

บทที่ 5

อภิปรายผล

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive Research) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความรู้ ทักษะ ทักษะ พฤติกรรมต่อความปลอดภัยในการทำงานของคนงานส่วนการผลิตในโรงงานอุตสาหกรรมเฟอร์นิเจอร์เหล็ก และศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความรู้ ทักษะ พฤติกรรมต่อความปลอดภัยในการทำงานของคนงานส่วนการผลิตในโรงงานอุตสาหกรรมเฟอร์นิเจอร์เหล็ก

ผลการวิจัย

1. ข้อมูลทั่วไปของคนงานส่วนการผลิต แบ่งตามปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านงาน และปัจจัยด้านประสบการณ์การเกิดอุบัติเหตุจากงาน

ปัจจัยส่วนบุคคล พบว่าคนงานส่วนการผลิตเป็นเพศชาย ร้อยละ 95.3 อยู่ในช่วงอายุ 26-35 ปี ร้อยละ 49 มีสถานภาพโสด ร้อยละ 49.3 การศึกษาอยู่ในระดับมัธยมต้น ร้อยละ 33.3 มีรายได้ต่อเดือนอยู่ระหว่าง 4,001-5,000 บาท ร้อยละ 26 มีรายได้ไม่เพียงพอกับรายจ่าย ร้อยละ 80 คนงานส่วนใหญ่เป็นคนภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ร้อยละ 70 มีสมาชิกในบ้านที่ต้องดูแลรับผิดชอบ ร้อยละ 80.6 พักอาศัยอยู่บ้านเช่า ร้อยละ 82 อยู่กับสามีหรือภรรยา ร้อยละ 43.6 ในส่วนของสุขภาพคนงานส่วนใหญ่ไม่มีโรคประจำตัว ร้อยละ 88.6 ตรวจสุขภาพนาน ๆ ครั้ง ร้อยละ 54.3 โดยโดยคิดว่าตนเองมีสุขภาพปกติดี ร้อยละ 83 การดื่มสุราหรือเครื่องดื่มแอลกอฮอล์มีเป็นนาน ๆ ครั้ง ร้อยละ 73.6 ไม่สูบบุหรี่ ร้อยละ 50.6 ส่วนการดื่มเครื่องดื่มบำรุงกำลังพบว่าส่วนใหญ่คนงานไม่ดื่ม ร้อยละ 85

ปัจจัยด้านงาน พบว่าส่วนใหญ่อยู่ในตำแหน่งคนงาน ร้อยละ 86.6 ทำงานอยู่กะกลางวัน ร้อยละ 80 ไม่มีงานอื่นทำนอกเหนือจากหน้าที่ ร้อยละ 68.6 คนงานคิดว่าปริมาณงานที่ตนปฏิบัติอยู่นั้นเหมาะสมดีแล้ว ร้อยละ 72 มีความพอใจกับงานที่ปฏิบัติในระดับกลาง ร้อยละ 75.6 อายุงานต่ำกว่า 1 ปี ร้อยละ 31.3 ไม่มีประสบการณ์ในงานที่ทำ ร้อยละ 83 นอกจากนี้พบว่าคนงานจะได้รับการอธิบายรายละเอียดของงานจากหัวหน้างานเป็นบางวันเท่านั้น ร้อยละ 49 ร้อยละ 80 เคยรับการอบรมเกี่ยวกับความปลอดภัย และในที่ทำงานมีการจัดการอบรมเกี่ยวกับ

ความปลอดภัย ร้อยละ 79.3 ในส่วนของสัมพันธภาพในที่ทำงานพบว่าคนงานมีความสนิทสนมกับหัวหน้างาน ร้อยละ 72.6 โดยหัวหน้างานจะเปิดโอกาสให้คนงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ หรือแสดงความคิดเห็นบ้างเป็นบางครั้ง ร้อยละ 57 กับเพื่อนร่วมงานมีความสนิทสนมกันดี ร้อยละ 82.6 มีบางครั้งที่คิดว่าถูกเพื่อนร่วมงานเอาเปรียบในการทำงาน ร้อยละ 56 และพบว่าคนงานส่วนใหญ่ไม่มีปัญหาหนักใจในที่ทำงาน ร้อยละ 56 พบว่าฝุ่นเป็นปัญหาสำคัญต่อการทำงานในบริเวณพื้นที่ทำงาน ร้อยละ 76 มีการจัดสภาพแวดล้อมเพื่อลดความเสี่ยงต่ออุบัติเหตุในที่ทำงาน ร้อยละ 54

ปัจจัยด้านประสบการณ์จากอุบัติเหตุในงาน พบว่าคนงานเคยประสบอุบัติเหตุจากการทำงาน ร้อยละ 59.3 เคยเห็นผู้อื่นหรือเพื่อนร่วมงานได้รับอุบัติเหตุจากการทำงาน ร้อยละ 81.3 อาการ/การสูญเสียที่พบจากการเกิดอุบัติเหตุพบว่า อาการข้อมือเคล็ด ข้อเท้าเคล็ด และบาดแผลที่ผิวหนังพบจำนวนเท่า ๆ กัน ร้อยละ 38.2 สาเหตุของอุบัติเหตุเกิดจากสภาพเครื่องจักรหรือเครื่องมือ ร้อยละ 28 ในส่วนของการเปลี่ยนแปลงหลังเกิดอุบัติเหตุในด้านลักษณะการทำงานพบว่าไม่มีการเปลี่ยนแปลง ร้อยละ 72.4 ด้านรายได้ไม่มีการเปลี่ยนแปลง ร้อยละ 89.8 ด้านความสัมพันธ์กับนายจ้างไม่มีการเปลี่ยนแปลง ร้อยละ 93.8 ผลจากการเกิดอุบัติเหตุพบว่าส่วนใหญ่ไม่มีผลกระทบใด ๆ ร้อยละ 43.8

2. ความรู้เกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน

พบว่าคนงานมีระดับความรู้เกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงานเฉลี่ยที่ 12.3 คะแนน ค่าพิสัย 3.3 คะแนน ความรู้เกี่ยวกับความปลอดภัยในระดับสูง ร้อยละ 72 ระดับปานกลางคิดเป็นร้อยละ 26.3 ระดับต่ำคิดเป็นร้อยละ 1.7 ผลการวิจัยพบว่าคนงานตอบคำถามได้ถูกมากกว่าร้อยละ 80 ถึง 11 ข้อ คิดเป็นร้อยละ 73.3 ของจำนวนข้อทั้งหมด ส่วนในข้อคำถามที่คนงานตอบผิดเป็นส่วนใหญ่มีเพียง 4 ข้อ คิดเป็นร้อยละ 26.6 ของจำนวนข้อทั้งหมด ซึ่งข้อคำถามที่คนงานตอบผิดจะเป็นในเรื่องของการถามเกี่ยวกับสาเหตุของการเกิดอุบัติเหตุในงาน การป้องกันอันตรายจากการใช้อุปกรณ์ไฟฟ้า ผู้ที่มีหน้าที่โดยตรงในการดูแลให้พนักงานปฏิบัติงานอย่างถูกต้องและปลอดภัย และข้อคำถามเกี่ยวกับประเภทอุปกรณ์ป้องกันภัยส่วนบุคคล

จากการวิเคราะห์เปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างระดับความรู้เกี่ยวกับความปลอดภัยกับข้อมูลทั่วไปของคนงาน พบว่าในระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน คนงานจะมีระดับความรู้ต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยคนงานที่มีระดับการศึกษาสูงตั้งแต่ระดับมัธยมศึกษา –ปริญญาตรี จะมีคะแนนเฉลี่ยสูงกว่าคนงานที่ศึกษาในระดับประถม

คนงานที่ไม่มีสมาชิกที่ต้องดูแลรับผิดชอบมีคะแนนเฉลี่ยความรู้สูงกว่าคนงานที่มีสมาชิกต้องดูแลรับผิดชอบซึ่งต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ในปัจจุบันงานพบว่า คนงานที่เห็นว่าปริมาณงานที่ปฏิบัติมีความเหมาะสมดีแล้วจะมีคะแนนเฉลี่ยสูงกว่าคนงานที่ยังไม่มีความพอใจกับปริมาณงานที่ปฏิบัติอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ปัจจุบันความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานก็เช่นกันโดยเห็นได้อย่างชัดเจนว่าคนงานที่มีความขัดแย้งกับเพื่อนร่วมงานเสมอ จะมีระดับคะแนนเฉลี่ยต่ำกว่าคนงานที่สนิทสนมกับเพื่อนร่วมงาน

คนงานที่เคยประสบอุบัติเหตุจากการทำงานมีระดับความรู้ต่างกับคนงานที่ไม่เคยประสบอุบัติเหตุจากการทำงาน โดยพบว่าคนงานที่เคยเกิดอุบัติเหตุจะมีระดับคะแนนเฉลี่ยต่ำกว่าคนงานที่ไม่เคยเกิดอุบัติเหตุ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

สถานภาพ พบว่าคนงานที่แยกกันอยู่กับคู่สมรสจะมีคะแนนเฉลี่ยต่ำกว่าคนงานที่ยังโสดหรือว่าคนงานที่สมรสแล้วและยังอยู่ด้วยกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ในส่วนของรายได้รวมต่อเดือนพบว่าคนงานที่มีรายได้ต่ำกว่า 4,000 บาท มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งส่งผลให้คนงานที่มีรายได้เพียงพอกับรายจ่ายจะมีคะแนนเฉลี่ยสูงกว่าคนงานที่มีรายได้ไม่เพียงพอตามไปด้วย

ที่อยู่อาศัย คนงานที่มีบ้านเป็นของตนเองมีระดับคะแนนเฉลี่ยสูงกว่าคนงานที่อยู่บ้านเช่า หรืออาศัยอยู่บ้านคนอื่นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

3. ทัศนคติต่อความปลอดภัยในการทำงาน

พบว่าคนงานมีระดับทัศนคติต่อความปลอดภัยในการทำงานเฉลี่ยที่ 78.4 คะแนน ค่าพิสัย 13 คะแนน มีทัศนคติต่อความปลอดภัยอยู่ในระดับกลางร้อยละ 63.7 ทัศนคติในทางบวกคิดเป็นร้อยละ 23.7 และทัศนคติในทางลบคิดเป็นร้อยละ 12.7

