
ประจําการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จ.เชียงใหม่ ซึ่งผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับ
พฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานคือปัจจัยส่วนบุคคลด้าน ประสบการณ์การอบรมเรื่องความ
ปลอดภัย มีความสัมพันธ์กับ พฤติกรรม ในการใช้เครื่องมือ อุปกรณ์ความปลอดภัย เพื่อความ
ปลอดภัยในการทำงาน รวมถึงปัจจัยส่วนบุคคลด้าน ระดับการศึกษาและระยะเวลาการทำงาน มี
ความสัมพันธ์กับ พฤติกรรมในด้านความพร้อมทางด้านร่างกาย และจิตใจของพนักงาน ส่วนปัจจัย
การรับรู้เรื่องการจัดการความปลอดภัยในการทำงานทั้ง 5 คือ นโยบายด้านความปลอดภัย ความรู้
ด้านความปลอดภัย การรับรู้ข้อมูลข่าวสารด้านความปลอดภัย ทักษะที่มีต่อความปลอดภัย การสนใจ
ใจด้านความปลอดภัย ไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ

Suthatip Rongsawad. Master of Business, March 2012, Graduate School, Bangkok University.

Factors of Safety in Workplace and their Influence at the Operational Level of Employees' Working Behavior at the Provincial Electricity Authority, Chiangmai Province. (90 Pages)

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

Abstract

This research is to study the factors of the safety management in workplace that influences the working behavior of employees at operational level; it aims at studying the relation between the individual factors of employees and the working behavior of the employees at operational levels at the Provincial Electricity Authority; and the relation between the safety management in working and behavioral safety when working at the operational level employees at the Provincial Electricity Authority. The results, from 310 participants who are operational level employees at the Provincial Electricity Authority, Chiangmai Province, showed the individual factors related to safety behavior at work were that personal experiences in safety training involved with the operational behavior of safety equipment and tools, for safety in workplace, as well as educational levels and working duration affected the behavior in physical and mental readiness of employees. The five factors of safety management in working, which are safety policies, safety knowledge, safety information, safety attitudes, safety persuasion, do not affect the work behavior of employees at operational levels.

กิตติกรรมประกาศ

การวิจัยเฉพาะบุคคลในครั้งนี้ สามารถสำเร็จลุล่วงได้ด้วยความกรุณาจาก รศ.ดร.สุทธินันท์ พรหมสุวรรณ อาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาเฉพาะบุคคล ซึ่งได้ให้ความรู้ การชี้แนะแนวทางการศึกษา ตรวจสอบและแก้ไขข้อบกพร่องในงาน ตลอดจนการให้คำปรึกษาซึ่งเป็นประโยชน์ในการวิจัย งานวิจัยครั้งนี้มีความสมบูรณ์ครบถ้วนสำเร็จไปได้ด้วยดี รวมถึงคณาจารย์ทุกท่าน ที่ได้ถ่ายทอดวิชาความรู้ให้ และสามารถนำวิชาการต่างๆมาประยุกต์ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง มาไว้ ณ โอกาสนี้

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ บิดา มารดา และพี่ๆน้องๆ ของผู้วิจัยที่ให้โอกาสสูงสุดในชีวิต คือสนับสนุนงานผู้วิจัยทางการศึกษาตลอดมา ตลอดจนเป็นกำลังใจและดูแลเอาใจใส่ผู้วิจัยทำให้ผู้วิจัยมีความมานะ อดทน จนทำให้งานวิจัยสำเร็จลุล่วงลงได้ด้วยดี รวมถึงเพื่อนๆของผู้วิจัยทุกท่าน และ เพื่อนนักศึกษาปริญญาโท คณะบริหารธุรกิจ ภาคค่ำ กลุ่ม 1 มหาวิทยาลัยกรุงเทพ ที่คอยให้กำลังใจและให้ความช่วยเหลือในด้านข้อมูลเพิ่มเติมสำหรับงานวิจัยในครั้งนี้ตลอดมา คุณค่าและประโยชน์จากการค้นคว้าอันพึงมีของงานวิจัยฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบทดแทนบุญคุณต่อ บิดา มารดา และครูอาจารย์ทุกท่านที่ได้อบรมสั่งสอนศิษย์มาตลอด ด้วยวิญญาณของความเป็นครู ตลอดจนผู้มีพระคุณทุกท่าน

สุรชาติพย์ รองสวัสดิ์

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญตาราง	ฅ
สารบัญภาพ	ฎ
บทที่ 1 บทนำ	
1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย	4
1.3 กรอบแนวคิดในการวิจัย	5
1.4 สมมติฐานการวิจัย	6
1.5 ขอบเขตการวิจัย	7
1.6 นิยามศัพท์	9
1.7 ประโยชน์ของการวิจัย	11
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	
2.1 ประวัติความเป็นมาของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค	12
2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการจัดการความปลอดภัยในการทำงาน	16
2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงาน	23
2.4 กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับความปลอดภัยในการทำงาน	31
2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	32
บทที่ 3 วิธีการดำเนินการวิจัย	
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	39
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล	40
3.3 การสร้างเครื่องมือ	43
3.4 ระยะเวลาในการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล	44
3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล	44
3.6 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	45

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	
4.1 ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม	49
4.2 ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับปัจจัยการรับรู้เรื่องการจัดการความปลอดภัย ในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม	53
4.3 ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงาน ของผู้ตอบแบบสอบถาม	57
4.4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสมมติฐาน	61
บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	
5.1 สรุปผลการวิจัย	70
5.2 อภิปรายผลการวิจัย	73
5.3 ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย	75
5.4 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป	77
บรรณานุกรม	78
ภาคผนวก	82
ประวัติผู้เขียน	90

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 1.1: จำนวนการประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงาน จำแนกตามความรุนแรง ปี 2549-2553	3
ตารางที่ 3.1: แสดงเกณฑ์การให้คะแนนแบบสอบถามการรับรู้การจัดการความปลอดภัย	43
ตารางที่ 3.2: เกณฑ์การให้คะแนนแบบสอบถามการวัดพฤติกรรมในการทำงาน	44
ตารางที่ 4.1: แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างโดยจำแนกตามเพศ	52
ตารางที่ 4.2: แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างโดยจำแนกตามอายุ	52
ตารางที่ 4.3: แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างโดยจำแนกตามระดับการศึกษา	53
ตารางที่ 4.4: แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างโดยจำแนกตามตำแหน่งหน้าที่รับผิดชอบ	53
ตารางที่ 4.5: แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างโดยจำแนกตามระยะเวลาในการทำงาน	54
ตารางที่ 4.6: แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างโดยจำแนกตามการได้รับการอบรมเรื่องความปลอดภัยในการทำงาน	54
ตารางที่ 4.7: แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างโดยจำแนกตามประสบการณ์การเกิดอุบัติเหตุ	55
ตารางที่ 4.8: นโยบายด้านความปลอดภัย	55
ตารางที่ 4.9: ความรู้ด้านความปลอดภัย	56
ตารางที่ 4.10: การรับรู้ข้อมูลข่าวสารด้านความปลอดภัย	57
ตารางที่ 4.11: ทักษะที่มีต่อความปลอดภัย	58
ตารางที่ 4.12: การสนใจด้านความปลอดภัย	59
ตารางที่ 4.13: การปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ เกี่ยวกับความปลอดภัย	60
ตารางที่ 4.14: การใช้เครื่องมือ อุปกรณ์ความปลอดภัย เพื่อความปลอดภัยในการทำงาน	61
ตารางที่ 4.15: ความพร้อมทางด้านร่างกาย และจิตใจของพนักงาน	62
ตารางที่ 4.16: แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล และพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานในการปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับเกี่ยวกับความปลอดภัย	63

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.17: แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล และ พฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานในการใช้เครื่องมือ อุปกรณ์ความปลอดภัย เพื่อความปลอดภัยในการทำงาน	65
ตารางที่ 4.18: แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล และพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานในเรื่องความพร้อมทาง ด้านร่างกาย และจิตใจของพนักงาน	66
ตารางที่ 4.19: แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้เรื่องการจัดการ ความปลอดภัยในการทำงานและพฤติกรรมความปลอดภัยใน การปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ เกี่ยวกับความปลอดภัย	68
ตารางที่ 4.20: แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้เรื่องการจัดการ ความปลอดภัยในการทำงานและพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงาน ในการใช้เครื่องมือ อุปกรณ์ความปลอดภัย เพื่อความปลอดภัยใน การทำงาน	69
ตารางที่ 4.21: แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้เรื่องการจัดการ ความปลอดภัยในการทำงานและพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงาน ในเรื่องความพร้อมทางด้านร่างกาย และจิตใจของพนักงาน	71

สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1.1: กรอบแนวคิดในการวิจัย	5
ภาพที่ 2.1: ลำดับการเกิดอุบัติเหตุตามทฤษฎีโดมิโน	21
ภาพที่ 2.2: แสดงความสัมพันธ์ระหว่างสิ่งแวดล้อม กระบวนการทางจิตวิทยา ในตัวบุคคลพฤติกรรม และผลสืบเนื่อง	27



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันประเทศไทยได้มีการพัฒนาเทคโนโลยีไปสู่การเป็นประเทศอุตสาหกรรม และมีแนวโน้มที่จะขยายตัวอย่างต่อเนื่อง ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและชีวิตความเป็นอยู่ของคนไทยอย่างมาก เนื่องจากความเค้นในด้านทัศนคติการทำงานของคนไทย ซึ่งเมื่อสมัยก่อนเรากันเคยกับการทำงานในภาคเกษตรกรรม ซึ่งในสมัยนั้นยังไม่มีเครื่องอำนวยความสะดวกเหมือนอย่างเช่นในปัจจุบัน และยังไม่คุ้นเคยกับการทำงานในภาคอุตสาหกรรมที่ได้มีการพัฒนาอย่างรวดเร็ว เพื่อให้เกิดการพัฒนาโครงสร้างทางเศรษฐกิจ มีการพัฒนา ซึ่งการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวทำให้สังคมไทยที่ไม่เคยประสบปัญหาด้านสุขภาพ และความไม่ปลอดภัยในการทำงานเกิดขึ้น แต่เมื่อพิจารณาถึงสาเหตุของปัญหาที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพ และความไม่ปลอดภัยจนทำให้เกิดอุบัติเหตุ หรืออุบัติภัยขึ้นนั้น พบว่า สาเหตุโดยทั่วไปเกิดจากองค์ประกอบ 4 ประการ คือ คน เครื่องจักร สภาพแวดล้อมในการทำงาน และการบริหารงานด้านความปลอดภัย (ณัฐวัตร มนต์เทวัญ, 2533, หน้า 39)

สาเหตุส่วนหนึ่งของการเกิดอุบัติเหตุจากการทำงาน ก็เนื่องมาจากการบริหารจัดการด้านความปลอดภัย ขาดมาตรการในการป้องกันอุบัติภัย ขาดการดูแลเอาใจใส่ และขาดการมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมด้านความปลอดภัยเพื่อสร้างทัศนคติที่ถูกต้องและมีความปลอดภัยของพนักงานในแต่ละระดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการละเลยในการบริหารจัดการด้านความปลอดภัยในการทำงานที่มีความถูกต้อง ขาดความสนใจ ขาดความร่วมมือตั้งแต่ผู้บริหารจนถึงระดับพนักงาน ตลอดจนหลีกเลี่ยงที่จะกระทำตามกฎระเบียบ กฎหมาย ข้อบังคับในการควบคุมดูแลด้านความปลอดภัยในการทำงาน ขาดการบริหารจัดการที่ดี บุคคลที่มีความรับผิดชอบไม่เห็นถึงความสำคัญ หรือยังมีความเข้าใจไม่ถูกต้องเกี่ยวกับงานด้านความปลอดภัยในการทำงานที่ดีพอ

จากการที่ผู้ศึกษาได้ศึกษาถึงปัญหา และอุปสรรคในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค และคณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่า “นายจ้าง หรือผู้บริหารงาน” ไม่เห็นถึงความสำคัญของการบริหารงานด้านความปลอดภัย อีกทั้งผู้แทนลูกจ้างระดับปฏิบัติการ หรือพนักงานไม่แสดงความคิดเห็นและเสนอปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้น ตัวพนักงานเองไม่คิดว่ากิจกรรมการส่งเสริมด้านความปลอดภัยในการทำงาน เป็นส่วนหนึ่งของงานที่รับผิดชอบอยู่

ดังนั้น แนวทางในการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคดังกล่าว จึงต้องพยายามปลูกฝัง และสร้างทัศนคติที่ดี และถูกต้องเกี่ยวกับ ความสำคัญของการบริหารงาน และการมีส่วนร่วมในกิจกรรมด้านความปลอดภัยในการทำงาน ให้แก่ผู้บริหาร พนักงาน ตลอดจนลูกจ้างทุกระดับ เพื่อให้เห็นถึงคุณค่าของความสำคัญของการมีบทบาทร่วมกันในการวางแผนและดำเนินการจัดกิจกรรมด้านความปลอดภัยในการทำงานเพื่อเป็นการส่งเสริม ปลูกฝัง สร้างทัศนคติที่ดีและถูกต้องเกี่ยวกับความสำคัญของการบริหารงาน และการมีส่วนร่วมในงานด้านความปลอดภัยในการทำงาน และให้ถือว่างานด้านความปลอดภัย หรือกิจกรรมด้านความปลอดภัยเป็นส่วนหนึ่งของงานที่ต้องรับผิดชอบประจำ ทั้งนี้ หากผู้บริหาร มีนโยบาย และแผนการในการบริหารจัดการด้านความปลอดภัย ตลอดจนลูกจ้างทุกระดับ ได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมด้านความปลอดภัยในการทำงานร่วมกัน มีความรู้สึกในความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติหน้าที่ในด้านความปลอดภัยในการทำงานร่วมกัน ก็จะทำให้การดำเนินงานได้ผลอย่างมีประสิทธิภาพ

จากสภาพปัญหาตามที่กล่าวมาแล้วข้างต้น กระทรวงแรงงาน จึงออกประกาศคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เรื่อง “คณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน” ให้รัฐวิสาหกิจที่มีพนักงานตั้งแต่ 50 คนขึ้นไป ในสถานประกอบกิจการแต่ละแห่ง ต้องจัดให้มี “คณะกรรมการความปลอดภัยอาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน” ขึ้น (กองตรวจความปลอดภัย, 2547) และประกาศคณะกรรมการกิจสัมพันธ์ เรื่องความปลอดภัยในการทำงาน ให้รัฐวิสาหกิจที่มีพนักงานตั้งแต่ 100 คนขึ้นไป ในสถานประกอบกิจการแต่ละแห่ง ต้องจัดให้มี “เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน (Safety Officer)” เพื่อทำหน้าที่ดูแลส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินการบริหารจัดการการดำเนินงานด้านความปลอดภัยในการทำงาน และกิจกรรมส่งเสริมด้านความปลอดภัยในการทำงานภายในสถานประกอบการกิจการ และให้เกิดความร่วมมืออันดีระหว่างรัฐวิสาหกิจ และพนักงาน เพื่อให้มีความปลอดภัยปราศจากอุบัติเหตุ อุบัติภัย โรคอันเนื่องมาจากการทำงาน ทำให้สามารถเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานได้

จากการสำรวจจำนวนลูกจ้างที่ประสบอุบัติเหตุหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงานจำแนกตามความรุนแรงในช่วงปี พ.ศ. 2549 – พ.ศ. 2553 ปรากฏตามตารางที่ 1 (สำนักงานกองทุนเงินทดแทน, 2553)

ตารางที่ 1.1: จำนวนการประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงาน จำแนกตามความรุนแรง ปี 2549-2553

ความรุนแรง												
ปี	ตาย		ทุพพลภาพ		สูญเสียอวัยวะบางส่วน		หยุดงานเกิน 3 วัน		หยุดงานไม่เกิน 3 วัน		รวมทั้งสิ้น	
	จำนวน (ราย)	ร้อยละ	จำนวน (ราย)	ร้อยละ	จำนวน (ราย)	ร้อยละ	จำนวน (ราย)	ร้อยละ	จำนวน (ราย)	ร้อยละ	จำนวน (ราย)	ร้อยละ
2549	807	0.40	21	0.01	3,342	1.64	51,962	25.44	148,125	72.52	204,257	100.00
2550	741	0.37	16	0.01	3,259	1.64	50,525	25.43	144,111	72.54	198,652	100.00
2551	613	0.35	15	0.01	3,096	1.75	45,719	25.90	127,059	71.99	176,502	100.00
2552	597	0.40	8	0.01	2,383	1.59	39,850	26.67	106,598	71.30	149,436	100.00
2553	619	0.42	11	0.01	2,149	1.47	39,919	27.25	103,813	70.86	146,511	100.00

ที่มา : สำนักงานกองทุนเงินทดแทน. (2553). จำนวนการประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงาน จำแนกตามความรุนแรง ปี 2549-2553. สืบค้นวันที่ 11 พฤศจิกายน 2554, จาก <http://www.sso.go.th/wpr/content.jsp?lang=th&cat=147&id=935>.

ถึงแม้ว่าจากสถิติการประสบอันตรายหรือการเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงาน เนื่องจากผู้บริหารของสถานประกอบการต่างๆ เริ่มเห็นความสำคัญของการบริหารด้านความปลอดภัยในการทำงาน แต่ถ้าวัดจากข้อมูลแล้วจะเห็นว่าค่าร้อยละที่ลดลงส่วนใหญ่ คือจำนวนการประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงาน ที่หยุดงานไม่เกิน 3 วัน ซึ่งอาจเกิดจากการเจ็บป่วยเพียงเล็กน้อย แต่ค่าร้อยละการประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงานที่ต้องหยุดงานเกิน 3 วันกลับเพิ่มขึ้น อันเนื่องมาจากผู้ปฏิบัติงานยังคงขาดความรู้ ความเข้าใจในเรื่องของความปลอดภัยในการทำงานที่ถูกต้องและปลอดภัยอย่างแท้จริง ละเลยและขาดการมีส่วนร่วมในกิจกรรมส่งเสริมความปลอดภัย ตลอดจนขาดทัศนคติที่ถูกต้องจากผู้ปฏิบัติงาน ทำให้ยังเกิดการสูญเสีย บาดเจ็บ ทุพพลภาพ หรือตาย ทั้งยังส่งผลไปยังครอบครัวของพนักงานทำให้สูญเสียรายได้ ส่งผลกระทบต่อองค์กร ยิ่งไปกว่านั้นทำให้ประเทศสูญเสียทรัพยากรสำคัญในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม สูญเสียประสิทธิภาพในการผลิต และสูญเสียโอกาสในการแข่งขันกับต่างประเทศอีกด้วย

ดังนั้น การศึกษาเรื่อง “ปัจจัยการรับรู้เรื่องการจัดการความปลอดภัยในการทำงาน ที่มีผลต่อพฤติกรรมในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ประจำการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จ. เชียงใหม่” ดังกล่าว ผู้วิจัยต้องการศึกษาว่า “ปัจจัยอะไรที่มีผลต่อพฤติกรรมความปลอดภัยในการ

ทำงาน ของพนักงานระดับปฏิบัติการประจำการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค” เพื่อเป็นการปลูกฝังรวมทั้ง สร้างทัศนคติที่ดี และถูกต้องต่อความปลอดภัยในการทำงาน ปราศจากอุบัติเหตุหรืออุบัติภัย รวมทั้งปัญหาเกี่ยวกับสุขภาพ และความไม่ปลอดภัยจากการทำงาน ลดความเสี่ยงต่อการเกิด อุบัติเหตุ และการสูญเสียด้านต่างๆ ที่ไม่อาจประเมินค่าได้ เพื่อเพิ่มศักยภาพและประสิทธิภาพใน การทำงาน เกิดสภาพการทำงานที่ปลอดภัย รวมไปถึงให้การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคมีประสิทธิภาพมากขึ้นอีกด้วย

จากการที่พนักงานได้มีส่วนร่วมในการรับรู้ถึงนโยบายการเสริมสร้างความปลอดภัยในการ ทำงานนั้น การที่พนักงานมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรม มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร ได้มีโอกาส เสนอความคิดเห็น หรือเสนอแนวทางในการแก้ปัญหาให้กับหน่วยงานของตน การได้รับการ กระจายอำนาจจากผู้บริหาร การให้อิสระในการทำงาน หรือได้ตัดสินใจในส่วนที่เกี่ยวข้องกับงานที่ ตนรับผิดชอบ จะทำให้พนักงานเกิดความรับผิดชอบในหน้าที่ของตนเองเพิ่มมากขึ้น เกิดความ พยายามในการริเริ่มและปรับปรุงงานให้เกิดประสิทธิภาพและมีคุณภาพขององค์กร

จากการศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยส่วนบุคคล กับพฤติกรรมความปลอดภัยใน การทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ และ ปัจจัยการรับรู้เรื่องการจัดการความปลอดภัย กับ พฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในครั้งนี้ผู้วิจัยคาดหวังว่า จะ นำผลงานวิจัยไปเป็นข้อมูลพื้นฐานและใช้เป็นแนวทางในการแก้ไข ปรับปรุง พัฒนา และส่งเสริม การมีส่วนร่วมในกิจกรรมด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานของ ผู้บริหาร พนักงาน ตลอดจนลูกจ้างทุกระดับของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคต่อไป ซึ่งถ้าผู้บริหาร พนักงาน ตลอดจนลูกจ้างทุกระดับเห็นความสำคัญของการมีส่วนร่วมในกิจกรรมด้านความ ปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ก็จะส่งผลให้เกิดสภาพแวดล้อมในการ ทำงานที่ปลอดภัย ปราศจากอุบัติเหตุที่อุบัติภัย และโรคอันเนื่องมาจากการทำงานลดลงได้ ซึ่ง ทั้งหมดนี้จะช่วยลดและป้องกันการเกิดอุบัติเหตุจากการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการได้

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา ปัจจัยการรับรู้เรื่องการจัดการความปลอดภัยในการ ทำงาน ที่มีผลต่อพฤติกรรมในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ โดยมีวัตถุประสงค์ดังนี้

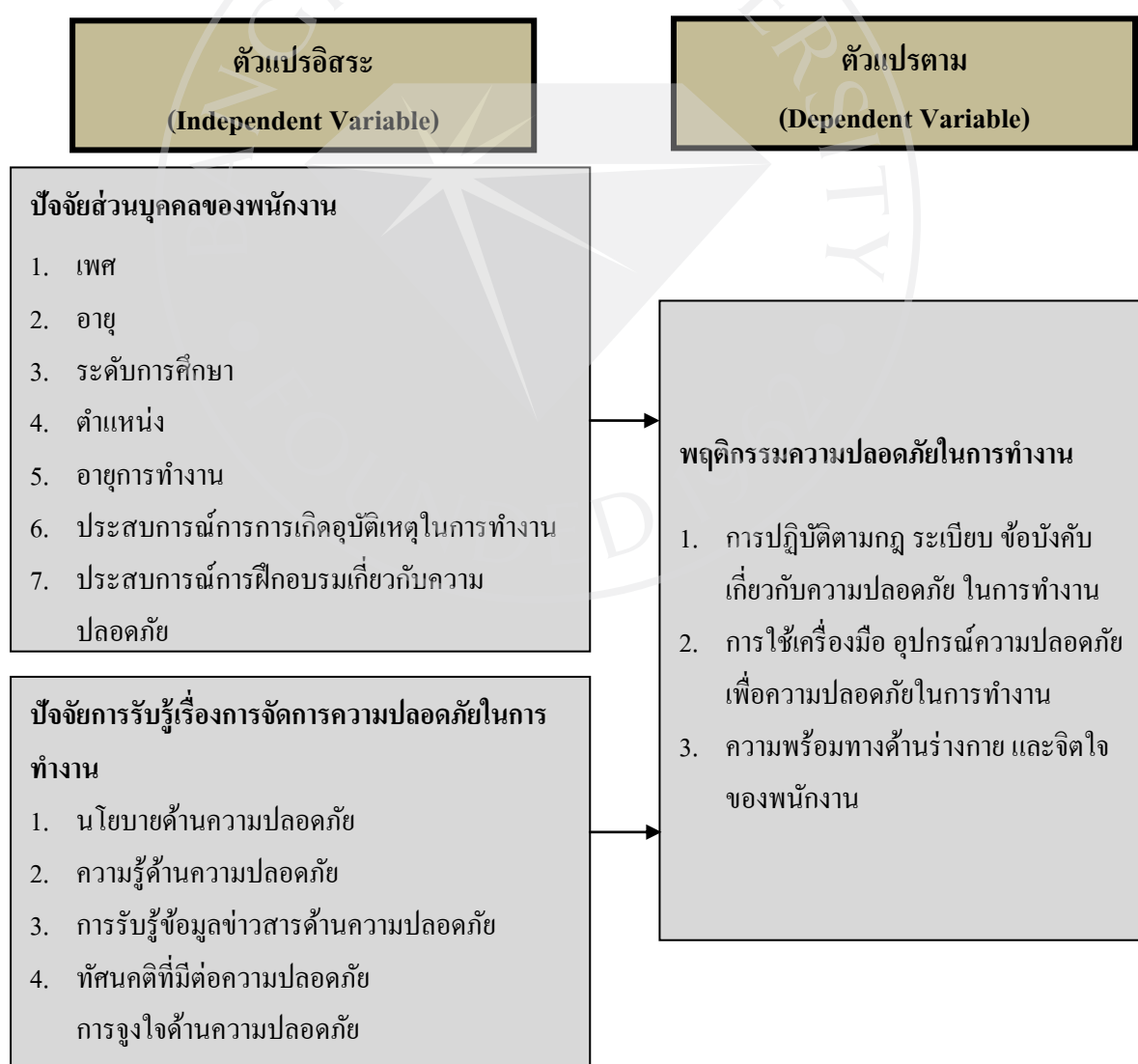
1.2.1 เพื่อศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานกับพฤติกรรมใน การทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ประจำการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค

1.2.2 เพื่อศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้เรื่องการจัดความปลอดภัยในการทำงาน กับพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของระดับปฏิบัติการ ประจำการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค

1.3 กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ศึกษาปัจจัยการรับรู้เรื่องการจัดการความปลอดภัยในการทำงาน ที่มีผลต่อพฤติกรรมในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ประจำการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จ.เชียงใหม่ โดยสรุปแนวคิดในการวิจัย ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม ดังภาพที่ 1.1

ภาพที่ 1.1: กรอบแนวคิดในการวิจัย



1.4 สมมติฐานการวิจัย

1.4.1 ปัจจัยส่วนบุคคล มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงาน ของพนักงานระดับปฏิบัติการประจำการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค

1.4.1.1 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล และพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานในการปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ เกี่ยวกับความปลอดภัย สามารถเขียนสมมติฐานได้ดังนี้

H_0 : ปัจจัยส่วนบุคคลและการปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ
เกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงานไม่มีความสัมพันธ์กัน

H_1 : ปัจจัยส่วนบุคคลและการปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ
เกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงานมีความสัมพันธ์กัน

1.4.1.2 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล และพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานในการใช้เครื่องมือ อุปกรณ์ความปลอดภัย เพื่อความปลอดภัยในการทำงานสามารถเขียนสมมติฐานได้ดังนี้

H_0 : ปัจจัยส่วนบุคคลและการใช้เครื่องมือ อุปกรณ์ความปลอดภัย เพื่อ
ความปลอดภัยในการทำงานไม่มีความสัมพันธ์กัน

H_1 : ปัจจัยส่วนบุคคลและการใช้เครื่องมือ อุปกรณ์ความปลอดภัย เพื่อ
ความปลอดภัยในการทำงานมีความสัมพันธ์กัน

1.4.1.3 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล และพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานในเรื่องความพร้อมทางด้านร่างกาย และจิตใจของพนักงาน สามารถเขียนสมมติฐานได้ดังนี้

H_0 : ปัจจัยส่วนบุคคลและความพร้อมทางด้านร่างกาย และจิตใจของ
พนักงานไม่มีความสัมพันธ์กัน

H_1 : ปัจจัยส่วนบุคคลและความพร้อมทางด้านร่างกาย และจิตใจของ
พนักงานมีความสัมพันธ์กัน

1.4.2 พฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการประจำการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ขึ้นอยู่กับการรับรู้เรื่องการจัดการความปลอดภัยในการทำงาน

1.4.2.1 ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้เรื่องการจัดการความปลอดภัยในการทำงาน และพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานในการปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ เกี่ยวกับความปลอดภัยสามารถเขียนสมมติฐานได้ดังนี้

H_0 : การรับรู้เรื่องการจัดการความปลอดภัยในการทำงาน และการปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ เกี่ยวกับความปลอดภัยไม่มีความสัมพันธ์กัน

H_1 : การรับรู้เรื่องการจัดการความปลอดภัยในการทำงาน และการปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ เกี่ยวกับความปลอดภัยมีความสัมพันธ์กัน

1.4.2.2 ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้เรื่องการจัดการความปลอดภัยในการทำงาน และพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานในการใช้เครื่องมือ อุปกรณ์ความปลอดภัย เพื่อความปลอดภัยในการทำงานสามารถเขียนสมมติฐานได้ดังนี้

H_0 : การรับรู้เรื่องการจัดการความปลอดภัยในการทำงาน และการใช้เครื่องมือ อุปกรณ์ความปลอดภัย เพื่อความปลอดภัยในการทำงานไม่มีความสัมพันธ์กัน

H_1 : การรับรู้เรื่องการจัดการความปลอดภัยในการทำงาน และการใช้เครื่องมือ อุปกรณ์ความปลอดภัย เพื่อความปลอดภัยในการทำงานมีความสัมพันธ์กัน

1.4.2.3 ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้เรื่องการจัดการความปลอดภัยในการทำงาน และพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานในเรื่องความพร้อมทางด้านร่างกาย และจิตใจของพนักงานสามารถเขียนสมมติฐานได้ดังนี้

H_0 : การรับรู้เรื่องการจัดการความปลอดภัยในการทำงาน และเรื่องความพร้อมทางด้านร่างกาย และจิตใจของพนักงานไม่มีความสัมพันธ์กัน

H_1 : การรับรู้เรื่องการจัดการความปลอดภัยในการทำงาน และเรื่องความพร้อมทางด้านร่างกาย และจิตใจของพนักงานมีความสัมพันธ์กัน

1.5 ขอบเขตการวิจัย

1.5.1 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นพนักงานระดับปฏิบัติการประจำการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดเชียงใหม่ มีจำนวนพนักงาน 1,322 คน (การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค, 2554) การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างในครั้งนี้ เลือกใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple Random

Sampling) โดยวิธีการจับสลาก และกำหนดค่าความคลาดเคลื่อนของการสุ่มเท่ากับ .05 โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย เป็นพนักงานระดับปฏิบัติการประจำการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดเชียงใหม่จำนวน 310 คน

1.5.2 ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษครั้งนี้ มุ่งศึกษาตัวแปรดังนี้

1.5.2.1 ตัวแปรต้น / ตัวแปรอิสระ (Independent Variable) ได้แก่

1.5.2.1.1 ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน ซึ่งประกอบด้วย

เพศ

อายุ

ระดับการศึกษา

ตำแหน่ง

อายุการทำงาน

ประสบการณ์การฝึกอบรมเกี่ยวกับความปลอดภัย

ประสบการณ์การเกิดอุบัติเหตุในการทำงาน

1.5.2.1.2 การรับรู้เรื่องความปลอดภัยในการทำงาน ซึ่งประกอบด้วย

นโยบายด้านความปลอดภัย

ความรู้ด้านความปลอดภัย

การรับรู้ข้อมูลข่าวสารด้านความปลอดภัย

ทัศนคติที่มีต่อความปลอดภัย

กิจกรรม การสนใจด้านความปลอดภัย

1.5.2.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variable) ได้แก่

พฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงาน

การปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับเกี่ยวกับความปลอดภัย ในการทำงาน

การใช้เครื่องมือ อุปกรณ์ความปลอดภัยเพื่อความปลอดภัยในการทำงาน

ความพร้อมทางด้านร่างกาย และจิตใจของพนักงาน

1.5.3 ขอบเขตระยะเวลา

ผู้ศึกษาแบ่งการดำเนินการศึกษาออกเป็น 2 ช่วงคือ

1.5.3.1 ระยะเวลาที่ใช้ในการศึกษาเกี่ยวกับทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง คือ
เดือนตุลาคม – เดือนพฤศจิกายน พ.ศ. 2554

