

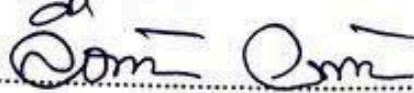
ศึกษาพฤติกรรมความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงาน
ในบริษัท AAA (ประเทศไทย) จำกัด


กนกวรรณ โชติจำรัส

งานนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
สาขาวิชาบริหารธุรกิจ สำหรับผู้บริหาร
วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
พฤศจิกายน 2559
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์และคณะกรรมการสอบปากเปล่างานนิพนธ์ ได้พิจารณา
งานนิพนธ์ของ กนกวรรณ โชติจรัส ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตาม
หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สำหรับผู้บริหาร ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้


อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์

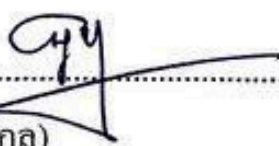

..... อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก
(ดร.ลือชัย วงษ์ทอง)


..... อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.บรรพต วิรุณราช)

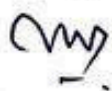
คณะกรรมการสอบปากเปล่า


..... ประธาน
(ดร.ลือชัย วงษ์ทอง)


..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.บรรพต วิรุณราช)


..... กรรมการ
(ดร.อำนาจ สาสีนุกุล)

วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์อนุมัติให้รับงานนิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สำหรับผู้บริหาร ของมหาวิทยาลัยบูรพา


..... คณบดีวิทยาลัยพาณิชยศาสตร์
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.บรรพต วิรุณราช)

วันที่.....เดือน พ.ศ. 2559

กิตติกรรมประกาศ

งานนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงได้ด้วยความกรุณาจาก ดร.บรรพต วิรุณราช อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก ดร.สุชนี เมธิโยธิน อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ที่กรุณาให้คำปรึกษาแนะนำแนวทางที่ถูกต้อง ตลอดจนแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความละเอียดถี่ถ้วนและเอาใจใส่ด้วยดีเสมอมา ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งเป็นอย่างยิ่ง จึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณท่านผู้เชี่ยวชาญที่กรุณาให้ความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบ รวมทั้งให้คำแนะนำแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยให้มีคุณภาพ นอกจากนี้ ยังได้รับความอนุเคราะห์จากพนักงานในบริษัท AAA (ประเทศไทย) จำกัด จังหวัดชลบุรี ที่ให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีในการเก็บรวบรวมข้อมูลที่ใช้ในการวิจัย ทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยดี

ขอกราบขอบพระคุณ คุณพรณี นิลบุตร คุณปิยวรรณ โชติจรัสและพี่ ๆ ทุกคน ที่ให้กำลังใจและสนับสนุนผู้วิจัยเสมอมา

คุณค่าและประโยชน์ของวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นกตัญญูคุณเวทิตาแด่ บุษปารี บุรพาจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่านทั้งในอดีตและปัจจุบัน ที่ทำให้ข้าพเจ้าเป็นผู้มีการศึกษาและประสบความสำเร็จมาจนตราบเท่าทุกวันนี้

กนกวรรณ โชติจรัส

57750061: สาขาวิชา: บริหารธุรกิจ สำหรับผู้บริหาร; บธ.ม. (บริหารธุรกิจ สำหรับผู้บริหาร)

คำสำคัญ: พฤติกรรมความปลอดภัย

กนกวรรณ โชติจรัส: ศึกษาการปฏิบัติตามข้อกำหนดด้านความปลอดภัยอาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานในบริษัท AAA (ประเทศไทย) จำกัด (A STUDY OF COMPLIANCE WITH OCCUPATIONAL SAFETY AND ENVIRONMENT REGULATION OF EMPLOYEES IN AAA (THAILAND) CO., LTD.) คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์: บรรพต วิรุณราช, ปร.ด.. 83 หน้า. ปี พ.ศ. 2558.

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาและวิเคราะห์ความสัมพันธ์ช่องทางการรับรู้ ข่าวสารด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ที่อาจส่งผลต่อ พฤติกรรมความปลอดภัยของพนักงานภายในบริษัท AAA (ประเทศไทย) จำกัด เพื่อนำไปสู่ แนวทางในการบริหารจัดการทางด้านความปลอดภัยในกลุ่มพนักงานที่ปฏิบัติงานในอาคาร สำนักงาน และหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้องต่อไป โดยในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ใช้กลุ่มตัวอย่าง เป็นพนักงานภายในบริษัท AAA (ประเทศไทย) จำกัด จำนวน 132 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล ช่องทางการรับรู้ข้อมูลข่าวสารด้านความปลอดภัย และพฤติกรรม ความปลอดภัยของพนักงาน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ (SPSS for windows)

ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเพศ ด้านอายุ ด้านระดับการศึกษา ด้านตำแหน่ง งาน ด้านประสบการณ์การทำงาน และด้านประสบการณ์การฝึกอบรม ส่งผลต่อพฤติกรรม ความปลอดภัยของพนักงานบริษัท AAA (ประเทศไทย) จำกัด ที่แตกต่างกัน ในส่วนช่องทางการรับรู้ข้อมูลข่าวสารด้านความปลอดภัยส่งผลต่อพฤติกรรมความปลอดภัยของพนักงานบริษัท AAA (ประเทศไทย) จำกัด ที่แตกต่างกันเช่นกัน และภาพรวมของพฤติกรรมความปลอดภัยของ พนักงานบริษัท AAA (ประเทศไทย) จำกัด อยู่ในระดับ 4.47 ถือว่าอยู่ในเกณฑ์ ดีมาก

57750061: MAJOR: BUSINESS ADMINISTRATION; M.B.A. (BUSINESS ADMINISTRATION)

KEYWORDS: SAFETY BEHAVIOR

KANOKWAN CHOTEJUMRUS: A STUDY OF COMPLIANCE WITH OCCUPATIONAL SAFETY AND ENVIRONMENT REGULATION OF EMPLOYEES IN AAA (THAILAND) CO., LTD. THESIS ADVISORS: BANPOT WIROONRATCH, PH.D., 83 P. 2015.

The study attempts to study and analyze the relationships of channel to get information on occupational safety and environment contributing to safety of employees in AAA (Thailand) Co., Ltd. and to establish a management guideline of occupational safety and environment for employees working in office building and related government sections. 132 employees of AAA (Thailand) Co., Ltd. were subjects whereas the instruments in this study were questionnaires asking for personal data, and channel to perceive information on occupational safety and environment. The data then were analyzed with SPSS for Windows program.

The findings reveal that personal factors of gender, age, education, work position, work experience, and experience in training contributed to safety behavior of employees in AAA (Thailand) Co., Ltd. differently. In fact, channel to gain information on occupational safety and environment also influenced on safety behavior of employees in AAA (Thailand) Co., Ltd differently. Safety behaviors of employees in AAA (Thailand) Co., Ltd. in overall was at 4.47 which was at very good level.

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
สารบัญ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ช
สารบัญภาพ.....	ญ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	2
สมมติฐานของการวิจัย.....	2
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	2
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	3
ขอบเขตของการวิจัย.....	4
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	4
2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	7
แนวคิดอุบัติเหตุและความปลอดภัยในการทำงาน.....	7
แนวคิดความตระหนักด้านความปลอดภัยในการทำงาน	10
แนวคิดพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงาน.....	10
ทฤษฎีโดมิโน.....	20
ทฤษฎีรูปแบบระบบความปลอดภัย.....	22
มาตรการบริหารงานด้านความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสิ่งแวดล้อม.....	23
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	27
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	31
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	31
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	32
เกณฑ์การให้คะแนน.....	33
การทดสอบคุณภาพของเครื่องมือ.....	36

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	38
4 ผลการวิจัย.....	39
ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมาน.....	45
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	56
สรุปผลการวิจัย.....	56
อภิปรายผล.....	58
ข้อเสนอแนะ.....	59
ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป.....	60
บรรณานุกรม.....	61
ภาคผนวก.....	65
ภาคผนวก ก.....	66
ภาคผนวก ข.....	73
ภาคผนวก ค.....	79
ประวัติย่อของผู้วิจัย.....	83

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
3-1 จำนวนกลุ่มตัวอย่างในแต่ละสังกัดที่เป็นตัวแทน.....	32
3-2 เกณฑ์การให้คะแนนการรับรู้ข้อมูลข่าวสารความปลอดภัยอาชีวอนามัยและ สภาพแวดล้อมในการทำงาน.....	34
3-3 เกณฑ์การให้คะแนนพฤติกรรมด้านความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อม ในการทำงาน.....	40
4-1 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามเพศ.....	40
4-2 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามอายุ.....	40
4-3 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระดับการศึกษา.....	41
4-4 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามตำแหน่ง.....	41
4-5 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามประสบการณ์ การทำงาน.....	42
4-6 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามประสบการณ์ การฝึกอบรม.....	42
4-7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับช่องทางการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร ด้านความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน.....	43
4-7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับพฤติกรรมความปลอดภัยอาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน.....	44
4-8 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ของการเปรียบเทียบความแตกต่างด้านเพศที่มีผลต่อพฤติกรรมความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน.....	46
4-9 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ของการเปรียบเทียบความแตกต่างด้านอายุที่มีผลต่อพฤติกรรมความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านอายุ.....	47
4-10 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ของการเปรียบเทียบความแตกต่างด้านระดับการศึกษาที่มีผลต่อพฤติกรรม ความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานจำแนกระดับการศึกษา....	48

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4-11 การเปรียบเทียบรายชื่อของพฤติกรรมด้านความปลอดภัยฯ ด้านระดับการศึกษา.....	49
4-12 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ของการเปรียบเทียบความแตกต่างด้านตำแหน่งงานที่มีผลต่อพฤติกรรม ความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานจำแนกตำแหน่งงาน.....	50
4-13 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ของการเปรียบเทียบความแตกต่างด้านประสิทธิภาพการทำงานที่มีผลต่อพฤติกรรม ความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานจำแนกประสิทธิภาพ การทำงาน.....	51
4-14 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ของการเปรียบเทียบความแตกต่างด้านประสิทธิภาพการฝึกอบรมที่มีผลต่อ พฤติกรรมความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน.....	52
4-15 ผลการทดสอบสมมติฐาน โดยใช้การวิเคราะห์ความถดถอยแบบพหุขั้นตอน (Multiple regression analysis) ในการวิเคราะห์ช่องทางการรับรู้ข่าวสาร ด้านความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์ กับพฤติกรรมความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานของ พนักงาน	53
4-16 ผลการวิเคราะห์ผลสรุปการทดสอบสมมติฐาน.....	55

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1-1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	3
2-1 ทฤษฎีแรงจูงใจตามลำดับขั้น.....	18
2-2 ลักษณะการเกิดอุบัติเหตุตามหลักทฤษฎีโดมิโน.....	20

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

บริษัท AAA (ประเทศไทย) จำกัด ศูนย์ปฏิบัติการศรียา ประกอบธุรกิจประเภทติดตาม เร่งรัดหนี้สินและบังคับคดี ตั้งอยู่ที่ตำบลสุรศักดิ์ อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี มีพนักงานทั้งหมด 200 คน เป็นพนักงานรายเดือนจำนวน 20 คน และเป็นพนักงานรายวันจำนวน 180 คน ผู้บริหารของบริษัทฯ ให้ความสำคัญในเรื่องของความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นอย่างยิ่ง จึงมีการว่าจ้างเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยระดับวิชาชีพเพื่อดูแลในด้านความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานให้ปฏิบัติตามที่กฎหมายกำหนด และควบคุมดูแลให้พนักงานในบริษัทปฏิบัติตามข้อกำหนดของบริษัท รวมถึงการประชาสัมพันธ์ ข้อมูลข่าวสารให้กับพนักงานทราบด้วย อีกทั้งยังมีการแต่งตั้งเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน ระดับหัวหน้างาน ระดับบริหาร และคณะกรรมการความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานเพื่อให้เป็นไปตามกฎหมายกำหนด

สาเหตุของการเกิดอุบัติเหตุที่เกิดขึ้นในบริษัทฯ เป็นอุบัติเหตุที่มีความรุนแรงไม่มาก เท่ากับอุบัติเหตุในโรงงาน แต่จากสถิติแล้วปริมาณอุบัติเหตุมีมากเท่า ๆ กับอุบัติเหตุในโรงงาน อุตสาหกรรม เช่น แม่บ้าน โคนมีดคัตเตอร์บาดจากการช่วยพนักงานตัดฟิวเจอร์บอร์ดถึงขั้นต้อง ทำแผลที่ห้องพยาบาล และพนักงานตกบันไดถึงขั้นต้องเข้าเฝือกเพราะกระดูกขาหัก ซึ่งสาเหตุ เกิดจากพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงาน การสร้างเสริมความปลอดภัยที่ตัวพนักงานให้มีความรู้และทราบขั้นตอนการปฏิบัติในด้านความปลอดภัยที่ดีมีความสำคัญกับการปฏิบัติงานของ พนักงานเป็นอย่างยิ่ง

บริษัทฯ จึงมีการจัดอบรมพนักงานในด้านความปลอดภัยอาชีวอนามัยและ สภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น อบรมหลักสูตรพนักงานใหม่ อบรมหลักสูตรดับเพลิงขั้นต้น อบรมหลักสูตรทีมบุคลากรฉุกเฉิน ฯลฯ เพื่อให้พนักงานได้รับความรู้และทักษะสามารถนำไปใช้ ในการปฏิบัติงานกรณีเกิดเหตุฉุกเฉินได้

ในส่วนช่องทางของการประชาสัมพันธ์ความรู้ข้อมูลข่าวสารในด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานจะมีทางอีเมลล์ บอร์ดประชาสัมพันธ์ Safety news เว็บไซต์ภายในบริษัท โทรทัศน์ วิทยุ เว็บไซต์ภายนอกบริษัทและอื่น ๆ เพื่อสื่อสารให้พนักงาน ทราบและปฏิบัติงานให้ถูกต้องและเหมาะสมเพื่อป้องกันอุบัติเหตุที่อาจเกิดขึ้นได้โดยไม่คาดคิด

ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาในเรื่องของพฤติกรรมความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานในบริษัท AAA (ประเทศไทย) จำกัด ซึ่งมีปัจจัยที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ ปัจจัยด้านบุคคล ช่องทางการรับรู้ข่าวสารด้านความปลอดภัยอาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานเพื่อนำไปสู่การบริหารจัดการด้านความปลอดภัยอาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานในบริษัท AAA (ประเทศไทย) จำกัด ที่ดียิ่งขึ้นไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาพฤติกรรมความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานในบริษัท AAA (ประเทศไทย) จำกัด

สมมติฐานของการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีผลต่อพฤติกรรมความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานแตกต่างกัน
2. การรับรู้ข้อมูลข่าวสารด้านความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานในบริษัท AAA (ประเทศไทย) จำกัด

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย ตัวแปรอิสระ และตัวแปรตาม ซึ่งตัวแปรอิสระ ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล และช่องทางการรับรู้ข่าวสารด้านความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งมีผลต่อพฤติกรรมความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานบริษัท AAA (ประเทศไทย) จำกัด ทั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องได้ ดังนี้

ตัวแปรอิสระ

ปัจจัยส่วนบุคคล

1. เพศ
2. อายุ
3. ระดับการศึกษา
4. ตำแหน่ง
5. อายุงาน
6. ประสบการณ์การฝึกอบรมเกี่ยวกับความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน

การรับรู้ข้อมูลข่าวสารด้านความปลอดภัย

1. อีเมลล์
2. บอร์ดประชาสัมพันธ์
3. Safety news
4. เว็บไซต์ภายในบริษัท/ Web announcement
5. โทรทัศน์
6. วิทยุ
7. เว็บไซต์ภายนอกบริษัท

ตัวแปรตาม

พฤติกรรมความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานในบริษัท AAA (ประเทศไทย) จำกัด

1. การเดินไถลหรือหกล้ม
2. การกระแทก ชนสิ่งของ
3. การถูกหนีบระหว่างวัตถุ
4. การเก็บวัสดุ
5. เครื่องถ่ายเอกสาร
6. ไฟฟ้า
7. การยศาสตร์

ภาพที่ 1-1 กรอบแนวคิดในการวิจัย (สุรชาติพย์ รองสวัสดิ์, 2555)

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารจะได้รับแนวทางในการพัฒนาการบริหารจัดการในด้านความปลอดภัยฯ
2. เพื่อเป็นประโยชน์ต่อพนักงานของบริษัท AAA (ประเทศไทย) จำกัด จะได้รับสวัสดิการด้านความปลอดภัยที่ดีและเหมาะสม

ขอบเขตของการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาพฤติกรรมความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานบริษัท AAA (ประเทศไทย) จำกัด โดยมีขอบเขตของการวิจัย ดังนี้

ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษานี้มุ่งเน้นถึงปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานช่องทางการรับรู้ข้อมูลข่าวสารด้านความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ที่มีผลต่อพฤติกรรมความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานในบริษัท AAA (ประเทศไทย) จำกัด

ขอบเขตด้านประชากร

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ พนักงานในบริษัท AAA (ประเทศไทย) จำกัด
2. ตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเลือกจากประชากร โดยใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบตามสะดวก (Convenience)

ขอบเขตด้านระยะเวลา

สถานที่ศึกษาที่ผู้วิจัยใช้เก็บรวบรวมข้อมูล คือ บริษัท AAA (ประเทศไทย) จำกัด ตำบลสุรศักดิ์ อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี ระยะเวลาในการศึกษาเริ่มตั้งแต่เดือนกรกฎาคม-สิงหาคม พ.ศ. 2559

นิยามศัพท์เฉพาะ

บริษัท AAA (ประเทศไทย) จำกัด หมายถึง บริษัทที่ประกอบธุรกิจคิดตามเร่รัดหนี้สินและบังคับคดี ศูนย์ปฏิบัติการศรีราชา ตั้งอยู่ที่ตำบลสุรศักดิ์ อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี

พนักงาน หมายถึง พนักงานที่เป็นลูกจ้างปฏิบัติงานในบริษัท AAA (ประเทศไทย) จำกัด โดยจำแนกออกเป็น 2 ระดับ คือ พนักงานรายวันและพนักงานรายเดือน

ความตระหนัก หมายถึง ความเข้าใจความประจักษ์แจ้ง

ความปลอดภัย หมายถึง สภาวะที่ปราศจากอุบัติเหตุในโรงงาน หรือสภาวะที่ปลอดภัยจากความเจ็บปวด การบาดเจ็บ เจ็บป่วย ทรัพย์สินเสียหาย และ ความสูญเสียเนื่องจากระบวนการผลิต ซึ่งการควบคุมจะรวมถึงการป้องกันไม่ให้เกิดอุบัติเหตุในโรงงาน และการดำเนินการให้สูญเสียน้อยที่สุดเมื่อเกิดอุบัติเหตุขึ้น

พฤติกรรม หมายถึง การกระทำทุกอย่างของมนุษย์ไม่ว่าการกระทำนั้นจะพึงประสงค์หรือไม่พึงประสงค์ก็ตาม

พฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงาน หมายถึง พฤติกรรมในการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัย ทั้งการปฏิบัติงาน การใช้เครื่องมือ และสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดความปลอดภัยกับตนเอง และเพื่อนร่วมงาน

การได้รับข้อมูลข่าวสารทางด้านความปลอดภัย หมายถึง การที่พนักงานได้รับข้อมูลข่าวสารหรือความรู้ด้านความปลอดภัยในการทำงาน ด้วยวิธีการต่าง ๆ ได้แก่ อีเมลล์ บอร์ดประชาสัมพันธ์ Safety news เว็บไซต์ภายในบริษัท โทรทัศน์ วิทยุ เว็บไซต์ภายนอกบริษัท และอื่น ๆ

ความรู้ ความเข้าใจด้านความปลอดภัย หมายถึง ความรู้ที่พนักงานได้รับเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน ความรู้เกี่ยวกับการป้องกันอุบัติเหตุ ตลอดจนการบาดเจ็บ การเจ็บป่วย การสูญเสียเนื่องจากการทำงานหรือเกี่ยวกับการทำงาน

ทัศนคติต่อกิจกรรมการส่งเสริมความปลอดภัย หมายถึง ความคิดเห็นและความรู้สึกที่มีต่อความปลอดภัยอันเนื่องมาจากความรู้ ความเข้าใจและประสบการณ์ที่ทำให้แสดงออกถึงพฤติกรรมความปลอดภัยทั้งทางด้านบวกและด้านลบ ในกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมความปลอดภัย

กฎระเบียบ และการควบคุมการปฏิบัติทางด้านความปลอดภัย หมายถึง การกำหนดวิธีการทำงานอย่างปลอดภัย เป็นขั้นตอนในการปฏิบัติงาน โดยมีมาตรการควบคุม บังคับให้พนักงานปฏิบัติตามที่ได้กำหนดไว้ ซึ่งจะประกาศให้ทราบ โดยทั่วกัน หากผู้ใดฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามจะต้องถูกลงโทษ เพื่อให้เกิดสำนึก และหลีกเลี่ยงการกระทำที่ไม่ถูกต้องหรือเป็นอันตราย

แรงจูงใจด้านความปลอดภัย หมายถึง สิ่งกระตุ้นหรือสิ่งเร้าที่ตอบสนองความต้องการของบุคคลที่ทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมในการทำงานที่ปลอดภัย และเป็นไปตามที่องค์กรคาดหวังไว้

ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน หมายถึง คุณลักษณะทั่วไปของพนักงานซึ่ง ได้แก่ เพศ อายุระดับการศึกษาตำแหน่งงานอายุการทำงานประสบการณ์การเกิดอุบัติเหตุในการทำงาน ประสบการณ์การฝึกอบรมเกี่ยวกับความปลอดภัย

เพศ หมายถึง เพศของผู้ตอบแบบสอบถาม แบ่งเป็น เพศชาย และเพศหญิง

อายุ หมายถึง อายุของพนักงานในปัจจุบัน

อายุงาน หมายถึง ระยะเวลาในการทำงานของพนักงาน นับตั้งแต่เริ่มเข้าปฏิบัติงานจนถึงวันที่ตอบแบบสอบถาม

ระดับการศึกษา หมายถึง วุฒิการศึกษาสูงสุดของพนักงานที่ได้รับในปัจจุบัน

ตำแหน่ง หมายถึง หน้าที่การงานของพนักงานในบริษัท AAA (ประเทศไทย) จำกัด
จำแนกออกเป็นพนักงานรายวันจนถึงรองกรรมการบริษัท

ประสบการณ์การเกิดอุบัติเหตุในการทำงาน หมายถึง การที่พนักงานเคยประสบอุบัติเหตุ
จากการทำงานไม่ว่าจะเป็นอุบัติเหตุเล็กน้อยหรืออุบัติเหตุร้ายแรงขณะทำงานในสถาน
ประกอบการนี้

ประสบการณ์การฝึกอบรมเกี่ยวกับความปลอดภัย หมายถึง การที่พนักงานเคยได้เข้ารับ
การฝึกอบรมเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน

ความพร้อมทางด้านร่างกายและจิตใจของพนักงาน หมายถึง การที่พนักงานทำงานโดยมี
สมาธิไม่ประมาทไม่คิดถึงเรื่องอื่นในขณะที่ทำงานไม่หยอกล้อกันระหว่างการทำงานร่างกายสมบูรณ์
แข็งแรงมีการพักผ่อนที่เพียงพอ

การยศาสตร์ หมายถึง การจัดสภาพงานให้เหมาะสมกับคนทำงาน

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่อง พฤติกรรมความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานในบริษัท AAA (ประเทศไทย) จำกัด ผู้ศึกษาได้รวบรวมทฤษฎี แนวคิด ตลอดจนผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาเป็นแนวทางในการศึกษา ดังนี้

1. แนวคิดอุบัติเหตุและความปลอดภัยในการทำงาน
2. แนวคิดความตระหนักด้านความปลอดภัยในการทำงาน
3. แนวคิดพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงาน
4. ทฤษฎีโดมิโน
5. ทฤษฎีรูปแบบระบบความปลอดภัย
6. มาตรการบริหารงานด้านความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสิ่งแวดล้อม
7. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดอุบัติเหตุและความปลอดภัยในการทำงาน

ความหมายของอุบัติเหตุและอุบัติเหตุจากการทำงาน

อุบัติเหตุ หมายถึง เหตุการณ์หรืออันตรายที่เกิดขึ้น โดยไม่ได้คาดคิดหรือตั้งใจมาก่อน มีผลให้บุคคลได้รับบาดเจ็บ อันตราย ดาย หรือสูญเสียทรัพย์สิน (เอมอัชมา (รัตนริมจ) วัฒนบูรานนท์, 2548, หน้า 3)