จากการวิเคราะห์เปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างระดับทัศนคติ กับข้อมูลทั่วไปของคนงาน ผลการวิจัยพบว่า ในสถานภาพที่แตกต่างกันคนงานมีคะแนนเฉลี่ยของทัศนคติแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งคนงานที่สมรสแล้วแต่ยังไม่บุตรมีคะแนนเฉลี่ยสูงกว่าคนงานในสถานภาพอื่น ๆ ส่วนคนงานที่แยกกันอยู่กับคู่สมรสมีคะแนนเฉลี่ยต่ำที่สุด

ตัวแปรด้านการศึกษา มีระดับคะแนนเฉลี่ยต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยคนงานที่มีการศึกษาในระดับสูงตั้งแต่มัธยมศึกษาตอนปลายจนถึงระดับปริญญาตรีมีคะแนนเฉลี่ยสูงกว่าคนงานที่มีการศึกษาในระดับประถมศึกษาถึงมัธยมศึกษาตอนต้น

ในส่วนของรายได้รวมต่อเดือนพบว่าคนงานที่มีรายได้รวมต่อเดือนตั้งแต่ 10,000 บาทขึ้นไปมีคะแนนเฉลี่ยสูงกว่าคนงานที่รายได้รวมต่อเดือนต่ำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งส่งผลให้คนงานที่มีรายได้เพียงพอกับรายจ่ายจะมีคะแนนเฉลี่ยสูงกว่าคนงานที่มีรายได้ไม่เพียงพอตามไปด้วย

ตัวแปรด้านการพักอาศัยอยู่กับใคร มีความแตกต่างกันในระดับคะแนนเฉลี่ยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยพบว่าคนงานที่พักอยู่กับคนอื่น ๆ หรืออาจจะพักอยู่คนเดียว มีคะแนนเฉลี่ยสูงกว่าคนงานที่พักอยู่สามีหรือภรรยา บุตร ญาติ หรือเพื่อน

ปัจจัยด้านงาน โดยเฉพาะตัวแปรด้านประสบการณ์ก่อนเข้าทำงาน พบว่าคนงานที่ไม่เคยมีประสบการณ์ก่อนเข้าทำงานเลยมีคะแนนเฉลี่ยสูงกว่าคนงานที่เคยมีประสบการณ์ก่อนเข้าทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน พบว่าการที่คนงานมีความสนิทสนมกันดีกับหัวหน้างานจะทำให้คนงานมีระดับคะแนนเฉลี่ยของทัศนคติสูงกว่าคนงานที่ขัดแย้งกับหัวหน้างานเสมอ เช่นเดียวกันกับคนงานที่มีความสนิทสนมกับเพื่อนร่วมงานก็จะมีระดับคะแนนเฉลี่ยสูงกว่าคนงานที่ขัดแย้งกับเพื่อนร่วมงานเสมอคนงานมีปัญหาหนักใจในเรื่องงานมีคะแนนเฉลี่ยสูงกว่าคนงานที่มีปัญหาหนักใจในเรื่องอื่น ๆ หรือไม่มีปัญหาหนักใจเลย

ปัจจัยด้านประสบการณ์การเกิดอุบัติเหตุจากงาน พบว่าคนงานที่เคยเห็นผู้อื่นเกิดอุบัติเหตุในงานมีคะแนนเฉลี่ยสูงกว่าคนงานที่ไม่เคยเห็นผู้อื่นเกิดอุบัติเหตุในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ตัวแปรด้านผลกระทบอื่น ๆ ที่เกิดหลังจากประสบอุบัติเหตุจากงานมีความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยต่างกัน โดยพบว่าคนงานที่ไม่มีผลกระทบใด ๆ เกิดขึ้น มีคะแนนเฉลี่ยสูงกว่าคนงานที่มีผลกระทบต่อตนเองในด้านต่าง ๆ

นอกจากนี้พบว่าคนงานที่มีโรคประจำตัวจะมีคะแนนเฉลี่ยสูงกว่าคนงานที่ไม่มีโรคประจำตัว อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 การดื่มเหล้า หรือเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ก็เช่นกันโดยคนงานที่ดื่มเหล้า หรือเครื่องดื่มแอลกอฮอล์เป็นประจำมีคะแนนเฉลี่ยสูงกว่าคนงานที่ไม่เคยดื่มเลย

ปัจจัยด้านงาน พบว่าอายุงานที่แตกต่างกันมีความแตกต่างในคะแนนเฉลี่ยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งคนงานที่มีอายุงานตั้งแต่ 1 – 3 ปี จะมีคะแนนเฉลี่ยสูงที่สุด

4. พฤติกรรมต่อความปลอดภัยในการทำงาน

พบว่าคนงานมีระดับพฤติกรรมต่อความปลอดภัยในการทำงานเฉลี่ยที่ 96 คะแนน ค่าพิสัย 17 คะแนน คนงานมีการแสดงต่อความปลอดภัยในการทำงานในระดับกลางร้อยละ 49 พฤติกรรมในระดับสูงคิดเป็นร้อยละ 35.3 และพฤติกรรมในระดับต่ำคิดเป็นร้อยละ 15.7 นอก

จากนี้ผลการวิจัยยังพบว่าในคำถามด้านบวกเกี่ยวกับการปฏิบัติตามคำแนะนำของหัวหน้างาน และการทำงานด้วยความระมัดระวังนั้นคนงานจะตอบว่าปฏิบัติบ่อยครั้งและสม่ำเสมอทุกครั้ง ถึงร้อยละ 70 ส่วนในคำถามด้านลบเกี่ยวกับข้อห้ามต่าง ๆ เช่น การสูบบุหรี่ขณะทำงาน การเข้าไปในเขตห้ามเข้า หรือการทำงานอื่น ๆ ไปด้วยขณะปฏิบัติงาน คนงานจะตอบว่าไม่เคยปฏิบัติเลยมากที่สุด ถึงร้อยละ 75 ซึ่งแสดงให้เห็นว่าคนงานส่วนใหญ่มีการปฏิบัติงานด้วยความระมัดระวัง มีเป็นส่วนน้อยที่จะปฏิบัติงานด้วยความประมาท

จากการวิเคราะห์เปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมต่อความปลอดภัยในการทำงาน กับข้อมูลทั่วไปของคนงาน พบว่า ความเหมาะสมของปริมาณงานที่ปฏิบัติเป็นตัวแปรที่มีระดับคะแนนเฉลี่ยต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยคนงานที่เห็นว่าปริมาณงานที่ตนปฏิบัติอยู่มีความเหมาะสมดีแล้วจะมีคะแนนเฉลี่ยสูงกว่าคนงานที่เห็นว่าปริมาณงานที่ปฏิบัติไม่มีความเหมาะสมไม่ว่าจะเป็นมากไป หรือน้อยไป การอธิบายงานก่อนเริ่มปฏิบัติงานในทุก ๆ วัน พบว่าตัวแปรดังกล่าวมีผลต่อทัศนคติของคนงานต่อความปลอดภัย เนื่องจากคนงานที่ได้รับการอธิบายงานก่อนเริ่มปฏิบัติงานในทุก ๆ วันจะมีคะแนนเฉลี่ยสูงกว่าคนงานที่ไม่เคยได้รับการอธิบายงานเลย หรือได้รับเป็นบางครั้ง

ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีความแตกต่างกันของคะแนนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 พบว่าคนงานที่มีความขัดแย้งกับเพื่อนร่วมงานเสมอซึ่งพบว่ามีเพียงคนเดียววันนั้น มีคะแนนเฉลี่ยสูงกว่าคนงานที่มีความสนิทสนมกันดีกับเพื่อนร่วมงาน

การเปลี่ยนแปลงด้านรายได้หลังเกิดอุบัติเหตุในงานของคนงานที่เคยประสบอุบัติเหตุ โดยพบว่าคนงานที่ไม่มีการเปลี่ยนแปลงด้านรายได้จะมีคะแนนเฉลี่ยสูงกว่าคนงานที่มีการเปลี่ยนแปลงด้านรายได้

อายุก็เป็นอีกตัวแปรหนึ่งที่มีความแตกต่างกันของคะแนนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 พบว่าคนงานที่มีอายุตั้งแต่ 46-50 ปี จะมีคะแนนเฉลี่ยของการปฏิบัติงานอย่างปลอดภัยสูงกว่าคนงานที่มีอายุน้อย โดยเฉพาะคนงานที่มีอายุเพียง 16-25 ปี

รายได้รวมต่อเดือนพบว่าคนงานที่มีรายได้รวมต่อเดือนตั้งแต่ 10,000 บาทขึ้นไปมีคะแนนเฉลี่ยสูงกว่าคนงานที่รายได้รวมต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

นอกจากนี้พบว่าในส่วนของปัจจัยด้านงาน คนงานที่มีตำแหน่งงานเป็นหัวหน้าจะมีคะแนนเฉลี่ยสูงกว่าคนงานทั่วไปอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 และคนงานที่มีความพอใจกับงานมากจะมีคะแนนเฉลี่ยสูงกว่าคนงานที่ไม่พอใจและต้องการเปลี่ยนงาน

การที่ที่ทำงานมีการจัดอบรมความปลอดภัยทำให้คนงานมีคะแนนเฉลี่ยในการปฏิบัติงานอย่างปลอดภัยสูงกว่าที่ทำงานที่ไม่มีการจัดอบรมความปลอดภัย คนงานที่มีความสัมพันธ์กับหัวหน้างานที่ดีมีคะแนนเฉลี่ยสูงกว่าคนงานที่ขัดแย้งกับหัวหน้างานเสมออย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คนงานที่ไม่เคยคิดว่าเพื่อนร่วมงานมักเอาเปรียบในเรื่องงานมีคะแนนเฉลี่ยสูงกว่าคนงานที่มักคิดว่าถูกเพื่อนร่วมงานเอาเปรียบ และคนงานที่มีปัญหาหนักใจในเรื่องงานมีคะแนนเฉลี่ยสูงกว่าคนงานที่ไม่มีปัญหาหนักใจ

