บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเปรียบเทียบผลของการใช้โปรแกรมพัฒนาความสามารถของตนเองและกิจกรรมเคว้ายทีต่อพฤติกรรมการปฏิบัติด้านความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานผลิต บริษัทไดกิ้นอินดัสทรีส์ (ประเทศไทย) จำกัด

จุดมุ่งหมายของการวิจัย

เพื่อศึกษาเปรียบเทียบผลของการใช้โปรแกรมพัฒนาความสามารถของตนเองและกิจกรรมเคว้ายทีต่อพฤติกรรมการปฏิบัติด้านความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานผลิต บริษัทไดกิ้นอินดัสทรีส์ (ประเทศไทย) จำกัด

สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล

หลังการวิเคราะห์ข้อมูล ผลที่ได้ปรากฏดังนี้

1. มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างวิธีการทดลองกับระยะเวลาการทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2. พนักงานที่ได้รับโปรแกรมพัฒนาความสามารถของตนเอง และพนักงานที่ได้รับการฝึกกิจกรรมเคว้ายทีมีพฤติกรรมการปฏิบัติด้านความปลอดภัยในการทำงาน ระยะหลังการทดลองสูงกว่ากลุ่มควบคุม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. พนักงานที่ได้รับโปรแกรมพัฒนาความสามารถของตนเอง และพนักงานที่ได้รับการฝึกกิจกรรมเคว้ายทีมีพฤติกรรมการปฏิบัติด้านความปลอดภัยในการทำงาน ระยะติดตามผลสูงกว่ากลุ่มควบคุม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. พนักงานที่ได้รับโปรแกรมพัฒนาความสามารถของตนเองมีพฤติกรรมการปฏิบัติด้านความปลอดภัยในการทำงานระยะหลังการทดลองสูงกว่าก่อนการทดลอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5. พนักงานที่ได้รับโปรแกรมพัฒนาความสามารถของตนเองมีพฤติกรรมการปฏิบัติด้านความปลอดภัยในการทำงานระยะติดตามผลสูงกว่าก่อนการทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

6. พนักงานที่ได้รับโปรแกรมพัฒนาความสามารถของตนเองมีพฤติกรรมการปฏิบัติด้านความปลอดภัยในการทำงานระยะติดตามผลและหลังการทดลองไม่แตกต่างกัน

7. พนักงานที่ได้รับการฝึกกิจกรรมเควายทีมีพฤติกรรมการปฏิบัติด้านความปลอดภัยในการทำงาน ระยะหลังการทดลองสูงกว่าก่อนการทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

8. พนักงานที่ได้รับการฝึกกิจกรรมเควายทีมีพฤติกรรมการปฏิบัติด้านความปลอดภัยในการทำงาน ระยะติดตามผลสูงกว่าก่อนการทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

9. พนักงานที่ได้รับการฝึกกิจกรรมเควายทีมีพฤติกรรมการปฏิบัติด้านความปลอดภัยในการทำงาน ระยะติดตามผลและหลังการทดลองไม่แตกต่างกัน

10. พนักงานที่ได้รับโปรแกรมพัฒนาความสามารถของตนเองและพนักงานที่ได้รับการฝึกกิจกรรมเควายทีมีพฤติกรรมการปฏิบัติด้านความปลอดภัยในการทำงานระยะหลังการทดลองไม่แตกต่างกัน

11. พนักงานที่ได้รับโปรแกรมพัฒนาความสามารถของตนเองและพนักงานที่ได้รับการฝึกกิจกรรมเควายทีมีพฤติกรรมการปฏิบัติด้านความปลอดภัยในการทำงานระยะติดตามผลไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้อภิปรายผลการวิจัยตามสมมติฐาน ได้ดังนี้

1. การทดสอบปฏิสัมพันธ์ระหว่างวิธีการทดลองกับระยะเวลาการทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังตารางที่ 7 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 1 ที่ว่า มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างวิธีการทดลองกับระยะเวลาการทดลอง กล่าวคือ ระยะก่อนการทดลอง คะแนนเฉลี่ยความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานกลุ่มที่ได้รับโปรแกรมพัฒนาความสามารถของตนเอง พนักงานกลุ่มที่ได้รับการฝึกกิจกรรมเควายที และพนักงานกลุ่มควบคุมไม่แตกต่างกัน แต่ในระยะหลังการทดลองและระยะติดตามผล ผลการทดลองที่ได้จะแตกต่างกันออกไป กล่าวคือ พนักงานกลุ่มที่ได้รับโปรแกรมพัฒนาความสามารถของตนเอง และพนักงานกลุ่มที่ได้รับการฝึกกิจกรรมเควายที มีคะแนนเฉลี่ยความปลอดภัยในการทำงานที่สูงกว่าพนักงานกลุ่มควบคุม เนื่องมาจากว่าพนักงานกลุ่มที่ได้รับโปรแกรมพัฒนาความสามารถของตนเอง ได้รู้จักใช้วิธีการทำงานที่ถูกต้องเหมาะสม

ปฏิบัติงานได้อย่างปลอดภัย พนักงานได้มีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการทำงานซึ่งกันและกัน สามารถพัฒนาตนเองโดยนำประสบการณ์มาปรับเปลี่ยนพฤติกรรมเพื่อความปลอดภัยในการทำงานได้ และมีการเรียนรู้การใช้ประสบการณ์จากการทำงานของบุคคลอื่นที่ประสบความสำเร็จมาเป็นตัวแบบ โดยใช้ตัวแบบที่เป็นบุคคลจริง สามารถสังเกตและมีปฏิสัมพันธ์ได้โดยตรง และเห็นตัวแบบจากสื่อ เช่น ภาพการ์ตูน, วิดีทัศน์ และเอกสารประกอบ เป็นต้น ดังที่ วิลสัน และโอเลรี่ (Wilson & O'Leary, 1987) ได้กล่าวว่า การเสนอตัวแบบเป็นวิธีดำเนินการเพื่อจูงใจให้บุคคลเกิดพฤติกรรมคล้ายคลึงกับพฤติกรรมที่นำเสนอตามที่กำหนดไว้ ตัวแบบจะทำหน้าที่เป็นสิ่งเร้าให้ผู้สังเกตมีความคิด ทัศนคติ และพฤติกรรมเปลี่ยนไปตามลักษณะของตัวแบบ เป็นกระบวนการเรียนรู้ ซึ่งทำให้บุคคลเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมจากการสังเกตโดยการฟัง การอ่านพฤติกรรมของบุคคลอื่น โดยกระบวนการเรียนรู้นี้เกิดขึ้นในลักษณะกิจกรรมทางปัญญา อันเนื่องมาจากมีผู้สังเกตและสิ่งกระตุ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของปราณี นัยประยูร (2544, หน้า 97) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ผลของการให้คำปรึกษากลุ่มทฤษฎีพิจารณาเหตุผลและอารมณ์และการใช้โปรแกรมการพัฒนาความคาดหวังในความสามารถของตนเองต่อพฤติกรรมความรับผิดชอบในการเข้าเรียนของนักเรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นปีที่ 2 ผลการวิจัยพบว่า มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างวิธีการทดลองกับระยะเวลาของการทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนพนักงานกลุ่มที่ได้รับการฝึกกิจกรรมเดวายที ซึ่งกิจกรรมเดวายทีเป็นกิจกรรมเกี่ยวกับด้านความปลอดภัยในการทำงาน พนักงานได้เรียนรู้ถึงขั้นตอนของกิจกรรมเดวายทีเพื่อฝึกวิเคราะห์และชี้บ่งอันตรายที่มีแอบแฝงอยู่ในจุดที่ปฏิบัติงาน และนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดพฤติกรรมความปลอดภัยได้ โดยกระตุ้นให้เกิดความรู้สึกเป็นแรงจูงใจที่จะสามารถสร้างพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพได้ ดังที่ คนองยุทธ กาญจนกูล (2537) กล่าวถึง การจัดกิจกรรมส่งเสริมความปลอดภัยในการทำงานนั้น เป็นสิ่งที่ช่วยกระตุ้นและสร้างเสริมความสนใจของผู้ปฏิบัติงานในส่วนที่เกี่ยวกับความปลอดภัยได้ ซึ่งกิจกรรมการส่งเสริมความปลอดภัยมีหลายกิจกรรม ทั้งที่เป็นกิจกรรมให้ปฏิบัติและกิจกรรมจูงใจให้ปฏิบัติด้วยความปลอดภัย ได้แก่ จัดให้มีข้อมูลข่าวสาร, การฝึกอบรมด้านความปลอดภัย และการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานเสนอแนะข้อคิดเห็นเพื่อปรับปรุงงานด้านความปลอดภัย เป็นต้น ซึ่งแสดงว่า วิธีการให้โปรแกรมพัฒนาความสามารถของตนเองและการฝึกกิจกรรมเดวายที ทำให้มีความปลอดภัยในการทำงานสูงขึ้น ดังที่ ปราณี นัยประยูร (2544, หน้า 62) ได้สรุปว่า ทฤษฎีความสามารถของตนเอง ได้แสดงให้เห็นถึงความสำคัญของการรับรู้ถึงความสามารถของบุคคล และการคาดหวังเกี่ยวกับความสามารถของตนเองต่อการทำงานของบุคคล ถ้ามีการนำแนวคิดดังกล่าวมาพิจารณาถึงพฤติกรรมการปฏิบัติด้านความปลอดภัยในการทำงาน โดยพนักงานมีความสามารถของตนเองในระดับต่ำก็ย่อมจะขาดแรงจูงใจที่จะมีพฤติกรรมความปลอด

