

ผลของการให้การปรึกษากลุ่มแบบบูรณาการ เพื่อเสริมสร้างเจตคติต่อความปลอดภัย ในการทำงานของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่ง

The Effects of Group Counseling to Enhance Attitudes toward Safety in Work Performance of Company Employees

กิตติศักดิ์ พรหมสำลี^{1,*} และสุขอรุณ วงษ์ทิม²
Kittisak Promsamlee^{1,} and Sukaroon Wongtim²*

รับบทความ 16 ธันวาคม 2563 แก้ไข 5 กุมภาพันธ์ 2564

ตอบรับ 16 กุมภาพันธ์ 2564

Received 16 December 2020 Revised 5 February 2021

Accepted 16 February 2021

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เปรียบเทียบเจตคติต่อความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานกลุ่มทดลองก่อนและหลังการให้การปรึกษากลุ่ม และ 2) เปรียบเทียบเจตคติต่อความปลอดภัยของพนักงานกลุ่มทดลองที่ได้รับการให้การปรึกษากลุ่มและพนักงานกลุ่มควบคุมที่ได้รับการให้การปรึกษาตามปกติ กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานจำนวน 20 คน ที่มีคะแนนจากแบบวัดเจตคติต่อความปลอดภัยในการทำงานตั้งแต่เปอร์เซ็นต์ไทล์ที่ 25 ลงมา แบ่งเป็นกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม กลุ่มละ 10 คน โดยใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย กลุ่มทดลองได้รับการให้การปรึกษากลุ่มแบบบูรณาการจำนวน 8 ครั้ง ครั้งละ 90 นาที กลุ่มควบคุมได้รับการให้การปรึกษาตามปกติเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ 1) แบบวัดเจตคติต่อความปลอดภัยในการทำงานที่มีค่าความเที่ยง .95 2) โปรแกรมการให้การปรึกษากลุ่มแบบบูรณาการเพื่อเสริมสร้างเจตคติต่อความปลอดภัยในการทำงาน และ 3) การให้การปรึกษาตามปกติ สถิติที่ใช้ได้แก่ ค่ามัธยฐาน

¹ นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี 11120
M.Ed.Student, School of Educational Studies, Sukhothai Thammathirat Open University, Nonthaburi 11120 Thailand

² รองศาสตราจารย์ พันตำรวจโทหญิง ดร. สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
Police Lieutenant Colonel Dr.School of Educational Studies, Sukhothai Thammathirat Open University Nonthaburi 11120 Thailand

* Corresponding author, e-mail: pomkittipro@gmail.com, Sukaroon@hotmail.com

ค่าเบี่ยงเบนควอไทล์ การทดสอบวิลคอกซัน และการทดสอบแมนนิตนีย์

ผลการวิจัยพบว่า 1) ภายหลังจากการได้รับการปรึกษาแบบกลุ่ม พนักงานกลุ่มทดลองมีเจตคติต่อความปลอดภัยในการทำงานสูงกว่าก่อนการทดลอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 2) พนักงานกลุ่มทดลองมีเจตคติต่อความปลอดภัยในการทำงาน สูงกว่ากลุ่มควบคุมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ: การให้การปรึกษากลุ่มแบบบูรณาการ เจตคติต่อความปลอดภัยในการทำงาน พนักงานบริษัทแห่งหนึ่ง

ABSTRACT

The purposes of this study were to 1) compare attitude toward safety on an experimental group of employees' work performance, before and after receiving group counseling; and 2) compare attitude toward safety of the experimental group after receiving group counseling and a control group after receiving normal guideline. The samples consisted of 20 employees of one company who had the score lower than 25th percentile on an attitude test about employees' safety in work performance. They were divided by simple random into the experimental group and the control group, with 10 subjects in each group. The experimental group received 8 sessions of the group counseling, which employed research lasted for 90 minutes, oppositely the control group received the safety guideline. The instruments were 1) the test on employees' attitude with a reliability of .95 coefficient; 2) the group counseling program to enhance the attitude of employees' safety; 3) the safety guideline that contains the statistics for data analysis were median, quartile deviation, Wilcoxon matched pairs signed rank test and Mann-Whitney U test.

The findings showed that 1) after receiving group counseling, the experimental group had their attitude higher than their pre-experiment at .05 level of statistical significance; and 2) after receiving group counseling, the experimental group had their attitude higher than of the control group with statistical significance at the .05 level.

Keywords: Integrated group counseling, Attitudes toward safety in work performance, Employees in a company

บทนำ

จากการมุ่งพัฒนาประเทศเข้าสู่ประเทศอุตสาหกรรม ทำให้ภาคอุตสาหกรรมขยายการตัวอย่างรวดเร็ว ผู้คนส่วนใหญ่ต่างมุ่งหน้าเข้าสู่โรงงานอุตสาหกรรมเพื่อหางานทำ ในอุตสาหกรรมทุกประเภท ทั้งผลิตเพื่อขายในประเทศ และส่งออกต่างประเทศทั้งอุตสาหกรรมเบา และอุตสาหกรรมหนัก สิ่งที่จะเกิดขึ้นในโรงงานอุตสาหกรรมเป็นของควบคู่กัน นั่นก็คืออุบัติเหตุ ซึ่งสาเหตุของอุบัติเหตุที่เกิดขึ้นนั้นพบว่า ร้อยละ 80 มักจะเกิดจากการกระทำที่ไม่ปลอดภัยของคน เช่น การไม่สวมใส่อุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคล ในขณะที่ปฏิบัติงานกับงานที่มีความเสี่ยง การไม่ปฏิบัติ

