

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรม ความปลอดภัยอาชีวอนามัยและ
สภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงาน บริษัท ลีรี ซัคเซส ซัพพลาย จำกัด

อดิเรก ธรรมวงศ์

รายงานการค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (การจัดการสิ่งแวดล้อม)
คณะบริหารการพัฒนาสิ่งแวดล้อม
สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

2564

หัวข้อรายงานการค้นคว้าอิสระ ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรม ความปลอดภัยอาชีวอนามัย
และสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงาน
บริษัท สิริ ซัคเซส ซัพพลาย จำกัด
โดย นายอดิเรก ธรรมวงศ์

คณะบริหารการพัฒนาสิ่งแวดล้อม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ อนุมัติให้รายงานการ
ค้นคว้าอิสระฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต
(การจัดการสิ่งแวดล้อม)

รองศาสตราจารย์.....

(ดร. ภัคพงศ์ พจนารถ)

อาจารย์ที่ปรึกษา

รองศาสตราจารย์.....

(ดร. ภัคพงศ์ พจนารถ)

รักษาการแทนคณบดีคณะบริหารการพัฒนาสิ่งแวดล้อม

วันที่

บทคัดย่อ

ชื่อรายงานการค้นคว้าอิสระ	ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรม ความปลอดภัยอาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงาน บริษัท สิริ ซัคเซส ซัพพลาย จำกัด
ชื่อผู้เขียน	นายอดิเรก ธรรมวงศ์
ชื่อปริญญา	วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต (การจัดการสิ่งแวดล้อม)
ปีการศึกษา	2564

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาวิเคราะห์ปัจจัย ที่มีความสัมพันธ์กับ พฤติกรรมความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ของพนักงาน บริษัท สิริ ซัคเซส ซัพพลาย จำกัด และ การศึกษานี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ทำการศึกษาจากกลุ่มตัวอย่าง ที่เป็นพนักงานบริษัท สิริ ซัคเซส ซัพพลาย จำกัด จำนวน 200 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและทดสอบสมมติฐานโดยใช้ T-test, F-test และวิเคราะห์เพื่อหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient)

ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรม ความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงาน บริษัท สิริ ซัคเซส ซัพพลาย จำกัด โดยรวมอยู่ในระดับสูงมาก ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่าปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา ตำแหน่ง และรายได้ จะมีพฤติกรรมด้านความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วน อายุงาน และ พื้นที่ในการปฏิบัติงาน ที่แตกต่างกันจะมี พฤติกรรมด้านความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ปัจจัยด้านความปลอดภัย เช่น นโยบายด้านความปลอดภัยบริษัทฯ การกำกับดูแลด้านความปลอดภัย การให้ความรู้/อบรม ด้านความปลอดภัย และสิ่งแวดล้อม/พื้นที่ในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมด้านความปลอดภัยของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ : ปัจจัยด้านความปลอดภัย,พฤติกรรมด้านความปลอดภัยของพนักงาน

ABSTRACT

Title of Independent Study	Factors related to behavior Safety, Occupational Health and Working Environment for Employees Siri Success Supply Co., Ltd.
Author	Mr. Adirek Tummavong
Degree	Master of Science (Environmental Management)
Year	2021

This study aims to study and analyze factors that has a relationship with safety behavior Occupational health and working environment of employees of Siri Success Supply Co., Ltd. This study was quantitative research. The study was conducted from a sample group. Which is a 200-person employee of Siri Success Supply Co., Ltd. Data collection tools were questionnaires. Data were analyzed using statistics, percentages, mean, standard deviation and hypothesis was tested using T-test, F-test and analyzed for Pearson Product Moment Correlation Coefficient.

The results of the study found that factors related to behavior safety, occupational health and working environment for employees Siri Success Supply Co., Ltd. Overall, it's at a very high level. The hypothesis testing revealed that personal factors (e.g., sex, age, education, position and income) had behaviors in occupational safety health and work environment. At the 0.05 level, there was no statistically significant difference. The age of work and the various working area. There will be behaviors in occupational safety, health and working environment, and there was a statistically significant difference at the 0.05 level. Safety factors (e.g., company safety policy, safety supervision, education/training safety and working environment/area) are correlated with the safety behavior of employees. At the 0.05 level, it is statistically significant.

Keywords: Safety factor, Employee safety behavior

กิตติกรรมประกาศ

รายงานการค้นคว้าอิสระ เรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรม ความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงาน บริษัท สิริ ซัคเซส ซัพพลาย จำกัด รายงานฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ผู้เขียนต้องขอขอบพระคุณทางผู้บริหาร สิริ ซัคเซส ซัพพลาย จำกัด และพนักงานกลุ่มตัวอย่างทุกท่าน ที่ให้ความอนุเคราะห์ข้อมูล และให้ความร่วมมือในการกรอกแบบสอบถามเป็นอย่างดี

ขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร. ภัคพงศ์ พจนารถ ซึ่งเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาที่ได้ให้ความกรุณา ให้คำแนะนำ และแนวทางที่เป็นประโยชน์ต่อการทำรายงานค้นคว้าอิสระในทุกขั้นตอน ตลอดจนช่วยตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ จนทำให้รายงานการค้นคว้าอิสระฉบับนี้สำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์และขอขอบพระคุณคณาจารย์ของหลักสูตรการจัดการสิ่งแวดล้อมทุกท่านที่ได้ประสิทธิ์ประสาทความรู้เพื่อใช้ประกอบการจัดทำวิชาค้นคว้าอิสระในครั้งนี้ และขอบคุณเจ้าหน้าที่ของคณะบริหารการพัฒนาสิ่งแวดล้อมทุกท่านที่ให้ความช่วยเหลือ ประสานงานให้บริการ และอำนวยความสะดวกเป็นอย่างดี

สุดท้ายนี้ ขอขอบพระคุณบิดามารดา ครอบครัว และเพื่อน ๆ สว.11 ที่คอยสนับสนุนอยู่เป็นเบื้องหลังในความสำเร็จของผู้ทำวิจัยด้วยความกรุณาเสมอมา และคอยให้กำลังใจ ให้คำแนะนำ ในการค้นคว้างานวิจัยฉบับนี้เสมอมาและขอมอบความสำเร็จนี้ให้เป็นประโยชน์ต่อผู้ที่สนใจทุกท่าน

อติเรก ธรรมวงศ์
กุมภาพันธ์ 2565

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อ	(3)
ABSTRACT	(4)
กิตติกรรมประกาศ	(5)
สารบัญ	(6)
สารบัญตาราง	(8)
สารบัญภาพ	(10)
บทที่ 1 บทนำ	1
1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 คำถามการวิจัย	3
1.3 วัตถุประสงค์ของการศึกษา	3
1.4 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	3
1.5 ขอบเขตการศึกษา	4
1.6 นิยามศัพท์ที่เกี่ยวข้อง	4
บทที่ 2 ทบทวนวรรณกรรม	6
2.1 นโยบายอาชีวอนามัยด้านความปลอดภัย และสิ่งแวดล้อม บริษัทสิริ ซัคเซส ซัพพลาย จำกัด	6
2.2 แนวคิดด้านการจัดการด้านความปลอดภัย	7
2.3 แนวคิดด้านการจัดการสิ่งแวดล้อมในการทำงาน	12
2.4 แนวคิดทฤษฎีของการเกิดอุบัติเหตุ	15
2.5 แนวคิดด้านพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงาน	26
2.6 กฎหมายที่เกี่ยวข้องด้านงานอาชีวอนามัยด้านความปลอดภัย และสิ่งแวดล้อม	33
2.7 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	35
บทที่ 3 กรอบแนวคิดและการดำเนินการวิจัย	38
3.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย	38
3.2 สมมติฐานในการศึกษา	39
3.3 กลุ่มประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	39
3.4 วิธีการในการสุ่มตัวอย่าง	39
3.5 วิธีการเก็บตัวอย่าง	40
3.6 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล	45

บทที่ 4 ผลการศึกษา	46
4.1 ข้อมูลเชิงพรรณนาเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานกลุ่มตัวอย่าง	46
4.2 ข้อมูลเชิงพรรณนาเกี่ยวกับปัจจัยการรับรู้เรื่องการจัดการความปลอดภัย และสิ่งแวดล้อมในการทำงานสำหรับพนักงาน	49
4.3 ข้อมูลเชิงพรรณนาเกี่ยวกับพฤติกรรมด้านความปลอดภัย และสิ่งแวดล้อมในการทำงานสำหรับพนักงาน	53
4.4 ข้อมูลเชิงอนุมานของผลการทดสอบสมมติฐาน	57
บทที่ 5 สรุป อภิปรายผลการศึกษา และข้อเสนอแนะ	66
5.1 สรุปผลการศึกษา	66
5.2 อภิปรายผลการศึกษา	68
5.3 ข้อเสนอแนะ	70
บรรณานุกรม	72
ภาคผนวก	75
ภาคผนวก แบบสอบถาม	76
ประวัติผู้เขียน	83

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1.1 ข้อมูลสถิติการประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงาน จำแนกตามความรุนแรงของช่วงปี พ.ศ. 2559 – 2563	2
3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างแบ่งตามหน่วยงานในบริษัท	40
3.2 เกณฑ์การให้คะแนนเกี่ยวกับปัจจัยการรับรู้เรื่องการจัดการความปลอดภัย และสิ่งแวดล้อมในการทำงานสำหรับพนักงาน	41
3.3 เกณฑ์การให้คะแนนเกี่ยวกับพฤติกรรมด้านความปลอดภัย และสิ่งแวดล้อมในการทำงานสำหรับพนักงาน	42
3.4 ความหมายคะแนนเฉลี่ยในแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยการรับรู้ เรื่องการจัดการความปลอดภัย และสิ่งแวดล้อมในการทำงานสำหรับพนักงาน	42
3.5 ความหมายคะแนนเฉลี่ยในแบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมด้านความปลอดภัย และสิ่งแวดล้อมในการทำงานสำหรับพนักงาน	43
4.1 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามกลุ่มตัวอย่าง	46
4.2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการทราบถึงนโยบาย ด้านความปลอดภัยของบริษัทฯ	49
4.3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการกำกับดูแล ด้านความปลอดภัยของบริษัทฯ	50
4.4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการให้ความรู้/อบรม ด้านความปลอดภัย ของบริษัทฯ	51
4.5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม หรือพื้นที่ในการทำงาน ที่มีส่วนเกี่ยวข้องหรือผลกระทบ ในการทำงานได้อย่างปลอดภัย	52
4.6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของพฤติกรรมด้านการรับรู้ หรือการตอบสนองต่อ นโยบายอาชีวอนามัยด้านความปลอดภัย บริษัทฯ	53
4.7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของพฤติกรรมด้านการปฏิบัติ ตามกฎระเบียบ ข้อบังคับ เกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน	54
4.8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของพฤติกรรมด้านสถิติของการเกิดอุบัติเหตุ และการลดลงของอุบัติเหตุ	55
4.9 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ของการเปรียบเทียบความแตกต่างด้านเพศที่มีผลต่อพฤติกรรมความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน	57

- 4.10 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน
ของการเปรียบเทียบความแตกต่างด้านอายุที่มีผลต่อพฤติกรรมความปลอดภัย
อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน 58
- 4.11 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน
ของการเปรียบเทียบความแตกต่างด้านการศึกษาที่มีผลต่อพฤติกรรม
ความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน 59
- 4.12 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน
ของการเปรียบเทียบความแตกต่างด้านตำแหน่งงานที่มีผลต่อพฤติกรรม
ความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน 60
- 4.13 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน
ของการเปรียบเทียบความแตกต่างด้านรายได้ต่อเดือนที่มีผลต่อพฤติกรรม
ความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน 61
- 4.14 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน
ของการเปรียบเทียบความแตกต่างด้านอายุงานที่มีผลต่อพฤติกรรม
ความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน 62
- 4.15 เปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple comparison) โดยการใช้การทดสอบ
แบบ Least significant difference (LSD) เพื่อหาค่าเฉลี่ย
คู่ใดบ้างที่แตกต่างกัน 63
- 4.16 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน
ของการเปรียบเทียบความแตกต่างด้านพื้นที่ในการทำงานที่มีผลต่อพฤติกรรม
ความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน 64
- 4.17 วิเคราะห์ปัจจัยด้านความปลอดภัยอาชีวอนามัยมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรม
ด้านความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ของบริษัทฯ 65

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
2.1 ทฤษฎีลูกโซ่การดำเนินการ	14
2.2 ทฤษฎีลูกโซ่การตรวจสอบและระบุปัญหา	15
2.3 ทฤษฎีลูกโซ่ของการเกิดอุบัติเหตุ โดมิโน	18
2.4 ทฤษฎีความสูญเสียของอุบัติเหตุเปรียบเทียบกับภูเขาน้ำแข็ง	23
2.5 ทฤษฎีการป้องกันอุบัติเหตุ	24
3.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย	38

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันนี้ อุตสาหกรรมในประเทศไทยมีการเติบโตอย่างรวดเร็ว และมีการพัฒนามาตรฐานให้เป็นสากลมากยิ่งขึ้น ทำให้สถานประกอบการทั้งภาครัฐและภาคเอกชน ได้นำเอาเทคโนโลยีและอุปกรณ์ที่ทันสมัยเข้ามาช่วยในการดำเนินการทางธุรกิจของตนเองในการผลิต เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของการให้บริการ ไม่ว่าจะเป็นเครื่องจักร เครื่องมือกล หรือรวมถึงหุ่นยนต์แขนกลต่างๆ และรวมถึงการนำสารเคมีที่ทำให้กระบวนการผลิตสินค้า อุปโภค บริโภค มีคุณภาพและประสิทธิภาพสูงสุด เพื่อนำมาเป็นจุดแข็งในกับองค์กรนั้นๆ แต่การนำเทคโนโลยีใหม่ ที่ทันสมัยมักจะมีระบบในการทำงานที่มีความซับซ้อนมากยิ่งขึ้น เนื่องจากเทคโนโลยีเหล่านี้จะต้องนำเอา Software และ Hardware ด้านคอมพิวเตอร์เข้ามาเกี่ยวข้องและรวมถึงการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงด้านสถานที่ กระบวนการผลิตอย่างต่อเนื่องและรวดเร็ว ถึงแม้ว่าในช่วงปี พ.ศ.2562 – 2564 (ปัจจุบัน) เศรษฐกิจจะได้รับผลกระทบจากโรคระบาดโควิด-19 แต่ในภาคอุตสาหกรรม ส่วนมากยังมีการดำเนินการผลิตอย่างต่อเนื่องปกติ เพื่อตอบสนองความต้องการในการบริโภคสินค้าทั้งในประเทศ และเพื่อการส่งออกต่างประเทศ จึงทำให้เกิดความต้องการแรงงานในภาคอุตสาหกรรมเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้เกิดปัญหาทางด้านสิ่งแวดล้อม ความปลอดภัย และอาชีวอนามัยจากการทำงานทั้งทางตรงและทางอ้อม ทำให้ผู้ใช้งานในภาคอุตสาหกรรมมีความเสี่ยงที่จะได้รับอันตรายต่อสิ่งคุกคามทางสุขภาพจากมลภาวะสิ่งแวดล้อม และอุบัติเหตุ ทำให้เกิดการได้รับบาดเจ็บ การสูญเสียทางร่างกายและการสูญเสียชีวิตของพนักงานผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งความไม่ปลอดภัยพบว่า สาเหตุโดยทั่วไปเกิดจากองค์ประกอบ 4 ประการคือ คน เครื่องจักร สภาพแวดล้อมในการทำงาน และการบริหารงานด้านความปลอดภัย (ณัฐวัตร มนต์เทเวศ. 2533, หน้า 39)

การเกิดอุบัติเหตุในแต่ละครั้งไม่ได้เกิดจากโชคชะตาหรือเคราะห์กรรมของแต่ละคน หากแต่มีสาเหตุที่สามารถชีวิตลงไปได้ อุบัติเหตุส่วนใหญ่จะเกิดจากความประมาทและรู้เท่าไม่ถึงการณ์ของผู้ปฏิบัติงานเอง หรืออาจเกิดจากการชำรุดหรือเสื่อมสภาพของอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องจักรที่ใช้ในการทำงาน อาจเกิดได้จากการตรวจสอบที่ดี ซึ่งความรุนแรงที่เกิดจากอุบัติเหตุจากการทำงานในแต่ละครั้งอาจส่งผลตั้งแต่ให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับบาดเจ็บเล็กน้อยไปจนถึงขั้นรุนแรง กล่าวคือพนักงานอาจจะต้องหยุดงานเพื่อเข้ารับการรักษาอาการบาดเจ็บที่โรงพยาบาล เกิดทุพพลภาพจากการทำงานหรือถึงขั้นเรื้อรังร้ายสุดคือเสียชีวิตจากการทำงาน ดังนั้นเพื่อความปลอดภัยของผู้ปฏิบัติงานไม่ว่าผู้ปฏิบัติงานจะประกอบอาชีพใดก็ตามควรจะปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการทำงาน หรือเพิ่มเรื่องของการตรวจสอบให้มั่นใจก่อนปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดความปลอดภัยในการทำงาน ซึ่ง ความปลอดภัยในการ

ทำงานนับว่าเป็นหัวใจของการปฏิบัติงาน การเสริมสร้างความปลอดภัยในการทำงานจะเกิดขึ้นได้โดยการแก้ไขและป้องกันที่สาเหตุของอุบัติเหตุ เราควรฝึกเสียตั้งแต่เริ่มแรก เมื่อเรามีความรู้และความเข้าใจแล้วนั้นหมายความว่าตลอดชีวิตการทำงานของเราจะไม่ประสบอันตรายและไม่มีอุบัติเหตุเกิดขึ้น

จากสถิติการประสบอันตรายหรือการเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงานในระหว่าง ปี พ.ศ. 2559-2563 โดยสำนักงานกองทุนเงินทดแทน สำนักงานประกันสังคมก็ได้แสดงให้เห็นถึง สถิติการได้รับบาดเจ็บ รวมถึงได้เห็นแนวโน้มของการประสบอันตรายรวมทั้งประเทศที่ยังมีสูงอยู่ ซึ่งในการศึกษารั้งนี้ ผู้ทำการวิจัยได้นำสถิติของ ปี พ.ศ.2563 จำนวนทั้งหมด 85,533 ราย ซึ่งได้ลดลงจากที่ พ.ศ.2562 จำนวน 9,373 ราย (จากตารางที่ 1.1)

ในข่ายกองทุนเงินทดแทน	2559	2560	2561	2562	2563
รวม	89,488	86,278	86,297	94,906	85,533
ตาย	584	570	568	639	588
ทุพพลภาพ	12	17	13	13	14
สูญเสียอวัยวะบางส่วน	1,290	1,200	1,226	1,211	1,005
หยุดงานเกิน 3 วัน	26,829	25,820	25,303	27,812	25,682
หยุดงานไม่เกิน 3 วัน	60,773	58,671	59,187	65,231	58,244

ตารางที่ 1.1 แสดงให้เห็นข้อมูลสถิติการประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงานจำแนกตามความรุนแรงของช่วงปี พ.ศ. 2559 – 2563

แหล่งที่มา : สำนักงานกองทุนเงินทดแทน สำนักงานประกันสังคม ปี พ.ศ.2563

ในการวิจัยฉบับนี้ จึงได้เลือกกรณีศึกษาของบริษัท สิริ ซัคเซส ซัพพลาย จำกัด มีสถานที่ตั้งอยู่ใน ตำบลมาบตาพุด อำเภอระยอง จังหวัดระยอง มาศึกษาและวิเคราะห์ โดยบริษัทดังกล่าวได้ดำเนินธุรกิจหลักในด้านรับเหมาติดตั้งนั่งร้านอุตสาหกรรม งานหุ้มฉนวนร้อน/เย็น ในนิคมอุตสาหกรรม งานจัดหาแรงงานเพื่อส่งเข้าไปเป็นพนักงาน ซัพคอนเทค ในส่วนของงาน Maintenance , งาน Cleaning และรวมถึงงานประเภทสายการผลิต เช่น อุตสาหกรรมอาหาร เป็นต้น และพนักงานที่เข้ามาทำงานมีทั้งผู้ที่จบการศึกษาใหม่ คนที่มีประสบการณ์ในการทำงานมาแล้ว จึงทำให้บริษัทฯ มีจำนวนพนักงานเป็นจำนวนมากขึ้น และมีแนวโน้มที่จะขยายตัวเพิ่มมากขึ้น ซึ่งในอุตสาหกรรมในแต่ละที่ย่อมมีความแตกต่างกันในด้าน สถานที่ เครื่องจักร อุปกรณ์ เครื่องมือ สิ่งแวดล้อม และกฎระเบียบต่างๆ ซึ่งในการดำเนินการบริหารจัดการด้านความปลอดภัยอาชีวอนามัย และสิ่งแวดล้อมของแต่ละโรงงานปัจจุบันก็ได้มุ่งเน้นการบริการเชิงระบบมากกว่าการบริหารเชิงป้องกัน กล่าวคือ หากมีการบริหารจัดการเชิงระบบดีเท่าไรก็จะทำให้การจัดการความปลอดภัยได้ครอบคลุมมากยิ่งขึ้น ซึ่งมีการนำระบบมาตรฐานต่างๆเข้ามาจัดการด้านความปลอดภัย เช่น ระบบ

ISO45001: 2018, PSM , ระบบ Safety and Housekeeping Audit , Permit to Work Audit โดยระบบมาตรฐานดังกล่าวเป็นมาตรฐานสากล ถึงแม้ว่าจะมีระบบมาตรฐานในการบริหารด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยและมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง แต่จากรายงานสถิติอุบัติเหตุที่ผ่านมาของบริษัทฯ พบว่ายังมีอุบัติเหตุอยู่เป็นประจำทุกปี จำนวนครั้งของการเกิดอุบัติเหตุก็ยังไม่ลดลงจนเห็นได้ชัด บางครั้งก็เพิ่มขึ้นด้วยซ้ำ แสดงให้เห็นว่าการนำระบบมาตรฐานต่าง ๆ มาบริหารด้านความปลอดภัย ยังไม่สามารถที่จะลดการเกิดอุบัติเหตุได้

จากปัญหาดังกล่าว จึงเป็นที่มาของผู้วิจัยในการศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงาน ซึ่งจะช่วยให้ทราบแนวทางในการจัดการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสิ่งแวดล้อม และการส่งเสริมพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานที่ถูกต้อง เพิ่มจิตสำนึก และความตระหนักในด้านความปลอดภัย เพื่อลดการเกิดอุบัติเหตุ และการกระทำที่ไม่ปลอดภัยจากการทำงานของพนักงานให้ลดน้อยลง

1.2 คำถามงานวิจัย

ปัจจัยใดบ้างที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงาน บริษัท สิริ ชัคเซส ซีพพลาย จำกัด ที่ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่ตำบลมาบตาพุด อำเภอระยอง จังหวัดระยอง

1.3 วัตถุประสงค์ของงานวิจัย

เพื่อศึกษาวิเคราะห์ปัจจัย ที่มีความสัมพันธ์กับ พฤติกรรมความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ของพนักงาน บริษัท สิริ ชัคเซส ซีพพลาย จำกัด

1.4 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1) เพื่อได้ทราบถึงการรับรู้และการตอบสนองต่อปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงาน บริษัท สิริ ชัคเซส ซีพพลาย จำกัด

2) เพื่อได้ทราบการประเมินประสิทธิผล ต่อปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงาน บริษัท สิริ ชัคเซส ซีพพลาย จำกัด

1.5 ขอบเขตการศึกษา

1) ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยนี้เป็นการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงาน บริษัท สิริ ชัคเซส ซัพพลาย จำกัด โดยตามนโยบาย อาชีวอนามัยด้านความปลอดภัย และสิ่งแวดล้อม ในการทำงาน เช่น การวางแผนงาน การตระหนัก การรู้สำนึก และการจัดการความปลอดภัยเพื่อลดอุบัติเหตุและการสูญเสีย

2) ขอบเขตด้านประชากร

กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงาน บริษัท สิริ ชัคเซส ซัพพลาย จำกัด ที่เป็น ชัฟคอนเทรค ที่อยู่ประจำในแต่ละโรงงาน จำนวน 200 ตัวอย่าง

3) ขอบเขตด้านพื้นที่

พื้นที่การศึกษา แบ่งออกเป็น 2 กลุ่มพื้นที่ ทางบริษัท สิริ ชัคเซส ซัพพลาย จำกัด ได้ส่งไปเป็นพนักงาน ชัฟคอนเทรค ประจำแต่ละธุรกิจ ดังนี้

(1) กลุ่มพื้นที่จังหวัดระยอง

(2) กลุ่มพื้นที่กรุงเทพฯ

4) ขอบเขตด้านเวลา

ระยะเวลาในการศึกษาและเก็บรวบรวมข้อมูล ตั้งแต่ เดือน สิงหาคม พ.ศ.2564 - กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2565

1.6 นิยามศัพท์

1) บริษัท หมายถึง บริษัท สิริ ชัคเซส ซัพพลาย จำกัด

2) ความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงาน หมายถึง สภาวะการปราศจากภัยหรือพินภัย รวมถึงการปราศจากอันตราย (Danger) การบาดเจ็บ (Injury) การเสี่ยงภัย (Risk) หรือการสูญเสีย (Loss) อันเนื่องมาจากการทำงานของพนักงาน บริษัท สิริ ชัคเซส ซัพพลาย จำกัด

3) อันตราย (Danger) หมายถึง สภาวะที่เป็นอันตรายไม่ว่าจะอยู่ในระดับความรุนแรงมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับสภาพของการทำงานและการป้องกัน เช่น การทำงานบนที่สูง การทำงานในที่อับอากาศ ซึ่งถือเป็นสภาพการณ์ที่มีความเสี่ยงที่มีโอกาสเกิดอันตราย การบาดเจ็บหรือเสียชีวิตได้

4) อุบัติเหตุ (Accident) หมายถึง เหตุการณ์ที่เกิดขึ้นโดยไม่มีใครคาดคิด ไม่ได้ตั้งใจให้เกิดขึ้น ไม่สามารถควบคุมได้ และหลีกเลี่ยงไม่ได้ขณะนั้น ทำให้เกิดความเสียหายส่งผลกระทบต่อตนเอง ทรัพย์สิน ครอบครัวย เป็นต้น

5) ความปลอดภัยในการทำงาน หมายถึง การปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายโดยปราศจากเหตุการณ์ที่ทำให้เกิดความเสียหาย การสูญเสียทั้งคนและทรัพย์สิน การบาดเจ็บ หรือป่วยจากการทำงานจนเสียชีวิต

6) อุบัติภัยในการทำงาน หมายถึง ภัยและความเสียหายอันเนื่องมาจากเหตุการณ์ที่ไม่คาดคิดมาก่อน ทำให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับบาดเจ็บ สูญเสียทรัพย์สิน พิกัดหรือเสียชีวิต

7) การบาดเจ็บ หมายถึง อุบัติเหตุจากการปฏิบัติงาน ก่อให้เกิดการบาดเจ็บ ที่มีความจำเป็นต้องได้รับการวินิจฉัยจากแพทย์ และต้องได้รับการรักษา อย่างต่อเนื่อง

8) อัตราความถี่การบาดเจ็บ(Injury Frequency Rate ,IFR) หมายถึง จำนวนคนที่ได้รับการบาดเจ็บทั้งหมดต่อชั่วโมงทำงาน เทียบกับ 1 ล้านชั่วโมงทำงาน

9) พฤติกรรม หมายถึง การกระทำ หรือการแสดงออกของบุคคลต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งเนื่องจากการรับรู้ การเรียนรู้หรือสิ่งกระตุ้นต่าง ๆ ภายใต้สถานการณ์นั้นๆ ทั้งที่รู้ตัวหรือไม่รู้ตัวก็ตาม

10) พฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงาน หมายถึง ลักษณะของการกระทำหรือแสดงออกของบุคคลต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง รวมถึงการจัดการในการป้องกันอันตรายที่อาจจะเกิดขึ้นในขณะที่ปฏิบัติงานหรือเกิดขึ้นภายหลังหรืออาจส่งผลในระยะยาวในอนาคต

11) อุปกรณ์เครื่องจักร(Machine) หมายถึง อุปกรณ์เครื่องจักรที่ใช้ในการผลิต ที่ต้องมีความพร้อมปราศจากข้อผิดพลาด ถ้าอุปกรณ์เครื่องจักรออกแบบมาไม่ถูกต้อง ไม่ถูกหลักวิชาการหรือขาดการซ่อมบำรุงรักษาที่ดียอมทำให้กลไกของเครื่องจักรปฏิบัติงานผิดพลาดซึ่งจะนำไปสู่การเกิดอุบัติเหตุ

12) สิ่งแวดล้อม(Environment) หมายถึง สภาพการทำงานและสิ่งแวดล้อมในการทำงาน มีบทบาทสำคัญต่อการผลิต ความผิดพลาดที่เกิดขึ้นกับสิ่งแวดล้อม ย่อมก่อให้เกิดปัญหาต่อผู้ปฏิบัติงานและเครื่องจักร เช่น แสง, เสียง , ความร้อน ซึ่งจะเป็นสาเหตุของการเกิดอุบัติเหตุ

13) ซัพคอนแทรค (Subcontract) หมายถึง พนักงานที่ทางบริษัทฯ ส่งเข้าไปเป็นพนักงานประจำตามโรงงาน ตามชนิดประเภทของธุรกิจของลูกค้า ที่มีสัญญารายปี รายเดือน หรือ รายวัน

บทที่ 2

ทบทวนวรรณกรรม

การศึกษา ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานในเครือบริษัท ลีรี ซัคเซส ซัพพลาย จำกัด ผู้ทำการวิจัยได้ศึกษาทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง คือแนวคิดทฤษฎีที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับงานวิจัย รวมถึงบทความทางวิชาการที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้เป็นข้อมูลในการนำมาเป็นกรอบแนวคิด โดยได้แบ่งหัวข้อการศึกษา ดังนี้

- 2.1 นโยบายอาชีวอนามัยด้านความปลอดภัย และสิ่งแวดล้อม บริษัทลีรี ซัคเซส ซัพพลาย จำกัด
- 2.2 แนวคิดด้านการจัดการด้านความปลอดภัย
- 2.3 แนวคิดด้านการจัดการสิ่งแวดล้อมในการทำงาน
- 2.4 แนวคิดทฤษฎีของการเกิดอุบัติเหตุ
- 2.5 แนวคิดด้านพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงาน
- 2.6 กฎหมายที่เกี่ยวข้องด้านงานอาชีวอนามัยด้านความปลอดภัย และสิ่งแวดล้อม
- 2.7 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 นโยบายอาชีวอนามัยด้านความปลอดภัย และสิ่งแวดล้อม บริษัทลีรี ซัคเซส ซัพพลาย จำกัด

บริษัท ลีรี ซัคเซส ซัพพลาย จำกัด และ บริษัทในเครือ นโยบายความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน

เนื่องด้วยบริษัท ลีรี ซัคเซส ซัพพลาย จำกัด ,บริษัท ซี.อี. กรุ๊ป ซัพพลาย จำกัด ,บริษัท ซี.อี. แมน โฮลดิ้ง จำกัด ได้ตระหนักถึงความปลอดภัยในการทำงานพร้อมทั้งห่วงใยในชีวิตและสุขภาพของพนักงานทุกคน ดังนั้นบริษัทฯ จึงเห็นสมควรให้มีการดำเนินงานด้านความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการดำเนินธุรกิจและสร้างจิตสำนึกด้านความปลอดภัยอาชีวอนามัยในการทำงานแก่พนักงานทุกระดับชั้น เพื่อตอบสนองความต้องการของลูกค้าโดยมีวัตถุประสงค์ดังนี้

