



การรับรู้การจัดการความปลอดภัยในการทำงานของพนักงาน
บริษัท เอช-วัน พาร์ทส์ (ประเทศไทย) จำกัด



ธนา รัตนโสภา

GRAD VRU

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
สาขาวิชาบริหารธุรกิจ
บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี
พ.ศ. 2560



WORK SAFETY MANAGEMENT PERCEPTIONED OF EMPLOYEES AT H-ONE
PARTS (THAILAND) COMPANY LIMITED



THANA RATTANASOPA

GRAD VRU

AN INDEPENDENT STUDY SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF THE REQUIREMENTS
FOR THE DEGREE OF MASTER OF BUSINESS ADMINISTRATION
IN BUSINESS ADMINISTRATION
GRADUATE SCHOOL
VALAYA ALONGKORN RAJABHAT UNIVERSITY
UNDER THE ROYAL PATRONAGE PATHUM THANI

2017

ใบรับรองการค้นคว้าอิสระ

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี

ชื่อเรื่องการค้นคว้าอิสระ การรับรู้การจัดการความปลอดภัยในการทำงานของพนักงาน
บริษัท เอช-วัน พาร์ทส์ (ประเทศไทย) จำกัด
ชื่อนักศึกษา ธนา รัตนโสภา
รหัสประจำตัว 55B53170106
ปริญญา บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
สาขาวิชา บริหารธุรกิจ

คณะกรรมการที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ

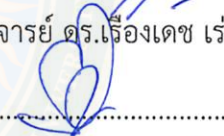
คณะกรรมการสอบการค้นคว้าอิสระ


..... ประธาน
(อาจารย์ ดร.ไอลดดา อรุณศรี)

ประธาน


..... ประธาน
(อาจารย์ ดร.เรืองเดช เร่งเพียร)

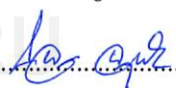
ประธาน


..... กรรมการ
(อาจารย์ ดร.รัตนา สิตี)


กรรมการ


..... กรรมการ
(อาจารย์ ดร.ชยานันท์ เกิดพิทักษ์)


กรรมการ


..... กรรมการและเลขานุการ
(อาจารย์ ดร.ไอลดดา อรุณศรี)

กรรมการและเลขานุการ


..... ผู้ทรงคุณวุฒิ
(อาจารย์ ดร.นพวรรณ วิเศษสินธุ์)

ผู้ทรงคุณวุฒิ


.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีร์ธนิช ศิริโวหาร)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

วันที่ 22 เดือน กันยายน พ.ศ. 2560

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี

ชื่อเรื่องการค้นคว้าอิสระ	การรับรู้การจัดการความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานบริษัท เอช-วัน พาร์ทส์ (ประเทศไทย) จำกัด
ชื่อนักศึกษา	ธนา รัตนโสภิต
รหัสประจำตัว	55B53170106
ปริญญา	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
สาขาวิชา	บริหารธุรกิจ
ประธานที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ	อาจารย์ ดร.ไอลดา อรุณศรี

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับปัจจัยกระตุ้นการรับรู้ของพนักงานบริษัท เอช-วัน พาร์ทส์ (ประเทศไทย) จำกัด 2) ศึกษาระดับการจัดการความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานบริษัท เอช-วัน พาร์ทส์ (ประเทศไทย) จำกัด 3) เปรียบเทียบระดับการจัดการความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานบริษัท เอช-วัน พาร์ทส์ (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และ 4) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยกระตุ้นการรับรู้กับการจัดการความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานบริษัท เอช-วัน พาร์ทส์ (ประเทศไทย) จำกัด กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานบริษัท เอช-วัน พาร์ทส์ (ประเทศไทย) จำกัด จำนวนขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตรทาร์โร ยามาเน่ ได้กลุ่มตัวอย่าง 285 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี LSD ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 และการวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์เพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า

1) ระดับปัจจัยกระตุ้นการรับรู้ของพนักงานบริษัท เอช-วัน พาร์ทส์ (ประเทศไทย) จำกัด ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยรายด้านเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ด้านประสบการณ์เดิม ด้านการใส่ใจ และด้านการเตรียมการคิดและสถานการณ์ห้อมล้อม อยู่ในระดับมาก

2) ระดับการจัดการความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานบริษัท เอช-วัน พาร์ทส์ (ประเทศไทย) จำกัด ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยรายด้านเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการใช้อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องจักรอย่างถูกวิธี ด้านการฝึกอบรมเกี่ยวกับความปลอดภัย ด้านการเป็นผู้นำด้านความปลอดภัยของผู้บังคับบัญชา ด้านการปฏิบัติตามกฎหมายความปลอดภัย อยู่ในระดับมากที่สุด ด้านการติดตามและประเมินผลความปลอดภัย ด้านสภาพแวดล้อม และบรรยากาศ สถานที่ทำงาน ด้านเกณฑ์ในการประเมินการปฏิบัติงาน และด้านนโยบายความปลอดภัยในการทำงาน อยู่ในระดับมาก

3) พนักงานที่มี เพศ อายุ ตำแหน่ง และอายุการทำงาน แตกต่างกันประเมินการจัดการความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานบริษัท เอช-วัน พาร์ทส์ (ประเทศไทย) จำกัด ภาพรวมไม่แตกต่างกัน และพนักงานที่มีระดับการศึกษา แตกต่างกันประเมินการจัดการความปลอดภัยในการทำงาน ของพนักงานบริษัท เอช-วัน พาร์ทส์ (ประเทศไทย) จำกัด ภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

4) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยกระตุ้นการรับรู้กับการจัดการความปลอดภัยในการทำงานของพนักงาน บริษัท เอช-วัน พาร์ทส์ (ประเทศไทย) ภาพรวม มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า ด้านการใส่ใจและด้านประสบการณ์เดิมมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลางและด้านการเตรียมการคิดและสถานการณ์ห้อมล้อมมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับน้อย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ : การจัดการความปลอดภัยในการทำงาน



Independent Study Title	Work Safety Management Percepted of Employees at H-One Parts (Thailand) Company Limited
Student	Thana Rattanasopa
Student ID	55B53170106
Degree	Master of Business Administration
Field of Study	Business Administration
Independent Study Advisor	Dr.Ilada Aroonsri

ABSTRACT

This research aimed 1) to study the level of awareness of the employees of H-One Parts (Thailand) Co., Ltd., 2) to study the level of work safety management of the employees of H-One Parts (Thailand) Co., Ltd., 3) to compare the level of work safety management of the employees of H-One Parts (Thailand) Co., Ltd. according to their personal attributes, and 4) to study the relationship between the level of awareness and the work safety management of the employees of H-One Parts (Thailand) Co., Ltd. The research population was all the employees of H-One Parts (Thailand) Co., Ltd. and the sample size was calculated based on Taro Yamane's formula. The sample group consisted of 285 employees. A questionnaire served as the research tool. The statistics for the analysis included percentage and standard deviation. The statistics used to test the hypothesis included T-test, and analysis of one-way Anova. The Comparisons between two means were done using the least significant difference method (LSD) at a statistical significance level of 0.05 and Pearson's correlation analysis.

The research findings were as follows:

1) The overall level of awareness of the employees of H-One Parts (Thailand) Co., Ltd. was at a high level. Putting the means of the different aspects in order from the highest to the lowest, the results were as follows: the aspect of original experience, the aspect of attention, and the aspect of preparation and surrounding context. Their means were all at high levels.

2) The overall work safety management of the employees of H-One Parts (Thailand) Co., Ltd. was at a high level. Putting the means of the different aspects in order from the highest to the lowest, the results were as follows: the aspect of Correctly using tools, equipment and machines; the aspect of safety training; the aspect of supervisor leadership on safety; the aspect of compliance with work safety laws; the aspect of workplace environment and atmosphere; the aspect of work

evaluation criteria; and the aspect of work safety policies. Their means were all at high levels.

3) The comparisons done using the personal attributes gender, age, work position and work experience revealed that the employees of H-One Parts (Thailand) Co., Ltd. gave similar evaluation results for the work safety management. However, employees with different educational qualifications gave different evaluation results for the work safety management of the employees of H-One Parts (Thailand) Co., Ltd. The statistical significance of the overall difference was 0.05.

4) The overall relationship between the level of awareness and the work safety management of the employees of H-One Parts (Thailand) Co., Ltd. had a medium positive relationship. When considering each aspect, it was found that the aspects of attention and original experience also had a medium positive relationship. The aspects of preparation and surrounding context had a low positive relationship at the statistical significance level of 0.05.

Keywords: Work safety management



GRAD VRU

กิตติกรรมประกาศ

การค้นคว้าอิสระฉบับนี้เสร็จสมบูรณ์ได้ด้วยข้อเสนอแนะข้อคิดเห็นคำปรึกษาและตรวจสอบแก้ไขจาก อาจารย์ ดร.ไอลดา อรุณศรี ประธานที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระซึ่งให้คำปรึกษาแนะนำข้อคิดเห็นและเป็นกำลังใจในการแก้ไขทุกขั้นตอนของกระบวนการศึกษาวิจัยฉบับนี้จนเสร็จสมบูรณ์ ผู้วิจัยมีความซาบซึ้งและขอกราบขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณอาจารย์ ดร.เรืองเดช เร่งเพียง ประธานกรรมการสอบการค้นคว้าอิสระอาจารย์ ดร.รัตนา สีดี และอาจารย์ ดร.ชฎานันท์ เกิดพิทักษ์ กรรมการสอบการค้นคว้าอิสระอาจารย์ ดร.นพวรรณ วิเศษสินธุ์ ผู้ทรงคุณวุฒิที่กรุณาให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ยิ่ง

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน ดังนี้ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาคริต ศรีทอง อาจารย์ ดร.ณัตตยา เอี่ยมคง และคุณวัชระ ศรีปาน ที่ได้กรุณาสละเวลาในการตรวจเครื่องมือและให้ข้อเสนอแนะ เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย

การค้นคว้าอิสระฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยความร่วมมือจากเพื่อน ๆ นักศึกษาปริญญาโทบริหารธุรกิจรุ่นที่ 27 ที่ให้ความร่วมมือในการรวบรวมข้อมูล เก็บแบบสอบถามนอกสถานที่และเป็นกำลังใจในการทำวิจัย ผู้วิจัยขอขอบพระคุณทุกท่านมา ณ โอกาสนี้

ธนา รัตนโสภา

GRAD VRU

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ก
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	ค
กิตติกรรมประกาศ.....	จ
สารบัญ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ช
สารบัญภาพ.....	ฎ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	3
1.3 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	3
1.4 สมมติฐาน.....	4
1.5 ขอบเขตของการวิจัย.....	4
1.6 คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย.....	4
1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	7
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	8
2.1 แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับการรับรู้.....	8
2.2 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการจัดการความปลอดภัย.....	13
2.3 นโยบายอาชีวอนามัยและความปลอดภัยบริษัท เอช-วัน พาร์ทส์ (ประเทศไทย) จำกัด.....	21
2.4 การจัดการความปลอดภัยในการทำงานของพนักงาน.....	36
2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	37
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	47
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	47
3.2 ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย.....	49
3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา.....	49
3.4 ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ.....	51
3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	52
3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล.....	52
3.7 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	53

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	55
4.1 สัญลักษณ์ทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	55
4.2 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	56
4.3 ผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยกระตุ้นการรับรู้ของพนักงานบริษัท เอช-วัน พาร์ทส์ (ประเทศไทย) จำกัด.....	57
4.4 ผลการวิเคราะห์ระดับการจัดการความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานบริษัท เอช-วัน พาร์ทส์ (ประเทศไทย) จำกัด.....	60
4.5 ผลการทดสอบสมมติฐาน.....	67
บทที่ 5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	100
5.1 สรุปผลการวิจัย.....	100
5.2 อภิปรายผลการวิจัย.....	103
5.3 ข้อเสนอแนะ.....	104
บรรณานุกรม.....	108
ภาคผนวก.....	113
ภาคผนวก ก แบบสอบถามเพื่อการวิจัย.....	114
ภาคผนวก ข รายชื่ออาจารย์ผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจแบบสอบถาม.....	121
ภาคผนวก ค ค่าดัชนีความสอดคล้องและการหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม.....	123
ประวัติผู้วิจัย.....	131

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1.1	พนักงานที่ได้รับอุบัติเหตุระหว่างปี พ.ศ. 2557-2558 บริษัท เอช-วัน พาร์ทส์ (ประเทศไทย) จำกัด.....	2
3.1	ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา.....	48
4.1	ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	56
4.2	แสดงการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัย กระตุ้นการรับรู้ ด้านการใส่ใจ.....	58
4.3	แสดงการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัย กระตุ้นการรับรู้ ด้านประสบการณ์เดิม.....	58
4.4	แสดงการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัย กระตุ้นการรับรู้ ด้านการเตรียมการคิดและสถานการณ์ห้อมล้อม.....	59
4.5	แสดงการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับระดับความคิดเห็นที่มีต่อ ปัจจัยกระตุ้นการรับรู้ ภาพรวม.....	60
4.6	แสดงการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับการจัดการความปลอดภัย ในการทำงาน ด้านนโยบายความปลอดภัยในการทำงาน.....	60
4.7	แสดงการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการจัดการความปลอดภัย ในการทำงาน ด้านการปฏิบัติตามกฎหมายความปลอดภัย.....	61
4.8	แสดงการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับการจัดการความปลอดภัย ในการทำงาน ด้านการฝึกอบรมเกี่ยวกับความปลอดภัย.....	62
4.9	แสดงการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับการจัดการความปลอดภัย ในการทำงาน ด้านการใช้อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องจักรอย่างถูกวิธี.....	63
4.10	แสดงการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับการจัดการความปลอดภัย ในการทำงาน ด้านการเป็นผู้นำด้านความปลอดภัยของผู้บังคับบัญชา.....	64
4.11	แสดงการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับการจัดการความปลอดภัย ในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมและบรรยากาศสถานที่ทำงาน.....	65
4.12	แสดงการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับการจัดการความปลอดภัย ในการทำงาน ด้านการติดตามและประเมินผลความปลอดภัย.....	65
4.13	แสดงการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับการจัดการความปลอดภัย ในการทำงาน ด้านเกณฑ์ในการประเมินการปฏิบัติงาน.....	66
4.14	แสดงการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับการจัดการความปลอดภัย ในการทำงานภาพรวมและรายด้าน.....	67
4.15	การเปรียบเทียบระดับการจัดการความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานบริษัท เอช-วัน พาร์ทส์ (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามเพศ.....	68

สารบัญตาราง (ต่อ)

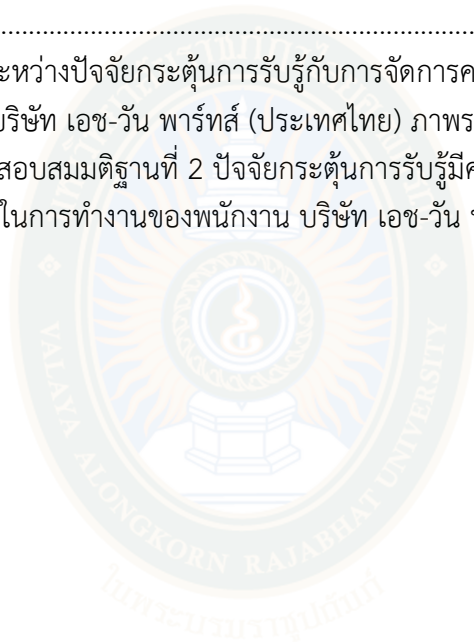
ตารางที่	หน้า
4.16 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างการจัดการความปลอดภัยในการทำงานของ พนักงานบริษัท เอช-วัน พาร์ทส์ (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามอายุ.....	69
4.17 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างการจัดการความปลอดภัยในการทำงานของ พนักงานบริษัท เอช-วัน พาร์ทส์ (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามอายุ ด้านสภาพแวดล้อม และบรรยากาศสถานที่ทำงาน เป็นรายคู่โดยวิธี LSD.....	72
4.18 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างการจัดการความปลอดภัยในการทำงานของ พนักงานบริษัท เอช-วัน พาร์ทส์ (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามอายุ ด้านการติดตาม และประเมินผลความปลอดภัย เป็นรายคู่โดยวิธี LSD.....	73
4.19 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างการจัดการความปลอดภัยในการทำงานของ พนักงานบริษัท เอช-วัน พาร์ทส์ (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามระดับการศึกษา.....	74
4.20 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างการจัดการความปลอดภัยในการทำงานของ พนักงานบริษัท เอช-วัน พาร์ทส์ (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามระดับการศึกษา ด้านการใช้อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องจักรอย่างถูกวิธี เป็นรายคู่โดยวิธี DunnettT3.....	76
4.21 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างการจัดการความปลอดภัยในการทำงานของ พนักงานบริษัท เอช-วัน พาร์ทส์ (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามระดับการศึกษา ด้านการเป็นผู้นำด้านความปลอดภัยของผู้บังคับบัญชา เป็นรายคู่โดยวิธี DunnettT3..	77
4.22 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างการจัดการความปลอดภัยในการทำงานของ พนักงานบริษัท เอช-วัน พาร์ทส์ (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามระดับการศึกษา ด้านสภาพแวดล้อมและบรรยากาศสถานที่ทำงาน เป็นรายคู่โดยวิธี DunnettT3.....	78
4.23 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างการจัดการความปลอดภัยในการทำงานของ พนักงานบริษัท เอช-วัน พาร์ทส์ (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามระดับการศึกษา ด้านการติดตามและประเมินผลความปลอดภัย เป็นรายคู่โดยวิธี DunnettT3.....	49
4.24 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างการจัดการความปลอดภัยในการทำงานของ พนักงานบริษัท เอช-วัน พาร์ทส์ (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามระดับการศึกษา ด้านเกณฑ์ในการประเมินการปฏิบัติงาน เป็นรายคู่โดยวิธี DunnettT3.....	80
4.25 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างการจัดการความปลอดภัยในการทำงานของ พนักงานบริษัท เอช-วัน พาร์ทส์ (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามระดับการศึกษา ภาพรวม เป็นรายคู่โดยวิธี DunnettT3.....	81
4.26 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างการจัดการความปลอดภัยในการทำงานของ พนักงานบริษัท เอช-วัน พาร์ทส์ (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามตำแหน่ง.....	82
4.27 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างการจัดการความปลอดภัยในการทำงานของ พนักงานบริษัท เอช-วัน พาร์ทส์ (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามตำแหน่ง ด้านนโยบายความปลอดภัยในการทำงาน เป็นรายคู่โดยวิธี DunnettT3.....	84

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.28 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างการจัดการความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานบริษัท เอช-วัน พาร์ทส์ (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามตำแหน่ง ด้านการติดตามและประเมินผลความปลอดภัย เป็นรายคู่วิธี Dunnett3.....	85
4.29 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างการจัดการความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานบริษัท เอช-วัน พาร์ทส์ (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามตำแหน่ง ด้านเกณฑ์ในการประเมินการปฏิบัติงาน เป็นรายคู่วิธี Dunnett3.....	85
4.30 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างการจัดการความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานบริษัท เอช-วัน พาร์ทส์ (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามตำแหน่ง ด้านสภาพแวดล้อมและบรรยากาศสถานที่ทำงาน เป็นรายคู่วิธี LSD.....	86
4.31 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างการจัดการความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานบริษัท เอช-วัน พาร์ทส์ (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามอายุการทำงาน.....	87
4.32 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานพนักงาน บริษัท เอช-วัน พาร์ทส์ (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันให้ระดับความสำคัญการจัดการความปลอดภัยในการทำงาน แตกต่างกัน.....	89
4.33 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยกระตุ้นการรับรู้กับการจัดการความปลอดภัยในการทำงานของพนักงาน บริษัท เอช-วัน พาร์ทส์ (ประเทศไทย) ด้านนโยบายความปลอดภัยในการทำงาน.....	90
4.34 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยกระตุ้นการรับรู้กับการจัดการความปลอดภัยในการทำงานของพนักงาน บริษัท เอช-วัน พาร์ทส์ (ประเทศไทย) ด้านการปฏิบัติตามกฎหมายความปลอดภัย.....	91
4.35 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยกระตุ้นการรับรู้กับการจัดการความปลอดภัยในการทำงานของพนักงาน บริษัท เอช-วัน พาร์ทส์ (ประเทศไทย) ด้านการฝึกอบรมเกี่ยวกับความปลอดภัย.....	92
4.36 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยกระตุ้นการรับรู้กับการจัดการความปลอดภัยในการทำงานของพนักงาน บริษัท เอช-วัน พาร์ทส์ (ประเทศไทย) ด้านการใช้อุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องจักรอย่างถูกวิธี.....	93
4.37 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยกระตุ้นการรับรู้กับการจัดการความปลอดภัยในการทำงานของพนักงาน บริษัท เอช-วัน พาร์ทส์ (ประเทศไทย) ด้านการเป็นผู้นำด้านความปลอดภัยของผู้บังคับบัญชา.....	94
4.38 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยกระตุ้นการรับรู้กับการจัดการความปลอดภัยในการทำงานของพนักงาน บริษัท เอช-วัน พาร์ทส์ (ประเทศไทย) ด้านสภาพแวดล้อม และบรรยากาศสถานที่ทำงาน.....	95

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.39 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยกระตุ้นการรับรู้กับการจัดการความปลอดภัยในการทำงาน ของพนักงาน บริษัท เอช-วัน พาร์ทส์ (ประเทศไทย) ด้านการติดตามและประเมินผล ความปลอดภัย.....	96
4.40 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยกระตุ้นการรับรู้กับการจัดการความปลอดภัยในการทำงาน ของพนักงาน บริษัท เอช-วัน พาร์ทส์ (ประเทศไทย) ด้านเกณฑ์ในการประเมินการ ปฏิบัติงาน.....	97
4.41 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยกระตุ้นการรับรู้กับการจัดการความปลอดภัยในการทำงาน ของพนักงาน บริษัท เอช-วัน พาร์ทส์ (ประเทศไทย) ภาพรวม.....	98
4.42 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2 ปัจจัยกระตุ้นการรับรู้มีความสัมพันธ์กับการจัดการ ความปลอดภัยในการทำงานของพนักงาน บริษัท เอช-วัน พาร์ทส์ (ประเทศไทย).....	99



GRAD VRU

สารบัญภาพ

ภาพที่		หน้า
1.1	กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	3
2.1	แสดงกระบวนการรับรู้.....	10
2.2	ลำดับชั้นความต้องการของมาสโลว์.....	14
2.3	กรรมการผู้จัดการ (Managing Director).....	29



GRAD VRU

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

เนื่องด้วยในสภาวะปัจจุบัน พบว่า ปัญหาเรื่องอาชีวอนามัยและความปลอดภัยในการทำงานในธุรกิจและองค์กรต่าง ๆ มีมากขึ้น ทำให้ผู้บริหารในธุรกิจและองค์กรต่าง ๆ รวมถึงหน่วยงานของรัฐหันมาให้ความสำคัญกันมากขึ้น ทั้งนี้เพราะว่าปัญหาทางด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยในการทำงานนั้น ส่งผลการกระทบทั้งทางร่างกายและทรัพย์สินขององค์กร รวมไปถึงการแข่งขันทางการค้า โดยจะส่งผลการกระทบทั้งทางตรงและทางอ้อมให้กับองค์กรธุรกิจ ทำให้ผู้ประกอบการอาชีพต้องทำงานในสภาพของการแข่งขัน เร่งรีบ ทำงานแข่งกับเวลา ไม่ว่าจะเป็นงานอาชีพใดก็ตามทุกคนต้องพยายามปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วในด้านเทคโนโลยีใหม่ ๆ เจ้าของกิจการมุ่งแต่ผลผลิตจนกระทั่งขาดความสนใจในเรื่องความปลอดภัย ซึ่งเป็นสาเหตุที่ทำให้เกิดอันตรายจากการประสบอุบัติเหตุของพนักงาน เกิดการบาดเจ็บ หรือเสี่ยงต่อโรคร้ายไข้เจ็บต่าง ๆ ได้เสมอ ทำให้เกิดการเจ็บป่วยทุกข์ทรมานทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจจนกระทั่งเสียชีวิตได้ ส่งผลกระทบในระยะยาวถึงครอบครัว สังคมและประเทศชาติต่อไปด้วย นอกจากนี้การเจ็บป่วยของผู้ปฏิบัติงานยังก่อให้เกิดผลกระทบกับสถานประกอบการ เนื่องจากคนที่ประสบอันตรายไม่สามารถมาทำงานได้ ขาดคนทำงาน ทำให้ต้นทุนการผลิตสูงขึ้น และทำให้คนงานเสียขวัญและกำลังใจในการทำงาน

ดังนั้น การบริหารจัดการด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยในการทำงานเป็นสิ่งจำเป็นและสำคัญอย่างยิ่งในการป้องกัน การส่งเสริมและการดำรงรักษาไว้ซึ่งความปลอดภัยและสุขภาพอนามัย ทั้งทางร่างกายและจิตใจของผู้ประกอบอาชีพ เพื่อให้ผู้ประกอบอาชีพมีสุขภาพอนามัยที่ดีปราศจากโรคร้ายไข้เจ็บอันเนื่องมาจากการทำงานและอุบัติเหตุจากการทำงานมีความพอใจในฐานะการทำงานที่มั่นคงสามารถปฏิบัติงานต่าง ๆ อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งจะช่วยให้เศรษฐกิจส่วนตัว ส่วนรวม และของประเทศชาติดีขึ้น ดังนั้นการที่จะทำให้องค์กรและผู้ประกอบการจะต้องมีการจัดการความปลอดภัยที่มีประสิทธิภาพ เพื่อป้องกันมาตรการกีดกันทางการค้าที่นำมาตราฐานความปลอดภัยในการทำงานมาเป็นเงื่อนไขทางการค้ามีความแข็งแกร่งที่จะแข่งขันในเวทีการค้าโลกได้อย่างยั่งยืน และเพื่อสุขภาพอนามัยที่ดีของลูกจ้างในองค์กร จึงควรที่จะดำเนินงานทางด้านการบริหารงานความปลอดภัยในองค์กร

แนวโน้มพนักงานผู้ประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงานของ บริษัท เอช-วัน พาร์ทส์ (ประเทศไทย) ยังมีอยู่มาก อัตราการเกิดอุบัติเหตุในภาพรวมของ บริษัท เอช-วัน พาร์ทส์ (ประเทศไทย) จำกัด ในปี พ.ศ. 2557-2558 พบว่า มีอัตราการอยู่ในระดับที่สูง

ตารางที่ 1.1 พนักงานที่ได้รับอุบัติเหตุระหว่างปี พ.ศ. 2557-2558 บริษัท เอช-วัน พาร์ทส์ (ประเทศไทย) จำกัด

หน่วยนับ : คน

ข้อมูลพนักงานที่ได้รับบาดเจ็บ จากการปฏิบัติงาน	ระหว่างปี พ.ศ. 2557 – 2558		
	2557	2558	รวม
พนักงานที่ได้รับอุบัติเหตุ	65	69	134
● ไม่หยุดงาน	39	40	79
● หยุดงาน 1-3 วัน	14	13	27
● หยุดงาน 1-7 วัน	9	10	19
● หยุดงาน 15 วัน	1	3	4
● หยุดงาน 1 เดือน	2	3	5

ที่มา: ความปลอดภัยและอาชีวอนามัย บริษัท เอช-วัน พาร์ทส์ (ประเทศไทย) จำกัด ณ วันที่ 1 มกราคม 2559

จากตารางที่ 1.1 พนักงานที่ได้รับบาดเจ็บจากการปฏิบัติงานของ บริษัท เอช-วัน พาร์ทส์ (ประเทศไทย) จำกัดระหว่างปี พ.ศ. 2557-2558 พบว่ามีพนักงานได้รับบาดเจ็บ 65 และ 69 คน ตามลำดับ รวมมีพนักงานประสบอุบัติเหตุรวมทั้งสิ้น 134 คน เมื่อเปรียบเทียบกับจำนวน พนักงานทั้งหมดของ บริษัท เอช-วัน พาร์ทส์ (ประเทศไทย) จำกัด 983 คน มี เมื่อวิเคราะห์ถึงสาเหตุของการเกิดอุบัติเหตุพบว่าสาเหตุเกิดจาก ความรู้เท่าไม่ถึงการณ์ การขาดประสบการณ์ในการทำงาน สภาพแวดล้อมที่ไม่อำนวย พื้นที่ทำงานและอุปกรณ์ไม่เหมาะสม การปกครองบังคับบัญชาที่บกพร่อง ความประมาทของพนักงาน พนักงานยังไม่เข้าใจถึงความปลอดภัยในการทำงาน จากสาเหตุดังกล่าว ทำให้จำนวนพนักงานผู้ประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย เนื่องจากการทำงานของ บริษัท เอช-วัน พาร์ทส์ (ประเทศไทย) จำกัด มีแนวโน้มสูงขึ้น การส่งเสริมพฤติกรรมความปลอดภัยให้เป็นพฤติกรรมพื้นฐานในการปฏิบัติงานจึงถือเป็นเรื่องที่มีความสำคัญยิ่ง โดยการดำเนินงานต้องให้ความสำคัญกับการดูแลสุขภาพและความปลอดภัยของพนักงานทุกคนในองค์กร เพื่อสร้างความมั่นใจให้กับผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งในปัจจุบัน บริษัท เอช-วัน พาร์ทส์ (ประเทศไทย) จำกัด ให้ความสำคัญในการส่งเสริมพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานให้เป็นพฤติกรรมพื้นฐานของพนักงานในองค์กรเนื่องจากเป็นวิธีการที่ดีที่สุดที่จะสามารถบริหารจัดการงานด้านความปลอดภัยให้มีประสิทธิภาพมากที่สุด

ดังนั้น การศึกษาในครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงมีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาการรับรู้การจัดการความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานบริษัท เอช-วัน พาร์ทส์ (ประเทศไทย) จำกัด อันจะช่วยป้องกันและลดการเกิดอุบัติเหตุจากการปฏิบัติงานของพนักงาน ทั้งนี้ผู้วิจัยเชื่อมั่นว่าการที่ผู้บริหารและพนักงานตระหนักและเห็นความสำคัญของความปลอดภัยและร่วมมือกันอย่างจริงจังแล้ว จะเป็นการเสริมสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานเพื่อผลิตผลงานที่มีคุณภาพอันส่งผลต่อความสำเร็จตามเป้าหมาย

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาระดับปัจจัยกระตุ้นการรับรู้ของพนักงานบริษัท เอช-วัน พาร์ทส์ (ประเทศไทย) จำกัด

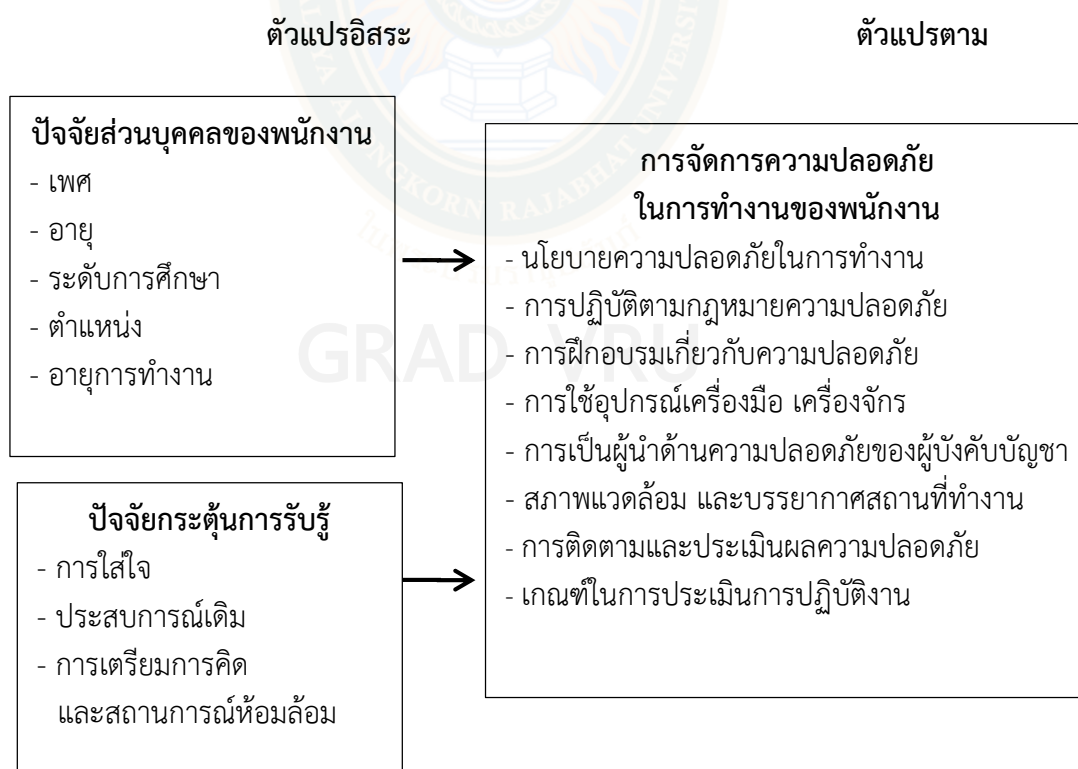
1.2.2 เพื่อศึกษาระดับการจัดการความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานบริษัท เอช-วัน พาร์ทส์ (ประเทศไทย) จำกัด

1.2.3 เพื่อเปรียบเทียบระดับการจัดการความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานบริษัท เอช-วัน พาร์ทส์ (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

1.2.4 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยกระตุ้นการรับรู้กับการจัดการความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานบริษัท เอช-วัน พาร์ทส์ (ประเทศไทย) จำกัด

1.3 กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ศึกษาการรับรู้การจัดการความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานบริษัท เอช-วัน พาร์ทส์ (ประเทศไทย) จำกัด ผู้วิจัยได้ปัจจัยกระตุ้นการรับรู้ของ ถวิล ธาราโกชน์ และ ศรัณย์ ศิริสุข (2545) และการจัดการความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานบริษัทเอช-วัน พาร์ทส์ (ประเทศไทย) จำกัด ดังภาพที่ 1.1



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

1.4 สมมติฐานการวิจัย

1.4.1 ระดับการจัดการความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานบริษัท เอช-วัน พาร์ทส์ (ประเทศไทย) จำกัด แตกต่างกันตามปัจจัยส่วนบุคคล

1.4.2 ปัจจัยกระตุ้นการรับรู้มีความสัมพันธ์กับการจัดการความปลอดภัยในการทำงานของพนักงาน บริษัท เอช-วัน พาร์ทส์ (ประเทศไทย)

1.5 ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยเรื่องการรับรู้การจัดการความปลอดภัยในการทำงานของพนักงาน บริษัท เอช-วัน พาร์ทส์ (ประเทศไทย) จำกัด มีขอบเขตการวิจัย ดังนี้

1.5.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา โดยกำหนดตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้

1) ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง อายุการทำงาน และปัจจัยกระตุ้นการรับรู้ ประกอบด้วย การใส่ใจ ประสบการณ์เดิม และการเตรียมการคิดและสถานการณ์ห้อมล้อม

2) ตัวแปรตาม ได้แก่ การจัดการความปลอดภัยในการทำงานของพนักงาน ประกอบด้วย นโยบายความปลอดภัยในการทำงาน การปฏิบัติตามกฎหมายความปลอดภัย การฝึกอบรมเกี่ยวกับความปลอดภัย การใช้อุปกรณ์เครื่องมือ เครื่องจักร การเป็นผู้นำด้านความปลอดภัยของผู้บังคับบัญชา สภาพแวดล้อมและบรรยากาศสถานที่ทำงาน การติดตามและประเมินผลความปลอดภัย และเกณฑ์ในการประเมินการปฏิบัติงาน

1.5.2 ขอบเขตด้านประชากรที่ใช้ในการศึกษา

1) ประชากร ได้แก่ พนักงานบริษัท เอช-วัน พาร์ทส์ (ประเทศไทย) จำกัด จำนวน 983 คน (ข้อมูลฝ่ายทรัพยากรบุคคล ณ ธันวาคม 2558)

2) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ พนักงานบริษัท เอช-วัน พาร์ทส์ (ประเทศไทย) จำกัด โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตร ทาโร ยามาเน่ (สิทธิ์ ธีรธรรม, 2551) ที่ระดับความคลาดเคลื่อน 0.05 ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 285 คน

1.5.3 ขอบเขตด้านพื้นที่ การศึกษาครั้งนี้จะศึกษาในบริษัท เอช-วัน พาร์ทส์ (ประเทศไทย) จำกัด

1.5.4 ขอบเขตด้านระยะ ระหว่างเดือน สิงหาคม 2559-มีนาคม 2560

1.6 คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การรับรู้การจัดการความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานบริษัท เอช-วัน พาร์ทส์ (ประเทศไทย) จำกัด เพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกันจึงได้ให้คำจำกัดความในการวิจัย ดังนี้

1.6.1 ความปลอดภัยในการทำงาน หมายถึง การกระทำหรือสภาพการทำงานซึ่งปลอดภัยจากเหตุ อันจะทำให้ให้เกิดอันตราย การเจ็บป่วย อันเนื่องมาจากการทำงานานต่อผู้ปฏิบัติงานหรือความเดือดร้อนรำคาญเนื่องมาจากการทำงาน

1.6.2 ผู้บริหาร หมายถึง นายจ้างหรือผู้ซึ่งได้รับมอบหมายให้ทำการแทนนายจ้าง ในกรณีที่เป็นนิติบุคคลให้หมายความรวมถึงผู้กระทำอำนาจแทนนิติบุคคลและผู้ซึ่งได้รับมอบหมายจากผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคลให้ทำการแทนด้วย

1.6.3 ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน หมายถึง คุณลักษณะทั่วไปของพนักงาน ซึ่งได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และอายุการทำงาน

1.6.4 พนักงาน หมายถึง ผู้ทำงานในระดับปฏิบัติงาน บริษัท เอช-วัน พาร์ทส์ (ประเทศไทย) จำกัด

1.6.5 การฝึกอบรมเกี่ยวกับความปลอดภัย หมายถึง การที่พนักงานเคยได้เข้ารับการฝึกอบรมเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน

1.6.6 ปัจจัยกระตุ้นการรับรู้ หมายถึง การกระตุ้นการรับรู้เกี่ยวกับความปลอดภัยของพนักงานให้เชื่อว่าองค์กรได้กำหนดแนวทางการดำเนินงานเกี่ยวกับความปลอดภัย เพื่อให้พนักงานมีความรู้และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างปลอดภัย ประกอบด้วย 3 ด้าน ด้านการใส่ใจ ด้านประสบการณ์เดิม และด้านการเตรียมการคิดและสถานการณ์ห้อมล้อม

1) การใส่ใจ หมายถึง การที่บุคคลมีการรับรู้ในสิ่งใดบุคคลต้องเกิดการใส่ใจต่อสิ่งนั้น โดยในที่นี้จะกำหนดเป็นพนักงานรับรู้กฎความปลอดภัยทั่วไปของบริษัทฯ อย่างเข้าใจพนักงานรับรู้รายละเอียดของงานในหน้าที่ของตนเองที่ต้องปฏิบัติ พนักงานรับรู้ข้อมูลที่บริษัทฯ ให้ถูกต้องเกี่ยวกับงานที่ต้องทำทุกขั้นตอน และพนักงานยอมรับว่าการเรียนรู้วิธีการทำงานตามคู่มือความปลอดภัยอย่างละเอียดทำให้การปฏิบัติงานได้อย่างปลอดภัย

2) ประสบการณ์เดิม หมายถึง สิ่งที่เกิดขึ้นอยู่กับประสบการณ์ของแต่ละบุคคล โดยในที่นี้จะกำหนดเป็นท่านสวมใส่อุปกรณ์ป้องกันอันตรายในการทำงานทุกครั้งปฏิบัติงาน เมื่อพบเห็นเครื่องมืออุปกรณ์ชำรุด ท่านจะรายงานต่อผู้ที่รับผิดชอบ ท่านปฏิบัติตามขั้นตอนการปฏิบัติงาน อยู่เสมอถึงแม้จะทำให้งานเสร็จช้าลง และท่านจะไม่ทำงานที่ไม่ได้รับมอบหมายเพราะไม่ใช่หน้าที่ของท่าน

3) การเตรียมการคิดและสถานการณ์ห้อมล้อม หมายถึง การวิเคราะห์ พิจารณา ไตร่ตรอง อันเป็นการเตรียมการคิด ที่จะรับรู้สิ่งเร้าต่าง ๆ โดยในที่นี้จะกำหนดเป็น ท่านไม่หยอกล้อกับเพื่อนร่วมงานในขณะที่ปฏิบัติงาน ท่านมักจะคำนึงถึงการทำงานอย่างปลอดภัยก่อนลงมือทำงานอย่างสม่ำเสมอ เมื่อท่านเกิดความเมื่อยล้า เนื่องจากการทำงานท่านจะหยุดพักสักครู่แล้วค่อยทำงานต่อและ เมื่อรู้สึกว่าจะไม่สบาย ท่านจะหยุดทำงานถึงแม้ว่างานยังไม่เสร็จ

1.6.7 การจัดการความปลอดภัยในการทำงาน หมายถึง การมุ่งเน้นให้ความสำคัญด้านความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน และปฏิบัติตามกฎหมายและมาตรฐานความปลอดภัยสากล เพื่อขจัดสาเหตุของการเกิดอุบัติเหตุและโรคเนื่องจากการทำงาน แบ่งออกเป็น

1) นโยบายความปลอดภัยในการทำงาน หมายถึง การกำหนดนโยบายความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานในบริษัท โดยในที่นี้จะกำหนดเป็น นโยบายความปลอดภัยเกิดจากการร่วมพิจารณาจากฝ่ายนายจ้างและผู้แทนพนักงาน บริษัทมีการเผยแพร่นโยบายด้านความปลอดภัยให้พนักงานได้ทราบอย่างทั่วถึง พนักงานมีส่วนร่วมในการจัดตั้งคณะกรรมการความปลอดภัย และจัดทำคู่มือความปลอดภัยแจกให้กับพนักงานทุกคน

2) การปฏิบัติตามกฎหมายความปลอดภัย หมายถึง บริษัทและพนักงานทุกคนต้องปฏิบัติตามกฎหมายที่เกี่ยวกับความปลอดภัยของบริษัท โดยในที่นี่จะกำหนดเป็น การปฏิบัติกฎระเบียบความปลอดภัยอย่างเคร่งครัดช่วยลดอุบัติเหตุได้ บริษัทจัดอุปกรณ์ป้องกันความปลอดภัยในการทำงานให้กับพนักงานทุกคน พนักงานทุกคนต้องสวมอุปกรณ์ป้องกันอันตรายในบริเวณที่กำหนด และบริษัทมีการติดป้ายเตือนให้ระมัดระวังในการทำงาน

3) การฝึกอบรมเกี่ยวกับความปลอดภัย หมายถึง สถานที่ทำงานจะจัดการฝึกอบรมเกี่ยวกับการทำงานอย่างปลอดภัยและปรับปรุงสิ่งแวดล้อมอย่างต่อเนื่อง โดยในที่นี่จะกำหนดเป็นการฝึกอบรมด้านความปลอดภัยเป็นกิจกรรมกระตุ้นให้พนักงานเกิดจิตสำนึกด้านความปลอดภัย การมีความรู้และความเข้าใจเรื่องความปลอดภัยในการทำงานช่วยลดการเกิดอุบัติเหตุได้ การเรียนรู้การป้องกันอันตรายเป็นสิ่งจำเป็น และการเรียนรู้ระบบการทำงานของเครื่องมือและอุปกรณ์ใหม่ก่อนที่จะใช้งานเป็นสิ่งจำเป็น

4) การใช้อุปกรณ์เครื่องมือ เครื่องจักร หมายถึง การปฏิบัติตามคู่มือการทำงานของเครื่องจักร ตรวจสอบความเสียหาย บำรุงรักษา ใช้อุปกรณ์ป้องกันอุบัติเหตุและใช้เครื่องมือที่เหมาะสมกับการทำงานเพื่อความปลอดภัยของพนักงาน โดยในที่นี่จะกำหนดเป็น พนักงานทราบดีว่าการใช้เครื่องมือผิดประเภทนั้น ก่อให้เกิดอันตรายได้ ถึงแม้จะทำให้งานดำเนินไปได้ก็ตาม การใช้เครื่องมือตรงตามวัตถุประสงค์ ช่วยลดอุบัติเหตุความปลอดภัย และช่วยประหยัดงบประมาณของบริษัทฯ ได้ หลังจากซ่อมแซมเครื่องจักรที่เสียหายเสร็จ ต้องดำเนินการติดตั้งระบบป้องกันอันตรายคืนตำแหน่งเดิมทุกครั้ง และพนักงานมีความรับผิดชอบ ทำความสะอาดเครื่องมือ เครื่องจักรทุกครั้ง ก่อนเลิกปฏิบัติงาน หากพบสิ่งผิดปกติจะต้องแจ้งหัวหน้างานทุกครั้ง

5) การเป็นผู้นำด้านความปลอดภัยของผู้บังคับบัญชา หมายถึง ผู้บังคับบัญชาต้องฝึกสอนและเป็นตัวอย่างในการปฏิบัติตามกฎหมายความปลอดภัยแก่พนักงาน โดยในที่นี่จะกำหนดเป็น หัวหน้างานสวมอุปกรณ์ความปลอดภัยในการทำงานทุกครั้ง หัวหน้างานมีการแนะนำพนักงานใหม่เกี่ยวกับความปลอดภัยขั้นพื้นฐานในการทำงานก่อนปฏิบัติงานทุกครั้ง หัวหน้างานมีการฝึกอบรมพนักงานเกี่ยวกับการใช้เครื่องมือและอุปกรณ์ใหม่ก่อนการปฏิบัติงาน หัวหน้างานต้องปฏิบัติงานตามกฎหมายระเบียบข้อบังคับความปลอดภัยอย่างเคร่งครัด

6) สภาพแวดล้อม สถานที่ทำงาน หมายถึง การรักษาสภาพแวดล้อมการทำงานอยู่บนพื้นฐาน หลัก 5 ส ของสถานที่ทำงาน โดยในที่นี่จะกำหนดเป็น ก่อนทำความสะอาดหรือถอดชิ้นส่วนอุปกรณ์ พนักงานจะต้องทำการหยุดเดินเครื่องจักร ก่อนทุกครั้งในขณะที่ทำการบำรุงรักษา จะต้องติดตั้งป้ายทุกครั้ง เพื่อแจ้งเตือน มีการสื่อสาร จัดระเบียบ และทำความสะอาดเครื่องจักรสำนักงานและบริเวณโดยรอบบริษัทฯ และบริษัทฯ ได้มีการจัดสภาพพื้นที่ในการทำงานให้มีความเหมาะสมกับจำนวนพนักงานและลักษณะงาน

7) การติดตามและประเมินผลความปลอดภัย หมายถึง มีการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามนโยบายความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานเพื่อควบคุมให้มีการปฏิบัติอย่างจริงจังและเกิดประสิทธิภาพสูงสุด โดยในที่นี่จะกำหนดเป็น บริษัทมีการจัดทำแผนการติดตามและประเมินผลความปลอดภัยประจำปี บริษัทจัดทำแผนฉุกเฉินและการป้องกัน

อัตรากำลังประจำปี การตั้งเป้าหมายความปลอดภัยในการทำงานของบริษัท และการแจ้งข่าวการเกิด และผลการเกิดอุบัติเหตุในการทำงาน

8) เป็นเกณฑ์ในการประเมินการปฏิบัติงาน หมายถึง จะถือเป็นหลักเกณฑ์หนึ่งในการประเมิน การฝ่าฝืนกฎระเบียบความปลอดภัย โดยในที่นี้จะกำหนดเป็น กฎระเบียบความปลอดภัยเป็นส่วนหนึ่งในการประเมินผลงาน การเกิดอุบัติเหตุในการทำงานทำให้ผลการประเมินการทำงานต่ำ พนักงานปฏิบัติตามกฎระเบียบความปลอดภัยมีผลทำให้การประเมินงานดี และการบรรลุเป้าหมายความปลอดภัยในการทำงานของบริษัทมีผลต่อการประเมินผลงานของพนักงาน

1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.7.1 เพื่อนำผลการวิจัยมาใช้เป็นข้อมูลประกอบการจัดทำโครงการฝึกอบรมด้านความปลอดภัยในการปฏิบัติงานแก่พนักงาน

1.7.2 เพื่อเป็นแนวทางในการวางแผนป้องกันอุบัติเหตุและเสริมสร้างความปลอดภัยในการปฏิบัติงานของพนักงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

1.7.3 เพื่อให้หน่วยงานอื่นใช้เป็นข้อมูลในการแก้ไข ปรับปรุง และป้องกันการเกิดอุบัติเหตุจากการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เอช-วัน พาร์ทส์ (ประเทศไทย) จำกัด

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษา เรื่อง การรับรู้การจัดการความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานบริษัท เอช-วัน พาร์ทส์ (ประเทศไทย) จำกัด ได้มีการทบทวนทฤษฎี แนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- 2.1 แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับการรับรู้
- 2.2 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการจัดการความปลอดภัย
- 2.3 นโยบายอาชีวอนามัยและความปลอดภัยบริษัท เอช-วัน พาร์ทส์ (ประเทศไทย) จำกัด
- 2.4 การจัดการความปลอดภัยในการทำงานของพนักงาน
- 2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 ทฤษฎี แนวคิด เกี่ยวกับการรับรู้

2.1.1 ความหมายของการรับรู้

ประจักษ์ จงอัศญากุล (2550) ได้ให้ความหมายของ การรับรู้ หมายถึง กระบวนการ ซึ่งแต่ละบุคคลเลือกสรร จัดระเบียบและตีความหมายสิ่งกระตุ้นออกเป็นภาพที่มีความหมายเป็น ภาพรวม หรืออาจหมายถึงวิธีที่เรามองโลกที่อยู่รอบ ๆ ตัวเรา บุคคล 2 คนซึ่งได้รับสิ่งกระตุ้นเดียวกัน เงื่อนไขอย่างเดียวกัน แต่จะมีอิทธิพลแสดงอาการจัดระเบียบ และการตีความหมาย เป็นกระบวนการ ของแต่ละบุคคลซึ่งขึ้นอยู่กับความต้องการ ค่านิยมและความคาดหวัง

วินิตา เสนีเศรษฐ และคนอื่น ๆ (2550) ได้ให้ความหมายของ การรับรู้ว่าเป็น กระบวนการที่บุคคลได้รับแล้วทำการตีความ และมีปฏิกิริยาตอบสนองต่อสิ่งเร้า

