

**ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การบริหารความปลอดภัย
ขององค์กรและพฤติกรรมด้านความปลอดภัยในการทำงาน
ของแรงงานก่อสร้างในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้
จังหวัดระยอง**

**THE RELATIONSHIP BETWEEN THE
PERCEPTIONS OF ORGANIZATION SAFETY
MANAGEMENT AND SAFETY BEHAVIOR OF THE
CONSTRUCTION WORKER IN AMATA CITY
INDUSTRIAL ESTATE, RAYONG PROVINCE**

ปัญญา ภูวิชิต*

Panya Phuwichit*

บุญญรัตน์ สัมพันธ์วัฒนชัย**

Boonyarat Samphanwattanachai**

* นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยนานาชาติแสตมฟอร์ด

* MBA Student, Master of Business Administration, Stamford International University

* Email: panya.phuwichit@students.stamford.edu

** อาจารย์ และปริญญาเอก บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนานาชาติแสตมฟอร์ด

** Lecturer and Ph.D., Graduate School, Stamford International University

** Email: boonyarat.samphanwattanachai@stamford.edu

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การบริหารความปลอดภัยขององค์กรและพฤติกรรมด้านความปลอดภัยในการทำงานของกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นหัวหน้างาน และคนงานก่อสร้างชาวไทยในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดระยอง จำนวน 357 คน ที่มีอายุการทำงานไม่น้อยกว่า 3 เดือน รวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ได้แก่ ค่าร้อยละ มัชฌิมเลขคณิต และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานโดยใช้ t-test independent ค่า One way ANOVA และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน โดยกำหนดค่าการยอมรับทางสถิติที่ 0.05 ($p > 0.05$)

ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีคะแนนเฉลี่ยของระดับการรับรู้การบริหารความปลอดภัยขององค์กรโดยรวมอยู่ในระดับดี เมื่อจำแนกเป็นรายด้านทั้งหมด 4 ด้าน คือการจัดการองค์กร การจัดสภาพแวดล้อมในการทำงาน การป้องกันอุบัติเหตุในการทำงาน และการจัดการสารเคมี มีคะแนนอยู่ในระดับดี การเปรียบเทียบปัจจัยด้านประชากรศาสตร์กับพฤติกรรมด้านความปลอดภัยในการทำงานพบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา และอายุงานกับพฤติกรรมด้านความปลอดภัยในการทำงานไม่มีความแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 มีเพียงรายได้ต่อเดือนที่พบว่า มีพฤติกรรมด้านความปลอดภัยในการทำงานแตกต่างกัน ในกลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท กับกลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 20,000 บาทขึ้นไป การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การบริหารความปลอดภัยขององค์กรและพฤติกรรมด้านความปลอดภัยในการทำงานพบว่า มีความสัมพันธ์กันในเชิงบวกทั้งในภาพรวมและรายด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

คำสำคัญ: การรับรู้การบริหารความปลอดภัย พฤติกรรมความปลอดภัย อุบัติเหตุในการทำงาน

Abstract

The main purpose of this study was to examine the relationship between the perceptions of organization safety management and work safety behavior of the 357 Thai construction workers who have work experiences more than 3 months in Amata city industrial estate, Rayong. Questionnaires were used to collect the data and analyzed by using the description statistics include percentage, Arithmetic mean, standard deviation and inferential statistics by t-test, One-way ANOVA and Pearson product moment correlation coefficient. The level of statistical acceptance was set at 0.05

It was found that the samples had a good level of perceived organization safety management including organization management, work environment management, work accident prevention and chemical management, and work safety behaviors. The hypothesis test revealed that no different demographic factors which were gender, age, educational and work experience compare with work safety behavior at 0.05 level of statistical significance. The investigation also indicated that construction workers with different salary had different work safety behaviors in samples which received salary less than 10,000 Thai Baht and more than 20,000 Thai Baht. Finally, the correlation coefficient (r) between the perception of organization safety management significantly related to work safety behaviors at 0.01 level of significant.

Keywords: The Perception of Organization Safety Management, Work Safety Behaviors, Work Accident

บทนำ

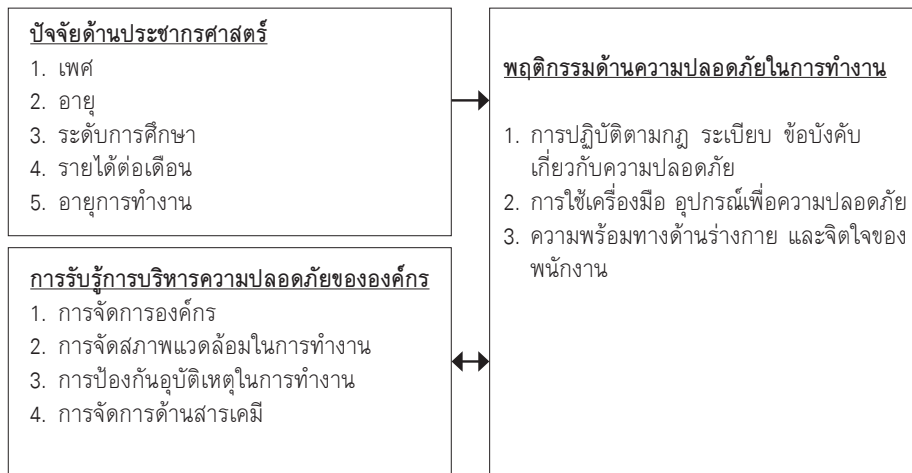
จากการที่ประเทศไทยมีการปรับเปลี่ยนโครงสร้างเศรษฐกิจจากเกษตรกรรมมาสู่อุตสาหกรรมและบริการทำให้เกิดการเคลื่อนย้ายแรงงานจากภาคเกษตรกรรมเข้าสู่ภาคอุตสาหกรรม ซึ่งมีการใช้เครื่องจักร เครื่องมือ รวมไปถึงสารเคมีอันตรายต่างๆ มากมาย แต่การเตรียมมาตรฐานการบริหารจัดการในเรื่องความปลอดภัยและระบบการฝึกอบรมและพัฒนาทักษะฝีมือแรงงาน ยังพัฒนาไม่ได้เท่าที่ควรจะเป็น ส่งผลให้เกิดปัญหาการบาดเจ็บและเกิดเป็นโรคจากการทำงาน และความสูญเสียตามมามากมาย ดังนั้นการเห็นความสำคัญของความปลอดภัยและสุขภาพของพนักงานในการทำงานจึงเป็นเรื่องสำคัญอย่างยิ่งที่ทุกคนต้องตระหนักและใส่ใจ ในปัจจุบันสถานประกอบการหลายแห่งจึงได้หันมาให้ความสนใจในการดำเนินการเกี่ยวกับเรื่องความปลอดภัยในการทำงานกันมากขึ้นโดยเฉพาะในอุตสาหกรรมก่อสร้างซึ่งมีปริมาณเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็วตามการขยายตัวทางเศรษฐกิจของประเทศ และงานก่อสร้างเป็นงานที่มีความเสี่ยงสูง เนื่องจากเป็นงานที่มีลักษณะเฉพาะ ก่อให้เกิดอุบัติเหตุได้ง่ายและมีอุบัติเหตุมากกว่างานประเภทอื่นๆ