ความหมายของความปลอดภัยและความปลอดภัยในการทำงาน

ความปลอดภัย (Safety) หมายถึง สภาพหรือสภาวะที่แสดงถึงการเตรียมการ และการดำเนินการเพื่อป้องกันภัย อันตราย จากการทำงานหรือกระทำต่าง ๆ รวมถึงการแก้ไขและช่วยเหลือในกรณีฉุกเฉิน (สมหวัง วิทยาปัญญา นนท์, 2543) และยังหมายถึง การไม่มีอุบัติเหตุและการดำรงชีวิตอยู่อย่างสุขกาย สุขใจ ไม่เสี่ยงภัย มีความมั่นใจในการประกอบกิจกรรมต่าง ๆ และมีการเตรียมป้องกันภัยไว้ล่วงหน้าอย่างถูกต้อง เหมาะสมและสม่ำเสมอ (เอมอัชมา (รัตนริมจ) วัฒนบูรานนท์, 2548, หน้า 4)

ความปลอดภัยในการทำงาน คือ สภาพที่ปลอดภัยจากอุบัติเหตุต่าง ๆ เกิดแก่ร่างกาย ชีวิต หรือทรัพย์สินในขณะที่ปฏิบัติงาน ซึ่งก็คือ สภาพการทำงานให้ถูกต้องโดยปราศจาก “อุบัติเหตุ” ในการทำงาน จึงกล่าวได้ว่า ความปลอดภัยในการทำงาน เป็นความปลอดภัยและสุขภาพอนามัย

ในการทำงานของผู้ประกอบอาชีพหรือผู้ใช้แรงงานที่ทำงานในอุตสาหกรรม ก่อสร้าง ขนส่ง
เหมืองแร่ ป่าไม้ ประมง พาณิชยกรรม เกษตรกรรม หรืออาชีพอื่น ๆ

สาเหตุของอุบัติเหตุ (เอมอัชฌา (รัตนรัสมิจง) วัฒนธรรมการเกษตรกรรม, 2548, หน้า 6)

อุบัติเหตุอาจเกิดขึ้นจากสาเหตุที่สำคัญ คือ พฤติกรรมของมนุษย์หรือการกระทำที่
ไม่ปลอดภัย และสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการเกิดอุบัติเหตุ สาเหตุของการเกิดอุบัติเหตุมีองค์ประกอบ
สำคัญ 3 ประการ ดังนี้

1. บุคคล (HOST) มีสาเหตุที่สำคัญ 2 ประการ ดังนี้

1.1 การคิดที่ไม่ปลอดภัย ได้แก่ การประเมินอันตรายที่ไม่ถูกต้อง คาดการณ์
ความเสี่ยงต่ำ หรือคาดการณ์เกินไป (เกินความจริง) ว่าตนเองจะสามารถควบคุมอันตรายนั้นได้
อาจสืบเนื่องมาจากการขาดความรู้และประสบการณ์ การซ่อมแซมอุปกรณ์โดยไม่รู้วิธีการทำ
การรู้เท่าไม่ถึงการณ์ และมีทัศนคติหรือความเชื่อที่ผิด

1.2 การกระทำที่ไม่ปลอดภัย ได้แก่ การไม่ปฏิบัติตามกฎระเบียบหรือข้อบังคับ
การใช้เครื่องมือ หรืออุปกรณ์ที่ไม่ถูกต้อง การมีนิสัยที่ไม่ปลอดภัย การขาดทักษะในการปฏิบัติงาน
หรือมีความประมาทเลินเล่อ (เกิดจากความรู้และประสบการณ์) ซึ่งปัจจัยที่ทำให้เกิดอุบัติเหตุ มีดังนี้

1.2.1 ปัจจัยทางร่างกาย

ความบกพร่องของสภาพร่างกายเป็นเหตุให้เกิดอุบัติเหตุขึ้นได้ ผู้ที่มีร่างกาย
อ่อนเพลีย เหน็ดเหนื่อย เจ็บป่วย เป็น โรคและไม่แข็งแรง เมื่อไปทำงานหนักหรือทำงานเสี่ยงภัย
ย่อมก่อให้เกิดอุบัติเหตุขึ้นได้

1.2.2 ปัจจัยทางด้านจิตใจ

1.2.2.1 สภาพจิตใจบกพร่อง หรือผู้ที่จิตใจและอารมณ์อยู่ในสภาวะตึงเครียด

1.2.2.2 การตัดสินใจหรือคาดการณ์เหตุการณ์ต่าง ๆ ไม่ถูกต้อง การขาดข้อมูล
ที่เพียงพอ หากคาดการณ์ที่ผิด ๆ มักก่อให้เกิดอุบัติเหตุได้

1.2.2.3 การที่บุคคลให้ความสำคัญในตัวเองในเรื่องความคิดที่ใหญ่โต
เกินความเป็นจริง เห็นความสำคัญของตนเองมากเกินไป

1.2.2.4 บุคคลที่มีความเชื่อมั่นสูงเกินไปในเรื่องความสามารถของตนเอง ทำ
ให้ขาดสมาธิ ขาดความระมัดระวัง ไม่ตั้งใจหรือไม่ระมัดระวัง

1.2.3 ปัจจัยทางด้านวัฒนธรรม

ปัจจัยทางด้านวัฒนธรรมเป็นตัวประสาน (เชื่อม) ปัจจัยทางด้านร่างกายและจิตใจ
ทำให้เกิดอุบัติเหตุ รวมไปถึงจนถึงสภาพพื้นฐานครอบครัว เศรษฐกิจ สังคม ขนบธรรมเนียม ค่านิยม
ต่าง ๆ มีส่วนทำให้บุคคลมีความรู้ สติปัญญาและอารมณ์ในการปฏิบัติเรื่องความปลอดภัย

2. สิ่งที่ทำให้เกิดอุบัติเหตุ (Agent) สาเหตุของอุบัติเหตุหรือก่อให้เกิดการบาดเจ็บ แบ่งได้เป็น 2 ลักษณะ คือ

2.1 พลังงานในรูปต่าง ๆ ที่เป็นตัวก่อให้เกิดการบาดเจ็บ เช่น ความร้อน เครื่องจักรกล เคมี ไฟฟ้า รังสี เป็นต้น

2.2 พาหะหรือตัวนำพลังงานที่ทำให้เกิดอุบัติเหตุ ซึ่งมักจะเป็นวัตถุ สิ่งของ หรือสิ่งมีชีวิต เช่น ลูกปืน มีด น้ำที่กำลังเดือด สายไฟ ไชมันที่เกาะพื้น พืชที่เป็นพิษ สัตว์ร้าย สัตว์ต่าง ๆ

3. สิ่งแวดล้อม (Environment)

3.1 สิ่งแวดล้อมที่เป็นธรรมชาติ อัน ได้แก่ สภาพดินฟ้าอากาศ เช่น ฝนตก หมอกจัด และภัยธรรมชาติ เช่น พายุ น้ำท่วม แผ่นดินไหว

3.2 สิ่งแวดล้อมที่มนุษย์สร้างขึ้น อัน ได้แก่ เครื่องจักรกล รถยนต์ รถไฟฟ้า เรือ เครื่องบิน อุปกรณ์เครื่องใช้ เครื่องป้องกันอันตรายตลอดจนเงื่อนไขต่าง ๆ ที่มนุษย์สร้างหรือกำหนดขึ้นทำให้เกิดความไม่ปลอดภัย และเงื่อนไขทางสิ่งแวดล้อมที่ขาดคุณภาพของควมมีระเบียบหรือการจัดให้เป็นระบบ

ทฤษฎีหลายสาเหตุหลายปัจจัย (Multiple factor theories)

ทฤษฎีหลายสาเหตุหลายปัจจัย เป็นทฤษฎีที่กล่าวว่า สาเหตุของการเกิดอุบัติเหตุ เกิดจากปัจจัยหลายปัจจัยร่วมกัน”โดยสาเหตุขณะนั้น (Immediate causes) อาจเป็นการกระทำที่ไม่ปลอดภัยของพนักงาน หรือสภาพการณ์ที่ไม่ปลอดภัย ซึ่งทฤษฎีหลายสาเหตุหลายปัจจัยนั้น จะมีหลายปัจจัยที่เป็นส่วนสนับสนุนให้เกิดอุบัติเหตุ โดย Gross ได้สร้างรูปแบบของทฤษฎีหลาย สาเหตุหลายปัจจัยที่ทำให้เกิดอุบัติเหตุ โดย ปัจจัย 4M คือ

1. Man คือ คนซึ่งมีปัจจัยร่วม ได้แก่ เพศ อายุ ความสูง ทักษะการทำงาน ประวัติการฝึกอบรม แรงจูงใจ เป็นต้น

2. Media คือ สภาพแวดล้อมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ สภาพอากาศ อุณหภูมิ แสง สว่าง เสียง เป็นต้น

3. Management คือ รูปแบบในการบริหารจัดการ การจัดองค์กร นโยบาย ระเบียบปฏิบัติ เป็นต้น

4. Machine คือ อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องจักร ได้แก่ ขนาดของเครื่อง รูปร่างของเครื่องจักร น้ำหนัก แหล่งพลังงาน เป็นต้น

ซึ่งทฤษฎีหลายสาเหตุหลายปัจจัย จะมีประโยชน์ในการป้องกันอุบัติเหตุ โดยจะทำให้เราระบุถึงปัจจัย ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน เพื่อนำมาวิเคราะห์ถึงสาเหตุของอุบัติเหตุหรือผลของการเกิดอุบัติเหตุได้

อุบัติเหตุที่เกิดขึ้นทุกครั้ง มิใช่เกิดจากโชคชะตาหรือเคราะห์กรรมที่เหนือการควบคุม แต่เกิดจากสาเหตุที่แก้ไขและป้องกันได้ สาเหตุของอุบัติเหตุที่สำคัญ ได้แก่ การกระทำที่ไม่ปลอดภัย (Unsafe acts) และสภาพการณ์ที่ไม่ปลอดภัย (Unsafe condition)

การป้องกันอุบัติเหตุอย่างมีประสิทธิภาพ ทำได้โดยการกำจัดการกระทำ หรือสภาพการณ์ที่ไม่ปลอดภัยให้เหลือน้อยที่สุดหรือหมดไป สภาพการทำงานที่ปลอดภัยก็จะเกิดขึ้นในที่สุด

แนวคิดความตระหนักรู้ด้านความปลอดภัยในการทำงาน

ความหมายของความตระหนักรู้

ความตระหนักรู้ หมายถึง การแสดงออกถึงความรู้สึก รับรู้ คิดได้ มองเห็นประโยชน์และความสำคัญโดยการแสดงออกมาในทิศทางที่ต้องการตามประสบการณ์ หรือเป็นการรับรู้ ถูกคิด หรือมีความรู้สึกต่อเหตุการณ์ใดเหตุการณ์หนึ่งหรือสำนึกถึงบางสิ่งบางอย่างของประสบการณ์ ความตระหนักรู้จะเกิดขึ้นเมื่อมีเหตุการณ์ สภาพแวดล้อมในสังคมหรือสิ่งเร้าภายนอกมากระตุ้นให้เกิดความตระหนักรู้และสะท้อนให้เห็นพฤติกรรม (กิตติภูมิ มีประดิษฐ์, 2553, หน้า 2)

ความตระหนักรู้ด้านความปลอดภัยในการทำงาน จึง หมายถึง การรับรู้และตระหนักรู้ในด้านความเสี่ยงภัย สามารถวิเคราะห์ความเสี่ยงและความปลอดภัยตามกระบวนการทำงาน วางแนวทางป้องกันและแก้ไขอย่างเป็นระบบและตอบสนองต่ออุบัติการณ์ได้อย่างเหมาะสม (อาทิตยา จิตจันทร์, 2552)

แนวคิดพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงาน

ความหมายของพฤติกรรม

พฤติกรรม หมายถึง ความรู้สึกนึกคิดภายในจิตใจ ความพอใจ ไม่พอใจ ความขยัน ความเกียจคร้าน ซึ่งไม่สามารถสังเกตเห็นได้ แต่จะมีผลการแสดงออกเป็นการเดิน การวิ่ง การกิน การนอน ฯลฯ และเป็นการแสดงออกให้บุคคลอื่นสามารถสังเกตเห็นและรับรู้ได้ โดยปฏิริยานี้แสดงออกเพื่อตอบสนองต่อสิ่งเร้า (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2552)

พฤติกรรม หมายถึง ปริยาอาการที่แสดงออกหรือปฏิริยาโต้ตอบเมื่อเผชิญกับสิ่งเร้า หรือสถานการณ์ต่าง ๆ อาการแสดงออกต่าง ๆ เหล่านี้ อาจเป็นการเคลื่อนไหวที่สังเกตเห็น หรือวัดได้ เช่น การเดิน การพูด การเขียน การคิด การเต้นของหัวใจ เป็นต้น ส่วนสิ่งเร้าที่มากกระทบแล้วก่อให้เกิดพฤติกรรมก็อาจจะเป็นสิ่งเร้าภายใน และสิ่งเร้าภายนอก (NovaAce, 2553)

พฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานจึง หมายถึง การกระทำที่แสดงออกในการทำงานสามารถสังเกตได้จากการไม่ปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับในการทำงาน การละเลยหน้าที่หรือขาดความรับผิดชอบในการทำงานอื่น ได้แก่ ไม่ตรวจเช็คอุปกรณ์เครื่องมือ-เครื่องจักรก่อนการทำงาน เป็นต้น ซึ่งพฤติกรรมที่แสดงออกมานั้นมีผลต่อการเกิดอุบัติเหตุและความปลอดภัยในการทำงาน

สิ่งที่กำหนดพฤติกรรมมนุษย์หรือสิ่งที่ทำให้มนุษย์แสดงพฤติกรรมต่าง ๆ (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราชา, 2552) มีดังนี้

1. อุปนิสัยของบุคคล คือ สิ่งที่ได้รับการอบรมขัดเกลามาจากตัวแทนทางสังคม ได้แก่
 - 1.1 ความเชื่อ (Belief) บุคคลเชื่อสิ่งใดจะปฏิบัติตามสิ่งที่เชื่อ เช่น เชื่อว่าปฏิบัติตามขั้นตอนการปฏิบัติงานที่ปลอดภัยจะไม่ก่อให้เกิดอุบัติเหตุ
 - 1.2 ค่านิยม (Value) การที่บุคคลเห็นคุณค่าในสิ่งใดสิ่งหนึ่งแล้วยึดถือปฏิบัติตาม เช่น ค่านิยมของการขยันทำงาน การแต่งกายประณีตงดงาม เป็นต้น
 - 1.3 อารมณ์ จิตใจและสติปัญญา (Intelligence) อารมณ์จิตใจดี เบิกบาน แจ่มใส มักมองโลกในแง่ดี จึงแสดงออกเป็นพฤติกรรมที่ยิ้มแย้ม หัวเราะ ในขณะที่อารมณ์ไม่ดีทำให้หน้าตาบึ้งตึง ไม่อยากพูดคุยกับใคร สติปัญญาของบุคคลก็เป็นตัวกำหนดให้แสดงพฤติกรรมต่าง ๆ
2. กระบวนการทางสังคมที่สำคัญ ได้แก่
 - 2.1 สิ่งเร้าหรือตัวกระตุ้นพฤติกรรม เป็นตัวการสำคัญที่กำหนดพฤติกรรมของบุคคล เช่น ความต้องการต่าง ๆ ความหิวกระหาย ความต้องการเกียรติยศ ชื่อเสียง ค่ายกย่อง คำชมเชยต่าง ๆ
 - 2.2 สถานการณ์ที่เกิดขึ้น คือ สภาพแวดล้อมรอบตัวบุคคล เหตุการณ์ที่เกิดขึ้นปัจจุบัน เช่น อุบัติเหตุต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในโรงงาน สารเคมีหกรั่วไหล ไฟไหม้ ทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมแตกต่างกันไป ประเภทพฤติกรรมแบ่งได้ 2 ประเภท คือ
 - 2.2.1 พฤติกรรมภายนอก (Over behavior) ที่มองเห็นด้วยตาเปล่า เช่น การเดิน ยืนนอน นั่ง ร้องไห้ และมองไม่เห็นด้วยตาเปล่าต้องใช้เครื่องมือช่วย เช่น การเดินของหัวใจ การเดินชีพจร ความดันโลหิต เป็นต้น
 - 2.2.2 พฤติกรรมภายใน (Covert behavior) ไม่สามารถมองเห็นได้ชัดเจนด้วยตาเปล่า เช่น ความรู้สึกตอบสนองสิ่งเร้า ด้วยอวัยวะสัมผัสต่าง ๆ ความจำ ความคิด การรับรู้สามารถตรวจวัดด้วย เครื่องมือทางสังคมศาสตร์ เช่น แบบวัดความรู้ ความจำแบบวัดพฤติกรรมทัศนคติ การรับรู้ต่าง ๆ

มฐริน เกียรประกาศ (2556) พฤติกรรมความปลอดภัย (Safe behavior) หมายถึง การปฏิบัติงานที่แสดงออกถึงความมุ่งมั่นในการปฏิบัติตามกฎระเบียบความปลอดภัยในการทำงาน รวมทั้งกิจกรรมอื่น ๆ ที่ปฏิบัติเพื่อสนับสนุนให้เกิดการทำงานอย่างปลอดภัย รวมทั้งการดูแลให้เกิดความปลอดภัยของเพื่อนร่วมงาน เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดความสูญเสีย การบาดเจ็บ/เจ็บป่วย ต่อตนเองและเพื่อนร่วมงาน

สุริวัทย์ ใจกล้า (2557) พฤติกรรมความปลอดภัย หมายถึง ลักษณะการปฏิบัติงาน การใช้เครื่องมือ การจัดสภาพแวดล้อม รวมถึงวิธีการบริหารจัดการเพื่อป้องกันอุบัติเหตุหรืออันตราย ที่อาจจะเกิดขึ้นในขณะที่ปฏิบัติงานหรือเกิดขึ้นภายหลัง (ผลระยะยาว)

IRPC (2555) พฤติกรรมความปลอดภัย (Behavior base safety: BBS) หมายถึง พฤติกรรมหรือนิสัยในการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยไม่เกิดความเสี่ยงหรือเหนียวนำไปให้เกิดอันตรายและอุบัติเหตุ

มฐริน เกียรประกาศ (2556) การศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงาน มีความสำคัญอย่างมากในการกำหนดวิธีการทำงาน หรือกำหนดกิจกรรมเพื่อบริหารจัดการด้าน ความปลอดภัย ที่จะป้องกันไม่ให้เกิดความสูญเสียหรืออุบัติเหตุขึ้นจากการทำงาน เพราะในการเกิด อุบัติเหตุแต่ละครั้งสาเหตุที่ทำให้เกิด

อุบัติเหตุสามารถแบ่งเป็น 2 ประเภท คือ

1. การกระทำที่ไม่ปลอดภัยหรือต่ำกว่ามาตรฐาน (Unsafe/ Sub-standard action) ยกตัวอย่าง เช่น การทำงานไม่ถูกวิธีหรือไม่ถูกขั้นตอน การมีทัศนคติที่ไม่ถูกต้อง การมีนิสัยชอบ เสี่ยง การไม่ปฏิบัติตามกฎระเบียบของความปลอดภัย การใช้เครื่องมือไม่เหมาะสมกับงาน เป็นต้น
2. สภาพการที่ไม่ปลอดภัยหรือต่ำกว่ามาตรฐาน (Unsafe/ Sub-standard condition) ยกตัวอย่างเช่น ส่วนที่เป็นอันตรายของเครื่องจักร ไม่มีเครื่องกำบัง หรืออุปกรณ์ป้องกัน อันตราย แสงสว่างในที่ทำงานไม่เพียงพอ การทำงานในที่ที่มีเสียงดังเกินควร มีความร้อนสูงและมีฝุ่นละออง ในที่ทำงาน เป็นต้น

จากสถิติของการเกิดอุบัติเหตุของบริษัทชั้นนำต่างพบว่า สาเหตุของการเกิดอุบัติเหตุ ส่วนใหญ่มาจากการกระทำที่ไม่ปลอดภัยหรือการกระทำที่ต่ำกว่ามาตรฐานของผู้ปฏิบัติงาน (Unsafe/ Sub-standard action) เช่น การวิเคราะห์สถิติสาเหตุการเกิดอุบัติเหตุของ บริษัท คูเปอร์คัพ พบว่า ร้อยละ 96.0 ของสาเหตุการเกิดอุบัติเหตุเกิดจากการการกระทำที่ไม่ปลอดภัยหรือต่ำกว่า มาตรฐาน (Unsafe/ Sub-standard action) และอีกร้อยละ 4.00 สภาพการที่ไม่ปลอดภัยหรือต่ำกว่า 12 มาตรฐาน (Unsafe/ Sub-standard condition)

ดังนั้น หากสามารถลดพฤติกรรมการทำงานที่ไม่ปลอดภัยและส่งเสริมให้เกิดพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานย่อมสามารถป้องกันและลดสถิติการเกิดอุบัติเหตุเพื่อป้องกันความสูญเสียที่จะเกิดขึ้นได้เป็นอย่างมากจากความสำคัญของพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานนี้ จึงมีผู้สนใจศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการแสดงออกถึงพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานไว้

IRPC (2555) การที่จะเข้าใจพฤติกรรมที่เกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน หรือสุขภาพอนามัยของบุคคลนั้นส่วนใหญ่จะอาศัยแนวคิดและทฤษฎีทางจิตวิทยา เพื่อแก้ปัญหาทางสุขภาพอนามัยของบุคคล จะต้องเปลี่ยนแปลงลักษณะการดำเนินชีวิตของบุคคลนั้น ๆ และควบคุมปัญหาสิ่งแวดล้อมมากกว่าที่จะเป็นการให้บริการทางด้านการรักษาพยาบาล โดยให้การศึกษาแก่บุคคลเกี่ยวกับความสามารถและความรับผิดชอบของตัวเขาในการที่จะปกป้องสุขภาพของตนเอง ซึ่งเป็นแนวคิดด้านการป้องกัน และทฤษฎีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงาน มีดังนี้

1. การปรับพฤติกรรมด้วยการควบคุมตนเอง (Self-control) กระบวนการควบคุมตนเอง (Self-control) ซึ่ง Cormier (1991 อ้างถึงใน ภูษิต เกียรติคุณ, 2535, หน้า 76-77) กล่าวว่า เป็นวิธีการหนึ่งที่ใช้ในการปรับพฤติกรรม ซึ่งมีพื้นฐานมาจากทฤษฎีการเรียนรู้ โดยอาศัยหลักการเรียนรู้เงื่อนไขพฤติกรรม ซึ่งกระบวนการนี้บุคคลจะใช้วิธีการหนึ่ง หรือหลายวิธีรวมกันเพื่อเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคคล จากพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ไปสู่พฤติกรรมที่พึงประสงค์ โดยที่บุคคลนั้นเป็นผู้กำหนดพฤติกรรมเป้าหมาย กระบวนการที่นำไปสู่เป้าหมายและควบคุมทั้งตัวแปรภายในและภายนอกของบุคคล อันจะมีผลต่อพฤติกรรมที่พึงประสงค์นั้นด้วยตนเอง ส่วนผู้ปรับพฤติกรรมเป็นเพียงผู้ให้คำปรึกษาหรือแนะนำวิธีการที่เหมาะสมให้เท่านั้น ลักษณะเช่นนี้จะทำให้กระบวนการควบคุมตนเองมีความแตกต่างจากกระบวนการปรับพฤติกรรมที่อาศัยการจัดกระทำจากบุคคลภายนอกในการควบคุมตนเอง เจ้าของพฤติกรรมจะมีบทบาทในการเลือกพฤติกรรมเป้าหมายที่เป็นปัญหา และประเมินผลเป้าหมายด้วยตนเอง เพื่อเปลี่ยนแปลงจากการตอบสนองที่ไม่มีประสิทธิภาพไปสู่วิธีการแก้ไขอย่างเป็นระบบ และมีผลระยะยาวให้พฤติกรรมที่เปลี่ยนใหม่นี้มีความคงทนถาวร และจากแนวคิดที่เกี่ยวกับการปรับพฤติกรรม โดยการเรียนรู้เงื่อนไขพฤติกรรมดังกล่าวมาแล้ว พฤติกรรมบางอย่างให้ผลกรรมทางบวกในปัจจุบัน แต่ให้ผลกรรมทางลบในอนาคต เช่น การดื่มสุรา การสูบบุหรี่ และพฤติกรรมบางอย่างให้ผลกรรมทางลบในปัจจุบัน แต่ให้ผลกรรมทางบวกในอนาคต เช่น การทนเจ็บจากการถอนฟัน เป็นต้น เทคนิคที่ใช้ในการควบคุมตนเองส่วนใหญ่แล้ว นักปรับพฤติกรรมจะใช้วิธีการสังเกตและบันทึกพฤติกรรมตนเอง การประเมินตนเอง การให้เสริมแรงตนเอง และการตั้งเกณฑ์มาตรฐานของการทำ