วิภาพร มาพบสุข (2549) ได้ให้ความหมายของ การรับรู้ หมายถึง กระบวนการ ซึ่งบุคคลแปลหรือตีความหมายของการรู้สึกสัมผัสที่ได้รับจากตาเห็นภาพ จมูกได้กลิ่น หูได้ยินเสียง ผิวหนังรับสัมผัส ออกมาเป็นพฤติกรรมที่มีความหมายหรือรู้จักเข้าใจได้ ซึ่งการที่จะแปลความหมาย และมีปฏิกิริยา

เทพนม เมืองแมน และคนอื่น ๆ (2547) ได้ให้ความหมายของ การรับรู้ หมายถึง กระบวนการในการเลือกรับ การจัดระเบียบและการแปลความหมายของสิ่งเร้าที่บุคคลพบเห็นหรือมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องด้วยในสิ่งแวดล้อมหนึ่งๆ

ถวิล ธาราโกชน์ และคนอื่น ๆ (2545) ได้ให้ความหมายของ การรับรู้ หมายถึง กระบวนการจัดรวบรวมและตีความข้อมูลต่าง ๆ ที่ได้มาจากความรู้สึก เป็นกระบวนการที่เกิดขึ้น ต่อเนื่องจากการรู้สึก ซึ่งไม่สามารถบอกได้ชัดเจนว่าการรับรู้จะเกิดต่อจากการรู้สึกตรงจุดไหน เราสามารถกล่าวได้ว่าการรู้สึกจะมีลักษณะแบบตรงไปตรงมาไม่ขึ้นอยู่กับการเรียนรู้ การคิด การจงใจ อารมณ์ ฯลฯ ส่วนการรับรู้จะมีเรื่องของการเรียนรู้ การคิด การจำ การจงใจ อารมณ์และอื่น ๆ เข้ามา เกี่ยวข้องด้วย

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคนอื่น ๆ (2541) ได้ให้ความหมายของ การรับรู้ หมายถึง กระบวนการซึ่งบุคคลจัดระเบียบและตีความรู้สึกประทับใจของตนเองเพื่อให้ความหมายเกี่ยวกับ สภาพแวดล้อม การรับรู้ของคน ๆ หนึ่ง สามารถตีความให้แตกต่างจากความเป็นจริงได้อย่างมาก เช่น

พนักงานทุกคนในบริษัทแห่งหนึ่งอาจจะรับรู้มาว่า บริษัทของเขาเป็นสถานที่ที่ดีที่สุดที่จะทำงาน เพราะมีสภาพการณ์ที่น่าพอใจ การมอบหมายงานน่าสนใจ ค่าตอบแทนสูง มีการบริหารการจัดการ ด้วยความเข้าใจและรับผิดชอบ ซึ่งความเป็นจริงอาจไม่เป็นอย่างที่รับรู้ก็ได้

กันยา สุวรรณแสง (2540) ให้ความหมายของการรับรู้ หมายถึง การใช้ประสบการณ์เดิมแปลความหมายสิ่งเร้าที่ผ่านประสาทสัมผัสแล้วเกิดความรู้สึกหรือรู้ความหมายว่าเป็นอะไร โดยกระบวนการรับรู้เป็นกระบวนการที่คาบเกี่ยวกันระหว่างความเข้าใจ การคิด ความรู้สึก ความจำ การเรียนรู้ การตัดสินใจ การแสดงพฤติกรรม ถ้าพิจารณาในแง่ของพฤติกรรม “การรับรู้” แทรกอยู่ระหว่างสิ่งเร้า กับการตอบสนองสิ่งเร้า

จากความหมายของการรับรู้ที่กล่าวมาทั้งหมด พอสรุปเพื่อใช้ในการศึกษาครั้งนี้ได้ว่าการรับรู้ หมายถึง กระบวนการที่ร่างกายรับสิ่งเร้าต่างๆ ที่ผ่านมาทางประสาทสัมผัสแล้วตอบสนองต่อสิ่งเร้าที่ออกมา ซึ่งบุคคลจะแปลอาการสัมผัสให้มีความหมายมากขึ้น โดยการใช้ประสบการณ์เดิมช่วยการแปลความหมายของสิ่งเร้าออกมาเป็นความคิดความรู้และความเข้าใจหรือการกระทำ

2.1.2 กระบวนการรับรู้

ทรงพล ภูมิรัตน์ (2540) กล่าวว่า กระบวนการรับรู้ประกอบด้วยสิ่งต่อไปนี้

1) อาการสัมผัส หมายถึง อาการที่อวัยวะรับสัมผัสรับสิ่งเร้าหรือสิ่งเร้าที่ผ่านเข้ามากระทบกับอวัยวะรับสัมผัสต่าง ๆ เพื่อให้คนเรารับรู้ภาวะสิ่งแวดล้อมรอบตัวเราแล้วเกิดปฏิกิริยาตอบสนอง

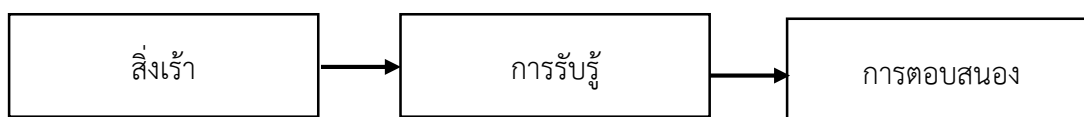
2) การแปลความหมายจากอาการสัมผัส ส่วนสำคัญที่จะช่วยให้การแปลความหมายได้ดีหรือถูกต้องเพียงใดต้องอาศัยสิ่งต่อไปนี้

- 2.1) สติปัญญาหรือความเฉลียวฉลาด
- 2.2) การพิจารณาและการสังเกต
- 2.3) ความตั้งใจและความสนใจ
- 2.4) ความมั่นคง คงเส้นคงวาของจิตใจในขณะนั้น

วิฑูรย์ สิมะโชคดี (2549) ได้กล่าวว่า กระบวนการรับรู้ หมายถึง การเรียนรู้การจำ การสร้างแนวคิดการแก้ไขปัญหา การถุกคิด และการใช้ภาษาเพื่ออธิบายความคิด ซึ่งกระบวนการรับรู้แยกออกได้เป็น 3 กระบวนการ คือ

- 1) การเรียนรู้ (Learning)
- 2) ปัญญาและความสามารถทางความคิด (Intelligence and Mental Abilities)
- 3) การตัดสินใจของบุคคล (Individual Decision Making)

กันยา สุวรรณแสง (2540) ได้กล่าวว่า กระบวนการรับรู้เป็นกระบวนการที่คาบเกี่ยวกันระหว่างความเข้าใจ การคิด การรู้สึก (Sensing) ความจำ (Memory) การเรียนรู้ (Learning) การตัดสินใจ (Decision Making) การแสดงพฤติกรรม ทำให้การรับรู้มีอิทธิพลอย่างมากต่อพฤติกรรมของบุคคลในกระบวนการแห่งการรับรู้ถ้าพิจารณาในแง่ของพฤติกรรม “การรับรู้” แทรกอยู่ระหว่างสิ่งเร้า กับการตอบสนองต่อสิ่งเร้า ดังภาพที่ 2.1



ภาพที่ 2.1 แสดงกระบวนการรับรู้

จำเนียร ช่วงโชติ (2547) กล่าวว่า กระบวนการของการรับรู้จะเกิดขึ้นต้องประกอบไปด้วย

1) อาการสัมผัส หมายถึง อาการที่อวัยวะรับสัมผัสรับสิ่งเร้า หรือสิ่งเร้าผ่านเข้ามา กระพบกับอวัยวะรับสัมผัสต่าง ๆ เพื่อให้คนเรารับรู้สภาวะแวดล้อมรอบตัว

2) การแปลความหมายจากอาการสัมผัส ส่วนสำคัญที่จะช่วยให้การแปลความตีหรือถูกต้องเพียงใดนั้น ต้องอาศัย

2.1) สติปัญญา หรือความเฉลียวฉลาด

2.2) การสังเกตการพิจารณา

2.3) ความสนใจและความตั้งใจ

2.4) คุณภาพของจิตใจในขณะนั้น

3) ความรู้เดิมหรือประสบการณ์เดิม ซึ่งได้แก่ ความคิด ความรู้ และการกระทำที่ได้เคยปรากฏแก่ผู้นั้นมาแล้วในอดีตมีความสำคัญมากสำหรับช่วยในการตีความ หรือแปลความของการสัมผัสได้ดีขึ้นนั้นจะต้องมีคุณสมบัติ ดังนี้

3.1) เป็นความรู้ที่แน่นอน ถูกต้อง ชัดเจน

3.2) ต้องมีปริมาณมาก กล่าวคือ รู้หลายอย่างจึงจะช่วยแปลความหมายต่าง ๆ

ได้สะดวกและถูกต้อง

สร้อยตระกูล อรรถมานะ (2549) กล่าวว่า กระบวนการย่อยของการรับรู้เป็นการแสดงถึงความสลับซับซ้อน และธรรมชาติของการกระทำตอบโต้ในการรับรู้ แบ่งกระบวนการย่อยได้เป็น 5 ขั้นตอน คือ

1) สภาพแวดล้อมภายนอก

2) การเผชิญหน้ากับสิ่งเร้า

3) การคัดเลือก

4) การจัดระเบียบ

5) การตีความ

จากกระบวนการรับรู้ที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า กระบวนการรับรู้ เป็นกระบวนการที่ใช้ประสาทสัมผัสในการตอบสนองต่อสิ่งเร้า เชื่อมโยงไปยังสมองและแปลความหมายออกมาทำให้เกิดปฏิกิริยาหรือพฤติกรรม

ถวิล ธาราโกชน และคนอื่น ๆ (2545) กล่าวถึง บุคคลที่มีความแตกต่างกันในภูมิหลัง ประสบการณ์ ลักษณะประจำตัวของแต่ละบุคคล ตลอดจนการเปลี่ยนแปลงของสิ่งต่าง ๆ ที่เป็นสิ่งเร้า รวมทั้งเวลาที่เปลี่ยนไปทุกสิ่งเหล่านี้จะมีส่วนเกี่ยวข้องกับการรับรู้ของเรา ซึ่งอาจกล่าวได้ดังต่อไปนี้

1) การใส่ใจ (Attention) การใส่ใจเป็นปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้ ได้กล่าวว่าการใส่ใจเป็นองค์ประกอบพื้นฐานของการรับรู้ การที่บุคคลมีการรับรู้ในสิ่งใดบุคคลต้องเกิดการใส่ใจต่อสิ่งนั้น โดยเริ่มตั้งแต่การปรับตัวของอวัยวะรับความรู้สึก เช่น การใช้จมูกสูดดม การใช้ศีรษะหันซ้ายขวา การใช้สายตาเพ่งมองและอื่น ๆ อันเป็นพฤติกรรมที่นำไปสู่การใส่ใจ ถ้าสิ่งใดได้รับการใส่ใจมากสิ่งนั้นก็จะมีคะแนนชัดต่อการรับรู้ ซึ่งการเกิดการใ้ใจนั้นจะขึ้นอยู่กับองค์ประกอบ 2 ประการคือ ภาวะของผู้รับรู้ (State of the Perceiver) และคุณลักษณะของสิ่งเร้า (Stimulus Characteristic)

1.1) ภาวะของผู้รับรู้ (State of the Perceiver) หมายถึง สภาพของตัวบุคคลที่เป็นผู้รับรู้ว่าขณะนั้นบุคคลมีสภาพเช่นไร เพราะบุคคลแต่ละคนเกิดมามีสถานภาพต่างกันเจริญเติบโตมาในสังคมที่ต่างกัน ย่อมทำให้มีความคิดแตกต่างกันในด้านความต้องการ (Need) แรงจูงใจ (Motives) และการคาดหวัง (Expectancy) นับว่าเป็นสิ่งสำคัญที่เป็นเหมือนตัวกระตุ้นให้บุคคลเกิดการใส่ใจ

ความต้องการ (Need) เมื่อบุคคลเกิดภาวะการขาดสมดุล หรือการขาดสิ่งต่าง ๆ ที่จะทำให้ร่างกายไม่ปกติ เช่น การขาดในสภาพที่เรียกว่าทางร่างกาย ได้แก่ อาหาร น้ำ ความต้องการทางเพศ การขับถ่ายของเสีย หรือการขาดทางจิตใจและสังคม ได้แก่ ความรัก ความสำเร็จ ความมีอำนาจ ซึ่งความต้องการเหล่านี้จะมีมากบ้างน้อยบ้างในแต่ละคน บางสิ่งมีความจำเป็นต่อบุคคลหนึ่งแต่อาจไม่จำเป็นกับอีกบุคคลหนึ่ง ความต้องการของบุคคลจึงต่างกัน ทำให้เกิดการใส่ใจต่างกันไปด้วย

แรงจูงใจ (Motives) เป็นเหมือนตัวกระตุ้นให้บุคคลได้กระทำหรือมีพฤติกรรมต่าง ๆ อย่างมีเป้าหมาย ดังเช่นบุคคลที่มีความหิวจะเกิดความเครียดในระบบของร่างกาย ทำให้บุคคลต้องกระทำอย่างใดอย่างหนึ่งเพื่อให้ร่างกายเข้าสู่สภาวะปกติ การกระทำอย่างหนึ่งอย่างใดที่นี้อาจเป็นว่า เขารับทำงานให้จบเพื่อจะได้ไปหาอาหารกินที่เขา มีพฤติกรรมแบบนี้เพราะมีความหิวทำให้เกิดการกระตุ้นที่มีแรงจูงใจ หรือพนักงานของบริษัทที่พยายามมาทำงานทุกวันไม่ขาดงาน เพราะบริษัทมีแรงจูงใจว่าพนักงานจะได้รับเงินค่าตอบแทนเพิ่มขึ้นจำนวนหนึ่ง ถ้าเดือนไหนไม่ขาดงานเลยจะเห็นได้ว่าการเกิดแรงจูงใจในสิ่งใดย่อมทำให้บุคคลเกิดการใส่ใจกับสิ่งนั้นมากขึ้น

การคาดหวัง (Expectancy) เป็นสิ่งสำคัญอย่างหนึ่งที่จะทำให้บุคคลเกิดการใ้ใจมากน้อยเพียงใด การที่บุคคลมีความต้องการก็เป็นเสมือนการนำไปสู่แรงจูงใจอันจะเป็นตัวกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรม ซึ่งพฤติกรรมจะมีความเข้มแข็งหรือไม่ขึ้นอยู่กับสิ่งที่ทำให้เขาเกิดแรงจูงใจนั้น ทำให้เขาเกิดการคาดหวังอย่างไร ถ้าเกิดคาดหวังสูงพฤติกรรมก็จะเข้มแข็งมาก แต่ถ้าเกิดการคาดหวังต่ำพฤติกรรมก็จะอ่อนลง

1.2) คุณลักษณะของสิ่งเร้า (Stimulus Characteristic) เป็นสิ่งที่บุคคลที่ได้พบได้รู้สึก และจะทำให้บุคคลเกิดการใ้ใจมากน้อยเพียงใด อาจพิจารณาได้จาก 1) ความเข้ม (Intensity) เป็นระดับความหนักเบาหรือความเข้มจางของสิ่งเร้า อาจเป็นแสง สี เสียง การดำเนินงานต่าง ๆ ทั้งงานโดยทั่วไปและงานส่วนตัว การใช้แสงที่จ้า สีที่ฉูดฉาด และเสียงที่ดัง จะเป็นส่วนหนึ่งที่ช่วยให้บุคคลมีการใ้ใจในสิ่งนั้นมากขึ้น 2) ขนาด (Size) สิ่งที่มีขนาดใหญ่มักจะสร้างความสนใจหรือใ้ใจได้ดีกว่าสิ่งเร้าขนาดเล็ก ดังจะเห็นได้จากป้ายโฆษณาต่าง ๆ แม้กระทั่งวัตถุหรือสิ่งก่อสร้างในสังคมจะทำขนาดใหญ่ เพื่อดึงดูดความสนใจ 3) ทำตรงกันข้ามหรือทำแปลกออกไป (Contrast)

การทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดให้ผิดแผกไปจากเดิมจะทำให้เกิดการใส่ใจในสิ่งนั้นมากขึ้น เช่น หนังสือที่เราอ่าน ถ้าหน้าใดมีพิมพ์ตัวใหญ่หรือตัวหนา จะทำให้เกิดความใส่ใจตรงนั้นมากเป็นพิเศษ 4) การทำซ้ำๆ (Repetition) มีความหมายว่าทำในสิ่งนั้นบ่อย ๆ หรือหลาย ๆ ครั้ง การโฆษณาสินค้าทางวิทยุและโทรทัศน์เพื่อให้บุคคลจำสินค้านั้นได้ เป็นต้น 5) การเคลื่อนไหว (Movement) เป็นการทำให้สิ่งเร้าเคลื่อนที่หรือเปลี่ยนแปลงไปมา การโฆษณาที่ใช้ภาพเคลื่อนไหวจะดึงดูดความสนใจได้ดีกว่าภาพนิ่ง เป็นต้น

2) ประสบการณ์เดิม (Previous Experience) เรื่องราวหรือความรู้เกี่ยวกับสิ่งต่าง ๆ ที่บุคคลจะมีอยู่มาก มีน้อย หรือเป็นเรื่องเกี่ยวกับสิ่งที่เกิดขึ้นอยู่กับประสบการณ์ของแต่ละบุคคล ประสบการณ์เดิมเป็นเหมือนเครื่องมืออีกอย่างหนึ่งที่จะทำให้การตีความจากการรู้สึกแจ่มชัดขึ้น การรับรู้ของบุคคลก็สอดคล้องกับสิ่งเร้านั้นมากขึ้นด้วย การรับรู้ของบุคคลไม่ได้เกิดขึ้นด้วยความว่างเปล่า แต่จะมีองค์ประกอบหลายประการที่ทำให้เกิดการรับรู้ โดยเฉพาะประสบการณ์เดิมที่เป็นสิ่งที่บุคคลสะสมมาตั้งแต่เกิด สิ่งเหล่านั้นบุคคลจะนำมาคาดคะเน หรือเตรียมการเพื่อการรับรู้ ย่อมจะทำให้การรับรู้ที่ได้มีความหมายต่อการดำรงชีวิตของบุคคลมากยิ่งขึ้น

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

สรุปได้ว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้ที่ทำให้บุคคลมีการรับรู้ที่แตกต่างกัน ขึ้นอยู่กับความต้องการ ความคาดหวัง ความสนใจ อารมณ์ และแรงจูงใจ การที่จะวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้ของบุคคล โดยสามารถแยกปัจจัยทางสภาพแวดล้อม พันธุกรรม และวุฒิภาวะ ฯลฯ ที่มีผลต่อการรับรู้เป็นสิ่งที่ยากมาก โดยการรับรู้ของบุคคลมีข้อจำกัด ในขณะเดียวกันก็รับรู้ได้ทีละสิ่งเดียว บุคคลจึงมีการเลือกรับรู้สิ่งที่ดีกว่า แปลกใหม่ น่าสนใจเป็นหลัก ดังนั้นในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยจึงนำแนวคิดของ ถวิล ธาราโกชน์ และคนอื่น ๆ (2545) กำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย

2.2 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการจัดการความปลอดภัย

2.2.1 ความหมายของความปลอดภัย

กัณยรัตน์ โหละสุต (2555) ได้ให้ความหมายของความปลอดภัยว่า หมายถึง การกระทำที่ป้องกันหรือไม่ทำให้เกิดความเสียหายและเป็นอันตรายต่อสุขภาพชีวิต ทรัพย์สิน และสิ่งแวดล้อม

เจ็ดศักดิ์ สืบทรัพย์ (2555) ให้ความหมายของความปลอดภัยว่า หมายถึง การปราศจากภัย ซึ่งในความเป็นจริงการขจัดภัยหรืออันตรายให้หมดไปนั้นไม่มีโอกาสเป็นไปได้เลย ในทางปฏิบัติ ดังนั้น ความปลอดภัยจึงให้รวมถึงการปราศจากอันตรายที่มีโอกาสจะเกิดขึ้นด้วย

ปราโมช เขียวชาญ และคนอื่น ๆ (2551) ให้ความหมายของความปลอดภัยว่า หมายถึง สภาพที่ปราศจากภัยคุกคาม ไม่มีอันตราย และความเสียหายใด ๆ

สุรพล พยอมแย้ม (2541) กล่าวว่า ความปลอดภัยในการทำงาน หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานสามารถปฏิบัติงานได้โดยไม่มีอุปสรรคใด ๆ ขัดขวาง ซึ่งอุปสรรคนั้นอาจแบ่งได้เป็น 2 ประเภท คือ อุปสรรคที่ทราบและคาดการณ์ไว้ล่วงหน้าตามข้อมูลที่มีอยู่ และอุปสรรคที่ไม่คาดคิด และมีได้ควบคุมไว้ก่อน อุปสรรคประเภทหลังนี้เรียกรวม ๆ กันว่า “อุบัติเหตุ”

โชคชัย บุเสมอ (2542) กล่าวว่าความปลอดภัยหมายถึงสภาวะการปราศจากภัย หรือการพ้นภัย รวมไปถึงการปราศจากอันตราย การบาดเจ็บ การเสี่ยงภัย หรือการสูญเสีย

วิฑูรย์ สิมะโชคดี และคนอื่น ๆ (2547) ได้ให้ความหมายของความปลอดภัยว่า หมายถึง โดยปกติทั่วไป ซึ่งหมายถึง “การปราศจากภัย” ซึ่งในทางปฏิบัติเป็นไปได้ที่ขจัดภัยทุกชนิดให้หมดไปโดยสิ้นเชิง ความปลอดภัยจึงให้รวมถึงการปราศจากอันตรายที่มีโอกาสจะเกิดขึ้นด้วย ในความหมายเชิงวิศวกรรมความปลอดภัย นอกจากความหมายข้างต้นแล้วยังมีความหมายครอบคลุมถึงเหตุการณ์ ที่เกิดขึ้นแล้วมีผลกระทบกระเทือนต่อกระบวนการผลิตตามปกติให้เกิดความล่าช้า หยุดชะงัก หรือเสียเวลา แม้จะไม่ก่อให้เกิดการบาดเจ็บหรือพิการขึ้นก็ตาม

ความปลอดภัยโดยปกติทั่ว ๆ ไป หมายถึง การปราศจากภัย ซึ่งในทางปฏิบัติเป็นไปได้ที่จะขจัดภัยหรืออันตรายทุกชนิดให้หมดไปโดยสิ้นเชิง ความปลอดภัยจึงให้รวมถึงการปราศจากอันตรายที่มีโอกาสจะเกิดขึ้นในทุก ๆ ด้าน

ความปลอดภัยในการทำงาน หมายถึง ความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยที่ดีในการทำงานของผู้ประกอบอาชีพในสาขาต่าง ๆ ในที่นี้ จริง ๆ แล้ว มาจากคำภาษาอังกฤษที่ว่า Occupational Safety and HealthW” (สมาคมส่งเสริมความปลอดภัยและอนามัยในการทำงาน (ประเทศไทย), 2558)

จากความหมายข้างต้น สรุปได้ว่า ความปลอดภัยในการทำงาน หมายถึง สภาวะการปราศจากภัยอันตราย การบาดเจ็บ การเสี่ยงภัย หรือการสูญเสียของผู้ปฏิบัติงาน

2.2.2 ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of Needs)

มาสโลว์ (Abraham H. Maslow) นักจิตวิทยากลุ่มมนุษยนิยมทฤษฎีของเขาได้ชื่อว่าทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการ มาสโลว์ เชื่อว่าพฤติกรรมของมนุษย์เป็นจำนวนมากสามารถอธิบายโดยใช้แนวโน้มของบุคคลในการค้นหาเป้าหมายที่จะทำให้ชีวิตของเขาได้รับความต้องการ ความปรารถนา และได้รับสิ่งที่มีความหมายต่อตนเอง เป็นความจริงที่จะกล่าวว่ากระบวนการของแรงจูงใจเป็นหัวใจของทฤษฎีบุคลิกภาพของมาสโลว์ โดยเขาเชื่อว่ามนุษย์เป็น “สัตว์ที่มีความต้องการ” (Wanting

Animal) และเป็นการยากที่มนุษย์จะไปถึงขั้นของความพึงพอใจอย่างสมบูรณ์ ในทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ เมื่อบุคคลปรารถนาที่จะได้รับความพึงพอใจและเมื่อบุคคลได้รับความพึงพอใจในสิ่งหนึ่งแล้วก็จะยังคงเรียกร้องความพึงพอใจสิ่งอื่น ๆ ต่อไป ซึ่งถือเป็นคุณลักษณะของมนุษย์ ซึ่งเป็นผู้ที่มีความต้องการจะได้รับสิ่งต่าง ๆ อยู่เสมอ

มาสโลว์ กล่าวว่าความปรารถนาของมนุษย์นั้นติดตัวมาแต่กำเนิดและความปรารถนาเหล่านี้จะเรียงลำดับขั้นของความปรารถนา โดยลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ (The Need-Hierarchy Conception of Human Motivation) มาสโลว์ เรียงลำดับความต้องการของมนุษย์จากขั้นต้นไปสู่ความต้องการขั้นสูงสุดเป็นลำดับ ดังนี้

- 1) ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological Needs)
- 2) ความต้องการความปลอดภัย (Safety Needs)
- 3) ความต้องการความรักและความเป็นเจ้าของ (Belongingness and Love Needs)
- 4) ความต้องการได้รับความนับถือยกย่อง (Esteem Needs)
- 5) ความต้องการความประจักษ์ในตนเอง (Self-Actualization Needs)



ภาพที่ 2.2 ลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์

ที่มา: วิฑูรย์ สิมะโชคดี และวีระพงษ์ เฉลิมจิระรัตน์ (2544) วิศวกรรมและการบริหารความปลอดภัยในโรงงาน กรุงเทพฯ, สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น)

ลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ มีการเรียงลำดับขั้นความต้องการที่อยู่ในขั้นต่ำสุดจะต้องได้รับความพึงพอใจเสียก่อนบุคคลจึงจะสามารถผ่านพ้นไปสู่ความต้องการที่อยู่ในขั้นสูงขึ้นไปตามลำดับ ดังจะอธิบายโดยละเอียด ดังนี้

ลำดับขั้นที่ 1 ความต้องการทางร่างกาย (Physiological Needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานที่มีอำนาจมากที่สุดและสังเกตเห็นได้ชัดที่สุด จากความต้องการทั้งหมดเป็นความ

ต้องการที่ช่วยการดำรงชีวิต ได้แก่ ความต้องการอาหาร น้ำดื่ม ออกซิเจน การพักผ่อนนอนหลับ ความต้องการทางเพศ ความต้องการความอบอุ่น ตลอดจนความต้องการที่จะถูกกระตุ้นอวัยวะรับสัมผัส แรงขับของร่างกายเหล่านี้จะเกี่ยวข้องโดยตรงกับความอยู่รอดของร่างกายและของอินทรีย์ ความพึงพอใจที่ได้รับ ในขั้นนี้จะกระตุ้นให้เกิดความต้องการในขั้นที่สูงกว่าและถ้าบุคคลใดประสบความล้มเหลวที่จะสนองความต้องการพื้นฐานนี้ก็จะไม่ได้รับการกระตุ้น ให้เกิดความต้องการในระดับที่สูงขึ้นอย่างไรก็ตามถ้าความต้องการอย่างหนึ่งยังไม่ได้รับความพึงพอใจ บุคคลก็จะอยู่ภายใต้ความต้องการนั้นตลอดไป ซึ่งทำให้ความต้องการอื่น ๆ ไม่ปรากฏหรือกลายเป็นความต้องการระดับรองลงไป

ลำดับขั้นที่ 2 ความต้องการความปลอดภัย (Safety Needs) เมื่อความต้องการทางด้านร่างกายได้รับความพึงพอใจแล้วบุคคลก็จะพัฒนาการไปสู่ขั้นใหม่ต่อไป ซึ่งขั้นนี้เรียกว่าความต้องการความปลอดภัยหรือความรู้สึกมั่นคง (Safety or Security) มาสโลว์ กล่าวว่าความต้องการความปลอดภัยนี้จะสังเกตได้ง่ายในทารกและในเด็กเล็ก เนื่องจากทารกและเด็กเล็กต้องการความช่วยเหลือและต้องพึ่งพาอาศัยผู้อื่น ตัวอย่าง ทารกจะรู้สึกกลัวเมื่อถูกทิ้งให้อยู่ตามลำพังหรือเมื่อเขาได้ยินเสียงดัง ๆ หรือเห็นแสงสว่างมาก ๆ แต่ประสบการณ์และการเรียนรู้จะทำให้ความรู้สึกกลัวหมดไป ความต้องการความปลอดภัยจะยังมีอิทธิพลต่อบุคคลแม้ว่าจะผ่านพ้นวัยเด็กไปแล้ว แม้ในบุคคลที่ทำงานในฐานะเป็นผู้คุ้มครอง เช่น ผู้รักษาเงิน นักบัญชีหรือทำงานเกี่ยวกับการประกันต่าง ๆ และผู้ที่ทำหน้าที่ให้การรักษาพยาบาลเพื่อความปลอดภัยของผู้อื่น เช่น แพทย์ พยาบาล แม้กระทั่งคนชรา บุคคลทั้งหมดที่กล่าวมานี้จะเฝ้าหาความปลอดภัยด้วยกันทั้งสิ้น ศาสนาและปรัชญาที่มนุษย์ยึดถือทำให้เกิดความรู้สึกมั่นคง เพราะทำให้บุคคลได้จัดระบบของตัวเองให้มีเหตุผลและวิถีทางที่ทำให้บุคคลรู้สึก “ปลอดภัย” ความต้องการความปลอดภัยในเรื่องอื่นๆ จะเกี่ยวข้องกับการเผชิญกับสิ่งต่างๆ เหล่านี้ สงคราม อาชญากรรม น้ำท่วม แผ่นดินไหว การจลาจล ความสับสนไม่เป็นระเบียบของสังคม และเหตุการณ์อื่น ๆ ที่คล้ายคลึงกับสภาพเหล่านี้

ลำดับขั้นที่ 3 ความต้องการความรักและความเป็นเจ้าของ (Belongingness and Love Needs) ความต้องการความรักและความเป็นเจ้าของเป็นความต้องการขั้นที่ 3 ความต้องการนี้จะเกิดขึ้นเมื่อความต้องการทางด้านร่างกายและความต้องการความปลอดภัยได้รับการตอบสนองแล้ว บุคคลต้องการได้รับความรักและความเป็นเจ้าของโดยการสร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่น เช่น ความสัมพันธ์ภายในครอบครัวหรือกับผู้อื่น สมาชิกภายในกลุ่มจะเป็นเป้าหมายสำคัญสำหรับบุคคล กล่าวคือ บุคคลจะรู้สึกเจ็บปวดมากเมื่อถูกทอดทิ้งไม่มีใครยอมรับ หรือถูกตัดออกจากสังคม ไม่มีเพื่อน โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อจำนวนเพื่อน ๆ ญาติพี่น้อง สามียหรือภรรยาหรือลูก ๆ ได้ลดน้อยลงไป นักเรียนที่เข้าโรงเรียนที่ห่างไกลบ้านจะเกิดความต้องการเป็นเจ้าของอย่างยิ่ง และจะแสวงหาอย่างมากที่จะได้รับการยอมรับจากกลุ่มเพื่อน

มาสโลว์ ยังย้ำว่าความต้องการความรักของคนจะเป็นความรักที่เป็นไปในลักษณะ ทั้งการรู้จักให้ความรักต่อผู้อื่นและรู้จักที่จะรับความรักจากผู้อื่น การได้รับความรักและได้รับการยอมรับจากผู้อื่นเป็นสิ่งที่ทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า บุคคลที่ขาดความรักก็จะรู้สึกว่าชีวิตไร้ค่ามีความรู้สึกอ้างว้างและเคียดแค้น กล่าวโดยสรุป มาสโลว์ มีความเห็นว่าบุคคลต้องการความ

รักและความรู้สึกเป็นเจ้าของและการขาดสิ่งนี้มักจะเป็นสาเหตุให้เกิดความซับซ้อนคับใจและทำให้เกิดปัญหาการปรับตัวไม่ได้และความยินดีในพฤติกรรมหรือความเจ็บป่วยทางด้านจิตใจในลักษณะต่าง ๆ

ลำดับขั้นที่ 4 ความต้องการได้รับความนับถือยกย่อง (Self-Esteem Needs) เมื่อความต้องการได้รับความรักและการให้ความรักแก่ผู้อื่นเป็นไปอย่างมีเหตุผลและทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจแล้ว พลังผลักดันในขั้นที่ 3 ก็จะลดลงและมีความต้องการในขั้นต่อไปมาแทนที่ กล่าวคือ มนุษย์ต้องการที่จะได้รับความนับถือยกย่องออกเป็น 2 ลักษณะ คือ ลักษณะแรกเป็นความต้องการนับถือตนเอง (Self-Respect) เป็นความต้องการมีอำนาจ มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีความแข็งแรง มีความสามารถในตนเอง มีผลสัมฤทธิ์ไม่ต้องพึ่งพาอาศัยผู้อื่นและมีความเป็นอิสระ ทุกคนต้องการที่จะรู้สึกว่ามีคุณค่าและมีความสามารถที่จะประสบความสำเร็จในงานภารกิจต่าง ๆ และมีชีวิตที่เด่นดัง ส่วนลักษณะที่ 2 เป็นความต้องการได้รับการยกย่องนับถือจากผู้อื่น (Esteem from Others) เป็นความต้องการมีเกียรติยศ การได้รับยกย่อง ได้รับการยอมรับ ได้รับความสนใจ มีสถานภาพ มีชื่อเสียงเป็นที่กล่าวขานและเป็นที่ยอมรับ มีความต้องการที่จะได้รับความยกย่องชมเชยในสิ่งที่เขากระทำซึ่งทำให้รู้สึกว่าคุณค่าความสามารถของเขาได้รับการยอมรับจากผู้อื่น

ความต้องการได้รับความนับถือยกย่องก็เป็นเช่นเดียวกับธรรมชาติของลำดับขั้นในเรื่องความต้องการด้านแรงจูงใจตามทฤษฎีของมาสโลว์ ในเรื่องอื่นๆ ที่เกิดขึ้นภายในจิตนั้นคือ บุคคลจะแสวงหาความต้องการได้รับการยกย่องก็เมื่อภายหลังจากความต้องการความรักและความเป็นเจ้าของได้รับการตอบสนองความพึงพอใจของเขาแล้ว และมาสโลว์กล่าวว่ามันเป็นสิ่งที่เป็นไปได้ที่บุคคลจะย้อนกลับจากระดับขั้นความต้องการในขั้นที่ 4 กลับไปสู่ระดับขั้นที่ 3 อีกถ้าความต้องการระดับขั้นที่ 3 ซึ่งบุคคลได้รับไว้แล้วนั้นถูกระทบกระเทือนหรือสูญสลายไปทันทีทันใด

ลำดับขั้นที่ 5 ความต้องการความประจักษ์ในตนเอง (Self-Actualization Needs) ถึงลำดับขั้นสุดท้าย ถ้าความต้องการลำดับขั้นก่อน ๆ ได้ทำให้เกิดความพึงพอใจอย่างมีประสิทธิภาพ ความต้องการเข้าใจตนเองอย่างแท้จริงก็จะเกิดขึ้น มาสโลว์ อธิบายความต้องการเข้าใจตนเองอย่างแท้จริง ว่าเป็นความปรารถนาในทุกสิ่งทุกอย่างซึ่งบุคคลสามารถจะได้รับอย่างเหมาะสมบุคคลที่ประสบผลสำเร็จในขั้นสูงสุดนี้จะใช้พลังอย่างเต็มที่ในสิ่งที่ท้าทายความสามารถและศักยภาพของเขา และมีความปรารถนาที่จะปรับปรุงตนเอง พลังแรงขับของเขาจะกระทำพฤติกรรมตรงกับความสามารถของตน กล่าวโดยสรุปการเข้าใจตนเองอย่างแท้จริงเป็นความต้องการอย่างหนึ่งของบุคคลที่จะบรรลุถึงจุดสูงสุดของศักยภาพ

2.2.3 ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮร์ซเบิร์ก (Herzberg's Two Factor Theory)

เฮร์ซเบิร์ก (Frederick Herzberg) เป็นนักจิตวิทยาอีกผู้หนึ่งที่มุ่งมั่นศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการทำงานผลงานของเขาในเรื่องนี้ปรากฏแพร่หลายตั้งแต่ปี ค.ศ. 1966 และ ค.ศ. 1968 ปัญหาที่เขาเฝ้าถามตนเองอยู่เสมอคือ ทำอย่างไรจะจูงใจคนในการทำงานได้เป็นอย่างดี เขาเห็นว่าการให้ค่าแรงต่ำทำให้คนงานไม่พอใจ แต่การให้ค่าแรงสูงก็ได้ทำให้คนงานอยากทำงานหนักขึ้น เงินมิใช่สิ่งจูงใจสูงสุดจะทำให้คนงานทำงานได้มากกว่าเดิม แม้เงินจะมีความสำคัญก็ตาม ขณะเดียวกันความมั่นคงและบรรยากาศที่ดีในองค์กรก็มีใช้สิ่งจูงใจสูงสุดอีกเช่นเดียวกัน

ทฤษฎีของเฮร์ซเบิร์ก เน้นอธิบายและให้ความสำคัญกับปัจจัย 2 ประการ ได้แก่ “การจูงใจ” (Motivators) และ “สุขอนามัย” (Hygiene) สองปัจจัยดังกล่าวนี้มีอิทธิพลต่อความสำเร็จ

ของงานเป็นอย่างยิ่ง ซึ่งผู้บริหารองค์การควรพิจารณาเพื่อนำไปใช้ประโยชน์ในการบริหารคน และบริหารงาน

เฮอริซเบอร์กได้ทำการศึกษาโดยสัมภาษณ์ความพอใจและไม่พอใจทำงานของนักบัญชี และวิศวกร จำนวน 200 คน จากโรงงานอุตสาหกรรมและธุรกิจ 11 แห่ง ของเมืองพิตสเบิร์ก ผลการศึกษาของเขาสรุปได้ว่า ความพอใจในการทำงานกับแรงจูงใจในการทำงานของบุคคลมีความแตกต่างกัน คือ การที่บุคคลพอใจในการทำงานมิได้หมายความว่าบุคคลนั้นมีแรงจูงใจในการทำงานเสมอไป ความพอใจในการทำงานส่งผลให้บุคคลไม่ค่อยคิดจะลาออกจากงานหรือไม่ค่อยมีความคิดจะนัดหยุดงาน แต่อาจไม่มีส่วนต่อการมุ่งมั่นทำให้งานเจริญก้าวหน้า แต่ถ้าคนงานผู้ใดมีแรงจูงใจในการทำงาน คนงานนั้นจะตั้งใจทำงานให้เกิดผลดี ทฤษฎีและการศึกษาของเฮอริซเบอร์ก ซึ่งให้ความสำคัญแก่ปัจจัยด้านการจูงใจและสุขอนามัยที่มีต่อเจตคติในงานของผู้ปฏิบัติงาน

ผลการศึกษาของเฮอริซเบอร์ก ที่แสดงให้เห็นผลของปัจจัยด้านการจูงใจและสุขอนามัย ต่อเจตคติในงานของผู้ปฏิบัติงาน การจูงใจและสุขอนามัยที่มีอิทธิพลต่อการทำงาน ของผู้ปฏิบัติงาน เฮอริซเบอร์กได้วิเคราะห์จากการศึกษาของเขา ดังนี้

ปัจจัยในด้านการจูงใจ (Motivator Factors)

ปัจจัยด้านนี้มีผลต่อการกระตุ้น ทำให้บุคคลเกิดความพอใจ แต่แม้ว่าการไม่มีปัจจัยนี้ ก็ไม่ใช่สาเหตุที่ทำให้ไม่พอใจเสมอไป ตัวกระตุ้นประกอบด้วยปัจจัย 6 ประการ

1) ความสัมฤทธิ์ผล คือ พนักงานควรต้องมีความรู้สึกว่าเขาทำงานได้สำเร็จ ซึ่งอาจจะทั้งหมดหรือบางส่วน

2) การยอมรับนับถือจากผู้อื่น คือ พนักงานควรต้องมีความรู้สึกถึงความสำเร็จของเขานั้นมีคนอื่นรับรู้ มีคนยอมรับ

3) ลักษณะงานที่น่าสนใจ คือ พนักงานควรต้องมีความรู้สึกว่างานที่เขาทำมีความ น่าสนใจ น่าทำ

4) ความรับผิดชอบ คือ พนักงานควรต้องมีความรู้สึกว่าเขามีสิ่งที่จะต้องรับผิดชอบ ต่อตนเองและต่องานของเขา

5) โอกาสที่จะเจริญก้าวหน้า คือ พนักงานควรต้องมีความรู้สึกว่ามีศักยภาพที่จะเจริญก้าวหน้าในงานของเขา

6) การเจริญเติบโต คือ พนักงานจะต้องตระหนักว่าเขามีโอกาสเรียนรู้เพิ่มขึ้นจากงานที่ทำมีทักษะหรือความเชี่ยวชาญจากการปฏิบัติงาน

ปัจจัยด้านสุขอนามัย (Hygiene Factors)

ปัจจัยด้านนี้ช่วยให้พนักงานยังคงทำงานอยู่และรักษาเขาไว้ไม่ให้ออกไปทำงานที่อื่น เมื่อไม่ได้จัดให้พนักงานจะไม่พอใจและไม่มีความสุขในการทำงานของเขาการบำรุงรักษาประกอบด้วยปัจจัย 10 ประการ ดังนี้

1) นโยบายและการบริหาร คือ พนักงานรู้สึกว่าย้ายจัดการมีการสื่อสารที่ดียิ่ง กับพนักงาน พนักงานก็มีความรู้สึกที่ดีต่อองค์การและนโยบายการบริหารงานบุคคล

2) การนิเทศงาน คือ พนักงานรู้สึก ว่า ผู้บริหารงานตั้งใจสอนและแจกจ่ายหน้าที่ ความรับผิดชอบ

- 3) ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน คือ พนักงานมีความรู้สึกที่ดีต่อหัวหน้างานของเขา
- 4) ภาวะการณ์ทำงาน คือ พนักงานรู้สึกดีต่องานที่ทำและสภาพแวดล้อมของการทำงานที่ดี
- 5) ค่าตอบแทนการทำงาน คือ พนักงานรู้สึกพอใจกับค่าตอบแทนการทำงานมีความเหมาะสม
- 6) ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน คือ พนักงานมีความรู้สึกที่ดีต่อกลุ่มเพื่อนร่วมงาน
- 7) ชีวิตส่วนตัว คือ พนักงานรู้สึกว่างานของเขาทั้งด้านชั่วโมงการทำงาน การย้ายงาน ฯลฯ ไม่กระทบต่อชีวิตส่วนตัว
- 8) ความสัมพันธ์กับลูกน้อง คือ หัวหน้างานมีความรู้สึกที่ดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา
- 9) สถานภาพ คือ พนักงานรู้สึกว่างานของเขามีตำแหน่งหน้าที่ดี
- 10) ความมั่นคง คือ พนักงานมีความรู้สึกมั่นคง ปลอดภัยในงานที่ปฏิบัติและงานมีความมั่นคง

จากการค้นพบของ เฮอริชเบอร์ก ชี้ให้เห็นว่าความไม่พอใจไม่ได้เป็นสิ่งที่อยู่ตรงกันข้ามกับความพอใจ หรือแรงจูงใจ บุคคลที่ไม่มี ความไม่พอใจไม่ได้หมายความว่าเขาจะมีความพอใจ หรือนโยบายของบริษัทที่มีเหตุผลไม่ได้ทำให้เกิดแรงจูงใจที่สูงเลย แต่ปัจจัยอื่นมาช่วยเสริมแรงจูงใจ พนักงานที่ไม่มี ความไม่พอใจ เนื่องจากว่าพวกเขาได้รับผลตอบแทนอย่างเพียงพอ สามารถจูงใจได้ง่ายกว่าพนักงานที่มีความไม่พอใจ ความสำเร็จ ความก้าวหน้าและการยกย่องสามารถจูงใจพวกเขาได้

โดยสรุปการศึกษาของเฮอริชเบอร์กที่เรียกว่า Hygiene Factors หรือปัจจัยสุขอนามัยนั้น จะช่วยป้องกันให้คนงานไม่เกิดความไม่พอใจในการทำงาน ส่วน Motivator Factors หรือปัจจัยในการจูงใจนั้นจะทำให้คนงานมีความสุข หรือมีความพอใจในการปฏิบัติงานที่ปฏิบัติอยู่ ทฤษฎีของเฮอริชเบอร์กได้ชี้ให้เห็นว่าผู้บริหารจะต้องมีทักษะที่เกี่ยวกับงานของผู้ใต้บังคับบัญชา 2 ประการ คือ สิ่งที่ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความสุข และสิ่งที่ทำให้เขาไม่มีความสุขในการทำงาน

จากทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์และทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอริชเบอร์ก พบว่า ความต้องการระดับต่ำของทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ อาจจะเปรียบเทียบได้กับปัจจัยสุขอนามัยของเฮอริชเบอร์ก ซึ่งได้แก่ เงินเดือน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความมั่นคงของงาน นโยบายและการบริหารงานของบริษัทและการบังคับบัญชา เมื่อพิจารณาถึงปัจจัยจูงใจที่เกี่ยวกับการยกย่องนับถือ ความก้าวหน้า ความรับผิดชอบ ความสำเร็จของงานแล้วจะมี ส่วนเกี่ยวข้องอย่างใกล้ชิดกับความต้องการระดับสูงคือ ความต้องการที่จะมีเกียรติยศชื่อเสียง และความต้องการความสมหวังทุกอย่างในชีวิตตามทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์

2.2.4 ทฤษฎีรูปแบบระบบความปลอดภัยของ บ็อบ ฟิเรนซ์ (Firenze System Model)

มีแนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบระบบความปลอดภัย ในการศึกษาถึงสาเหตุของอุบัติเหตุ จะต้องศึกษาองค์ประกอบทั้งระบบซึ่งมีปฏิสัมพันธ์เกี่ยวข้องกันองค์ประกอบดังกล่าว ประกอบด้วย คน (Man) เครื่องจักร (Machine) และสิ่งแวดล้อม (Environment) ความสำคัญของ องค์ประกอบที่เป็นสาเหตุของอุบัติเหตุแต่ละองค์ประกอบมีความสำคัญต่อการตัดสินใจในการผลิตงาน (Task)

และการเกิดอุบัติเหตุ (Accident) ดังนี้ ทฤษฎีรูปแบบระบบความปลอดภัยของ บอ๊อบ ฟิเรนซ์ (Firenze System Model) Firenze มีแนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบระบบความปลอดภัยว่า ในการศึกษาถึงสาเหตุของอุบัติเหตุ จะต้องศึกษาองค์ประกอบทั้งระบบซึ่งมีปฏิริยาสัมพันธ์เกี่ยวข้องกัน องค์ประกอบดังกล่าวประกอบด้วย คน (Man) เครื่องจักร (Machine) สิ่งแวดล้อม (Environment) ความสำคัญขององค์ประกอบที่เป็นสาเหตุของอุบัติเหตุแต่ละองค์ประกอบมีความสำคัญต่อการตัดสินใจในการผลิตงาน (Task) และการเกิดอุบัติเหตุ (Accident) ดังนี้

1) คนหรือผู้ปฏิบัติงาน (Man) ในการผลิตงานหรือทำงานในแต่ละชั้น ผู้ปฏิบัติงานจำเป็นต้องตัดสินใจ (Decision) เลือกริธีปฏิบัติอย่างใดอย่างหนึ่งเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย แต่การตัดสินใจในการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายในแต่ละครั้งนั้นย่อมมีความเสี่ยง (Risks) แอบแฝงอยู่เสมอ ดังนั้น ในการตัดสินใจแต่ละครั้ง ผู้ปฏิบัติงานจะต้องมีข้อมูลข่าวสาร (Information) ที่เพียงพอ ถ้าหากข้อมูลข่าวสารดี ถูกต้องก็จะทำให้การตัดสินใจถูกต้อง แต่ถ้าข้อมูลไม่ถูกต้องก็จะทำให้การตัดสินใจนั้นผิดพลาดหรือมีความเสี่ยงสูง และทำให้เกิดความล้มเหลวในการทำงานซึ่งอาจจะส่งผลให้เกิดอุบัติเหตุได้

2) อุปกรณ์เครื่องจักร (Machine) อุปกรณ์เครื่องจักรที่ใช้ในการผลิตจะต้องมีความพร้อมปราศจากข้อผิดพลาด ถ้าอุปกรณ์เครื่องจักรออกแบบไม่ถูกต้อง ไม่ถูกหลักวิชาการ หรือขาดการบำรุงรักษาที่ดี ย่อมทำให้กลไกของเครื่องจักรปฏิบัติงานผิดพลาด ซึ่งจะนำไปสู่การเกิดอุบัติเหตุ

3) สิ่งแวดล้อม (Environment) สภาพการทำงานและสิ่งแวดล้อมในการทำงานมีบทบาทสำคัญต่อการผลิต ความผิดพลาดที่เกิดขึ้นกับสิ่งแวดล้อมย่อมก่อให้เกิดปัญหาต่อผู้ปฏิบัติงานและเครื่องจักร ซึ่งจะเป็นสาเหตุของการเกิดอุบัติเหตุได้

2.2.5 ทฤษฎีรูปแบบการเกิดอุบัติเหตุของกองทัพบกสหรัฐอเมริกา

การบริหารงานความปลอดภัยของกองทัพบกสหรัฐอเมริกาได้พัฒนามากขึ้น เนื่องจากได้มีการนำเอาเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ในการป้องกันประเทศ กองทัพบกสหรัฐอเมริกาก็ได้ศึกษาเทคโนโลยีทางด้านความปลอดภัยควบคู่ไปกับเทคโนโลยีในการผลิตและการใช้ด้วยรูปแบบที่นำเสนอนี้เป็นรูปแบบที่แสดงถึงการเกิดอุบัติเหตุ ซึ่งอ้างอิงสรุปเป็นสาเหตุของการเกิดอุบัติเหตุได้เป็น 3 ประการคือ