การพัฒนาระบบการบริหารความปลอดภัยให้ประสบผลสำเร็จนั้น จำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องมุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากร การสื่อสาร และการมีส่วนร่วมของพนักงานเพื่อให้เกิดการยอมรับว่า ความปลอดภัยเป็นส่วนหนึ่งของการทำงานและเป็นหน้าที่ความรับผิดชอบที่สำคัญสำหรับพนักงานทุกคน ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การบริหารความปลอดภัยขององค์กรและพฤติกรรมด้านความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานก่อสร้างในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดระยอง เนื่องจากการศึกษาเรื่องดังกล่าวที่ผ่านมา เป็นการศึกษาในองค์กรใดองค์กรหนึ่งหรือศึกษาในพื้นที่ซึ่งเป็นเขตเทศบาลเมืองเท่านั้น ดังนั้น เพื่อให้ได้องค์ความรู้ที่ครบถ้วน ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาในกลุ่มตัวอย่างที่มีความหลากหลายและกว้างขึ้นในพื้นที่ของภาคอุตสาหกรรมที่มีการจัดการด้านความปลอดภัยที่แตกต่างออกไปและนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดระยอง เป็นนิคมอุตสาหกรรมหนึ่งในประเทศไทยที่กำลังมีการขยายตัวอย่างมาก มีพื้นที่ 1,603 เฮกเตอร์ (10,080 ไร่ หรือ 4,007 เอเคอร์) ตั้งอยู่ในเขตส่งเสริมการลงทุนเขต 3 (The Board of Investment of Thailand: BOI) ห่างจากท่าเรือแหลมฉบังเพียง 27 กิโลเมตร และห่างจากสนามบินสุวรรณภูมิ 99 กิโลเมตร โดยมีผู้ผลิตจำนวน 128 รายที่กำลังจะเปิดดำเนินการในระยะเวลาอันใกล้ ในจำนวนดังกล่าว มีโรงงาน 117 โรง ที่ได้เปิดดำเนินการและอยู่ระหว่างการก่อสร้าง (บริษัท อมตะ คอร์ปอเรชั่น, 2558) การขยายตัวของเขตอุตสาหกรรมส่งผลให้เกิดการก่อตั้งโรงงานขึ้นเป็นจำนวนมาก ซึ่งนั่นหมายถึงการเกิดไซต์งานก่อสร้างขนาดใหญ่ขึ้นภายในพื้นที่ของนิคมอุตสาหกรรม การบริหารจัดการด้านความปลอดภัยจึงเป็นสิ่งจำเป็นเพื่อลดหรือป้องกันความเสียหายที่อาจจะเกิดขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการรับรู้การบริหารความปลอดภัยขององค์กรและพฤติกรรมด้านความปลอดภัยในการทำงาน
2. เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ กับพฤติกรรมด้านความปลอดภัยในการทำงาน
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง การรับรู้การบริหารความปลอดภัยขององค์กรและพฤติกรรมด้านความปลอดภัยในการทำงาน

กรอบแนวคิดการวิจัย



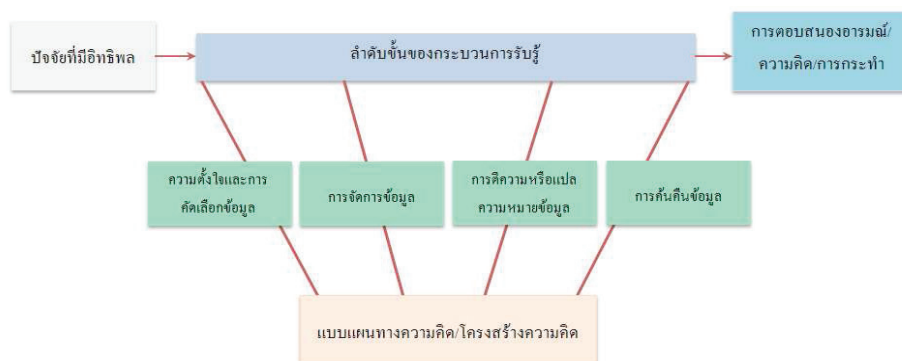
ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

สมมติฐานของการวิจัย

1. ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ของพนักงานก่อสร้างในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดระยองที่แตกต่างกัน มีพฤติกรรมด้านความปลอดภัยในการทำงานแตกต่างกัน
2. การรับรู้การบริหารความปลอดภัยขององค์กรมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมด้านความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานก่อสร้างในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดระยอง

แนวคิดและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การรับรู้มีความสำคัญอย่างมากในการศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมของมนุษย์ ซึ่งการค้นหากลไกการเกิดการรับรู้ นั้น จะเป็นแนวทางในการทำนายพฤติกรรมของบุคคล รวมถึงช่วยในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นจากพฤติกรรมของบุคคลอีกด้วย โดยมีผู้ให้แนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการรับรู้ไว้หลายท่าน อาทิ Schermerhorn, J.R., Hunt, J. G. and Osborn, R. N. (2012, P.76) ได้กล่าวถึงกระบวนการรับรู้ว่าเป็นกระบวนการที่บุคคลคัดเลือกข้อมูล จัดระเบียบ แปลความหมาย ค้นหาหรือเรียกคืน และตอบสนองต่อข้อมูลรอบตัว โดยข้อมูลจะนำไปสู่การตัดสินใจ และเกิดการกระทำขึ้นตามภาพที่ 2



ภาพที่ 2 แสดงกระบวนการรับรู้ตามแนวคิดของ Schermerhorn และคณะ
ที่มา: Schermerhorn, J.R., Hunt, J. G. and Osborn, R. N. (2012, P.78)

ความปลอดภัยในการทำงาน หมายถึง การกระทำหรือการแสดงออกของพนักงาน โดยอยู่ในสภาวะที่ปราศจากอุบัติเหตุ การบาดเจ็บ พิการ ตาย เกิดโรคจากการทำงาน ทรัพย์สินเสียหาย และมีสุขภาพอนามัยที่ดี แบ่งเป็น 3 ด้าน คือการปฏิบัติตามกฎระเบียบ ข้อบังคับเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน การใช้เครื่องมือ อุปกรณ์เพื่อความปลอดภัย และความพร้อมทางด้านร่างกายและจิตใจของพนักงาน (สุธาทิพย์ รองสวัสดิ์, 2554, น. 10)

จากแนวคิดข้างต้นสรุปได้ว่า การรับรู้การจัดการความปลอดภัย คือ การตระหนักรู้และเชื่อว่าจะได้กำหนดแนวทางการดำเนินงานเกี่ยวกับความปลอดภัย เพื่อให้พนักงานมีความรู้และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างปลอดภัย โดยแบ่งออกเป็น 4 ด้าน ตามแนวทางของแก้วฤทัยแก้วชัยเทียม (2548, น. 46) คือการจัดการองค์กร การจัดสภาพแวดล้อมในการทำงาน การป้องกันอุบัติเหตุในการทำงาน และการจัดการด้านสารเคมี