ตามกฎระเบียบด้านความปลอดภัยที่องค์กรกำหนด การไม่ปฏิบัติตามขั้นตอนการทำงาน และการซ่อมเครื่องจักร ในขณะที่เครื่องจักรกำลังทำงานหรือหยุดไม่สนิท การดัดแปลง หรือถอดอุปกรณ์ป้องกันอันตรายจากเครื่องจักรออก เป็นต้น ส่วนอีกร้อยละ 20 เกิดจากสภาพแวดล้อมในการทำงาน ที่ไม่ปลอดภัย เช่น พื้นลื่น การไม่จัดเก็บของให้เป็นระเบียบ การวางของสูงเกินกำหนด หรือการจัดวางสารเคมีในพื้นที่ อาจก่อให้เกิดประกายไฟ เป็นต้น ความสูญเสียที่เกิดจาก อุบัติเหตุนั้นมีมากมาย ทั้งเกิดแก่พนักงานและองค์กร เช่น พนักงานบาดเจ็บ สูญเสียอวัยวะ หรือเสียชีวิต ต้องหยุดงาน

สูญเสียรายได้จากการหยุดทำงาน หากพิจารณาหรือทบทวนภาพก็ทำให้เป็นภาระแก่ครอบครัวที่ต้องดูแล และที่เกิดกับองค์กร เช่น ต้องจ่ายเงินเข้ากองทุนเงินทดแทนมากขึ้น ขาดพนักงานทำงานต้องเสียเวลาสรรหาพนักงานใหม่ฝึกอบรมพนักงานใหม่ ทำให้ผลผลิตลดลง เป็นต้น ในแต่ละปีประเทศไทยต้องสูญเสียเงินเป็นจำนวนมากทั้งภาครัฐและเอกชนต่างเล็งเห็นความสูญเสียที่เกิดขึ้นดังกล่าว และต้องการให้ประชาชนที่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรม มีความปลอดภัยในชีวิตและสุขภาพอนามัย ให้มีขวัญและกำลังใจในการทำงาน ได้ช่วยกันรณรงค์ให้โรงงานในประเทศ ช่วยกันบริหารจัดการโรงงานอุตสาหกรรมให้น่าอยู่ทำงานและช่วยลดอุบัติเหตุจากการทำงานซึ่งระบบที่หน่วยงานต่าง ๆ นำมาใช้ในการบริหารความปลอดภัย เช่น ระบบ OHSAS 18001 หรือ TIS 18001 รวมถึงมาตรฐานแรงงานไทย อีกทั้งยังมีกิจกรรมที่ช่วยปลูกจิตสำนึก และสร้างความตระหนักในโรงงานอุตสาหกรรม เช่น การจัดงานสัปดาห์ความปลอดภัยแห่งชาติ โดยกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม การประกวดสถานประกอบการดีเด่นด้านความปลอดภัยทั้งในระดับจังหวัดและระดับประเทศ ในส่วนของโรงงานเองก็มีการจัดกิจกรรม เช่น การฝึกอบรมให้พนักงานใหม่ก่อนเข้างาน การฝึกซ้อมอพยพหนีไฟ การฝึกอบรมดับเพลิงเบื้องต้น การจัดการกรณีสารเคมี หรือ แก๊สรั่วไหล การจัดกิจกรรม KYT (การหยั่งรู้อันตราย) การเขียนข้อเสนอแนะด้านความปลอดภัย การจัดสัปดาห์ความปลอดภัยในโรงงาน เป็นต้น จะเห็นได้ว่าทั้งภาครัฐและเอกชน ต่างรณรงค์และจัดกิจกรรมต่าง ๆ มากมายเพื่อลดอุบัติเหตุในการทำงาน แต่ยังคงพบอุบัติเหตุก็ยังเกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง (วิฑิต กมลรัตน์, 2552, น. 1-2)

จากการรวบรวมข้อมูลสถิติการประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงานทำงานของบริษัทแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรสาครระหว่างปี 2561 ถึงปี 2563 พบว่ามีจำนวน จำนวน 25 ครั้งแม้ว่าบริษัทดังกล่าวจะมีนโยบายด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย และมีเป้าหมายในการป้องกันการประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงาน นอกจากนี้ยังพบว่าสาเหตุส่วนใหญ่เกิดจากพฤติกรรมในการทำงานที่ไม่ปลอดภัยของพนักงาน