1) ความผิดพลาดของผู้ปฏิบัติงาน (Human Error) เกิดจากการที่ผู้ปฏิบัติงานมีพฤติกรรมกระทำที่ไม่ปลอดภัย (Unsafe Act) สภาพการทำงานที่ไม่ปลอดภัย (Unsafe Condition) ต่าง ๆ ที่มีอยู่ หรือเกิดขึ้นก็เกิดจากริธีการทำงานที่ไม่ปลอดภัยของผู้ปฏิบัติงานเช่นกัน ความผิดพลาดต่าง ๆ นั้นอาจเกิดขึ้นจากความผิดพลาดทางร่างกาย ขาดการฝึกอบรมอย่างเพียงพอ หรือขาดการกระตุ้นหรือแรงจูงใจในการทำงาน

2) ความผิดพลาดในระบบ (System Error) อาจเกิดจากการออกแบบไม่เหมาะสม ซึ่งเนื่องมาจากนโยบายที่ไม่เหมาะสมของหน่วยงาน เช่น การประหยัดการเลือกใช้เทคโนโลยีการบำรุงรักษา หรือเกิดจากความล้มเหลวในการออกแบบที่ไม่ถูกต้องตามหลักวิชาการ เป็นต้น

3) ความผิดพลาดในการบริหารจัดการ (Management Error) สาเหตุหลักอาจเกิดจากความล้มเหลว (Failure) จากการบริหารจัดการข้อมูลข่าวสาร การใช้เทคโนโลยีและระบบการ

ทำงานที่ไม่เหมาะสม ซึ่งความล้มเหลวนี้อาจเกิดจากการถ่ายทอดข้อมูลข่าวสารที่ไม่ถูกต้อง การฝึกอบรมอาจไม่เพียงพอ ขาดการกระตุ้นจิตใจในการปฏิบัติงาน

แนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมเสี่ยง

มธุริน เกียรติประภากุล (2555) ให้ความหมายของพฤติกรรมไว้ว่า พฤติกรรม หมายถึง การกระทำหรือการแสดงออกทุกอย่างของมนุษย์เพื่อตอบสนองต่อสิ่งเร้า ทั้งในลักษณะที่สังเกตได้ชัดเจนและสังเกตไม่ได้ โดยพฤติกรรมที่แสดงออกมาขึ้นอยู่กับธรรมชาติของแต่ละบุคคลด้วย อย่างไรก็ตามปัจจัยในเรื่องค่านิยมและทัศนคติถือเป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อการแสดงออกของพฤติกรรมของแต่ละบุคคลมีผู้ให้ความหมายของทัศนคติไว้ ดังนี้

ทัศนคติ หมายถึง ความโน้มเอียงในทางบวกหรือลบที่บุคคลจะตอบสนองต่อเป้าหมาย บุคคลหรือเหตุการณ์ ทัศนคติจะสะท้อนความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อสิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับและอยู่รอบตัวเขา เช่น ตนเอง ครอบครัว งาน เพื่อนร่วมงานและสังคม เป็นต้น ความเชื่อและทัศนคติมีบทบาทสำคัญในการเป็นเครื่องมือกำหนดพฤติกรรมของแต่ละบุคคล รวมถึงการแสดงออกของพฤติกรรมความปลอดภัยด้วย เช่น หากผู้บริหารระดับสูงขององค์กรมีวิสัยทัศน์มุ่งมั่นที่จะส่งเสริมพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงาน สร้างค่านิยมหลักขององค์กรโดยให้ความสำคัญกับความปลอดภัยในการทำงานเป็นอันดับแรก และเป็นแบบอย่างในการแสดงออกถึงพฤติกรรมความปลอดภัยให้กับพนักงานอย่างชัดเจนและต่อเนื่อง ย่อมทำให้คนในองค์กรมีค่านิยมในเรื่องความปลอดภัยด้วย ซึ่งส่งผลไปยังทัศนคติของพนักงานที่มีต่อองค์กร มีความคิดที่จะปฏิบัติงานด้วยพฤติกรรมที่ปลอดภัย โดยสรุปได้ว่า ทัศนคติ เป็นความรู้สึกและความเชื่อหรือการรับรู้ของบุคคลต่อสิ่งหนึ่งใน ทางบวกหรือลบ และทำให้บุคคลเกิดแนวโน้มที่จะมีพฤติกรรมโต้ตอบในทางใดทางหนึ่งต่อสิ่งนั้น หรือเป้าหมายทัศนคตินั้นซึ่งทัศนคติในเรื่องความปลอดภัยนี้มีอิทธิพลในการแสดงออกถึงพฤติกรรมความปลอดภัยของคนในองค์กรด้วย

ฤกษ์ชัย คุณูปการ (2539) ให้ความหมายของค่านิยมไว้ว่า ค่านิยม หมายถึง ความเชื่อของบุคคลส่วนใหญ่ซึ่งเชื่อว่าสิ่งหนึ่งมีค่า มีความสำคัญและเป็นสิ่งที่ปรารถนา การประพฤติปฏิบัติที่คนส่วนใหญ่ในสังคมยอมรับนั้น ย่อมมีค่านิยมของสังคมแฝงอยู่ภายในหรือการประพฤติปฏิบัติที่บุคคลใดมีความพึงพอใจย่อมมีค่านิยมของบุคคลนั้นแฝงอยู่ภายในด้วย จากความหมายดังกล่าวมาพอสรุปได้ว่า ค่านิยม หมายถึง ความเชื่อต่อสิ่งต่าง ๆ ของบุคคลในสังคมที่เห็นว่าเป็นสิ่งที่มีคุณค่าควรแก่การประพฤติปฏิบัติ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของตนเองและสังคม โดยค่านิยมของบุคคลจะแฝงอยู่ภายในความคิด อารมณ์ ความรู้สึกและ เจตคติความสัมพันธ์ของค่านิยม ทัศนคติ พฤติกรรม และค่านิยม

พฤติกรรมเสี่ยงต่อการปฏิบัติงาน คือ พฤติกรรมมนุษย์ เกิดมาจากการเรียนรู้ในสิ่งต่าง ๆ อันเป็นผลเนื่องจากการปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อม สังคมรอบข้าง พฤติกรรมก็สามารถทำได้โดยอาศัยการเรียนรู้ ซึ่งรวมไปถึงพฤติกรรมเสี่ยงในการปฏิบัติงาน เป็นสิ่งที่องค์กรจำเป็นต้องทำให้พนักงานกระทำหรือทำการแสดงออก ดังนั้น องค์กรจึงมีการจัดการอบรมเพื่อให้พนักงานมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการกระทำที่ปลอดภัยและการกระทำที่พนักงานทุกคนไม่ควรปฏิบัติ โดยผู้ฝึกอบรมอาจจะเป็นผู้เชี่ยวชาญจากภายนอกองค์กรหรืออาจจะเป็นหัวหน้างานหรือเพื่อนร่วมแผนก ซึ่งจะเป็นแบบอย่างที่สำคัญที่จะนำไปสู่การเรียนรู้ เพื่อหลีกเลี่ยงพฤติกรรมเสี่ยงและก่อให้เกิดเป็น

พฤติกรรมความปลอดภัยภายในองค์กรขึ้น พฤติกรรมเสี่ยงที่มีสาเหตุจากความผิดพลาดทั่วไปของมนุษย์ เป็นปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นได้ตลอดเวลา และสาเหตุซึ่งทำให้เกิดอุบัติเหตุหรือปัญหาต่าง ๆ เช่น ภาวะที่องค์กร ไม่ยอมซื้อเครื่องจักร หรือวัตถุดิบในการผลิตที่มีคุณภาพดีซึ่งอาจจะมีราคาสูง ทำให้แรงงานต้องทำงานในสภาพที่เสี่ยงต่อปัญหาตลอดเวลาโดยไม่มีทางเลือก การออกแบบงานโดยไม่คำนึงถึงหลัก เออร์โกโนมิกส์ หรือแม้แต่ในการเร่งความเร็วในการทำงาน จนทำให้คนงานต้องทำงานในสภาพที่เสี่ยงต่ออันตราย ความเมื่อยล้าและนำไปสู่การเกิดอุบัติเหตุ เพราะคนงานไม่อาจปรับตัวเข้ากับสภาพการทำงานที่เรียกร้อนมากเช่นนั้นได้

กลุ่มพฤติกรรมที่จิตใจเสี่ยง หรือใกล้เคียงกับความประมาท ได้แก่ การที่บุคคลตั้งใจที่จะเอาตัวเอง เข้าไปในสถานการณ์เสี่ยงทั้ง ๆ ที่รู้ว่าอาจเกิดการผิดหรือมีเวลาและทรัพยากรที่จะทำงานได้อย่างปลอดภัยแต่ก็ไม่ยอมทำ เช่น การหลีกเลี่ยงไม่ทำตามกฎระเบียบ ความผิดพลาดเช่นนี้ไม่ถือว่าเป็นเงื่อนไขที่จำเป็น ซึ่งพฤติกรรมในเรื่องนี้ เช่น การซ่อมเครื่องจักร โดยไม่หยุดเครื่องจักร การหยอกล้อกันระหว่างทำงาน เป็นต้น การทำงานที่ไม่ใช้หน้าที่ของตนเอง เช่น ซ่อมเครื่องจักรทั้งที่ตนเองไม่ใช่ช่าง การไม่สวมใส่อุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคล เป็นต้น การกระทำที่ดูเสมือนเรื่องเล็ก ๆ น้อย ๆ ในสายตาของแรงงาน อาจนำไปสู่อุบัติเหตุหรือการเจ็บป่วยได้ตลอดเวลา

โดยสรุปพฤติกรรมเสี่ยงในการปฏิบัติงาน หมายถึง การกระทำที่ไม่ปลอดภัยที่พนักงานแสดงออกมาในช่วงเวลาก่อนการปฏิบัติงาน ระหว่างปฏิบัติงานและหลังปฏิบัติงานที่ก่อให้เกิดอุบัติเหตุหรือเหตุการณ์ที่ไม่คาดคิด อันเป็นเหตุให้ได้รับบาดเจ็บ สูญเสีย เสียชีวิต ทรัพย์สิน ซึ่งมีผลกระทบต่อผู้ปฏิบัติงานและบริษัท

2.3 นโยบายอาชีวอนามัยและความปลอดภัย บริษัท เอช-วัน พาร์ทส์ (ประเทศไทย) จำกัด

บริษัท เอช-วัน พาร์ทส์ (ประเทศไทย) จำกัด ก่อตั้งเมื่อวันที่ 29 กันยายน พ.ศ. 2537 ดำเนินธุรกิจ ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ ตั้งอยู่เลขที่ 48 หมู่ 9 ถนน ไร่จนา ตำบล ธนู อำเภอ อุทัย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ได้ตระหนักถึงความสำคัญของอาชีวอนามัยความปลอดภัยและสิ่งแวดล้อม จึงได้นำมาตรฐานระบบอาชีพ อาชีวอนามัยและความปลอดภัย OHSAS 18001:2007 และมาตรฐาน มอก. 18001: 2554 มาเป็นแนวทางในการดำเนินงานภายในบริษัททุกกิจกรรม เพื่อทำการควบคุมและป้องกันที่อาจเกิดขึ้นไม่ให้ส่งผลกระทบต่ออาชีวอนามัยและความปลอดภัย

2.3.1 วัตถุประสงค์ของการดำเนินระบบอาชีวอนามัยและความปลอดภัย

การที่บริษัทฯ นำระบบอาชีวอนามัยและความปลอดภัย ตามมาตรฐานสากลมาประยุกต์ใช้ในบริษัทฯ เพื่อที่จะจัดให้มีการควบคุมและจัดการกับกิจกรรมต่าง ๆ ของบริษัทให้มีผลกระทบต่ออาชีวอนามัยและความปลอดภัยให้มีผลกระทบน้อยที่สุด รวมถึงการดำเนินการแก้ไขและป้องกัน โดยมีแนวทางในการดำเนินงานดังแสดงในคู่มือระบบอาชีวอนามัยและความปลอดภัย (HSM) ฉบับนี้

2.3.2 ขอบเขตการดำเนินการระบบอาชีวอนามัยและความปลอดภัย

บริษัทฯ จะจัดให้มีระบบอาชีวอนามัยและความปลอดภัย เพื่อควบคุมกิจกรรมการดำเนินงานของบริษัทฯ ที่ส่งผลกระทบต่ออาชีวอนามัยและความปลอดภัย ทุกกิจกรรม ขบวนการ รวมถึงบริการที่เกิดขึ้นในบริษัท บริษัท เอช-วัน พาร์ทส์ (ประเทศไทย) จำกัด

2.3.3 มาตรฐานอ้างอิง

บริษัทฯ จะดำเนินการตามมาตรฐานสากลระบบอาชีวอนามัยและความปลอดภัย OHSAS 18001: 2007 และ มอก.18001: 2554 คู่มือนี้ถูกจัดทำขึ้นภายใต้อำนาจการบริหารของ กรรมการผู้จัดการ (MD) คู่มือนี้จะต้องผ่านการขึ้นทะเบียนและควบคุม โดยศูนย์ควบคุมเอกสารจะเป็นผู้เก็บรักษาต้นฉบับของคู่มือนี้ไว้ภายใต้การควบคุมดูแลของ ผู้แทนฝ่ายบริหารด้าน อาชีวอนามัยและความปลอดภัย (HSMR) จะเป็นผู้รับผิดชอบต่อการแก้ไขเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ในคู่มือ, การถอดถอนข้อมูลปรับเปลี่ยนที่ไม่ทันต่อเหตุการณ์ และการดูแลรักษาสภาพต้นฉบับหลักของคู่มือ สำเนาของเอกสารที่ต้องควบคุมอาจได้รับการแจกจ่ายไปยังองค์กร หรือบุคคลต่าง ๆ ได้ภายใต้อำนาจการตัดสินใจของ HSMR และเอกสารเหล่านั้นจะมีผลเฉพาะภายในวันที่ ได้มีการแจกจ่ายออกไปเท่านั้น และห้ามมีการเปลี่ยนแปลงแก้ไขใด ๆ สำเนาเหล่านี้จะถูกแจกไว้เป็นลายลักษณ์อักษรว่า “เอกสารไม่ควบคุม” คู่มือระบบระบบอาชีวอนามัยและความปลอดภัยและสิ่งแวดล้อม นี้ ถูกจัดทำขึ้นและมีการทบทวนและประเมินระบบจัดการ ระบบระบบอาชีวอนามัยและความปลอดภัยและสิ่งแวดล้อม ตลอดจนการนำระบบไปใช้งานเป็นระยะ ๆ ทั้งนี้เพื่อค้นหาโอกาสในการปรับปรุงพัฒนาระบบและการนำระบบมาใช้ โดยมุ่งเน้นไปที่ระบบอาชีวอนามัยและความปลอดภัย อันจะส่งผลลัพธ์ออกมาในรูปของการจัดการด้านระบบระบบอาชีวอนามัยและความปลอดภัยที่ดีขึ้น

2.3.4 ข้อมูลเกี่ยวกับบริษัท

1) นโยบายด้าน อาชีวอนามัยและความปลอดภัยของ HPT นั้นเป็นตัวขับเคลื่อนการนำมาใช้และการปรับปรุงระบบจัดการ อาชีวอนามัยและความปลอดภัย เพื่อให้ระบบนี้สามารถดำรงและพัฒนาทางด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยเพื่อนำไปใช้อย่างมีประสิทธิภาพและให้เกิดประสิทธิผลตามนโยบายและเป้าหมายขององค์กร

2) นโยบาย อาชีวอนามัยและความปลอดภัย เป็น ภาระของกรรมการผู้จัดการที่แสดงความมุ่งมั่น ซึ่งสะท้อนเป้าหมายปัจจุบันของ HPT ในเรื่องของอาชีวอนามัยและความปลอดภัย ทั้งยังเป็นสิ่งกำหนดทิศทางโดยรวมที่มีต่อระบบการจัดการด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย ตลอดจนความจำเป็นต่าง ๆ สำหรับการพัฒนาปรับปรุงและการป้องกันการบาดเจ็บและความเสี่ยงที่เกิดขึ้น รวมทั้งความเจ็บป่วยทางสุขภาพที่อาจเกิดขึ้นกับพนักงาน ระบบอาชีวอนามัยและความปลอดภัย ยังเป็นสิ่งสะท้อนให้เห็นถึงภาระของกรรมการผู้จัดการในอันที่จะให้เกิดความสอดคล้องต่อกฎหมายข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนความต้องการต่างๆที่เป็นคำขอมาจากกลุ่มบริษัทลูกค้า

3) นโยบาย อาชีวอนามัยและความปลอดภัย นี้ได้ถูกกำหนดให้มีความชัดเจนและมีความสอดคล้องกับมาตรฐานสากลอย่างเหมาะสมและเพียงพอในการที่จะทำความเข้าใจโดยผู้ที่เกี่ยวข้องทั้งที่เป็นบุคคลภายนอกและบุคคลภายใน และจะต้องมีการทบทวน ปรับปรุง เพื่อสะท้อนให้เห็นสถานภาพและข้อมูลต่าง ๆ ที่เปลี่ยนแปลงไป

4) นโยบายอาชีวอนามัยและความปลอดภัย นี้จะถูกสื่อสารไปสู่พนักงานทุกระดับ โดยผ่านทางกรอบ และจะถูกปิดประกาศไว้ตามพื้นที่ต่างๆเพื่อช่วยในการสื่อสาร ผู้จัดการแผนกมีหน้าที่รับผิดชอบที่จะต้องสร้างความมั่นใจว่า นโยบายอาชีวอนามัยและความปลอดภัย นี้ได้ถูกทำความเข้าใจ นำไปใช้ และดำรงไว้โดยผู้ใต้บังคับบัญชา ทั้งนี้ได้จัดทำคู่มือปฏิบัติการต่าง ๆ คำแนะนำ

ในการทำงาน และเอกสารสนับสนุนต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ต่อนโยบายอาชีวอนามัยและความปลอดภัย เป็นสิ่งที่สามารถเผยแพร่สู่สาธารณะและบุคคลที่สามารถมีที่มีการร้องขอ

2.3.5 ผังการจัดองค์กรด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย

ผังการจัดองค์กรของบริษัท ตามโครงสร้างของบริษัท

1) หน้าความรับผิดชอบ

กรรมการผู้จัดการ กรรมการผู้จัดการ มีหน้าที่รับผิดชอบทั้งปวงต่อสุขภาพ อาชีวอนามัยและความปลอดภัย ภายในบริษัท กรรมการผู้จัดการได้มอบอำนาจให้ผู้แทนฝ่ายบริหาร ด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย (HSMR) ดำเนินการต่าง ๆ แทน ไม่ว่าจะเป็นในเรื่องของการ จัดทำมาตรฐาน คู่มือต่าง ๆ และระเบียบปฏิบัติ การนำไปใช้ และการดำรงไว้ซึ่งระบบอาชีวอนามัย และความปลอดภัย คณะกรรมการทำงานระบบมาตรฐานอาชีวอนามัยและความปลอดภัย มีหน้าที่ รับผิดชอบต่อการนำมาใช้และการตรวจทานแก้ไขระบบอาชีวอนามัยและความปลอดภัย ภายใน แผนกของตน โดยสอดคล้องกับระเบียบข้อบังคับเฉพาะพื้นที่ และข้อกำหนดของในการให้ความ สอดคล้องต่อระบบอาชีวอนามัยและความปลอดภัย สาระสำคัญในระเบียบข้อบังคับอาจได้มาจาก การเสนอความคิดเห็นของสมาชิกคณะกรรมการ พนักงานบริษัทที่มีส่วนในการเสนอความคิดเห็นต่อ ผู้บังคับบัญชา หรือ คณะกรรมการด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยได้โดยตรง เพื่อนำข้อมูล เหล่านี้ให้นำมาปรับปรุงและแก้ไข

2) ผู้แทนฝ่ายบริหารระบบอาชีวอนามัยและความปลอดภัย (HSMR)

ต้องมั่นใจว่า มีการจัดทำมาตรฐานและคู่มือการปฏิบัติงานต่าง ๆ ให้มีความ สอดคล้องกับมาตรฐานสากล รวมถึงการนำมาใช้ และดำรงไว้ซึ่งกระบวนการที่จำเป็นต่อระบบการ จัดการด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย

2.1) รายงานผู้บริหารสูงสุดให้รับทราบปฏิบัติการเรื่องการจัดการด้านอาชี วอนามัยและความปลอดภัย และความจำเป็นต่างๆในการปรับปรุงจนไปสู่ความสำเร็จอย่างมี ประสิทธิภาพ

2.2) ต้องมั่นใจในการให้ความสนับสนุนต่อความตื่นตัวในเรื่องอาชีวอนามัย ความปลอดภัย ตลอดจนการมีส่วนร่วมในการนำไปใช้

3) ผู้ควบคุมเอกสาร ต้องมีระบบทำการควบคุมเอกสารในระบบอาชีวอนามัยและ ความปลอดภัย โดยผู้แทนฝ่ายบริหาร และคณะผู้ทำงานด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย โดยมี การควบคุมเอกสารกำหนดให้

3.1) มีการอนุมัติเอกสารตามความเหมาะสมที่ถูกกำหนดไว้ในความรับผิดชอบ แต่ละตำแหน่งที่มีความเกี่ยวข้องกับเอกสารอาชีวอนามัยและความปลอดภัย ก่อนที่จะนำออกไปใช้ ทั้งนี้ให้เป็นไปภายใต้การดูแลและควบคุมของผู้แทนฝ่ายบริหาร

3.2) ทบทวนและปรับปรุงเอกสารให้เป็นปัจจุบันตามความจำเป็น ตลอดจน ตรวจสอบอนุมัติเอกสารใหม่ ภายใต้การดูแลและควบคุมของผู้แทนฝ่ายบริหาร

3.3) ให้มั่นใจว่า การเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ และสถานภาพการตรวจแก้ไขที่เป็น ปัจจุบันของเอกสารนั้นได้ถูกระบุไว้

3.4) ให้มั่นใจว่า เอกสารที่เกี่ยวข้องนั้นมีพร้อมเสมอ ณ จุดที่ต้องการใช้

3.5) ให้มั่นใจว่า เอกสารยังมีความสอดคล้องต่อกฎหมาย และพร้อมที่จะถูกนำมาแสดง

3.6) ให้มั่นใจว่า เอกสารซึ่งมีแหล่งที่มาจกภายนอก ได้ถูกระบุแจ้งเอาไว้ และการแจกจ่ายเอกสารเหล่านั้นต้องอยู่ภายใต้การควบคุม

3.7) ป้องกันการนำเอกสารที่หมดอายุแล้วไปใช้โดยไม่ตั้งใจ และให้ทำการบ่งชี้ไว้ อย่างเหมาะสม หากเอกสารเหล่านั้นยังคงมีความจำเป็นที่จะต้องถูกเก็บรักษาไว้ด้วยเหตุผลอื่น

4) คณะกรรมการ อาชีวอนามัย และความปลอดภัย

4.1) นำเอานโยบาย จุดประสงค์ และแผนงานอาชีวอนามัยไปควบคุมและดำเนินการ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมาย

4.2) เป็นผู้ นำ ให้คำแนะนำสำหรับงานอาชีวอนามัยและความปลอดภัย ให้กับ พนักงานและบุคคลที่เกี่ยวข้อง

4.3) ยึดมั่นในนโยบาย อาชีวอนามัยและความปลอดภัยอย่างชัดเจน และปลูกฝัง ค่านิยมให้เกิดกับทั้งบริษัท

4.4) บังคับและควบคุมให้การนำนโยบายมาใช้เป็นไปอย่างสอดคล้องกับข้อกำหนด ของกฎหมายและข้อบังคับ

4.5) พัฒนาตัวชี้วัดหลักสำหรับพฤติกรรมกรรมการจัดการด้านอาชีวอนามัย และความปลอดภัย เพื่อนำไปสู่การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

5) หน้าที่และความรับผิดชอบของพนักงานทุกตำแหน่งในองค์กร

5.1) ความปลอดภัยในการทำงาน ถือเป็นความรับผิดชอบที่สำคัญที่สุดของ พนักงาน

5.2) พนักงานทุกคนจะต้องคำนึงถึงความปลอดภัยของตนเองและเพื่อนร่วมงาน รวมถึงทรัพย์สินของบริษัทตลอดอายุการจ้างงาน และจะต้องคอยดูแลรักษาความสะอาดเป็นระเบียบ เรียบร้อยภายในพื้นที่ปฏิบัติงานไว้เสมอ ทั้งนี้เพื่อการดำรงไว้ซึ่งมาตรฐานอาชีวอนามัยและความ ปลอดภัย

5.3) พนักงานแต่ละคนมีหน้าที่รายงานสภาพความเสี่ยงและอันตรายในสถานที่ ทำงาน และการกระทำต่าง ๆ ซึ่งเกี่ยวข้องกับความปลอดภัยและความปลอดภัย และอันตราย ที่ไม่ปลอดภัยเพื่อนำไปปรับปรุงแก้ไข

2.3.6 ระบบการจัดการด้านสิ่งแวดล้อม อาชีวอนามัยและความปลอดภัย (EHSMS) ข้อกำหนดทั่วไป (4.1)

บริษัท เอช-วัน พาร์ทส์ (ประเทศไทย) จำกัด จำกัด ซึ่งตั้งอยู่ ณ เลขที่ 48 หมู่ 9 สวนอุตสาหกรรมโรจนะ ตำบลธนู อำเภอดุสิต จังหวัดพระนครศรีอยุธยา 13210 ประเทศไทย นั้น ประกอบธุรกิจเกี่ยวกับ “การผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในลักษณะการขึ้นรูปโลหะและการเชื่อม ประกอบ” บริษัท เอช-วัน พาร์ทส์ (ประเทศไทย) จำกัด ได้จัดทำระบบเอกสารเพื่อนำไปใช้ในการ ดำรงรักษา และการพัฒนาอย่างต่อเนื่องของระบบอาชีวอนามัยและความปลอดภัย OHSAS 18001: 2007 และ มอก.18001-2554

2.3.7 นโยบาย อาชีวอนามัยและความปลอดภัย (4.2)

นโยบายความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน บริษัท เอช-วัน พาร์ทส์ (ประเทศไทย) จำกัด เป็นองค์กรที่มุ่งเน้นให้ความสำคัญด้านความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน และมีความรับผิดชอบต่อพนักงาน ลูกค้า ผู้รับเหมาและสังคม โดยคำนึงถึงการดำเนินการธุรกิจให้เกิดความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย โดยยินดีจะส่งเสริม สนับสนุนงานด้านความปลอดภัยฯ จะปฏิบัติตามกฎหมายและมาตรฐานความปลอดภัยสากล เพื่อขจัดสาเหตุของการเกิดอุบัติเหตุและโรคเนื่องจากการทำงาน ดังนั้นบริษัทฯ จึงได้กำหนดนโยบายเพื่อให้พนักงานทุกคนเป็นแนวทางปฏิบัติ ดังต่อไปนี้

- 1) บริษัทจัดตั้งคณะกรรมการความปลอดภัยและอาชีวอนามัย และพยายามผลักดันติดตาม ปรับปรุงความปลอดภัยของพนักงานและการป้องกันอัคคีภัยอย่างเสมอ
- 2) บริษัทและพนักงานทุกคนต้องปฏิบัติตามกฎหมายที่เกี่ยวกับความปลอดภัยและอาชีวอนามัย
- 3) แต่ละสถานที่ทำงานจะจัดการฝึกอบรมเกี่ยวกับการทำงานอย่างปลอดภัย และปรับปรุงสิ่งแวดล้อมอย่างต่อเนื่อง
- 4) ถ้ามีสถานที่ทำงานหรือเครื่องจักรที่ความปลอดภัยไม่เหมาะสม จะแก้ไขปรับปรุงอย่างรวดเร็ว
- 5) ผู้บังคับบัญชาต้องฝึกสอนและเป็นตัวอย่างในการปฏิบัติตามกฎหมายความปลอดภัยแก่พนักงาน
- 6) พนักงานทุกคนต้องเอาใจใส่เรื่องความปลอดภัยและการรักษาสภาพแวดล้อมการทำงานอยู่บนพื้นฐาน หลัก 5ส ของสถานที่ทำงาน
- 7) ให้มีการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามนโยบายความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานเพื่อควบคุมให้มีการปฏิบัติอย่างจริงจังและเกิดประสิทธิภาพสูงสุด
- 8) จะถือเป็นหลักเกณฑ์หนึ่งในการประเมินการฝ่าฝืนกฎระเบียบความปลอดภัย

2.3.8 นโยบายอาชีวอนามัยและความปลอดภัย ส่วนนี้จะบอกถึงวิธีการที่บริษัทใช้ในการให้ความสอดคล้องต่อข้อกำหนด OHSAS18001 และ มอก.18001-2554 ข้อกำหนด 4.2 ว่าด้วยนโยบายสิ่งแวดล้อม อาชีวอนามัยและความปลอดภัย

กรรมการผู้บริหารของ บริษัท เอช-วัน พาร์ทส์ (ประเทศไทย) จำกัด ได้กำหนดและจัดทำเอกสารนโยบายสิ่งแวดล้อม อาชีวอนามัยและความปลอดภัยขององค์กร และมั่นใจว่านโยบายนี้

- 1) มีความเหมาะสมต่อธรรมชาติ ขนาด และผลกระทบอาชีวอนามัยและความปลอดภัย ของกิจกรรมต่าง ๆ ผลิตภัณฑ์ต่าง ๆ หรือบริการต่าง ๆ
- 2) ได้รวมเอาปณิธานในการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง และการป้องกันมลพิษ การบาดเจ็บและความเจ็บป่วยทางสุขภาพเข้าไว้ด้วย

3) ได้รวมเอาปณิธานในการให้ความสอดคล้องกับข้อบังคับและกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับอาชีวอนามัยและความปลอดภัยตลอดจนข้อกำหนดต่าง ๆ ที่องค์กรได้ลงนามให้ความสอดคล้องเอาไว้

4) ได้จัดเตรียมขอบข่ายของงานในการกำหนดและทบทวนจุดประสงค์และเป้าหมายทางด้าน อาชีวอนามัยและความปลอดภัย

5) ได้มีการจัดทำเป็นเอกสาร, มีการนำมาใช้งาน และมีการเก็บรักษา

6) ได้ถูกสื่อสารไปยังคนงานทุกคนที่ทำงานให้กับ หรือทำงานแทนองค์กร

7) มีไว้เพื่อสาธารณะ

นโยบายอาชีวอนามัยและความปลอดภัยจะได้รับการทบทวนเป็นระยะเพื่อให้มั่นใจว่ายังคงมีความเกี่ยวเนื่องเหมาะสมกับองค์กรนั้น ๆ

1) การวางแผนงาน อาชีวอนามัยและความปลอดภัย (4.3)

บริษัทฯ ได้จัดทำแผนการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย ขึ้น เพื่อใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติให้บรรลุตามนโยบายอาชีวอนามัยและความปลอดภัยซึ่งมีการ กำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายในการดำเนินงาน โดยอาศัยผลจากการประเมินลักษณะปัญหาความเสี่ยงอันตรายที่สำคัญ โดยคำนึงถึงข้อกำหนดด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยที่เกี่ยวข้อง

2) ผลกระทบด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย, การบ่งชี้อันตราย และการประเมินความเสี่ยง (4.3.1)

ผู้แทนฝ่ายบริหารด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย (HSMR) เป็นผู้ที่สร้างวิธีการ และรักษาขั้นตอนการดำเนินงานในการที่จะระบุชี้ ถึงลักษณะผลกระทบด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย และอันตรายอันเกิดจากกิจกรรมต่าง ๆ ของกระบวนการทำงาน ทั้งนี้เพื่อค้นหาสิ่งต่าง ๆ ที่อาจส่งผลกระทบต่ออาชีวอนามัยและความปลอดภัย ข้อมูลเหล่านี้จะถูกจัดทำเป็นเอกสาร และดูแลให้เป็นปัจจุบันเสมอ โดยการทบทวนลักษณะทาง อันตรายต่าง ๆ เป็นระยะ ๆ ตลอดขั้นตอนดำเนินการ ขั้นตอนดำเนินการนั้นจะหมายรวมถึงการทบทวนการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นทั้งหมดซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อลักษณะและอันตรายทางอาชีวอนามัยและความปลอดภัย HSMR ต้องมั่นใจว่า ความเสี่ยงที่มีต่ออาชีวอนามัยและความปลอดภัย จะต้องวิธีควบคุมที่ระบุไว้ได้ ถูกนำมาพิจารณา รวมไปถึงการกำหนดวิธีนำมาใช้งานและการคงไว้ซึ่งระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย (HSMS) รายละเอียดของวิธีปฏิบัติที่ได้รับการอนุมัติแล้วจะมีอยู่ในขั้นตอนปฏิบัติดังต่อไปนี้ ระเบียบปฏิบัติเรื่อง “การชี้บ่งและประเมินลักษณะปัญหาสิ่งแวดล้อม อันตรายและความเสี่ยง” HSP-SC-003

3) กฎหมายและข้อบังคับอื่น ๆ (4.3.2)

ผู้แทนฝ่ายบริหารอาชีวอนามัยและความปลอดภัย ได้กำหนดการนำไปใช้และดำรงไว้ซึ่งขั้นตอนการดำเนินงานตามที่ชี้บ่งไว้ เพื่อให้สอดคล้องตามข้อกำหนดและข้อบังคับต่าง ๆ ที่บริษัทได้ลงนามยินยอม โดยเงื่อนไขนี้จะนำมาใช้กับลักษณะของอาชีวอนามัยและความปลอดภัย ในกิจกรรม, ผลิตภัณฑ์และบริการต่างๆของบริษัท รวมทั้งระบุว่า ข้อกำหนดเหล่านี้จะถูกนำมาใช้ให้เหมาะสมกับลักษณะอาชีวอนามัยและความปลอดภัย ของบริษัท

ผู้แทนฝ่ายบริหารอาชีพอานามัยและความปลอดภัย จะต้องมั่นใจว่ากฎหมาย และข้อบังคับต่าง ๆ ที่บริษัทได้ลงนามไว้นั้นได้ถูกนำมาพิจารณาร่วมในการสร้างวิธปฏิบัติและการ ดำรงไว้ซึ่งระบบการจัดการอาชีพอานามัยและความปลอดภัย ที่เกี่ยวข้องระเบียบปฏิบัติเรื่อง “การ ประเมินความสอดคล้อง ข้อกำหนด และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง” HSP-SC-00

4) จุดประสงค์ เป้าหมาย และแผนงาน (4.3.3)

คณะทำงานระบบมาตรฐานอาชีพอานามัยและความปลอดภัย ได้จัดทำและดำรง ไว้ซึ่งจุดประสงค์และเป้าหมายของงานอาชีพอานามัยและความปลอดภัย โดยมีเอกสารประกอบ สำหรับแต่ละหน้าที่และระดับที่เกี่ยวข้องภายในองค์กร

จุดประสงค์และเป้าหมายจะต้องสามารถประเมินได้ และมีความสอดคล้องกับ นโยบายอาชีพอานามัยและความปลอดภัย รวมไปถึงความรับผิดชอบผูกพันที่มีต่อการป้องกัน, การ ได้รับบาดเจ็บ และความเจ็บป่วยทางสุขภาพ เพื่อให้เป็นไปตามกฎหมายและข้อบังคับอื่นๆ ตลอดจน เพื่อการพัฒนาปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

ขณะจัดทำและทบทวนจุดประสงค์ต่าง ๆ นั้น คณะทำงานระบบมาตรฐานอาชีพ อานามัยและความปลอดภัย ได้พิจารณาถึงกฎหมายและข้อบังคับอื่น ๆ ลักษณะทางอาชีพอานามัย และความปลอดภัย ที่มีนัยสำคัญ, ทางเลือกด้านเทคโนโลยี และข้อบังคับต่าง ๆ ทางธุรกิจ การ ดำเนินงานและการเงิน รวมไปถึงความคิดเห็น/ข้อเสนอแนะจากผู้ที่ให้ความสนใจ

คณะทำงานระบบมาตรฐานอาชีพอานามัยและความปลอดภัย ได้จัดทำและตรวจสอบ แผนงานที่ถูกจัดทำเป็นเอกสารไว้เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามจุดประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้ โดยแผนงาน จะต้องรวมไปถึง

4.1) การแจกแจงความรับผิดชอบเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามจุดประสงค์และเป้าหมาย ที่วางไว้ในแต่ละตำแหน่งหน้าที่และระดับที่เกี่ยวข้องขององค์กร

4.2) กรอบวิธีการและกรอบเวลาที่แผนงานนั้นควรบรรลุผลสำเร็จ รายละเอียด ของข้อปฏิบัติที่ได้รับการอนุมัติแล้วนั้นจะมีอยู่ในขั้นตอนการดำเนินงานต่อไปนี้ ระเบียบปฏิบัติเรื่อง “การชี้แจงและประเมินลักษณะปัญหาสิ่งแวดล้อม อันตรายและความเสี่ยง” HSP-SC-003

“จุดประสงค์และเป้าหมายด้านอาชีพอานามัยความปลอดภัยและสิ่งแวดล้อม”

5) การนำมาใช้ และวิธีดำเนินงานอาชีพอานามัยและความปลอดภัย (4.4)

เพื่อให้การดำเนินงานในระบบการจัดการอาชีพอานามัยและความปลอดภัยที่มี ประสิทธิภาพ บริษัทฯ ได้ทำการแต่งตั้งผู้รับผิดชอบในการดำเนินงาน ระบบการจัดการอาชีพอานามัย และความปลอดภัย โดยมีการกำหนดบทบาท ความรับผิดชอบ อำนาจหน้าที่ และจัดให้มีการอบรม ทั้งด้านจิตสำนึก และความรู้ความสามารถแก่พนักงานตามความเหมาะสม ตลอดจนให้การสนับสนุน ปัจจัยต่าง ๆ ที่จำเป็นเพื่อให้สามารถดำเนินงานได้บรรลุตามนโยบายอาชีพอานามัยและความ ปลอดภัยของบริษัท

6) โครงสร้างและความรับผิดชอบ (4.4.1)

บริษัทฯ ได้จัดทำโครงสร้าง บทบาท ความรับผิดชอบ และอำนาจหน้าที่ของบุคลากร ในการจัดการระบบมาตรฐานอาชีพอานามัยและความปลอดภัย ผู้บริหาร ระดับสูงของบริษัทฯ ได้ แต่งตั้งให้มีหน่วยงานที่รับผิดชอบโดยตรงต่อระบบการจัดการอาชีพอานามัยและความปลอดภัย คือ

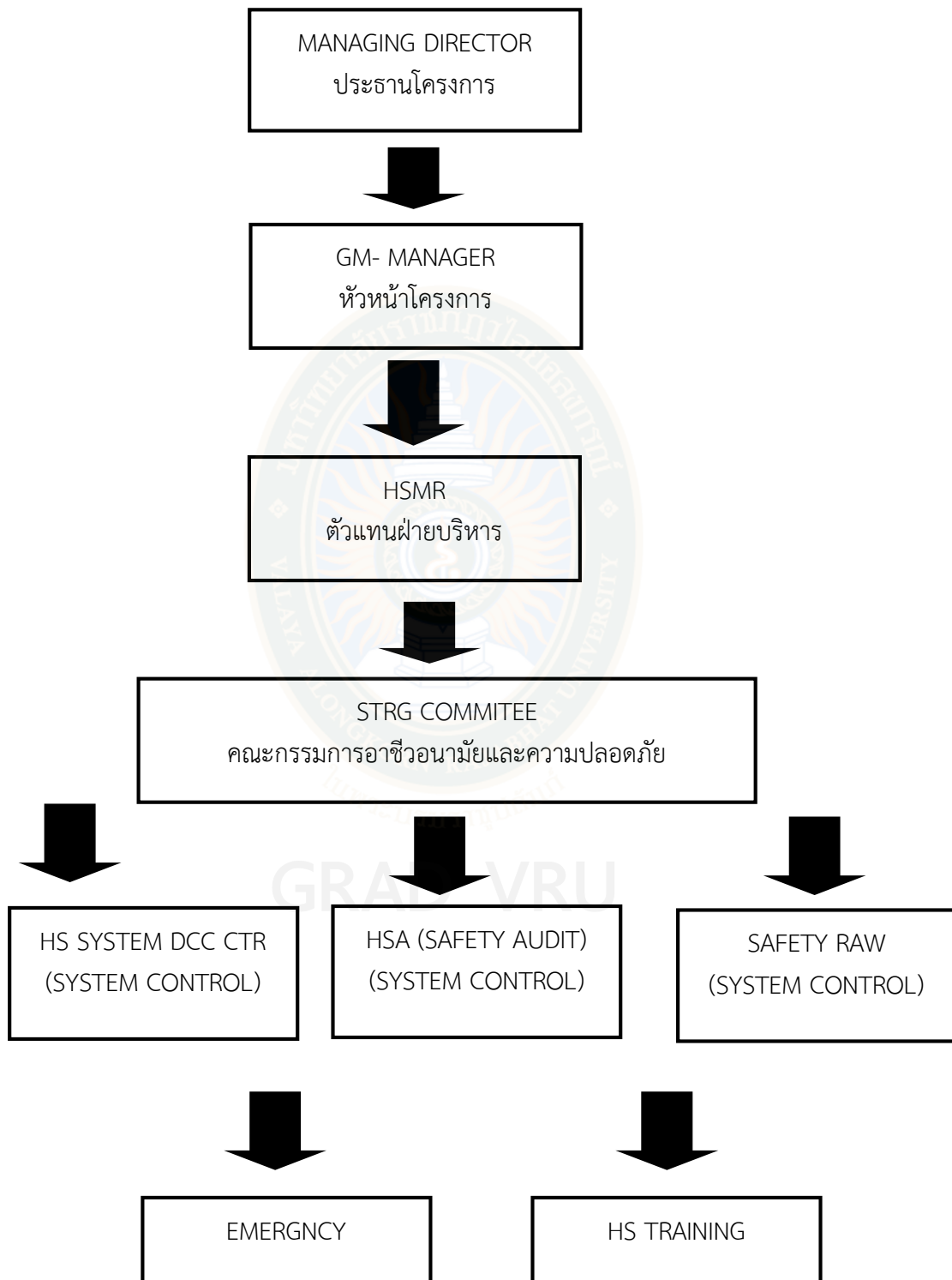
ตัวแทนผู้บริหารการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย และคณะกรรมการบริหารอาชีวอนามัยและความปลอดภัย ดังรายละเอียดในโครงสร้างองค์กร และเพื่อให้มั่นใจว่าระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัยได้ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ

ผู้บริหารระดับสูงได้ให้การสนับสนุนทางด้านทรัพยากรที่จำเป็นซึ่งรวมถึงบุคลากร การพัฒนาทักษะความสามารถของบุคลากร สาธารณูปโภค เทคโนโลยี และงบประมาณในการดำเนินงานระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย



GRAD VRU

โครงสร้างองค์กรบริหารระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัยของบริษัท



ภาพที่ 2.3 กรรมการผู้จัดการ (Managing Director)

1) แต่งตั้งบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมให้ทำหน้าที่รับผิดชอบในการดำเนินระบบ
อาชีวอนามัยและความปลอดภัย

2) อนุมัตินโยบายอาชีวอนามัยและความปลอดภัย

3) อนุมัติโครงสร้างองค์กรฯ

4) ทบทวนการปฏิบัติตามข้อกำหนดอาชีวอนามัยและความปลอดภัย

5) ให้การสนับสนุนทั่วไป

6) พิจารณาและอนุมัติวัตถุประสงค์ เป้าหมาย และแผนงานด้านอาชีวอนามัย และ
ความปลอดภัย

ตัวแทนฝ่ายบริหารด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย (HSMR)

1) นำระบบจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัยไปปฏิบัติ และควบคุมให้มีการ
ดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง

2) ประสานงานทั้งภายในและภายนอกเพื่อให้มั่นใจว่ามีการปฏิบัติและรักษาไว้ซึ่งระบบ
การจัดการ อาชีวอนามัยและความปลอดภัยให้เป็นไปตามมาตรฐานระบบการจัดการอาชีวอนามัย
และความปลอดภัย

3) รวบรวมและรายงานผลการปฏิบัติงานของระบบการจัดการอาชีวอนามัยและ
ความปลอดภัยให้กับผู้บริหารระดับสูงเพื่อพิจารณาทบทวน และเป็นข้อมูลในการปรับปรุงอย่าง
ต่อเนื่อง

ผู้จัดการฝ่ายผู้จัดการแผนก

1) สนับสนุนเพื่อให้มีการนำระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัยนำไป
ปฏิบัติ

2) จัดทำวัตถุประสงค์และเป้าหมายในการจัดทำแผนงานด้านอาชีวอนามัย
และความปลอดภัยในหน่วยงาน

3) ควบคุมหน่วยงานให้มีการนำระบบไปใช้ และรักษาระบบการจัดการอาชีวอนามัย
และความปลอดภัยอย่างต่อเนื่อง

4) ประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่ออำนวยความสะดวกในการดำเนินระบบ
การจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย รายงานผลการปฏิบัติให้กับตัวแทนฝ่ายบริหาร

5) ดำเนินการหาสาเหตุของปัญหา ดำเนินการแก้ไขและป้องกันสิ่งที่ไม่เป็นไปตาม
ข้อกำหนด

คณะกรรมการอาชีวอนามัยความปลอดภัยและสิ่งแวดล้อม (Steering Committee)

1) ควบคุมการทำกิจกรรม ชี้แจง ติดตามประสานงาน แนะนำการแก้ไข การป้องกัน
สิ่งที่ไม่เป็นไปตามข้อกำหนด

2) ควบคุม ติดตามโครงการต่าง ๆ ของประเด็นปัญหาอาชีวอนามัยและความปลอดภัย
พัฒนาองค์ประกอบของการทำงาน โดยยึดกฎหมายและข้อกำหนดอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องเป็นเกณฑ์
พนักงานภายในองค์กร

1) นำระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย ไปปฏิบัติ และดำเนินงาน
อย่างต่อเนื่อง

2) ตอบสนองต่อนโยบายอาชีวอนามัยและความปลอดภัย วัตถุประสงค์และเป้าหมายด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย

3) ปฏิบัติตามระเบียบปฏิบัติงาน วิธีปฏิบัติงานและข้อกำหนดอื่น ๆ ด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย

4) ดำเนินการแก้ไขและปรับปรุงสิ่งที่ไม่เป็นไปตามข้อกำหนดการฝึกอบรม และการสร้างจิตสำนึก (4.4.2)

บุคคลใดที่กำลังปฏิบัติงาน หรือปฏิบัติการแทนผู้อื่น โดยเป็นผู้ที่มีโอกาสก่อให้เกิดผลกระทบต่ออาชีวอนามัยและความปลอดภัย อย่างมีนัยสำคัญนั้น จะต้องมีความสามารถในการศึกษา, การอบรม และ/หรือมีประสบการณ์ขั้นพื้นฐานที่เหมาะสมผู้จัดการจะเป็นผู้บังคับชี้แจงจำเป็นในการอบรม และเป็นผู้ที่เตรียมการอบรมที่เหมาะสมให้กับ พนักงาน บุคลากรทุกคนของหน่วยงานตนเอง ซึ่งทำงานที่มีโอกาสก่อให้เกิดผลกระทบที่มีนัยสำคัญต่ออาชีวอนามัยและความปลอดภัย ผู้จัดการฝ่ายฝึกอบรมและ ผู้จัดการหน่วยงานอาชีวอนามัยและความปลอดภัยได้จัดทำและดำรงไว้ซึ่ง มาตรการ แผนการอบรม ข้อปฏิบัติต่าง ๆ ที่จะทำให้พนักงานผู้ปฏิบัติงานหรือปฏิบัติงานแทนได้มีความรู้ในเรื่อง

1) ความสำคัญของการให้ความสอดคล้องกับนโยบายและแนวทางการปฏิบัติในด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยจนข้อบังคับต่างๆของระบบการอาชีวอนามัยความปลอดภัย และผลกระทบต่ออาชีวอนามัยและความปลอดภัยที่มีนัยสำคัญทั้งที่กำลังเกิดและที่มีโอกาสเกิดจากกิจกรรมในการทำงาน รวมไปถึงประโยชน์ของการปรับปรุงพฤติกรรมส่วนบุคคลที่จะมีต่อ อาชีวอนามัยและความปลอดภัย

2) บทบาทและความรับผิดชอบของบริษัทในการที่จะบรรลุความสำเร็จในการให้ความสอดคล้องกับนโยบายและข้อปฏิบัติด้านอาชีวและอนามัยความปลอดภัย ตลอดจนการให้ความสอดคล้องในระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย และสิ่งที่มีโอกาสเกิดตามมาจาก การไม่ปฏิบัติตามข้อปฏิบัติเฉพาะในการทำงานรายละเอียดของข้อปฏิบัติที่ได้รับการอนุมัติแล้ว นั้นจะมีอยู่ในขั้นตอนการดำเนินงานต่อไปนี้ระเบียบปฏิบัติเรื่อง “การฝึกอบรม” QP-SC-001

การสื่อสาร การมีส่วนร่วมและการปรึกษา (4.4.3)

บริษัทฯ จัดให้มีระเบียบปฏิบัติการสื่อสารการมีส่วนร่วมและการปรึกษาและการประชาสัมพันธ์ ทั้งในการรับ การบันทึก การส่ง และการตอบกลับข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับระบบการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย เพื่อให้การสื่อสารการมีส่วนร่วมและการปรึกษาสิ่งที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินการด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย ระหว่างบริษัทกับบุคลากรภายในหรือหน่วยงานหรือองค์กรภายนอก มีประสิทธิภาพการสื่อสารการมีส่วนร่วมและการปรึกษาภายในบริษัทจะดำเนินการโดยใช้การประกาศ การติดประกาศ การประชุม จดหมายข่าวจดหมายเวียน บันทึกการประชุม การสื่อสารทางอิเล็กทรอนิกส์ หรือใช้ระบบอื่น ๆ ตามความเหมาะสมการสื่อสารการมีส่วนร่วมและการปรึกษากับหน่วยงานหรือองค์กรภายนอก บริษัทจะดำเนินการโดยใช้การประกาศ การติดประกาศ การประชุม จดหมายข่าว จดหมาย การสื่อสารทางอิเล็กทรอนิกส์ หรือใช้ระบบอื่น ๆ ตามความเหมาะสมการสื่อสารการมีส่วนร่วมและการปรึกษาภายในบริษัทเพื่อให้บุคลากรของบริษัทได้รับทราบและเข้าใจการดำเนินงานด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย ของบริษัทการติดต่อสื่อสารกับ