การทำความเข้าใจเกี่ยวกับพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานนั้น จำเป็นต้องอาศัยแนวคิดทฤษฎีเชิงจิตวิทยา เนื่องจากเหตุผลทางพฤติกรรมซึ่งผ่านกระบวนการคิดเป็นสิ่งที่เกิดจากภายในตัวบุคคล ทฤษฎีทางจิตวิทยาจึงถูกนำมาใช้เพื่อเป็นแนวทางในการแก้ปัญหาที่เกี่ยวกับพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงาน

แนวคิดเชิงจิตวิทยาและการส่งเสริมความปลอดภัยมีส่วนช่วยให้เกิดประสิทธิภาพในการมีพฤติกรรมการทำงานที่ปลอดภัย ซึ่งแนวคิดส่วนใหญ่จะเน้นไปที่การปรับพฤติกรรม ทั้งการปรับเปลี่ยนที่เกิดขึ้นจากตัวบุคคลนั้นๆเอง การรับรู้ด้วยตนเอง หรือแม้กระทั่งการส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานมีแรงจูงใจในการตระหนักถึงความปลอดภัยของตนเอง แต่อย่างไรก็ตามในบางครั้งจะอาศัยเพียงปัจจัยดังกล่าวอาจไม่เพียงพอ เนื่องจากบุคคลมีความคิด สติปัญญา การรับรู้ ความเข้าใจ รวมถึงความสามารถในการควบคุมตนเองแตกต่างกันออกไป ซึ่งนั่นเป็นอีกหนึ่งเหตุผลที่ทำให้เกิดความผิดพลาดหรือมีพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานที่ไม่ถูกต้องยังคงเกิดขึ้นซ้ำๆ การควบคุมจากภายนอกจึงถูกนำมาพิจารณาเพื่อแก้ไขข้อบกพร่องดังกล่าว ได้แก่ การออกกฎ ระเบียบ หรือข้อบังคับ มาใช้ในการควบคุมพฤติกรรมการทำงานที่มีความซับซ้อนของบุคคล เพื่อรักษาและสร้างวินัยให้เกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน มีแนวทางที่เป็นมาตรฐาน

ณัฐกิตติ์ วัฒนพันธ์ (2549, น. 162-163) ได้ศึกษาการรับรู้ความปลอดภัยในการทำงานและพฤติกรรมการทำงานที่ปลอดภัยของพนักงาน บริษัทผลัดภัณฑ์และวัสดุก่อสร้าง จำกัด เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test, F-test และ Pearson Product Moment Correlation Coefficient ผลการวิจัยพบว่า พนักงานมีการรับรู้ความปลอดภัยในการทำงานอยู่ในระดับที่สูง โดยปัจจัยส่วนบุคคล อายุ วุฒิการศึกษา อายุการทำงานที่มีความแตกต่างกัน จะมีการรับรู้การทำงานที่ปลอดภัยที่แตกต่างกันด้วย แต่มีปัจจัยส่วนบุคคล 3 ข้อถึงจะมีความแตกต่างกันแต่ให้ผลการรับรู้การทำงานที่ปลอดภัยที่ไม่แตกต่างกันก็คือ สถานภาพการสมรส จำนวนบุตร-ธิดา และการได้รับฝึกอบรมด้านความปลอดภัย ส่วนพนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน ลักษณะงานแตกต่างกัน จะมีพฤติกรรมการทำงานที่ปลอดภัยแตกต่างกัน มีอยู่ 4 ข้อ คือ วุฒิการศึกษา สถานภาพการสมรส อายุการทำงาน และ ประสบการณ์ในการเกิดอุบัติเหตุ แต่ถ้าอายุ จำนวนบุตร-ธิดา หน้าที่ความรับผิดชอบ และ การได้รับการฝึกอบรมมีความแตกต่างกัน จะมีพฤติกรรมการทำงานที่ปลอดภัยไม่แตกต่างกัน และยังสรุปไว้ว่าการรับรู้ความปลอดภัยในการทำงานมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานที่ปลอดภัย

คมลันต์ ธงชัย, สุพรรณิ ศรีอำพร, ภาณี ฤทธิมาก และ สุพจน์ คำสะอาด (2548) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยกับพฤติกรรมเสี่ยงต่อการประสบอันตรายหรือบาดเจ็บจากการทำงานของคนงานก่อสร้างในเขตเทศบาลเมือง จังหวัดขอนแก่น การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเชิงวิเคราะห์แบบภาคตัดขวาง มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย ปัจจัยด้านบุคคลกับพฤติกรรมเสี่ยงต่อการประสบอันตรายหรือบาดเจ็บจากการทำงาน และปัจจัยที่มีอำนาจในการทำนายผลต่อพฤติกรรมเสี่ยงต่อการประสบอันตรายหรือบาดเจ็บ

จากการทำงานของคนงานก่อสร้างในเขตเทศบาลเมือง จังหวัดขอนแก่น กลุ่มตัวอย่างเป็นคนงานก่อสร้างจำนวน 320 คนและหัวหน้างานจำนวน 16 คน ผลการศึกษา พบว่า คนงานส่วนใหญ่เป็นเพศชาย อายุเฉลี่ย 33 ปี มีการศึกษาระดับประถมศึกษาร้อยละ 54.2 เป็นคนงานทั่วไป ร้อยละ 49.2 และมีอายุในการทำงานก่อสร้างเฉลี่ย 8 ปี ในกลุ่มที่เคยประสบอุบัติเหตุ 1 ครั้งในรอบ 6 เดือนมีสาเหตุมาจากการหกล้มหรือตกจากที่สูง ร้อยละ 44.9 ซึ่งมีอาการบาดเจ็บ คือ แผลฟกช้ำและห้อเลือด ร้อยละ 41.6 เคยได้รับข่าวสารความปลอดภัยในการทำงาน ร้อยละ 78.5 และเคยได้รับการฝึกอบรมความปลอดภัย ร้อยละ 33.8 คนงานมีความรู้และทัศนคติในระดับดี แต่การรับรู้อยู่ในระดับน้อย มีพฤติกรรมเสี่ยงต่อการประสบอันตรายอยู่ในระดับความเสี่ยงน้อยและการจัดการด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยอยู่ในระดับปานกลาง ปัญหาที่พบ คือ สถานประกอบการไม่มีการจัดอุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคลและไม่มี การฝึกอบรมความปลอดภัย จากการวิเคราะห์เปรียบเทียบ พบว่าระดับการศึกษา ลักษณะตำแหน่งงานที่ทำ การได้รับข่าวสารความปลอดภัยในการทำงาน ประสบการณ์ฝึกอบรม และขนาดของแหล่งก่อสร้าง มีความแตกต่างกับพฤติกรรมเสี่ยงต่อการประสบอันตรายหรือบาดเจ็บจากการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.05$) และการวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ พบว่า อายุ รายได้ การจัดการด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย ความรู้ ทัศนคติ และการรับรู้ มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมเสี่ยงต่อการประสบอันตรายหรือบาดเจ็บจากการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.05$) และปัจจัยที่สามารถทำนายผลต่อพฤติกรรมเสี่ยงต่อการประสบอันตราย ได้แก่ ทัศนคติ การรับรู้ ขนาดของแหล่งก่อสร้าง การจัดการด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย รายได้ อายุ และความรู้ โดยสามารถรวมทำนายได้ร้อยละ 50.7 ดังนั้น สถานประกอบการก่อสร้างควรนำนโยบายเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงานที่มีอยู่แล้วมาปรับใช้อย่างเป็นรูปธรรม โดยเฉพาะการจัดให้มีเจ้าหน้าที่ความปลอดภัย การฝึกอบรมความปลอดภัยและการจัดให้มีอุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคลในการทำงานที่เหมาะสมกับประเภทงานให้กับคนงานทุกคน