ภัยในการทำงาน แต่ถ้าพนักงานมีความสามารถของตนเองในระดับสูง โดยผ่านการเรียนรู้ ก็ย่อมจะมีแรงจูงใจในพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานด้วย ส่วนพนักงานกลุ่มควบคุม ไม่ได้รับโปรแกรมใด ๆ จึงทำให้ไม่มีโอกาสได้เรียนรู้การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการปฏิบัติด้านความปลอดภัยในการทำงาน จึงส่งผลให้พฤติกรรมการปฏิบัติด้านความปลอดภัยในการทำงานมีความแตกต่างกันตามช่วงระยะเวลาของการทดลองอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

จากเหตุผลดังกล่าวมาจะเห็นได้ว่า วิธีการทดลองและระยะเวลาการทดลองมีผลต่อความปลอดภัยในการทำงาน นั่นแสดงว่ามีปฏิสัมพันธ์ระหว่างวิธีการทดลองกับระยะเวลาการทดลอง

2. พนักงานที่ได้รับโปรแกรมพัฒนาความสามารถของตนเอง และพนักงานที่ได้รับการฝึกกิจกรรมเคว่ายทีมีความปลอดภัยในการทำงาน ระยะหลังการทดลองสูงกว่ากลุ่มควบคุม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังตารางที่ 9 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 2 ที่ว่า พนักงานที่ได้รับโปรแกรมพัฒนาความสามารถของตนเอง และพนักงานที่ได้รับการฝึกกิจกรรมเคว่ายทีมีความปลอดภัยในการทำงานระยะหลังการทดลองสูงกว่ากลุ่มควบคุม เนื่องจากพนักงานกลุ่มที่ได้รับโปรแกรมพัฒนาความสามารถของตนเอง ได้เรียนรู้จากการใช้สื่อต่าง ๆ นำมาเป็นแบบในการทำงานเพื่อความปลอดภัย เช่น จากวิดีทัศน์ เกี่ยวกับงานด้านความปลอดภัยในการทำงาน มีการพูดชักจูงให้ต้องปฏิบัติตามกฎความปลอดภัย เพื่อสังเกตการปฏิบัติที่ถูกต้องและปลอดภัย และทำให้แสดงพฤติกรรมที่ประสบความสำเร็จ คือทำงานโดยไม่เกิดอุบัติเหตุและสามารถป้องกันตนเองไว้ก่อน ซึ่งมีผลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติเพื่อความปลอดภัยในการทำงานที่ดีขึ้น และในขณะที่พนักงานกลุ่มที่ได้รับโปรแกรมการพัฒนาความสามารถของตนเอง ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นตามแนวทางการสร้างความสามารถของตนเองของแบนดูรา จากกิจกรรม การประสบความสำเร็จในการทำงาน การเห็นประสบการณ์ของผู้อื่นจาก วิดีทัศน์ การพูดชักจูงใจจากผู้วิจัยและตัวแบบจากวิดีทัศน์และภาพการ์ตูน และการกระตุ้นเร้าอารมณ์จากกิจกรรม ทำให้พนักงานเกิดการรับรู้และพัฒนาความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงานด้วยความปลอดภัยและส่งผลให้พนักงานที่ได้รับโปรแกรมพัฒนาความสามารถของตนเองมีความปลอดภัยในการทำงานสูงขึ้น จากเหตุผลดังกล่าวจึงทำให้พนักงานที่ได้รับโปรแกรมพัฒนาความสามารถของตนเองมีความปลอดภัยในการทำงานสูงกว่ากลุ่มควบคุมในระยะหลังการทดลอง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอุดม สุริยวงศ์ (2540) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการดำเนินงานสุขศึกษาในงานส่งเสริมสุขภาพผู้ใช้แรงงานในโรงงานอุตสาหกรรมจังหวัดลำพูน โดยการดำเนินงานสุขศึกษาที่นำไปใช้ได้แก่ การบรรยายประกอบสื่อสไลด์ วีดิทัศน์ การสาธิตเรื่องโรคที่เกิดจากการทำงาน กับการป้องกันและการออกกำลังกายเพื่อสุขภาพ การสาธิตการเต้นแอโรบิคให้กลุ่มแกนนำอาสาสมัครโรงงาน รูปแบบการดำเนินงานสุขศึกษาเพื่อส่งเสริมสุขภาพผู้ใช้แรงงานดังกล่าว ต้องให้เจ้าของสถานประกอบการ ผู้ใช้แรงงานมีส่วนร่วมดำเนินงานทุก