สัญญากับตนเอง แต่อย่างไรก็ตามในการควบคุมตนเองมักใช้วิธีการเหล่านี้ควบคู่กันไป และพบว่า การใช้วิธีการเหล่านี้มาผสมผสานกันจะมีประสิทธิภาพมากกว่าการใช้เทคนิคเพียงอย่างเดียว นอกจากนี้การใช้เทคนิคในการควบคุมตนเองยังขึ้นอยู่กับบุคคล สภาพการณ์และพฤติกรรมที่ใช้ อีกด้วย สรุปได้ว่า การที่บุคคลรู้จักควบคุมตนเองในการปฏิบัติตนเพื่อก่อให้เกิดความปลอดภัยแล้ว ก็จะมีพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงาน

2. ทฤษฎีการรับรู้ประสิทธิภาพแห่งตน (Theory of self-efficacy) ทฤษฎีนี้เป็นทฤษฎีที่ Bandura (1979) ได้พัฒนามาจากหลักการเรียนรู้ทางสังคม (Social learning principles) ทฤษฎีการรับรู้ประสิทธิภาพแห่งตนนี้มีข้อสมมติฐานว่าคนเรานั้นมีกระบวนการเชิงปัญญา หรือ กระบวนการความรู้ (Cognitive ability) ที่จะสามารถแสดงพฤติกรรมออกมาได้โดยการคิดหรือ การดูตัวอย่างจากผู้อื่นหรือการเลียนแบบผู้อื่น โดยก่อนที่คนเราจะแสดงพฤติกรรมออกไปนั้น คนเราจะมี ความคาดหวังเกิดขึ้นอย่างน้อย 2 อย่าง คือ การคาดหวังผลของการกระทำ (Outcome expectation) ถ้าคาดว่าจะได้ผลกระทบน่าพึงพอใจก็จะกระทำ และขณะเดียวกันก็คาดหวังเกี่ยวกับ ความสามารถของตนเอง (Efficacy expectation) ที่จะกระทำพฤติกรรมนั้นด้วย ถ้าพบว่าตัวเอง น่าจะมีความสามารถที่จะทำได้ ก็จะทำและจะไม่ทำ ถ้าพบว่าตัวเองไม่มีความสามารถที่จะทำได้ ดังนั้น การที่คนจะมีพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานที่ดี จะต้องมีความรู้ และมั่นใจว่าตนเอง สามารถจะกระทำการเกี่ยวกับการป้องกันอันตรายได้

3. แบบจำลองความเชื่อเกี่ยวกับสุขภาพ (Health belief model) สมถวิล เมืองพระ (2537) มีข้อสมมติฐานเกี่ยวกับความเชื่อด้านสุขภาพที่ว่า สุขภาพที่ดี (Good health) ในความคิดของแต่ละคน ไม่เหมือนกัน ทำให้มีผลต่อการยอมรับและการตัดสินใจที่จะกระทำหรือมีพฤติกรรมต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายแตกต่างกัน การที่บุคคลจะปฏิบัติหรือกระทำสิ่งใด ๆ เพื่อหลีกเลี่ยง การเกิดอุบัติเหตุหรือการเจ็บป่วยนั้น จะต้องมีความเชื่อหรือการยอมรับเกี่ยวกับอุบัติเหตุหรือ การเจ็บป่วยอยู่ 3 ประการ อันจะนำไปสู่การมีสุขภาพ หรือการมีพฤติกรรมความปลอดภัย คือ

3.1 การรับรู้ถึงโอกาสเสี่ยงและความเสี่ยงต่อการเจ็บป่วย (Perceived susceptibility) หมายถึง การที่บุคคลแต่ละคนมีการรับรู้ถึง โอกาสที่จะเกิดการเจ็บป่วยหรือเสี่ยงต่อการเจ็บป่วยแตกต่างกัน เช่น บางคนอาจจะปฏิเสธไม่เชื่อ หรือบางคนก็เชื่อว่า เขามีโอกาสจะเจ็บป่วยอย่าง แน่นนอน หรือมีโอกาสดังกล่าวเกิดขึ้นเหมือนกันแต่ไม่มากนัก เป็นต้น

3.2 การรับรู้ถึงความรุนแรงของการเกิดอุบัติเหตุ (Perceived severity) หมายถึง การที่บุคคลตระหนักถึงความรุนแรงของการเกิดอุบัติเหตุ และผลกระทบที่ตามมาจากการเกิด อุบัติเหตุ เช่น ความเจ็บป่วย พิการ ตาย และผลที่ตามมาทางสังคม เช่น การหยุดงาน ผลกระทบต่อ ชีวิตครอบครัวและความสัมพันธ์กับบุคคลในองค์การ

3.3 การรับรู้เกี่ยวกับผลดี และผลเสียของการปฏิบัติเพื่อต่อต้านหรือหลีกเลี่ยงการเกิดความเจ็บป่วย (Perceived benefits and barrier) ซึ่งการรับรู้ในข้อ 1 และ ข้อ 2 นั้น เป็นสภาวะของจิตใจ และความพร้อมที่จะกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งต่อไป แต่ไม่ได้เป็นสิ่งที่กำหนดว่าพฤติกรรมที่จะกระทำนั้นเป็นอย่างไร การที่บุคคลเลือกที่จะกระทำอะไรขึ้นอยู่กับความพร้อมทางด้านจิตใจ และการรับรู้ถึงผลดี และอุปสรรค โดยจะปฏิบัติหรือไม่ขึ้นอยู่กับวิธีการที่บุคคลนั้นเชื่อว่าจะก่อให้เกิดผลดีกับตนมากที่สุด และมีอุปสรรคหรือผลเสียน้อยที่สุด ซึ่งต้องสัมพันธ์กับการลดโอกาสที่จะได้รับอันตรายจากการเกิดอุบัติเหตุ และความรุนแรงของการเกิดอุบัติเหตุ จากการรวบรวมแนวคิดและทฤษฎีข้างต้นเพื่อเป็นแนวทางในการแบ่งด้านพฤติกรรม ความปลอดภัยในการทำงานให้สอดคล้องกับบริษัทที่ได้ทำการศึกษา ผู้วิจัยได้สรุปแนวการศึกษา พฤติกรรมความปลอดภัยในการศึกษารุ่นนี้ คือ การกระทำของพนักงานระดับปฏิบัติการที่ได้แสดงออกในขณะที่ทำงานที่แสดงให้เห็นว่าเป็นการทำงานที่ไม่อันตราย ไม่อยู่ในสภาพที่เสี่ยงต่อการเกิดอุบัติเหตุ รวมถึงการปฏิบัติตามกฎ ระเบียบความปลอดภัยในการทำงาน และการกระทำอื่น ๆ อันก่อให้เกิดความปลอดภัยในการทำงาน

นโยบายด้านจิตวิทยาและการจูงใจเพื่อให้เกิดความปลอดภัย

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี (2550) การเกิดอุบัติเหตุในโรงงานอุตสาหกรรมหลายโอกาสที่เกิดจากสภาพจิตของผู้ปฏิบัติงาน ไม่ปกติ ไม่พร้อมที่จะปฏิบัติ ตลอดทั้งความไม่สมดุลระหว่างสภาพความพร้อมของร่างกาย กับแรงจูงใจที่เกิดขึ้นเพื่อตอบสนองความต้องการของตนเอง และโรงงานหลายโรงงาน ก็มักจะละเลยจึงเป็นเหตุให้เกิดอุบัติเหตุขึ้นได้

เราทราบว่าพฤติกรรมของมนุษย์จะถูกกำหนดโดยแรงจูงใจ เช่น ระบบบริหาร ค่าตอบแทน ความสัมพันธ์ระบบการทำงาน สวัสดิการ เป็นต้น ดังนั้น ผู้บริหารควรทราบว่แรงจูงใจหรือความต้องการของผู้ปฏิบัติงานในโรงงานว่าเป็นอย่างไร ต้องการอะไร ผู้บริหารจึงจะตอบสนองความต้องการได้ถูกต้องเหมาะสม และทำให้การทำงานการผลิตของผู้ปฏิบัติมีความปลอดภัย และมีประสิทธิภาพ เพื่อให้คนงานทำงานด้วยแรงจูงใจที่สมดุลกับความต้องการ และระวังป้องกันอุบัติเหตุ ตระหนักถึงคุณค่าของการป้องกันอุบัติเหตุ ซึ่งแนวทางของนักบริหารอุตสาหกรรม ในการจูงใจให้คนงานได้ตระหนักถึงเรื่องการป้องกันอุบัติเหตุ เพื่อความปลอดภัย มีดังต่อไปนี้

1. ฝึกอบรมให้คนงานทุกคนทราบว่า ควรสวมใส่อุปกรณ์ป้องกันอุบัติเหตุชนิดใดในการทำงานแต่ละอย่าง และต้องฝึกอบรมให้ทราบถึงวิธีการใช้ที่ถูกต้องด้วย
2. คู่มือเก็บอุปกรณ์ป้องกันอุบัติเหตุให้สะอาด และจัดวางอุปกรณ์ต่าง ๆ ให้เรียบร้อย เพื่อให้คนงานในโรงงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งคนงานใหม่มีความประทับใจที่หัวหน้าคนงาน

ให้ความสำคัญกับการป้องกันอุบัติเหตุ ซึ่งจะทำให้พวกเขาเกิดทัศนคติที่ดีต่อการระมัดระวัง เรื่องความปลอดภัยในการทำงานได้ดียิ่งขึ้น

3. หัวหน้าคนงานจะต้องทำหน้าที่ดูแลบำรุงรักษาอุปกรณ์ป้องกันอุบัติเหตุชนิดต่าง ๆ ให้อยู่ในสภาพที่ใช้งานได้ดี และต้องทำการเปลี่ยนอุปกรณ์ที่ชำรุดเสียหายใหม่ให้มีประสิทธิภาพในการทำงานได้ดี

4. จัดประกวดกิจกรรมรักษาความปลอดภัย วิธีนี้สามารถเสริมสร้างทัศนคติในการรักษาความปลอดภัยที่มีประสิทธิภาพมากที่สุดวิธีหนึ่ง ซึ่งทางโรงงานจัดให้แต่ละแผนกในโรงงาน มีการแข่งขันกันด้วยการรักษาความปลอดภัย โดยมีรางวัลให้เป็นเงินสด ของขวัญหรือโล่ประกาศเกียรติคุณ

5. ติดโปสเตอร์เกี่ยวกับการรักษาความปลอดภัย เป็นการเตือนคนงานให้ระมัดระวังในการทำงาน โปสเตอร์หรือแผ่นภาพรวมทั้งตัวอักษรควรเด่นชัด สะดุดตา

6. รับฟังความคิดเห็น ข้อเสนอแนะของคนงานทุก ๆ คน เพื่อป้องกันความปลอดภัยเกี่ยวกับบุคคลและทรัพย์สินของโรงงาน

7. จัดให้มีกลุ่มเกี่ยวกับความปลอดภัย โดยให้แต่ละแผนกจัดแผนการประชุมเป็นระยะ ๆ เช่น 1-2 ครั้ง/เดือน ใช้ระยะเวลาที่เหมาะสมไม่นานเกินไปจนน่าเบื่อหน่าย

8. จัดนิทรรศการเรื่องความปลอดภัย เพื่อให้คนงานสนใจและปลูกฝังนิสัยคนงานเกี่ยวกับงานการรักษาความปลอดภัยในโรงงาน หรือมีการร่วมมือกันระหว่างโรงงานที่ใกล้เคียงกัน มีการประกวดคำขวัญเพื่อให้การจูงใจ

อย่างไรก็ตาม งานการป้องกันอุบัติเหตุ เพื่อความปลอดภัย ที่ดำเนินการตามนโยบายของนักบริหารอุตสาหกรรมเท่านั้นยังไม่เพียงพอ ความสำคัญจริง ๆ จะอยู่ที่พนักงานในสายการผลิตแต่ละแผนก (Section) มากกว่าถึงแม้ว่านโยบายของฝ่ายบริหารจะดีขนาดไหนก็ตาม หากพนักงานขาดหลักการปฏิบัติที่ดีความสูญเสียในชีวิตร่างกาย ตลอดจนทรัพย์สินก็ไม่มีที่สิ้นสุด ดังนั้นผู้บริหารจึงควรมีการอบรมให้คนงานทุกคนได้ยึดหลักปฏิบัติในการปฏิบัติงานทุกครั้งอย่างเคร่งครัด ดังต่อไปนี้

1. ต้องมีความละเอียดรอบคอบในการทำงานทุกครั้ง
2. ตรวจสอบความเรียบร้อยของชิ้นงานส่วนที่สำคัญ ๆ ของเครื่องจักรก่อนเดินเครื่องทุกครั้งขึ้น ส่วนที่อาจก่อให้เกิดอันตรายได้ เช่น ระบบสายพาน ระบบสายไฟ ระบบน้ำมันหล่อลื่นที่ไม่ถูกต้อง ฝาครอบ ระบบหมุนของเครื่องจักรซึ่งหลวมหรือชำรุด เช่น เฟืองเกียร์ มอเตอร์ไฟฟ้า มุเลย์ เป็นต้น

3. ตรวจสอบรอบบริเวณทำงานให้เรียบร้อย พื้นที่บริเวณติดตั้งเครื่องจักรต้องแข็งแรง เพราะเครื่องจักรที่สั่นคลอนจะทำให้ชิ้นงานเสียหายและเกิดอันตรายได้
4. ใช้เครื่องมือและอุปกรณ์ในการทำงานต่าง ๆ ให้ถูกต้องกับประเภทของงาน
5. ไม่หยอกล้อหรือเล่นกันในขณะทำงาน หรือวิ่งเล่นกันภายในโรงงาน เพราะจะเป็นสาเหตุให้เกิดอุบัติเหตุได้ง่าย
6. ชุดปฏิบัติงานต้องรัดกุมไม่หลวมรุ่มร่าม
7. ไม่ไว้ผมยาวเกินไป หรือสวมสร้อยคอขณะปฏิบัติงาน เพราะอาจทำให้ เส้นผมหรือ สร้อยคอ ถูกส่วนหมุนของเครื่องจักรดึงเข้าไปให้เป็นอันตรายถึงแก่ชีวิตได้
8. ห้ามคนงาน ทำความสะอาด และหยอดน้ำมันหล่อลื่น ในขณะที่เครื่องจักรกำลังทำงาน
9. ต้องสวมอุปกรณ์ป้องกันอุบัติเหตุ แต่ละชนิดให้ถูกต้องเหมาะสม ตามสภาพของงาน แต่ละชนิด เช่น
 - 9.1 อุปกรณ์ป้องกันศีรษะ เช่น หมวกกันนอตหรือสวมกะโหลก ควรสวมเมื่อเดิน ตรวจสอบงานในบริเวณอาคารที่กำลังก่อสร้าง
 - 9.2 อุปกรณ์ป้องกันตา เช่น แว่นตา หน้ากากชนิดต่าง ๆ ใช้ป้องกันอันตรายในขณะ กลึง โลหะ เจียร โลหะ เชื่อม แก๊ส เชื่อม ไฟฟ้า เป็นต้น
 - 9.3 อุปกรณ์ป้องกันหู เช่น ดินน้ำมัน สำลี ใช้ป้องกันเสียงดังในขณะที่เครื่องจักร ทำงาน
 - 9.4 อุปกรณ์ป้องกันมือ งานผลิตทุกชนิดที่ต้องใช้มือยกวัตถุหนักหรือจับวัตถุมีคม วัตถุร้อน วัตถุที่เป็นสารเคมี หรือสายไฟฟ้าแรงสูง เป็นต้น ผู้ปฏิบัติงานควรเลือกสวมถุงมือ ชนิดที่เหมาะสมตามลักษณะของงาน
 - 9.5 อุปกรณ์ป้องกันเท้า เช่น รองเท้าบูทยาง ใช้สวมเดินบนพื้นโรงงานที่แฉะป้องกัน กระแสไฟฟ้ารั่วบนพื้น โรงงาน ป้องกันกรดสารเคมีต่าง ๆ ได้ด้วย

Maslow (1943) เป็นทฤษฎีทางจิตวิทยาที่เสนอทฤษฎีแรงจูงใจตามลำดับขั้นของ Maslow กล่าวว่า มนุษย์มีความต้องการ ความปรารถนา และได้รับสิ่งที่มีความหมายต่อตนเอง ความต้องการ เหล่านี้จะเรียงลำดับขั้นของความ ต้องการ ตั้งแต่ขั้นแรกไปสู่ความต้องการขั้นสูงขึ้น ไปเป็นลำดับ ซึ่งมีอยู่ 5 ขั้น ดังนี้

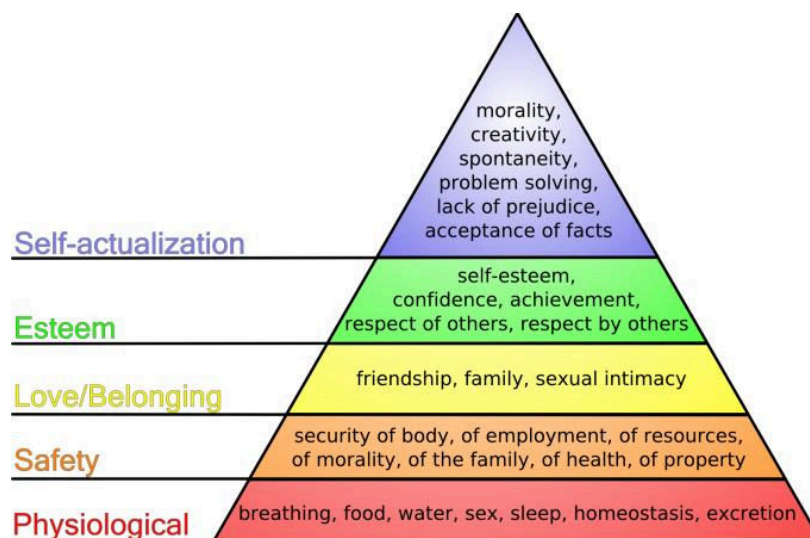
1. ความต้องการทางร่างกาย (physiological needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์เพื่อความอยู่รอด เช่น อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค อากาศ น้ำดื่ม การพักผ่อน เป็นต้น

2. ความต้องการความปลอดภัยและมั่นคง (Security or safety needs) เมื่อมนุษย์สามารถตอบสนองความต้องการทางร่างกายได้แล้ว มนุษย์ก็จะเพิ่มความต้องการในระดับที่สูงขึ้นไป เช่น ความต้องการความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ความต้องการความมั่นคงในชีวิตและหน้าที่การงาน

3. ความต้องการความผูกพันหรือการยอมรับ (ความต้องการทางสังคม) (Affiliation or acceptance needs) เป็นความต้องการเป็นส่วนหนึ่งของสังคม ซึ่งเป็นธรรมชาติอย่างหนึ่งของมนุษย์ เช่น ความต้องการให้และได้รับซึ่งความรัก ความต้องการเป็นส่วนหนึ่งของหมู่คณะ ความต้องการได้รับการยอมรับ การต้องการได้รับความชื่นชมจากผู้อื่น เป็นต้น

4. ความต้องการการยกย่อง (Esteem needs) หรือ ความภาคภูมิใจในตนเอง เป็นความต้องการการได้รับการยกย่อง นับถือ และสถานะจากสังคม เช่น ความต้องการได้รับความเคารพนับถือ ความต้องการมีความรู้ความสามารถ เป็นต้น

5. ความต้องการความสำเร็จในชีวิต (Self-actualization) เป็นความต้องการสูงสุดของแต่ละบุคคล เช่น ความต้องการที่จะทำทุกสิ่งทุกอย่างได้สำเร็จ ความต้องการทำทุกอย่างเพื่อตอบสนองความต้องการของตนเอง เป็นต้น



ภาพที่ 2-1 ทฤษฎีแรงจูงใจตามลำดับขั้น (ปฎิวัติคน วิวัฒนาการ, 2558)

ปฎิวัติคน วิวัฒนาการ (2558) ได้เขียนถึงทฤษฎีแรงจูงใจตามลำดับขั้น 5 ขั้น มาประยุกต์ใช้ในการสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้พนักงานในองค์กร ตั้งแต่ระดับพื้นฐาน (Basic) จนถึงระดับซับซ้อน (Complex) มีดังนี้

1. ความต้องการทางด้านร่างกายในองค์กร (Physiological needs in organization) ได้แก่
 - 1.1 Ventilation การระบายอากาศ บรรยากาศปลอดโปร่ง ไม่อึดอัด ทึบ/ ฝุ่น/ ควัน/ กลิ่น/ ร้อน
 - 1.2 Base salary เงินเดือนพื้นฐานที่เพียงพอแก่การดำรงชีวิต คุณค่าของงาน ความรู้ความสามารถ
 - 1.3 Cafeteria โรงอาหารที่มีอาหารอร่อย สะอาด ถูกหลักโภชนาการ ราคาไม่แพง
 - 1.4 Working conditions สภาพการทำงานที่เอื้อต่อการทำงานให้สำเร็จตามหน้าที่
ความรับผิดชอบ
2. ความต้องการความปลอดภัยในองค์กร (Safety needs in organization) ได้แก่
 - 2.1 Safety Working Conditions สภาพการทำงานที่เหมาะสม ปลอดภัยต่ออาชีวอนามัย
 - 2.2 Fringe Benefits สวัสดิการ
 - 2.3 General Salary Increase การขึ้นเงินเดือนทั่วไป
 - 2.4 Job Security งานที่มั่นคง
3. ความต้องการความรักและความเป็นเจ้าของในองค์กร (Belongingness and love needs in organization) ได้แก่
 - 3.1 Quality of supervision คุณภาพของการกำกับดูแล
 - 3.2 Compatible work group ความเข้ากันได้กับกลุ่มผู้ร่วมงาน
 - 3.3 Professional friendship มิตรภาพแบบมืออาชีพ
4. ความต้องการได้รับความนับถือยกย่องในองค์กร (Esteem needs in organization) ได้แก่
 - 4.1 Job title ชื่อตำแหน่ง
 - 4.2 Merit pay rise การจ่ายเพิ่มขึ้นตามระบบคุณธรรม ไม่ใช่ระบบอุปถัมภ์
 - 4.3 Peer/ Supervisory recognition การได้รับการยกย่องชมเชยจากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน
 - 4.4 Work itself การทำงานได้ด้วยตนเองอย่างอิสระ
 - 4.5 Responsibility หน้าที่ความรับผิดชอบที่มีคุณค่า
5. ความต้องการที่จะเข้าใจตนเองอย่างแท้จริงในองค์กร (Self-actualization needs in organization) ได้แก่
 - 5.1 Challenging job งานที่ท้าทาย

5.2 Creativity การใช้ความคิดสร้างสรรค์

5.3 Achievement in work ความสำเร็จในการทำงาน

5.4 Advancement in organization ความก้าวหน้าในองค์กร

ทฤษฎีโดมิโน

Heinrich (1959 อ้างถึงใน วันเฉลิม พลอินทร์, 2549, หน้า 13-14) เป็นผู้เริ่มแนวคิดนี้ โดยมีหลักการที่สำคัญ คือ การเรียงลำดับการประสบอันตรายเป็นขั้นตอน ถ้าเกิดเหตุการณ์ที่ทำให้ขั้นตอนที่หนึ่งเกิดขึ้น ก็จะส่งผลกระทบไปยังขั้นตอนอื่น ๆ ตามลำดับจนถึงลำดับขั้นตอนสุดท้ายก็คือ การบาดเจ็บ



ภาพที่ 2-2 ลักษณะการเกิดอุบัติเหตุตามหลักทฤษฎีโดมิโน

องค์ประกอบต่าง ๆ ในแต่ละขั้นตอนตามทฤษฎีโดมิโน สามารถอธิบายได้ตามลำดับดังนี้

ลำดับที่ 1 บรรพบุรุษและสิ่งแวดล้อมทางสังคม (Ancestry and social environment) สิ่งแวดล้อมทางสังคมและการประพฤติปฏิบัติสืบทอดกันมาจากอดีต ทำให้แต่ละบุคคลมีพฤติกรรมที่แสดงออกมาต่าง ๆ กัน เช่น ความสะเพร่า ประมาทเลินเล่อ ขาดความคิดไตร่ตรอง ความดีใจดังต้นทุรัง ความชอบในการเสี่ยงอันตราย ความตระหนี่เหนียวแน่นเห็นแก่เงินและลักษณะอื่น ๆ ที่ถ่ายทอดทางพันธุกรรม เป็นต้น

ลำดับที่ 2 ความผิดปกติของบุคคล (Fault of person) สุขภาพจิตและสิ่งแวดล้อมทางสังคมเป็นสาเหตุทำให้เกิดความผิดปกติของบุคคล เช่น การปฏิบัติงาน โดยขาดความขี้เกียจ อารมณ์รุนแรง ปรเสาทอ่อนไหวง่าย ความตื่นเต้น ขาดความรอบคอบ เพิกเฉยละเลยต่อการกระทำที่ไม่ปลอดภัย เป็นต้น ซึ่งความผิดปรกติเหล่านี้จะส่งผลกระทบต่อให้เกิดการกระทำที่ไม่ปลอดภัยและทำให้เครื่องจักรและการทำงานต้องอยู่ในสภาพหรือสภาวะที่เป็นอันตราย

