

สำนักหอสมุด มหาวิทยาลัยบูรพา
ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี 20131

ทัศนคติ การรับรู้ และพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงาน
ในเขตนิคมอุตสาหกรรมปิ่นทอง จังหวัดชลบุรี

สรญา พุทธจีน

๒-1 พ.ศ. 256๕
370565

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรการจัดการมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์


คณะการจัดการและการท่องเที่ยว มหาวิทยาลัยบูรพา

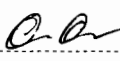
มกราคม 2559

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

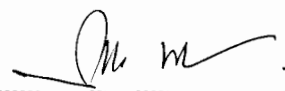
คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์และคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ได้พิจารณา
วิทยานิพนธ์ของ สรญา พุทธชิน ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
การจัดการมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้

คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์

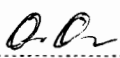

..... อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พรรัตน์ แสงหาญ)

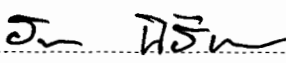

..... อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อภิญา อิงอาจ)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

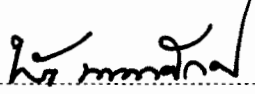

..... ประธาน
(ดร.สุพจน์ นาคสวัสดิ์)


..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พรรัตน์ แสงหาญ)


..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อภิญา อิงอาจ)


..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ว่าที่ร้อยตรี ดร.ชนภณ นิธิเชาวกุล)

คณะกรรมการจัดการและการท่องเที่ยวอนุมัติให้รับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรการจัดการมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ของมหาวิทยาลัยบูรพา


..... คณบดีคณะกรรมการจัดการและการท่องเที่ยว
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์พัชนี นนทศักดิ์)

วันที่ 13 เดือน มกราคม พ.ศ. 2559

ประกาศคุณูปการ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความกรุณาจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พรรัตน์ แสดงหาญ อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อภิญา อิงอาจ อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ที่กรุณาให้คำปรึกษา การแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความละเอียดถี่ถ้วน และเอาใจใส่ด้วยดี เสมอมา พร้อมทั้งให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์จนกระทั่งวิทยานิพนธ์นี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งเป็นอย่างยิ่ง จึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ ผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบ รวมทั้งให้คำแนะนำแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยให้มีคุณภาพ ขอขอบคุณเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน ชมรม จป. ปีนทอง ที่กรุณาให้เข้าพบเพื่อสัมภาษณ์และช่วยประสานงานในการเก็บข้อมูลแบบสอบถาม และให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ในการวิจัยเป็นอย่างยิ่ง นอกจากนี้ยังได้รับความอนุเคราะห์จากเจ้าหน้าที่การนิคมอุตสาหกรรมปิณฑอง ที่ให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีในการให้ข้อมูลที่ใช้ในการวิจัยทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยดี

ขอกราบขอบพระคุณบิดา มารดา ครูบาอาจารย์ทุกท่านที่ประสิทธิ์ประสาทความรู้ให้มา ตั้งแต่เยาว์วัย รวมทั้งบุคคลในครอบครัวและเพื่อน ๆ ทุกคนที่คอยให้กำลังใจ และสนับสนุนผู้วิจัย เสมอมา

คุณค่าและประโยชน์ของวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นกตัญญูกตเวทิตาแด่บุพการี บูรพาจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่านทั้งในอดีตและปัจจุบัน ที่ทำให้ข้าพเจ้าเป็นผู้มีการศึกษา และประสบความสำเร็จในหน้าที่การงานมาจนตราบเท่าทุกวันนี้

สรญา พุทธจีน

56920676: สาขาวิชา: การจัดการทรัพยากรมนุษย์; กจ.ม.(การจัดการทรัพยากรมนุษย์)

คำสำคัญ: ทักษะคติ/ การรับรู้/ พฤติกรรมความปลอดภัย/ นิคมอุตสาหกรรมปิ่นทอง/ ชลบุรี

สรญา พุทธชิน: ทักษะคติ การรับรู้ และพฤติกรรมความปลอดภัย ในเขตนิคม

อุตสาหกรรมปิ่นทอง จังหวัดชลบุรี (ATTITUDES PERCEPTION AND WORKPLACE SAFETY BEHAVIOR IN PINTHONG INDUSTRIAL ESTATE IN CHONBURI) คณะกรรมการควบคุม
วิทยานิพนธ์: พรรรัตน์ แสดงหาญ, Ph.D., อภิญญา อิงอาจ, Ph.D. 103 หน้า. ปี พ.ศ.2558.

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาทัศนคติความปลอดภัย การรับรู้กฎหมายความปลอดภัย และพฤติกรรมความปลอดภัยของพนักงาน และเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน และศึกษาความสัมพันธ์ของทัศนคติความปลอดภัย และการรับรู้ความปลอดภัยกับพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงาน ในเขตนิคมอุตสาหกรรมปิ่นทอง จังหวัดชลบุรี โดยใช้วิธีการวิจัยแบบผสม มีลักษณะการวิจัยแบบทำควบคู่กันไป ซึ่งวิธีการเชิงปริมาณใช้วิธีการเก็บข้อมูลพนักงานฝ่ายผลิตด้วยแบบสอบถาม และวิธีการเชิงคุณภาพใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึกเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน ที่ปฏิบัติงานในสถานประกอบกิจการดีเด่นด้านความปลอดภัย จากการเลือกตัวอย่างแบบจงใจด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบการเคลื่อนของก้อนหิมะหรือห้วงโซ่ แล้วนำผลจากการวิจัยทั้งสองวิธีมาวิเคราะห์ร่วมกัน ซึ่งผลการวิจัยเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณพบว่าทั้งพนักงานและเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานมีความคิดเห็นสอดคล้องกันทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ทัศนคติความปลอดภัย การรับรู้การปฏิบัติตามกฎหมาย และพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงาน พบว่าทัศนคติความปลอดภัย และการรับรู้การปฏิบัติตามกฎหมายมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

56920676: MAJOR: HUMAN RESOURCE MANAGEMENT; M.M. (HUMAN RESOURCE MANAGEMENT)

KEYWORDS: ATTITUDES/ PERCEPTIONS/ SAFETY BEHAVIORS/ PINTHONG INDUSTRIAL ESTATE/ CHONBURI

SORAYA PUTTAKHIN: ATTITUDES PERCEPTIONS AND WORKPLACE SAFETY BEHAVIORS IN PINTHONG INDUSTRIAL ESTATE IN CHONBURI. ADVISORY COMMITTEE: PORNRAT SADANGHARN, Ph.D., APINYA INGARD, Ph.D. 103 P. 2015.

This research aimed at investigating attitudes towards safety, perceptions for safety laws, and workplace safety behaviors of employees and workplace safety officials working in Pinthong Industrial Estate site. It also looked at the relationships between their attitudes as well as their perceptions towards the safety, and their workplace safety behaviors. Mixed method research was adopted for the study through use of exploratory concurrent research parallel with the collections of quantitative data obtained by using questionnaires with production employees, and of qualitative data obtained by using in-dept interviews with workplace safety officials who worked in the companies with outstanding in the aspect of safety. For this research, the purposive sampling and the snowball/ chain sampling technique were adopted. Then, the data obtained from both quantitative and qualitative methods as mentioned above were jointly analyzed. In regard to the findings from both methods, it revealed that the employees and the workplace safety officials had agreeable opinions towards the 3 aspects as follows: attitudes towards safety, perceptions for safety laws, and workplace safety behaviors. It also showed that there were relationships between the attitudes towards safety, as well as the perceptions for safety laws, and the workplace safety behaviors with statistical significance at the .05 level.

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
สารบัญ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ซ
สารบัญภาพ.....	ณ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	4
คำถามการวิจัย.....	4
สมมติฐานการวิจัย.....	5
กระบวนการในการวิจัยแบบผสม.....	5
กรอบแนวคิดการวิจัยเชิงปริมาณ.....	6
ขอบเขตการวิจัย.....	3
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย.....	8
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	9
2 แนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	12
แนวคิดระบบการจัดการด้านความปลอดภัย.....	12
แนวคิดเรื่องทัศนคติความปลอดภัย.....	13
แนวคิด ทฤษฎีเรื่องการรับรู้การปฏิบัติตามกฎหมายความปลอดภัย.....	16
แนวคิด ทฤษฎีเรื่องพฤติกรรมความปลอดภัย.....	20
ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับนิคมอุตสาหกรรมปิ่นทอง จังหวัดชลบุรี.....	22
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	23
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	31
การออกแบบการวิจัย.....	31

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
การวิจัยเชิงปริมาณ.....	31
การวิจัยเชิงคุณภาพ.....	37
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	42
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	43
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	44
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	64
สรุปผลการวิจัย.....	64
อภิปรายผล.....	66
ข้อเสนอแนะ.....	68
ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป.....	69
บรรณานุกรม.....	71
ภาคผนวก.....	75
ภาคผนวก ก.....	76
ภาคผนวก ข.....	82
ภาคผนวก ค.....	89
ภาคผนวก ง.....	96
ภาคผนวก จ.....	99
ประวัติย่อของผู้วิจัย.....	103

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
3-1 ผลการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม.....	36
4-1 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับทัศนคติความปลอดภัย ของพนักงาน.....	44
4-2 ทัศนคติความปลอดภัย ของเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน.....	45
4-3 การปฏิบัติตามกฎหมายความปลอดภัย.....	47
4-4 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับการรับรู้การปฏิบัติตามกฎหมาย ของเจ้าหน้าที่ความปลอดภัย.....	49
4-5 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับพฤติกรรมความปลอดภัยของ พนักงาน.....	50
4-6 พฤติกรรมความปลอดภัยของเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน.....	51
4-7 ค่านัยสำคัญและค่าสหสัมพันธ์คาโนนิกอลระหว่างกลุ่มตัวแปร.....	52
4-8 สภาพที่ควรจะเป็นในการจัดการความเสี่ยงตามความคาดหวังของพนักงาน บริษัท ไดนามิก สปริง จำกัด ด้านพนักงาน.....	49
4-9 ค่านัยสำคัญและค่าสหสัมพันธ์คาโนนิกอลระหว่างกลุ่มตัวแปร.....	56
4-10 ค่าน้ำหนักของตัวแปรคาโนนิกอลชุดตัวแปรอิสระกับชุดตัวแปรตามพฤติกรรม ความปลอดภัยในการทำงาน.....	59
4-11 ความสอดคล้องของการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ.....	60

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1-1 กระบวนการในการวิจัยแบบผสม.....	6
1-2 กรอบแนวคิดการวิจัยเชิงปริมาณ.....	7
2-1 ขั้นตอนของกระบวนการรับรู้.....	16
2-2 รูปแบบระบบความปลอดภัยของพีเรนซ์.....	21
3-1 การออกแบบการวิจัยแบบทำควบคู่กันไป.....	30
4-1 รูปแบบความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติความปลอดภัย กับ พฤติกรรมความปลอดภัย ในการทำงานของพนักงานในเขตนิคมอุตสาหกรรมปิ่นทอง จังหวัดชลบุรี.....	53
4-2 รูปแบบความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การปฏิบัติงานตามกฎหมายกับพฤติกรรม ความปลอดภัยในการทำงานของพนักงาน ในเขตนิคมอุตสาหกรรมปิ่นทอง จังหวัดชลบุรี.....	57

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมา และความสำคัญของปัญหา

จากที่ประเทศไทย ได้พัฒนาไปสู่ประเทศอุตสาหกรรม และมีแนวโน้มที่จะขยายตัวอย่างต่อเนื่อง ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและวิถีชีวิตความเป็นอยู่ของคนไทยอย่างมาก ภาคอุตสาหกรรมมีการขยายตัวอย่างรวดเร็ว ผู้คนส่วนใหญ่ต่างมุ่งหน้าเข้าสู่โรงงานอุตสาหกรรม เพื่อหางานทำในอุตสาหกรรมทุกประเภท ทั้งผลิตเพื่อขายในประเทศ และส่งออกต่างประเทศ ในการปฏิบัติงานผลผลิตที่น่าพึงพอใจคือ สินค้า และผลิตภัณฑ์ ซึ่งจะทำให้สถานประกอบการมีกำไร แต่ในขณะเดียวกันสิ่งที่เกิดขึ้นโดยไม่คาดคิด คือ อุบัติเหตุในการทำงาน ที่เป็นปัญหาในการบั่นทอนคุณภาพชีวิตของพนักงาน ซึ่งถือเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าต่อการพัฒนาประเทศ ก่อให้เกิดประโยชน์ทางเศรษฐกิจและสังคม หากพนักงานประสบอันตราย เจ็บป่วย หรือเป็นโรค อันเนื่องมาจากการทำงานในสถานประกอบการย่อมเป็นมูลเหตุสำคัญที่ทำให้สถานประกอบการต้องประสบปัญหาในการผลิต เช่น การผลิตต้องหยุดชะงักหรือลดลงจากที่เคยผลิตได้ พนักงานที่ประสบอันตรายไม่สามารถทำงานได้ ต้องขาดงาน และต้นทุนการผลิตสูงขึ้นเพราะจำเป็นต้องหาพนักงานใหม่ และฝึกงานใหม่เพื่อทดแทนพนักงานเก่า เป็นต้น นอกจากนี้การประสบอันตราย หรือได้เห็นเพื่อนร่วมงานประสบอันตรายจากการทำงาน หรือเจ็บป่วยยอมทำให้พนักงานเสียชีวิต กำลังใจในการทำงานอีกด้วย (เฉลิมชัย ชัยกิตติกรณ, 2544)

เมื่อพิจารณาถึงสาเหตุของความไม่ปลอดภัย พบว่าเกิดขึ้นจากสาเหตุสำคัญ 2 ประการ ประการแรกคือ การกระทำที่ไม่ปลอดภัย (Unsafe acts) โดยอุบัติเหตุที่เกิดขึ้นมากกว่าร้อยละ 90 เกิดจากการกระทำที่ไม่ปลอดภัย เช่น ไม่สวมใส่อุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคล วางหรือเก็บของเกะกะกีดขวางทางเดิน ไม่ใส่เครื่องป้องกันที่จัดเตรียมไว้ให้ และดัดแปลงอุปกรณ์ความปลอดภัยที่มากับเครื่องจักร เป็นต้น ประการต่อมาความไม่ปลอดภัย ยังเกิดจากสภาพการณ์ที่ไม่ปลอดภัย (Unsafe condition) ซึ่งมีประมาณร้อยละ 10 ของอุบัติเหตุทั้งหมด เช่น แสงสว่างไม่เพียงพอ การทำงานกับรังสี ห้องทำงานมีเสียงดัง และมีไอสารเคมี เป็นต้น (อนุวัตร หอมรสสุคนธ์, 2552)

นอกจากนี้การนำเทคโนโลยีเครื่องมือ เครื่องจักร อุปกรณ์ และสารเคมี มาใช้ในกระบวนการผลิต การก่อสร้าง และบริการ แต่ขาดการพัฒนาความรู้ความเข้าใจควบคู่กันไป ทำให้ส่งผลกระทบต่อพนักงาน ในด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย สภาพแวดล้อมในการทำงานก่อให้เกิด

อันตรายจากการทำงาน จนถึงแก่บาดเจ็บ พิการทุพพลภาพ เสียชีวิตได้ แต่หากไม่รุนแรงมากนัก ก็อาจเป็นสาเหตุให้เกิดโรคอันเนื่องมาจากการทำงานซึ่งมีแนวโน้มสูงขึ้นและทวีความรุนแรงขึ้น

ดังนั้นทั้งภาครัฐและเอกชน ต่างเล็งเห็นความสูญเสียที่เกิดขึ้นดังกล่าว และต้องการให้พนักงานที่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรม มีความปลอดภัยในชีวิตและสุขภาพอนามัย ให้มีขวัญและกำลังใจในการทำงาน โดยภาครัฐได้ประกาศใช้พระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554 ออกมาทดแทนหมวดที่ 8 ของพระราชบัญญัติแรงงาน 2541 ที่กล่าวถึงเรื่องความปลอดภัยเพียงไม่กี่หัวข้อ รวมถึงได้มีการออกกฎกระทรวงกำหนดมาตรฐานในการบริหารและการจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2553 ที่ได้กล่าวถึงการปฏิบัติงานความปลอดภัยของเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน 5 ประการ เพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานในการบริหารและการจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน อันได้แก่ ประการที่หนึ่ง นโยบายด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ประการที่สอง โครงสร้างการบริหารด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ประการที่สาม แผนงานด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน และการนำไปปฏิบัติ ประการที่สี่ การประเมินผลและทบทวนการจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน และประการสุดท้าย การดำเนินการปรับปรุงด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งทั้ง 5 ประการส่งผลต่อการรับรู้ของพนักงาน โดยพนักงานรู้และเชื่อว่าสถานประกอบการได้กำหนดแนวทางการดำเนินงานเกี่ยวกับความปลอดภัย เพื่อให้พนักงานมีความรู้ความเข้าใจและสามารถปฏิบัติงานได้อย่างปลอดภัย

อีกทั้งยังมีกิจกรรมที่ช่วยปลูกจิตสำนึก และสร้างความตระหนักในโรงงานอุตสาหกรรม เช่น การจัดงานสัปดาห์ความปลอดภัยแห่งชาติ โดยกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน การประกวดสถานประกอบการดีเด่นด้านความปลอดภัย ทั้งในระดับจังหวัด และระดับประเทศในส่วนของภาคเอกชน ก็ได้ช่วยกันรณรงค์ให้สถานประกอบการมีการบริหารจัดการให้น่าอยู่ น่าทำงาน และช่วยลดอุบัติเหตุจากการทำงาน โดยนำระบบมาตรฐานต่าง ๆ มาใช้ในการบริหารความปลอดภัย เช่น มาตรฐานระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย (Occupational Health and Safety Standards; OHSAS 18001) มาตรฐานผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรมระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย หรือ มอก. 18001 (Thai Industrial Standards; TIS 18001) รวมถึง มาตรฐานแรงงานไทย หรือ มรท. และมีการจัดกิจกรรมรณรงค์ส่งเสริมความปลอดภัย เช่น การเขียนข้อเสนอแนะด้านความปลอดภัย การจัดสัปดาห์ความปลอดภัยในโรงงาน การประกวดคำขวัญด้านความปลอดภัย เป็นต้น (วิจิต กมลรัตน์, 2552)

อย่างไรก็ดี แม้ว่าจะมีการประกาศใช้กฎหมาย การรณรงค์และจัดกิจกรรมต่าง ๆ มากมาย เพื่อลดอุบัติเหตุในการทำงาน แต่ก็ยังพบว่าอุบัติเหตุยังเกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง โดยจากสถิติอุบัติเหตุจากสำนักงานกองทุนเงินทดแทน สำนักงานประกันสังคม พบว่า ปี 2554 ในจังหวัดชลบุรี มีอัตราการประสบอันตรายต่อลูกจ้าง 1,000 ราย โดยนับทุกกรณีเท่ากับ 16.79 อัตราการประสบอันตรายนับกรณีร้ายแรง (หยุดงานเกิน 3 วัน) เท่ากับ 3.09 และมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นในปี 2555 โดยมีอัตราการประสบอันตรายนับทุกกรณีเท่ากับ 18.67 และอัตราการประสบอันตรายนับกรณีร้ายแรง 3.35 (สำนักงานกองทุนเงินทดแทน, 2556)

ทั้งนี้กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน (2548) ได้กล่าวว่า ทักษะคิดความปลอดภัยสามารถสื่อถึงจิตสำนึกเรื่องความปลอดภัยในการทำงาน ซึ่งทักษะคิดที่กล่าวถึงนี้เป็นทักษะคิดเกี่ยวกับสาเหตุและการป้องกันอุบัติเหตุ ทักษะคิดเกี่ยวกับการทำงานที่มีความเสี่ยง สิทธิการทำงานที่ปลอดภัย ทักษะคิดเกี่ยวกับการทำงานตามวิธีการทำงานที่ปลอดภัย การทำงานล่วงเวลา การใช้อุปกรณ์คุ้มครองอันตรายส่วนบุคคล และทักษะคิดเกี่ยวกับการรักษาความสะอาดเรียบร้อยในสถานที่ปฏิบัติงาน

อีกทั้งในด้านของพฤติกรรมความปลอดภัยที่พึงประสงค์นั้น บ็อบ พีเรนซ์ (ม.ป.ป. อ้างถึงใน ศักดิ์สิทธิ์ กุลวงษ์, 2552) ได้กล่าวว่า เพื่อส่งเสริมให้เกิดพฤติกรรมความปลอดภัยในด้านต่าง ๆ ตามทฤษฎีรูปแบบระบบความปลอดภัย ที่ประกอบไปด้วยการปฏิบัติงาน การใช้เครื่องมือเครื่องจักร อุปกรณ์ การจัดสภาพแวดล้อม และการจัดการความปลอดภัย จึงควรที่จะสร้างความปลอดภัย เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ลดความเสี่ยงจากการทำงานและสร้างขวัญกำลังใจให้แก่พนักงานในสถานประกอบการ

ความปลอดภัย เป็นเรื่องสำคัญสำหรับสถานประกอบการในทุก ๆ แห่ง โดยเฉพาะอย่างยิ่งสถานประกอบการที่อยู่ในนิคมอุตสาหกรรม เนื่องจากเป็นที่มียีนักลงทุนต่างชาติได้ให้ความสนใจ อีกทั้งประเภทอุตสาหกรรมที่มีทั้งผลิตส่งขายในประเทศและต่างประเทศ ส่งผลให้เกิดรายได้ในประเทศไทย หากไม่มีการดำเนินการด้านความปลอดภัย อาจส่งผลกระทบต่อแรงงาน และเศรษฐกิจได้

สำหรับนิคมอุตสาหกรรมปิ่นทองได้ร่วมดำเนินงานและภายใต้การกำกับดูแลของกรมนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย (กนอ.) โดย บริษัท ปิ่นทอง อินดัสเตรียล ปาร์ค จำกัด เป็นผู้พัฒนาที่ดิน ก่อตั้งขึ้นเมื่อปี 2538 ออกแบบและพัฒนาโรงงานสำเร็จรูปเพื่อเช่าสำหรับธุรกิจขนาดย่อม และขายที่ดินเพื่ออุตสาหกรรม รวมทั้งมีระบบสาธารณูปโภคครบครันพร้อมให้บริการผู้ประกอบการภายในนิคมอุตสาหกรรมปิ่นทอง มีทั้งสัญชาติไทย และต่างประเทศ เช่น ญี่ปุ่น เกาหลี อินโดนีเซีย สิงคโปร์ ไต้หวัน อเมริกา และยุโรป เป็นต้น (การนิคมแห่งประเทศไทย, 2557)

จากที่กล่าวมา ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษา ทักษะ ทักษะ การรับรู้ และพฤติกรรมความปลอดภัย ในเขตนิคมอุตสาหกรรมปิ่นทอง จังหวัดชลบุรี เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารจัดการด้านความปลอดภัยในสถานประกอบการต่อไป

และในการศึกษาครั้งนี้ได้มีการศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติความปลอดภัยกับ พฤติกรรมความปลอดภัย และความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การปฏิบัติตามกฎหมาย กับพฤติกรรมความปลอดภัย ในเขตนิคมอุตสาหกรรมปิ่นทอง จังหวัดชลบุรี เพื่อนำไปใช้เป็นแนวทางในการ ตรวจจับส่งเสริมพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของพนักงาน ในเขตนิคมอุตสาหกรรม ปิ่นทอง จังหวัดชลบุรี

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาทัศนคติความปลอดภัยในการทำงานของพนักงาน และเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน ในเขตนิคมอุตสาหกรรมปิ่นทอง จังหวัดชลบุรี
2. เพื่อศึกษาการปฏิบัติงานตามกฎหมายความปลอดภัยของเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน ในเขตนิคมอุตสาหกรรมปิ่นทอง จังหวัดชลบุรี
3. เพื่อศึกษาการรับรู้การปฏิบัติตามกฎหมายความปลอดภัยในการทำงาน ในเขตนิคม อุตสาหกรรมปิ่นทอง จังหวัดชลบุรี
4. เพื่อศึกษาพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของพนักงาน และเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน ในเขตนิคมอุตสาหกรรมปิ่นทอง จังหวัดชลบุรี
5. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติความปลอดภัย กับพฤติกรรมความปลอดภัย ในการทำงาน of พนักงาน ในเขตนิคมอุตสาหกรรมปิ่นทอง จังหวัดชลบุรี
6. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การปฏิบัติตามกฎหมายกับพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของพนักงาน ในเขตนิคมอุตสาหกรรมปิ่นทอง จังหวัดชลบุรี

คำถามการวิจัย

1. ทัศนคติความปลอดภัยในการทำงานของพนักงาน และเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน ในเขตนิคมอุตสาหกรรมปิ่นทอง จังหวัดชลบุรีเป็นอย่างไร
2. การปฏิบัติงานตามกฎหมายความปลอดภัยของเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน ในเขตนิคมอุตสาหกรรมปิ่นทอง จังหวัดชลบุรี เป็นอย่างไร
3. การรับรู้การปฏิบัติตามกฎหมายความปลอดภัยของพนักงานในเขตนิคมอุตสาหกรรม ปิ่นทอง จังหวัดชลบุรี เป็นอย่างไร

4. พฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของพนักงาน และเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน ในเขตนิคมอุตสาหกรรมปิ่นทอง จังหวัดชลบุรีเป็นอย่างไร

5. ความสัมพันธ์ระหว่าง ทักษะจิตความปลอดภัยกับพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานในเขตนิคมอุตสาหกรรมปิ่นทอง จังหวัดชลบุรีเป็นอย่างไร

6. ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การปฏิบัติงานตามกฎหมายกับพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานในเขตนิคมอุตสาหกรรมปิ่นทอง จังหวัดชลบุรีเป็นอย่างไร

สมมติฐานการวิจัย

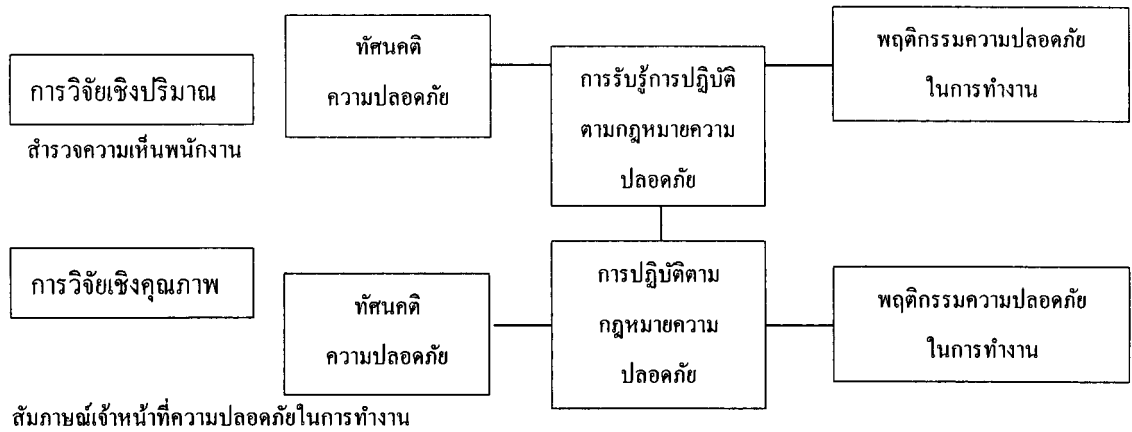
จากวัตถุประสงค์การวิจัยและคำถามการวิจัยข้อที่ 5 และ 6 ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ผู้วิจัยตั้งสมมติฐาน ได้ดังนี้

1. ทักษะจิตความปลอดภัยมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของพนักงาน ที่อยู่ในนิคมอุตสาหกรรมปิ่นทอง จังหวัดชลบุรี

2. การรับรู้กฎหมายความปลอดภัยมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของพนักงาน ที่อยู่ในนิคมอุตสาหกรรมปิ่นทอง จังหวัดชลบุรี

กระบวนการในการวิจัยแบบผสม

การวิจัยครั้งนี้ใช้วิธีแบบผสม (Mixed methods approach) โดยใช้วิธีการวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพร่วมกัน เนื่องจากจะช่วยในการค้นคว้าหาคำตอบและยืนยันคำตอบ (Exploratory and confirmatory questions) ทำให้ผลการวิจัยมีความน่าเชื่อถือ (Credibility) มากขึ้น เนื่องจากผลการวิจัยจากวิธีการวิจัยแบบผสมสามารถเสริมต่อกัน โดยใช้ผลการวิจัยจากวิธีหนึ่งอธิบายขยายความผลการวิจัยอีกวิธีหนึ่ง ทำให้ตอบคำถามการวิจัยได้ละเอียดชัดเจนมากกว่าการใช้รูปแบบการวิจัยอย่างใดอย่างหนึ่งเพียงรูปแบบเดียว ซึ่งการวิจัยครั้งนี้ใช้กลยุทธ์ที่ ทำการวิจัยแบบปริมาณและคุณภาพควบคู่กัน (Concurrent strategy) ดังแสดงในภาพที่ 1-1

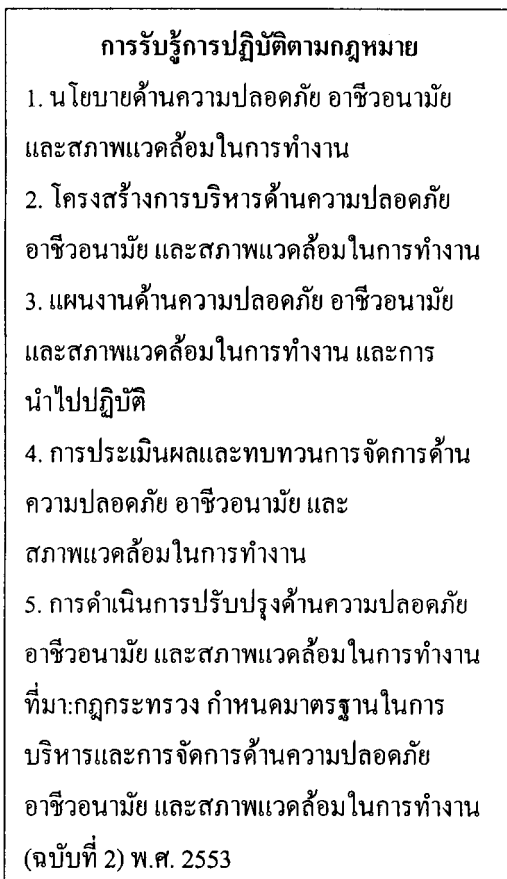
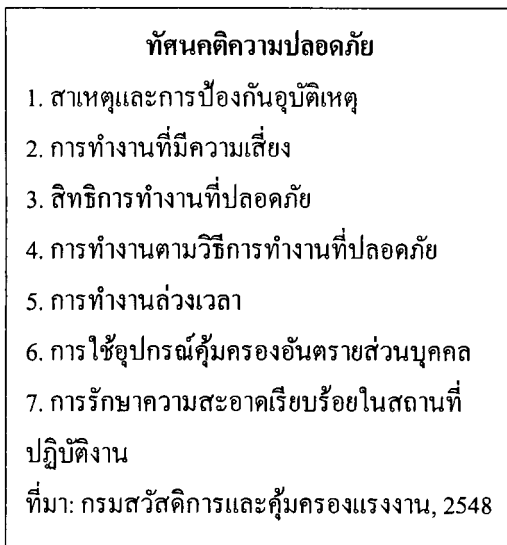


ภาพที่ 1-1 กระบวนการในการวิจัยแบบผสม

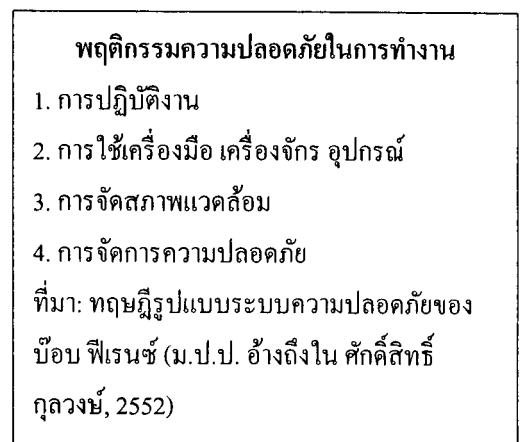
กรอบแนวคิดการวิจัยเชิงปริมาณ

ผู้วิจัยได้นำแนวคิดด้านทัศนคติ การรับรู้ และพฤติกรรม มาพัฒนาเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยเชิงปริมาณ โดยมีตัวแปรอิสระ 2 ตัว ได้แก่ชุดตัวแปรทัศนคติความปลอดภัย ที่ประกอบไปด้วย สาเหตุและการป้องกันอุบัติเหตุ การทำงานที่มีความเสี่ยง สิทธิเกี่ยวกับการทำงานที่ปลอดภัย การทำงานตามวิธีการที่ปลอดภัย การทำงานล่วงเวลา การใช้อุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยส่วนบุคคล และการรักษาความสะอาดเรียบร้อยในสถานที่ปฏิบัติงาน และชุดตัวแปรการรับรู้การปฏิบัติตามกฎหมาย ที่ประกอบไปด้วย นโยบายด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน โครงสร้างการบริหารด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน แผนงานด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน และการนำไปปฏิบัติ การประเมินผลและทบทวนการจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน และการดำเนินการปรับปรุงด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับตัวแปรตามในที่นี่คือ พฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงาน ที่ประกอบไปด้วย การปฏิบัติงาน การใช้เครื่องมือ เครื่องจักร อุปกรณ์ การจัดสภาพแวดล้อม และการจัดการความปลอดภัย โดยสามารถเขียนเป็นกรอบแนวคิดการวิจัยได้ดังภาพที่ 1-2

ตัวแปรอิสระ (Independent Variables)



ตัวแปรตาม (Dependent Variables)



ภาพที่ 1-2 กรอบแนวคิดการวิจัยเชิงปริมาณ

ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้วิธีการวิจัยแบบผสม (Mixed methods research) ประกอบด้วยการวิจัยการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative research) มีลักษณะการวิจัยแบบใช้กลยุทธ์ที่ทำการวิจัยแบบปริมาณและคุณภาพควบคู่กันไป (Concurrent Strategy) (Creswell & Clark, 2011) ซึ่งมีขอบเขตของการวิจัย ดังนี้

1. วิธีการเชิงปริมาณ ได้พัฒนาแบบสอบถามจากกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน และศึกษาจากเอกสารและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อทำการศึกษเกี่ยวกับ ทักษะคติ การรับรู้ และพฤติกรรมความปลอดภัยของพนักงานในเขตนิคมอุตสาหกรรมปิ่นทอง จังหวัดชลบุรี ซึ่งกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ พนักงานฝ่ายผลิตในสถานประกอบการ จำนวน 335 คน โดยมีขอบเขตระยะเวลาเก็บข้อมูลในช่วงเดือนมิถุนายน 2558 ถึงเดือนกรกฎาคม 2558

