

ปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยด้านองค์การ ที่มีผลต่อพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของ  
พนักงานระดับปฏิบัติการ ประจําการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 ภาคกลาง  
Socioeconomic and Organizational Factors their Influence upon Work Safety  
Behavior of the Operational Officers of the Provincial Electricity Authority 3

ทวีเกียรติ รongสวัสดิ์<sup>1</sup>

Taweekiat Rongsawat

Received June 3, 2021 & Revise June 10, 2021 & Accepted June 24, 2021

### บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ประจําการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค และเพื่อศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านองค์การกับพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ประจําการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค การศึกษาวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ และการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยมีกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานระดับปฏิบัติการประจําการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 ภาคกลาง จำนวน 350 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามแบบปลายเปิด-ปิด กลุ่มตัวอย่าง สำหรับผู้บริหาร และเจ้าหน้าที่ความปลอดภัย (จป.วิชาชีพ) การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ วิเคราะห์หาค่าสถิติบรรยาย หาค่าเฉลี่ย ร้อยละ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์สถิติอ้างอิง ได้แก่ การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณจากการศึกษาวิจัยพบว่า

ปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเรื่องการจัดการความปลอดภัย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.852 ปัจจัยทางด้านองค์การ พบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเรื่องการจัดการความปลอดภัย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.880 ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงาน ได้แก่ การรับรู้ ข้อมูลการข่าวสารด้านความปลอดภัยในการทำงาน บรรยากาศด้านความปลอดภัย และการจัดสภาพแวดล้อม อุปกรณ์ และเครื่องมือในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนทัศนคติที่มีต่อความปลอดภัย ค่านิยมการได้รับแรงจูงใจด้านความปลอดภัย การกำหนดนโยบาย และทิศทางองค์การ และการจัดให้มีการฝึกอบรม ไม่มีผลต่อพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงาน

**คำสำคัญ:** 1.ปัจจัยส่วนบุคคล 2.ปัจจัยด้านองค์การ, 3.พฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงาน

### Abstract

The article had objectives of this research are to study the relationship between socioeconomic factors and work safety behavior of the above officers, and to studying the relationship between organizational factors and work safety behavior of the above officers. This research is based on mixed Quantitative and Qualitative Methods. The samples were

<sup>1</sup>ผู้พิพากษาสมทบและผู้ประนีประนอม

Email : jom\_power@hotmail.com

350 Operational Officers of the above Authority 3. Data were collected via questionnaires and interviews. The analysis of the data is a statistical program to find out the mean percentage and standard deviation. Referential statistics used were Multiple Regression Analysis. It was found from the study that:

The overall safety behavior resulting from personal factors based on their attitude is at a high level with an average of 3.85. The overall safety behavior resulting from organizational factors is at a high level with an average of 3.88 The result of hypothesis testing is that reception of safety information, safety atmosphere, and work condition/equipment/implement for work are related to work safety behavior while attitude towards work safety, values, get motivated of safety information, policy and organizational direction and training was not found to be related to work safety.

**Keywords:** 1.Personal factors, 2.Organizational factors, 3.safety behavior at work

## 1.บทนำ

ในยุคปัจจุบันประเทศไทยได้มีการ ขยายตัวของเศรษฐกิจอย่างรวดเร็ว โครงสร้างทางเศรษฐกิจได้เปลี่ยนแปลงไปมาก ซึ่งในอดีตเศรษฐกิจของประเทศส่วนใหญ่มาจากภาคเกษตรกรรม แต่ปัจจุบันเศรษฐกิจของประเทศที่ทำรายได้เป็นอย่างดีเป็นกอบเป็นกำ ส่วนใหญ่มาจากภาคอุตสาหกรรม การพัฒนาเทคโนโลยีไปสู่การเป็นประเทศอุตสาหกรรมจึงมีแนวโน้มที่จะขยายตัวอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางสังคม และชีวิตความเป็นอยู่ของคนไทยเป็นอย่างมาก ซึ่งแตกต่างจากเมื่อสมัยก่อนที่เราจะคุ้นเคยกับการทำงานในภาคเกษตรกรรมเป็นอย่างดี ซึ่งในสมัยนั้นยังไม่มีเครื่องอำนวยความสะดวกเหมือนอย่างเช่นในปัจจุบัน และไม่คุ้นเคยกับการทำงานในภาคอุตสาหกรรมที่ได้มีการพัฒนาอย่างรวดเร็ว นับตั้งแต่แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 6 (2530-2534) เศรษฐกิจของประเทศไทยได้ฟื้นตัวและขยายตัวอย่างต่อเนื่อง และเป็นที่ยกย่องว่า การขยายตัวจะยังมีต่อไปอย่างแน่นอน ทำให้โครงสร้างเศรษฐกิจของประเทศได้เปลี่ยนแปลงจากภาคเกษตรกรรมไปสู่ภาคอุตสาหกรรม

และเนื่องจาก ในทศวรรษที่ผ่านมา รัฐบาลมีนโยบายที่จะพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศให้เจริญก้าวหน้า และสามารถแข่งขันกับต่างประเทศ โดยประเทศไทยอาศัยความได้เปรียบเรื่องแรงงานซึ่งมีจำนวนมาก และยังคงไม่สูงมากนัก และด้วยการกำหนดมาตรการต่างๆที่เอื้อต่อประโยชน์การลงทุน โดยเฉพาะภาคอุตสาหกรรม จึงส่งผลให้ภาคอุตสาหกรรมในประเทศไทยมีการขยายตัวอย่างรวดเร็ว และต่อเนื่อง อาทิเช่น การก่อสร้าง สิ่งทอ อิเล็กทรอนิกส์ การไฟฟ้า อาหาร และยา เป็นต้น ก่อให้เกิดความเจริญก้าวหน้าทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยี สังเกตได้จากเดิมประเทศไทยได้นำสินค้าเข้าจากต่างประเทศ ต่อมาเราสามารถผลิตสินค้าเพื่อทดแทนการนำเข้าได้ และปัจจุบันประเทศไทยเป็นประเทศที่สามารถผลิตสินค้าเพื่อส่งออกไปจำหน่ายทั่วโลกทำให้เกิดการสร้างงานในประเทศอย่างกว้างขวาง ประชากรในประเทศหลังไหลเข้าสู่ตลาดแรงงานในภาคอุตสาหกรรม ผู้ใช้แรงงานมีรายได้เพิ่มขึ้น มีชีวิตความเป็นอยู่มีแนวโน้มที่ดีขึ้น

เมื่อมีการพัฒนาไปอย่างรวดเร็ว มีการนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยจากต่างประเทศเข้ามาใช้ในกระบวนการผลิต การนำเอาเทคโนโลยีขั้นสูง เครื่องจักร เครื่องมือกล มาใช้ในกระบวนการผลิต การขยายขนาดของเครื่องจักรในการผลิตให้ใหญ่มากขึ้น เพื่อช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งจากการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว



เกี่ยวข้องกับงานที่ตนรับผิดชอบ จะทำให้พนักงานเกิดความรับผิดชอบในหน้าที่ของตนเอง เกิดความพยายามในการริเริ่ม และปรับปรุงงานให้เกิดประสิทธิภาพ ส่งผลให้องค์กรมีคุณภาพเพิ่มมากขึ้น

## 2.วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล กับพฤติกรรมการความปลอดภัยในการทำงาน ของพนักงานระดับปฏิบัติการ ประจําการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค

2. เพื่อศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านองค์การ กับพฤติกรรมการความปลอดภัยในการทำงาน ของพนักงานระดับปฏิบัติการ ประจําการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค

## 3.สมมติฐานในการวิจัย (ถ้ามี)

1. ปัจจัยส่วนบุคคล มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการประจําการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค

2. ปัจจัยทางด้านองค์การ มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการประจําการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค

## 4.วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) เพื่อศึกษาถึงความสัมพันธ์ของปัจจัยต่างๆ ที่ส่งผลกับพฤติกรรมการความปลอดภัยของพนักงาน โดยได้ทำการศึกษาทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยรวบรวมจากตำรา เอกสาร และสิ่งพิมพ์ต่างๆ เพื่อทำการศึกษาเรื่อง “ปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยด้านองค์การ ที่มีผลต่อพฤติกรรมการความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ประจําการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 ภาคกลาง” โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยตามขั้นตอนโดยมีกระบวนการและเครื่องมือที่ใช้ในการดำเนินการวิจัยดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นพนักงานระดับปฏิบัติการประจําการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 ภาคกลาง มีจำนวนพนักงาน 1,217 คน (การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค, 2557) โดยจําแนกพนักงานระดับปฏิบัติการออกเป็น 3 ระดับ คือ พนักงานระดับธรรมดา พนักงานระดับฝีมือ พนักงานระดับชำนาญพิเศษ มีจำนวนประชากรจากการคำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามสูตรดังกล่าวทำให้ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 302 คนจากประชากรทั้งหมด 1,217 คน เพื่อให้แบบสอบถามมีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น จึงเพิ่มจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามเข้าไปอีก 48 ชุด รวมทั้งเป็น 350 ชุด

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) เป็นแบบสอบถามแบบปลายปิด (Closed-end Questionnaire) เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้ทำขึ้นเอง เพื่อใช้ในการสอบถามกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานระดับปฏิบัติการของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 ภาคกลาง แบ่งออกเป็น 4 ส่วน

ระยะเวลาในการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้ศึกษาแบ่งการดำเนินการศึกษาออกเป็น 2 ช่วงคือ ระยะเวลาที่ใช้ในการศึกษาเกี่ยวกับทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง คือ เดือนมกราคม พ.ศ.2556 – เดือนธันวาคม พ.ศ.2556 ระยะเวลาที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ และสรุปผล คือ เดือนมกราคม พ.ศ.2557 – เดือนกันยายน พ.ศ.2558

วิธีเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง โดยนำหนังสือจากมหาวิทยาลัยปทุมธานี เรื่องขอความอนุเคราะห์ในการให้ข้อมูล แจกแบบสอบถาม และตอบแบบสอบถามถึงผู้ว่าการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ซึ่งแจ้งวัตถุประสงค์ของการทำวิจัย โดยประสานงานกับเจ้าหน้าที่การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 ภาคกลาง จากนั้นผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามจำนวน 350 ชุด เพื่อไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งแบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้รับกลับคืนมาเป็นแบบสอบถามที่มีคำตอบครบถ้วนสมบูรณ์ ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่สมบูรณ์มาทำการตรวจให้คะแนนและลงรหัสแบบสอบถาม ตามเกณฑ์ที่กำหนด และนำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์ด้วยวิธีทางสถิติโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for windows หาค่าทางสถิติ เพื่อทดสอบสมมติฐาน

### การสร้างและการทดสอบเครื่องมือ

การวิจัยเรื่อง “ปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยด้านองค์การ ที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ประจำปีการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 ภาคกลาง” เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) เครื่องมือที่ใช้ในการดำเนินการวิจัย คือ แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยมีลำดับขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการดำเนินการวิจัย นำแบบสอบถามปลายปิดมาปรับปรุงแก้ไข แล้วนำไปทดลองใช้ (Try – out) กับกลุ่มตัวอย่าง ที่เป็นพนักงานระดับปฏิบัติการการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 ภาคกลาง ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในงานวิจัย จำนวน 30 คน ตอบแบบสอบถามดังกล่าว แล้วนำผลที่ได้มาวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป SPSS ที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติในการประมวลผล เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามโดยวิธีการหาสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ผลวิเคราะห์ความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ค่าแอลฟาที่ได้จะแสดงถึงระดับความคงที่ของแบบสอบถาม โดยจะมีค่าระหว่าง  $0 \leq \alpha \leq 1$  ค่าที่ใกล้เคียงกับ 1 มาก แสดงว่ามีความเชื่อมั่นสูง โดยได้ค่าความเชื่อมั่นของปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านองค์การ และ พฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงาน เท่ากับ 0.865 0.892 และ 0.841 ตามลำดับ

### สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ได้กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติไว้ที่ระดับ 0.05 โดยทำการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติที่ใช้หาคุณภาพแบบสอบถาม การวิเคราะห์ด้วยสถิติพื้นฐาน และการวิเคราะห์สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ดังต่อไปนี้สถิติที่ใช้หาคุณภาพแบบสอบถาม โดยการหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามโดยใช้วิธีการหาสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) การวิเคราะห์ด้วยสถิติพื้นฐาน การหาค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean) เพื่อใช้แปลความหมายของข้อมูลด้านต่างๆ การหาค่าร้อยละ (Percentage) เพื่อใช้แปลความหมายยกกำลังสองข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม การหาค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่อใช้แปลความหมายของข้อมูลด้านต่างๆ การวิเคราะห์สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน โดยวิธีการวิเคราะห์ถดถอยพหุ (Multiple Regression Analysis)

## 5.ผลการวิจัย

1.ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล กับพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงาน ของพนักงานระดับปฏิบัติการ ประจำปีการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค พบว่า

พนักงานส่วนใหญ่ส่วนใหญ่ ไม่เคยประสบอันตรายจากการทำงาน จำนวน 230 คน คิดเป็นร้อยละ 65.7 รองลงมาคือ เคยประสบอันตรายจากการทำงาน 1 ครั้ง จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 16.6 เคยประสบอันตรายจากการทำงาน 2 – 3 ครั้ง จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 10.0 เคยประสบอันตรายจากการทำงาน มากกว่า 3 ครั้ง จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 7.7 ตามลำดับ พนักงานส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเรื่องการจัดการความปลอดภัย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.852 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทัศนคติที่มี

ต่อความปลอดภัย มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเท่ากับ 4.078 รองลงมาคือ ค่านิยม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.048 การรับรู้ ข้อมูลข่าวสารด้านความปลอดภัยในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.731 และการได้รับแรงจูงใจ ด้านความปลอดภัย มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดเท่ากับ 3.551 ตามลำดับ ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก 7 ข้อคือ ความรู้ด้านความปลอดภัย ได้มาจากการจัดฝึกอบรมประจำปี มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเท่ากับ 4.06 รองลงมาคือ ความรู้ด้านความปลอดภัย ได้มาจากหัวหน้างานและเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน (จป.วิชาชีพ) มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 ข้อมูลข่าวสารด้านความปลอดภัยต่างๆ ได้รับทราบจากการบอกเล่าจากหัวหน้างานเจ้าหน้าที่ความปลอดภัย ผู้บังคับบัญชา ฯลฯ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97 ความรู้ด้านความปลอดภัย ได้มาจากการจัดนิทรรศการสัปดาห์ความปลอดภัย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.81 ความรู้ด้านความปลอดภัย ได้มาจากการสาธิตการบรรยาย และการชม วีดิทัศน์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80 ข้อมูลข่าวสารด้านความปลอดภัยต่างๆ ได้รับทราบจากการบอกเล่าจากเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.59 และข้อมูลข่าวสารด้านความปลอดภัยต่างๆ ได้รับทราบจากแผ่นพับใบปลิว โปสเตอร์ วารสาร ฯลฯ ด้านความปลอดภัย มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดเท่ากับ 3.41 ตามลำดับ ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง 1 ข้อคือ ข้อมูลข่าวสาร ด้านความปลอดภัยต่างๆ ได้รับทราบจากประกาศเสียงตามสาย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.15 พนักงานส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเรื่องการจัดการความปลอดภัย ด้านทัศนคติ ที่มีต่อความปลอดภัย มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกข้อ เมื่อพิจารณารายข้อมูลพบว่า การทำงานด้วยความปลอดภัยคือ หัวใจของการปฏิบัติงาน และตระหนักเสมอว่า การใส่ใจเรื่องความปลอดภัยทั้งด้านความรู้ และข้อมูลข่าวสาร จะช่วยลดอุบัติเหตุ หรืออุบัติเหตุได้ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเท่ากับ 4.20 รองลงมาคือ เห็นด้วยว่าการแสดงถึงสถิติ จำนวนการเกิดอุบัติเหตุ และสาเหตุของอุบัติเหตุทำให้ท่านระมัดระวังในการทำงานมากขึ้น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 คิดเสมอว่า อุบัติเหตุเกิดขึ้นจากการทำงานไม่ใช่เรื่องของเคราะห์กรรมเราสามารถหลีกเลี่ยงได้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 และมีความศรัทธาต่อผู้ที่ทำงานด้านความปลอดภัยขององค์กร มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดเท่ากับ 3.93 ตามลำดับ

ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านค่านิยม พนักงานส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเรื่องการจัดการความปลอดภัย ด้านค่านิยม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกข้อ เมื่อพิจารณารายข้อมูลพบว่า ท่านและเพื่อนร่วมงานยินดีที่จะสวมใส่ หมวก ถุงมือ รองเท้า เสื่อ ซึ่งเป็นชุดอุปกรณ์ความปลอดภัยที่บริษัทฯ จัดหามาให้ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเท่ากับ 4.17 รองลงมาคือ ท่านและเพื่อนร่วมงานมักจะไม่ปฏิบัติงานในพื้นที่อันตรายหรือสถานการณ์ที่มีความเสี่ยง อันจะก่อให้เกิดอุบัติเหตุหรืออุบัติเหตุได้ 4.00 และท่านและเพื่อนร่วมงานมักจะชักชวนกันเข้าไปนั่งฟังการอบรม เรื่องความปลอดภัยในการทำงาน ที่บริษัทจัดให้ฟังปีละ 1 ครั้ง มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดเท่ากับ 3.97 ตามลำดับ ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านการได้รับแรงจูงใจด้านความปลอดภัย พนักงานส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเรื่องการจัดการความปลอดภัย ด้านการได้รับแรงจูงใจด้านความปลอดภัย มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก พนักงานส่วนใหญ่มีความคิดเห็น เรื่องการจัดการความปลอดภัย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.880 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า บรรยากาศด้านความปลอดภัย มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเท่ากับ 3.974 รองลงมาคือ การกำหนดนโยบาย และทิศทางองค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.851 การจัดสภาพแวดล้อม อุปกรณ์ และเครื่องมือในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.847 และการจัดให้มีการฝึกอบรม มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดเท่ากับ 3.846 ตามลำดับ

## **2.ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านองค์กร กับพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ประจําการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค พบว่า**

ปัจจัยด้านองค์กร เกี่ยวกับการกำหนดนโยบาย และทิศทางองค์กรพนักงานส่วนใหญ่ มีความคิดเห็นเรื่องการจัดการความปลอดภัย เกี่ยวกับการกำหนดนโยบาย และทิศทางองค์กร มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกข้อ เมื่อพิจารณารายข้อมูลพบว่า พนักงานส่วนใหญ่ เห็นด้วยกับการประเมินผลการวางแผนงานด้าน

