

ความรู้ ทักษะ และพฤติกรรม ของพนักงานที่มีต่อมาตรฐานความปลอดภัยในการทำงาน
ของบริษัทประกอบรถยนต์แห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง

โชติพิสิฐ ทรัพย์ประเสริฐ

งานนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

กลุ่มวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน

วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา

พฤษภาคม 2559

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์และคณะกรรมการสอบงานนิพนธ์ได้พิจารณางานนิพนธ์
ของ โชติพิสิฐ ทรัพย์ประเสริฐ ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้

อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์

.....*เทียนแก้ว เลี่ยมสุวรรณ*.....อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก
(อาจารย์ ดร.เทียนแก้ว เลี่ยมสุวรรณ)

คณะกรรมการสอบงานนิพนธ์

.....*สุปราณี*.....ประธาน
(อาจารย์ ดร.สุปราณี ธรรมพิทักษ์)

.....*กิจฐเขต ไกรवास*.....กรรมการ
(อาจารย์ ดร.กิจฐเขต ไกรवास)

.....*เทียนแก้ว เลี่ยมสุวรรณ*.....กรรมการ
(อาจารย์ ดร.เทียนแก้ว เลี่ยมสุวรรณ)

วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจอนุมัติให้รับงานนิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ของมหาวิทยาลัยบูรพา

.....*พัชนี*.....คณบดีวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พัชนี ธารเสนา)

วันที่...26...เดือน.....พฤษภาคม.....พ.ศ....2559.....

กิตติกรรมประกาศ

งานนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงได้ด้วยความกรุณาจากอาจารย์หลายท่านที่ได้ และให้ความช่วยเหลืออย่างดียิ่ง จาก ดร. เทียนแก้ว เลี่ยมสุวรรณ อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. นันทวัน อินทชาติ, ดร. ลือชัย วงษ์ทอง, ดร. กิจฐเขต ไกรवास และดร. สุปราณี ธรรมพิทักษ์ อาจารย์ประจำวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา ที่ได้ให้คำแนะนำเรื่องการทำวิจัย และได้ให้ความรู้ คำปรึกษา คำแนะนำ รวมทั้งข้อเสนอแนะ แก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่อย่างดี ส่งผลให้การวิจัยสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ผู้วิจัยรู้สึกประทับใจในการถ่ายทอดวิธีทำงานนิพนธ์ในครั้งนี้ ด้วยความกรุณาเมตตาจากอาจารย์ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

การวิจัยครั้งนี้จะสำเร็จลงไม่ได้ หากขาดความช่วยเหลือจากผู้จัดการทั่วไป และผู้จัดการอาวุโสของบริษัทประกอบรถยนต์แห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง รวมทั้งหัวหน้างานทุกท่าน ที่ให้ความอนุเคราะห์ในด้านข้อมูลต่าง ๆ รวมทั้งการแจกแบบสอบถามและจัดเก็บข้อมูล และพนักงานฝ่ายผลิตที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

สุดท้ายนี้ ขอกราบขอบพระคุณ บิดา มารดา และคณาจารย์ ที่ให้การอุปการะ สนับสนุน และให้กำลังใจตลอดมา ขอขอบพระคุณ พี่น้อง และเพื่อน ๆ ทุกคน ที่คอยให้กำลังใจ ทำให้ผู้วิจัยมีมานะพยายาม จนสามารถทำงานนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยดีและหวังเป็นอย่างยิ่งว่างานนิพนธ์เล่มนี้จะเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานที่ศึกษา โดยรวมผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณจากใจจริง

โชติพิสิฐ ทรัพย์ประเสริฐ

57930011: กลุ่มวิชา: การจัดการภาครัฐและภาคเอกชน; รป.ม. (การจัดการภาครัฐและภาคเอกชน)

คำสำคัญ: ความรู้/ ทักษะ/ พฤติกรรม/ มาตรฐานความปลอดภัยในการทำงาน และบริษัท
ประกอบรถยนต์แห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง

โชติพิสิฐ ทรัพย์ประเสริฐ: ความรู้ ทักษะ และพฤติกรรม ของพนักงานที่มีต่อมาตรฐาน
ความปลอดภัยในการทำงานของบริษัทประกอบรถยนต์แห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง

(KNOWLEDGE, ATTITUDES, AND BEHAVIOUR AMONG STAFF TOWARDS SAFETY
WORKING STANDARDS OF ONE OF THE COMPANY'S VEHICLE ASSEMBLY IN
RAYONG PROVINCE) อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์: เทียนแก้ว เลี่ยมสุวรรณ, ปร.ด. 81 หน้า.
ปี พ.ศ. 2559.

การศึกษาความรู้ ทักษะ และพฤติกรรม ของพนักงานที่มีต่อมาตรฐานความปลอดภัย
ในการทำงาน มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความรู้ ทักษะ และพฤติกรรมของพนักงานที่มีต่อ
มาตรฐานในการทำงาน และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความรู้ ทักษะ และพฤติกรรมของ
พนักงานที่มีต่อมาตรฐานความปลอดภัยในการทำงาน กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานระดับปฏิบัติการ
ในสายการผลิตของบริษัท ประกอบรถยนต์แห่งหนึ่ง จำนวน 150 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ
แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิจัย คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson product moment)

ผลการศึกษา พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการในสายการผลิตของบริษัท ประกอบ
รถยนต์แห่งนี้ มีความรู้และทักษะเกี่ยวกับมาตรฐานความปลอดภัยในการทำงานอยู่ในระดับดีมาก
ส่วนพฤติกรรมตามมาตรฐานความปลอดภัยในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง จากการทดสอบ
สมมติฐานพบว่า มีเพียงทักษะที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมมาตรฐานความปลอดภัยของบริษัท
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แต่ความรู้และทักษะเกี่ยวกับมาตรฐานความปลอดภัย
ในการทำงานไม่มีความสัมพันธ์กัน และความรู้ไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมมาตรฐานความ
ปลอดภัยของบริษัท

57930011: MAJOR: PUBLIC AND PRIVATE MANAGEMENT; M.P.A.

(PUBLIC AND PRIVATE MANAGEMENT)

KEYWORDS: KNOWLEDGE/ ATTITUDES/ BEHAVIOUR/ SAFTY WORKING STANDARDS/ ONE OF THE COMPANY'S VEHICLE ASSEMBLY IN RAYONG PROVINCE.

CHOTEPISIT SAPPRASERT: KNOWLEDGE, ATTITUDES, AND BEHAVIOUR AMONG STAFF TOWARDS SAFETY WORKING STANDARDS OF ONE OF THE COMPANY'S VEHICLE ASSEMBLY IN RAYONG PROVINCE. ADVISOR: TIENKAEW LIEMSUWAN, Ph.D., 81 P. 2016.

The purpose of this study was to investigate the levels of knowledge, attitudes, and behavior among staff, working for one of the company's vehicle assembly in Rayong province towards safety working standards. Also, this study untended to determine the relationship among their level of knowledge, attitudes, behavior towards safety working standards. The subjects participating in this study were 150 employees at operational level, working for One of the company's vehicle assembly in Rayong province. The instrument used to collect the data was a questionnaire. The statistical tests used to analyze the collected data included frequency, percentage, means, standard deviation, and Pearson Product Moment Correlation Coefficient.

The results of this study revealed that the staff working for One of the company's vehicle assembly in Rayong province demonstrated a very good level of knowledge and attitudes towards safety working standards. Also, their level of behavior based on safety working standards was found at a moderate level. Based on the results from the test of hypothesis, there was a relationship between the level of attitudes and behavior of staff towards safety working standards at a significant level of 0.01. Finally, no statistical relationship was found between the level of knowledge and attitudes among staff towards safety working standards.

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
สารบัญ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ช
สารบัญภาพ.....	ฌ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	4
สมมติฐานการวิจัย.....	4
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	4
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	5
ขอบเขตของการวิจัย.....	5
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	6
2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	7
แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความรู้.....	7
แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับทัศนคติ.....	13
แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับพฤติกรรม.....	21
ความสัมพันธ์ระหว่างความรู้ ทัศนคติ และพฤติกรรม.....	25
แนวคิดเกี่ยวกับมาตรฐานความปลอดภัยในการทำงาน.....	27
ประวัติความเป็นมาของบริษัทประกอบรถยนต์แห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง.....	36
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	37
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	46
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	46
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	47
การสร้างและการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ.....	48
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	49

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	49
เกณฑ์การแปลผล.....	50
4 ผลการวิจัย.....	52
ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	52
ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ความรู้ของพนักงานที่มีต่อมาตรฐานความปลอดภัย ในการทำงาน.....	54
ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ทัศนคติของพนักงานที่มีต่อความปลอดภัยในการทำงาน....	56
ตอนที่ 4 วิเคราะห์พฤติกรรมของพนักงานที่มีต่อมาตรฐานความปลอดภัย ในการทำงาน.....	58
ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบการวิจัย.....	61
5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	62
สรุปผลการวิจัย.....	62
อภิปรายผลการวิจัย.....	63
ข้อเสนอแนะ.....	66
บรรณานุกรม.....	68
ภาคผนวก.....	73
ประวัติย่อของผู้วิจัย.....	81

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1 พนักงานฝ่ายผลิตของแต่ละแผนกในบริษัทประกอบรถยนต์แห่งหนึ่ง ในจังหวัดระยองจำแนกตามประเภท แผนกการทำงาน.....	47
2 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำแนกตามลักษณะของ กลุ่มตัวอย่าง (n = 150).....	52
3 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามความรู้ที่มีต่อมาตรฐาน ความปลอดภัยในการทำงาน (n = 150).....	54
4 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของทัศนคติของพนักงาน ที่มีต่อมาตรฐานความปลอดภัยในการทำงาน (n = 150).....	56
5 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของพฤติกรรมของพนักงาน ที่มีต่อมาตรฐานความปลอดภัยในการทำงาน (n = 150).....	58
6 ความสัมพันธ์ระหว่างความรู้ ทัศนคติ และพฤติกรรมของพนักงานที่มีต่อมาตรฐาน ความปลอดภัยในการทำงาน (n = 150).....	61

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	5
2 ลักษณะที่ 1 แสดงความรู้มีความสัมพันธ์กับทัศนคติ ซึ่งส่งผลให้เกิดการปฏิบัติ.....	25
3 ลักษณะที่ 2 แสดงความรู้และทัศนคติมีความสัมพันธ์กัน ทำให้เกิดการปฏิบัติตามมา.....	26
4 ลักษณะที่ 3 แสดงความรู้และทัศนคติต่างก็ทำให้เกิดการปฏิบัติได้โดยที่มีความรู้ และทัศนคติไม่จำเป็นต้องมีความสัมพันธ์กัน.....	26
5 ลักษณะที่ 4 แสดงความรู้มีผลต่อการปฏิบัติทั้งทางตรงและทางอ้อม สำหรับทางอ้อม มีทัศนคติเป็นตัวกลางทำให้เกิดการปฏิบัติตามมา.....	26

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ประเทศไทยได้มีการดำเนินงานด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีพัฒนาการมาอย่างต่อเนื่อง โดยรัฐบาลได้เล็งเห็นถึงความสำคัญของเรื่องนี้ และได้มีการประกาศนโยบาย “แรงงานปลอดภัยและสุขภาพอนามัยที่ดี” เป็นวาระแห่งชาติ อันมีเป้าหมายหลักเพื่อลดอัตราการประสพอันตรายและการเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงาน ทั้งนี้ได้มีการจัดทำแผนแม่บทแห่งชาติด้านความปลอดภัย ฯ ซึ่งได้มีการกำหนดยุทธศาสตร์ และแผนปฏิบัติการต่าง ๆ ที่ต้องดำเนินการร่วมกับหน่วยที่เกี่ยวข้อง ทั้งภาครัฐ เอกชน นายจ้าง และลูกจ้าง ทั้งนี้ที่ผ่านมาได้มีการดำเนินโครงการ/ กิจกรรมต่าง ๆ ในการแก้ไขปัญหาอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ผู้ใช้แรงงานทุกสาขาอาชีพที่ถือเป็นทรัพยากรอันมีค่าต่อการพัฒนาประเทศ สามารถทำงานได้อย่างปลอดภัย มีสุขภาพร่างกายและจิตใจที่ดี

การดำเนินการดังกล่าว เป็นผลจากการพัฒนาทางเศรษฐกิจของประเทศในช่วงหลายทศวรรษที่ผ่านมา นำมาซึ่งการเติบโตขยายตัวของภาคอุตสาหกรรม โดยมีการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี วิธีการทำงาน กระบวนการผลิต และวัตถุดิบหลากหลายที่มีคุณสมบัติเป็นอันตราย ส่งผลให้แรงงานมีแนวโน้มมากยิ่งขึ้นที่จะได้รับผลกระทบต่อสุขภาพหรือความปลอดภัยต่อชีวิต รวมถึงความเสี่ยงต่อการประสพอุบัติเหตุจากการทำงาน ซึ่งทำให้เกิดการบาดเจ็บ เสียชีวิต ทูพพลภาพ เจ็บป่วยเรื้อรัง ตลอดจนเกิดความสูญเสียเชิงเศรษฐกิจอื่น ๆ ทั้งทางตรงและทางอ้อม งานความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อม อีกทั้งองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International labour organization) ถือว่างานความปลอดภัย ฯ เป็นหนึ่งในประเด็นหลักของการคุ้มครองดูแลแรงงานของแต่ละประเทศ โดยถือเป็นเรื่องสิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐาน จำเป็นที่ภาครัฐต้องมีการบริหารจัดการให้แรงงานทุกคนได้รับการคุ้มครองดูแลให้มีความปลอดภัย ฯ อย่างทั่วถึง มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล

ความปลอดภัยในการทำงานมีความสัมพันธ์กันกับทั้งลูกจ้าง นายจ้าง เพื่อนร่วมงาน และสังคมส่วนรวมของประเทศชาติ ซึ่งอาจเกี่ยวพันไปถึงบุคคลอื่น ๆ ที่อาจได้รับอันตรายจากความไม่ปลอดภัยจากการทำงานได้เช่นกัน ดังนั้น การควบคุม คุ้มครอง ความปลอดภัย จะต้องมิด้วบทกฎหมาย เพื่อบังคับใช้เพื่อความปลอดภัยในการทำงาน และผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย โดยมีเนื้อหาสาระเกี่ยวกับอาชีวอนามัยสอดคล้องอยู่ในกฎหมายหลายฉบับและมีหน่วยงาน องค์กรราชการ เป็นผู้รับผิดชอบ

กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับงานอาชีวอนามัยนั้น เริ่มตั้งแต่ต้นศตวรรษที่ 19 โดยประเทศอังกฤษ เริ่มใช้กฎหมายเกี่ยวกับโรงงาน ในการคุ้มครองผู้ประกอบการอาชีพ มาจนกระทั่งถึงศตวรรษที่ 21 กฎหมายก็ยังคงมีความสำคัญมากยิ่งขึ้นเรื่อยมา เนื่องจากยังมีการใช้สารที่มีอันตรายในขั้นตอน กระบวนการผลิตกันอยู่ตลอดเวลา ถึงแม้ว่าจะมีหน่วยงานกำหนดมาตรฐานการใช้สารอันตรายต่าง ๆ มีการปรับเปลี่ยนกระบวนการเพื่อเพิ่มความปลอดภัยแล้วก็ตาม ก็ยังคงมีอยู่ให้เห็นได้อีกจำนวน ไม่น้อย การที่จะทำให้สถานประกอบการหรือเจ้าของกิจการเห็นความสำคัญของความปลอดภัย ของสุขภาพทั้งคนงานและผู้อื่นนั้น จะต้องเกิดจากความร่วมมือของฝ่ายต่าง ๆ ในการทำความเข้าใจ และบังคับให้เกิดการตระหนักถึงความสำคัญของความปลอดภัยและการป้องกันอันตรายและสิ่งคุกคาม ที่มีอยู่ในสภาพแวดล้อมของการทำงานให้มากยิ่งขึ้น

ปัจจุบันประเทศไทยมีกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับเรื่องความปลอดภัยและอาชีวอนามัย อยู่หลายฉบับ เช่น กฎหมายคุ้มครองแรงงานทั่วไป, กฎหมายความปลอดภัยในการทำงาน, กฎหมาย วัตถุอันตรายและสิ่งแวดล้อม หรือกฎหมายโรงงาน และการสาธารณสุข เป็นต้น

ในส่วนของกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับอาชีวอนามัย เช่น กฎหมายเกี่ยวกับการจัดสภาพแวดล้อม ในการทำงาน, ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องความปลอดภัยในที่ทำงานเกี่ยวกับสภาพแวดล้อม (สารเคมี), ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องความปลอดภัยในการทำงานเกี่ยวกับสารเคมีอันตราย, ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องกำหนดสวัสดิการเกี่ยวกับสุขภาพอนามัยสำหรับลูกจ้าง, ประกาศ กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม เรื่อง กำหนดชนิดของโรค ซึ่งเกิดขึ้นตามลักษณะหรือสภาพ ของงาน หรือเนื่องจากการทำงาน, ประกาศกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม เรื่องหลักเกณฑ์ การวินิจฉัยและการประเมินการสูญเสียสมรรถภาพของผู้ป่วยหรือบาดเจ็บด้วยโรคจากการทำงาน เพื่อให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน, แพทย์และพยาบาลในสถานประกอบการ, กฎหมายเกี่ยวกับคณะกรรมการ ที่ทำหน้าที่ดูแลความปลอดภัยและกำหนดนโยบาย อาชีวอนามัยและสิ่งแวดล้อมในการทำงาน และประกาศกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม เรื่องคณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานในโรงงานอุตสาหกรรม มีเจตนารมณ์ของกฎหมาย

กฎหมายที่เกี่ยวข้องสนับสนุนงานด้านอาชีวอนามัยได้มีการกำหนดขึ้นใช้เพื่อดูแลสุขภาพ ผู้ประกอบการอาชีพอย่างครบถ้วนในแต่ละด้าน ในการที่จะใช้กฎหมายดังกล่าวให้ได้รับความสำเร็จนั้น จะต้องเกิดขึ้นจากความร่วมมือกันของทุกหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง บุคลากรที่มีส่วนเกี่ยวข้องจะต้อง มีการปฏิบัติอย่างเคร่งครัด รวมทั้งการสร้างตระหนักถึงความปลอดภัยสูงสุดให้เกิดเป็นสำนึก ที่ดีที่ทุกฝ่ายเต็มใจนำไปใช้ปฏิบัติ ทั้งผู้ประกอบการ ลูกจ้าง ผู้เกี่ยวข้องทุกภาคส่วน จึงจะประสบ ผลสำเร็จได้ มิใช่ว่าจะมีกฎหมายไว้เพื่อการบังคับใช้เท่านั้น

ในส่วนของบริษัทประกอบรถยนต์แห่งนี้ ซึ่งเป็นบริษัทร่วมทุนระหว่างภาคเอกชนของสหรัฐอเมริกาและภาคเอกชนของประเทศญี่ปุ่น เป็นโรงงานผลิตรถยนต์ที่มีขนาดใหญ่และทันสมัยที่สุดแห่งหนึ่งในภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ ซึ่งผลิตและส่งออกรถกระบะ (1 คัน) และรถยนต์นั่ง (รถเก๋ง) ทั้งรถยนต์สำเร็จรูป (CBU) และชิ้นส่วนประกอบรถยนต์ (CKD) ออกไปมากกว่า 130 ประเทศทั่วโลก และนับตั้งแต่ พ.ศ. 2540 เป็นต้นมา บริษัท ฯ ได้สร้างงานทั้งทางตรงและทางอ้อมกว่า 13,500 ตำแหน่งให้แก่คนไทย

บริษัทผู้ประกอบรถยนต์รายนี้ได้นำจุดแข็งของบริษัทแม่ของทั้งสองประเทศมาผสมผสานรวมกันในการทำงานจนกลายเป็นผู้สร้างมาตรฐานใหม่ให้กับอุตสาหกรรมผลิตรถยนต์ในภูมิภาคอาเซียน บนพื้นฐานของการยึดมั่นในคุณภาพการผลิตและการดำเนินการตามมาตรฐานและระเบียบปฏิบัติ ซึ่งเป็นที่ยอมรับในระดับสากล นอกเหนือจากความสำเร็จในเชิงธุรกิจแล้ว บริษัทและพนักงานยังมีส่วนร่วมในการพัฒนาสังคมและชุมชน โดยรอบ รวมทั้งโครงการเพื่อสังคมต่าง ๆ ตั้งแต่การบริจาคเพื่อสนับสนุนการจัดซื้ออุปกรณ์การศึกษาไปจนถึงอาสาสมัครบรรเทาทุกข์ในภาวะวิกฤติและการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมอีกด้วย

บริษัทแห่งนี้มีพนักงานรวมประมาณ 5,000 คน ประกอบด้วยวิศวกร ช่างเทคนิค และช่างประกอบรถยนต์ที่มีความชำนาญสูง ทั้งนี้ การส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาบุคลากร รวมถึงการอบรมด้านความปลอดภัยในการทำงานให้แก่พนักงานอย่างต่อเนื่อง ทำให้บริษัท ฯ ได้รับรางวัลมากมาย เช่น รางวัลความปลอดภัยดีเด่นระดับจังหวัด ปี พ.ศ. 2543, รางวัลสถานประกอบการดีเด่น ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน 5 ปี ซ้อน ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2547-2551 และพฤศจิกายน พ.ศ. 2548, รางวัลชนะเลิศระดับทองในการประกวด 5 ส แห่งประเทศไทย, พฤษภาคม พ.ศ. 2552 การรับรองมาตรฐานการบริหารจัดการด้านเอสดี และวันโรคในสถานประกอบการ ASO-T Thailand แพลทินัม (ระดับยอดเยี่ยม) โดยกระทรวงแรงงานและสมาคมแนวร่วมภาคธุรกิจไทยด้านภัยเอสดี และในปี พ.ศ. 2553 รางวัลสถานประกอบการดีเด่น ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานระดับประเทศที่ได้รับอีกครั้ง นั่นก็แสดงให้เห็นว่า บริษัทตระหนักและให้ความสำคัญกับพนักงานในด้านความปลอดภัยเป็นอย่างมาก และทางฝ่ายบริหารเองก็ได้เข้มงวดต่อการปฏิบัติตามกฎความปลอดภัยที่อ้างอิงมาจากข้อกำหนดของกฎหมายตั้งแต่เริ่มเปิดกิจการจนถึงปัจจุบัน

แต่ก็ยังมีการบาดเจ็บจากการทำงานอยู่บ้าง ถึงแม้ว่าจะไม่มีอุบัติเหตุถึงขั้นเสียชีวิต และถึงขั้นหยุดงานก็ตาม แต่ในมุมมองของการจัดการบริหารด้านความปลอดภัยนั้น ถือว่าโอกาสที่จะเกิดอุบัติเหตุร้ายแรงก็สามารถเกิดขึ้นได้ตลอด ถึงแม้ว่าบริษัทจะปฏิบัติตามมาตรฐานความปลอดภัยของกรมแรงงานและสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานอย่างเคร่งครัดก็ตาม ดังนั้น

ทางผู้ประกอบการการเองจึงต้องการให้พนักงานตระหนักถึงความปลอดภัยในการทำงานมากยิ่งขึ้น จึงจำเป็นต้องทราบว่าพนักงานมีความรู้ความเข้าใจมาตรฐานความปลอดภัยของกรมสวัสดิการ และคุ้มครองแรงงานมากน้อยเพียงใด ในส่วนด้านทัศนคติของพนักงานเองก็เช่นกันว่าพนักงานเอง มีทัศนคติอย่างไรกับมาตรฐานความปลอดภัยของภาครัฐที่กำหนดมาเป็นตัวบทกฎหมายและพฤติกรรม ที่พนักงานแสดงออกมานั้นเป็นอย่างไร จึงจะทำให้บริษัทสามารถกำหนดทิศทางการบริหารจัดการ ด้านความปลอดภัยและการปฏิบัติตามมาตรฐานความปลอดภัยของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความรู้ของพนักงาน บริษัทประกอบรถยนต์แห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง เกี่ยวกับมาตรฐานความปลอดภัยในการทำงาน
2. เพื่อศึกษาระดับทัศนคติของพนักงาน บริษัทประกอบรถยนต์แห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง เกี่ยวกับมาตรฐานความปลอดภัยในการทำงาน
3. เพื่อศึกษาระดับพฤติกรรมของพนักงาน บริษัทประกอบรถยนต์แห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง เกี่ยวกับมาตรฐานความปลอดภัยในการทำงาน
4. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความรู้ ทัศนคติ และพฤติกรรมของพนักงาน บริษัทประกอบรถยนต์แห่งหนึ่งในจังหวัดระยองเกี่ยวกับมาตรฐานความปลอดภัยในการทำงาน

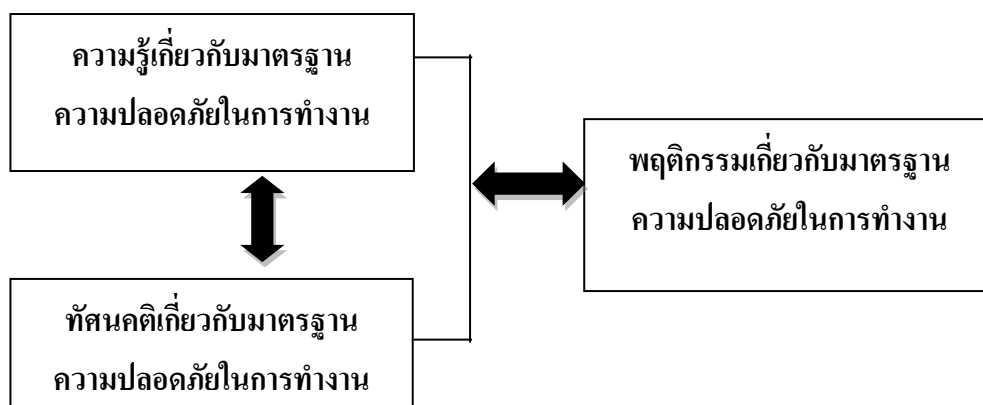
สมมติฐานการวิจัย

1. ความรู้มีความสัมพันธ์กับทัศนคติเกี่ยวกับมาตรฐานความปลอดภัยในการทำงาน
2. ความรู้มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมเกี่ยวกับมาตรฐานความปลอดภัยในการทำงาน
3. ทัศนคติมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมเกี่ยวกับมาตรฐานความปลอดภัยในการทำงาน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

แนวคิดในการศึกษาครั้งนี้ นำแนวคิดเกี่ยวกับความสัมพันธ์ในการเกิดพฤติกรรม การปฏิบัติ ของ Schwartz (1975) และทบทวนการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ดังกล่าวมาใช้เป็น กรอบแนวคิดในการศึกษา กล่าวคือ พฤติกรรมการปฏิบัติได้รับผลจากความรู้และทัศนคติการเรียนรู้ ก่อให้เกิดทัศนคติที่ดีและไม่ดี ส่งผลต่อพฤติกรรม การปฏิบัติในทางที่ดีและไม่ดีเช่นกัน การที่ความรู้ และทัศนคติมีผลต่อกัน ส่งผลต่อพฤติกรรม การแสดงพฤติกรรมของมนุษย์ ดังนั้น พฤติกรรม ด้านการปฏิบัติงานเกี่ยวกับความปลอดภัย จึงเป็นผลมาจากการมีความรู้เกี่ยวกับการทำงานอย่างไร

ให้ปลอดภัย และเกิดจากทัศนคติด้านความปลอดภัยในการทำงาน หากพนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัทประกอบรถยนต์แห่งนี้ มีความรู้ในเรื่องความปลอดภัยในการทำงานก็จะส่งผลให้พนักงานมีทัศนคติที่ดีในด้านความปลอดภัยในการทำงาน และมีผลโดยตรงต่อพฤติกรรมด้านความปลอดภัยในการทำงานที่ดี จึงเสนอกรอบแนวคิดดังรูปภาพต่อไปนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อทราบถึงระดับความรู้ของพนักงานบริษัทประกอบรถยนต์แห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง ที่มีต่อมาตรฐานความปลอดภัยในการทำงานของบริษัทประกอบรถยนต์แห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง
2. เพื่อทราบถึงทัศนคติของพนักงานบริษัทประกอบรถยนต์แห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง ที่มีต่อมาตรฐานความปลอดภัยในการทำงานของบริษัทประกอบรถยนต์แห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง
3. ผลการศึกษาที่ได้จากการวิจัยนั้น สามารถเป็นข้อมูลเบื้องต้น ไปบริหารจัดการปรับปรุงเกี่ยวกับการทำงานให้ปลอดภัยของพนักงานให้กับผู้บริหารของบริษัทประกอบรถยนต์แห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง และเป็นมาตรฐานการทำงานให้ปลอดภัยอย่างไรในอนาคต

ขอบเขตการวิจัย

1. ขอบเขตเนื้อหา
การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยพื้นฐานของพนักงานระดับปฏิบัติการในสายการผลิตที่ส่งผลกระทบต่อมาตรฐานความปลอดภัยในการทำงานของบริษัทประกอบรถยนต์แห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง

สำหรับตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย ตัวแปรต้น คือ ความรู้ ทักษะ และพฤติกรรมเกี่ยวกับมาตรฐานความปลอดภัยในการทำงานของบริษัทประกอบรถยนต์แห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง ตัวแปรตาม คือ พฤติกรรมเกี่ยวกับมาตรฐานความปลอดภัยของบริษัทประกอบรถยนต์แห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง

2. ขอบเขตด้านประชากร

สำหรับการวิจัยครั้งนี้มีประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานระดับปฏิบัติการในส่วนของการผลิตของบริษัทประกอบรถยนต์แห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง ซึ่งมีจำนวน 2,850 คน

3. ขอบเขตด้านเวลา

ในการศึกษาเรื่องนี้ทำการวิจัยและการเก็บข้อมูลในช่วงได้ศึกษาในระหว่างวันที่ 1 กุมภาพันธ์-ถึงวันวันที่ 31 พฤษภาคม พ.ศ. 2559 รวมระยะเวลา 4 เดือน

นิยามศัพท์เฉพาะ

มาตรฐานความปลอดภัย หมายถึง กฎ ระเบียบ ของความปลอดภัยของ บริษัทประกอบรถยนต์แห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง

ความรู้ หมายถึง ข้อมูลที่ทำให้คนรู้และเกิดความเข้าใจ เกี่ยวกับข้อเท็จจริง (facts) ความจริง (truth) กฎเกณฑ์ และข้อมูลต่างๆ เกี่ยวกับกฎ ระเบียบ ของความปลอดภัยของ บริษัทประกอบรถยนต์แห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง

ทักษะ หมายถึง ความรู้ลึก ความคิดเห็นของพนักงาน ในการตัดสินใจว่าสิ่งใดดีหรือไม่ดี เกี่ยวกับกฎ ระเบียบ ของความปลอดภัยของ บริษัทประกอบรถยนต์แห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง

พฤติกรรม หมายถึง การกระทำหรือการตอบสนองของต่อสถานการณ์หนึ่งสถานการณ์ใด หรือสิ่งกระตุ้นต่างๆ เกี่ยวกับกฎ ระเบียบ ของความปลอดภัยของ บริษัทประกอบรถยนต์แห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง

พนักงานระดับปฏิบัติการ หมายถึง พนักงานฝ่ายผลิตของ บริษัทประกอบรถยนต์แห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยเรื่อง ความรู้ ทักษะ และพฤติกรรมที่มีต่อมาตรฐานความปลอดภัยในการทำงานของบริษัทประกอบรถยนต์แห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง ผู้วิจัยในนำแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มาเป็นแนวทางในการศึกษาวิจัย โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความรู้
2. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับทักษะ
3. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับพฤติกรรม
4. ความสัมพันธ์ระหว่างความรู้ ทักษะ และพฤติกรรม
5. แนวคิดเกี่ยวกับมาตรฐานความปลอดภัยในการทำงาน
6. ประวัติความเป็นมาของบริษัทประกอบรถยนต์แห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง
7. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความรู้

ความหมายของความรู้

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2556 (ราชบัณฑิตยสถาน, 2556, หน้า 243) ความรู้ หมายถึง สิ่งที่ตั้งสมมาจากการศึกษาเล่าเรียน การค้นคว้า หรือประสบการณ์ รวมทั้งความสามารถเชิงปฏิบัติและทักษะ