- 1) บริษัทฯ จะดำเนินงานด้านธุรกิจให้สอดคล้องต่อกฎหมายและเกิดผลสัมฤทธิ์ในด้านความปลอดภัยของพนักงาน
- 2) บริษัทฯ จะดำเนินการดูแลควบคุมระดับความเสี่ยงต่อบุคคล และลดมลพิษที่มีผลต่อสิ่งแวดล้อม

3) บริษัทฯ จะดำเนินการส่งเสริมด้านความปลอดภัยอย่างต่อเนื่อง เพื่อลดผลกระทบจากอันตรายที่เกี่ยวข้องกับความปลอดภัยและสิ่งแวดล้อม โดยมีเป้าหมายการเกิดอุบัติเหตุให้เหลือศูนย์ (Zero Accident)

4) บริษัทฯ จะทำการทบทวนและตรวจสอบกระบวนการดำเนินงานของพนักงานเป็นระยะ ให้สอดคล้องตามนโยบายของลูกค้า เพื่อแก้ไขและปรับปรุงมาตรฐานการดำเนินงานให้ถูกต้องและเหมาะสม

5) บริษัทฯ จะดำเนินการปรับปรุงและพัฒนาระบบการจัดการด้านความปลอดภัยและสิ่งแวดล้อมอย่างต่อเนื่อง

6) บริษัทฯ มุ่งสร้างวัฒนธรรมความปลอดภัย ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการพัฒนาพนักงานทุกระดับให้ได้รับความรู้ รวมถึงมีทรัพยากรด้านความปลอดภัยอย่างเพียงพอ

ผู้บริหารยืนยันเจตนารมณ์ที่จะทำการสนับสนุนทรัพยากรบุคคลและงบประมาณที่เหมาะสมในการดำเนินการตามนโยบายความปลอดภัยและสิ่งแวดล้อม ขอให้ทุกหน่วยงานปฏิบัติตามนโยบายความปลอดภัยและสิ่งแวดล้อมโดยถือเป็นหน้าที่และความรับผิดชอบในการปฏิบัติตามที่ได้รับมอบหมายและสอดคล้องตามนโยบายนี้

จึงประกาศมาเพื่อทราบและให้ถือเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน

ประกาศ ณ วันที่ 1 กันยายน 2562



.....
(นายเอกลักษณ์ วัฒนาพร)

กรรมการบริษัท สิริ ชัคเชส ซัพพลาย จำกัด
และบริษัทในเครือ

2.2 แนวคิดด้านการจัดการด้านความปลอดภัย

ในการจัดการด้านความปลอดภัยนั้น ต้องมีหลักการบริหารงานด้านความปลอดภัยอาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี ทั้งทางด้านการเตรียมและการป้องกันเพื่อไม่ให้เกิดภัยอันตราย จากการทบทวนงานวรรณกรรม พอจะสรุปได้ดังนี้

2.2.1 ความหมายของความปลอดภัยในการทำงาน

พระราชบัญญัติ ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (2554, หน้า 6 มาตรา 4) ได้ให้ความหมายของคำว่า “ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน” หมายความว่า การกระทำหรือสภาพการทำงานซึ่งปลอดภัยจากเหตุอันจะทำให้เกิดการประสบอันตรายต่อชีวิต ร่างกาย จิตใจ หรือสุขภาพอนามัยอันเนื่องมาจากการทำงาน หรือเกี่ยวกับการทำงาน

วิฑูรย์ สิมะโชคดี และวีรพงษ์ เฉลิมจิระรัตน์ (2556, หน้า 19) ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงานไว้ว่า การปราศจากภัย ซึ่งในการทำงานเป็นไปไม่ได้ที่จะขจัดภัยทุกชนิดให้หมดไปโดยสิ้นเชิง ความปลอดภัยจึงให้รวมถึงการปราศจากอันตรายที่มีโอกาสจะเกิดขึ้นด้วย

एमอชมา วัฒนบุรานนท์ (2548, หน้า 4) ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงานไว้ว่า การไม่มีอุบัติเหตุและการดำรงชีวิตอยู่อย่างสุขกาย สุขใจ ไม่เสี่ยงภัย มีความมั่นใจในการประกอบกิจกรรมต่าง ๆ และมีการเตรียมป้องกันภัยไว้ล่วงหน้าอย่างถูกต้องเหมาะสมและสม่าเสมอ

วิริศ จิระไชยภาส (2541, หน้า 9) ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงานไว้ว่า สภาวะที่ปราศจากภัย หรือ ภัย รวมถึงการปราศจากอันตรายบาดเจ็บ หรือการสูญเสีย เสียหาย

วิทยา อยู่สุข (2538 อ้างจากกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน รายงานการศึกษาศึกษาการสร้างจิตสำนึกด้านความปลอดภัยในการทำงานให้ครบวงจร , กรุงเทพ , 2548 หน้า 2-1) ให้ความหมายของความปลอดภัยและอาชีวอนามัยไว้ว่า การปราศจากโอกาสที่จะเกิดภัย ซึ่งในที่นี้มีความหมายเฉพาะภัยที่เกิดจากการทำงานหรือการประกอบอาชีพและ อาชีวอนามัย (Occupational Health) หมายถึง การควบคุมดูแลอนามัยของผู้ประกอบอาชีพได้แก่ การป้องกัน และส่งเสริมสุขภาพอนามัย รวมทั้งการคงไว้ซึ่งสภาพร่างกายและจิตใจที่สมบูรณ์ของ ผู้ประกอบอาชีพ ทุกประเภท

ชัยยุทธ ขวลิทธิกุล (2534 , หน้า 1-2) ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงานไว้ว่า สภาวะการณ์ที่ปราศจากภัยหรือพ้นจากภัยอันตรายจากการบาดเจ็บ การเสี่ยงภัย การสูญเสีย โดยเฉพาะอุบัติเหตุจากการทำงาน ซึ่งเกิดจากสาเหตุ และสาเหตุโดยตรงจึงจำเป็นต้องมีการป้องกันอุบัติเหตุเหล่านั้น

2.2.2 หลักการจัดการด้านความปลอดภัย

บรรยงค์ โตจินดา (2543) ได้ให้ความหมายการจัดการด้านความปลอดภัยในการทำงานดังต่อไปนี้

2.2.2.1 การจัดสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยในการปฏิบัติงาน การจัดบริเวณที่ทำงานให้ปลอดภัยเครื่องมือเครื่องใช้ต่าง ๆ ควรมีการตรวจสอบอย่างสม่ำเสมอให้อยู่ในสภาพที่ดีพร้อมใช้งานได้อย่างปลอดภัยและหาวิธีการทำงานที่ปลอดภัยให้แก่บุคลากร

2.2.2.2 จัดตั้งคณะกรรมการหรือมอบหมายให้มีผู้รับผิดชอบเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน มีการจัดร่างระเบียบกฎต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับความปลอดภัย โดยมีคณะกรรมการรักษา

ระเบียบ จัดทำป้ายคำเตือนที่ชัดเจนรวมทั้งให้มีผู้ดูแลรักษาความปลอดภัย โดยเฉพาะในสถานที่อันตราย

2.2.2.3 การให้การศึกษา และฝึกอบรมกับบุคลากรในด้านความปลอดภัย จัดทำคู่มือ แนะนำเรื่องการใช้เครื่องมือ เครื่องจักรต่าง ๆ เพื่อให้เกิดความปลอดภัย จัดให้มีการวิจัยและพัฒนาในด้านความปลอดภัยเสมอ จัดให้มีการซ้อมและเตรียมความพร้อมเป็นกิจกรรมเพื่อความปลอดภัย เช่น ซ้อมดับเพลิงในอาคารสูงและในโรงงาน เป็นต้น

2.2.2.4 การติดตามผลของการปฏิบัติงานในด้านความปลอดภัย มีการตรวจสอบสภาพของที่ทำงาน ตรวจสอบสุขภาพของบุคลากรจากสารพิษที่จะเกิดขึ้น ให้มีสถานพยาบาล การปฐมพยาบาลเบื้องต้นในองค์การ จัดให้มีผู้ดูแลความปลอดภัย ความสะอาดของสถานที่ทำงาน

2.2.2.5 การจัดตั้งคณะกรรมการเพื่อความปลอดภัย โดยการแบ่งแยกความรับผิดชอบดังนี้

1) จัดตั้งคณะบุคคล เพื่อรับผิดชอบในการแก้ไขอันตรายต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้น โดยงานนโยบายเกี่ยวกับการป้องกันและรักษาความปลอดภัยทำการตรวจทบทวนผลงานต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับนโยบายด้านความปลอดภัย มีการติดตามและวิเคราะห์แนวโน้มที่จะเป็นสาเหตุของความไม่ปลอดภัย จัดทำงบประมาณรายจ่ายต่าง ๆ

2) คณะกรรมการ มีหน้าที่ดำเนินงานเกี่ยวกับความปลอดภัย โดยจัดประชุมปรึกษาเพื่อจัดทำโครงการอบรมสัมมนาเกี่ยวกับเรื่องความปลอดภัย ประมวลข่าวสารข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการป้องกันรักษาความปลอดภัย ดำเนินการแก้ไขหากมีอุบัติเหตุเกิดขึ้น ทำการตรวจสอบและรายงานผลให้ผู้บริหารทราบ

3) ผู้ตรวจสอบความปลอดภัย ทำหน้าที่ในด้านการรายงานต่อผู้บริหารถึงความบกพร่องของอุปกรณ์ที่ตรวจสอบเพื่อหาทางป้องกันมีการบันทึกและรายงานทุกสัปดาห์ เป็นผู้ร่วมแก้ไขและตรวจสอบรวมทั้งวิเคราะห์หาข้อมูลสรุป เก็บสถิติและข้ออ้างอิงต่าง ๆ หากมีอุบัติเหตุเกิดขึ้น รวมทั้งเป็นผู้ประสานงานในกิจการที่เกี่ยวกับความปลอดภัย และการป้องกันอุบัติเหตุ

4) หัวหน้างาน มีหน้าที่รับผิดชอบโดยตรงต่อสภาพแวดล้อม จะต้องทำการบันทึกงานการวิเคราะห์อุบัติเหตุ ปัญหาสุขภาพอันเนื่องมาจากสารพิษ ฝุ่นละออง และบันทึกเสนอต่อคณะกรรมการดำเนินการตรวจสอบสภาพของอุปกรณ์ต่าง ๆ ป้องกันและแก้ไขสิ่งที่จะก่อให้เกิดอุบัติเหตุ สุขภาพของบุคลากร ติดตามสังเกตพฤติกรรมการทำงาน เพื่อความเหมาะสมในการป้องกันด้านสุขภาพและอุบัติเหตุที่เกิดขึ้น

5) ผู้ปฏิบัติงาน มีหน้าที่โดยตรงที่ต้องปฏิบัติตามคำสั่งและข้อแนะนำของผู้บังคับบัญชา หากผู้ปฏิบัติงานพบว่าเกิดความไม่ปลอดภัยขึ้นในหน่วยงานควรรีบแจ้งต่อหัวหน้าหรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเพื่อหาทางแก้ไขป้องกัน

สมบูรณ์ ขจรเดชะศักดิ์ (2549) ได้ให้ความหมายการจัดการด้านความปลอดภัยไว้ว่า การจัดการด้านความปลอดภัยของการทำงานในโรงงานนั้นมีขอบเขตเกี่ยวกับการจัดองค์การ ลักษณะของหน่วยงานและลักษณะงาน หลักการจัดการความปลอดภัยของการทำงานมีองค์ประกอบสำคัญต่อไปนี้

2.2.2.6 นโยบาย ผู้บริหารเป็นผู้กำหนดนโยบายที่มีความชัดเจน ไม่กว้างเกินไป ต้องครอบคลุมถึงผู้ปฏิบัติงานทุกระดับ เป็นรูปธรรม สามารถปฏิบัติได้ เขียนเป็นลายลักษณ์อักษร และประชาสัมพันธ์ให้ทุกหน่วยงานได้รู้

2.2.2.7 การจัดองค์กร การจัดองค์กรด้านความปลอดภัยขึ้นอยู่กับลักษณะของธุรกิจ เช่น ขนาดจำนวนพนักงาน ลักษณะงาน ผู้ที่รับผิดชอบงานด้านความปลอดภัยอาจจะมีจำนวนมาก หรือน้อยต้องแบ่งหน้าที่ให้ครบถ้วน

2.2.2.8 บุคลากร ผู้ที่ทำหน้าที่ด้านความปลอดภัยนี้ ต้องมีคุณสมบัติเหมาะสม สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ต้องมีความรู้เกี่ยวกับเรื่องความปลอดภัยของการทำงานในโรงงานดี สามารถดูแลให้มีความปลอดภัยได้

2.2.2.9 การจัดการเกี่ยวกับอุปกรณ์ป้องกันอันตราย เรื่องนี้มีความสำคัญ ผู้รับผิดชอบต้องมีการบริหารจัดการที่ดี เช่น เลือกอุปกรณ์ให้เหมาะสมกับสภาพงาน วิธีการใช้ที่ถูกต้อง การตรวจสอบ การบำรุงรักษา รวมทั้งการเบิกจ่าย เป็นต้น ถ้าการจัดการบริหารอุปกรณ์ป้องกันอันตรายไม่ดี ทำให้เกิดอันตรายแทนที่จะมีความปลอดภัย

2.2.2.10 การฝึกอบรมผู้ปฏิบัติงาน การให้ความรู้เรื่องความปลอดภัยแก่ผู้ปฏิบัติงาน ด้วยการฝึกอบรมมีความจำเป็น เพื่อเพิ่มทักษะด้านความรู้ ความชำนาญ และประสิทธิภาพด้านความปลอดภัย ผู้รับผิดชอบพิจารณาให้การอบรมอย่างเหมาะสมแก่ผู้ปฏิบัติงาน โดยคำนึงถึงเป้าหมายของธุรกิจด้วย

2.2.3 หลักการบริหารงานความปลอดภัย

นฤมล สัตตบุศย์ (2546 ,หน้า 24-25) ได้ให้ความหมายหลักการบริหารงานความปลอดภัยไว้ว่า หลักการพื้นฐาน (Basic Principles) สำหรับผู้บริหารในการกำหนดนโยบายด้านความปลอดภัยในสถานประกอบกิจการ หรือการป้องกันอุบัติเหตุตามทฤษฎี และแนวคิดสมัยใหม่ ได้แก่

หลักการที่ 1 การทำงานที่ไม่ปลอดภัย สภาพแวดล้อมที่ไม่ปลอดภัย และการเกิด อุบัติเหตุ ถือเป็นอาการที่แสดงออกถึงความบกพร่อง หรือความผิดพลาดในการบริหารงาน

หลักการที่ 2 ในบางสถานการณ์ หรือสภาพแวดล้อมบางอย่าง เราสามารถที่จะคาดการณ์ได้ว่า อาจก่อให้เกิดอุบัติเหตุร้ายแรงขึ้นได้ สถานการณ์เหล่านี้สามารถตรวจพบและแก้ไข ควบคุมได้

หลักการที่ 3 งานด้านความปลอดภัย ควรได้รับการบริหารเช่นเดียวกับกิจการด้านอื่นๆ ผู้บริหารต้องดำเนินการโดยกำหนดเป้าหมายที่สามารถบรรลุได้ การวางแผน การจัดการองค์กรที่มีประสิทธิภาพ การควบคุมติดตามผลเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

หลักการที่ 4 หัวใจสำคัญสำหรับการทำงานความปลอดภัยให้ได้ผลและมีประสิทธิผล ก็คือการกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบแก่สายงาน หรือผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องอย่างชัดเจน

หลักการที่ 5 ภารกิจของการสร้างความปลอดภัย คือ การค้นหาหรือระบุข้อขัดข้องถึงความบกพร่องในการทำงานที่ก่อให้เกิดอุบัติเหตุขึ้นได้ มี 2 แนวทาง คือ

- 1) หาเหตุผลว่าทำไมถึงเกิดอุบัติเหตุขึ้นได้ และ
- 2) ถ้ามหา การควบคุมที่มีประสิทธิภาพมีหรือยัง ถ้ามีแล้วถูกนำมาใช้หรือยัง

วิฑูรย์ สิมะโชคดี และวีระพงษ์ เฉลิมจระรัตน์ (2541, หน้า 73-74) ได้ให้ความหมายหลักการบริหารงานความปลอดภัยไว้ว่า หลักการพื้นฐานในการบริหารความปลอดภัยในการทำงานที่กล่าวมาแล้ว ยังมีแนวความคิดอีกแนวหนึ่งที่กำลังกล่าวถึงการบริหารความปลอดภัยในการทำงาน คือ หลักจัตุรัสความปลอดภัย (Safety Square)

หลักจัตุรัสความปลอดภัย คือ ปัจจัยสำคัญ 4 ประการที่ร่วมประสานขึ้นเป็นระบบที่มีความปลอดภัยต่อคนงานประกอบด้วยสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยในการทำงาน องค์การเพื่อความปลอดภัย วิธีการทำงานที่ปลอดภัย และการซ่อมบำรุงเพื่อความปลอดภัย โดยผู้ที่รับผิดชอบในการประสานงานคือ ผู้บริหารโรงงาน ผู้จัดการโรงงานหรือบุคคลที่ได้รับการแต่งตั้งให้มีอำนาจหน้าที่สั่งการในด้านความปลอดภัยจากผู้จัดการโรงงาน จัตุรัสความปลอดภัยจึงเป็นเสมือนแนวทางแบบเบ็ดเสร็จในการปฏิบัติงาน เพื่อบรรลุเป้าหมายทางความปลอดภัยของโรงงาน หน้าที่หลัก 4 ประการของฝ่ายบริหารต่องานความปลอดภัยได้แก่

1) จัดทำสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยในการทำงาน ประกอบด้วยงานหลัก 4 ประการ ดังนี้

- (1.1) การจัดวางผังโรงงานให้ปลอดภัย
- (1.2) การทำฝาคกรอบเครื่องจักรกล
- (1.3) การเลือกใช้เครื่องจักร และเครื่องมือกลที่ปลอดภัย
- (1.4) การใช้วิธีการผลิตที่ปลอดภัย

2) จัดโครงสร้างองค์การเพื่อสนองต่อความปลอดภัยในการทำงาน และมอบอำนาจในการทำงานที่สร้างความปลอดภัยในการทำงาน อันประกอบด้วยปัจจัย 4 ส่วนที่สำคัญ ได้แก่

- (2.1) คณะกรรมการความปลอดภัยในการทำงาน
- (2.2) เจ้าหน้าที่ความปลอดภัย
- (2.3) ผู้ประสานงานเพื่อความปลอดภัย
- (2.4) โปรแกรมเพื่อความปลอดภัย

3) ควบคุมให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างปลอดภัยโดยกระทำเป็น 4 ลักษณะคือ

- (3.1) การฝึกอบรมคนงานเพื่อทำงานอย่างปลอดภัย
- (3.2) การตรวจสอบความปลอดภัย
- (3.3) การจัดประกวดแข่งขันเพื่อความปลอดภัย
- (3.4) การจัดโปรแกรมปรับปรุงสภาพความปลอดภัย

4) ตรวจสอบติดตามและรักษาไว้ซึ่งระบบเพื่อความปลอดภัยในการทำงาน 4 ระบบดังนี้

- (4.1) การป้องกันอัคคีภัย
- (4.2) การดูแลความสะอาด

(4.3) การตรวจสอบสภาพโรงงาน

(4.4) การตรวจสอบอนามัยของคนงาน

2.3 แนวคิดด้านการจัดการสิ่งแวดล้อมในการทำงาน

2.3.1 ความหมายของสิ่งแวดล้อมในการทำงาน

สิ่งแวดล้อมการทำงาน หมายถึง สิ่งต่างๆ ที่อยู่ล้อมรอบตัวผู้ปฏิบัติงานในขณะที่ทำงาน เช่น เพื่อนร่วมงาน เครื่องจักร อุปกรณ์ต่างๆ อากาศที่หายใจ เสียง แสงสว่าง ความร้อน สารเคมี และรวมถึงเชื้อโรคต่างๆ ด้วยปัจจัยสิ่งแวดล้อมการทำงานที่ล้อมรอบตัวผู้ปฏิบัติงานมีองค์ประกอบ 4 ประการ

2.3.1.1 สิ่งแวดล้อมทางกายภาพ (Physical Environment) สิ่งแวดล้อมที่อยู่รอบ ๆ ตัวผู้ปฏิบัติงานในขณะที่ทำงาน ได้แก่ เสียงดัง ความร้อน ความสั่นสะเทือน แสงสว่าง ความกดดันบรรยากาศ ตลอดจนเครื่องมือ เครื่องจักร อุปกรณ์ต่างๆ รวมทั้งบริเวณสถานที่ทำงาน

2.3.1.2 สิ่งแวดล้อมทางเคมี (Chemical Environment) สิ่งแวดล้อมที่ผู้ปฏิบัติงานต้องเกี่ยวข้องกับ เช่น สารเคมีที่ใช้ สารเคมีที่เป็นผลผลิต สารเคมีที่เป็นของเสียต้องกำจัด เช่น สังกะสี แมงกานีส สารตะกั่ว สารปรอท สารเคมีนั้นอาจอยู่ในรูปของก๊าซ ไอ ฝุ่น ละออง ครัน หรืออยู่ในรูปของเหลว เช่น ตัวทำละลาย กรด ด่าง เป็นต้น

2.3.1.3 สิ่งแวดล้อมทางชีวภาพ (Biological Environment) ประกอบด้วย สิ่งแวดล้อมที่มีชีวิต ได้แก่ แบคทีเรีย เชื้อรา ไวรัส พยาธิ และ สัตว์ อื่น ๆ เช่น หนู ตะขาบ และ สิ่งแวดล้อมที่ไม่มีชีวิต ได้แก่ ฝุ่นฝ้าย ฝุ่นข้าว ฝุ่นเมล็ดพืชต่าง ๆ

2.3.1.4 สิ่งแวดล้อมทางเออร์โกโนมิกส์ (Ergonomics) สิ่งแวดล้อมที่มีผลต่อภาวะที่เกี่ยวกับจิตวิทยาสังคม และเศรษฐกิจในการทำงาน ได้แก่ สภาพะในการทำงานที่ถูกเร่งรัดหรือบีบบังคับให้ต้องทำงาน โดยไม่คำนึงถึงสภาพความเป็นอยู่ หรือมอบหมายให้ทำงานมากเกินไป หรือทำงานซ้ำซาก จนเกิดความเบื่อหน่าย การทำงานล่วงเวลา การทำงานกับเพื่อนร่วมงานที่แปลกหน้า สิ่งเหล่านี้ อาจเป็นสาเหตุให้เกิดความกดดันทางจิตใจ ซึ่งเป็นผลเสียต่อการปฏิบัติงาน

(<https://sites.google.com/site/suxkarreiynkhwamplxdphay/2>)

2.3.2 ความสัมพันธ์ระหว่างคนงานกับสิ่งแวดล้อมการทำงาน

ปัจจัยที่สำคัญของการเกิดการประสบอันตรายจากการประกอบอาชีพ ประกอบด้วย ผู้ประกอบอาชีพ หรือคนงานและสิ่งแวดล้อมการทำงาน

2.3.2.1 ผู้ประกอบอาชีพหรือคนงาน หมายถึงผู้ประกอบอาชีพทุกอาชีพ ทั้งในภาคอุตสาหกรรม เกษตรกรรม ธุรกิจเอกชน รัฐวิสาหกิจ และราชการ ซึ่งเป็นกลุ่มกำลังแรงงานที่

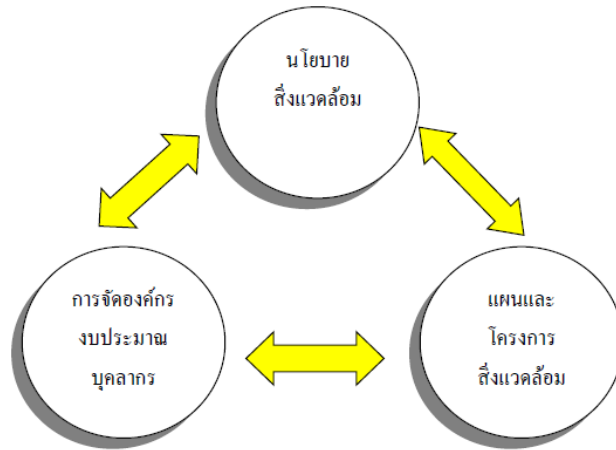
มีความสำคัญทางเศรษฐกิจของประเทศ ปกติแล้วผู้ประกอบการอาชีพเหล่านี้เป็นผู้ที่มีส่วนในการก่อให้เกิดภัยจากการประกอบอาชีพนั้น ซึ่งอาจจะเนื่องมาจากการขาดประสบการณ์ ขาดความรู้ ความเข้าใจในงานที่ทำ มีทัศนคติ และจิตสำนึกที่ไม่ปลอดภัยและไม่ได้ป้องกันตนเองอย่างเหมาะสม

2.3.2.2 สิ่งแวดล้อมการทำงาน เป็นปัจจัยที่มีความสำคัญซึ่งอยู่รอบตัวผู้ประกอบการอาชีพ หรือคนงานในขณะทำงาน ได้แก่ เครื่องจักรกล อุปกรณ์อากาศที่หายใจ แสงสว่าง ฝุ่น ละออง สารเคมี อื่น ๆ เชื้อโรค และสัตว์ต่างๆ นอกจากนี้ยังรวมถึงสภาพการทำงานที่ซ้ำซาก เร่งรีบ เป็นต้น ความไม่เหมาะสมของสิ่งแวดล้อมการทำงาน นับว่าเป็นปัจจัยที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการก่อให้เกิดการประสบอันตรายจากการประกอบอาชีพเช่นเดียวกัน ลักษณะของการเกิดการประสบอันตรายจากการประกอบอาชีพนั้น จะสืบเนื่องมาจากการที่ผู้ประกอบการอาชีพหรือคนงานต้องปฏิบัติงาน เพื่อให้ได้ผลผลิตออกมา ซึ่งการทำงานนั้นผู้ประกอบการอาชีพจะอยู่ในแวดวงของสิ่งแวดล้อมการทำงานแล้ว ปัจจัยทั้งสองจะมีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน ดังนั้น ถ้าหากปัจจัยทั้งสองมีความเหมาะสมกัน คือ ผู้ประกอบอาชีพมีทัศนคติที่ปลอดภัย มีความรู้ ความเข้าใจ และปฏิบัติตนเหมาะสม และสิ่งแวดล้อมการทำงานมีความปกติ และเหมาะสม ก็ย่อมแน่ใจว่าไม่มีภัยจากการประกอบอาชีพ แต่หากปัจจัยหนึ่งหรือทั้งสองปัจจัยมีความบกพร่องหรือไม่เหมาะสมก็อาจคาดหมายได้ว่า อาจมีการประสบอันตรายจากการประกอบอาชีพขึ้นได้ อาจเป็นผลให้เกิดการเจ็บป่วยด้วยโรคจากการทำงาน หรือได้รับบาดเจ็บจากอุบัติเหตุจากการทำงานอย่างไรก็ตามเมื่อเกิดการเจ็บป่วยหรือบาดเจ็บขึ้น คนงานนั้นอาจจะได้รับการตรวจวินิจฉัย การรักษาพยาบาล หรือการฟื้นฟูสมรรถภาพร่างกายด้านการแพทย์ให้หายได้ แต่เมื่อบุคคลนั้นกลับเข้าทำงานในสภาพของสิ่งแวดล้อมการทำงานที่ไม่เหมาะสมเช่นเดิมอีก ในที่สุดบุคคลนั้นก็อาจได้รับอันตรายเช่นเดียวกับที่เคยเกิดขึ้นอีกไม่มีที่สิ้นสุด

(<https://sites.google.com/site/suxkarreiykhwamplxdphay/3>)

2.3.3 แนวคิดการจัดการสิ่งแวดล้อม

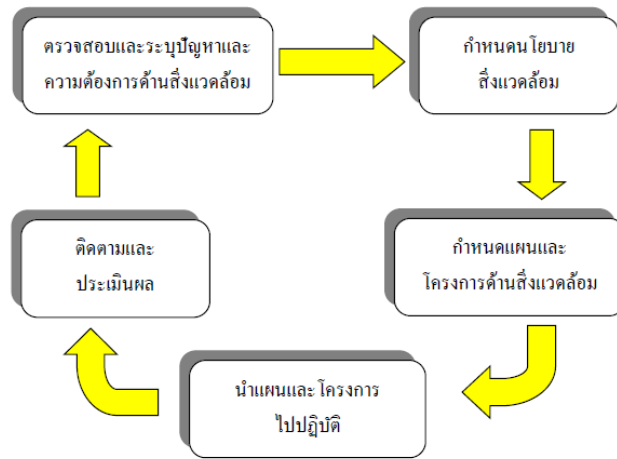
ดร.จำลอง โพธิ์บุญ (2559 ,หน้า 380) การจัดการสิ่งแวดล้อมมีวัตถุประสงค์สำคัญ คือ การสร้างสภาพสิ่งแวดล้อมที่ดี ทำให้มีการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าและยั่งยืน และมีการควบคุมป้องกันไม่ให้เกิดมลพิษหรือลดมลพิษให้เหลือน้อยที่สุด ในการจัดการสิ่งแวดล้อมให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ ดังที่กล่าวมาแล้วนั้น จำเป็นต้องมีองค์ประกอบสำคัญอย่างน้อย 3 ส่วน คือ นโยบายสิ่งแวดล้อม แผน และโครงการสิ่งแวดล้อม และการจัดองค์กร งบประมาณ และบุคลากร (ตามรูปที่ 2.1)



รูปที่ 2.1 ทฤษฎีลูกโซ่การดำเนินการ
ที่มา : ดร.จำลอง โพธิ์บุญ 2559 : 380

การจัดการสิ่งแวดล้อมจำเป็นต้องมีการดำเนินการเป็นกระบวนการเช่นเดียวกับการจัดการในเรื่องอื่นๆ เช่นกัน โดยเริ่มจาก (ตามรูปที่ 2.2)

- 1) การตรวจสอบและระบุปัญหาและความต้องการด้านสิ่งแวดล้อม
- 2) การกำหนดนโยบายสิ่งแวดล้อมเพื่อให้มีแนวทางการดำเนินงานที่ชัดเจน
- 3) การกำหนดแผนและโครงการด้านสิ่งแวดล้อม
- 4) การนำแผนและโครงการไปปฏิบัติ และ
- 5) การติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามแผนและโครงการต่างๆ



รูปที่ 2.2 ทฤษฎีลูกโซ่การตรวจสอบและระบุปัญหา
ที่มา : ดร.จำลอง โพธิ์บุญ 2559 : 381

2.4 แนวคิดทฤษฎีของการเกิดอุบัติเหตุ

จากความหมายของอุบัติเหตุข้างต้น สรุปได้ว่า อุบัติเหตุ หมายถึง เหตุการณ์ที่เกิดขึ้นโดยไม่มีใครคาดคิดมาก่อน และเมื่อเกิดอุบัติเหตุแล้วอาจทำให้เกิดความเสียหายแก่ร่างกาย และทรัพย์สิน ส่วนความปลอดภัย หมายถึง สภาพการณ์ที่ปราศจากภัย รวมถึงการปราศจากอันตราย การบาดเจ็บ การเสี่ยงภัย หรือการสูญเสีย

2.4.1 ความหมายของการเกิดอุบัติเหตุ

กิตติ อินทรานนท์ (2544 , หน้า 26) ได้ให้ความหมายของอุบัติเหตุไว้ว่า อุบัติเหตุ คือ ปรากฏการณ์ หรือเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นโดยไม่คาดฝัน และไม่ได้วางแผนไว้ ทำให้มีการบาดเจ็บแก่บุคคล หรือทำให้เกิดความเสียหายแก่ทรัพย์สิน หรือทำให้เกิดการสูญเสียใด ๆ แก่ส่วนตัว หรือส่วนรวม

วไลพร ภิญโญ (2544 , หน้า 11) ได้ให้ความหมายของอุบัติเหตุไว้ว่า เหตุการณ์ที่เกิดขึ้นโดยมิได้คาดคิด ส่งผลให้เกิดการบาดเจ็บ พิการ ถึงแก่ชีวิต ทำให้ทรัพย์สินหรือผลผลิตเสียหาย ก่อให้เกิดความเสียหายต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน หรือต่อสาธารณชน