ความปลอดภัยเป็นประจำทุกปี มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเท่ากับ 3.93 รองลงมาคือ เห็นว่าควรมีคู่มือการการป้องกันอุบัติเหตุที่มีเนื้อหาด้านความปลอดภัยที่มีความเข้าใจง่าย และชัดเจนจากบริษัทฯ ต้นสังกัด และเห็นว่าควรมีการจัดแสดงสถิติการเกิดอุบัติเหตุรวมถึงเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารด้านความปลอดภัยเป็นประจำ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92 ท่านเห็นด้วยกับบริษัทฯ ต้นสังกัด ที่ได้กำหนดบทบาทหน้าที่ผู้ที่รับผิดชอบงานด้านความปลอดภัย เช่น หัวหน้างานเจ้าหน้าที่ความปลอดภัย (จป.วิชาชีพ) คณะกรรมการความปลอดภัยและเป็นที่ทราบโดยทั่วกันอย่างชัดเจน และเห็นด้วยว่าควรมีการวิเคราะห์สาเหตุการเกิดอุบัติเหตุเพื่อนำไปวางแผนปรับปรุงงานด้านความปลอดภัย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 เห็นว่าควรมีการประชุมเรื่องความปลอดภัยในช่วงเช้ากับหัวหน้างานเจ้าหน้าที่ความปลอดภัย (จป.วิชาชีพ) คณะกรรมการความปลอดภัย ก่อนเริ่มปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86 เห็นด้วยกับนโยบายด้านความปลอดภัยเป็นลายลักษณ์อักษร จากบริษัทฯ ต้นสังกัด และเป็นที่ทราบโดยทั่วกันอย่างชัดเจน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.85 เห็นด้วยกับการกำหนดแผนฉุกเฉินเมื่อเกิดอุบัติเหตุเป็นลายลักษณ์อักษรจากบริษัทฯ ต้นสังกัด และเป็นที่ทราบโดยทั่วกันอย่างชัดเจน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.82 เห็นว่าระเบียบและแนวทางการป้องกันอุบัติเหตุรวมถึงงานด้านความปลอดภัยที่เป็นลายลักษณ์อักษรดูแล้วมีความเข้าใจง่ายและชัดเจน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.81 และเป็นที่รับทราบกันอย่างชัดเจนว่ามีการจัดสรรงบประมาณเพียงพอ ที่เกี่ยวกับงานกิจกรรมด้านความปลอดภัย มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดเท่ากับ 3.59 ตามลำดับ

ปัจจัยด้านองค์การ เกี่ยวกับบรรยากาศด้านความปลอดภัยพนักงานส่วนใหญ่ มีความคิดเห็นเรื่องการจัดการความปลอดภัย เกี่ยวกับบรรยากาศด้านความปลอดภัย มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ปัจจัยด้านองค์การเกี่ยวกับการจัดสภาพแวดล้อม อุปกรณ์ และเครื่องมือในการทำงาน พนักงานส่วนใหญ่ มีความคิดเห็นเรื่องการจัดการความปลอดภัย เกี่ยวกับการจัดสภาพแวดล้อม อุปกรณ์ และเครื่องมือในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกข้อ เมื่อพิจารณาข้อมูลพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เห็นว่า มีการจัดแสงสว่างให้เพียงพอในบริเวณทางเดินพื้นที่ทำงาน และพื้นที่จัดเก็บอุปกรณ์ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเท่ากับ 3.96 รองลงมาคือ มีการตรวจสอบสภาพอุปกรณ์และซ่อมบำรุงให้ที่อยู่เสมอก่อนนำไปใช้งาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.85 มีอุปกรณ์ชำรุด ก่อนการใช้งานจะเปลี่ยนชิ้นใหม่ทันทีไม่นำอุปกรณ์ที่ชำรุดไปใช้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83 มีการจัดอุปกรณ์และเครื่องมือเครื่องใช้ทำงานอย่างเป็นระเบียบ ภายในสถานที่ทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.82 และมีการจัดเวรทำความสะอาด สถานที่ทำงานเพื่อความสะอาดเรียบร้อย มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดเท่ากับ 3.78 ตามลำดับ

ปัจจัยด้านองค์การ เกี่ยวกับการจัดให้มีการฝึกอบรมพนักงานส่วนใหญ่ มีความคิดเห็นเรื่องการจัดการความปลอดภัย เกี่ยวกับการจัดให้มีการฝึกอบรม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

ในการศึกษาข้อมูลเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) เพิ่มเติมเพื่อให้งานวิจัยมีความครบถ้วนทุกด้าน ทั้งในส่วนงานด้านการบริหารจัดการความปลอดภัย

ผู้บริหารมีส่วนร่วมในการป้องกันความปลอดภัยในการทำงานให้กับพนักงานระดับปฏิบัติการ โดยการกำหนดนโยบายด้านความปลอดภัยที่ชัดเจน เพื่อให้เป็นไปตามแผน 10 นโยบายหลักของผู้ว่าการการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (ผวก.) ในการบริหารจัดการและพัฒนา กฟภ. หนึ่งในนโยบายนั้นคือ Zero Accident เพื่อยกระดับเรื่องความปลอดภัยเป็นยุทธศาสตร์หลักขององค์กร เนื่องจากการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเป็นผู้ผลิต และผู้ขายไฟฟ้าให้กับประชาชน ซึ่งเป็นสินค้าอันตราย ดังนั้นเรื่องความปลอดภัยจึงจำเป็นต้องมาก่อน โดยคำนึงถึงประเด็นหลักก็คือ การสร้างความเชื่อมั่นด้านความปลอดภัยให้กับประชาชน ดังนั้น การไฟฟ้าจึงการอบรมเรื่องความปลอดภัยให้กับบุคลากรทุกภาคส่วน โดยคำนึงถึงความปลอดภัยในทุกด้าน กำหนดกฎเกณฑ์เรื่องมาตรฐานความปลอดภัยให้มีความชัดเจน และวิธีการปลูกฝังจิตสำนึกให้กับบุคลากรเพื่อลดสาเหตุของอุบัติเหตุ และความสูญเสียอีกทั้งมีการอบรมเกี่ยวกับเรื่อง Safety โดยแบ่งออกเป็น 1)การอบรมพนักงานระดับปฏิบัติการประจำการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค 2)การอบรมเจ้าหน้าที่ด้านความปลอดภัย อันได้แก่ หัวหน้างาน

ผู้บริหาร จป.ทุกระดับ คณะกรรมการความปลอดภัย โดยใช้เครื่องมือ และขั้นตอนการทำให้สถานประกอบการเป็น Zero Accident ประกอบด้วย เครื่องมือรุก เครื่องมือเชิงรับ การใช้มาตรการเชิงจิตวิทยา การใช้ระบบการจัดการ เครื่องมือรุก เช่น การประเมินความเสี่ยง การวิเคราะห์งาน การตรวจความปลอดภัยตามแผน เครื่องมือเชิงรับ เช่น การรายงานการสอบสวนอุบัติเหตุ อุบัติการณ์ แผนการตอบสนองต่อเหตุฉุกเฉิน การใช้อุปกรณ์คุ้มครองส่วนบุคคล การใช้มาตรการเชิงจิตวิทยา เช่น การใช้ระบบการกำจัดพฤติกรรมเสี่ยง (Behavior Based Safety : BBS) การจัดกิจกรรมส่งเสริม (Promotion Program) การใช้ระบบการจัดการ เช่น การใช้ระบบการบริหารจัดการ (Safety & Health Management System) การกำหนดกฎหรือมาตรฐานการดำเนินงาน

ปัจจัยด้านองค์การ เกิดจาก ขาดการตรวจสอบความปลอดภัยก่อนการปฏิบัติงาน ขณะปฏิบัติงาน และหลังการปฏิบัติงาน ขาดการสนับสนุนด้านอุปกรณ์/เครื่องมือที่ปลอดภัยในการปฏิบัติงาน มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ไม่เหมาะสม เช่น สถานที่ เครื่องมือ อุปกรณ์ อาคาร แสงสว่าง ความร้อน ความเย็น การสั่นสะเทือน รั้งสี ก๊าซ ไอระเหยของสาร ฝุ่นละออง เสียงดัง ความจำเจของงาน ค่าตอบแทน และระยะเวลาการทำงานที่ยาวเกินไป ซึ่งแบ่งได้ คือ สิ่งแวดล้อมทางกายภาพ คือสภาพที่อยู่รอบตัวผู้ปฏิบัติงาน เช่น อาคาร แสงสว่าง ความร้อน การสั่นสะเทือน เสียงดัง สิ่งแวดล้อมทางเคมี เช่น สารเคมีที่ต้องสัมผัส สิ่งแวดล้อมทางชีวภาพ เช่น เชื้อรา แบคทีเรีย สัตว์ร้ายต่างๆ สิ่งแวดล้อมทางจิตวิทยา เช่น งานที่ถูกรังรัด ค่างานที่ไม่เหมาะสม การปรับเปลี่ยนที่ทำงาน การมีมนุษยสัมพันธ์ ถูกกลั่นแกล้ง ฯลฯ

## 6.อภิปรายผล

การศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยด้านองค์การ ที่มีผลต่อพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ประจำการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 ภาคกลาง มีประเด็นที่ควรนำมาอภิปรายผล ดังนี้

ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ซึ่งประกอบด้วย การรับรู้ข้อมูลข่าวสารด้านความปลอดภัยในการทำงาน ทศนคติที่มีต่อความปลอดภัย ค่านิยม และการได้รับแรงจูงใจด้านความปลอดภัย มีความคิดเห็นเรื่องการจัดการความปลอดภัย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยแบ่งการอภิปรายเป็นรายย่อย ดังนี้