ประการ จึงจะมีผลต่อการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมเพื่อการมีสุขภาพที่ดีของผู้ใช้แรงงานต่อไป และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปราณี นัยประยูร (2544, หน้า 97) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ผลของการให้คำปรึกษากลุ่มทฤษฎีพิจารณาเหตุผลและอารมณ์และการใช้โปรแกรมการพัฒนาความคาดหวังในความสามารถของตนเองต่อพฤติกรรมความรับผิดชอบในการเข้าเรียนของนักเรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นปีที่ 2 ผลการวิจัย พบว่า นักเรียนที่ได้รับโปรแกรมการพัฒนาความคาดหวังในความสามารถของตนเองมีพฤติกรรมความรับผิดชอบในการเข้าชั้นเรียนในระยะหลังการทดลองสูงกว่ากลุ่มควบคุมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ส่วนพนักงานกลุ่มที่ได้รับการฝึกกิจกรรมเควายที ได้เรียนรู้จากการฝึกอบรมให้ความรู้และสังเกตการฝึกค้นหาหรือตรวจสภาพการณ์ว่ามีอันตรายอะไรบ้างจากการปฏิบัติงาน ซึ่งอาจไม่เคยนึกถึงมาก่อนว่าจุดที่ปฏิบัติมีอะไรเป็นอันตรายบ้าง โดยผู้วิจัยนำรูปภาพจำลองเหตุการณ์ที่เคยมีอุบัติเหตุเกิดขึ้นในโรงงาน และรูปภาพการ์ตูนของวิธีการปฏิบัติงานมาแสดงให้พนักงานดูแล้วช่วยกันค้นหาสิ่งที่เป็นอันตรายที่มีอยู่ในงาน และให้คัดเลือกว่าอะไรเป็นอันตรายที่มีความร้ายแรงเพื่อทำการหาวิธีการป้องกันต่อไป ดังที่ วิฑูรย์ สิมะโชคดี (2540) กล่าวว่า การป้องกันอุบัติเหตุและการเสริมสร้างความปลอดภัยในโรงงานอย่างมีประสิทธิภาพ คนงานผู้รับการฝึกอบรมจะต้องเรียนรู้ถึงวิธีการทำงานอย่างปลอดภัย และจะต้องปฏิบัติได้ด้วย ดังนั้นผู้วิจัยได้ชี้แนะให้พนักงานรู้วิธีการการทำงานอย่างปลอดภัย โดยการค้นหาสิ่งที่เป็นอันตรายที่แฝงอยู่ในขั้นตอนของการทำงาน คัดเลือกอันตรายที่สำคัญออกมา หาวิธีการแก้ไขและป้องกันให้ถูกต้อง และนำไปปฏิบัติได้ทันทีอย่างปลอดภัย และให้ความรู้กับพนักงาน ที่จะสามารถพัฒนาตนเองให้เกิดทักษะและความชำนาญได้ จึงส่งผลทำให้พนักงานที่ได้รับการฝึกกิจกรรมเควายทีมีความปลอดภัยในการทำงานในระยะหลังการทดลองสูงขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ บลูม (Bloom, 1956) ที่กล่าวว่า กระบวนการทางการศึกษาจะช่วยให้เกิดพฤติกรรมทางการปฏิบัติได้ สถานการณ์ และปรากฏการณ์ที่นักศึกษาได้รับและเรียนรู้ด้วยตนเองจะนำไปสู่ความรู้สึกสำนึก (Conscious) อันจะทำให้เกิดเจตคติต่อสิ่งนั้น อย่างไรก็ตามเมื่อมีเจตคติที่ดีความเชื่อถือและแนวทางการปฏิบัติก็จะเป็นไปตามนั้น จากเหตุผลดังที่กล่าวมาจึงทำให้พนักงานที่ได้รับกิจกรรมเควายทีมีความปลอดภัยในการทำงานในระยะหลังการทดลองสูงกว่ากลุ่มควบคุม

ส่วนพนักงานกลุ่มควบคุม ไม่ได้รับการฝึกโปรแกรมใด ๆ ยังคงปฏิบัติงานประจำวันตามปกติ จึงไม่ได้เกิดการเรียนรู้และรับรู้ความสามารถของตนเองได้ ทำให้การตัดสินเกี่ยวกับความสามารถของตนเองที่จะจัดการและดำเนินการกระทำพฤติกรรมให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้ยาก จึงมีผลต่อความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานที่อาจจะเกิดพฤติกรรมการปฏิบัติด้านความปลอดภัยที่ยังมี ข้อบกพร่องอยู่อีก

สรุปจากที่กล่าวมาได้ว่า พนักงานที่ได้รับโปรแกรมพัฒนาความสามารถของตนเอง และพนักงานที่ได้รับการฝึกกิจกรรมเคว่ายทีมีความปลอดภัยในการทำงานระยะหลังการทดลองสูงกว่ากลุ่มควบคุม

3. พนักงานที่ได้รับโปรแกรมพัฒนาความสามารถของตนเอง และพนักงานที่ได้รับการฝึกกิจกรรมเคว่ายทีมีความปลอดภัยในการทำงาน ระยะติดตามผลสูงกว่ากลุ่มควบคุม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังตารางที่ 12 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 3 ที่ว่า พนักงานที่ได้รับโปรแกรมพัฒนาความสามารถของตนเองและพนักงานที่ได้รับการฝึกกิจกรรมเคว่ายทีมีความปลอดภัยในการทำงานระยะติดตามผลสูงกว่ากลุ่มควบคุม เนื่องจากพนักงานกลุ่มที่ได้รับโปรแกรมพัฒนาความสามารถของตนเอง ได้รับรู้จากการอธิบาย การแนะนำ และชี้แนะว่าการปฏิบัติงานอย่างไรไม่ปลอดภัย โดยให้พนักงานทราบถึงสาเหตุของการเกิดอุบัติเหตุว่าเกิดจากการกระทำที่ไม่ปลอดภัยและสภาพการณ์ที่ไม่ปลอดภัยอย่างไรบ้าง ซึ่งผู้วิจัยได้นำภาพการ์ตูนและภาพจำลองเหตุการณ์ลักษณะที่เคยเกิดอุบัติเหตุเพื่อนำมาให้วิเคราะห์แต่ละภาพว่าการปฏิบัติงานอย่างไรทำให้เกิดการกระทำที่ไม่ปลอดภัยที่เกิดจากผู้ปฏิบัติงาน ถ้าปฏิบัติไม่ถูกต้องก็อาจทำให้เกิดอุบติเหตุในลักษณะใดได้บ้าง และการปฏิบัติงานอย่างไรที่ทำให้เกิดสภาพการณ์ที่ไม่ปลอดภัยที่เกิดจากสถานที่ทำงาน และพนักงานได้เรียนรู้ถึงสิ่งที่เป็นอันตรายจากกระบวนการทำงานนั้น ๆ แม้เวลาจะผ่านไป 2 สัปดาห์ โดยที่พนักงานไม่ได้รับโปรแกรมพัฒนาความสามารถของตนเองเลย แต่การเรียนรู้และการสังเกตจากโปรแกรมพัฒนาความสามารถของตนเองยังคงทนอยู่ จึงส่งผลทำให้พนักงานที่ได้รับโปรแกรมพัฒนาความสามารถของตนเองมีความปลอดภัยในการทำงานในระยะติดตามผลสูงกว่ากลุ่มควบคุม ดังที่ เฮนริช (Heinrich, 1959) ได้สรุปสาเหตุสำคัญของการเกิดอุบัติเหตุไว้ 2 ประการ คือ สาเหตุจากการกระทำที่ไม่ปลอดภัย ได้แก่ ทำงานไม่ถูกวิธีไม่ถูกขั้นตอน, ไม่เอาใจใส่, ไม่ปฏิบัติตามกฎความปลอดภัย, แต่งกายไม่เหมาะสม เป็นต้น และสาเหตุจากสภาพการณ์ที่ไม่ปลอดภัย ได้แก่ เครื่องจักรไม่มีเครื่องกำบังหรืออุปกรณ์ป้องกัน, การจัดเก็บวัสดุไม่เรียบร้อย, สภาพแวดล้อมในการทำงานไม่เหมาะสม เช่น มีเสียงดังเกิน, มีความร้อนสูง, อุปกรณ์ไฟฟ้าชำรุดบกพร่อง เป็นต้น จึงทำให้พนักงานที่ได้รับโปรแกรมพัฒนาความสามารถของตนเองมีความปลอดภัยในการทำงานระยะติดตามผลสูงกว่ากลุ่มควบคุม และดังที่แบนดูรา (Bandura, 1977) ได้กล่าวไว้ว่า ความคาดหวังในความสามารถของตนเองที่มีอย่างเข้มข้นจะคงทนและยังคงมีผลต่อพฤติกรรมแม้ว่าจะมีเหตุการณ์ที่ทำให้หวั่นไหวเข้ามากระทบ สอดคล้องกับงานงานวิจัยของ ปราณี นัยประยูร (2544, หน้า 97) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ผลของการให้คำปรึกษากลุ่มทฤษฎีพิจารณาเหตุผลและอารมณ์และการใช้โปรแกรมการพัฒนาความคาดหวังในความสามารถของตนเองต่อพฤติกรรมความรับผิดชอบในการเข้าเรียนของนักเรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นปีที่ 2 ผลการวิจัย พบว่า นักเรียนที่ได้

