

จิตลักษณะและสถานการณ์ในการทำงานที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงาน  
ของพนักงานปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตพลาสติกที่ผ่านการรับรอง  
มาตรฐานระบบการบริหารงานคุณภาพ ISO 9001: 2000

ปริญญาานิพนธ์  
ของ  
จวีพร ภิบาลจันทร์

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา  
ตามหลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์  
พฤษภาคม 2551

จิตลักษณะและสถานการณ์ในการทำงานที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงาน  
ของพนักงานปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตพลาสติกที่ผ่านการรับรอง  
มาตรฐานระบบการบริหารงานคุณภาพ ISO 9001: 2000

ปริญญาานิพนธ์  
ของ  
จวีพร ภิบาลจันทร์

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา  
ตามหลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์

พฤษภาคม 2551

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

จิตลักษณะและสถานการณ์ในการทำงานที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงาน  
ของพนักงานปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตพลาสติกที่ผ่านการรับรอง  
มาตรฐานระบบการบริหารงานคุณภาพ ISO 9001: 2000

บทคัดย่อ  
ของ  
จวีพร ภิบาลจันทร์

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา  
ตามหลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์  
พฤษภาคม 2551

จूरูพร ภิบาลจันทร์. (2551). *จิตลักษณะและสถานการณ์ในการทำงานที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานของพนักงานปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตพลาสติกที่ผ่านการรับรองมาตรฐานระบบการบริหารงานคุณภาพ ISO 9001: 2000*. ปริญญาานิพนธ์ วท.ม. การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. คณะกรรมการควบคุม : รองศาสตราจารย์ งามตา วนิทานนท์, อาจารย์ ดร. จรัส อุ่ณัฐิติวัฒน์.

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยประเภทความสัมพันธ์เปรียบเทียบ (Correlational-Comparative Study) มีจุดมุ่งหมายดังนี้ 1) เพื่อศึกษาเปรียบเทียบพนักงานปฏิบัติการที่ทำงานในโรงงานที่ผ่านการรับรองมาตรฐานระบบการบริหารงานคุณภาพ ISO 9001: 2000 กับพนักงานปฏิบัติการในโรงงานที่ยังไม่ผ่านการรับรองมาตรฐาน ว่ามีจิตลักษณะและพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานแตกต่างกันหรือไม่ อย่างไร ในกลุ่มพนักงานประเภทต่าง ๆ 2) เพื่อศึกษาปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในกลุ่มลักษณะสถานการณ์ในการทำงานกับตัวแปรในกลุ่มจิตลักษณะว่าเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานมากเพียงใด ในกลุ่มพนักงานปฏิบัติการประเภทต่าง ๆ 3) เพื่อศึกษาว่าตัวแปรในกลุ่มลักษณะสถานการณ์ในการทำงาน จิตลักษณะเดิม และจิตลักษณะตามสถานการณ์ร่วมกัน สามารถทำนายพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานได้มากเพียงใด ในกลุ่มพนักงานปฏิบัติการประเภทต่าง ๆ 4) เพื่อศึกษาว่าพนักงานปฏิบัติการประเภทใดที่มีพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานน้อย และปัจจัยเชิงเหตุสำคัญที่เกี่ยวข้อง 4) เพื่อศึกษาว่าพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานมีความเกี่ยวข้องกับความถี่ของการเจ็บป่วยที่เคยเกิดขึ้นจากการทำงานมากเพียงใด ในพนักงานปฏิบัติการประเภทต่าง ๆ

กรอบแนวคิดด้านสาเหตุประเภทต่าง ๆ ของพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานมีพื้นฐานมาจากแบบทฤษฎีปฏิสัมพันธ์นิยม (Interactionism Model) และได้ศึกษาสาเหตุด้านจิตลักษณะโดยใช้ตัวแปรจากทฤษฎีต้นไม้อัจฉริยะ รวมทั้งตัวแปรจิตลักษณะด้านความชอบเสี่ยง ซึ่งเป็นองค์ประกอบหนึ่งของการมีภูมิคุ้มกันตนตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นพนักงานปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตพลาสติก 4 โรงงาน จำนวน 553 คน ได้มาด้วยวิธีสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นกำหนดโควต้า (Stratified Quota Random Sampling) เป็นพนักงานในโรงงานที่ผ่านการรับรองมาตรฐานระบบการบริหารงานคุณภาพ ISO 9001: 2000 จาก 2 โรงงาน จำนวนพนักงาน 283 คน และเป็นพนักงานที่ทำงานในโรงงาน

ที่ยังไม่ผ่านการรับรองมาตรฐาน ISO จาก 2 โรงงาน จำนวนพนักงาน 270 คน เป็นชาย 302 คน หญิง 251 คน อายุเฉลี่ย 31.94 ปี และอายุงานเฉลี่ย 5.79 ปี

ตัวแปรอิสระหลักในการวิจัยมี 3 กลุ่ม ได้แก่ 1) กลุ่มตัวแปรสถานการณ์ในการทำงาน ประกอบด้วย 4 ตัวแปร คือ การสนับสนุนทางสังคมจากบุคคลในหน่วยงาน การมีแบบอย่างที่ดีในการทำงานอย่างปลอดภัย การรับรู้ประโยชน์จากการฝึกอบรมเพื่อป้องกันอันตรายจากการทำงาน และประเภทโรงงาน 2) กลุ่มตัวแปรจิตลักษณะเดิม ประกอบด้วย 3 ตัวแปร คือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน และความชอบเสี่ยง 3) กลุ่มตัวแปรจิตลักษณะตามสถานการณ์ ประกอบด้วย 2 ตัวแปร คือ ความรู้เกี่ยวกับการป้องกันอันตรายจากการทำงาน และเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงาน ส่วนกลุ่มตัวแปรตาม คือ พฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานตามหน้าที่ พฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานนอกเหนือหน้าที่ และสถิติการเจ็บป่วยจากการทำงาน 2 ด้าน (การรายงานตนเอง และบันทึกการรักษาพยาบาลของโรงงาน) รวมทั้งยังมีกลุ่มตัวแปรด้านลักษณะชีวสังคมและภูมิหลัง ซึ่งใช้ในการแบ่งกลุ่มย่อยเพื่อการวิเคราะห์ข้อมูลในรายละเอียด

เครื่องมือวัดตัวแปรในการศึกษานี้เป็นแบบมาตราประเมินรวมค่า (Summated Rating Scales) จำนวน 11 แบบวัด สร้างขึ้นใหม่ในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 6 ฉบับ โดยได้มีการหาคุณภาพรายข้อ เพื่อคัดเลือกข้อที่มีมาตรฐานสูง ตลอดจนมีการหาค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟาของแบบวัดแต่ละชุด ซึ่งมีค่าระหว่าง .62 ถึง .94

สมมติฐานในการวิจัยนี้มี 9 ข้อ ซึ่งมีพื้นฐานการตั้งสมมติฐานมาจากรูปแบบทฤษฎีปฏิสัมพันธ์นิยม สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานมี 2 ประเภท ได้แก่ 1) การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทาง และแบบสามทาง เมื่อพบปฏิสัมพันธ์ที่มีนัยสำคัญจึงทำการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธีการของเซฟเฟ และ 2) การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ 3 แบบ คือ แบบมาตรฐาน แบบเป็นขั้น และแบบมีลำดับ เพื่อนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้ต่อไป การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยนี้ได้ทำทั้งในกลุ่มรวม และกลุ่มย่อย 12 ถึง 14 กลุ่ม ซึ่งแบ่งตามลักษณะชีวสังคมและภูมิหลังของกลุ่มตัวอย่าง

ผลการวิจัยที่สำคัญมี 5 ประการ ดังนี้

ประการแรก ผลการเปรียบเทียบเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงาน พฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงาน และสถิติการเจ็บป่วยจากการทำงาน ของพนักงานปฏิบัติการจากโรงงาน 2 ประเภท ปรากฏว่า 1) พนักงานที่ทำงานในโรงงานที่ผ่านการรับรองมาตรฐาน ISO 9001: 2000 มีเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานมากกว่าพนักงาน

ที่ทำงานในโรงงานที่ยังไม่ผ่านการรับรองมาตรฐาน ISO พบในกลุ่มรวม และกลุ่มย่อย 5 กลุ่ม (ได้แก่ กลุ่มชาย กลุ่มอายุมาก กลุ่มที่ครอบครัวมีระดับเศรษฐกิจสูง กลุ่มที่มีอายุงานมาก และกลุ่มที่มีจำนวนชั่วโมงทำงานล่วงเวลาต่อเดือนน้อย) และยังพบว่าพนักงานที่ทำงานในโรงงานที่ผ่านการรับรองมาตรฐาน ISO 9001: 2000 และมีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนสูง มีเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานมากกว่าพนักงานที่ทำงานในโรงงานที่ยังไม่ผ่านการรับรองมาตรฐาน ISO และมีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนต่ำ พบในกลุ่มพนักงานอายุมาก และกลุ่มพนักงานที่มีจำนวนชั่วโมงทำงานล่วงเวลาต่อเดือนน้อย 2) พนักงานที่ทำงานในโรงงานที่ผ่านการรับรองมาตรฐาน ISO 9001: 2000 มีพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานตามหน้าที่มากกว่าพนักงานที่ทำงานในโรงงานที่ยังไม่ผ่านการรับรองมาตรฐาน ISO พบในพนักงานที่มีอายุงานมาก และพนักงานที่มีจำนวนชั่วโมงทำงานล่วงเวลาต่อเดือนน้อย 3) พนักงานที่ทำงานในโรงงานที่ผ่านการรับรองมาตรฐาน ISO มีความถี่ของการเจ็บป่วยจากการรายงานตนเองน้อยกว่าพนักงานที่ทำงานในโรงงานที่ยังไม่ผ่านการรับรองมาตรฐาน ISO พบชัดเจนในกลุ่มรวม และ 3 กลุ่มย่อย (ได้แก่ กลุ่มโสด กลุ่มอายุน้อย และกลุ่มที่มีอายุงานน้อย) และ 4) พนักงานที่ทำงานในโรงงานที่ผ่านการรับรองมาตรฐาน ISO 9001: 2000 และมีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนสูง พบว่า 4.1 เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานตามหน้าที่ มากกว่าพนักงานที่ทำงานในโรงงานที่ยังไม่ผ่านการรับรองมาตรฐาน ISO และมีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนต่ำ พบผลในกลุ่มรวม โดยเฉพาะผู้ที่อายุน้อย 4.2 เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานนอกเหนือหน้าที่ มากกว่าพนักงานที่ทำงานในโรงงานที่ยังไม่ผ่านการรับรองมาตรฐาน ISO และมีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนต่ำ พบในพนักงาน 4 ประเภท (อายุน้อย และอายุมาก มีจำนวนชั่วโมงทำงานล่วงเวลาน้อย และมีจำนวนชั่วโมงทำงานล่วงเวลาต่อเดือนมาก) นอกจากนี้ 4.3) ยังพบอีกว่าผู้ที่ทำงานอยู่ในโรงงานที่ผ่านการรับรองมาตรฐาน ISO แต่มีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนต่ำ มีความถี่ของการเจ็บป่วยจากบันทึกการรักษาพยาบาลของโรงงานมากที่สุด พบในกลุ่มรวม และกลุ่มย่อย 3 กลุ่ม (ได้แก่ กลุ่มชาย กลุ่มที่แต่งงานแล้ว และกลุ่มที่มีจำนวนชั่วโมงทำงานล่วงเวลาต่อเดือนมาก) ซึ่งไม่เป็นไปตามความคาดหมาย แสดงว่า ยังมีพนักงานอีกหลายประเภท ทั้งในโรงงานที่ผ่านและยังไม่ได้ผ่านการรับรองมาตรฐาน ISO ที่ควรได้รับการพัฒนาเพื่อให้มีพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานให้มากขึ้น

ประการที่สอง พบผลจากการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสามทางที่สอดคล้องกันว่า พนักงานปฏิบัติการที่มีพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานตามหน้าที่ และพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานนอกเหนือหน้าที่ มาก ได้แก่ พนักงานในกลุ่มรวม ที่สำคัญคือ พนักงานหญิง อายุมาก

อายุงานมาก ครอบครัวยังมีระดับเศรษฐกิจสูง มีจำนวนชั่วโมงทำงานล่วงเวลาต่อเดือนน้อย มีแรงจูงใจ ใฝ่สัมฤทธิ์สูง มีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนสูง มีความชอบเสียงน้อย ได้รับการสนับสนุนทางสังคม จากบุคคลในหน่วยงานมาก รับรู้ประโยชน์จากการฝึกอบรมเพื่อป้องกันอันตรายจากการทำงานสูง มีแบบอย่างที่ดีในการทำงานอย่างปลอดภัยมาก สำหรับลักษณะของพนักงานที่มีสถิติการเจ็บป่วย จากการทํางาน 2 ด้าน (จากการรายงานตนเอง และบันทึกการรักษาพยาบาลของโรงงาน) น้อย ได้แก่ พนักงานในกลุ่มรวม ที่สำคัญคือ พนักงานหญิง อายุงานมาก ครอบครัวยังมีระดับเศรษฐกิจสูง และมีจำนวนชั่วโมงทำงานล่วงเวลาต่อเดือนน้อย

ประการที่สาม ผลจากการวิจัยชี้ให้เห็นว่า พนักงานปฏิบัติการที่ควรได้รับการพัฒนา เนื่องจาก เป็นพนักงานที่มีเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงาน มีพฤติกรรมป้องกันอันตราย จากการทํางาน 2 ด้าน (ด้านตามหน้าที่ และด้านนอกเหนือหน้าที่) น้อย ได้แก่ พนักงานชาย พนักงาน ที่มีจำนวนชั่วโมงทำงานล่วงเวลาต่อเดือนมาก พนักงานอายุน้อย พนักงานที่มีอายุงานน้อย และ พนักงานที่ครอบครัวยังมีระดับเศรษฐกิจต่ำ ส่วนพนักงานที่มีความถี่ของการเจ็บป่วย (จากการรายงาน ตนเอง และบันทึกการรักษาพยาบาลของโรงงาน) มาก ได้แก่ พนักงานชาย พนักงานที่มีจำนวนชั่วโมง ทำงานล่วงเวลาต่อเดือนมาก พนักงานอายุน้อย และพนักงานที่มีระดับเศรษฐกิจของครอบครัวต่ำ