อารี เพชรผุด (2537 , หน้า 186) ได้ให้ความหมายของอุบัติเหตุไว้ว่า สิ่งหรือเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นโดยไม่ได้คาดหวัง ไม่ถูกต้อง แต่ไม่จำเป็นว่าจะเกิดอันตรายหรือไม่ แต่จะเป็นสิ่งขัดขวางการทำงานหรือกิจกรรมไม่ให้เสร็จตามกำหนดเช่น คนงานตกบันไดจนบาดเจ็บมากหรือน้อยก็เป็นอุบัติเหตุ

ชวลิต อาคมธ (2537 , หน้า 15) ได้ให้ความหมายของอุบัติเหตุไว้ว่า หมายถึง สิ่งที่เกิดขึ้น โดยไม่ได้คาดคิดมาก่อน เป็นสิ่งที่ไม่มีการต้องการให้เกิดขึ้น แต่เกิดขึ้นได้เพราะได้รับการกระทำอย่างใดอย่างหนึ่งต่อสิ่งของหรือบุคคลที่เรียกว่า เป็นผู้ประสบอันตราย เป็นสิ่งที่สร้างความสูญเสียให้แก่ร่างกาย ชีวิตหรือทรัพย์สิน โดยที่ความเสียหายจากอุบัติเหตุ นั้น อาจมีผลกระทบทันทีทันใด หรือไม่ทันทีทันใดก็ตาม

เฉลิมชัย ชัยกิตติภรณ์ และชัยยะ พงษ์พานิช (2533 , หน้า 41) ได้ให้ความหมายของอุบัติเหตุไว้ว่า เหตุการณ์ที่เกิดขึ้นโดยไม่มีใครคาดคิด ไม่ตั้งใจให้เกิดขึ้น ไม่มีการวางแผนไว้ล่วงหน้า และไม่สามารถควบคุมได้ เมื่อมีอุบัติเหตุเกิดขึ้นแล้วย่อมจะทำให้เกิดผลเสียหายหลายประการ

2.4.2 สาเหตุของการเกิดอุบัติเหตุในการปฏิบัติงาน

เฮ็นริช Heinrich (1981) อ้างถึงใน วิชชุรย์ สิมะโชคดีและ วีรพงษ์ เฉลิมจิระรัตน์ (2550 , หน้า 20) ได้ศึกษาถึงสาเหตุที่ก่อให้เกิดอุบัติเหตุอย่างจริงจังในโรงงานอุตสาหกรรมต่าง ๆ ในปี 1920 สรุปได้ว่าสาเหตุของอุบัติเหตุที่สำคัญมี 3 ประการได้แก่

2.4.2.1 สาเหตุที่เกิดจากคน (Human Cause) อุบัติเหตุที่เกิดจากมนุษย์มีจำนวนสูงที่สุด เช่นการทำงานที่ไม่ถูกต้อง ความพลั้งเผลอ ความประมาท การมีนิสัยชอบเสี่ยงในการทำงาน เป็นต้นและนักจิตวิทยาได้อธิบายว่าการทำงานที่ไม่ถูกต้อง นอกจากพลั้งเผลอ หรือประมาทแล้ว พฤติกรรมของมนุษย์ก็เป็นสาเหตุของการเกิดอุบัติเหตุเหมือนกัน ซึ่งพฤติกรรมเหล่านั้น ได้แก่ บุคลิกภาพ เซาว์ปัญญา ประสบการณ์ อายุ การศึกษา และความเหนื่อยล้า เป็นต้น

2.4.2.2 สาเหตุที่เกิดจากความผิดพลาดของเครื่องจักร (Mechanical Failure) เป็นสาเหตุที่รองลงมาจากคน เช่น ส่วนที่เป็นอันตรายของเครื่องจักรไม่มีเครื่องป้องกัน เครื่องจักร เครื่องมือหรืออุปกรณ์ต่าง ๆ ชำรุดบกพร่อง รวมถึงการวางผังโรงงานไม่เหมาะสม สภาพแวดล้อมในการทำงานไม่ปลอดภัย

2.4.2.3 สาเหตุที่เกิดจากดวงชะตาหรือภัยธรรมชาติ (Acts of God) เป็นสาเหตุของอุบัติเหตุที่น้อยที่สุดในสามสาเหตุ ซึ่งเป็นสาเหตุที่เกิดขึ้นโดยธรรมชาติ นอกเหนือการควบคุมได้ เช่น พายุ น้ำท่วม ไฟป่า เป็นต้น ในปีค.ศ. 1981 เฮ็นริช (Heinrich, 1959) ได้ปฏิวัติแนวคิดเดิม ซึ่งเขาได้สรุปสาเหตุสำคัญของการเกิดอุบัติเหตุเป็น 2 ประการ คือ

1) การกระทำที่ไม่ปลอดภัย (Unsafe Acts) เป็นสาเหตุใหญ่ที่ก่อให้เกิดอุบัติเหตุ ได้แก่

(1.1) การทำงานไม่ถูกวิธี หรือไม่ถูกขั้นตอน

(1.2) การมีทัศนคติที่ไม่ถูกต้อง เช่น อุบัติเหตุเป็นเรื่องของเคราะห์กรรม

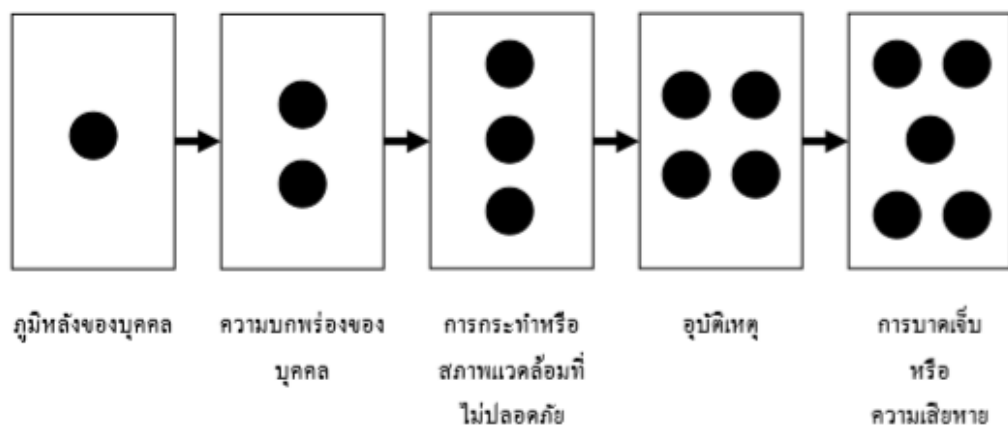
แก้ไขป้องกันไม่ได้

(1.3) ความไม่เอาใจใส่ในการทำงาน

(1.4) ความประมาท ความพลั้งเผลอ เหม่อลอย

- (1.5) การมีนิสัยชอบเสี่ยง
- (1.6) การไม่ปฏิบัติตามกฎ ระเบียบความปลอดภัยของโรงงาน
- (1.7) การทำงานโดยไม่ใช้อุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคล
- (1.8) การแต่งกายไม่เหมาะสม
- (1.9) การถอดเครื่องกำบังส่วนอันตรายของเครื่องจักรออกด้วยความรู้สึกรำคาญงานไม่สะดวก หรือถอดเพื่อซ่อมแซมแล้วไม่ใส่คืน
- (1.10) การใช้เครื่องมือ หรืออุปกรณ์ต่าง ๆ ไม่เหมาะกับงาน เช่น การใช้ขวดแก้วตอกตะปูแทนการใช้ค้อน
- (1.11) การหยอกล้อกันระหว่างทำงาน
- (1.12) การทำงานโดยที่ร่างกายและจิตใจไม่พร้อมหรือผิดปกติ เช่น ไม่สบาย เมื่อยเมื่อย มีปัญหาครอบครัว ทะเลาะกับแฟน เป็นต้น
- 2) สภาพการณ์ที่ไม่ปลอดภัย (Unsafe Conditions) เป็นสาเหตุรอง ได้แก่
- (2.1) ส่วนที่เป็นอันตราย (ส่วนที่เคลื่อนไหว) ของเครื่องจักรไม่มีเครื่องกำบัง หรืออุปกรณ์ป้องกันอันตราย
- (2.2) การวางผังโรงงานที่ไม่ถูกต้อง
- (2.3) ความไม่เป็นระเบียบเรียบร้อยและสกปรกในการจัดเก็บวัสดุ
- สิ่งของ
- (2.4) พื้นโรงงานขรุขระ เป็นหลุมบ่อ
- (2.5) สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ไม่ปลอดภัยหรือไม่ถูกสุขอนามัย เช่น แสงสว่างไม่เพียงพอ เสียงดังเกินควร ความร้อนสูง ฝุ่นละออง ไอระเหยของสารเคมีที่เป็นพิษ เป็นต้น
- (2.6) เครื่องจักรกล เครื่องมือ หรืออุปกรณ์ชำรุดบกพร่อง
- สมาคมความปลอดภัยแห่งสหรัฐอเมริกา (American Safety Association) ได้แบ่งประเภทของอุบัติเหตุออกเป็น 10 ประเภท ดังนี้
- 1) ถูกหนีบ ถูกดึงเข้าไปในเครื่องจักร (Caught In/ On/ Between)
 - 2) วัตถุตกกระทบ (Stuck By)
 - 3) ชน กระแทกกับวัตถุ (Struck Against)
 - 4) ตกจากที่สูง (Fall to Different Level)
 - 5) ลื่นหกล้ม (Fall On Same Level)
 - 6) วัสดุที่คม แหว่ง บาด ต่ำ ตัด (Abraded/ Punctured/ Scratched)
 - 7) ออกแรงเกินกำลัง (Over Exertion)
 - 8) สัมผัสกับอุณหภูมิสูง-ต่ำเกินไป (Contact Temperature)
 - 9) สัมผัสกระแสไฟฟ้า (Contact Electrical)
 - 10) สัมผัสสารเคมี (Contact Chemical)

การป้องกันอุบัติเหตุ เมื่อรู้ว่าสาเหตุเกิดจากการกระทำที่ไม่ปลอดภัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ไม่ปลอดภัย อธิบายได้ด้วยทฤษฎีโดมิโน (Domino Theory) Heinrich (1969) เป็นผู้คิดค้นขึ้น เป็นทฤษฎีการเกิดอุบัติเหตุที่ว่า การบาดเจ็บหรือการสูญเสียต่างๆ เป็นผลมาจากการเกิดอุบัติเหตุ ซึ่งสาเหตุของการเกิดอุบัติเหตุ ก็มาจากการกระทำและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ไม่ปลอดภัย โดยทฤษฎีนี้เปรียบเสมือนตัวโดมิโนที่เรียงกันอยู่ 5 ตัว ถ้าตัวใดตัวหนึ่งล้มย่อมมีผลให้โดมิโนตัวอื่นๆ ล้มตามไปด้วยเหมือนลูกโซ่ (ตามรูปที่ 2.3)



รูปที่ 2.3 ทฤษฎีลูกโซ่ของการเกิดอุบัติเหตุโดมิโน
ที่มา : Heinrich (1969)

โดมิโนลูกที่ 1 สภาพแวดล้อมหรือภูมิหลังของบุคคล (Ancestry and Social Environment) สิ่งแวดล้อมทางสังคมและการประพฤติปฏิบัติสืบทอดกันมาจากอดีตทำให้แต่ละบุคคลมีพฤติกรรมที่แสดงออกมาต่าง ๆ กัน เช่น ความสะอาด ประมาท เลินเล่อ ขาดความคิด ความไตร่ตรองความต้องการ ดันทุรัง ความชอบในการเสี่ยงอันตราย ความตระหนี่ ถิ่นเหยี่ยวเห็นแต่เงิน และลักษณะอื่น ๆ ที่ถ่ายทอดทางกรรมพันธุ์ เป็นต้น

โดมิโนลูกที่ 2 ความผิดปกติของบุคคล (Fault of Person) สุขภาพจิตและสิ่งแวดล้อมทางสังคมเป็นสาเหตุทำให้เกิดความผิดปกติของบุคคล เช่น การปฏิบัติงานโดยขาดความยั้งคิดอารมณ์รุนแรง ประสาทอ่อนไหวง่าย ความตื่นเต้น ขาดความรอบคอบ เพิกเฉยละเลยต่อการกระทำที่ไม่ปลอดภัย เป็นต้นซึ่งความผิดปกติเหล่านี้จะส่งผลกระทบต่อให้เกิดการกระทำที่ไม่ปลอดภัยและทำให้เครื่องจักรและการทำงานต้องอยู่ในสภาพหรือสภาวะที่เป็นอันตราย

โดมิโนลูกที่ 3 การกระทำที่ไม่ปลอดภัย และหรือสภาพเครื่องจักรหรือสภาวะสิ่งแวดล้อมที่เป็นอันตราย (Unsafe Act and/or Mechanical or Physical Hazard) ตัวอย่างการปฏิบัติงานที่ไม่ปลอดภัยของบุคคล เช่น ยืนทำงานภายใต้ของหนักที่แขวนอยู่ การติดเครื่องยนต์โดยไม่แจ้งหรือเตือน ขอบหยอกล้อเล่น ถอดเซฟการ์ดของเครื่องจักรออก เป็นต้น ตัวอย่างสภาพเครื่องจักรหรือสภาวะ

แวดล้อมที่เป็นอันตราย เช่น ขาดเครื่องป้องกัน จุดอันตราย เสียงดังเกินไป แสงสว่างไม่เพียงพอ การระบายอากาศไม่ดี เป็นต้น สิ่งที่เกิดจากการกระทำที่ไม่ปลอดภัยและสภาพการทำงานที่ไม่ปลอดภัยจะเป็นสาเหตุโดยตรงที่ทำให้เกิดอุบัติเหตุ

โดมิโนลูกที่ 4 การเกิดอุบัติเหตุ (Accident) เหตุการณ์ที่มีสาเหตุปัจจัยทั้ง 3 ลำดับมาแล้ว ย่อมส่งผลให้เกิดอุบัติเหตุ เช่น ตกจากที่สูง ลื่นล้ม เดินสะดุด สิ่งของหล่นจากที่สูง วัตถุกระเด็นใส่ กระแทกหนีบหรือตัด เป็นต้น ซึ่งอุบัติเหตุเหล่านี้ อาจจะเป็นสาเหตุของการบาดเจ็บ

โดมิโนลูกที่ 5 การบาดเจ็บ (Injury) ตัวอย่างการบาดเจ็บที่เกิดกับอวัยวะบางส่วนจากร่างกาย เช่น กระดูกหักหรือแตก เคล็ดขัดยอก แผลฉีกขาด แผลไฟไหม้ เป็นต้น การบาดเจ็บเหล่านี้เป็นผลโดยตรงจากการเกิดอุบัติเหตุ

นั่นคือสภาพแวดล้อมของสังคมหรือภูมิหลังของคนใดคนหนึ่ง ไม่ว่าจะสภาพครอบครัว ฐานะความเป็นอยู่ การศึกษา ฯลฯ ก่อให้เกิดความบกพร่องผิดปกติของบุคคลนั้นทำให้มีทัศนคติต่อความปลอดภัยเป็นผลให้เกิดอุบัติเหตุ ซึ่งก่อให้เกิดการบาดเจ็บหรือความเสียหาย

ดังนั้น หากเราจะแก้ไขโดมิโนตัวที่ 4 ไม่ให้ล้ม เราต้องกำจัดโดมิโนตัวที่ 3 คือ การกระทำหรือสภาพการณ์ที่ไม่ปลอดภัยออกไปเสีย สภาพการทำงานที่ปลอดภัยก็จะเกิดขึ้นในที่สุด

2.4.3 แนวโน้มของการก่ออุบัติเหตุของพนักงาน

การก่ออุบัติเหตุของพนักงานมีหลายลักษณะ สามารถสรุปได้ดังนี้

- 1) อุบัติเหตุที่พนักงานก่อขึ้นนั้นมาจาก 2 ลักษณะจิตใจคือ
 - (1.1) ก่อเพราะความรู้เท่าไม่ถึงการณ์
 - (1.2) ก่อเพราะรู้แต่ประมาท
- 2) แนวโน้มในการก่ออุบัติเหตุของพนักงานเทียบกับระยะเวลาการปฏิบัติงาน สรุปได้ว่า
 - (2.1) คนงานที่เพิ่งเข้ามาทำงานใหม่ ๆ มีโอกาสหรือมีเปอร์เซ็นต์ความเป็นไปได้สูงที่จะเป็นผู้ก่ออุบัติเหตุ
 - (2.2) เมื่อคนงานมีความรู้ความเข้าใจดีพอควร แนวโน้มการก่ออุบัติเหตุจะลดน้อยลงไปเป็นลำดับ
 - (2.3) แต่จะมีช่วงเวลาทำงาน จุดหนึ่งถึงจุดอิมตัว เมื่อเลยระยะเวลานั้นออกไปแล้ว คนงานคนนั้นจะเริ่มเกิดความประมาท และอาจก่ออุบัติเหตุขึ้นได้ โดยที่ตนเองอาจจะไม่ใช่เป็นผู้รับผลของอุบัติเหตุ แต่คนงานคนอื่น ๆ โดยเฉพาะคนงานใหม่ ๆ มักจะมาเป็นผู้รับผลของอุบัติเหตุ ซึ่งคนงานที่อยู่มานาน ๆ ได้ก่อเอาไว้
 - (2.4) ในธุรกิจหรือโรงงานแต่ละแห่งจะมีแนวโน้มในการเป็นผู้ก่ออุบัติเหตุในลักษณะเดียวกัน
 - (2.5) แนวทางการป้องกันอุบัติเหตุโดยการอบรมคนงานน่าจะมี 2 ช่วง คือ

{2.5.1} ในช่วงแรก เป็นการอบรมเพื่อเตรียมคนงานให้พร้อมที่จะเข้ารับหน้าที่ย่างปลอดภัยจากอุบัติเหตุที่ผู้อื่นทำเอาไว้ และผู้อื่นจะปลอดภัยจากอุบัติเหตุที่คนงานใหม่จะได้เกิดขึ้น

{2.5.2} ในช่วงหลัง เป็นการอบรมเพื่อทบทวนหรือทดสอบสภาพความพร้อมทางร่างกายและสภาพความพร้อมทางจิตใจของคนงานเก่า เพื่อให้แน่ใจว่าคนงานเหล่านั้นยังคงมีระดับความเข้มข้นของจิตสำนึกต่อความปลอดภัยอยู่ในเกณฑ์ที่เหมาะสม เพื่อจะไม่เป็นตัวก่ออุบัติเหตุแก่คนอื่น ๆ ในโรงงาน

3) ลักษณะการก่ออุบัติเหตุของคนงานเก่า ในลักษณะต่าง ๆ อาทิ

(3.1) ถอดเซฟการ์ด หรือฝาครอบนิรภัยของเครื่องจักรออก

(3.2) ถอดป้าย แผ่นบอก โศด หมายเลข หรือแผง วงจรควบคุมออก

(3.3) เปลี่ยนแปลงทิศทางการทำงานของเครื่องหรือระบบควบคุมให้ผิดไปจาก

Spec เดิมของระบบ

(3.4) ซ่อมแซมโดยใช้อะไหล่ หรือชิ้นส่วนอื่นที่ผิดขนาด ทำให้การทำงานเปลี่ยนแปลงไป แต่ตนเองทราบคนเดียว

(3.5) ถอดกลไกของระบบควบคุม หรือระบบสัญญาณเตือนภัยออก ขณะซ่อมเครื่องแล้วไม่ต่อเข้าอย่างเดิม เพราะคิดว่าตนรู้ดีแล้ว

(3.6) เป็นตัวอย่างที่ไม่ดี ในการไม่ยอมสวมใส่อุปกรณ์หรือเสื้อผ้าที่ถูกต้องในขณะทำงาน

(3.7) บางโอกาสอาจเป็นผู้พุดจาในทำนองดูถูกหรือท้าทายต่อการเสี่ยง ทำให้ผู้ปฏิบัติตัวตามระเบียบกลายเป็นคนซี้ซลาดในสายตาของคนอื่น จึงเกิดการชักนำให้คนงานหน้าใหม่ ำเกิดความรู้สึกเป็นปมด้อย หรือ “ไม่แน่จริง” ในสายตาของคนอื่นโดยเฉพาะพวกที่อยู่เก่า เมื่อปฏิบัติตามกฎของความปลอดภัยและผลสุดท้าย คนงานเกือบทั้งหมดก็จะไม่ยอมปฏิบัติตามกฎของโรงงานอีกต่อไป

4) ลักษณะการก่ออุบัติเหตุของคนงานใหม่ ในลักษณะต่าง ๆ อาทิ

(4.1) ความไม่รู้อะไรเลยในเครื่องจักรกล ผังโรงงานและระบบงาน

(4.2) ความไม่ใส่ใจต่อการทำงานเท่าที่ควร

(4.3) ความตั้งใจมาก เพราะต้องการศึกษางาน หรือเรียนรู้การทำงานของเครื่องยนต์กลไกต่าง ๆ แต่ความตั้งใจอาจเน้นหนักไปทางด้านเทคนิคและเนื้องาน จนลืมนึกถึงความปลอดภัยในการทำงาน ซึ่งเป็นส่วนประกอบสำคัญของงานเช่นกัน

(4.4) ความรีบร้อน อยากให้งานเสร็จจนลืมนึกปฏิบัติตามขั้นตอนที่ปลอดภัย

(4.5) ความอยากรู้อยากเห็น ทำให้ชอบลองผิดลองถูก

(4.6) ความคึกคะนองในลักษณะ “ลูกวัวไม่รู้จักความร้ายของเสือ” ทำให้กล้าเสี่ยง ในเรื่องที่ไม่ควรเสี่ยง เพราะไม่เคยทราบผลจากการพลาดของความเสี่ยงนั้น

(4.7) ขาดสามัญสำนึกสำหรับวิเคราะห์ปัญหาและประเมินสถานการณ์หรือมีแต่

ซ้ำไม่ทันการณ์

(4.8) ขาดความระมัดระวังในการใช้ชีวิตในโรงงาน

(4.9) ชอบทำตามตัวอย่างที่ผิดๆ เพราะโดยสถานภาพก็อยากให้เป็นที่ยอมรับของสังคมในโรงงานนั้น จึงจำเป็นต้องทำตามบุคคลที่คิดว่าเป็นหัวหน้ากลุ่มของตน

(4.10) การขาดเทคนิคในการทำงานที่ดีพอ ทำให้ต้องเพิ่มกำลังงาน หรือความเหนื่อยล้ามากกว่าคนอื่นๆ ดังนั้นเมื่อถึงคราวต้องทำงานล่วงเวลา จึงมักจะเกิดอุบัติเหตุที่เกิดจากความพลาดเพราะอ่อนกำลังลงหรือหมดแรง

2.4.4 การสูญเสียเนื่องจากการปฏิบัติงาน

วิทยา อยู่สุข (2542 ,หน้า 95 – 96) ได้ให้ความหมายการสูญเสียเนื่องจากการปฏิบัติงานไว้ว่า การสูญเสียเนื่องจากการเกิดอุบัติเหตุสามารถแบ่งเป็น 2 ประเภท คือ

2.4.4.1 การสูญเสียทางตรง ได้แก่ การสูญเสียที่คิดเป็นเงินที่นายจ้างหรือรัฐบาลที่ต้องจ่ายโดยตรงให้แก่ผู้ได้รับอุบัติเหตุจากการทำงาน เช่น ค่ารักษาพยาบาล เงินทดแทนที่ต้องจ่ายโดยรัฐ หรือโรงงาน ค่าทำขวัญ เป็นต้น

2.4.4.2 การสูญเสียโดยทางอ้อม ได้แก่ การสูญเสียที่มักจะคิดไม่ถึงหรือไม่ค่อยคิดว่าเป็นการสูญเสีย เป็นลักษณะการสูญเสียที่แฝงอยู่ไม่ปรากฏเด่นชัด เช่น สูญเสียเวลาของลูกจ้างที่บาดเจ็บต้องใช้เวลาพักฟื้นจนกว่าจะหาย สูญเสียเวลาของลูกจ้างคนอื่น ๆ ซึ่งหยุดงานขณะเกิดอุบัติเหตุ สูญเสียเวลาของหัวหน้างาน ผู้บริหารที่ต้องช่วยเหลือผู้บาดเจ็บ การสอบสวนอุบัติเหตุ การจัดเตรียมคนงานใหม่เพื่อไม่ให้งานชะงัก ค่าใช้จ่ายในการซ่อมแซมเครื่องจักร เครื่องมือ รวมทั้งวัตถุดิบต่าง ๆ ทำให้ปริมาณผลผลิตขาดหายไป คนงานเสียขวัญเกิดความกลัวทำให้ประสิทธิภาพการทำงานลดลง เป็นต้น

วิฑูรย์ สิมะโชคดี และวีรพงษ์ เฉลิมจิระรัตน์ (2547 ,หน้า 16 – 18) ได้ให้ความหมายการสูญเสียเนื่องจากการปฏิบัติงานไว้ว่า ความสูญเสียอันเนื่องจากการเกิดอุบัติเหตุในโรงงานอุตสาหกรรมนั้น อาจแบ่งออกเป็น 2 ประเภทใหญ่ ๆ ดังนี้ คือ

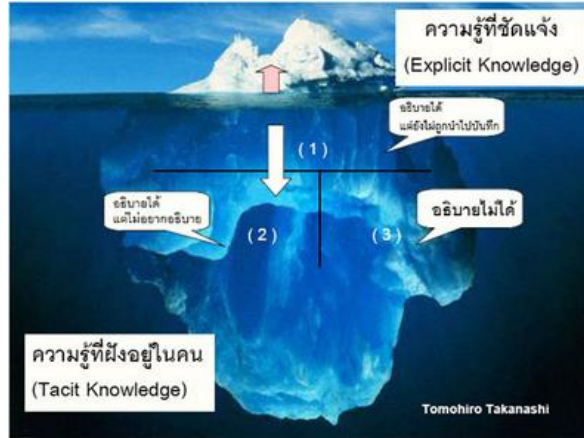
2.4.4.3 ความสูญเสียทางตรง หมายถึง จำนวนเงินที่ต้องจ่ายไปอันเนื่องกับผู้ได้รับบาดเจ็บโดยตรงจากการเกิดอุบัติเหตุ ได้แก่

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

2.4.4.4 ความสูญเสียทางอ้อม หมายถึง ค่าใช้จ่ายอื่น ๆ (ซึ่งส่วนใหญ่จะคำนวณเป็นตัวเงินได้) นอกเหนือจากค่าใช้จ่ายทางตรง สำหรับการเกิดอุบัติเหตุแต่ละครั้ง ได้แก่

- 1) การสูญเสียเวลาทำงานของ
 - 2) คนงานหรือผู้บาดเจ็บ เพื่อรักษาพยาบาล
 - 3) คนงานหรือเพื่อนร่วมงานที่ต้องหยุดชะงักชั่วคราว เนื่องจาก
 - (3.1) ช่วยเหลือผู้บาดเจ็บโดยการปฐมพยาบาล หรือนำส่งโรงพยาบาล
 - (3.2) ความอยากรู้อยากเห็นประเภท “ไทยมุง”
 - (3.3) การวิพากษ์วิจารณ์
 - (3.4) ความตื่นตกใจ (ตื่นตระหนกและเสียขวัญ)
 - 4) หัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชา เนื่องจาก
 - (4.1) ช่วยเหลือผู้บาดเจ็บ
 - (4.2) สอบสวนหาสาเหตุของการเกิดอุบัติเหตุ
 - (4.3) บันทึกและจัดทำรายงานการเกิดอุบัติเหตุ เพื่อเสนอตามลำดับขั้น และแจ้งไปยังหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
 - (4.4) จัดหาคนงานอื่น และฝึกสอนให้เข้าทำงานแทนผู้บาดเจ็บ
 - (4.5) หาวิธีแก้ไขและป้องกันอุบัติเหตุไม่ให้เกิดซ้ำอีก
- 2.4.4.5 ค่าใช้จ่ายในการซ่อมแซม เครื่องจักร เครื่องมือ อุปกรณ์ที่ได้รับความเสียหาย
- 2.4.4.6 วัตถุดิบหรือสินค้าที่ได้รับความเสียหายต้องโยนทิ้ง ทำลาย หรือขายเป็นเศษ
- 2.4.4.7 ผลผลิตลดลง เนื่องจากกระบวนการผลิตขัดข้อง ต้องหยุดชะงัก
- 2.4.4.8 ค่าสวัสดิการต่าง ๆ ของผู้บาดเจ็บ
- 2.4.4.9 ค่าจ้างแรงงานของผู้บาดเจ็บซึ่งโรงงานยังคงต้องจ่ายปกติ แม้ว่าผู้บาดเจ็บจะทำงานยังไม่ได้เต็มที่หรือต้องหยุดงาน
- 2.4.4.10 การสูญเสียโอกาสในการทำกำไร เพราะผลผลิตลดลงจากการหยุดชะงักของกระบวนการผลิตและความเปลี่ยนแปลงความต้องการของท้องตลาด
- 2.4.4.11 เช่า ค่าไฟฟ้า น้ำประปา และสื่หุ่ยต่าง ๆ ที่โรงงานยังคงต้องจ่ายตามปกติ แม้ว่าโรงงานจะต้องหยุดหรือปิดกิจการหลายวันในกรณีเกิดอุบัติเหตุร้ายแรง
- 2.4.4.12 การเสียชื่อเสียงและภาพพจน์ของโรงงาน

นอกจากนี้ผู้บาดเจ็บจนถึงขั้นพิการหรือทุพพลภาพ จะกลายเป็นภาระของสังคมซึ่งทุกคนมีส่วนช่วยในการรับผิดชอบด้วย ความสูญเสียทางอ้อมจึงมีค่ามหาศาลกว่าความสูญเสียทางตรงมาก ซึ่งปกติเรามักจะคิดกันไม่ถึง จึงมีผู้เปรียบเทียบว่า ความสูญเสียหรือค่าใช้จ่ายของการเกิดอุบัติเหตุเปรียบเสมือน “ภูเขาน้ำแข็ง” ส่วนที่โผล่พ้นน้ำให้มองเห็นมีเพียงเล็กน้อยเมื่อเทียบกับส่วนที่จมอยู่ใต้น้ำ ในทำนองเดียวกัน ค่าใช้จ่ายทางตรงเมื่อเกิดอุบัติเหตุจะเป็นส่วนน้อยของค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นทั้งหมด ซึ่งผู้บริหารจะมองข้ามไม่ได้ (ตามรูปที่ 2.4)



รูปที่ 2.4 ทฤษฎีความสูญเสียของอุบัติเหตุเปรียบเทียบกับภูเขาน้ำแข็ง
ที่มา : วิโรจน์ อิมเอิบ.2549 : 29

2.4.5 แนวทางในการป้องกันอุบัติเหตุ

วิทยา อยู่สุข (2544 , หน้า 93 – 98) ได้ให้ความหมายแนวทางในการป้องกันอุบัติเหตุไว้ว่า การคิดหาแนวทางป้องกันอาจมีหลากหลายวิธีบ่อยครั้งที่แนวทางป้องกันอาจไม่ครอบคลุมทั้งหมด มีตกหล่นไปบ้าง ทำให้การป้องกันไม่เกิดประสิทธิภาพเท่าที่ควร ดังนั้น จึงต้องมีหลักในการช่วยหาแนวทางให้ครอบคลุมได้ทั้งหมด เพื่อจะได้ไม่เกิดอุบัติเหตุที่ซ้ำรอยขึ้นมาอีก ด้วยหลัก 3E กับ ตำแหน่งการป้องกัน

2.4.5.1 หลัก 3E ได้แก่ Engineering, Education และ Enforcement

1) Engineering คือ การใช้ความรู้ด้านวิศวกรรมศาสตร์มาจัดการ เช่นการออกแบบเครื่องจักรให้มีการใช้งานที่ปลอดภัย การติดตั้งเครื่องป้องกันอันตราย การวางผังโรงงานและออกแบบสภาพแวดล้อมในการทำงาน