2. วิธีการเชิงคุณภาพเริ่มด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview) เกี่ยวกับ ทักษะคติ ความปลอดภัย การปฏิบัติตามกฎหมายความปลอดภัย และพฤติกรรมความปลอดภัยของพนักงานในการทำงานของสถานประกอบการ โดยผู้วิจัยใช้วิธีเลือกตัวอย่างแบบการเคลื่อนของก้อนหิมะหรือห่วงโซ่ (Snowball or chain sampling) (Miles & Huberman, 1994 อ้างถึงใน จำเนียร จวงตระกูล, 2553) ซึ่งเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยที่จะศึกษาคือ เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยที่ปฏิบัติงานในสถานประกอบการที่ได้รับรางวัลสถานประกอบการดีเด่นด้านความปลอดภัย ในเขตนิคมอุตสาหกรรมปิ่นทอง จังหวัดชลบุรี จำนวน 1 ท่าน จากนั้นให้ผู้ให้ข้อมูลคนแรกแนะนำเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานคนต่อไป ซึ่งเป็นผู้ที่มีความรู้ความเข้าใจด้านความปลอดภัยเป็นอย่างดีเพื่อทำการเก็บข้อมูลต่อไป โดยผู้วิจัยจะทำการสัมภาษณ์จนกว่าจะไม่พบข้อสงสัยหรือไม่มีข้อมูลใหม่เกิดขึ้นที่เรียกว่า ข้อมูลอิ่มตัว (Data saturation) จึงหยุดการสัมภาษณ์ โดยดำเนินการเก็บข้อมูลในช่วงเดือนมิถุนายน 2558 ถึงเดือนกรกฎาคม 2558

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย

1. เพื่อให้ทราบถึงทักษะคติ การปฏิบัติตามกฎหมาย และพฤติกรรมความปลอดภัยของเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน ในเขตนิคมอุตสาหกรรมปิ่นทอง จังหวัดชลบุรี แล้วนำไปใช้ในการรณรงค์ ส่งเสริมการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานได้

2. เพื่อให้ทราบถึงทักษะคติ การรับรู้ และพฤติกรรมความปลอดภัยของพนักงาน ในเขตนิคมอุตสาหกรรมปิ่นทอง จังหวัดชลบุรี แล้วนำไปเป็นแนวทางในการจัดการความปลอดภัยในสถานประกอบการในเขตนิคมอุตสาหกรรมปิ่นทอง จังหวัดชลบุรี

3. เพื่อให้ทราบถึงความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติกับพฤติกรรมความปลอดภัย และความสัมพันธภาพระหว่างการรับรู้การปฏิบัติตามกฎหมายกับพฤติกรรมความปลอดภัย ในเขตนิคมอุตสาหกรรมปิ่นทอง จังหวัดชลบุรี แล้วนำไปใช้เป็นแนวทางในการรณรงค์ส่งเสริมพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของพนักงาน ในเขตนิคมอุตสาหกรรมปิ่นทอง จังหวัดชลบุรี

4. เพื่อเป็นแนวทางให้องค์กรภาครัฐในการเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการความปลอดภัย ในสถานประกอบการ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมปิ่นทอง จังหวัดชลบุรี

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ทัศนคติความปลอดภัย หมายถึง ความคิดเห็นของบุคคลต่อความปลอดภัย ครอบคลุมประเด็นด้านต่าง ๆ คือ สาเหตุและการป้องกันอุบัติเหตุ การทำงานที่มีความเสี่ยง สิทธิเกี่ยวกับการทำงานที่ปลอดภัย การทำงานตามวิธีการทำงานที่ปลอดภัย การทำงานล่วงเวลา การใช้อุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยส่วนบุคคล และการรักษาความสะอาดเรียบร้อยในสถานที่ปฏิบัติงาน

2. การปฏิบัติตามกฎหมายความปลอดภัย หมายถึง การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน ตามกฎกระทรวง กำหนดมาตรฐานในการบริหารและการจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2553 ซึ่งประกอบไปด้วย

2.1 นโยบายด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

2.2 โครงสร้างการบริหารด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

2.3 แผนงานด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน และการนำไปปฏิบัติ

2.4 การประเมินผลและทบทวนการจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

2.5 การดำเนินการปรับปรุงด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

3. การรับรู้การปฏิบัติตามกฎหมาย หมายถึง การรู้และเชื่อว่าสถานประกอบการได้กำหนดแนวทางการดำเนินงานเกี่ยวกับความปลอดภัยตามกฎหมาย เพื่อให้พนักงานมีความรู้และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างปลอดภัย ซึ่งประกอบไปด้วย

3.1 นโยบายด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง แนวทางในการแสดงถึงเจตนารมณ์ของนายจ้างหรือผู้บริหาร ที่จะให้การสนับสนุนงาน

ด้านความปลอดภัยในการทำงานของสถานประกอบการ ทำให้เกิดความร่วมมือจากผู้ปฏิบัติงาน และผู้บริหารทุกระดับ รวมทั้งได้มีการสื่อสารไปยังพนักงานทุกระดับ

3.2 โครงสร้างการบริหารด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง การกำหนดโครงสร้างการบริหารงานด้านความปลอดภัยในการทำงาน หรือหน่วยงานด้านความปลอดภัยในการทำงานของสถานประกอบการ ซึ่งต้องมีการจัดหรือเตรียมบุคลากรมารับต่อหน่วยงานดังกล่าว หรือบุคลากรผู้มีหน้าที่ด้านความปลอดภัยในการทำงานที่สอดคล้องกับกฎหมายความปลอดภัยในการทำงาน และต้องกำหนดหน้าที่รับผิดชอบด้านความปลอดภัยในการทำงานให้ชัดเจน

3.3 แผนงานด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน และการนำไปปฏิบัติ หมายถึง ความสอดคล้องกับการปฏิบัติตามกฎหมาย เช่น จัดให้มีการประชุมพิเศษ พนักงานใหม่ อบรมเรื่องความปลอดภัยในการทำงานเกี่ยวกับงานเฉพาะด้าน ตรวจวัดสภาพแวดล้อมในการทำงานปีละ 1 ครั้ง ตรวจสอบสภาพพนักงานประจำปี รวมทั้งการจัดทำแผนฉุกเฉินและการป้องกันอัคคีภัย

3.4 การประเมินผลและทบทวนการจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สิ่งที่ผู้บริหารระดับสูงของสถานประกอบการจะต้อง กำหนดให้มีการประเมินผลและทบทวนนโยบายด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน การจัดการความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานตามแผนงาน และสื่อสารผลการประเมินผล และทบทวนให้พนักงานทราบ

3.5 การดำเนินการปรับปรุงด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง การกำหนดให้มีการตรวจติดตามผลการปฏิบัติงาน เพื่อวัดผลการปฏิบัติและหาข้อบกพร่องของการจัดการความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานตามแผนงาน แล้วนำไปวิเคราะห์หาสาเหตุ และทำการแก้ไขปรับปรุงตลอดจนบันทึกรายงานอย่างต่อเนื่องไว้เป็นลายลักษณ์อักษร

4. พฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงาน หมายถึง การกระทำ หรือการแสดงออกของบุคคลที่เกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงานด้านต่าง ๆ

4.1 ด้านการปฏิบัติงาน หมายถึง ไม่หยอกล้อกันระหว่างปฏิบัติงาน มีสมาธิขณะทำงาน สวมเครื่องแบบทำงานอย่างรัดกุม สวมอุปกรณ์ป้องกันอันตรายตามลักษณะงาน ไม่ยกของหนักเพียงลำพัง และพักผ่อนอย่างเพียงพอก่อนการปฏิบัติงาน

4.2 ด้านการใช้เครื่องมือ เครื่องจักร อุปกรณ์ หมายถึง การใช้งานเครื่องมือ เครื่องจักร และอุปกรณ์ได้อย่างถูกต้อง โดยการตรวจสภาพของเครื่องจักรก่อนใช้งานทุกครั้ง ไม่ถอดฝาครอบ

เครื่องจักร ไม่ถอดระบบเซฟตี้ หรือเซนเซอร์ออกขณะทำงานกับเครื่องจักร ตรวจสอบสภาพของเครื่องมือ อุปกรณ์ก่อนใช้งาน ใช้อุปกรณ์เครื่องมือสำหรับงาน โดยเฉพาะ และไม่นำอุปกรณ์เครื่องมือที่มีสภาพชำรุดมาใช้งาน

4.3 ด้านการจัดสภาพแวดล้อม หมายถึง จัดเก็บสิ่งของ และทำความสะอาดพื้นที่ทำงาน ไม่วางของเกะกะกีดขวางเครื่องจักรหรืออุปกรณ์ที่ใช้ในขณะทำงาน ไม่ทำงานในพื้นที่ขรุขระลาดชันหรือลื่น ไม่ทำงานที่ต้องสูดกลิ่นหรือสัมผัสกับสารเคมีโดยตรง และไม่ทำงานในที่ที่มีอากาศร้อนและไม่มีระบบระบายอากาศ

4.4 ด้านการจัดการความปลอดภัย หมายถึง การปฏิบัติตามขั้นตอนกฎระเบียบในการทำงาน ปกป้องหัวหน้างานเมื่อไม่เข้าใจวิธีปฏิบัติงาน รายงานหัวหน้างานทุกครั้งเมื่อมีสิ่งผิดปกติเกิดขึ้น การนำความรู้ที่ได้รับการอบรมไปใช้เพื่อป้องกันอันตรายในด้านต่างๆ เสนอแนะหรือให้ข้อคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน ตลอดจนนำความรู้ที่ได้รับการอบรมไปใช้เพื่อป้องกันอันตรายในด้านต่าง ๆ

5. พนักงาน หมายถึง ผู้ซึ่งทำงานระดับปฏิบัติการในฝ่ายผลิต ในสถานประกอบการในเขตนิคมอุตสาหกรรมปิ่นทอง จังหวัดชลบุรี

6. เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน (จป.) หมายถึง ผู้ซึ่งนายจ้างแต่งตั้งให้ปฏิบัติหน้าที่เป็นเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน ระดับเทคนิค ระดับเทคนิคขั้นสูง หรือระดับวิชาชีพ ที่ปฏิบัติงานในเขตนิคมอุตสาหกรรมปิ่นทอง จังหวัดชลบุรี

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่อง ทักษะคิด การรับรู้ และพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงาน ในเขตนิคมอุตสาหกรรมปิ่นทอง จังหวัดชลบุรี ได้มีการทบทวนแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังนี้

1. แนวคิดระบบการจัดการด้านความปลอดภัย
2. แนวคิดเรื่องทัศนคติความปลอดภัย
3. แนวคิด ทฤษฎีเรื่องการรับรู้การปฏิบัติตามกฎหมายความปลอดภัย
4. แนวคิด ทฤษฎีเรื่องพฤติกรรมความปลอดภัย
5. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับนิคมอุตสาหกรรมปิ่นทอง จังหวัดชลบุรี
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดระบบการจัดการความปลอดภัย

เฉลิมชัย ชัยกิตติภรณ์ (2544) ได้ให้ความหมายของ การจัดการความปลอดภัย ว่าหมายถึง การควบคุมสภาพแวดล้อมในการทำงาน กำหนดให้มีหน่วยงานปฏิบัติและมีวิธีดำเนินงานเพื่อลดหรือขจัดสภาพที่เสี่ยงต่อความปลอดภัยและโรคจากการทำงาน โดยระดมความรู้จากภายในและภายนอกและมีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบให้ทุกหน่วยงาน ทุกระดับชั้นได้ยึดถือปฏิบัติ

แนวคิดตามกฎกระทรวง กำหนดมาตรฐานในการบริหารและการจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2553 โดยระบบการจัดการด้านความปลอดภัยในการทำงานจะประกอบไปด้วย

1. นโยบายด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน เป็นแนวทางในการแสดงถึงเจตนารมณ์ของนายจ้างหรือผู้บริหาร ที่จะให้การสนับสนุนงานด้านความปลอดภัยในการทำงานของสถานประกอบการ ทำให้เกิดความร่วมมือจากผู้ปฏิบัติงานและผู้บริหารทุกระดับ (ณัฐวัตร มนต์เทวีญ, 2544)

2. โครงสร้างการบริหารด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน เป็นการกำหนดโครงสร้างการบริหารงานด้านความปลอดภัยในการทำงาน หรือองค์กรด้านความปลอดภัยในการทำงานของหน่วยงาน ซึ่งต้องมีการจัดหรือเตรียมบุคลากรมารองรับต่อองค์กรดังกล่าว หรือนุคลากรผู้มีหน้าที่ด้านความปลอดภัยในการทำงานที่สอดคล้องกับกฎหมายความ

ปลอดภัยในการทำงาน และต้องกำหนดหน้าที่รับผิดชอบด้านความปลอดภัยในการทำงานให้ชัดเจน (สำนักความปลอดภัยแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, 2554)

3. แผนงานด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน และการนำไปปฏิบัติ แผนงานด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสิ่งแวดล้อมในการทำงานควรมีความสอดคล้องกับการปฏิบัติตามกฎหมาย ครอบคลุมถึงการพัฒนาและการนำไปปฏิบัติต้องคำนึงถึงแผนงานที่กำหนดไว้มาปฏิบัติโดยมีผู้บริหารระดับสูงเป็นผู้รับผิดชอบ ควรมีการกำหนดกรอบเวลางบประมาณและเกณฑ์วัดผลการปฏิบัติที่ชัดเจนรวมทั้งมีการติดตามและทบทวนเป็นระยะ โดยมีการปรับเปลี่ยนให้เหมาะสม (คณะอนุกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน มหาวิทยาลัยมหิดล, 2555)

4. การประเมินผลและทบทวนการจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ผู้บริหารระดับสูงขององค์กรจะต้องกำหนดให้มีการประเมินผลและทบทวนการจัดการความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน (คณะอนุกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน มหาวิทยาลัยมหิดล, 2555)

5. การดำเนินการปรับปรุงด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ผู้บริหารขององค์กรต้องกำหนดให้มีการตรวจติดตามผลการปฏิบัติงานเป็นระยะ ๆ โดยการตรวจประเมิน เพื่อวัดผลการปฏิบัติและหาข้อบกพร่อง แล้วนำไปวิเคราะห์หาสาเหตุ และทำการแก้ไขปรับปรุงตลอดจนบันทึกรายงานอย่างต่อเนื่องไว้เป็นลายลักษณ์อักษร (คณะอนุกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน มหาวิทยาลัยมหิดล, 2555)

แนวคิดเรื่องทัศนคติความปลอดภัย

แม้ว่าในปัจจุบันยังไม่มีกล่าวถึงความหมายของทัศนคติความปลอดภัยโดยตรง แต่หลักและแนวคิดทั่วไปของทัศนคติ สามารถนำมาปรับใช้กับทัศนคติความปลอดภัยได้ ดังนั้นจึงได้ทำการทบทวนสาระสำคัญของทัศนคติ และให้ความหมายทัศนคติความปลอดภัยไว้ดังนี้

ทัศนคติ คือความคิดและความรู้สึกต่อสิ่งของข้าง ตลอดจนสถานการณ์ต่าง ๆ โดยทัศนคติ นั้นมีรากฐานมาจากความเชื่อที่อาจส่งผลถึงพฤติกรรม (เดโซ สวานานนท์, 2512 อ้างถึงใน สุรพงษ์ โสธนะเสถียร, 2533; Roger, 1978 อ้างถึงใน ศักดิ์ สุนทรเสณี, 2531) ทัศนคติอาจจะเป็นบวกหรือลบ ถ้าบุคคลมีทัศนคติบวกต่อสิ่งใด ก็จะมีพฤติกรรมที่จะเผชิญกับสิ่งนั้น ถ้ามีทัศนคติลบก็จะหลีกเลี่ยง ทัศนคติเป็นสิ่งที่เรียนรู้และเป็นการแสดงออกของค่านิยมและความเชื่อของบุคคล (สุรางค์ ใต้วตระกูล, 2541)

นอกจากนี้ ศักดิ์ สุนทรเสณี (2531) กล่าวถึง ทักษะคติที่เชื่อมโยงไปถึงพฤติกรรมของบุคคลว่า ทักษะคติ หมายถึง

1. ความสลับซับซ้อนของความรู้สึกร หรือการมีอคติของบุคคล ในการที่จะสร้างความพร้อมที่จะกระทำให้สิ่งใดสิ่งหนึ่ง ตามประสบการณ์ของบุคคลนั้นที่ได้รับมา

2. ความโน้มเอียง ที่จะปฏิบัติต่อบุคคลใดสิ่งหนึ่งในทางที่ดีหรือต่อต้านสิ่งแวดล้อมที่จะมาถึงทางหนึ่งทางใด

3. ในด้านพฤติกรรม หมายถึง การเตรียมตัว หรือความพร้อมที่จะตอบสนอง

คารณี พานทอง พาลุสุข และสุรเสกข์ พงษ์หาญยุทธ (2548) ได้แยกองค์ประกอบของทักษะคติ และการแสดงออกของทักษะคติ ไว้ดังนี้

1. องค์ประกอบของทักษะคติมียุคประกอบอยู่ด้วยกัน 3 ประการ

1.1 ความรู้ความเข้าใจ (Cognition) ต่อสิ่งต่าง ๆ ที่ได้พบเห็น คือ เมื่อคนเราได้ประสบสิ่งต่าง ๆ ในสภาพแวดล้อมก็จะเกิดการรับรู้ เก็บเอาความรู้ต่าง ๆ ที่ได้รับไว้ นั่น แล้วจัดเข้าหมวดหมู่ในระบบ โครงสร้างของข่าวสารที่คล้ายคลึงกันเข้าด้วยกัน เพื่อเราประสบกับสิ่งที่แตกต่างกันเราก็จะมีการตอบสนองต่อสิ่งเหล่านั้นแตกต่างกันด้วย

1.2 ความรู้สึก (Affection) คือ เมื่อคนเราได้เกิดความรู้ความเข้าใจต่อสิ่งแวดล้อมก็จะจัดโครงสร้างของความรู้ที่จัดไว้เป็นหมวดหมู่ ซึ่งในการจัดหมวดหมู่ข้อมูลต่าง ๆ เหล่านี้ก็จะเกิดความรู้สึกต่อสิ่งนั้น ๆ ตาม ไปด้วย อาจเป็นความรู้สึกดี หรือเลว เห็นด้วยไม่เห็นด้วย

1.3 องค์ประกอบทางพฤติกรรม (Behavior component) หมายถึง แนวโน้มของการกระทำที่บุคคลที่มีต่อสิ่งที่ได้มีความรู้ความเข้าใจและมีความรู้สึกต่อพฤติกรรมที่แสดงออกจะเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับความรู้สึก คือ ถ้าเรามีความรู้สึกที่ดีต่อสิ่งใด เราก็จะมีการกระทำในทางที่ดีต่อสิ่งนั้นด้วย เช่น เราชอบใคร เราก็มักจะพูดดีด้วย แต่ถ้าเราไม่ชอบใคร เราก็ไม่ยอมพูดด้วย หรือพูดด้วยน้ำเสียงที่ไม่เป็นมิตร

2. การแสดงออกของทักษะคติสามารถแบ่งได้ 3 ประเภท

2.1 ทักษะคติในทางบวก (Positive attitude) คือ ความรู้สึกต่อสิ่งแวดล้อมในทางที่ดีหรือยอมรับ ความพอใจ เช่น นักศึกษามีทักษะคติที่ดีต่อการ โฆษณา เพราะวิชาการ โฆษณาเป็นการให้บุคคลได้มีอิสระทางความคิด

2.2 ทักษะคติในทางลบ (Negative attitude) คือ การแสดงออกหรือความรู้สึกต่อสิ่งแวดล้อมในทางที่ไม่พอใจ ไม่ดี ไม่ยอมรับ ไม่เห็นด้วย เช่น นิดไม่ชอบคนเลี้ยงสัตว์ เพราะเห็นว่าทารุณสัตว์

2.3 การไม่แสดงออกทางทัศนคติ หรือมีทัศนคติเฉย ๆ (Neutral attitude) คือ มีทัศนคติเป็นกลาง อาจจะเป็นเพราะว่าไม่มีความรู้ความเข้าใจเรื่องนั้น ๆ เช่น เรามีทัศนคติที่เป็นกลางต่อผู้ไม่โครเวฟ เพราะเราไม่มีความรู้เกี่ยวกับโทษหรือคุณของผู้ไม่โครเวฟมาก่อน

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน (2548) กล่าวว่า ทัศนคติหรือเจตคติ เป็นตัวแปรเชิงสมมติ (Hypothetical variable) เพราะไม่สามารถวัดได้จากการกระทำหรือพฤติกรรมอันหนึ่งอันใด แต่มีลักษณะเป็นนามธรรมที่ใช้เรียกกลุ่มของการกระทำหรือพฤติกรรมหลายอย่าง ทัศนคติเกิดจากการเรียนรู้ เกิดจากความสามารถในการแยกแยะความแตกต่าง (Differentiation) เกิดจากประสบการณ์ของแต่ละคนที่แตกต่างกันไปและเกิดจากการรับเอาทัศนคติของผู้อื่นมาเป็นของตน

วิธีวัดทัศนคติไม่สามารถวัดหรือสังเกตได้โดยตรง แต่สามารถวัดได้จากการแสดงออกในรูปของความคิดเห็นหรือภาษาพูด ซึ่งอาจมีความคลาดเคลื่อนตามหลักการวัด

วิธีวัดทัศนคติ/เจตคติ มีหลายวิธี ได้แก่ วิธีเทอร์สโตน (Thurstone scale) วิธีกัทท์แมน (Guttman scale) วิธีลิเคิร์ต (Likert scale) และวิธีออสกู๊ด (Osgood scale) ซึ่งเป็นการเลือกตอบคำถามต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งในลักษณะที่เห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วยตามคำแนะนำที่กำหนดให้ คะแนนจะขึ้นอยู่กับระดับความเห็นด้วย ดังนั้นคะแนนรวมของทุกข้อ จะเป็นเครื่องชี้ระดับความเห็นด้วย ดังนั้นคะแนนรวมของทุกข้อ จะเป็นเครื่องชี้ระดับทัศนคติของผู้ตอบที่มีต่อในสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ซึ่งวิธีการของวิธีเทอร์สโตน และลิเคิร์ต จะเป็นที่นิยมใช้มากกว่าวิธีของออสกู๊ด หรือกัทท์แมน ทั้งนี้ทัศนคติของพนักงานทางด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัย จะสามารถสื่อถึงจิตสำนึกเรื่องความปลอดภัยในการทำงานได้

การวัดทัศนคติด้านความปลอดภัย จะใช้มาตรวัดแบบลิเคิร์ต (Likert scale) แบ่งการวัดเป็น 5 ระดับ คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วย และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง โดยประกอบด้วยข้อความทั้งในเชิงบวก (Positive) และข้อความในเชิงลบ (Negative) คลอบคลุมประเด็นต่างๆ คือ ทัศนคติเกี่ยวกับสาเหตุและการป้องกันอุบัติเหตุ ทัศนคติเกี่ยวกับการทำงานที่มีความเสี่ยง สิทธิการทำงานที่ปลอดภัย ทัศนคติเกี่ยวกับการทำงานตามวิธีการทำงานที่ปลอดภัย การทำงานล่วงเวลา การใช้อุปกรณ์คุ้มครองอันตรายส่วนบุคคล และทัศนคติเกี่ยวกับการรักษาความสะอาดเรียบร้อยในสถานที่ปฏิบัติงาน

จากความหมายของทัศนคติดังกล่าว สามารถสรุปเป็นความหมายของ ทัศนคติความปลอดภัย ได้ว่า ความคิดเห็นของบุคคลต่อความปลอดภัย ในที่นี้คือความคิดเห็นหรือความรู้สึกต่อกฎระเบียบ ต่อความรู้ความเข้าใจรวมถึงต่อวิธีการป้องกันอุบัติเหตุและอันตรายที่เกิดขึ้นจากการทำงาน โดยครอบคลุมประเด็นต่างๆ ตามที่กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน (2548) กล่าวไว้ คือ ทัศนคติเกี่ยวกับสาเหตุและการป้องกันอุบัติเหตุ ทัศนคติเกี่ยวกับการทำงานที่มีความเสี่ยง สิทธิ

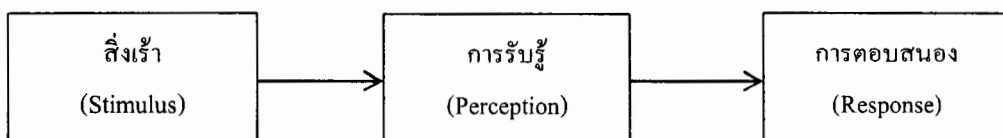
การทำงานที่ปลอดภัย ทักษะคิดเกี่ยวกับการทำงานตามวิธีการทำงานที่ปลอดภัย การทำงานล่วงเวลา การใช้อุปกรณ์คุ้มครองอันตรายส่วนบุคคล และทักษะคิดเกี่ยวกับการรักษาความสะอาดเรียบร้อยในสถานที่ปฏิบัติงาน

แนวคิด ทฤษฎี เรื่องการรับรู้การปฏิบัติตามกฎหมายความปลอดภัย

แม้ว่าความหมายของการรับรู้การปฏิบัติตามกฎหมายความปลอดภัยจะยังไม่มี นักวิชาการได้ให้ความหมายไว้แต่หลักและแนวคิดทั่วไปของการรับรู้ สามารถนำมาปรับใช้กับการรับรู้การปฏิบัติตามกฎหมายความปลอดภัย ได้ ดังนั้น จึงได้ทบทวนสาระสำคัญของการรับรู้ไว้ดังนี้

กระบวนการที่บุคคลได้จัดและอธิบายความรู้สึก ตลอดจนความหมายของสิ่งแวดล้อม (เรอบินสัน, 1989 อ้างถึงใน วันชัย มีชาติ, 2548) การรับรู้ของคน ๆ หนึ่ง สามารถตีความให้แตกต่างจากความเป็นจริงได้อย่างมากเช่น พนักงานทุกคนในบริษัทแห่งหนึ่งอาจจะรับรู้มาว่า บริษัทของเขาเป็นสถานที่ที่ดีที่จะทำงานเพราะมีสภาพการณ์ที่น่าพอใจ การมอบหมายงานน่าสนใจ ค่าตอบแทนสูง มีการบริหารการจัดการด้วยความเข้าใจและรับผิดชอบ ซึ่งความเป็นจริงอาจไม่เป็นอย่างที่รับรู้ก็ได้ (ศิริวรรณ เสรีรัตน์, ศุภร เสรีรัตน์, งามอาจ ปทะวานิช และปริญญา ลักขิตานนท์, 2541) โดยการรับรู้จะมีเรื่องของ การเรียนรู้ การคิด การจำ การสนใจ อารมณ์ และอื่น ๆ เข้ามาเกี่ยวข้องด้วย (ถวิล ธาราโกชน์ และศรัณย์ ศิริสุข, 2545)

กันยา สุวรรณแสง (2540) กระบวนการรับรู้เป็นกระบวนการที่คาบเกี่ยวกันระหว่าง ความเข้าใจ การคิด ความรู้สึก ความจำ การเรียนรู้ การตัดสินใจ การแสดงพฤติกรรม ถ้าพิจารณาในแง่ของพฤติกรรม “การรับรู้” แทรกอยู่ระหว่างสิ่งเร้า กับการตอบสนองสิ่งเร้า ดังแผนภาพที่ 2-1



ภาพที่ 2-1 ขั้นตอนของกระบวนการรับรู้

จากความหมายของการรับรู้จากนักวิชาการหลายท่านดังกล่าว สามารถนำมาสรุป การรับรู้การปฏิบัติตามกฎหมาย ได้ว่า หมายถึง เป็นการรู้และเชื่อว่าสถานประกอบการได้กำหนดแนวทางการดำเนินงานเกี่ยวกับความปลอดภัย เพื่อให้พนักงานมีความรู้และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างปลอดภัย ซึ่งประกอบไปด้วย

1. นโยบายด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง แนวทางในการแสดงถึงเจตนารมณ์ของนายจ้างหรือผู้บริหาร ที่จะให้การสนับสนุนงานด้านความปลอดภัยในการทำงานของสถานประกอบการ ทำให้เกิดความร่วมมือจากผู้ปฏิบัติงานและผู้บริหารทุกระดับ รวมทั้งได้มีการสื่อสารไปยังพนักงานทุกระดับ

2. โครงสร้างการบริหารด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง การกำหนดโครงสร้างการบริหารงานด้านความปลอดภัยในการทำงาน หรือหน่วยงานด้านความปลอดภัยในการทำงานของสถานประกอบการ ซึ่งต้องมีการจัดหรือเตรียมบุคลากรมารับต่อหน่วยงานดังกล่าว หรือบุคลากรผู้มีหน้าที่ด้านความปลอดภัยในการทำงานที่สอดคล้องกับกฎหมายความปลอดภัยในการทำงาน และต้องกำหนดหน้าที่รับผิดชอบด้านความปลอดภัยในการทำงานให้ชัดเจน

3. แผนงานด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน และการนำไปปฏิบัติ หมายถึง ความสอดคล้องกับการปฏิบัติตามกฎหมาย เช่น จัดให้มีการประชุมพิเศษพนักงานใหม่ อบรมเรื่องความปลอดภัยในการทำงานเกี่ยวกับงานเฉพาะด้าน ตรวจสอบสภาพแวดล้อมในการทำงานปีละ 1 ครั้ง ตรวจสอบสภาพพนักงานประจำปี รวมทั้งการจัดทำแผนฉุกเฉินและการป้องกันอัคคีภัย

4. การประเมินผลและทบทวนการจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สิ่งที่ผู้บริหารระดับสูงของสถานประกอบการจะต้องกำหนดให้มีการประเมินผลและทบทวนนโยบายด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน การจัดการความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานตามแผนงาน และสื่อสารผลการประเมินผล และทบทวนให้พนักงานทราบ

5. การดำเนินการปรับปรุงด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง การกำหนดให้มีการตรวจติดตามผลการปฏิบัติงาน เพื่อวัดผลการปฏิบัติและหาข้อบกพร่องของการจัดการความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานตามแผนงาน แล้วนำไปวิเคราะห์หาสาเหตุ และทำการแก้ไขปรับปรุงตลอดจนบันทึกรายงานอย่างต่อเนื่องไว้เป็นลายลักษณ์อักษร

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้

การรับรู้จะเกิดขึ้นเมื่อคนเราได้เข้าไปสัมผัสหรือเข้าไปเกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมต่างๆ รอบตัวเรา สิ่งที่เราเข้าไปสัมผัสนี้คือตัวกระตุ้นที่จะเข้ามากระทบตัวเราแล้วประสาทก็จะสั่งงานให้สมองนำข้อมูลที่เราเก็บเอาไว้ในมาตีความ หรืออธิบายสิ่งแวดล้อมที่เราประสบ (คารณี พานทอง พาลุสุข และเสสุเสกข์ พงษ์หาญยุทธ, 2548)

ถวิล ธาราโกชน์ และศรัณย์ ศิริสุข (2545) กล่าวถึงบุคคลว่า มีความแตกต่างกันในภูมิหลัง ประสบการณ์ ลักษณะประจำตัวของแต่ละบุคคลตลอดจนการเปลี่ยนแปลงของสิ่งต่าง ๆ ที่เป็นสิ่งเร้า รวมทั้งเวลาที่เปลี่ยนไปทุกสิ่งทุกอย่างเหล่านี้ จะมีส่วนเกี่ยวข้องกับการรับรู้ของเรา ซึ่งอาจกล่าวได้ดังต่อไปนี้

1. การใส่ใจ (Attention) การใส่ใจเป็นปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้ ดังที่ มอร์แกน และคิงส์ (ม.ป.ป. อ้างถึงใน ถวิล ธาราโกชน์ และศรัณย์ ศิริสุข, 2545) ได้กล่าวว่า การใส่ใจเป็นองค์ประกอบพื้นฐานของการรับรู้ การที่บุคคลมีการรับรู้ในสิ่งใดบุคคลต้องเกิดการใส่ใจต่อสิ่งนั้น โดยเริ่มตั้งแต่การปรับตัวของอวัยวะรับความรู้สึกเช่น การใช้มุกูดม การใช้ศีรษะหันซ้ายขวา การใช้สายตาเพ่งมองและอื่น ๆ อันเป็นพฤติกรรมที่นำไปสู่การใส่ใจ ถ้าสิ่งใดได้รับการใส่ใจมาก สิ่งนั้นก็มีความเด่นชัดต่อการรับรู้ ซึ่งการเกิดการใ้ใจนั้นจะขึ้นอยู่กับองค์ประกอบ 2 ประการคือภาวะของผู้รับรู้ (State of the perceiver) และคุณลักษณะของสิ่งเร้า (Stimulus characteristic)

1.1 ภาวะของผู้รับรู้ (State of the perceiver) หมายถึงสภาพของตัวบุคคลที่เป็นผู้รับรู้ว่าจะขณะนั้นบุคคลมีสภาพเช่นไร เพราะบุคคลแต่ละคนเกิดมามีสถานภาพต่างกัน เจริญเติบโตมาในสังคมที่ต่างกัน ย่อมทำให้มีความคิดแตกต่างกันในด้านความต้องการ (Need) แรงจูงใจ (Motives) และการคาดหวัง (Expectancy) นับว่าเป็นสิ่งสำคัญที่เป็นเหมือนตัวกระตุ้นให้บุคคลเกิดการใส่ใจ

1.2 คุณลักษณะของสิ่งเร้า (Stimulus characteristic) เป็นสิ่งที่บุคคลที่ได้พบได้รู้สึกและจะทำให้บุคคลเกิดการใส่ใจมากน้อยเพียงใด อาจจะพิจารณาได้จาก 1. ความเข้ม (Intensity) เป็นระดับความหนักเบา หรือความเข้มจางของสิ่งเร้า อาจเป็นแสง สี เสียง การดำเนินงานต่าง ๆ ทั้งงานโดยทั่วไปและงานส่วนตัว การใช้แสงที่จ้า สีที่ฉูดฉาดและเสียงที่ดัง จะเป็นส่วนหนึ่งที่ช่วยให้บุคคลมีการใส่ใจในสิ่งนั้นมากขึ้น 2. ขนาด (Size) สิ่งที่มีขนาดใหญ่มักจะสร้างความสนใจหรือใส่ใจได้ดีกว่าสิ่งเร้าขนาดเล็ก ดังจะเห็นได้จากป้ายโฆษณาต่าง ๆ แม้กระทั่งวัตถุหรือสิ่งก่อสร้างในสังคมจะทำขนาดใหญ่เพื่อดึงดูดความสนใจ 3. ทำตรงกันข้ามหรือทำแปลกออกไป (Contrast) การทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดให้ผิดแผกไปจากเดิมจะทำให้เกิดการใส่ใจในสิ่งนั้นมากขึ้น เช่น หนังสือที่เราอ่านถ้าหน้าใดมีพิมพ์ตัวใหญ่หรือตัวหนา จะทำให้เกิดความใส่ใจตรงนั้นมากเป็นพิเศษ 4. การทำซ้ำ (Repetition) มีความหมายว่าทำในสิ่งนั้นบ่อย ๆ หรือหลาย ๆ ครั้ง การโฆษณาสินค้าทางวิทยุและโทรทัศน์เพื่อให้บุคคลจำสินค้านั้นได้ เป็นต้น 5. การเคลื่อนไหว (Movement) เป็นการทำให้สิ่งเร้าเคลื่อนที่หรือเปลี่ยนแปลงไปมา การโฆษณาที่ใช้ภาพเคลื่อนไหวจะดึงดูดความสนใจได้ดีกว่าภาพนิ่ง เป็นต้น