รับโปรแกรมการพัฒนาความคาดหวังในความสามารถของตนเองมีพฤติกรรมความรับผิดชอบในการเข้าชั้นเรียนในระยะติดตามผลสูงกว่ากลุ่มควบคุมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ส่วนพนักงานที่ได้รับการฝึกกิจกรรมเคายที ได้ทำให้มีความตั้งใจและกระตือรือร้นในการทำงานมากขึ้น ได้สมาธิดีขึ้นจากการใช้วิธีมือชี้พูดย้ำที่จุดสำคัญที่คิดว่าจะเป็นอันตราย และได้มีพฤติกรรมการเรียนรู้จากการฝึกค้นหาสิ่งที่เป็นอันตรายที่ร้ายแรงที่ หาวิธีการนำมาป้องกันและแก้ไข และปฏิบัติได้ทันที โดยไม่ให้เกิดอุบัติเหตุขึ้นซ้ำอีก จึงทำให้พนักงานมีการพัฒนาตนเองใน การนำไปปฏิบัติได้อย่างปลอดภัย แม้เวลาจะล่วงเลยไปอีก 2 สัปดาห์ โดยที่พนักงาน ไม่ได้รับการฝึกกิจกรรมเคายทีเลย แต่การเรียนรู้จากการฝึกกิจกรรมเคายทียังคงทนอยู่ จึงส่งผลทำให้พนักงานที่ได้รับการฝึกกิจกรรมเคายทีมีความปลอดภัยในการทำงานสูงขึ้น ดังที่ วิฑูรย์ สิมะโชคดี (2540) ที่กล่าวว่า วิธีการป้องกันอุบัติเหตุที่กระทำกันมีหลายวิธี เช่น ออกกฎโรงงาน โดยให้มาตรฐานการทำงาน แนวทางการปฏิบัติ, จัดทำมาตรฐาน กำหนดขั้นตอนการปฏิบัติ ,การตรวจสอบเพื่อติดตามผลการปฏิบัติงานของคนงาน, การให้การศึกษา โดยการสอนวิชาเกี่ยวกับความปลอดภัยในโรงงาน, การฝึกอบรมให้กับคนงานทุกคนที่เข้ารับหน้าที่เพื่อให้มีการทำงานที่ปลอดภัยที่สุด, เชิญชวนใช้สื่อประชาสัมพันธ์ต่าง ๆ เพื่อสร้างความเคยชินและนิสัยการทำงานที่ดีแก่คนงานทั่วไป เป็นต้น และดังที่ชัยยุทธ ชวลิตนิธิกุล และ ทาดาชิ เทราโอกะ (2537, หน้า 11) ได้กล่าวว่า การฝึกกิจกรรมเคายทีทำให้รู้สึกฉับไว มีสมาธิดีขึ้น ซึ่งเป็นการป้องกันอันตรายที่เกิดจากความผิดพลาดของคน เช่น ความสะเพร่า ใจลอย ขาดความระมัดระวังได้ดี และทำให้มีความตั้งใจหรือความกระตือรือร้นในการทำงานอย่างแรงกล้าที่จะปฏิบัติงานอย่างจริงจัง

ส่วนพนักงานกลุ่มควบคุม ได้ปฏิบัติตามขั้นตอนวิธีการทำงานตามปกติ แต่ไม่ได้รับการฝึกโปรแกรมพัฒนาความสามารถของตนเองและการฝึกกิจกรรมเคายที จึงทำให้เกิดพฤติกรรมการปฏิบัติที่มีผลต่อความปลอดภัยในการทำงานที่ยังบกพร่องอยู่

จากเหตุผลดังกล่าวสรุปได้ว่า พนักงานกลุ่มที่ได้รับโปรแกรมพัฒนาความสามารถของตนเอง พนักงานที่ได้รับการฝึกกิจกรรมเคายที มีความปลอดภัยในการทำงานสูงกว่ากลุ่มควบคุมในระยะ ติดตามผล

4. พนักงานที่ได้รับโปรแกรมพัฒนาความสามารถของตนเองมีความปลอดภัยในการทำงาน ระยะหลังการทดลองสูงกว่าก่อนการทดลอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังตารางที่ 14 ซึ่ง เป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 4 ที่ว่า พนักงานที่ได้รับโปรแกรมพัฒนาความสามารถของตนเองมีความปลอดภัยในการทำงานระยะหลังการทดลองสูงกว่าก่อนการทดลอง เพราะว่าพนักงานที่ได้รับโปรแกรมพัฒนาความสามารถของตนเอง ได้รับการกระตุ้นทางอารมณ์เพื่อตัดสินความสามารถของตนเอง ให้เกิดพฤติกรรมที่มีต่อความปลอดภัยในการทำงาน โดยทำอารมณ์ทางลบ เช่น

เกิดความเครียดในงาน วิตกกังวล หรือความเหนื่อยล้าจากการทำงานที่ต้องเร่งรีบ เป็นการบั่นทอนการแสดงพฤติกรรมของตนเองลดลงอาจทำให้เกิดอุบัติเหตุจากการทำงานได้ ให้เป็นอารมณ์ทางบวก เช่น กระตุ้นให้เกิดการรับรู้ความสามารถของตนเองให้ลดความเครียดจากการทำงานลง โดยการออกกำลังกายหรือการเล่นกีฬาเพื่อให้เกิดความกระฉับกระเฉง ทำงานให้เป็นไปตามขั้นตอนไม่เร่งรีบและให้ระมัดระวัง ปฏิบัติงานตามกฎ ระเบียบที่กำหนดไว้อย่างชัดเจน สร้างอารมณ์ให้ใจเย็น ดังที่ แบนดูรา (Bandura, 1982, pp. 145) ได้กล่าวว่า ความสามารถของบุคคลมีอิทธิพลต่อรูปแบบความคิดและปฏิกิริยาทางอารมณ์ของเขาในระหว่างการกระทำพฤติกรรมและการคาดการณ์กับการกระทำในภายหน้า บุคคลที่รับรู้ว่าตนเองมีความสามารถต่ำ มักจะรู้สึกว่างานนั้นยากลำบาก ซึ่งเป็นการรู้สึกที่มากเกินความเป็นจริง มีผลทำให้บุคคลนั้นเกิดความเครียด และทำลายความสามารถของตนเอง ซึ่งเขามีโอกาสสร้างขึ้นได้จากการเรียนรู้ในงานที่ล้มเหลวนั้น ตรงกันข้ามกับผู้ที่ รับรู้ว่าตนเองมีความสามารถสูง จะเอาใจใส่และมีความพยายามในการกระทำพฤติกรรม ต่าง ๆ สูง การพบกับอุปสรรคจะเป็นการกระตุ้นตนเองให้มีความพยายามมากยิ่งขึ้น จากการศึกษาของ โคลลินส์ (Collins, 1987) พบว่า ในการแก้ไขปัญหาที่ยากนั้น บุคคลที่รับรู้ว่าตนเองมีความสามารถสูงจะอนุมานถึงสาเหตุของความล้มเหลวของตนว่าเกิดจากการขาดความพยายาม ขณะที่ผู้ที่รับรู้ว่าตนเองมีความสามารถต่ำนั้น อธิบายว่าเกิดจากการขาดความสามารถของตนเอง เมื่อพนักงานได้เรียนรู้วิธีการเหล่านี้จากโปรแกรมพัฒนาความสามารถของตนเอง จึงส่งผลให้พนักงานที่ได้รับโปรแกรมพัฒนาความสามารถของตนเองมีความระมัดระวังมากขึ้น ทำให้มีความปลอดภัยในการทำงานในระยะหลังการทดลองสูงกว่าก่อนการทดลอง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปราณี นัยประยูร (2544 หน้า 96) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ผลของการให้คำปรึกษากลุ่มทฤษฎีพิจารณาเหตุผลและอารมณ์และการใช้โปรแกรมการพัฒนาความคาดหวังในความสามารถของตนเองต่อพฤติกรรมความ รับผิดชอบในการเข้าเรียนของนักเรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นปีที่ 2 ผลการวิจัย พบว่า นักเรียน ที่ได้รับโปรแกรมการพัฒนาความคาดหวังในความสามารถของตนเองมีพฤติกรรมความรับผิดชอบในการเข้าชั้นเวียนในระยะหลังการทดลองสูงกว่าระยะก่อนการทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ เยาวลักษณ์ ตรีธัญญาทรัพย์ (2538, หน้า ก) ที่ได้ศึกษาการประยุกต์ทฤษฎีความสามารถความสามารถของตนเองในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมด้านทันตสุขภาพ ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น จังหวัดนนทบุรี โดยศึกษาในนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 จำนวน 120 คน ผลการวิจัยพบว่ากลุ่มทดลองมีการเปลี่ยนแปลงด้านความรู้ ความคาดหวังในความสามารถของตนเอง ความคาดหวังในผลของการป้องกันโรและการปฏิบัติในการป้องกันโรคฟันผุและโรคเหงือกอักเสบในระยะหลังการทดลองดีกว่าก่อนการทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