2) Education คือ การให้การศึกษา หรือฝึกอบรมคนงาน ตลอดจนผู้ที่เกี่ยวข้องในการทำงาน ให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการป้องกันอุบัติเหตุ การฝึกใช้เครื่องมือหรือวิธีการทำงานที่ปลอดภัย

3) Enforcement คือ การออกมาตรการควบคุมบังคับให้คนงานปฏิบัติตาม หากฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามจะต้องถูกลงโทษ เพื่อให้เกิดความสำนึกและหลีกเลี่ยงการกระทำที่ไม่ถูกต้อง

การใช้หลัก 3E นี้ จะต้องดำเนินการให้ E ทั้ง 3 ไปพร้อมกัน จึงจะทำให้การป้องกันอุบัติเหตุมีประสิทธิภาพสูงสุด ถ้ามีการดำเนินการเฉพาะ E ตัวใดตัวหนึ่งก็จะเกิดปัญหาขึ้น เช่น เครื่องจักรที่ออกแบบมาดี มีเครื่องป้องกันอันตราย (Machine Guarding) ติดตั้งไว้ คนงานอาจเห็นว่าเกะกะไม่

จำเป็นจึงถอดออก เพราะขาดการฝึกอบรม หรือชี้แนะให้เห็นอันตรายที่เกิดขึ้นหากถอดเครื่องป้องกันอันตรายออก หรือว่ามีการอบรมมาอย่างดีแล้วแต่ขาดการออกกฎข้อบังคับคนงานอาจเห็นว่าการคั้นเกะกะ ทำให้ทำงานไม่สะดวกจึงถอดทิ้งเสีย เพราะต้องการทำงานให้เร็วขึ้น ทั้ง ๆ ที่รู้ว่าอันตรายแต่ก็ยอมเสี่ยง เพราะเข้าใจว่าจะสามารถเพิ่มผลผลิตได้ ในทำนองเดียวกันแม้จะมีข้อบังคับแล้ว หากคนงานไม่ได้รับการแนะวิธีการทำงานที่ถูกต้องปลอดภัย คนงานก็อาจจะปฏิบัติงานอย่างผิดวิธี เนื่องจากความไม่รู้เป็นเหตุหรือการทำงานที่ผิดพลาดไม่ถูกขั้นตอน เป็นผลทำให้ระบบป้องกันนั้นเสียหายไม่ทำงาน

2.4.5.2 ตำแหน่งการป้องกัน อีกแนวทางที่ช่วยเสริมหลัก 3E เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการออกแบบระบบความปลอดภัย คือ หลักของตำแหน่งในการป้องกัน ได้แก่ แหล่งกำเนิด (Source) ทางผ่าน (Path) และผู้รับ (Receiver) (ตามรูปที่ 2.5)



รูปที่ 2.5 ทฤษฎีการป้องกันอุบัติเหตุ
ที่มา:วิทยา อยู่สุข 2544 : 93 – 98

1) แหล่งกำเนิด (Source) : การแก้ปัญหาใดๆ ก็ตามจะต้องแก้ที่ต้นเหตุจึงจะเป็นการแก้ไขที่ดีที่สุด ดังนั้น การแก้ไขที่แหล่งกำเนิดจึงต้องคิดถึงก่อนเป็นอันดับแรก เช่น ถ้าสารเคมีที่มีพิษ เราก็ก็นำมาใช้สารเคมีที่ไม่มีพิษแทน ได้แก่ การยกเลิกการใช้น้ำมันที่มีสารตะกั่วแล้วหันมาใช้น้ำมันไร้สารตะกั่วแทน แต่ถ้าเราไม่สามารถหาทางแก้ที่แหล่งกำเนิดได้ จึงค้นหาแนวทางแก้ไขที่ตำแหน่งต่อมา ควบคุมที่ต้นตอหรือแหล่งกำเนิด (Source) คือ พยายามหาทางควบคุมที่ต้นตอหรือแหล่งกำเนิดของอันตรายที่จะเกิดต่อผู้ประกอบอาชีพโดยตรง เช่น ที่ตัวเครื่องจักร เครื่องมือ อุปกรณ์ต่าง ๆ แหล่งที่มีการใช้สารเคมีเป็นพิษ

การควบคุมที่แหล่งนี้จะมีประสิทธิผลมากที่สุด เป็นการควบคุมที่ตัวปัญหาไม่ให้เกิดขึ้น ป้องกันไม่ให้อันตรายหรือพิษภัยแพร่กระจายออกไปได้เลย วิธีที่นิยมใช้คือ การใช้สารเคมีที่เป็นพิษภัยน้อย หรืออุปกรณ์ที่มีอันตรายน้อย เอาไปใช้แทนสารที่เป็นพิษมากหรือมีอันตรายมาก เลือกใช้กระบวนการผลิตที่มีอันตรายน้อยทดแทนที่มีอันตรายมากหรือ อาจจะหาทางเปลี่ยนแปลงกระบวนการผลิตให้เหมาะสม ไม่ก่อให้เกิดมลพิษจากการทำงานใช้วิธีปิดปกคลุมให้มิดชิด เช่น

กระบวนการผลิต เครื่องจักรที่ทำงานแล้วอาจจะมีมลพิษออกมาสู่ภายนอกได้ ให้หาทางปิดคลุมกระบวนการผลิตหรือเครื่องจักรให้มิดชิดไม่ให้มลพิษที่อาจจะเกิดขึ้นออกมาสู่ภายนอก และแพร่กระจายไปสู่บริเวณที่ทำงานได้เลยแยกเอาขบวนการผลิตหรือเครื่องจักรที่มีอันตรายมากหรือปล่อยมลพิษออกมามากไปจากบริเวณที่มีคนทำงานอยู่มาก เช่น เครื่องจักรที่มีเสียงดัง เครื่องจักรที่ปล่อยความร้อนออกมาสู่บรรยากาศภายนอกให้แยกไปไว้ในบริเวณต่างหาก หรือจัดห้องเฉพาะที่สามารถควบคุมได้ใช้ระบบทำให้เปียกชื้นแทน เพราะจะทำให้เกิดฝุ่นละอองน้อย เช่นมีการพ่นละอองน้ำให้เป็นฝอยในโรงงานอุตสาหกรรมที่บริเวณทำงานให้ละอองน้ำจับฝุ่นละอองรวมตัวกันตกลงสู่พื้น ใช้ระบบระบายอากาศเฉพาะแห่งเก็บรวบรวมระบายเอามลพิษตรงจุดที่มีพิษภัยมากออกไป และทำการขจัดมลพิษนั้นด้วยวิธีการที่เหมาะสมจัดให้มีวิธีการบำรุงเครื่องจักร อุปกรณ์การผลิตที่ดี จะช่วยให้เครื่องจักรอยู่ในสภาพเรียบร้อยปลอดภัย ไม่เป็นอันตรายต่อผู้ปฏิบัติงาน

2) ทางผ่าน (Path) โดยการปิดกั้นสิ่งอันตราย เช่น การติดตั้งม่านกันแสง และกันสะเก็ดระหว่างการเชื่อม หรือการสร้างห้องครอบเครื่องจักรที่มีเสียงดัง เพื่อกันไม่ให้เสียงออกมารบกวนผู้อื่น และถ้ายังไม่สามารถหาแนวทางแก้ไขที่ตำแหน่งที่ 2 นี้ได้ ก็ใช้การแก้ปัญหาที่ตำแหน่งถัดไป

ควบคุมที่ทางผ่าน (Path) การควบคุมอันตรายโดยเลือกวิธีควบคุมที่ทางผ่านของอันตรายจากแหล่งกำเนิดไปสู่คนปฏิบัติงานนั้น วิธีนี้มักจะเลือกใช้รองลงมาจากวิธีแรกเป็นวิธีการที่มีประสิทธิภาพมากวิธีหนึ่ง เช่น บรรยากาศในบริเวณการทำงานจะเป็นทางผ่านของอันตรายสู่คนที่ทำงานในบริเวณนั้น วิธีควบคุม คือ พยายามหาทางปิดกั้นเส้นทางเดินของอันตรายนั้น คือ หาสิ่งของมากั้นระหว่างต้นตอกับตัวคน เช่น เก็บรักษาวัสดุต่าง ๆ ให้เป็นระเบียบเรียบร้อยซึ่งจะสามารถลดพิษต่าง ๆ ลงได้ออกแบบระบบระบายอากาศที่ดี มีประสิทธิภาพ พยายามนำอากาศบริสุทธิ์จากภายนอกเข้าไปในบริเวณทำงานให้มาก โดยการออกแบบระบบระบายอากาศที่ดีเลือกใช้ช่องเปิดประตูหน้าต่าง ช่องลมที่เหมาะสมในการช่วยเจือจางมลพิษต่าง ๆ เพิ่มระยะทางระหว่างแหล่งกำเนิดของอันตรายกับคนทำงานให้มากที่สุด ซึ่งระยะทางจะช่วยลดปริมาณการสัมผัสอันตรายต่าง ๆ ของคนลงได้ ทำให้คนได้รับปริมาณน้อยลง มีการติดตั้งอุปกรณ์พิเศษที่สามารถเตือนหรือบอกระดับอันตรายได้เป็นอย่างดี ถ้าหากว่าระดับของอันตรายสูงมากจนเกิดพิษภัยแก่คนที่ทำงานบริเวณนั้นสัญญาณจะเตือนให้คนบริเวณนั้นหาทางป้องกันตนเองได้ทันที

3) ผู้รับ (Receiver) ผู้รับ เป็นวิธีสุดท้าย โดยการป้องกันที่ตัวบุคคล เช่น การจัดหาอุปกรณ์ป้องกันภัยส่วนบุคคล ได้แก่ การจัดหาที่อุดหูเพื่อลดการบาดเจ็บเนื่องจากเสียงดัง การแก้ปัญหาวิธีนี้มักจะไม่ค่อยประสบความสำเร็จเท่าที่ควร เนื่องจากการสวมใส่อุปกรณ์เหล่านี้เป็นการรบกวนการทำงานของคนงาน เพราะไม่เกิดความเคยชิน ทำให้คนงานรู้สึกไม่สบายตัวดังนั้น จึงขอให้วิธีนี้เป็นเป็นวิธีสุดท้ายจริง ๆ

ควบคุมที่ตัวบุคคล (Receiver) เป็นมาตรการลำดับสุดท้ายที่จะเลือกใช้ควบคุมอันตรายในสถานที่ทำงาน เนื่องจากว่าการควบคุมอันตรายที่ตัวบุคคลนี้กระทำได้ยาก ได้ผลน้อยถ้าไม่ได้รับความร่วมมืออย่างจริงจัง การควบคุมอันตรายแบบนี้เป็นการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมและความเคยชินของ

คน ถ้าเราไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้ก็จำเป็นต้องเลือกใช้ เป็นวิธีการที่ลงทุนน้อยที่สุด ซึ่งมีวิธีการที่ใช้กัน ดังนี้ โดยจัดโครงการให้การศึกษาและอบรมเกี่ยวกับด้านความปลอดภัยให้แก่คนงานโดยทั่วถึงโดยการหมุนเวียนสับเปลี่ยนหน้าที่ของคนงาน ถ้าคนงานคนใดได้รับพิษภัยมากหรือสัมผัสกับอันตรายเป็นระยะเวลานาน ก็จัดหมุนเวียนให้ไปทำในที่อื่นให้ปริมาณสารพิษในร่างกายลดลง งานเดิมให้จัดคนงานคนอื่นมาทำแทนจัดสถานที่ทำงานของคนงานให้มีสภาพแวดล้อมที่ดีที่สุด หรือจัดสถานที่ทำงานที่มีคนงานจำนวนมากทำงานให้แยกออกมาจากบริเวณที่มีอันตราย อาจจะทำให้คนงานทำงานในห้องที่ทำเป็นพิเศษ เช่น ห้องปรับอากาศ โดยการติดอุปกรณ์เตือนภัย หรือเตือนอันตรายที่เกิดจะขึ้นกับคนที่ที่ตัวคนงาน ซึ่งจะช่วยชี้ระดับอันตราย เช่นคนที่ทำงานกับรังสีให้ติดแผ่นฟิล์มบอกระดับรังสีที่ได้รับ โดยการใช้เครื่องป้องกันอันตรายส่วนบุคคลที่เหมาะสมกับลักษณะของ

2.5 แนวคิดด้านพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงาน

จากที่ได้กล่าวมา สามารถสรุปได้ว่า พฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงาน หมายถึงลักษณะของการกระทำหรือแสดงออกของบุคคลต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ซึ่งอยู่ภายใต้สภาวะที่ปราศจากอันตรายการเกิดอุบัติเหตุ รวมถึงปราศจากโอกาสเสี่ยงต่อการเกิดอุบัติเหตุ การบาดเจ็บ พิการ ตายอันเนื่องมาจากการทำงาน ทั้งต่อบุคคล ทรัพย์สิน และสิ่งแวดล้อม

2.5.1 ความหมายของพฤติกรรม

แฮร์ริส และกูเทน (Harris and Guten 1979: 28, อ้างอิงใน สมภพ วงศ์ประสาร 2546 ,หน้า 13) ได้ให้ความหมายของพฤติกรรมไว้ว่า การกระทำ ของบุคคลที่ทำเป็นปกติอย่างสม่ำเสมอ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อปกป้อง ส่งเสริมหรือคงไว้ซึ่งภาวะสุขภาพที่ดี

เศรษฐา ตันติเดชามงคล (2546 ,หน้า 29, อ้างอิงใน ภัททริยา กิจจิวิ 2551 ,หน้า 11) ได้ให้ความหมายของพฤติกรรมไว้ว่า พฤติกรรมการป้องกันอุบัติเหตุจากการทำงาน ที่เป็นการป้องกันไม่ให้เกิดอันตราย ไม่อยู่ในสภาพที่เสี่ยงต่อการเกิดอุบัติเหตุ รวมถึงการปฏิบัติตามกฎความปลอดภัย และการกระทำอื่นๆ อันจะก่อให้เกิดความปลอดภัยในการทำงาน

นลินี ประทับศร (2543 ,หน้า 53) ได้ให้ความหมายของพฤติกรรมไว้ว่า การกระทำหรือการแสดงออกทุกอย่างของบุคคลต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งภายใต้สถานการณ์นั้น ๆ ทั้งที่สังเกตได้โดยตรง หรือสังเกตไม่ได้โดยตรง แต่สามารถวินิจฉัยได้ว่ามีพฤติกรรมหรือไม่ ด้วยเครื่องมือทางจิตวิทยา

สุดาจันทร์ บุญยัชเชียร (2543 ,หน้า 42) ได้ให้ความหมายของพฤติกรรมไว้ว่า ลักษณะการกระทำ หรือการแสดงออกของร่างกายต่อเหตุการณ์ต่าง ๆ อย่างใดอย่างหนึ่ง ซึ่งสามารถสังเกตการกระทำหรือการแสดงออกนั้น ๆ โดยบุคคลหรือใช้เครื่องมือวัด

สร้อยตระกูล (ติวยานนท์) อรรถมานะ (2541 ,หน้า 13) ได้ให้ความหมายของพฤติกรรมไว้ว่า การกระทำหรือกริยาอาการที่แสดงออกของบุคคล (action) ทั้งนี้รวมถึงการงดเว้นการกระทำด้วย (inaction)

สมถวิล เมืองพระ (2537 ,หน้า 54) ได้ให้ความหมายของพฤติกรรมไว้ว่า ตามหลักพฤติกรรมศาสตร์แล้ว พฤติกรรมความปลอดภัยจะเกิดขึ้นได้ ต้องมีปัจจัยต่าง ๆ หลายประการด้วยกัน สามารถจำแนกได้ 3 ลักษณะ คือปัจจัยที่ช่วยโน้มน้าวบุคคลให้เกิดพฤติกรรมความปลอดภัยเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความรู้ ความเข้าใจ ความเชื่อ ทศนคติ และค่านิยมของบุคคลที่มีต่อเรื่องใดเรื่องหนึ่งที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมอนามัยของบุคคล ซึ่งพฤติกรรมนี้เกิดขึ้นจากการเรียนรู้ หรือประสบการณ์ที่ได้รับจากการเรียนรู้ของแต่ละบุคคลซึ่งส่วนใหญ่ผู้มักจะได้รับทั้งในทางตรงและทางอ้อม หรือจากการเรียนรู้ด้วยตนเอง

ปัจจัยที่ช่วยสนับสนุนให้เกิดพฤติกรรมความปลอดภัย เป็นปัจจัยที่เกิดขึ้นจากการที่บุคคลต่าง ๆ มีโอกาสที่จะใช้บริการหรืออุปกรณ์ รวมถึงสิ่งต่าง ๆ ที่มีอยู่และจัดหาไว้ให้อย่างทั่วถึง ได้แก่ สถานพยาบาล แหล่งอาหาร หรืออุปกรณ์ป้องกันความปลอดภัย เป็นต้น

เป็นปัจจัยที่ช่วยส่งเสริมให้เกิดพฤติกรรมความปลอดภัย เป็นปัจจัยที่นอกเหนือจากปัจจัยดังกล่าวข้างต้น ได้แก่ ปัจจัยที่เกิดจากการกระทำของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานทั้งทางตรงและทางอ้อม เช่น ครอบครัว ญาติ เพื่อน นายจ้าง และบุคลากรอื่น ๆ รวมถึงบุคคลที่เป็นสิ่งแวดล้อมในสังคมภายนอกบ้านหรือที่ทำงานด้วย ซึ่งบุคคลเหล่านี้จะมีอิทธิพลต่อการปลูกฝังหรือเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมอนามัยโดยการสั่งสอน อบรม กระตุ้นเตือน การชักจูง การเป็นตัวอย่าง การควบคุมดูแล รวมถึงการส่งเสริมให้เกิดการกระทำ หรือ การปฏิบัติที่ถูกต้องและเหมาะสมที่จะนำไปสู่การมีสุขภาพหรือพฤติกรรมอนามัยตามเป้าหมายที่กำหนด

จากที่กล่าวมา สามารถสรุปได้ว่า พฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานจะเกิดขึ้นได้ต้องประกอบด้วย 3 ปัจจัยด้วยกัน คือ ปัจจัยที่ช่วยโน้มน้าว ปัจจัยที่สนับสนุน และปัจจัยที่ส่งเสริมให้เกิดพฤติกรรมความปลอดภัยขึ้น ถ้าขาดปัจจัยหนึ่งปัจจัยใดไปจะสามารถนำมาซึ่งการเกิดอุบัติเหตุจากการทำงานนั้นขึ้นได้

2.5.2 กระบวนการเกิดพฤติกรรม

สุรพล พยอมแย้ม (2545 ,หน้า 25-26) ได้แบ่งกระบวนการเกิดพฤติกรรมเป็น 3 กระบวนการ ดังนี้คือ

2.5.2.1 กระบวนการรับรู้ (Perception Process) กระบวนการรับรู้ เป็นกระบวนการเบื้องต้น ที่เริ่มจากการที่บุคคลได้รับสัมผัสหรือรับข่าวสารจากสิ่งเร้าต่าง ๆ โดยผ่านระบบประสาทสัมผัส ซึ่งรวมถึงการรู้สึกกับสิ่งเร้าที่รับสัมผัสนั้นด้วย

2.5.2.2 กระบวนการคิดและเข้าใจ (Cognition Process) กระบวนการนี้อาจเรียกว่า “กระบวนการทางปัญญา” ซึ่งเป็นกระบวนการที่ประกอบไปด้วยการเรียนรู้ การคิด และการจำ

ตลอดจนการนำไปใช้หรือเกิดพัฒนาการจากการเรียนรู้ นั้น ๆ ด้วย การรับสัมผัสและการรู้สึกที่นำมาสู่ การคิดและเข้าใจนี้เป็นระบบการทำงานที่มีความละเอียดซับซ้อนมาก และเป็นกระบวนการภายใน ทางจิตใจที่ยังมีอาจศึกษาและสรุปเป็นคำอธิบายอย่างเป็นหลักการที่ชัดเจนได้

2.5.2.3 กระบวนการแสดงออก (Spatial Behavior Process) หลักจากผ่านขั้นตอน ของการรับรู้และการคิดและเข้าใจแล้วบุคคลจะมีอารมณ์ตอบสนองต่อสิ่งที่ได้รับรู้นั้น ๆ แต่ยังมีได้ แสดงออกให้ผู้อื่นได้รับรู้ ยังคงเป็นพฤติกรรมภายในที่อยู่ภายใน (Covert Behavior) แต่เมื่อได้คิดและ เลือกว่าจะแสดงการตอบสนองให้บุคคลอื่นสังเกตได้เราจะเรียกว่า พฤติกรรมภายนอก (Overt Behavior) ซึ่งพฤติกรรมภายนอกนี้เป็นส่วนหนึ่งของพฤติกรรมที่มีอยู่ทั้งหมดภายในตัวบุคคลนั้นเมื่อมี ปฏิกริยาตอบสนองต่อสิ่งเร้าใดสิ่งเร้าหนึ่ง การแสดงออกมาเพียงบางส่วนของที่มีอยู่จริงเช่นนี้ จึง เรียกว่า Spatial Behavior โดยแท้จริงแล้ว กระบวนการย่อยทั้ง 3 ขั้นตอนนั้นไม่สามารถแยกออกจากกันหรือเป็นอิสระต่อกันได้ เพราะการเกิดพฤติกรรมแต่ละครั้งจะมีความต่อเนื่องสัมพันธ์กันอย่ างมาก

2.5.3 ประเภทของพฤติกรรม

ชัยพร วิชชาวุธ (2517 ,หน้า 21-22) ได้แบ่งประเภทของพฤติกรรมไว้ 2 ประเภท คือ

2.5.3.1 พฤติกรรมภายนอก (Overt Behavior) ได้แก่ พฤติกรรมที่ผู้อื่นสามารถ สังเกตได้โดยตรงจากประสาททั้ง 5 (ตา หู จมูก ปาก และผิวหนัง) ซึ่งสามารถแบ่งย่อยลงไปได้อีก คือ

- 1) พฤติกรรมที่สังเกตได้โดยตรง ไม่ต้องใช้เครื่องมือช่วย บางครั้งเรียกว่า พฤติกรรมโมลาร์ (Molar Behavior) เช่น หัวเราะ ร้องไห้ อ้าปาก กระโดด เป็นต้น
- 2) พฤติกรรมที่ไม่สามารถสังเกตได้โดยตรง ต้องใช้เครื่องมือช่วย บางครั้ง เรียกว่า พฤติกรรมโมเลกุล (Molecular Behavior) เช่น การเต้นของหัวใจฟังจากเครื่องฟังหัวใจที่ แพทย์ใช้ ความดันโลหิตสูงดูจากเครื่องวัดความดันโลหิต เป็นต้น

2.5.3.2 พฤติกรรมภายใน (Covert Behavior) ได้แก่ พฤติกรรมที่เกิดขึ้นภายในตัว บุคคลโดยรู้สึกตัวหรือไม่รู้สึกตัวก็ตาม โดยปกติผู้อื่นไม่อาจสังเกตเห็นพฤติกรรมประเภทนี้โดยตรงถ้า ไม่บอก ไม่แสดงออกมาให้เป็นที่สังเกต พฤติกรรมภายในจึงเป็นเรื่องประสบการณ์ส่วนบุคคล (Private Experience) ตนเท่านั้นที่รู้ ตัวอย่างเช่น ความคิด ความจำ จินตนาการ ความฝัน และ พฤติกรรมความรู้สึกต่าง ๆ เช่น กลัว หิว เสียใจ เจ็บ เป็นต้น ซึ่งถึงแม้ว่าจะไม่สามารถสังเกตได้โดยตรง ก็ยังสามารถสังเกตได้โดยทางอ้อม เช่น การใช้แบบทดสอบหรือสังเกตจากพฤติกรรมภายนอกที่เป็น การสรุปโยงถึงพฤติกรรมภายใน ซึ่งพฤติกรรมภายในนั้นสามารถแบ่งได้ 2 ชนิด คือ

- 1) พฤติกรรมภายในที่เกิดขึ้นโดยรู้สึกตัว (Conscious Processes) เช่น หิว เหนื่อย ตื่นเต้น เจ็บปวด พฤติกรรมเหล่านี้เจ้าของพฤติกรรมรู้ตัวว่ามันเกิดและเจ้าของพฤติกรรม อาจจะควบคุมหรือ เก็บความรู้สึกต่างๆที่เกิดขึ้นได้ไม่แสดงออกซึ่งกิริยาอาการหรือสัญญาณใดๆ

2) พฤติกรรมภายในที่เกิดขึ้นโดยไม่รู้ตัว (Unconscious Processes) พฤติกรรม บางอย่างเกิดขึ้นภายในโดยที่บางครั้งบุคคลไม่รู้สึกรู้ตัว แต่มีผลต่อพฤติกรรมภายนอกของบุคคลผู้นั้น เช่น ความขลาด ความกล้า ความคิด ความสมหวัง ความปรารถนา ความสุขใจ เป็นต้น

2.5.4 หลักการทางพฤติกรรมกรรมการบริหารเพื่อความปลอดภัยในการทำงาน

ณัฐวัตร มนต์เทวีญ (2541) ได้ให้ความหมายไว้ว่า หลักการพฤติกรรมกรรมการบริหารนี้ เป็นหน้าที่ของผู้บริหารทุกระดับ หรือเป็นงานของฝ่ายจัดการ ซึ่งนับว่าเป็นหัวใจของงานความปลอดภัยในการทำงานเลยทีเดียว เพราะการปฏิบัติงานทุกอย่าง ถ้าขาดผู้บริหารที่ดีและเก่งแล้วงานนั้นสำเร็จได้ยาก หรือสำเร็จได้แต่คุณภาพของผลผลิตก็อาจลดลงได้ ความพอใจในการทำงานและความปลอดภัยในการทำงานอาจไม่มีก็ยอมเป็นได้

พฤติกรรมกรรมการบริหารเพื่อความปลอดภัยในการทำงานก็เช่นเดียวกัน ถ้าขาดผู้บริหารที่เป็นผู้นำที่ดีและมีความสามารถแล้ว ก็อาจทำให้เกิดความไม่ปลอดภัยในการทำงานได้ ผู้บริหารเปรียบเสมือนเข็มทิศที่คอยบอกทางให้ผู้เดินทางไปสู่จุดหมายปลายทางอย่างปลอดภัย และเป็นเสมือนนายท้ายเรือที่คอยควบคุมเรือให้ไปสู่จุดหมายได้อย่างปลอดภัย หน้าที่ของผู้บริหารจะต้องกำหนดนโยบายวางแผนเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานมีพฤติกรรมที่พึงประสงค์ ไม่เสี่ยงต่อการเกิดอันตรายในการปฏิบัติงาน มีพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงาน มีความพอใจ มีขวัญกำลังใจ เป็นต้น

ดังนั้นพฤติกรรมกรรมการบริหารเพื่อความปลอดภัยในการทำงานจึงต้องเน้นการร่วมมือกันของบุคคลทุกระดับ คือ โดยผู้บริหารแต่ละระดับมีหน้าที่แตกต่างกันจะแสดงให้เห็นข้อแตกต่างกันในแง่ของการรับผิดชอบต่องานหรือลักษณะของงานของผู้บริหารระดับต่าง ๆ เพื่อความปลอดภัยในการทำงาน โดยผู้บริหารระดับสูงจะรับผิดชอบในด้านการวางแผนเป็นส่วนใหญ่ ขณะที่ผู้บริหารระดับต้นจะรับผิดชอบมากในด้านการควบคุม เป็นต้น

พฤติกรรมกรรมการบริหารเพื่อความปลอดภัยในการทำงานก็คือ การนำหลักวิชาการบริหาร ซึ่งได้แก่ ความรู้เกี่ยวกับการวางแผน การจัดองค์การ การอำนวยความสะดวก และการควบคุมงานมาประยุกต์ในพฤติกรรมกรรมการบริหารเพื่อความปลอดภัยในการทำงาน ในที่นี้จะขอกล่าวเฉพาะแนวคิดสำคัญของหลักการทางพฤติกรรมกรรมการบริหารความปลอดภัยในการทำงานที่ผู้บริหารควรทราบ ซึ่งประกอบด้วยหลักการ 4 ประการ

1) การวางแผนเพื่อความปลอดภัยในการทำงาน ผู้บริหารจะต้องแสดงพฤติกรรมกรรมการบริหารเพื่อความปลอดภัยในการทำงานอย่างจริงจังและตัดสินใจในการจัดรูปความคิดเพื่อแก้ปัญหาความปลอดภัยในการทำงานเป็นระบบ โดยสามารถวิเคราะห์ถึงสถานการณ์อาการและสาเหตุของปัญหาความปลอดภัยในการทำงานที่จะต้องแก้ไข การประเมินความเป็นไปได้ในกลยุทธ์ของการแก้ปัญหา ความปลอดภัยในการทำงาน การสรรหาทรัพยากรด้านความปลอดภัยในการทำงาน การสร้างแนวร่วมทางความคิดกับผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน และการวางระบบกำกับดูแลแผนงานที่มีประสิทธิภาพ

การวางแผนเพื่อความปลอดภัยในการทำงานเป็นเครื่องชี้ความสามารถและพฤติกรรมการบริหารที่สำคัญยิ่ง องค์กรหรือหน่วยงานจะประสบความสำเร็จ หรือล้มเหลวในด้านต่าง ๆ ซึ่งรวมถึงด้านความปลอดภัยในการทำงานด้วย ส่วนหนึ่งเกิดจากพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารในองค์กรมีความรู้และทักษะเกี่ยวกับการวางแผนเพื่อความปลอดภัยในการทำงานมาน้อยเพียงใด

2) การจัดองค์การเพื่อความปลอดภัยในการทำงาน ผู้บริหารจะต้องแสดงพฤติกรรมการบริหารเพื่อความปลอดภัยอย่างเหมาะสม โดยการวางโครงสร้างการบริหารด้านความปลอดภัยในการทำงานทั้งแนวนอนแนวตั้ง การกำหนดโครงสร้างหน่วยงานด้านความปลอดภัยในการทำงานที่เหมาะสมสอดคล้องกับโครงสร้างหลักขององค์กร กำหนดสายงานด้านความปลอดภัยในการทำงาน และการบังคับบัญชาที่เอื้ออำนวยให้การบริหารงานด้านความปลอดภัยในการทำงานมีเอกภาพและบรรลุผลสำเร็จ การวางกระบวนการของงานที่ส่งผลรวดเร็วฉับไว และการวางตัวบุคคลผู้รับผิดชอบซึ่งแต่ละคนสามารถแสดงความรู้ ความสามารถ ความตั้งใจความพอใจในการทำงานได้อย่างเต็มที่ หรือการจัดงานให้เหมาะกับคน หรือว่าจัดคนให้เหมาะกับงาน เป็นต้น เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานมีพฤติกรรมความปลอดภัยมากขึ้นตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้

ดังนั้น การจัดองค์การเพื่อความปลอดภัยในการทำงานก็คือ การวางระเบียบกฎเกณฑ์ให้กิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กรด้านความปลอดภัยดำเนินไปให้ได้สัดส่วนกันโดยกำหนดว่าใครมีหน้าที่ทำอะไรมีอำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบอย่างไร มีความพร้อมที่จะให้ตรวจสอบได้ ทั้งนี้เพื่อให้การดำเนินการด้านความปลอดภัยในการทำงานขององค์กรบรรลุตามแผนที่กำหนดไว้