2. ประสบการณ์เดิม (Previous experience) เรื่องราวหรือความรู้เกี่ยวกับสิ่งต่าง ๆ ที่บุคคลจะมีอยู่มาก มีน้อย หรือเป็นเรื่องเกี่ยวกับสิ่งใด ขึ้นอยู่กับประสบการณ์ของแต่ละบุคคล

ประสบการณ์เดิมเป็นเหมือนเครื่องมืออีกอย่างหนึ่งที่จะทำให้การตีความจากการรู้สึกแจ่มชัดขึ้น การรับรู้ของบุคคลก็สอดคล้องกับสิ่งเร้านั้นมากขึ้นด้วย การรับรู้ของบุคคลไม่ได้เกิดขึ้นด้วยความว่างเปล่า แต่จะมีองค์ประกอบหลายประการที่ทำให้เกิดการรับรู้ โดยเฉพาะประสบการณ์เดิมที่เป็นสิ่งที่บุคคลสะสมมาตั้งแต่เกิด สิ่งเหล่านั้นบุคคลจะนำมาคาดคะเน หรือเตรียมการเพื่อการรับรู้อย่อมจะทำให้การรับรู้ที่ได้มีความหมายต่อการดำรงชีวิตของบุคคลมากยิ่งขึ้น

3. การเตรียมการคิดและสถานการณ์ห้อมล้อม (Mental set and context) ประสบการณ์ต่าง ๆ ทำให้บุคคลเกิดความคาดหวังในเหตุการณ์ที่จะเกิดขึ้นกับเขา การมีชีวิตอยู่ในสังคมที่อยู่ท่ามกลางสิ่งแวดล้อมมากมาย เขาจะต้องตีความและรับรู้ในสิ่งเร้าที่ห้อมล้อม (Context) พวกเขาอยู่ เขาจึงต้องวิเคราะห์ พิจารณา ไตร่ตรอง อันเป็นการเตรียมการคิด (Mental set) ที่จะรับรู้สิ่งเร้าต่าง ๆ อย่างเหมาะสม วันชัย มีชาติ (2544) ได้อธิบายถึงปัจจัยที่มีผลต่อการรับรู้ขึ้นอยู่กับสถานการณ์ คือ บรรยากาศที่เรารับรู้สถานการณ์ ซึ่งองค์ประกอบของสภาพแวดล้อมจะมีผลกระทบต่อการรับรู้ของคนเรามาก นอกจากนี้ยังรวมถึงสถานการณ์ทำงานและสภาพสังคมด้วย สิ่งที่เรารับรู้ ซึ่งได้แก่ วัตถุที่เรารับรู้ ซึ่งจะมีผลต่อการรับรู้ของบุคคลในการช่วยให้เรารับรู้ได้ดีและถูกต้อง องค์ประกอบของวัตถุที่มีผลต่อการรับรู้ เช่น เรื่องของความเข้มของสิ่งที่เรารับรู้ ความตรงกันข้ามหรือขัดแย้งสิ่งที่เรารับรู้ ความซ้ำซากจำเจ ความเคลื่อนไหว ความแปลกใหม่และคุ้นเคย สิ่งเหล่านี้ล้วนมีผลต่อการรับรู้ทั้งสิ้น ตัวผู้รับรู้ถือว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญที่มีผลต่อการรับรู้ของบุคคลมาก เพราะในกระบวนการรับรู้จะมีการตีความสิ่งที่เราได้รับรู้มา ซึ่งการตีความนี้แต่ละคนก็อาจจะตีความแตกต่างกันออกไปทำให้มีการแสดงพฤติกรรมออกมาไม่เหมือนกัน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับทัศนคติ แรงจูงใจ ประสบการณ์ ความคาดหวัง ความสนใจ และผลประโยชน์ของผู้รับรู้เองด้วย

ดารณี พานทอง พาลุสุข และและสุรเสกข์ พงษ์หาญยุทธ (2548) กล่าวว่า การรับรู้ของคนนั้นมีโอกาสผิดพลาดได้เหมือนกัน ซึ่งอาจมาจากสาเหตุต่าง ๆ มากมาย ไม่ว่าจะเป็นภูมิหลัง ประสบการณ์ บุคลิกภาพ โลกทัศน์ โดยสามารถแยกการรับรู้ที่ผิดปกติได้ดังนี้

1. การรับรู้ที่น้อยกว่าปกติ (Imperception) คือการที่คนมีประสบการณ์ในเรื่องนั้น ๆ มาแล้ว แต่ไม่สามารถแสดงการรับรู้จากการสัมผัสนั้น ได้อย่างปกติ เช่น คนที่ลืมนั่น คนง่วงนอน คนป่วย เป็นต้น

2. การรับรู้ที่มากกว่าปกติ (Super perception) คือ พวกที่รู้มากกว่าปกติ เช่น นักปราชญ์ พวกที่เรียนเก่ง พวกมีญาณสังหรณ์ เป็นต้น

3. การรับรู้ที่ผิดปกติ (False perception) คือการรับรู้ที่ผิดพลาด แปลความหรือตีความสิ่งเร้าผิดพลาด เช่น คนเมากัญชา ประสาทหลอน หรือคนเก็บกด เป็นต้น

4. การมองโลกทัศน์ แบ่งได้เป็น 2 อย่างคือ

4.1 การสรุปสิ่งที่คล้ายกับความเชื่อเดิมว่าต้องเหมือนกัน (Halo effect) เช่น คนใส่แว่นมักจะเรียนเก่ง พอเราเห็นคนใส่แว่นเราก็คิดว่าเรียนเก่ง

4.2 การสรุปลักษณะใดลักษณะหนึ่งของคนทั้งกลุ่ม (Stereotype) ว่าทุกคนที่สังกัดกลุ่มนั้นจะต้องเป็นแบบนั้นไปหมด ทั้งที่จริงแล้วเขาอาจจะไม่เป็น เช่น พระเป็นคนดี เราจึงสรุปว่าพระทุกคนต้องดี

แนวคิด ทฤษฎีเรื่องพฤติกรรมความปลอดภัย

พฤติกรรม หมายถึง การกระทำ หรือการแสดงออกต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง (กมลรัตน์ หล้าสุวรรณ, 2524) อาจแสดงออกโดยรู้ตัว หรือไม่รู้ตัว (สุชาดา สุธรรมรัชช, 2531; สิทธิโชค วรานุสันติกุล, 2546) ซึ่งสามารถสังเกตเห็นได้ (ลิขิต กาญจนารมณ์, 2525; สมโภชน์ เอี่ยมสุภาษิต, 2543) หรือไม่สามารถสังเกตเห็นได้ด้วยตา (ประภาเพ็ญ สุวรรณ, 2526)

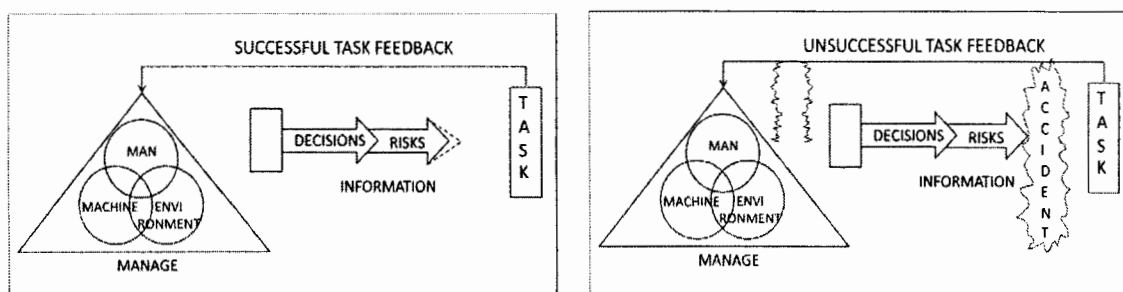
แม้ว่าความหมายของพฤติกรรมความปลอดภัยจะยังไม่มีการนิยามได้ให้ความหมายไว้ แต่หลักและแนวคิดทั่วไปของพฤติกรรม ผู้วิจัยได้นำมาให้ความหมายของพฤติกรรมความปลอดภัยได้ว่าเป็นการแสดงออกของบุคคลในสถานที่ทำงาน ที่สามารถสังเกตเห็นได้ชัดเจนในด้านการปฏิบัติงาน การใช้เครื่องมือ อุปกรณ์ การจัดการสภาพแวดล้อม และการจัดการความปลอดภัยในสถานที่ทำงาน โดยนำทฤษฎีรูปแบบระบบความปลอดภัย (Firenze system model) ซึ่ง ฟิเรนซ์ (ม.ป.ป. อ้างถึงใน ศักดิ์สิทธิ์ กุลวงษ์, 2552) ได้อธิบายแนวคิดรูปแบบระบบความปลอดภัยว่าเป็นการศึกษาเรื่องสาเหตุของอุบัติเหตุ โดยจะต้องศึกษาองค์ประกอบทั้งระบบซึ่งมีปฏิสัมพันธ์กันของกัน องค์ประกอบดังกล่าวนี้ได้แก่ คน (Man) เครื่องจักร (Machine) และสภาพแวดล้อม (Environment) แต่ละองค์ประกอบล้วนมีความสำคัญต่อการตัดสินใจของคน เพื่อที่จะผลิตงาน และเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับการเกิดอุบัติเหตุได้ดังนี้

1. คน หรือ ผู้ปฏิบัติงาน (Man) ในการผลิตจะต้องมีการตัดสินใจดำเนินงานภายใต้ความเสี่ยงอันตรายอยู่เสมอ ความเสี่ยงนี้จะมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับข้อมูลข่าวสารที่ได้รับ ถ้าหากข้อมูลข่าวสารที่ได้รับมีปริมาณมากพอและมีความถูกต้อง การตัดสินใจจะถูกต้อง หากข้อมูลนั้นไม่เพียงพอ การตัดสินใจนั้นก็จะมีความเสี่ยงสูง อาจเกิดความเสี่ยงสูงในการทำงาน ส่งผลให้เกิดอุบัติเหตุขึ้นได้

2. อุปกรณ์ เครื่องจักร (Machine) อุปกรณ์ เครื่องจักรที่ใช้ในการผลิตจะต้องมีความพร้อม ถ้าอุปกรณ์เครื่องจักรออกแบบมาไม่ถูกต้องตามหลักวิชาการ หรือขาดการบำรุงรักษาที่ดี อาจเกิดความเสี่ยงสูงในการปฏิบัติงาน และจะนำไปสู่การเกิดอุบัติเหตุได้

3. สภาพแวดล้อม (Environment) สภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสำคัญต่อการผลิต การทำงานภายใต้สภาพแวดล้อมที่ไม่เหมาะสม เช่น การมีสารเคมีฟุ้งกระจายในอากาศ การมีแสงจ้า มากเกินไป ก็สามารถก่อให้เกิดอุบัติเหตุได้เช่นกัน

ทั้งนี้สิ่งที่สำคัญในการก่อให้เกิดรูปแบบความปลอดภัย ขึ้นอยู่กับการบริหารจัดการ องค์ประกอบทั้ง 3 ส่วนว่าจะสามารถส่งผลให้เกิดความปลอดภัย หรือก่อให้เกิดความไม่ปลอดภัย ก็สามารถเกิดขึ้นได้ ดังนั้นในการปฏิบัติงานจะต้องมีข้อมูลเพื่อประกอบในการตัดสินใจ ได้แก่ ข้อมูลเกี่ยวกับงานที่ต้องปฏิบัติและข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะอันตรายที่เกิดขึ้น (Nature of harmful consequences) ถ้าข้อมูลมีปริมาณและคุณภาพเพียงพอก็จะทำให้ความเสี่ยงต่าง ๆ ลดลงอยู่ในระดับ ที่ควบคุมได้ ดังแสดงในภาพที่ 2-2



ภาพที่ 2-2 รูปแบบระบบความปลอดภัยของไฟเรนซ์ (Firenze, n.d. อ้างถึงใน ศักดิ์สิทธิ์ กุลวงษ์, 2552)

ดังนั้นในการศึกษาพฤติกรรมความปลอดภัย ซึ่งเป็นการแสดงออกของบุคคลในสถานที่ทำงาน ที่สามารถสังเกตเห็นได้ชัดเจนนั้น ผู้วิจัยแบ่งเป็น 4 ด้านและให้ความหมายในแต่ละด้าน ดังนี้

1. ด้านการปฏิบัติงาน หมายถึง ไม่หยอกล้อกันระหว่างปฏิบัติงาน มีสมาธิขณะทำงาน สวมเครื่องแบบทำงานอย่างรัดกุม สวมอุปกรณ์ป้องกันอันตรายตามลักษณะงาน ไม่ยกของหนัก เพียงลำพัง และพักผ่อนอย่างเพียงพอก่อนการปฏิบัติงาน

2. ด้านการใช้เครื่องมือ เครื่องจักร อุปกรณ์ หมายถึง การใช้งานเครื่องมือ เครื่องจักร และ อุปกรณ์ได้อย่างถูกต้อง โดยการตรวจสอบสภาพของเครื่องจักรก่อนใช้งานทุกครั้ง ไม่ถอดฝาครอบ เครื่องจักร ไม่ถอดระบบเซฟตี้ หรือเซนเซอร์ออกขณะทำงานกับเครื่องจักร ตรวจสอบสภาพของ เครื่องมือ อุปกรณ์ก่อนใช้งาน ใช้อุปกรณ์เครื่องมือสำหรับงาน โดยเฉพาะ และไม่นำอุปกรณ์ เครื่องมือที่มีสภาพชำรุดมาใช้งาน

3. ด้านการจัดสภาพแวดล้อม หมายถึง จัดเก็บสิ่งของ และทำความสะอาดพื้นที่ทำงานไม่วางของเกะกะกีดขวางเครื่องจักรหรืออุปกรณ์ที่ใช้ในการทำงาน ไม่ทำงานในพื้นที่ขรุขระลาดชันหรือตื้น ไม่ทำงานที่ต้องสูดกลิ่นหรือสัมผัสกับสารเคมีโดยตรง และไม่ทำงานในที่ที่มีอากาศร้อนและไม่มีระบบระบายอากาศ

4. ด้านการจัดการความปลอดภัย หมายถึง การปฏิบัติตามขั้นตอนกฎระเบียบในการทำงาน ปรีกษาหัวหน้างานเมื่อไม่เข้าใจวิธีปฏิบัติงาน รายงานหัวหน้างานทุกครั้งเมื่อมีสิ่งผิดปกติเกิดขึ้น การนำความรู้ที่ได้รับการอบรมไปใช้เพื่อป้องกันอันตรายในด้านต่าง ๆ เสนอแนะหรือให้ข้อคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน ตลอดจนนำความรู้ที่ได้รับการอบรมไปใช้เพื่อป้องกันอันตรายในด้านต่าง ๆ

ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับนิคมอุตสาหกรรมปิ่นทอง จังหวัดชลบุรี

นิคมอุตสาหกรรมปิ่นทอง (2557) นิคมอุตสาหกรรมปิ่นทองได้ร่วมดำเนินงานและภายใต้การกำกับดูแลของการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย โดย บริษัท ปิ่นทอง อินดัสตรีลปาร์ค จำกัด เป็นผู้พัฒนาที่ดิน ก่อตั้งขึ้นเมื่อปี 2538 ออกแบบและพัฒนาโรงงานสำเร็จรูปเพื่อเช่าสำหรับธุรกิจขนาดย่อม และขายที่ดินเพื่ออุตสาหกรรม รวมทั้งมีระบบสาธารณูปโภคครบครันพร้อมให้บริการ ตั้งอยู่บริเวณหลักกิโลเมตรที่ 24 – 25 บนทางหลวงแผ่นดินหมายเลข 7 (ชลบุรี - พัทยา) ผู้ประกอบการภายในนิคมอุตสาหกรรมปิ่นทอง มีทั้งสัญชาติไทย และต่างประเทศ เช่น ญี่ปุ่น เกาหลี อินโดนีเซีย สิงคโปร์ ไต้หวัน อเมริกัน และยุโรป เป็นต้น โดยประเภทอุตสาหกรรมเป้าหมายที่ให้ตั้งในนิคมอุตสาหกรรมปิ่นทองมีดังต่อไปนี้

1. กลุ่มเกษตรกรรมและผลิตผลจากการเกษตร
2. กลุ่มเซรามิกส์และโลหะขั้นกลาง/ขั้นปลาย
3. กลุ่มอุตสาหกรรมเบา
4. กลุ่มผลิตภัณฑ์โลหะ เครื่องจักรและอุปกรณ์ขนส่ง
5. กลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์และเครื่องใช้ไฟฟ้า
6. กลุ่มเคมีภัณฑ์ กระดาษและพลาสติก
7. กลุ่มบริการสาธารณูปโภค

นิคมอุตสาหกรรมปิ่นทอง ตั้งอยู่บนพื้นที่จังหวัดชลบุรีติดพื้นที่ชายฝั่งภาคตะวันออก ซึ่งตั้งอยู่บนพื้นที่ที่เชื่อมต่ออุตสาหกรรมสำคัญต่าง ๆ ของภาคตะวันออกเป็นอย่างมาก อีกทั้งยังอยู่ในเขตที่ได้รับการส่งเสริมสิทธิประโยชน์ BOI โซน 2 และนิคมอุตสาหกรรมปิ่นทองห่างจาก

กรุงเทพฯ เพียง 95 กิโลเมตร สนามบินนานาชาติสุวรรณภูมิเพียง 65 กิโลเมตร และ 12 กิโลเมตร
ถึงท่าเรือแหลมฉบัง

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่อง ทักษะคิด การรับรู้ และพฤติกรรมการความปลอดภัยในการทำงานในเขตนิคม
อุตสาหกรรมปิ่นทอง จังหวัดชลบุรี มีผู้ที่ทำการวิจัยได้ทำการค้นคว้างานวิจัยที่มีความสัมพันธ์
ใกล้เคียงกันหรือเกี่ยวข้องในประเด็นที่คล้าย ๆ กัน ในงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังนี้

งานวิจัยในประเทศ

ธิตี เปรินทร์ (2550) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้ระบบความปลอดภัยและ
พฤติกรรมการความปลอดภัยของพนักงานฝ่ายผลิต โรงงานกลุ่มบริษัทไทยซัมมิท มีวัตถุประสงค์เพื่อ
ศึกษาระดับการรับรู้ระบบความปลอดภัยและระดับพฤติกรรมการความปลอดภัยที่มีอิทธิพลต่อปัจจัย
ส่วนบุคคล และเพื่อศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ระบบความปลอดภัยและพฤติกรรมการ
ความปลอดภัยของพนักงานฝ่ายผลิต โรงงานกลุ่มบริษัทไทยซัมมิท กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย
ครั้งนี้คือ พนักงานฝ่ายผลิต จำนวน 359 คน เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ผลการวิจัยพบว่า 1. ระดับการ
รับรู้ระบบความปลอดภัยของพนักงานอยู่ในระดับการรับรู้ที่ดีมาก และระดับพฤติกรรมการ
ความปลอดภัยของพนักงานอยู่ในระดับดี 2. ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้ระบบความปลอดภัย
ได้แก่ ปัจจัยด้านอายุ ปัจจัยด้านอายุงาน และปัจจัยด้านระดับการศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่
ระดับ .01 ส่วนปัจจัยที่ไม่มีอิทธิพลต่อการรับรู้ระบบความปลอดภัย คือ เพศ และสถานภาพสมรส
3. ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการความปลอดภัย ประกอบด้วย ปัจจัยด้านอายุ ปัจจัยด้าน
อายุงาน และปัจจัยด้านระดับการศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนปัจจัยที่ไม่มี
อิทธิพลต่อพฤติกรรมการความปลอดภัย คือ เพศและสถานภาพสมรส 4. การรับรู้ระบบความปลอดภัย
มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการความปลอดภัย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

นคร สะสม (2551) ได้ศึกษาเรื่อง พฤติกรรมมนุษย์และความปลอดภัยในการทำงาน
กรณีศึกษาบริษัท แมทเทล กรุงเทพฯ จำกัด มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาพฤติกรรมการปฏิบัติงานอย่าง
ปลอดภัยในการป้องกันตนเองจากการทำงาน ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานที่ไม่
ปลอดภัย ศึกษาทัศนคติเรื่อง การป้องกันอันตรายจากการทำงาน และศึกษาความรู้เรื่อง การป้องกัน
อันตรายจากการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต โรงงานบริษัท แมทเทล กรุงเทพฯ จำกัด กลุ่มตัวอย่าง
คือ พนักงานฝ่ายผลิตจำนวน 322 ราย เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ผลการวิจัยพบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วน
ใหญ่มีพฤติกรรมการปฏิบัติงานอย่างปลอดภัยในการป้องกันตนเองจากการทำงานในระดับสูง มี
ทัศนคติและความรู้เรื่อง การป้องกันอันตรายจากการทำงานอยู่ในระดับสูง กลุ่มตัวอย่างที่มี

ประสบการณ์การทำงานในฝ่ายผลิตแตกต่างกันมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างปลอดภัยในการป้องกันตนเองจากการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา แผนกที่สังกัด และตำแหน่งงาน ไม่ก่อให้เกิดพฤติกรรมการทำงานอย่างปลอดภัยในการป้องกันตนเองจากการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ กลุ่มตัวอย่างที่มีเพศ ระดับการศึกษา แผนกที่สังกัด และตำแหน่งงานแตกต่างกันมีผลต่อความรู้เกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนอายุ สถานภาพ และ ประสบการณ์การทำงานในฝ่ายผลิตไม่ก่อให้เกิดความรู้เกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษา และแผนกที่สังกัด แตกต่างกันมีผลต่อทัศนคติเรื่องการป้องกันอันตรายจากการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนเพศ อายุสถานภาพ ประสบการณ์การทำงานในฝ่ายผลิตและตำแหน่งงาน ไม่ก่อให้เกิดทัศนคติเรื่องการป้องกันอันตรายจากการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ความรู้เกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงานกับพฤติกรรมการทำงานอย่างปลอดภัยในการป้องกันตนเองจากการทำงานมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทัศนคติเรื่องการป้องกันอันตรายจากการทำงานกับพฤติกรรมการทำงานอย่างปลอดภัยในการป้องกันตนเองจากการทำงานมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และพบว่าความรู้เกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงานกับทัศนคติเรื่องการป้องกันอันตรายจากการทำงานมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ภาคย์ ชลสุวรรณ (2552) ได้ศึกษาเรื่อง การปฏิบัติตามกฎหมายความปลอดภัยในงานก่อสร้าง กรณีศึกษาบริษัทก่อสร้างแห่งหนึ่ง การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อเพื่อศึกษาการปฏิบัติตามกฎหมายความปลอดภัยในงานก่อสร้างของผู้ปฏิบัติงาน และเพื่อเสนอแนะแนวทางปรับปรุงความปลอดภัยในงานก่อสร้างของบริษัทก่อสร้างแห่งหนึ่ง จากข้อมูลการปฏิบัติงานที่ไม่สอดคล้องตามกฎหมายความปลอดภัยในงานก่อสร้างจำนวน 5 โครงการของบริษัทฯในปี 2551 มีบันทึกการปฏิบัติงานที่ไม่สอดคล้องตามกฎหมายในด้านต่าง ๆ ซึ่งเป็นสาเหตุที่ทำให้เกิดอุบัติเหตุในการทำงาน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถามความคิดเห็นในการปฏิบัติตามกฎหมาย โดยอ้างอิงจากกฎหมายความปลอดภัยในงานก่อสร้างตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน ใช้กลุ่มตัวอย่างจากโครงการก่อสร้างทั้งหมด 5 โครงการ จำนวน 173 คน เป็นระดับหัวหน้างานและผู้ควบคุมงานของบริษัทฯ ข้อมูลที่ได้นำมาวิเคราะห์ค่าทางสถิติเชิงพรรณนาและจากการวิเคราะห์เพิ่มข้อมูลการตรวจความปลอดภัยของบริษัทฯ เพื่อให้ทราบถึงสภาพการตรวจความปลอดภัยที่เกิดขึ้นจริง เพื่อนำมาใช้เป็นข้อมูลเปรียบเทียบ โดยผลการศึกษากลุ่มตัวอย่างพบว่า บริษัทฯมีการปฏิบัติตามกฎหมายในระดับมากถึงมากที่สุด คิดเป็นจำนวนร้อยละ 41.18 มีการปฏิบัติตาม

กฎหมายรองลงมาในระดับปานกลาง คิดเป็นจำนวนร้อยละ 58.82 จากเพิ่มข้อมูลเปรียบเทียบ 5 โครงการของบริษัทพบว่า ได้มีการปรับปรุงกฎระเบียบและข้อบังคับต่าง ๆ เกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงานให้สอดคล้องกับกฎหมาย รวมทั้งมีการปรับปรุงแผนด้านความปลอดภัยในการทำงาน ทำให้การปฏิบัติงานที่ไม่สอดคล้องตามกฎหมายด้านต่าง ๆ ในปี 2552 ลดลงจากปี 2551 คิดเป็นร้อยละ 38.21 และการปฏิบัติที่ไม่ถูกต้องมากที่สุด 3 ด้านคือ ด้านอุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคล ด้านเครื่องมือ เครื่องจักรและอุปกรณ์ไฟฟ้า และด้านการจัดเก็บวัสดุ เมื่อนำข้อมูลที่ได้มาเปรียบเทียบกับระดับการปฏิบัติตามกฎหมาย อยู่ในช่วงที่มีการปฏิบัติตามกฎหมายในระดับปานกลาง

วิทิต กมลรัตน์ (2552) ได้ศึกษาเรื่องพฤติกรรมความปลอดภัยในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ: บริษัท อคติยา เบอร์ล่า เคมิคัลส์ (ประเทศไทย) จำกัด (ฟอสเฟต ดีวีชั่น) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาพฤติกรรมความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน ของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ เพื่อระบุปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมความปลอดภัยของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ และเพื่อค้นหาแนวทางในการดำเนินกิจกรรมเพื่อลดการเกิดอุบัติเหตุในโรงงานที่เกิดจากพฤติกรรมการทำงานที่ไม่ปลอดภัยของพนักงาน โดยทำการศึกษาจากแบบสอบถามสำหรับพนักงานระดับปฏิบัติการซึ่งแหล่งข้อมูลที่สำคัญประกอบด้วย พนักงาน บริษัท อคติยา เบอร์ล่า เคมิคัลส์ (ประเทศไทย) จำกัด (ฟอสเฟต ดีวีชั่น) จำนวนทั้งสิ้น 135 ราย ผลการศึกษาพบว่า ระดับพฤติกรรมความปลอดภัย ซึ่งมี 4 ด้านคือ ด้านการปฏิบัติงาน ด้านเครื่องจักรอุปกรณ์ ด้านสภาพแวดล้อม และด้านการจัดการ โดยภาพรวม พบว่า กลุ่มประชากรส่วนใหญ่มีพฤติกรรมความปลอดภัยด้านสภาพแวดล้อมสูงถึงสูงมาก ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน 3 ตัวคือ เพศ (ชาย) อายุงาน และทัศนคติ โดยตัวแปรเพศ (ชาย) มีความสัมพันธ์ในทางลบ ($Beta = -0.232$) ส่วนอีก 2 ตัวแปรคือ ทัศนคติ ($Beta = 0.199$) และความรู้ เป็นความสัมพันธ์ทางบวก นั่นคือ เพศชายมีพฤติกรรมความปลอดภัยน้อยกว่าเพศหญิง ผู้มีอายุงานนานกว่า และผู้มีทัศนคติดีกว่าจะมีพฤติกรรมความปลอดภัยมากกว่า และแนวทางในการดำเนินกิจกรรมเพื่อลดการเกิดอุบัติเหตุในโรงงานที่เกิดจากพฤติกรรมการทำงานที่ไม่ปลอดภัยของพนักงาน คือ กิจกรรมของฝ่ายการบริหาร, กิจกรรมด้านการส่งเสริมและกิจกรรมด้านการฝึกอบรม

สุรัชย์ ตรีศิลานันท์ (2552) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการรับรู้การจัดการความปลอดภัยของพนักงาน โรงงานอุตสาหกรรมพลาสติกในจังหวัดนครราชสีมา การศึกษารังนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการรับรู้การจัดการความปลอดภัยของพนักงานและศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้การจัดการความปลอดภัยของพนักงานใน โรงงานอุตสาหกรรมพลาสติกในจังหวัดนครราชสีมา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ ผู้บริหารของโรงงานอุตสาหกรรมพลาสติกใน

จังหวัดนครราชสีมาจำนวน 58 คน เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับวิชาชีพ จำนวน 58 คน และพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมจำนวน 400 คน ผลการศึกษาพบว่า การรับรู้ของพนักงานต่อการจัดการความปลอดภัยในโรงงานอุตสาหกรรมอยู่ในระดับสูง โดยมีการรับรู้ด้านการป้องกันความปลอดภัยมากที่สุด รองลงมาเป็นรับรู้ด้านการสำรวจความปลอดภัย ปัจจัยด้านการจัดการเรื่องความปลอดภัย ปัจจัยด้านการสำรวจเรื่องความปลอดภัย และปัจจัยด้านการป้องกันด้านความปลอดภัย เป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการรับรู้การจัดการความปลอดภัยของพนักงาน โรงงานอุตสาหกรรมพลาสติกในจังหวัดนครราชสีมา ปัจจัยด้านการจัดการเรื่องความปลอดภัยมีอิทธิพลต่อการรับรู้การจัดการความปลอดภัยของพนักงาน โรงงานอุตสาหกรรมพลาสติกในจังหวัดนครราชสีมาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสามารถอธิบายการรับรู้การจัดการความปลอดภัยของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมพลาสติกในภาพรวมได้ร้อยละ 1.94 ทศนคติของผู้บริหารในเรื่องการจัดการความปลอดภัย มีอิทธิพลต่อการจัดการความปลอดภัยของเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยโดยสามารถอธิบายปัจจัยด้านการจัดการความปลอดภัยในภาพรวม ได้ร้อยละ 36.90

รดา ศิริวิโรจน์ (2553) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การบริหารความปลอดภัยและพฤติกรรมด้านความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท อิน โดราม่า โพลีเอสเตอร์ อินดัสตรี จำกัด มหาชน การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การบริหารความปลอดภัย และพฤติกรรมด้านความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท อิน โดราม่า โพลีเอสเตอร์ อินดัสตรี จำกัด มหาชน โดยได้มีการศึกษาระดับการรับรู้การบริหารความปลอดภัยในการทำงาน และศึกษาระดับพฤติกรรมด้านความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตผลการวิจัยพบว่าพนักงานฝ่ายผลิตที่เป็นกลุ่มตัวอย่างส่วนมากมีอายุอยู่ระหว่าง 26-33 ปี จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 48 มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย จำนวน 91 คน คิดเป็นร้อยละ 60.7 เป็นพนักงานที่เข้าใหม่มีอายุงาน 1-3 ปี จำนวน 105 คน คิดเป็นร้อยละ 70 และในปีที่ผ่านมาพนักงานฝ่ายผลิตที่เป็นกลุ่มตัวอย่างเคยเข้ารับการอบรมเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน มีจำนวน 103 คน คิดเป็นร้อยละ 68.7 และมีระดับการรับรู้การบริหารความปลอดภัยและพฤติกรรมด้านความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตอยู่ในระดับดี และจากการทดสอบสมมติฐานพบว่าการรับรู้การบริหารความปลอดภัยและพฤติกรรมด้านความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานฝ่ายมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมด้านความปลอดภัยในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ชัชวาลย์ เมธิกุล (2554) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำกิจกรรม CCF ของพนักงานฝ่ายผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ บริษัท ไทยซัมมิท โอโตพาร์ท อินดัสตรี จำกัด งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาระดับพฤติกรรมความปลอดภัยของพนักงาน

ในด้านการใช้อุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคล ด้านการค้นหาอันตรายจากพื้นที่ปฏิบัติงานจริง ด้านการประเมินความอันตราย และด้านการป้องกันและระงับอัคคีภัย ศึกษาปัจจัยในการทำกิจกรรม CCCF ที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมความปลอดภัย กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานฝ่ายผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ บริษัทไทยซัมมิท โอโตพาร์ท อินดัสตรี จำกัด 231 คน ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมความปลอดภัยของพนักงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ ด้านการค้นหาอันตรายจากพื้นที่ปฏิบัติงานจริง ด้านการป้องกันและระงับอัคคีภัย ด้านการใช้อุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคล ด้านการประเมินความอันตราย และปัจจัยในการทำกิจกรรม CCCF ด้านการกำหนดนโยบาย ด้านความปลอดภัย ด้านการสื่อสารข้อมูลข่าวสาร ด้านการจัดตั้งหน่วยงานด้านความปลอดภัย และด้านการจัดทำแผนงาน โดยรวมของกิจกรรมมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมความปลอดภัยโดยรวม ในขณะที่ปัจจัยด้านการฝึกอบรมความปลอดภัยไม่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมความปลอดภัยโดยรวม

งานวิจัยต่างประเทศ

Clarke (2006) ได้ศึกษาเรื่อง สภาพความปลอดภัยในโรงงานการผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ ถึงผลกระทบของสภาพแวดล้อมในการทำงาน การสื่อสารงานและทัศนคติด้านความปลอดภัยตามอุบัติเหตุและพฤติกรรมที่ไม่ปลอดภัย ซึ่งมีวัตถุประสงค์การศึกษาเพื่อตรวจสอบถึงทัศนคติด้านความปลอดภัยของพนักงาน หัวหน้างานและผู้จัดการ ในอุตสาหกรรมการผลิตรถยนต์ ในประเทศอังกฤษ และความสัมพันธ์กับพฤติกรรมที่ไม่ปลอดภัยและอุบัติเหตุ ผลการวิจัยพบว่า โครงสร้างปัจจัยของสภาพความปลอดภัยในโรงงานประกอบไปด้วย 3 ปัจจัย คือ ความเอาใจใส่ของผู้บริหารในเรื่องความปลอดภัย การตอบสนองของพนักงานเรื่องความปลอดภัย และการขัดแย้งระหว่างการผลิตและความปลอดภัย ซึ่งมีลักษณะเช่นเดียวกันกับการศึกษาก่อนหน้านี้ที่ศึกษาในส่วนของโรงงานอุตสาหกรรมทั่วไปในประเทศอังกฤษ ในขณะที่สภาพความปลอดภัยไม่สามารถพยากรณ์อุบัติเหตุเกี่ยวข้องกับโรงงาน ส่วนการตอบสนองของพนักงานเรื่องความปลอดภัยและการขัดแย้งระหว่างการผลิตและความปลอดภัยมีลักษณะสำคัญต่อพฤติกรรมที่ไม่ปลอดภัย การเข้าใจสภาพแวดล้อมในพื้นที่ทำงานว่ามีผลกระทบที่สำคัญจะเป็นตัวพยากรณ์ที่สำคัญถึงอุบัติเหตุและพฤติกรรมที่ไม่ปลอดภัย แม้ว่าการสื่อสารในงานจะล้มเหลวก็จะสามารถทำนายผลของความปลอดภัย มีความแตกต่างเล็กน้อยในเรื่องของความมั่นคงของสภาพความปลอดภัยที่ตรงกันข้ามกับระดับการบังคับบัญชา