แก้วฤทัย แก้วชัยเทียม (2548) ได้ศึกษาการรับรู้การจัดการความปลอดภัยและพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test, One-way ANOVA และ Pearson Product Moment Correlation Coefficient ผลการศึกษาพบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัทผลิตผลิตภัณฑ์เคมีที่เข้าทำการวิจัยมีการรับรู้การจัดการความปลอดภัย และมีพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานอยู่ในระดับที่ต่ำมาก โดยปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับ อายุ สถานภาพการสมรส อายุการทำงาน ประสบการณ์การฝึกอบรมเกี่ยวกับความปลอดภัย และประสบการณ์การเกิดอุบัติเหตุในการทำงานที่แตกต่างกัน มีการรับรู้การจัดการความปลอดภัย และพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานไม่แตกต่างกัน แต่จะมีเพียงพนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีการรับรู้การจัดการความปลอดภัยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สรุปว่า การรับรู้ความปลอดภัยมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษานี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) และกำหนดการศึกษาเป็นเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) ที่มีโครงสร้างแน่นอนเป็นเครื่องมือในการวิจัย แบ่งขั้นตอนการศึกษานี้เป็น ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การกำหนดประชากร และขนาดกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ศึกษาเฉพาะกลุ่มคนงานก่อสร้างและหัวหน้างานก่อสร้างในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดระยอง ที่มีอายุในการทำงานก่อสร้างมากกว่า 3 เดือนขึ้นไป ณ วันที่ทำการเก็บข้อมูล และไม่เป็นแรงงานต่างด้าว และเฉพาะหน่วยงานหรือบริษัทที่ยินดีให้ข้อมูลเท่านั้น

กลุ่มตัวอย่างได้แก่ คนงานก่อสร้างและหัวหน้างานก่อสร้างชาวไทยในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้จังหวัดระยอง ที่มีอายุในการทำงานก่อสร้างมากกว่า 3 เดือนขึ้นไป ณ วันที่ทำการเก็บข้อมูล จำนวน 400 คน

ขั้นที่ 2 กำหนดเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยจึงใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างตามสะดวก (Convenience Sampling) เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามที่ได้จัดเตรียมไว้สำหรับกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามด้านประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 5 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการรับรู้การบริหารความปลอดภัยขององค์กร มีลักษณะเป็นมาตรวัดแบบประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด จำนวน 35 ข้อ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมด้านความปลอดภัย มีลักษณะเป็นมาตรวัดแบบประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด จำนวน 25 ข้อ

ขั้นที่ 3 การเก็บรวบรวมข้อมูล และวิเคราะห์

ผู้วิจัยทำการเก็บข้อมูลแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์ทั้งหมดจำนวน 357 ชุด หรือคิดเป็นร้อยละ 89.25 แล้วนำแบบสอบถามที่ได้มาวิเคราะห์เพื่อประมวลผลข้อมูลด้วยโปรแกรมทางสถิติ

สรุปผลการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุ 26-35 ปี มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น มีรายได้ต่อเดือนอยู่ระหว่าง 10,000 – 15,000 บาท และมีอายุการทำงาน 1-5 ปี มีคะแนนเฉลี่ยของการรับรู้การบริหารความปลอดภัยขององค์กรทั้งโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับดี มีคะแนนเฉลี่ยของระดับพฤติกรรมด้านความปลอดภัยในการทำงานโดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับดี

การวิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยด้านประชากรศาสตร์จำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา และอายุการทำงาน กับพฤติกรรมด้านความปลอดภัยในการทำงานไม่มีความแตกต่างกัน ดังรายละเอียดในตารางที่ 1 – ตารางที่ 4

ตารางที่ 1 แสดงการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยด้านประชากรศาสตร์จำแนกตามเพศกับพฤติกรรมด้านความปลอดภัยในการทำงาน

Factor	ชาย (n = 209)		หญิง (n = 148)		t-test for Equality of Means		
	$\bar{X}$	S.D	$\bar{X}$	S.D	t	Df	Sig.
พฤติกรรมด้านความปลอดภัยในการทำงาน	91.75	10.08	92.02	10.58	-.241	307.087	.809

ตาราง 2 แสดงการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยด้านประชากรศาสตร์จำแนกตามช่วงอายุ กับพฤติกรรมด้านความปลอดภัยในการทำงานในภาพรวม

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	265.434	3	88.478	.836	.475
ภายในกลุ่ม	37350.841	353	105.810		
รวม	37616.275	356			

ตาราง 3 แสดงการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยด้านประชากรศาสตร์จำแนกตามระดับการศึกษา กับพฤติกรรมด้านความปลอดภัยในการทำงานในภาพรวม

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	296.654	5	59.331	.558	.732
ภายในกลุ่ม	37319.620	351	106.324		
รวม	37616.275	356			

ตาราง 4 แสดงการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยด้านประชากรศาสตร์จำแนกตามอายุ-งาน กับพฤติกรรมด้านความปลอดภัยในการทำงานในภาพรวม

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	430.747	3	143.582	1.363	.254
ภายในกลุ่ม	37185.528	353	105.341		
รวม	37616.275	356			

ส่วนการวิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ จำแนกตามรายได้ต่อเดือนกับพฤติกรรมด้านความปลอดภัยในการทำงานไม่มีความแตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายคู่พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท กับกลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 20,000 บาทขึ้นไป มีพฤติกรรมด้านความปลอดภัยในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 ดังรายละเอียดในตารางที่ 5 – ตารางที่ 6

ตาราง 5 แสดงการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยด้านประชากรศาสตร์จำแนกตามรายได้ต่อเดือนกับพฤติกรรมด้านความปลอดภัยในการทำงานในภาพรวม

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	694.382	3	231.461	2.213	.086
ภายในกลุ่ม	36921.892	353	104.595		
รวม	37616.275	356			

ตาราง 6 แสดงผลการเปรียบเทียบรายคู่เรื่องพฤติกรรมด้านความปลอดภัยในการทำงาน จำแนกตามระดับรายได้ต่อเดือน (LSD)