จากเหตุผลดังกล่าวสรุปได้ว่า พนักงานกลุ่มที่ได้รับโปรแกรมพัฒนาความสามารถของตนเองในระยะหลังการทดลองมีความปลอดภัยในการทำงานสูงกว่าระยะก่อนการทดลอง

5. พนักงานที่ได้รับโปรแกรมพัฒนาความสามารถของตนเองมีความปลอดภัยในการทำงานระยะติดตามผลสูงกว่าก่อนการทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังตารางที่ 14 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 5 ที่ว่า พนักงานที่ได้รับโปรแกรมพัฒนาความสามารถของตนเองมีความปลอดภัยในการทำงานระยะติดตามผลสูงกว่าก่อนการทดลอง เนื่องจากพนักงานที่ได้รับโปรแกรมพัฒนาความสามารถของตนเอง มีการพัฒนาความสามารถของตนเองในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมที่มีต่อความปลอดภัยในการทำงาน โดยได้เรียนรู้และตัดสินใจในการปฏิบัติงานด้วยความปลอดภัยและรับรู้ความสามารถของตนเองเพื่อพัฒนาให้เกิดความปลอดภัยในการทำงานสูงขึ้นจากการใช้ความสำเร็จในหน้าที่การงานที่มีประสบการณ์ของตนเอง ได้สังเกตเห็นจากตัวแบบจากสื่อภาพการ์ตูน วีดีทัศน์เกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน และภาพจำลองเหตุการณ์ที่เคยเกิดอุบัติเหตุในโรงงานที่ผู้วิจัยได้นำมาแสดงให้ดู รวมถึงการที่ได้รับคำแนะนำ อธิบายถึงวิธีการปฏิบัติงานตามขั้นตอนที่ถูกต้องและปลอดภัย และตัดสินใจคิดหาวิธีคลายเครียด ไม่เร่งรีบในการทำงาน เพื่อกระตุ้นอารมณ์ให้เกิดการรับรู้ในความสามารถของตนเองที่จะนำไปสู่การทำงานด้วยความปลอดภัยได้อย่างมีประสิทธิภาพ จากที่พนักงานไม่เคยได้รับโปรแกรมพัฒนาความสามารถของตนเองมาก่อนเลย แล้วเมื่อได้รับโปรแกรมนั้นในระยะหนึ่งและเวลาผ่านไปอีก 2 สัปดาห์ การเรียนรู้ก็ยังคงทนอยู่ จึงส่งผลทำให้พนักงานที่ได้รับโปรแกรมพัฒนาความสามารถของตนเองมีความปลอดภัยในการทำงานระยะติดตามผลสูงกว่าก่อนการทดลอง ดังที่ สมโภชน์ เอี่ยมสุภาษิต (2539 หน้า 58) กล่าวว่า การรับรู้ความสามารถของตนเองนั้น เป็นการที่บุคคลตัดสินใจเกี่ยวกับความสามารถของตนเองที่จะจัดการและดำเนินการกระทำพฤติกรรมให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ ส่วนแบนดูรา (1986, pp. 359) มีความเชื่อว่า การรับรู้ความสามารถของตนเองจะมีผลต่อการกระทำของบุคคล บุคคลอาจมีความสามารถไม่แตกต่างกัน แต่อาจมีพฤติกรรมที่มีคุณภาพที่แตกต่างกัน ก็อาจแสดงถึงพฤติกรรมออกมาแตกต่างกันได้เช่นกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปราณี นัยประยูร (2544, หน้า 97) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ผลของการให้คำปรึกษากลุ่มทฤษฎีพิจารณาเหตุผลและอารมณ์และการใช้โปรแกรมการพัฒนาความคาดหวังในความสามารถของตนเองต่อพฤติกรรมความ รับผิดชอบในการเข้าเรียนของนักเรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นปีที่ 2 ผลการวิจัย พบว่า นักเรียนที่ได้รับโปรแกรมการพัฒนาความคาดหวังในความสามารถของตนเองมีพฤติกรรมความรับผิดชอบในการเข้าชั้นเรียนในระยะติดตามผลสูงกว่าระยะก่อนการทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05

จากเหตุเหตุที่กล่าวมาจะเห็นได้ว่า พนักงานที่ได้รับโปรแกรมพัฒนาความสามารถของตนเองมีความปลอดภัยในการทำงานในระยะติดตามผลสูงกว่าระยะก่อนการทดลอง

6. พนักงานที่ได้รับโปรแกรมพัฒนาความสามารถของตนเองมีความปลอดภัยในการทำงานระยะติดตามผลและหลังการทดลองแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ดังตารางที่ 14 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 6 ที่ว่า พนักงานที่ได้รับโปรแกรมพัฒนาความสามารถของตนเองในระยะติดตามผลและระยะหลังการทดลองไม่แตกต่างกัน เพราะว่าพนักงานกลุ่มที่ได้รับโปรแกรมพัฒนาความสามารถของตนเองในระยะหลังการทดลอง ได้มีการเรียนรู้ถึงกระบวนการตัดสินใจในการปฏิบัติงานด้วยการรับรู้ความสามารถของตนเองเพื่อพัฒนาให้เกิดความปลอดภัยในการทำงาน ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยประยุกต์ทฤษฎีความสามารถของตนเอง ซึ่งมีแนวทางอยู่ 4 วิธี ของแบนดูรา (Bandura, 1977, pp. 188) คือ ความสำเร็จจากการกระทำด้วยตนเอง เช่น ความพยายาม ประสบการณ์โดยตรง การใช้วิธีการทำงานที่เหมาะสม เป็นต้น, การได้เห็นประสบการณ์ของผู้อื่นประสบความสำเร็จหรือการใช้ตัวแบบ ได้แก่ ตัวแบบที่เป็นบุคคลจริง เช่น การสังเกต การมีปฏิสัมพันธ์โดยตรง ตัวแบบสัญลักษณ์ เช่น วิทยุ วีดีทัศน์ ภาพการ์ตูน หนังสือ หรือสื่อภาพ เป็นต้น ซึ่งผู้วิจัยนำวิดีทัศน์ที่แสดงถึงการปฏิบัติและป้องกันอุบัติภัยจากการทำงาน และภาพการ์ตูนที่แสดงถึงสิ่งที่เป็นสาเหตุของการเกิดอุบัติเหตุ , การชักจูงด้วยคำพูด เช่น การแนะนำ การกระตุ้นชักชวน การชี้แนะและการอธิบาย ผู้วิจัยเพิ่มความเน้นย้ำเรื่องกฎความปลอดภัยต่างๆ วิธีการปฏิบัติงานอย่างปลอดอุบัติภัย และการป้องกันสิ่งที่เป็นอันตรายที่อาจจะทำให้เกิดอุบัติเหตุได้ และการกระตุ้นเร้าทางอารมณ์ เช่น การทำกิจกรรมโดยเปลี่ยนอารมณ์ทางลบให้เป็นอารมณ์ทางบวก เช่น เมื่อพนักงานเกิดความเครียด วิตกกังวล หรือความเมื่อยล้า ผู้วิจัยให้พนักงานฝึกการออกกำลังกายในท่าทางที่เหมาะสมกับการทำงานก่อนเริ่มปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มความกระฉับกระเฉง คลายความตึงเครียดและลดความเมื่อยล้าจากการทำงาน และพนักงานกลุ่มที่ได้รับโปรแกรมพัฒนาความสามารถของตนเองในระยะติดตามผลได้เกิดการเรียนรู้และรับรู้ก็ยังคงอยู่ และเมื่อระยะเวลาจะล่วงเลยไปอีก 2 สัปดาห์ โดยที่พนักงานไม่ได้รับโปรแกรมเลย แต่การเรียนรู้จากโปรแกรมนั้นยังคงทนอยู่ จึงทำให้พนักงานกลุ่มที่ได้รับโปรแกรมพัฒนาความสามารถของตนเองยังคงมีพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานอยู่ จากเหตุผลดังกล่าวจึงทำให้พฤติกรรมการปฏิบัติเพื่อความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานกลุ่มที่ได้รับโปรแกรมพัฒนาความสามารถของตนเองมีความปลอดภัยในการทำงานในระยะติดตามผลและระยะหลังการทดลองไม่แตกต่าง ดังที่แบนดูรา (Bandura, 1977, pp. 210) กล่าวว่า ความคาดหวังในความสามารถของตนเองที่มีอย่างเข้มข้นจะคงทนและยังคงมีผลต่อพฤติกรรมแม้ว่าจะมีเหตุการณ์ที่ทำให้หวั่นไหวเข้ามากระทบ ดังที่เทพพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ (2529, หน้า 7) ได้กล่าวว่า ในการที่กระทำพฤติกรรมต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด จะต้องมาจากองค์ประกอบทางด้านทัศนคติด้วย ได้แก่ ด้านความคิด ความรู้สึก และการปฏิบัติ และดังคำกล่าวของ สมโภชน์