ประภาเพ็ญ สุวรรณ (2526, หน้า 16) กล่าวว่า “ความรู้” เป็นพฤติกรรมขั้นต้นที่ผู้เรียนเพียงแต่จำได้ โดยการนึกได้ หรือโดยการมองเห็น หรือได้ยิน จำได้ ความรู้ขั้นนี้ ได้แก่ ความรู้เกี่ยวกับคำจำกัดความ ความหมาย ข้อเท็จจริง ทฤษฎี รูปแบบ กฎ โครงสร้าง และวิธีการแก้ปัญหาเหล่านี้

วิชัย วงษ์ใหญ่ (2523, หน้า 130) กล่าวว่า “ความรู้” เป็นพฤติกรรมเบื้องต้นที่ผู้เรียนสามารถจดจำได้หรือระลึกได้ โดยการมองเห็น ได้ยินความรู้ ในที่นี้คือ ข้อเท็จจริงกฎเกณฑ์ คำจำกัดความ เป็นต้น

ภักติกา ต่างใจเย็น (2551, หน้า 25) ความรู้ หมายถึง การรู้ในข้อเท็จจริง ทฤษฎี เหตุการณ์ หรือสิ่งต่าง ๆ ที่ได้จากการศึกษา ค้นคว้า สังเกต ประสบการณ์ ต้องอาศัยระยะเวลาที่สามารถที่จะวัดระดับความรู้ได้

มาลินี จุฑะรพ (2541, หน้า 55) การเรียนรู้เป็นกระบวนการของการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม อันเนื่องมาจากประสบการณ์ที่แต่ละบุคคลได้รับมา ผลของการเรียนรู้จะก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมใน 3 ด้าน คือ

1. ความรู้ (Knowledge) เช่น ความคิด ความเข้าใจ และความจำในเนื้อหาสาระต่าง ๆ เป็นต้น

2. ทักษะ (Skill) เช่น การพูด การกระทำ และการเคลื่อนไหวต่าง ๆ เป็นต้น

3. ความรู้สึก (Affective) เช่น เจตคติ จริยธรรม และค่านิยม เป็นต้น

ความรู้ หมายถึง สิ่งที่สั่งสมกันมาตั้งแต่อดีตจากการที่ได้ศึกษาเล่าเรียน การค้นคว้า การสังเกต รวมทั้งประสบการณ์ที่ได้รับมา ความสามารถและทักษะต่าง ๆ หรือจากสื่อ (เทคโนโลยี) ต่าง ๆ ประกอบกับการเรียนรู้ หมายถึง เข้าใจความหมายของสิ่งใดสิ่งหนึ่งโดยประสบการณ์

กิริติ ยศยิ่งยง (2549, หน้า 3) ความรู้เป็นทรัพย์สินที่จับต้องไม่ได้ แต่เป็นสิ่งที่มีความสำคัญสำหรับองค์กร องค์กรจึงจำเป็นที่จะต้องพัฒนาความรู้ให้โดดเด่น อันเป็นต้นทุนที่สำคัญขององค์กร เพื่อความได้เปรียบเชิงการแข่งขัน และเพื่อเพิ่มคุณค่าในการพัฒนาผลิตภัณฑ์และบริการใหม่ ๆ เพื่อตอบสนองความต้องการและความพึงพอใจของผู้ใช้บริการ ตัวอย่างเช่น ความรู้ที่เกิดขึ้นมานานแล้ว หรืออาจจะเรียกว่า ภูมิปัญญา หรือที่เรามักจะคุ้นหูกับคำว่า ภูมิปัญญาชาวบ้าน คือ ความรู้ที่มีได้เกิดมาจากแต่ผู้มีการศึกษาสูง ๆ เท่านั้น แต่ยังสามารถถูกผลิตขึ้นมาจากบุคคลธรรมดาทั่วไปหรือที่เรียกว่าชาวบ้าน ความรู้ที่ได้จากภูมิปัญญาชาวบ้านก็มิได้มีคุณค่าที่ยิ่งหย่อนไปกว่าภูมิปัญญาของนักวิชาการ และสังคมยุคปัจจุบันได้เชิดชูว่าภูมิปัญญาชาวบ้านเป็นความรู้ที่มีคุณค่ายิ่ง เพราะความรู้ที่ถูกผลิตออกมา มิได้มาจากตัวหนังสือในตำราหรือการวิจัยในห้องทดลอง หากแต่เกิดมาจากประสบการณ์ที่ถูกสั่งสมลงฝังลึกลงถูกสืบทอดกันมาหลายชั่วอายุคน ภูมิปัญญาเหล่านี้ได้เคลือบแฝงไว้ด้วยวัฒนธรรมทางสังคมอีกมากมาย ซึ่งความรู้ใหม่ ๆ ทางวิทยาศาสตร์มักมองข้ามและเป็นการยากที่จะใช้เทคโนโลยีหรือความรู้ใด ๆ มาผลิตความรู้อันเป็นภูมิปัญญาเหล่านั้นได้ในเวลาอันสั้น

กรณีคนัย วิทยานุการุณ (2551, หน้า 8) ความหมายและนิยามของความรู้ ความรู้เป็นความคิดของแต่ละบุคคลที่ผ่านกระบวนการคิด วิเคราะห์ และสังเคราะห์จนเกิดความเข้าใจ และนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการสรุปและตัดสินใจตามสถานการณ์ต่าง ๆ

นุราชัย ศิริมหาสาคร (2550, หน้า 24) ความรู้ คือ สารสนเทศที่ผ่านกระบวนการคิด เปรียบเทียบ เชื่อมโยงกับความรู้อื่น จนเกิดความเข้าใจ สามารถนำไปใช้ประโยชน์ในเรื่องใดเรื่องหนึ่งได้

น้ำทิพย์ วิภาวิน (2547, หน้า 10) ให้นิยามความรู้ตามแนวคิดของแมคคาร์ทีว่าความรู้เป็นความคิดและการกระทำที่ได้รับการยอมรับโดยคนกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งของสังคม

อักษร สวัสดิ์ (2542, หน้า 26-28) ได้ให้ความหมายของความรู้ตามแนวคิดของเบนจามิน บลูม (Benjamin S. Bloom) ไว้ว่า ความรู้ หมายถึง เรื่องที่เกี่ยวกับการระลึกถึงสิ่งเฉพาะวิธีการและกระบวนการต่าง ๆ รวมถึงแบบกระบวนของโครงการวัตถุประสงค์ในด้านความรู้ โดยเน้นในเรื่องของกระบวนการทางจิตวิทยาของความจำ อันเป็นกระบวนการที่เชื่อมโยงเกี่ยวกับการจัดระเบียบ โดยตามแนวคิดของบลูมและคณะได้แจกแจงรายละเอียดของความรู้แต่ละระดับไว้ดังนี้

1. ความรู้ (Knowledge) หมายถึง การเรียนรู้ที่เน้นถึงการจำและการระลึกได้ถึงความคิด วัตถุ และปรากฏการณ์ต่าง ๆ ซึ่งเป็นความจำที่เริ่มจากสิ่งง่าย ๆ ที่เป็นอิสระแก่กัน ไปจนถึงความจำในสิ่งที่ยากซับซ้อนและมีความสัมพันธ์ระหว่างกัน
2. ความเข้าใจหรือความคิดรวบยอด (Comprehension) เป็นความสามารถทางสติปัญญาในการขยายความรู้ความจำให้กว้างออกไปจากเดิมอย่างสมเหตุสมผล การแสดงพฤติกรรมเมื่อเผชิญกับสื่อ ความหมายและความสามารถในการแปลความหมาย การสรุปหรือการขยายความสิ่งใดสิ่งหนึ่ง
3. การนำไปปรับใช้ (Application) เป็นความสามารถในการนำความรู้ (Knowledge) ความเข้าใจหรือความคิดรวบยอด (Comprehension) ในเรื่องใด ๆ ที่มีอยู่เดิมไปแก้ไขปัญหาที่แปลกใหม่ของเรื่องนั้น โดยการใช้ความรู้ต่าง ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งวิธีการกับความคิดรวบยอดมาผสมผสานกับความสามารถในการแปลความหมาย
4. การวิเคราะห์ (Analysis) เป็นความสามารถและทักษะที่สูงกว่าความเข้าใจและการนำไปปรับใช้ โดยมีลักษณะเป็นการแยกแยะสิ่งที่จะพิจารณาออกเป็นส่วนย่อยที่มีความสัมพันธ์กัน รวมทั้งการสืบค้นความสัมพันธ์ของส่วนต่าง ๆ เพื่อคว่าส่วนประกอบปลีกย่อยนั้นสามารถเข้ากันได้หรือไม่ อันจะช่วยให้เกิดความเข้าใจต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใดอย่างแท้จริง
5. การสังเคราะห์ (Synthesis) เป็นความสามารถในการรวบรวมส่วนประกอบย่อย ๆ หรือส่วนใหญ่ ๆ เข้าด้วยกัน เพื่อให้เป็นเรื่องราวอันหนึ่งอันเดียวกัน การสังเคราะห์จะมีลักษณะของการเป็นกระบวนการรวบรวมเนื้อหาสาระของเรื่องต่าง ๆ เข้าไว้ด้วยกัน เพื่อสร้างรูปแบบหรือโครงสร้างที่ยังไม่ชัดเจนขึ้นมาก่อน อันเป็นกระบวนการที่ต้องอาศัยความคิดสร้างสรรค์ภายในขอบเขตของสิ่งที่กำหนดให้
6. การประเมินผล (Evaluation) เป็นความสามารถในการตัดสินใจเกี่ยวกับความคิด ค่านิยม ผลงาน คำตอบ วิธีการ และเนื้อหาสาระ เพื่อวัตถุประสงค์บางอย่าง โดยมีกำหนดเกณฑ์ (Criteria) เป็นฐานในการพิจารณาตัดสินใจ การประเมินผลจัดได้ว่าเป็นขั้นตอนที่สูงสุดของพุทธิลักษณะ

(Characteristics of cognitive domain) ที่ต้องใช้ความรู้ความเข้าใจ การนำไปปรับใช้ การวิเคราะห์ และการสังเคราะห์เข้ามาพิจารณาประกอบกัน เพื่อทำการประเมินผลสิ่งหนึ่งสิ่งใด

มาโนช เวชพันธ์ (2532, หน้า 15-16) ให้นิยามความรู้ตามแนวคิดของฮอสเปอร์ไว้ว่า ความรู้ นับเป็นขั้นแรกของพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับความสามารถในการจดจำ ซึ่งอาจจะโดยการนึกได้ มองเห็น ได้ยิน หรือได้ฟัง ที่ก่อให้เกิดความเข้าใจ การนำความรู้ไปใช้ในการวิเคราะห์ การสังเคราะห์ การประเมินผล ซึ่งเป็นขั้นตอนที่ได้ใช้ความคิดและความสามารถทางสมองมากขึ้นเป็นลำดับ

ประเภทของความรู้

Jenson and Meckling (2001, p. 17) แบ่งความรู้ ออกตามลักษณะการใช้และพิจารณาถึงมูลค่าในการถ่ายโอนความรู้เป็น 2 ประเภท สรุปได้ดังนี้

1. ความรู้ที่เป็นความรู้เฉพาะ (Specific knowledge) คือ ความรู้ที่มีค่าใช้จ่าย หรือราคาสูง ในการถ่ายโอนไปยังบุคคลอื่น
2. ความรู้ทั่วไป (General knowledge) คือ ความรู้ที่มีราคาไม่แพง หรือมีค่าใช้จ่ายไม่สูง ในการถ่ายโอนไปยังบุคคลอื่น

สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ (2547, หน้า 17) ได้แบ่งความรู้ ออกเป็น 3 ประเภท โดยสามารถสรุปได้ดังนี้

1. ความรู้เฉพาะบุคคล (Individual knowledge) เป็นความรู้ที่อยู่ในตัวพนักงานแต่ละคน ที่เป็นความรู้ในตัวของแต่ละคนที่ได้รับรู้ได้เพียงแต่บุคคลนั้น ๆ เท่านั้น
2. ความรู้ขององค์กร (Organizational knowledge) เป็นความรู้ที่ได้จากการแลกเปลี่ยน เรียนรู้ระหว่างพนักงานที่อยู่ในกลุ่ม หรือฝ่ายต่าง ๆ ในองค์กรหนึ่ง ๆ ทำให้เกิดเป็นความรู้โดยรวมขององค์กร สามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการทำงานในองค์กรได้มากขึ้น
3. ความรู้ที่เป็นโครงสร้าง (Structural knowledge) เป็นความรู้ที่เกิดจากการสร้าง หรือการต่อยอดองค์ความรู้ผ่านกระบวนการ คู่มือ และจรรยาบรรณต่าง ๆ ในองค์กร

Camp Da (1976, p. 25) แบ่งความรู้ ออกเป็น 2 ประเภท สรุปได้ดังนี้

1. ความรู้ทางสังคม (Social knowledge) หรือความรู้สาธารณะ (Policy knowledge) เป็นความรู้ที่รวบรวมโดยระบบสังคม ซึ่งสามารถเข้าถึงได้อย่างอิสระและเท่าเทียมกันของสมาชิกที่อยู่ในสังคมนั้น ๆ ผ่านการเก็บบันทึกและรวบรวม
2. ความรู้ส่วนบุคคล (Personal knowledge) หรือความรู้ส่วนตัว (Individual knowledge) คือ ความรู้ที่อยู่ภายในจิตใจของบุคคล และสามารถเข้าใจ หรือรับรู้ได้เพียงบุคคลนั้น หรือโดยผ่านบุคคลคนนั้นเท่านั้น เช่น การถามคำถามบุคคลนั้นโดยตรง

วงจรหรือกระบวนการของความรู้

บุญดี บุญญาภิจ (2547, หน้า 54) กระบวนการจัดการความรู้ มีอยู่ด้วยกัน 7 ขั้นตอน เป็นกระบวนการหนึ่งที่จะช่วยให้องค์กรสามารถสร้างและจัดการความรู้ทั้งที่มี

1. การค้นหาความรู้ (Knowledge identification) เป็นการค้นหาว่าองค์กรมีความรู้อะไรบ้าง รูปแบบใด อยู่ที่ใคร และความรู้อะไรบ้างที่องค์กรจำเป็นต้องมี ซึ่งทำให้องค์กรทราบว่าขาดความรู้อะไรบ้าง หรืออีกนัยหนึ่งก็คือ “รู้เรา” นั่นเอง

2. การสร้างและแสวงหาความรู้ (Knowledge creation and acquisition) จากแผนที่ความรู้ องค์กรจะทราบว่ามีความรู้ที่จำเป็นต้องมีอยู่หรือไม่ ไม่เป็นที่มารวมไว้เพื่อจัดทำให้เนื้อหาเหมาะสม และตรงกับความต้องการของผู้ใช้

3. การจัดความรู้ให้เป็นระบบ (Knowledge organization) และจัดเก็บความรู้ประเภทต่าง ๆ เพื่อให้การเก็บรวบรวม การค้นหา การนำมาใช้ทำได้ง่ายและรวดเร็ว

4. การประมวลและกลั่นกรองความรู้ (Knowledge codification and refinement) นอกจากการจัดทำสารบัญความรู้ให้อยู่อย่างเป็นระบบแล้ว องค์กรยังต้องประมวลความรู้ให้อยู่ในรูปแบบและภาษาที่เข้าใจง่ายและใช้ได้ง่ายอีกด้วย

5. การเข้าถึงความรู้ (Knowledge access) ความรู้ที่ได้มานั้นจะไร้ค่าถ้าไม่ถูกนำมาเผยแพร่ เพื่อให้ผู้อื่นใช้ประโยชน์ได้ ดังนั้น องค์กรจะต้องมีวิธีการในการจัดเก็บและกระจายความรู้ ทั้งความรู้ประเภท Explicit และ Tacit

6. การแบ่งปันความรู้ (Knowledge sharing) การจัดทำเอกสาร จัดทำฐานความรู้ รวมทั้ง การทำสมุดหน้าเหลือง โดยนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้จะช่วยให้เข้าถึงความรู้ได้ง่ายและรวดเร็วขึ้น

7. การเรียนรู้ (Learning) วัตถุประสงค์ที่สำคัญสุดในการจัดการความรู้ คือ การเรียนรู้ของบุคลากรและนำความรู้นั้นไปใช้ประโยชน์ในการตัดสินใจแก้ไขปัญหาและปรับปรุงองค์กร หากว่าองค์กรมีการกำหนด การรวบรวม คัดเลือก ถ่ายทอด และแบ่งปัน ความรู้เพียงใดก็ตาม หากบุคลากรไม่ได้เรียนรู้และนำไปใช้ประโยชน์ก็เป็นการสูญเปล่าของเวลาและทรัพยากรที่ใช้

สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ (2547, หน้า 13-14) ได้ให้ความหมายของความรู้ตามแนวคิดของฮิเดโอะ ทามาซากิ (Hideo Tamazaki) ไว้ว่า ความรู้ฝังแน่น (Tacit knowledge) และความรู้ที่แจ้งชัด (Explicit knowledge) ทั้ง 2 ประเภทนี้ สามารถเปลี่ยนสถานะระหว่างกันได้ตลอดเวลา ขึ้นอยู่กับสถานการณ์ ซึ่งจะทำให้เกิดความรู้ใหม่ ๆ โดยผ่านกระบวนการที่เรียกว่า Knowledge spirit หรือ SECI model คือ

1. รูปแบบการแบ่งปันและการสร้างความรู้ฝังแน่นของผู้สื่อสารปฏิสัมพันธ์ระหว่างกัน มาเป็นความรู้ของตนเอง (Socialization) โดยการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์โดยตรง เช่น การเรียนรู้เทคนิคใหม่ ๆ เกี่ยวกับการขาย เป็นต้น
2. รูปแบบการสร้างและการแบ่งปันความรู้จากสิ่งที่มีและเผยแพร่ออกมาเป็นลายลักษณ์อักษร (Externalization) เป็นการแปลงจากความรู้ฝังแน่น (Tacit knowledge) เป็นความรู้ที่แจ้งชัด (Explicit knowledge) เช่น เมื่อได้เรียนรู้เทคนิคใหม่ ๆ เกี่ยวกับการขายแล้วก็นำมาเขียนเป็นลายลักษณ์อักษรหรือรายงานต่าง ๆ เพื่อเผยแพร่ เป็นต้น
3. รูปแบบของการแปลงความรู้ เพื่อสร้างความรู้ใหม่ (Combination) เป็นการแปลงความรู้ที่แจ้งชัด (Explicit knowledge) โดยรวบรวมความรู้ประเภทความรู้ที่แจ้งชัด (Explicit knowledge) ที่เรียนรู้มาสร้างเป็นความรู้ประเภทความรู้ที่แจ้งชัด (Explicit knowledge) ใหม่ ๆ เช่น ศึกษาข้อมูลเพิ่มเติมเกี่ยวกับเทคนิคการขายจากตำราต่าง ๆ ที่มีอยู่อย่างหลากหลายแล้วสรุปและเผยแพร่เป็นเทคนิคการขายรูปแบบใหม่ ซึ่งเกิดจากการรวบรวมความรู้จากแหล่งต่าง ๆ และความรู้ของตนเอง
4. รูปแบบของการนำความรู้ที่เรียนมาไปปฏิบัติ (Internalization) เป็นการแปลงความรู้ที่ชัดแจ้ง (Explicit knowledge) มาเป็นความรู้ที่ฝังแน่น (Tacit knowledge) ซึ่งมักจะเกิดจากการนำความรู้ที่เรียนมาไปปฏิบัติ เช่น ศึกษาเทคนิคการขายจากตำราหรือคู่มือต่าง ๆ ที่มีอยู่แล้วนำไปปรับใช้ในการทำงานของตนเองจนกลายเป็นความรู้ฝังแน่น (Tacit knowledge) ของตนเองในที่สุด และเมื่อเกิดความรู้แล้วก็นำไปแลกเปลี่ยนกับบุคคลอื่น ๆ ทำให้เกิดกระบวนการ Socialization ต่อไป

การวัดความรู้

วีระวัฒน์ ภูกันดาน (2553, หน้า 10-11 อ้างถึงใน บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์, 2551, หน้า 284-285) ได้แบ่งแบบทดสอบความรู้เป็น 3 ประเภท ได้แก่

1. แบบทดสอบวัดความเรียง (Essay test) เป็นแบบที่กำหนดคำถามให้และผู้ตอบจะต้องเรียบเรียงคำตอบเอง ผู้ตอบจะต้องเรียบเรียงความรู้ ความเข้าใจ และความคิดเห็นแล้วเขียนคำตอบเองตามที่ถนัด ในการวิจัยไม่นิยมใช้ เนื่องจากใช้เวลามาก เว้นแต่ใช้เป็นแบบสัมภาษณ์หรือสำรวจเบื้องต้น
2. แบบทดสอบแบบตอบสั้น (Short answer test) เป็นแบบที่กำหนดคำถามให้และกำหนดให้ตอบสั้น ๆ ผู้ตอบต้องหาคำตอบเองเหมือนกับความเรียง แบ่งเป็น 3 ชนิด
 - 2.1 แบบข้อคำถามสมบูรณ์ (Completion) รูปแบบการถามจะใช้ประโยคที่มีเนื้อหาสมบูรณ์ แต่ให้ตอบสั้น ๆ เพียงคำเดียวหรือวลีเดียว
 - 2.2 แบบข้อคำถามไม่สมบูรณ์ (Incompletion) รูปแบบคำถามใช้ประโยคไม่สมบูรณ์ และเว้นช่องให้เติมคำหรือวลีจะทำให้ประโยคสมบูรณ์

2.3 แบบเติมคำที่มีความสัมพันธ์ รูปแบบนี้จะตั้งคำถามด้วยประโยคหลักแล้วตามด้วยคำหรือข้อความย่อย ๆ เว้นไว้ให้ผู้ตอบที่สัมพันธ์เกี่ยวข้องกับคำหรือข้อความย่อยที่กำหนดไว้

3. แบบทดสอบแบบเลือกตอบ (Multiple choice items) เป็นแบบที่กำหนดให้ทั้งคำถามและคำตอบ ผู้ตอบจะต้องเลือกตอบตามคำตอบที่กำหนด นิยมใช้ในการรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัย เนื่องจากใช้เวลาในการตอบน้อย การตรวจและการวิเคราะห์ทำได้ง่ายและสะดวก มีหลายรูปแบบ ได้แก่

3.1 แบบสองตัวเลือก มีลักษณะเป็นแบบถูกผิดเป็นหลัก ใช้ถามข้อเท็จจริงและวัดความรู้ในระดับความจำ ในการสร้างคำตอบจะต้องถูกหรือจริง ส่วนข้อคำถามต้องชัดเจนไม่มีประโยคปฏิเสธ ให้ใช้ประโยคสั้น มีเนื้อความเดียว เว้นแต่คำถามในลักษณะเหตุผล แบบนี้นิยมใช้ในการสัมภาษณ์หรือใช้ส่งให้ประชาชนที่มีระดับการศึกษาน้อยตอบ

3.2 แบบหลายตัวเลือก เป็นแบบที่กำหนดคำตอบให้มากกว่า 2 คำตอบ ซึ่งมีตั้งแต่ 3-5 คำตอบ โดยทั่วไปนิยม 4 คำตอบ ผู้ตอบเลือกคำตอบได้เพียงคำตอบเดียว ในการสร้างข้อคำถามต้องชัดเจน มีเนื้อความเดียว แต่ละข้อคำถามเป็นอิสระกัน เพื่อหลีกเลี่ยงการแนะนำคำตอบในข้ออื่น คำถามไม่ควรใช้ประโยคปฏิเสธ ควรใช้ประโยคบอกเล่าที่สมบูรณ์ ส่วนคำตอบที่กำหนดนั้น คำตอบทั้งหมดในข้อเดียวกันต้องเป็นเรื่องเดียวกัน มีโอกาสถูกพอ ๆ กัน สั้นยาวพอ ๆ กัน และจะต้องเป็นอิสระกัน อย่าให้ถูกผิดทับซ้อนกันจะทำให้ตอบลำบาก

โดยสรุปแล้ว ความรู้ไม่ได้เป็นเพียงข้อมูลที่ทำให้คนรู้และเกิดความเข้าใจเท่านั้น แต่ยังถูกนำไปใช้ในการตัดสินใจหรือแก้ไขปัญหาต่าง ๆ และยังหมายถึง การรับรู้ข้อเท็จจริง (Facts) ความจริง (Truth) กฎเกณฑ์และข้อมูลต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจากการศึกษาจากการสังเกตหรือจากประสบการณ์ทางธรรมชาติ (Natural setting) คือ เรียนรู้จากสภาพธรรมชาติที่อยู่ใกล้ ๆ ตัว และการเรียนรู้จากสังคม

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับทัศนคติ

ความหมายของทัศนคติ

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2552 (ราชบัณฑิตยสถาน, 2525, หน้า 393) ได้ให้ความหมายของทัศนคติไว้ว่า ทัศนคติ หมายถึง แนวความคิดเห็น

ประภาเพ็ญ สุวรรณ (2520, หน้า 3) ได้กล่าวว่า ทัศนคติเป็นความคิดเห็น ซึ่งมีอารมณ์เป็นส่วนประกอบ เป็นส่วนที่พร้อมจะมีปฏิริยาเฉพาะอย่างต่อสถานการณ์ภายนอก

นวลศิริ เปาโรหิตย์ (2527, หน้า 131) กล่าวว่า ทัศนคติเป็นผลรวมของความเข้าใจ ความรู้สึกและแนวโน้มในการตอบโต้ของเราต่อบุคคล วัตถุ หรือเรื่องราวทั้งปวง

Allport (1967) ได้ให้ความหมายของทัศนคติไว้ว่า ทัศนคติ คือ สภาวะความพร้อมทางจิต ซึ่งเกิดจากประสบการณ์และมีอิทธิพลโดยตรงต่อการตอบสนองของบุคคลที่มีต่อวัตถุและสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องดูบ (Doob, 1967) ได้ให้คำจำกัดความว่า ทัศนคติ คือ การตอบสนองที่มีความหมายทางสังคมของบุคคลหนึ่ง ซึ่งเป็นการตอบสนองที่เกิดจากแรงขับภายในของแต่ละบุคคลที่มีต่อสิ่งเร้ารูปแบบต่าง ๆ อันเป็นผลทำให้บุคคลนั้นแสดงพฤติกรรมออกมาในภายหลัง

Thurstone (1974) ได้กล่าวไว้ว่า ทัศนคติเป็นผลรวมของมนุษย์เกี่ยวกับความรู้สึก อคติ ความกลัวที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง

Ajzen (1988) ได้ให้ความหมายของทัศนคติไว้ว่า ทัศนคติ คือ อารมณ์ ความรู้สึกชอบหรือไม่ชอบที่ตอบสนองต่อวัตถุ บุคคล สถาบัน หรือเหตุการณ์

องค์ประกอบ จากผู้ที่ให้ความหมายของนักการศึกษาและนักจิตวิทยาที่กล่าวถึงมานั้น ย่อมแสดงให้เห็นว่าองค์ประกอบที่สำคัญของทัศนคตินั้น ล้วนแล้วมาจากด้านจิตใจในเชิงสติปัญญา และในเชิงการกระทำ

ประเภทของทัศนคติ

ชวนะ ภวภานนท์ (ม.ป.ป. อ้างถึงใน ทศพร ชัดประเสริฐ, 2554, หน้า 11) ได้กล่าวว่า บุคคลสามารถแสดงทัศนคติออกได้ 3 ประเภท คือ

1. ทัศนคติเชิงบวก เป็นทัศนคติที่ชักนำให้บุคคลแสดงออกมีความรู้สึกอารมณ์จากสภาพจิตใจในด้านดีต่อบุคคลอื่นหรือเรื่องราวใดเรื่องราวหนึ่ง ทั้งหน่วยงาน องค์การ สถาบัน และการดำเนินกิจการขององค์การและอื่น ๆ ทัศนคติเชิงบวก (Positive attitude) ทำให้การปฏิบัติออกมาในทางบวก (Act positively)

2. ทัศนคติเชิงลบ เป็นทัศนคติที่สร้างความรู้สึกเป็นไปในทางเสื่อมเสีย ไม่ได้ได้รับความเชื่อหรือไว้วางใจ อาจมีความเคลือบแคลง ระแวงสงสัย รวมทั้งเกลียดชังต่อบุคคลใดบุคคลหนึ่ง เรื่องราวหรือปัญหาใดปัญหาหนึ่ง หรือหน่วยงาน องค์การ สถาบัน และการดำเนินการขององค์การและอื่น ๆ ทัศนคติเชิงลบ (Negative attitude) ทำให้การปฏิบัติออกมาในเชิงลบ (Act negative)

3. ทัศนคติที่บุคคลไม่แสดงความคิดเห็น เป็นเรื่องเป็นราว หรือปัญหาใดปัญหาหนึ่งหรือต่อบุคคล หน่วยงาน สถาบัน องค์การ และอื่น ๆ โดยสิ้นเชิง

ทัศนคติทั้ง 3 ประเภทนี้ บุคคลอาจจะมีเพียงประเภทเดียวหรือหลายประเภทรวมกันได้ ขึ้นอยู่กับความมั่นคงในรูปของความเชื่อ ความรู้สึกนึกคิด หรือค่านิยมอื่น ๆ ที่มีต่อบุคคล สิ่งของการกระทำ หรือสถานการณ์ เป็นต้น

ทัศนคติกับค่านิยม

กมลรัตน์ หล้าสุวรรณ (2527) ได้ให้ความหมายของค่านิยมไว้ว่า ค่านิยม คือ ความรู้สึก ความคิดของบุคคลที่ใช้กฎเกณฑ์ของสังคม จริยธรรม หรือความเห็นของคนส่วนใหญ่ในสังคม เป็นเกณฑ์ จึงมีการตัดสินว่าสิ่งใดดี หรือสิ่งใดไม่ดีในสังคม โดยมีความรู้สึกว่าสิ่งที่ดี คือ สิ่งที่ดี ในสังคมส่วนใหญ่เห็นว่าดี ดังนั้น ถ้าไม่ปฏิบัติตามข้อตกลงก็จะกลายเป็นสิ่งไม่ดี หรือคนไม่ดี ของสังคม

เมื่อเปรียบเทียบค่านิยมกับทัศนคติ นวลศิริ เปาโรหิตย์ (2527) ได้กล่าวถึงค่านิยมไว้ว่า ค่านิยมมักจะใช้สำหรับเป็นเครื่องตัดสิน หรือเป็นมาตรฐานในการตัดสินใจที่จะทำให้บุคคลพัฒนา ทัศนคติหรือความเชื่อขึ้นมา

ทัศนคติกับความคิดเห็น บางครั้งเราอาจพบว่า มีผู้ใช้คำว่าทัศนคติกับความคิดเห็น ในความหมายเดียวกัน ซึ่งจริง ๆ แล้ว เป็นการใช้ที่ไม่ถูกต้อง

คำว่า “ความคิดเห็น” เฮอร์สโตน (Thurstone, 1974) ได้ให้ความหมายในแง่ของการวัด ทัศนคติไว้ว่า เป็นการแสดงทัศนคติออกมาปรากฏให้ผู้อื่นทราบโดยใช้ภาษาเป็นสื่อ ในขณะที่ทัศนคติ เป็นผลรวมทั้งหมดของมนุษย์เกี่ยวกับความรู้สึก อคติ และความกลัวที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง

ลักษณะสำคัญของทัศนคติ

Doob, 1947; Chein, 1948; Hovland et al., 1953; Sherif and Sherif, 1956; Shaw and Wright, 1956; Krech et al., 1962; McDavid and Harari (1969 อ้างถึงใน จิระวัฒน์ วงศ์สวัสดิวัฒน์, 2538) ได้รวบรวมลักษณะที่สำคัญของทัศนคติไว้ดังนี้

1. ทัศนคติเป็นสิ่งที่เกิดจากการเรียนรู้ หรือเกิดจากการสะสมประสบการณ์ของแต่ละบุคคล ไม่ใช่สิ่งที่มีติดตัวมาแต่กำเนิด

2. ทัศนคติมีคุณลักษณะของการประเมิน (Evaluative nature) ทัศนคติเกิดจากการประเมิน ความคิดหรือความเชื่อที่บุคคลมีอยู่เกี่ยวกับสิ่งของบุคคลอื่น หรือเหตุการณ์ ซึ่งจะเป็นสื่อกลาง ทำให้เกิดปฏิกิริยาตอบสนองคุณลักษณะของทัศนคติ ในด้านการประเมินนี้ Fishbein and Ajzen (1975) เน้นว่าเป็นคุณลักษณะที่สำคัญที่สุดที่ทำให้ทัศนคติแตกต่างกันอย่างแท้จริงจากแรงผลักดัน ภายใต้อื่น ๆ เช่น นิสัย แรงขับ หรือแรงจูงใจ