ซึ่งเมื่อใช้เครื่องมือวิเคราะห์หาสาเหตุที่แท้จริงของการเกิดอุบัติเหตุพบว่าพนักงานมีความคิดและความเชื่อที่ไม่ถูกต้องกับการทำงาน เช่น เชื่อว่าการเกิดอุบัติเหตุเกิดจากโชคไม่ดีคิดว่าการเกิดอุบัติเหตุแค่เล็กน้อยหยุดงานแค่ 1 วัน หรือ 2 วัน ไม่ใช่ปัญหาอะไรที่ร้ายแรงมีความเชื่อที่ยอมรับได้กับความเสี่ยงถ้าเทียบกับการที่จะต้องมาปฏิบัติตามขั้นตอนการทำงานที่ปลอดภัยซึ่งเสียเวลาและยุ่งยาก หลายขั้นตอน เป็นต้น ซึ่งจากความคิดความเชื่อดังกล่าวส่งผลให้ยังคงมีพฤติกรรมที่เสี่ยงต่อการเกิดอุบัติเหตุ เช่น การไม่สวมใส่อุปกรณ์ป้องกันภัยส่วนบุคคล การไม่ปฏิบัติตามขั้นตอนการทำงานและกฎความปลอดภัย ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงมีความสนใจในการใช้กระบวนการปรึกษาแบบกลุ่มเพื่อเสริมสร้างความเชื่อ ความคิดที่เหมาะสม ตลอดจน อารมณ์ ความรู้สึก ซึ่งจะส่งผลต่อพฤติกรรมในการทำงานให้ปลอดภัยขึ้น ซึ่งความคิดความเชื่อ อารมณ์ความรู้สึกและพฤติกรรมนั้น คือองค์ประกอบของเจตคติซึ่งเป็นลักษณะที่ซ่อนเร้นของจิตใจของคน ต้องอาศัยการตีความผ่านพฤติกรรมที่แสดงออกทางอารมณ์ เช่น การหัวเราะ แสดงถึงการมีความสุข การร้องไห้ แสดงถึงการมีความทุกข์หรือไม่สบายใจ (อุทุมพร จามรมาน, 2551, น. 3) หรือหมายถึงความโน้มเอียงที่ฝังแน่นอยู่ในความคิดและความรู้สึกในทางบวกหรือลบที่มีต่อสิ่งที่เกิดขึ้นโดยเฉพาะซึ่งประกอบด้วยความรู้ความเข้าใจและอารมณ์ เจตคติ คือแนวโน้มที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมสนองตอบต่อสิ่งแวดล้อมหรือสิ่งเร้า ซึ่งอาจจะเป็นได้ทั้งคน วัตถุสิ่งของ หรือความคิด เจตคติอาจจะเป็นบวกหรือลบ ถ้าบุคคลมีเจตคติบวกต่อสิ่งใด ก็จะมีพฤติกรรมที่จะเผชิญกับสิ่งนั้น ถ้ามี เจตคติลบก็จะหลีกเลี่ยง เจตคติเป็นสิ่งที่เรียนรู้และเป็นการแสดงออกของค่านิยมและความเชื่อของบุคคล เป็นสิ่งที่เรียนรู้เป็นแรงจูงใจที่จะทำให้บุคคลกล้าเผชิญกับสิ่งเร้าหรือหลีกเลี่ยง (สุรางค์ ไคว์ตระกูล, 2541, น. 367)

การทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องพบปัจจัยในการเสริมสร้างเจตคติต่อความปลอดภัยในการทำงานด้วยการให้การศึกษาแบบกลุ่มซึ่งเป็นการให้ผู้รับบริการศึกษาได้เกิดการเรียนรู้และเข้าใจตนเอง เข้าใจถึงปัญหา สามารถตัดสินใจด้วยตนเองอย่างชาญฉลาดและเหมาะสมกับตน

ช่วยให้สามารถปรับเปลี่ยนพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ไปสู่พฤติกรรมที่พึงประสงค์ได้ เป็นการร่วมมือกันระหว่างผู้ให้คำปรึกษาในการวางแผนและแก้ปัญหาย่างมีประสิทธิภาพเพื่อนำไปสู่การดำเนินชีวิตประจำวันได้อย่างเหมาะสมและมีความสุข (กรมสุขภาพจิต, 2546, น. 58) และนอกจากนี้ยังให้การให้การปรึกษากลุ่มในการเสริมสร้างเจตคติจากงานวิจัยผลการให้การปรึกษากลุ่มที่มีต่อเจตคติในการกระทำผิดวินัยของผู้ต้องขัง เรือนจำกลางบางขวาง จังหวัดนนทบุรี (ภานุกันต์ บ่อเงิน, 2560, น. 3)

การปรึกษากลุ่มเป็นกระบวนการที่ให้ความช่วยเหลือแก่กลุ่มบุคคลเพื่อเรียนรู้การไว้วางใจตนเองและผู้อื่น รู้จักตนเองและค้นหาเอกลักษณ์แห่งตน สามารถรับรู้ว่ามีผู้อื่นที่มี ความต้องการและมีปัญหาที่คล้ายคลึงกับตนเอง มีความเชื่อมั่นนับถือตนเองอันจะนำไปสู่การมีทัศนคติใหม่เพิ่มประสิทธิภาพในการค้นหาแนวทางการจัดการและมองหาวิธีการในการแก้ไข ปัญหาความขัดแย้ง มีความรับผิดชอบ ต่อตนเองและผู้อื่น สามารถเลือกอย่างฉลาดและกำหนดแผน (ธีรวรรณ ธีระพงษ์, พีระเทพ รุ่งคุณากร และสหรัฐ เจตมโนรมย์, 2557, น. 37) ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีวัตถุประสงค์ที่จะใช้โปรแกรมการปรึกษากลุ่มแบบบูรณาการเพื่อเสริมสร้างเจตคติต่อความปลอดภัยในการทำงานแก่พนักงานโดยใช้แนวคิดของ ทฤษฎีการปรึกษาแบบพิจารณาเหตุผลอารมณ์และพฤติกรรม (Rational Emotive Behavioral Therapy: REBT) ทฤษฎีการปรึกษาแบบพิจารณาความเป็นจริง (Reality Therapy: RT) ทฤษฎีการปรึกษาแบบเกสตัลท์ (Gestalt Therapy: GT) และทฤษฎีการปรึกษาแบบเน้นคำตอบ (Solution Focused Therapy: SFT) มาเป็นกรอบในการศึกษา

วัตถุประสงค์

1. เพื่อเปรียบเทียบเจตคติต่อความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานกลุ่มทดลองก่อนและหลังการให้โปรแกรมการปรึกษากลุ่มแบบบูรณาการเพื่อเสริมสร้างเจตคติต่อความปลอดภัยในการทำงาน

2. เพื่อเปรียบเทียบเจตคติต่อความปลอดภัยของพนักงานกลุ่มทดลองที่ได้รับโปรแกรมการให้การปรึกษากลุ่มแบบบูรณาการเพื่อเสริมสร้างเจตคติต่อความปลอดภัยในการทำงาน และพนักงานกลุ่มควบคุมที่ได้รับการให้การปรึกษาตามปกติ