3) การอำนวยความสะดวกเพื่อความปลอดภัยในการทำงาน ผู้บริหารจะต้องแสดงพฤติกรรมการบริหารเพื่อความปลอดภัยในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ โดยการส่งเสริมเพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนทำงานด้วยความเชื่อมั่นด้วยมีเป้าหมายที่ชัดเจนแน่นอน ด้วยขวัญกำลังใจที่ดี การพัฒนาทีมงานและผู้นำในระดับรองเพื่อให้สามารถแทนกันได้อย่างต่อเนื่องและไม่ยึดติดตัวบุคคล การสื่อสารข้อมูลทุกระดับที่สร้างความเข้าใจที่ตรงกัน ในหน่วยงานและการประสานงานที่มีหลักการร่วมมือหน่วยงาน และความยืดหยุ่นที่เหมาะสม การจูงใจการสนับสนุน การให้ความสะดวก การให้ความสบายใจการยิ้มแย้มแจ่มใส การให้เกียรติตนเองและให้เกียรติผู้อื่น การทำงานเป็นทีมเหล่านี้เป็นพฤติกรรมการบริหารเพื่อให้เกิดความปลอดภัยในการทำงาน

4) การควบคุมงานเพื่อความปลอดภัยในการทำงาน ผู้บริหารจะต้องแสดงพฤติกรรมการบริหารเพื่อความปลอดภัยในการทำงานอย่างมีความยุติธรรม โดยการกำกับดูแลเพื่อให้นโยบายวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กรบรรลุผลสำเร็จตามที่ได้ตั้งไว้ การติดตามดูแลการทำงานในขั้นตอนที่สำคัญเพื่อช่วยแก้ปัญหาอุปสรรคร่วมปรึกษาหารือเพื่อปรับแผนและวิธีปฏิบัติที่เหมาะสมการประเมินผลงาน รวมทั้งการสนใจและการให้ความช่วยเหลืออย่างใกล้ชิดความเป็นกันเอง ทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัวของผู้ใต้บังคับบัญชา รวมความก็คือคอยควบคุมดูแลทั้งสภาพแวดล้อมในการทำงาน และคนในขณะทำงานเพื่อให้เกิดความปลอดภัยในการทำงานเหล่านี้เป็นพฤติกรรมการบริหารเพื่อความปลอดภัยในการทำงาน

อย่างไรก็ตามพฤติกรรมการบริหารเพื่อความปลอดภัยในการทำงานนั้นผู้บริหารต้องตระหนักไว้เสมอว่า จะต้องดำเนินการเพื่อให้บรรลุผลเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงานโดยอาศัยผู้อื่น ผู้บริหารจะต้องมีการกำหนดวัตถุประสงค์ วางนโยบาย วางแผน จัดรูปองค์การ จัดอัตรากำลังการทำงานงบประมาณ การรายงานการควบคุม และการประเมินผลเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน และผู้บริหารจะต้องมีการแก้ปัญหา การตัดสินใจ การจูงใจ และการสร้างภาวะผู้นำเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน

2.5.5 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการเกิดพฤติกรรม

มาสโลว์ (Maslow 1970, quoted in Drafi 2002 : 276-279) ได้นำทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการพื้นฐานของมนุษย์มาประเมิน ว่าจะต้องได้รับการตอบสนองเสียก่อนจึงจะเกิดความต้องการในลำดับขั้นที่สูงขึ้นไป โดยความต้องการของมนุษย์ มาสโลว์ แบ่งออกเป็น 7 ชั้น คือ

1) ความต้องการทางร่างกาย (Physiological Needs) ได้แก่ความต้องการในการดำรงชีวิต เช่น อาหาร น้ำ เสื้อผ้า ยารักษาโรค ที่อยู่อาศัย เป็นต้น ซึ่งเป็นความต้องการที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิต สำหรับในด้านการทำงาน การตอบสนองความต้องการขั้นนี้จะอยู่ในรูปของการทดแทนด้วยเงิน ซึ่งคนงานก็จะนำไปซื้อสิ่งต่าง ๆ เพื่อตอบสนองความต้องการทางร่างกายต่อไป

2) ความต้องการความปลอดภัย (Safety Needs) เป็นความต้องการอยากมีชีวิตที่มั่นคงปลอดภัย ปราศจากอันตราย หลีกเลียงจากการถูกเบียดเบียน ซึ่งความต้องการความปลอดภัยในสภาพการทำงาน ได้แก่ การได้ทำงานที่มีความปลอดภัยและมั่นคง มีอุปกรณ์ป้องกันอันตรายจากการทำงาน และมีหลักประกันในการทำงาน ซึ่งความต้องการขั้นนี้เกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อความต้องการด้านร่างกายได้รับการตอบสนองแล้ว

3) ความต้องการความรักหรือเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม (Belongingness & Love Needs) เป็นความรู้สึกของบุคคลที่ต้องการพบปะพูดคุย ต้องการในการอยู่ร่วมกัน และได้รับการยอมรับจากบุคคลอื่น และรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มทางสังคม ซึ่งบางคนรู้สึกว่าความต้องการในขั้นนี้มีความสำคัญมากกว่าความต้องการขั้นอื่น ๆ บุคคลที่มีความต้องการขั้นนี้จะมีพฤติกรรมเพื่อนำไปสู่การทำให้ตนรู้สึกว่าได้อยู่กับคนอื่น

4) ความต้องการเกียรติและศักดิ์ศรี (The Esteem Needs) เป็นความรู้สึกภายในของบุคคลเกี่ยวกับความมีคุณค่าในตนเอง ความมั่นใจในตนเองในเรื่องของความรู้ความสามารถเป็นความต้องการของมนุษย์ที่ต้องการให้ผู้อื่นยกย่องสรรเสริญและตระหนักถึงความสำคัญของตนเอง ในการทำงาน จะเป็นความต้องการการยอมรับ ความสำเร็จในงานที่ทำ และการได้รับความ ไว้วางใจจากบุคคลอื่นในที่ทำงาน

5) ความต้องการที่จะรู้และเข้าใจ (Needs to Know and Understand) เป็นความต้องการที่จะศึกษาค้นคว้าเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความเข้าใจแก่ตนเองในข้อเท็จจริงต่าง ๆ การศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างสิ่งที่กำลังศึกษาว่ามีความสัมพันธ์กันอย่างไร และอะไรเป็นสิ่งที่ได้จาก

ความสัมพันธ์เหล่านั้น เช่น การศึกษาขั้นตอนการทำงาน สายการบังคับบัญชา สัญลักษณ์ต่าง ๆ ภายในที่ทำงาน เป็นต้น

6) ความต้องการทางสุนทรียะ (Aesthetic Needs) เป็นความต้องการในเรื่องของความสวยงาม ความเป็นศิลปะ ความสะดวกสบาย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะก่อให้เกิดความสบายใจและความพึงพอใจแก่บุคคล การตอบสนองความต้องการทางสุนทรียะที่เกี่ยวกับการทำงาน เช่น การจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานให้เป็นระเบียบ การจัดทำสวนหย่อม เพื่อให้ที่ทำงานสวยงามร่มรื่น เป็นต้น

7) ความต้องการความตระหนักในคุณค่าตนเอง (Self-Actualization) เป็นความต้องการความสำเร็จในสิ่งที่ตนปรารถนา เมื่อบุคคลได้ทำตามได้มีการพิจารณาบทบาทของตนในชีวิตว่าควรทำอะไรแล้ว ก็จะพยายามผลักดันชีวิตของตนไปในทางที่ดีที่สุดตามที่คาดหมายไว้ ความต้องการในขั้นนี้เป็นความต้องการที่จะใช้ความสามารถทุก ๆ อย่างของตนอย่างเต็มที่ ความสำเร็จขั้นนี้จะเกิดขึ้นได้เมื่อบุคคลได้รับการตอบสนองจากความต้องการในขั้นอื่น ๆ เสียก่อน

จากแนวคิดข้างต้น หากทราบว่าคนงานมีความต้องการในขั้นใด เราสามารถสร้างหรือควบคุมพฤติกรรมของคนงานได้ตามลำดับขั้นของความต้องการ เช่น คนงานทำงานหนักเพื่อหาเงินเลี้ยงตนเองและครอบครัว ดังนั้นเขาจึงไม่ค่อยระมัดระวังต่อความปลอดภัยอันอาจจะเกิดขึ้นได้ในการทำงาน เนื่องจากสมาธิในการทำงาน ส่วนหนึ่งไปห่วงกับสิ่งที่เขาและครอบครัวต้องการ

เฮอริสเบอร์ก เฮอริสเบอร์ก (Herzberg 1959, อ้างถึงในพรรณราย ทรัพย์ะประภา 2529 , หน้า 53-54) ศึกษาทฤษฎีแนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของพนักงานพบว่า มี ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความรู้สึกดีและไม่ดีของพนักงาน 2 ปัจจัยคือ

1) ปัจจัยตัวกระตุ้น (Motivators Factors) ปัจจัยเหล่านี้ส่วนใหญ่จะมีความเกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติ คนจะถูกจูงใจจากปัจจัยเหล่านี้ ปัจจัยตัวกระตุ้นคือ ความสำเร็จ การยอมรับนับถือ ลักษณะงานโดยตัวของมันเอง ความรับผิดชอบ ความเจริญก้าวหน้า และความเจริญงอกงามในตนเองและในอาชีพ ปัจจัยตัวกระตุ้นทำให้คนงานมีความรู้สึกในด้านดี เป็นสิ่งที่อยู่ภายในความรู้สึกนึกคิดหรือจิตใจของแต่ละบุคคลเป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ เช่น การได้รับงานที่ทำท้าทายมาทำการยอมรับนับถือจากบุคคลอื่น ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เป็นต้น

2) ปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factors) ได้แก่ นโยบายของบริษัทและการบริหาร การบังคับบัญชาหรือการนิเทศ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา สภาพการทำงาน เงินรายได้ ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน สถานะ ความมั่นคงและความปลอดภัยในการทำงาน หรือสวัสดิการต่างๆ ปัจจัยด้านสุขอนามัยมิได้เป็นสิ่งจูงใจคนงาน แต่ถ้าขาดไปเมื่อใดหรือไม่มีปัจจัยนี้แล้วย่อมจะก่อให้เกิดความไม่พอใจแก่คนงานได้ จากแนวคิดของเฮอริสเบอร์ก นำไปสู่การจัดปรับปรุงในเรื่องของความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นระบบงาน และการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน เพื่อสร้างความพึงพอใจในการทำงาน และป้องกันมิให้เกิดปัญหา โดยการเปิดโอกาสให้คนงานที่ทำงานมีความรับผิดชอบในการทำงานของตนอย่างสมบูรณ์

2.6 กฎหมายที่เกี่ยวข้องด้านงานอาชีวอนามัยด้านความปลอดภัย และสิ่งแวดล้อม

2.6.1 พระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554

กัณฑ์ณ เพื่อแก้ว (2563 ,หน้า 28) พระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554 เป็นกฎหมายที่รวบรวมข้อกำหนดด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานโดยตรงเป็นฉบับแรกของประเทศไทย เหตุผลในการประกาศใช้พระราชบัญญัตินี้ คือ เนื่องจากในปัจจุบันมีการนำเทคโนโลยี เครื่องมือ เครื่องจักร อุปกรณ์ สารเคมี และสารเคมีอันตรายมาใช้ในกระบวนการผลิต การก่อสร้าง และบริการ แต่ขาดการพัฒนาความรู้ความเข้าใจควบคู่กันไป ทำให้ส่งผลกระทบต่อผู้ใช้แรงงานในด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย สภาพแวดล้อมในการทำงาน และก่อให้เกิดอันตรายจากการทำงาน จนถึงแก่บาดเจ็บ พิการ ทูพพลภาพ เสียชีวิต หรือเกิดโรคอันเนื่องมาจากการทำงานซึ่งมีแนวโน้มสูงขึ้นและทวีความรุนแรงขึ้นด้วย

ประกอบกับพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มีหลักการส่วนใหญ่เป็นเรื่องการคุ้มครองแรงงานทั่วไปและมีขอบเขตจำกัดไม่สามารถกำหนดกลไกและมาตรการบริหารงานความปลอดภัยได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นเพื่อประโยชน์ในการวางมาตรการควบคุม กำกับ ดูแล และบริหารจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานอย่างเหมาะสมสมควรมีกฎหมายว่าด้วยความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นการเฉพาะ จึงจำเป็นต้องตราพระราชบัญญัตินี้ โดยสาระของพระราชบัญญัติประกอบไปด้วย 8 หมวดรวม 74 มาตรา ปัจจุบันได้ออกกฎหมายขึ้นรองรับในการบังคับใช้อีกหลาย มาตราและโดยอาศัยความตามมาตรา 6 และมาตรา 103 ของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน

พระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554 ก็ได้มีการออกกฎหมายรองออกมา เพื่อให้ครอบคลุมกระบวนการความปลอดภัยอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องในแต่ลักษณะงานนั้นเช่น

- 1) กฎกระทรวง กำหนดมาตรฐานในการบริหาร จัดการ และดำเนินการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานเกี่ยวกับการป้องกันและระงับอัคคีภัย พ.ศ. 2555
- 2) กฎกระทรวง กำหนดมาตรฐานในการบริหาร จัดการ และดำเนินการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานเกี่ยวกับไฟฟ้า พ.ศ. 2558
- 3) กฎกระทรวง กำหนดมาตรฐานในการบริหาร จัดการ และดำเนินการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานเกี่ยวกับความร้อน แสงสว่าง และเสียง พ.ศ. 2559

4) กฎกระทรวง กำหนดมาตรฐานในการบริหาร จัดการ และดำเนินการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานเกี่ยวกับที่อับอากาศ พ.ศ. 2562

5) กฎกระทรวง กำหนดมาตรฐานในการบริหาร จัดการ และดำเนินการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานเกี่ยวกับงานประดาน้ำ พ.ศ. 2563

6) กฎกระทรวง กำหนดมาตรฐานในการบริหาร จัดการ และดำเนินการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานเกี่ยวกับงานก่อสร้าง พ.ศ. 2564

7) กฎกระทรวง กำหนดมาตรฐานในการบริหาร จัดการ และดำเนินการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในสถานที่ที่มีอันตรายจากการตกจากที่สูง และที่ลาดชันจากวัสดุกระเด็น ตกหล่น และพังทลาย และจากการตกลงไปในภาชนะเก็บหรือรองรับวัสดุ พ.ศ. 2564

8) กฎกระทรวง กำหนดมาตรฐานในการบริหาร จัดการ และดำเนินการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานเกี่ยวกับนั่งร้านและค้ำยัน พ.ศ. 2564

2.6.2 กฎหมายความปลอดภัย ภายใต้พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ที่เกี่ยวข้อง

กฎกระทรวงกำหนดมาตรฐานในการบริหารและการจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2549 และ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2553

สาระสำคัญของกฎหมาย คือ

- 1) ใช้บังคับแก่สถานประกอบกิจการ ต่อไปนี้
 - (1.1)เหมืองแร่เหมืองหิน ปิโตรเลียม หรือปิโตรเคมี
 - (1.2) โรงงานอุตสาหกรรม อุตสาหกรรม อู่ต่อเรือ ธุรกิจพลังงาน
 - (1.3) งานก่อสร้าง
 - (1.4) การขนส่งคมนาคมทั้งคนโดยสารและการบรรทุกขนถ่ายสินค้า
 - (1.5) สถานีบริการน้ำมันเชื้อเพลิงหรือก๊าซ
 - (1.6) โรงแรม
 - (1.7) ห้างสรรพสินค้า
 - (1.8) สถานพยาบาล
 - (1.9) สถาบันทางการเงิน
 - (1.10) สถานตรวจทดสอบทางกายภาพ
 - (1.11) สถานบันเทิง กีฬา นันทนาการ
 - (1.12) สถานปฏิบัติการทางเคมีหรือชีวภาพ
 - (1.13) สำนักงานที่สนับสนุนสถานประกอบกิจการตาม (1) ถึง (12)
 - (1.14) กิจการอื่นตามที่กระทรวงแรงงานประกาศกำหนด

2) นิยามความหมาย “ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน” “เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน” “ลูกจ้างระดับปฏิบัติการ” “ลูกจ้างระดับหัวหน้างาน” “ลูกจ้างระดับบริหาร” “คณะกรรมการ” เป็นต้น

3) กำหนดมาตรฐานทั่วไป ให้มีข้อบังคับและคู่มือว่าด้วยความปลอดภัยในการทำงาน ให้มีการฝึกอบรมและฝึกปฏิบัติเกี่ยวกับการทำงานอย่างถูกต้องปลอดภัย มีการควบคุม กำกับดูแล โดยกำหนดให้เป็นหน้าที่รับผิดชอบของเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานทุกระดับ

4) กำหนดมาตรฐานเกี่ยวกับคณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อม ในการทำงานของสถานประกอบกิจการ

5) กำหนดมาตรฐานเกี่ยวกับหน่วยงานความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

6) กำหนดมาตรฐานเกี่ยวกับการแจ้ง การส่งเอกสาร และการเก็บเอกสารหลักฐาน ส่งผลการดำเนินงานของเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับเทคนิคชั้นสูง (จปท.) และระดับวิชาชีพ (จปว.) ต่ออธิบดีทุก 3 เดือนตามปีปฏิทิน ภายในไม่เกิน 30 วันนับแต่วันที่ครบกำหนด เมื่อลูกจ้างประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยหรือสูญหายตามกฎหมายว่าด้วยเงินทดแทน ให้นายจ้างแจ้งต่ออธิบดีภายใน 15 วันนับแต่วันที่ทราบหรือควรจะได้ทราบ

2.7 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สุธาทิพย์ รองสวัสดิ์ (2554, หน้า 71-77) ศึกษา ปัจจัยการรับรู้เรื่องความปลอดภัยในการทำงาน ที่มีผลต่อพฤติกรรมในการทำงาน ของพนักงานระดับปฏิบัติการ ประจําการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จ.เชียงใหม่ โดยทำการศึกษาจากกลุ่มตัวอย่าง 310 คน

โดยใช้เครื่องมือ

1) สถิติที่ใช้หาคุณภาพแบบสอบถามหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (แอลฟา-Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach)

2) การวิเคราะห์ด้วยสถิติพื้นฐาน โดยวิธีการหาค่าร้อยละ (Percentage) เพื่อใช้แปลความหมายยกกำลังสองข้อมูลทั่วไป

3) การวิเคราะห์สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน โดยวิธีการหาค่าสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson product moment correlation coefficient) ใช้หาค่าความสัมพันธ์ของตัวแปรสองตัวที่เป็นอิสระต่อกัน

ผลสรุปการวิจัย

ปัจจัยการรับรู้เรื่องความปลอดภัยในการทำงานนั้น ประกอบด้วย นโยบายด้านความปลอดภัยความรู้ด้านความปลอดภัย การรับรู้ข้อมูลข่าวสารด้านความปลอดภัย ทัศนคติที่มีต่อความปลอดภัย กิจกรรม การจูงใจด้านความปลอดภัย พบว่า การรับรู้ด้านนโยบายด้านความปลอดภัย โดยพนักงานระดับปฏิบัติการมีการรับรู้อยู่ในระดับปานกลาง จากผลการวิจัยดังกล่าว สาเหตุที่พนักงานมี

การรับรู้ด้านนโยบายความปลอดภัยในระดับปานกลาง อาจเนื่องมาจาก การให้ความสำคัญในเรื่องที่เกี่ยวกับงานด้านความปลอดภัยของผู้บริหารนั้นยังน้อยมาก ถ้าเทียบกับภารกิจหลักขององค์การ คือ การปรับปรุง จัดหา บริการพลังงานให้มีประสิทธิภาพ และรวดเร็วทันต่อความต้องการใช้พลังงานไฟฟ้าที่เพิ่มมากขึ้น จากเหตุผลดังกล่าว ทำให้ผู้บริหารและพนักงานทุกระดับ ละเลยในเรื่องของความปลอดภัยในการทำงาน ขาดผู้ที่มีหน้าที่รับผิดชอบด้านความปลอดภัยอย่างจริงจัง

กัณฑ์ณ เฝือกแก้ว (2563 , หน้า 100-105) ศึกษา ประสิทธิภาพการจัดการความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่มีผลกระทบต่อพฤติกรรมความปลอดภัยของพนักงาน บริษัท ปีโตรเคมีแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง ทาการสัมภาษณ์เชิงลึกพนักงานระดับบริหาร 10 ท่าน

โดยใช้เครื่องมือ การวิจัยดังกล่าวเป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ มีการเก็บรวบรวมข้อมูลเอกสาร และรายงานที่เกี่ยวข้อง

ผลสรุปการวิจัย การมีส่วนร่วมกิจกรรมการทำงานด้านความปลอดภัยของพนักงานยังน้อย พนักงานยังขาดความรู้ความเข้าใจของกฎระเบียบความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งเกิดจากการขาดการอบรมให้ความรู้และการสื่อสารข้อมูลเกี่ยวกับความปลอดภัยจากหน่วยงานความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสิ่งแวดล้อมให้พนักงานรับรู้และรับทราบอย่างต่อเนื่อง ขาดการจัดให้มีกิจกรรมส่งเสริมพฤติกรรมความปลอดภัยให้กับพนักงาน บุคลากรด้านความปลอดภัยในการสนับสนุนการทำงานยังไม่ทั่วถึงทุกหน่วยงาน

มธุริน เถียรประภากุล (2556 , หน้า 64-71) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมความปลอดภัยของพนักงานหน่วยงานผลิต โอลิฟินส์ 1 บริษัท พีทีที โกลบอล เคมิคอล จำกัด (มหาชน) สาขาที่ 2 โรงโอลิฟินส์ ไอ – หนึ่ง โดยทำการศึกษาจากกลุ่มตัวอย่าง 130 คน

โดยใช้เครื่องมือ แบบสอบถาม (Questionnaire) เพื่อใช้รวบรวมข้อมูล โดยจัดลำดับเนื้อหาแบบสอบถามให้ครอบคลุมข้อมูลที่ต้องการ

การวิเคราะห์ข้อมูล นำคะแนนจากการกำหนดดังกล่าวมาประเมินค่า เพื่อแปลความหมายหาค่าคะแนนเฉลี่ย โดยใช้สูตร (วิสาชา ภูจินดา, 2553: 210)

ผลสรุปการวิจัย ผลสรุปในภาพรวมนี้ สะท้อนให้เห็นถึงพื้นฐานพฤติกรรมความปลอดภัยของพนักงานรวมทั้งระดับความรู้ความเข้าใจและทัศนคติที่ดี และจากที่ได้ดำเนินกิจกรรมส่งเสริมพฤติกรรมความปลอดภัยมาแล้วระยะหนึ่ง พนักงานมีความเห็นว่ากิจกรรมส่งเสริมพฤติกรรมความปลอดภัย มีความเหมาะสมที่จะนำมาใช้ในบริษัทพร้อมทั้งให้การสนับสนุนกิจกรรมส่งเสริมพฤติกรรมความปลอดภัยอย่างเต็มที่ ซึ่งสิ่งเหล่านี้ถือเป็นข้อได้เปรียบสำคัญในการส่งเสริมพื้นฐานพฤติกรรมความปลอดภัยของพนักงานรวมทั้งระดับความรู้ความเข้าใจและทัศนคติที่ดีนี้ ให้เป็นพฤติกรรมหลักในการปฏิบัติงานต่อไป

ข้อสังเกตอื่น ๆ ที่พบจากผลการศึกษา ได้แก่ ระดับทัศนคติในเรื่องหน้าที่ของการส่งเสริมพฤติกรรมความปลอดภัยให้เป็นหน้าที่ของพนักงานทุกคน ไม่ได้เป็นหน้าที่ของหน่วยงานความ

ปลอดภัยเท่านั้น พบว่า มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดจากทัศนคติทุกข้อ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.59 จึงควรเน้นย้ำและทำความเข้าใจกับพนักงานให้มากขึ้น เพื่อให้พนักงานทุกคนมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรมมากขึ้น

กนกวรรณ โชติจรัส (2559, หน้า 56-60) ศึกษาพฤติกรรมความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานในบริษัท AAA (ประเทศไทย) จำกัด จากกลุ่มตัวอย่าง 132 คน

โดยใช้เครื่องมือ โดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากสูตร Taro Yamane's (วัลลภ ลำพวย, 2545, หน้า 50)

ผลสรุปการวิจัย ทัศนคติของบุคคลสามารถถูกทำให้เปลี่ยนแปลงได้หลายวิธี อาจจะใช้วิธีที่ทำให้บุคคลได้รับข่าวสาร ซึ่งมาจากบุคคลอื่น ๆ หรือสื่อมวลชน ข่าวสารที่ได้รับจะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง องค์ประกอบของทัศนคติด้านการเรียนรู้เป็นที่เชื่อกันว่า ถ้าองค์ประกอบส่วนใดส่วนหนึ่งเปลี่ยนแปลงองค์ประกอบด้านอื่น ๆ จะมีแนวโน้ม

ที่จะเปลี่ยนแปลงด้วยเช่นกัน เช่น ถ้าองค์ประกอบการรับข่าวสารเปลี่ยนแปลง ก็มีแนวโน้มที่จะทำให้องค์ประกอบด้านทัศนคติและพฤติกรรมที่แสดงออกเปลี่ยนแปลงไปด้วย ซึ่งได้อธิบายถึงการเปลี่ยนแปลงทัศนคติ โดยมีความเชื่อว่าทัศนคติอย่างเดียวกัน อาจเกิดในตัวบุคคลด้วยวิธีที่ต่างกัน

วิจิต กมลรัตน์ (2552, หน้า 63-73) ศึกษาพฤติกรรมความปลอดภัยในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการบริษัท อติตยา เบอร์ล่า เคมีคัลส์ (ประเทศไทย) จำกัด (ฟอสเฟต ตีวีชั่น) จากกลุ่มตัวอย่าง 135 คน

โดยใช้เครื่องมือ แบบสัมภาษณ์เป็นแนวคำถามเพื่อการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informant Interview)

ผลสรุปการวิจัย ผลสรุปที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ อาจกล่าวได้ว่าทัศนคติในเรื่องความปลอดภัยของพนักงานมีผลต่อพฤติกรรมความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน และสัมพันธ์กันในเชิงบวก ทั้งนี้จากการทบทวนวรรณกรรมยังไม่พบว่าทัศนคติไม่มีผลต่อพฤติกรรมความปลอดภัยในการปฏิบัติงานในการศึกษาใดๆ ดังนั้น องค์กรจึงควรเน้นให้มีการเสริมสร้างให้เกิดทัศนคติที่ดี เพื่อส่งเสริมให้เกิดความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน

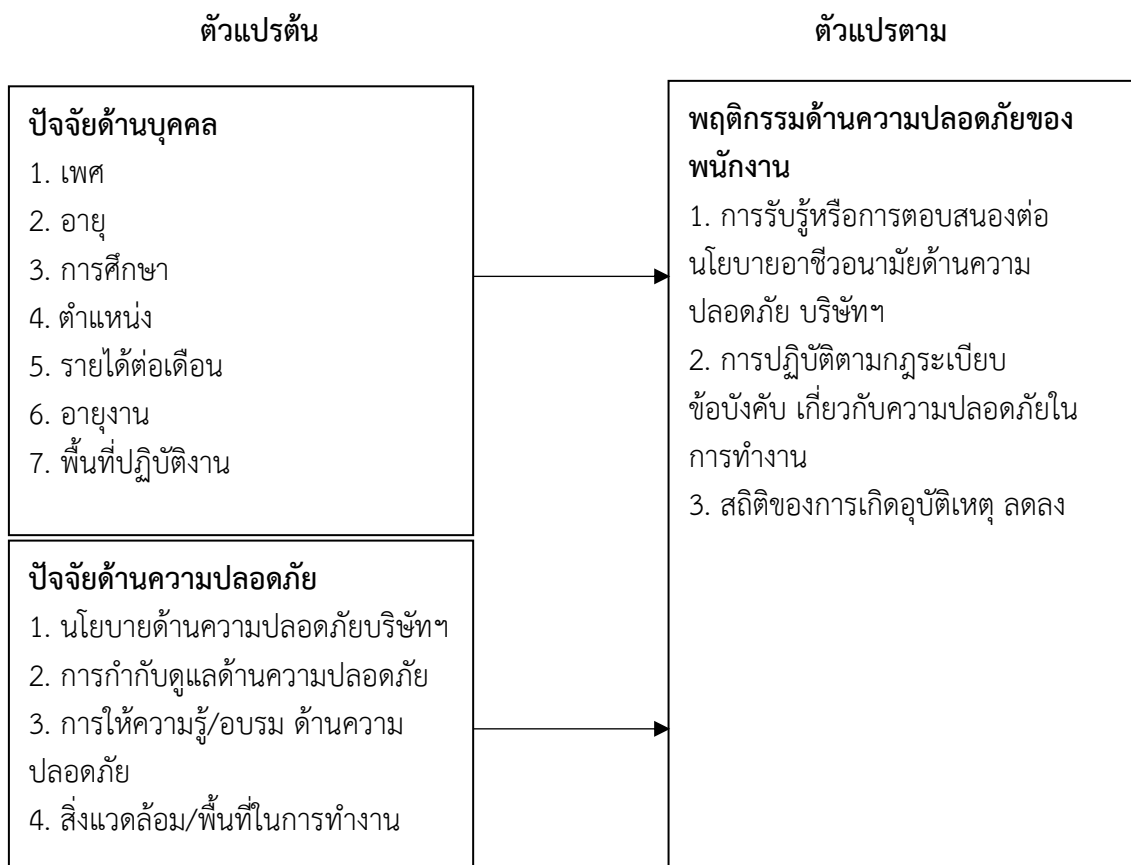
บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ใช้วิธีการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative) โดยใช้วิจัยเชิงพรรณนาด้วยวิธีการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดแนวทางในการดำเนินการวิจัย โดยมีรายละเอียดในเรื่องการกำหนดประชากร การสุ่มกลุ่มตัวอย่าง การเก็บรวบรวมข้อมูล การจัดทำและการวิเคราะห์ข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้

3.1 กรอบแนวคิดในการศึกษา

การศึกษาเรื่องนี้ ต้องการทราบเกี่ยวกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงาน บริษัท สิริ ชัคเชส ซัพพลาย จำกัด โดยตามนโยบาย อาชีวอนามัยด้านความปลอดภัย และสิ่งแวดล้อม ในการทำงาน โดยใช้กรอบแนวคิดในการศึกษา ดังนี้



3.2 สมมุติฐาน

- 3.2.2.1 พนักงานที่มีเพศแตกต่างกันจะมีพฤติกรรมด้านความปลอดภัยแตกต่างกัน
- 3.2.2.2 พนักงานที่มีอายุแตกต่างกันจะมีพฤติกรรมด้านความปลอดภัยแตกต่างกัน
- 3.2.2.3 พนักงานที่มีการศึกษาแตกต่างกันจะมีพฤติกรรมด้านความปลอดภัยแตกต่างกัน
- 3.2.2.4 พนักงานที่มีตำแหน่งแตกต่างกันจะมีพฤติกรรมด้านความปลอดภัยแตกต่างกัน
- 3.2.2.5 พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกันจะมีพฤติกรรมด้านความปลอดภัยแตกต่างกัน
- 3.2.2.6 พนักงานที่มีอายุงานแตกต่างกันจะมีพฤติกรรมด้านความปลอดภัยแตกต่างกัน
- 3.2.2.7 พนักงานที่มีพื้นที่ในการทำงานแตกต่างกันจะมีพฤติกรรมด้านความปลอดภัยแตกต่างกัน
- 3.2.2.8 พฤติกรรมด้านความปลอดภัยมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมด้านความปลอดภัย

3.3 กลุ่มประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มประชากรที่ใช้ในการศึกษาคือ พนักงานบริษัท สิริ ชัคเชส ซัพพลาย จำกัดประจำแต่ละกลุ่มประเภทธุรกิจ ทั้ง 2 จำนวนทั้งหมด 327 คน สุ่มตัวอย่างออกมาทั้งหมด 200 คน