3. ทัศนคติมีคุณภาพและความเข้ม (Quality and intensity) คุณภาพและความเข้มของทัศนคติ จะเป็นสิ่งที่บอกถึงความแตกต่างของทัศนคติที่แต่ละคนมีต่อสิ่งต่าง ๆ คุณภาพของทัศนคติ เป็นสิ่งที่ได้จากการประเมิน เมื่อบุคคลประเมินทัศนคติที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งก็อาจมีทัศนคติทางบวก (ความรู้สึกชอบ) หรือทัศนคติทางลบ (ความรู้สึกไม่ชอบ) ต่อสิ่งนั้น

4. ทักษะที่มีความคงทนไม่เปลี่ยนแปลงง่าย (Permanence) เนื่องจากทัศนคติเกิดจากการสะสมประสบการณ์ และผ่านกระบวนการเรียนรู้มามาก
5. ทักษะต้องมีที่หมาย (Attitude object) ที่หมายเหล่านี้ เช่น คน วัตถุ สิ่งของ สถานที่ หรือเหตุการณ์ เป็นต้น
6. ทักษะมีลักษณะความสัมพันธ์ ทักษะแสดงความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับวัตถุ สิ่งของ บุคคลอื่น หรือสถานการณ์

การก่อตัวของทัศนคติ (The formation of attitudes)

Krech, Crutchfield and Ballachy (1948 อ้างถึงใน เมธัส ไชยศิลป์, 2553, หน้า 18)

ได้ให้ความเห็นว่า ทัศนคติอาจเกิดขึ้นจากหลาย ๆ ปัจจัย เช่น เกิดจากการจูงใจทางร่างกาย (Biological motivations) ที่สามารถตอบสนองความต้องการของตนไม่ได้ บุคคลก็จะมีทัศนคติไม่ดีต่อสิ่งนั้น เกิดจากข่าวสารข้อมูล (Information) ที่บุคคลได้รับ ทำให้บุคคลนั้นเก็บข้อมูลข่าวสารนั้นไปคิดและสร้างเป็นทัศนคติขึ้นมาได้ ฉะนั้น บางคนจึงอาจเกิดทัศนคติไม่ดีต่อผู้อื่น หรือเกิดจากการเข้าไปเป็นสมาชิก หรือสังกัดกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง (Group affiliation) เพราะเมื่อบุคคลอยู่ในสังคมย่อมจะปรับทัศนคติและปฏิบัติตนคล้ายตามบรรทัดฐาน (Norm) ของกลุ่ม เพื่อให้ตนเองที่ยอมรับของกลุ่ม หากทัศนคตินั้นไม่ขัดแย้งกับทัศนคติของตนมากเกินไป และการก่อตัวของทัศนคติที่เกิดจากบุคลิกภาพ (Personality) เช่น ผู้ที่มีบุคลิกภาพสมบุรณ์มักมองผู้อื่นในแง่ดี ส่วนผู้ปรับตัวยากจะมีทัศนคติในทางตรงกันข้าม เป็นต้น

นอกจากนี้ Likert (n.d. อ้างถึงใน เมธัส ไชยศิลป์, 2553, หน้า 18) ได้ศึกษาการเกิดทัศนคติของตนเอง ซึ่งเป็นผลการศึกษาที่เน้นถึงการเกิดทัศนคติตามหลักวิชาการด้านการสื่อสาร โดยเฉพาะ โดยได้สรุปข้อศึกษาไว้ว่า ทัศนคติเป็นสิ่งที่เกิดจากความรู้ (Learning) รับรู้ (Perception) จากแหล่งทัศนคติ (Source of attitude) ต่าง ๆ ที่มีอยู่มากมาย และทำให้คนเกิดทัศนคติที่สำคัญ คือ ประสบการณ์เฉพาะอย่าง (Specific experience) เมื่อบุคคลมีประสบการณ์เฉพาะอย่างก็จะทำให้เกิดทัศนคติต่อสิ่งนั้น ไปตามทิศทางที่มีประสบการณ์มาก่อน

การเปลี่ยนแปลงของทัศนคติ

ทัศนคติของบุคคลสามารถถูกทำให้เปลี่ยนแปลงได้หลายวิธี อาจจะโดยวิธีที่บุคคลได้รับข่าวสาร ซึ่งมาจากบุคคลอื่น ๆ หรือสื่อมวลชน ข่าวสารที่ได้รับจะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงองค์ประกอบของทัศนคติด้านการเรียนรู้ เป็นที่เชื่อกันว่าถ้าองค์ประกอบส่วนใดส่วนหนึ่งเปลี่ยนแปลงองค์ประกอบด้านอื่น ๆ จะมีแนวโน้มที่จะเปลี่ยนแปลงด้วยเช่นกัน เช่น ถ้าองค์ประกอบการรับข่าวสารเปลี่ยนแปลงก็มีแนวโน้มที่จะทำให้องค์ประกอบด้านทัศนคติและพฤติกรรมที่แสดงออกเปลี่ยนแปลงไปด้วย

Kelman (1967 อ้างถึงใน ทศพร ชัดประเสริฐ, 2554, หน้า 13) ได้อธิบายถึงการเปลี่ยนแปลงทัศนคติ โดยมีความเชื่อว่าทัศนคติอย่างเดียวกันอาจเกิดในตัวบุคคลด้วยวิธีที่ต่างกัน จากความคิดนี้ Herbert C. Kelman ได้แบ่งกระบวนการเปลี่ยนแปลงทัศนคติ ออกเป็น 3 ประการ คือ

1. การยินยอม (Compliance)

การยินยอมจะเกิดได้เมื่อบุคคลยอมรับสิ่งที่มีอิทธิพลต่อตัวเขาและมุ่งหวังจะได้รับ ความพอใจจากบุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่มีอิทธิพลนั้น การที่บุคคลยอมกระทำตามสิ่งที่อยากให้เขา กระทำนั้น ไม่ใช่เพราะบุคคลเห็นด้วยกับสิ่งนั้น แต่เป็นเพราะเขาคาดหวังว่าจะได้รับรางวัล หรือการยอมรับจากผู้อื่นในการเห็นด้วยและกระทำตาม ดังนั้น ความพอใจที่ได้รับจากการยอมกระทำ ตามนั้น เป็นผลมาจากอิทธิพลทางสังคมหรืออิทธิพลของสิ่งที่ก่อให้เกิดการยอมรับนั้น กล่าวได้ว่าการยอมกระทำตามนี้เป็นกระบวนการเปลี่ยนแปลงทัศนคติ ซึ่งจะมีพลังผลักดันให้บุคคลยอม กระทำตามมากหรือน้อย ขึ้นอยู่กับจำนวนหรือความรุนแรงของรางวัลและการลงโทษ

2. การเลียนแบบ (Identification)

การเลียนแบบเกิดขึ้นเมื่อบุคคลยอมรับสิ่งเร้าหรือสิ่งกระตุ้น ซึ่งการยอมรับนี้เป็นผลมา จากการที่บุคคลต้องการจะสร้างความสัมพันธ์ที่ดี จากการเลียนแบบนี้ทัศนคติของบุคคลจะเปลี่ยนไป มากหรือน้อยขึ้นอยู่กับสิ่งเร้า จะมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับพลัง (Power) ของผู้ส่งสาร บุคคลจะเชื่อ ในสิ่งที่ตัวเองเลียนแบบ แต่ไม่รวมถึงเนื้อหาและรายละเอียดในการเลียนแบบ

3. ความต้องการที่อยากจะเปลี่ยน (Internalization)

เป็นกระบวนการที่เกิดขึ้นเมื่อบุคคลยอมรับสิ่งที่มีอิทธิพลเหนือกว่า ซึ่งตรงกับความต้องการ ภายในและค่านิยมของเขา พฤติกรรมที่เปลี่ยนไปในลักษณะนี้จะสอดคล้องกับค่านิยมที่บุคคลมีอยู่เดิม ความพึงพอใจที่ได้จะขึ้นอยู่กับเนื้อหาของรายละเอียดของพฤติกรรมนั้น ๆ การเปลี่ยนแปลงดังกล่าว ถ้าความคิด ความรู้สึก และพฤติกรรมถูกกระทบ ไม่ว่าจะในระดับใดก็ตาม จะมีผลต่อการเปลี่ยน ทัศนคติทั้งสิ้น

ทัศนคติ มี 2 ชนิด คือ

3.1 การเปลี่ยนแปลงไปในทางเดียวกัน หมายถึง ทัศนคติของบุคคลที่เป็นไปในทางบวก ก็จะเพิ่มมากขึ้นในทางบวกด้วย และทัศนคติที่เป็นไปในทางลบก็จะเพิ่มมากขึ้นในทางลบด้วย

3.2 การเปลี่ยนแปลงไปคนละทาง หมายถึง การเปลี่ยนทัศนคติเดิมของบุคคล ที่เป็นไปในทางบวกก็จะลดลงไปในทางลบ และถ้าเป็นไปในทางลบก็จะกลับเป็นไปในทางบวก เมื่อพิจารณาแหล่งที่มาของทัศนคติแล้ว จะเห็นว่า องค์ประกอบสำคัญที่เชื่อมโยงให้บุคคลเกิดทัศนคติ ต่อสิ่งต่าง ๆ ก็คือการสื่อสาร ทั้งนี้เพราะไม่ว่าทัศนคติจะเกิดจากประสบการณ์เฉพาะอย่าง

การสื่อสารกับผู้อื่น สิ่งที่เป็นแบบอย่างหรือความเกี่ยวข้องกับสถาบันก็มักจะมีการสื่อสารแทรกอยู่เสมอ กล่าวได้ว่าการสื่อสารเป็นกิจกรรมที่สำคัญอย่างมากที่มีผลทำให้บุคคลเกิดทัศนคติต่อสิ่งต่าง ๆ

การวัดทัศนคติ

ในทางจิตวิทยา การวัดทัศนคติเป็นสิ่งที่มีความสำคัญและเป็นประโยชน์อย่างมาก ต่อการดำเนินชีวิตของคน เพราะการรู้ถึงทัศนคติของบุคคลหรือกลุ่มคนที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งว่าเป็นไปในทิศทางใด และมีความเข้มมากน้อยแค่ไหน ย่อมจะทำให้ผู้ที่เกี่ยวข้องสามารถทำนายพฤติกรรม ที่อาจจะเกิดขึ้นของบุคคลนั้นได้ และสามารถวางแผนดำเนินการอย่างใดอย่างหนึ่งกับบุคคล หรือกลุ่มคนนั้น ได้อย่างถูกต้องและมีประสิทธิภาพ

การวัดทัศนคติ เป็นสิ่งที่ได้รับความสนใจมานานในกลุ่มนักจิตวิทยาสังคมชาวอเมริกัน การศึกษาวิจัย การพัฒนาวิธีการทางสถิติ และวิธีการวัดทางจิตวิทยา เป็นผลทำให้เกิดความก้าวหน้า อย่างรวดเร็วในการศึกษาเรื่องทัศนคติ รวมทั้งความสำเร็จในการวัดทัศนคติ (Allport, 1967)

การวัดทัศนคติโดยดูจากพฤติกรรมที่แสดงออกหรือผลจากการตอบสนองเป็นสิ่งที่ทำได้ แต่ก็อาจไม่เสมอไป บางครั้งในการแสดงพฤติกรรม เช่น คำพูดและการกระทำอาจไม่สอดคล้องกัน ดังที่ เฮนเนอตัน, มอร์ริส และพิทซกิบบอน ได้ยกกรณีตัวอย่างมาอธิบายไว้ดังนี้

“มีเด็กชายคนหนึ่งชื่อวิลเลียม (William) เมื่อถามวิลเลียมเกี่ยวกับ โรงเรียน วิลเลียมตอบว่า เขาไม่เคยสนใจโรงเรียน โรงเรียนเป็นสถานที่ที่น่าเบื่อ เขาอยากอยู่บ้านมากกว่าไปโรงเรียน แต่เมื่อสังเกตและติดตามพฤติกรรมของวิลเลียมขณะอยู่ที่โรงเรียน กลับพบว่า วิลเลียมเป็นเด็ก ที่เรียนเก่ง มีผลการเรียนก้าวหน้า ทำงานที่ได้รับมอบหมายเสร็จทุกครั้ง และมีความสัมพันธ์ที่ดี กับครูอาจารย์ ในกรณีนี้เราจะอธิบายหรือวัดทัศนคติของวิลเลียมอย่างไร จากคำพูดหรือการกระทำ”

การที่ทัศนคติและการแสดงออกทางพฤติกรรมไม่มีความสัมพันธ์กัน อาจเนื่องมาจากการวัดที่ไม่ตรงจุด Fishbein and Ajzen (1975) ได้อธิบายไว้ว่า ทัศนคติสามารถทำนายถึงพฤติกรรม ได้ โดยในการวัดทัศนคติ ควรวัดทัศนคติต่อพฤติกรรมที่จะแสดงต่อสิ่งนั้น ไม่ใช่วัดทัศนคติต่อสิ่ง นั้นโดยตรง เมื่อมีการวัดที่ตรงจุดยิ่งขึ้น ทัศนคติก็จะสามารถทำนายพฤติกรรมหรือการกระทำได้

แม้ว่าทัศนคติจะทำให้มนุษย์มีแนวโน้มที่จะตอบสนองทางพฤติกรรมตามที่ทัศนคติตั้งไว้ แต่ก็ไม่ใช่สิ่งตายตัว พฤติกรรมอาจไม่เป็นไปตามทัศนคติก็ได้ ทั้งนี้ย่อมขึ้นอยู่กับสถานการณ์ สิ่งแวดล้อม และการยึดถือทัศนคติของบุคคลนั่นเอง

สำหรับเทคนิควิธีที่ใช้วัดทัศนคติ นักจิตวิทยาได้พยายามศึกษาและพัฒนามาตั้งแต่ สมัยเริ่มต้นที่มีความสนใจในเรื่องนี้ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง วิธีหนึ่งที่เป็นที่รู้จักและถูกนำมาใช้อย่าง แพร่หลายก็คือ มาตรการวัดทัศนคติ (Oppenheim, 1966) แต่ความจริงแล้ว การวัดทัศนคติอาจทำได้ หลายวิธี ซึ่งจะขอยกมาเป็นตัวอย่างพอสังเขป ดังนี้

1. การสังเกต (Observation) เป็นวิธีการหนึ่งที่ใช้ศึกษาทัศนคติโดยใช้ประสาทหูและตา เป็นสำคัญ การสังเกตเป็นวิธีการศึกษาพฤติกรรมที่แสดงออกของบุคคลที่มีต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด แล้วนำข้อมูลที่สังเกตนั้นไปอนุมานว่า บุคคลนั้นมีทัศนคติต่อสิ่งนั้นอย่างไร (สก็ดส์ สุนทรเสณี, 2531 อ้างถึงใน จรรยา สิทธิपालวัฒน์, 2539)

2. การสัมภาษณ์ (Interview) เป็นวิธีการที่ผู้ศึกษาจะต้องออกไปสอบถามบุคคลนั้น ๆ ด้วยตนเอง โดยอาศัยการพูดคุย ผู้สัมภาษณ์จะต้องเตรียมวางแผนล่วงหน้าว่าจะสัมภาษณ์ในเรื่องใด เพื่อให้ได้ข้อมูลที่เป็นจริงมากที่สุด

ในการสัมภาษณ์นี้ Scott (1975) ได้ให้ความเห็นไว้ว่า เป็นการวัดทัศนคติ โดยอาศัย การตอบสนองทางคำพูด (Verbal responses) และเป็นวิธีวัดที่ถูกลำเอียงไปบ้าง เพราะมีความสะดวกและง่ายต่อการวัด เช่น การใช้คำถามปลายเปิด (Open-ended question) ผู้สัมภาษณ์ อาจตั้งคำถามว่า “คุณรู้สึกว่าการที่ท่านประธานาธิบดีกำลังดำเนินการอยู่เป็นอย่างไร” หรือ “คุณคิดว่าการเสียดายเป็นสิ่งที่ดีหรือไม่ เพราะอะไร”

3. แบบรายงานตนเอง (Self-report) เป็นวิธีการศึกษาโดยให้เล่าความรู้สึกที่มีต่อสิ่งนั้นว่า รู้สึกชอบหรือไม่ชอบ ดีหรือไม่ดี ซึ่งจะแตกต่างกันออกไปในแต่ละบุคคล วิธีการศึกษาทัศนคติ โดยใช้แบบรายงานตัวเองนี้ ถูกสร้างขึ้นในรูปแบบของเครื่องมือวัดที่เรียกว่า มาตรวัด (Scale) เช่น มาตรวัดทัศนคติของเทอร์สโตน (Thurstone) มาตรวัดทัศนคติของลิเคอร์ท (Likert) มาตรวัดทัศนคติของออสกู๊ด (Osgood) มาตรวัดความห่างทางสังคมของโบการ์ดัส (Bogardus) มาตรวัดความคงที่ของทัศนคติตามวิธีของกัตต์แมน (Guttman) และมาตรหน้ายิ้มสำหรับเด็ก (The smiling faces scales) เป็นต้น

หลักการสร้างมาตรวัดทัศนคติที่ดีนั้น Oppenheim (1966) ได้กล่าวเอาไว้ว่า ในการสร้างและประเมินเครื่องมือวัด จะต้องคำนึงถึงหลักที่สำคัญ ดังต่อไปนี้

3.1 ความเป็นเอกมิติ (Unidimensionality) มาตรวัดทัศนคติที่ดีจะต้องวัดในเรื่องเดียวกัน และข้อความหรือข้อคำถามที่นำมาใช้จะต้องมีความเป็นหนึ่งเดียว โดยสามารถตรวจสอบได้จากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของคะแนนที่ได้จากมาตรวัด ซึ่งในเรื่องนี้ ลิเคอร์ท (Likert, 1932 อ้างถึงใน อานาจ ไพบุษิต, 2539) ได้เสนอไว้ว่า คะแนนที่ได้จากข้อคำถาม 1 ข้อ ควรมีความสัมพันธ์กับคะแนนรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

3.2 ความเป็นเส้นตรง (Linearity) และการมีช่วงเท่ากัน (Equal intervals) มาตรวัดจะต้องอยู่ในรูปของความต่อเนื่องเป็นเส้นตรงที่สามารถจัดเรียงลำดับทัศนคติของผู้ตอบ และเป็นมาตรที่บอกความแตกต่างเป็นช่วง ๆ ได้ โดยแต่ละช่วงต้องมีความห่างเท่ากัน เพื่อกำหนดระดับทัศนคติของผู้ตอบ และสามารถนำมาเปรียบเทียบกันได้

3.3 ความเที่ยง (Reliability) เป็นความคงที่หรือความคงเส้นคงวาของการวัด ในการสร้างมาตรวัดทัศนคติ ยิ่งข้อคำถามมีจำนวนมากเท่าใด ความเที่ยงก็จะมีมากขึ้นเท่านั้น

3.4 ความตรง (Validity) มาตรวัดจะต้องวัดในสิ่งที่ต้องการวัดได้จริง โดยข้อคำถาม ที่นำมาใช้จะต้องมีความเป็นหนึ่งเดียว และมีความสัมพันธ์กันสูง

3.5 ความสามารถในการสร้างใหม่ (Reproducibility) เป็นการวิเคราะห์เนื้อหาสาระ ของข้อคำถามว่าสามารถจะสร้างสเกลใหม่ได้หรือไม่

4. เทคนิคการฉายออก (Projective techniques)

เป็นการวัดทัศนคติโดยการให้สร้างจินตนาการจากภาพ โดยใช้ภาพเป็นตัวกระตุ้นให้ บุคคลนั้นแสดงความคิดเห็นออกมา เพื่อสังเกตและวัดได้ว่าบุคคลนั้นมีความรู้สึกอย่างไร ซึ่งบุคคลนั้น จะแสดงออกตามประสบการณ์ของตนเอง และแต่ละคนจะมีลักษณะของการแสดงออกที่ไม่เหมือนกัน

5. การทำงานบางอย่างที่กำหนดให้

การวัดทัศนคติด้วยวิธีนี้ นักจิตวิทยาสังคมเชื่อว่า พฤติกรรมที่คน ๆ นั้นแสดงบางอย่าง ที่กำหนดให้นั้น เป็นผลมาจากความรู้สึกนึกคิดหรือทัศนคติของคน ๆ นั้นเอง โดยการวัดวิธีนี้ สอดคล้องกับงานวิจัยต่าง ๆ ที่ กมลรัตน์ หล้าสุวรรณ (2527) ได้รวบรวมไว้ งานวิจัยดังกล่าว ได้แก่

5.1 งานวิจัยของ Levine and Murphy, (1943) การศึกษาพบว่า บุคคลจะเรียนรู้ หรือจำสิ่งต่าง ๆ หรือเหตุการณ์ต่าง ๆ ได้จากทัศนคติที่เขามีต่อสิ่งนั้น ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัย ของ Jones and Kohler (1958)

5.2 งานวิจัยของ Hammond (1948) ได้ศึกษาพบว่า การตอบคำถามตามความเป็นจริง นั้น มันขึ้นอยู่กับทัศนคติของบุคคลนั้น ๆ

6. ปฏิกริยาการตอบสนองทางร่างกาย

จากหลักฐานการค้นพบจากการวิจัยของนักจิตวิทยาสังคมต่าง ๆ ที่ กมลรัตน์ หล้าสุวรรณ (2527) ได้รวบรวมไว้ ดังนี้

6.1 งานวิจัยของ Katz, Cadoret, Hughes and Abbey (1965) ได้ศึกษาพบว่า การตอบสนองต่อการช็อกไฟฟ้าและการเดินของหัวใจจะแสดงปฏิกริยาเพิ่มมากขึ้นกว่าระดับปกติ ถ้าบุคคลได้รับการยอมรับหรือการไม่ยอมรับมากกว่าเมื่อบุคคลอยู่ท่ามกลางระหว่างการยอมรับหรือไม่ยอมรับ

6.2 งานวิจัยของ Collins, Ellsworth and Helmreich (1967) ได้ศึกษาพบว่า การขยายของม่านตามีความสัมพันธ์กับทัศนคติด้านพลังของบุคคลที่มีต่อสิ่งเร้ามากกว่ามี ความสัมพันธ์กับทัศนคติด้านการประเมิน

ดังนั้น อาจสรุปได้ว่า การนำเทคนิควิธีวัดแบบต่างๆ มาใช้ จะต้องคำนึงถึงความสอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของการวัดเฉพาะอย่างด้วย

ประภาเพ็ญ สุวรรณ (2526, หน้า 5-6) กล่าวถึง ประโยชน์ของทัศนคติไว้ดังนี้

1. ช่วยทำให้เข้าใจสิ่งแวดล้อมรอบ ๆ ตัว โดยการจัดรูปหรือจัดระบบสิ่งของต่าง ๆ ที่อยู่รอบตัวเขา
2. ช่วยให้มีกรเข้าข้างตัวเอง (Self-esteem) โดยช่วยให้บุคคลหลีกเลี่ยงสิ่งที่ไม่ดีหรือปกปิดความจริงบางอย่าง ซึ่งนำความไม่พอใจมาสู่ตัวเอง
3. ช่วยในการปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมที่สลับซับซ้อน ซึ่งการมีปฏิริยาตอบโต้หรือการกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งออกไปนั้น ส่วนมากจะทำในสิ่งที่ตนนำความพอใจมาให้หรือเป็นบำเหน็จรางวัลจากสิ่งแวดล้อม
4. ช่วยให้บุคคลสามารถแสดงออกถึงค่านิยมของตนเอง ซึ่งแสดงว่าทัศนคตินั้น นำความพอใจมาให้บุคคลนั้น จะเห็นได้ว่า การวัดทัศนคติสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้อย่างกว้างขวาง โดยเฉพาะอย่างยิ่งทัศนคติเป็นเรื่องที่นักจิตวิทยาและนักการศึกษาต่าง ๆ ได้ให้ความสนใจอย่างยิ่ง เพราะทัศนคติดีมีอิทธิพลต่อการแสดงออกของพฤติกรรม

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับพฤติกรรม

ความหมายของพฤติกรรม

พฤติกรรม หมายถึง การกระทำหรืออาการที่แสดงออกทางกล้ามเนื้อความคิดและความรู้สึก เพื่อตอบสนองสิ่งเร้า (ราชบัณฑิตยสถาน, 2556, หน้า 332)

Wade and Tavris (1999, p. 245) อธิบายว่า พฤติกรรมคือการกระทำของคนเราที่สังเกตได้

Zimbardo and Gerrig (1999, p. 3) อธิบายว่า พฤติกรรมเป็นการกระทำของบุคคล เพื่อปรับตัวต่อสิ่งแวดล้อม ซึ่งเป็นพฤติกรรมที่สังเกตได้

Lahey (2001, p. 5) กล่าวว่า พฤติกรรมเป็นการประพฤติปฏิบัติของบุคคลที่สามารถสังเกตได้

ประภาเพ็ญ สุวรรณ (2526, หน้า 15) พฤติกรรม หมายถึง กิจกรรมทุกประเภทที่มนุษย์กระทำไม่ว่าสิ่งนั้นจะสังเกตได้หรือไม่ได้ เช่น การเดิน การพูด การคิด ความรู้สึก ความชอบ ความสนใจ

ประเทือง ภูมิภัทราคม (2540, อ้างถึงใน อรรถพงษ์ เพ็ชรสุวรรณ, 2552, หน้า 5)

ให้ความหมายไว้ว่า พฤติกรรม หมายถึง การกระทำการแสดงออกของบุคคลในสภาวะการณ์ใด สภาวะการณ์หนึ่งที่สามารถสังเกต ได้ยิน และวัดด้วยเครื่องมือที่เป็นปรนัยได้

พันธุทิพย์ งามสูตร (2540, หน้า 141) ให้ความหมายของพฤติกรรม หมายถึง ปฏิบัติหรือกิจกรรมของสิ่งมีชีวิต ซึ่งจะสังเกตได้หรือไม่ได้ก็ตาม ถ้าสิ่งมีชีวิตนั้นเป็นคนพฤติกรรมของคนที่หมายถึง ปฏิบัติต่าง ๆ ที่บุคคลแสดงออกมา อันมีทั้งพฤติกรรมภายใน (Covert behavior) และพฤติกรรมภายนอก (Overt behavior) ซึ่งในการศึกษาส่วนใหญ่จะสนใจศึกษาพฤติกรรมภายนอก เช่นเดียวกับการศึกษาพฤติกรรมสุขภาพจากคำจำกัดความดังกล่าว

ผู้วิจัยขอสรุปความหมายพฤติกรรม (Behavior) หมายถึง การกระทำหรือการตอบสนองของมนุษย์ต่อสถานการณ์หนึ่งสถานการณ์ใด หรือสิ่งกระตุ้นต่าง ๆ โดยการกระทำนั้นเป็นไปโดยมีจุดมุ่งหมายและเป็นไปอย่างใคร่ครวญมาแล้วหรืออย่างไม่รู้สึกรู้ตัว และไม่ว่าสิ่งมีชีวิตหรือบุคคลอื่นสามารถสังเกตการกระทำนั้นได้หรือไม่ก็ตาม

พฤติกรรมสุขภาพ (Health behavior) คือ กิจกรรมหรือการปฏิบัติใด ๆ ของปัจเจกบุคคล ที่กระทำไปเพื่อจุดประสงค์ ส่งเสริม ป้องกัน หรือบำรุงรักษาสุขภาพ โดยไม่คำนึงถึงสถานะสุขภาพที่ดำรงอยู่ หรือรับรู้ได้ ไม่ว่าพฤติกรรมนั้น ๆ จะสัมฤทธิ์ผลสมความมุ่งหมายหรือไม่ในที่สุด (กองสุขศึกษา กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ, 2546, หน้า 14-16)

สุรพงษ์ โสธนะเสถียร (2533, หน้า 123) กล่าวว่า พฤติกรรมเป็นการแสดงออกของบุคคล โดยมีพื้นฐานมาจากความรู้และทัศนคติของบุคคล การที่บุคคลมีพฤติกรรมที่แตกต่างกัน เนื่องมาจากการมีความรู้และทัศนคติที่แตกต่างกัน ความแตกต่างกันในการแปลความสารที่ตนเองได้รับ จึงก่อให้เกิดประสบการณ์ที่ต่างกัน อันมีผลกระทบต่อพฤติกรรมของบุคคล

การแบ่งประเภทพฤติกรรม

การแบ่งประเภทพฤติกรรมได้มีผู้ได้กล่าวถึงการแบ่งประเภทพฤติกรรมไว้ดังต่อไปนี้
ไพบูลย์ เทวรักษ์ (2523) (อ้างถึงใน ศิริพงษ์ ศรีสุขกาญจน์, 2553, หน้า 22-23) ได้กล่าวถึงการแบ่งพฤติกรรมไว้ดังนี้

1. พฤติกรรมภายนอก (Overt behavior) เช่น พฤติกรรมที่ผู้อื่นสามารถที่จะสังเกตได้โดยตรง (การสังเกตโดยตรงเป็นการสังเกตโดยผ่านประสาทสัมผัส) พฤติกรรมภายนอกยังแบ่งออกเป็น

1.1 พฤติกรรมที่สังเกตได้โดยตรง โดยไม่ต้องอาศัยเครื่องมือ เช่น พฤติกรรมการรับประทานอาหาร ร้องไห้ หัวเราะ อ้าปาก บางคนเรียกพฤติกรรมนี้ว่า พฤติกรรมโมลาร์ (Molar behavior)

1.2 พฤติกรรมที่สังเกตได้โดยต้องอาศัยเครื่องมือ เช่น การเต้นของหัวใจ การฟังเสียงหัวใจที่แพทย์ใช้ในการตรวจรักษา เรียกว่า Stethoscope พฤติกรรมการโกหก (เครื่องจับเท็จ จับการโกหกของผู้ต้องหา) บางคนเรียกพฤติกรรมนี้ว่า พฤติกรรมโมเลกุล (Molecular behavior)

2. พฤติกรรมภายใน (Cover behavior) ได้แก่ พฤติกรรมที่เกิดขึ้นภายในตัวของบุคคล จะโดยรู้สึกตัวหรือไม่รู้สึกตัวก็ได้ เป็นพฤติกรรมที่ผู้อื่นไม่สามารถสังเกตได้โดยตรง ถ้าหากว่าบุคคลที่เป็นเจ้าของพฤติกรรมนั้นไม่บอก (ด้วยภาษาพูด ภาษาเขียน และภาษาท่าทางอื่น ๆ) หรือไม่แสดง พฤติกรรมภายนอกออกมาให้ผู้อื่นสังเกต พฤติกรรมภายใน จึงเป็นเรื่องของประสบการณ์ส่วนบุคคลตนเองเท่านั้นที่รับรู้ ผู้อื่นไม่สามารถรับรู้ได้ เช่น พฤติกรรมภายในตัวเอง ได้แก่ ความคิด จินตนาการ ความฝัน และพฤติกรรมความรู้สึกตัวต่าง ๆ เช่น เพลีย เหนื่อย หิว เสียใจ ตื่นเต้น เนื่องจากพฤติกรรมภายในเป็นพฤติกรรมที่ผู้สังเกตไม่สามารถจะสังเกตโดยตรงได้ จึงต้องใช้การสังเกตทางอ้อม นั่นก็คือ ผู้ที่สังเกตต้องคอยสังเกตพฤติกรรมภายนอกหรือจัดสภาพแวดล้อมบางอย่างเพื่อกระตุ้นให้บุคคลที่เราสังเกตนั้นแสดงพฤติกรรมภายนอก เช่น การใช้แบบทดสอบ หรือแบบสอบถาม จากพฤติกรรมภายนอกที่สังเกตได้ ผู้สังเกตก็จะใช้เป็นข้อมูลในการอนุมานถึงพฤติกรรมภายใน พฤติกรรมภายในแบ่งออกเป็น 2 ชนิด คือ