ปัจจัยส่วนบุคคล มีความคิดเห็นเรื่องการจัดการความปลอดภัย ด้านการรับรู้ข้อมูลข่าวสารด้านความปลอดภัยในการทำงาน พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ เจ้าหน้าที่ด้านความปลอดภัย อันได้แก่ หัวหน้างาน ผู้บริหาร จป.ทุกระดับ คณะกรรมการความปลอดภัย ให้ความรู้ สาธิต การบรรยาย และการชมวีดิทัศน์เกี่ยวกับความปลอดภัย และข้อมูลข่าวสารจากประกาศเสียงตามสาย การบอกเล่าจากเพื่อนร่วมงาน การบอกเล่าจากหัวหน้างาน เจ้าหน้าที่ความปลอดภัย ผู้บังคับบัญชา ฯลฯ และ จากแผ่นพับ ใบปลิว โปสเตอร์ วารสาร ฯลฯ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Goldberg, Dar and Rubin (1991) ศึกษาความสัมพันธ์ของการรับรู้ถึงภัยอันตรายกับความพร้อมในการเข้าร่วมโปรแกรมความปลอดภัยของพนักงานสายผลิต จำนวน 396 คน จาก 8 โรงงานในประเทศอิสราเอล พบว่า การให้คำแนะนำเกี่ยวกับความปลอดภัย การติดต่อประสานงานเป็นองค์ประกอบที่สำคัญ ที่ทำให้พนักงานมีส่วนร่วมในโปรแกรมความปลอดภัย และยังสอดคล้องกับคำกล่าวของ นิสคานิน (Niskanen) (1994) ที่ประเมินสภาพความปลอดภัยของคณงานซ่อมถนน 193 คน เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง ความปลอดภัยและสิ่งแวดล้อม กับการจัดการปัจจัยส่วนบุคคล และสภาพการณ์ ได้กล่าวว่า คนงานรู้สึกว่าการสร้างนิสัยที่ปลอดภัยได้นั้น ขึ้นอยู่กับวิธีการจัดการของผู้บังคับบัญชา และการรับฟังความคิดเห็นของหัวหน้าคณงาน



ปัจจัยส่วนบุคคล มีความคิดเห็นเรื่องการจัดการความปลอดภัย ด้านทัศนคติที่มีต่อความปลอดภัย พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกข้อ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ พนักงานมีความตระหนักเสมอว่า การใส่ใจเรื่องความปลอดภัย ทั้งด้านความรู้ และ ข้อมูลข่าวสารจะช่วยลดอุบัติเหตุ หรืออุบัติเหตุได้ มีความศรัทธา ต่อผู้ที่ทำงานด้านความปลอดภัยขององค์กร และการแสดงถึงสถิติจำนวนการเกิดอุบัติเหตุ และสาเหตุของอุบัติเหตุ ทำให้ท่านระมัดระวังในการทำงานมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Atherley (1977) กล่าวถึงผลงานวิจัยของ Hale ในปี ค.ศ.1972 ซึ่งได้รวบรวมงานวิจัยจำนวน 355 เรื่อง เกี่ยวกับอุบัติเหตุ พบว่าเกือบทั้งหมดเกี่ยวข้องกับสาเหตุที่เกิดจากความผิดพลาดของมนุษย์ และปัจจัยด้านมนุษย์ การเปลี่ยนแปลงทัศนคติ และเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม สามารถลดอุบัติเหตุที่เกิดจากความผิดพลาดของมนุษย์ ดังนั้น ความพยายามที่จะให้เกิดความปลอดภัยในการทำงานมากขึ้น จะต้องมุ่งไปที่การเปลี่ยนแปลงทัศนคติ และพฤติกรรมที่ปลอดภัยของคนงาน เพื่อให้พนักงานเหล่านั้นมีความสามารถในการป้องกันที่ดีขึ้นได้ และยังคงสอดคล้องกับงานวิจัยของ Sharon Clarke (2006, P.430-443) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง สภาพความปลอดภัยในโรงงานการผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ ถึงผลกระทบของสภาพแวดล้อมในการทำงาน การสื่อสารงานและทัศนคติด้านความปลอดภัยตามอุบัติเหตุและพฤติกรรมที่ไม่ปลอดภัยซึ่งมีวัตถุประสงค์การศึกษาเพื่อตรวจสอบถึงทัศนคติด้านความปลอดภัยของคนงาน หัวหน้างานและผู้จัดการในอุตสาหกรรมการผลิตรถยนต์ในประเทศอังกฤษและความสัมพันธ์กับพฤติกรรมที่ไม่ปลอดภัยและอุบัติเหตุผลการวิจัยพบว่าโครงสร้างปัจจัยของสภาพความปลอดภัยในโรงงานประกอบไปด้วย 3 ปัจจัย คือ ความสนใจของผู้จัดการในเรื่องความปลอดภัย คนงานตอบสนองในเรื่องความปลอดภัยและการขัดแย้งระหว่างการผลิตและความปลอดภัยซึ่งมีลักษณะเช่นเดียวกันกับการศึกษาก่อนหน้านี้ที่ศึกษาในส่วนของโรงงานอุตสาหกรรมทั่วไปในประเทศอังกฤษในขณะที่สภาพความปลอดภัยไม่สามารถพยากรณ์อุบัติเหตุเกี่ยวข้องกับโรงงานส่วนคนงานตอบสนองในเรื่องความปลอดภัยและการขัดแย้งระหว่างการผลิตและความปลอดภัยมีลักษณะสำคัญต่อพฤติกรรมที่ไม่ปลอดภัยการเข้าใจสภาพแวดล้อมพื้นที่ทำงานว่ามีผลกระทบที่สำคัญจะเป็นตัวพยากรณ์ที่สำคัญถึงอุบัติเหตุและพฤติกรรมที่ไม่ปลอดภัยแม้ว่าการสื่อสารในงานจะล้มเหลวก็สามารถทำนายผลของความปลอดภัยมีความแตกต่างกันในเรื่องของความมั่นคงของสภาพความปลอดภัยที่ตรงกันข้ามกับระดับการบังคับบัญชา

ปัจจัยส่วนบุคคล มีความคิดเห็นเรื่องการจัดการความปลอดภัย ด้านค่านิยม พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกข้อ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ พนักงานยินดีที่จะสวมใส่ หมวก ถุงมือ รองเท้า เสือ ซึ่งเป็นชุดอุปกรณ์ความปลอดภัยที่บริษัทฯ จัดหามาให้ และมักจะชักชวนกันเข้าไปนั่งฟังการอบรม เรื่องความปลอดภัย ในการทำงาน ที่บริษัทจัดให้ฟัง ปีละ 1 ครั้ง รวมไปถึงมักจะชักชวนกันเข้าไปนั่งฟังการอบรม เรื่องความปลอดภัยในการทำงาน ที่บริษัทจัดให้ฟังปีละ 1 ครั้ง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Mattilla (1993 หน้า 257-268) ได้ศึกษาแนวคิดทางจิตวิทยา และความปลอดภัยในการทำงานของกลุ่มคนงานก่อสร้าง โดยศึกษาเฉพาะคนงานก่อสร้างชาย และคนคุมงานจาก 16 หน่วยงาน เพื่อศึกษาการทำงานที่ปลอดภัยของคนงานก่อสร้าง ความสัมพันธ์ ระหว่างอุบัติเหตุและแนวโน้มการเกิดอุบัติเหตุ บทบาทของคนงานก่อสร้าง และการประเมินความปลอดภัย ผลการศึกษาอธิบายได้ว่า การจัดการความปลอดภัยในงานก่อสร้าง ประกอบด้วย มาตรการส่งเสริมความปลอดภัย การแนะนำโปรแกรมความปลอดภัย การป้องกันอุบัติเหตุ ระบบประกันความปลอดภัย การประเมินความเสี่ยง และการรับรู้อันตรายจากอุบัติเหตุในการทำงานและสอดคล้องกับงานวิจัยของ Strickland (1978) งานวิจัยดังกล่าว เมื่อนำมาเชื่อมโยงกับการแสดงออกทางพฤติกรรมในการทำงานของพนักงานนั้น ผู้ที่มีความเชื่ออำนาจในตนเองจะมีความเชื่อว่า การมีสุขภาพที่ดีนั้นเป็นผลมาจาก การกระทำของตนเอง ดังนั้นการแสดงออกของพฤติกรรมทางสุขภาพจะเป็นไปในทิศทางบวก คือบุคคลนั้นจะเป็นผู้ที่สนใจ เอาใจใส่ต่อสุขภาพแสวงหาความรู้เพื่ออนามัยที่ดีของตนเองอยู่เสมอ ส่วนผู้ที่มีความเชื่ออำนาจบุคคลอื่นนั้น จะมีความเชื่อว่า

สุขภาพของตนจะดีหรือไม่นั้น ขึ้นอยู่กับการดูแลของแพทย์ หรือบุคคลที่เกี่ยวข้อง แต่ตรงกันข้ามกับผู้ที่มีความเชื่ออำนาจความบังเอิญจะมีความเชื่อว่า การมีสุขภาพดีหรือไม่นั้นจะขึ้นอยู่กับดวง โชคชะตา หรือเคราะห์กรรม ความบังเอิญ หรือโอกาสเสี่ยงต่างๆ และมักจะเป็นบุคคลที่เฉื่อยชา ไม่กระตือรือร้น หรือสนใจในการแสวงหาความรู้ในการป้องกันโรค หรือการปฏิบัติเพื่อสุขภาพอนามัย