Jeffries (2011 อ้างถึงใน ปิยนันท์ สวัสดิ์ศฤงฆาร, 2555) ได้ศึกษาเรื่อง การทำนายความปลอดภัยสัมพันธ์กับทัศนคติในสถานที่ทำงาน: อิทธิพลของวุฒิภาวะเชิงศีลธรรมและความฉลาดทางอารมณ์ ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาพฤติกรรมความปลอดภัยด้วยการจงใจจากภายในตัวของ

พนักงานเองเป็นการพัฒนาที่ยั่งยืนมากกว่า การพัฒนาด้วยการฝึกอบรมหรือการปรับปรุงทางวิศวกรรมอย่างที่คิดทำมาในอดีต เพราะพนักงานจะแสดงพฤติกรรมความปลอดภัยด้วยความต้องการของตัวเอง พนักงานเอง การสร้างแรงจูงใจที่วันนี้ได้แก่การพัฒนาความรู้สึกรับผิดชอบต่อตนเองและผู้อื่นรวมทั้งการเคารพกฎระเบียบเพื่อประโยชน์สุขร่วมกันและการพัฒนาความฉลาดทางด้านอารมณ์ หากพัฒนาทั้งสองส่วนนี้จะส่งผลต่อการพัฒนาทัศนคติความปลอดภัยให้เป็นที่สนทนิตเชิงบวก และมีพฤติกรรมความปลอดภัยในเชิงบวกเช่นเดียวกัน ซึ่งเป็นการพัฒนาความปลอดภัยที่ยั่งยืน ซึ่งจะช่วยให้สถานประกอบการสามารถบรรลุเป้าหมายการลดอุบัติเหตุให้เป็นศูนย์ได้คั้ง

จากการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศ ผู้วิจัยสรุปผลการวิจัยได้คั้งนี้

การรับรู้การปฏิบัติตามกฎหมาย จากผลการศึกษาของ ภาคย์ ชลสุวรรณ (2552) พบว่าบริษัทก่อสร้างแห่งหนึ่ง มีการปฏิบัติตามกฎหมายในระดับมากถึงมากที่สุด คิดเป็นจำนวนร้อยละ 41.18 มีการปฏิบัติตามกฎหมายรองลงมาในระดับปานกลาง คิดเป็นจำนวนร้อยละ 58.82 และพบว่า ระดับการรับรู้ระบบความปลอดภัยของพนักงานอยู่ในระดับการรับรู้ที่ดีมาก (ชิตติ เปรินทร์, 2550) และผลการศึกษาของสุรชัย ตริยศิลานันท์ (2552) พบว่า การรับรู้ของพนักงานต่อการจัดการความปลอดภัยในโรงงานอุตสาหกรรมอยู่ในระดับสูง

พฤติกรรมความปลอดภัย จากผลการศึกษาของ ชิตติ เปรินทร์ (2550) พบว่า ระดับพฤติกรรมความปลอดภัยของพนักงานอยู่ในระดับดี และวิฑิต กมลรัตน์ (2552) พบว่า ระดับพฤติกรรมความปลอดภัยในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่าย ซึ่งมี 4 ด้านคือ ด้านการปฏิบัติงาน ด้านเครื่องจักรอุปกรณ์ ด้านสภาพแวดล้อม และด้านการจัดการ และชัชวาลย์ เมธิกุล (2554) ที่พบว่า พฤติกรรมความปลอดภัยของพนักงานฝ่ายผลิตโดยรวมอยู่ในระดับมาก นอกจากนี้ Clarke (2006) พบว่า การตอบสนองของพนักงานเรื่องความปลอดภัยและ การขัดแย้งระหว่างการผลิตและความปลอดภัยมีลักษณะสำคัญต่อพฤติกรรมที่ไม่ปลอดภัย

ความสัมพันธ์ระหว่าง ทัศนคติกับพฤติกรรมความปลอดภัย จากการศึกษา Jeffries (2011) อ้างถึงใน ปิยนันท์ สวัสดิ์ศฤงฆาร, 2555) พบว่า การพัฒนาทัศนคติความปลอดภัยให้เป็นที่สนทนิตเชิงบวกจะทำให้เกิดพฤติกรรมความปลอดภัยในเชิงบวก อีกทั้งนคร สะสม (2551) พบว่า ทัศนคติเรื่องการป้องกันอันตรายจากการทำงานกับพฤติกรรมปฏิบัติงานอย่างปลอดภัยในการป้องกันตนเองจากการทำงานมีความสัมพันธ์กัน

ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้กับพฤติกรรมความปลอดภัย ของชิตี เปรินทร์ (2550) พบว่า การรับรู้ระบบความปลอดภัยมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมความปลอดภัย และยัง สอดคล้องกับ รดา ศิริวิโรจน์ (2553) ผลการวิจัยพบว่า การรับรู้การบริหารความปลอดภัยและ พฤติกรรมด้านความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานฝ่ายมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมด้าน ความปลอดภัยในการทำงาน

จากการทบทวนแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้นำแนวคิดด้านทัศนคติ ความปลอดภัย การรับรู้การปฏิบัติตามกฎหมาย และพฤติกรรมความปลอดภัย มาพัฒนาเป็นกรอบ แนวคิดในการวิจัยเชิงปริมาณ โดยมีตัวแปรอิสระ 2 ตัว ได้แก่ชุดตัวแปรทัศนคติความปลอดภัย ที่ประกอบไปด้วย สาเหตุและการป้องกันอุบัติเหตุ การทำงานที่มีความเสี่ยง สิทธิเกี่ยวกับการ ทำงานที่ปลอดภัย การทำงานตามวิธีการที่ปลอดภัย การทำงานล่วงเวลา การใช้อุปกรณ์คุ้มครอง ความปลอดภัยส่วนบุคคล และการรักษาความสะอาดเรียบร้อยในสถานที่ปฏิบัติงาน และชุดตัวแปร การรับรู้การปฏิบัติตามกฎหมาย ที่ประกอบไปด้วย นโยบายด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และ สภาพแวดล้อมในการทำงาน โครงสร้างการบริหารด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และ สภาพแวดล้อมในการทำงาน แผนงานด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมใน การทำงาน และการนำไปปฏิบัติ การประเมินผลและทบทวนการจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน และการดำเนินการปรับปรุงด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับตัวแปรตามในที่นี้คือ พฤติกรรม ความปลอดภัยในการทำงาน ที่ประกอบไปด้วย การปฏิบัติงาน การใช้เครื่องมือ เครื่องจักร อุปกรณ์ การจัดสภาพแวดล้อม และการจัดการความปลอดภัย

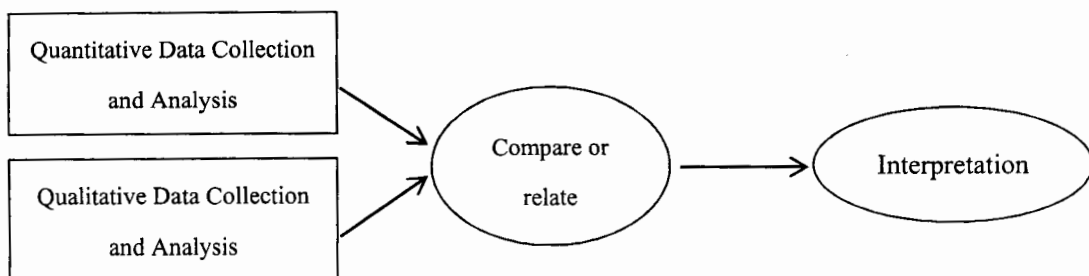
บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาทัศนคติความปลอดภัย การรับรู้การปฏิบัติตามกฎหมาย และพฤติกรรมความปลอดภัยของพนักงาน และทัศนคติความปลอดภัย การปฏิบัติตามกฎหมายความปลอดภัย และพฤติกรรมความปลอดภัยของเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน ในเขตนิคมอุตสาหกรรมปิ่นทอง จังหวัดชลบุรี เป็นการผสมวิธีวิจัยเชิงปริมาณ กับการวิจัยเชิงคุณภาพ (Mixed method research) ซึ่งวิธีการเชิงปริมาณใช้วิธีการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม และวิธีการเชิงคุณภาพใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview) เป็นรายบุคคล โดยได้ดำเนินการเป็นขั้นตอนเพื่อให้ได้ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยดังนี้

การออกแบบการวิจัย

การดำเนินการวิจัยครั้งนี้ใช้วิธีการวิจัยแบบผสม (Mixed methods approach) ประกอบด้วยการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative research) มีลักษณะการวิจัยแบบทำควบคู่กัน ไป (Concurrent procedures) (Creswell & Clark, 2011) แสดงในภาพที่ 3-1 โดยขั้นตอนการวิจัยจะเริ่มจากการเก็บและการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ และข้อมูลเชิงคุณภาพ จะเกิดขึ้นพร้อมกัน แล้วจึงนำผลของการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ และข้อมูลเชิงคุณภาพมาเชื่อมโยงและบูรณาการเพื่อกำหนดรูปแบบในการศึกษาทัศนคติ การรับรู้ และพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงาน ในเขตนิคมอุตสาหกรรมปิ่นทอง จังหวัดชลบุรี



ภาพที่ 3-1 การออกแบบการวิจัยแบบทำควบคู่กันไป (The exploratory concurrent procedures) (Creswell & Clark, 2011)

การวิจัยเชิงปริมาณ

การวิจัยเชิงปริมาณ เป็นการศึกษาข้อมูลตามกระบวนการเก็บข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ โดยได้ดำเนินการตามระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ ดังนี้

วิธีการศึกษา

ดำเนินการสำรวจโดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaires) เป็นเครื่องมือในการวิจัย โดยแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) และเป็นแบบปลายปิดให้เลือกตอบตามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ และกำหนดน้ำหนักคะแนนตามแนวคิดของลิเคิร์ต (Likert) เพื่อสอบถามทัศนคติความปอดคภัย การรับรู้การปฏิบัติตามกฎหมาย และพฤติกรรมความปอดคภัยของพนักงาน ในเขตนิคมอุตสาหกรรมปิ่นทอง จังหวัดชลบุรี

ประชากรในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานฝ่ายผลิต ในสถานประกอบการ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมปิ่นทอง จังหวัดชลบุรี 94 แห่ง ซึ่งมีจำนวนพนักงานทั้งสิ้น 5,215 คน (การนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย, 2557) จะใช้การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างในกรณีทราบจำนวนที่แน่นอน โดยการคำนวณจากสูตรของ Taro Yamane (Yamane, 1973) แสดงได้ดังนี้

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

เมื่อ n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N = จำนวนพนักงาน โรงงานอุตสาหกรรม ที่ตั้งอยู่ในนิคมอุตสาหกรรมปิ่นทอง จังหวัดชลบุรี จำนวน 5,215 คน

e = ค่าเปอร์เซ็นต์ความคลาดเคลื่อนจากการสุ่มตัวอย่าง คิดที่ร้อยละ 5 หรือ 0.05

เมื่อแทนค่า

$$n = \frac{5,215}{1 + 5,215 (0.05)^2}$$

$$n = 335$$

จะได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานฝ่ายผลิต จำนวน 335 คน โดยใช้วิธีสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาเป็นแบบสอบถาม ที่ผู้วิจัยได้ดัดแปลงขึ้น โดยการศึกษาแนวทางจากเอกสารและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา และ

ผู้เชี่ยวชาญเพื่อให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์การวิจัย ซึ่งแบบสอบถามจะมีส่วนของคำถามทั้งหมด 3 ส่วน โดยส่วนที่ 1 ส่วนที่ 2 และส่วนที่ 3 ลักษณะคำถามเป็นแบบประเมินค่า มีคำตอบให้เลือกตอบ 5 ระดับ และกำหนดน้ำหนักคะแนนตามแนวคิดของลิเคิร์ต (วิชิต อุ๋อัน, 2550) และส่วนที่ 4 เป็นข้อเสนอแนะอื่น ๆ ด้านความปลอดภัย

ส่วนที่ 1 ทศนคติความปลอดภัย ประกอบด้วย สาเหตุและการป้องกันอุบัติเหตุ การทำงานที่มีความเสี่ยง สิทธิเกี่ยวกับการทำงานที่ปลอดภัย การทำงานตามวิธีการทำงานที่ปลอดภัยการทำงานล่วงเวลา การใช้อุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยส่วนบุคคล และการรักษาความสะอาดเรียบร้อยในสถานที่ปฏิบัติงาน มีคำตอบให้เลือกตอบ 5 ระดับ ดังนี้

คะแนน 5 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด

คะแนน 4 หมายถึง เห็นด้วยมาก

คะแนน 3 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง

คะแนน 2 หมายถึง เห็นด้วยน้อย

คะแนน 1 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด

ในการแปลความหมายของคะแนน จะใช้วิธีการหาความกว้างของอันตรภาคชั้น (Class interval) เป็นเกณฑ์ในการแบ่งระดับ โดยใช้สูตรในการคำนวณ ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{ความกว้างอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนที่มีค่ามากที่สุด} - \text{คะแนนที่มีค่าน้อยที่สุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{5 - 1}{5} \\ &= 0.8 \end{aligned}$$

ดังนั้น สามารถกำหนดเกณฑ์ในการแปลความหมายของคะแนนได้ดังนี้

ระดับคะแนนเฉลี่ย	ความหมาย
4.21 – 5.00	เห็นด้วยมากที่สุด
3.41 – 4.20	เห็นด้วยมาก
2.61 – 3.40	เห็นด้วยปานกลาง
1.81 – 2.60	เห็นด้วยน้อย
1.00 – 1.80	เห็นด้วยน้อยที่สุด

ส่วนที่ 2 การรับรู้การปฏิบัติตามกฎหมาย ซึ่งประกอบด้วย นโยบายด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน โครงสร้างการบริหารด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน แผนงานด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และ

สภาพแวดล้อมในการทำงาน และการนำไปปฏิบัติ การประเมินผลและทบทวนการจัดการ
ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน และการดำเนินการปรับปรุง
ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีคำตอบให้เลือกตอบ 5 ระดับ
ดังนี้

คะแนน 5 หมายถึง รับรู้มากที่สุด

คะแนน 4 หมายถึง รับรู้มาก

คะแนน 3 หมายถึง ไม่แน่ใจ

คะแนน 2 หมายถึง รับรู้น้อย

คะแนน 1 หมายถึง ไม่รับรู้เลย

ในการแปลความหมายของคะแนน จะใช้วิธีการหาความกว้างของอันตรภาคชั้น (Class interval) เป็นเกณฑ์ในการแบ่งระดับ โดยใช้สูตรในการคำนวณ ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{ความกว้างอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนที่มีค่ามากที่สุด} - \text{คะแนนที่มีค่าน้อยสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{5 - 1}{5} \\ &= 0.8 \end{aligned}$$

ดังนั้น สามารถกำหนดเกณฑ์ในการแปลความหมายของคะแนน ได้ดังนี้

ระดับคะแนนเฉลี่ย	ความหมาย
4.21 – 5.00	รับรู้มากที่สุด
3.41 – 4.20	รับรู้มาก
2.61 – 3.40	ไม่แน่ใจ
1.81 – 2.60	รับรู้น้อย
1.00 – 1.80	ไม่รับรู้เลย

ส่วนที่ 3 พฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของพนักงาน ด้านการปฏิบัติงาน
ด้านเครื่องมือ เครื่องจักร อุปกรณ์ ด้านการจัดสภาพแวดล้อม ด้านการจัดการความปลอดภัย
มีคำตอบให้เลือกตอบ 5 ระดับ ดังนี้

คะแนน 5 หมายถึง ปฏิบัติทุกครั้ง

คะแนน 4 หมายถึง ปฏิบัติเกือบทุกครั้ง

คะแนน 3 หมายถึง ปฏิบัติบางครั้ง

คะแนน 2 หมายถึง ปฏิบัตินาน ๆ ครั้ง

คะแนน 1 หมายถึง ไม่เคยปฏิบัติเลย

ในการแปลความหมายของคะแนน จะใช้วิธีการหาความกว้างของอันตรภาคชั้น (Class Interval) เป็นเกณฑ์ในการแบ่งระดับ โดยใช้สูตรในการคำนวณ ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{ความกว้างอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนที่มีค่ามากที่สุด} - \text{คะแนนที่มีค่าน้อยสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{5 - 1}{5} \\ &= 0.8 \end{aligned}$$

ดังนั้น สามารถกำหนดเกณฑ์ในการแปลความหมายของคะแนน ได้ดังนี้

ระดับคะแนนเฉลี่ย	ความหมาย
4.21 – 5.00	ปฏิบัติทุกครั้ง
3.41 – 4.20	ปฏิบัติเกือบทุกครั้ง
2.61 – 3.40	ปฏิบัติบางครั้ง
1.81 – 2.60	ปฏิบัตินานๆ ครั้ง
1.00 – 1.80	ไม่เคยปฏิบัติเลย

การสร้างเครื่องมือในการวิจัย

- ศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับทัศนคติ การรับรู้ และพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานในเขตนิคมอุตสาหกรรมปิ่นทอง จังหวัดชลบุรี เพื่อนำมาสร้างคำถามศัพท์เฉพาะของตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา
- ศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถามจากหนังสือ ตำรา เอกสารงานวิจัย วิทยานิพนธ์ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง
- พัฒนาแบบสอบถามโดยนำแบบสอบถามของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานมาประยุกต์ใช้สำหรับพนักงาน ให้สอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ
 - การทดสอบคุณภาพของเครื่องมือการวิจัยเชิงปริมาณ
 - เครื่องมือการวิจัยเชิงปริมาณที่ใช้ในการเก็บข้อมูลนั้นเป็นแบบสอบถาม ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการทดสอบคุณภาพของเครื่องมือ ดังนี้
 - นำร่างแบบสอบถามเสนอต่ออาจารย์ผู้ควบคุมงานวิจัย เพื่อพิจารณาและตรวจสอบความถูกต้องและครอบคลุมของเนื้อหา
 - นำร่างแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบแล้วมาทำการปรับปรุง เพื่อให้แบบสอบถามมีความเหมาะสมต่อไป

3. นำแบบสอบถามที่แก้ไขแล้ว ส่งให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความสอดคล้องของแบบสอบถามกับนิยามศัพท์ และวัตถุประสงค์ จำนวน 5 ท่าน ได้แก่

3.1 ดร.กัญจนวลัย นนทแก้ว แพร์รี่

ประธานสาขาการจัดการทรัพยากรมนุษย์/ ประธานหลักสูตรการจัดการ
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์
คณะกรรมการและการท่องเที่ยว
มหาวิทยาลัยบูรพา

3.2 ดร. พิมพ์ปวีณ์ วัฒนาทรงยศ

ผู้อำนวยการฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล
บริษัท แพน ราชเทวี กรุ๊ป จำกัด (มหาชน)

3.3 คุณธรรมศิริ แพน้อย

ผู้จัดการด้านความปลอดภัย
บริษัท โออิชิเทรคดิ่ง จำกัด

3.4 คุณสุมิตรา วิทิตกนกร่าง

ผู้จัดการส่วนงานความปลอดภัย
บริษัท พีทีที โกลบอล เคมิคอล จำกัด (มหาชน)

3.5 คุณกฤตพร พราหมณ์แก้ว

ผู้จัดการอาวุโสฝ่ายความปลอดภัย และสิ่งแวดล้อม
บริษัท จี เจ สตีล จำกัด มหาชน

โดยมีเกณฑ์การประเมิน ดังนี้

คะแนน 1 หมายถึง คำถามนั้นสามารถนำมาใช้ในการศึกษาได้

คะแนน 0 หมายถึง ไม่มั่นใจว่าคำถามนั้นสามารถนำมาใช้ในการศึกษาได้

คะแนน -1 หมายถึง คำถามนั้นไม่สามารถนำมาใช้ในการศึกษาได้

4. นำผลจากผู้เชี่ยวชาญมาวิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence: IOC) ดังนี้

$$IOC = \frac{\sum R}{n}$$

เมื่อ IOC แทนดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์

R แทนผลรวมของความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

n แทนจำนวนผู้เชี่ยวชาญ

5. คัดเลือกคำถามที่มีค่า $IOC \geq 0.50$ มาใช้แล้วรวบรวมเป็นแบบสอบถามฉบับทดลองใช้

โดยผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้องที่ได้จากผู้เชี่ยวชาญ พบว่า ข้อคำถามทั้ง 65 ข้อ มีค่า $IOC \geq 0.50$ ดังนั้นจึงสามารถคัดเลือกไว้ใช้ได้ทุกข้อคำถาม (รายละเอียดปรากฏในภาคผนวก ข)

6. นำแบบสอบถามฉบับทดลองใช้ไปทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) ของเครื่องมือกับพนักงานฝ่ายผลิตของสถานประกอบการอุตสาหกรรมอื่นที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน

7. นำข้อมูลจากการทดสอบความเชื่อมั่น มาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นโดยวิธีการหาสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha) โดยใช้เกณฑ์ยอมรับที่ค่าเท่ากับหรือมากกว่า 0.70 เพื่อแสดงว่าแบบสอบถามนี้มีความเชื่อมั่นเพียงพอ (Nunnally & Berstein, 1994) ซึ่งผลของความเชื่อมั่นในการวิจัยพบว่ามากกว่า 0.70 ดังตารางที่ 3-1

ตารางที่ 3-1 ผลการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม

คำถาม	จำนวน (ข้อ)	Cronbach' Alpha
ทัศนคติด้านความปลอดภัย	18	0.85
การรับรู้การปฏิบัติตามกฎหมาย	24	0.97
พฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงาน	23	0.95
รวม	65	0.92

8. คัดเลือกข้อคำถามที่ใช้ได้จริง ซึ่งในขั้นตอนนี้สามารถนำข้อคำถามทั้ง 65 ข้อไปสร้างเป็นแบบสอบถามฉบับจริง ก่อนดำเนินการจัดพิมพ์ เพื่อใช้เป็นแบบสอบถามการวิจัยฉบับสมบูรณ์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้

1. ผู้วิจัยดำเนินการขอหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลจากคณะกรรมการจัดการและกองทั่วยุทธศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา และยื่นต่อผู้บริหารของสถานประกอบการที่อยู่ในนิคมอุตสาหกรรมปิ่นทอง จังหวัดชลบุรี

2. นำแบบสอบถามที่ผ่านการทดสอบความเชื่อมั่นแล้วส่งให้กับบริษัท ในเขตนิคมอุตสาหกรรมปิ่นทอง จังหวัดชลบุรี โดยการส่งด้วยตนเอง และผ่านทางจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ (E-mail) พร้อมขอความร่วมมือส่งแบบสอบถามคืนผู้วิจัยภายใน 30 วัน นับตั้งแต่ได้รับแบบสอบถาม โดยเมื่อถึงวันครบกำหนดการส่งกลับคืน พบว่า มีผู้ตอบรับมาจำนวน 316 คน คิดเป็นอัตราการตอบกลับร้อยละ 94.33

3. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูลที่ได้จากการรวบรวมได้และคัดเลือกชุดข้อมูลที่สมบูรณ์มาจัดทำข้อมูลเพื่อนำไปวิเคราะห์ทางสถิติ

การจัดทำและวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัย

1. ข้อมูลที่รวบรวมได้จากการตอบแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยจะนำมาประมวลผลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป โดยตัวแปรต่าง ๆ จะถูกนำมาลงรหัส เพื่อเปลี่ยนสภาพข้อมูลให้อยู่ในรูปตัวเลข แล้วนำมาหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: SD) เป็นรายด้าน เพื่อศึกษาทัศนคติความปลอดภัย การรับรู้การปฏิบัติตามกฎหมาย และพฤติกรรมความปลอดภัยของพนักงาน ในเขตนิคมอุตสาหกรรมปิ่นทอง จังหวัดชลบุรี

2. สำหรับการวิเคราะห์หาค่าความสัมพันธ์ระหว่าง ทัศนคติความปลอดภัยของพนักงาน กับ พฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของพนักงาน ในเขตนิคมอุตสาหกรรมปิ่นทอง จังหวัดชลบุรี และความสัมพัทธ์ระหว่างการรับรู้ของพนักงานที่มีต่อการปฏิบัติงานตามกฎหมายความปลอดภัยของเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานกับพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของพนักงาน ในเขตนิคมอุตสาหกรรมปิ่นทอง จังหวัดชลบุรี ใช้การวิเคราะห์แบบพหุตัวแปร (Multivariate analysis) ด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบคาโนนิกอล (Canonical correlation analysis) เนื่องจากเป็นการหาความสัมพันธ์ระหว่างชุดตัวแปร

การวิจัยเชิงคุณภาพ

การวิจัยเชิงคุณภาพ เป็นการศึกษาข้อมูลเชิงลึกตามกระบวนการเก็บข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ โดยได้ดำเนินการตามระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ ดังนี้

วิธีการศึกษา

การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview) เป็นการสัมภาษณ์แบบเจาะลึกผู้ให้สัมภาษณ์ (Key informant) ซึ่งถือว่าเป็นผู้ที่มีความรู้ ประสบการณ์ และความเกี่ยวข้องการปฏิบัติตามกฎหมายความปลอดภัย ดำเนินการเก็บข้อมูลจากการสัมภาษณ์แบบตัวต่อตัว (Face-to-face) ที่เป็นแบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-constructed) โดยใช้แบบแนวทางการสัมภาษณ์ (Interview guide) ซึ่งเป็นรายการหัวข้อและคำถามที่สร้างขึ้นและจัดลำดับไว้เพื่อใช้เป็นแนวทางในการสัมภาษณ์

กลุ่มผู้ให้ข้อมูล

เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานของสถานประกอบการ โดยผู้วิจัยใช้วิธีเลือกตัวอย่างแบบการเคลื่อนของก้อนหิมะหรือห่วงโซ่ (Snowball or chain sampling) (Miles & Huberman, 1994 อ้างถึงใน จำเนียร จวงตระกูล, 2553) ซึ่งเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานคนแรกที่จะทำการสัมภาษณ์คือ เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยที่ปฏิบัติงานในสถานประกอบการที่ได้รับ

รางวัลสถานประกอบการดีเด่นด้านความปลอดภัย ในเขตนิคมอุตสาหกรรมปิ่นทอง จังหวัดชลบุรี จากนั้นให้ผู้ให้ข้อมูลคนแรกแนะนำเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานคนต่อไป เพื่อทำการเก็บข้อมูลต่อไป โดยผู้วิจัยจะทำการสัมภาษณ์จนกว่าจะไม่พบข้อสงสัยหรือไม่มีข้อมูลใหม่เกิดขึ้นที่เรียกว่า ข้อมูลอิ่มตัว (Data saturation) จึงหยุดการสัมภาษณ์ ซึ่งองอาจ นัยพัฒน์ (2548) อธิบายว่าการอิ่มตัวของข้อมูล อาจเกิดจากข้อมูลที่รวบรวมมาได้ มีลักษณะแบบแผนเป็นอย่างเดียวกัน (Emergence of regularities) โดยจำนวนเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยที่ให้สัมภาษณ์มีทั้งหมด 4 คน ดำเนินการเก็บข้อมูลในช่วงเดือนมิถุนายน ถึงเดือนกรกฎาคม 2558

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการวิจัยเชิงคุณภาพใช้แบบแนวทางการสัมภาษณ์ และตัวผู้วิจัยเป็นเครื่องมือ โดยผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview) ซึ่งใช้แบบแนวทางการสัมภาษณ์ ลักษณะเป็นคำถามปลายเปิด (Open ended) เพื่อให้ผู้ให้ข้อมูลได้แสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดเวลาที่ใช้ในการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูล โดยเฉลี่ยประมาณ 1 ชั่วโมง โดยจำแนกแนวทางการสัมภาษณ์ออกเป็น 4 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แนวสัมภาษณ์เกี่ยวกับทัศนคติความปลอดภัย

ตอนที่ 2 แนวสัมภาษณ์เกี่ยวกับการปฏิบัติตามกฎหมายความปลอดภัย

ตอนที่ 3 แนวสัมภาษณ์เกี่ยวกับพฤติกรรมความปลอดภัย

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะอื่นๆ ด้านความปลอดภัย

การสร้างเครื่องมือในการวิจัย

เครื่องมือเชิงคุณภาพที่ใช้ในการเก็บข้อมูลนั้นเป็นแบบแนวทางการสัมภาษณ์ (Interview guide) และตัวผู้วิจัยซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือในการวิจัยตามขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาค้นคว้าจากเอกสาร โดยทำการศึกษารวบรวมข้อมูลจากหนังสือ บทความ เอกสารทางวิชาการ วารสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับทัศนคติ การปฏิบัติตามกฎหมาย และพฤติกรรมความปลอดภัย

2. สร้างกรอบแนวคิดเกี่ยวกับทัศนคติ การปฏิบัติตามกฎหมาย และพฤติกรรมความปลอดภัย เพื่อเป็นแนวทางในการวิจัยและการเก็บรวบรวมข้อมูล พร้อมทั้งการสร้างแบบแนวทางการสัมภาษณ์ เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

การทดสอบคุณภาพของเครื่องมือการวิจัย

เนื่องจากเครื่องมือการวิจัยเชิงคุณภาพที่ใช้ในการเก็บข้อมูลนั้นเป็นแบบแนวทางการสัมภาษณ์ (Interview guide) และตัวผู้วิจัย ดังนั้นผู้วิจัยจึงดำเนินการทดสอบคุณภาพของเครื่องมือ ดังนี้

1. คุณภาพของแบบแนวทางการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยได้นำแบบแนวทางการสัมภาษณ์เสนอต่ออาจารย์ผู้ควบคุมงานวิจัย เพื่อพิจารณาและตรวจสอบว่ามีความถูกต้องและครอบคลุมเนื้อหาหรือไม่ จากนั้นผู้วิจัยได้ทำการปรับปรุงให้มีความเหมาะสมต่อไป นอกจากนี้ผู้วิจัยได้ตรวจสอบความถูกต้องและเหมาะสมของประเด็นสัมภาษณ์ โดยนำแบบแนวทางการสัมภาษณ์เสนอต่อผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน โดยผู้เชี่ยวชาญ ได้แก่

1.1 ดร.กัญจนวลัย นนทแก้ว แพร์รี่

ประธานสาขาการจัดการทรัพยากรมนุษย์/ ประธานหลักสูตรการจัดการ
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์
คณะกรรมการจัดการและการท่องเที่ยว
มหาวิทยาลัยบูรพา

1.2 ดร. พิมพ์ปวีณ์ วัฒนาทรงยศ

ผู้อำนวยการฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล
บริษัท แพน ราชเทวี กรุ๊ป จำกัด (มหาชน)

1.3 คุณธรรมศิริ แพน้อย

ผู้จัดการด้านความปลอดภัย
บริษัท โออิชิเทรดดิ้ง จำกัด

1.4 คุณสุมิตรา วิทิตกนกธำรง

ผู้จัดการส่วนงานความปลอดภัย
บริษัท พีทีที โกลบอล เคมิคอล จำกัด (มหาชน)

1.5 คุณกฤตพร พราหมณ์แก้ว

ผู้จัดการอาวุโสฝ่ายความปลอดภัย และสิ่งแวดล้อม
บริษัท จี เจ สตีล จำกัด มหาชน

หลังจากได้ข้อเสนอแนะจากผู้เชี่ยวชาญแล้วไม่ได้มีการปรับแก้แนวทางการสัมภาษณ์แต่อย่างใด โดยผู้วิจัยนำข้อเสนอแนะที่ได้ไปใช้เป็นแนวทางในการสัมภาษณ์จริง

2. คุณภาพของตัวผู้วิจัย โดยผู้วิจัยได้นำแบบแนวทางการสัมภาษณ์ที่ได้แก้ไขแล้วไปทดลองสัมภาษณ์กับเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน ที่ไม่ได้เป็นกลุ่มเป้าหมาย จำนวน 3 ท่าน เพื่อเป็นการฝึกซ้อมการสัมภาษณ์ก่อนการสัมภาษณ์จริง ซึ่งผลของการฝึกซ้อมการสัมภาษณ์นั้น พบว่า ผู้ให้สัมภาษณ์ทุกท่านสามารถตอบคำถามได้ตรงประเด็น และครอบคลุมสิ่งที่ผู้วิจัยต้องการศึกษา ผู้วิจัยจึงใช้แบบแนวทางการสัมภาษณ์นี้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลการวิจัยเชิงคุณภาพ ตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยดำเนินการขอหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลจากคณะกรรมการจัดการและการท่องเที่ยว มหาวิทยาลัยบูรพา และส่งจดหมายถึงกรรมการผู้จัดการบริษัทกลุ่มเป้าหมาย
2. ติดต่อประสานงานกับผู้ให้ข้อมูล เพื่อนัดวัน เวลา และสถานที่ในการให้สัมภาษณ์
3. เก็บรวบรวมข้อมูล โดยใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึกเป็นรายบุคคล ซึ่งผู้วิจัยทำการสัมภาษณ์เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน ที่ปฏิบัติงานในสถานประกอบการที่ได้รับรางวัลสถานประกอบการดีเด่นด้านความปลอดภัย ในเขตนิคมอุตสาหกรรมปิ่นทอง จังหวัดชลบุรี จำนวน 4 สถานประกอบการ โดยมีจำนวนผู้ให้สัมภาษณ์ทั้งหมด 4 ท่าน

การจัดทำและวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัย

ข้อมูลในการวิจัยเชิงคุณภาพที่ได้จากการสัมภาษณ์จะถูกบันทึก โดยใช้เครื่องบันทึกเสียงและถอดข้อความ เพื่อเรียบเรียงข้อมูล และตรวจสอบความถูกต้องอีกครั้ง เพื่อเป็นการเพิ่มความน่าเชื่อถือให้กับข้อมูล จากนั้นนำข้อมูลที่ได้อาจลำดับตามข้อคำถามในแบบแนวทางการสัมภาษณ์ และเชื่อมโยงประเด็นต่าง ๆ เข้าด้วยกัน เพื่อให้เห็นภาพรวมของสิ่งที่ศึกษา พร้อมนำเสนอข้อมูลเป็นข้อความแบบบรรยาย และสุดท้ายนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาการวิจัยเชิงคุณภาพมาวิเคราะห์เพื่อหาข้อความ (Theme) และประเด็น (Category)

ความน่าเชื่อถือของงานวิจัยเชิงคุณภาพ

เพื่อสร้างความน่าเชื่อถือให้กับผลการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยจะใช้วิธีการตรวจสอบหลายทิศทาง (Triangulation) (จำเนียร จวงตระกูล, 2553) โดยจะเน้นการตรวจสอบข้อมูลที่ได้อาจมาจากแหล่งต่าง ๆ ว่ามีความเหมือนกันหรือไม่ รวมทั้ง เก็บรวบรวมเอกสารทั้งหมดเพื่อตรวจสอบความสอดคล้องและความถูกต้องของข้อมูลตั้งแต่เริ่มทำการวิจัยประกอบกันด้วย นอกจากนี้ จะมีการตรวจทานข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูล (Member checking) ด้วยการส่งผลการวิเคราะห์ข้อให้ให้ผู้ให้ข้อมูลตรวจสอบด้วยตนเองอีกครั้งก่อนการนำไปสรุปผล