5. ผลการวิเคราะห์หาปัจจัยทำนายความรู้ ทักษะ พฤติกรรมต่อความปลอดภัยในการทำงาน

การวิเคราะห์ถดถอยแบบพหุขั้นตอน (Stepwise Multiple Regresssion Analysis) โดยนำปัจจัยที่มีผลต่อความรู้ ทักษะ และพฤติกรรมจากการวิเคราะห์ด้วย t-test เพื่อทดสอบว่าตัวแปรใดเป็นตัวทำนายได้อย่างแท้จริง พบว่า ระดับการศึกษา เป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อความรู้ต่อความปลอดภัยในการทำงาน โดยสามารถทำนายได้ร้อยละ 22.1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน เป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อทั้งความรู้ ทักษะ และพฤติกรรมต่อความปลอดภัยในการทำงาน โดยสามารถทำนายได้ร้อยละ 24.5 12 และร้อยละ 12.1 ตามลำดับอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 นอกจากนี้พบว่าตัวแปรด้านรายได้ มีอิทธิพลต่อทักษะต่อความปลอดภัยในการทำงาน ทำนายได้ร้อยละ 7.6 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และประสบการณ์ในการเห็นผู้อื่นเกิดอุบัติเหตุจากงาน มีอิทธิพลต่อทักษะต่อความปลอดภัยในการทำงาน ร้อยละ 14.8 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ตัวแปรด้านประสบการณ์ก่อนเข้าทำงานสามารถทำนายได้ร้อยละ 17 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 อายุ สามารถทำนายพฤติกรรมต่อความปลอดภัยได้ร้อยละ 5 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และตัวแปรด้านการอธิบายงานก่อนเริ่มปฏิบัติงาน มีอิทธิพลต่อพฤติกรรม ทำนายได้ร้อยละ 8.6 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

6. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่าง ความรู้ ทักษะคนิ พฤติกรรมต่อความ ปลอดภัยในการทำงาน

พบว่าความรู้เกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำกับทัศนคติต่อความปลอดภัยในการทำงาน ($r = .329$) และทัศนคติต่อความปลอดภัยในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำกับพฤติกรรมต่อความปลอดภัยในการทำงาน ($r = .242$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนความรู้ กับพฤติกรรมต่อความปลอดภัยในการทำงานพบว่าไม่มีความสัมพันธ์ต่อกัน



ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

อภิปรายผลการวิจัย

1. ข้อมูลทั่วไปของคนงานส่วนการผลิต

เรามักพบว่าแรงงานในอุตสาหกรรมหนักส่วนใหญ่เป็นชาย เนื่องจากเป็นงานผลิตที่มีเครื่องจักร เครื่องกล หรืออุปกรณ์ขนาดใหญ่ซึ่งจำเป็นต้องใช้คนงานที่มีกำลังและร่างกายแข็งแรง สำหรับคนงานหญิงจะมีหน้าที่ในการช่วยเหลือหยิบจับ ส่งของในขอบเขตที่เสี่ยงอันตรายน้อยกว่าคนงานชาย ทั้งยังมีกฎหมายคุ้มครองแรงงานมิให้แรงงานหญิงทำงานที่เสี่ยงอันตรายเกินขอบเขตที่กำหนด ดังเช่นกลุ่มคนงานที่พบในการวิจัยนี้เป็นเพศชายถึงร้อยละ 95 อยู่ในวัย 26 – 35 ปี และส่วนใหญ่สถานภาพโสด ซึ่งคุณสมบัติดังกล่าวเป็นช่วงเวลาของชายหนุ่มที่มีความพร้อมสมบูรณ์ทั้งร่างกายและวุฒิภาวะในการทำงาน นอกจากนี้งานผลิตเฟอร์นิเจอร์หลักจำเป็นต้องใช้แรงงานฝีมือเป็นส่วนใหญ่ เพราะจะมีทั้งงานประเภทพ่นสี งานตัดตกแต่ง งานประกอบ จึงพบว่าระดับการศึกษาของคนงานอยู่ในระดับชั้นมัธยมต้น (ม.1 – 3) ขึ้นไป เพราะจะมีการเตรียมความพร้อมในการประกอบวิชาชีพมาบ้างแล้ว โดยในส่วนของผลที่เป็นข้อมูลด้านเพศ และการศึกษาที่สอดคล้องกับผลการศึกษาของสมถวิล เมืองพระ(2537)⁽¹⁹⁾ สิทธิพร เปรมวัชร (2543)⁽²⁴⁾ ในด้านสถานภาพ

อย่างไรก็ตามแม้ว่าปัจจุบันคนงานจะมีระดับการศึกษาที่สูงขึ้นแต่รายได้ก็ไม่ได้สูงตามไปด้วย เพราะการจ้างแรงงานในโรงงานอุตสาหกรรมจะเป็นการจ้างประเภทเป็นรายวัน คือจะจ่ายเงินให้เฉพาะวันที่มาทำงานเท่านั้น รายได้ต่อเดือนจึงไม่มากนักทำให้ไม่เพียงพอกับค่าใช้จ่าย โดยเฉพาะคนที่มีครอบครัวแล้ว และมีภาระเรื่องที่อยู่อาศัย ในส่วนของการดูแลตนเองนั้นพบว่าคนงานสุขภาพปกติแข็งแรงดี และไม่มีโรคประจำตัว ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของสุภัตรา เก้าประดิษฐ์ (2535)⁽³⁾ ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนทางสังคมกับการดูแลสุขภาพตนเองของคนงานในโรงงานอุตสาหกรรม อาจจะได้จากการที่สถานประกอบการส่วนใหญ่จะจัดสวัสดิการด้านการตรวจสุขภาพให้กับคนงานเป็นประจำทุกปี และเพราะส่วนใหญ่อายุอยู่ในวัยที่ร่างกายสมบูรณ์ที่สุด ดังนั้นอย่างน้อยคนงานจะมีโอกาสได้เช็คสุขภาพของตนเองปีละ 1 ครั้ง ส่วนการดื่มสุราและสูบบุหรี่เป็นการผ่อนคลายความเครียดของคนงานทั่ว ๆ ไปอยู่แล้ว แต่ด้วยปัจจุบันมีการรณรงค์งดสูบบุหรี่ในที่ทำงานมากขึ้นอัตราการสูบบุหรี่จึงลดลง เห็นได้จากผลการวิจัยนี้ว่าคนงานกว่าครึ่งที่ไม่สูบบุหรี่

เพชรฯ สังขะวร (2530)⁽³⁷⁾ กล่าวถึง ประสบการณ์ในการทำงานว่าจัดเป็นตัวแปรสำคัญในการเลื่อนตำแหน่งในสายงานการผลิต กว่าที่คนงานคนหนึ่งจะได้เป็นหัวหน้าคนงานจึงต้องมีประสบการณ์มานาน รวมทั้งต้องมีวัยวุฒิที่ค่อนข้างมากจึงจะสามารถคุมคนงานส่วนใหญ่ที่อยู่ในวัย

รุ่นได้ ซึ่งผลการวิจัยพบว่าคนงานมีสัมพันธภาพที่ดีกับทั้งเพื่อนร่วมงาน และหัวหน้างาน ด้วยความที่คนงานส่วนใหญ่มาจากต่างจังหวัด เมื่อมาทำงานร่วมกับการปรับตัวเพื่อเข้ากับเพื่อนร่วมงาน และหัวหน้างานจึงเป็นสิ่งสำคัญ โดยผลการศึกษาของกุลวดี กนกพัฒนางกูร(2531) ⁽²⁾ ในเรื่องสุขภาพจิตของคนงานในโรงงานอุตสาหกรรมประเภทการผลิตผลิตภัณฑ์โลหะขั้นมูลฐานในเขตจังหวัดสมุทรปราการ พบว่าคนงานจำเป็นต้องปรับตัวให้เข้ากับหัวหน้า และเพื่อนร่วมงาน เพื่อจะลดความเครียดในการทำงาน

นอกจากนี้สิ่งแวดล้อมของคนงานก็จัดเป็นองค์ประกอบเชิงจิตวิทยาที่สำคัญในการส่งเสริมความปลอดภัย เพชรา สังขะวร (2530) ⁽³⁷⁾ กล่าวว่าสิ่งแวดล้อมไม่ได้เป็นเพียงส่วนช่วยสนับสนุนความปลอดภัย แต่ยังมีผลในเชิงจิตวิทยา ด้วยความที่ว่าการต้องทำงานในที่สกปรก และไม่ปลอดภัยจะทำให้คนงานมีพฤติกรรมเสี่ยงต่ออุบัติเหตุเสมอ ซึ่งผลการวิจัยพบว่าสิ่งแวดล้อมที่เป็นปัญหาในโรงงานอุตสาหกรรมประเภทนี้คือ ฝุ่นละออง เพราะโรงงานจะค่อนข้างหลีกเลี่ยงการมีฝุ่นได้ยาก เนื่องจากฝุ่นจะเกาะอยู่ตามเครื่องจักรขนาดใหญ่ ที่เก็บของ และสภาพอากาศในโรงงานที่ไม่ถ่ายเท

ปัจจัยด้านประสบการณ์การเกิดอุบัติเหตุในงาน พบว่ากว่าครึ่งของคนงานเคยประสบอุบัติเหตุจากการทำงาน สอดคล้องกับผลการศึกษาของสมถวิล เมืองพระ(2537) ⁽¹⁹⁾ และสิริพัทธ์ (2543) ⁽²⁴⁾ จากสถิติการเกิดอุบัติเหตุเดิม และจากการสำรวจในครั้งนี้พบว่าคนงานที่อยู่ในแผนกปั๊มเหล็กจะมีอัตราการเกิดอุบัติเหตุสูงกว่าในแผนกอื่นเนื่องจากเครื่องจักรที่ใช้ในการปั๊มเหล็กยังเป็นระบบที่ใช้มือป้อนชิ้นงานอยู่จึงทำให้คนงานในแผนกดังกล่าวมีความเสี่ยงสูงต่อการเกิดอันตรายกับมือถ้าหากขาดความชำนาญในการใช้เครื่องมือ โดยยังพบอีกว่าสาเหตุส่วนใหญ่เกิดจากเครื่องจักร สอดคล้องกับสถิติการประสบอันตรายของกองทุนเงินทดแทน ปี 2544 ⁽⁵⁾ ส่วนการอาการสูญเสียที่พบมากจะเกิดกับมือ เนื่องจากต้องใช้มือในการออกแรง ไม่ว่าจะเป็นการยก ลาก หมุน จับ ดึง อาการข้อมือเคล็ดจึงพบมาก ในส่วนของการเปลี่ยนแปลงหลังเกิดอุบัติเหตุพบว่า ส่วนใหญ่ไม่มีการเปลี่ยนแปลงเพราะเมื่อเกิดอุบัติเหตุในงานจะมีการแจ้งประกันสังคมให้ดำเนินการช่วยเหลือตามสิทธิที่คนงานควรได้ แต่ก็อาจประสบปัญหาบ้างว่าขาดรายได้จากการหยุดงาน หรือในบางรายที่ส่งผลกระทบต่อความมั่นใจของตนเองเพราะกลัวว่าจะเกิดซ้ำอีก สอดคล้องกับผลการศึกษาของจากรุพรรณ พันธุ์ชูจิตร์ (2532) ⁽³¹⁾ ในเรื่องสุขภาพจิตของลูกจ้างภายหลังประสบอันตรายจากการทำงาน พบว่าลูกจ้างที่ประสบอันตรายจากการทำงานจะมีความรู้สึกผิดปกติของร่างกาย ด้านซึมเศร้าและความกลัวโดยไม่มีเหตุผล