หน่วยงานหรือองค์กรภายนอกเพื่อประชาสัมพันธ์งานอาชีวอนามัยความปลอดภัย ของบริษัทหรือ การรับซื้อโรงเรียนข้อคิดเห็น ข้อเสนอแนะ หรือปัญหาต่าง ๆ และการปรึกษา ที่เกี่ยวข้องกับการ ดำเนินงานของบริษัท การดำเนินการดังกล่าวเป็นการแสดงถึงความมุ่งมั่นของบริษัทในการรับผิดชอบ ต่ออาชีวอนามัยความปลอดภัย การมีส่วนร่วมและการให้คำปรึกษาองค์กรได้กำหนดขั้นตอน การดำเนินการให้คำปรึกษาเกี่ยวกับในเรื่อง การชั่งอันตราย การประเมินความเสี่ยง การสอบสวน อุบัติการณ์ การกำหนดและการทบทวนนโยบาย และวัตถุประสงค์ รวมถึงการให้คำปรึกษาแนะนำ มาตรการการแก้ไขป้องกันและการควบคุม ที่มีผลกระทบต่อระบบอาชีวอนามัยและความปลอดภัย กับผู้มีส่วนร่วมทั้งภายในและภายนอก ระเบียบปฏิบัติการติดต่อสื่อสาร และการประชาสัมพันธ์ HSP-SC-004

เอกสารในระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย (4.4.4)

บริษัทฯ ได้จัดทำระบบเอกสารขึ้นเพื่อใช้ในการดำเนินระบบมาตรฐานดำเนิน มาตรฐานสากลระบบอาชีวอนามัยและความปลอดภัย OHSAS 18001: 2007 ระบบเอกสารนี้ จะอธิบายถึงองค์ประกอบหลัก รวมถึงความสัมพันธ์ขององค์ประกอบหลักของระบบการจัดการ อาชีวอนามัยและความปลอดภัย และจะเป็นแนวทางในการจัดทำเอกสารที่เกี่ยวข้องบริษัทฯ ได้จัด โครงสร้างของเอกสารในระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัยทั้งที่เป็นเอกสารภายใน และที่นำมาจากภายนอกไว้เป็น 5 ระดับเพื่อแสดงถึงทิศทางของเอกสาร ดังนี้

1) คู่มืออาชีวอนามัยและความปลอดภัย (Health Safety Manual) หมายถึง เอกสารหรือชุดของเอกสารที่แสดงถึงทิศทางการทำงานของบริษัท การจัดการครุ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบและรวมถึงขอบเขตการดำเนินงานด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย

2) ระเบียบปฏิบัติ (Health Safety Procedures) หมายถึง เอกสารหรือชุดของ เอกสารที่แสดงถึงแนวทางหรือลำดับขั้นตอนในการปฏิบัติงาน ผู้รับผิดชอบ การประสาน งานระหว่าง หน่วยงาน บุคคล ทั้งนี้ก็เพื่อการบรรลุนโยบายอาชีวอนามัยและความปลอดภัย

3) วิธีปฏิบัติงาน (Work Instruction) หมายถึง เอกสารหรือชุดของเอกสารที่แสดง ถึงรายละเอียด วิธีการทำงานหรือการปฏิบัติงานของแต่ละหน่วยงานหรือ แต่ละประเภทของงาน

4) แบบฟอร์ม และบันทึกทางด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย (Form and Records) หมายถึง เอกสารหรือชุดของเอกสาร ที่เป็นแบบเอกสารเพื่อการลงบันทึกและเอกสาร บันทึกที่ใช้เป็นหลักฐานสำหรับ การปฏิบัติงาน ของแต่ละหน่วยงาน

5) เอกสารอ้างอิง ที่เกี่ยวข้องกับอาชีวอนามัยและความปลอดภัย (Supporting Document) หมายถึง เอกสารหรือชุดของเอกสารหรือตำราวิชาการหรือคู่มือการทำงานหรือเครื่องจักร อุปกรณ์ หรือคู่มือการทำงาน ของระบบบำบัดมลพิษ ที่เกี่ยวข้องกับระบบสิ่งแวดล้อมซึ่งนำมาจาก ภายนอก หรือใช้สำหรับการอ้างอิง

การควบคุมเอกสาร (4.4.5)

บริษัทฯ ได้จัดทำระเบียบปฏิบัติสำหรับการดำเนินงานควบคุมเอกสารในระบบการ จัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย เพื่อให้มั่นใจว่าเอกสารดังกล่าวได้ถูกควบคุมในการจัดทำ เปลี่ยนแปลงแก้ไข แจกจ่าย เรียกคืน ยกเลิก จัดเก็บ อนุมัติ และทบทวนอย่างเหมาะสมในการ ปฏิบัติงานที่ส่งผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมจะต้องมีเอกสารฉบับที่ถูกต้องอยู่ในจุดปฏิบัติงานเอกสาร

ระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย ที่ประกาศใช้ต้องได้รับการทบทวนและอนุมัติ โดยผู้ที่มีอำนาจ ระเบียบปฏิบัติเรื่องการควบคุมเอกสาร (HSP-SC-005)

การควบคุมการปฏิบัติงาน (4.4.6)

บริษัทฯ ได้จัดทำระเบียบปฏิบัติสำหรับการควบคุมการปฏิบัติงานและกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับลักษณะปัญหาสิ่งแวดล้อม ที่สำคัญ ทั้งนี้เพื่อให้มีการดำเนินงานสอดคล้องกับนโยบาย บรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย ของบริษัทฯ โดยบริษัทฯ จัดให้มีการวางแผนสำหรับควบคุมปฏิบัติงานทั้งหมดและรวมถึงการให้ความสำคัญกับการบำรุงรักษาเครื่องจักร อุปกรณ์ที่มีส่วนในการส่งผลกระทบต่ออาชีวอนามัยและความปลอดภัย ให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สำหรับหน่วยงาน องค์กรหรือบุคลากรภายนอกที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับ กิจกรรมของบริษัทหรือเข้ามาปฏิบัติงานในพื้นที่ของบริษัทจะได้รับการแจ้งให้ปฏิบัติงานหรือทำหน้าที่ให้สอดคล้องกับระเบียบปฏิบัติหรือวิธีการทำงานที่เหมาะสม

การเตรียมความพร้อมและตอบสนองเหตุการณ์ฉุกเฉิน (4.4.7)

บริษัทฯ ได้จัดทำระเบียบปฏิบัติสำหรับการระบุถึงโอกาสที่จะเกิดอุบัติเหตุ และสถานการณ์ฉุกเฉิน การตอบสนอง รวมถึงวิธีการป้องกันอุบัติเหตุและสถานการณ์ฉุกเฉิน และบรรเทาผลกระทบต่อระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย ที่อาจจะเกิดขึ้น และแผนฟื้นฟูระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย ตามความเหมาะสมหากเกิดเหตุการณ์ดังกล่าวบริษัทฯ จะทำการฝึกอบรมและฝึกซ้อมให้กับพนักงานเพื่อให้มีความสามารถที่จะตอบสนองต่ออุบัติเหตุและสถานการณ์ฉุกเฉินได้ตามระเบียบปฏิบัติเรื่องการเตรียมความพร้อม และตอบสนองเหตุการณ์ฉุกเฉินบริษัทฯ จะทำการพิจารณา ทบทวนและแก้ไขกรณีจำเป็นหลังจาก การเกิดอุบัติเหตุหรือหลังจากการฝึกซ้อมหรือการทดสอบแผนฉุกเฉิน ระเบียบปฏิบัติเรื่องการเตรียมความพร้อมและตอบสนองอุบัติเหตุและสถานการณ์ฉุกเฉิน (EP-47-01)

การตรวจสอบและปฏิบัติการแก้ไข (4.5)

บริษัทฯ จะดำเนินการตรวจสอบระบบการจัดการสิ่งแวดล้อมของบริษัทโดยพิจารณา ถึงความสอดคล้องกับระบบมาตรฐานสากลและแผนการดำเนินงานที่กำหนดไว้ และเพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพบริษัทจะจัดให้มีระบบการเฝ้าระวังและการตรวจวัด ระบบการ บันทึกข้อมูลด้านระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย ระบบการแก้ไขและป้องกัน ข้อบกพร่องและรวมถึงระบบการตรวจติดตาม ระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย ภายในบริษัทเอง ซึ่งรายละเอียดดังที่กล่าวต่อไป ระเบียบปฏิบัติเรื่องการสอบสวนอุบัติเหตุ (HSP-SC-012)

การเฝ้าระวังและการตรวจวัด (4.5.1)

บริษัทฯ ได้จัดทำระเบียบปฏิบัติสำหรับการเฝ้าระวังและตรวจวัด โดยพิจารณา ถึงตัวชี้วัดตามลักษณะของปัจจัยที่เกิดจากกิจกรรมต่าง ๆ และในการกำหนดตัวชี้วัดนั้นจะคำนึงถึง วัตถุประสงค์และเป้าหมายระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย ความรุนแรงของระดับ ปัญหาด้านระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย และกฎหมาย เพื่อให้การตรวจวัดมีความเหมาะสมกับลักษณะทางด้านระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย เพื่อให้มั่นใจว่า ได้ว่าอุปกรณ์และเครื่องมือที่ใช้ในการตรวจวัดและการเฝ้าระวังมีความแม่นยำถูกต้อง บริษัทจึงได้จัด

ให้มีระบบการสอบเทียบเพื่อให้ค่าที่ได้จากการตรวจวัดมีความเที่ยงตรง ทั้งนี้ก็เพื่อให้การดำเนินงานระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย มีประสิทธิภาพสูงสุดรวมถึงความสามารถในการป้องกันปัญหามลพิษได้ดีที่สุด ระเบียบปฏิบัติเรื่องการติดตามระบบการจัดการด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย (HSP-SC-011)

การประเมินความสอดคล้อง (4.5.2)

บริษัทฯ ได้จัดทำมาตรฐานการปฏิบัติงาน จัดทำขึ้นเพื่อใช้เป็นแนวทางในการประเมินความสอดคล้อง ระหว่างกิจกรรมกับข้อ กฎหมายที่เกี่ยวข้อง โดยผ่านกิจกรรม การตรวจวัดคุณภาพสิ่งแวดล้อม เช่น การตรวจวัดคุณภาพน้ำ การตรวจวัดคุณภาพอากาศในสถานที่ทำงาน การตรวจวัดควันทา การตรวจวัดเสียง และแสงสว่างในสถานที่ทำงาน เป็นต้น ระเบียบปฏิบัติเรื่องการติดตามระบบการประเมินความสอดคล้องข้อกำหนดและข้อกำหนด (HSP-SC-002)

ระเบียบปฏิบัติเรื่องการติดตามและการวัดผลด้าน EHS (HSP-SC-009)

ระเบียบปฏิบัติเรื่องการสอบสวนอุบัติเหตุ (HSP-SC-012)

การปฏิบัติการแก้ไขและป้องกันสิ่งที่ไม่เป็นไปตามข้อกำหนด (4.5.3)

บริษัทฯ ได้จัดทำรักษาไว้ซึ่งระบบการแก้ไขและป้องกันสิ่งที่ไม่เป็นไปตามข้อกำหนด โดยกำหนดให้ผู้รับผิดชอบและมีอำนาจในการดำเนินการ รวมถึงการสืบสวนหาสาเหตุของสิ่งที่ไม่เป็นไปตามข้อกำหนดเพื่อที่จะทำการบรรเทาและหรือลดผลกระทบที่เกิดขึ้นหรืออาจจะเกิดขึ้น และทำการแก้ไขโดยการจัดสาเหตุของสิ่งที่ไม่เป็นไปตามข้อกำหนดและดำเนินการป้องกันตามความเหมาะสมของขนาดของปัญหาและผลกระทบระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย ในกรณีที่เกิดสิ่งที่ไม่เป็นไปตามข้อกำหนดผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายจะต้องปฏิบัติตามวิธีการที่ระบุไว้ในระเบียบปฏิบัติในวิธี ปฏิบัติการแก้ไขและป้องกันสิ่งที่ไม่เป็นไปตามข้อกำหนด รายละเอียดของสิ่งที่ไม่เป็นไปตามข้อกำหนดและการปฏิบัติการแก้ไขและ ป้องกัน รวมทั้งผลของการเปลี่ยนแปลงจะถูกบันทึกไว้ตามระเบียบปฏิบัติการควบคุมบันทึกด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยและนำมาพิจารณาปรับใช้กับระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย เพื่อไม่ให้เกิดปัญหาซ้ำ

เอกสารบันทึกด้านสิ่งแวดล้อม (4.5.4)

บริษัทฯ ได้จัดทำระเบียบปฏิบัติสำหรับการควบคุมบันทึกที่ระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย ซึ่งจะครอบคลุมถึงข้อกำหนดในการซัพบ่ง การเก็บรักษา การบันทึก การจัดทำดัชนี ผู้รับผิดชอบ สถานที่เก็บ ระยะเวลาบันทึกที่ระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัยนี้จะต้องมี ความชัดเจนอ่านง่าย และสามารถแสดงถึงกิจกรรม ผลิตภัณฑ์ และหรือบริการที่เกี่ยวข้องกับบริษัทฯ บันทึกที่ระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัยจะได้รับการจัดเก็บและรักษาตามระเบียบปฏิบัติ และสามารถที่จะนำมาใช้งานได้สะดวกในสภาพที่เหมาะสม รวมถึงจะมีการป้องกันการเสื่อมสภาพ เสียหายหรือสูญหาย ระเบียบปฏิบัติเรื่องการควบคุมเอกสารบันทึกที่ระบบการจัดการอาชีวอนามัยความปลอดภัย (HSP-SC-009)

การตรวจติดตามระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย (4.5.5)

บริษัทฯ ได้จัดระบบการตรวจติดตามระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย สำหรับตรวจประเมินระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัยว่ามีการดำเนินงานตามแผนที่เตรียมไว้ และได้มีการนำไปปฏิบัติอย่างต่อเนื่องและรวมถึงความสอดคล้องกับข้อกำหนด

ของมาตรฐาน ระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย ข้อกำหนด OHSAS18001 วิธีการดำเนินงานให้ปฏิบัติตามระเบียบปฏิบัติเรื่องการตรวจติดตามระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย ผลที่ได้จากการตรวจติดตามจะต้องบันทึกไว้และรายงานผลของการตรวจต่อฝ่ายบริหารในการประชุมทบทวนของฝ่ายบริหาร ระเบียบปฏิบัติเรื่องการติดตามระบบการจัดการด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย (HSP-SC-011)

การทบทวนของฝ่ายบริหาร (4.6)

คณะกรรมการบริหารระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัยของบริษัท ซึ่งมีกรรมการผู้จัดการเป็นประธานในการประชุม เพื่อพิจารณาทบทวนผลการดำเนินระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัยของบริษัท ทั้งในด้านความสอดคล้องเหมาะสมและประสิทธิภาพ การทบทวนระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย นี้จะพิจารณาครอบคลุมทุกกิจกรรม ผลิตภัณฑ์ สินค้าและบริการของบริษัทบริษัทฯ จะจัดให้มีการประชุมทบทวนระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัยอย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง หรือกรณีมีปัญหาที่ส่งผลกระทบต่อด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยอย่างเร่งด่วน ให้มีการประชุมทบทวนระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัยโดยฝ่ายบริหาร

โดยหัวข้อการประชุมต้องบรรจุหัวข้อเหล่านี้ในการประชุมด้วย คือ

- 1) การทบทวนนโยบายระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย
- 2) ผลของการตรวจประเมินภายในและการประเมินความสอดคล้องกับกฎหมาย และข้อกำหนดอื่น ๆ ที่องค์กรยอมรับ
- 3) ข้อร้องเรียนและมุมมองจากองค์กรหรือหน่วยงานภายนอก
- 4) ประสิทธิภาพและประสิทธิผลจากการดำเนินระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย
- 5) ผลการดำเนินงานตามนโยบาย วัตถุประสงค์ เป้าหมายและแผนงานระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย
- 6) การปฏิบัติการแก้ไขและป้องกัน และการมีส่วนร่วมของพนักงาน
- 7) การติดตามผลการปฏิบัติจากการทบทวนครั้งก่อน และการทบทวนความถี่สำหรับวาระการประชุม
- 8) สถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง รวมถึงกฎหมายและข้อกำหนดอื่น ๆ ที่มีปรับเปลี่ยน ซึ่งเกี่ยวข้องกับลักษณะปัญหาระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย และการนำไปปฏิบัติ

9) ผลการมีส่วนร่วมและการให้คำปรึกษา

10) ข้อเสนอแนะต่าง ๆ สำหรับการปรับปรุงสิ่งที่จะได้มาจากการทบทวนของฝ่ายบริหารนั้นรวมถึงการตัดสินใจ หรือการดำเนินการใดๆที่เกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลงที่เป็นไปได้ของนโยบาย, จุดประสงค์ และเป้าหมายด้าน อาชีวอนามัยและความปลอดภัย ตลอดจนทรัพยากร และองค์ประกอบของระบบการจัดการ อาชีวอนามัยและความปลอดภัย ซึ่งสอดคล้องกับปณิธานในการพัฒนาปรับปรุงอย่างต่อเนื่องรายละเอียดของแนวทางปฏิบัติที่ได้รับการอนุมัติแล้วนั้นจะมีอยู่ใน

ขั้นตอนการดำเนินงานต่อไป ระเบียบปฏิบัติเรื่องการทบทวนของฝ่ายบริหารการจัดการด้าน อาชีวอนามัยและความปลอดภัย (HSP-SC-018)

2.4 การรับรู้การจัดการความปลอดภัยในการทำงานของพนักงาน

บริษัท เอช-วัน พาร์ทส์ (ประเทศไทย) จำกัด เป็นองค์กรที่มุ่งเน้นให้ความสำคัญด้านความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน และมีความรับผิดชอบต่อพนักงาน ลูกค้า ผู้รับเหมาและสังคมโดยคำนึงถึงการดำเนินการธุรกิจให้เกิดความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย โดยยินดีจะส่งเสริม สนับสนุนงานด้านความปลอดภัยฯ จะปฏิบัติตามกฎหมายและมาตรฐานความปลอดภัยสากล เพื่อขจัดสาเหตุของการเกิดอุบัติเหตุและโรคเนื่องจากการทำงาน ดังนั้นบริษัทฯ จึงได้กำหนดนโยบายเพื่อให้พนักงานทุกคนเป็นแนวทางปฏิบัติ ดังต่อไปนี้

- 1) บริษัทจัดตั้งคณะกรรมการความปลอดภัยและอาชีวอนามัย และพยายามผลักดัน ติดตามปรับปรุงความปลอดภัยของพนักงานและการป้องกันอัคคีภัยอย่างเสมอ
- 2) บริษัทและพนักงานทุกคนต้องปฏิบัติตามกฎหมายที่เกี่ยวกับความปลอดภัย และอาชีวอนามัย
- 3) แต่ละสถานที่ทำงานจะจัดการฝึกอบรมเกี่ยวกับการทำงานอย่างปลอดภัยและปรับปรุงสิ่งแวดล้อมอย่างต่อเนื่อง
- 4) ถ้ามีสถานที่ทำงานหรือเครื่องจักรที่ความปลอดภัยไม่เหมาะสม จะแก้ไขปรับปรุงอย่างรวดเร็ว
- 5) ผู้บังคับบัญชาต้องฝึกสอนและเป็นตัวอย่างในการปฏิบัติตามกฎหมายความปลอดภัยแก่พนักงาน
- 6) พนักงานทุกคนต้องเอาใจใส่เรื่องความปลอดภัยและการรักษาสภาพแวดล้อมการทำงานอยู่บนพื้นฐาน หลัก 5ส ของสถานที่ทำงาน
- 7) ให้มีการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามนโยบายความปลอดภัยอาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานเพื่อควบคุมให้มีการปฏิบัติอย่างจริงจังและเกิดประสิทธิภาพสูงสุด
- 8) จะถือเป็นหลักเกณฑ์หนึ่งในการประเมินการฝ่าฝืนกฎระเบียบความปลอดภัย “ความปลอดภัยไม่มี ก็จะไม่มีการผลิต” ประกาศ ณ วันที่ 27 มิถุนายน 2554 (Mr.Toshiyasu Sato) Managing Director

นโยบายอาชีวอนามัยและความปลอดภัย ส่วนนี้จะบอกถึงวิธีการที่บริษัทใช้ในการให้ความ สอดคล้องต่อข้อกำหนด OHSAS18001 และ มอก.18001-2554 ว่าด้วยนโยบายสิ่งแวดล้อมอาชีว อนามัยและความปลอดภัย

จากนโยบายอาชีวอนามัยและความปลอดภัยของบริษัทผู้วิจัยจึงนำมากำหนดเป็นกรอบ ในการวิจัยการจัดการความปลอดภัยในการทำงานของพนักงาน เพื่อเป็นการตอบสนองนโยบายของ บริษัท

การจัดการความปลอดภัยในการทำงาน หมายถึง การมุ่งเน้นให้ความสำคัญด้านความ ปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน และปฏิบัติตามกฎหมายและมาตรฐานความ ปลอดภัยสากล เพื่อขจัดสาเหตุของการเกิดอุบัติเหตุและโรคเนื่องจากการทำงาน แบ่งออกเป็น

- 1) นโยบายความปลอดภัยในการทำงาน หมายถึง การจัดโครงสร้างและหน้าที่ความรับผิดชอบ ของบุคลากรในองค์กร จัดตั้งคณะกรรมการความปลอดภัยและอาชีวอนามัย และพยายามผลักดัน ติดตาม ปรับปรุงความปลอดภัยของพนักงานและการป้องกันอัคคีภัยอย่างเสมอ
- 2) การปฏิบัติตามกฎหมายความปลอดภัย หมายถึง บริษัทและพนักงานทุกคนต้องปฏิบัติตามกฎหมายที่เกี่ยวกับความปลอดภัยของบริษัท
- 3) การฝึกอบรมเกี่ยวกับความปลอดภัย หมายถึง สถานที่ทำงานจะจัดการฝึกอบรมเกี่ยวกับการทำงานอย่างปลอดภัยและปรับปรุงสิ่งแวดล้อมอย่างต่อเนื่อง
- 4) การใช้อุปกรณ์เครื่องมือ เครื่องจักร หมายถึง การปฏิบัติตามคู่มือการทำงานของเครื่องจักร ตรวจสอบความเสียหาย บำรุงรักษา ใช้อุปกรณ์ป้องกันอุบัติเหตุและใช้เครื่องมือที่เหมาะสมกับการทำงานเพื่อความปลอดภัยของพนักงาน
- 5) การเป็นผู้นำด้านความปลอดภัยของผู้บังคับบัญชา หมายถึง ผู้บังคับบัญชาต้องฝึกสอน และเป็นตัวอย่างในการปฏิบัติตามกฎหมายความปลอดภัยแก่พนักงาน
- 6) สภาพแวดล้อม สถานที่ทำงาน หมายถึง พนักงานทุกคนต้องเอาใจใส่เรื่องความปลอดภัยและการรักษาสภาพแวดล้อมการทำงานอยู่บนพื้นฐาน หลัก 5 ส ของสถานที่ทำงาน
- 7) การติดตามและประเมินผลความปลอดภัย หมายถึง ให้มีการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามนโยบายความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานเพื่อควบคุมให้มีการปฏิบัติอย่างจริงจังและเกิดประสิทธิภาพสูงสุด
- 8) เป็นเกณฑ์ในการประเมินการปฏิบัติงาน หมายถึง จะถือเป็นหลักเกณฑ์หนึ่งในการประเมิน การฝ่าฝืนกฎระเบียบความปลอดภัย

2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.5.1 งานวิจัยภายในประเทศ

สมบูรณ์ ชนวนรัตน์ (2556) ได้ศึกษาเรื่องการเรียนรู้หลักการเสริมสร้างความปลอดภัยของ พนักงานฝ่ายผลิตบริษัท ทอสเท็มไทย จำกัด ประชากรที่ใช้ศึกษาคือพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท ทอสเท็มไทย จำกัด จำนวน 3,965 คน กลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 364 คน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 33-40 ปี โสศ การศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี ปฏิบัติงานที่แผนกอะไหล่ ประสบการณ์การทำงานในฝ่ายผลิตระหว่าง 4-6 ปี ระดับการเรียนรู้หลักการเสริมสร้างความปลอดภัยของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัท ทอสเท็มไทย จำกัด ด้านการออกกฎ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือด้านการศึกษา และด้านวิศวกรรม มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด มีการเรียนรู้หลักการเสริมสร้างความปลอดภัยอยู่ในระดับมากที่สุดทั้งสามด้าน สำหรับการเรียนรู้หลักการเสริมสร้างความปลอดภัยของกลุ่มตัวอย่างในฝ่ายผลิต ด้านวิศวกรรมพบว่าเครื่องจักรของบริษัทสามารถใช้งานได้อย่างปลอดภัยมีการรับรู้อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือการจัดอุปกรณ์และเครื่องมือที่ใช้งานได้อย่างปลอดภัยมีการรับรู้อยู่ในระดับมากที่สุด และต่ำสุดคือการจัดแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบด้านวิศวกรรมเพื่อสร้างความปลอดภัยมีการรับรู้อยู่ในระดับมาก โดยรวมมีระดับการเรียนรู้ในระดับมากที่สุด ส่วนการเรียนรู้หลักการเสริมสร้างความปลอดภัยของกลุ่มตัวอย่างในฝ่ายผลิต ด้านการศึกษาพบว่าทำให้ความรู้การทำงานอย่างถูกวิธีเพื่อเสริมสร้างความปลอดภัยมีการรับรู้อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือมีคู่มือการให้

ความรู้เกี่ยวกับการป้องกันอุบัติเหตุมีการรับรู้อยู่ในระดับมากที่สุด และต่ำสุดคือการกำหนดผู้รับผิดชอบด้านวิศวกรรมเพื่อเสริมสร้างความปลอดภัยมีการรับรู้อยู่ในระดับมาก โดยรวมมีระดับการรับรู้ในระดับมากที่สุด และการรับรู้หลักการเสริมสร้างความปลอดภัยของกลุ่มตัวอย่างในฝ่ายผลิตทาง ด้านการออกกฎ พบว่าการกำหนดกฎระเบียบข้อบังคับด้านเวลาการปฏิบัติงาน มีการรับรู้อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือการได้รับการรายงานผลการปฏิบัติตามข้อกำหนดกฎระเบียบข้อบังคับอย่างสม่ำเสมอ มีการรับรู้อยู่ในระดับมากที่สุด และต่ำสุดคือกำหนดป้าย คำเตือน และสัญลักษณ์ให้ปฏิบัติตาม มีการรับรู้อยู่ในระดับมากที่สุด โดยรวมมีการรับรู้อยู่ในระดับมากที่สุด ผลการเปรียบเทียบระดับการรับรู้หลักการเสริมสร้างความปลอดภัยในบริษัท ทอสเท็มไทย จำกัด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลพบว่าเพศต่างกันมีระดับการรับรู้หลักการเสริมสร้างความปลอดภัยในบริษัท ทอสเท็มไทย จำกัด ด้านวิศวกรรมและด้านการศึกษาไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านการออกกฎพบว่าเพศแตกต่างกันมีระดับการรับรู้หลักการเสริมสร้างความปลอดภัยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ $\alpha = 0.05$ สำหรับปัจจัยส่วนบุคคลทางด้านอายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา แผนกปฏิบัติงาน และประสบการณ์การทำงานในฝ่ายผลิต ทั้ง 5 ปัจจัย มีระดับการรับรู้หลักการเสริมสร้างความปลอดภัยไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ $\alpha = 0.05$

กมลณี รัตติธรรม (2555) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความปลอดภัยกับพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานบริษัท ไทยทาเคเนคานาสาทล่อก่อสร้าง จำกัด ประชากรที่ใช้ศึกษาคือพนักงานบริษัท ไทยทาเคเนคานา สาทล่อก่อสร้าง จำกัด กลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 80 คน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 20-30 ปี การศึกษาระดับต่ำกว่าประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง สมรสแล้ว อายุการทำงาน 5-10 ปี รับผิดชอบงานโยธา อบรมหลักสูตรด้านความปลอดภัย 1-3 หลักสูตร ไม่เคยประสบอุบัติเหตุในช่วงเดือนธันวาคม 2554-เมษายน 2555 ไม่เคยพบเห็นเพื่อนร่วมงานประสบอุบัติเหตุ ระดับการรับรู้ความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานบริษัท ไทยทาเคเนคานาสาทล่อก่อสร้าง จำกัด ภาพรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด มีระดับการรับรู้สูงมากด้านการใช้เครื่องมือและเครื่องจักร มีค่าเฉลี่ยรองลงมา มีระดับการรับรู้สูงมาก และค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือด้านกฎระเบียบข้อบังคับของบริษัท มีระดับการรับรู้สูง ระดับพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการใช้เครื่องมือและเครื่องจักร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด มีระดับพฤติกรรมสูงมาก ด้านการทำงานในงานก่อสร้าง มีค่าเฉลี่ยรองลงมา มีระดับพฤติกรรมสูง และค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับของบริษัท มีระดับพฤติกรรมต่ำ ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความปลอดภัยกับพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานบริษัท ไทยทาเคเนคานาสาทล่อก่อสร้าง จำกัด พบว่าการรับรู้ความปลอดภัยมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของพนักงาน ในระดับปานกลาง ($r = 0.31$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า การรับรู้ความปลอดภัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง ($r = 0.78$) และน้อยที่สุดคือการรับรู้ความปลอดภัยด้านกฎระเบียบข้อบังคับของบริษัทกับพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงาน มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ ($r = 0.10$)

เด่นนภา สุวรรณเนตร (2555) ได้ศึกษาเรื่องการรับรู้ระบบความปลอดภัยของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในอุตสาหกรรมหล่อหลอมอะลูมิเนียมในประเทศไทย วัตถุประสงค์เพื่อ

1) ศึกษาการรับรู้ระบบความปลอดภัยของพนักงานระดับ ปฏิบัติการในอุตสาหกรรมหล่อหลอม อะลูมิเนียม และ 2) เปรียบเทียบการรับรู้ระบบความปลอดภัย ของพนักงานระดับปฏิบัติการใน อุตสาหกรรมหล่อหลอมอะลูมิเนียม โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการ วิจัยคือ พนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมหล่อหลอม อะลูมิเนียมจำนวน 383 คน และเก็บ ข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม และวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทาง คอมพิวเตอร์ SPSS for Windows สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ใน การทดสอบสมมติฐาน ผลการวิจัยพบว่า 1. พนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมหล่อหลอมอะลูมิเนียมมีการรับรู้ระบบ ความปลอดภัยในภาพรวมอยู่ในระดับดี 2. พนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมหล่อหลอม อะลูมิเนียมที่มี อายุ ระดับการศึกษา อายุงาน ประสบการณ์การอบรมด้านความปลอดภัย จำนวนครั้ง ในการประสบอุบัติเหตุจากการ ทำงาน และความรุนแรงในการประสบอุบัติเหตุจากการทำงาน แตกต่างกัน มีการรับรู้ระบบความปลอดภัยในภาพรวมแตกต่างกัน

ทิพวรรณ ศิริรัตน์ (2555) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้ความปลอดภัย ตามมาตรฐาน OHSAS 18001 ของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการบริษัทไทยนิปอนสตีลเอ็นจิเนียริง แอนด์ คอนสตรัคชั่น คอปอร์เรชั่น ประชากรที่ใช้ศึกษาคือพนักงานฝ่ายปฏิบัติการบริษัทไทยนิปอนสตีลเอ็น จิเนียริง แอนด์ คอนสตรัคชั่น คอปอร์เรชั่น กลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 340 คน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นเพศชาย มีอายุมากกว่า 35-45 ปี การศึกษาระดับอนุปริญญาหรือประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง มี อายุงานระหว่าง 6-9 ปี และเคยได้รับการอบรม 2 ครั้ง ผลการศึกษาพบว่า (1) พนักงานมีความ คิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการจัดการความปลอดภัยตามมาตรฐาน OHSAS 18001 โดยรวม อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากด้านวัฒนธรรมองค์กร การสนับสนุนจากหัวหน้างาน การฝึกอบรม การสื่อสารและการยกย่องชมเชยและการให้รางวัลมีระดับความคิดเห็น (2) พนักงานรับรู้ความ ปลอดภัยตามมาตรฐาน OHSAS 18001 โดยรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ทั้งด้านนโยบายและข้อบังคับ ด้านความปลอดภัย การใช้อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องจักรอย่างถูกวิธี สภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการ ปฏิบัติงานและการจัดการในสถานะฉุกเฉินมีระดับการรับรู้ระบบความปลอดภัย นอกจากนี้ยังพบว่า ตัวแปรอิสระทุกตัวมีอิทธิพลเชิงบวกต่อการรับรู้ความปลอดภัยตามมาตรฐาน OHSAS 18001 อย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยเรียงลำดับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้ความปลอดภัยตาม มาตรฐาน สามารถเรียงจากมากไปน้อยได้ดังนี้ การสื่อสาร และการยกย่องชมเชยและการให้รางวัล การสนับสนุนจากหัวหน้างาน การฝึกอบรม ส่วนวัฒนธรรมองค์กรไม่มีอิทธิพลต่อการรับรู้ความ ปลอดภัยตามมาตรฐาน OHSAS 18001 ของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ บริษัทไทยนิปอนสตีลเอ็นจิ เนียริงแอนด์ คอนสตรัคชั่น คอปอร์เรชั่น

ธรากร สุวรรณ (2554) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความปลอดภัย ในการทำงานกับการบาดเจ็บจากการทำงานของคณงานก่อสร้าง : กรณีศึกษาบริษัท อู่เงิน จำกัด วัตถุประสงค์เพื่อ 1) เปรียบเทียบการรับรู้ความปลอดภัยในการทำงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล 2) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความปลอดภัยในการทำงานกับการบาดเจ็บจากการทำงาน ผลการวิจัยพบว่า คณงานก่อสร้างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 55.00 มีอายุ 25-35 ปี คิดเป็น ร้อยละ 32.00 สถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 51.00 มีประสบการณ์ในการทำงาน ต่ำกว่า 5 ปี คิด

เป็นร้อยละ 49.00 คนงานก่อสร้างมีการรับรู้ความปลอดภัยในการทำงานอยู่ในระดับสูง, คนงานก่อสร้างมีการบาดเจ็บจากการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง, คนงานก่อสร้างที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ สถานภาพ และประสบการณ์การทำงานแตกต่างกันมีการรับรู้ความปลอดภัยในการทำงานแตกต่างกันโดยเชื่อมั่นได้ที่ 95 % และการรับรู้ความปลอดภัยในการทำงานกับการบาดเจ็บจากการทำงานของคนงานก่อสร้างมีความสัมพันธ์กัน โดยเชื่อมั่นได้ที่ 99 %

สิวพร ศรีสวัสดิ์ (2554) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความปลอดภัยในการปฏิบัติงานกับผลการปฏิบัติงานของพนักงาน : กรณีศึกษาพนักงานชายของศูนย์ก่อสร้างและบูรณะถนน สำนักงานก่อสร้างและบูรณะ สำนักงานการโยธา กรุงเทพมหานคร วัตถุประสงค์เพื่อ

- 1) ศึกษาระดับผลการปฏิบัติงานของพนักงาน
- 2) ศึกษา ระดับการรับรู้ความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน
- 3) เปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และ
- 4) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน กับ ผลการปฏิบัติงานของพนักงาน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงาน ชายของศูนย์ก่อสร้างและบูรณะถนน สำนักงานก่อสร้างและบูรณะ สำนักงานการโยธา กรุงเทพมหานคร จำนวน 269 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วย ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ผลการวิจัยสรุปได้ ดังนี้ 1) พนักงานมีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง 2) พนักงานมีการรับรู้ความปลอดภัยในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง 3) พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และการได้รับการฝึกอบรมเกี่ยวกับความปลอดภัยแตกต่างกัน มีผลการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน 4) การรับรู้ความปลอดภัยในการปฏิบัติงานกับผลการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

สุรชาติพงษ์ รองสวัสดิ์ (2554) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยการรับรู้เรื่องความปลอดภัยในการทำงาน ที่มีผลต่อพฤติกรรมในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ประจําการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดเชียงใหม่ ประชากรที่ใช้ศึกษาคือพนักงานระดับปฏิบัติการ ประจําการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 1,322 คน กลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 310 คน ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศชายทั้งหมด ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 31-40 ปี มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น เป็นพนักงานระดับธรรมดา ระยะเวลาในการทำงาน 1-5 ปี เคยได้รับการอบรมเรื่องความปลอดภัยในการทำงานไม่เคยประสบอุบัติเหตุจากการทำงาน การรับรู้เรื่องการจัดการความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ด้านทัศนคติที่มีต่อความปลอดภัยอยู่ในระดับดี ด้านนโยบายความปลอดภัยอยู่ในระดับปานกลาง ด้านความปลอดภัยและด้านการรับรู้ข้อมูลข่าวสารความปลอดภัยอยู่ในระดับไม่ต่ำ และด้านการจูงใจเกี่ยวกับความปลอดภัยอยู่ในระดับไม่ต่ำมาก ระดับพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ด้านการปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ เกี่ยวกับความปลอดภัย อยู่ในระดับปานกลาง ด้านการใช้เครื่องมือ อุปกรณ์ความปลอดภัย เพื่อความปลอดภัยในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง ด้านความพร้อมทางด้านร่างกายและจิตใจของพนักงาน อยู่ในระดับไม่ต่ำ สำหรับความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงาน พบว่า (1) พฤติกรรมการปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ เกี่ยวกับความปลอดภัยไม่มีความสัมพันธ์กับปัจจัยส่วนบุคคลที่ประกอบไปด้วย เพศ อายุระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ ระยะเวลาในการทำงาน

ประสบการณ์การอบรมเรื่องความปลอดภัย และประสบการณ์การเกิดอุบัติเหตุ (2) พฤติกรรมการใช้เครื่องมือ อุปกรณ์ความปลอดภัย เพื่อความปลอดภัยในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับปัจจัยส่วนบุคคล คือ ประสบการณ์การอบรมเรื่องความปลอดภัย แต่ไม่มีความสัมพันธ์กับปัจจัยส่วนบุคคลคือ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ ระยะเวลา ในการทำงาน ประสบการณ์การเกิดอุบัติเหตุ (3) พฤติกรรมในด้านความพร้อมทางด้านร่างกาย และจิตใจของพนักงาน มีความสัมพันธ์กับปัจจัยส่วนบุคคลคือระดับการศึกษาและระยะเวลาการทำงาน แต่ไม่มีความสัมพันธ์กับปัจจัยส่วนบุคคลคือ เพศ อายุ ตำแหน่งหน้าที่ ประสบการณ์การอบรมเรื่องความปลอดภัยในการทำงาน ประสบการณ์การเกิดอุบัติเหตุ ส่วนความสัมพันธ์ระหว่างการเรียนรู้เรื่องการจัดการความปลอดภัยในการทำงานกับ พฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับความปลอดภัย ด้านการใช้เครื่องมืออุปกรณ์ความปลอดภัยเพื่อความปลอดภัยในการทำงาน และด้านความพร้อมทางด้านร่างกายและจิตใจของพนักงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับปัจจัยการเรียนรู้เรื่องการจัดการความปลอดภัยในการทำงาน อันประกอบด้วยการเรียนรู้ด้านนโยบายความปลอดภัย ด้านความปลอดภัย ด้านข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับความปลอดภัย ด้านทัศนคติที่มีต่อความปลอดภัย และด้านความจูงใจด้านความปลอดภัย

สุริยา ก่อทู (2554) ได้ศึกษาเรื่องการจัดการการรับรู้ความปลอดภัยและพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรม เขตอำเภอเขาย้อย จังหวัดเพชรบุรี ประชากรที่ใช้ศึกษาคือเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยวิชาชีพในโรงงานอุตสาหกรรม และพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรม เขตอำเภอเขาย้อย จังหวัดเพชรบุรี กลุ่มตัวอย่างเป็นเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยวิชาชีพในโรงงานอุตสาหกรรม จำนวน 30 คน และพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรม เขตอำเภอเขาย้อย จังหวัดเพชรบุรี จำนวน 385 คน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุระหว่าง 30-40 ปี สมรสแล้ว มีการศึกษาในระดับมัธยมศึกษาตอนปลายหรือประกาศนียบัตรวิชาชีพ มีอายุการทำงาน 4-6 ปี มีหน้าที่ความรับผิดชอบในงานผลิต เป็นพนักงานระดับปฏิบัติการ ไม่เคยได้รับอุบัติเหตุจากการทำงาน และเคยฝึกอบรมเกี่ยวกับความปลอดภัย การรับรู้พฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการภาพรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยด้านการใช้เครื่องมืออุปกรณ์เพื่อความปลอดภัย มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ด้านกฎระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยรองลงมา และด้านความพร้อมสำหรับร่างกายและจิตใจของพนักงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด การรับรู้ทั้ง 3 ด้าน อยู่ในระดับมาก ผลการเปรียบเทียบการรับรู้พฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการพบว่าพนักงานที่มีเพศ อายุ และประสบการณ์การเกิดอุบัติเหตุในการทำงานต่างกัน มีการรับรู้พฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานไม่แตกต่างกันทุกด้าน แต่พบว่าพนักงานที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีการรับรู้พฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานต่างกันในด้านการใช้เครื่องมืออุปกรณ์เพื่อความปลอดภัยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีการรับรู้พฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานต่างกันในด้านการใช้เครื่องมืออุปกรณ์เพื่อความปลอดภัยและด้านความพร้อมสำหรับร่างกายและจิตใจของพนักงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 พนักงานที่มีอายุการทำงานต่างกันมีการรับรู้พฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานต่างกันทั้ง 3 ด้าน คือ ด้านกฎระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน ด้านการใช้เครื่องมืออุปกรณ์เพื่อความปลอดภัย

ปลอดภัยและด้านความพร้อมสำหรับร่างกายและจิตใจของพนักงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 พนักงานที่มีหน้าที่ความรับผิดชอบต่างกันมีการรับรู้พฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานต่างกันในด้านกฎระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน และด้านการใช้เครื่องมืออุปกรณ์เพื่อความปลอดภัยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 พนักงานที่เคยฝึกอบรมเกี่ยวกับความปลอดภัยต่างกันมีการรับรู้พฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานต่างกันในด้านการใช้เครื่องมืออุปกรณ์เพื่อความปลอดภัยและด้านความพร้อมสำหรับร่างกายและจิตใจของพนักงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ไพโรจน์ มีมั่งคั่ง (2553) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อการรับรู้ระบบความปลอดภัยของพนักงานโรงงานผลิตชิ้นส่วนมอเตอร์ไฟฟ้า วัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับการรับรู้ระบบความปลอดภัยของพนักงาน โรงงานผลิตชิ้นส่วนมอเตอร์ไฟฟ้า บริษัท กุลธรแมททีเรียลส์ แอนด์คอนโทรลส์ จำกัด 2) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการรับรู้ระบบความปลอดภัยของพนักงานโรงงานผลิตชิ้นส่วนมอเตอร์ บริษัท กุลธร แมททีเรียลส์ แอนด์คอนโทรลส์ จำกัด ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคือ พนักงาน ฝ่ายผลิตที่ทำงานเกี่ยวข้องกับเครื่องจักร บริษัท กุลธร แมททีเรียลส์ แอนด์คอนโทรลส์ จำกัด โดยนำจำนวนประชากรมาทั้งหมด 116 คน มากำหนดกลุ่มตัวอย่าง โดยการใช้ตารางสำเร็จรูป เคร็จซี่และมอร์แกน และใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบง่ายโดยวิธีจับฉลาก ตามบัญชีรายชื่อพนักงานแต่ละสาย จนครบตามจำนวนกลุ่มตัวอย่าง 92 คน และเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ การแจกแจงความถี่และหาค่าร้อยละ การหาค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับการรับรู้ระบบความปลอดภัยของพนักงาน พนักงานมีการรับรู้ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยพนักงานมีการรับรู้ระบบความปลอดภัย ด้านการควบคุมระบบ ความปลอดภัย และด้านการใช้เครื่องมือและเครื่องจักรอย่างปลอดภัยในระดับมากที่สุด ด้านการใช้อุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคลพนักงานมีการรับรู้อยู่ในระดับมาก 2) ปัจจัยที่ส่งผลต่อการรับรู้ระบบความปลอดภัยของพนักงานพบว่า พนักงานมีสภาพการรับรู้ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยสภาพการรับรู้ด้านการอบรม และสภาพการรับรู้ด้านการสื่อสารอยู่ในระดับมาก ข้อเสนอจากงานวิจัยมีดังนี้ บริษัทควรให้ความสำคัญกับการอบรมเรื่องความปลอดภัย ซึ่งประโยชน์จากการอบรมเรื่องความปลอดภัยนั้นจะทำให้พนักงานทราบขั้นตอนการทำงานที่ ปลอดภัยและสามารถทำงานด้วยความปลอดภัยมากขึ้น อีกทั้งบริษัทควรจัดให้มีการณรงค์เพื่อ ปลุกจิตสำนึกในเรื่องของความปลอดภัยในการทำงานให้กับพนักงานด้วย

สุรัชย์ ตรียศิลานันท์ (2552) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการรับรู้การจัดการความปลอดภัยของพนักงาน โรงงานอุตสาหกรรมพลาสติกในจังหวัดนครราชสีมา วัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการรับรู้การจัดการความปลอดภัยของพนักงาน และศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้การจัดการความปลอดภัยของพนักงานในโรงงาน อุตสาหกรรมพลาสติกในจังหวัดนครราชสีมา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ ผู้บริหารของโรงงานอุตสาหกรรมพลาสติกในจังหวัดนครราชสีมา จำนวน 58 คน เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับวิชาชีพ จำนวน 58 คนและพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม จำนวน 400 คน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการแจกแจงความถี่เป็นร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ แบบขั้นตอน ผลการศึกษาพบว่า 1) การรับรู้ของพนักงานต่อการจัดการความปลอดภัยในโรงงานอุตสาหกรรมอยู่ในระดับสูง

โดยมีการรับรู้ด้านการป้องกันความปลอดภัยมากที่สุด รองลงมาเป็นรับรู้ด้านการสำรวจความปลอดภัย 2) ปัจจัยด้านการจัดการเรื่องความปลอดภัย ปัจจัยด้านการสำรวจเรื่องความปลอดภัย และปัจจัยด้านการป้องกันด้านความปลอดภัย เป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับ การรับรู้การจัดการความปลอดภัยของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมพลาสติกในจังหวัด นครราชสีมาในระดับปานกลาง 3) ปัจจัยด้านการจัดการเรื่องความปลอดภัย มีอิทธิพลต่อการรับรู้การจัดการความปลอดภัยของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมพลาสติกในจังหวัดนครราชสีมาอย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ 0.05 และสามารถอธิบายการรับรู้การจัดการความปลอดภัยของพนักงานในโรงงาน อุตสาหกรรมพลาสติกในภาพรวมได้ร้อยละ 1.94 4) ทศนคติของผู้บริหารในเรื่องการจัดการความปลอดภัย มีอิทธิพลต่อการจัดการความปลอดภัยของเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยโดยสามารถอธิบาย ปัจจัยด้านการจัดการความปลอดภัยในภาพรวม ได้ร้อยละ 36.90

2.5.2 งานวิจัยต่างประเทศ

รอน เวน ฮูเทน และคนอื่น ๆ (Ron Van Houten & el at., 2013) ได้ศึกษาเรื่องประสิทธิผลของการบังคับใช้กฎหมายต่อผู้ขับขี่รถยนต์ยานพาหนะในการปฏิบัติตามกฎหมายที่ให้สิทธิในการใช้ทางแก่คนเดินเท้า การศึกษาวิจัยนี้เป็นการตรวจสอบประสิทธิผลของการทดลองโปรแกรมการบังคับใช้กฎหมายเป็นระยะเวลา 1 ปีเกี่ยวข้องกับการให้สิทธิในการใช้ทางแก่คนเดินเท้า โดยผู้ขับขี่รถยนต์ยานพาหนะยินยอมให้คนเดินเท้าได้ใช้สิทธิในการใช้ทางก่อน ณ จุดข้ามถนนที่ไม่มีการควบคุม โดยกฎหมายฉบับนี้มีผลบังคับเฉพาะทางข้ามบางแห่ง ในขณะที่ไม่มีผลบังคับ ณ ทางข้ามบางแห่ง โปรแกรมนี้ยังรวมถึงการทดลองการบังคับใช้กฎหมายเป็นช่วง ๆ รวม 4 ช่วง ๆ ละ 2 สัปดาห์ติดต่อกัน รองรับด้วยองค์ประกอบด้านการให้การศึกษาและการใช้หลักวิศวกรรมศาสตร์ซึ่งช่วยให้การบังคับใช้กฎหมายสามารถมองเห็นประสิทธิผลได้อย่างชัดเจนยิ่งขึ้น ผลการศึกษาวิจัยมี 6 ประการด้วยกัน คือ (1) การบังคับใช้กฎหมายฉบับนี้นำไปสู่การเพิ่มขึ้นของค่าร้อยละของการที่ผู้ขับขี่รถยนต์ยานพาหนะยินยอมให้คนเดินเท้าได้ใช้สิทธิในการใช้ทางโดยเป็นการเพิ่มขึ้นอย่างช้า ๆ แต่มั่นคงตลอดระยะเวลา 1 ปีของการทดลองดังกล่าว (2) โปรแกรมทดลองการบังคับใช้กฎหมายฉบับดังกล่าวก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างกว้างขวางในการยินยอมให้สิทธิในการใช้ทางตลอดช่วงระยะเวลา 1 ปี (3) จากโปรแกรมทดลองดังกล่าวพบว่าระดับของการยินยอมให้คนเดินเท้าได้ใช้สิทธิในการใช้ทาง ณ ทางข้ามที่เป็นแบบธรรมดาทั่วไปมีระดับสูงกว่าทางข้ามแบบแบ่งเป็นช่วงเวลา และการเปลี่ยนแปลงของระดับความยินยอม ณ ทางข้ามทั้งสองแบบมีความสัมพันธ์กันอย่างมาก (4) กล่าวโดยสรุปได้ว่าโปรแกรมการทดลองดังกล่าวมีประสิทธิผลต่อทางข้ามที่ไม่ได้เป็นเป้าหมายหลักของการบังคับใช้กฎหมายในการยินยอมให้คนเดินเท้าได้ใช้สิทธิในการใช้ทางก่อน ณ จุดข้ามถนน (5) การยินยอมให้คนเดินเท้าได้ใช้สิทธิในการใช้ทางก่อน ณ จุดข้ามถนนที่ไม่ได้บังคับใช้กฎหมายดังกล่าวโดยทั่วไปมีปริมาณความยินยอมเป็นสัดส่วนที่ผกผันกับระยะห่างจากจุดข้ามถนนที่มีการบังคับใช้กฎหมายฉบับดังกล่าว