ปัจจัยส่วนบุคคล มีความคิดเห็นเรื่องการจัดการความปลอดภัย ด้านการได้รับแรงจูงใจด้านความปลอดภัย พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ พนักงานได้รับคำชมเชยจากการร่วมมือทำกิจกรรมด้านความปลอดภัย ได้รับของขวัญหรือของที่ระลึกจากการร่วมมือทำกิจกรรมด้านความปลอดภัย ได้รับการยอมรับหรือความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (เช่นการเลื่อนตำแหน่ง) จากการร่วมมือทำกิจกรรมด้านความปลอดภัย รวมไปถึงได้รับเงินเพิ่มหรือรายได้เพิ่มจากการร่วมมือทำกิจกรรมด้านความปลอดภัย และได้รับทักษะ ความรู้ และความสามารถเพิ่มเติม จากการร่วมมือทำกิจกรรมด้านความปลอดภัย และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิวรรณกร สวัสดิ์ (2547) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการเกิดอุบัติเหตุของพนักงานปฏิบัติการบริษัท เจริญโภคภัณฑ์ปศุสัตว์ จำกัด โดยมีกลุ่มตัวอย่าง ที่ศึกษาคือพนักงานปฏิบัติการจำนวน 170 คนผลการศึกษาด้านความคิดเห็นที่มีต่อการเกิดอุบัติเหตุจากการทำงานว่าปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการเกิดอุบัติเหตุในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ พบว่า สถานภาพของพนักงานที่มีความสัมพันธ์กับการเกิดอุบัติเหตุในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 คือ ประสบการณ์การทำงานและอัตราเงินเดือน แต่สถานภาพของพนักงานที่ไม่มีความสัมพันธ์กับการเกิดอุบัติเหตุในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 คือ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพทางครอบครัว การทำงานเป็นกะ และตำแหน่งหน้าที่ และจากการศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ทำให้เกิดอุบัติเหตุจากการทำงานกับการเกิดอุบัติเหตุจากการทำงาน พบว่า ลักษณะการทำงานมีความสัมพันธ์กับการเกิดอุบัติเหตุจากการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในขณะที่ความรู้ความเข้าใจในการป้องกันอุบัติเหตุและสภาพแวดล้อมการทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับการเกิดอุบัติเหตุจากการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยทางด้านองค์การ ซึ่งประกอบด้วย การกำหนดนโยบาย และทิศทางองค์การ บรรยากาศด้านความปลอดภัย การจัดสภาพแวดล้อม อุปกรณ์ และเครื่องมือในการทำงาน การจัดให้มีการฝึกอบรม มีความคิดเห็นเรื่องการจัดการความปลอดภัย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยแบ่งการอธิบายเป็นรายย่อ ดังนี้

ปัจจัยทางด้านองค์การ มีความคิดเห็นเรื่องการจัดการความปลอดภัย เกี่ยวกับการกำหนดนโยบายและทิศทางองค์การ พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกข้อ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ องค์การได้มีการจัดสรรงบประมาณเพียงพอ ที่เกี่ยวกับงาน กิจกรรมด้านความปลอดภัย มีการประเมินผล การวางแผนงานด้านความปลอดภัยเป็นประจำทุกปี กำหนด บทบาทหน้าที่ผู้รับผิดชอบงานด้านความปลอดภัย เช่น หัวหน้างาน ผู้บริหาร จป.ทุกระดับ คณะกรรมการความปลอดภัย และเป็นที่ทราบโดยทั่วกันอย่างชัดเจน มีคู่มือการป้องกันอุบัติเหตุ ที่มีเนื้อหา ด้านความปลอดภัย ที่มีความเข้าใจง่ายและชัดเจน จากบริษัทฯ ต้นสังกัด มีการจัดแสดงสถิติการเกิดอุบัติเหตุ รวมถึงเผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร ด้านความปลอดภัยเป็นประจำ และ มีการประชุมเรื่องความปลอดภัยในช่วงเช้า กับ หัวหน้างาน เจ้าหน้าที่ความปลอดภัย (จป.วิชาชีพ) คณะกรรมการความปลอดภัย ก่อนเริ่มปฏิบัติงานซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Goldberg, Dar and Rubin (1991) ศึกษาความสัมพันธ์ของการรับรู้ถึงภัยอันตรายกับความพร้อมในการเข้าร่วมโปรแกรมความปลอดภัยของพนักงานสายผลิต จำนวน 396 คนจาก 8 โรงงานในประเทศอิสราเอล พบว่า การให้คำแนะนำเกี่ยวกับความปลอดภัย การติดต่อประสานงานเป็นองค์ประกอบที่สำคัญ ที่ทำให้พนักงานมีส่วนร่วมในโปรแกรมความปลอดภัย และยังสอดคล้องกับคำกล่าวของ นิสคานิน (Niskanen) (1994) ที่ประเมินสภาพความปลอดภัยของพนักงานซ่อมถนน 193 คน เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง ความ

ปลอดภัยและสิ่งแวดล้อม กับการจัดการปัจจัยส่วนบุคคล และสภาพการณ์ ได้กล่าวว่า คนงานรู้สึกว่าการสร้างนิสัยที่ปลอดภัยได้นั้น ขึ้นอยู่กับวิธีการจัดการของผู้บังคับบัญชา และการรับฟังความคิดเห็นของหัวหน้าคนงาน ปัจจัยทางด้านองค์กร มีความคิดเห็นเรื่องการจัดการความปลอดภัย เกี่ยวกับบรรยากาศด้านความปลอดภัย พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ พนักงานได้ร่วมกันตรวจสอบชุดอุปกรณ์ความปลอดภัย (หมวก ถุงมือ รองเท้า เสื้อ) ที่ได้รับจากบริษัทต้นสังกัด ว่าอุปกรณ์ดังกล่าวผ่านมาตรฐานความปลอดภัย (มอก.) เมื่อเกิดข้อสงสัยเกี่ยวกับวิธีการใช้อุปกรณ์ หรือเรื่องเกี่ยวกับการป้องกันอุบัติเหตุ ท่านมักจะปรึกษากับ หัวหน้างาน เจ้าหน้าที่ความปลอดภัย (จป.วิชาชีพ) คณะกรรมการความปลอดภัย มีบรรยากาศในการทำงาน แบบเป็นมิตร ช่วยเหลือกันอย่างพี่น้อง และมักได้รับ คำชมเชย คำชื่นชม เมื่อปฏิบัติงานดีทำงานบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ความสัมพันธ์ระหว่างพนักงาน หัวหน้างาน เจ้าหน้าที่ความปลอดภัย (จป.วิชาชีพ) อยู่ในระดับที่ดี และหัวหน้างาน ผู้บังคับบัญชา ใส่ใจในการทำงานและความเป็นอยู่ของลูกน้องเสมอ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Dejoy (1994) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การจัดการความปลอดภัยในสถานที่ทำงานอ้างเหตุผลจากการวิเคราะห์ทฤษฎีและแบบจำลอง จากข้อโต้แย้งที่ว่า กระบวนการความพยายามที่จะแปลความหมาย และทำความเข้าใจสภาวะของมนุษย์ทั้งของตนเองและผู้อื่น โดยยึดพฤติกรรมองค์กร แบบจำลองอธิบายถึงข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับความปลอดภัย และความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยขององค์กรภายใต้แบบจำลองนี้ ผู้ที่อยู่ในสถานที่ทำงานได้รับการตรวจตราโดยผู้จัดกระบวนการ มีจุดเด่นอยู่ที่ การค้นหาความปลอดภัยและจัดพฤติกรรมในองค์กรการรับรองโปรแกรมความปลอดภัย อยู่บนพื้นฐานการวิเคราะห์การเพิ่มจิตสำนึก บรรยากาศความปลอดภัย ระบบข้อมูลด้านความปลอดภัย และการฝึกอบรมผู้ควบคุมเกี่ยวกับความปลอดภัย

ปัจจัยทางด้านองค์กร มีความคิดเห็นเรื่องการจัดการความปลอดภัย เกี่ยวกับการจัดสภาพแวดล้อม อุปกรณ์ และเครื่องมือในการทำงานพบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกข้อ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ มีการจัดแสงสว่างให้เพียงพอในบริเวณทางเดิน พื้นที่ทำงาน และพื้นที่จัดเก็บอุปกรณ์ มีการจัดอุปกรณ์ และเครื่องมือเครื่อง ใช้งานอย่างเป็นระเบียบ ภายในสถานที่ทำงาน มีการจัดเวรทำความสะอาด สถานที่ทำงาน เพื่อความสะอาดเรียบร้อย มีการตรวจสอบสภาพอุปกรณ์ และซ่อมบำรุงให้ดีอยู่เสมอก่อนนำไปใช้งาน และมีอุปกรณ์ชำรุด ก่อนการใช้งาน จะเปลี่ยนชิ้นใหม่ทันทีไม่นำอุปกรณ์ที่ชำรุดไปใช้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของของ วิวรรณกร สวัสดิ์ (2547) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการเกิดอุบัติเหตุของพนักงานปฏิบัติการบริษัท เจริญโภคภัณฑ์ปิโตเคมี จำกัด โดยมีกลุ่มตัวอย่าง ที่ศึกษาคือพนักงานปฏิบัติการจำนวน 170 คนผลการศึกษาด้านความคิดเห็นที่มีต่อการเกิดอุบัติเหตุ จากการทำงาน และพนักงานส่วนใหญ่คิดว่าสภาพแวดล้อมการทำงานมีผลต่อการเกิดอุบัติเหตุในระดับปานกลาง โดยสภาพแวดล้อมการทำงานที่มีผลต่อการเกิดอุบัติเหตุจากการทำงานในระดับมาก คือ แสงสว่างในที่ทำงานเสียงดังมากในที่ทำงาน สารเคมีในที่ทำงาน ความร้อนหรืออุณหภูมิในสถานที่ทำงาน ความไม่เป็นระเบียบในพื้นที่ทำงาน จุดอันตรายของเครื่องจักรที่ไม่มีกักรครอบ และเพื่อนร่วมงาน สำหรับการศึกษาถึงปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการเกิดอุบัติเหตุในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ พบว่า สถานภาพของพนักงานที่มีความสัมพันธ์กับการเกิดอุบัติเหตุในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 คือ ประสบการณ์การทำงานและอัตราเงินเดือน แต่สถานภาพของพนักงานที่ไม่มีความสัมพันธ์กับการเกิดอุบัติเหตุในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 คือ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพทางครอบครัว การทำงานเป็นกะ และตำแหน่งหน้าที่ และจากการศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ทำให้เกิดอุบัติเหตุจากการทำงานกับการเกิดอุบัติเหตุจากการทำงาน พบว่า ลักษณะการทำงานมีความสัมพันธ์กับการเกิดอุบัติเหตุจากการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในขณะที่ความรู้ความเข้าใจในการป้องกันอุบัติเหตุและสภาพแวดล้อมการทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับการเกิดอุบัติเหตุจากการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ พูนพร ศรีสะอาด (2533, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาถึงสภาวะของ

ผู้ป่วยที่ประสบอุบัติเหตุจากการทำงานในโรงงานอุตสาหกรรม ซึ่งมารับการรักษาที่โรงพยาบาลบางปะกง อำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา ในระหว่างเดือนเมษายน ถึงเดือนพฤษภาคม 2534 จำนวน 80 ราย พบว่าสาเหตุของการเกิดอุบัติเหตุด้านตัวคนงาน จากสภาพทางด้านจิตใจ เช่น อารมณ์ไม่ปกติ ขาดสมาธิ มุ่งพ้อใจในงาน ขาดความรู้ความเข้าใจในการทำงาน ในรายที่มีความรู้ความเข้าใจ แต่ไม่ยอมใช้อุปกรณ์ป้องกันอันตราย หรือไม่ตรวจสอบอุปกรณ์ป้องกันอันตรายก่อนใช้งาน รวมถึงมีการใช้ยาและเครื่องดื่มบำรุงกำลัง ร่างกาย ประมาท มีการเร่งงาน และนอนหลับไม่เพียงพอ เป็นต้น ส่วนสาเหตุจากโรงงาน ได้แก่ ไม่ให้ความรู้ ไม่จัดหาเครื่องป้องกันอันตราย หรือจัดให้แต่ไม่เหมาะสม นอกจากนี้ ยังมีสภาพแวดล้อม เช่น การระบายอากาศ และแสงสว่างไม่ดี ไม่เพียงพอต่อการทำงาน มีสิ่งกีดขวาง ฝุ่นละออง สารเคมี ความร้อน แสง และเสียงมากเกินไป

ปัจจัยด้านองค์การ มีความคิดเห็นเรื่องการจัดการความปลอดภัย เกี่ยวกับการจัดให้มีการฝึกอบรม พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ บริษัทฯ จัดให้มีการอบรมเรื่อง “ความปลอดภัยในการทำงาน” ให้กับพนักงานระดับต่างๆมีการอบรมเรื่อง “การป้องกันอุบัติเหตุ” ให้กับพนักงานระดับต่างๆมีการอบรมเรื่อง “วิธีการใช้งานอุปกรณ์” ให้กับพนักงานระดับต่างๆมีการอบรมเรื่อง “วิธีการเก็บรักษา อุปกรณ์ และเครื่องมือ” ให้กับพนักงานระดับต่างๆ และจัดให้มีการอบรมเรื่อง “การปฐมพยาบาลเบื้องต้น” ให้กับพนักงานระดับต่างๆซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Sawacha, E., S. Naoum, and Fong (1999 หน้า 309-315) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน ที่ปลอดภัยในสถานที่ก่อสร้าง โดยศึกษาผลกระทบของปัจจัยที่มีผลต่อความปลอดภัย พบว่า การบรรยายเกี่ยวกับความปลอดภัย การจัดให้มีหนังสือเกี่ยวกับความปลอดภัย อุปกรณ์ความปลอดภัย สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัย และการฝึกอบรมในสถานที่ทำงานมีความเชื่อมโยงกับพฤติกรรมความปลอดภัย และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ Mattilla (1993 หน้า 257-268) ได้ศึกษาแนวคิดทางจิตวิทยา และความปลอดภัยในการทำงานของกลุ่มคนงานก่อสร้าง โดยศึกษาเฉพาะคนงานก่อสร้างชาย และคนคุมงานจาก 16 หน่วยงาน เพื่อศึกษาการทำงานที่ปลอดภัยของคนงานก่อสร้าง ความสัมพันธ์ ระหว่างอุบัติเหตุและแนวโน้มการเกิดอุบัติเหตุ บทบาทของคนงานก่อสร้าง และการประเมินความปลอดภัย ผลการศึกษาอธิบายได้ว่า การจัดการความปลอดภัยในงานก่อสร้าง ประกอบด้วย มาตรการส่งเสริมความปลอดภัย การแนะนำโปรแกรมความปลอดภัย การป้องกันอุบัติเหตุ ระบบประกันความปลอดภัย การประเมินความเสี่ยง และการรับรู้อันตรายจากอุบัติเหตุในการทำงาน

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยทั้ง 8 ปัจจัย ที่ทำนายพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงาน อันได้แก่ การรับรู้ ข้อมูลการข่าวสารด้านความปลอดภัยในการทำงาน ทศนคติที่มีต่อความปลอดภัย ค่านิยม การได้รับแรงจูงใจ ด้านความปลอดภัยการกำหนดนโยบาย และทิศทางองค์การ บรรยายากาด้านความปลอดภัย การจัดสภาพแวดล้อม อุปกรณ์ และเครื่องมือในการทำงาน และการจัดให้มีการฝึกอบรม โดยแบ่งการอภิปรายเป็นรายย่อย ดังนี้

ปัจจัย 3 ปัจจัย ที่มีผลต่อพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงาน

การรับรู้ ข้อมูลการข่าวสารด้านความปลอดภัยในการทำงาน มีผลต่อพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 ภาคกลางได้มีการจัดฝึกอบรมประจำปี ให้กับพนักงานมีนทรศการสัปดาห์ความปลอดภัยการสาธิต การบรรยาย และการชมวีดีทัศน์และหัวหน้างาน และเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน (จป.วิชาชีพ) ได้ให้ความรู้ด้านความปลอดภัยให้กับพนักงานรวมถึงแผ่นพับ ใบปลิวโปสเตอร์ วารสารที่มีให้กับพนักงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Goldberg, Dar and Rubin (1991) ศึกษาความสัมพันธ์ของการรับรู้ถึงภัยอันตรายกับความพร้อมในการเข้าร่วมโปรแกรมความปลอดภัยของพนักงานสายผลิต จำนวน 396 คนจาก 8 โรงงานในประเทศอิสราเอล พบว่า การให้คำแนะนำ

เกี่ยวกับความปลอดภัย การติดต่อประสานงานเป็นองค์ประกอบที่สำคัญ ที่ทำให้พนักงานมีส่วนร่วมในโปรแกรมความปลอดภัย และยังสอดคล้องกับคำกล่าวของ นิสคานิน (Niskanen) (1994) ที่ประเมินสภาพความปลอดภัยของพนักงานซ่อมถนน 193 คน เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง ความปลอดภัยและสิ่งแวดล้อมกับการจัดการปัจจัยส่วนบุคคล และสภาพการณ์ ได้กล่าวว่า คนงานรู้สึกว่าการสร้างนิสัยที่ปลอดภัยได้นั้นขึ้นอยู่กับวิธีการจัดการของผู้บังคับบัญชา และการรับฟังความคิดเห็นของหัวหน้าพนักงาน

บรรยากาศด้านความปลอดภัย มีผลต่อพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะเพื่อนร่วมงานตรวจสอบชุดอุปกรณ์ความปลอดภัย (หมวก ถุงมือ รองเท้า เสื่อ) ที่ได้รับจากบริษัทฯ ต้นสังกัดว่า อุปกรณ์ดังกล่าว ผ่านมาตรฐานความปลอดภัย (มอก.) และสวมใส่ชุดอุปกรณ์ความปลอดภัย (หมวก ถุงมือ รองเท้า เสื่อ) ท่านจะรู้สึกว่าการปลอดภัยมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Dejoy (1994) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การจัดการความปลอดภัยในสถานที่ทำงานอันเกิดผลจากการวิเคราะห์ ทฤษฎีและแบบจำลอง จากข้อโต้แย้งที่ว่า กระบวนการความพยายามที่จะแปลความหมาย และทำความเข้าใจสถานะของมนุษย์ทั้งของตนเองและผู้อื่น โดยยึดพฤติกรรมองค์กร แบบจำลองอธิบายถึงข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับความปลอดภัย และความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยขององค์กรภายใต้แบบจำลองนี้ ผู้ที่อยู่ในสถานที่ทำงานได้รับการตรวจตราโดยผู้จัดกระบวนการ มีจุดเด่นอยู่ที่ การค้นหาความปลอดภัยและจัดพฤติกรรมในองค์กรการรับรองโปรแกรมความปลอดภัย อยู่บนพื้นฐานการวิเคราะห์การเพิ่มจิตสำนึก บรรยากาศความปลอดภัย ระบบข้อมูลด้านความปลอดภัย และการฝึกอบรมผู้ควบคุมเกี่ยวกับความปลอดภัย การจัดสภาพแวดล้อม อุปกรณ์ และเครื่องมือในการทำงานมีผลต่อพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 ภาคกลาง มีการจัดแสงสว่างให้เพียงพอในบริเวณทางเดิน พื้นที่ทำงาน และพื้นที่จัดเก็บอุปกรณ์มีการจัดอุปกรณ์ และเครื่องมือเครื่องใช้กันอย่างเป็นระเบียบ ภายในสถานที่ทำงานมีการจัดเวรทำความสะอาดสถานที่ทำงาน เพื่อความสะดวกสบายเรียบร้อย มีการตรวจสอบสภาพอุปกรณ์และซ่อมบำรุงให้ดียู่เสมอก่อนนำไปใช้งาน และมีอุปกรณ์ชำรุด ก่อนการใช้งาน จะเปลี่ยนชิ้นใหม่ทันที ไม่นำอุปกรณ์ที่ชำรุดไปใช้ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พูนพร ศรีสะอาด (2533, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาถึงสถานะของผู้ป่วยที่ประสบอุบัติเหตุจากการทำงานในโรงงานอุตสาหกรรม ซึ่งมารับการรักษาที่โรงพยาบาลบางปะกง อำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา ในระหว่างเดือนเมษายน ถึงเดือนพฤษภาคม 2534 จำนวน 80 ราย พบว่าสาเหตุจากโรงงาน ได้แก่ ไม่ให้ความรู้ ไม่จัดหาเครื่องป้องกันอันตราย หรือจัดให้แต่ไม่เหมาะสม นอกจากนี้ ยังมีสภาพแวดล้อม เช่น การระบายอากาศ และแสงสว่างไม่ดี ไม่เพียงพอต่อการทำงาน มีสิ่งกีดขวาง ฝุ่นละออง สารเคมี ความร้อน แสง และเสียงมากเกินไป

