

Scan

**ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมเสี่ยงด้านความปลอดภัยในการทำงาน :
ศึกษาเฉพาะกรณีของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมประกอบรถยนต์**

นางสาวฐานิต หริกจันทร์

การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต
แขนงวิชาสาธารณสุขศาสตร์ สาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

พ.ศ. 2551

**Factors Effective to Risk Behavior in Safety at Work :
A Case Study of Workers in Automobile Industrial Factory.**

Miss Tanid Hrikjun

**An Independent Study Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for
the Degree of Master of Public Health in Industrial Environment Management**

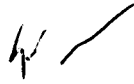
School of Health Science

Sukhothai Thammathirat Open University


2008

หัวข้อการศึกษาค้นคว้าอิสระ ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมเสี่ยงด้านความปลอดภัยในการทำงาน
: ศึกษาเฉพาะกรณีของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมประกอบรถยนต์
ชื่อและนามสกุล นางสาวฐานิส หริภงษ์จันทร์
แขนงวิชา สาธารณสุขศาสตร์
สาขาวิชา วิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ ดร.จักรกฤษณ์ ศีวะเดชาเทพ

คณะกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าอิสระได้ให้ความเห็นชอบการศึกษาค้นคว้าอิสระ
ฉบับนี้แล้ว



..... ประธานกรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.จักรกฤษณ์ ศีวะเดชาเทพ)



..... กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ปิติ พูนไชยศรี)

คณะกรรมการบัณฑิตศึกษา ประจำสาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ อนุมัติให้รับการศึกษา
ค้นคว้าอิสระฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต
แขนงวิชาสาธารณสุขศาสตร์ สาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช



.....
(รองศาสตราจารย์ ดร.จักรกฤษณ์ ศีวะเดชาเทพ)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ

วันที่ 30 เดือน กรกฎาคม พ.ศ. 2552

ชื่อการศึกษา คำนวณว่าอิสระ

ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมเสี่ยงด้านความปลอดภัยในการทำงาน

: ศึกษาเฉพาะกรณีของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมประกอบรถยนต์

ผู้ศึกษา นางสาวฐานิส หริกจันทร์ ปริญา สาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต (การจัดการสิ่งแวดล้อมอุตสาหกรรม)

อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ ดร.จักรกฤษณ์ ศิวะเดชาเทพ ปีการศึกษา 2551

บทคัดย่อ

การศึกษาในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ฝึกอบรมเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน (2) ศึกษาการรับรู้ความเสี่ยง ทักษะคิดต่อความปลอดภัยในการทำงาน และบุคลิกภาพ (3) เปรียบเทียบการรับรู้ความเสี่ยง ทักษะคิดต่อความปลอดภัยในการทำงาน และบุคลิกภาพกับปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน

การศึกษานี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือ พนักงานประจำระดับปฏิบัติการเฉพาะเพศชาย ในโรงงานอุตสาหกรรมประกอบรถยนต์จำนวน 229 คน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล แล้วนำมาวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมทางสถิติสำเร็จรูป สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ สถิติ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าความถี่ (Frequency) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) t-test F-test และ Pearson Product Moment Correlation Coefficient

ผลการศึกษาพบว่า (1) กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุ 33-46 ปีจบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย และประกาศนียบัตรวิชาชีพ ส่วนใหญ่เคยมีประสบการณ์ฝึกอบรมเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน ประกอบธุรกิจประเภทบริการ และเคยอบรมหลักสูตรระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย (มอก.18001) ในปี 2550 (2) กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับการรับรู้โอกาสเสี่ยงที่จะเกิดอุบัติเหตุจากการทำงาน อยู่ในระดับไม่มีโอกาสที่จะเกิดอุบัติเหตุ ระดับการรับรู้ความรุนแรงจากการเกิดอุบัติเหตุ อยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด ระดับการรับรู้เกี่ยวกับประโยชน์หรืออุปสรรคของการปฏิบัติเพื่อป้องกันการเกิดอุบัติเหตุ อยู่ในระดับไม่เห็นด้วย ระดับความคิดเห็นต่อระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย อยู่ในระดับเห็นด้วย ระดับความคิดเห็นต่อบุคลิกภาพของกลุ่มตัวอย่างในส่วนขององค์ประกอบด้านการแสดงออกต่อสังคม องค์ประกอบด้านการเข้ากับผู้อื่นได้ และองค์ประกอบด้านความพิถีพิถัน อยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างข้ง ระดับความคิดเห็นต่อบุคลิกภาพของกลุ่มตัวอย่างในส่วนขององค์ประกอบด้านความห้วนไห้ทางอารมณ์ อยู่ในระดับไม่เห็นด้วย ระดับความคิดเห็นต่อบุคลิกภาพของกลุ่มตัวอย่างในส่วนขององค์ประกอบด้านการยอมรับสิ่งใหม่ อยู่ในระดับเห็นด้วย ระดับความคิดเห็นต่อพฤติกรรมเสี่ยงในการทำงาน อยู่ในระดับปฏิบัติบ่อย (3) กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ฝึกอบรมเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงานต่างกัน มีการรับรู้โอกาสเสี่ยงที่จะเกิดอุบัติเหตุจากการทำงาน ความรุนแรงจากการเกิดอุบัติเหตุ ไม่แตกต่างกัน กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ ระดับการศึกษาต่างกันมีการรับรู้เกี่ยวกับประโยชน์หรืออุปสรรคของการปฏิบัติเพื่อป้องกันการเกิดอุบัติเหตุไม่แตกต่างกัน แต่ในเรื่องประสบการณ์ฝึกอบรมเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน พบว่า แตกต่างกัน กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ฝึกอบรมเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงานต่างกันมีทัศนคติต่อระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัยในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ฝึกอบรมเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงานต่างกันมีบุคลิกภาพด้านการแสดงออกต่อสังคม องค์ประกอบเข้ากับผู้อื่นได้ องค์ประกอบความพิถีพิถัน องค์ประกอบด้านการยอมรับสิ่งใหม่ไม่แตกต่างกัน และกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ ระดับการศึกษาต่างกันจะมีบุคลิกภาพ องค์ประกอบด้านความห้วนไห้ทางอารมณ์ ไม่แตกต่างกัน แต่ในเรื่องประสบการณ์ฝึกอบรมเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน พบว่า แตกต่างกัน

ผลจากการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยขอเสนอแนะให้เพื่อเป็นประโยชน์ในการปรับปรุงการดำเนินการ และพัฒนา ระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัยภายในโรงงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น บริษัทควรศึกษาวิธีการงใจให้พนักงานเห็นความสำคัญ ประโยชน์ และเกิดการยอมรับในระบบที่จะนำมาใช้ด้วยความเชื่อมั่นอย่างจริงจัง
คำสำคัญ พฤติกรรมเสี่ยงด้านความปลอดภัยในการทำงาน โรงงานอุตสาหกรรมประกอบรถยนต์ อุบัติเหตุในการทำงาน

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมเสี่ยงด้านความปลอดภัยในการทำงาน: ศึกษาเฉพาะกรณีของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมประกอบรถยนต์ในครั้งนี้เสร็จสมบูรณ์ได้ด้วยดีโดยได้รับความกรุณาจากรองศาสตราจารย์ ดร.จักรกฤษณ์ ศิวะเดชาเทพ อาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระที่กรุณาให้คำแนะนำปรึกษาตลอดจนแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ เพื่อให้การศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้มีความสมบูรณ์มากที่สุด ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณนายทาคาโนบุ อิโต้ กรรมการผู้จัดการอาวโซ และนายภูมณ สมดี รองผู้จัดการใหญ่การผลิต ที่ได้อนุญาตในการเก็บข้อมูล และขอขอบพระคุณพนักงานทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามในการวิจัยเป็นอย่างดี

ขอขอบคุณเพื่อนๆปริญญาโทสาขาการจัดการสิ่งแวดล้อมอุตสาหกรรมทุกท่านที่เป็นกำลังใจ และให้ความช่วยเหลือสนับสนุนผู้วิจัยในด้านต่างๆตลอดมา

สุดท้ายนี้ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ คุณพ่อและคุณแม่ เป็นอย่างสูงที่ช่วยส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษาของผู้วิจัยด้วยความรักและความห่วงใยตลอดมา และขอขอบคุณคุณประวิษณ์ บุญเนื่อง ผู้ซึ่งคอยเป็นกำลังใจและให้ความช่วยเหลือผู้วิจัยตลอดมา

ฐานิศ หริกจันทร์

มีนาคม 2552

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
กิตติกรรมประกาศ	จ
สารบัญตาราง	ซ
สารบัญภาพ	ญ
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์การวิจัย	5
กรอบแนวคิดการวิจัย	5
สมมติฐานการวิจัย	6
ขอบเขตการวิจัย	6
นิยามศัพท์เฉพาะ	6
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	9
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง	10
ข้อมูลเกี่ยวกับอุตสาหกรรมประกอบรถยนต์	10
แนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมเสี่ยงในการทำงาน	14
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการรับรู้ความเสี่ยง	17
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับบุคลิกภาพ	27
วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง	39
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	45
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	45
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	48
การเก็บรวบรวมข้อมูล	56
การวิเคราะห์ข้อมูล	56

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	57
ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล	58
ตอนที่ 2 การรับรู้ความเสี่ยง	60
ตอนที่ 3 ทักษะคิดต่อระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย	63
ตอนที่ 4 บุคลิกภาพ	67
ตอนที่ 5 พฤติกรรมเสี่ยงในการทำงาน	73
บทที่ 5 สรุปการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ	82
สรุปการวิจัย	83
อภิปรายผล	91
ข้อเสนอแนะ	100
บรรณานุกรม	ฉ
ภาคผนวก	ฉ
ก แบบสอบถาม	ฉ
ประวัติผู้ศึกษา	101

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 1.1 แสดงเป้าหมายการลดอุบัติเหตุและอัตราการเกิดอุบัติเหตุของพนักงาน ปี 2550-2551.....	2
ตารางที่ 3.1 จำนวนแบบสอบถามที่แจกให้กับพนักงานแต่ละฝ่ายและรับกลับคืน.....	47
ตารางที่ 4.1 จำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ.....	58
ตารางที่ 4.2 จำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา.....	58
ตารางที่ 4.3 จำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามประสบการณ์ฝึกอบรมเกี่ยวกับ ความปลอดภัยในการทำงาน.....	59
ตารางที่ 4.4 จำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามหลักสูตรที่เคยอบรมหลักสูตร เกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน.....	59
ตารางที่ 4.5 จำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามปีที่เคยอบรมหลักสูตรเกี่ยวกับ ความปลอดภัยในการทำงาน.....	60
ตารางที่ 4.6 แสดงระดับการรับรู้โอกาสเสี่ยงที่จะเกิดอุบัติเหตุจากการทำงาน.....	60
ตารางที่ 4.7 แสดงระดับการรับรู้ความรุนแรงจากการเกิดอุบัติเหตุ.....	61
ตารางที่ 4.8 แสดงระดับการรับรู้เกี่ยวกับประโยชน์หรืออุปสรรคของการปฏิบัติเพื่อป้องกันการเกิด อุบัติเหตุ.....	62
ตารางที่ 4.9 แสดงระดับความคิดเห็นต่อระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย.....	63
ตารางที่ 4.10 แสดงระดับความคิดเห็นต่อบุคลิกภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	67
ตารางที่ 4.11 แสดงระดับความคิดเห็นต่อพฤติกรรมเสี่ยงในการทำงาน.....	73
ตารางที่ 4.12 เปรียบเทียบการรับรู้ความเสี่ยง ทศนคติต่อระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความ ปลอดภัยในการทำงาน บุคลิกภาพ และพฤติกรรมเสี่ยงในการทำงาน กับความแตกต่าง ในเรื่องอายุ.....	75
ตารางที่ 4.13 เปรียบเทียบการรับรู้ความเสี่ยง ทศนคติต่อระบบการจัดการอาชีวอนามัยและควา ปลอดภัยในการทำงาน บุคลิกภาพ และพฤติกรรมเสี่ยงในการทำงาน กับความแตกต่าง ในเรื่องระดับการศึกษา.....	77

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.14 เปรียบเทียบการรับรู้ความเสี่ยง ทักษะคิดต่อระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัยในการทำงาน คุณลักษณะ และพฤติกรรมเสี่ยงในการทำงาน กับความแตกต่างในเรื่องประสบการณ์ฝึกอบรมเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน.....	79
ตารางที่ 4.15 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของการรับรู้ความเสี่ยงที่จะเกิดอุบัติเหตุจากการทำงาน การรับรู้ความรุนแรงจากการเกิดอุบัติเหตุ การรับรู้เกี่ยวกับประโยชน์หรืออุปสรรคของการปฏิบัติเพื่อป้องกันการเกิดอุบัติเหตุ ทักษะคิดต่อระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัยในการทำงาน และคุณลักษณะ กับพฤติกรรมเสี่ยงในการทำงาน.....	80

ญ

สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 2.1 กระบวนการผลิตรถยนต์	12
ภาพที่ 2.2 สาเหตุของการเกิดอุบัติเหตุ	20
ภาพที่ 2.3 องค์ประกอบของทัศนคติ	26

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ประเทศไทยเป็นประเทศหนึ่งในกลุ่มประเทศที่กำลังเปลี่ยนแปลงสภาพสังคมจากสังคมเกษตรกรรมมาสู่สังคมอุตสาหกรรม มีการเคลื่อนย้ายแรงงานจากชนบทที่ไม่คุ้นเคยกับสภาพการทำงานกับเครื่องจักร เครื่องยนต์กลไกที่ใช้ในกระบวนการผลิตของภาคอุตสาหกรรม ไม่มีความรู้ความเข้าใจในเรื่องของอุบัติเหตุอันตรายจากการทำงาน รวมทั้งสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีผลกระทบต่อสุขภาพอนามัยก่อให้เกิดโรคจากการทำงาน เช่น การทำงานภาวะที่มีฝุ่นละออง เสียงดัง ความร้อนสูง สารเคมีปนเปื้อน เป็นต้น สภาพแวดล้อมในการทำงานเหล่านี้ นอกจากจะก่อให้เกิดอุบัติเหตุแล้วยังส่งผลกระทบต่อชีวิตความเป็นอยู่และสภาพจิตใจของลูกจ้างและครอบครัว ซึ่งความสูญเสียจากอุบัติเหตุที่มีผลกระทบต่อลูกจ้าง เช่น การบาดเจ็บ ทูพพลภาพ สูญเสียอวัยวะและสูญเสียชีวิตเป็นจำนวนมากในแต่ละปี (สำนักประกันสังคม, 2550)

การเกิดอุบัติเหตุจากการประกอบอาชีพหรือจากการทำงานโดยทั่วไปแล้วจะมีสาเหตุนำก่อนเสมอ อาจเกิดจากความผิดพลาดของการจัดการ สภาวะทางด้านร่างกาย และจิตใจของผู้ปฏิบัติงานในขณะนั้นไม่เหมาะสม ซึ่งปัจจัยเหล่านี้จะเป็นตัวก่อให้เกิดสาเหตุโดยตรงของการปฏิบัติงานที่ไม่ปลอดภัย ตลอดจนสภาพที่ไม่ปลอดภัย เช่น สัมผัสขั้นตอนการทำงานของเครื่องจักรที่ถูกต้อง จนทำให้เกิดการลุดลามาเผาไหม้และระเบิดตามมา การลื่นหกล้ม การถูกเข็มตำ และผลเหล่านี้ทำให้เกิดการบาดเจ็บหกล้ม พิการ หรืออาจเสียชีวิต สูญเสียทรัพย์สินของบริษัทได้

อย่างไรก็ตาม โอกาสเสี่ยงที่จะเกิดอันตรายในการทำงานของลูกจ้างนั้นขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายประการ เช่น การปฏิบัติงานที่ไม่ปลอดภัยของลูกจ้างอาจเนื่องมาจากการขาดประสบการณ์ ขาดความรู้ความเข้าใจในงาน ขาดจิตสำนึกในเรื่องความปลอดภัยในการทำงาน ประมาท เลินเล่อ เผอเรอ เป็นต้น ดังนั้นจึงได้มีผู้ศึกษาปัญหาการเกิดอุบัติเหตุจากการทำงาน ปัญหาสุขภาพ เจ็บป่วย ทูพพลภาพ และการเสียชีวิตดังกล่าวเข้ากับพฤติกรรมมนุษย์ที่ปลายสุดด้านหนึ่ง เรียกว่า พฤติกรรมที่ปลอดภัย และอีกด้านหนึ่งเป็นพฤติกรรมเสี่ยง (สุพจน์, 2541 : 9) ซึ่งพฤติกรรมเสี่ยงนี้เองเป็นสิ่งที่จำเป็นและเป็นปัญหาสำคัญสำหรับการปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรม โดยการเกิดขึ้นของอุบัติเหตุในการทำงานเป็นปัญหาที่เห็นได้ในสถานการณ์ปัจจุบัน จากการศึกษาที่ผ่านมา พบว่าลักษณะของการประสบอันตรายจากการทำงานนั้นสืบเนื่องมาจากการที่พนักงานหรือคนงานต้องทำงาน หรือปฏิบัติงานเพื่อให้ได้ชิ้นงานหรือผลผลิตออกมา และในการทำงานนั้นพนักงานจะอยู่ภายใต้แควดวงของสิ่งแวดล้อมการทำงาน ซึ่งปัจจัยทั้งสองคือ พนักงานและสิ่งแวดล้อมจะมี

ปฏิสัมพันธ์ต่อกัน ดังนั้นถ้าหากทั้งสองปัจจัยมีความเหมาะสม คือ พนักงานมีทัศนคติที่ดีเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน มีความรู้ความเข้าใจและปฏิบัติงานเหมาะสม และมีสิ่งแวดล้อมในการทำงานดีและเหมาะสม ก็ย่อมเป็นที่แน่ใจว่าจะไม่มีภัยจากการทำงาน หากปัจจัยหนึ่งปัจจัยใดหรือทั้งสองปัจจัยมีความบกพร่องหรือไม่เหมาะสม ก็อาจคาดหมายได้ว่าจะมีการประสบอันตรายจากการทำงานเกิดขึ้นได้ อันเป็นผลทำให้พนักงานเจ็บป่วยหรือได้รับบาดเจ็บจากอุบัติเหตุในการทำงานได้ (ชัยยุทธ์, 2532 : 15) ดังนั้นองค์การที่ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาได้มีความพยายามในการแก้ไขปรับปรุงปัญหาพฤติกรรมเสี่ยงในการทำงานของพนักงานอย่างจริงจัง จากการศึกษาและเก็บรวบรวมข้อมูลสถิติการเกิดอุบัติเหตุจากการทำงานของพนักงานในองค์การ โดยเปรียบเทียบเป้าหมายความปลอดภัยและผลสำเร็จของการลดอุบัติเหตุ ปี 2550 – 2551 ซึ่งแบ่งระดับความรุนแรงของอุบัติเหตุเป็น 5 ประเภท ตามตารางที่ 1.1

ตารางที่ 1.1 แสดงเป้าหมายการลดอุบัติเหตุและอัตราการเกิดอุบัติเหตุของพนักงาน ปี 2550-2551

ประเภทอุบัติเหตุ	เป้าหมายการลดอุบัติเหตุ	อัตราการเกิดอุบัติเหตุ	ผลสำเร็จ
ปี 2550			
ไม่ถึงขั้นหยุดงาน	ไม่เกิน 28 ราย	16 ราย	เป็นไปตามเป้าหมาย
ถึงขั้นหยุดงาน 1 – 3 วัน	ต้องเป็นศูนย์	3 ราย	ไม่เป็นไปตามเป้าหมาย
ถึงขั้นหยุดงาน 3 วันขึ้นไป	ต้องเป็นศูนย์	1 ราย	ไม่เป็นไปตามเป้าหมาย
ทรัพย์สินเสียหาย	ไม่เกิน 10 ราย	29 ราย	ไม่เป็นไปตามเป้าหมาย
การจราจร	ต้องเป็นศูนย์	1 ราย	ไม่เป็นไปตามเป้าหมาย
ปี 2551			
ไม่ถึงขั้นหยุดงาน	ไม่เกิน 14 ราย	16 ราย	ไม่เป็นไปตามเป้าหมาย
ถึงขั้นหยุดงาน 1 – 3 วัน	ไม่เกิน 2 ราย	7 ราย	ไม่เป็นไปตามเป้าหมาย
ถึงขั้นหยุดงาน 3 วันขึ้นไป	ต้องเป็นศูนย์	2 ราย	ไม่เป็นไปตามเป้าหมาย
ทรัพย์สินเสียหาย	ไม่เกิน 10 ราย	18 ราย	ไม่เป็นไปตามเป้าหมาย
การจราจร	ต้องเป็นศูนย์	0 ราย	เป็นไปตามเป้าหมาย

ที่มา: ส่วนความปลอดภัย (2551)

จากตารางที่ 1.1 แสดงการกำหนดเป้าหมายการลดอุบัติเหตุและสถิติการเกิดอุบัติเหตุของพนักงาน โดยเปรียบเทียบปี 2550-2551 ซึ่งสรุปผลได้ดังนี้

1. อุบัติเหตุไม่ถึงขั้นหยุดงาน เป้าหมายการลดอุบัติเหตุ ปี 2551 คือ จำนวนอุบัติเหตุต้องไม่เกิน 14 ราย โดยอุบัติเหตุต้องลดลง 50 % จากปี 2550 ผลสำเร็จที่ได้ คือ เกิดอุบัติเหตุจำนวน 16 ราย ซึ่งไม่เป็นไปตามที่เป้าหมายกำหนด

2. อุบัติเหตุถึงขั้นหยุดงาน 1- 3 วัน เป้าหมายการลดอุบัติเหตุปี 2551 คือ จำนวนอุบัติเหตุต้องไม่เกิน 2 ราย โดยอุบัติเหตุต้องลดลง 50 % จากสถิติการเกิดอุบัติเหตุของปี 2550 ผลสำเร็จที่ได้ คือ เกิดอุบัติเหตุจำนวน 7 ราย ซึ่งไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด

3. อุบัติเหตุถึงขั้นหยุดงาน 3 วัน เป้าหมายความปลอดภัย ปี 2551 คือ จำนวนการเกิดอุบัติเหตุต้องเป็นศูนย์ ผลสำเร็จที่ได้ คือ เกิดจำนวนอุบัติเหตุจำนวน 2 ราย ซึ่งไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด

4. อุบัติเหตุทรัพย์สินเสียหาย เป้าหมายความปลอดภัยปี 2551 คือ จำนวนการเกิดอุบัติเหตุต้องไม่เกิน 14 ราย โดยอุบัติเหตุที่เกิดกับทรัพย์สินต้องลดลง 50 % จากสถิติการเกิดอุบัติเหตุทรัพย์สินเสียหายของปี 2550 ผลสำเร็จที่ได้ คือ เกิดอุบัติเหตุทำให้ทรัพย์สินเสียหายจำนวน 18 ราย ซึ่งไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด

5. อุบัติเหตุจากการจราจร เป้าหมายความปลอดภัย ปี 2551 คือ จำนวนอุบัติเหตุต้องเป็นศูนย์ ผลสำเร็จที่ได้คือ เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด ไม่มีการเกิดอุบัติเหตุจากการจราจร

จากสถิติดังกล่าวจะเห็นได้ว่า ผลสำเร็จของการลดอัตราการเกิดอุบัติเหตุที่ทำ ได้ขององค์กรยังไม่บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งปัจจัยสำคัญของการเกิดอุบัติเหตุกับพนักงานส่วนใหญ่ ได้แก่ การไม่ใช้อุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคลที่ทางโรงงานจัดหาให้ การใช้อุปกรณ์ไม่ถูกวิธีการยกของมีน้ำหนักมากและผิดวิธี วิธีการปฏิบัติงานไม่เป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนด พนักงานรีบเร่งขาดความระมัดระวัง รวมทั้งพนักงานขาดจิตสำนึกในเรื่องการป้องกันและรักษาทรัพย์สินของบริษัทขณะปฏิบัติงาน ดังนั้นปัจจัยเหล่านี้จึงเป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้เป้าหมายความปลอดภัยในการทำงานขององค์กร ไม่บรรลุผลสำเร็จและเป็นผลให้ผู้วิจัยสนใจศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ทั้งนี้จากปัญหาการเกิดอุบัติเหตุเนื่องจากพฤติกรรมเสี่ยงในการทำงานของพนักงาน องค์กรจึงได้มีการดำเนินการแก้ไขปัญหาการเกิดอุบัติเหตุเพื่อปรับปรุงพฤติกรรมเสี่ยงในการทำงานต่อการเกิดอุบัติเหตุของพนักงาน โดยนำระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย มอก.18001 หรือ TIS 18001 มาใช้เป็นมาตรฐานในการบริหารงานความปลอดภัยขององค์กร ซึ่งองค์กรได้ตระหนักถึงปัญหาของการเกิดอุบัติเหตุแต่ละครั้งจะนำมาซึ่งผลเสียหายขององค์กร และพนักงานผู้ปฏิบัติงาน เช่น สูญเสียเวลาการผลิต สูญเสียทรัพย์สิน ต้นทุนค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้น การฝึกอบรม เจ็บป่วย ทูพพลภาพ เป็นต้น

จากการศึกษาค้นคว้างานวิจัยพบว่า การปฏิบัติตามมาตรการความปลอดภัยในการทำงานจะเกิดขึ้นได้เมื่อพนักงานมีทัศนคติที่ดีต่อระบบการจัดการอาชีวอนามัย

(สุรชัย, 2541) นอกจากทัศนคติที่ดีต่อระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัยแล้ว การรับรู้ความเสี่ยงต่อพฤติกรรมเสี่ยงในการทำงานก็มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานไปในลักษณะที่มีพฤติกรรมการทำงานที่ปลอดภัยมากขึ้นด้วย (Rundmo, 2000; Arezes and Miguel, 2005) อย่างไรก็ตามจากการทบทวนวรรณกรรมพบว่า ตัวแปรทัศนคติและการรับรู้ความเสี่ยงมีข้อจำกัดในการทำนายพฤติกรรมเสี่ยงในการทำงาน ทำให้มีการพัฒนาแบบจำลองเพื่อใช้ในการทำนายพฤติกรรมเสี่ยงในการทำงาน โดยประยุกต์ใช้ตัวแปรบุคลิกภาพเข้ามามีส่วนร่วมในการทำนายพฤติกรรมเสี่ยงด้วย เช่น ผู้ที่มีพฤติกรรมแบบเสรีาสร้อย หดหู่ ไม่สนใจสิ่งรอบข้าง เป็นบุคลิกภาพที่มีโอกาสในการเกิดอุบัติเหตุได้มาก (Holcom, Lehman and Simpson, 1993) และผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบเก็บตัวจะเกิดอุบัติเหตุน้อยกว่าผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบแสดงตัว (Gilmer, 1991)

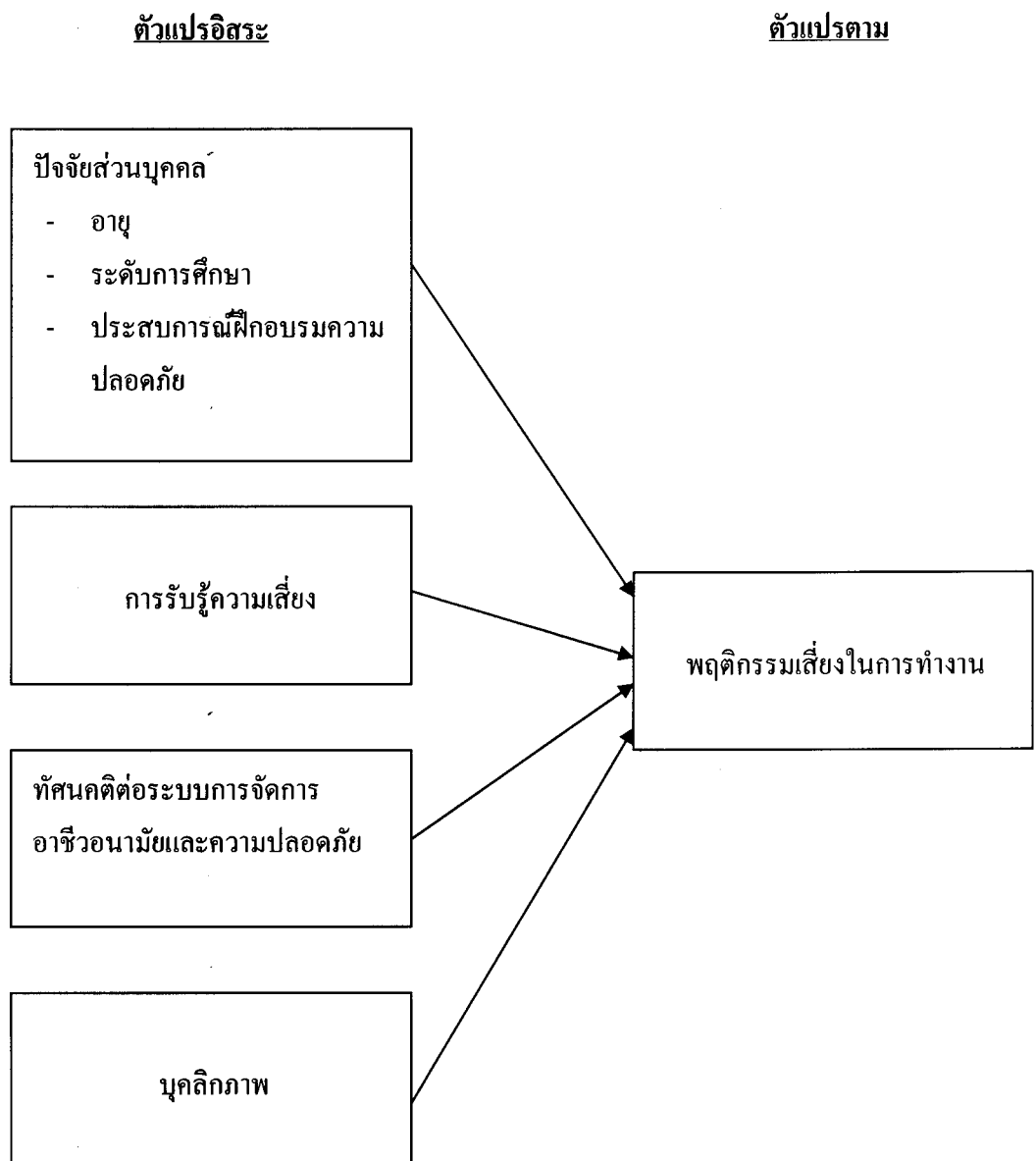
ดังนั้นในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยจึงทำการศึกษาพฤติกรรมเสี่ยงในการทำงานของพนักงานโดยใช้แบบจำลองในการทำนายโดยมีตัวแปรอิสระประกอบด้วย การรับรู้ความเสี่ยง ทัศนคติต่อระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย บุคลิกภาพ เพื่อทดสอบความสามารถในการทำนายพฤติกรรมเสี่ยงในการทำงานจากตัวแปรดังกล่าว และเพื่อให้ได้ข้อมูลที่สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการวางแผน พัฒนาระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัยในการทำงาน แก้ไขปัญหาเกี่ยวกับวิธีการปฏิบัติงานมีการปรับปรุงพฤติกรรมเสี่ยงในการทำงาน มุ่งเน้นการสร้างตัวอย่างที่ดีให้พนักงานเห็น สร้างความเข้าใจให้เกิดขึ้น มีการนำระบบสารสนเทศมาช่วยเสริมสร้างประสิทธิภาพการจัดการ มีการติดตามตรวจสอบและการควบคุมให้บรรลุเป้าหมาย เพื่อการลดอุบัติเหตุ และเป็นแนวทางในการปฏิบัติให้ดียิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ฝึกอบรมเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน
2. เพื่อศึกษาการรับรู้ความเสี่ยง ทักษะคิดต่อความปลอดภัยในการทำงาน และบุคลิกภาพ
3. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่าง การรับรู้ความเสี่ยง ทักษะคิดต่อความปลอดภัยในการทำงาน บุคลิกภาพ กับปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ฝึกอบรมเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน

กรอบแนวคิดการวิจัย

ผู้วิจัยกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย ดังนี้



สมมติฐานการวิจัย

1. การรับรู้โอกาสเสี่ยงที่จะเกิดอุบัติเหตุจากการทำงาน การรับรู้ความรุนแรงจากการเกิดอุบัติเหตุ การรับรู้เกี่ยวกับประโยชน์หรืออุปสรรคของการปฏิบัติเพื่อป้องกันการเกิดอุบัติเหตุทัศนคติต่อระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัยในการทำงาน บุคลิกภาพ และพฤติกรรมเสี่ยงในการทำงานแตกต่างกันตามปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ฝึกอบรมเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน

2. การรับรู้ความเสี่ยงที่จะเกิดอุบัติเหตุจากการทำงาน การรับรู้ความรุนแรงจากการเกิดอุบัติเหตุ การรับรู้เกี่ยวกับประโยชน์หรืออุปสรรคของการปฏิบัติเพื่อป้องกันการเกิดอุบัติเหตุทัศนคติต่อระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัยในการทำงาน และบุคลิกภาพ มีผลต่อพฤติกรรมเสี่ยงในการทำงาน

ขอบเขตการวิจัย

ผู้วิจัยทำการศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานเพศชายที่ปฏิบัติงานเกี่ยวข้องกับกระบวนการผลิตรถยนต์ในโรงงาน เนื่องจากเป็นบุคลากรกลุ่มใหญ่ในองค์กรที่ผู้วิจัยทำการศึกษา ทำให้สามารถนำผลที่ได้จากการวิจัยไปประยุกต์ใช้ได้เฉพาะกลุ่มที่มีลักษณะกลุ่มตัวอย่างที่เป็นเพศชายเท่านั้น

นิยามศัพท์เฉพาะ

พนักงาน หมายถึง ลูกจ้างประจำ เพศชายที่ปฏิบัติงานเกี่ยวข้องกับงานในกระบวนการผลิตรถยนต์ซึ่งอยู่ในกลุ่มเสี่ยงต่อการเกิดอุบัติเหตุในการทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมประกอบรถยนต์แห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร

อายุ หมายถึง ระยะเวลา นับตั้งแต่ปีที่พนักงานเกิดจนถึงปีที่ตอบแบบสอบถาม ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่

1. พนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 32 ปี
2. พนักงานที่มีอายุ 33 – 46 ปี
3. พนักงานที่มีอายุ 47 ปีขึ้นไป

ระดับการศึกษา หมายถึง วุฒิการศึกษาสูงสุดของพนักงานที่ได้รับจากการศึกษาในสถาบันการศึกษาในปีที่ตอบแบบสอบถาม ซึ่งแบ่งออกเป็น 5 กลุ่ม ได้แก่

1. ระดับประถมศึกษา
2. ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น

3. ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย / ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.)
4. ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) / หรือเทียบเท่าอนุปริญญา
5. ระดับปริญญาตรี

ประสบการณ์ฝึกอบรม หมายถึง ประสบการณ์ในการเข้าการอบรมของพนักงานในเรื่องเกี่ยวกับความปลอดภัย โดยวิธีการสอน อธิบาย สาธิต หรืออื่นๆ เช่น หัวข้อเข้ารับการอบรมระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย(มอก.18001), การป้องกันและระงับอัคคีภัยเบื้องต้น, การอบรมเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยเบื้องต้น เป็นต้น ตั้งแต่ช่วงเวลาไม่เกิน 2 ปีที่ผ่านมาจนถึงวันที่ตอบแบบสอบถาม ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่

1. เคย หมายถึง พนักงานมีประสบการณ์เข้ารับการอบรมในเรื่องเกี่ยวกับความปลอดภัย โดยวิธีการสอน อธิบาย สาธิตหรืออื่นๆ
2. ไม่เคย หมายถึง พนักงานไม่มีประสบการณ์เข้ารับการฝึกอบรมในเรื่องเกี่ยวกับความปลอดภัย โดยวิธีการสอน อธิบาย สาธิตหรืออื่นๆ

พฤติกรรมเสี่ยงในการทำงาน หมายถึง การกระทำที่ไม่ปลอดภัยที่พนักงานแสดงออกมาในช่วงเวลาของก่อนการปฏิบัติงาน ระหว่างปฏิบัติงาน และหลังปฏิบัติงาน ที่ก่อให้เกิดอุบัติเหตุหรือเหตุการณ์ที่ไม่คาดคิดอันเป็นเหตุให้ได้รับบาดเจ็บ สูญเสีย เสียชีวิต ทรัพย์สิน ซึ่งมีผลกระทบกับผู้ปฏิบัติงานและบริษัท ภายในระยะเวลา 1 สัปดาห์ที่ผ่านมานับจากวันที่ตอบแบบสอบถาม

การรับรู้ความเสี่ยง หมายถึง การรับรู้และเชื่อว่าตนเองมีโอกาสที่จะเกิดอุบัติเหตุจากการทำงาน และรู้ถึงผล เหตุการณ์ การกระทำภายใต้ภาวะไม่แน่นอนที่จะเกิดตามมาของการเกิดอุบัติเหตุ และประเมินได้ว่าตนเองอยู่ในภาวะเสี่ยงต่อการเกิดอุบัติเหตุอยู่ในระดับใด โดยแบ่งการรับรู้ความเสี่ยงออกเป็น 3 ด้านตามแนวคิดแบบแผนความเชื่อด้านสุขภาพ ดังนี้

1. การรับรู้โอกาสเสี่ยงในการเกิดอุบัติเหตุ หมายถึง การรับรู้และเชื่อว่าตนเองมีภาวะเสี่ยงในการเกิดอุบัติเหตุขณะปฏิบัติงาน เนื่องมาจากการปฏิบัติงานด้วยตนเองหรือผู้ร่วมงาน เช่น การวางสิ่งของไม่เป็นระเบียบ ไม่ใช้ป้องกันอุปกรณ์อันตราย และแต่งกายไม่เหมาะสมกับงานตลอดเวลาที่ทำงาน เป็นต้น
2. การรับรู้ความรุนแรงของการเกิดอุบัติเหตุ หมายถึง การรับรู้และเชื่อว่าตนเองประเมินความร้ายแรงของอุบัติเหตุในการทำงานที่มีกับร่างกายซึ่งจะทำให้บาดเจ็บ พิการ ตาย หรือมีผลกระทบต่อหน้าที่การทำงาน ครอบครัว เช่น พิการทางสมอง การสูญเสียอวัยวะ ต้องเสียเวลาในการหยุดพักรักษาตัว เป็นต้น
3. การรับรู้ประโยชน์หรืออุปสรรคในการปฏิบัติเพื่อป้องกันการเกิดอุบัติเหตุ หมายถึง การรับรู้และเชื่อว่าตนเองประเมินคุณค่าที่ได้รับจากการปฏิบัติ เช่น ทำให้ปลอดภัยต่อชีวิตร่างกายและ

ทรัพย์สิน เพื่อช่วยลดโอกาสเสี่ยงหรือความรุนแรงของการเกิดอุบัติเหตุ และประเมินสิ่งที่ขัดขวางการปฏิบัติด้วย เช่น ทำให้เกิดความไม่สะดวกสบาย สูญเสียค่าใช้จ่าย ซึ่งถ้าผลจากการประเมินพบว่ามิประโยชน์มากกว่าก็จะก่อให้เกิดการปฏิบัติเพื่อป้องกันอุบัติเหตุ เช่น อุปกรณ์ป้องกันอันตรายมีประโยชน์โดยตรง ทำให้ผู้ทำงานรู้สึกปลอดภัยในการทำงาน ความอึดอัด เนื่องจากใช้ อุปกรณ์ป้องกันอันตรายทำให้การทำงานล่าช้า เป็นต้น

ทัศนคติต่อระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย หมายถึง การแสดงออกถึงการรู้สึกและความรู้สึกที่มีต่อระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย

บุคลิกภาพ หมายถึง ลักษณะเฉพาะของพนักงานในด้านต่างๆทั้งภายนอกและภายในที่แสดงออกมาจากจิตใจของแต่ละบุคคล ทำให้พนักงานแต่ละบุคคลมีลักษณะที่แตกต่างกัน ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้จะศึกษาตามแนวคิดบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบของ Costa and McCrae ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบ 5 องค์ประกอบ

1. **องค์ประกอบการแสดงออกต่อสังคม (Extraversion)** หมายถึง บุคลิกภาพที่เน้นการแสดงออก เช่น ชอบอยู่ในวงสมาคม แล่วล่ดอง ปรารถนาความตื่นเต้น ชอบการแข่งขัน เป็นคนช่างพูด

2. **องค์ประกอบการเข้ากับผู้อื่นได้ (Agreeableness)** หมายถึง บุคลิกภาพที่เน้นการเข้ากับผู้อื่นได้ เช่น การไว้ใจผู้อื่น มีน้ำใจ เต็มใจช่วยเหลือผู้อื่นที่ต้องการความช่วยเหลือ มีส่วนร่วมกับกลุ่มอยู่เสมอ ถ่อมตัวสามารถที่จะผ่อนปรน ประนีประนอมกับผู้อื่น เห็นอกเห็นใจห่วงใยผู้อื่น

3. **องค์ประกอบแบบพิถีพิถัน (Conscientiousness)** หมายถึง บุคลิกภาพที่เน้นความพิถีพิถัน เช่น มีระเบียบ มีการเตรียมการสำหรับการจัดชีวิตของตน มีแผนในการทำงาน พังพาด้ายได้ น่าเชื่อถือ ไว้ใจได้ มีความขยันหมั่นเพียร มีวินัยในตนเอง คิดไตร่ตรองอย่างรอบคอบก่อนลงมือทำ

4. **องค์ประกอบความหวั่นไหวทางอารมณ์ (Neuroticism)** หมายถึง บุคลิกภาพที่เน้นด้านความหวั่นไหวทางอารมณ์ เช่น มีลักษณะวิตกกังวล โกรธง่าย ซึมเศร้า ขี้อาย ตกใจเสียขวัญเมื่อต้องเผชิญกับภาวะฉุกเฉิน ไม่สามารถควบคุมความอยากความปรารถนาของตนจากสิ่งกระตุ้นต่างๆ

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

เพื่อสามารถนำข้อมูลที่ได้จากการวิจัยเกี่ยวกับระดับการรับรู้ความเสี่ยง ทศนคติต่อระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย ลักษณะบุคลิกภาพ และพฤติกรรมเสี่ยงในการทำงานของพนักงาน ไปใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงพฤติกรรมเสี่ยงในการทำงานให้กับพนักงาน อีกทั้งยังเป็นประโยชน์แก่ผู้รับผิชอบ และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการนำข้อมูลที่ได้จากการวิจัยไปประกอบเป็นส่วนหนึ่งในการปรับปรุงดำเนินการ และพัฒนาระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัยภายในโรงงานให้มีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น

บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการตรวจสอบเอกสาร รวบรวมแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อใช้เป็นแนวทางในการศึกษาวิจัยดังต่อไปนี้

1. ข้อมูลเกี่ยวกับอุตสาหกรรมประกอบรถยนต์
2. แนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมเสี่ยงในการทำงาน
3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการรับรู้ความเสี่ยง
4. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับบุคลิกภาพ
5. วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

1. ข้อมูลเกี่ยวกับโรงงานอุตสาหกรรมประกอบรถยนต์

ปัจจุบันประเทศไทยมีโรงงานประกอบรถยนต์ 13 โรงงาน ผู้ผลิตชิ้นส่วนและอะไหล่รถยนต์มากกว่า 300 แห่งทั่วประเทศ จึงทำให้ประเทศไทยกลายเป็นประเทศที่มีอุตสาหกรรมรถยนต์ที่มีพลวัตสูงสุดในภาคพื้นเอเชียอาคเนย์ โดยมีประเทศญี่ปุ่นเป็นเจ้าครองตลาด (พัชร, 2540) ดังนั้นในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้มุ่งเน้นศึกษาเฉพาะบริษัทอุตสาหกรรมประกอบรถยนต์แห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร ซึ่งมีข้อมูลทั่วไปของบริษัทดังนี้

1.1 ลักษณะกิจการ

บริษัทอุตสาหกรรมประกอบรถยนต์แห่งนี้มีโรงงานและอาคารสำนักงานตั้งอยู่ในเขตมีนบุรี กรุงเทพมหานคร บริษัทได้ร่วมลงทุนกับประเทศญี่ปุ่น โดยมีสัดส่วนการถือหุ้น แบ่งเป็นญี่ปุ่นร้อยละ 75 และไทยร้อยละ 25 มีกำลังการผลิต 8,000 คัน/เดือน หรือกำลังการผลิตเต็มที่ 150,000 คัน/ปี มีจำนวนพนักงานทั้งสิ้น 1,551 คน ช่วงเวลาการทำงาน คือ วันจันทร์ – วันศุกร์ เวลา 8.00 น. – 17.00 น. เป้าหมายของโรงงานคือ การผลิตรถยนต์ที่มีคุณภาพเพื่อมุ่งมั่นสู่คุณภาพระดับโลก

1.2 กระบวนการผลิต

1.2.1 การป้อนชิ้นส่วนตัวถัง มี 3 ขั้นตอน คือ 1) การขึ้นรูปชิ้นงาน โดยขึ้นแผ่นเหล็กดูราสตีลที่มีความทนทานต่อการผุกร่อน ขึ้นรูปง่ายตามรูปทรง 2) การตัดขอบ เจาะรูเพื่อให้ได้ชิ้นงานมีขนาดตามความจำเป็นของแต่ละชิ้นงาน 3) การพับแบ่งออกเป็น 2 ลักษณะคือ การพับ งอชิ้นงาน และเน้นขอบโดยเครื่องปั๊มและใช้ระบบแขนกลช่วยจับยึดชิ้นส่วนออกจากเครื่อง และมีการ

ตรวจสอบสภาพความเรียบร้อยทั่วไปของชิ้นงานด้วยการสัมผัส และใช้เครื่องมือการตรวจวัดขนาดสัดส่วน เมื่อชิ้นส่วนที่ผ่านขั้นตอนการตรวจสอบและได้รับประกันคุณภาพแล้วจะถูกเข้าสู่กระบวนการผลิตขั้นต่อไป

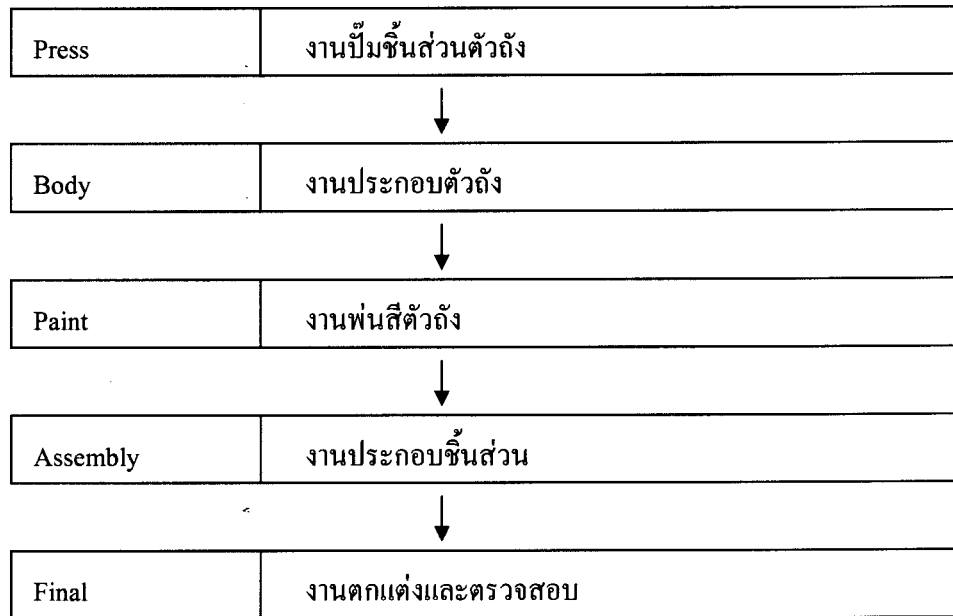
1.2.2 การประกอบตัวถัง จะแยกการเชื่อมออกเป็น 2 ส่วนคือ การเชื่อมชิ้นส่วนให้เป็นหน่วยเดียวกัน เช่น ประตูดัง ฝากระโปรง ถังน้ำมัน และการเชื่อมตัวถัง โดยใช้เทคนิคการเชื่อมคือการเชื่อมแบบจุดและเชื่อมด้วยแก๊สเฉื่อย โดยในปัจจุบัน โรงงานได้นำหุ่นยนต์มาช่วยในการเชื่อมเพื่อให้มีประสิทธิภาพดีขึ้น

1.2.3 การพ่นสีแบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ 1) ส่วนสีพื้น เริ่มจากตัวถังที่สำเร็จรูปแล้วเริ่มเข้าสู่กระบวนการล้างทำความสะอาดน้ำมันที่เคลือบไว้ให้หลุดออกจากตัวถัง และล้างสารเคมีด้วยน้ำสะอาด และเคลือบผิวโลหะด้วยสารฟอสเฟต จากนั้นเป็นกระบวนการปรับเตรียมสภาพผิวตัวถังและล้างด้วยน้ำสะอาดที่มีค่าทางการนำไฟฟ้าที่เป็นกลางอีกครั้งหนึ่ง ก่อนที่ตัวถังจะถูกยกไปจุ่มสีพื้นด้วยระบบไฟฟ้าในบ่อสุดท้าย 2) สีจริง เป็นการพ่นสีด้วยระบบอโตสเปย์ เมื่อพ่นสีจริงแล้วตัวรถจะเข้าสู่อบที่อุณหภูมิ 180°C นาน 20 นาที การตรวจสอบคุณภาพสีจริงโดยเจ้าหน้าที่จะใช้วิธีสุ่มตรวจและติดตามผลการพ่นสีในเรื่องของความถูกต้องของเฉดสี และความแข็งแรงทนทานของสีชั้นบน ความเงางามของสีโดยใช้เครื่องมือที่ทันสมัย ซึ่งจะมีใบตรวจสอบกำกับอยู่ที่รถทุกคัน

1.2.4 ขั้นตอนการประกอบ แบ่งออกเป็น 3 ส่วนใหญ่คือ 1) การประกอบย่อย เป็นการประกอบชิ้นส่วนต่างๆของช่วงล่าง เช่น เพลา คลัช ระบบห้ามล้อ ประกอบยางเข้ากับกระทะล้อเฟืองท้าย 2) การประกอบภายใน เป็นการประกอบชิ้นส่วนภายในห้องโดยสาร แผงประตู แผงหน้าปัด ภายในห้องเครื่อง ระบบไฟต่างๆภายในรถ และส่วนที่เกี่ยวข้องกับการขับเคลื่อนได้ทั้งรถ 3) การประกอบหลัก เป็นการนำส่วนต่างๆของรถมาประกอบให้เป็นรถอย่างสมบูรณ์ ขั้นตอนจำเป็นต้องปฏิบัติตามวิธีการในกลุ่มคุณภาพและมาตรฐานการทำงานอย่างละเอียด

1.2.5 การทดสอบ รถยนต์ที่เสร็จสมบูรณ์แล้วต้องผ่านการตรวจสอบขั้นสุดท้าย ซึ่งเป็นการตรวจสอบความสมบูรณ์ของรถทุกจุดทั่วทั้งคัน ทั้งการขับเคลื่อน ระบบไฟฟ้า จากนั้นเป็นการทดสอบการขับขี่ในสนามทดสอบ และสิ้นสุดที่การทดสอบน้ำรั่วเข้าห้องโดยสาร และห้องเก็บของท้ายรถ รวมทั้งภายในห้องเครื่องเป็นอันเสร็จสมบูรณ์

จากกระบวนการผลิตรถยนต์ทั้ง 5 ขั้นตอนดังกล่าวข้างต้น สามารถสรุปดังภาพที่ 2.1



ภาพที่ 2.1 กระบวนการผลิตรถยนต์

ที่มา : ส่วนความปลอดภัย (2550)

1.3 อุบัติเหตุในโรงงานอุตสาหกรรมประกอบรถยนต์

เนื่องจากการทำงานในหลายฝ่ายของโรงงาน มีการใช้หุ่นยนต์และระบบการทำงานแบบอัตโนมัติในการทำงานแทนคน จึงทำให้มีการเกิดอุบัติเหตุเฉพาะในส่วนที่มีพนักงานปฏิบัติงานเท่านั้น โดยอุบัติเหตุที่เกิดขึ้นแยกเป็นฝ่ายต่างๆ ดังนี้

1.3.1 ฝ่ายปั๊มชิ้นส่วนตัวถัง พนักงานต้องปฏิบัติงานใกล้กับหุ่นยนต์บริเวณที่มีการเชื่อมแผ่นเหล็กและยกแผ่นเหล็กเพื่อเข้าสู่กระบวนการปั๊มชิ้นส่วน อุบัติเหตุที่เกิดขึ้นเป็นการถูกสะเก็ดไฟที่เกิดจากการเชื่อมกระเด็นใส่ และเกิดบาดเจ็บจากการโดนแผ่นเหล็กบาดจากการตรวจเช็คแผ่นเหล็กที่ผ่านการปั๊มแล้ว

1.3.2 ฝ่ายประกอบตัวถัง พนักงานมีการเชื่อมตัวถังหรือส่วนประกอบของรถยนต์ โดยไม่มีหน้ากากป้องกัน และไม่ใส่ชุดพนักงานตามระเบียบของจุดงานนั้น อุบัติเหตุที่เกิดขึ้นเป็นการโดนตัวถังและส่วนที่นำมาประกอบเป็นตัวรถบาด และสะเก็ดไฟจากการเชื่อมด้วยแก๊สเนื้อกระเด็นใส่ หรือกระเด็นเข้าตา

1.3.3 ฝ่ายสี พนักงานฝ่ายสีจะต้องปฏิบัติงานเกี่ยวข้องและสัมผัสกับสารเคมีโดยตรง และจะต้องมีความละเอียด รอบคอบ มีความระมัดระวัง เนื่องจากอุปกรณ์ต่างๆ ภายในห้องสีเป็นวัตถุอันตรายมีความไวไฟสูง จึงต้องมีอุปกรณ์ป้องกันอันตราย เช่น การสวมถุงมือป้องกันสารเคมีขณะปฏิบัติงาน และห้ามสูบบุหรี่บริเวณที่ทำงานโดยเด็ดขาด อุบัติเหตุที่เกิดขึ้นกับพนักงานนั้นเป็นการเดินสะดุดตะแกรง และการลื่นหกล้มในห้องสีของพนักงาน การสัมผัสสารเคมีโดยตรงโดยไม่ใช้ถุงมือป้องกันสารเคมี อีกทั้งการเกิดเหตุการณ์เพลิงไหม้

1.3.4 ฝ่ายประกอบชิ้นส่วน อุบัติเหตุเกิดขึ้นบ่อยครั้งมากเนื่องจากการใช้พนักงานในการปฏิบัติงานจำนวนมาก โดยอุบัติเหตุที่เกิดขึ้น ได้แก่ การโดนส่วนประกอบของรถยนต์ที่นำมาประกอบเข้าด้วยกันบาด ปีนล้มกระแทก ตัวถังรถตกจากที่วางเลื่อน เป็นต้น

1.3.5 ฝ่ายตรวจสอบชิ้นสุดท้าย พนักงานจะต้องนำรถยนต์ที่ประกอบเสร็จสมบูรณ์แล้วจากสายการผลิตทุกคันนำไปทดสอบประสิทธิภาพของรถยนต์ ดังนั้นฝ่ายตรวจสอบชิ้นสุดท้ายเป็นฝ่ายที่มีอุบัติเหตุเกิดขึ้นไม่มากแต่หากเกิดอุบัติเหตุขึ้นมักจะมีการสูญเสียมากกว่าฝ่ายอื่นๆ เช่น มีการเกิดอุบัติเหตุรถชนขณะทำการทดสอบ อุบัติเหตุจากความผิดพลาดของกระบวนการประกอบ

1.4 นโยบายความปลอดภัย อาชีวอนามัยและความปลอดภัย

บริษัทฯ ได้ตระหนักถึงความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญที่สุดขององค์การบริษัทจึงได้ดำเนินการและพัฒนาระบบในเรื่องความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสิ่งแวดล้อมโดยมีความมุ่งมั่นที่จะปรับปรุงป้องกันมลพิษ ปฏิบัติตามกฎหมาย กฎระเบียบข้อบังคับด้านสิ่งแวดล้อมอย่างจริงจัง และต่อเนื่อง บริษัทจึงได้กำหนดแนวทางปฏิบัติดังนี้

1. ควบคุมการปล่อยอากาศออกทางปล่องให้เป็นไปตามมาตรฐาน
2. ควบคุมการปล่อยน้ำเสียให้เป็นไปตามมาตรฐาน
3. ควบคุมให้มีการคัดแยก กำจัดขยะปนเปื้อน และไม่ปนเปื้อน อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อป้องกันผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม
4. ปรับปรุงและป้องกันอันตรายที่เกิดกับพนักงานและผู้ที่เกี่ยวข้องจากการดำเนินการซึ่งมีความเสี่ยงตั้งแต่ระดับปานกลางขึ้นไป
5. ให้การสนับสนุนทรัพยากร ทั้งในเรื่องบุคลากร เวลา งบประมาณ และการฝึกอบรมที่เหมาะสมเพียงพอ

เพื่อให้บรรลุตามนโยบายที่กำหนดไว้ บริษัทจึงขอให้ทุกหน่วยงานยึดถือปฏิบัติอย่างจริงจังต่อไป

อย่างไรก็ตาม แม้จะมีการจัดหาอุปกรณ์ความปลอดภัยส่วนบุคคลให้แก่พนักงานและมีการจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมความปลอดภัยต่างๆก็ยังมี การเกิดอุบัติเหตุที่ก่อให้เกิดความสูญเสียขึ้นในกระบวนการผลิต ทั้งนี้ เนื่องมาจากพฤติกรรมในการทำงานของพนักงานที่ขาดความเข้าใจความรอบคอบ ขาดข้อมูล และการละเลยที่จะปฏิบัติตามกฎระเบียบความปลอดภัยในการทำงาน เช่น ไม่สวมใส่อุปกรณ์ป้องกันภัยส่วนบุคคลตามที่บริษัทฯ จัดหาให้ในขณะที่ปฏิบัติงาน ไม่สวมถุงมือ แวนตานิรภัย หรือหมวกนิรภัย หรือเกิดจากการหยอกล้อขณะปฏิบัติงานของพนักงาน จึงกล่าวได้ว่าพฤติกรรมเสี่ยงในการทำงานของพนักงาน เป็นสาเหตุสำคัญที่จะก่อให้เกิดอุบัติเหตุและความปลอดภัยในการทำงานหรือไม่

2. แนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมเสี่ยงในการทำงาน

2.1 พฤติกรรมเสี่ยงในการทำงาน

ในการศึกษาเพื่ออธิบายการเกิดพฤติกรรมของมนุษย์นั้น นักจิตวิทยาพฤติกรรมนิยมจะอธิบายการเกิดพฤติกรรมของมนุษย์ว่า พฤติกรรมของมนุษย์เกิดจากการเรียนรู้ อันเป็นผลเนื่องจากการมีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อม สภาพการณ์หรือสังคมรอบๆตัวของเขา การแก้ไขเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมก็สามารถทำได้โดยอาศัยกระบวนการเรียนรู้ (ประเทือง, 2535) รวมไปถึงพฤติกรรมเสี่ยงในการทำงาน ซึ่งเป็นพฤติกรรมที่องค์กรไม่ต้องการที่จะให้พนักงานกระทำหรือแสดงออก ดังนั้น องค์กรจึงมีการฝึกอบรมเพื่อให้ความรู้ ความเข้าใจแก่พนักงานว่าสิ่งใดควรปฏิบัติสิ่งใดไม่ควรปฏิบัติสิ่งใดควรหลีกเลี่ยง โดยผู้ฝึกอบรมอาจจะเป็นผู้เชี่ยวชาญจากภายนอก องค์กร หัวหน้างานหรือเพื่อนร่วมงาน ซึ่งถือเป็นตัวแบบที่สำคัญที่จะก่อให้เกิดการเรียนรู้นำไปสู่การเรียนรู้เพื่อหลีกเลี่ยงพฤติกรรมเสี่ยงในการทำงาน

สุพจน์ (2541: 8-9) ได้กล่าวถึง พฤติกรรมเสี่ยง สามารถแบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม คือ

1. กลุ่มพฤติกรรมเสี่ยงที่มีสาเหตุความผิดพลาดทั่วไปของมนุษย์ (Human Error) เป็นปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นได้ตลอดเวลา และสาเหตุตรงซึ่งทำให้เกิดอุบัติเหตุหรือปัญหาต่างๆ เช่น ภาวะการณ์ที่องค์กรไม่ยอมซื้อเครื่องจักรหรือวัตถุดิบในการผลิตที่มีคุณภาพดีซึ่งอาจจะมีราคาสูง ทำให้แรงงานต้องทำงานในสภาพที่เสี่ยงต่อปัญหาตลอดเวลาโดยไม่มีทางเลือกการออกแบบงานโดยไม่คำนึงถึงหลักเออร์โกโนมิกส์ และแม้แต่การเร่งความเร็วในการทำงานจนทำให้คนงานในสภาพที่เสี่ยงต่ออันตรายและความเมื่อยล้า และนำไปสู่อุบัติเหตุเพราะคนงานไม่อาจปรับตัวเข้ากับสภาพการทำงานที่เรื้อรังมากเช่นนั้นได้ ความผิดพลาดของมนุษย์เหล่านี้เป็นความผิดพลาดในเชิงโครงสร้างซึ่งปกติถือว่าเป็นเงื่อนไขที่จำเป็น (Necessary Condition) ของการเกิดอุบัติเหตุ ดังนั้น การศึกษาเรื่องความปลอดภัยเพื่อให้เกิดความเข้าใจในปัญหาอย่างแท้จริงและชัดเจนอาจดูได้

จากรายงานการตรวจสอบความปลอดภัยตามมาตรฐานของระบบการจัดการความปลอดภัย เช่น พื้นที่องศาอากาศไม่มีหมอกหรือเสี้ยน บันไดสูงต้องมีราวจับ ระดับของเสียงต้องยอมรับได้ ภาชนะบรรจุน้ำมันจุ่มน้ำมันต้องมีที่ปิดมิดชิดและผ่านการรับรองปลั๊กไฟฟ้าหรือเต้าเสียบต้องมีปิด ปุ่มลมสำหรับทำความสะอาดต้องมีแรงดันน้อยกว่า 30 ปอนด์ต่อตารางนิ้ว เป็นต้น

2. กลุ่มพฤติกรรมที่จงใจเสี่ยง (Intention Risk – Taking) หรือใกล้เคียงกับความประมาท ได้แก่ การที่บุคคลตั้งใจที่จะเอาตัวเองเข้าไปในสถานการณ์เสี่ยงต่างๆ ที่รู้ว่าอาจเกิดการผิดหรือมีเวลาและหรือทรัพยากรที่จะทำงานได้อย่างปลอดภัยแต่ก็ไม่ยอมทำ เช่น การหลีกเลี่ยงไม่ทำตามระเบียบ ความผิดพลาดเช่นนี้ไม่ถือว่าเป็นเงื่อนไขที่จำเป็น ซึ่งพฤติกรรมในเรื่องนี้ เช่น การยกของที่ผิดวิธีทำให้เกิดอันตรายต่อหลัง การเคลื่อนย้ายวัสดุผิดวิธีโดยไม่ขอความช่วยเหลือ หรือใช้เครื่องทุ่นแรง การซ่อมเครื่องจักรโดยไม่หยุดเครื่องจักร เอาการ์ดหรือเครื่องป้องกันออกจากเครื่องจักร การหยอกล้อกันระหว่างทำงาน รีบเร่งรัดข้ามขั้นตอนการทำงาน ดื่มสุรายาเสพติดสูบบุหรี่ หรือรับประทานอาหารเครื่องดื่มขณะทำงาน การทำงานที่ไม่ใช้หน้าที่ของตนเอง เช่น ซ่อมเครื่องจักรทั้งที่ตนเองไม่ใช่ช่าง การไม่สวมเสื้อผ้า รองเท้า ถุงมือที่เหมาะสม การไม่สวมใส่เครื่องป้องกันภัยส่วนบุคคล การไม่จัดเก็บบริเวณงานให้สะอาดเป็นระเบียบ ใช้วัสดุหรือเครื่องมือที่ไม่เหมาะสมกับงาน เป็นต้น การกระทำที่ดูเสมือนเรื่องเล็กน้อยในสายตาของแรงงานเช่นนี้อาจจะนำไปสู่อุบัติเหตุหรือการเจ็บป่วยได้ตลอดเวลา

โดยสรุปพฤติกรรมเสี่ยงในการทำงาน หมายถึง การกระทำที่ไม่ปลอดภัยที่พนักงานแสดงออกมาในช่วงเวลาของก่อนการปฏิบัติงาน ระหว่างปฏิบัติงาน และหลังปฏิบัติงานที่ก่อให้เกิดอุบัติเหตุหรือเหตุการณ์ที่ไม่คาดคิดเป็นเหตุให้ได้รับบาดเจ็บ สูญเสีย เสียชีวิต ทรัพย์สิน ซึ่งมีผลกระทบต่อผู้ปฏิบัติงานและบริษัท

2.2 มาตรการป้องกันการเกิดอุบัติเหตุ

ความปลอดภัยในการทำงานถือเป็นบทบาทหน้าที่หลักของพนักงานทุกคนที่ต้องถือ ปฏิบัติตามระเบียบและมาตรการด้านความปลอดภัยอย่างเคร่งครัด และรับผิดชอบในการป้องกันระมัดระวังอันตรายไม่ให้เกิดขึ้นกับบุคคลและทรัพย์สินของบริษัทเป็นสำคัญ ซึ่งทางบริษัทได้ตระหนักเสมอว่าการเกิดอุบัติเหตุ อุบัติภัยในสถานที่ทำงานนั้นย่อมนำความสูญเสียต่อทรัพยากรและทรัพย์สินของบริษัทไม่มากนักน้อย ดังนั้น การกำหนดมาตรการในการป้องกันการเกิดอุบัติเหตุได้ให้พนักงานทุกคนต้องยึดถือปฏิบัติอย่างเคร่งครัดเพื่อความปลอดภัยและขจัดพฤติกรรมเสี่ยงในการทำงานของพนักงาน (คณะกรรมการความปลอดภัย, 2548) โดยมีรายละเอียดของมาตรการในการป้องกันการเกิดอุบัติเหตุ ดังนี้

2.2.1 มาตรการป้องกันการเกิดอุบัติเหตุของพนักงานก่อนเริ่มปฏิบัติงาน

2.2.1.1 การแต่งกายที่ถูกต้องรัดกุมและสวมอุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคล พื้นฐาน ประกอบด้วย รองเท้านิรภัย หมวกนิรภัย และอุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคลให้เหมาะสมกับงาน

2.2.1.2 จัดบริเวณสถานที่ทำงานให้เป็นระเบียบ สะอาด สะดวกต่อการปฏิบัติงาน

2.2.1.3 ตรวจสอบสภาพความพร้อมของเครื่องจักรก่อนเริ่มงาน

2.2.2 มาตรการป้องกันการเกิดอุบัติเหตุของพนักงานขณะปฏิบัติงาน

2.2.2.1 ฟังระลึกเสมอว่า “ปลอดภัยไว้ก่อน”

2.2.2.2 ปฏิบัติตนตามระเบียบหรือขั้นตอนการทำงานอย่างเคร่งครัด ไม่ทำงานลัด
ขั้นตอน

2.2.2.3 ทำงานด้วยความมีสติ สมานธิ ไม่เหม่อลอย

2.2.2.4 ไม่หยอกล้อเล่นกันในขณะทำงาน

2.2.2.5 ระมัดระวังอันตรายต่างๆ ดังนี้

2.2.2.5.1 ขณะทำงานกับไฟฟ้าทุกชนิด

2.2.2.5.2 การใช้สารเคมีต่างๆ

2.2.2.5.3 ขณะทำงานใกล้กับเครื่องจักร

2.2.2.5.4 การหยุดเครื่องจักรก่อนทำการแก้ไขซ่อมแซมทุกครั้ง

2.2.3. มาตรการป้องกันการเกิดอุบัติเหตุก่อนเลิกปฏิบัติงาน

2.2.3.1 เก็บเครื่องมืออุปกรณ์ที่ใช้ในการทำงานให้เรียบร้อย

2.2.3.2 ทำความสะอาดบริเวณสถานที่ทำงานให้เรียบร้อย

2.2.3.3 ตรวจสอบคู่มือของเครื่องจักรว่ามีการปิดเรียบร้อยดีแล้ว

ผู้วิจัยได้นำหลักมาตรการป้องกันการเกิดอุบัติเหตุดังกล่าวมาใช้เป็นเกณฑ์ในการสร้างข้อคำถามเพื่อวัดพฤติกรรมเสี่ยงในการทำงานของพนักงาน

จากการทบทวนแนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมเสี่ยงในการทำงาน พบว่ามีหลายปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเกิดพฤติกรรมเสี่ยงในการทำงาน และการเกิดอุบัติเหตุของพนักงานโดยศึกษาจากตัวแปร การรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ความรับรู้เกี่ยวกับความปลอดภัย บรรยากาศองค์การ ซึ่งตัวแปรเหล่านี้มีผลต่อพฤติกรรมเสี่ยงในการทำงานของพนักงาน และจากงานวิจัยที่ได้มีการศึกษาวิจัยยังมีข้อเสนอแนะให้ใช้ตัวแปรอิสระอื่นๆ ผู้วิจัยจึงต้องการที่จะศึกษาเพิ่มเติม โดยใช้ตัวแปรอิสระประกอบด้วย การรับรู้ความเสี่ยง ทักษะคิดต่อระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย นुकคลิกภาพ ที่มีอิทธิพลต่อการกระทำ หรือการแสดงออกเป็นพฤติกรรมของพนักงาน การที่พนักงานจะมีพฤติกรรมเสี่ยงในการทำงานต่อการเกิดอุบัติเหตุหรือมีพฤติกรรมที่เกี่ยวกับความปลอดภัยที่ดีที่จะปฏิบัติตามมาตรการการป้องกันอุบัติเหตุที่โรงงานกำหนดเพื่อให้สอดคล้องตามกฎระเบียบของระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัยนั้น เกิดจากการที่บุคคลมีการรับรู้ความเสี่ยงที่จะเกิดอุบัติเหตุ ทักษะคิดต่อระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัยและนุกคลิกภาพที่ดีด้วยเช่นกัน

3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการรับรู้ความเสี่ยง

3.1 ความเสี่ยงและความหมายของความเสี่ยง

ความหมายของคำว่า “เสี่ยง” (Risk) (Luhmann, 1993: 9) กล่าวว่า “Risk” ปรากฏใช้ในภาษาเยอรมันในช่วงกลางศตวรรษที่ 16 และปรากฏในภาษาอังกฤษในช่วงครึ่งหลังของศตวรรษที่ 17 ทั้งนี้ได้มีการถกเถียงเกี่ยวกับความหมายในบริบททางสังคมและประวัติศาสตร์ที่ปรากฏอย่างชัดเจนว่าคำว่า “Risk” มีรากฐานมาจาก “Riscum” ในภาษาละติน ซึ่งการให้ความหมายของคำว่า “เสี่ยง” นี้ได้มีการเปลี่ยนแปลงไปตามสถานการณ์ หรือบริบททางสังคม วัฒนธรรม

ดังนั้น คนในแต่ละกลุ่มสังคมและในแต่ละยุคสมัยอาจให้ความหมายแตกต่างกัน จากการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องได้มีผู้ให้ความหมายเกี่ยวข้องกับความเสี่ยง ดังนี้

Atheam (1981: 36) ให้ความหมายความเสี่ยง หมายถึง โอกาสที่จะเกิดความเสียหาย หรือเคราะห์ร้าย หรือความไม่แน่นอนที่อาจจะเกิดขึ้นได้ในสิ่งที่ไม่พึงปรารถนา

Sheldon and Dominic (1992: 58) ให้ความหมายความเสี่ยง หมายถึง เหตุการณ์ที่อาจเกิดขึ้นทำให้เกิดผลลัพธ์ที่ไม่พึงปรารถนา เหตุการณ์ที่น่าจะเป็นไปได้ และเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นจริงภายใต้ความไม่แน่นอน

สำนักงานมาตรฐานผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรม (2542: 2) ให้ความหมายความเสี่ยง หมายถึง ผลลัพธ์ของความน่าจะเป็นอันตรายและผลจากอันตรายนั้น

วิริยา (2547: 1) ให้ความหมายความเสี่ยง หมายถึง โอกาสเกิดของเหตุการณ์ที่ไม่พึงประสงค์ (Undersirable Event) ภายในระยะหรือภายในสภาวะแวดล้อมที่ระบุขึ้น ซึ่งอาจพิจารณาได้ในลักษณะของความถี่(Frequency)ของเหตุการณ์ที่ไม่พึงประสงค์ที่เกิดขึ้นในช่วงเวลาหนึ่งหรือความน่าจะเป็น(Probability)ที่เกิดเหตุการณ์ไม่พึงประสงค์ขึ้นอีกครั้งจากที่เคยเกิดมาแล้ว

ความหมายของความเสี่ยงที่กล่าวมาสรุปได้ว่า ความเสี่ยง หมายถึง เหตุการณ์หรือการกระทำใดที่อาจเกิดขึ้นภายใต้สถานการณ์ที่ไม่แน่นอน ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อเกิดการอันตราย อุบัติเหตุ ความไม่ปลอดภัย กับพนักงานที่ปฏิบัติงานได้

3.2 อุบัติเหตุจากการทำงาน

วิทยา (2542: 94) ให้ความหมาย อุบัติเหตุจากการทำงาน (Occupation Accidents) หมายถึง อุบัติเหตุที่เกิดขึ้นในภาวะการณ์จ้างงาน ที่ทำให้เกิดความสูญเสียต่อชีวิตคน ต่อเครื่องจักร ต่อสิ่งของ อาจจะเกิดในทันทีทันใด หรือในช่วงเวลาถัดไปก็ได้อุบัติเหตุนี้อาจจะเกิดในสถานที่ทำงาน หรือนอกสถานที่ทำงานได้ เช่น เกิดระหว่างทางของพนักงานที่ต้องออกไปปฏิบัติงานตามภารกิจที่มอบหมายจากเจ้าของกิจการหรือจากสภาพของภาระงานที่ต้องทำ เป็นต้น

กรมสวัสดิการคุ้มครองแรงงาน (2543: 3) ให้ความหมาย อุบัติเหตุจากการทำงาน หมายถึง เหตุการณ์อันไม่พึงไม่ปรารถนา และไม่ได้ควบคุมไว้ก่อนในการทำงาน แล้วมีผลทำให้คนเกิดการบาดเจ็บ พิการ หรือเสียชีวิตและหรือทำให้ทรัพย์สินเสียหาย

ดังนั้น จึงสรุปได้ว่าอุบัติเหตุจากการทำงาน หมายถึง เหตุการณ์ที่เกิดขึ้นขณะปฏิบัติงานจากตัวบุคคลหรือสภาพแวดล้อม โดยมิได้มีการคาดการณ์ไว้ก่อน ซึ่งความรุนแรงมีตั้งแต่ไม่ก่อให้เกิดความเสียหาย จนกระทั่งทรัพย์สินเสียหาย บาดเจ็บหรือเสียชีวิต

3.3 สาเหตุของอุบัติเหตุจากการทำงาน

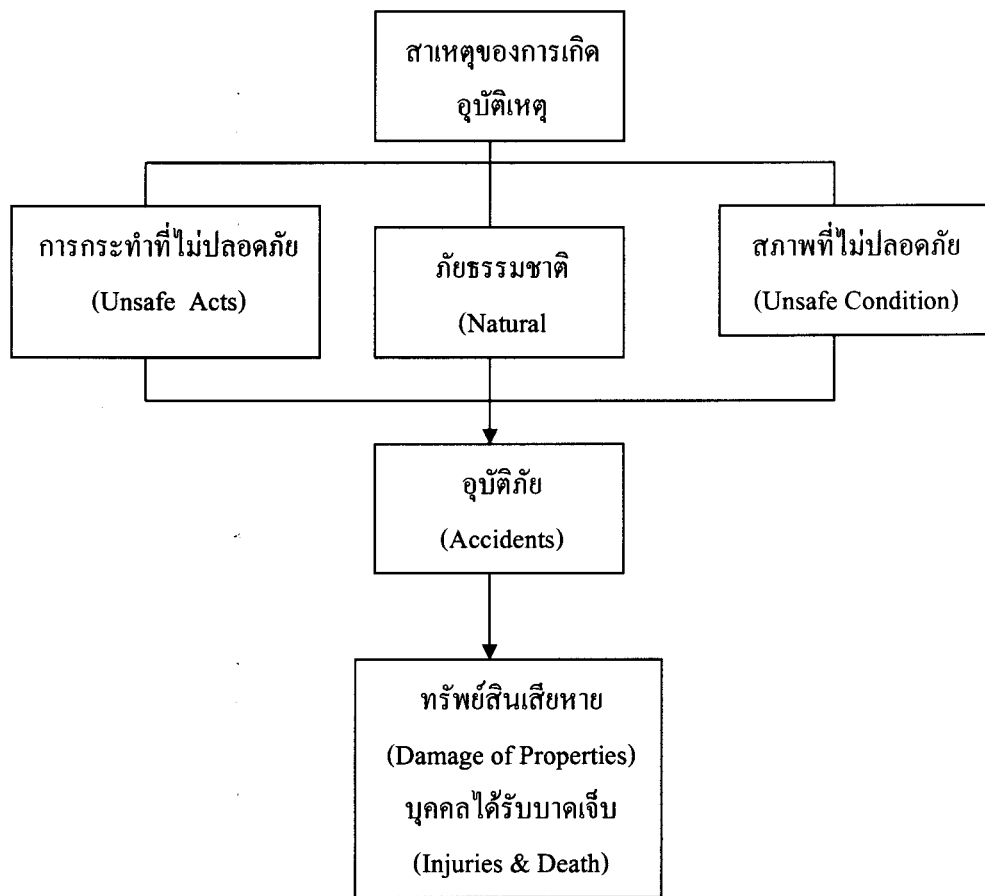
วิทยา (2542: 94) ได้กล่าวถึงสาเหตุของการเกิดอุบัติเหตุจากการทำงานนั้นมาจาก 2 สาเหตุ คือ

1. การกระทำที่ไม่ปลอดภัย (Unsafe Act) หมายถึง การกระทำหรือการปฏิบัติงานของคนมีผลทำให้เกิดความไม่ปลอดภัยกับตนเองและผู้อื่น เช่น การทำงานขาดความรอบคอบ ขาดความระมัดระวัง เครื่องป้องกันอันตรายหรือเครื่องป้องกันอันตรายหรือเครื่องป้องกันของเครื่องจักรจัดไว้ให้ แต่ไม่ใช้หรือถอดออก
2. สภาพของงานที่ไม่ปลอดภัย (Unsafe Condition) หมายถึง สภาพของโรงงาน อุตสาหกรรม สภาพเครื่องจักร สภาพกระบวนการผลิต เครื่องจักร เครื่องยนต์ อุปกรณ์การผลิต ไม่มีความปลอดภัยเพียงพอ ส่งผลทำให้ผู้ทำงานเกี่ยวข้องต้องเกิดอุบัติเหตุ การบาดเจ็บ การตาย

พงศ์ (2546: 297) ได้กล่าวถึงสาเหตุของการเกิดอุบัติเหตุ ไว้ดังนี้

1. เกิดจากการกระทำที่ไม่ปลอดภัย
2. เกิดจากภัยธรรมชาติ
3. เกิดจากสภาพที่ไม่ปลอดภัย

ทั้ง 3 สาเหตุนี้ทำให้เกิดอุบัติเหตุขึ้นมาซึ่งการสูญเสียทรัพย์สินและร่างกายตลอดจนการสูญเสียชีวิต ดังแสดงตามภาพที่ 2.2



ภาพที่ 2.2 สาเหตุของการเกิดอุบัติเหตุ
ที่มา: พงศ์ (2546: 297)

H.W. Heinrich (1978) ได้สรุปสาเหตุสำคัญของการเกิดอุบัติเหตุ เป็น 2 ประการ คือ

1. การกระทำที่ไม่ปลอดภัย (Unsafe Acts) เป็นสาเหตุใหญ่ที่ก่อให้เกิดอุบัติเหตุ จะเกิดจาก “ผู้ปฏิบัติงาน” หรือผู้เกี่ยวข้องทำงานอย่างไม่ปลอดภัย เช่น

1.1 การทำงาน ไม่ถูกวิธี หรือไม่ถูกขั้นตอน

1.2 การมีทัศนคติที่ไม่ถูกต้อง เช่น อุบัติเหตุเป็นเรื่องของเคราะห์กรรม แก้ไขป้องกันไม่ได้ เป็นต้น

1.3 ความไม่เอาใจใส่ในงาน

1.4 ความประมาท พลังเพลอ เหม่อลอย

1.5 การมีนิสัยชอบเสี่ยง

1.6 การไม่ปฏิบัติตามกฎระเบียบความปลอดภัยในการทำงาน

1.7 การทำงานโดยไม่ใช้อุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคล

1.8 การแต่งกายไม่เหมาะสม

1.9 การหยอกล้อระหว่างทำงาน

1.10 การใช้เครื่องมือหรืออุปกรณ์ต่างๆ ไม่เหมาะสมกับงาน

2. สภาพแวดล้อมที่ไม่ปลอดภัย (Unsafe Conditions) เป็นสาเหตุที่จะเกิดอันตรายจากสภาพแวดล้อมที่เป็นอันตรายที่อยู่รอบตัวพนักงานผู้ปฏิบัติงาน รวมถึงสภาพแวดล้อมต่างๆภายในโรงงาน หรือภายในสถานประกอบการ เช่น

2.1 เครื่องจักรไม่ปลอดภัย (มีส่วนที่หมุนหรือเคลื่อนไหวเปิดโล่ง)

2.2 การวางผังโรงงานที่ไม่ถูกต้อง

2.3 สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ไม่ปลอดภัยหรือไม่ถูกสุขอนามัย

2.4 ระบบไฟฟ้าหรืออุปกรณ์ไฟฟ้าชำรุดบกพร่องไม่ได้รับการแก้ไข

2.5 พื้นที่ทางเดิน มีสิ่งของหรือสารเคมีอันตรายวางขวางทางเดิน

สรุปได้ว่า สาเหตุของอุบัติเหตุจากการทำงานของพนักงาน เกิดจากการกระทำที่ไม่ปลอดภัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ไม่ปลอดภัย ส่งผลให้พนักงานไม่ได้รับความปลอดภัยในการทำงาน ดังนั้น องค์กรควรจะต้องมีการกำหนดระเบียบ วิธีการทำงานและให้พนักงานปฏิบัติตามระบบมาตรฐานการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัยอย่างเคร่งครัด เพื่อลดความเสี่ยงและอุบัติเหตุที่อาจเกิดขึ้นจากการทำงานโดยพนักงานซึ่งเป็นผู้ปฏิบัติงานโดยตรงได้

3.4 ทฤษฎีเกี่ยวกับการรับรู้ความเสี่ยง

แบบจำลองความเชื่อด้านสุขภาพ Lewin (อ้างถึงใน วีณา, 2532: 4) มีข้อสมมติฐานเกี่ยวกับความเชื่อด้านสุขภาพว่า สุขภาพที่ดี (Good Health) ในความคิดแต่ละคนไม่เหมือนกัน การรับรู้ของบุคคลและประสบการณ์ทำให้มีผลต่อการยอมรับและการตัดสินใจที่จะกระทำหรือมีพฤติกรรมต่างๆเพื่อให้บรรลุเป้าหมายแตกต่างกัน ดังนั้นการที่บุคคลจะปฏิบัติหรือกระทำสิ่งใดจะประเมิณถึงอันตรายที่อาจเกิดขึ้นต่อสุขภาพหรือความปลอดภัย โอกาสที่จะเกิดโรคหรืออันตราย เช่น ทำให้บาดเจ็บ พิการ เสียชีวิต

การรับรู้ตามแบบแผนความเชื่อด้านสุขภาพเป็นรูปแบบที่มีแนวคิดในการศึกษาพฤติกรรมป้องกันการสุขภาพ โดยมีองค์ประกอบพื้นฐานในการแสดงออกทางสุขภาพของบุคคล คือ บุคคลต้องมี การรับรู้ ได้แก่ การรับรู้โอกาสเสี่ยง การรับรู้ความรุนแรงในการเกิดโรค การรับรู้ประโยชน์หรืออุปสรรคในการปฏิบัติเพื่อป้องกันการเกิดโรค (Rosenstock, 1974: 337-338)

จากการวิเคราะห์ความเสี่ยงโดยวิธีการทางจิตวิทยาได้พบว่า ทฤษฎีที่มีความสำคัญสามารถจะอธิบายการกระทำอันไม่เฝ้ายามไปสู่การกระทำบางอย่างที่เป็นการรับรู้ความเสี่ยง คือ แบบจำลองความเชื่อด้านสุขภาพ (Health belief model) (Lupton, 1999: 21)

3.5 แบบจำลองความเชื่อด้านสุขภาพ (The Health Belief Model)

ผู้วิจัยได้นำแบบจำลองความเชื่อด้านสุขภาพมาประยุกต์เพื่อทำนายการรับรู้ความเสี่ยงของพนักงาน โดยแบ่งการรับรู้ความเสี่ยงออกเป็น 3 ด้าน ตามแนวคิดแบบแผนความเชื่อด้านสุขภาพ ดังนี้

1. การรับรู้ถึงโอกาสเสี่ยงต่อการเกิดอุบัติเหตุ (Perceived Susceptibility) นั่นคือ บุคคลแต่ละคนมีการรับรู้ถึงโอกาสที่จะเกิดการเจ็บป่วยหรือเสี่ยงต่อการเจ็บป่วยต่างกัน เช่น บาง

คนอาจจะปฏิเสธไม่เชื่อ หรือบางคนก็เชื่อว่าเขามีโอกาสจะเจ็บป่วยอย่างแน่นอน หรือมีโอกาสเกิดขึ้นเหมือนกันแต่ไม่มากนัก เป็นต้น เพราะฉะนั้นการที่บุคคลจะมีพฤติกรรมป้องกันการเกิดอันตรายหรืออาการเจ็บป่วยจากการทำงานในลักษณะต่างๆจึงขึ้นอยู่กับระดับการรับรู้ของบุคคลนั้น ต่อโอกาสหรือความเสี่ยงที่จะเกิดอุบัติเหตุตนเอง

2. การรับรู้ความรุนแรงของอันตรายจากการเกิดอุบัติเหตุ (Perceivability) คือ การที่บุคคลแต่ละคนมีการประเมินถึงผลกระทบของอุบัติเหตุจากการทำงานแตกต่างกัน เช่น อุบัติเหตุในการทำงานที่มีกับร่างกาย ซึ่งจะทำให้บาดเจ็บ พิการ ตาย หรือมีผลกระทบต่อหน้าที่การงาน ครอบครัว เช่น พิการทางสมอง การสูญเสียอวัยวะ ต้องเสียเวลาในการหยุดพักรักษาตัว เป็นต้น

3. การรับรู้เกี่ยวกับประโยชน์หรืออุปสรรคของการปฏิบัติเพื่อต่อต้านหลีกเลี่ยงการเกิดอันตราย (Perceived Benefits and Barriers) ซึ่งการรับรู้ในข้อ 1 และข้อ 2 เป็นสภาวะของจิตใจและความพร้อมที่จะกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งต่อไป แต่ไม่ได้หมายความว่า จะเป็นสิ่งที่กำหนดว่า พฤติกรรมที่จะกระทำนั้นเป็นอย่างไร รูปแบบไหน การที่บุคคลจะเลือกว่าจะกระทำอะไร อย่งไร นั้นขึ้นอยู่กับความพร้อมทางจิตใจและการรับถึงผลดีกับตนเอง (Benefits) และอุปสรรคตลอดจนความไม่สะดวกต่างๆ (Barriers) ในการกระทำนั้นๆด้วยนั่นคือ บุคคลจะปฏิบัติหรือไม่ขึ้นอยู่กับวิธีการนั้น จะต้องเป็นวิธีที่บุคคลเชื่อว่าจะก่อให้เกิดผลดีกับตนมากที่สุดและมีอุปสรรคหรือผลเสีย น้อยที่สุด ซึ่งต้องสัมพันธ์กับการลดโอกาสที่จะได้รับอันตรายจากการเกิดอุบัติเหตุและความรุนแรงของการเกิดอุบัติเหตุ

ตัวอย่างพฤติกรรมป้องกันการป้องกันเพื่อความปลอดภัย เช่น ต้องใส่เครื่องครอบหูในการปฏิบัติงาน แต่การที่บุคคลหรือพนักงานผู้ปฏิบัติงานตัดสินใจว่าจะใส่หรือไม่ใส่เครื่องครอบหูนั้น เป็นผลมาจากการที่เขาได้ประเมินถึงประโยชน์และอุปสรรคของการใส่เครื่องครอบหู เช่น ใส่แล้วทำให้ร่างกายปลอดภัยจากการเกิดอุบัติเหตุ ป้องกันไม่ให้หูตึง หรือประเมินว่าใส่แล้วรู้สึกไม่สบาย ไม่มีโอกาสติดต่อกับบุคคลอื่น เป็นต้น ซึ่งการประเมินของบุคคลมีพื้นฐานมาจากการประสบการณ์ การศึกษา และปัจจัยอื่นๆ

งานการวิจัยที่ได้มีการศึกษาวิจัยโดยนำแนวคิดแบบแผนความเชื่อด้านสุขภาพมาประยุกต์ เพื่อศึกษาพฤติกรรมป้องกันการเกิดอุบัติเหตุจากการทำงาน พบว่า การรับรู้โอกาสเสี่ยงต่อการเกิดอุบัติเหตุ การรับรู้ความรุนแรงของการเกิดอุบัติเหตุ และการรับรู้ประโยชน์หรืออุปสรรคของการป้องกันการเกิดอุบัติเหตุจากการทำงานมีความสัมพันธ์และมีอำนาจจากการทำนายพฤติกรรมป้องกันการเกิดอุบัติเหตุจากการทำงาน (กวิณซ์ตา, 2546 และมณีวรรณ, 2547) ดังนั้นในการวิจัยครั้ง

นี้ ผู้วิจัยจึงนำแนวคิดของแบบแผนความเชื่อด้านสุขภาพมาวิเคราะห์การรับรู้ความเสี่ยงโดยแบ่งออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่ การรับรู้โอกาสเสี่ยงต่อการเกิดอุบัติเหตุจากการทำงาน การรับรู้ความรุนแรงของการเกิดอุบัติเหตุจากการทำงาน การรับรู้ประโยชน์หรืออุปสรรคของการป้องกันอันตราย เพื่อนำผลที่ได้มาปรับปรุงพฤติกรรมเสี่ยงในการทำงานของพนักงานในโรงงาน

3.6 ความหมายของทัศนคติ

Ajzen and Fishbein (1980: 17) กล่าวว่า ทัศนคติ หมายถึง เป็นแนวโน้มที่เกิดจากการเรียนรู้ในการที่จะตอบสนองต่อสิ่งเร้าอย่างถาวรซึ่งแสดงออกด้วยความชอบ หรือไม่ชอบต่อเป้าหมายนั้น

Strasser et al. (1981: 85) กล่าวว่า ทัศนคติ หมายถึง เป็นความโน้มเอียงของปฏิกริยาด้านบวก หรือด้านลบต่อเป้าหมาย หรือทัศนคติเป็นระบบที่ยืนนานของการประเมินผลด้านบวกหรือด้านลบ ความรู้สึกด้านอารมณ์และความโน้มเอียงของการกระทำที่สนับสนุนหรือต่อต้านซึ่งสัมพันธ์กับเป้าหมายของสังคม

Allport (1991: 36) กล่าวว่า ทัศนคติ หมายถึง สภาวะของความพร้อมทางจิตซึ่งเกิดขึ้นโดยอาศัยประสบการณ์ และสภาวะของความพร้อมจะเป็นตัวกำหนดทิศทางของปฏิกริยาของบุคคลที่มีต่อบุคคลวัตถุ สิ่งของ หรือสถานการณ์ต่างๆ

ประภาเพ็ญ (2526: 9) กล่าวว่า ทัศนคติ หมายถึง ความคิดเห็นซึ่งมีอารมณ์เป็นส่วนประกอบ เป็นส่วนที่พร้อมจะมีปฏิกริยาเฉพาะอย่างต่อสถานการณ์ภายนอก

สร้อยตระกูล (2545: 64) กล่าวว่า ทัศนคติ หมายถึง ผลผสมผสานของความรู้สึกนึกคิด ความเชื่อ ความคิดเห็น ความรู้ และความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง คนใดคนหนึ่ง สถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่ง ซึ่งออกมาในรูปการประเมินค่าอันอาจเป็นไปในทางยอมรับหรือปฏิเสธก็ได้

จิระวัฒน์ (2546: 133) กล่าวว่า ทัศนคติ หมายถึง สิ่งที่เกิดจากการเรียนรู้และพร้อมที่จะตอบสนองต่อสิ่งนั้นในลักษณะชอบหรือไม่ชอบที่ค่อนข้างจะคงที่

จากความหมายดังกล่าวมาแล้วข้างต้นได้สรุปความหมายของทัศนคติ หมายถึง ความเชื่อ ความรู้สึกนึกคิดของบุคคลที่มีต่อบุคคล สถานการณ์ต่างๆ หรือสิ่งใดสิ่งหนึ่ง อันเป็นผล

มาจากการเรียนรู้ ประสบการณ์ของบุคคล และมีส่วนสำคัญในการกำหนดทิศทางพฤติกรรมของบุคคลที่มีต่อสิ่งนั้น ซึ่งอาจแสดงออกมาเป็นในทางบวกหรือลบ ยอมรับหรือปฏิเสธ

3.7 องค์ประกอบของทัศนคติ

องค์ประกอบของทัศนคติมีความเกี่ยวข้องกับนิยามของทัศนคติและตัวแปรอื่นๆ นักจิตวิทยาจึงได้เสนอองค์ประกอบของทัศนคติไว้ 3 แนวทางดังนี้ (รวีวรรณ, 2533: 12)

1. ทัศนคติมีสามองค์ประกอบ แนวคิดนี้ระบุทัศนคติมี 3 องค์ประกอบ คือ

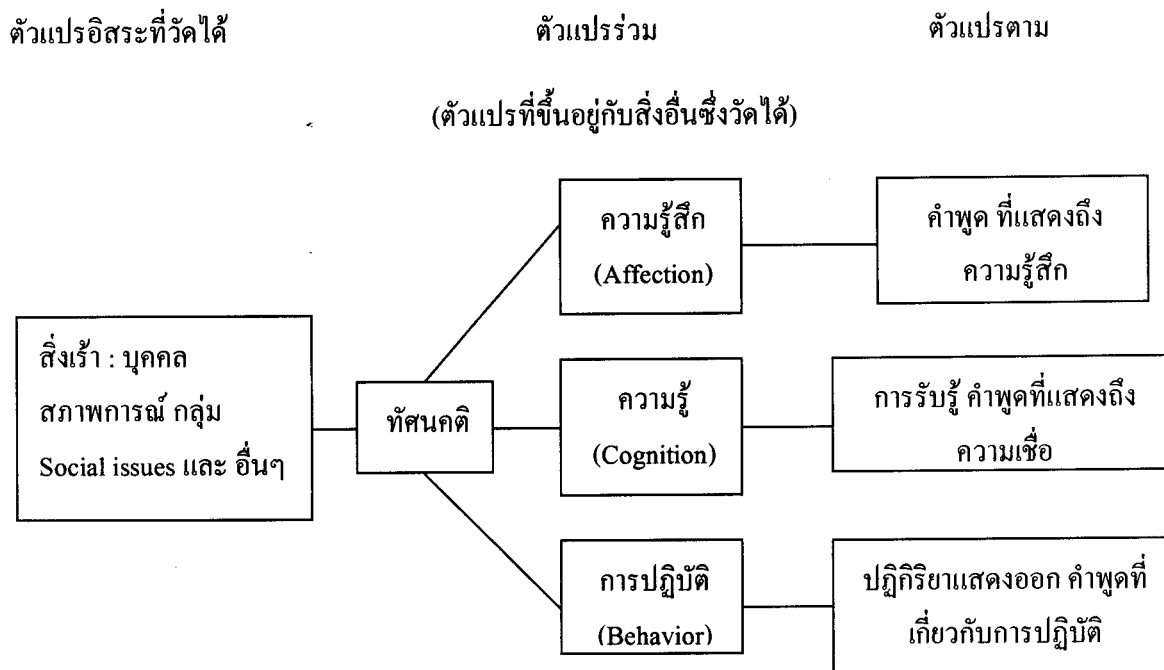
1.1 องค์ประกอบด้านความรู้เชิงประมาณค่า (Cognitive Component) เป็นองค์ประกอบทางด้านความรู้เป็นความเข้าใจ รวมทั้งความเชื่อเกี่ยวกับสิ่งที่เราจะมีทัศนคติว่าดีมีประโยชน์หรือเลวมีโทษ และเป็นองค์ประกอบแรกของการมีทัศนคติต่อสิ่งเร้าต่างๆ ถ้าไม่มีความรู้เกี่ยวกับสิ่งนั้นๆเลย จะมีทัศนคติต่อสิ่งนั้นไม่ได้ ความรู้หรือความเชื่อนี้เป็นสิ่งที่บุคคลได้รับจากประสบการณ์ที่ผ่านมา

1.2 องค์ประกอบด้านอารมณ์ความรู้สึก (Affective Component) เป็นองค์ประกอบสุดท้ายของเทคนิค เป็นความพร้อมที่จะแสดงออกหรือพฤติกรรมต่อสิ่งที่บุคคลมีทัศนคติซึ่งได้รับอิทธิพลจากความเชื่อ และความรู้สึกเกี่ยวกับสิ่งนั้น

1.3 องค์ประกอบด้านพฤติกรรม (Behavior Component) เป็นองค์ประกอบสุดท้ายของทัศนคติ เป็นความพร้อมที่จะแสดงออกหรือแสดงพฤติกรรมต่อสิ่งที่บุคคลมีทัศนคติซึ่งได้รับอิทธิพลจากความเชื่อและความรู้สึกเกี่ยวกับสิ่งนั้น

นักจิตวิทยาที่สนับสนุนการแบ่งทัศนคติเป็น 3 องค์ประกอบ ได้แก่ Kretch, Crutchfield, and Pallachey: 1962, Freedman: 1970, Mann: 1972 and Triandis: 1971

จากองค์ประกอบของทัศนคติทั้ง 3 องค์ประกอบนี้ เพื่อแสดงให้เห็นถึงองค์ประกอบของทัศนคติได้ชัดเจนยิ่งขึ้น จึงได้แสดงภาพประกอบแสดงความสัมพันธ์ขององค์ประกอบทั้งสามดังภาพที่ 2.3



ภาพที่ 2.3 องค์ประกอบของทัศนคติ

ที่มา: Triandis (1971 : 3)

4. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับบุคลิกภาพ

Glendon and Mckenna (1995 : 139) ได้กล่าวถึงบุคลิกภาพเป็นลักษณะเฉพาะตัวของบุคคล ทำให้บุคคลแตกต่างจากบุคคลอื่น ถ้าสามารถเข้าใจลักษณะต่างๆหรือบุคลิกภาพและ โยงคุณสมบัติเหล่านี้กับความต้องการในงานได้จะทำให้สามารถทำนายผลการปฏิบัติงาน รวมทั้งความต้องการเกี่ยวกับความปลอดภัยในการปฏิบัติงานได้ การเข้าใจความสัมพันธ์ในแง่ต่างๆของบุคลิกภาพสามารถช่วยนักวิชาการด้านความปลอดภัยจัดการกับทรัพยากรมนุษย์เพื่อให้เกิดความปลอดภัยในการปฏิบัติงานได้

ดังนั้น การศึกษาบุคลิกภาพจึงมีความสัมพันธ์กับงานวิจัยในครั้งนี้ซึ่งจะช่วยให้สามารถทำนายผลการปฏิบัติงานของพนักงานที่มีคุณลักษณะแตกต่างกัน ทั้งนี้ ได้มีนักจิตวิทยาได้นำคำว่าบุคลิกภาพมาใช้กันอย่างกว้างขวาง เพื่ออธิบายลักษณะเฉพาะของแต่ละบุคคล และมีผู้ให้ความหมายของคำว่าบุคลิกภาพไว้ดังนี้

4.1 ความหมายของบุคลิกภาพ

Baron (1998: 466) ได้ให้ความหมายบุคลิกภาพ หมายถึง ลักษณะเฉพาะของแต่ละบุคคล ซึ่งเป็นแบบแผนที่มีความมั่นคงของพฤติกรรม ความคิดและความรู้สึก

Robbins (1998: 50) ได้ให้ความหมายบุคลิกภาพ หมายถึง แนวทางที่บุคคลหนึ่งได้ตอบ หรือมีปฏิกิริยาต่อสิ่งต่างๆที่อาจจะเป็นบุคคล สิ่งของ สถานการณ์ โดยแต่ละบุคคลย่อมจะมีการปฏิบัติที่แตกต่างกันออกไป

สเถิต (2540: 2) กล่าวว่า บุคลิกภาพตรงกับคำในภาษาอังกฤษว่า Personality ซึ่งมีรากศัพท์มาจากภาษากรีกว่า Persona หมายถึง หน้ากาก สำหรับตัวละครใช้สวมหน้าเวลาออกแสดงตามบทบาทที่ถูกกำหนดในละครกรีกและโรมันสมัยก่อน ในความหมายเดิมทำให้เข้าใจว่าบุคลิกภาพของคนก็เหมือนกับหน้ากากตัวละคร เพราะในชีวิตจริงบุคคลจะแสดงพฤติกรรมต่างๆตามสถานการณ์ที่แตกต่างกันออกไป เช่นเดียวกับตัวละครที่แสดงบทบาทไปตามลักษณะของหน้ากากที่สวม

ศิริวรรณ และคณะ (2541 : 49) ได้ให้ความหมายบุคลิกภาพ หมายถึง แบบแผนพฤติกรรมของบุคคล ซึ่งเป็นลักษณะเอกลักษณ์ที่แสดงออกทั้งทางด้านความคิด ความรู้สึก ความสนใจ สติปัญญา รวมทั้งด้านสรีระ เน้นบุคลิกภาพภายนอกและภายใน ทำให้สามารถแยกแยะความ

แตกต่างของบุคคลได้ หรือหมายถึง ลักษณะภายในภายนอกของบุคคลรวมทั้งรูปร่าง ทรวดทรง การแต่งกาย อากัปกิริยา ท่าทาง การวางตัว ความสนใจ นิสัย ความสามารถ การหย่อนสมรรถภาพ ความชอบ ความไม่ชอบ ความร่าเริง ความอดทน เชาว์ปัญญา ความจำ การลืม และรสนิยม เป็นต้น

ศรีเรือน (2546 : 5) ได้ให้ความหมายบุคลิกภาพ หมายถึง ลักษณะเฉพาะตัวของบุคคลในด้านต่างๆ ทั้งในส่วนภายนอกและส่วนภายใน ส่วนภายนอก คือ ส่วนที่มองเห็นชัดเจน เช่น รูปร่าง หน้าตา กิริยามารยาท การแต่งตัว วิธีพูดจา การนั่ง การยืน ส่วนภายใน คือ ส่วนที่มองเห็นได้ยาก แต่อาจทราบโดยการอนุมาน เช่น สติปัญญา ความถนัด ลักษณะอารมณ์ประจำตัว ความใฝ่ฝันปรารถนา ปรัชญาชีวิต ค่านิยม ความสนใจ

จากการให้ความหมายของคำว่าบุคลิกภาพดังกล่าวข้างต้นสรุปได้ว่า บุคลิกภาพ หมายถึง ลักษณะเฉพาะของบุคคลในด้านต่างๆทั้งภายนอกและภายในที่แสดงออกมาจากจิตใจของแต่ละบุคคล ทำให้แต่ละบุคคลมีลักษณะที่แตกต่างกัน

4.2 แนวทางการศึกษาทฤษฎีของบุคลิกภาพ

รัตติกรณ์ (2544: 112) กล่าวถึงแนวคิดทฤษฎีบุคลิกภาพในปัจจุบันมีหลายทฤษฎี อาจเนื่องมาจากบุคลิกภาพเป็นเรื่องซับซ้อน ทฤษฎีใดทฤษฎีหนึ่งอาจไม่สามารถอธิบายได้ครบถ้วน จึงมีการจัดแบ่งกลุ่มทฤษฎีบุคลิกภาพตามลักษณะความเชื่อของนักจิตวิทยากลุ่มต่างๆ ดังนี้

1. ทฤษฎีบุคลิกภาพแนวจิตวิเคราะห์ (Psychoanalysis Theories) ให้ความสำคัญกับจิตใต้สำนึก ซึ่งมีผลต่อการกระทำพฤติกรรมมนุษย์ นักทฤษฎีที่สำคัญ เช่น Sigmund Freud

2. ทฤษฎีบุคลิกภาพกลุ่มฟรอย์ใหม่ (Neo-Freudian / Psychosocial Theories) เชื่อว่าอิทธิพลของสังคมวัฒนธรรมและสัมพันธภาพระหว่างบุคคลมีความสำคัญต่อบุคลิกภาพ นักทฤษฎีที่สำคัญ เช่น Alfred Adler, Carl G.Jung, Karen Horney, Erick Erickson

3. ทฤษฎีบุคลิกภาพตามแนวลักษณะนิสัย (Trait Theories) มีแนวคิดโครงสร้างพื้นฐานของบุคลิกภาพ คือ อุปนิสัย (Trait) นักทฤษฎีที่สำคัญ เช่น Raymond B. Cattell, Gordon Allport

4. ทฤษฎีบุคลิกภาพตามลักษณะปรากฏการณ์ (The Phenomenological Theories) ให้ความสำคัญกับประสบการณ์ส่วนตัว เน้นเรื่องการรับรู้และการตีความหมายเหตุการณ์ต่างๆของบุคคล นักทฤษฎีที่สำคัญ เช่น Carl Rogers, Abraham Maslow

5. ทฤษฎีบุคลิกภาพตามแนวพฤติกรรม (Behavioral Theories of Personality) เชื่อว่าบุคลิกภาพมีการพัฒนาตามกระบวนการเรียนรู้ แบบวางเงื่อนไขสิ่งเร้า (Classical) และผลกรรม (Operant) มีความสนใจเรื่องอารมณ์พื้นฐาน นักทฤษฎีที่สำคัญ เช่น B.F.Skinner, John Dollard and Neal Miller Eysenk

จากการนำเสนอการแบ่งทฤษฎีบุคลิกภาพดังกล่าวมาแล้วนั้น จะเห็นได้ว่าการนำเสนอการแบ่งทฤษฎีบุคลิกภาพตามแนวความเชื่อของแต่ละกลุ่ม แต่เนื่องจากการศึกษาวิจัยนี้มุ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพของพนักงานกับพฤติกรรมเสี่ยงในการทำงาน ผู้วิจัยจึงมุ่งเน้นในเรื่องความเข้าใจ โครงสร้างบุคลิกภาพของพนักงาน และนำทฤษฎีบุคลิกภาพในกลุ่มทฤษฎีคุณลักษณะนิสัย (Trait Theories) มาใช้ในการวิจัย เนื่องจากผู้วิจัยเห็นว่าคุณลักษณะนิสัยของแต่ละบุคคล นอกจากจะทำให้แต่ละบุคคลมีความแตกต่างกันแล้ว ยังมีผลต่อการแสดงพฤติกรรมที่แตกต่างกันออกไป การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาองค์ประกอบบุคลิกภาพตามแนวคิดที่เรียกว่า องค์ประกอบห้าประการของบุคลิกภาพ (The Big Five or Five-Factor Model) ของ Costa and McCrae ลักษณะทฤษฎีในกลุ่มนี้ก็คือ การรวบรวมและจัดระบบลักษณะนิสัยที่ประกอบเป็นบุคลิกภาพออกเป็นมิติ และประเมินบุคลิกภาพโดยใช้มิติที่ได้รับการจัดระบบแล้วเป็นเกณฑ์

4.3 แนวคิดองค์ประกอบห้าประการของบุคลิกภาพ

พัฒนาการของแนวคิดองค์ประกอบห้าประการของบุคลิกภาพในปี 1943 Cattell ได้ใช้ชุดคำถามของ Allport and Odbert (1936: 226) และนักจิตวิทยานำมาจัดเป็นเกณฑ์วัดลักษณะบุคลิกภาพ จำนวน 171 มาตรการ ที่สร้างขึ้นมีลักษณะสองขั้ว (คือมีความหมายตรงข้ามกันในมิติเดียวกัน) หลังจากนั้นนำมาตราทั้งหมดมาจัดเป็นกลุ่มให้มาตรการที่มีความสัมพันธ์กันอยู่ในกลุ่มเดียวกัน และ Cattell จัดได้ทั้งหมด 35 องค์ประกอบเมื่อนำองค์ประกอบทั้งหมดไปวิเคราะห์ด้วยวิธี “การหมุนแกนแบบยอมให้องค์ประกอบมีความสัมพันธ์กัน” เขาพบว่าบุคลิกภาพประกอบด้วยองค์ประกอบประมาณ 20 องค์ประกอบ แต่ต่อมาเขาพบความคล้ายกันขององค์ประกอบจึงรวบรวมองค์ประกอบที่คล้ายกันเข้าด้วยกันจึงเหลือเพียง 16 องค์ประกอบ และได้สรุปเป็นองค์ประกอบ 16 ประการของบุคลิกภาพหรือแบบทดสอบ 16 PF

แนวคิดองค์ประกอบห้าประการของบุคลิกภาพจึงมีรากฐานมาจากการศึกษาตัวแปร 35 องค์ประกอบของ Cattell ซึ่งเมื่อนำตัวแปรทั้งหมดมาวิเคราะห์ด้วยวิธี Orthogonal Rotational Methods (การหมุนแกนแบบให้องค์ประกอบไม่มีความสัมพันธ์กัน) จะได้องค์ประกอบ 5 องค์ประกอบ ซึ่งเป็นตัวแทนของตัวแปรทั้งหมด มีนักจิตวิทยาหลายท่านได้ทำการศึกษา และ

สรุปองค์ประกอบของบุคลิกภาพว่าประกอบไปด้วย องค์ประกอบความหวั่นไหวทางอารมณ์ (Neuroticism) หรือความมั่นคงทางอารมณ์ (Emotion Stability) องค์ประกอบการแสดงออกต่อสังคม (Extraversion) หรือความแปรปรวน (Surgency) องค์ประกอบการยอมรับสิ่งใหม่ (Openness) หรือวัฒนธรรม (Culture) องค์ประกอบการเข้ากับผู้อื่นได้ (Agreeableness) องค์ประกอบความพิถีพิถัน (Conscientiousness)

Costa and McCrae (1976 อ้างถึงใน Burger, 2000: 197) ได้ร่วมกันพัฒนา องค์ประกอบของบุคลิกภาพสรุปเป็นองค์ประกอบดังนี้ องค์ประกอบการแสดงออกต่อสังคม (Extraversion) องค์ประกอบการเข้ากับผู้อื่นได้ (Agreeableness) องค์ประกอบความพิถีพิถัน (Conscientiousness) องค์ประกอบความหวั่นไหวทางอารมณ์ (Neuroticism) และองค์ประกอบการยอมรับสิ่งใหม่ (Openness)

นักทฤษฎีองค์ประกอบห้าประการของบุคลิกภาพ ได้แสดงลักษณะเฉพาะ (Specific Facet) เพื่อให้การอธิบายหรือระบุลักษณะขององค์ประกอบหลักของบุคลิกภาพ ลักษณะเฉพาะที่จัดอยู่ในองค์ประกอบเดียวกันจะมีความสัมพันธ์กัน สำหรับแนวคิดของ Costa and McCrae (1955) มีลักษณะเฉพาะ 6 กลุ่มในแต่ละองค์ประกอบ (Costa and McCrae, 1995: 310) ดังนั้นองค์ประกอบห้าประการของบุคลิกภาพ จะมีลักษณะเฉพาะรวมทั้งหมด 30 กลุ่ม อันได้แก่ (E1...E6), (A1...A6), (C1...C6), (N1...N6) และ (O1...O6) ดังแสดง

ลักษณะเฉพาะที่ใช้เป็นเกณฑ์ในการประเมินบุคลิกภาพ Revised NEO Personality Inventory Facet Scales (NEO-PI-R) ของ Coste and McCare (1995)

องค์ประกอบห้าประการของบุคลิกภาพ

E : การแสดงออกต่อสังคม	ความพิถีพิถัน(C)
A : การเข้ากับผู้อื่นได้	C1 : ทักษะ ความสามารถ (Competence)
N : ความหวั่นไหวทางอารมณ์	C2 : ความมีระเบียบ (Order)
C : ความพิถีพิถัน	C3 : มีความซื่อสัตย์ (Dutifulness)
O : การยอมรับสิ่งใหม่	C4 : มานะ พยายาม (Achievement Striving)
	C5 : มีวินัยในตนเอง (Self-Discipline)
	C6 : ความรอบคอบ (Deliberation)
การแสดงออกต่อสังคม (E)	ความหวั่นไหวทางอารมณ์ (N)
E1 : มีมิตรไมตรีจิต (Warmth)	N1 : ความวิตกกังวล (Anxiety)
E2 : ชอบพบปะสังสรรค์ (Gregariousness)	N2 : โกรธง่าย (Angry Hostility)
E3 : การแสดงออกอย่างเหมาะสม (Assertiveness)	N3 : ซึมเศร้า (Depression)
E4 : กระฉับกระเฉง (Activity)	N4 : ประหมา (Self-consciousness)
E5 : แสวงหาความตื่นเต้น (Excitement-seeking)	N5 : ไม่สามารถควบคุมความอยาก (Impulsiveness)
E6 : อารมณ์ดี (Positive Emotions)	N6 : จิตใจไม่มั่นคง (Vulnerability)
การเข้ากับผู้อื่นได้ (A)	การยอมรับสิ่งใหม่ (O)
A1 : วางใจผู้อื่น (Trust)	O1 : มีจินตนาการ (Fantasy)
A2 : ตรงไปตรงมา (Straightforwardness)	O2 : ชอบสิ่งในงานศิลปะ (Aesthetics)
A3 : ความไม่เห็นแก่ตัว (Altruism)	O3 : มีอารมณ์ความรู้สึก (Feelings)
A4 : ประนีประนอมยอมตาม (Compliance)	O4 : การปฏิบัติ (Actions)
A5 : อ่อนน้อม ถ่อมตัว (Modesty)	O5 : มีความคิดแปลกใหม่ (Ideas)
A6 : อ่อนโยน (Tender-Mindedness)	O6 : ค่านิยม (Values)

ที่มา: Mayer and Sutton (1996:164)

Costa and Widiger (1994:341-345) ได้อธิบายรายละเอียดของลักษณะเฉพาะที่ใช้เป็นเกณฑ์ในการประเมินบุคลิกภาพไว้ดังนี้

ลักษณะเฉพาะในองค์ประกอบการแสดงออกต่อสังคม (Extraversion)

E1: มิมิตรไมตรีจิต (Warmth)

ลักษณะของคนที่มีคะแนนสูงคือ มีลักษณะน่ารัก เป็นมิตร มีความจริงใจกับผู้อื่น และสามารถสร้างความสัมพันธ์อย่างลึกซึ้งกับบุคคลอื่นได้ง่าย ลักษณะของคนที่มีระดับคะแนนต่ำคือ ชอบอยู่คนเดียว เป็นคนมีพิธีรีตองมาก เข้าระเบียบแบบแผน มิมิตรไมตรีจิต เป็นส่วนหนึ่งขององค์ประกอบการแสดงออกที่มีความใกล้ชิดกับองค์ประกอบการยอมรับผู้อื่น ในแง่ของความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล แต่จะแตกต่างกันที่ความจริงใจรักใคร่ ความเต็มอกเต็มใจ ความจริงใจ ซึ่งมีได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์ประกอบการยอมรับผู้อื่น

E2: ชอบพบปะสังสรรค์ (Gregariousness)

ลักษณะของคนที่มีระดับคะแนนสูงคือ ชอบอยู่ในวงสมาคมหรืออยู่ท่ามกลางคนหมู่มาก มีความสุขเมื่อได้สังสรรค์กับบุคคลอื่น ลักษณะของคนที่มีระดับคะแนนต่ำคือ บุคคลที่ชอบอยู่ตามลำพัง หรือพยายามหลีกเลี่ยงจากสังคม

E3: การแสดงออกอย่างเหมาะสม (Assertiveness)

ลักษณะของคนที่มีระดับคะแนนสูงคือ โดดเด่นในท่ามกลางกลุ่มคน มีอำนาจ สามารถโน้มน้าวผู้อื่นให้เห็นตามหรือคล้อยตาม มีอิทธิพลเหนือผู้อื่นมักจะเป็นผู้นำของกลุ่ม ลักษณะของคนที่มีระดับคะแนนต่ำคือ ชอบเป็นผู้อยู่เบื้องหลัง โดยปล่อยให้ผู้อื่นแสดงบทบาท

E4: กระฉับกระเฉง (Activity)

ลักษณะของคนที่มีระดับคะแนนสูงคือ ทำงานด้วยความว่องไว แคล่วคล่อง เป็นบุคคลที่มีพลังในการทำสิ่งต่างๆ และต้องการมีเรื่องให้ทำอยู่ตลอดเวลา ลักษณะของคนที่มีระดับคะแนนต่ำคือ ไม่เร่งรีบ มีจังหวะการทำงานที่เป็นไปอย่างเรื่อยๆ แต่ไม่ได้หมายความว่ารวมถึงลักษณะเกียจคร้าน ไม่ชอบงาน

E5: แสวงหาความตื่นเต้น (Excitement-seeking)

ลักษณะของคนที่มีระดับคะแนนสูงคือ ปรารถนาความตื่นเต้นและความเร้าใจ ชอบสภาพแวดล้อมที่มีสีสันสดใส เต็มไปด้วยเสียงอึกทึก แสวงหาความตื่นเต้น มีลักษณะคล้ายคลึงกับการแสวงหาความตื่นเต้นทางประสาทสัมผัส ลักษณะของคนที่มีระดับคะแนนต่ำคือ ไม่มีความต้องการแสวงหาสิ่งทำให้เกิดความตื่นเต้น

E6:อารมณ์ดี (Positive Emotions)

ลักษณะของคนที่มีระดับคะแนนสูงคือ มีจิตใจเบิกบาน มีความสุข หัวเราะง่ายและบ่อย ร่าเริง มองโลกในแง่ดี ลักษณะของคนที่มีระดับคะแนนต่ำคือ เฉยเมย ไม่แสดงความถึงโลดให้ผู้อื่นเห็น ไม่ร่าเริง

ดังนั้น สรุปองค์ประกอบการแสดงออกต่อสังคม (Extraversion) ได้ว่าลักษณะของคนที่ มีระดับคะแนนสูงคือ เป็นคนช่างพูด กระตือรือร้น เปิดเผย ชอบสังคม ชอบการแข่งขัน ของแสดงออกถึงความสามารถของตนเองให้ผู้อื่นเห็นเสมอ ลักษณะของคนที่ มีระดับคะแนนต่ำคือ หลีกหนีจากสังคม ชอบเป็นผู้อยู่เบื้องหลัง ไม่เร่ร่อน ไม่มีความต้องการแสวงหาสิ่งที่ทำให้เกิดความตื่นเต้น เฉยเมย (Scholl,2003 อ้างถึงใน Costa and McCare,1991:14)

ลักษณะเฉพาะในองค์ประกอบการเข้ากับผู้อื่นได้ (Agreeableness)

A1:วางใจผู้อื่น (Trust)

ลักษณะของคนที่ระดับคะแนนสูงคือ ไว้วางใจผู้อื่น เชื่อว่าผู้อื่นมีความซื่อตรง มีความประสงค์ดี ลักษณะของคนที่ มีระดับคะแนนต่ำคือ ชอบดูหมิ่นผู้อื่น และมักตั้งข้อสงสัยว่าผู้อื่นไม่ซื่อตรง มีความประสงค์ร้ายหรือเป็นอันตราย

A2:ตรงไปตรงมา (Straightforwardness)

ลักษณะของคนที่ มีระดับคะแนนสูงคือ ตรงไปตรงมา ไม่มีเลศนัย จริงใจ ไม่มีเล่ห์เหลี่ยมให้ความสำคัญกับทักษะทางสังคมที่จะทำให้ผู้อื่นอย่างตรงไปตรงมา ไม่มีเล่ห์กลแอบแฝง ลักษณะของคนที่ มีระดับคะแนนต่ำคือ ปฏิบัติกับผู้อื่นอย่างไม่บริสุทธิ์ใจ ประจบสอพลอ มีเล่ห์เหลี่ยมหลอกลวง พยายามขยายความดีความเพื่อให้ตนเองถูกทุกอย่างรวมทั้งหลอกลวงตนเองเพื่อให้รู้สึกว่าตนเองเป็นผู้ถูกต้อง แต่ในการตีความหมายลักษณะที่ได้รับคะแนนต่ำไม่หมายความรวมถึงการเป็นคนคดโกง เป็นพวกดัดจริตหรือพวกชอบพูดโกหก

A3:ความไม่เห็นแก่ตัว (Altruism)

ลักษณะของคนที่ มีระดับคะแนนสูงคือ กำเนินถึงความสุขสบายของผู้อื่น ไม่เห็นแก่ตัว เห็นอกเห็นใจผู้อื่น เต็มใจช่วยเหลือผู้ที่ต้องการความช่วยเหลือ ลักษณะของคนที่ระดับคะแนนต่ำคือ มุ่งสนใจแต่ตัวเอง ไม่เต็มใจช่วยแก้ปัญหาของผู้อื่น

A4:ประนีประนอมยอมตาม (Compliance)

ลักษณะของคนที่ มีระดับคะแนนสูงคือ เกิดความขัดแย้งระหว่างบุคคล สามารถที่จะผ่อนปรนประนีประนอมกับผู้อื่น แสดงความข้อยใจของตนเองต่อผู้อื่นด้วยท่าทีที่ไม่รุนแรง ควบคุมความไม่พอใจของตนเอง สามารถยกโทษให้กับผู้อื่นได้และไม่เจ้าคิดเจ้าแค้น ลักษณะของคนที่ มีระดับคะแนนต่ำคือ แข็งกร้าว ยึดมั่นในความคิดตนเอง ไม่ผ่อนปรนให้กับผู้อื่น

A5: อ่อนน้อม ถ่อมตัว (Modesty)

ลักษณะของคนที่มีความระดับคะแนนสูงคือ ถ่อมตัว แสดงความสุภาพกับผู้อื่นโดยไม่สูญเสียความเชื่อมั่นตนเอง (Self-Confident) ความนับถือตนเอง (Self-Esteem) ลักษณะของคนที่มีความระดับคะแนนต่ำคือ เชื่อว่าตนเองเป็นบุคคลประเภทหนึ่งที่เหนือกว่าผู้อื่น มักถูกคนรอบข้างแสดงความกอดเห็นว่าเป็นพวกหยิ่ง ทะนงตัวเกินไป

A6: อ่อนโยน (Tender-Mindedness)

ลักษณะของคนที่มีความระดับคะแนนสูงคือ เห็นอกเห็นใจผู้อื่น ให้ความสำคัญกับความเป็นมนุษย์ในวิถีทางสังคม ลักษณะของคนที่มีความระดับคะแนนต่ำคือ ไม่มีความรู้สึกเมตตาสงสารผู้อื่น ไม่สนใจกับการร้องขอความปรานี ตัดสินใจลงความเห็นในสิ่งต่างๆ โดยใช้หลักการทางตรรกะอย่างแข็งกร้าว โดยไม่นำความปรานีสงสาร หรือหลักมนุษยธรรมเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

ดังนั้น สรุปได้ว่าองค์ประกอบที่เข้ากันได้ (Agreeableness) ลักษณะของคนที่มีความระดับคะแนนสูงคือ มีความต้องการเป็นส่วนหนึ่งขององค์การสูง มีส่วนร่วมกับกลุ่มเสมอ ปฏิบัติต่อผู้อื่นอย่างสุภาพ มีน้ำใจ มีเพื่อนมาก ลักษณะของคนที่มีความระดับคะแนนต่ำคือ มักตั้งข้อสงสัยว่าผู้อื่นไม่ซื่อตรง ปฏิบัติกับผู้อื่นอย่างไม่บริสุทธิ์ใจ มุ่งสนใจแต่ตัวเอง หยิ่งทะนงตัว ไม่อ่อนปรนกับผู้อื่น ไม่มีความรู้สึกเมตตาสงสารผู้อื่น (Scholl, 2003 อ้างถึงใน Costa and McCrae, 1991: 14)

ลักษณะเฉพาะในองค์ประกอบพิถีพิถัน (Conscientiousness)**C1: ทักษะ ความสามารถ (Competence)**

ลักษณะของคนที่มีความระดับคะแนนสูงคือ มีความสามารถ มีเหตุผล ไหวพริบ มองการณ์ไกล มีประสิทธิภาพในการทำสิ่งต่างๆ มีการเตรียมการสำหรับการจัดชีวิตของตน ลักษณะของคนที่มีความระดับคะแนนต่ำคือ ไม่มีความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับความสามารถของตน ไม่มีการเตรียมการและมักทำสิ่งต่างๆ ไปอย่างไม่ถูกต้องเหมาะสม

C2: ความมีระเบียบ (Order)

ลักษณะของคนที่มีความระดับคะแนนสูงคือ มีระเบียบ มีการจัดระบบที่ดี จัดเก็บสิ่งของให้อยู่ในตำแหน่งที่เหมาะสม ลักษณะของคนที่มีความระดับคะแนนต่ำคือ ไม่มีความสามารถในการจัดระบบ เป็นพวกที่ไม่มีความมีระเบียบแบบแผน ถ้าได้รับคะแนนต่ำมากมีแนวโน้มที่จะทำให้มีอาการบุคลิกภาพผิดปกติ แบบย้ำทำ (Compulsive)

C3:มีความซื่อสัตย์ (Dutifulness)

ลักษณะของคนที่มีระดับคะแนนสูงคือ ยึดมั่นตามหลักจริยธรรม มีศีลธรรมเป็นหลักของจิตใจ ลักษณะของคนที่มีระดับคะแนนต่ำคือ ไม่มีหลักเกณฑ์ที่แน่นอนต่อเรื่องราวต่างๆ และมีส่วนทำให้ลักษณะไม่น่าเชื่อถือ ไม่น่าไว้วางใจ

C4:มานะ พยายาม (Achievement Striving)

ลักษณะของคนที่มีระดับคะแนนสูงคือ มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าและลงมือทำอย่างจริงจัง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ มีความขยันหมั่นเพียร มีเป้าหมายหรือทิศทางของชีวิตถ้าได้รับคะแนนสูงมากจะเป็นพวกที่ทุ่มเทให้กับงานหรือเป็นพวกคิดงาน ลักษณะของคนที่มีระดับคะแนนต่ำคือ เชื่องช้า เฉื่อยชา ขี้เกียจไม่มีแรงขับเคลื่อนความต้องการความสำเร็จ ไม่มีความทะเยอทะยาน ปราศจากจุดหมาย ให้ความสำคัญต่ำกับการได้รับความสำเร็จ

C5:มีวินัยในตนเอง (Self-Discipline)

ลักษณะของคนที่มีระดับคะแนนสูงคือ มีความสามารถเริ่มต้นงานและดำเนินการจนงานแล้วเสร็จ แม้จะต้องเผชิญกับความน่าเบื่อหน่าย และสิ่งรบกวนจิตใจอื่นๆ มีความสามารถที่จะจูงใจตนเองให้ทำงาน ลักษณะของคนที่มีระดับคะแนนต่ำคือ เป็นคนผลัดวันประกันพรุ่ง หหมดกำลังได้ง่าย ไม่สามารถควบคุมตนเองเพื่อจะทำในสิ่งที่ต้องการให้บรรลุผล

C6:ความรอบคอบ (Deliberation)

ลักษณะของคนที่มีระดับคะแนนสูงคือ คิดไตร่ตรองอย่างรอบคอบก่อนลงมือทำ สุขุมรอบคอบระมัดระวัง ลักษณะของคนที่มีระดับคะแนนต่ำคือ ชอบทำอย่างรีบเร่ง ลวกๆ มักจะพูดหรือกระทำโดยไม่คิดถึงผลที่จะตามมา

ดังนั้น สรุปได้ว่าองค์ประกอบแบบพิถีพิถัน (Conscientiousness) ลักษณะของคนที่มีระดับคะแนนสูงคือ เป็นคนที่มีระเบียบ มีแผนในการทำงาน ชอบวิเคราะห์ถึงเหตุการณ์ในอนาคต ฟังพวาอาศัยได้ น่าเชื่อถือ ไว้วางใจได้ ลักษณะของคนที่มีระดับคะแนนต่ำคือ มักทำสิ่งต่างๆ ไปอย่างไม่ถูกต้องเหมาะสม ไม่มีระเบียบแบบแผน ไม่มีหลักเกณฑ์ที่แน่นอนต่อเรื่องราวต่างๆ ปราศจากจุดหมาย ไม่สามารถควบคุมตนเองเพื่อจะทำในสิ่งที่ตนต้องการให้บรรลุผล ชอบทำสิ่งต่างๆ อย่างเร่งรีบ (Scholl,2003 อ้างถึงใน Costa and McCrae,1991:14)

ลักษณะเฉพาะในองค์ประกอบความหวั่นไหวทางอารมณ์ (Neuroticism)**N1:ความวิตกกังวล (Anxiety)**

ลักษณะของคนที่มีระดับคะแนนสูงคือ กลัวในสิ่งที่ยังไม่เกิดขึ้น มีแนวโน้มจะมีอาการทุกข์ใจ วิตกกังวล มีอาการทางประสาทตกใจง่าย หงุดหงิด เครียด กระวนกระวายใจ เกิดความ

กลัวได้ง่าย กระสับกระส่าย ลักษณะของคนที่มีระดับคะแนนต่ำคือ สุขุมเยือกเย็น ผ่อนคลาย บุคคลประเภทนี้ไม่หมกมุ่นอยู่กับความผิดพลาดที่เกิดไปแล้ว ความวิตกกังวลไม่หมายรวมถึงความกลัวบางสิ่งบางอย่างเป็นพิเศษ

N2: โกรธง่าย (Angry Hostility)

ลักษณะของคนที่มีระดับคะแนนสูงคือ เกิดความโกรธได้ง่ายเมื่อต้องเผชิญกับภาวะคับข้องใจ ขมขื่นใจ ลักษณะของคนที่มีระดับคะแนนต่ำคือ เกิดความโกรธได้ยาก

N3: ซึมเศร้า (Depression)

ลักษณะของคนที่มีระดับคะแนนสูงคือ มีแนวโน้มที่จะมีอาการซึมเศร้า มีแนวโน้มที่จะเกิดความรู้สึกผิด โศกเศร้า ไร้ความหวัง โดดเดี่ยว อ้างว้าง คนที่มีลักษณะดังกล่าวจะมีความท้อใจได้ง่าย และมักจะเศร้าโศกอยู่ตลอดเวลา ลักษณะของคนที่มีระดับคะแนนต่ำคือ ยากที่จะเกิดอารมณ์ดังกล่าวมา แต่ก็ไม่จำเป็นต้องมีลักษณะร้ายแรง แจ่มใส ลักษณะที่ได้รับคะแนนต่ำในส่วนซึมเศร้าไม่ได้หมายความว่าไม่มีบุคลิกที่ร้ายแรง แจ่มใส ซึ่งเป็นลักษณะที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบที่แสดงออกมากกว่า

N4: ประหมา (Self-consciousness)

ลักษณะของคนที่มีระดับคะแนนสูงคือ ขี้อายและขวยเขิน เป็นลักษณะสำคัญขององค์ประกอบแบบห้วนไหวทางอารมณ์ ผู้ที่มีลักษณะประหมาจะรู้สึกอึดอัดเมื่ออยู่ต่อหน้าผู้อื่น มีความรู้สึกไวต่อการถูกหัวเราะเยาะ มักรู้สึกว่าตนเองด้อยกว่าผู้อื่น ประหมาที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับความเหนียมอายและความวิตกกังวลกับสังคมรอบข้าง ลักษณะของคนที่มีระดับคะแนนต่ำคือ ไม่อึดอัดกับสถานการณ์ทางสังคม สำหรับการประเมินบุคลิกภาพลักษณะเฉพาะ “ประหมา” ไม่ได้ประเมินจากทักษะทางสังคม

N5: ไม่สามารถควบคุมความอยาก (Impulsiveness)

ลักษณะของคนที่มีระดับคะแนนสูงคือ ไม่สามารถควบคุมความอยากของตนจากสิ่งกระตุ้นต่างๆ เช่น ความอยากรับประทานอาหาร ยาสูบ หรือสิ่งที่มีอิทธิพลต่อความปรารถนาอย่างสูง ความอยากจะมีอำนาจมากจนบุคคลไม่สามารถต้านทานได้ถึงแม้ว่าบุคคลจะทราบดีว่าผลจากการกระทำจะทำให้เสียใจในภายหลัง ลักษณะของคนที่มีระดับคะแนนต่ำคือ มีความสามารถต้านทานต่อความกดดัน มีความอดทนต่อความคับข้องใจ

N6: จิตใจไม่มั่นคง (Vulnerability)

ลักษณะของคนที่มีระดับคะแนนสูงคือ ไม่สามารถจัดการกับความเครียด เมื่ออยู่ในภาวะคับขันจะแสดงออกถึงลักษณะไร้ความสามารถในการจัดการกับสิ่งต่างๆปล่อยให้สิ่งต่างๆเป็นไป

โดยไม่ควบคุม รู้สึกไร้ความหวัง หรือตกใจเสียขวัญเมื่อต้องเผชิญกับภาวะฉุกเฉิน ลักษณะของคนที่มีความเครียดต่ำคือ สามารถควบคุมตนเองได้ในสถานการณ์ที่ยุ่งยาก

ดังนั้น สรุปได้ว่าองค์ประกอบแบบห้วนใจทางอารมณ์ (Neuroticism) ลักษณะของคนที่มีความเครียดสูงคือ วิตกกังวล เกิดความโกรธได้ง่าย ซึมเศร้า ขี้อาย ไม่สามารถควบคุมความอยาก ความปรารถนาของตนจากสิ่งกระตุ้นต่างๆ ตกใจเสียขวัญเมื่อต้องเผชิญกับภาวะฉุกเฉิน ลักษณะของคนที่มีความเครียดต่ำคือ เป็นคนหนักแน่น เข้มแข็ง ปรับอารมณ์ให้เป็นปกติได้เร็ว มักไม่เครียด เข้าใจและยอมรับตนเอง (Scholl,2003 อ้างถึงใน Costa and McCrae,1991:14)

ลักษณะเฉพาะในองค์ประกอบการยอมรับสิ่งใหม่ (Openness to Experience)

O1:มีจินตนาการ (Fantasy)

ลักษณะของคนที่มีความเครียดสูงคือ มีจิตใจเปิดกว้างต่อจินตนาการ มีจินตนาการที่ชัดเจน มีการดำเนินชีวิตที่เต็มไปด้วยจินตนาการ การฝันกลางวันไม่ใช่เป็นแค่เพียงการหลบหนีจากโลกความจริงเท่านั้น แต่เป็นการสร้างสรรค์สิ่งที่น่าสนใจให้เกิดขึ้นภายในโลกส่วนตัว บุคคลที่มีลักษณะดังกล่าวจะพัฒนาต่อเติมรายละเอียดของจินตนาการและเชื่อมั่นว่าจินตนาการจะช่วยให้ดำรงชีวิตได้อย่างสร้างสรรค์และสมบูรณ์ ลักษณะของคนที่มีความเครียดต่ำคือ มีการดำเนินชีวิตอย่างเรียบง่าย ใช้ความคิดกับสิ่งที่อยู่ใกล้ตัว

O2:ซาบซึ้งในงานศิลปะ (Aesthetics)

ลักษณะของคนที่มีความเครียดสูงคือ มีความเปิดกว้างต่อสุนทรียภาพ ตระหนักรู้ถึงคุณค่าของศิลปะและความสวยงาม มีอารมณ์คล้อยตามไปกับกวีนิพนธ์ ซาบซึ้งกับดนตรี และประทับใจในงานศิลปะ ลักษณะของคนที่มีความเครียดต่ำคือ ขาดความรู้สึกต่อศิลปะและความงามไม่สนใจศิลปะและความสวยงาม

O3:มีอารมณ์ความรู้สึก (Feelings)

ลักษณะของคนที่มีความเครียดสูงคือ เปิดกว้างต่ออารมณ์ความรู้สึกสามารถรับรู้ถึงอารมณ์ความรู้สึกภายในของตนเอง เห็นความสำคัญของอารมณ์เป็นสิ่งสำคัญส่วนหนึ่งของชีวิต มีประสบการณ์เกี่ยวกับอารมณ์ในลักษณะที่ลึกซึ้งและรูปแบบอารมณ์ต่างๆอย่างหลากหลาย ลักษณะของคนที่มีความเครียดต่ำคือ มีความรู้สึกทางอารมณ์น้อย และไม่เชื่อว่าอารมณ์เป็นสิ่งสำคัญ

O4:การปฏิบัติ (Actions)

ลักษณะของคนที่มีความเครียดสูงคือ เต็มใจที่จะทดลองทำกิจกรรมที่แตกต่างไปจากสิ่งที่เคยทำ ไปในสถานที่ที่ไม่เคยไป ชอบแสวงหาวิธีการที่แปลกใหม่กับสิ่งที่ทำกันมาจนเกิดความ

เคยชิน และมีงานอดิเรกหลายอย่างที่มีความแตกต่างกัน ลักษณะของคนที่มีระดับคะแนนต่ำคือ เปลี่ยนแปลงได้ยาก และชอบยึดติดกับการกระทำที่เคยใช้ได้ผล

O5:มีความคิดแปลกใหม่ (Ideas)

ลักษณะของคนที่มีระดับคะแนนสูงคือ มีจิตใจที่เปิดกว้างพร้อมที่จะคิดสิ่งใหม่ๆ ไม่ยึดติดกับความคิดแบบเดิม มีความพึงพอใจในการคิดที่แตกต่างไปจากหลักการ ชอบถ้าหาความสามารถทางสมองของตนเอง พยายามเพิ่มพูนสติปัญญาตนเอง แต่ไม่ได้มีความหมายว่าจะเป็นผู้ที่มีเชาว์ปัญญาสูง ลักษณะของคนที่มีระดับคะแนนต่ำคือ มีความสามารถทางสติปัญญาจำกัด และถ้าเป็นผู้มีเชาว์ปัญญาสูงก็จะถูกปิดกั้นความสามารถโดยการยึดติดกับหลักเกณฑ์ต่างๆ

O6:ค่านิยม (Values)

ลักษณะของคนที่มีระดับคะแนนสูงคือ เปิดกว้างต่อการวิเคราะห์ค่านิยมต่างๆ มีความสงสัยและชอบที่จะตรวจสอบแนวความคิดทางสังคม และความเชื่อที่ค่านิยมที่สังคมเลื่อมใสไม่ยึดถือหลักเกณฑ์ของสังคม ลักษณะของคนที่มีระดับคะแนนต่ำคือ ขอมรับความเชื่อที่สืบต่อกันมา ขอมรับสิ่งที่นับถือกันมาจนเป็นประเพณี และมีลักษณะอนุรักษ์นิยม

ดังนั้น สรุปได้ว่าองค์ประกอบการยอมรับสิ่งใหม่ (Openness to Experience) ลักษณะของคนที่มีระดับคะแนนสูงคือ มีความสนใจที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ อยู่เสมอ เป็นคนเปิดกว้างทางความคิด มีจินตนาการและความคอดสร้างสรรค์ แสวงหาประสบการณ์ใหม่ๆ อยู่เสมอ ลักษณะของคนที่มีระดับคะแนนต่ำคือ ดำเนินชีวิตอย่างเรียบง่าย ขาดความรู้สึกต่อศิลปะและความงาม มีความรู้สึกทางอารมณ์น้อย ชอบยึดติดกับการกระทำที่เคยใช้ได้ผล ถูกปิดกั้นความสามารถโดยการยึดติดกับหลักเกณฑ์ต่างๆ ขอมรับสิ่งที่นับถือกันมาจนเป็นประเพณี (Scholl,2003 อ้างถึงใน Costa and McCrae,1991:14)

ทั้งนี้ บุคคลใดบุคคลหนึ่งอาจมีองค์ประกอบที่โดดเด่นอยู่ในตัวเองมากกว่าหนึ่งองค์ประกอบก็ได้ โดยคะแนนในแต่ละองค์ประกอบสามารถที่จะอธิบายถึงคุณลักษณะเฉพาะ (Characteristic) ที่มีทุกด้านได้ และค่าคะแนนที่สูงที่สุดดังกล่าวจะให้ความเป็นไปได้สูง ที่บ่งบอกถึงลักษณะที่สำคัญที่โดดเด่นเฉพาะของบุคคล (Trait) อย่างเห็นได้ชัด (Costa and McCrae,1995)

ดังนั้น จากการศึกษารายละเอียดของทฤษฎีองค์ประกอบห้าประการของบุคลิกภาพข้างต้น สรุปได้ว่า องค์ประกอบห้าประการของบุคลิกภาพประกอบด้วย องค์ประกอบการแสดงออกต่อสังคม องค์ประกอบการเข้ากับผู้อื่นได้ องค์ประกอบความพิถีพิถัน องค์ประกอบความห่วงใยทางอารมณ์ และองค์ประกอบยอมรับสิ่งใหม่ ซึ่งผู้วิจัยได้ใช้ทฤษฎีองค์ประกอบห้าประการของบุคลิกภาพตามแนวคิดของ Costa and McCrae เป็นแนวคิดหลักในการวิจัย ซึ่งการศึกษา

บุคลิกภาพของพนักงานเป็นองค์ประกอบหนึ่งในหลายๆปัจจัยที่มีความสำคัญต่อการจัดการความเสี่ยงและการแสดงพฤติกรรมเสี่ยงในการทำงานต่อการเกิดอุบัติเหตุที่แตกต่างกัน

5. วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาค้นคว้างานวิจัยต่างๆ พบว่ามีงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเรื่องพฤติกรรมเสี่ยงในการทำงาน โดยผู้วิจัยรวบรวมไว้ดังนี้

รัตติกรณ์ (2535) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพ ทักษะจิตกับการใช้อุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคล โดยศึกษากับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 206 คน พบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีบุคลิกภาพในระดับปานกลาง ไม่มีลักษณะใดเด่นชัด มีความรู้ด้านอุปกรณ์ความปลอดภัยก่อนข้างดีและมีการใช้อุปกรณ์อยู่ในระดับปานกลาง นอกจากนี้ยังพบว่าบุคลิกภาพไม่มีความสัมพันธ์กับการใช้อุปกรณ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนทักษะจิตของพนักงานมีความสัมพันธ์กับการใช้อุปกรณ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และความรู้มีความสัมพันธ์กับการใช้อุปกรณ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 พนักงานที่มีลักษณะทั่วไป คือ อายุ อายุงาน ระดับการศึกษา และประสบการณ์การอบรมเรื่องการใช้อุปกรณ์ต่างกัน มีการใช้อุปกรณ์ดังกล่าวไม่ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และพบว่าบุคลิกภาพ ทักษะจิตและความรู้ด้านอุปกรณ์ความปลอดภัย สามารถร่วมกันพยากรณ์การใช้อุปกรณ์ป้องกันอันตรายได้ร้อยละ 13.5 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 โดยทักษะจิตเป็นตัวพยากรณ์ที่ดีที่สุด มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 รองลงมาคือ ความรู้มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .005 ส่วนบุคลิกภาพพยากรณ์การใช้อุปกรณ์ได้โดยไม่มีความนัยสำคัญทางสถิติ

วิจิตรา วิมลธำรง (2538) ได้ศึกษาเรื่องได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพ ทักษะจิตต่อระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัยในการทำงาน กับความปลอดภัยของผู้ควบคุมโรงงานผลิตยางรถจักรยานยนต์ในจังหวัดสมุทรสาคร พบว่า

1) ความรู้เกี่ยวกับความปลอดภัยมีความสัมพันธ์กับการจัดการความปลอดภัย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และทักษะจิตต่อการจัดการความปลอดภัยไม่มีผลต่อการจัดการความปลอดภัย

2) ทักษะจิตต่อการจัดการความปลอดภัยไม่ขึ้นอยู่กับ อายุ ประสบการณ์ทำงาน ระดับการศึกษา และประสบการณ์อบรมความปลอดภัย

3) ความรู้เกี่ยวกับการจัดการความปลอดภัย ไม่ขึ้นอยู่กับ อายุ ประสบการณ์ทำงาน ระดับการศึกษา แต่ขึ้นอยู่กับประสบการณ์อบรมความปลอดภัย การจัดการความปลอดภัย ขึ้นอยู่กับ อายุ

ประสบการณ์ทำงานที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 และ 0.05 ตามลำดับ แต่ไม่ขึ้นอยู่กับระดับการศึกษา และประสบการณ์อบรมความปลอดภัย

สุรชัย (2541) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติต่อระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัยในการทำงานและการปฏิบัติตามมาตรการความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานท่าอากาศยานแห่งประเทศไทย กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาคือ พนักงานระดับปฏิบัติการท่าอากาศยานแห่งประเทศไทย จำนวน 276 คน พบว่า พนักงานที่มีลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ และประสบการณ์ในการฝึกอบรมเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงานต่างกัน มีทัศนคติต่อระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัยในการทำงานไม่แตกต่างกัน

พิมพ์ใจ สายวิภู (2541) ได้ศึกษาเรื่อง ความรู้ทัศนคติ และการปฏิบัติ หรือพฤติกรรมเสี่ยงด้านความปลอดภัยในการทำงานของนักศึกษา วิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 4 โดยศึกษาจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 342 คน ผลการศึกษา พบว่า

1) เพศต่างกัน มีความรู้ ทัศนคติ และการปฏิบัติ ต่อความปลอดภัยในการทำงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

2) สถานศึกษาต่างกัน เรื่อง ความรู้ ทัศนคติ และการปฏิบัติ ต่อความปลอดภัยในการทำงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3) คะแนนเฉลี่ยสะสมแตกต่างกันมีทัศนคติต่อความปลอดภัยในการทำงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนความรู้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4) คะแนนรายวิชาความปลอดภัยต่างกัน มีความรู้ ทัศนคติ และการปฏิบัติ ต่อความปลอดภัยในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนความรู้และการปฏิบัติต่อความปลอดภัยในการทำงานไม่แตกต่างกัน ความรู้ ทัศนคติ และการปฏิบัติ ต่อความปลอดภัยในการทำงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5) อาชีพ รายได้ ต่างกัน มีความรู้ ทัศนคติ และการปฏิบัติ ต่อความปลอดภัยในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

6) ระดับการศึกษาของบิดาต่างกัน มีความรู้เรื่องความปลอดภัยในการทำงานแตกต่างกัน มีความรู้ ทัศนคติ และการปฏิบัติ ต่อความปลอดภัยในการทำงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนที่ระดับ 0.05

7) ระดับการศึกษาของมารดาต่างกัน มีความรู้ ทัศนคติ และการปฏิบัติ ต่อความปลอดภัยในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

8) ความรู้กับการปฏิบัติต่อความปลอดภัยในการทำงานไม่มีความสัมพันธ์กัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และพบว่าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของความรู้กับการปฏิบัติ เท่ากับ 0.08

9) ทักษะคิดกับการปฏิบัติ ต่อความปลอดภัยในการทำงานไม่มีความสัมพันธ์กัน

อริศรา (2543) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้โอกาสที่จะเกิดอุบัติเหตุจากการทำงานกับพฤติกรรมการทำงานที่ปลอดภัยของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท รองเท้าบาจาแห่งประเทศไทย จำกัด (มหาชน) โรงงานบางพลี โดยศึกษากลุ่มตัวอย่างจำนวน 260 คน พบว่า 1) พนักงานมีการรับรู้โอกาสที่จะเกิดอุบัติเหตุจากการทำงานและพฤติกรรมการทำงานอย่างปลอดภัยอยู่ในระดับปานกลาง 2) พนักงานมีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์อบรมเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน มีการรับรู้โอกาสที่จะเกิดอุบัติเหตุจากการทำงานไม่แตกต่างกัน 3) การรับรู้โอกาสที่จะเกิดอุบัติเหตุจากการทำงานมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมเสี่ยงด้านความปลอดภัยในการทำงานอย่างปลอดภัย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง ($r=.958$)

คมสันต์ (2546) ได้ทำการศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความรู้ทั่วไป การรับรู้ความเสี่ยงและพฤติกรรมความปลอดภัยของผู้ควบคุมงานด้านสายอากาศในการไฟฟ้านครหลวง กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา คือ ผู้ควบคุมงานสายอากาศของการไฟฟ้านครหลวงเขต 13 จำนวน 259 คน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ อายุงาน สถานภาพมีผลต่อการรับรู้ความเสี่ยง และปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ อายุงาน สถานภาพ ประสบการณ์ควบคุมงาน และประสบการณ์เกิดอุบัติเหตุมีผลต่อพฤติกรรมความปลอดภัย และพิจารณาผลกระทบร่วมระหว่าง 2 ปัจจัย คือ อายุงานกับตำแหน่งงาน และสถานภาพกับตำแหน่ง พบว่า มีผลต่อพฤติกรรมความปลอดภัย การรับรู้ความเสี่ยงมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมความปลอดภัย ความรู้ทั่วไปมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมความปลอดภัย

กวิณซ์ตา (2546) ได้ศึกษาเรื่องพฤติกรรมการป้องกันอุบัติเหตุในการทำงานของคนงานโรงงานท่าเฟอร์นิเจอร์ พื้นที่เขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร จากการศึกษา พบว่า รายได้ ประสบการณ์ทำงานมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการป้องกันอุบัติเหตุในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมในการป้องกันอุบัติเหตุจากการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ความรู้ ทักษะคิด การรับรู้โอกาสเสี่ยง การรับรู้ความรุนแรง การรับรู้ประโยชน์และการรับรู้อุปสรรคของการป้องกันอุบัติเหตุในการทำงานมีความสัมพันธ์กับการป้องกันอุบัติเหตุในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 ปัจจัยเอื้อที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการป้องกันอุบัติเหตุในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ การใช้อุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคล การจัดสภาพแวดล้อมในการทำงาน การได้รับรู้ข่าวสารด้านการป้องกันอุบัติเหตุในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ ได้รับแรงสนับสนุนทางสังคม การได้รับคำแนะนำจากครอบครัว

หรือเพื่อนร่วมงาน จากเจ้าหน้าที่ของรัฐ การได้รับการอบรมด้านการป้องกันอุบัติเหตุในการทำงาน และการได้รับตรวจสุขภาพประจำปี

จันทร์จิรา (2546) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการยอมรับมาตรฐานระบบการจัดการด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยของพนักงานในอุตสาหกรรมเคมีคอนกรีตเตอร์ กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา คือ พนักงานในอุตสาหกรรมเคมีคอนกรีตเตอร์แห่งหนึ่ง ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า พนักงานที่มีอายุ ระยะเวลาการทำงาน รายได้ต่างกันมีการยอมรับมาตรฐานระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัยไม่แตกต่างกัน ยกเว้นพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีการยอมรับมาตรฐานระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัยแตกต่างกัน นอกจากนี้ยังพบว่า ความรู้ทัศนคติ พฤติกรรมการเปิดรับข่าวสารเกี่ยวกับมาตรฐานการจัดการด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับการยอมรับมาตรฐานระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย และทัศนคติต่อมาตรฐานการจัดการด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย สามารถร่วมกันพยากรณ์การยอมรับมาตรฐานการจัดการด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยได้ร้อยละ 63.6

มณีวรรณ (2547) ได้ศึกษาพฤติกรรมการป้องกันอุบัติเหตุจากการทำงานของช่างพิมพ์ โรงพิมพ์สิ่งพิมพ์ประเภทกระดาษพื้นที่เขตพระนคร กรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาจำนวน 208 คน พบว่า รายได้มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการป้องกันอุบัติเหตุจากการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ส่วนอายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ประสบการณ์ทำงาน ประสบการณ์ได้รับอุบัติเหตุจากการทำงาน การรับรู้ความรุนแรงของการเกิดอุบัติเหตุจากการทำงานไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการป้องกันอุบัติเหตุจากการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนความรู้ ทัศนคติ การรับรู้โอกาสเสี่ยงต่อการเกิดอุบัติเหตุจากการทำงาน และการรับรู้ประโยชน์ และการรับรู้อุปสรรคของการป้องกันอุบัติเหตุจากการทำงานมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการป้องกันอุบัติเหตุจากการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

Gilmer (1971) ทำการศึกษาลักษณะบุคลิกภาพของพนักงานในโรงงานตีเหล็กมีความสัมพันธ์กับการเกิดอุบัติเหตุ พบว่า พนักงานกลุ่มที่ได้รับอุบัติเหตุสูงจะมีบุคลิกภาพเป็นที่ชื่นชอบของสังคมน้อยกว่ากลุ่มที่ไม่ได้รับอุบัติเหตุและพบว่ามีความสัมพันธ์สูงระหว่างคะแนนของการทดสอบบุคลิกภาพเก็บตัวกับแบบแสดงออกและความระมัดระวังในการเสี่ยงในลักษณะงานที่ต้องการความตั้งใจสูงต้องการคนบุคลิกภาพแบบเก็บตัว ซึ่งจะเกิดอุบัติเหตุน้อยกว่าพวกบุคลิกภาพแบบแสดงตัว

Zohar (1980) ได้ศึกษาเรื่อง บรรยากาศความปลอดภัยในองค์การอุตสาหกรรม พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจระดับของบรรยากาศความปลอดภัยมี 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยด้านการรับรู้

เกี่ยวกับความปลอดภัยต่อการทำงาน ซึ่งจะนำมาสู่เรื่องที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรมด้านความปลอดภัย การสำรวจสถานที่ทำงานที่เสี่ยงต่อการเกิดอันตราย นอกจากนี้ยังมีปัจจัยด้านการรับรู้ทัศนคติการจัดการต่อความปลอดภัย ซึ่งแสดงได้จากของคณะกรรมการความปลอดภัย โดยประเมินในระดับผู้จัดการเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมเรื่องความปลอดภัย และการตัดสินใจและจากสถานภาพของพนักงานที่ทำหน้าที่ด้านความปลอดภัย โดยประเมินจากอำนาจที่ผู้บริหารมอบให้ เช่น อำนาจในการสั่งการ โยกย้ายคนงานจากการผลิต หรือการหยุดกระบวนการผลิตเมื่อไม่ได้มีการควบคุมความปลอดภัย

Klonowicz and Sokolowska (1993) ได้ศึกษาเรื่อง อันตรายประจำวัน : ความแตกต่างระหว่างบุคคล การรับรู้อุบัติเหตุและพฤติกรรมความปลอดภัย ได้ทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพพื้นฐานและองค์ประกอบของการรับรู้การคิดกับการควบคุมอันตรายในบริเวณที่มีอุบัติเหตุบ่อยครั้ง โดยการวัดการรับรู้สถานการณ์ที่อันตรายกับคนงานชาย 65 คน ที่ทำงานใกล้เตาหลอมโลหะ และมีกลิ่นเหม็น พร้อมกับการสังเกตขณะที่อยู่ในกระบวนการทำงานที่มีสภาพอันตราย พบว่า คนที่มีบุคลิกภาพที่ไม่ค่อยแสดงออกจะมีพฤติกรรมความปลอดภัยน้อย และคนที่ชอบแสดงออกจะมีพฤติกรรมที่ปลอดภัย จึงชี้ให้เห็นว่าคุณลักษณะส่วนบุคคลมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานที่ปลอดภัยและพฤติกรรมเสี่ยงในการทำงาน

Laflamme (1996) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างอายุกับเสี่ยงต่อการเกิดอุบัติเหตุของพนักงานประกอบชิ้นส่วน: กรณีศึกษาพนักงานชายในโรงงานอุตสาหกรรมในประเทศสวีเดน โดยอัตราการเกิดอุบัติเหตุสัมพันธ์กับอายุถูกวัดในรูปของภาพรวมของอุบัติเหตุทั้งหมด และแบ่งชนิดอุบัติเหตุออกเป็น 6 ชนิด มีการแบ่งอายุของพนักงานออกเป็น 5 ช่วงอายุ และ 3 ช่วงเวลา คือ ปี 1980-1981, 1990-1991 ผลการศึกษาพบว่า พนักงานที่มีอายุน้อยมีอัตราการเกิดอุบัติเหตุที่สูงกว่าพนักงานที่มีอายุมาก ทั้งภาพรวมของการเกิดอุบัติเหตุและแยกชนิดของอุบัติเหตุ

Rundmo (1997) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความเสี่ยงและความปลอดภัย ซึ่งวัตถุประสงค์การวิจัยเพื่อศึกษา 1) การรับรู้ความเสี่ยงมีผลต่อพฤติกรรมเสี่ยง และพฤติกรรมอาจมีผลมาจากการคาดการณ้จากองค์การและสภาพสังคมในเรื่องของความปลอดภัยในการทำงาน รวมทั้งทัศนคติต่อความปลอดภัยและการป้องกันอุบัติเหตุ 2) การศึกษาอิทธิพลของการรับรู้ความเสี่ยงต่อการเกิดอุบัติเหตุ กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานโรงงานอุตสาหกรรม 12 แห่ง จำนวน 7,138 คน พบว่า การรับรู้ความเสี่ยงมีความสัมพันธ์กับการเกิดอุบัติเหตุ และเป็นเครื่องชี้วัดคาดการณ์พฤติกรรมเสี่ยงได้ การรับรู้ความเสี่ยงมีความสัมพันธ์กับการป้องกันการเกิดอุบัติเหตุ และพฤติกรรมเสี่ยงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

Rundmo (2000) ได้ศึกษาเรื่องบรรยากาศความปลอดภัย ทักษะติดต่อความปลอดภัย และการรับรู้ความเสี่ยงของพนักงานที่ปฏิบัติในโรงงานอุตสาหกรรมที่ Norsk Hydro วัตถุประสงค์ของการวิจัยเพื่อศึกษาบรรยากาศความปลอดภัย ทักษะของพนักงาน การรับรู้ความเสี่ยงและพฤติกรรมของพนักงาน กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม 13 แห่งในยุโรป, อเมริกา และแคนาดา จำนวน 730 คน พบว่า การรับรู้ความเสี่ยงมีความสัมพันธ์กับการประเมินความเสี่ยง ความวิตกกังวลและความไม่ปลอดภัยของพนักงานซึ่งเป็นเครื่องชี้วัดความน่าจะเป็นของพนักงานผู้ปฏิบัติงานว่าอุบัติเหตุจะมีความน่าจะเป็นและไม่ปลอดภัยต่อสุขภาพรวมทั้งพนักงานที่ไม่ได้ให้ความสำคัญกับความปลอดภัยและไม่วิตกกังวลเกี่ยวกับอุบัติเหตุที่จะเกิดขึ้นจากการวิจัย การรับรู้ความเสี่ยงมีผลกระทบโดยตรงกับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติและพนักงานที่มีการยอมรับความเสี่ยงว่าเป็นสิ่งที่หลีกเลี่ยงไม่ได้มีความสัมพันธ์กับทัศนคติต่อความปลอดภัยและการป้องกันอุบัติเหตุ

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมเสี่ยงด้านความปลอดภัยในการทำงาน: ศึกษาเฉพาะกรณีของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมประกอบรถยนต์ ซึ่งผู้วิจัยมีขั้นตอนการดำเนินการดังมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานประจำระดับปฏิบัติการ เฉพาะเพศชายในโรงงานอุตสาหกรรมประกอบรถยนต์ ซึ่งเกี่ยวข้องกับงานในกระบวนการผลิตรถยนต์ ซึ่งอยู่ในกลุ่มเสี่ยงต่อการเกิดอุบัติเหตุในการทำงาน จำนวน 671 คน โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. ฝ่ายประกอบตัวถังและบำรุงรักษา	จำนวน	68	คน
2. ฝ่ายผลิตชิ้นส่วน	จำนวน	54	คน
3. ฝ่ายตัวถัง	จำนวน	152	คน
4. ฝ่ายประกอบและตกแต่ง	จำนวน	234	คน
5. ฝ่ายประกันคุณภาพ	จำนวน	66	คน
6. ฝ่ายสี	จำนวน	97	คน
	รวม	671	คน

กลุ่มตัวอย่างได้จากการสุ่มประชากรที่เป็นพนักงานระดับปฏิบัติการของโรงงานประกอบรถยนต์ โดยดำเนินตามขั้นตอนดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากจำนวนประชากรทั้งหมด 671 คน โดยใช้การคำนวณจากสูตรของยามานะ Yamane ดังนี้ (บุญธรรม, 2547 : 108)

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

เมื่อ e = ความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่าง กำหนดให้เท่ากับร้อยละ 5 (.05)

N = จำนวนหน่วยประชากร

n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

ดังนั้น สามารถคำนวณกลุ่มตัวอย่างจากสูตร ได้ดังนี้

$$n = \frac{671}{1 + 671 (.05^2)}$$

$$n = 229 \text{ คน}$$

ขั้นตอนที่ 2 แบ่งขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่จะใช้ในการวิจัยครั้งนี้ในแต่ละกลุ่มงานและทำการหาจำนวนของกลุ่มตัวอย่างในแต่ละกลุ่มงาน สำหรับการวิจัยครั้งนี้ได้กลุ่มตัวอย่าง เท่ากับ 229 คน และนำมาสุ่มแบบสัดส่วนของชั้นภูมิ (proportional to each stratum) โดยใช้สูตรดังนี้ (อัจฉริยะ, 2549: 55)

$$\text{จำนวนกลุ่มตัวอย่างแต่ละกลุ่ม} = \text{จำนวน} \frac{\text{กลุ่มตัวอย่างทั้งหมด} \times \text{จำนวนประชากรในแต่ละกลุ่ม}}{\text{จำนวนประชากรทั้งหมด}}$$

จากการคำนวณสูตรจะได้จำนวนของกลุ่มตัวอย่างแยกตามกลุ่ม (Stratum) ดังนี้

1. ฝ่ายประกอบตัวถังและบำรุงรักษา	จำนวน	23	คน
2. ฝ่ายผลิตชิ้นส่วน	จำนวน	19	คน
3. ฝ่ายตัวถัง	จำนวน	52	คน
4. ฝ่ายประกอบและตกแต่ง	จำนวน	80	คน
5. ฝ่ายประกันคุณภาพ	จำนวน	22	คน
6. ฝ่ายสี	จำนวน	33	คน
	รวม	229	คน

ผู้วิจัยทำการสุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) และหลังจากผู้วิจัยทำการแจกแบบสอบถามให้กับพนักงานระดับปฏิบัติการเฉพาะเพศชาย จำนวนทั้งสิ้น 250 คน และได้รับแบบสอบถามกลับคืน พร้อมทั้งตรวจสอบความเรียบร้อย พบว่ามีแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์จำนวนทั้งสิ้น 229 ฉบับ คิดเป็น 92 % ของกลุ่มตัวอย่างที่คำนวณได้ ดังแสดงตามตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 แสดงจำนวนแบบสอบถามที่แจกให้กับพนักงานแต่ละฝ่ายและรับกลับคืน

ตัวอย่าง/ฝ่าย	ประชากร	กลุ่ม	จำนวนแบบสอบถาม	
			แจกไป	รับคืนที่สมบูรณ์
ประกอบตัวถังและบำรุงรักษา	68	23	25	23
ผลิตชิ้นส่วน	54	19	22	19
ตัวถัง	152	52	55	52
ประกอบและตกแต่ง	234	80	88	80
ประกันคุณภาพ	66	22	25	22
สี	97	33	35	33

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม ประกอบด้วยแบบสอบถามข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล แบบสอบถามทัศนคติต่อระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัยในการทำงาน แบบสอบถามบุคลิกภาพ และแบบสอบถามพฤติกรรมเสี่ยงในการทำงาน ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

การสร้างข้อความ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ ฝึกรอบรวมความปลอดภัย ข้อคำถามเป็นแบบเลือกตอบ และคำถามปลายเปิด

ตอนที่ 2 แบบสอบถามการรับรู้ความเสี่ยง

แบบสอบถามการรับรู้ความเสี่ยงเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยมีขั้นตอนดังนี้

ผู้วิจัยสร้างข้อคำถามโดยการทบทวนแนวคิดทฤษฎีแบบแผนความเชื่อด้านสุขภาพ (Health Belief Model) เป็นหลัก โดยกำหนดองค์ประกอบของการรับรู้ความเสี่ยงเป็น 3 ด้าน ได้แก่ การรับรู้ความเสี่ยงที่จะเกิดอุบัติเหตุ การรับรู้ความรุนแรงจากการเกิดอุบัติเหตุ และการรับรู้เกี่ยวกับประโยชน์หรืออุปสรรคของการปฏิบัติเพื่อป้องกันการเกิดอุบัติเหตุ ดังนี้

1. การรับรู้โอกาสเสี่ยงที่จะเกิดอุบัติเหตุจากการทำงาน จำนวน 11 ข้อ เป็นข้อคำถามเชิงบวกทั้งหมด โดยกำหนดตัวเลือกตอบตามลักษณะของมาตรวัดของลิเคิร์ตที่มี 5 ระดับ คือ โอกาสที่จะเกิดอุบัติเหตุมากที่สุด โอกาสที่จะเกิดอุบัติเหตุมาก โอกาสที่จะเกิดอุบัติเหตุปานกลาง โอกาสที่จะเกิดอุบัติเหตุน้อยที่สุด และไม่มีโอกาสเลย โดยให้ผู้ตอบประเมินความคิดเห็นของตนเองและเลือกตอบในระดับที่ตรงกับความรู้สึกของตนเองมากที่สุดเพียงระดับเดียว

เกณฑ์การให้คะแนนแบบสอบถามการรับรู้โอกาสเสี่ยงที่จะเกิดอุบัติเหตุจากการทำงานใช้
เกณฑ์ ดังนี้

ตัวเลือกตอบ	ข้อคำถามทางบวก
โอกาสที่จะเกิดอุบัติเหตุมากที่สุด	5 คะแนน
โอกาสที่จะเกิดอุบัติเหตุมาก	4 คะแนน
โอกาสที่จะเกิดอุบัติเหตุปานกลาง	3 คะแนน
โอกาสที่จะเกิดอุบัติเหตุที่สูด	2 คะแนน
ไม่มีโอกาสเลย	1 คะแนน

การแปลความหมายของแบบสอบถามการรับรู้โอกาสเสี่ยงที่จะเกิดอุบัติเหตุจากการทำงาน
ให้ความหมายของคะแนนอิงตามเกณฑ์ โดยมีแนวทางการคำนวณดังต่อไปนี้

$$\frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} = \frac{5 - 1}{5} = 0.80$$

ระดับการพิจารณา	ช่วงคะแนน
โอกาสที่จะเกิดอุบัติเหตุมากที่สุด	4.21-5.00
โอกาสที่จะเกิดอุบัติเหตุมาก	3.41-4.20
โอกาสที่จะเกิดอุบัติเหตุปานกลาง	2.61-3.40
โอกาสที่จะเกิดอุบัติเหตุน้อย	1.81-2.60
ไม่มีโอกาสเลย	1.00-1.80

2. การรับรู้ความรุนแรงจากการเกิดอุบัติเหตุ จำนวน 11 ข้อ เป็นข้อคำถามเชิงบวกทั้งหมด
โดยกำหนดตัวเลือกตอบตามลักษณะของมาตรวัดของลิเคิร์ทมี 5 ระดับ คือ เห็นด้วยมากที่สุด เห็น
ด้วยมาก เห็นด้วยปานกลาง เห็นด้วยน้อย และไม่เห็นด้วย

เกณฑ์การให้คะแนนของแบบสอบถามการรับรู้ความรุนแรงจากการเกิดอุบัติเหตุใช้เกณฑ์ ดังนี้

ตัวเลือกตอบ	ข้อคำถามทางบวก
เห็นด้วยมากที่สุด	5 คะแนน
เห็นด้วยมาก	4 คะแนน
เห็นด้วยปานกลาง	3 คะแนน
เห็นด้วยน้อย	2 คะแนน
ไม่เห็นด้วย	1 คะแนน

การแปลความหมายของแบบสอบถามการรับรู้ความรุนแรงจากการเกิดอุบัติเหตุ ให้ ความหมายของคะแนนอิงตามเกณฑ์ โดยมีแนวทางการคำนวณดังต่อไปนี้

$$\frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} = \frac{5 - 1}{5} = 0.80$$

ระดับการพิจารณา	ช่วงคะแนน
เห็นด้วยมากที่สุด	4.21-5.00
เห็นด้วยมาก	3.41-4.20
เห็นด้วยปานกลาง	2.61-3.40
เห็นด้วยน้อย	1.81-2.60
ไม่เห็นด้วย	1.00-1.80

3. การรับรู้เกี่ยวกับประโยชน์หรืออุปสรรคของการปฏิบัติเพื่อป้องกันการเกิดอุบัติเหตุ จำนวน 9 ข้อ โดยข้อคำถามที่สร้างขึ้นนั้นประกอบด้วยข้อคำถามทางบวก (Positive Item) ได้แก่ ข้อที่ 6, 7, 8, 9 และข้อคำถามทางลบ (Negative Item) ได้แก่ ข้อที่ 1, 2, 3, 4, 5 โดยกำหนดตัวเลือกตอบตาม ลักษณะของมาตรวัดของลิเคิร์ตที่มี 5 ระดับ คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่แน่ใจ และไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง

เกณฑ์การให้คะแนนของแบบสอบถามการรับรู้ประโยชน์หรืออุปสรรคของการปฏิบัติเพื่อป้องกันการเกิดอุบัติเหตุใช้เกณฑ์ ดังนี้

ตัวเลือกตอบ	ข้อคำถามทางบวก	ข้อคำถามทางลบ
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	5 คะแนน	1 คะแนน
เห็นด้วย	4 คะแนน	2 คะแนน
ไม่แน่ใจ	3 คะแนน	3 คะแนน
ไม่เห็นด้วย	2 คะแนน	4 คะแนน
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1 คะแนน	5 คะแนน

การแปลความหมายของแบบสอบถามการรับรู้เกี่ยวกับประโยชน์หรืออุปสรรคของการปฏิบัติเพื่อป้องกันการเกิดอุบัติเหตุ ให้ความหมายของคะแนนอิงตามเกณฑ์ โดยมีแนวทางการคำนวณดังต่อไปนี้

$$\frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} = \frac{5 - 1}{5} = 0.80$$

ระดับการพิจารณา	ช่วงคะแนน
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	4.21-5.00
เห็นด้วย	3.41-4.20
ไม่แน่ใจ	2.61-3.40
ไม่เห็นด้วย	1.81-2.60
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1.00-1.80

ตอนที่ 3 แบบสอบถามทัศนคติต่อระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัยในการทำงาน

ผู้วิจัยสร้างข้อคำถามทัศนคติต่อระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัยในการทำงาน โดยการทบทวนวรรณกรรม และรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับความเชื่อและความรู้สึกของพนักงานที่มีผลต่อการนำระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัยในการทำงานเข้ามาใช้ในโรงงาน และสรุปขอขยายเนื้อหาเพื่อสร้างข้อคำถามเชิงปรนัย โดยให้ผู้ตอบประเมินตนเอง จำนวน 30 ข้อ โดย

ข้อคำถามที่สร้างขึ้นนั้นประกอบด้วยข้อคำถามทางบวก (Positive Item) ได้แก่ ข้อที่ 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 11, 12, 15, 16, 17, 18, 19, 21, 22, 23, 24, 27, 28, 29, 30 และข้อคำถามทางลบ (Negative Item) ได้แก่ ข้อที่ 9, 10, 13, 14, 20, 25, 26 โดยกำหนดตัวเลือกตอบตามลักษณะของมาตรวัดของลิเคิร์ต มี 5 ระดับ คือ ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ไม่เห็นด้วย ไม่แน่ใจ เห็นด้วย และเห็นด้วยอย่างยิ่ง โดยให้ผู้ตอบประเมินตนเอง และเลือกตอบในระดับที่ตรงกับความรู้สึกของตนเองมากที่สุดเพียงระดับเดียว

เกณฑ์การให้คะแนนของแบบสอบถามทัศนคติต่อระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัยในการทำงานใช้เกณฑ์ดังนี้

ตัวเลือกตอบ	ข้อคำถามทางบวก	ข้อคำถามทางลบ
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	5 คะแนน	1 คะแนน
เห็นด้วย	4 คะแนน	2 คะแนน
ไม่แน่ใจ	3 คะแนน	3 คะแนน
ไม่เห็นด้วย	2 คะแนน	4 คะแนน
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1 คะแนน	5 คะแนน

การแปลความหมายของแบบสอบถาม ให้ความหมายของคะแนนอิงตามเกณฑ์ โดยมีแนวทางการคำนวณดังต่อไปนี้

$$\frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนขั้น}} = \frac{5 - 1}{5} = 0.80$$

ระดับการพิจารณา	ช่วงคะแนน
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	4.21-5.00
เห็นด้วย	3.41-4.20
ไม่แน่ใจ	2.61-3.40
ไม่เห็นด้วย	1.81-2.60
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1.00-1.80

ตอนที่ 4 แบบสอบถามลักษณะบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ (Big Five)

ผู้วิจัยปรับปรุงแบบสอบถามบุคลิกภาพจาก ทนงศ์ เกษมทรัพย์ (2544:87-89) ซึ่งแปลเป็นไทยโดย ดร.วีระวัฒน์ ปิ่นนิทามย์ เพื่อให้เหมาะสมกับกลุ่มตัวอย่าง ข้อคำถามเป็นเชิงปรนัยเพื่อวัดบุคลิกภาพของพนักงานให้ผู้ตอบประเมินตนเอง โดยกำหนดองค์ประกอบของบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ ได้แก่ องค์ประกอบด้านแสดงออกต่อสังคม องค์ประกอบด้านเข้ากับผู้อื่นได้ องค์ประกอบด้านความพิถีพิถัน องค์ประกอบด้านความหวั่นไหวทางอารมณ์ และองค์ประกอบด้านยอมรับสิ่งใหม่ ดังนี้

องค์ประกอบด้านแสดงออกต่อสังคม จำนวน 12 ข้อ เป็นข้อคำถามทางบวก
(Positive Item) ได้แก่ 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12

องค์ประกอบด้านเข้ากับผู้อื่นได้ จำนวน 12 ข้อ เป็นข้อคำถามทางบวก
(Positive Item) ได้แก่ 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24

องค์ประกอบด้านความพิถีพิถัน จำนวน 12 ข้อ เป็นข้อคำถามทางบวก
(Positive Item) ได้แก่ 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 32, 33, 34, 35, 36

องค์ประกอบด้านความหวั่นไหวทางอารมณ์ จำนวน 12 ข้อ เป็นข้อคำถามทางลบ
(Negative Item) ได้แก่ 37, 38, 39, 40, 41, 42, 43, 44, 45, 46, 47, 48

องค์ประกอบด้านการยอมรับสิ่งใหม่ จำนวน 12 ข้อ เป็นข้อคำถามทางบวก
(Positive Item) ได้แก่ 49, 50, 51, 52, 53, 54, 55, 56, 57, 58, 59, 60

โดยแบบสอบถามบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบกำหนดตัวเลือกตอบตามลักษณะของมาตรวัดของลิเคิร์ต มี 5 ระดับ คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วย และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง โดยให้ผู้ตอบประเมินตนเอง และเลือกตอบในระดับที่ตรงกับความรู้สึกของตนเองมากที่สุดเพียงระดับเดียว

เกณฑ์การให้คะแนนของแบบสอบถามบุคลิกภาพ ใช้เกณฑ์ดังนี้

ตัวเลือกตอบ	ข้อคำถามทางบวก	ข้อคำถามทางลบ
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	5 คะแนน	1 คะแนน
เห็นด้วย	4 คะแนน	2 คะแนน
ไม่แน่ใจ	3 คะแนน	3 คะแนน
ไม่เห็นด้วย	2 คะแนน	4 คะแนน
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1 คะแนน	5 คะแนน

การแปลความหมายของแบบสอบถาม ให้ความหมายของคะแนนอิงตามเกณฑ์ โดยมีแนวทางการคำนวณดังต่อไปนี้

$$\frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} = \frac{5 - 1}{5} = 0.80$$

ระดับการพิจารณา	ช่วงคะแนน
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	4.21-5.00
เห็นด้วย	3.41-4.20
ไม่แน่ใจ	2.61-3.40
ไม่เห็นด้วย	1.81-2.60
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1.00-1.80

ตอนที่ 5 แบบสอบถามพฤติกรรมเสี่ยงในการทำงาน

ผู้วิจัยสร้างข้อคำถามโดยการทบทวนแนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมเสี่ยงในการทำงานที่พนักงานทุกคนได้เคยปฏิบัติภายในระยะเวลา 1 สัปดาห์ นับย้อนหลังจากวันที่ตอบแบบสอบถามโดยสรุปเป็นข้อบ่งชี้เนื้อหาเพื่อสร้างข้อความเชิงปรนัยเพื่อวัดพฤติกรรมเสี่ยงในการทำงาน โดยให้ผู้ตอบประเมินตนเอง และกำหนดให้เลือกตอบให้ตรงตามความถี่ของการกระทำของตนเองมากที่สุด

เพียงข้อเดียว จำนวน 21 ข้อ โดยข้อคำถามที่สร้างขึ้นนั้นประกอบด้วยข้อความทางบวก (Positive Item) ได้แก่ ข้อที่ 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15 และข้อคำถามทางลบ (Negative Item) ได้แก่ ข้อที่ 16, 17, 18, 19, 20 โดยกำหนดตัวเลือกตอบตามลักษณะของมาตรวัดลิเกิร์ต 5 ระดับ คือ บ่อยที่สุด บ่อย เป็นครั้งคราว น้อยครั้ง และไม่เคยเลย โดยให้ผู้ตอบประเมินตนเอง และเลือกตอบในระดับที่ตรงกับกรกระทำของตนเองมากที่สุดเพียงระดับเดียว

เกณฑ์การให้คะแนนของแบบสอบถามพฤติกรรมเสี่ยงในการทำงาน ข้อคำถามเชิงบวก เป็นข้อคำถามแสดงพฤติกรรมการทำงานที่ไม่เสี่ยงของกลุ่มตัวอย่าง และข้อคำถามเชิงลบ เป็นข้อคำถามแสดงพฤติกรรมเสี่ยงในการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

ตัวเลือกตอบ	ข้อคำถามทางบวก	ข้อคำถามทางลบ
บ่อยที่สุด	5 คะแนน	1 คะแนน
บ่อย	4 คะแนน	2 คะแนน
เป็นครั้งคราว	3 คะแนน	3 คะแนน
น้อยครั้ง	2 คะแนน	4 คะแนน
ไม่เคยเลย	1 คะแนน	5 คะแนน

การแปลความหมายของแบบสอบถาม ให้ความหมายของคะแนนอิงตามเกณฑ์ โดยมีแนวทางการคำนวณดังต่อไปนี้

$$\frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} = \frac{5 - 1}{5} = 0.80$$

ระดับการพิจารณา	ช่วงคะแนน
บ่อยที่สุด	4.21-5.00
บ่อย	3.41-4.20
เป็นครั้งคราว	2.61-3.40
น้อยครั้ง	1.81-2.60
ไม่เคยเลย	1.00-1.80

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยมีขั้นตอนดังนี้

1. ผู้วิจัยทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเสนอต่อรองผู้จัดการใหญ่ ทรัพยากรบุคคลและบริหารและรองผู้จัดการใหญ่ การผลิตของบริษัทประกอบรถยนต์ เพื่อขออนุมัติ เข้าเก็บข้อมูลจากพนักงานของโรงงานอุตสาหกรรมประกอบรถยนต์

2. ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยนำแบบสอบถามไปแจกให้กับพนักงานประจำจุดงาน ต่างๆที่ตกเป็นกลุ่มตัวอย่างด้วยตนเองรวมทั้งเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยวิชาชีพประจำโรงงาน พร้อมชี้แจงวัตถุประสงค์ขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม และนัดวันเข้ารับแบบสอบถามคืน

3. ประสานงานกับเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยวิชาชีพประจำโรงงานเพื่อรวบรวมแบบสอบถาม ที่ได้แจกไปกลับคืน

4. นำแบบสอบถามที่รับกลับคืนมาตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของแบบสอบถาม ให้คะแนนแบบสอบถามที่เก็บรวบรวมได้ตามเกณฑ์ที่ได้กำหนดไว้ และทำการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ ต่อไป

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่เก็บรวบรวมได้จากกลุ่มตัวอย่างทำการตรวจวัดความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม และได้ทำการบันทึกคะแนนมาวิเคราะห์หาค่าทางสถิติ โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ สำเร็จรูปวิเคราะห์ข้อมูล โดยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ครั้งนี้ได้แก่

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ซึ่งเป็นการหาค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าความถี่ (Frequency) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D)

2. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน (Tests of hypothesis) คือ t-test F-test และ Pearson Product Moment Correlation Coefficient

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

จากการศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมเสี่ยงด้านความปลอดภัยในการทำงาน: ศึกษาเฉพาะกรณีของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมประกอบรถยนต์” ซึ่งได้เก็บรวบรวมข้อมูล โดยการแจกแบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 250 ชุด โดยสามารถเก็บรวบรวมแบบสอบถามได้สมบูรณ์ 229 ชุด เพื่อใช้วิเคราะห์ผลการศึกษา ผลการวิเคราะห์ข้อมูลนำเสนอในรูปแบบตารางแบ่งออกเป็น 5 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล

ตอนที่ 2 การรับรู้ความเสี่ยง

ตอนที่ 3 ทักษะคิดต่อระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย

ตอนที่ 4 บุคลิกภาพ

ตอนที่ 5 พฤติกรรมเสี่ยงในการทำงาน

ซึ่งผลการศึกษาในแต่ละตอนมีดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล

ตารางที่ 4.1 จำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 32 ปี	52	22.7
33-46 ปี	122	55.3
47 ปี ขึ้นไป	55	24.0
รวม	229	100.0

ตารางที่ 4.1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุ 33-46 ปี จำนวน 122 คน คิดเป็นร้อยละ 55.3 รองลงมา มีอายุ 47 ปี ขึ้นไป จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 24.0 และน้อยที่สุด มีอายุต่ำกว่า 32 ปี จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 22.7

ตารางที่ 4.2 จำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ประถมศึกษา	11	4.8
มัธยมศึกษาตอนต้น	31	13.5
มัธยมศึกษาตอนปลาย / ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.)	101	44.1
ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) / หรือเทียบเท่าอนุปริญญา ปริญญาตรี	51	22.3
รวม	229	100.0

ตารางที่ 4.2 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย / ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) จำนวน 101 คน คิดเป็นร้อยละ 44.1 รองลงมาคือ ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) / หรือเทียบเท่าอนุปริญญา จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 22.3 และน้อยที่สุดคือ ประถมศึกษา จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 4.8

ตารางที่ 4.3 จำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามประสบการณ์ฝึกอบรม เกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน

ประสบการณ์ฝึกอบรม	จำนวน	ร้อยละ
เคย	123	53.7
ไม่เคย	106	46.3
รวม	229	100.0

ตารางที่ 4.3 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เคยมีประสบการณ์ฝึกอบรมเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงานประกอบธุรกิจประเภทบริการ จำนวน 123 คน คิดเป็นร้อยละ 53.7 และไม่เคยมีประสบการณ์ฝึกอบรมเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน จำนวน 106 คน คิดเป็นร้อยละ 46.3

ตารางที่ 4.4 จำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามหลักสูตรที่เคยอบรม หลักสูตรเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน

หลักสูตร	จำนวน	ร้อยละ
ระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย (มอก.18001)	90	73.2
การป้องกันและระงับอัคคีภัยเบื้องต้น	19	15.4
การอบรมเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยเบื้องต้น	14	11.4
รวม	123	100.0

ตารางที่ 4.4 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เคยอบรมหลักสูตรระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย (มอก.18001) จำนวน 90 คน คิดเป็นร้อยละ 73.2 รองลงมาคือ หลักสูตรการป้องกันและระงับอัคคีภัยเบื้องต้น จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 15.4 และน้อยที่สุดคือ หลักสูตรการอบรมเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยเบื้องต้น จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 11.4

ตารางที่ 4.5 จำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามปีที่เคยอบรมหลักสูตร เกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน

ปีที่เคยอบรม	จำนวน	ร้อยละ
ปี 2550	80	65.0
ปี 2551	43	35.0
รวม	123	100.0

ตารางที่ 4.5 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เคยอบรมหลักสูตรเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน ปี 2550 จำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 65.0 และเคยอบรมหลักสูตรเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน ปี 2551 จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 35.0

ตอนที่ 2 การรับรู้ความเสี่ยง

ตารางที่ 4.6 แสดงระดับการรับรู้โอกาสเสี่ยงที่จะเกิดอุบัติเหตุจากการทำงาน

ข้อความ	(\bar{x})	(S.D.)	ระดับ
1.การวางสิ่งของเกะกะบริเวณสถานที่ทำงาน	1.06	.445	ไม่มีโอกาสเลย
2.การใช้เครื่องมือ อุปกรณ์ที่ชำรุด บกพร่อง	1.04	.360	ไม่มีโอกาสเลย
3.การสวมรองเท้าแตะขณะปฏิบัติงาน	1.00	.000	ไม่มีโอกาสเลย
4.การแบกหรือยกของที่มีน้ำหนักมากโดยลำพังเพียงคนเดียว	1.00	.066	ไม่มีโอกาสเลย
5.การไม่ใช้ระบบล็อกกันการเดินเครื่องจักรเมื่อซ่อมบำรุงช่วงสั้นๆ	1.00	.000	ไม่มีโอกาสเลย
6.ปฏิบัติงานในบริเวณที่มีแสงสว่างจ้าเกินไป	1.02	.197	ไม่มีโอกาสเลย
7.อุณหภูมิความร้อนที่สูงเกินไปในบริเวณที่ทำงาน	1.01	.148	ไม่มีโอกาสเลย
8.การทำงานกับเครื่องจักรที่มีเสียงดังเกิน 80 เดซิเบล	1.00	.000	ไม่มีโอกาสเลย
9.การไม่ใส่ถุงมือป้องกันภัยขณะปฏิบัติงาน	1.03	.208	ไม่มีโอกาสเลย
10.การทำงานกับเครื่องจักรที่ไม่มีฝาครอบ	1.01	.093	ไม่มีโอกาสเลย
11.การนำสายไฟฟ้าที่ชำรุดพาดบริเวณที่ขึ้นและ	1.00	.000	ไม่มีโอกาสเลย
รวม	1.01	.601	ไม่มีโอกาสเลย

หมายเหตุ \bar{x} 1.00-1.80 ไม่มีโอกาสเลย 1.81-2.60 โอกาสที่จะเกิดอุบัติเหตุต่ำ

2.61-3.40 โอกาสที่จะเกิดอุบัติเหตุปานกลาง 3.41-4.20 โอกาสที่จะเกิดอุบัติเหตุมาก

และ 4.21-5.00 โอกาสที่จะเกิดอุบัติเหตุมากที่สุด

ตารางที่ 4.6 พบว่า ระดับการรับรู้โอกาสเสี่ยงที่จะเกิดอุบัติเหตุจากการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับไม่มีโอกาสที่จะเกิดอุบัติเหตุเลย ($\bar{x} = 1.01$) และเมื่อดูรายละเอียดแล้ว พบว่า ระดับการรับรู้โอกาสเสี่ยงที่จะเกิดอุบัติเหตุจากการทำงาน อยู่ในระดับไม่มีโอกาสที่จะเกิดอุบัติเหตุเลยทุกรายการ ได้แก่ การวางสิ่งของเกะกะบริเวณสถานที่ทำงาน ($\bar{x} = 1.06$) การใช้เครื่องมืออุปกรณ์ที่ชำรุด บกพร่อง ($\bar{x} = 1.04$) การไม่ใส่ถุงมือป้องกันภัยขณะปฏิบัติงาน ($\bar{x} = 1.03$) ปฏิบัติงานในบริเวณที่มีแสงสว่างจ้าเกินไป ($\bar{x} = 1.02$) อุณหภูมิความร้อนที่สูงเกินไปในบริเวณที่ทำงาน และการทำงานกับเครื่องจักรที่ไม่มีฝาครอบ ($\bar{x} = 1.01$) การสวมรองเท้าขณะปฏิบัติงาน, การแบกหรือยกของที่มีน้ำหนักมากโดยลำพังเพียงคนเดียว, การไม่ใช้ระบบล๊อคกันการเดินเครื่องจักรเมื่อซ่อมบำรุงช่วงสั้นๆ, การทำงานกับเครื่องจักรที่มีเสียงดังเกิน 80 เดซิเบล และการนำสายไฟฟ้าที่ชำรุดขาดบริเวณที่ขึ้นแฉะ ($\bar{x} = 1.00$)

ตารางที่ 4.7 แสดงระดับการรับรู้ความรุนแรงจากการเกิดอุบัติเหตุ

ข้อความ	(\bar{x})	(S.D.)	ระดับ
1.อุบัติเหตุจากการทำงานให้เกิดความพิการทางสมอง	4.79	.599	เห็นด้วยมากที่สุด
2.อุบัติเหตุจากการทำงานทำให้สูญเสียการมองเห็น	4.76	.615	เห็นด้วยมากที่สุด
3.อุบัติเหตุจากการทำงานทำให้สูญเสียแขน	5.00	.000	เห็นด้วยมากที่สุด
4.อุบัติเหตุจากการทำงานทำให้สูญเสียขา	5.00	.000	เห็นด้วยมากที่สุด
5.อุบัติเหตุจากการทำงานทำให้ต้องเสียเวลาพักรักษาตัว	4.88	.432	เห็นด้วยมากที่สุด
6.อุบัติเหตุจากการทำงานทำให้สมรรถภาพการทำงานไม่เหมือนเดิม	4.69	.705	เห็นด้วยมากที่สุด
7.อุบัติเหตุจากการทำงานทำให้รู้สึกกลัวที่จะทำงาน	4.34	1.046	เห็นด้วยมากที่สุด
8.อุบัติเหตุจากการทำงานทำให้เป็นภาระให้คนอื่นดูแล	4.05	1.176	เห็นด้วยมาก
9.อุบัติเหตุจากการทำงานทำให้สูญเสียสมรรถภาพในการทำงานตลอดไป	4.12	1.171	เห็นด้วยมาก
10.หลังประสบอุบัติเหตุคุณภาพงานต่ำเพราะไม่ถนัดด้านร่างกาย	4.01	1.168	เห็นด้วยมาก
11.การปฏิบัติงานกับเครื่องจักรที่ไม่มีอุปกรณ์ป้องกันทำให้อวัยวะถูกตัดขาดได้	4.96	.195	เห็นด้วยมากที่สุด
รวม	4.60	.241	เห็นด้วยมากที่สุด

หมายเหตุ \bar{x} 1.00-1.80 ไม่เห็นด้วย 1.81-2.60เห็นด้วยน้อย 2.61-3.40เห็นด้วยปานกลาง

3.41-4.20เห็นด้วยมาก และ4.21-5.00เห็นด้วยมากที่สุด

ตารางที่ 4.7 พบว่า ระดับการรับรู้ความรุนแรงจากการเกิดอุบัติเหตุ โดยภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด ($\bar{x} = 4.60$) และเมื่อดูรายละเอียดแล้ว พบว่า ระดับการรับรู้ความรุนแรงจากการเกิดอุบัติเหตุ อยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด ได้แก่ อุบัติเหตุจากการทำงานทำให้สูญเสียแขน และขา ($\bar{x} = 5.00$) การปฏิบัติงานกับเครื่องจักรที่ไม่มีอุปกรณ์ป้องกันทำให้อวัยวะถูกตัดขาดได้ ($\bar{x} = 4.96$) อุบัติเหตุจากการทำงานทำให้ต้องเสียเวลาพักรักษาตัว ($\bar{x} = 4.88$) อุบัติเหตุจากการทำงานให้เกิดความพิการทางสมอง ($\bar{x} = 4.79$) อุบัติเหตุจากการทำงานทำให้สูญเสียการมองเห็น ($\bar{x} = 4.76$) อุบัติเหตุจากการทำงานทำให้สมรรถภาพการทำงานไม่เหมือนเดิม ($\bar{x} = 4.69$) และ อุบัติเหตุจากการทำงานทำให้รู้สึกกลัวที่จะทำงาน ($\bar{x} = 4.34$) ระดับการรับรู้ความรุนแรงจากการเกิดอุบัติเหตุ อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ได้แก่ อุบัติเหตุจากการทำงานทำให้สูญเสียสมรรถภาพในการทำงานตลอดไป ($\bar{x} = 4.12$) อุบัติเหตุจากการทำงานทำให้เป็นภาระให้คนอื่นดูแล ($\bar{x} = 4.05$) และหลังประสบอุบัติเหตุคุณภาพงานต่ำเพราะไม่ถนัดด้านร่างกาย ($\bar{x} = 4.01$)

ตารางที่ 4.8 แสดงระดับการรับรู้เกี่ยวกับประโยชน์หรืออุปสรรคของการปฏิบัติเพื่อป้องกันการเกิดอุบัติเหตุ

ข้อความ	(\bar{x})	(S.D.)	ระดับ
1.การใช้อุปกรณ์ป้องกันอันตรายทำให้งานผิดพลาด	1.22	.520	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
2.งานที่ทำช้าลงเพราะความอึดอัดเนื่องจากใช้อุปกรณ์	1.28	.564	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
3.การปล่อยชายเสื้อไว้นอกกางเกงแม้ว่าจะทำให้เกิดอุบัติเหตุ แต่ทำให้การเคลื่อนไหวสะดวก	1.28	.476	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
4.การใส่ปลั๊กอุดหูทำให้ไม่สะดวกในการทำงาน	1.46	.525	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
5.อุปกรณ์ป้องกันอันตรายทำให้ฉันรู้สึกรำคาญ	1.44	.497	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
6.ฉันไม่สวมแว่นตานิรภัยขณะปฏิบัติงาน เนื่องจากไม่สะดวกในการทำงาน	1.50	.518	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
7.การวางอุปกรณ์เครื่องมือให้เป็นระเบียบเป็นการป้องกันการเกิดอุบัติเหตุ	5.00	.000	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
8.อุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคลทำให้ร่างกายของฉันไม่สัมผัสกับวัสดุหรือสารเคมีอันตราย	4.96	.195	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
9.การปฏิบัติตามระเบียบการทำงานทุกขั้นตอน เป็นการป้องกันการเกิดอุบัติเหตุ	4.88	.432	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
รวม	2.56	.136	ไม่เห็นด้วย

หมายเหตุ \bar{x} 1.00-1.80 ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง 1.81-2.60 ไม่เห็นด้วย 2.61-3.40 ไม่แน่ใจ 3.41-4.20 เห็นด้วย และ 4.21-5.00 เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ตารางที่ 4.8 พบว่า ระดับการรับรู้เกี่ยวกับประโยชน์หรืออุปสรรคของการปฏิบัติเพื่อป้องกันการเกิดอุบัติเหตุ โดยภาพรวมอยู่ในระดับไม่เห็นด้วย ($\bar{x} = 2.56$) และเมื่อดูรายละเอียดแล้ว พบว่า ระดับการรับรู้เกี่ยวกับประโยชน์หรืออุปสรรคของการปฏิบัติเพื่อป้องกันการเกิดอุบัติเหตุ อยู่ในระดับไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ได้แก่ ฉันไม่สวมแว่นตานิรภัยขณะปฏิบัติงาน เนื่องจากไม่สะดวกในการทำงาน ($\bar{x} = 1.50$) การใส่ปลั๊กอุดหูทำให้ไม่สะดวกในการทำงาน ($\bar{x} = 1.46$) อุปกรณ์ป้องกันอันตรายทำให้ฉันรู้สึกรำคาญ ($\bar{x} = 1.44$) งานที่ทำช้าลงเพราะความอึดอัดเนื่องจากใช้อุปกรณ์, การปล่อยสายเคเบิลไว้นอกกางเกงแม้ว่าจะจะทำให้เกิดอุบัติเหตุ แต่ทำให้การเคลื่อนไหวสะดวก ($\bar{x} = 1.28$) และการใช้อุปกรณ์ป้องกันอันตรายทำให้งานผิดพลาด ($\bar{x} = 1.22$) ระดับการรับรู้เกี่ยวกับประโยชน์หรืออุปสรรคของการปฏิบัติเพื่อป้องกันการเกิดอุบัติเหตุ อยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง ได้แก่ การวางอุปกรณ์เครื่องมือให้เป็นระเบียบเป็นการป้องกันการเกิดอุบัติเหตุ ($\bar{x} = 5.00$) อุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคลทำให้ร่างกายของฉันไม่สัมผัสกับวัสดุหรือสารเคมีอันตราย ($\bar{x} = 4.96$) การปฏิบัติตามระเบียบการทำงานทุกขั้นตอน เป็นการป้องกันการเกิดอุบัติเหตุ ($\bar{x} = 4.88$)

ตอนที่ 3 ทศนคติต่อระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย

ตารางที่ 4.9 แสดงระดับความคิดเห็นต่อระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย

ข้อความ	(\bar{x})	(S.D.)	ระดับ
1.ฉันเชื่อว่าการนำระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัยมาใช้ ทำให้ฉันทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.83	.467	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
2.ฉันรู้สึกปลอดภัยเมื่อบริษัทนำระบบมอก.18001 มาใช้ในการทำงาน	4.75	.519	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
3.ฉันมั่นใจที่จะปฏิบัติตามข้อกำหนดของระบบ มอก.18001 เพื่อการทำงานที่ปลอดภัย	4.49	.814	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
4.ฉันมุ่งมั่นที่จะปรับปรุงผลการดำเนินงานตามวัตถุประสงค์ด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย	4.49	.814	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
5.บริษัทได้กำหนดวัตถุประสงค์ของนโยบายการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย เพื่อให้พนักงานเข้าใจได้อย่างชัดเจน	4.75	.519	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
6.ฉันเชื่อว่าการนำระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัยมาใช้ทำให้บริษัทพัฒนาขึ้น	4.83	.467	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
7.ฉันใช้เวลาในการตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูล วัตถุประสงค์ ก่อนเริ่มทำงานด้วยความเต็มใจ	5.00	.000	เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ตารางที่ 4.9 (ต่อ)

ข้อความ	(\bar{x})	(S.D.)	ระดับ
8.ความสนใจในการทำงานจากการประเมินความเสี่ยงตามระบบ มอก. 18001 เป็นสิ่งที่มีประโยชน์	4.88	.432	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
9.ฉันรู้สึกเบื่อหน่ายจากการนำระบบ มอก. 18001 มาใช้ทำให้การทำงานยุ่งยากขึ้น	1.48	.618	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
10.ฉันเชื่อว่าข้อกำหนดต่างๆของระบบ มอก.18001 ทำให้เกิดความยุ่งยากในการทำงาน	1.57	.650	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
11.การทำประโยชน์ให้กับชุมชนใกล้เคียงจากการนำระบบ มอก. 18001 มาใช้ทำให้บริษัทเกิดความภาคภูมิใจ	4.62	.986	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
12.วัตถุประสงค์ของนโยบายด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยทำให้ชุมชนใกล้เคียงได้รับประโยชน์	4.62	.986	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
13.ฉันรู้สึกเบื่อหน่ายเมื่อต้องการปฏิบัติงานตามขั้นตอนที่ระบุไว้ในเอกสารการทำงาน	1.61	.768	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
14.การปรับปรุงแผนงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของนโยบายด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยทำให้เสียเวลาในการทำงาน	2.10	1.249	ไม่เห็นด้วย
15.ฉันจะปฏิบัติตามระบบ มอก. 18001	4.41	1.033	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
16.ฉันเชื่อว่าการปฏิบัติตามหน้าที่ที่กำหนดไว้ในเอกสารขั้นตอนการปฏิบัติงานทำให้การทำงานเป็นระบบมากยิ่งขึ้น	4.41	1.033	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
17.ก่อนเริ่มปฏิบัติงานพนักงานต้องได้รับการฝึกอบรมความรู้เรื่องอาชีวอนามัยและความปลอดภัยทุกครั้ง	5.00	.000	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
18.ฉันเชื่อว่าการเข้ารับการฝึกอบรมเกี่ยวกับระบบ มอก. 18001 สามารถลดอุบัติเหตุจากการทำงานได้	4.88	.432	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
19.ฉันให้ความสนใจข้อมูล / ข่าวสารที่เกี่ยวกับระบบ มอก. 18001	4.58	.755	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
20.การจัดทำเอกสารข้อมูลเพื่อนำไปปฏิบัติทำให้เกิดความยุ่งยากในการปฏิบัติงานมากขึ้น	1.81	.473	ไม่เห็นด้วย
21.การปฏิบัติงานตามขั้นตอนการทำงานของระบบ มอก.18001 ทำให้พนักงานมีความระมัดระวังมากยิ่งขึ้น	4.57	.570	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
22.ฉันเชื่อว่าการติดป้ายชี้บ่งอันตรายจะช่วยลดความผิดพลาดในการทำงานลงได้	4.70	.537	เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ตารางที่ 4.9 (ต่อ)

ข้อความ	(\bar{x})	(S.D.)	ระดับ
23.บริษัทควรมีการจัดฝึกซ้อมการอพยพหนีไฟให้เป็นไปตามแผนงานที่กำหนดไว้	4.71	.730	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
24.การจัดทำและฝึกการเตรียมพร้อมตอบโต้ภาวะฉุกเฉินทำให้รู้สึกมั่นใจในการทำงาน	4.66	.741	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
25.ฉันรู้สึกเมื่อนายการบันทึกข้อมูลหลักฐานจากการปฏิบัติงานตามระบบ มอก. 18001	1.83	.917	ไม่เห็นด้วย
26.การตรวจสอบคุณภาพตามข้อกำหนดของระบบ มอก. 18001 ทำให้รู้สึกว่าเป็นการจ้องจับผิด	1.69	.835	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
27.การแก้ไขและป้องกันอุบัติเหตุต้องมีการดำเนินการทันทีหลังจากมีการตรวจประเมินผล	4.75	.716	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
28.ผู้บริหารควรให้การสนับสนุนและมีส่วนร่วมรับผิดชอบด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย	4.62	.749	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
29.การจัดการด้านนโยบายอาชีวอนามัยและความปลอดภัยทำให้การประสานสัมพันธ์ระหว่างพนักงานและผู้บริหารดีขึ้น	4.20	1.338	เห็นด้วย
30.ฉันเชื่อว่าผู้บริหารมีส่วนทำให้การจัดการระบบอาชีวอนามัยและความปลอดภัยของบริษัทประสบผลสำเร็จมากยิ่งขึ้น	4.69	.792	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
รวม	3.98	.143	เห็นด้วย

หมายเหตุ \bar{x} 1.00-1.80 ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง 1.81-2.60 ไม่เห็นด้วย 2.61-3.40 ไม่แน่ใจ 3.41-4.20 เห็นด้วย และ 4.21-5.00 เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ตารางที่ 4.9 พบว่า ระดับความคิดเห็นต่อระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย โดยภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย (\bar{x} = 3.98) และเมื่อดูรายละเอียดแล้ว พบว่า ระดับความคิดเห็นต่อระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย อยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง ได้แก่ ฉันใช้เวลาในการตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูล วัตถุประสงค์ ก่อนเริ่มทำงานด้วยความเต็มใจ, ก่อนเริ่มปฏิบัติงานพนักงานต้องได้รับการฝึกอบรมความรู้เรื่องอาชีวอนามัยและความปลอดภัยทุกครั้ง (\bar{x} = 5.00) ความสนใจในการทำงานจากการประเมินความเสี่ยงตามระบบ มอก. 18001 เป็นสิ่งที่มีประโยชน์, ฉันเชื่อว่าการเข้ารับการฝึกอบรมเกี่ยวกับระบบ มอก. 18001 สามารถลดอุบัติเหตุจากการทำงานได้ (\bar{x} = 4.88) ฉันเชื่อว่าการนำระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัยมาใช้ ทำให้ฉันทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ, ฉันเชื่อว่าการนำระบบการจัดการอาชีวอนามัย

มัยและความปลอดภัยมาใช้ทำให้บริษัทพัฒนาขึ้น ($\bar{x} = 4.83$) ฉันรู้สึกปลอดภัยเมื่อบริษัทนำระบบ มอก.18001 มาใช้ในการทำงาน, บริษัทได้กำหนดวัตถุประสงค์ของนโยบายการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย เพื่อให้พนักงานเข้าใจได้อย่างชัดเจน, การแก้ไขและป้องกันอุบัติเหตุต้องมีการดำเนินการทันทีหลังจากมีการตรวจประเมินผล ($\bar{x} = 4.75$) บริษัทควรมีการจัดฝึกซ้อมการอพยพหนีไฟให้เป็นไปตามแผนงานที่กำหนดไว้ ($\bar{x} = 4.71$) ฉันเชื่อว่าการติดป้ายชี้บ่งอันตรายจะช่วยลดความผิดพลาดในการทำงานลงได้ ($\bar{x} = 4.70$) ฉันเชื่อว่าผู้บริหารมีส่วนทำให้การจัดการระบบอาชีวอนามัยและความปลอดภัยของบริษัทประสบความสำเร็จมากยิ่งขึ้น ($\bar{x} = 4.69$) การจัดทำและฝึกการเตรียมพร้อมตอบโต้ภาวะฉุกเฉินทำให้รู้สึกมั่นใจในการทำงาน ($\bar{x} = 4.66$) การทำประโยชน์ให้กับชุมชนใกล้เคียงจากการนำระบบ มอก. 18001 มาใช้ทำให้บริษัทเกิดความภาคภูมิใจ, วัตถุประสงค์ของนโยบายด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยทำให้ชุมชนใกล้เคียงได้รับประโยชน์, ผู้บริหารควรให้การสนับสนุนและมีส่วนร่วมรับผิดชอบด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย ($\bar{x} = 4.62$) ฉันให้ความสนใจข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวกับระบบ มอก. 18001 ($\bar{x} = 4.58$) การปฏิบัติงานตามขั้นตอนการทำงานของระบบ มอก.18001 ทำให้พนักงานมีความกระตือรือร้นมากยิ่งขึ้น ($\bar{x} = 4.57$) ฉันมั่นใจที่จะปฏิบัติตามข้อกำหนดของระบบ มอก.18001 เพื่อการทำงานที่ปลอดภัย, ฉันมุ่งมั่นที่จะปรับปรุงผลการดำเนินงานตามวัตถุประสงค์ด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย ($\bar{x} = 4.49$) ฉันจะปฏิบัติตามระบบ มอก. 18001 ฉันเชื่อว่าการปฏิบัติตามหน้าที่ที่กำหนดไว้ในเอกสารขั้นตอนการปฏิบัติงานทำให้การทำงานเป็นระบบมากยิ่งขึ้น ($\bar{x} = 4.41$) ระดับความคิดเห็นต่อระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย อยู่ในระดับเห็นด้วย คือการจัดการด้านนโยบายอาชีวอนามัยและความปลอดภัยทำให้การประสานสัมพันธ์ระหว่างพนักงานและผู้บริหารดีขึ้น ($\bar{x} = 4.20$) ระดับความคิดเห็นต่อระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย อยู่ในระดับไม่เห็นด้วย ได้แก่ การปรับปรุงแผนงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของนโยบายด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยทำให้เสียเวลาในการทำงาน ($\bar{x} = 2.10$) ฉันรู้สึกเบื่อหน่ายการบันทึกข้อมูลหลักฐานจากการปฏิบัติงานตามระบบ มอก. 18001 ($\bar{x} = 1.83$) การจัดทำเอกสารข้อมูลเพื่อนำไปปฏิบัติทำให้เกิดความยุ่งยากในการปฏิบัติงานมากขึ้น ($\bar{x} = 1.81$) ระดับความคิดเห็นต่อระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย อยู่ในระดับไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ได้แก่ การตรวจสอบคุณภาพตามข้อกำหนดของระบบ มอก. 18001 ทำให้รู้สึกว่าเป็นการจ้องจับผิด ($\bar{x} = 1.69$) ฉันรู้สึกเบื่อหน่ายเมื่อต้องการปฏิบัติงานตามขั้นตอนที่ระบุไว้ในเอกสารการทำงาน ($\bar{x} = 1.61$) ฉันเชื่อว่าข้อกำหนดต่างๆของระบบ มอก.18001 ทำให้เกิดความยุ่งยากในการทำงาน ($\bar{x} = 1.57$) ฉันรู้สึกเบื่อหน่ายจากการนำระบบ มอก. 18001 มาใช้ทำให้การทำงานยุ่งยากขึ้น ($\bar{x} = 1.48$)

ตอนที่ 4 บุคลิกภาพ

ตารางที่ 4.10 แสดงระดับความคิดเห็นต่อบุคลิกภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อความ	(\bar{x})	(S.D.)	ระดับ
องค์ประกอบด้านแสดงออกต่อสังคม			
1.ฉันสามารถสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน	4.83	.417	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
2.ฉันเป็นที่รักใคร่ของเพื่อนร่วมงาน	4.96	.195	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
3.ฉันชอบไปร่วมงานเลี้ยง	4.70	.622	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
4.ฉันชอบนัดหมายพบปะสังสรรค์กับเพื่อนฝูง	4.79	.507	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
5.ฉันจะกล่าวคำ“ขอบคุณ” ทุกครั้งเมื่อมีคนชมฉัน	4.83	.467	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
6.เมื่อมีข้อขัดแย้งระหว่างฉันกับหัวหน้างาน ฉันจะชี้แจงด้วยน้ำเสียงที่สุภาพ	5.00	.000	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
7.ฉันทำงานด้วยความกระฉับกระเฉงว่องไว	5.00	.000	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
8.ฉันชอบเข้าร่วมในการทำกิจกรรมต่างๆ	4.66	.693	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
9.ฉันชอบทำสิ่งต่างๆที่มีความสนุกสนานตื่นเต้น	4.83	.479	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
10.ฉันชอบท่องเที่ยวแบบผจญภัย	4.40	1.053	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
11.ฉันเป็นคนที่มีจิตใจเบิกบาน มีความสุข	5.00	.000	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
12.ฉันเป็นคนสนุกสนาน ร่าเริง มีอารมณ์ดี	5.00	.000	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
รวม	4.83	.145	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
องค์ประกอบเข้ากับผู้อื่นได้			
13.ฉันไว้วางใจคนอื่นเท่ากับตนเอง	4.27	.887	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
14.ฉันเป็นคนที่มีความไว้วางใจผู้อื่น	4.53	.758	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
15.ฉันมีความจริงใจในการคบหา และพูดคุยกับผู้อื่น	4.75	.519	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
16.ฉันเป็นคนพูดจาตรงไปตรงมา	4.96	.195	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
17.ฉันจะไม่ทำสิ่งที่ทำให้ผู้อื่นเดือดร้อน	5.00	.000	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
18.ฉันมักจะคำนึงถึงความรู้สึกของคนรอบข้างมากกว่าตนเอง	4.45	1.036	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
19.ฉันเป็นคนประนีประนอม	4.62	.806	เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ตารางที่ 4.10 (ต่อ)

ข้อความ	(\bar{x})	(S.D.)	ระดับ
องค์ประกอบเข้ากับผู้อื่นได้			
20.ฉันเลือกที่จะร่วมมือกับผู้อื่นมากกว่าที่จะแข่งขัน	4.75	.716	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
21.ฉันเป็นคนอ่อนน้อม ถ่อมตน	5.00	.000	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
22.ฉันให้เกียรติกับเพื่อนร่วมงานเสมอ	5.00	.000	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
23.ฉันเป็นคนที่มีความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น	5.00	.000	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
24.ฉันมีน้ำใจ เอื้ออาทรกับผู้อื่นรอบข้าง	4.78	.672	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
รวม	4.76	.183	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
องค์ประกอบความพึงพิถัน			
25.ก่อนลงมือทำอะไรก็ตาม ฉันมักจะคิดและไตร่ตรองถึงผลที่เกิดขึ้น	4.86	.360	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
26.ฉันมีการจัดทำแผนงานและติดตามงานให้เป็นไปตามแผนที่กำหนด	4.74	.628	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
27.ฉันเก็บสิ่งของต่างๆไว้อย่างเป็นระเบียบ	4.62	.816	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
28.ฉันทำงานทุกชิ้นอย่างมีระเบียบ	4.63	.693	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
29.ฉันเป็นคนยึดหลักศีลธรรมในการดำเนินชีวิต	4.90	.355	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
30.ฉันซื่อสัตย์ต่อตนเองและผู้อื่น	5.00	.000	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
31.ฉันเป็นคนขยันหมั่นเพียร	4.92	.328	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
32.ฉันตั้งใจทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้เสมอ	5.00	.000	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
33.แม้จะมีอุปสรรคลำบากเพียงใด ฉันก็จะพยายามทำงานจนบรรลุผลสำเร็จ	5.00	.000	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
34.ฉันเป็นคนที่มักจะควบคุมตนเองให้กระทำการต่างๆ เพื่อให้สำเร็จตามเป้าหมาย	4.91	.332	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
35.ฉันมักจะตรวจทานการปฏิบัติงานของตนเองเพื่อป้องกันความผิดพลาด	5.00	.000	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
36.ฉันมักคิดไตร่ตรองอย่างรอบคอบก่อนลงมือปฏิบัติงาน	4.41	.989	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
รวม	4.83	.139	เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ตารางที่ 4.10 (ต่อ)

ข้อความ	(\bar{x})	(S.D.)	ระดับ
องค์ประกอบความหวั่นไหวทางอารมณ์			
37.ฉันมีเรื่องให้วิตกกังวลอยู่เป็นประจำ	2.35	1.089	ไม่เห็นด้วย
38.ฉันเป็นคนขี้วิตกกังวลใจง่าย	2.27	1.296	ไม่เห็นด้วย
39.ฉันจะมีอารมณ์ทันทีเมื่อมีบุคคลอื่นแสดงอาการขี้โทสะ	2.40	1.440	ไม่เห็นด้วย
40.ผู้อื่นทราบกันทั่วไปว่าฉันเป็นคนอารมณ์ร้อนและ จุนเจียวง่าย	2.16	1.288	ไม่เห็นด้วย
41.ฉันมักรู้สึกอ้างว้าง	2.16	1.288	ไม่เห็นด้วย
42.ฉันรู้สึกว่าตนเองเป็นคนไร้ค่า	1.56	.532	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
43.ฉันไม่ชอบการออกไปพูดต่อหน้าคนเป็นจำนวนมาก	1.51	.527	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
44.ฉันรู้สึกอึดอัดไม่มั่นใจ เมื่อจำเป็นต้องอยู่ท่ามกลางผู้คน จำนวนมาก	1.47	.534	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
45.ฉันมักทำบางสิ่งบางอย่าง โดยคำนึงความต้องการ มากกว่าคำนึงถึงเหตุผล	1.66	.775	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
46.ฉันไม่สามารถห้ามการกระทำของตนเองได้ในบางครั้ง แม้จะรู้ว่าผิด	1.87	1.107	ไม่เห็นด้วย
47.ฉันเป็นคนที่เครียดง่าย	2.25	1.180	ไม่เห็นด้วย
48.ฉันเป็นคนเคร่งเครียดและตกใจง่าย	2.65	1.411	ไม่แน่ใจ
รวม	2.03	.324	ไม่เห็นด้วย
องค์ประกอบด้านการยอมรับสิ่งใหม่			
49.ฉันชอบคิดฝันถึงอนาคตตนเอง	2.84	1.505	ไม่แน่ใจ
50.ฉันชอบจินตนาการถึงอนาคต	2.69	1.585	ไม่แน่ใจ
51.งานทุกอย่างที่ฉันทำต้องมีความสวยงาม	2.08	1.233	ไม่เห็นด้วย
52.ฉันมีความสนใจในงานศิลปะ	4.00	1.228	เห็นด้วย
53.ฉันเข้าใจอารมณ์ของตนเองเมื่ออยู่ในสถานการณ์ต่างๆ	4.11	1.189	เห็นด้วย
54.ฉันสามารถควบคุมอารมณ์ของตนเองได้เสมอ	4.21	1.080	เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ตารางที่ 4.10 (ต่อ)

ข้อความ	(\bar{x})	(S.D.)	ระดับ
องค์ประกอบด้านการยอมรับสิ่งใหม่			
55.ฉันมักจะชอบทำกิจกรรมแบบใหม่ที่ไม่เคยทำมาก่อน	4.25	1.091	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
56.ฉันชอบทดลองทำสิ่งต่างๆด้วยวิธีที่แตกต่างไปจากเดิม	4.62	.563	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
57.ฉันชอบหาวิธีการทำงานแบบใหม่ๆ	4.75	.519	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
58.การแก้ไขปัญหาเป็นสิ่งที่ท้าทายสำหรับฉัน	4.75	.716	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
59.ขนบธรรมเนียมประเพณีมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติตัวของฉัน	1.61	.643	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
60.ฉันเป็นคนที่มีความกลมใสในศาสนา	5.00	.000	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
รวม	3.74	.287	เห็นด้วย

หมายเหตุ \bar{x} 1.00-1.80 ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง 1.81-2.60 ไม่เห็นด้วย 2.61-3.40 ไม่แน่ใจ

3.41-4.20 เห็นด้วย และ 4.21-5.00 เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ตารางที่ 4.10 พบว่า ระดับความคิดเห็นต่อบุคลิกภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม องค์ประกอบด้านแสดงออกต่อสังคม โดยภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง ($\bar{x} = 4.83$) และเมื่อดูรายละเอียดแล้ว พบว่า ระดับความคิดเห็นต่อบุคลิกภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม องค์ประกอบด้านแสดงออกต่อสังคม อยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่งทุกรายการ ได้แก่ เมื่อมีข้อขัดแย้งระหว่างฉันกับหัวหน้างาน ฉันจะชี้แจงด้วยน้ำเสียงที่สุภาพ, ฉันทำงานด้วยความกระฉับกระเฉง ว่องไว, ฉันเป็นคนที่จิตใจเบิกบาน มีความสุข ฉันเป็นคนสนุกสนาน ร่าเริง มีอารมณ์ดี ($\bar{x} = 5.00$) ฉันเป็นที่รักใคร่ของเพื่อนร่วมงาน ($\bar{x} = 4.96$) ฉันสามารถสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน, ฉันจะกล่าวคำ“ขอบคุณ” ทุกครั้งเมื่อมีคนชมฉัน, ฉันชอบทำสิ่งต่างๆที่มีความสนุกสนานตื่นเต้น ($\bar{x} = 4.83$) ฉันชอบนัดหมายพบปะสังสรรค์กับเพื่อนฝูง ($\bar{x} = 4.79$) ฉันชอบไปร่วมงานเลี้ยง ($\bar{x} = 4.70$) ฉันชอบเข้าร่วมในการทำกิจกรรมต่างๆ ($\bar{x} = 4.66$) ฉันชอบท่องเที่ยวแบบผจญภัย ($\bar{x} = 4.40$)

ระดับความคิดเห็นต่อบุคลิกภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม องค์ประกอบเข้ากับผู้อื่นได้ โดยภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง ($\bar{x} = 4.86$) และเมื่อดูรายละเอียดแล้ว พบว่า ระดับความคิดเห็นต่อบุคลิกภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม องค์ประกอบเข้ากับผู้อื่นได้ อยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่งทุกรายการ ได้แก่ ฉันจะไม่ทำสิ่งที่ทำให้ผู้อื่นเดือดร้อน, ฉันเป็นคนอ่อนน้อม ถ่อมตน, ฉันให้เกียรติกับเพื่อนร่วมงานเสมอ, ฉันเป็นคนที่มีความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น ($\bar{x} = 5.00$) ฉันเป็นคนพูดตรงไปตรงมา ($\bar{x} = 4.96$) ฉันมีน้ำใจ เอื้ออาทรกับผู้คนรอบข้าง ($\bar{x} = 4.78$) ฉันมีความจริงจังในการคบหา และพูดคุยกับผู้อื่น, ฉันเลือกที่จะร่วมมือกับผู้อื่นมากกว่าที่จะแข่งขัน ($\bar{x} = 4.75$) ฉันเป็นคนประนีประนอม ($\bar{x} = 4.62$) ฉันเป็นคนที่มีความไว้วางใจผู้อื่น ($\bar{x} = 4.53$) ฉันมักจะคำนึงถึงความรู้สึกของคนรอบข้างมากกว่าตนเอง ($\bar{x} = 4.45$) ฉันไว้วางใจคนอื่นเท่ากับตนเอง ($\bar{x} = 4.27$)

ระดับความคิดเห็นต่อบุคลิกภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม องค์ประกอบความพิถีพิถันโดยภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง ($\bar{x} = 4.83$) และเมื่อดูรายละเอียดแล้ว พบว่า ระดับความคิดเห็นต่อบุคลิกภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม องค์ประกอบความพิถีพิถัน อยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่งทุกรายการ ได้แก่ ฉันซื่อสัตย์ต่อตนเองและผู้อื่น, ฉันตั้งใจทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้เสมอ, แม้จะมีอุปสรรคลำบากเพียงใด ฉันก็จะพยายามทำงานจนบรรลุผลสำเร็จ, ฉันมักจะตรวจทานการปฏิบัติงานของตนเองเพื่อป้องกันความผิดพลาด ($\bar{x} = 5.00$) ฉันเป็นคนขยันหมั่นเพียร ($\bar{x} = 4.92$) ฉันเป็นคนที่มักจะควบคุมตนเองให้กระทำการต่างๆ เพื่อให้สำเร็จตามเป้าหมาย ($\bar{x} = 4.91$) ฉันเป็นคนยึดหลักศีลธรรมในการดำเนินชีวิต ($\bar{x} = 4.90$) ก่อนลงมือทำอะไรก็ตาม ฉันมักจะคิดและไตร่ตรองถึงผลที่เกิดขึ้น ($\bar{x} = 4.86$) ฉันมีการจัดทำแผนงานและติดตามงานให้เป็นไปตามแผนที่กำหนด ($\bar{x} = 4.74$) ฉันทำงานทุกชิ้นอย่างมีระเบียบ ($\bar{x} = 4.63$) ฉันเก็บสิ่งของต่างๆ ไว้อย่างเป็นระเบียบ ($\bar{x} = 4.62$) ฉันมักคิดไตร่ตรองอย่างรอบคอบก่อนลงมือปฏิบัติงาน ($\bar{x} = 4.41$)

ระดับความคิดเห็นต่อบุคลิกภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม องค์ประกอบความห้วนไหวทางอารมณ์โดยภาพรวมอยู่ในระดับไม่เห็นด้วย ($\bar{x} = 2.03$) และเมื่อดูรายละเอียดแล้ว พบว่า ระดับความคิดเห็นต่อบุคลิกภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม องค์ประกอบความห้วนไหวทางอารมณ์ อยู่ในระดับไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ได้แก่ ฉันมักทำบางสิ่งบางอย่าง โดยคำนึงความต้องการมากกว่าคำนึงถึงเหตุผล ($\bar{x} = 1.66$) ฉันรู้สึกว่าเป็นคนไร้ค่า ($\bar{x} = 1.56$) ฉันไม่ชอบการออกไปพูดต่อหน้าคนเป็นจำนวนมาก ($\bar{x} = 1.51$) ฉันรู้สึกอึดอัดไม่มั่นใจ เมื่อจำเป็นต้องอยู่ท่ามกลางผู้คนจำนวนมาก ($\bar{x} = 1.47$) ระดับความคิดเห็นต่อบุคลิกภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม องค์ประกอบความห้วนไหวทางอารมณ์ อยู่ในระดับไม่เห็นด้วย ได้แก่ ฉันจะมีอารมณ์ทันทีเมื่อมีบุคคลอื่นแสดงอาการยั่วโทสะ ($\bar{x} = 2.40$) ฉันมีเรื่องให้วิตกกังวลอยู่เป็นประจำ ($\bar{x} = 2.35$) ฉันเป็นคนขวัญอ่อนตกใจง่าย ($\bar{x} = 2.27$) ฉันเป็นคนที่เครียดง่าย ($\bar{x} = 2.25$) ผู้อื่นทราบกันทั่วไปว่าฉันเป็นคนอารมณ์

ร้อนและเหนื่อยง่าย, ฉันมักรู้สึกอ้างว้าง ($\bar{x} = 2.16$) ฉันไม่สามารถห้ามการกระทำของตนเองได้ในบางครั้ง แม้จะรู้ว่าผิด ($\bar{x} = 1.87$)

ระดับความคิดเห็นต่อบุคลิกภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม องค์ประกอบด้านการยอมรับสิ่งใหม่ โดยภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย ($\bar{x} = 3.74$) และเมื่อดูรายละเอียดแล้ว พบว่า ระดับความคิดเห็นต่อบุคลิกภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม องค์ประกอบด้านการยอมรับสิ่งใหม่ อยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง ได้แก่ ฉันเป็นคนที่มีความเลื่อมใสในศาสนา ($\bar{x} = 5.00$) ฉันชอบหาวิธีการทำงานแบบใหม่ๆ, การแก้ไขปัญหาเป็นสิ่งที่ท้าทายสำหรับฉัน ($\bar{x} = 4.75$) ฉันชอบทดลองทำสิ่งต่างๆ ด้วยวิธีที่แตกต่างไปจากเดิม ($\bar{x} = 4.62$) ฉันมักจะชอบทำกิจกรรมแบบใหม่ที่ไม่เคยทำมาก่อน ($\bar{x} = 4.25$) ฉันสามารถควบคุมอารมณ์ของตนเองได้เสมอ ($\bar{x} = 4.21$) ระดับความคิดเห็นต่อบุคลิกภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม องค์ประกอบด้านการยอมรับสิ่งใหม่ อยู่ในระดับเห็นด้วย ได้แก่ ฉันเข้าใจอารมณ์ของตนเองเมื่ออยู่ในสถานการณ์ต่างๆ ($\bar{x} = 4.11$) ฉันมีความสนใจในงานศิลปะ ($\bar{x} = 4.10$) ระดับความคิดเห็นต่อบุคลิกภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม องค์ประกอบด้านการยอมรับสิ่งใหม่ อยู่ในระดับไม่แน่ใจ ได้แก่ ฉันชอบคิดฝันถึงอนาคตตนเอง ($\bar{x} = 2.84$) ฉันชอบจินตนาการถึงอนาคต ($\bar{x} = 2.69$) ระดับความคิดเห็นต่อบุคลิกภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม องค์ประกอบด้านการยอมรับสิ่งใหม่ อยู่ในระดับไม่เห็นด้วย คือ งานทุกอย่างที่ฉันทำต้องมีความสวยงาม ($\bar{x} = 2.08$) ระดับความคิดเห็นต่อบุคลิกภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม องค์ประกอบด้านการยอมรับสิ่งใหม่ อยู่ในระดับไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง คือ ขนบธรรมเนียมประเพณีมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติตัวของฉัน ($\bar{x} = 1.61$)

ตอนที่ 5 พฤติกรรมเสี่ยงในการทำงาน

ตารางที่ 4.11 แสดงระดับความคิดเห็นต่อพฤติกรรมเสี่ยงในการทำงาน

ข้อความ	(\bar{x})	(S.D.)	ระดับ
1.ฉันปฏิบัติตามขั้นตอนการทำงานของหน่วยงาน	4.28	1.012	น้อยที่สุด
2.ฉันแต่งกาย รัดกุม ในการปฏิบัติงาน	4.25	.985	น้อยที่สุด
3.ฉันตรวจสอบความพร้อมของอุปกรณ์ เครื่องมือก่อนปฏิบัติงาน	4.79	.495	น้อยที่สุด
4.ฉันปฏิบัติตามระเบียบและคำแนะนำของหัวหน้างาน	4.68	.655	น้อยที่สุด
5.ฉันจัดวางอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้อย่างเป็นระเบียบ	4.73	.626	น้อยที่สุด
6.ฉันปฏิบัติตามคำแนะนำในการใช้อุปกรณ์ เครื่องมือ	4.78	.613	น้อยที่สุด
7.ฉันดูแลบริเวณที่ทำงานให้สะอาดและเป็นระเบียบเรียบร้อยอยู่เสมอ	4.83	.479	น้อยที่สุด
8.ฉันมีความระมัดระวังในการใช้อุปกรณ์ เครื่องมือ ขณะปฏิบัติงาน	4.93	.325	น้อยที่สุด
9.เมื่อมีการซ่อมแซมอุปกรณ์ เครื่องมือ ฉันจะติดป้ายแจ้งให้ทราบว่า อุปกรณ์ เครื่องมือกำลังอยู่ระหว่างการซ่อมแซม	4.87	.450	น้อยที่สุด
10.ฉันจัดวางเครื่องมือ อุปกรณ์ที่จำเป็นในการทำงานในตำแหน่งที่ กำหนด	4.85	.467	น้อยที่สุด
11.ฉันเดินและปฏิบัติงานในบริเวณที่กำหนดไว้เท่านั้น	4.92	.307	น้อยที่สุด
12.ฉันให้คำแนะนำวิธีการทำงานที่ถูกต้องและปลอดภัยกับเพื่อน ร่วมงาน เมื่อพบเห็นการกระทำที่เป็นอันตราย	5.00	.000	น้อยที่สุด
13.ฉันจัดเก็บเครื่องมืออุปกรณ์ที่มีอันตรายไว้ในที่ปลอดภัยทุกครั้ง เมื่อใช้งานเสร็จ	5.00	.000	น้อยที่สุด
14.ฉันจัดแยกสิ่งของที่จำเป็นและไม่จำเป็นสำหรับการใช้งานออกจาก กันเพื่อความสะดวกในการทำงาน	4.92	.300	น้อยที่สุด
15.ฉันรายงานความผิดปกติของอุปกรณ์ เครื่องมือที่ตรวจพบต่อ หัวหน้างานเพื่อดำเนินการแก้ไข	5.00	.000	น้อยที่สุด
16.ฉันดื่มสุราก่อนเริ่มปฏิบัติงาน	1.00	.000	ไม่เคยเลย
17.ฉันหยอกล้อเล่นกันขณะทำงาน	1.48	.543	ไม่เคยเลย
18.ฉันใช้อุปกรณ์ เครื่องมือทำงานนอกเหนือหน้าที่ที่กำหนด	1.09	.352	ไม่เคยเลย

ตารางที่ 4.11 (ต่อ)

ข้อความ	(\bar{x})	(S.D.)	ระดับ
19.ฉันไม่สวมใส่อุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคลขณะปฏิบัติงาน	1.00	.000	ไม่เคยเลย
20.ฉันจะปฏิบัติงานตามความถนัดและความเคยชิน เพราะผลงานที่ได้เหมือนกันแม้จะไม่ใช้วิธีการที่ถูกต้อง	1.00	.000	ไม่เคยเลย
รวม	3.87	.112	บ่อย

หมายเหตุ \bar{x} 1.00-1.80 ไม่เคยปฏิบัติเลย 1.81-2.60ปฏิบัติเล็กน้อยครั้ง 2.61-3.40ปฏิบัติเป็นครั้งคราว 3.41-4.20ปฏิบัติบ่อย และ 4.21-5.00ปฏิบัติบ่อยที่สุด

ตารางที่ 4.11 พบว่า ระดับความคิดเห็นต่อพฤติกรรมเสี่ยงในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปฏิบัติบ่อย ($\bar{x} = 3.87$) และเมื่อดูรายละเอียดแล้ว พบว่า ระดับความคิดเห็นต่อพฤติกรรมเสี่ยงในการทำงาน อยู่ในระดับปฏิบัติบ่อยที่สุด ได้แก่ ฉันให้คำแนะนำวิธีการทำงานที่ถูกต้องและปลอดภัยกับเพื่อนร่วมงาน เมื่อพบเห็นการกระทำที่เป็นอันตราย ฉันจัดเก็บเครื่องมืออุปกรณ์ที่มีอันตรายไว้ในที่ปลอดภัยทุกครั้งเมื่อใช้งานเสร็จ ฉันรายงานความผิดปกติของอุปกรณ์ เครื่องมือที่ตรวจพบต่อหัวหน้างานเพื่อดำเนินการแก้ไข ($\bar{x} = 5.00$) ฉันมีความระมัดระวังในการใช้อุปกรณ์เครื่องมือ ขณะปฏิบัติงาน ($\bar{x} = 4.93$) ฉันเดินและปฏิบัติงานในบริเวณที่กำหนดไว้เท่านั้น ฉันจัดแยกสิ่งของที่จำเป็นและไม่จำเป็นสำหรับการใช้งานออกจากกันเพื่อความสะดวกในการทำงาน ($\bar{x} = 4.92$) เมื่อมีการซ่อมแซมอุปกรณ์ เครื่องมือ ฉันจะติดป้ายแจ้งให้ทราบว่า อุปกรณ์ เครื่องมือกำลังอยู่ระหว่างการซ่อมแซม ($\bar{x} = 4.87$) ฉันจัดวางเครื่องมือ อุปกรณ์ที่จำเป็นในการทำงานในตำแหน่งที่กำหนด ($\bar{x} = 4.85$) ฉันดูแลบริเวณที่ทำงานให้สะอาดและเป็นระเบียบเรียบร้อยอยู่เสมอ ($\bar{x} = 4.83$) ฉันตรวจสอบความพร้อมของอุปกรณ์ เครื่องมือก่อนปฏิบัติงาน ($\bar{x} = 4.79$) ฉันปฏิบัติงานตามคำแนะนำในการใช้อุปกรณ์ เครื่องมือ ($\bar{x} = 4.78$) ฉันจัดวางอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้อย่างเป็นระเบียบ ($\bar{x} = 4.73$) ฉันปฏิบัติงานตามระเบียบและคำแนะนำของหัวหน้างาน ($\bar{x} = 4.68$) ฉันปฏิบัติงานตามขั้นตอนการทำงานของหน่วยงาน ($\bar{x} = 4.28$) ฉันแต่งกาย รัดกุม ในการปฏิบัติงาน ($\bar{x} = 4.25$) ระดับความคิดเห็นต่อพฤติกรรมเสี่ยงในการทำงาน อยู่ในระดับไม่เคยปฏิบัติเลย ได้แก่ ฉันหยอกล้อเล่นกันขณะทำงาน ($\bar{x} = 1.48$) ฉันใช้อุปกรณ์ เครื่องมือทำงานนอกเหนือหน้าที่ที่กำหนด ($\bar{x} = 1.09$) ฉันดื่มสุราก่อนเริ่มปฏิบัติงาน ฉันไม่สวมใส่อุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคลขณะปฏิบัติงาน ฉันจะปฏิบัติงานตามความถนัดและความเคยชิน เพราะผลงานที่ได้เหมือนกันแม้จะไม่ใช้วิธีการที่ถูกต้อง ($\bar{x} = 1.00$)

ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 การรับรู้โอกาสเสี่ยงที่จะเกิดอุบัติเหตุจากการทำงาน การรับรู้ความรุนแรงจากการเกิดอุบัติเหตุ การรับรู้เกี่ยวกับประโยชน์หรืออุปสรรคของการปฏิบัติเพื่อป้องกันการเกิดอุบัติเหตุ ทักษะคิดต่อระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัยในการทำงาน บุคลิกภาพ และพฤติกรรมเสี่ยงในการทำงานแตกต่างกันตามปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ฝึกอบรมเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน

ตารางที่ 4.12 เปรียบเทียบการรับรู้ความเสี่ยง ทักษะคิดต่อระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัยในการทำงาน บุคลิกภาพ และพฤติกรรมเสี่ยงในการทำงาน กับความแตกต่างในเรื่องอายุ

รายการ		SS	df	MS	F-Value	Sig.
การรับรู้โอกาสเสี่ยงที่จะเกิดอุบัติเหตุจากการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	.010	2	.005	1.446	.238
	ภายในกลุ่ม	.813	226	.004		
	รวม	.824	228			
การรับรู้ความรุนแรงจากการเกิดอุบัติเหตุ	ระหว่างกลุ่ม	.065	2	.032	.555	.575
	ภายในกลุ่ม	13.215	226	.058		
	รวม	13.280	228			
การรับรู้เกี่ยวกับประโยชน์หรืออุปสรรคของการปฏิบัติเพื่อป้องกันการเกิดอุบัติเหตุ	ระหว่างกลุ่ม	.028	2	.014	.745	.476
	ภายในกลุ่ม	4.194	226	.019		
	รวม	4.221	228			
ทักษะคิดต่อระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย	ระหว่างกลุ่ม	.020	2	.010	.484	.617
	ภายในกลุ่ม	4.639	226	.021		
	รวม	4.659	228			
บุคลิกภาพ						
-องค์ประกอบด้านแสดงออกต่อสังคม	ระหว่างกลุ่ม	.001	2	.001	.028	.973
	ภายในกลุ่ม	4.818	226	.021		
	รวม	4.819	228			
-องค์ประกอบเข้ากับผู้อื่นได้	ระหว่างกลุ่ม	.136	2	.068	2.049	.131
	ภายในกลุ่ม	7.496	226	.033		
	รวม	7.632	228			

ตารางที่ 4.12 (ต่อ)

รายการ		SS	df	MS	F-Value	Sig.
-องค์ประกอบความพึงพอใจ	ระหว่างกลุ่ม	.036	2	.018	.922	.399
	ภายในกลุ่ม	4.360	226	.019		
	รวม	4.396	228			
-องค์ประกอบความห่วงใยทางอารมณ์	ระหว่างกลุ่ม	.415	2	.207	1.988	.139
	ภายในกลุ่ม	23.578	226	.104		
	รวม	23.993	228			
-องค์ประกอบด้านการยอมรับสิ่งใหม่	ระหว่างกลุ่ม	.507	2	.254	3.138	.045
	ภายในกลุ่ม	18.272	226	.081		
	รวม	18.780	228			
พฤติกรรมเสี่ยงในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	.004	2	.002	.174	.841
	ภายในกลุ่ม	2.838	226	.013		
	รวม	2.842	228			

ตารางที่ 4.12 พบว่า ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบการรับรู้โอกาสเสี่ยงที่จะเกิดอุบัติเหตุ จากการทำงาน การรับรู้ความรุนแรงจากการเกิดอุบัติเหตุ การรับรู้เกี่ยวกับประโยชน์หรืออุปสรรค ของการปฏิบัติเพื่อป้องกันการเกิดอุบัติเหตุ ทักษะคิดต่อระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัยในการทำงาน บุคลิกภาพองค์ประกอบด้านแสดงออกต่อสังคม องค์ประกอบเข้ากับผู้อื่น ได้ องค์ประกอบความพึงพอใจ องค์ประกอบความห่วงใยทางอารมณ์ และพฤติกรรมเสี่ยงใน การทำงาน กับความแตกต่างในเรื่องอายุ พบว่า ไม่แตกต่างกัน โดยมีค่า Sig. เท่ากับ .238, .575, .476, .617, .973, .131, .399, .139 และ .841 ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบบุคลิกภาพองค์ประกอบด้านการยอมรับสิ่งใหม่ กับความแตกต่างในเรื่องอายุ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่า Sig. เท่ากับ .045

ตารางที่ 4.13 เปรียบเทียบการรับรู้ความเสี่ยง ทักษะคิดต่อระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัยในการทำงาน บุคลิกภาพ และพฤติกรรมเสี่ยงในการทำงาน กับความแตกต่างในเรื่องระดับการศึกษา

รายการ		SS	df	MS	F-Value	Sig.
การรับรู้โอกาสเสี่ยงที่จะเกิดอุบัติเหตุจากการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	.020	4	.005	1.410	.231
	ภายในกลุ่ม	.803	224	.004		
	รวม	.824	228			
การรับรู้ความรุนแรงจากการเกิดอุบัติเหตุ	ระหว่างกลุ่ม	.498	4	.124	2.181	.072
	ภายในกลุ่ม	12.782	224	.057		
	รวม	13.280	228			
การรับรู้เกี่ยวกับประโยชน์หรืออุปสรรคของการปฏิบัติเพื่อป้องกันการเกิดอุบัติเหตุ	ระหว่างกลุ่ม	.073	4	.018	.979	.420
	ภายในกลุ่ม	4.149	224	.019		
	รวม	4.221	228			
ทัศนคติต่อระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย	ระหว่างกลุ่ม	.016	4	.004	.194	.941
	ภายในกลุ่ม	4.643	224	.021		
	รวม	4.659	228			
บุคลิกภาพ						
-องค์ประกอบด้านแสดงออกต่อสังคม	ระหว่างกลุ่ม	.029	4	.007	.340	.851
	ภายในกลุ่ม	4.790	224	.021		
	รวม	4.819	228			
-องค์ประกอบเข้ากับผู้อื่นได้	ระหว่างกลุ่ม	.272	4	.068	2.069	.086
	ภายในกลุ่ม	7.360	224	.033		
	รวม	7.632	228			
-องค์ประกอบความพึงพิถัน	ระหว่างกลุ่ม	.078	4	.019	1.006	.405
	ภายในกลุ่ม	4.318	224	.019		
	รวม	4.396	228			
-องค์ประกอบความห้วนไหวทางอารมณ์	ระหว่างกลุ่ม	.816	4	.204	1.971	.100
	ภายในกลุ่ม	23.177	224	.103		
	รวม	23.993	228			

ตารางที่ 4.13 (ต่อ)

รายการ		SS	df	MS	F-Value	Sig.
-องค์ประกอบด้านการยอมรับ สิ่งใหม่	ระหว่างกลุ่ม	1.420	4	.355	4.583	.001
	ภายในกลุ่ม	17.359	224	.077		
	รวม	18.780	228			
พฤติกรรมเสี่ยงในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	.022	4	.005	.430	.787
	ภายในกลุ่ม	2.820	224	.013		
	รวม	2.842	228			

ตารางที่ 4.13 พบว่า ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบการรับรู้การรับรู้โอกาสเสี่ยงที่จะเกิดอุบัติเหตุจากการทำงาน การรับรู้ความรุนแรงจากการเกิดอุบัติเหตุ การรับรู้เกี่ยวกับประโยชน์หรืออุปสรรคของการปฏิบัติเพื่อป้องกันการเกิดอุบัติเหตุ ทักษะคิดต่อระบบการจัดการอาชีพอนามัยและความปลอดภัยในการทำงาน บุคลิกภาพองค์ประกอบด้านแสดงออกต่อสังคม องค์ประกอบเข้ากับผู้อื่นได้ องค์ประกอบความพึงพิถัน องค์ประกอบความหวั่นไหวทางอารมณ์ และพฤติกรรมเสี่ยงในการทำงาน กับความแตกต่างในเรื่องระดับการศึกษา พบว่า ไม่แตกต่างกัน โดยมีค่า Sig. เท่ากับ .231, .072, .420, .941, .851, .086, .405, .100 และ .787 ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบบุคลิกภาพองค์ประกอบด้านการยอมรับสิ่งใหม่ กับความแตกต่างในเรื่องระดับการศึกษา พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่า Sig. เท่ากับ .001

ตารางที่ 4.14 เปรียบเทียบการรับรู้ความเสี่ยง ทักษะคิดต่อระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัยในการทำงาน บุคลิกภาพ และพฤติกรรมเสี่ยงในการทำงาน กับความแตกต่างในเรื่องประสบการณ์ฝึกอบรมเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน

รายการ	t	df	Sig.
การรับรู้โอกาสเสี่ยงที่จะเกิดอุบัติเหตุจากการทำงาน	-.985	191.078	.326
การรับรู้ความรุนแรงจากการเกิดอุบัติเหตุ	-1.711	227	.089
การรับรู้เกี่ยวกับประโยชน์หรืออุปสรรคของการปฏิบัติเพื่อป้องกันการเกิดอุบัติเหตุ	2.277	227	.024
ทักษะคิดต่อระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย	.304	227	.762
บุคลิกภาพ			
-องค์ประกอบด้านแสดงออกต่อสังคม	.759	227	.449
-องค์ประกอบเข้ากับผู้อื่นได้	.605	227	.546
-องค์ประกอบความพึงพิถัน	-.826	227	.410
-องค์ประกอบความหวั่นไหวทางอารมณ์	2.474	227	.014
-องค์ประกอบด้านการยอมรับสิ่งใหม่	4.002	227	.000
พฤติกรรมเสี่ยงในการทำงาน	1.375	227	.170

ตารางที่ 4.14 พบว่า ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบการรับรู้การรับรู้โอกาสเสี่ยงที่จะเกิดอุบัติเหตุจากการทำงาน การรับรู้ความรุนแรงจากการเกิดอุบัติเหตุ ทักษะคิดต่อระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัยในการทำงาน บุคลิกภาพองค์ประกอบด้านแสดงออกต่อสังคม องค์ประกอบเข้ากับผู้อื่นได้ องค์ประกอบความพึงพิถัน และพฤติกรรมเสี่ยงในการทำงาน กับความแตกต่างในเรื่องประสบการณ์ฝึกอบรมเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน พบว่า ไม่แตกต่างกัน โดยมีค่า Sig. เท่ากับ .326, .089, .762, .449, .546, .410 และ .170 ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบการรับรู้เกี่ยวกับประโยชน์หรืออุปสรรคของการปฏิบัติเพื่อป้องกันการเกิดอุบัติเหตุ บุคลิกภาพองค์ประกอบด้านการยอมรับสิ่งใหม่ องค์ประกอบความหวั่นไหวทางอารมณ์ กับความแตกต่างในเรื่องประสบการณ์ฝึกอบรมเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่า Sig. เท่ากับ .024, .014 และ .000 ตามลำดับ

สมมติฐานที่ 2 การรับรู้ความเสี่ยงที่จะเกิดอุบัติเหตุจากการทำงาน การรับรู้ความรุนแรงจากการเกิดอุบัติเหตุ การรับรู้เกี่ยวกับประโยชน์หรืออุปสรรคของการปฏิบัติเพื่อป้องกันการเกิดอุบัติเหตุ ทักษะคิดต่อระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัยในการทำงาน และบุคลิกภาพ มีผลต่อพฤติกรรมเสี่ยงในการทำงาน

ตารางที่ 4.15 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของการรับรู้ความเสี่ยงที่จะเกิดอุบัติเหตุจากการทำงาน การรับรู้ความรุนแรงจากการเกิดอุบัติเหตุ การรับรู้เกี่ยวกับประโยชน์หรืออุปสรรคของการปฏิบัติเพื่อป้องกันการเกิดอุบัติเหตุ ทักษะคิดต่อระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัยในการทำงาน และบุคลิกภาพ กับพฤติกรรมเสี่ยงในการทำงาน

ตัวแปร	พฤติกรรมเสี่ยงในการทำงาน		
	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)	แปรผล
การรับรู้ความเสี่ยงที่จะเกิดอุบัติเหตุจากการทำงาน	.011	.868	มีความสัมพันธ์ต่อกัน
การรับรู้ความรุนแรงจากการเกิดอุบัติเหตุ	.009	.892	มีความสัมพันธ์ต่อกัน
การรับรู้เกี่ยวกับประโยชน์หรืออุปสรรคของการปฏิบัติเพื่อป้องกันการเกิดอุบัติเหตุ	.013	.839	มีความสัมพันธ์ต่อกัน
ทักษะคิดต่อระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัยในการทำงาน	-.071	.286	ไม่มีความสัมพันธ์ต่อกัน
บุคลิกภาพ			
-องค์ประกอบด้านแสดงออกต่อสังคม	.104	.118	มีความสัมพันธ์ต่อกัน
-องค์ประกอบเข้ากับผู้อื่นได้	.048	.470	มีความสัมพันธ์ต่อกัน
-องค์ประกอบความพิถีพิถัน	-.016	.806	ไม่มีความสัมพันธ์ต่อกัน
-องค์ประกอบความห้วนไหวทางอารมณ์	-.023	.731	ไม่มีความสัมพันธ์ต่อกัน
-องค์ประกอบด้านการยอมรับสิ่งใหม่	.055	.410	มีความสัมพันธ์ต่อกัน

ตารางที่ 4.15 พบว่า ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรการรับรู้ความเสี่ยงที่จะเกิดอุบัติเหตุจากการทำงาน การรับรู้ความรุนแรงจากการเกิดอุบัติเหตุ การรับรู้เกี่ยวกับประโยชน์หรืออุปสรรคของการปฏิบัติเพื่อป้องกันการเกิดอุบัติเหตุ บุคลิกภาพ องค์ประกอบด้านแสดงออกต่อสังคม องค์ประกอบเข้ากับผู้อื่นได้ และองค์ประกอบด้านการยอมรับสิ่งใหม่กับพฤติกรรมเสี่ยงในการทำงาน พบว่า การรับรู้ความเสี่ยงที่จะเกิดอุบัติเหตุจากการทำงาน การรับรู้ความรุนแรงจาก

การเกิดอุบัติเหตุ การรับรู้เกี่ยวกับประโยชน์หรืออุปสรรคของการปฏิบัติเพื่อป้องกันการเกิดอุบัติเหตุ บุคลิกภาพ องค์ประกอบด้านแสดงออกต่อสังคม องค์ประกอบเข้ากับผู้อื่นได้ และ องค์ประกอบด้านการยอมรับสิ่งใหม่มีผลต่อพฤติกรรมเสี่ยงในการทำงาน โดยมีค่า Sig. เท่ากับ .868, .892, .839, .118, .470 และ .410 ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทัศนคติต่อระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัยในการทำงาน บุคลิกภาพ องค์ประกอบความพึงพิถัน องค์ประกอบความหวั่นไหวทางอารมณ์ กับพฤติกรรมเสี่ยงในการทำงาน พบว่า ทัศนคติต่อระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัยในการทำงาน บุคลิกภาพ องค์ประกอบความพึงพิถัน องค์ประกอบความหวั่นไหวทางอารมณ์ไม่มีผลต่อพฤติกรรมเสี่ยงในการทำงาน โดยมีค่า Sig. เท่ากับ .286, .806, และ .731 ตามลำดับ

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมเสี่ยงด้านความปลอดภัยในการทำงาน: ศึกษาเฉพาะกรณีของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมประกอบรถยนต์” มีวัตถุประสงค์หลักเพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ฝึกอบรมเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน ศึกษาการรับรู้ความเสี่ยง ทักษะคิดต่อความปลอดภัยในการทำงาน และบุคลิกภาพ และศึกษาเปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่าง การรับรู้ความเสี่ยง ทักษะคิดต่อความปลอดภัยในการทำงาน บุคลิกภาพ กับปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ฝึกอบรมเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน

ประชากรในการศึกษาครั้งนี้ คือ พนักงานประจำระดับปฏิบัติการ เฉพาะเพศชายในโรงงานอุตสาหกรรมประกอบรถยนต์ ซึ่งเกี่ยวข้องกับงานในกระบวนการผลิตรถยนต์ ซึ่งอยู่ในกลุ่มเสี่ยงต่อการเกิดอุบัติเหตุในการทำงาน จำนวน 671 คน การหาขนาดกลุ่มตัวอย่าง (Sample Size) เพื่อเป็นตัวแทนประชากร จากการคำนวณขนาดตัวอย่างจำนวนประชากร โดยใช้สูตรของยามานะ (Yamane) ในระดับความเชื่อมั่น 95% ความคลาดเคลื่อน 5% ทำให้ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 229 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น เนื้อหาในแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 5 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ฝึกอบรมความปลอดภัย ข้อคำถามเป็นแบบเลือกตอบ และคำถามปลายเปิด

ตอนที่ 2 แบบสอบถามการรับรู้ความเสี่ยง

ตอนที่ 3 แบบสอบถามทักษะคิดต่อระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัยในการทำงาน

ตอนที่ 4 แบบสอบถามลักษณะบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ (Big Five)

ตอนที่ 5 แบบสอบถามพฤติกรรมเสี่ยงในการทำงาน

การวิเคราะห์ข้อมูล ใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสังคมศาสตร์ SPSS for Window สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation), t-test F-test และ Pearson Product Moment Correlation Coefficient

5.1 สรุปผลการวิจัย

5.1.1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล

ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวนทั้งสิ้น 229 คน ส่วนใหญ่มีอายุ 33-46 ปี คิดเป็นร้อยละ 55.3 จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย / ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) คิดเป็นร้อยละ 44.1 ส่วนใหญ่เคยมีประสบการณ์ฝึกอบรมเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงานประกอบธุรกิจประเภทบริการ คิดเป็นร้อยละ 53.7 เคยอบรมหลักสูตรระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย (มอก.18001) คิดเป็นร้อยละ 73.2 ในปี 2550 คิดเป็นร้อยละ 65.0

5.1.2 ข้อมูลเกี่ยวกับการรับรู้ความเสี่ยง

ระดับการรับรู้โอกาสเสี่ยงที่จะเกิดอุบัติเหตุจากการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับไม่มีโอกาสที่จะเกิดอุบัติเหตุเลย ($\bar{x} = 1.01$) และเมื่อดูรายละเอียดแล้ว พบว่า ระดับการรับรู้โอกาสเสี่ยงที่จะเกิดอุบัติเหตุจากการทำงาน อยู่ในระดับไม่มีโอกาสที่จะเกิดอุบัติเหตุเลยทุกรายการ ได้แก่ การไม่วางสิ่งของเกะกะบริเวณสถานที่ทำงาน ($\bar{x} = 1.06$) การไม่ใช้เครื่องมือ อุปกรณ์ที่ชำรุดบกพร่อง ($\bar{x} = 1.04$) การใส่ถุงมือป้องกันขณะปฏิบัติงาน ($\bar{x} = 1.03$) การไม่ปฏิบัติงานในบริเวณที่มีแสงสว่างจ้าเกินไป ($\bar{x} = 1.02$) การไม่ทำงานในที่ที่มีอุณหภูมิความร้อนที่สูงเกินไปในบริเวณที่ทำงาน และการทำงานกับเครื่องจักรที่มีฝาครอบ ($\bar{x} = 1.01$) การไม่สวมรองเท้าขณะปฏิบัติงาน การไม่แบกหรือยกของที่มีน้ำหนักมากโดยลำพังเพียงคนเดียว การใช้ระบบล็อกกัน การเดินเครื่องจักรเมื่อซ่อมบำรุงช่วงสั้นๆ การไม่ทำงานกับเครื่องจักรที่มีเสียงดังเกิน 80 เดซิเบล และการไม่นำสายไฟฟ้าที่ชำรุดขาดบริเวณที่ขึ้นและ ($\bar{x} = 1.00$)

ระดับการรับรู้ความรุนแรงจากการเกิดอุบัติเหตุ โดยภาพรวมอยู่ในเห็นด้วยมากที่สุด ($\bar{x} = 4.60$) และเมื่อดูรายละเอียดแล้ว พบว่า ระดับการรับรู้ความรุนแรงจากการเกิดอุบัติเหตุ อยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด ได้แก่ อุบัติเหตุจากการทำงานทำให้สูญเสียแขนและขา ($\bar{x} = 5.00$) การปฏิบัติงานกับเครื่องจักรที่ไม่มีอุปกรณ์ป้องกันทำให้อวัยวะถูกตัดขาดได้ ($\bar{x} = 4.96$) อุบัติเหตุจากการทำงานทำให้ต้องเสียเวลาพักรักษาตัว ($\bar{x} = 4.88$) อุบัติเหตุจากการทำงานให้เกิดความพิการทางสมอง ($\bar{x} = 4.79$) อุบัติเหตุจากการทำงานทำให้สูญเสียการมองเห็น ($\bar{x} = 4.76$) อุบัติเหตุจาก

การทำงานทำให้สมรรถภาพการทำงานไม่เหมือนเดิม ($\bar{x} = 4.69$) และอุบัติเหตุจากการทำงานทำให้รู้สึกกลัวที่จะทำงาน ($\bar{x} = 4.34$) ระดับการรับรู้ความรุนแรงจากการเกิดอุบัติเหตุ อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ได้แก่ อุบัติเหตุจากการทำงานทำให้สูญเสียสมรรถภาพในการทำงานตลอดไป ($\bar{x} = 4.12$) อุบัติเหตุจากการทำงานทำให้เป็นภาระให้คนอื่นดูแล ($\bar{x} = 4.05$) และหลังประสบอุบัติเหตุคุณภาพงานต่ำเพราะไม่ถนัดด้านร่างกาย ($\bar{x} = 4.01$)

ระดับการรับรู้เกี่ยวกับประโยชน์หรืออุปสรรคของการปฏิบัติเพื่อป้องกันการเกิดอุบัติเหตุ โดยภาพรวมอยู่ในระดับไม่เห็นด้วย ($\bar{x} = 2.56$) และเมื่อดูรายละเอียดแล้ว พบว่า ระดับการรับรู้เกี่ยวกับประโยชน์หรืออุปสรรคของการปฏิบัติเพื่อป้องกันการเกิดอุบัติเหตุ อยู่ในระดับไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ได้แก่ การไม่สวมแว่นตานิรภัยขณะปฏิบัติงาน เนื่องจากไม่สะดวกในการทำงาน ($\bar{x} = 1.50$) การใส่ปลั๊กอุดหูทำให้ไม่สะดวกในการทำงาน ($\bar{x} = 1.46$) อุปกรณ์ป้องกันอันตรายทำให้รู้สึกรำคาญ ($\bar{x} = 1.44$) งานที่ทำช้าลงเพราะความอึดอัดเนื่องจากใช้อุปกรณ์ การปล่อยชายเสื้อไว้นอกกางเกงแม้ว่าจะทำให้เกิดอุบัติเหตุ แต่ทำให้การเคลื่อนไหวสะดวก ($\bar{x} = 1.28$) และการใช้อุปกรณ์ป้องกันอันตรายทำให้งานผิดพลาด ($\bar{x} = 1.22$) ระดับการรับรู้เกี่ยวกับประโยชน์หรืออุปสรรคของการปฏิบัติเพื่อป้องกันการเกิดอุบัติเหตุ อยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง ได้แก่ การวางอุปกรณ์เครื่องมือให้เป็นระเบียบเป็นการป้องกันการเกิดอุบัติเหตุ ($\bar{x} = 5.00$) อุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคลทำให้ร่างกายไม่สัมผัสกับวัสดุหรือสารเคมีอันตราย ($\bar{x} = 4.96$) การปฏิบัติตามระเบียบการทำงานทุกขั้นตอน เป็นการป้องกันการเกิดอุบัติเหตุ ($\bar{x} = 4.88$)

5.1.3 ข้อมูลเกี่ยวกับทัศนคติต่อระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย

ระดับความคิดเห็นต่อระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย โดยภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย ($\bar{x} = 3.98$) และเมื่อดูรายละเอียดแล้ว พบว่า ระดับความคิดเห็นต่อระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย อยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง ได้แก่ การใช้เวลาในการตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูล วัตถุประสงค์ อุปกรณ์ ก่อนเริ่มทำงานด้วยความเต็มใจ ก่อนเริ่มปฏิบัติงานพนักงานต้องได้รับการฝึกอบรมความรู้เรื่องอาชีวอนามัยและความปลอดภัยทุกครั้ง ($\bar{x} = 5.00$) ความสนใจในการทำงานจากการประเมินความเสี่ยงตามระบบ มอก. 18001 เป็นสิ่งที่มีประโยชน์ การเชื่อว่าการเข้ารับการฝึกอบรมเกี่ยวกับระบบ มอก. 18001 สามารถลดอุบัติเหตุจากการทำงานได้ ($\bar{x} = 4.88$) การเชื่อว่าการนำระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัยมาใช้ทำให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ การเชื่อว่าการนำระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัยมาใช้ทำให้บริษัทพัฒนาขึ้น ($\bar{x} = 4.83$) ความรู้สึกปลอดภัยเมื่อบริษัทนำระบบมอก. 18001 มาใช้ในการทำงาน, บริษัทได้กำหนดวัตถุประสงค์ของนโยบายการจัดการอาชีวอนามัยและ

ความปลอดภัย เพื่อให้พนักงานเข้าใจได้อย่างชัดเจน, การแก้ไขและป้องกันอุบัติเหตุต้องมีการดำเนินการทันทีหลังจากมีการตรวจประเมินผล ($\bar{x} = 4.75$) บริษัทควรมีการจัดฝึกซ้อมการอพยพหนีไฟให้เป็นไปตามแผนงานที่กำหนดไว้ ($\bar{x} = 4.71$) การเชื่อว่าการติดป้ายชี้บ่งอันตรายจะช่วยลดความผิดพลาดในการทำงานลงได้ ($\bar{x} = 4.70$) การเชื่อว่าผู้บริหารมีส่วนทำให้การจัดการระบบอาชีวอนามัยและความปลอดภัยของบริษัทประสบผลสำเร็จมากยิ่งขึ้น ($\bar{x} = 4.69$) การจัดทำและฝึกการเตรียมพร้อมตอบโต้ภาวะฉุกเฉินทำให้รู้สึกมั่นใจในการทำงาน ($\bar{x} = 4.66$) การทำประโยชน์ให้กับชุมชนใกล้เคียงจากการนำระบบ มอก. 18001 มาใช้ทำให้บริษัทเกิดความภาคภูมิใจ วัตถุประสงค์ของนโยบายด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยทำให้ชุมชนใกล้เคียงได้รับประโยชน์ ผู้บริหารควรให้การสนับสนุนและมีส่วนร่วมรับผิดชอบด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย ($\bar{x} = 4.62$) การให้ความสนใจข้อมูล ข่าวสารที่เกี่ยวกับระบบ มอก. 18001 ($\bar{x} = 4.58$) การปฏิบัติงานตามขั้นตอนการทำงานของระบบ มอก.18001 ทำให้พนักงานมีความระมัดระวังมากยิ่งขึ้น ($\bar{x} = 4.57$) ความมั่นใจที่จะปฏิบัติตามข้อกำหนดของระบบ มอก.18001 เพื่อการทำงานที่ปลอดภัย, ความมุ่งมั่นที่จะปรับปรุงผลการดำเนินงานตามวัตถุประสงค์ด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย ($\bar{x} = 4.49$) การปฏิบัติตามระบบ มอก. 18001 การเชื่อว่าการปฏิบัติตามหน้าที่ที่กำหนดไว้ในเอกสารขั้นตอนการปฏิบัติงานทำให้การทำงานเป็นระบบมากยิ่งขึ้น ($\bar{x} = 4.41$) ระดับความคิดเห็นต่อระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย อยู่ในระดับเห็นด้วย คือ การจัดการด้านนโยบายอาชีวอนามัยและความปลอดภัยทำให้การประสานสัมพันธ์ระหว่างพนักงานและผู้บริหารดีขึ้น ($\bar{x} = 4.20$) ระดับความคิดเห็นต่อระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย อยู่ในระดับไม่เห็นด้วย ได้แก่ การปรับปรุงแผนงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของนโยบายด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยทำให้เสียเวลาในการทำงาน ($\bar{x} = 2.10$) ความรู้สึกเบื่อหน่ายการบันทึกข้อมูลหลักฐานจากการปฏิบัติงานตามระบบ มอก. 18001 ($\bar{x} = 1.83$) การจัดทำเอกสารข้อมูลเพื่อนำไปปฏิบัติทำให้เกิดความยุ่งยากในการปฏิบัติงานมากขึ้น ($\bar{x} = 1.81$) ระดับความคิดเห็นต่อระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย อยู่ในระดับไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ได้แก่ การตรวจสอบคุณภาพตามข้อกำหนดของระบบ มอก. 18001 ทำให้รู้สึกว่าเป็นการจ้องจับผิด ($\bar{x} = 1.69$) ความรู้สึกเบื่อหน่ายเมื่อต้องการปฏิบัติงานตามขั้นตอนที่ระบุไว้ในเอกสารการทำงาน ($\bar{x} = 1.61$) เชื่อว่าข้อกำหนดต่างๆของระบบ มอก.18001 ทำให้เกิดความยุ่งยากในการทำงาน ($\bar{x} = 1.57$) ความรู้สึกเบื่อหน่ายจากการนำระบบมอก.18001มาใช้ทำให้การทำงานยุ่งยากขึ้น ($\bar{x} = 1.48$)

5.1.4. ข้อมูลเกี่ยวกับบุคลิกภาพ

ระดับความคิดเห็นต่อบุคลิกภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม องค์ประกอบด้านแสดงออกต่อสังคม โดยภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง ($\bar{x} = 4.83$) และเมื่อดูรายละเอียดแล้ว พบว่าระดับความคิดเห็นต่อบุคลิกภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม องค์ประกอบด้านแสดงออกต่อสังคม อยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่งทุกรายการ ได้แก่ เมื่อมีข้อขัดแย้งระหว่างฉันกับหัวหน้างาน ฉันจะชี้แจงด้วยน้ำเสียงที่สุภาพ, ฉันทำงานด้วยความกระฉับกระเฉงว่องไว, ฉันเป็นคนที่มีจิตใจเบิกบาน มีความสุข, ฉันเป็นคนสนุกสนาน ร่าเริง มีอารมณ์ดี ($\bar{x} = 5.00$) ฉันเป็นที่รักใคร่ของเพื่อนร่วมงาน ($\bar{x} = 4.96$) ฉันสามารถสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน, ฉันจะกล่าวคำ“ขอบคุณ” ทุกครั้งเมื่อมีคนชมฉัน, ฉันชอบทำสิ่งต่างๆที่มีความสนุกสนานตื่นเต้น ($\bar{x} = 4.83$) ฉันชอบนัดหมายพบปะสังสรรค์กับเพื่อนฝูง ($\bar{x} = 4.79$) ฉันชอบไปร่วมงานเลี้ยง ($\bar{x} = 4.70$) ฉันชอบเข้าร่วมในการทำกิจกรรมต่างๆ ($\bar{x} = 4.66$) ฉันชอบท่องเที่ยวแบบผจญภัย ($\bar{x} = 4.40$)

ระดับความคิดเห็นต่อบุคลิกภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม องค์ประกอบเข้ากับผู้อื่นได้ โดยภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง ($\bar{x} = 4.86$) และเมื่อดูรายละเอียดแล้ว พบว่าระดับความคิดเห็นต่อบุคลิกภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม องค์ประกอบเข้ากับผู้อื่นได้ อยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่งทุกรายการ ได้แก่ ฉันจะไม่ทำสิ่งที่ทำให้ผู้อื่นเดือดร้อน, ฉันเป็นคนอ่อนน้อม ถ่อมตน, ฉันให้เกียรติกับเพื่อนร่วมงานเสมอ, ฉันเป็นคนที่มีความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น ($\bar{x} = 5.00$) ฉันเป็นคนพูดตรงไปตรงมา ($\bar{x} = 4.96$) ฉันมีน้ำใจ เอื้ออาทรกับผู้คนรอบข้าง ($\bar{x} = 4.78$) ฉันมีความจริงใจในการคบหา และพูดคุยกับผู้อื่น, ฉันเลือกที่จะร่วมมือกับผู้อื่นมากกว่าที่จะแข่งขัน ($\bar{x} = 4.75$) ฉันเป็นคนประนีประนอม ($\bar{x} = 4.62$) ฉันเป็นคนที่มีความไว้วางใจผู้อื่น ($\bar{x} = 4.53$) ฉันมักจะคำนึงถึงความรู้สึกของคนรอบข้างมากกว่าตนเอง ($\bar{x} = 4.45$) ฉันไว้วางใจคนอื่นเท่ากับตนเอง ($\bar{x} = 4.27$)

ระดับความคิดเห็นต่อบุคลิกภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม องค์ประกอบความพิถีพิถันโดยภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง ($\bar{x} = 4.83$) และเมื่อดูรายละเอียดแล้ว พบว่าระดับความคิดเห็นต่อบุคลิกภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม องค์ประกอบความพิถีพิถัน อยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่งทุกรายการ ได้แก่ ฉันซื่อสัตย์ต่อตนเองและผู้อื่น, ฉันตั้งใจทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้เสมอ, แม้จะมีอุปสรรคลำบากเพียงใด ฉันก็จะพยายามทำงานจนบรรลุผลสำเร็จ, ฉันมักจะตรวจทานการปฏิบัติงานของตนเองเพื่อป้องกันความผิดพลาด ($\bar{x} = 5.00$) ฉันเป็นคนขยันหมั่นเพียร ($\bar{x} = 4.92$) ฉันเป็นคนที่มักจะควบคุมตนเองให้กระทำการต่างๆ เพื่อให้สำเร็จตามเป้าหมาย ($\bar{x} = 4.91$) ฉันเป็นคนยึดหลักศีลธรรมในการดำเนินชีวิต ($\bar{x} = 4.90$) ก่อนลงมือทำอะไรก็ตาม ฉันมักจะคิดและไตร่ตรองถึงผลที่เกิดขึ้น ($\bar{x} = 4.86$) ฉันมีการจัดทำแผนงานและ

ติดตามงานให้เป็นไปตามแผนที่กำหนด ($\bar{x} = 4.74$) ฉันทำงานทุกชิ้นอย่างมีระเบียบ ฉัน ($\bar{x} = 4.63$) ฉันเก็บสิ่งของต่างๆไว้อย่างเป็นระเบียบ ($\bar{x} = 4.62$) ฉันมักคิดไตร่ตรองอย่างรอบคอบก่อนลงมือปฏิบัติงาน ($\bar{x} = 4.41$)

ระดับความคิดเห็นต่อบุคลิกภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม องค์ประกอบความห้วนไหวทางอารมณ์โดยภาพรวมอยู่ในระดับไม่เห็นด้วย ($\bar{x} = 2.03$) และเมื่อดูรายละเอียดแล้ว พบว่า ระดับความคิดเห็นต่อบุคลิกภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม องค์ประกอบความห้วนไหวทางอารมณ์ อยู่ในระดับไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ได้แก่ ฉันมักทำบางสิ่งบางอย่าง โดยคำนึงความต้องการมากกว่าคำนึงถึงเหตุผล ($\bar{x} = 1.66$) ฉันรู้สึกว่าตนเองเป็นคนไร้ค่า ($\bar{x} = 1.56$) ฉันไม่ชอบการออกไปพูดต่อหน้าคนเป็นจำนวนมาก ($\bar{x} = 1.51$) ฉันรู้สึกอึดอัดไม่มั่นใจ เมื่อจำเป็นต้องอยู่ท่ามกลางผู้คนจำนวนมาก ($\bar{x} = 1.47$) ระดับความคิดเห็นต่อบุคลิกภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม องค์ประกอบความห้วนไหวทางอารมณ์ อยู่ในระดับไม่เห็นด้วย ได้แก่ ฉันจะมีอารมณ์ทันทีเมื่อมีบุคคลอื่นแสดงอาการขี้โทสะ ($\bar{x} = 2.40$) ฉันมีเรื่องให้วิตกกังวลอยู่เป็นประจำ ($\bar{x} = 2.35$) ฉันเป็นคนขี้วิตกกังวล ($\bar{x} = 2.27$) ฉันเป็นคนที่ไม่ค่อยสบาย ($\bar{x} = 2.25$) ผู้อื่นทราบกันทั่วไปว่าฉันเป็นคนอารมณ์ร้อนและฉุนเฉียวง่าย, ฉันมักรู้สึกอ้างว้าง ($\bar{x} = 2.16$) ฉันไม่สามารถห้ามการกระทำของตนเองได้ในบางครั้ง แม้จะรู้ว่าผิด ($\bar{x} = 1.87$)

ระดับความคิดเห็นต่อบุคลิกภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม องค์ประกอบด้านการยอมรับสิ่งใหม่ โดยภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย ($\bar{x} = 3.74$) และเมื่อดูรายละเอียดแล้ว พบว่า ระดับความคิดเห็นต่อบุคลิกภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม องค์ประกอบด้านการยอมรับสิ่งใหม่ อยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง ได้แก่ ฉันเป็นคนที่มีความเลื่อมใสในศาสนา ($\bar{x} = 5.00$) ฉันชอบหาวิธีการทำงานแบบใหม่ๆ, การแก้ไขปัญหาคือสิ่งที่ท้าทายสำหรับฉัน ($\bar{x} = 4.75$) ฉันชอบทดลองทำสิ่งต่างๆ ด้วยวิธีที่แตกต่างไปจากเดิม ($\bar{x} = 4.62$) ฉันมักจะชอบทำกิจกรรมแบบใหม่ที่ไม่เคยทำมาก่อน ($\bar{x} = 4.25$) ฉันสามารถควบคุมอารมณ์ของตนเองได้เสมอ ($\bar{x} = 4.21$) ระดับความคิดเห็นต่อบุคลิกภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม องค์ประกอบด้านการยอมรับสิ่งใหม่ อยู่ในระดับเห็นด้วย ได้แก่ ฉันเข้าใจอารมณ์ของตนเองเมื่ออยู่ในสถานการณ์ต่างๆ ($\bar{x} = 4.11$) ฉันมีความสนใจในงานศิลปะ ($\bar{x} = 4.10$) ระดับความคิดเห็นต่อบุคลิกภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม องค์ประกอบด้านการยอมรับสิ่งใหม่ อยู่ในระดับไม่แน่ใจ ได้แก่ ฉันชอบคิดฝันถึงอนาคตตนเอง ($\bar{x} = 2.84$) ฉันชอบจินตนาการถึงอนาคต ($\bar{x} = 2.69$) ระดับความคิดเห็นต่อบุคลิกภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม องค์ประกอบด้านการยอมรับสิ่งใหม่ อยู่ในระดับไม่เห็นด้วย คือ งานทุกอย่างที่ฉันทำต้องมีความสวยงาม ($\bar{x} = 2.08$) ระดับความคิดเห็นต่อบุคลิกภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม องค์ประกอบด้าน

การยอมรับสิ่งใหม่ อยู่ในระดับไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง คือ ขนบธรรมเนียมประเพณีมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติตัวของฉัน ($\bar{x} = 1.61$)

5.1.5 ข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมเสี่ยงในการทำงาน

ระดับความคิดเห็นต่อพฤติกรรมเสี่ยงในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปฏิบัติบ่อย ($\bar{x} = 3.87$) และเมื่อดูรายละเอียดแล้ว พบว่า ระดับความคิดเห็นต่อพฤติกรรมเสี่ยงในการทำงาน อยู่ในระดับปฏิบัติบ่อยที่สุด ได้แก่ ฉันให้คำแนะนำวิธีการทำงานที่ถูกต้องและปลอดภัยกับเพื่อนร่วมงาน เมื่อพบเห็นการกระทำที่เป็นอันตราย, ฉันจัดเก็บเครื่องมืออุปกรณ์ที่มีอันตรายไว้ในที่ปลอดภัยทุกครั้งเมื่อใช้งานเสร็จ, ฉันรายงานความผิดปกติของอุปกรณ์ เครื่องมือที่ตรวจพบต่อหัวหน้างานเพื่อดำเนินการแก้ไข ($\bar{x} = 5.00$) ฉันมีความระมัดระวังในการใช้อุปกรณ์ เครื่องมือขณะปฏิบัติงาน ($\bar{x} = 4.93$) ฉันเดินและปฏิบัติงานในบริเวณที่กำหนดไว้เท่านั้น, ฉันจัดแยกสิ่งของที่จำเป็นและไม่จำเป็นสำหรับการใช้งานออกจากกันเพื่อความสะดวกในการทำงาน ($\bar{x} = 4.92$) เมื่อมีการซ่อมแซมอุปกรณ์ เครื่องมือ ฉันจะติดป้ายแจ้งให้ทราบว่า อุปกรณ์ เครื่องมือกำลังอยู่ระหว่างการซ่อมแซม ($\bar{x} = 4.87$) ฉันจัดวางเครื่องมือ อุปกรณ์ที่จำเป็นในการทำงานในตำแหน่งที่กำหนด ($\bar{x} = 4.85$) ฉันดูแลบริเวณที่ทำงานให้สะอาดและเป็นระเบียบเรียบร้อยอยู่เสมอ ($\bar{x} = 4.83$) ฉันตรวจสอบความพร้อมของอุปกรณ์ เครื่องมือก่อนปฏิบัติงาน ($\bar{x} = 4.79$) ฉันปฏิบัติงานตามคำแนะนำในการใช้อุปกรณ์ เครื่องมือ ($\bar{x} = 4.78$) ฉันจัดวางอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้อย่างเป็นระเบียบ ($\bar{x} = 4.73$) ฉันปฏิบัติงานตามระเบียบและคำแนะนำของหัวหน้างาน ($\bar{x} = 4.68$) ฉันปฏิบัติงานตามขั้นตอนการทำงานของหน่วยงาน ($\bar{x} = 4.28$) ฉันแต่งกาย รัดกุม ในการปฏิบัติงาน ($\bar{x} = 4.25$) ระดับความคิดเห็นต่อพฤติกรรมเสี่ยงในการทำงาน อยู่ในระดับไม่เคยปฏิบัติเลย ได้แก่ ฉันหยอกล้อเล่นกันขณะทำงาน ($\bar{x} = 1.48$) ฉันใช้อุปกรณ์ เครื่องมือทำงานนอกเหนือหน้าที่ที่กำหนด ($\bar{x} = 1.09$) ฉันดื่มสุราก่อนเริ่มปฏิบัติงาน, ฉันไม่สวมใส่อุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคลขณะปฏิบัติงาน, ฉันจะปฏิบัติงานตามความถนัดและความเคยชิน เพราะผลงานที่ได้เหมือนกันแม้จะไม่ใช้วิธีการที่ถูกต้อง ($\bar{x} = 1.00$)

การทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 การรับรู้โอกาสเสี่ยงที่จะเกิดอุบัติเหตุจากการทำงาน การรับรู้ความรุนแรงจากการเกิดอุบัติเหตุ การรับรู้เกี่ยวกับประโยชน์หรืออุปสรรคของการปฏิบัติเพื่อป้องกันการเกิดอุบัติเหตุ ทักษะคิดต่อระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัยในการทำงาน บุคลิกภาพ และพฤติกรรมเสี่ยงในการทำงานแตกต่างกันตามปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ฝึกอบรมเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน จากผลการศึกษาพบว่า

การรับรู้โอกาสเสี่ยงที่จะเกิดอุบัติเหตุจากการทำงาน

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบการรับรู้โอกาสเสี่ยงที่จะเกิดอุบัติเหตุจากการทำงาน กับความแตกต่างในเรื่องอายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ฝึกอบรมเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน พบว่า ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

การรับรู้ความรุนแรงจากการเกิดอุบัติเหตุ

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบการรับรู้ความรุนแรงจากการเกิดอุบัติเหตุ กับความแตกต่างในเรื่องอายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ฝึกอบรมเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน พบว่า ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

การรับรู้เกี่ยวกับประโยชน์หรืออุปสรรคของการปฏิบัติเพื่อป้องกันการเกิดอุบัติเหตุ

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบการรับรู้เกี่ยวกับประโยชน์หรืออุปสรรคของการปฏิบัติเพื่อป้องกันการเกิดอุบัติเหตุ กับความแตกต่างในเรื่องอายุ ระดับการศึกษา พบว่า ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบการรับรู้เกี่ยวกับประโยชน์หรืออุปสรรคของการปฏิบัติเพื่อป้องกันการเกิดอุบัติเหตุ กับความแตกต่างในเรื่องประสบการณ์ฝึกอบรมเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ทัศนคติต่อระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบทัศนคติต่อระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัยในการทำงาน กับความแตกต่างในเรื่องอายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ฝึกอบรมเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน พบว่า ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

บุคลิกภาพ

องค์ประกอบด้านแสดงออกต่อสังคม

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบบุคลิกภาพองค์ประกอบด้านแสดงออกต่อสังคม กับความแตกต่างในเรื่องอายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ฝึกอบรมเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน พบว่า ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

องค์ประกอบเข้ากับผู้อื่นได้

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบบุคลิกภาพ องค์ประกอบเข้ากับผู้อื่นได้ กับความแตกต่างในเรื่องอายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ฝึกอบรมเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน พบว่า ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

องค์ประกอบความพึงพอใจ

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบบุคลิกภาพ องค์ประกอบความพึงพอใจ กับความแตกต่างในเรื่องอายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ฝึกอบรมเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน พบว่า ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

องค์ประกอบความห่วงใยทางอารมณ์

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบ บุคลิกภาพ องค์ประกอบความห่วงใยทางอารมณ์ กับความแตกต่างในเรื่องอายุ ระดับการศึกษา พบว่า ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบ บุคลิกภาพ องค์ประกอบความห่วงใยทางอารมณ์ กับความแตกต่างในเรื่องประสบการณ์ฝึกอบรมเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน พบว่า แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

องค์ประกอบด้านการยอมรับสิ่งใหม่

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบบุคลิกภาพองค์ประกอบด้านการยอมรับสิ่งใหม่ กับความแตกต่างในเรื่องอายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ฝึกอบรมเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

พฤติกรรมเสี่ยงในการทำงาน

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบพฤติกรรมเสี่ยงในการทำงาน กับความแตกต่างในเรื่องอายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ฝึกอบรมเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน พบว่า ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 2 การรับรู้ความเสี่ยงที่จะเกิดอุบัติเหตุจากการทำงาน การรับรู้ความรุนแรงจากการเกิดอุบัติเหตุ การรับรู้เกี่ยวกับประโยชน์หรืออุปสรรคของการปฏิบัติเพื่อป้องกันการเกิดอุบัติเหตุ ทักษะคิดต่อระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัยในการทำงาน และบุคลิกภาพ มีผลต่อพฤติกรรมเสี่ยงในการทำงาน จากผลการศึกษาพบว่า

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรการรับรู้ความเสี่ยงที่จะเกิดอุบัติเหตุจากการทำงาน การรับรู้ความรุนแรงจากการเกิดอุบัติเหตุ การรับรู้เกี่ยวกับประโยชน์หรืออุปสรรคของการปฏิบัติเพื่อป้องกันการเกิดอุบัติเหตุ บุคลิกภาพ องค์ประกอบด้านแสดงออกต่อสังคม องค์ประกอบเข้ากับผู้อื่นได้ และองค์ประกอบด้านการยอมรับสิ่งใหม่กับพฤติกรรมเสี่ยงในการทำงาน พบว่า การรับรู้ความเสี่ยงที่จะเกิดอุบัติเหตุจากการทำงาน การรับรู้ความรุนแรงจากการเกิดอุบัติเหตุ การรับรู้เกี่ยวกับประโยชน์หรืออุปสรรคของการปฏิบัติเพื่อป้องกันการเกิดอุบัติเหตุ บุคลิกภาพ องค์ประกอบด้านแสดงออกต่อสังคม องค์ประกอบเข้ากับผู้อื่นได้ และองค์ประกอบด้านการยอมรับสิ่งใหม่มีผลต่อพฤติกรรมเสี่ยงในการทำงาน โดยมีค่า Sig. เท่ากับ .868, .892, .839, .118, .470 และ .410 ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทัศนคติต่อระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัยในการทำงาน บุคลิกภาพ องค์ประกอบความพึงพิถัน องค์ประกอบความห่วงใยทางอารมณ์ กับพฤติกรรมเสี่ยงในการทำงาน พบว่า ทัศนคติต่อระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัยในการทำงาน บุคลิกภาพ องค์ประกอบความพึงพิถัน องค์ประกอบความห่วงใยทางอารมณ์ไม่มีผลต่อพฤติกรรมเสี่ยงในการทำงาน โดยมีค่า Sig. เท่ากับ .286, .806, และ .731 ตามลำดับ

5.2 อภิปรายผล

จากการศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมเสี่ยงด้านความปลอดภัยในการทำงาน: ศึกษาเฉพาะกรณีของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมประกอบรถยนต์ สามารถนำผลการศึกษามาอภิปรายตามแนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมเสี่ยงในการทำงานและทฤษฎีเกี่ยวกับการรับรู้ความเสี่ยงดังนี้

5.2.1 ด้านการรับรู้ความเสี่ยง

- การรับรู้โอกาสเสี่ยงที่จะเกิดอุบัติเหตุจากการทำงาน

ในการศึกษาครั้งนี้พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับการรับรู้โอกาสเสี่ยงที่จะเกิดอุบัติเหตุจากการทำงานอยู่ในระดับไม่มีโอกาสที่จะเกิดอุบัติเหตุเลยทุกรายการ ได้แก่ การไม่วางสิ่งของเกะกะบริเวณสถานที่ทำงาน การไม่ใช้เครื่องมือ อุปกรณ์ที่ชำรุด บกพร่อง การใส่ถุงมือป้องกันภัยขณะปฏิบัติงาน การไม่ปฏิบัติงานในบริเวณที่มีแสงสว่างจ้าเกินไป การทำงานกับเครื่องจักรที่มีฝาครอบ การไม่สวมรองเท้าและขณะปฏิบัติงาน ไม่แบกหรือยกของที่มึนน้ำหนักมาก

โดยลำพังเพียงคนเดียว การใช้ระบบล็อกกันการเดินเครื่องจักรเมื่อซ่อมบำรุงช่วงสั้นๆ, การไม่ทำงานกับเครื่องจักรที่มีเสียงดังเกิน 80 เดซิเบล และการไม่นำสายไฟฟ้าที่ชำรุดพาดบริเวณที่ขึ้นและ

ไม่พบความแตกต่างของการรับรู้โอกาสเสี่ยงที่จะเกิดอุบัติเหตุจากการทำงานในเรื่องอายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ฝึกอบรมเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงานที่แตกต่างกัน ซึ่งความไม่แตกต่างของการรับรู้โอกาสเสี่ยงที่จะเกิดอุบัติเหตุจากการทำงานของกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ฝึกอบรมเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงานที่แตกต่างกันมีความสอดคล้องกับการศึกษาของอริศรา (2543) ที่ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการเรียนรู้โอกาสเสี่ยงที่จะเกิดอุบัติเหตุจากการทำงานกับพฤติกรรมที่ปลอดภัยของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท รองเท้าบาจา แห่งประเทศไทย จำกัด (มหาชน) โรงงานบางพลี โดยศึกษากลุ่มตัวอย่างจำนวน 260 คน พบว่าพนักงานมีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ฝึกอบรมเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงานมีการรับรู้โอกาสเสี่ยงที่จะเกิดอุบัติเหตุจากการทำงานไม่แตกต่างกัน

และพบว่าการเรียนรู้โอกาสเสี่ยงที่จะเกิดอุบัติเหตุจากการทำงาน มีผลต่อพฤติกรรมเสี่ยงในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของอริศรา (2543) ที่ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการเรียนรู้โอกาสเสี่ยงที่จะเกิดอุบัติเหตุจากการทำงานกับพฤติกรรมที่ปลอดภัยของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท รองเท้าบาจา แห่งประเทศไทย จำกัด (มหาชน) โรงงานบางพลี โดยศึกษากลุ่มตัวอย่างจำนวน 260 คน พบว่า การรับรู้โอกาสเสี่ยงที่จะเกิดอุบัติเหตุจากการทำงานมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมเสี่ยงในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง ($r = .958$) และสอดคล้องกับการศึกษาของกวิมชต์ตา (2546) ได้ศึกษาเรื่องพฤติกรรมเสี่ยงด้านความปลอดภัยในการทำงานของคณงานโรงงานทำเฟอร์นิเจอร์ พื้นที่เขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร พบว่า การรับรู้โอกาสเสี่ยงที่จะเกิดอุบัติเหตุจากการทำงาน มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมเสี่ยงด้านความปลอดภัยในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

- การรับรู้ความรุนแรงจากการเกิดอุบัติเหตุ

ในการศึกษาครั้งนี้พบว่า ระดับการรับรู้ความรุนแรงจากการเกิดอุบัติเหตุ อยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด ได้แก่ อุบัติเหตุจากการทำงานทำให้สูญเสียแขนและขา การปฏิบัติงานกับเครื่องจักรที่ไม่มีอุปกรณ์ป้องกันทำให้อวัยวะถูกตัดขาดได้ อุบัติเหตุจากการทำงานทำให้ต้องเสียเวลาพักรักษาตัว อุบัติเหตุจากการทำงานให้เกิดความพิการทางสมอง อุบัติเหตุจากการทำงานทำให้สูญเสียการมองเห็น อุบัติเหตุจากการทำงานทำให้สมรรถภาพการทำงานไม่เหมือนเดิม และ

อุบัติเหตุจากการทำงานทำให้รู้สึกกลัวที่จะทำงาน ระดับการรับรู้ความรุนแรงจากการเกิดอุบัติเหตุ อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ได้แก่ อุบัติเหตุจากการทำงานทำให้สูญเสียสมรรถภาพในการทำงาน ตลอดไป อุบัติเหตุจากการทำงานทำให้เป็นภาระให้คนอื่นดูแล และหลังประสบอุบัติเหตุคุณภาพงานต่ำเพราะไม่ถนัดด้านร่างกาย

ไม่พบความแตกต่างของการรับรู้ความรุนแรงจากการเกิดอุบัติเหตุในเรื่องอายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ฝึกอบรมเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงานที่แตกต่างกัน

และพบว่า การรับรู้ความรุนแรงจากการเกิดอุบัติเหตุมีผลต่อพฤติกรรมเสี่ยงในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของกวิณซ์ตา (2546) ได้ศึกษาเรื่องพฤติกรรมเสี่ยงด้านความปลอดภัยในการทำงานของคนงาน โรงงานทำเฟอร์นิเจอร์ พื้นที่เขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร พบว่า การรับรู้ความรุนแรงจากการเกิดอุบัติเหตุในการทำงานมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมเสี่ยงด้านความปลอดภัยในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

- การรับรู้เกี่ยวกับประโยชน์หรืออุปสรรคของการปฏิบัติเพื่อป้องกันการเกิดอุบัติเหตุ

ในการศึกษาครั้งนี้พบว่า ระดับการรับรู้เกี่ยวกับประโยชน์หรืออุปสรรคของการปฏิบัติเพื่อป้องกันการเกิดอุบัติเหตุ อยู่ในระดับไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ได้แก่ การไม่สวมแว่นตานิรภัย ขณะปฏิบัติงาน เนื่องจากไม่สะดวกในการทำงาน การใส่ปลั๊กอุดหูทำให้ไม่สะดวกในการทำงาน อุปกรณ์ป้องกันอันตรายทำให้รู้สึกรำคาญ งานที่ทำช้าลงเพราะความอึดอัดเนื่องจากใช้อุปกรณ์การปล่อยชายเสื้อไว้นอกกางเกงแม้ว่าจะอาจจะทำให้เกิดอุบัติเหตุ แต่ทำให้การเคลื่อนไหวสะดวก และการใช้อุปกรณ์ป้องกันอันตรายทำให้งานผิดพลาด ระดับการรับรู้เกี่ยวกับประโยชน์หรืออุปสรรคของการปฏิบัติเพื่อป้องกันการเกิดอุบัติเหตุ อยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง ได้แก่ การวางอุปกรณ์เครื่องมือให้เป็นระเบียบเป็นการป้องกันการเกิดอุบัติเหตุ อุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคลทำให้ร่างกายไม่สัมผัสกับวัสดุหรือสารเคมีอันตราย การปฏิบัติตามระเบียบการทำงานทุกขั้นตอน เป็นการป้องกันการเกิดอุบัติเหตุ

ไม่พบความแตกต่างของการรับรู้เกี่ยวกับประโยชน์หรืออุปสรรคของการปฏิบัติเพื่อป้องกันการเกิดอุบัติเหตุ ในเรื่องอายุ ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน

พบความแตกต่างของการรับรู้เกี่ยวกับประโยชน์หรืออุปสรรคของการปฏิบัติเพื่อป้องกันการเกิดอุบัติเหตุในเรื่องประสบการณ์ฝึกอบรมเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงานที่แตกต่างกัน

และพบว่า การรับรู้เกี่ยวกับประโยชน์หรืออุปสรรคของการปฏิบัติเพื่อป้องกันการเกิดอุบัติเหตุ มีผลต่อพฤติกรรมเสี่ยงในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของกวิณซ์ตา (2546) ได้

ศึกษาเรื่องพฤติกรรมเสี่ยงด้านความปลอดภัยในการทำงานของคนงานโรงงานทำเฟอร์นิเจอร์ พื้นที่เขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร พบว่า การรับรู้เกี่ยวกับประโยชน์หรืออุปสรรคของการปฏิบัติเพื่อป้องกันการเกิดอุบัติเหตุในการทำงานมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมเสี่ยงด้านความปลอดภัยในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

5.2.2 ด้านทัศนคติต่อระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัยในการทำงาน

ในการศึกษาครั้งนี้พบว่า ระดับความคิดเห็นต่อระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย อยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง ได้แก่ การใช้เวลาในการตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูล วัตถุประสงค์ ก่อนเริ่มทำงานด้วยความเต็มใจ ก่อนเริ่มปฏิบัติงานพนักงานต้องได้รับการฝึกอบรมความรู้เรื่องอาชีวอนามัยและความปลอดภัยทุกครั้ง ความสนใจในการทำงานจากการประเมินความเสี่ยงตามระบบ มอก. 18001 เป็นสิ่งที่มีประโยชน์ การเชื่อว่าการเข้ารับการฝึกอบรมเกี่ยวกับระบบ มอก. 18001 สามารถลดอุบัติเหตุจากการทำงานได้ การเชื่อว่าการนำระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัยมาใช้ ทำให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ การเชื่อว่าการนำระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัยมาใช้ทำให้บริษัทพัฒนาขึ้น ความรู้ที่ปลอดภัยเมื่อบริษัทนำระบบมอก.18001 มาใช้ในการทำงาน บริษัทได้กำหนดวัตถุประสงค์ของนโยบายการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย เพื่อให้พนักงานเข้าใจได้อย่างชัดเจน การแก้ไขและป้องกันอุบัติเหตุต้องมีการดำเนินการทันทีหลังจากมีการตรวจประเมินผล บริษัทควรมีการจัดฝึกอบรมการอพยพหนีไฟให้เป็นไปตามแผนงานที่กำหนดไว้ การเชื่อว่าการติดป้ายชี้บ่งอันตรายจะช่วยลดความผิดพลาดในการทำงานลงได้ การเชื่อว่าการมีส่วนร่วมทำให้การจัดการระบบอาชีวอนามัยและความปลอดภัยของบริษัทประสบผลสำเร็จมากยิ่งขึ้น การจัดทำและฝึกการเตรียมพร้อมตอบโต้ภาวะฉุกเฉินทำให้รู้สึกมั่นใจในการทำงาน การทำประโยชน์ให้กับชุมชนใกล้เคียงจากการนำระบบ มอก. 18001 มาใช้ทำให้บริษัทเกิดความภาคภูมิใจ วัตถุประสงค์ของนโยบายด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยทำให้ชุมชนใกล้เคียงได้รับประโยชน์ ผู้บริหารควรให้การสนับสนุนและมีส่วนร่วมรับผิดชอบด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย การให้ความสนใจข้อมูล ข่าวสารที่เกี่ยวกับระบบ มอก. 18001 การปฏิบัติงานตามขั้นตอนการทำงานของระบบ มอก.18001 ทำให้พนักงานมีความระมัดระวังมากยิ่งขึ้น ความมั่นใจที่จะปฏิบัติตามข้อกำหนดของระบบ มอก. 18001 เพื่อการทำงานที่ปลอดภัย ความมุ่งมั่นที่จะปรับปรุงผลการดำเนินงานตามวัตถุประสงค์ด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย การปฏิบัติตามระบบ มอก. 18001 การเชื่อว่าการปฏิบัติตามหน้าที่ที่กำหนดไว้ในเอกสารขั้นตอนการปฏิบัติงานทำให้การทำงานเป็นระบบมากยิ่งขึ้น ระดับความคิดเห็นต่อระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย อยู่ในระดับเห็นด้วย คือ การจัดการด้านนโยบายอาชีวอนามัยและความปลอดภัยทำให้การประสานสัมพันธ์ระหว่างพนักงานและ

ผู้บริหารดีขึ้น ระดับความคิดเห็นต่อระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย อยู่ในระดับไม่เห็นด้วย ได้แก่ การปรับปรุงแผนงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของนโยบายด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยทำให้เสียเวลาในการทำงาน การรู้สึกเบื่อหน่ายการบันทึกข้อมูลหลักฐานจากการปฏิบัติงานตามระบบ มอก. 18001 การจัดทำเอกสารข้อมูลเพื่อนำไปปฏิบัติทำให้เกิดความยุ่งยากในการปฏิบัติงานมากขึ้น ระดับความคิดเห็นต่อระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย อยู่ในระดับไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ได้แก่ การตรวจสอบคุณภาพตามข้อกำหนดของระบบ มอก. 18001 ทำให้รู้สึกว่าเป็นการจ้องจับผิด ความรู้สึกเบื่อหน่ายเมื่อต้องการปฏิบัติงานตามขั้นตอนที่ระบุไว้ในเอกสารการทำงาน การเชื่อว่าข้อกำหนดต่างๆของระบบ มอก.18001 ทำให้เกิดความยุ่งยากในการทำงาน ความรู้สึกเบื่อหน่ายจากการนำระบบมอก.18001มาใช้ทำให้การทำงานยุ่งยากขึ้น

ไม่พบความแตกต่างของทัศนคติต่อระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัยในการทำงาน ในเรื่องอายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ฝึกอบรมเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงานที่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของวิจิตร วิมลธารง (2538) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพ ทัศนคติต่อระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัยในการทำงาน กับความปลอดภัยของผู้ควบคุมโรงงานผลิตยางรถจักรยานยนต์ในจังหวัดสมุทรสาคร พบว่า ทัศนคติต่อระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัยในการทำงาน ไม่ขึ้นอยู่กับอายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ฝึกอบรมเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน และสอดคล้องกับการศึกษาของสุรัช (2541) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติต่อระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัยในการทำงานและการปฏิบัติตามมาตรการความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานท่าอากาศยานแห่งประเทศไทย กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาคือ พนักงานระดับปฏิบัติการท่าอากาศยานแห่งประเทศไทย จำนวน 276 คน พบว่า พนักงานที่มีลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ฝึกอบรมเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงานต่างก็มีทัศนคติต่อระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัยในการทำงานไม่แตกต่างกัน

และพบว่าทัศนคติต่อระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัยในการทำงาน ไม่มีผลต่อพฤติกรรมเสี่ยงในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของพิมพ์ใจ สายวิภู (2541) ได้ศึกษาเรื่อง ความรู้ ทัศนคติ และการปฏิบัติ หรือพฤติกรรมเสี่ยงด้านความปลอดภัยในการทำงาน ของนักศึกษาวิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 4 พบว่า ความรู้ ทัศนคติต่อระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัยในการทำงาน ไม่มีผลต่อพฤติกรรมเสี่ยงด้านความปลอดภัยในการทำงาน

5.2.3 ด้านบุคลิกภาพ

- องค์ประกอบด้านแสดงออกต่อสังคม

ในการศึกษาครั้งนี้พบว่า ระดับความคิดเห็นต่อบุคลิกภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม องค์ประกอบด้านแสดงออกต่อสังคม อยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่งทุกรายการ ได้แก่ เมื่อมีข้อขัดแย้งระหว่างลูกจ้างกับหัวหน้างาน ลูกจ้างจะชี้แจงด้วยน้ำเสียงที่สุภาพ การทำงานด้วยความกระตือรือร้นกระฉับกระฉวย การเป็นคนที่มีจิตใจเบิกบาน มีความสุข การเป็นคนสนุกสนาน ร่าเริง มีอารมณ์ดี การเป็นที่รักใคร่ของเพื่อนร่วมงาน ความสามารถสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน, การกล่าวคำ“ขอบคุณ” ทุกครั้งเมื่อมีคนชม การชอบทำสิ่งต่างๆที่มีความสนุกสนาน ตื่นเต้น การชอบนัดหมายพบปะสังสรรค์กับเพื่อนฝูง การชอบไปร่วมงานเลี้ยง การชอบเข้าร่วมในการทำกิจกรรมต่างๆ การชอบท่องเที่ยวแบบผจญภัย

ไม่พบความแตกต่างของบุคลิกภาพองค์ประกอบด้านแสดงออกต่อสังคม ในเรื่องอายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ฝึกอบรมเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงานที่แตกต่างกัน

และพบว่าบุคลิกภาพ องค์ประกอบด้านแสดงออกต่อสังคมมีผลต่อพฤติกรรมเสี่ยงในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ Klonowicz and Sokolowska (1993) ได้ศึกษาเรื่อง อันตรายประจำวัน : ความแตกต่างระหว่างบุคคล การรับรู้อุบัติเหตุและพฤติกรรมความปลอดภัย ได้ทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพพื้นฐานและองค์ประกอบของการรับรู้การคิดกับการควบคุมอันตรายในบริเวณที่มีอุบัติเหตุบ่อยครั้ง โดยการวัดการรับรู้สถานการณ์ที่อันตรายกับคนงานชาย 65 คน ที่ทำงานใกล้เตาหลอมโลหะ และมีกลิ่นเหม็น พร้อมกับการสังเกตขณะที่อยู่ในกระบวนการทำงานที่มีสภาพอันตราย พบว่า คนที่มีบุคลิกภาพที่ไม่ค่อยแสดงออกจะมีพฤติกรรมความปลอดภัยน้อย และคนที่ชอบแสดงออกจะมีพฤติกรรมที่ปลอดภัย จึงชี้ให้เห็นว่าคุณลักษณะส่วนบุคคลมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานที่ปลอดภัยและพฤติกรรมเสี่ยงในการทำงาน

- องค์ประกอบเข้ากับผู้อื่นได้

ในการศึกษาครั้งนี้พบว่าระดับความคิดเห็นต่อบุคลิกภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม องค์ประกอบเข้ากับผู้อื่นได้ โดยภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่งทุกรายการ ได้แก่ การไม่ทำสิ่งที่ทำให้ผู้อื่นเดือดร้อน การเป็นคนอ่อนน้อม ถ่อมตน การให้เกียรติกับเพื่อนร่วมงานเสมอ การเป็นคนที่มีความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น การเป็นคนพูดจาตรงไปตรงมา การมีน้ำใจ เอื้ออาทรกับผู้อื่น รอบข้าง การมีความจริงใจในการคบหา และพูดคุยกับผู้อื่น การเลือกที่จะร่วมมือกับผู้อื่นมากกว่าที่จะแข่งขัน การเป็นคนประนีประนอม การเป็นคนที่มีความไว้วางใจผู้อื่น การมักจะคำนึงถึงความรู้สึกของคนรอบข้างมากกว่าตนเอง การไว้วางใจคนอื่นเท่ากับตนเอง

ไม่พบความแตกต่างของบุคลิกภาพ องค์ประกอบเข้ากับผู้อื่นได้ ในเรื่องอายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ฝึกรอบรมเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงานที่แตกต่างกัน

และพบว่าบุคลิกภาพ องค์ประกอบเข้ากับผู้อื่นได้ มีผลต่อพฤติกรรมเสี่ยงในการทำงาน

- องค์ประกอบความพิถีพิถัน

ในการศึกษาครั้งนี้พบว่า ระดับความคิดเห็นต่อบุคลิกภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม องค์ประกอบความพิถีพิถัน อยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่งทุกรายการ ได้แก่ การซื้อสตั๊ดต่อตนเองและผู้อื่น การตั้งใจทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้เสมอแม้จะมีอุปสรรคลำบากเพียงใด ก็จะพยายามทำงานจนบรรลุผลสำเร็จ การตรวจทานการปฏิบัติงานของตนเองเพื่อป้องกันความผิดพลาด การเป็นคนขยันหมั่นเพียร การเป็นคนที่มีจะควบคุมตนเองให้กระทำสิ่งต่างๆ เพื่อให้สำเร็จตามเป้าหมาย การเป็นคนยึดหลักศีลธรรมในการดำเนินชีวิต ก่อนลงมือทำอะไรก็ตาม มักจะคิดและไตร่ตรองถึงผลที่เกิดขึ้น มีการจัดทำแผนงานและติดตามงานให้เป็นไปตามแผนที่กำหนด การทำงานทุกชิ้นอย่างมีระเบียบ มีการเก็บสิ่งของต่างๆ ไว้อย่างเป็นระเบียบ มีการคิดไตร่ตรองอย่างรอบคอบก่อนลงมือปฏิบัติงาน

ไม่พบความแตกต่างของบุคลิกภาพ องค์ประกอบความพิถีพิถัน ในเรื่องอายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ฝึกรอบรมเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงานที่แตกต่างกัน

และพบว่าบุคลิกภาพ องค์ประกอบความพิถีพิถัน ไม่มีผลต่อพฤติกรรมเสี่ยงในการทำงาน

- องค์ประกอบความหวั่นไหวทางอารมณ์

ในการศึกษาครั้งนี้พบว่า ระดับความคิดเห็นต่อบุคลิกภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม องค์ประกอบความหวั่นไหวทางอารมณ์ อยู่ในระดับไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ได้แก่ มักทำบางสิ่งบางอย่าง โดยคำนึงความต้องการมากกว่าคำนึงถึงเหตุผล ความรู้สึกว่าตนเองเป็นคนไร้ค่า การไม่ชอบการออกไปพูดต่อหน้าคนเป็นจำนวนมาก ความรู้สึกอึดอัดไม่มั่นใจ เมื่อจำเป็นต้องอยู่ท่ามกลางผู้คนจำนวนมาก ระดับความคิดเห็นต่อบุคลิกภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม องค์ประกอบความหวั่นไหวทางอารมณ์ อยู่ในระดับไม่เห็นด้วย ได้แก่ การมีอารมณ์ทันทีเมื่อมีบุคคลอื่นแสดงอาการขี้โทสะ การมีเรื่องให้วิตกกังวลอยู่เป็นประจำ การเป็นคนขวัญอ่อนตกใจง่าย การเป็นคนที่เครียดง่าย เป็นคนอารมณ์ร้อนและฉุนเฉียวง่าย ความรู้สึกอ้างว้าง การไม่สามารถห้ามการกระทำของตนเองได้ในบางครั้ง แม้จะรู้ว่าผิด

ไม่พบความแตกต่างของบุคลิกภาพ องค์ประกอบความหวั่นไหวทางอารมณ์ ในเรื่องอายุ ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน

พบความแตกต่างของ บุคลิกภาพ องค์ประกอบความห้วนไหวทางอารมณ์ ในเรื่อง ประสบการณ์ฝึกรวมเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงานที่แตกต่างกัน

และพบว่าบุคลิกภาพ องค์ประกอบความห้วนไหวทางอารมณ์ไม่มีผลต่อพฤติกรรมเสี่ยงในการทำงาน

- องค์ประกอบด้านการยอมรับสิ่งใหม่

ในการศึกษาครั้งนี้พบว่า ระดับความคิดเห็นต่อบุคลิกภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม องค์ประกอบด้านการยอมรับสิ่งใหม่ อยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง ได้แก่ การเป็นคนที่มีความ เลื่อมใสในศาสนา การชอบหาวิธีการทำงานแบบใหม่ๆ การแก้ไขปัญหาเป็นสิ่งที่ท้าทาย การ ชอบทดลองทำสิ่งต่างๆด้วยวิธีที่แตกต่างไปจากเดิม การชอบทำกิจกรรมแบบใหม่ที่ไม่เคยทำมา ก่อน ความสามารถควบคุมอารมณ์ของตนเองได้เสมอ ระดับความคิดเห็นต่อบุคลิกภาพของผู้ตอบ แบบสอบถาม องค์ประกอบด้านการยอมรับสิ่งใหม่ อยู่ในระดับเห็นด้วย ได้แก่ การเข้าใจอารมณ์ ของตนเองเมื่ออยู่ในสถานการณ์ต่างๆ การมีความสนใจในงานศิลปะ ระดับความคิดเห็นต่อบุคลิกภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม องค์ประกอบด้านการยอมรับสิ่งใหม่ อยู่ในระดับไม่เห็นด้วย ได้แก่ การชอบคิดฝันถึงอนาคตตนเอง การชอบจินตนาการถึงอนาคต ระดับความคิดเห็นต่อบุคลิกภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม องค์ประกอบด้านการยอมรับสิ่งใหม่ อยู่ในระดับไม่เห็นด้วย คือ งานทุกอย่างที่ต้องมีความสวยงาม ระดับความคิดเห็นต่อบุคลิกภาพของผู้ตอบ แบบสอบถาม องค์ประกอบด้านการยอมรับสิ่งใหม่ อยู่ในระดับไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง คือ ขนบธรรมเนียมประเพณีมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติตัว

พบความแตกต่างของบุคลิกภาพองค์ประกอบด้านการยอมรับสิ่งใหม่ ในเรื่องอายุ ระดับ การศึกษา ประสบการณ์ฝึกรวมเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงานที่แตกต่างกัน

และพบว่าบุคลิกภาพ องค์ประกอบด้านการยอมรับสิ่งใหม่มีผลต่อพฤติกรรมเสี่ยงในการ ทำงาน

5.2.4 ด้านพฤติกรรมเสี่ยงในการทำงาน

ในการศึกษาครั้งนี้พบว่า ระดับความคิดเห็นต่อพฤติกรรมเสี่ยงในการทำงาน อยู่ในระดับ ปฏิบัติบ่อยที่สุด ได้แก่ การให้คำแนะนำวิธีการทำงานที่ถูกต้องและปลอดภัยกับเพื่อนร่วมงาน เมื่อ พบเห็นการกระทำที่เป็นอันตราย การจัดเก็บเครื่องมืออุปกรณ์ที่มีอันตรายไว้ในที่ปลอดภัยทุกครั้ง เมื่อใช้งานเสร็จ การรายงานความผิดปกติของอุปกรณ์ เครื่องมือที่ตรวจพบต่อหัวหน้างานเพื่อ ดำเนินการแก้ไข การมีความระมัดระวังในการใช้อุปกรณ์ เครื่องมือ ขณะปฏิบัติงาน การเดินและ ปฏิบัติงานในบริเวณที่กำหนดไว้เท่านั้น การจัดแยกสิ่งของที่จำเป็นและไม่จำเป็นสำหรับการใช้ งานออกจากกันเพื่อความสะดวกในการทำงาน เมื่อมีการซ่อมแซมอุปกรณ์ เครื่องมือ จะมีการติด

ป้ายแจ้งให้ทราบว่า อุปกรณ์ เครื่องมือกำลังอยู่ระหว่างการซ่อมแซม การจัดวางเครื่องมือ อุปกรณ์ ที่จำเป็นในการทำงานในตำแหน่งที่กำหนด การดูแลบริเวณที่ทำงานให้สะอาดและเป็นระเบียบเรียบร้อยอยู่เสมอ การตรวจสอบความพร้อมของอุปกรณ์ เครื่องมือก่อนปฏิบัติงาน การปฏิบัติงานตามคำแนะนำในการใช้อุปกรณ์ เครื่องมือ การจัดวางอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้อย่างเป็นระเบียบ การปฏิบัติงานตามระเบียบและคำแนะนำของหัวหน้างาน การปฏิบัติงานตามขั้นตอนการทำงานของหน่วยงาน การแต่งกาย รัดกุม ในการปฏิบัติงาน ระดับความคิดเห็นต่อพฤติกรรมเสี่ยงในการทำงาน อยู่ในระดับไม่เคยปฏิบัติเลย ได้แก่ การหยอกล้อเล่นกันขณะทำงาน การใช้อุปกรณ์ เครื่องมือทำงานนอกเหนือหน้าที่ที่กำหนด การดื่มสุราก่อนเริ่มปฏิบัติงาน การไม่สวมใส่อุปกรณ์ ป้องกันอันตรายส่วนบุคคลขณะปฏิบัติงาน การปฏิบัติงานตามความถนัดและความเคยชิน เพราะผลงานที่ได้เหมือนกันแม้จะไม่ใช่วิธีการที่ถูกต้อง

ไม่พบความแตกต่างของพฤติกรรมเสี่ยงในการทำงาน ในเรื่องอายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ฝึกอบรมเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงานที่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ อริศรา (2543) พบว่า พนักงานที่มีอายุต่างกันมีพฤติกรรมความปลอดภัยและการใช้อุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคลไม่แตกต่างกันของกลุ่มพนักงานฝ่ายผลิต และ กลุ่มพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมในการศึกษาของรัตติกรณ์(2535) และพบว่าพนักงานที่มีอายุต่างกันมีพฤติกรรมการเปิดรับข่าวสารไม่แตกต่างกันของกลุ่มพนักงานอุตสาหกรรมเคมีคอนกรีตเคอร์ ในการศึกษาของจันทร์จิรา (2546) และพบว่าอายุไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการป้องกันการเกิดอุบัติเหตุของกลุ่มพนักงาน โรงงานสิ่งพิมพ์ในการศึกษาของมณีวรรณ (2547) และของกลุ่มพนักงาน โรงงานทำเฟอร์นิเจอร์ในการศึกษาของกวิษิตา (2546) ระดับการศึกษา กับพฤติกรรมเสี่ยงในการทำงานพบว่าระดับการศึกษาไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมป้องกันการเกิดอุบัติเหตุของกลุ่มพนักงาน โรงงานสิ่งพิมพ์ในการศึกษาของมณีวรรณ (2547) และของกลุ่มพนักงาน โรงงานเฟอร์นิเจอร์ในการศึกษาของกวิษิตา (2546) และพบว่าระดับการศึกษาแตกต่างกันมีพฤติกรรมความปลอดภัยและการใช้อุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคลไม่แตกต่างกันของกลุ่มพนักงานฝ่ายผลิตในการศึกษาของอริศรา (2543) และของกลุ่มพนักงาน โรงงานอุตสาหกรรมในการศึกษาของรัตติกรณ์ (2535) ประสบการณ์การฝึกอบรมด้านความปลอดภัยกับพฤติกรรมเสี่ยงในการทำงาน พบว่า ประสบการณ์การฝึกอบรมด้านความปลอดภัยในการทำงานไม่ขึ้นอยู่กับพฤติกรรมเสี่ยงในการทำงานในการศึกษาของวิจิตรา วิมลธำรง (2538)

5.3 ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้ประโยชน์

ผลจากการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยขอเสนอแนะสิ่งที่คาดว่าจะประโยชน์เพื่อนำไปปรับปรุงดำเนินการ และพัฒนาระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัยภายในโรงงานให้มีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น บริษัทควรให้ความสำคัญกับระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัยภายในโรงงาน จำเป็นต้องศึกษาวิธีการจูงใจให้พนักงานเห็นความสำคัญ ประโยชน์ และเกิดการยอมรับในระบบที่จะนำมาใช้ด้วยความเชื่อมั่นอย่างจริงจัง โดยเฉพาะอย่างยิ่งบทบาทของผู้บริหารระดับสูงในแต่ละองค์กร จะต้องให้ความสนับสนุนส่งเสริม คอยกระตุ้นติดตามผลอย่างสม่ำเสมอ มิฉะนั้นจะเกิดการต่อต้าน ไม่ยอมรับ เนื่องจากบางคนมองว่าเป็นสิ่งใหม่และมีงานเพิ่มขึ้น จะส่งผลกระทบต่อการทำงานในรูปแบบเดิมๆ ที่ตนเองถนัดหรือคุ้นเคย

ข้อเสนอแนะของงานวิจัยครั้งต่อไป

ควรมีการศึกษาความพึงพอใจของพนักงานต่อการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัยในโรงงาน เพื่อเป็นข้อมูลในการปรับปรุงดำเนินการ และพัฒนาระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัยภายในโรงงานให้มีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น

บรรณานุกรม

- กองตรวจความปลอดภัย กรมสวัสดิการคุ้มครองแรงงาน. 2543. คู่มือดูแลความปลอดภัยในการทำงาน. กรุงเทพมหานคร: กรมสวัสดิการคุ้มครองแรงงาน.
- กัณวีรย์ ตระกูลแสง. 2541. ความรู้ บุคลิกภาพ ทักษะติดต่อการใช้อุปกรณ์ป้องกันเสียงดังของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- กวิณชต์ตา อภิธนาคล. 2546. พฤติกรรมการป้องกันอุบัติเหตุในการทำงานของพนักงานในโรงงานเฟอร์นิเจอร์พื้นที่เขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- คมสันดี สิ้นชวีวงศ์. 2546. การรับรู้ความเสี่ยง และพฤติกรรมด้านความปลอดภัยของผู้ควบคุมงานด้านสายอากาศในการไฟฟ้านครหลวง. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- จันทร์จิรา วงษ์สวัสดิ์. 2546. ปัจจัยที่มีผลต่อการยอมรับมาตรฐานระบบการจัดการด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยของพนักงานในอุตสาหกรรมเซมิคอนดักเตอร์. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- จิระวัฒน์ วงศ์สวัสดิวัฒน์. 2546. ทักษะจิต ความเชื่อ และพฤติกรรม: การวัด การพยากรณ์และการเปลี่ยนแปลง. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ.
- ชนรดา อินเทียง. 2543. สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ SaFety: ความปลอดภัย. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร: บริษัท อิน โนกราฟฟิกส์ จำกัด.
- ทงศ์ เกษทรัพย์. 2544. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานสินเชื่อ ธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน). วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

นนท์ธวัฒน์ เพชรศิริ. 2541. การศึกษาเปรียบเทียบบุคลิกภาพของพนักงานที่ประสบอุบัติเหตุกับ
พนักงานที่ไม่ประสบอุบัติเหตุในโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดสระบุรี.
วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

นันทพร บุตรบารุง, ชิงชัย เมธพัฒน์. 2543. รายงานการวิจัยโครงการ: พฤติกรรมเสี่ยงต่ออันตราย
จากสารเคมีของพนักงานโรงงานผลิตสี. คณะสาธารณสุขศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

นลินี ประทับศร. 2543. การรับรู้ความเสี่ยง และพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของพนักงาน
ก่อสร้างในเขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

นิภาภรณ์ ผดุงชอบ. 2546. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการปฏิบัติงานที่ไม่ปลอดภัย:
กรณีศึกษาพนักงานสนามและช่างสายอากาศที่ปฏิบัติงานด้านสายอากาศ ของการไฟฟ้า
นครหลวง. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

บุญธรรม กิจปริดาบริสุทธิ. 2547. ระเบียบวิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์. พิมพ์ครั้งที่ 8.
กรุงเทพมหานคร: จามจุรีโปรดักส์.

ประภาเพ็ญ สุวรรณ. 2526. ทศนคติ: การวัดการเปลี่ยนแปลงและพฤติกรรมอนามัย.
กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์โอเคียนสโตร์.

ประเทือง ภูมิภัทราคม. 2535. การปรับพฤติกรรม: ทฤษฎีและการประยุกต์. ปทุมธานี: ฝ่ายเอกสาร
ตำราวิทยาลัยครูเพชรบุรีวิทยาสงครณ.

ปัทมา พุ่มมาพันธุ์. 2542. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพ ความรู้ด้านการจัดการความปลอดภัย
ความพึงพอใจต่อการจัดการความปลอดภัยและพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงาน
ของพนักงานในโรงงานผลิตเหล็กกล้าไร้สนิม. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท,
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

ปฏิมากร ยุติธรรม. 2547. ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติ การรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและพฤติกรรมเสี่ยงของพยาบาล. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

พงศ์ หรดาล. 2546. จิตวิทยาอุตสาหกรรม. พิมพ์ครั้งที่5. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช.

พัชรี สีโรรส. 2540. รัฐไทยกับธุรกิจอุตสาหกรรมรถยนต์. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

มณีวรรณ ศรีสวัสดิ์. 2547. พฤติกรรมการป้องกันอุบัติเหตุจากการทำงานของช่างพิมพ์ โรงพิมพ์ประเภทกระดาษพื้นที่เขตพระนคร กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

รวีวรรณ อังคนุรักษ์พันธุ์. 2533. การวัดทัศนคติเบื้องต้น. ชลบุรี: คณะศึกษาศาสตร์. มหาวิทยาลัยบูรพา.

รัตติกรณ์ จงวิศาล. 2535. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพ ทัศนคติ กับการใช้อุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคล. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

_____ . 2544. การทดสอบทางจิตวิทยาในวงการอุตสาหกรรม. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. (อัดสำเนา)

วิฑูรย์ สิมะโชคดี. 2547. วารสารข่าว ส.ส.ท. การประเมินความเสี่ยง. ปีที่7 ฉบับที่ 9. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ ส.ส.ท. (สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น).

วิทยา อยู่สุข. 2542. อาชีวอนามัย ความปลอดภัย และสิ่งแวดล้อม. กรุงเทพมหานคร: นำอักษรการพิมพ์.

วีณา ศิริสุข. 2532. แนวคิดและทฤษฎีทางจิตวิทยาที่เกี่ยวกับพฤติกรรมป้องกันและส่งเสริมสุขภาพ. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์หมอชาวบ้าน.

ศิริวรรณ เสรีรัตน์และคณะ. 2541. พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพมหานคร: ธีระฟิล์มและไซเท็กซ์ จำกัด.

ศรีเรือน แก้วกังวาล. 2546. ทฤษฎีจิตวิทยาบุคลิกภาพ. พิมพ์ครั้งที่ 10. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์หมอชาวบ้าน.

สถิตย์ วงศ์สุวรรณค์. 2540. การพัฒนาบุคลิกภาพ. กรุงเทพฯ: รวมสาส์น.

สุพจน์ เด่นดวง. 2541. วัฒนธรรมความปลอดภัยในการทำงาน. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ องค์การสงเคราะห์ทหารผ่านศึก.

สุรัช ไพบูลย์พันธุ์. 2541. ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติต่อความปลอดภัยในการทำงาน และการปฏิบัติตามมาตรการความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานท่าอากาศยานแห่งประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

สำนักงานประกันสังคม กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม. 2546. อำนวยการเรียนแห่งความปลอดภัยต่อคนงานอุตสาหกรรมแรงงาน. ม.ป.ท.

สำนักงานประกันสังคม กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม. 2550. สถิติการประสบอันตรายหรือการเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงาน.

สำนักงานมาตรฐานผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรม. 2542. ระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย: ข้อกำหนด. กรุงเทพมหานคร: กระทรวงอุตสาหกรรม.

ส่วนความปลอดภัย. 2547. รายงานผลการดำเนินงาน ประจำปี 2547. บริษัทประกอบรถยนต์: แผนกความปลอดภัยและอาชีวอนามัยส่วนความปลอดภัย.

สร้อยตระกูล (ติวานนท์) อรรถมานะ. 2545. พฤติกรรมองค์การ: ทฤษฎีการประยุกต์. พิมพ์ครั้งที่ 2 กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

อริศรา ปาดแมน. 2543. ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้สภาพการทำงานที่เป็นอันตรายกับพฤติกรรมการทำงานที่ปลอดภัยของพนักงานฝ่ายการผลิต บริษัท รongเท้าบาจา แห่งประเทศไทย จำกัด (มหาชน). วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

อัจฉรีย์ จันทลักษณ์. 2549. สถิติเพื่อการวิจัยเชิงคุณภาพ – เชิงปริมาณ ด้านภาษาศาสตร์และพฤติกรรมศาสตร์. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์อิสระ.

Ajzan J, and Fishbien M. 1980. **Understanding Attitudes and Practicing Social Behavior.** Ebglewood Cliff. New Jersey: Prentice Hall Inc.

Allport, G.W., and H.S. Odbert. 1995. "Traits Names: A Psycho-Lexical Study." In Psychological Monographs. Cited In Block, J (1995). A contrarian view of the five-factor approach to personality description. **Psychological Bulletin** 1936 (2): 266-229.

Allport, L. R. 1991. **Psychological Testing and Assessment.** (7th ed.) Boston: Allyn and Bacon.

Athearn, J. L. 1981. **Risk and Insurane.** Minnesota: West Publishing Company.

Gilmer, B. Von Haler. 1971. **Industrial and Organizational Psychology.** New York: McGraw-Hall Book Company.

Glendon, A. Ian and McKenna, Eugene F. 1995. **Human Safety and Risk Management.** Great Britain: Hartnolls Ltd., Bodmin, Cornwall.

Heinrich, H.W. 1978. **Industrial Accident Perception.** London: McGraw-Hill.

Kristin Smith-Crowe, Michael J. Burke and Ronald S. Landis. 2003. Organizational Climate As a Moderator of Safety Knowledge-Safety Performance Relationship. **Journal of Organizational Behavior** 2003 (24): 861-876.

Luhmann, N. 1993. **Risk: A Sociological Theory**. New York: Aldine de Gruyter.

Paul Slovic. 2000. **The Perception of Risk**. United State of Kingdom: Creative Print and Design
Wals, Ebbw Vale.

Robbins, S. P. 1998. **Organizational Behavior**. (8th ed.) New Jersey: Prentice-Hall, Inc.

Sheldon, Krimsky and Dominic Golding. 1992. **Social Theories of Risk**. United States of
America: Greenwood Publishing Group, Inc.

Strasser, M., E. Aron and C. B. Ralph. 1981. **Fundamental of Safety Education**. New York:
MacMillan Publishing.

ภาคผนวก ก

แบบสอบถาม

แบบสอบถามนี้เป็นการศึกษาวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมเสี่ยงด้านความปลอดภัยในการทำงาน: ศึกษาเฉพาะกรณีของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมประกอบรถยนต์

แบบสอบถามนี้ประกอบด้วยข้อคำถามเกี่ยวกับความรู้สึก ความคิดเห็น และลักษณะพฤติกรรมของท่านโดยทั่วไปไม่มีคำตอบที่ถูกหรือผิด ขอให้ท่านตอบตามความเป็นจริง คำตอบของท่านจะไม่มีผลกระทบต่อหน้าที่การงานและจะไม่นำไปเปิดเผยในที่ใดๆ เป็นรายบุคคล

คำชี้แจง แบบสอบถามชุดนี้แบ่งออกเป็น 5 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการรับรู้ความเสี่ยง

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับทัศนคติต่อระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย

ตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับบุคลิกภาพ

ตอนที่ 5 แบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมในการทำงาน

โปรดอ่านคำชี้แจงในการตอบแบบสอบถามแต่ละตอน กรุณาตอบคำถามทุกข้อ

การวิจัยครั้งนี้จะสำเร็จลงไม่ได้ถ้าไม่ได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน ขอขอบพระคุณในความร่วมมือของท่านมา ณ โอกาสนี้ด้วย

(นางสาวฐานิส หริกจันทร์)

นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ (การจัดการสิ่งแวดล้อมอุตสาหกรรม)

บัณฑิตมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล

คำชี้แจง โปรดเติมคำลงในช่องว่าง หรือทำเครื่องหมาย / ลงในช่องหน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่าน

1. อายุ ปี

2. ระดับการศึกษา-

ประถมศึกษา

มัธยมศึกษาตอนต้น

มัธยมศึกษาตอนปลาย / ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.)

ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) / หรือเทียบเท่าอนุปริญญา

ปริญญาตรี

3. ท่านเคยเข้ารับการฝึกอบรมเกี่ยวกับเรื่องความปลอดภัยในการทำงาน เช่น ระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย (มอก. 18001) การป้องกันและระงับอัคคีภัยเบื้องต้น, การอบรมเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยเบื้องต้น เป็นต้น ในระยะไม่เกิน 2 ปีที่ผ่านมา

เคย ระบุหลักสูตร.....พ.ศ.....

ไม่เคย

ตอนที่ 2 แบบสอบถามการรับรู้ความเสี่ยง

2.1 การรับรู้โอกาสเสี่ยงที่จะเกิดอุบัติเหตุจากการทำงาน

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความในแต่ละข้อและประเมินว่าหากท่านปฏิบัติงานตามข้อความดังกล่าวแล้วจะทำให้มีโอกาสที่จะเกิดอุบัติเหตุจากการทำงานมากน้อยเพียงใด โดยให้ท่านทำเครื่องหมาย / ลงในช่องว่างที่มีความหมายตรงกับ การประเมินความคิดของท่านมากที่สุดเพียงคำตอบเดียว โดยแบ่งระดับการประเมิน ดังนี้

มากที่สุด หมายถึง หากท่านปฏิบัติตามข้อความนั้นท่านมีโอกาสที่จะเกิดอุบัติเหตุมากที่สุด

มาก หมายถึง หากท่านปฏิบัติตามข้อความนั้นท่านมีโอกาสที่จะเกิดอุบัติเหตุมาก

ปานกลาง หมายถึง หากท่านปฏิบัติตามข้อความนั้นท่านมีโอกาสที่จะเกิดอุบัติเหตุปานกลาง

น้อย หมายถึง หากท่านปฏิบัติตามข้อความนั้นท่านมีโอกาสที่จะเกิดอุบัติเหตุเล็กน้อย

ไม่มีโอกาสเลย หมายถึง หากท่านปฏิบัติตามข้อความนั้นท่านไม่มีโอกาสที่จะเกิดอุบัติเหตุเลย

ข้อ	ข้อความ	โอกาสที่จะเกิดอุบัติเหตุ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	ไม่มีโอกาสเลย
1	การวางสิ่งของกะกะบริเวณสถานที่ทำงาน					
2	การใช้เครื่องมือ อุปกรณ์ที่ชำรุดบกพร่อง					
3	การสวมรองเท้าแตะขณะปฏิบัติงาน					
4	การแบกหรือยกของที่มีน้ำหนักมากโดยลำพังเพียงคนเดียว					
5	การไม่ใช้ระบบล๊อคคั่นการเดินเครื่องจักรเมื่อซ่อมบำรุงช่วงสั้นๆ					
6	ปฏิบัติงานในบริเวณที่มีแสงสว่างจ้าเกินไป					
7	อุณหภูมิความร้อนที่สูงเกินไปในบริเวณที่ทำงาน					
8	การทำงานกับเครื่องจักรที่มีเสียงดังเกิน 80 เดซิเบล					
9	การไม่ใส่ถุงมือป้องกันภัยขณะปฏิบัติงาน					
10	การทำงานกับเครื่องจักรที่ไม่มีฝาครอบ					
11	การนำสายไฟฟ้าที่ชำรุดขาดบริเวณที่ชื้นแฉะ					

2.2 การรับรู้ความรุนแรงจากการเกิดอุบัติเหตุ

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความในแต่ละข้อและประเมินความรุนแรงของอุบัติเหตุจากการทำงานในสถานที่ทำงานของท่าน โดยให้ท่านเครื่องหมาย ลง / ในช่องว่างทางขวามือที่มีความหมายตรงกับการประเมินความคิดเห็นของท่าน โดยแบ่งระดับการประเมิน ดังนี้

เห็นด้วยมากที่สุด หมายถึง ข้อความนั้นเป็นผลกระทบจากการเกิดอุบัติเหตุที่ท่านคิดว่ามีความรุนแรงในระดับมากที่สุด

เห็นด้วยมาก หมายถึง ข้อความนั้นเป็นผลกระทบจากการเกิดอุบัติเหตุที่ท่านคิดว่ามีความรุนแรงในระดับมาก

เห็นด้วยปานกลาง หมายถึง ข้อความนั้นเป็นผลกระทบจากการเกิดอุบัติเหตุที่ท่านคิดว่ามีความรุนแรงในระดับปานกลาง

เห็นด้วยน้อย หมายถึง ข้อความนั้นเป็นผลกระทบจากการเกิดอุบัติเหตุที่ท่านคิดว่ามีความรุนแรงในระดับน้อย

ไม่เห็นด้วย หมายถึง ท่านไม่คิดว่าข้อความนั้นเป็นผลกระทบจากการเกิดอุบัติเหตุในสถานที่ทำงานของท่าน

ข้อ	ข้อความ	ความคิดเห็น				
		เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยน้อย	ไม่เห็นด้วย
1	อุบัติเหตุจากการทำงานทำให้เกิดความพิการทางสมอง					
2	อุบัติเหตุจากการทำงานทำให้สูญเสียการมองเห็น					
3	อุบัติเหตุจากการทำงานทำให้สูญเสียแขน					
4	อุบัติเหตุจากการทำงานทำให้สูญเสียขา					
5	อุบัติเหตุจากการทำงานทำให้ต้องเสียเวลาพักรักษาตัว					
6	อุบัติเหตุจากการทำงานทำให้สมรรถภาพการทำงานไม่เหมือนเดิม					
7	อุบัติเหตุจากการทำงานทำให้รู้สึกกลัวที่จะทำงาน					
8	อุบัติเหตุจากการทำงานทำให้เป็นภาระให้คนอื่นดูแล					
9	อุบัติเหตุจากการทำงานทำให้สูญเสียสมรรถภาพในการทำงานตลอดไป					
10	หลังประสบอุบัติเหตุคุณภาพงานต่ำเพราะไม่ถนัดด้านร่างกาย					
11	การปฏิบัติงานกับเครื่องจักรที่ไม่มีอุปกรณ์ป้องกันทำให้อวัยวะถูกตัดขาดได้					

2.3 การรับรู้เกี่ยวกับประโยชน์หรืออุปสรรคของการปฏิบัติเพื่อป้องกันการเกิดอุบัติเหตุ

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความในแต่ละข้อและประเมินว่าท่านมีความคิดเห็นอย่างไรเกี่ยวกับประโยชน์หรืออุปสรรคของการปฏิบัติงานตามข้อความทางซ้ายมือ โดยให้ท่านทำเครื่องหมาย / ลงในช่องว่างทางขวามือที่มีความหมายตรงกับการประเมินความคิดของท่านมากที่สุดเพียงคำตอบเดียว โดยแบ่งระดับการประเมิน ดังนี้

เห็นด้วยอย่างยิ่ง หมายถึง ข้อความนั้นเป็นประโยชน์หรืออุปสรรคต่อการปฏิบัติงานมากที่สุด
 เห็นด้วย หมายถึง ข้อความนั้นเป็นประโยชน์หรืออุปสรรคต่อการปฏิบัติงานมาก
 ไม่แน่ใจ หมายถึง ข้อความนั้นเป็นประโยชน์หรืออุปสรรคต่อการปฏิบัติงานในบางครั้ง
 ไม่เห็นด้วย หมายถึง ข้อความนั้นไม่เป็นประโยชน์หรืออุปสรรคต่อการปฏิบัติงาน
 ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง หมายถึง ข้อความนั้นไม่เป็นประโยชน์หรืออุปสรรคต่อการปฏิบัติงานมากที่สุด

ข้อ	ข้อความ	ความคิดเห็น				
		เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง
1	การใช้อุปกรณ์ป้องกันอันตรายทำให้งานผิดพลาด					
2	งานที่ทำช้าลงเพราะความอึดอัดเนื่องจากใช้อุปกรณ์ป้องกันอันตราย					
3	การปล่อยชายเสื้อไว้นอกกางเกงแม้ว่าจะทำให้เกิดอุบัติเหตุ แต่ทำให้การเคลื่อนไหวสะดวก					
4	การใส่ปลั๊กอุดหูทำให้ไม่สะดวกในการทำงาน					
5	อุปกรณ์ป้องกันอันตรายทำให้ฉันรู้สึกรำคาญ					
6	ฉันไม่สวมแว่นตานิรภัยขณะปฏิบัติงาน เนื่องจากไม่สะดวกในการทำงาน					
7	การวางอุปกรณ์เครื่องมือให้เป็นระเบียบเป็นการป้องกันการเกิดอุบัติเหตุ					
8	อุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคลทำให้ร่างกายของฉันไม่สัมผัสกับวัสดุหรือสารเคมีอันตราย					
9	การปฏิบัติตามระเบียบการทำงานทุกขั้นตอน เป็นการป้องกันการเกิดอุบัติเหตุ					

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับทัศนคติต่อระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัยในการทำงาน คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความในแต่ละข้อและพิจารณาว่าท่านมีความคิดเห็น ความเชื่อ ความรู้สึกต่อระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย (มอก.18001) อย่างไร โดยให้ท่านทำเครื่องหมาย / ลงในช่องว่างที่ตรงกับความรู้สึกของท่านมากที่สุดเพียงคำตอบเดียว โดยแบ่งระดับการประเมินดังนี้

เห็นด้วยอย่างยิ่ง หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความรู้สึก ความเชื่อของท่านมากที่สุด

เห็นด้วย หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความรู้สึก ความเชื่อของท่านมาก

ไม่แน่ใจ หมายถึง ในบางครั้งข้อความนั้นตรงกับความรู้สึก ความเชื่อของท่าน แต่บางครั้งท่านก็ไม่เห็นด้วยกับข้อความนั้น

ไม่เห็นด้วย หมายถึง ข้อความนั้นไม่ตรงกับความรู้สึก ความเชื่อของท่านมาก

ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง หมายถึง ข้อความนั้นไม่ตรงกับความรู้สึก ความเชื่อของท่านมากที่สุด

ข้อ	ข้อความ	ความคิดเห็น				
		เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง
1	ฉันเชื่อว่าการนำระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัยมาใช้ ทำให้ฉันทำงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
2	ฉันรู้สึกปลอดภัยเมื่อบริษัทนำระบบมอก.18001 มาใช้ในการทำงาน					
3	ฉันมั่นใจที่จะปฏิบัติตามข้อกำหนดของระบบมอก.18001 เพื่อการทำงานที่ปลอดภัย					
4	ฉันมุ่งมั่นที่จะปรับปรุงผลการดำเนินงานตามวัตถุประสงค์ด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย					
5	บริษัทได้กำหนดวัตถุประสงค์ของนโยบายการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย เพื่อให้พนักงานเข้าใจได้อย่างชัดเจน					
6	ฉันเชื่อว่าการนำระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัยมาใช้ทำให้บริษัทพัฒนาขึ้น					
7	ฉันใช้เวลาในการตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลวัตถุประสงค์ ก่อนเริ่มทำงานด้วยความเต็มใจ					

ข้อ	ข้อความ	ความคิดเห็น				
		เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง
8	ความสนใจในการทำงานจากการประเมินความเสี่ยงตามระบบ มอก. 18001 เป็นสิ่งที่มีประโยชน์					
9	ฉันรู้สึกเบื่อหน่ายจากการนำระบบ มอก. 18001 มาใช้ทำให้การทำงานยุ่งยากขึ้น					
10	ฉันเชื่อว่าข้อกำหนดต่างๆของระบบ มอก.18001 ทำให้เกิดความยุ่งยากในการทำงาน					
11	การทำประโยชน์ให้กับชุมชนใกล้เคียงจากการนำระบบ มอก. 18001 มาใช้ทำให้บริษัทเกิดความภาคภูมิใจ					
12	วัตถุประสงค์ของนโยบายด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยทำให้ชุมชนใกล้เคียงได้รับประโยชน์					
13	ฉันรู้สึกเบื่อหน่ายเมื่อต้องการปฏิบัติงานตามขั้นตอนที่ระบุไว้ในเอกสารการทำงาน					
14	การปรับปรุงแผนงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของนโยบายด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยทำให้เสียเวลาในการทำงาน					
15	ฉันจะปฏิบัติตามระบบ มอก. 18001					
16	ฉันเชื่อว่าการปฏิบัติตามหน้าที่ที่กำหนดไว้ในเอกสารขั้นตอนการปฏิบัติงานทำให้การทำงานเป็นระบบมากยิ่งขึ้น					
17	ก่อนเริ่มปฏิบัติงานพนักงานต้องได้รับการฝึกอบรมความรู้เรื่องอาชีวอนามัยและความปลอดภัยทุกครั้ง					
18	ฉันเชื่อว่าการเข้ารับการฝึกอบรมเกี่ยวกับระบบ มอก. 18001 สามารถลดอุบัติเหตุจากการทำงานได้					
19	ฉันให้ความสนใจข้อมูล / ข่าวสารที่เกี่ยวกับระบบ มอก. 18001					
20	การจัดทำเอกสารข้อมูลเพื่อนำไปปฏิบัติทำให้เกิดความยุ่งยากในการปฏิบัติงานมากขึ้น					
21	การปฏิบัติงานตามขั้นตอนการทำงานของระบบ มอก.18001 ทำให้พนักงานมีความระมัดระวังมากยิ่งขึ้น					

ข้อ	ข้อความ	ความคิดเห็น				
		เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง
22	ฉันเชื่อว่าการติดยาซึ่งบังคับตราจะช่วยลดความ ผิดพลาดในการทำงานลงได้					
23	บริษัทควรมีการจัดฝึกอบรมการอพยพหนีไฟให้เป็นไป ตามแผนงานที่กำหนดไว้					
24	การจัดทำและฝึกการเตรียมพร้อมตอบโต้ภาวะฉุกเฉิน ทำให้รู้สึกมั่นใจในการทำงาน					
25	ฉันรู้สึกเบื่อหน่ายการบันทึกข้อมูลหลักฐานจากการ ปฏิบัติงานตามระบบ มอก. 18001					
26	การตรวจสอบคุณภาพตามข้อกำหนดของระบบ มอก. 18001 ทำให้รู้สึกว่าเป็นการจ้องจับผิด					
27	การแก้ไขและป้องกันอุบัติเหตุต้องมีการดำเนินการ ทันทีหลังจากมีการตรวจประเมินผล					
28	ผู้บริหารควรให้การสนับสนุนและมีส่วนร่วม รับผิดชอบด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย					
29	การจัดการด้านนโยบายอาชีวอนามัยและความปลอดภัย ทำให้การประสานสัมพันธ์ระหว่างพนักงานและ ผู้บริหารดีขึ้น					
30	ฉันเชื่อว่าผู้บริหารมีส่วนทำให้การจัดการระบบ อาชีวอนามัยและความปลอดภัยของบริษัทประสบ ผลสำเร็จมากยิ่งขึ้น					

ตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับบุคลิกภาพ

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความที่บรรยายลักษณะของตัวท่านในแต่ละข้อ โดยให้ท่านทำเครื่องหมาย

✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับความรู้สึกและความคิดเห็นที่แท้จริงของท่านมากที่สุดเพียงคำตอบเดียว โดยแบ่งระดับการประเมิน ดังนี้

เห็นด้วยอย่างยิ่ง หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความรู้สึก และความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

เห็นด้วย หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความรู้สึก และความคิดเห็นของท่านมาก

ไม่แน่ใจ หมายถึง ในบางครั้งข้อความนั้นตรงกับความรู้สึก และความคิดเห็นของท่าน แต่บางครั้งท่านก็ไม่เห็นด้วยกับข้อความนั้น

ไม่เห็นด้วย หมายถึง ข้อความนั้นไม่ตรงกับความรู้สึก และความคิดเห็นของท่านมาก

ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง หมายถึง ข้อความนั้นไม่ตรงกับความรู้สึก และความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ข้อ	ข้อความ	ความคิดเห็น				
		เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง
1	ฉันสามารถสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน					
2	ฉันเป็นที่รักใคร่ของเพื่อนร่วมงาน					
3	ฉันชอบไปร่วมงานเลี้ยง					
4	ฉันชอบนัดหมายพบปะสังสรรค์กับเพื่อนฝูง					
5	ฉันจะกล่าวคำ“ขอบคุณ” ทุกครั้งเมื่อมีคนชมฉัน					
6	เมื่อมีข้อขัดแย้งระหว่างฉันกับหัวหน้างาน ฉันจะชี้แจง ด้วยน้ำเสียงที่สุภาพ					
7	ฉันทำงานด้วยความกระฉับกระเฉงว่องไว					
8	ฉันชอบเข้าร่วมในการทำกิจกรรมต่างๆ					
9	ฉันชอบทำสิ่งต่างๆที่มีความสนุกสนานตื่นเต้น					
10	ฉันชอบท่องเที่ยวแบบผจญภัย					
11	ฉันเป็นคนที่มีจิตใจเบิกบาน มีความสุข					
12	ฉันเป็นคนสนุกสนาน ร่าเริง มีอารมณ์ดี					
13	ฉันไว้วางใจคนอื่นเท่ากับตนเอง					
14	ฉันเป็นคนที่มีความไว้วางใจผู้อื่น					
15	ฉันมีความจริงใจในการคบหา และพูดคุยกับผู้อื่น					
16	ฉันเป็นคนพูดจาตรงไปตรงมา					
17	ฉันจะไม่ทำสิ่งที่ทำให้ผู้อื่นเดือดร้อน					

ข้อ	ข้อความ	ความคิดเห็น				
		เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง
18	ฉันมักจะคำนึงถึงความรู้สึกของคนรอบข้างมากกว่า ตนเอง					
19	ฉันเป็นคนประนีประนอม					
20	ฉันเลือกที่จะร่วมมือกับผู้อื่นมากกว่าที่จะแข่งขัน					
21	ฉันเป็นคนอ่อนน้อม ถ่อมตน					
22	ฉันให้เกียรติกับเพื่อนร่วมงานเสมอ					
23	ฉันเป็นคนที่มีความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น					
24	ฉันมีน้ำใจ เอื้ออาทรกับผู้คนรอบข้าง					
25	ก่อนลงมือทำอะไรก็ตาม ฉันมักจะคิดและไตร่ตรองถึง ผลที่เกิดขึ้น					
26	ฉันมีการจัดทำแผนงานและติดตามงานให้เป็นไปตาม แผนที่กำหนด					
27	ฉันเก็บสิ่งของต่างๆ ไว้อย่างเป็นระเบียบ					
28	ฉันทำงานทุกชิ้นอย่างมีระเบียบ					
29	ฉันเป็นคนยึดหลักศีลธรรมในการดำเนินชีวิต					
30	ฉันซื่อสัตย์ต่อตนเองและผู้อื่น					
31	ฉันเป็นคนขยันหมั่นเพียร					
32	ฉันตั้งใจทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้เสมอ					
33	แม้จะมีอุปสรรคลำบากเพียงใด ฉันก็จะพยายามทำงาน จนบรรลุผลสำเร็จ					
34	ฉันเป็นคนที่มักจะควบคุมตนเองให้กระทำการต่างๆ เพื่อให้สำเร็จตามเป้าหมาย					
35	ฉันมักจะตรวจทานการปฏิบัติงานของตนเองเพื่อ ป้องกันความผิดพลาด					
36	ฉันมักคิดไตร่ตรองอย่างรอบคอบก่อนลงมือปฏิบัติงาน					
37	ฉันมีเรื่องให้วิตกกังวลอยู่เป็นประจำ					
38	ฉันเป็นคนขวัญอ่อนตกใจง่าย					
39	ฉันจะมีอารมณ์ทันทีเมื่อมีบุคคลอื่นแสดงอาการขี้ โทสะ					

ข้อ	ข้อความ	ความคิดเห็น				
		เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง
40	ผู้อื่นทราบกันทั่วไปว่าฉันเป็นคนอารมณ์ร้อนและ รุนแรงง่าย					
41	ฉันมักรู้สึกอ้างว้าง					
42	ฉันรู้สึกว่าคุณเองเป็นคนไร้ค่า					
43	ฉันไม่ชอบการออกไปพูดต่อหน้าคนเป็นจำนวนมาก					
44	ฉันรู้สึกอึดอัดไม่มั่นใจ เมื่อจำเป็นต้องอยู่ท่ามกลางผู้คน จำนวนมาก					
45	ฉันมักทำบางสิ่งบางอย่าง โดยคำนึงความต้องการ มากกว่าคำนึงถึงเหตุผล					
46	ฉันไม่สามารถห้ามการกระทำของตนเองได้ในบางครั้ง แม้จะรู้ว่าผิด					
47	ฉันเป็นคนที่ไม่เครียดง่าย					
48	ฉันเป็นคนเคร่งเครียดและตกใจง่าย					
49	ฉันชอบคิดฝันถึงอนาคตตนเอง					
50	ฉันชอบจินตนาการถึงอนาคต					
51	งานทุกอย่างที่ฉันทำต้องมีความสวยงาม					
52	ฉันมีความสนใจในงานศิลปะ					
53	ฉันเข้าใจอารมณ์ของตนเองเมื่ออยู่ในสถานการณ์ต่างๆ					
54	ฉันสามารถควบคุมอารมณ์ของตนเองได้เสมอ					
55	ฉันมักจะชอบทำกิจกรรมแบบใหม่ที่ไม่เคยทำมาก่อน					
56	ฉันชอบทดลองทำสิ่งต่างๆด้วยวิธีที่แตกต่างไปจากเดิม					
57	ฉันชอบหาวิธีการทำงานแบบใหม่ๆ					
58	การแก้ไขปัญหาเป็นสิ่งที่ท้าทายสำหรับฉัน					
59	ขนบธรรมเนียมประเพณีมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติตัวของ ฉัน					
60	ฉันเป็นคนที่มีความเลื่อมใสในศาสนา					

ตอนที่ 5 แบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมเสี่ยงในการทำงาน

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความและพิจารณาข้อความแต่ละข้อว่าการปฏิบัติงานภายในระยะเวลา 1 สัปดาห์ที่ผ่านมา ท่านกระทำตามข้อความในแต่ละข้อนั้นบ่อยเพียงใด โดยให้ท่านทเครื่องหมาย /

ลงในช่องว่างที่ตรงกับกรกระทำของท่านมากที่สุดเพียงคำตอบเดียว โดยแบ่งระดับการประเมินดังนี้

บ่อยที่สุด หมายถึง ภายในระยะเวลา 1 สัปดาห์ที่ผ่านมาจนถึงวันที่ท่านตอบแบบสอบถาม
ท่านปฏิบัติงานในลักษณะตามข้อความทางซ้ายมือทุกวัน

บ่อย หมายถึง ภายในระยะเวลา 1 สัปดาห์ที่ผ่านมาจนถึงวันที่ท่านตอบแบบสอบถาม
ท่านปฏิบัติงานในลักษณะตามข้อความทางซ้ายมือ มากกว่าที่จะไม่ปฏิบัติตามข้อความนั้น

เป็นครั้งคราว หมายถึง ภายในระยะเวลา 1 สัปดาห์ที่ผ่านมาจนถึงวันที่ท่านตอบแบบสอบถาม
ท่านปฏิบัติงานในลักษณะตามข้อความทางซ้ายมือ พอๆกับการไม่ปฏิบัติตามข้อความนั้น

น้อยครั้ง หมายถึง ภายในระยะเวลา 1 สัปดาห์ที่ผ่านมาจนถึงวันที่ท่านตอบแบบสอบถาม
ท่านไม่ปฏิบัติงานในลักษณะตามข้อความทางซ้ายมือ น้อยกว่าที่จะปฏิบัติตามข้อความนั้น

ไม่เคยเลย หมายถึง ภายในระยะเวลา 1 สัปดาห์ที่ผ่านมาจนถึงวันที่ท่านตอบแบบสอบถาม
ท่านไม่เคยปฏิบัติงานในลักษณะตามข้อความทางซ้ายมือเลย

ข้อ	ข้อความ	ความคิดเห็น				
		บ่อยที่สุด	บ่อย	เป็นครั้งคราว	น้อยครั้ง	ไม่เคยเลย
1	ฉันปฏิบัติงานตามขั้นตอนการทำงานของหน่วยงาน					
2	ฉันแต่งกาย รัดกุม ในการปฏิบัติงาน					
3	ฉันตรวจสอบความพร้อมของอุปกรณ์ เครื่องมือก่อนปฏิบัติงาน					
4	ฉันปฏิบัติงานตามระเบียบและคำแนะนำของหัวหน้างาน					
5	ฉันจัดวางอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้อย่างเป็นระเบียบ					
6	ฉันปฏิบัติงานตามคำแนะนำในการใช้อุปกรณ์ เครื่องมือ					
7	ฉันดูแลบริเวณที่ทำงานให้สะอาดและเป็นระเบียบเรียบร้อยอยู่เสมอ					
8	ฉันมีความระมัดระวังในการใช้อุปกรณ์ เครื่องมือ ขณะปฏิบัติงาน					
9	เมื่อมีการซ่อมแซมอุปกรณ์ เครื่องมือ ฉันจะคิดป้ายแจ้งให้ทราบว่า อุปกรณ์ เครื่องมือกำลังอยู่ระหว่างการซ่อมแซม					

ชื่อ	ข้อความ	ความคิดเห็น				
		บ่อยที่สุด	บ่อย	เป็นครั้งคราว	น้อยครั้ง	ไม่เคยเลย
10	ฉันจัดวางเครื่องมือ อุปกรณ์ที่จำเป็นในการทำงานในตำแหน่งที่กำหนด					
11	ฉันเดินและปฏิบัติงานในบริเวณที่กำหนดไว้เท่านั้น					
12	ฉันให้คำแนะนำวิธีการทำงานที่ถูกต้องและปลอดภัยกับเพื่อนร่วมงาน เมื่อพบเห็นการกระทำที่เป็นอันตราย					
13	ฉันจัดเก็บเครื่องมือ อุปกรณ์ที่มีอันตรายไว้ในที่ปลอดภัยทุกครั้งเมื่อใช้งานเสร็จ					
14	ฉันจัดแยกสิ่งของที่จำเป็นและไม่จำเป็นสำหรับการใช้งานออกจากกันเพื่อความสะดวกในการทำงาน					
15	ฉันรายงานความผิดปกติของอุปกรณ์ เครื่องมือที่ตรวจพบต่อหัวหน้างานเพื่อดำเนินการแก้ไข					
16	ฉันดื่มสุราก่อนเริ่มปฏิบัติงาน					
17	ฉันหยอกล้อเล่นกันขณะทำงาน					
18	ฉันใช้อุปกรณ์ เครื่องมือทำงานนอกเหนือหน้าที่ที่กำหนด					
19	ฉันไม่สวมใส่อุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคลขณะปฏิบัติงาน					
20	ฉันจะปฏิบัติงานตามความถนัดและความเคยชิน เพราะผลงานที่ได้เหมือนกันแม้จะไม่ใช้วิธีการที่ถูกต้อง					

ประวัติผู้ศึกษา

ชื่อ	นางสาวฐานิส หริกจันทร์
วัน เดือน ปี	วันที่ 11 เดือนเมษายน พ.ศ. 2526
สถานที่เกิด	อำเภอพรหมคีรี จังหวัดนครศรีธรรมราช
ประวัติการศึกษา	สาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต (การจัดการสิ่งแวดล้อมอุตสาหกรรม) มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ปีการศึกษา 2551
สถานที่ทำงาน	บริษัท คีรีมาศ จำกัด กรุงเทพมหานคร
ตำแหน่ง	เลขานุการ