จรรยาบรรณในการวิจัย

แบบแนวทางการสัมภาษณ์ในการวิจัยครั้งนี้ จะดำเนินการ โดยผ่านความเห็นชอบจากคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยบูรพา ซึ่งมีแนวทางการสัมภาษณ์และรักษาความลับของผู้ให้ข้อมูล ดังนี้

1. ผู้วิจัยจะทำหนังสือขอความยินยอมอย่างเป็นทางการก่อนการเข้าสัมภาษณ์ทุกครั้ง
2. เพื่อเป็นการรักษาความลับของผู้ให้ข้อมูล ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัยตามหลักจรรยาบรรณนักวิจัย ผู้วิจัยจะกำหนดรหัสของผู้ให้ข้อมูล ซึ่งชื่อผู้ให้ข้อมูลแต่ละคนจะถูก

แทนด้วยรหัสที่กำหนดไว้ เช่น SF01, SF02,... SF หมายถึง Safety หรือผู้ให้สัมภาษณ์เรื่องความปลอดภัย คนที่ 1, 2,... และจะให้สัญญากับผู้ให้ข้อมูลว่าจะไม่นำข้อมูลที่ได้ไปเผยแพร่โดยอ้างชื่อผู้ให้ข้อมูลหรือเปิดเผยถึงผู้ให้ข้อมูลในทุกกรณี

การวิเคราะห์ข้อมูลร่วมกัน

หลังจากที่ได้ผลของการวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพแล้ว จะนำผลการวิจัยทั้งสองส่วนมาวิเคราะห์ร่วมกันเพื่อหาความสอดคล้อง ก่อนจะนำเสนอเป็นข้อสรุปการวิจัยต่อไป

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาวิจัยเรื่อง ทักษะคิด การรับรู้ และพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงาน ในเขตนิคมอุตสาหกรรมปิ่นทอง จังหวัดชลบุรี เป็นการผสมวิธีวิจัยเชิงปริมาณกับการวิจัยเชิงคุณภาพ (Mixed method research) มีลักษณะการวิจัยแบบทำควบคู่กันไป (Concurrent procedures) ซึ่งวิธีการเชิงปริมาณใช้วิธีการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการเก็บข้อมูล คือ พนักงานฝ่ายผลิตในสถานประกอบการในเขตนิคมอุตสาหกรรมปิ่นทอง จังหวัดชลบุรี จำนวน 316 คน และวิธีการเชิงคุณภาพใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview) เป็นรายบุคคล โดยทำการสัมภาษณ์เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยที่ปฏิบัติงานในสถานประกอบการที่ได้รับรางวัล สถานประกอบการดีเด่นด้านความปลอดภัยในเขตนิคมอุตสาหกรรมปิ่นทอง จังหวัดชลบุรี จำนวน 4 สถานประกอบการ โดยมีผู้ให้สัมภาษณ์ทั้งหมด 4 คน เนื่องจากข้อมูลอ้อมตัวจึงหยุดการสัมภาษณ์ โดยในบทนี้จะนำเสนอเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 นำเสนอตามวัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาทัศนคติความปลอดภัยในการทำงานของพนักงาน และเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน ในเขตนิคมอุตสาหกรรมปิ่นทอง จังหวัดชลบุรี
2. เพื่อศึกษาการปฏิบัติงานตามกฎหมายความปลอดภัยของเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน ในเขตนิคมอุตสาหกรรมปิ่นทอง จังหวัดชลบุรี
3. เพื่อศึกษาการรับรู้การปฏิบัติตามกฎหมาย ในเขตนิคมอุตสาหกรรมปิ่นทอง จังหวัดชลบุรี
4. เพื่อศึกษาพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของพนักงาน และเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน ในเขตนิคมอุตสาหกรรมปิ่นทอง จังหวัดชลบุรี
5. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติความปลอดภัย กับ พฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของพนักงาน ในเขตนิคมอุตสาหกรรมปิ่นทอง จังหวัดชลบุรี
6. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การปฏิบัติตามกฎหมายกับพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของพนักงาน ในเขตนิคมอุตสาหกรรมปิ่นทอง จังหวัดชลบุรี

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลร่วมกัน

ส่วนที่ 3 ข้อเสนอแนะอื่นๆ ด้านความปลอดภัย

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

n	หมายถึง	จำนวนหรือขนาดกลุ่มตัวอย่าง
\bar{X}	หมายถึง	ค่าเฉลี่ย (Mean)
SD	หมายถึง	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)
df	หมายถึง	ระดับขั้นของความเป็นอิสระ (Degree of freedom)
p	หมายถึง	ความน่าจะเป็น
r	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson product moment coefficient correlation)
Sig.	หมายถึง	นัยสำคัญทางสถิติจากการทดสอบ
*	หมายถึง	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
X1	หมายถึง	สาเหตุและการป้องกันอุบัติเหตุ
X2	หมายถึง	การทำงานที่มีความเสี่ยง
X3	หมายถึง	สิทธิเกี่ยวกับการทำงานที่ปลอดภัย
X4	หมายถึง	การทำงานตามวิธีการที่ปลอดภัย
X5	หมายถึง	การทำงานล่วงเวลา
X6	หมายถึง	การใช้อุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยส่วนบุคคล
X7	หมายถึง	การรักษาความสะอาดเรียบร้อยในสถานที่ปฏิบัติงาน
Y1	หมายถึง	นโยบายด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน
Y2	หมายถึง	โครงสร้างการบริหารด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน
Y3	หมายถึง	แผนงานด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน และการนำไปปฏิบัติ
Y4	หมายถึง	การประเมินผลและทบทวนการจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน
Y5	หมายถึง	การดำเนินการปรับปรุงด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน
Z1	หมายถึง	การปฏิบัติงาน
Z2	หมายถึง	การใช้เครื่องมือ เครื่องจักร อุปกรณ์
Z3	หมายถึง	สภาพแวดล้อม

Z4 หมายถึง การจัดการความปลอดภัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ส่วนที่ 1 นำเสนอตามวัตถุประสงค์การวิจัย

1. ทักษะความปลอดภัยในการทำงานของพนักงาน และเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน ในเขตนิคมอุตสาหกรรมปิ่นทอง จังหวัดชลบุรี

จากการเก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงานฝ่ายผลิตในสถานประกอบการ จำนวน 316 คน ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะความปลอดภัยของพนักงาน โดยมีรายละเอียดแสดงในตารางที่ 4-1

ตารางที่ 4-1 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับทักษะความปลอดภัยของพนักงาน
(n = 316)

ทักษะความปลอดภัย	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{X}	SD	ความหมาย
สิทธิเกี่ยวกับการทำงานที่ปลอดภัย	4.72	0.62	มากที่สุด
การรักษาความสะอาดเรียบร้อยในสถานที่ปฏิบัติงาน	4.48	0.54	มากที่สุด
การทำงานตามวิธีการทำงานที่ปลอดภัย	4.47	0.53	มากที่สุด
การใช้อุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยส่วนบุคคล	4.36	0.56	มากที่สุด
สาเหตุและการป้องกันอุบัติเหตุ	3.85	0.69	มาก
การทำงานล่วงเวลา	3.43	0.84	มาก
การทำงานที่มีความเสี่ยง	3.37	0.72	ปานกลาง
รวม	4.10	0.54	มาก

จากตารางที่ 4-1 โดยภาพรวม ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยกับทักษะความปลอดภัยในภาพรวมในระดับมาก ($\bar{X} = 4.10$, $SD = 0.54$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยกับทักษะความปลอดภัยมากที่สุด ได้แก่ สิทธิเกี่ยวกับการทำงานที่ปลอดภัย ($\bar{X} = 4.72$, $SD = 0.62$) การรักษาความสะอาดเรียบร้อยในสถานที่ปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.48$, $SD = 0.54$) การทำงานตามวิธีการทำงานที่ปลอดภัย ($\bar{X} = 4.47$, $SD = 0.53$) และ การใช้อุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยส่วนบุคคล ($\bar{X} = 4.36$, $SD = 0.56$) สำหรับทักษะความปลอดภัยที่ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยใน

ระดับมาก ได้แก่ สาเหตุและการป้องกันอุบัติเหตุ ($\bar{X} = 3.85$, $SD = 0.69$) การทำงานล่วงเวลา ($\bar{X} = 3.43$, $SD = 0.84$) ส่วนทัศนคติความปลอดภัยที่ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยในระดับปานกลาง คือ การทำงานที่มีความเสี่ยง ($\bar{X} = 3.37$, $SD = 0.72$) ตามลำดับ

จากการสัมภาษณ์เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน พบว่ามีความคิดเห็นเกี่ยวกับทัศนคติความปลอดภัย ในด้านของสาเหตุของการเกิดอุบัติเหตุ และการป้องกัน โดยมีรายละเอียดแสดงในตารางที่ 4-2 ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 4-2 ทัศนคติความปลอดภัย ของเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน

ทัศนคติความปลอดภัย (Theme)	ประเด็น (Category)
สาเหตุของอุบัติเหตุ	การกระทำที่ไม่ปลอดภัย สภาพแวดล้อมที่ไม่ปลอดภัย การทำงานที่มีความเสี่ยง การทำงานล่วงเวลา
การป้องกัน	ประเมินความเสี่ยง จัดให้มีอุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคล การจัดสภาพแวดล้อมที่ดี สื่อสารข้อมูลความปลอดภัย การทำงานตามวิธีที่ปลอดภัย

จากตารางที่ 4-2 ผู้ให้สัมภาษณ์มีความเห็นว่า อุบัติเหตุมีสาเหตุเกิดจาก การกระทำที่ไม่ปลอดภัย เช่น การกระทำที่ประมาท การไม่สวมใส่อุปกรณ์ป้องกัน การไม่ปฏิบัติตามขั้นตอน เป็นต้น สภาพแวดล้อมที่ไม่ปลอดภัย เช่น แสง เสียง ฝุ่น ความร้อน ซึ่งอาจไม่เหมาะต่อการปฏิบัติงาน เป็นต้น การทำงานที่มีความเสี่ยง เช่นงานที่มีความร้อนและประกายไฟ งานบนที่สูง และการทำงานล่วงเวลา มากกว่า 8 ชั่วโมงการทำงาน หรือทำงานในช่วงวันหยุด ดังคำสัมภาษณ์ต่อไปนี้

“การเกิดอุบัติเหตุในการทำงานมีความสูญเสียเกิดขึ้นแน่นอน โดยสาเหตุหลัก ๆ มาจากการกระทำที่ไม่ปลอดภัย และสภาพแวดล้อมที่ไม่ปลอดภัย รวมถึง การทำงานที่มีความเสี่ยง ซึ่งอาจก่อให้เกิดอันตรายได้ง่าย และการทำงานล่วงเวลา อาจทำให้เกิดความเมื่อยล้า เผลอหลับ ซึ่ง

พนักงานอาจจะมองว่าการทำโอที เป็นช่วงเวลาพักผ่อนด้วย เพราะไม่มี จป. ไม่มีหัวหน้างานเดินตรวจสอบ พนักงานอาจจะเผลอข้ามขั้นตอนที่ปลอดภัย อาจจะทำให้เกิดอุบัติเหตุได้เช่นกัน” (SF01, นามสมมติ, สัมภาษณ์, 12 มิถุนายน 2558)

“สาเหตุของการเกิดอุบัติเหตุ นั้น สามารถเกิดได้หลายสาเหตุ ได้แก่ สาเหตุหลักคือ การกระทำที่ไม่ปลอดภัย เป็นการกระทำที่เกิดจากคนส่วนใหญ่ สาเหตุที่ 2 คือ สภาพแวดล้อมที่ไม่ปลอดภัย เช่น แสง เสียง ฝุ่น ความร้อน ซึ่งอาจไม่เหมาะต่อการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ลักษณะของงานที่มีความเสี่ยงมาก ๆ ก็อาจก่อให้เกิดอุบัติเหตุมากกว่างานที่มีความเสี่ยงน้อย ได้เช่นกัน ส่วนพนักงานที่ทำงานมากกว่า 8 ชั่วโมงต่อวัน หรือทำงานล่วงเวลา อาจมีความอ่อนล้าในร่างกาย ก็เป็นสาเหตุหนึ่งที่เกิดอุบัติเหตุจากการทำงานได้” (SF02, นามสมมติ, สัมภาษณ์, 17 มิถุนายน 2558)

“สาเหตุของการเกิดอุบัติเหตุเกิดจาก 2 สาเหตุหลัก คือ 1. เกิดจากการกระทำของคน เช่น การประมาท การไม่สวมใส่อุปกรณ์ป้องกัน การไม่ปฏิบัติตามขั้นตอน เป็นต้น 2. เกิดจากสภาพแวดล้อมภายนอก ทั้งทางกายภาพ และชีวภาพ เช่น พื้นที่ทำงานมีฝุ่นละอองมาก แสงสว่างไม่เพียงพอ และผมมองว่า ลักษณะงานที่มีความเสี่ยง ก็ส่งผลให้มีโอกาสเกิดอุบัติเหตุได้มากเช่นกัน เช่น การทำงานในพื้นที่อับอากาศ และการทำงานล่วงเวลา โดยปล่อยให้พนักงานทำงานเกินเวลาในแต่ละวันอาจส่งผลให้เกิดอุบัติเหตุได้” (SF03, นามสมมติ, สัมภาษณ์, 22 มิถุนายน 2558)

นอกจากนี้อุบัติเหตุในการทำงานสามารถป้องกันได้โดย การประเมินความเสี่ยง โดยการชี้บ่งอันตราย การจัดให้มีอุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคล เพื่อลดความรุนแรงของการเกิดอุบัติเหตุ การสื่อสารข้อมูลความปลอดภัยไปยังพนักงานเพื่อให้รับรู้และเข้าใจในการป้องกันอุบัติเหตุ และการทำงานตามคู่มือเพื่อให้เกิดความปลอดภัย ดังคำสัมภาษณ์ต่อไปนี้

“ควรจะมีการชี้บ่งจุดเสี่ยง จัดอุปกรณ์ป้องกันอันตรายให้กับพนักงาน จัดสภาพแวดล้อมที่ดีให้เขาในจุดเสี่ยง อบรมและสื่อสารข้อมูลความปลอดภัยในการทำงาน เช่น การสอนงาน การใช้ PPE ให้กับพนักงาน ปลุกฝังการทำงานตามวิธีที่ปลอดภัยให้กับพนักงาน ซึ่ง WI มีส่วนมากที่จะทำให้พนักงานทำงานได้อย่างถูกต้อง ปลอดภัยในแต่ละวัน เป็นแบบอย่างเพราะบางครั้งการอบรมในห้องเรียนก็จำไม่ได้ ถ้ามี WI ติดไว้ที่หน้างานก็จะสามารถจดจำได้ และปฏิบัติได้ถูกต้องมากขึ้น” (SF01, นามสมมติ, สัมภาษณ์, 12 มิถุนายน 2558)

“เราต้องประเมินความเสี่ยงของงานแต่ละประเภทก่อนว่ามีความเสี่ยงด้านใดบ้าง เพื่อสามารถหาแนวทางป้องกัน และการป้องกันที่ตัวพนักงานให้ปลอดภัยนั้น บริษัทต้องจัดหา อุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคลหรือ PPE ให้เหมาะสมกับแต่ละประเภทของงานและความเสี่ยงนั้น ๆ การสื่อสารประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารด้านความปลอดภัยให้แก่พนักงานอย่างทั่วถึงก็

สามารถป้องกันอุบัติเหตุได้อีกทางหนึ่ง และการกำชับดูแลพนักงานให้ปฏิบัติงานตามคู่มือการทำงานหรือ WI เพื่อไม่ให้พนักงานทำงานลัดขั้นตอน เป็นการป้องกันอุบัติเหตุเช่นเดียวกัน” (SF02, นามสมมติ, สัมภาษณ์, 17 มิถุนายน 2558)

“การป้องกันอุบัติเหตุในที่ทำงานสามารถป้องกันได้หลายวิธี คือ 1.การป้องกันที่แหล่งกำเนิด ต้นตอที่ก่อให้เกิดอุบัติเหตุ เช่น เครื่องจักรไม่มีการ์ดป้องกัน ก็จัดหามาใส่ให้เรียบร้อย อุปกรณ์เครื่องมือที่ชำรุดก็ซ่อมแซมให้พร้อมใช้งาน 2.การป้องกันที่ทางผ่าน เช่น การสร้างห้องควบคุมป้องกันเสียง ความร้อน และอันตรายที่อาจส่งผลกระทบต่อผู้ปฏิบัติงานโดยตรง 3.การป้องกันที่ตัวบุคคล เช่น การจัดให้มีการสวมใส่ PPE ก่อนเข้าทำงานที่มีความเสี่ยง นอกจากนี้ การประเมินความเสี่ยงของแต่ละงานสามารถป้องกันอันตรายที่จะเกิดขึ้นได้ และการจัดทำ WI ให้พนักงานทำงานตามขั้นตอนการทำงานที่ปลอดภัย ก็ช่วยป้องกันความเสี่ยงได้เช่นกัน ทั้งนี้ต้องมีการสื่อสาร และ สร้างจิตสำนึกให้แก่พนักงาน ได้ตระหนักถึงอันตรายที่จะเกิดขึ้นด้วยครับ” (SF03, นามสมมติ, สัมภาษณ์, 22 มิถุนายน 2558)

2. การปฏิบัติงานตามกฎหมายของเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน ในเขตนิคมอุตสาหกรรมปิ่นทอง จังหวัดชลบุรี

จากการสัมภาษณ์เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน ได้กล่าวถึงการปฏิบัติตามกฎหมายความปลอดภัยในสถานประกอบการ โดยมีรายละเอียดแสดงในตารางที่ 4-3 ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 4-3 การปฏิบัติตามกฎหมายความปลอดภัย

การปฏิบัติตามกฎหมายความปลอดภัย (Theme)	ประเด็น (Category)
การปฏิบัติตามกฎหมายความปลอดภัย	นโยบายความปลอดภัย โครงสร้างการบริหารความปลอดภัย แผนงานความปลอดภัย การประเมินผลและทบทวนการจัดการความปลอดภัย การดำเนินการปรับปรุงเพื่อให้เกิดความปลอดภัย

จากตารางที่ 4-3 ผู้ให้สัมภาษณ์ได้เล่าถึงการปฏิบัติตามกฎหมายความปลอดภัยในหน่วยงาน ในประเด็นของ นโยบายความปลอดภัย โครงสร้างการบริหารความปลอดภัย แผนงาน

ความปลอดภัย การประเมินผลและทบทวนการจัดการความปลอดภัย และการดำเนินการปรับปรุง เพื่อให้เกิดความปลอดภัย ดังคำสัมภาษณ์ต่อไปนี้

“นโยบายความปลอดภัย โดยในบริษัทครอบคลุมกฎหมาย การดูแลสุขภาพพนักงาน การสนับสนุนในเรื่องของการฝึกอบรม กำกับดูแลในด้านสิ่งแวดล้อมด้วยควบคู่กันไป และมีการเฝ้าระวังอุบัติเหตุทั้งในงานและนอกงาน โดยนำมาทำ KPI เพื่อให้เห็นความสำคัญโดยอุบัติเหตุ นอกงานจะมุ่งเน้น กรณี รถรับส่ง และรณรงค์การขับขี่ปลอดภัย คณะกรรมการความปลอดภัย ที่บริษัทมีทั้งหมด 7 คน โดยรองประธานบริษัท เป็นประธานคณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน (คปอ.) และเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน (จป.วิชาชีพ) เป็นเลขานุการ ก่อนประชุมหนึ่งสัปดาห์จะมีการตรวจความปลอดภัย (Safety patrol) เดือนละ 1 ครั้ง เพื่อนำผลที่ได้เข้าที่ประชุมความปลอดภัย โดยนำแผนงานด้านความปลอดภัย เข้าบรรจุอยู่ในวาระการประชุม และยังมีประเมินผลและทบทวนการจัดการด้านความปลอดภัย ปีละ 1 ครั้ง ผ่านการประชุม คปอ. ผ่านการประชุมทบทวนโดยผู้บริหาร (Safety management review) โดยผู้บริหารระดับสูงเข้าร่วมประชุมและทำการทบทวนผลการดำเนินการ รายงานการประชุมพนักงานสามารถเข้าถึงได้ผ่านอีเมลล์และบอร์ดประชาสัมพันธ์ที่โรงอาหาร” (SF01, นามสมมติ, สัมภาษณ์, 12 มิถุนายน 2558)

“บริษัทได้กำหนดนโยบายความปลอดภัย โดยกรรมการบริษัทผู้ซึ่งมีอำนาจสูงสุดเป็นผู้ลงนามเห็นชอบในนโยบายความปลอดภัยและสื่อสารนโยบายไปยังพนักงานได้รับทราบ และติดประกาศนโยบายไว้ด้านหน้าบริษัทชัดเจน ต่อมาได้กำหนดโครงการการบริหารงาน อันดับแรกคือ จัดตั้งหน่วยงานความปลอดภัยและขึ้นตรงต่อผู้บริหารสูงสุด 2.ประกาศแต่งตั้งคณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน หรือ คปอ. โดยกำหนดบทบาทหน้าที่ตามที่กฎหมายกำหนด คปอ.ต้องเดินตรวจความปลอดภัยร่วมกันทุกเดือนและเข้าประชุมอย่างน้อยเดือนละ 1 ครั้ง 3.กำหนดแผนงานความปลอดภัยประจำปี ว่าบริษัทเข้าข่ายต้องปฏิบัติตามกฎหมายข้อใดบ้าง เช่น การตรวจสอบไฟฟ้าประจำปี ตรวจสอบอาคารประจำปี ตรวจสอบบันไดหนีไฟหนี้อาคาร เป็นต้น แผนงานจะมีการประเมินผลชี้แจงการดำเนินงานในที่ประชุม คปอ. ทุกเดือนและทบทวนทุก 3 เดือน หากมีการปรับปรุงเพิ่มเติมตามที่กฎหมายกำหนดจะดำเนินการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง” (SF02, นามสมมติ, สัมภาษณ์, 17 มิถุนายน 2558)

“เนื่องจากบริษัทของผมเป็นโรงงานผลิตสารเคมีขนาดเล็ก มีพนักงานไม่ถึง 50 คน จึงไม่มีหน่วยงานความปลอดภัยและคณะกรรมการความปลอดภัย หรือ คปอ. แต่บริษัทได้ตระหนักถึงความปลอดภัยเป็นสำคัญ ผู้บริหารสูงสุดได้กำหนดนโยบายความปลอดภัยและสื่อสารให้พนักงานได้รับทราบ จป. วิชาชีพ ขึ้นตรงกับผู้บริหารสูงสุด ส่วนใหญ่บริษัทจะเน้นถึงการปฏิบัติในพื้นที่ที่มี

ความเสี่ยง เช่น พื้นที่อับอากาศ ทุกครั้งที่มีการปฏิบัติงานในพื้นที่อับอากาศ ต้องมีการขอใบอนุญาตการทำงานในพื้นที่อับอากาศ (Confined space work permit) ทุกครั้ง และทุกคนที่เกี่ยวข้องต้องอบรมตามที่กฎหมายกำหนดทั้ง 4 หลักสูตร คือ ผู้อนุญาต ผู้ควบคุม ผู้ช่วยเหลือ และผู้ปฏิบัติงาน หากมีไม่ครบ จะไม่อนุญาตให้ทำงานทุกกรณี รวมถึงดูแลผู้รับเหมาที่จะเข้ามาทำงานต้องปฏิบัติตามกฎหมายอย่างเคร่งครัดเช่นกัน ส่วนแผนงานความปลอดภัยประจำปี จะมีการปฏิบัติตามแผนงานตามที่กฎหมายกำหนดอย่างเคร่งครัด เช่น แผนการตรวจสอบถังดับเพลิงทุกเดือน ตรวจสอบระบบปั้มน้ำดับเพลิง (Fire pump) และทดลองเดินระบบทุกสัปดาห์ เป็นต้น และมีการทบทวนแผนงานเพื่อดำเนินการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องทุก 6 เดือนครับ” (SF04, นามสมมติ, สัมภาษณ์, 22 มิถุนายน 2558)

3. การรับรู้การปฏิบัติตามกฎหมาย ในเขตนิคมอุตสาหกรรม ปิ่นทอง จังหวัดชลบุรี จากการเก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงานฝ่ายผลิตในสถานประกอบการ จำนวน 316 คน ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับการรับรู้การปฏิบัติตามกฎหมายความปลอดภัย โดยมีรายละเอียดแสดงในตารางที่ 4-4

ตารางที่ 4-4 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับการรับรู้การปฏิบัติตามกฎหมายความปลอดภัย (n = 316)

การรับรู้การปฏิบัติตามกฎหมาย	ระดับการรับรู้		
	\bar{X}	SD	ความหมาย
แผนงานด้านความปลอดภัย	4.19	0.59	มาก
โครงสร้างการบริหารด้านความปลอดภัย	4.11	0.69	มาก
นโยบายด้านความปลอดภัย	4.06	0.66	มาก
การดำเนินการปรับปรุงด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย	3.91	0.78	มาก
การประเมินผลและทบทวนการจัดการด้านความปลอดภัย	3.86	0.77	มาก
รวม	4.02	0.14	มาก

จากตารางที่ 4-4 โดยภาพรวม ผู้ตอบแบบสอบถามรับรู้ในระดับมากเกี่ยวกับ การปฏิบัติตามกฎหมาย ของเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในภาพรวม ($\bar{X} = 4.02$, $SD = 0.14$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การปฏิบัติตามกฎหมาย ของเจ้าหน้าที่ความปลอดภัย ที่ผู้ตอบแบบสอบถามรับรู้มากที่สุดได้แก่ แผนงานด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน และการนำไป

ปฏิบัติ ($\bar{X} = 4.19, SD = 0.59$) โครงสร้างการบริหารด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ($\bar{X} = 4.11, SD = 0.69$) นโยบายด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ($\bar{X} = 4.06, SD = 0.66$) การดำเนินการปรับปรุงด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ($\bar{X} = 3.91, SD = 0.78$) การประเมินผลและทบทวนและ การจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ($\bar{X} = 3.86, SD = 0.77$) ตามลำดับ

4. พฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของพนักงาน และเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน ในเขตนิคมอุตสาหกรรมปิ่นทอง จังหวัดชลบุรี

จากการเก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงานฝ่ายผลิตในสถานประกอบการ จำนวน 316 คน ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมความปลอดภัย โดยมีรายละเอียดแสดงในตารางที่ 4-5

ตารางที่ 4-5 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับพฤติกรรมความปลอดภัยของพนักงาน ($n = 316$)

พฤติกรรมความปลอดภัยของพนักงาน	ระดับพฤติกรรม		
	\bar{X}	SD	ความหมาย
การจัดการความปลอดภัย	4.46	0.47	ปฏิบัติทุกครั้ง
การใช้เครื่องมือเครื่องจักร อุปกรณ์	4.45	0.64	ปฏิบัติทุกครั้ง
สภาพแวดล้อมในการทำงาน	4.22	0.62	ปฏิบัติทุกครั้ง
การปฏิบัติงาน	4.06	0.45	ปฏิบัติเกือบทุกครั้ง
รวม	4.30	0.19	ปฏิบัติทุกครั้ง

จากตารางที่ 4-5 โดยภาพรวม ผู้ตอบแบบสอบถามมีพฤติกรรมความปลอดภัยในภาพรวมอยู่ในระดับปฏิบัติทุกครั้ง ($\bar{X} = 4.30, SD = 0.19$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พฤติกรรมความปลอดภัยของพนักงานที่มีการปฏิบัติทุกครั้ง ได้แก่ การจัดการความปลอดภัย ($\bar{X} = 4.46, SD = 0.47$) การใช้เครื่องมือเครื่องจักร อุปกรณ์ ($\bar{X} = 4.45, SD = 0.64$) สภาพแวดล้อมในการทำงาน ($\bar{X} = 4.22, SD = 0.62$) ส่วนพฤติกรรมความปลอดภัยที่ผู้ตอบแบบสอบถามปฏิบัติเกือบทุกครั้ง คือ การปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.06, SD = 0.45$) ตามลำดับ

จากการสัมภาษณ์เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน พบว่ามีความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมความปลอดภัย โดยมีรายละเอียดแสดงในตารางที่ 4-6 ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 4-6 พฤติกรรมความปลอดภัยของเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน

พฤติกรรมความปลอดภัย (Theme)	ประเด็น (Category)
พฤติกรรม	การปฏิบัติงานตามกฎความปลอดภัย การใช้เครื่องมือ เครื่องจักร อุปกรณ์ให้ปลอดภัย การดูแลสภาพแวดล้อมให้ปลอดภัย การจัดการความปลอดภัย

จากตารางที่ 4-6 ผู้ให้สัมภาษณ์ได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมความปลอดภัยในด้านของการปฏิบัติงานตามกฎความปลอดภัย เช่นการสวมใส่อุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคล การใช้เครื่องมือ เครื่องจักร อุปกรณ์ให้ปลอดภัยโดยการตรวจสอบก่อนเริ่มงาน การดูแลสภาพแวดล้อมให้ปลอดภัย เช่นการทำ 5ส ในพื้นที่ทำงาน และการจัดการความปลอดภัยในสถานประกอบการ เช่น การตรวจวัดสภาพแวดล้อมในการทำงาน การประชุมความปลอดภัย และการฝึกอบรมด้านความปลอดภัย ดังคำสัมภาษณ์ต่อไปนี้

“เนื่องจากบริษัทเป็นสัญชาติญี่ปุ่น จึงให้ความสำคัญกับการจัดการระบบความปลอดภัยด้วยโดยเริ่มตั้งแต่ผู้บริหาร ผู้จัดการ หัวหน้างาน และพนักงาน ตอนเข้าก่อนเริ่มงานจะมีการประชุมชี้แจงงาน และเน้นย้ำเรื่องความปลอดภัยด้วยระบบมือชี้ปากยา (KYT) พบว่าพนักงานปฏิบัติตามกฎระเบียบความปลอดภัยเป็นอย่างดีมีการตรวจสอบเครื่องมือเครื่องจักรก่อนเริ่มงาน และรักษาความสะอาดของพื้นที่ทำงาน เนื่องจากมีการทำ 5ส ทุกสัปดาห์ อีกทั้งสภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด เช่น ความร้อน แสงสว่าง เสียง และสารเคมี ซึ่งไม่ก่อให้เกิดความเสี่ยงในการทำงาน” (SF01, นามสมมติ, สัมภาษณ์, 12 มิถุนายน 2558)

“บริษัทคิดฉันเป็นบริษัทสัญชาติญี่ปุ่น จึงให้ความสำคัญในเรื่องความปลอดภัยและดูแลสภาพแวดล้อมในการทำงานให้น่าอยู่ ก่อนจะปฏิบัติงานแต่ละวัน หัวหน้างานต้องดูแลพนักงานให้สวมใส่อุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคลให้ครบก่อนเริ่มทำงาน ซึ่งแต่ละแผนกจะมีการประชุมตอนเช้าเวลา 8.00 น. และมีการบริหารร่างกายประมาณ 5 นาที เพื่อให้เกิดการกระตุ้น พร้อมทั้งจะทำงาน สำหรับงานที่ต้องใช้เครื่องมือ เครื่องจักร ต้องมีการตรวจเช็คอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องจักร

ประจำวันก่อน เช่น รถปั้นจั่นเหนือศีรษะ (Forklift) เครื่องเชื่อม ถังลมถังแก๊ส เป็นต้น ว่าอยู่ในสภาพพร้อมที่จะใช้งานหรือไม่ การดูแลสภาพแวดล้อมนั้นเนื่องจากบริษัทได้จัดทำ 5ส จึงกำหนดให้ทุกแผนกทำ 5ส ของพื้นที่ตัวเองที่รับผิดชอบทุกวันจันทร์ เวลา 08.00 น. และบริษัท ได้ว่าจ้างหน่วยงานภายนอกเข้ามาตรวจสอบสภาพแวดล้อมในการทำงาน ได้แก่ แสงสว่าง เสียง ความร้อน ฝุ่น ปีละ 2 ครั้ง ส่วนการจัดการด้านความปลอดภัย บริษัทจะออกกฎระเบียบให้พนักงานปฏิบัติตาม เช่น กฎการขับรถยก เป็นต้น และ ประกาศให้พนักงานได้รับทราบหลายช่องทาง ได้แก่ ส่งทางอีเมล, ดิจบอร์ดประชาสัมพันธ์ เพื่อให้พนักงานรับทราบกฎระเบียบข้อบังคับและให้พนักงานปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด” (SF02, นามสมมติ, สัมภาษณ์, 17 มิถุนายน 2558)

“บริษัทมีประชุมชี้แจงเรื่องความปลอดภัย (Safety talk) ตอนเช้าก่อนเริ่มทำงาน โดยผู้บริหารสูงสุด (MD) ได้เข้าร่วมด้วย นอกจากเป็นการชี้แจงเรื่องปัญหาต่าง ๆ ในการทำงานแล้วยังมีการชี้แจงและกำชับพนักงานเรื่องการทำงานให้ปลอดภัยด้วย ก่อนทำงานทุกวันต้องมีการตรวจเช็คเครื่องมือ เครื่องจักร อุปกรณ์ต่าง ๆ โดยหัวหน้างานแต่ละส่วนงาน มีการตรวจวัดสภาพแวดล้อมในการทำงาน ปีละ 2 ครั้ง ได้แก่ สารเคมีอันตรายในพื้นที่ทำงาน เสียง ความร้อน ฝุ่น และแสงสว่าง เป็นต้น และการจัดการความปลอดภัย พนักงานทุกระดับต้องปฏิบัติตามนโยบายความปลอดภัย ตามหน้าที่ความรับผิดชอบที่ได้รับครับ (SF03, นามสมมติ, สัมภาษณ์, 22 มิถุนายน 2558)

5. ความสัมพันธ์ระหว่าง ทักษะคิดความปลอดภัย กับพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานในเขตนิคมอุตสาหกรรมปิ่นทอง จังหวัดชลบุรี

การวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มตัวแปรทักษะคิดความปลอดภัย และกลุ่มตัวแปรพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงาน (X-Z)

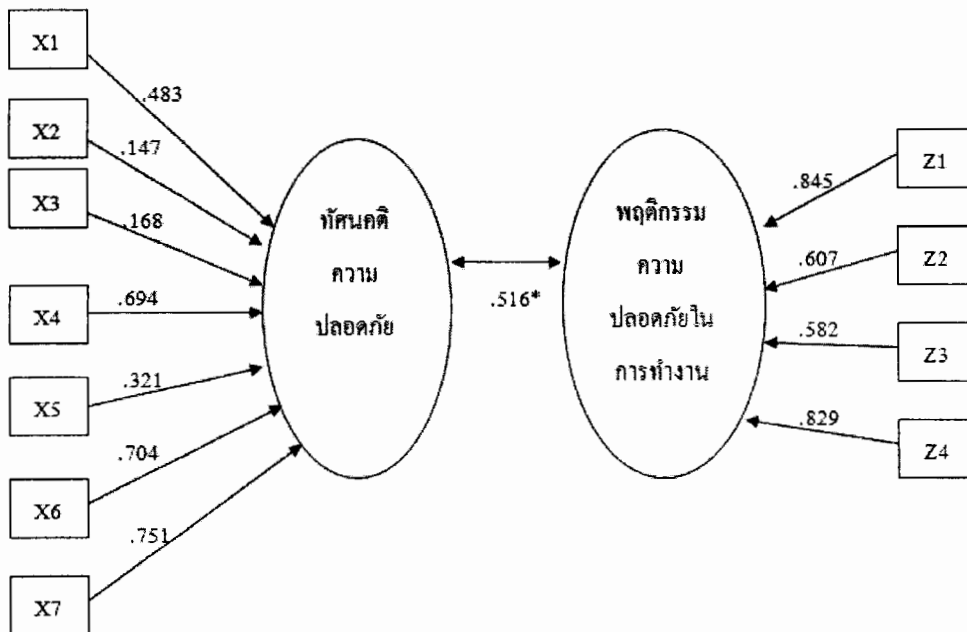
ตารางที่ 4-7 ค่านัยสำคัญและค่าสหสัมพันธ์คานอนิคอระหว่างกลุ่มตัวแปร