1.5.3.2 ระยะเวลาที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ และสรุปผล คือ เดือน
ธันวาคม พ.ศ. 2554 – เดือนกุมภาพันธ์ พ.ศ. 2555

1.6 นิยามศัพท์

การรับรู้เรื่องความปลอดภัยในการทำงาน หมายถึง ปัจจัยต่างๆ ที่มีอิทธิพลที่ต่อพฤติกรรม
ความปลอดภัยในการทำงาน

ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน หมายถึงคุณลักษณะทั่วไปของพนักงาน ซึ่งได้แก่ เพศ อายุ
ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน อายุการทำงาน ประสบการณ์การเกิดอุบัติเหตุในการทำงาน
ประสบการณ์การฝึกอบรมเกี่ยวกับความปลอดภัย

ประสบการณ์การเกิดอุบัติเหตุในการทำงาน หมายถึง การที่พนักงานเคยประสบอุบัติเหตุ
จากการทำงานไม่ว่าจะเป็นอุบัติเหตุเล็กน้อยหรืออุบัติเหตุขั้นร้ายแรงขณะทำงานในสถานประกอบการ
นี้

ประสบการณ์การฝึกอบรมเกี่ยวกับความปลอดภัย หมายถึง การที่พนักงานเคยได้เข้ารับการ
ฝึกอบรมเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน

ปัจจัยการรับรู้เรื่องการจัดการความปลอดภัยในการทำงาน หมายถึง องค์ประกอบที่มี
อิทธิพล ที่ทำให้พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคได้มีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมด้านความปลอดภัย
ในการทำงาน ซึ่งได้แก่ นโยบายด้านความปลอดภัย ความรู้ด้านความปลอดภัย การรับรู้ข้อมูล
ข่าวสารด้านความปลอดภัย ทักษะที่มีต่อความปลอดภัย การสนใจด้านความปลอดภัย

นโยบายด้านความปลอดภัย หมายถึง การกำหนดนโยบายความปลอดภัย การกำหนด
ระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน การจัดการหน้าที่และความรับผิดชอบของ
บุคลากรในองค์กร เพื่อดำเนินงานด้านความปลอดภัย การประชุมชี้แจงแสดงสถิติการเกิดอุบัติเหตุ
ในการทำงาน รวมถึงแผนการรับมือกับเหตุการณ์ฉุกเฉินที่อาจเกิดขึ้น จากสถานประกอบการ

ความรู้ด้านความปลอดภัย หมายถึง ความรู้ของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ที่ได้รับ
เกี่ยวกับเรื่องของการความปลอดภัยในการทำงานด้วยวิธีการต่างๆ ได้แก่ การจัดการฝึกอบรมด้านความ
ปลอดภัย การสัมมนา การจัดนิทรรศการ การบรรยาย การสาธิต และการชมวีดิทัศน์

การรับรู้ข้อมูลข่าวสารด้านความปลอดภัย หมายถึง การที่พนักงานได้รับข้อมูลข่าวสาร
หรือความรู้ด้านความปลอดภัยในการทำงาน ด้วยวิธีการต่างๆ ได้แก่ การทำบันทึกเวียน วารสาร

ความปลอดภัย การประกาศเสียงตามสาย การบอกเล่าจากเพื่อนร่วมงาน การติดป้ายประกาศ ป้ายเตือน โปสเตอร์เกี่ยวกับความปลอดภัย

ทัศนคติที่มีต่อความปลอดภัย หมายถึง การที่พนักงานของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค มีทัศนคติต่อความปลอดภัยในการทำงาน ด้วยวิธีการต่างๆ ได้แก่ การมีความรู้สึกรู้สึก ความตระหนัก ความศรัทธา มีความคิดที่จะปฏิบัติงานตามกฎระเบียบ ข้อบังคับเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงานตามวิธีการหรือขั้นตอนอย่างถูกต้อง

การจูงใจด้านความปลอดภัย หมายถึง การที่พนักงานของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ได้รับการกระตุ้นหรือการเร่งเร้า เพื่อให้เกิดการมีส่วนร่วมในกิจกรรมด้านความปลอดภัยในการทำงาน หรือแสดงพฤติกรรมต่อการมีส่วนร่วม ด้วยวิธีการต่างๆ ได้แก่ การมอบของขวัญหรือของที่ระลึก การมอบรางวัลประกาศเกียรติคุณ สำหรับผู้ที่พัฒนาทักษะความสามารถ ได้รับโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การได้รับการยอมรับจากผู้อื่น และได้รับเงินเพิ่มหรือรายได้เพิ่ม

พฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงาน หมายถึง การกระทำหรือการแสดงออกของพนักงาน โดยอยู่ในสภาวะที่ปราศจากอุบัติเหตุ การบาดเจ็บ พิการ ตาย เกิดโรคจากการทำงาน ทรัพย์สินเสียหาย และมีสุขภาพอนามัยที่ดี แบ่งเป็น 3 ด้าน คือ

การปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน หมายถึง การที่พนักงานปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องตามขั้นตอนและวิธีการในการทำงานที่ปลอดภัย โดยปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับที่บริษัทได้กำหนดขึ้นอย่างเคร่งครัด

การใช้เครื่องมือ อุปกรณ์เพื่อความปลอดภัย หมายถึง การใช้อุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคล การเลือกใช้เครื่องมือหรืออุปกรณ์ที่เหมาะสมกับลักษณะงาน การตรวจสอบความสมบูรณ์ของเครื่องมือหรืออุปกรณ์ก่อนการใช้งาน การดูแลรักษาและเก็บเครื่องมือหรืออุปกรณ์ที่ใช้งานเสร็จแล้วให้เรียบร้อย

ความพร้อมทางด้านร่างกายและจิตใจของพนักงาน หมายถึง การที่พนักงานทำงานโดยมีสมาธิ ไม่ประมาท ไม่คิดถึงเรื่องอื่นในขณะที่ทำงาน ไม่หยอกล้อกันระหว่างการทำงาน ร่างกายสมบูรณ์แข็งแรง มีการพักผ่อนที่เพียงพอ

พนักงานระดับปฏิบัติการ หมายถึง พนักงานที่เป็นลูกจ้างปฏิบัติงานประจำการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จ.เชียงใหม่ โดยจำแนกออกเป็น 3 ระดับ ดังนี้ พนักงานระดับธรรมดา พนักงานระดับฝีมือ พนักงานระดับชำนาญพิเศษ

1.7 ประโยชน์ของการวิจัย

1.7.1 ทำให้ทราบถึงระดับการรับรู้เรื่องการจัดการความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ประจำการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค

1.7.2 ทำให้ทราบถึงพฤติกรรมในการทำงานในเรื่องการจัดการความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการของพนักงานระดับปฏิบัติการ ประจำการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค

1.7.3 ทำให้ทราบถึงปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ประจำการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค

1.7.4 ทำให้ทราบถึงความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้เรื่องการจัดการความปลอดภัยในการทำงาน มีผลต่อพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงาน ของพนักงานระดับปฏิบัติการ ประจำการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค

1.7.5 เพื่อเป็นแนวทางให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องใช้เป็นข้อมูลในการแก้ไข ปรับปรุง และป้องกันการเกิดอุบัติเหตุจากการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการประจำการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค

1.7.6 สำหรับผู้ที่สนใจสามารถนำข้อมูลที่ได้ไปใช้เป็นแนวทางในการศึกษาเรื่องเกี่ยวกับการบริหารความปลอดภัยจากการทำงานของพนักงานในสถานประกอบการ หรือโรงงานอุตสาหกรรมต่างๆได้

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้รวบรวมแนวคิด ทฤษฎี และข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย ซึ่งมีหัวข้อดังต่อไปนี้

1. ประวัติความเป็นมาของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค
2. แนวคิดและทฤษฎีของการเกิดอุบัติเหตุ
3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงาน
4. กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับความปลอดภัยในการทำงาน
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 ประวัติความเป็นมาของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค

ประเทศไทยมีไฟฟ้าใช้ครั้งแรกเมื่อปี 2427 ในรัชสมัยของพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ 5 ผู้ให้กำเนิดกิจการไฟฟ้าในประเทศไทย คือ จอมพลเจ้าพระยาสุรศักดิ์มนตรี (เจิม แสงชูโต) โดยท่านได้ติดตั้งเครื่องกำเนิดไฟฟ้า เดินสายไฟฟ้า และติดตั้งดวงโคมไฟฟ้า ที่กรมทหารหน้า ซึ่งเป็นที่ตั้งกระทรวงกลาโหมในปัจจุบัน ในวันที่เปิดทดลองใช้แสงสว่างด้วยไฟฟ้าเป็นครั้งแรกนั้น ปรากฏว่าบรรดาขุนนาง ข้าราชการ และประชาชน มาดูแสงไฟฟ้าอย่างแน่นขนัดด้วยความตื่นตาตื่นใจ เมื่อความทรงทราบฝ่าละอองธุลีพระบาท พระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ 5 ทรงโปรดเกล้าฯ ให้ติดตั้งไฟฟ้า แสงสว่างขึ้นในวังหลวงทันที จากนั้นมา ไฟฟ้าก็เริ่มแพร่หลายไปตามวังเจ้านาย

กิจการไฟฟ้าในประเทศไทย เริ่มติดตั้งระบบผลิตที่มั่นคงขึ้นที่วัดเลียบ (ที่ตั้งการไฟฟ้านครหลวงในปัจจุบัน) ต่อมาในปี 2457 โปรดเกล้าฯ ให้ตั้งโรงไฟฟ้าขึ้นอีก 1 โรง เรียกว่า การไฟฟ้าหลวงสามเสน ซึ่งต่อมา มีฐานะเป็น กองหนึ่งของกรมโยธาเทศบาล กระทรวงมหาดไทย และในที่สุดได้รวมเข้ากับกิจการไฟฟ้ากรุงเทพฯ (วัดเลียบ) จนกลายมาเป็นการไฟฟ้านครหลวงในปัจจุบัน ซึ่งรับผิดชอบดูแล พื้นที่กรุงเทพมหานคร สมุทรปราการ และนนทบุรี รวม 3 จังหวัด

สำหรับกิจการไฟฟ้าในส่วนภูมิภาค เริ่มต้นอย่างเป็นทางการเมื่อทางราชการได้ตั้งแผนกไฟฟ้าขึ้น ในกองบูรณภิบาล กรมสาธาณสุข กระทรวงมหาดไทย และได้ก่อสร้างไฟฟ้าเทศบาลเมืองนครปฐมขึ้น เพื่อจำหน่ายไฟฟ้าให้แก่ประชาชนเป็นแห่งแรกเมื่อปี 2473 จากนั้นมา ไฟฟ้าจึงได้แพร่หลายไปสู่หัวเมืองต่างๆ ขณะเดียวกันก็มีเอกชนขอสัมปทานจัดตั้งการไฟฟ้าขึ้นหลายแห่ง

ต่อมาในปี 2477 มีการปรับปรุงแผนกไฟฟ้าเป็นกองไฟฟ้าสังกัดกรมโยธาเทศบาล
กระทรวงมหาดไทย และภายหลังเปลี่ยนชื่อเป็น กองไฟฟ้าภูมิภาค

ในช่วง 2-3 ปีแรก ของการก่อตั้งการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ประมาณปี 2504-2506 ระบบผลิต
ไฟฟ้าขนาดใหญ่ กำลังอยู่ในระหว่างการพัฒนา ควบคู่ไปกับการพัฒนา โครงสร้างพื้นฐานภายใน
ของประเทศ อันได้แก่ถนนหนทาง และแหล่งน้ำตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติ ฉบับที่
1 ซึ่งเริ่มขึ้นเมื่อปี 2504 และกำหนดสิ้นสุดในปี 2509 ในช่วงเวลานั้นการก่อสร้างไฟฟ้า ขึ้นใหม่
หรือการเพิ่มกำลังผลิตไฟฟ้าสนองต่อการใช้ไฟที่เพิ่ม ขึ้นให้กับชุมชนขนาดต่างๆ ตั้งแต่การ
ไฟฟ้าจังหวัด อำเภอ ไปจนถึงตำบล และหมู่บ้านกระทำได้ โดยระบบผลิตไฟฟ้าที่ใช้เครื่องยนต์
ดีเซลเป็นแหล่งต้นกำลัง

ในทศวรรษแรกของการก่อตั้งการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค นับถึงปี 2513 ฐานะทางการเงิน
รวมทั้งความเจริญเติบโต ของหน่วยงานในทุกๆ ด้าน มีความมั่นคงในการดำเนินงาน และประสบ
ความสำเร็จในการบริหารงานอย่างดียิ่ง ได้รับการยกย่องให้เป็นรัฐวิสาหกิจชั้น 1 ในปี 2513 การ
ไฟฟ้าส่วนภูมิภาค มีรายได้จากการจำหน่ายไฟฟ้าสูงเกิน 500 ล้านบาท มีทรัพย์สิน 1,480 ล้านบาท
มีการไฟฟ้าอยู่ในความควบคุม 629 แห่ง มีผู้ใช้ไฟฟ้ารวม 478,940 ราย และมีพนักงาน 5,648 คน

ย่างเข้าสู่สิบปีที่สอง ของการก่อตั้งการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (2514-2523) ศักยภาพของความ
พร้อม ในการพัฒนาที่สั่งสมไว้ในช่วงปลายทศวรรษที่ 1 บวกกับการเริ่มต้นของแผนพัฒนาเศรษฐกิจ
และสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 3 (2515-2519) และแรงผลักดันของความต้องการใช้ไฟฟ้าของประชาชน
ที่เพิ่มขึ้นอยู่ตลอดเวลา ในอัตราที่สูงมากเกือบร้อยละ 30 ต่อปี มีผลให้การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคต้อง
เตรียมปรับแผนเพื่อรองรับการพัฒนาชนบทด้านไฟฟ้าอย่างจริงจัง และทันต่อความต้องการของ
ประชาชน

ต่อมาการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เริ่มนำเทคโนโลยีมาพัฒนาการดำเนินการเพื่อยกระดับ
มาตรฐาน ระบบสายส่ง และการบริการ พลังงานไฟฟ้า รวมทั้งปรับปรุงการดำเนินงาน และพัฒนา
เทคโนโลยีด้านต่างๆ มาอย่างต่อเนื่อง เพื่อรองรับขอบข่ายการปฏิบัติงาน และการให้บริการของการ
ไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ที่เพิ่มมากขึ้น ความจำเป็นในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ การติดต่อสื่อสาร เพื่อ
ควบคุมตรวจสอบ และให้ บริการอย่างรวดเร็ว กลายเป็นสิ่งที่ทวีความสำคัญมากขึ้น แนวคิดในการ
พัฒนาระบบสารสนเทศจึงเริ่มดำเนินการเพื่อรองรับการปฏิบัติงานของ การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ใน
ลักษณะต่าง ๆ ทั้งในแง่ของการจัดเก็บ จัดระบบข้อมูล ที่เกี่ยวข้องกับระบบบริหารการจ่าย
กระแสไฟฟ้า ให้อย่างถูกต้องครบถ้วน

การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคตระหนักในสำคัญของ การให้บริการ เพื่อสร้างความพึงพอใจให้
ลูกค้า ควบคู่กับการเพิ่มประสิทธิภาพในการ ดำเนินงานให้เป็นสากล สามารถแข่งขันได้ในเชิง

ธุรกิจและเป็นองค์กรชั้นนำในภูมิภาค อาเซียนด้านธุรกิจให้บริการพลังงานไฟฟ้าอย่างมีประสิทธิภาพ เชื่อถือได้ สร้างความพึงพอใจสูงสุดให้แก่ลูกค้าทั่วประเทศปัจจุบัน

การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคหรือ กฟภ. (Provincial Electricity Authority ตัวย่อ PEA) เป็นรัฐวิสาหกิจสังกัดกระทรวงมหาดไทย มีหน้าที่บริการจำหน่ายไฟฟ้าแก่ประชาชนในส่วนภูมิภาคทุกจังหวัดทั่วประเทศไทย ยกเว้น จังหวัดนนทบุรี จังหวัดสมุทรปราการ และกรุงเทพมหานคร ซึ่งเป็นเขตรับผิดชอบของการไฟฟ้านครหลวง สำหรับอำนาจหน้าที่ของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคตาม พ.ร.บ. การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค พ.ศ.2503 ที่ได้กำหนดไว้ดังนี้คือ

1. เป็นผู้ผลิตจัดให้ได้มาจัดส่งและจัดจำหน่ายพลังงานไฟฟ้า
2. ดำเนินธุรกิจเกี่ยวกับพลังงานไฟฟ้าและธุรกิจอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่เป็นประโยชน์แก่การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค และได้รับการปรับปรุงผังการบริการงานขึ้นอีก โดยเริ่มตั้งแต่วันที่ 28 กันยายน พ.ศ.2503

หลังจากนั้นก็ได้มีการปรับปรุงผังบริหารเรื่อยมาเพื่อกระจายอำนาจของการบริหารเข้าไปสู่ผู้บริหารในระดับต่างๆ ทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค เพื่อให้การบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

1. การบริหารงานในส่วนกลาง

การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค มีสำนักงานกลางของตั้งอยู่ที่ 200 ถ. งามวงศ์วาน เขต จตุจักร กรุงเทพฯ มีหน้าที่กำหนดนโยบาย และแผนงานให้คำแนะนำตลอดจนจัดหาวัสดุอุปกรณ์ต่างๆ ให้หน่วยงานในส่วนภูมิภาค แบ่งการบริหารออกเป็น ผู้ว่าการ รองผู้ว่าการ ผู้ช่วยผู้ว่าการ ผู้อำนวยการประสานงานโครงการ สำนักผู้ว่าการ สำนักตรวจสอบภายใน สำนักผู้ตรวจการ สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล สำนักแผนวิสาหกิจ ฝ่ายและกอง

2. การบริหารงานในส่วนภูมิภาค

แบ่งออกเป็น 4 ภาค คือ ภาคเหนือ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ภาคกลาง และภาคใต้ แต่ละภาคประกอบด้วย 3 การไฟฟ้าเขต (เทียบเท่าระดับฝ่าย) รวมเป็น 12 การไฟฟ้าเขต มีหน้าที่ควบคุมและให้คำแนะนำแก่สำนักการไฟฟ้าต่างๆ ในสังกัดรวม 1,081 แห่ง ในเขตความรับผิดชอบซึ่งได้แก่ การไฟฟ้าจังหวัด 73 จังหวัด การไฟฟ้าอำเภอ 701 อำเภอ การไฟฟ้าตำบล 307 ตำบล ทั่วประเทศครอบคลุมพื้นที่ประมาณ 510,000 ตารางเมตร หรือคิดเป็นร้อยละ 99 ของพื้นที่ทั่วประเทศไทย

การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคแบ่งพื้นที่รับผิดชอบออกเป็น 4 ภาค แต่ละภาคแบ่งเป็น 3 เขตย่อย

ภาคเหนือ

- สำนักงานการไฟฟ้าเขต 1 (กฟน.1) ตั้งอยู่ที่จังหวัดเชียงใหม่ ควบคุมและกำกับดูแลการไฟฟ้าในความรับผิดชอบ 6 จังหวัด คือ เชียงใหม่ แม่ฮ่องสอน ลำพูน ลำปาง เชียงราย และพะเยา
- สำนักงานการไฟฟ้าเขต 2 (กฟน.2) ตั้งอยู่ที่จังหวัดพิษณุโลก ควบคุมและกำกับดูแลการไฟฟ้าในความรับผิดชอบ 8 จังหวัด คือ พิษณุโลก พิจิตร ตาก กำแพงเพชร สุโขทัย แพร่ น่าน และอุตรดิตถ์
- สำนักงานการไฟฟ้าเขต 3 (กฟน.3) ตั้งอยู่ที่จังหวัดลพบุรี ควบคุมและกำกับดูแลการไฟฟ้าในความรับผิดชอบ 6 จังหวัด คือ ลพบุรี สิงห์บุรี เพชรบูรณ์ นครสวรรค์ อุทัยธานี และชัยนาท

ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

- สำนักงานการไฟฟ้าเขต 1 (กฟฉ.1) ตั้งอยู่ที่จังหวัดอุดรธานี ควบคุมและกำกับดูแลการไฟฟ้าในความรับผิดชอบ 7 จังหวัด คือ อุดรธานี ขอนแก่น นครพนม สกลนคร เลย หนองคาย และหนองบัวลำภู
- สำนักงานการไฟฟ้าเขต 2 (กฟฉ.2) ตั้งอยู่ที่จังหวัดอุบลราชธานี ควบคุมและกำกับดูแลการไฟฟ้าในความรับผิดชอบ 8 จังหวัด คือ อุบลราชธานี อำนาจเจริญ ยโสธร ร้อยเอ็ด กาฬสินธุ์ มหาสารคาม ศรีสะเกษ และมุกดาหาร
- สำนักงานการไฟฟ้าเขต 3 (กฟฉ.3) ตั้งอยู่ที่จังหวัดนครราชสีมา ควบคุมและกำกับดูแลการไฟฟ้าในความรับผิดชอบ 4 จังหวัด คือ นครราชสีมา ชัยภูมิ บุรีรัมย์ และสุรินทร์

ภาคกลาง

- สำนักงานการไฟฟ้าเขต 1 (กฟก.1) ตั้งอยู่ที่จังหวัดเชียงใหม่ ควบคุมและกำกับดูแลการไฟฟ้าในความรับผิดชอบ 7 จังหวัด คือ เชียงใหม่ สระบุรี อ่างทอง ปทุมธานี ปราจีนบุรี นครนายก และสระแก้ว
- สำนักงานการไฟฟ้าเขต 2 (กฟก.2) ตั้งอยู่ที่จังหวัดชลบุรี ควบคุมและกำกับดูแลการไฟฟ้าในความรับผิดชอบ 5 จังหวัด คือ ชลบุรี จันทบุรี ระยอง ตราดและฉะเชิงเทรา
- สำนักงานการไฟฟ้าเขต 3 (กฟก.3) ตั้งอยู่ที่จังหวัดนครปฐม ควบคุมและกำกับดูแลการไฟฟ้าในความรับผิดชอบ 4 จังหวัด คือ นครปฐม สมุทรสาคร กาญจนบุรีและสุพรรณบุรี

ภาคใต้

- สำนักงานการไฟฟ้าเขต 1 (กฟต.1) ตั้งอยู่ที่จังหวัดเพชรบุรี ควบคุมและกำกับดูแลการไฟฟ้าในความรับผิดชอบ 6 จังหวัด คือ เพชรบุรี ราชบุรี ชุมพร สมุทรสงคราม ระนองและประจวบคีรีขันธ์

- สำนักงานการไฟฟ้าเขต 2 (กฟต.2) ตั้งอยู่ที่จังหวัดนครศรีธรรมราช ควบคุมและกำกับดูแลการไฟฟ้าในความรับผิดชอบ 6 จังหวัด คือ นครศรีธรรมราช ตรัง กระบี่ สุราษฎร์ธานี ภูเก็ต และพังงา

- สำนักงานการไฟฟ้าเขต 3 (กฟต.3) ตั้งอยู่ที่จังหวัดยะลา ควบคุมและกำกับดูแลการไฟฟ้าในความรับผิดชอบ 6 จังหวัด คือ ยะลา ปัตตานี พัทลุง สตูล สงขลา และนราธิวาส

สำหรับการกิจและหน้าที่ของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค มีภารกิจและหน้าที่ที่สำคัญ ดังนี้

1. ปรับปรุงการจัดหาและบริการพลังงานไฟฟ้าให้มีประสิทธิภาพ ปลอดภัย มีความมั่นคง สม่าเสมอเชื่อถือได้ เพียงพอและรวดเร็วทันต่อความต้องการใช้พลังงานไฟฟ้าที่เพิ่มมากขึ้น และสอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง
2. พัฒนากิจการด้านต่างๆ เพื่อเพิ่มรายได้ให้เลี้ยงตนเองได้ มีกำไรพอสมควร ตลอดจนมีเงินทุนเพียงพอต่อการขยายงาน
3. พัฒนาการบริหารงานองค์กร การบริหารงานบุคคล และการจัดการทรัพยากรให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลสูงสุด

2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการจัดการความปลอดภัยในการทำงาน

2.2.1 ความหมายของอุบัติเหตุ

Anton (1989, p.31) กล่าวว่า อุบัติเหตุ หมายถึง สิ่งที่เกิดขึ้นโดยมิได้มีการวางแผนไว้ล่วงหน้าไม่มีการควบคุม และเป็นสิ่งที่ไม่เป็นที่ต้องการ ซึ่งจะเข้าไปขัดขวางการทำงานปกติของบุคคล หรือเป็นสาเหตุของการบาดเจ็บ หรือเกือบจะได้รับบาดเจ็บ

ชวลิต หมั่นนุช (2540, หน้า 15) ได้ให้ความหมายไว้ว่า อุบัติเหตุ หมายถึง สิ่งที่เกิดขึ้นโดยไม่มีการคาดคิดมาก่อน เป็นสิ่งที่ไม่มีการต้องการให้เกิดขึ้น แต่เกิดขึ้นได้ เพราะได้รับการกระทำอย่างใดอย่างหนึ่งต่อสิ่งหนึ่ง หรือบุคคลที่เรียกว่าเป็นผู้ประสบอันตราย เป็นสิ่งที่สร้างความสูญเสียให้แก่ร่างกาย ชีวิตหรือทรัพย์สิน โดยที่ความเสียหายจากอุบัติเหตุ นั้นอาจมีผลกระทบทันทีทันใด หรือไม่ทันทีทันใดก็ได้

กิตติ อินทรานนท์ (2544, หน้า 26) ได้ให้ความหมายของอุบัติเหตุว่า อุบัติเหตุ คือ ปรากฏการณ์ หรือเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นโดยไม่คาดฝัน และไม่ได้จัดวางแผนไว้ ทำให้มีการบาดเจ็บแก่

บุคคล หรือทำให้เกิดความเสียหายแก่ทรัพย์สิน หรือทำให้เกิดการสูญเสียใด ๆ แก่ส่วนตัว หรือส่วนรวม

วิฑูรย์ สิมะโชคดี และวีรพงษ์ เกลิมจิระรัตน์ (2547, หน้า 20) ได้ให้ความหมายว่าอุบัติเหตุ หมายถึง เหตุการณ์ที่เกิดขึ้นโดยมิได้วางแผนไว้ล่วงหน้า ซึ่งก่อให้เกิดความบาดเจ็บ พิการ หรือตาย และทำให้ทรัพย์สินได้รับความเสียหาย

ดังนั้น อาจกล่าวได้ว่า อุบัติเหตุ หมายถึง เหตุการณ์ที่เกิดขึ้นโดยมิได้คาดการณ์ หรือวางแผนไว้ล่วงหน้า เมื่อเกิดขึ้นแล้วมีผลกระทบต่อการทำงาน อาจทำให้ทรัพย์สินเสียหาย หรือทำให้คนได้รับบาดเจ็บ พิการ สูญเสียอวัยวะส่วนใดส่วนหนึ่ง หรือร้ายแรงถึงขั้นเสียชีวิต

2.2.2 สาเหตุของการเกิดอุบัติเหตุ

Heinrich (อ้างใน วิฑูรย์ สิมะโชคดี และวีรพงษ์ เกลิมจิระรัตน์, 2547, หน้า 20) ได้ศึกษาถึงสาเหตุที่ก่อให้เกิดอุบัติเหตุอย่างจริงจังในโรงงานอุตสาหกรรมต่าง ๆ ในปี ค.ศ. 1920 สรุปได้ว่าสาเหตุของอุบัติเหตุ ที่สำคัญมี 3 ประการ ได้แก่

1. สาเหตุที่เกิดจากคน (Human Cause) อุบัติเหตุที่เกิดจากมนุษย์มีจำนวนสูงที่สุด เช่น การทำงานที่ไม่ถูกต้อง ความพลั้งเผลอ ความประมาท การมีนิสัยชอบเสี่ยงในการทำงาน เป็นต้น และนักจิตวิทยาได้อธิบายว่าการทำงานที่ไม่ถูกต้อง นอกจากพลั้งเผลอ หรือประมาทแล้ว พฤติกรรมของมนุษย์ก็เป็นสาเหตุของการเกิดอุบัติเหตุเหมือนกัน ซึ่งพฤติกรรมเหล่านั้น ได้แก่ บุคลิกภาพ เชื้อชาติ อายุ ประสบการณ์ อายุ การศึกษา และความเหนื่อยล้า เป็นต้น

2. สาเหตุที่เกิดจากความผิดพลาดของเครื่องจักร (Mechanical Failure) เป็นสาเหตุที่รองลงมาจากคน เช่น ส่วนที่เป็นอันตรายของเครื่องจักรไม่มีเครื่องป้องกัน เครื่องจักร เครื่องมือ หรืออุปกรณ์ต่าง ๆ ชำรุดบกพร่อง รวมถึงการวางแผนโรงงานไม่เหมาะสม สภาพแวดล้อมในการทำงานไม่ปลอดภัย

3. สาเหตุที่เกิดจากดวงชะตาหรือภยันตราย (Acts of God) เป็นสาเหตุของอุบัติเหตุที่น้อยที่สุดในสามสาเหตุ ซึ่งเป็นสาเหตุที่เกิดขึ้นโดยธรรมชาติ นอกเหนือการควบคุมได้ เช่น พายุ น้ำท่วม ไฟป่า เป็นต้น

ในปี ค.ศ. 1981 Heinrich ได้ปฏิวัติแนวคิดเดิม ซึ่งเขาได้สรุปสาเหตุสำคัญของการเกิดอุบัติเหตุเป็น 2 ประการ คือ

1. การกระทำที่ไม่ปลอดภัย (Unsafe Acts) เป็นสาเหตุใหญ่ที่ก่อให้เกิดอุบัติเหตุ ได้แก่

1.1 การทำงานไม่ถูกวิธี หรือไม่ถูกขั้นตอน

1.2 การมีทัศนคติที่ไม่ถูกต้อง เช่น อุบัติเหตุเป็นเรื่องของเคราะห์กรรม แก้ไขป้องกันไม่ได้

1.3 ความไม่เอาใจใส่ในการทำงาน

1.4 ความประมาท ความพลั้งเผลอ เหม่อลอย

1.5 การมีนิสัยชอบเสี่ยง

1.6 การไม่ปฏิบัติตามกฎระเบียบความปลอดภัยของโรงงาน

1.7 การทำงานโดยไม่ใช้อุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคล

1.8 การแต่งกายไม่เหมาะสม

1.9 การถอดเครื่องกำบังส่วนอันตรายของเครื่องจักรออกด้วยความรู้สึกรำคาญ ทำงานไม่สะดวก หรือถอดเพื่อซ่อมแซมแล้วไม่ใส่คืน

1.10 การใช้เครื่องมือ หรืออุปกรณ์ต่าง ๆ ไม่เหมาะสมกับงาน เช่น การใช้ขวดแก้วตอกตะปูแทนการใช้ค้อน

1.11 การหยอกล้อกันระหว่างทำงาน

1.12 การทำงานโดยที่ร่างกายและจิตใจไม่พร้อมหรือผิดปกติ เช่น ไม่สบาย เมื่อยล้า มีปัญหาครอบครัว ทะเลาะกับแฟน เป็นต้น

2. สภาพการณ์ที่ไม่ปลอดภัย (Unsafe Conditions) เป็นสาเหตุรอง ได้แก่

2.1 ส่วนที่เป็นอันตราย (ส่วนที่เคลื่อนไหว) ของเครื่องจักรไม่มีเครื่องกำบังหรืออุปกรณ์ป้องกันอันตราย

2.2 การวางผังโรงงานที่ไม่ถูกต้อง

2.3 ความไม่เป็นระเบียบเรียบร้อยและสกปรกในการจัดเก็บวัสดุสิ่งของ

2.4 พื้นโรงงานขรุขระ เป็นหลุมบ่อสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ไม่ปลอดภัยหรือไม่ถูกสุขอนามัย เช่น แสงสว่างไม่เพียงพอ เสียงดังเกินควร ความร้อนสูง ฝุ่นละออง ไอระเหยของสารเคมีที่เป็นพิษ เป็นต้น

2.5 เครื่องจักรกล เครื่องมือ หรืออุปกรณ์ชำรุดบกพร่อง

Bird (อ้างใน Bateman, King, & Lewis, 1996, pp.116-117) ได้คิดค้น โมเดลเกี่ยวกับการค้นหาสาเหตุของอุบัติเหตุและความสูญเสีย (Loss Causation Model) ขึ้นมา ดังภาพที่ 2-1 โดยมีแนวคิดที่ว่า อุบัติเหตุเกิดจากหลายสาเหตุร่วมกัน ได้แก่ องค์ประกอบ 4 อย่าง คือ