โอโมทอช มูซา และคนอื่น ๆ (Omotosh Musa & el at., 2012) ได้ศึกษาเรื่องการรับรู้อันตรายจากการประกอบอาชีพและการปฏิบัติด้านความปลอดภัยของคณงานในโรงงานปูนซีเมนต์ที่โอบาจานา รัฐโคกี ประเทศไนจีเรีย ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคือคณงานที่ทำงานในโรงงานปูนซีเมนต์ที่โอบาจานา รัฐโคกี ประเทศไนจีเรีย ได้กลุ่มตัวอย่างเป็นคณงาน 271 คน การสุ่ม

ตัวอย่างใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน ตัวแปรที่ใช้ศึกษา ตัวแปรต้นคือ อายุ เพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา จำนวนเดือนที่ทำงาน ตัวแปรตามคือ (1) การรับรู้อันตรายจากการประกอบอาชีพ (2) การได้รับการบริการด้านอาชีวอนามัยของคณงาน (3) การปฏิบัติตนด้านความปลอดภัยในหมู่คณงาน ผลการศึกษาพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย ระหว่าง 31-35 ปี มีการศึกษา ระดับปริญญาตรี ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ตระหนักถึงอันตรายที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของพวกเขา และยอมรับว่าอาชีพของพวกเขาเป็นอันตรายมากที่สุด อันตรายที่ได้รับในลำดับต้น ๆ เกิดจากฝุ่นละออง รองลงมาคืออันตรายจากเสียง ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีการจ้างงานก่อนได้รับการตรวจสุขภาพจากแพทย์ มีเพียงส่วนน้อยที่ได้รับการตรวจสุขภาพจากแพทย์เป็นระยะ ๆ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ปฏิบัติตามหลักความปลอดภัยส่วนบุคคล ใช้อุปกรณ์ป้องกันอันตราย (สวมหน้ากากกันฝุ่น หมวกและรองเท้า) และเกือบทั้งหมดมีความสนใจเรื่องการปรับปรุงความรู้ของพวกเขาเกี่ยวกับการป้องกันอันตราย ได้รับการฝึกอบรมเกี่ยวกับความปลอดภัยหรืออันตรายจากอุตสาหกรรม การอบรมจัดขึ้นภายในโรงงานซึ่งแสดงถึงความมุ่งมั่นของการบริหารจัดการเพื่อความปลอดภัยของผู้ปฏิบัติงาน ระยะเวลาหนึ่งปีที่ผ่านมาก่อนการศึกษาเรื่องนี้ผู้ตอบแบบสอบถามเคยได้รับบาดเจ็บในขณะที่ทำงาน สรุปได้ว่าระดับของการรับรู้อันตรายจากการประกอบอาชีพและการปฏิบัติด้านความปลอดภัยของคณงานในโรงงานปูนซีเมนต์ที่โอบาจานา รัฐโคกี ประเทศไนจีเรีย อยู่ในระดับสูงมาก แต่อัตราการตรวจสุขภาพจากแพทย์เป็นระยะ ๆ อยู่ในระดับต่ำ

คุท เวียท ฮุง และ ลี ทู ฮุยิน (Khuat Viet Hung & Le Thu Huyen, 2011) ได้ศึกษาเรื่องอิทธิพลของการให้การศึกษาที่มีต่อความปลอดภัยด้านการจราจร : กรณีศึกษาในประเทศเวียดนาม ประเทศเวียดนามมีอัตราการเสียชีวิตจากอุบัติเหตุทางรถยนต์ค่อนข้างสูงเมื่อเทียบกับประเทศอื่นๆ ในแถบเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ด้วยกัน การสูญเสียชีวิตและการได้รับบาดเจ็บอย่างร้ายแรงไม่เพียงแต่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตของประชาชน อุบัติเหตุด้านการจราจรยังส่งผลกระทบต่อการพัฒนาด้านเศรษฐกิจและสังคมของชาติ มีจำนวนผู้ที่ได้รับบาดเจ็บหรือเสียชีวิตจากอุบัติเหตุด้านการจราจรมากกว่าการเจ็บป่วยหรือบาดเจ็บที่เกิดจากโรคร้ายแรง ในระยะเวลาที่ผ่านมาผลกระทบที่ร้ายแรงของอุบัติเหตุด้านการจราจรที่มีต่อสังคมมีผู้เข้าใจในวงกว้างมากขึ้น ทั้งในหมู่นักวิจัยทางวิทยาศาสตร์ วิศวกรด้านการจราจร และผู้ทำหน้าที่กำหนดนโยบายของประเทศเวียดนาม ทำให้โครงการต่าง ๆ รวมทั้งการศึกษาวิจัยด้านความปลอดภัยในการจราจรมีการพัฒนาขึ้นมาก ปัจจัยด้านตัวมนุษย์ได้รับการพิจารณาว่าเป็นองค์ประกอบหลักในระบบทั้งหมด เป้าหมายสุดท้ายคือการจัดการสิ่งแวดล้อมของการจราจรที่สะดวกและปลอดภัยสำหรับผู้ใช้รถใช้ถนน การวิเคราะห์ถึงภัยอันตรายต่างๆ ในการประเมินอิทธิพลที่เกิดจากการให้การศึกษาและการบังคับใช้กฎหมายในด้านความปลอดภัยของการจราจร

ลิเดีย เชอโรโน (Lydia Cherono, 2011) ได้ศึกษาเรื่องการรับรู้และการป้องกันอุบัติเหตุจากการทำงานในโรงแรมที่เมืองเอลโดเรต ประเทศเคนยา วัตถุประสงค์ของการศึกษา คือ (1) โรงแรมในเมืองเอลโดเรตมีแนวทางหรือนโยบายของที่เกี่ยวข้องกับการป้องกันอุบัติเหตุและอาชีวอนามัย (2) โรงแรมในเมืองเอลโดเรตมีการปฏิบัติตามข้อกำหนดทางกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับความปลอดภัยในการทำงาน และ (3) ระดับการรับรู้ขั้นตอนความปลอดภัยในการปฏิบัติงานของพนักงานประชากรที่ใช้ในการศึกษาคือพนักงานที่ปฏิบัติงานในโรงแรมที่เมืองเอลโดเรต จำนวน 19 แห่ง

ได้กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงาน 191 คน การสุ่มตัวอย่างใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย ตัวแปรที่ใช้ศึกษา ตัวแปรต้นคือปฏิบัติงานแผนก หน้าที่ที่ปฏิบัติ อายุ เพศ จำนวนปีที่ทำงาน ระดับการศึกษา จำนวนชั่วโมงที่ทำงานต่อวัน ตัวแปรตามคือ (1) ระดับการรับรู้ขั้นตอนความปลอดภัยในการปฏิบัติงานของพนักงาน (2) นโยบายและมาตรการป้องกันอุบัติเหตุเกี่ยวกับอาชีวอนามัยและความปลอดภัย ผลการศึกษาพบว่าโรงแรมส่วนใหญ่มีแนวทางหรือนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการป้องกันอุบัติเหตุและอาชีวอนามัย แต่ไม่มีแนวทางสำหรับการเตรียมความพร้อมสำหรับกรณีฉุกเฉิน พนักงานส่วนใหญ่ยังไม่ทราบขั้นตอนความปลอดภัย นโยบาย และกฎหมายควบคุมโรงแรม นอกจากนี้การฝึกอบรมให้ความรู้เป็นกระบวนการสร้างจิตสำนึกให้แก่พนักงานและถือว่าเป็นหนึ่งในวิธีการสร้างมั่นใจให้แก่พนักงาน

อนุ ชาร์มา (Anuj Sharma, 2011) ได้ศึกษาเรื่องผลกระทบของการให้ข้อมูลแสดงสัญญาณเวลาต่อความปลอดภัยและประสิทธิภาพของการใช้ทางร่วมทางแยกที่มีการใช้เครื่องแสดงสัญญาณเวลา การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นหนึ่งในความพยายามที่จะวิเคราะห์ความเปลี่ยนแปลงของลักษณะการปล่อยคิวรถที่กำลังรอสัญญาณไฟเขียวอยู่ และการฝ่าฝืนสัญญาณไฟแดง RLV (Red Light Violation) ภายใต้สภาพการจราจรแบบอินเดีย ผลการวิเคราะห์พบว่าการให้ข้อมูลขณะเริ่มต้นสัญญาณไฟเขียว (สิ้นสุดสัญญาณไฟแดง) สามารถเพิ่มประสิทธิภาพการใช้รถใช้ถนน เวลาที่ต้องสูญเสียไปในการสตาร์ทรถลดลง แต่กลับมีการฝ่าฝืนสัญญาณไฟแดงเพิ่มขึ้น รถจักรยานยนต์ที่มักจะมารวมตัวกันอยู่ตรงจุดเริ่มต้นของการปล่อยคิวรถจัดอยู่ในประเภทของยานพาหนะที่ได้รับผลกระทบจากการให้ข้อมูลแสดงสัญญาณเวลามากที่สุด อย่างไรก็ตามพบว่าข้อมูลที่ให้แก่ผู้ขับขี่ยานพาหนะประเภทต่าง ๆ ขณะสิ้นสุดสัญญาณไฟเขียว (เริ่มต้นสัญญาณไฟแดง) ช่วยลดการฝ่าฝืนสัญญาณไฟแดง โดยการแสดงสัญญาณเวลาช่วยให้แนวโน้มของการฝ่าฝืนสัญญาณไฟแดง (สัดส่วนของรอบที่มีการฝ่าฝืนสัญญาณไฟแดง) มีอัตราการลดลงจากร้อยละ 59 เป็นร้อยละ 31 ในขณะที่สิ้นสุดสัญญาณไฟเขียว (เริ่มต้นสัญญาณไฟแดง) และมีค่าเพิ่มขึ้นจากร้อยละ 12 เป็นร้อยละ 75 ในขณะที่เริ่มต้นสัญญาณไฟเขียว (สิ้นสุดสัญญาณไฟแดง) ในความก้าวหน้าที่ของโครงการพบว่าการลดลงของค่าอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (แสดงถึงประสิทธิภาพที่เพิ่มขึ้น) และในทำนองเดียวกันเมื่อมีการให้ข้อมูลแสดงสัญญาณเวลานับถอยหลัง ความถี่ของการฝ่าฝืนสัญญาณไฟแดง (หมายถึงจำนวนครั้งของการฝ่าฝืนสัญญาณไฟแดงต่อรอบ) ทั้งในช่วงเริ่มต้นสัญญาณไฟแดง และช่วงสิ้นสุดสัญญาณไฟแดงมีอัตราที่ลดลงจาก 3.32 ครั้ง เป็น 2.30 ครั้ง และจาก 8.52 ครั้ง เป็น 5.60 ครั้งตามลำดับ การเปลี่ยนแปลงของผลกระทบขึ้นอยู่กับประเภทของยานพาหนะโดยผลกระทบส่วนใหญ่เกิดกับผู้ขับขี่รถจักรยานยนต์ รูปแบบของการปล่อยคิวรถแสดงให้เห็นการเปลี่ยนแปลงอย่างสำคัญในแนวโน้มของผลกระทบที่เกิดขึ้น แสดงให้เห็นโดยนัยถึงความจำเป็นที่จะต้องปรับปรุงการแสดงสัญญาณเวลานับถอยหลังให้ทันสมัยมากขึ้นเมื่อมีการติดตั้งเครื่องแสดงสัญญาณเวลา ผลที่ได้รับยังนำไปสู่การชั่งน้ำหนักความสำคัญว่าสิ่งไหนสำคัญกว่ากันระหว่างความปลอดภัยและประสิทธิภาพของการจัดการจราจรกับทางเลือกที่ผู้ขับขี่ยานพาหนะจะเลือกปฏิบัติในช่วงเวลาที่มีการเปลี่ยนแปลงข้อมูลที่แสดงอยู่ในขณะนั้น การชั่งน้ำหนักความสำคัญนี้ควรได้รับการพิจารณาอย่างรอบคอบในฐานะที่เครื่องแสดงเวลานี้เป็นความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี และผู้ขับขี่ยานพาหนะควรได้รับข้อมูลมากขึ้นๆ ยกตัวอย่างเช่น การหลั่งไหลเข้ามาของเทคโนโลยีการติดต่อสื่อสารด้วยคอมพิวเตอร์ (การติดต่อสื่อสารที่เป็นโครงสร้างพื้นฐาน) ขอบเขตของการให้ข้อมูลแก่ผู้ขับขี่ยานพาหนะควรถูกปรับให้เหมาะสมกับผู้ขับขี่

ยานพาหนะแต่ละประเภทเพื่อให้ได้ระบบที่เหมาะสมที่สุด และผลที่ได้รับจากการศึกษาวิจัยดังเช่นผล การศึกษาวิจัยเรื่องนี้อาจมีส่วนช่วยในการตัดสินใจหาข้อสรุปของผู้มีอำนาจหน้าที่ในการบริหาร จัดการการจราจร

ชาลอน คาร์คีย์ (Sharon Clarke, 2006) ได้ศึกษาเรื่อง สภาพความปลอดภัยใน โรงงานการผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ ถึงผลกระทบของสภาพแวดล้อมในการทำงาน การสื่อสารงาน และทัศนคติด้านความปลอดภัยตามอุบัติเหตุและพฤติกรรมที่ไม่ปลอดภัย ซึ่งมีวัตถุประสงค์การศึกษา เพื่อตรวจสอบถึงทัศนคติด้านความปลอดภัยของคณงาน หัวหน้างานและผู้จัดการในอุตสาหกรรม การผลิตรถยนต์ในประเทศอังกฤษ และความสัมพันธ์กับพฤติกรรมที่ไม่ปลอดภัยและอุบัติเหตุ ผลการวิจัย พบว่า โครงสร้างปัจจัยของสภาพความปลอดภัยในโรงงานประกอบไปด้วย 3 ปัจจัย คือ ความสนใจ ของผู้จัดการในเรื่องความปลอดภัย คณงานตอบสนองในเรื่องความปลอดภัยและการขัดแย้งระหว่าง การผลิตและความปลอดภัย ที่ซึ่งมีลักษณะเช่นเดียวกันกับการศึกษาก่อนหน้านี้ที่ศึกษาในส่วนของ โรงงานอุตสาหกรรมทั่วไปในประเทศอังกฤษ ในขณะที่สภาพความปลอดภัยไม่สามารถพยากรณ์ อุบัติเหตุเกี่ยวข้องกับโรงงาน ส่วนคณงานตอบสนองในเรื่องความปลอดภัยและ การขัดแย้งระหว่าง การผลิตและความปลอดภัยมีลักษณะสำคัญต่อพฤติกรรมที่ไม่ปลอดภัย การเข้าใจสภาพแวดล้อม พื้นที่ทำงานว่ามีผลกระทบที่สำคัญจะเป็นตัวพยากรณ์ที่สำคัญถึงอุบัติเหตุและพฤติกรรมที่ไม่ปลอดภัย แม้ว่าการสื่อสารในงานจะล้มเหลวก็สามารถทำนายผลของความปลอดภัย มีความแตกต่างเล็กน้อย ในเรื่องของความมั่นคงของสภาพความปลอดภัยที่ตรงกันข้ามกับระดับการบังคับบัญชา

บทที่ 3 วิธีการดำเนินการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อศึกษาการรับรู้การจัดการความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานบริษัท เอช-วัน พาร์ทส์ (ประเทศไทย) จำกัด การนำเสนอวิธีการดำเนินการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

- 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.2 ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย
- 3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.4 ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ
- 3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล
- 3.7 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1) ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ครั้งนี้คือ พนักงานบริษัท เอช-วัน พาร์ทส์ (ประเทศไทย) จำกัด จำนวน 983 คน (ข้อมูลฝ่ายทรัพยากรบุคคล ณ ธันวาคม 2558)

2) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ พนักงานบริษัท เอช-วัน พาร์ทส์ (ประเทศไทย) จำกัด โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตรทายโรยามาเน่ (ลิตธิ์ อีรสรณ์, 2551) จากสูตรกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 โดยมีค่าความคาดเคลื่อน 0.05 ดังนี้

สูตรคำนวณ

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$
$$n = \frac{983}{1 + 983(0.05)^2}$$
$$= 284.30$$

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้จึงใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 285 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi Stage Random Sampling) โดยแบ่งเป็น

1) การสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) คือ มีการจัดแบ่งกลุ่มตัวอย่างประชากรออกเป็นส่วน ๆ แบบไม่ซ้ำกัน

ตารางที่ 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา

กลุ่มงานที่สังกัด	ประชากร	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
Business Control 1		
Account	12	3
Admin	20	6
Purchase	15	4
Sale	9	3
Business Control 2		
Die Eng.	16	5
E.G. Plan	18	5
OA	32	9
Wel.Eng	17	5
Production 1		
QC	65	19
Die M/T	25	7
Prod.control	75	22
Production 2		
Welding	525	152
Press	145	42
Press M/T	9	3
รวม	983	285

$$\text{กลุ่มตัวอย่างประชากร} = \frac{285 \times \text{จำนวนประชากรแต่ละแผนก}}{983}$$

2) การสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) ใช้วิธีการจับสลากจากบัญชีรายชื่อพนักงานพนักงานบริษัท เอช-วัน พาร์ทส์ (ประเทศไทย) จำกัด จนได้กลุ่มตัวอย่างครบตามจำนวนที่ต้องการ

3.2 ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ แบ่งเป็นตัวแปรต้นและตัวแปรตาม ดังนี้

1) ตัวแปรอิสระ

ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และอายุการทำงาน

ปัจจัยกระตุ้นการรับรู้ ประกอบด้วย การใส่ใจ ประสบการณ์เดิม และการเตรียมการคิด และสถานการณ์ห้อมล้อม

2) ตัวแปรตาม

การจัดการความปลอดภัยในการทำงาน ประกอบด้วย นโยบายความปลอดภัยในการทำงาน การปฏิบัติตามกฎหมายความปลอดภัย การฝึกอบรมเกี่ยวกับความปลอดภัย การใช้อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องจักร การเป็นผู้นำด้านความปลอดภัยของผู้บังคับบัญชา สภาพแวดล้อมและบรรยากาศ สถานที่ทำงาน การติดตามและประเมินผลความปลอดภัย และเกณฑ์ในการประเมินการปฏิบัติงาน

3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งจะมีลักษณะคำถามของแบบสอบถามที่ใช้เป็นลักษณะของคำถามปลายปิด (Close Ended Question) ที่กำหนดคำตอบไว้ให้ผู้ตอบเลือกตอบ ดังนี้

3.2.1 ลักษณะเครื่องมือ

ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเลือกตอบ (Check List) เกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และอายุการทำงาน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยกระตุ้นการรับรู้ของพนักงาน บริษัท เอช-วัน พาร์ทส์ (ประเทศไทย) จำกัด โดยใช้การแบ่งระดับความคิดเห็น เพื่อกำหนดคะแนนของคำตอบในแบบสอบถาม ตามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) แบ่งคะแนนเป็น 5 ระดับ โดยการให้คะแนนระดับคะแนน ดังนี้

ระดับ	5	หมายถึง	มีปัจจัยกระตุ้นการรับรู้	มากที่สุด
ระดับ	4	หมายถึง	มีปัจจัยกระตุ้นการรับรู้	มาก
ระดับ	3	หมายถึง	มีปัจจัยกระตุ้นการรับรู้	ปานกลาง
ระดับ	2	หมายถึง	มีปัจจัยกระตุ้นการรับรู้	น้อย
ระดับ	1	หมายถึง	มีปัจจัยกระตุ้นการรับรู้	น้อยที่สุด

กำหนดเกณฑ์สำหรับแปลความหมายของคะแนนเฉลี่ย โดยใช้เกณฑ์แปลความหมายค่าเฉลี่ย ตามเกณฑ์ (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคนอื่น ๆ, 2541) กำหนด ดังนี้

$$\text{ระดับค่าเฉลี่ย} = \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}}$$

$$\begin{aligned}\text{แทนค่า ได้ดังนี้} &= \frac{5-1}{5} \\ &= 0.08\end{aligned}$$

ผลการแบ่งคะแนนเพื่อแปลความหมายตามค่าเฉลี่ย คือ คะแนนเฉลี่ยระหว่าง

4.21-5.00	หมายถึง	ระดับปัจจัยกระตุ้นการรับรู้	มากที่สุด
3.41-4.20	หมายถึง	ระดับปัจจัยกระตุ้นการรับรู้	มาก
2.61-3.40	หมายถึง	ระดับปัจจัยกระตุ้นการรับรู้	ปานกลาง
1.81-2.60	หมายถึง	ระดับปัจจัยกระตุ้นการรับรู้	น้อย
1.00-1.80	หมายถึง	ระดับปัจจัยกระตุ้นการรับรู้	น้อยที่สุด

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานบริษัท เอช-วัน พาร์ทส์ (ประเทศไทย) จำกัด โดยใช้การแบ่งระดับความคิดเห็นเพื่อนำมากำหนดคะแนนของคำตอบในแบบสอบถาม ตามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) แบ่งคะแนนเป็น 5 ระดับ โดยการให้ระดับคะแนน ดังนี้

ระดับ 5	หมายถึง	มีการจัดการความปลอดภัยในการทำงาน	มากที่สุด
ระดับ 4	หมายถึง	มีการจัดการความปลอดภัยในการทำงาน	มาก
ระดับ 3	หมายถึง	มีการจัดการความปลอดภัยในการทำงาน	ปานกลาง
ระดับ 2	หมายถึง	มีการจัดการความปลอดภัยในการทำงาน	น้อย
ระดับ 1	หมายถึง	มีการจัดการความปลอดภัยในการทำงาน	น้อยที่สุด

กำหนดเกณฑ์สำหรับแปลความหมายของคะแนนเฉลี่ย โดยใช้เกณฑ์แปลความหมายค่าเฉลี่ย ตามเกณฑ์ (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคนอื่น ๆ, 2541) กำหนดดังนี้

$$\text{ระดับค่าเฉลี่ย} = \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}}$$

$$\begin{aligned}\text{แทนค่า ได้ดังนี้} &= \frac{5-1}{5} \\ &= 0.08\end{aligned}$$

ผลการแบ่งคะแนนเพื่อแปลความหมายตามค่าเฉลี่ย คือ

4.21-5.00	หมายถึง	ระดับการจัดการความปลอดภัยในการทำงาน	มากที่สุด
3.41-4.20	หมายถึง	ระดับการจัดการความปลอดภัยในการทำงาน	มาก
2.61-3.40	หมายถึง	ระดับการจัดการความปลอดภัยในการทำงาน	ปานกลาง
1.81-2.60	หมายถึง	ระดับการจัดการความปลอดภัยในการทำงาน	น้อย
1.00-1.80	หมายถึง	ระดับการจัดการความปลอดภัยในการทำงาน	น้อยที่สุด

3.4 ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างแบบสอบถาม โดยมีขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ ดังนี้

3.4.1 ศึกษาข้อมูลจากหนังสือ เอกสาร แนวคิดทฤษฎี หลักการวิธีการงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม ให้ครอบคลุมตามความมุ่งหมายของงานวิจัย

3.4.2 สร้างแบบสอบถามฉบับร่างเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล การรับรู้ และการจัดการความปลอดภัยในการทำงาน แล้วนำแบบสอบถามให้กรรมการควบคุมการค้นคว้าอิสระ ตรวจสอบความถูกต้องและครบถ้วนของเนื้อหา และพิจารณาข้อเสนอแนะต่าง ๆ แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขให้แบบสอบถามมีความสมบูรณ์และเที่ยงตรงมากขึ้น

3.4.3 การหาความเที่ยงตรง (Validity) ได้นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงด้านเนื้อหา (Content Validity) โดยใช้ค่าดัชนีความพ้อง ได้ค่าดัชนีความพ้องของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.95

การแปลความหมายของคะแนน การตรวจสอบ ดังนี้

+1 เมื่อแน่ใจว่าข้อความหรือข้อความนั้นใช้ได้แล้ว

0 เมื่อไม่แน่ใจ

-1 เมื่อแน่ใจว่าข้อความนั้นหรือข้อความนั้นไม่ตรงเนื้อหา

จากนั้นเลือกคำถามที่มีค่าดัชนีความพ้อง (Index of Concurrence) มากกว่าหรือเท่ากับ 0.5 มาใช้ ส่วนข้อที่มีค่า IOC น้อยกว่า 0.5 นำมาปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสมตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิ

ค่าดัชนีความสอดคล้องแบบสอบถามปัจจัยกระตุ้นการรับรู้ ดังนี้

ด้านการใส่ใจ = 1.00

ด้านประสบการณ์เดิม = 0.84

ด้านการเตรียมการคิดและสถานการณ์ห้อมล้อม = 0.84

ปัจจัยกระตุ้นการรับรู้ภาพรวม = 0.89

ค่าดัชนีความสอดคล้องแบบสอบถามการจัดการความปลอดภัยในการทำงาน ดังนี้

ด้านนโยบายความปลอดภัยในการทำงาน = 1.00

ด้านการปฏิบัติตามกฎหมายความปลอดภัย = 1.00

ด้านการฝึกอบรมเกี่ยวกับความปลอดภัย = 1.00

ด้านการใช้อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องจักรอย่างถูกวิธี = 0.92

ด้านการเป็นผู้นำด้านความปลอดภัยของผู้บังคับบัญชา = 0.92

ด้านสภาพแวดล้อมและบรรยากาศสถานที่ทำงาน = 1.00

ด้านการติดตามและประเมินผลความปลอดภัย = 1.00

ด้านเกณฑ์ในการประเมินการปฏิบัติงาน = 0.98

การจัดการความปลอดภัยในการทำงานภาพรวม = 0.98

3.4.4 การหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) โดยนำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) แล้วนำไปทดลองใช้ (Try Out) กับพนักงานบริษัท เอช-วัน พาร์ทส์ (ประเทศไทย) จำกัด ซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 ตัวอย่าง แล้ว

นำผลที่ได้ไปวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น ด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ของครอนบาช (Cronbach, 1970 อ้างถึงใน ยุทธพงษ์ กัยวรรณ, 2543) โดยได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับที่คำนวณได้เท่ากับ 0.93 โดยแยกเป็น

ค่าความเชื่อมั่นปัจจัยกระตุ้นการรับรู้	= 0.93
ด้านการใส่ใจ	= 0.93
ด้านประสบการณ์เดิม	= 0.93
ด้านการเตรียมการคิดและสถานการณ์ห้อมล้อม	= 0.92
ค่าความเชื่อมั่นการจัดการความปลอดภัยในการทำงาน ดังนี้	
ค่าความเชื่อมั่นการจัดการความปลอดภัยในการทำงาน	= 0.94
ด้านนโยบายความปลอดภัยในการทำงาน	= 0.94
ด้านการปฏิบัติตามกฎหมายความปลอดภัย	= 0.93
ด้านการฝึกอบรมเกี่ยวกับความปลอดภัย	= 0.93
ด้านการใช้อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องจักรอย่างถูกวิธี	= 0.93
ด้านการเป็นผู้นำด้านความปลอดภัยของผู้บังคับบัญชา	= 0.93
ด้านสภาพแวดล้อมและบรรยากาศสถานที่ทำงาน	= 0.92
ด้านการติดตามและประเมินผลความปลอดภัย	= 0.94
ด้านเกณฑ์ในการประเมินการปฏิบัติงาน	= 0.93

3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการศึกษาครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยมีการเก็บข้อมูล 2 ส่วนตามขั้นตอน ดังนี้

3.5.1 ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) เป็นข้อมูลที่รวบรวมจากแบบสอบถามมีขั้นตอน ดังนี้

1) ผู้วิจัยได้ดำเนินการแจกแบบสอบถามและรวบรวมข้อมูลทั้งหมดด้วยตนเองให้กับกลุ่มตัวอย่าง

2) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้ไปตรวจสอบความถูกต้องก่อนนำมาวิเคราะห์สถิติต่อไป

3.5.2 ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) ข้อมูลส่วนนี้ได้มาจากการศึกษาค้นคว้า ซึ่งไม่ได้เก็บรวบรวมจากกลุ่มประชากรตัวอย่างโดยตรง แต่เก็บรวบรวมจากแหล่งอื่น ๆ เช่น เอกสารวิชาการ ผลงานวิจัย วิทยานิพนธ์ วารสาร เว็บไซต์เพื่อให้ข้อมูลประกอบการวิจัย

3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล

นำแบบสอบถามที่ได้จากกลุ่มตัวอย่างมาวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยวิเคราะห์ข้อมูลและนำเสนอค่าสถิติต่าง ๆ ตามขั้นตอน ดังนี้

3.6.1 ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามแต่ละฉบับที่ได้รับกลับคืนมาและให้หมายเลขในแบบสอบถาม

3.6.2 จัดทำรหัสแบบสอบถามตามที่กำหนดในตารางแจกแจงความถี่

3.6.3 ทำการกรอกข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

3.6.4 ตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลและแก้ไขข้อผิดพลาดที่เกิดจากการกรอกข้อมูล

3.6.5 การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

3.7 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลการศึกษาครั้งนี้

3.7.1 สถิติพื้นฐาน

1) ค่าความถี่และร้อยละ (Percentage) เพื่อใช้อธิบายความถี่และร้อยละของข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามส่วนที่ 1 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และอายุการทำงาน

2) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้อธิบายค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ของข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามในส่วนที่ 2 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยกระตุ้นการรับรู้ ประกอบด้วย การใส่ใจ ประสบการณ์เดิม และการเตรียมการคิดและสถานการณ์ห้อมล้อม และส่วนที่ 3 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับการจัดการความปลอดภัยในการทำงาน ประกอบด้วย นโยบายความปลอดภัยในการทำงาน การปฏิบัติตามกฎหมายความปลอดภัย การฝึกอบรมเกี่ยวกับความปลอดภัย การใช้อุปกรณ์เครื่องมือ เครื่องจักร การเป็นผู้นำด้านความปลอดภัยของผู้บังคับบัญชา สภาพแวดล้อมและบรรยากาศสถานที่ทำงาน การติดตามและประเมินผลความปลอดภัย และเกณฑ์ในการประเมินการปฏิบัติงาน

3.7.2 สถิติใช้ทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 พนักงาน บริษัท เอช-วัน พาร์ทส์ (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันให้ระดับความสำคัญการจัดการความปลอดภัยในการทำงาน แตกต่างกัน

1) การทดสอบสมมติฐานด้วย t-test เป็นการเปรียบเทียบระหว่างค่าเฉลี่ยของประชากร 2 กลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน ได้แก่ เพศ

2) การทดสอบสมมติฐานด้วย One-Way ANOVA เป็นการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของตัวแปรอิสระตั้งแต่ 2 กลุ่มขึ้นไป โดยจำแนกตาม ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง อายุการทำงาน และการรับรู้ ประกอบด้วย การใส่ใจ ประสบการณ์เดิม และการเตรียมการคิดและสถานการณ์ห้อมล้อม ทำการทดสอบค่าความแปรปรวนด้วย homogeneity of variance ก่อนที่จะทดสอบสมมติฐาน ถ้าค่าความแปรปรวนไม่เท่ากันค่า $P\text{-Value} \leq 0.05$ ใช้สถิติทดสอบ Brown -Forsythe อ่านค่าในตาราง Robust Test of Equality of means ในการทดสอบค่าเฉลี่ยและเมื่อพบความแตกต่างจะทำการเปรียบเทียบรายคู่โดยวิธี Dunnett T3 ถ้าค่าความแปรปรวนเท่ากัน $P\text{-Value} > 0.05$ ใช้สถิติทดสอบ F-test อ่านค่าในตาราง ANOVA ในการทดสอบค่าเฉลี่ยและเมื่อพบความแตกต่างจะทำการเปรียบเทียบรายคู่โดยวิธี LSD เพื่อเปรียบเทียบว่าคู่ใดมีความแตกต่างกันบ้าง

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยกระตุ้นการรับรู้มีความสัมพันธ์กับการจัดการความปลอดภัยในการทำงานของพนักงาน บริษัท เอช-วัน พาร์ทส์ (ประเทศไทย) จำกัด โดยการคำนวณค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson s Product Moment Correlation Coefficient) แล้วทดสอบความมีนัยสำคัญของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ใช้ค่าสหสัมพันธ์เพียร์สันตามเกณฑ์ของ กัลยา วานิชย์บัญชา (2550)

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	ความหมาย
ค่า $r = 0.81$ ขึ้นไป	มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับ สูงมาก
ค่า $r = 0.61-0.80$	มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับ มาก
ค่า $r = 0.41-0.60$	มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับ ปานกลาง
ค่า $r = 0.21-0.40$	มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับ น้อย
ค่า $r =$ ต่ำกว่า 0.20	มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับ น้อยที่สุด



GRAD VRU

บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การรายงานผลการวิจัยเรื่อง การรับรู้การจัดการความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานบริษัท เอช-วัน พาร์ทส์ (ประเทศไทย) จำกัด ผู้วิจัยนำเสนอใน 4 ข้อ ดังต่อไปนี้

4.1 สัญลักษณ์ทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

4.2 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

4.3 ผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยกระตุ้นการรับรู้ของพนักงานบริษัท เอช-วัน พาร์ทส์ (ประเทศไทย) จำกัด

4.4 ผลการวิเคราะห์ระดับการจัดการความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานบริษัท เอช-วัน พาร์ทส์ (ประเทศไทย) จำกัด

4.5 ผลการทดสอบสมมติฐาน

สำหรับการเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามจำนวน 285 ชุดเก็บรวบรวมจาก พนักงานบริษัท เอช-วัน พาร์ทส์ (ประเทศไทย) จำกัด ข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้มีความสมบูรณ์ครบถ้วนสามารถนำมาวิเคราะห์ผลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่ตั้งไว้ และสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลมี ดังนี้

4.1 สัญลักษณ์ทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกันในการแปลความหมายจากผลการวิเคราะห์ข้อมูลในการเสนอผลการวิจัยจึงกำหนดความหมายของสัญลักษณ์ ดังนี้

n แทน กลุ่มตัวอย่าง

\bar{X} แทน ค่าเฉลี่ย (Mean)

S.D. แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

t แทน ค่าสถิติที่ใช้ในการพิจารณา (t-test)

F แทน ค่าสถิติที่ใช้ในการพิจารณา (F-Distribution)

MS แทน ค่าเฉลี่ยของค่าเบี่ยงเบนกำลังสอง (Mean Square)

df แทน ค่าระดับขั้นแห่งความเป็นอิสระ (Degrees of Freedom)

SS แทน ผลรวมของกำลังสองของค่าเบี่ยงเบน (Sum of Squares)

Sig. แทน ค่านัยสำคัญทางสถิติ

* แทน ค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

LSD แทน การตรวจสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธี Least Significant Difference test

r แทน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation Coefficients)

4.2 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งอายุการทำงาน โดยเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นค่าร้อยละ

ตารางที่ 4.1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (ราย) (n=285)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	267	93.70
หญิง	18	6.30
รวม	285	100.00
อายุ		
น้อยกว่า 21 ปี	49	17.20
21-30 ปี	74	26.00
31-40 ปี	110	38.60
41-50 ปี	47	16.50
51 ปีขึ้นไป	5	1.80
รวม	285	100.00
ระดับการศึกษา		
มัธยมศึกษาหรือปวช.	184	64.60
อนุปริญญา / ปวส.	36	12.60
ปริญญาตรี	50	17.50
สูงกว่าปริญญาตรี	15	5.30
รวม	285	100.00
ตำแหน่งงานปัจจุบัน		
พนักงานฝ่ายปฏิบัติการ	202	70.90
ช่างเทคนิคในฝ่ายปฏิบัติการ	10	3.50
วิศวกร / หัวหน้างาน	73	25.60
รวม	285	100.00
อายุการทำงาน		
ต่ำกว่า 5 ปี	64	22.50
5-10 ปี	116	40.70
11-20 ปี	96	33.70
มากกว่า 20 ปี	9	3.20
รวม	285	100.0

จากตารางที่ 4.1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิจัยปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

เพศ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชายจำนวน 267 คน คิดเป็นร้อยละ 93.70 รองลงมา คือ เพศหญิง จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 6.30

อายุ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุ 31-40 ปีจำนวน 110 คน คิดเป็นร้อยละ 38.60 รองลงมา คือ มีอายุ 21-30 ปี จำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 26.00 มีอายุ 41-50 ปี จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 16.50 มีอายุน้อยกว่า 21 ปีจำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 17.20 และมีอายุ 51 ปีขึ้นไป จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 1.80 ตามลำดับ

ระดับการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษา หรือ ปวช. จำนวน 184 คน คิดเป็นร้อยละ 64.60 รองลงมาคือมีระดับการศึกษาปริญญาตรีจำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 17.50 มีระดับการศึกษานุปริญญา / ปวส.จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 12.60 และมีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีจำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 5.30 ตามลำดับ

ตำแหน่ง พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีตำแหน่งเป็นพนักงานฝ่ายปฏิบัติการจำนวน 202 คน คิดเป็นร้อยละ 70.90 รองลงมาคือมีตำแหน่งเป็นวิศวกร / หัวหน้างานจำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 25.60 และมีตำแหน่งเป็นช่างเทคนิคในฝ่ายปฏิบัติการจำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 3.50 ตามลำดับ

อายุการทำงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุการทำงาน 5 - 10 ปี จำนวน 116 คน คิดเป็นร้อยละ 40.70 รองลงมาคือมีอายุการทำงาน 11 - 20 ปีจำนวน 96 คน คิดเป็นร้อยละ 33.70 มีอายุการทำงานต่ำกว่า 5 ปีจำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 22.50 และมีอายุการทำงานมากกว่า 20 ปี จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 3.20 ตามลำดับ

4.3 ผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยกระตุ้นการรับรู้ของพนักงานบริษัท เอช-วัน พาร์ทส์ (ประเทศไทย) จำกัด

การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยกระตุ้นการรับรู้ ด้านการใส่ใจ ด้านประสบการณ์เดิม ด้านการเตรียมการคิดและสถานการณ์ห้อมล้อม โดยเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็น ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ตารางที่ 4.2 แสดงการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัย กระตุ้นการรับรู้ ด้านการใส่ใจ

ปัจจัยกระตุ้นการรับรู้ (ด้านการใส่ใจ)	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. พนักงานรับรู้กฎความปลอดภัยทั่วไปของบริษัทฯ อย่างเข้าใจ	3.98	0.68	มาก
2. พนักงานรับรู้รายละเอียดของงานในหน้าที่ของตนเองที่ต้องปฏิบัติ	4.03	0.65	มาก
3. พนักงานรับรู้ข้อมูลที่บริษัทฯ ให้ถูกต้องเกี่ยวกับงานที่ต้องทำทุกขั้นตอน	3.69	0.77	มาก
4. พนักงานยอมรับว่า การเรียนรู้วิธีการทำงานตามคู่มือความปลอดภัยอย่างละเอียด ทำให้การปฏิบัติงานได้อย่างปลอดภัย	3.70	0.85	มาก
โดยรวม	3.85	0.58	มาก

จากตารางที่ 4.2 พบว่าระดับความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยกระตุ้นการรับรู้ ด้านการใส่ใจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.85$, S.D. = 0.58) เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยรายข้อเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ พนักงานรับรู้รายละเอียดของงานในหน้าที่ของตนเองที่ต้องปฏิบัติ ($\bar{X} = 4.03$, S.D. = 0.65) พนักงานรับรู้กฎความปลอดภัยทั่วไปของบริษัทฯ อย่างเข้าใจ ($\bar{X} = 3.98$, S.D. = 0.68) พนักงานยอมรับว่า การเรียนรู้วิธีการทำงานตามคู่มือความปลอดภัยอย่างละเอียด ทำให้การปฏิบัติงานได้อย่างปลอดภัย ($\bar{X} = 3.70$, S.D. = 0.85) และพนักงานรับรู้ข้อมูลที่บริษัทฯ ให้ถูกต้องเกี่ยวกับงานที่ต้องทำทุกขั้นตอน ($\bar{X} = 3.69$, S.D. = 0.77) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.3 แสดงการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัย กระตุ้นการรับรู้ ด้านประสบการณ์เดิม

ปัจจัยกระตุ้นการรับรู้ (ด้านประสบการณ์เดิม)	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ท่านสวมใส่อุปกรณ์ป้องกันอันตรายในการทำงานทุกครั้งที่ปฏิบัติงาน	4.52	0.61	มากที่สุด
2. เมื่อพบเห็นเครื่องมืออุปกรณ์ชำรุด ท่านจะรายงานต่อผู้ที่รับผิดชอบ	4.25	0.73	มากที่สุด
3. ท่านปฏิบัติตามขั้นตอนการปฏิบัติงานอยู่เสมอถึงแม้จะทำให้งานเสร็จช้าลง	4.28	0.65	มากที่สุด
4. ท่านจะไม่ทำงานที่ไม่ได้รับมอบหมายเพราะไม่ใช่หน้าที่ของท่าน	3.16	1.18	ปานกลาง
โดยรวม	4.06	0.48	มาก

จากตารางที่ 4.3 พบว่าระดับความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยกระตุ้นการรับรู้ ด้านประสบการณ์เดิม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.06$, S.D. = 0.48) เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยรายข้อเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ท่านสวมใส่อุปกรณ์ป้องกันอันตรายในการทำงานทุกครั้งปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.52$, S.D. = 0.61) ท่านปฏิบัติตามขั้นตอนการปฏิบัติงานอยู่เสมอถึงแม้จะทำให้งานเสร็จช้าลง ($\bar{X} = 4.28$, S.D. = 0.65) เมื่อพบเห็นเครื่องมืออุปกรณ์ชำรุด ท่านจะรายงานต่อผู้ที่รับผิดชอบ ($\bar{X} = 4.25$, S.D. = 0.73) และท่านจะไม่ทำงานที่ไม่ได้รับมอบหมายเพราะไม่ใช่หน้าที่ของท่าน ($\bar{X} = 3.16$, S.D. = 1.18) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.4 แสดงการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยกระตุ้นการรับรู้ ด้านการเตรียมการคิดและสถานการณ์ห้อมล้อม

ปัจจัยกระตุ้นการรับรู้ (ด้านการเตรียมการคิดและสถานการณ์ห้อมล้อม)	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ท่านไม่หยอกล้อกับเพื่อนร่วมงานในขณะที่ปฏิบัติงาน	4.13	0.48	มาก
2. ท่านมักจะคำนึงถึงการทำงานอย่างปลอดภัยก่อนลงมือทำงาน อย่างสม่ำเสมอ	4.45	0.78	มากที่สุด
3. เมื่อท่านเกิดความเมื่อยล้า เนื่องจากการทำงานท่านจะหยุดพักสักครู่แล้วค่อยทำงานต่อ	3.64	0.60	มาก
4. เมื่อรู้สึกที่ไม่สบาย ท่านจะหยุดทำงานถึงแม้ว่างานยังไม่เสร็จ	2.98	1.10	ปานกลาง
โดยรวม	3.80	0.52	มาก

จากตารางที่ 4.4 พบว่าระดับความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยกระตุ้นการรับรู้ ด้านการเตรียมการคิดและสถานการณ์ห้อมล้อมที่นำไปใช้โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.80$, S.D. = 0.52) เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยรายข้อเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือท่านมักจะคำนึงถึงการทำงานอย่างปลอดภัยก่อนลงมือทำงานอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 4.45$, S.D. = 0.78) ท่านไม่หยอกล้อกับเพื่อนร่วมงานในขณะที่ปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.13$, S.D. = 0.48) เมื่อท่านเกิดความเมื่อยล้า เนื่องจากการทำงานท่านจะหยุดพักสักครู่แล้วค่อยทำงานต่อ ($\bar{X} = 3.64$, S.D. = 0.60) และเมื่อรู้สึกที่ไม่สบาย ท่านจะหยุดทำงานถึงแม้ว่างานยังไม่เสร็จ ($\bar{X} = 2.98$, S.D. = 1.10) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.5 แสดงการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับระดับความคิดเห็นที่มีต่อ ปัจจัยกระตุ้นการรับรู้ ภาพรวม

ปัจจัยกระตุ้นการรับรู้ (ภาพรวม)	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ด้านการใส่ใจ	3.80	0.58	มาก
2. ด้านประสบการณ์เดิม	4.06	0.48	มาก
3. ด้านการเตรียมการคิดและสถานการณ์ห้อมล้อม	3.80	0.52	มาก
โดยรวม	3.90	0.41	มาก

จากตารางที่ 4.5 พบว่าระดับความคิดเห็นที่มีต่อระดับความคิดเห็นที่มีปัจจัยกระตุ้นการรับรู้ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.90$, S.D. = 0.41) เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยรายด้านเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ด้านประสบการณ์เดิม ($\bar{X} = 4.06$, S.D. = 0.48) ด้านการใส่ใจ ($\bar{X} = 3.80$, S.D. = 0.58) และด้านการเตรียมการคิดและสถานการณ์ห้อมล้อม ($\bar{X} = 3.80$, S.D. = 0.52) ตามลำดับ

4.4 ผลการวิเคราะห์ระดับการจัดการความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานบริษัท เอช-วัน พาร์ทส์ (ประเทศไทย) จำกัด

การวิเคราะห์ระดับการจัดการความปลอดภัยในการทำงาน โดยเสนอผลการวิเคราะห์ ข้อมูลเป็น ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ตารางที่ 4.6 แสดงการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับการจัดการความปลอดภัยในการทำงาน ด้านนโยบายความปลอดภัยในการทำงาน

การจัดการความปลอดภัยในการทำงาน (ด้านนโยบายความปลอดภัยในการทำงาน)	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. นโยบายความปลอดภัยเกิดจากการร่วมพิจารณาจากฝ่ายนายจ้าง และผู้แทนพนักงาน	3.75	0.85	มาก
2. บริษัทมีการเผยแพร่นโยบายด้านความปลอดภัยให้พนักงานได้ทราบอย่างทั่วถึง	3.85	0.71	มาก
3. พนักงานมีส่วนร่วมในการจัดตั้งคณะกรรมการความปลอดภัย	3.18	1.01	ปานกลาง
4. จัดทำคู่มือความปลอดภัยแจกให้กับพนักงานทุกคน	3.82	1.81	มาก
โดยรวม	3.65	0.71	มาก

จากตารางที่ 4.6 พบว่าระดับการจัดการความปลอดภัยในการทำงาน ด้านนโยบายความปลอดภัยในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.65$, S.D. = 0.71) เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยรายข้อเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย บริษัทมีการเผยแพร่นโยบายด้านความปลอดภัยให้พนักงานได้ทราบอย่างทั่วถึง ($\bar{X} = 3.85$, S.D. = 0.71) จัดทำคู่มือความปลอดภัยแจกให้กับพนักงานทุกคน ($\bar{X} = 3.82$, S.D. = 1.81) นโยบายความปลอดภัยเกิดจากการร่วมพิจารณาจากฝ่ายนายจ้างและผู้แทนพนักงาน ($\bar{X} = 3.75$, S.D. = 0.85) และพนักงานมีส่วนร่วมในการจัดตั้งคณะกรรมการความปลอดภัย ($\bar{X} = 3.18$, S.D. = 1.01) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.7 แสดงการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการจัดการความปลอดภัยในการทำงาน ด้านการปฏิบัติตามกฎหมายความปลอดภัย

การจัดการความปลอดภัยในการทำงาน (ด้านการปฏิบัติตามกฎหมายความปลอดภัย)	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. การปฏิบัติกฎระเบียบความปลอดภัยอย่างเคร่งครัด ช่วยลดอุบัติเหตุได้	4.31	0.87	มากที่สุด
2. บริษัทจัดอุปกรณ์ป้องกันความปลอดภัยในการทำงาน ให้กับพนักงานทุกคน	4.10	0.79	มาก
3. พนักงานทุกคนต้องสวมอุปกรณ์ป้องกันอันตราย ในบริเวณที่กำหนด	4.21	0.78	มากที่สุด
4. บริษัทมีการติดป้ายเตือนให้ระมัดระวังในการทำงาน	4.27	0.93	มากที่สุด
โดยรวม	4.22	0.71	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.7 พบว่าระดับการจัดการความปลอดภัยในการทำงาน ด้านการปฏิบัติตามกฎหมายความปลอดภัยโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.22$, S.D. = 0.71) เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยรายข้อเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือการปฏิบัติกฎระเบียบความปลอดภัยอย่างเคร่งครัดช่วยลดอุบัติเหตุได้ ($\bar{X} = 4.31$, S.D. = 0.87) บริษัทมีการติดป้ายเตือนให้ระมัดระวังในการทำงาน ($\bar{X} = 4.27$, S.D. = 0.93) พนักงานทุกคนต้องสวมอุปกรณ์ป้องกันอันตรายในบริเวณที่กำหนด ($\bar{X} = 4.21$, S.D. = 0.78) และบริษัทจัดอุปกรณ์ป้องกันความปลอดภัยในการทำงานให้กับพนักงานทุกคน ($\bar{X} = 4.10$, S.D. = 0.79) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.8 แสดงการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับการจัดการความปลอดภัยในการทำงาน ด้านการฝึกอบรมเกี่ยวกับความปลอดภัย

การจัดการความปลอดภัยในการทำงาน (ด้านการปฏิบัติตามกฎหมายความปลอดภัย)	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. การฝึกอบรมด้านความปลอดภัยเป็นกิจกรรม กระตุ้นให้พนักงานเกิดจิตสำนึกด้านความปลอดภัย	4.15	0.88	มาก
2. การมีความรู้และความเข้าใจเรื่องความปลอดภัย ในการทำงานช่วยลดการเกิดอุบัติเหตุได้	4.31	0.87	มากที่สุด
3. การเรียนรู้การป้องกันอันตรายเป็นสิ่งจำเป็น	4.31	0.80	มากที่สุด
4. การเรียนรู้ระบบการทำงานของเครื่องมือ และอุปกรณ์ใหม่ก่อนที่จะใช้งานเป็นสิ่งจำเป็น	4.22	0.79	มากที่สุด
โดยรวม	4.25	0.74	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.8 พบว่าระดับการจัดการความปลอดภัยในการทำงาน ด้านการฝึกอบรมเกี่ยวกับความปลอดภัยโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.25$, S.D. = 0.74) เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยรายข้อเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ การเรียนรู้การป้องกันอันตรายเป็นสิ่งจำเป็น ($\bar{X} = 4.31$, S.D. = 0.80) การมีความรู้และความเข้าใจเรื่องความปลอดภัยในการทำงานช่วยลดการเกิดอุบัติเหตุได้ ($\bar{X} = 4.31$, S.D. = 0.87) การเรียนรู้ระบบการทำงานของเครื่องมือและอุปกรณ์ใหม่ก่อนที่จะใช้งานเป็นสิ่งจำเป็น ($\bar{X} = 4.22$, S.D. = 0.79) และการฝึกอบรมด้านความปลอดภัยเป็นกิจกรรมกระตุ้นให้พนักงานเกิดจิตสำนึกด้านความปลอดภัย ($\bar{X} = 4.15$, S.D. = 0.88) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.9 แสดงการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับการจัดการความปลอดภัยในการทำงาน ด้านการใช้อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องจักรอย่างถูกวิธี