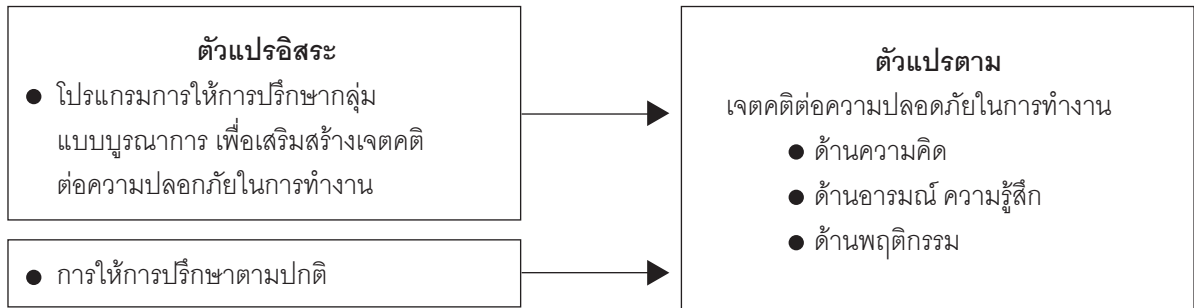
สมมติฐานการวิจัย

1. พนักงานกลุ่มทดลองที่ได้รับโปรแกรมการให้การปรึกษากลุ่มแบบบูรณาการ เพื่อเสริมสร้างเจตคติต่อความปลอดภัยในการทำงานมีเจตคติต่อความปลอดภัยในการทำงานสูงกว่าก่อนการให้การปรึกษา

2. พนักงานกลุ่มทดลองที่ได้รับโปรแกรมการให้การปรึกษากลุ่มแบบบูรณาการ เพื่อเสริมสร้างเจตคติต่อความปลอดภัยในการทำงานมีเจตคติต่อความปลอดภัยในการทำงานสูงกว่าพนักงานกลุ่มควบคุม

กรอบแนวคิดการวิจัย

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ได้กำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยโดยใช้โปรแกรมการให้การปรึกษากลุ่มแบบบูรณาการเพื่อเสริมสร้างเจตคติต่อความปลอดภัยในการทำงานจัดทำขึ้นโดยการบูรณาการเทคนิคจากทฤษฎีการให้การปรึกษา 4 ทฤษฎีประกอบด้วย 1) ทฤษฎีการปรึกษาแบบพิจารณาเหตุผลอารมณ์และพฤติกรรม (Rational Emotive Behavioral Therapy: REBT) ของเบิร์ต เอลลิส (Albert Ellis) 2) ทฤษฎีการให้บริกาการปรึกษาแบบเกสตัลท์ (Gestalt Therapy) เฟรดเดอริก เอส เพิลส์ (Frederick S. Perls) 3) ทฤษฎีการปรึกษาแบบสั้นที่มุ่งเน้นคำตอบ (Solution Focused Brief Therapy) ของสตีฟ เดอ ซาเซอร์ (Steve De Shazer) และ อินซู คิม เบิร์ก (Insoo Kim Berg) 4) ทฤษฎีการให้การปรึกษาแบบเผชิญความจริง (Reality Therapy: RT) กลาสเซอร์ (Glasser) (สุชอรุณ วงษ์ทิม, 2558, น. 16) เพื่อเสริมสร้างเจตคติในการทำงานให้มีความปลอดภัยดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยกึ่งทดลอง (Quasi-experimental research) วัดก่อนและหลังการทดลอง มีกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม (Pretest-posttest design)

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร คือ พนักงานบริษัทแห่งหนึ่ง ปี พ.ศ.2563 จำนวน 135 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่างคือ พนักงานบริษัทแห่งหนึ่ง ปี พ.ศ.2563 จำนวน 20 คน โดยมีเกณฑ์การคัดเลือกดังนี้

1.2.1 สุ่มอย่างง่ายจำนวน 20 คนจากผู้ที่มีคะแนนจากแบบวัดเจตคติต่อความปลอดภัยในการทำงาน ตั้งแต่เปอร์เซ็นต์ไทล์ที่ 25 ลงมา และสมัครใจเข้าร่วมการทดลอง

1.2.2 สุ่มอย่างง่ายเพื่อแบ่งจำนวน 20 คน ออกเป็น 2 กลุ่มคือกลุ่มทดลองจำนวน 10 คนและกลุ่มควบคุมจำนวน 10 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ผู้วิจัยใช้ในการวิจัยมี 2 เครื่องมือ ดังนี้

2.1 แบบวัดเจตคติต่อความปลอดภัยในการทำงาน ผู้วิจัยได้สร้างแบบวัดเจตคติต่อความปลอดภัยในการทำงาน โดยมีขั้นตอนดังนี้

2.1.1 ศึกษาเอกสารและตำราที่เกี่ยวข้องในเรื่องการสร้างแบบสอบถามครอบคลุม ประเภท วิธีการ ขอบข่าย นิยามศัพท์เฉพาะของเจตคติต่อความปลอดภัยในการทำงานและเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล

2.1.2 กำหนดสิ่งที่จะสอบถาม โดยมีรายละเอียดดังนี้

2.1.2.1 สอบถามข้อมูลทั่วไป ได้แก่ หน่วยงานและโรงงาน ตำแหน่งงานอายุงาน

2.1.2.2 สอบถามเพื่อวัดเจตคติต่อความปลอดภัยในการทำงานโดยมีรายละเอียดดังนี้

ก) องค์ประกอบด้านความคิด จำนวน 9 ข้อ (ข้อคำถามเชิงบวก 7 ข้อ ข้อคำถามเชิงลบ 2 ข้อ)