Eigenvalues	Canonical Correlations (R)	Chi-square	df	Sig.
.266	.516	122.529	28	.000*

*p < .05

จากตารางที่ 4-7 พบว่า การคำนวณสหสัมพันธ์คานอนิคอระหว่างกลุ่มตัวแปร ซึ่งประกอบไปด้วย สาเหตุและการป้องกันอุบัติเหตุ การทำงานที่มีความเสี่ยง สิทธิเกี่ยวกับการทำงานที่ปลอดภัย การทำงานตามวิธีการที่ปลอดภัย การทำงานล่วงเวลา การใช้อุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยส่วนบุคคล และการรักษาความสะอาดเรียบร้อยในสถานที่ปฏิบัติงาน และอีกกลุ่ม

ตัวแปร ซึ่งประกอบไปด้วย การปฏิบัติงาน การใช้เครื่องมือ เครื่องจักร อุปกรณ์ สภาพแวดล้อม และการจัดการความปลอดภัย มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .516 และมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยตัวแปรทั้ง 2 ชุดนี้ สามารถอธิบายความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม เมื่อเทียบกับความแปรปรวนภายในกลุ่ม ได้ร้อยละ 26.6 (Eigenvalues =.266)



ภาพที่ 4-1 รูปแบบความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติความปลอดภัยกับพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานในเขตนิคมอุตสาหกรรมปิ่นทอง จังหวัดชลบุรี

ผลการวิเคราะห์ที่ได้จากภาพที่ 4-1 แสดงให้เห็นความสัมพันธ์เชิงเส้นของตัวแปรที่อยู่ในกลุ่มทัศนคติความปลอดภัยที่มีค่าน้ำหนักคาโนนิคอลลอยู่ในระดับสูงที่สุด คือ ตัวแปรการรักษาความสะอาดเรียบร้อยในสถานที่ปฏิบัติงาน (X7) ($r = .751$) รองลงมา ได้แก่ การใช้อุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยส่วนบุคคล (X6) ($r = .704$) การทำงานตามวิธีการที่ปลอดภัย (X4) ($r = .694$) สาเหตุและการป้องกันอุบัติเหตุ (X1) ($r = .483$) การทำงานล่วงเวลา (X5) ($r = .321$) สิทธิเกี่ยวกับการทำงานที่ปลอดภัย (X3) ($r = .168$) และการทำงานที่มีความเสี่ยง (X2) ($r = .147$) ตามลำดับ และถ้าพิจารณาในลักษณะของค่าความแปรปรวนที่เกิดขึ้นกับกลุ่มตัวแปรทัศนคติความปลอดภัยของพนักงาน (r^2) นั้น สามารถอธิบายได้ว่า กลุ่มตัวแปรดังกล่าวนี้ถูกอธิบายได้จากตัวแปรการรักษาความสะอาดเรียบร้อยในสถานที่ปฏิบัติงาน (X7) รองลงมา ได้แก่ การใช้อุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยส่วนบุคคล (X6) การทำงานตามวิธีการที่ปลอดภัย (X4) สาเหตุและการป้องกันอุบัติเหตุ

(X1) การทำงานล่วงเวลา (X5) สิทธิเกี่ยวกับการทำงานที่ปลอดภัย (X3) และการทำงานที่มีความเสี่ยง (X2) ตามลำดับ โดยอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 56.40, 49.56, 48.16, 23.33, 10.30, 2.82 และ 2.16 ตามลำดับ

สำหรับผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงเส้นของกลุ่มตัวแปรพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานมีค่าน้ำหนักคาโนนิคอลลอยู่ในระดับสูงที่สุด คือ ตัวแปรการปฏิบัติงาน (Z1) ($r = .845$) รองลงมา คือการจัดการความปลอดภัย (Z4) ($r = .829$) การใช้เครื่องมือ เครื่องจักร อุปกรณ์ (Z2) ($r = .607$) และสภาพแวดล้อม (Z3) ($r = .582$) ตามลำดับ และถ้าพิจารณาในลักษณะของค่าความแปรปรวนที่เกิดขึ้นกับชุดตัวแปรพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงาน (r^2) นั้น สามารถอธิบายได้ว่า ชุดตัวแปรดังกล่าวนี้ถูกอธิบายได้จากตัวแปรการปฏิบัติงาน (Z1) รองลงมา คือการจัดการความปลอดภัย (Z4) การใช้เครื่องมือ เครื่องจักร อุปกรณ์ (Z2) และสภาพแวดล้อม (Z3) โดยอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 71.40, 68.72, 36.84 และ 33.87 ตามลำดับ

นอกจากนั้น จากภาพที่ 4-1 ยังกล่าวได้ว่า ตัวแปรการรักษาความสะอาดเรียบร้อยในสถานที่ปฏิบัติงาน (X7) จะส่งผลมากที่สุดต่อพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงาน รองลงมา คือ การใช้อุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยส่วนบุคคล (X6) การทำงานตามวิธีการที่ปลอดภัย (X4) ในทำนองเดียวกันก็สามารถกล่าวได้ว่า ตัวแปรการปฏิบัติงาน (Z1) ส่งผลมากที่สุดต่อทัศนคติความปลอดภัย รองลงมา คือการจัดการความปลอดภัย (Z4) การใช้เครื่องมือ เครื่องจักร อุปกรณ์ (Z2) อธิบายได้ว่า เมื่อพนักงานในเขตนิคมอุตสาหกรรมปิ่นทอง จังหวัดชลบุรี มีทัศนคติความปลอดภัยที่ว่าด้วยการรักษาความสะอาดเรียบร้อยในสถานที่ปฏิบัติงาน (X7) จะส่งผลให้เกิดพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานมากที่สุด รองลงมาคือการใช้อุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยส่วนบุคคล (X6) การทำงานตามวิธีการที่ปลอดภัย (X4) ในทำนองเดียวกันก็กล่าวได้ว่า พฤติกรรมของพนักงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน (Z1) ส่งผลมากที่สุดต่อทัศนคติความปลอดภัย รองลงมา คือการจัดการความปลอดภัย (Z4) การใช้เครื่องมือ เครื่องจักร อุปกรณ์ (Z2)

ตารางที่ 4-8 ค่าน้ำหนักของตัวแปรคาโนนิคอลชุดตัวแปรอิสระกับชุดตัวแปรตามพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงาน

ชุดตัวแปร	Canonical loadings	Cross loadings	Cross loadings ²
ตัวแปรอิสระ			
สาเหตุและการป้องกันอุบัติเหตุ (X1)	.483	.249	.062
การทำงานที่มีความเสี่ยง (X2)	.147	.076	.006
สิทธิเกี่ยวกับการทำงานที่ปลอดภัย (X3)	.168	.087	.008
การทำงานตามวิธีการที่ปลอดภัย (X4)	.694	.358	.128
การทำงานล่วงเวลา (X5)	.321	.166	.028
การใช้อุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยส่วนบุคคล (X6)	.704	.363	.132
การรักษาความสะอาดเรียบร้อยในสถานที่ปฏิบัติงาน (X7)	.751	.388	.151
$Rd_x = .073$			
ตัวแปรตาม			
การปฏิบัติงาน (Z1)	.845	.436	.190
การใช้เครื่องมือ เครื่องจักร อุปกรณ์ (Z2)	.607	.313	.098
สภาพแวดล้อม (Z3)	.582	.300	.090
การจัดการความปลอดภัย (Z4)	.829	.427	.182
$Rd_z = .140$			

ผลการวิเคราะห์จากตารางที่ 4-8 อธิบายได้ว่า ตัวแปรในชุดตัวแปรอิสระซึ่งในที่นี้คือชุดตัวแปรทัศนคติความปลอดภัย มีความสัมพันธ์กับชุดตัวแปรตามในที่นี้คือชุดตัวแปรพฤติกรรมความปลอดภัย เท่ากับ .062, .006, .008, .128, .028, .132 และ .151 ตามลำดับ เป็นการแสดงให้เห็นว่าตัวแปร X1-X7 ถูกอธิบายความแปรปรวนได้ด้วยชุดตัวแปรตาม ร้อยละ 6.2, 0.6, 0.8, 12.8, 2.8, 13.2 และ 15.1 ตามลำดับ นอกจากนั้น ถ้าพิจารณาโดยรวมจะพบว่า ความแปรปรวนของตัวแปร

แต่ละตัวในชุดตัวแปรอิสระโดยรวมสามารถอธิบายได้ด้วยชุดตัวแปรตามเกิดขึ้นเป็นร้อยละ 7.3 ($Rd_x = .073$)

สำหรับตัวแปรในชุดตัวแปรพฤติกรรมความปลอดภัย พบว่ามีความสัมพันธ์กับชุดตัวทัศนคติความปลอดภัย เท่ากับ .190, .098, .090 และ .182 ตามลำดับ แสดงให้เห็นว่าตัวแปร Z1-Z4 ถูกอธิบายความแปรปรวนด้วยชุดตัวแปรอิสระ ร้อยละ 19.0, 9.8, 9.0 และ 18.2 ตามลำดับ และถ้าพิจารณาโดยรวมจะพบว่า ความแปรปรวนของตัวแปรแต่ละตัวในชุดตัวแปรตามที่อธิบายได้ด้วยชุดตัวแปรอิสระเกิดขึ้นเป็นร้อยละ 14 ($Rd_z = .140$)

6. ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การปฏิบัติงานตามกฎหมายกับพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของพนักงาน ในเขตนิคมอุตสาหกรรมปิ่นทอง จังหวัดชลบุรี

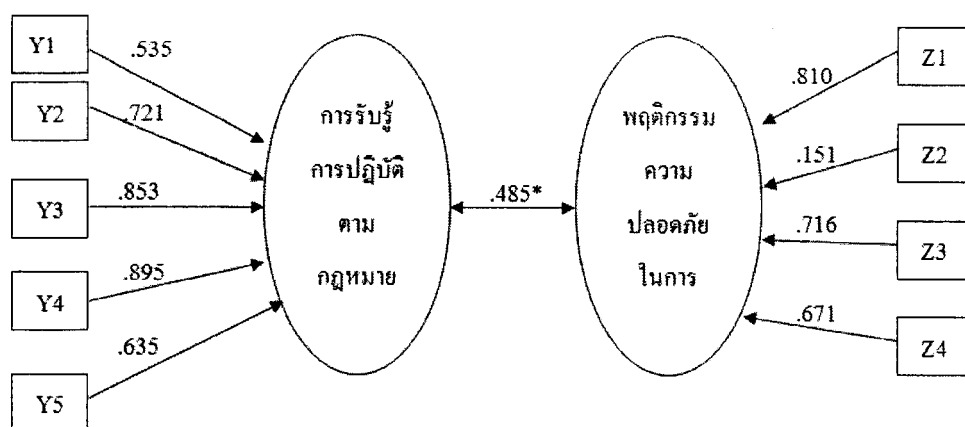
การวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มตัวแปรการรับรู้การปฏิบัติตามกฎหมาย และกลุ่มตัวแปรพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงาน (Y-Z)

ตารางที่ 4-9 ค่านัยสำคัญและค่าสหสัมพันธ์คาโนนิกอลระหว่างกลุ่มตัวแปร

Eigenvalues	Canonical Correlations (R)	Chi-square	df	Sig.
.235	.485	99.347	20	.000*

* $p < .05$

จากตารางที่ 4-9 พบว่า การคำนวณสหสัมพันธ์คาโนนิกอลระหว่างกลุ่มตัวแปร ซึ่งประกอบไปด้วย นโยบายด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน โครงสร้างการบริหารด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน แผนงานด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน และการนำไปปฏิบัติ การประเมินผลและทบทวนการจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน และการดำเนินการปรับปรุงด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน และอีกกลุ่มตัวแปร ซึ่งประกอบไปด้วย การปฏิบัติงาน การใช้เครื่องมือ เครื่องจักร อุปกรณ์ สภาพแวดล้อม และการจัดการ มีค่าสหสัมพันธ์เท่ากับ .485 และมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยตัวแปรทั้ง 2 ชุดนี้ สามารถอธิบายความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม เมื่อเทียบกับความแปรปรวนภายในกลุ่ม ได้ร้อยละ 23.5 (Eigenvalues = .235)



ภาพที่ 4-2 รูปแบบความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การปฏิบัติงานตามกฎหมายกับพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของพนักงาน ในเขตนิคมอุตสาหกรรมปิ่นทอง จังหวัดชลบุรี

ผลการวิเคราะห์ที่ได้จากภาพที่ 4-2 แสดงให้เห็นความสัมพันธ์เชิงเส้นของตัวแปรที่อยู่ในกลุ่มการรับรู้การปฏิบัติตามกฎหมายที่มีค่าน้ำหนักคาโนนิกอลอยู่ในระดับสูงที่สุด คือ ตัวแปรการประเมินผลและทบทวนการจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (Y4) ($r = .895$) รองลงมา ได้แก่ แผนงานด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน และการนำไปปฏิบัติ (Y3) ($r = .858$) โครงสร้างการบริหารด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (Y2) ($r = .721$) การดำเนินการปรับปรุงด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (Y5) ($r = .635$) และ นโยบายด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (Y1) ($r = .535$) ตามลำดับ และถ้าพิจารณาในลักษณะของค่าความแปรปรวนที่เกิดขึ้นกับกลุ่มตัวแปรการรับรู้การปฏิบัติตามกฎหมาย (r^2) นั้น สามารถอธิบายได้ว่า ชุดตัวแปรดังกล่าวนี้ถูกอธิบายได้จากตัวแปรการประเมินผลและทบทวนการจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (Y4) รองลงมา ได้แก่ แผนงานด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน และการนำไปปฏิบัติ (Y3) โครงสร้างการบริหารด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (Y2) การดำเนินการปรับปรุงด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (Y5) และ นโยบายด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (Y1) ตามลำดับ โดยอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 80.10, 73.62, 51.98, 40.32 และ 28.62 ตามลำดับ

สำหรับผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงเส้นของกลุ่มตัวแปรพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานมีค่าน้ำหนักคาโนนิกอลอยู่ในระดับสูงที่สุด คือ ตัวแปรการปฏิบัติงาน (Z1) ($r = .810$)

รองลงมา คือตัวแปรสภาพแวดล้อม (Z3) ($r = .716$) ตัวแปรการจัดการความปลอดภัย (Z4) ($r = .671$) และตัวแปรการใช้เครื่องมือ เครื่องจักร อุปกรณ์ (Z2) ($r = .151$) ตามลำดับ และถ้าพิจารณาในลักษณะของค่าความแปรปรวนที่เกิดขึ้นกับชุดตัวแปรพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงาน (r^2) นั้น สามารถอธิบายได้ว่า ชุดตัวแปรดังกล่าวนี้ถูกอธิบายได้จากตัวแปรการปฏิบัติงาน (Z1) รองลงมา คือ ตัวแปรสภาพแวดล้อม (Z3) ตัวแปรการจัดการความปลอดภัย (Z4) และตัวแปรการใช้เครื่องมือ เครื่องจักร อุปกรณ์ (Z2) ตามลำดับ โดยอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 65.61, 51.27, 45.02 และ 2.28 ตามลำดับ

นอกจากนั้น จากภาพที่ 4-2 ยังกล่าวได้ว่า ตัวแปรการประเมินผลและทบทวนการจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (Y4) จะส่งผลมากที่สุดต่อพฤติกรรมความปลอดภัย รองลงมา คือ แผนงานด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน และการนำไปปฏิบัติ (Y3) และโครงสร้างการบริหารด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (Y2) ในทำนองเดียวกันก็กล่าวได้ว่า ตัวแปรการปฏิบัติงาน (Z1) ส่งผลมากที่สุดต่อการรับรู้การปฏิบัติตามกฎหมาย รองลงมาคือ ตัวแปรสภาพแวดล้อม (Z3) ตัวแปรการจัดการความปลอดภัย (Z4) และตัวแปรการใช้เครื่องมือ เครื่องจักร อุปกรณ์ (Z2) อธิบายได้ว่า เมื่อพนักงานในเขตนิคมอุตสาหกรรมปิ่นทอง จังหวัดชลบุรี มีการรับรู้การปฏิบัติตามกฎหมายในการประเมินผลและทบทวนการจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (Y4) จะส่งผลให้เกิดพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานมากที่สุด รองลงมาคือแผนงานด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน และการนำไปปฏิบัติ (Y3) และโครงสร้างการบริหารด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (Y2) ในทำนองเดียวกันก็กล่าวได้ว่า พฤติกรรมความปลอดภัยของพนักงานในการปฏิบัติงาน (Z1) ส่งผลมากที่สุดต่อการรับรู้การปฏิบัติตามกฎหมาย รองลงมาคือ การจัดการสภาพแวดล้อม (Z3) การจัดการความปลอดภัย (Z4) และการใช้เครื่องมือ เครื่องจักร อุปกรณ์ (Z2)

ตารางที่ 4-10 ค่าน้ำหนักของตัวแปรคาโนนิคอลชุดตัวแปรอิสระกับชุดตัวแปรตามพฤติกรรมความ
ปลอดภัยในการทำงาน

ชุดตัวแปร	Canonical loadings	Cross loadings	Cross loadings ²
ตัวแปรอิสระ			
นโยบายด้านความปลอดภัย อาชีว- อนามัย และสภาพแวดล้อมในการ ทำงาน (Y1)	.535	.260	.068
โครงสร้างการบริหารด้านความ ปลอดภัย อาชีวอนามัย และ สภาพแวดล้อมในการทำงาน (Y2)	.721	.350	.123
แผนงานด้านความปลอดภัย อาชีว อนามัย และสภาพแวดล้อมในการ ทำงาน และการนำไปปฏิบัติ (Y3)	.858	.417	.174
การประเมินผลและทบทวนการ จัดการด้านความปลอดภัย อาชีว อนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (Y4)	.895	.435	.189
การดำเนินการปรับปรุงด้านความ ปลอดภัย อาชีวอนามัย และ สภาพแวดล้อมในการทำงาน (Y5)	.635	.308	.095
$Rd_y = .130$			
ตัวแปรตาม			
การปฏิบัติงาน (Z1)	.810	.393	.154
การใช้เครื่องมือ เครื่องจักร อุปกรณ์ (Z2)	.151	.073	.005
สภาพแวดล้อม (Z3)	.716	.348	.121
การจัดการความปลอดภัย (Z4)	.671	.326	.106
$Rd_z = .097$			

ผลการวิเคราะห์จากตารางที่ 4-10 อธิบายได้ว่า ตัวแปรในชุดตัวแปรอิสระซึ่งในที่นี้คือ การรับรู้การปฏิบัติตามกฎหมาย มีความสัมพันธ์กับชุดตัวแปรตามในที่นี้คือ พฤติกรรมความปลอดภัย เท่ากับ .260, .350, .417, .435, และ .308 ตามลำดับ เป็นการแสดงให้เห็นว่าตัวแปร Y1-Y7 ถูกอธิบายด้วยชุดตัวแปรตาม ร้อยละ 6.8, 12.3, 17.4, 18.9 และ 9.5 ตามลำดับ นอกจากนี้ถ้าพิจารณาโดยรวมจะพบว่า ความแปรปรวนของตัวแปรแต่ละตัวในชุดตัวแปรอิสระโดยรวมสามารถอธิบายได้ด้วยชุดตัวแปรตามเกิดขึ้นเป็นร้อยละ 13 ($Rd_v = .130$)

สำหรับตัวแปรในชุดตัวแปรพฤติกรรมความปลอดภัยก็พบว่ามีความสัมพันธ์กับชุดตัวแปรการรับรู้การปฏิบัติตามกฎหมาย เท่ากับ .393, .073, .348 และ .326 ตามลำดับ แสดงให้เห็นว่าตัวแปร Z1-Z4 ถูกอธิบายความแปรปรวนด้วยชุดตัวแปรอิสระ ร้อยละ 15.4, 0.5, 12.1 และ 10.6 ตามลำดับ และถ้าพิจารณาโดยรวมจะพบว่า ความแปรปรวนของตัวแปรแต่ละตัวในชุดตัวแปรตามโดยรวมที่อธิบายได้ด้วยชุดตัวแปรอิสระเกิดขึ้นเป็นร้อยละ 14 ($Rd_z = .097$)

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลร่วมกัน

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยได้นำผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการวิจัยทั้งสองวิธีมาวิเคราะห์ร่วมกัน เพื่อหาความสอดคล้องในเรื่องของทัศนคติ การรับรู้ และพฤติกรรมความปลอดภัย ในเขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรี โดยสรุปได้ตามตารางที่ 4-11 ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 4-11 ความสอดคล้องของการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ

ประเด็นการวิจัยเชิงปริมาณ	ประเด็นการวิจัยเชิงคุณภาพ	ผลการสอดคล้อง
ทัศนคติความปลอดภัย	ทัศนคติความปลอดภัย	
สาเหตุและการป้องกันอุบัติเหตุ	-	-
การทำงานที่มีความเสี่ยง	การทำงานที่มีความเสี่ยง	สอดคล้อง
สิทธิเกี่ยวกับการทำงานที่ปลอดภัย	-	-
การทำงานตามวิธีการทำงานที่ปลอดภัย	การทำงานตามวิธีการทำงานที่ปลอดภัย	สอดคล้อง
การทำงานล่วงเวลา	การทำงานล่วงเวลา	สอดคล้อง
การใช้อุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยส่วนบุคคล	การใช้อุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยส่วนบุคคล	สอดคล้อง
	ส่วนบุคคล	

ตารางที่ 4-11 (ต่อ)

ประเด็นการวิจัยเชิงปริมาณ	ประเด็นการวิจัยเชิงคุณภาพ	ผลการสอดคล้อง
ทัศนคติความปลอดภัย	ทัศนคติความปลอดภัย	
การรักษาความสะอาดเรียบร้อยในสถานที่ปฏิบัติงาน	การรักษาความสะอาดเรียบร้อยในสถานที่ปฏิบัติงาน	สอดคล้อง
-	สื่อสารข้อมูลความปลอดภัย	-
-	การกระทำที่ไม่ปลอดภัย	-
-	สภาพแวดล้อมที่ไม่ปลอดภัย	-
การรับรู้การปฏิบัติตามกฎหมาย	การปฏิบัติตามกฎหมาย ของเจ้าหน้าที่ความปลอดภัย	
แผนงานด้านความปลอดภัย	แผนงานด้านความปลอดภัย	สอดคล้อง
โครงสร้างการบริหารด้านความปลอดภัย	โครงสร้างการบริหารด้านความปลอดภัย	สอดคล้อง
นโยบายด้านความปลอดภัย	นโยบายด้านความปลอดภัย	สอดคล้อง
การดำเนินการปรับปรุงด้านความปลอดภัย	การดำเนินการปรับปรุงด้านความปลอดภัย	สอดคล้อง
การประเมินผลและทบทวนการจัดการด้านความปลอดภัย	การประเมินผลและทบทวนการจัดการด้านความปลอดภัย	สอดคล้อง
พฤติกรรมความปลอดภัยของพนักงาน	พฤติกรรมความปลอดภัยของเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน	
การปฏิบัติงาน	การปฏิบัติงาน	สอดคล้อง
การใช้เครื่องมือ เครื่องจักร อุปกรณ์	การใช้เครื่องมือ เครื่องจักร อุปกรณ์	สอดคล้อง
การจัดสภาพแวดล้อม	การจัดสภาพแวดล้อม	สอดคล้อง
การจัดการด้านความปลอดภัย	การจัดการด้านความปลอดภัย	สอดคล้อง

จากตารางที่ 4-11 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลร่วมกันเกี่ยวกับเรื่องทัศนคติ การรับรู้ และ พฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานในเขตนิคมอุตสาหกรรมปิ่นทอง จังหวัดชลบุรี ผู้วิจัยแบ่งการวิเคราะห์ข้อมูลเป็น 3 ด้าน คือ

ด้านที่ 1 ทัศนคติความปลอดภัย โดยความคิดเห็นที่มีต่อทัศนคติความปลอดภัย จากการวิจัยทั้งสองวิธี ได้ผลที่สอดคล้องกัน 5 ด้าน คือ การทำงานที่มีความเสี่ยง การทำงานตามวิธีการทำงานที่ปลอดภัย การทำงานล่วงเวลา การใช้อุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยส่วนบุคคล การรักษา

ความสะอาดเรียบร้อยในสถานที่ปฏิบัติงาน และนอกจากนี้ยังพบประเด็นเพิ่มเติมจากการสัมภาษณ์ เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานในเรื่องทัศนคติความปลอดภัย คือ การสื่อสารข้อมูลความปลอดภัย การกระทำที่ไม่ปลอดภัย และสภาพแวดล้อมที่ไม่ปลอดภัย

ด้านที่ 2 การรับรู้การปฏิบัติตามกฎหมาย และการปฏิบัติตามกฎหมายความปลอดภัยของเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน พบว่าจากการวิจัยทั้งสองวิธีได้ผลที่สอดคล้องกันทั้ง 5 ด้าน คือ แผนงานด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน และการนำไปปฏิบัติ โครงสร้างการบริหารด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน นโยบายด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน การดำเนินการปรับปรุงด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน การประเมินผลและ ทบทวนการจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ด้านที่ 3 พฤติกรรมความปลอดภัยของพนักงาน และเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน จากการวิจัยทั้งสองวิธีได้ผลที่สอดคล้องกันทั้ง 4 ด้าน คือ การปฏิบัติงาน การใช้เครื่องมือ เครื่องจักร อุปกรณ์ การจัดสภาพแวดล้อม และการจัดการด้านความปลอดภัย

ส่วนที่ 3 ข้อเสนอแนะอื่น ๆ ด้านความปลอดภัย

จากการสัมภาษณ์เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน มีข้อเสนอแนะ ด้านความปลอดภัย โดยกล่าวถึงเรื่อง การปลูกจิตสำนึกด้านความปลอดภัย การจัดกิจกรรมรณรงค์ส่งเสริม ด้านความปลอดภัย และผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับเรื่องความปลอดภัยเพื่อเป็นแบบอย่างที่ดี ดังคำสัมภาษณ์ดังนี้

“ผู้ปฏิบัติงาน ควรมีการปลูกจิตสำนึกด้านความปลอดภัย หาวิธีการอบรมประชาสัมพันธ์ เครื่องจักรมีการตรวจสอบเป็นประจำมีการครอปเซ็นเซอร์ และสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี จะช่วยทำให้เกิดความปลอดภัยขึ้น นอกจากนี้ควรมีกิจกรรมส่งเสริมความปลอดภัย เพื่อให้พนักงานตระหนัก และมีส่วนร่วม เช่น นิทรรศการความปลอดภัย ไปดูงานด้านความปลอดภัยนอกสถานที่ เป็นต้น” (SF01, นามสมมติ, สัมภาษณ์, 12 มิถุนายน 2558)

“นอกจากการปฏิบัติตามกฎหมายแล้ว ควรจะมีจัดกิจกรรมรณรงค์ส่งเสริมด้านความปลอดภัยอื่นๆ เพื่อให้พนักงานได้เกิดความตระหนัก และนำไปใช้ในชีวิตประจำวันได้ เช่น กิจกรรมเมาไม่ขับ ช่วงเทศกาลปีใหม่ หรือช่วงวันหยุดยาวที่พนักงานเดินทางกลับบ้าน, กิจกรรมรณรงค์สวมหมวกนิรภัย และคาดเข็มขัดนิรภัย ให้พนักงานสวมหมวกกันน็อกทั้งคนขับและคนซ้อนทุกครั้งที่ยี่รถมาทำงาน” (SF02, นามสมมติ, สัมภาษณ์, 17 มิถุนายน 2558)

“ควรปลูกจิตสำนึกความปลอดภัยในระดับผู้บริหารก่อนค่อยลงมาถึงหัวหน้างาน และพนักงาน ตามลำดับ เพื่อให้อยู่ในสายการบังคับบัญชา (Line of command)” (SF03, นามสมมติ, สัมภาษณ์, 22 มิถุนายน 2558)

“สิ่งที่ทำให้เกิดความปลอดภัยนั้นมาจาก ทักษะคติของพนักงานเอง เมื่อเขาเห็นว่าไม่ปลอดภัยจะมีการระมัดระวังตัวเอง และร้องขอ PPE มาใช้งาน และในการป้องกันอุบัติเหตุในการทำงาน ป้องกันที่ตัวบุคคลได้จะดีที่สุด โดยการให้ความรู้ความเข้าใจกับพนักงาน ทำให้พนักงานมีจิตสำนึกที่ดี ให้เพื่อนร่วมงาน หัวหน้างานคอยตักเตือนเมื่อมีพฤติกรรมที่ไม่ปลอดภัย และฝ่ายผู้บริหารควรให้ความสำคัญเรื่องความปลอดภัย พอ ๆ กับเรื่องของคุณภาพงานเพื่อให้องค์กรมีความปลอดภัยขึ้น” (SF04, นามสมมติ, สัมภาษณ์, 22 มิถุนายน 2558)

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาทัศนคติความปลอดภัย การรับรู้กฎหมายความปลอดภัย และพฤติกรรมความปลอดภัยของพนักงาน ศึกษาทัศนคติความปลอดภัย การปฏิบัติงานความปลอดภัยตามกฎหมาย และพฤติกรรมความปลอดภัยของเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน และศึกษาความสัมพันธ์ของทัศนคติความปลอดภัยกับพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงาน และการรับรู้ความปลอดภัยกับพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงาน ในเขตนิคมอุตสาหกรรมปิ่นทอง จังหวัดชลบุรี เป็นการผสมวิธีวิจัยเชิงคุณภาพกับการวิจัยเชิงปริมาณ (Mixed method research) มีลักษณะการวิจัยแบบทำควบคู่กันไป (Concurrent procedures) ซึ่งวิธีการเชิงปริมาณใช้วิธีการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม ซึ่งกลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานฝ่ายผลิต จำนวน 335 คน ทั้งนี้มีผู้ตอบรับมา จำนวน 316 คน คิดเป็นร้อยละ 94.33 และวิธีการเชิงคุณภาพใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview) เจ้าหน้าที่ความปลอดภัย ที่ปฏิบัติงานในสถานประกอบการกิจการดีเด่นด้านความปลอดภัย จำนวน 4 สถานประกอบการ มีผู้ให้สัมภาษณ์จำนวน 4 ท่าน เนื่องจากข้อมูลอ้อมตัวจึงหยุดการสัมภาษณ์ โดยในบทนี้จะนำเสนอเนื้อหาเป็น 4 ส่วน คือ

1. สรุปผลการวิจัย
2. อภิปรายผล
3. ข้อเสนอแนะ
4. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

สรุปผลการวิจัย

จากผลการวิจัยข้างต้น ผู้วิจัยได้นำผลการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยเชิงปริมาณและการวิจัยเชิงคุณภาพมาวิเคราะห์ข้อมูลร่วมกันในเรื่อง ทัศนคติ การรับรู้ และพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงาน ในเขตนิคมอุตสาหกรรมปิ่นทอง จังหวัดชลบุรี ผู้วิจัยแบ่งการวิเคราะห์ข้อมูลเป็น 6 ส่วน คือ

1. ทัศนคติความปลอดภัยในการทำงานของพนักงาน และเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน ในเขตนิคมอุตสาหกรรมปิ่นทอง จังหวัดชลบุรี โดยความคิดเห็นที่มีต่อทัศนคติความปลอดภัย จากการวิจัยทั้งสองวิธี ได้ผลที่สอดคล้องกัน คือ การทำงานที่มีความเสี่ยง การทำงานตามวิธีการทำงานที่ปลอดภัย การทำงานล่วงเวลา การใช้อุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยส่วนบุคคล

การรักษาความสะอาดเรียบร้อยในสถานที่ปฏิบัติงาน และนอกจากนี้ยังพบประเด็นเพิ่มเติมจากการสัมภาษณ์เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน คือ การสื่อสารข้อมูลความปลอดภัย การกระทำที่ไม่ปลอดภัย และสภาพแวดล้อมที่ไม่ปลอดภัย

2. การปฏิบัติงานตามกฎหมายความปลอดภัยของเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน ในเขตนิคมอุตสาหกรรมปิ่นทอง จังหวัดชลบุรี คือ นโยบายด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน โครงสร้างการบริหารด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน แผนงานด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน การนำไปปฏิบัติ การดำเนินการปรับปรุงด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน และการประเมินผลและทบทวนการจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

3. การรับรู้การปฏิบัติงานตามกฎหมายความปลอดภัย ในเขตนิคมอุตสาหกรรมปิ่นทอง จังหวัดชลบุรี คือ นโยบายด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน โครงสร้างการบริหารด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน แผนงานด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน การนำไปปฏิบัติ การดำเนินการปรับปรุงด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน และการประเมินผลและทบทวนการจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

4. พฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของพนักงาน และเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน ในเขตนิคมอุตสาหกรรมปิ่นทอง จังหวัดชลบุรี จากการวิจัยทั้งสองวิธี ได้ผลที่สอดคล้องกัน คือ การปฏิบัติงาน การใช้เครื่องมือเครื่องจักร อุปกรณ์ การจัดสภาพแวดล้อมในการทำงาน และการจัดการด้านความปลอดภัย

5. ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติความปลอดภัยของพนักงาน กับ พฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของพนักงาน ในเขตนิคมอุตสาหกรรมปิ่นทอง จังหวัดชลบุรี พบว่าเมื่อพนักงานในเขตนิคมอุตสาหกรรมปิ่นทอง จังหวัดชลบุรี มีทัศนคติความปลอดภัยที่ว่าด้วยการรักษาความสะอาดเรียบร้อยในสถานที่ปฏิบัติงาน จะส่งผลให้เกิดพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานมากที่สุด รองลงมาคือการใช้อุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยส่วนบุคคล การทำงานตามวิธีการที่ปลอดภัย ในทำนองเดียวกันก็กล่าวได้ว่า พฤติกรรมของพนักงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน ส่งผลมากที่สุดต่อทัศนคติความปลอดภัย รองลงมา คือการจัดการความปลอดภัย การใช้เครื่องมือ เครื่องจักร อุปกรณ์ ตามลำดับ

6. ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การปฏิบัติงานตามกฎหมายความปลอดภัยกับ พฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของพนักงาน ในเขตนิคมอุตสาหกรรมปิ่นทอง จังหวัด ชลบุรี พบว่า เมื่อพนักงานในเขตนิคมอุตสาหกรรมปิ่นทอง จังหวัดชลบุรี มีการรับรู้การปฏิบัติตาม กฎหมายในการประเมินผลและทบทวนการจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และ สภาพแวดล้อมในการทำงาน จะส่งผลให้เกิดพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานมากที่สุด รองลงมาคือแผนงานด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน และการ นำไปปฏิบัติ และ โครงสร้างการบริหารจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการ ทำงาน ในทำนองเดียวกันก็กล่าวได้ว่า พฤติกรรมความปลอดภัยของพนักงานในการปฏิบัติงาน ส่งผลมากที่สุดต่อการรับรู้การปฏิบัติตามกฎหมาย รองลงมาคือ คือ สภาพแวดล้อม การจัดการ ความปลอดภัย และการใช้เครื่องมือ เครื่องจักร อุปกรณ์ ตามลำดับ

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยดังกล่าว และผลจากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสารต่าง ๆ และงานวิจัย ที่เกี่ยวข้อง ในเรื่อง ทักษะคน การรับรู้ และพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงาน ผู้วิจัยสามารถ อภิปรายผลได้ดังนี้

การปฏิบัติงานตามกฎหมายความปลอดภัยของเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน ในเขตนิคมอุตสาหกรรมปิ่นทอง จังหวัดชลบุรี คือ นโยบายด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อม ในการทำงาน โครงสร้างการบริหารจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และ สภาพแวดล้อมในการทำงาน แผนงานด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมใน การทำงาน การนำไปปฏิบัติ การดำเนินการปรับปรุงด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และ สภาพแวดล้อมในการทำงาน และการประเมินผลและทบทวนการจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับกฎกระทรวง กำหนดมาตรฐาน ในการบริหารและการจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2553 และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ภาคย์ ชลสุวรรณ (2552) พบว่า บริษัท ก่อสร้างแห่งหนึ่ง มีการปฏิบัติตามกฎหมายในระดับมากถึงมากที่สุด คิดเป็นจำนวนร้อยละ 41.18 มีการปฏิบัติตามกฎหมายรองลงมาในระดับปานกลาง คิดเป็นจำนวนร้อยละ 58.82

การรับรู้การปฏิบัติงานตามกฎหมายความปลอดภัย ในเขตนิคมอุตสาหกรรมปิ่นทอง จังหวัดชลบุรี คือ นโยบายด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อม ในการทำงาน โครงสร้างการบริหารจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน แผนงาน ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน การนำไปปฏิบัติ การดำเนินการ

ปรับปรุงด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน และการประเมินผล และทบทวนการจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ธิติ เปรินทร์ (2550) พบว่า ระดับการรับรู้ระบบความปลอดภัยของพนักงานอยู่ในระดับการรับรู้ที่ต่ำ และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ สุรัชย์ ตรีศิลานันท์ (2552) พบว่า การรับรู้ของพนักงานต่อการจัดการความปลอดภัยในโรงงานอุตสาหกรรมอยู่ในระดับสูง

พฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของพนักงาน และเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน ในเขตนิคมอุตสาหกรรมปิ่นทอง จังหวัดชลบุรี จากการวิจัยทั้งสองวิธีได้ผลที่สอดคล้องกันคือในด้านการปฏิบัติงาน การใช้เครื่องมือเครื่องจักร อุปกรณ์ สภาพแวดล้อมในการทำงาน และการจัดการด้านความปลอดภัย ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ธิติ เปรินทร์ (2550) พบว่า ระดับพฤติกรรมความปลอดภัยของพนักงานอยู่ในระดับพฤติกรรมดี และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ วิทิต กมลรัตน์ (2552) พบว่า ระดับพฤติกรรมความปลอดภัยในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่าย ซึ่งมี 4 ด้านคือ ด้านการปฏิบัติงาน ด้านเครื่องจักรอุปกรณ์ ด้านสภาพแวดล้อม และด้านการจัดการ โดยภาพรวม พบว่า กลุ่มประชากรส่วนใหญ่มีพฤติกรรมความปลอดภัยด้านสภาพแวดล้อมสูงถึงสูงมาก และยังสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ชัชวาลย์ เมธิกุล (2554) พบว่า พฤติกรรมความปลอดภัยของพนักงานฝ่ายผลิตโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านการค้นหาอันตรายจากพื้นที่ปฏิบัติงานจริง ด้านการป้องกันและระงับอุบัติเหตุ ด้านการใช้อุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคล ด้านการประเมินความอันตราย และปัจจัยในการทำกิจกรรม CCCF ด้านการกำหนดนโยบาย ด้านความปลอดภัย ด้านการสื่อสารข้อมูลข่าวสาร ด้านการจัดตั้งหน่วยงานด้านความปลอดภัย และด้านการจัดทำแผนงาน

ความสัมพันธ์ระหว่าง ทักษะจิตความปลอดภัยของพนักงาน กับพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของพนักงาน ในเขตนิคมอุตสาหกรรมปิ่นทอง จังหวัดชลบุรี สอดคล้องกับนักวิชาการที่ได้ให้ความหมายของ ทักษะจิตว่าสามารถเชื่อมโยงไปถึงพฤติกรรมของบุคคลได้ (เดโช สวานานนท์, 2512 อ้างถึงใน สุรพงษ์ โสชนะเสถียร, 2533; Roger, 1978 อ้างถึงใน สุรางค์ ใคว์ตระกูล, 2541 และศักดิ์ สุนทรเสณี, 2531) และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Jeffries (2011 อ้างถึงใน ปิยนันท์ สวัสดิ์ศฤงฆาร, 2555) พบว่า การพัฒนาทักษะจิตความปลอดภัยให้เป็นทัศนคติเชิงบวกจะทำให้เกิดพฤติกรรมความปลอดภัยในเชิงบวก และนคร สะสม (2551) พบว่า ทักษะจิตเรื่องการป้องกันอันตรายจากการทำงานกับพฤติกรรมปฏิบัติงานอย่างปลอดภัยในการป้องกันตนเองจากการทำงานมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การปฏิบัติงานตามกฎหมายกับพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของพนักงาน ในเขตนิคมอุตสาหกรรมปิ่นทอง จังหวัดชลบุรี ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ธิติ เปรินทร์ (2550) พบว่า การรับรู้ระบบความปลอดภัยมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมความปลอดภัย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสอดคล้องกับ รดา ศิริวิโรจน์ (2553) ผลการวิจัยพบว่า การรับรู้การบริหารความปลอดภัยและพฤติกรรมด้านความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานฝ่ายมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมด้านความปลอดภัยในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยข้างต้น ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะในการเรื่อง ทัศนคติ การรับรู้ และพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานในเขตนิคมอุตสาหกรรมปิ่นทอง จังหวัดชลบุรี พบว่ามีข้อเสนอแนะดังนี้

1. พนักงานฝ่ายผลิตยังมีความคิดว่า การทำงานมานาน จนเกิดความชำนาญจะทำให้ไม่เกิดอุบัติเหตุขึ้น ดังนั้นเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยควรสื่อสารและเน้นย้ำให้กับพนักงานตระหนักในเรื่องนี้
2. ลักษณะงานที่มีความเสี่ยง เช่นงานในที่อับอากาศ งานบนที่สูง งานที่ก่อให้เกิดประกายไฟ ส่วนมีโอกาสก่อให้เกิดความไม่ปลอดภัยได้ง่าย จึงควรพิจารณาซึ่งอันตรายและประเมินความเฝ้าระวังความเสี่ยง และหามาตรการป้องกันให้กับผู้ปฏิบัติงาน
3. การทำงานล่วงเวลามีผลต่อความเสี่ยงต่อความปลอดภัยในการทำงาน เนื่องจาก ไม่มีหัวหน้างาน หรือเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยคอยกำกับดูแล พนักงานอาจพลั้งเผลอ ไม่ปฏิบัติตามกฎความปลอดภัย จึงควรเน้นย้ำ และปลูกฝังการทำงานที่ปลอดภัยให้กับพนักงาน
4. การกระทำที่ไม่ปลอดภัย เช่น ไม่สวมใส่อุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคล ฝ่าฝืนกฎระเบียบความปลอดภัย หรือ ไม่ปฏิบัติตามวิธีการทำงานที่ปลอดภัย ซึ่งเป็นสาเหตุหลักของการเกิดอุบัติเหตุ ควรมีมาตรการป้องกัน หรือรณรงค์ให้พนักงานปฏิบัติงานด้วยความปลอดภัย
5. สภาพแวดล้อมที่ไม่ปลอดภัย เช่น เสียงดังเกินกฎหมายกำหนด แสงสว่างจ้า มีกลิ่นสารเคมีรบกวน หรือการจัดเก็บสิ่งของที่ไม่เป็นระเบียบเรียบร้อย อาจส่งผลให้เกิดความไม่ปลอดภัยตามมาได้ จึงควรส่งเสริมให้พนักงานค้นหาสภาพที่ไม่ปลอดภัยต่าง ๆ ในพื้นที่ปฏิบัติงาน และเสนอแนวทางกำจัดแหล่งอันตรายนั้น ๆ
6. การสื่อสารข้อมูลความปลอดภัยในสถานประกอบการ พบว่าจากการสัมภาษณ์ เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน ส่วนใหญ่สื่อสารยังคงเป็นแบบทางเดียว เช่น การติดป้าย

ประชาสัมพันธ์ การประชุมในตอนเช้าที่จะมีหัวหน้างาน หรือเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานเป็นผู้สื่อสาร ควรพิจารณาช่องทางการสื่อสาร หรือหาแนวทางในการสื่อสาร เพื่อให้พนักงานได้เข้ามามีส่วนร่วมในการสื่อสารและแจ้งข้อมูลย้อนกลับด้วย

7. ทักษะ และ การรับรู้ การปฏิบัติตามกฎหมายมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมความปลอดภัย แต่อยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ อาจเกิดจากปัจจัยอื่น ๆ ที่เข้ามาเกี่ยวข้อง ดังนั้นจึงควรหาทางป้องกัน เพื่อไม่ให้เกิดการแสดงออกทางพฤติกรรมความปลอดภัยในด้านลบ

8. ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับเรื่องความปลอดภัย และเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับพนักงาน พบว่าจากการสัมภาษณ์เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน หลายแห่งประสบปัญหาในด้านของผู้บริหาร ไม่ให้ความสำคัญด้านความปลอดภัยเท่าที่ควร มีนโยบายความปลอดภัยมีแผนงาน แต่มุ่งเน้นไปที่การปฏิบัติตามกฎหมายเพียงอย่างเดียว ดังนั้นจึงควรพิจารณาการจัดกิจกรรมรณรงค์ส่งเสริมด้านความปลอดภัยอื่น ๆ เพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจ อีกทั้งทำให้การดำเนินการด้านความปลอดภัยไม่น่าเบื่อในสถานประกอบการ

9. การปลูกจิตสำนึกด้านความปลอดภัย พบว่าจากการสัมภาษณ์เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน ในสถานประกอบการจะมีการปลูกจิตสำนึกความปลอดภัยให้กับพนักงาน แต่ในทางกลับกันผู้บริหาร และหัวหน้างานยังขาดจิตสำนึกความปลอดภัยที่ดี ทำให้บางครั้งการทำงานที่มีความเสี่ยงอันตราย งานที่ต้องใช้อุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคลถูกมองข้าม จึงควรพิจารณาปลูกจิตสำนึกความปลอดภัยไปยังผู้บริหาร และหัวหน้างาน เพื่อให้อยู่ในสายบังคับบัญชา

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. เนื่องจากการศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเรื่อง ทักษะ การรับรู้ และพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานในเขตนิคมอุตสาหกรรมปิ่นทอง จังหวัดชลบุรี โดยไม่มีการแยกสัญชาติขององค์กร ดังนั้นในการศึกษาวิจัยครั้งต่อไป ควรจะศึกษาเรื่อง ทักษะ การรับรู้ และพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานในเขตนิคมอุตสาหกรรมปิ่นทอง จังหวัดชลบุรี โดยแยกตามสัญชาติขององค์กร เพื่อให้มีแนวทางการปฏิบัติที่เหมาะสมกับองค์กรยิ่งขึ้น

2. เนื่องจากการศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเรื่อง ทักษะ การรับรู้ และพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานในเขตนิคมอุตสาหกรรมปิ่นทอง จังหวัดชลบุรี โดยไม่มีการแยกขนาดขององค์กร ดังนั้นในการศึกษาวิจัยครั้งต่อไป ควรจะศึกษาเรื่อง ทักษะ การรับรู้ และพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานในเขตนิคมอุตสาหกรรมปิ่นทอง จังหวัดชลบุรี โดยแยกตามขนาดขององค์กร เพื่อให้มีแนวทางการปฏิบัติที่เหมาะสมกับองค์กรยิ่งขึ้น

3. นอกเหนือจากการปฏิบัติตามกฎหมายของเจ้าหน้าที่ความปลอดภัย ในเรื่องความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานแล้ว ควรพิจารณาถึงกิจกรรม หรือ โครงการณรงค์ส่งเสริมอื่น ๆ ขององค์กรร่วมด้วย

บรรณานุกรม

- กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน. (2548). *การสร้างจิตสำนึกด้านความปลอดภัยในการทำงานให้ครบวงจร*. กรุงเทพฯ: กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน.
- กระทรวงแรงงาน. (2554). *กฎกระทรวง กำหนดมาตรฐานในการบริหารและการจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2553*. เข้าถึงได้จาก http://www.oshthai.org/index.php?option=com_phocadownload&view=category&id=1:law-ministry&Itemid=186
- กมลรัตน์ หล้าสุวรรณ. (2524). *จิตวิทยาการศึกษา*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัย.
- การนิคมแห่งประเทศไทย. (2557). *นิคมอุตสาหกรรมปิ่นทอง*. เข้าถึงได้จาก <http://www.ieat.go.th/ieat/index.php/th/investments/about-industrial-estates/industrial-estates-in-thailand-2/385-2013-10-16-22-39-02>
- กันยา สุวรรณแสง. (2540). *จิตวิทยาทั่วไป*. กรุงเทพฯ: อักษรวิทยา.
- คณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสิ่งแวดล้อม มหาวิทยาลัยมหิดล. (2555). *แนวปฏิบัติอาชีวอนามัยและความปลอดภัย มหาวิทยาลัยมหิดล*. กรุงเทพฯ: ทองสุขพันธ์.
- จำเนียร จวงตระกูล. (2553). *การวิจัยเชิงคุณภาพ เครื่องมือสร้างองค์ความรู้เพื่อการพัฒนาประเทศ*. กรุงเทพฯ: ศูนย์กฎหมายธุรกิจอินเตอร์เนชันแนล.
- เฉลิมชัย ชัยกิตติภรณ์. (2544). *การบริหารงานความปลอดภัย หน่วยที่ 1-8 (พิมพ์ครั้งที่ 12)*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ชัชวาลย์ เมธิกุล. (2554). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำกิจกรรม CCCF ของพนักงานฝ่ายผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ บริษัท ไทยซัมมิท โอโตพาร์ท อินดัสตรี จำกัด*. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชาวิทยาการจัดการอุตสาหกรรม, วิทยาลัยการบริหารและการจัดการ, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- คารณี พานทอง พาลุสุข และและสุรเสกข์ พงษ์หาญยุทธ. (2548). *ทฤษฎีการจูงใจ (พิมพ์ครั้งที่ 7)*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- เดโช สวานานนท์. (2512). *ปทานุกรมจิตวิทยา*. กรุงเทพฯ: โอเคียนสโตร์.
- ณัฐวัตร มนต์เทวี. (2544). *การบริหารงานความปลอดภัย*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

- ถวิล ธาราโกชน์ และศรีณย์ สิริสุข. (2545). *พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาตน*. กรุงเทพฯ: ทิพย์วิสุทธิ์.
- ธิดิ เปรินทร์. (2550). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้ระบบความปลอดภัยและพฤติกรรมความปลอดภัยของพนักงานฝ่ายผลิต โรงงานกลุ่มบริษัทไทยซัมมิท*. วิทยานิพนธ์ วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชาวิทยาการจัดการอุตสาหกรรม, บัณฑิตวิทยาลัย, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- นคร สะสม. (2551). *พฤติกรรมมนุษย์และความปลอดภัยในการทำงาน: กรณีศึกษา บริษัท แมทเทล กรุงเทพฯ จำกัด*. สารนิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการสิ่งแวดล้อม, คณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- นิคมอุตสาหกรรมปิ่นทอง. (2557). *เกี่ยวกับการนิคมปิ่นทอง*. เข้าถึงได้จาก <http://www.pipestate.com/Default.asp?lg=th>
- ประภาเพ็ญ สุวรรณ. (2526). *ทัศนคติ การวัดการเปลี่ยนแปลงและพฤติกรรมอนามัย* (พิมพ์ครั้งที่ 2) กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- ปิยนันท์ สวัสดิ์ศฤงฆาร. (2555). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความปลอดภัยของพนักงานในสถานประกอบกิจการประเภทอุตสาหกรรมการผลิตที่ได้รับรางวัลดีเด่นด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ประจำปี พ.ศ. 2553*. คุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, คณะสังคมศาสตร์, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ภาคย์ ชลสุวัฒน์. (2552). *การปฏิบัติตามกฎหมายความปลอดภัยในงานก่อสร้าง กรณีศึกษาบริษัทก่อสร้างแห่งหนึ่ง*. สารนิพนธ์วิศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาวิศวกรรมการจัดการอุตสาหกรรม, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- รดา ศิริวิโรจน์. (2553). *ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารจัดการความปลอดภัยและพฤติกรรมด้านความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท อินโดรามา โพลีเอสเตอร์ อินดัสตรี จำกัด มหาชน*. งานนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ลิขิต กาญจนารณ์. (2525). *พื้นฐานพฤติกรรมมนุษย์*. นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- วันชัย มีชาติ. (2548). *พฤติกรรมกรรมการองค์การสาธารณะ*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วิจิต อุ่อ้น. (2550). *การวิจัยและการสืบค้นข้อมูลทางธุรกิจ*. กรุงเทพฯ: พรินแอมมี.

- วิฑูรย์ สิมะโชคดี และวีรพงษ์ เฉลิมจิระรัตน์. (2543). *วิศวกรรมและการบริหารความปลอดภัยในโรงงาน*. กรุงเทพฯ: สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น).
- วิทิต กมลรัตน์. (2552). *ศึกษาพฤติกรรมความปลอดภัยในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการบริษัท อิติตยา เบอร์ล่า เคมีคัลส์ (ประเทศไทย) จำกัด (ฟอสเฟต ดีวีชัน)*. สารนิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการสิ่งแวดล้อม, คณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ศักดิ์ สุนทรเสณี. (2531). *เจตคติ*. กรุงเทพฯ: รุ่งวัฒนา.
- ศักดิ์สิทธิ์ กุลวงษ์. (2552). *เอกสารประกอบการสอนวิชา 712302 ความปลอดภัยในงานอุตสาหกรรม*. ชลบุรี: คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์, สุกร เสรีรัตน์, งามอาจ ปทพานิช และปริญญา ถักษิตานนท. (2541). *พฤติกรรมองค์กร*. กรุงเทพฯ: ซีระฟิล์มและไซเท็กซ์.
- สมโภชน์ เอี่ยมสุภาษิต. (2543). *ทฤษฎีและเทคนิคการปรับพฤติกรรม*. (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สิทธิโชค วรานุสันติกุล. (2546). *จิตวิทยาสังคม: ทฤษฎีและการประยุกต์*. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดยูเคชั่น.
- สุชาดา สุธรรมรักษ์. (2531). *เอกสารประกอบการสอน จด.101 จิตวิทยาเบื้องต้น*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ปทุมวัน.
- สุรัชย์ ตรีศิลานันท์. (2552). *ปัจจัยที่มีผลต่อการรับรู้การจัดการความปลอดภัยของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมพลาสติกในจังหวัดนครราชสีมา*. วิทยานิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต, สาขาวิชาเทคโนโลยีการจัดการ, สำนักวิชาเทคโนโลยีสังคม, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี.
- สุรพงษ์ โสธนะเสถียร. (2533). *การสื่อสารกับสังคม*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุรางค์ ใคว์ตระกูล. (2541). *จิตวิทยาการศึกษา* (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สำนักความปลอดภัยแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน. (2554). *โครงสร้างการบริหารด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน*. เข้าถึงได้จาก http://www.oshthai.org/index.php?option=com_content&view=category&id=19&Itemid=201&lang=th
- สำนักงานกองทุนเงินทดแทน สำนักงานประกันสังคม กระทรวงแรงงาน. (2556). *รายงานประจำปี กองทุนเงินทดแทน*. เข้าถึงได้จาก <http://www.sso.go.th/wpr/category.jsp?lang=th&cat=801>

- องอาจ นัยวัฒน์. (2548). *วิธีวิทยาการวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์*. กรุงเทพฯ: สามลดา.
- อนุวัตร หอมรสสุคนธ์. (2552). *สร้างที่ทำงานที่ปลอดภัย*. เข้าถึงได้จาก http://www.npc-se.co.th/npc_date/npc_previews.asp?id_head=5&id_sub=17&id=359
- SF01. (2558, 12 มิถุนายน). *เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับวิชาชีพ*. สัมภาษณ์.
- SF02. (2558, 17 มิถุนายน). *เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับวิชาชีพ ระดับอาวุโส*. สัมภาษณ์.
- SF03. (2558, 22 มิถุนายน). *ผู้จัดการฝ่ายความปลอดภัย และสิ่งแวดล้อม*. สัมภาษณ์.
- SF04. (2558, 12 มิถุนายน). *วิศวกรความปลอดภัย*. สัมภาษณ์.
- Clarke, S. (2006). Safety climate in an automobile manufacturing plant: The effects of work environment, job communication and safety attitudes on accidents and unsafe behavior. *Personnel Review*, 35(4), 413-430.
- Creswell, J. W. & Clark, V.L. (2011). *Designing and conducting mixed methods research* (2nd ed.). New Jersey: Thousand Oaks.
- Nunnally, J. C. & Berstein, I. H. (1994). *Psychometric theory*. (3rd ed). New York: McGraw-Hill.
- Yamane, T. (1973). *Statistics: An introductory analysis*. New York: Harper & Row.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือ



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน คณะการจัดการและการท่องเที่ยว สำนักงานคณบดี โทร. ๒๔๕๔

ที่ ศธ ๖๖๐๓.๑/๐๔๓๗

วันที่ ๑๔ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๕๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือ

เรียน ดร.กัญจนวลัย นนทแก้ว แฟร์รี่

ด้วย นางสาวสรญา พุทธิชิน รหัสประจำตัว ๕๖๙๒๐๖๗๖ นิสิตระดับปริญญาโท หลักสูตร
การจัดการมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ภาคพิเศษ ได้เสนอนิพนธ์ เรื่องทัศนคติ
การรับรู้ และพฤติกรรมการความปลอดภัยในการทำงานในเขตนิคมอุตสาหกรรมปิ่นทอง จังหวัดชลบุรี
โดยมี ดร.พรรัตน์ แสงหาญ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก ขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการสร้างเครื่องมือเพื่อการวิจัย

ในการนี้ คณะฯ พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความเชี่ยวชาญในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของ
เครื่องมือเพื่อการวิจัย จึงขอความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือ (ดังเอกสารแนบ)

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ศธ/๑๖

(นายศักดิ์ชัย เศรษฐ์อนวัช)

รองคณบดีคณะการจัดการและการท่องเที่ยว รักษาการแทน

คณบดีคณะการจัดการและการท่องเที่ยว

ที่ ศธ ๖๖๐๓.๑/๑๐๙๓๔



คณะกรรมการจัดการและการท่องเที่ยว
มหาวิทยาลัยบูรพา
ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี ๒๐๑๓๑

๑๕ ธันวาคม ๒๕๕๗

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือ

เรียน ดร.พิมพ์ปวีณ์ วัฒนาทรงยศ

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสำรวจข้อมูล

ด้วย นางสาวสรญา พุทธชิน รหัสประจำตัว ๕๖๙๒๐๖๗๖ นิสิตระดับปริญญาโท หลักสูตร
การจัดการมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ภาคพิเศษ ได้เสนอวิทยานิพนธ์ เรื่องทัศนคติ
การรับรู้ และพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานในเขตนิคมอุตสาหกรรมปิ่นทอง จังหวัดชลบุรี
โดยมี ดร.พรรัตน์ แสงคงหาญ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก ขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการสร้างเครื่องมือเพื่อการวิจัย
และคณะฯ พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความเชี่ยวชาญในด้านดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ที่ท่านใน
การตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือในครั้งนี้

คณะกรรมการจัดการและการท่องเที่ยว หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน และ
ขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(นายศักดิ์ชัย เศรษฐ์อนวัช)

รองคณบดีคณะกรรมการจัดการและการท่องเที่ยว รักษาการแทน
คณบดีคณะกรรมการจัดการและการท่องเที่ยว

สำนักงานคณบดี

โทร. ๐ ๓๘๑๐ ๒๕๕๙

โทรสาร ๐ ๓๘๑๐ ๒๕๕๙

ที่ ศธ ๖๖๐๓.๑/ว ๐๙๗๓



คณะกรรมการจัดการและการท่องเที่ยว
มหาวิทยาลัยบูรพา
ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี ๒๐๑๓๓

๑๔ ธันวาคม ๒๕๕๗

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือ

เรียน คุณธรรมศิริ แทน้อย

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสำรวจข้อมูล

ด้วย นางสาวสรญา พุทธิชิน รหัสประจำตัว ๕๖๙๒๐๖๗๖ นิสิตระดับปริญญาโท หลักสูตร
การจัดการมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ภาคพิเศษ ได้เสนอมหาวิทยานิพนธ์ เรื่องทัศนคติ
การรับรู้ และพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานในเขตนิคมอุตสาหกรรมปิ่นทอง จังหวัดชลบุรี
โดยมี ดร.พรรัตน์ แสดงหาญ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก ขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการสร้างเครื่องมือเพื่อการวิจัย
และคณะฯ พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความเชี่ยวชาญในด้านดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านใน
การตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือในครั้งนี้

คณะกรรมการจัดการและการท่องเที่ยว หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน และ
ขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

๑/๑๑

(นายศักดิ์ชัย เศรษฐ์อนวัช)

รองคณบดีคณะกรรมการจัดการและการท่องเที่ยว รักษาการแทน

คณบดีคณะกรรมการจัดการและการท่องเที่ยว

สำนักงานคณบดี

โทร. ๐ ๓๘๑๐ ๒๕๕๙

โทรสาร ๐ ๓๘๑๐ ๒๕๕๙

ที่ ศธ ๖๖๐๓.๑/๑๐๕/๓๖



คณะกรรมการจัดการและการท่องเที่ยว
มหาวิทยาลัยราชภัฏ
ต.แสนสุข อ.เมือง จ.สกลบุรี ๒๐๑๓๑

๑๕ ธันวาคม ๒๕๕๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือ

เรียน คุณสุมิตรา วิฑิตกนกอำรง

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสำรวจข้อมูล

ด้วย นางสาวสรณา พุทธชิน รหัสประจำตัว ๕๖๔๒๐๖๗๖ นิสิตระดับปริญญาโท หลักสูตรการจัดการมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ภาคพิเศษ ได้เสนอนิพนธ์ เรื่องทัศนคติการรับรู้ และพฤติกรรมความปอดภัยในการทำงานในเขตนิคมอุตสาหกรรมปิ่นทอง จังหวัดชลบุรี โดยมี ดร.พรรัตน์ แสงคงหาญ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก ขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการสร้างเครื่องมือเพื่อการวิจัยและคณะ พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความเชี่ยวชาญในด้านดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือในครั้งนี้

คณะกรรมการจัดการและการท่องเที่ยว หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(นายศักดิ์ชัย เศรษฐ์อนวัช)

รองคณบดีคณะกรรมการจัดการและการท่องเที่ยว รักษาการแทน
คณบดีคณะกรรมการจัดการและการท่องเที่ยว

สำนักงานคณบดี

โทร. ๐ ๓๘๑๐ ๒๕๕๔

โทรสาร ๐ ๓๘๑๐ ๒๕๕๔

ที่ ศธ ๖๖๐๓.๑/๐๘๓๗



คณะกรรมการจัดการและการท่องเที่ยว
มหาวิทยาลัยบูรพา
ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี ๒๐๑๓๑

๑๕ ธันวาคม ๒๕๕๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือ

เรียน คุณกฤตพร พรหมณ์แก้ว

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสำรวจข้อมูล

ด้วย นางสาวสรณา พุทธชิน รหัสประจำตัว ๕๖๙๒๐๖๗๖ นิสิตระดับปริญญาโท หลักสูตร
การจัดการมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ภาคพิเศษ ได้เสนอวิทยานิพนธ์ เรื่องทัศนคติ
การรับรู้ และพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานในเขตนิคมอุตสาหกรรมปิ่นทอง จังหวัดชลบุรี
โดยมี ดร.พรรัตน์ แสงหาญ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก ขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการสร้างเครื่องมือเพื่อการวิจัย
และคณะฯ พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความเชี่ยวชาญในด้านดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านใน
การตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือในครั้งนี้

คณะกรรมการจัดการและการท่องเที่ยว หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน และ
ขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(นายศักดิ์ชัย เศรษฐ์อนวัช)

รองคณบดีคณะกรรมการจัดการและการท่องเที่ยว รักษาการแทน
คณบดีคณะกรรมการจัดการและการท่องเที่ยว

สำนักงานคณบดี

โทร. ๐ ๓๘๑๐ ๒๕๕๕

โทรสาร ๐ ๓๘๑๐ ๒๕๕๕

ภาคผนวก ข

ผลการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือการวิจัยเชิงปริมาณ

ผลการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือการวิจัยเชิงปริมาณ

ค่าความตรงของเนื้อหา มีความหมาย ดังต่อไปนี้

1 หมายถึง คำถามมีความเหมาะสม

0 หมายถึง ไม่แน่ใจ

-1 หมายถึง คำถามยังไม่เหมาะสม

ตอนที่ 1 แบบสอบถามวัดทัศนคติด้านความปลอดภัย

ข้อ	ข้อคำถาม	ผู้เชี่ยวชาญ ท่านที่ 1	ผู้เชี่ยวชาญ ท่านที่ 2	ผู้เชี่ยวชาญ ท่านที่ 3	ผู้เชี่ยวชาญ ท่านที่ 4	ผู้เชี่ยวชาญ ท่านที่ 5	รวม	IOC	ข้อเสนอแนะ
1	ท่านคิดว่าการทำงานทุกวินาทีจะเกิดความชำนาญจะทำให้ไม่เกิดอุบัติเหตุ (R)	1	1	1	1	1	5	1	
2	ท่านคิดว่าเกิดอุบัติเหตุหรือการบาดเจ็บเล็กน้อยในที่ทำงาน ถือว่าเป็นเรื่องปกติ (R)	1	1	1	1	1	5	1	
3	ท่านคิดว่าอุบัติเหตุจากการทำงานเป็นเรื่องที่สามารถป้องกันได้	1	1	1	1	1	5	1	
4	ท่านคิดว่าไม่สามารถหาทางป้องกันอุบัติเหตุที่เกิดขึ้นซ้ำๆ กันได้ (R)	1	1	1	1	1	5	1	
5	ท่านคิดว่าควรหลีกเลี่ยงงานที่มีความเสี่ยงเพื่อความปลอดภัยในการทำงาน	1	1	0	1	1	4	0.8	ไม่แน่ใจว่าการตอบแบบไหนจะเป็นคำตอบที่ถูกต้อง ในมุมมองของงานที่มีความเสี่ยงทำได้แต่ต้องมีการปรับปรุงแก้ไข ไม่ใช่การเลี่ยงไม่ทำ
6	ท่านคิดว่าความปลอดภัยในการทำงานไม่ขึ้นอยู่กับความเสี่ยงของงาน (R)	1	1	1	1	1	5	1	
7	ท่านคิดว่าการทำงานที่ไม่มีความเสี่ยงจะทำให้ท่านมีความปลอดภัยในการทำงาน	1	1	0	1	1	4	0.8	ต้องตอบว่าจะไรจึงจะบงบอกว่ามีทัศนคติที่ดี? งานที่ไม่เสี่ยงก็ไม่ได้หมายความว่า จะไม่มีอุบัติเหตุ
8	ท่านคิดว่าพนักงานควรมีสิทธิรับรู้อันตรายการทำงานที่ปลอดภัย	1	1	1	1	1	5	1	
9	ท่านคิดว่าองค์กรที่ติดตั้งแจ้งให้พนักงานรับรู้ในทุกจุดที่มีความเสี่ยงต่อการเกิดอันตราย	1	1	1	1	1	5	1	
10	ท่านคิดว่าในการทำงานควรปฏิบัติตามวิธีการที่องค์กรกำหนดไว้	1	1	1	1	1	5	1	
11	ท่านคิดว่าภาวะร่างกายที่ไม่เหมาะสม เช่น เจ็บป่วย อ่อนเพลีย เพราะนอนดึกหรือดื่มสุราสามารถทำให้เกิดอุบัติเหตุได้แม้ว่าจะปฏิบัติตามตามวิธีการทำงานที่ปลอดภัย	1	1	1	1	1	5	1	
12	ท่านคิดว่าสาเหตุหนึ่งของความไม่ปลอดภัยในการทำงาน คือการไม่ปฏิบัติตามวิธีการที่ปลอดภัย	1	1	1	1	1	5	1	

ตอนที่ 1 แบบสอบถามวัดทัศนคติด้านความปลอดภัย (ต่อ)

ข้อ	ข้อความ	ผู้เชี่ยวชาญ ท่านที่ 1	ผู้เชี่ยวชาญ ท่านที่ 2	ผู้เชี่ยวชาญ ท่านที่ 3	ผู้เชี่ยวชาญ ท่านที่ 4	ผู้เชี่ยวชาญ ท่านที่ 5	รวม	IOC	ข้อเสนอแนะ
13	ท่านคิดว่าการทำงานล่วงเวลาไม่ได้มีผลต่อความเสี่ยงต่อความปลอดภัยในการทำงาน (R)	1	1	1	1	1	5	1	
14	ท่านคิดว่า การพักผ่อนไม่เพียงพอจากการทำงานล่วงเวลา อาจทำให้เกิดความไม่ปลอดภัยได้	1	1	1	1	1	5	1	
15	ท่านคิดว่าการใช้อุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยส่วนบุคคล (เช่น หมวกนิรภัย แวนตาบริก) ในขณะที่ทำงาน จะทำให้มีความปลอดภัยในการทำงาน	1	1	-1	1	1	3	0.6	แก้ไขคำถามเป็น ท่านคิดว่าการใช้ อุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยส่วนบุคคล (เช่น หมวกนิรภัย แวนตาบริก) ในขณะที่ทำงาน จะช่วยลด บรรเทาอันตรายจากการทำงาน ให้มีความรุนแรงน้อยลง
16	ท่านคิดว่า การใช้อุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยส่วนบุคคลที่เหมาะสมกับงาน จะช่วยลดความเสี่ยงในการทำงานได้	1	1	1	1	1	5	1	
17	ท่านคิดว่า การรักษาความสะอาดในพื้นที่ทำงานมีส่วนช่วยทำให้เกิดความปลอดภัยในการทำงาน	1	1	1	1	1	5	1	
18	ท่านคิดว่า การจัดพื้นที่ทำงานให้เป็นระเบียบเรียบร้อย มีส่วนช่วยทำให้เกิดความปลอดภัยในการทำงาน	1	1	1	1	1	5	1	