การจัดการความปลอดภัยในการทำงาน (ด้านการใช้อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องจักรอย่างถูกวิธี)	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. พนักงานทราบว่า การใช้เครื่องมือผิดประเภทรุน ก่อให้เกิดอันตรายได้ ถึงแม้จะทำงานดำเนินไปได้ก็ตาม	4.16	0.98	มาก
2. การใช้เครื่องมือตรงตามวัตถุประสงค์ ช่วยลดอุบัติเหตุ ความไม่ปลอดภัย และช่วยประหยัดงบประมาณของบริษัทฯ ได้	4.16	0.78	มาก
3. หลังจากซ่อมแซมเครื่องจักรที่เสียหายเสร็จ ต้อง ดำเนินการ ติดตั้งระบบป้องกันอันตรายคืนตำแหน่งเดิม ทุกครั้ง	4.39	0.84	มากที่สุด
4. พนักงานมีความรับผิดชอบ ทำความสะอาดเครื่องมือ เครื่องจักรทุกครั้งก่อนเลิกปฏิบัติงาน หากพบสิ่ง ผิดปกติจะต้องแจ้งหัวหน้างานทุกครั้ง	4.38	0.83	มากที่สุด
โดยรวม	4.27	0.73	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.9 พบว่าระดับการจัดการความปลอดภัยในการทำงาน ด้านการใช้อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องจักรอย่างถูกวิธีโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.27$, S.D. = 0.73) เมื่อพิจารณา ค่าเฉลี่ยรายข้อเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือหลังจากซ่อมแซมเครื่องจักรที่เสียหายเสร็จต้อง ดำเนินการติดตั้งระบบป้องกันอันตรายคืนตำแหน่งเดิมทุกครั้ง ($\bar{X} = 4.39$, S.D. = 0.84) พนักงานมีความ รับผิดชอบทำความสะอาดเครื่องมือ เครื่องจักรทุกครั้งก่อนเลิกปฏิบัติงาน หากพบสิ่งผิดปกติจะต้อง แจ้งหัวหน้างานทุกครั้ง ($\bar{X} = 4.38$, S.D. = 0.83) การใช้เครื่องมือตรงตามวัตถุประสงค์ช่วยลด อุบัติเหตุความ ไม่ปลอดภัย และช่วยประหยัดงบประมาณของบริษัทฯ ได้ ($\bar{X} = 4.16$, S.D. = 0.78) และพนักงานทราบว่า การใช้เครื่องมือผิดประเภทรุน ก่อให้เกิดอันตรายได้ ถึงแม้จะทำงาน ดำเนินไปได้ก็ตาม ($\bar{X} = 4.16$, S.D. = 0.98) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.10 แสดงการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับการจัดการความปลอดภัยในการทำงาน ด้านการเป็นผู้นำด้านความปลอดภัยของผู้บังคับบัญชา

การจัดการความปลอดภัยในการทำงาน (ด้านการเป็นผู้นำด้านความปลอดภัยของผู้บังคับบัญชา)	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. หัวหน้างานสวมอุปกรณ์ความปลอดภัยในการทำงานทุกครั้ง	4.31	0.85	มากที่สุด
2. หัวหน้างานมีการแนะนำพนักงานใหม่เกี่ยวกับความปลอดภัยขั้นพื้นฐานในการทำงานก่อนปฏิบัติงานทุกครั้ง	4.38	0.78	มากที่สุด
3. หัวหน้างานมีการฝึกอบรมพนักงานเกี่ยวกับการใช้เครื่องมือและอุปกรณ์ใหม่ก่อนการปฏิบัติงาน	3.12	0.91	มาก
4. หัวหน้างานต้องปฏิบัติงานตามกฎระเบียบข้อบังคับความปลอดภัยอย่างเคร่งครัด	4.19	0.90	มาก
โดยรวม	4.25	0.78	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.10 พบว่าระดับการจัดการความปลอดภัยในการทำงาน ด้านการเป็นผู้นำด้านความปลอดภัยของผู้บังคับบัญชาโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.25$, S.D. = 0.78) เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยรายข้อเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ หัวหน้างานมีการแนะนำพนักงานใหม่เกี่ยวกับความปลอดภัยขั้นพื้นฐานในการทำงานก่อนปฏิบัติงานทุกครั้ง ($\bar{X} = 4.38$, S.D. = 0.78) หัวหน้างานสวมอุปกรณ์ความปลอดภัยในการทำงานทุกครั้ง ($\bar{X} = 4.31$, S.D. = 0.85) หัวหน้างานต้องปฏิบัติงานตามกฎระเบียบข้อบังคับความปลอดภัยอย่างเคร่งครัด ($\bar{X} = 4.19$, S.D. = 0.90) และหัวหน้างานมีการฝึกอบรมพนักงานเกี่ยวกับการใช้เครื่องมือและอุปกรณ์ใหม่ก่อนการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.12$, S.D. = 0.91) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.11 แสดงการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับการจัดการความปลอดภัยในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมและบรรยากาศสถานที่ทำงาน

การจัดการความปลอดภัยในการทำงาน (ด้านสภาพแวดล้อมและบรรยากาศสถานที่ทำงาน)	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ก่อนทำความสะอาดหรือถอดชิ้นส่วนอุปกรณ์ พนักงานจะต้องทำการหยุดเดินเครื่องจักรก่อนทุกครั้ง	4.29	0.83	มากที่สุด
2. ในขณะที่ทำการบำรุงรักษา จะต้องติดตั้งป้ายทุกครั้งเพื่อแจ้งเตือน	4.08	0.78	มาก
3. มีการสื่อสาร จัดระเบียบ และทำความสะอาดเครื่องจักรสำนักงานและบริเวณโดยรอบบริษัทฯ	4.07	0.87	มาก
4. บริษัทฯ ได้มีการจัดสภาพพื้นที่ในการทำงานให้มีความเหมาะสม กับจำนวนพนักงานและลักษณะงาน	3.78	0.86	มาก
โดยรวม	4.06	0.68	มาก

จากตารางที่ 4.11 พบว่าระดับการจัดการความปลอดภัยในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมและบรรยากาศสถานที่ทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.25$, S.D. = 0.78) เมื่อพิจารณา ค่าเฉลี่ยรายข้อเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ก่อนทำความสะอาดหรือถอดชิ้นส่วนอุปกรณ์ พนักงานจะต้องทำการหยุดเดินเครื่องจักรก่อนทุกครั้ง ($\bar{X} = 4.29$, S.D. = 0.83) ในขณะที่ทำการบำรุงรักษา จะต้องติดตั้งป้ายทุกครั้ง เพื่อแจ้งเตือน ($\bar{X} = 4.08$, S.D. = 0.78) มีการสื่อสารจัดระเบียบ และทำความสะอาดเครื่องจักรสำนักงานและบริเวณโดยรอบบริษัทฯ ($\bar{X} = 4.07$, S.D. = 0.87) และ บริษัทฯ ได้มีการจัดสภาพพื้นที่ในการทำงานให้มีความเหมาะสมกับจำนวนพนักงานและลักษณะงาน ($\bar{X} = 3.37$, S.D. = 0.86) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.12 แสดงการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับการจัดการความปลอดภัยในการทำงาน ด้านการติดตามและประเมินผลความปลอดภัย

การจัดการความปลอดภัยในการทำงาน (ด้านการติดตามและประเมินผลความปลอดภัย)	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. บริษัทฯ มีการจัดทำแผนการติดตามและประเมินผลความปลอดภัยประจำปี	4.06	0.80	มาก
2. บริษัทฯ จัดทำแผนฉุกเฉินและการป้องกันอัคคีภัยประจำปี	4.13	0.78	มาก
3. การตั้งเป้าหมายความปลอดภัยในการทำงานของบริษัท	4.30	0.77	มากที่สุด
4. การแจ้งข่าวการเกิดและผลการเกิดอุบัติเหตุในการทำงาน	3.98	0.87	มาก
โดยรวม	4.12	0.66	มาก

จากตารางที่ 4.12 พบว่าระดับการจัดการความปลอดภัยในการทำงาน ด้านการติดตามและประเมินผลความปลอดภัยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.12$, S.D. = 0.66) เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยรายข้อเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ การตั้งเป้าหมายความปลอดภัยในการทำงานของบริษัท ($\bar{X} = 4.30$, S.D. = 0.77) บริษัทจัดทำแผนฉุกเฉินและการป้องกันอัคคีภัยประจำปี ($\bar{X} = 4.13$, S.D. = 0.78) บริษัทมีการจัดทำแผนการติดตามและประเมินผลความปลอดภัยประจำปี ($\bar{X} = 4.06$, S.D. = 0.80) และการแจ้งข่าวการเกิดและผลการเกิดอุบัติเหตุในการทำงาน ($\bar{X} = 3.98$, S.D. = 0.87) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.13 แสดงการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับการจัดการความปลอดภัยในการทำงาน ด้านเกณฑ์ในการประเมินการปฏิบัติงาน

การจัดการความปลอดภัยในการทำงาน (ด้านเกณฑ์ในการประเมินการปฏิบัติงาน)	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. กฎระเบียบความปลอดภัยเป็นส่วนหนึ่งในการประเมินผลงาน	3.82	1.04	มาก
2. การเกิดอุบัติเหตุในการทำงานทำให้ผลการประเมินการทำงานต่ำ	3.69	1.11	มาก
3. พนักงานปฏิบัติตามกฎระเบียบความปลอดภัยมีผลทำให้การประเมินงานดี	3.73	1.04	มาก
4. การบรรลุเป้าหมายความปลอดภัยในการทำงานของบริษัทมีผลต่อการประเมินผลงานของพนักงาน	3.74	1.14	มาก
โดยรวม	3.75	0.96	มาก

จากตารางที่ 4.13 พบว่าระดับการจัดการความปลอดภัยในการทำงาน ด้านเกณฑ์ในการประเมินการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.75$, S.D. = 0.96) เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยรายข้อเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ กฎระเบียบความปลอดภัยเป็นส่วนหนึ่งในการประเมินผลงาน ($\bar{X} = 3.82$, S.D. = 1.04) การบรรลุเป้าหมายความปลอดภัยในการทำงานของบริษัทมีผลต่อการประเมินผลงานของพนักงาน ($\bar{X} = 3.74$, S.D. = 1.14) พนักงานปฏิบัติตามกฎระเบียบความปลอดภัยมีผลทำให้การประเมินงานดี ($\bar{X} = 3.73$, S.D. = 1.04) และการเกิดอุบัติเหตุในการทำงานทำให้ผลการประเมินการทำงานต่ำ ($\bar{X} = 3.69$, S.D. = 1.11) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.14 แสดงการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับการจัดการความปลอดภัย ในการทำงานภาพรวมและรายด้าน

การจัดการความปลอดภัยในการทำงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ด้านนโยบายความปลอดภัยในการทำงาน	3.65	0.71	มาก
2. ด้านการปฏิบัติตามกฎหมายความปลอดภัย	4.22	0.71	มากที่สุด
3. ด้านการฝึกอบรมเกี่ยวกับความปลอดภัย	4.25	0.74	มากที่สุด
4. ด้านการใช้อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องจักรอย่างถูกวิธี	4.27	0.73	มากที่สุด
5. ด้านการเป็นผู้นำด้านความปลอดภัยของผู้บังคับบัญชา	4.25	0.78	มากที่สุด
6. ด้านสภาพแวดล้อมและบรรยากาศสถานที่ทำงาน	4.06	0.68	มาก
7. ด้านการติดตามและประเมินผลความปลอดภัย	4.12	0.66	มาก
8. ด้านเกณฑ์ในการประเมินการปฏิบัติงาน	3.75	0.96	มาก
โดยรวม	4.07	0.56	มาก

จากตารางที่ 4.14 พบว่าระดับการจัดการความปลอดภัยในการทำงานภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.07$, S.D. = 0.56) เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยรายด้านเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยคือ ด้านการใช้ อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องจักรอย่างถูกวิธี ($\bar{X} = 4.27$, S.D. = 0.73) ด้านการฝึกอบรมเกี่ยวกับความปลอดภัย ($\bar{X} = 4.25$, S.D. = 0.74) ด้านการเป็นผู้นำด้านความปลอดภัยของผู้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 4.25$, S.D. = 0.78) ด้านการปฏิบัติตามกฎหมายความปลอดภัย ($\bar{X} = 4.22$, S.D. = 0.71) ด้านการติดตาม และประเมินผลความปลอดภัย ($\bar{X} = 4.12$, S.D. = 0.66) ด้านสภาพแวดล้อมและบรรยากาศสถานที่ทำงาน ($\bar{X} = 4.06$, S.D. = 0.68) ด้านเกณฑ์ในการประเมินการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.75$, S.D. = 0.96) และด้านนโยบายความปลอดภัยในการทำงาน ($\bar{X} = 3.65$, S.D. = 0.71) ตามลำดับ

4.5 ผลการทดสอบสมมติฐาน

4.5.1 การวิเคราะห์การทดสอบสมมติฐานที่ 1 พนักงาน บริษัท เอช-วัน พาร์ทส์ (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันให้ระดับความสำคัญการจัดการความปลอดภัยในการทำงานแตกต่างกัน ใช้การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย โดยใช้ค่า T-test ในการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของตัวแปรอิสระ 2 กลุ่มได้แก่ เพศ ดังแสดงในตารางที่ 4.15 และการทดสอบสมมติฐานด้วย F-test เป็นการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของตัวแปรอิสระตั้งแต่ 2 กลุ่มขึ้นไป โดยจำแนกตาม อายุ ระดับการศึกษา ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และอายุการทำงานทำการทดสอบค่าความแปรปรวนด้วย Homogeneity of Variance ก่อนที่จะทดสอบสมมติฐาน ถ้าค่าความแปรปรวนไม่เท่ากันค่า P-Value ≤ 0.05 ใช้สถิติทดสอบ Brown-Forsythe อ่านค่าในตาราง Robust Test of Equality of Means ในการทดสอบค่าเฉลี่ยและเมื่อพบความแตกต่างจะทำการเปรียบเทียบรายคู่โดยวิธี Dunnett T3 ถ้าค่าความแปรปรวนเท่ากัน

ค่า P-Value > 0.05 ใช้สถิติทดสอบ F-test อ่านค่าในตาราง ANOVA ในการทดสอบค่าเฉลี่ยและเมื่อพบความแตกต่างจะทำการเปรียบเทียบรายคู่โดยวิธี LSD เพื่อเปรียบเทียบว่าคู่ใดมีความแตกต่างกันบ้าง ดังแสดงในตารางที่ 4.16-4.31

ตารางที่ 4.15 การเปรียบเทียบระดับการจัดการความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานบริษัท เอช-วัน พาร์ทส์ (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามเพศ

การจัดการความปลอดภัยในการทำงาน	เพศ				t	Sig
	ชาย		หญิง			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
ด้านนโยบายความปลอดภัยในการทำงาน	3.64	0.75	3.83	0.40	-1.84	0.08
ด้านการปฏิบัติตามกฎหมายความปลอดภัย	3.85	0.92	3.67	0.90	0.84	0.40
ด้านการฝึกอบรมเกี่ยวกับความปลอดภัย	3.95	0.91	3.76	0.90	0.83	0.41
ด้านการใช้อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องจักรอย่างถูกวิธี	3.97	0.62	3.75	0.51	1.51	0.13
ด้านการเป็นผู้นำด้านความปลอดภัยของผู้บังคับบัญชา	4.10	0.52	3.92	0.98	1.51	0.13
ด้านสภาพแวดล้อมและบรรยากาศสถานที่ทำงาน	4.45	0.52	4.19	0.54	1.98	0.04*
ด้านการติดตามและประเมินผลความปลอดภัย	4.07	0.64	4.83	0.34	-8.49	0.00*
ด้านเกณฑ์ในการประเมินการปฏิบัติงาน	3.79	0.95	3.08	0.89	3.07	0.00*
โดยรวม	3.98	0.36	3.88	0.26	1.12	0.26

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.15 การเปรียบเทียบระดับการจัดการความปลอดภัยในการทำงาน ของพนักงานบริษัท เอช-วัน พาร์ทส์ (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามเพศ พบว่า พนักงานที่มีเพศแตกต่างกันประเมินการจัดการความปลอดภัยในการทำงาน จำแนกตามเพศ ภาพรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านนโยบายความปลอดภัยในการทำงาน ด้านการปฏิบัติตามกฎหมายความปลอดภัย ด้านการฝึกอบรมเกี่ยวกับความปลอดภัย ด้านการใช้อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องจักรอย่างถูกวิธี และด้านการเป็นผู้นำด้านความปลอดภัยของผู้บังคับบัญชาไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านสภาพแวดล้อมและบรรยากาศสถานที่ทำงาน ด้านการติดตามและประเมินผลความปลอดภัย และด้านเกณฑ์ในการประเมินการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

การเปรียบเทียบระดับการจัดการความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานบริษัท เอช-วัน พาร์ทส์ (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามอายุ

สมมติฐาน: การจัดการความปลอดภัยในการทำงานในการทำงานของพนักงานบริษัท เอช-วัน พาร์ทส์ (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล แตกต่างกันตามอายุ ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมมติฐานเพื่อการทดสอบ ดังนี้

H_0 : อายุ แตกต่างกันมีการจัดการความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานบริษัท เอช-วัน พาร์ทส์ (ประเทศไทย) ไม่แตกต่างกัน

H_1 : อายุ แตกต่างกันมีการจัดการความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานบริษัท เอช-วัน พาร์ทส์ (ประเทศไทย) แตกต่างกัน

สถิติที่นำมาใช้ในการวิเคราะห์ คือ การวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของประชากรที่มากกว่า 2 กลุ่ม โดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95 % ในการทดสอบสมมติฐาน จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) เมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า 0.05 โดยจะทำการทดสอบความเท่ากันของค่าความแปรปรวนจากตาราง Homogeneity of Variances ถ้าพบความแปรปรวนเท่ากันทุกกลุ่มจะทดสอบความแตกต่างด้วย F-test และถ้าความแปรปรวนไม่เท่ากันทุกกลุ่มจะทดสอบความแตกต่างด้วย Brown-Forsythe ถ้าผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยปฏิเสธสมมติฐานหลัก และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หรือมีค่านัยสำคัญทางสถิติน้อยกว่าหรือเท่ากับ 0.05 แสดงว่ามีค่าเฉลี่ยอย่างน้อย 1 คู่ที่แตกต่างกัน จะต้องนำไปทดสอบด้วยวิธีเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least-Significant Different (LSD) หรือ Dunnett's T3 เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่

ตารางที่ 4.16 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างการจัดการความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานบริษัท เอช-วัน พาร์ทส์ (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามอายุ

การจัดการความปลอดภัย ในการทำงาน	Levene Statistic	ช่วงอายุ	ค่าเฉลี่ย	F	Brown- Forsythe	Sig.
1. ด้านนโยบายความปลอดภัยในการทำงาน	1.75	น้อยกว่า 21 ปี	4.37	0.94	-	0.44
		21-30 ปี	4.41			
		31-40 ปี	4.34			
		41-50 ปี	4.51			
		51 ปี ขึ้นไป	4.55			
2. ด้านการปฏิบัติตาม กฎหมายความปลอดภัย	1.89	น้อยกว่า 21 ปี	4.30	1.32	-	0.26
		21-30 ปี	4.33			
		31-40 ปี	4.35			
		41-50 ปี	4.44			
		51 ปี ขึ้นไป	4.80			

ตารางที่ 4.16 (ต่อ)

การจัดการความปลอดภัย ในการทำงาน	Levene Statistic	ช่วงอายุ	ค่าเฉลี่ย	F	Brown- Forsythe	Sig.
3. ด้านการฝึกอบรมเกี่ยวกับ ความปลอดภัย	0.17	น้อยกว่า 21 ปี 21-30 ปี 31-40 ปี 41-50 ปี 51 ปี ขึ้นไป	4.40 4.35 4.33 4.39 4.70	0.85	-	0.50
4. ด้านการใช้อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องจักร อย่างถูกวิธี	1.00	น้อยกว่า 21 ปี 21-30 ปี 31-40 ปี 41-50 ปี 51 ปี ขึ้นไป	4.40 4.28 4.37 4.38 4.85	1.90	-	0.11
5. ด้านการเป็นผู้นำด้าน ความปลอดภัยของ ผู้บังคับบัญชา	1.71	น้อยกว่า 21 ปี 21-30 ปี 31-40 ปี 41-50 ปี 51 ปี ขึ้นไป	4.31 4.23 4.37 4.45 4.55	1.65	-	0.16
6. ด้านสภาพแวดล้อม และบรรยากาศสถานที่ ทำงาน	0.10	น้อยกว่า 21 ปี 21-30 ปี 31-40 ปี 41-50 ปี 51 ปี ขึ้นไป	4.29 4.17 4.29 4.40 4.70	3.49	-	0.01
7. ด้านการติดตาม และประเมินผลความ ปลอดภัย	1.68	น้อยกว่า 21 ปี 21-30 ปี 31-40 ปี 41-50 ปี 51 ปี ขึ้นไป	3.97 4.01 4.13 4.16 4.75	2.84	-	0.02
8. ด้านเกณฑ์ในการประเมิน การปฏิบัติงาน	0.26	น้อยกว่า 21 ปี 21-30 ปี 31-40 ปี 41-50 ปี 51 ปี ขึ้นไป	4.35 4.25 4.39 4.43 4.45	0.92	-	0.45

ตารางที่ 4.16 (ต่อ)

การจัดการความปลอดภัย ในการทำงาน	Levene Statistic	ช่วงอายุ	ค่าเฉลี่ย	F	Brown- Forsythe	Sig.
โดยรวม	0.37	น้อยกว่า 21 ปี	4.30	2.17	-	0.07
		21-30 ปี	4.25			
		31-40 ปี	4.32			
		41-50 ปี	4.39			
		51 ปี ขึ้นไป	4.67			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.14 ผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างการจัดการความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานบริษัท เอช-วัน พาร์ทส์ (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามอายุ โดยใช้ Levene test พบว่า ภาพรวมและรายด้านทุกด้าน มีค่านัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ 0.14, 0.11, 0.95, 0.41, 0.15, 0.98, 0.15, 0.90 และ 0.83 ตามลำดับ ซึ่งมีความมากกว่า 0.05 ดังนั้น กลุ่มอายุในด้านดังกล่าวมีความแปรปรวนเท่ากัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 จึงทำการทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติ F-test พบว่า การจัดการความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานบริษัท เอช-วัน พาร์ทส์ (ประเทศไทย) จำกัด ด้านนโยบายความปลอดภัยในการทำงาน ด้านการปฏิบัติตามกฎหมายความปลอดภัย ด้านการฝึกอบรมเกี่ยวกับความปลอดภัย ด้านการใช้อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องจักรอย่างถูกวิธี ด้านการเป็นผู้นำด้านความปลอดภัยของผู้บังคับบัญชา ด้านเกณฑ์ในการประเมินการปฏิบัติงาน และภาพรวม มีค่านัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ 0.44, 0.26, 0.50, 0.11, 0.16, 0.45 และ 0.07 ตามลำดับ ซึ่งมีความมากกว่า 0.05 หมายความว่า อายุแตกต่างกันมีการจัดการความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานบริษัท เอช-วัน พาร์ทส์ (ประเทศไทย) จำกัด ด้านนโยบายความปลอดภัยในการทำงาน ด้านการปฏิบัติตามกฎหมายความปลอดภัย ด้านการฝึกอบรมเกี่ยวกับความปลอดภัย ด้านการใช้อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องจักรอย่างถูกวิธี ด้านการเป็นผู้นำด้านความปลอดภัยของผู้บังคับบัญชา ด้านเกณฑ์ในการประเมินการปฏิบัติงาน และภาพรวม ไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 จึงไม่ต้องทำการเปรียบเทียบรายคู่ต่อไป

ส่วนด้านสภาพแวดล้อมและบรรยากาศสถานที่ทำงาน และด้านการติดตามและประเมินผลความปลอดภัย มีค่านัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ 0.01 และ 0.02 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า อายุแตกต่างกันมีการจัดการความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานบริษัท เอช-วัน พาร์ทส์ (ประเทศไทย) จำกัด ด้านสภาพแวดล้อมและบรรยากาศสถานที่ทำงาน และด้านการติดตามและประเมินผลความปลอดภัย แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 จึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีทดสอบแบบ LSD ปรากฏตามตารางที่ 4.17-4.18

ตารางที่ 4.17 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างการจัดการความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานบริษัท เอช-วัน พาร์ทส์ (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามอายุ ด้านสภาพแวดล้อมและบรรยากาศสถานที่ทำงาน เป็นรายคู่โดยวิธี LSD

อายุ	\bar{X}	น้อยกว่า 21 ปี	21-30 ปี	31-40 ปี	41-50 ปี	51 ปีขึ้นไป
		4.29	4.17	4.29	4.40	4.70
น้อยกว่า 21 ปี	4.29	-	0.12	0.00	0.11	0.41*
21-30 ปี	4.17		-	0.12	0.23*	0.53*
31-40 ปี	4.29			-	0.11	0.41*
41-50 ปี	4.40				-	0.30
51 ปีขึ้นไป	4.70					-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.17 พบว่า พนักงานที่มีอายุแตกต่างกันประเมินการจัดการความปลอดภัยในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมและบรรยากาศสถานที่ทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 4 คู่ ได้แก่

พนักงานที่มีอายุน้อยกว่า 21 ปี อายุ 21-30 ปี และอายุ 31-40 ปี ให้ระดับการจัดการความปลอดภัยในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมและบรรยากาศสถานที่ทำงาน น้อยกว่า พนักงานที่มีอายุ 51 ปีขึ้นไปอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

พนักงานที่มี อายุ 21-30 ปี ให้ระดับการจัดการความปลอดภัยในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมและบรรยากาศสถานที่ทำงาน น้อยกว่า พนักงานที่มีอายุ 41-50 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.18 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างการจัดการความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานบริษัท เอช-วัน พาร์ทส์ (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามอายุ ด้านการติดตามและประเมินผลความปลอดภัย เป็นรายคู่โดยวิธี LSD

อายุ	\bar{X}	น้อยกว่า 21 ปี	21-30 ปี	31-40 ปี	41-50 ปี	51 ปีขึ้นไป
		3.97	4.01	4.13	4.16	4.75
น้อยกว่า 21 ปี	3.97	-	0.04	0.15	0.19	0.78*
21-30 ปี	4.01		-	0.12	0.15	0.74*
31-40 ปี	4.13			-	0.38	0.62*
41-50 ปี	4.16				-	0.59*
51 ปีขึ้นไป	4.75					-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.18 พบว่า พนักงานที่มีอายุแตกต่างกันประเมินการจัดการความปลอดภัยในการทำงาน ด้านการติดตามและประเมินผลความปลอดภัย แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 4 คู่ ได้แก่

พนักงานที่มีอายุน้อยกว่า 21 ปี อายุ 21-30 ปี อายุ 31-40 ปี และอายุ 41-50 ปี ให้ระดับการจัดการความปลอดภัยในการทำงาน ด้านการติดตามและประเมินผลความปลอดภัย น้อยกว่าพนักงานที่มีอายุ 51 ปีขึ้นไปอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

การเปรียบเทียบระดับการจัดการความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานบริษัท เอช-วัน พาร์ทส์ (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามระดับการศึกษา

สมมติฐาน: การจัดการความปลอดภัยในการทำงานในการทำงานของพนักงานบริษัท เอช-วัน พาร์ทส์ (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล แตกต่างกันตามระดับการศึกษา ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมมติฐานเพื่อการทดสอบ ดังนี้

H_0 : ระดับการศึกษา แตกต่างกันมีการจัดการความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานบริษัท เอช-วัน พาร์ทส์ (ประเทศไทย) ไม่แตกต่างกัน

H_1 : ระดับการศึกษา แตกต่างกันมีการจัดการความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานบริษัท เอช-วัน พาร์ทส์ (ประเทศไทย) แตกต่างกัน

สถิติที่นำมาใช้ในการวิเคราะห์ คือ การวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของประชากรที่มากกว่า 2 กลุ่ม โดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95 % ในการทดสอบสมมติฐาน จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) เมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า 0.05 โดยจะทำการทดสอบความเท่ากันของค่าความแปรปรวนจากตาราง Homogeneity of variances ถ้าพบความแปรปรวนเท่ากันทุกกลุ่มจะทดสอบความแตกต่างด้วย F-test และถ้าความแปรปรวนไม่เท่ากันทุกกลุ่มจะทดสอบความแตกต่างด้วย Brown-Forsythe

ถ้าผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยปฏิสธสมมติฐานหลัก และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หรือมีค่านัยสำคัญทางสถิติน้อยกว่าหรือเท่ากับ 0.05 แสดงว่ามีค่าเฉลี่ยอย่างน้อย 1 คู่ที่แตกต่างกัน จะต้องนำไปทดสอบด้วยวิธีเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least-Significant Different (LSD) หรือ Dunnett's T3 เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่

ตารางที่ 4.19 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างการจัดการความปลอดภัยในการทำงานของ พนักงานบริษัท เอช-วัน พาร์ทส์ (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามระดับการศึกษา

การจัดการความปลอดภัยในการทำงาน	Levene Statistic	ระดับการศึกษา	ค่าเฉลี่ย	F	Brown-Forsythe	Sig.
1. ด้านนโยบายความปลอดภัยในการทำงาน	2.73*	มัธยมศึกษาหรือ ปวช. อนุปริญญา / ปวส. ปริญญาตรี สูงกว่าปริญญาตรี	4.02 3.98 3.98 4.22	-	0.50	0.69
2. ด้านการปฏิบัติตามกฎหมายความปลอดภัย	1.27	มัธยมศึกษา หรือ ปวช. อนุปริญญา / ปวส. ปริญญาตรี สูงกว่าปริญญาตรี	4.01 3.92 3.89 4.18	0.90	-	0.44
3. ด้านการฝึกอบรมเกี่ยวกับความปลอดภัย	0.47	มัธยมศึกษา หรือ ปวช. อนุปริญญา / ปวส. ปริญญาตรี สูงกว่าปริญญาตรี	4.04 3.99 4.02 4.25	0.67	-	0.57
4. ด้านการใช้อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องจักรอย่างถูกวิธี	14.12*	มัธยมศึกษา หรือ ปวช. อนุปริญญา / ปวส. ปริญญาตรี สูงกว่าปริญญาตรี	4.23 3.97 4.80 3.83	-	31.26	0.00
5. ด้านการเป็นผู้นำด้านความปลอดภัยของผู้บังคับบัญชา	25.71*	มัธยมศึกษา หรือ ปวช. อนุปริญญา / ปวส. ปริญญาตรี สูงกว่าปริญญาตรี	4.16 3.83 4.90 4.18	-	37.40	0.00

ตารางที่ 4.19 (ต่อ)

การจัดการความปลอดภัยในการทำงาน	Levene Statistic	ระดับการศึกษา	ค่าเฉลี่ย	F	Brown-Forsythe	Sig.
6. ด้านสภาพแวดล้อมและบรรยากาศสถานที่ทำงาน	16.09*	มัธยมศึกษาหรือ ปวช. อนุปริญญา / ปวส. ปริญญาตรี สูงกว่าปริญญาตรี	3.86 4.03 4.83 3.95	-	87.14	0.00
7. ด้านการติดตามและประเมินผลความปลอดภัย	14.53*	มัธยมศึกษาหรือ ปวช. อนุปริญญา / ปวส. ปริญญาตรี สูงกว่าปริญญาตรี	3.94 4.13 4.73 4.23	-	42.47	0.00
8. ด้านเกณฑ์ในการประเมินการปฏิบัติงาน	29.94*	มัธยมศึกษาหรือ ปวช. อนุปริญญา / ปวส. ปริญญาตรี สูงกว่าปริญญาตรี	4.03 3.67 2.76 3.75	-	38.95	0.00
โดยรวม	3.50*	มัธยมศึกษาหรือ ปวช. อนุปริญญา / ปวส. ปริญญาตรี สูงกว่าปริญญาตรี	3.99 3.88 4.13 4.05	-	3.95	0.01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.19 ผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างการจัดการความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานบริษัท เอช-วัน พาร์ทส์ (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามระดับการศึกษา โดยใช้ Levene test พบว่า ด้านนโยบายความปลอดภัยในการทำงาน ด้านการใช้อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องจักรอย่างถูกวิธี ด้านการเป็นผู้นำด้านความปลอดภัยของผู้บังคับบัญชา ด้านสภาพแวดล้อมและบรรยากาศสถานที่ทำงาน ด้านการติดตามและประเมินผลความปลอดภัย ด้านเกณฑ์ในการประเมินการปฏิบัติงาน และภาพรวม มีค่านัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ 0.04, 0.00, 0.00, 0.00, 0.00, 0.00, 0.00 และ 0.02 ตามลำดับซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 ดังนั้น ระดับการศึกษามีความแปรปรวนไม่เท่ากันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 จึงทำการทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติ Brown-Forsythe พบว่า การจัดการความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานบริษัท เอช-วัน พาร์ทส์ (ประเทศไทย) จำกัด ด้านนโยบายความปลอดภัยในการทำงาน มีค่านัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ 0.69 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า ระดับการศึกษา แตกต่างกันมีการจัดการความปลอดภัยในการทำงานของ

พนักงานบริษัท เอช-วัน พาร์ทส์ (ประเทศไทย) จำกัด ด้านนโยบายความปลอดภัยในการทำงาน ไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 จึงไม่ต้องทำการเปรียบเทียบรายคู่ต่อไป

ส่วนด้านการใช้อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องจักรอย่างถูกวิธี ด้านการเป็นผู้นำด้านความปลอดภัยของผู้บังคับบัญชา ด้านสภาพแวดล้อมและบรรยากาศสถานที่ทำงาน ด้านการติดตามและประเมินผลความปลอดภัย ด้านเกณฑ์ในการประเมินการปฏิบัติงาน และภาพรวมมีค่านัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ 0.00, 0.00, 0.00, 0.00, 0.00 และ 0.01 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า ระดับการศึกษา แตกต่างกันมีการจัดการความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานบริษัท เอช-วัน พาร์ทส์ (ประเทศไทย) จำกัด ด้านการใช้อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องจักรอย่างถูกวิธี ด้านการเป็นผู้นำด้านความปลอดภัยของผู้บังคับบัญชา ด้านสภาพแวดล้อมและบรรยากาศสถานที่ทำงาน ด้านการติดตามและประเมินผลความปลอดภัย ด้านเกณฑ์ในการประเมินการปฏิบัติงาน และภาพรวม แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 จึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Dunnett's T3 ปรากฏตามตารางที่ 4.20-4.25

ส่วนด้านการปฏิบัติตามกฎหมายความปลอดภัยและด้านการฝึกอบรมเกี่ยวกับความปลอดภัย มีค่านัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ 0.28 และ 0.70 ซึ่งมีความมากกว่า 0.05 ดังนั้น กลุ่มระดับการศึกษาในด้านดังกล่าวมีความแปรปรวนเท่ากัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 จึงทำการทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติ F-test พบว่า ด้านการปฏิบัติตามกฎหมายความปลอดภัยและด้านการฝึกอบรมเกี่ยวกับความปลอดภัย มีค่านัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ 0.44 และ 0.57 ซึ่งมีความมากกว่า 0.05 หมายความว่า ระดับการศึกษา แตกต่างกันมีการจัดการความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานบริษัท เอช-วัน พาร์ทส์ (ประเทศไทย) จำกัด ด้านการปฏิบัติตามกฎหมายความปลอดภัยและด้านการฝึกอบรมเกี่ยวกับความปลอดภัย ไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 จึงไม่ต้องทำการเปรียบเทียบรายคู่ต่อไป

ตารางที่ 4.20 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างการจัดการความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานบริษัท เอช-วัน พาร์ทส์ (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามระดับการศึกษา ด้านการใช้อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องจักรอย่างถูกวิธี เป็นรายคู่โดยวิธี DunnettT3

อายุ	\bar{X}	มัธยมศึกษา หรือ ปวช.	อนุปริญญา / ปวส.	ปริญญาตรี	สูงกว่า ปริญญาตรี
		4.23	3.97	4.80	3.83
มัธยมศึกษา หรือ ปวช.	4.23	-	0.26*	0.57*	0.40*
อนุปริญญา / ปวส.	3.97		-	0.83*	0.13
ปริญญาตรี	4.80			-	0.96*
สูงกว่าปริญญาตรี	3.83				-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.20 พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษา แตกต่างกันประเมินการจัดการความปลอดภัยในการทำงาน ด้านการใช้อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องจักรอย่างถูกวิธี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 5 คู่ ได้แก่

พนักงานที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษา หรือ ปวช. ให้ระดับการจัดการความปลอดภัยในการทำงานด้านการใช้อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องจักรอย่างถูกวิธีมากกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาอนุปริญญา / ปวส. อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

พนักงานที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษา หรือ ปวช. และอนุปริญญา / ปวส. ให้ระดับการจัดการความปลอดภัยในการทำงานด้านการใช้อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องจักรอย่างถูกวิธีน้อยกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษา ปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

พนักงานที่มีระดับมัธยมศึกษา หรือ ปวช. และปริญญาตรี ให้ระดับการจัดการความปลอดภัยในการทำงานด้านการใช้อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องจักรอย่างถูกวิธีมากกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษา สูงกว่าปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.21 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างการจัดการความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานบริษัท เอช-วัน พาร์ทส์ (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามระดับการศึกษา ด้านการเป็นผู้นำด้านความปลอดภัยของผู้บังคับบัญชา เป็นรายคู่โดยวิธี DunnettT3

อายุ	\bar{X}	มัธยมศึกษา หรือ ปวช.	อนุปริญญา / ปวส.	ปริญญาตรี	สูงกว่า ปริญญาตรี
		4.16	3.83	4.90	4.18
มัธยมศึกษา หรือ ปวช.	4.16	-	0.33	0.74*	0.22
อนุปริญญา / ปวส.	3.83		-	1.07*	0.35*
ปริญญาตรี	4.90			-	0.72*
สูงกว่าปริญญาตรี	4.18				-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.21 พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษา แตกต่างกันประเมินการจัดการความปลอดภัยในการทำงาน ด้านการเป็นผู้นำด้านความปลอดภัยของผู้บังคับบัญชา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 4 คู่ ได้แก่

พนักงานที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษา หรือ ปวช. และอนุปริญญา / ปวส. ให้ระดับการจัดการความปลอดภัยในการทำงานด้านการเป็นผู้นำด้านความปลอดภัยของผู้บังคับบัญชาน้อยกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

พนักงานที่มีระดับการศึกษาอนุปริญญา / ปวส. ให้ระดับการจัดการความปลอดภัยในการทำงานด้านการเป็นผู้นำด้านความปลอดภัยของผู้บังคับบัญชาน้อยกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

พนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี ให้ระดับการจัดการความปลอดภัยในการทำงานด้านการเป็นผู้นำด้านความปลอดภัยของผู้บังคับบัญชามากกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.22 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างการจัดการความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานบริษัท เอช-วัน พาร์ทส์ (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามระดับการศึกษา ด้านสภาพแวดล้อมและบรรยากาศสถานที่ทำงาน เป็นรายคู่โดยวิธี DunnettT3

อายุ	\bar{X}	มัธยมศึกษา หรือ ปวช.	อนุปริญญา / ปวส.	ปริญญาตรี	สูงกว่า ปริญญาตรี
		3.86	4.03	4.83	3.95
มัธยมศึกษา หรือ ปวช.	3.86	-	1.67	0.97*	0.09
อนุปริญญา / ปวส.	4.03		-	0.80*	0.08
ปริญญาตรี	4.83			-	0.88*
สูงกว่าปริญญาตรี	3.95				-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.22 พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษา แตกต่างกันประเมินการจัดการความปลอดภัยในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมและบรรยากาศสถานที่ทำงาน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 3 คู่ ได้แก่

พนักงานที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษา หรือ ปวช. และอนุปริญญา / ปวส. ให้ระดับการจัดการความปลอดภัยในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมและบรรยากาศสถานที่ทำงาน น้อยกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

พนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี ให้ระดับการจัดการความปลอดภัยในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมและบรรยากาศสถานที่ทำงานมากกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.23 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างการจัดการความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานบริษัท เอช-วัน พาร์ทส์ (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามระดับการศึกษา ด้านการติดตามและประเมินผลความปลอดภัย เป็นรายคู่โดยวิธี DunnettT3

อายุ	\bar{X}	มัธยมศึกษา หรือ ปวช.	อนุปริญญา / ปวส.	ปริญญาตรี	สูงกว่า ปริญญาตรี
		3.94	4.13	4.73	4.23
มัธยมศึกษา หรือ ปวช.	3.94	-	0.18	0.73*	0.29*
อนุปริญญา / ปวส.	4.13		-	0.60*	0.10
ปริญญาตรี	4.73			-	0.50*
สูงกว่าปริญญาตรี	4.23				-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.23 พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษา แตกต่างกันประเมินการจัดการความปลอดภัยในการทำงาน ด้านการติดตามและประเมินผลความปลอดภัยแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 4 คู่ ได้แก่

พนักงานที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษา หรือ ปวช. และอนุปริญญา / ปวส. ให้ระดับการจัดการความปลอดภัยในการทำงาน ด้านการติดตามและประเมินผลความปลอดภัย น้อยกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

พนักงานที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษา หรือ ปวช. ให้ระดับการจัดการความปลอดภัยในการทำงาน ด้านการติดตามและประเมินผลความปลอดภัยน้อยกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

พนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี ให้ระดับการจัดการความปลอดภัยในการทำงาน ด้านการติดตามและประเมินผลความปลอดภัย มากกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.24 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างการจัดการความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานบริษัท เอช-วัน พาร์ทส์ (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามระดับการศึกษา ด้านเกณฑ์ในการประเมินการปฏิบัติงาน เป็นรายคู่โดยวิธี DunnettT3

อายุ	\bar{X}	มัธยมศึกษา หรือ ปวช.	อนุปริญญา / ปวส.	ปริญญาตรี	สูงกว่า ปริญญาตรี
		4.03	3.67	2.76	3.75
มัธยมศึกษา หรือ ปวช.	4.03	-	0.36*	1.27*	0.28*
อนุปริญญา / ปวส.	3.67		-	0.91*	0.08
ปริญญาตรี	2.76			-	0.99*
สูงกว่าปริญญาตรี	3.75				-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.24 พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษา แตกต่างกันประเมินการจัดการความปลอดภัยในการทำงาน ด้านเกณฑ์ในการประเมินการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 5 คู่ ได้แก่

พนักงานที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษา หรือ ปวช. ให้ระดับการจัดการความปลอดภัยในการทำงาน ด้านเกณฑ์ในการประเมินการปฏิบัติงานมากกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษานุปริญญา / ปวส.ปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

พนักงานที่มีระดับการศึกษานุปริญญา / ปวส. ให้ระดับการจัดการความปลอดภัยในการทำงาน ด้านเกณฑ์ในการประเมินการปฏิบัติงานมากกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษา ปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

พนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี ให้ระดับการจัดการความปลอดภัยในการทำงาน ด้านเกณฑ์ในการประเมินการปฏิบัติงานน้อยกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.25 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างการจัดการความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานบริษัท เอช-วัน พาร์ทส์ (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามระดับการศึกษา ภาพรวม เป็นรายคู่โดยวิธี DunnettT3

อายุ	\bar{X}	มัธยมศึกษา หรือ ปวช.	อนุปริญญา / ปวส.	ปริญญาตรี	สูงกว่า ปริญญาตรี
		3.99	3.88	4.13	4.05
มัธยมศึกษา หรือ ปวช.	3.99	-	0.10	0.14	0.06
อนุปริญญา / ปวส.	3.88		-	0.24*	0.17
ปริญญาตรี	4.13			-	0.07
สูงกว่าปริญญาตรี	4.05				-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.25 พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษา แตกต่างกัน ประเมินการจัดการความปลอดภัยในการทำงาน ภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 คู่ ได้แก่

พนักงานที่มีระดับการศึกษานุปริญญา / ปวส. ให้ระดับการจัดการความปลอดภัยในการทำงาน ภาพรวมมากกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

การเปรียบเทียบระดับการจัดการความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานบริษัท เอช-วัน พาร์ทส์ (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามตำแหน่ง

สมมติฐาน: การจัดการความปลอดภัยในการทำงานในการทำงานของพนักงานบริษัท เอช-วัน พาร์ทส์ (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล แตกต่างกันตามตำแหน่ง ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมมติฐานเพื่อการทดสอบ ดังนี้

H_0 : ตำแหน่ง แตกต่างกันมีการจัดการความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานบริษัท เอช-วัน พาร์ทส์ (ประเทศไทย) ไม่แตกต่างกัน

H_1 : ตำแหน่ง แตกต่างกันมีการจัดการความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานบริษัท เอช-วัน พาร์ทส์ (ประเทศไทย) แตกต่างกัน

สถิติที่นำมาใช้ในการวิเคราะห์ คือ การวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของประชากรที่มากกว่า 2 กลุ่ม โดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ในการทดสอบสมมติฐาน จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) เมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า 0.05 โดยจะทำการทดสอบความเท่ากันของค่าความแปรปรวนจากตาราง Homogeneity of Variances ถ้าพบความแปรปรวนเท่ากันทุกกลุ่มจะทดสอบความแตกต่างด้วย F-test และถ้าความแปรปรวนไม่เท่ากันทุกกลุ่มจะทดสอบความแตกต่างด้วย Brown-Forsythe ถ้าผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยปฏิเสธสมมติฐานหลัก และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1)

หรือมีค่านัยสำคัญทางสถิติน้อยกว่าหรือเท่ากับ 0.05 แสดงว่ามีค่าเฉลี่ยอย่างน้อย 1 คู่ที่แตกต่างกัน จะต้องนำไปทดสอบด้วยวิธีเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least-Significant Different (LSD) หรือ Dunnett's T3 เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่

ตารางที่ 4.26 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างการจัดการความปลอดภัยในการทำงานของ พนักงานบริษัท เอช-วัน พาร์ทส์ (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามตำแหน่ง

การจัดการความปลอดภัยในการทำงาน	Levene Statistic	ตำแหน่ง	ค่าเฉลี่ย	F	Brown-Forsythe	Sig.
1. ด้านนโยบายความปลอดภัยในการทำงาน	11.74*	พนักงานฝ่ายปฏิบัติการ ช่างเทคนิคในฝ่าย ปฏิบัติการ วิศวกร / หัวหน้างาน	3.59 3.55 3.84	-	4.66	0.01
2. ด้านการปฏิบัติตามกฎหมายความปลอดภัย	0.15	พนักงานฝ่ายปฏิบัติการ ช่างเทคนิคในฝ่าย ปฏิบัติการ วิศวกร / หัวหน้างาน	3.86 3.93 3.77	0.30	-	0.74
3. ด้านการฝึกอบรมเกี่ยวกับความปลอดภัย	0.43	พนักงานฝ่ายปฏิบัติการ ช่างเทคนิคในฝ่าย ปฏิบัติการ วิศวกร / หัวหน้างาน	3.90 4.33 3.98	1.17	-	0.31
4. ด้านการใช้อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องจักรอย่างถูกวิธี	0.68	พนักงานฝ่ายปฏิบัติการ ช่างเทคนิคในฝ่าย ปฏิบัติการ วิศวกร / หัวหน้างาน	3.93 4.05 4.02	0.72	-	0.49
5. ด้านการเป็นผู้นำด้านความปลอดภัยของผู้บังคับบัญชา	0.01	พนักงานฝ่ายปฏิบัติการ ช่างเทคนิคในฝ่าย ปฏิบัติการ วิศวกร / หัวหน้างาน	4.09 3.90 4.12	0.82	-	0.44
6. ด้านสภาพแวดล้อมและบรรยากาศสถานที่ทำงาน	0.64	พนักงานฝ่ายปฏิบัติการ ช่างเทคนิคในฝ่าย ปฏิบัติการ วิศวกร / หัวหน้างาน	4.45 4.03 4.43	3.15	-	0.04

ตารางที่ 4.26 (ต่อ)

การจัดการความ ปลอดภัย ในการทำงาน	Levene Statistic	ตำแหน่ง	ค่าเฉลี่ย	F	Brown- Forsythe	Sig.
7. ด้านการติดตาม และประเมินผล ความปลอดภัย	10.40*	พนักงานฝ่ายปฏิบัติการ ช่างเทคนิคในฝ่าย ปฏิบัติการ วิศวกร / หัวหน้างาน	3.98 3.70 4.57	-	49.84	0.00
8. ด้านเกณฑ์ในการ ประเมินการ ปฏิบัติงาน	22.60*	พนักงานฝ่ายปฏิบัติการ ช่างเทคนิคในฝ่าย ปฏิบัติการ วิศวกร / หัวหน้างาน	4.00 3.68 3.05	-	42.77	0.00
โดยรวม	13.30	พนักงานฝ่ายปฏิบัติการ ช่างเทคนิคในฝ่าย ปฏิบัติการ วิศวกร / หัวหน้างาน	3.98 3.89 3.97	0.25	-	0.78