ปัจจัย 5 ปัจจัย ที่ไม่มีผลต่อพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงาน

ทัศนคติที่มีต่อความปลอดภัย เป็นปัจจัยหนึ่งที่ไม่มีผลต่อพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงาน อาจมีสาเหตุมาจาก พฤติกรรมการเปิดรับข่าวสารของพนักงาน โดยมักจะเลือกรับข่าวสารตามความคิดเห็น ความสนใจของตน เพื่อสนับสนุนทัศนคติเดิมที่มีอยู่ และหลังจากเลือกรับข่าวสารแล้ว พนักงานจะเลือกรับรู้และตีความข่าวสารที่ได้รับแตกต่างกันไปตามประสบการณ์ หรือทัศนคติ ความต้องการ ความหวัง แรงจูงใจ สภาวะร่างกาย หรือสภาวะอารมณ์ในขณะนั้น และมีแนวโน้มจะเลือกจดจำข่าวสารเฉพาะในส่วนที่ตรงกับ ความสนใจ ความต้องการ ทัศนคติของตนเอง และจะลืมในส่วนที่ตนเองไม่สนใจ ลืมเรื่องที่ขัดแย้งหรือค้านกับความคิดเห็นของตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับ ทฤษฎีเกี่ยวกับ ความรู้ (Knowledge) ทัศนคติ (Attitude) และ พฤติกรรม (Practice) ของผู้รับสาร กล่าว คือ การเปลี่ยนแปลงทัศนคติขึ้นอยู่กับความรู้ ถ้ามีความรู้ความเข้าใจดี ทัศนคติก็จะเปลี่ยนแปลง และเมื่อทัศนคติเปลี่ยนแปลงแล้ว ก็จะมีการยอมรับปฏิบัติ หรือเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม และสอดคล้องกับงานวิจัยของ

ค่านิยม เป็นปัจจัยหนึ่งที่ไม่ส่งผลต่อพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงาน อาจมีสาเหตุมาจาก หลายประการทั้งเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องด้านความปลอดภัย และตัวพนักงานเอง เช่น หัวหน้าผู้ควบคุมงาน ไม่มีการตรวจชุดอุปกรณ์ความปลอดภัย (หมวก ถุงมือ รองเท้า เสื้อ) ไม่มีการเตรียมความพร้อมก่อนการปฏิบัติงาน สร้างค่านิยมในสถานประกอบการ เจ้าหน้าที่ด้านความปลอดภัยไม่มีการพูดคุยให้ความรู้ ด้านความปลอดภัยกับพนักงานอยู่บ่อยๆ ละเลยเรื่องความปลอดภัย เช่นการตัดสายไฟก่อนการปฏิบัติงาน เพราะคิดเพียงว่าทำแค่เพียงอีกนิดเดียวก็เสร็จ ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีความแตกต่างระหว่างบุคคล (Individual Difference Theory) ทฤษฎีนี้ชี้ให้เห็นว่า ผู้รับสารแต่ละคนนั้นมีความแตกต่างกันทางจิตวิทยา เช่น ทักษะคิด ค่านิยม และความเชื่อ ทำให้ความสนใจในการเปิดรับข่าวสารหรือตีความหมายจากข่าวสารที่แตกต่างกัน ดังนั้น ถ้าพนักงานไม่มีค่านิยมด้านความปลอดภัยอย่างแท้จริงแล้ว จะส่งผลให้ไม่มีความสัมพันธ์กันกับพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงาน

การได้รับแรงจูงใจด้านความปลอดภัย เป็นปัจจัยหนึ่งที่ไม่ส่งผลต่อพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงาน อาจมีสาเหตุมาจาก พนักงานระดับปฏิบัติการของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคนั้น ไม่เคยได้รับ ของขวัญ ของรางวัล ของที่ระลึก หรือเงินรางวัล ในการจัดกิจกรรมด้านความปลอดภัยใดๆเลย เมื่อศึกษาจากทฤษฎีมาสโลว์ นั้นอธิบายว่า ความต้องการขั้นพื้นฐานที่ทำให้มนุษย์เราแสดงออกทางพฤติกรรมต่างๆ เพื่อให้ได้รับการสนองตอบความต้องการนั้น สามารถแยกออกเป็นระดับต่างๆได้ ดังนี้ ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological Needs) ความต้องการความปลอดภัย (Safety Needs) ความต้องการความรัก (Love or Belonging Needs) ความต้องการยกย่องนับถือจากผู้อื่น (Esteem Needs) และความต้องการประสบความสำเร็จ (Self Actualization Needs) ซึ่งตัวแปรดังกล่าวเป็นส่วนหนึ่งของการแสดงพฤติกรรมของมนุษย์ นั่นก็คือ ความต้องการยกย่องนับถือจากผู้อื่น (Esteem Needs) และความต้องการประสบความสำเร็จ (Self Actualization Needs) ดังนั้นถ้าพนักงานไม่ได้รับแรงจูงใจดังกล่าว จึงส่งผลให้ไม่มีความสัมพันธ์กันกับพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงาน

การกำหนดนโยบาย และทิศทางองค์การ เป็นปัจจัยหนึ่งที่ไม่ส่งผลต่อพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงาน อาจมีสาเหตุมาจาก การวางแผนดำเนินการด้านความปลอดภัยของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคนั้น ยังมีการบริหารจัดการที่ไม่ดี ถึงแม้จะชัดเจนเป็นลายลักษณ์อักษร แต่พนักงานไม่ได้รับทราบถึงนโยบาย ระเบียบ ข้อบังคับ บทบาทหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ด้านความปลอดภัยอย่างแท้จริง จากการดำเนินงานด้านนี้ ส่วนมากจะให้ความสำคัญและเห็นประโยชน์ที่จะได้รับจากการดำเนินงานในเชิงธุรกิจมากกว่า ที่จะมองถึงด้านความปลอดภัย คิดว่าการดำเนินการด้านความปลอดภัยเป็นการลงทุนที่สูญเปล่า ผลประโยชน์ที่ได้ไม่เห็นเป็นรูปธรรมอย่างแท้จริง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสราวุธ สุธรรมสา (2542 หน้า 166) ที่พบว่านายจ้างหรือผู้บริหารของหน่วยงาน ไม่ตระหนักและเห็นความสำคัญของการบริหารจัดการงานด้านความปลอดภัย ซึ่งตัวแปรดังกล่าวเป็นส่วนหนึ่งของการแสดงพฤติกรรมของพนักงาน ยังมีการบริหารจัดการที่ไม่ดี จึงไม่มีความสัมพันธ์กันกับพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงาน

การจัดให้มีการฝึกอบรม เป็นปัจจัยหนึ่งที่ไม่ส่งผลต่อพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงาน อาจมีสาเหตุมาจาก การอบรมเรื่องความปลอดภัยในการทำงานที่ทางบริษัทฯ ต้นสังกัดจัดให้นั้นมีแค่เพียงปีละ 1 ครั้ง เรื่องความปลอดภัยในการทำงาน โดยมีระยะเวลาในการจัดอบรมแค่เพียง 1 วัน ทำให้พนักงานได้รับการอบรมน้อยมาก ทั้งเนื้อหา และระยะเวลา ซึ่งอาจทำให้พนักงานไม่ได้รับความรู้ด้านความปลอดภัยอย่างแท้จริง และจากพฤติกรรมในวันเข้าฟังการอบรมนั้น พนักงานไม่ได้มีส่วนร่วมเลย ไม่ได้แสดงความคิดเห็น ระหว่างการประชุม ซึ่งทำให้พนักงานขาดความสนใจในหัวข้อการบรรยายนั้น และหากมีพนักงานเข้าใหม่หลังจากการจัดอบรมไปแล้ว พนักงานคนดังกล่าวก็ไม่ได้รับการอบรมเลยจนกว่าจะถึงปีหน้า ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ

Sawacha, E., S. Naoum, and Fong (1999 หน้า 309-315) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน ที่ปลอดภัยในสถานที่ก่อสร้าง โดยศึกษาผลกระทบของปัจจัยที่มีผลต่อความปลอดภัย พบว่า การบรรยายเกี่ยวกับความปลอดภัย การจัดให้มีหนังสือเกี่ยวกับความปลอดภัย อุปกรณ์ความปลอดภัย สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัย และการฝึกอบรมในสถานที่ทำงานมีความเชื่อมโยงกับพฤติกรรมความปลอดภัย และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ Mattilla (1993 หน้า 257-268) ได้ศึกษาแนวคิดทางจิตวิทยา และความปลอดภัยในการทำงานของกลุ่มคนงานก่อสร้าง โดยศึกษาเฉพาะคนงานก่อสร้างชาย และคนคุมงานจาก 16 หน่วยงาน เพื่อศึกษาการทำงานที่ปลอดภัยของคนงานก่อสร้าง ความสัมพันธ์ ระหว่างอุบัติเหตุและแนวโน้มการเกิดอุบัติเหตุ บทบาทของคนงานก่อสร้าง และการประเมินความปลอดภัย ผลการศึกษาอธิบายได้ว่า การจัดการความปลอดภัยในงานก่อสร้าง ประกอบด้วย มาตรการส่งเสริมความปลอดภัย การแนะนำโปรแกรมความปลอดภัย การป้องกันอุบัติเหตุ ระบบประกันความปลอดภัย การประเมินความเสี่ยง และการรับรู้อันตรายจากอุบัติเหตุในการทำงาน

## 7. ข้อเสนอแนะ

จากการทำแบบสอบถามทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยมีความเห็นเกี่ยวกับการปรับปรุงโครงสร้างของระบบความปลอดภัยและอาชีวอนามัย โดยเริ่มตั้งแต่ภาครัฐ ควรจัดตั้ง หน่วยงานด้านความปลอดภัยฯ ดังตัวอย่างในต่างประเทศ ที่มีองค์การอิสระต่างๆ เกิดขึ้นมากมาย ไม่ใช่มีแค่เพียง 1 องค์การเหมือนในปัจจุบันประเทศไทยมีองค์การที่คอยกำกับดูแลเรื่องความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน คือ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ที่ดูแลเรื่องความปลอดภัยของลูกจ้าง และยกระดับมาตรฐานแรงงานไทย รวมถึงการบริหารจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยกำหนดให้เป็นหน้าที่ของนายจ้าง ทั้งนี้ผู้วิจัยมีความเห็นว่า ลูกจ้างควรได้รับการช่วยเหลือจากหลายภาคส่วนเพื่อให้มีคุณภาพชีวิตที่ดียิ่งขึ้น โดยเริ่มต้นความช่วยเหลือจากภาครัฐ ซึ่งภาครัฐมีส่วนที่จะให้ความช่วยเหลือ ร่วมมือกันจัดให้มีทั้งองค์การไม่หวังผลกำไร สถาบันวิจัยทางด้านสุขภาพ หน่วยงานที่ให้การดูแลค่าชดเชยให้แก่ผู้ได้รับบาดเจ็บ สมาคมนายจ้างลูกจ้าง และอื่นๆ ทั้งนี้ผู้วิจัยสามารถสรุปว่าองค์การที่ภาครัฐควรจัดตั้งขึ้นมา สามารถแบ่งการทำงานออก ดังนี้

ด้านการศึกษา : ความสำคัญเกี่ยวกับการเรียนรู้ด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัยในการทำงานแก่เยาวชนสูง ทั้งนี้ได้นำหัวข้อในเรื่องของความปลอดภัยและสุขภาพบรรจุเข้าไว้ในการเรียนการสอนระดับพื้นฐาน มีการให้การศึกษาในด้านอาชีพแก่เยาวชนด้วยการเรียนรู้ในสถานประกอบการ เพื่อเรียนรู้ประสบการณ์ในการทำงานอย่างจริงจังขึ้น มีการสนับสนุนงานวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการให้การศึกษาด้านอาชีพ ตลอดจนให้โรงเรียนต่างๆ จัดให้มีการบริหารงานด้านความปลอดภัย เช่น การตรวจสอบระบบอำนวยความสะดวกต่างๆ ภายในโรงเรียน มีการเผยแพร่และสนับสนุนสื่อในการเรียนการสอนด้านความปลอดภัย รวมไปถึงการจัดโครงการต่างๆ ที่เกี่ยวเนื่องกับความปลอดภัย

ด้านกิจกรรมส่งเสริม : แนะนำระบบการบริหารความปลอดภัยและอาชีวอนามัย (Occupational Safety and Health Management System OSH/MS) โดยการเปิดรับสมัครโรงงานเข้าร่วมโครงการเกี่ยวกับความปลอดภัยและอาชีวอนามัย ทางหน่วยงานจะสนับสนุนด้านวิชาการและเทคโนโลยีต่างๆ เมื่อโรงงานนำไปปฏิบัติและได้ผลดี สามารถลดค่าใช้จ่ายจากการเกิดอุบัติเหตุในการทำงานได้แล้ว ทางหน่วยงานจะทำการประชาสัมพันธ์ให้โรงงานอื่นๆ ได้รับรู้และนำไปปฏิบัติตาม หรือกิจกรรมการส่งเสริมอื่นๆ เช่น การจัดรายการ “Safety Quiz” เป็นการจัดรายการแข่งขันตอบปัญหาทางด้านความปลอดภัย และอาชีวอนามัยผ่านทางสื่อโทรทัศน์

ด้านการตรวจ ติดตาม และประเมินผล : เป็นโครงการการตรวจ ติดตามพิเศษให้ปฏิบัติตามกฎหมาย ด้านความปลอดภัย ซึ่งใช้สำหรับควบคุมผู้ประกอบการต่างๆ โดยระดมความคิดเห็นและนำแบบสอบถาม กิจกรรมต่างๆมาประเมินผลเพื่อให้ได้โครงการที่สามารถจะนำไปจัดการกับปัญหาทางด้านความปลอดภัยและ อาชีวอนามัยในสถานที่ทำงานอย่างได้ผล

ด้านการฟื้นฟูสมรรถภาพ : เป็นหน่วยงานที่ให้การดูแลในด้านค่าชดเชยให้แก่ผู้ได้รับบาดเจ็บหรือ เจ็บป่วยอันเนื่องมาจากการทำ งานตามกฎหมาย ให้บริการฟื้นฟูสมรรถภาพในการทำงานอย่างครบวงจร เพื่อให้สามารถยอมรับสภาพความพิการเห็นคุณค่าในตนเอง มีความเชื่อมั่นที่จะกลับเข้าทำงานในสถาน ประกอบการ/อาชีพอิสระ การช่วยเหลือตนเองและดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างอิสระ

## เอกสารอ้างอิง

- กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน. (2538). ประกาศกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมเรื่อง คณะกรรมการความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน. กรุงเทพมหานคร: กรม สวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน. (เอกสาร).
- การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค. (2557). เอกสารแสดงข้อมูล รายการรายละเอียดการ จัดซื้อ/จัดจ้าง (TOR). กรุงเทพมหานคร : การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค
- การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 ภาคกลาง. (2555). ดัชนีการประสูบัติเหตุจากการทำงาน. นครปฐม: การไฟฟ้า ส่วนภูมิภาคเขต 3 ภาคกลาง
- พูนพร ศรีสะอาด. (2533). การศึกษาสภาวะของผู้ป่วยที่ประสูบัติเหตุจากการทำงานในโรงงาน อุตสาหกรรม. รายงานการฝึกภาคปฏิบัติ หลักสูตรส่งเสริมศาสตร์สาสตรมหาบัณฑิต สาขาสังคมสงเคราะห์ ทางการแพทย์ (ฝ่ายจิต) มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- วิวรรณกร สวัสดิ. (2547). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเกิดอุบัติเหตุของพนักงานปฏิบัติการ บริษัท เจริญโภค ภัณฑ์ปิโตรเคมี จำกัด. สาขาวิชาการบริหารทั่วไป มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สรารุช สุธรรมมาสา และคณะ. (2544). แนวทางการสร้างความเข้มแข็งให้กับคณะกรรมการความปลอดภัยใน โรงงานในประเทศไทย (Guideline for strengthening to safety committee in factory in Thailand). กรุงเทพมหานคร: กระทรวงแรงงาน.
- สำนักงานกองทุนเงินทดแทน. (2554). [ออนไลน์]. จำนวนการประสูบอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการ ทำงานจำแนกตามความรุนแรงปี 2550-2554. สืบค้นวันที่ 11 กุมภาพันธ์ 2556, เข้าถึงได้จาก [http://www.sso .go.th/wpr/uploads/uploadImages/file/accidentanalyze54.pdf](http://www.sso.go.th/wpr/uploads/uploadImages/file/accidentanalyze54.pdf)
- Dejoy, D.M. (1994). Managing Safety in the Workplace : An Attribution Theory Analysis and Model. Dissertation Abstracts International.
- Goldberg, A.I., E. Dar and E. Rubin.(1991) Theat Perception and the Readiness to Participate in Safety Programs. Journal of Organizational Behavior. 12 (March 1991) : 109-122., 1991.
- Niskanen, T. (1 9 9 4 ) Assessing the Safety Environment in Work Organization of Road Maintenance Jobs. Accident Analysis and Prevention. 26 (February) : 27-39.
- Sawacha, E., S. Naoum, and Fong. (1999). Factors Affecting Safty Performance on Construction Sites. International Journal of Project Management. 17(5)



- Sharon Clarke. (2006). Safety climate in an automobile manufacturing plant: The effects of work environment, job communication and safety attitudes on accidents and unsafe behavior. Personnel Review Vol.35 No.4, Emerald Group Publishing Ltd.
- Strickland, B. F. (1977). A study of factor affecting administrative unit of North California. Dissertation Abstracts International, 23(12), 4598-4599.