- 1) กลุ่มพนักงานจังหวัดระยอง
- 2) กลุ่มพนักงานกรุงเทพฯ

3.4 วิธีการในการสุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างผู้วิจัยได้คำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ทราบจำนวนที่แน่นอน (Finite Population) และทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีคำนวณได้จากสูตรการหาตัวอย่าง ของ Taro Yamane ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ความคลาดเคลื่อน $\pm 5\%$ (Yamane, 1967) ดังนี้

$$n = \frac{N}{1+Ne^2}$$

โดยที่

n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N = ขนาดของประชากร

e = ความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่าง กำหนดให้คลาดเคลื่อนได้ $\pm 5\%$

ดังนั้น e = 0.05 ที่ระดับความเชื่อมั่น 95%

เพราะฉะนั้นขนาดตัวอย่างจึงได้ดังนี้

$$n = (327 / (1 + 327 \times (0.05)^2))$$

$$n = 179.91$$

ผลจากการคำนวณ จะได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง $n = 179.91$ คน การวิจัยครั้งนี้จึงใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 180 คน และเพื่อป้องกันความผิดพลาดจากการตอบแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ ผู้วิจัยจึงสำรองกลุ่มตัวอย่างเพิ่มอีก 20 คน รวมขนาดกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 200 คน

การสุ่มตัวอย่างใช้การสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) โดยเลือกจากพนักงานแต่ละโรงงานที่พนักงานทำงานเป็น ชัฟคอนแทรคอยู่ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างดังปรากฏใน (ตารางที่ 3.1)

ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างแบ่งตามหน่วยงานในบริษัท

หน่วยงาน	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
1.กลุ่มพนักงานจังหวัดระยอง	240	145
2.กลุ่มพนักงานกรุงเทพฯ	87	55
รวม	327	200

3.5 วิธีเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมเพื่อการวิจัยครั้งนี้คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ที่มีคำถามชนิดปลายปิด โดยแบ่งโครงสร้างคำถามออกเป็น 3 ส่วนได้แก่

ส่วนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม 7 ด้าน ได้แก่

1. เพศ
2. อายุ
3. การศึกษา
4. ตำแหน่ง
5. รายได้ต่อเดือน
6. อายุงาน
7. พื้นที่ปฏิบัติงาน

ซึ่งคำถามในแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นคำถามแบบเลือกตอบ (Check list)

ส่วนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับปัจจัยการรับรู้เรื่องการจัดการความปลอดภัย และสิ่งแวดล้อมในการทำงานสำหรับพนักงาน 4 ด้าน ได้แก่

1. การทราบถึงนโยบายด้านความปลอดภัยของบริษัทฯ
2. ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน

3. การพัฒนาศักยภาพในตัวพนักงานในการได้รับการฝึกอบรมด้านความปลอดภัย

4. ลักษณะการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมในพื้นที่ในการทำงาน

ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบวัดความรู้ เป็นคำถามที่ต้องการคำตอบโดยตอบตามความรู้ของแต่ละบุคคล ซึ่งคำถามในแบบสอบถาม มีลักษณะเป็น Likert Scale 5 ระดับ มีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้ (ตารางที่ 3.2)

ตารางที่ 3.2 เกณฑ์การให้คะแนนเกี่ยวกับปัจจัยการรับรู้เรื่องการจัดการความปลอดภัย และสิ่งแวดล้อมในการทำงานสำหรับพนักงาน

ระดับการมีส่วนร่วม	คะแนน
มากที่สุด	5
มาก	4
ปานกลาง	3
น้อย	2
น้อยที่สุด	1

ส่วนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับพฤติกรรมด้านความปลอดภัย และสิ่งแวดล้อมในการทำงานสำหรับพนักงาน 3 ด้าน ได้แก่

1. การรับรู้หรือการตอบสนองต่อ นโยบายอาชีวอนามัยด้านความปลอดภัย บริษัทฯ
2. การปฏิบัติตามกฎระเบียบ ข้อบังคับ เกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน
3. สถิติของการเกิดอุบัติเหตุ และการลดลงของอุบัติเหตุ

ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบวัดความรู้ เป็นคำถามที่ต้องการคำตอบโดยตอบตามความรู้ของแต่ละบุคคล ซึ่งคำถามในแบบสอบถาม มีลักษณะเป็น Likert Scale 5 ระดับ มีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้ (ตารางที่ 3.3)

ตารางที่ 3.3 เกณฑ์การให้คะแนนเกี่ยวกับพฤติกรรมด้านความปลอดภัย และสิ่งแวดล้อมในการทำงานสำหรับพนักงาน

ระดับการมีส่วนร่วม	คะแนน
ประจำ	5
มาก	4
ปานกลาง	3
น้อย	2
ไม่เคย	1

ระดับคะแนนโดยใช้ค่าเฉลี่ยจากข้อมูลเป็นเกณฑ์ในการพิจารณาและใช้วิธีการหาความกว้างของอันตรภาคชั้นของสุดา สุวรรณภิรมย์ และวิจิต อุ๋อัน (2548) ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{อันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{5-1}{5} = 0.8 \end{aligned}$$

จากการพิจารณาดังกล่าวข้างต้น จึงกำหนดให้แบ่งช่วงระดับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานบริษัท สิริ ซัคเซส ซัพพลาย จำกัด จากการรับรู้ ข้อมูลข่าวสารความปลอดภัยและจากพฤติกรรมด้านความปลอดภัย ดังนี้

การแปลความหมายคะแนนเฉลี่ยในแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยการรับรู้เรื่องการจัดการความปลอดภัย และสิ่งแวดล้อมในการทำงานสำหรับพนักงาน ดังนี้ (ตารางที่ 3.4)

ตารางที่ 3.4 การแปลความหมายคะแนนเฉลี่ยในแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยการรับรู้เรื่องการจัดการความปลอดภัย และสิ่งแวดล้อมในการทำงานสำหรับพนักงาน

ระดับคะแนน	ความหมาย
ระดับ 5 ค่าเฉลี่ย 4.21-5.00	ปัจจัยการรับรู้เรื่องการจัดการความปลอดภัย และสิ่งแวดล้อมในการทำงานสำหรับพนักงานมีส่วนร่วมมากที่สุด
ระดับ 4 ค่าเฉลี่ย 3.41-4.20	ปัจจัยการรับรู้เรื่องการจัดการความปลอดภัย และสิ่งแวดล้อมในการทำงานสำหรับพนักงานมีส่วนร่วมมาก

ระดับคะแนน	ความหมาย
ระดับ 3 ค่าเฉลี่ย 2.61-3.40	ปัจจัยการรับรู้เรื่องการจัดการความปลอดภัย และสิ่งแวดล้อมในการทำงานสำหรับพนักงานมีส่วนร่วมปานกลาง
ระดับ 2 ค่าเฉลี่ย 1.81-2.60	ปัจจัยการรับรู้เรื่องการจัดการความปลอดภัย และสิ่งแวดล้อมในการทำงานสำหรับพนักงานมีส่วนร่วมน้อย
ระดับ 1 ค่าเฉลี่ย 1.00-1.80	ปัจจัยการรับรู้เรื่องการจัดการความปลอดภัย และสิ่งแวดล้อมในการทำงานสำหรับพนักงานมีส่วนร่วมน้อยที่สุด

การแปลความหมายคะแนนเฉลี่ยในแบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมด้านความปลอดภัย และสิ่งแวดล้อมในการทำงานสำหรับพนักงาน ดังนี้

ตารางที่ 3.5 การแปลความหมายคะแนนเฉลี่ยในแบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมด้านความปลอดภัย และสิ่งแวดล้อมในการทำงานสำหรับพนักงาน

ระดับคะแนน	ความหมาย
ระดับ 5 ค่าเฉลี่ย 4.21-5.00	พนักงานมีพฤติกรรมด้านความปลอดภัย และสิ่งแวดล้อมในการทำงาน เป็นประจำ
ระดับ 4 ค่าเฉลี่ย 3.41-4.20	พนักงานมีพฤติกรรมด้านความปลอดภัย และสิ่งแวดล้อมในการทำงาน มาก
ระดับ 3 ค่าเฉลี่ย 2.61-3.40	พนักงานมีพฤติกรรมด้านความปลอดภัย และสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ปานกลาง
ระดับ 2 ค่าเฉลี่ย 1.81-2.60	พนักงานมีพฤติกรรมด้านความปลอดภัย และสิ่งแวดล้อมในการทำงาน น้อย
ระดับ 1 ค่าเฉลี่ย 1.00-1.80	พนักงานมีพฤติกรรมด้านความปลอดภัย และสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ไม่เคย

3.5.1 การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือการวิจัย

3.5.1.1 ในการทดสอบสมมติฐานที่ว่า เพศ,อายุ,การศึกษา,ตำแหน่งงาน,รายได้, อายุงาน และ สถานที่ปฏิบัติงาน ที่แตกต่างกันมีผลต่อพฤติกรรมด้านความปลอดภัยของพนักงาน ที่

แตกต่างกัน การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นเชิงกลุ่มและตัวแปรเชิงปริมาณโดยใช้ Independent Sample T - test และ Analysis of Variance F – Test

3.5.1.2 ในการทดสอบสมมติฐานที่ว่า ปัจจัยด้านความปลอดภัยต่างๆ มีผลต่อพฤติกรรมด้านความปลอดภัยของพนักงาน การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นเชิงปริมาณและตัวแปรตามเชิงปริมาณ

3.5.2 ความเชื่อถือได้ของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เพื่อให้แบบสอบถามที่สร้างขึ้นใช้ในงานวิจัยครั้งนี้สามารถวัดสิ่งที่ต้องการวัดและมีความแม่นยำในการวัด ผู้วิจัยได้ทำการทดสอบเครื่องมือ ดังนี้

3.5.2.1 การทดสอบความเที่ยงตรง (Validity) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้จากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาพิจารณาและตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity) และความเหมาะสมของภาษาที่ใช้ (Wording) เพื่อนำไปปรับปรุงแก้ไขก่อนนำไปสอบถามในการเก็บข้อมูลจริง

3.5.2.2 การทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นและปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญไปทำการทดสอบ (Pre - test) จำนวน 10 ชุด กับกลุ่มตัวอย่างที่มีคุณสมบัติใกล้เคียงกับประชากรที่ต้องการศึกษา จากนั้นจึงนำแบบสอบถามที่รวบรวมได้มาทดสอบค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ในการหาความเชื่อมั่นตามเกณฑ์

1) สำหรับแบบสอบถามวัดความรู้ด้านปัจจัยด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานสำหรับพนักงาน ซึ่งลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบวัดความรู้เป็นคำถามที่ต้องการคำตอบโดยตอบตามความรู้ของแต่ละบุคคล เป็นแบบเลือกตอบถูก-ผิด ในลักษณะที่ตอบถูกได้ 1 คะแนน ตอบผิดได้ 0 คะแนนนั้น การคำนวณค่าความเชื่อมั่นใช้วิธีคำนวณค่าตาม วิธีคูเดอร์ - ริชาร์ดสัน (Kuder – Richardson Procedure) โดยใช้สูตร KR.20 ซึ่งแสดงได้ตามสูตรข้างล่าง

$$r_{tt} = k / (k-1) \times \left[1 - \frac{\sum p_i q_i}{s^2} \right]$$

โดย

r_{tt}	คือ ความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม
K	คือ จำนวนข้อในแบบสอบถาม
S^2	คือ ความแปรปรวนของคะแนนรวมในแต่ละคน 2 S
P	คือ สัดส่วนคนทำถูกในแต่ละข้อ
q	คือ สัดส่วนคนทำผิดในแต่ละข้อ โดย $q = 1 - p$

โดยความเชื่อมั่นที่ยอมรับได้จะต้องมีค่าไม่ต่ำกว่า 0.7 ซึ่งจากการทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถามดังกล่าวได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.7 จึงยอมรับแบบสอบถามส่วนนี้

2) สำหรับแบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมด้านความปลอดภัยของพนักงานที่มีลักษณะเป็น Likert Scala 5 ระดับ ใช้การหาความเชื่อมั่นด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์วิเคราะห์ทางสถิติเพื่อหาค่าความเชื่อมั่นตามเกณฑ์สัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของครอนบัค (Cronbach 's Alpha Coefficient : α) โดยค่าสัมประสิทธิ์ที่ยอมรับได้จะต้องมีค่าไม่ต่ำกว่า 0.7 ซึ่งจากการทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถามดังกล่าวได้ค่าสัมประสิทธิ์เท่ากับ 0.88 จึงยอมรับแบบสอบถามส่วนนี้

3.5.3 การจัดทำข้อมูลและวิเคราะห์ผล

เมื่อรวบรวมแบบสอบถามทั้งหมดเรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามมาดำเนินการดังนี้

3.5.3.1 การตรวจสอบข้อมูล (Editing) ผู้วิจัยตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถามและทำการแยกแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ออก

3.5.3.2 แบบสอบถามที่ถูกต้องเรียบร้อยแล้วมาลงรหัสเพื่อประมวลผลข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์โปรแกรม SPSS for Window

3.6 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมาตรวจสอบความถูกต้อง เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลโดยคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Window Version 23 ในการวิเคราะห์ข้อมูล ซึ่งแบ่งการวิเคราะห์ให้ ดังนี้

3.6.1 สถิติวิเคราะห์เชิงพรรณนา (Descriptive Statistics)

3.6.1.1 เพื่อวิเคราะห์และอธิบายข้อมูลเกี่ยวกับกระบวนการเกิดพฤติกรรม โดยวิธีหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

3.6.1.2 เพื่อวิเคราะห์และอธิบายข้อมูลเกี่ยวกับผลจากนโยบายความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสิ่งแวดล้อม โดยวิธีหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

3.6.2 สถิติวิเคราะห์เชิงอนุมาน (Inferential Statistics)

ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน หาความสัมพันธ์ ระหว่างตัวแปรต้น และตัวแปรตาม ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ T - test และ

F - Test ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

บทที่ 4

ผลการวิจัย

ในการวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับงานวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงาน บริษัท สิริ ซัคเซส ซีพพลาย จำกัด เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) โดยทำการเก็บข้อมูลจำนวน 200 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 ของแบบสอบถามทั้งหมด มาทำการวิเคราะห์โดยวิธีการทางสถิติตามวัตถุประสงค์การวิจัย โดยนำเสนอผลการทดสอบและวิเคราะห์ข้อมูลและแปลความหมายผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ส่วนที่ 1 ข้อมูลเชิงพรรณนาเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเชิงพรรณนาเกี่ยวกับปัจจัยการรับรู้เรื่องการจัดการความปลอดภัย และสิ่งแวดล้อมในการทำงานสำหรับพนักงาน

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเชิงพรรณนาเกี่ยวกับพฤติกรรมด้านความปลอดภัย และสิ่งแวดล้อมในการทำงานสำหรับพนักงาน

ส่วนที่ 4 ข้อมูลเชิงอนุมานของผลการทดสอบสมมติฐาน

ส่วนที่ 1 ข้อมูลเชิงพรรณนาเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานกลุ่มตัวอย่าง

การศึกษาวิจัยนี้ ผู้ทำการวิจัยดำเนินการเก็บตัวอย่างรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มของพนักงาน บริษัท สิริ ซัคเซส ซีพพลาย จำกัด ที่ปฏิบัติงานตามกลุ่มอุตสาหกรรมต่างๆ จำนวน 200 คน

ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้ต่อเดือน อายุการทำงาน และ พื้นที่ปฏิบัติงาน จากแหล่งต่าง ๆ ดังนี้

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามกลุ่มตัวอย่าง

ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (คน)	ร้อยละ	อันดับ
1.เพศ			
ชาย	133	66.5	1
หญิง	67	33.5	2
2.อายุ			
21 – 30 ปี	71	35.5	1
31 – 40 ปี	65	32.5	2
41 – 50 ปี	39	19.5	3

51 ปีขึ้นไป	25	12.5	4
3.ระดับการศึกษาสูงสุด			
ประถมศึกษา	30	15.0	4
มัธยมศึกษาตอนต้น	56	28.0	2
มัธยมศึกษาตอนปลาย / ปวช.	58	29.0	1
อนุปริญญา / ปวส.	39	19.5	3
ปริญญาตรี	15	7.5	5
สูงกว่าปริญญาตรี	2	1.0	6
4. ตำแหน่งงาน หน้าที่รับผิดชอบ			
พนักงานธรรมดา	178	89.0	1
พนักงานระดับฝีมือ	11	5.5	2
พนักงานระดับชำนาญการ	8	4.0	3
ผู้จัดการ / วิศวกร	3	1.5	4
5. ระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน			
10,000 - 20,000 บาท	158	79.0	1
20,001 - 30,000 บาท	36	18.0	2
30,001 - 40,000 บาท	5	2.5	3
40,001 บาทขึ้นไป	1	0.5	4
6. ประสบการณ์ทำงาน			
น้อยกว่า 1 ปี	30	15.0	3
1 ปี - 3 ปี	50	25.0	2
4 ปี - 6 ปี	53	26.5	1
7 ปี - 9 ปี	27	13.5	4
10 ปี - 12 ปี	17	8.5	6
13 ปีขึ้นไป	23	11.5	5
7. พื้นที่ในการปฏิบัติงานของท่านในปัจจุบัน			
ระยอง	145	72.5	1
กรุงเทพฯ	55	27.5	2
รวม	200	100	

จากตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้
เพศ กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้เกินกึ่งหนึ่งเป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 66.5 (133 คน)
รองลงมาเป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 33.5 (67 คน)

อายุ กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ส่วนใหญ่ ลำดับที่หนึ่ง มีช่วงอายุ 21 - 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 35.5 (71 คน) ลำดับที่สอง มีช่วงอายุ 31 - 40 ปี คิดเป็นร้อยละ 32.5 (65 คน) ลำดับที่สาม

มีช่วงอายุ 41 - 50 ปี คิดเป็นร้อยละ 19.5 (39 คน) และลำดับที่สี่ มีช่วงอายุ 51 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 12.5 (25 คน)

ระดับการศึกษา กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ส่วนใหญ่ ลำดับที่หนึ่ง มัธยมศึกษาตอนปลาย / ปวช. คิดเป็นร้อยละ 29.0 (58 คน) ลำดับที่สอง มัธยมศึกษาตอนต้น คิดเป็นร้อยละ 28.0 (56 คน) ลำดับที่สาม อนุปริญญา / ปวส. คิดเป็นร้อยละ 19.5 (39 คน) ลำดับที่สี่ ประถมการศึกษา คิดเป็นร้อยละ 15.0 (30 คน) ลำดับที่ห้า ปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 7.5 (15 คน) และลำดับที่หก สูงกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 1.0 (2 คน)

ตำแหน่งงาน กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ส่วนใหญ่ ลำดับที่หนึ่ง พนักงานธรรมดา/ทั่วไป คิดเป็นร้อยละ 89.0 (178 คน) ลำดับที่สอง พนักงานระดับฝีมือ คิดเป็นร้อยละ 5.5 (11 คน) ลำดับที่สาม พนักงานระดับชำนาญการ คิดเป็นร้อยละ 4.0 (8 คน) และลำดับที่สี่ ผู้จัดการ / วิศวกร คิดเป็นร้อยละ 1.5 (3 คน)

ระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ส่วนใหญ่ ลำดับที่หนึ่ง 10,000 – 20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 79.0 (158 คน) ลำดับที่สอง 20,001 – 30,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 18.0 (36 คน) ลำดับที่สาม 30,001 – 40,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 2.5 (5 คน) และลำดับที่สี่ 40,001 บาทขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 0.5 (3 คน)

ประสบการณ์ทำงาน กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ส่วนใหญ่ ลำดับที่หนึ่ง 4 ปี – 6 ปี คิดเป็นร้อยละ 26.5 (53 คน) ลำดับที่สอง 1 ปี – 3 ปี คิดเป็นร้อยละ 25.0 (50 คน) ลำดับที่สาม น้อยกว่า 1 ปี คิดเป็นร้อยละ 15.0 (30 คน) ลำดับที่สี่ 7 ปี – 9 ปี คิดเป็นร้อยละ 13.5 (27 คน) ลำดับที่ห้า 13 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 11.5 (23 คน) และลำดับที่หก 10 ปี – 12 ปี คิดเป็นร้อยละ 8.5 (17 คน)

พื้นที่ในการปฏิบัติงาน กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้เกินกึ่งหนึ่งปฏิบัติงานในพื้นที่จังหวัดระยอง คิดเป็นร้อยละ 72.5 (145 คน) รองลงมาเป็นพื้นที่กรุงเทพฯ คิดเป็นร้อยละ 55.5 (55 คน)

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเชิงพรรณนาเกี่ยวกับปัจจัยการรับรู้เรื่องการจัดการความปลอดภัย และ สิ่งแวดล้อมในการทำงานสำหรับพนักงาน 4 ด้าน ดังนี้

1. การทราบถึงนโยบายด้านความปลอดภัยของบริษัทฯ
2. ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน
3. การพัฒนาศักยภาพในตัวพนักงานในการได้รับการฝึกอบรมด้านความปลอดภัย
4. ลักษณะการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมในพื้นที่ในการทำงาน

วิเคราะห์ข้อมูล การหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ในการแปลความหมายค่าเฉลี่ยการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้หลักเกณฑ์แต่ละช่วงคะแนนเท่ากัน ดังนี้

ระดับ 5 ค่าเฉลี่ย 4.21-5.00	ปัจจัยการรับรู้เรื่องการจัดการความปลอดภัย และสิ่งแวดล้อมในการทำงานสำหรับพนักงานมีส่วนรวมมากที่สุด
ระดับ 4 ค่าเฉลี่ย 3.41-4.20	ปัจจัยการรับรู้เรื่องการจัดการความปลอดภัย และสิ่งแวดล้อมในการทำงานสำหรับพนักงานมีส่วนรวมมาก
ระดับ 3 ค่าเฉลี่ย 2.61-3.40	ปัจจัยการรับรู้เรื่องการจัดการความปลอดภัย และสิ่งแวดล้อมในการทำงานสำหรับพนักงานมีส่วนรวมปานกลาง
ระดับ 2 ค่าเฉลี่ย 1.81-2.60	ปัจจัยการรับรู้เรื่องการจัดการความปลอดภัย และสิ่งแวดล้อมในการทำงานสำหรับพนักงานมีส่วนรวมน้อย
ระดับ 1 ค่าเฉลี่ย 1.00-1.80	ปัจจัยการรับรู้เรื่องการจัดการความปลอดภัย และสิ่งแวดล้อมในการทำงานสำหรับพนักงานมีส่วนรวมน้อยที่สุด

ตารางที่ 4.2 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการทราบถึงนโยบายด้านความปลอดภัยของบริษัทฯ

นโยบายด้านความปลอดภัย	\bar{X}	S.D.	แปลผล	อันดับ
1. บริษัทฯ มีการกำหนดนโยบายความปลอดภัยในการทำงานเป็นลายลักษณ์อักษร	4.21	0.780	มากที่สุด	6
2. บริษัทฯ มีการติดป้ายประกาศแจ้งนโยบายความปลอดภัยในการทำงานให้กับพนักงานรับทราบอย่างชัดเจน	4.31	0.746	มากที่สุด	1

นโยบายด้านความปลอดภัย	\bar{X}	S.D.	แปลผล	อันดับ
3. บริษัทฯ จัดแสดงสถิติการเกิดอุบัติเหตุให้พนักงานทราบ เพื่อกระตุ้นให้พนักงานระมัดระวังในการทำงาน	4.24	0.820	มากที่สุด	5
4. บริษัทฯ จัดให้มีสัปดาห์ความปลอดภัย เพื่อส่งเสริมความปลอดภัยในการทำงาน	3.98	0.896	มาก	7
5. บริษัทฯ จัดอุปกรณ์ความปลอดภัยให้กับพนักงาน	4.26	0.888	มากที่สุด	4
6. บริษัทฯ จัดการอบรมเรื่องความปลอดภัยในการทำงานให้กับพนักงานทุกคน	4.29	0.756	มากที่สุด	3
7. บริษัทฯ จัดให้มีเจ้าหน้าที่ความปลอดภัย (จป.) ประจำบริษัท	4.31	0.798	มากที่สุด	1
รวม	4.23	0.812	มากที่สุด	

จากตารางที่ 4.2 แสดงให้เห็น การทราบถึงนโยบายด้านความปลอดภัยของบริษัท สิริ ชัคเชส ซัพพลาย จำกัด มีระดับการรับรู้ถึงนโยบายด้านความปลอดภัยอยู่ในลำดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.23$) และถ้าหากแยกหัวข้อถึงการรับรู้ด้านนโยบายความปลอดภัยที่มีระดับ 3 ลำดับที่ดีที่สุด บริษัทฯ มีการติดป้ายประกาศแจ้งนโยบายความปลอดภัยในการทำงานให้กับพนักงานรับทราบอย่างชัดเจน อยู่ในระดับดีมาก ($\bar{X} = 4.31$) ซึ่งมีเท่ากันกับการที่ บริษัทฯ จัดให้มีเจ้าหน้าที่ความปลอดภัย (จป.) ประจำบริษัท อยู่ในระดับดีมาก ($\bar{X} = 4.31$) และ บริษัทฯ จัดการอบรมเรื่องความปลอดภัยในการทำงานให้กับพนักงานทุกคน อยู่ในระดับดีมาก ($\bar{X} = 4.29$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.3 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการกำกับดูแลด้านความปลอดภัย ของบริษัทฯ

การกำกับดูแลด้านความปลอดภัย	\bar{X}	S.D.	แปลผล	อันดับ
1. ท่านได้รับคำแนะนำ เกี่ยวกับการดำเนินกิจกรรม ส่งเสริมพฤติกรรม ความปลอดภัย จากพนักงานหน่วยงานความปลอดภัย	4.12	0.720	มาก	5
2. ท่านมีความตระหนักเสมอว่างานด้านความปลอดภัย สามารถช่วยลดอุบัติเหตุ หรืออุบัติภัย	4.42	0.637	มากที่สุด	2
3. ท่านปฏิบัติตามวิธีการ หรือขั้นตอนการทำงาน เพื่อให้เกิดความปลอดภัยทุกครั้งที่มีการปฏิบัติงาน	4.44	0.654	มากที่สุด	1
4. เมื่อท่านเกิดความเหนื่อยล้าเนื่องมาจากการทำงาน ท่านจะหยุดพักสักชั่วครู่แล้วค่อยทำงานต่อ	4.24	0.696	มากที่สุด	3
5. ท่านได้มีส่วนร่วมในการช่วยกำกับดูแล ด้านความปลอดภัย อย่างต่อเนื่อง	4.18	0.788	มาก	4

การกำกับดูแลด้านความปลอดภัย	\bar{X}	S.D.	แปลผล	อันดับ
รวม	4.28	0.699	มากที่สุด	

จากตารางที่ 4.3 แสดงให้เห็นว่าการรับรู้ในด้านการกำกับดูแลด้านความปลอดภัยอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ ($\bar{X} = 4.28$) และถ้าหากแยกหัวข้อถึงการรับรู้ด้านการกำกับดูแลด้านความปลอดภัยที่มีระดับ 3 ลำดับที่ดีที่สุด ในลำดับที่หนึ่ง การปฏิบัติงานตามวิธีการ หรือขั้นตอนการทำงานเพื่อให้เกิดความปลอดภัยทุกครั้งที่มีการปฏิบัติงาน มีระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.44$) ลำดับที่สอง การมีความตระหนักรู้เรื่องงานด้านความปลอดภัย สามารถช่วยลดอุบัติเหตุ หรืออุบัติภัย มีระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.42$) และลำดับที่สาม การเกิดความเมื่อยล้าเนื่องมาจากการทำงานท่านจะหยุดพักสักชั่วคราวแล้วค่อยทำงานต่อ ระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.24$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.4 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการให้ความรู้/อบรม ด้านความปลอดภัย ของบริษัทฯ

การให้ความรู้/อบรม ด้านความปลอดภัย	\bar{X}	S.D.	แปลผล	อันดับ
1. ท่านได้ให้ความสำคัญในการเข้าฝึกอบรม เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถและ ทักษะเพื่อให้ท่านเกิดความชำนาญในลักษณะงานที่ท่านทำ ซึ่งทำให้ลดอุบัติเหตุจากการทำงาน	4.28	0.696	มากที่สุด	4
2. ท่านได้รับข่าวสาร เกี่ยวกับการดำเนินกิจกรรมส่งเสริมพฤติกรรมความปลอดภัย อย่างต่อเนื่อง	4.19	0.700	มาก	5
3. การเข้ารับการอบรมด้านความปลอดภัย ทำให้ผู้ปฏิบัติงานรับรู้ถึงวิธีการปฏิบัติงานที่ปลอดภัย	4.30	0.757	มากที่สุด	3
4. ท่านได้รับการสื่อความ เกี่ยวกับการดำเนินกิจกรรมส่งเสริมพฤติกรรม ความปลอดภัย	4.19	0.748	มาก	5
5. ท่านได้ปฏิบัติตามกฎระเบียบอย่างเคร่งครัดเพื่อช่วยลดความเสี่ยงในการเกิดอุบัติเหตุ	4.38	0.727	มากที่สุด	1
6. ท่านได้รับความรู้ หรือข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับการปฏิบัติงานที่ถูกต้องในการทำงานอย่างสม่ำเสมอ	4.36	0.715	มากที่สุด	2
รวม	4.28	0.723	มากที่สุด	

จากตารางที่ 4.4 แสดงให้เห็นว่าการรับรู้ในด้านการให้ความรู้ หรือการฝึกอบรมด้านความปลอดภัยอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ ($\bar{X} = 4.28$) และถ้าหากแยกหัวข้อถึงการรับรู้ด้านการให้ความรู้ หรือการฝึกอบรมด้านความปลอดภัย ที่มีระดับ 3 ลำดับที่ดีที่สุด ในลำดับที่หนึ่ง ปฏิบัติ

ตามกฎระเบียบอย่างเคร่งครัดเพื่อช่วยลดความเสี่ยงในการเกิดอุบัติเหตุ มีระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.38$) ลำดับที่สอง การได้รับความรู้ หรือข้อแนะนำ เกี่ยวกับการปฏิบัติงานที่ถูกต้องในการทำงานอย่างสม่ำเสมอ ระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.36$) และลำดับที่สาม การเข้ารับการอบรม ด้านความปลอดภัย ทำให้ผู้ปฏิบัติงานรับรู้ถึงวิธีการปฏิบัติงานที่ปลอดภัย ระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.30$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.5 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม หรือ พื้นที่ในการทำงาน ที่มีส่วนเกี่ยวข้องหรือผลกระทบในการทำงานได้อย่างปลอดภัย

ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม หรือ พื้นที่ในการทำงาน	\bar{X}	S.D.	แปลผล	อันดับ
1. หน่วยงานของท่านได้มีการจัดระบบแสงสว่างให้เพียงพอเหมาะสมกับพื้นที่ทำงานอย่างเพียงพอ	4.18	0.753	มาก	1
2. หน่วยงานของท่านมีพื้นทางเดินที่สะอาด ไม่เปียก และไม่เสี่ยงต่อการลื่นไถล อาจก่อให้เกิดเป็นสาเหตุของการเกิดอุบัติเหตุได้	4.02	0.856	มาก	4
3. หน่วยงานของท่าน มีการจัดพื้นที่สำหรับการพักผ่อนที่เพียงพอต่อจำนวนพนักงานที่เข้ามาใช้บริการ	3.99	0.969	มาก	5
4. หน่วยงานของท่านได้มีการดูแลหรือทำความสะอาดของห้องน้ำ ให้ถูกสุขอนามัย อย่างสม่ำเสมอ	4.09	0.834	มาก	3
5. หน่วยงานของท่านได้มีการตรวจสอบและแก้ไขสภาพแวดล้อมที่ส่งผลต่อการทำงานให้ปลอดภัย ทั้งสภาพร่างกาย และ จิตใจ อย่างต่อเนื่อง	4.11	0.835	มาก	2
รวม	4.07	0.849	มาก	