ข) องค์ประกอบด้านอารมณ์ ความรู้สึก จำนวน 10 ข้อ (ข้อคำถามเชิงบวก 9 ข้อ ข้อคำถามเชิงลบ 1 ข้อ)

ค) องค์ประกอบด้านพฤติกรรม จำนวน 8 ข้อ เป็นข้อคำถามเชิงบวกทั้งหมด

2.1.3 สร้างแบบวัดเจตคติต่อความปลอดภัยในการทำงานเป็นแบบมาตรวัดประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ โดยพัฒนาเป็นแบบสอบถาม 2 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบสอบถามแบบเลือกตอบ จำนวน 3 ข้อ ตอนที่ 2 แบบวัดเจตคติต่อความปลอดภัยในการทำงานจำนวน 27 ข้อ โดยข้อคำถามที่ใช้วัดเจตคติเชิงบวก 24 ข้อและ ข้อคำถามที่ใช้วัดเจตคติเชิงลบ 3 ข้อ ซึ่งครอบคลุมนิยามศัพท์เฉพาะและองค์ประกอบของเจตคติโดยแต่ละคำถามมีน้ำหนักคะแนนของความคิดเห็น

2.2 โปรแกรมการให้การศึกษากลุ่มแบบบูรณาการเพื่อเสริมสร้างเจตคติต่อความปลอดภัยในการทำงาน โดยมีขั้นตอนดังนี้

2.2.1 กำหนดโครงสร้างและสร้างโปรแกรมการให้การศึกษากลุ่มแบบบูรณาการเพื่อเสริมสร้างเจตคติต่อความปลอดภัยในการทำงาน

2.2.2 การกำหนดตารางโปรแกรมการให้การศึกษากลุ่มแบบบูรณาการ เพื่อเสริมสร้างเจตคติต่อความปลอดภัยในการทำงานจำนวน 8 ครั้ง ครั้งละ 90 นาที โดยมีรายละเอียดของโปรแกรดังนี้

2.2.2.1 ครั้งที่ 1 ปฐมนิเทศ เพื่อสร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่างผู้นำกลุ่มกับสมาชิกกลุ่ม และระหว่างสมาชิกกลุ่มด้วยกันเอง

2.2.2.2 ครั้งที่ 2 การให้การศึกษากลุ่มด้านความเชื่อ ความคิด (1) เพื่อให้สมาชิกกลุ่มสามารถบอกถึงความสำคัญของความปลอดภัยในการทำงาน

2.2.2.3 ครั้งที่ 3 การให้การศึกษากลุ่มด้านความเชื่อ ความคิด (2) เพื่อให้สมาชิกกลุ่มระบุนิยามและความเชื่อที่ไม่เหมาะสมในการทำงานอย่างปลอดภัย

2.2.2.4 ครั้งที่ 4 การให้การศึกษากลุ่มด้านอารมณ์ ความรู้สึก (1) เพื่อให้สมาชิกกลุ่มปรับเปลี่ยนความรู้สึกที่เหมาะสมในการทำงานเพื่อความปลอดภัย

2.2.2.5 ครั้งที่ 5 การให้การศึกษากลุ่มด้านอารมณ์ ความรู้สึก (2) เพื่อให้สมาชิกกลุ่มระบุนิยามความต้องการที่จะทำงานด้วยความปลอดภัย

2.2.2.6 ครั้งที่ 6 การให้การศึกษากลุ่มด้านพฤติกรรม (1) เพื่อให้สมาชิกกลุ่มสามารถระบุถึงพฤติกรรมไม่พึงประสงค์ที่เกิดจากความไม่ปลอดภัยในการทำงาน

2.2.2.7 ครั้งที่ 7 การให้การศึกษากลุ่มด้านพฤติกรรม (2) เพื่อให้สมาชิกกลุ่มสามารถกำหนดเป้าหมาย และวางแผนในการทำงานให้ปลอดภัย

2.2.2.8 ครั้งที่ 8 ปัจฉิมนิเทศ การยุติการให้การปรึกษาเพื่อให้สมาชิกกลุ่มระบุนิยามสิ่งที่ได้รับการปรึกษาไปใช้ในการชีวิตการทำงานและชีวิตประจำวันได้

2.3 การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

2.3.1 การตรวจสอบคุณภาพแบบวัดเจตคติต่อความปลอดภัยในการทำงาน

2.3.1.1 นำแบบวัดเจตคติต่อความปลอดภัยในการทำงานเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา ตรวจสอบการใช้ภาษาให้เหมาะสมและครอบคลุมองค์ประกอบ จากนั้นนำข้อเสนอแนะมาปรับปรุงแก้ไขแบบวัดให้ถูกต้องสมบูรณ์

2.3.1.2 นำแบบวัดเจตคติต่อความปลอดภัยในการทำงานที่ได้ทำการปรับปรุงและแก้ไขตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาส่งให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 ท่าน พิจารณาหาคุณภาพเครื่องมือเพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาแบบรายข้อด้วยวิธีการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence: IOC) ซึ่งได้ค่าอยู่ระหว่าง 0.60 ถึง 1.00

2.3.1.3 ปรับปรุงแก้ไขแบบวัดเจตคติต่อความปลอดภัยในการทำงานตามผลจากการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence: IOC)

2.3.1.4 นำแบบวัดเจตคติต่อความปลอดภัยในการทำงานที่ได้รับการแก้ไขปรับปรุงจากผู้ทรงคุณวุฒิไปทดลองใช้กับพนักงานบริษัทแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรสาคร ที่มีลักษณะคล้ายกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน

2.3.1.5 นำแบบวัดเจตคติต่อความปลอดภัยในการทำงานวิเคราะห์เพื่อตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือจากค่าอำนาจจำแนกและค่าความเที่ยง ซึ่งได้ค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .26 ถึง .89 และค่าความเที่ยงเท่ากับ .95

2.3.1.6 จัดพิมพ์แบบวัดเจตคติต่อความปลอดภัยในการทำงานฉบับสมบูรณ์ เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยในครั้งนี้

2.3.1.7 นำแบบวัดเจตคติต่อความปลอดภัยในการทำงานไปใช้กลุ่มตัวอย่างและกลุ่มควบคุม

2.3.2 การหาคุณภาพโปรแกรมการให้การศึกษากลุ่มแบบบูรณาการ เพื่อเสริมสร้างเจตคติต่อความปลอดภัยในการทำงานโดยพิจารณาค่าเฉลี่ยในแต่ละหัวข้อ

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 ก่อนการทดลองใช้โปรแกรมการให้การปรึกษากลุ่มแบบบูรณาการเพื่อเสริมสร้างเจตคติต่อความปลอดภัยในการทำงานผู้วิจัยได้ทำการเก็บข้อมูลของพนักงานทั้ง 2 กลุ่ม คือกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุมทำแบบวัดเจตคติต่อความปลอดภัยในการทำงานแล้วนำคะแนนที่ได้บันทึกคะแนนก่อนการทดลอง (Pretest)

3.2 ระหว่างการทดลองใช้โปรแกรมการให้การปรึกษากลุ่มแบบบูรณาการเพื่อเสริมสร้างเจตคติต่อความปลอดภัยในการทำงานผู้วิจัยให้พนักงานกลุ่มทดลองเข้ารับการให้การปรึกษาแบบกลุ่ม เป็นจำนวน 8 ครั้ง ครั้งละ 90 นาที โดยกระบวนการของการให้บริการปรึกษาแบบกลุ่มมีทั้งหมด 8 ขั้นตอนด้วยกัน ได้แก่ การสร้างสัมพันธภาพ การระบุปัญหา การกำหนดเป้าหมาย การวางแผนแก้ปัญหา การดำเนินการแก้ไขปัญหา การประเมินผล การยุติบริการปรึกษา และการติดตามผล

3.3 หลังทดลองใช้โปรแกรมการให้การปรึกษากลุ่มแบบบูรณาการเพื่อเสริมสร้างเจตคติต่อความปลอดภัยในการทำงานผู้วิจัยเก็บข้อมูลของพนักงานทั้ง 2 กลุ่ม คือกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุมด้วยแบบวัดเจตคติต่อความปลอดภัยในการทำงานหลังจากนั้นได้บันทึกคะแนนหลังการทดลอง (Post-test) และตรวจให้คะแนนตามแบบวัด

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

โดยใช้เครื่องมือในการวิเคราะห์ดังนี้

4.1 สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่ามัธยฐาน และค่าเบี่ยงเบนควอไทล์

4.2 สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพเครื่องมือวิจัย ได้แก่ ค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence:IOC) และค่าความเที่ยงสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของแอลฟาครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient)

4.3 สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบสมมติฐาน ดังนี้

4.3.1 การเปรียบเทียบเจตคติก่อนและหลังการให้การปรึกษากลุ่ม สำหรับกลุ่มทดลองโดยใช้การทดสอบวิลคอกซัน (Wilcoxon signed rank test)

4.3.2 การเปรียบเทียบเจตคติระหว่างกลุ่มทดลองที่ได้รับการปรึกษากลุ่มและกลุ่มควบคุมที่ได้รับการปรึกษาตามปกติโดยใช้การทดสอบแมนวิทนี (Mann-Whitney U test)

สรุปผลการวิจัย

1. ผลการเปรียบเทียบเจตคติของพนักงานกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุมก่อนการได้รับการโปรแกรมการปรึกษากลุ่มแบบบูรณาการเพื่อเสริมสร้างเจตคติต่อความปลอดภัยในการทำงาน

ตารางที่ 1 เปรียบเทียบเจตคติของพนักงานกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุมก่อนการได้รับการโปรแกรมการปรึกษากลุ่มแบบบูรณาการเพื่อเสริมสร้างเจตคติต่อความปลอดภัยในการทำงาน

กลุ่มตัวอย่าง	n	$\bar{X}$	S.D.	Z*	p-value
กลุ่มทดลอง	10	3.40	0.699	-1.727	.084
กลุ่มควบคุม	10	2.90	0.568		

*Mann-Whitney U Test

จากตารางที่ 1 พบว่า เจตคติต่อความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุมก่อนการได้รับการโปรแกรมการศึกษากลุ่มแบบบูรณาการไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2. ผลการเปรียบเทียบเจตคติของพนักงานกลุ่มทดลองก่อนและหลังการได้รับการโปรแกรมการศึกษากลุ่มแบบบูรณาการเพื่อเสริมสร้างเจตคติต่อความปลอดภัยในการทำงาน

ตารางที่ 2 เปรียบเทียบเจตคติของพนักงานกลุ่มทดลองก่อนและหลังการได้รับการโปรแกรมการศึกษากลุ่มแบบบูรณาการเพื่อเสริมสร้างเจตคติต่อความปลอดภัยในการทำงาน

กลุ่มทดลอง	n	$\bar{X}$	S.D.	Z*	p-value
ก่อน	10	3.40	0.699	-2.530*	.011
หลัง	10	4.40	0.516		