ลำดับที่ 3 การกระทำหรือสภาพการณ์ที่ไม่ปลอดภัย (Unsafe act/ Unsafe condition) ตัวอย่างการปฏิบัติงานที่ไม่ปลอดภัยของบุคคล เช่น ยืนทำงานภายใต้น้ำหนักที่แขวนอยู่ การติดเครื่องยนต์โดยไม่แจ้งเตือน ชอบหยอกล้อเล่น ถอดเซฟการ์ดเครื่องจักรออก เป็นต้น โดยสิ่งที่เกิดขึ้นจากการกระทำที่ไม่ปลอดภัยและสภาพการทำงานที่ไม่ปลอดภัยจะเป็นสาเหตุโดยตรงที่ทำให้เกิดอุบัติเหตุ

ลำดับที่ 4 การเกิดอุบัติเหตุ (Accident) เหตุการณ์ที่มีสาเหตุปัจจัยทั้ง 3 ลำดับมาแล้ว ข้อมส่งผลให้เกิดอุบัติเหตุ เช่น ตกจากที่สูง ลื่นล้ม เดินสะดุด สิ่งของหล่นจากที่สูง วัตถุกระเด็นใส่ กระจกหนีบหรือตัด เป็นต้น ซึ่งอุบัติเหตุเหล่านี้อาจจะเป็สาเหตุของการบาดเจ็บ

ลำดับที่ 5 การบาดเจ็บ (Injury) ตัวอย่างการบาดเจ็บที่เกิดกับอวัยวะบางส่วนของร่างกาย เช่น กระดูกหักหรือแตก เคล็ดขัดยอก แผลฉีกขาด แผลไฟไหม้ เป็นต้น ซึ่งการบาดเจ็บเหล่านี้จะเป็นผลโดยตรงจากการเกิดอุบัติเหตุ

จากทฤษฎีโดมิโน เราจะเห็นว่า การเกิดอุบัติเหตุที่เป็นผลให้เกิดการบาดเจ็บจะเป็นผลเนื่องมาจากการกระทำที่ไม่ปลอดภัยและ/ หรือ สภาพการณ์ที่ไม่ปลอดภัยซึ่งเป็นตัวโดมิโนในตัวของกลางของทั้งหมดเสมอการป้องกันอุบัติเหตุและการบาดเจ็บที่จะเกิดขึ้นนั้น วิธีที่ดีที่สุด คือ ป้องกันมิให้เกิดการกระทำ และ/ หรือ สภาพการณ์ที่ไม่ปลอดภัยเกิดขึ้นซึ่งสามารถอธิบายได้ด้วยความสัมพันธ์ของตัวโดมิโนต่าง ๆ โดยเป็นที่ยอมรับและนำไปใช้ปฏิบัติกันอย่างแพร่หลายจนกระทั่งในปัจจุบันนี้

เนื่องจากเป็นแนวทางที่ไม่ได้ยุ่งยากซับซ้อนที่สำคัญ คือ ง่ายต่อการปฏิบัติตามทฤษฎีโดมิโน ในที่นี้ "อุบัติเหตุ" จะหมายถึง "เหตุการณ์ที่มีผลจะทำให้เกิดหรือมีโอกาจะก่อให้เกิดการบาดเจ็บ" ซึ่งนักบริหารอุตสาหกรรม โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ผู้มีความเชี่ยวชาญในด้านประสิทธิภาพของการผลิตจะสามารถนำเอาคำจำกัด ความลักษณะ เช่น นี้ ไปประยุกต์ใช้กับสภาพแวดล้อมและเงื่อนไขที่ทำให้เกิดการเพิ่มขึ้นของต้นทุนการผลิตเกินกว่าที่ควรจะเป็น ผลผลิตต่ำลง เกิดการล่าช้าเสียเวลา รวมทั้งเกิดความสูญเสียหรืออุปสรรคต่าง ๆ ในการผลิต

วิจิตร บุญยะโทตระ (2530 อ้างถึงใน วันเฉลิม พลอินทร์, 2549, หน้า 15) อธิบายถึงความหมายและความสัมพันธ์ของโดมิโนทั้ง 5 ตัว ว่า สภาพแวดล้อมของสังคมหรือภูมิหลังของ

คนใดคนหนึ่ง (สภาพครอบครัว ฐานะความเป็นอยู่ การศึกษา การอบรมเลี้ยงดู) ก่อให้เกิดความผิดปกติของคนนั้น ๆ (ทัศนคติต่อความปลอดภัยที่ไม่ถูกต้อง ชอบเสี่ยง มั่งง่าย หงุดหงิดขาดความรอบคอบ) ก่อให้เกิดการกระทำที่ไม่ปลอดภัย จนเป็นเหตุให้เกิดอุบัติเหตุ ผลก็คือเกิดการบาดเจ็บหรือความเสียหาย

การป้องกันการประสบอันตรายตามทฤษฎีโดมิโนนี้ คือ การตัดขั้นตอนที่เริ่มต้นนี้ออกเสียก่อนจะทำให้อุบัติเหตุไม่เกิดขึ้น ซึ่งหากพิจารณาสาเหตุของการประสบอันตรายลำดับที่ 1-3 แล้ว Heinrich เห็นว่าขั้นตอนที่ 1 และ 2 เป็นเรื่องที่เกิดขึ้นได้ยากและกินเวลานาน เพราะสิ่งที่เกิดขึ้นและเป็นคุณสมบัติส่วนบุคคลแล้ว แต่ขั้นตอนที่ 3 คือ การกระทำที่ไม่ปลอดภัยและสภาพการณ์ที่ไม่ปลอดภัยเป็นขั้นตอนที่ขัดได้ง่ายกว่า ถ้าได้มีการควบคุมอย่างดีพอและปฏิบัติอย่างจริงจัง

ทฤษฎีรูปแบบระบบความปลอดภัย

ทฤษฎีรูปแบบระบบความปลอดภัย (Firenze system model) ของ Bob Firenze Firenze (2530 อ้างถึงใน วันเฉลิม พลอินทร์, 2549, หน้า 15) ได้อธิบายแนวคิดรูปแบบความปลอดภัยว่า การศึกษาเรื่องสาเหตุของอุบัติเหตุจะต้องศึกษาองค์ประกอบทั้งระบบ ซึ่งมีปฏิริยาสัมพันธ์เกี่ยวข้องกันองค์ประกอบดังกล่าวประกอบด้วย คน (Man) เครื่องจักร (Machine) และสิ่งแวดล้อม (Environment)

ความสำคัญขององค์ประกอบที่เป็นสาเหตุของอุบัติเหตุแต่ละองค์ประกอบมีความสำคัญต่อการตัดสินใจในการผลิตผลงาน (Task) และการเกิดอุบัติเหตุ (Accident) ดังต่อไปนี้

1. คนหรือผู้ปฏิบัติงาน (Man) ในการผลิตงานหรือทำงานในแต่ละขั้นผู้ปฏิบัติงานจำเป็นต้องตัดสินใจ (Decision) เลือกรูปแบบปฏิบัติอย่างใดอย่างหนึ่งเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย แต่การตัดสินใจในการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายแต่ละครั้งย่อมมีความเสี่ยง (Risk) แอบแฝงอยู่เสมอ ดังนั้น ในการตัดสินใจแต่ละครั้งผู้ปฏิบัติงานจะต้องมีข้อมูลข่าวสาร (Information) ที่เพียงพอ ถ้าหากข้อมูลข่าวสารดี ถูกต้องก็จะทำให้การตัดสินใจถูกต้อง แต่ถ้าหากข้อมูลไม่ถูกต้องก็จะทำให้การตัดสินใจนั้นผิดพลาดหรือมีความเสี่ยงสูง ทำให้เกิดความล้มเหลวในการทำงาน ซึ่งอาจส่งผลให้เกิดอุบัติเหตุได้

2. อุปกรณ์เครื่องจักร (Machine) อุปกรณ์เครื่องจักรที่ใช้ในการผลิตจะต้องมีความพร้อมปราศจากข้อผิดพลาด ถ้าอุปกรณ์เครื่องจักรที่ใช้ออกแบบไม่ถูกต้อง ไม่ถูกหลักวิชาการหรือขาดการบำรุงรักษาที่ดีย่อมทำให้กลไกการทำงานของเครื่องจักรปฏิบัติงานผิดพลาดซึ่งจะนำไปสู่การเกิดอุบัติเหตุ

3. สิ่งแวดล้อม (Environment) สภาพการทำงานและสิ่งแวดล้อมในการทำงานมีบทบาทสำคัญต่อการผลิต ความผิดพลาดที่เกิดจากสิ่งแวดล้อมย่อมก่อให้เกิดปัญหาต่อผู้ปฏิบัติงานและเครื่องจักรซึ่งจะเป็นสาเหตุของการเกิดอุบัติเหตุได้ เช่น ทำงานอยู่ภายใต้สิ่งแวดล้อมที่มีสารพิษ ฝุ่นกระจาย แสงจ้าในขณะที่ทำงาน เป็นต้น ฉะนั้นก่อนที่จะตัดสินใจทุกครั้งผู้ปฏิบัติงานจะต้องหาข้อมูลเพื่อให้แน่ใจว่าเป็นการตัดสินใจที่ถูกต้อง โดยพิจารณาจากข้อมูลประกอบการตัดสินใจ ซึ่งประกอบด้วย ข้อมูลที่เกี่ยวกับงาน (Task) ที่ต้องปฏิบัติและข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะอันตรายที่อาจจะเกิดขึ้น (Nature of harmful consequences) ถ้าหากข้อมูลมีจำนวนและคุณภาพมากพอ ก็จะทำให้เกิดความเล็งต่าง ๆ ลดลงอยู่ในขีดจำกัด ที่อาจสามารถควบคุมได้และ โอกาสที่จะเกิดความผิดพลาดหรืออุบัติเหตุก็จะลดลงด้วย เหตุผลดังกล่าวข้างต้นจึงจำเป็นต้องให้ข้อมูลแก่ผู้ปฏิบัติงานให้มากที่สุดและเป็นประโยชน์ที่สุด เช่น อาจจะทำให้การฝึกอบรมสอนแนะนำงานเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับข้อมูลที่ดีในการทำงานเป็นการช่วยให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นการลดความผิดพลาดที่เกิดจากการตัดสินใจของผู้ปฏิบัติงานอีกด้วย

มาตรการบริหารงานด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสิ่งแวดล้อม

ณัฐวัตร มนต์เทวีญ (2541) ได้กล่าวว่า หลักการพฤติกรรมกรรมการบริหารนี้ เป็นหน้าที่ของผู้บริหารทุกระดับ หรือเป็นงานของฝ่ายจัดการ ซึ่งนับว่าเป็นหัวใจของงานความปลอดภัยในการทำงานเลยทีเดียว เพราะการปฏิบัติงานทุกอย่าง ถ้าขาดผู้บริหารที่ดีและเก่งแล้ว งานนั้นสำเร็จได้ยากหรือสำเร็จ ได้แต่คุณภาพของผลผลิตก็อาจต่ำลงได้ ความพอใจในการทำงานและความปลอดภัยในการทำงานอาจไม่มีก็ย่อมเป็นไปได้ พฤติกรรม การบริหารเพื่อความปลอดภัยในการทำงานก็เช่นเดียวกัน ถ้าขาดผู้บริหารที่เป็นผู้นำที่ดีและมีความสามารถแล้ว ก็อาจทำให้เกิดความไม่ปลอดภัยในการทำงานได้ ผู้บริหารเปรียบเสมือนเข็มทิศที่คอยบอกทางให้ผู้เดินทางไปสู่จุดหมายปลายทางอย่างปลอดภัย และเป็นเสมือนนายท้ายเรือที่คอยควบคุมเรือให้ไปสู่จุดหมายได้อย่างปลอดภัย หน้าที่ของผู้บริหารจะต้องกำหนดนโยบาย วางแผนเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานมีพฤติกรรมที่พึงประสงค์ ไม่เสี่ยงต่อการเกิดอันตรายในการปฏิบัติงาน มีพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงาน มีความพอใจ มีขวัญกำลังใจ เป็นต้น

ดังนั้น พฤติกรรมการบริหารเพื่อความปลอดภัยในการทำงานจึงต้องเน้นการร่วมมือกันของบุคคลทุกระดับ คือ โดยผู้บริหารแต่ละระดับมีหน้าที่แตกต่างกันจะแสดงให้เห็นข้อแตกต่างกันในแง่ของการรับผิดชอบต่องานหรือลักษณะของงานของผู้บริหารระดับต่าง ๆ เพื่อความปลอดภัยในการทำงาน โดยผู้บริหารระดับสูงจะรับผิดชอบในด้านการวางแผนเป็นส่วนใหญ่ ขณะที่ผู้บริหารระดับต้นจะรับผิดชอบมากในด้านการควบคุม เป็นต้น

พฤติกรรมกรรมการบริหารเพื่อความปลอดภัยในการทำงานก็คือ การนำหลักวิชาการบริหาร ซึ่งได้แก่ความรู้เกี่ยวกับการวางแผน การจัดองค์การ การอำนาจการ และการควบคุมงานมา ประยุกต์ในพฤติกรรมกรรมการบริหารเพื่อความปลอดภัยในการทำงาน ในที่นี้จะขอกล่าวเฉพาะแนวคิด สำคัญของหลักการทางพฤติกรรมกรรมการบริหารความปลอดภัยในการทำงานที่ผู้บริหารควรทราบ ซึ่งประกอบด้วยหลักการ 4 ประการ

1. การวางแผนเพื่อความปลอดภัยในการทำงาน ผู้บริหารจะต้องแสดงพฤติกรรม การบริหารเพื่อความปลอดภัยในการทำงานอย่างจริงจังและตัดสินใจในการจัดรูปความคิดเพื่อ แก้ปัญหาความปลอดภัยในการทำงานเป็นระบบ โดยสามารถวิเคราะห์ถึงสถานการณ์อาการ และสาเหตุของปัญหาความปลอดภัยในการทำงานที่จะต้องแก้ไข การประเมินความเป็นไปได้ใน กลยุทธ์ของการแก้ไขปัญหาความปลอดภัยในการทำงาน การสรรหาทรัพยากรด้านความปลอดภัย ในการทำงาน การสร้างแนวร่วมทางความคิดกับผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน และการวางระบบกำกับดูแลแผนงานที่มีประสิทธิภาพการวางแผนเพื่อความปลอดภัยในการทำงาน เป็นเครื่องชี้ความสามารถและพฤติกรรมกรรมการบริหารที่สำคัญยิ่ง องค์กรหรือหน่วยงานจะประสบ ความสำเร็จหรือล้มเหลวในด้านต่าง ๆ ซึ่งรวมถึงด้านความปลอดภัยในการทำงานด้วย ส่วนหนึ่ง เกิดจากพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารในองค์กรมีความรู้และทักษะเกี่ยวกับการวางแผน เพื่อความปลอดภัยในการทำงานมากน้อยเพียงใด

2. การจัดองค์การเพื่อความปลอดภัยในการทำงาน ผู้บริหารจะต้องแสดงพฤติกรรม การบริหารเพื่อความปลอดภัยอย่างเหมาะสม โดยการวางโครงสร้างการบริหารด้านความปลอดภัย ในการทำงานทั้งแนวนอนแนวตั้ง การกำหนดโครงสร้างหน่วยงานด้านความปลอดภัยในการทำงาน ที่เหมาะสมสอดคล้องกับโครงสร้างหลักขององค์กร กำหนดสายงานด้านความปลอดภัย ในการทำงาน และการบังคับบัญชาที่เอื้ออำนวยให้การบริหารงานด้านความปลอดภัยในการทำงาน มีเอกภาพและบรรลุผลสำเร็จ การวางกระบวนการของงานที่ส่งผลรวดเร็ว ฉับไว และการวางตัว บุคคลผู้รับผิดชอบซึ่งแต่ละคนสามารถแสดงความรู้ ความสามารถ ความตั้งใจ ความพอใจ ในการทำงาน ได้อย่างเต็มที่ หรือการจัดงานให้เหมาะกับคน หรือว่าจัดคนให้เหมาะกับงาน เป็นต้น เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานมีพฤติกรรมความปลอดภัยมากขึ้นตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ ดังนั้น การจัด องค์กรเพื่อความปลอดภัยในการทำงานก็คือ การวางระเบียบกฎเกณฑ์ให้กิจกรรมต่าง ๆ ของ องค์กรด้านความปลอดภัยดำเนินไปให้ได้สัดส่วนกัน โดยกำหนดว่าใครมีหน้าที่ทำอะไรมีอำนาจ หน้าที่ และความรับผิดชอบอย่างไร มีความพร้อมที่จะให้ตรวจสอบได้ ทั้งนี้เพื่อให้การดำเนินการ ด้านความปลอดภัยในการทำงานขององค์กรบรรลุตามแผนที่กำหนดไว้

3. การอำนวยความสะดวกเพื่อความปลอดภัยในการทำงาน ผู้บริหารจะต้องแสดงพฤติกรรม การบริหารเพื่อความปลอดภัยในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ โดยการส่งเสริมเพื่อให้ ผู้ได้บังคับบัญชาทุกคนทำงานด้วยความเชื่อมั่น มีเป้าหมายที่ชัดเจนแน่นอน ด้วยขวัญกำลังใจที่ดี การพัฒนาทีมงานและผู้นำในระดับรองเพื่อให้สามารถแทนกันได้อย่างต่อเนื่องและไม่ยึดติดตัว บุคคล การสื่อสารข้อมูลทุกรูปแบบที่สร้างความเข้าใจที่ดียิ่งในหน่วยงานและการประสานงาน ที่มีหลักการร่วมมือหน่วยงาน และความยืดหยุ่นที่เหมาะสม การจูงใจการสนับสนุน การให้ ความสะดวก การให้ความสบายใจ การยิ้มแย้มแจ่มใส การให้เกียรติตนเองและให้เกียรติผู้อื่น การทำงานเป็นทีมเหล่านี้ เป็นพฤติกรรมบริหารเพื่อให้เกิดความปลอดภัยในการทำงาน

4. การควบคุมงานเพื่อความปลอดภัยในการทำงาน ผู้บริหารจะต้องแสดงพฤติกรรม การบริหารเพื่อความปลอดภัยในการทำงานอย่างมีความยุติธรรม โดยการกำกับการเพื่อให้ นโยบาย วัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์การบรรลุผลสำเร็จตามที่ได้ตั้งไว้ การติดตามดูแลการทำงาน ในขั้นตอนที่สำคัญเพื่อช่วยแก้ปัญหาอุปสรรคร่วมปรึกษาหารือเพื่อปรับเปลี่ยนและวิธีปฏิบัติที่ เหมาะสม การประเมินผลงาน รวมทั้งการสนใจและการให้ความช่วยเหลืออย่างใกล้ชิด ความเป็นกันเองทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัวของผู้ได้บังคับบัญชา รวมความก็คือ คอยควบคุมดูแล ทั้งสภาพแวดล้อมในการทำงาน และคนในขณะทำงานเพื่อให้เกิดความปลอดภัยในการทำงาน เหล่านี้เป็นพฤติกรรมการบริหารเพื่อความปลอดภัยในการทำงาน อย่างไรก็ตาม พฤติกรรม การบริหารเพื่อความปลอดภัยในการทำงานนั้น ผู้บริหารต้องตระหนักไว้เสมอว่า จะต้องดำเนินการ เพื่อให้บรรลุผลเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงานโดยอาศัยผู้อื่น ผู้บริหารจะต้องมีการกำหนด วัตถุประสงค์ วางนโยบาย วางแผน จัดรูปองค์การ จัดอัตรากำลังการทำงานประมาณ การรายงาน การควบคุม และการประเมินผลเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน และผู้บริหารจะต้องมี การแก้ปัญหา การตัดสินใจ การจูงใจ และการสร้างภาวะผู้นำเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน ปัจจัยในการกำหนดพฤติกรรมเสี่ยง ถ้าบุคคลมีทัศนคติที่ดีต่อการทำงานอย่างปลอดภัยและเห็น ประโยชน์ที่เกิดขึ้นต่อการกระทำดังกล่าวแล้ว ก็จะนำไปสู่ความตั้งใจที่จะลงมือปฏิบัติกิจกรรม ต่าง ๆ ซึ่งทั้งหมดก็แสดงออกมาในรูปของพฤติกรรมนั่นเอง กล่าวคือ มนุษย์ทุกคนเมื่อมีความรู้และ ความตระหนักเกิดขึ้นจะไปกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมต่อสิ่งต่าง ๆ ออกมาและถ้าบุคคลนั้น ก็จะนำไปสู่ความตั้งใจที่จะลงมือปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ออกมาได้ซึ่งทั้งหมดก็จะแสดงออกมา ในรูปแบบของพฤติกรรมนั่นเอง และเช่นเดียวกันกับความหวังทางสังคม ที่อยู่รอบตัวบุคคล ของแต่ละคน เมื่อทุกคนเห็นคุณค่าหรือประโยชน์แล้วก็จะนำไปสู่พฤติกรรมความปลอดภัย

บริษัท AAA (ประเทศไทย) จำกัด ที่ดำเนินธุรกิจที่เกี่ยวข้องกับติดตามเรงรัดหนี้สิน และบังคับคดี และโดยทั่วไปแล้วมาตรฐานการจัดการดูแลใช้มาตรฐานสากล ISO21000: 2003 และ ISO14001: 2014

บริษัท AAA (ประเทศไทย) จำกัด มุ่งเน้นสภาพการทำงานที่ปลอดภัย ถูกสุขอนามัย ภายใต้สิ่งแวดล้อมการทำงานที่ดีและเป้าหมายของบริษัท คือ อุบัติเหตุถึงขั้นหยุดงานเป็นศูนย์ โดยถือว่าระบบการจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นสิ่งสำคัญต่อการดำเนินธุรกิจทุกขั้นตอน บริษัทจึงมีเจตน์จำนงจัดการความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายดังกล่าวข้างต้น โดยมีการปฏิบัติ ดังนี้

1. ปฏิบัติตามกฎหมายและข้อกำหนดต่าง ๆ ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการเนินการธุรกิจของบริษัท
2. กำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายการดำเนินการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานรวมทั้งมีการปฏิบัติ ติดตาม ประเมินและทบทวนการดำเนินการ เพื่อให้มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง
3. สนับสนุนทรัพยากรบุคคล เวลา สถานที่ อุปกรณ์ เครื่องมือ และงบประมาณ อย่างเพียงพอและเหมาะสมเพื่อให้การดำเนินการเป็นไปตามเป้าหมาย
4. จัดให้มีการฝึกอบรมอย่างเหมาะสม เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถและทักษะ รวมทั้งเสริมสร้างจิตสำนึกความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานตามมาตรฐานและวิธีการที่กำหนดไว้ โดยถือเป็นความรับผิดชอบของพนักงานและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกคน
5. พนักงานทุกคนจะต้องปฏิบัติตามกฎระเบียบว่าด้วยความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานอย่างเคร่งครัด หากมีการฝ่าฝืนหรือเพิกเฉย บริษัทอาจพิจารณาโทษตามระเบียบของบริษัท
6. จัดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติตามนโยบายอาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน เพื่อควบคุมดูแลให้มีการปฏิบัติอย่างจริงจังและเกิดประสิทธิภาพสูงสุด กิจกรรมที่ส่งเสริมความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน

บริษัท AAA (ประเทศไทย) จำกัด มีมาตรการส่งเสริมความปลอดภัยในการทำงานเพื่อลดความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานด้วยการจัดการฝึกอบรม เช่น ความปลอดภัยสำหรับพนักงานใหม่ ปฐมพยาบาลเบื้องต้น ทีมตอบสนองสภาวะฉุกเฉิน เป็นต้น

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

บัญชา เข้มทอง (2546) ศึกษาเรื่อง การรับรู้การบริหารความปลอดภัยและพฤติกรรมด้านความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานส่วนผลิต บริษัท เฟื่องฟูอเน็กซ์ จำกัด มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการรับรู้การบริหารความปลอดภัยพฤติกรรมด้านความปลอดภัยในการทำงาน และเปรียบเทียบการรับรู้การบริหารความปลอดภัยและพฤติกรรมด้านความปลอดภัยในการทำงาน จำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคลของพนักงาน ใช้การศึกษาเชิงสำรวจจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานส่วนผลิตบริษัท เฟื่องฟูอเน็กซ์ จำกัด จำนวน 124 คน จากการเปรียบเทียบการรับรู้การบริหารความปลอดภัย จำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคลของพนักงาน พบว่า พนักงานที่มีเพศระดับการศึกษา และประสบการณ์การอบรมที่แตกต่างกัน มีการรับรู้การบริหารความปลอดภัยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ศิริวรรณ อางบำรุง (2551) ศึกษาเรื่อง การบริหารความปลอดภัยในโรงงานอุตสาหกรรมเอทานอล กรณีศึกษา จังหวัดขอนแก่น พบว่า โรงงานผลิตเอทานอลในจังหวัดขอนแก่น มีการบริหารความปลอดภัยอยู่ในเกณฑ์ดี โดยเฉพาะเรื่องนโยบายการบริหารความปลอดภัย ซึ่งส่งผลให้พนักงาน มีพฤติกรรมในการทำงานที่มีความปลอดภัยแสดงให้เห็นว่า โรงงานผลิตเอทานอลในจังหวัดขอนแก่น มีมาตรการสร้างความปลอดภัยในการทำงานเหมาะสมที่จะนำไปเป็นรูปแบบในการดำเนินนโยบาย การบริหารความปลอดภัยของโรงงานเอทานอลอื่น ๆ ในอนาคต