1. คน (People) ในที่นี้ไม่ได้หมายถึงพนักงานผู้ที่เกี่ยวข้องกับอุบัติเหตุเท่านั้น แต่ยังรวมถึงผู้บริหารซึ่งเป็นผู้วางนโยบาย วิศวกรผู้ออกแบบ ช่างซ่อมบำรุงเครื่องจักร ผู้จัดการ และหัวหน้างาน

2. อุปกรณ์ (Equipment) ได้แก่ เครื่องมือ เครื่องจักร ที่พนักงานใช้ทำงาน รวมถึงยานพาหนะ และที่ครอบเครื่องจักร (Safeguard)

3. วัสดุ (Material) ได้แก่ วัตถุดิบ สารเคมี และสารอื่น ๆ ที่พนักงานใช้ในการทำงาน และใช้ในการผลิต

4. สิ่งแวดล้อม (Environment) ได้แก่ สิ่งต่าง ๆ ที่อยู่แวดล้อม คน อุปกรณ์ และวัสดุ เช่น ฝุ่นไอระเหย ก๊าซ เชื้อรา แบคทีเรีย แสง เสียง อุณหภูมิ เป็นต้น

การเกิดอุบัติเหตุหรือเกิดความสูญเสียในงานอุตสาหกรรมนั้นมาจากความประมาท (Careless) เป็นเบื้องต้น แต่เนื่องจากความประมาทนั้นอาจมีได้มาจากพนักงานโดยตรง เพราะสภาพแวดล้อมในการทำงานอาจเป็นจุดเริ่มต้นของอุบัติเหตุได้ เกลิมชัย ชัยกิตติภรณ์ (2540, หน้า 20-21) ได้แบ่งสาเหตุของการเกิดอุบัติเหตุเป็น 2 ประการ ได้แก่

1. สาเหตุพื้นฐานหรือสาเหตุที่เอื้ออำนวยให้เกิดอุบัติเหตุ (Basic or Contributing Cause) ได้แก่

1.1 การบริหารจัดการและการควบคุมงานความปลอดภัยขาดประสิทธิภาพ เนื่องจากการไม่มีการสอนหรือการอบรมเกี่ยวกับความปลอดภัย ไม่บังคับให้ปฏิบัติตามกฎระเบียบ ความปลอดภัยไม่ได้วางแผนงานความปลอดภัยในการทำงาน ขาดการติดตามแผนการทำงานด้านความปลอดภัยอย่างสม่ำเสมอ ไม่ได้ทำการแก้ไขจุดที่เป็นอันตราย และไม่จัดอุปกรณ์ความปลอดภัยให้แก่คนงาน

1.2 สภาพจิตใจของบุคคลไม่ปกติหรือไม่เหมาะสม เนื่องจาก ขาดความรู้หรือจิตสำนึกความปลอดภัย มีทัศนคติไม่ดีและไม่ถูกต้อง ภาวะจิตใจตอบสนองช้าเกินไป ขาดสมาธิและความตั้งใจในการทำงาน ไม่สามารถควบคุมอารมณ์ได้และตื่นเต้น ขวัญอ่อน กลัว ตกใจง่าย

1.3 สภาพร่างกายของบุคคลไม่ปกติ เนื่องจาก อ่อนเพลีย เมื่อยล้า ทุพพลภาพ สายตาไม่ดี สภาพร่างกายไม่เหมาะสมกับงาน โรคหัวใจ ความดันโลหิตสูง ร่างกายพิการ

2. สาเหตุหลักที่ทำให้เกิดอุบัติเหตุ (Immediate Causes) หรือสาเหตุที่เกิดขึ้นในทันทีทันใด ได้แก่

2.1 การกระทำที่ไม่ปลอดภัยของบุคคล (Unsafe Acts) เป็นสาเหตุใหญ่ของการเกิดอุบัติเหตุเกิดจากพนักงานปฏิบัติงานโดยไม่มีหน้าที่รับผิดชอบโดยตรง บำรุงรักษา

ซ่อมแซมเครื่องจักรโดยไม่หยุดเครื่องก่อน ถอดเครื่องป้องกัน (Safeguard) ออกแล้วไม่ใส่เข้าที่ หรือจงใจมาใช้งาน หรือใช้เครื่องจักรเร็วกว่าอัตราที่กำหนด ไม่ใส่เครื่องป้องกันอันตรายส่วนบุคคลขณะปฏิบัติงานหยอกล้อกันในขณะปฏิบัติงาน ไม่ปฏิบัติตามกฎ ระเบียบความปลอดภัย สวมใส่ชุดทำงานไม่รัดกุมใช้เครื่องมือที่ชำรุดหรือไม่ถูกวิธี และไม่เหมาะสมกับงาน คัมสุราหรือของมีเมาขณะปฏิบัติงาน

2.2 สภาพการณ์ที่ไม่ปลอดภัย (Unsafe Conditions) เกิดเนื่องจากอุปกรณ์การผลิตเครื่องจักรอยู่ในสภาพชำรุด ไม่มีเซฟการ์ด ฝาครอบ เครื่องกัน หรือเครื่องป้องกันอันตรายอื่น ๆ โครงสร้างของอาคารไม่มั่นคง แข็งแรง ขาดการวางแผนจัดระเบียบรักษาความสะอาดในโรงงาน การจัดกองวัสดุสิ่งของไม่เป็นระเบียบและไม่ถูกวิธี การจัดสารเคมีที่เป็นพิษ วัตถุระเบิด วัตถุไวไฟ ไม่เหมาะสมและไม่ถูกวิธี สถานที่ทำงานไม่ปลอดภัย เช่น แสงสว่างไม่เพียงพอ เสียงดังเกินไป ไม่มีระบบระบายอากาศ หรือมีแต่ไม่เหมาะสม หรือขาดประสิทธิภาพและไม่มีระบบการเตือนภัยที่เหมาะสม

2.2.3 ทฤษฎีและแนวคิดของการเกิดอุบัติเหตุ

เกลิมซัย ชัยกิตติกรณ (2540, หน้า 21-25) ได้รวบรวมทฤษฎีเกี่ยวกับการเกิดอุบัติเหตุต่าง ๆ ไว้ 3 ทฤษฎี คือ ทฤษฎีโดมิโน ทฤษฎีรูปแบบระบบความปลอดภัยของ บ๊อบ บีเรนซ์ และทฤษฎีรูปแบบการเกิดอุบัติเหตุของกองทัพบกสหรัฐอเมริกา ดังนี้

1. ทฤษฎีโดมิโน (Domino Theory) ของการเกิดอุบัติเหตุ ดังปรากฏในภาพที่ 2 สามารถเชื่อมโยงได้กับปรัชญาความปลอดภัยของ Heinrich เกี่ยวกับสาเหตุของอุบัติเหตุ

ทฤษฎีโดมิโน กล่าวว่า การบาดเจ็บและความเสียหายต่าง ๆ เป็นผลที่สืบเนื่องโดยตรงมาจากอุบัติเหตุ และอุบัติเหตุเป็นผลมาจากการกระทำที่ไม่ปลอดภัย หรือสภาพการณ์ที่ไม่ปลอดภัย ซึ่งเปรียบเทียบตัวโดมิโนที่เรียงกันอยู่ 5 ตัวใกล้กัน เมื่อตัวหนึ่งล้มย่อมมีผลทำให้โดมิโนตัวถัดไปล้มตามกันไปด้วย ตัวโดมิโนทั้ง 5 ตัว ได้แก่

ลำดับที่ 1 บรรพบุรุษและสิ่งแวดล้อมทางสังคม (Ancestry and Social Environment) สิ่งแวดล้อมทางสังคม และการประพฤติปฏิบัติสืบทอดกันมาจากรุ่นก่อนทำให้แต่ละบุคคลมีพฤติกรรมที่แสดงออกมาต่าง ๆ กัน เช่น ความสะเพร่า ประมาทเลินเล่อ ขาดความคิด ความไตร่ตรอง ความดีดิ่งดันทุรัง ความชอบในการเสี่ยงอันตราย ความตระหนี่เหนียวแน่นแต่เงิน และลักษณะอื่น ๆ ที่ถ่ายทอดทางกรรมพันธุ์ เป็นต้น

ลำดับที่ 2 ความผิดปกติของบุคคล (Fault of Person) สุขภาพจิตและสิ่งแวดล้อมทางสังคมเป็นสาเหตุทำให้เกิดความผิดปกติของบุคคล เช่น การปฏิบัติงานโดยขาดความขี้เกียจ อารมณ์รุนแรงประสาทอ่อนไหวง่าย ความตื่นเต้น ขาดความรอบคอบ เพิกเฉยละเลยต่อการกระทำที่

ปลอดภัย เป็นต้นซึ่งความผิดปกติเหล่านี้จะส่งผลกระทบให้เกิดการกระทำที่ไม่ปลอดภัยและทำให้เครื่องจักรและการทำงานต้องอยู่ในสภาพหรือสภาวะที่เป็นอันตราย

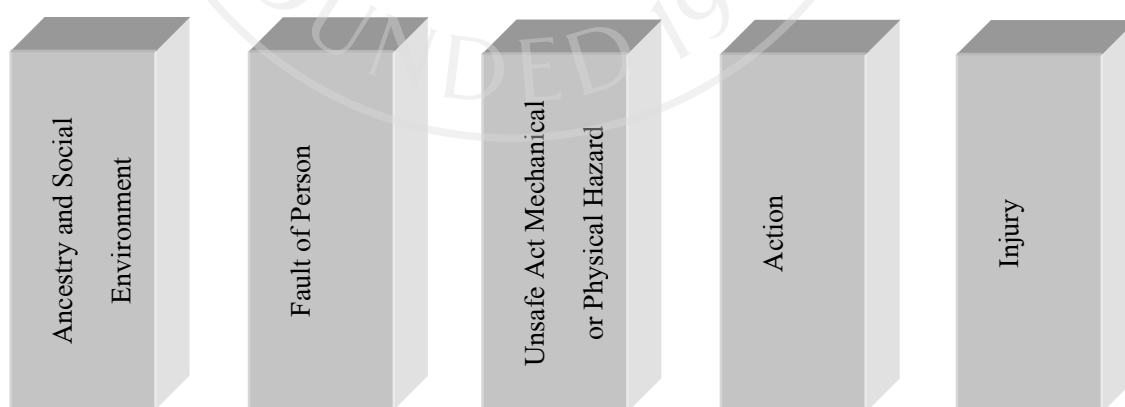
ลำดับที่ 3 การกระทำที่ไม่ปลอดภัย และหรือสภาพเครื่องจักรหรือสภาวะสิ่งแวดล้อมที่เป็นอันตราย (Unsafe Act Mechanical or Physical Hazard) ตัวอย่างการปฏิบัติงานที่ไม่ปลอดภัยของบุคคล เช่น ยืนทำงานภายใต้ของหนักที่แขวนอยู่ การติดเครื่องยนต์โดยไม่แจ้งหรือเตือน ชอบหยอกล้อเล่น ถอดเซฟการ์ดของเครื่องจักรออก เป็นต้น ตัวอย่างสภาพเครื่องจักรหรือสภาวะสิ่งแวดล้อมที่เป็นอันตราย เช่น ขาดเครื่องป้องกันจุดอันตราย เสียงดังเกินไป แสงสว่างไม่เพียงพอ การระบายอากาศไม่ดี เป็นต้น

สิ่งที่เกิดจากการกระทำที่ไม่ปลอดภัยและสภาพการทำงานที่ไม่ปลอดภัย จะเป็นสาเหตุโดยตรงที่ทำให้เกิดอุบัติเหตุ

ลำดับที่ 4 การเกิดอุบัติเหตุ (Accident) เหตุการณ์ที่มีสาเหตุปัจจัยทั้ง 3 ลำดับมาแล้ว ย่อมส่งผลให้เกิดอุบัติเหตุ เช่น ตกจากที่สูง ลื่นล้ม เดินสะดุด สิ่งของหล่นจากที่สูง วัตถุกระเด็นใส่กระแทกหนีบหรือตัด เป็นต้น ซึ่งอุบัติเหตุเหล่านี้จะเป็นสาเหตุของการบาดเจ็บ

ลำดับที่ 5 การบาดเจ็บ (Injury) ตัวอย่างการบาดเจ็บที่เกิดกับอวัยวะบางส่วนจากร่างกาย เช่น กระดูกหักหรือแตก เคล็ดขัดยอก แผลฉีกขาด แผลไฟไหม้ เป็นต้นการบาดเจ็บเหล่านี้เป็นผลโดยตรงจากการเกิดอุบัติเหตุ

ภาพที่ 2.1: ลำดับการเกิดอุบัติเหตุตามทฤษฎีโดมิโน



ที่มา: เฉลิมชัย ชัยกิตติกรณ์. (2540). *ปรัชญาและแนวคิดเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน*. กรุงเทพมหานคร:มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.

2. ทฤษฎีรูปแบบระบบความปลอดภัยของบ๊อบ ฟิเรนซ์ (Firenze System Model)

Firenze มีแนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบระบบความปลอดภัยว่า ในการศึกษาถึงสาเหตุของอุบัติเหตุ จะต้องศึกษาองค์ประกอบทั้งระบบซึ่งมีปฏิริยาสัมพันธ์เกี่ยวข้องกัน องค์ประกอบดังกล่าว ประกอบด้วย คน (Man) เครื่องจักร (Machine) และสิ่งแวดล้อม (Environment) ความสำคัญขององค์ประกอบที่เป็นสาเหตุของอุบัติเหตุแต่ละองค์ประกอบมีความสำคัญต่อการตัดสินใจในการผลิตงาน (Task) และการเกิดอุบัติเหตุ (Accident) ดังนี้

2.1 คนหรือผู้ปฏิบัติงาน (Man) ในการผลิตงานหรือทำงานในแต่ละขั้น ผู้ปฏิบัติงานจำเป็นต้องตัดสินใจ (Decision) เลือกรูปแบบปฏิบัติอย่างใดอย่างหนึ่งเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย แต่การตัดสินใจในการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายในแต่ละครั้งนั้นย่อมมีความเสี่ยง (Risks) แอบแฝงอยู่เสมอ ดังนั้น ในการตัดสินใจแต่ละครั้ง ผู้ปฏิบัติงานจะต้องมีข้อมูลข่าวสาร (Information) ที่เพียงพอ ถ้าหากข้อมูลข่าวสารดี ถูกต้องก็จะทำให้การตัดสินใจถูกต้อง แต่ถ้าข้อมูลไม่ถูกต้องก็จะทำให้การตัดสินใจนั้นผิดพลาดหรือมีความเสี่ยงสูง และทำให้เกิดความล้มเหลวในการทำงานซึ่งอาจจะส่งผลให้เกิดอุบัติเหตุได้

2.2 อุปกรณ์เครื่องจักร (Machine) อุปกรณ์เครื่องจักรที่ใช้ในการผลิตจะต้องมีความพร้อมปราศจากข้อผิดพลาด ถ้าอุปกรณ์เครื่องจักรออกแบบไม่ถูกต้อง ไม่ถูกหลักวิชาการ หรือขาดการบำรุงรักษาที่ดีย่อมทำให้กลไก ของเครื่องจักรปฏิบัติงานผิดพลาดซึ่งจะนำไปสู่การเกิดอุบัติเหตุ

2.3 สิ่งแวดล้อม (Environment) สภาพการทำงานและสิ่งแวดล้อมในการทำงานมีบทบาทสำคัญต่อการผลิต ความผิดพลาดที่เกิดขึ้นกับสิ่งแวดล้อม ย่อมก่อให้เกิดปัญหาต่อผู้ปฏิบัติงานและเครื่องจักร ซึ่งจะเป็สาเหตุของการเกิดอุบัติเหตุได้

3. ทฤษฎีรูปแบบการเกิดอุบัติเหตุของกองทัพบกสหรัฐอเมริกา การบริหารงานความปลอดภัยของกองทัพบกสหรัฐอเมริกาได้พัฒนามากขึ้นเนื่องจากได้มีการนำเอาเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ในการป้องกันประเทศ กองทัพบกสหรัฐอเมริกาจึงได้ศึกษาเทคโนโลยีทางด้านความปลอดภัยควบคู่

ไปกับเทคโนโลยีในการผลิตและการใช้ด้วยรูปแบบที่นำเสนอนี้เป็นรูปแบบที่แสดงถึงการเกิดอุบัติเหตุ ซึ่งอ้างอิงสรุปเป็นสาเหตุของการเกิดอุบัติเหตุ ได้เป็น 3 ประการ คือ

3.1 ความผิดพลาดของผู้ปฏิบัติงาน (Human Error) เกิดจากการที่ผู้ปฏิบัติงานมีพฤติกรรมกระทำที่ไม่ปลอดภัย (Unsafe Act) สภาพการทำงานที่ไม่ปลอดภัย (Unsafe Condition) ต่าง ๆ ที่มีอยู่หรือเกิดขึ้นก็เกิดจากวิธีการทำงานที่ไม่ปลอดภัยของผู้ปฏิบัติงานเช่นกัน

ความผิดพลาดต่าง ๆ นั้นอาจเกิดขึ้นจากความผิดพลาดทางร่างกาย ขาดการฝึกอบรมอย่างเพียงพอ หรือขาดการกระตุ้นหรือแรงจูงใจในการทำงาน

3.2 ความผิดพลาดในระบบ (System Error) อาจเกิดจากการออกแบบไม่เหมาะสมซึ่งเนื่องมาจากนโยบายที่ไม่เหมาะสมของหน่วยงาน เช่น การประหยัด การเลือกใช้เทคโนโลยีการบำรุงรักษา หรือเกิดจากความล้มเหลวในการออกแบบที่ไม่ถูกต้องตามหลักวิชาการ เป็นต้น

3.3 ความผิดพลาดในการบริหารจัดการ (Management Error) สาเหตุหลักอาจเกิดจากความล้มเหลว (Failure) จากการบริหารจัดการข้อมูลข่าวสาร การใช้เทคโนโลยีและระบบการทำงานที่ไม่เหมาะสม ซึ่งความล้มเหลวนี้อาจเกิดจากการถ่ายทอดข้อมูลข่าวสารที่ไม่ถูกต้อง การฝึกอบรมอาจไม่เพียงพอ ขาดการกระตุ้น จูงใจในการปฏิบัติงาน

นอกจากนี้ สิริโสภาคย์ บุรพาเดชะ (2534, หน้า 285) ยังได้รวบรวมทฤษฎีทางจิตวิทยาเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน สรุปได้ดังนี้

1. ทฤษฎีความโน้มเอียงในการเกิดอุบัติเหตุ (Accident Proneness Theory) เป็นทฤษฎีเก่าแก่และเป็นที่รู้จักกันดี ทฤษฎีนี้ถือว่าบุคคลบางคนเป็นผู้ที่มีแนวโน้มที่จะประสบอุบัติเหตุเนื่องจากมีพฤติกรรมอันไม่ปลอดภัยในการทำงาน เช่น เป็นบุคคลเลินเล่อ ใจลอย ประมาท มักง่าย แต่อย่างไรก็ตาม แม้ว่าบุคคลบางคนมีแนวโน้มที่จะเกิดอุบัติเหตุในการทำงานแต่ก็ไม่มีหลักฐานยืนยันอย่างแน่ชัดและอุบัติเหตุก็ยังเป็นสิ่งที่อาจจะเกิดขึ้นได้เสมอ เมื่อใดและเกิดแก่บุคคลใดก็ได้

2. ทฤษฎีความกดดัน-การปรับตัว (Adjustment- Stress Theory) ทฤษฎีนี้เน้นถึงความสำคัญของบรรยากาศในการทำงาน โดยถือว่ามีผลกระทบอันสำคัญต่ออุบัติเหตุ บรรดาคนงานซึ่งต้องทำงานภายใต้ความกดดันมักจะมีแนวโน้มที่จะเกิดอุบัติเหตุมากกว่าคนงานที่ทำงานในบรรยากาศที่ไม่เคร่งเครียด บรรยากาศในการทำงานที่เคร่งเครียดจะเกิดจากปัจจัยด้านแสงสว่าง อุณหภูมิ ความแออัดในสถานที่ทำงาน การดื่มสุรา และสุขภาพร่างกาย เป็นต้น

2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงาน

2.3.1 ความหมายของพฤติกรรม

ธีระ งามสูตร (2535, หน้า 3) ได้ให้ความหมายของพฤติกรรมไว้ว่า หมายถึง การกระทำทุกอย่างของมนุษย์ ไม่ว่าการกระทำนั้นผู้กระทำจะรู้ตัวหรือไม่ก็ตาม ไม่ว่าคนอื่นจะสังเกตการกระทำนั้นได้หรือไม่ก็ตามและไม่ว่าการกระทำนั้นจะพึงประสงค์หรือไม่พึงประสงค์ก็ตาม ดังนั้น การเดิน การยืน การคิด การตัดสินใจ การปฏิบัติตามหน้าที่ การละทิ้งหน้าที่เป็นพฤติกรรมทั้งสิ้น

สมโภชน์ เอี่ยมสุภาษิต (2543, หน้า 16) ได้ให้ความหมายไว้ว่า พฤติกรรม หมายถึง สิ่งที่บุคคลกระทำแสดงออกตอบสนอง หรือได้ตอบสนองต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งในสถานการณ์ใด สถานการณ์หนึ่งที่สามารถสังเกตเห็นได้ ได้ยิน อีกทั้งวัดได้ตรงกันด้วยเครื่องมือที่เป็นวัตถุวิสัย ไม่ว่าการแสดงออก หรือการตอบสนองนั้นจะเกิดขึ้นภายใน หรือภายนอกร่างกาย

กันยา สุวรรณแสง (2544, หน้า 92) ได้ให้ความหมายว่า พฤติกรรม หมายถึง อาการ บทบาท ลีลา ทำที่การประพฤติปฏิบัติ การกระทำที่แสดงออกให้ปรากฏ สัมผัสได้ด้วยประสาทสัมผัสทางใดทางหนึ่งใน 5 ทวาร คือ โสตสัมผัส จักขุสัมผัส ชิวหาสัมผัส ฆานสัมผัส และทางผิวหนัง หรือมิฉะนั้นก็สามารถวัดได้ด้วยเครื่องมือ

สิทธิโชค วรานุสันติกุล (2546, หน้า 14) ได้ให้ความหมายว่า พฤติกรรม หมายถึง การกระทำของอินทรีย์ (Organism) หรือสิ่งมีชีวิต การกระทำนี้รวมถึงการกระทำที่เกิดขึ้น ทั้งที่ผู้กระทำรู้สึกตัว และไม่รู้สึกตัวในขณะที่กระทำ รวมทั้งการกระทำที่สังเกตได้ หรือไม่ได้ด้วย ดังนั้น พฤติกรรม หมายถึง การกระทำ หรือการแสดงออกของบุคคลต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใดภายใต้สถานการณ์ใด สถานการณ์หนึ่ง ทั้งที่สังเกตได้โดยตรง และสังเกตไม่ได้โดยตรง ซึ่งสามารถใช้เครื่องมือวัดการ แสดงออกได้

ดังนั้น พฤติกรรม หมายถึง การกระทำ หรือการแสดงออกของบุคคลต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด ภายใต้สถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่ง ทั้งที่สังเกตได้โดยตรง และสังเกตไม่ได้โดยตรง ซึ่งสามารถใช้เครื่องมือวัดการแสดงผลออกได้

2.3.2 ประเภทของพฤติกรรม

สิทธิโชค วรานุสันติกุล (2546, หน้า 14) ได้แบ่งประเภทของพฤติกรรมไว้ 2 ประเภท คือ

2.3.2.1 พฤติกรรมภายนอก (Overt Behavior) หมายถึงการกระทำที่ผู้อื่นสามารถสังเกตได้โดยตรงจากประสาททั้ง 5 (ตา หู จมูก ปาก และผิวหนัง) ซึ่งสามารถแบ่งย่อยลงไปได้อีก คือ

- พฤติกรรมที่สังเกตได้โดยตรงไม่ต้องใช้เครื่องมือช่วย บางครั้งเรียกว่า พฤติกรรมโมลาร์ (Molar Behavior) เช่น หัวเราะ ร้องไห้ อ้าปาก และกระโดด เป็นต้น
- พฤติกรรมที่ไม่สามารถสังเกตได้โดยตรง ต้องใช้เครื่องมือช่วย บางครั้งเรียกว่าพฤติกรรมโมเลกุล (Molecular Behavior) เช่น การเต้นของหัวใจฟังจากเครื่องฟังหัวใจที่แพทย์ใช้ความดันโลหิตสูงดูจากเครื่องวัดความดันโลหิต เป็นต้น

2.3.2.2 พฤติกรรมภายใน (Covert Behavior) ได้แก่ พฤติกรรมที่เกิดขึ้นภายในตัวบุคคลโดยจะรู้สึกตัวหรือไม่รู้สึกตัวก็ตาม โดยปกติผู้อื่นไม่อาจสังเกตเห็นพฤติกรรมประเภทนี้ โดยตรงได้ถ้าไม่บอก ไม่แสดงออกมาให้เห็นที่สังเกต พฤติกรรมภายในจึงเป็นเรื่องประสบการณ์

ส่วนบุคคล (Private Experience) คนเท่านั้นที่รู้ตัว เช่น ความคิด ความจำ จินตนาการ ความฝันและพฤติกรรมความรู้สึกต่างๆ เช่น กลัว เสียใจ หิว เจ็บ เป็นต้น ซึ่งถึงแม้ว่าจะไม่สามารถสังเกตได้โดยตรงก็สามารถจะสังเกตได้โดยทางอ้อม เช่น ใช้แบบทดสอบหรือสังเกตจากพฤติกรรมภายนอกที่เป็นการสรุปโยงถึงพฤติกรรมภายใน ซึ่งพฤติกรรมภายในนั้นสามารถแบ่งได้ 2 ชนิด คือ

- พฤติกรรมภายในที่เกิดขึ้นโดยรู้สึกตัว (Conscious Processes) เช่น หิว เหนื่อย ตื่นเต้นเจ็บปวด พฤติกรรมเหล่านี้เจ้าของพฤติกรรมรู้ตัวว่ามันเกิด และเจ้าของพฤติกรรมอาจจะควบคุมหรือเก็บความรู้สึกต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นได้ไม่แสดงออกซึ่งกิริยาอาการหรือสัญญาณใดๆ

- พฤติกรรมภายในที่เกิดขึ้นโดยไม่รู้สึกตัว (Unconscious Processes) พฤติกรรมบางอย่างเกิดขึ้นภายในโดยที่บางครั้งบุคคลไม่รู้สึกตัวแต่มีผลต่อพฤติกรรมภายนอกของบุคคลผู้นั้น เช่น ความขลาด ความกล้า ความคิด ความคาดหวัง ความปรารถนา ความสุขใจ เป็นต้น

2.3.3 องค์ประกอบของพฤติกรรม

พฤติกรรมเป็นผลของการเลือกปฏิบัติที่เหมาะสมที่สุด มาตอบสนองสิ่งเร้าในสถานการณ์ต่าง ๆ อยู่ตลอดเวลา Cronbach (1963, pp.68-70 อ้างใน กันยา สุวรรณแสง, 2544, หน้า 92-93) ได้กล่าวว่าพฤติกรรมมนุษย์มีองค์ประกอบ 7 ประการ ดังนี้

2.3.3.1 เป้าหมาย หรือความมุ่งหมาย (Goal) คือวัตถุประสงค์ หรือความต้องการซึ่งก่อให้เกิดพฤติกรรม เช่น ความต้องการมีน้ำมีตาในสังคม

2.3.3.2 ความพร้อม (Readiness) หมายถึง ระดับวุฒิภาวะ และความสามารถที่จำเป็นในการทำกิจกรรมเพื่อตอบสนองความต้องการ

2.3.3.3 สถานการณ์ (Situation) หมายถึง ลู่ทางหรือโอกาส หรือเหตุการณ์ที่เปิดโอกาสให้เลือกทำกิจกรรมเพื่อตอบสนองความต้องการ

2.3.3.4 การแปลความหมาย (Interpretation) เป็นการพิจารณาลู่ทาง หรือสถานการณ์ เพื่อเลือกหาวิธีที่คิดว่าจะตอบสนองความต้องการเป็นที่พอใจมากที่สุด

2.3.3.5 การตอบสนอง (Response) คือการดำเนินการทำกิจกรรมตามที่ตัดสินใจเลือกสรรแล้ว

2.3.3.6 ผลรับที่ตามมา (Consequence) คือผลที่เกิดขึ้นจากการกระทำกิจกรรมนั้น ซึ่งอาจได้ผลตรงกับที่คาดไว้ หรือตรงข้ามกับที่คิดไว้

2.3.3.7 ปฏิกริยาต่อความผิดหวัง (Reaction to Thwarting) เป็นปฏิกริยาที่เกิดขึ้นเมื่อสิ่งที่เกิดขึ้นไม่สามารถตอบสนองตามความต้องการ จึงต้องกลับไปแปลความหมายใหม่เพื่อเลือกหาวิธีที่จะตอบสนองความต้องการได้ แต่ถ้าเห็นว่าเป้าประสงค์นั้นมันเกินความสามารถก็ต้องยอมละเลิกความต้องการนั้น

พฤติกรรมจะสมบูรณ์และสิ้นสุดลงก็ต่อเมื่อผลที่ตามมาตรงกับความต้องการ หากไม่สมหวังคนเราก็จะมีปฏิกิริยาต่อไปอีก

2.3.4 กระบวนการเกิดพฤติกรรม

เมื่อบุคคลกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งขึ้นมา การแสดงออกเช่นนั้นได้ย่อมต้องอาศัยขั้นตอนของการเกิดอย่างเป็นกระบวนการมาก่อนทั้งสิ้น และในกระบวนการเกิดพฤติกรรมทั้งหมดนี้ สุรวุฒิ พยอมเยี่ยม (2541, หน้า 16-17) ได้แบ่งออกเป็นกระบวนการย่อยได้ 3 กระบวนการ คือ

2.3.4.1 กระบวนการรับรู้ (Perception Process) กระบวนการรับรู้เป็นกระบวนการเบื้องต้นที่เริ่มจากการที่บุคคลได้รับสัมผัส หรือรับข่าวสารจากสิ่งเร้าต่าง ๆ โดยผ่านประสาทสัมผัส ซึ่งรวมถึงการรู้สึก (Sensation) กับสิ่งเร้าที่รับสัมผัสนั้นด้วย

2.3.4.2 กระบวนการคิดและเข้าใจ (Cognition Process) กระบวนการนี้อาจเรียกได้ว่า กระบวนการทางปัญญา ซึ่งเป็นกระบวนการที่ประกอบไปด้วยการเรียนรู้ การคิด และการจำ ตลอดจนการนำไปใช้หรือเกิดพัฒนาการจากการเรียนรู้ นั้น ๆ ด้วยการรับสัมผัส การรู้สึก ที่นำมาสู่การคิดและเข้าใจนี้เป็นระบบการทำงานที่มีความละเอียดซับซ้อนมาก และเป็นกระบวนการภายในทางจิตใจ

2.3.4.3 กระบวนการการแสดงออก (Spatial Behavior Process) หลังจากผ่านขั้นตอนของการรับรู้และการคิดและเข้าใจแล้ว บุคคลจะมีอารมณ์ตอบสนองต่อสิ่งที่ได้รับรู้นั้น ๆ แต่ยังมีไม่ได้แสดงออกให้ผู้อื่นได้รับรู้ ยังคงเป็นพฤติกรรมที่อยู่ภายใน (Covert Behavior) แต่เมื่อได้คิดและเลือกที่จะแสดงการตอบสนองให้บุคคลอื่นสังเกตได้เราจะเรียกว่าพฤติกรรมภายนอก (Overt Behavior) ซึ่งพฤติกรรมภายนอกนี้เป็นเพียงส่วนหนึ่งของพฤติกรรมที่มีอยู่ทั้งหมดภายในตัวบุคคลนั้น เมื่อมีปฏิกิริยาตอบสนองต่อสิ่งเร้าใดสิ่งเร้าหนึ่ง การแสดงออกมาเพียงบางส่วนของที่มีอยู่จริงจึงเรียกว่า (Spatial Behavior)

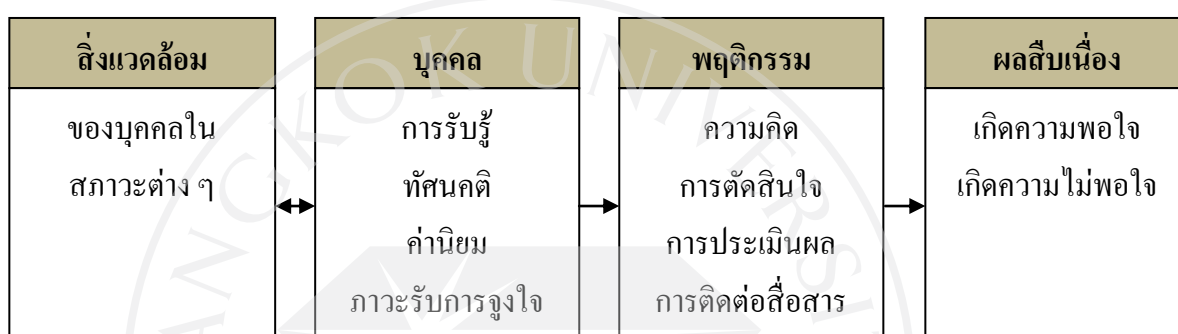
ในการเกิดกระบวนการย่อยทั้ง 3 ขั้นตอนนี้ไม่สามารถแยกเป็นอิสระจากกันได้ เพราะ การเกิดพฤติกรรมในแต่ละครั้งนั้นจะมีความต่อเนื่องสัมพันธ์กันอย่างมาก

2.3.5 กระบวนการทางจิตวิทยาที่มีผลต่อพฤติกรรมของบุคคล

พฤติกรรมของบุคคลในองค์การเป็นผลมาจากองค์ประกอบหลายประการ ทั้งองค์ประกอบภายนอกตัวบุคคล ได้แก่ สิ่งแวดล้อม ซึ่งอาจเป็นบุคคล สิ่งของ เหตุการณ์ต่าง ๆ และองค์ประกอบภายในตัวบุคคล ได้แก่ กระบวนการทางจิตวิทยา ประกอบด้วย การรับรู้ ทักษะคิด ค่านิยม องค์ประกอบทั้งสองนี้จะมีผลต่อพฤติกรรมของบุคคลในด้านความคิด การตัดสินใจ การประเมินค่า การติดต่อสื่อสารกับบุคคลอื่น ฯลฯ พฤติกรรมของบุคคลนี้เมื่อปฏิบัติไปแล้วย่อมมีผลสืบเนื่องมาจากการทำพฤติกรรมนั้น ผลสืบเนื่องอาจจะเป็นไปได้ทั้งในลักษณะที่เป็นความพอใจและ

ความไม่พอใจแก่บุคคล ถ้าผลสืบเนื่องใดนำความพอใจมาให้บุคคลก็มักจะทำพฤติกรรมนั้นซ้ำอีก ในทางตรงกันข้ามถ้าผลสืบเนื่องนั้นนำความไม่พอใจมาสู่บุคคล บุคคลก็พยายามทำพฤติกรรมใหม่ (เทพนม เมืองแมนและสวิง สุวรรณ, 2540, หน้า 6) ดังภาพที่ 2.2 แสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่าง สิ่งแวดล้อม กระบวนการทางจิตวิทยาในตัวบุคคล พฤติกรรม และผลสืบเนื่อง

ภาพที่ 2.2: แสดงความสัมพันธ์ระหว่างสิ่งแวดล้อม กระบวนการทางจิตวิทยาในตัวบุคคล พฤติกรรม และผลสืบเนื่อง



ที่มา : เทพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ. (2540). *พฤติกรรมองค์การ* (พิมพ์ครั้งที่ 2).
กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช.