*The Wilcoxon Matched Pairs signed Ranks Test

จากตารางที่ 2 พบว่า เจตคติต่อความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานกลุ่มทดลองภายหลังจากการได้รับการโปรแกรมการศึกษากลุ่มแบบบูรณาการสูงกว่าก่อนการทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ผลการเปรียบเทียบเจตคติของพนักงานกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุมหลังการได้รับการโปรแกรมการศึกษากลุ่มแบบบูรณาการเพื่อเสริมสร้างเจตคติต่อความปลอดภัยในการทำงาน

ตารางที่ 3 เปรียบเทียบเจตคติของพนักงานกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุมหลังการได้รับการโปรแกรมการศึกษากลุ่มแบบบูรณาการเพื่อเสริมสร้างเจตคติต่อความปลอดภัยในการทำงาน

กลุ่มตัวอย่าง	n	$\bar{X}$	S.D.	Z*	p-value
กลุ่มทดลอง	10	4.40	0.516	-3.736	.000
กลุ่มควบคุม	10	2.90	0.568		

*Mann-Whitney U Test

จากตารางที่ 3 พบว่า เจตคติต่อความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานกลุ่มทดลองภายหลังจากการได้รับการโปรแกรมการศึกษากลุ่มแบบบูรณาการสูงกว่ากลุ่มควบคุม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผล

1. พนักงานกลุ่มทดลองมีเจตคติต่อความปลอดภัยในการทำงานหลังการได้รับบริการโปรแกรมการปรึกษากลุ่มแบบบูรณาการสูงกว่าก่อนได้รับโปรแกรมการให้การปรึกษากลุ่มแบบบูรณาการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานของวิจัยข้อที่ 1 เนื่องจากโปรแกรมการให้การปรึกษากลุ่มแบบบูรณาการ ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นนี้สามารถนำมาใช้เสริมสร้างเจตคติต่อความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานกลุ่มทดลองให้มีเจตคติในทางบวกในบริษัทได้อย่างครอบคลุมองค์ประกอบทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความคิด ความเชื่อ ด้านอารมณ์ความรู้สึก และด้านพฤติกรรม อันเนื่องมาจากโปรแกรมการให้การปรึกษากลุ่มแบบบูรณาการนี้ได้ดำเนินการสร้างอย่างถูกต้องตามขั้นตอนของการเสริมสร้างเจตคติต่อความปลอดภัยในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับ Greenberg and Foerster (1996, p. 439) ศึกษากระบวนการแก้ปัญหาความรู้สึกที่ค้างคั่งโดยใช้วิธีการของการวิเคราะห์กิจกรรม (Task analysis) เป็นการศึกษาเปรียบเทียบระหว่างรูปแบบของทฤษฎีและข้อมูลจากประสบการณ์ในแต่ละครั้งเปรียบเทียบกับกรแก้ปัญหาทางพฤติกรรมซึ่งให้ผลมากกว่าในการลดความลังเลในการตัดสินใจ ผลการวิจัยชี้ให้เห็นถึงความสำเร็จในการแก้ปัญหาความคับข้องใจซึ่งเกี่ยวข้องกับการแสดงออกของความรู้สึกต่าง ๆ ความต้องการและการเปลี่ยนแปลงการรับรู้ ในตัวบุคคลอื่น

2. พนักงานกลุ่มทดลองมีเจตคติต่อความปลอดภัยในการทำงานสูงกว่ากลุ่มควบคุมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานของวิจัยข้อที่ 2 ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้เพราะโปรแกรมการให้การปรึกษากลุ่มแบบบูรณาการที่เป็นเครื่องมือในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างและพัฒนาขึ้นตามกรอบแนวคิดของทฤษฎีการปรึกษากลุ่มต่างๆ ครอบคลุมองค์ประกอบของการเสริมสร้างเจตคติต่อความปลอดภัยในการทำงาน ผ่านการตรวจสอบคุณภาพ อย่างถูกต้องตามวิธีการและขั้นตอน โปรแกรมการปรึกษากลุ่มแบบบูรณาการยังมีการใช้ทักษะและ เทคนิคการปรึกษากลุ่มต่าง ๆ อย่างสอดคล้องเหมาะสมกับสภาพปัญหาของสมาชิกกลุ่ม