มธุริน เกียรประภากุล (2556) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมความปลอดภัยของพนักงานหน่วยงานผลิต โอเลฟินส์ 1 บริษัท พีทีที โกลบอลเคมีคอล จำกัด (มหาชน) สาขาที่ 2 โรงโอเลฟินส์ไอ-หนึ่ง มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาให้ทราบถึงพฤติกรรมความปลอดภัย และปัจจัยต่าง ๆ ได้แก่ คุณลักษณะส่วนบุคคล การได้รับข้อมูลข่าวสาร ความรู้ความเข้าใจ และทัศนคติต่อกิจกรรมส่งเสริมพฤติกรรมความปลอดภัยที่มีผลต่อพฤติกรรมความปลอดภัย โดยมีกลุ่มประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ พนักงานหน่วยงานผลิต โอเลฟินส์ 1 บริษัท พีทีที โกลบอลเคมีคอล จำกัด (มหาชน) สาขาที่ 2 โรงโอเลฟินส์ไอ-หนึ่ง สืบค้นจากความความคิดเห็นกลุ่มประชากร จำนวน 130 คน ใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการสำรวจความคิดเห็น และทำการวิเคราะห์ผลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ผลการศึกษา พบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีอายุ 41 ปีขึ้นไป มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 12 ปีขึ้นไป โดยปฏิบัติงานในตำแหน่งพนักงานควบคุม/ ปฏิบัติการผลิต และปฏิบัติงานในสังกัด หน่วยงานปฏิบัติการผลิตมากที่สุด โดยพนักงานส่วนใหญ่ได้รับข้อมูลข่าวสารกิจกรรมส่งเสริมพฤติกรรมความปลอดภัยมาก มีระดับความรู้ความเข้าใจต่อกิจกรรมส่งเสริมพฤติกรรมความปลอดภัยดีมาก และมีทัศนคติที่ดีต่อกิจกรรมส่งเสริมพฤติกรรมความปลอดภัยในส่วนของ

ระดับพฤติกรรมความปลอดภัยของพนักงาน พบว่าส่วนใหญ่มีพฤติกรรมความปลอดภัยในระดับสูง ผลการศึกษาปัจจัยต่าง ๆ พบว่า ปัจจัยคุณลักษณะส่วนบุคคล ด้านอายุ และระยะเวลาปฏิบัติงาน และการได้รับข้อมูลข่าวสารกิจกรรมส่งเสริมความปลอดภัย ไม่มีผลต่อพฤติกรรมความปลอดภัย ส่วนตำแหน่งงานและหน่วยงานสังกัด ความรู้ความเข้าใจต่อกิจกรรมส่งเสริมพฤติกรรมความปลอดภัย และทัศนคติต่อกิจกรรมส่งเสริมพฤติกรรมความปลอดภัย มีผลต่อพฤติกรรมความปลอดภัย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และพบว่า คุณลักษณะส่วนบุคคล ด้านอายุ ระยะเวลา ตำแหน่งงานและหน่วยงานสังกัด ไม่ มีผลต่อการได้รับข้อมูลข่าวสารพฤติกรรมความปลอดภัย และการได้รับข้อมูลข่าวสารพฤติกรรมความปลอดภัย ไม่มีผลต่อความรู้ความเข้าใจในกิจกรรมส่งเสริมพฤติกรรมความปลอดภัย ส่วนคุณลักษณะส่วนบุคคลด้านตำแหน่งงาน และหน่วยงานสังกัด มีผลต่อความรู้ความเข้าใจในกิจกรรมส่งเสริมพฤติกรรมความปลอดภัย และความรู้ความเข้าใจในกิจกรรมส่งเสริมพฤติกรรมความปลอดภัย มีผลต่อทัศนคติต่อกิจกรรมส่งเสริมพฤติกรรมความปลอดภัย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ข้อเสนอแนะประเด็นที่สำคัญจากการวิจัย คือ ควรสื่อสารผลการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมโดยหน่วยงานความปลอดภัยและสิ่งแวดล้อมให้พนักงานทราบอย่างต่อเนื่อง เช่น ผลการดำเนินกิจกรรมประจำเดือนเป็นไปตามเป้าหมายหรือไม่ พฤติกรรมเสี่ยงที่สามารถขจัดออกไปได้หรือกรณีศึกษาต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรม เป็นต้น และมีข้อเสนอแนะอื่น ๆ ได้แก่ ควรเพิ่มบทบาทในการมีส่วนร่วมในกิจกรรมส่งเสริมพฤติกรรมความปลอดภัยของผู้บริหาร เช่น เป็นแบบอย่างในการทำกิจกรรมการสังเกตพฤติกรรมการทำงาน (Observation) และทำอย่างต่อเนื่อง เป็นต้น

กมลวรรณ บุตรประเสริฐ (2557) งานวิจัยนี้เป็นการศึกษาเชิงพรรณนา ณ จุดเวลาใดเวลาหนึ่ง มีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาพฤติกรรมการปฏิบัติด้านความปลอดภัยของผู้ที่ปฏิบัติงานในห้องปฏิบัติการทางการแพทย์ จำนวน 494 คน เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามระหว่างเดือน มิถุนายนถึงตุลาคม พ.ศ. 2555 อัตราการตอบกลับของแบบสอบถาม คิดเป็นร้อยละ 80.19 เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม วัดความรู้ เจตคติการปฏิบัติด้านความปลอดภัย วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการทดสอบไค-สแควร์และฟิชเชอร์

ผลการศึกษาพบว่า ตัวอย่างเป็นเพศหญิง (ร้อยละ 77.1) อายุเฉลี่ย 36.15 ปี (SD = 9.601) ส่วนใหญ่เป็นนักเทคนิคการแพทย์และนักวิทยาศาสตร์ (ร้อยละ 46.2) มีการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี (ร้อยละ 52.0) และมีระยะเวลาการปฏิบัติงานในห้องปฏิบัติการทางการแพทย์

น้อยกว่า 10 ปี (ร้อยละ 51.2) ส่วนใหญ่มีความรู้ เจตคติและการปฏิบัติด้านความปลอดภัย อยู่ในระดับปานกลาง สูง

สุริวัลย์ ใจกล้า (2557) พฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานบริษัท เอสอีไอ อินเทอร์เน็ตคอนเนคส์โปรดักส์ (ประเทศไทย) จำกัด มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงาน 2) เพื่อศึกษาระดับความรู้ความเข้าใจ 3) เพื่อศึกษาปัจจัยเสริมสร้างความปลอดภัย 4) เพื่อศึกษาทัศนคติต่อกิจกรรมความปลอดภัย และ 5) เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของพฤติกรรมความปลอดภัย โดยทำการศึกษาจากพนักงาน จำนวน 310 คน ส่วนเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม และวิเคราะห์ข้อมูลจากโปรแกรมสำเร็จรูปสำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์ ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นพนักงาน APFA มีความรู้ความเข้าใจโดยรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนความรู้ความเข้าใจและทัศนคติต่อกิจกรรมแตกต่างกันมีพฤติกรรมความปลอดภัยไม่แตกต่างกัน แต่สำหรับทัศนคติต่อกิจกรรมโดยรวมอยู่ในระดับดี ส่วนปัจจัยเสริมสร้างความปลอดภัยโดยรวมอยู่ในระดับดี และทิศทางความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเสริมสร้างความปลอดภัยกับพฤติกรรมความปลอดภัย เมื่อแจกแจงเป็นรายด้านพบว่า วิศวกรรมศาสตร์มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ การศึกษามีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และการออกกฎข้อบังคับมีความสัมพันธ์กันในระดับสูงมาก สุดท้ายพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงาน เมื่อแจกแจงเป็นรายด้านพบว่า ด้านการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับดี ด้านการใช้เครื่องมือเครื่องจักรและอุปกรณ์โดยรวมอยู่ในระดับดี ด้านสภาพแวดล้อมโดยรวมอยู่ในระดับพอใช้ และด้านการจัดการโดยรวมอยู่ในระดับดี

กรวิภา หาระสาร และจิตรพรรณ ภูษาภักคิภพ (2558) การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาเชิงพรรณนาแบบภาคตัดขวาง มีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งของจังหวัดชลบุรี กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา คือ พนักงานที่ปฏิบัติงานในฝ่ายผลิต จำนวนทั้งหมด 127 ตัวอย่าง เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามและนำมาวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติพรรณนาสถิติทดสอบไคสแควร์และการวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบ Pearson's product moment correlation coefficient ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น มีสถานภาพโสด มีอายุงานในบริษัทมากกว่า 1 ถึง 5 ปี มีชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาสูงสุดต่อสัปดาห์ 2.2 ชั่วโมงขึ้นไป พนักงานส่วนใหญ่ทำงานอยู่ในแผนกกลึงเหล็ก ผลการวิเคราะห์พบว่า เพศ แผนกที่ปฏิบัติงาน ชั่วโมงทำงานล่วงเวลา ปัจจัยเสริมสร้างความปลอดภัยและทัศนคติเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรม

ความปลอดภัยในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ภาพรวมของระดับความคิดเห็น
ปัจจัยเสริมสร้างความปลอดภัยในการทำงาน พบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีพฤติกรรมความปลอดภัย
ในการทำงานระดับมาก ผลการศึกษาวิจัยครั้งนี้ สามารถเป็นแนวทางในการดำเนินกิจกรรม
ในการป้องกัน เช่น กิจกรรมสัปดาห์ความปลอดภัย เพิ่มความถี่ในการอบรมเกี่ยวกับความปลอดภัย
มากขึ้น เพื่อลดการเกิดอุบัติเหตุในโรงงานของบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งของ
จังหวัดชลบุรีได้

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ศึกษาการพฤติกรรมความปลอดภัยอาชีวนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานในบริษัท AAA (ประเทศไทย) จำกัด โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยตามขั้นตอนโดยมีวิธีการและเครื่องมือที่ใช้ในการดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
3. เกณฑ์การให้คะแนน
4. การทดสอบคุณภาพของเครื่องมือ
5. การวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นพนักงานภายในบริษัท AAA (ประเทศไทย) จำกัด ศูนย์ปฏิบัติการศรีราชา มีจำนวนพนักงาน 200 คน โดยจำแนกพนักงานออกเป็น 2 ระดับ คือ พนักงานรายวัน จำนวน 180 คน และพนักงานรายเดือน จำนวน 20 คน

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

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

กำหนดให้

n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N = จำนวนประชากร

e = ค่าความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ (โดยกำหนดให้มีค่า = 0.05)

การคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากประชากรกลุ่มที่ 1 พนักงานรายเดือนจำนวน 20 คน ซึ่งยอมรับให้เกิดความคลาดเคลื่อนได้ร้อยละ 0.05 แทนค่าลงในสูตร

$$\begin{aligned} \text{แทนค่า } n &= \frac{20}{1+20(0.05)^2} \\ &= 19 \end{aligned}$$

จากการคำนวณได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างกลุ่มที่ 1 จำนวน 19 คน จากประชากรทั้งหมด 20 คน ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% หรือระดับนัยสำคัญ $\alpha = 0.05$

การคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากประชากรกลุ่มที่ 2 พนักงานรายเดือน จำนวน 180 คน ซึ่งยอมรับให้เกิดความคลาดเคลื่อนได้ร้อยละ 0.05 แทนค่าลงในสูตร

$$\begin{aligned} \text{แทนค่า } n &= \frac{180}{1+180(0.05)^2} \\ &= 123 \end{aligned}$$

จากการคำนวณได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างกลุ่มที่ 2 จำนวน 123 คน จากประชากรทั้งหมด 180 คน ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% หรือระดับนัยสำคัญ $\alpha = 0.05$

โดยการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling) และกำหนดค่าความคลาดเคลื่อนของการสุ่มเท่ากับ 0.05

ตารางที่ 3-1 จำนวนกลุ่มตัวอย่างในแต่ละสังกัดที่เป็นตัวแทน

สังกัด	จำนวนประชากร	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
กลุ่มที่ 1 พนักงานรายเดือน	20	19
กลุ่มที่ 2 พนักงานรายวัน	180	123
รวมทั้งสิ้น	200	132

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการศึกษาวิจัยเรื่อง ศึกษาพฤติกรรมความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานในบริษัท AAA (ประเทศไทย) จำกัด เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) ผู้ศึกษาได้ใช้แบบสอบถามแบบปลายปิด (Closed-end questionnaire) ผู้ศึกษาได้สร้างขึ้น โดยแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับ ปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบเลือกตอบ (Check list) จำนวน 6 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงาน ประสบการณ์การฝึกอบรมด้านความปลอดภัย

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการรับรู้ข้อมูลข่าวสารความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้ทำการสร้างขึ้นมาเอง โดยลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า มีให้เลือก 5 ระดับ ดังนี้ ประจํา มาก ปานกลาง น้อย และไม่เคยซึ่งลักษณะของข้อคำถามจะเป็นแบบปลายปิด จำนวน 8 ข้อ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมด้านความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ลักษณะแบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานในบริษัท AAA (ประเทศไทย) จำกัด ลักษณะของข้อคำถามจะเป็นแบบปลายปิดจำนวน 31 ข้อ โดยมีคำถามเกี่ยวกับพฤติกรรมด้านความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ดังนี้

การลื่นไถลหรือหกล้ม	จำนวน 10 ข้อ
การกระแทก ชนสิ่งของ	จำนวน 2 ข้อ
การถูกหนีบระหว่างวัตถุ	จำนวน 2 ข้อ
การเก็บวัสดุ	จำนวน 4 ข้อ
เครื่องถ่ายเอกสาร	จำนวน 3 ข้อ
ไฟฟ้า	จำนวน 4 ข้อ
การยศาสตร์	จำนวน 6 ข้อ

โดยลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่ามีให้เลือก 5 ระดับ ดังนี้ ไม่เคยทำ บางครั้ง บ่อยครั้ง เกือบทุกครั้ง และทุกครั้ง

เกณฑ์การให้คะแนน

1. แบบสอบถามเกี่ยวกับการรับรู้ข้อมูลข่าวสารความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน เป็นมาตราส่วนประเมินค่า (Rating scale) ตามแบบของ Likert โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนนเป็น 5 ระดับ ว่าพนักงานมีการรับรู้ข้อมูลข่าวสารมีความถี่อย่างไรบ้าง โดยกำหนดน้ำหนักของการรับรู้ข้อมูลข่าวสารด้านความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานไว้ ดังนี้

ตารางที่ 3-2 เกณฑ์การให้คะแนนการรับรู้ข้อมูลข่าวสารความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ระดับความคิดเห็น	ระดับคะแนน
ทุกครั้ง	5
เกือบทุกครั้ง	4
บ่อยครั้ง	3
บางครั้ง	2
ไม่เคยทำ	1

2. แบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานในบริษัท AAA (ประเทศไทย) จำกัด เป็นมาตรประเมินค่า (Rating scale) ตามแบบของ Likert โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนนเป็น 5 ระดับ ว่าพนักงานในบริษัทมีพฤติกรรมด้านความปลอดภัยเป็นอย่างไรบ้าง โดยกำหนดน้ำหนักของระดับการพฤติกรรมด้านความปลอดภัยในการทำงานไว้ ดังนี้

ตารางที่ 3-3 เกณฑ์การให้คะแนนพฤติกรรมด้านความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ระดับความคิดเห็น	ระดับคะแนน
ทุกครั้ง	5
เกือบทุกครั้ง	4
บ่อยครั้ง	3
บางครั้ง	2
ไม่เคยทำ	1

การจัดระดับการรับรู้ข้อมูลข่าวสารความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานในบริษัท AAA (ประเทศไทย) จำกัด โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยของการรับรู้ข้อมูลข่าวสารความปลอดภัย โดยแบ่งออกเป็น 5 ระดับ คือ

- | | |
|-----------|-----------------------------|
| 5 หมายถึง | มีการปฏิบัติระดับมากที่สุด |
| 4 หมายถึง | มีการปฏิบัติระดับมาก |
| 3 หมายถึง | มีการปฏิบัติระดับปานกลาง |
| 2 หมายถึง | มีการปฏิบัติระดับน้อย |
| 1 หมายถึง | มีการปฏิบัติระดับน้อยที่สุด |

การจัดระดับพฤติกรรมด้านความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานในบริษัท AAA (ประเทศไทย) จำกัด โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยของพฤติกรรมด้านความปลอดภัย โดยแบ่งออกเป็น 5 ระดับ คือ

- | | |
|-----------|-----------------------------|
| 5 หมายถึง | มีการปฏิบัติระดับมากที่สุด |
| 4 หมายถึง | มีการปฏิบัติระดับมาก |
| 3 หมายถึง | มีการปฏิบัติระดับปานกลาง |
| 2 หมายถึง | มีการปฏิบัติระดับน้อย |
| 1 หมายถึง | มีการปฏิบัติระดับน้อยที่สุด |

โดยแบ่งช่วงพฤติกรรมความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานในบริษัท AAA (ประเทศไทย) จำกัด จากพฤติกรรมด้านความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน และการรับรู้ข้อมูลข่าวสารความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้วยวิธีการหาความกว้างของอันตรภาคชั้น โดยสูตรการหาความกว้างของอันตรภาคชั้น (ประกอบ วรรณสูตร, 2538, หน้า 117)

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

จากการพิจารณาดังกล่าวข้างต้น จึงกำหนดให้แบ่งช่วงระดับการรับรู้ข้อมูลข่าวสารด้านความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานและระดับพฤติกรรมความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมของพนักงานในบริษัท AAA (ประเทศไทย) จำกัด จากการรับรู้ข้อมูลข่าวสารความปลอดภัยและจากพฤติกรรมด้านความปลอดภัย ดังนี้

การแปลระดับความหมายของคะแนนเฉลี่ยการรับรู้ข้อมูลข่าวสารด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานในบริษัท AAA (ประเทศไทย) จำกัด มีดังนี้

ค่าเฉลี่ย 1.00-1.80 หมายถึง	มีการรับรู้ข้อมูลข่าวสารด้านความปลอดภัยอาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานน้อยที่สุด
ค่าเฉลี่ย 1.81-2.60 หมายถึง	มีการรับรู้ข้อมูลข่าวสารด้านความปลอดภัยอาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานน้อย
ค่าเฉลี่ย 2.61-3.40 หมายถึง	มีการรับรู้ข้อมูลข่าวสารด้านความปลอดภัยอาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 3.41-4.20 หมายถึง	มีการรับรู้ข้อมูลข่าวสารด้านความปลอดภัยอาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานมาก
ค่าเฉลี่ย 4.21-5.00 หมายถึง	มีการรับรู้ข้อมูลข่าวสารด้านความปลอดภัยอาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานมากที่สุด

การแปลระดับความหมายของคะแนนเฉลี่ยพฤติกรรมความปลอดภัยอาชีวอนามัยและ สภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานในบริษัท AAA (ประเทศไทย) จำกัด มีดังนี้

ค่าเฉลี่ย 1.00-1.80 หมายถึง	มีการปฏิบัติพฤติกรรมความปลอดภัยอาชีวอนามัยและ สภาพแวดล้อมในการทำงานน้อยที่สุด
ค่าเฉลี่ย 1.81-2.60 หมายถึง	มีการปฏิบัติพฤติกรรมความปลอดภัยอาชีวอนามัยและ สภาพแวดล้อมในการทำงานน้อย
ค่าเฉลี่ย 2.61-3.40 หมายถึง	มีการปฏิบัติพฤติกรรมความปลอดภัยอาชีวอนามัยและ สภาพแวดล้อมในการทำงานปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 3.41-4.20 หมายถึง	มีการปฏิบัติพฤติกรรมความปลอดภัยอาชีวอนามัยและ สภาพแวดล้อมในการทำงานมาก
ค่าเฉลี่ย 4.21-5.00 หมายถึง	มีการปฏิบัติพฤติกรรมความปลอดภัยอาชีวอนามัยและ สภาพแวดล้อมในการทำงานมากที่สุด

การทดสอบคุณภาพของเครื่องมือ

1. ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) ผู้วิจัยตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของเครื่องมือ โดยอาศัยดุลยพินิจของผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบความครอบคลุมตามองค์ประกอบที่กำหนดและพิจารณาประเมินความสอดคล้องระหว่างข้อคำถาม

แต่ละข้อกับนิยามศัพท์เฉพาะของการวิจัย และความชัดเจน ความเป็นปรนัยของคำถาม โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามนั้นเป็นตัวแทนหรือมีความสอดคล้องกับลักษณะเฉพาะกลุ่มพฤติกรรมนั้นให้ +1 คะแนน

เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อคำถามนั้นเป็นตัวแทนหรือมีความสอดคล้องกับลักษณะเฉพาะกลุ่มพฤติกรรมนั้นให้ 0 คะแนน

เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามนั้นไม่เป็นตัวแทนหรือไม่มีความสอดคล้องกับลักษณะเฉพาะกลุ่มพฤติกรรมนั้นให้ -1 คะแนน

จากนั้นนำคะแนนที่ได้จากผู้เชี่ยวชาญมาคำนวณหาความสอดคล้องระหว่างคำถามกับวัตถุประสงค์ (Index of item objective congruency: IOC) โดยใช้สูตร

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

เมื่อ IOC = แบบวัดความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามปฏิบัติการ

$\sum R$ = ผลบวกของคะแนนผู้เชี่ยวชาญ

N = จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

ค่าที่คำนวณได้มากกว่าหรือเท่ากับ 0.50 ถือว่าข้อคำถามนั้นมีความเที่ยงตรง สามารถนำข้อคำถามนั้นไปใช้ได้ (Rovinelli&Hambleton, 1977) ผู้วิจัยนำคะแนนที่ได้จากผู้เชี่ยวชาญมาคำนวณ หาค่าความสอดคล้องระหว่างคำถามกับวัตถุประสงค์

2. การตรวจสอบความเชื่อมั่น (Reliability) เฉพาะแบบสอบถามในเชิงปริมาณเพื่อคำนวณค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's coefficient of alpha) (Hair, Black, Babin, Anderson, & Tatham, 2006) โดยแทนค่าและได้ผลลัพธ์ ดังนี้

จากการวิเคราะห์คุณภาพของเครื่องมือต้องได้ค่าดัชนีความสอดคล้องเกิน 0.5 และสำหรับการวิจัยครั้งนี้ได้ค่าดัชนีความสอดคล้อง เท่ากับ 1.00

วิธีสัมประสิทธิ์แอลฟา (Coefficient- α) โดยเกณฑ์การวัดความเที่ยง คือ

r = 0.01-0.19 หมายถึง ความเที่ยงต่ำมาก

r = 0.20-0.39 หมายถึง ความเที่ยงต่ำ

r = 0.40-0.59 หมายถึง ความเที่ยงปานกลาง

r = 0.60-0.79 หมายถึง ความเที่ยงค่อนข้างสูง

r = 0.80-1.00 หมายถึง ความเที่ยงสูงมาก

และนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try-out) กับกลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานบริษัท AAA (ประเทศไทย) จำกัด จำนวน 30 ท่าน นำข้อมูลมาตรวจสอบความถูกต้องของชุดข้อมูลแล้วทำการลงรหัส (Coding) จากนั้นวิเคราะห์ด้วยโปรแกรม SPSS for windows ได้ค่าความเชื่อมั่นมีค่ามากกว่า 0.70 ผู้วิจัยจึงนำแบบสอบถามนี้ส่งคณะกรรมการ ตรวจสอบจริยธรรม

3. การตรวจสอบจริยธรรมของการวิจัยผู้วิจัยส่งแบบสอบถามที่ได้รับการปรับปรุงแก้ไขจากผู้เชี่ยวชาญ ให้คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยของมหาวิทยาลัยบูรพา ก่อนการนำไปใช้เก็บข้อมูลจริง

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยกำหนดสถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) เพื่อใช้ในการทดสอบสมมติฐานมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.5 โดยวิเคราะห์พฤติกรรมความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานโดยใช้การทดสอบค่าสถิติการวิเคราะห์

สมมติฐานที่ 1 ลักษณะส่วนบุคคลแตกต่างกันมีอิทธิพลกับความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมที่ต่างกัน ใช้สถิติวิเคราะห์ความสัมพันธ์โดยใช้ t-test เพื่อความมีอิทธิพลของตัวแปร

สมมติฐานที่ 2 การรับรู้ข้อมูลข่าวสารด้านความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานใช้สถิติวิเคราะห์ความสัมพันธ์โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple linear regression) เพื่อความมีอิทธิพลของตัวแปร