ดังนั้น พฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงาน หมายถึง การกระทำหรือการแสดงออกของ พนักงาน โดยอยู่ในสถานะที่ปราศจากอุบัติเหตุ การบาดเจ็บ พิกการ ตาย เกิดโรคจากการทำงาน ทรัพย์สินเสียหาย และมีสุขภาพอนามัยที่ดี

ตามหลักพฤติกรรมศาสตร์นั้น พฤติกรรมความปลอดภัยจะเกิดขึ้นได้ ต้องมีปัจจัยหลาย ประการด้วยกัน จำแนกได้ 3 ลักษณะ คือ (สมถวิล เมืองพระ, 2537, หน้า 43)

2.3.5.1 ปัจจัยที่ช่วยโน้มน้าวบุคคลให้เกิดพฤติกรรมความปลอดภัย (Predisposing Factors) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความรู้ ความเข้าใจ ความเชื่อ ทัศนคติ และค่านิยมของบุคคลที่มี ต่อเรื่องใดเรื่องหนึ่งที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมอนามัยของบุคคล ซึ่งพฤติกรรมนี้เกิดขึ้นจากการเรียนรู้ หรือประสบการณ์ที่ได้รับจากการเรียนรู้ของแต่ละบุคคล ซึ่งส่วนใหญ่จะได้รับทั้งในทางตรง และทางอ้อม หรือจากการเรียนรู้ด้วยตนเอง

2.3.5.2 ปัจจัยที่ช่วยสนับสนุนให้เกิดพฤติกรรมความปลอดภัย (Enabling Factors) เป็นปัจจัยที่เกิดขึ้นจากการที่บุคคลต่าง ๆ มีโอกาสที่จะใช้บริการหรืออุปกรณ์ รวมทั้งสิ่ง

ต่าง ๆ ที่มีอยู่และจัดหาไว้ให้อย่างทั่วถึง ได้แก่ สถานพยาบาล แหล่งอาหาร หรืออุปกรณ์ป้องกันความปลอดภัยเป็นต้น

2.3.5.3 ปัจจัยที่ช่วยเสริมสร้างให้เกิดความปลอดภัย (Reinforcing Factors) เป็นปัจจัยที่นอกเหนือจากปัจจัยดังกล่าวข้างต้น ได้แก่ ปัจจัยที่เกิดจากการกระทำของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงาน ทางตรงและทางอ้อม เช่น ครอบครัว ญาติ เพื่อน นายจ้างและบุคลากรอื่น ๆ ซึ่งบุคคลเหล่านี้จะมีอิทธิพลต่อการปลูกฝังหรือเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมอนามัยโดยการอบรมสั่งสอน กระตุ้นเตือน การชักจูงการเป็นตัวอย่าง การดูแลควบคุม รวมทั้งการส่งเสริมให้เกิดการกระทำหรือการปฏิบัติที่ถูกต้องและเหมาะสมที่จะนำไปสู่การมีสุขภาพหรือพฤติกรรมอนามัยตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

2.3.6 ทฤษฎีที่เกี่ยวกับพฤติกรรมความปลอดภัย

การที่จะเข้าใจพฤติกรรมที่เกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน หรือสุขภาพอนามัยของบุคคลนั้นส่วนใหญ่จะอาศัยแนวคิดและทฤษฎีทางจิตวิทยา เพื่อแก้ปัญหาทางสุขภาพอนามัยของบุคคล จะต้องเปลี่ยนแปลงลักษณะการดำเนินชีวิตของบุคคลนั้น ๆ และควบคุมปัญหาสิ่งแวดล้อมมากกว่าที่จะเป็นการให้บริการทางด้านการรักษาพยาบาล โดยให้การศึกษาแก่บุคคลเกี่ยวกับความสามารถและความรับผิดชอบของตัวเขาในการที่จะปกป้องสุขภาพของตนเอง ซึ่งเป็นแนวคิดด้านการป้องกัน และทฤษฎีที่สัมพันธ์กับพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงาน มีดังนี้

2.3.6.1 การปรับพฤติกรรมด้วยการควบคุมตนเอง (Self-Control) คือกระบวนการควบคุมตนเอง (Self-Control) ซึ่ง Cormier (อ้างใน ภูษิต เกียรติคุณ, 2535, หน้า 76-77) กล่าวว่าป็นวิธีการหนึ่งที่ใช้ในการปรับพฤติกรรม ซึ่งมีพื้นฐานมาจากทฤษฎีการเรียนรู้โดยอาศัยหลักการเรียนรู้เงื่อนไขผลกรรม ซึ่งกระบวนการนี้บุคคลจะใช้วิธีการหนึ่ง หรือหลายวิธีร่วมกันเพื่อเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคคล จากพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ ไปสู่พฤติกรรมที่พึงประสงค์โดยที่บุคคลนั้นเป็นผู้กำหนดพฤติกรรมเป้าหมาย กระบวนการที่นำไปสู่เป้าหมายและควบคุมทั้งตัวแปรภายในและภายนอกของบุคคล อันจะมีผลต่อพฤติกรรมที่พึงประสงค์นั้นด้วยตนเองส่วนผู้ปรับพฤติกรรมเป็นเพียงผู้ให้คำปรึกษาหรือฝึกวิธีการที่เหมาะสมให้เท่านั้น ลักษณะเช่นนี้จะทำให้กระบวนการควบคุมตนเองมีความแตกต่างจากกระบวนการปรับพฤติกรรมที่อาศัยการจัดการกระทำจากบุคคลภายนอกในการควบคุมตนเอง เจ้าของพฤติกรรมจะมีบทบาทในการเลือกพฤติกรรมเป้าหมายที่เป็นปัญหาและประเมินผลเป้าหมายด้วยตนเอง เพื่อเปลี่ยนแปลงจากการตอบสนองที่ไม่มีประสิทธิภาพไปสู่วิธีการแก้ไขอย่างเป็นระบบ และมีผลระยะยาวให้พฤติกรรมที่เปลี่ยนใหม่มีความคงทนถาวร และจากแนวคิดที่เกี่ยวกับการปรับพฤติกรรมโดยการเรียนรู้เงื่อนไขผลกรรมดังกล่าวมาแล้ว พฤติกรรมบางอย่างให้ผลกรรมทางบวกในปัจจุบันแต่ให้ผลกรรมทางลบในอนาคต เช่น การดื่มสุรา การสูบบุหรี่

บุหรี และพฤติกรรมบางอย่างให้ผลกรรมทางลบในปัจจุบัน แต่ให้ผลกรรมทางบวกในอนาคต เช่น การทนเจ็บจากการถอนฟัน เป็นต้น

เทคนิคที่ใช้ในการควบคุมตนเอง ส่วนใหญ่แล้วนักปรับพฤติกรรมจะใช้วิธีการสังเกตและบันทึกพฤติกรรมตนเอง การประเมินตนเอง การให้เสริมแรงตนเอง และการตั้งเกณฑ์มาตรฐานของตนเอง นอกจากนี้ยังได้มีการใช้เทคนิคอื่น ๆ ประกอบ เช่น การสอนตน การลงโทษตนเอง และการทำสัญญากับตนเอง แต่อย่างไรก็ตามในการควบคุมตนเองมักใช้วิธีการเหล่านี้ควบคู่กันไป และพบว่าการใช้วิธีการเหล่านี้มาผสมผสานกันจะมีประสิทธิภาพมากกว่าการใช้เทคนิคเพียงอย่างเดียว นอกจากนี้การใช้เทคนิคในการควบคุมตนเองยังขึ้นอยู่กับบุคคล สภาพการณ์และพฤติกรรมที่ใช้อีกด้วย

สรุปได้ว่า การที่บุคคลรู้จักควบคุมตัวเองในการปฏิบัติตนเพื่อก่อให้เกิดความปลอดภัยแล้ว ก็จะมีพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงาน

2.3.6.2 ทฤษฎีการรับรู้ประสิทธิภาพแห่งตน (Theory of Self-Efficacy) ทฤษฎีนี้เป็นทฤษฎีที่ Bandura (1979 อ้างใน สติธิโชค วรานุสันติกุล, 2539, หน้า 18) ได้พัฒนามาจากหลักการเรียนรู้ทางสังคม (Social Learning Principles) ทฤษฎีการรับรู้ประสิทธิภาพแห่งตนนี้มีข้อสมมติฐานว่าคนเรานั้นมีกระบวนการเชิงปัญญา หรือกระบวนการความรู้ (Cognitive Ability) ที่จะสามารถแสดงพฤติกรรมออกมาได้โดยการคิดหรือการดูตัวอย่างจากผู้อื่นหรือการเลียนแบบผู้อื่น โดยก่อนที่คนเราจะแสดงพฤติกรรมออกไปนั้น คนเราจะมีคามคาดหวังเกิดขึ้นอย่างน้อย 2 อย่าง คือ การคาดหวังผลของการกระทำ (Outcome Expectation) ถ้าคาดว่าจะได้ผลกระทบน่าพึงพอใจ ก็จะกระทำ และขณะเดียวกันก็คาดหวังเกี่ยวกับความสามารถของตนเอง (Efficacy Expectation) ที่จะกระทำพฤติกรรมนั้นด้วย ถ้าพบว่าตัวเองน่าจะมีความสามารถที่จะทำได้ก็จะทำ และจะไม่ทำถ้าพบว่าตัวเองไม่มีความสามารถที่จะทำได้

ดังนั้น การที่คนจะมีพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานที่ดี จะต้องมีความรู้และมั่นใจว่าตนเองสามารถจะกระทำการเกี่ยวกับการป้องกันอันตรายได้

2.3.6.3 แบบจำลองความเชื่อเกี่ยวกับสุขภาพ (Health Belief Model) Rosenstock (อ้างใน สมถวิล เมืองพระ, 2537, หน้า 31-32) มีข้อสมมติฐานเกี่ยวกับความเชื่อด้านสุขภาพที่ว่า สุขภาพที่ดี (Good Health) ในความคิดของแต่ละคนไม่เหมือนกัน ทำให้มีผลต่อการยอมรับและการตัดสินใจที่จะกระทำหรือมีพฤติกรรมต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายแตกต่างกัน การที่บุคคลจะปฏิบัติหรือกระทำสิ่งใด ๆ เพื่อหลีกเลี่ยงการเกิดอุบัติเหตุหรือการเจ็บป่วยนั้น จะต้องมีความเชื่อหรือการยอมรับเกี่ยวกับอุบัติเหตุหรือการเจ็บป่วยอยู่ 3 ประการ อันจะนำไปสู่การมีสุขภาพ หรือการมีพฤติกรรมความปลอดภัย คือ

1. การรับรู้ถึงโอกาสเสี่ยงและความเสี่ยงต่อการเจ็บป่วย (Perceived Susceptibility) หมายถึงการที่บุคคลแต่ละคนมีการรับรู้ถึงโอกาสที่จะเกิดการเจ็บป่วยหรือเสี่ยงต่อการเจ็บป่วยแตกต่างกัน เช่น บางคนอาจจะปฏิเสธไม่เชื่อ หรือบางคนก็เชื่อว่า เรามีโอกาสจะเจ็บป่วยอย่างแน่นอน หรือ มีโอกาสเกิดขึ้นเหมือนกันแต่ไม่มากนัก เป็นต้น ซึ่งระดับการรับรู้จะมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการป้องกันอันตราย หรืออาการเจ็บป่วยจากการทำงาน
2. การรับรู้ถึงความรุนแรงของการเกิดอุบัติเหตุ (Perceived Severity) หมายถึง การที่บุคคลตระหนักถึงความรุนแรงของการเกิดอุบัติเหตุ และผลกระทบที่ตามมาจากการเกิดอุบัติเหตุ เช่น ความเจ็บป่วย พิการ ตาย และผลที่ตามมาทางสังคม เช่น การหยุดงาน ผลกระทบต่อชีวิตครอบครัว และความสัมพันธ์กับบุคคลในองค์กร ซึ่งมีผลทำให้พฤติกรรมการป้องกันอันตรายแตกต่างกันออกไปในแต่ละคน
3. การรับรู้เกี่ยวกับผลดี และผลเสียของการปฏิบัติเพื่อต่อต้านหรือหลีกเลี่ยงการเกิดความเจ็บป่วย (Perceived Benefits and Barrier) ซึ่งการรับรู้ในข้อ 1 และ ข้อ 2 นั้น เป็นสถานะของจิตใจ และความพร้อมที่จะกระทำการสิ่งใดสิ่งหนึ่งต่อไป แต่ไม่ได้เป็นสิ่งที่กำหนดว่าพฤติกรรมที่จะกระทำนั้นเป็นอย่างไร การที่บุคคลเลือกว่าจะกระทำอะไรขึ้นอยู่กับความพร้อมทางด้านจิตใจ และการรับรู้ถึงผลดี และอุปสรรค โดยจะปฏิบัติหรือไม่ขึ้นอยู่กับวิธีการที่บุคคลนั้นเชื่อว่าจะก่อให้เกิดผลดีกับตนมากที่สุด และมีอุปสรรคหรือผลเสียน้อยที่สุด ซึ่งต้องสัมพันธ์กับการลดโอกาสที่จะได้รับอันตรายจากการเกิดอุบัติเหตุ และความรุนแรงของการเกิดอุบัติเหตุ

จากการรวบรวมแนวคิดและทฤษฎีข้างต้นเพื่อเป็นแนวทางในการแบ่งด้านพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานให้สอดคล้องกับบริษัทที่ได้ทำการศึกษา ผู้วิจัยได้สรุปแนวการศึกษาพฤติกรรมความปลอดภัยในการศึกษารั้งนี้ คือ การกระทำของพนักงานระดับปฏิบัติการที่ได้แสดงออกในขณะที่ทำงานที่แสดงให้เห็นว่าเป็นการทำงานที่ไม่อันตราย ไม่อยู่ในสภาพที่เสี่ยงต่อการเกิดอุบัติเหตุ รวมถึงการปฏิบัติตามกฎ ระเบียบความปลอดภัยในการทำงาน และการกระทำอื่นๆ อันจะก่อให้เกิดความปลอดภัยในการทำงาน โดยแบ่งพฤติกรรมความปลอดภัยออกเป็น 3 ด้าน คือ

1. การปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน หมายถึง การที่พนักงานปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องตามขั้นตอนและวิธีการในการทำงานที่ปลอดภัย โดยปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับที่บริษัทได้กำหนดขึ้นอย่างเคร่งครัด
2. การใช้เครื่องมือ อุปกรณ์เพื่อความปลอดภัย หมายถึง การใช้อุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคลการเลือกใช้เครื่องมือหรืออุปกรณ์ที่เหมาะสมกับลักษณะงาน การตรวจสอบ

ความสมบูรณ์ ของเครื่องมือหรืออุปกรณ์ก่อนการใช้งาน การดูแลรักษาและเก็บเครื่องมือหรืออุปกรณ์ที่ใช้งานเสร็จแล้วให้เรียบร้อย

3. ความพร้อมทางด้านร่างกายและจิตใจของพนักงาน หมายถึง การที่พนักงานทำงานโดยมีสมาธิ ไม่ประมาท เหม่อลอย ไม่คิดถึงเรื่องอื่นในขณะที่ทำงาน หยอกล่อกันระหว่างการ ทำงานร่างกายสมบูรณ์แข็งแรง มีการพักผ่อนที่เพียงพอแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการมีส่วนร่วม

2.4 กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับความปลอดภัยในการทำงาน

เนื่องจากการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเป็นสถานประกอบการประเภทรัฐวิสาหกิจ ที่มีพนักงานซึ่งเป็นทั้งพนักงานที่เป็นลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราวจำนวนมาก เพื่อให้เกิดความปลอดภัยในการทำงาน จึงจำเป็นต้องปฏิบัติตามกฎหมายที่ว่าด้วยเรื่องเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน เพื่อให้สอดคล้องกับกฎหมาย และเกิดความปลอดภัยแก่พนักงานและลูกจ้างทุกคน ตามพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ.2543 และกฎหมายความปลอดภัยอาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานสำหรับหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ ออกโดยกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน (กองตรวจความปลอดภัย. 2547)

พระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554 เป็นกฎหมายแม่บทฉบับใหม่ ซึ่งประกาศในราชกิจจานุเบกษาเมื่อวันที่ 17 ม.ค. 2554 และจะมีผลใช้บังคับเมื่อพ้นกำหนด 180 วันนับแต่ประกาศ

เหตุผลในการประกาศใช้พระราชบัญญัติฉบับนี้คือ เนื่องจากในปัจจุบันมีการนำเทคโนโลยี เครื่องมือ เครื่องจักร อุปกรณ์ สารเคมี และสารอันตรายมาใช้ในกระบวนการผลิต การก่อสร้าง และบริการ แต่ขาดการพัฒนาความรู้ความเข้าใจควบคู่กันไป ทำให้ส่งผลกระทบต่อผู้ใช้แรงงานในด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย สภาพแวดล้อมในการทำงาน และก่อให้เกิดอันตรายจากการทำงาน จนถึงแก่บาดเจ็บ พิการ ทูพพลภาพ เสียชีวิต หรือเกิดโรคอันเนื่องมาจากการทำงานซึ่งมีแนวโน้มสูงขึ้นและทวีความรุนแรงขึ้น จึงตราพระราชบัญญัตินี้ เพื่อประโยชน์ในการวางมาตรการควบคุม กำกับ ดูแล และบริหารจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน อย่างเหมาะสม สำหรับป้องกัน สงวนรักษาทรัพยากรบุคคลอันเป็นกำลังสำคัญของชาติ

ปัจจุบันมีพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ซึ่งครอบคลุมเรื่องเหล่านี้เช่นกัน แต่พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานมีหลักการส่วนใหญ่เป็นเรื่องการคุ้มครองแรงงานทั่วไป และมีขอบเขตจำกัด ไม่สามารถกำหนดกลไกและมาตรการบริหารงานความปลอดภัยได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในเรื่องความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมนี้ก็มีกฎหมายกระทรวงและประกาศหลายฉบับที่เกี่ยวข้องซึ่งออกตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานใช้บังคับอยู่บ้างแล้ว ซึ่งก็

จะยังคงใช้บังคับต่อไปในระหว่างที่ยังไม่ได้ออกกฎกระทรวง ประกาศ หรือระเบียบตามพระราชบัญญัติใหม่นี้

ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ก่อสร้าง ปัจจุบันมีกฎกระทรวงและประกาศกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานที่ใช้บังคับอยู่ในหลายเรื่อง เช่น การทำงานเกี่ยวกับความร้อน แสงสว่าง และเสียง การทำงานเกี่ยวกับงานก่อสร้าง การทำงานเกี่ยวกับเครื่องจักร บันจัน และหม้อน้ำ เป็นต้น

ตามพระราชบัญญัติฉบับใหม่นี้ จะมี คณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งมีอำนาจหน้าที่ในการเสนอความเห็นต่อรัฐมนตรีและหน่วยงานของรัฐในการออกกฎหมาย การส่งเสริม และเรื่องที่เกี่ยวข้องกับความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ฯลฯ นอกจากนั้น ยังจะมีการจัดตั้งกองทุนขึ้น เพื่อเป็นทุนใช้จ่ายในการดำเนินการตามพระราชบัญญัตินี้ จัดตั้งสถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน เพื่อส่งเสริมและแก้ไขปัญหาดังกล่าวที่เกี่ยวข้อง พัฒนาและสนับสนุนการจัดทำมาตรฐานต่างๆ ฯลฯ

เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน โดยไม่เกิดอุบัติเหตุ ลดการสูญเสียในด้านต่างๆ เพื่อเป็นสถานประกอบการที่มีชื่อเสียงและสร้างคุณค่าให้สังคมไทยตลอดไป จะต้องมีการปฏิบัติตามกฎหมายกำหนด อีกทั้งต้องสร้างทัศนคติที่ถูกต้อง เกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงานแก่พนักงาน ลูกจ้าง ผู้บริหารทุกระดับ เพื่อให้เห็นประโยชน์ของการมีส่วนร่วมในกิจกรรมด้านความปลอดภัยในการทำงาน และมีส่วนร่วมในกิจกรรมด้านความปลอดภัยต่างๆที่สถานประกอบการจัดขึ้น

2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

Tiffin (อ้างใน วิฑูรย์ สิมะโชคดี และวีรพงษ์ เกลิมจิระรัตน์, 2547, หน้า 94-95) ได้ทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับอัตราการเข้าโรงพยาบาลของพนักงานเทียบกับอายุของแรงงาน และอายุการปฏิบัติงาน โดยทำการ วิเคราะห์ข้อมูลจากสถิติการเกิดอุบัติเหตุของพนักงาน 9,000 คน ได้ผลสรุปว่า พนักงานที่มีอายุระหว่าง 18-23 ปีมีแนวโน้มที่จะได้รับอันตรายเพิ่มมากขึ้นตามอายุ และในช่วงอายุ 23-26 ปี มีอัตราการเข้าโรงพยาบาลสูงสุดประมาณ 1.25 ครั้งต่อปี ส่วนบุคลากรที่มีอายุเกิน 25 ปี มีแนวโน้มที่จะได้รับอันตรายจนต้องเข้าโรงพยาบาลลดน้อยลงตามอายุที่เพิ่มมากขึ้น

จากการศึกษา Tiffin ยังพบว่าบุคคลที่มีอายุต่างกัน มีความระมัดระวัง มีความชำนาญในงานและมีการรับรู้สภาพงานที่เป็นอันตรายต่างกัน ทั้งนี้เพราะในแต่ละบุคคลมีธรรมชาติของอุปนิสัยและพฤติกรรมแตกต่างกันอย่างเด่นชัด แรงงานเด็กในโรงงานอุตสาหกรรม อายุระหว่าง 12-15 ปีเป็นผู้ที่ไม่มีความพร้อมในการทำงาน ทั้งทางด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม และประสบการณ์

ส่วนแรงงานบุคคลสูงอายุ ที่มีอายุเกิน 50 ปีขึ้นไป เป็นบุคคลที่มีความระมัดระวังและความชำนาญในงานสูงประสบการณ์ และการรับรู้สภาพงานที่เป็นอันตรายสูง มีความสุขุมและการยับยั้งชั่งใจดี มีการวิเคราะห์และประเมินสถานการณ์ได้แม่นยำกว่า

Meshkati (1990, p.125) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การป้องกันอุบัติเหตุของอุตสาหกรรมน้ำมัน และอุตสาหกรรมเคมี พบว่า สาเหตุที่ก่อให้เกิดอุบัติเหตุที่พบบ่อย คือความผิดพลาดของผู้ปฏิบัติงานงานวิจัยแสดงให้เห็นว่า ความผิดพลาดของผู้ปฏิบัติงาน และความล้มเหลวของระบบ เป็นผลจากสาเหตุต่อไปนี้ คือ

1. การออกแบบสภาพการทำงานที่ไม่ดี
2. กระบวนการจัดทำซ้ำซ้อน
3. การฝึกอบรมไม่มีประสิทธิภาพ
4. ระบบการแนะนำที่ไม่เอาใจใส่
5. งานและโครงสร้างขององค์กรไม่ยืดหยุ่น
6. กลไกการตอบสนองย้อนกลับไม่มีการตอบสนอง และการตอบสนองย้อนกลับที่ช้า
7. สภาพแวดล้อมถูกรบกวน

Meshkati ได้เสนอแนะเพิ่มเติมว่าควรที่จะต้องเพิ่มการส่งเสริมการตั้งหน่วยงานควบคุมอิสระเพื่อเป็นเครื่องเตือน และสนับสนุนความระมัดระวังเกี่ยวกับความปลอดภัย การติดต่อสื่อสาร และการปฏิบัติงานร่วมกันของผู้ที่สามารถทำให้ระบบนี้ปลอดภัย

Cox & Cox (1991) ได้ศึกษาโครงสร้างของการจัดการความปลอดภัย และทัศนคติของพนักงานที่มีต่อความปลอดภัย กลุ่มตัวอย่างเป็นลูกจ้างบริษัทในยุโรปจำนวน 630 คน ในสายงานการผลิต พบว่า กลยุทธ์ในการจัดการด้านความปลอดภัย และการเปลี่ยนแปลงทัศนคตินั้นควรให้การเสริมแรงสำหรับคนที่มีความเชื่อในทางที่ถูก และกำจัดความไม่เป็นระบบหรือความเชื่อที่ผิด ๆ ออกไป

Hyttinen (1993 อ้างใน วีรมลล์ ละอองศิริวงศ์, 2541, หน้า 49) ได้ศึกษาโครงสร้างความปลอดภัย และทัศนคติ

ของคณงานก่อสร้างชาย ประเทศฟินแลนด์ ในระดับผู้ได้บังคับบัญชา และหัวหน้างาน จาก 16 โครงการก่อสร้าง พบว่า การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในเรื่องการจัดการความปลอดภัย โปรแกรมการให้คำแนะนำเกี่ยวกับความปลอดภัยแก่คณงาน จิตวิทยาการทำงาน ระบบประกันความปลอดภัย การสำรวจความเสี่ยงในสถานที่ทำงาน และการรับรู้อันตรายเกี่ยวข้องกับการเกิดอุบัติเหตุในการทำงาน

Klonowicz & Sokolowska (1993) ได้ทำการศึกษาเรื่อง อันตรายประจำวัน , ความแตกต่างระหว่างบุคคล การรับรู้อุบัติเหตุ และพฤติกรรมความปลอดภัย บุคลิกภาพ พื้นฐานและปัจจัยที่ควรรู้สัมพันธ์กับแหล่งอำนาจควบคุมความเสี่ยง ที่ซึ่งความเสี่ยงนั้นสัมพันธ์กับอุบัติเหตุในงานอุตสาหกรรม กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ คนงานเพศชาย จำนวน 65 คน ที่ทำงานใกล้เตาหลอมเหล็ก จากการศึกษาพบว่า ผู้ที่ไม่หลีกเลี่ยงความเสี่ยงมากจะมีพฤติกรรมความปลอดภัยที่ไม่ดี และผู้ที่หลีกเลี่ยงความเสี่ยงมากจะมีพฤติกรรมความปลอดภัยที่ดีกว่า ดังนั้น สถานการณ์เฉพาะเป็นเครื่องชี้ลักษณะของบุคคลว่าจะมีพฤติกรรมความปลอดภัยหรือความเสี่ยงเพียงใด

Dejoy (1994) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การจัดการความปลอดภัยในสถานที่ทำงาน อ้างเหตุผลจากการวิเคราะห์ทฤษฎีและแบบจำลอง จากข้อโต้แย้งที่ว่า กระบวนการความพยายามที่จะแปลความหมาย และทำความเข้าใจสภาวะของมนุษย์ทั้งของตนเองและผู้อื่น โดยยึดพฤติกรรมองค์การ แบบจำลองอธิบายถึงข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับความปลอดภัย และความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยขององค์การภายใต้แบบจำลองนี้ ผู้ที่อยู่ในสถานที่ทำงานได้รับการตรวจตราโดยผู้จัดกระบวนการ มีจุดเด่นอยู่ที่ การค้นหาความปลอดภัยและจัดพฤติกรรมในองค์การ การรับรองโปรแกรมความปลอดภัย อยู่บนพื้นฐานการวิเคราะห์การเพิ่มจิตสำนึก บรรยากาศความปลอดภัย ระบบข้อมูลด้านความปลอดภัย และการฝึกอบรมผู้ควบคุมเกี่ยวกับความปลอดภัย

Janssens, Brett & Smith (1995) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างโครงสร้างต่าง ๆ ที่มีผลต่อการรับรู้ความปลอดภัยของพนักงานจาก 3 วัฒนธรรม พนักงานชาวอเมริกัน 300 คน ชาวฝรั่งเศส 241 คน และชาวอาร์เจนตินา 152 คน ซึ่งทำงานในแผนกเดียวกันของบริษัทร่วมชาติในสหรัฐอเมริกา ซึ่งมีส่วนร่วมนโยบายความปลอดภัยเหมือนกัน ได้กำหนดสมมติฐานบนพื้นฐานของความแตกต่างของคนสามชาติสามวัฒนธรรม โดยกำหนดให้ใช้นโยบายการบริหารแบบอิสระแบบเผด็จการ และแบบมีส่วนร่วมหรือประชาธิปไตย จากการศึกษาพบว่า ทั้ง 3 กลุ่ม มีการรับรู้ความปลอดภัยแตกต่างกัน

Dedobbeleer & German (อ้างในรุ่งศรี ศศิธร, 2536, หน้า 53) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติ เพื่อให้เกิดความปลอดภัยในการทำงานของคนงานก่อสร้าง ในกลุ่มคนงานก่อสร้างเขตเมืองบัลติมอร์ (Baltimore) จำนวน 454 คน พบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับการปฏิบัติเพื่อให้เกิดความปลอดภัยในการทำงาน คือ อายุ ทักษะคิดต่อระบบควบคุมความปลอดภัย การได้รับคำแนะนำเมื่อเริ่มทำงาน การมีระบบควบคุมความปลอดภัยของหน่วยงานส่วนปัจจัยที่สามารถทำนายการปฏิบัติได้ คือ อายุ ซึ่งพบว่า คนงานก่อสร้างที่มีอายุน้อยกว่า 26 ปีจะมีคะแนนการปฏิบัติเพื่อให้เกิดความปลอดภัยน้อย