2.1 พฤติกรรมภายในที่เกิดขึ้นโดยรู้สึกตัว เช่น การปวดฟัน โกรธ ตื่น หิว ฯลฯ พฤติกรรมเหล่านี้เกิดขึ้นจากผู้ที่เป็นเจ้าของพฤติกรรมรู้สึกตัวว่ามันเกิด แต่ถ้าบุคคลนั้นสามารถจะควบคุมความรู้สึกต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นได้ และไม่ต้องแสดงอาการหรือสัญญาณใดสัญญาณหนึ่งให้คนอื่นรับรู้ เช่น ถ้าเราปวดท้อง เราหนึ่งเฉย ไม่แสดงอาการอะไรออกมา จะทำให้ผู้อื่นสังเกตได้ว่าเราปวดท้อง คนอื่นก็ไม่รู้ว่าเราปวดท้อง ความปวดเกิดขึ้นเป็นประสบการณ์ที่เราคนเดียวเท่านั้นที่รับรู้ คนที่ไม่เคยปวดท้องมาก่อนก็คงไม่เข้าใจอย่างลึกซึ้งว่าอาการปวดท้องเป็นเช่นไร แม้คนที่เคยปวดท้องมาก่อน ระดับความปวด (ประสบการณ์เกี่ยวกับการรู้สึกปวด) ของแต่ละคนไม่เหมือนกัน ถ้าผู้สังเกตไม่มีเกณฑ์ที่ชัดเจนและรัดกุมพอในการสังเกตพฤติกรรมภายนอกที่คนปวดท้องสองคนแสดงอาการออกมาให้เห็น ผู้สังเกตคนนั้นก็ไม่สามารถที่จะตัดสินใจได้ว่าคนที่ปวดท้องสองคนนั้น ใครที่ปวดท้องมากกว่ากัน

2.2 พฤติกรรมภายในที่เกิดขึ้นโดยไม่รู้สึกตัว เป็นพฤติกรรมบางอย่างที่เกิดขึ้นภายใน โดยที่บางครั้งบุคคลไม่รู้สึกตัว แต่มีผลต่อพฤติกรรมภายนอกของบุคคลนั้น เช่น ความคิด ความสุข ความปรารถนา ความคาดหวัง ความกลัว เป็นต้น

องค์ประกอบของพฤติกรรม

ชูชัย สมितिไกร (2553, หน้า 9) ได้จำแนกองค์ประกอบของพฤติกรรมได้ 2 ประเภท คือ

1. พฤติกรรมภายนอก (Overt behavior) คือ การกระทำที่บุคคลอื่นสามารถสังเกตเห็นได้ และวัดได้ และอาจแสดงออกได้ทั้งในรูปแบบวจนภาษา (Verbal) และแบบอวจนภาษา (Nonverbal) เช่น การพูด การหัวเราะ การร้องไห้ การเดิน การซื้อสินค้า

2. พฤติกรรมภายใน (Covert behavior) คือ การกระทำที่เกิดขึ้นภายในตัวบุคคล ซึ่งบุคคลอื่นไม่สามารถสังเกตเห็นได้ เช่น ความรู้สึก ทศนคติ ความเชื่อ การรับรู้ การคิด สามารถวัดพฤติกรรมแบบนี้ได้ด้วยเครื่องมือทางจิตวิทยา เช่น แบบวัด แบบทดสอบ

การวัดพฤติกรรม-การวัดพฤติกรรมทักษะพิสัย (Psychomotor domain) เป็นการวัดความสามารถในการปฏิบัติงาน (Procedure) เป็นการวัดทักษะและเทคนิคในการปฏิบัติงาน วิธีการแก้ปัญหาขั้นตอนการทำงาน เป็นต้น และการวัดผลงาน (Product) เป็นการวัดผลงานที่ทำเสร็จเรียบร้อยแล้ว โดยมีเครื่องมือในการวัด (นพรัฐ จาปาเทศ, 2542, หน้า 6 อ้างถึงใน วรวิทย์ ดีเลิศ, 2548, หน้า 16-17) ดังนี้

1. แบบสำรวจรายการ (Checklist) เป็นแบบสำรวจรายการ ประกอบด้วยรายการที่แสดงขั้นตอนการปฏิบัติงาน กิจกรรมต่าง ๆ หรือพฤติกรรมที่ผู้สังเกตบันทึก เมื่อเห็นว่ารายการนั้น ๆ เกิดขึ้นหรือไม่ ซึ่งไม่ได้ช่วยพิจารณาคุณภาพหรือจำนวนครั้งของการกระทำที่เกิดขึ้น จึงควรนำไปใช้เฉพาะการเก็บข้อมูลของกระบวนการหรือวิธีการที่ได้แบ่งแยกการกระทำ การแสดงหรือการปฏิบัติต่าง ๆ ออกอย่างชัดเจน

2. มาตรการจัดอันดับคุณภาพ (Rating scales) เป็นเครื่องมือที่ใช้ประเมินค่าของสถานการณ์หรือคุณลักษณะต่าง ๆ กันได้มากกว่าแบบสำรวจรายการ แบ่งได้ ดังนี้

2.1 มาตรการจัดอันดับคุณภาพแบบพรรณนา (Descriptive rating scales) แบบนี้จะเขียนคำบรรยายบอกเป็นระดับของคุณลักษณะนั้น ๆ ไว้ว่าเป็นอย่างไร ระดับคุณลักษณะมักเขียนเป็นคำจำนวนที่ คือ 3, 5, 7 ระดับ เมื่อเลือกว่าคุณลักษณะของสิ่งนั้นตรงกับระดับใดก็บันทึกเครื่องหมายลงที่ระดับนั้น

2.2 มาตรการจัดอันดับคุณภาพแบบตัวเลข (Numerical rating scales) แบบนี้ใช้รหัสตัวเลขสำหรับวัดลักษณะต่าง ๆ ของแต่ละบุคคล รหัสจัดทำขึ้นแทนคำบรรยาย เช่น ให้ 1 หรือ 0 แทนสิ่งไม่เกิดขึ้นเลย 2 นาน ๆ จึงจะเกิด 3 เกิดขึ้นเป็นครั้งคราว 4 เกิดขึ้นบ่อย ๆ 5 เกิดขึ้นเป็นประจำ มาตรการจัดอันดับแทนตัวเลขจะมีประโยชน์เมื่อลักษณะต่าง ๆ หรือคุณภาพของสิ่งที่จะจัดอันดับสามารถแยกแยะขอบเขตจำนวนเป็นขั้น

ผู้วิจัยสรุปว่า พฤติกรรม (Behavior) คือ กริยาอาการที่แสดงออกหรือปฏิกิริยาโต้ตอบเมื่อเผชิญกับสิ่งเร้า (Stimulus) หรือสถานการณ์ต่าง ๆ อาการแสดงออกต่าง ๆ เหล่านั้น อาจเป็นการเคลื่อนไหวที่สังเกตได้หรือวัดได้ เช่น การเดิน การพูด การเขียน การคิด การเต้นของหัวใจ เป็นต้น ส่วนสิ่งเร้าที่มากกระทบแล้วก่อให้เกิดพฤติกรรมก็อาจจะเป็นสิ่งเร้าภายใน (Internal stimulus) และสิ่งเร้าภายนอก (External stimulus)

สิ่งเร้าภายใน ได้แก่ สิ่งเร้าที่เกิดจากความต้องการทางกายภาพ เช่น ความหิว ความกระหาย สิ่งเร้าภายในนี้จะมีอิทธิพลสูงสุดในการกระตุ้นเด็กให้แสดงพฤติกรรม และเมื่อเด็กเหล่านี้โตขึ้นในสังคม สิ่งเร้าภายในจะลดความสำคัญลง สิ่งเร้าภายนอกทางสังคมที่เด็กได้รับรู้ในสังคมจะมีอิทธิพลมากกว่าในการกำหนดว่าบุคคลควรแสดงพฤติกรรมอย่างไรต่อผู้อื่น

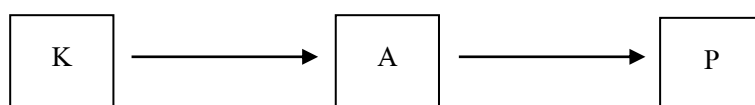
สิ่งเร้าภายนอก ได้แก่ สิ่งกระตุ้นต่าง ๆ สิ่งแวดล้อมทางสังคมที่สามารถสัมผัสได้ด้วยประสาททั้ง 5 คือ หู ตา คอ จมูก การสัมผัส

สิ่งเร้าที่มีอิทธิพลที่จะจูงใจให้บุคคลแสดงพฤติกรรม ได้แก่ สิ่งเร้าที่ทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจที่เรียกว่า การเสริมแรง (Reinforcement) ซึ่งแบ่งออกได้เป็น 2 ชนิด คือ การเสริมแรงทางบวก (Positive reinforcement) คือ สิ่งเร้าที่พอใจทำให้บุคคลมีการแสดงพฤติกรรมเพิ่มขึ้น เช่น คำชมเชย การยอมรับของเพื่อน ส่วนการเสริมแรงทางลบ (Negative reinforcement) คือ สิ่งเร้าที่ไม่พอใจหรือไม่พึงปรารถนา นำมาใช้เพื่อลดพฤติกรรมที่ไม่พึงปรารถนาให้น้อยลง เช่น การลงโทษเด็กเมื่อลืกลักขโมย การปรับเงินเมื่อผู้ขับขี่ยานพาหนะไม่ปฏิบัติตามกฎจราจร เป็นต้น

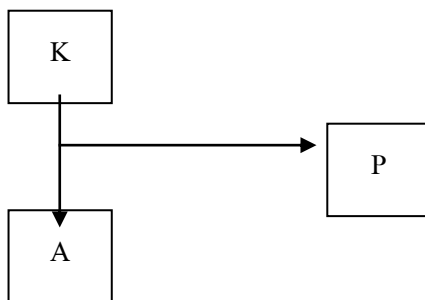
ความสัมพันธ์ระหว่างความรู้ ทักษะ และพฤติกรรม

การศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างความรู้ ทักษะ และพฤติกรรม สรุปได้ดังนี้ Schwartz (1975) ได้กล่าวถึงรูปแบบความสัมพันธ์ที่เกิดจากการเรียนรู้ 3 ด้าน คือ ความสัมพันธ์ระหว่างความรู้ ทักษะ และพฤติกรรม โดยสรุปได้เป็น 4 ลักษณะ ดังนี้

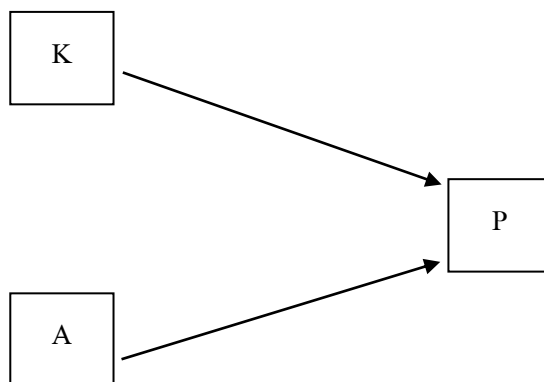
K คือ ความรู้ (Knowledge), A คือ ทักษะ (Attitude), P คือ พฤติกรรม (Behavior) หรือการปฏิบัติ (Practice)



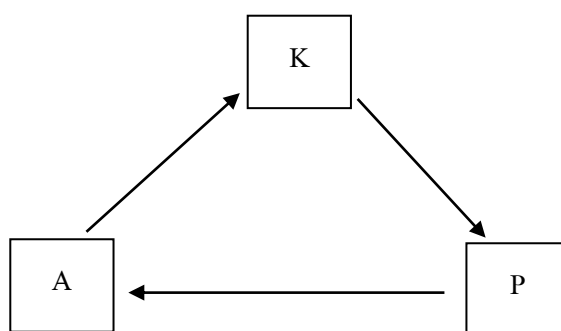
ภาพที่ 2 ลักษณะที่ 1 แสดงความรู้มีความสัมพันธ์กับทักษะ ซึ่งส่งผลให้เกิดการปฏิบัติ



ภาพที่ 3 ลักษณะที่ 2 แสดงความรู้และทัศนคติมีความสัมพันธ์กัน ทำให้เกิดการปฏิบัติตามมา



ภาพที่ 4 ลักษณะที่ 3 แสดงความรู้และทัศนคติต่างก็ทำให้เกิดการปฏิบัติได้โดยที่มีความรู้และทัศนคติไม่จำเป็นต้องมีความสัมพันธ์กัน



ภาพที่ 5 ลักษณะที่ 4 แสดงความรู้มีผลต่อการปฏิบัติทั้งทางตรงและทางอ้อม สำหรับทางอ้อมมีทัศนคติเป็นตัวกลางทำให้เกิดการปฏิบัติตามมา

จากรูปแบบความสัมพันธ์จะเห็นได้ว่า ความรู้ ทักษะ พฤติกรรมที่มีความสัมพันธ์ตามลักษณะที่ว่า ความรู้และทักษะมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันแล้ว จะมีผลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติตามมา

แนวคิดเกี่ยวกับมาตรฐานความปลอดภัยในการทำงาน

มาตรฐานที่ใช้อ้างอิง: ข้อกำหนดของกฎหมายกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับเรื่องของความปลอดภัยและอาชีวอนามัยดังนี้

1. พระราชบัญญัติแร่ พุทธศักราช 2510
2. ประกาศคณะปฏิวัติฉบับที่ 103 เรื่องการคุ้มครองแรงงาน พุทธศักราช 2515
3. พระราชบัญญัติประกันสังคม พุทธศักราช 2533
4. พระราชบัญญัติการสาธารณสุข พุทธศักราช 2535
5. พระราชบัญญัติโรงงาน พุทธศักราช 2535

5.1 กฎกระทรวงกำหนดมาตรฐานในการบริหารและการจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2549

5.2 กฎกระทรวงกำหนดมาตรฐานในการบริหารและการจัดการ ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน เกี่ยวกับเครื่องจักร ปั่นจั่น และหม้อน้ำ พ.ศ. 2552

5.3 ประกาศกระทรวงสาธารณสุข (ฉบับที่ 19) พ.ศ. 2553 เรื่อง กำหนดชื่อหรือประเภทของสถานที่สาธารณะที่ให้มีการคุ้มครองสุขภาพของผู้ไม่สูบบุหรี่

5.4 พระราชบัญญัติ ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554

5.5 ประกาศกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เรื่อง สัญลักษณ์เตือนอันตราย เครื่องหมายเกี่ยวกับความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน และข้อความแสดงสิทธิและหน้าที่ของนายจ้างและลูกจ้าง พ.ศ. 2554 ภายใต้อำนาจพระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554

ข้อกำหนด

เพื่อเป็นการสนับสนุนเรื่องความปลอดภัยสำหรับพนักงานและป้องกันทรัพย์สิน กฎและระเบียบต่าง ๆ จึงได้กำหนดขึ้นตามความจำเป็น โปรดปฏิบัติตามกฎข้อบังคับฉบับนี้ อย่างเคร่งครัด ไม่เพียงแต่เป็นการป้องกันสำหรับบริษัทเอง แต่ยังเป็นการป้องกันแก่พนักงานด้วย

1. กฎความปลอดภัยทั่วไป

1.1 ผู้ปฏิบัติงานจะต้องปฏิบัติตามข้อกำหนดของกฎหมายด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสุขภาพอย่างเคร่งครัด

- 1.2 ระเบียบปฏิบัติในเรื่องความปลอดภัยและรักษาความปลอดภัยจะถูกบังคับใช้อย่างเข้มงวด
- 1.3 บุคคลทุกคนที่เข้ามาปฏิบัติงานภายในบริษัทจะต้องได้รับการแนะนำหรืออบรมในเรื่องความปลอดภัยและสิ่งแวดลอมจากฝ่ายความปลอดภัยก่อน
- 1.4 พนักงานมีหน้าที่ให้ความร่วมมือกับบริษัทในการดำเนินการและส่งเสริมด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยคำนึงถึงสภาพของงานและหน้าที่รับผิดชอบ
- 1.5 ห้ามดื่มสุราหรือเสฟสิ่งของมีนเมาหรืออยู่ภายใต้ฤทธิ์สิ่งมีนเมา รวมถึงห้ามนำสารเสฟติดหรือสิ่งของมีนเมาเข้ามาภายในบริเวณบริษัท ทั้งนี้รวมทั้งสถานที่จอดรถของบริษัท
- 1.6 ห้ามพนักงานเข้าไปในเขตพื้นที่ที่ไม่ได้รับอนุญาตให้พนักงานทั่วไปเข้าไป ทั้งภายในอาคาร หรือพื้นที่อื่น ๆ เช่น ห้องควบคุมไฟฟ้า, ที่อบอากาศ, ห้องเก็บสารเคมี เป็นต้น
- 1.7 ห้ามพกพาอาวุธ ปืน สิ่งเทียมอาวุธปืน ดอกไม้ไฟ เครื่องกระสุนปืน หรือวัตถุระเบิดเข้ามาในบริษัท
- 1.8 ห้ามครอบครองทรัพย์สินของบริษัทโดยไม่ได้รับอนุญาต ห้ามถ่ายรูปโดยไม่ได้รับอนุญาต นอกจากนี้การใช้โทรศัพท์ที่สามารถถ่ายภาพได้ในการถ่ายภาพภายในเอเอที ถือเป็นข้อห้าม เว้นแต่เป็นผู้ที่ได้รับอนุญาตให้เป็นผู้ถ่ายภาพ (Authorized photographer)
- 1.9 ห้ามเด็กอายุต่ำกว่า 15 ปี เข้ามาภายในบริษัท เว้นแต่จะได้รับอนุญาตจากทางบริษัทก่อน
- 1.10 ผู้รับเหมา/ผู้จัดส่ง/ผู้ให้บริการที่มีอายุต่ำกว่า 18 ปี จะไม่ได้รับอนุญาตให้เข้ามาทำงานภายในพื้นที่โรงงาน เว้นแต่ว่าจะผ่านขั้นตอนการขึ้นทะเบียนแรงงานเด็กจากสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานก่อนเท่านั้น
- 1.11 ห้ามสวมกางเกงขาสั้น เสื้อแขนกุด รองเท้าแตะ เข้ามาภายในบริเวณโรงงาน
- 1.12 ห้ามหยอกล้อเล่นกันในขณะปฏิบัติงาน หรือมีพฤติกรรมที่จะทำให้เกิดอันตรายหรือก่อให้เกิดความรำคาญแก่เพื่อนร่วมงานคนอื่น ๆ
- 1.13 ภายในอาคารต่างและพื้นที่ส่วนกลางของบริษัท ๆ เช่น พื้นที่อาคารสำนักงาน พื้นที่อาคารฝ่ายผลิต ภายในอาคาร ห้องประชุม โรงอาหาร ห้องน้ำ ห้องลิฟต์เกอร์ พื้นที่ที่กำหนดให้เป็นเขตหวงห้ามเฉพาะ เป็นต้น ถือเป็นเขตห้ามสูบบุหรี่ทั้งหมด ยกเว้นพื้นที่ที่กำหนดให้เป็นเขตสูบบุหรี่เท่านั้น

1.14 ให้ปฏิบัติตามป้ายเตือนต่าง ๆ เช่น ป้าย “ห้ามสูบบุหรี่” “อันตราย” และ “พื้นที่จำกัด” ป้ายหรือสัญลักษณ์ต่าง ๆ เหล่านี้ มีไว้เพื่อให้พนักงานปฏิบัติตามเพื่อความปลอดภัยของพนักงานเอง

1.15 รายงานสภาพการณ์ที่ไม่ปลอดภัยต่าง ๆ การปฏิบัติงานที่ไม่ปลอดภัยหรือกิจกรรมที่ไม่ปลอดภัยต่อหัวหน้างานทันที ซึ่งหากไม่รายงานอาจจะก่อให้เกิดการบาดเจ็บหรือทำให้อุปกรณ์ได้รับความเสียหาย พนักงานทุกคนต้องรายงานการบาดเจ็บ เหตุการณ์เกือบเกิดอุบัติเหตุ หรือเหตุการณ์ผิดปกติต่าง ๆ โดยทันทีต่อหัวหน้างาน ซึ่งจะต้องมีการติดตาม สอบสวน และการป้องกันแก้ไขอย่างเหมาะสมต่อไป

1.16 ห้ามสวมแว่น, กำไลมือ, สร้อยคอ หากทำงานเกี่ยวข้องกับหรือทำงานใกล้เคียงส่วนที่เคลื่อนไหวนของเครื่องจักร หรือวงจรที่เกี่ยวกับพลังงาน พนักงานต้องสวมเสื้อผ้าที่กระชับสำหรับพนักงานที่ไว้ผมยาวจะต้องรวบเก็บผมให้เรียบร้อย เมื่อทำงานกับเครื่องจักรที่มีการเคลื่อนไหวน

1.17 พนักงานทุกคนต้องปฏิบัติตามกฎระเบียบและขั้นตอนในการทำงานอย่างเคร่งครัด ห้ามทำงานลัดขั้นตอน หรือละเลยกฎระเบียบ หรือวิธีการทำงานต่าง ๆ ที่บริษัทกำหนดไว้

1.18 ห้ามปฏิบัติงานหรือทำหน้าที่แทนบุคคลอื่น ยกเว้นจะได้รับมอบหมายจากหัวหน้างานให้ปฏิบัติงานแทน

1.19 ห้ามขี่รถจักรยานภายในบริเวณภายในอาคาร

1.20 ให้รายงานการบาดเจ็บโดยทันทีต่อหัวหน้างาน และการบาดเจ็บทุกกรณีจะต้องถูกรายงานโดยทันทีต่อห้องพยาบาล

1.21 พนักงานทุกคนต้องรับผิดชอบในการจัดเก็บสิ่งของต่าง ๆ ให้อยู่ในสภาพที่ดี รักษาสภาพบริเวณที่ทำงานให้เป็นระเบียบเรียบร้อย จัดทิ้งขยะในภาชนะที่เหมาะสม รวมทั้งทิ้งกันบูหรี่ในภาชนะและพื้นที่ที่จัดไว้ให้

1.22 พนักงานทุกคนต้องมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมด้านความปลอดภัยและสุขภาพของบริษัท ฯ อย่างเคร่งครัด

1.23 ผู้ขับขี่รถจักรยานยนต์จะต้องสวมหมวกนิรภัยตลอดเวลาที่ขับขี่รถเข้าไปในพื้นที่ลานจอดรถของบริษัท ฯ

1.24 หัวหน้างานและ/ หรือผู้จัดการมีหน้าที่รับผิดชอบในการอธิบาย ชี้แจง จัดหา ฝึกสอน และกำกับดูแลพนักงานให้ปฏิบัติตามกฎระเบียบ ข้อปฏิบัติ และประเด็นทางด้านความปลอดภัยต่าง ๆ

1.25 หัวหน้างานและ/ หรือผู้จัดการมีหน้าที่รับผิดชอบในการฝึกสอนพนักงานเกี่ยวกับเรื่องความปลอดภัยในระหว่างการฝึกปฏิบัติหน้างาน หรือในกรณีพนักงานมีการหมุนเวียนเปลี่ยนหน้าที่หรือตำแหน่งงานใหม่

1.26 หัวหน้างานและ/ หรือผู้จัดการและ/ หรือทีมฝึกอบรมพนักงานใหม่มีหน้าที่รับผิดชอบในการประเมินผลพนักงานใหม่เกี่ยวกับการปฏิบัติในเรื่องความปลอดภัย หรือการปฏิบัติตามกฎระเบียบและข้อบังคับในด้านความปลอดภัยต่าง ๆ

1.27 ถ้าหากไม่แน่ใจเกี่ยวกับกฎระเบียบ ขั้นตอนปฏิบัติงาน หรือสิ่งอื่นใดให้สอบถามจากหัวหน้างานโดยทันที

1.28 ผู้จัดการและหัวหน้างานจะต้องมีการตรวจสอบพนักงานให้เป็นไปตามข้อกำหนดด้านความปลอดภัย เพื่อให้ถูกต้องตามมาตรฐานและกฎหมายกำหนด เช่น การตรวจสอบความปลอดภัย การเดินสำรวจความปลอดภัย การตรวจสอบพฤติกรรมด้านความปลอดภัย เป็นต้น

1.29 ผู้จัดการและหัวหน้างานจะต้องมีการประเมินความเสี่ยงของกระบวนการปฏิบัติงาน เพื่อป้องกันประมาท และควบคุมด้านความปลอดภัย การยศาสตร์ (เออร์ โก โนมิก) สุขศาสตร์อุตสาหกรรม (การควบคุมสภาวะแวดล้อมในการปฏิบัติงาน) รวมทั้งการปฏิบัติให้ถูกต้องและเหมาะสม

อุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคล

1. พนักงานมีหน้าที่สวมใส่อุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยส่วนบุคคลที่นายจ้างจัดให้และดูแลให้สามารถใช้งานได้ตามสภาพและลักษณะของงานตลอดระยะเวลาทำงาน

2. ต้องสวมใส่อุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคลทุกครั้งตลอดเวลาที่ปฏิบัติงาน ผู้จัดการและหัวหน้างานมีหน้าที่รับผิดชอบในการตรวจสอบความเรียบร้อยของพนักงานเป็นประจำทุกวัน อุปกรณ์ป้องกันส่วนบุคคลขั้นพื้นฐานที่ต้องสวมใส่ตามแต่ละพื้นที่

ทั้งนี้ผู้ปฏิบัติงานจะต้องใช้อุปกรณ์ป้องกันส่วนบุคคลตามผลการวิเคราะห์งาน เพื่อความปลอดภัย ทั้งนี้หัวหน้างานจะต้องตรวจสอบสภาพความพร้อมของอุปกรณ์ป้องกันส่วนบุคคล และต้องทำการบำรุงรักษาสภาพของอุปกรณ์ป้องกันส่วนบุคคลให้พร้อมใช้งานอยู่เสมอ หากตรวจพบสภาพชำรุดจะต้องทำการจัดหาอุปกรณ์ป้องกันส่วนบุคคลมาทดแทน หัวหน้างานต้องไม่อนุญาตให้พนักงานปฏิบัติงาน หากไม่มีอุปกรณ์ป้องกันส่วนบุคคลที่เหมาะสม

ตามลักษณะงาน

1. ต้องสวมเสื้อสะท้อนแสงตลอดเวลาที่ปฏิบัติงานหรือเข้าไปในเขตบริเวณรับ-ส่งสินค้า หรือพื้นที่คลังสินค้า

2. ห้ามปีนป่าย นั่ง หรือนอนบนถังขยะ ชั้นเก็บชิ้นส่วน ภาชนะ, ที่เก็บสินค้า ไม่ว่าจะบนพาเลทหรือบนพื้นก็ตาม บริษัทไม่อนุญาตให้พนักงานพักผ่อนในพื้นที่ที่เป็นส่วนเคลื่อนที่ของเครื่องจักร, สายพานการผลิต, ภายในห้องโดยสารรถ หรือบริเวณใต้ท้องรถโดยเด็ดขาด

ยานพาหนะที่ใช้ในการเคลื่อนย้ายวัสดุ

1. พนักงานต้องพกพาใบอนุญาตขับรถยกและรถลากที่ออกให้โดยบริษัทตลอดเวลาขณะที่ปฏิบัติงานทุกครั้ง
2. พนักงานขับรถต้องให้สัญญาณแตรเมื่อใกล้ถึงทางเดินเท้า ทางแยกที่มีการจราจรหนาแน่น และใกล้บริเวณที่พนักงานกำลังปฏิบัติงานอยู่ และต้องเปิดไฟหน้ารถขณะที่ทำการขับรถทุกครั้ง
3. ผู้ปฏิบัติงานจะต้องตรวจสอบสภาพความปลอดภัยประจำวันก่อนการเริ่มปฏิบัติงานทุกครั้ง ภายหลังจากการใช้งานหากพบสภาพชำรุดและเสียหายจะต้องรายงานให้หัวหน้างานทราบทุกครั้ง
4. ผู้ขับขี่รถยกประเภทนั่งขับจะต้องคาดเข็มขัดนิรภัยทุกครั้งทั้งที่ขับหรือเคลื่อนย้ายรถ ไม่ว่าจะขับขี่ภายในหรือภายนอกอาคาร
5. รถยกประเภทนั่งขับที่นำเข้ามาใช้งานภายในบริษัท เอ เอ ที ไม่ว่าจะเป็รถเช่าหรือรถที่จัดซื้อมาต้องมีการติดตั้งเข็มขัดนิรภัยที่เบาะคนขับตลอดระยะเวลาที่ใช้ภายในบริษัท เอ เอ ที
6. ห้ามโดยสารรถยก หากรถยกไม่ได้ถูกออกแบบมาเพื่อบรรทุกผู้โดยสาร หรือห้ามนำมาใช้อย่างผิดวัตถุประสงค์
7. ความเร็วของการขับขี่ยานพาหนะที่ใช้ในการเคลื่อนย้ายวัสดุ ต้องไม่เกิน 7 กิโลเมตร/ ชั่วโมง ทั้งภายในและภายนอกอาคาร
8. ห้ามใช้งานของรถยกในการยกคนขึ้นที่สูง โดยเด็ดขาด ยกเว้นใช้อุปกรณ์ในการยกคนขึ้นทำงานบนที่สูงที่ได้รับการอนุมัติจากแผนกความปลอดภัยแล้วเท่านั้น
9. กรณีที่รถยกกำลังปฏิบัติงานบนเส้นทางเดินรถ (เช่น ขณะที่รถยกกำลังขนส่งสินค้า) ผู้ใช้ทางเดินเท้าจะต้องหยุดและคอยจนกว่าผู้ขับขี่รถยกปฏิบัติงานเสร็จ หรือจนกว่าผู้ขับขี่รถยกส่งสัญญาณให้ผู้ใช้ทางเดินเท้าเดินผ่านไปก่อน
10. ห้ามพนักงาน ผู้รับส่งสินค้าเข้าใกล้สิ่งที่เป็นอันตราย เช่น ยานพาหนะในการยกเคลื่อนย้ายวัสดุ เป็นต้น โดยพนักงานและผู้รับส่งสินค้าจะต้องรักษาระยะห่างและระยะปลอดภัยจากรถดังกล่าว

ยานพาหนะ/ จราจร

1. ในกรณีพนักงานได้รับมอบหมายให้ขับรถยนต์ทดสอบหรือใช้รถยนต์หรือรถบรรทุกภายในพื้นที่บริษัทต้องมีการขอใบอนุญาตใบขับขี่รถยนต์ (ที่ออกให้โดยบริษัท) ก่อนจึงจะสามารถทำการขับขี่ได้
2. ความเร็วของการขับขี่ยานพาหนะภายนอกอาคารต้องไม่เกิน 20 กิโลเมตร/ ชั่วโมง (ยกเว้นในสนามทดสอบที่มีการกำหนดระเบียบเกี่ยวกับความเร็วไว้) ทั้งนี้การขับรถยนต์ภายในอาคารนอกจากความเร็วกำหนดไว้ จะต้องพิจารณาองค์ประกอบอื่น ๆ เพื่อความปลอดภัยเป็นส่วนสำคัญเช่นกัน อาทิการขับผ่านทางแยก หัวมุม บริเวณที่มีการปฏิบัติงานเป็นต้น
3. พนักงานที่ใช้รถยนต์ส่วนบุคคลหรือของบริษัทเพื่อธุรกิจของบริษัท พนักงานจะต้องคาดเข็มขัดนิรภัยทุกครั้ง ทั้งนี้รวมถึงผู้โดยสารทุกคนจะต้องคาดเข็มขัดนิรภัยด้วย
4. ให้สังเกตและปฏิบัติตามป้ายหรือสัญลักษณ์ควบคุมจราจรทั้งภายในและภายนอกอาคาร
5. ให้สังเกตและปฏิบัติตามป้ายจำกัดความเร็วทั้งภายในและภายนอกอาคาร

ผู้ใช้ทางเดินเท้า

1. ต้องปฏิบัติตามกฎความปลอดภัยของผู้ใช้ทางเดินเท้า ผู้ใช้ทางเดินเท้าจะต้องเดินบนเส้นทางที่บริษัท ฯ กำหนดเท่านั้น
2. ให้เดินภายในบริเวณทางเดินเท้าที่จัดไว้ และห้ามเดินลัดผ่านไปอยู่ในบริเวณสายการผลิต พนักงานต้องรักษาระยะห่างที่ปลอดภัยจากรถยกอย่างน้อย 2 ฟุต
3. ห้ามใช้โทรศัพท์ขณะเดิน ขณะขับรถ ขณะปฏิบัติงานกับเครื่องจักรหรือทำงานผลิต นอกจากนี้ยังห้ามใช้โทรศัพท์ที่บริเวณทางเดิน ในบริเวณพื้นที่รับ-ส่งสินค้า และคลังสินค้า ห้องทาสี ห้องพ่นสี ห้องซ่อมสี บริเวณที่เติมน้ำมัน ถังน้ำมัน หรือบริเวณอื่นที่มีการใช้วัตถุไวไฟ
4. ห้ามวิ่งภายในบริเวณที่ทำงาน