เอี่ยมสุภาษิต (2539, หน้า 328) ที่ว่า ถ้าบุคคลใดมีทักษะในการควบคุมตนเองได้ดี สิ่งเร้าภายนอกก็ย่อมจะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลนั้นน้อยมาก

ด้วยเหตุผลดังกล่าวสรุปได้ว่า พนักงานกลุ่มที่ได้รับโปรแกรมพัฒนาความสามารถของตนเองมีความปลอดภัยในการทำงานในระยะติดตามผลและระยะหลังการทดลองไม่แตกต่าง

7. พนักงานที่ได้รับการฝึกกิจกรรมเควายทีมีความปลอดภัยในการทำงาน ระยะหลังการทดลองสูงกว่าก่อนการทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังตารางที่ 16 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 7 ที่ว่า พนักงานที่ได้รับการฝึกกิจกรรมเควายทีมีความปลอดภัยในการทำงานระยะหลังการทดลองสูงกว่าก่อนการทดลอง เพราะว่า พนักงานที่ได้รับการฝึกกิจกรรมเควายที ได้เรียนรู้จากการฝึกอบรมให้ความรู้ในขั้นตอนการปฏิบัติกิจกรรมเควายที ทั้ง 4 ขั้นตอน คือ การค้นหาสิ่งที่อาจเป็นอันตรายที่แอบแฝงมาในงาน, คัดเลือกสิ่งที่เป็นอันตรายร้ายแรงมาเพื่อดำเนินการป้องกันและแก้ไข, คิดหาวิธีการป้องกันและแก้ไขเพื่อความเกิดความปลอดภัย และสิ่งที่เป็นวิธีการป้องกันและแก้ไขนั้นสามารถนำมาปฏิบัติได้ทันที เพื่อให้บรรลุเป้าหมายด้วยความปลอดภัย ซึ่งผู้วิจัยนำรูปภาพจำลองเหตุการณ์พนักงานกำลังปฏิบัติงานอยู่ในโรงงาน และรูปภาพการ์ตูนของวิธีการปฏิบัติงานมาแสดงให้พนักงานดูแล้วช่วยกันปฏิบัติตามทั้ง 4 ขั้นตอน และพนักงานได้เกิดพฤติกรรมการปฏิบัติด้านความปลอดภัยในการทำงานที่ถูกต้องและเหมาะสมและสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันได้ ซึ่งแสดงให้เห็นว่า พนักงานมีการปรับเปลี่ยนทัศนคติแล้วพฤติกรรมก็ปรับเปลี่ยนตามเช่นกัน เช่น พนักงานจะเพิ่มความระมัดระวังตัวในการทำงานมากขึ้น เพื่อมิให้เกิดอันตรายแก่ตนเอง และเพื่อนร่วมงาน และโดยใช้กฎพื้นฐานของการปฏิบัติงานเพื่อปลอดอุบัติภัย พร้อมใจร่วมมือกันในการคิดหาวิธีการป้องกันและแก้ไข และร่วมกันปฏิบัติ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และได้ปฏิบัติตามวัฒนธรรมขององค์กรที่ได้กำหนดไว้ว่าคือ “พบสิ่งผิดปกติ ให้หยุด แล้วแจ้งหัวหน้า เพื่อรอการแก้ไข” จึงส่งผลทำให้พนักงานที่ได้รับการฝึกกิจกรรมเควายทีมีความ ปลอดภัยในการทำงานในระยะหลังการทดลองสูงกว่าก่อนการทดลอง ดังที่ชัยยุทธ ชวลิตนิธิกุล (2533) ได้กล่าวถึง เบื้องหลังแห่งความสำเร็จ คือ หัวใจ หรือแนวคิดที่มีอยู่ในตัวพนักงานเองลำพังเพียงแค่วิธีการแต่เพียงอย่างเดียวโดยที่พนักงานไม่เข้าใจถึงแนวความคิดหรือสำนึกเรื่องความปลอดภัยอย่างแท้จริงนั้น ไม่อาจจะนำไปสู่การปฏิบัติที่ได้ผล แต่ก็ไม่ได้หมายความว่าวิธีการมีความสำคัญด้อยไปกว่าปัจจัยอื่น ๆ กิจกรรมปลอดอุบัติภัยจะได้ผลดีหรือไม่นั้นจะขึ้นอยู่กับแนวความคิดของแต่ละคน ซึ่งถือได้ว่าเป็นการเริ่มต้นว่าดีหรือไม่เพียงไร หากทุกคนมีความเข้าใจและแนวความคิดไปในแนวเดียวกันแล้วการปฏิบัติตามวิธีการต่าง ๆ ที่กำหนดขึ้นก็ย่อมจะสามารถบรรลุผลได้ตามเป้าหมายที่วางเอาไว้ และเป้าหมายหลักของกิจกรรมปลอดอุบัติภัยก็คือ การหาทางสร้างวัฒนธรรมใหม่ในองค์กรที่ประกอบ

ด้วยพนักงานซึ่งตระหนักถึงความสำคัญของความปลอดภัยด้วยความกระตือรือร้นของทุกคนให้สมกับเป็นวัฒนธรรมขององค์กรที่เต็มไปด้วยมนุษยสัมพันธ์ บรรยากาศ คุณค่า ที่ทุกคนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างปลอดภัย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุพัตรา โทวราภา (2538) ที่ได้ศึกษา ผลของการจัดกิจกรรมความปลอดภัยเพื่อการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมที่มีต่อพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของคนงานในโรงงานทอผ้า พบว่า พฤติกรรมด้านการกระทำที่ไม่ปลอดภัยในการทำงานในโรงงานทอผ้าก่อนและหลังการจัด กิจกรรมความปลอดภัยของคนงานในโรงงานทอผ้าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากเหตุผลดังกล่าวจึงสรุปได้ว่า พนักงานที่ได้รับการฝึกกิจกรรมเคว่ายทีมีความปลอดภัยในการทำงานระยะหลังการทดลองสูงกว่าระยะก่อนการทดลอง