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.26 ผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างการจัดการความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานบริษัท เอช-วัน พาร์ทส์ (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามตำแหน่ง โดยใช้ Levene test พบว่า ด้านนโยบายความปลอดภัยในการทำงาน ด้านการติดตามและประเมินผลความปลอดภัย และด้านเกณฑ์ในการประเมินการปฏิบัติงาน มีค่านัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ 0.00, 0.00 และ 0.00 ตามลำดับซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 ดังนั้น ตำแหน่งมีความแปรปรวนไม่เท่ากัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 จึงทำการทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติ Brown-Forsythe พบว่า การจัดการความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานบริษัท เอช-วัน พาร์ทส์ (ประเทศไทย) จำกัด ด้านนโยบายความปลอดภัยในการทำงาน ด้านการติดตามและประเมินผลความปลอดภัย และด้านเกณฑ์ในการประเมินการปฏิบัติงาน มีค่านัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ 0.01, 0.00, 0.00 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า ตำแหน่ง ต่างกัน มีการจัดการความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานบริษัท เอช-วัน พาร์ทส์ (ประเทศไทย) จำกัด ด้านนโยบายความปลอดภัยในการทำงาน ด้านการติดตามและประเมินผลความปลอดภัย และด้านเกณฑ์ในการประเมินการปฏิบัติงาน แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 จึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Dunnett's T3 ปรากฏตามตารางที่ 4.27-4.29

ส่วนด้านการปฏิบัติตามกฎหมายความปลอดภัย ด้านการฝึกอบรมเกี่ยวกับความปลอดภัย ด้านการใช้อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องจักรอย่างถูกวิธี ด้านการเป็นผู้นำด้านความปลอดภัยของผู้บังคับบัญชา ด้านสภาพแวดล้อมและบรรยากาศสถานที่ทำงานและภาพรวม มีค่านัยสำคัญทางสถิติ

เท่ากับ 0.86, 0.65, 0.51, 0.99, 0.53 และ 0.27 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 ดังนั้น กลุ่มตำแหน่งในด้านดังกล่าวมีความแปรปรวนเท่ากัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 จึงทำการทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติ F-test พบว่า ด้านการปฏิบัติตามกฎหมายความปลอดภัย ด้านการฝึกอบรมเกี่ยวกับความปลอดภัยด้านการใช้อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องจักรอย่างถูกวิธี ด้านการเป็นผู้นำด้านความปลอดภัยของผู้บังคับบัญชา และภาพรวม มีค่านัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ 0.74, 0.31, 0.49, 0.44 และ 0.28 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 หมายความว่า ตำแหน่งแตกต่างกันมีการจัดการความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานบริษัท เอช-วัน พาร์ทส์ (ประเทศไทย) จำกัด ด้านการปฏิบัติตามกฎหมายความปลอดภัย ด้านการฝึกอบรมเกี่ยวกับความปลอดภัยด้านการใช้อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องจักรอย่างถูกวิธี ด้านการเป็นผู้นำด้านความปลอดภัยของผู้บังคับบัญชา และภาพรวมไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 จึงไม่ต้องทำการเปรียบเทียบรายคู่ต่อไป

ส่วนด้านสภาพแวดล้อมและบรรยากาศสถานที่ทำงาน มีค่านัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ 0.04 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า ตำแหน่งแตกต่างกันมีการจัดการความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานบริษัท เอช-วัน พาร์ทส์ (ประเทศไทย) จำกัด ด้านสภาพแวดล้อมและบรรยากาศสถานที่ทำงานแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 จึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีทดสอบแบบ LSD ปรากฏตามตารางที่ 4.30

ตารางที่ 4.27 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างการจัดการความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานบริษัท เอช-วัน พาร์ทส์ (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามตำแหน่ง ด้านนโยบายความปลอดภัยในการทำงาน เป็นรายคู่โดยวิธี DunnettT3

อายุ	\bar{X}	พนักงาน	ช่างเทคนิคใน	วิศวกร / หัวหน้างาน
		ฝ่ายปฏิบัติการ	ฝ่ายปฏิบัติการ	
		3.59	3.55	3.84
พนักงานฝ่ายปฏิบัติการ	3.59	-	0.04	0.25*
ช่างเทคนิคในฝ่ายปฏิบัติการ	3.55		-	0.29
วิศวกร / หัวหน้างาน	3.84			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.27 พบว่า พนักงานที่มีตำแหน่ง แตกต่างกันประเมินการจัดการความปลอดภัยในการทำงาน ด้านนโยบายความปลอดภัยในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 คู่ ได้แก่

พนักงานที่มีตำแหน่งพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ ให้ระดับการจัดการความปลอดภัยในการทำงาน ด้านนโยบายความปลอดภัยในการทำงาน น้อยกว่าพนักงานที่มีตำแหน่งวิศวกร / หัวหน้างาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.28 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างการจัดการความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานบริษัท เอช-วัน พาร์ทส์ (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามตำแหน่ง ด้านการติดตามและประเมินผลความปลอดภัย เป็นรายคู่โดยวิธี DunnettT3

อายุ	\bar{X}	พนักงาน ฝ่ายปฏิบัติการ	ช่างเทคนิคใน ฝ่ายปฏิบัติการ	วิศวกร / หัวหน้างาน
		3.98	3.70	4.57
พนักงานฝ่ายปฏิบัติการ	3.98	-	0.28	0.59*
ช่างเทคนิคในฝ่ายปฏิบัติการ	3.70		-	0.87*
วิศวกร / หัวหน้างาน	4.57			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.29 พบว่า พนักงานที่มีตำแหน่ง แตกต่างกันประเมินการจัดการความปลอดภัยในการทำงาน ด้านการติดตามและประเมินผลความปลอดภัย แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 คู่ ได้แก่

พนักงานที่มีตำแหน่งพนักงานฝ่ายปฏิบัติการและช่างเทคนิคในฝ่ายปฏิบัติการ ให้ระดับการจัดการความปลอดภัยในการทำงาน ด้านการติดตามและประเมินผลความปลอดภัย น้อยกว่าพนักงานที่มีตำแหน่งวิศวกร / หัวหน้างาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.29 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างการจัดการความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานบริษัท เอช-วัน พาร์ทส์ (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามตำแหน่ง ด้านเกณฑ์ในการประเมินการปฏิบัติงาน เป็นรายคู่โดยวิธี DunnettT3

อายุ	\bar{X}	พนักงาน ฝ่ายปฏิบัติการ	ช่างเทคนิคใน ฝ่ายปฏิบัติการ	วิศวกร / หัวหน้างาน
		4.00	3.68	3.05
พนักงานฝ่ายปฏิบัติการ	4.00	-	0.32*	0.95*
ช่างเทคนิคในฝ่ายปฏิบัติการ	3.68		-	0.63*
วิศวกร / หัวหน้างาน	3.05			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.33 พบว่า พนักงานที่มีตำแหน่ง แตกต่างกันประเมินการจัดการความปลอดภัยในการทำงาน ด้านเกณฑ์ในการประเมินการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 3 คู่ ได้แก่

พนักงานที่มีตำแหน่งพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ ให้ระดับการจัดการความปลอดภัยในการทำงาน ด้านเกณฑ์ในการประเมินการปฏิบัติงาน มากกว่าพนักงานที่มีตำแหน่งช่างเทคนิคในฝ่ายปฏิบัติการและวิศวกร / หัวหน้างาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

พนักงานที่มีตำแหน่งช่างเทคนิคในฝ่ายปฏิบัติการ ให้ระดับการจัดการความปลอดภัยในการทำงาน ด้านเกณฑ์ในการประเมินการปฏิบัติงาน มากกว่าพนักงานที่มีตำแหน่งวิศวกร / หัวหน้างาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.30 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างการจัดการความปลอดภัยในการทำงานของ พนักงานบริษัท เอช-วัน พาร์ทส์ (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามตำแหน่ง ด้านสภาพแวดล้อมและบรรยากาศสถานที่ทำงาน เป็นรายคู่โดยวิธี LSD

อายุ	\bar{X}	พนักงาน ฝ่ายปฏิบัติการ	ช่างเทคนิคใน ฝ่ายปฏิบัติการ	วิศวกร / หัวหน้างาน
		4.45	4.03	4.43
พนักงานฝ่ายปฏิบัติการ	4.45	-	0.42*	0.02
ช่างเทคนิคในฝ่ายปฏิบัติการ	4.03		-	0.41*
วิศวกร / หัวหน้างาน	4.43			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.28 พบว่า พนักงานที่มีตำแหน่ง แตกต่างกันประเมินการจัดการความปลอดภัยในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมและบรรยากาศสถานที่ทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 คู่ ได้แก่

พนักงานที่มีตำแหน่งพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ ให้ระดับการจัดการความปลอดภัยในการทำงาน ด้านนโยบายความปลอดภัยในการทำงาน มากกว่าพนักงานที่มีตำแหน่งช่างเทคนิคในฝ่ายปฏิบัติการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

พนักงานที่มีตำแหน่งช่างเทคนิคในฝ่ายปฏิบัติการ ให้ระดับการจัดการความปลอดภัยในการทำงาน ด้านนโยบายความปลอดภัยในการทำงาน น้อยกว่าพนักงานที่มีตำแหน่ง วิศวกร / หัวหน้างานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

การเปรียบเทียบระดับการจัดการความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานบริษัท เอช-วัน พาร์ทส์ (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามอายุการทำงาน

สมมติฐาน: การจัดการความปลอดภัยในการทำงานในการทำงานของพนักงานบริษัท เอช-วัน พาร์ทส์ (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล แตกต่างกันตามอายุการทำงาน ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมมติฐานเพื่อการทดสอบ ดังนี้

H_0 : อายุการทำงาน แตกต่างกันมีการจัดการความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานบริษัท เอช-วัน พาร์ทส์ (ประเทศไทย) ไม่แตกต่างกัน

H_1 : อายุการทำงาน แตกต่างกันมีการจัดการความปลอดภัยในการทำงานของพนักงาน บริษัท เอช-วัน พาร์ทส์ (ประเทศไทย) แตกต่างกัน

สถิติที่นำมาใช้ในการวิเคราะห์ คือ การวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของประชากรที่มากกว่า 2 กลุ่ม โดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95 % ในการทดสอบสมมติฐาน จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) เมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า 0.05 โดยจะทำการทดสอบความเท่ากันของค่าความแปรปรวนจากตาราง Homogeneity of Variances ถ้าพบความแปรปรวนเท่ากันทุกกลุ่มจะทดสอบความแตกต่างด้วย F-test และถ้าความแปรปรวนไม่เท่ากันทุกกลุ่มจะทดสอบความแตกต่างด้วย Brown-Forsythe ถ้าผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยปฏิเสธสมมติฐานหลัก และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หรือมีค่านัยสำคัญทางสถิติมีน้อยกว่าหรือเท่ากับ 0.05 แสดงว่ามีค่าเฉลี่ยอย่างน้อย 1 คู่ที่แตกต่างกัน จะต้องนำไปทดสอบด้วยวิธีเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least-Significant Different (LSD) หรือ Dunnett's T3 เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่

ตารางที่ 4.31 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างการจัดการความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานบริษัท เอช-วัน พาร์ทส์ (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามอายุการทำงาน

การจัดการความปลอดภัยในการทำงาน	Levene Statistic	อายุการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	F	Brown-Forsythe	Sig.
1. ด้านนโยบายความปลอดภัยในการทำงาน	2.07	ต่ำกว่า 5 ปี 5-10 ปี 11-20 ปี มากกว่า 20 ปี	4.00 3.99 4.05 4.17	0.27	-	0.85
2. ด้านการปฏิบัติตามกฎหมายความปลอดภัย	1.47	ต่ำกว่า 5 ปี 5-10 ปี 11-20 ปี มากกว่า 20 ปี	3.93 3.99 4.01 4.14	0.33	-	0.81
3. ด้านการฝึกอบรมเกี่ยวกับความปลอดภัย	0.38	ต่ำกว่า 5 ปี 5-10 ปี 11-20 ปี มากกว่า 20 ปี	4.02 4.00 4.09 4.22	0.63	-	0.59
4. ด้านการใช้อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องจักรอย่างถูกวิธี	1.81	ต่ำกว่า 5 ปี 5-10 ปี 11-20 ปี มากกว่า 20 ปี	4.47 4.33 4.40 4.50	1.09		0.36

ตารางที่ 4.31 (ต่อ)

การจัดการ ความปลอดภัย ในการทำงาน	Levene Statistic	อายุการ ทำงาน	ค่าเฉลี่ย	F	Brown- Forsythe	Sig.
5. ด้านการเป็นผู้นำ ด้านความ ปลอดภัยของ ผู้บังคับบัญชา	2.65*	ต่ำกว่า 5 ปี 5-10 ปี 11-20 ปี มากกว่า 20 ปี	4.38 4.34 4.34 4.61	-	0.97	0.41
6. ด้าน สภาพแวดล้อม และบรรยากาศ สถานที่ทำงาน	0.62	ต่ำกว่า 5 ปี 5-10 ปี 11-20 ปี มากกว่า 20 ปี	4.37 4.36 4.38 4.28	0.13	-	0.94
7. ด้านการติดตาม และประเมินผล ความปลอดภัย	1.81	ต่ำกว่า 5 ปี 5-10 ปี 11-20 ปี มากกว่า 20 ปี				
8. ด้านเกณฑ์ในการ ประเมินการ ปฏิบัติงาน	2.65*	ต่ำกว่า 5 ปี 5-10 ปี 11-20 ปี มากกว่า 20 ปี				
โดยรวม	2.87*					

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.26 ผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างการจัดการความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานบริษัท เอช-วัน พาร์ทส์ (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามอายุการทำงาน โดยใช้ Levene test พบว่า ด้านการเป็นผู้นำด้านความปลอดภัยของผู้บังคับบัญชา ด้านเกณฑ์ในการประเมินการปฏิบัติงาน และภาพรวม มีค่านัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ 0.05, 0.05 และ 0.04 ตามลำดับ ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 ดังนั้น อายุการทำงาน มีความแปรปรวนไม่เท่ากัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 จึงทำการทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติ Brown-Forsythe พบว่า การจัดการความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานบริษัท เอช-วัน พาร์ทส์ (ประเทศไทย) จำกัด ด้านการเป็นผู้นำด้านความปลอดภัยของผู้บังคับบัญชา ด้านเกณฑ์ในการประเมินการปฏิบัติงาน และภาพรวม มีค่านัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ 0.41, 0.41 และ 0.63 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า อายุการทำงาน แตกต่างกัน มีการจัดการความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานบริษัท เอช-วัน พาร์ทส์ (ประเทศไทย) จำกัด

ด้านการเป็นผู้นำด้านความปลอดภัยของผู้บังคับบัญชา ด้านเกณฑ์ในการประเมินการปฏิบัติงาน และภาพรวม ไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 จึงไม่ต้องทำการเปรียบเทียบรายคู่ต่อไป

ส่วนด้านนโยบายความปลอดภัยในการทำงาน ด้านการปฏิบัติตามกฎหมายความปลอดภัย ด้านการฝึกอบรมเกี่ยวกับความปลอดภัย ด้านการใช้อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องจักรอย่างถูกวิธี ด้านสภาพแวดล้อมและบรรยากาศสถานที่ทำงาน และ ด้านการติดตามและประเมินผลความปลอดภัย มีค่านัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ 0.10, 0.22, 0.77, 0.15, 0.61 และ 0.15 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 ดังนั้น กลุ่มอายุการทำงานในด้านดังกล่าวมีความแปรปรวนเท่ากัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 จึงทำการทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติ F-test พบว่า ด้านนโยบายความปลอดภัยในการทำงาน ด้านการปฏิบัติตามกฎหมายความปลอดภัยด้านการฝึกอบรมเกี่ยวกับความปลอดภัย ด้านการใช้อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องจักรอย่างถูกวิธี ด้านสภาพแวดล้อมและบรรยากาศสถานที่ทำงาน และ ด้านการติดตามและประเมินผลความปลอดภัย มีค่านัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ 0.85, 0.81, 0.59, 0.36, 0.94 และ 0.36 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 หมายความว่า อายุการทำงานแตกต่างกันมีการจัดการความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานบริษัท เอช-วัน พาร์ทส์ (ประเทศไทย) จำกัด ด้านนโยบายความปลอดภัยในการทำงาน ด้านการปฏิบัติตามกฎหมายความปลอดภัยด้านการฝึกอบรมเกี่ยวกับความปลอดภัย ด้านการใช้อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องจักรอย่างถูกวิธี ด้านสภาพแวดล้อมและบรรยากาศสถานที่ทำงาน และ ด้านการติดตามและประเมินผลความปลอดภัยไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 จึงไม่ต้องทำการเปรียบเทียบรายคู่ต่อไป

ตารางที่ 4.32 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานพนักงาน บริษัท เอช-วัน พาร์ทส์ (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันให้ระดับความสำคัญการจัดการความปลอดภัยในการทำงาน แตกต่างกัน

ข้อที่	สมมติฐาน	ผลการทดสอบสมมติฐาน
1.	พนักงานที่มี เพศ แตกต่างกันประเมินการจัดการความปลอดภัยในการทำงาน ภาพรวม ไม่แตกต่างกัน	ไม่ยอมรับ
2.	พนักงานที่มี อายุ แตกต่างกันประเมินการจัดการความปลอดภัยในการทำงาน ภาพรวม ไม่แตกต่างกัน	ยอมรับ
3.	พนักงานที่มี ระดับการศึกษา แตกต่างกันประเมินการจัดการความปลอดภัยในการทำงาน ภาพรวมแตกต่างกัน	ยอมรับ
4.	พนักงานที่มี ตำแหน่งงาน แตกต่างกันประเมินการจัดการความปลอดภัยในการทำงาน ภาพรวม ไม่แตกต่างกัน	ไม่ยอมรับ
5.	พนักงานที่มี อายุการทำงาน แตกต่างกันประเมินการจัดการความปลอดภัยในการทำงาน ภาพรวม ไม่แตกต่างกัน	ยอมรับ

4.5.2 การวิเคราะห์การทดสอบสมมติฐานที่ 2 ปัจจัยกระตุ้นการรับรู้มีความสัมพันธ์กับการจัดการความปลอดภัยในการทำงานของพนักงาน บริษัท เอช-วัน พาร์ทส์ (ประเทศไทย) โดยใช้ค่าสหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) ตามเกณฑ์ของ กัลยา วาณิชย์บัญชา (2550)

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	ความหมาย
ค่า $r = 0.81$ ขึ้นไป	มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับ สูงมาก
ค่า $r = 0.61-0.80$	มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับ มาก
ค่า $r = 0.41-0.60$	มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับ ปานกลาง
ค่า $r = 0.21-0.40$	มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับ น้อย

ตารางที่ 4.33 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยกระตุ้นการรับรู้กับการจัดการความปลอดภัยในการทำงานของพนักงาน บริษัท เอช-วัน พาร์ทส์ (ประเทศไทย) ด้านนโยบายความปลอดภัยในการทำงาน

ปัจจัยกระตุ้นการรับรู้	การจัดการความปลอดภัยในการทำงาน (ด้านนโยบายความปลอดภัยในการทำงาน)			
	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)	Sig	ทิศทางความสัมพันธ์	ระดับความสัมพันธ์
ด้านการใส่ใจ	0.64	0.00*	+	มาก
ด้านประสบการณ์เดิม	0.55	0.00*	+	ปานกลาง
ด้านการเตรียมการคิดและสถานการณ์ห้อมล้อม	0.44	0.00*	+	ปานกลาง
ภาพรวม	0.68	0.00*	+	มาก

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.33 พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยกระตุ้นการรับรู้กับการจัดการความปลอดภัยในการทำงานของพนักงาน บริษัท เอช-วัน พาร์ทส์ (ประเทศไทย) ด้านนโยบายความปลอดภัยในการทำงานภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับมาก ($r = 0.68$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า ด้านการใส่ใจมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับมาก ($r = 0.64$) ส่วนด้าน ด้านประสบการณ์เดิม และด้านการเตรียมการคิดและสถานการณ์ห้อมล้อมมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง ($r=0.55,0.44$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.34 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยกระตุ้นการรับรู้กับการจัดการความปลอดภัยในการทำงานของพนักงาน บริษัท เอช-วัน พาร์ทส์ (ประเทศไทย) ด้านการปฏิบัติตามกฎหมายความปลอดภัย

ปัจจัยกระตุ้นการรับรู้	การจัดการความปลอดภัยในการทำงาน (ด้านการปฏิบัติตามกฎหมายความปลอดภัย)			
	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)	Sig	ทิศทางความสัมพันธ์	ระดับความสัมพันธ์
ด้านการใส่ใจ	0.29	0.00*	+	น้อย
ด้านประสบการณ์เดิม	0.33	0.00*	+	น้อย
ด้านการเตรียมการคิดและสถานการณ์ห้อมล้อม	0.23	0.00*	+	น้อย
ภาพรวม	0.28	0.00*	+	น้อย

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.34 พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยกระตุ้นการรับรู้กับการจัดการความปลอดภัยในการทำงานของพนักงาน บริษัท เอช-วัน พาร์ทส์ (ประเทศไทย) ด้านการปฏิบัติตามกฎหมายความปลอดภัย ภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับน้อย ($r = 0.28$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า ด้านการใส่ใจ ด้านประสบการณ์เดิม และด้านการเตรียมการคิดและสถานการณ์ห้อมล้อมมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับน้อย ($r = 0.29, 0.33, 0.23$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.35 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยกระตุ้นการรับรู้กับการจัดการความปลอดภัยในการทำงานของพนักงาน บริษัท เอช-วัน พาร์ทส์ (ประเทศไทย) ด้านการฝึกอบรมเกี่ยวกับความปลอดภัย

ปัจจัยกระตุ้นการรับรู้	การจัดการความปลอดภัยในการทำงาน (ด้านการฝึกอบรมเกี่ยวกับความปลอดภัย)			
	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)	Sig	ทิศทางความสัมพันธ์	ระดับความสัมพันธ์
ด้านการใส่ใจ	0.39	0.00*	+	น้อย
ด้านประสบการณ์เดิม	0.42	0.00*	+	ปานกลาง
ด้านการเตรียมการคิดและสถานการณ์ห้อมล้อม	0.19	0.00*	+	น้อยที่สุด
ภาพรวม	0.43	0.00*	+	ปานกลาง

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.35 พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยกระตุ้นการรับรู้กับการจัดการความปลอดภัยในการทำงานของพนักงาน บริษัท เอช-วัน พาร์ทส์ (ประเทศไทย) ด้านการฝึกอบรมเกี่ยวกับความปลอดภัยภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง ($r=0.43$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า ด้านการใส่ใจ มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับน้อย ($r=0.39$) ด้านประสบการณ์เดิม มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง ($r=0.42$) และด้านการเตรียมการคิดและสถานการณ์ห้อมล้อมมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับน้อยที่สุด ($r=0.19$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.36 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยกระตุ้นการรับรู้กับการจัดการความปลอดภัยในการทำงานของพนักงาน บริษัท เอช-วัน พาร์ทส์ (ประเทศไทย) ด้านการใช้อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องจักรอย่างถูกวิธี

ปัจจัยกระตุ้นการรับรู้	การจัดการความปลอดภัยในการทำงาน (ด้านการใช้อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องจักรอย่างถูกวิธี)			
	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)	Sig	ทิศทางความสัมพันธ์	ระดับความสัมพันธ์
ด้านการใส่ใจ	0.40	0.00*	+	น้อย
ด้านประสบการณ์เดิม	0.28	0.00*	+	น้อย
ด้านการเตรียมการคิดและสถานการณ์ห้อมล้อม	0.15	0.00*	+	น้อยที่สุด
ภาพรวม	0.36	0.00*	+	น้อย

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.36 พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยกระตุ้นการรับรู้กับการจัดการความปลอดภัยในการทำงานของพนักงาน บริษัท เอช-วัน พาร์ทส์ (ประเทศไทย) ด้านการใช้อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องจักรอย่างถูกวิธี ภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับน้อย ($r = 0.36$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า ด้านการใส่ใจ ด้านประสบการณ์เดิม มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับน้อย ($r = 0.40, 0.28$) และด้านการเตรียมการคิดและสถานการณ์ห้อมล้อมมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับน้อยที่สุด ($r = 0.15$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.37 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยกระตุ้นการรับรู้กับการจัดการความปลอดภัยในการทำงานของพนักงาน บริษัท เอช-วัน พาร์ทส์ (ประเทศไทย) ด้านการเป็นผู้นำด้านความปลอดภัยของผู้บังคับบัญชา

ปัจจัยกระตุ้นการรับรู้	การจัดการความปลอดภัยในการทำงาน (ด้านการเป็นผู้นำด้านความปลอดภัยของผู้บังคับบัญชา)			
	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)	Sig	ทิศทางความสัมพันธ์	ระดับความสัมพันธ์
ด้านการใส่ใจ	0.40	0.00*	+	น้อย
ด้านประสบการณ์เดิม	0.39	0.00*	+	น้อย
ด้านการเตรียมการคิดและสถานการณ์ห้อมล้อม	0.18	0.00*	+	น้อยที่สุด
ภาพรวม	0.41	0.00*	+	ปานกลาง

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.37 พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยกระตุ้นการรับรู้กับการจัดการความปลอดภัยในการทำงานของพนักงาน บริษัท เอช-วัน พาร์ทส์ (ประเทศไทย) ด้านการเป็นผู้นำด้านความปลอดภัยของผู้บังคับบัญชา ภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง ($r = 0.41$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า ด้านการใส่ใจ ด้านประสบการณ์เดิม มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับน้อย ($r = 0.40, 0.39$) และด้านการเตรียมการคิดและสถานการณ์ห้อมล้อมมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับน้อยที่สุด ($r = 0.18$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.38 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยกระตุ้นการรับรู้กับการจัดการความปลอดภัยในการทำงานของพนักงาน บริษัท เอช-วัน พาร์ทส์ (ประเทศไทย) ด้านสภาพแวดล้อม และบรรยากาศสถานที่ทำงาน

ปัจจัยกระตุ้นการรับรู้	การจัดการความปลอดภัยในการทำงาน (ด้านสภาพแวดล้อม และบรรยากาศสถานที่ทำงาน)			
	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)	Sig	ทิศทางความสัมพันธ์	ระดับความสัมพันธ์
ด้านการใส่ใจ	0.32	0.00*	+	น้อย
ด้านประสบการณ์เดิม	0.44	0.00*	+	ปานกลาง
ด้านการเตรียมการคิดและสถานการณ์ห้อมล้อม	0.27	0.00*	+	น้อย
ภาพรวม	0.35	0.00*	+	น้อย

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.38 พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยกระตุ้นการรับรู้กับการจัดการความปลอดภัยในการทำงานของพนักงาน บริษัท เอช-วัน พาร์ทส์ (ประเทศไทย) ด้านสภาพแวดล้อม และบรรยากาศสถานที่ทำงาน ภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับน้อย ($r = 0.35$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า ด้านการใส่ใจ และด้านการเตรียมการคิดและสถานการณ์ห้อมล้อม มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับน้อย ($r = 0.32, 0.27$) และด้านประสบการณ์เดิมมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง ($r=0.18$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.39 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยกระตุ้นการรับรู้กับการจัดการความปลอดภัยในการทำงานของพนักงาน บริษัท เอช-วัน พาร์ทส์ (ประเทศไทย) ด้านการติดตามและประเมินผลความปลอดภัย

ปัจจัยกระตุ้นการรับรู้	การจัดการความปลอดภัยในการทำงาน (ด้านการติดตามและประเมินผลความปลอดภัย)			
	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)	Sig	ทิศทางความสัมพันธ์	ระดับความสัมพันธ์
ด้านการใส่ใจ	0.35	0.00*	+	น้อย
ด้านประสบการณ์เดิม	0.61	0.00*	+	มาก
ด้านการเตรียมการคิดและสถานการณ์ห้อมล้อม	0.20	0.00*	+	น้อยที่สุด
ภาพรวม	0.49	0.00*	+	ปานกลาง

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.39 พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยกระตุ้นการรับรู้กับการจัดการความปลอดภัยในการทำงานของพนักงาน บริษัท เอช-วัน พาร์ทส์ (ประเทศไทย) ด้านการติดตามและประเมินผลความปลอดภัยภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง ($r = 0.49$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า ด้านการใส่ใจมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับน้อย ($r = 0.35$) ด้านประสบการณ์เดิมมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับมาก ($r = 0.61$) และด้านการเตรียมการคิดและสถานการณ์ห้อมล้อม มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับน้อยที่สุด ($r = 0.20$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.40 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยกระตุ้นการรับรู้กับการจัดการความปลอดภัยในการทำงานของพนักงาน บริษัท เอช-วัน พาร์ทส์ (ประเทศไทย) ด้านเกณฑ์ในการประเมินการปฏิบัติงาน

ปัจจัยกระตุ้นการรับรู้	การจัดการความปลอดภัยในการทำงาน (ด้านเกณฑ์ในการประเมินการปฏิบัติงาน)			
	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)	Sig	ทิศทางความสัมพันธ์	ระดับความสัมพันธ์
ด้านการใส่ใจ	0.41	0.00*	+	ปานกลาง
ด้านประสบการณ์เดิม	0.18	0.00*	+	น้อยที่สุด
ด้านการเตรียมการคิดและสถานการณ์ห้อมล้อม	0.51	0.00*	+	ปานกลาง
ภาพรวม	0.48	0.00*	+	ปานกลาง

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.40 พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยกระตุ้นการรับรู้กับการจัดการความปลอดภัยในการทำงานของพนักงาน บริษัท เอช-วัน พาร์ทส์ (ประเทศไทย) ด้านเกณฑ์ในการประเมินการปฏิบัติงานภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง ($r = 0.48$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า ด้านการใส่ใจและด้านการเตรียมการคิดและสถานการณ์ห้อมล้อม มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง ($r = 0.41, 0.51$) และด้านประสบการณ์เดิมมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับน้อยที่สุด ($r = 0.18$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.41 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยกระตุ้นการรับรู้กับการจัดการความปลอดภัยในการทำงาน
ของพนักงาน บริษัท เอช-วัน พาร์ทส์ (ประเทศไทย) ภาพรวม

ปัจจัยกระตุ้นการรับรู้	การจัดการความปลอดภัยในการทำงาน (ภาพรวม)			
	ค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์ (r)	Sig	ทิศทาง ความสัมพันธ์	ระดับ ความสัมพันธ์
ด้านการใส่ใจ	0.53	0.00*	+	ปานกลาง
ด้านประสบการณ์เดิม	0.51	0.00*	+	ปานกลาง
ด้านการเตรียมการคิด และสถานการณ์ห้อมล้อม	0.30	0.00*	+	น้อย
ภาพรวม	0.58	0.00*	+	ปานกลาง

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.41 พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยกระตุ้นการรับรู้กับการจัดการความปลอดภัยในการทำงานของพนักงาน บริษัท เอช-วัน พาร์ทส์ (ประเทศไทย) ภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง ($r = 0.58$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า ด้านการใส่ใจและด้านประสบการณ์เดิมมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง ($r = 0.53, 0.51$) และด้านการเตรียมการคิดและสถานการณ์ห้อมล้อมมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับน้อย ($r = 0.30$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

GRAD VRU

ตารางที่ 4.42 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2 ปัจจัยกระตุ้นการรับรู้มีความสัมพันธ์กับการจัดการความปลอดภัยในการทำงานของพนักงาน บริษัท เอช-วัน พาร์ทส์ (ประเทศไทย)

ข้อที่	สมมติฐาน	ผลการวิจัย
1.	ปัจจัยกระตุ้นการรับรู้มีความสัมพันธ์กับการจัดการความปลอดภัยในการทำงานของพนักงาน บริษัท เอช-วัน พาร์ทส์ (ประเทศไทย) (ด้านนโยบายความปลอดภัยในการทำงาน)	มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับมาก
2.	ปัจจัยกระตุ้นการรับรู้มีความสัมพันธ์กับการจัดการความปลอดภัยในการทำงานของพนักงาน บริษัท เอช-วัน พาร์ทส์ (ประเทศไทย) (ด้านการปฏิบัติตามกฎหมายความปลอดภัย)	มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับน้อย
3.	ปัจจัยกระตุ้นการรับรู้มีความสัมพันธ์กับการจัดการความปลอดภัยในการทำงานของพนักงาน บริษัท เอช-วัน พาร์ทส์ (ประเทศไทย) (ด้านการฝึกอบรมเกี่ยวกับความปลอดภัย)	มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง
4.	ปัจจัยกระตุ้นการรับรู้มีความสัมพันธ์กับการจัดการความปลอดภัยในการทำงานของพนักงาน บริษัท เอช-วัน พาร์ทส์ (ประเทศไทย) (ด้านการใช้อุปกรณ์เครื่องมือ เครื่องจักร)	มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับน้อย
5.	ปัจจัยกระตุ้นการรับรู้มีความสัมพันธ์กับการจัดการความปลอดภัยในการทำงานของพนักงาน บริษัท เอช-วัน พาร์ทส์ (ประเทศไทย) (ด้านการเป็นผู้นำด้านความปลอดภัยของผู้บังคับบัญชา)	มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง
6.	ปัจจัยกระตุ้นการรับรู้มีความสัมพันธ์กับการจัดการความปลอดภัยในการทำงานของพนักงาน บริษัท เอช-วัน พาร์ทส์ (ประเทศไทย) (ด้านสภาพแวดล้อม และบรรยากาศสถานที่ทำงาน)	มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับน้อย
7.	ปัจจัยกระตุ้นการรับรู้มีความสัมพันธ์กับการจัดการความปลอดภัยในการทำงานของพนักงาน บริษัท เอช-วัน พาร์ทส์ (ประเทศไทย) (ด้านการติดตามและประเมินผลความปลอดภัย)	มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง
8.	ปัจจัยกระตุ้นการรับรู้มีความสัมพันธ์กับการจัดการความปลอดภัยในการทำงานของพนักงาน บริษัท เอช-วัน พาร์ทส์ (ประเทศไทย) (ด้านเกณฑ์ในการประเมินการปฏิบัติงาน)	มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาการรับรู้การจัดการความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานบริษัท เอช-วัน พาร์ทส์ (ประเทศไทย) จำกัด มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับปัจจัยกระตุ้นการรับรู้ของพนักงานบริษัท เอช-วัน พาร์ทส์ (ประเทศไทย) จำกัด ศึกษาการจัดการความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานบริษัท เอช-วัน พาร์ทส์ (ประเทศไทย) จำกัด เปรียบเทียบระดับการจัดการความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานบริษัท เอช-วัน พาร์ทส์ (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยกระตุ้นการรับรู้กับการจัดการความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานบริษัท เอช-วัน พาร์ทส์ (ประเทศไทย) จำกัด ผู้วิจัยนำมาสรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะได้ ดังนี้

- 5.1 สรุปผลการวิจัย
- 5.2 อภิปรายผลการวิจัย
- 5.3 ข้อเสนอแนะ

5.1 สรุปผลการวิจัย

การศึกษา การรับรู้การจัดการความปลอดภัยในการทำงานของพนักงาน บริษัท เอช-วัน พาร์ทส์ (ประเทศไทย) จำกัดสามารถสรุปผลการวิจัยได้ ดังต่อไปนี้

5.1.1 การจากศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย อายุ 31-40 ปี มีระดับการศึกษามัธยมศึกษา หรือ ปวช.มีตำแหน่งเป็นพนักงาน ฝ่ายปฏิบัติการ และมีอายุการทำงาน 5-10 ปี

5.1.2 จากการศึกษาระดับปัจจัยกระตุ้นการรับรู้ของพนักงานบริษัท เอช-วัน พาร์ทส์ (ประเทศไทย) จำกัด ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยรายด้านเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ด้านประสบการณ์เดิม ด้านการใส่ใจ และด้านการเตรียมการคิดและสถานการณ์ห้อมล้อมอยู่ในระดับมาก

5.1.3 จากการศึกษาระดับการจัดการความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานบริษัท เอช-วัน พาร์ทส์ (ประเทศไทย) จำกัด ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยรายด้านเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยคือ ด้านการใช้อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องจักรอย่างถูกวิธี ด้านการฝึกอบรมเกี่ยวกับความปลอดภัย ด้านการเป็นผู้นำด้านความปลอดภัยของผู้บังคับบัญชา ด้านการปฏิบัติตามกฎหมายความปลอดภัย อยู่ในระดับมากที่สุด ด้านการติดตามและประเมินผลความปลอดภัย ด้านสภาพแวดล้อมและบรรยากาศสถานที่ทำงาน ด้านเกณฑ์ในการประเมินการปฏิบัติงาน และด้านนโยบายความปลอดภัยในการทำงาน อยู่ในระดับมาก

5.1.4 ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1 ระดับการจัดการความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานบริษัท เอช-วัน พาร์ทส์ (ประเทศไทย) จำกัด แตกต่างกันตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า พนักงานที่มี เพศ อายุ ตำแหน่ง และอายุการทำงาน แตกต่างกันประเมินการจัดการความปลอดภัยในการทำงาน ภาพรวม ไม่แตกต่างกัน และพนักงานที่มีระดับการศึกษา แตกต่างกันประเมิน

การจัดการความปลอดภัยในการทำงาน ภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 เมื่อจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลพบว่า

เพศ พนักงานที่มีเพศ ต่างกัน ประเมินการจัดการความปลอดภัยในการทำงาน ของพนักงานบริษัท เอช-วัน พาร์ทส์ (ประเทศไทย) จำกัด ภาพรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านนโยบาย ความปลอดภัยในการทำงาน ด้านการปฏิบัติตามกฎหมายความปลอดภัย ด้านการฝึกอบรมเกี่ยวกับ ความปลอดภัย ด้านการใช้อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องจักรอย่างถูกวิธี และด้านการเป็นผู้นำด้านความ ปลอดภัยของผู้บังคับบัญชา ไม่แตกต่างกัน ส่วนด้าน ด้านสภาพแวดล้อมและบรรยากาศสถานที่ ทำงาน ด้านการติดตามและประเมินผลความปลอดภัย และด้านเกณฑ์ในการประเมินการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

อายุ พนักงานที่มีอายุ ต่างกัน ประเมินการจัดการความปลอดภัยในการทำงาน ของพนักงานบริษัท เอช-วัน พาร์ทส์ (ประเทศไทย) จำกัด ภาพรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านนโยบาย ความปลอดภัยในการทำงาน ด้านการปฏิบัติตามกฎหมายความปลอดภัย ด้านการฝึกอบรมเกี่ยวกับ ความปลอดภัย ด้านการใช้อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องจักรอย่างถูกวิธี ด้านการเป็นผู้นำด้านความ ปลอดภัยของผู้บังคับบัญชาและด้านเกณฑ์ในการประเมินการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน ส่วน ด้าน สภาพแวดล้อมและบรรยากาศสถานที่ทำงาน และด้านการติดตามและประเมินผลความปลอดภัย แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ระดับการศึกษา พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน ประเมินการจัดการความ ปลอดภัยในการทำงานของพนักงานบริษัท เอช-วัน พาร์ทส์ (ประเทศไทย) จำกัด ด้านนโยบายความ ปลอดภัยในการทำงาน ด้านการปฏิบัติตามกฎหมายความปลอดภัย และด้านการฝึกอบรมเกี่ยวกับ ความปลอดภัย ไม่แตกต่างกัน ส่วน ภาพรวม และรายด้าน ได้แก่ ด้านการใช้อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องจักรอย่างถูกวิธี ด้านการเป็นผู้นำด้านความปลอดภัยของผู้บังคับบัญชา ด้านสภาพแวดล้อม และบรรยากาศสถานที่ทำงาน ด้านการติดตามและประเมินผลความปลอดภัยและด้านเกณฑ์ในการ ประเมินการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตำแหน่ง พนักงานที่มีตำแหน่ง ต่างกัน ประเมินการจัดการความปลอดภัยในการ ทำงานของพนักงานบริษัท เอช-วัน พาร์ทส์ (ประเทศไทย) จำกัด ภาพรวมและด้านการปฏิบัติตาม กฎหมายความปลอดภัย ด้านการฝึกอบรมเกี่ยวกับความปลอดภัย ด้านการใช้อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องจักรอย่างถูกวิธี และด้านการเป็นผู้นำด้านความปลอดภัยของผู้บังคับบัญชา ไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านนโยบายความปลอดภัยในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมและบรรยากาศสถานที่ทำงาน ด้านการติดตามและประเมินผลความปลอดภัย และด้านเกณฑ์ในการประเมินการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

อายุการทำงาน พนักงานที่มีอายุการทำงาน ต่างกัน ประเมินการจัดการความ ปลอดภัยในการทำงานของพนักงานบริษัท เอช-วัน พาร์ทส์ (ประเทศไทย) จำกัด ภาพรวมและราย ด้านทุกด้าน ไม่แตกต่างกัน

5.1.5 ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2 ปัจจัยกระตุ้นการรับรู้มีความสัมพันธ์กับการจัดการ ความปลอดภัยในการทำงานของพนักงาน บริษัท เอช-วัน พาร์ทส์ (ประเทศไทย) พบว่า ความสัมพันธ์ ระหว่างปัจจัยกระตุ้นการรับรู้กับการจัดการความปลอดภัยในการทำงานของพนักงาน บริษัท เอช-วัน

พาร์ทส์ (ประเทศไทย) ภาพรวม มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง ($r=0.58$) เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า ด้านการใส่ใจและด้านประสบการณ์เดิมมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง ($r = 0.53, 0.51$) และด้านการเตรียมการคิดและสถานการณ์ห้อมล้อมมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับน้อย ($r=0.30$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีรายละเอียดการจัดการความปลอดภัยในการทำงานของพนักงาน บริษัท เอช-วัน พาร์ทส์ (ประเทศไทย) แต่ละด้านดังนี้

ด้านนโยบายความปลอดภัยในการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยกระตุ้นการรับรู้กับการจัดการความปลอดภัยในการทำงานของพนักงาน บริษัท เอช-วัน พาร์ทส์ (ประเทศไทย) ด้านนโยบายความปลอดภัยในการทำงานภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับมาก ($r = 0.68$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านการปฏิบัติตามกฎหมายความปลอดภัย ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยกระตุ้นการรับรู้กับการจัดการความปลอดภัยในการทำงานของพนักงาน บริษัท เอช-วัน พาร์ทส์ (ประเทศไทย) ด้านการปฏิบัติตามกฎหมายความปลอดภัย ภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับน้อย ($r = 0.28$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านการฝึกอบรมเกี่ยวกับความปลอดภัย ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยกระตุ้นการรับรู้กับการจัดการความปลอดภัยในการทำงานของพนักงาน บริษัท เอช-วัน พาร์ทส์ (ประเทศไทย) ด้านการฝึกอบรมเกี่ยวกับความปลอดภัยภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง ($r = 0.43$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านการใช้อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องจักรอย่างถูกวิธี ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้กับการจัดการความปลอดภัยในการทำงานของพนักงาน บริษัท เอช-วัน พาร์ทส์ (ประเทศไทย) ด้านการใช้อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องจักรอย่างถูกวิธี ภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับน้อย ($r = 0.36$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านการเป็นผู้นำด้านความปลอดภัยของผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยกระตุ้นการรับรู้กับการจัดการความปลอดภัยในการทำงานของพนักงาน บริษัท เอช-วัน พาร์ทส์ (ประเทศไทย) ด้านการเป็นผู้นำด้านความปลอดภัยของผู้บังคับบัญชา ภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง ($r = 0.41$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านสภาพแวดล้อม และบรรยากาศสถานที่ทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยกระตุ้นการรับรู้กับการจัดการความปลอดภัยในการทำงานของพนักงาน บริษัท เอช-วัน พาร์ทส์ (ประเทศไทย) ด้านสภาพแวดล้อม และบรรยากาศสถานที่ทำงาน ภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับน้อย ($r = 0.35$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านการติดตามและประเมินผลความปลอดภัย ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยกระตุ้นการรับรู้กับการจัดการความปลอดภัยในการทำงานของพนักงาน บริษัท เอช-วัน พาร์ทส์ (ประเทศไทย) ด้านการติดตามและประเมินผลความปลอดภัยภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง ($r = 0.49$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านเกณฑ์ในการประเมินการปฏิบัติงาน ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยกระตุ้นการรับรู้กับการจัดการความปลอดภัยในการทำงานของพนักงาน บริษัท เอช-วัน พาร์ทส์ (ประเทศไทย)

ด้านเกณฑ์ในการประเมินการปฏิบัติงานภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง ($r = 0.48$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5.2 อภิปรายผลการวิจัย

จากการสรุปผลการวิจัย สามารถนำมาอภิปรายผล ตามวัตถุประสงค์และสมมติฐานของการวิจัย ได้ดังนี้

5.2.1 ผลการวิจัยพบว่า ระดับปัจจัยกระตุ้นการรับรู้ของพนักงานบริษัท เอช-วัน พาร์ทส์ (ประเทศไทย) จำกัด ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับ สุรชัย ตริยสีลาพันธ์ (2552) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการรับรู้การจัดการความปลอดภัยของพนักงาน โรงงานอุตสาหกรรมพลาสติกในจังหวัดนครราชสีมา มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการรับรู้การจัดการความปลอดภัยของพนักงาน และศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้การจัดการความปลอดภัยของพนักงานในโรงงาน อุตสาหกรรมพลาสติกในจังหวัดนครราชสีมา ผลการศึกษาพบว่า การรับรู้ของพนักงานต่อการจัดการความปลอดภัยในโรงงานอุตสาหกรรมอยู่ในระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับ ไพโรจน์ มีมั่งคั่ง (2553) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อการรับรู้ระบบความปลอดภัยของพนักงานโรงงานผลิตชิ้นส่วนมอเตอร์ไฟฟ้า วัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับการรับรู้ระบบความปลอดภัยของพนักงาน โรงงานผลิตชิ้นส่วนมอเตอร์ไฟฟ้า บริษัท กุลธรแมททีเรียลส์ แอนด์คอนโทรลส์ จำกัด พบว่า ระดับการรับรู้ระบบความปลอดภัยของพนักงาน พนักงานมีการรับรู้ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับ สุรียา ก่อทู่ (2554) ได้ศึกษาเรื่องการจัดการการรับรู้ความปลอดภัยและพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรม เขตอำเภอเขาย้อย จังหวัดเพชรบุรี พบว่า การรับรู้พฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการภาพรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับ กจมนิ รัตติธรรม (2555) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความปลอดภัยกับพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานบริษัท ไทยทาเคเนกาคาสากลก่อสร้าง พบว่า ระดับการรับรู้ความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานบริษัท ไทยทาเคเนกาคาสากลก่อสร้าง จำกัด ภาพรวมอยู่ในระดับสูง

5.2.2 ผลการวิจัยพบว่า ระดับการจัดการความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานบริษัท เอช-วัน พาร์ทส์ (ประเทศไทย) จำกัด ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับ ทิพวรรณ ศิริรัตน์ (2555) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้ความปลอดภัยตามมาตรฐาน OHSAS 18001 ของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการบริษัทไทยนิปอนสตีลเอ็นจิเนียริง แอนด์ คอนสตรัคชั่น คอปอเรชั่น พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการจัดการความปลอดภัยตามมาตรฐาน OHSAS 18001 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับ สุธาทิพย์ ร่องสวัสดิ์ (2554) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยการรับรู้เรื่องความปลอดภัยในการทำงาน ที่มีผลต่อพฤติกรรมในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการประจำการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า ระดับการจัดการความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีต่อความปลอดภัยอยู่ในระดับดี

5.2.3 ผลการวิจัย พนักงานที่มี เพศ อายุ ตำแหน่ง และอายุการทำงาน แตกต่างกัน ประเมินการจัดการความปลอดภัยในการทำงาน ภาพรวม ไม่แตกต่างกัน และพนักงานที่มีระดับการศึกษา แตกต่างกันประเมิน การจัดการความปลอดภัยในการทำงาน ภาพรวมแตกต่างกัน

ซึ่งสอดคล้องกับ สมบูรณ์ วัฒนรัตน์ (2556) ได้ศึกษาเรื่องการรับรู้หลักการเสริมสร้างความปลอดภัยของ พนักงานฝ่ายผลิตบริษัท ทอสเท็มไทย จำกัด พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลทางด้าน อายุ แผนกปฏิบัติงาน และประสบการณ์การทำงานในฝ่ายผลิต มีระดับการรับรู้หลักการเสริมสร้างความปลอดภัยไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ $\alpha = 0.05$ ซึ่งสอดคล้องกับ สุริยา ก่อทู่ (2554) ได้ศึกษาเรื่องการจัดการการรับรู้ความปลอดภัยและพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรม เขตอำเภอเขาย้อย จังหวัดเพชรบุรี พบว่า พนักงานที่มีเพศ อายุ และประสบการณ์การเกิดอุบัติเหตุในการทำงานต่างกัน มีการจัดการพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับ สิวพร ศรีสวัสดิ์ (2554) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความปลอดภัยในการปฏิบัติงานกับผลการปฏิบัติงานของพนักงาน: กรณีศึกษาพนักงานชายของศูนย์ก่อสร้างและบูรณะถนน สำนักงานก่อสร้างและบูรณะ สำนักงานโยธา กรุงเทพมหานคร พบว่า พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และการได้รับการฝึกอบรมเกี่ยวกับความปลอดภัยแตกต่างกันมีผลการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

5.2.4 ผลการวิจัย ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยกระตุ้นการรับรู้กับการจัดการความปลอดภัยในการทำงานของพนักงาน บริษัท เอช-วัน พาร์ทส์ (ประเทศไทย) ภาพรวม มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับ กจมนิ รัตติธรรม (2555) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความปลอดภัยกับพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานบริษัท ไทยทาเคเนคาคา สากลก่อสร้าง จำกัด ประชากรที่ใช้ศึกษาคือพนักงานบริษัท ไทยทาเคเนคาคา สากลก่อสร้าง จำกัด พบว่า การรับรู้ความปลอดภัยมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของพนักงาน ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับ สุรัชย์ ตรีศิลานันท์ (2552) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการรับรู้การจัดการความปลอดภัยของพนักงาน โรงงานอุตสาหกรรมพลาสติกในจังหวัดนครราชสีมา พบว่า ปัจจัยด้านการจัดการเรื่องความปลอดภัย ปัจจัยด้านการสำรวจเรื่องความปลอดภัย และปัจจัยด้านการป้องกันด้านความปลอดภัย เป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการรับรู้การจัดการความปลอดภัยของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมพลาสติกในจังหวัดนครราชสีมา ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับ สิวพร ศรีสวัสดิ์ (2554) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความปลอดภัยในการปฏิบัติงานกับผลการปฏิบัติงานของพนักงาน : กรณีศึกษาพนักงานชายของศูนย์ก่อสร้างและบูรณะถนน สำนักงานก่อสร้างและบูรณะ สำนักงานโยธา กรุงเทพมหานคร พบว่า การรับรู้ความปลอดภัยในการปฏิบัติงานกับผลการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กัน ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะจากงานวิจัย

จากการศึกษาการรับรู้การจัดการความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานบริษัท เอช-วัน พาร์ทส์ (ประเทศไทย) จำกัด ผู้วิจัยขอเสนอแนะแนวทาง ดังนี้

1) จากผลการศึกษาระดับปัจจัยกระตุ้นการรับรู้ของพนักงานบริษัท เอช-วัน พาร์ทส์ (ประเทศไทย) จำกัด ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยรายด้านเรียงลำดับจากสูงสุดไป

หาต่ำสุด คือ ด้านประสบการณ์เดิม ด้านการใส่ใจ และด้านการเตรียมการคิดและสถานการณ์ห้อมล้อม ผู้วิจัยจึงนำผลการวิจัยทั้ง 3 ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดมาเสนอแนะ

ด้านประสบการณ์เดิม พนักงานให้ความสำคัญภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีระดับการรับรู้สูงสุด คือ ท่านสวมใส่อุปกรณ์ป้องกันอันตรายในการทำงานทุกครั้งปฏิบัติงาน ดังนั้น บริษัท หรือผู้บังคับบัญชา ควรให้ความสำคัญเกี่ยวกับการสวมใส่อุปกรณ์ป้องกันอันตราย มีการฝึกอบรมให้กับพนักงาน การสวมใส่อุปกรณ์ป้องกันอันตรายที่ถูกต้องในการปฏิบัติงาน และแจกอุปกรณ์ป้องกันอันตรายให้กับพนักงานทุกคน

ด้านการใส่ใจ พนักงานให้ความสำคัญภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีระดับการรับรู้สูงสุด คือ พนักงานรับรู้รายละเอียดของงานในหน้าที่ของตนเองที่ต้องปฏิบัติ ดังนั้น บริษัท หรือผู้บังคับบัญชา ควรจัดทำคู่มือเกี่ยวกับการทำงานในแต่ละขบวนการ ติดไว้ที่พื้นที่การทำงาน เพื่อให้พนักงานศึกษารายละเอียดและฝึกอบรมพนักงานก่อนปฏิบัติงานทุกครั้งเพื่อป้องกันความผิดพลาดและอุบัติเหตุที่จะเกิดขึ้น

ด้านการเตรียมการคิดและสถานการณ์ห้อมล้อม พนักงานให้ความสำคัญภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีระดับการรับรู้สูงสุด คือ ท่านมักจะคำนึงถึงการทำงานอย่างปลอดภัยก่อนลงมือทำงาน อย่างสม่ำเสมอ ดังนั้น บริษัท หรือผู้บังคับบัญชา ควรให้ความสำคัญการอบรมพนักงานเกี่ยวกับความปลอดภัย เพราะจะทำให้พนักงานทราบขั้นตอนการทำงานที่ปลอดภัยก่อนลงมือทำงานและขณะปฏิบัติงาน ทำให้พนักงานทำงานด้วยความปลอดภัยและทำให้ชีวิตปลอดภัยมากขึ้น

2) จากผลการศึกษาระดับการจัดการความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานบริษัท เอช-วัน พาร์ทส์ (ประเทศไทย) จำกัด ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยรายด้านเรียงลำดับจากสูงสุดไปหาต่ำสุด คือ ด้านการใช้อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องจักรอย่างถูกวิธี ด้านการฝึกอบรมเกี่ยวกับความปลอดภัย ด้านการเป็นผู้นำด้านความปลอดภัยของผู้บังคับบัญชา ด้านการปฏิบัติตามกฎหมายความปลอดภัย อยู่ในระดับมากที่สุด ด้านการติดตามและประเมินผลความปลอดภัย ด้านสภาพแวดล้อมและบรรยากาศสถานที่ทำงาน ด้านเกณฑ์ในการประเมินการปฏิบัติงาน และด้านนโยบายความปลอดภัยในการทำงาน ผู้วิจัยจึงนำผลการวิจัยทั้ง 8 ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดมาเสนอแนะ

ด้านการใช้อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องจักรอย่างถูกวิธี พนักงานให้ความสำคัญภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีระดับการจัดการความปลอดภัยในการทำงานสูงสุด คือ หลังจากซ่อมแซมเครื่องจักรที่เสียหายเสร็จ ต้องดำเนินการติดตั้งระบบป้องกันอันตรายคืนตำแหน่งเดิมทุกครั้ง ดังนั้น บริษัทควรส่งเสริมทัศนคติและปลูกใจสำนึกเรื่องความปลอดภัยในการทำงานให้กับพนักงาน มีข้อกำหนดในการติดตั้งระบบป้องกันอันตรายคืนตำแหน่งเดิมทุกครั้ง หลังจากซ่อมแซมเครื่องจักรที่เสียหาย เพื่อความปลอดภัยในการทำงาน หากฝ่าฝืนจะเป็นการผิดระเบียบข้อกำหนดความปลอดภัย

ด้านการฝึกอบรมเกี่ยวกับความปลอดภัย พนักงานให้ความสำคัญภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีระดับการจัดการความปลอดภัยในการทำงานสูงสุด คือ การเรียนรู้การป้องกันอันตรายเป็นสิ่งจำเป็น ดังนั้น บริษัท หรือผู้บังคับบัญชา ควรมีการพัฒนา

จัดการอบรมในเรื่องความปลอดภัยในการป้องกันอุบัติเหตุ รวมถึงการจัดการศึกษาดูงานแลกเปลี่ยน ความรู้ระหว่างองค์กร เพื่อให้พนักงานได้เกิดแนวคิดในการป้องกันอุบัติเหตุมาพัฒนาและเสริมสร้าง ให้เกิดประสิทธิภาพประสิทธิผลมากยิ่งขึ้นในเรื่องการป้องกันอุบัติเหตุให้สอดคล้องกับนโยบายบริษัท และความปลอดภัยของพนักงาน

ด้านการเป็นผู้นำด้านความปลอดภัยของผู้บังคับบัญชา พนักงานให้ความสำคัญ ภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีระดับการจัดการความปลอดภัยใน การทำงานสูงสุด คือ หัวหน้างานมีการแนะนำพนักงานใหม่เกี่ยวกับความปลอดภัยขั้นพื้นฐานในการ ทำงานก่อนปฏิบัติงานทุกครั้ง ดังนั้น ผู้บังคับบัญชา ควรให้ความสำคัญเกี่ยวกับความปลอดภัย มีการ ฝึกอบรมพนักงานเกี่ยวกับ ความปลอดภัยในการทำงาน การใช้อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องจักร อย่าง ถูกต้อง ก่อนปฏิบัติงานทุกครั้ง

ด้านการปฏิบัติตามกฎหมายความปลอดภัย พนักงานให้ความสำคัญภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีระดับการจัดการความปลอดภัยในการทำงาน สูงสุด คือ การปฏิบัติกฎระเบียบความปลอดภัยอย่างเคร่งครัด ช่วยลดอุบัติเหตุได้ ดังนั้น พนักงาน ทุกคน ควรให้ความสำคัญการปฏิบัติตามกฎระเบียบความปลอดภัยอย่างเคร่งครัด ให้ความร่วมมือ และดำเนินกิจกรรมเพื่อส่งเสริมความปลอดภัยอย่างจริงจัง ควรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น เสนอแนะ เกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน เพื่อปรับปรุงการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

ด้านการติดตามและประเมินผลความปลอดภัย พนักงานให้ความสำคัญภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีระดับการจัดการความปลอดภัยในการทำงานสูงสุด คือ บริษัทจัดทำแผนฉุกเฉินและการป้องกันอัคคีภัยประจำปี ครั้ง ดังนั้น บริษัทควรให้ความสำคัญกับ การทำแผนฉุกเฉินและการป้องกันอัคคีภัยประจำปี มีการฝึกอบรมและซ้อมการป้องกันอัคคีภัยให้กับ พนักงาน ทดประกาศแผนฉุกเฉินและการป้องกันอัคคีภัยไว้ในพื้นที่การทำงานให้ทุกคนรับรู้

ด้านสภาพแวดล้อมและบรรยากาศสถานที่ทำงาน พนักงานให้ความสำคัญ ภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีระดับการจัดการความปลอดภัยใน การทำงานสูงสุด คือ ก่อนทำความสะอาดหรือถอดชิ้นส่วนอุปกรณ์ พนักงานจะต้องทำการหยุดเดิน เครื่องจักรก่อนทุกครั้ง ดังนั้น พนักงาน ทดป้ายบ่งชี้ในสถานะการทำงานของเครื่องจักร เพื่อให้ทุกคน สามารถรับรู้และมองเห็นได้ เป็นการป้องกันการเกิดอุบัติเหตุ

ด้านเกณฑ์ในการประเมินการปฏิบัติงาน พนักงานให้ความสำคัญภาพรวม อยู่ใน ระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีระดับการจัดการความปลอดภัยในการทำงานสูงสุด คือ กฎระเบียบความปลอดภัยเป็นส่วนหนึ่งในการประเมินผลงาน ดังนั้น บริษัท หรือผู้บังคับบัญชา ควร ชี้แจง พนักงานให้เข้าใจ กฎระเบียบความปลอดภัยเป็นส่วนหนึ่งในการประเมินผลงาน เป็นนโยบาย ของบริษัทที่ทุกคนต้องปฏิบัติตามกฎระเบียบความปลอดภัย และใช้ในการประเมินผลงานประจำปี เพื่อที่ทุกคนจะได้ปฏิบัติตาม

ด้านนโยบายความปลอดภัยในการทำงาน พนักงานให้ความสำคัญภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีระดับการจัดการความปลอดภัยในการทำงานสูงสุด คือ บริษัทมีการเผยแพร่นโยบายด้านความปลอดภัยให้พนักงานได้ทราบอย่างทั่วถึง ดังนั้น บริษัท

หรือผู้บังคับบัญชา ควรติดป้ายประกาศ หรือจัดทำคู่มือ ความปลอดภัย แจกให้กับพนักงานทุกคนให้รับทราบ

3) จากผลการศึกษา พนักงานที่มี เพศ อายุ ตำแหน่ง และอายุการทำงาน แตกต่าง กันประเมินการจัดการความปลอดภัยในการทำงาน ภาพรวม ไม่แตกต่างกัน ดังนั้น บริษัทควรให้ความสำคัญกับพนักงานทุกคน จัดฝึกอบรมเกี่ยวกับความปลอดภัยในการปฏิบัติงานให้แก่พนักงานอย่างต่อเนื่อง การใช้เครื่องเครื่องมือ เครื่องจักรที่ถูกต้อง เหมาะสมให้แก่พนักงาน เพื่อพนักงานจะได้ตระหนักถึงความปลอดภัยในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ และยิ่งช่วยให้พนักงานมีทักษะในการปฏิบัติงานเพิ่มมากยิ่งขึ้น

4) จากผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยกระตุ้นการรับรู้กับการจัดการความปลอดภัยในการทำงานของพนักงาน บริษัท เอช-วัน พาร์ทส์ (ประเทศไทย) ภาพรวม มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง ดังนั้น บริษัทควรจัดอบรม พนักงาน ด้านความปลอดภัยเพิ่มมากขึ้น ด้วยการจัดฝึกอบรม การจัดสัมมนา จัดให้มีการฟังบรรยาย การจัดนิทรรศการ จัดให้มีการสาธิตเกี่ยวกับความปลอดภัย ควรที่จะเสริมสร้างจิตสำนึกให้พนักงานตระหนักถึงการทำงานอย่างปลอดภัย และควรมีการจัดการความปลอดภัยเพื่อเสริมสร้างพฤติกรรมความปลอดภัยของพนักงาน โดยอาศัยความร่วมมือทั้งจากฝ่ายบริหารและฝ่ายพนักงาน เพื่อร่วมกันดำเนินการ และจะต้องมีการปรับเปลี่ยนการจัดการความปลอดภัยเพื่อพัฒนาพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานอย่างต่อเนื่อง

5.3.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

จากการศึกษาการรับรู้การจัดการความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานบริษัท เอช-วัน พาร์ทส์ (ประเทศไทย) จำกัด ผู้วิจัยขอเสนอแนะแนวทางในการวิจัยครั้งต่อไป

1) ควรศึกษาทัศนคติเกี่ยวกับการปฏิบัติงานเพื่อความปลอดภัยของพนักงาน เพื่อให้ทราบและเข้าใจ ความรู้ ทัศนคติ ตลอดจนพฤติกรรมกรปฏิบัติงานเพื่อความปลอดภัยของพนักงาน และใช้เป็นแนวทางในการค้นหาหัวข้อการฝึกอบรมความปลอดภัยในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม

2) ควรศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเพื่อความปลอดภัยของพนักงานฝ่ายช่าง บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) เพื่อใช้เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาตัดสินใจในการวางแผน กำหนดนโยบายและปรับปรุงระบบการบริหารงานบุคคล เพื่อสร้างแรงจูงใจให้สอดคล้องกับการปฏิบัติงานอย่างปลอดภัยของพนักงาน ซึ่งจะส่งผลให้พนักงานมีความสุขและเต็มใจที่จะปฏิบัติงาน

3) ควรมีการศึกษาโดยใช้วิธีการรวบรวมข้อมูลแบบอื่น ๆ ร่วมกับการใช้แบบสอบถาม เช่น การสัมภาษณ์ การสังเกต เพื่อให้ได้ข้อมูลที่สมบูรณ์มากยิ่งขึ้น



บรรณานุกรม

GRAD VRU

บรรณานุกรม

- กันยา สุวรรณแสง. (2540). **จิตวิทยาทั่วไป**. กรุงเทพฯ: อักษรวิทยา.
- กันยา สุวรรณแสง. (2547). **จิตวิทยาทั่วไป**. กรุงเทพฯ: รวมสาสน์ (1977).
- กันยรัตน์ โหละสุต. (2555). **การจัดการความปลอดภัยในอุตสาหกรรมเคมี**. ขอนแก่น:
มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- กจณณี รัตติธรรม. (2555). **ความสัมพันธ์ระหว่างการเรียนรู้ความปลอดภัยกับพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานบริษัท ไทยทาเค้นาคาสาทกลก่อสร้าง จำกัด**.
การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการ
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- กิตติ อินทรานนท์ และคนอื่น ๆ. (2555). **การจัดการทางวิศวกรรม**. พิมพ์ครั้งที่ 12. กรุงเทพฯ:
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- คนองยุทธ กาญจนกุล. (2545). **ลักษณะทางกายภาพ**. นนทบุรี: พิมพ์ลักษณะ
เฉลิมชัย ชัยกิตติภรณ์. (2533). **ปรัชญาและแนวคิดเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน**.
การบริหารความปลอดภัย. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ชลลดา หลวงพิทักษ์. (2538). **เทคนิคการปลอดภัยเหตุ**. กรุงเทพฯ: สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี
(ไทย-ญี่ปุ่น).
- ชัยยุทธ ขวลิทธิกุล. (2532). **ความปลอดภัยในการทำงาน**. กรุงเทพฯ: เมฆาเพรส.
- โชคชัย บุเสมอ. (2542). **วิศวกรรมและการบริหารความปลอดภัยในโรงงานอุตสาหกรรม**.
กรุงเทพฯ: ส. เอเชียเพรส.
- ณัฐวัตร มนต์เทเวทย์. (2541). **การบริหารความปลอดภัย**. วารสารเซฟตี้ไลท์. 2(12), 63-69.
- เด่นนภา สุวรรณเนตร. (2555). **การรับรู้ระบบความปลอดภัยของพนักงานระดับปฏิบัติการ
ในอุตสาหกรรมหล่อหลอมอะลูมิเนียมในประเทศไทย**. วิทยานิพนธ์
วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจัดการอุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยี
พระจอมเกล้าคุณทหารลาดกระบัง.
- ถวิล ธาราโกชน และคนอื่น ๆ. (2545). **พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาตน**. กรุงเทพฯ: ทิพย์วิสุทธิ.
- ทรงพล ภูมิพัฒน์. (2549). **จิตวิทยาทั่วไป**. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- ทิพวรรณ ศิริรัตน์. (2555). **ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้ความปลอดภัยตามมาตรฐาน OHSAS
18001 ของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการบริษัทไทยนิปอนสตีลเอ็นจิเนียริง แอนด์
คอนแทรคชั่น คอปอร์เรชั่น**. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร
และจัดการ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
- เทพนม เมืองแมน และคนอื่น ๆ. (2547). **พฤติกรรมองค์กร**. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ:
ไทยวัฒนาพานิช.

- ธรากร สุวรรณ. (2554). **ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความปลอดภัยในการทำงานกับการบาดเจ็บจากการทำงานของคนงานก่อสร้าง: กรณีศึกษาบริษัท อู่เงิน จำกัด.** สารนิพนธ์วิศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีวิศวกรรมกรรมการก่อสร้าง มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- บริษัทเอช-วัน พาร์ทส์ . (2556). **คู่มือระบบอาชีวอนามัยและความปลอดภัย.** พระนครศรีอยุธยา: บริษัทเอช-วัน พาร์ทส์ (ประเทศไทย) จำกัด.
- ประจักษ์ จงอัญญากุล. (2550). **การรับรู้บรรยากาศองค์การและพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน: กรณีศึกษาโรงงานอุตสาหกรรมกระดาษลูกฟูกแห่งหนึ่ง.** วิทยานิพนธ์ วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ปราโมช เชี่ยวชาญ และคนอื่น ๆ. (2551). **จุดสารสาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ.** สืบค้นจาก http://www.stou.ac.th/schools/shs/booklet/book56_1/sanitation.htm
- ไพโรจน์ มีมิ่งคัง. (2553). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อการรับรู้ระบบความปลอดภัยของพนักงานโรงงานผลิตชิ้นส่วนมอเตอร์ไฟฟ้า.** วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม.
- มธุริน เกียรติประภากุล. (2556). **ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมความปลอดภัยของพนักงานหน่วยงานผลิตโอเลฟินส์ 1 บริษัท พีทีทีโกลบอล เคมิคอล จำกัด (มหาชน) สาขาที่ 2 โรงโอเลฟินส์ ไอ-หนึ่ง.** การค้นคว้าอิสระวิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการสิ่งแวดล้อม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ฤกษ์ชัย คุณูปการ. (2539). **หลักการและทฤษฎีการปลูกฝังจริยธรรม.** พิษณุโลก: สถาบันราชภัฏพิบูลสงคราม.
- วนิดา เสนีเศรษฐ และคนอื่น ๆ. (2550). **มนุษย์สัมพันธ์ในองค์การ.** กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- วิภาพร มาพบสุข. (2549). **จิตวิทยาทั่วไป.** กรุงเทพฯ: ศูนย์ส่งเสริมวิชาการ.
- วไลพร ภิญโญ. (2544). **ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมความปลอดภัย: กรณีศึกษาพนักงานโรงงานผลิตอุปกรณ์ไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ.** วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- วิกิพีเดีย สารานุกรมเสรี. (2557). **อุบัติเหตุ.** สืบค้นจาก <http://th.wikipedia.org>.
- วิฑูรย์ สิมะโชคดี และคนอื่น ๆ. (2544). **วิศวกรรมและการบริหารความปลอดภัยในโรงงาน.** กรุงเทพฯ: สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น).
- วิวรรณกร สวัสดิ์. (2547). **ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเกิดอุบัติเหตุของพนักงานปฏิบัติการบริษัท เจริญโภคภัณฑ์ปิโตรเคมี จำกัด.** กรุงเทพฯ: พิมพ์ลักษณ์.
- วันชัย มีชาติ. (2544). **พฤติกรรมกรรมการบริหารองค์การสาธารณะ.** กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศิขรินทร์ สุขโต. (2553). **วิศวกรรมความปลอดภัย Safety Engineering.** พิมพ์ครั้งที่ 2. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคนอื่น ๆ. (2541). **พฤติกรรมองค์กร.** กรุงเทพฯ: ธีระฟิล์มและไซเท็กซ์.

- สมาคมส่งเสริมความปลอดภัยและอนามัยในการทำงาน. (2536). **รวมกฎหมายความปลอดภัยในการทำงานและสิ่งแวดล้อม**. กรุงเทพฯ: สมาคมส่งเสริมความปลอดภัยและอนามัยในการทำงาน.
- สมโภชน์ เอี่ยมสุภาษิต. (2543). **ทฤษฎีและเทคนิคการปรับปรุงพฤติกรรม**. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สมบูรณ์ ธนวรรณ. (2556). **การรับรู้หลักการเสริมสร้างความปลอดภัยของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท ทอสเท็มไทย จำกัด**. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- สิทธิ์ อีร์สรณ์. (2551). **เทคนิคการเขียนรายงานวิจัย**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย.
- สิวพร ศรีสวัสดิ์. (2554). **ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความปลอดภัยในการปฏิบัติงานกับผล การปฏิบัติงานของพนักงาน: กรณีศึกษาพนักงานชายของศูนย์ก่อสร้างและบูรณะถนน สำนักงานก่อสร้างและบูรณะ สำนักงานโยธา กรุงเทพมหานคร**. สารนิพนธ์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- สุชาติพงษ์ ร่องสวัสดิ์. (2554). **ปัจจัยการรับรู้เรื่องความปลอดภัยในการทำงานที่มีผลต่อพฤติกรรม ในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ประจําการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัด เชียงใหม่**. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- สุรัชย์ ตริยศิลานันท์. (2552). **ปัจจัยที่มีผลต่อการรับรู้การจัดการความปลอดภัยของพนักงาน โรงงานอุตสาหกรรมพลาสติกในจังหวัดนครราชสีมา**. วิทยานิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี.
- สุรียา ก่อทุ. (2554). **การจัดการการรับรู้ความปลอดภัยและพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงาน ของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมเขต อำเภอยะโฮย จังหวัดเพชรบุรี**. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทั่วไป มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี.
- สุชาติ โสสมประยูร และคนอื่น ๆ. (2552). **คู่มือเอาชีวิตรอดจากอุบัติเหตุและพิบัติภัยทุกชนิด**. กรุงเทพฯ: ดอกหญ้าวิชาการ.
- สุรพล พะยอมแย้ม. (2541). **จิตวิทยาอุตสาหกรรม**. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สุรี ชาวเอียร. (2545). **คู่มือคู่มือคิดวิเคราะห์**. กรุงเทพฯ: จุฑาทอง.
- เสาวนีย์ ถาวรปารณา. (2548). **การรับรู้ความเสียหายที่สอดคล้องกับระบบการจัดการอาชีวอนามัย และความปลอดภัย บุคลิกภาพที่มีผลต่อพฤติกรรมเสี่ยงในการทำงาน: ศึกษาเฉพาะ กรณีของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมประกอบรถยนต์แห่งหนึ่ง ในเขตจังหวัด สมุทรปราการ**. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

- อโณทัย ภูวนวิทยาคม. (2537). **ค่าใช้จ่ายและการจัดการด้านความปลอดภัยในฐานะตัวทำนาย ความสูญเสียจากการเกิดอุบัติเหตุในโรงงานอุตสาหกรรมเขตภาคเหนือตอนบน.** วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการส่งเสริมสุขภาพ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. อริศรา ปาดแมน. (2543). **ปัจจัยที่มีผลต่อการรับรู้สภาพการทำงานที่เป็นอันตรายและพฤติกรรมการทำงานที่ปลอดภัยของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท รองเท้าบาจา แห่งประเทศไทย จำกัด (มหาชน) โรงงานบางพลี.** วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- อภิชาติ ชำนินอก และสวินทร์ พงษ์เก่า. (2551). **เอกสารการสอนชุดวิชาอาชีพอนามัยและความปลอดภัย หน่วยที่ 8-15.** พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ: ประชาชน.
- Anuj, S. (2011). **Impact of Signal Timing Information on Safety and Efficiency of Signalized Intersections.** Civil Engineering: University of Nebraska-Lincoln.
- Khuat, V. H., & Le, T. (2011). **Education influence in traffic safety: A case study in Vietnam.** University of Transport and Communication: Hanoi, Vietnam.
- Lydia, C. (2011). **Occupational Accidents in hotels within Eldoret Town, Kenya: Awareness and Prevention.** Master of Science in hospitality and tourism management in the school of hospitality and tourism of Kenyatta University.
- Omotosh, M., & el at. (2012). **Occupational hazard awareness and safety practices among cement factory workers at banana.** Kogi state: Nigeria.
- Ron, V. H., & el at. (2013). **The Effects of High Visibility Enforcement of Driver Compliance to Pedestrian Yield Right-of-Way Laws.** Psychology Department, Western Michigan University.
- Sharon, C. (2006). **Safety climate in an automobile manufacturing plant: The effects of work environment, job communication and safety attitudes on accidents and unsafe behavior.** Personnel Review Vol.35 No.4, pp.443-430: Emerald Group Publishing Ltd.



ภาคผนวก

GRAD VRU



ภาคผนวก ก
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

GRAD VRU

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เรื่อง การรับรู้การจัดการความปลอดภัยในการทำงานของพนักงาน
บริษัท เอช-วัน พาร์ท (ประเทศไทย) จำกัด

แบบสอบถามนี้เป็นส่วนหนึ่งของงานวิจัยตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ เรื่อง การรับรู้การจัดการความปลอดภัยในการทำงานของพนักงาน บริษัท เอช-วัน พาร์ท (ประเทศไทย) จำกัด ผู้วิจัยใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านผู้ทำแบบสอบถาม ตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อด้วยความรู้สึก ความคิดเห็น ที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านให้มากที่สุด ผลการจากเก็บรวบรวม และวิเคราะห์ข้อมูลจากงานวิจัยนี้ จะนำไปใช้ประโยชน์ในการศึกษาวิจัยเท่านั้น

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณทุกท่านเป็นอย่างสูง ที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามไว้ ณ ที่นี้ด้วย

ธนา รัตนโสภา

นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาบริหารธุรกิจ
มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์

GRAD VRU

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม**คำชี้แจง** โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับตัวท่านมากที่สุด

1. เพศ

 ชาย หญิง

2. อายุ

 น้อยกว่า 21 ปี 21-30 ปี 31-40 ปี 41-50 ปี 51 ปีขึ้นไป

3. ระดับการศึกษา

 มัธยมปลายหรือ ปวช. อนุปริญญา/ ปวส. ปริญญาตรี สูงกว่าปริญญาตรี

4. ตำแหน่งงานปัจจุบัน

 พนักงานฝ่ายปฏิบัติการ ช่างเทคนิคในฝ่ายปฏิบัติการ วิศวกร / หัวหน้างาน / หัวหน้าแผนก

5. อายุการทำงาน

 ต่ำกว่า 5 ปี 5-10 ปี 11-20 ปี มากกว่า 20 ปี

GRAD VRU

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการรับรู้ของพนักงานบริษัท เอช-วัน พาร์ทส์ (ประเทศไทย) จำกัด คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ท่านเห็นว่าตรงกับความคิดเห็นหรือประสบการณ์ของท่านมากที่สุด ขอโปรดให้ท่านตอบทุกข้อ

ปัจจัยกระตุ้นการรับรู้	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	5	4	3	2	1
การใส่ใจ					
1. พนักงานรับรู้กฎความปลอดภัยทั่วไปของบริษัทฯ อย่างเข้าใจ					
2. พนักงานรับรู้รายละเอียดของงานในหน้าที่ของตนเอง ที่ต้องปฏิบัติ					
3. พนักงานรับรู้ข้อมูลที่บริษัทฯ ให้ถูกต้องเกี่ยวกับงานที่ต้องทำทุกขั้นตอน					
4. พนักงานยอมรับว่า การเรียนรู้วิธีการทำงานตามคู่มือความปลอดภัยอย่างละเอียด ทำให้การปฏิบัติงานได้อย่างปลอดภัย					
ประสบการณ์เดิม					
1. ท่านสวมใส่อุปกรณ์ป้องกันอันตรายในการทำงานทุกครั้ง ที่ปฏิบัติงาน					
2. เมื่อพบเห็นเครื่องมืออุปกรณ์ชำรุด ท่านจะรายงานต่อผู้ที่รับผิดชอบ					
3. ท่านปฏิบัติตามขั้นตอนการปฏิบัติงานอยู่เสมอถึงแม้จะทำให้งานเสร็จช้าลง					
4. ท่านจะไม่ทำงานที่ไม่ได้รับมอบหมายเพราะไม่ใช่หน้าที่ของท่าน					
การเตรียมการคิดและสถานการณ์ห้อมล้อม					
1. ท่านไม่หยอกล้อกับเพื่อนร่วมงานในขณะที่ปฏิบัติงาน					
2. ท่านมักจะคำนึงถึงการทำงานอย่างปลอดภัยก่อนลงมือทำงานอย่างสม่ำเสมอ					
3. เมื่อท่านเกิดความเมื่อยล้า เนื่องจากการทำงานท่านจะหยุดพักสักครู่แล้วค่อยทำงานต่อ					
4. เมื่อรู้สึกที่ไม่สบาย ท่านจะหยุดทำงานถึงแม้ว่างานยังไม่เสร็จ					

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการจัดการความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานบริษัท
เอช-วัน พาร์ทส์ (ประเทศไทย) จำกัด

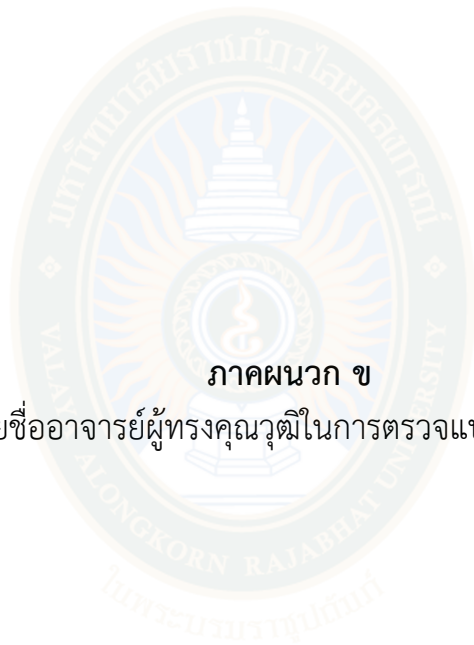
คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ท่านเห็นว่าตรงกับความคิดเห็นหรือประสบการณ์ของท่านมากที่สุด ขอโปรดให้ท่านตอบทุกข้อ

การจัดการความปลอดภัยในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	5	4	3	2	1
นโยบายความปลอดภัยในการทำงาน					
1. นโยบายความปลอดภัยเกิดจากการร่วมพิจารณาจากฝ่ายนายจ้างและผู้แทนพนักงาน					
2. บริษัทมีการเผยแพร่นโยบายด้านความปลอดภัยให้พนักงานได้ทราบอย่างทั่วถึง					
3. พนักงานมีส่วนร่วมในการจัดตั้งคณะกรรมการความปลอดภัย					
4. จัดทำคู่มือความปลอดภัยแจกให้กับพนักงานทุกคน					
การปฏิบัติตามกฎหมายความปลอดภัย					
1. การปฏิบัติตามกฎระเบียบความปลอดภัยอย่างเคร่งครัดช่วยลดอุบัติเหตุได้					
2. บริษัทจัดอุปกรณ์ป้องกันความปลอดภัยในการทำงานให้กับพนักงานทุกคน					
3. พนักงานทุกคนต้องสวมอุปกรณ์ป้องกันอันตรายในบริเวณที่กำหนด					
4. บริษัทมีการติดป้ายเตือนให้ระมัดระวังในการทำงาน					
5. การฝึกอบรมด้านความปลอดภัยเป็นกิจกรรมกระตุ้นให้พนักงานเกิดจิตสำนึกด้านความปลอดภัย					
6. การมีความรู้และความเข้าใจเรื่องความปลอดภัยในการทำงานช่วยลดการเกิดอุบัติเหตุได้					
7. การเรียนรู้การป้องกันอันตรายเป็นสิ่งจำเป็น					
8. การเรียนรู้ระบบการทำงานของเครื่องมือและอุปกรณ์ใหม่ก่อนที่จะใช้งานเป็นสิ่งจำเป็น					

การจัดการความปลอดภัยในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	5	4	3	2	1
การใช้อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องจักรอย่างถูกวิธี					
1. พนักงานทราบดีว่า การใช้เครื่องมือผิดประเภทนั้น ก่อให้เกิดอันตรายได้ ถึงแม้จะทำให้งานดำเนินไปได้ก็ตาม					
2. การใช้เครื่องมือตรงตามวัตถุประสงค์ ช่วยลดอุบัติเหตุ ความไม่ปลอดภัย และช่วยประหยัดงบประมาณของบริษัทฯ ได้					
3. หลังจากซ่อมแซมเครื่องจักรที่เสียหายเสร็จ ต้อง ดำเนินการติดตั้งระบบป้องกันอันตรายคืนตำแหน่งเดิม ทุกครั้ง					
4. พนักงานมีความรับผิดชอบ ทำความสะอาดเครื่องมือ เครื่องจักรทุกครั้งก่อนเลิกปฏิบัติงาน หากพบสิ่ง ผิดปกติจะต้องแจ้งหัวหน้างานทุกครั้ง					
การเป็นผู้นำด้านความปลอดภัยของผู้บังคับบัญชา					
1. หัวหน้างานสวมอุปกรณ์ความปลอดภัยในการทำงาน ทุกครั้ง					
2. หัวหน้างานมีการแนะนำพนักงานใหม่เกี่ยวกับความปลอดภัยขั้นพื้นฐานในการทำงานก่อนปฏิบัติงาน ทุกครั้ง					
3. หัวหน้างานมีการฝึกอบรมพนักงานเกี่ยวกับการใช้ เครื่องมือและอุปกรณ์ใหม่ก่อนการปฏิบัติงาน					
4. หัวหน้างานต้องปฏิบัติงานตามกฎระเบียบข้อบังคับ ความปลอดภัยอย่างเคร่งครัด					
ด้านสภาพแวดล้อมและบรรยากาศสถานที่ทำงาน					
1. ก่อนทำความสะอาดหรือถอดชิ้นส่วนอุปกรณ์ พนักงาน จะต้องทำการหยุดเดินเครื่องจักร ก่อนทุกครั้ง					
2. ในขณะที่ทำการบำรุงรักษา จะต้องติดตั้งป้ายทุกครั้ง เพื่อแจ้งเตือน					
3. มีการสะอาด จัดระเบียบ และทำความสะอาดเครื่องจักร สำนักงานและบริเวณโดยรอบบริษัทฯ					
การจัดการความปลอดภัยในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				

	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	5	4	3	2	1
4. บริษัทฯ ได้มีการจัดสภาพพื้นที่ในการทำงานให้มีความเหมาะสมกับจำนวนพนักงานและลักษณะงาน					
การติดตามและประเมินผลความปลอดภัย					
1. บริษัทมีการจัดทำแผนการติดตามและประเมินผลความปลอดภัยประจำปี					
2. บริษัทจัดทำแผนฉุกเฉินและการป้องกันอัคคีภัยประจำปี					
3. การตั้งเป้าหมายความปลอดภัยในการทำงานของบริษัท					
4. การแจ้งข่าวการเกิดและผลการเกิดอุบัติเหตุในการทำงาน					
เกณฑ์ในการประเมินการปฏิบัติงาน					
1. กฎระเบียบความปลอดภัยเป็นส่วนหนึ่งในการประเมินผลงาน					
2. การเกิดอุบัติเหตุในการทำงานทำให้ผลการประเมินการทำงานต่ำ					
3. พนักงานปฏิบัติตามกฎระเบียบความปลอดภัยมีผลทำให้การประเมินงานดี					
4. การบรรลุเป้าหมายความปลอดภัยในการทำงานของบริษัทมีผลต่อการประเมินผลงานของพนักงาน					

ขอขอบพระคุณทุกท่านที่สละเวลาและให้ความร่วมมือต่อการศึกษาคำนี้



ภาคผนวก ข

รายชื่ออาจารย์ผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจแบบสอบถาม

GRAD VRU

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจแบบสอบถาม

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาคริต ศรีทอง อาจารย์ประจำหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์
2. อาจารย์ ดร.ณัตตยา เอี่ยมคง อาจารย์ประจำหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์
3. คุณวัชระ ศรีปาน ผู้จัดการระบบอาชีวอนามัยและความปลอดภัย บริษัท เอช-วัน พาร์ทส์ (ประเทศไทย) จำกัด



GRAD VRU



ภาคผนวก ค

ค่าดัชนีความสอดคล้องและการหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

GRAD VRU

ค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม
ปัจจัยกระตุ้นการรับรู้ของพนักงานบริษัท เอช-วัน พาร์ทส์ (ประเทศไทย) จำกัด

ปัจจัยกระตุ้นการรับรู้	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			IOC
	ผู้ทรง คุณวุฒิที่ 1	ผู้ทรง คุณวุฒิที่ 2	ผู้ทรง คุณวุฒิที่ 3	
การใส่ใจ				1.00
1. พนักงานรับรู้กฎความปลอดภัยทั่วไปของบริษัทฯ อย่างเข้าใจ	+1	+1	+1	1.00
2. พนักงานรับรู้รายละเอียดของงานในหน้าที่ของตนเองที่ต้องปฏิบัติ	+1	+1	+1	1.00
3. พนักงานรับรู้ข้อมูลที่บริษัทฯ ให้ถูกต้องเกี่ยวกับงานที่ต้องทำทุกขั้นตอน	+1	+1	+1	1.00
4. พนักงานยอมรับว่า การเรียนรู้วิธีการทำงานตามคู่มือความปลอดภัยอย่างละเอียด ทำให้การปฏิบัติงานได้อย่างปลอดภัย	+1	+1	+1	1.00
ประสบการณ์เดิม				0.84
1. ท่านสวมใส่อุปกรณ์ป้องกันอันตรายในการทำงานทุกครั้งที่ปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	1.00
2. เมื่อพบเห็นเครื่องมืออุปกรณ์ชำรุด ท่านจะรายงานต่อผู้ที่รับผิดชอบ	0	+1	+1	0.67
3. ท่านปฏิบัติตามขั้นตอนการปฏิบัติงานอยู่เสมอถึงแม้จะทำให้งานเสร็จช้าลง	+1	+1	+1	1.00
4. ท่านจะไม่ทำงานที่ไม่ได้รับมอบหมาย เพราะไม่ใช่หน้าที่ของท่าน	0	+1	+1	0.67
การเตรียมการคิดและสถานการณ์ห้อมล้อม				0.84
1. ท่านไม่หยอกล้อกับเพื่อนร่วมงานในขณะที่ปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	1.00
2. ท่านมักจะคำนึงถึงการทำงานอย่างปลอดภัยก่อนลงมือทำงานอย่างสม่ำเสมอ	+1	+1	+1	1.00

ปัจจัยกระตุ้นการรับรู้	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			IOC
	ผู้ทรง คุณวุฒิที่ 1	ผู้ทรง คุณวุฒิที่ 2	ผู้ทรง คุณวุฒิที่ 3	
3. เมื่อท่านเกิดความเมื่อยล้า เนื่องจากการทำงานท่านจะหยุดพักสักครู่แล้วค่อยทำงานต่อ	0	+1	+1	0.67
4. เมื่อรู้สึกว่าจะไม่สบาย ท่านจะหยุดทำงานถึงแม้ว่างานยังไม่เสร็จ	0	+1	+1	0.67
รวม				0.89

ค่าดัชนีความสอดคล้องปัจจัยกระตุ้นการรับรู้ = 0.89



ค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม
การจัดการความปลอดภัยในการทำงานของพนักงาน
บริษัท เอช-วัน พาร์ตส์ (ประเทศไทย) จำกัด

การจัดการความปลอดภัยในการทำงาน	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			
	ผู้ทรง คุณวุฒิที่ 1	ผู้ทรง คุณวุฒิที่ 2	ผู้ทรง คุณวุฒิที่ 3	IOC
นโยบายความปลอดภัยในการทำงาน	1.00			
1. นโยบายความปลอดภัยเกิดจากการร่วมพิจารณาจากฝ่ายนายจ้างและผู้แทนพนักงาน	+1	+1	+1	1.00
2. บริษัทมีการเผยแพร่นโยบายด้านความปลอดภัยให้พนักงานได้ทราบอย่างทั่วถึง	+1	+1	+1	1.00
3. พนักงานมีส่วนร่วมในการจัดตั้งคณะกรรมการความปลอดภัย	+1	+1	+1	1.00
4. จัดทำคู่มือความปลอดภัยแจกให้กับพนักงานทุกคน	+1	+1	+1	1.00
การปฏิบัติตามกฎหมายความปลอดภัย	1.00			
1. การปฏิบัติตามระเบียบความปลอดภัยอย่างเคร่งครัดช่วยลดอุบัติเหตุได้	+1	+1	+1	1.00
2. บริษัทจัดอุปกรณ์ป้องกันความปลอดภัยในการทำงานให้กับพนักงานทุกคน	+1	+1	+1	1.00
3. พนักงานทุกคนต้องสวมอุปกรณ์ป้องกันอันตรายในบริเวณที่กำหนด	+1	+1	+1	1.00
4. บริษัทมีการติดป้ายเตือนให้ระมัดระวังในการทำงาน	+1	+1	+1	1.00
การฝึกอบรมเกี่ยวกับความปลอดภัย	1.00			
1. การฝึกอบรมด้านความปลอดภัยเป็นกิจกรรมกระตุ้นให้พนักงานเกิดจิตสำนึกด้านความปลอดภัย	+1	+1	+1	1.00
2. การมีความรู้และความเข้าใจเรื่องความปลอดภัยในการทำงานช่วยลดการเกิดอุบัติเหตุได้	+1	+1	+1	1.00
3. การเรียนรู้การป้องกันอันตรายเป็นสิ่งจำเป็น	+1	+1	+1	1.00

การจัดการความปลอดภัยในการทำงาน	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			
	ผู้ทรง คุณวุฒิที่ 1	ผู้ทรง คุณวุฒิที่ 2	ผู้ทรง คุณวุฒิที่ 3	IOC
4. การเรียนรู้ระบบการทำงานของเครื่องมือ และอุปกรณ์ใหม่ก่อนที่จะใช้งานเป็น สิ่งจำเป็น	+1	+1	+1	1.00
การใช้อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องจักรอย่างถูกวิธี				0.92
1. พนักงานทราบดีว่า การใช้เครื่องมือผิด ประเภทนั้น ก่อให้เกิดอันตรายได้ ถึงแม้จะ ทำงานดำเนินไปได้ก็ตาม	+1	+1	+1	1.00
2. การใช้เครื่องมือตรงตามวัตถุประสงค์ ช่วยลดอุบัติเหตุความไม่ปลอดภัย และ ช่วยประหยัดงบประมาณของบริษัทฯ ได้	0	+1	+1	0.67
3. หลังจากซ่อมแซมเครื่องจักรที่เสียหายเสร็จ ต้องดำเนินการติดตั้งระบบป้องกัน อันตรายคืนตำแหน่งเดิมทุกครั้ง	+1	+1	+1	1.00
4. พนักงานมีความรับผิดชอบ ทำความ สะอาดเครื่องมือ เครื่องจักรทุกครั้งก่อน เลิกปฏิบัติงาน หากพบสิ่งผิดปกติจะต้อง แจ้งหัวหน้างานทุกครั้ง	+1	+1	+1	1.00
การเป็นผู้นำด้านความปลอดภัยของผู้บังคับบัญชา				0.92
1. หัวหน้างานสวมอุปกรณ์ความปลอดภัยใน การทำงานทุกครั้ง	+1	+1	+1	1.00
2. หัวหน้างานมีการแนะนำพนักงานใหม่ เกี่ยวกับความปลอดภัยขั้นพื้นฐานในการ ทำงานก่อนปฏิบัติงานทุกครั้ง	+1	+1	+1	1.00
3. หัวหน้างานมีการฝึกอบรมพนักงานเกี่ยวกับ การใช้เครื่องมือและอุปกรณ์ใหม่ก่อนการ ปฏิบัติงาน	0	+1	+1	0.67
4. หัวหน้างานต้องปฏิบัติงานตามกฎระเบียบ ข้อบังคับความปลอดภัยอย่างเคร่งครัด	+1	+1	+1	1.00
ด้านสภาพแวดล้อมและบรรยากาศสถานที่ทำงาน				1.00
1. ก่อนทำความสะอาดหรือถอดชิ้นส่วน อุปกรณ์ พนักงานจะต้องทำการหยุดเดิน เครื่องจักรก่อนทุกครั้ง	+1	+1	+1	1.00

การจัดการความปลอดภัยในการทำงาน	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			
	ผู้ทรง คุณวุฒิที่ 1	ผู้ทรง คุณวุฒิที่ 2	ผู้ทรง คุณวุฒิที่ 3	IOC
2. ในขณะที่ทำการบำรุงรักษา จะต้องติดตั้งป้ายทุกครั้ง เพื่อแจ้งเตือน	+1	+1	+1	1.00
3. มีการสื่อสาร จัดระเบียบ และทำความสะอาดเครื่องจักรสำนักงานและบริเวณโดยรอบบริษัทฯ	+1	+1	+1	1.00
4. บริษัทฯ ได้มีการจัดสภาพพื้นที่ในการทำงานให้มีความเหมาะสมกับจำนวนพนักงานและลักษณะงาน	+1	+1	+1	1.00
การติดตามและประเมินผลความปลอดภัย				1.00
1. บริษัทมีการจัดทำแผนการติดตามและประเมินผลความปลอดภัยประจำปี	+1	+1	+1	1.00
2. บริษัทจัดทำแผนฉุกเฉินและการป้องกันอัคคีภัยประจำปี	+1	+1	+1	1.00
3. การตั้งเป้าหมายความปลอดภัยในการทำงานของบริษัท	+1	+1	+1	1.00
4. การแจ้งข่าวการเกิดและผลการเกิดอุบัติเหตุในการทำงาน	+1	+1	+1	1.00
เกณฑ์ในการประเมินการปฏิบัติงาน				1.00
1. กฎระเบียบความปลอดภัยเป็นส่วนหนึ่งในการประเมินผลงาน	+1	+1	+1	1.00
2. การเกิดอุบัติเหตุในการทำงานทำให้ผลการประเมินการทำงานต่ำ	+1	+1	+1	1.00
3. พนักงานปฏิบัติตามกฎระเบียบความปลอดภัยมีผลทำให้การประเมินงานดี	+1	+1	+1	1.00
4. การบรรลุเป้าหมายความปลอดภัยในการทำงานของบริษัทมีผลต่อการประเมินผลงานของพนักงาน	+1	+1	+1	1.00
รวม				0.98

ค่าดัชนีความสอดคล้องการจัดการความปลอดภัยในการทำงาน = 0.98

ค่าดัชนีความสอดคล้องทั้งหมด = 0.95

การหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ	
Cronbach's Alpha	N of Items
0.93	44

ค่าความเชื่อมั่นปัจจัยกระตุ้นการรับรู้	
Cronbach's Alpha	N of Items
0.93	12

ค่าความเชื่อมั่น การจัดการความปลอดภัยในการทำงาน	
Cronbach's Alpha	N of Items
0.94	32

Item Statistics			
	Mean	Std. Deviation	N
ปัจจัยกระตุ้นการรับรู้			
ด้านการใส่ใจ	3.73	1.00	30
ด้านประสบการณ์เดิม	3.64	0.90	30
ด้านการเตรียมการคิดและสถานการณ์ห้อมล้อม	3.43	0.99	30
การจัดการความปลอดภัยในการทำงาน			
ด้านนโยบายความปลอดภัยในการทำงาน	3.81	0.86	30
ด้านการปฏิบัติตามกฎหมายความปลอดภัย	4.19	1.24	30
ด้านการฝึกอบรมเกี่ยวกับความปลอดภัย	3.75	0.80	30
ด้านการใช้อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องจักรอย่างถูกวิธี	4.22	0.71	30
ด้านการเป็นผู้นำด้านความปลอดภัยของ ผู้บังคับบัญชา	4.25	0.74	30
ด้านสภาพแวดล้อมและบรรยากาศสถานที่ทำงาน	4.27	0.73	30
ด้านการติดตามและประเมินผลความปลอดภัย	4.25	0.78	30
ด้านเกณฑ์ในการประเมินการปฏิบัติงาน	4.06	0.68	30

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ปัจจัยกระตุ้นการรับรู้				
ด้านการใส่ใจ	22.11	25.35	0.78	0.93
ด้านประสบการณ์เดิม	22.19	25.79	0.84	0.93
ด้านการเตรียมการคิดและ สถานการณ์ห้องล้อม	22.41	24.68	0.88	0.92
การจัดการความปลอดภัยในการทำงาน				
ด้านนโยบายความปลอดภัยในการ ทำงาน	22.02	27.22	0.70	0.94
ด้านการปฏิบัติตามกฎหมายความ ปลอดภัย	21.65	22.76	0.84	0.93
ด้านการฝึกอบรมเกี่ยวกับความ ปลอดภัย	22.08	26.91	0.81	0.93
ด้านการใช้อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องจักร อย่างถูกวิธี	22.14	25.33	0.74	0.93
ด้านการเป็นผู้นำด้านความปลอดภัย ของ ผู้บังคับบัญชา	22.19	25.79	0.84	0.93
ด้านสภาพแวดล้อมและบรรยากาศ สถานที่ทำงาน	22.41	24.68	0.88	0.92
ด้านการติดตามและประเมินผล ความปลอดภัย	22.02	27.22	0.70	0.94
ด้านเกณฑ์ในการประเมินการ ปฏิบัติงาน	22.05	26.89	0.83	0.93

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ-นามสกุล	ธนา รัตนโสภา
วัน เดือน ปี ที่เกิด	3 มีนาคม 2511
สถานที่เกิด	จังหวัดเพชรบูรณ์
ที่อยู่ปัจจุบัน	100/857 บ้านวรารักษ์ หมู่ 12 ตำบลลำตาเสา อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา 13170
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2556	บริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์
ประวัติการทำงาน	
พ.ศ. 2532-2539	บริษัท ชัมมิท โอโตซีท อินดัสตรี จำกัด
พ.ศ. 2539-ปัจจุบัน	บริษัท เอช-วัน พาร์ทส์ (ประเทศไทย) จำกัด
ตำแหน่งหน้าที่การงานปัจจุบัน	ผู้จัดการแผนก DIE Maintenance
ที่ทำงานปัจจุบัน	บริษัท เอช-วัน พาร์ทส์ (ประเทศไทย) จำกัด

GRAD VRU