2. ความรู้ต่อความปลอดภัยในการทำงาน

ผลการวิจัยพบว่า คนงานส่วนการผลิตในโรงงานอุตสาหกรรมเฟอร์นิเจอร์เหล็กมีความรู้ ความเข้าใจต่อความปลอดภัยในการทำงานอยู่ในระดับสูง สอดคล้องกับผลการศึกษาของ สมถวิล เมืองพระ(2537)⁽¹⁹⁾ เมื่อพิจารณาจากการแบ่งด้านความรู้ต่อความปลอดภัยของ วิฑูรย์ ลิมะโชคดี และวีรพงษ์ เฉลิมจิระรัตน์⁽¹⁹⁾ ที่แบ่งความรู้ออกเป็น 4 ด้าน คือด้านสาเหตุของการเกิดอุบัติเหตุ ด้านการควบคุมและป้องกันอุบัติเหตุ ด้านเครื่องจักร และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน การวิจัยนี้พบว่าคนงานมีความเข้าใจเป็นอย่างดีเกี่ยวกับคุณสมบัติของผู้ที่ปฏิบัติงานได้อย่างปลอดภัย ร้อยละ 100 เข้าใจประเภทของอุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคล ร้อยละ 99 มีความรู้เกี่ยวกับวิธีการใช้เครื่องมือ ร้อยละ 94 เข้าใจวิธีปฏิบัติเมื่อเกิดอันตรายจากการทำงานทั้งกับตนเอง และกับเพื่อนร่วมงาน ร้อยละ 96 และเข้าใจถึงผลเสียจากการอยู่ในสภาพแวดล้อมที่มีเสียงดังเป็นเวลานาน ร้อยละ 98 พิจารณาโดยรวมแล้วคนงานมีความรู้ ความเข้าใจที่เฉลี่ยไปในแต่ละด้าน เช่น

- ด้านการควบคุมและป้องกันอุบัติเหตุ ก็พบว่าคนงานมีระดับความรู้เกี่ยวกับ อุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคล ซึ่งอุปกรณ์ป้องกันอันตรายที่ใช้ในโรงงานอุตสาหกรรมนั้นมีอยู่หลายประเภททั้งแบบที่ใช้ส่วนบุคคล เช่น Ear plug แว่นกันแสง ถุงมือกันความร้อน รองเท้านิรภัย ฯลฯ และแบบที่ใช้ส่วนรวม เช่น ถังดับเพลิง บันไดหนีไฟ โดยเฉพาะแบบที่ใช้ส่วนบุคคลนั้น จัดว่าเป็นอุปกรณ์สำคัญอันดับแรกที่คนงานจะต้องรู้จัก หากไม่เข้าใจวิธีการใช้ที่ถูกต้องหรือละเลยไม่ใช้ผลเสียนั้นจะเกิดขึ้นกับตัวคนงานโดยตรง ยกตัวอย่างจากผลการศึกษาของรัตนวรรณ ศรีทองเสถียร (2542)⁽²³⁾ ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้ระบบความปลอดภัย และพฤติกรรมความปลอดภัยของ พนักงานโรงงานอุตสาหกรรม พบว่าพนักงานที่ไม่มีความรู้ หรือไม่เคยอบรมเรื่องการใช้อุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคล จะมีพฤติกรรมที่เสี่ยงต่ออุบัติเหตุมากกว่าพนักงานที่มีความเข้าใจดี หรือเคยรับการอบรม และผลการศึกษาของ การุณ รัตนสังฆธรรม(2529)⁽³²⁾ ที่พบว่าปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการเกิดอุบัติเหตุอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ คือ คนที่ไม่มีความรู้ด้านอุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคล จะมีโอกาสเกิดอุบัติเหตุได้ 2 เท่า ของคนที่มีความรู้ ความเข้าใจดี

- ด้านเครื่องจักร พบว่าคนงานเข้าใจวิธีการใช้เครื่องจักร เครื่องมือ ได้อย่างถูกต้องตามประเภทการใช้งาน เครื่องจักร เครื่องมือ และอุปกรณ์ในการทำงานนั้นถึงแม้ว่าจะเป็นเครื่องช่วยผ่อนแรง แต่สามารถก่อให้เกิดอุบัติเหตุได้ตลอดเวลาถ้าผู้ใช้ไม่มีความเข้าใจในวิธีการใช้อย่างถูกต้อง ซึ่งตามสถิติการประสบอันตราย⁽⁵⁾ ที่จำแนกตามประเภทสาเหตุของการเกิดอุบัติเหตุในงานนั้น พบว่าเครื่องจักร เครื่องมือมาเป็นอันดับหนึ่ง และผลการศึกษาของ ประณมพร โภชนสมบูรณ์

(2526) ⁽³⁶⁾ เรื่องปัญหาและความต้องการทางสังคมของลูกจ้างที่ประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยด้วยโรคเนื่องจากการทำงาน พบว่าเครื่องจักรเป็นสิ่งที่ทำให้เกิดการประสบอันตรายในการทำงานมากที่สุด ถึงแม้ว่าจะรู้จักชื่อหรือประเภทของเครื่องทุ่นแรงนั้น ๆ แล้ว แต่ถ้าหากฝืนนำไปใช้ผิดประเภท ผิดวิธีเพียงเพราะความสะดวกในการหยิบจับนอกจากจะทำให้เครื่องมือชิ้นนั้นเสียหายแล้ว ยังเกิดอุบัติเหตุกับผู้ใช้งานได้

- ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่าคนงานรู้ถึงผลเสียเมื่อต้องอยู่ในสภาพแวดล้อมที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพของตนเอง เช่น การอยู่ในที่ที่มีเสียงดังติดต่อกันเป็นเวลานานจะทำให้มีอาการหูตึง หนวกได้ เป็นต้น ซึ่งเมื่อมีความรู้ เข้าใจถึงอันตรายแล้วคนงานจะพยายามหลีกเลี่ยง หรือเลือกใช้อุปกรณ์ป้องกันอันตรายได้

ระดับความรู้จะแตกต่างกันไปขึ้นอยู่กับสติปัญญา ประสบการณ์ สถานการณ์ ฯลฯ โดยในงานวิจัยนี้พบว่าปัจจัยที่เป็นตัวทำนายระดับความรู้ได้ดีที่สุดคือ ระดับการศึกษา คนงานที่มีการศึกษาดั้งแต่ระดับมัธยมต้นขึ้นไป จนถึงปริญญาตรีจะมีคะแนนความรู้สูงกว่าคนงานที่มีการศึกษาระดับประถมอย่างเห็นได้ชัด สอดคล้องกับการศึกษาของภูษิต เกียรติคุณ (2535)⁽³⁷⁾ ที่ศึกษาพฤติกรรมด้านความปลอดภัยของคนงานก่อนและหลังมีการเสริมกิจกรรม 5 ส. และการอบรมความปลอดภัยในการทำงานในสถานประกอบการ โดยพบว่าคนงานที่มีระดับการศึกษาสูง จะมีความรู้ด้านความปลอดภัยดีกว่าคนงานที่มีระดับการศึกษาต่ำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมเรดิธ (Meredith ,1961 อ้างถึงใน นลินี ประทับศร,2543) ⁽³⁸⁾ กล่าวว่า ความรู้เป็นความสามารถที่จะจดจำในบางสิ่งบางอย่างที่ได้เรียนรู้และเข้าใจมาแล้ว และยังคงอยู่ ดังนั้นความรู้ที่ได้มาจากการศึกษาซึ่งอาศัยระยะเวลาการเรียนรู้มานานจึงเป็นความรู้ที่ถูกนำมาใช้ในการปฏิบัติงานมากกว่าความรู้ที่จะได้มาภายหลังในระยะเวลาอันสั้น เช่น ตามที่ผลการวิจัยนี้พบว่าการอบรมไม่มีผลทำให้ระดับความรู้แตกต่างกันมากนัก

สัมพันธภาพในที่ทำงานจัดเป็นปัจจัยทางสังคมวิทยาที่สามารถเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจในการทำงาน ขณะเดียวกันก็เป็นอุปสรรคในการทำงานได้มากเช่นกัน เพราะโดยปกติแล้วคนเราชอบที่จะเป็นที่ยอมรับของกลุ่ม โดยปกติแล้วเมื่อเกิดปัญหาในการทำงานเนื่องจากขาดความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องเรามักจะขอความช่วยเหลือ หรือคำแนะนำจากเพื่อนร่วมงานเป็นกลุ่มแรก และก็มักจะเชื่อในคำบอกเล่านั้นก็เนื่องจากไม่อยากเป็นผู้ที่ไม่มีใครคบหา ซึ่งมักเกิดกับคนงานใหม่ที่ขาดประสบการณ์ในการทำงาน (เพชร สัจจวรร ,2530) ⁽³⁹⁾ แต่หากต้องปฏิบัติงานแบบตัวใครตัวมันหรือไม่สามารถเข้ากับใครได้ ไม่ยอมรับความคิดเห็นของคนอื่นก็จะไม่เกิดความสุขในการทำงาน

ทักษะต่าง ๆ ก็จะด้อยลงไปด้วยเพราะขาดการแลกเปลี่ยนความรู้กับคนอื่น ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน จึงจัดเป็นปัจจัยทำนายระดับความรู้ได้ดีในงานวิจัยนี้