ช่วงอายุ		Multiple Comparisons			
	กลุ่ม J	< 10,000	10,000 – 15,000	15,001 – 20,000	> 20,000
กลุ่ม I	Mean	3.45	3.68	3.62	3.87
< 10,000	3.45	-	.077	.230	.016*
10,000 – 15,000	3.68	-	-	.391	.112
15,001 – 20,000	3.62	-	-	-	.063
> 20,000	3.87	-	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การบริหารความปลอดภัยขององค์กรและพฤติกรรมด้านความปลอดภัยในการทำงาน พบว่า การรับรู้การบริหารความปลอดภัยขององค์กรทั้งในภาพรวมและรายด้าน คือ ด้านการจัดการองค์กรด้านการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านการป้องกันอุบัติเหตุในการทำงานและ ด้านการจัดการสารเคมีมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมด้านความปลอดภัยในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ดังรายละเอียดในตารางที่ 7 – ตารางที่ 8

ตาราง 7 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การบริหารความปลอดภัยขององค์กรและพฤติกรรมด้านความปลอดภัยในการทำงานในภาพรวม

	พฤติกรรมด้านความปลอดภัยในการทำงาน	
	Pearson Correlation(r)	Sig.
การรับรู้การบริหารความปลอดภัยขององค์กร	.664**	.000

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตาราง 8 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การบริหารความปลอดภัยขององค์กรและพฤติกรรมด้านความปลอดภัยในการทำงานจำแนกเป็นรายด้าน

การรับรู้การบริหารความปลอดภัยขององค์กร	พฤติกรรมด้านความปลอดภัยในการทำงาน	
	Pearson Correlation(r)	Sig.
ด้านการจัดการองค์กร	.953**	.000
ด้านการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงาน	.414**	.000
ด้านการป้องกันอุบัติเหตุในการทำงาน	.998**	.000
ด้านการจัดการสารเคมี	.266**	.000

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

อภิปรายผลการวิจัย

การรับรู้การบริหารความปลอดภัยขององค์กร

จากการศึกษา พบว่า คนงานและหัวหน้างานส่วนก่อสร้างมีคะแนนการรับรู้การบริหารความปลอดภัยในภาพรวมอยู่ในระดับดี และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า การรับรู้การบริหารความปลอดภัยขององค์กรด้านการจัดการองค์กร ด้านการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านการป้องกันอุบัติเหตุในการทำงาน และด้านการจัดการสารเคมีมีคะแนนอยู่ในระดับดีในทุกด้าน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ญัฐกิตติ์ วัฒนพันธ์ (2549) ที่พบว่า การรับรู้การจัดการความปลอดภัยขององค์กรของพนักงาน บริษัทผลิตรถยนต์และวัสดุก่อสร้าง จำกัดอยู่ในระดับสูง และแก้วฤทัย แก้วชัยเทียม (2548) ที่พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัทผลิตรถยนต์เคมีมีการรับรู้การจัดการความปลอดภัยอยู่ในระดับที่ดีมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการบริหารจัดการด้านความปลอดภัยของทั้งบริษัทรับเหมารอง และจากการควบคุมดูแลอย่างเข้มงวดของบริษัทรับเหมาหลัก (Main Contractor) ซึ่งเป็นบริษัทข้ามชาติ (International company) และนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดระยอง ที่มีการเฝ้าระวังการปฏิบัติ กฎระเบียบ ที่ชัดเจน เป็นมาตรฐานเดียวกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ นินนาท อ่อนหวาน (2548) ที่พบว่า ปัจจัยเอื้อสำคัญที่มีผลต่อความปลอดภัยคือ การมีกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ หรือมาตรการเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน รวมถึงมีการตรวจสอบเรื่องความปลอดภัยอยู่อย่างสม่ำเสมอ มีการมอบหมายหน้าที่ และความรับผิดชอบในเรื่องความปลอดภัยให้กับผู้เกี่ยวข้อง คือคณะกรรมการความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสิ่งแวดล้อม (คปอ.) และเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยประจำบริษัท (จป.) ซึ่งบุคคลเหล่านี้มีหน้าที่กำหนดแนวทางและปรับปรุง รวมถึงควบคุมการทำงานให้เป็นไปในทิศทางที่ถูกต้องและปลอดภัย อีกทั้งยังทำหน้าที่ในการค้นหา หรือศึกษาสาเหตุของอุบัติเหตุที่เกิดขึ้นเพื่อหาทางป้องกัน การให้คำปรึกษา คำแนะนำต่างๆ ในการทำงานที่ปลอดภัยให้กับพนักงานในทุกภาคส่วนสอดคล้องกับงานวิจัยของ คมสันต์ ธงชัย, สุพรรณิ ศรีอำพร, ภาณิ ฤทธิ์มาก และสุพจน์ คำสะอาด (2548) ที่เสนอว่า สถานประกอบการก่อสร้างควรนำนโยบายเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงานที่มีอยู่แล้วมาปรับใช้อย่างเป็นรูปธรรมการจัดให้มีเจ้าหน้าที่ความปลอดภัย การฝึกอบรมความปลอดภัย เพื่อลดความเสี่ยงจากการเกิดอุบัติเหตุในการทำงานมีการกระจายข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับความปลอดภัย การติดประกาศหรือข้อความเตือนพนักงานเกี่ยวกับการเกิดอุบัติเหตุในการปฏิบัติงานเพื่อกระตุ้นให้พนักงานระมัดระวังในการปฏิบัติงาน รวมถึงมีการฝึกอบรมให้กับพนักงานก่อนเริ่มทำงาน เพื่อให้พนักงานทราบถึงขั้นตอนการปฏิบัติงาน กฎ ระเบียบ ข้อบังคับเกี่ยวกับความปลอดภัย การใช้อุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคล และการจัดการความปลอดภัยที่บริษัทได้วางแผนไว้

พฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงาน

จากการศึกษาพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของคนงานและหัวหน้างานส่วนก่อสร้างในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดระยอง พบว่า คนงานและหัวหน้างานส่วนก่อสร้างมีคะแนนของพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานอยู่ในระดับดี สอดคล้องกับงานวิจัยของ แก้วฤทัย แก้วชัยเทียม (2548) ที่พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัทผลิตรถยนต์เคมีมีพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานอยู่ในระดับที่ดีมากและ รัตนาภรณ์ เพ็ชรประพันธ์ (2550) ที่พบว่า พฤติกรรมความปลอดภัยในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายโรงงานในบริษัท ยูนิซัน จำกัด อยู่ในระดับดีมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากบริษัทรับเหมา และบริษัทรับเหมาหลัก (Main Contractor) เองได้มีการกำหนดวิธีการทำงานให้เป็นมาตรฐานโดยการกำหนดเป็นกฎ ระเบียบ ข้อบังคับให้พนักงานปฏิบัติตาม การกำหนดบทลงโทษหากมีการฝ่าฝืน และมีการให้รางวัลเพื่อเป็นแรงจูงใจเมื่อมีการปฏิบัติงานตามกฎ รวมถึงการนำเอากฎระเบียบต่างๆจากทางภาครัฐ มาบังคับใช้อย่างเคร่งครัดของนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้เองจึงส่งผลให้พนักงานปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับเกี่ยวกับความปลอดภัยที่บริษัทกำหนดไว้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ นินนาท อ่อนหวาน (2548) ที่พบว่า ปัจจัยเอื้อสำคัญที่มีผลต่อความปลอดภัยคือ การมีกฎ ระเบียบ ข้อบังคับหรือมาตรการเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน รวมถึงแนวคิดของ Leon C. Megginson (1970 อ้างถึงในวุฒิพงษ์ กาสา, 2551) ที่อธิบายว่าลักษณะที่เป็นเงื่อนไข ที่ทำให้มีพฤติกรรมอันเป็นระเบียบ