จากตารางที่ 4.5 แสดงให้เห็นว่าการรับรู้ในด้านปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม หรือ พื้นที่ในการทำงาน ที่มีส่วนเกี่ยวข้องหรือผลกระทบในการทำงานได้อย่างปลอดภัย อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ ($\bar{X} = 4.07$) และถ้าหากแยกหัวข้อถึงการรับรู้ในด้านปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม หรือ พื้นที่ในการทำงาน ที่มีระดับ 3 ลำดับที่ดีที่สุด ในลำดับที่หนึ่ง หน่วยงานได้มีการจัดระบบแสงสว่างให้เพียงพอเหมาะสมกับพื้นที่ทำงานอย่างเพียงพอ มีระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.18$) ลำดับที่สอง หน่วยงานได้มีการตรวจสอบ และ แก้ไขสภาพแวดล้อมที่ส่งผลต่อการทำงานให้ปลอดภัย ทั้งสภาพร่างกาย และ จิตใจ อย่างต่อเนื่อง เพียงพอ มีระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.11$) และลำดับที่สาม หน่วยงานได้มีการดูแลหรือทำความสะอาดของห้องน้ำ ให้ถูกสุขอนามัย อย่างสม่ำเสมอ มีระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.09$) ตามลำดับ

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเชิงพรรณนาเกี่ยวกับพฤติกรรมด้านความปลอดภัย และสิ่งแวดล้อมในการทำงานสำหรับพนักงาน 3 ด้าน ดังนี้

1. การรับรู้หรือการตอบสนองต่อ นโยบายอาชีวอนามัยด้านความปลอดภัย บริษัทฯ
2. การปฏิบัติตามกฎระเบียบ ข้อบังคับ เกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน
3. สถิติของการเกิดอุบัติเหตุ และการลดลงของอุบัติเหตุ

วิเคราะห์ข้อมูล การหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ในการแปลความหมายค่าเฉลี่ยการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้หลักเกณฑ์แต่ละช่วงคะแนนเท่ากัน ดังนี้

ระดับ 5 ค่าเฉลี่ย 4.21-5.00	พนักงานมีพฤติกรรมด้านความปลอดภัย และสิ่งแวดล้อมในการทำงาน เป็นประจำ
ระดับ 4 ค่าเฉลี่ย 3.41-4.20	พนักงานมีพฤติกรรมด้านความปลอดภัย และสิ่งแวดล้อมในการทำงาน มาก
ระดับ 3 ค่าเฉลี่ย 2.61-3.40	พนักงานมีพฤติกรรมด้านความปลอดภัย และสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ปานกลาง
ระดับ 2 ค่าเฉลี่ย 1.81-2.60	พนักงานมีพฤติกรรมด้านความปลอดภัย และสิ่งแวดล้อมในการทำงาน น้อย
ระดับ 1 ค่าเฉลี่ย 1.00-1.80	พนักงานมีพฤติกรรมด้านความปลอดภัย และสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ไม่เคย

ตารางที่ 4.6 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของพฤติกรรมด้านการรับรู้หรือการตอบสนองต่อ นโยบายอาชีวอนามัยด้านความปลอดภัย บริษัทฯ

การรับรู้หรือการตอบสนองต่อ นโยบายอาชีวอนามัยด้านความปลอดภัย บริษัทฯ	\bar{X}	S.D.	แปลผล	อันดับ
1. ท่านให้คำแนะนำวิธีการที่ถูกต้องและปลอดภัยให้แก่เพื่อนร่วมงาน	4.27	0.685	ประจำ	2
2. ท่านตรวจสอบเครื่องมือ เครื่องจักร ก่อนเริ่มปฏิบัติงานทุกวันเป็นประจำ	4.37	0.613	ประจำ	1
3. ท่านมีส่วนร่วมเข้ารับการทบทวนความรู้เรื่องความปลอดภัยในการทำงาน	4.23	0.755	ประจำ	3
4. ท่านมีส่วนร่วมในการตรวจสอบกระบวนการทำงานจากเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยอยู่เสมอ	4.10	0.787	มาก	5
5. ท่านได้รับการประเมินผลการทำงานจากหัวหน้าและรับการฝึกอบรมทักษะความรู้ความสามารถในการทำงาน	4.15	0.882	มาก	4

การรับรู้หรือการตอบสนองต่อ นโยบายอาชีวอนามัย ด้านความปลอดภัย บริษัทฯ	\bar{X}	S.D.	แปลผล	อันดับ
รวม	4.22	0.744	ประจำ	

จากตารางที่ 4.6 แสดงให้เห็นพฤติกรรมด้านการรับรู้หรือการตอบสนองต่อ นโยบายอาชีวอนามัยด้านความปลอดภัย บริษัทฯ อยู่ในระดับที่ปฏิบัติเป็นประจำ โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ ($\bar{X} = 4.22$) และถ้าหากแยกหัวข้อถึงการรับรู้ในด้านปัจจัยการรับรู้หรือการตอบสนองต่อ นโยบายอาชีวอนามัยด้านความปลอดภัยที่มีระดับ 3 ลำดับที่ดีที่สุดในลำดับที่หนึ่ง การตรวจสอบเครื่องมือ เครื่องจักร ก่อนเริ่มปฏิบัติงานทุกวันเป็นประจำ อยู่ในระดับที่ปฏิบัติเป็นประจำ โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ ($\bar{X} = 4.37$) ลำดับที่สอง การให้คำแนะนำวิธีการที่ถูกต้องและปลอดภัยให้แก่เพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับที่ปฏิบัติเป็นประจำ โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ ($\bar{X} = 4.27$) และลำดับที่สาม การมีส่วนร่วมเข้ารับการทบทวนความรู้ เรื่องความปลอดภัยในการทำงาน อยู่ในระดับที่ปฏิบัติเป็นประจำ โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ ($\bar{X} = 4.23$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.7 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของพฤติกรรมด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบ ข้อบังคับ เกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน

การปฏิบัติตามกฎระเบียบ ข้อบังคับ เกี่ยวกับความ ปลอดภัยในการทำงาน	\bar{X}	S.D.	แปลผล	อันดับ
1. ท่านแต่งกายอย่างรัดกุมเหมาะสม รวมถึงสวม อุปกรณ์ความปลอดภัยในขณะที่ทำงาน	4.51	0.584	ประจำ	1
2. ท่านจัดเก็บเครื่องมือและอุปกรณ์ เพื่อสามารถใช้งาน ได้สะดวกและปลอดภัย	4.48	0.609	ประจำ	2
3. ท่านตรวจสอบเครื่องมือ เครื่องจักร ก่อนเริ่ม ปฏิบัติงานทุกวันเป็นประจำ	4.40	0.635	ประจำ	5
4. ท่านปฏิเสธการทำงานที่เห็นว่าไม่ปลอดภัย เช่น เครื่องจักร เครื่องมือชำรุด	4.36	0.737	ประจำ	8
5. ท่านมีการพักผ่อนที่เพียงพอก่อนการปฏิบัติงาน	4.37	0.690	ประจำ	7
6. ท่านมีความรู้ในระบบเซฟตี้ หรือเซนเซอร์ออกจาก เครื่องจักรขณะทำงาน	4.16	0.784	มาก	10
7. ท่านปฏิบัติตามเครื่องหมายเตือนอย่างเคร่งครัด	4.42	0.645	ประจำ	3
8. ท่านจะไม่ทำงาน ที่ไม่ได้รับมอบหมาย ไม่ใช่หน้าที่ ของท่าน	4.21	0.806	ประจำ	9
9. ท่านปฏิบัติตามขั้นตอนการปฏิบัติงานอยู่เสมอถึงแม้ จะทำให้งานเสร็จช้าลง	4.42	0.668	ประจำ	3

การปฏิบัติตามกฎระเบียบ ข้อบังคับ เกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน	\bar{X}	S.D.	แปลผล	อันดับ
10. เมื่อท่านได้รับบาดเจ็บจากการทำงาน ท่านจะแจ้งให้หัวหน้างานทราบและนำส่งห้องพยาบาลทันที	4.38	0.699	ประจำ	6
รวม	4.37	0.685	ประจำ	

จากตารางที่ 4.7 แสดงให้เห็นพฤติกรรมด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบ ข้อบังคับ เกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน อยู่ในระดับที่ปฏิบัติเป็นประจำ โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ ($\bar{X} = 4.37$) และถ้าหากแยกหัวข้อถึงการรับรู้ในด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบ ข้อบังคับ เกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน ที่มีระดับ 3 ลำดับที่ดีที่สุด ในลำดับที่หนึ่ง การแต่งกายอย่างรัดกุมเหมาะสม รวมถึงสวมอุปกรณ์ความปลอดภัยในขณะที่ทำงาน อยู่ในระดับที่ปฏิบัติเป็นประจำ โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ ($\bar{X} = 4.51$) ลำดับที่สอง การจัดเก็บเครื่องมือและอุปกรณ์ เพื่อสามารถใช้งานได้สะดวกและปลอดภัย อยู่ในระดับที่ปฏิบัติเป็นประจำ โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ ($\bar{X} = 4.48$) และลำดับที่สาม การปฏิบัติตามขั้นตอนการปฏิบัติงานอยู่เสมอถึงแม้จะทำให้งานเสร็จช้าลง อยู่ในระดับที่ปฏิบัติเป็นประจำ โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ ($\bar{X} = 4.42$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.8 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของพฤติกรรมด้านสถิติของการเกิดอุบัติเหตุ และการลดลงของอุบัติเหตุ

สถิติของการเกิดอุบัติเหตุ และการลดลงของอุบัติเหตุ	\bar{X}	S.D.	แปลผล	อันดับ
1. ท่านเข้ารับการตรวจสุขภาพประจำปี เพื่อความพร้อมในการทำงาน	4.59	0.628	ประจำ	1
2. ท่านแจ้งหัวหน้างานหรือผู้ที่เกี่ยวข้องเมื่อพบเหตุการณ์ความเสี่ยงที่จะก่อให้เกิดอุบัติเหตุ	4.53	0.609	ประจำ	2
3. เสนอแนะหรือให้ข้อคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน	4.27	0.715	ประจำ	5
4. ท่านมีส่วนร่วมในการซ่อมอพยพหนีไฟ การซ้อมดับเพลิง และการซ้อมแผนฉุกเฉิน	4.32	0.844	ประจำ	3
5. ท่านเข้าร่วมกิจกรรม Safety Talk กับเจ้าหน้าที่ความปลอดภัย	4.32	0.813	ประจำ	3
รวม	4.40	0.721	ประจำ	

จากตารางที่ 4.7 แสดงให้เห็นพฤติกรรมด้านสถิติของการเกิดอุบัติเหตุ และการลดลงของอุบัติเหตุ อยู่ในระดับที่ปฏิบัติเป็นประจำ โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ ($\bar{X} = 4.40$) และถ้าหากแยกหัวข้อถึงพฤติกรรมด้านสถิติของการเกิดอุบัติเหตุ และการลดลงของอุบัติเหตุ ที่มีระดับ 3 ลำดับที่ดีที่สุด ใน

ลำดับที่หนึ่ง การเข้ารับการตรวจสุขภาพประจำปี เพื่อความพร้อมในการทำงาน อยู่ในระดับที่ปฏิบัติเป็นประจำ โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ ($\bar{X} = 4.59$) ลำดับที่สอง การแจ้งหัวหน้างานหรือผู้ที่เกี่ยวข้องเมื่อพบเหตุการณ์ความเสียหายที่จะก่อให้เกิดอุบัติเหตุ อยู่ในระดับที่ปฏิบัติเป็นประจำ โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ ($\bar{X} = 4.53$) และลำดับที่สาม มีอยู่สองหัวข้อที่มีคะแนนค่าเฉลี่ยเท่ากัน การมีส่วนร่วมในการซ่อมอพยพหนีไฟ การซ้อมดับเพลิง และการซ้อมแผนฉุกเฉิน และการเข้าร่วมกิจกรรม Safety Talk กับเจ้าหน้าที่ความปลอดภัย อยู่ในระดับที่ปฏิบัติเป็นประจำ โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ ($\bar{X} = 4.32$) เท่ากันตามลำดับ

ส่วนที่ 4 ข้อมูลเชิงอนุมานของผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ทดสอบความแตกต่างระหว่างปัจจัยด้านบุคคลของพนักงานที่มีผลต่อพฤติกรรมด้านความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ของ บริษัท สิริ ซัคเซส ซัพพลาย จำกัด

สมมติฐานที่ 1.1.1 พนักงานที่มีเพศแตกต่างกันจะมีพฤติกรรมด้านความปลอดภัยแตกต่างกัน

H_0 : ปัจจัยด้านส่วนบุคคล พนักงานที่มีเพศแตกต่างกันจะมีพฤติกรรมด้านความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน

H_1 : ปัจจัยด้านส่วนบุคคล พนักงานที่มีเพศแตกต่างกันจะมีพฤติกรรมด้านความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานของการเปรียบเทียบความแตกต่างด้านเพศที่มีผลต่อพฤติกรรมความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน

เพศ	พฤติกรรมความปลอดภัย ที่มีปัจจัยด้านเพศ			
	\bar{X}	S.D.	t	Sig (2-tailed)
ชาย	4.35	0.531	0.274	0.821
หญิง	4.33	0.488		

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากตารางที่ 4.9 ผลการทดสอบด้วยค่าสถิติ t-test โดยวิธีวิเคราะห์เปรียบเทียบระหว่างปัจจัยด้านบุคคลของพนักงานที่มีผลต่อพฤติกรรมความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่า พนักงานที่มีเพศแตกต่างกันจะมีพฤติกรรมด้านความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน (Sig = 0.821) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

สมมติฐานที่ 1.1.2 พนักงานที่มีอายุแตกต่างกันจะมีพฤติกรรมด้านความปลอดภัยแตกต่างกัน

H_0 : ปัจจัยด้านส่วนบุคคล พนักงานที่มีอายุแตกต่างกันจะมีพฤติกรรมด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน

H_1 : ปัจจัยด้านส่วนบุคคล พนักงานที่มีอายุแตกต่างกันจะมีพฤติกรรมด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานของการเปรียบเทียบความแตกต่างด้านอายุที่มีผลต่อพฤติกรรมความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน

อายุ	พฤติกรรมความปลอดภัย ที่มีปัจจัยด้านอายุ			
	\bar{X}	S.D.	F	Sig
21- 30 ปี	4.27	0.540	1.141	0.334
31- 40 ปี	4.38	0.475		
41- 50 ปี	4.32	0.541		
51 ปีขึ้นไป	4.48	0.500		
รวม	4.34	0.516		

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากตารางที่ 4.10 ผลการทดสอบด้วยค่าสถิติ F-test โดยวิธีวิเคราะห์ความแปรปรวน แบบทางเดียว (One-way ANOVA) เปรียบเทียบระหว่างปัจจัยด้านบุคคลของพนักงานที่มีผลต่อพฤติกรรมความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่า พนักงานที่มีอายุแตกต่างกันจะมีพฤติกรรมด้านความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน (Sig = 0.334) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

สมมติฐานที่ 1.1.3 พนักงานที่มีการศึกษาแตกต่างกันจะมีพฤติกรรมด้านความปลอดภัยแตกต่างกัน

H_0 : ปัจจัยด้านส่วนบุคคล พนักงานที่มีการศึกษาแตกต่างกันจะมีพฤติกรรมด้านความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน

H_1 : ปัจจัยด้านส่วนบุคคล พนักงานที่มีการศึกษาแตกต่างกันจะมีพฤติกรรมด้านความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานของการเปรียบเทียบความแตกต่างด้านการศึกษาที่มีผลต่อพฤติกรรมความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน

อายุ	พฤติกรรมความปลอดภัย ที่มีปัจจัยด้านการศึกษา			
	\bar{X}	S.D.	F	Sig
ประถมศึกษา	4.45	0.512	0.799	0.552
มัธยมศึกษาตอนต้น	4.35	0.535		
มัธยมศึกษาตอนปลาย / ปวช.	4.36	0.469		
อนุปริญญา / ปวส.	4.23	0.539		
ปริญญาตรี	4.36	0.457		
สูงกว่าปริญญาตรี	4.00	1.414		
รวม	4.34	0.516		

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากตารางที่ 4.11 ผลการทดสอบด้วยค่าสถิติ F-test โดยวิธีวิเคราะห์ความแปรปรวน แบบทางเดียว (One-way ANOVA) เปรียบเทียบระหว่างปัจจัยด้านบุคคลของพนักงานที่มีผลต่อพฤติกรรมความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่า พนักงานที่มีการศึกษาแตกต่างกันจะมีพฤติกรรมด้านความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน (Sig = 0.552) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

สมมติฐานที่ 1.1.4 พนักงานที่มีตำแหน่งแตกต่างกันจะมีพฤติกรรมด้านความปลอดภัยแตกต่างกัน

H_0 : ปัจจัยด้านส่วนบุคคล พนักงานที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันจะมีพฤติกรรมด้านความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน

H_1 : ปัจจัยด้านส่วนบุคคล พนักงานที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันจะมีพฤติกรรมด้านความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานของการเปรียบเทียบความแตกต่างด้านตำแหน่งงานที่มีผลต่อพฤติกรรมความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน

อายุ	พฤติกรรมความปลอดภัย ที่มีปัจจัยด้านการศึกษา			
	\bar{X}	S.D.	F	Sig
พนักงานธรรมดา	4.33	0.516	0.462	0.709
พนักงานระดับฝีมือ	4.37	0.395		
พนักงานระดับชำนาญการ	4.55	0.417		
ผู้จัดการ / วิศวกร	4.32	1.141		
รวม	4.34	0.516		

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากตารางที่ 4.12 ผลการทดสอบด้วยค่าสถิติ F-test โดยวิธีวิเคราะห์ความแปรปรวน แบบทางเดียว (One-way ANOVA) เปรียบเทียบระหว่างปัจจัยด้านบุคคลของพนักงานที่มีผลต่อพฤติกรรมความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่า พนักงานที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันจะมีพฤติกรรมด้านความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน (Sig = 0.709) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

สมมติฐานที่ 1.1.5 พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกันจะมีพฤติกรรมด้านความปลอดภัยแตกต่างกัน

H_0 : ปัจจัยด้านส่วนบุคคล พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกันจะมีพฤติกรรมด้านความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน

H_1 : ปัจจัยด้านส่วนบุคคล พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกันจะมีพฤติกรรมด้านความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานของการเปรียบเทียบความแตกต่างด้านรายได้ต่อเดือนที่มีผลต่อพฤติกรรมความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน

อายุ	พฤติกรรมความปลอดภัย ที่มีปัจจัยด้านการศึกษา			
	\bar{X}	S.D.	F	Sig
10,000 – 20,000 บาท	4.38	0.512	2.399	0.069
20,001-30,000 บาท	4.20	0.473		
30,001 - 40,000 บาท	4.04	0.699		
40,001 บาทขึ้นไป	5.00			
รวม	4.34	0.516		

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากตารางที่ 4.13 ผลการทดสอบด้วยค่าสถิติ F-test โดยวิธีวิเคราะห์ความแปรปรวน แบบทางเดียว (One-way ANOVA) เปรียบเทียบระหว่างปัจจัยด้านบุคคลของพนักงานที่มีผลต่อพฤติกรรมความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่า พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกันจะมีพฤติกรรมด้านความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน (Sig = 0.069) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

สมมติฐานที่ 1.1.6 พนักงานที่มีอายุงานแตกต่างกันจะมีพฤติกรรมด้านความปลอดภัยแตกต่างกัน

H_0 : ปัจจัยด้านส่วนบุคคล พนักงานที่มีอายุงานแตกต่างกันจะมีพฤติกรรมด้านความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน

H_1 : ปัจจัยด้านส่วนบุคคล พนักงานที่มีอายุงานแตกต่างกันจะมีพฤติกรรมด้านความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานของการเปรียบเทียบความแตกต่างด้านอายุงานที่มีผลต่อพฤติกรรมความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน

อายุ	พฤติกรรมความปลอดภัย ที่มีปัจจัยด้านการศึกษา		F	Sig
	\bar{X}	S.D.		
น้อยกว่า 1 ปี	4.33	0.444	2.789	0.019*
1 ปี – 3 ปี	4.16	0.593		
4 ปี – 6 ปี	4.33	0.456		
7 ปี – 9 ปี	4.46	0.610		
10 ปี – 12 ปี	4.61	0.386		
13 ปีขึ้นไป	4.47	0.402		
รวม	4.34	0.516		

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากตารางที่ 4.14 ผลการทดสอบด้วยค่าสถิติ F-test โดยวิธีวิเคราะห์ความแปรปรวน แบบทางเดียว (One-way ANOVA) เปรียบเทียบระหว่างปัจจัยด้านบุคคลของพนักงานที่มีผลต่อพฤติกรรมความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่า พนักงานที่มีอายุงานแตกต่างกันจะมีพฤติกรรมด้านความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน แตกต่างกัน (Sig = 0.019) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ดังนั้น จึงต้องนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple comparison) โดยการใช้การทดสอบแบบ Least significant difference (LSD) เพื่อหาว่าค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างที่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ดังตารางที่ 4.15

ประสบการณ์ทำงาน	ค่าเฉลี่ย	น้อยกว่า 1 ปี	1 ปี-3 ปี	4 ปี-6 ปี	7 ปี-9 ปี	10 ปี-12 ปี	13 ปีขึ้นไป
		4.33	4.16	4.33	4.46	4.61	4.47
น้อยกว่า 1 ปี	4.33	-	0.157	0.989	0.330	.070	0.323
1 ปี - 3 ปี	4.16	-	-	0.094	0.015*	0.002*	0.018*
4 ปี - 6 ปี	4.33	-	-	-	0.280	0.050*	0.278
7 ปี - 9 ปี	4.46	-	-	-	-	0.343	0.957
10 ปี - 12 ปี	4.61	-	-	-	-	-	0.384
13 ปีขึ้นไป	4.47	-	-	-	-	-	-

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากตารางที่ 4.15 พบว่า การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างด้านอายุงานที่มีผลต่อพฤติกรรมความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่า 4 คู่มีความแตกต่างกัน

คู่ที่ 1 : พนักงานที่มีช่วงอายุงาน 1ปี – 3ปี มีความแตกต่างที่มีผลต่อพฤติกรรมความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีค่าเฉลี่ย (\bar{X} = 4.16) น้อยกว่า พนักงานที่มีช่วงอายุงาน 7ปี – 9ปี ที่มีค่าเฉลี่ย (\bar{X} = 4.46)

คู่ที่ 2 : พนักงานที่มีช่วงอายุงาน 1ปี – 3ปี มีความแตกต่างที่มีผลต่อพฤติกรรมความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีค่าเฉลี่ย (\bar{X} = 4.16) น้อยกว่า พนักงานที่มีช่วงอายุงาน 10ปี – 12ปี ที่มีค่าเฉลี่ย (\bar{X} = 4.61)

คู่ที่ 3 : พนักงานที่มีช่วงอายุงาน 1ปี – 3ปี มีความแตกต่างที่มีผลต่อพฤติกรรมความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีค่าเฉลี่ย (\bar{X} = 4.16) น้อยกว่า พนักงานที่มีช่วงอายุงาน 13ปีขึ้นไป ที่มีค่าเฉลี่ย (\bar{X} = 4.47)

คู่ที่ 4 : พนักงานที่มีช่วงอายุงาน 4ปี – 6ปี มีความแตกต่างที่มีผลต่อพฤติกรรมความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีค่าเฉลี่ย (\bar{X} = 4.33) น้อยกว่า พนักงานที่มีช่วงอายุงาน 10ปี – 12ปี ที่มีค่าเฉลี่ย (\bar{X} = 4.61)

สมมติฐานที่ 1.1.7 พนักงานที่มีพื้นที่ในการทำงานแตกต่างกันจะมีพฤติกรรมด้านความปลอดภัยแตกต่างกัน

H_0 : ปัจจัยด้านส่วนบุคคล พนักงานที่มีพื้นที่ในการทำงานแตกต่างกันจะมีพฤติกรรมด้านความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน

H_1 : ปัจจัยด้านส่วนบุคคล พนักงานที่มีพื้นที่ในการทำงานแตกต่างกันจะมีพฤติกรรมด้านความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.16 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานของการเปรียบเทียบความแตกต่างด้านพื้นที่ในการทำงานที่มีผลต่อพฤติกรรมความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน

เพศ	พฤติกรรมความปลอดภัย ที่มีปัจจัยด้านเพศ			
	\bar{X}	S.D.	t	Sig (2-tailed)
ระยอง	4.28	0.505	-3.037	0.003*
กรุงเทพ	4.52	0.506		

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากตารางที่ 4.16 ผลการทดสอบด้วยค่าสถิติ t-test โดยวิธีวิเคราะห์เปรียบเทียบระหว่างปัจจัยด้านบุคคลของพนักงานที่มีผลต่อพฤติกรรมความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่า พนักงานที่มีพื้นที่ในการทำงานแตกต่างกันจะมีพฤติกรรมด้านความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน แตกต่างกัน (Sig = 0.003) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

สมมติฐานที่ 2 ทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านความปลอดภัยของพนักงานที่มีผลต่อพฤติกรรมด้านความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ของบริษัท สิริ ชัคเซสซ์พพลาย จำกัด

ตารางที่ 4.17 วิเคราะห์ปัจจัยด้านความปลอดภัยอาชีวอนามัยมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมด้านความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ของบริษัทฯ

ปัจจัยด้านความปลอดภัย	พฤติกรรมด้านความปลอดภัย		
	r	Sig (2-tailed)	ลำดับ
1.นโยบายด้านความปลอดภัย	0.721	0.000*	3
2.การกำกับดูแลด้านความปลอดภัย	0.795	0.000*	1
3.การให้ความรู้/อบรม ด้านความปลอดภัย	0.791	0.000*	2
4.ด้านสิ่งแวดล้อม หรือ พื้นที่ในการทำงาน	0.648	0.000*	4
รวม	0.739	0.000*	

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

** ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

จากตารางที่ 4.17 พบว่า ปัจจัยด้านความปลอดภัยในภาพรวม มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ของบริษัท สิริ ชัคเซสซ์พพลาย จำกัด ($r = 0.739$, $Sig.=0.000$) เมื่อพิจารณาตามลำดับ พบว่า ปัจจัยด้านการกำกับดูแลด้านความปลอดภัย มีคะแนนสูงที่สุด ($r = 0.795$, $Sig = 0.000$) ลำดับถัดไปเป็นปัจจัยด้านการให้ความรู้ /อบรม ด้านความปลอดภัย ($r = 0.791$, $Sig = 0.000$) ลำดับถัดไปเป็นปัจจัยด้านนโยบายด้านความปลอดภัย ($r = 0.721$, $Sig = 0.000$) และลำดับสุดท้ายเป็นปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม หรือ พื้นที่ในการทำงาน ($r = 0.648$, $Sig = 0.000$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

บทที่ 5

สรุปผลอภิปราย และข้อเสนอแนะ

ในการวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับงานวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงาน บริษัท สิริ ซัคเซส ซัพพลาย จำกัด เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) โดยทำการเก็บข้อมูลจำนวน 200 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 ของแบบสอบถามทั้งหมด มาทำการวิเคราะห์โดยวิธีการทางสถิติตามวัตถุประสงค์การวิจัย โดยนำเสนอผลการทดสอบและวิเคราะห์ข้อมูลและแปลความหมายผลการวิเคราะห์ข้อมูล และแปลความหมายผลการวิเคราะห์ข้อมูล ด้วยวิธีการใช้แบบสอบถาม Questionnaire Electronic File (Google Form) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยผู้วิจัยได้กำหนดรายละเอียดในเรื่องการกำหนดกลุ่มตัวอย่างประชากร การสุ่มตัวอย่างในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยการจัดทำและวิเคราะห์ข้อมูลเชิงลึก และประมวลผลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS (Statistical package for the social sciences Ver.23) ซึ่งได้มาถึงข้อมูลเชิงสถิติที่น่าวิเคราะห์ คือ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) สอนการทดสอบสมมติฐานใช้ค่าสถิติ Independent sample t - test และ One - Way Analysis และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation) โดยนำเสนอผลการศึกษา ดังนี้

- 5.1 สรุปผลการวิจัย
- 5.2 การอภิปรายผลการวิจัย
- 5.3 ข้อเสนอแนะเพื่อการนำไปใช้

5.1 สรุปผลการวิจัย

ส่วนที่ 1 ข้อมูลเชิงพรรณนาเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานกลุ่มตัวอย่าง

จากการศึกษา พบว่าพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ บริษัท สิริ ซัคเซส ซัพพลาย จำกัด เกินกึ่งหนึ่งเป็นเพศชาย จำนวน 133 คนคิดเป็นร้อยละ 66.5 ด้านอายุมีช่วง 21 – 30 ปี มีมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 35.5 ด้านการศึกษาระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย / ปวช. มีมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 29 ด้านตำแหน่งหน้าที่พนักงานทั่วไป มีมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 89 ด้านรายได้ต่อเดือนเฉลี่ยอยู่ที่ 10,000 – 20,000 บาท/เดือน มีมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 79 ด้านอายุการทำงานของพนักงานช่วง 4 ปี – 6 ปี มีมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 26.5 และด้านพื้นที่สังกัดจังหวัดระยอง มีมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 72

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเชิงพรรณนาเกี่ยวกับปัจจัยการรับรู้เรื่องการจัดการความปลอดภัย และสิ่งแวดล้อมในการทำงานสำหรับพนักงานบริษัท ฯ

ผู้ที่ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยในการรับรู้เรื่องการจัดการด้านความปลอดภัยและสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ในการทราบถึงนโยบายด้านความปลอดภัยของบริษัท สิริ ชัคเซส ซัพพลาย จำกัด มีระดับการรับรู้ถึงนโยบายด้านความปลอดภัย โดยการที่บริษัทฯ มีการติดป้ายประกาศแจ้งนโยบายความปลอดภัยในการทำงานให้กับพนักงานรับทราบอย่างชัดเจน และบริษัทฯ จัดให้มีเจ้าหน้าที่ความปลอดภัย (จป.) ประจำบริษัท อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.31 ปัจจัยการรับรู้ในด้านการกำกับดูแลด้านความปลอดภัย ในการปฏิบัติงานตามวิธีการ หรือขั้นตอนการทำงานเพื่อให้เกิดความปลอดภัยทุกครั้งที่มีการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.44 ปัจจัยการรับรู้ในด้านการให้ความรู้ หรือการฝึกอบรมด้านความปลอดภัย ได้ปฏิบัติตามกฎระเบียบอย่างเคร่งครัดเพื่อช่วยลดความเสี่ยงในการเกิดอุบัติเหตุ มีระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.38 และปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม หรือ พื้นที่ในการทำงาน ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับผลกระทบในการทำงานได้อย่างปลอดภัย หน่วยงานได้มีการจัดระบบแสงสว่างให้เพียงพอเหมาะสมกับพื้นที่ทำงานอย่างเพียงพอ มีระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.18

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเชิงพรรณนาเกี่ยวกับพฤติกรรมด้านความปลอดภัย และสิ่งแวดล้อมในการทำงานสำหรับพนักงาน

ผู้ที่ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมด้านความปลอดภัยและสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ในการทราบถึงนโยบายด้านความปลอดภัยของบริษัท สิริ ชัคเซส ซัพพลาย จำกัด แสดงให้เห็นพฤติกรรมด้านการรับรู้หรือการตอบสนองต่อ นโยบายอาชีวอนามัยด้านความปลอดภัย บริษัทฯ พนักงานได้มีการตรวจสอบเครื่องมือ เครื่องจักร ก่อนเริ่มปฏิบัติงานทุกวันเป็นประจำ อยู่ในระดับที่ปฏิบัติเป็นประจำ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.37 พฤติกรรมด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบ ข้อบังคับเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน เกี่ยวกับการแต่งกายอย่างรัดกุมเหมาะสม รวมถึงสวมอุปกรณ์ความปลอดภัยในขณะที่ทำงาน อยู่ในระดับที่ปฏิบัติเป็นประจำ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.51 และพฤติกรรมด้านสถิติของการเกิดอุบัติเหตุ และการลดลงของอุบัติเหตุ พนักงานได้เข้ารับการตรวจสอบสุขภาพประจำปี เพื่อความพร้อมในการทำงาน อยู่ในระดับที่ปฏิบัติเป็นประจำ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.59