จิตร วิมลธำรง (2538, หน้า 91-93) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพ ทัศนคติ ความรู้เกี่ยวกับความปลอดภัยกับการจัดการความปลอดภัยของผู้ควบคุมงานในโรงงาน อุตสาหกรรมผลิตยางรถจักรยานยนต์ในจังหวัดสมุทรสาคร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ศึกษาคือผู้ควบคุม คนงาน จาก 4 โรงงาน จำนวน 137 คน พบว่า ผู้ควบคุมคนงานที่มีบุคลิกภาพแบบ N (หัวนั้ ไหว- มั่นคง) มีความสัมพันธ์กับการจัดการความปลอดภัย ความรู้เกี่ยวกับความปลอดภัยสัมพันธ์กับการ จัดการความปลอดภัยผู้ควบคุมคนงานที่มีอายุ ประสบการณ์ทำงานแตกต่างกัน มีการจัดการความ ปลอดภัยแตกต่างกันผู้ควบคุมคนงานที่มีระดับการศึกษา และประสบการณ์อบรมด้านความ ปลอดภัยต่างกัน มีการจัดการความปลอดภัยไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สมชาย เลหาพิพัฒน์ชัย (2539, หน้า 86-89) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแบบแผนความ เชื่อด้านสุขภาพ ความเชื่อในแหล่งอำนาจควบคุมทางสุขภาพกับพฤติกรรมความปลอดภัยของ คนงานในอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้า กลุ่มตัวอย่างจำนวน 215 คน พบว่า คนงานที่มีเพศแตกต่าง กัน มีพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ส่วน อายุ อายุงานระดับการศึกษา จำนวนบุตรในความรับผิดชอบ ไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมความ ปลอดภัยความเชื่อในแหล่งอำนาจควบคุมทางสุขภาพโดยรวมของคนงานมีความสัมพันธ์กับ พฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

บุญลือ ฉิมบ้านไร่ (2539, หน้า 109-116) ได้ศึกษาปัจจัยด้านการบริหาร คนงาน และสภาวะ แวดล้อมในสถานที่ทำงาน ที่มีความสัมพันธ์กับการเกิดอุบัติเหตุจากการทำงาน , เปรียบเทียบ ระหว่างสถานประกอบการบ่มโลหะที่มีอัตราความถี่ของการบาดเจ็บสูงและต่ำ จังหวัด สมุทรปราการกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือสถานประกอบการบ่มโลหะที่มีคนงานตั้งแต่ 100 คนขึ้นไป จำนวน 25 โรงงานโดยแบ่งสถานประกอบการเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มสถานประกอบการที่ มีอัตราการบาดเจ็บสูง 14 แห่งและที่มีอัตราความถี่ของการบาดเจ็บต่ำ 11 แห่ง เก็บรวบรวมข้อมูล โดยสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานประกอบการ การสำรวจตรวจสอบสภาพสิ่งแวดล้อมในสถานที่ทำงาน และ การทดสอบด้านเจตคติด้านความปลอดภัยในการทำงานของคนงาน พบว่า คนงานที่เป็นเพศชาย ผู้ ที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าชั้นมัธยมศึกษา ระยะเวลาในการทำงานไม่เกิน 2 ปีและมีเจตคติด้านความ ปลอดภัยในการทำงานต่ำมีความสัมพันธ์กับการเกิดอุบัติเหตุจากการทำงาน ส่วนอายุ และ ประสบการณ์ในการทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับการเกิดอุบัติเหตุจากการทำงาน

วิมลล์ ละอองศิริวงศ์ (2541, หน้า 90-92) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการรับรู้สภาพ การทำงานที่เป็นอันตราย และพฤติกรรมการทำงานอย่างปลอดภัยของพนักงานระดับปฏิบัติการใน โรงงานอุตสาหกรรมผลิตแผ่นเหล็ก กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานระดับปฏิบัติการที่ปฏิบัติงานเป็น ประจำในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตแผ่นเหล็กเคลือบสีบุกแห่งหนึ่ง จำนวน 208 คน โดยใช้

แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเองในการเก็บรวบรวมข้อมูล จากการศึกษาพบว่า พนักงานที่มีอายุ ระดับการศึกษาแผนกงาน และประสบการณ์ฝึกอบรมเกี่ยวกับความปลอดภัยแตกต่างกัน มีการรับรู้ สภาพการทำงานที่เป็นอันตรายแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 พนักงานที่มีอายุ แตกต่างกันจะมีพฤติกรรมการทำงานอย่างปลอดภัยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ การรับรู้สภาพการทำงานที่เป็นอันตรายมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานอย่าง ปลอดภัยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ปัทมา พุ่มมาพันธ์ (2542, หน้า 105-107) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพ ความรู้ ด้านการจัดการความปลอดภัย ความพึงพอใจต่อการจัดการความปลอดภัย และพฤติกรรมความ ปลอดภัยในการทำงานของพนักงานในโรงงานเหล็กกล้าไร้สนิม กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานระดับ ปฏิบัติการของโรงงานผลิตเหล็กกล้าไร้สนิมแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง จำนวน 130 คน โดยใช้ วิธีการสุ่มแบบบังเอิญ (Accident Sampling) พบว่าประสบการณ์ในการทำงานมีความสัมพันธ์กับ พฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ระยะเวลาในการศึกษามี ความสัมพันธ์กับความพึงพอใจต่อการจัดการความปลอดภัยและพฤติกรรมความปลอดภัยในการ ทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ความรู้ด้านการจัดการความปลอดภัยมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรม ความปลอดภัยในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

รัตนวรรณ ศรีทองเสถียร (2542, หน้า 120-124) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้ ระบบความปลอดภัย และพฤติกรรมความปลอดภัยของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม พบว่า พนักงานที่มีเพศ อายุ สถานภาพสมรส ประสบการณ์การทำงาน ประสบการณ์ทำงานทั้งหมด การศึกษา รายได้ ประสบการณ์ในการได้รับอุบัติเหตุจากการทำงาน การอบรมเรื่องความปลอดภัย และการอบรมใช้อุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคลแตกต่างกันมีการรับรู้ระบบความปลอดภัยไม่ แตกต่างกันพนักงานหญิง พนักงานที่ไม่เคยประสบอุบัติเหตุจากการทำงาน พนักงานที่เคยอบรม ด้านความปลอดภัย และพนักงานที่เคยอบรมใช้อุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคลมีพฤติกรรม ความปลอดภัยมากกว่าพนักงานชาย พนักงานที่เคยประสบอุบัติเหตุจากการทำงาน พนักงานที่ไม่ เคยอบรมด้านความปลอดภัย และพนักงานที่ไม่เคยอบรมใช้อุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติและการรับรู้ระบบความปลอดภัยมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรม ความปลอดภัยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สิริพัชร เปรมชัยเชิฐ (2543, หน้า 100-103) ได้ศึกษาเปรียบเทียบพฤติกรรมความปลอดภัย ในการทำงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพ ความรู้ การ เปิดรับสื่อ กับพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตกระดาษ จำนวน 109 คน พบว่า พนักงาน

ที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันจะมีพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนพนักงานที่มี อายุ การศึกษา รายได้ ระยะเวลาในการทำงานและประสบการณ์ในการเกิดอุบัติเหตุแตกต่างกันจะมีพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานไม่แตกต่างกัน ความรู้เกี่ยวกับความปลอดภัยมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

อริศรา ปาดแมน (2544, หน้า 89-100) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้สภาพการทำงานที่เป็นอันตรายกับพฤติกรรมการทำงานที่ปลอดภัยของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัทรองเท้าบาจา จำกัด (มหาชน) พบว่าพนักงานที่มี เพศ อายุ วุฒิการศึกษา แผนกงาน อายุงาน และประสบการณ์การเกิดอุบัติเหตุแตกต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานที่ปลอดภัยไม่แตกต่างกัน มีเพียงพนักงานที่มีประสบการณ์การอบรมแตกต่างกันที่มีพฤติกรรมการทำงานที่ปลอดภัยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และการรับรู้สภาพการทำงานที่เป็นอันตรายมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการทำงานที่ปลอดภัยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

กรุณา วรภักดิ์ภมร (2544) ได้ศึกษาเรื่อง ความรู้ ทักษะ และพฤติกรรมเกี่ยวกับความปลอดภัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ของนักศึกษาระดับปริญญาตรี สาขาวิศวกรรมศาสตร์ สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล ดำเนินการวิจัยโดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลกลุ่มตัวอย่างเป็นนักศึกษาที่กำลังศึกษาอยู่ชั้นปีที่ 4 ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2542 จำนวน 245 คน พบว่า นักศึกษาที่มีภาควิชา และระดับคะแนนเฉลี่ยแตกต่างกันจะมีความรู้เกี่ยวกับความปลอดภัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นักศึกษาที่มีเพศแตกต่างกันจะมีพฤติกรรมเกี่ยวกับความปลอดภัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ความรู้มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมเกี่ยวกับความปลอดภัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เสรษฐา ดันดิเชฆามงคล (2546, หน้า 84-86) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนเองการสนับสนุนทางองค์การ และพฤติกรรมความปลอดภัยของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานผลิต ผลิตภัณฑ์เมลามีนและพลาสติกแห่งหนึ่ง ในจังหวัดสมุทรปราการ กลุ่มตัวอย่างจำนวน 270 คน พบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุงาน ประสบการณ์ในการฝึกอบรมด้านความปลอดภัย และประสบการณ์การเกิดอุบัติเหตุจากการทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมความปลอดภัย ส่วนการรับรู้ความสามารถของตนเอง และการสนับสนุนทางองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมความปลอดภัยของพนักงานระดับปฏิบัติการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

กล่าวโดยสรุปจากการศึกษาเอกสารหลักการแนวคิดทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สรุปได้ว่า การเกิดอุบัติเหตุหรืออุบัติภัยนั้นมีสาเหตุมาจากปัจจัยหลายๆ ประการด้วยกัน อันส่งผลให้เกิดความสูญเสียและเกิดความเสียหายต่อผู้เกี่ยวข้องหลายประการทั้งโดยทางตรงและโดยทางอ้อม เช่น การบาดเจ็บ พิการ สูญเสียทรัพย์สิน เสียค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาล เสียเวลา เสียชื่อเสียง เสียขวัญกำลังใจ ผลผลิตเสียหาย ตลอดจนเสียชีวิต เป็นต้น ดังนั้นการที่จะทำไม่ให้เกิดความสูญเสียดังกล่าวขึ้น จะต้องมีการป้องกันและควบคุมการเกิดอุบัติเหตุ ให้เป็นไปตามแผนหรือมาตรการที่วางไว้ โดยจะต้องดำเนินการในหลายด้านพร้อมๆ กัน เช่น ผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย โดยเฉพาะผู้บริหารของหน่วยงานจะต้องเห็นความสำคัญของการบริหารจัดการด้านความปลอดภัยในสถานประกอบการ กิจกรรม เช่น การกำหนดนโยบายความปลอดภัย การวางแผนด้านความปลอดภัย การจัดตั้งคณะกรรมการความปลอดภัย การมอบหมายหน้าที่รับผิดชอบด้านความปลอดภัย การติดตามตรวจสอบและประเมินผลด้านความปลอดภัย การเป็นผู้นำ และควบคุมเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของงานด้านความปลอดภัย ทั้งนี้ ทุกคนต้องมีส่วนร่วมในกิจกรรมทุกด้านที่สถานประกอบการหรือหน่วยงานจัดให้มีขึ้น เพื่อให้การดำเนินงานด้านความปลอดภัยเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ต่อเนื่อง และยั่งยืนตลอดไป อันจะเป็นการช่วยลดการเกิดอุบัติเหตุ ตลอดจนความสูญเสียอันเนื่องมาจากการทำงานได้

บทที่ 3

วิธีการดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงปัจจัยการรับรู้เรื่องการจัดการความปลอดภัยในการทำงาน ที่มีผลต่อพฤติกรรมในการทำงาน ของพนักงานระดับปฏิบัติการ ประจำการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยตามขั้นตอนโดยมีวิธีการ และเครื่องมือที่ใช้ในการดำเนินการวิจัย ดังนี้

- 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.3 การสร้างเครื่องมือ
- 3.4 ระยะเวลาในการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.6 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นพนักงานระดับปฏิบัติการประจำการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดเชียงใหม่ มีจำนวนพนักงาน 1,322 คน (การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค, 2554) โดยจำแนกออกเป็นพนักงานระดับปฏิบัติการออกเป็น 3 ระดับ คือ พนักงานระดับธรรมดา พนักงานระดับฝีมือ พนักงานระดับชำนาญพิเศษ

โดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากสูตรของ Taro Yamane's (วิลดก ลำพาย, 2545, หน้า 50) ที่ระดับความเชื่อมั่นเท่ากับ 95% หรือระดับนัยสำคัญเท่ากับ 0.05 ตามสูตร ดังนี้

$$n = \frac{N}{1+N(e)^2}$$

กำหนดให้

- | | | |
|---|---|---|
| n | = | จำนวนขนาดตัวอย่าง |
| N | = | จำนวนของประชากรทั้งหมดที่ใช้ในการศึกษา |
| e | = | ความผิดพลาดที่ยอมรับได้ (ในการศึกษานี้กำหนดให้เท่ากับ 0.05) |

$$\begin{aligned}
 \text{แทนค่า } n &= \frac{1,322}{1 + 1,322 (0.05)^2} \\
 &= 307.08
 \end{aligned}$$

จากการคำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามสูตรของ Yamane's ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% หรือระดับนัยสำคัญ $\alpha = 0.05$ จากสูตรดังกล่าวทำให้ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 310 คนจากประชากรทั้งหมด 1,322 คน

การสุ่มตัวอย่างครั้งนี้ เลือกใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยวิธีการจับสลาก และกำหนดค่าความคลาดเคลื่อนของการสุ่มเท่ากับ .05

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการศึกษาวิจัยเรื่อง “ปัจจัยการรับรู้เรื่องการจัดการความปลอดภัยในการทำงาน ที่มีผลต่อพฤติกรรมในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ประจําการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จ. เชียงใหม่” เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ผู้ศึกษาได้ใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูลซึ่งเป็นแบบสอบถามแบบปลายปิด (Closed-end Questionnaire) ผู้ศึกษาได้สร้างขึ้นโดยแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับ ปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบเลือกตอบ (Check List) จำนวน 7 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง อายุการทำงาน ประสบการณ์การฝึกอบรมเกี่ยวกับความปลอดภัยประสบการณ์การเกิดอุบัติเหตุในการทำงาน

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยการรับรู้เรื่องการจัดการความปลอดภัย ลักษณะของแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) ทั้งหมดจำนวน 28 ข้อ โดยมีคำถามเกี่ยวกับปัจจัยการรับรู้เรื่องการจัดการความปลอดภัย ดังนี้

- | | |
|--|-------------|
| 1. นโยบายด้านความปลอดภัย | จำนวน 8 ข้อ |
| 2. ความรู้ด้านความปลอดภัย | จำนวน 5 ข้อ |
| 3. การรับรู้ข้อมูลข่าวสารด้านความปลอดภัย | จำนวน 5 ข้อ |
| 4. ทักษะคนที่มีความปลอดภัย | จำนวน 5 ข้อ |
| 5. การสนใจด้านความปลอดภัย | จำนวน 5 ข้อ |

โดยกำหนดหลักเกณฑ์การให้คะแนน จำแนกออกเป็น 5 ระดับ ว่าข้อคำถามแต่ละข้อตรงกับความรู้สึกของผู้ตอบระดับใด

ตารางที่ 3.1: แสดงเกณฑ์การให้คะแนนแบบสอบถามการรับรู้การจัดการความปลอดภัย

ระดับความคิดเห็น	ระดับคะแนน
เห็นด้วยมากที่สุด	5
เห็นด้วยมาก	4
เห็นด้วยปานกลาง	3
เห็นด้วยน้อย	2
เห็นด้วยน้อยที่สุด	1

การวัดระดับการรับรู้การจัดการความปลอดภัย พิจารณาจากค่าเฉลี่ยของการรับรู้การจัดการความปลอดภัยของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งได้มาจากการนำคะแนนรวมของการรับรู้การจัดการความปลอดภัยมาหารด้วยจำนวนข้อของแบบสอบถามการรับรู้การจัดการความปลอดภัย จากนั้นแบ่งกลุ่มการรับรู้การจัดการความปลอดภัยของผู้ตอบแบบสอบถาม ออกเป็น 4 กลุ่ม คือ

1. มีการรับรู้การจัดการความปลอดภัยในระดับไม่ดีมาก
2. มีการรับรู้การจัดการความปลอดภัยในระดับไม่ดี
3. มีการรับรู้การจัดการความปลอดภัยในระดับปานกลาง
4. มีการรับรู้การจัดการความปลอดภัยในระดับดี
5. มีการรับรู้การจัดการความปลอดภัยในระดับดีมาก

โดยแบ่งช่วงระดับการรับรู้การจัดการความปลอดภัยในแต่ละระดับด้วยวิธีหาความกว้างของอันตรภาคชั้น โดยใช้สูตรการหาความกว้างของอันตรภาคชั้น คือ

$$\begin{aligned}
 \text{อันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{พิสัย}}{\text{จำนวนชั้น}} \\
 &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\
 &= \frac{5 - 1}{5} \\
 &= 0.80
 \end{aligned}$$

จากการพิจารณาดังกล่าวข้างต้นจึงกำหนดให้แบ่งระดับการรับรู้การจัดการความปลอดภัยไว้ดังนี้

- คะแนนตั้งแต่ 1.00-1.80 มีการรับรู้การจัดการความปลอดภัยในระดับไม่ดีมาก
- คะแนนตั้งแต่ 1.81-2.60 มีการรับรู้การจัดการความปลอดภัยในระดับไม่ดี
- คะแนนตั้งแต่ 2.61-3.40 มีการรับรู้การจัดการความปลอดภัยในระดับปานกลาง
- คะแนนตั้งแต่ 3.41-4.20 มีการรับรู้การจัดการความปลอดภัยในระดับดี
- คะแนนตั้งแต่ 4.21-5.00 มีการรับรู้การจัดการความปลอดภัยในระดับดีมาก

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามพฤติกรรมในการทำงาน ลักษณะของแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) ทั้งหมดจำนวน 18 ข้อ จำแนกออกเป็น 5 ระดับ โดยมีคำถามเกี่ยวกับพฤติกรรม ดังนี้

1. การปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน จำนวน 7 ข้อ
2. การใช้เครื่องมือ อุปกรณ์เพื่อความปลอดภัย จำนวน 5 ข้อ
3. ความพร้อมทางด้านร่างกาย และจิตใจของพนักงาน จำนวน 6 ข้อ

โดยกำหนดหลักเกณฑ์การให้คะแนน จำแนกออกเป็น 5 ระดับ ว่าข้อคำถามแต่ละข้อตรงกับพฤติกรรม หรือการกระทำของผู้ตอบในระดับใด

ตารางที่ 3.2: เกณฑ์การให้คะแนนแบบสอบถามการวัดพฤติกรรมในการทำงาน

ระดับการปฏิบัติ	ระดับคะแนน
ปฏิบัติทุกครั้ง	5
ปฏิบัติเกือบทุกครั้ง	4
ปฏิบัติปานกลาง	3
ปฏิบัตินานๆครั้ง	2
ไม่เคยปฏิบัติเลย	1

การวัดพฤติกรรมในการทำงาน พิจารณาจากค่าเฉลี่ยของพฤติกรรมในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งได้มาจากการนำคะแนนรวมมาหารด้วยจำนวนข้อของแบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมในการทำงาน จากนั้นแบ่งกลุ่มพฤติกรรมในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามได้เป็น 5 กลุ่ม คือ

1. มีพฤติกรรมด้านความปลอดภัยในการทำงานในระดับไม่ดีมาก
2. มีพฤติกรรมด้านความปลอดภัยในการทำงานในระดับไม่ดี
3. มีพฤติกรรมด้านความปลอดภัยในการทำงานในระดับปกติ
4. มีพฤติกรรมด้านความปลอดภัยในการทำงานในระดับดี
5. มีพฤติกรรมด้านความปลอดภัยในการทำงานในระดับดีมาก

โดยแบ่งช่วงระดับพฤติกรรมด้านความปลอดภัยในการทำงาน ในแต่ละระดับด้วยวิธีหาความกว้างของอันตรภาคชั้น โดยใช้สูตรการหาความกว้างของอันตรภาคชั้น คือ

$$\begin{aligned}
 \text{อันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{พิสัย}}{\text{จำนวนชั้น}} \\
 &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\
 &= \frac{4 - 1}{4} \\
 &= 0.80
 \end{aligned}$$

จากการพิจารณาดังกล่าวข้างต้นจึงกำหนดให้แบ่งระดับพฤติกรรมด้านความปลอดภัยในการทำงานได้ดังนี้

- คะแนนตั้งแต่ 1.00-1.80 มีพฤติกรรมด้านความปลอดภัยอยู่ในระดับไม่ดีมาก
- คะแนนตั้งแต่ 1.81-2.60 มีพฤติกรรมด้านความปลอดภัยอยู่ในระดับไม่ดี
- คะแนนตั้งแต่ 2.61-3.40 มีพฤติกรรมด้านความปลอดภัยอยู่ในระดับปกติ
- คะแนนตั้งแต่ 3.41-4.20 มีพฤติกรรมด้านความปลอดภัยอยู่ในระดับดี
- คะแนนตั้งแต่ 3.21-5.00 มีพฤติกรรมด้านความปลอดภัยอยู่ในระดับดีมาก

3.3 การสร้างเครื่องมือ

ลำดับขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือในการวิจัย มีดังนี้

1. ศึกษาทฤษฎีและแนวคิดที่เกี่ยวข้องจากเอกสาร ตำรา และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการรับรู้การจัดการความปลอดภัยและพฤติกรรมในการทำงาน
2. ศึกษาการกำหนดขอบเขตโครงสร้างของแบบสอบถาม และศึกษาลักษณะของกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการศึกษาเพื่อให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์การวิจัย

3. สร้างแบบสอบถามฉบับร่างเพื่อขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ได้ตรวจสอบและแก้ไข ความสอดคล้องของเนื้อหา กับจุดประสงค์ของการวิจัย เป็นการทดสอบความเที่ยงตรง (Validity) ของแบบสอบถาม แล้วนำมาปรับปรุงเพื่อให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการวิจัย

4. จัดทำแนวทางคู่มือในการลงรหัสข้อมูล เพื่อนำไปใช้ในกระบวนการประมวลผล ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ในลำดับต่อไป

5. นำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำ ไปทดลองใช้ (Try-out) กลุ่มตัวอย่างในองค์กรที่มีความคล้ายคลึงกันกับ กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา จำนวน 30 คน ตอบแบบสอบถามดังกล่าว แล้วนำผลที่ได้มาวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ ในการประมวลผล เพื่อหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (แอลฟา-Coefficient) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ซึ่งได้ค่าความน่าเชื่อถือได้เป็นดังนี้

6. นำแบบสอบถามไปสอบถามกลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานระดับปฏิบัติการของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จ.เชียงใหม่

3.4 ระยะเวลาในการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้ศึกษาแบ่งการดำเนินการศึกษาออกเป็น 2 ช่วงคือ

1. ระยะเวลาที่ใช้ในการศึกษาเกี่ยวกับทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง คือ เดือนตุลาคม – เดือนพฤศจิกายน พ.ศ. 2553

2. ระยะเวลาที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ และสรุปผล คือ เดือนธันวาคม พ.ศ. 2553 – เดือนมกราคม พ.ศ. 2554

3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล กับกลุ่มตัวอย่างคือพนักงานระดับปฏิบัติการ ประจําการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดเชียงใหม่ โดยการนำแบบสอบถามที่ได้รับการปรับปรุงแก้ไขเสร็จแล้ว นำไปทดลองใช้ (Try Out) กับที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อนำไปหาความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น (Coefficient) ของครอนบัค (Cronbach) ค่าอัลฟาที่ได้จะแสดงถึงระดับความคงที่ของแบบสอบถาม โดยจะมีค่าระหว่าง $0 \leq \alpha \leq 1$ ค่าที่ใกล้เคียงกับ 1 มาก แสดงว่ามีความเชื่อมั่นสูง และปรับปรุงแบบสอบถามเพื่อใช้งานวิจัย จำนวน 30 คน โดยได้ค่าความเชื่อมั่นของปัจจัยการรับรู้เรื่องการจัดการความปลอดภัยใน

การทำงาน เท่ากับ 0.803 และค่าความเชื่อมั่นของพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงาน เท่ากับ 0.756

จากนั้นผู้ศึกษาได้นำแบบสอบถามพนักงานระดับปฏิบัติการประจำการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 310 ชุด ซึ่งแบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้รับกลับคืนมาเป็นแบบสอบถามที่มีคำตอบครบถ้วนสมบูรณ์ ทำการตรวจให้คะแนนและลงรหัสแบบสอบถาม จากนั้นผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่สมบูรณ์มาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนด และนำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์ด้วยวิธีทางสถิติโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป หาค่าทางสถิติ เพื่อทดสอบสมมติฐาน

3.6 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ได้กำหนดระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติไว้ที่ระดับ .05 โดยทำการวิเคราะห์ข้อมูลตามสถิติ ดังต่อไปนี้

3.6.1 สถิติที่ใช้หาคุณภาพแบบสอบถาม

หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (แอลฟา-Coefficient) ของครอนบัค (Cronbach)

$$a = \frac{\overline{kcov\ ariance}/variance}{1 + (k - 1)\overline{cov\ ariance}/variance}$$

กำหนดให้ k แทนจำนวนคำถาม

$\overline{cov\ ariance}$ แทนค่าเฉลี่ยของค่าแปรปรวนร่วมระหว่างคำถามต่างๆ

$\overline{variance}$ แทนค่าเฉลี่ยของค่าแปรปรวนของคำถาม

a แทนค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ

3.6.2 การวิเคราะห์ด้วยสถิติพื้นฐาน โดยวิธี

การหาค่าร้อยละ (Percentage) เพื่อใช้แปลความหมายยกกำลังสองข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามตามสูตร ดังนี้

$$P = \frac{f \times 100}{n}$$

กำหนดให้ P แทนค่าร้อยละ หรือ % (Percentage)

f แทนความถี่ของข้อมูล

n แทนขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

การหาค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean) เพื่อใช้แปลความหมายของข้อมูลด้านต่างๆ ตามสูตร ดังนี้

$$\bar{x} = \frac{\sum x}{n}$$

กำหนดให้ $\bar{x}$ แทนค่าเฉลี่ย
 $\sum x$ แทนผลรวมของคะแนนทั้งหมด
 n แทนขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

การหาค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่อใช้แปลความหมายของข้อมูลด้านต่างๆ ตามสูตร ดังนี้

$$S.D. = \frac{\sqrt{n \sum x^2 - (\sum x)^2}}{n(n-1)}$$

กำหนดให้ S.D. แทนค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนกลุ่มตัวอย่าง
 $(\sum x)^2$ แทนผลรวมของคะแนนทั้งหมดยกกำลังสอง
 $\sum x^2$ แทนผลรวมของคะแนนแต่ละตัวยกกำลังสอง
 n แทนขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

- 3.6.3 การวิเคราะห์สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน โดยวิธี
 การหาค่าสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson product moment correlation coefficient) ใช้หาค่าความสัมพันธ์ของตัวแปรสองตัวที่เป็นอิสระต่อกัน

$$r_{xy} = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[n \sum X^2 - (\sum X)^2][n \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

กำหนดให้ r_{xy} แทนสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
 $\sum X$ แทนผลรวมของคะแนน X
 $\sum Y$ แทนผลรวมของคะแนน Y
 $\sum X^2$ แทนผลรวมคะแนนชุด X แต่ละตัวยกกำลังสอง
 $\sum Y^2$ แทนผลรวมคะแนนชุด Y แต่ละตัวยกกำลังสอง
 $\sum XY$ แทนผลรวมของผลคูณระหว่าง X และ Y
 n แทนจำนวนของกลุ่มตัวอย่าง

โดยที่ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จะมีค่าระหว่าง $-1 \leq r \leq 1$ ดังนี้

1. ค่า r เป็นลบ แสดงว่า X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงข้าม นั่นคือ ถ้า X เพิ่มขึ้น Y จะลดถ้า X ลด Y จะเพิ่ม
2. ค่า r เป็นบวก แสดงว่า X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน นั่นคือ ถ้า X เพิ่มขึ้น Y จะเพิ่มด้วย ถ้า X ลด Y จะลดลงด้วย
3. ถ้า r มีค่าเข้าใกล้ 1 หมายถึง X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน และมีความสัมพันธ์กันมาก
4. ถ้า r มีค่าเข้าใกล้ -1 หมายถึง X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้าม และมีความสัมพันธ์กันมาก
5. ถ้า $r = 0$ แสดงว่า X และ Y ไม่มีความสัมพันธ์กันเลย
6. ถ้า r เข้าใกล้ 0 แสดงว่า X และ Y มีความสัมพันธ์กันน้อย

เกณฑ์การแปลความหมายค่าระดับความสัมพันธ์ของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

(r) ดังนี้

ค่าระหว่าง 0.81 – 1.00 หมายถึงมีความสัมพันธ์สูงมาก (Very Strong)

ค่าระหว่าง 0.61 – 0.80 หมายถึงมีความสัมพันธ์ค่อนข้างสูง (Strong)

ค่าระหว่าง 0.41 – 0.60 หมายถึงมีความสัมพันธ์ปานกลาง (Moderate)

ค่าระหว่าง 0.21 – 0.40 หมายถึงมีความสัมพันธ์ค่อนข้างต่ำ (Weak)

ค่าระหว่าง 0.01 – 0.20 หมายถึงมีความสัมพันธ์ต่ำมาก (Very Weak)

สูตรการวิเคราะห์ความสัมพันธ์แบบ Chi-Square

$$\chi^2 = \sum_{i=1}^r \sum_{j=1}^c \frac{(O_{ij} - E_{ij})^2}{E_{ij}} ; df > 1$$

$$\chi^2 = \sum_{i=1}^r \sum_{j=1}^c \frac{(|O_{ij} - E_{ij}| - 0.5)^2}{E_{ij}} ; df = 1$$

โดยที่ $E_{ij} = \frac{R_i C_j}{n}$ และ $\sum_{i=1}^r \sum_{j=1}^c O_{ij} = \sum_{i=1}^r \sum_{j=1}^c E_{ij} = n$

กำหนดให้ O_{ij} แทนจำนวนข้อมูลที่เก็บรวบรวมมาจากตัวแปร A ประเภทที่ i และตัวแปร B ประเภทที่ j
 E_{ij} แทนความถี่ที่คาดหวังหรือความถี่ตามทฤษฎี
 R_i แทนผลรวมของข้อมูลตัวแปร A ประเภทที่ i
 C_j แทนผลรวมของข้อมูลตัวแปร B ประเภทที่ j

n แทนจำนวนข้อมูลทั้งหมด

โดยที่ A เป็นตัวแปรจำแนกประเภทตัวที่ 1 จำแนกเป็นประเภทย่อย ๆ คือ

$$A_i, i = 1, 2, 3, \dots, r$$

B เป็นตัวแปรจำแนกประเภทตัวที่ 2 จำแนกเป็นประเภทย่อย ๆ คือ

$$B_j, j = 1, 2, 3, \dots, c$$



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลและแปลความหมายผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยนำเสนอข้อมูลดังกล่าวตามลำดับดังนี้

1. การวิเคราะห์เกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุการทำงาน ประสบการณ์การฝึกอบรมเกี่ยวกับความปลอดภัย และ ประสบการณ์การเกิดอุบัติเหตุในการทำงาน
2. การวิเคราะห์เกี่ยวกับปัจจัยการรับรู้เรื่องการจัดการความปลอดภัยในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งประกอบด้วย นโยบายด้านความปลอดภัย ความรู้ด้านความปลอดภัย การรับรู้ข้อมูลข่าวสารด้านความปลอดภัย ทักษะที่มีต่อความปลอดภัย การสนใจด้านความปลอดภัย
3. การวิเคราะห์เกี่ยวกับพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงาน ซึ่งประกอบด้วย การปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ เกี่ยวกับความปลอดภัยเพื่อความปลอดภัยในการทำงาน การใช้เครื่องมือ อุปกรณ์ความปลอดภัยเพื่อความปลอดภัยในการทำงาน ความพร้อมทางด้านร่างกาย และจิตใจของพนักงาน
4. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสมมติฐาน
 - 4.1 การวิเคราะห์เกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างการปัจจัยส่วนบุคคล และ พฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงาน
 - 4.2 การวิเคราะห์เกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้เรื่องการจัดการความปลอดภัยในการทำงาน และ พฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงาน

4.1 ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามนั้น ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุการทำงาน ประสบการณ์การฝึกอบรมเกี่ยวกับความปลอดภัย และประสบการณ์การเกิดอุบัติเหตุในการทำงาน ประกอบด้วยข้อมูลดังนี้

ตารางที่ 4.1: แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างโดยจำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ชาย	310	100
หญิง	0	0
รวม	310	100.00

จากตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง โดยจำแนกตามเพศ พบว่าเป็นเพศชาย มีจำนวน 310 คนคิดเป็นร้อยละ 100.00 และไม่มีเพศหญิง ตามลำดับ

ตารางที่ 4.2: แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างโดยจำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
น้อยกว่า 20 ปี	1	0.3
20-30 ปี	92	29.7
31-40 ปี	190	61.3
41-50 ปี	20	6.5
51 ปีขึ้นไป	7	2.2
รวม	310	100.00

จากตารางที่ 4.2 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง โดยจำแนกตามอายุ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุ 31-40 ปี มีจำนวน 190 คน คิดเป็นร้อยละ 61.3 รองลงมา คือ อายุ 20-30 ปี มีจำนวน 92 คน คิดเป็นร้อยละ 29.7 อายุ 41-50 ปีมีจำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 6.5 อายุ 51 ปีขึ้นไป มีจำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 2.2 และอายุน้อยกว่า 20 ปีมีจำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.3 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.3: แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างโดยจำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ประถมศึกษา	5	1.6
มัธยมศึกษาตอนต้น	279	90.0
มัธยมศึกษาตอนปลาย/ ปวช.	20	6.5
อนุปริญญา / ปวส.	6	1.9
ปริญญาตรี	0	0
รวม	310	100.00

จากตารางที่ 4.3 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง โดยจำแนกตามระดับการศึกษา พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนต้นมีจำนวน 279 คน คิดเป็นร้อยละ 90.00 รองลงมาคือระดับการศึกษาตอนปลาย/ ปวช. มีจำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 6.5 ระดับการศึกษาอนุปริญญา/ปวส. มีจำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 1.9 และไม่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี ตามลำดับ

ตารางที่ 4.4: แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างโดยจำแนกตามตำแหน่งหน้าที่รับผิดชอบ

ตำแหน่งหน้าที่	จำนวน (คน)	ร้อยละ
พนักงานระดับธรรมดา	304	98.1
พนักงานระดับฝีมือ	5	1.6
พนักงานระดับชำนาญพิเศษ	1	0.3
รวม	310	100.00

จากตารางที่ 4.4 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง โดยจำแนกตามตำแหน่งหน้าที่รับผิดชอบ พบว่า ตำแหน่งหน้าที่เป็นพนักงานระดับธรรมดา มีจำนวน 304 คน คิดเป็นร้อยละ 98.1 รองลงมาคือ ตำแหน่งหน้าที่เป็นพนักงานระดับฝีมือ มีจำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 1.6 พนักงานระดับชำนาญพิเศษ มีจำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.3 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.5: แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างโดยจำแนกตามระยะเวลาในการทำงาน

ระยะเวลาในการทำงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ไม่ถึง 1 ปี	21	6.8
1-5 ปี	272	87.7
6-10 ปี	17	5.5
11-15 ปี	0	0
15 ปีขึ้นไป	0	0
รวม	310	100.00

จากตารางที่ 4.5 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง โดยจำแนกตามระยะเวลาในการทำงาน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการทำงาน 1-5 ปี มีจำนวน 272 คน คิดเป็นร้อยละ 87.7 รองลงมาคือ มีระยะเวลาในการทำงานไม่ถึง 1 ปี มีจำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 6.8 มีระยะเวลาในการทำงาน 6-10 ปี มีจำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 5.5 ไม่มีระยะเวลาการทำงาน 11-15 ปี และ ไม่มีระยะเวลาการทำงาน 15 ปีขึ้นไป ตามลำดับ

ตารางที่ 4.6: แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างโดยจำแนกตามการได้รับการอบรมเรื่องความปลอดภัยในการทำงาน

การรับการอบรม	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เคย	298	96.1
ไม่เคย	12	3.9
รวม	310	100.00

จากตารางที่ 4.6 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง โดยจำแนกตามการได้รับการอบรมเรื่องความปลอดภัยในการทำงาน พบว่าเคยได้รับการอบรมเรื่องความปลอดภัยในการทำงาน มีจำนวน 298 คน คิดเป็นร้อยละ 96.1 และไม่เคยได้รับการอบรมเรื่องความปลอดภัยในการทำงาน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 3.9 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.7: แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างโดยจำแนกตามประสบการณ์การเกิดอุบัติเหตุ

ประสบการณ์การเกิดอุบัติเหตุ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เคย	16	5.2
ไม่เคย	294	94.8
รวม	310	100.00

จากตารางที่ 4.7 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง โดยจำแนกตามการประสบการณ์การเกิดอุบัติเหตุ พบว่าไม่เคยประสบอุบัติเหตุ มีจำนวน 294 คน คิดเป็นร้อยละ 94.8 และไม่เคยประสบอุบัติเหตุ 16 คน คิดเป็นร้อยละ 5.2 ตามลำดับ

4.2 ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับปัจจัยการรับรู้เรื่องการจัดการความปลอดภัยในการทำงานของตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านปัจจัยการรับรู้เรื่องการจัดการความปลอดภัยในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามนั้น ได้แก่ นโยบายด้านความปลอดภัย ความรู้ด้านความปลอดภัย การรับรู้ข้อมูลข่าวสารด้านความปลอดภัย ทักษะที่มีต่อความปลอดภัย การสนใจด้านความปลอดภัย ประกอบด้วยข้อมูลดังนี้

ตารางที่ 4.8: นโยบายด้านความปลอดภัย

นโยบายด้านความปลอดภัย	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
1. การกำหนดนโยบายเป็นลายลักษณ์อักษร	3.31	1.027	ปานกลาง
2. การติดป้ายประกาศแจ้งนโยบายชัดเจน	2.87	1.211	ปานกลาง
3. การจัดแสดงสถิติการเกิดอุบัติเหตุ	2.82	1.244	ปานกลาง
4. การจัดให้มีสัปดาห์ความปลอดภัย	2.85	1.231	ปานกลาง
5. การจัดอุปกรณ์ความปลอดภัยให้	2.86	1.198	ปานกลาง
6. การจัดการอบรมเรื่องความปลอดภัย	3.40	1.313	ปานกลาง
7. การจัดเจ้าหน้าที่มี จป.ประจำบริษัท	3.27	1.100	ปานกลาง
รวม	3.0539	0.65907	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.8 ผู้ที่ตอบแบบสอบถามมีการรับรู้ด้านนโยบายความปลอดภัยโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.0539 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีการรับรู้เรื่องการจัดการอบรมเรื่องความปลอดภัยในการทำงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.40 รองลงมาคือ การกำหนดนโยบายความปลอดภัยในการทำงานเป็นลายลักษณ์อักษร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.31 การจัดให้มีเจ้าหน้าที่ความปลอดภัย (จป.) ประจำบริษัท โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.27 การติดป้ายประกาศแจ้งนโยบายความปลอดภัยในการทำงานให้ทราบอย่างชัดเจน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.87 การจัดอุปกรณ์ความปลอดภัยให้กับพนักงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.86 การจัดให้มีสัปดาห์ความปลอดภัย โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.85 และการจัดแสดงสถิติการเกิดอุบัติเหตุ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.82 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.9: ความรู้ด้านความปลอดภัย

ความรู้ด้านความปลอดภัย	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
1. มีความรู้จากการจัดฝึกอบรม	3.38	0.923	ปานกลาง
2. มีความรู้จากการจัดสัมมนา	2.55	1.113	ไม่ดี
3. มีความรู้จากการจัดนิทรรศการ	1.80	0.926	ไม่ดีมาก
4. มีความรู้จากการชมการสาธิต	1.99	1.122	ไม่ดี
5. มีความรู้จากการชมวีดิทัศน์	2.61	1.100	ปานกลาง
รวม	2.4677	0.75225	ไม่ดี

จากตารางที่ 4.9 ผู้ที่ตอบแบบสอบถามมีการรับรู้ด้านความปลอดภัย โดยรวมอยู่ในระดับไม่ดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.4677 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความรู้จากการฝึกอบรม โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.38 รองลงมาคือ มีความรู้จากการชมวีดิทัศน์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.61 มีความรู้จากการจัดสัมมนา โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.55 มีความรู้จากการชมการสาธิต มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.99 และมีความรู้จากการจัดนิทรรศการ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.80 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.10: การรับรู้ข้อมูลข่าวสารด้านความปลอดภัย

การรับรู้ข้อมูลข่าวสารด้านความปลอดภัย	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
1. จากวารสารความปลอดภัย	2.96	1.148	ปานกลาง
2. จากโปสเตอร์ความปลอดภัย	4.02	1.014	ดี
3. จากประกาศเสียงตามสาย	3.81	0.855	ดี
4. จากการประชุมชี้แจงประจำเดือน	3.96	0.829	ดี
5. จากการบอกเล่าของเพื่อนร่วมงาน	4.32	0.869	ดีมาก
รวม	2.4677	0.75225	ไม่ดี

จากตารางที่ 4.10 ผู้ที่ตอบแบบสอบถามมีการรับรู้ข้อมูลข่าวสารด้านความปลอดภัยโดยรวมอยู่ในระดับไม่ดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.4677 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ได้รับรู้ข้อมูลข่าวสารจากการบอกเล่าของเพื่อนร่วมงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.32 รองลงมาคือ ได้รับรู้ข้อมูลข่าวสารจากโปสเตอร์ความปลอดภัย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 ได้รับรู้ข้อมูลข่าวสารการประชุมชี้แจงประจำเดือน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 ได้รับรู้ข้อมูลข่าวสารจากประกาศเสียงตามสาย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.81 และได้รับรู้ข้อมูลข่าวสารจากวารสารความปลอดภัย โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.96 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.11: ทักษะที่มีต่อความปลอดภัย

ทักษะที่มีต่อความปลอดภัย	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
1. ท่านรู้สึกว่าการความปลอดภัยเป็นส่วนหนึ่งของงานประจำที่ทำอยู่	4.17	0.853	ดี
2. ท่านตระหนักเสมอว่าด้านความปลอดภัยสามารถช่วยลดอุบัติเหตุ	3.92	0.926	ดี
3. ท่านรู้สึกมีความศรัทธาต่อผู้ที่ทำงานด้านความปลอดภัยขององค์กร	3.89	0.906	ดี
4. ท่านมีความคิดที่ว่าการทำงานด้วยความปลอดภัย คือหัวใจของการปฏิบัติงาน	3.91	0.925	ดี
5. ท่านปฏิบัติงานตามวิธีการ หรือขั้นตอนการทำงานเพื่อเกิดความปลอดภัยทุกครั้งที่ปฏิบัติงาน	3.88	0.826	ดี
รวม	3.9548	0.68116	ดี

จากตารางที่ 4.11 ผู้ที่ตอบแบบสอบถามมีการรับรู้ด้านทักษะที่มีต่อความปลอดภัย โดยรวมอยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.9548 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่รู้สึกว่าการความปลอดภัยเป็นส่วนหนึ่งของงานประจำที่ทำอยู่ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17 รองลงมาคือ ตระหนักเสมอว่าด้านความปลอดภัย สามารถช่วยลดอุบัติเหตุ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92 มีความคิดที่ว่าการทำงานด้วยความปลอดภัย คือหัวใจของการปฏิบัติงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91 มีความศรัทธาต่อผู้ที่ทำงานด้านความปลอดภัยขององค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 และปฏิบัติงานตามวิธีการ หรือขั้นตอนการทำงานเพื่อเกิดความปลอดภัยทุกครั้งที่ปฏิบัติงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.12: การมุ่งใจด้านความปลอดภัย

การมุ่งใจด้านความปลอดภัย	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
1. ได้รับของขวัญ หรือของที่ระลึก จากการร่วมทำกิจกรรม	1.04	0.216	ไม่ดีมาก
2. ได้รับรางวัลประกาศเกียรติคุณจากการร่วมทำกิจกรรมด้านความปลอดภัยในการทำงาน	1.01	0.114	ไม่ดีมาก
3. ได้รับความรู้เพิ่มเติมจากการร่วมทำกิจกรรมด้านความปลอดภัยในการทำงาน	3.96	1.302	ดี
4. ได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เช่น การเลื่อนตำแหน่ง	1.02	0.149	ไม่ดีมาก
5. ได้รับเงินเพิ่ม หรือรายได้เพิ่มจากการร่วมทำกิจกรรมด้านความปลอดภัยในการทำงาน	1.00	0.000	ไม่ดีมาก
รวม	1.6065	0.27251	ไม่ดีมาก

จากตารางที่ 4.12 ผู้ที่ตอบแบบสอบถามมีการรับรู้โดยได้รับการมุ่งใจด้านความปลอดภัยโดยรวมอยู่ในระดับไม่ดีมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.6065 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ได้รับความรู้เพิ่มเติมจากการร่วมทำกิจกรรมด้านความปลอดภัยในการทำงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 รองลงมาคือ ได้รับของขวัญ หรือของที่ระลึก จากการร่วมทำกิจกรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.04 ได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เช่นการเลื่อนตำแหน่ง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.02 ได้รับรางวัลประกาศเกียรติคุณจากการร่วมทำกิจกรรมด้านความปลอดภัยในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.01 และได้รับเงินเพิ่ม หรือรายได้เพิ่มจากการร่วมทำกิจกรรมด้านความปลอดภัยในการทำงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.00 ตามลำดับ

4.3 ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของผู้สอบถามนั้น ได้แก่ การปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ เกี่ยวกับความปลอดภัย การใช้เครื่องมือ อุปกรณ์ความปลอดภัย เพื่อความปลอดภัยในการทำงาน และความพร้อมทางด้านร่างกาย และจิตใจของพนักงาน ประกอบด้วยข้อมูลดังนี้

ตารางที่ 4.13: การปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ เกี่ยวกับความปลอดภัย

การปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ เกี่ยวกับความปลอดภัย	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
1. ท่านได้ปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ เกี่ยวกับความปลอดภัย	3.19	0.775	ปานกลาง
2. ท่านได้แต่งกายอย่างรัดกุมเหมาะสม รวมถึง สวมอุปกรณ์ความปลอดภัยในการทำงาน	3.10	0.782	ปานกลาง
3. ท่านปฏิบัติตามเครื่องหมายเตือนอย่าง เคร่งครัด	3.02	0.765	ปานกลาง
4. เมื่อท่านได้รับบาดเจ็บจากการทำงาน ท่าน จะแจ้งให้หัวหน้างานทราบ และนำส่งห้อง พยาบาลทันที	2.97	0.822	ปานกลาง
5. ท่านปฏิบัติตามขั้นตอนการปฏิบัติงานอยู่ เสมอ ถึงแม้จะทำให้งานเสร็จช้าลง	2.83	0.925	ปานกลาง
6. ท่านจะไม่ทำงานที่ไม่ได้รับมอบหมาย เพราะไม่ใช่หน้าที่ของท่าน	2.79	0.909	ปานกลาง
รวม	2.9827	0.43207	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.13 ผู้ที่ตอบแบบสอบถามมีพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานในเรื่อง การปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ เกี่ยวกับความปลอดภัย โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมี ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.9827 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ได้ปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับเกี่ยวกับความปลอดภัย โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.19 รองลงมาคือ ได้แต่งกายอย่าง รัดกุมเหมาะสม รวมถึงสวมอุปกรณ์ความปลอดภัยในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.10 ได้ปฏิบัติ ตามเครื่องหมายเตือนอย่างเคร่งครัด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.02 ได้รับบาดเจ็บจากการทำงาน ผู้ตอบ แบบสอบถามจะแจ้งให้หัวหน้างานทราบ และนำส่งห้องพยาบาลทันที โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.97 ปฏิบัติตามขั้นตอนการปฏิบัติงานอยู่เสมอ ถึงแม้จะทำให้งานเสร็จช้าลง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.83 และ ไม่ทำงานที่ไม่ได้รับมอบหมาย เพราะไม่ใช่หน้าที่ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.79 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.14: การใช้เครื่องมือ อุปกรณ์ความปลอดภัย เพื่อความปลอดภัยในการทำงาน

การใช้เครื่องมือ อุปกรณ์ความปลอดภัย เพื่อความปลอดภัยในการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
1. ท่านสวมใส่อุปกรณ์ป้องกันอันตราย ในการ ทำงานทุกครั้งที่คุณปฏิบัติงาน	2.88	0.902	ปานกลาง
2. ท่านตรวจสอบความพร้อมของเครื่องมือ อุปกรณ์ป้องกันอันตรายก่อนการใช้งาน	2.85	0.876	ปานกลาง
3. เมื่อท่านพบเห็นเครื่องมือ หรืออุปกรณ์ชำรุด ท่านจะรายงานผู้ที่มีหน้าที่รับผิดชอบทันที	2.86	0.886	ปานกลาง
4. ท่านจัดเก็บเครื่องมือ อุปกรณ์ ที่มีคม มี อันตรายไว้ในที่เก็บที่ปลอดภัยเมื่อใช้งาน เสร็จ	3.02	0.798	ปานกลาง
5. ท่านจะไม่ใช้เครื่องมือ อุปกรณ์ ที่ชำรุดถึงแม้ จำเป็นก็ตาม	2.91	0.837	ปานกลาง
รวม	2.9058	0.46373	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.14 ผู้ที่ตอบแบบสอบถามมีพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงาน ในเรื่อง การใช้เครื่องมือ อุปกรณ์ความปลอดภัย เพื่อความปลอดภัยในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.9058 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่จัดเก็บเครื่องมือ อุปกรณ์ ที่มีคม มีอันตรายไว้ในที่เก็บที่ปลอดภัยเมื่อใช้งานเสร็จ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.02 รองลงมาคือ ไม่ใช้เครื่องมือ อุปกรณ์ ที่ชำรุดถึงแม้จำเป็นก็ตาม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.91 สวมใส่ อุปกรณ์ป้องกันอันตราย ในการทำงานทุกครั้งที่คุณปฏิบัติงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.88 พบเห็นเครื่องมือ หรืออุปกรณ์ชำรุดท่านจะรายงานผู้ที่มีหน้าที่รับผิดชอบทันที มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.86 และ ตรวจสอบความพร้อมของเครื่องมือ อุปกรณ์ป้องกันอันตรายก่อนการใช้งาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.85 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.15: ความพร้อมทางด้านร่างกาย และจิตใจของพนักงาน

ความพร้อมทางด้านร่างกาย และจิตใจของพนักงาน	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
1. ท่านไม่หยอกสื่อกับเพื่อนร่วมงานในขณะปฏิบัติงาน	2.53	0.954	ไม่ดี
2. ท่านมักพักผ่อนให้เพียงพอเพื่อที่จะได้ไม่รู้สึกง่วงในเวลาปฏิบัติงาน	2.96	0.843	ปานกลาง
3. ท่านมักจะคำนึงถึงการทำงานอย่างปลอดภัยก่อนลงมือทำงานอย่างสม่ำเสมอ	2.90	0.881	ปานกลาง
4. ในขณะทำงานท่านจะไม่คิดถึงปัญหาต่างๆ ที่เป็นกังวล เช่น ปัญหาครอบครัว ปัญหาเพื่อนร่วมงาน เป็นต้น	2.66	1.020	ปานกลาง
5. เมื่อท่านเกิดความเมื่อยล้าเนื่องมาจากการทำงาน ท่านจะหยุดพักชั่วคราวแล้วค่อยทำงานต่อ	2.81	1.001	ปานกลาง
6. ท่านไม่ดื่มสุรา เสพยา ขณะทำงาน	1.10	0.365	ดี
7. เมื่อท่านรู้สึกว่าจะไม่สบาย ท่านจะหยุดทำงาน ถึงแม้งานจะยังไม่เสร็จ	2.49	0.937	ไม่ดี
รวม	2.4917	0.36584	ไม่ดี

จากตารางที่ 4.15 ผู้ที่ตอบแบบสอบถามมีพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงาน ในเรื่องความพร้อมทางด้านร่างกาย และจิตใจของพนักงาน โดยรวมอยู่ในระดับไม่ดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.4917 เมื่อพิจารณาข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มักพักผ่อนให้เพียงพอเพื่อที่จะได้ไม่รู้สึกง่วงในเวลาปฏิบัติงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.96 รองลงมาคือ คำนึงถึงการทำงานอย่างปลอดภัยก่อนลงมือทำงานอย่างสม่ำเสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.90 เมื่อเกิดความเมื่อยล้าเนื่องมาจากการทำงานจะหยุดพักชั่วคราวก่อนแล้วค่อยทำงานต่อ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.81 หยอกสื่อกับเพื่อนร่วมงานในขณะปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.53 เมื่อรู้สึกว่าจะไม่สบาย จะหยุดทำงาน ถึงแม้งานจะยังไม่เสร็จ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.49 และดื่มสุรา เสพยา ขณะทำงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.85 ตามลำดับ

4.4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสมมติฐาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสมมติฐาน ประกอบด้วยข้อมูลดังนี้

สมมติฐานที่ 1 ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล และ
พฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงาน

สามารถเขียนสมมติฐานย่อยได้ดังนี้

สมมติฐานที่ 1.1 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล และพฤติกรรมความปลอดภัยใน
การทำงานในการปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ เกี่ยวกับความ
ปลอดภัย สามารถเขียนสมมติฐานได้ดังนี้

H_0 : ปัจจัยส่วนบุคคลและการปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ เกี่ยวกับความปลอดภัยใน
การทำงานไม่มีความสัมพันธ์กัน

H_1 : ปัจจัยส่วนบุคคลและการปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ เกี่ยวกับความปลอดภัยใน
การทำงานมีความสัมพันธ์กัน

การทดสอบสมมติฐานความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล และพฤติกรรมความ
ปลอดภัยในการทำงานในการปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ เกี่ยวกับความปลอดภัยสถิติที่ใช้
ทดสอบคือ Chi-Square

ตารางที่ 4.16: แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล และพฤติกรรมความ
ปลอดภัยในการทำงานในการปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ เกี่ยวกับความ
ปลอดภัย

ปัจจัยส่วนบุคคล	การปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ เกี่ยวกับความปลอดภัย		
	Chi-Square	Sig. (2-tailed)	การแปลผล
1. เพศ	n/a	n/a	n/a
2. อายุ	50.125	0.696	ไม่มีความสัมพันธ์
3. ระดับการศึกษา	46.444	0.294	ไม่มีความสัมพันธ์
4. ตำแหน่งหน้าที่	20.054	0.862	ไม่มีความสัมพันธ์
5. ระยะเวลาการทำงาน	17.770	0.932	ไม่มีความสัมพันธ์
6. การอบรมเรื่องความปลอดภัย	7.219	0.926	ไม่มีความสัมพันธ์
7. ประสบการณ์การเกิดอุบัติเหตุ	7.118	0.930	ไม่มีความสัมพันธ์

จากตารางที่ 4.16 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล และพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานในการปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ เกี่ยวกับความปลอดภัย นั้นพบว่า เพศ ไม่สามารถหาความสัมพันธ์ได้ เพราะผู้ตอบแบบสอบถามมีเพียงเพศชายเพียงเพศเดียว , อายุ มีค่าระดับนัยสำคัญเท่ากับ 0.696 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 นั่นคือไม่ส่งผลต่อพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานในการปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ เกี่ยวกับความปลอดภัย, ระดับการศึกษา มีค่าระดับนัยสำคัญเท่ากับ 0.294 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 นั่นคือไม่ส่งผลต่อพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานในการปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ เกี่ยวกับความปลอดภัย, ตำแหน่งหน้าที่ มีค่าระดับนัยสำคัญเท่ากับ 0.862 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 นั่นคือไม่ส่งผลต่อพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานในการปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ เกี่ยวกับความปลอดภัย, ระยะเวลาการทำงาน มีค่าระดับนัยสำคัญเท่ากับ 0.932 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 นั่นคือไม่ส่งผลต่อพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานในการปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ เกี่ยวกับความปลอดภัย, การอบรมเรื่องความปลอดภัย มีค่าระดับนัยสำคัญเท่ากับ 0.626 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 นั่นคือไม่ส่งผลต่อพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานในการปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ เกี่ยวกับความปลอดภัย, ประสบการณ์การเกิดอุบัติเหตุ มีค่าระดับนัยสำคัญเท่ากับ 0.930 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 นั่นคือไม่ส่งผลต่อพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานในการปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ เกี่ยวกับความปลอดภัย ตามลำดับ

สมมติฐานที่ 1.2 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล และพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานในการใช้เครื่องมือ อุปกรณ์ความปลอดภัย เพื่อความปลอดภัยในการทำงานสามารถเขียนสมมติฐานได้ดังนี้

H_0 : ปัจจัยส่วนบุคคลและการใช้เครื่องมือ อุปกรณ์ความปลอดภัย เพื่อความปลอดภัยในการทำงานไม่มีความสัมพันธ์กัน

H_1 : ปัจจัยส่วนบุคคลและการใช้เครื่องมือ อุปกรณ์ความปลอดภัย เพื่อความปลอดภัยในการทำงานมีความสัมพันธ์กัน

การทดสอบสมมติฐานความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล และพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานในการใช้เครื่องมือ อุปกรณ์ความปลอดภัย เพื่อความปลอดภัยในการทำงาน สถิติที่ใช้ทดสอบคือ Chi-Square

ตารางที่ 4.17: แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล และพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานในการใช้เครื่องมือ อุปกรณ์ความปลอดภัย เพื่อความปลอดภัยในการทำงาน

ปัจจัยส่วนบุคคล	การใช้เครื่องมือ อุปกรณ์ความปลอดภัย เพื่อความปลอดภัยในการทำงาน		
	Chi-Square	Sig. (2-tailed)	การแปลผล
1. เพศ	n/a	n/a	n/a
2. อายุ	31.868	0.965	ไม่มีความสัมพันธ์
3. ระดับการศึกษา	21.401	0.974	ไม่มีความสัมพันธ์
4. ตำแหน่งหน้าที่	14.521	0.934	ไม่มีความสัมพันธ์
5. ระยะเวลาการทำงาน	35.486	0.062	ไม่มีความสัมพันธ์
6. การอบรมเรื่องความปลอดภัย	29.732	0.003	มีความสัมพันธ์
7. ประสบการณ์การเกิดอุบัติเหตุ	6.281	0.901	ไม่มีความสัมพันธ์

จากตารางที่ 4.17 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล และพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานในการใช้เครื่องมือ อุปกรณ์ความปลอดภัย เพื่อความปลอดภัยในการทำงานนั้นพบว่า เพศ ไม่สามารถหาความสัมพันธ์ได้ เพราะผู้ตอบแบบสอบถามมีเพียงเพศชายเพียงเพศเดียว, อายุ มีค่าระดับนัยสำคัญเท่ากับ 0.965 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 นั่นคือไม่ส่งผลต่อพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานในการใช้เครื่องมือ อุปกรณ์ความปลอดภัย เพื่อความปลอดภัยในการทำงาน, ระดับการศึกษา มีค่าระดับนัยสำคัญเท่ากับ 0.974 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 นั่นคือไม่ส่งผลต่อพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานในการใช้เครื่องมือ อุปกรณ์ความปลอดภัย เพื่อความปลอดภัยในการทำงาน, ตำแหน่งหน้าที่ มีค่าระดับนัยสำคัญเท่ากับ 0.934 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 นั่นคือไม่ส่งผลต่อพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานในการใช้เครื่องมือ อุปกรณ์ความปลอดภัย เพื่อความปลอดภัยในการทำงาน, ระยะเวลาการทำงาน มีค่าระดับนัยสำคัญเท่ากับ 0.062 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 นั่นคือไม่ส่งผลต่อพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานในการใช้เครื่องมือ อุปกรณ์ความปลอดภัย เพื่อความปลอดภัยในการทำงาน, การอบรมเรื่องความปลอดภัย มีค่าระดับนัยสำคัญเท่ากับ 0.003 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 นั่นคือ ส่งผลต่อพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานในการใช้เครื่องมือ อุปกรณ์ความปลอดภัย เพื่อความปลอดภัยในการทำงาน, ประสบการณ์การเกิดอุบัติเหตุ มีค่าระดับนัยสำคัญเท่ากับ 0.901 ซึ่ง

มากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 นั่นคือไม่ส่งผลต่อพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานในการใช้เครื่องมือ อุปกรณ์ความปลอดภัย เพื่อความปลอดภัยในการทำงาน ตามลำดับ

สมมติฐานที่ 1.3 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล และพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานในเรื่องความพร้อมทางด้านร่างกาย และจิตใจของพนักงาน สามารถเขียนสมมติฐานได้ดังนี้

H_0 : ปัจจัยส่วนบุคคลและความพร้อมทางด้านร่างกาย และจิตใจของพนักงาน ไม่มีความสัมพันธ์กัน

H_1 : ปัจจัยส่วนบุคคลและความพร้อมทางด้านร่างกาย และจิตใจของพนักงาน มีความสัมพันธ์กัน

การทดสอบสมมติฐานความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล และพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานในเรื่องความพร้อมทางด้านร่างกาย และจิตใจของพนักงาน สถิติที่ใช้ทดสอบคือ Chi-Square

ตารางที่ 4.18: แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล และพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานในเรื่องความพร้อมทางด้านร่างกาย และจิตใจของพนักงาน

ปัจจัยส่วนบุคคล	ความพร้อมทางด้านร่างกาย และจิตใจของพนักงาน		
	Chi-Square	Sig. (2-tailed)	การแปลผล
1. เพศ	n/a	n/a	n/a
2. อายุ	51.142	0.785	ไม่มีความสัมพันธ์
3. ระดับการศึกษา	70.366	0.009	มีความสัมพันธ์
4. ตำแหน่งหน้าที่	23.557	0.792	ไม่มีความสัมพันธ์
5. ระยะเวลาการทำงาน	44.522	0.043	มีความสัมพันธ์
6. การอบรมเรื่องความปลอดภัย	10.317	0.799	ไม่มีความสัมพันธ์
7. ประสบการณ์การเกิดอุบัติเหตุ	16.851	0.328	ไม่มีความสัมพันธ์

จากตารางที่ 4.18 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล และพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานในเรื่องความพร้อมทางด้านร่างกาย และจิตใจของพนักงาน นั้นพบว่า เพศ ไม่สามารถหาความสัมพันธ์ได้ เพราะผู้ตอบแบบสอบถามมีเพียงเพศชายเพียงเพศเดียว ,อายุ มีค่าระดับ

นัยสำคัญเท่ากับ 0.785 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 นั่นคือไม่ส่งผลต่อพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานในเรื่องความพร้อมทางด้านร่างกาย และจิตใจของพนักงาน, ระดับการศึกษา มีค่าระดับนัยสำคัญเท่ากับ 0.009 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 นั่นคือ ส่งผลต่อพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานในเรื่องความพร้อมทางด้านร่างกาย และจิตใจของพนักงาน, ตำแหน่งหน้าที่ มีค่าระดับนัยสำคัญเท่ากับ 0.792 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 นั่นคือไม่ส่งผลต่อพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานในเรื่องความพร้อมทางด้านร่างกาย และจิตใจของพนักงาน, ระยะเวลาการทำงาน มีค่าระดับนัยสำคัญเท่ากับ 0.043 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 นั่นคือส่งผลต่อพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานในเรื่องความพร้อมทางด้านร่างกาย และจิตใจของพนักงาน, การอบรมเรื่องความปลอดภัย มีค่าระดับนัยสำคัญเท่ากับ 0.799 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 นั่นคือ ส่งผลต่อพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานในเรื่องความพร้อมทางด้านร่างกาย และจิตใจของพนักงาน, ประสบการณ์การเกิดอุบัติเหตุ มีค่าระดับนัยสำคัญเท่ากับ 0.328 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 นั่นคือไม่ส่งผลต่อพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานในเรื่องความพร้อมทางด้านร่างกาย และจิตใจของพนักงาน ตามลำดับ

สมมติฐานที่ 2 ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้เรื่องการจัดการความปลอดภัยในการทำงาน และพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงาน สามารถเขียนสมมติฐานย่อยได้ดังนี้

สมมติฐานที่ 2.1 ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้เรื่องการจัดการความปลอดภัยในการทำงาน และพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานในการปฏิบัติตามกฎระเบียบ ข้อบังคับ เกี่ยวกับความปลอดภัยสามารถเขียนสมมติฐานได้ดังนี้