8. พนักงานที่ได้รับการฝึกกิจกรรมเคว่ายทีมีความปลอดภัยในการทำงานระยะติดตามผลสูงกว่าก่อนการทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังตารางที่ 16 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 8 ที่ว่า พนักงานที่ได้รับการฝึกกิจกรรมเคว่ายทีมีความปลอดภัยในการทำงานระยะติดตามผลสูงกว่าก่อนการทดลอง เนื่องจากพนักงานกลุ่มที่ได้รับฝึกกิจกรรมเคว่ายทีได้นำกิจกรรมเคว่ายที โดยการชี้นิ้วและพูดย้ำ ปฏิบัติตามขั้นตอนเคว่ายทีทั้ง 4 ขั้นตอน คือ การตรวจสภาพการณ์หรือค้นหาสิ่งที่เป็นอันตรายจากในงาน, ทำการคัดเลือกสิ่งที่เป็นอันตรายมากที่สุดเพื่อดำเนินการป้องกันและแก้ไข , โดยคิดหาวิธีการป้องกันและแก้ไขให้ถูกต้องเหมาะสม และนำมาปฏิบัติได้ทันที เพื่อให้บรรลุเป้าหมายด้วยความปลอดภัย มาปฏิบัติเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและความปลอดภัยในการทำงาน ตลอดจนเกิดทักษะและกลายเป็นนิสัย และได้นำทักษะนี้ดำเนินเป็นกิจวัตรประจำวันในการปฏิบัติงาน และประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวัน เช่น เคว่ายทีจากประสบการณ์ที่เกือบพลาด, สถานที่บ้าน, การเดินทางหรือการจราจร, เพื่อ สุขภาพ และ 4 ส เคว่ายที ได้แก่ สะสาง คือ ทำให้เป็นระเบียบ, สะดวก คือ การวางของในที่ที่ควรอยู่, สะอาด คือ การทำความสะอาด และสุขลักษณะ คือ การรักษาความสะอาด เป็นต้น การรับรู้วิธีการปฏิบัตินี้ทำให้เกิดทักษะซึ่งก็ยังคงอยู่ และเมื่อระยะเวลาผ่านไปอีก 2 สัปดาห์ โดยที่พนักงานไม่ได้รับการฝึกกิจกรรมแต่อย่างใดเลย แต่การรับรู้จากกิจกรรมนั้นยังคงทนอยู่ จึงทำให้พนักงานกลุ่มที่ได้รับฝึกกิจกรรมเคว่ายทีมีความปลอดภัยในการทำงานยังคงสูงกว่าก่อนการทดลอง ดังที่ชัยยุทธ ชวลิตนิธิกุล (2533) ได้กล่าวถึง การประยุกต์กิจกรรมเคว่ายทีเพื่อนำไปใช้ในรูปแบบต่าง ๆ เช่น เคว่ายทีเพื่อสุขภาพ, เพื่อการจราจร, จากประสบการณ์ที่เกือบพลาด และเพื่อสถานที่อยู่อาศัย โดยทำเป็นประจำ มือชี้ ปากย้ำ ปฏิบัติเพื่อให้เกิดพฤติกรรมความปลอดภัย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภูษิต เกียรติคุณ (2535) กล่าวถึงพฤติกรรมด้านความปลอดภัยของคนงานก่อนและหลังมีการเสริมกิจกรรม 5ส และการอบรมความปลอดภัยในการทำงานในสถานประกอบการ ว่าคนงานเมื่อได้รับกิจกรรมเกี่ยวกับด้านความปลอดภัย คนงาน

ได้มีการรับรู้และปฏิบัติเพื่อให้เกิดพฤติกรรมด้านความปลอดภัยในการทำงานที่มีความปลอดภัยสูงกว่าเดิม เนื่องจากพนักงานมีความต้องการที่จะพัฒนาตนเอง โดยเห็นว่าสิ่งที่ได้รับเป็นประสบการณ์และได้รับความรู้เพิ่มเติมต่อการปฏิบัติงาน

จากเหตุผลดังกล่าวมาจะเห็นได้ว่า พนักงานที่ได้รับการฝึกกิจกรรมเคายทีมีความปลอดภัยในการทำงานในระยะติดตามผลสูงกว่าก่อนการทดลอง

9. พนักงานที่ได้รับการฝึกกิจกรรมเคายทีมีความปลอดภัยในการทำงานระยะติดตามผลและหลังการทดลองแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ดังตารางที่ 16 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 9 ที่ว่า พนักงานที่ได้รับการฝึกกิจกรรมเคายทีมีความปลอดภัยในการทำงานระยะติดตามผลและหลังการทดลองไม่แตกต่างกัน เพราะว่าพนักงานที่ได้รับการฝึกกิจกรรมเคายทีในระยะหลังการทดลอง ได้เรียนรู้วิธีการปฏิบัติตามขั้นตอนของกิจกรรมเคายทีและเกิดทักษะจนเป็นนิสัย ทำให้เกิดพฤติกรรมปรับเปลี่ยนในการปฏิบัติงานด้วยความปลอดภัย โดยได้ปฏิบัติอยู่ตลอดเวลา และคำนึงถึงความปลอดภัยในการปฏิบัติงานด้วยวิธีการตามขั้นตอนของเคายทีทั้งก่อนปฏิบัติงาน ขณะปฏิบัติงาน และหลังปฏิบัติงาน และมีความตระหนักถึงอันตรายจากการทำงานและเน้นย้ำสิ่งที่ต้องปฏิบัติเพื่อให้เกิดความปลอดภัยในการทำงานสูงสุด ทำให้บรรยากาศในการทำงานดีขึ้น โดยสามารถนำกิจกรรมเคายทีมาปฏิบัติในการทำงานเป็นประจำทุกวัน และพนักงานที่ได้รับการฝึกกิจกรรมเคายทีในระยะติดตามผลได้รับรู้วิธีการปฏิบัติ และปรับเปลี่ยนวิธีการปฏิบัติงานจนทำให้เกิดทักษะและความชำนาญ ซึ่งยังคงอยู่ และแม้ว่าเวลาล่วงเลยผ่านไปอีก 2 สัปดาห์ โดยที่พนักงานไม่ได้รับการฝึกกิจกรรมเคายทีแต่อย่างใด แต่การรับรู้และทักษะจากกิจกรรมนั้นยังคงทนอยู่ จึงมีผลทำให้พนักงานพนักงานที่ได้รับการฝึกกิจกรรมเคายที มีความปลอดภัยในการทำงานระยะติดตามผลและหลังการทดลองไม่แตกต่างกัน ดังที่ชัยยุทธ ชวลิตนิธิกุล (2533, หน้า 15) ได้กล่าวว่า การสร้างบรรยากาศการทำงานให้ดีขึ้นเพื่อป้องกันอุบัติเหตุโดยให้ทุกคนมีส่วนร่วมได้แก่ ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศใน ที่ทำงานและอุบัติเหตุ การเกิดอุบัติเหตุมีความเกี่ยวพันกับความสำนึกของคนงาน ความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์และยังส่งผลไปยังขวัญและกำลังใจของผู้เกี่ยวข้องอย่างมาก และเงื่อนไขในการที่จะทำให้บรรยากาศในที่ทำงานเปลี่ยนแปลง และให้ทุกคนมีความตั้งใจมากขึ้น และชัยยุทธ ชวลิตนิธิกุล (2533, หน้า 23) ยังได้กล่าวอีกว่า เบื้องหลังแห่งความสำเร็จของการฝึกอบรมด้านการพยากรณ์อันตรายหรือการชี้นิ้วและพูดย้ำก็คือ หัวใจหรือแนวคิดที่มีอยู่ในตัวพนักงานเอง ลำพังเพียงแค่วิธีการแต่เพียงอย่างเดียวโดยที่พนักงานไม่เข้าใจถึงแนวความคิดหรือสำนึกเรื่องความปลอดภัยอย่างแท้จริงนั้น ไม่อาจจะนำไปสู่การปฏิบัติที่ได้ผล แต่ก็ไม่ได้หมายความว่าวิธีการมีความสำคัญด้อยไปกว่าปัจจัยอื่น ๆ กิจกรรมปลอดอุบัติภัยจะได้ผลดีหรือไม่นั้นจะขึ้นอยู่กับแนวความคิดของแต่ละคน ซึ่งถือได้ว่าเป็นการเริ่มต้นว่าดีหรือไม่เพียงไร หากทุกคนมีความเข้า