ปัจจัยทำนายระดับความรู้ตัวสุดท้ายคือ ประสบการณ์การเกิดอุบัติเหตุในงาน โดยในการศึกษานี้พบว่าคนงานที่เคยประสบอุบัติเหตุจากการทำงานมาก่อนจะเป็นกลุ่มที่มีระดับความรู้เรื่องความปลอดภัยต่ำกว่าคนที่ไม่เคยเกิดอุบัติเหตุ เนื่องจากการปฏิบัติงานที่นำไปสู่อุบัติเหตุ นั้นมาจากการขาดความรู้ ความเข้าใจ ขาดประสบการณ์ในการทำงาน ซึ่งเป็นที่น่าสังเกตเนื่องจากพบว่ากลุ่มตัวอย่างของการศึกษานี้กว่าครึ่งจะเป็นคนงานที่มีอายุงานต่ำกว่า 1 ปี และไม่เคยมีประสบการณ์ก่อนเข้าทำงาน ความตั้งใจทำงาน และทักษะในงานจึงด้อยกว่าคนที่ทำงานมาก่อน ดังที่ ทฤษฎีรูปแบบระบบความปลอดภัย⁽¹⁸⁾ อธิบายเกี่ยวกับการตัดสินใจในการปฏิบัติงานแต่ละครั้งว่า จะต้องอาศัยความรู้ หรือข้อมูลที่ถูกต้องเพียงพอที่จะไม่ทำให้เกิดข้อผิดพลาดได้ รวมทั้ง เบลค (Blake , 1963)⁽²⁷⁾ ก็ได้แบ่งปัจจัยของการเกิดอุบัติเหตุไว้ข้อหนึ่งว่าเกิดจากการขาดความรู้ (Unsafe Personal)

จากการพิจารณาถึงความสัมพันธ์ของปัจจัยต่าง ๆ และความสำคัญของความรู้ต่อการปฏิบัติงานอย่างปลอดภัยนั้น จึงพบว่าความรู้เป็นปัจจัยที่ช่วยโน้มน้าวให้คนงานเกิดการปฏิบัติได้ แต่หากจะปฏิบัติด้วยความระมัดระวัง หรือด้วยความเสี่ยงต่ออุบัติเหตุก็ขึ้นอยู่กับปัจจัยส่วนบุคคลของแต่ละคน

3. ทศนคติต่อความปลอดภัยในการทำงาน

คำถามเกี่ยวกับทศนคติต่อความปลอดภัยในการทำงานซึ่งได้จัดแบ่งประเภทของคำถามให้มีทั้งคำถามด้านบวก และด้านลบ เชอเมอร์ฮอร์น (Schremerhorn ,1997:60 อ้างถึงในนลินี ประทับศร,2543:40)⁽¹⁹⁾ กล่าวว่าทศนคติเป็นความรู้สึก หรือท่าทีที่มีต่อบุคคล สิ่งของ หรือสถานการณ์ต่างๆ ที่มีใจโอนเอียงไปในทางบวกหรือลบต่อสิ่งนั้น ๆ ผลการวิจัยพบว่าในข้อคำถามด้านบวก คนงานส่วนใหญ่จะมีทศนคติไปในทางเดียวกับข้อคำถาม เช่น เห็นว่าอุบัติเหตุที่เกิดขึ้นไม่ว่าจะเกิดจากการกระทำของตนเอง เพื่อนร่วมงาน หรือความผิดพลาดของเครื่องจักร ก็สามารถก่อให้เกิดอันตรายถึงแก่ชีวิตได้ ร้อยละ 55 เห็นว่าเราสามารถป้องกันอุบัติเหตุได้ถ้าปฏิบัติงานด้วยความระมัดระวังและอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย ร้อยละ 52 เห็นด้วยกับการดูแลรักษาเครื่องมือเครื่องใช้เป็นประจำ ร้อยละ 58

ในทางตรงข้ามกับคำถามด้านลบคนงานมีทศนคติเห็นด้วยในบางข้อ เช่น เห็นด้วยว่าความปลอดภัยในการทำงานเป็นปัญหาสำหรับคนที่ปฏิบัติงานเท่านั้น ร้อยละ 23.3 ความเห็นดังกล่าวแสดงให้เห็นว่าคนงานจะป้องกันอันตรายเฉพาะกับตนเองเท่านั้นซึ่งก็เป็นสิ่งที่ดี แต่จะไม่เห็นความ

สำคัญกับการดูแลรักษาเครื่องจักร เครื่องมือ ไม่สนใจที่จะปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานให้ดีขึ้น ถึงแม้ว่าสถิติการประสบอันตรายทั่วไปที่รวบรวมจากโรงงานต่าง ๆ จะพบว่าอุบัติเหตุเกิดจากการปฏิบัติงานที่ไม่ปลอดภัย (Unsafe Act) ประมาณ 88% ^(๑) ก็ตาม เนื่องจากการจัดสภาพแวดล้อม การแก้ไขจุดอันตรายต่าง ๆ การเตรียมงานเกี่ยวกับความปลอดภัย จะเป็นส่วนสนับสนุนให้เกิดความปลอดภัยมากขึ้น และแสดงให้เห็นถึงความพร้อมของทั้งผู้ปฏิบัติงาน และหน่วยงาน นอกจากนี้คนงานมีความเห็นว่าคนที่มีความประสพการณ์มานานจะมีความชำนาญ และสามารถทำงานด้วยความราบรื่นไม่เกิดความผิดพลาด ร้อยละ 24.7 มีความเห็นว่าการทำงานอยู่ทุก ๆ วันจะทำให้เกิดความเคยชินจนไม่มีโอกาสเกิดอุบัติเหตุได้ ร้อยละ 17.3 และเห็นด้วยว่าการทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมสามารถหลีกเลี่ยงการหายใจเอาฝุ่นละอองเข้าไปได้ ถึงร้อยละ 32 ทศนคติทั้ง 3 ข้อนี้แสดงให้เห็นว่าคนงานให้ความสำคัญกับประสพการณ์ในการทำงาน และความเคยชินในการปฏิบัติงานมากกว่าที่จะยอมรับในการเปลี่ยนแปลงใหม่ ๆ เป็นไปตามที่จิระวัฒน์ วงศ์สวัสดิวัฒน์ (2538) ^(๑๖) กล่าวถึงคุณลักษณะของทศนคติว่าทศนคติมีความคงทนไม่เปลี่ยนแปลง ในกรณีที่มีการสะสมประสพการณ์เกี่ยวกับสิ่งนั้น โดยผ่านการเรียนรู้มานาน ซึ่งจะไม่เป็นผลดีเพราะความเคยชินจะทำให้คนงานรู้สึกคุ้นเคยกับการเสี่ยงอันตรายจนเห็นว่าเป็นเรื่องปกติ จนกระทั่งกลายเป็นขาดความระมัดระวังไป และที่สำคัญทศนคติในทิศทางดังกล่าวจะทำให้เกิดการถ่ายทอดความรู้ในเรื่องที่ผิด ๆ ไปสู่คนงานรุ่นใหม่ ๆ ต่อไป

โดยรวมแล้วจัดว่าคนงานมีทศนคติต่อความปลอดภัยในการทำงานอยู่ในระดับกลาง ร้อยละ 63.7 สอดคล้องกับการศึกษาของสมถวิล เมืองพระ(2537) ^(๑๗) ในเรื่องของพฤติกรรมอนามัยของคนงานระดับปฏิบัติการเรื่องการป้องกันอุบัติเหตุเนื่องจากการทำงาน และหากพิจารณาอุปนิสัยส่วนตัวของคนไทยโดยทั่ว ๆ ไปแล้วเมื่อมีการแสดงความคิดเห็นคำตอบส่วนใหญ่จะอยู่ในจุดกลางเพราะคนทั่วไปไม่นิยมแสดงออกซึ่งความรุนแรง

โทมัส แอนทอน (Thomas J. Anton, 1989) ^(๒๐) กล่าวว่า ตัวแปรด้านจิตสังคมที่มีผลต่อทศนคติ คือ การศึกษา ประสพการณ์ในชีวิต ปฏิสัมพันธ์ทางสังคม สภาพแวดล้อมต่าง ๆ ของแต่ละบุคคลสอดคล้องกับในผลการศึกษาที่พบว่า ปัจจัยที่เป็นตัวทำนายทศนคติต่อความปลอดภัยในการทำงานที่ดี ได้แก่ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ประสพการณ์ก่อนเข้าทำงาน ประสพการณ์ที่เคยเห็นผู้อื่นได้รับอุบัติเหตุจากงาน ซึ่งล้วนแต่เป็นตัวแปรที่แสดงให้เห็นถึงซึ่งล้วนแต่เป็นตัวแปรที่แสดงให้เห็นถึงกระบวนการเรียนรู้ รับรู้ต่อสิ่งใกล้ตัว และสิ่งที่ผ่านมา เพื่อนร่วมงาน เป็นกลุ่มสังคมที่คนงานต้องมีการติดต่อปฏิสัมพันธ์กันตลอดช่วงเวลาของการทำงาน ตลอดจนช่วงเวลาอื่น ๆ จอห์น ดัน (John Donne, อ้างถึงใน Thomas J. Anton, 1989) ^(๒๑) กล่าวว่าไม่มีใครที่

สามารถอยู่คนเดียว หรือทำงานคนเดียวได้ ความสำเร็จหรือความล้มเหลวในการทำงานนั้นขึ้นอยู่กับคนอื่น ๆ ที่อยู่รอบตัวเราเสมอ และผลที่เกิดจากการกระทำของเราก็จะมีผลต่อคนรอบข้างด้วย ในขณะเดียวกันเพื่อนร่วมงาน หรือหัวหน้างานมีส่วนเสริมให้คนงานเกิดทัศนคติที่ดีต่อการทำงานได้โดยแสดงให้เห็นถึงการให้ความสำคัญต่อความปลอดภัย การบอกเล่าให้ปฏิบัติตามกฎระเบียบ และการไม่ปฏิบัติงานแบบเสี่ยงอันตรายให้เห็น และดังที่สุซาดา นิภานันท์ (2525) ⁽³⁴⁾ ศึกษาพบว่าปัจจัยด้านผู้ร่วมงานมีความสัมพันธ์กับความคิดเห็น ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และทิพวรรณ จินจ่าง (2542) ⁽³⁴⁾ ศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างขวัญ และพฤติกรรมในการทำงานของพนักงานธุรกิจขนส่งน้ำมันทางท่อ พบว่าการรับรู้ ความเข้ากันได้กับเพื่อนร่วมงานเป็นตัวพยากรณ์ขวัญในการทำงานได้