H_0 : การรับรู้เรื่องการจัดการความปลอดภัยในการทำงาน และการปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ เกี่ยวกับความปลอดภัยไม่มีความสัมพันธ์กัน

H_1 : การรับรู้เรื่องการจัดการความปลอดภัยในการทำงาน และการปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ เกี่ยวกับความปลอดภัยมีความสัมพันธ์กัน

การทดสอบสมมติฐานความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้เรื่องการจัดการความปลอดภัยในการทำงาน และพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานในการปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ เกี่ยวกับความปลอดภัย สถิติที่ใช้ทดสอบคือ Pearson

ตารางที่ 4.19: แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้เรื่องการจัดการความปลอดภัยในการทำงานและพฤติกรรมความปลอดภัยในการปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับเกี่ยวกับความปลอดภัย

การรับรู้เรื่องการจัดการ ความปลอดภัยในการทำงาน	การปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ เกี่ยวกับความปลอดภัย		
	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)	การแปลผล
1. นโยบายด้านความปลอดภัย	0.002	0.969	ไม่มีความสัมพันธ์
2. ความรู้ด้านความปลอดภัย	-0.008	0.893	ไม่มีความสัมพันธ์
3. การรับรู้ข้อมูลข่าวสารด้านความปลอดภัย	0.060	0.290	ไม่มีความสัมพันธ์
4. ทักษะที่มีต่อความปลอดภัย	0.031	0.590	ไม่มีความสัมพันธ์
5. การสนใจด้านความปลอดภัย	0.060	0.288	ไม่มีความสัมพันธ์

จากตารางที่ 4.19 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้เรื่องการจัดการความปลอดภัยในการทำงานและพฤติกรรมความปลอดภัยในการปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับเกี่ยวกับความปลอดภัย นั้นพบว่า นโยบายด้านความปลอดภัย มีค่าระดับนัยสำคัญเท่ากับ 0.969 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 นั่นคือไม่ส่งผลต่อพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานในการปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ เกี่ยวกับความปลอดภัย, ความรู้ด้านความปลอดภัย มีค่าระดับนัยสำคัญเท่ากับ 0.893 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 นั่นคือไม่ส่งผลต่อพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานในการปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ เกี่ยวกับความปลอดภัย, การรับรู้ข้อมูลข่าวสารด้านความปลอดภัย มีค่าระดับนัยสำคัญเท่ากับ 0.290 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 นั่นคือไม่ส่งผลต่อพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานในการปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ เกี่ยวกับความปลอดภัย, ทักษะที่มีต่อความปลอดภัย มีค่าระดับนัยสำคัญเท่ากับ 0.590 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 นั่นคือไม่ส่งผลต่อพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานในการปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ เกี่ยวกับความปลอดภัย, การสนใจด้านความปลอดภัย มีค่าระดับนัยสำคัญเท่ากับ 0.288 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 นั่นคือไม่ส่งผลต่อพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานในการปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ เกี่ยวกับความปลอดภัย ตามลำดับ

สมมติฐานที่ 2.2 ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้เรื่องการจัดการความปลอดภัยในการทำงาน และพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานในการใช้เครื่องมือ อุปกรณ์ความปลอดภัย เพื่อความปลอดภัยในการทำงานสามารถเขียนสมมติฐานได้ดังนี้

H_0 : การรับรู้เรื่องการจัดการความปลอดภัยในการทำงาน และการใช้เครื่องมือ อุปกรณ์ความปลอดภัย เพื่อความปลอดภัยในการทำงานไม่มีความสัมพันธ์กัน

H_1 : การรับรู้เรื่องการจัดการความปลอดภัยในการทำงาน และการใช้เครื่องมือ อุปกรณ์ความปลอดภัย เพื่อความปลอดภัยในการทำงานมีความสัมพันธ์กัน

การทดสอบสมมติฐานความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้เรื่องการจัดการความปลอดภัยในการทำงาน และพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานในการใช้เครื่องมือ อุปกรณ์ความปลอดภัย เพื่อความปลอดภัยในการทำงาน สถิติที่ใช้ทดสอบคือ Pearson

ตารางที่ 4.20: แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้เรื่องการจัดการความปลอดภัยในการทำงานและพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานในการใช้เครื่องมือ อุปกรณ์ความปลอดภัย เพื่อความปลอดภัยในการทำงาน

การรับรู้เรื่องการจัดการ ความปลอดภัยในการทำงาน	การใช้เครื่องมือ อุปกรณ์ความปลอดภัย เพื่อความปลอดภัยในการทำงาน		
	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)	การแปลผล
1. นโยบายด้านความปลอดภัย	-0.014	0.804	ไม่มีความสัมพันธ์
2. ความรู้ด้านความปลอดภัย	0.008	0.884	ไม่มีความสัมพันธ์
3. การรับรู้ข้อมูลข่าวสารด้านความปลอดภัย	0.004	0.946	ไม่มีความสัมพันธ์
4. ทักษะที่มีต่อความปลอดภัย	0.002	0.965	ไม่มีความสัมพันธ์
5. การสนใจด้านความปลอดภัย	0.035	0.545	ไม่มีความสัมพันธ์

จากตารางที่ 23 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้เรื่องการจัดการความปลอดภัยในการทำงานและพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานในการใช้เครื่องมือ อุปกรณ์ความปลอดภัย เพื่อความปลอดภัยในการทำงาน นั้นพบว่า นโยบายด้านความปลอดภัย มีค่าระดับ

นัยสำคัญเท่ากับ 0.804 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 นั่นคือไม่ส่งผลต่อพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานในการใช้เครื่องมือ อุปกรณ์ความปลอดภัย เพื่อความปลอดภัยในการทำงาน, ความรู้ด้านความปลอดภัย มีค่าระดับนัยสำคัญเท่ากับ 0.884 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 นั่นคือไม่ส่งผลต่อพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานในการใช้เครื่องมือ อุปกรณ์ความปลอดภัย เพื่อความปลอดภัยในการทำงาน, การรับรู้ข้อมูลข่าวสารด้านความปลอดภัย มีค่าระดับนัยสำคัญเท่ากับ 0.946 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 นั่นคือไม่ส่งผลต่อพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานในการใช้เครื่องมือ อุปกรณ์ความปลอดภัย เพื่อความปลอดภัยในการทำงาน, ทักษะการปฏิบัติงานที่มีต่อความปลอดภัย มีค่าระดับนัยสำคัญเท่ากับ 0.965 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 นั่นคือไม่ส่งผลต่อพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานในการใช้เครื่องมือ อุปกรณ์ความปลอดภัย เพื่อความปลอดภัยในการทำงาน, การมุ่งเน้นด้านความปลอดภัย มีค่าระดับนัยสำคัญเท่ากับ 0.545 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 นั่นคือไม่ส่งผลต่อพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานในการใช้เครื่องมือ อุปกรณ์ความปลอดภัย เพื่อความปลอดภัยในการทำงาน ตามลำดับ

สมมติฐานที่ 2.3 ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้เรื่องการจัดการความปลอดภัยในการทำงาน และพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานในเรื่องความพร้อมทางด้านร่างกาย และจิตใจของพนักงานสามารถเขียนสมมติฐานได้ดังนี้

H_0 : การรับรู้เรื่องการจัดการความปลอดภัยในการทำงาน และเรื่องความพร้อมทางด้านร่างกาย และจิตใจของพนักงานไม่มีความสัมพันธ์กัน

H_1 : การรับรู้เรื่องการจัดการความปลอดภัยในการทำงาน และเรื่องความพร้อมทางด้านร่างกาย และจิตใจของพนักงานมีความสัมพันธ์กัน

การทดสอบสมมติฐานความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้เรื่องการจัดการความปลอดภัยในการทำงาน และพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานในเรื่องความพร้อมทางด้านร่างกาย และจิตใจของพนักงาน สถิติที่ใช้ทดสอบคือ Pearson

ตารางที่ 4.21: แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้เรื่องการจัดการความปลอดภัยในการทำงานและพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานในเรื่องความพร้อมทางด้านร่างกาย และจิตใจของพนักงาน

การรับรู้เรื่องการจัดการ	ความพร้อมทางด้านร่างกาย และจิตใจของพนักงาน		
	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)	การแปลผล
1. นโยบายด้านความปลอดภัย	0.012	0.832	ไม่มีความสัมพันธ์
2. ความรู้ด้านความปลอดภัย	-0.048	0.405	ไม่มีความสัมพันธ์
3. การรับรู้ข้อมูลข่าวสารด้านความปลอดภัย	-0.025	0.659	ไม่มีความสัมพันธ์
4. ทักษะที่มีต่อความปลอดภัย	-0.014	0.804	ไม่มีความสัมพันธ์
5. การใส่ใจด้านความปลอดภัย	-0.062	0.280	ไม่มีความสัมพันธ์

จากตารางที่ 4.21 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้เรื่องการจัดการความปลอดภัยในการทำงานและพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานในเรื่องความพร้อมทางด้านร่างกาย และจิตใจของพนักงาน นั้นพบว่า นโยบายด้านความปลอดภัย มีค่าระดับนัยสำคัญเท่ากับ 0.832 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 นั่นคือไม่ส่งผลต่อพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานในเรื่องความพร้อมทางด้านร่างกาย และจิตใจของพนักงาน, ความรู้ด้านความปลอดภัย มีค่าระดับนัยสำคัญเท่ากับ 0.405 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 นั่นคือไม่ส่งผลต่อพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานในเรื่องความพร้อมทางด้านร่างกาย และจิตใจของพนักงาน, การรับรู้ข้อมูลข่าวสารด้านความปลอดภัย มีค่าระดับนัยสำคัญเท่ากับ 0.659 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 นั่นคือไม่ส่งผลต่อพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานในเรื่องความพร้อมทางด้านร่างกาย และจิตใจของพนักงาน, ทักษะที่มีต่อความปลอดภัย มีค่าระดับนัยสำคัญเท่ากับ 0.804 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 นั่นคือไม่ส่งผลต่อพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานในเรื่องความพร้อมทางด้านร่างกาย และจิตใจของพนักงาน, การใส่ใจด้านความปลอดภัย มีค่าระดับนัยสำคัญเท่ากับ 0.280 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 นั่นคือไม่ส่งผลต่อพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานในเรื่องความพร้อมทางด้านร่างกาย และจิตใจของพนักงาน ตามลำดับ

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยการรับรู้เรื่องความปลอดภัยในการทำงาน ที่มีผลต่อพฤติกรรมในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ โดยปัจจัยดังกล่าว จำแนกออกเป็น ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน และปัจจัยการรับรู้เรื่องความปลอดภัยในการทำงาน รวมไปถึงศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่าง ระหว่างการรับรู้การจัดการความปลอดภัยและพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงาน โดยกลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานระดับปฏิบัติการประจำการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จำนวน 310 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 3 ตอน การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป SPSS for Windows ผู้วิจัยนำเสนอการสรุปผลการวิจัยตามลำดับดังนี้

- 5.1 สรุปผลการวิจัย
- 5.2 อภิปรายผลการวิจัย
- 5.3 ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย
- 5.4 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

5.1 สรุปผลการวิจัย

5.1.1 ปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง แบ่งออกเป็น

5.1.1.1 ข้อมูลเกี่ยวกับเพศ พนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 100

5.1.1.2 ข้อมูลเกี่ยวกับอายุ พนักงานส่วนมากมีอายุระหว่าง 31-40 ปี มีจำนวน 190 คน คิดเป็นร้อยละ 61.3 รองลงมาคืออายุ 20-30 ปี มีจำนวน 92 คน คิดเป็นร้อยละ 29.7 อายุ 41-50 ปี มีจำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 6.5 อายุ 51 ปีขึ้นไป มีจำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 2.2 และอายุ น้อยกว่า 20 ปี มีจำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.3

5.1.1.3 ข้อมูลเกี่ยวกับระดับการศึกษา พนักงานส่วนมากมีการศึกษาในระดับ ระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนต้นมีจำนวน 279 คน คิดเป็นร้อยละ 90.00 รองลงมาคือระดับ การศึกษาตอนปลาย/ ปวช.มีจำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 6.5 ระดับการศึกษาอนุปริญญา/ปวส.มีจำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 1.9 และไม่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี

5.1.1.4 ข้อมูลเกี่ยวกับตำแหน่งหน้าที่ พนักงานส่วนมากมีตำแหน่งหน้าที่เป็น พนักงานระดับธรรมดา มีจำนวน 304 คน คิดเป็นร้อยละ 98.1 รองลงมาคือ ตำแหน่งหน้าที่เป็น

พนักงานระดับฝีมือ มีจำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 1.6 พนักงานระดับชำนาญพิเศษ มีจำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.3

5.1.1.5 ข้อมูลเกี่ยวกับระยะเวลาการทำงาน พนักงานส่วนมากมีระยะเวลาในการทำงาน 1-5 ปี มีจำนวน 272 คน คิดเป็นร้อยละ 87.7 รองลงมาคือ มีระยะเวลาในการทำงานไม่ถึง 1 ปี มีจำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 6.8 มีระยะเวลาในการทำงาน 6-10 ปี มีจำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 5.5 ไม่มีระยะเวลาการทำงาน 11-15 ปี และ ไม่มีระยะเวลาการทำงาน 15 ปีขึ้นไป

5.1.1.6 ข้อมูลเกี่ยวกับประสบการณ์การฝึกอบรม พนักงานส่วนใหญ่เคยได้รับการอบรมเรื่องความปลอดภัยในการทำงาน มีจำนวน 298 คน คิดเป็นร้อยละ 96.1 และไม่เคยได้รับการอบรมเรื่องความปลอดภัยในการทำงาน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 3.9

5.1.1.7 ข้อมูลเกี่ยวกับประสบการณ์การเกิดอุบัติเหตุ พนักงานส่วนใหญ่ไม่เคยประสบอุบัติเหตุ มีจำนวน 294 คน คิดเป็นร้อยละ 94.8 และไม่เคยประสบอุบัติเหตุ 16 คน คิดเป็นร้อยละ 5.2

5.1.2 ปัจจัยการรับรู้เรื่องการจัดการความปลอดภัยในการทำงาน แบ่งออกเป็น

5.1.2.1 การรับรู้ด้านนโยบายด้านความปลอดภัย พนักงานระดับปฏิบัติการมีการรับรู้ในระดับปานกลาง ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ พนักงานมีการรับรู้เรื่องการจัดการอบรมเรื่องความปลอดภัยในการทำงาน ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยสุด คือ พนักงานมีการรับรู้เรื่องการจัดแสดงสถิติการเกิดอุบัติเหตุให้พนักงานทราบ เพื่อกระตุ้นให้พนักงานระมัดระวังในการทำงาน

5.1.2.2 การรับรู้ด้านความรู้ด้านความปลอดภัย พนักงานระดับปฏิบัติการมีการรับรู้ในระดับไม่ดี ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ พนักงานมีรับรู้ได้จากการฝึกอบรม ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยสุด คือ พนักงานรับรู้ได้จากการจัดนิทรรศการ

5.1.2.3 การรับรู้ข้อมูลข่าวสารด้านความปลอดภัย พนักงานระดับปฏิบัติการมีการรับรู้ในระดับไม่ดี ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ พนักงานรับรู้ข้อมูลข่าวสารจากการบอกเล่าของเพื่อนร่วมงาน ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยสุด คือ พนักงานรับรู้ข้อมูลข่าวสารจากวารสารความปลอดภัย

5.1.2.4 การรับรู้ด้านทัศนคติที่มีต่อความปลอดภัย พนักงานระดับปฏิบัติการมีการรับรู้ในระดับ ดี ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ พนักงานรับรู้เรื่องความปลอดภัยเป็นส่วนหนึ่งของงานประจำที่ทำอยู่ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยสุด คือ พนักงานรับรู้ถึงการปฏิบัติงานตามวิธีการ หรือ ขั้นตอนการทำงานเพื่อเกิดความปลอดภัยทุกครั้งที่ปฏิบัติงาน

5.1.2.5 การรับรู้ด้านการจูงใจด้านความปลอดภัย พนักงานระดับปฏิบัติการมีการรับรู้ในระดับ ไม่ดีมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ พนักงานได้รับความรู้เพิ่มเติมจากการร่วมทำ

กิจกรรมด้านความปลอดภัย ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยสุด คือ พนักงานได้รับเงินเพิ่ม หรือรายได้เพิ่ม จากการร่วมทำกิจกรรมด้านความปลอดภัยในการทำงาน

5.1.3 ระดับพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงาน แบ่งออกเป็น

5.1.3.1 การปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ เกี่ยวกับความปลอดภัย พนักงาน ระดับปฏิบัติการมีพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานอยู่ในระดับ ปานกลาง ข้อที่มีค่าเฉลี่ย สูงสุด คือ พนักงานได้ปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับเกี่ยวกับความปลอดภัย ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ย น้อยสุด คือ พนักงานจะไม่ทำงานที่ไม่ได้รับมอบหมาย เพราะไม่ใช่หน้าที่ตน

5.1.3.2 การใช้เครื่องมือ อุปกรณ์ความปลอดภัย เพื่อความปลอดภัยในการทำงาน พนักงานระดับปฏิบัติการมีพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานอยู่ในระดับ ปานกลาง ข้อที่มี ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ พนักงานจัดเก็บเครื่องมือ อุปกรณ์ ที่มีคม มีอันตรายไว้ในที่เก็บที่ปลอดภัยเมื่อใช้ งานเสร็จ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยสุด คือ พนักงานได้ตรวจสอบความพร้อมของเครื่องมือ อุปกรณ์ ป้องกันอันตรายก่อนการใช้งาน

5.1.3.3 ความพร้อมทางด้านร่างกาย และจิตใจของพนักงาน พนักงานระดับ ปฏิบัติการมีพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานอยู่ในระดับ ไม่ดี ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ พนักงานมักพักผ่อนให้เพียงพอเพื่อที่จะได้ไม่รู้สึกง่วงในเวลาปฏิบัติงาน ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อย สุด คือ พนักงาน ดื่มสุรา เสพยา ขณะทำงาน

5.1.4 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล และพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงาน แบ่งออกเป็น

5.1.4.1 พฤติกรรมของการปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ เกี่ยวกับความ ปลอดภัย ไม่มีความสัมพันธ์กับปัจจัยส่วนบุคคล ที่ประกอบไปด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ ระยะเวลาในการทำงาน ประสบการณ์การอบรมเรื่องความปลอดภัย ประสบการณ์ การเกิดอุบัติเหตุ

5.1.4.2 พฤติกรรมในการใช้เครื่องมือ อุปกรณ์ความปลอดภัย เพื่อความปลอดภัย ในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับปัจจัยส่วนบุคคล คือ ประสบการณ์การอบรมเรื่องความปลอดภัย แต่ไม่มีความสัมพันธ์กับปัจจัยส่วนบุคคล คือ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ ระยะเวลา ในการทำงาน ประสบการณ์การเกิดอุบัติเหตุ

5.1.4.3 พฤติกรรมในด้านความพร้อมทางด้านร่างกาย และจิตใจของพนักงาน มี ความสัมพันธ์กับปัจจัยส่วนบุคคล คือ ระดับการศึกษา และระยะเวลาการทำงาน แต่ไม่มี ความสัมพันธ์กับปัจจัยส่วนบุคคล คือ เพศ อายุ ตำแหน่งหน้าที่ ประสบการณ์การอบรมเรื่องความ ปลอดภัยในการทำงาน ประสบการณ์การเกิดอุบัติเหตุ

5.1.5 ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้เรื่องการจัดการความปลอดภัยในการทำงาน และ พฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงาน แบ่งออกเป็น

5.1.5.1 พฤติกรรมของการปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ เกี่ยวกับความปลอดภัย ไม่มีความสัมพันธ์กับ การรับรู้เรื่องการจัดการความปลอดภัยในการทำงาน ที่ ประกอบด้วย นโยบายด้านความปลอดภัย ความรู้ด้านความปลอดภัย การรับรู้ข้อมูลข่าวสารด้านความปลอดภัย ทักษะที่มีต่อความปลอดภัย การสนใจด้านความปลอดภัย

5.1.5.2 พฤติกรรมในการใช้เครื่องมือ อุปกรณ์ความปลอดภัย เพื่อความปลอดภัยในการทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับ การรับรู้เรื่องการจัดการความปลอดภัยในการทำงาน ที่ ประกอบด้วย นโยบายด้านความปลอดภัย ความรู้ด้านความปลอดภัย การรับรู้ข้อมูลข่าวสารด้านความปลอดภัย ทักษะที่มีต่อความปลอดภัย การสนใจด้านความปลอดภัย

5.1.5.3 พฤติกรรมในด้านความพร้อมทางด้านร่างกาย และจิตใจของพนักงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับ การรับรู้เรื่องการจัดการความปลอดภัยในการทำงาน ที่ประกอบด้วย นโยบายด้านความปลอดภัย ความรู้ด้านความปลอดภัย การรับรู้ข้อมูลข่าวสารด้านความปลอดภัย ทักษะที่มีต่อความปลอดภัย การสนใจด้านความปลอดภัย

5.2 อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษา เรื่อง “ปัจจัยการรับรู้เรื่องการจัดการความปลอดภัยในการทำงาน ที่มีผลต่อ พฤติกรรมในการทำงาน ของพนักงานระดับปฏิบัติการ ประจำการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จ.เชียงใหม่” ซึ่งปัจจัยการรับรู้เรื่องความปลอดภัยในการทำงานนั้น ประกอบด้วย นโยบายด้านความปลอดภัย ความรู้ด้านความปลอดภัย การรับรู้ข้อมูลข่าวสารด้านความปลอดภัย ทักษะที่มีต่อความปลอดภัย กิจกรรม การสนใจด้านความปลอดภัย พบว่า การรับรู้ด้านนโยบายด้านความปลอดภัย โดยพนักงานระดับปฏิบัติการมีการรับรู้อยู่ในระดับปานกลาง จากผลการวิจัยดังกล่าว สาเหตุที่พนักงานมีการรับรู้ด้านนโยบายความปลอดภัยในระดับปานกลาง อาจเนื่องมาจาก การให้ความสำคัญในเรื่องที่เกี่ยวกับงานด้านความปลอดภัยของผู้บริหารนั้นยังน้อยมาก ถ้าเทียบกับภารกิจหลักขององค์กร คือการปรับปรุง จัดหา บริการพลังงานให้มีประสิทธิภาพ และรวดเร็วทันต่อความต้องการใช้พลังงานไฟฟ้าที่เพิ่มมากขึ้น จากเหตุผลดังกล่าว ทำให้ผู้บริหารและพนักงานทุกระดับละเลยในเรื่องของความปลอดภัยในการทำงาน ขาดผู้ที่ทำหน้าที่รับผิดชอบด้านความปลอดภัยอย่างจริงจัง ทั้งหมดนี้สอดคล้องกับศิรินทิพย์ กังวานไกล (อึ้งใน จักรพันธ์ โสมะเกษสธริน, 2544, หน้า 49) ศึกษาเรื่องการบริหารความปลอดภัยของโรงงานในนิคมอุตสาหกรรมบางปู พบว่าสถานประกอบการต่างๆ ในนิคมอุตสาหกรรมบางปูยังขาดระบบการบริหารจัดการงานด้านความ

ปลอดภัยที่ดี กล่าวคือยังขาดการส่งเสริม หรือการจูงใจ ผู้ปฏิบัติงานในด้านความปลอดภัย ขาดหลักการฝึกอบรมที่ดี และไม่มีหน่วยงานด้านความปลอดภัยโดยตรง ซึ่งทั้งหมดที่กล่าวมานี้ ยังสอดคล้องกับปัจจัยด้านอื่นๆ ดังนี้ การรับรู้ด้านความปลอดภัย พนักงานมีการรับรู้ในระดับไม่ดี การรับรู้ข้อมูลข่าวสารด้านความปลอดภัย พนักงานมีการรับรู้ในระดับไม่ดี การรับรู้ด้านการจูงใจด้านความปลอดภัย พนักงานมีการรับรู้ในระดับ ไม่ดีมาจากผลการวิจัยดังกล่าว ทำให้ทราบว่าการรับรู้ด้านความปลอดภัยของพนักงานระดับปฏิบัติการนั้นยังมีน้อยมาก แต่ทัศนคติที่มีต่อความปลอดภัยของพนักงานกลับอยู่ในระดับที่ดี นั่นอาจเนื่องมาจาก การได้รับความรู้จากการอบรมเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน มีผลให้พนักงานเกิดความตระหนักเสมอว่างานด้านความปลอดภัย สามารถช่วยลดอุบัติเหตุ หรืออุบัติภัยได้ และมีความคิดที่ว่าการทำงานด้วยความปลอดภัยนั้น คือหัวใจของการปฏิบัติงาน

และจากการศึกษาถึงพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการที่ประจำอยู่การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จ.เชียงใหม่ นั้นประกอบด้วย พฤติกรรมการปฏิบัติตามกฎระเบียบ ข้อบังคับ เกี่ยวกับความปลอดภัย พฤติกรรมการใช้เครื่องมือ อุปกรณ์ความปลอดภัย เพื่อความปลอดภัยในการทำงาน และความพร้อมทางด้านร่างกาย และจิตใจของพนักงาน พบว่า พฤติกรรมการปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ เกี่ยวกับความปลอดภัย พนักงานมีพฤติกรรมอยู่ในระดับ ปานกลาง การใช้เครื่องมือ อุปกรณ์ความปลอดภัย เพื่อความปลอดภัยในการทำงาน พนักงานมีพฤติกรรมอยู่ในระดับ ปานกลาง ความพร้อมทางด้านร่างกาย และจิตใจของพนักงาน พนักงานมีพฤติกรรมอยู่ในระดับ ไม่ดี ซึ่งสมถวิล เมืองพระ (2537, หน้า 43) กล่าวว่า การที่บุคคลต่าง ๆ มีโอกาสที่จะใช้บริการหรืออุปกรณ์ต่าง ๆ ที่บริษัทมีอยู่และจัดหาไว้ให้อย่างทั่วถึง เช่น สถานพยาบาล อุปกรณ์ป้องกันความปลอดภัย จะเป็นปัจจัยที่ช่วยสนับสนุนให้เกิดพฤติกรรมความปลอดภัย บริษัทยังมีการอบรมเกี่ยวกับความปลอดภัยทำให้พนักงานรู้จักวิธีการทำงานที่ปลอดภัย ทำให้พนักงานเรียนรู้ที่จะสังเกตอันตราย และรู้จักหลีกเลี่ยงอันตราย การเรียนรู้เหล่านี้จึงนำไปสู่ พฤติกรรมการทำงานที่เหมาะสมและปลอดภัย นอกจากนั้นพนักงานยังได้รับคำแนะนำในเรื่องของการปฏิบัติงานอย่างปลอดภัยจากหัวหน้างาน เพื่อนร่วมงานหรือผู้ที่อาวุโสกว่าอยู่เสมอและมีเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยช่วยตรวจสอบการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอเพื่อให้เกิดพฤติกรรมที่ปลอดภัยในการทำงาน จากผลการวิจัยพบว่าหากสามารถทำให้พนักงานสำนักงานกลางการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค มีส่วนร่วมในกิจกรรมด้านความปลอดภัยในการทำงาน ให้อยู่ในระดับค่อนข้างสูงได้ นั้น การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจะได้รับประโยชน์จากการมีส่วนร่วม ที่พอสรุปได้ตามแนวคิดของ ธงชัย สันติวงษ์. (2536, หน้า 138 - 139) ดังนี้

1. ช่วยให้มีโอกาสได้รับข้อเท็จจริงของปัญหาที่เกิดขึ้น และสามารถแก้ไขได้ตรงกับสถานการณ์ที่เกิดจริงมากที่สุด
2. ช่วยให้มีโอกาสได้รับข้อคิดเห็น จากผู้บังคับบัญชา และผู้ปฏิบัติ ซึ่งจะส่งผลให้เกิดแนวทางการดำเนินงานใหม่ๆ เกิดขึ้นได้
3. ช่วยส่งเสริมขวัญ กำลังใจของพนักงานที่ได้มีโอกาสแสดงออกในฐานะสมาชิกขององค์กร
4. ช่วยให้เกิดการติดต่อสื่อสารที่ดียิ่งขึ้น ทั้งในทิศทางจากบนลงล่าง และจากล่างขึ้นบน ทำให้เกิดความเข้าใจและร่วมมือกันมากยิ่งขึ้น

ทั้งหมดนี้จึงสอดคล้องกับความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงาน รวมถึงความสัมพันธ์ระหว่าง การรับรู้เรื่องความปลอดภัยในการทำงาน และพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงาน พบว่า ส่วนใหญ่ไม่มีความสัมพันธ์กัน อาจเนื่องมาจากการบริหารจัดการที่ไม่ดี ผู้บริหาร พนักงาน และลูกจ้าง ยังไม่เห็นถึงความสำคัญและประโยชน์ที่จะได้รับอย่างแท้จริง จากการดำเนินงานหรือการทำกิจกรรมด้านความปลอดภัย ส่วนมากจะให้ความสำคัญ และเห็นประโยชน์ที่จะได้รับจากการดำเนินงานในเชิงธุรกิจมากกว่า การดำเนินการด้านความปลอดภัย ผู้บริหารอาจมองว่าการดำเนินการด้านความปลอดภัยเป็นการลงทุนที่สูญเปล่า มองไม่เห็นผลประโยชน์ที่เป็นรูปธรรมอย่างแท้จริง ส่งผลให้ตัวแปรดังกล่าวอาจเป็นไปได้ทั้งมีความสัมพันธ์และไม่มีความสัมพันธ์เป็นส่วนใหญ่ แสดงให้เห็นว่า ถึงแม้ว่าพนักงานจะมีทัศนคติที่มีต่อความปลอดภัยอยู่ในระดับที่ดีก็จริง แต่กลับได้รับรู้นโยบายด้านความปลอดภัย ความรู้ด้านความปลอดภัย การรับรู้ข้อมูลข่าวสารด้านความปลอดภัย การรับรู้ด้านการใส่ใจด้านความปลอดภัย จากทั้งตัวผู้บริหาร พนักงาน และองค์กร อยู่ในระดับไม่ดี ถึงปานกลาง ส่งผลให้พฤติกรรมของพนักงานอยู่ระดับ ไม่ดี ถึงปานกลางเช่นกัน

5.3 ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

จากผลการวิจัยเรื่อง “ปัจจัยการรับรู้เรื่องการจัดการความปลอดภัยในการทำงาน ที่มีผลต่อพฤติกรรมในการทำงาน ของพนักงานระดับปฏิบัติการ ประจำการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จ.เชียงใหม่” ผู้วิจัยขอเสนอข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะดังนี้

1. จากการวิจัยพบว่า นโยบายด้านความปลอดภัยนั้นเป็นหน้าที่ของฝ่ายบริหาร ควรจัดให้มีผู้ที่รับผิดชอบงานด้านความปลอดภัยโดยตรง ทำหน้าที่ในการวางแผนการทำงานต่างๆ ในเรื่องความปลอดภัยในการทำงาน เช่น การติดป้ายประกาศให้พนักงานทราบถึงนโยบายการจัดการด้านความปลอดภัย อย่างชัดเจน การจัดแสดงสถิติการเกิดอุบัติเหตุ

2. จากการวิจัยพบว่า ด้านการรับความรู้ด้านความปลอดภัย และการรับรู้ข้อมูลข่าวสารด้านความปลอดภัย ซึ่งอยู่ในระดับที่ไม่ดี ดังนั้นหากต้องการปรับปรุงให้ดียิ่งขึ้น หรือในระดับสูง นั้นหน้าที่หลัก จึงควรเป็นของผู้บริหารที่จะจัดให้พนักงานมีความรู้ด้านความปลอดภัยให้เพิ่มมากขึ้น ด้วยการจัดฝึกอบรม การจัดสัมมนา จัดให้มีการฟังบรรยาย การจัดนิทรรศการ จัดให้มีการสาธิตเกี่ยวกับความปลอดภัย ให้มากขึ้นกว่านี้

3. จากการวิจัยพบว่า การสนใจด้านความปลอดภัย ซึ่งอยู่ในระดับที่ไม่ดีมาก ดังนั้นหากต้องการปรับปรุงให้ดียิ่งขึ้น หรือในระดับสูง นั้นผู้บริหารควรจัดให้มีสิ่งจูงใจ จากการได้ร่วมทำกิจกรรมต่างๆ เช่น การแจกของขวัญ หรือของที่ระลึก จากการร่วมทำกิจกรรมด้านความปลอดภัยในการทำงาน ได้รับรางวัลประกาศเกียรติคุณจากการร่วมทำกิจกรรมด้านความปลอดภัยในการทำงาน ได้รับเงินเพิ่ม หรือรายได้เพิ่มจากการร่วมทำกิจกรรมด้านความปลอดภัยในการทำงาน ได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เช่น การเลื่อนตำแหน่ง