ตอนที่ 2 การรับรู้การปฏิบัติตามกฎหมาย

ข้อ	ข้อความ	ผู้เชี่ยวชาญ ท่านที่ 1	ผู้เชี่ยวชาญ ท่านที่ 2	ผู้เชี่ยวชาญ ท่านที่ 3	ผู้เชี่ยวชาญ ท่านที่ 4	ผู้เชี่ยวชาญ ท่านที่ 5	รวม	IOC	ข้อเสนอแนะ
1	องค์กรมีการกำหนดนโยบายด้านความปลอดภัย	1	1	1	1	1	5	1	
2	ผู้บริหารมีการสนับสนุนนโยบายด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน	1	1	1	1	1	5	1	
3	องค์กรสนับสนุนให้พนักงานมีส่วนร่วมในการทำงาน เพื่อความปลอดภัย ทั้งผู้ปฏิบัติงานและผู้บริหารทุกระดับ	1	1	1	1	1	5	1	
4	องค์กรมีการสื่อสารนโยบายไปยังพนักงานระดับต่างๆ	1	1	1	1	1	5	1	
5	องค์กรมีการจัดตั้งคณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน	1	1	1	1	1	5	1	
6	องค์กรมีการจัดตั้งหน่วยงานความปลอดภัยหรือเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน	1	1	1	1	1	5	1	

ตอนที่ 2 การรับรู้การปฏิบัติตามกฎหมาย(ต่อ)

ข้อ	ชื่อสาขาน	ผู้เชี่ยวชาญ ท่านที่ 1	ผู้เชี่ยวชาญ ท่านที่ 2	ผู้เชี่ยวชาญ ท่านที่ 3	ผู้เชี่ยวชาญ ท่านที่ 4	ผู้เชี่ยวชาญ ท่านที่ 5	รวม	IOC	ข้อเสนอแนะ
7	องค์กรมีการประชุมคณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานอย่างน้อยเดือนละ 1 ครั้ง	1	1	1	1	1	5	1	
8	องค์กรมีการสำรวจความปลอดภัย โดยคณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานเดือนละ 1 ครั้ง	1	1	1	1	1	5	1	
9	องค์กรมีแผนงานการปฏิบัติตามกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับความปลอดภัย	1	1	1	1	1	5	1	
10	องค์กรมีการปฐมพยาบาลพนักงานใหม่เกี่ยวกับความรู้พื้นฐานเรื่องความปลอดภัย	1	1	1	1	1	5	1	
11	องค์กรมีการอบรมเรื่องความปลอดภัย ในการทำงานเกี่ยวกับงานเฉพาะด้าน เช่น การขับรถยก การควบคุมเครน เป็นต้น	1	1	1	1	1	5	1	
12	องค์กรมีการตรวจ ทัศนสภาพแวดล้อมในการทำงานปีละ 1 ครั้ง	1	1	0	1	1	4	0.8	ตรวจอื่นๆ ปีละ 1 ครั้ง ตรวจวัดสารเคมีปีละ 2 ครั้ง
13	องค์กรจัดให้มีการตรวจสอบสุขภาพพนักงานประจำปี	1	1	1	1	1	5	1	
14	องค์กรมีซ้อมแผนฉุกเฉินและการป้องกันอัคคีภัย	1	1	1	1	1	5	1	
15	องค์กรได้มีการประเมินผลการปฏิบัติตามนโยบายด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน	1	1	0	1	1	4	0.8	ไม่แน่ใจว่า พนักงานจะทราบเรื่องการดำเนินการพวกนี้ มีขึ้นใน 2 หมวดสุดท้าย ของตอนที่ 2 ที่ว่า คำถามยากกับกลุ่มคนทั่วไปที่จะเข้าถึงกิจกรรม อาจได้ผลการตอบแบบสอบถามที่ไม่ตรงกับความเป็นจริง ได้คะแนนที่ตอบได้ อาจเป็นคนที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรม เช่น คณะกรรมการความปลอดภัย
16	องค์กรได้มีการทบทวนนโยบายการปฏิบัติตามนโยบายด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน	1	1	0	1	1	4	0.8	
17	องค์กรมีการประเมินผลการจัดการตามแผนงานด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน	1	1	0	1	1	4	0.8	
18	องค์กรมีการทบทวนการจัดการตามแผนงานด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน	1	1	0	1	1	4	0.8	
19	องค์กรมีการสื่อสารผลการประเมินให้พนักงานทราบ	1	1	0	1	1	4	0.8	
20	องค์กรมีการสื่อสารผลการทบทวนให้พนักงานทราบ	1	1	0	1	1	4	0.8	
21	องค์กรได้กำหนดให้มีการตรวจติดตามผลการปฏิบัติงาน	1	1	0	1	1	4	0.8	
22	องค์กรมีการนำผลการตรวจติดตามผลการปฏิบัติงานตามแผนงาน ไปวิเคราะห์หาสาเหตุการบาดเจ็บหรือการเจ็บป่วยจากการทำงาน	1	1	0	1	1	4	0.8	
23	องค์กรมีการนำผลการวิเคราะห์ไปแก้ไขปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานให้ปลอดภัย	1	1	0	1	1	4	0.8	
24	องค์กรมีบันทึกรายงานการดำเนินการปรับปรุงด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน	1	1	0	1	1	4	0.8	

ตอนที่ 3 พฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงาน

ข้อ	ข้อความ	ผู้เชี่ยวชาญ ท่านที่ 1	ผู้เชี่ยวชาญ ท่านที่ 2	ผู้เชี่ยวชาญ ท่านที่ 3	ผู้เชี่ยวชาญ ท่านที่ 4	ผู้เชี่ยวชาญ ท่านที่ 5	รวม	IOC	ข้อเสนอแนะ
1	ท่านไม่หยอกล้อกันกับเพื่อนร่วมงานระหว่างปฏิบัติงาน	1	1	1	1	1	5	1	
2	ท่านมีสมาธิขณะทำงาน	1	1	-1	1	1	3	0.6	ท่านมีสติกับการทำงานเสมอ
3	ท่านสวมเครื่องแบบทำงานให้หลวมๆ เพื่อจะได้ทำงานได้สะดวก (R)	1	1	1	1	1	5	1	
4	ท่านสวมอุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยส่วนบุคคลตามลักษณะงานทุกครั้ง	1	1	1	1	1	5	1	
5	ท่านใช้ลิ้นเทียงยกของ หรือหาค้นช่วย เมื่อไม่สามารถยกได้ด้วยตนเอง	1	1	1	1	1	5	1	
6	ท่านพักผ่อนอย่างเพียงพอก่อนการปฏิบัติงานในแต่ละครั้ง	1	1	1	1	1	5	1	
7	ท่านตรวจสอบสภาพของเครื่องจักรก่อนใช้งานทุกครั้ง	1	1	1	1	1	5	1	
8	ในขณะที่ปฏิบัติงาน ท่านมักจะถอดฝาครอบเครื่องจักรออก (R)	1	1	-1	1	1	3	0.6	ในขณะที่ปฏิบัติงาน ถ้ามีโอกาส ท่านมักจะถอดฝาครอบเครื่องจักรออก (R)
9	ท่านถอดระบบเซฟตี้ หรือ เซนเซอร์ออกจากเครื่องจักรขณะทำงาน (R)	1	1	1	1	1	5	1	
10	ท่านตรวจสอบสภาพของเครื่องมือ และอุปกรณ์ก่อนใช้งาน	1	1	1	1	1	5	1	
11	ท่านใช้อุปกรณ์เครื่องมือสำหรับงานที่มีลักษณะต่างกัน ทดแทนกันได้ เช่น ใช้ใบตัดแทนใบเจียร์ (R)	1	1	1	1	1	5	1	
12	ท่านใช้อุปกรณ์เครื่องมือจนอยู่ในสภาพชำรุด ท่านจึงค่อยนำไปซ่อม (R)	1	1	-1	1	1	3	0.6	ท่านใช้อุปกรณ์เครื่องมือ จนอยู่ในสภาพชำรุด ไม่สามารถใช้งานได้ ท่านจึงค่อยนำไปซ่อม
13	ท่านจัดเก็บสิ่งของ และทำความสะอาดพื้นที่ทำงาน เป็นประจำ	1	1	1	1	1	5	1	
14	ท่านไม่วางของเกะกิดขวางเครื่องจักรหรืออุปกรณ์ที่ใช้ในขณะที่ทำงาน	1	1	1	1	1	5	1	
15	ท่านไม่ทำงานในพื้นที่ขรุขระลาดชันหรือลื่น	1	1	1	1	1	5	1	
16	ท่านไม่ทำงานที่ต้องสัมผัสกับสารเคมีโดยตรง	1	1	0	1	1	4	0.8	ท่านไม่ทำงานที่ต้องสัมผัสกับสารเคมีโดยตรง โดยไม่มีอุปกรณ์เครื่องมือ หรือ PPE ป้องกัน
17	ท่านทำงานในที่ที่ไม่มีระบบระบายอากาศ (R)	1	1	0	1	1	4	0.8	ไม่แน่ใจว่า ระบบระบายอากาศคืออะไร ทางกล หรือตามธรรมชาติ หรือทั้ง 2 อย่าง
18	ท่านทำงานโดยปฏิบัติตามขั้นตอนที่กำหนดไว้	1	1	1	1	1	5	1	

ตอนที่ 3 พฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงาน(ต่อ)

ข้อ	ข้อกำหนด	ผู้เชี่ยวชาญ	ผู้เชี่ยวชาญ	ผู้เชี่ยวชาญ	ผู้เชี่ยวชาญ	ผู้เชี่ยวชาญ	รวม	IOC	ข้อเสนอแนะ
		ท่านที่ 1	ท่านที่ 2	ท่านที่ 3	ท่านที่ 4	ท่านที่ 5			
19	ท่านปรึกษาหัวหน้างานเมื่อไม่เข้าใจวิธีปฏิบัติงาน	1	1	1	1	1	5	1	
20	ท่านรายงานหัวหน้างานทุกครั้งเมื่อมีสิ่งผิดปกติเกิดขึ้น	1	1	1	1	1	5	1	
21	ท่านแจ้งให้หัวหน้างานทราบทันทีเมื่อพบว่ามีอุปกรณ์ เครื่องมือ หรือเครื่องจักรชำรุด	1	1	1	1	1	5	1	
22	ท่านเสนอแนะหรือให้ข้อคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน	1	1	1	1	1	5	1	
23	ท่านนำความรู้ที่ได้รับอบรมไปใช้เพื่อป้องกันอันตรายในด้านต่างๆ	1	1	1	1	1	5	1	

ภาคผนวก ค
เครื่องมือการวิจัยเชิงปริมาณ

แบบสอบถามการวิจัย
เรื่อง ทักษะการรับรู้ และพฤติกรรมความปลอดภัยของพนักงาน
ในเขตนิคมอุตสาหกรรมปิ่นทอง จังหวัดชลบุรี

แบบสอบถามชุดนี้จัดทำขึ้น โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาทัศนคติความปลอดภัยในการทำงานของพนักงาน เพื่อศึกษาการรับรู้ของพนักงานที่มีต่อการปฏิบัติงานตามกฎหมายความปลอดภัยของเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน และเพื่อศึกษาพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของพนักงาน ในเขตนิคมอุตสาหกรรมปิ่นทอง จังหวัดชลบุรี

คำตอบของท่านจะไม่มีการนำไปเปิดเผยเป็นรายบุคคลและองค์กร แต่จะนำเสนอเป็นภาพรวมทั้งหมด ท่านเป็นหนึ่งในที่จะช่วยให้การศึกษารุ่นนี้สำเร็จจึงขอได้โปรดตอบตามความเป็นจริงเพื่อให้ผลการวิจัยเชื่อถือได้และเป็นประโยชน์ต่อไป

คำชี้แจง

1. ผู้ตอบแบบสอบถามชุดนี้คือ พนักงานฝ่ายผลิตของสถานประกอบการ ในเขตนิคม
2. แบบสอบถามนี้แบ่งออกเป็น 3 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามวัดระดับทัศนคติด้านความปลอดภัย

ตอนที่ 2 แบบสอบถามวัดระดับการรับรู้การปฏิบัติตามกฎหมาย

ตอนที่ 3 แบบสอบถามวัดระดับพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงาน

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะอื่นๆ ด้านความปลอดภัย

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณทุกท่านที่ได้สละเวลาในการให้ข้อมูลในครั้งนี้

สรญา พุทธิจิน

นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาการจัดการทรัพยากรมนุษย์
 คณะการจัดการและการท่องเที่ยว มหาวิทยาลัยบูรพา

ตอนที่ 1 แบบสอบถามวัดทัศนคติด้านความปลอดภัย

ความคิดเห็นของบุคคลต่อความปลอดภัย ครอบคลุมประเด็นด้านต่างๆ คือ สาเหตุและการป้องกันอุบัติเหตุ การทำงานที่มีความเสี่ยง สิทธิเกี่ยวกับการทำงานที่ปลอดภัย การทำงานตามวิธีการทำงานที่ปลอดภัย การทำงานล่วงเวลา การใช้อุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยส่วนบุคคล และการรักษาความสะอาดเรียบร้อยในสถานที่ปฏิบัติงาน

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ตามระดับความคิดเห็นดังต่อไปนี้

- 5 เท่ากับ เห็นด้วยมากที่สุด
 4 เท่ากับ เห็นด้วยมาก
 3 เท่ากับ เห็นด้วยปานกลาง
 2 เท่ากับ เห็นด้วยน้อย
 1 เท่ากับ เห็นด้วยน้อยที่สุด

ข้อความ	5	4	3	2	1
สาเหตุและการป้องกันอุบัติเหตุ					
1. ท่านคิดว่าการทำงานทุกวันจนเกิดความชำนาญ จะทำให้ไม่เกิดอุบัติเหตุ					
2. ท่านคิดว่าการเกิดอุบัติเหตุ หรือการบาดเจ็บเล็กน้อยในที่ทำงาน ถือเป็นเรื่องปกติ					
3. ท่านคิดว่าอุบัติเหตุจากการทำงานเป็นเรื่องที่สามารถป้องกันได้					
4. ท่านคิดว่าไม่สามารถหาทางป้องกันอุบัติเหตุที่เกิดขึ้นซ้ำๆ กันได้					
การทำงานที่มีความเสี่ยง					
5. ท่านคิดว่าควรหลีกเลี่ยงงานที่มีความเสี่ยง เพื่อความปลอดภัยในการทำงาน					
6. ท่านคิดว่าความปลอดภัยในการทำงานไม่ขึ้นอยู่กับความเสี่ยงของงาน					
7. ท่านคิดว่าการทำงานที่ไม่มีความเสี่ยงจะทำให้ท่านมีความปลอดภัยในการทำงาน					
สิทธิเกี่ยวกับการทำงานที่ปลอดภัย					
8. ท่านคิดว่าพนักงานควรมีสิทธิรับรู้ขั้นตอนการทำงานที่ปลอดภัย					
9. ท่านคิดว่าองค์กรที่ดีต้องแจ้งให้พนักงานรับรู้ในทุกจุดที่มีความเสี่ยงต่อการเกิดอันตราย					

ข้อความ	5	4	3	2	1
การทำงานตามวิธีการทำงานที่ปลอดภัย					
10. ท่านคิดว่าในการทำงานควรปฏิบัติตามวิธีการที่องค์การกำหนดไว้					
11. ท่านคิดว่าภาวะร่างกายที่ไม่เหมาะสม เช่น เจ็บป่วย อ่อนเพลีย เพราะนอนดึกหรือดื่มสุรา สามารถทำให้เกิดอุบัติเหตุได้ แม้ว่าจะปฏิบัติงานตามวิธีการทำงานที่ปลอดภัย					
12. ท่านคิดว่าสาเหตุหนึ่งของความไม่ปลอดภัยในการทำงาน คือการไม่ปฏิบัติตามวิธีการที่ปลอดภัย					
การทำงานล่วงเวลา					
13. ท่านคิดว่าการทำงานล่วงเวลาไม่ได้มีผลต่อความเสี่ยงต่อความปลอดภัยในการทำงาน					
14. ท่านคิดว่า การพักผ่อน ไม่เพียงพอจากการทำงานล่วงเวลา อาจทำให้เกิดความไม่ปลอดภัยได้					
การใช้อุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยส่วนบุคคล					
15. ท่านคิดว่าการใช้อุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยส่วนบุคคล (เช่น หมวกนิรภัย แวนตานิรภัย) ในขณะที่ทำงาน จะทำให้มีความปลอดภัยในการทำงาน					
16. ท่านคิดว่า การใช้อุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยส่วนบุคคลที่เหมาะสมกับงาน จะช่วยลดความเสี่ยงในการทำงานได้					
การรักษาความสะอาดเรียบร้อยในสถานที่ปฏิบัติงาน					
17. ท่านคิดว่า การรักษาความสะอาดในพื้นที่ทำงาน มีส่วนช่วยทำให้เกิดความปลอดภัยในการทำงาน					
18. ท่านคิดว่า การจัดพื้นที่ทำงานให้เป็นระเบียบเรียบร้อย มีส่วนช่วยทำให้เกิดความปลอดภัยในการทำงาน					

ตอนที่ 2 การรับรู้การปฏิบัติตามกฎหมาย

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ตามระดับความคิดเห็นดังต่อไปนี้

- 5 เท่ากับ รับรู้มากที่สุด
 4 เท่ากับ รับรู้มาก
 3 เท่ากับ ไม่แน่ใจ
 2 เท่ากับ รับรู้น้อย
 1 เท่ากับ ไม่รู้เลย

ข้อความ	5	4	3	2	1
นโยบายด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน					
1. องค์กรมีการกำหนดนโยบายด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน					
2. ผู้บริหารมีการสนับสนุนนโยบายด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน					
3. องค์กรสนับสนุนให้พนักงานมีส่วนร่วมในการทำงาน เพื่อความปลอดภัย ทั้งผู้ปฏิบัติงาน และผู้บริหารทุกระดับ					
4. องค์กรมีการสื่อสารนโยบายไปยังพนักงานระดับต่างๆ					
โครงสร้างการบริหารด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน					
5. องค์กรมีการจัดตั้งคณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน					
6. องค์กรมีการจัดตั้งหน่วยงานความปลอดภัย หรือเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน					
7. องค์กรมีการประชุมคณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานอย่างน้อยเดือนละ 1 ครั้ง					
8. องค์กรมีการสำรวจความปลอดภัย โดยคณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานเดือนละ 1 ครั้ง					

ข้อคำถาม	5	4	3	2	1
แผนงานด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน และการนำไปปฏิบัติ					
9. องค์กรมีแผนงานการปฏิบัติตามกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน					
10. องค์กรมีการปฐมนิเทศพนักงานใหม่เกี่ยวกับความรู้พื้นฐานเรื่องความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน					
11. องค์กรมีการอบรมเรื่องความปลอดภัยในการทำงานเกี่ยวกับงานเฉพาะด้าน เช่น การขับรถยก การควบคุมเครน เป็นต้น					
12. องค์กรมีการตรวจวัดสภาพแวดล้อมในการทำงานปีละ 1 ครั้ง					
13. องค์กรจัดให้มีการตรวจสุขภาพพนักงานประจำปี					
14. องค์กรมีซ้อมแผนฉุกเฉินและการป้องกันอัคคีภัย					
การประเมินผลและทบทวนการจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน					
15. องค์กรได้มีการประเมินผลการปฏิบัติตามนโยบายด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน					
16. องค์กรได้มีการทบทวนนโยบายการปฏิบัติตามนโยบายด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน					
17. องค์กรมีการประเมินผลการจัดการตามแผนงานด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน					
18. องค์กรมีการทบทวนการจัดการตามแผนงานด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน					
19. องค์กรมีการสื่อสารผลการประเมินให้พนักงานทราบ					
20. องค์กรมีการสื่อสารผลการทบทวนให้พนักงานทราบ					
การดำเนินการปรับปรุงด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน					
21. องค์กรได้กำหนดให้มีการตรวจติดตามผลการปฏิบัติงาน					
22. องค์กรมีการนำผลการตรวจติดตามผลการปฏิบัติงานตามแผนงาน ไปวิเคราะห์หาสาเหตุการบาดเจ็บหรือการเจ็บป่วยจากการทำงาน					
23. องค์กรมีการนำผลการวิเคราะห์ไปแก้ไขปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานให้ปลอดภัย					
24. องค์กรมีบันทึกรายงานการดำเนินการปรับปรุงด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน					

ตอนที่ 3 พฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงาน

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ตามระดับความคิดเห็นดังต่อไปนี้

- 5 เท่ากับ ปฏิบัติทุกครั้ง
 4 เท่ากับ ปฏิบัติเกือบทุกครั้ง
 3 เท่ากับ ปฏิบัติบางครั้ง
 2 เท่ากับ ปฏิบัตินาน ๆ ครั้ง
 1 เท่ากับ ไม่เคยปฏิบัติ

ข้อคำถาม	5	4	3	2	1
ด้านการปฏิบัติงาน					
1. ท่านไม่หยอกล้อกันกับเพื่อนร่วมงานระหว่างปฏิบัติงาน					
2. ท่านมีสมาธิขณะทำงาน					
3. ท่านสวมเครื่องแบบทำงานให้หลวมๆ เพื่อจะได้ทำงานได้สะดวก					
4. ท่านสวมอุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยส่วนบุคคลตามลักษณะงานทุกครั้ง					
5. ท่านใช้สื่อเตือนยกของ หรือหากคนช่วย เมื่อไม่สามารถยกได้ด้วยตนเอง					
6. ท่านพักผ่อนอย่างเพียงพอก่อนการปฏิบัติงานในแต่ละครั้ง					
ด้านเครื่องมือเครื่องจักรอุปกรณ์					
7. ท่านตรวจสอบสภาพของเครื่องจักรก่อนใช้งานทุกครั้ง					
8. ในขณะที่ปฏิบัติงาน ท่านมักจะถอดฝาครอบเครื่องจักรออก					
9. ท่านถอดระบบเซฟตี้ หรือเซนเซอร์ออกจากเครื่องจักรขณะทำงาน					
10. ท่านตรวจสอบสภาพของเครื่องมือ และอุปกรณ์ก่อนใช้งาน					
11. ท่านใช้อุปกรณ์เครื่องมือสำหรับงานที่มีลักษณะต่างกัน ทดแทนกันได้ เช่น ใช้ใบตัดแทนใบเลื่อย					
12. ท่านใช้อุปกรณ์เครื่องมือจนอยู่ในสภาพชำรุด ท่านจึงค่อยนำไปซ่อม					
ด้านสภาพแวดล้อม					
13. ท่านจัดเก็บสิ่งของ และทำความสะอาดพื้นที่ทำงาน เป็นประจำ					
14. ท่านไม่วางของเกะกะกีดขวางเครื่องจักรหรืออุปกรณ์ที่ใช้ในขณะทำงาน					
15. ท่านไม่ทำงานในพื้นที่ขรุขระลาดชันหรือลื่น					
16. ท่านไม่ทำงานที่ต้องสัมผัสกับสารเคมีโดยตรง					
17. ท่านทำงานในที่ที่ไม่มีระบบระบายอากาศ					

ข้อคำถาม	5	4	3	2	1
ด้านการจัดการ					
18. ท่านทำงาน โดยปฏิบัติตามขั้นตอนที่กำหนดไว้					
19. ท่านปรึกษาหัวหน้างานเมื่อไม่เข้าใจวิธีปฏิบัติงาน					
20. ท่านรายงานหัวหน้างานทุกครั้งเมื่อมีสิ่งผิดปกติเกิดขึ้น					
21. ท่านแจ้งให้หัวหน้างานทราบทันที เมื่อพบว่ามีอุปกรณ์ เครื่องมือ หรือ เครื่องจักรชำรุด					
22. ท่านเสนอแนะหรือให้ข้อคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน					
23. ท่านนำความรู้ที่ได้รับการอบรมไปใช้เพื่อป้องกันอันตรายในด้านต่าง ๆ					

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะอื่น ๆ ด้านความปลอดภัย

.....

.....

.....

.....

ภาคผนวก ง

ผลการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือการวิจัยเชิงคุณภาพ

ข้อเสนอแนะ

ผู้ตรวจราชการที่ 1	ผู้ตรวจราชการที่ 2	ผู้ตรวจราชการที่ 3	ผู้ตรวจราชการที่ 4	ผู้ตรวจราชการที่ 5
--------------------	--------------------	--------------------	--------------------	--------------------

ตอนที่ 1 ทักษะความรู้
 ทักษะความรู้ที่ตรงกันหรือไม่

1. อุปนิสัยในการทำงาน	ผ่าน	ผ่าน	ผ่าน	ผ่าน
2. การทำงานที่มีความเสี่ยง	ผ่าน	ผ่าน	ผ่าน	ผ่าน
3. ลีลาการทำงานที่ปลอดภัย	ผ่าน	ผ่าน	ผ่าน	ผ่าน
4. การทำงานตามวิธีการทำงานที่ปลอดภัย	ผ่าน	ผ่าน	ผ่าน	ผ่าน
5. การทำงานล่วงหน้า	ผ่าน	ผ่าน	ผ่าน	ผ่าน
6. การใช้อุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยส่วนบุคคล	ผ่าน	ผ่าน	ผ่าน	ผ่าน
7. การรักษาระยะปลอดภัยหรืออยู่ในสถานที่ปฏิบัติงาน	ผ่าน	ผ่าน	ผ่าน	ผ่าน

ตอนที่ 2 การปฏิบัติตามกฎหมายความปลอดภัย

1. นโยบายด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ของสถานประกอบการ	ผ่าน	ผ่าน	ผ่าน	ผ่าน
2. โครงสร้างการบริหารด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ของสถานประกอบการ	ผ่าน	ผ่าน	ผ่าน	ผ่าน
3. แผนงานด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน และการนำไปปฏิบัติของสถานประกอบการ	ผ่าน	ผ่าน	ผ่าน	ผ่าน
4. การประเมินผลและทบทวนการจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานของสถานประกอบการ	ผ่าน	ผ่าน	ผ่าน	ผ่าน
5. การดำเนินการปรับปรุงด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานของสถานประกอบการ	ผ่าน	ผ่าน	ผ่าน	ผ่าน

ผลการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือการวิจัยเชิงคุณภาพ (ต่อ)

ข้อความ/คำถามที่แสดงเป็นแนวทางทรงกลมภาพ		ข้อเสนอแนะ			
	ผู้เชี่ยวชาญที่ 1	ผู้เชี่ยวชาญที่ 2	ผู้เชี่ยวชาญที่ 3	ผู้เชี่ยวชาญที่ 4	ผู้เชี่ยวชาญที่ 5
ตอนที่ 3 พฤติกรรมความปลอดภัย					
ท่านมีความคิดเห็นอย่างไร ต่อพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงาน ในประเด็นดังต่อไปนี้	พฤติกรรมของตัวเอง/พนักงาน/ผู้จัดการ	ผ่าน	พฤติกรรมของพนักงาน หรือ พฤติกรรมของเจป.	ผ่าน	ผ่าน
1. การปฏิบัติงาน	ผ่าน	ผ่าน	ผ่าน	ผ่าน	ผ่าน
2. การใช้เครื่องมือ เครื่องจักร และอุปกรณ์	ผ่าน	ผ่าน	ผ่าน	ผ่าน	ผ่าน
3. สภาพแวดล้อม	ผ่าน	ผ่าน	ผ่าน	ผ่าน	ผ่าน
4. การจัดการความปลอดภัย	ผ่าน	ผ่าน	ผ่าน	ผ่าน	ผ่าน
ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะอื่น ๆ ด้านความปลอดภัย					
1. ท่านคิดว่าอะไร เป็นสิ่งที่ทำให้เกิดความปลอดภัยในการทำงาน	ผ่าน	ผ่าน	ผ่าน	ผ่าน	ผ่าน
2. ท่านคิดว่าควรมีวิธีการอย่างไร ในการป้องกันอุบัติเหตุในการทำงาน	ผ่าน	ผ่าน	ผ่าน	ผ่าน	ผ่าน
3. ท่านมีข้อเสนอแนะเพิ่มเติมอย่างไร ต่อการจัดการความปลอดภัยในสถานประกอบการ	ผ่าน	ผ่าน	ผ่าน	ผ่าน	ผ่าน
ตอนที่ 5 ผู้ให้ข้อมูลในการวิจัยท่านต่อไป					
1. หากจะสัมภาษณ์ผู้ที่เข้าใจเรื่อง ทัศนคติ การรับรู้ และพฤติกรรมความปลอดภัย เช่น ท่าน ท่าน จะแนะนำให้สัมภาษณ์ใคร	ผ่าน	ผ่าน	ผ่าน	ผ่าน	ผ่าน
	1) ตามแต่สิ่งที่เข้าไปตาม กฎหมาย หากองค์การมีมากกว่า กฎหมายจะถามหรือ ไม่ 2) พฤติกรรม - ทำบ่อย/ภย/น้อย/ไม่ทำ หรือ ไม่เป็น พฤติกรรมของใคร	-	สัมภาษณ์ เจป. ทั้งปีของ 1,2,3 หรือเลือกปีหนึ่งของเดียว	-	-
ความคิดเห็นที่เสนอแบบสอบถาม					

ภาคผนวก จ
เครื่องมือการวิจัยเชิงคุณภาพ

แบบแนวทางสัมภาษณ์
เรื่อง ทักษะการรับรู้ และพฤติกรรมความปลอดภัย
ในเทคนิคอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรี: การวิจัยแบบผสม

คำชี้แจง

ด้วยนางสาวสรญา พุทธิจีน นิสิตหลักสูตรการจัดการมหาบัณฑิต สาขาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ คณะการจัดการและการท่องเที่ยว มหาวิทยาลัยบูรพา กำลังทำการวิจัยเรื่อง ทักษะการรับรู้ และพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงาน ในเทคนิคอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรี: การวิจัยแบบผสม มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการปฏิบัติงานตามกฎหมายความปลอดภัยของเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน ศึกษาการรับรู้ของพนักงานที่มีต่อการปฏิบัติงานตามกฎหมายความปลอดภัยของเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน ศึกษาทัศนคติความปลอดภัยในการทำงานของพนักงาน และเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน และศึกษาพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานและเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน ในเทคนิคอุตสาหกรรมปิ่นทอง จังหวัดชลบุรี

เหตุที่ศึกษาเรื่องนี้ เพราะความปลอดภัยเป็นเรื่องสำคัญสำหรับสถานประกอบการในทุก ๆ แห่ง เพราะหากมีอุบัติเหตุเกิดขึ้นในการทำงาน ที่เป็นปัญหาในการบั่นทอนคุณภาพชีวิตของพนักงาน ซึ่งถือเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าต่อการพัฒนาประเทศ หากพนักงานเกิดอุบัติเหตุในการทำงาน ย่อมเป็นมูลเหตุสำคัญที่ทำให้สถานประกอบการต้องประสบปัญหาในการผลิต เช่น การผลิตต้องหยุดชะงักหรือลดลง จากที่เคยผลิตได้ พนักงานไม่สามารถทำงานได้ และต้นทุนการผลิตสูงขึ้นเพราะจำเป็นต้องหาพนักงานใหม่ และฝึกงานใหม่เพื่อทดแทนพนักงานเก่า เป็นต้น นอกจากนี้การได้เห็นเพื่อนร่วมงานเกิดอุบัติเหตุในการทำงาน ย่อมทำให้พนักงานเสียขวัญ กำลังใจในการทำงานอีกด้วย ดังนั้น หากสถานประกอบการได้มีการจัดการความปลอดภัยที่ชัดเจนและเข้มแข็ง ก็จะช่วยสร้างความปลอดภัยให้กับพนักงานได้ ซึ่งการสัมภาษณ์ในครั้งนี้จะใช้ข้อมูลเพื่อการศึกษาวิจัยเท่านั้น ผู้วิจัยขออนุญาตบันทึกเสียงการสัมภาษณ์เพื่อให้มั่นใจว่าได้นำข้อมูลถูกต้องตามที่ท่านให้สัมภาษณ์ไปวิเคราะห์ และขอเรียนว่าจะไม่มีการเปิดเผยชื่อหรือข้อมูลส่วนบุคคลแต่อย่างใด คำถามในการสัมภาษณ์ครั้งนี้แบ่งออกเป็น 5 ตอน โดยใช้เวลาสัมภาษณ์ประมาณ 1 ชั่วโมง

ขอแสดงความนับถือ

นางสาวสรญา พุทธิจีน

ตอนที่ 1 ทักษะความปลอดภัย

ท่านมีความคิดเห็นอย่างไร ต่อเรื่องความปลอดภัยในการทำงาน ในประเด็นดังต่อไปนี้

1. อุบัติเหตุในการทำงาน
2. การทำงานที่มีความเสี่ยง
3. สิทธิการทำงานที่ปลอดภัย
4. การทำงานตามวิธีการทำงานที่ปลอดภัย
5. การทำงานล่วงเวลา
6. การใช้อุปกรณ์คุ้มครองอันตรายส่วนบุคคล
7. การรักษาความสะอาดเรียบร้อยในสถานที่ปฏิบัติงาน

ตอนที่ 2 การปฏิบัติตามกฎหมายความปลอดภัย

กรุณาเล่าถึงการปฏิบัติตามกฎหมายความปลอดภัยในหน่วยงานของท่าน ในประเด็นดังต่อไปนี้

1. นโยบายด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ของสถานประกอบการ
2. โครงสร้างการบริหารด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานของสถานประกอบการ
3. แผนงานด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน และการนำไปปฏิบัติของสถานประกอบการ
4. การประเมินผลและทบทวนการจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานของสถานประกอบการ
5. การดำเนินการปรับปรุงด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานของสถานประกอบการ

ตอนที่ 3 พฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงาน

ท่านมีความคิดเห็นอย่างไร ต่อพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงาน ในประเด็นดังต่อไปนี้

1. การปฏิบัติงาน
2. การใช้เครื่องมือ เครื่องจักร และอุปกรณ์
3. สภาพแวดล้อม
4. การจัดการความปลอดภัย

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะอื่นๆ ด้านความปลอดภัย

1. ท่านคิดว่าอะไร เป็นสิ่งที่ทำให้เกิดความปลอดภัยในการทำงาน
2. ท่านคิดว่าควรมีวิธีการอย่างไรในการป้องกันอุบัติเหตุในการทำงาน
3. ท่านมีข้อเสนอแนะเพิ่มเติมอย่างไร ต่อการจัดการความปลอดภัยในสถาน

ประกอบการ

ตอนที่ 5 ผู้ให้ข้อมูลในการวิจัยท่านต่อไป

1. หากจะสัมภาษณ์ผู้ที่เข้าใจเรื่อง ทักษะคิด การรับรู้ และพฤติกรรมความปลอดภัย เช่น ท่านจะแนะนำให้สัมภาษณ์ใคร