คือ มุ่งให้การควบคุมคนในองค์กร ให้มีความมีระเบียบ โดยใช้วิธีการชักนำต่าง ๆ เช่น การสร้างขวัญและความสามัคคี เป็นต้นการกำหนดกฎเกณฑ์ในการพิจารณาความผิดทางวินัย ซึ่งจะออกกฎ ระเบียบ กำหนดอันพึงปฏิบัติและห้ามไม่ให้ปฏิบัติ กำหนดโทษของการฝ่าฝืน และดำเนินการเพ่งโทษผู้กระทำผิดโดยนำมาใช้เพื่อควบคุมพฤติกรรมการทำงานที่มีความซบซ้อนของบุคคล เพื่อรักษาและสร้างวินัยให้เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานและแนวคิดของสุธาทิพย์ รองสวัสดิ์ (2554) ที่อธิบายว่า การปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน การที่พนักงานปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องตามขั้นตอนและวิธีการในการทำงานที่ปลอดภัย โดยปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับที่บริษัทได้กำหนดขึ้นอย่างเคร่งครัด เป็นปัจจัยสำคัญต่อความปลอดภัยในการทำงาน นอกจากนี้ในแต่ละใช้ตังงานยังมีการตรวจสอบความสมบูรณ์ของเครื่องมือ เครื่องใช้ก่อนและหลังการทำงานและรายงานให้หัวหน้างานทราบทุกครั้งที่พบเครื่องจักรเครื่องมืออุปกรณ์ชำรุดหรือหมดสภาพเพื่อบริษัทจะได้นำสิ่งที่ชำรุดไปซ่อมแซมหรือจัดหาใหม่ รวมทั้งมีการกำหนดให้มีการใช้อุปกรณ์ในการป้องกันอันตรายต่างๆทุกครั้งที่ในการปฏิบัติงาน เพื่อความปลอดภัยในการทำงานของพนักงาน

จากการศึกษาปัจจัยประชากรศาสตร์ พบว่า

1. ด้านเพศไม่มีผลต่อพฤติกรรมด้านความปลอดภัยในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของรัตนารณเพ็ชรประพันธ์ (2550) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับพฤติกรรมความปลอดภัยในการปฏิบัติงานของพนักงาน พบว่า ปัจจัยด้านเพศไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะในการปฏิบัติงานมีการกำหนดบทบาทหน้าที่ไว้อย่างชัดเจน รวมไปถึงการกำหนดลักษณะงานให้มีความเหมาะสมตามเพศสภาพอย่างเป็นระบบ นอกจากนี้ยังมีกฎระเบียบข้อบังคับที่เป็นมาตรฐานเดียวกัน ซึ่งเป็นผลให้คนงานทุกคนมีแนวทางการปฏิบัติงานแบบเดียวกัน

2. ด้านอายุ พบว่า ช่วงอายุไม่มีผลต่อพฤติกรรมด้านความปลอดภัยในการทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ แก้วฤทัย แก้วชัยเทียม (2548) ที่พบว่า ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับอายุมีการรับรู้การจัดการความปลอดภัยและพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานไม่แตกต่างกัน และ ณัฐกิตติ์ วัฒนพันธ์ (2549) ที่พบว่า อายุที่แตกต่างกันมีพฤติกรรมการทำงานที่ปลอดภัยไม่แตกต่างกัน ซึ่งอาจเป็นเพราะในแต่ละใช้ตังงานมีการกำหนดบทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบในการทำงานให้มีความเหมาะสมกับคนงานในแต่ละช่วงอายุ นอกจากนี้ยังมีการแบ่งแยกลักษณะงานที่ชัดเจน รวมไปถึงมีการใช้ข้อบังคับในการควบคุมการทำงานที่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน

3. ด้านระดับการศึกษา พบว่า ระดับการศึกษาไม่มีผลต่อพฤติกรรมด้านความปลอดภัยในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ รัตนารณ เพ็ชรประพันธ์ (2550) ที่พบว่า ปัจจัยด้านระดับการศึกษาไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน แต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ แก้วฤทัย แก้วชัยเทียม (2548) ที่พบว่า ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับระดับการศึกษามีการรับรู้การจัดการความปลอดภัย และพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานแตกต่างกัน ซึ่งทั้งนี้อาจเป็นเพราะโครงสร้างหรือระบบงาน ซึ่งมีการกำหนดลักษณะความรับผิดชอบแตกต่างกันอย่างชัดเจน เช่น ในกลุ่มของเจ้าหน้าที่ จป. ที่กำหนดไว้อย่างชัดเจนว่าต้องจบไม่ต่ำกว่าปริญญาตรี และผ่านการสอบใบประกอบทางวิชาชีพ รวมถึงในส่วนของการปฏิบัติงานที่มีการกำหนดบริบทของคณงานไว้อย่างชัดเจน ซึ่งทำให้คณงานต่างเข้าใจในบทบาทและหน้าที่และความรับผิดชอบของตนเอง หรือแม้แต่การเริ่มงานใหม่ คณงานทุกคนที่เริ่มเข้ามาทำงานใหม่จะได้รับการชี้แจงเกี่ยวกับวิธีการปฏิบัติงานในรูปแบบเดียวกันไม่ว่าจะมีระดับการศึกษาใด ทุกคนจะอยู่ภายใต้โครงสร้างการปฏิบัติงาน และกฎระเบียบ ข้อบังคับที่เป็นมาตรฐานเดียวกันทั้งหมด

4. ด้านรายได้ต่อเดือน พบว่า รายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันมีผลต่อพฤติกรรมด้านความปลอดภัยในการทำงานแตกต่างกัน โดยกลุ่มที่มีความแตกต่างกันได้แก่ กลุ่มที่มีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท และกลุ่มที่มีรายได้มากกว่า 20,000 บาทขึ้นไป ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ คมสันต์ ธงชัยและคณะ (2548) ที่พบว่า รายได้มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมเสี่ยงต่อการประสบอันตรายหรือบาดเจ็บจากการทำงาน ทั้งนี้อาจเป็นผลจากลักษณะและหน้าที่ความรับผิดชอบของงานที่อาจมีความแตกต่างกัน ซึ่งในกรณีนี้กลุ่มที่มีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท มักเป็นกลุ่มของคณงานที่อยู่ในส่วนงานทั่วไปที่ไม่จำเป็นต้องใช้