บทที่ 4

ผลการวิจัย

ในการวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับงานวิจัยเรื่อง ศึกษาพฤติกรรมความปลอดภัยอาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานในบริษัท AAA (ประเทศไทย) จำกัด เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) โดยทำการเก็บข้อมูลจำนวน 132 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 ของแบบสอบถามทั้งหมด มาทำการวิเคราะห์โดยวิธีการทางสถิติตามวัตถุประสงค์การวิจัย โดยนำเสนอผลการทดสอบและวิเคราะห์ข้อมูลและแปลความหมายผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ส่วนที่ 1 ข้อมูลเชิงพรรณนาเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัทฯ

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเชิงพรรณนาเกี่ยวกับช่องทางการรับรู้ข้อมูลข่าวสารด้านความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเชิงพรรณนาเกี่ยวกับพฤติกรรมความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ส่วนที่ 4: ข้อมูลเชิงอนุมานของผลการทดสอบสมมติฐาน

สำหรับสัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ในบทนี้มีความหมายดังต่อไปนี้

\bar{X}	หมายถึง ค่าเฉลี่ยเลขคณิตของข้อมูลที่ได้จากกลุ่มตัวอย่าง
SD	หมายถึง ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่าง
n	หมายถึง จำนวนของตัวอย่างที่ใช้ในการวิเคราะห์
R	หมายถึง ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์หุคูณ
R Square	หมายถึง ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์
Adjusted R Square	หมายถึง ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เมื่อปรับแล้ว
B	หมายถึง ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปแบบ คะแนนดิบ
Beta	หมายถึง ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปแบบ มาตรฐาน
Std.Error	หมายถึง ความคลาดเคลื่อนหรือความผิดพลาด
Std.Error of the estimate	หมายถึง ความคลาดเคลื่อนหรือความผิดพลาดประมาณ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลเชิงพรรณนาเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัทฯ

ตารางที่ 4-1 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน (คน)	ร้อยละ	อันดับ
ชาย	10	7.60	2
หญิง	122	92.40	1
รวม	132	100.0	

จากตารางที่ 4-1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 92.40 และ เพศชายร้อยละ 7.60 ตามลำดับ

ตารางที่ 4-2 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน	ร้อยละ	อันดับ
18 ปีขึ้นไป-28 ปี	35	26.50	2
29 ปีขึ้นไป-38 ปี	65	49.20	1
39 ปีขึ้นไป-48 ปี	31	23.50	3
49 ปีขึ้นไป-58 ปี	1	0.80	4
รวม	132	100.0	

จากตารางที่ 4-2 พบว่า ผู้ที่ตอบแบบสอบถาม มีอายุช่วง 29-38 ปีมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 49.20รองลงมา คือ 18-28 ปี คิดเป็นร้อยละ 26.50 อันดับสาม คือ อายุ 39-48 ปี คิดเป็นร้อยละ 23.50 อันดับสี่ คือ อายุ 49-58 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 0.080 ตามลำดับ

ตารางที่ 4-3 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน (คน)	ร้อยละ	อันดับ
ม.1-ม.6 หรือเทียบเท่า	63	47.70	1
ปวช.	50	37.90	2
อนุปริญญา	9	6.80	4
ปริญญาตรี	10	7.60	3
รวม	132	100.0	

จากตารางที่ 4-3 พบว่า ผู้ที่ตอบแบบสอบถาม อันดับหนึ่ง คือ ระดับการศึกษา ม.1-ม.6 หรือเทียบเท่า คิดเป็นร้อยละ 47.70 อันดับสอง คือ ระดับ ปวช. คิดเป็นร้อยละ 37.90 อันดับสาม คือ ระดับอนุปริญญา คิดเป็นร้อยละ 6.80 และอันดับที่สี่ คือ ระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 7.60 ตามลำดับ

ตารางที่ 4-4 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามตำแหน่ง

ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	ร้อยละ	อันดับ
พนักงานรายวัน	113	85.60	1
พนักงานรายเดือน	6	4.50	3
เจ้าหน้าที่-หัวหน้าแผนก	7	5.30	2
หัวหน้าแผนกอาวุโส-ผู้ช่วยผู้จัดการ	5	3.80	4
ผู้ช่วยผู้จัดการ-ผู้ช่วยกรรมการบริษัท	1	0.80	5
รวม	132	100.0	

จากตารางที่ 4-4 พบว่า ผู้ที่ตอบแบบสอบถาม อันดับหนึ่ง คือ พนักงานรายวัน คิดเป็นร้อยละ 85.60 อันดับสอง คือ เจ้าหน้าที่-หัวหน้าแผนก คิดเป็นร้อยละ 5.30 อันดับสาม คือ พนักงานรายเดือน คิดเป็นร้อยละ 4.50 ลำดับที่สี่ คือ หัวหน้าแผนกอาวุโส-ผู้ช่วยผู้จัดการ คิดเป็นร้อยละ 3.80 และอันดับที่ห้า คือ ผู้ช่วยผู้จัดการ-ผู้ช่วยกรรมการบริษัท คิดเป็นร้อยละ 0.80 ตามลำดับ

ตารางที่ 4-5 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

ประสบการณ์การทำงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ	อันดับ
น้อยกว่า 1 ปี	39	29.50	2
1 ปีขึ้นไป-3 ปี	40	30.30	1
3 ปีขึ้นไป-6 ปี	31	23.50	3
6 ปีขึ้นไป-9 ปี	10	7.60	4
9 ปีขึ้นไป-12 ปี	9	6.80	5
12 ปีขึ้นไป	3	2.30	6
รวม	132	100.0	

จากตารางที่ 4-5 พบว่า ผู้ที่ตอบแบบสอบถาม มีประสบการณ์การทำงาน อันดับที่หนึ่ง คือ 1-3 ปี คิดเป็นร้อยละ 30.30 อันดับสอง คือ น้อยกว่า 1 ปี คิดเป็นร้อยละ 29.50 อันดับสาม คือ 3-6 ปี คิดเป็นร้อยละ 23.50 อันดับสี่ คือ 6-9 ปี คิดเป็นร้อยละ 7.60 อันดับห้า คือ 9-12 ปี คิดเป็นร้อยละ 6.80 อันดับหก คือ 12 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 2.30 ตามลำดับ

ตารางที่ 4-6 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามประสบการณ์การฝึกอบรม

ประสบการณ์การฝึกอบรม	จำนวน (คน)	ร้อยละ	อันดับ
เคย	110	83.30	1
ไม่เคย	22	16.70	2
รวม	132	100.0	

จากตารางที่ 4-6 พบว่า ผู้ที่ตอบแบบสอบถามมีประสบการณ์ฝึกอบรม คิดเป็นร้อยละ 83.30 และไม่เคยมีประสบการณ์การฝึกอบรม คิดเป็นร้อยละ 16.70 ตามลำดับ

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเชิงพรรณนาเกี่ยวกับช่องทางการรับรู้ข้อมูลข่าวสารด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน

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

คะแนนเฉลี่ย 4.21-5.00 หมายถึง มีการรับรู้ข้อมูลข่าวสารด้านความปลอดภัย

อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน

อยู่ในเกณฑ์ มากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.41-4.20 หมายถึง มีการรับรู้ข้อมูลข่าวสารด้านความปลอดภัย

อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน

อยู่ในเกณฑ์ มาก

คะแนนเฉลี่ย 2.61-3.40 หมายถึง มีการรับรู้ข้อมูลข่าวสารด้านความปลอดภัย

อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน

อยู่ในเกณฑ์ ปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.81-2.60 หมายถึง มีการรับรู้ข้อมูลข่าวสารด้านความปลอดภัย

อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน

อยู่ในเกณฑ์ น้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00-1.80 หมายถึง มีการรับรู้ข้อมูลข่าวสารด้านความปลอดภัย

อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน

อยู่ในเกณฑ์ น้อยที่สุด

ตารางที่ 4-7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับช่องทางการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร
ด้านความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ช่องทางการรับรู้	\bar{x}	SD	แปลผล	อันดับ
อีเมล	4.81	0.38	มากที่สุด	1
บอร์ดประชาสัมพันธ์	4.50	0.64	มากที่สุด	6
Safety news	4.59	0.49	มากที่สุด	2
โทรทัศน์	4.57	0.49	มากที่สุด	3
วิทยุ	4.55	0.49	มากที่สุด	5
เว็บไซต์ภายนอกบริษัท	4.56	0.56	มากที่สุด	4
รวม	4.60	0.42	มากที่สุด	

จากตารางที่ 4-7 ช่องทางในการรับรู้ข่าวสารด้านความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยภาพรวม มีค่าเฉลี่ย (\bar{x}) เท่ากับ 4.60 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) เท่ากับ 0.42 คือ อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาปัจจัยย่อย พบว่า ช่องทางในการรับรู้ข่าวสารด้านความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานอันดับแรก คือ อีเมลค่าเฉลี่ย (\bar{x}) เท่ากับ 4.81 อยู่ในระดับมากที่สุดอันดับที่สอง คือ Safety news ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) เท่ากับ 4.59 อันดับที่สามค่าเฉลี่ย (\bar{x}) เท่ากับ 4.57 อันดับที่ยี่สี่ ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) เท่ากับ 4.56 อันดับที่ยี่ห้า ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) เท่ากับ 4.55 อันดับที่ยี่หก ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) เท่ากับ 4.50 ตามลำดับ

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเชิงพรรณนาเกี่ยวกับการปฏิบัติพฤติกรรมความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน

วิเคราะห์ข้อมูล การหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) ในการแปลความหมายค่าเฉลี่ยการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้หลักเกณฑ์แต่ละช่วงคะแนนเท่ากัน ดังนี้
 คะแนนเฉลี่ย 4.21-5.00 หมายถึง มีการปฏิบัติพฤติกรรมความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในเกณฑ์ มากที่สุด
 คะแนนเฉลี่ย 3.41-4.20 หมายถึง มีการปฏิบัติพฤติกรรมความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในเกณฑ์ มาก
 คะแนนเฉลี่ย 2.61-3.40 หมายถึง มีการปฏิบัติพฤติกรรมความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในเกณฑ์ ปานกลาง
 คะแนนเฉลี่ย 1.81-2.60 หมายถึง มีการปฏิบัติพฤติกรรมความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในเกณฑ์ น้อย
 คะแนนเฉลี่ย 1.00-1.80 หมายถึง มีการปฏิบัติพฤติกรรมความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในเกณฑ์ น้อยที่สุด

ตารางที่ 4-7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับพฤติกรรมความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน

พฤติกรรม	\bar{x}	SD	แปลผล	อันดับ
การลื่นไถลหรือหกล้ม	4.53	0.58	มากที่สุด	2
การกระแทก ชนสิ่งของ	4.57	0.48	มากที่สุด	1
การถูกหนีบระหว่างวัตถุ	4.50	0.60	มากที่สุด	3
การเก็บวัสดุ	4.38	0.79	มากที่สุด	6

ตารางที่ 4-7 (ต่อ)

พฤติกรรม	\bar{X}	SD	แปลผล	อันดับ
เครื่องถ่ายเอกสาร	4.43	0.73	มากที่สุด	4
ไฟฟ้า	4.50	0.63	มากที่สุด	3
การยศาสตร์	4.39	0.78	มากที่สุด	5
รวม	4.47	0.64	มากที่สุด	

จากตารางที่ 4-7 พฤติกรรมความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยภาพรวม มีค่าเฉลี่ย (\bar{X}) เท่ากับ 4.47 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) เท่ากับ 0.64 คือ อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาปัจจัยย่อยพบว่า พฤติกรรมความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานอันดับแรก คือ การกระแทก ชนิดของค่าเฉลี่ย (\bar{X}) เท่ากับ 4.57 อยู่ในระดับมากที่สุด อันดับที่สอง คือ การลื่นไถลหรือหกล้มค่าเฉลี่ย (\bar{X}) เท่ากับ 4.53 อันดับที่สาม คือ การถูกหนีบระหว่างวัตถุค่าเฉลี่ย (\bar{X}) เท่ากับ 4.50 อันดับที่สูง คือ เครื่องถ่ายเอกสาร ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) เท่ากับ 4.43 อันดับต่ำ คือ การยศาสตร์ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) เท่ากับ 4.39 อันดับต่ำ คือ การเก็บวัสดุ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) เท่ากับ 4.38 ตามลำดับ

ส่วนที่ 4 ข้อมูลเชิงอนุมาณของผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ทดสอบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานที่มีผลต่อพฤติกรรมความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 ทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างช่องทางการรับรู้ข่าวสารด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงาน มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมาณ

สมมติฐานที่ 1 ทดสอบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานที่มีผลต่อพฤติกรรมความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.1 ทดสอบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานที่มีผลต่อพฤติกรรมความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานแตกต่างกัน จำแนกเพศ

สมมติฐานที่ 1.1.1 ทดสอบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานด้านเพศ ที่มีผลต่อพฤติกรรมความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานแตกต่างกัน
จำแนกเพศ

H_0 : ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน ด้านเพศแตกต่างกันส่งผลต่อพฤติกรรมความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน

H_1 : ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน ด้านเพศแตกต่างกันส่งผลต่อพฤติกรรมความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน แตกต่างกัน

ตารางที่ 4-8 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานของการเปรียบเทียบความแตกต่างด้านเพศที่มีผลต่อพฤติกรรมความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน

เพศ	พฤติกรรมความปลอดภัย จำแนกเพศ			
	\bar{X}	SD	T	P-value
ชาย	5.00	0.00	2.71	0.00
หญิง	4.43	0.65		

*P-value \leq 0.05

จากตารางที่ 4-8 ผลการทดสอบด้วยค่าสถิติ t-test โดยวิธีวิเคราะห์เปรียบเทียบระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานที่มีผลต่อพฤติกรรมความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานระดับนัยสำคัญ 0.05 P-value = 0.00 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า $\alpha = 0.05$ ($P < \alpha$) พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน ด้านเพศแตกต่างกันส่งผลต่อพฤติกรรมความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

สมมติฐานที่ 1.1.2 ทดสอบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานด้านอายุ ที่มีผลต่อพฤติกรรมความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานแตกต่างกัน
จำแนกอายุ

H_0 : ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน ด้านอายุแตกต่างกันส่งผลต่อพฤติกรรมความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน

H_1 : ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน ด้านอายุแตกต่างกันส่งผลต่อพฤติกรรมความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน แตกต่างกัน

ตารางที่ 4-9 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานของการเปรียบเทียบความแตกต่างด้านอายุที่มีผลต่อพฤติกรรมความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านอายุ

อายุ	พฤติกรรมความปลอดภัยฯ จำแนกอายุ			
	\bar{X}	SD	F	P-value
18 ปีขึ้นไป-28 ปี	3.87	0.13	27.57	0.00
29 ปีขึ้นไป-38 ปี	4.54	0.71		
39 ปีขึ้นไป-48 ปี	5.00	0.00		
49 ปีขึ้นไป-58 ปี	5.00			
รวม	4.48	0.64		

* P -value \leq 0.05

จากตารางที่ 4-9 ผลการทดสอบด้วยค่าสถิติ F-test โดยวิธีวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA) ระดับนัยสำคัญ 0.05 P-value = 0.00 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า $\alpha = 0.05$ ($P < \alpha$) พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน ด้านอายุแตกต่างกันส่งผลต่อพฤติกรรมความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

สมมติฐานที่ 1.1.3 ทดสอบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานด้านระดับการศึกษาที่มีผลต่อพฤติกรรมความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานแตกต่างกัน จำแนกระดับการศึกษา

H_0 : ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน ด้านระดับการศึกษาแตกต่างกันส่งผลต่อพฤติกรรมความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน

H_1 : ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน ด้านระดับการศึกษาแตกต่างกันส่งผลต่อพฤติกรรมความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน แตกต่างกัน

ตารางที่ 4-10 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานของการเปรียบเทียบความแตกต่างด้านระดับการศึกษาที่มีผลต่อพฤติกรรมความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานจำแนกระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	พฤติกรรมความปลอดภัย จำแนกระดับการศึกษา			
	\bar{X}	SD	F	P-value
ม.1-ม.6 หรือเทียบเท่า	3.9059	0.50	108.26	0.00
ปวช.	5.0000	0.00		
อนุปริญญา	5.0000	0.00		
ปริญญาตรี	5.0000	0.00		
รวม	4.4778	0.64		

* P -value \leq 0.05

จากตารางที่ 4-10 ผลการทดสอบด้วยค่าสถิติ F-test โดยวิธีวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA) ระดับนัยสำคัญ 0.05 P-value = 0.00 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า $\alpha = 0.05$ ($P < \alpha$) พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน ด้านระดับการศึกษาแตกต่างกันส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ดังนั้น จึงต้องนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple comparison) โดยการใช้การทดสอบแบบ Least significant difference (LSD) เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างที่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ดังตารางที่ 4-11

ตารางที่ 4-11 การเปรียบเทียบรายคู่ของพฤติกรรมด้านความปลอดภัยฯ ด้านระดับการศึกษา

(I) ระดับการศึกษา		Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.
ม.1-ม.6 หรือ เทียบเท่า	ปวช.	-1.09	0.07	
	อนุปริญญา	-1.09	0.12	
	ปริญญาตรี	-1.09	0.12	
ปวช.	ม.1-ม.6 หรือเทียบเท่า	1.09	0.07	
	อนุปริญญา		0.13	1.00
	ปริญญาตรี		0.12	1.00
อนุปริญญา	ม.1-ม.6 หรือเทียบเท่า	1.09	0.12	
	ปวช.		0.13	1.00
	ปริญญาตรี		0.16	1.00
ปริญญาตรี	ม.1-ม.6 หรือเทียบเท่า	1.09	0.12	
	ปวช.		0.12	1.00
	อนุปริญญา		0.16	1.00

จากตารางที่ 4-11 ผลการทดสอบการจับคู่พหุคูณด้วยวิธี LSD จำแนกตามความแตกต่างของระดับการศึกษากับพฤติกรรมด้านความปลอดภัยฯ พบว่า

เมื่อทำการเปรียบเทียบรายคู่ระหว่างผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษา ม.1-ม.6 หรือเทียบเท่าและผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษา ปวช. อนุปริญญาและปริญญาตรี มีค่า P-value เท่ากับ 0.00 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษา ม.1-ม.6 หรือเทียบเท่ามีพฤติกรรมด้านความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานมากกว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษา ปวช.

เมื่อทำการเปรียบเทียบรายคู่ระหว่างผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษา ม.1-ม.6 หรือเทียบเท่าและผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษา ปวช. อนุปริญญาและปริญญาตรี มีค่า P-value เท่ากับ 0.00 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษา ม.1-ม.6 หรือเทียบเท่ามีพฤติกรรมด้านความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานน้อยกว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษาอนุปริญญา

เมื่อทำการเปรียบเทียบรายคู่ระหว่างผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษา ม.1-ม.6 หรือเทียบเท่าและผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษา ปวช. อนุปริญญาและปริญญาตรี มีค่า P-value เท่ากับ 0.00 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษา ม.1-ม.6 หรือเทียบเท่ามีพฤติกรรมด้านความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน น้อยกว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี

สมมติฐานที่ 1.1.4 ทดสอบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานด้าน ตำแหน่งงานที่มีผลต่อพฤติกรรมความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน แตกต่างกัน จำแนกตำแหน่งงาน

H_0 : ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน ด้านตำแหน่งงานแตกต่างกันส่งผลต่อพฤติกรรม ความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน

H_1 : ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน ด้านตำแหน่งงานแตกต่างกันส่งผลต่อพฤติกรรม ความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน แตกต่างกัน

ตารางที่ 4-12 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ของการเปรียบเทียบความแตกต่างด้านตำแหน่งงานที่มีผลต่อพฤติกรรม ความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานจำแนกตำแหน่งงาน

ตำแหน่งงาน	พฤติกรรมความปลอดภัย จำแนกตำแหน่งงาน			
	\bar{X}	SD	F	P-value
พนักงานรายวัน	4.39	0.66	3.92	0.005
พนักงานรายเดือน	5.00	0.00		
เจ้าหน้าที่-หัวหน้าแผนก	5.00	0.00		
หัวหน้าแผนกอาวุโส-ผู้ช่วยผู้จัดการ	5.00	0.00		
ผู้จัดการ-ผู้ช่วยกรรมการบริษัทฯ	5.00			
รวม	4.47	0.64		

* P -value \leq 0.05

จากตารางที่ 4-12 ผลการทดสอบด้วย F-test โดยวิธีวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทาง เดียว (One-way ANOVA) ระดับนัยสำคัญ 0.05 P-value = 0.00 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า $\alpha = 0.05$ ($P < \alpha$) พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน ด้านตำแหน่งแตกต่างกันส่งผลต่อพฤติกรรมความปลอดภัย

อาชีพอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

สมมติฐานที่ 1.1.5 ทดสอบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานด้านประสบการณ์การทำงานที่มีผลต่อพฤติกรรมความปลอดภัยอาชีพอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานแตกต่างกัน จำแนกประสบการณ์การทำงาน

H_0 : ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน ด้านประสบการณ์การทำงานแตกต่างกันส่งผลต่อพฤติกรรมความปลอดภัยอาชีพอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน

H_1 : ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน ด้านประสบการณ์การทำงานแตกต่างกันส่งผลต่อพฤติกรรมความปลอดภัยอาชีพอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน แตกต่างกัน

ตารางที่ 4-13 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานของการเปรียบเทียบความแตกต่างด้านประสบการณ์การทำงานที่มีผลต่อพฤติกรรมความปลอดภัยอาชีพอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานจำแนกประสบการณ์การทำงาน

ประสบการณ์การทำงาน	พฤติกรรมความปลอดภัย จำแนกประสบการณ์การทำงาน			
	\bar{X}	SD	F	P-value
น้อยกว่า 1 ปี	3.85	0.15	30.46	0.00
1 ปีขึ้นไป-3 ปี	4.39	0.78		
3 ปีขึ้นไป-6 ปี	5.00	0.00		
6 ปีขึ้นไป-9 ปี	5.00	0.00		
9 ปีขึ้นไป-12 ปี	5.00	0.00		
12 ปีขึ้นไป	5.00	0.00		
รวม	4.47	0.64		

* P -value \leq 0.05

จากตารางที่ 4-13 ผลการทดสอบด้วยค่าสถิติ F-test โดยวิธีวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA) ระดับนัยสำคัญ 0.05 P-value = 0.00 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า $\alpha = 0.05$ ($P < \alpha$) พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน ด้านอายุงานแตกต่างกันส่งผลต่อพฤติกรรม

ความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

สมมติฐานที่ 1.1.6 ทดสอบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน ด้านประสิทธิภาพการฝึกอบรมที่มีผลต่อพฤติกรรมความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานแตกต่างกัน จำแนกประสิทธิภาพการฝึกอบรม

H_0 : ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน ด้านประสิทธิภาพการฝึกอบรมแตกต่างกันส่งผลต่อพฤติกรรมความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน

H_1 : ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน ด้านประสิทธิภาพการฝึกอบรมแตกต่างกันส่งผลต่อพฤติกรรมความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน แตกต่างกัน

ตารางที่ 4-14 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานของการเปรียบเทียบความแตกต่างด้านประสิทธิภาพการฝึกอบรมที่มีผลต่อพฤติกรรมความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ประสิทธิภาพการฝึกอบรม	พฤติกรรมความปลอดภัย จำแนกประสิทธิภาพการฝึกอบรม			
	\bar{X}	SD	T	P-value
เคย	4.57	0.66	4.25	0.00
ไม่เคย	3.97	0.03		

*P-value \leq 0.05

จากตารางที่ 4-14 ผลการทดสอบด้วยค่าสถิติ t-test โดยวิธีวิเคราะห์การเปรียบเทียบเปรียบเทียบระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อพฤติกรรมความปลอดภัยฯระดับนัยสำคัญ 0.05 P-value = 0.00 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า $\alpha = 0.05$ ($P < \alpha$) พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน ด้านประสิทธิภาพการฝึกอบรมแตกต่างกันส่งผลต่อพฤติกรรมความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

สมมติฐานที่ 2 ทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างช่องทางการรับรู้ข่าวสารด้านความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงาน มีรายละเอียด ดังต่อไปนี้

H_0 = ช่องทางการรับรู้ข่าวสารไม่มีผลกับพฤติกรรมความปลอดภัยฯ

H_1 = ช่องทางการรับรู้ข่าวสารมีผลกับพฤติกรรมความปลอดภัยฯ

ตารางที่ 4-15 ผลการทดสอบสมมติฐาน โดยใช้การวิเคราะห์ความถดถอยแบบพหุขั้นตอน (Multiple regression analysis) ในการวิเคราะห์ช่องทางการรับรู้ข่าวสาร ด้านความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงาน

ช่องทางการรับรู้ข่าวสาร ที่มีผลกับพฤติกรรม ความปลอดภัยฯ	Unstandardized coefficients		Standardized coefficients	T	Sig.	Collinearity statistics	
	B	SE	Beta			Tolerance	VIF
ค่าคงที่	-1.49	0.21		-6.99	0.000		
1. อีเมลล์	0.004	0.032	0.002	0.12	0.902	-1.498	0.214
2. บอร์ดประชาสัมพันธ์	-0.278	0.038	-0.278	-7.32	0.000	0.004	0.032
3. Safety news	0.785	0.112	0.596	7.004	0.000	-0.278	0.038
4. โทรทัศน์	0.221	0.095	0.169	2.337	0.021	0.785	0.112
5. วิทยุ	0.097	0.072	0.075	1.341	0.182	0.221	0.095
6. เว็บไซต์	0.471	0.058	0.414	8.136	0.000	0.097	0.072
R	0.985						
R Square	0.970						
Adjusted R Square	0.969						
Durbin Watson	0.265						
F ratio	672.79		(0.00)				

*P-value \leq 0.05

a. Predictors: (Constant) ช่องทางการรับรู้ข่าวสาร อีเมลล์ บอร์ดประชาสัมพันธ์ Safety news โทรทัศน์ วิทยุ เว็บไซต์

b. Dependent variable: พฤติกรรมความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน

จากตารางที่ 4-15 ซึ่งแสดงผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณของพฤติกรรมความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่า ไม่เกิดปัญหา Multicollinearity เนื่องจากค่า Tolerance เกือบทุกตัวแปร มีค่ามากกว่า 0.1 มี 2 ตัวแปรที่มีค่าน้อยกว่า 0.1 คือ อีเมลล์และ Safety news ส่วนค่า VIF ทุกตัวแปรมีค่าน้อยกว่า 10 แสดงว่า ตัวแปรอิสระไม่มีความสัมพันธ์กัน

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ R ระหว่างตัวแปรอิสระ “ช่องทางการรับรู้ข่าวสาร” และตัวแปรตาม “พฤติกรรมความปลอดภัย” ซึ่งเท่ากับ 0.985 ดังนั้น ช่องทางการรับรู้ข่าวสาร กับ พฤติกรรมความปลอดภัย มีความสัมพันธ์กัน โดยมีค่า R Square เท่ากับ 0.970 หรือ ร้อยละ 97.0

การทดสอบค่าสถิติทดสอบ F test พบว่า ค่า P-value 1 ที่มีค่าเท่ากับ 0.00 ซึ่งต่ำกว่า ค่านัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดไว้เท่ากับ 0.05 หมายความว่ามีความมีความมิตัวแปรต้น 3 ตัวแปร จาก 6 ตัวแปร ทางด้านการรับรู้ข่าวสารความปลอดภัย ที่สามารถทำนายผลการเปลี่ยนแปลงของตัวแปรตามได้ คือ บอร์ดประชาสัมพันธ์ Safety news และเว็บไซต์

สมการ Multiple Linear Regression ดังนี้

$$\text{Unstandardized } \hat{Y} = -1.49 + 0.004 (X_1) - 0.278 (X_2) + 0.785 (X_3) + 0.221 (X_4) \\ + 0.097 (X_5) + 0.471 (X_6)$$

เมื่อ \hat{Y} = ช่องทางการรับรู้ข่าวสาร

X_1 = อีเมลล์

X_2 = บอร์ดประชาสัมพันธ์

X_3 = Safety news

X_4 = โทรทัศน์

X_5 = วิทยุ

X_6 = เว็บไซต์

$$\text{Standardized } \hat{Y} = 0.002 (X_1) - 0.278 (X_2) + 0.596 (X_3) + 0.169 (X_4) \\ + 0.075 (X_5) + 0.414 (X_6)$$

เมื่อ \hat{Y} = ช่องทางการรับรู้ข่าวสาร

X_1 = อีเมลล์

X_2 = บอร์ดประชาสัมพันธ์

X_3 = Safety news

X_4 = โทรทัศน์

X_5 = วิทยุ

X_6 = เว็บไซต์

สรุปผลการทดสอบสมมติฐานพฤติกรรมความปลอดภัยอาชีพอนามัยและสภาพแวดล้อม
ในการทำงาน

ตารางที่ 4-16 ผลการวิเคราะห์ผลสรุปการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐาน	พฤติกรรมความ	Sig.	ผลการทดสอบ
4.1.7	เพศแตกต่างกัน ส่งผลพฤติกรรมความปลอดภัย แตกต่างกัน	0.00	ปฏิเสธ H_0
4.1.8	อายุแตกต่างกัน ส่งผลพฤติกรรมความปลอดภัย แตกต่างกัน	0.00*	ปฏิเสธ H_0
4.1.9	การศึกษาแตกต่างกัน ส่งผลพฤติกรรมความปลอดภัย แตกต่างกัน	0.00*	ปฏิเสธ H_0
4.1.10	ตำแหน่งงานแตกต่างกัน ส่งผลพฤติกรรมความปลอดภัย แตกต่างกัน	0.00*	ปฏิเสธ H_0
4.1.11	ประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน ส่งผลพฤติกรรม ความปลอดภัย แตกต่างกัน	0.00*	ปฏิเสธ H_0
4.1.12	ประสบการณ์การฝึกอบรมแตกต่างกัน ส่งผล พฤติกรรมความปลอดภัย แตกต่างกัน	0.00*	ปฏิเสธ H_0
4.1.13	ช่องทางการรับรู้ข่าวสารมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรม ความปลอดภัย	0.00*	ปฏิเสธ H_0

บทที่ 5

สรุปผล อภิปราย และข้อเสนอแนะ

ในการวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับงานวิจัยเรื่อง ศึกษาการปฏิบัติตามข้อกำหนด ด้านความปลอดภัยอาชีวอนามัยของพนักงานในบริษัท AAA (ประเทศไทย) จำกัด เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) เก็บข้อมูลพนักงานในบริษัทในบริษัท AAA (ประเทศไทย) จำกัด โดยทำการเก็บข้อมูลจำนวน 132 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 ของแบบสอบถามทั้งหมด มาวิเคราะห์โดยวิธีการทางสถิติตามวัตถุประสงค์การวิจัย โดยนำเสนอผลการทดสอบและวิเคราะห์ข้อมูล และแปลความหมายผลการวิเคราะห์ข้อมูล กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ พนักงานในบริษัท AAA (ประเทศไทย) จำกัด จำนวน 132 คน ด้วยวิธีการใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนดแนวทางในการดำเนินการวิจัย โดยมีรายละเอียด ในเรื่องการกำหนดกลุ่มตัวอย่างประชากร การสุ่มตัวอย่างการเก็บรวบรวมข้อมูล การจัดทำและการวิเคราะห์ข้อมูลจากนั้นผู้วิจัยได้นำข้อมูลไปทำการประมวลผลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS (Statistical package for the social sciences) ซึ่งสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และส่วนการทดสอบสมมติฐานนั้น ใช้การพิสูจน์ความแตกต่างแบบ One-way ANOVA รวมทั้งการวิเคราะห์ความถดถอยของตัวแปรตั้งแต่ 2 ตัวขึ้นไป Multiple regression

ส่วนที่ 1 ข้อมูลเชิงพรรณนาเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัทฯ

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเชิงพรรณนาเกี่ยวกับช่องทางการรับรู้ข้อมูลข่าวสารด้านความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเชิงพรรณนาเกี่ยวกับพฤติกรรมความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ส่วนที่ 4 ข้อมูลเชิงอนุมานของผลการทดสอบสมมติฐาน

สรุปผลการวิจัย

ส่วนที่ 1 ข้อมูลเชิงพรรณนาเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัทฯ

ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็น เพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 92.4 ด้านอายุมีช่วง 29-38 ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 49.2 ด้านระดับการศึกษามี ม.1-ม.6 มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 47.7 ด้านตำแหน่งมีระดับพนักงานรายวันมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 85.6 ด้านประสบการณ์การทำงาน

มี 1-3 ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 30.3 ด้านประสบการณ์การฝึกอบรมเคยรับการฝึกอบรม คิดเป็นร้อยละ 83.3

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเชิงพรรณนาเกี่ยวกับช่องทางการรับรู้ข้อมูลข่าวสารด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ผู้ที่ตอบแบบสอบถาม รับรู้ข่าวสารด้านความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานโดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาปัจจัยย่อย พบว่า ช่องทางการรับรู้ข่าวสารด้านความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานอันดับแรก คือ อีเมลล์อยู่ในระดับมากที่สุดมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.81 อันดับที่สอง คือ Safety news มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.59 อันดับที่สาม คือ โทรทัศน์มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.57 อันดับที่สุดี่สี่ คือ เว็บไซต์ภายนอกบริษัท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.56 อันดับที่สุดี่ห้า คือ วิทยุมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.55 และอันดับสุดท้าย คือ บอร์ดประชาสัมพันธ์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.50 ตามลำดับ

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเชิงพรรณนาเกี่ยวกับพฤติกรรมความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน

พฤติกรรมความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานบริษัท AAA (ประเทศไทย) จำกัด โดยภาพรวม พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.64 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.64 คือ อยู่ในระดับมากที่สุด

ส่วนที่ 4 ข้อมูลเชิงอนุมานของผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1: ทดสอบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานที่มีผลต่อพฤติกรรมความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน ด้านเพศแตกต่างกันส่งผลต่อพฤติกรรมความปลอดภัยของพนักงานแตกต่างกัน ด้านอายุแตกต่างกันส่งผลต่อพฤติกรรมความปลอดภัยของพนักงานแตกต่างกัน ด้านระดับการศึกษาแตกต่างกัน ส่งผลต่อพฤติกรรมความปลอดภัยของพนักงานแตกต่างกัน ด้านตำแหน่งงานแตกต่างกัน ส่งผลต่อพฤติกรรมความปลอดภัยของพนักงานแตกต่างกัน ด้านประสบการณ์การทำงานแตกต่างกันส่งผลต่อพฤติกรรมความปลอดภัยของพนักงานแตกต่างกัน และด้านประสบการณ์การฝึกอบรมแตกต่างกันส่งผลต่อพฤติกรรมความปลอดภัยของพนักงานแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2: ทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างช่องทางการรับรู้ข่าวสารด้านความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงาน พบว่า ช่องทางอีเมลล์ ช่องทางบอร์ดประชาสัมพันธ์ ช่องทาง Safety news ช่องทางโทรทัศน์ ช่องทางวิทยุและช่องทางเว็บไซต์ภายนอกบริษัทมีผลต่อพฤติกรรมความปลอดภัย

อภิปรายผล

การศึกษาเรื่องพฤติกรรมความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานในบริษัท AAA (ประเทศไทย) จำกัด มีประเด็นสำคัญที่จะนำเสนอผลการวิจัยตามสมมติฐานที่ผู้วิจัยได้ตั้งขึ้น ดังต่อไปนี้

1. ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันส่งผลต่อพฤติกรรมความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานในบริษัท AAA (ประเทศไทย) จำกัด ที่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ มธุริน เกียรติประภากุล (2556)

1.1 ด้านเพศภาพรวม จากการศึกษาพบว่า เพศแตกต่างกันส่งผลต่อพฤติกรรมความปลอดภัยที่แตกต่างกันจากผลงานวิจัยเพศชายมีพฤติกรรมความปลอดภัยที่ดีเพราะเป็นเพศที่มีร่างกายกำยำแข็งแรงมากกว่าเพศหญิงจึงต้องปฏิบัติงานด้วยความระมัดระวังมากกว่า

1.2 ด้านอายุภาพรวม จากการศึกษาพบว่า ระดับอายุที่ต่างกันส่งผลต่อพฤติกรรมความปลอดภัยที่แตกต่างกัน จากผลงานวิจัยพนักงานช่วงระดับอายุ 39-48 ปี และ 49-58 ปี มีพฤติกรรมความปลอดภัยที่ดีมาก เพราะอายุยิ่งเยอะมีประสบการณ์การใช้ชีวิตเยอะมากกว่า จึงทำให้ปฏิบัติงานด้วยความระมัดระวังมากกว่าพนักงานที่ระดับอายุ 18-28 ปี อยู่ในวัยศึกษาค้นคว้าตามสถิติแล้ววัยนี้เป็นช่วงที่เกิดอุบัติเหตุมากที่สุด

1.3 ด้านระดับการศึกษาภาพรวม จากการศึกษาพบว่า ระดับการศึกษาที่ต่างกันส่งผลต่อพฤติกรรมความปลอดภัยที่แตกต่างกัน จากผลงานวิจัยพบว่า พนักงานที่ได้รับการศึกษาตั้งแต่ระดับ ปวช. อนุปริญญาและปริญญาตรี จะมีพฤติกรรมความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานดีกว่าพนักงานที่ระดับการศึกษา ม.1-ม.6 หรือเทียบเท่า แสดงว่ายิ่งการศึกษาสูงนั้นในหลักสูตรการศึกษามีการเพิ่มเติมเนื้อหา ทำให้พนักงานได้รับความรู้ทำให้มีความตระหนักในด้านความปลอดภัยมากกว่า การคิดวิเคราะห์แยกแยะในผลกระทบที่กระทำจะดีมากกว่า

1.4 ด้านตำแหน่งภาพรวม จากการศึกษาพบว่า ระดับตำแหน่งที่ต่างกันส่งผลต่อพฤติกรรมความปลอดภัยที่แตกต่างกัน จากผลงานวิจัยพนักงานตั้งแต่ระดับตำแหน่งพนักงานรายเดือนจนถึงผู้ช่วยกรรมการบริหารฯ มีพฤติกรรมความปลอดภัยที่ดีกว่าพนักงานรายวัน เนื่องจากพนักงานตำแหน่งตำแหน่งตั้งแต่พนักงานรายเดือนได้รับค่าตอบแทนเป็นรายเดือน มีสวัสดิการที่ดีและมากกว่าพนักงานรายวัน เช่น ค่ารักษาพยาบาล โบนัส ฯลฯ จึงทำให้พนักงานรายวันปฏิบัติงานแค่รับเงินรายวัน

1.5 ด้านประสบการณ์การทำงานภาพรวม จากการศึกษาพบว่า จำนวนประสบการณ์การทำงานที่ต่างกันส่งผลต่อพฤติกรรมความปลอดภัยที่แตกต่างกันจากผลงานวิจัยพนักงาน

ที่มีประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 3 ปีขึ้นไป มีพฤติกรรมความปลอดภัยที่ดีเนื่องจากพนักงานที่มีประสบการณ์การทำงานที่มากเคยพบเจออุบัติเหตุมากกว่าพนักงานที่ยังไม่มีประสบการณ์หรือประสบการณ์น้อย ทำให้ปฏิบัติงานด้วยความระมัดระวังเพราะกลัวผลกระทบจากการเกิดอุบัติเหตุ

1.6 ด้านประสบการณ์การฝึกอบรม ภาพรวมจากการศึกษาพบว่าประสบการณ์การทำงานที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อพฤติกรรมความปลอดภัยที่แตกต่างกัน จากผลงานวิจัยพนักงานที่มีประสบการณ์การฝึกอบรมด้านความปลอดภัย เช่น อบรมดับเพลิงขั้นต้น อบรมปฐมพยาบาล อบรมทีมฉุกเฉิน ฯลฯ ทำให้ได้รับความรู้ว่าต้องป้องกันตัวเองอย่างไรไม่ให้เกิดอุบัติเหตุและยังทราบการปฏิบัติตัวเวลาเกิดเหตุฉุกเฉินด้วย รวมถึงการอบรมนั้นเป็นการสร้างจิตสำนึกให้กับพนักงานด้วย

2. ช่องทางการรับรู้ข่าวสารด้านความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงาน จากงานวิจัยพบว่า ช่องทางอีเมล ช่องทางบอร์ดประชาสัมพันธ์ ช่องทาง Safety news ช่องทางโทรทัศน์ ช่องทางวิทยุและช่องทางเว็บไซต์ ภายนอกบริษัทมีผลต่อพฤติกรรมความปลอดภัย ซึ่งสอดคล้องกับการทฤษฎีของ Kelman (1967) ทักษะคิดของบุคคลสามารถถูกทำให้เปลี่ยนแปลงได้หลายวิธี อาจจะโดยวิธีที่ให้บุคคลได้รับข่าวสาร ซึ่งมาจากบุคคลอื่น ๆ หรือสื่อมวลชน ข่าวสารที่ได้รับจะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง องค์ประกอบของทัศนคติด้านการเรียนรู้เป็นที่เชื่อกันว่า ถ้าองค์ประกอบส่วนใดส่วนหนึ่งเปลี่ยนแปลงองค์ประกอบด้านอื่น ๆ จะมีแนวโน้มที่จะเปลี่ยนแปลงด้วยเช่นกัน เช่น ถ้าองค์ประกอบการรับรู้ข่าวสารเปลี่ยนแปลง ก็มีแนวโน้มที่จะทำให้องค์ประกอบด้านทัศนคติและพฤติกรรมที่แสดงออกเปลี่ยนแปลงไปด้วย ซึ่งได้อธิบายถึงการเปลี่ยนแปลงทัศนคติ โดยมีความเชื่อว่าทัศนคติอย่างเดียวกัน อาจเกิดในตัวบุคคลด้วยวิธีที่ต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

ผลการวิจัยเรื่อง ศึกษาพฤติกรรมความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานในบริษัท AAA (ประเทศไทย) จำกัด เพื่อให้พนักงานในบริษัทมีพฤติกรรมความปลอดภัยที่ดียิ่ง ๆ ขึ้นไป ผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเรื่องพฤติกรรมความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานในบริษัท AAA (ประเทศไทย) จำกัด ดังนั้น พฤติกรรมความปลอดภัยของพนักงานควรได้รับการปรับปรุงเพิ่มพูนให้พนักงานมีพฤติกรรมความปลอดภัย

ให้ดียิ่งขึ้น ควรเพิ่มการจัดรางวัลให้กับพนักงานที่มีพฤติกรรมด้านความปลอดภัยที่ดีต่อเนื่อง เช่น เงินรางวัล ประกาศนียบัตร ของรางวัล เป็นต้น

2. จากผลการวิจัยครั้งนี้ มีพนักงานจำนวน 22 คน ที่ตอบแบบสอบถามว่ายังไม่ได้เคยได้รับการอบรมด้านความปลอดภัยฯ จึงควรให้ความรู้พนักงานให้เข้าใจว่าการอบรมพนักงานก่อนเริ่มงานนั้นถือถือว่าเป็นการอบรมด้านความปลอดภัยฯ เช่นกัน

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานบริษัท AAA (ประเทศไทย) จำกัด
2. ศึกษาพฤติกรรมความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จำกัด
3. ศึกษาพฤติกรรมความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านการศึกษาของพนักงานบริษัท AAA (ประเทศไทย) จำกัด

บรรณานุกรม

- กมลวรรณ บุตรประเสริฐ. (2557). พฤติกรรมการปฏิบัติด้านความปลอดภัยของผู้ที่ปฏิบัติงาน
ในห้องปฏิบัติการทางการแพทย์ ในโรงเรียนแพทย์แห่งหนึ่ง. *วารสารพยาบาลตำรวจ*,
6(2), 83-95.
- กรวิกา หาระสาร และจิตรพรรณ ภูษาภักดิ์ภพ. (2558). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรม
ความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วน
รถยนต์. *วารสารเทคโนโลยีอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี*, 5(1), 84-102.
- กิตติคุณ เสาร์มณี. (2533). *การรณรงค์ความปลอดภัยในการทำงานในการบริหารงานความปลอดภัย*.
กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- กิตติภูมิ มีประดิษฐ์. (2553). *มนุษย์กับสิ่งแวดล้อม* (พิมพ์ครั้งที่ 13). กรุงเทพฯ: สำนักวิชาศึกษา
ทั่วไป มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- คมสันต์ สิ้นขว้างศ์. (2546). *การรับรู้ความเสี่ยงและพฤติกรรมด้านความปลอดภัยของผู้ควบคุม
งานด้านสายอากาศในการไฟฟ้านครหลวง*. วิทยานิพนธ์วิศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิต,
สาขาวิชาวิศวกรรมความปลอดภัย, คณะวิศวกรรมศาสตร์, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- เฉลิมชัยชัย กิตติกรณ์. (2533). *การบริหารความปลอดภัย*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัย
สุโขทัยธรรมมาธิราช.
- ชัยยุทธ ชาลิตนธิกุล. (2534). *การฝึกปฏิบัติงานอาชีพอนามัยความปลอดภัยและเอโอ โท โนมิกส์*.
กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- ณัฐวัตร มนต์เทเวทย์. (2541). *การบริหารความปลอดภัย*. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- ธีระพล ดิษยาธิคม. (2546). *ความปลอดภัยในการทำงานของลูกจ้างในสถานประกอบการที่ได้รับ
การรับรองมอก.18001: ศึกษาเฉพาะบริษัทโตโยต้ามอเตอร์ ประเทศไทย จำกัด*.
สารนิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาพัฒนาแรงงานและสวัสดิการ,
คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- นภาพร มัทย์พงษ์ถาวร. (2543). *การรับรู้ความเสี่ยงและพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของ
คนงานก่อสร้างในเขตกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต,
สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, คณะวิทยาศาสตร์, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

- นลินี ประทับสร. (2543). *ภาวะผู้นำความรู้ทัศนคติเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงานและพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของหัวหน้างานระดับต้นในโรงงานอุตสาหกรรมประกอบชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์*. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, คณะวิทยาศาสตร์, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ปัญญา เข้มทอง. (2546). *การรับรู้การบริหารความปลอดภัยและพฤติกรรมด้านความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานส่วนผลิต บริษัท เฟื่องฟู อเนก จำกัด*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.
- ปฏิวัติคน วิวัฒนาการ. (2555). *ทฤษฎีแรงจูงใจของมาสโลว์กับการทำงานในองค์กร*. เข้าถึงได้จาก <https://humanrevod.wordpress.com/2012/10/26/maslows-hierarchy-of-needs-in-organization/>
- ประคอง วรรณสุด. (2538). *สถิติเพื่อการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ฟ้ารัตน์ สมแสน. (2539). *ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานก่อสร้างในกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, คณะวิทยาศาสตร์, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ภัทรทิพา กาญจนกฤษ. (2534). *รูปแบบการสื่อสารเพื่อส่งเสริมความปลอดภัยในสถานประกอบการ: ศึกษาการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน*. วิทยานิพนธ์วารสารศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการสื่อสารมวลชน, คณะวารสารศาสตร์และสื่อสารมวลชน, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ภูษิต เกียรติคุณ. (2535). *พฤติกรรมด้านความปลอดภัยของพนักงานก่อสร้างก่อนและหลังมีการเสริมกิจกรรม 5ส และการอบรมความปลอดภัยในการทำงานในสถานประกอบการ*. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาอาชีวอนามัยและความปลอดภัย, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหิดล.
- มธุริน เตียรประภากุล. (2556). *ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมความปลอดภัยของพนักงานหน่วยงานผลิต โอเลฟินส์ 1 บริษัท พีทีที โกลบอล เคมิคอล จำกัด (มหาชน) สาขาที่ 2 โรงโอเลฟินส์ไอ-หนึ่ง*. การค้นคว้าอิสระวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการสิ่งแวดล้อม, คณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. (2552). *เอกสารการสอนชุดวิชาทฤษฎีและพฤติกรรมสื่อสาร*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.