ทำให้สมาชิกกลุ่มทดลองเกิดการเสริมสร้างหรือปรับเปลี่ยนเจตคติไปในทิศทางที่ดีขึ้นกว่าพนักงานกลุ่มควบคุมที่ได้รับการให้ข้อแนะนำตามปกติซึ่งเป็นวิธีการรับฟังความรู้ข้อมูลข่าวสารจากหน่วยงานอาชีวอนามัยและความปลอดภัยแต่เพียงอย่างเดียวไม่มีการใช้ทักษะและเทคนิค การปรึกษากลุ่มใดๆ เพื่อเสริมสร้างเจตคติให้ดียิ่งขึ้น และการให้ข้อแนะนำแต่เพียงอย่างเดียวอาจไม่เพียงพอต่อการกระตุ้นให้พนักงานมีการปรับเปลี่ยนความคิดและเจตคติได้ เพราะไม่ได้ ส่งเสริมการตระหนักรู้ในความรู้สึกผิดต่อพฤติกรรมในการทำงานเสี่ยง รวมทั้งไม่กระตุ้นให้เกิดการกำหนดเป้าหมายในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมได้ ผลการวิจัยนี้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ภานุกานต์ บ่อเงิน (2560, น. 124) ที่ทำการศึกษาผลการให้การปรึกษากลุ่มที่มีต่อเจตคติในการกระทำผิดวินัยของผู้ต้องขัง เรือนจำกลางบางขวาง จังหวัดนนทบุรี พบว่าผู้ต้องขังกลุ่มทดลอง มีเจตคติต่อการกระทำผิดวินัยในเรือนจำ สูงกว่าก่อนการให้การปรึกษากลุ่ม และสูงกว่ากลุ่มควบคุมที่ได้รับเพียงข้อสนเทศและสอดคล้องกับงานวิจัยของ ตามพงษ์ วงษ์จันทร์ (2550) ที่ได้ศึกษามผลการให้การปรึกษากลุ่มพิจารณาเหตุผล อารมณ์และพฤติกรรม ที่มีผลต่อการรับรู้ ความสามารถของตน ของบุคคลที่สูญเสียแขนขา สถานสงเคราะห์คนพิการ และทุพพลภาพ พระประแดง ซึ่งโปรแกรมการปรึกษาที่สร้างขึ้น ผู้วิจัยเน้นการปรับเปลี่ยนความคิดความเชื่อหรือเจตคติของบุคคลที่สูญเสียแขนขา ผลการวิจัยพบว่า บุคคลที่สูญเสียแขนขามีการรับรู้ความสามารถของตนสูงขึ้นภายหลังการให้คำปรึกษากลุ่มตามทฤษฎีการพิจารณาเหตุผล อารมณ์และพฤติกรรม และมีการรับรู้ความสามารถของตนสูงขึ้นกว่าบุคคลที่สูญเสียแขนขากลุ่มที่ได้รับข้อสนเทศอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ผลการวิจัย แสดงให้เห็นว่ากระบวนการให้การปรึกษากลุ่ม สามารถนำไปใช้ได้ดีในการให้การปรึกษา เพื่อปรับเปลี่ยนเจตคติที่ดี ตลอดพฤติกรรมเสี่ยงที่พึงประสงค์ให้แก่พนักงาน

1.2 การให้การปรึกษาแก่พนักงานในแต่ละครั้ง จะต้องกำหนดเวลาล่วงหน้าเนื่องจากพนักงานจะต้องปฏิบัติตัวอยู่ภายใต้กฎระเบียบการบริหารงานบุคคลของบริษัทอย่างเคร่งครัด

1.3 การให้การปรึกษาแก่พนักงานในแต่ละครั้ง จะต้องสร้างสัมพันธภาพและความเชื่อมั่นให้แก่พนักงานที่เข้ารับการให้การปรึกษา เนื่องจากพนักงานส่วนใหญ่ มักมีความกังวล ไม่กล้าเปิดเผยเรื่องต่าง ๆ ทั้งที่เกิดขึ้นกับตัวเองและครอบครัว

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาผลของการให้การปรึกษาแบบกลุ่มที่มีต่อเจตคติด้านอื่นๆ ของพนักงาน เช่น การเจตคติต่อการตระหนักรู้ตนเอง เพื่อให้เกิดข้อค้นพบใหม่ ๆ ซึ่งจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งในการปรับเปลี่ยนเจตคติให้แก่พนักงาน

2.2 ควรศึกษาผลการให้การปรึกษาแบบกลุ่มที่มีต่อเจตคติด้านอื่นๆ ของพนักงานกลุ่มอื่น เช่น พนักงานสัญญาจ้างชั่วคราว ซึ่งมีภาวะทางจิตใจ สถานทางสังคม สภาพแวดล้อม แตกต่างจากผู้ต้องพนักงานเพื่อนำผลการศึกษา มาเปรียบเทียบและบูรณาการกับผลการวิจัยในครั้งนี้

เอกสารอ้างอิง

กรมสุขภาพจิต. (2546). *การให้บริการปรึกษาทางโทรศัพท์*.

กรุงเทพฯ: ผู้แต่ง.

ตามพงษ์ วงษ์จันทร์. (2550). *ผลการให้การปรึกษา*

แบบพิจารณาเหตุผลอารมณ์และพฤติกรรม ที่มีผลต่อการรับรู้ความสามารถของตน ของบุคคลที่สูญเสียแขน ขา สถานสงเคราะห์คนพิการและทุพพลภาพ พระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ (วิทยานิพนธ์ มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช).

ธีรวรรณ ธีระพงษ์, พีระเทพ รุ่งคุณากร และสหัส

เจตมโนรมย์ (2557). *การพัฒนา นักจิตวิทยาการปรึกษาโดยใช้กระบวนการกลุ่มพัฒนาตน.*

วารสารจิตวิทยาคลินิก มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 45(1), น. 37.

ภานุกานต์ บ่อเงิน. (2560). *ผลการให้การปรึกษาแบบกลุ่มที่มีต่อเจตคติในการกระทำผิดวินัยของผู้ต้องขังเรือนจำกลางบางขวาง (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช).*

วิจิต กมลรัตน์. (2552). *พฤติกรรมความปลอดภัย*

ในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ บริษัท อิตาเลีย เบอร์ล้า เคมีคัลส์ (ประเทศไทย) จำกัด (ฟอสเฟต ดิวชั่น) (สารนิพนธ์มหาบัณฑิต, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์).

สุรางค์ คุ้มตระกูล. (2541). *จิตวิทยาการศึกษา. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.*

สุขอรุณ วงษ์ทิม. (2558). *เอกสารการสอนชุดวิชา*

เทคนิคการปรึกษาเบื้องต้น. นนทบุรี:

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

อุทุมพร จามรมาน. (2551). *การวิจัยทางการศึกษา. นนทบุรี:*

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

Greenberg, L. S. & Foerster, F. (1996). Task analysis exemplified: The process of resolving unfinished business. *Journal of Consulting and Clinical Psychology, 64(3), pp. 439-446.*