ทักษะในการทำงานมากนัก สืบเนื่องจากการมีรายได้ไม่สูงมากนัก ทำให้พนักงานกลุ่มนี้จำเป็นต้องทำงานมากขึ้นหรือทำงานล่วงเวลาและงานส่วนใหญ่มักเป็นงานหนักซึ่งต้องใช้แรงงานเป็นหลัก ทำให้ร่างกายอ่อนเพลีย ถ้ามีการพักผ่อนที่ไม่เพียงพอจะเป็นปัจจัยให้มีพฤติกรรมเสี่ยงต่ออันตรายได้ง่ายในกลุ่มที่มีรายได้มากกว่า 20,000 บาทขึ้นไปนั้นเป็นแรงงานในหน่วยงานที่ต้องใช้ทักษะหรืองานเฉพาะด้าน เช่น ช่างเชื่อม หรือหัวหน้างานวิศวกร ซึ่งลักษณะงานจะเกี่ยวข้องกับการควบคุม วางแผน วางโครงสร้างในการปฏิบัติงาน เนื่องจากโดยบทบาทหน้าที่ของทั้งสองกลุ่มนั้นมีการทำงานในลักษณะที่แตกต่างกันไปอย่างสิ้นเชิง จึงเป็นผลให้ทั้งสองกลุ่มมีพฤติกรรมด้านความปลอดภัยในการทำงานที่แตกต่างกันนั่นเอง

5. ด้านอายุการทำงาน พบว่า ปัจจัยด้านอายุการทำงานไม่มีผลต่อมีพฤติกรรมด้านความปลอดภัยในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ แก้วฤทัย แก้วชัยเทียม (2548) ที่พบว่า อายุการทำงานที่แตกต่างกันมีการรับรู้การจัดการความปลอดภัย และพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานไม่แตกต่างกัน และงานวิจัยของรัตนารักษ์เพ็ชรประพันธ์ (2550) ที่พบว่า อายุงานไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมความปลอดภัยในการปฏิบัติงานแต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ญัฐกิตติ์ วัฒนพันธ์ (2549) ที่พบว่า อายุการทำงานที่มีความแตกต่างกันจะมีการรับรู้การทำงานที่ปลอดภัยแตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะในไช่ต้งานของแต่ละบริษัทมีการกำหนดบทบาทหน้าที่ และลักษณะงานไว้อย่างชัดเจน รวมถึงมีการจัดการฝึกอบรมให้แก่พนักงานทุกระดับอยู่อย่างสม่ำเสมอ และยังมีการควบคุมดูแลคนงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยอย่างใกล้ชิด การได้รับคำแนะนำในเรื่องของการปฏิบัติงานอย่างปลอดภัยจากหัวหน้างาน เพื่อนร่วมงานหรือผู้ที่อาวุโสกว่าอยู่เสมอและมีเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยช่วยตรวจสอบการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอเพื่อให้เกิดพฤติกรรมที่ปลอดภัยในการทำงาน นอกจากนี้ยังมีการมอบหมายงานให้เหมาะสมกับอายุงานหรือประสบการณ์ของคนงาน อีกทั้งมีการอบรมตั้งแต่เริ่มเข้ามาปฏิบัติงานเพื่อให้คนงานได้ทราบถึงกฎระเบียบข้อบังคับด้านความปลอดภัยในการทำงาน ขั้นตอนการทำงานที่เป็นมาตรฐาน เพื่อให้พนักงานปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง

จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารจัดการความปลอดภัยขององค์กร กับพฤติกรรมด้านความปลอดภัยในการทำงานทั้งในภาพรวม และรายด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์เชิงบวก กับพฤติกรรมด้านความปลอดภัยในการทำงานในทุกด้าน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ แก้วฤทัย แก้วชัยเทียม (2548) ที่พบว่า การรับรู้ความปลอดภัยมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญ งานวิจัยของ คมสันต์ รัชชัยและคณะ (2548) ที่พบว่า การจัดการด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย ความรู้ทัศนคติ และการรับรู้ มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมเสี่ยงต่อการประสบอันตรายหรือบาดเจ็บจากการทำงานอย่างมีนัยสำคัญ และ ญัฐกิตติ์ วัฒนพันธ์ (2549) ที่สรุปไว้ว่าการรับรู้ความปลอดภัยในการทำงานมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานที่ปลอดภัย กล่าวได้ว่าหากคนงานมีการรับรู้การบริหารจัดการความปลอดภัยในระดับที่สูง ก็จะส่งผลให้มีพฤติกรรมการทำงานที่ปลอดภัยสูงตามไปด้วย หากคนงานมีการรับรู้การบริหารจัดการความปลอดภัยอย่างถูกต้อง ก็จะส่งผลให้มีพฤติกรรมการทำงานที่ปลอดภัยอย่างถูกต้อง ซึ่งจะมีส่วนช่วยในการลดความเสี่ยง และความเสียหายอันเกิดจากอุบัติเหตุต่างๆได้ โดยเฉพาะในกลุ่มงานก่อสร้างที่มีลักษณะงานที่สุ่มเสี่ยงต่อการเกิดอันตรายจากอุบัติเหตุต่างๆ สูง

ดังนั้นสถานประกอบการจะว่าจ้างผู้รับเหมาเป็นผู้ดำเนินการก่อสร้าง จึงต้องมีการให้ความรู้และทำความเข้าใจกับผู้ปฏิบัติงานทุกคนก่อนการปฏิบัติงาน รวมถึงบริหารจัดการโครงสร้างงานให้เป็นระบบตามแนวคิดของ John Salminen (1994 อ้างถึงใน รัชพงษ์ แก้วเอื้อ, 2549) ได้เสนอว่า การเรียบเรียงลำดับงานจะช่วยให้ไม่ต้องเร่งรีบ และการทำให้คนงานเข้าใจผลของการประเมินอันตรายจะเป็นวิธีที่มีประสิทธิภาพมากที่สุดในป้องกันความเสี่ยงที่จะนำไปสู่อุบัติเหตุควมมีการส่งเสริมให้เกิดทัศนคติอันดีต่อการปฏิบัติงานด้วยความระมัดระวัง การปฏิบัติตามกฎระเบียบ ข้อบังคับอย่างเคร่งครัด ซึ่งสอดคล้องกับนิพนธ์ อ่อนหวาน (2548) ที่อธิบายว่า ปัจจัยเอื้อสำคัญที่มีผลต่อความปลอดภัยคือ การมีกฎ ระเบียบ ข้อบังคับหรือมาตรการเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน ปัจจัยเสริมสำคัญที่มีผลต่อความปลอดภัยมากที่สุดคือ การได้รับคำชี้แจงเกี่ยวกับการทำงานให้ปลอดภัยอย่างสม่ำเสมอจากผู้ควบคุมงาน ดังนั้นการสร้างวัฒนธรรมให้เล็งเห็นความสำคัญของการบริหารจัดการด้านความปลอดภัย รวมถึงส่งเสริม

ให้เกิดพฤติกรรมการทำงานที่ปลอดภัย พนักงานทุกคนต้องมีส่วนร่วมในกิจกรรมที่หน่วยงานจัดให้ขึ้น เพื่อให้การดำเนินงานด้านความปลอดภัยเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ มีความต่อเนื่อง และยั่งยืน