- วันเฉลิม พลอินทร์. (2549). การสนับสนุนเรื่องความปลอดภัยและอนามัยในการทำงานของ
องค์การ พฤติกรรมความปลอดภัยและคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน
บริษัทปูนซิเมนต์ ไทย ท่งสง จำกัด. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชา
จิตวิทยาอุตสาหกรรม และองค์การ, บัณฑิตวิทยาลัย, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า
พระนครเหนือ.
- วัลลภ ลำพวย. (2548). การพัฒนาองค์การ. วารสารสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์, 31(2), 61-80.
- วิจิตร บุญยะโทตระ. (2530). วิชาความปลอดภัย. กรุงเทพฯ: กรมอาชีวศึกษากระทรวงศึกษาธิการ
- วิทยา อยู่สุข. (2527). อาชีวอนามัย: สุขศาสตร์อุตสาหกรรมและความปลอดภัย (พิมพ์ครั้งที่ 3).
กรุงเทพฯ: ภาควิชาอาชีวอนามัย คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล.
- วิฑูรย์ สิมะโชคดี และวีรพงษ์ เฉลิมจิระรัตน์. (2543). วิศวกรรมและการบริหารความปลอดภัย
ในโรงงาน (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี.
- วิไลพร ภิญโญ. (2544). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมความปลอดภัย: กรณีศึกษาพนักงาน
โรงงานผลิตอุปกรณ์ไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ. วิทยานิพนธ์
วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, คณะวิทยาศาสตร์
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- วิรมลล์ ละอองศิริวงศ์. (2541). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้สภาพการทำงานที่เป็นอันตรายและ
พฤติกรรมการทำงานอย่างปลอดภัยของพนักงานปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมผลิต
เหล็ก. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม,
คณะวิทยาศาสตร์, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ศิริวรรณ อาจบำรุง. (2551). การบริหารความปลอดภัยในโรงงานอุตสาหกรรม เอทานอล
กรณีศึกษา จังหวัดขอนแก่น. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหาร
อุตสาหกรรมและวิสาหกิจ, คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สมชาย เลาะห์พิพัฒน์ชัย. (2539). ความสัมพันธ์ระหว่างแบบแผนความเชื่อด้านสุขภาพความเชื่อ
ในแหล่งอำนาจควบคุมทางสุขภาพกับพฤติกรรมความปลอดภัยของคณงาน
ในอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้า. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยา
อุตสาหกรรม, คณะวิทยาศาสตร์, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สมถวิล เมืองพระ. (2537). การศึกษาพฤติกรรมอนามัยของคณงานในระดับปฏิบัติการเรื่อง
การป้องกันอุบัติเหตุเนื่องจากการทำงาน: ศึกษาเฉพาะกรณีอุตสาหกรรมการผลิตภัณฑ์
จากโลหะเครื่องจักรและอุปกรณ์ เขตอำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา. วิทยานิพนธ์
สังคม สงเคราะห์ศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชาพัฒนาแรงงานและสวัสดิการ,
คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

- สมหวัง วิทยาปัญญานนท์. (2543). *การบริหารด้วยปัญญา*. เข้าถึงได้จาก <http://www.budmgt.com>
- สุรชาติพงษ์ รองสวัสดิ์. (2555). *ความปลอดภัยในการทำงาน พนักงานระดับปฏิบัติการ การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค*. การศึกษาเฉพาะบุคคลบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- สุรัชย์ ตรีศิลานันท์. (2552). *ปัจจัยที่มีผลต่อการรับรู้การจัดการความปลอดภัยของพนักงาน โรงงานอุตสาหกรรมพลาสติกในจังหวัดนครราชสีมา*. วิทยานิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต, สาขาวิชาเทคโนโลยีการจัดการ, สำนักวิชาเทคโนโลยีสังคม, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี.
- สุรีวัลย์ ใจกล้า. (2557). *พฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของพนักงาน บริษัท เอสอีไอ อินเทอร์เน็ตเนคส์โปรดักส์ (ประเทศไทย) จำกัด*. งานนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อาทิตยา จิตจำนงค์. (2552). *ความตระหนักและความพร้อมต่อโครงการอนุรักษ์การได้ยินของวิทยาลัยอาชีวศึกษาที่มีแผนกช่างอุตสาหกรรมจังหวัดสงขลา*. วิทยานิพนธ์สาขารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาอาชีวอนามัยและความปลอดภัย, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- เอมอัชฌา (รัตนริมจง) วัฒนบูรานนท์. (2548). *ความปลอดภัย*. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- Bandura, A. (1979). On ecumenism in research perspectives. *Cognitive Therapy and Research*, 3, 245-248.
- Hair, J., Black, B. Babin, B., Anderson, R., & Tatham, R. (2006). *Multivariate data analysis* (6th ed.). Upper Saddle River, NJ: Prentice-Hall.
- IRPC. (2555). *การกำกับดูแลกิจการที่ดี*. เข้าถึงได้จาก http://www.irpc.co.th/th/cg_policy_best.php
- Kelman, H. C. (1967). *Attitude change in compliance, identification and internalization three process of attitude change*. New York: John Wiley and Sons.
- Maslow, A. H. (1943). A Theory of human motivation. *Journal Psychology Review*, 50, 370

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถาม

สำหรับการทำวิจัยหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

สาขาบริหารธุรกิจ

วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

เรื่อง พฤติกรรมความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ของพนักงานในบริษัท AAA (ประเทศไทย) จำกัด

คำชี้แจงในการกรอกแบบสอบถาม

1. ทำเครื่องหมาย ✓ ในช่อง ของคำตอบที่เลือกในคำถามแต่ละข้อเพียงคำตอบเดียว ยกเว้นคำถามที่ระบุว่าตอบได้มากกว่า 1 คำตอบ
2. ในกรณีที่คำตอบเป็นอย่างอื่น ๆ ให้ระบุไว้ภายใต้คำถามนั้น ๆ โดยทำช่อง หน้าคำตอบแล้วใส่เครื่องหมาย ✓ ในช่องนั้น

เรื่องที่ศึกษา

1. ข้อมูลส่วนบุคคล
2. การรับรู้ข้อมูลข่าวสารด้านความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน
3. พฤติกรรมความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล

1. เพศ
 - 1) ชาย
 - 2) หญิง
2. อายุ
 - 1) ต่ำกว่า 18 ปี
 - 2) 18 ปี ขึ้นไป-28 ปี
 - 3) 29 ปี ขึ้นไป-38 ปี
 - 4) 39 ปี ขึ้นไป-48 ปี
 - 5) 49 ปี ขึ้นไป-58 ปี
 - 6) 59 ปี ขึ้นไป
3. ระดับการศึกษา
 - 1) ม.1-ม.6 หรือเทียบเท่า
 - 2) ปวช.
 - 3) อนุปริญญา
 - 4) ปริญญาตรี
 - 5) สูงกว่าปริญญาตรี

4. ตำแหน่งงาน

- 1) พนักงานรายวัน
 2) พนักงานรายเดือน
 3) เจ้าหน้าที่-หัวหน้าแผนก
 4) หัวหน้าแผนกอาวุโส-ผู้ช่วยผู้จัดการ
 5) ผู้จัดการ-ผู้ช่วยกรรมการบริษัทฯ
 6) กรรมการบริษัทฯ ขึ้นไป

5. ประสบการณ์ทำงาน

- 1) น้อยกว่า 1 ปี
 2) 1 ปี ขึ้นไป-3 ปี
 3) 4 ปี ขึ้นไป-5ปี
 4) 6 ปี ขึ้นไป-9 ปี
 5) 10 ปี ขึ้นไป-12 ปี
 6) 13 ปี ขึ้นไป

6. ประสบการณ์การฝึกอบรมด้านความปลอดภัย

- 1) เคย
 2) ไม่เคย

ส่วนที่ 2 การรับรู้ข้อมูลข่าวสารด้านความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ข้อที่	แหล่งข้อมูลข่าวสารที่ท่านได้รับในด้านความปลอดภัย	ระดับการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร				
		ประจำ (ทุกวัน)	มาก (4-5 วัน)	ปานกลาง (2-4 วัน)	น้อย (1-2 วัน)	ไม่เคย
	ท่านได้รับข้อมูลข่าวสารด้านความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมจากการทำงานจาก					
1	อีเมลล์					
2	บอร์ดประชาสัมพันธ์					
3	Safety News					
4	เว็บไซต์ภายในบริษัท/ Web announcement					
5	โทรทัศน์					
6	วิทยุ					
7	เว็บไซต์ภายนอกบริษัท					

ส่วนที่ 3 พฤติกรรมความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ข้อที่	คำถาม	ระดับในการปฏิบัติ				
		ไม่เคยทำ	บางครั้ง	บ่อยครั้ง	เกือบทุกครั้ง	ทุกครั้ง
การลื่นไถลหรือหกล้ม						
1	ท่านเดินในสำนักงานอย่างระมัดระวังและไม่วิ่งในสำนักงาน					
2	ท่านเดินในสำนักงานโดยเดินชิดซ้าย					
3	ท่านเดินขึ้นลงบันได โดยเดินชิดซ้ายและจับราวบันได					
4	ท่านไม่ยืนอยู่หน้าประตูและยื่นให้พื้นรัศมีของประตูที่เปิด					
5	ท่านไม่วางสิ่งของกีดขวางทางเดิน					
6	ท่านไม่เสียบปลั๊กไฟข้ามทางเดิน					
7	ท่านใช้บันไดเมื่อต้องการหยิบของจากที่สูง					
8	หากท่านทำน้ำหกจะรีบเช็ดให้แห้งทันทีหรือแจ้งแม่บ้านให้มาเช็ดทันที					
การลื่นไถลหรือหกล้ม						
1	หากท่านทำน้ำหกจะรีบเช็ดให้แห้งทันทีหรือแจ้งแม่บ้านให้มาเช็ดทันที					
2	หากท่านพบพื้นชำรุดจะแจ้งให้หัวหน้างานหรือเจ้าหน้าที่แอดมินทันที					
3	ท่านไม่ถือของเยอะจนบดบังทัศนวิสัยในการมองเห็น					

ข้อที่	คำถาม	ระดับในการปฏิบัติ
--------	-------	-------------------

		ไม่เคยทำ	บางครั้ง	บ่อยครั้ง	เกือบทุกครั้ง	ทุกครั้ง
การกระแทก ชนลื่นของ						
1	ท่านปิดตู้เอกสารหรือลิ้นชักทุกครั้ง หลังใช้งานเสร็จ					
2	ท่านไม่วางสิ่งของกีดขวางหรือ บังอุปกรณ์ดับเพลิงทางหนีไฟ					
การถูกหนีบระหว่างวัตถุ						
1	ท่านไม่สวมเสื้อผ้ารุ่มร่ามและ ถอดเครื่องประดับออกก่อนที่จะใช้ เครื่องย่อยกระดาษ					
2	ท่านใช้มือเปิดตู้ไม่ใช่เท้าหรือ ส่วนอื่นของร่างกายเปิดตู้					
การเก็บวัสดุ						
1	ท่านจัดเก็บสิ่งของวัสดุอย่างเป็น ระเบียบเรียบร้อย					
2	ท่านไม่นำวัสดุหรือกองเอกสาร ที่มีน้ำหนักมากมาวางไว้บนโต๊ะ ตู้หรือฟิงเก็บหน้าต่าง					
3	ท่านไม่นำวัสดุที่หนักหรือแตกวางไว้ ขอบโต๊ะ					
4	ท่านไม่นำใบมีดเข็มหมุดหรือ ของมีคมอื่น ๆ ทิ้งไว้ในลิ้นชัก					
เครื่องถ่ายเอกสาร						
1	ท่านปิดฝาครอบเครื่องถ่ายเอกสาร ทุกครั้งที่ใช้งานและไม่มอง แสงอุลตราไวโอเลตที่ออกมาจาก เครื่องถ่ายเอกสาร					

ข้อที่	คำถาม	ระดับในการปฏิบัติ
--------	-------	-------------------

		ไม่เคยทำ	บางครั้ง	บ่อยครั้ง	เกือบทุกครั้ง	ทุกครั้ง
2	ท่านจะหยุดใช้เครื่องถ่ายเอกสารทันที หากพบเครื่องถ่ายเอกสารมีกลิ่นไหม้					
3	ท่านแจ้งหัวหน้างานหรือเจ้าหน้าที่แอดมินทันทีเมื่อพบว่า มีผงหมึกติดกระดาษออกมาจำนวนมาก					
ไฟฟ้า						
1	ท่านไม่เข้าใกล้หรือจับต้องบริเวณที่มีป้ายห้าม					
2	ท่านไม่จับอุปกรณ์ไฟฟ้าหรือสายไฟขณะที่มือเปียกหรือไม่สวมรองเท้า					
3	ท่านปิดสวิตซ์ทุกครั้งเมื่อทำงานเสร็จ					
4	ท่านไม่จับต้องสวิตซ์ที่มีป้ายเตือนอันตราย					
การยศาสตร์						
1	ท่านใช้หูฟัง headset ในปฏิบัติงาน					
2	ท่านปรับระดับความสูงของเก้าอี้โดยที่วางบนพื้นได้พอดี					
3	ท่านนั่งฟังพนักงานเก้าอี้โดยให้ส่วนโค้งของหลังส่วนล่างรับกับพนักพิงและพิงในของเข้าอยู่ในระยะห่างที่สบาย					
4	ท่านนั่งเก้าอี้โดยปล่อยแขนแนบข้างลำตัวและข้อศอกทำมุม 90 องศา					
5	ท่านลงน้ำหนักมือน้อยที่สุดเท่าที่จะทำได้ในการกดแป้นพิมพ์					

ข้อที่	คำถาม	ระดับในการปฏิบัติ
--------	-------	-------------------

		ไม่เคยทำ	บางครั้ง	บ่อยครั้ง	เกือบทุกครั้ง	ทุกครั้ง
6	ท่านเปลี่ยนอิริยาบถในงานที่ทำบ้าง เช่น โทรติดตามลูกค้าแล้วก็ เดินดูไปถ่ายเอกสาร					

ภาคผนวก ข
คำนวณค่า IOC

คำนวณ IOC

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล

ลำดับ	ข้อคำถาม	ผู้เชี่ยวชาญ 1 ดร.ธีทัต	ผู้เชี่ยวชาญ 2 ดร.ศรัณยา	ผู้เชี่ยวชาญ 3 ดร.สุชนี	ผลรวม	แปลผล	หมายเหตุ
1	เพศ	1	1	1	1.00	สอดคล้อง	
2	อายุ	1	1	1	1.00	สอดคล้อง	
3	ระดับการศึกษา	1	1	1	1.00	สอดคล้อง	
4	ตำแหน่งงาน	1	1	1	1.00	สอดคล้อง	
5	ประสบการณ์ทำงาน	1	1	1	1.00	สอดคล้อง	
6	ประสบการณ์การ ฝึกอบรมด้านความ ปลอดภัย	1	1	1	1.00	สอดคล้อง	

ส่วนที่ 2 การรับรู้ข้อมูลข่าวสารด้านความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ลำดับ	ข้อคำถาม	ผู้เชี่ยวชาญ 1 ดร.ธีทัต	ผู้เชี่ยวชาญ 2 ดร.ศรัณยา	ผู้เชี่ยวชาญ 3 ดร.สุชนี	ผลรวม	แปลผล	หมายเหตุ
ท่านได้รับข้อมูลข่าวสารด้านความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมจากการทำงานจาก							
1	อีเมลล์	1	1	1	1.00	สอดคล้อง	
2	บอร์ดประชาสัมพันธ์	1	1	1	1.00	สอดคล้อง	
3	Safety News	1	1	1	1.00	สอดคล้อง	
4	เว็บไซต์ภายใน บริษัท/ Web Annoncement	1	1	1	1.00	สอดคล้อง	
5	โทรทัศน์	1	1	1	1.00	สอดคล้อง	
6	วิทยุ	1	1	1	1.00	สอดคล้อง	
7	เว็บไซต์ภายนอก บริษัท	1	1	1	1.00	สอดคล้อง	

ส่วนที่ 3 พฤติกรรมความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ลำดับ	ข้อความ	ผู้เชี่ยวชาญ 1 ดร.ธีทัต	ผู้เชี่ยวชาญ 2 ดร.ศรัณยา	ผู้เชี่ยวชาญ 3 ดร.สุชนี	ผลรวม	แปลผล	หมายเหตุ
การเดินไถลหรือหกล้ม							
1	ท่านเดินในสำนักงาน อย่างระมัดระวังและ ไม่วิ่งในสำนักงาน	1	1	1	1.00	สอดคล้อง	
2	ท่านเดินในสำนักงาน โดยเดินชิดซ้าย	1	1	1	1.00	สอดคล้อง	
3	ท่านเดินขึ้นลงบันได โดยเดินชิดซ้ายและจับ ราวบันได	1	1	1	1.00	สอดคล้อง	
5	ท่านไม่วางสิ่งของ กีดขวางทางเดิน	1	1	1	1.00	สอดคล้อง	
6	ท่านไม่เสียบปลั๊กไฟ ข้ามทางเดิน	1	1	1	1.00	สอดคล้อง	
7	ท่านใช้บันไดเมื่อ ต้องการหยิบของจาก ที่สูง	1	1	1	1.00	สอดคล้อง	
8	หากท่านทำน้ำหกจะรีบ เช็ดให้แห้งทันทีหรือ แจ้งแม่บ้านให้มาเช็ด ทันที	1	1	1	1.00	สอดคล้อง	
9	หากท่านพบพื้นชำรุด จะแจ้งให้หัวหน้างาน หรือเจ้าหน้าที่แอดมิน ทันที	1	1	1	1.00	สอดคล้อง	
10	ท่านไม่ถือของอะไหล่ บดบังทัศนวิสัย ในการมองเห็น	1	1	1	1.00	สอดคล้อง	

ลำดับ	ข้อความ	ผู้เชี่ยวชาญ 1 ดร.ธีทัต	ผู้เชี่ยวชาญ 2 ดร.ศรัณยา	ผู้เชี่ยวชาญ 3 ดร.สุชนี	ผลรวม	แปลผล	หมายเหตุ
การกระแทก ขนสิ่งของ							

1	ท่านปิดตู้เอกสารหรือ ลิ้นชักทุกครั้งหลังใช้ งานเสร็จ	1	1	1	1.00	สอดคล้อง	
2	ท่านไม่วางสิ่งของกีด ขวางหรือบังอุปกรณ์ ดับเพลิงทางหนีไฟ	1	1	1	1.00	สอดคล้อง	
การเก็บวัสดุ							
1	ท่านจัดเก็บสิ่งของ วัสดุอย่างเป็นระเบียบ เรียบร้อย	1	1	1	1.00	สอดคล้อง	
2	ท่านไม่นำวัสดุหรือ กองเอกสารที่มี น้ำหนักมากมาวางไว้ บนโต๊ะตู้หรือพึงเก็บ หน้าต่าง	1	1	1	1.00	สอดคล้อง	
3	ท่านไม่นำวัสดุที่หนัก หรือแตกวางไว้ ขอบโต๊ะ	1	1	1	1.00	สอดคล้อง	
การเก็บวัสดุ							
1	ท่านไม่นำใบมีด เข็ม หมุดหรือของมีคม อื่น ๆ ทั่วไปในลิ้นชัก	1	1	1	1.00	สอดคล้อง	
เครื่องถ่ายเอกสาร							
1	ท่านปิดฝาครอบ เครื่องถ่ายเอกสาร ทุกครั้งที่ใช้งานและ ไม่มองแสงอุลตรา ไวโอเลตที่ออกมา จากเครื่องถ่ายเอกสาร	1	1	1	1.00	สอดคล้อง	

ลำดับ	ข้อความ	ผู้เชี่ยวชาญ 1 ดร.ธีพัทธ์	ผู้เชี่ยวชาญ 2 ดร.ศรัณยา	ผู้เชี่ยวชาญ 3 ดร.สุชนี	ผลรวม	แปลผล	หมายเหตุ
2	ท่านจะหยุดใช้เครื่อง ถ่ายเอกสารทันที	1	1	1	1.00	สอดคล้อง	

	หากพบเครื่องถ่ายเอกสารมีกลิ่นไหม้						
3	ท่านแจ้งหัวหน้างานหรือเจ้าหน้าที่แอดมินทันทีเมื่อพบว่ามีสิ่งผิดปกติกระดากออกมาจำนวนมาก	1	1	1	1.00	สอดคล้อง	
ไฟฟ้า							
1	ท่านไม่เข้าใกล้หรือจับต้องบริเวณที่มีป้ายห้าม	1	1	1	1.00	สอดคล้อง	
2	ท่านไม่จับอุปกรณ์ไฟฟ้าหรือสายไฟขณะที่มือเปียกหรือไม่สวมรองเท้า	1	1	1	1.00	สอดคล้อง	
3	ท่านปิดสวิตซ์ทุกครั้งเมื่อทำงานเสร็จ	1	1	1	1.00	สอดคล้อง	
4	ท่านไม่จับต้องสวิตซ์ที่มีป้ายเตือนอันตราย	1	1	1	1.00	สอดคล้อง	
การยศาสตร์							
1	ท่านใช้หูฟัง headset ในปฏิบัติงาน	1	1	1	1.00	สอดคล้อง	
2	ท่านปรับระดับความสูงของเก้าอี้โดยให้วางบนพื้นได้พอดี	1	1	1	1.00	สอดคล้อง	

ลำดับ	ข้อความ	ผู้เชี่ยวชาญ 1 ดร.ธีทัต	ผู้เชี่ยวชาญ 2 ดร.ศรัณยา	ผู้เชี่ยวชาญ 3 ดร.สุชนนี	ผลรวม	แปลผล	หมายเหตุ
3	ท่านนั่งพิงพนักพิงเก้าอี้โดยให้ส่วนโค้งของหลังส่วนล่างรับกับพนักพิงและเท้า	1	1	1	1.00	สอดคล้อง	

	ในของเช่าอยู่ใน ระยะห่างที่สบาย						
4	ท่านนั่งเก้าอี้โดย ปล่อยแขนแนบข้าง ลำตัวและข้อศอกทำ มุม 90 องศา	1	1	1	1.00	สอดคล้อง	
5	ท่านลงน้ำหนักมีน้อย ที่สุดเท่าที่จะทำได้ ในการกดเป็นพิมพ์	1	1	1	1.00	สอดคล้อง	
6	ท่านเปลี่ยนอิริยาบถใน งานที่ทำบ้าง เช่น โทร ติดตามลูกค้าแล้วก็เดิน ลูกไปถ่ายเอกสาร	1	1	1	1.00	สอดคล้อง	

ภาคผนวก ค
ตรวจสอบอักษรวิสุทธิ

ตรวจสอบอักขรวิสุทธิ

Plagiarism Checking Report

Created on Sep 25, 2016 at 18:46 PM

[Print Report](#)

Submission Information

ID	SUBMISSION DATE	SUBMITTED BY	ORGANIZATION	FILENAME	STATUS	SIMILARITY INDEX
327538	Sep 25, 2016 at 18:46 PM	57750061@my.buu.ac.th	มหาวิทยาลัยบูรพา	5.บทที่1.docx	Completed	0.00 %

Match Overview

Show entries Search:

NO.	TITLE	AUTHOR(S)	SOURCE	SIMILARITY INDEX
No data available in table				
NO.	TITLE	AUTHOR(S)	SOURCE	SIMILARITY INDEX

Showing 0 to 0 of 0 entries

[First](#) [Previous](#) [Next](#) [Last](#)

Plagiarism Checking Report

Created on Sep 28, 2016 at 15:54 PM

[Print Report](#)

Submission Information

ID	SUBMISSION DATE	SUBMITTED BY	ORGANIZATION	FILENAME	STATUS	SIMILARITY INDEX
329291	Sep 28, 2016 at 15:54 PM	57750061@my.buu.ac.th	มหาวิทยาลัยบูรพา	บทที่ 2 16ขบธ.doc	Completed	0.00 %

Match Overview

Show entries Search:

NO.	TITLE	AUTHOR(S)	SOURCE	SIMILARITY INDEX
No data available in table				
NO.	TITLE	AUTHOR(S)	SOURCE	SIMILARITY INDEX

Showing 0 to 0 of 0 entries

[First](#) [Previous](#) [Next](#) [Last](#)

Plagiarism Checking Report

Created on Sep 25, 2016 at 18:49 PM [Print Report](#)

Submission Information

ID	SUBMISSION DATE	SUBMITTED BY	ORGANIZATION	FILENAME	STATUS	SIMILARITY INDEX
327541	Sep 25, 2016 at 18:49 PM	57750061@my.buu.ac.th	มหาวิทยาลัยบูรพา	7.บทที่3.docx	Completed	0.00%

Match Overview

Show entries

NO.	TITLE	AUTHOR(S)	SOURCE	SIMILARITY INDEX
No data available in table				
NO.	TITLE	AUTHOR(S)	SOURCE	SIMILARITY INDEX

Showing 0 to 0 of 0 entries [First](#) [Previous](#) [Next](#) [Last](#)

Plagiarism Checking Report

Created on Sep 25, 2016 at 18:49 PM [Print Report](#)

Submission Information

ID	SUBMISSION DATE	SUBMITTED BY	ORGANIZATION	FILENAME	STATUS	SIMILARITY INDEX
327542	Sep 25, 2016 at 18:49 PM	57750061@my.buu.ac.th	มหาวิทยาลัยบูรพา	8.บทที่4.doc	Completed	0.00%

Match Overview

Show entries

NO.	TITLE	AUTHOR(S)	SOURCE	SIMILARITY INDEX
No data available in table				
NO.	TITLE	AUTHOR(S)	SOURCE	SIMILARITY INDEX

Showing 0 to 0 of 0 entries [First](#) [Previous](#) [Next](#) [Last](#)

Plagiarism Checking Report

Created on Sep 26, 2016 at 21:32 PM

[Print Report](#)

Submission Information

ID	SUBMISSION DATE	SUBMITTED BY	ORGANIZATION	FILENAME	STATUS	SIMILARITY INDEX
328337	Sep 26, 2016 at 21:32 PM	57750061@my.buu.ac.th	มหาวิทยาลัยบูรพา	9.บวท5.doc	Completed	0.00 %

Match Overview

Show entries Search:

NO.	TITLE	AUTHOR(S)	SOURCE	SIMILARITY INDEX
No data available in table				
NO.	TITLE	AUTHOR(S)	SOURCE	SIMILARITY INDEX

Showing 0 to 0 of 0 entries