4. จากผลการวิจัยพบว่าปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมในการใช้เครื่องมือ อุปกรณ์ความปลอดภัย เพื่อความปลอดภัยในการทำงาน คือ ประสิทธิภาพการอบรมเรื่องความปลอดภัย แสดงให้เห็นว่า การที่พนักงานได้รับการอบรมเรื่องความปลอดภัยนั้น สามารถกระตุ้นให้พนักงานตื่นตัวในเรื่องความปลอดภัยได้ แต่การให้การอบรมกับพนักงานเพียงอย่างเดียวจึงไม่เพียงพอที่จะให้พนักงานตระหนัก หรือสร้างจิตสำนึกที่จะมาใส่ใจกับเรื่องความปลอดภัยจึงควรเพิ่มเติมในด้านอื่นๆ เช่นการจัดบอร์ด หรือนิทรรศการต่างๆ การติดป้ายคำเตือน ป้ายโปสเตอร์ การพูดคุย ให้ความรู้กันถึงเรื่องความปลอดภัยระหว่างเจ้าหน้าที่ความปลอดภัย หัวหน้างาน และพนักงาน การประชุมชี้แจงทุกเช้าก่อนเริ่มทำงาน

5. จากผลการวิจัยพบว่า การรับรู้การจัดการความปลอดภัย ไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงาน ซึ่งหมายถึง พนักงานมีการรับรู้การจัดการความปลอดภัยที่ดีจะมีพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานดีไปด้วย แต่ถ้าพนักงานมีการรับรู้การจัดการความปลอดภัยที่ไม่ดีจะมีพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานไม่ดีไปด้วย ดังนั้นบริษัทควรที่จะเสริมสร้างจิตสำนึกให้พนักงานตระหนักถึงการทำงานอย่างปลอดภัย และบริษัทควรที่จะมีการจัดการความปลอดภัยเพื่อเสริมสร้างพฤติกรรมความปลอดภัยของพนักงาน โดยอาศัยความร่วมมือทั้งจากฝ่ายบริหารและฝ่ายพนักงาน เพื่อร่วมกันดำเนินการ และจะต้องมีการปรับเปลี่ยนการจัดการความปลอดภัยเพื่อพัฒนาพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานอย่างต่อเนื่อง

6. การไฟฟ้าฝ่ายส่วนภูมิภาคควรมีการปฏิบัติตามกฎหมายอย่างจริงจัง โดยจัดให้คณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ตามประกาศคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เรื่องคณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และ

สภาพแวดล้อมในการทำงาน รวมไปถึงเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน (จป.) ตามประกาศ รัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เรื่องความปลอดภัยในการทำงานของพนักงาน (กองตรวจความปลอดภัย 2547) ของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคแต่ละแห่ง เพื่อเป็นการบริหาร ส่งเสริม สนับสนุน และทำหน้าที่ ดูแลด้านความปลอดภัยโดยตรง ดำเนินงานด้านความปลอดภัย และการบริหารจัดการด้านความปลอดภัย ในสถานประกอบการ และทำให้เกิดความร่วมมืออันดี ระหว่างผู้บริหาร พนักงานและ ลูกจ้างในการปฏิบัติงานให้มีความปลอดภัย ปราศจากอุบัติเหตุและโรคอันเนื่องมาจากการทำงาน ลดจำนวนสถิติการประสบอันตราย หรืออัตราการเจ็บป่วยเนื่องมาจากการทำงาน ลดจำนวนสถิติ การประสบอันตรายหรืออัตราการเจ็บป่วยเนื่องมาจากการทำงาน ลดค่าใช้จ่ายทำให้ผลผลิตมี ประสิทธิภาพ

5.4 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ในการวิจัยครั้งนี้ได้ทำการศึกษาเฉพาะพนักงานระดับปฏิบัติการประจำการไฟฟ้า ส่วนภูมิภาค จ.เชียงใหม่ ถ้าต้องการให้ผลการวิจัยสามารถนำไปใช้ได้กว้างขวางยิ่งขึ้นควร ทำการศึกษากับ พนักงานระดับปฏิบัติการประจำการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดอื่นๆด้วย
2. ควรศึกษาถึงตัวแปรอื่น ๆ ที่มีผลต่อการรับรู้การจัดการความปลอดภัย เช่น รายได้ บุคลิกภาพ ความคาดหวัง เป็นต้น
3. ควรมีการศึกษาเพิ่มเติมในตัวแปรอื่นที่อาจจะมีผลต่อพฤติกรรมความปลอดภัย ในการทำงาน เช่น จำนวนชั่วโมงในการทำงาน บรรยากาศองค์การ การสนับสนุนขององค์การ เป็นต้น
4. ควรมีการศึกษาโดยใช้วิธีการรวบรวมข้อมูลแบบอื่น ๆ ร่วมกับการใช้ แบบสอบถาม เช่น การสัมภาษณ์ การสังเกต เพื่อให้ได้ข้อมูลที่สมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

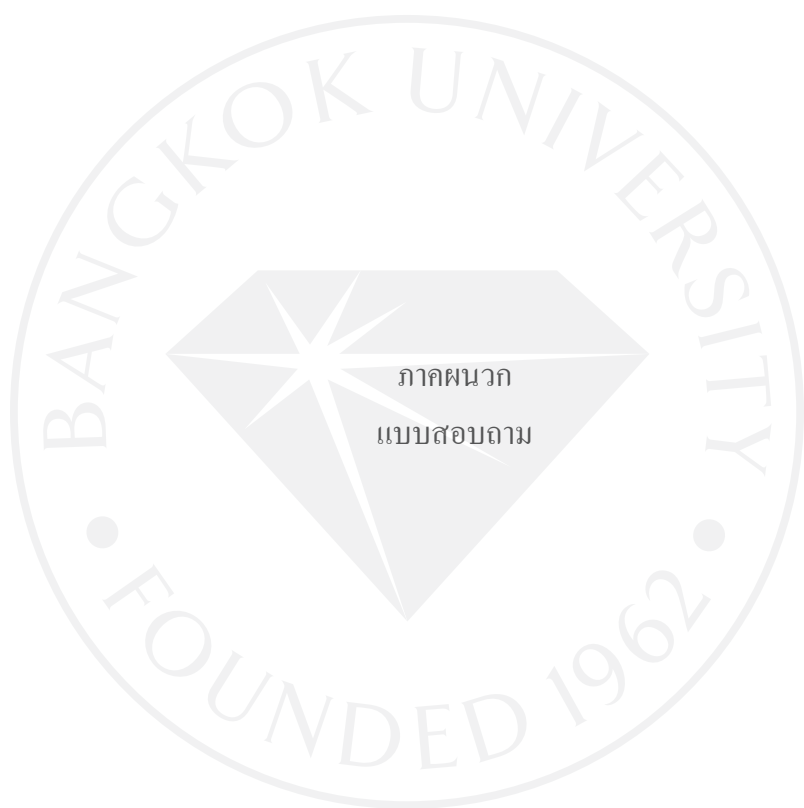
บรรณานุกรม

- กรุณา วรศักดิ์กรม. (2544). *ความรู้ เจตคติและพฤติกรรมเกี่ยวกับความปลอดภัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ของนักศึกษาระดับปริญญาตรี สาขาวิศวกรรมศาสตร์ สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยมหิดล.*
- กองตรวจความปลอดภัย. (2547). *พระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ.2543 และกฎหมายความปลอดภัยอาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานสำหรับหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ. ม.ป.ท.: บพิธการพิมพ์.*
- กันยา สุวรรณแสง. (2544). *จิตวิทยาทั่วไป. กรุงเทพมหานคร : รวมสาสน์ (1977).*
- การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค. (2554). *เอกสารแสดงข้อมูล รายการ รายละเอียดการ จัดซื้อ/จัดจ้าง (TOR). กรุงเทพมหานคร: การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค.*
- กิตติ อินทรานนท์. (2544). *วิศวกรรมความปลอดภัย: พื้นฐานของวิศวกร. กรุงเทพมหานคร: สมาคมวิศวกรรมสถานแห่งประเทศไทย.*
- จักรพันธ์ โสมเกษตริน. (2544). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมบริหารความปลอดภัย ของคณะกรรมการความปลอดภัยของโรงงานผลิตภัณฑ์จากโลหะ. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, สถาบันราชภัฏพระนคร.*
- จิตรา วิมลธำรง. (2538). *ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพ ทักษะ ความรู้เกี่ยวกับความปลอดภัยกับการจัดการความปลอดภัยของผู้ควบคุมงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตยางรถจักรยานยนต์ ในจังหวัดสมุทรสาคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.*
- เฉลิมชัย ชัยกิตติกรณ์. (2540). *ปรัชญาและแนวคิดเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.*
- ชวลิต หมื่นนุช. (2540). *ปัญหาสิ่งแวดล้อมในไทย แนวทางแก้ไขระดับนโยบาย. วารสารกฎหมาย จุฬา, มกราคม-มีนาคม (5), 85.*
- ณัฐวัตร มนต์เทเวศ. (2533). *เอกสารการสอนชุดวิชาการบริหารความปลอดภัย. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.*
- เทพนม เมืองแมน และสวีส สุวรรณ. (2540). *พฤติกรรมองค์กร (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช.*
- ธงชัย สันติวงษ์. (2536). *การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช จำกัด*

- ธีระ งามสูตร. (2535). แนวคิดและแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับพฤติกรรมสุขภาพ. กรุงเทพมหานคร: องค์การสงเคราะห์ทหารผ่านศึก.
- บุญลือ จิมบ้านไร่. (2539). ปัจจัยด้านการบริหารคนงาน และสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานที่มีความสัมพันธ์กับการเกิดอุบัติเหตุจากการทำงาน : เปรียบเทียบระหว่างสถานประกอบการปัมโลหะที่มีอัตราความถี่ของการบาดเจ็บสูงและต่ำ จังหวัดสมุทรปราการ. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ปัทมา พุ่มมาพันธุ์. (2542). ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพ ความรู้ด้านการจัดการความปลอดภัย ความพึงพอใจต่อการจัดการความปลอดภัย และพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานโรงงานเหล็กกล้าไร้สนิม. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ภูษิต เกียรติคุณ. (2535). พฤติกรรมด้านความปลอดภัยของคนงานก่อสร้างก่อนและหลังมีการเสริมกิจกรรม 5 ส และการอบรมความปลอดภัยในการทำงานในสถานประกอบการ. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยมหิดล.
- รัตนวรรณ ศรีทองเสถียร. (2542). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้ระบบความปลอดภัยและพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของพนักงาน โรงงานอุตสาหกรรม. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- รุ่งศรี ศศิธร. (2536). ความสัมพันธ์ระหว่างแบบแผนความเชื่อด้านสุขภาพ ความเชื่ออำนาจควบคุมทางสุขภาพกับการปฏิบัติเพื่อป้องกันการเกิดอุบัติเหตุจากการทำงานของคนงานก่อสร้างใน บริษัทรับเหมาก่อสร้างบางแห่ง จังหวัดราชบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ (สุขศาสตร์อุตสาหกรรมและความปลอดภัย) มหาวิทยาลัยมหิดล.
- วัลลภ ลำพาย. (2545). ระเบียบวิธีวิจัยทางรัฐประศาสนศาสตร์. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- วิฑูรย์ สิมะโชคดี และวีรพงษ์ เกลิมจิระรัตน์. (2547). วิศวกรรมและการบริหารความปลอดภัยในโรงงาน. (พิมพ์ครั้งที่ 18). กรุงเทพมหานคร: สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น).
- วิมลลั ตะอองศิริวงศ์. (2541). ปัจจัยที่มีผลต่อการรับรู้สภาพการทำงานที่เป็นอันตรายและพฤติกรรมการทำงานอย่างปลอดภัยของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตแผ่นเหล็ก. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ศิริโสภาคย์ บุรพาเดชะ. (2534). จิตวิทยาธุรกิจ. กรุงเทพมหานคร: คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- เศรษฐา ตันติเดชามงคล. (2546). “ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนเอง การสนับสนุนทางองค์การ และพฤติกรรมความปลอดภัยของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานผลิตผลิตภัณฑ์เมลาโนและพลาสติกแห่งหนึ่ง ในจังหวัดสมุทรปราการ. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สำนักงานกองทุนเงินทดแทน. (2553). จำนวนการประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงาน จำแนก ตามความรุนแรง ปี 2549-2553. สืบค้นวันที่ 11 พฤศจิกายน 2554, จาก <http://www.sso.go.th/wpr/content.jsp?lang=th&cat=147&id=935>.
- ศิริพัชร เปรมชัยเชียร. (2543). ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพ ความรู้ การเปิดรับสื่อและ พฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงาน ของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในโรงงานผลิต กระดาษ. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สิทธิโชค วรานุสันติกุล. (2546). จิตวิทยาสังคม : ทฤษฎีและการประยุกต์. กรุงเทพมหานคร: ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- สุรพล พยอมเยี่ยม. (2541). จิตวิทยาอุตสาหกรรม. กรุงเทพมหานคร: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สมโภชน์ เอี่ยมสุภาษิต. (2543). ทฤษฎีและเทคนิคการปรับปรุงพฤติกรรม (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สมถวิล เมืองพระ. (2537). การศึกษาพฤติกรรมอนามัยของคณงานในระดับปฏิบัติการ เรื่องการ ป้องกันอุบัติเหตุเนื่องจากการทำงาน : ศึกษาเฉพาะกรณีอุตสาหกรรมการผลิตผลิตภัณฑ์ โลหะเครื่องจักรและอุปกรณ์ เขตอำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา. วิทยานิพนธ์ ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สมชาย เลหาพิพัฒน์ชัย. (2539) ความสัมพันธ์ระหว่างแบบแผนความเชื่อด้านสุขภาพ ความเชื่อ ในแห่งอำนาจควบคุมทางสุขภาพกับพฤติกรรมความปลอดภัยของคณงานในอุตสาหกรรม เครื่องใช้ไฟฟ้า. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- อริศรา ปาดแมน. (2544). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้สภาพการทำงานที่เป็นอันตรายกับ พฤติกรรมการทำงานที่ปลอดภัย ของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัทรองเท้าบาจาแห่งประเทศไทย จำกัด(มหาชน). วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- Anton, T. J. (1989). *Occupational Safety and Health Management* (2nd ed.). New York: McGraw Hill.
- Bateman, L.R., King, L.R., & Lewis, P. (1996) *The Handbook of Health & Safety at work*. London : McGraw Hill.

- Bird, F.E., & German, G.L. (1991). *Practical Loss Control Leadership*. Georgia : International Loss Control Institute.
- Cox, S., & Cox, T. (1991) The Structure of Employee Attitudes to Safety. *Journal of Work and Stree*, 5, 93-106.
- Dejoy, D. M . (1994). *Managing Safety in the Workplace : An Attribution Theory Analysis and Model*. Dissertation Abstracts International.
- Janssens. M., Brett, J. M., & Smith, F. J. (1995). *Confirmatory Cross-Cultural Research Testing the Viability of a Corporation-wide Safety Policy*. Academy of Management.
- Klonowicz, T., & Sokolowska, J. (1993). Every Danger : Individual Difference, Accident Perception, and Safety Behavior. *Journal of Polish Psychology Bullentin*, 24, 51-61.
- Meshkati, N. (1990). Preventing Accident at Oil and Chemical Plant. *Professionals Safety*, 35, 59-65.



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง

“ปัจจัยการรับรู้เรื่องการจัดการความปลอดภัยในการทำงาน ที่มีผลต่อพฤติกรรมในการทำงาน
ของพนักงานระดับปฏิบัติการ ประจำการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จ.เชียงใหม่”

เรียน ผู้ตอบแบบสอบถาม

แบบสอบถามนี้ทำขึ้นเพื่อประกอบงานวิจัย ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยกรุงเทพ ผู้วิจัยใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านผู้ทำแบบสอบถาม ตอบแบบสอบถาม ให้ครบทุกข้อด้วยความรู้สึก ความคิดเห็น และตรงความเป็นจริงของท่านให้มากที่สุด โดยผลการเก็บรวบรวม และวิเคราะห์ข้อมูล จะนำไปใช้ประโยชน์ในการศึกษาวิจัยเท่านั้น ไม่ได้เกี่ยวข้องกับ การประเมินการปฏิบัติงานของท่านผู้ตอบแบบสอบถามแต่อย่างใด ผู้วิจัยขอขอบคุณทุกท่านเป็นอย่างสูง ที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามไว้ ณ ที่นี้ด้วย

ขอแสดงความขอบคุณ

สุรชาติพงษ์ รองสวัสดิ์

นักศึกษาปริญญาโท คณะบริหารธุรกิจ
มหาวิทยาลัยกรุงเทพ

คำชี้แจง

แบบสอบถามมีทั้งหมด 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน

ตอนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับการรับรู้ความปลอดภัยในการทำงาน

ตอนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงาน

ตอนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง () หน้าข้อความที่ตรงตามความเป็นจริงของผู้

กรอกแบบสอบถาม

1. เพศ

() ชาย () หญิง

2. อายุ

() น้อยกว่า 20 ปี () 20-30 ปี () 31-40 ปี

() 41-50 ปี () 51 ปีขึ้นไป

3. ระดับการศึกษาสูงสุด

() ประถมศึกษา () มัธยมศึกษาตอนต้น () มัธยมศึกษาตอนปลาย/
ปวช

() อนุปริญญา/ ปวส () ปริญญาตรี

4. ตำแหน่งงาน หน้าที่รับผิดชอบ

() พนักงานระดับธรรมดา () พนักงานระดับฝีมือ () พนักงานระดับชำนาญ
พิเศษ

5. ท่านทำงานกับบริษัทมานานเท่าไร

() ไม่ถึง 1 ปี () 1 - 5 ปี () 6 - 10 ปี

() 11 - 15 ปี () 15 ปีขึ้นไป

6. ท่านเคยได้รับการอบรมในเรื่องความปลอดภัยในการทำงานหรือไม่

() เคย () ไม่เคย

7. ท่านเคยมีประสบการณ์การเกิดอุบัติเหตุในการทำงานบ้างหรือไม่

() เคย () ไม่เคย

ตอนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับการรับรู้เรื่องการจัดการความปลอดภัยในการทำงาน

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นหรือประสบการณ์ของท่านมากที่สุด ขอโปรดให้ท่านตอบทุกข้อ เพื่อให้ข้อมูลนี้เกิดความสมบูรณ์ตามกระบวนการวิจัย

ระดับความคิดเห็น

คะแนน

มากที่สุด

5

มาก

4

ปานกลาง

3

น้อย

2

น้อยที่สุด

1

ปัจจัยการรับรู้เรื่องการจัดการความปลอดภัยในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
1. นโยบายด้านความปลอดภัย ท่านรับทราบถึงนโยบายด้านความปลอดภัยในการทำงาน มากน้อยเพียงใด จากหน่วยงานที่ท่านสังกัด						
1.1 มีการกำหนดนโยบายความปลอดภัยในการทำงานเป็นลายลักษณ์อักษร						
1.2 บริษัทฯ มีการติดป้ายประกาศแจ้งนโยบายความปลอดภัยในการทำงานให้กับพนักงานรับทราบอย่างชัดเจน						
1.3 บริษัทฯ จัดแสดงสถิติการเกิดอุบัติเหตุให้พนักงานทราบ เพื่อกระตุ้นให้พนักงานระมัดระวังในการทำงาน						
1.4 บริษัทฯ จัดให้มีสัปดาห์ความปลอดภัย เพื่อส่งเสริมความปลอดภัยในการทำงาน						
1.5 บริษัทฯ จัดอุปกรณ์ความปลอดภัยให้กับพนักงาน						
1.6 บริษัทฯ จัดการอบรมเรื่องความปลอดภัยในการทำงานให้กับพนักงานทุกคน						
1.7 บริษัทฯ จัดให้มีเจ้าหน้าที่ความปลอดภัย (จป.) ประจำบริษัท						

ปัจจัยการรับรู้เรื่องการจัดการความปลอดภัยในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
2. ความรู้ด้านความปลอดภัย ท่านมีความรู้ด้านความปลอดภัยในการทำงานเพียงใด จากทั้งหน่วยงานภายในและภายนอก ดังนี้						
2.1 มีความรู้จากการจัดฝึกอบรม						
2.2 มีความรู้จากการจัดสัมมนา						
2.3 มีความรู้จากการจัดนิทรรศการ						
2.4 มีความรู้จากการชมการสาธิต						
2.5 มีความรู้จากการชมวิดีโอทัศน์						
3. การรับรู้ข้อมูลข่าวสารด้านความปลอดภัย ท่านได้รับข้อมูลข่าวสารด้านความปลอดภัยในการทำงานมากน้อยเพียงใด จากทั้งหน่วยงานภายใน และภายนอก ดังนี้						
3.1 จากวารสารความปลอดภัย						
3.2 จากโปสเตอร์ความปลอดภัย						
3.3 จากประกาศเสียงตามสาย						
3.4 จากการประชุมชี้แจงประจำเดือน						
3.5 จากการบอกเล่าของเพื่อนร่วมงาน						
4. ทักษะที่มีต่อความปลอดภัย ท่านมีทักษะเกี่ยวกับเรื่องความปลอดภัยในการทำงานอย่างไร						
4.1 ท่านรู้สึกว่เรื่องของความปลอดภัยเป็นส่วนหนึ่งของงานประจำที่ท่านทำอยู่						
4.2 ท่านมีความตระหนักเสมอว่างานด้านความปลอดภัยสามารถช่วยลดอุบัติเหตุ หรืออุบัติภัย						
4.3 ท่านรู้สึกมีความศรัทธาต่อผู้ที่ทำงานด้านความปลอดภัยขององค์กร						

ปัจจัยการรับรู้เรื่องการจัดการความปลอดภัยในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
4.4 ท่านมีความคิดที่ว่าการทำงานด้วยความปลอดภัยนั้นคือหัวใจของการปฏิบัติงาน						
4.5 ท่านปฏิบัติงานตามวิธีการ หรือขั้นตอนการทำงาน เพื่อให้เกิดความปลอดภัยทุกครั้งที่มีการปฏิบัติงาน						
5. การสนใจด้านความปลอดภัย ท่านได้รับการสนใจจากการได้ร่วมทำกิจกรรมด้านความปลอดภัยในการทำงานอย่างไร						
5.1 ได้รับของขวัญ หรือของที่ระลึก จากการร่วมทำกิจกรรมด้านความปลอดภัยในการทำงาน						
5.2 ได้รับรางวัลประกาศเกียรติคุณจากการร่วมทำกิจกรรมด้านความปลอดภัยในการทำงาน						
5.3 ได้รับความรู้เพิ่มเติมจากการร่วมทำกิจกรรมด้านความปลอดภัยในการทำงาน						
5.4 ได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เช่น การเลื่อนตำแหน่ง						
5.5 ได้รับเงินเพิ่ม หรือรายได้เพิ่มจากการร่วมทำกิจกรรมด้านความปลอดภัยในการทำงาน						

ตอนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงาน

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความจริงเกี่ยวกับพฤติกรรมหรือการกระทำของท่านมากที่สุด ขอโปรดให้ท่านตอบทุกข้อ เพื่อให้ข้อมูลนี้เกิดความสมบูรณ์ตามกระบวนการวิจัย

ระดับความคิดเห็น

คะแนน

ทุกครั้ง	(ปฏิบัติสม่ำเสมอ)	5
เกือบทุกครั้ง	(ท่านปฏิบัติเช่นนั้นบ้างเป็นบางครั้ง)	4
ปานกลาง	(ท่านปฏิบัติเช่นนั้นปานกลาง)	3
นานๆครั้ง	(ท่านปฏิบัติเช่นนั้นแต่ค่อนข้างน้อย)	2
ไม่เคยปฏิบัติ	(ท่านไม่เคยปฏิบัติเช่นนั้นเลย)	1

พฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงาน	ระดับการมีส่วนร่วม					สำหรับผู้วิจัย
	ทุกครั้ง	เกือบ ทุกครั้ง	ปาน กลาง	นาน ๆ ครั้ง	ไม่เคย	
1. การปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ เกี่ยวกับความปลอดภัย						
1.1 ท่านได้ปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับเกี่ยวกับความปลอดภัย						
1.2 ท่านแต่งกายอย่างรัดกุมเหมาะสม รวมถึงสวมอุปกรณ์ความปลอดภัยในขณะที่ทำงาน						
1.3 ท่านปฏิบัติตามเครื่องหมายเตือนอย่างเคร่งครัด						
1.4 เมื่อท่านได้รับบาดเจ็บจากการทำงาน ท่านจะแจ้งให้หัวหน้างานทราบและนำส่งห้องพยาบาลทันที						
1.5 ท่านปฏิบัติตามขั้นตอนการปฏิบัติงานอยู่เสมอถึงแม้จะทำให้งานเสร็จช้าลง						
1.6 ท่านจะไม่ทำงานที่ไม่ได้รับมอบหมายไม่ใช่หน้าที่ของท่าน						
2. การใช้เครื่องมือ อุปกรณ์ความปลอดภัย เพื่อความปลอดภัยในการทำงาน						
2.1 ท่านสวมใส่อุปกรณ์ป้องกันอันตราย ในการทำงานทุกครั้งที่ปฏิบัติงาน						

พฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงาน	ระดับการมีส่วนร่วม					สำหรับ ผู้วิจัย
	ทุกครั้ง	เกือบ ทุกครั้ง	ปาน กลาง	นาน ๆ ครั้ง	ไม่เคย	
2.2 เมื่อท่านพบเห็นเครื่องมือหรืออุปกรณ์ชำรุดท่านจะ รายงานผู้ที่มีหน้าที่รับผิดชอบทันที						
2.3 ท่านจัดเก็บเครื่องมือ อุปกรณ์ ที่มีคม มีอันตรายไว้ ในที่เก็บที่ปลอดภัยเมื่อใช้งานเสร็จ						
2.4 ท่านจะไม่ใช้เครื่องมือ อุปกรณ์ ที่ชำรุดถึงแม้จำเป็น ก็ตาม						
3. ความพร้อมทางด้านร่างกาย และจิตใจของพนักงาน						
3.1 ท่านไม่หยอกล้อกับเพื่อนร่วมงานในขณะที่ปฏิบัติงาน						
3.2 ท่านมักพักผ่อนให้เพียงพอเพื่อที่จะได้ไม่รู้สึกง่วงใน เวลาปฏิบัติงาน						
3.3 ท่านมักจะคำนึงถึงการทำงานอย่างปลอดภัยก่อนลง มือทำงานอย่างสม่ำเสมอ						
3.4 ในขณะที่ทำงานท่านจะไม่คิดถึงปัญหาต่างๆที่เป็น กังวล เช่น ปัญหาเกี่ยวกับครอบครัวเพื่อนร่วมงาน เป็นต้น						
3.5 เมื่อท่านเกิดความเมื่อยล้าเนื่องมาจากการทำงานท่าน จะหยุดพักสักชั่วครู่แล้วค่อยทำงานต่อ						
3.6 ท่านดื่มสุรา เสพยาเสพติดในขณะที่ทำงาน						
3.7 เมื่อท่านรู้สึกที่ไม่สบาย ท่านจะหยุดทำงานถึงแม้ งานยังไม่เสร็จ						

*** ขอขอบคุณท่านที่สละเวลาอันมีค่าในการกรอกแบบสอบถามชุดนี้***

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ - นามสกุล

นางสาวสุชาทิพย์ ร่องสวัสดิ์

วัน เดือน ปีเกิด

16 พฤษภาคม 2523

ที่อยู่ปัจจุบัน

1/5 หมู่ 7 หมู่บ้านยัวร์เฮาส์ ตำบลกรวย อำเภอบางกรวย
จังหวัดนนทบุรี 11130

ประวัติการศึกษา

พ.ศ.2544

วิทยาศาสตร์บัณฑิต
สาขาวิทยาการคอมพิวเตอร์
มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย, กรุงเทพ

ประวัติการทำงาน

พ.ศ.2544 – ปัจจุบัน

บริษัท ไทยอินเตอร์ ซิตี จำกัด, กรุงเทพฯ

มหาวิทยาลัยกรุงเทพ

ข้อตกลงว่าด้วยการอนุญาตให้ใช้สิทธิในวิทยานิพนธ์/สารนิพนธ์

วันที่ 4 เดือน กันยายน พ.ศ. 2555

ข้าพเจ้า (นาย/นาง/นางสาว).....ศุภกมล รวลัลลิต.....อยู่บ้านเลขที่.....362
ซอย..... ถนน.....วิภาวดีรังสิต..... ตำบล/แขวง.....บางซื่อ
อำเภอ/เขต.....บางซื่อ..... จังหวัด.....กรุงเทพมหานคร..... รหัสไปรษณีย์.....10700
เป็นนักศึกษาของมหาวิทยาลัยกรุงเทพ รหัสประจำตัว.....753 0200273.....
ระดับปริญญา ☐ ครี ☒ โท ☐ เอก
หลักสูตร.....บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชา.......... คณะ.....นิติศาสตร์
ซึ่งต่อไปนี้จะเรียกว่า "ผู้อนุญาตให้ใช้สิทธิ" ฝ่ายหนึ่ง และ

มหาวิทยาลัยกรุงเทพ ตั้งอยู่เลขที่ 119 ถนนพระราม 4 แขวงพระโขนง เขตคลองเตย กรุงเทพมหานคร 10110 ซึ่งต่อไปนี้จะเรียกว่า "ผู้ได้รับอนุญาตให้ใช้สิทธิ" อีกฝ่ายหนึ่ง

ผู้อนุญาตให้ใช้สิทธิ และ ผู้ได้รับอนุญาตให้ใช้สิทธิ ตกลงทำสัญญากันโดยมีข้อความดังต่อไปนี้

ข้อ 1. ผู้อนุญาตให้ใช้สิทธิขอรับรองว่าเป็นผู้สร้างสรรค์และเป็นผู้มีสิทธิแต่เพียงผู้เดียวในงานสารนิพนธ์/วิทยานิพนธ์หัวข้อ.....ปัจจัยการรับรู้เรื่องความปลอดภัยในรถจักรยาน ที่มีผลต่อพฤติกรรมการ
การวางแผนของหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้อง ประเด็นนี้เป็นส่วนหนึ่งของ ส.วิจัย

ซึ่งถือเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร.....บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต.....ของมหาวิทยาลัยกรุงเทพ (ต่อไปนี้จะเรียกว่า "สารนิพนธ์/วิทยานิพนธ์")

ข้อ 2. ผู้อนุญาตให้ใช้สิทธิตกลงยินยอมให้ผู้ได้รับอนุญาตให้ใช้สิทธิโดยปราศจากค่าตอบแทนและไม่มีการกำหนดระยะเวลาในการนำสารนิพนธ์/วิทยานิพนธ์ ซึ่งรวมถึงแต่ไม่จำกัดเพียงการทำซ้ำ ดัดแปลง เผยแพร่ต่อสาธารณชน ให้เข้าต้นฉบับหรือสำเนา งาน ให้ประโยชน์อันเกิดจากลิขสิทธิ์แก่ผู้อื่น อนุญาตให้ผู้อื่นใช้สิทธิโดยจะกำหนดเงื่อนไขอย่างหนึ่งอย่างใดด้วยหรือไม่ก็ได้ ไม่ว่าทั้งหมดหรือเพียงบางส่วน หรือการกระทำอื่นใดในลักษณะทำนองเดียวกัน

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

สัญญาฉบับนี้ทำขึ้นสองฉบับ มีข้อความเป็นอย่างเดียวกัน คู่สัญญาได้อ่านและเข้าใจข้อความในสัญญาโดย
ละเอียดแล้ว จึงได้ลงลายมือชื่อให้ไว้เป็นสำคัญต่อหน้าพยาน และเก็บรักษาไว้ฝ่ายละฉบับ

ลงชื่อ.....ผู้อนุญาตให้ใช้สิทธิ
(ลือทิพย์ รอดสวัสดิ์)

ลงชื่อ.....ผู้ได้รับอนุญาตให้ใช้สิทธิ
(ดร.ชนันนา รอดสวัสดิ์)
ผู้อำนวยการสำนักหอสมุด

ลงชื่อ.....พยาน
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ศิวพร หวังพัฒน์วงศ์)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ลงชื่อ.....พยาน
(จันทนา มงแก้ว)