ประการที่สี่ ผลจากการวิจัยนี้ พบว่า กลุ่มตัวแปรจิตลักษณะ และสถานการณ์ในการทำงาน จำนวน 8 ตัวแปร สามารถทำนายพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานแต่ละด้าน ได้อย่างชัดเจน ดังนี้ 1) ทำนายพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานตามหน้าที่ ได้ร้อยละ 52.4 ในกลุ่มรวม และทำนายได้สูงสุดร้อยละ 64.0 ในกลุ่มพนักงานที่ทำงานในโรงงานที่ผ่านการรับรองมาตรฐาน ISO 9001: 2000 2) ทำนายพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานนอกเหนือหน้าที่ ได้ร้อยละ 51.7 และทำนายได้สูงสุดร้อยละ 64.4 ในกลุ่มพนักงานอายุน้อย ตัวทำนายสำคัญของพฤติกรรม ป้องกันอันตรายจากการทำงาน 2 ด้าน คือ เจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงาน การสนับสนุนทางสังคมจากบุคคลในหน่วยงาน การรับรู้ประโยชน์จากการฝึกอบรมเพื่อป้องกัน อันตรายจากการทำงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และการมีแบบอย่างที่ดีในการทำงานอย่างปลอดภัย สรุปได้ว่า เจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงาน เป็นปัจจัยที่มีบทบาทสำคัญ เป็นลำดับแรกในการอธิบายพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงาน ทั้งด้านตามหน้าที่ และ นอกเหนือหน้าที่ เมื่อใช้กลุ่มตัวแปรจิตลักษณะเดิม และสถานการณ์ในการทำงาน จำนวน 6 ตัวแปร เป็นตัวทำนายร่วมกัน สามารถทำนายเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงาน ได้ร้อยละ 51.0 ในกลุ่มรวม และทำนายได้สูงสุดร้อยละ 64.8 ในกลุ่มพนักงานที่ครอบครัวยังมีระดับ เศรษฐกิจต่ำ โดยมีตัวทำนายสำคัญ คือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน

การมีแบบอย่างที่ดีในการทำงานอย่างปลอดภัย การสนับสนุนทางสังคมจากบุคคลในหน่วยงาน และความชอบเสียง ดังนั้นปัจจัยเชิงเหตุสำคัญที่ควรพัฒนาในพนักงานกลุ่มเสียง (ดังกล่าวในผล ประการที่สาม) ตลอดจนพนักงานทั่วไป เพื่อให้มีเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการ ทำงาน คือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน และการมีแบบอย่างที่ดีในการทำงาน อย่างปลอดภัย เป็นต้น

ประการสุดท้าย กลุ่มตัวแปรพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงาน 2 ด้าน (คือ ตามหน้าที่ และนอกเหนือหน้าที่) สามารถทำนายสถิติการเจ็บป่วยจากการทำงานแต่ละด้านได้ ดังนี้ 1) ทำนาย ความถี่ของการเจ็บป่วยจากการรายงานตนเอง ได้ร้อยละ 4.8 ในกลุ่มรวม และทำนายได้สูงสุด ร้อยละ 13.1 ในกลุ่มพนักงานที่มีจำนวนชั่วโมงทำงานล่วงเวลาต่อเดือนน้อย 2) ทำนายความถี่ ของการเจ็บป่วยจากบันทึกการรักษาพยาบาลของโรงงานได้ร้อยละ 10 ในกลุ่มรวม และทำนายได้ สูงสุดร้อยละ 31.4 ในกลุ่มพนักงานอายุน้อย ตัวทำนายสำคัญของความถี่ในการเจ็บป่วยจากการ ทำงานที่ได้จากการรายงานตนเอง และจากบันทึกการรักษาพยาบาลของโรงงาน คือ พฤติกรรม ป้องกันอันตรายจากการทำงานตามหน้าที่ และพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงาน นอกเหนือหน้าที่ ตามลำดับ

ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติเพื่อพัฒนา ดังนี้ พนักงานกลุ่มที่มีพฤติกรรมป้องกันอันตราย จากการทำงานน้อย ตามที่ระบุไว้ในผลการวิจัยประการที่สาม เป็นกลุ่มที่ควรได้รับการพัฒนา เป็นลำดับแรก ๆ โดยการเสริมสร้างเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงาน และ ควรมีการฝึกอบรมพัฒนาจิตลักษณะเดิมให้สูงขึ้น เช่น แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ลักษณะมุ่งอนาคต- ควบคุมตน และฝึกอบรมเพื่อลดลักษณะชอบเสียงของพนักงานให้น้อยลง ควบคู่ไปด้วยกัน เพื่อ เพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติ โดยคำนึงถึงความปลอดภัยในการทำงานมากขึ้น

ข้อเสนอแนะในการวิจัยต่อไป ควรทำการวิจัยเชิงทดลองประเมินผล (Evaluative-Experimental Study) เพื่อสร้างต้นแบบกิจกรรมพัฒนาจิตลักษณะ เช่น เจตคติที่ดีต่อการป้องกันอันตรายจากการ ทำงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน และความชอบเสียงน้อย ก่อนนำไปใช้ กับพนักงานกลุ่มเสียง และพนักงานทั่วไปในโรงงานอุตสาหกรรมในวงกว้าง นอกจากนี้ ควรมีการ บริหารจัดการกับสถานการณ์ในการทำงานที่เหมาะสมยิ่งขึ้น เช่น ส่งเสริมให้มีการสนับสนุนทาง สังคมจากหัวหน้างานและผู้ร่วมงานมากขึ้น รวมทั้งให้ความสำคัญกับการจัดให้พนักงานเข้ารับการ ฝึกอบรมเพื่อเพิ่มความรู้ และทักษะด้านความปลอดภัยในการทำงาน



PSYCHOLOGICAL CHARACTERISTICS AND WORKING SITUATIONS  
AS CORRELATES OF PREVENTIVE BEHAVIOR FROM WORK INJURY  
OF OPERATIONAL WORKERS IN PLASTIC INDUSTRY  
WITH ISO 9001: 2000 CERTIFICATE

AN ABSTRACT

BY

JUREEPORN PIBALJAN

Presented in Partial Fulfillment of the Requirements for the  
Master of Science Degree in Applied Behavioral Science Research  
at Srinakharinwirot University

May 2551

Jureeporn Pibaljan. (2008). *Psychological Characteristics and Working Situations as Correlates of Preventive Behavior from Work Injury of Operational Workers in Plastic Industry with ISO 9001: 2000 Certificate*. Master thesis, M.S. (Applied Behavioral Science Research). Bangkok. Graduate School, Srinakharinwirot University. Advisor Committee: Assoc. Prof. Ngamta Vanindananda, Dr. Jarun Ounthitawat.

This correlational-comparative study was aimed at investigating the antecedent and consequential factors of preventive behavior from work injury of plastic industrial operational workers. There were five research objectives. First, to examine the effectiveness of the quality management system which certified by ISO 9001: 2000 through comparing and contrasting employees who worked in the plants with ISO 9001: 2000 certificate to the ones who worked in the plants without ISO 9001: 2000 certificate on two types of preventive behavior from work injury and recording of work-injury frequency. Secondly, to investigate the interactional effects of situational factors and psychological characteristics on preventive behavior from work injury. Thirdly, to investigate the influence of situational, psychological-trait, and psychological-state factors on preventive behavior from work injury of workers in terms of predictive power and predictors. Fourthly, to pinpoint the at-risk groups of workers who displayed less preventive behavior from work injury and their protective factors. Finally, to examine the relationship between preventive behavior from work injury and recording of work-injury frequency.

Interactionism Model was used as conceptual framework of this study. Important variables from, e.g., the Psychology Theory of Work and Moral Behavior and the principle of psychological Immunity in the Philosophy of Sufficiency Economy were studied as antecedents of preventive behavior from work injury among workers.

Samples of this study were operational workers in plastic industry from 4 plants in Bangkok and vicinities. Two plants were certified an quality administration by ISO 9001: 2000, the other two were not. Stratified quota random sampling were used to obtain

553 workers, consisting of 283 workers from the plants with ISO 9001: 2000 certificate and 270 workers from the plants without ISO 9001: 2000 certificate, 302 males and 251 females with average age of 31.94 years, and average tenure of 5.79 years.

In this study, three groups of independent variables were assessed. The first group was situational factors, consisting of 4 variables, i.e., social support from supervisors and peers, work-safety modeling, perceived benefit of work-safety skill training and types of the plant. The second group was psychological traits, consisting of 3 variables, i.e., needs for achievement, future orientation and self control, and risk preference. The third group was psychological states, consisting of work-injury preventive knowledge and favorable attitude toward preventive behavior from work injury. The preventive behavior from work injury as dependent variable group consisting of in-role preventive behavior from work injury and extra-role preventive behavior from work injury. This study also assessed work-injury frequency in two approaches (worker's self reports and work-injury records from plant's health care units).

Most of questionnaires in this study were in form of summated rating scale. Six sets of questionnaires were newly constructed for this study. All questionnaires were tried out to 100 workers similar to the samples. Items were selected by Item-Total Correlation criterion. Reliability in terms of Alpha Coefficient was computed to each set of questionnaires with a range of .62 to .94

Nine research hypotheses, based on Interactionism Model, were tested by two type of statistics. First, Two-Way and Three-Way Analysis of Variance were employed. The significant interaction effects are tested by pos hoc test in terms of Scheffe'. Secondly, Multiple Regression Analysis in terms of Standard, Stepwise, and hierarchical were used to find the predictive power and important predictors of dependent variables. Data were analyzed both in total sample and other 12 to 14 subgroups.

There were 5 important findings as follows:

First, results from Two-Way ANOVA indicated that 1) Workers in the plants with ISO 9001: 2000 certificate reported more favorable attitude toward preventive behavior from work injury than the ones who worked in the plants without ISO 9001: 2000

certificate. This result was found in total samples and 5 subgroups (male, older, higher SES, more tenure, and less overtime working load groups) Furthermore, workers who were employed in the plants with ISO 9001: 2000 certificate and possessed higher future orientation and self control, had higher favorable attitude toward preventive behavior from work injury than their counterparts. This result was found in 2 subgroups (older and less overtime working load groups). 2) Workers in the plants with ISO 9001: 2000 certificate reported more in-role preventive behavior from work injury than the ones who work in the plants without ISO 9001: 2000 certificate. This result was found in 2 subgroups (more tenure and less overtime working load). 3) Workers in the plants with ISO 9001: 2000 certificate reported more extra-role preventive behavior from work injury than their opposites. This result was found in Total samples and 3 subgroups (single, younger and less tenure workers). 4) Workers who were employed in the plants with ISO 9001: 2000 certificate and reported higher future orientation and self control were: 4.1) the ones who had more in-role preventive behavior from work injury than their opposites. This result was found in total sample especially younger workers; 4.2) the ones who had more extra-role preventive behavior from work injury than their opposites. This result was found in 4 subgroups; however 4.3) it was found that workers who were employed in the plants with ISO 9001: 2000 certificate but possessed lower future orientation and self control, had highest injurious frequencies at work reported by health care units. This result was found in total sample and 3 subgroups (male, married, and more overtime working load). This later unexpected result reveals that various groups of workers who are employed in both the plants with ISO 9001: 2000 certificate and the plants without ISO 9001: 2000 certificate, need to be enhanced work-safety skills.

Secondly, for two types of preventive behavior from work injury, it was consistently found that females reported of performing more than their male counterpart. The older, more tenure, high SES and less overtime working load workers also showed more on two types of preventive behavior from work injury than their opposites. The ones who possessed high needs for achievement, high future orientation and self control, but low risk preference revealed more on two types of preventive behavior from work injury. The

ones who received more social support from supervisors and peers, perceived more benefit of work-safety skill training and had more work-safety modeling showed higher on two types of preventive behavior from work injury. For two aspects of work-injury frequency, it was found to be low in females more than in male counterpart. The more tenure, high SES and less overtime working load workers also showed lower on two aspects of injurious frequencies at work than their counterparts.

Thirdly, results from this study pinpointed 5 at-risk groups of workers who reported relatively low favorable attitude toward preventive behavior from work injury and less preventive behavior from work injury. There were male, younger, less tenure, low SES, and more overtime working load workers. Furthermore, the results also indicated 4 at-risk groups of workers who reported relatively high injurious frequencies at work. There were male, younger, low SES and more overtime working load workers.

Fourthly, all psychological and situational predictors, total of 8 variables could account for the variance of in-role preventive behavior from work injury and extra-role preventive behavior from work injury in total sample with 52.4% and 51.7% respectively. The highest predictive percentage of 64.0% for in-role preventive behavior from work injury was found in ones who worked in the plants with ISO 9001: 2000 certificate, and 64.4% for extra-role preventive behavior from work injury, was found in younger workers. In sum, the most important predictor of these two types of preventive behaviors was favorable attitude toward preventive behavior from work injury, followed by social support from supervisors and peers, perceived benefit of work-safety skill training, needs for achievement and work-safety modeling. In addition, all psychological-trait and situational predictors, total of 6 variables could account for the variance of favorable attitude toward preventive behavior from work injury in total sample with 51.0%. The highest predictive percentage of 64.8% was found in workers with low SES. The important predictors were needs for achievement, future orientation and self-control, and work-safety modeling.

Finally, concerning the relationship between the two types of preventive behavior from work injury and recording of work-injury frequency (by self-report and records from health care unit in each plant), it was found that the two types of preventive behavior from work injury could predict; 1) self report of injurious frequencies at work with 4.8% in total sample, and with the highest predictive percentage of 13.1% in low overtime working load group; 2) recording of work injurious frequency from health care unit with 10% in total sample and with the highest predictive percentage of 31.4% in younger workers. The most important predictors of the two types of work injurious frequencies was the in-role preventive behavior from work injury followed by the extra-role preventive behavior from work injury.

For implication, the results indicated that in order to enhance preventive behavior from work injury in male, younger, less tenure, low SES ,more overtime working load workers, at least three psychological characteristics should be hightened, i.e, favorable attitude toward preventive behavior from work injury, needs for achievement, and future orientation and self control. Findings of this study also indicated that in order to improve favorable attitude toward preventive behavior from work injury, two psychological characteristics and two situational factors should be appropriately provide to workers: hightening needs for achievement and future orientation and self-control, appropriate exposure to work-safety modeling and appropriate social support from supervisors and peers.

For future Research, an evaluative experimental study should be conducted to find the effectiveness of psychological and situational training modules, based on the findings of this study before applied to the mentioned at-risk workers as well as widely implementing to various groups of operational workers.

ปริญญาานิพนธ์

เรื่อง

จิตลักษณะและสถานการณ์ในการทำงานที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงาน  
ของพนักงานปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตพลาสติกที่ผ่านการรับรองมาตรฐาน  
ระบบการบริหารงานคุณภาพ ISO 9001: 2000

ของ

จรีพร ภิบาลจันทร์

ได้รับอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัยให้นับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร  
ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์  
ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

..... คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมชาย สันติวัฒนกุล)

วันที่ เดือน พฤษภาคม พ.ศ. 2551

คณะกรรมการควบคุมปริญญาานิพนธ์

คณะกรรมการสอบปากเปล่า

..... ประธาน

..... ประธาน

(รองศาสตราจารย์งามตา วนินทานนท์)

(อาจารย์ ดร.วิรัตน์ กิตติพิชัย)

..... กรรมการ

..... กรรมการ

(อาจารย์ ดร.จรัล อุ่ณัฐิวัฒนัน)

(รองศาสตราจารย์งามตา วนินทานนท์)

..... กรรมการ

(อาจารย์ ดร.จรัล อุ่ณัฐิวัฒนัน)

..... กรรมการ

(อาจารย์ ดร.ยุทธนา ไชยจุฑ)

## ประกาศคุณูปการ

ปริญญานิพนธ์นี้สำเร็จด้วยดี จากความกรุณาอย่างยิ่งของรองศาสตราจารย์งามตา วนิทานนท์ ประธานกรรมการควบคุมปริญญานิพนธ์ ที่ให้คำปรึกษาแนะนำตั้งแต่เริ่มพัฒนาโครงร่างการวิจัย และยังได้ทุ่มเทเวลาให้กับศิษย์อย่างไม่เหน็ดเหนื่อยจนงานวิจัยนี้สำเร็จลงได้อย่างสมบูรณ์ และอาจารย์ ดร.จรัส อุ่นฐิติวัฒน์ กรรมการควบคุมปริญญานิพนธ์ ที่ได้เสียสละเวลาอันมีค่าให้คำปรึกษาแนะนำในการทำปริญญานิพนธ์นี้

ขอขอบพระคุณ อาจารย์ ดร.วิรัตน์ กิตติพิชัย และอาจารย์ ดร.ยุทธนา ไชยจุฑกุล กรรมการที่แต่งตั้งเพิ่มเติม ที่กรุณาสละเวลามาเป็นกรรมการสอบปากเปล่า พร้อมทั้งให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ต่องานวิจัยนี้เป็นอย่างมาก

ขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์อัจฉรา สุขารมย์ อาจารย์ ดร.มนัส บุญประกอบ และอาจารย์ทัศนาก ทองภักดี ที่ได้กรุณาตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ตลอดจนให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้

ขอขอบคุณ ผู้บริหารและพนักงานในโรงงานผลิตพลาสติก ที่อนุเคราะห์ให้ทดลองใช้เครื่องมือ และดำเนินการเก็บข้อมูลสำหรับการวิจัยในครั้งนี้

ขอขอบคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.องอาจ นัยพัฒน์ ที่ได้ให้คำแนะนำหลายประการในการทำวิจัยครั้งนี้ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ดุจเดือน พันธุมนาวิน ที่ให้คำแนะนำเกี่ยวกับการเขียนสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล อาจารย์อนุ เจริญวงศ์ระยับ และอาจารย์ ดร.นำชัย ศุภฤกษ์ชัยสกุล ที่ให้คำแนะนำในการวิเคราะห์ข้อมูล และเพื่อน ๆ ปริญญาโทสาขาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์ รุ่น 4 ภาคพิเศษทุกท่านที่ให้อกำลังใจ และช่วยเหลือในการทำปริญญานิพนธ์ครั้งนี้

จรีพร ภิบาลจันทร์



## สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ .....	1
ภูมิหลัง .....	1
ความมุ่งหมายของการวิจัย .....	4
ความสำคัญของการวิจัย .....	5
ขอบเขตของการวิจัย .....	6
ประชากรที่ใช้ในการวิจัย .....	6
กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย .....	7
นิยามศัพท์เฉพาะ .....	8
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง .....	9
พฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงาน : ตัวแปร ความหมาย และวิธีการวัด .....	9
สวัสดิภาพในการทำงาน .....	10
พฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานตามหน้าที่ .....	13
พฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานนอกเหนือหน้าที่ .....	15
แนวการวิเคราะห์สาเหตุของพฤติกรรม .....	19
สถานการณ์ในการทำงานกับจิตลักษณะตามสถานการณ์ และพฤติกรรมป้องกัน อันตรายจากการทำงาน .....	20
การรับรู้ประโยชน์จากการฝึกอบรมเพื่อป้องกันอันตรายจากการทำงาน กับจิตลักษณะตามสถานการณ์ และพฤติกรรมการป้องกันอันตราย จากการทำงาน .....	21
การสนับสนุนทางสังคมจากบุคคลในหน่วยงาน กับจิตลักษณะตามสถานการณ์ และพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงาน .....	26
การมีแบบอย่างที่ดีในการทำงานอย่างปลอดภัย กับจิตลักษณะตาม สถานการณ์ และพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงาน .....	30
ประเภทโรงงาน กับพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงาน .....	34
จิตลักษณะเดิมกับพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงาน .....	37
ทฤษฎีตื่นไม่จริยธรรม .....	37
ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน กับพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงาน ....	39

## สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
2 (ต่อ)	
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ กับพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงาน.....	42
ความชอบเสี่ยง กับพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงาน.....	44
จิตลักษณะตามสถานการณ์กับพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงาน.....	48
ความรู้เกี่ยวกับการป้องกันอันตรายจากการทำงานกับพฤติกรรมป้องกัน อันตรายจากการทำงาน.....	48
เจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานกับพฤติกรรมป้องกัน อันตรายจากการทำงาน.....	52
พฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงาน กับสถิติการเจ็บป่วยจากการทำงาน .....	55
ลักษณะทางชีวสังคมและภูมิหลังกับพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงาน .....	56
สรุปความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ศึกษา .....	58
นิยามปฏิบัติการของตัวแปรที่ศึกษา .....	62
สมมติฐานในการวิจัย .....	66
3 วิธีดำเนินการวิจัย .....	68
การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง .....	68
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย .....	69
การหาคุณภาพเครื่องมือ .....	79
การเก็บรวบรวมข้อมูล .....	69
การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล .....	80
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล .....	81
ลักษณะเบื้องต้นของกลุ่มตัวอย่าง .....	81
ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางของคะแนนเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมป้องกัน อันตรายจากการทำงาน ของพนักงานที่ทำงานในโรงงานประเภทต่างกัน และ ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน แตกต่างกัน.....	85
ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางของคะแนนพฤติกรรมป้องกันอันตราย จากการทำงานตามหน้าที่ ของพนักงานที่ทำงานในโรงงานประเภทต่างกัน และ ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน แตกต่างกัน.....	89

## สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4 (ต่อ)	
ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางของคะแนนพฤติกรรมป้องกันอันตราย จากการทำงานนอกเหนือหน้าที่ ของพนักงานที่ทำงานในโรงงานประเภทต่างกัน และลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน แตกต่างกัน .....	93
ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางของคะแนนความถี่ของการเจ็บป่วย จากการรายงานตนเอง ของพนักงานที่ทำงานในโรงงานประเภทต่างกัน และลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน แตกต่างกัน.....	97
ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางของคะแนนความถี่ของการเจ็บป่วย จากบันทึกการรักษาพยาบาลของโรงงาน ของพนักงานที่ทำงานในโรงงาน ประเภทต่างกัน และลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน แตกต่างกัน .....	100
ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสามทางของคะแนนเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมป้องกัน อันตรายจากการทำงาน ของพนักงานที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ รับรู้การสนับสนุน ทางสังคมจากบุคคลในหน่วยงาน และมีการรับรู้ประโยชน์จากการฝึกอบรม เพื่อป้องกันอันตรายจากการทำงาน แตกต่างกัน.....	105
ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสามทางของคะแนนพฤติกรรมป้องกันอันตราย จากการทำงานตามหน้าที่ ของพนักงานที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ รับรู้การสนับสนุน ทางสังคมจากบุคคลในหน่วยงาน และมีการรับรู้ประโยชน์จากการฝึกอบรม เพื่อป้องกันอันตรายจากการทำงาน แตกต่างกัน.....	110
ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสามทางของคะแนนพฤติกรรมป้องกันอันตราย จากการทำงานนอกเหนือหน้าที่ ของพนักงานที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ รับรู้การ สนับสนุนทางสังคมจากบุคคลในหน่วยงาน และมีการรับรู้ประโยชน์จากการ ฝึกอบรมเพื่อป้องกันอันตรายจากการทำงาน แตกต่างกัน.....	121
ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสามทางของคะแนนเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรม ป้องกันอันตรายจากการทำงาน ของพนักงานที่มีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน ความชอบเสียง และมีแบบอย่างที่ดีในการทำงานอย่างปลอดภัย แตกต่างกัน.....	132

## สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4 (ต่อ)	
ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสามทางของคะแนนพฤติกรรมป้องกันอันตราย จากการทำงานตามหน้าที่ ของพนักงานที่มีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน ความชอบเสียง และมีแบบอย่างที่ดีในการทำงานอย่างปลอดภัย แตกต่างกัน .....	138
ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสามทางของคะแนนพฤติกรรมป้องกันอันตราย จากการทำงานนอกเหนือหน้าที่ ของพนักงานที่มีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน ความชอบเสียง และมีแบบอย่างที่ดีในการทำงานอย่างปลอดภัย แตกต่างกัน .....	148
ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสามทางของคะแนนพฤติกรรมป้องกันอันตราย จากการทำงานตามหน้าที่ พฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานนอกเหนือหน้าที่ ตัวแปรในกลุ่มสถิติการเจ็บป่วยจากการทำงาน ตัวแปรในกลุ่มจิตลักษณะเดิม ลักษณะสถานการณ์ในการทำงาน และจิตลักษณะตามสถานการณ์ ของพนักงาน ที่มีเพศ ระดับเศรษฐกิจของครอบครัว จำนวนชั่วโมงทำงานต่อเดือน แตกต่างกัน .....	156
ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสามทางของคะแนนพฤติกรรมป้องกันอันตราย จากการทำงานตามหน้าที่ พฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานนอกเหนือหน้าที่ ตัวแปรในกลุ่มสถิติการเจ็บป่วยจากการทำงาน ตัวแปรในกลุ่มจิตลักษณะเดิม ลักษณะสถานการณ์ในการทำงาน และจิตลักษณะตามสถานการณ์ ของ พนักงานที่มีสถานภาพสมรส อายุ และอายุงาน แตกต่างกัน.....	168
ผลการทำนายความรู้เกี่ยวกับการป้องกันอันตรายจากการทำงาน เมื่อใช้ตัวแปร ในชุดจิตลักษณะเดิม และตัวแปรชุดลักษณะสถานการณ์ในการทำงาน เป็นตัวทำนาย.....	178
ผลการทำนายเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงาน เมื่อใช้ตัวแปร ในชุดจิตลักษณะเดิม และตัวแปรชุดลักษณะสถานการณ์ในการทำงาน เป็นตัวทำนาย.....	182
ผลการทำนายพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานตามหน้าที่ เมื่อใช้ตัวแปร ในชุดจิตลักษณะเดิม ตัวแปรชุดลักษณะสถานการณ์ในการทำงาน และตัวแปร ชุดจิตลักษณะตามสถานการณ์เป็นตัวทำนาย.....	187

## สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4 (ต่อ)	
ผลการทำนายพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานนอกเหนือหน้าที่ เมื่อใช้ ตัวแปรในชุดจิตลักษณะเดิม ตัวแปรชุดลักษณะสถานการณ์ในการทำงาน และตัวแปรชุดจิตลักษณะตามสถานการณ์เป็นตัวทำนาย.....	192
ผลการทำนายพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานตามหน้าที่ เมื่อใช้ตัวแปร ในชุดจิตลักษณะตามสถานการณ์ และจิตลักษณะเดิม แต่ละกลุ่ม เป็นตัวทำนาย.....	198
ผลการทำนายพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานนอกเหนือหน้าที่ เมื่อใช้ ตัวแปรในชุดจิตลักษณะตามสถานการณ์ และจิตลักษณะเดิม แต่ละกลุ่ม เป็นตัวทำนาย.....	200
ผลการทำนายความถี่ของการเจ็บป่วยจากการรายงานตนเอง และความถี่ของ การเจ็บป่วยจากบันทึกการรักษาพยาบาลของโรงงาน แต่ละด้าน เมื่อใช้ตัวแปร พฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานตามหน้าที่ และพฤติกรรมป้องกัน อันตรายจากการทำงานนอกเหนือหน้าที่ เป็นตัวทำนาย.....	202
5 การสรุปและอภิปรายผล .....	205
การสรุปและอภิปรายผลตามสมมติฐานที่ 1 .....	205
การสรุปและอภิปรายผลตามสมมติฐานที่ 2 .....	209
การสรุปและอภิปรายผลตามสมมติฐานที่ 3 .....	216
การสรุปและอภิปรายผลตามสมมติฐานที่ 4 .....	222
การสรุปและอภิปรายผลตามสมมติฐานที่ 5 .....	226
การสรุปและอภิปรายผลตามสมมติฐานที่ 6 .....	229
การสรุปและอภิปรายผลตามสมมติฐานที่ 7 .....	233
การสรุปและอภิปรายผลตามสมมติฐานที่ 8 .....	236
การสรุปและอภิปรายผลตามสมมติฐานที่ 9 .....	239
การสรุปและอภิปรายในประเด็นสำคัญ .....	242

## สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
5 (ต่อ)	
ลักษณะของพนักงานที่มีเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงาน พฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงาน 2 ด้าน มาก แต่มีสถิติการเจ็บป่วย จากการทำงาน 2 ด้าน น้อย.....	242
พนักงานกลุ่มเสี่ยงและปัจจัยปกป้อง.....	245
สรุปปัจจัยเชิงเหตุและผลของการมีเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมป้องกันอันตราย จากการทำงาน.....	247
ข้อดีและข้อจำกัดของการวิจัย .....	250
ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติเพื่อการพัฒนา .....	252
ข้อเสนอแนะในการวิจัยต่อไป .....	253
<b>บรรณานุกรม .....</b>	<b>255</b>
<b>ภาคผนวก.....</b>	<b>270</b>
ภาคผนวก ก เครื่องมือวัดที่ใช้ในการวิจัย.....	271
ภาคผนวก ข ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรายละเอียด .....	291
<b>ประวัติย่อผู้วิจัย .....</b>	<b>347</b>

## บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 จำนวนตัวอย่างที่ใช้ในการเก็บข้อมูล .....	69
1ก เกณฑ์การให้คะแนนระดับเศรษฐกิจของครอบครัว.....	78
2 ค่าสถิติข้อมูลส่วนตัวของผู้ถูกศึกษา.....	82
3 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางของคะแนนเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงาน ของพนักงานที่ทำงานในโรงงานประเภทต่างกัน และ มีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน แตกต่างกัน.....	85
4 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางของคะแนนพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานตามหน้าที่ ของพนักงานที่ทำงานในโรงงานประเภทต่างกัน และ มีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนแตกต่างกัน.....	90
5 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางของคะแนนพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานนอกเหนือหน้าที่ ของพนักงานที่ทำงานในโรงงานประเภทต่างกัน และ มีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนแตกต่างกัน.....	93
6 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางของคะแนนความถี่ของการเจ็บป่วยจากการทำงาน (การรายงานตนเอง) ของพนักงานที่ทำงานในโรงงานประเภทต่างกัน และมี ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนแตกต่างกัน.....	98
7 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางของคะแนนความถี่ของการเจ็บป่วยจากการทำงาน (บันทึกการรักษาพยาบาลของโรงงาน) ผู้ที่ทำงานในโรงงานประเภทต่างกัน และมีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนแตกต่างกัน.....	100
8 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสามทางของคะแนนเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงาน ของพนักงานที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ รู้จักการสนับสนุนทางสังคมจากบุคคลในหน่วยงาน และการรับรู้ประโยชน์จากการฝึกอบรมฯ แตกต่างกัน.....	105
9 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสามทางของคะแนนพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานตามหน้าที่ ของพนักงานที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ รู้จักการสนับสนุนทางสังคมจากบุคคลในหน่วยงาน และการรับรู้ประโยชน์จากการฝึกอบรมฯ แตกต่างกัน.....	111
10 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสามทางของคะแนนพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานนอกเหนือหน้าที่ ของพนักงานที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ รู้จักการสนับสนุนทางสังคมจากบุคคลในหน่วยงาน และการรับรู้ประโยชน์จากการฝึกอบรมฯ แตกต่างกัน .....	123

## บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
11 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสามทางของคะแนนเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรม ป้องกันอันตรายจากการทำงาน ของพนักงานที่มีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน ความชอบเสี่ยง และมีแบบอย่างที่ดีในการทำงานอย่างปลอดภัย แตกต่างกัน.....	132
12 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสามทางของคะแนนพฤติกรรมป้องกันอันตราย จากการทำงานตามหน้าที่ ของพนักงานที่มีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน ความชอบเสี่ยง และมีแบบอย่างที่ดีในการทำงานอย่างปลอดภัย แตกต่างกัน.....	139
13 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสามทางของคะแนนพฤติกรรมป้องกันอันตราย จากการทำงานนอกเหนือหน้าที่ พนักงานที่มีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน ความชอบเสี่ยง และมีแบบอย่างที่ดีในการทำงานอย่างปลอดภัย แตกต่างกัน.....	149
14 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสามทางของคะแนนพฤติกรรมป้องกันอันตราย จากการทำงานตามหน้าที่ พฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานนอกเหนือหน้าที่ ตัวแปรในกลุ่มสถิติการเจ็บป่วยจากการทำงาน ตัวแปรในกลุ่มจิตลักษณะเดิม ลักษณะสถานการณ์ในการทำงาน และจิตลักษณะตามสถานการณ์ ของพนักงาน ที่มีเพศ ระดับเศรษฐกิจของครอบครัว จำนวนชั่วโมงทำงานล่วงหน้าต่อเดือน แตกต่างกัน .....	158
15 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสามทางของคะแนนพฤติกรรมป้องกันอันตราย จากการทำงานตามหน้าที่ พฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานนอกเหนือหน้าที่ ตัวแปรในกลุ่มสถิติการเจ็บป่วยจากการทำงาน ตัวแปรในกลุ่มจิตลักษณะเดิม ลักษณะ สถานการณ์ในการทำงาน และจิตลักษณะตามสถานการณ์ ของพนักงานที่มี สถานภาพสมรส อายุ และอายุงาน แตกต่างกัน.....	169
16 ปริมาณการให้นายและตัวทำนายลำดับของความรู้เกี่ยวกับการป้องกันอันตรายจากการ ทำงาน ด้วยตัวทำนายชุดที่ 1 : กลุ่มจิตลักษณะเดิม 3 ตัวแปร ชุดที่ 2 : กลุ่มลักษณะ สถานการณ์ในการทำงาน 3 ตัวแปร และชุดที่ 3: กลุ่มจิตลักษณะเดิม 3 ตัวแปร และ กลุ่มลักษณะสถานการณ์ในการทำงาน 3 ตัวแปร รวมเป็น 6 ตัวแปร แต่ละชุด ในกลุ่มรวม และกลุ่มย่อย 12 กลุ่ม .....	180



## บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
17 ปริมาณการทำนายและตัวทำนายลำดับของเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงาน ด้วยตัวทำนายชุดที่ 1 : กลุ่มจิตลักษณะเดิม 3 ตัวแปร ชุดที่ 2 : กลุ่มลักษณะสถานการณในการทำงาน 3 ตัวแปร และชุดที่ 3: กลุ่มจิตลักษณะเดิม 3 ตัวแปร และกลุ่มลักษณะสถานการณในการทำงาน 3 ตัวแปร รวมเป็น 6 ตัวแปร แต่ละชุด ในกลุ่มรวม และกลุ่มย่อย 12 กลุ่ม .....	184
18 ปริมาณการทำนายและตัวทำนายลำดับของพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานตามหน้าที่ ด้วยตัวทำนายชุดที่ 3 : กลุ่มจิตลักษณะเดิม 3 ตัวแปร และ กลุ่มลักษณะสถานการณในการทำงาน 3 ตัวแปร ชุดที่ 4: กลุ่มจิตลักษณะตามสถานการณ 2 ตัวแปร และชุดที่ 5: กลุ่มจิตลักษณะเดิม 3 ตัวแปร กลุ่มลักษณะสถานการณในการทำงาน 3 ตัวแปร และกลุ่มจิตลักษณะตามสถานการณ 2 ตัวแปร รวมเป็น 8 ตัวแปร แต่ละชุด ในกลุ่มรวม และกลุ่มย่อย 12 กลุ่ม.....	191
19 ปริมาณการทำนายและตัวทำนายลำดับของพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานนอกเหนือหน้าที่ ด้วยตัวทำนายชุดที่ 3 : กลุ่มจิตลักษณะเดิม 3 ตัวแปร และกลุ่มลักษณะสถานการณในการทำงาน 3 ตัวแปร ชุดที่ 4: กลุ่มจิตลักษณะตามสถานการณ 2 ตัวแปร และชุดที่ 5: กลุ่มจิตลักษณะเดิม 3 ตัวแปร กลุ่มลักษณะสถานการณในการทำงาน 3 ตัวแปร และกลุ่มจิตลักษณะตามสถานการณ 2 ตัวแปร รวมเป็น 8 ตัวแปร แต่ละชุด ในกลุ่มรวม และกลุ่มย่อย 12 กลุ่ม.....	197
20 ผลการเปรียบเทียบปริมาณทำนายพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานตามหน้าที่ ด้วยชุดตัวทำนายจิตลักษณะตามลักษณะสถานการณ และจิตลักษณะเดิม .....	199
21 ผลการเปรียบเทียบปริมาณทำนายพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานนอกเหนือหน้าที่ ด้วยชุดตัวทำนายจิตลักษณะตามลักษณะสถานการณ และจิตลักษณะเดิม.....	201
22 ปริมาณการทำนายและตัวทำนายของสถิติการเจ็บป่วยจากการทำงาน (ความถี่ของการเจ็บป่วยจากการรายงานตนเอง และความถี่ของการเจ็บป่วยจากบันทึกการรักษาพยาบาลของโรงงาน) ด้วยตัวทำนายพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานตามหน้าที่ และพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานนอกเหนือหน้าที่ ในกลุ่มรวม และกลุ่มย่อย 12 กลุ่ม .....	203

## บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
23 การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือวัดที่ใช้ในงานวิจัย .....	272
24 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม .....	292
25 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมป้องกัน อันตรายจากการทำงาน ตามประเภทโรงงาน และลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน ในกลุ่มพนักงานอายุมาก .....	293
26 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการ ทำงาน ตามประเภทโรงงาน และลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน ในกลุ่มพนักงานที่มี จำนวนชั่วโมงทำงานล่วงเวลาต่อเดือนน้อย.....	293
27 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานตามหน้าที่ ตามประเภทโรงงาน และลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน ในพนักงานกลุ่มรวม .....	293
28 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานตามหน้าที่ ตามประเภทโรงงาน และลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน ในกลุ่มพนักงานอายุน้อย .....	294
29 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานตามหน้าที่ ตามประเภทโรงงาน และลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน ในกลุ่มพนักงานที่มีระดับเศรษฐกิจ ของครอบครัวต่ำ .....	294
30 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานตามหน้าที่ ตามประเภทโรงงาน และลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน ในกลุ่มพนักงานที่มีจำนวน ชั่วโมงทำงานล่วงเวลามาก .....	294
31 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานนอกเหนือหน้าที่ ตามประเภทโรงงาน และลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน ในกลุ่มพนักงานอายุน้อย .....	295
32 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานนอกเหนือหน้าที่ ตามประเภทโรงงาน และลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน ในกลุ่มพนักงานอายุมาก .....	295
33 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานนอกเหนือหน้าที่ ตามประเภทโรงงาน และลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน ในกลุ่มพนักงานที่มีจำนวนชั่วโมง ทำงานล่วงเวลาต่อเดือนน้อย .....	295
34 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานนอกเหนือหน้าที่ ตามประเภทโรงงาน และลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน ในกลุ่มพนักงานที่มีจำนวน ชั่วโมงทำงานล่วงเวลาต่อเดือนมาก .....	296

## บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
35 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนความถี่ของการเจ็บป่วยจากการทำงาน (บันทึกการรักษายาบาล) ตามประเภทโรงงาน และลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน ในพนักงานกลุ่มรวม .....	296
36 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนคะแนนความถี่ของการเจ็บป่วยจากการทำงาน (บันทึกการรักษายาบาล) ตามประเภทโรงงาน และลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน ในกลุ่มพนักงานชาย.....	296
37 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนคะแนนความถี่ของการเจ็บป่วยจากการทำงาน (บันทึกการรักษายาบาล) ตามประเภทโรงงาน และลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน ในกลุ่มพนักงานที่แต่งงานแล้ว .....	297
38 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนคะแนนความถี่ของการเจ็บป่วยจากการทำงาน (บันทึกการรักษายาบาล) ตามประเภทโรงงาน และลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน ในกลุ่มพนักงานที่มีจำนวนชั่วโมงทำงานล่วงเวลาต่อเดือนมาก .....	297
39 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนคะแนนความถี่ของการเจ็บป่วยจากการทำงาน (บันทึกการรักษายาบาล) ตามประเภทโรงงาน และลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน ในกลุ่มพนักงานอายุน้อย .....	297
40 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงาน ตามแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การสนับสนุนทางสังคมจากบุคคลในหน่วยงาน และการรับรู้ประโยชน์จากการฝึกอบรมเพื่อป้องกันอันตรายจากการทำงาน ในกลุ่มพนักงานที่มีจำนวนชั่วโมงทำงาน ล่วงเวลาต่อเดือนมาก .....	298
41 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงาน ตามแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และการสนับสนุนทางสังคมจากบุคคลในหน่วยงานในพนักงาน กลุ่มรวม .....	298
42 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงาน ตามแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และการสนับสนุนทางสังคมจากบุคคลในหน่วยงาน ในกลุ่ม พนักงานหญิง .....	298

## บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
43 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงาน ตามแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และการสนับสนุนทางสังคมจากบุคคลในหน่วยงาน ในกลุ่มพนักงาน ที่มีระดับเศรษฐกิจของครอบครัวสูง .....	299
44 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงาน ตามแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และการสนับสนุนทางสังคมจากบุคคลในหน่วยงาน ในกลุ่มพนักงาน ที่มีจำนวนชั่วโมงทำงานล่วงเวลาต่อเดือนน้อย .....	299
45 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงาน ตามแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และการสนับสนุนทางสังคมจากบุคคลในหน่วยงาน ในกลุ่มพนักงานชาย .....	299
46 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงาน ตามแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และการสนับสนุนทางสังคมจากบุคคลในหน่วยงาน ในกลุ่มพนักงาน ที่แต่งงานแล้ว .....	300
47 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงาน ตามแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และการสนับสนุนทางสังคมจากบุคคลในหน่วยงาน ในกลุ่มพนักงาน ที่มีระดับเศรษฐกิจของครอบครัวต่ำ .....	300
48 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงาน ตามแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และการสนับสนุนทางสังคมจากบุคคลในหน่วยงาน ในกลุ่มพนักงาน ที่มีจำนวนชั่วโมงทำงานล่วงเวลาต่อเดือนมาก .....	300
49 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงาน ตามแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และการสนับสนุนทางสังคมจากบุคคลในหน่วยงาน ในกลุ่มพนักงาน ที่ทำงานในโรงงานที่ผ่านการรับรองมาตรฐาน ISO .....	301
50 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงาน ตามแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และการสนับสนุนทางสังคมจากบุคคลในหน่วยงาน ในกลุ่มพนักงาน ที่ทำงานในโรงงานที่ไม่ผ่านการรับรองมาตรฐาน ISO .....	301
51 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงาน ตามแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และการสนับสนุนทางสังคมจากบุคคลในหน่วยงาน ในกลุ่มพนักงาน ที่มีอายุงานมาก .....	301

## บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
52 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานตามหน้าที่ตามแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การสนับสนุนทางสังคมจากบุคคลในหน่วยงาน และการรับรู้ประโยชน์จากการฝึกอบรมเกี่ยวกับการป้องกันอันตรายจากการทำงาน ในพนักงานกลุ่มรวม .....	302
53 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานตามหน้าที่ตามแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การสนับสนุนทางสังคมจากบุคคลในหน่วยงาน และการรับรู้ประโยชน์จากการฝึกอบรมเกี่ยวกับการป้องกันอันตรายจากการทำงาน ในกลุ่มพนักงานหญิง .....	302
54 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานตามหน้าที่ตามแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การสนับสนุนทางสังคมจากบุคคลในหน่วยงาน และการรับรู้ประโยชน์จากการฝึกอบรมเกี่ยวกับการป้องกันอันตรายจากการทำงาน ในกลุ่มพนักงานโสด .....	303
55 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานตามหน้าที่ตามแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การสนับสนุนทางสังคมจากบุคคลในหน่วยงาน และการรับรู้ประโยชน์จากการฝึกอบรมเกี่ยวกับการป้องกันอันตรายจากการทำงาน ในกลุ่มพนักงานที่มีระดับเศรษฐกิจของครอบครัวต่ำ .....	303
56 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานตามหน้าที่ตามแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การสนับสนุนทางสังคมจากบุคคลในหน่วยงาน และการรับรู้ประโยชน์จากการฝึกอบรมเกี่ยวกับการป้องกันอันตรายจากการทำงาน ในกลุ่มพนักงานที่แต่งงานแล้ว ....	304
57 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานตามหน้าที่ตามแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การสนับสนุนทางสังคมจากบุคคลในหน่วยงาน และการรับรู้ประโยชน์จากการฝึกอบรมเกี่ยวกับการป้องกันอันตรายจากการทำงาน ในกลุ่มพนักงานที่มีอายุน้อย .....	304
58 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานตามหน้าที่ตามแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การสนับสนุนทางสังคมจากบุคคลในหน่วยงาน และการรับรู้ประโยชน์จากการฝึกอบรมเกี่ยวกับการป้องกันอันตรายจากการทำงาน ในกลุ่มพนักงานที่มีจำนวนชั่วโมงทำงานล่วงเวลาต่อเดือนมาก .....	305

## บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
59 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานตามหน้าที่ตามแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การสนับสนุนทางสังคมจากบุคคลในหน่วยงาน และการรับรู้ประโยชน์จากการฝึกอบรมเกี่ยวกับการป้องกันอันตรายจากการทำงาน ในกลุ่มพนักงานที่ทำงานในโรงงานที่ผ่านการรับรองมาตรฐาน ISO .....	305
60 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานตามหน้าที่ตามแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และการสนับสนุนทางสังคมจากบุคคลในหน่วยงาน ในพนักงานกลุ่มรวม .....	306
61 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานตามหน้าที่ตามแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และการสนับสนุนทางสังคมจากบุคคลในหน่วยงาน ในกลุ่มพนักงานชาย .....	306
62 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานตามหน้าที่ตามแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และการสนับสนุนทางสังคมจากบุคคลในหน่วยงาน ในกลุ่มพนักงานหญิง .....	306
63 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานตามหน้าที่ตามแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และการสนับสนุนทางสังคมจากบุคคลในหน่วยงาน ในกลุ่มพนักงานที่แต่งงานแล้ว .....	307
64 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานตามหน้าที่ตามแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และการสนับสนุนทางสังคมจากบุคคลในหน่วยงาน ในกลุ่มพนักงานที่มีระดับเศรษฐกิจของครอบครัวต่ำ .....	307
65 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานตามหน้าที่ตามแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และการสนับสนุนทางสังคมจากบุคคลในหน่วยงาน ในกลุ่มพนักงานที่มีระดับเศรษฐกิจของครอบครัวสูง .....	307
66 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานตามหน้าที่ตามแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และการสนับสนุนทางสังคมจากบุคคลในหน่วยงาน ในกลุ่มพนักงานที่มีจำนวนชั่วโมงทำงานล่วงเวลาต่อเดือนน้อย .....	308

## บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
67 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานตามหน้าที่ตามแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และการสนับสนุนทางสังคมจากบุคคลในหน่วยงาน ในกลุ่มพนักงานทำงานในโรงงานที่ผ่านการรับรองมาตรฐาน ISO .....	308
68 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานตามหน้าที่ตามแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และการสนับสนุนทางสังคมจากบุคคลในหน่วยงาน ในกลุ่มพนักงานทำงานในโรงงานที่ไม่ผ่านการรับรองมาตรฐาน ISO .....	308
69 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานตามหน้าที่ตามแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และการสนับสนุนทางสังคมจากบุคคลในหน่วยงาน ในกลุ่มพนักงานที่มีอายุน้อย .....	309
70 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานตามหน้าที่ตามแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และการสนับสนุนทางสังคมจากบุคคลในหน่วยงาน ในกลุ่มพนักงานที่มีจำนวนชั่วโมงทำงานล่วงเวลาต่อเดือนมาก .....	309
71 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานตามหน้าที่ตามแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และการรับรู้ประโยชน์จากการฝึกอบรมเพื่อป้องกันอันตรายจากการทำงาน ในพนักงานกลุ่มรวม .....	309
72 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานตามหน้าที่ตามแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และการรับรู้ประโยชน์จากการฝึกอบรมเพื่อป้องกันอันตรายจากการทำงาน ในกลุ่มพนักงานหญิง .....	310
73 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานตามหน้าที่ตามแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และการรับรู้ประโยชน์จากการฝึกอบรมเพื่อป้องกันอันตรายจากการทำงาน ในกลุ่มพนักงานที่แต่งงานแล้ว .....	310
74 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานตามหน้าที่ตามแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และการรับรู้ประโยชน์จากการฝึกอบรมเพื่อป้องกันอันตรายจากการทำงาน ในกลุ่มพนักงานที่มีจำนวนชั่วโมงทำงานล่วงเวลาต่อเดือนมาก .....	310
75 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานตามหน้าที่ตามการสนับสนุนทางสังคมจากบุคคลในหน่วยงาน และการรับรู้ประโยชน์จากการฝึกอบรมเพื่อป้องกันอันตรายจากการทำงาน ในพนักงานกลุ่มรวม .....	311

## บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
76 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานตามหน้าที่ตามการสนับสนุนทางสังคมจากบุคคลในหน่วยงาน และการรับรู้ประโยชน์จากการฝึกอบรมเพื่อป้องกันอันตรายจากการทำงาน ในกลุ่มพนักงานที่แต่งงานแล้ว .....	311
77 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานตามหน้าที่ตามการสนับสนุนทางสังคมจากบุคคลในหน่วยงาน และการรับรู้ประโยชน์จากการฝึกอบรมเพื่อป้องกันอันตรายจากการทำงาน ในกลุ่มพนักงานที่มีจำนวนชั่วโมงทำงานล่วงเวลาต่อเดือนมาก .....	311
78 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานนอกเหนือหน้าที่ตามแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การสนับสนุนทางสังคมจากบุคคลในหน่วยงาน และการรับรู้ประโยชน์จากการฝึกอบรมเกี่ยวกับการป้องกันอันตรายจากการทำงาน ในพนักงานกลุ่มรวม .....	312
79 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานนอกเหนือหน้าที่ตามแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การสนับสนุนทางสังคมจากบุคคลในหน่วยงาน และการรับรู้ประโยชน์จากการฝึกอบรมเกี่ยวกับการป้องกันอันตรายจากการทำงาน ในกลุ่มพนักงานโสด .....	312
80 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานนอกเหนือหน้าที่ตามแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การสนับสนุนทางสังคมจากบุคคลในหน่วยงาน และการรับรู้ประโยชน์จากการฝึกอบรมเกี่ยวกับการป้องกันอันตรายจากการทำงาน ในกลุ่มพนักงานที่มีจำนวนชั่วโมงทำงานล่วงเวลาต่อเดือนมาก .....	313
81 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานนอกเหนือหน้าที่ตามแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และการสนับสนุนทางสังคมจากบุคคลในหน่วยงาน ในพนักงานกลุ่มรวม .....	313
82 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานนอกเหนือหน้าที่ตามแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และการสนับสนุนทางสังคมจากบุคคลในหน่วยงาน ในกลุ่มพนักงานชาย .....	314
83 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานนอกเหนือหน้าที่ตามแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และการสนับสนุนทางสังคมจากบุคคลในหน่วยงาน ในกลุ่มพนักงานหญิง .....	314



## บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
84 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานนอกเหนือหน้าที่ตามแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และการสนับสนุนทางสังคมจากบุคคลในหน่วยงาน ในกลุ่มพนักงานที่แต่งงานแล้ว .....	314
85 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานนอกเหนือหน้าที่ตามแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และการสนับสนุนทางสังคมจากบุคคลในหน่วยงาน ในกลุ่มพนักงานที่มีจำนวนชั่วโมงทำงานล่วงเวลาต่อเดือนมาก .....	315
86 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานนอกเหนือหน้าที่ตามแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และการสนับสนุนทางสังคมจากบุคคลในหน่วยงาน ในกลุ่มพนักงานโสด .....	315
87 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานนอกเหนือหน้าที่ตามแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และการสนับสนุนทางสังคมจากบุคคลในหน่วยงาน ในกลุ่มพนักงานที่มีระดับเศรษฐกิจของครอบครัวต่ำ .....	315
88 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานนอกเหนือหน้าที่ตามแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และการสนับสนุนทางสังคมจากบุคคลในหน่วยงาน ในกลุ่มพนักงานที่มีจำนวนชั่วโมงทำงานล่วงเวลาต่อเดือนน้อย .....	316
89 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานนอกเหนือหน้าที่ตามแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และการสนับสนุนทางสังคมจากบุคคลในหน่วยงาน ในกลุ่มพนักงานที่ทำงานในโรงงานที่ยังไม่ผ่านการรับรองมาตรฐาน ISO .....	316
90 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานนอกเหนือหน้าที่ตามแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และการสนับสนุนทางสังคมจากบุคคลในหน่วยงาน ในกลุ่มพนักงานที่มีอายุงานน้อย .....	316
91 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานนอกเหนือหน้าที่ตามแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และการสนับสนุนทางสังคมจากบุคคลในหน่วยงาน ในกลุ่มพนักงานที่ทำงานในโรงงานที่ผ่านการรับรองมาตรฐาน ISO .....	317
92 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานนอกเหนือหน้าที่ตามแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และการสนับสนุนทางสังคมจากบุคคลในหน่วยงาน ในกลุ่มพนักงานที่มีระดับเศรษฐกิจของครอบครัวสูง .....	317

## บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
93 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานนอกเหนือหน้าที่ตามแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และการรับรู้ประโยชน์จากการฝึกอบรมเพื่อป้องกันอันตรายจากการทำงาน ในพนักงานกลุ่มรวม .....	317
94 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานนอกเหนือหน้าที่ตามแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และการรับรู้ประโยชน์จากการฝึกอบรมเพื่อป้องกันอันตรายจากการทำงาน ในกลุ่มพนักงานชาย .....	318
95 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานนอกเหนือหน้าที่ตามแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และการรับรู้ประโยชน์จากการฝึกอบรมเพื่อป้องกันอันตรายจากการทำงาน ในกลุ่มพนักงานที่แต่งงานแล้ว .....	318
96 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานนอกเหนือหน้าที่ตามแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และการรับรู้ประโยชน์จากการฝึกอบรมเพื่อป้องกันอันตรายจากการทำงาน ในกลุ่มพนักงานที่มีระดับเศรษฐกิจของครอบครัวต่ำ .....	318
97 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานนอกเหนือหน้าที่ตามแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และการรับรู้ประโยชน์จากการฝึกอบรมเพื่อป้องกันอันตรายจากการทำงาน ในกลุ่มพนักงานที่มีจำนวนชั่วโมงทำงานล่วงเวลาต่อเดือนมาก .....	319
98 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานนอกเหนือหน้าที่ตามแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และการรับรู้ประโยชน์จากการฝึกอบรมเพื่อป้องกันอันตรายจากการทำงาน ในกลุ่มพนักงานโสด .....	319
99 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานนอกเหนือหน้าที่ตามแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และการรับรู้ประโยชน์จากการฝึกอบรมเพื่อป้องกันอันตรายจากการทำงาน ในกลุ่มพนักงานที่ทำงานในโรงงานที่ยังไม่ผ่านการรับรองมาตรฐาน ISO .....	319
100 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานนอกเหนือหน้าที่ตามแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และการรับรู้ประโยชน์จากการฝึกอบรมเพื่อป้องกันอันตรายจากการทำงาน ในกลุ่มพนักงานที่ทำงานในโรงงานที่ผ่านการรับรองมาตรฐาน ISO .....	320
101 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานตามลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน ความชอบเสี่ยง และการมีแบบอย่างที่ดีในการทำงานอย่างปลอดภัย ในกลุ่มพนักงานหญิง .....	320

## บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
102 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานตามลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน ความชอบเสียง และการมีแบบอย่างที่ดีในการทำงานอย่างปลอดภัย ในกลุ่มพนักงานที่ครอบครัวมีระดับเศรษฐกิจสูง .....	321
103 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานตามลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน ความชอบเสียง และการมีแบบอย่างที่ดีในการทำงานอย่างปลอดภัย ในกลุ่มพนักงานที่มีจำนวนชั่วโมงทำงานล่วงเวลาต่อเดือนน้อย .....	321
104 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานพิจารณาตามลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน ความชอบเสียง และการมีแบบอย่างที่ดีในการทำงานอย่างปลอดภัย ในกลุ่มพนักงานที่ทำงานในโรงงานที่ยังไม่ผ่านการรับรองมาตรฐาน ISO .....	322
105 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานตามลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน และความชอบเสียง ในพนักงานกลุ่มรวม .....	322
106 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานตามลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน และความชอบเสียง ในกลุ่มพนักงานชาย .....	322
107 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานตามลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน และความชอบเสียง ในกลุ่มพนักงานที่แต่งงานแล้ว .....	323
108 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานตามลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน และความชอบเสียง ในกลุ่มพนักงานที่มีจำนวนชั่วโมงทำงานล่วงเวลาต่อเดือนมาก .....	323
109 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานตามลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน และความชอบเสียง ในกลุ่มพนักงานหญิง .....	323
110 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานตามลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน และความชอบเสียง ในกลุ่มพนักงานที่มีระดับเศรษฐกิจของครอบครัวสูง .....	324
111 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานตามลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน และความชอบเสียง ในกลุ่มพนักงานที่ทำงานในโรงงานที่ผ่านการรับรองมาตรฐาน ISO .....	324

## บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
112 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานตามหน้าที่ตามลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน ความชอบเสี่ยง และการมีแบบอย่างที่ดีในการทำงานอย่างปลอดภัย ในพนักงานกลุ่มรวม .....	324
113 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานตามหน้าที่ตามลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน ความชอบเสี่ยง และการมีแบบอย่างที่ดีในการทำงานอย่างปลอดภัย ในกลุ่มพนักงานชาย .....	325
114 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานตามหน้าที่ตามลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน ความชอบเสี่ยง และการมีแบบอย่างที่ดีในการทำงานอย่างปลอดภัย ในกลุ่มพนักงานที่แต่งงานแล้ว .....	325
115 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานตามหน้าที่ตามลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน ความชอบเสี่ยง และการมีแบบอย่างที่ดีในการทำงานอย่างปลอดภัย ในกลุ่มพนักงานที่มีระดับเศรษฐกิจของครอบครัวต่ำ .....	326
116 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานตามหน้าที่ตามลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน ความชอบเสี่ยง และการมีแบบอย่างที่ดีในการทำงานอย่างปลอดภัย ในกลุ่มพนักงานที่ทำงานในโรงงานที่ผ่านการรับรองมาตรฐาน ISO .....	326
117 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานตามหน้าที่พิจารณาตามลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน ความชอบเสี่ยง และการมีแบบอย่างที่ดีในการทำงานอย่างปลอดภัย ในกลุ่มพนักงานที่มีจำนวนชั่วโมงทำงานล่วงเวลาต่อเดือนมาก .....	327
118 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานตามหน้าที่ตามลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน และความชอบเสี่ยง ในพนักงานกลุ่มรวม .....	327
119 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานตามหน้าที่ตามลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน และความชอบเสี่ยง ในกลุ่มพนักงานที่มีระดับเศรษฐกิจของครอบครัวต่ำ .....	328
120 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานตามหน้าที่ตามลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน และความชอบเสี่ยง ในกลุ่มพนักงานที่มีจำนวนชั่วโมงทำงานล่วงเวลาต่อเดือนมาก .....	328



## บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
131 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานตามหน้าที่ตามความชอบเสียง และการมีแบบอย่างที่ดีในการทำงานอย่างปลอดภัยในกลุ่มพนักงานที่ทำงานในโรงงานที่ผ่านการรับรองมาตรฐาน ISO .....	332
132 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานตามหน้าที่ตามความชอบเสียง และการมีแบบอย่างที่ดีในการทำงานอย่างปลอดภัย ในกลุ่มพนักงานที่มีระดับเศรษฐกิจของครอบครัวต่ำ .....	332
133 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานตามหน้าที่ตามความชอบเสียง และการมีแบบอย่างที่ดีในการทำงานอย่างปลอดภัย ในกลุ่มพนักงานที่มีจำนวนชั่วโมงทำงานล่วงเวลาต่อเดือนมาก .....	332
134 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานนอกเหนือหน้าที่ตามลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน ความชอบเสียง และการมีแบบอย่างที่ดีในการทำงานอย่างปลอดภัย ในกลุ่มพนักงานที่มีจำนวนชั่วโมงทำงานล่วงเวลาต่อเดือนน้อย .....	333
135 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานนอกเหนือหน้าที่พิจารณาตามลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน ความชอบเสียง และการมีแบบอย่างที่ดีในการทำงานอย่างปลอดภัย ในกลุ่มพนักงานที่มีจำนวนชั่วโมงทำงานล่วงเวลาต่อเดือนมาก .....	333
136 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานนอกเหนือหน้าที่ตามลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน และความชอบเสียง ในพนักงานกลุ่มรวม .....	334
137 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานนอกเหนือหน้าที่ตามลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน และความชอบเสียง ในกลุ่มพนักงานชาย .....	334
138 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานนอกเหนือหน้าที่ตามลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน และความชอบเสียง ในกลุ่มพนักงานที่มีระดับเศรษฐกิจของครอบครัวต่ำ .....	334
139 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานนอกเหนือหน้าที่ตามลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน และความชอบเสียง ในกลุ่มพนักงานหญิง .....	335
140 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานนอกเหนือหน้าที่ตามลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน และความชอบเสียง ในกลุ่มพนักงานที่แต่งงานแล้ว .....	335

## บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
141 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานนอกเหนือหน้าที่ตามลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน และความชอบเสี่ยง ในกลุ่มพนักงานที่มีจำนวนชั่วโมงทำงานล่วงเวลาต่อเดือนมาก .....	335
142 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานนอกเหนือหน้าที่ตามลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน และความชอบเสี่ยง ในกลุ่มพนักงานที่ทำงานในโรงงานที่ผ่านการรับรองมาตรฐาน ISO .....	336
143 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานนอกเหนือหน้าที่ตามลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน และการมีแบบอย่างที่ดีในการทำงานอย่างปลอดภัยในพนักงานกลุ่มรวม .....	336
144 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานนอกเหนือหน้าที่ตามลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน และการมีแบบอย่างที่ดีในการทำงานอย่างปลอดภัยในกลุ่มพนักงานหญิง .....	336
145 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานนอกเหนือหน้าที่ตามลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน และการมีแบบอย่างที่ดีในการทำงานอย่างปลอดภัยในกลุ่มพนักงานโสด .....	337
146 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานนอกเหนือหน้าที่ตามลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน และการมีแบบอย่างที่ดีในการทำงานอย่างปลอดภัยในกลุ่มพนักงานที่มีอายุน้อย .....	337
147 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานนอกเหนือหน้าที่ตามลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน และการมีแบบอย่างที่ดีในการทำงานอย่างปลอดภัยในกลุ่มพนักงานที่มีระดับเศรษฐกิจของครอบครัวสูง .....	337
148 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานนอกเหนือหน้าที่ตามลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน และการมีแบบอย่างที่ดีในการทำงานอย่างปลอดภัยในกลุ่มพนักงานที่มีอายุงานมาก .....	338
149 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานนอกเหนือหน้าที่ตามลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน และการมีแบบอย่างที่ดีในการทำงานอย่างปลอดภัยในกลุ่มพนักงานที่มีจำนวนชั่วโมงทำงานล่วงเวลาต่อเดือนมาก .....	338

## บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
150 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานนอกเหนือหน้าที่ตามลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน และการมีแบบอย่างที่ดีในการทำงานอย่างปลอดภัยในกลุ่มพนักงานที่ทำงานในโรงงานที่ผ่านการรับรองมาตรฐาน ISO .....	338
151 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานนอกเหนือหน้าที่ตามความชอบเสี่ยง และการมีแบบอย่างที่ดีในการทำงานอย่างปลอดภัยในกลุ่มพนักงานชาย	339
152 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานนอกเหนือหน้าที่ตามความชอบเสี่ยง และการมีแบบอย่างที่ดีในการทำงานอย่างปลอดภัยในกลุ่มพนักงานหญิง	339
153 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานนอกเหนือหน้าที่ตามความชอบเสี่ยง และการมีแบบอย่างที่ดีในการทำงานอย่างปลอดภัยในกลุ่มพนักงานที่ทำงานในโรงงานที่ยังไม่ผ่านการรับรองมาตรฐาน ISO .....	339
154 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ตามสถานภาพสมรส และอายุในพนักงานกลุ่มรวม .....	340
155 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานตามสถานภาพสมรส และอายุ ในพนักงานกลุ่มรวม .....	340
156 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานตามอายุ และอายุงาน ในพนักงานกลุ่มรวม .....	340
157 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนการสนับสนุนทางสังคมจากบุคคลในหน่วยงานตามสถานภาพสมรส และอายุ ในพนักงานกลุ่มรวม .....	341
158 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนการมีแบบอย่างที่ดีในการทำงานอย่างปลอดภัยตามสถานภาพสมรส อายุ และอายุงาน ในพนักงานกลุ่มรวม .....	341
159 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนการรับรู้ประโยชน์จากการฝึกอบรมเพื่อป้องกันอันตรายจากการทำงาน ตามสถานภาพสมรส อายุ และอายุงาน ในพนักงานกลุ่มรวม .....	341
160 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนการรับรู้ประโยชน์จากการฝึกอบรมเพื่อป้องกันอันตรายจากการทำงาน ตามสถานภาพสมรส และอายุ ในพนักงานกลุ่มรวม .....	342
161 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานตามหน้าที่ตามสถานภาพสมรส และอายุ ในพนักงานกลุ่มรวม .....	342



## บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
162 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานตามหน้าที่ตามอายุ และอายุงาน ในพนักงานกลุ่มรวม .....	342
163 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานนอกเหนือหน้าที่ตามสถานภาพสมรส และอายุงาน ในพนักงานกลุ่มรวม .....	343
164 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานนอกเหนือหน้าที่ตามอายุ และอายุงาน ในพนักงานกลุ่มรวม .....	343
165 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานตามเพศ และระดับเศรษฐกิจของครอบครัว ในพนักงานกลุ่มรวม .....	343
166 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนการสนับสนุนทางสังคมจากบุคคลในหน่วยงานตามระดับเศรษฐกิจของครอบครัว และจำนวนชั่วโมงทำงานล่วงเวลาต่อเดือนในพนักงานกลุ่มรวม .....	344
167 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนการรับรู้ประโยชน์จากการฝึกอบรมเพื่อป้องกันอันตรายจากการทำงาน ตามเพศ และระดับเศรษฐกิจของครอบครัว ในพนักงานกลุ่มรวม .....	344
168 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานตามหน้าที่ตามเพศ ระดับเศรษฐกิจของครอบครัว และจำนวนชั่วโมงทำงานล่วงเวลาต่อเดือนในพนักงานกลุ่มรวม .....	344
169 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนความถี่ของการเจ็บป่วย (การรายงานตนเอง) ตามเพศ ระดับเศรษฐกิจของครอบครัว และจำนวนชั่วโมงทำงานล่วงเวลาต่อเดือนในพนักงานกลุ่มรวม .....	345
170 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนความถี่ของการเจ็บป่วยจากการทำงาน (บันทึกการรักษาพยาบาลของโรงงาน) ตามเพศ และจำนวนชั่วโมงทำงานล่วงเวลาต่อเดือนในพนักงานกลุ่มรวม .....	345
171 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation Coefficient) ของตัวแปรที่ใช้ศึกษา .....	346

## บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 รูปแบบทฤษฎีปฏิสัมพันธ์นิยม (Interactionism Model).....	20
2 ทฤษฎีต้นไม้จริยธรรมแสดงจิตลักษณะพื้นฐาน และองค์ประกอบทางจิตใจของพฤติกรรมทางจริยธรรม.....	38
3 กรอบแนวคิดและความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่าง ๆ ที่ศึกษา.....	61
4 แสดงปฏิสัมพันธ์ของคะแนนเฉลี่ยระหว่าง ประเภทโรงงาน และลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนที่ส่งผลต่อความแปรปรวนของคะแนนเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงาน ในกลุ่มพนักงานที่มีจำนวนชั่วโมงทำงานล่วงเวลาต่อเดือนน้อย.....	88
5 แสดงปฏิสัมพันธ์ของคะแนนเฉลี่ยระหว่าง ประเภทโรงงาน และลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนที่ส่งผลต่อความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานตามหน้าที่ในกลุ่มพนักงานอายุน้อย.....	92
6 แสดงปฏิสัมพันธ์ของคะแนนเฉลี่ยระหว่าง ประเภทโรงงาน และลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนที่ส่งผลต่อความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานนอกเหนือหน้าที่ในกลุ่มพนักงานอายุน้อย.....	96
7 แสดงปฏิสัมพันธ์ของคะแนนเฉลี่ยระหว่าง ประเภทโรงงาน และลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนที่ส่งผลต่อความแปรปรวนของคะแนนความถี่ของการเจ็บป่วย (บันทึกการรักษาพยาบาลของโรงงาน) ในกลุ่มพนักงานอายุน้อย.....	103
8 แสดงปฏิสัมพันธ์ของคะแนนเฉลี่ยระหว่าง แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การสนับสนุนทางสังคมจากบุคคลในหน่วยงาน และการรับรู้ประโยชน์จากการฝึกอบรมเพื่อป้องกันอันตรายจากการทำงานที่ส่งผลต่อความแปรปรวนของคะแนนเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานในกลุ่มพนักงานที่มีจำนวนชั่วโมงทำงานล่วงเวลาต่อเดือนมาก.....	109
9 แสดงปฏิสัมพันธ์ของคะแนนเฉลี่ยระหว่าง แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การสนับสนุนทางสังคมจากบุคคลในหน่วยงาน และการรับรู้ประโยชน์จากการฝึกอบรมเพื่อป้องกันอันตรายจากการทำงานที่ส่งผลต่อความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานตามหน้าที่ในกลุ่มพนักงานที่ทำงานในโรงงานที่ผ่านการรับรองมาตรฐาน ISO.....	117

## บัญชีภาพประกอบ (ต่อ)

ภาพประกอบ	หน้า
10 แสดงปฏิสัมพันธ์ของคะแนนเฉลี่ยระหว่าง แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การสนับสนุนทางสังคมจากบุคคลในหน่วยงาน และการรับรู้ประโยชน์จากการฝึกอบรมเพื่อป้องกันอันตรายจากการทำงานที่ส่งผลต่อความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานนอกเหนือหน้าที่ในกลุ่มพนักงานที่มีจำนวนชั่วโมงทำงานล่วงเวลาต่อเดือนมาก.....	125
11 แสดงปฏิสัมพันธ์ของคะแนนเฉลี่ยระหว่าง ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน ความชอบเสี่ยง และการมีแบบอย่างที่ดีในการทำงานอย่างปลอดภัย ที่ส่งผลต่อความแปรปรวนของคะแนนเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงาน ในกลุ่มพนักงานที่มีจำนวนชั่วโมงทำงานล่วงเวลาต่อเดือนน้อย.....	136
12 แสดงปฏิสัมพันธ์ของคะแนนเฉลี่ยระหว่าง ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน ความชอบเสี่ยง และการมีแบบอย่างที่ดีในการทำงานอย่างปลอดภัย ที่ส่งผลต่อความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานตามหน้าที่ ในกลุ่มพนักงานที่มีระดับเศรษฐกิจของครอบครัวต่ำ.....	144
13 แสดงปฏิสัมพันธ์ของคะแนนเฉลี่ยระหว่าง ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน ความชอบเสี่ยง และการมีแบบอย่างที่ดีในการทำงานอย่างปลอดภัย ที่ส่งผลต่อความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานนอกเหนือหน้าที่ ในกลุ่มพนักงานที่มีจำนวนชั่วโมงทำงานล่วงเวลาต่อเดือนน้อย .....	151
14 แสดงปฏิสัมพันธ์ของคะแนนเฉลี่ยระหว่าง เพศ ระดับเศรษฐกิจของครอบครัว และจำนวนชั่วโมงทำงานล่วงเวลาต่อเดือน ที่ส่งผลต่อความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานตามหน้าที่ ในพนักงานกลุ่มรวม.....	160
15 แสดงปฏิสัมพันธ์ของคะแนนเฉลี่ยระหว่าง เพศ ระดับเศรษฐกิจของครอบครัว และจำนวนชั่วโมงทำงานล่วงเวลาต่อเดือน ที่ส่งผลต่อความแปรปรวนของคะแนนความถี่ของการเจ็บป่วย (การรายงานตนเอง) ในพนักงานกลุ่มรวม.....	162
16 ผลแสดงปฏิสัมพันธ์แบบสองทาง ที่สนับสนุนสมมติฐานที่ 1 .....	208
17 ผลแสดงปฏิสัมพันธ์แบบสามทาง ที่สนับสนุนสมมติฐานที่ 2 .....	215
18 ผลแสดงปฏิสัมพันธ์แบบสามทาง ที่สนับสนุนสมมติฐานที่ 3 .....	221
19 ผลแสดงปฏิสัมพันธ์แบบสามทางที่สนับสนุนสมมติฐานที่ 4 .....	223
20 ผลแสดงปฏิสัมพันธ์แบบสองทางของตัวแปรเพศ และระดับเศรษฐกิจของครอบครัว ที่สนับสนุนสมมติฐานที่ 4 .....	224

## บัญชีภาพประกอบ (ต่อ)

ภาพประกอบ	หน้า
21 แสดงผลปฏิสัมพันธ์แบบสองทางของเพศ และจำนวนชั่วโมงทำงานล่วงเวลาต่อเดือน ที่สนับสนุนสมมติฐานที่ 4 .....	225
22 ผลแสดงปฏิสัมพันธ์แบบสองทางของอายุ และสถานภาพสมรสที่สนับสนุนสมมติฐานที่ 5...	228
23 ผลแสดงปฏิสัมพันธ์แบบสองทางของอายุ กับอายุงาน ที่สนับสนุนสมมติฐานที่ 5.....	229
24 ผลการทำนายและตัวทำนายที่สำคัญของความรู้เกี่ยวกับการป้องกันอันตรายจากการ ทำงาน โดยใช้กลุ่มจิตลักษณะเดิม และลักษณะสถานการณ์ในการทำงาน เป็นตัวทำนาย ในกลุ่มพนักงานที่มีจำนวนชั่วโมงทำงานล่วงเวลาต่อเดือนมาก.....	230
25 ผลการทำนายและตัวทำนายที่สำคัญของเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการ ทำงาน โดยใช้กลุ่มจิตลักษณะเดิม และลักษณะสถานการณ์ในการทำงาน เป็นตัวทำนาย ในกลุ่มพนักงานที่ทำงานในโรงงานที่ยังไม่ผ่านการรับรองมาตรฐาน ISO .....	232
26 ผลการทำนายและตัวทำนายที่สำคัญของพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงาน ตามหน้าที่ โดยใช้กลุ่มจิตลักษณะเดิม ลักษณะสถานการณ์ในการทำงาน และ จิตตามสถานการณ์เป็นตัวทำนาย ในกลุ่มพนักงานที่มีอายุน้อย .....	234
27 ผลการทำนายและตัวทำนายที่สำคัญของพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงาน นอกเหนือหน้าที่ โดยใช้กลุ่มจิตลักษณะเดิม ลักษณะสถานการณ์ในการทำงาน และ จิตตามสถานการณ์เป็นตัวทำนาย ในกลุ่มพนักงานโสด.....	235
28 ผลการทำนายพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานตามหน้าที่ โดยใช้กลุ่มจิตลักษณะ ตามสถานการณ์ เป็นตัวทำนายลำดับที่ 1 และใช้จิตลักษณะเดิมร่วมเป็นตัวทำนาย ลำดับที่ 2 ในกลุ่มรวม และกลุ่มที่ทำนายได้เพิ่มขึ้นสูงสุด .....	237
29 ผลการทำนายพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานนอกเหนือหน้าที่ โดยใช้ กลุ่มจิตลักษณะตามสถานการณ์ เป็นตัวทำนายลำดับที่ 1 และใช้จิตลักษณะเดิม ร่วมเป็นตัวทำนายลำดับที่ 2 ในกลุ่มรวม และกลุ่มที่ทำนายได้เพิ่มขึ้นสูงสุด.....	238
30 ผลการทำนายสถิติการเจ็บป่วยจากการทำงาน 2 ด้าน โดยใช้ตัวแปรพฤติกรรมป้องกันอันตราย จากการทำงาน 2 ด้าน ในกลุ่มรวม และกลุ่มที่ทำนายได้สูงสุด .....	241
31 ปัจจัยเชิงเหตุและผลของเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงาน ในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อยต่างๆ .....	249

# บทที่ 1

## บทนำ

### ภูมิหลัง

จากการที่ประเทศไทยได้มีการปรับเปลี่ยนโครงสร้างทางเศรษฐกิจของประเทศจากภาคเกษตรกรรมไปสู่ภาคอุตสาหกรรมการผลิตและบริการมากขึ้น ในการปรับเปลี่ยนนี้ ได้มีการนำเครื่องจักร อุปกรณ์ที่ทันสมัยมาใช้ในการทำงาน อีกทั้งปริมาณการใช้สารอันตรายในอุตสาหกรรมและเกษตรกรรมยังคงมีปริมาณเพิ่มขึ้น โดยในปี 2547 มีปริมาณการใช้สารอันตรายรวมทั้งสิ้น 28.0 ล้านตัน เพิ่มขึ้นจากปี 2546 ประมาณ 1.1 ล้านตัน (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. 2548: 27)

สถานการณ์ด้านความต้องการใช้ปิโตรเคมี ที่มีแนวโน้มการเติบโตเพิ่มสูงขึ้นมากในอุตสาหกรรมต่อเนื่อง ทั้งในประเทศและในตลาดโลก (สภาอุตสาหกรรมไทย. 2548: 18-22) อาทิเช่น อุตสาหกรรมพลาสติกและผลิตภัณฑ์พลาสติก อุตสาหกรรมบรรจุภัณฑ์ สิ่งทอและเครื่องนุ่งห่ม ชิ้นส่วนยานยนต์ ฯลฯ ส่งผลให้อุตสาหกรรมปิโตรเคมีในช่วงที่ผ่านมาปรับตัวในทิศทางที่ดีขึ้น หลายประเทศต่างให้ความสำคัญกับอุตสาหกรรมปิโตรเคมีมากขึ้น รวมทั้งประเทศไทยด้วย จากศักยภาพของอุตสาหกรรมปิโตรเคมีที่มีแนวโน้มจะเติบโตอย่างต่อเนื่องไปได้อีก 1 – 2 ปี ทำให้ผู้ประกอบการในอุตสาหกรรมนี้ มีการขยายการลงทุนและเพิ่มกำลังการผลิตทั้งในอุตสาหกรรมปิโตรเคมี และอุตสาหกรรมต่อเนื่องให้มากขึ้น รวมถึงอุตสาหกรรมพลาสติก ซึ่งสอดคล้องกับผลการสำรวจของหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน และสถาบันการศึกษาในระดับอุดมศึกษาไทยในหลาย ๆ แห่ง (ธรรมนุญ อานันท์ไทย. 2548: 14-16) พบว่า อุตสาหกรรมดาวเด่นของประเทศไทย ในอีก 5 ปี จำนวน 14 กลุ่ม นั้น มีกลุ่มอุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์พลาสติก และกลุ่มอุตสาหกรรมปิโตรเคมี รวมอยู่ด้วย

เมื่อภาคอุตสาหกรรมได้ขยายตัวเพิ่มมากขึ้น อุตสาหกรรมหลายประเภทได้นำสารเคมี และเทคโนโลยีที่ทันสมัยเข้ามาใช้ในการผลิต เพื่อเพิ่มคุณภาพและปริมาณการผลิตสินค้า ประกอบกับกระบวนการผลิตที่มีความสลับซับซ้อนมากขึ้น จึงส่งผลกระทบต่อแรงงานในภาคอุตสาหกรรมกลุ่มซึ่งมีส่วนเกี่ยวข้องกับกระแสการเปลี่ยนแปลงนี้มากที่สุด ปัจจุบันมีสถานประกอบการในภาคเอกชน จำนวน 343,576 แห่ง มีแรงงานจำนวน 7,992,025 คน และจากสถิติการประสบอันตรายจากการทำงานในช่วง 4 ปี ที่ผ่านมา พบว่า มีอัตราผู้ประสบอันตรายจากการทำงานเฉลี่ยต่อปีสูงถึงร้อยละ 28.11 โดยมีจำนวนผู้ประสบอันตรายจากการทำงาน ปี พ.ศ. 2546 จำนวน 210,673 คน (ร้อยละ 29.95) ปี พ.ศ. 2547 จำนวน 215,534 คน (ร้อยละ 29.18) ปี พ.ศ. 2548 จำนวน 214,235 คน (ร้อยละ

27.75) ปี พ.ศ. 2549 จำนวน 204,257 คน (ร้อยละ 25.56) ประเภทของอุตสาหกรรมที่มีจำนวนแรงงาน ประสบอันตรายจากการทำงานใน 5 ลำดับแรก คือ อุตสาหกรรมก่อสร้าง อุตสาหกรรมการผลิต เครื่องดื่มและอาหาร การค้าเครื่องไฟฟ้า ยานพาหนะ อุตสาหกรรมหล่อหลอม กิ่งโลหะ และ อุตสาหกรรมผลิตผลิตภัณฑ์พลาสติก (สำนักงานประกันสังคม. 2550: ออนไลน์)

จากผลการศึกษาวิจัยขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO: International Labour Organization) (วิฑูรย์ สิมะโชคดี ; และวีระพงษ์ เฉลิมจิระวัฒน์. 2546: 41) ได้สรุปว่า การเกิดอุบัติเหตุ เฉลี่ยร้อยละ 15 มีสาเหตุมาจากความบกพร่องของสภาพแวดล้อมในการทำงาน และอีกร้อยละ 85 มีสาเหตุมาจากความบกพร่องในการปฏิบัติงานของคนงาน การประสบอันตรายจากการทำงาน เมื่อเกิดขึ้น แล้วย่อมส่งผลให้เกิดความสูญเสียขึ้นทุกครั้ง ไม่ว่าจะเป็นการบาดเจ็บ สูญเสียอวัยวะ พุพสภาพ หรือ เสียชีวิต ตลอดจนยังก่อให้เกิดความสูญเสียทางด้านเศรษฐกิจของครอบครัวและประเทศชาติ อีกทั้งยัง ส่งผลต่อสภาพจิตใจของผู้ประสบอันตรายและบุคคลในครอบครัวผู้ประสบอันตราย ในประเทศไทย ปรากฏหลักฐานความสูญเสียทางเศรษฐกิจจากการประสบอันตรายจากการทำงาน พบว่า มีการจ่าย ค่าทดแทนและค่ารักษาพยาบาลตามกฎหมายกองทุนเงินทดแทน ให้แก่ผู้ประสบอันตรายที่อยู่ใน ความคุ้มครองของกองทุนเงินทดแทน สำนักงานประกันสังคม ในปริมาณที่เพิ่มขึ้นตามลำดับ คือ ในปี พ.ศ. 2546 เป็นเงิน 1,480.36 ล้านบาท ปี พ.ศ. 2547 เป็นเงิน 1,490.19 ล้านบาท ปี พ.ศ. 2548 เป็น เงิน 1,638.37 ล้านบาท และปี พ.ศ. 2549 เป็นเงิน 1,684.23 ล้านบาท (สำนักงานประกันสังคม. 2550: ออนไลน์)

แนวทางการจัดการหรือป้องกันความสูญเสีย เชื่อว่าอุบัติเหตุหรือความสูญเสียจะมีสาเหตุ ที่คล้ายกัน โดยเกือบร้อยละ 90 ของสาเหตุของอุบัติเหตุที่ก่อให้เกิดความสูญเสียนั้นเกิดจากคนที่ขาด ความรู้ความเข้าใจ และทักษะในการทำงาน ซึ่งส่วนใหญ่ก็คือผู้ปฏิบัติงานในโรงงานนั่นเอง โดยสาเหตุ ของการเกิดอันตรายจากการทำงาน เช่น ประมาทเลินเล่อ รู้เท่าไม่ถึงการณ์ ใช้อุปกรณ์ผิดพลาดหรือไม่ ระมัดระวัง ไม่ใช้เครื่องป้องกันอันตรายส่วนบุคคล ไม่ทำงานตามขั้นตอน ซ่อมเครื่องจักรขณะทำงาน หยอกล้อในระหว่างทำงาน เป็นต้น (กลุ่มบริษัทฟูจิคุระ ประเทศไทย. 2543: ไม่ปรากฏเลขหน้า) หาก ต้องการจะลดจำนวนอุบัติเหตุหรือความสูญเสียให้ได้ผลจึงจำเป็นที่จะต้องดำเนินการแก้ไขที่คน ภายได้สิ่งที่เรียกว่า “พฤติกรรม” (พิรุณ ยลวิเศษ. 2543: ออนไลน์)

จากหลักฐานดังกล่าวข้างต้นแสดงให้เห็นว่า ความสูญเสียทางเศรษฐกิจจากการประสบ อันตรายจากการทำงานมีมูลค่าสูงมาก โดยสาเหตุสำคัญที่ทำให้เกิดอุบัติเหตุหรือความสูญเสีย ที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรมเกิดจากพฤติกรรมหรือการกระทำที่ไม่ปลอดภัยของ ผู้ปฏิบัติงานนั่นเอง โดยมีหลักฐานการวิจัยในอดีตที่ศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุหรือปัจจัยปกป้องสำคัญของ การลดอันตรายหรือเพิ่มความปลอดภัยในการปฏิบัติงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม เช่น

ผลการวิจัยเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานอย่างปลอดภัยของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมสิ่งทอและปั่นด้าย (อวิชชัย ศรีพรغام. 2547) พบว่า ปัจจัยเชิงเหตุที่มีบทบาทสำคัญในการทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่างปลอดภัย ด้านภายในตัวบุคคล ได้แก่ ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน และความเชื่ออำนาจในตน ส่วนปัจจัยภายนอกตัวบุคคล หรือสถานการณ์แวดล้อม ได้แก่ การเห็นแบบอย่างที่ดีจากเพื่อนร่วมงาน มีการรับรู้สภาพแวดล้อมที่เสี่ยงในโรงงาน และ ได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้า นอกจากนี้ยังมีการศึกษาปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมซ้ำซื้ออย่างปลอดภัยของพนักงานขับรถโดยสารประจำทาง ขสมก. (รวิภาญจน์ เดือนดาว. 2547) พบว่า ปัจจัยเชิงเหตุที่มีบทบาทสำคัญในการทำนายพฤติกรรมซ้ำซื้ออย่างปลอดภัย ด้านภายในตัวบุคคล ได้แก่ ประสบการณ์ทางสังคม ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน และการมีอคติต่อผู้ใช้รถประเภทอื่น ส่วนปัจจัยภายนอกตัวบุคคล หรือสถานการณ์แวดล้อม ได้แก่ ปทัสถานจากคนรอบข้าง การสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนร่วมงาน และสถานการณ์ยั่วยุในการขับขี่