ใจและแนวความคิดไปในแนวเดียวกันแล้ว การปฏิบัติตามวิธีการต่าง ๆ ที่กำหนดขึ้นก็ย่อมจะสามารถบรรลุผลได้ตามเป้าหมายที่วางเอาไว้ภายใต้กฎ 3 ประการ คือ กฎแห่งศูนย์ คือไม่ยอมให้มีการบาดเจ็บหรือสูญเสียทั้งชีวิตและทรัพย์สินของใครคนใดคนหนึ่งแม้แต่คนเดียว, กฎแห่งการป้องกัน คือ ทุกคนร่วมมือกัน ตรวจสอบ ค้นหาสาเหตุต่าง ๆ ที่จะก่อให้เกิดอุบัติเหตุ พร้อมทั้งหาทางป้องกันและแก้ไข และกฎแห่งการเข้าร่วม คือ ทุกคนพร้อมใจกันให้ความร่วมมือคิดหาวิธีป้องกันแก้ไขและร่วมกันปฏิบัติเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ได้วางเอาไว้ให้กับสมาชิกทราบ

จากเหตุผลที่กล่าวมาสรุปได้ว่า พนักงานที่ได้รับการฝึกกิจกรรมเคว่ายทีมีความปลอดภัยในการทำงานระยะติดตามผลและหลังการทดลองไม่แตกต่างกัน

10. พนักงานที่ได้รับโปรแกรมพัฒนาความสามารถของตนเองและพนักงานที่ได้รับการฝึกกิจกรรมเคว่ายทีมีพฤติกรรมการปฏิบัติด้านความปลอดภัยในการทำงานระยะหลังการทดลองไม่แตกต่างกัน ดังตารางที่ 10 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 10 ที่ว่า พนักงานที่ได้รับโปรแกรมพัฒนาความสามารถของตนเองและพนักงานที่ได้รับการฝึกกิจกรรมเคว่ายทีมีพฤติกรรมการปฏิบัติด้านความปลอดภัยในการทำงานระยะหลังการทดลองไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้ เนื่องจากพนักงานที่ได้รับโปรแกรมพัฒนาความสามารถของตนเองและพนักงานที่ได้รับการฝึกกิจกรรมเคว่ายทีต่างก็ได้รับการทดลองในระยะเวลาการทดลองเท่ากัน และทั้งสองวิธีนี้ก็เป็นวิธีการที่ทำให้พนักงานเกิดการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้วยความปลอดภัย แต่ในระยะหลังการทดลองแนวโน้มของพฤติกรรมการปฏิบัติด้านความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานที่ได้รับโปรแกรมพัฒนาความสามารถของตนเองมีสูงกว่าพนักงานที่ได้รับการฝึกกิจกรรมเคว่ายที ดังในภาพที่ 7 ซึ่งโปรแกรมพัฒนาความสามารถของตนเองเป็นการฝึกให้แต่ละบุคคลเกิดเรียนรู้วิธีการปฏิบัติที่ถูกต้องปลอดภัย กล่าวได้ว่า การได้รับโปรแกรมพัฒนาความสามารถของตนเองและการฝึกกิจกรรมเคว่ายทีมีพฤติกรรมการปฏิบัติด้านความปลอดภัยในการทำงานระยะหลังการทดลองไม่แตกต่างกัน

11. พนักงานที่ได้รับโปรแกรมพัฒนาความสามารถของตนเองและพนักงานที่ได้รับการฝึกกิจกรรมเคว่ายทีมีพฤติกรรมการปฏิบัติด้านความปลอดภัยในการทำงานระยะติดตามผลไม่แตกต่างกัน ดังตารางที่ 12 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 11 ที่ว่าพนักงานที่ได้รับโปรแกรมพัฒนาความสามารถของตนเองและพนักงานที่ได้รับการฝึกกิจกรรมเคว่ายทีมีพฤติกรรมการปฏิบัติด้านความปลอดภัยในการทำงานระยะติดตามผลไม่แตกต่างกัน เนื่องจากพนักงานได้รับการทดลองในระยะเวลาที่เท่ากันและเมื่อเวลาผ่านไป 2 สัปดาห์ ทำให้คะแนนเฉลี่ยพฤติกรรมการปฏิบัติด้านความปลอดภัยในการทำงานในระยะติดตามผลไม่แตกต่างกัน แต่แนวโน้มของพฤติกรรมการปฏิบัติด้านความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานที่ได้รับการฝึกกิจกรรมเคว่ายทีมีสูงกว่าพนักงานที่ได้รับโปรแกรมพัฒนาความสามารถของตนเอง ดังในภาพที่ 7 เนื่องจากการฝึกกิจกรรมเคว่ายที เป็นวิธีที่

ร่วมกันปฏิบัติ โดยการฝึกใช้นิ้วมือชี้และพูดย้ำ ทำซ้ำ ๆ ทำให้พนักงานเกิดความเคยชินและจดจำได้ตลอดเวลา ถ้าหากได้ใช้เวลาติดตามผลต่อไปอาจจะพบว่า พฤติกรรมการปฏิบัติด้านความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานกลุ่มที่ได้รับการฝึกกิจกรรมเควายทีสูงกว่ากลุ่มที่ได้รับโปรแกรมพัฒนาความสามารถของตนเอง เพราะการพดซ้ำ ๆ ทำซ้ำ ๆ ทำให้เกิดความชำนาญ เกิดการเรียนรู้ที่คงทน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะทั่วไป

1.1 ผลการวิจัยพบว่า การฝึกโปรแกรมพัฒนาความสามารถของตนเองและกิจกรรมเควายทีต่อพฤติกรรมการปฏิบัติด้านความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานผลิต เป็นวิธีที่ได้ผลทั้ง 2 วิธี แต่เมื่อเปรียบเทียบกันแล้ว การฝึกกิจกรรมเควายทีน่าจะดีกว่าการฝึกโปรแกรมพัฒนาความสามารถของตนเอง เพราะกลุ่มที่ได้รับโปรแกรมพัฒนาความสามารถของตนเองพฤติกรรมการปฏิบัติด้านความปลอดภัยในการทำงานมีแนวโน้มที่จะลดลง ส่วนกลุ่มที่ได้รับการฝึกกิจกรรมเควายที พฤติกรรมการปฏิบัติด้านความปลอดภัยในการทำงานมีแนวโน้มสูงขึ้น เนื่องจากกิจกรรมเควายทีมีการวิเคราะห์หาสาเหตุร่วมกัน และมีการทำซ้ำ ๆ จนเกิดความชำนาญ

1.2 ควรเผยแพร่วิธีการฝึกการใช้โปรแกรมพัฒนาความสามารถของตนเองและกิจกรรมเควายทีให้กับบุคคลทั่วไปที่ปฏิบัติงานที่มีความเสี่ยงต่อการเกิดอุบัติเหตุ เช่น ผู้รับเหมาช่างซ่อมบำรุง พนักงานก่อสร้าง เป็นต้น หรือจัดอบรมให้ความรู้ ความเข้าใจ เพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมและพัฒนาความสามารถของตนเองให้มีทักษะในการทำงานได้อย่างปลอดภัย

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย

2.2 ควรศึกษาโปรแกรมพัฒนาความสามารถของตนเองและกิจกรรมเควายทีไปทดลองกับกลุ่มตัวอย่างอื่น ๆ เช่น พนักงานของ หน่วยงานเอกชนในรูปบริษัท หน่วยงานภาครัฐและหน่วยงานภาครัฐวิสาหกิจ เป็นต้น เพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมที่เหมาะสมและมีทักษะวิธีการทำงานที่ถูกต้องและปลอดภัย

2.1 ควรศึกษาโปรแกรมพัฒนาความสามารถของตนเองและกิจกรรมเควายที เพื่อให้มีทักษะและการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการทำงานที่ปลอดภัยกับงานลักษณะอื่น ๆ เช่น งานจราจร, งานที่มีความเสี่ยงสูง, งานซ่อมบำรุง เป็นต้น