สารเคมี

1. พนักงานต้องเรียนรู้และศึกษาเกี่ยวกับสารเคมีที่ต้องทำงานเกี่ยวข้องด้วย ต้องจัดเก็บเอกสารข้อมูลความปลอดภัยของสารเคมีไว้ในบริเวณที่ปฏิบัติงาน กรณีที่พนักงานต้องทำงานเกี่ยวข้องกับสารเคมีเป็นระยะเวลานาน หัวหน้างานมีหน้าที่ในการควบคุมระยะเวลาในการทำงาน โดยจัดให้มีการสลับเปลี่ยนหมุนเวียน เพื่อลดระยะเวลาการสัมผัสสารเคมีดังกล่าว
2. ต้องใช้ จัดเก็บ คัดแยก และกำจัดสารเคมีทุกชนิดอย่างถูกต้องและเหมาะสม ต้องแน่ใจว่าภาชนะบรรจุสารเคมีมีมาตรฐานรับรองความปลอดภัย และมีป้ายสัญลักษณ์ความปลอดภัย

กำกับอย่างเหมาะสมและถูกต้อง และต้องมีการติดตั้งสายดินและสายเชื่อมเพื่อลดความต่างศักย์ ขณะที่ใช้สารเคมี หรือขณะกำลังถ่ายเทสารเคมี

3. สารเคมีใหม่ทุกชนิด รวมถึงสารเคมีที่ถูกนำมาใช้เพื่อทดลอง จะต้องได้รับการรับรองจากฝ่ายความปลอดภัยก่อนที่จะนำมาใช้

4. ห้ามเทหรือปล่อยสารเคมีใด ๆ ลงไปในรางระบายน้ำ บ่อน้ำ หรือแหล่งน้ำสำรองต่าง ๆ รวมทั้งบนพื้นดิน ให้รวบรวมกากของเสียและส่งกำจัดให้สอดคล้องตามข้อบังคับของกฎหมาย

5. ห้ามรับประทาน ดื่ม ขนส่ง หรือจัดเก็บอาหาร ใกล้กับสารเคมีอันตราย ผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับสารเคมีต้องล้างมือและทำความสะอาดเสื้อผ้าที่เปื้อนสารเคมีทันทีภายหลังจากการใช้หรือสัมผัสสารเคมี และทำความสะอาดทุกครั้งก่อน การรับประทานอาหารหรือการสูบบุหรี่ ทั้งนี้ ผู้ปฏิบัติงานต้องอาบน้ำหรือชำระล้างร่างกายด้วยสบู่และน้ำสะอาดทุกครั้งภายหลังจากการใช้สารเคมีเป็นประจำทุกวัน ห้ามสวมเสื้อผ้าและรองเท้าที่เปื้อนสารเคมี จนกว่าจะซักเสื้อผ้า และทำความสะอาดรองเท้าก่อนนำกลับมาใช้ใหม่

6. ต้องมีการควบคุมแหล่งที่ก่อให้เกิดความร้อนต่าง ๆ เช่น เบลูไฟ ไฟแช็ค ไม้ขีดไฟ เครื่องทำความร้อน เครื่องจักรหรืออุปกรณ์ เป็นต้น ไม่อนุญาตให้ใช้อุปกรณ์ต่าง ๆ ดังกล่าว ในบริเวณที่เก็บสารเคมีไวไฟทั้งของเหลวและก๊าซ บริษัทอนุญาตให้ใช้งานเฉพาะเครื่องมือและอุปกรณ์ที่เป็นชนิดป้องกันการระเบิดเท่านั้น การปฏิบัติงานที่ก่อให้เกิดประกายไฟและความร้อนจะต้องปฏิบัติตามระเบียบการปฏิบัติงานที่ก่อให้เกิดประกายไฟอย่างเคร่งครัด

การเตรียมพร้อมกรณีเหตุฉุกเฉิน

1. ห้ามวางวัสดุและอุปกรณ์กีดขวางทางเข้า ทางออก ทางหนีไฟ ถึงดับเพลิง ท่อน้ำดับเพลิง สายน้ำดับเพลิง อุปกรณ์ช่วยชีวิตฉุกเฉิน รวมถึงฝักบัวฉุกเฉิน เป็นต้น

2. ต้องทราบเกี่ยวกับแผนการอพยพหนีไฟภายในบริเวณที่ทำงานของคุณและต้องเข้าร่วมในการฝึกซ้อมอพยพหนีไฟประจำปีของบริษัท

3. ในกรณีเกิดเหตุการณ์ฉุกเฉินและต้องอพยพหนีไฟ ให้พนักงานไปรายงานตัวทันทีในบริเวณจุดรวมพลที่กำหนดไว้ หาทางออกที่ปลอดภัยที่อยู่ใกล้ที่สุด และอย่าตื่นตกใจ อย่าออกจากบริเวณจุดรวมพลจนกว่าสถานการณ์จะสามารถควบคุมได้ หรือภายหลังจากมีการประกาศยกเลิกภาวะฉุกเฉิน

เครื่องจักรและอุปกรณ์

1. ต้องจัดเก็บอุปกรณ์ เครื่องมือ และเครื่องใช้ต่าง ๆ ไว้ให้อยู่ในสภาพที่เหมาะสม และปลอดภัย อุปกรณ์และเครื่องมือทุกชนิดจะต้องได้รับการตรวจสอบและซ่อมบำรุงประจำวัน โดยผู้รับผิดชอบ

2. ห้ามใช้เครื่องเป่าลมทำความสะอาดเสื้อผ้า ร่างกาย หรือสถานที่ทำงาน

3. ห้ามใช้เครื่องมือหรือเครื่องจักร ซึ่งพนักงานไม่มีความชำนาญอย่างเพียงพอ และไม่ได้รับอนุญาตให้ปฏิบัติงาน

4. ห้ามปฏิบัติงานกับเครื่องมือโดยปราศจากอุปกรณ์ป้องกัน รวมถึงการไม่สวม อุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคลที่เหมาะสมและเพียงพอ ห้ามเคลื่อนย้ายหรือถอดเครื่องป้องกัน หรืออุปกรณ์เพื่อความปลอดภัยออก เว้นแต่จะทำการซ่อมบำรุงเท่านั้น พนักงานซ่อมบำรุง ที่เคลื่อนย้ายอุปกรณ์ความปลอดภัยออกจะต้องนำมาประกอบเข้าที่เดิมก่อนที่จะมีการเดินเครื่อง ปฏิบัติงานอีกครั้ง

5. พนักงานมีหน้าที่แจ้งข้อบกพร่องของสภาพการทำงานหรือการชำรุดเสียหายของ อาคารสถานที่ เครื่องมือ เครื่องจักร หรืออุปกรณ์ที่ไม่สามารถแก้ไขได้ด้วยตนเองต่อเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน หัวหน้างาน หรือผู้บริหาร

6. รับประทานและปฏิบัติตามกฎขั้นตอนการทำงานของการควบคุมและตัดแยกพลังงาน (ECPL) ตลอดเวลาที่ทำงาน

7. ห้ามใช้เครื่องจักร เครื่องมือ และอุปกรณ์ใกล้กับพื้นที่ที่มีไฟฟ้าแรงดันสูง เช่น การทำงานในบริเวณใกล้เคียงกับระบบจ่ายไฟฟ้าแรงดันสูง (สถานีจ่ายไฟฟ้าย่อยและหม้อแปลงไฟฟ้า) ต้องเว้นระยะห่างอย่างน้อย 3 เมตร

8. ให้ตรวจสอบสภาพความปลอดภัยของเครื่องมือ, เครื่องจักรและอุปกรณ์ต่าง ๆ ก่อนและหลังปฏิบัติงานทุกครั้ง ผู้ปฏิบัติงานต้องจัดเก็บเครื่องมือและอุปกรณ์ให้อยู่ในสภาพปลอดภัย และทำการบำรุงรักษาเป็นอย่างดี

9. เครื่องจักรและอุปกรณ์ทุกชนิดจะต้องมีบุคคลผู้รับผิดชอบในการดูแล และตรวจสอบประจำวัน (ก่อนและหลังใช้ รวมทั้งการดูแลซ่อมบำรุง การใช้งานเครื่องจักร และอุปกรณ์ จะต้องปฏิบัติตามคู่มือที่บริษัทผู้ผลิตกำหนดไว้เท่านั้น และบริษัท ๆ ไม่อนุญาตให้ใช้เครื่องจักร หรืออุปกรณ์เกินอัตราหรือเกินพิกัดที่บริษัทผู้ผลิตกำหนดไว้

งานที่มีความเสี่ยง

1. การปฏิบัติงานที่มีความเสี่ยงสูงต้องขออนุญาตปฏิบัติงานจากผู้ที่มิอำนาจ ในการอนุมัติก่อนการเริ่มงาน โดยงานที่จะต้องมีขออนุญาต ประกอบด้วย

- 1.1 การขออนุญาตทำงานที่ก่อให้เกิดประกายไฟ (Hot work permit)
- 1.2 การขออนุญาตทำงานในที่อับอากาศ (Confined space entry permit)
- 1.3 การขออนุญาตทำงานขุดเจาะพื้นดิน (Excavation permit)
- 1.4 การขออนุญาตทำงานทั่วไปและใช้สารไวไฟ (Cold work permit (general work purpose))
- 1.5 การขออนุญาตทำงานเกี่ยวกับหม้อไอน้ำ (Combustion equipment lockout verification permit)
- 1.6 การขออนุญาตทำงานเกี่ยวกับระบบและอุปกรณ์ในการจ่ายไฟฟ้าแรงสูง (Permit to work/ test on electrical distribution equipment (Safe work practice for electrical power distribution systems))

2. การปฏิบัติงานบนที่สูงเกินกว่าระดับ+เมตร จะต้องปฏิบัติตามกฎการทำงานบนที่สูง การคาดเข็มขัดนิรภัยและสายช่วยชีวิตแบบเต็มตัว เมื่อทำงานในบริเวณที่ไม่มีราวกันตก และมีความเป็นไปได้ที่จะตกลงมา

3. ห้ามใช้บันไดและนั่งร้านที่ชำรุด เมื่อพบเหตุชำรุดต้องนำออกจากสถานที่ทำงานโดยทันที และห้ามใช้จนกว่าจะมีการซ่อมแซมให้เรียบร้อย ต้องใช้บันไดชนิดไฟเบอร์กลาสขณะที่ทำงานกับไฟฟ้า หรือใกล้แหล่งกำเนิดไฟฟ้า (ห้ามใช้บันไดที่เป็นโลหะโดยเด็ดขาด)

4. การทำงานในบริเวณที่อับอากาศ ผู้ปฏิบัติงานต้องผ่านการอบรมและได้รับใบอนุญาตจากบริษัท ฯ เท่านั้น ก่อนการเริ่มงานต้องมีใบอนุญาตการทำงานที่อับอากาศและตรวจวัดสภาพอากาศก่อนทุกครั้ง

5. ต้องจัดให้มีอุปกรณ์ป้องกันตกในบริเวณบ่อ คู รางระบายน้ำที่เปิดหลุมตามพื้นดิน เป็นต้น รายละเอียดข้างต้นนี้อาจจะไม่ครอบคลุมทุกรายละเอียดเกี่ยวกับกฎความปลอดภัยทั่วไปสำหรับพนักงานได้ทั้งหมด บริษัทคาดหวังว่าพนักงานทุกคนจะสามารถปฏิบัติงานและมีพฤติกรรมที่ปลอดภัย

2. มาตรการลงโทษทางวินัย

หากพบการฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามกฎระเบียบความปลอดภัยจะมีการดำเนินการทางวินัย ดังนี้ หัวหน้างาน/ ผู้จัดการ หรือเจ้าหน้าที่ความปลอดภัย หรือเจ้าหน้าที่แรงงานสัมพันธ์แจ้งการกระทำที่เป็นการฝ่าฝืนระเบียบให้พนักงานรับทราบ

พนักงานจะถูกบันทึกรายละเอียดของการกระทำที่เป็นการฝ่าฝืนระเบียบความปลอดภัยโดยหัวหน้างาน/ ผู้จัดการ หรือเจ้าหน้าที่ความปลอดภัย หรือเจ้าหน้าที่แรงงานสัมพันธ์

การฝ้าฝุ่นครั้งที่สอง ตักเตือนเป็นด้วยวาจา (ให้บันทึก)

1.. หลังจากการเตือนด้วยวาจา หากพนักงานทำงานโดยไม่ฝ้าฝุ่นอีกภายในระยะเวลา 1 ปี ประวัติการกระทำการฝ้าฝุ่นของพนักงานจะถูกลบออก

2.. ให้พนักงานเข้ารับการชี้แจงระเบียบด้านความปลอดภัยตามที่กำหนดจากหัวหน้างาน

การฝ้าฝุ่นครั้งที่สาม ตักเตือนเป็นลายลักษณ์อักษร

1.. ในขั้นตอนการตักเตือนเป็นลายลักษณ์อักษรนี้ หรือการลงโทษที่สูงขึ้นไปจะสอดคล้องกับบทลงโทษทางวินัยของบริษัท (เช่น การประเมินผลการปฏิบัติงาน, การปรับเลื่อนตำแหน่ง เป็นต้น)

2.. หลังจากการเตือนด้วยลายลักษณ์อักษร หากพนักงานทำงานโดยไม่ฝ้าฝุ่นอีกภายในระยะเวลา 1 ปี ประวัติการกระทำการฝ้าฝุ่นของพนักงานจะถูกลบออก

การฝ้าฝุ่นครั้งที่สี่ พนักงานเป็นระยะเวลา 3-5 วัน โดยไม่ได้รับค่าจ้าง

การพิจารณาบทลงโทษรายกรณี

หากบทลงโทษสำหรับการฝ้าฝุ่นระเบียบที่ไม่ได้กล่าวข้างต้น ให้ถือเป็นสิทธิของบริษัท ฯ ในการพิจารณาดังต่อไปนี้

1.. บทลงโทษทางวินัยขึ้นอยู่กับการฝ้าฝุ่นและความรุนแรงที่ส่งผลต่อการบาดเจ็บ หรือทรัพย์สินเสียหาย โดยอาจถึงขั้นถูกพิจารณาให้ออกจากการเป็นพนักงาน

2.. ทางบริษัท ฯ สามารถเลือกบทลงโทษทางวินัย โดยไม่เป็นไปตามลำดับขั้นที่กำหนดไว้ได้

ประวัติความเป็นมาของบริษัทประกอบรถยนต์แห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง

เป็นบริษัทประกอบรถยนต์ชนิดต่าง ๆ รวมไปถึงผลิตชิ้นส่วนรถยนต์และการประกอบอื่นที่เกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรมยานยนต์ โดยมูลค่าเงินลงทุนในปี พ.ศ. 2538 จำนวน 500 ล้านบาท หรือ 1.7 หมื่นล้านบาท ต่อมาจากปี พ.ศ. 2538-2550 รวมมูลค่าการลงทุน 1,000 ล้านบาท หรือ 3.4 หมื่นล้านบาท และได้มีการลงทุนเพิ่มในปี พ.ศ. 2550 รวมเป็นมูลค่าการลงทุน 5.1 หมื่นล้านบาท

ที่ตั้งโรงงาน-นิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง ที่ดินรวม 529 ไร่ หรือประมาณ 847,562 ตารางเมตร พื้นที่โรงงานปัจจุบัน 203.94 ไร่ หรือประมาณ 326,314 ตารางเมตร โรงงานมีส่วนการผลิตต่าง ๆ ครอบคลุมแก่ การขึ้นรูปรถยนต์ การประกอบตัวถัง การพ่นสี การประกอบเครื่องยนต์ การประกอบรายละเอียด และส่วนบรรจุชิ้นส่วนรถยนต์ (CKD) กำลังการผลิตต่อปีปัจจุบัน 275,000 คัน รถยนต์สำเร็จรูป (CBU) 220,000 คัน ชิ้นส่วนรถยนต์ (CKD) 55,000 คัน

รถรุ่นที่ผลิต รถกระบะ รถยนต์อเนกประสงค์ รถยนต์นั่ง ผลิตรถยนต์เพื่อส่งออกไปยัง 130 ประเทศทั่วโลก ส่งออกไปยังประเทศในเอเชียแปซิฟิก ยุโรป ออสเตรเลีย อเมริกาใต้ และแอฟริกา

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

กรวิกา หาระสาร (2558) เรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งของจังหวัดชลบุรี มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งของจังหวัดชลบุรี 2) เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นของปัจจัยเสริมสร้างความปลอดภัย ที่สนใจเกี่ยวกับความปลอดภัยและพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตในบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งของจังหวัดชลบุรี 3) เพื่อศึกษาระดับพฤติกรรมความปลอดภัยในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตในบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งของจังหวัดชลบุรี 4) เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลปัจจัยลักษณะงาน ปัจจัยเสริมสร้างความปลอดภัย และทัศนคติเกี่ยวกับความปลอดภัยกับพฤติกรรมความปลอดภัยในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตในบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งของจังหวัดชลบุรี กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานที่ปฏิบัติในฝ่ายผลิตโรงงานอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในภาคตะวันออกมีจำนวนทั้งสิ้น 181 คน ในการเลือกกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา จำแนกโดยวิธีการสุ่มเชิงช่วงชั้นอย่างมีสัดส่วน (Proportional stratified random sampling) ของจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาแต่ละกลุ่ม ได้จำนวนทั้งหมด 127 ตัวอย่าง สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ ความถี่ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบไคสแควร์ และการวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบ Pearson's product moment correlation coefficient ผลการวิจัยพบว่า ภาพรวมระดับความคิดเห็นในการปฏิบัติด้านความปลอดภัยเกี่ยวกับพฤติกรรมความปลอดภัยพบว่า กลุ่มประชากรส่วนใหญ่ คือ มีพฤติกรรมความปลอดภัยระดับมาก ร้อยละ 50.4 รองลงมา มีพฤติกรรมความปลอดภัยระดับปานกลาง ร้อยละ 47.2 และมีพฤติกรรมความปลอดภัยระดับน้อย ร้อยละ 2.4 ดังนั้น ผู้ปฏิบัติงานมีพฤติกรรมความปลอดภัยในด้านการปฏิบัติงานระดับปานกลางถึงมาก ระดับทัศนคติเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน เรื่อง การป้องกันอันตรายจากการทำงานพบว่า กลุ่มประชากรส่วนใหญ่ คือ มีพฤติกรรมความปลอดภัยระดับสูง ร้อยละ 100 ดังนั้น ผู้ปฏิบัติงานมีพฤติกรรมความปลอดภัยในด้านการจัดการระดับมาก ภาพรวมระดับในการปฏิบัติด้านความปลอดภัยพบว่า กลุ่มประชากรส่วนใหญ่ คือ มีพฤติกรรมความปลอดภัยระดับมาก ร้อยละ 85.8 ดังนั้น ผู้ปฏิบัติงานมีพฤติกรรมความปลอดภัยในด้านการปฏิบัติงานระดับมาก รองลงมา คือ พฤติกรรม

ความปลอดภัยระดับปานกลาง ร้อยละ 14.2 ดังนั้น ผู้ปฏิบัติงานมีพฤติกรรมความปลอดภัย
 ในด้านการจัดการระดับปานกลางถึงมาก ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรม
 ความปลอดภัยในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่น 0.05 ได้แก่ ชั่วโมง
 ทำงาน ($r = 0.194, p = 0.029^*$) ปัจจัยสร้างเสริมความปลอดภัย (3E) โดยรวม ($r = 0.455, p = 0.000^*$)
 ทักษะเกี่ยวกับความปลอดภัย เรื่อง การป้องกันอันตรายจากการทำงาน โดยรวม ($r = 0.356, p = 0.000^*$)
 ส่วนอายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ประสบการณ์ในการทำงาน (ปี) รายได้ต่อเดือน การสูบบุหรี่
 อายุงาน จำนวนชั่วโมงทำงานต่อวัน จำนวนครั้งที่ประสบอุบัติเหตุ ไม่มีความสัมพันธ์กัน
 กับพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงาน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของปัจจัย
 ที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงาน ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล
 ปัจจัยลักษณะงาน ปัจจัยเสริมด้านความปลอดภัย ปัจจัยเสริมด้านความปลอดภัย ทักษะเกี่ยวกับ
 ความปลอดภัยในการทำงาน เรื่อง การป้องกันอันตรายจากการทำงาน ใช้การวิเคราะห์สหสัมพันธ์
 (Correlation analysis) โดยการคำนวณค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบ Pearson's product moment
 Correlation coefficient

รัชช เหลืองวสุธา (2557) เรื่อง ความรู้ ทักษะ และการปฏิบัติงานอย่างปลอดภัย
 ของพนักงาน กรณีศึกษาบริษัท คอทโก้ เมททอลเวอร์คส จำกัด จังหวัดระยอง มีวัตถุประสงค์
 1) เพื่อศึกษาการปฏิบัติงานอย่างปลอดภัยของพนักงาน บริษัท คอทโก้ เมททอลเวอร์คส จำกัด
 จังหวัดระยอง 2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ความรู้ และทักษะของพนักงาน
 กับการปฏิบัติงานอย่างปลอดภัยของพนักงานในบริษัทดังกล่าว กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ
 พนักงานที่ปฏิบัติงานในฝ่ายผลิต ฝ่ายวิศวกรรมและซ่อมบำรุง และฝ่ายคลังสินค้าและขนส่ง
 รวมจำนวน 145 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล คือ แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรม
 คอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย
 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t-test) การวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว
 (One-way ANOVA) และการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson's correlation coefficient)
 โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความรู้ด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย
 ในการทำงานในระดับดี มีทัศนคติด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยในการทำงานในระดับดี
 และมีการปฏิบัติงานอย่างปลอดภัยอยู่ในระดับดีมาก กลุ่มตัวอย่างที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ
 ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน การได้รับการฝึกอบรม และประสบการณ์การเกิดอุบัติเหตุ
 ที่แตกต่างกัน มีความรู้ด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยในการทำงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ
 ทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนพนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านฝ่ายงานที่แตกต่างกัน มีความรู้

ด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ ฝ่ายงาน การได้รับการฝึกอบรม และประสบการณ์การเกิดอุบัติเหตุที่แตกต่าง มีทัศนคติด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยในการทำงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนพนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงานที่แตกต่าง มีทัศนคติด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ ประสบการณ์การทำงาน การได้รับการฝึกอบรม และประสบการณ์การเกิดอุบัติเหตุที่แตกต่าง มีการปฏิบัติงานอย่างปลอดภัยไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษาและฝ่ายงานที่แตกต่าง มีการปฏิบัติงานอย่างปลอดภัยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และพบว่า ความรู้ด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยในการทำงานมีความสัมพันธ์กับทัศนคติด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ความรู้ด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยในการทำงาน ไม่สัมพันธ์กับการปฏิบัติงานอย่างปลอดภัยของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และทัศนคติด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยในการทำงานไม่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานอย่างปลอดภัยของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

มธุริน เกียรติประภากุล (2556) เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมความปลอดภัยของพนักงานหน่วยงานผลิตโอเลฟินส์ 1 บริษัท พีทีที โกลบอล เคมิคอล จำกัด (มหาชน) สาขาที่ 2 โรงโอเลฟินส์ ไอ-หนึ่ง มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาพฤติกรรมความปลอดภัยของพนักงานหน่วยงานผลิตโอเลฟินส์ 1 บริษัท พีทีที โกลบอล เคมิคอล จำกัด (มหาชน) สาขาที่ 2 โรงโอเลฟินส์ ไอ-หนึ่ง 2) เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยต่าง ๆ ได้แก่ คุณลักษณะส่วนบุคคล การได้รับข้อมูลข่าวสาร ความรู้ ความเข้าใจ และทัศนคติต่อกิจกรรมส่งเสริมพฤติกรรมความปลอดภัยที่มีผลต่อพฤติกรรมความปลอดภัยของพนักงานหน่วยงานผลิตโอเลฟินส์ 1 บริษัท พีทีที โกลบอล เคมิคอล จำกัด (มหาชน) สาขาที่ 2 โรงโอเลฟินส์ ไอ-หนึ่ง 3) เพื่อหาแนวทางในการพัฒนาวิธีการดำเนินกิจกรรมส่งเสริมพฤติกรรมความปลอดภัยของพนักงานหน่วยงานผลิตโอเลฟินส์ 1 บริษัท พีทีที โกลบอล เคมิคอล จำกัด (มหาชน) สาขาที่ 2 โรงโอเลฟินส์ ไอ-หนึ่ง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ พนักงานหน่วยงานผลิตโอเลฟินส์ 1 บริษัท พีทีที โกลบอล เคมิคอล จำกัด (มหาชน) สาขาที่ 2 โรงโอเลฟินส์ ไอ-หนึ่ง สุ่มตรวจสอบความคิดเห็น กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 130 คน ใช้ “แบบสอบถาม Questionnaire” เป็นเครื่องมือในการสำรวจความคิดเห็น สถิติที่นำมาใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความเชื่อมั่น และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA)

และทำการวิเคราะห์ผลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ผลการวิจัยพบว่า พนักงานส่วนใหญ่ได้รับข้อมูลข่าวสารกิจกรรมส่งเสริมพฤติกรรมความปลอดภัยมาก มีระดับความรู้ความเข้าใจต่อกิจกรรมส่งเสริมพฤติกรรมความปลอดภัยดีมาก และมีทัศนคติที่ดีต่อกิจกรรมส่งเสริมพฤติกรรมความปลอดภัย ในส่วนของระดับพฤติกรรมความปลอดภัยของพนักงาน พบว่า ส่วนใหญ่มีพฤติกรรมความปลอดภัยในระดับสูง ผลการศึกษาปัจจัยต่าง ๆ พบว่า ปัจจัยคุณลักษณะส่วนบุคคลด้านอายุและระยะเวลาปฏิบัติงาน และการได้รับข้อมูลข่าวสารกิจกรรมส่งเสริมความปลอดภัยไม่มีผลต่อพฤติกรรมความปลอดภัย ส่วนตำแหน่งงานและหน่วยงานสังกัด ความรู้ความเข้าใจต่อกิจกรรมส่งเสริมพฤติกรรมความปลอดภัย และทัศนคติต่อกิจกรรมส่งเสริมพฤติกรรมความปลอดภัย มีผลต่อพฤติกรรมความปลอดภัย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และพบว่าคุณลักษณะส่วนบุคคลด้านอายุ ระยะเวลา ตำแหน่งงานและหน่วยงานสังกัด ไม่มีผลต่อการได้รับข้อมูลข่าวสารพฤติกรรมความปลอดภัย และการได้รับข้อมูลข่าวสารพฤติกรรมความปลอดภัยไม่มีผลต่อความรู้ความเข้าใจในกิจกรรมส่งเสริมพฤติกรรมความปลอดภัย ส่วนคุณลักษณะส่วนบุคคลด้านตำแหน่งงานและหน่วยงานสังกัด มีผลต่อความรู้ความเข้าใจในกิจกรรมส่งเสริมพฤติกรรมความปลอดภัย และความรู้ความเข้าใจในกิจกรรมส่งเสริมพฤติกรรมความปลอดภัย มีผลต่อทัศนคติต่อกิจกรรมส่งเสริมพฤติกรรมความปลอดภัย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ข้อเสนอแนะประเด็นที่สำคัญจากการวิจัย คือ ควรสื่อสารผลการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมโดยหน่วยงานความปลอดภัยและสิ่งแวดล้อมให้พนักงานทราบอย่างต่อเนื่อง เช่น ผลการดำเนินกิจกรรมประจำเดือนเป็นไปตามเป้าหมายหรือไม่ พฤติกรรมเสี่ยงที่สามารถขจัดออกไปได้ หรือกรณีศึกษาต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรม เป็นต้น และมีข้อเสนอแนะอื่น ๆ ได้แก่ ควรเพิ่มบทบาทในการมีส่วนร่วมในกิจกรรมส่งเสริมพฤติกรรมความปลอดภัยของผู้บริหาร เช่น เป็นแบบอย่างในการทำกิจกรรมการสังเกตพฤติกรรมการทำงาน (Observation) และทำอย่างต่อเนื่อง เป็นต้น

ฉันทนา จันทวงศ์, นพรัตน์ เทียงคำดี และพรนภา หอมสินธุ์ (2554) เรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการป้องกันอุบัติเหตุจากการทำงานของพนักงานเก็บขยะ อำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการป้องกันอุบัติเหตุจากการทำงานของพนักงานเก็บขยะ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา เป็นพนักงานเก็บขยะที่ทำงานในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่อำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี จำนวน 270 คน คัดเลือกโดยวิธีการสุ่มตัวอย่างง่าย โดยใช้สัดส่วน (Proportionate simple random sampling) เก็บรวบรวมข้อมูลเดือนพฤศจิกายน ถึงธันวาคม พ.ศ. 2554 ด้วยแบบสอบถามดัชนีความตรงตามเนื้อหาของแบบสอบถาม

ด้านทัศนคติในการป้องกันอุบัติเหตุ เท่ากับ 0.83 ด้านการได้รับการสนับสนุนทางสังคมเท่ากับ 0.89 และด้านพฤติกรรมในการป้องกันอุบัติเหตุจากการทำงานเท่ากับ 0.93 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้สถิติเชิงพรรณนาหาค่าความสัมพันธ์ด้วยสถิติ Point-Biserial correlation สัมประสิทธิ์สหพันธ์ของเพียร์สัน และวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ผลการวิจัยพบว่า พนักงานเก็บขยะมีพฤติกรรมในการป้องกันอุบัติเหตุ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางร้อยละ 68.1 ปัจจัยนำ ได้แก่ อายุ ความรู้เกี่ยวกับการป้องกันอุบัติเหตุ ปัจจัยอื่น ได้แก่ การได้รับอุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคล นโยบายของหน่วยงานและปัจจัยเสริม ด้านการได้รับการสนับสนุนทางสังคมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมในการป้องกันอุบัติเหตุจากการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p\text{-value} < .001$) และประสบการณ์การได้รับอุบัติเหตุมีความสัมพันธ์ทางลบกับพฤติกรรมในการป้องกันอุบัติเหตุจากการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p\text{-value} < .001$) ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านการได้รับการสนับสนุนทางสังคมประสบการณ์การได้รับอุบัติเหตุ อายุ ความรู้เกี่ยวกับการป้องกันอุบัติเหตุ และนโยบายของหน่วยงาน สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมในการป้องกันอุบัติเหตุจากการทำงานของพนักงานเก็บขยะได้ร้อยละ 19.4

ศิริพงศ์ ศรีสุขกาญจน์ (2553) เรื่อง ความรู้ ทัศนคติต่อพฤติกรรมด้านความปลอดภัยของพนักงานอุทหากรเรือพระจุลจอมเกล้า กรมอุทหากรเรือ กรณีศึกษา: ในสายงานฝ่ายผลิต มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความรู้ ทัศนคติ และพฤติกรรมด้านความปลอดภัยของพนักงาน เปรียบเทียบความรู้และทัศนคติของพนักงานของพนักงานที่มีลักษณะส่วนบุคคลแตกต่างกัน และความสัมพันธระหว่างความรู้ ทัศนคติ และพฤติกรรมด้านความปลอดภัย กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ พนักงานที่ปฏิบัติงานในสายงานฝ่ายผลิตของอุทหากรเรือพระจุลจอมเกล้า กรมอุทหากรเรือ จำนวน 277 คน การเก็บรวบรวมข้อมูลใช้แบบสอบถาม ซึ่งจะแบ่งออกเป็น 4 ส่วน คือ แบบสอบถามลักษณะส่วนบุคคล ความรู้ด้านความปลอดภัย ทัศนคติด้านความปลอดภัย และพฤติกรรมด้านความปลอดภัย วิเคราะห์ข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์ โปรแกรม SPSS for windows version 11.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบ t-test การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA)

ผลการวิจัยพบว่า คือ พนักงานมีระดับความรู้ด้านความปลอดภัยอยู่ในระดับปานกลาง ทัศนคติด้านความปลอดภัยอยู่ในระดับที่ดี และพฤติกรรมด้านความปลอดภัยอยู่ในระดับปานกลาง พนักงานที่มีระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน อายุงาน การฝึกอบรม และการประสบอุบัติเหตุที่ต่างกัน มีความรู้ด้านความปลอดภัยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนพนักงานที่มีเพศและอายุที่ต่างกัน มีความรู้ด้านความปลอดภัยไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และพนักงานที่มีระดับการศึกษาและการฝึกอบรมที่ต่างกัน มีทัศนคติด้านความปลอดภัยแตกต่างกันอย่าง

มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนพนักงานที่มีเพศ อายุ ตำแหน่งงาน อายุงาน และการประสบอุบัติเหตุจากการทำงานที่แตกต่างกัน มีทัศนคติด้านความปลอดภัยไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และพบว่าความรู้กับทัศนคติด้านความปลอดภัยมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนความรู้กับพฤติกรรมด้านความปลอดภัยมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนทัศนคติกับพฤติกรรมด้านความปลอดภัยมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

วิทิต กมลรัตน์ (2552) เรื่อง ศึกษาพฤติกรรมความปลอดภัยในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ: บริษัท อิติตยา เบอร์ล่า เคมีคัลส์ (ประเทศไทย) จำกัด (ฟอสเฟต คิววิชั่น) มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาพฤติกรรมความปลอดภัยในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการของบริษัท อิติตยา เบอร์ล่า เคมีคัลส์ (ประเทศไทย) จำกัด (ฟอสเฟต คิววิชั่น) 2) เพื่อระบุปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมความปลอดภัยของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ บริษัท อิติตยาเบอร์ล่า เคมีคัลส์ (ประเทศไทย) จำกัด (ฟอสเฟต คิววิชั่น) 3) เพื่อค้นหาแนวทางในการดำเนินกิจกรรมเพื่อลดการเกิดอุบัติเหตุในโรงงานที่เกิดจากพฤติกรรมการทำงานที่ไม่ปลอดภัยของพนักงาน บริษัท อิติตยา เบอร์ล่า เคมีคัลส์ (ประเทศไทย) จำกัด (ฟอสเฟต คิววิชั่น) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา โดยทำการศึกษาจากแบบสอบถามสำหรับพนักงานระดับปฏิบัติการ ซึ่งแหล่งข้อมูลที่สำคัญ ประกอบด้วย พนักงานบริษัท อิติตยา เบอร์ล่า เคมีคัลส์ (ประเทศไทย) จำกัด (ฟอสเฟต คิววิชั่น) จำนวนทั้งสิ้น 135 ราย สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ถดถอยพหุแบบปกติ ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับพฤติกรรมความปลอดภัย ซึ่งมี 4 ด้าน คือ ด้านการปฏิบัติงาน ด้านเครื่องจักรอุปกรณ์ ด้านสภาพแวดล้อม และด้านการจัดการ

โดยภาพรวมพบว่า กลุ่มประชากรส่วนใหญ่มีพฤติกรรมความปลอดภัยด้านสภาพแวดล้อม สูงถึงสูงมาก 2) ปัจจัยที่มีผลพฤติกรรมความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน 3 ตัว คือ เพศ (ชาย) อายุงาน และทัศนคติ โดยตัวแปรเพศ (ชาย) เป็นความสัมพันธ์ในทางลบ ($Beta = -0.232$) ส่วนอีก 2 ตัวแปร คือ ทัศนคติ ๑ ($Beta = 0.199$) และความรู้ ๑ เป็นความสัมพันธ์ทางบวก นั่นคือ เพศชายมีพฤติกรรมความปลอดภัย ๑ น้อยกว่าเพศหญิง ผู้มีอายุงานนานกว่า และผู้มีทัศนคติดีกว่าจะมีพฤติกรรมความปลอดภัย ๑ มากกว่า 3) แนวทางในการดำเนินกิจกรรมเพื่อลดการเกิดอุบัติเหตุในโรงงานที่เกิดจากพฤติกรรมการทำงานที่ไม่ปลอดภัยของพนักงาน คือ กิจกรรมของฝ่ายการบริหาร, กิจกรรมด้านการส่งเสริม และกิจกรรมด้านการฝึกอบรม

กมลพัฒน์ ภูเงินขำ (2550) เรื่อง ยุทธศาสตร์การพัฒนาพฤติกรรมความปลอดภัยในด้านการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต กรณีศึกษา บริษัท ควอลิตี้ คาร์บอนส์ จำกัด จังหวัดสมุทรปราการ มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาปัญหาการเกิดอุบัติเหตุจากการปฏิบัติงาน

ของพนักงานฝ่ายผลิต 2) เพื่อสร้างยุทธศาสตร์การพัฒนาพฤติกรรมของพนักงานฝ่ายผลิต ในด้านความปลอดภัยในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา มี 2 กลุ่ม คือ พนักงานฝ่ายผลิต จำนวน 107 คน และหัวหน้างานแต่ละแผนก จำนวน 8 คน การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ และเชิงคุณภาพ โดยมีขั้นตอนในการวิจัย คือ การศึกษาสภาพปัญหาพฤติกรรมความปลอดภัย ในการปฏิบัติงานในแต่ละด้าน และข้อเสนอแนะการแก้ปัญหาการวิเคราะห์ข้อมูล การค้นหายุทธศาสตร์ การทดลองนำแผนยุทธศาสตร์ที่ได้ไปใช้ และประเมินผลการพัฒนาพฤติกรรมความปลอดภัย ในการปฏิบัติงาน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามและแนวทางการสนทนากลุ่ม สถิติที่นำมาใช้ ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t-test independent) และค่าเอฟ (Ftest)

ผลการวิจัยพบว่า ปัญหาความเสี่ยงต่อการเกิดอุบัติเหตุขณะปฏิบัติงานของพนักงาน ฝ่ายผลิต คือ การไม่สวมใส่อุปกรณ์ป้องกันอันตรายขณะปฏิบัติงาน การไม่ปฏิบัติตามกฎระเบียบ ความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน แผนยุทธศาสตร์ที่ได้ คือ โครงการส่งเสริมณรงค์การสวมใส่อุปกรณ์ ป้องกันความปลอดภัยขณะปฏิบัติงาน โดยวิธีการจัดบอร์ดการประชาสัมพันธ์เผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร และรณรงค์กิจกรรม 5 ส. การปลูกจิตสำนึกให้มีทัศนคติที่ดีให้ความสำคัญต่อความปลอดภัย ในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ หลังการใช้แผนยุทธศาสตร์ พบว่า ยุทธศาสตร์ที่นำมาใช้ มีผลทำให้การพัฒนาพฤติกรรมความปลอดภัยของพนักงานฝ่ายผลิตดีขึ้น และอุบัติเหตุขณะปฏิบัติงาน ลดลงเฉลี่ยร้อยละ 85.97 หลังจากการใช้แผนยุทธศาสตร์

ธรรมรักษ์ ศรีมารุต (2555) เรื่อง พฤติกรรมความปลอดภัยในการปฏิบัติงานของพนักงาน ระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิต: บริษัทสยาม เมทัล เทคโนโลยี จำกัด จังหวัดระยอง วัตถุประสงค์

- 1) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ฝ่ายผลิต บริษัท สยาม เมทัล เทคโนโลยี จำกัด ในด้านบุคคล ด้านพฤติกรรมในการทำงาน ด้านเครื่องจักร และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน 2) เพื่อศึกษาการหาแนวทางป้องกันและแก้ไข การเกิดอุบัติเหตุจากการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิต บริษัท สยามเมทัล เทคโนโลยี จำกัด วิธีดำเนินการวิจัย ผู้วิจัยใช้กลุ่มตัวอย่าง พนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิตบริษัท สยามเมทัล เทคโนโลยี จำกัด จำนวน 141 คน โดยใช้เครื่องมือเป็นแบบสอบถาม แบ่งเป็น 5 ตอน ได้แก่ 2.1) ปัจจัยด้านบุคคล เป็นคำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะของแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) 2) พฤติกรรมในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นคำถามเกี่ยวกับความถี่ของพฤติกรรมในการทำงาน ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบประมาณค่า (Rating scale) 3) ปัจจัยด้านเครื่องจักร ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) 4) ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบ

รายการ (Check list) 5) ข้อเสนอแนะทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิต บริษัท สยามเมทัล เทคโนโลยี จำกัด ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบปลายเปิด (Opened) ให้เขียนตอบแสดงความคิดเห็น และข้อเสนอแนะเพิ่มเติม สถิติที่ใช้ สรุปความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และปลายเปิดสรุปเป็นความเรียง

สรุปผลการวิจัยจากการวิจัยครั้งนี้ผู้ตอบแบบสอบถามด้านพฤติกรรมในการทำงาน พบว่า มีพฤติกรรมในการทำงานโดยรวมมีค่า ($\bar{X} = 4.38$) พฤติกรรมในการทำงานที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ การไม่สูบบุหรี่ในขณะที่ปฏิบัติงาน มีค่า ($\bar{X} = 4.84$)

ด้านเครื่องจักร พบว่า อายุงานของเครื่องจักรที่ใช้ในปัจจุบันมีอายุอยู่ระหว่าง 1-3 ปี มีการหยุดทำงานอยู่ระหว่างสัปดาห์ละ 1-3 ครั้ง มีการชำรุด-บกพร่องอยู่ระหว่างสัปดาห์ละ 1-3 ครั้ง มีการคร่อมป้องกันอันตรายมากที่สุด ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีผลต่อพฤติกรรมความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน แสงสว่างในที่ทำงานพอดี เสียงดังเกินไป อุณหภูมิร้อนมาก มีฝุ่น มีสารเคมีมากที่สุด ข้อเสนอแนะอื่น ๆ 1) ต้องการให้มีการฝึกอบรมด้านความปลอดภัยในการทำงานให้มากขึ้น และสร้างจิตสำนึกให้พนักงานตระหนักถึงความปลอดภัยในการทำงาน 2) ต้องการให้บริษัทได้เห็นถึงความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานให้มากกว่าที่เป็นอยู่ โดยจัดอุปกรณ์ Safety ให้เหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ 3) ต้องการให้ทุกคนปฏิบัติตามกฎระเบียบเรื่องการสวมใส่ อุปกรณ์ Safety ในการทำงานอย่างเคร่งครัด ไม่ใช่เฉพาะแต่พนักงานระดับปฏิบัติการเท่านั้น 4) ต้องการให้เพิ่มแสงสว่างบริเวณจุดตรวจสอบชิ้นงานหน้าเครื่อง 5) ต้องการให้มีการเพิ่มพัดลมให้มากขึ้น เพราะอุณหภูมิในที่ทำงานร้อนมาก

สุรชาติพงษ์ รองสวัสดิ์ (2555) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยการรับรู้เรื่องความปลอดภัยในการทำงานที่มีผลต่อพฤติกรรมในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ประจําการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จ.เชียงใหม่ การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเพื่อศึกษาปัจจัยการรับรู้เรื่องการจัดการความปลอดภัยในการทำงานที่มีผลต่อพฤติกรรมในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานกับพฤติกรรมในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ประจําการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค และเพื่อศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้เรื่องการจัดการความปลอดภัยในการทำงานกับพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของระดับปฏิบัติการ ประจําการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จากผู้สอบถาม 310 คน ที่เป็นพนักงานระดับปฏิบัติการ ประจําการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จ. เชียงใหม่

ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงาน คือ ปัจจัยส่วนบุคคลด้านประสบการณ์การอบรมเรื่องความปลอดภัยมีความสัมพันธ์

กับพฤติกรรมในการใช้เครื่องมืออุปกรณ์ความปลอดภัย เพื่อความปลอดภัยในการทำงาน รวมถึงปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษาและระยะเวลาการทำงาน มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมในด้านความพร้อมทางร่างกายและจิตใจของพนักงาน ส่วนปัจจัยการรับรู้เรื่องการจัดการความปลอดภัยในการทำงานทั้ง 5 คือ นโยบายด้านความปลอดภัย ความรู้ด้านความปลอดภัย การรับรู้ข้อมูลข่าวสารด้านความปลอดภัย ทักษะที่มีต่อความปลอดภัย การสนใจด้านความปลอดภัย ไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ

สุเทพ ฤทธิ์เดช (2554) การศึกษาทัศนคติของผู้ใช้แรงงานก่อสร้างเกี่ยวกับความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน กรณีศึกษา หจก. เทคโนโลยี (2001) การศึกษาครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาทัศนคติของผู้ใช้แรงงานก่อสร้างในการดูแลป้องกันตนเองในขณะปฏิบัติงาน เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างจิตสำนึกที่ดีในการป้องกันอันตรายที่อาจเกิดขึ้นในระหว่างปฏิบัติงานของผู้ใช้แรงงานก่อสร้าง การศึกษาใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล โดยมีผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 82 คน และนำข้อมูลที่ได้มาทำการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ

จากการศึกษากลุ่มผู้ใช้แรงงานก่อสร้าง พบว่า ในระยะเวลา 1 ปีที่ผ่านมาส่วนใหญ่เคยเกิดอุบัติเหตุจากการทำงานมากกว่าหนึ่งครั้ง (ร้อยละ 43.90) อุบัติเหตุส่วนใหญ่ที่เคยในการทำงาน คือ การลื่นล้มหรือตกจากที่สูง (ร้อยละ 22.00) และส่วนใหญ่ไม่เคยผ่านการฝึกอบรมความปลอดภัย (ร้อยละ 35.40) โดยกลุ่มผู้ใช้แรงงานก่อสร้างมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงานก่อสร้างในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะเรื่องการใช้อุปกรณ์ป้องกันต่าง ๆ และรักษาอุปกรณ์เหล่านั้นให้อยู่ในสภาพที่ดีอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 0.89 มีทัศนคติในการดูแลป้องกันตนเองในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยเฉพาะการเคยทำผิดระเบียบหรือข้อปฏิบัติที่กำหนดไว้ในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 1.17 และโดยภาพรวมกลุ่มผู้ใช้แรงงานก่อสร้างมีความคิดเห็นเชิงบวกเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งเสริมความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะด้านความเอาใจใส่ของผู้บริหาร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด เท่ากับ 0.88

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) โดยมีวัตถุประสงค์

- 1) เพื่อศึกษาระดับความรู้ของพนักงาน บริษัทประกอบรถยนต์แห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง จำกัดเกี่ยวกับมาตรฐานความปลอดภัยในการทำงาน
- 2) เพื่อศึกษาระดับทัศนคติของพนักงาน บริษัทประกอบรถยนต์แห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง เกี่ยวกับมาตรฐานความปลอดภัยในการทำงาน
- 3) เพื่อศึกษาระดับพฤติกรรมของพนักงาน บริษัทประกอบรถยนต์แห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง เกี่ยวกับมาตรฐานความปลอดภัยในการทำงาน
- 4) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความรู้ ทัศนคติ และพฤติกรรมของพนักงาน บริษัทประกอบรถยนต์แห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง เกี่ยวกับมาตรฐานความปลอดภัยในการทำงาน โดยมีรายละเอียดเกี่ยวกับวิธีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การสร้างและการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล
6. เสนอผลการแปลผล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากร (Population) ที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ พนักงานฝ่ายผลิตของบริษัทประกอบรถยนต์แห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง จำนวนทั้งสิ้น 2,850 คน (ข้อมูลจากฝ่ายบุคคล)

กลุ่มตัวอย่าง

การคำนวณขนาดตัวอย่างด้วยการวิเคราะห์อำนาจของการทดสอบ (Power analysis) สำหรับสถิติ Correlation โดยกำหนดขนาดค่าอิทธิพล ดังนี้ Correlation $P H_1 = 0.3$, $\alpha = 0.5$, $\text{power} = 0.95$ Correlation $P H_0 = 0$ ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป G*Power 3.1.9.2 ได้ขนาดตัวอย่างจำนวน 138 ผู้วิจัยเก็บกลุ่มตัวอย่างเพิ่มขึ้น เพื่อชดเชยกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามไม่ครบถ้วนรวมเป็นกลุ่มตัวอย่างที่คำนวณได้เท่ากับ 150 คน ให้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิแบบไม่เป็นสัดส่วน โดยเก็บข้อมูลจากพนักงานแต่ละฝ่าย ๆ ละ 30 คน รวม 150 คน ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 พนักงานฝ่ายผลิตของแต่ละแผนกในบริษัทประกอบรถยนต์แห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง
จำแนกตามประเภท แผนกการทำงาน

ประเภทพนักงาน	ประชากร (N)	กลุ่มตัวอย่าง (n)
1. พนักงานฝ่ายผลิต แผนกชิ้นรูปตัวถัง	150	30
2. พนักงานฝ่ายผลิต แผนกประกอบตัวถัง	800	30
3. พนักงานฝ่ายผลิต แผนกสี	400	30
4. พนักงานฝ่ายผลิต แผนกประกอบรถยนต์	1,200	30
5. พนักงานฝ่ายผลิต แผนกประกอบเครื่องยนต์	300	30
รวม	2,850	150

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการศึกษาดำรง เอกสาร และงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยกำหนดให้ครอบคลุมและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ ตลอดจนกรอบแนวคิดที่ใช้ในการศึกษา ซึ่งแบบสอบถามที่สร้างขึ้นมีทั้งลักษณะปลายปิด (Close-ended question) และปลายเปิด (Open-ended question) ซึ่งโครงสร้างและแบบสอบถามมี 4 ตอน โดยมีรายละเอียดดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นการสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพทางการสมรส อายุงาน รายได้ และลักษณะงานในฝ่ายผลิต ประกอบด้วยคำถามปลายปิดและปลายเปิด จำนวน 7 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบวัดความรู้ เรื่องมาตรฐานความปลอดภัยในการทำงาน ประกอบด้วยคำถามจำนวน 12 ข้อ โดยเลือกตอบว่า ใช่ หรือไม่ใช่ โดยคำถามมีทั้งคำถามเชิงลบและคำถามเชิงบวก การให้คะแนน หากตอบถูกให้ 1 คะแนน ตอบผิดให้ 0 คะแนน

คำถามเชิงบวก ถ้าตอบใช่ ได้ 1 คะแนน คือข้อ 1, 2, 6, 8, 10 และ 11

คำถามเชิงลบ ถ้าตอบว่าไม่ใช่ ได้ 1 คะแนน คือข้อ 3, 4, 5, 7, 9 และ 12

ตอนที่ 3 แบบวัดทัศนคติ เรื่องมาตรฐานความปลอดภัยในการทำงานตามมาตรวัดของสก็อตต์ (Scott, 1975) ประกอบด้วยคำถาม 12 ข้อ มีทั้งคำถามในเชิงบวกและเชิงลบ โดยกำหนดการให้คะแนนดังนี้

	ข้อคำถามเชิงบวก		ข้อคำถามเชิงลบ
เห็นด้วยมากที่สุด	ให้คะแนน	5	1
เห็นด้วยมาก	ให้คะแนน	4	2
เห็นด้วยปานกลาง	ให้คะแนน	3	3
เห็นด้วยน้อย	ให้คะแนน	2	4
เห็นด้วยน้อยที่สุด	ให้คะแนน	1	5

คำถามเชิงบวก คือ ข้อ 1, 2, 3, 5, 7, 8, 9, 10, 11 และ 12

คำถามเชิงลบ คือ ข้อ 4, 6

ตอนที่ 4 แบบวัดพฤติกรรม เรื่องการปฏิบัติตามมาตรฐานความปลอดภัยในการทำงาน ประกอบด้วยคำถาม 12 ข้อ โดยแบ่งระดับการวัด โดยแบ่งออกเป็น 3 ระดับ มีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

	ข้อคำถามเชิงบวก		ข้อคำถามเชิงลบ
ไม่เคย	ให้คะแนน	1	3
บางครั้ง	ให้คะแนน	2	2
ประจำ	ให้คะแนน	3	1

คำถามเชิงบวก คือ ข้อ 1, 3, 5, 6, 7, 9, 10 และ 11

คำถามเชิงลบ คือ ข้อ 2, 4, 8 และ 12

การสร้างและการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

- ศึกษาแนวทฤษฎีในเรื่อง ความรู้ ทักษะ และพฤติกรรม จากนั้นนำมากำหนดกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย กำหนดนิยามศัพท์ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม
- สร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับความรู้ ทักษะ และพฤติกรรมของพนักงานที่มีต่อมาตรฐานความปลอดภัยในการทำงาน และตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาและครอบคลุมตามวัตถุประสงค์
- การหาค่าความเที่ยงตรง (Validity) ของเครื่องมือ โดยนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขให้ผู้เชี่ยวชาญทำการตรวจสอบ จากนั้นทำการแก้ไขปรับปรุงตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญแนะนำ โดยผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 ท่าน ประกอบด้วย

- | | |
|--------------------------------|---|
| 3.1 อาจารย์กาญจนา บุญยัง | อาจารย์ประจำวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ
มหาวิทยาลัยบูรพา |
| 3.2 ผู้จัดการทั่วไปฝ่ายผลิตของ | บริษัทประกอบรถยนต์แห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง |

3.3 ผู้จัดการอาวุโส ฝ่ายผลิตของบริษัทประกอบรถยนต์แห่งหนึ่ง ในจังหวัดระยอง

4. การหาความเชื่อมั่น (Reliability) โดยนำแบบสอบถามที่แก้ไขแล้วไปทดสอบ (Try out) กับผู้ประกอบการอุตสาหกรรมชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด (ระยอง) จำนวน 30 ชุด เพื่อหาคุณภาพของเครื่องมือ โดยการหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามได้ ดังนี้

4.1 แบบสอบถามทัศนคติของพนักงานที่มีต่อมาตรฐานความปลอดภัยในการทำงาน ใช้ค่า Cronbach's alpha โดยได้ความเที่ยงเท่ากับ 0.73 ซึ่งถือว่าแบบสอบถามนี้มีความเชื่อถือได้ สามารถไปเก็บข้อมูลได้จริงต่อไป (Nunnally, 1978)

4.2 แบบวัดความรู้ ใช้การวิเคราะห์ความยากของแบบวัดความรู้ (Difficulty analysis) พบว่า P แต่ละข้อมีค่าอยู่ระหว่าง 0.267 ค่าอำนาจจำแนกมีค่าอยู่ระหว่าง 0.760 มีค่าความเที่ยง ซึ่งวัดจากค่า KR20 มีค่าเท่ากับ 0.57 ซึ่งถือว่าแบบวัดความรู้ มีคุณภาพสามารถนำไปใช้ได้

4.3 แบบวัดพฤติกรรมการปฏิบัติต่อมาตรฐานความปลอดภัยในการทำงาน ใช้ค่า Cronbach's alpha โดยใช้ค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.70 ซึ่งถือว่าแบบสอบถามนี้มีความเชื่อถือ สามารถนำไปเก็บข้อมูลได้จริง

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บข้อมูลครั้งนี้ ดำเนินการ โดย

1. ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary data) ได้จากการรวบรวมโดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือ ในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ได้แบบสอบถามที่สมบูรณ์กลับมาจำนวน 150 ชุด
2. ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary data) ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูลจากหนังสือ ตำรา บทความ ผลงานวิจัย และเอกสารต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้เป็นแนวทางในการกำหนดกรอบแนวคิด และสมมุติฐานในการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลผู้ศึกษาได้ใช้การประมวลผลด้วยคอมพิวเตอร์โดยการใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติเพื่อการวิจัย ประกอบด้วย สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics) คือ บรรยายลักษณะข้อมูล สำหรับวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป ประกอบด้วย การแจกแจงความถี่ (Frequencies) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) และสถิติเชิงอนุมาน (Inferential statistics) เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ของตัวแปร ได้แก่ ความรู้

เกี่ยวกับมาตรฐานความปลอดภัยของพนักงานในการทำงาน ทศนคติที่เกี่ยวข้องมาตรฐานความปลอดภัยของพนักงานในการทำงาน และพฤติกรรมที่มีต่อมาตรฐานความปลอดภัยในการทำงานของพนักงาน โดยการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson product moment correlation coefficient) โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.5

เกณฑ์การแปลผล

เกณฑ์การแปลผลระดับความรู้เกี่ยวกับมาตรฐานความปลอดภัยของพนักงานในการทำงานของพนักงาน แบ่งออกเป็น 3 ระดับ โดยใช้อ้างอิงเกณฑ์ของ Bloom, Hastings and Madaus (1971, p. 129) จากข้อคำถาม 12 ข้อ คะแนนเต็ม 12 คะแนน มีเกณฑ์ระดับความรู้ดังนี้

คะแนนร้อยละ 80 ขึ้นไป (9-12 คะแนน) ระดับความรู้ระดับดีมาก

คะแนนร้อยละ 60-79 ขึ้นไป (7-8 คะแนน) ระดับความรู้ระดับดี

คะแนนน้อยกว่าร้อยละ 60 (น้อยกว่า 6 คะแนน) ระดับความรู้ระดับพอใช้

เกณฑ์การแปลผลทศนคติที่เกี่ยวข้องมาตรฐานความปลอดภัยของพนักงานในการทำงาน ใช้เกณฑ์การแปลความหมายข้อมูล โดยแบ่งระดับคะแนนเป็น 5 ระดับ ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{ช่วงกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด}-\text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้นที่ต้องการ}} \\ &= \frac{5-1}{5} \\ &= 0.80 \end{aligned}$$

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงใช้เกณฑ์การแปลผลทศนคติที่เกี่ยวข้องมาตรฐานความปลอดภัยของพนักงานในการทำงาน ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	ระดับทศนคติที่เกี่ยวข้องมาตรฐานความปลอดภัยในการทำงาน
4.21-5.00	มีระดับทศนคติที่เกี่ยวข้องมาตรฐานความปลอดภัยในการทำงานที่ดีมาก
3.41-4.20	มีระดับทศนคติที่เกี่ยวข้องมาตรฐานความปลอดภัยในการทำงานที่ดี
2.61-3.40	มีระดับทศนคติที่เกี่ยวข้องมาตรฐานความปลอดภัยในการทำงานปานกลาง
1.81-2.60	มีระดับทศนคติที่เกี่ยวข้องมาตรฐานความปลอดภัยในการทำงานค่อนข้างไม่ดี
1.00-1.80	มีระดับทศนคติที่เกี่ยวข้องมาตรฐานความปลอดภัยในการทำงานที่ไม่ดี

เกณฑ์การแปลผลพฤติกรรมที่เกี่ยวกับมาตรฐานความปลอดภัยในการทำงานใช้เกณฑ์การแปลความหมายข้อมูล โดยแบ่งระดับคะแนนเป็น 3 ระดับดังนี้

$$\begin{aligned} \text{ช่วงกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด}-\text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้นที่ต้องการ}} \\ &= \frac{3-1}{3} \\ &= 0.66 \end{aligned}$$

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงใช้เกณฑ์การแปลผลพฤติกรรมของพนักงานที่มีพฤติกรรมเกี่ยวกับมาตรฐานความปลอดภัยในการทำงาน ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 1.00-1.66 หมายถึง มีพฤติกรรมตามมาตรฐานความปลอดภัยน้อยที่สุด

ค่าเฉลี่ย 1.67-2.33 หมายถึง มีพฤติกรรมตามมาตรฐานความปลอดภัยปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 2.34-3.00 หมายถึง มีพฤติกรรมตามมาตรฐานความปลอดภัยมากที่สุด

การแปลความค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (บุญธรรม กิจปริดาภิสุทธิ, 2551, หน้า 462)

สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

ระดับความสัมพันธ์

$r > 0.7$ หรือ $r < -0.7$

มีความสัมพันธ์มาก

$0.30 \leq r \leq 0.70$ หรือ $0.70 \leq r \leq -0.30$

มีค่าความสัมพันธ์ปานกลาง

$-0.30 < r < 0.30$

มีค่าความสัมพันธ์น้อย

บทที่ 4

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “ความรู้ ทักษะ และพฤติกรรมของพนักงานระดับปฏิบัติการในสายการผลิต ที่มีต่อมาตรฐานความปลอดภัยของ บริษัทประกอบรถยนต์แห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง โดยเก็บข้อมูล จำนวนทั้งสิ้น 150 คน ซึ่งผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์เป็น 5 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 2 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำแนกตามลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง (n = 150)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	115	76.67
หญิง	35	23.33
อายุ		
ไม่เกิน 20 ปี	2	1.33
21-30 ปี	74	49.33
31-40 ปี	55	36.67
41-50 ปี	19	12.67
51 ปีขึ้นไป	0	0.00
ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่ามัธยมศึกษา	3	2.00
มัธยมศึกษา/ ปวช.	81	54.00
อนุปริญญาตรี/ ปวส.	40	26.67
ปริญญาตรี	23	15.33
ปริญญาโทและสูงกว่า	3	2.00

ตารางที่ 2 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
สถานภาพทางการสมรส		
โสด	50	33.33
สมรส	94	62.67
หย่าร้าง	5	3.33
หม้าย	1	0.67
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน (รวมค่าโอที และสวัสดิการอื่น ๆ)		
ต่ำกว่า 30,000 บาท	110	73.33
ตั้งแต่ 30,001-40,000 บาท	25	16.67
ตั้งแต่ 40,001-50,000 บาท	10	6.67
ตั้งแต่ 50,001-60,000 บาท	3	2.00
ตั้งแต่ 60,001 ขึ้นไป	2	1.33
อายุงาน		
ต่ำกว่า 1 ปี	8	5.33
1-5 ปี	75	50.00
6-9 ปี	27	18.00
10 ปีขึ้นไป	40	26.67
ลักษณะงานในฝ่ายผลิต		
แผนกขึ้นรูปตัวถัง	31	20.67
แผนกประกอบตัวถัง	30	20.00
แผนกสี	29	19.33
แผนกประกอบรถยนต์	30	20.00
แผนกประกอบเครื่องยนต์	30	20.00

จากตารางที่ 2 ข้อมูลทั่วไปพนักงานพนักงานฝ่ายผลิตของบริษัทประกอบรถยนต์แห่งหนึ่ง
ในจังหวัดระยอง จากกลุ่มตัวอย่าง 150 คน มีดังต่อไปนี้

เพศ พบว่า ส่วนใหญ่เป็นชาย ร้อยละ 76.67 และหญิง ร้อยละ 23.33

อายุ พบว่า มีอายุ 21-30 ปี มากที่สุด ร้อยละ 49.33 รองลงมา คือ อายุ 31-40 ปี ร้อยละ 36.67 อายุ 41-50 ปี ร้อยละ 12.67 และอายุไม่เกิน 20 ปี ร้อยละ 1.33 ตามลำดับ

ระดับการศึกษา พบว่า ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษา/ ปวช. ร้อยละ 49.33 รองลงมา คือ อนุปริญญาตรี/ ปวส. ร้อยละ 26.67 ปริญญาตรี ร้อยละ 15.33 ตามลำดับ

สถานภาพทางการสมรส พบว่า สมรส ร้อยละ 62.67 มากที่สุด รองลงมา คือ โสด ร้อยละ 33.33 หย่าร้าง ร้อยละ 3.33 หม้าย ร้อยละ 0.67 ตามลำดับ

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน (รวมค่าโอที และสวัสดิการอื่น ๆ) พบว่า มีรายได้ต่ำกว่า 30,000 บาท มากที่สุด ร้อยละ 73.33 รองลงมา คือ รายได้ตั้งแต่ 30,001-40,000 ร้อยละ 16.67 รายได้ตั้งแต่ 40,001-50,000 บาท ร้อยละ 6.67 ตามลำดับ

อายุงาน พบว่า มีอายุงาน 1-5 ปี มากที่สุด ร้อยละ 50.00 รองลงมา คือ อายุงาน 10 ปีขึ้นไป ร้อยละ 26.67 อายุงาน 6-9 ปี ร้อยละ 18.00 อายุงานต่ำกว่า 1 ปี ร้อยละ 5.33 ตามลำดับ

ลักษณะงานในฝ่ายผลิต พบว่า มีแผนกขึ้นรูปตัวถัง มากที่สุด คิดเป็น ร้อยละ 20.67 รองลงมา คือ แผนกประกอบตัวถัง แผนกประกอบรถยนต์ แผนกประกอบเครื่องยนต์ ร้อยละ 20.00 แผนกสี ร้อยละ 19.33 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 วิเคราะห์ความรู้ของพนักงานที่มีต่อมาตรฐานความปลอดภัยในการทำงาน

ตารางที่ 3 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามความรู้ที่มีต่อมาตรฐานความปลอดภัยในการทำงาน (n = 150)

ความรู้ข้อที่	ตอบถูก		ตอบผิด	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
1. ถ้ามีพนักงานได้รับบาดเจ็บท่านสามารถติดต่อโดยตรงกับห้องพยาบาลได้*	124	82.67	26	17.33
2. ท่านต้องรายงานการบาดเจ็บโดยทันทีต่อหัวหน้างาน แต่ไม่ต้องรายงานโดยตรงต่อห้องพยาบาล	108	72.00	42	28.00
3. กฎหมายอนุญาตให้สามารถปล่อยสารเคมีที่ไม่เป็นอันตรายลงในบ่อน้ำหรือแหล่งน้ำสำรองได้*	129	86.00	21	14.00