ตามทฤษฎีการพิจารณาตัดสินสังคม (Social Judgement) ⁽¹⁵⁾ เชื่อว่าข้อมูลที่มาจากแหล่งที่น่าเชื่อถือได้จะมีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงทัศนคติ เช่น ครอบครัว เพื่อน ครู / อาจารย์ เป็นต้น โดยในกรณีนี้เพื่อนร่วมงานเป็นกลุ่มแรกที่คนงานเชื่อถือ ไว้วางใจ ยอมตาม หรือเลียนแบบพฤติกรรมได้มากที่สุด เช่นเดียวกับสมิธ และคณะ (Smith et al.,1956) ⁽¹⁷⁾ ที่กล่าวถึงหน้าที่ของทัศนคติโดยเชื่อว่าทัศนคติมีหน้าที่ช่วยในการปรับตัว เข้ากับสภาพแวดล้อมและสังคม เช่น คนงานใหม่มักจะปฏิบัติงานตามที่เพื่อนร่วมงานทำมาก่อน

ในงานวิจัยนี้พบว่าประสบการณ์เป็นอีกตัวแปรหนึ่งที่มีผลต่อทัศนคติ ทั้งประสบการณ์ก่อนเข้าทำงาน ซึ่งเมื่อเปรียบเทียบแล้วพบว่าคนงานที่ไม่เคยมีประสบการณ์ก่อนเข้าทำงานเลยจะมีทัศนคติในด้านบวกต่อความปลอดภัยในการทำงานมากกว่าพวกคนงานที่เคยมีประสบการณ์การทำงานมาก่อน ด้วยเหตุที่ว่าคนที่เคยมีประสบการณ์ในสายงานผลิตมาก่อนจะค่อนข้างประมาทว่าเคยทำแบบนี้ รู้จัก / เข้าใจวิธีปฏิบัติงานมาตลอดโดยที่ไม่เคยเกิดอุบัติเหตุอะไร และผ่านกระบวนการทางความรู้สึกที่จะเลือกว่าชอบ / ไม่ชอบงานในด้านนี้มาแล้ว ดังนั้นจึงเลยไม่ใส่ใจคำเตือน ข้อแนะนำต่าง ๆ ซึ่งอาจจะพบว่าจริง ๆ แล้วคนกลุ่มนี้ไม่มีใครจะชอบงานด้านนี้นักเพราะรู้ว่าเป็นงานที่ค่อนข้างเสี่ยงต่ออุบัติเหตุ แต่ไม่มีทางเลือกที่จะไปทำงานด้านอื่น ส่วนคนที่ไม่เคยทำงานด้านนี้มาก่อนหรือเป็นคนเพิ่งเริ่มทำงานใหม่ ๆ ส่วนใหญ่แล้วจะมีความรู้สึกดีกับงานใหม่ที่ตนเองจะเริ่มทำ มีความรู้สึกตื่นเต้นที่จะแสวงหาความรู้ / ประสบการณ์จากงาน ประสบการณ์ที่เคยพบเห็นอุบัติเหตุในงานที่เกิดขึ้นกับผู้อื่น ก็เช่นกันเมื่อพบว่าคนที่เคยเห็นอุบัติเหตุมาก่อนจะรู้สึกตระหนักถึงความสำคัญต่อความปลอดภัยในการทำงานมากกว่าคนที่ไม่เคยเห็นมาก่อน เนื่องจากได้เกิดการเรียนรู้ ซึ่งคนเราจะเกิดการเรียนรู้ได้ต้องอาศัยการผ่าน/พบเห็น หรือได้มีส่วนร่วมกระทำในเหตุการณ์นั้น ๆ มาบ้าง และเราก็จะเลือกรับว่าสิ่งนั้นดี / ไม่ดี ชอบ / ไม่ชอบ ตามความรู้สึกของเราเอง และเมื่อเวลาผ่านไปหากมี

สิ่งใดมากกระตุ้นก็อาจทำให้เกิดการปรับเปลี่ยนทัศนคติเดิมนั้นได้ ตามทฤษฎีความสอดคล้อง (Consistency Theory) ⁽¹⁵⁾ ที่เชื่อว่าสิ่งที่มากกระตุ้นถ้าหากสอดคล้องกับทัศนคติเดิมก็จะเกิดภาวะสมดุล และรู้สึกพึงพอใจ มั่นใจ ยึดมั่นต่อทัศนคติเดิมมากขึ้น แต่ถ้าหากไม่สอดคล้องจะทำให้เกิดความเครียด และถ้ามีอิทธิพลต่อความรู้สึกมากพอก็อาจทำให้เปลี่ยนทัศนคติไปได้บ้าง คล้ายกับทฤษฎีความขัดแย้ง (Dissonance Theory) ⁽¹⁵⁾ ที่เชื่อว่าเมื่อการพบเห็น กับความเชื่อเดิมขัดแย้งกันจะทำให้คนเราไม่สบายใจจนทำให้พยายามหาเหตุผลอื่นมาอธิบายความขัดแย้งนั้น

นอกจากนี้พบว่ารายได้เป็นปัจจัยทำนายต่อทัศนคติ ไม่ว่าจะป็นรายได้ต่อเดือนที่ได้รับ รายได้รวมในครอบครัว และความพึงพอใจในการใช้จ่าย คนงานกลุ่มที่มีรายได้ต่อเดือนตั้งแต่ 8,000 – 10,000 บาท/เดือนขึ้นไป และใช้จ่ายได้อย่างเพียงพอ จะมีความรู้สึกต่อการปฏิบัติงานอย่างปลอดภัยดีกว่าคนงานที่มีรายได้ต่ำและใช้จ่ายไม่เพียงพอ โดยเฉพาะคนงานที่มีรายได้ต่ำกว่า 4,000 บาท/เดือน ในการศึกษาอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานทั่วไป ในหน่วยงานต่าง ๆ ก็มักพบว่าปัจจัยด้านรายได้มีส่วนจูงใจต่อการทำงานมาก เช่น กิตติ ศิริพงษ์ (2537) ⁽³³⁾ ศึกษาบรรยากาศของคหกรรมที่มีผลกระทบต่อทัศนคติการทำงานของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน พบว่าระดับเงินเดือนมีความสัมพันธ์กับทัศนคติการทำงาน ผศ.นพ.สุนทร ศุภพงษ์ (2544) ⁽³⁹⁾ กล่าวถึงปัจจัยด้านความรู้สึกว่าเงินเดือนที่ได้รับน้อยเกินไปเป็นสาเหตุที่ทำให้เกิดความเครียด และมีผลกับความรู้สึกต่อการทำงาน ยิ่งไปกว่านั้นการที่พบว่าระดับของรายได้มีอิทธิพลต่อความรู้สึกในการปฏิบัติงานนั้น แสดงให้เห็นว่าคนงานใช้ทัศนคติในการแสดงถึงค่านิยม (Value expression) ในด้านรายได้ เพราะคนงานเห็นความสำคัญของรายได้ ตัวเงิน ดังนั้นเมื่อตนเองมีรายได้ต่ำ มีปัญหาทางการเงิน จึงรู้สึกไม่พอใจต่องานที่ทำ ไม่เห็นความสำคัญในการที่จะปรับปรุงเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงานของตนเองยังคงทำงานแบบเดิม ๆ เพราะเห็นว่ารายได้สำคัญกว่า หรือในอีกด้านหนึ่งคนงานทั่วไปมักคิดว่าถ้าทำงานได้เร็วค่าจ้างจะสูงขึ้น จะละเลยเรื่องความปลอดภัยเพื่อจะได้เพิ่มผลงานของตน โดยทำงานเร่งรีบเลือกทางที่ง่าย เลือกที่จะไม่ใช้เครื่องป้องกัน ซึ่งถ้าหากพิจารณาตามหลักทฤษฎีการกระทำด้วยเหตุผล (Theory of Planned Behavior) ⁽¹⁵⁾ แสดงให้เห็นว่าคนกลุ่มนี้มีทัศนคติหรือความเชื่อต่อบรรทัดฐาน (Normative Beliefs)

4. พฤติกรรมต่อความปลอดภัยในการทำงาน

พบว่าในคำถามด้านบวกเกี่ยวกับการปฏิบัติงานอย่างปลอดภัยนั้น คนงานร้อยละ

71 ให้ความสำคัญต่อการปฏิบัติตามคำแนะนำของหัวหน้างานอย่างสม่ำเสมอทุกครั้ง และปฏิบัติงานด้วยความระมัดระวังทุกครั้ง ร้อยละ 69.3 มีการปฏิบัติตามกฎของโรงงานในเรื่องการแต่งกาย

ให้รัดกุมถึงร้อยละ 58 ดูแลเก็บรักษาเครื่องมือ อุปกรณ์การทำงานอย่างสม่ำเสมอ ร้อยละ 72 ในขณะที่ด้วยกันคำถามด้านลบที่คนงานเคร่งครัดและไม่เคยปฏิบัติเลยจะเป็นเรื่องเกี่ยวกับการสูบบุหรี่ในเวลาทำงาน ร้อยละ 70 ไม่เคยทำงานอื่นไปด้วยขณะปฏิบัติงานในหน้าที่ ร้อยละ 74 ไม่เคยฝ่าฝืนเข้าไปในเขตอันตรายห้ามเข้า ร้อยละ 75.3 ล้วนแสดงให้เห็นถึงแนวโน้มที่จะปฏิบัติงานได้อย่างปลอดภัยและเคารพต่อกฎระเบียบการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี อย่างไรก็ตามยังมีพฤติกรรมด้านลบบางอย่างที่คนงานมีความเคยชินต่อการปฏิบัติ คือ พบว่าคนงานมักจะช่วยเพื่อนทำงานแม้ว่าจะไม่ใช่หน้าที่ความรับผิดชอบของตน โดยปฏิบัติบ่อยครั้งถึงร้อยละ 33 ซึ่งจริง ๆ แล้วก็ไม่ถึงกับจัดว่าเป็นพฤติกรรมที่ไม่สมควรเพราะในบางครั้งก็มีความจำเป็นที่จะต้องช่วยกันทำงานหากงานเสร็จไม่ทันแต่จะเป็นผลเสียได้หากว่าขาดทักษะ ความชำนาญ เช่น คนที่อยู่แผนกพ่นสีไม่เคยทำงานเกี่ยวกับการตัดเหล็กมาก่อน แต่ไปช่วยเพื่อนที่อยู่ในแผนกตัดเหล็กโดยที่ยังไม่เข้าใจวิธีการใช้งานของเครื่องตัดเหล็กเป็นสิ่งที่เสี่ยงต่ออันตรายเป็นอย่างมาก เพราะเป็นที่แน่ชัดอยู่แล้วว่าปัจจัยสนับสนุนในการเกิดอุบัติเหตุคือ ความไม่รู้ ซึ่งรู้ในที่นี้ต้องรู้อย่างแท้จริง และถูกต้องด้วยอุบัติเหตุจึงจะเป็นศูนย์