ข้อเสนอแนะสำหรับองค์กร

จากผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การบริหารความปลอดภัยขององค์กร กับ พฤติกรรมด้านความปลอดภัยในการทำงานที่พบว่า การรับรู้การบริหารความปลอดภัยขององค์กรด้านการจัดการองค์กร และด้านการป้องกันอุบัติเหตุในการทำงาน มีความสัมพันธ์กันในเชิงบวกและในระดับสูง กับพฤติกรรมด้านความปลอดภัยในการทำงานดังนั้นองค์กรจึงควรมุ่งเน้นให้ความสำคัญในการปรับปรุงเรื่องดังกล่าว ได้แก่

1. ผู้บริหารควรกำหนดนโยบายด้านความปลอดภัย จัดวางผังโครงสร้างองค์กร กำหนดบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของแต่ละตำแหน่งงานให้ชัดเจน โดยเฉพาะบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบด้านความปลอดภัยต้องกำหนดเข้าเป็นส่วนหนึ่งในบทบาทหน้าที่ของแต่ละตำแหน่งด้วย
2. ผู้บริหารควรจัดวางผังโครงสร้างของหน่วยงานด้านความปลอดภัยให้ชัดเจนและขึ้นตรงต่อผู้บริหารสูงสุดขององค์กร เพื่อให้อำนาจกับหน่วยงานด้านความปลอดภัยในการควบคุมดูแล และมีความรวดเร็วในการบริหารจัดการ อีกทั้งสอดคล้องกับข้อกำหนดของกฎหมายด้วย
3. จัดให้มีกระบวนการประเมินความเสี่ยงของงานทุกงาน โดยผู้ที่มีหน้าที่รับผิดชอบในงานนั้นๆ ร่วมกับหน่วยงานความปลอดภัย พร้อมทั้งกำหนดมาตรการควบคุมความเสี่ยงและนำมาจัดทำเป็นคู่มือมาตรฐานการปฏิบัติงานของแต่ละงาน และจัดการฝึกอบรมให้กับพนักงานอย่างสม่ำเสมอ เพื่อป้องกันอุบัติเหตุที่จะเกิดขึ้น
4. จัดให้มีมาตรฐานการรายงาน สอบสวน วิเคราะห์ และแก้ไขป้องกันการเกิดอุบัติเหตุ และติดตามผลอย่างชัดเจนและเป็นรูปธรรม รวมถึงมีมาตรการขยายผลการป้องกันไปยังจุดอื่นๆ ที่มีลักษณะความเสี่ยงที่คล้ายคลึงกัน เพื่อป้องกันการเกิดอุบัติเหตุซ้ำ
5. จัดให้มีกิจกรรมส่งเสริม วัฒนธรรมความปลอดภัย ประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสาร สถิติข้อมูลการเกิดอุบัติเหตุ ป้ายเตือนอันตรายต่างๆอย่างต่อเนื่อง โดยเน้นความทั่วถึงและการมีส่วนร่วมของพนักงานทุกคน
6. จัดให้มีคณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานรวมถึงมีเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน (จป.) ให้ทำหน้าที่ในการวางแผนและบริหารจัดการในเรื่องความปลอดภัยในการทำงาน ส่งเสริม สนับสนุนงานด้านความปลอดภัยและทำให้เกิดความร่วมมืออันดีระหว่างผู้บริหารและพนักงานในการปฏิบัติงานให้มีความปลอดภัย

บรรณานุกรม

- กระทรวงแรงงาน. สำนักงานประกันสังคม.(2558). *สถานการณ์สถิติการประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงาน ปี 2553 – 2557*. สืบค้นวันที่ 17 สิงหาคม 2558 จาก [http://www.sso.go.th/wpr/uploads/uploadImages/file/accidentanalyze53-57\(1\).pdf](http://www.sso.go.th/wpr/uploads/uploadImages/file/accidentanalyze53-57(1).pdf)
- แก้วฤทัย แก้วชัยเทียม. (2548). *การรับรู้การจัดการความปลอดภัยและพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ(วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ)*, กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- คมลันต์ ธงชัย, สุพรรณิ ศรีอำพร, ภาณี ฤทธิมาก และสุพจน์ คำสะอาด. (2548). *ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยกับพฤติกรรมเสี่ยงต่อการประสบอันตรายหรือบาดเจ็บจากการทำงานของคนงานก่อสร้างในเขตเทศบาลเมือง จังหวัดขอนแก่น (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ)*, ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ณัฐกิตติ์วัฒนพันธ์. (2549). *การรับรู้ความปลอดภัยในการทำงานและพฤติกรรมการทำงานที่ปลอดภัยของพนักงาน บริษัทผลิตภัณฑและวัสดุก่อสร้าง(วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ)*, กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- รัชพงษ์ แก้วเอื้อ. (2549). *ความปลอดภัยในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทอุตสาหกรรมน้ำตาลปราณบุรี จำกัด. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ)*, กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.
- นินนาท อ่อนหวาน. (2548). *ปัจจัยที่มีผลต่อการเกิดอุบัติเหตุในการทำงานของผู้ใช้แรงงานก่อสร้าง. ในบริษัทรับเหมาในจังหวัดเชียงใหม่ (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ)*, กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี.
- บริษัทอมตะ คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน). (2558). *นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้จังหวัดระยอง*: สืบค้นวันที่ 17 สิงหาคม 2558. จาก http://www.amata.com/thai/corporate_/html
- บุญชัยสอนพรหม. (2555). *การศึกษาทัศนคติของคนงานก่อสร้างต่อสาเหตุการเกิดอุบัติเหตุในอุตสาหกรรมก่อสร้าง: กรณีศึกษา บริษัท เอส ดับบลิว ที เทคโนโลยี แอนด์ คอนสตรัคชั่น จำกัด (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ)*. นครราชสีมา: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี.
- พิทยา แก้วคำแลน. (2553). *การบริหารจัดการงานด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยในงานก่อสร้างสำหรับผู้รับเหมา (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ)*. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- รัตนารักษ์เพ็ชรประพันธ์. (2550). *ปัจจัยที่มีผลต่อความสัมพันธ์กับพฤติกรรมความปลอดภัยในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายโรงงาน. กรณีศึกษา: บริษัท ยูนิชั่น จำกัด. หลักสูตรอาชีวอนามัยและความปลอดภัย(วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ)*. นครศรีธรรมราช: มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์.
- วุฒิพงษ์ กาสา. (2551). *การป้องกันการกระทำผิดวินัยของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัด ชลบุรี. (วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต)*. ชลบุรี, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สถาปนิก ยืนยง. (2551). *ปัจจัยเสี่ยงด้านความปลอดภัยในการก่อสร้างอาคารพาณิชย์กรรมและอู่รถยนต์โดยสารของบริษัท 155 พีซีเอ็ม จำกัด (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ)*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สุรชาติพงษ์ รองสวัสดิ์. (2554). *ปัจจัยการรับรู้เรื่องความปลอดภัยในการทำงาน ที่มีผลต่อพฤติกรรมในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ประจำการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จ.เชียงใหม่ (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ)*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- เอ็มอัสม่า (รัตนริมจ) วัฒนบุรานนท์. (2548). *ความปลอดภัย*. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- Schemerhorn, J. R., Hunt, J. G. and Osborn, R. N. (2012). *Organizational Behavior* (12th ed). New York: John Wiley & Sons.