ตารางที่ 3 (ต่อ)

ความรู้ข้อที่	ตอบถูก		ตอบผิด	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
4. มาตรฐานความเร็วของการจับจ่ายพาหนะที่ใช้ในการเคลื่อนย้ายวัสดุต้องไม่เกิน 10 กิโลเมตร/ชั่วโมง ทั้งภายในและภายนอกอาคาร*	101	67.33	49	32.67
5. กรณีที่รถยกกำลังปฏิบัติงานบนเส้นทางเดินรถ (เช่น ขณะที่รถยกกำลังขนส่งสินค้า) ผู้ใช้ทางเดินเท้าจะต้องหยุดและคอยจนกว่ารถยกผ่านไป*	14	9.33	136	90.67
6. การเดินภายในบริษัทต้องเดินในบริเวณทางเดินเท้าที่จัดไว้เท่านั้น	145	96.67	5	3.33
7. ตามกฎความปลอดภัยพนักงานจะต้องรักษาระยะห่างที่ปลอดภัยจากรถยกอย่างน้อย 3 ฟุต*	59	39.33	91	60.67
8. ก่อนใช้น้ำมันก๊าดจะต้องได้รับการรับรองให้ใช้จากฝ่ายความปลอดภัย	129	86.00	21	14.00
9. พนักงานสามารถหยอกล้อ/ เล่นกันในสถานที่ทำงานได้ ถ้าไม่ส่งผลกระทบต่อการทำงาน	143	95.33	7	4.67
10. พนักงานต้องสวมเสื้อสะท้อนแสงตลอดเวลาที่ปฏิบัติงานหรือเข้าไปในเขตบริเวณรับ-ส่งสินค้า หรือพื้นที่คลังสินค้า	139	92.67	11	7.33
11. พนักงานต้องสวมเสื้อสะท้อนแสงตลอดเวลาในขณะที่จับรถยก	139	92.67	11	7.33
12. พนักงานสามารถวิ่งบนทางเท้าในสถานที่ทำงานได้ เพราะว่าบริษัทอนุญาต*	132	88.00	18	12.00
$\bar{X} = 9.08$ คะแนน, $SD = 1.26$ คะแนน				

*คำถามเชิงลบ

จากตารางที่ 3 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามความรู้ที่มีต่อมาตรฐานความปลอดภัยในการทำงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับดีมาก ($\bar{X} = 9.08$, $SD = 1.26$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า หัวข้อการเดินภายในบริษัทต้องเดินในบริเวณทางเดินเท้าที่จัดไว้เท่านั้น คะแนนที่ตอบถูกในระดับ

มากที่สุด ร้อยละ 96.67 รองลงมา คือ พนักงานสามารถหยอกล้อ/ เล่นกันในสถานที่ทำงานได้ ถ้าไม่ส่งผลกระทบต่อการทำงาน ร้อยละ 95.33, หัวข้อพนักงานต้องสวมเสื้อสะท้อนแสงตลอดเวลา ที่ปฏิบัติงาน หรือเข้าไปในเขตบริเวณรับ-ส่งสินค้า หรือพื้นที่คลังสินค้า ร้อยละ 92.67, หัวข้อพนักงาน ต้องสวมเสื้อสะท้อนแสงตลอดเวลาในขณะที่ขับรถ ร้อยละ 92.67

โดยข้อที่พนักงานตอบผิดมากที่สุด คือ กรณีที่รถยกกำลังปฏิบัติงานบนเส้นทางเดินรถ (เช่น ขณะที่รถยกกำลังขนส่งสินค้า) ผู้ใช้ทางเดินเท้าจะต้องหยุดและคอยจนกว่ารถยกผ่านไป เพราะผู้ใช้ทางเดินเท้าจะต้องหยุดและคอยให้มีพนักงานรถยกให้สัญญาณก่อน

ตอนที่ 3 วิเคราะห์ทัศนคติของพนักงานที่มีต่อมาตรฐานความปลอดภัยในการทำงาน

ตารางที่ 4 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของทัศนคติของพนักงาน ที่มีต่อมาตรฐานความปลอดภัยในการทำงาน (n = 150)

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	SD	แปลความ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
1. ท่านคิดว่าพนักงานทุกคน มีหน้าที่ให้ความร่วมมือกับบริษัทในการดำเนินการและส่งเสริมด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน	99 (66.00)	40 (26.67)	10 (6.67)	1 (0.67)	0 (0.00)	4.58	0.65	ดีมาก
2. ท่านคิดว่าระเบียบปฏิบัติในเรื่องความปลอดภัยและรักษาความปลอดภัยควรถูกบังคับใช้อย่างเข้มงวด	85 (56.67)	45 (30.00)	17 (11.33)	3 (2.00)	0 (0.00)	4.41	0.77	ดีมาก
3. ท่านคิดว่าการปฏิบัติตามป้ายเตือนต่าง ๆ ทำให้พนักงานมีความปลอดภัยในการทำงาน	111 (74.00)	29 (19.33)	8 (5.33)	1 (0.67)	1 (0.67)	4.65	0.68	ดีมาก
4. ท่านคิดว่าการสวมเครื่องประดับ เช่น แหวนกำไล ไม่มีผลต่อความปลอดภัยในการทำงาน*	84 (56.00)	18 (12.00)	14 (9.33)	12 (8.00)	22 (14.67)	2.13	1.51	ก่อนไม่ดี
5. ท่านคิดว่าพนักงานต้องปฏิบัติงานตามกฎระเบียบและขั้นตอนในการทำงานอย่างเคร่งครัด	108 (72.00)	35 (23.33)	4 (2.67)	1 (0.67)	2 (1.33)	4.64	0.70	ดีมาก
6. ท่านคิดว่าห้ามซิ่งรถจักรยานภายในบริเวณภายในอาคาร เป็นมาตรการที่เคร่งครัดมากเกินไป*	39 (26.00)	31 (20.67)	30 (20.00)	21 (14.00)	29 (19.33)	2.80	1.46	ปานกลาง

ตารางที่ 4 (ต่อ)

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	SD	ระดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
7. ท่านคิดว่าพนักงานทุกคน ต้องมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมด้าน ความปลอดภัยและสุขภาพของบริษัท ฯ	96 (64.00)	46 (30.67)	8 (5.33)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.59	0.59	ดีมาก
8. การขับขีรถจักรยานยนต์ โดยสวมหมวกนิรภัยตลอดระยะเวลา เป็นมาตรการที่ดีในการรักษา ความปลอดภัย	121 (80.67)	18 (12.00)	7 (4.67)	4 (2.67)	0 (0.00)	4.71	0.68	ดีมาก
9. ถ้าหากไม่แน่ใจเกี่ยวกับกฎระเบียบ ขั้นตอนปฏิบัติงาน หรือสิ่งอื่นใดจำเป็น อย่างยิ่งต้องสอบถามจากหัวหน้างาน โดยทันที	108 (72.00)	36 (24.00)	5 (3.33)	1 (0.67)	0 (0.00)	4.67	0.57	ดีมาก
10. เป็นหน้าที่ของพนักงานที่ต้องดูแล อุปกรณ์ความปลอดภัยให้สามารถใช้ งานได้ตามสภาพและลักษณะของงาน ตลอดระยะเวลาทำงาน	101 (67.33)	34 (22.67)	15 (10.00)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.57	0.67	ดีมาก
11. เป็นหน้าที่ของพนักงาน ต้องสวมใส่อุปกรณ์ป้องกันอันตราย ส่วนบุคคลทุกครั้งตลอดเวลาที่ ปฏิบัติงาน	132 (88.00)	14 (9.33)	3 (2.00)	0 (0.00)	1 (0.67)	4.84	0.51	ดีมาก
12. การห้ามโดยสารรถยก เนื่องจากรถ ยกไม่ได้ถูกออกแบบมาเพื่อบรรทุก ผู้โดยสารเป็นมาตรการที่เหมาะสม	136 (90.67)	11 (7.33)	2 (1.33)	0 (0.00)	1 (0.67)	4.87	0.47	ดีมาก
	ภาพรวม					4.29	0.35	ดีมาก

*คำถามเชิงลบ

จากตารางที่ 4 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามด้านทัศนคติที่มีต่อมาตรฐานความปลอดภัย
ในการทำงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับดีมาก ($\bar{X} = 4.29$, $SD = 0.35$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า
การห้ามโดยสารรถยก เนื่องจากรถยกไม่ได้ถูกออกแบบมาเพื่อบรรทุกผู้โดยสาร เป็นมาตรการ
ที่เหมาะสม อยู่ในระดับดีมาก ($\bar{X} = 4.87$, $SD = 0.47$) รองลงมา คือ เป็นหน้าที่ของพนักงานต้องสวมใส่
อุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคลทุกครั้งตลอดเวลาที่ปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.84$, $SD = 0.51$), การขับขี
รถจักรยานยนต์ โดยสวมหมวกนิรภัยตลอดระยะเวลาเป็นมาตรการที่ดีในการรักษาความปลอดภัย
($\bar{X} = 4.84$, $SD = 0.51$), ถ้าหากไม่แน่ใจเกี่ยวกับกฎระเบียบ ขั้นตอนปฏิบัติงาน หรือสิ่งอื่นใด

จำเป็นอย่างยิ่งต้องสอบถามจากหัวหน้างานโดยทันที ($\bar{X} = 4.67$, $SD = 0.57$), การปฏิบัติตาม
 ป้ายเตือนต่าง ๆ ทำให้พนักงานมีความปลอดภัยในการทำงาน ($\bar{X} = 4.65$, $SD = 0.68$), พนักงานต้อง
 ปฏิบัติงานตามกฎระเบียบและขั้นตอนในการทำงานอย่างเคร่งครัด ($\bar{X} = 4.64$, $SD = 0.70$),
 พนักงานทุกคนต้องมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมด้านความปลอดภัยและสุขภาพของบริษัท ฯ
 ($\bar{X} = 4.59$, $SD = 0.59$), เป็นหน้าที่ของพนักงานที่ต้องดูแลอุปกรณ์ความปลอดภัยให้สามารถใช้งานได้
 ตามสภาพและลักษณะของงานตลอดระยะเวลาทำงาน ($\bar{X} = 4.57$, $SD = 0.67$), พนักงานทุกคน
 มีหน้าที่ให้ความร่วมมือกับบริษัทในการดำเนินการและส่งเสริมด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย
 และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ($\bar{X} = 4.58$, $SD = 0.65$), ระเบียบปฏิบัติในเรื่องความปลอดภัย
 และรักษาความปลอดภัยควรถูกบังคับใช้อย่างเข้มงวด ($\bar{X} = 4.41$, $SD = 0.77$), การห้ามจี้รถจักรยาน
 ภายในบริเวณภายในอาคารเป็นมาตรการที่เคร่งครัดมากเกินไป ($\bar{X} = 2.80$, $SD = 1.86$),
 การสวมเครื่องประดับ เช่น แหวน กำไล ไม่มีผลต่อความปลอดภัยในการทำงาน ($\bar{X} = 2.13$, $SD = 1.51$)
 ตามลำดับ

ตอนที่ 4 วิเคราะห์พฤติกรรมของพนักงานที่มีต่อมาตรฐานความปลอดภัยในการทำงาน

ตารางที่ 5 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของพฤติกรรมของพนักงาน
 ที่มีต่อมาตรฐานความปลอดภัยในการทำงาน ($n = 150$)

พฤติกรรม	การปฏิบัติ			\bar{X}	SD	แปลความ
	ประจำ	บางครั้ง	ไม่เคย			
1. ท่านปฏิบัติตามกฎระเบียบและขั้นตอน ในการทำงานอย่างเคร่งครัด ห้ามทำงานลัดขั้นตอน หรือละเลยกฎระเบียบหรือวิธีการทำงานต่าง ๆ ที่บริษัทกำหนดไว้	120 (80.00)	22 (14.67)	8 (5.33)	2.75	0.55	ปานกลาง
2. ท่านสวมแหวน, กำไลมือ, สร้อยคอ หากทำงานเกี่ยวข้องกับหรือทำงานใกล้กับส่วนที่ เคลื่อนไหวของเครื่องจักร หรือวงจรที่เกี่ยวข้องกับ พลังงาน*	103 (68.67)	43 (28.67)	4 (2.67)	1.34	0.53	ไม่ดี
3. ท่านให้ความร่วมมือในการปฏิบัติตาม กฎระเบียบที่ว่าด้วย การเทหรือปล่อย สารเคมีใด ๆ ลงไปในรางระบายน้ำ บ่อน้ำ หรือแหล่งน้ำสำรองต่าง ๆ รวมทั้งบนพื้นดิน ให้ รวบรวมกากของเสียและส่งกำจัดให้สอดคล้องตาม ข้อบังคับของกฎหมาย	102 (68.00)	5 (3.33)	43 (28.67)	2.39	0.90	ปานกลาง

ตารางที่ 5 (ต่อ)

พฤติกรรม	การปฏิบัติ			\bar{X}	SD	ระดับ
	ประจำ	บางครั้ง	ไม่เคย			
4. ท่านมักจะดื่มสุราหรือเสฟลิ่งของมีนเมาหรืออยู่ภายใต้ฤทธิ์สิ่งมีนเมาเข้ามาภายในบริเวณบริษัทหรือสถานที่จอดรถของบริษัท*	137 (91.33)	11 (7.33)	2 (1.33)	1.10	0.34	ไม่ดี
5. ท่านมีส่วนร่วมที่ปฏิบัติตามข้อกำหนดของกฎหมายด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสุขภาพอย่างเคร่งครัด	130 (86.67)	18 (12.00)	2 (1.33)	2.85	0.39	ปานกลาง
6. ท่านมีส่วนร่วมให้ความร่วมมือกับบริษัทในการดำเนินการและส่งเสริมด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยคำนึงถึงสภาพของงานและหน้าที่รับผิดชอบ	134 (89.33)	16 (10.67)	0 (0.00)	2.89	0.31	ปานกลาง
7. ท่านร่วมมือเป็นอย่างดีใช้รถยนต์ส่วนบุคคลหรือของบริษัทเพื่อธุรกิจของบริษัทโดยการคาดเข็มขัดนิรภัยทุกครั้ง	135 (90.00)	11 (7.33)	4 (2.67)	2.87	0.41	ปานกลาง
8. ท่านมักใช้โทรศัพท์ขณะเดิน ขณะขับรถ ขณะปฏิบัติงานกับเครื่องจักรหรือทำงานผลิต	84 (56.00)	62 (41.33)	4 (2.67)	1.47	0.55	ไม่ดี
9. ท่านให้ความร่วมมือเกี่ยวกับแผนการอพยพหนีไฟภายในบริเวณที่ทำงานของคุณ และเข้าร่วมในการฝึกซ้อมอพยพหนีไฟประจำปีของบริษัท	142 (94.67)	6 (4.00)	2 (1.33)	2.93	0.30	ปานกลาง
10. ท่านแจ้งข้อบกพร่องของสภาพการทำงานหรือการชำรุดเสียหายของอาคาร สถานที่ เครื่องมือ เครื่องจักร หรืออุปกรณ์ที่ไม่สามารถแก้ไขได้ด้วยตนเองต่อเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน หัวหน้างานหรือผู้บริหาร	120 (80.00)	29 (19.33)	1 (0.67)	2.79	0.42	ปานกลาง
11. ท่านตรวจสอบสภาพความปลอดภัยของเครื่องมือ, เครื่องจักร และอุปกรณ์ต่าง ๆ ก่อนปฏิบัติงานทุกครั้ง	134 (89.33)	16 (10.67)	0 (0.00)	2.89	0.31	ปานกลาง
12. ท่านเคยใช้เครื่องมือหรือเครื่องจักร ซึ่งไม่มีความชำนาญอย่างเพียงพอ*	82 (54.67)	59 (39.33)	9 (6.00)	1.51	0.61	ไม่ดี
ภาพรวม				2.32	0.19	ปานกลาง

จากตารางที่ 5 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามด้านพฤติกรรมที่มีต่อมาตรฐานความปลอดภัยในการทำงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.32, SD = 0.19$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า การให้ความร่วมมือเกี่ยวกับแผนการอพยพหนีไฟภายในบริเวณที่ทำงานของคุณและเข้าร่วม

ในการฝึกซ้อมอพยพหนีไฟประจำปีของบริษัท อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.93$, $SD = 0.30$) รองลงมา คือ การตรวจสอบสภาพความปลอดภัยของเครื่องมือ, เครื่องจักรและอุปกรณ์ต่าง ๆ ก่อนปฏิบัติงานทุกครั้ง ($\bar{X} = 2.89$, $SD = 0.31$), การมีส่วนร่วมให้ความร่วมมือกับบริษัท ในการดำเนินการและส่งเสริมด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยคำนึงถึงสภาพของงานและหน้าที่รับผิดชอบ ($\bar{X} = 2.89$, $SD = 0.31$), การร่วมมือเป็นอย่างดี ใช้รถยนต์ส่วนบุคคลหรือของบริษัทเพื่อธุรกิจของบริษัท โดยการคาดเข็มขัดนิรภัยทุกครั้ง ($\bar{X} = 2.87$, $SD = 0.41$), ท่านมีส่วนร่วมที่ปฏิบัติตามข้อกำหนดของกฎหมายด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสุขภาพอย่างเคร่งครัด ($\bar{X} = 2.85$, $SD = 0.39$), การแจ้งข้อบกพร่องของ สภาพการทำงานหรือการชำรุดเสียหายของอาคาร สถานที่ เครื่องมือ เครื่องจักร หรืออุปกรณ์ ที่ไม่สามารถแก้ไขได้ด้วยตนเองต่อเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน หัวหน้างาน หรือผู้บริหาร ($\bar{X} = 2.79$, $SD = 2.42$), ท่านปฏิบัติตามกฎระเบียบและขั้นตอนในการทำงานอย่างเคร่งครัด ห้ามทำงานลัดขั้นตอนหรือละเลยกฎระเบียบหรือวิธีการทำงานต่าง ๆ ที่บริษัทกำหนดไว้ ($\bar{X} = 2.75$, $SD = 0.55$), ท่านให้ความร่วมมือในการปฏิบัติตามกฎระเบียบที่ว่าด้วยการเทหรือปล่อยสารเคมีใด ๆ ลงไปในรางระบายน้ำ บ่อน้ำ หรือแหล่งน้ำสำรองต่าง ๆ รวมทั้งบนพื้นดิน ให้รวบรวมกากของเสีย และส่งกำจัดให้สอดคล้องตามข้อบังคับของกฎหมาย ($\bar{X} = 2.39$, $SD = 0.90$), การเคยใช้เครื่องมือ หรือเครื่องจักร ซึ่งไม่มีความชำนาญอย่างเพียงพอ ($\bar{X} = 2.85$, $SD = 0.39$), การใช้โทรศัพท์ขณะเดิน ขณะขับรถ ขณะปฏิบัติงานกับเครื่องจักร หรือทำงานผลิต ($\bar{X} = 2.85$, $SD = 0.39$), การสวมแหวน, กำไลมือ, สร้อยคอ หากทำงานเกี่ยวข้องกับหรือทำงานใกล้กับส่วนที่เคลื่อนไหวของเครื่องจักร หรือวงจรที่เกี่ยวกับพลังงาน ($\bar{X} = 2.85$, $SD = 0.39$), การดื่มสุราหรือเสพสิ่งของมึนเมาหรืออยู่ภายใต้ฤทธิ์สิ่งมึนเมาเข้ามาภายในบริเวณบริษัท หรือสถานที่จอดรถของบริษัท ($\bar{X} = 1.10$, $SD = 0.34$) ตามลำดับ

ตอนที่ 5 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบการวิจัย

ตารางที่ 6 ความสัมพันธ์ระหว่างความรู้ ทักษะ และพฤติกรรมของพนักงานที่มีต่อมาตรฐานความปลอดภัยในการทำงาน (n = 150)

	ความรู้	ทักษะ	พฤติกรรม
ความรู้	-	0.00	0.01
ทักษะ		-	0.21**
พฤติกรรม			-

$p \leq 0.01$

จากตารางที่ 6 พบว่า มีความสัมพันธ์กันระหว่างทักษะและพฤติกรรม ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ ($r = 0.21$) ส่วนความรู้กับทักษะ และความรู้กับพฤติกรรม พบว่า ไม่มีความสัมพันธ์

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเรื่อง ความรู้ ทักษะ และพฤติกรรมของพนักงาน ที่มีต่อมาตรฐานความปลอดภัยในการทำงานของบริษัทประกอบรถยนต์แห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความรู้ ระดับทักษะ และพฤติกรรมของพนักงานของพนักงาน ระดับปฏิบัติการในสายการผลิตที่มีต่อมาตรฐานความปลอดภัยในการทำงาน และที่มีผลต่อระดับ พฤติกรรมของพนักงานในการทำงาน โดยการเก็บข้อมูลจากพนักงานระดับปฏิบัติงานในสายการผลิต แผนกปั๊มตัวถัง, แผนกประกอบตัวถัง, แผนกสี, แผนกเครื่องยนต์ และแผนกประกอบรถยนต์ รวมทั้งสิ้นจำนวน 150 คน สถิติที่ใช้ในการวิจัย คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (SD) และ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation coefficient)

สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลสามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้ พนักงานระดับปฏิบัติการ ในสายการผลิตในแผนกต่าง ๆ ของบริษัทประกอบรถยนต์แห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง ส่วนใหญ่เป็น เพศชายมากกว่าเพศหญิง โดยส่วนมากมีอายุระหว่าง 21-30 ปี พนักงานส่วนมากมีสถานภาพสมรส รองลงมา มีสถานภาพ โสด และมีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น/ ปวช. มากที่สุด รองลงมา มีการศึกษาระดับ อนุปริญญาตรี/ ปวส. และระดับปริญญาตรี โดยพนักงานมีระยะเวลาการทำงาน ในบริษัท ออโตอัลลายแอนซ์ (ประเทศไทย) จำกัด ส่วนมากอยู่ระหว่าง 1-5 ปี รองลงมา มีระยะเวลา ในการทำงานในบริษัท ออโตอัลลายแอนซ์ (ประเทศไทย) จำกัด 10 ปี ขึ้นไป และระหว่าง 6-9 ปี, ต่ำกว่า 1 ปี ตามลำดับ

จากการศึกษาในครั้งนี้ พอสรุปตามวัตถุประสงค์ได้ดังนี้ คือ

1. จากการศึกษพบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการในสายการผลิตของบริษัทประกอบรถยนต์ แห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง มีความรู้ต่อมาตรฐานความปลอดภัยของบริษัทอยู่ในระดับดีมาก (ค่าเฉลี่ย = 9.08 คะแนน)
2. จากการศึกษาพบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการในสายการผลิตของบริษัทประกอบ รยนต์แห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง มีทักษะต่อมาตรฐานความปลอดภัยของบริษัทอยู่ในระดับดีมาก (ค่าเฉลี่ย = 4.29)

3. จากการศึกษาพบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการในสายการผลิตของบริษัทประกอบรถยนต์แห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง มีพฤติกรรมต่อมาตรฐานความปลอดภัยของบริษัทอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 2.32)

4. จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความรู้ ทักษะ และพฤติกรรมของพนักงานบริษัทประกอบรถยนต์แห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง พบว่า มีเพียงทักษะที่มีความสัมพันธ์กับระดับพฤติกรรมของพนักงานตามมาตรฐานความปลอดภัยของบริษัทประกอบรถยนต์แห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาความรู้ ทักษะ และพฤติกรรมของพนักงานบริษัทประกอบรถยนต์แห่งหนึ่งในจังหวัดระยองที่มีต่อมาตรฐานความปลอดภัยในการทำงาน สามารถอภิปรายผลการศึกษาโดยอ้างอิงต่องานวิจัยที่เกี่ยวข้องได้ดังนี้

จากการศึกษาพบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการในสายการผลิตบริษัทประกอบรถยนต์แห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง มีความรู้ในระดับที่ดีมากต่อมาตรฐานความปลอดภัยของบริษัท ทั้งนี้เนื่องมาจากในส่วนของบริษัทเองได้ให้ความสำคัญกับเรื่องความปลอดภัยในการทำงานเป็นอย่างมาก จึงได้จัดสรรงบประมาณเป็นจำนวนมาก เพื่อที่จะให้ได้มาซึ่งการอบรมเกี่ยวกับระบบความปลอดภัยให้ทุกระดับชั้น โดยเฉพาะหัวหน้างานที่จะต้องทำหน้าที่ถ่ายทอดความรู้ต่าง ๆ ให้ผู้ได้บังคับบัญชา หลังจากมีการอบรมเรื่อง ความรู้เกี่ยวกับความปลอดภัยแล้ว บริษัทก็จะมีการประเมินความรู้ความเข้าใจต่อมาตรฐานความปลอดภัยของบริษัทมาตลอด รวมถึงการมีกิจกรรมกรรมต่าง ๆ เกี่ยวกับเรื่องความปลอดภัย เพื่อเป็นสื่อให้พนักงานเข้าใจในเรื่องการทำงานได้อย่างปลอดภัย ซึ่งในปีงบประมาณปี พ.ศ. 2555 บริษัทได้วางงบประมาณเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงานในวงเงินถึง 300 ล้านบาท เป็นงบประมาณที่นำมาใช้จ่ายในเรื่องของอุปกรณ์ป้องกันส่วนบุคคล เครื่องมืออุปกรณ์ในการทำงานที่สูง อุปกรณ์ขนถ่าย และการปรับปรุงทางเดินเท้าในตัวอาคาร และรวมถึงงบประมาณในเรื่องการอบรมหลักสูตรความปลอดภัยต่าง ๆ ให้บุคลากร (มาตรฐานความปลอดภัยของบริษัท พ.ศ. 2555) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของชวิษ เหลืองวสุธา (2557) ซึ่งศึกษาเรื่อง ความรู้ ทักษะ และการปฏิบัติงานอย่างปลอดภัยของพนักงานกรณีศึกษาบริษัท คอทโก้ เมททอลเวอร์คส์ จำกัด จังหวัดระยอง ผลการศึกษาพบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีความรู้ด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยในการทำงานในระดับดี

จากการศึกษาพบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการในสายการผลิตบริษัทประกอบรถยนต์แห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง มีทักษะในระดับที่ดีมากต่อมาตรฐานความปลอดภัยของบริษัท

เมื่อดูรายชื่อจะเห็นว่า พนักงานจะเห็นด้วยกับภาวะเบียดและมาตรฐานความปลอดภัยของบริษัท ประกอบรถยนต์แห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง ซึ่งเป็นไปได้ว่า พนักงานเองก็ตระหนักถึงเหตุผลที่บริษัท จำเป็นต้องมีมาตรฐานความปลอดภัยในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Rensis Likert (n.d. อ้างถึงใน เมธัส ไชยศิลป์, 2553, หน้า 18) ได้ศึกษาการเกิดทัศนคติของตนเอง ซึ่งเป็นผลการศึกษา ที่เน้นถึงการเกิดทัศนคติตามหลักวิชาการด้านการสื่อสาร โดยเฉพาะ โดยได้สรุปข้อศึกษาไว้ว่า ทัศนคติเป็นสิ่งที่เกิดจากความรู้อื่น (Learning) รับรู้ (Perception) จากแหล่งทัศนคติ (Source of attitude) ต่าง ๆ ที่มีอยู่มากมาย และทำให้คนเกิดทัศนคติที่สำคัญ คือ ประสบการณ์เฉพาะอย่าง (Specific experience) เมื่อบุคคลมีประสบการณ์เฉพาะอย่างต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งในทางที่ดีหรือไม่ดี จะทำให้เกิด ทัศนคติต่อสิ่งนั้น ไปตามทิศทางที่มีประสบการณ์มาก่อน การติดต่อสื่อสารกับคนอื่น (Communication with others) จะทำให้เกิดทัศนคติจากการรับรู้ข่าวสารต่าง ๆ จากผู้อื่นได้ สิ่งที่เป็น แบบอย่าง (Models) การเลียนแบบผู้อื่น ทำให้เกิดทัศนคติขึ้นได้ และความเกี่ยวข้องกับสถาบัน (Institutional factors) ทัศนคติบางอย่างเกิดขึ้นเนื่องจากความเกี่ยวข้องกับสถาบัน เช่น หน่วยงาน ที่สังกัด เมื่อพิจารณาจากแหล่งที่มาของทัศนคติดังกล่าวแล้ว จะเห็นได้ว่าองค์ประกอบที่สำคัญ ที่เป็นตัวเชื่อมโยงให้เกิดทัศนคติต่อสิ่งต่าง ๆ ก็คือ การติดต่อสื่อสาร ทั้งนี้ เพราะการสื่อสาร จะมีการแทรกอยู่ตลอดเวลา ไม่ว่าทัศนคติจะเกิดจากประสบการณ์เฉพาะอย่างหรือเกิดจาก สิ่งที่เป็นแบบอย่าง หรือเกิดจากการเกี่ยวข้องกับสถาบัน หรือเกิดจากการติดต่อสื่อสารกับบุคคลอื่น ก็ตาม สอดคล้องกับงานวิจัยของธวัช เหลืองวสุธา (2557) เรื่อง ความรู้ ทัศนคติ และการปฏิบัติงาน อย่างปลอดภัยของพนักงานกรณีศึกษาบริษัท คอทโก้ เมททอลเวอร์คิส จำกัด จังหวัดระยอง พบว่า ทัศนคติด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยในการทำงานอยู่ในระดับดี

จากการศึกษาพบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการในสายการผลิตบริษัทประกอบรถยนต์ แห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง มีพฤติกรรมในระดับปานกลางต่อมาตรฐานความปลอดภัยของบริษัท แตกต่างจากงานวิจัยของวิทิต กมลรัตน์ (2552) เรื่อง ศึกษาพฤติกรรมความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน ของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ: บริษัท อิติตยา เบอร์ลา เคมีคัลส์ (ประเทศไทย) จำกัด (ฟอสเฟต ดิวซ์ัน) ซึ่งพบว่ากลุ่มประชากรส่วนใหญ่มีพฤติกรรมความปลอดภัยด้านสภาพแวดล้อมสูงถึงสูงมาก และและงานของกรวิกา หาระสาร (2558) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรม ความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ แห่งหนึ่งของจังหวัดชลบุรี ประชากรส่วนใหญ่ คือ มีพฤติกรรมความปลอดภัยระดับสูง ร้อยละ 100 แม้ว่าพนักงานมีความรู้ที่ดีและมีทัศนคติที่ดี แต่กลับมีพฤติกรรมที่ระดับปานกลางนั้น น่าจะมีสาเหตุ เกิดจากพนักงานส่วนมากยังไม่เข้าใจและเห็นว่าอุบัติเหตุเป็นเรื่องไกลตัว คิดว่าไม่น่าจะเกิด และเกี่ยวข้องกับการทำงานที่อาจจะไม่คล่องตัว สภาพอากาศที่ร้อน เช่น การปีนป่ายที่สูงจำเป็นต้อง

มีอุปกรณ์รัดตัวเพื่อป้องกันการพลัดตกลงจากที่สูง แต่ก็ทำให้การทำงานไม่คล่องตัว หรือแม้แต่การสวมหมวกนิรภัย ถ้าอากาศร้อนมาก ๆ ก็จะทำให้รู้สึกว่ามันอึดอัด การเดินในที่ทำงาน มีกฎความปลอดภัย ห้ามเดินคุยโทรศัพท์ หรือห้ามเล่นอุปกรณ์สื่อสารทุกชนิด แต่ก็จะมีพนักงานหรือแม้แต่พนักงานระดับหัวหน้างานเองก็ไม่ปฏิบัติตามกฎความปลอดภัย เพราะด้วยความเคยชิน ปฏิบัติการมานาน เพราะกฎระเบียบเพิ่งจะออกมาทีหลัง และหัวหน้ายังขาดการเน้นย้ำในเรื่องความรุนแรงของอุบัติเหตุถ้ามันเกิดขึ้น

จากผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย พบว่า มีเพียงทัศนคติที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมมาตรฐานความปลอดภัยของบริษัท แตกต่างกับงานวิจัยของธวัช เหลืองวสุธา (2557) เรื่อง ความรู้ ทัศนคติ และการปฏิบัติงานอย่างปลอดภัยของพนักงาน ทัศนศึกษาบริษัท คอทโก้ เมททอลเวอร์คิส จำกัด จังหวัดระยอง พบว่า ทัศนคติด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยในการทำงานไม่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานอย่างปลอดภัยของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แต่สอดคล้องกับงานวิจัยของศิริพงศ์ ศรีสุขกาญจน์ (2553) เรื่อง ความรู้ ทัศนคติต่อพฤติกรรมด้านความปลอดภัยของพนักงานอุทหากรเรือพระจุลจอมเกล้า กรมอุทหากรเรือ ทัศนศึกษา: ในสายงานฝ่ายผลิต พบว่า พนักงานมีทัศนคติกับพฤติกรรมด้านความปลอดภัยมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