โดยภาพรวมคนงานมีระดับพฤติกรรมต่อความปลอดภัยในการทำงานอยู่ในระดับกลาง สอดคล้องกับผลการศึกษาของภูษิต เกียรติคุณ (2535)⁽⁶⁾ พบว่าในการประเมินพฤติกรรมความปลอดภัยของคนงานจัดอยู่ในเกณฑ์พอใช้ และผลการศึกษาของสิริพัทธ์ เปรมรัชเชิฐียร (2543)⁽²⁴⁾ ที่พบว่าคนงานระดับปฏิบัติการในโรงงานผลิตกระดาษมีพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง

พบว่า อายุ เป็นปัจจัยทำนายพฤติกรรมต่อความปลอดภัยในการทำงาน สอดคล้องกับผลการศึกษาของปีทมา พุ่มมาพันธ์ (2542)⁽²²⁾ ในเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพ ความรู้ด้านการจัดการความปลอดภัย ความพึงพอใจต่อการจัดการความปลอดภัย และพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานในโรงงานผลิตแผ่นเหล็กกล้าไร้สนิม พบว่าอายุ มีความสัมพันธ์เชิงสาเหตุและผล กับพฤติกรรมความปลอดภัย นภาพร มัทย์พงษ์ถาวร (2543)⁽³⁰⁾ ศึกษาการรับรู้ความเสี่ยง และพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของคนงานก่อสร้างในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่าคนงานอายุมากมีการรับรู้ความเสี่ยง และพฤติกรรมความปลอดภัยในการและพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานดีกว่าคนงานอายุน้อย ดีคอบบีเลียร์ และเจอร์แมน (Nicole Dedobbeleer and Pearl German, 1987)⁽²⁹⁾ ศึกษาพบว่าอายุเป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติเพื่อให้เกิดความปลอดภัยในการทำงานของคนงานก่อสร้างในกลุ่มคนงานก่อสร้างเขตเมืองบัลติมอร์(Baltimore) โดยพบว่าคนงานที่มีอายุน้อยกว่า 26 ปี จะมีคะแนนการปฏิบัติเพื่อให้เกิดความปลอดภัยในการทำงานน้อย ฟาร์ธน์ สมแสน (2539)⁽²²⁾ พบว่าอายุมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมความปลอดภัยของ

คนงานก่อสร้าง นอกจากนี้ตามหลักพฤติกรรมศาสตร์อธิบายว่าปัจจัยพื้นฐานทางด้านสังคมและประชากร เช่น อายุ ศาสนา สามารถส่งผลต่อปัจจัยการปฏิบัติตนในด้านต่าง ๆ เพราะปัจจัยนี้จะก่อให้เกิดความเชื่อและพฤติกรรมเฉพาะตัวของบุคคลนั้น ๆ เอง

นอกจากนี้ยังพบว่ามีความแตกต่างกันอย่างชัดเจนในการปฏิบัติงานอย่างปลอดภัยของตัวแปรด้านการอธิบายงานก่อนเริ่มปฏิบัติงานในทุก ๆ วัน ซึ่งเป็นปัจจัยทำนายพฤติกรรมอีกตัวหนึ่ง โดยคนงานกลุ่มที่ได้รับการอธิบายงานจากหัวหน้าในทุก ๆ วันจะมีแนวโน้มที่จะทำงานได้อย่างปลอดภัยมากกว่ากลุ่มที่ไม่ได้รับอย่างสม่ำเสมอ กับไม่เคยได้รับเลย ตัวแปรดังกล่าวจัดเป็นสาเหตุที่ช่วยสนับสนุนให้เกิดอุบัติเหตุ (Indirect Accident) เนื่องจากขาดการเตรียมการป้องกัน การให้ความรู้เกี่ยวกับรายละเอียดของงาน แสดงให้เห็นว่าหน่วยงานละเลยและไม่ให้ความสำคัญต่อการส่งเสริมความปลอดภัย ถึงแม้ว่าการอธิบายงานในทุก ๆ วัน อาจจะเป็นการพูดซ้ำ ๆ กันซึ่งจะทำให้ทั้งผู้พูดและผู้ฟังรู้สึกเบื่อหน่ายที่จะใส่ใจ แต่กลับเป็นผลดีเพราะการได้รับความรู้อย่างสม่ำเสมอจะช่วยให้คนงานเกิดความจดจำ และระลึกได้เมื่อเกิดปัญหาขึ้น ตามที่ทฤษฎีรูปแบบระบบความปลอดภัย (Firenze System Model) ⁽¹⁸⁾ ให้ความสำคัญต่อการที่คนงานจะต้องมีความรู้ หรือข้อมูลที่เพียงพอต่อการทำงานในแต่ละครั้ง เพราะจะทำให้ลดข้อผิดพลาดในการทำงานได้

ในเบื้องต้นเราพบว่าปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานเป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อทั้งความรู้ และทัศนคติต่อความปลอดภัยในการทำงาน ซึ่งก็เช่นเดียวกับกับพฤติกรรมต่อความปลอดภัยในการทำงานแต่แตกต่างกันตรงที่พบว่าในงานวิจัยนี้มีคนงานเพียง 1 คนเท่านั้นที่มีความขัดแย้งกับเพื่อนร่วมงาน แต่กลับพบว่าคนงานดังกล่าวมีคะแนนพฤติกรรมต่อความปลอดภัยในการทำงานสูงกว่าคนงานที่มีความสนิทสนมกับเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี เมื่อพิจารณาข้อมูลทั่วไปด้านอื่น ๆ ของคนงานคนนี้พบว่าอายุ 46 ปี ตำแหน่งหัวหน้าคนงาน และเคยมีประสบการณ์ประสบอุบัติเหตุจากการทำงานมาก่อนซึ่งเป็นอุบัติเหตุเล็ก ๆ น้อย ๆ แสดงให้เห็นว่าด้วยอายุ ตำแหน่งงาน และประสบการณ์ทำให้คนงานคนดังกล่าวมีแนวโน้มที่จะปฏิบัติงานได้อย่างปลอดภัยมากกว่าคนอื่น ๆ แต่ในขณะเดียวกันด้วยความที่เป็นหัวหน้าจึงอาจมีข้อขัดแย้งกับเพื่อนร่วมงาน หรือลูกน้องได้บ่อย ๆ

5. ความสัมพันธ์ระหว่างความรู้ ทัศนคติ และพฤติกรรมต่อความปลอดภัยในการทำงาน

พบว่า ความรู้ต่อความปลอดภัยในการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับทัศนคติต่อความปลอดภัยในการทำงาน หมายความว่าคนงานที่มีความรู้ต่อความปลอดภัยในการทำงานสูง ก็จะมีทัศนคติต่อความปลอดภัยในการทำงานในทางบวก สอดคล้องกับกรรณา วรภักดีภามร

(2542) ⁽¹⁰⁾ ที่พบว่าความรู้มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับทัศนคติ ต่อความปลอดภัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน บลูม และคณะ (Bloom et al) ⁽¹⁰⁾ กล่าวถึงความสัมพันธ์ของความรู้ และทัศนคติไว้ว่าความรู้เป็นสิ่งที่มาก่อนการตัดสินใจชอบ/ไม่ชอบ เมื่อมีความรู้ที่ดีจะส่งผลให้เกิดความรู้สึกหรือทัศนคติที่ดีต่อเรื่องนั้น ๆ และถ้ามีทัศนคติที่ดีก็จะส่งผลให้เกิดการชวนชวนหาความรู้และเรียนรู้ในเรื่องนั้นได้รวดเร็วและถูกต้องสามารถจำได้นาน และนำมาใช้เกิดประโยชน์ได้ แสดงให้เห็นว่าความรู้เป็นองค์ประกอบหนึ่งของทัศนคติ ซึ่งความรู้ในที่นี้อาจมาจากความรู้เดิม หรืออาจเพิ่มเติมจากแหล่งอื่นเช่น จากเพื่อนร่วมงาน หัวหน้างาน ประสบการณ์ เมื่อได้ยินได้ฟังคำพูดที่แสดงความเชื่อเกี่ยวกับความปลอดภัย เมื่อได้เห็นการปฏิบัติงานด้วยความปลอดภัยบ่อยครั้งเข้าก็จะเกิดการเรียนรู้เพิ่มเติมกับความรู้เดิม อย่างที่จอร์จ วัตสัน วงศ์สวัสดิวัฒน์ (2538) ⁽¹⁶⁾ กล่าวว่าทัศนคติเกิดจากการเรียนรู้ ดังนั้นความรู้จึงมีอิทธิพลอย่างมากต่อทัศนคติ ประภาเพ็ญ สุวรรณ (2520) ⁽¹⁵⁾ สรุปว่าความรู้หรือประสบการณ์เดิมช่วยให้เกิดทัศนคติและยังเป็นตัวกำหนดทัศนคติด้วย

ในขณะที่เดียวกันทัศนคติมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมต่อความปลอดภัยในการทำงาน หมายความว่าคนงานที่มีทัศนคติต่อความปลอดภัยในการทำงานในทางบวก ก็จะมีพฤติกรรมต่อความปลอดภัยในการทำงานในระดับสูงเช่นกัน สอดคล้องกับการศึกษาของ เรย์ (Ray,1989) ⁽¹⁸⁾ ที่ศึกษาปัจจัยที่กำหนดพฤติกรรมความปลอดภัยในอาชีพ พบว่าทัศนคติมีผลต่อพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สุรัชย์ ไพศาลพันธุ์ (2541) ⁽³⁵⁾ พบว่าทัศนคติมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปฏิบัติงานอย่างปลอดภัย สมชาย ระมาศ (2541) ⁽¹³⁾ ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมปฏิบัติงานอย่างปลอดภัยของพนักงานในโรงแยกก๊าซธรรมชาติ พบว่าคนงานที่มีทัศนคติเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงานสูง จะมีพฤติกรรมการปฏิบัติงานอย่างปลอดภัย ดังรูปแบบความสัมพันธ์ระหว่างความรู้ ทัศนคติ และพฤติกรรมของชาวสวิต (Schwartz,1975) ⁽¹⁸⁾ ในกรณีความสัมพันธ์ที่ว่าความรู้ และทัศนคติต่างก็ทำให้เกิดพฤติกรรมได้ โดยที่ความรู้ และทัศนคติอาจไม่มีความเกี่ยวข้องกันมาก่อน เช่น เมื่อคนงานมีความรู้สึกหรือทัศนคติที่ดีต่อความปลอดภัยก็จะมีแนวโน้มให้คนงานนั้นปฏิบัติงานอย่างปลอดภัยเช่นกัน และในทางกลับกันถ้าปฏิบัติงานได้ดี ได้รับคำชม ได้รับรางวัล ก็จะทำให้รู้สึกชอบ พอใจ และให้ความสนใจต่อการปฏิบัติในแบบอย่างนั้นต่อไป ส่วนความรู้ และพฤติกรรมต่อความปลอดภัยพบว่าไม่มีความสัมพันธ์ต่อกัน สอดคล้องกับสมถวิล เมืองพระ (2537) ⁽¹⁹⁾ ที่พบว่าความรู้และการรับรู้ไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมเกี่ยวกับการป้องกันอุบัติเหตุจากการทำงาน และดีดอบบีเลียร์ และเจอร์แมน (Nicole Dedobbeleer and Pearl German,1987) ⁽²⁹⁾ พบว่าความรู้ของคนงานก่อสร้างไม่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานด้วยความปลอดภัย

และด้วยเนื่องจากศึกษาพบว่าพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของกลุ่มตัวอย่างนี้ส่วนใหญ่ขึ้นอยู่กับปัจจัยทางกลุ่มสังคม โดยเฉพาะกลุ่มเพื่อนร่วมงานซึ่งเป็นตัวทำนายต่อทั้งความรู้ ทักษะ และพฤติกรรม คนงานจะเชื่อและต้องการการยอมรับจากกลุ่มมากกว่าจะยอมแปลกแยกอยู่ตามลำพัง ตามที่ทฤษฎีการกระทำด้วยเหตุผล (Theory of Planned Behavior) ⁽¹⁵⁾ ที่อธิบายถึงความเชื่อกับการปฏิบัติว่าความเชื่อแบ่งออกเป็น

- ความเชื่อที่มีต่อบุคคล หรือกลุ่มบุคคล โดยจะเชื่อว่าบุคคล หรือกลุ่มบุคคลเหล่านี้คิดว่าตนเองควรหรือไม่ควรปฏิบัติ เรียกว่า "ความเชื่อต่อบรรทัดฐาน" (Normative Beliefs)
- "ความเชื่อที่มีต่อพฤติกรรม" (Behavior Beliefs) ว่าหากปฏิบัติแบบไหนได้ดี ก็จะมีทัศนคติดีกับการปฏิบัตินั้น

พบว่าปัจจัยด้านรายได้เป็นตัวแปรที่สำคัญต่อทัศนคติของคนงานเมื่อพิจารณาแล้วพบว่ารายได้ เงินเดือน จัดเป็นปัจจัยภายนอกตัวบุคคล (External Factors) ที่กลุ่มตัวอย่างในงานวิจัยนี้ให้ความสำคัญมาก ตามทฤษฎีการรับรู้ประสิทธิภาพแห่งตน (Theory of Self-efficacy) เชื่อว่าปัจจัยภายในตัวบุคคล (ความเชื่อ ความคิด ความหวัง) ปัจจัยทางพฤติกรรม และปัจจัยภายนอกตัวบุคคล (การเลื่อนตำแหน่ง รายได้ การขึ้นเงินเดือน) มีความสัมพันธ์ต่อกัน ขึ้นอยู่กับการรับรู้และความคาดหวังของแต่ละคนซึ่งจะส่งผลกลับไปมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมต่าง ๆ พฤติกรรมของคนงานจะสะท้อนสภาพแวดล้อมทางจิตใจ และทางวัตถุของคนงานด้วยค่าจ้างที่สมเหตุผล เนื่องจากสิ่งเหล่านี้ช่วยเพิ่มความปลอดภัยในทางอ้อมให้กับคนงานด้วยเพราะทำให้เกิดความมั่นคงในการใช้แรงงาน

นอกจากนี้ในการที่พบว่าความรู้ต่อความปลอดภัยของคนงานอยู่ในระดับสูง แต่ทัศนคติต่อความปลอดภัย และพฤติกรรมต่อความปลอดภัยอยู่ในระดับปานกลาง อธิบายได้จากปัจจัยที่พบในเรื่องของการจัดอบรมความปลอดภัยในที่ทำงาน และประสบการณ์ในการเข้าอบรมความปลอดภัย ซึ่งพบว่ากลุ่มตัวอย่างเคยได้รับการอบรมความปลอดภัยและในสถานประกอบการก็มีการจัดอบรมความปลอดภัยถึง ร้อยละ 80 ทำให้ปัจจัยด้านความรู้ของคนงานอยู่ในระดับสูง ในขณะที่เดียวกันทัศนคติและพฤติกรรมต่อความปลอดภัยที่คนงานแสดงออกนั้นยังขาดการติดตามผลอย่างต่อเนื่องหลังจากได้รับการอบรมไปแล้วเพราะคนงานอาจยังใช้วิธีการปฏิบัติงานแบบเดิมที่เคยชินมากกว่า อย่างไรก็ตามการเลือกใช้แบบสอบถาม ทั้งแบบวัดความรู้ต่อความปลอดภัย แบบวัดทัศนคติต่อความปลอดภัย และแบบวัดพฤติกรรมต่อความปลอดภัย ซึ่งเกิดจากข้อจำกัดในการเลือกใช้ที่ต้องการให้เนื้อหาของข้อคำถามในแต่ละแบบสอบถามใกล้เคียงกับลักษณะของกลุ่มตัวอย่างมากที่สุดแบบสอบถามทั้ง 3 ส่วนดังกล่าวจึงมาจากคนละส่วนกันส่งผลให้เกิดความไม่สัมพันธ์ และไม่

เป็นไปในทางเดียวกันในบางส่วนของเนื้อหา ทำให้อาจเป็นเหตุผลหนึ่งที่ทำให้ในการวิจัยนี้ไม่พบว่า
ความรู้ต่อความปลอดภัยมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรม



ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยพบว่า คนงานมีความรู้ในระดับสูง มีทัศนคติในระดับปานกลาง และมีพฤติกรรมต่อความปลอดภัยในระดับปานกลาง จึงควรได้มีการส่งเสริมทัศนคติ และพฤติกรรมให้คนงานหันมาเห็นความสำคัญต่อการปฏิบัติงานอย่างปลอดภัยมากขึ้น เพราะหากได้เพิ่มเติมในส่วน of ทัศนคติ และพฤติกรรมแล้ว เมื่อมาประกอบกับการที่คนงานมีพื้นฐานความรู้ต่อความปลอดภัยที่ดีอยู่ก่อนแล้ว จะทำให้การปฏิบัติเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สร้างความมั่นใจในงาน สร้างความผูกพันในองค์กร สร้างความร่วมมือต่อกันระหว่างคนงาน กับฝ่ายบริหาร รวมถึงการวัดผลปฏิบัติงานก็สามารถทำได้ง่ายขึ้น

แต่เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงทัศนคติ และพฤติกรรมต้องอาศัยระยะเวลาเพราะไม่สามารถเปลี่ยนแปลงได้อย่างรวดเร็ว การดำเนินการส่งเสริมดังกล่าวต้องเป็นไปอย่างต่อเนื่องและแสดงให้เห็นว่าทุกฝ่ายให้ความสำคัญ กิจกรรมที่เสริมสร้างความปลอดภัยในการทำงานต้อง

- กำหนดเป็นนโยบายที่ชัดเจน
- ให้โอกาสคนงานทุกคนเท่าเทียมกัน
- ทุกแผนกทุกฝ่ายได้มีส่วนร่วม
- สอดแทรกความสำคัญของความปลอดภัยลงไปในทุกกิจกรรม หรือทุกครั้งที่มีการจัดประชุม
- ปรับปรุงเปลี่ยนแปลงให้เห็นเป็นรูปธรรม เช่น จัดสภาพแวดล้อมในการทำงานใหม่ สร้างบรรยากาศในการทำงานให้ดีขึ้น
- ลดระดับความยากในการติดต่อสื่อสาร เนื่องจากในบางครั้งการเสนอความเห็นหรือร้องเรียนในเรื่องใด ๆ ก็ตามต้องเป็นไปตามขั้นตอนซึ่งทำให้เสียเวลา และเสียกำลังใจในการทำงาน
- ประเมินผลในทุกขั้นตอนของการปฏิบัติงาน
- นำเสนอผลให้ทราบทุกฝ่าย

นอกจากนั้นประเด็นที่ควรพิจารณาอื่น ๆ ก็คือเรื่องที่พบว่าคนงานให้ความสำคัญต่อรายได้ และปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงเพื่อนร่วมงานมากกว่าทำให้ระบบการบริหารงานถูกลดระดับความสำคัญลงไป สถานประกอบการจึงควรลดสมภาวการณ์ดังกล่าวให้คนงานหันมาเห็นความสำคัญต่อความปลอดภัยให้มากขึ้น เพราะการคำนึงถึงรายได้ และการรวมกลุ่มกันของคนงานอาจทำให้เกิดการ

เรียกร้องความเป็นธรรม และขยายเป็นเรื่องราวใหญ่โตจนกระทั่งก่อให้เกิดความเสียหายต่อการทำงาน

ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

1. ควรที่จะได้มีการศึกษาเพิ่มเติมเปรียบเทียบในแต่ละกลุ่มประเภทของโรงงาน เพื่อจะได้ทราบว่าในโรงงานแต่ละประเภทควรมีการจัดระบบความปลอดภัยแตกต่างกันอย่างไรบ้าง
2. ศึกษาเพิ่มเติมในส่วนของการจัดส่งเสริมสวัสดิภาพนิสัยด้านความปลอดภัยของคณงานโรงงานอุตสาหกรรม
3. ศึกษาเปรียบเทียบระยะยาวถึงการเปลี่ยนแปลงสถิติการประสบอุบัติเหตุจากการทำงาน



ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย