

**การมีส่วนร่วมเพื่อส่งเสริมกิจกรรมความปลอดภัยของพนักงานในการทำงาน
บริษัทกาสะดองเซรามิกส์ จำกัด**

นางจินแสง ธารีสาร

การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต
แขนงวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

พ.ศ. 2551

**Participation of the Employees for Promotion of Safety Activity at Work in
Kasalong Ceramics Co.,Ltd**

Mrs. Jinsang Thareesarn

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

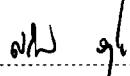
School of Health Science

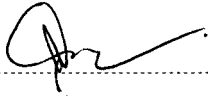
Sukhothai Thammathirat Open University

2008

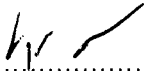
การศึกษาค้นคว้าอิสระ การมีส่วนร่วมของพนักงานเพื่อส่งเสริมกิจกรรมความปลอดภัยในการ
ปฏิบัติงานบริษัท กาสะลองเซรามิกส์ จำกัด
ชื่อและนามสกุล นางจินแสง ธารีสาร
แขนงวิชา สาธารณสุขศาสตร์
สาขาวิชา วิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ ดร.ศรีศักดิ์ สุนทรไชย

คณะกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าอิสระได้ให้ความเห็นชอบการศึกษาค้นคว้าอิสระ
ฉบับนี้แล้ว


..... ประธานกรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.ศรีศักดิ์ สุนทรไชย)


..... กรรมการ
(รองศาสตราจารย์สุควา เลิศวิสุทธิไพบูลย์)

คณะกรรมการบัณฑิตศึกษา ประจำสาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ อนุมัติให้รับการศึกษา
ค้นคว้าอิสระฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาดำเนินหลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต
แขนงวิชาสาธารณสุขศาสตร์ สาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช


.....
(รองศาสตราจารย์ ดร.จักรกฤษณ์ ศิวะเดชาเทพ)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ
วันที่ 26 เดือน ตุลาคม พ.ศ. 2552

ชื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ การมีส่วนร่วมของพนักงานเพื่อส่งเสริมกิจกรรมความปลอดภัยในการปฏิบัติงานบริษัท กาสะลองเซรามิกส์ จำกัด

ผู้ศึกษา นางจินแสง ธารีสาร **ปริญญา** สาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต (การจัดการสิ่งแวดล้อมอุตสาหกรรม) **อาจารย์ที่ปรึกษา** รองศาสตราจารย์ ดร.ศรีศักดิ์ สุนทรไชย **ปีการศึกษา** 2551

บทคัดย่อ

อุบัติเหตุในโรงงานเซรามิก ทำให้เกิดความสูญเสียทั้งทางเศรษฐกิจและสังคม ของทั้งพนักงานและครอบครัว โรงงาน ชุมชนที่พนักงานอาศัยอยู่ ซึ่งอุบัติเหตุจากการทำงานส่วนใหญ่มีสาเหตุมาจากพนักงานขาดความรู้ ประมาทไม่พร้อมทั้งด้านร่างกายและจิตใจไม่ดูแลสภาพแวดล้อมและเครื่องจักรในการปฏิบัติงาน รวมทั้งอุบัติเหตุที่เกิดในบริษัทกาสะลองเซรามิกส์ จำกัด ที่มีสาเหตุของการประสบอันตรายจากการทำงานเหมือนกับบริษัทอื่นที่ประกอบกิจการประเภทเดียวกัน ดังนั้นจึงควรที่จะมีการทำงานร่วมกันในการป้องกันอุบัติเหตุในโรงงานอย่างมีระบบที่เหมาะสม

การศึกษาค้นคว้าอิสระครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับการมีส่วนร่วมของพนักงานในการส่งเสริมกิจกรรมความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน และ 2) แนวทางในการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของพนักงานเพื่อความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ประชากรที่ศึกษาคือ พนักงานในฝ่ายผลิตงานชิ้นรูปของบริษัทฯ จำนวน 187 คน ดำเนินการสุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ จำนวน 127 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการศึกษาพบว่า 1) พนักงานมีส่วนร่วมในการส่งเสริมกิจกรรมความปลอดภัยในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง จากการสำรวจและการประเมินโดยใช้การสัมภาษณ์ ด้านที่มีระดับการมีส่วนร่วมมากที่สุดคือ การให้อำนาจแก่พนักงาน รองลงมาคือ การให้ข้อมูลข่าวสาร การเข้ามามีบทบาท การหารือ และน้อยที่สุดคือ การสร้างความร่วมมือ ซึ่งสอดคล้องกับการสัมภาษณ์เชิงลึก ที่พบว่าผู้บริหารของบริษัทให้ความสำคัญอย่างมากในเรื่องความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานการมีส่วนร่วมทั้งการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร การร่วมประชุมปรึกษา การเสนอความคิดเห็น เป็นคณะกรรมการความปลอดภัยรวมทั้งการเสนอให้ผู้บริหารของบริษัทจัดหาอุปกรณ์เพื่อทำให้การทำงานปลอดภัยยิ่งขึ้น 2) แนวทางการส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการพัฒนาระบบรักษาความปลอดภัยในการทำงาน โดยอาจเป็นการเลือกตั้งแทนการแต่งตั้งและสนับสนุนงบประมาณในการป้องกันควบคุมอันตรายจากสิ่งแวดล้อมในการทำงาน

คำสำคัญ การมีส่วนร่วม กิจกรรมส่งเสริมความปลอดภัย

กิตติกรรมประกาศ

รายการค้นคว้าอิสระฉบับนี้ ได้รับความอนุเคราะห์จากรองศาสตราจารย์ดร.ศรีศักดิ์ สุนทรไชย ที่ได้มอบแนวทางการทำงานอย่างละเอียด ให้แนวคิดตลอดจนคำปรึกษาในทุก ๆ ด้านต่อการทำรายงานฉบับนี้ ขอขอบคุณพนักงานบริษัทกาสะลองเซรามิกส์ จำกัด ที่ช่วยสะท้อนความต้องการที่จะทำให้ทางผู้บริหารได้เข้ามามีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานเพื่อนำไปสู่การปรับปรุงที่ดีขึ้น ขอขอบพระคุณพี่ ๆ ที่ช่วยสนับสนุนให้น้องสาวได้ทำการศึกษาและได้นำสิ่งที่เรียนรู้มาปรับปรุงงานของบริษัทฯ ให้มีมาตรฐานและก้าวไปสู่ความมั่นคงต่อไป ขอขอบคุณ จป.วิชาชีพประจำโรงงานที่ทำงานด้านความปลอดภัยเต็มเวลาและนำสิ่งที่ดี ๆ มาช่วยปรับปรุงงานความปลอดภัยให้กับทางบริษัทฯ เพื่อพัฒนางานความปลอดภัยต่อไป ขอขอบคุณศูนย์ความปลอดภัยในการทำงานพื้นที่ 10 ที่ช่วยอนุเคราะห์ข้อมูลต่างๆ ขอขอบคุณชมรมความปลอดภัยในการทำงานภาคเหนือที่ช่วยสืบหาข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้และเพื่อนๆเครือข่ายความปลอดภัย ที่ช่วยให้รายงานฉบับนี้สมบูรณ์และเป็นประโยชน์ต่อผู้ที่ต้องการศึกษาต่อไป

จินแสง ธารีสาร

สิงหาคม 2552

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
กิตติกรรมประกาศ	จ
สารบัญตาราง	ซ
สารบัญภาพ	ญ
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	3
กรอบแนวคิดในการวิจัย	3
สมมติฐานในการวิจัย	4
ขอบเขตของการวิจัย	4
นิยามศัพท์ปฏิบัติการ	5
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	5
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง	6
ความหมายและทฤษฎีเกี่ยวกับการมีส่วนร่วม	6
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการป้องกันอุบัติเหตุ	11
แนวคิดเกี่ยวกับการส่งเสริมความปลอดภัยในการทำงาน	15
ข้อมูลของบริษัทกาสะลองเซรามิกส์ จำกัด	28
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	34
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	35
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	35
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	36
การเก็บรวบรวมข้อมูล	38
การวิเคราะห์ข้อมูล	38
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	39
ส่วนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล	39

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
ส่วนที่ 2 การมีส่วนร่วมของพนักงานเพื่อส่งเสริมกิจกรรมความปลอดภัย ในการปฏิบัติงาน	41
ส่วนที่ 3 ปัญหา อุปสรรค ข้อเสนอแนะ	53
ส่วนที่ 4 การทดสอบสมมติฐาน	56
บทที่ 5 สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	81
สรุปการวิจัย	81
อภิปรายผล	82
ข้อเสนอแนะ	87
บรรณานุกรม	90
ภาคผนวก	92
ก แบบสอบถาม	93
ข ภาพการสัมภาษณ์เชิงลึก	101
ค ประวัติผู้เชี่ยวชาญที่พิจารณาแบบสอบถาม	103
ประวัติผู้ศึกษา	107

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 2.1	สรุปการแต่งตั้งเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานในระดับต่างๆจำแนกตาม ขนาดและประเภทกิจการ 27
ตารางที่ 4.2	จำนวนและร้อยละของข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล 39
ตารางที่ 4.3	จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของการมีส่วนร่วมของพนักงาน เพื่อส่งเสริมความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน 42
ตารางที่ 4.4	จำนวนและร้อยละของกิจกรรมที่มีส่วนร่วมในปีที่ผ่านมา 52
ตารางที่ 4.5	จำนวนและร้อยละของ ปัญหา อุปสรรคในกิจกรรมส่งเสริมความปลอดภัยในการ ปฏิบัติงาน 54
ตารางที่ 4.6	จำนวนและร้อยละของข้อเสนอแนะในกิจกรรมส่งเสริมความปลอดภัยในการ ปฏิบัติงาน 55
ตารางที่ 4.7	การเปรียบเทียบระดับการมีส่วนร่วมในการส่งเสริมความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน จำแนกตามเพศ 57
ตารางที่ 4.8	ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการมีส่วนร่วมในการส่งเสริมความ ปลอดภัยในการปฏิบัติงานจำแนกตามอายุ 59
ตารางที่ 4.9	การวิเคราะห์ความแปรปรวนของระดับการมีส่วนร่วมในการส่งเสริมความปลอดภัย ในการปฏิบัติงาน จำแนกตามอายุ 61
ตารางที่ 4.10	การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับการมีส่วนร่วมในการส่งเสริม ความปลอดภัยในการปฏิบัติงานเป็นรายคู่ ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด(LSD) จำแนกตามอายุ 62
ตารางที่ 4.11	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการมีส่วนร่วมในการส่งเสริม ความปลอดภัยในการปฏิบัติงานจำแนกตามระดับการศึกษา 65
ตารางที่ 4.12	การวิเคราะห์ความแปรปรวนของระดับการมีส่วนร่วมในการส่งเสริม ความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน จำแนกตามระดับการศึกษา 67
ตารางที่ 4.13	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการมีส่วนร่วมในการส่งเสริม ความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน จำแนกตามรายได้ 70
ตารางที่ 4.14	การวิเคราะห์ความแปรปรวนของระดับการมีส่วนร่วมในการส่งเสริม ความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน จำแนกตามรายได้ 72

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.15 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการมีส่วนร่วมในการส่งเสริม ความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	74
ตารางที่ 4.16 การวิเคราะห์ความแปรปรวนของระดับการมีส่วนร่วมในการส่งเสริม ความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	76
ตารางที่ 4.17 การเปรียบเทียบระดับการมีส่วนร่วมในการส่งเสริมความปลอดภัย ในการปฏิบัติงาน จำแนกตามจำนวนชั่วโมงที่ปฏิบัติงานต่อวัน	78
ตารางที่ 4.18 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน	79

สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย	3
ภาพที่ 3.2 กระบวนการผลิต	29
ภาพที่ 3.3 ภาพโครงสร้างการจัดการบริษัทกาสะลองเซรามิกส์ จำกัด	31
ภาพที่ 3.4 อันตรายจากการทำงานในขั้นตอนการผลิต	32
ภาพที่ 3.5 กิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารและพนักงาน โครงการทำความสะอาด เพื่อความปลอดภัย	33
ภาพที่ 3.6 การอบรมพนักงานเกี่ยวกับการใช้แก๊ส	33
ภาพที่ 3.7 การอบรมพนักงานเกี่ยวกับการสารเคมี	33
ภาพที่ 3.8 ภาพส่งพนักงานไปอบรมหน่วยงานภายนอก	33

บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

อุบัติเหตุในโรงงานเป็นสาเหตุหนึ่งที่คร่าชีวิตผู้คนที่ทำงานและทำให้เกิดการบาดเจ็บ พิการและทุพพลภาพในแต่ละปีเป็นจำนวนมาก อุบัติเหตุเหล่านี้เป็นอุบัติเหตุที่เกิดในสถานประกอบการของนายจ้างซึ่งป้องกันได้คนที่ป้องกันหรือลดอุบัติเหตุลงควรจะต้องเป็นคนที่อยู่ในสถานประกอบการของนายจ้างทุกคนนั่นเอง บุคคลที่เกี่ยวข้องกับการที่จะเกิดอุบัติเหตุหรือไม่ ถ้าลำดับมาตั้งแต่ นายจ้างก็จะเป็นระดับผู้บริหาร ผู้จัดการ หัวหน้างาน เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน คณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน จนกระทั่งถึง ตัวลูกจ้าง คนงาน ผู้ปฏิบัติงาน ทุกคนที่กล่าวมาทั้งหมดมีหน้าที่ในการจัดทำและดูแลสถานที่ทำงาน เครื่องมือ เครื่องจักร สภาพแวดล้อมในการทำงานให้อยู่ในสภาพที่ดี มีความปลอดภัย หากทุกคนไม่ ละเอียด คิดว่าไม่ใช่หน้าที่หรือไม่มีจิตสำนึกในการดูแลเรื่องความปลอดภัยยากที่จะลดอุบัติเหตุลง ได้ ผู้บริหารต้องมีวิสัยทัศน์ในการที่จะชี้้นำให้ทุกคนในองค์กรของตนตระหนักถึงการทำงานด้วย ความปลอดภัยและมีหน้าที่ที่จะต้องจัดทำตามที่กำหนดในบทบาทของแต่ละบุคคลและจัดทำให้ สม่าเสมอ จนเป็นวัฒนธรรมในเรื่องความปลอดภัยขององค์กรที่จะนำเอาเรื่องของการทำงานอย่าง ปลอดภัยมาเข้าสู่จิตสำนึกของทุกคนในสถานประกอบการ เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานเป็นบุคคลที่มีความสำคัญอีกคนหนึ่งในการที่มีบทบาทอาจกล่าวได้ว่าเป็นผู้ชี้ชะตาของ คนทำงานที่จะเกิดอุบัติเหตุหรือจะทำงานด้วยความปลอดภัย เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน หรือที่เราเรียกกันว่า จป. จะต้องเป็นบุคคลที่ตระหนักเสมอว่าการทำงานของพนักงานลูกจ้างจะต้อง มีความปลอดภัย โดยจะต้องมีความรู้ถึงอันตรายทั้งที่เห็นชัดและอันตรายแอบแฝงที่มีอยู่ในสถาน ประกอบกิจการของตนที่ดูแลอยู่ซึ่งจะต้องเป็นบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ ในหลายแขนง วิชาการที่เกี่ยวข้องกับเรื่องความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยความรู้ทางด้านสุขศาสตร์ อุตสาหกรรม เพื่อดูแลสภาพแวดล้อมการทำงานให้เกิดความปลอดภัย ความรู้ทางการแพทย์ ให้อันตรายอย่างไรจะเกิดกับสภาพตรงไหนของร่างกายในขณะที่ทำงานตลอดจนมีความรู้ทางด้าน วิศวกรรม เพื่อให้สามารถใช้เทคโนโลยีในการปรับปรุงแก้ไข ให้เกิดความปลอดภัย ทั้งในแง่อาคาร สถานที่ เครื่องมือ เครื่องจักรต่างๆ โดยสามารถนำความรู้มาประยุกต์ใช้ในการป้องกันอันตรายที่จะ เกิดขึ้น ตัวลูกจ้างผู้ปฏิบัติงานเองเป็นอีกบุคคลหนึ่งที่จะต้องรู้จักป้องกันตัวเอง รู้ว่างานที่ทำอยู่มี

อันตรายอย่างไร ไม่ละเลยการทำงานตามกฎเกณฑ์หรือมาตรฐานที่กำหนด ทำสุขภาพร่างกายให้แข็งแรง ไม่ทำงานขณะร่างกายอ่อนเพลีย ซึ่งเป็นต้นเหตุของการเกิดอุบัติเหตุ ทำให้แค่นี้ก็จะทำให้เกิดความปลอดภัยทั้งต่อตนเองและสถานประกอบการที่ทำงานอยู่

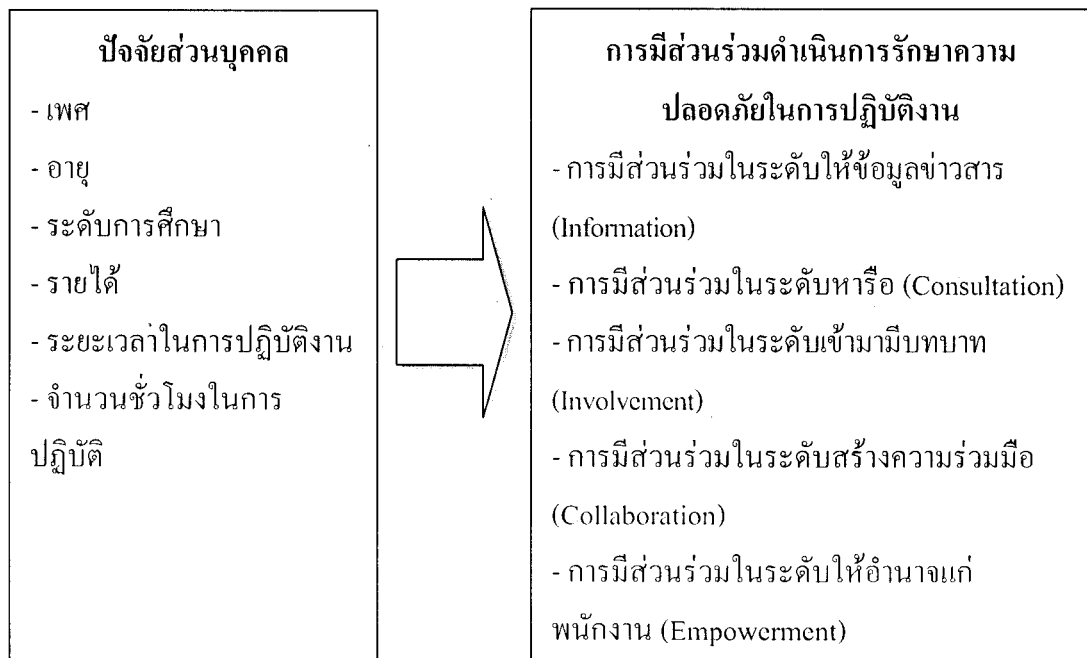
อุบัติเหตุจากการปฏิบัติงานของพนักงาน โรงงานเซรามิกส่วนใหญ่มีสาเหตุมาจากพนักงานในสถานประกอบการขาดความรู้ ประมาท ไม่พร้อมทั้งด้านร่างกายและจิตใจ ไม่ดูแลสภาพแวดล้อมและเครื่องจักรในการปฏิบัติงาน เนื่องจากการปฏิบัติงานด้านความปลอดภัยที่ผ่านมาสถานประกอบการส่วนใหญ่ดำเนินการ โดยการสั่งการจากผู้บริหารหรือเป็นลักษณะของนโยบายอื่นทำให้พนักงานไม่ตระหนักถึงความสำคัญและไม่ให้ความร่วมมือเท่าที่ควร ซึ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพของการป้องกันอุบัติเหตุในสถานประกอบการ การที่พนักงานประสบอุบัติเหตุจากการทำงานนั้น นับว่าเป็นการสูญเสียต่อพนักงาน ครอบครัว สถานประกอบการ และสังคม กล่าวคือพนักงานได้รับบาดเจ็บ พิการ ทูพพลภาพ หรือเสียชีวิต แม้จะมีการจ่ายเงินค่ารักษาพยาบาลเงินทดแทนความเสียหายจากเครื่องจักรก็ตาม นอกจากนั้นยังส่งผลกระทบต่อเวลาในการทำงาน การสูญเสียขวัญกำลังใจของพนักงานและเพื่อนร่วมงานรวมถึงกระบวนการผลิตต้องหยุดชะงักลงอีกด้วย (ณรงค์ ณ เชียงใหม่;2537) เมื่อพิจารณาถึงสาเหตุโดยทั่วไปของการเกิดอุบัติเหตุขึ้นนั้นเกิดจากองค์ประกอบสี่ประการคือ คน เครื่องจักร สภาพแวดล้อมในการทำงาน การละเลยความถูกต้องในการจัดมาตรฐานความปลอดภัยในการทำงานแก่พนักงานการหลีกเลี่ยงที่กระทำตามกฎหมายระเบียบ ข้อบังคับในการควบคุมดูแลความปลอดภัยในการทำงาน ซึ่งการทำงานได้อย่างปลอดภัยคือ ทำให้พนักงานทุกคนมี “คุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น” (วิฑูรย์ สิมะโชคดี;2547) โดยเฉพาะในส่วนที่เกี่ยวข้องกับชีวิตการทำงาน (Better Quality of Working Life;QWL) ซึ่งการเสริมสร้างความปลอดภัยในโรงงานอุตสาหกรรม นับวันจะมีความสำคัญต่อความสำเร็จของการบริหารงานขึ้นเรื่อยๆ เพราะขบวนการผลิตที่มีความปลอดภัยย่อมเป็นหลักประกันว่าโอกาสที่เกิดอุบัติเหตุอันตรายมีน้อยมาก ความสูญเสียและค่าใช้จ่ายต่างๆ ที่อาจจะเกิดขึ้นจะลดลง การที่จะบรรลุเป้าหมายในการลดการประสบอันตรายจากอุบัติเหตุจากการทำงาน จำเป็นต้องพัฒนาลูกจ้างให้มีความรู้ในการป้องกันอุบัติเหตุและโรคจากการทำงาน พัฒนานายจ้างหรือผู้ประกอบการให้มีความรู้ ความเข้าใจ และสามารถประยุกต์ความรู้ในการบริหารความปลอดภัยมาใช้ในสถานประกอบการให้ได้ ซึ่งจากการศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงาน ของคณะกรรมการความปลอดภัยของ สราวุธ สุทธรรมาสา (2542) พบว่านายจ้างหรือผู้บริหารไม่เห็นความสำคัญของการบริหารความปลอดภัย ผู้แทนลูกจ้างระดับปฏิบัติการ ไม่แสดงความคิดเห็นในระหว่างร่วมประชุม และปัญหาทั่ว ๆ ไปของคณะกรรมการคือ มีเจตคติด้านความปลอดภัยไม่ดีพอ ไม่ถือว่างานความปลอดภัยเป็นส่วนหนึ่งของงานที่ต้องรับผิดชอบ ดังนั้นจึงต้องพยายามปลูกฝังให้ผู้บังคับบัญชาทุกหน่วยงาน ผู้บริหาร

ทุกระดับเห็นคุณค่าของผู้ปฏิบัติงานและมีบทบาทร่วมในงานความปลอดภัย และในการเลือกเฟ้นตัวแทนที่จะมาเป็นคณะกรรมการความปลอดภัยที่จะได้บุคลากรที่เหมาะสม ทั้งนี้เพราะการที่ทุกคนมีส่วนร่วมอยู่ในคณะกรรมการความปลอดภัยร่วมกันทำงาน รู้สึกในการรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งอุบัติเหตุในการทำงานของโรงงานในจังหวัดลำปางในปี 2551 นั้น อยู่ในระดับสูงซึ่งมีอัตราการเกิดอุบัติเหตุรุนแรงถึงร้อยละ 8.09 ซึ่งมากกว่าค่าเป้าหมายที่กำหนดไว้ที่ 7.29 ต่อลูกจ้าง 1,000 ราย

2. วัตถุประสงค์การวิจัย

- 2.1 เพื่อศึกษาระดับการมีส่วนร่วมของพนักงานในการส่งเสริมกิจกรรมความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน
- 2.2 เพื่อศึกษาแนวทางในการส่งเสริมกิจกรรมการมีส่วนร่วมของพนักงานเพื่อความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน

3. กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

4. สมมติฐานของการวิจัย

พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างมีระดับการมีส่วนร่วมในการส่งเสริมความปลอดภัยในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

5. ขอบเขตการศึกษา

การศึกษาเรื่องการมีส่วนร่วมของพนักงานเพื่อส่งเสริมกิจกรรมความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน บริษัททาสะลองเซรามิกส์ จำกัด เป็นการศึกษาระดับการมีส่วนร่วมของพนักงาน เฉพาะในด้านส่งเสริมความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน โดยศึกษาพนักงานรายวันในฝ่ายผลิตเกี่ยวกับงานชิ้นรูปของบริษัททาสะลองเซรามิกส์ จำกัด เท่านั้น และศึกษา 2 ปัจจัยคือ ปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยทางสังคมและเศรษฐกิจ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานและจำนวนชั่วโมงในการปฏิบัติงาน

6. นิยามศัพท์ปฏิบัติการ

6.1 การมีส่วนร่วมในการดำเนินการรักษาความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน หมายถึง การพนักงานแผนกชิ้นรูป บริษัททาสะลองเซรามิกส์ จำกัด มีส่วนร่วมในกิจกรรมการรักษาความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน ได้แก่ การมีส่วนร่วมในระดับให้ข้อมูลข่าวสาร การมีส่วนร่วมในระดับหารือ การมีส่วนร่วมในระดับเข้ามามีบทบาท การมีส่วนร่วมในระดับสร้างความร่วมมือ และการมีส่วนร่วมในระดับให้อำนาจแก่พนักงานเพื่อการดำเนินการรักษาความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน

6.2 การมีส่วนร่วมในระดับให้ข้อมูลข่าวสาร หมายถึง พนักงาน บริษัททาสะลองเซรามิกส์ จำกัด รับทราบว่าเกิดอะไรขึ้นในลักษณะการให้ข้อมูลทางเดียวจากบริษัทสู่พนักงาน

6.3 การมีส่วนร่วมในการปรึกษาหารือ หมายถึง พนักงาน บริษัท ทาสะลองเซรามิกส์ จำกัด ให้ข้อมูล ข้อเท็จจริง ความรู้สึก และความคิดเห็นประกอบการตัดสินใจ โดยการตัดสินใจเป็นของสถานประกอบการ

6.4 การมีส่วนร่วมในการเข้ามามีบทบาท หมายถึง พนักงานบริษัททาสะลองเซรามิกส์ จำกัด มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและข้อมูลระหว่างสถานประกอบการกับพนักงานอย่างจริงจัง สะท้อนออกมาในรูปแบบของทางเลือกต่างๆ และมีจุดหมายที่ชัดเจน

6.5 การมีส่วนร่วมในการสร้างความร่วมมือ หมายถึง พนักงาน บริษัท กาสะลองเซรามิกส์ จำกัด มีส่วนร่วมในการตัดสินใจก่อนข้างสูง

6.6 การมีส่วนร่วมในการให้อำนาจแก่พนักงาน หมายถึง การให้พนักงาน บริษัท กาสะลองเซรามิกส์ จำกัด เป็นผู้ตัดสินใจ และผู้บริหารของบริษัท บริษัท กาสะลองเซรามิกส์ จำกัด ดำเนินการตามการตัดสินใจนั้น

7. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

7.1 กำหนดนโยบายส่งเสริมให้พนักงานมีส่วนร่วมในการส่งเสริมความปลอดภัยในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น

7.2 พนักงานมีความปลอดภัยในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น

บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่อง “การมีส่วนร่วมของพนักงานเพื่อส่งเสริม ความปลอดภัยในการปฏิบัติงานบริษัทกาสะลองเซรามิกส์ จำกัด” ผู้ศึกษาได้ทำการศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องต่างๆ ดังนี้

1. ความหมายและทฤษฎีเกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วม
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการป้องกันอุบัติเหตุ
3. แนวคิดเกี่ยวกับการส่งเสริมความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน
4. ข้อมูลบริษัท กาสะลองเซรามิกส์ จำกัด
 - 4.1 ประวัติบริษัท กาสะลองเซรามิกส์ จำกัด
 - 4.2 วัตถุดิบที่ใช้ในการผลิตและขั้นตอนการผลิตเซรามิก
 - 4.3 การบริหารจัดการภายในบริษัทกาสะลองเซรามิกส์ จำกัด
 - 4.4 อันตรายจากการทำงานในขั้นตอนการผลิต
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. ความหมายและทฤษฎีเกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วม

1.1 ความหมายของการมีส่วนร่วม

ได้มีผู้ให้ความหมายของการมีส่วนร่วมไว้ ดังนี้

สุรีย์ ตันท์ศรีสุโรจน์ (2531 : 8) ได้กล่าวถึงการมีส่วนร่วมว่าเป็นการร่วมมือร่วมปฏิบัติ และร่วมรับผิดชอบด้วยกัน ไม่ว่าจะเป็นอย่างปัจเจกบุคคล หรือของกลุ่ม ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการ ดำเนินการพัฒนา และการเปลี่ยนแปลงในทิศทางที่ต้องการ และเพื่อบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

กุนจันทร์ สิงห์สุ (2535 : 16) ได้สรุปมาถึงการมีส่วนร่วม หมายถึง การที่ปัจเจกบุคคลที่ดี กลุ่มคนหรือองค์กรประชาชนได้อาสาเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจการดำเนินโครงการ การ แบ่งปันผลประโยชน์ และการประเมินผลโครงการพัฒนาด้วยความสมัครใจ โดยปราศจาก ข้อกำหนดที่มาจากบุคคลภายนอก และเป็นไปเพื่อสนองต่อความต้องการของสมาชิก

กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร (2549 : 3) ได้กล่าวถึงหลักการสร้างการมีส่วนร่วมของประชาชนตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ 5) พ.ศ.2545 และพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.2546 ว่าหมายถึง การเปิดโอกาสให้ประชาชนและผู้ที่เกี่ยวข้องทุกภาคส่วนของสังคมได้เข้ามามีส่วนร่วมกับภาคราชการนั้น องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization ; ILO) ได้แบ่งระดับของการสร้างการมีส่วนร่วมของประชาชนเป็น 5 ระดับ ดังนี้

1. การให้ข้อมูลข่าวสาร ถือเป็น การมีส่วนร่วมของประชาชนในระดับต่ำที่สุด แต่เป็นระดับที่สำคัญที่สุด เพราะเป็นก้าวแรกของการที่ภาคราชการจะเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้าสู่กระบวนการมีส่วนร่วมในเรื่องต่าง ๆ วิธีการให้ข้อมูลสามารถใช้ช่องทางต่าง ๆ เช่น เอกสารสิ่งพิมพ์ การเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารผ่านทางสื่อต่าง ๆ การจัดนิทรรศการ จัดหมายข่าว การจัดงานแถลงข่าว การติดประกาศ และการให้ข้อมูลผ่านเว็บไซต์ เป็นต้น

2. การรับฟังความคิดเห็น เป็นกระบวนการที่เปิดให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการให้ข้อมูลข้อเท็จจริงและความคิดเห็นเพื่อประกอบการตัดสินใจของหน่วยงานภาครัฐด้วยวิธีต่าง ๆ เช่น การรับฟังความคิดเห็น การสำรวจความคิดเห็น การจัดเวทีสาธารณะ การแสดงความคิดเห็นผ่านเว็บไซต์ เป็นต้น

3. การเกี่ยวข้อง เป็นการเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน หรือร่วมเสนอแนะทางที่นำไปสู่การตัดสินใจ เพื่อสร้างความมั่นใจให้ประชาชนว่าข้อมูลความคิดเห็นและความต้องการของประชาชนจะถูกนำไปพิจารณาเป็นทางเลือกในการบริหารงานของภาครัฐ เช่น การประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อพิจารณาประเด็นนโยบายสาธารณะ ประชาพิจารณ์ การจัดตั้งคณะทำงานเพื่อเสนอแนะประเด็นนโยบาย เป็นต้น

4. ความร่วมมือ เป็นการให้กลุ่มประชาชนผู้แทนภาคสาธารณะมีส่วนร่วม โดยเป็นหุ้นส่วนกับภาครัฐในทุกขั้นตอนของการตัดสินใจ และมีการดำเนินกิจกรรมร่วมกันอย่างต่อเนื่อง เช่น คณะกรรมการที่มีฝ่ายประชาชนร่วมเป็นกรรมการ เป็นต้น

5. การเสริมอำนาจแก่ประชาชน เป็นขั้นที่ให้บทบาทประชาชนในระดับสูงที่สุด โดยให้ประชาชนเป็นผู้ตัดสินใจ เช่น การลงประชามติในประเด็นสาธารณะต่าง ๆ โครงการกองทุนหมู่บ้านที่มอบอำนาจให้ประชาชนเป็นผู้ตัดสินใจทั้งหมด เป็นต้น

สรุปการมีส่วนร่วมหมายถึงการเปิดโอกาสให้ประชาชนได้มีเข้ามาแสดงความคิดเห็น การลงประชามติและการรับฟังความคิดเห็นของประชาชนเพื่อนำไปประกอบการพิจารณาประเด็นต่างๆ

1.2 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วม

1.2.1 รูปแบบและขั้นตอนการมีส่วนร่วม

กรณีศึกษา ชมดี (2524 : 13) ได้สรุปรูปแบบของการมีส่วนร่วมออกเป็น 10 รูปแบบ ดังนี้

1. การมีส่วนร่วมประชุม (Attendance at meetings)
2. การมีส่วนร่วมออกเงิน (Financial Contribution)
3. การมีส่วนร่วมเป็นกรรมการ (Membership on Committees)
4. การมีส่วนร่วมเป็นผู้นำ (Position of Leadership)
5. การมีส่วนร่วมสัมภาษณ์ (Interviewer)
6. การมีส่วนร่วมเป็นผู้ชักชวน (Solicitor)
7. การมีส่วนร่วมเป็นผู้บริโภค (Customers)
8. การมีส่วนร่วมเป็นผู้ริเริ่มหรือผู้เริ่ม (Entrepreneur)
9. การมีส่วนร่วมเป็นผู้ใช้แรงงานหรือเป็นลูกจ้าง (Employee)
10. การมีส่วนร่วมออกวัสดุอุปกรณ์ (Material Contribution)

วิไลพร สมบูรณ์ชัย (2534 : 14) ได้สรุปแนวความคิดเกี่ยวกับรูปแบบการมีส่วนร่วมเพื่อกำหนดเป็นกรอบในการศึกษาไว้ดังนี้ 5 ประการ ดังนี้

1. การมีส่วนร่วมศึกษาปัญหา
2. การมีส่วนร่วมวางแผน
3. การมีส่วนร่วมปฏิบัติงาน
4. การมีส่วนร่วมติดตามผล
5. การมีส่วนร่วมบำรุงรักษา

ปรัชญา เวสารัชช์ (2527 : 11-12) ได้กล่าวถึงรูปแบบการมีส่วนร่วมของประชาชน 4 รูปแบบ ดังนี้

1. ร่วมแสดงความคิดเห็น
2. ร่วมสละทรัพยากรวัสดุ
3. ร่วมสละร่างกาย
4. ร่วมสละเวลา

เจมส์ คัดดี้ ปิ่นทอง (2527 : 10) ได้สรุปขั้นตอนการมีส่วนร่วม 4 ขั้นตอน ดังนี้

1. การมีส่วนร่วมในการค้นหาปัญหาและสาเหตุของปัญหา
2. การมีส่วนร่วมในการวางแผนดำเนินกิจการ
3. การมีส่วนร่วมในการลงทุนและปฏิบัติงาน
4. การมีส่วนร่วมในการติดตามและประเมินผล

ไพรัตน์ เตชะรินทร์ (อ้างถึงใน ทวีทอง หงษ์วิวัฒน์, 2527 : 6-7) ได้กล่าวถึงขั้นตอนของการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ และนโยบายการพัฒนาที่กำหนดไว้ดังนี้

1. ร่วมทำการศึกษา ค้นคว้า ปัญหาและสาเหตุปัญหาที่เกิดขึ้นในชุมชน รวมตลอดจนความต้องการของชุมชน
2. ร่วมค้นหา และสร้างรูปแบบ และวิธีการพัฒนาเพื่อแก้ไขและลดปัญหาของชุมชนหรือเพื่อสร้างสรรค์สิ่งใหม่ที่เป็นประโยชน์ต่อชุมชน หรือสนองความต้องการของชุมชน
3. ร่วมวางแผนนโยบายหรือแผนงาน หรือโครงการ หรือกิจกรรมเพื่อจัดและแก้ไขและสนองความต้องการของชุมชน
4. ร่วมตัดสินใจในการใช้ทรัพยากรที่มีจำกัดให้เป็นประโยชน์ต่อส่วนร่วม
5. ร่วมจัดหรือปรับปรุงระบบการบริหารพัฒนาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล
6. ร่วมการลงทุนในกิจกรรมโครงการของชุมชนตามขีดความสามารถของตนเองและของหน่วยงาน
7. ร่วมปฏิบัติตามนโยบาย แผนงาน โครงการ และกิจกรรมให้บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้
8. ร่วมควบคุม ติดตาม ประเมินผล และบำรุงรักษา โครงการ และกิจกรรมที่ได้ทำไว้ทั้งโดยเอกชน และรัฐบาลให้ใช้ประโยชน์ได้ตลอดไป

สุวรรณณี คงทอง (2536 : 16) ได้สรุปขั้นตอนการมีส่วนร่วม 4 ขั้นตอน ดังนี้

1. ประชุมวางแผนดำเนินการและตัดสินใจในโครงการ
2. ปฏิบัติตามแผนด้วยการลงมือกระทำ
3. แบ่งปันผลประโยชน์จากการพัฒนา
4. ประเมินผลแผนงานที่ได้ดำเนินการไปแล้ว

จากที่กล่าวมาอาจสรุปได้ว่า ขั้นตอนการมีส่วนร่วมนั้นประกอบด้วย 4 ขั้นตอนใหญ่ ๆ ดังนี้

1. การมีส่วนร่วมในการค้นหาปัญหาและสาเหตุของปัญหา ซึ่งเป็นการร่วมกันทำการศึกษา ค้นคว้า ปัญหาและสาเหตุปัญหาที่เกิดขึ้น รวมตลอดจนความต้องการในการแก้ปัญหาต่าง ๆ

2. การมีส่วนร่วมในการวางแผนดำเนินกิจการ ซึ่งเป็นการร่วมค้นหา และสร้างรูปแบบ และวิธีการพัฒนางาน นโยบายหรือแผนงาน หรือโครงการเพื่อแก้ไขและลดปัญหาและกำหนด ขั้นตอนในการดำเนินการ

3. การมีส่วนร่วมในการลงทุนและปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นการร่วมการลงทุนในกิจกรรม โครงการ ทั้งร่างกาย แรงใจและกำลังทรัพย์ที่มี

4. การมีส่วนร่วมในการติดตามและประเมินผล ซึ่งเป็นการร่วมควบคุม ติดตาม ประเมินผล และบำรุงรักษา โครงการ และกิจกรรมที่ได้ทำไว้

สรุปการมีส่วนร่วมหมายถึง การเข้าร่วมในกิจกรรมหรือโครงการใดๆ ที่อาจเข้าร่วมได้ทั้ง การแสดงความคิดเห็น การลงมือปฏิบัติหรือการร่วมลงทุน

1.2.2 ปัจจัยที่ทำให้เกิดการมีส่วนร่วม

ปัจจัยที่ทำให้เกิดการมีส่วนร่วมนั้น มีผู้เสนอปัจจัยต่างๆ ที่มีต่อการมีส่วนร่วม ดังนี้

ณรงค์ ศรีสวัสดิ์ (2525 : 43) ได้รวบรวมแนวความคิดของ Hay เกี่ยวกับการมีส่วนร่วมว่า การมีส่วนร่วมทางสังคมของบุคคลนั้น มีปัจจัยที่เกี่ยวข้องคือ สถานภาพทางสังคมสถานภาพทาง เศรษฐกิจ สถานภาพทางอาชีพ และที่อยู่อาศัย โดยบุคคลที่มีสถานภาพทางสังคมและเศรษฐกิจสูง จะเข้าร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ของชุมชนมากกว่าบุคคลที่มีสถานภาพทางสังคม และเศรษฐกิจต่ำ

Brown (อ้างถึงใน สุริย์ ตันท์ศรีสุโรจน์ , 2531 : 12-13) กล่าวว่า ผู้เข้าร่วมกิจกรรมสังคม อย่างแข็งขันและไม่แข็งขันมักจะมีฐานะแตกต่างกันออกไปและมีมโนภาพที่สำคัญเกี่ยวเนื่องกับ พฤติกรรมของเขาประเพณีรวมตัวแนวความคิดที่เขาถูกคาดหวังให้เข้าร่วมในกิจกรรมบางอย่าง บุคคลที่มีสถานภาพทางสังคมสูง (การศึกษาอาชีพและรายได้สูง) มักจะเข้าร่วมกิจกรรมบางอย่าง แข็งขันมากกว่าบุคคลที่มีสถานภาพทางสังคมต่ำ

องค์การอนามัยโลก (World Health Organization.,WHO) (อ้างถึงใน เกียรติศักดิ์ เรือนทองดี , 2536 : 12-13) ได้เสนอปัจจัยของการมีส่วนร่วม 3 ประการ ดังนี้

1. ปัจจัยของสิ่งจูงใจ หมายถึง การที่ประชาชนจะเข้าไปมีส่วนร่วมในกิจกรรมใด ๆ นั้น จะมีเหตุผลที่สำคัญ คือ ประการแรก มองเห็นว่าตนจะได้รับผลตอบแทนในสิ่งที่ทำไป และประการที่สอง การได้รับการบอกกล่าวหรือได้รับการชักชวนจากบุคคลอื่นให้เข้าร่วม โดยมีสิ่งจูงใจเป็นตัวนำ

2. ปัจจัยโครงสร้างของโอกาสหรือช่องทางในการเข้าร่วม หมายถึง การมองเห็นช่องทางในการมีส่วนร่วมและมองเห็นประโยชน์ที่จะได้รับหลังการมีส่วนร่วม ดังนั้นพื้นฐานทางด้านโครงสร้างของช่องทางการมีส่วนร่วมจึงควรมีลักษณะดังนี้คือ ประการแรกเปิดโอกาสให้ทุก ๆ คนในชุมชนมีโอกาสเข้าไปมีส่วนร่วมในการพัฒนารูปแบบใดรูปแบบหนึ่ง ประการที่สอง มีการกำหนดเวลาที่ชัดเจนแน่นอนเพื่อผู้ที่เข้าไปมีส่วนร่วมจะสามารถกำหนดเงื่อนไขตามสภาพเป็นจริงของตนได้ และประการที่สามมีการกำหนดลักษณะของกิจกรรมที่แน่นอนกว่าจะทำอะไร

3. ปัจจัยด้านอำนาจในการส่งเสริมกรรมของการมีส่วนร่วม หมายถึง การที่ประชาชนสามารถกำหนดเป้าหมาย วิธีการ และผลประโยชน์ของกิจกรรมได้

ชูเกียรติ ภักดิ์ (2536 : 19-21) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมออกได้ 3 ปัจจัย ดังนี้

1. ปัจจัยส่วนบุคคล
2. ปัจจัยทางด้านสังคมและเศรษฐกิจ
3. ปัจจัยทางการติดต่อสื่อสาร

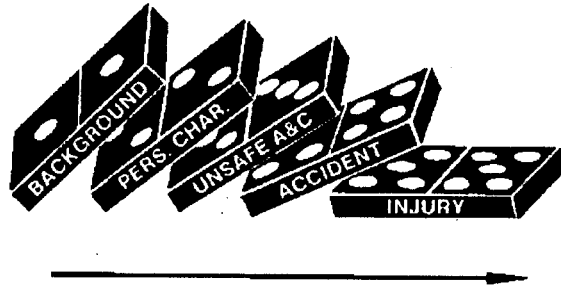
จากแนวความคิดเกี่ยวกับปัจจัยของการมีส่วนร่วมดังกล่าวข้างต้น สามารถนำมาสรุปได้ว่า ปัจจัยที่ทำให้เกิดการมีส่วนร่วมมี 3 ปัจจัยคือ ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยทางสังคมและเศรษฐกิจ ได้แก่ และปัจจัยทางการสื่อสาร ซึ่งในการวิจัยในครั้งนี้ ได้ศึกษา 2 ปัจจัยคือ ปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยทางสังคมและเศรษฐกิจ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานและจำนวนชั่วโมงในการปฏิบัติงาน

2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการป้องกันอุบัติเหตุ

2.1 หลักมูลฐานในการป้องกันอุบัติเหตุ

ประจิดต์ ประจักษ์จิตต์ (2542) ได้กล่าวถึงหลักมูลฐานในการป้องกันอุบัติเหตุ ไว้ 3 ประการ ดังนี้

1. **Interest** การให้ความสนใจอย่างจริงจังและสร้างให้เกิดความเอาใจใส่ในการป้องกันอุบัติเหตุ
2. **Fact Finding** เมื่อเกิดปัญหาที่มีความเสี่ยงต่อการเกิดอุบัติเหตุ การหาสาเหตุซึ่งจะต้องค้นคว้าและวิเคราะห์ให้ได้มาซึ่งข้อเท็จจริง
3. **Corrective Action** เมื่อค้นพบข้อเท็จจริงของปัญหาแล้วจะต้องเลือกหนทางปฏิบัติที่ดีที่สุดและเหมาะสม



ทฤษฎีโดมิโน **Domino Theory** ของ Heinrich (1931) อ้างถึงใน ประจิตต์ ประจักษ์จิตต์ (2542) ได้กล่าวถึงลำดับในการเกิดอุบัติเหตุที่เกิดจากตัวบุคคล ซึ่งมีอยู่ 5 องค์ประกอบคือ

1. **Background** ภูมิหลังของบุคคลลักษณะตกทอดมาจากบรรพบุรุษและสภาพแวดล้อมทางสังคม ลักษณะเหล่านี้จะอยู่ภายใต้จิตสำนึกของบุคคล เช่น สภาพแวดล้อมที่เติบโตมา ความดีร้าย ความมูทะลุ เป็นต้น สภาพแวดล้อมของบุคคลย่อมมีส่วนที่จะบีบคั้นและตั้งสมมติฐานให้บุคคลมีแนวโน้มที่จะแสดงลักษณะที่ไม่พึงปรารถนาได้ แม้ว่าจะได้รับการฝึกอบรมมาเป็นอย่างดีก็ตาม

2. **Personal Character of Person** พฤติกรรมบกพร่องของบุคคล เช่น การกระทำด้วยความประมาท ขาดความขี้คิด เป็นสาเหตุให้เกิดการกระทำผิด ซึ่งมีผลต่อเนื่องไปจนทำให้เกิดข้อขัดข้องทางอุปกรณ์กลไกให้อยู่ในสภาพอันตราย

3. **Unsafe Act** การกระทำที่ไม่ปลอดภัย โดมิโนตัวนี้มีผลมากในการทำให้เกิดอุบัติเหตุ เช่น การจับขั้วจักรยานยนต์โดยไม่สวมหมวกนิรภัย การขับรถโดยฝ่าฝืนกฎเกณฑ์ เป็นต้น

4. **Accident** อุบัติเหตุ ซึ่งเมื่อเกิดเหตุที่ไม่คาดคิด ทำให้ได้รับอันตรายได้

5. **Injury** การบาดเจ็บ เมื่อเกิดสภาพเอื้ออำนวยให้เกิดอุบัติเหตุเปรียบเหมือน โดมิโนล้มทับกันไปเรื่อย เมื่อมีการเกิดอุบัติเหตุก็ย่อมมีโอกาสเกิดการบาดเจ็บได้

Heinrich เสนอว่า การที่จะป้องกันไม่ให้เกิดข้อบกพร่องจนเกิดอุบัติเหตุและการบาดเจ็บสามารถกระทำได้โดย “การควบคุมที่มีประสิทธิภาพ” โดยคอยจัดการกระทำที่ไม่ปลอดภัยและสภาพอันตรายออกไป นั่นคือ ดึงโดมิโนตัวที่สามออกไป ผลขององค์ประกอบเบื้องต้นจะไม่ส่งผลกระทบต่อองค์ประกอบหลัง แทนที่เราจะจ่ายเงินค่าบาดเจ็บ ค่าความเสียหาย หันมาป้องกันโดยการจ่ายเงินเพื่อฝึกฝนบุคลากรหรือการบริหารดีกว่า

นอกจากนี้ James Reason (1950) อ้างถึงใน ประจิตต์ ประจักษ์จิตต์ (2542) ได้นำแนวความคิดของ Domino Theory Reason Model มาขยายความเพิ่มเติมว่า การป้องกันอุบัติเหตุตาม

หลักนิรภัยในปัจจุบันจะเน้นไปที่การป้องกันทั้งระบบขององค์กรนั้นคือ “ความมีส่วนร่วมของทุกคน” โดยแบ่งสาเหตุขององค์ประกอบการเกิดอุบัติเหตุเป็นเนยแข็ง เมื่อรูของเนยแข็งก็คือความบกพร่องหรือความล้มเหลวของแต่ละองค์ประกอบ เมื่อรูทั้งหมดมาตรงกัน จะนำไปสู่อุบัติเหตุโดยเปรียบเทียบว่าการปฏิบัติงานนั้นคือการขยับเนยแข็ง ความรุนแรงของความบกพร่องคือ จำนวนรู หรือความกว้างรูของเนยแข็ง

1. ความบกพร่องจากอิทธิพลองค์กร แทนเนยแข็งชิ้นที่หนึ่ง คือ อย่างที่กล่าวไว้ในบทแรก ถ้าองค์กรไม่มีนโยบายหรือการบริหารที่ดีก็จะเสี่ยงต่อการเกิดอุบัติเหตุ นั้นหมายความว่าทำให้รูของเนยแข็งมีการขึ้นหรือขยายกว้างขึ้น

2. ความบกพร่องจากการกำกับดูแลที่ไม่ปลอดภัย แทนเนยแข็งชิ้นที่สอง เช่น ข้อปฏิบัติต่างๆ ไม่ถูกต้องเหมาะสม การฝึกฝนที่ไม่มีประสิทธิภาพถ้ามีการกำกับดูแลที่ไม่ปลอดภัยหรือกำกับดูแล ไม่ถูกต้อง จะเป็ปัจจัยเสี่ยงที่จะทำให้เกิดอุบัติเหตุ

3. สภาพเงื่อนไขที่เสริมให้เกิดการกระทำที่ไม่ปลอดภัย แทนเนยแข็งชิ้นที่สาม แบ่งเป็นสองอย่างคือ สภาพเงื่อนไขของผู้ปฏิบัติงานที่ไม่เป็นไปตามมาตรฐาน นั่นคือเรื่องของปัจจัยมนุษย์ที่กล่าวไว้นั่นเอง และสภาพการปฏิบัติงานไม่เหมาะสม เช่น Machine ไม่เป็นไปตามมาตรฐาน วัสดุมีรอยร้าว จะเสี่ยงต่อการเกิดอุบัติเหตุ เป็นต้น

4. การกระทำที่ไม่ปลอดภัยของผู้ปฏิบัติงาน แทนเนยแข็งชิ้นที่สี่ เช่น การฝ่าฝืนกฎระเบียบ การทำงานผิดพลาด การไม่เชื่อเอกสารแนะนำ เป็นต้น องค์ประกอบนี้ถือเป็นองค์ประกอบสุดท้ายที่จะทำให้เกิดอุบัติเหตุ แต่โดยแท้จริงแล้วมีสาเหตุมาจากตั้งแต่เนยแข็งชิ้นก่อนๆ เช่น องค์กร การกำกับดูแล และ Unsafe Condition เป็นต้น

มองในมุมของการเกิดอุบัติเหตุเนยแข็งชิ้นแรกเป็นต้นไปจนถึงอุบัติเหตุ แต่ในทางกลับกันเมื่อทำการสอบสวนจะมองย้อนกลับไปถึงเนยแข็งชิ้นแรก นั่นคือการหาสาเหตุที่แท้จริงสาเหตุที่มองไม่เห็นหรือคาดไม่ถึงเป็นการแฝงตัวอยู่ตามข้อบกพร่องต่างๆ เนยแข็งชิ้นที่หนึ่ง สอง สาม คือ Latent Failure ส่วนที่มองเห็นได้จึงเรียกว่า Active Failure

ประจิดต์ ประจักษ์จิตต์ (2542) ได้กล่าวถึง **ทฤษฎีอธิบายสาเหตุของอุบัติเหตุ** **ทฤษฎีโดมิโน** โดย H.W.Heinrich เชื่อว่าเหตุการณ์นี้เกิดขึ้นจะมีผลกระทบกับเหตุการณ์อื่นเปรียบเสมือนตัวโดมิโนเรียงเป็นแถว เมื่อตัวใดล้มก็จะทำให้ตัวอื่นล้มนอกจากนี้ **ทฤษฎีสาเหตุทวีคูณ** โดย Dan Peterson เชื่อว่าการเกิดอุบัติเหตุแต่ละครั้งมีสาเหตุมาจากเหตุการณ์ใดเหตุการณ์หนึ่งยังไม่เพียงพอ เพราะแท้จริงการเกิดอุบัติเหตุมีทั้งปัจจัยหลักและปัจจัยย่อยผสมผสานกันแล้วผลักดันให้เกิดอุบัติเหตุขึ้น **ทฤษฎีความโน้มเอียง** โดยของการเกิดอุบัติเหตุ โดย Major

Greenwood และ Hilda M.woods ศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างการศึกษากับการเกิดอุบัติเหตุของคอนกรีต ต่อมา Karl Marbe มีการพัฒนาเป็นทฤษฎี ศึกษาถึงสาเหตุของการเกิดอุบัติเหตุ คือ จากสิ่งแวดล้อมไม่ปลอดภัย และการกระทำที่ไม่ปลอดภัย ไปศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลทฤษฎีการผันแปรของชีวิต โดย Thomas H. Holmes เชื่อว่าคนจะเกิดความเครียด เพราะเหตุการณ์หลายๆอย่างในชีวิต และความเครียดจะเพิ่มขึ้นตามความรุนแรงของเหตุการณ์ในชีวิตนั้นๆ เมื่อความเครียดเกินขนาดจะทำให้บุคคลนั้นอ่อนล้าเจ็บป่วย หรือทำให้การปฏิบัติงานผิดพลาดจนทำให้เกิดอุบัติเหตุ ทฤษฎีอธิบายพฤติกรรมความปลอดภัย เพื่อนำมาใช้อธิบายพฤติกรรมของบุคคลที่เสี่ยงต่อการเกิดอุบัติเหตุ

Albert Bandura (1992) อ้างถึงใน ประจิตต์ ประจักษ์จิตต์ (2542) ได้กล่าวถึงทฤษฎีการเรียนรู้ทางปัญหาสังคม ภายใต้แนวคิดพื้นฐานที่เชื่อว่าพฤติกรรมของคนเราไม่ได้เกิดขึ้นและเปลี่ยนแปลงไป แต่จะต้องมีปัจจัยส่วนบุคคลเขามามีส่วนร่วมเป็นตัวกำหนด จากแนวคิดพื้นฐานได้นั้นแนวคิดไว้ 3 ประการ ดังนี้

1. แนวคิดการเรียนรู้โดยการสังเกต
2. แนวคิดการกำกับตัวเอง
3. แนวคิดการรับรู้ความสามารถของตนเอง

นอกจากนี้ Ajzn & Fishbein (1992) อ้างถึงใน ประจิตต์ ประจักษ์จิตต์ (2542) ได้กล่าวถึง ทฤษฎีการกระทำด้วยเหตุผล ได้พัฒนาทฤษฎีนี้ขึ้นมาโดยได้อธิบายถึง

1. ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติกับพฤติกรรม ทัศนคติต่อพฤติกรรมประเมินพฤติกรรมของบุคคลว่าการกระทำนั้นดีหรือไม่

2. ความคาดหวังของสังคมเป็นการประเมินความเชื่อของบุคคลรูปแบบการควบคุมอุบัติเหตุ และการส่งเสริมความปลอดภัย การบริหารงานความปลอดภัยสมัยใหม่ผลของการศึกษาเกี่ยวกับความปลอดภัยพบว่าความเสียหายที่เกิดจากอุบัติเหตุร้อยละ 80 สามารถที่จะควบคุมได้โดยการบริหารจัดการ และอีกร้อยละ 20 สามารถควบคุมได้โดยการปฏิบัติงานระบบการบริหารงานความปลอดภัยสมัยใหม่โดย

- 1.แนวคิดการบริหาร
2. ระบบข้อมูล
- 3.มาตรฐานการปฏิบัติงาน
4. การวัดและประเมินผลสาเหตุและผลของความสูญเสีย

การบริหารความปลอดภัยแบบเดิมจะยึดทฤษฎี Domino ของ ENRICH อ้างถึงใน ประจัตยัตต์ ประจักษ์จัตต์ (2542) เป็นแนวทางในการอธิบายสาเหตุ การบริหารเพื่อควบคุมความควบคุมความสูญเสี่ย จะต้องอาศัยนักบริหารมืออาชีพพิจารณาจากคุณลักษณะสำคัญ 3 ด้าน ดังนี้

1. ด้านหน้าที่
2. ด้านจุดหมาย
3. ด้านกิจกรรม

สรุปแนวคิดเกี่ยวกับการป้องกันอุบัติเหตุต้องมาจากการสร้างระบบที่มีบุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมจึงสามารถป้องกันอุบัติเหตุได้อย่างแท้จริง

2.2 สาเหตุของอุบัติเหตุจากการทำงาน

ประจัตยัตต์ ประจักษ์จัตต์ (2542) ได้กล่าวถึงสาเหตุสำคัญของการเกิดอุบัติเหตุ อันเนื่องมาจากสภาพการทำงานที่เป็นอันตรายไว้ 2 ประการ ได้แก่

1. การกระทำที่ไม่ปลอดภัย (Unsafe Act) เป็นสาเหตุใหญ่ที่ก่อให้เกิดอุบัติเหตุ คิดเป็นร้อยละ 85 ของการเกิดอุบัติเหตุทั้งหมด
2. สภาพการณ์ที่ไม่ปลอดภัย (Unsafe Condition) เป็นสาเหตุรอง คิดเป็นร้อยละ 15 เท่านั้น

2.3 การป้องกันการเกิดอุบัติเหตุในการทำงาน

ประจัตยัตต์ ประจักษ์จัตต์ (2542) ได้กล่าวถึงการป้องกันการประสบอันตรายเนื่องจากการทำงานไว้ 4 ขั้นตอน ดังนี้

1. การชี้ชัดถึงอันตราย (Point of the Danger)
2. ควบคุมอันตรายและการกระทำ (Control the Danger Act)
3. การป้องกันมิให้เกิดการประสบอันตรายซ้ำขึ้นอีก (Prevent Recurrence)
4. การติดตามผล (Follow up) เพื่อให้ผลที่ดียิ่งขึ้น

3. แนวคิดเกี่ยวกับการส่งเสริมความปลอดภัยในการทำงาน

สมาคมส่งเสริมความปลอดภัยและอนามัยในการทำงาน (ประเทศไทย) (2551) ได้กล่าวถึงการส่งเสริมความปลอดภัยในการทำงานนั้น มีความสำคัญจะต้องประกอบด้วยความร่วมมือในทุกภาคส่วน ทั้งในระดับลูกจ้างหรือผู้ปฏิบัติงาน ระดับผู้ควบคุม ระดับนายจ้างรวมถึงเจ้าหน้าที่

ผู้รับผิดชอบที่ จะต้องร่วมกันติดตามตรวจสอบถึงการพัฒนาสภาพแวดล้อมในการทำงานในสถานประกอบการ ให้มีความเหมาะสมและปลอดภัยในการทำงาน ซึ่งประกอบด้วย การคำนึงถึงความปลอดภัยในการทำงานของลูกจ้าง การจัดสภาพโรงงานให้ปลอดภัย (Environment and Plant Layout) จิตวิทยาคนงานเกี่ยวกับการป้องกันอุบัติเหตุ หลักการ 3E ในการป้องกันอุบัติเหตุ รวมถึงการจัดกิจกรรมส่งเสริมความปลอดภัยในการทำงาน ดังนี้

3.1 ความปลอดภัยในการทำงานของลูกจ้าง

สมาคมส่งเสริมความปลอดภัยและอนามัยในการทำงาน(ประเทศไทย)(2551) ได้กล่าวถึง ความปลอดภัยในการทำงานของลูกจ้างใน โรงงานอุตสาหกรรม ว่าได้มีการประกาศพระราชบัญญัติ คู่คุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551 และพระราชบัญญัติ คู่คุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2551 ลงในราชกิจจานุเบกษา เมื่อวันที่ 27 กุมภาพันธ์ 2551 โดยพระราชบัญญัติทั้ง 2 ฉบับดังกล่าว มีเนื้อหาเป็นการแก้ไขพระราชบัญญัติคู่คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ที่มีผลบังคับใช้อยู่ในปัจจุบัน ซึ่งการประกาศใช้ พ.ร.บ ทั้ง 2 ฉบับในวันที่ 27 กุมภาพันธ์ 2551 ส่งผลให้มีผลใช้บังคับดังต่อไปนี้

พระราชบัญญัติ คู่คุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551 จะมีผลบังคับใช้เมื่อพ้นกำหนด 90 วันนับแต่วันประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป หรือจะมีผลบังคับใช้ในวันที่ 28 พฤษภาคม 2551 ส่วนพระราชบัญญัติ คู่คุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2551 จะมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ถัดจากวันประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป หรือจะมีผลบังคับใช้ในวันที่ 28 กุมภาพันธ์ 2551 ซึ่งสาระสำคัญของพระราชบัญญัติ คู่คุ้มครองแรงงานทั้ง 2 ฉบับ มีดังนี้

1. พระราชบัญญัติ คู่คุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551 (“ พรบ.แก้ไขฯ ฉบับที่ 2”)

1.1 แก้ไขนิยามคำว่า “นายจ้าง” ตามมาตรา 5 นิยามของคำว่านายจ้างตามพระราชบัญญัติคู่คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 นั้นจะอยู่ในมาตรา 5 ซึ่งพรบ.แก้ไขฯ ฉบับที่ 2 ได้ทำการแก้ไขนิยามดังกล่าว โดยทำการตัดข้อความใน (3) เรื่องเกี่ยวกับการจ้างโดยวิธีเหมาค่าแรงออก แต่อย่างไรก็ตาม การตัดออกดังกล่าว พรบ.แก้ไขฯ ฉบับที่ 2 ได้ไปกล่าวถึงเรื่องดังกล่าวในมาตรา 11/1 โดยอธิบายให้ชัดเจนขึ้นว่าการจ้างเหมาค่าแรงที่จะถือว่าเป็นนายจ้าง มีเงื่อนไขอย่างไรบ้าง และการฝ่าฝืนมาตราดังกล่าวจะส่งผลให้มีโทษตามมาตรา 144/1 คือ ปรับไม่เกิน 100,000 บาท การบัญญัติแยกออกมาดังกล่าวก็ เพื่อให้เกิดความชัดเจนในการใช้และตีความกฎหมายคู่คุ้มครองแรงงาน

1.2 แก้ไขการห้ามเรียกหลักประกัน และหลักประกันความเสียหายในการทำงาน ตามมาตรา 10 แต่เดิมการห้ามเรียกหลักประกัน และหลักประกันความเสียหายในการทำงาน มาตรา 10 นั้น ห้ามเฉพาะการเรียกที่เป็นเงินเท่านั้น แต่ตาม พรบ.แก้ไข ฉบับที่ 2 ได้มีการกำหนดการห้ามดังกล่าว ให้ครอบคลุมมากขึ้น โดยห้ามการเรียกดังกล่าว ทั้งที่เป็นเงิน ทรัพย์สินอื่น หรือการค้าประกันด้วยบุคคลของลูกจ้าง แต่การห้ามนั้นก็ยังคงอยู่ภายใต้บังคับของมาตรา 51 ในการห้ามเรียกหลักประกันจากลูกจ้างที่เป็นเด็ก เหมือนเดิม นอกจากนี้ เพื่อให้เกิดความสอดคล้องของกฎหมายในการแก้ไขจึงได้ให้กฎเกณฑ์ และวิธีการที่ประกาศกำหนดโดยรัฐมนตรีนั้น กำหนดประเภทของหลักประกัน และจำนวนของหลักประกันด้วย

1.3 เพิ่มบทบัญญัติเพื่อคุ้มครองลูกจ้างในการทำสัญญาจ้าง ในมาตรา 14/1 ในพรบ.แก้ไขฯ ฉบับที่ 2 ได้ทำการเพิ่มเติม มาตรา 14/1 เข้ามาควบคุมสัญญาจ้าง โดยกำหนดให้สัญญาจ้าง ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ระเบียบ หรือคำสั่งของนายจ้างจะต้องไม่ทำให้นายจ้างได้เปรียบลูกจ้างเกินสมควร

1.4 แก้ไขบทบัญญัติเพื่อคุ้มครองลูกจ้างจากการคุกคามทางเพศ ในมาตรา 16 โดยในมาตรา 16 เดิมได้ทำการบัญญัติไว้เพื่อคุ้มครองการคุกคามทางเพศแก่ลูกจ้างเด็ก และลูกจ้างที่เป็นหญิงเท่านั้น แต่เนื่องจากสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป จึงได้มีการแก้ไขให้การคุ้มครองดังกล่าวครอบคลุมไปถึงลูกจ้างทั้งหมด ซึ่งรวมถึงลูกจ้างชายด้วย

1.5 สัญญาจ้างทดลองงาน ตามมาตรา 17 พรบ. แก้ไขฯ ฉบับที่ 2 กำหนดให้ถือว่าสัญญาจ้างทดลองงานเป็นสัญญาจ้างที่ไม่มีกำหนดระยะเวลา ซึ่งต้องทำการบอกกล่าวล่วงหน้าเป็นหนังสือเป็นเวลา 1 ช่วงค่าจ้าง

1.6 เพิ่มเติมการกำหนดในเรื่องเวลาทำงาน ตามมาตรา 23 โดย พรบ. แก้ไขฯ ฉบับที่ 2 ได้เพิ่มเติมรายละเอียดในการตกลงเวลาทำงาน โดยกำหนดให้ในกรณีที่เวลาทำงานวันหนึ่งวันใดมีเวลาทำงานน้อยกว่า 8 ชั่วโมง นายจ้างและลูกจ้างสามารถที่จะตกลงกันให้นำเวลาทำงานส่วนที่เหลือจาก 8 ชั่วโมงนั้นไปรวมกับเวลาทำงานในวันทำงานปกติอื่นได้ แต่อย่างไรก็ตาม การรวมดังกล่าวจะต้องไม่ทำให้วันที่ถูกรวมเวลาทำงานนั้นมีเวลาทำงานเกินวันละ 9 ชั่วโมง ในกรณีที่มีการตกลงดังกล่าว พรบ.แก้ไขฯ ฉบับที่ 2 กำหนดให้นายจ้างจ่ายค่าตอบแทนสำหรับลูกจ้างรายวันหรือลูกจ้างรายชั่วโมง ไม่น้อยกว่า 1.5 เท่าของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงาน ตามจำนวนชั่วโมงที่ทำเกิน และสำหรับ ลูกจ้างที่ได้รับค่าจ้างตามผลงาน ไม่น้อยกว่า 1.5 เท่าของอัตราค่าจ้างต่อหน่วยในวันทำงานตามจำนวนผลงานที่ทำได้ในชั่วโมงที่ทำเกิน

1.7 แก้ไขในส่วนลูกจ้างหญิงที่มีครรภ์ โดยเพิ่มเติมในมาตรา 39/1 แก้ไขฯ ฉบับที่ 2 ได้ผ่อนปรนหลักเกณฑ์ในเรื่องการทำงานล่วงเวลา ซึ่งตามพรบ. คุ้มครองแรงงาน พ.ศ

..2541 เดิม นั้น ไม่อนุญาตให้ลูกจ้างหญิงมีครรภ์ทำงานล่วงเวลาเลย แต่ตาม พรบ.แก้ไขฯ ฉบับที่ 2 นี้ อนุญาตให้ลูกจ้างหญิงมีครรภ์สามารถทำงานล่วงเวลาได้ ภายใต้เงื่อนไข คือ เป็นการทำงานใน ตำแหน่งผู้บริหาร งานวิชาการ งานธุรการ หรือ งานเกี่ยวกับการเงินหรือบัญชี และการทำงานล่วงเวลาในวันทำงานนั้น สามารถทำได้เท่าที่ไม่มีผลกระทบต่อสุขภาพของลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์ นอกจากนี้ยังต้องได้รับความยินยอมจากลูกจ้างก่อนทุกครั้ง

1.8 ลูกจ้างที่ไม่มีสิทธิได้รับค่าล่วงเวลา ตามมาตรา 65 พรบ.แก้ไขฯ ฉบับที่ 2 ได้เพิ่มลูกจ้างที่ไม่มีสิทธิได้รับค่าล่วงเวลา และค่าล่วงเวลาในวันหยุด ซึ่งกำหนดไว้ในมาตรา 65 เดิม มาอีก 1 ประเภท นั่นก็คือ ลูกจ้างที่ทำงานเร่ขายหรือชักชวนซื้อสินค้าซึ่งนายจ้างได้จ่ายค่านายหน้าจากการขายสินค้าให้แก่ลูกจ้าง

1.9 ค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปี ในกรณีที่มีการเลิกจ้าง ตามมาตรา 67 พรบ.แก้ไขฯ ฉบับที่ 2 ได้มีการกำหนดเพิ่มเติมให้กรณีที่ลูกจ้างเป็นฝ่ายบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงาน หรือนายจ้างเลิกจ้าง นายจ้างจะต้องจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปีสะสมที่ลูกจ้างพึงมีสิทธิได้รับตามมาตรา 30 เสมอ

1.10 การหยุดกิจการเป็นการชั่วคราว ตามมาตรา 75 พรบ.แก้ไขฯ ฉบับที่ 2 ได้แก้ไขในเรื่องของการจ่ายเงินให้ลูกจ้างกรณีที่นายจ้างหยุดกิจการชั่วคราว โดยจากเดิมที่นายจ้างต้องจ่ายเงินไม่น้อยกว่า 50% เป็น ไม่น้อยกว่า 75% และการแจ้งการหยุดกิจการดังกล่าว จะต้องทำการแจ้งล่วงหน้าไม่น้อยกว่า 3 วันทำการ ซึ่งเดิมไม่ได้มีการกำหนดจำนวนวันเอาไว้

1.11 เพิ่มเติมเกี่ยวกับการควบคุม โดยเพิ่มมาตรา 115/1 พรบ.แก้ไขฯ ฉบับที่ 2 ได้เพิ่มเติม มาตรา 115/1 กำหนดให้นายจ้างซึ่งมีลูกจ้างรวมกันตั้งแต่ 10 คนขึ้นไปยื่นแบบแสดงสภาพการจ้างและสภาพการทำงานต่ออธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายภายในเดือนมกราคมของทุกปี และหากมีการเปลี่ยนแปลง นายจ้างจะต้องแจ้งการเปลี่ยนแปลงนั้น ต่ออธิบดี หรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายในเดือนถัดจากเดือนที่มีการเปลี่ยนแปลง เพื่อการนี้ กฎหมายกำหนดให้พนักงานตรวจแรงงานจะต้องส่งแบบ ตามที่อธิบดีกำหนดให้นายจ้างภายในเดือนธันวาคมของทุกปี การฝ่าฝืนไม่แจ้งแบบแสดงสภาพการจ้าง และสภาพการทำงานดังกล่าว หากได้รับหนังสือเตือนจากพนักงานตรวจแรงงานแล้วยังไม่ยื่นหรือไม่แจ้งภายใน 15 วันนับแต่วันที่รับหนังสือเตือน ต้องระวางโทษปรับไม่เกิน 20,000 บาท ตามมาตรา 155/1

1.12 การเลิกจ้างโดยไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยตามมาตรา 119 ตามปกติแล้ว นายจ้างสามารถเลิกจ้างลูกจ้างได้ โดยไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างหากมีเหตุให้เลิกจ้างได้ตาม มาตรา 119 ซึ่งในเรื่องนี้ พรบ.แก้ไขฯ ฉบับที่ 2 ได้ทำการกำหนดเงื่อนไขเพิ่มเติม โดยกำหนดให้กรณีที่นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้าง เนื่องจากลูกจ้างได้รับโทษจำคุกตามคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก ถ้า

เป็นความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษต้องเป็นกรณีที่เป็นเหตุให้นายจ้างได้รับความเสียหาย นอกจากนี้การเลิกจ้างโดยไม่จ่ายค่าชดเชยนั้น ถ้านายจ้างไม่ได้ระบุข้อเท็จจริงอันเป็นเหตุที่เลิกจ้างไว้ในหนังสือบอกเลิกสัญญาจ้าง แต่ถ้านายจ้างไม่ได้แจ้งเหตุที่เลิกจ้างให้ลูกจ้างทราบ ในขณะที่เลิกจ้างนายจ้างจะยกเหตุนั้นขึ้นอ้างในภายหลังไม่ได้

1.13 การย้ายสถานประกอบกิจการ พรบ.แก้ไข ฉบับที่ 2 ได้กำหนดหลักเกณฑ์ในกรณีที่นายจ้างจะย้ายสถานประกอบกิจการให้ชัดเจนขึ้น โดยแต่เดิมหากลูกจ้างไม่ประสงค์จะไปทำงานด้วย กฎหมายกำหนดให้ลูกจ้างมีสิทธิบอกเลิกสัญญาจ้างได้ แต่ไม่ได้กำหนดระยะเวลาเอาไว้ ตาม พรบ.แก้ไข ฉบับที่ 2 นี้ได้กำหนดเวลาในการบอกกล่าวดังกล่าวไว้ว่าต้องบอกกล่าวภายใน 30 วันนับแต่วันที่ได้รับแจ้งจากนายจ้าง หรือวันที่นายจ้างย้ายสถานประกอบกิจการ และเพิ่มจำนวนขั้นต่ำของค่าชดเชยพิเศษที่เกิดขึ้นจากกรณีดังกล่าว จากเดิมนายจ้างต้องจ่ายไม่น้อยกว่า 50% ของอัตราค่าชดเชยในการเลิกจ้าง เป็นไม่น้อยกว่าอัตราค่าชดเชยในการเลิกจ้างเลย

1.14 เรื่องการอุทธรณ์ ในมาตรา 141 พรบ. แก้ไข ฉบับที่ 2 ได้เพิ่มเติมการอุทธรณ์คำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานไว้ในมาตรา 141 โดยกำหนดให้คำสั่งเป็นหนังสือของพนักงานตรวจแรงงานให้นายจ้างหรือลูกจ้างปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน สามารถอุทธรณ์ต่ออธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายได้ภายในระยะเวลาที่กำหนดในคำสั่ง ซึ่งคำวินิจฉัยของอธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายให้ถือเป็นที่สุด นอกจากนี้ การอุทธรณ์ดังกล่าวไม่เป็นการทุเลาการปฏิบัติตามคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงาน เว้นแต่จะมีคำสั่งเป็นอย่างอื่น หรือมีการวางหลักประกันตามที่กำหนด

2. พระราชบัญญัติ คุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2551

2.1 ยกเลิกบทนิยามคำว่า “อัตรากำลังขั้นต่ำพื้นฐาน” ในมาตรา 5 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

2.2 เพิ่มบทนิยามคำว่า “อัตรากำลังตามมาตรฐานฝีมือ” โดยพรบ.แก้ไขฯ ฉบับที่ 2 กำหนดนิยามของอัตรากำลังตามมาตรฐานฝีมือให้หมายความว่า อัตรากำลังที่คณะกรรมการค่าจ้างกำหนดขึ้นในแต่ละสาขาอาชีพตามมาตรฐานฝีมือ

2.3 แก้ไขอำนาจของคณะกรรมการค่าจ้าง โดยพรบ.แก้ไขฯฉบับที่ 3 ได้กำหนดให้คณะกรรมการค่าจ้างมีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

(1) เสนอความเห็นและให้คำปรึกษาแนะนำต่อคณะรัฐมนตรีเกี่ยวกับนโยบายและการพัฒนาค่าจ้างและรายได้

(2) กำหนดแนวทางในการพิจารณาของนายจ้างในการปรับค่าจ้างตามภาวะเศรษฐกิจและสังคม

- (3) กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ
- (4) กำหนดอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ
- (5) ให้คำแนะนำด้านวิชาการและแนวทางการประสานประโยชน์แก่หน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภาครัฐ เอกชน และประชาชนทั่วไป
- (6) ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดหรือตามที่คณะรัฐมนตรีหรือรัฐมนตรีมอบหมายในการเสนอความเห็นต่อคณะรัฐมนตรี คณะกรรมการค่าจ้างจะมีข้อสังเกตเกี่ยวกับการพัฒนาระบบรายได้ของประเทศด้วยก็ได้

2.4 เพิ่มอำนาจของคณะกรรมการค่าจ้างในการตั้งที่ปรึกษาตามพรบ. แก่ไขฯ ฉบับที่ 3 ได้มีการเพิ่มอำนาจในการตั้งที่ปรึกษาคณะกรรมการค่าจ้างไว้ใน มาตรา 84/1 โดยที่ปรึกษาดังกล่าวต้องเป็นผู้ทรงคุณวุฒิจำนวนไม่เกิน 5 คน ซึ่งในจำนวน 5 คนนี้อย่างน้อยต้องเป็นผู้ทรงคุณวุฒิด้านแรงงานการบริหารค่าจ้างและเงินเดือน เศรษฐกิจ อุตสาหกรรม หรือกฎหมาย วาระการดำรงตำแหน่ง

และการพ้นจากตำแหน่งของที่ปรึกษาซึ่งคณะกรรมการค่าจ้างแต่งตั้งนั้น ต้องเอาเรื่องดังกล่าวของกรรมการค่าจ้างมาบังคับใช้โดยอนุโลม

2.5 กำหนดอำนาจสำนักงานคณะกรรมการค่าจ้าง ตามพรบ. แก่ไขฯ ฉบับที่ 3 ในมาตรา 91 ได้กำหนดให้มีสำนักงานคณะกรรมการค่าจ้างในกระทรวงแรงงานมีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

- (1) จัดทำแผนพัฒนาระบบค่าจ้างและรายได้ของประเทศเสนอต่อคณะกรรมการค่าจ้าง
- (2) จัดทำแผนงานโครงการเสนอต่อคณะกรรมการค่าจ้างและคณะอนุกรรมการ
- (3) ประสานแผนและการดำเนินการของคณะกรรมการค่าจ้างและคณะอนุกรรมการ
- (4) รวบรวม ศึกษา วิจัย วิเคราะห์ และประเมินผลสถานการณ์เศรษฐกิจ แรงงาน ภาวะการครองชีพ การขยายตัวของตลาดแรงงาน ผลผลิตแรงงาน การลงทุน การย้ายถิ่น และข้อมูลอื่นที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้ในการวางแผนพัฒนาระบบค่าจ้างและรายได้ของประเทศและเป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาของคณะกรรมการค่าจ้างและคณะอนุกรรมการ

(5) เสนอแนะผลการศึกษา และผลการพิจารณาข้อมูลทางวิชาการ และมาตรการเสริมอื่นต่อกระทรวงแรงงาน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาระบบค่าจ้างและรายได้

(6) ติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาระบบค่าจ้างและรายได้ของประเทศ และการปฏิบัติงานตามมติของคณะกรรมการค่าจ้าง

(7) ปฏิบัติงานอื่นตามที่คณะกรรมการค่าจ้างและคณะอนุกรรมการมอบหมาย

3.2 การจัดสภาพโรงงานให้ปลอดภัย

สมาคมส่งเสริมความปลอดภัยและอนามัยในการทำงาน(ประเทศไทย)(2551) ได้กล่าวถึง การจัดสภาพโรงงานให้ปลอดภัยว่าต้องพิจารณาในหลายส่วนที่สำคัญ ได้แก่ ผังโรงงาน ทางเดิน ทางลาดและบันไดในโรงงาน ดังนี้

1. ผังโรงงาน

1.1 จัดวางเครื่องจักรกลให้ใกล้แหล่งแสงสว่างธรรมชาติ จัดเครื่องจักรกลที่มีขนาดใหญ่ไว้ใกล้ทางเข้าออก

1.2 จัดเครื่องจักรขนาดใหญ่ไว้ในที่ที่รอก หรือ เกรนเข้าไปถึงเพื่อสะดวกต่อการทำงาน

1.3 จัดเครื่องเจียรไน ในที่ที่ฝุ่น หรือ ประกายไฟไม่แผ่ขยายไปถึง และควรตั้งใกล้ เครื่องกลึง เครื่องเจาะ

1.4 จัดวางเครื่องมือ อุปกรณ์ประกอบต่าง ๆ รวมทั้งชิ้นส่วนไว้ใกล้เครื่องจักรแต่ละเครื่อง

1.5 แทนเลื่อยไฟฟ้าควรเก็บไว้หน้าสโตร์เก็บเหล็กเส้นควรมีที่ว่างมากพอกับการขนย้ายเหล็กท่อนที่มีความ ยาว มากกว่า 6 เมตร

1.6 เครื่องจักรต้องมั่นคงและยึดแน่นกับพื้น

1.7 สวิตช์ควบคุมการทำงานควรอยู่ในที่ที่ปลอดภัยจากการยื่นพิงหรือ กวาดมือไปสัมผัส โดยบังเอิญ

1.8 สวิตช์ เมนใหญ่ที่ตัดไฟจากสายเมน ควรติดตั้งในตำแหน่งที่เห็นได้ชัดเจน

1.9 สายไฟที่ต่อมา จากเหนือศีรษะเพื่อลงยังแท่นเครื่องต้องทิ้งระยะห่างอย่างน้อย 7 ฟุต ก่อนหักมุม เพื่อ เดิน ใน แนวระดับ

1.10 โตะปฏิบัติงานตะโปกควรจัดวางไว้ให้สามารถจับชิ้นงานยาว ๆ ได้ โดยไม่ขัดขวางการทำงานของคนอื่น

1.11 บริเวณใต้โตะควรปล่อยว่างโล่งไม่ควรเป็นที่จัดเก็บเศษวัสดุเศษชิ้นงานที่ไม่ใช่แล้ว

1.12 การจัดวางเครื่องจักร ได้แก่ รถยก หรือ รถเข็นสามารถเข้าใกล้ด้านใดด้านหนึ่งได้ เพื่อประโยชน์ในการขนถ่ายชิ้นส่วนงานซ่อมบำรุง และมีช่องว่าง รอบ ๆ ตัวเครื่องเพียงพอ สำหรับการถอดซ่อมบำรุงต่าง ๆ นอกจากนั้นยังต้องมีที่ว่างให้คนงานได้ทำงานสะดวกสบาย และมีช่องว่างที่เพียงพอต่อการเคลื่อนที่ของชิ้นส่วนของเครื่องจักรที่เคลื่อนตัวไปถึง

2. ทางเดิน

2.1 ทำให้ทางเดินทุกแนวเป็นเส้นตรง

2.2 ระดับของทางเดินควรเท่ากันและเรียบ ในกรณีต่างระดับควรเชื่อมกันและเรียบ

2.3 ทำให้ทางเดินอยู่ตรงกลางใช้ได้ทั้งสองข้างของทางเดิน

2.4 ทำให้ทางเดินที่พบกันข้ามกันเป็นมุมฉาก

2.5 ทำให้มีความกว้างเหมาะสม

2.6 ทำให้ทางเดินมีขนาดความกว้างหลายขนาดตามปริมาณการใช้งาน

- คนเดินมือเปล่าสองคนสวนกันได้ ควรไม่ต่ำกว่า 30 นิ้ว

- สำหรับรถเข็น 2 ล้อเดินทางเดียว ควรไม่ต่ำกว่า 30 นิ้ว

- สำหรับรถเข็น 4 ล้อ ในการขนส่งวัสดุคันเดียวความกว้างตัวรถ มากกว่า 20 นิ้ว

- สำหรับรถเข็น 4 ล้อ ในการขนส่งวัสดุสวนทางได้ ความกว้างตัวรถทั้ง 2 คัน มากกว่า 36 นิ้ว

- รถลากด้วยแรงคนที่มีแผ่นรองวัสดุ ความกว้างควร 5 - 8 ฟุต

- รถโฟล์คลิฟท์ขนาด 1 ตัน ความกว้างควร 8 - 10 ฟุต

- รถโฟล์คลิฟท์ขนาด 2 ตัน ความกว้างควร 10 - 12 ฟุต

- รถโฟล์คลิฟท์ขนาด 3 ตัน ความกว้างควร 12 - 14 ฟุต

3. ทางลาดและบันได

- 3.1 มุมลาดเอียงมีค่าที่เหมาะสมดังนี้
- 3.2 ทางลาด 0 - 15° กับพื้นระดับ
- 3.3 บันไดถาวร 30 - 35° กับพื้นระดับ
- 3.4 บันไดพาด 75 - 90° กับพื้นระดับ

3.3 การป้องกันอุบัติเหตุ (Accident Preventive) ในโรงงาน

สมาคมส่งเสริมความปลอดภัยและอนามัยในการทำงาน(ประเทศไทย)(2551) ได้กล่าวถึง การป้องกันอุบัติเหตุ ในโรงงานว่าวิธีการป้องกันอุบัติเหตุมีหลายวิธีดังนี้

1. โดยการออกกฎโรงงาน (Regulation) ให้มาตรฐานการทำงานแนวทางการปฏิบัติ การทดสอบ การดำเนิน การและ หน้าที่ปฏิบัติต่าง ๆ ที่ถูกต้องและปลอดภัยในโรงงาน
2. โดยการจัดทำมาตรฐาน(Standardization) กำหนดมาตรฐานของโครงสร้าง เครื่องจักรกล และขั้นตอน การ ปฏิบัติงานต่าง ๆ ภายในโรงงานให้สอดคล้องกับคุณสมบัติต่าง ๆ ของวัสดุ
3. โดยการตรวจสอบ (Inspection) เพื่อติดตามการปฏิบัติงานของคนงาน
4. โดยการวิจัยทางเทคนิค (Technical Research) เป็นการศึกษาวิจัยคุณสมบัติของวัสดุต่าง ๆ โครงสร้างการใช้งานของเครื่องจักรต่าง ๆ
5. โดยการวิจัยทางการแพทย์ (Medical Research) เป็นการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับร่างกายคนงานและความ สัมพันธ์ระหว่างสภาวะ ที่เหมาะสมกับสภาพความพร้อมของร่างกาย ในการ ทำงาน
6. โดยการวิจัยทางจิตวิทยา (Psychological Research) ศึกษาหาความสัมพันธ์ระหว่าง จิตใจคน งาน กับการ เกิดอุบัติเหตุในการทำงาน
7. โดยการวิจัยทางสถิติ (Statistical Research) เป็นการศึกษาโดยรวบรวมข้อมูลและวิจัยหา แนวโน้ม ของการเกิด อุบัติเหตุและจุด ที่มี การเกิดอุบัติเหตุได้มากที่สุด
8. โดยการให้การศึกษา (Education) โดยการสอนวิชาวิศวกรรมความปลอดภัย ใน มหาวิทยาลัย และโรงงาน อุตสาหกรรม
9. โดยการฝึกอบรม (Training) โดยการอบรมคนงานทุกคนที่เข้ารับหน้าที่เพื่อให้มีการ ทำงานที่ปลอดภัยที่สุด

3.4 จิตวิทยาคนงานเกี่ยวกับการป้องกันอุบัติเหตุ

สมาคมส่งเสริมความปลอดภัยและอนามัยในการทำงาน (ประเทศไทย) (2551) ได้กล่าวถึงจิตวิทยาคนงานเกี่ยวกับการป้องกันอุบัติเหตุว่า สาเหตุที่ทำให้คนงานพาดตนเองเข้าสู่อันตรายจากอุบัติเหตุ ดังนี้

1. ความรู้เท่าไม่ถึงการณ์ มักเกิดกับคนงานที่ไม่ผ่านโรงเรียนอาชีวศึกษามาก่อนหรือผ่านมาแต่ก็ไม่ได้รับการสอนในหลักสูตร ว่า ด้วยความปลอดภัยและเมื่อ เข้าทำงาน ไม่ได้รับการฝึกฝนที่เพียงพอ
2. สภาพแวดล้อมที่เลวร้าย สภาพแวดล้อมที่เลวร้าย อาจจำแนกออกเป็น 2 อย่างคือ ทางด้านร่างกายและจิตใจทางด้านร่างกายคนงานทำงาน ภายใต้อุณหภูมิที่ร้อน มากเกินไป หนาวเกินไป เสียงดังและอากาศไม่บริสุทธิ์มีแนวโน้มจะก่ออุบัติเหตุได้ง่ายทาง ด้านสภาพ จิตใจ ของคนงานที่เกิดจากความขัดแย้งของเพื่อนร่วมงานกับหัวหน้างานหรือถูกรังแกกดดันให้เร่งงานยอมก่ออันตราย ได้มาก
3. ทำเลไม่เหมาะสม ตั้งอยู่ห่างไกลไปมาลำบาก คนงานต้องเดินทางไกล ๆ
4. สภาพเศรษฐกิจบีบรัด ในรายการที่ต้องจ่ายค่าแรงตามตามปริมาณการผลิต คนงานทุกคนย่อมพยายามเร่งผลผลิตของตนเอง ให้สูงที่สุด เท่าที่จะทำได้ อะไรก็ตามที่ขัดขวางการทำงานให้ช้าลงย่อมถูกคนงานละทิ้งไป
5. การปกครองบังคับบัญชาที่บกพร่อง สำหรับ โรงงานที่นายจ้างและกลุ่มผู้บริหาร ทำตัวให้แยกออกจากคนงานและมีความขัดแย้งกัน จนต้องปกครองกัน ด้วย ฐาน อำนาจ และกฎระเบียบต่าง ๆ ที่เคร่งครัดจนทำให้คนงานส่วนใหญ่เป็นปฏิปักษ์ต่อฝ่ายบริหาร ย่อมมีโอกาสเกิด อุบัติเหตุ ได้มาก
6. ความประมาทของคนงาน โดยเฉพาะคนงานที่มีประสบการณ์ หรือ มีความชำนาญมาแล้ว จะมีความเชื่อมั่นในฝีมือและความเก่งของตนมาก และมักปฏิเสธที่จะทำงานกับเครื่องจักรกลที่มีอุปกรณ์ป้องกันอันตรายหรือที่จะต้องสวมชุดป้องกันอันตรายพวกเขาจะหลีก เลี่ยง และเลือกการเสี่ยงใช้เครื่อง โดยถอดเอาอุปกรณ์ป้องกันอันตรายออก
7. จำเจของงานมากเกินไป บางคนชอบงานแปลกใหม่ เมื่อต้องทำงานในหน้าที่ที่จำเจก็เกิดความเบื่อหน่ายและขาดความสนใจเป็นผลให้เกิดอุบัติเหตุขึ้นอย่างรุนแรงได้

3.5 หลักการ 3E ในการป้องกันอุบัติเหตุ

สมาคมส่งเสริมความปลอดภัยและอนามัยในการทำงาน(ประเทศไทย)(2551)ได้กล่าวถึงหลักในการเสริมสร้างความปลอดภัยในโรงงานอุตสาหกรรมอย่างมีประสิทธิภาพนั้น ต้องยึดหลักการ 3E ดังนี้

1.Engineering คือการใช้ความรู้ทางวิชาการด้านวิศวกรรมศาสตร์ในการคำนวณและออกแบบเครื่องจักรเครื่องมือ ที่มีสภาพการใช้งานที่ปลอดภัยที่สุด

2.Education คือการให้การศึกษาหรือการฝึกอบรมและแนะนำคนงาน หัวหน้างาน ตลอดจนผู้ที่เกี่ยวข้องในการทำงาน ให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการป้องกันอุบัติเหตุและการเสริมสร้างความปลอดภัยภายในโรงงาน

3.Enforcement คือการกำหนดวิธีการทำงานอย่างปลอดภัย และมาตรฐานควบคุมบังคับให้คนงานปฏิบัติตาม เป็นระเบียบปฏิบัติที่จะต้องประกาศให้ทราบทั่วกันหากผู้ใดฝ่าฝืนก็จะถูกลงโทษ

3.6 กิจกรรมส่งเสริมความปลอดภัยในการทำงาน

สมาคมส่งเสริมความปลอดภัยและอนามัยในการทำงาน(ประเทศไทย)(2551) ได้กล่าวถึงกิจกรรมส่งเสริมความปลอดภัยในการทำงานเป็นกิจกรรมหนึ่งของสถานประกอบการ นั้นเป็นการจัดขึ้นเพื่อการรณรงค์ส่งเสริมความปลอดภัยแก่ลูกจ้างอย่างเป็นรูปธรรม ให้เป็นไปตามนโยบายและแผนการดำเนินงานของสถานประกอบการนั้น ๆ เลือกกิจกรรมต่าง ๆ ที่เหมาะสมกับสภาพการณ์และความพร้อมของสถานประกอบการ ซึ่งมีหลายกิจกรรมดังนี้

3.6.1 การจัดนิทรรศการ ซึ่งเป็นกิจกรรมที่มีค่าใช้จ่ายในการดำเนินการต่ำ สามารถจัดทำภาพชุดนิทรรศการได้จากเรื่องราวภายในสถานประกอบการเอง โดยนำภาพอุบัติเหตุที่เกิดขึ้น สถิติการประสบอันตรายของลูกจ้างเมื่อมีภาพเหตุการณ์จริงให้ระบุนสาเหตุ ผลเสียหาย และวิธีการป้องกันแก้ไข เพื่อให้ลูกจ้างเกิดความตระหนักและมีจิตสำนึกในการทำงานอย่างปลอดภัย

3.6.2 การบรรยายพิเศษ ซึ่งเป็นกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจของลูกจ้าง อาจเชิญวิทยากรภายในหน่วยงาน หรือจากภายนอกก็ได้ มาให้ข้อแนะนำแก่ผู้บริหารหรือลูกจ้างของสถานประกอบการนั้น

3.6.3 การสนทนาความปลอดภัย ซึ่งเป็นกิจกรรมหนึ่งที่สถานประกอบการ จัดในรูปของการประชุม การพูดคุย โดยนำผู้ชำนาญการเฉพาะเรื่องมาร่วมสนทนาพร้อมทั้งเปิดโอกาสให้มีการซักถาม ทำให้เกิดแนวคิดสร้างสรรค์ และได้ข้อสรุปนำไปดำเนินการต่อไป

3.6.4 การประกวดคำขวัญความปลอดภัย ซึ่งเป็นกิจกรรมที่เปิดโอกาสให้พนักงานทุกระดับได้มีส่วนร่วมในการรณรงค์ โดยการพัฒนาจิตสำนึกและทัศนคติของพนักงานในรูปแบบข้อความหรือคำขวัญที่เป็นการเตือนให้เกิดความ

3.6.5 การประกวดภาพโปสเตอร์ ซึ่งเป็นกิจกรรมเพื่อให้ลูกจ้างของสถานประกอบการมีส่วนร่วมในการผลิตสื่อ ประชาสัมพันธ์ในการกระตุ้นจิตสำนึกด้านความปลอดภัย

3.6.6 การประกวดการรายงานสภาพงานที่ไม่ปลอดภัย ซึ่งเป็นกิจกรรมเพื่อให้พนักงานได้สำรวจสภาพการทำงาน ค้นหาจุดที่ไม่ปลอดภัย ดำเนินการถ่ายภาพ บันทึกจากจุดอันตรายจากขั้นตอนการทำงานต่าง ๆ เสนอภาพและรายงานข้อเสนอแนะต่อคณะกรรมการ

3.6.7 การประกวดความสะอาด ซึ่งเป็นกิจกรรมที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากลูกจ้างทุกคนในแต่ละแผนก และเป็นจุดเริ่มต้นของการจัดกิจกรรม 5ส เพื่อความปลอดภัยในอนาคตต่อไป การจัดกิจกรรม 5ส การประกวดความสะอาดจะเป็นกิจกรรมที่ง่ายและก่อให้เกิดสุขภาพอนามัยที่ดีของลูกจ้างและผู้บริหาร

3.6.8 การจดฉายวีดีโอความปลอดภัย ซึ่งเป็นกิจกรรมที่สถานประกอบการจะจัดไปพร้อมกับการรณรงค์ในวันหรือสัปดาห์ความปลอดภัย โดยขอใช้วีดีโอความปลอดภัยนำไปฉายให้ลูกจ้างได้ดู เสริมสร้างความรู้ความเข้าใจ ทัศนคติที่ดีแก่ลูกจ้าง

3.6.9 การรณรงค์การใช้อุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยส่วนบุคคล ซึ่งเมื่อสถานประกอบการได้จัดอุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยที่เหมาะสมให้ลูกจ้างสวมใส่แล้ว ควรจัดการรณรงค์ให้ลูกจ้าง การรณรงค์จะดำเนินการในช่วงใดช่วงหนึ่ง มีการประกวด แข่งขัน ให้รางวัลแก่ลูกจ้างที่สวมใส่ถูกต้องและครบถ้วน

3.6.10 การรณรงค์กิจกรรม 5ส ซึ่งสถานประกอบการต้องประกาศเป็นนโยบายและต้องกระทำโดยลูกจ้างทุกคน ทุกระดับ โดยมีผู้บริหารระดับสูงลงมาตรวจตราเป็นระยะ ๆ เพื่อกระตุ้นเตือนให้ทุกฝ่ายเห็นความสำคัญและปฏิบัติกิจกรรม 5ส อย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ

3.6.11 การรณรงค์ด้วยโปสเตอร์และสัญลักษณ์ความปลอดภัย ซึ่งโปสเตอร์และสัญลักษณ์ความปลอดภัยเป็นอุปกรณ์อย่างหนึ่งในการเตือนให้ระวังและสามารถสร้างจิตสำนึกของพนักงานให้เกิดความตระหนักถึงอันตรายที่อาจเกิดขึ้น

3.6.12 การรณรงค์ลดอุบัติเหตุเป็นศูนย์ด้วย KYT ซึ่งสถานประกอบการสามารถดำเนินการโดยใช้เทคนิค KYT ด้วยวิธีการฝึกอบรมลูกจ้างให้หยั่งรู้อันตรายที่จะเกิด และให้มีการย้ำเตือนตนเอง เพื่อให้สามารถลดอุบัติเหตุให้เป็นศูนย์

3.6.13 การทำแผ่นป้ายแสดงสถิติอุบัติเหตุหรือป้ายประกาศ ซึ่งสถานประกอบการสามารถจัดทำแผ่นป้ายขนาดใหญ่แสดงสถิติอุบัติเหตุ หรือป้ายประกาศกิจกรรมปิดไว้หน้าโรงงานในตำแหน่งที่เห็นได้ชัด เพื่อให้คนงานมีจิตสำนึกให้มีส่วนร่วมในการลดสถิติของอุบัติเหตุ

3.6.14 การตอบปัญหาชิงรางวัล ซึ่งสถานประกอบการอาจจัดให้มีการตอบปัญหาชิงรางวัล ในช่วงงานสัปดาห์ความปลอดภัยของสถานประกอบการ วิธีการตอบปัญหาจากภาพนิทรรศการ หรือเอกสารที่แจกในงาน หากจุดอันตรายจากภาพเหตุการณ์จริง และมอบรางวัลโดยคณะกรรมการจัดงาน

3.6.15 การกระจายเสียงบทความ ซึ่งสถานประกอบการบางแห่งมีการประชาสัมพันธ์ โดยการส่งเสียงตามสายภายในบริเวณโรงงานหรือโรงอาหาร คณะกรรมการความปลอดภัยฯ นำบทความเกี่ยวกับความปลอดภัยออกเสียงตามสาย

3.7 การแต่งตั้งเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานในระดับต่างๆ

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2551 กำหนดให้มีเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานในระดับต่าง ๆ (รายละเอียดดังตารางที่ 2) ดังนี้

ตารางที่ 1 สรุปการแต่งตั้งเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานในระดับต่าง ๆ จำแนกตามขนาดและประเภทกิจการ

ประเภท กิจการ	จำนวน ลูกจ้าง (คน)	จป. หัวหน้า งาน	จป. เทคนิค	จป. เทคนิคชั้น สูง	จป. วิชาชีพ	จป. บริหาร	หน่วยงาน ความปลอดภัย
1	2 คน ขึ้นไป	✓			✓	✓	✓
2-5	2-19	✓				✓	
	20-49	✓	✓			✓	
			1 ชม/วัน				
	50-90	✓		✓		✓	
	100-199	✓			✓	✓	
	200 คน ขึ้นไป	✓			✓	✓	✓
6-14	20 คน ขึ้นไป	✓				✓	

4. ข้อมูลบริษัททาสะลองเซรามิกส์ จำกัด

4.1 ประวัติบริษัททาสะลองเซรามิกส์ จำกัด

บริษัททาสะลองเซรามิกส์ จำกัด ก่อตั้งเมื่อปี พ.ศ. 2532 สำนักงานใหญ่เลขที่ 107 ถนนพหลโยธิน ตำบลชมพู อำเภอเมือง จังหวัดลำปาง ส่วนโรงงานตั้งอยู่ที่ 142 หมู่ 4 ตำบลวังพร้าว อำเภอเกาะคา จังหวัดลำปาง 52130 หมายเลขโทรศัพท์ 054-281443 เป็นบริษัทที่ผลิตเซรามิกเกี่ยวกับชุดอาหารประเภทสโตนแวร์ ซึ่งเป็นบริษัท 1 ใน 5 ของประเทศไทยที่มีกำลังการผลิตและการส่งออกต่างประเทศมากที่สุด โดยมีกำลังผลิตประมาณ 1,800,000 ชิ้นต่อเดือน ประเทศหลักๆ ที่มีการทำธุรกิจร่วมกันคือ สหรัฐอเมริกา, UK และฝรั่งเศส มีจำนวนพนักงานใน ความดูแลปัจจุบัน ประมาณ 1,400 คน ด้วยศักยภาพในการผลิตสินค้าที่ได้มาตรฐานและได้ปริมาณมากจึงทำให้บริษัททาสะลองเซรามิกส์ จำกัด เป็นที่รู้จักในแวดวงธุรกิจการค้าส่งออกเป็นอย่างดี

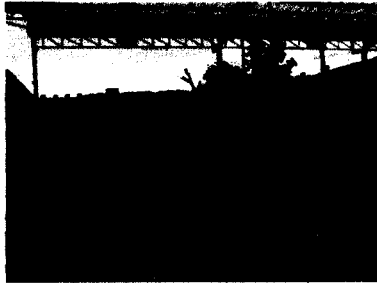
4.2 วัตถุดิบที่ใช้ในการผลิตและขั้นตอนในการผลิตเซรามิก

วัตถุดิบที่ใช้ในอุตสาหกรรมเซรามิกบางอย่างได้มาจากแร่ธรรมชาติ เช่น ดินต่างๆ หิน ฟันม้า หินควอทซ์ และทรายทะเล เป็นต้น นอกจากนี้วัตถุดิบบางอย่างได้มาจากการสกัดดินแร่จากธรรมชาติ และนำมาทำให้สมบูรณ์ด้วยกระบวนการทางเคมี เช่น อลูมินา (Alumina) ซึ่งได้จาก แร่บอกไซต์ (Bauxite) วัตถุดิบที่ได้จากการสังเคราะห์เช่น แบเรียมทิตาเนต (BaO. TiO₂) เป็นต้น นอกจากนี้ยังมีพวกเฟอร์ไรท์และสารอินทรีย์บางชนิดที่ใช้เป็นตัวขึ้นรูป ผลิตภัณฑ์เซรามิกสมัยใหม่ต้องการวัตถุดิบที่ใช้ในการผลิตมีเปอร์เซ็นต์ความบริสุทธิ์สูง เพราะมีผลต่อโครงสร้างซึ่งเชื่อมโยงไปถึงคุณสมบัติของผลิตภัณฑ์นั้นๆ ด้วย

ดินเป็นวัตถุดิบที่สำคัญในการผลิตผลิตภัณฑ์เซรามิก โดยเฉพาะภาชนะรองรับอาหาร พวกสุขภัณฑ์ พวกกระเบื้อง และอื่นๆ ดินมีหลายชนิดแตกต่างกันออกไปอาจแตกต่างกันในเรื่องสีหรือต่างกันในเรื่องของโครงสร้าง รวมทั้งต่างกันเรื่องของคุณสมบัติทางเคมีและกายภาพ เป็นต้นว่า มีความเหนียวต่างกัน มีปริมาณ ซิลิกอนออกไซด์ (SiO₂) ต่างกัน ดินอาจจำแนกเป็น 2 ชนิดคือ ดินขาวกับดินเหนียว

ภาพที่ 2 กระบวนการผลิต

เมื่อได้วัตถุดิบมาครบตามที่กำหนดแล้วนำมาเข้าสู่กระบวนการอธิบายได้ดังภาพดังนี้



ขั้นตอนที่ 1 วัตถุดิบที่มาถึงยังบริษัททุกรายการต้องมีการตรวจรับวัตถุดิบพื้นฐาน เช่น การดูชื้นน้ำ การหัดตัว คุณสมบัติทางกายภาพ



ขั้นตอนที่ 2 นำวัตถุดิบมาทำการตรวจเช็คซ้ำก่อนนำไปใช้งาน

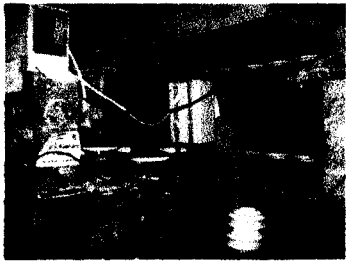
ขั้นตอนที่ 3 วัตถุดิบที่ผ่านการตรวจเช็คนำขึ้นชั้นจัดตามสูตรการใช้งาน



วัตถุดิบหลักที่ใช้คือ ดิน



นำเกลืออบ



ขึ้นรูปด้วยโรเลอร์



ขึ้นรูปด้วยการหล่อ



ขึ้นรูปด้วยเครื่องแลมเพลท



ขึ้นรูปด้วยคาโบร

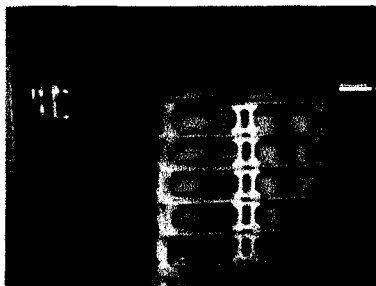


ขึ้นรูปด้วยไฮเพรสเซอร์

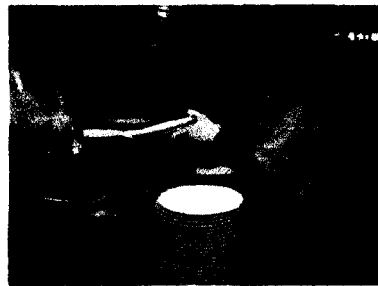


ขึ้นรูปด้วยโมลหล่อ

ขั้นตอนที่ 4 กระบวนการขึ้นรูปตามข้อกำหนดของลูกค้า



ขั้นตอนที่ 5 นำเข้าเตาเผาครั้งที่หนึ่ง



ขั้นตอนที่ 6 นำผลิตภัณฑ์มาตรวจสอบ



ขั้นตอนที่ 7 ผลิตภัณฑ์ที่ผ่านการตรวจสอบนำมาชุบเคลือบตามลูกค้ากำหนด



ขั้นตอนที่ 8 นำเข้าเตาเผาครั้งที่สอง



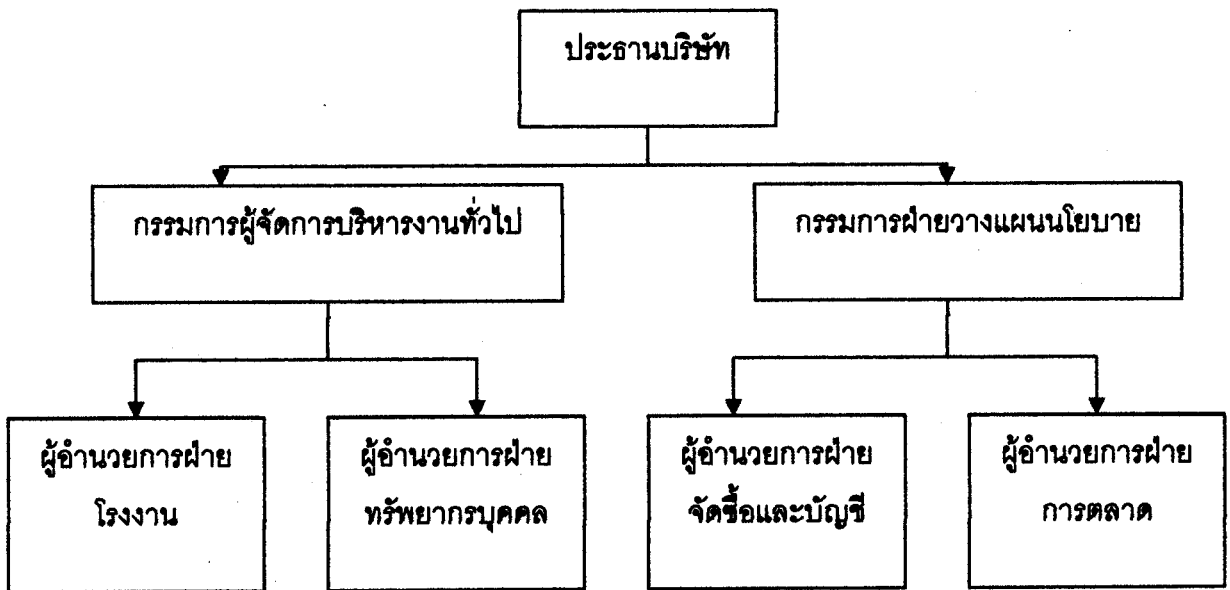
ขั้นตอนที่ 9 ผลิตภัณฑ์ที่ออกมาจากเตาเผา นำมาคัดเกรดและป้อนโลโก้



ขั้นตอนที่ 10 นำมาแพ็คเพื่อจัดเก็บในสต็อกรอการจัดส่งให้กับลูกค้า

4.3 การบริหารจัดการบริษัทกาสะลองเซรามิกส์ จำกัด

บริษัทกาสะลองเซรามิกส์ จำกัด มีโครงสร้างการบริหารดังนี้

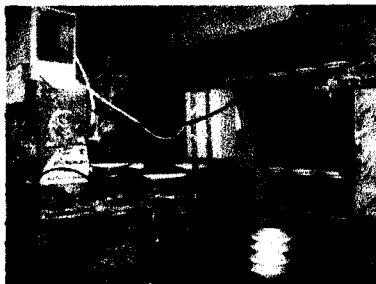


ภาพที่ 3 ภาพโครงสร้างบริหารงานของบริษัทกาสะลองเซรามิกส์ จำกัด

หน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละฝ่าย

1. ผู้อำนวยการฝ่ายโรงงาน รับผิดชอบแผนกในสังกัด จำนวน 24 แผนกยกเว้นแผนก สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัยที่ขึ้นตรงกับประธานบริษัท เพื่อให้กระบวนการผลิต สามารถดำเนินการตามแผนที่ได้รับจากฝ่ายบริหารรวมทั้งการควบคุมดูแลสภาพแวดล้อม ในการทำงานร่วมกับฝ่ายต่างๆเพื่อป้องกันอุบัติเหตุจากการทำงาน
2. ผู้อำนวยการฝ่ายทรัพยากรบุคคล รับผิดชอบจัดสรรบุคลากรให้เหมาะสมและเพียงพอ กับการทำงาน
3. ผู้อำนวยการฝ่ายจัดซื้อ รับผิดชอบสรรหาวัตถุดิบที่นำมาใช้ในกระบวนการผลิตและ ควบคุมต้นทุนในกระบวนการผลิตทุกกระบวนการ
4. ผู้อำนวยการฝ่ายการตลาด รับผิดชอบการนำเสนอผลิตภัณฑ์ให้กับลูกค้า การตอบสนอง ความต้องการของลูกค้าและพัฒนาสินค้าให้เป็นที่ยอมรับ

อันตรายจากการทำงานในขั้นตอนการผลิต



ภาพที่ 4 อันตรายจากการทำงานในขั้นตอนการผลิต

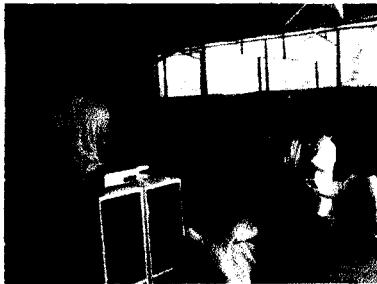
อันตรายจากกระบวนการผลิตเกิดขึ้นได้แทบทุกกระบวนการ แต่จะมากที่สุดที่แผนกขึ้นรูป เนื่องจากเป็นการทำงานกับเครื่องจักร จากสถิติที่ได้เก็บรวบรวมจากแผนกสิ่งแวดล้อมและความ ปลอดภัยพบว่าอุบัติเหตุจากการทำงานเกิดกับพนักงานในแผนกขึ้นรูป อวัยวะที่ได้รับบาดเจ็บมาก ที่สุดคือ นิ้วมือ มือ เท้า จากการถูกกดทับ

แนวทางการป้องกันอาชกรามีส่วนร่วมของพนักงานและผู้บริหาร



ภาพที่ 5 กิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารและพนักงานโครงการทำความ สะอาดเพื่อความปลอดภัย

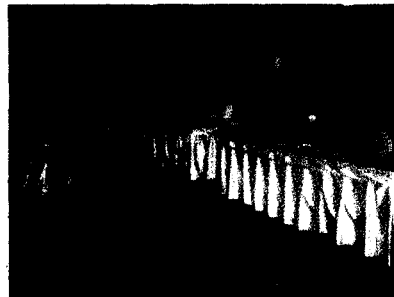
การอบรมพนักงานเกี่ยวกับความปลอดภัย



ภาพที่ 6 การอบรมพนักงานเกี่ยวกับการใช้แก๊ส



ภาพที่ 7 การอบรมพนักงานเกี่ยวกับสารเคมี



ภาพที่ 8 ส่งพนักงานไปอบรมหน่วยงานภายนอก

5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

อังคณา ไมตรีสรสันต์ (2546) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของพนักงานในการจัดทำระบบบริหารคุณภาพ ISO 9000 : ฉบับปี 2000 กรณีศึกษา : บริษัทไดโอดิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด ผลการวิจัยพบว่า พนักงานมีระดับการได้รับการฝึกอบรมและการมีส่วนร่วมโดยรวมในระบบบริหารคุณภาพ ISO 9000 : ฉบับปี 2000 อยู่ในระดับมากที่สุดระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

ทัศนวรรณ วงศ์ดี (2548) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การมีส่วนร่วมของลูกจ้างต่อกิจกรรมรณรงค์ส่งเสริมความปลอดภัยในการทำงาน: ศึกษากรณี บริษัท ไทยซัมมิท แหลมจบัง ออโต้พาร์ท จำกัด ผลการศึกษาพบว่าลูกจ้างของบริษัท ไทยซัมมิท แหลมจบัง ออโต้พาร์ท จำกัด มีส่วนร่วมต่อกิจกรรมรณรงค์ส่งเสริมความปลอดภัยในการทำงานอยู่ในระดับต่ำ แต่มีค่าเฉลี่ยพื้นฐานความรู้ด้านความปลอดภัยในการทำงานอยู่ในระดับสูง ซึ่งเป็นพื้นฐานที่ดีในการรณรงค์ความปลอดภัยในการทำงาน โดยปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของลูกจ้าง คือ เพศ อายุ การศึกษา และระยะเวลาในการทำงาน ทั้งนี้ นายจ้างจึงควรกระตุ้นให้ลูกจ้างมีส่วนร่วมต่อกิจกรรมรณรงค์ส่งเสริมความปลอดภัยในการทำงานให้มากขึ้น โดยการส่งเสริม สนับสนุน กระตุ้น เตือน และติดตามประเมินผล เพื่อให้ลูกจ้างมีทัศนคติต่อการบริหารจัดการความปลอดภัยในการทำงานให้มากยิ่งขึ้น และการประสบอันตรายจากการทำงานจะค่อย ๆ ลดน้อยลงไปและกลายเป็นศูนย์ (Zero Accident) ในที่สุด เพราะในอนาคตนั้นทุกประเภทกิจการจะมีแนวโน้มที่ใช้เครื่องมือเครื่องจักรและเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาทุนแรงในกระบวนการผลิตมากขึ้น ทั้งในด้านผลผลิตที่เพิ่มมากขึ้น มีคุณภาพและลดความสูญเสียย่อมทำให้สถานประกอบการมีผลกำไรเพิ่มมากขึ้น ซึ่ง "ลูกจ้าง" ในสถานประกอบการมีคุณภาพที่ดี ผลประกอบการย่อมดีตามไปด้วย การพัฒนาสถานประกอบการด้านความปลอดภัยในการทำงาน โดยการมีระบบการบริหารจัดการด้านความปลอดภัยอย่างถูกต้องจะส่งผลให้คุณภาพชีวิตของลูกจ้างดีขึ้นควบคู่ไปกับคุณภาพของผลิตภัณฑ์ที่ผลิต

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ซึ่งทำการเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม เพื่อศึกษาการมีส่วนร่วมในการส่งเสริมความปลอดภัย และใช้การสัมภาษณ์เชิงลึก (In depth Interview) โดยมีขั้นตอนในการวิจัยดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรกลุ่มเป้าหมาย คือ พนักงานในฝ่ายผลิตแผนกชิ้นรูป ของบริษัท กาสะลองเซรามิกส์ จำกัด จำนวน 187 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง นำจำนวนประชากรในข้อ 1 มาหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของยามานะ (อ้างถึงใน บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์ 2545 : 25) ดังนี้คือ

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

เมื่อ n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N = ขนาดประชากร

e = ความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่าง

$$n = \frac{187}{1 + 187(0.025)^2}$$

$$= \frac{187}{1 + 187(0.0025)}$$

$$= 127$$

จากนั้นกลุ่มตัวอย่างที่ได้จากการคำนวณนี้คือ 127 คน ดำเนินการสุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ (Accidental Sampling) ตามขนาดของตัวอย่าง ที่คำนวณได้ รวมทั้งสิ้น 127 คน จากพนักงานที่ขึ้นปฏิบัติงานในวันที่ทำการสำรวจ

3. การตรวจทานผลการศึกษาที่ได้จากการสำรวจ และการหาแนวทางการส่งเสริม การพัฒนาการมีส่วนร่วมของพนักงานในการส่งเสริมความปลอดภัย ซึ่งใช้การสัมภาษณ์เชิงลึกจากกลุ่มตัวอย่างคือ พนักงานในฝ่ายผลิตเกี่ยวกับงานชิ้นรูปที่ได้รับการยกย่องว่าเป็นตัวอย่างที่ดี (Good practice) จำนวน 5 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) จำนวน 2 ชุด ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. แบบสอบถาม ชุดที่ 1 สำหรับพนักงานที่เกี่ยวกับงานชิ้นรูป มี 3 ตอน ดังนี้

1.1 ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ (Check list) ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และจำนวนชั่วโมงในการปฏิบัติงาน มีจำนวนทั้งสิ้น 6 ข้อ

1.2 ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับการมีส่วนร่วมในการส่งเสริมความปลอดภัย จำนวน 5 ด้าน 25 ข้อ ได้แก่

การให้ข้อมูลข่าวสาร (Information)	จำนวน 5 ข้อ
การหารือ (Consultation)	จำนวน 5 ข้อ
การเข้ามามีบทบาท (Involvement)	จำนวน 5 ข้อ
การสร้างความร่วมมือ (Collaboration)	จำนวน 5 ข้อ
การให้อำนาจแก่พนักงาน (Empowerment)	จำนวน 5 ข้อ

โดยเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่าแบบกำหนดตัวเลข (Numerical Rating Scale) โดยกำหนดเกณฑ์ในการตอบ 3 ระดับ ดังนี้

มาก	3	คะแนน
ปานกลาง	2	คะแนน
น้อย	1	คะแนน

จากนั้นผู้วิจัยรวบรวมคะแนนทั้งหมดเพื่อหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้อิงเกณฑ์ทั้งในกรณีการแปลความข้อมูลรายข้อ และในภาพรวมโดยใช้วิธีการคำนวณความกว้างของชั้น ดังนี้

$$\frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{ช่วงชั้น}} = \frac{3 - 1}{3} = 0.66$$

ผู้วิจัยได้ใช้เกณฑ์การแปลความหมายค่าคะแนน ดังนี้

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 1.66 หมายความว่า มีส่วนร่วมในระดับ ต่ำ

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.67 – 2.33 หมายความว่า มีส่วนร่วมในระดับ ปานกลาง

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.34 – 3.00 หมายความว่า มีส่วนร่วมในระดับ สูง

1.3 ตอนที่ 3 เป็นคำถามปลายเปิด (Open-ended Form) เพื่อสอบถาม ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนา การมีส่วนร่วมในการส่งเสริมความปลอดภัย

2. แบบสอบถาม ชุดที่ 2 สำหรับพนักงานในฝ่ายผลิตเกี่ยวกับงานชิ้นรูปที่ได้รับการยกย่องว่าเป็นตัวอย่างที่ดี (Good practice)

2.1 ตอนที่ 1 เป็นคำถามปลายเปิด (Open-ended Form) เกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการส่งเสริมความปลอดภัยของพนักงาน

2.2 ตอนที่ 2 เป็นคำถามปลายเปิด (Open-ended Form) เกี่ยวกับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนา การมีส่วนร่วมในการส่งเสริมความปลอดภัยของพนักงาน

3. วิธีสร้างเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาค้นคว้ารายละเอียดเกี่ยวกับแนวคิด เนื้อหา จากเอกสาร ตำรา วารสาร งานวิจัย ที่เกี่ยวกับแนวคิดและทฤษฎีการตัดสินใจ พฤติกรรมผู้บริโภค
2. ศึกษารูปแบบและวิธีสร้างแบบสอบถามจากเอกสารและงานวิจัย และปรึกษาเพื่อขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาแล้วนำข้อเสนอแนะมาใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม
3. นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้วเสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบและขอคำแนะนำ เพื่อแก้ไขและปรับปรุง
4. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน พิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรง ได้แก่ จป.วิชาชีพ ศูนย์ปลอดภัยในการทำงานพื้นที่ 10 จังหวัดลำปาง
5. นำแบบสอบถามที่มีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาและโครงสร้างไปทดลองใช้ (Pre-test) กับพนักงานฝ่ายควบคุมคุณภาพ จำนวน 30 คน ซึ่งไม่ได้เป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย
6. นำข้อมูลจากการทดสอบแบบสอบถามมาหาความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้สูตรการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของ Cronbach โดยค่าสัมประสิทธิ์ เท่ากับ

7. นำแบบสอบถามที่ผ่านการปรับปรุงจากการทดลองใช้และหาความเชื่อมั่นแล้วไปใช้เก็บข้อมูลในการวิจัยต่อไป

4. การรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองในเดือน เมษายน-พฤษภาคม 2552
2. นำแบบสอบถามมาตรวจความถูกต้อง ความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม เพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป
3. ผู้วิจัยจะนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามนำมาตรวจสอบความถูกต้องโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสังคมศาสตร์

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

งานศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้ มุ่งนำเสนอระดับการมีส่วนร่วมของพนักงานในการส่งเสริมกิจกรรมความปลอดภัยในสถานประกอบการ การนำเสนอผลการศึกษาระหว่างจะแบ่งเป็น 2 ส่วน คือ การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามและการวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึก

1. การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามใช้วิธีทางสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ใช้วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ค่าเฉลี่ย (Mean) ใช้แปลความหมายของข้อมูล ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้คู่กับค่าเฉลี่ยเพื่อแสดงลักษณะการกระจายข้อมูล
2. การตรวจสอบด้วยค่าที (t-test) แบบ (Independent) เพื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไป กรณีที่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะทำการตรวจสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ โดย กำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาวิจัย เรื่อง การมีส่วนร่วมของพนักงานเพื่อส่งเสริมกิจกรรมความปลอดภัยในการปฏิบัติงานบริษัททาสะลองเซรามิกส์ จำกัด ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยแบ่งผลการศึกษาและการวิเคราะห์ข้อมูลเป็น 4 ตอน ดังนี้

- ตอนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล
- ตอนที่ 2 การมีส่วนร่วมของพนักงานเพื่อส่งเสริม ความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน
 - 2.1 การสำรวจโดยใช้แบบสอบถาม
 - 2.2 การใช้การสัมภาษณ์เชิงลึก
 - 2.3 กิจกรรมที่มีส่วนร่วมในปีที่ผ่านมา
- ตอนที่ 3 ปัญหา อุปสรรค ข้อเสนอแนะ
- ตอนที่ 4 การทดสอบสมมติฐาน

ตอนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล

ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน จำนวนชั่วโมงที่ปฏิบัติงานต่อวัน ดังนี้

ตารางที่ 2 จำนวนและร้อยละของข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล

	(n = 127)	
ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	32	25.2
หญิง	95	74.8

ตารางที่ 2 (ต่อ)

ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
2. อายุ		
น้อยกว่า 30 ปี	21	16.5
30-39 ปี	60	47.2
40 ปี ขึ้นไป	46	36.2
ค่าเฉลี่ย = 36.47	SD. = 9.2021	
Max = 66	Min = 19	
3. ระดับการศึกษา		
ประถมศึกษา	72	56.7
มัธยมศึกษา	35	27.6
ปวช./ปวส./อนุปริญญา	20	15.7
4. รายได้		
ต่ำกว่า 5,000 บาทต่อเดือน	60	47.2
5,000 – 5,999 บาทต่อเดือน	33	26
6,000 บาทต่อเดือนขึ้นไป	34	26.8
ค่าเฉลี่ย = 5,145.67	SD. = 847.4758	
Max = 3,600	Min = 7,000	
5. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน		
1 ปี และน้อยกว่า	26	20.5
2-5 ปี	34	26.8
6-10 ปี	36	28.3
11 ปี ขึ้นไป	31	24.4
ค่าเฉลี่ย = 7.01	SD. = 5.2742	
Max = 19	Min = 1	
6. จำนวนชั่วโมงที่ปฏิบัติงานต่อวัน		
8 ชั่วโมง/วัน	72	56.7
9 ชั่วโมง/วัน	53	41.7
10 ชั่วโมง/วัน	2	1.6

จากตารางที่ 2 พบว่า ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็น เพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 74.8 มีอายุ 30-39 ปี คิดเป็นร้อยละ 47.2 จบการศึกษาในระดับประถมศึกษา คิดเป็นร้อยละ 56.7 มีรายได้ต่ำกว่า 5,000 บาทต่อเดือน คิดเป็นร้อยละ 47.2 มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 6-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 28.3 ปฏิบัติงาน 8 ชั่วโมง/วัน คิดเป็นร้อยละ 56.7

ตอนที่ 2 การมีส่วนร่วมของพนักงานเพื่อส่งเสริมกิจกรรมความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน

ในการศึกษา ระดับการมีส่วนร่วมในกิจกรรมส่งเสริมความปลอดภัยในการปฏิบัติงานของพนักงานแผนกขึ้นรูปของ บริษัทกาสะลองเซรามิกส์ จำกัด ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย มี 2 ขั้นตอน ประกอบด้วย การสำรวจโดยใช้แบบสอบถาม และการใช้การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) ดังนี้

2.1 การสำรวจโดยใช้แบบสอบถาม

การมีส่วนร่วมของพนักงานเพื่อส่งเสริมกิจกรรมความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย 5 ด้าน คือ การมีส่วนร่วมในระดับให้ข้อมูลข่าวสาร การมีส่วนร่วมในระดับหารือ การมีส่วนร่วมในระดับเข้ามามีบทบาท การมีส่วนร่วมในระดับสร้างความร่วมมือ และการมีส่วนร่วมในระดับให้อำนาจแก่พนักงาน ดังนี้

ตารางที่ 3 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของ การมีส่วนร่วมของ พนักงานเพื่อส่งเสริม ความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน

	(n = 127)					ระดับ การมี ส่วน ร่วม
	ระดับการมีส่วนร่วม			\bar{X}	S.D.	
	มาก	ปาน กลาง	น้อย			
การให้ข้อมูลข่าวสาร						
1. ท่านรับทราบกิจกรรมส่งเสริมความปลอดภัยในการปฏิบัติงานจากแผ่นพับหรือโปสเตอร์จากเพื่อนร่วมงาน	123 (96.9)	4 (3.1)	0 (0.0)	2.97	.1754	สูง
2. ท่านรับทราบกิจกรรมส่งเสริมความปลอดภัยในการปฏิบัติงานจากจัดทำป้ายประกาศจากเพื่อนร่วมงาน	120 (94.5)	7 (5.5)	0 (0.0)	2.94	.2291	สูง
3. ท่านรับทราบกิจกรรมส่งเสริมความปลอดภัยในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงาน	97 (76.4)	20 (15.7)	10 (7.9)	2.69	.6134	สูง
4. ท่านรับทราบกิจกรรมส่งเสริมความปลอดภัยในการปฏิบัติงานจากการประชุมกับผู้บริหาร	127 (100.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	3.00	.0000	สูง
5. ท่านรับทราบกิจกรรมส่งเสริมความปลอดภัยในการปฏิบัติงานจากวารสารเผยแพร่ต่างๆ จากเพื่อนร่วมงาน	100 (78.7)	7 (5.5)	20 (15.7)	2.63	.7433	สูง
				2.85	.2484	สูง
การปรึกษาหารือ						
6. ท่านให้ข้อมูลเพื่อประกอบการทำกิจกรรมส่งเสริมความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน	102 (80.3)	9 (7.1)	16 (12.6)	2.68	.6887	สูง
7. ท่านร่วมแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับ	98	12	17	2.64	.7090	สูง

ตารางที่ 3 (ต่อ)

	ระดับการมีส่วนร่วม			\bar{X}	S.D.	ระดับการมีส่วนร่วม
	มาก	ปานกลาง	น้อย			
บริษัทในการส่งเสริมความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน	(91.3)	(8.7)	(0.0)			
15. ในที่ประชุม ท่านร่วมค้นหาทางเลือกในการส่งเสริมความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน	111 (87.4)	16 (12.6)	0 (0.0)	2.87	.3332	สูง
รวม				2.78	.2995	สูง
การสร้างความร่วมมือ						
16. ท่านร่วมเสนอชื่อบุคคลเพื่อเป็นคณะกรรมการในการส่งเสริมความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน	58 (45.7)	43 (33.9)	26 (20.5)	2.25	.7763	ปานกลาง
17. ท่านร่วมคัดเลือกบุคคลเพื่อเป็นคณะกรรมการในการส่งเสริมความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน	54 (42.5)	49 (38.6)	24 (18.9)	2.24	.7502	ปานกลาง
18. ท่านเป็นคณะกรรมการในการส่งเสริมความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน	48 (37.8)	50 (39.4)	29 (22.8)	2.15	.7672	ปานกลาง
19. ท่านร่วมเสนอกิจกรรมในการส่งเสริมความปลอดภัยในการปฏิบัติงานแก่คณะกรรมการฯ	59 (46.5)	42 (33.1)	26 (20.5)	2.26	.7788	ปานกลาง
20. ท่านร่วมอภิปรายซักถามถึงผลสำเร็จที่ได้ในกิจกรรมในการส่งเสริมความปลอดภัยในการปฏิบัติงานแก่คณะกรรมการฯ	57 (44.9)	39 (30.7)	31 (24.4)	2.20	.8100	ปานกลาง
รวม				2.22	.7350	ปานกลาง

ตารางที่ 3 (ต่อ)

	ระดับการมีส่วนร่วม			\bar{X}	S.D.	ระดับการมีส่วนร่วม
	มาก	ปานกลาง	น้อย			
การให้อำนาจแก่พนักงาน						
21. กิจกรรมการส่งเสริมความปลอดภัยในการปฏิบัติงานของบริษัทฯ	110 (86.6)	17 (13.4)	0 (0.0)	2.87	.3419	สูง
ดำเนินการตามมติคณะกรรมการ						
22. ผู้บริหารของบริษัทฯ ดำเนินการตามมติคณะกรรมการในการส่งเสริมความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน	112 (88.2)	15 (11.8)	0 (0.0)	2.88	.3240	สูง
23. การดำเนินการในการส่งเสริมความปลอดภัยในการปฏิบัติงานได้มีการดำเนินการให้พนักงานแสดงความคิดเห็น	107 (84.3)	20 (15.7)	0 (0.0)	2.84	.3657	สูง
24. ผู้บริหารของบริษัทฯ รับฟังข้อเสนอแนะของพนักงานในกิจกรรมส่งเสริมความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน	112 (88.2)	15 (11.8)	0 (0.0)	2.88	.3240	สูง
25. ผู้บริหารของบริษัทฯ และคณะกรรมการแก้ไขกิจกรรมส่งเสริมความปลอดภัยในการปฏิบัติงานตามข้อเสนอแนะของพนักงานในการปฏิบัติงาน	102 (80.3)	25 (19.7)	0 (0.0)	2.80	.3992	สูง
รวม				2.86	.2206	สูง
โดยรวมทุกด้าน				2.68	.3120	สูง

จากตารางที่ 3 พบว่า การมีส่วนร่วมของพนักงานเพื่อส่งเสริมกิจกรรมความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับสูง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.68 และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีระดับการมีส่วนร่วมมากที่สุดคือ การมีส่วนร่วมในระดับให้อำนาจแก่พนักงาน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.86 รองลงมาคือการมีส่วนร่วมในระดับให้ข้อมูลข่าวสาร ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.85 การมีส่วนร่วมในระดับเข้ามาจับบทบาท ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.78 การมีส่วนร่วมในระดับหารือค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.70 และน้อยที่สุดคือ การมีส่วนร่วมในระดับสร้างความร่วมมือ 2.22 ตามลำดับโดยเมื่อพิจารณาแต่ละด้านได้ดังนี้

ด้านการให้ข้อมูลข่าวสารอยู่ในระดับ สูง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.85 และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่า มากที่สุดคือรับทราบกิจกรรมส่งเสริมความปลอดภัยในการปฏิบัติงานจากการประชุมกับผู้บริหาร ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.00 รองลงมาคือรับทราบกิจกรรมส่งเสริมความปลอดภัยในการปฏิบัติงานจากแผ่นพับหรือโปสเตอร์จากเพื่อนร่วมงาน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.97 และน้อยที่สุดคือรับทราบกิจกรรมส่งเสริมความปลอดภัยในการปฏิบัติงานจากวารสารเผยแพร่ต่างๆ จากเพื่อนร่วมงานค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.63

ด้านการปรึกษาหารืออยู่ในระดับ สูง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.70 และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่า มากที่สุดคือ เข้าร่วมประชุมในกิจกรรมส่งเสริมความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.99 รองลงมาคือให้ข้อมูล เพื่อประกอบการทำกิจกรรมส่งเสริมความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.68 และน้อยที่สุดคือให้ข้อมูลสภาพแวดล้อมในการทำงานเพื่อประกอบการทำกิจกรรมส่งเสริมความปลอดภัยในการปฏิบัติงานและนำเสนอกิจกรรมที่จะดำเนินการเพื่อการส่งเสริมความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.61

ด้านการเข้ามาจับบทบาทอยู่ในระดับ สูง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.78 และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่า มากที่สุดคือ ร่วมกำหนดเป้าหมายร่วมกันในการส่งเสริมความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.94 รองลงมาคือให้ความร่วมมือกับบริษัทในการส่งเสริมความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.91 และน้อยที่สุดคือ ให้ข้อเสนอแนะของการปฏิบัติ เพื่อประกอบการทำกิจกรรมส่งเสริมความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.48

ด้านการสร้างความร่วมมืออยู่ในระดับ ปานกลาง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.22 และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่า มากที่สุดคือ ร่วมเสนอกิจกรรมในการส่งเสริมความปลอดภัยในการปฏิบัติงานแก่คณะกรรมการฯ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.26 รองลงมาคือ ร่วมเสนอชื่อบุคคลเพื่อเป็น

คณะกรรมการในการส่งเสริมความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.25 และน้อยที่สุดคือ เป็นคณะกรรมการในการส่งเสริมความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.15

ด้านการให้อำนาจแก่พนักงานอยู่ในระดับ สูง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.86 และเมื่อพิจารณารายชื่อพบว่า มากที่สุดคือ ผู้บริหารของบริษัทฯ ดำเนินการตามมติคณะกรรมการในการส่งเสริมความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน และผู้บริหารของบริษัทฯ รับฟังข้อเสนอแนะของพนักงานในกิจกรรมส่งเสริมความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.88 รองลงมาคือกิจกรรมการส่งเสริมความปลอดภัยในการปฏิบัติงานของบริษัทฯ ดำเนินการตามมติคณะกรรมการ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.87 และน้อยที่สุดคือ ผู้บริหารของบริษัทฯ และคณะกรรมการแก้ไขกิจกรรมส่งเสริมความปลอดภัยในการปฏิบัติงานตามข้อเสนอแนะของพนักงานในการปฏิบัติงาน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.80

2.2 การใช้การสัมภาษณ์เชิงลึก (In deep Interview)

จากการสัมภาษณ์เชิงลึกจากกลุ่มตัวอย่างคือ พนักงานในฝ่ายผลิตเกี่ยวกับงานชิ้นรูปที่ได้รับการยกย่องว่าเป็นตัวอย่างที่ดี (Good practice) จำนวน 5 คน ได้แก่

2.2.1 นางเครือวัลย์ อาดุลย์ ซึ่งเป็นพนักงานชิ้นรูปด้านแก้ว มีประสบการณ์ในการทำงานกับบริษัท เป็นเวลานานกว่า 10 ปี

2.2.2 นางอำพรรณ ธิหมุด พนักงานชิ้นรูปแลมเพลท มีประสบการณ์ในการทำงานกับบริษัท เป็นเวลา 4 ปี

2.2.3 นางสาวทอง เหมยอ้าย พนักงานชิ้นรูปหล่อของ มีประสบการณ์ในการทำงานกับบริษัท เป็นเวลานานกว่า 10 ปี

2.2.4 นางณัฐฐา เป็งสุทธะ พนักงานชิ้นรูปด้านงาน มีประสบการณ์ในการทำงานกับบริษัท เป็นเวลานานกว่า 10 ปี

2.2.5 นางสาวบัวบาล ปู้คที พนักงานดูแลกระบวนการผลิตของปีงาน มีประสบการณ์ในการทำงานกับบริษัท เป็นเวลานานกว่า 10 ปี

ทั้ง 5 คนได้เล่าถึงการมีส่วนร่วมของพนักงาน บริษัท กาสะลองเซรามิกส์ จำกัด ในการดำเนินกิจกรรมส่งเสริมความปลอดภัยในการทำงาน ดังนี้

ผู้บริหารของบริษัท ซึ่งกลุ่มตัวอย่าง มักจะเรียกว่า “ เจ้าของโรงงาน ” นั้น ให้ความสำคัญอย่างมากในเรื่องความปลอดภัยในการทำงานของพนักงาน ด้วยการเข้าร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งคือการเข้าประชุมกับพนักงาน การส่งพนักงานไปเข้ารับการอบรมจากกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน การมอบหมายให้มีผู้จัดการด้านความปลอดภัยในโรงงาน การจัดทำสัญลักษณ์ความปลอดภัย การดำเนินการตามที่กฎหมายกำหนด รวมถึงการให้งบประมาณสำหรับการจัดทำอุปกรณ์เสริมต่าง ๆ เพื่อรักษาความปลอดภัยในการทำงานให้กับพนักงาน ซึ่งพนักงานเองนั้นมีส่วนร่วมด้วยทั้งการรับรู้ข้อมูลข่าวสารเรื่องความปลอดภัย การร่วมประชุมปรึกษากันระหว่างก่อนทำงาน การเสนอความคิดเห็นในการแก้ปัญหา การเข้าไปเป็นคณะกรรมการความปลอดภัยของแผนก การกระตุ้นให้เพื่อนพนักงานในแผนกเดียวกันตระหนักถึงกิจกรรมรักษาความปลอดภัยในการทำงาน รวมทั้งการเสนอให้ผู้บริหารของบริษัทจัดหาวัสดุอุปกรณ์เพื่อทำให้การทำงานปลอดภัยยิ่งขึ้น ซึ่งสามารถพิจารณาระดับการมีส่วนร่วมได้ 5 ระดับคือ 1) ระดับให้ข้อมูลข่าวสาร 2) ระดับหารือ 3) ระดับเข้ามามีบทบาท 4) ระดับสร้างความร่วมมือ และ 5) ระดับให้อำนาจแก่พนักงาน เพื่อการดำเนินการรักษาความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน ดังนี้

2.2.1 การมีส่วนร่วมในระดับให้ข้อมูลข่าวสาร

พนักงานของบริษัท กาสะลองเซรามิกส์ จำกัด จะรับทราบเกี่ยวกับกิจกรรมรักษาความปลอดภัยในโรงงาน จากสื่อต่าง ๆ ที่เผยแพร่ในบอร์ดสื่อสาร แผ่นพับ ป้ายประกาศต่าง ๆ รวมถึงสัญลักษณ์ที่ติดไว้ทำให้ทราบว่าการทำงานในโรงงานต้องระมัดระวังและปฏิบัติตามกิจกรรมเสริมสร้างความปลอดภัยในการทำงานที่กำหนดขึ้น ดังนี้

นางเครือวัลย์ อาดุลย์ (พนักงานขึ้นรูปด้านแก้ว) ได้เล่าว่า “ ส่วนใหญ่จะทราบข่าวเรื่องความปลอดภัยจากเจ้าของบริษัท เพราะว่าท่านให้ความสำคัญกับเรื่องนี้มาก อีกทั้งในปีที่ผ่านมา ๆ มาโรงงานของเรามีสถิติการเกิดอุบัติเหตุมาก ซึ่งเราทุกคนต้องช่วยกันลดอุบัติเหตุในการทำงานลงให้ได้ ”

นางอำพรธม ธิมุต (พนักงานขึ้นรูปแลมเพลท) ได้เล่าเพิ่มเติมว่า “ ก่อนเดินเข้าทำงาน เราจะรู้เรื่องความปลอดภัยในการทำงานจากโปสเตอร์ และสัญลักษณ์ต่าง ๆ ที่ติดประกาศไว้ เพราะมันคือสิ่งที่เตือนให้เราทราบว่าตอนนี้เราจะช่วยกันระวัง และดูแลเรื่องความปลอดภัยในการทำงานอย่างไร ”

นางสายทอง เหมยอ้าย (พนักงานขึ้นรูปหล่อของ) ได้เล่าว่า “ปกติ คุณอ้อ ซึ่งเป็น จป. หรือ ผู้จัดการความปลอดภัยในโรงงานจะคอยย้ำเราอยู่เสมอว่าเราต้องลดอุบัติเหตุในการทำงานลง”

นางณัฐจา เป็งสุทธะ (พนักงานขึ้นรูปด้านงาน) ได้เล่าถึงความสำคัญของข่าวสาร เรื่องความปลอดภัยในการทำงานว่า “ในบางครั้งเพื่อนร่วมงานหรือบัดดี้ของเรา จะช่วยบอกเราว่า ตอนนี้ โรงงานมีกิจกรรมลดอุบัติเหตุในการทำงานอย่างไร เพราะบางครั้งก็ผลอเราไม่ได้สนใจ ซึ่งทำให้การทำงานของเราไม่ผิดพลาดจนเกิดอุบัติเหตุ”

นางสาวบัวบาล บู้ดที (พนักงานดูแลกระบวนการผลิตของปั้นงาน) ได้บอกว่า “เราไม่ค่อยรู้เรื่องความปลอดภัยในการทำงานจากวารสารเท่าไร เพราะมีน้อย และเราเรียนน้อย ทำให้ไม่ค่อยสนใจเรื่องการอ่านจากวารสารเผยแพร่ต่างๆ เท่าไร คนที่ทำให้รู้ก็คือ จป. และเพื่อนร่วมงาน ที่ช่วยกันบอกช่วยกันเล่า”

2.2.2 การมีส่วนร่วมในการปรึกษาหารือ

พนักงานของบริษัท กาสะลองเซรามิกส์ จำกัด จะมีโอกาสได้ประชุมกับ จป. ซึ่งเป็นผู้จัดการความปลอดภัยของโรงงานเป็นประจำทุกเดือน มีการแสดงความคิดเห็นต่าง ๆ เพื่อประกอบการตัดสินใจในการจัดกิจกรรมรักษาความปลอดภัยในโรงงาน ซึ่งจะมีการประชุมกับเจ้าของโรงงานอย่างสม่ำเสมอ ดังนี้

นางสาวบัวบาล บู้ดที (พนักงานดูแลกระบวนการผลิตของปั้นงาน) ได้เล่าว่า “ในโรงงานของเรานั้น มีการประชุมเรื่องความปลอดภัยในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง ทั้งการประชุมกับเจ้าของ และการประชุมกับจป. ส่วนในแผนกขึ้นรูปนั้น เราคุยกันเป็นประจำอยู่แล้ว”

นางสายทอง เหมยอ้าย (พนักงานขึ้นรูปหล่อของ) ได้เล่าอีกว่า “ส่วนใหญ่พนักงานจะบอกถึงปัญหาในการทำงาน เพื่อบอกทำให้รู้ว่าในโรงงานนั้น ยังมีอะไรที่ยังเป็นความเสี่ยงในการทำงานของเราที่เราต้องช่วยกันดูแลและแก้ไข”

นางเครือวัลย์ อาดุลย์ (พนักงานขึ้นรูปด้านแก้ว) ได้เล่าว่า “เราจะมีการประเมินกัน ในแผนกว่ากิจกรรมที่จัดทำขึ้นนั้น มีผลเป็นอย่างไร ช่วยให้เกิดความปลอดภัยมากขึ้นแค่ไหน สิ่งที่ทำแล้วไม่เป็นประโยชน์หัวหน้าจะบันทึก และรายงานเจ้าของบริษัทต่อไป”

นางณัฐษา เป็งสุทธะ (พนักงานขึ้นรูปด้านงาน) ได้เล่าว่า “เรามักจะมีปัญหาเรื่องความร้อนในโรงงาน ซึ่งเจ้าของก็รู้ดีและกำลังแก้ปัญหาอยู่”

นางอำพรณ ธิมุด (พนักงานขึ้นรูปแลมเพลท) ได้เล่าว่า “ในบางครั้งที่เรามีโอกาสได้คุยกับเจ้าของบริษัท เราจะบอกกับเค้าว่าเราต้องการให้ช่วยแก้ปัญหาอย่างไร ที่ผ่านมาก็มีการจัดทำอุปกรณ์กันดินให้วางตรงตำแหน่ง การกำหนดให้มีบัดดี้ทำงานร่วมกัน การจัดทำขั้นตอนการปฏิบัติใหม่ เพื่อลดความเสี่ยงของมือ เป็นต้น”

2.2.3 การมีส่วนร่วมในการเข้ามามีบทบาท

พนักงานของบริษัท กาสะตองเซรามิกส์ จำกัด มีการโอกาสในการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและข้อมูลระหว่างผู้บริหารของบริษัทอย่างต่อเนื่อง ดังนี้

นางสาวบัวบาล ปู่คิ (พนักงานดูแลกระบวนการผลิตของปั้นงาน) ได้เล่าว่า “พนักงานตัวแทนของแต่ละแผนก จะประชุมทุกเดือน ร่วมกับ จป. และเจ้าของบริษัท เพื่อร่วมกำหนดเป้าหมายลดการเกิดอุบัติเหตุในโรงงาน”

นางสายทอง เหมยอ้าย (พนักงานขึ้นรูปหล่อของ) ได้เล่าเพิ่มเติมอีกว่า “พนักงานทุกคนให้ความร่วมมือในการปฏิบัติตามกิจกรรมส่งเสริมความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน เพราะเห็นว่าทุกคนได้ประโยชน์”

นางเครือวัลย์ อาคูลย์ (พนักงานขึ้นรูปด้านแก้ว) ได้เล่าว่า “พนักงานในฝ่ายช่วยกันแสดงความคิดเห็นว่า สิ่งที่ต้องทำในการทำให้เกิดความปลอดภัยคืออะไร แล้วมาช่วยกันเลือกวิธีที่ดี ที่สุด”

นางอำพรณ ธิมุด (พนักงานขึ้นรูปแลมเพลท) ได้เล่าถึงโอกาสที่ทำให้ทุกคนได้คุยเกี่ยวกับเรื่องความปลอดภัยว่า “ในตอนเช้าของทุกวันพนักงานในแผนกจะมีโอกาสคุยกันเพื่อบอกเล่าถึงปัญหาของการปฏิบัติงานตามกิจกรรมส่งเสริมความปลอดภัยที่กำหนดขึ้น ซึ่ง จป. จะแจ้งให้ทราบว่าอุบัติเหตุเกิดขึ้นอย่างไร และจะหาแนวทางในการแก้ไขอย่างไร”

นางณัฐฐา เบ็ญสุทธะ (พนักงานชั้นรูปด้านงาน) ได้เล่าอีกว่า “หัวหน้ามักจะนำข้อเสนอแนะของการปฏิบัติไปคุยกับ จป. ที่เป็นผู้รับผิดชอบด้านความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะมีการพิจารณาในขั้นต่อไป ข้อเสนอที่เห็นว่าเหมาะสมและทำได้ เจ้าของบริษัทมักจะทำให้หรือให้ฝ่ายช่างดำเนินการจัดทำอุปกรณ์ที่ต้องการ ”

2.2.4 การมีส่วนร่วมในการสร้างความร่วมมือ

พนักงานของบริษัท กาสะลองเซรามิกส์ จำกัด มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการดำเนินกิจกรรมรักษาความปลอดภัยในการทำงานของพนักงาน โดยเป็น คณะกรรมการความปลอดภัยของโรงงาน โดยแต่ละแผนกจะมีตัวแทนในคณะกรรมการเพื่อดำเนินการในเรื่องความปลอดภัยร่วมกับ จป. ซึ่งเป็นผู้จัดการความปลอดภัยของโรงงาน และเจ้าของโรงงานที่ให้ความสำคัญกับความปลอดภัยของพนักงาน ดังนี้

นางสาวบัวบาล ปู่ดตี (พนักงานดูแลกระบวนการผลิตของปั้นงาน) ได้เล่าว่า “คณะกรรมการความปลอดภัยของโรงงาน จป. และเจ้าของโรงงานจะช่วยกันหาทางป้องกันและลดอุบัติเหตุอย่างสม่ำเสมอ แล้วแจ้งให้ทุกคนปฏิบัติตาม ที่เห็นได้ชัดก็คืออุบัติเหตุในโรงงานลดลงมาก”

นางณัฐฐา เบ็ญสุทธะ (พนักงานชั้นรูปด้านงาน) ได้เล่าว่า “กิจกรรมในการส่งเสริมความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน นั้นส่วนใหญ่กำหนดขึ้นจากมติของคณะกรรมการความปลอดภัยของโรงงาน”

นางเครือวัลย์ อาดุลย์ (พนักงานชั้นรูปด้านแก้ว) ได้เล่าว่า “ในแต่และแผนกจะมีตัวแทนในคณะกรรมการความปลอดภัยของโรงงาน ซึ่งจะมาเล่าให้ฟังว่ามีการตกลงกันว่าจะทำอะไร อย่างไร”

นางอำพรธณ ธิมุด (พนักงานชั้นรูปแลมเพลท) ได้เล่าว่า “ตัวแทนของแต่ละแผนกจะคัดเลือกโดยหัวหน้าแผนก โดยส่วนใหญ่พนักงานก็จะยอมรับ เพราะเป็นผู้ที่สนใจและเสียสละเพื่อความปลอดภัยในการปฏิบัติงานของพนักงานในแผนก”

นางสายทอง เหมยอ้าย (พนักงานชั้นรูปหล่อของ) ได้เล่าว่า “ส่วนใหญ่พนักงานจะไม่ค่อยรับรู้ถึงผลสำเร็จของกิจกรรมที่ทำ แต่จะรู้ว่าอุบัติเหตุในโรงงานของเรานั้น ลดลง”

2.2.5 การมีส่วนร่วมในการให้อำนาจแก่พนักงาน

พนักงานของบริษัท กาสะลองเซรามิกส์ จำกัด เป็นผู้เสนอให้เจ้าของ บริษัท ตัดสินใจดำเนินการ ซึ่งมักจะประชุมร่วมกับ จป. และคณะกรรมการ เพื่อดำเนินการต่าง ๆ ดังนี้

นางเครือวัลย์ อาดุลย์ (พนักงานขึ้นรูปด้านแก้ว) ได้เล่าว่า “เจ้าของของบริษัทฯ ให้ความสำคัญกับเรื่องความปลอดภัยมาก เพราะส่วนใหญ่จะทำตามที่คณะกรรมการความปลอดภัยของโรงงานเสนอ ”

นางอำพรณ ธิมุด (พนักงานขึ้นรูปแลมเพลท) ได้เล่าว่า “เจ้าของมักจะรับฟังข้อเสนอแนะของพนักงานทุกครั้ง รวมทั้งเอาใจใส่ติดตามผลของการดำเนินการตามกิจกรรมที่กำหนดขึ้น จนทำให้พนักงานรู้สึกว่าคุณเองมีความปลอดภัยในการทำงานมากยิ่งขึ้นกว่าเดิม”

นางสายทอง เหมยอ้าย (พนักงานขึ้นรูปหล่อของ) ได้เล่าว่า “อะไรที่เป็นความเสี่ยงมาก ๆ คณะกรรมการความปลอดภัยจะเสนอให้เจ้าของบริษัทแก้ปัญหา และมักจะได้รับการตอบรับที่ดี รวมถึงการจัดซื้อเครื่องจักรใหม่ ๆ ที่ทำให้พนักงานมีความปลอดภัย ในการทำงานมากขึ้น”

นางสาวบัวบาล ปู่คที (พนักงานดูแลกระบวนการผลิตของปั้นงาน) ได้เล่าว่า “พนักงานสามารถแสดงความคิดเห็น บอกเล่าให้คณะกรรมการฟัง หรือเจ้าของก็ได้ ซึ่งมักจะมีการนำเข้าไปประชุมของคณะกรรมการ จป. และเจ้าของว่าจะดำเนินการอย่างไรในเรื่องนั้น โดยเฉพาะเรื่องความสว่าง ความร้อน และเสียงในโรงงานที่อยู่ระหว่างการดำเนินการแก้ปัญหา”

นางณัฐา เป็งสุทธะ (พนักงานขึ้นรูปด้านงาน) ได้เล่าว่า “หากมีใครที่แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับกิจกรรมที่กำหนดขึ้น เจ้าของ จป. และคณะกรรมการจะทบทวนวิธีการ และส่วนใหญ่จะรับฟังและดำเนินการทบทวนแก้ไข ซึ่งบางครั้งอาจจะทำตามข้อเสนอแนะของพนักงาน แต่บางครั้งก็ไม่ ซึ่งแล้วคณะกรรมการจะพิจารณา”

2.3 กิจกรรมที่มีส่วนร่วมในปีที่ผ่านมา

ตารางที่ 4 จำนวนและร้อยละของกิจกรรมที่มีส่วนร่วมในปีที่ผ่านมา (n = 127)

	จำนวน	ร้อยละ
3.1 การควบคุมอันตรายทั่วไป		
การดูแลความเป็นระเบียบและรักษาความสะอาดโรงงาน	108	85.0
การควบคุมวัสดุอุปกรณ์ป้องกันอันตราย	68	53.5
การจัดอุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคล	57	44.9
การจัดพื้นที่ในการทำงานแสงสว่าง,ความร้อน,เสียงดัง	37	29.1
3.2 การควบคุมอันตรายในสถานที่ผลิต ขบวนการผลิต		
การป้องกันอัคคีภัย	67	52.8
การจัดการอาชีวอนามัยทั่วไป	55	43.3
การตรวจสอบอุปกรณ์ควบคุมความปลอดภัยในขบวนการผลิต	36	28.3
การซ่อมบำรุงในขบวนการผลิต	32	25.2
การป้องกันอันตรายจากสารเคมี	25	19.7
การควบคุมสารเคมีที่ไวในปฏิกิริยา	22	17.3
การอนุญาตให้ทำงานในบริเวณอันตราย	14	11.0
3.3 การฝึกอบรมการสื่อสารและการจูงใจด้านความปลอดภัย		
การฝึกอบรมคนงานในเรื่องความปลอดภัยในการทำงาน	69	54.3
การปลูกฝังทัศนคติด้านความปลอดภัยให้กับพนักงานใหม่	41	32.3
การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นด้านความปลอดภัยระหว่างพนักงาน	28	22.0
การฝึกอบรมด้านความปลอดภัยแก่ผู้บริหารและผู้ควบคุมงาน	27	21.3
การจัดทำคู่มือมาตรฐานความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน	22	17.3
การให้คำแนะนำการร้องทุกข์	20	15.7
การตรวจหาข้อป้องกันแก้ไขเรื่องความปลอดภัย (JSA)	18	14.2
การจัดประชุมคณะกรรมการความปลอดภัยด้านความปลอดภัย	8	6.3
3.4 การสอบสวนอุบัติเหตุและการวิเคราะห์สาเหตุกับเพื่อนร่วมงาน		
การนำข้อมูลทางอุบัติเหตุไปใช้ประโยชน์ในการป้องกันเหตุ	74	58.3
การสอบสวนอุบัติเหตุและการรายงานการเกิดอุบัติเหตุ	36	28.3
การเก็บรวบรวมและจัดสถิติอุบัติเหตุในการทำงาน	21	16.5

* ตอบได้มากกว่า 1 คำตอบ

จากตารางที่ 4 พบว่า ในปีที่ผ่านมา นั้น กลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นพนักงานแผนกขึ้นรูปของ บริษัททาสะลองเซรามิกส์ จำกัด นั้นมีส่วนร่วมในกิจกรรมการควบคุมอันตรายต่างๆ ไป มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 85.0 รองลงมาคือการสอบสวนอุบัติเหตุและการวิเคราะห์สาเหตุ คิดเป็นร้อยละ 58.3 การฝึกอบรมการสื่อสารและการมุ่งใจด้านความปลอดภัย คิดเป็นร้อยละ 54.3 และน้อยที่สุดคือ การควบคุมอันตรายในสถานที่ผลิต, ขบวนการผลิต คิดเป็นร้อยละ 52.8 และเมื่อพิจารณารายการกิจกรรมพบว่ากิจกรรมที่พนักงานมีส่วนร่วมมากที่สุดคือ การดูแลความเป็นระเบียบและรักษาความสะอาดโรงงาน คิดเป็นร้อยละ 85.0 รองลงมาคือ การนำข้อมูลทางอุบัติเหตุไปใช้ประโยชน์ในการป้องกันเหตุ คิดเป็นร้อยละ 58.3 และน้อยที่สุดคือ การจัดประชุมคณะกรรมการความปลอดภัยด้านความปลอดภัย คิดเป็นร้อยละ 6.3

ตอนที่ 3 ปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะ

ในการศึกษาปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะในกิจกรรมส่งเสริมความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน นั้นมี 2 กิจกรรม ได้แก่ การสำรวจโดยใช้แบบสอบถาม และการใช้การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) กับกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นพนักงานแผนกขึ้นรูปของ บริษัททาสะลองเซรามิกส์ จำกัด ดังนี้

3.1 การสำรวจโดยใช้แบบสอบถาม

มีผู้ตอบเกี่ยวกับปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะในกิจกรรมส่งเสริมความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน จำนวน 55 คน สรุปได้ดังนี้

ตารางที่ 5 จำนวนและร้อยละของ ปัญหา อุปสรรคในกิจกรรมส่งเสริมความปลอดภัย
ในการปฏิบัติงาน

(n = 55)

	จำนวน	ร้อยละ
1. สิ่งแวดล้อมในการทำงานยังคงเสี่ยงต่อการเกิดอันตรายจากการปฏิบัติงาน ได้แก่ ฝุ่นเยอะ / ความร้อนมาก / เสียงดัง ซึ่งควรได้รับการแก้ไขโดยด่วน	23	41.8
2. ความรู้ในเรื่องความปลอดภัยในระหว่างการปฏิบัติงานกับเครื่องจักร ยังมีน้อย	15	27.3
3. อุปกรณ์มีไม่เพียงพอ	8	14.5
4. พนักงานบางคนยังละเลย ไม่สนใจ ไม่ปฏิบัติตามระเบียบ	4	7.3
5. สายไฟฟ้าชำรุด	3	5.5
6. แสงสว่างไม่เพียงพอต่อการทำงาน	2	3.6

จากตารางที่ 5 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีปัญหา อุปสรรคในกิจกรรมส่งเสริมความปลอดภัยในการปฏิบัติงานมากที่สุดคือ สิ่งแวดล้อมในการทำงานยังคงเสี่ยงต่อการเกิดอันตรายจากการปฏิบัติงาน ได้แก่ ฝุ่นเยอะ / ความร้อนมาก / เสียงดัง ซึ่งควรได้รับการแก้ไขโดยด่วน จำนวน 23 ราย คิดเป็นร้อยละ 41.8 รองลงมาคือ ความรู้ในเรื่องความปลอดภัยในระหว่างการปฏิบัติงานกับเครื่องจักรยังมีน้อย จำนวน 15 ราย คิดเป็นร้อยละ 27.3 และน้อยที่สุดคือแสงสว่างไม่เพียงพอต่อการทำงาน จำนวน 2 ราย คิดเป็นร้อยละ 3.6

ตารางที่ 6 จำนวนและร้อยละของข้อเสนอแนะในกิจกรรมส่งเสริมความปลอดภัย
ในการปฏิบัติงาน

(n = 55)

	จำนวน	ร้อยละ
1. จัดอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับความปลอดภัยอย่างสม่ำเสมอ	15	27.3
2. จัดให้มีการแข่งขันกันในแต่ละแผนกเพื่อจูงใจให้เข้าร่วมกิจกรรม	10	18.2
3. พัฒนา เรื่อง สิ่งแวดล้อมในการทำงาน อย่างสม่ำเสมอ	8	14.5
4. กระตุ้นให้เกิดจิตสำนึกความปลอดภัยอย่างต่อเนื่อง	5	9.1
5. จัดให้มีพัลลภระบายความร้อนในโรงงาน	4	7.3
5. ดูแลเรื่องฝุ่นละออง ในโรงงานให้มากขึ้น	4	7.3
6. มีการตรวจวัดอย่างสม่ำเสมอ	3	5.5
7. ควรตรวจสอบและปรับปรุงซ่อมแซมสายไฟในที่ทำงานอย่างต่อเนื่อง	2	3.6
8. มีค่าตอบแทนเพิ่มขึ้นให้กับพนักงานที่เป็นกรรมการความปลอดภัย	2	3.6
9. กำหนดมาตรการลงโทษผู้ไม่สนใจเข้าร่วมกิจกรรม	1	1.8
10. จัดกิจกรรมลดอุบัติเหตุให้มากขึ้นและต่อเนื่อง	1	1.8

จากตารางที่ 6 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เสนอแนะให้ จัดอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับความปลอดภัยอย่างสม่ำเสมอ จำนวน 15 ราย คิดเป็นร้อยละ 27.3 รองลงมาคือจัดให้มีการแข่งขันกันในแต่ละแผนกเพื่อจูงใจให้เข้าร่วมกิจกรรม จำนวน 10 ราย คิดเป็นร้อยละ 18.2 และน้อยที่สุดคือ กำหนดมาตรการลงโทษผู้ไม่สนใจเข้าร่วมกิจกรรม และ จัดกิจกรรมลดอุบัติเหตุให้มากขึ้นและต่อเนื่องซึ่งมีจำนวนผู้ตอบเท่ากันคือ 1 ราย คิดเป็นร้อยละ 1.8

3.2 การใช้การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview)

จากการสัมภาษณ์เชิงลึกจากกลุ่มตัวอย่างคือ พนักงานในฝ่ายผลิตเกี่ยวกับงานชิ้นรูปที่ได้รับยกย่องว่าเป็นตัวอย่างที่ดี (Good practice) จำนวน 5 คน นั้นพบว่า ปัญหา อุปสรรคในกิจกรรมส่งเสริมความปลอดภัยในการปฏิบัติงานส่วนใหญ่จะเป็นเรื่องของสิ่งแวดล้อมในการทำงานของพนักงาน ซึ่งได้แก่ ในเรื่องเสียงที่ดัง ความร้อนจากเครื่องจักรในการทำงาน พนักงานบางส่วนยังขาดความตระหนักเรื่องความปลอดภัยในการทำงาน ซึ่งมีข้อเสนอแนะ คือ ต้องการให้ผู้บริหารของบริษัทจัดหาพัสดุระบายความร้อน การจัดให้มีอุปกรณ์ช่วยลดความดังของเสียง จัดอบรมให้ความรู้กับพนักงานอย่างต่อเนื่อง

ตอนที่ 4 การทดสอบสมมติฐาน

การศึกษาครั้งนี้วิเคราะห์ครั้งนี้ มีสมมติฐานในการวิจัย คือ พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน มีระดับการมีส่วนร่วมในการส่งเสริมกิจกรรมความปลอดภัยในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 พนักงานที่มีเพศแตกต่างกันจะมีระดับการมีส่วนร่วมในการส่งเสริมความปลอดภัยในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ในการวิเคราะห์ระดับการมีส่วนร่วมในการส่งเสริมความปลอดภัยในการปฏิบัติงานแตกต่างกันของพนักงานแผนกชิ้นรูปของ บริษัทกาสะลองเชรามิกส์ จำกัด ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย จำแนกตามเพศ ได้ดังนี้

ตารางที่ 7 การเปรียบเทียบระดับการมีส่วนร่วมในการส่งเสริมความปลอดภัยในการปฏิบัติงานจำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	\bar{X}	S.D.	t	Sig.
การให้ข้อมูลข่าวสาร					
ชาย	32	2.84	.2475	.050	.960
หญิง	95	2.85	.2500		
การหาวิธี					
ชาย	32	2.69	.4924	.209	.835
หญิง	95	2.71	.5209		
การเข้ามามีบทบาท					
ชาย	32	2.77	.2741	.200	.842
หญิง	95	2.78	.3088		
การสร้างความร่วมมือ					
ชาย	32	2.04	.6753	1.582	.116
หญิง	95	2.28	.7480		
การให้อำนาจแก่พนักงาน					
ชาย	32	2.78	.2507	2.224	.028*
หญิง	95	2.88	.2050		
โดยรวมทุกด้าน					
ชาย	32	2.63	.2804	1.168	.245
หญิง	95	2.70	.3212		

จากตารางที่ 7 พบว่าโดยรวมกลุ่มตัวอย่างที่มีเพศแตกต่างกัน มีระดับการมีส่วนร่วมในการส่งเสริมความปลอดภัยในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันดังนั้นจึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยกลุ่มตัวอย่างที่เป็นเพศชาย มีระดับการมีส่วนร่วมในการส่งเสริมความปลอดภัยในการปฏิบัติงานน้อยกว่ากลุ่มเพศหญิง โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 2.63 ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่เป็นเพศหญิง มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 2.70 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีเพศแตกต่างกันจะมีระดับการมีส่วนร่วมในการส่งเสริมความปลอดภัยในการปฏิบัติงานแตกต่างกันคือ ด้านการให้อำนาจแก่พนักงานเพศชายน้อยกว่าเพศหญิง

สมมติฐานที่ 2 พนักงานที่มีอายุแตกต่างกันจะมีระดับการมีส่วนร่วมในการส่งเสริมความปลอดภัยในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ในการวิเคราะห์ระดับการมีส่วนร่วมในการส่งเสริมความปลอดภัยในการปฏิบัติงานแตกต่างกันของพนักงานแผนกขึ้นรูปของ บริษัทกาสะลองเซรามิกส์ จำกัด ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยจำแนกตามอายุ ได้ดังนี้

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการมีส่วนร่วมในการส่งเสริม
ความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน	\bar{X}	S.D.
การให้ข้อมูลข่าวสาร			
น้อยกว่า 30 ปี	21	2.87	.2221
30-39 ปี	60	2.84	.2546
40 ปี ขึ้นไป	46	2.84	.2562
การหารือ			
น้อยกว่า 30 ปี	21	2.89	.1493
30-39 ปี	60	2.59	.5667
40 ปี ขึ้นไป	46	2.77	.5140
การเข้ามามีบทบาท			
น้อยกว่า 30 ปี	21	2.89	.1493
30-39 ปี	60	2.68	.3397
40 ปี ขึ้นไป	46	2.86	.2525
การสร้างความร่วมมือ			
น้อยกว่า 30 ปี	21	2.57	.4787
30-39 ปี	60	1.96	.7479
40 ปี ขึ้นไป	46	2.40	.7074
การให้อำนาจแก่พนักงาน			
น้อยกว่า 30 ปี	21	2.81	.2322
30-39 ปี	60	2.84	.2181
40 ปี ขึ้นไป	46	2.89	.2179
โดยรวมทุกด้าน			
น้อยกว่า 30 ปี	21	2.80	.1725
30-39 ปี	60	2.58	.3216
40 ปี ขึ้นไป	46	2.75	.3136

จากตารางที่ 8 พบว่ากลุ่มตัวอย่างอายุน้อยกว่า 30 ปี มีระดับการมีส่วนร่วมในการส่งเสริมความปลอดภัยในการปฏิบัติงานมากที่สุด ค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 2.80 รองลงมาคือ 40 ปีขึ้นไป ค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 2.75 และน้อยที่สุดคืออายุ 30-39 ปี ค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 2.58 โดยสามารถวิเคราะห์ความแปรปรวนของระดับการมีส่วนร่วมในการส่งเสริมความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน จำแนกตามอายุได้ดังนี้

**ตารางที่ 9 การวิเคราะห์ความแปรปรวนของระดับการมีส่วนร่วมในการส่งเสริมความ
ปลอดภัยในการปฏิบัติงานจำแนกตามอายุ**

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
การให้ข้อมูลข่าวสาร					
ระหว่างกลุ่ม	.011	2	.006	.091	.913
ภายในกลุ่ม	7.764	124	.063		
รวม	7.775	126			
การหารือ					
ระหว่างกลุ่ม	1.744	2	.872	3.457	.035*
ภายในกลุ่ม	31.284	124	.252		
รวม	33.028	126			
การเข้ามามีบทบาท					
ระหว่างกลุ่ม	1.176	2	.588	7.201	.001*
ภายในกลุ่ม	10.123	124	.082		
รวม	11.298	126			
การสร้างความร่วมมือ					
ระหว่างกลุ่ม	7.965	2	3.983	8.217	.000*
ภายในกลุ่ม	60.101	124	.485		
รวม	68.067	126			
การให้อำนาจแก่พนักงาน					
ระหว่างกลุ่ม	.112	2	.056	1.155	.318
ภายในกลุ่ม	6.022	124	.049		
รวม	6.134	126			
รวมทุกด้าน					
ระหว่างกลุ่ม	1.144	2	.572	6.373	.002*
ภายในกลุ่ม	11.125	124	.090		
รวม	12.269	126			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 9 พบว่าโดยรวมกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุแตกต่างกัน จะมีระดับการมีส่วนร่วมในการส่งเสริมความปลอดภัยในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 ดังนั้นจึงเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาทางด้านพบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีอายุแตกต่างกัน จะมีระดับการมีส่วนร่วมในการส่งเสริมกิจกรรมความปลอดภัยในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน คือ การมีส่วนร่วมในระดับหรือ การมีส่วนร่วมในระดับเข้ามามีบทบาท และการมีส่วนร่วมในระดับสร้างความร่วมมือ

ตารางที่ 10 การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับการมีส่วนร่วมในการส่งเสริมความปลอดภัยในการปฏิบัติงานเป็นรายคู่ ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (LSD) จำแนกตามอายุ

กลุ่มอายุ		\bar{X}	น้อยกว่า30 ปี	30-39 ปี	40 ปีขึ้นไป
			(A1)	(A2)	(A3)
การหารือ					
น้อยกว่า 30 ปี	(A1)	2.89	-	.020*	.400
30-39 ปี	(A2)	2.59		-	.059
40 ปีขึ้นไป	(A3)	2.77			-
การเข้ามามีบทบาท					
น้อยกว่า 30 ปี	(A1)	2.89	-	.005*	.742
30-39 ปี	(A2)	2.68		-	.001*
40 ปีขึ้นไป	(A3)	2.86			-
การสร้างความร่วมมือ					
น้อยกว่า 30 ปี	(A1)	2.57	-	.001*	.340
30-39 ปี	(A2)	1.96			.002*
40 ปีขึ้นไป	(A3)	2.40			-
โดยรวมทุกด้าน					
น้อยกว่า 30 ปี	(A1)	2.80	-	.004*	.521
30-39 ปี	(A2)	2.58		-	.004*
40 ปีขึ้นไป	(A3)	2.75			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เพื่อให้ทราบว่ามี ความแตกต่างของระดับการมีส่วนร่วมในการส่งเสริมความปลอดภัยในการปฏิบัติงานตามกลุ่มอายุ จึงทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบเป็นรายคู่ (Multiple Comparison) โดยใช้สูตรตามวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference) หรือ LSD ในภาพรวมพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่อายุน้อยกว่า 30 ปี จะมีระดับการมีส่วนร่วมในการส่งเสริมความปลอดภัยในการปฏิบัติงานแตกต่างกับกลุ่มที่อายุ 30-39 ปี และกลุ่มตัวอย่างที่อายุ 30-39 ปี จะมีระดับการมีส่วนร่วมในการส่งเสริมความปลอดภัยในการปฏิบัติงานแตกต่างกับกลุ่มที่อายุ 40 ปี ขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 (ซึ่งแสดงไว้ดังตารางที่ 11) และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า

ด้านการมีส่วนร่วมในระดับहारหรือพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่อายุน้อยกว่า 30 ปี จะมีระดับการมีส่วนร่วมในการส่งเสริมความปลอดภัยในการปฏิบัติงานแตกต่างกับกลุ่มที่อายุ 30-39 ปี

ด้านการมีส่วนร่วมในระดับเข้ามามีบทบาทพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่อายุน้อยกว่า 30 ปี จะมีระดับการมีส่วนร่วมในการส่งเสริมความปลอดภัยในการปฏิบัติงานแตกต่างกับกลุ่มที่อายุ 30-39 ปี และ กลุ่มตัวอย่างที่อายุ 30-39 ปี จะมีระดับการมีส่วนร่วมในการส่งเสริมความปลอดภัยในการปฏิบัติงานแตกต่างกับกลุ่มที่อายุ 40 ปี ขึ้นไป

ด้านการมีส่วนร่วมในระดับสร้างความร่วมมือพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่อายุน้อยกว่า 30 ปี จะมีระดับการมีส่วนร่วมในการส่งเสริมความปลอดภัยในการปฏิบัติงานแตกต่างกับกลุ่มที่อายุ 30-39 ปี และ กลุ่มตัวอย่างที่อายุ 30-39 ปี จะมีระดับการมีส่วนร่วมในการส่งเสริมความปลอดภัยในการปฏิบัติงานแตกต่างกับกลุ่มที่อายุ 40 ปี ขึ้นไป

ดังนั้นกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุน้อยกว่า 30 ปีจะมีระดับการมีส่วนร่วมในการส่งเสริมความปลอดภัยในการปฏิบัติงานแตกต่างจากกลุ่มตัวอย่างที่อายุ 30-39 ปีและกลุ่มที่อายุ 40 ปี ขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 ทั้งด้านการมีส่วนร่วมในระดับहारหรือ ด้านการมีส่วนร่วมในระดับเข้ามามีบทบาทและด้านการมีส่วนร่วมในระดับสร้างร่วมมือ

สมมติฐานที่ 3 พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันจะมีระดับการมีส่วนร่วมในการส่งเสริม ความสำเร็จในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ในการวิเคราะห์ระดับการมีส่วนร่วมในการส่งเสริมความสำเร็จในการปฏิบัติงานแตกต่างกันของพนักงานแผนกขึ้นรูปของ บริษัทกาสะลองเซรามิกส์ จำกัด ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย จำแนกตาม ระดับการศึกษา ได้ดังนี้

ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการมีส่วนร่วมในการส่งเสริม
ความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน จำแนกตามระดับการศึกษา

	จำนวน	\bar{X}	S.D.
การให้ข้อมูลข่าวสาร			
ประถมศึกษา	72	2.83	.2622
มัธยมศึกษา	35	2.86	.2157
ปวช./ปวส./อนุปริญญา	20	2.86	.2604
การหารือ			
ประถมศึกษา	72	2.64	.5772
มัธยมศึกษา	35	2.81	.3378
ปวช./ปวส./อนุปริญญา	20	2.76	.5010
การเข้ามามีบทบาท			
ประถมศึกษา	72	2.73	.3326
มัธยมศึกษา	35	2.87	.2111
ปวช./ปวส./อนุปริญญา	20	2.79	.2789
การสร้างความร่วมมือ			
ประถมศึกษา	72	2.14	.7956
มัธยมศึกษา	35	2.43	.6383
ปวช./ปวส./อนุปริญญา	20	2.16	.6142
การให้อำนาจแก่พนักงาน			
ประถมศึกษา	72	2.88	.1973
มัธยมศึกษา	35	2.87	.2280
ปวช./ปวส./อนุปริญญา	20	2.74	.2604
โดยรวมทุกด้าน			
ประถมศึกษา	72	2.64	.3468
มัธยมศึกษา	35	2.77	.2246
ปวช./ปวส./อนุปริญญา	20	2.66	.2938

จากตารางที่ 11 พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษา มีระดับการมีส่วนร่วมในการส่งเสริมความปลอดภัยในการปฏิบัติงานมากที่สุด ค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 2.77 รองลงมาคือ ปวช./ปวส./อนุปริญญา ค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 2.66 และน้อยที่สุดคือ ประถมศึกษา ค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 2.64 โดยสามารถวิเคราะห์ความแปรปรวนของระดับการมีส่วนร่วมในการส่งเสริมความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน จำแนกตามระดับการศึกษาได้ดังนี้

ตารางที่ 12 การวิเคราะห์ความแปรปรวนของระดับการมีส่วนร่วมในการส่งเสริมความ
ปลอดภัยในการปฏิบัติงาน จำแนกตามระดับการศึกษา

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
การให้ข้อมูลข่าวสาร					
ระหว่างกลุ่ม	.025	2	.013	.203	.816
ภายในกลุ่ม	7.75	124	.062		
รวม	7.775	126			
การหารือ					
ระหว่างกลุ่ม	.730	2	.365	1.401	.250
ภายในกลุ่ม	32.298	124	.260		
รวม	33.028	126			
การเข้ามามีบทบาท					
ระหว่างกลุ่ม	.452	2	.226	2.584	.080
ภายในกลุ่ม	10.846	124	.087		
รวม	11.298	126			
การสร้างความร่วมมือ					
ระหว่างกลุ่ม	2.101	2	1.051	1.975	.143
ภายในกลุ่ม	65.966	124	.532		
รวม	68.067	126			
การให้อำนาจแก่พนักงาน					
ระหว่างกลุ่ม	.315	2	.157	3.355	.038*
ภายในกลุ่ม	5.819	124	.047		
รวม	6.134	126			
รวมทุกด้าน					
ระหว่างกลุ่ม	.374	2	.187	1.951	.146
ภายในกลุ่ม	11.894	124	.096		
รวม	12.269	126			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 12 พบว่า โดยรวมกลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันจะมีระดับการมีส่วนร่วมในการส่งเสริมกิจกรรมความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกันดังนั้นจึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณารายด้านพบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันจะมีระดับการมีส่วนร่วมในการส่งเสริมกิจกรรมความปลอดภัยในการปฏิบัติงานแตกต่างกันในด้านการมีส่วนร่วมในระดับให้อำนาจแก่พนักงาน โดยกลุ่มตัวอย่างระดับมัธยมศึกษามีส่วนร่วมในการส่งเสริมกิจกรรมความปลอดภัยในการปฏิบัติงานมากกว่าระดับมัธยมศึกษาและกลุ่มปวช./ปวส./อนุปริญญา

สมมติฐานที่ 4 พนักงานที่มีรายได้แตกต่างกันจะมีระดับการมีส่วนร่วมในการส่งเสริมความปลอดภัยในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ในการวิเคราะห์ระดับการมีส่วนร่วมในการส่งเสริมความปลอดภัยในการปฏิบัติงานแตกต่างกันของพนักงานแผนกขึ้นรูปของ บริษัทกาสะลองเซรามิกส์ จำกัด ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย จำแนกตามรายได้ได้ดังนี้

ตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการมีส่วนร่วมในการส่งเสริม
ความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน จำแนกตามรายได้

	จำนวน	\bar{X}	S.D.
การให้ข้อมูลข่าวสาร			
ต่ำกว่า 5,000 บาทต่อเดือน	60	2.85	0.2690
5,000 – 5,999 บาทต่อเดือน	33	2.90	0.1667
6,000 บาทต่อเดือนขึ้นไป	34	2.79	0.2719
การหารือ			
ต่ำกว่า 5,000 บาทต่อเดือน	60	2.61	0.6138
5,000 – 5,999 บาทต่อเดือน	33	2.75	0.3849
6,000 บาทต่อเดือนขึ้นไป	34	2.82	0.3901
การเข้ามามีบทบาท			
ต่ำกว่า 5,000 บาทต่อเดือน	60	2.68	0.3361
5,000 – 5,999 บาทต่อเดือน	33	2.85	0.2600
6,000 บาทต่อเดือนขึ้นไป	34	2.88	0.2090
การสร้างความร่วมมือ			
ต่ำกว่า 5,000 บาทต่อเดือน	60	2.13	0.7965
5,000 – 5,999 บาทต่อเดือน	33	2.25	0.7054
6,000 บาทต่อเดือนขึ้นไป	34	2.35	0.6421
การให้อำนาจแก่พนักงาน			
ต่ำกว่า 5,000 บาทต่อเดือน	60	2.89	0.2062
5,000 – 5,999 บาทต่อเดือน	33	2.80	0.2398
6,000 บาทต่อเดือนขึ้นไป	34	2.85	0.2219
โดยรวมทุกด้าน			
ต่ำกว่า 5,000 บาทต่อเดือน	60	2.63	0.3650
5,000 – 5,999 บาทต่อเดือน	33	2.71	0.2424
6,000 บาทต่อเดือนขึ้นไป	34	2.74	0.2606

จากตารางที่ 14 พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ต่อเดือน 6,000 บาทต่อเดือนขึ้นไปมีระดับการมีส่วนร่วมในการส่งเสริมความปลอดภัยในการปฏิบัติงานมากที่สุด ค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 2.74 รองลงมาคือ 5,000 – 5,999 บาทต่อเดือน ค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 2.71 และน้อยที่สุดคือ ต่ำกว่า 5,000 บาทต่อเดือน ค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 2.63 โดยสามารถวิเคราะห์ความแปรปรวนของระดับการมีส่วนร่วมในการส่งเสริมความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน จำแนกตามรายได้ ได้ดังนี้

ตารางที่ 14 การวิเคราะห์ความแปรปรวนของระดับการมีส่วนร่วมในการส่งเสริมความ
ปลอดภัยในการปฏิบัติงานจำแนกตามรายได้

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
การให้ข้อมูลข่าวสาร					
ระหว่างกลุ่ม	.177	2	.089	1.447	.239
ภายในกลุ่ม	7.598	124	.061		
รวม	7.775	126			
การหารือ					
ระหว่างกลุ่ม	1.036	2	.518	2.007	.139
ภายในกลุ่ม	31.992	124	.258		
รวม	33.028	126			
การเข้ามามีบทบาท					
ระหว่างกลุ่ม	1.031	2	.516	6.228	.003*
ภายในกลุ่ม	10.267	124	.083		
รวม	11.298	126			
การสร้างความร่วมมือ					
ระหว่างกลุ่ม	1.114	2	.557	1.031	.360
ภายในกลุ่ม	66.953	124	.540		
รวม	68.067	126			
การให้อำนาจแก่พนักงาน					
ระหว่างกลุ่ม	.160	2	.080	1.662	.194
ภายในกลุ่ม	5.974	124	.048		
รวม	6.134	126			
รวมทุกด้าน					
ระหว่างกลุ่ม	.286	2	.143	1.481	.231
ภายในกลุ่ม	11.983	124	.097		
รวม	12.269	126			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 14 พบว่าโดยรวมกลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้แตกต่างกัน จะมีระดับการมีส่วนร่วมในการส่งเสริมความปลอดภัยในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันดังนั้นจึงเป็นไม่ไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณารายด้านพบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้แตกต่างกัน จะมีระดับการมีส่วนร่วมในการส่งเสริมความปลอดภัยในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ในด้านการมีส่วนร่วมในระดับเข้ามามีบทบาทโดยกลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ 6,000 บาทต่อเดือนขึ้นไปมีส่วนร่วมในการส่งเสริมความปลอดภัยในการปฏิบัติงานมากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ 5,000 – 5,999 บาทต่อเดือนและกลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ต่ำกว่า 5,000 บาทต่อเดือน

สมมติฐานที่ 5 พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน จะมีระดับการมีส่วนร่วมในการส่งเสริมความปลอดภัยในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ในการวิเคราะห์ระดับการมีส่วนร่วมในการส่งเสริมความปลอดภัยในการปฏิบัติงานแตกต่างกันของพนักงานแผนกขึ้นรูปของ บริษัทกาสะลองเซรามิกส์ จำกัด ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ได้ดังนี้

ตารางที่ 15 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการมีส่วนร่วมในการส่งเสริมความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	จำนวน	\bar{X}	S.D.
การให้ข้อมูลข่าวสาร			
1 ปี และน้อยกว่า	26	2.86	.1675
2-5 ปี	34	2.82	.2903
6-10 ปี	36	2.89	.2267
11 ปี ขึ้นไป	31	2.80	.2781
การหารือ			
1 ปี และน้อยกว่า	26	2.69	.4971
2-5 ปี	34	2.71	.5619
6-10 ปี	36	2.69	.5226
11 ปี ขึ้นไป	31	2.72	.4780
การเข้ามามีบทบาท			
1 ปี และน้อยกว่า	26	2.70	.3111
2-5 ปี	34	2.82	.2775
6-10 ปี	36	2.77	.3213
11 ปี ขึ้นไป	31	2.80	.2875
การสร้างความร่วมมือ			
1 ปี และน้อยกว่า	26	1.98	.7309
2-5 ปี	34	2.21	.7540
6-10 ปี	36	2.49	.7336

11 ปี ขึ้นไป	31	2.12	.6525
การให้อำนาจแก่พนักงาน			
1 ปี และน้อยกว่า	26	2.84	.2401
2-5 ปี	34	2.85	.2092
6-10 ปี	36	2.84	.2333
11 ปี ขึ้นไป	31	2.90	.2057
โดยรวมทุกด้าน			
1 ปี และน้อยกว่า	26	2.62	.2699
2-5 ปี	34	2.68	.3363
6-10 ปี	36	2.74	.3296
11 ปี ขึ้นไป	31	2.67	.2988

จากตารางที่ 15 พบว่ากลุ่มตัวอย่างระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 6-10 ปี มีระดับการมีส่วนร่วมในการส่งเสริมความปลอดภัยในการปฏิบัติงานมากที่สุด ค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 2.74 รองลงมาคือ 2-5 ปี ค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 2.68 และน้อยที่สุดคือ 1 ปี และน้อยกว่า ค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 2.62 โดยสามารถวิเคราะห์ความแปรปรวนของระดับการมีส่วนร่วมในการส่งเสริมความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงานได้ดังนี้

ตารางที่ 16 การวิเคราะห์ความแปรปรวนของระดับการมีส่วนร่วมในการส่งเสริมความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
การให้ข้อมูลข่าวสาร					
ระหว่างกลุ่ม	.174	3	.058	.936	.426
ภายในกลุ่ม	7.602	123	.062		
รวม	7.775	126			
การหารือ					
ระหว่างกลุ่ม	.018	3	.006	.022	.996
ภายในกลุ่ม	33.010	123	.268		
รวม	33.028	126			
การเข้ามามีบทบาท					
ระหว่างกลุ่ม	.245	3	.082	.908	.439
ภายในกลุ่ม	11.053	123	.090		
รวม	11.298	126			
การสร้างความร่วมมือ					
ระหว่างกลุ่ม	4.344	3	1.448	2.795	.043*
ภายในกลุ่ม	63.722	123	.518		
รวม	68.067	126			
การให้อำนาจแก่พนักงาน					
ระหว่างกลุ่ม	.073	3	.024	.492	.689
ภายในกลุ่ม	6.061	123	.049		
รวม	6.134	126			
รวมทุกด้าน					
ระหว่างกลุ่ม	.233	3	.078	.793	.500
ภายในกลุ่ม	12.036	123	.098		
รวม	12.269	126			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 16 พบว่า โดยรวมกลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน จะมีระดับการมีส่วนร่วมในการส่งเสริมความปลอดภัยในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ดังนั้น จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณารายด้านพบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน จะมีระดับการมีส่วนร่วมในการส่งเสริมกิจกรรมความปลอดภัยในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ในด้านการมีส่วนร่วมในระดับสร้างความร่วมมือ โดยกลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 6-10 ปี มีส่วนร่วมในการส่งเสริมความปลอดภัยในการปฏิบัติงานมากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 2-5 ปี กลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 11 ปีขึ้นไปและกลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 1 ปี หรือน้อยกว่า

สมมติฐานที่ 6 พนักงานที่มีจำนวนชั่วโมงที่ปฏิบัติงานต่อวันแตกต่างกันจะมีระดับการมีส่วนร่วมในการส่งเสริมกิจกรรมความปลอดภัยในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ในการวิเคราะห์ระดับการมีส่วนร่วมในการส่งเสริมกิจกรรมความปลอดภัยในการปฏิบัติงานแตกต่างกันของพนักงานแผนกขึ้นรูปของบริษัทกาสะลองเซรามิกส์ จำกัด ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย จำแนกตามจำนวนชั่วโมงที่ปฏิบัติงานต่อวัน ได้ดังนี้

ตารางที่ 17 การเปรียบเทียบระดับการมีส่วนร่วมในการส่งเสริมความปลอดภัยในการปฏิบัติงานจำแนกตามจำนวนชั่วโมงที่ปฏิบัติงานต่อวัน

	จำนวน	\bar{X}	S.D.	t	Sig.
การให้ข้อมูลข่าวสาร					
8 ชั่วโมง/วัน	72	2.87	.2374	1.091	.277
9-10 ชั่วโมง/วัน	55	2.82	.2618		
การหารือ					
8 ชั่วโมง/วัน	72	2.76	.4461	1.446	.151
9-10 ชั่วโมง/วัน	55	2.63	.5830		
การเข้ามามีบทบาท					
8 ชั่วโมง/วัน	72	2.79	.2797	.589	.557
9-10 ชั่วโมง/วัน	55	2.76	.3252		
การสร้างความร่วมมือ					
8 ชั่วโมง/วัน	72	2.29	.6960	1.202	.231
9-10 ชั่วโมง/วัน	55	2.13	.7805		
การให้อำนาจแก่พนักงาน					
8 ชั่วโมง/วัน	72	2.81	.2454	2.808	.006*
9-10 ชั่วโมง/วัน	55	2.92	.1664		
โดยรวมทุกด้าน					
8 ชั่วโมง/วัน	72	2.70	.2926	.938	.350
9-10 ชั่วโมง/วัน	55	2.65	.3362		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 17 พบว่าโดยรวมกลุ่มตัวอย่างที่มีจำนวนชั่วโมงที่ปฏิบัติงานต่อวันแตกต่างกัน มีระดับการมีส่วนร่วมในการส่งเสริมความปลอดภัยในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ดังนั้นจึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาทางด้านพบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีจำนวนชั่วโมงที่ปฏิบัติงานต่อวัน แตกต่างกัน จะมีระดับการมีส่วนร่วมในการส่งเสริมความปลอดภัยในการปฏิบัติงานต่างกัน ในด้านการมีส่วนร่วมในระดับการให้อำนาจแก่พนักงาน โดยกลุ่มตัวอย่าง ที่ปฏิบัติงาน 8 ชั่วโมงต่อวัน มีระดับการมีส่วนร่วมในการส่งเสริมกิจกรรมความปลอดภัยในการปฏิบัติงานมากกว่ากลุ่มที่ปฏิบัติงาน 9-10 ชั่วโมงต่อวัน โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 2.70 ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่ปฏิบัติงาน 9-10 ชั่วโมงต่อวัน มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 2.65

ตอนที่ 5 ผลการทดสอบสมมติฐาน

พบว่าเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ 1 สมมติฐาน และไม่ไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ 5 สมมติฐาน

ตารางที่ 18 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

ปัจจัยส่วนบุคคล	ค่านัยสำคัญทางสถิติ	เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้	ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้
เพศ	.245		✓
อายุ	.002*	✓	
ระดับการศึกษา	.146		✓
รายได้	.231		✓
ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	.500		✓
จำนวนชั่วโมงในการปฏิบัติงาน	.350		✓

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 18 พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของพนักงานเพื่อส่งเสริมกิจกรรมความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน คือ อายุ ส่วนปัจจัย เพศ ระดับการศึกษา รายได้ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานและจำนวนชั่วโมงในการปฏิบัติงาน ไม่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของพนักงานเพื่อส่งเสริมกิจกรรมความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน

บทที่ 5

สรุปการวิจัย อภิปรายผล ผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ

1. สรุปการวิจัย

การศึกษาวิจัย เรื่อง การมีส่วนร่วมของพนักงานเพื่อส่งเสริมกิจกรรมความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน บริษัททาสะลองเซรามิกส์ จำกัด ครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) เพื่อศึกษาระดับการมีส่วนร่วมของพนักงานในการส่งเสริมกิจกรรมความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน และแนวทางการพัฒนาการมีส่วนร่วมของพนักงานในการส่งเสริมกิจกรรมความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้คือพนักงานในฝ่ายผลิตแผนกขึ้นรูปของบริษัททาสะลองเซรามิกส์ จำกัด จำนวน 187 คน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ (Accidental Sampling) ตามขนาดของตัวอย่างที่คำนวณได้ รวมทั้งสิ้น 127 คน กับพนักงานที่ขึ้นปฏิบัติงานในวันที่ทำการสำรวจ และการสัมภาษณ์เชิงลึกจากกลุ่มตัวอย่างในฝ่ายผลิตเกี่ยวกับงานขึ้นรูปที่ได้รับการยกย่องว่าเป็นตัวอย่างที่ดี (Good practice) จำนวน 5 คน เพื่อตรวจทานผลการศึกษาที่ได้จากการสำรวจ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัยจำนวน 2 ชุด

ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองในเดือนเมษายน-พฤษภาคม 2552 แล้วนำมาวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป โดยสถิติเชิงพรรณนาคำร้อยละใช้แสดงข้อมูลทั่วไป ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเพื่อแสดงการกระจายข้อมูล สถิติเชิงอนุมานทดสอบค่าเฉลี่ย 2 กลุ่ม (t - test) ค่าเฉลี่ยที่มากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไปและเปรียบเทียบเป็นรายคู่ (Multiple Comparison) โดยวิธีของการทดสอบรายคู่ตามวิธี Least Significant Difference (LSD) กำหนดความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2. อภิปรายผล

2.1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล

พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็น เพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 74.8 มีอายุ 30-39 ปี คิดเป็นร้อยละ 47.2 จบการศึกษาในระดับประถมศึกษา คิดเป็นร้อยละ 56.7 มีรายได้ต่ำกว่า 5,000 บาท ต่อเดือน คิดเป็นร้อยละ 47.2 มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 6-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 28.3 และปฏิบัติงาน 8 ชั่วโมง/วัน คิดเป็นร้อยละ 56.7

2.2 การมีส่วนร่วมในงาน

พบว่า การมีส่วนร่วมของพนักงานเพื่อส่งเสริมกิจกรรมความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน โดยรวม อยู่ในระดับสูง ทั้งจากการสำรวจและการประเมินโดยใช้การสัมภาษณ์

โดยจากการสำรวจโดยใช้แบบสอบถาม พบว่า การมีส่วนร่วมของพนักงานเพื่อส่งเสริมความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน โดยรวม อยู่ในระดับสูง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.68 และเมื่อพิจารณาทางด้านพบว่าด้านที่มีระดับการมีส่วนร่วมมากที่สุดคือการให้อำนาจแก่พนักงาน รองลงมาคือการให้ข้อมูลข่าวสาร การเข้ามามีบทบาท การหารือ และน้อยที่สุดคือการสร้างความร่วมมือ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.86, 2.85, 2.78, 2.70 และ 2.22 ตามลำดับ สอดคล้องกับการสัมภาษณ์เชิงลึก ที่พบว่าผู้บริหารของบริษัทให้ความสำคัญอย่างมากในเรื่องความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานทำให้พนักงานตื่นตัวในการเข้าร่วมในกิจกรรม ต่าง ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งคือการเข้าประชุมกับพนักงานของผู้บริหารบริษัท

สำหรับกิจกรรมที่มีส่วนร่วมในปีที่ผ่านมา พบว่าส่วนใหญ่มีส่วนร่วมในกิจกรรมการควบคุมอันตรายต่างๆ ไปมากที่สุดรองลงมาคือ การสอบสวนอุบัติเหตุและการวิเคราะห์สาเหตุ การฝึกอบรมการสื่อสารและการมุ่งใจด้านความปลอดภัยและน้อยที่สุดคือ การควบคุมอันตรายในสถานที่ผลิต, ขบวนการผลิต คิดเป็นร้อยละ 85.0 , 58.3 , 54.3 และ 52.8 ตามลำดับ

3. ผลการวิจัย

จากผลการวิจัยที่พบว่าจากการสำรวจโดยใช้แบบสอบถามนั้น การมีส่วนร่วมของพนักงานเพื่อส่งเสริมกิจกรรมความปลอดภัยในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.68 โดยด้านที่มีระดับการมีส่วนร่วมมากที่สุดคือ การมีส่วนร่วมในระดับให้อำนาจแก่พนักงาน ซึ่งแสดงให้เห็นว่าผู้บริหารให้การสนับสนุนการดำเนินการอย่างจริงจัง ส่วนด้านที่มีระดับการมีส่วนร่วมรองลงมาคือการมีส่วนร่วมในระดับให้ข้อมูลข่าวสาร การมีส่วนร่วมในระดับเข้ามามีบทบาท การมีส่วนร่วมในระดับหารือ และน้อยที่สุดคือการมีส่วนร่วมในระดับสร้างความร่วมมือ โดยจะเห็นว่าเกือบทุกด้านนั้นการมีส่วนร่วมอยู่ในระดับสูง ทั้งนี้อาจเนื่องจากการที่ผู้บริหารนั้นให้ความสนใจในการดำเนินการซึ่งสอดคล้องกับคำตอบที่กลุ่มตัวอย่างทุกคนรับทราบกิจกรรมส่งเสริมความปลอดภัยในการปฏิบัติงานจากผู้บริหาร อีกทั้งเกือบทุกคนเข้าร่วมประชุมในกิจกรรมส่งเสริมความปลอดภัยในการปฏิบัติงานและรับทราบกิจกรรมส่งเสริมความปลอดภัยในการปฏิบัติงานจากแผ่นพับหรือโปสเตอร์ นอกจากนี้ยังมีโอกาสในการร่วมกำหนดเป้าหมายร่วมกันในการส่งเสริมความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน แต่ยังมีบางเรื่องที่ยังมีการมีส่วนร่วมในระดับปานกลาง นั่นคือด้านการสร้างความร่วมมือ เนื่องจากการมีส่วนร่วมดังกล่าวผ่านกระบวนการการมีตัวแทน จึงมีเฉพาะพนักงานส่วนหนึ่งที่ได้รับการคัดเลือกให้เป็นคณะกรรมการความปลอดภัยของโรงงานถึงจะมีส่วนร่วมอย่างมากในการสร้างความร่วมมือในการดำเนินการ ส่วนกลุ่มพนักงานอื่น ๆ จะมีส่วนร่วมในลักษณะของการเสนอความคิดเห็น การร่วมกันดำเนินการ ซึ่งจะพบว่า ในบางส่วนนั้นพนักงานบางคนยังละเลยในเรื่องความปลอดภัยในการทำงานอยู่แต่เมื่อมีระบบเพื่อนหรือใช้บัดดี้เข้ามาช่วยกำกับ ทำให้พนักงานเกิดอุบัติเหตุในการทำงานลดลงเพราะเพื่อนจะช่วยกันในการตรวจสอบดูแลและตักเตือนกันจนอาจส่งผลให้การมีส่วนร่วมของพนักงานเพื่อส่งเสริมกิจกรรมความปลอดภัยในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับการใช้การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) ที่พบว่าผู้บริหารซึ่งเป็นเจ้าของบริษัทเข้ามามีส่วนร่วมอย่างมากโดยเฉพาะอย่างยิ่งคือการเข้าประชุมกับพนักงาน การส่งพนักงานไปเข้ารับการอบรมจากกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน การมอบหมายให้มีผู้จัดการด้านความปลอดภัยในโรงงาน การจัดทำสัญลักษณ์ความปลอดภัย การดำเนินการตามที่กฎหมายกำหนด รวมถึงการให้งบประมาณสำหรับการจัดทำอุปกรณ์เสริมต่าง ๆ เพื่อรักษาความปลอดภัยในการทำงานให้กับพนักงานซึ่งพนักงานเองนั้นก็มีส่วนร่วมด้วย ทั้งการรับรู้ข้อมูลข่าวสารเรื่องความปลอดภัย การร่วมประชุมปรึกษากันระหว่างก่อนทำงาน การเสนอความคิดเห็นในการแก้ปัญหา การเข้าไปเป็นคณะกรรมการความปลอดภัยของแผนก การกระตุ้นให้เพื่อนพนักงานในแผนกเดียวกันตระหนักถึงกิจกรรมรักษาความปลอดภัยในการ

ทำงาน รวมทั้งการเสนอให้ผู้บริหารของบริษัทจัดหาวัสดุอุปกรณ์เพื่อทำให้การทำงานปลอดภัยยิ่งขึ้น ซึ่งพนักงานของบริษัทกาสะลองเซรามิคส์ จำกัด จะรับทราบเกี่ยวกับกิจกรรมรักษาความปลอดภัยในโรงงาน จากสื่อต่าง ๆ ที่เผยแพร่ในบอร์ดสื่อสาร แผ่นพับ ป้ายประกาศต่าง ๆ รวมถึงสัญลักษณ์ที่ติดไว้ นอกจากนี้ยังมีการประชุมกับผู้รับผิดชอบที่กลุ่มตัวอย่างเรียกว่า จป. ซึ่งเป็นผู้จัดการความปลอดภัยของโรงงานเป็นประจำทุกเดือน นอกจากนี้ยังมีการโอกาสในการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและข้อมูลระหว่างผู้บริหารของบริษัท มีคณะกรรมการความปลอดภัยของโรงงาน โดยแต่ละแผนกจะมีตัวแทนในคณะกรรมการเพื่อดำเนินการในเรื่องความปลอดภัยร่วมกับจป. และเมื่อคณะกรรมการความปลอดภัยในโรงงานเสนอข้อคิดเห็นต่าง ๆ จะได้รับการตอบสนองจากผู้บริหารให้ดำเนินการอย่างต่อเนื่อง

พนักงานที่มีเพศแตกต่างกัน จะมีระดับการมีส่วนร่วมในการส่งเสริมกิจกรรมความปลอดภัยในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันและเมื่อพิจารณารายด้านพบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีเพศแตกต่างกัน จะมีระดับการมีส่วนร่วมในการส่งเสริมความปลอดภัยในการปฏิบัติงานแตกต่างกันคือ ด้านการให้อำนาจแก่พนักงาน โดยกลุ่มตัวอย่างที่เป็นเพศชาย มีระดับการมีส่วนร่วมในการส่งเสริมความปลอดภัยในการปฏิบัติงานน้อยกว่ากลุ่มเพศหญิง ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของทัศนวรรณวงศ์ (2548) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การมีส่วนร่วมของลูกจ้างต่อกิจกรรมรณรงค์ส่งเสริมความปลอดภัยในการทำงาน: ศึกษากรณี บริษัท ไทยซัมมิท แหลมฉบัง ออโต้พาร์ท จำกัด ผลการศึกษาพบว่าเพศไม่ปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของลูกจ้างต่อกิจกรรมรณรงค์ส่งเสริมความปลอดภัยในการทำงาน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการที่ผู้บริหารเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินการด้านความปลอดภัย ทำให้พนักงานเกิดตื่นตัวในการดำเนินงาน ไม่ว่าจะเป็นเพศหญิงหรือชาย จึงต้องให้ความสนใจในการมีส่วนร่วมในกิจกรรม จนอาจส่งผลให้พนักงานที่มีเพศแตกต่างกัน จะมีระดับการมีส่วนร่วมในการส่งเสริมความปลอดภัยในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

พนักงานที่มีอายุแตกต่างกันจะมีระดับการมีส่วนร่วมในการส่งเสริมความปลอดภัยในการปฏิบัติงานแตกต่างกันและเมื่อพิจารณารายด้านพบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีอายุแตกต่างกันจะมีระดับการมีส่วนร่วมในการส่งเสริมความปลอดภัยในการปฏิบัติงานแตกต่างกันคือ การมีส่วนร่วมในระดับหารือ การมีส่วนร่วมในระดับเข้ามาบิบทบาท และการมีส่วนร่วมในระดับสร้างความร่วมมือ โดยกลุ่มตัวอย่างอายุ น้อยกว่า 30 ปี มีระดับการมีส่วนร่วมในการส่งเสริมความปลอดภัยในการปฏิบัติงานมากกว่ากลุ่มอายุ 30-39 ปี และ 40 ปีขึ้นไป ในภาพรวมพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่อายุน้อยกว่า 30 ปี จะมีระดับการมีส่วนร่วมในการส่งเสริมความปลอดภัยในการปฏิบัติงานแตกต่างกับกลุ่มที่อายุ 30-39 ปี และ กลุ่มตัวอย่างที่อายุ 30-39 ปี จะมีระดับการมีส่วนร่วมในการส่งเสริมความ

ปลอดภัยในการปฏิบัติงานแตกต่างกับกลุ่มที่อายุ 40 ปี ขึ้นไป ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ ทศนวรรณ วงศ์ดี (2548) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การมีส่วนร่วมของลูกจ้างต่อกิจกรรมรณรงค์ส่งเสริม ความปลอดภัยในการทำงาน: ศึกษากรณี บริษัท ไทยซัมมิท แหลมฉบัง ออโต้พาร์ท จำกัด ผล การศึกษาพบว่าอายุ เป็นปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของลูกจ้างต่อกิจกรรมรณรงค์ส่งเสริมความ ปลอดภัยในการทำงาน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากในการมอบหมายในกิจกรรมรักษาความปลอดภัยในการ ทำงานนั้น ผู้ที่มีอายุน้อยกว่าจะถูกมอบหมายให้ร่วมคิดและมีส่วนร่วมในการติดตามการดำเนินงาน ในลักษณะของบัดดี้หรือเพื่อนช่วยเพื่อน ส่วนผู้ที่มีอายุมากกว่ามักจะช่วยช่วยแสดงความคิดเห็นและ ประเมินผลการดำเนินการต่างๆ ที่อาจดูเหมือนว่าพนักงานที่อายุน้อยกว่ามีส่วนร่วมกิจกรรม มากกว่า จนอาจส่งผลให้พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน จะมีระดับการมีส่วนร่วมในการส่งเสริม ความปลอดภัยในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

พนักงานที่มีระดับการศึกษา แตกต่างกัน จะมีระดับการมีส่วนร่วมในการส่งเสริม ความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกันและเมื่อพิจารณารายด้านพบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มี ระดับการศึกษาแตกต่างกันจะมีระดับการมีส่วนร่วมในการส่งเสริมความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันคือ การมีส่วนร่วมในระดับให้อำนาจแก่พนักงาน โดยกลุ่มตัวอย่างที่จบการศึกษาระดับ มัธยมศึกษาจะมีระดับการมีส่วนร่วมในการส่งเสริมความปลอดภัยในการปฏิบัติงานมากที่สุด รองลงมาคือ ปวช./ปวส./อนุปริญญา และน้อยที่สุดคือประถมศึกษาค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 2.64 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากพนักงานส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาไม่สูงมากนัก ดังนั้นเมื่อ จป.หรือผู้จัดการ ความปลอดภัยใน โรงงาน มีการประชุมถ่ายทอดความรู้และสื่อสารกิจกรรมต่างๆ อย่างสม่ำเสมอทำให้ พนักงานมีความรู้เรื่องความปลอดภัยและมีส่วนร่วมในการกิจกรรมไม่ต่างกัน จนอาจส่งผลให้ พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน จะมีระดับการมีส่วนร่วมในการส่งเสริมความปลอดภัยใน การปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

พนักงานที่มีรายได้แตกต่างกันจะมีระดับการมีส่วนร่วมในการส่งเสริมความปลอดภัย ในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้แตกต่างกัน จะมีระดับการมีส่วนร่วมในการส่งเสริมความปลอดภัยในการปฏิบัติงานแตกต่างกันคือ การมีส่วน ร่วมในระดับเข้ามามีบทบาท โดยกลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ต่อเดือน 6,000 บาทต่อเดือนขึ้นไป มี ระดับการมีส่วนร่วมในการส่งเสริมความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน มากที่สุด รองลงมาคือ 5,000 – 5,999 บาทต่อเดือน และน้อยที่สุดคือ ต่ำกว่า 5,000 บาทต่อเดือน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ ทศนวรรณ วงศ์ดี (2548) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การมีส่วนร่วมของลูกจ้างต่อกิจกรรมรณรงค์ส่งเสริม ความปลอดภัยในการทำงาน: ศึกษากรณี บริษัท ไทยซัมมิท แหลมฉบัง ออโต้พาร์ท จำกัด ผล

การศึกษาพบว่า รายได้ ไม่เป็นปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของลูกจ้างต่อกิจกรรมรณรงค์ส่งเสริมความปลอดภัยในการทำงาน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากไม่ว่าจะมีรายได้มากหรือน้อยอย่างไรก็ต้องดำเนินกิจกรรมตามที่กำหนดร่วมกันไว้ ทั้งนี้เพื่อตนเองปฏิบัติงานอย่างปลอดภัย จึงมีส่วนร่วมในกิจกรรมไม่แตกต่างกัน จนอาจส่งผลให้พนักงานที่มีรายได้แตกต่างกัน จะมีระดับการมีส่วนร่วมในการส่งเสริมความปลอดภัยในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกันจะมีระดับการมีส่วนร่วมในการส่งเสริมความปลอดภัยในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน จะมีระดับการมีส่วนร่วมในการส่งเสริมความปลอดภัยในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน คือ การมีส่วนร่วมในระดับสร้างความร่วมมือ โดยกลุ่มตัวอย่างระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 6-10 ปี มีระดับการมีส่วนร่วมในการส่งเสริมความปลอดภัยในการปฏิบัติงานมากที่สุด รองลงมาคือ 2-5 ปี และน้อยที่สุดคือ 1 ปี และน้อยกว่า ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการมอบหมายให้รับผิดชอบในแต่ละกิจกรรมนั้นมีความเหมาะสมกับประสบการณ์ของแต่ละบุคคล จึงทำให้ทุกคนมีโอกาสในการมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรมไม่ต่างกัน จนอาจส่งผลให้พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน จะมีระดับการมีส่วนร่วมในการส่งเสริมความปลอดภัยในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

พนักงานที่มีจำนวนชั่วโมงที่ปฏิบัติงานต่อวันแตกต่างกันจะมีระดับการมีส่วนร่วมในการส่งเสริมความปลอดภัยในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณา รายด้านพบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีจำนวนชั่วโมงที่ปฏิบัติงานต่อวันแตกต่างกันจะมีระดับการมีส่วนร่วมในการส่งเสริมความปลอดภัยในการปฏิบัติงานต่างกันคือ การมีส่วนร่วมในระดับการให้อำนาจแก่พนักงาน โดยกลุ่มตัวอย่าง ที่ปฏิบัติงาน 8 ชั่วโมงต่อวัน มีระดับการมีส่วนร่วมในการส่งเสริมความปลอดภัยในการปฏิบัติงานมากกว่ากลุ่มที่ปฏิบัติงาน 9-10 ชั่วโมงต่อวัน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการติดตามการดำเนินการอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะก่อนการปฏิบัติงานในทุกวันที่พนักงานจะมีโอกาสแลกเปลี่ยนเรียนรู้การดำเนินการ พร้อมทั้งผลกระทบที่เกิดขึ้น ทำให้พนักงานเกิดความตระหนักในกิจกรรมการรักษาความปลอดภัยในการทำงานตลอดระยะเวลาในการปฏิบัติงานของตนเอง แม้ชั่วโมงการปฏิบัติงานแตกต่างกันแต่การส่งเสริมกิจกรรมไม่แตกต่างกัน

4. ข้อเสนอแนะ

ในการวิจัยในครั้งนี้ทำให้ผู้วิจัยสามารถเสนอข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะบางประการ ซึ่งอาจจะเป็นประโยชน์

4.1 ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

4.1.1 จากผลการวิจัยที่พบว่า การมีส่วนร่วมของพนักงานเพื่อส่งเสริมกิจกรรมความปลอดภัยในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง ทั้งจากการสำรวจและการประเมินโดยใช้การสัมภาษณ์ โดยด้านที่มีส่วนร่วมน้อยที่สุดคือการสร้างความร่วมมือ ดังนั้นผู้บริหารของบริษัทควรกำหนดนโยบายส่งเสริมการสร้างความร่วมมือในการดำเนินการ โดยอาจกำหนดเป็นนโยบายส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการพัฒนาระบบรักษาความปลอดภัยในการทำงาน โดยอาจเป็นการเลือกตั้งแทนการแต่งตั้ง ที่จะทำให้พนักงานได้มีโอกาสเข้ามาเป็นตัวแทนมากขึ้น หรือกำหนดให้สภาพแรงงานของบริษัท เข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินการในเรื่องนี้

4.1.2 จากผลการวิจัยที่พบว่า กิจกรรมที่มีส่วนร่วมในปีที่ผ่านมาที่มีการมีส่วนร่วมน้อยที่สุดคือ การจัดประชุมคณะกรรมการความปลอดภัยด้านความปลอดภัย ดังนั้นคณะกรรมการความปลอดภัยของบริษัทควรจะทำกล่องรับความคิดเห็นของพนักงานในการนำเสนอข้อคิดเห็นอย่างเป็นรูปธรรมเพื่อพิจารณา แทนการประชุมเสนอความคิดเห็นผ่านผู้แทนในคณะกรรมการเพียงอย่างเดียว เพราะความคิดเห็นที่ตีบางอย่างไม่ได้ถูกนำเสนอเพื่อการปฏิบัติในบริษัท ทำให้กิจกรรมบางอย่างเสียโอกาสในการดำเนินการ

4.1.3 จากผลการวิจัยที่พบว่า ส่วนใหญ่มีปัญหา อุปสรรคในเรื่องสิ่งแวดล้อมในการทำงานยังคงเสี่ยงต่อการเกิดอันตรายจากการปฏิบัติงาน ได้แก่ ฝุ่นเยอะ / ความร้อนมาก / เสียงดัง ซึ่งควรได้รับการแก้ไขโดยด่วน ผู้บริหารของบริษัทควรพิจารณาถึงการสนับสนุนงบประมาณในการลดความเสี่ยงสิ่งแวดล้อมในการทำงานอย่างทั่วถึง โดยเฉพาะการจัดซื้อเครื่องจักรในครั้งต่อไป ควรพิจารณาถึงการก่อกมลพิษในการทำงานของพนักงานเป็นประเด็นสำคัญด้วย

4.1.4 จากผลการวิจัยที่พบว่า อายุ เป็นปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของพนักงานเพื่อส่งเสริมความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน ดังนั้นผู้บริหารของบริษัทควรพิจารณาถึงการสนับสนุน

ให้พนักงานในแต่ละช่วงวัยเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมรักษาความปลอดภัยในการทำงานให้มากขึ้น เช่น จัดโควต้า กลุ่มอายุ เป็นต้น หรือสนับสนุนงบประมาณในแต่ละกลุ่มอายุจัดกิจกรรมรักษาความปลอดภัยในการทำงาน ทั้งนี้จะทำให้พนักงานในแต่ละกลุ่มจะมีโอกาสมีส่วนร่วมในกิจกรรมรักษาความปลอดภัยให้มากยิ่งขึ้นต่อไป

4.1.5 จากผลการวิจัยที่พบว่า ส่วนใหญ่เสนอแนะให้จัดอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับความปลอดภัยอย่างสม่ำเสมอ ดังนั้นคณะกรรมการความปลอดภัยในการทำงานและผู้บริหารควรพิจารณาถึงการจัดทำแผนการอบรมให้ความรู้อย่างต่อเนื่อง ทั้งแผนการพัฒนารายบุคคล แผนการส่งไปรับการอบรมภายนอกและแผนการอบรมภายในบริษัท ซึ่งจะช่วยให้พนักงานเกิดความตระหนักในกิจกรรมรักษาความปลอดภัยในการทำงานให้มากยิ่งขึ้นอย่างทั่วถึงต่อไป

4.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

4.2.1 ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบกับกลุ่มตัวอย่างอื่น ๆ เช่น กลุ่มพนักงานฝ่ายควบคุมคุณภาพ ฝ่ายตักแต่งวัสดุภัณฑ์ เป็นต้น

4.2.2 ควรมีการศึกษาถึงปัจจัยอื่น ๆ ที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของพนักงานเพื่อส่งเสริมความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน เช่น แรงจูงใจในการทำงาน ความพึงพอใจในการทำงาน เป็นต้น

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กรรณิกา ชมดี. 2524. “การมีส่วนร่วมของประชาชนที่มีผลต่อการพัฒนาเศรษฐกิจ ศึกษาเฉพาะกรณีโครงการสารภี ตำบลท่าช้าง อำเภอวารินชำราบ จังหวัดอุบลราชธานี.” กรุงเทพมหานคร : วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- เกียรติศักดิ์ เรือนทองดี. 2536. “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการมีส่วนร่วมของสตรีในการพัฒนา : ศึกษาเฉพาะกรณีตำบลสหกรณ์นิคม อำเภอลำลูกเกด จังหวัดกาญจนบุรี.” กรุงเทพมหานคร : วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- เก็บ ศรีสง่า. 2538. “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในกิจกรรมที่อ่านหนังสือประจำหมู่บ้าน ในเขตชนบทพื้นที่ยากจน อำเภอโคกพระ จังหวัดนครสวรรค์.” กรุงเทพมหานคร : วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒน์ประสานมิตร.
- กุนจันทร์ สิงห์สุ. 2535. “ปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของประชาชนในการบำรุงรักษาสระเก็บน้ำอันเนื่องมาจากโครงการ กสช.” กรุงเทพมหานคร : วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร. 2549. *หลักการสร้างการมีส่วนร่วมของประชาชน ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ 5) พ.ศ.2545.* (อัคราเนนา)
- เจิมศักดิ์ ปิ่นทอง. 2527. การมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนา. กรุงเทพมหานคร : ศักดิ์สภาการพิมพ์
- ณรงค์ ฌ เชียงใหม่. 2537. การจัดการความปลอดภัยในอุตสาหกรรม. กรุงเทพมหานคร : โอเดียนสโตร์.
- ณรงค์ ศรีสวัสดิ์. 2525. *คำบรรยายประกอบวิชาสังคมวิทยาชนบทชั้นสูง. ภาควิชาสังคมวิทยาและมนุษยวิทยา คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.* (อัคราเนนา)
- ทวีทอง หงษ์วิวัฒน์. 2527. การมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนา. กรุงเทพมหานคร : ศักดิ์สภาการพิมพ์.
- ทัศนวรรณ วงศ์ดี. 2548. “การมีส่วนร่วมของลูกจ้างต่อกิจกรรมรณรงค์ส่งเสริมความปลอดภัยในการทำงาน : ศึกษากรณี บริษัท ไทยซัมมิท แหลมจบบัง ออโต้พาร์ท จำกัด. ชลบุรี” วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ปรัชญา เวสารัชช์. 2527. *แนวคิดในการพัฒนาชนบท.* นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมธิราช.
- ประจิดต์ ประจักษ์จิตต์. 2542. *วัฒนธรรมความปลอดภัยกับการบริหารองค์กรยุคใหม่.* (อัคราเนนา)

มนัส คีรีรักษ์. 2547. “ปัจจัยที่มีผลต่อการเกิดอุบัติเหตุของพนักงานในสถานประกอบการศึกษาเฉพาะกรณีบริษัทแกลง จำกัด.” ชลบุรี วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยบูรพา

ยูวัฒน์ วุฒิเมธี. 2526. *การมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนา*. กรุงเทพมหานคร : ศักดิ์โสภากการพิมพ์.

วิฑูรย์ สิมะโชคดี. 2532. *วิศวกรรมความปลอดภัย*. กรุงเทพฯ : ฟิสิกส์เซ็นเตอร์.

วิไลพร สมบูรณ์ชัย. 2534. “การมีส่วนร่วมของผู้นำอาสาพัฒนาชุมชนในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติจังหวัดลำปาง. กรุงเทพมหานคร ” วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยมหิดล.

ศิริภรณ์ อธิปัตยกุล. 2549. “การพัฒนาค่านิยมความปลอดภัยในการทำงาน.” ชลบุรี วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยบูรพา.

สุรีย์ ตันท์ศรีสุโรจน์. 2531. “การมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพสิ่งแวดล้อมของผู้นำเยาวชนในชุมชนคลองจั่น เขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร.” กรุงเทพมหานคร : วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

สุวรรณณี คงทอง. 2536. “การมีส่วนร่วมของประชาชนในการอนุรักษ์ป่าชายเลนชุมชนในท้องที่อำเภอสีเกา จังหวัดตรัง.” กรุงเทพมหานคร : วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

สราวุธ สุธรรมมาสา. 2542. *เอกสารการสอนชุดวิชาการบริหารงานความปลอดภัย*. (พิมพ์ครั้งที่10).

นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.

สมาคมส่งเสริมความปลอดภัยและอนามัยในการทำงาน (ประเทศไทย). 2551. *ความปลอดภัยในโรงงานอุตสาหกรรม*. (อค์สำเนา)

อังคณา ไมตรีสรสันต์. 2546. “ปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของพนักงานในการจัดทำระบบบริหารคุณภาพ ISO 9000 : ฉบับปี 2000 กรณีศึกษา : บริษัท ไคโต อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย).” กรุงเทพมหานคร : วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒน์.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

แบบสอบถาม

เลขที่ แบบสอบถาม.....

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง

การมีส่วนร่วมของพนักงานเพื่อส่งเสริมความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน

บริษัท กาสะลองเซรามิกส์ จำกัด

*** สำหรับพนักงานแผนกขึ้นรูป ***

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน และหรือเติมข้อความลงในช่องว่างให้ตรงกับข้อเท็จจริงที่เกี่ยวกับตัวท่าน

ตอนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล

1. เพศ

 1. ชาย 2. หญิง

2. อายุ..... ปี

3. ระดับการศึกษา

 1. ประถมศึกษา 3. ปวช/ปวส/อนุปริญญา 2. มัธยมศึกษา 4.ปริญญาตรี

4. รายได้(รวมค่าตอบแทนพิเศษ) บาท ต่อเดือน

5. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ปี..... เดือน

6 จำนวนชั่วโมงในการปฏิบัติงานต่อวัน ชั่วโมง

ตอนที่ 2 การมีส่วนร่วมของพนักงานเพื่อส่งเสริมความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน

คำชี้แจง โปรดกาเครื่องหมาย ✓ ให้ตรงกับข้อความที่ท่านมีส่วนร่วมในกิจกรรมเพื่อส่งเสริมความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน

ข้อความ	ระดับการมีส่วนร่วม		
	มาก	ปานกลาง	น้อย
การให้ข้อมูลข่าวสาร			
1. ท่านรับทราบกิจกรรมส่งเสริมความปลอดภัยในการปฏิบัติงานจากแผ่นพับหรือโปสเตอร์ จากเพื่อนร่วมงาน
2. ท่านรับทราบกิจกรรมส่งเสริมความปลอดภัยในการปฏิบัติงานจากจัดทำป้ายประกาศจากเพื่อนร่วมงาน
3. ท่านรับทราบกิจกรรมส่งเสริมความปลอดภัยในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงาน
4. ท่านรับทราบกิจกรรมส่งเสริมความปลอดภัยในการปฏิบัติงานจากการประชุมกับผู้บริหาร
5. ท่านรับทราบกิจกรรมส่งเสริมความปลอดภัยในการปฏิบัติงานจากวารสารเผยแพร่ต่างๆ จากเพื่อนร่วมงาน
การปรึกษาหารือ			
6. ท่านให้ข้อมูล เพื่อประกอบการทำกิจกรรมส่งเสริมความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน
7. ท่านร่วมแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับกิจกรรมส่งเสริมความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน
8. ท่านเข้าร่วมประชุมในกิจกรรมส่งเสริมความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน
9. ท่านให้ข้อมูลสภาพแวดล้อมในการทำงาน เพื่อประกอบการทำกิจกรรมส่งเสริมความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน
10. ท่านนำเสนอกิจกรรมที่จะดำเนินการเพื่อการส่งเสริมความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน

ข้อความ	ระดับการมีส่วนร่วม		
	มาก	ปานกลาง	น้อย
การเข้ามามีบทบาท			
11. ในที่ประชุมท่านบอกถึงปัญหาของการปฏิบัติ เพื่อ ประกอบกรทำกิจกรรมส่งเสริมความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน
12. ในที่ประชุม ท่านให้ข้อเสนอแนะของการปฏิบัติ เพื่อ ประกอบกรทำกิจกรรมส่งเสริมความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน
13. ในที่ประชุม ท่านร่วมกำหนดเป้าหมายร่วมกันในการส่งเสริม ความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน
14. ในที่ประชุม ท่านให้ความร่วมมือกับบริษัทในการส่งเสริม ความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน
15. ในที่ประชุมท่านร่วมค้นหาทางเลือกในการส่งเสริมความ ปลอดภัยในการปฏิบัติงาน
การสร้างความร่วมมือ			
16. ท่านร่วมเสนอชื่อบุคคลเพื่อเป็นคณะกรรมการในการส่งเสริม ความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน
17. ท่านร่วมคัดเลือกบุคคลเพื่อเป็นคณะกรรมการในการส่งเสริม ความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน
18. ท่านเป็นคณะกรรมการในการส่งเสริมความปลอดภัยในการ ปฏิบัติงาน
19. ท่านร่วมเสนอกิจกรรมในการส่งเสริมความปลอดภัยในการ ปฏิบัติงานแก่คณะกรรมการฯ
20. ท่านร่วมอภิปรายซักถามถึงผลสำเร็จที่ได้ในกิจกรรมในการ ส่งเสริมความปลอดภัยในการปฏิบัติงานแก่คณะกรรมการฯ
การให้อำนาจแก่พนักงาน			
21. กิจกรรมการส่งเสริมความปลอดภัยในการปฏิบัติงานของ บริษัทฯ ดำเนินการตามมติคณะกรรมการ

ข้อความ	ระดับการมีส่วนร่วม		
	มาก	ปานกลาง	น้อย
22. ผู้บริหารของบริษัทฯ ดำเนินการตามมติคณะกรรมการในการส่งเสริมความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน
23. การดำเนินการในการส่งเสริมความปลอดภัยในการปฏิบัติงานได้มีการดำเนินการให้พนักงานแสดงความคิดเห็น
24. ผู้บริหารของบริษัทฯ รับฟังข้อเสนอแนะของพนักงานในกิจกรรมส่งเสริมความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน
25. ผู้บริหารของบริษัทฯ และคณะกรรมการแก้ไขกิจกรรมส่งเสริมความปลอดภัยในการปฏิบัติงานตามข้อเสนอแนะของพนักงานในการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 3 ปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะ

1. ท่านมีปัญหาและอุปสรรคในกิจกรรมการส่งเสริมความปลอดภัยของบริษัทฯอย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

2. ท่านมีข้อเสนอแนะในกิจกรรมการส่งเสริมความปลอดภัยของบริษัทฯอย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

3. กิจกรรมที่ท่านมีส่วนร่วม ในปีที่ผ่านมา มีกิจกรรมใดบ้าง (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

3.1 การควบคุมอันตรายทั่วไป

- 3.1.1 การดูแลความเป็นระเบียบและรักษาความสะอาดโรงงาน
- 3.1.2 การควบคุมวัสดุอุปกรณ์ป้องกันอันตราย
- 3.1.3 การจัดพื้นที่ในการทำงาน แสงสว่าง, ความร้อน, เสียงดัง
- 3.1.4 การจัดอุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคล

3.2 การควบคุมอันตรายในสถานที่ผลิตขบวนการผลิต

- 3.2.1 การป้องกันอันตรายจากสารเคมี
- 3.2.2 การป้องกันอัคคีภัย
- 3.2.3 การควบคุมสารเคมีที่ไวในปฏิกิริยา
- 3.2.4 การจัดการอาชีวอนามัยทั่วไป
- 3.2.5 การอนุญาตให้ทำงานในบริเวณอันตราย
- 3.2.6 การตรวจสอบอุปกรณ์ควบคุมความปลอดภัยในขบวนการผลิต
- 3.2.7 การซ่อมบำรุงในขบวนการผลิต 8. การควบคุมของเสียและมลพิษ

3.3 การฝึกอบรมการสื่อสารและการจูงใจด้านความปลอดภัย

- 3.3.1 การฝึกอบรมด้านความปลอดภัยแก่ผู้บริหารและผู้ควบคุมงาน
- 3.3.2 การปลูกฝังทัศนคติด้านความปลอดภัยให้กับพนักงานใหม่
- 3.3.3 การฝึกอบรมคนงานในเรื่องความปลอดภัยในการทำงาน
- 3.3.4 การจัดทำคู่มือมาตรฐานความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน
- 3.3.5 การตรวจหาข้อป้องกันแก้ไขเรื่องความปลอดภัย (JSA)
- 3.3.6 การจัดประชุมคณะกรรมการความปลอดภัยด้านความปลอดภัย
- 3.3.7 การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นด้านความปลอดภัยระหว่างพนักงาน
- 3.3.8 การให้คำแนะนำการร้องทุกข์

3.4 การสอบสวนอุบัติเหตุและการวิเคราะห์สาเหตุ

- 3.4.1 การสอบสวนอุบัติเหตุและการรายงานการเกิดอุบัติเหตุ
- 3.4.2 การเก็บรวบรวมและจัดสถิติอุบัติเหตุในการทำงาน
- 3.4.3 การนำข้อมูลทางอุบัติเหตุไปใช้ประโยชน์ในการป้องกันเหตุ

เลขที่ แบบสัมภาษณ์.....

แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย

เรื่อง

การมีส่วนร่วมของพนักงานเพื่อส่งเสริมความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน

บริษัท กาสะลองเซรามิกส์ จำกัด

***** สำหรับพนักงานในฝ่ายผลิตเกี่ยวกับงานชิ้นรูปที่ได้รับการยกย่องว่าเป็นตัวอย่างที่ดี *****

1. การมีส่วนร่วมของพนักงานเพื่อส่งเสริมความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน

1.1 การให้ข้อมูลข่าวสาร

.....
.....
.....

1.2 การปรึกษาหารือ

.....
.....
.....

1.3 การเข้ามามีบทบาท

.....
.....
.....

1.4 การสร้างความร่วมมือ

.....
.....
.....

1.5 การให้อำนาจแก่พนักงาน

.....
.....
.....

2. ปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะ

2.1 ท่านมีปัญหาและอุปสรรคในกิจกรรมการส่งเสริมความปลอดภัยของบริษัทอย่างไร

.....
.....
.....

2.2 ท่านมีข้อเสนอแนะในกิจกรรมการส่งเสริมความปลอดภัยของบริษัทอย่างไร

.....
.....
.....

ภาคผนวก ข
ภาพการสัมภาษณ์เชิงลึก

ภาพการสัมภาษณ์เชิงลึก



ผู้วิจัยชี้แจงวัตถุประสงค์ในการสัมภาษณ์

ผู้วิจัยชี้แจงวัตถุประสงค์ในการสัมภาษณ์(ต่อ)



ผู้ถูกสัมภาษณ์

การแนะนำผู้ช่วยวิจัย



ผู้ถูกสัมภาษณ์แสดงความคิดเห็น 1

ผู้ถูกสัมภาษณ์แสดงความคิดเห็น 2

ภาคผนวก ค

ประวัติผู้เชี่ยวชาญที่พิจารณาแบบสอบถาม

ประวัติผู้เชี่ยวชาญที่พิจารณาแบบสอบถาม
ท่านที่ 1

ชื่อ	นางกัญญาภัทร สุขหนูน
วัน เดือน ปีเกิด	25 กุมภาพันธ์ 2523
สถานที่เกิด	อำเภอเวียงป่าเป้า จังหวัดเชียงราย
ประวัติการศึกษา	ปริญญาตรี สังคมสงเคราะห์ศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
สถานที่ทำงาน	บริษัทกาสะลองเซรามิคส์ จำกัด เลขที่ 142 หมู่ 4 ตำบลวังพร้าว อำเภอเกาะคา จังหวัดลำปาง
ตำแหน่ง	จป. วิชาชีพ

ประวัติผู้เชี่ยวชาญที่พิจารณาแบบสอบถาม
ท่านที่ 2

ชื่อ	นายอนุคม อุปลำ
วัน เดือน ปีเกิด	3 มกราคม 2517
สถานที่เกิด	อำเภอเกาะคา จังหวัดลำปาง
ประวัติการศึกษา	ปริญญาตรี บริหารการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง
สถานที่ทำงาน	ศูนย์ความปลอดภัยพื้นที่ 10 จังหวัดลำปาง
ตำแหน่ง	นักวิชาการแรงงาน

ประวัติผู้เชี่ยวชาญที่พิจารณาแบบสอบถาม
ท่านที่ 3

ชื่อ	นายสมเกียรติ คมนศุภสวัสดิ์
วัน เดือน ปีเกิด	29 พฤศจิกายน 2500
สถานที่เกิด	อำเภอเมือง จังหวัดลำปาง
ประวัติการศึกษา	ปริญญาตรี นิติศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
สถานที่ทำงาน	สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน จังหวัดลำปาง
ตำแหน่ง	นักวิชาการแรงงานชำนาญการ

ประวัติผู้ศึกษา

ชื่อ	นางจินแสง ธารีสาร
วัน เดือน ปีเกิด	24 กรกฎาคม 2512
สถานที่เกิด	อำเภอเมือง จังหวัดลำปาง
ประวัติการศึกษา	ปริญญาตรีเอกการบริหารอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์ พ.ศ. 2537
สถานที่ทำงาน	บริษัท กาสะลองเซรามิกส์ จำกัด เลขที่ 142 หมู่ 4 ตำบลวังพร้าว อำเภอเกาะคา จังหวัดลำปาง
ตำแหน่ง	ผู้อำนวยการฝ่ายโรงงาน