อย่างไรก็ตาม แม้ว่าจากผลการศึกษา พบว่า พนักงานบางท่านมีความรู้และทัศนคติไม่มีความสัมพันธ์กัน แตกต่างจากงานวิจัยของธวัช เหลืองวสุธา (2557) เรื่อง ความรู้ ทัศนคติ และการปฏิบัติงานอย่างปลอดภัยของพนักงาน ทัศนศึกษาบริษัท คอทโก้ เมททอลเวอร์คิส จำกัด จังหวัดระยอง พบว่า ความรู้ด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยในการทำงานมีความสัมพันธ์กับทัศนคติด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และแตกต่างกับงานวิจัยของศิริพงศ์ ศรีสุขกาญจน์ (2553) เรื่อง ความรู้ ทัศนคติต่อพฤติกรรมด้านความปลอดภัยของพนักงานอุทหากรเรือพระจุลจอมเกล้า กรมอุทหากรเรือ ทัศนศึกษา: ในสายงานฝ่ายผลิต ความรู้กับทัศนคติด้านความปลอดภัยมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เพราะการที่บริษัทอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับมาตรฐานความปลอดภัยให้พนักงานอย่างสม่ำเสมอเนื่องเป็นข้อบังคับของบริษัทแม่ ทำให้บางครั้งพนักงานอาจไม่เข้าใจหรือไม่เห็นด้วยกับหัวข้อมาตรฐานความปลอดภัยของบริษัท ซึ่งอาจทำให้ทัศนคติของพนักงานที่ไม่สัมพันธ์กับความรู้ ความรู้ไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมมาตรฐานความปลอดภัยของบริษัท สอดคล้องกับงานวิจัยของธวัช เหลืองวสุธา (2557) เรื่อง ความรู้ ทัศนคติ และการปฏิบัติงานอย่างปลอดภัยของพนักงาน ทัศนศึกษาบริษัท คอทโก้ เมททอลเวอร์คิส จำกัด จังหวัดระยอง พบว่า ความรู้ด้านอาชีวอนามัย และปลอดภัยในการทำงานไม่สัมพันธ์กับการปฏิบัติงานอย่างปลอดภัยของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญ

ทางสถิติที่ระดับ 0.05 แต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของศิริพงษ์ ศรีสุขกาญจน์ (2553) เรื่อง ความรู้ทัศนคติต่อพฤติกรรมด้านความปลอดภัยของพนักงานอุทสาหกรรมเรือพระจุลจอมเกล้า กรมอุทสาหกรรมศึกษา: ในสายงานฝ่ายผลิต มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความรู้กับพฤติกรรมด้านความปลอดภัยมีความสัมพันธ์กันอย่างไรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษา ความรู้ ทัศนคติ และพฤติกรรมของพนักงานฝ่ายผลิตที่มีต่อมาตรฐานความปลอดภัยของบริษัทประกอบรถยนต์แห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง โดยผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

จากผลการศึกษา ความรู้ ทัศนคติ และพฤติกรรมของพนักงานระดับปฏิบัติการในสายการผลิตที่มีต่อมาตรฐานความปลอดภัยของบริษัทประกอบรถยนต์แห่งหนึ่งในจังหวัดระยองพบว่า พนักงานมีความรู้ที่ระดับความรู้ระดับดีมาก และระดับทัศนคติที่ดีมาก แต่กลับพบว่าระดับพฤติกรรมของพนักงานอยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้น

1. บริษัทควรจะทบทวนการบริหารจัดการในเรื่องของความปลอดภัย โดยการมีการรณรงค์ในเรื่องของความปลอดภัยอย่างมีประสิทธิภาพ ควรมีการทบทวนบทลงโทษให้รุนแรงมากขึ้น แต่ก็ต้องมีการชี้แนะให้ตระหนักถึงอุบัติเหตุว่าถ้าเกิดขึ้น มันจะกระทบตัวชีวิตและครอบครัวตัวเองแค่ไหน

2. บริษัทควรจะทบทวนในเรื่องของอุปกรณ์ต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับความปลอดภัย เช่น คุณภาพของวัสดุ การออกแบบผลิตภัณฑ์ให้เหมาะสมกับสภาพภูมิอากาศในประเทศ และควรจะมีการจัดการขั้นตอนในการทำงานของแผนกความปลอดภัยให้กระชับ ลดขั้นตอนการทำงาน และดูความเหมาะสมกับลักษณะงานว่างานลักษณะไหน ควรใช้มาตรฐานความปลอดภัยข้อไหนถึงจะเหมาะสม และเพื่อความคล่องตัวของผู้ปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

1. จากผลการศึกษาพบว่า พนักงานฝ่ายผลิตที่มีต่อมาตรฐานความปลอดภัยของบริษัทประกอบรถยนต์แห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง ยังมีพฤติกรรมที่ไม่ดีนัก ดังนั้น เพื่อเป็นการกระตุ้นให้พนักงานมีพฤติกรรมที่ดีขึ้น บริษัทควรให้รางวัลกับแผนกที่ไม่ได้มีการบันทึกในเรื่องการละเมิดกฎระเบียบเรื่องความปลอดภัย เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจ

2. จากผลการศึกษาพบว่า พนักงานฝ่ายผลิตที่มีต่อมาตรฐานความปลอดภัยของบริษัทประกอบรถยนต์แห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง ยังมีพฤติกรรมที่ไม่ดีนัก ควรมีการออกไปดูงาน

นอกสถานที่หรือบริษัทอื่น ๆ ที่ประสบความสำเร็จในเรื่องของมาตรฐานความปลอดภัย เพื่อให้พนักงานรู้สึกดีต่อมาตรฐานความปลอดภัยของบริษัท

ข้อเสนอแนะเชิงวิชาการ

1. ควรมีการศึกษาระบบการจัดการอื่น ๆ ที่จะทำให้พนักงานมีพฤติกรรมการทำงานด้วยความปลอดภัย เช่น ความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้างานกับพนักงานระดับปฏิบัติการเป็นอย่างไร มีผลกับพฤติกรรมแค่ไหน
2. ควรศึกษาปัจจัยอื่น ๆ เพิ่มเติม ซึ่งอาจจะมีต่อพฤติกรรมต่อมาตรฐานความปลอดภัย เช่น วัฒนธรรมองค์กร แผนการสนับสนุนจากผู้บริหาร หรือการประชาสัมพันธ์ รมรงค์ในเรื่องของความปลอดภัย
3. ควรมีการปรับปรุงข้อมูลภาวะเบี่ยงความปลอดภัยให้ทันสมัยตามยุคตามกาลเวลา
4. ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบเรื่อง ความรู้ ทัศนคติ และพฤติกรรมเกี่ยวกับมาตรฐานความปลอดภัยของบริษัทในอุตสาหกรรมคล้าย ๆ กัน

บรรณานุกรม

- กมลพัฒน์ ภูเงินขำ. (2550). *ยุทธศาสตร์การพัฒนาพฤติกรรมความปลอดภัยในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต: กรณีศึกษา บริษัทควอลิตี้ คาร์ตอนส์ จำกัด จังหวัดสมุทรปราการ*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชายุทธศาสตร์การพัฒนา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.
- กมลรัตน์ หล้าสุวรรณ. (2527). *จิตวิทยาสังคม*. กรุงเทพฯ: คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- กรณ์ดนัย วิทยานุกรณ. (2551). *การออกแบบสารสนเทศเพื่อการจัดการความรู้เรื่องเรือสินค้า*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาสื่อศิลปะและการออกแบบสื่อสาร, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- กรวิกา หาระสาร. (2558). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตใน โรงงานอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งของจังหวัดชลบุรี*. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาอาชีวอนามัยและความปลอดภัย, คณะสาธารณสุขศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- กongsuksika กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ. (2546). *10 แนวทางสร้างสุขภาพ: พฤติกรรมที่พึงประสงค์ตามสุขบัญญัติแห่งชาติ 10 ประการ*. กรุงเทพฯ: กองสุขภาพ กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ.
- กิริติ ชัยยิ่งยง. (2549). *การจัดการความรู้ในองค์กรและกรณีศึกษา*. กรุงเทพฯ: มิสเตอร์.
- จรรยา สิทธิปาโลวัฒน์. (2539). *การพัฒนามาตรวัดทัศนคติต่อวิชาสุขศึกษา สำหรับนักเรียนมัธยมศึกษาตอนปลาย*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จิระวัฒน์ วงศ์สวัสดิวัฒน์. (2538). *ทัศนคติ ความเชื่อ และพฤติกรรม: การวัดทรัพยากร และการเปลี่ยนแปลง*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ.
- ฉันทนา จันทวงศ์, นพรัตน์ เทียงคำดี และพรนภา หอมสินธุ์. (2554). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการป้องกันอุบัติเหตุจากการทำงานของพนักงานเก็บขยะ อำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี*. *Journal of Public Health Nursing*, 29(1), 43-55.
- ชูชัย สมितिไกร. (2553). *พฤติกรรมผู้บริโภคร*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- ทศพร ชัดประเสริฐ. (2554). *การศึกษามุมมองและทัศนคติต่อระบบบริหารจัดการด้านความปลอดภัยและสิ่งแวดล้อมของบุคลากรภายในบริษัทไทยพลาสติกและเคมีภัณฑ์ จำกัด (มหาชน)*. การค้นคว้าอิสระวิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการสิ่งแวดล้อม, คณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ธรรมรักษ์ ศรีมารุต. (2555). *พฤติกรรมความปลอดภัยในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิต: บริษัทสยาม เมทัล เทคโนโลยี จำกัด จังหวัดระยอง*. กรุงเทพฯ: คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.
- ธวัช เหลืองวสุธา. (2557). *ความรู้ ทัศนคติ และการปฏิบัติงานอย่างปลอดภัยของพนักงานกรณีศึกษา บริษัท คอทโก้ เมททอลเวอร์คส์ จำกัด จังหวัดระยอง*. การค้นคว้าอิสระวิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการสิ่งแวดล้อม, คณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- นวลศิริ เปาโรหิตย์. (2527). *จิตวิทยาสังคมเบื้องต้น*. กรุงเทพฯ: ภาควิชาจิตวิทยา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- น้ำทิพย์ วิภาวิน (2547). *การจัดการความรู้กับคลังความรู้*. กรุงเทพฯ: เอสอาร์พีรีนติ้งเมส โปรดักส์.
- บุญดี บุญญากิจ .(2547). *การจัดการความรู้จากทฤษฎีสู่การปฏิบัติ*. กรุงเทพฯ: สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ.
- บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธี. (2551). *ระเบียบวิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์ (พิมพ์ครั้งที่ 10)*. กรุงเทพฯ: จามจุรีโปรดักท์.
- บุรชัย ศิริมหาสาร. (2550). *จัดการความรู้สู่ความเป็นเลิศ Knowledge management to excellence organization*. กรุงเทพฯ: แสงดาว.
- ประภาเพ็ญ สุวรรณ (2526). *ทัศนคติ: การวัดการเปลี่ยนแปลงและพฤติกรรมอนามัย (พิมพ์ครั้งที่ 2)*. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- ประภาเพ็ญ สุวรรณ. (2520). *ทัศนคติ: การวัดการเปลี่ยนแปลงและพฤติกรรมอนามัย*. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- พันธุ์ทิพย์ रामสูตร. (2540). *การวิจัยปฏิบัติการอย่างมีส่วนร่วม*. กรุงเทพฯ: พี. เอ. ลิฟวิง.
- ภัททิกา ต่างใจเย็น. (2551). *การจัดการสุขาภิบาลอาหารแบบมีส่วนร่วมของผู้ประกอบการร้านอาหารและแผงลอยจำหน่ายอาหารในเขตเทศบาลห้วยเม็ก อำเภอห้วยเม็ก จังหวัดกาฬสินธุ์*. วิทยานิพนธ์สาธารณสุขมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการระบบสุขภาพ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

- มธุริน เกียรประภากุล. (2556). *ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมความปลอดภัยของพนักงานหน่วยงานผลิต โอเลฟินส์ 1 บริษัท พีทีที โกลบอล เคมิคอล จำกัด (มหาชน) สาขาที่ 2 โรงโอเลฟินส์ ไอ-หนึ่ง*. การค้นคว้าอิสระวิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการสิ่งแวดล้อม, คณะพัฒนาสังคม, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- มาโนช เวชพันธ์. (2532). *การมีส่วนร่วมทางการเมืองของข้าราชการ: ศึกษาเปรียบเทียบข้าราชการพลเรือน ทหารและตำรวจ*. กรุงเทพฯ: วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร.
- มาลินี จุฑะรพ. (2541). *จิตวิทยาการเรียนรู้การสอน*. กรุงเทพฯ: อักษราพิพัฒน์.
- เมธัส ไชยศิลป์. (2553). *การศึกษาทัศนคติต่อกิจกรรมสร้างพฤติกรรมความปลอดภัย (Behavior based safety) ที่มีผลต่อระดับพฤติกรรมความปลอดภัยที่คาดหวัง กรณีศึกษา กลุ่มบริษัท ปตท. เคมิคอล จำกัด (มหาชน)*. การค้นคว้าอิสระวิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการสิ่งแวดล้อม, คณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2525). *พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2525*. กรุงเทพฯ: อักษรเจริญทัศน์.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2556). *พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2554 เฉลิมพระเกียรติพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว เนื่องในโอกาสพระราชพิธีมหามงคลเฉลิมพระชนมพรรษา 7 รอบ 5 ธันวาคม 2554*. กรุงเทพฯ: ราชบัณฑิตยสถาน.
- วรวิทย์ ดีเลิศ. (2548). *ความรู้ที่ทัศนคติและการปฏิบัติด้านการสุขาภิบาลร้านอาหารของผู้ประกอบการในเขตรับผิดชอบของศูนย์สุขภาพชุมชนบ้านคู่ ตำบลในเมือง อำเภอเมืองจังหวัดอุบลราชธานี*. การศึกษาอิสระสาธารณสุขศาสตรบัณฑิต, สาขาวิชาสาธารณสุขศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- วิชัย วงษ์ใหญ่. (2523). *กระบวนการพัฒนาหลักสูตรและการสอน*. กรุงเทพฯ: รุ่งเรืองธรรม.
- วิทิต กมรัตน์. (2552). *พฤติกรรมความปลอดภัยในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ: บริษัท อิติตยา เบอร์ล่า เคมีคัลส์ (ประเทศไทย) จำกัด (ฟอสเฟต ดีวีชั่น)*. การค้นคว้าอิสระวิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการสิ่งแวดล้อม, คณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ศิริพงศ์ ศรีสุขกาญจน์. (2553). *ความรู้ที่ทัศนคติต่อพฤติกรรมด้านความปลอดภัยของพนักงานผู้ทหารเรือพระจุลจอมเกล้า กรมอุทการเรือ กรณีศึกษา: ในสายงานฝ่ายผลิต*. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการทางวิศวกรรม, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.

- สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ (2547). *การจัดการความรู้จากทฤษฎีสู่การปฏิบัติ*. กรุงเทพฯ: สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ.
- สุเทพ ฤทธิเดช. (2554). *ทัศนคติของผู้ใช้แรงงานก่อสร้างเกี่ยวกับความปลอดภัยในการปฏิบัติงานกรณีศึกษา หจก. เทคโนโลยี (2001)*. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาวิศวกรรมโยธา, สำนักวิชาวิศวกรรมศาสตร์, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี.
- สุชาติพงษ์ รองสวัสดิ์. (2555). *ปัจจัยรับรู้เรื่องความปลอดภัยในการทำงานที่มีผลต่อพฤติกรรมในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการประจำการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จ.เชียงใหม่*. วิทยานิพนธ์การบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการทั่วไป, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- สุรพงษ์ โสชนะเสถียร. (2533). *การสื่อสารกับสังคม*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อรรถพงษ์ เพ็ชรสุวรรณ. (2552). *พฤติกรรมสุขภาพของประชาชนเกี่ยวกับโรคความดันโลหิตสูงและโรคเบาหวาน: กรณีศึกษา ผู้มารับบริการทางการแพทย์ เขตสถานีอนามัย อำเภอนองจิก จังหวัดปัตตานี*. ภาคนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาพัฒนาสังคม, คณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- อักษร สวัสดิ์. (2542). *ความรู้ความเข้าใจและความตระหนักในการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย: กรณีศึกษาในเขตบางกะปิ กรุงเทพฯ*. ภาคนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาพัฒนาสังคม, คณะพัฒนาสังคม, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- อำนาจ ไพนุชิต. (2539). *การเปรียบเทียบคุณสมบัติของคะแนนที่ได้จากมาตรวัดทัศนคติแบบลิเคอร์ท ด้วยวิธีการให้คะแนนแบบดั้งเดิม แบบอาร์เอสและแบบดีเอสเอ็ม*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- Ajzen, I. (1988). *Attitudes, personality and behavior*. Chicago: The Dorsey Press.
- Allport, G. W. (1967). *Reading in attitude theory and measurement*. New York: John Welley & Sons.
- Bloom, B. S., Hastings, T., & Madaus, G. F. (1971). *Handbook on formative and summative evaluation of student learning*. New York: McGraw-Hill Book.
- Camp Da. (1976). *The nature of knowledge: An introduction for librarians*. London: Civil Bingley.

- Collins, B. E., Ellsworth, P. C., & Helmreich, R. L. (1967). Correlations between pupil size and the semantic differential: An experimental paradigm and pilot study. *Psychonomic Science*, 9, 627-628.
- Doob, L. W. (1967). *The behavior of attitudes*. New York: John Wiley & Sons.
- Fishbein, M., & Ajzen, I. (1975). *Belief, attitude, intention, and behavior: An introduction to theory and research*. Reading, MA: Addison-Wesley.
- Hammod, R. L. (1948). *Evakyation at the local level*. Belmont, CA: Wadsworth.
- Jenson, M. C., & Meckling, W. H. (2001). Specific knowledge and divisional performance measurement. *Journal of Applied Corporate Finance, Margan Stanley*, 12(2), 8-17.
- Jones, E. E., & Kohler, R. (1958). The effects of plausibility on the learning of controversial statements. *Journal of Abnormal and Social Psychology*, 57, 315-320.
- Katz, H., Cadoret, R., Hughes, K., & Abbey, D. (1965). Physiological correlates of acceptable and unacceptable statements. *Psychological Reports*, 17, 78.
- Lahey, B. (2001). *Psychology: An introduction*. Boston: McGraw-Hill.
- Levine, J. M. & Murphy, G. (1943). The learning and forgetting of controversial material. *Journal of Abnormal and Social Psychology*, 38, 507-517.
- Nunnally, J. C. (1978). *Psychometric theory* (2nd ed.). New York, NY: McGraw-Hill.
- Oppenheim, A.N.(1966). *Questionnaire design and attitudes measurement*. (2nd ed.). New York: Basic Books.
- Runyou, R. P., Pittenger, D. J., & Coleman, K. A. (1996). *Fundamentals of behavioral statistics*. Boston, Mall: McGraw-Hill.
- Schwartz, N. E. (1975). Nutritional knowledge, attitude and practice of high school graduated. *Journal of The American Dietetic Association*, 66, 25-33.
- Scott, W. A. (1975). *Attitude measurement*. New Delhi: Amerind Publishing.
- Thurstone, L. L. (1967). *Reading in attitude theory and measurement*. New York: John Wiley and Sons.
- Thurstone, L. L. (1974). *The measurement of values*. Chicago: The University of Chicago.
- Wade, C., & Tavris, C. (1999). *Psychology* (7th ed.). New York: Longman.
- Zimbardo, P. G., & Gerrig, G. (1999). *Psychology and life* (15th ed.). New York: Addison Wesley Longman.

ภาคผนวก

แบบสอบถาม

ความรู้ ทักษะ และพฤติกรรมของพนักงานที่มีต่อมาตรฐานความปลอดภัยในการทำงาน:

กรณีศึกษา บริษัท ออโต้ฮิลล์แอนซ์ (ประเทศไทย) จำกัด

คำชี้แจง

แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาความรู้ ทักษะ และพฤติกรรมของพนักงาน บริษัท ออโต้ฮิลล์แอนซ์ (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีต่อมาตรฐานความปลอดภัยในการทำงาน ปรับปรุงการบริหารจัดการในเรื่องของความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานต่อไป และเป็น การศึกษาในหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการจัดการภาครัฐและเอกชน มหาวิทยาลัยบูรพา จึงขอความกรุณาจากท่านได้โปรดตอบแบบสอบถามด้วยตนเอง โดยการตอบ แบบสอบถามของท่านจะถูกเก็บไว้เป็นความลับและใช้เพื่อการศึกษาเท่านั้น

แบบสอบถามประกอบไปด้วย

แบบสอบถามตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 7 ข้อ

แบบสอบถามตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับความรู้ของพนักงาน บริษัท ออโต้ฮิลล์แอนซ์ (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีต่อมาตรฐานความปลอดภัยในการทำงาน จำนวน 12 ข้อ

แบบสอบถามตอนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับทัศนคติของพนักงาน บริษัท ออโต้ฮิลล์แอนซ์ (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีต่อมาตรฐานความปลอดภัยในการทำงาน จำนวน 12 ข้อ

แบบสอบถามตอนที่ 4 ข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมของพนักงาน บริษัท ออโต้ฮิลล์แอนซ์ (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีต่อมาตรฐานความปลอดภัยในการทำงาน จำนวน 12 ข้อ

แบบสอบถามตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง: โปรดใส่เครื่องหมาย ✓ ในช่องคำตอบ หรือเติมข้อความในช่องว่างที่ตรงกับความเป็นจริง

1. เพศ

() 1. ชาย

() 2. หญิง

2. อายุ (จำนวนเต็มปี)

() 1. ไม่เกิน 20 ปี

() 2. 21-30 ปี

() 3. 31-40 ปี

() 4. 41-50 ปี

() 5. 51 ปีขึ้นไป

3. ระดับการศึกษา

- () 1. ต่ำกว่ามัธยมศึกษา () 2. มัธยมศึกษา/ ปวช.
 () 3. อนุปริญญาตรี/ ปวส. () 4. ปริญญาตรี
 () 5. ปริญญาโทและสูงกว่า

4. สถานภาพทางการสมรส

- () 1. โสด () 2. สมรส
 () 3. หย่าร้าง () 4. หม้าย

5. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน (รวมค่า OT และ สวัสดิการอื่น ๆ)

- () 1. ต่ำกว่า 30,000 บาท () 2. ตั้งแต่ 30,001-40,000 บาท
 () 3. ตั้งแต่ 40,001-50,000 บาท () 4. ตั้งแต่ 50,001-60,000 บาท
 () 5. ตั้งแต่ 60,001 ขึ้นไป

6. อายุงาน

- () 1. ต่ำกว่า 1 ปี () 2. 1-5 ปี
 () 3. 6-9 ปี () 4. 10 ปีขึ้นไป

7. ลักษณะงานในฝ่ายผลิต

- () 1. แผนกขึ้นรูปตัวถัง () 2. แผนกประกอบตัวถัง
 () 3. แผนกสี () 4. แผนกประกอบรถยนต์
 () 5. แผนกประกอบเครื่องยนต์

แบบสอบถามตอนที่ 2 แบบสอบถามความรู้ของพนักงานที่มีต่อมาตรฐานความปลอดภัยในการทำงาน

คำชี้แจง: ต่อไปนี้เป็นคำถามเพื่อวัดความรู้เกี่ยวกับมาตรฐานความปลอดภัยในการทำงาน โปรดตอบแบบสอบถามต่อไปนี้โดยกรณาใส่เครื่องหมาย ✓ ในช่อง “ใช่” หรือ “ไม่ใช่” ตรงกับความ เป็นจริง

ข้อความ	ใช่	ไม่ใช่
1. ถ้ามีพนักงานได้รับบาดเจ็บท่านสามารถติดต่อโดยตรงกับห้องพยาบาลได้		
2. ท่านต้องรายงานการบาดเจ็บโดยทันทีต่อหัวหน้างาน แต่ไม่ต้องรายงานโดยตรงต่อห้องพยาบาล		
3. กฎหมายอนุญาตให้สามารถปล่อยสารเคมีที่ไม่เป็นอันตราย ลงในบ่อน้ำหรือแหล่งน้ำสำรองได้		
4. มาตรฐานความเร็วของการจับจี้ยานพาหนะที่ใช้ในการเคลื่อนย้ายวัสดุ ต้องไม่เกิน 10 กิโลเมตร/ ชั่วโมง ทั้งภายในและภายนอกอาคาร		
5. กรณีที่รถยกกำลังปฏิบัติงานบนเส้นทางเดินรถ (เช่น ขณะที่รถยกกำลังขนส่งสินค้า) ผู้ใช้ทางเดินเท้าจะต้องหยุดและคอยจนกว่ารถยกผ่านไป		
6. การเดินภายในบริษัทต้องเดินในบริเวณทางเดินเท้าที่จัดไว้เท่านั้น		
7. ตามกฎความปลอดภัยพนักงานจะต้องรักษาระยะห่างที่ปลอดภัยจากรถยกอย่างน้อย 3 ฟุต		
8. ก่อนใช้น้ำมันก๊าด จะต้องได้รับการรับรองให้ใช้จากฝ่ายความปลอดภัย		
9. พนักงานสามารถหยอกล้อ/เล่นกันในสถานที่ทำงานได้ ถ้าไม่ส่งผลกระทบต่อทำงาน		
10. พนักงานต้องสวมเสื้อสะท้อนแสงตลอดเวลาที่ปฏิบัติงานหรือเข้าไปในเขตบริเวณรับ-ส่งสินค้า หรือ พื้นที่คลังสินค้า		
11. พนักงานต้องสวมเสื้อสะท้อนแสงตลอดเวลาในขณะที่ขับรถยก		
12. พนักงานสามารถวิ่งบนทางเท้าในสถานที่ทำงานได้ เพราะว่าบริษัทอนุญาต		

แบบสอบถามตอนที่ 3 แบบสอบถามทัศนคติของพนักงานที่มีต่อมาตรฐาน

ความปลอดภัยในการทำงาน

คำชี้แจง: โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับความรู้สึกของท่านมากที่สุดเพียงช่องเดียว
ทัศนคติ

ข้อความ	เห็นด้วย มากที่สุด	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย ปานกลาง	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อยที่สุด
1. ท่านคิดว่าพนักงานทุกคนมีหน้าที่ให้ความร่วมมือกับบริษัทในการดำเนินการและส่งเสริมด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน					
2. ท่านคิดว่าระเบียบปฏิบัติในเรื่องความปลอดภัยและรักษาความปลอดภัยควรถูกบังคับใช้อย่างเข้มงวด					
3. ท่านคิดว่าการปฏิบัติตามป้ายเตือนต่างๆ ทำให้พนักงานมีความปลอดภัยในการทำงาน					
4. ท่านคิดว่าการสวมเครื่องประดับ เช่น แหวนกำไล ไม่มีผลต่อความปลอดภัยในการทำงาน					
5. ท่านคิดว่าพนักงานต้องปฏิบัติตามกฎระเบียบและขั้นตอนในการทำงานอย่างเคร่งครัด					
6. ท่านคิดว่าห้ามซักรถจักรยานภายในบริเวณภายในอาคาร เป็นมาตรการที่เคร่งครัดมากเกินไป					
7. ท่านคิดว่าพนักงานทุกคนต้องมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมด้านความปลอดภัยและสุขภาพของบริษัท ฯ					

ข้อความ	เห็นด้วย มากที่สุด	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย ปานกลาง	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อยที่สุด
8. การจับจีรตจักรยานยนต์ โดยสวมหมวกนิรภัยตลอดระยะเวลาเป็น มาตรการที่ดีในการรักษาความปลอดภัย					
9. ถ้าหากไม่แน่ใจเกี่ยวกับกฎระเบียบ ขั้นตอนปฏิบัติงาน หรือสิ่งอื่นใดจำเป็น อย่างยิ่งต้องสอบถามจากหัวหน้างาน โดยทันที					
10. เป็นหน้าที่ของพนักงานที่ต้องดูแล อุปกรณ์ความปลอดภัยให้สามารถใช้งาน ได้ตามสภาพและลักษณะของงาน ตลอดระยะเวลาทำงาน					
11. เป็นหน้าที่ของพนักงานต้องสวมใส่ อุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคล ทุกครั้งตลอดเวลาที่ปฏิบัติงาน					
12. การห้ามโดยสารรถยก เนื่องจากรถยก ไม่ได้ถูกออกแบบมาเพื่อบรรทุกผู้โดยสาร เป็นมาตรการที่เหมาะสม					

**แบบสอบถามตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมของพนักงานที่มีต่อมาตรฐาน
ความปลอดภัยในการทำงาน**

คำชี้แจง: โปรดทำเครื่องหมายลง ✓ ในช่องว่างที่ตรงกับพฤติกรรมของท่านมากที่สุดเพียงช่องเดียว

พฤติกรรม	ประจำ	บางครั้ง	ไม่เคย
1. งานปฏิบัติตามกฎระเบียบและขั้นตอนในการทำงาน อย่างเคร่งครัด ห้ามทำงานลัดขั้นตอน หรือละเลยกฎระเบียบ หรือวิธีการทำงานต่าง ๆ ที่บริษัทกำหนดไว้			
2. ท่านสวมหมวก, กำไลมือ, สร้อยคอ หากทำงานเกี่ยวข้องกับ กับหรือทำงานใกล้กับส่วนที่เคลื่อนไหวของเครื่องจักร หรือ วงจรที่เกี่ยวกับพลังงาน			
3. ท่านให้ความร่วมมือในการปฏิบัติตามกฎระเบียบที่ว่า ด้วย การเทหรือปล่อยสารเคมีใดๆ ลงไปในรางระบายน้ำ บ่อน้ำหรือแหล่งน้ำสำรองต่างๆ รวมทั้งบนพื้นดิน ให้รวบรวมกากของเสียและส่งกำจัดให้สอดคล้องตาม ข้อบังคับของกฎหมาย			
4. ท่านมักจะดื่มสุราหรือเสพสิ่งของมีนเมาหรืออยู่ภายใต้ ฤทธิ์สิ่งมีนเมา เข้ามาภายในบริเวณบริษัท หรือ สถานที่ จอดรถของบริษัท			
5. ท่านมีส่วนร่วมที่ปฏิบัติตามข้อกำหนดของกฎหมาย ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสุขภาพอย่างเคร่งครัด			
6. ท่านมีส่วนร่วมให้ความร่วมมือกับบริษัทในการ ดำเนินการ และส่งเสริมด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยคำนึงถึงสภาพ ของงาน และหน้าที่รับผิดชอบ			
7. ท่านร่วมมือเป็นอย่างดีใช้รถยนต์ส่วนบุคคลหรือของ บริษัทเพื่อธุรกิจของบริษัท โดยการคาดเข็มขัดนิรภัยทุกครั้ง			
8. ท่านมักใช้โทรศัพท์ขณะเดิน ขณะขับรถ ขณะปฏิบัติงาน กับเครื่องจักร หรือทำงานผลิต			

พฤติกรรม	ประจำ	บางครั้ง	ไม่เคย
9. ท่านให้ความร่วมมือเกี่ยวกับแผนการอพยพหนีไฟ ภายในบริเวณที่ทำงานของคุณ และเข้าร่วมในการฝึกซ้อม อพยพหนีไฟประจำปีของบริษัท			
10. ท่านแจ้งข้อบกพร่องของสภาพการทำงานหรือการ ชำรุดเสียหายของอาคาร สถานที่ เครื่องมือเครื่องจักร หรือ อุปกรณ์ที่ไม่สามารถแก้ไขได้ด้วยตนเองต่อเจ้าหน้าที่ ความปลอดภัยในการทำงาน หัวหน้างานหรือ ผู้บริหาร			
11. ท่านตรวจสอบสภาพความปลอดภัยของเครื่องมือ, เครื่องจักรและอุปกรณ์ต่างๆก่อนปฏิบัติงานทุกครั้ง			
12. ท่านเคยใช้เครื่องมือหรือเครื่องจักรซึ่งไม่มีความชำนาญ อย่างเพียงพอ			