ส่วนที่ 4 ข้อมูลเชิงอนุมานของผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ทดสอบความแตกต่างระหว่างปัจจัยด้านบุคคลของพนักงานที่มีผลต่อพฤติกรรมด้านความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ของบริษัท สิริ ชัคเซส ซัพพลาย จำกัด พบว่าพนักงานที่มีเพศแตกต่างกันจะมีพฤติกรรมด้านความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน พนักงานที่อายุที่แตกต่างกันจะมีพฤติกรรมด้านความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน พนักงานที่มีการศึกษา

แตกต่างกันจะมีพฤติกรรมด้านความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน พนักงานที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันจะมีพฤติกรรมด้านความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกันจะมีพฤติกรรมด้านความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน พนักงานที่มีอายุงานแตกต่างกันจะมีพฤติกรรมด้านความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน แตกต่างกัน พนักงานที่มีพื้นที่ในการทำงานแตกต่างกันจะมีพฤติกรรมด้านความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 ทดสอบความสัมพันธ์ปัจจัยด้านความปลอดภัยในภาพรวม มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ของบริษัท สิริ ซัคเซส ซัพพลาย จำกัด ในทุกด้าน ได้แก่ ด้านนโยบายด้านความปลอดภัย ด้านการกำกับดูแลด้านความปลอดภัย ด้านการให้ความรู้/อบรม ด้านความปลอดภัย และด้านสิ่งแวดล้อม หรือพื้นที่ในการทำงาน

5.2 การอภิปรายผลวิจัย

การศึกษาเรื่อง “ ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรม ความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงาน บริษัท สิริ ซัคเซส ซัพพลาย จำกัด ” ได้ผลดังนี้

ผลจากการศึกษา การศึกษาถึงปัจจัยส่วนบุคคลมีผลต่อพฤติกรรมด้านความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ของบริษัท สิริ ซัคเซส ซัพพลาย จำกัด มีประเด็นสำคัญที่จะนำเสนอผลการวิจัยตามสมมติฐานที่ผู้ทำวิจัยได้กำหนด ปัจจัยด้านส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้ต่อเดือน อายุการทำงาน และรวมถึงพื้นที่ในการปฏิบัติงาน ล้วนแล้วแต่เป็นปัจจัยที่สำคัญ ที่ทำให้พนักงานมีพฤติกรรมความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ผลจากการศึกษา ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับพฤติกรรมด้านความปลอดภัยฯ ทางผู้ทำการวิจัยได้รวบรวมข้อมูลเพื่อทำการศึกษาและผลการศึกษาออกมาเพื่อนำไปวิเคราะห์ปรับปรุงและแก้ไข โดยการเก็บข้อมูลเชิงปริมาณ ซึ่งประกอบไปด้วยปัจจัยด้านนโยบายด้านความปลอดภัยของบริษัทฯ ด้านการกำกับดูแลด้านความปลอดภัยฯ ด้านการให้ความรู้การฝึกอบรม ความปลอดภัยในลักษณะงานต่างๆ และด้านสิ่งแวดล้อม รวมถึงพื้นที่การทำงาน อย่างปลอดภัยฯ ตามพระราชบัญญัติ ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ฉบับปี 2554 นั้นพบว่า ปัจจัยทางด้านนโยบายด้านความปลอดภัย ด้านการกำกับดูแลด้านความปลอดภัย และ ด้านการฝึกอบรมความปลอดภัย อยู่ในระดับเกณฑ์มากที่สุด ส่วนปัจจัยในด้านสิ่งแวดล้อม รวมถึงพื้นที่การทำงาน อย่างปลอดภัยฯ อยู่ในระดับเกณฑ์มาก จากผลการวิจัยดังกล่าว แสดงให้เห็นได้ว่าผลของสถิติ ที่มีปัจจัยของคะแนนสูงที่สุด คือ ด้านการกำกับดูแล และการให้ความรู้ การให้ฝึกอบรมด้านความปลอดภัย โดยมองจากเรื่อง วิธีการปฏิบัติงานตามขั้นตอนที่ถูกรู้ หรือเป็นการปฏิบัติตาม WI

ของหน่วยงานนั้นอย่างเป็นระบบ จึงทำให้เกิดความปลอดภัยทุกครั้งในการปฏิบัติงาน และรวมถึงการปฏิบัติตามกฎระเบียบอย่างเคร่งครัดเพื่อช่วยลดความเสี่ยงในการเกิดอุบัติเหตุ

ผลจากการศึกษา พฤติกรรมความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงาน บริษัท สิริ ซัคเซส ซัพพลาย จำกัด นั้นประกอบไปด้วยการรับรู้หรือการตอบสนองต่อนโยบายอาชีวอนามัยด้านความปลอดภัย บริษัทฯ การปฏิบัติตามกฎระเบียบ ข้อบังคับ เกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน และจำนวนสถิติของการเกิดอุบัติเหตุ ลดลง จากผลการวิจัยดังกล่าว แสดงให้เห็นได้ว่าผลของสถิติ ในพฤติกรรมการรับรู้หรือการตอบสนองต่อนโยบายอาชีวอนามัยด้านความปลอดภัย อันดับหนึ่งคือในเรื่องที่พนักงานมีการตรวจสอบเครื่องมือ เครื่องจักร ก่อนเริ่มปฏิบัติทุกวันอย่างสม่ำเสมอ พฤติกรรมการปฏิบัติตามกฎระเบียบ ข้อบังคับ เกี่ยวกับความปลอดภัย อันดับหนึ่งคือพนักงานได้แต่งกายอย่างรัดกุมเหมาะสม รวมถึงสวมอุปกรณ์ความปลอดภัยในขณะที่ทำงานตลอดระยะเวลาปฏิบัติงาน และพฤติกรรมการลดสถิติของการเกิดอุบัติเหตุ พนักงานได้ทำการตรวจสอบสุขภาพประจำปี เพื่อความพร้อมในการทำงานอยู่เสมอ

สรุปผลงานวิจัยที่ได้ครั้งนี้ ในด้านปัจจัยส่วนบุคคลส่วนใหญ่ ผลที่ออกมาจะมีพฤติกรรมด้านความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน อาจเนื่องจากพนักงานส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงานใน นิคมอุตสาหกรรม ในจังหวัดระยอง ซึ่งล้วนแล้วแต่เป็นโรงงาน หรือเป็นบริษัทฯ ที่มีมาตรฐาน เช่น มาตรฐาน ISO 45001ระบบมาตรฐานการจัดการอาชีวอนามัย มาตรฐาน ISO 14001 มาตรฐานระบบการจัดการสิ่งแวดล้อมและความปลอดภัย และพระราชบัญญัติ ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554 ซึ่งทุกโรงงาน จะต้องนำไปปฏิบัติอย่างมีระบบ และมีประสิทธิภาพสูงสุดในการปฏิบัติงาน แต่อาจจะมีปัจจัยส่วนบุคคล เช่น อายุของการทำงาน ของกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุการทำงาน 1ปี – 3ปี จะมีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าเพียง (4.16) อาจเนื่องเกิดจากมีพฤติกรรมความเสี่ยงสูงกว่า พนักงานที่มีประสบการณ์น้อยกว่า 1 ปีเนื่องจากการได้รับการฝึกอบรมใหม่ และ ในส่วนกลุ่มพนักงานที่มีประสบการณ์มากกว่า 4ปี ขึ้นไปจะมีพฤติกรรมด้านความปลอดภัยสูงเช่นกันเนื่องจากการฝึกทบทวนด้านความปลอดภัยหรือมีประสบการณ์ในเรื่องของ อุบัติเหตุมากขึ้นจึงทำให้เกิดพฤติกรรมความปลอดภัยที่สูง และปัจจัยด้านสถานที่จากการวิจัยพบว่าค่าเฉลี่ยของพนักงานพื้นที่ กรุงเทพฯ มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าระยองที่ (4.52) อาจเนื่องมาจากมีจำนวนพนักงานที่น้อยกว่าเลยสามารถมีการดูแลด้านความปลอดภัยได้ดีกว่าเป็นต้น

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

จากการวิจัยนี้ ผู้ทำการวิจัยมีข้อเสนอแนะเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาความรู้ การฝึกอบรม ในด้านเรื่องความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ดังนี้

5.3.1.1 การสร้างความเชื่อมั่นว่าบริษัทฯ มีความมั่นคง สามารถสร้างผลตอบแทน รายได้ และสวัสดิการต่างๆ เพื่อให้พนักงานสามารถดำรงชีพ เพื่อสร้างความมั่นคงต่อชีวิต ครอบครัว และเมื่อพ้นวัยเกษียณ ได้

5.3.1.2 ผู้บริหารควรสร้างแรงจูงใจ ความมั่นใจ ให้กับพนักงานโดยเพิ่มระดับ ความสำคัญทั้งทางด้านความก้าวหน้าในการทำงาน การจัดฝึกอบรมและพัฒนาความรู้และทักษะของ พนักงานอย่างสม่ำเสมอ เพื่อเพิ่มโอกาสในการพัฒนาฝีมือหรือเสริมสร้างพัฒนาสมรรถนะการทำงาน ได้อย่างยั่งยืน

5.3.1.3 การสร้างความรู้สึกรักที่ก่อให้เกิดความสำเร็จ ผู้บริหารควรกระตุ้นให้พนักงาน แสดงถึงความสามารถออกมา เนื่องจากพนักงานที่มีประสิทธิภาพมาก อาจจะไม่มีความเห็นที่ได้นำเสนอ หรือแสดงออก ในการนำเสนอแนวคิดเพื่อขยายโอกาส หรือเพิ่มโอกาส ในการเจริญเติบโตขององค์กร โดยอาจจะกำหนดเป้าหมายและเวลาที่ชัดเจน ในการประเมินผลงานและให้ผลตอบแทนเมื่อทำงานได้ ประสพผลสำเร็จ

5.3.1.4 การจัดกิจกรรมให้เกิดการปรับเปลี่ยนทัศนคติ เช่นให้ความรู้ หรือเพิ่มการ สร้างความตระหนักด้านความปลอดภัยอย่างสม่ำเสมอ เช่นการให้เห็นถึงภาพความบาดเจ็บ หรือการ สูญเสีย ถึงผลกระทบต่อการทำงานที่ไม่ได้ปฏิบัติตามกฎระเบียบ หรือขั้นตอนการทำงานที่ถูก วิธี อาจจะอยู่ในรูปแบบ การทำกิจกรรม Safety Talk หรือสื่อที่เป็นภาพนิ่งหรือภาพเคลื่อนไหว เพื่อให้เกิดความตระหนักอย่างแท้จริง และถาวร

5.3.1.5 การรณรงค์ให้พนักงานใช้อุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยส่วนบุคคลตลอด ระยะเวลาการทำงาน หรือกำหนดพื้นที่ ในกิจกรรมที่ต้องมีมาตรการพิเศษ ต้องใส่อุปกรณ์พิเศษ และฝึกซ้อมให้เกิดความเคยชิน ต่อพนักงานให้พอเหมาะและพอเพียงตรงกับความต้องการของ พนักงาน

5.3.1.6 มีการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานให้น่าอยู่ ลดมลภาวะต่างๆที่ อาจก่อให้เกิด อันตรายต่อพนักงานอย่างต่อเนื่อง

5.3.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

จากการวิจัยมีข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาการให้ความรู้และความเข้าใจในการสร้างความตระหนัก เรื่องความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน อย่างต่อเนื่อง

5.3.2.1 ควรศึกษาเจาะลึกลงไปยังแผนกต่าง ๆ ในแต่ละสายงานเพื่อเพิ่มศักยภาพและข้อมูลที่ชัดเจนในการสร้าง หรือพัฒนาให้พนักงานได้ตระหนักถึงความปลอดภัยในการทำงานตามสาย หรืออาชีพ เพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

5.3.2.2 ควรศึกษาถึงตัวแปรอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการให้ความรู้ หรือการให้ความสัมพันธ์ ต่อการปฏิบัติงานของพนักงานเพื่อให้ได้มายังข้อมูล เพื่อนำไปเสนอแนะแก้ไขหรือปรับปรุง ในการปฏิบัติงานได้อย่างปลอดภัยและยั่งยืน

5.3.2.3 ควรศึกษาในรูปแบบเชิงคุณภาพ เพื่อการเข้าถึงข้อมูลหรือปัญหา จะได้ในรูปแบบที่ชัดเจน และตรงประเด็น ในการนำไปแก้ปัญหา หรือพัฒนาต่อยอดได้อย่างมีประสิทธิภาพ

5.3.2.4 ศึกษาเพื่อสร้างรูปแบบการรณรงค์ เน้นการมีส่วนร่วมของพนักงานในทุกขั้นตอนของกิจกรรมส่งเสริมด้านความปลอดภัยต่าง ๆ

บรรณานุกรม

- กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน. (2554). คู่มือการฝึกอบรมหลักสูตรคณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน กรุงเทพฯ : สวัสดิการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
- บริษัท สิริ ซัคเซส ซัพพลาย จำกัด. (2562). เรือนโยบายความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน. ประกาศฉบับที่ 001/2562
- อนุรักษ์ ปาลี (2557) ผลลัพธ์จากการดำเนินการตามนโยบายความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ของพนักงานซ่อมบำรุงซัพพลายของบริษัท ซีอี กรุ๊ป ซัพพลาย จำกัด. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เอมอชฌา วัฒนบูรานนท์. (2548). ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงานไว้ว่า การไม่มีอุบัติเหตุและการดำรงชีวิตอยู่อย่างสุขกาย สุขใจ ไม่เสี่ยงภัย มีความมั่นใจในการประกอบกิจกรรมต่าง ๆ
- วิฑูรย์ สิมะโชคดี , วีรพงษ์ เณลิมจิระรัตน์. (2556). ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงานไว้ว่า การปราศจากภัย ซึ่งในการทำงานเป็นไปไม่ได้ที่จะขจัดภัยทุกชนิดให้หมดไปโดยสิ้นเชิง ความปลอดภัยจึงให้รวมถึงการปราศจากอันตรายที่มีโอกาสจะเกิดขึ้นด้วยการเตรียมป้องกันภัยไว้ล่วงหน้าอย่างถูกต้องเหมาะสมและสม่ำเสมอ
- วิริศ จิรไชยภาส. (2541). ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงานไว้ว่า สภาวะที่ปราศจากภัย หรือ ภัย รวมถึงการปราศจากอันตรายบาดเจ็บ หรือการสูญเสีย เสียหาย
- ชัยยุทธ ขวลิตนิธิกุล. (2534). ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงานไว้ว่า ภาวะการณ์ที่ปราศจากภัยหรือพ้นจากภัยอันตรายจากการบาดเจ็บ การเสี่ยงภัย การสูญเสียโดยเฉพาะอุบัติเหตุจากการทำงาน ซึ่งเกิดจากสาเหตุนำ และสาเหตุโดยตรงจึงจำเป็นต้องมีการป้องกันอุบัติเหตุเหล่านั้น
- นฤมล สัตตบุศย์. (2546). ได้ให้ความหมายหลักการบริหารงานความปลอดภัยไว้ว่า หลักการพื้นฐาน (Basic Principles) สำหรับผู้บริหารในการกำหนดนโยบายด้านความปลอดภัยในสถานประกอบกิจการ หรือการป้องกันอุบัติเหตุตามทฤษฎี และแนวคิดสมัยใหม่

วิฑูรย์ สิมะโชคดี , วีระพงษ์ เฉลิมจระรัตน์. (2541). ได้ให้ความหมายหลักการบริหารงานความปลอดภัยไว้ว่า หลักการพื้นฐานในการบริหารความปลอดภัยในการทำงานที่กล่าวมาแล้ว ยังมีแนวความคิดอีกแนวหนึ่งที่กล่าวถึงการบริหารความปลอดภัยในการทำงาน คือ หลักจัตุรัสความปลอดภัย (Safety Square)

ดร.จำลอง โพธิ์บุญ. (2559). การประเมินด้านสิ่งแวดล้อม(Environmental Assessment) พิมพ์ครั้งที่ 3 :2560 .คณะบริหารการพัฒนาสิ่งแวดล้อม, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

สมปอง เมฆมนต์. (2554). พฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานและคนทำงาน ในเขตประกอบการบริษัท ไออาร์พีซี จำกัด (มหาชน).วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัย,คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.

วิจิต กมลรัตน์. (2552). ศึกษาพฤติกรรมความปลอดภัยในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ บริษัท อิติตยา เบอร์ล้า เคมีคัลส์ (ประเทศไทย) จำกัด (ฟอสเฟส ดีวีชั่น). งาน นิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, คณะบริหารการพัฒนาสิ่งแวดล้อม, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

กนกวรรณ โชติจรัส. (2559). ศึกษาพฤติกรรมความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงาน ในบริษัท AAA (ประเทศไทย) จำกัด. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.อาจารย์ธรรมรักษ์ ศรีมารุตและคณะ. (2555.) พฤติกรรมความปลอดภัยในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.

มธุริน เกียรประภากุล. (2556). ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมความปลอดภัยของพนักงานหน่วยงานผลิต โอเลฟินส์ 1 บริษัท พีทีที โกลบอล เคมิคอล จำกัด (มหาชน) สาขาที่ 2 โรงโอเลฟินส์ ไอ –หนึ่ง. งานนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, คณะบริหารการพัฒนาสิ่งแวดล้อม, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

สุชาติพิทย์ รองสวัสดิ์. (2554). ปัจจัยการรับรู้เรื่องความปลอดภัยในการทำงาน ที่มีผลต่อพฤติกรรมในการทำงาน ของพนักงานระดับปฏิบัติการ ประจำการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จ.เชียงใหม่. งานนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, คณะบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

กันตภณ เขื่องแก้ว. (2563). *ประสิทธิผลการจัดการความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่มีผลกระทบต่อพฤติกรรมความปลอดภัยของพนักงาน:กรณีศึกษาบริษัทปิโตรเคมีแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง*. งานนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, คณะบริหารการพัฒนาสิ่งแวดล้อม, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

วสิริมา เตชภิญญา. (2561). *การรับรู้การจัดการด้านความปลอดภัยของพนักงานบริษัท ABC*. งานนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเกริก.

กมลทิพย์ เสี่ยงมชื่น. (2562). *ความตระหนักรู้ถึงความปลอดภัยและอาชีวอนามัยของพนักงานบริษัท เอ็ม.เอส. เพรสท์ เอ็นเตอร์ไพรส์ จำกัด*. งานนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

ชัยธนา ไชยมงคล. (2560). *OSHE Magazine นิตยสาร ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน*. ฉบับที่ 2, สถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (องค์การมหาชน)

พศิน แก้วพัฒนสกุล, พรรษวดี พงษ์ศิริ. (2563). *วารสาร แนวทางการจัดการสุขภาพและอาชีวอนามัยของแรงงานในภาคธุรกิจอุตสาหกรรม*. ปีที่ 13 ฉบับที่ 1 ประจำเดือน มกราคม - มิถุนายน 2563, คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.

Bruce, W. M., & Blackburn, J. W. (1992). *Balancing job satisfaction and performance: A guide for human resource professionals*. Westport, Conn.: Quorum Books.

Dubrin, A. J. (1984). *Foundation of organization behavior: An applied perspective*. New Jersey, NJ: Practice Hall.

Good, C. V. (1973). *Dictionary of education* (3rd ed.). New York: McGraw-Hill.

Herzberg, F. (1959). *The motivation to work*. New York: McGraw-Hill.

Maslow, A. H. (1970). *Motivation and personality* (2nd ed.). New York: Harper & Row.

McGregor, D. (1960). *The human side of enterprise*. New York: McGraw-Hill.

Moos, R. H. (1986). *The human context environmental determinants of behavior*. New York: Wiley & Sons.

Walton, R. E. (1974). *Improving quality of work life*. Harvard Business Review, 15(5), 12-16.

Yamane, T. (1967). *Statistics: An introductory analysis* (2nd ed.). New York: Harper & Row.

ภาคผนวก

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรม ความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงาน

กรณีศึกษา : บริษัท สิริ ชัคเชส ซัพพลาย จำกัด

คำชี้แจง

- วัตถุประสงค์ของการศึกษาค้างนี้เพื่อวิเคราะห์ หาปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงาน บริษัท สิริ ชัคเชส ซัพพลาย จำกัด
- ข้อมูลที่ท่านตอบในแบบสอบถาม จะถือเป็นความลับ และใช้เพื่อการศึกษาเท่านั้น ผลการศึกษาจะไม่มีการกล่าวพาดพิงถึงตัวท่านหรือทางบริษัท และจะไม่มีผลกระทบใด ๆ ต่อการปฏิบัติงานหรือเป็นหลักฐานผูกมัดตัวท่าน
- แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ส่วน
ส่วนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล
ส่วนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับปัจจัยการรับรู้เรื่องการจัดการความปลอดภัยในการทำงาน
ส่วนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับพฤติกรรมด้านความปลอดภัยในการทำงานของพนักงาน
- โปรดตอบคำถามให้ครบทุกส่วนและทุกข้อ
- ผู้วิจัยขอขอบพระคุณในความกรุณาของท่านมา ณ โอกาสนี้

นายอดิเรก ธรรมวงศ์

ปี พ.ศ. 2564

แบบสอบถามฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (การจัดการสิ่งแวดล้อม)
คณะบริหารการพัฒนาสิ่งแวดล้อม
สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

ส่วนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย / ลงใน หรือเติมข้อความลงในช่องว่างตรงตามความเป็นจริง

1. เพศ

- () ชาย
- () หญิง

2. อายุ

- () 21-30 ปี
- () 31-40 ปี
- () 41-50 ปี
- () 51 ปีขึ้นไป

3. ระดับการศึกษาสูงสุด

- () ประถมการศึกษา
- () มัธยมศึกษาตอนต้น
- () มัธยมศึกษาตอนปลาย / ปวช.
- () อนุปริญญา / ปวส.
- () ปริญญาตรี
- () สูงกว่าปริญญาตรี

4. ตำแหน่งงาน หน้าที่รับผิดชอบ

- () พนักงานธรรมดา
- () พนักงานระดับฝีมือ
- () พนักงานระดับชำนาญการ
- () ผู้จัดการ / วิศวกร

5. ระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

- () 10,000 – 20,000 บาท
- () 20,001-30,000 บาท
- () 30,001 - 40,000 บาท
- () 40,001 บาทขึ้นไป

6. ประสบการณ์ทำงาน

- () น้อยกว่า 1 ปี
- () 1 ปี – 3 ปี
- () 4 ปี – 6 ปี
- () 7 ปี – 9 ปี

() 10 ปี – 12 ปี

() 13 ปีขึ้นไป

7) พื้นที่ในการปฏิบัติงานของท่านในปัจจุบัน

() ระยอง

() กรุงเทพฯ

ส่วนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับปัจจัยการรับรู้เรื่องการจัดการความปลอดภัยในการทำงาน
(โปรดทำเครื่องหมาย / ลงในช่องด้านขวาที่ตรงกับความเห็นท่านที่สุดเพียงข้อเดียว)

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

ปัจจัยการรับรู้เรื่องการจัดการความปลอดภัยในการทำงาน	ระดับการรับรู้ด้านความปลอดภัย				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
<p>2. การกำกับดูแลด้านความปลอดภัย ท่านได้มีส่วนเกี่ยวข้องในการทำงานอย่างไร</p> <p>2.1 ท่านได้รับคำแนะนำ เกี่ยวกับการดำเนินกิจกรรมส่งเสริมพฤติกรรม ความปลอดภัย จากพนักงานหน่วยงาน ความปลอดภัย</p>					
2.2 ท่านมีความตระหนักเสมอว่างานด้านความปลอดภัย สามารถช่วยลดอุบัติเหตุ หรืออุบัติภัย					
2.3 ท่านปฏิบัติงานตามวิธีการ หรือขั้นตอนการทำงาน เพื่อให้เกิดความปลอดภัยทุกครั้งที่มีการปฏิบัติงาน					
2.4 เมื่อท่านเกิดความเมื่อยล้าเนื่องมาจากการทำงาน ท่านจะหยุดพักสักชั่วครู่แล้วค่อยทำงานต่อ					
2.5 ท่านได้มีส่วนร่วมในการช่วยกำกับดูแลด้านความปลอดภัย อย่างต่อเนื่อง					
<p>3. การให้ความรู้/อบรม ด้านความปลอดภัย ท่านได้มีส่วนเกี่ยวข้องในการทำงานอย่างไร</p> <p>3.1 ท่านได้ให้ความสำคัญในการเข้าฝึกอบรม เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถและทักษะเพื่อให้ท่านเกิดความชำนาญในลักษณะงานที่ท่านทำ ซึ่งทำให้ลดอุบัติเหตุจากการทำงาน</p>					
3.2 ท่านได้รับข่าวสาร เกี่ยวกับการดำเนินกิจกรรมส่งเสริมพฤติกรรมความปลอดภัย อย่างต่อเนื่อง					
3.3 การเข้ารับการอบรมด้านความปลอดภัย ทำให้ผู้ปฏิบัติงานรับรู้ถึงวิธีการปฏิบัติงานที่ปลอดภัย					
3.4 ท่านได้ปฏิบัติตามกฎระเบียบอย่างเคร่งครัดเพื่อช่วยลดความเสี่ยงในการเกิดอุบัติเหตุ					
3.5 ท่านได้รับความรู้ หรือคำแนะนำ เกี่ยวกับการปฏิบัติงานที่ถูกต้องในการทำงานอย่างสม่ำเสมอ					

ปัจจัยการรับรู้เรื่องการจัดการความปลอดภัยในการทำงาน	ระดับการรับรู้ด้านความปลอดภัย				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
4. ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม หรือ พื้นที่ในการทำงาน ที่มี ส่วนเกี่ยวข้องหรือผลกระทบในการทำงานของท่านได้อย่างปลอดภัย 4.1 หน่วยงานของท่านได้มีการจัดระบบแสงสว่างให้ เพียงพอเหมาะสมกับพื้นที่ทำงานอย่างเพียงพอ					
4.2 หน่วยงานของท่านมีพื้นทางเดินที่สะอาด ไม่เปียก และไม่เสี่ยงต่อการลื่นไถล อาจก่อให้เกิดเป็นสาเหตุของการ เกิดอุบัติเหตุได้					
4.3 หน่วยงานของท่าน มีการจัดพื้นที่สำหรับการ พักผ่อนที่เพียงพอต่อจำนวนพนักงานที่เข้ามาใช้บริการ					
4.4 หน่วยงานของท่านได้มีการดูแลหรือทำความสะอาด ของห้องน้ำ ให้ถูกสุขอนามัย อย่างสม่ำเสมอ					
4.5 หน่วยงานของท่านได้มีการตรวจสอบและแก้ไข สภาพแวดล้อมที่ส่งผลต่อการทำงานให้ปลอดภัย ทั้งสภาพ ร่างกาย และ จิตใจ อย่างต่อเนื่อง					

ส่วนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับพฤติกรรมด้านความปลอดภัยในการทำงานของพนักงาน
(โปรดทำเครื่องหมาย / ลงในช่องด้านขวาที่ตรงกับความเห็นท่านที่สุดเพียงข้อเดียว)

พฤติกรรมด้านความปลอดภัยในการทำงาน	ระดับของพฤติกรรมด้านความปลอดภัย				
	ประจำ	มาก	ปานกลาง	น้อย	ไม่เคย
1. การรับรู้หรือการตอบสนองต่อ นโยบายอาชีวอนามัย ด้านความปลอดภัย บริษัทฯ 1.1 ท่านให้คำแนะนำวิธีการที่ถูกต้องและปลอดภัย ให้แก่เพื่อนร่วมงาน					
1.2 ท่านตรวจสอบเครื่องมือ เครื่องจักร ก่อนเริ่ม ปฏิบัติงานทุกวันเป็นประจำ					
1.3 ท่านมีส่วนร่วมเข้ารับการทบทวนความรู้เรื่องความปลอดภัยในการทำงาน					
1.4 ท่านมีส่วนร่วมในการตรวจสอบกระบวนการ ทำงานจากเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยอยู่เสมอ					

พฤติกรรมด้านความปลอดภัยในการทำงาน	ระดับของพฤติกรรมด้านความปลอดภัย				
	ประจำ	มาก	ปานกลาง	น้อย	ไม่เคย
1.5 ท่านได้รับการประเมินผลการทำงานจากหัวหน้า และรับการฝึกอบรมทักษะความรู้ความสามารถในการทำงาน					
2. การปฏิบัติตามกฎระเบียบ ข้อบังคับ เกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน					
2.1 ท่านแต่งกายอย่างรัดกุมเหมาะสม รวมถึงสวม อุปกรณ์ความปลอดภัยในขณะที่ทำงาน					
2.2 ท่านจัดเก็บเครื่องมือและอุปกรณ์ เพื่อสามารถใช้งานได้สะดวกและปลอดภัย					
2.3 ท่านตรวจสอบเครื่องมือ เครื่องจักร ก่อนเริ่มปฏิบัติงานทุกวันเป็นประจำ					
2.4 ท่านปฏิเสธการทำงานที่เห็นว่าไม่ปลอดภัย เช่น เครื่องจักร เครื่องมือชำรุด					
2.5 ท่านมีการพักผ่อนที่เพียงพอก่อนการปฏิบัติงาน					
2.6 ท่านมีความรู้ในระบบเซฟตี้ หรือเซนเซอร์ออกจากเครื่องจักรขณะทำงาน					
2.7 ท่านปฏิบัติตามเครื่องหมายเตือนอย่างเคร่งครัด					
2.8 ท่านจะไม่ทำงาน ที่ไม่ได้รับมอบหมาย ไม่ใช่หน้าที่ของท่าน					
2.9 ท่านปฏิบัติตามขั้นตอนการปฏิบัติงานอยู่เสมอ ถึงแม้จะทำให้งานเสร็จช้าลง					
2.10 เมื่อท่านได้รับบาดเจ็บจากการทำงาน ท่านจะแจ้งให้หัวหน้างานทราบและนำส่งห้องพยาบาลทันที					

พฤติกรรมด้านความปลอดภัยในการทำงาน	ระดับของพฤติกรรมด้านความปลอดภัย				
	ประจำ	มาก	ปานกลาง	น้อย	ไม่เคย
3. สถิติของการเกิดอุบัติเหตุ และการลดลงของอุบัติเหตุ					
3.1 ท่านเข้ารับการตรวจสุขภาพประจำปี เพื่อความพร้อมในการทำงาน					
3.2 ท่านแจ้งหัวหน้างานหรือผู้ที่เกี่ยวข้องเมื่อพบเหตุการณ์ความเสี่ยงที่จะก่อให้เกิดอุบัติเหตุ					
3.3 เสนอแนะหรือให้ข้อคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน					
3.4 ท่านมีส่วนร่วมในการซ้อมอพยพหนีไฟ การซ้อมดับเพลิง และการซ้อมแผนฉุกเฉิน					
3.5 ท่านเข้าร่วมกิจกรรม Safety Talk กับเจ้าหน้าที่ความปลอดภัย					

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณในความกรุณาของท่านมา ณ โอกาสนี้

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ - สกุล

นายอดิเรก ธรรมวงศ์

ประวัติการศึกษา

ภาควิชาการตลาด

สาขา บริหารธุรกิจ

มหาวิทยาลัย พายัพ เชียงใหม่

ปีสำเร็จการศึกษา พ.ศ. 2548

ตำแหน่งและสถานที่การทำงาน

ผจก.หน่วยงานความปลอดภัย

บริษัท สิริ ซัคเซส ซัพพลาย จำกัด

ตำบลมาบตาพุด อำเภอเมืองระยอง

จังหวัดระยอง