ยิ่งกว่านั้น มีหลักฐานงานวิจัยที่แสดงให้เห็นความสำคัญของการนำระบบการบริหารงานคุณภาพ ISO 9000 มาใช้ในหน่วยงาน พบว่า มูลเหตุจูงใจที่สำคัญในการนำระบบมาตรฐาน ISO 9000 มาใช้ในหน่วยงาน คือ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานขององค์กร ภาพพจน์ที่ดี และเพื่อตอบสนองความต้องการของลูกค้าขององค์กร (อุมาภรณ์ ฤๅษะนุติ. 2542: 51; ไพบูลย์ วิสุทธิเศรษฐ์; และคนอื่น ๆ. 2541: 50) นอกจากนี้ ยังพบประโยชน์ที่เด่นชัดจากการนำระบบมาตรฐาน ISO มาใช้ ได้แก่ การมีระบบเอกสารที่ดีขึ้น ระดับของคุณภาพสูงขึ้น และพนักงานรู้จักหน้าที่และความรับผิดชอบ (บรรเจิด สอนพรหม. 2542: 57) โดยปัจจุบันมีโรงงานอุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์พลาสติกที่ผ่านการรับรองมาตรฐาน ISO 9000 จำนวน 385 แห่ง (สำนักงานมาตรฐานผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรม. 2550: ออนไลน์) ในการวิจัยครั้งนี้จึงมุ่งทำการศึกษาเปรียบเทียบประเภทโรงงานอุตสาหกรรมที่ผ่านการรับรองมาตรฐาน ISO 9001: 2000 (อ่านความหมายในนิยามศัพท์เฉพาะ หน้า 8) กับ โรงงานที่ยังไม่ผ่านการรับรองมาตรฐาน ISO 9001: 2000 ซึ่งคาดว่าโรงงานที่ผ่านการรับรองมาตรฐาน ISO เป็นโรงงานที่พนักงานปฏิบัติการมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เหมาะสม ได้รับการฝึกอบรมทักษะในการทำงานที่ดี และมีระบบการควบคุมการผลิตที่ได้มาตรฐาน ตามข้อกำหนดขององค์การระหว่างประเทศว่าด้วยการมาตรฐาน (สำนักงานมาตรฐานผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรม. 2550: ออนไลน์; อ้างอิงจาก International Standard Organization. 2000) ซึ่งทำให้พนักงานปฏิบัติการมีความปลอดภัยในการทำงานมากยิ่งขึ้น เมื่อเปรียบเทียบกับโรงงานที่ยังไม่ผ่านการรับรองมาตรฐานดังกล่าว จึงเป็นประเด็นน่าสนใจที่จะตรวจสอบว่าพนักงานที่ทำงานในโรงงานที่ผ่านการรับรองมาตรฐาน ISO มีพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานมากกว่าพนักงานที่ทำงานในโรงงานที่ยังไม่ผ่านการรับรองมาตรฐาน ISO หรือไม่ เพียงใด

ดังนั้น จากสภาพปัญหาการประสบอันตรายจากการทำงานของผู้ปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรม ที่มีสถิติในระดับสูง โดยเฉพาะในอุตสาหกรรมการผลิตพลาสติก ซึ่งเป็นสถานประกอบการที่ติดอันดับ 1 ใน 5 ของประเภทอุตสาหกรรมที่มีพนักงานประสบอันตรายจากการทำงานสูง (สำนักงานประกันสังคม. 2550: ออนไลน์) ประกอบกับแนวโน้มการขยายตัวทางการผลิตและการลงทุนของอุตสาหกรรมประเภทนี้ก็มีสูง ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานของพนักงานปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตพลาสติก โดยในการวิจัยครั้งนี้ มีการบูรณาการปัจจัยที่อาจเป็นสาเหตุสำคัญของพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงาน ทั้งที่เป็นปัจจัยภายนอกตัวบุคคล และปัจจัยภายในตัวบุคคล โดยมีหลักฐานจากผลการวิจัยในอดีตพบว่าเป็นปัจจัยที่มีบทบาทสำคัญต่อพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงาน ปัจจัยภายนอกตัวบุคคล หรือ ลักษณะสถานการณ์ในการทำงานต่าง ๆ (เช่น ประเภทของโรงงานที่ผ่านการรับรองมาตรฐาน ISO กับโรงงานที่ยังไม่ผ่านการรับรองมาตรฐาน ISO และการได้รับการสนับสนุนจากบุคคลในหน่วยงาน เป็นต้น) ส่วนปัจจัยภายในตัวบุคคล หรือ ลักษณะจิตใจที่เกี่ยวข้อง (เช่น ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน และเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงาน เป็นต้น) ซึ่งคาดว่าปัจจัย 2 กลุ่ม ดังกล่าว จะร่วมกันทำนายและอธิบายพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานของพนักงานปฏิบัติการได้อย่างชัดเจน ผลการวิจัยนี้คาดว่าจะให้ประโยชน์ทั้งในเชิงวิชาการ คือ การขยายความรู้เกี่ยวกับปัจจัยเชิงเหตุของพฤติกรรมประเภทเดียวกัน และใช้ข้อมูลที่ค้นพบครั้งนี้เป็นแนวทางในการพัฒนาพนักงานปฏิบัติการให้มีพฤติกรรมป้องกันตนเองและผู้ร่วมงานจากอันตรายที่อาจจะเกิดจากการทำงานและช่วยลดการเกิดอุบัติเหตุหรือโรคต่าง ๆ จากการทำงานลงได้ เป็นการเสริมสร้างสวัสดิภาพในการทำงานภาคอุตสาหกรรมที่กำลังมีการขยายตัวอย่างรวดเร็วในประเทศไทย

### **ความมุ่งหมายของการวิจัย**

1. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบพนักงานปฏิบัติการที่ทำงานในโรงงานที่ผ่านการรับรองมาตรฐานระบบการบริหารงานคุณภาพ ISO 9001: 2000 กับพนักงานปฏิบัติการในโรงงานที่ยังไม่ผ่านการรับรองมาตรฐาน ว่ามีจิตลักษณะและพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานแตกต่างกันหรือไม่อย่างไร ในกลุ่มพนักงานประเภทต่าง ๆ
2. เพื่อศึกษาปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในกลุ่มลักษณะสถานการณ์ในการทำงานกับตัวแปรในกลุ่มจิตลักษณะว่าเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานมากเพียงใด ในกลุ่มพนักงานปฏิบัติการประเภทต่าง ๆ
3. เพื่อศึกษาว่าตัวแปรในกลุ่มลักษณะสถานการณ์ในการทำงาน จิตลักษณะเดิม และจิตลักษณะตามสถานการณ์ร่วมกัน สามารถทำนายพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานได้มากเพียงใด ในกลุ่มพนักงานปฏิบัติการประเภทต่าง ๆ



4. เพื่อศึกษาว่าพนักงานปฏิบัติการประเภทใดที่มีพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานน้อย และปัจจัยเชิงเหตุสำคัญที่เกี่ยวข้อง

5. เพื่อศึกษาว่าพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานมีความเกี่ยวข้องกับความถี่ของการเจ็บป่วยที่เคยเกิดขึ้นจากการทำงานของพนักงานปฏิบัติการประเภทต่าง ๆ มากเพียงใด

### ความสำคัญของการวิจัย

1. ได้ทราบถึงปัจจัยด้านจิตลักษณะและสถานการณ์ในการทำงานที่มีบทบาทสำคัญในการกำหนดพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมของพนักงานปฏิบัติการประเภทต่าง ๆ

2. ปัจจัยต่างๆ ในข้อ 1 สามารถนำไปใช้เป็นข้อมูลปัจจุบันเพื่อชี้แนวทางในการปรับนโยบาย ตลอดจนวางแผนและกำหนดมาตรการต่าง ๆ ในด้านการพัฒนาพนักงานปฏิบัติการ เพื่อเตรียมความพร้อมให้แก่บุคลากรกลุ่มนี้ ตั้งแต่ก่อนเข้าทำงาน

3. ได้ทราบว่าพนักงานปฏิบัติการประเภทใดที่เป็นกลุ่มเสี่ยงซึ่งควรจะได้รับการพัฒนาโดยเร่งด่วน

4. ได้ข้อมูลที่สามารถนำไปใช้เป็นพื้นฐานในการวิจัยขั้นสูงต่อไป

### ขอบเขตของการวิจัย

1. ในการวิจัยครั้งนี้ได้ใช้รูปแบบทฤษฎีปฏิสัมพันธ์นิยม (Interactionism Model) เป็นแนวทางในการประมวลเอกสาร เพื่อกำหนดตัวแปรเชิงเหตุ ในการทำนายพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงาน รูปแบบทฤษฎีปฏิสัมพันธ์นิยม เป็นรูปแบบทางทฤษฎีที่ศึกษาสาเหตุของพฤติกรรมมนุษย์ หรือสาเหตุการกระทำของมนุษย์ ซึ่งได้ข้อสรุปว่า สาเหตุของพฤติกรรมมนุษย์มีอย่างน้อย 4 สาย (Magnusson; & Endler. 1977: 18-21) สายที่ 1 จิตลักษณะเดิมเป็นลักษณะทางจิตที่ติดตัวบุคคลมาจากประสบการณ์ที่ได้รับจากปฏิสัมพันธ์ในครอบครัวและสถานศึกษา มีลักษณะคงที่ไม่แปรเปลี่ยนไปตามสถานการณ์โดยง่าย เช่น จิตลักษณะต่าง ๆ ในทฤษฎีต้นไม้จริยธรรม (ดวงเดือน พันธุมนาวิน. 2543) ซึ่งเป็นจิตลักษณะพื้นฐานโดยทั่วไปของคนไทยที่สำคัญ เช่น แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน สุขภาพจิต เป็นต้น สายที่ 2 ลักษณะสถานการณ์ คือ สาเหตุภายนอกตัวบุคคล หมายถึง สถานการณ์ปัจจุบันที่บุคคลเผชิญอยู่ ซึ่งอาจเอื้อหรือขัดขวางต่อการกระทำพฤติกรรมหนึ่ง ๆ เช่น ประเภทของโรงงานที่มีมาตรฐานความปลอดภัยสูงหรือต่ำ การมีประสบการณ์ในการฝึกอบรม เป็นต้น สายที่ 3 จิตลักษณะตามสถานการณ์ เป็นจิตลักษณะของบุคคลที่เกิดจากการปฏิสัมพันธ์แบบภายในตน เป็นสาเหตุสายหนึ่งที่มีอิทธิพลมากต่อพฤติกรรมบุคคล โดยจิตลักษณะสายนี้ของแต่ละบุคคลจะมี

ความไวต่อการเปลี่ยนแปลงไปหรืออยู่ภายใต้อิทธิพลของสถานการณ์ เช่น เจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างปลอดภัย เป็นต้น สายที่ 4 อิทธิพลร่วมระหว่างสถานการณ์กับจิตลักษณะเดิม หรือ การปฏิสัมพันธ์แบบกลไกระหว่างสถานการณ์กับจิตลักษณะเดิม ซึ่งเป็นการปฏิสัมพันธ์ภายนอกจิตลักษณะเดิมที่ติดตัวมากับสถานการณ์ที่บุคคลเผชิญอยู่และส่งผลโดยตรงต่อพฤติกรรม

2. ในการวิจัยครั้งนี้ ได้ใช้ทฤษฎีต้นไม้จริยธรรม ของ ดวงเดือน พันธุมนาวิน (2543) เป็นกรอบแนวคิดในการกำหนดปัจจัยเชิงเหตุด้านจิตใจในกลุ่มจิตลักษณะเดิมและจิตลักษณะตามสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงาน ทฤษฎีต้นไม้จริยธรรม เป็นทฤษฎีที่แสดงถึงสาเหตุของพฤติกรรมของคนดี และพฤติกรรมของคนเก่ง ทฤษฎีนี้สร้างจากผลการวิจัยที่เปรียบเทียบลักษณะทางจิตใจ ของผู้ที่มีพฤติกรรมอย่างหนึ่งในปริมาณที่แตกต่างกัน ทั้ง ๆ ที่ผู้กระทำเหล่านี้ อยู่ในสถานการณ์เดียวกัน หรือคล้ายคลึงกัน โดยการศึกษาวิจัยคนไทยอายุ 6 ถึง 60 ปี จำนวน 5,000 คน ซึ่งเป็นผลจากการวิจัยในประเทศไทยหลายสิบเรื่องภายในระยะ 25 ปีมานี้ และได้เสนอจิตลักษณะพื้นฐานโดยทั่วไปของคนไทยที่สำคัญ ซึ่งเป็นสาเหตุของพฤติกรรมคนดี และคนเก่ง ออกเป็น 2 กลุ่ม สาเหตุกลุ่มแรก ประกอบด้วยจิตลักษณะ 5 ประการ คือ เช่น แรงจูงใจ ใฝ่สัมฤทธิ์ เหตุผลเชิงจริยธรรม ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน ความเชื่ออำนาจในตน และเจตคติ คุณธรรมและค่านิยมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมหรือสถานการณ์นั้น ส่วนสาเหตุกลุ่มที่สองประกอบด้วย ลักษณะพื้นฐานทางจิตของบุคคล 3 ประการ คือ สติปัญญาหรือความเฉลียวฉลาด สุขภาพจิต และการมีประสบการณ์ทางสังคม

3. ในการวิจัยครั้งนี้ ได้ใช้ทฤษฎีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ เป็นกรอบพื้นฐานในการกำหนดตัวแปรตามด้านพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานนอกเหนือหน้าที่ โดยใช้กรอบการศึกษาของวิริณีย์ ธรรมนารถสกุล (2544) เป็นตัวกำหนด ซึ่งได้แบ่งพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ออกเป็น 4 องค์ประกอบ คือ 1) ด้านความช่วยเหลือ (Helping) 2) ด้านมารยาทและความสุภาพ (Courtesy) 3) ด้านการทำความดีให้กับสังคมในองค์การ (Civic virtue) และ 4) ด้านความเข้มแข็งมั่นคง (Firmness)

### ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ได้แก่ พนักงานปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตพลาสติกในพื้นที่กรุงเทพมหานคร และจังหวัดรอบกรุงเทพฯ 5 จังหวัด (ได้แก่ นครปฐม นนทบุรี ปทุมธานี สมุทรปราการ และสมุทรสาคร) จำนวน 63 โรงงาน มีพนักงานทั้งสิ้น 37,200 คน (กรมโรงงานอุตสาหกรรม. 2550: ออนไลน์)

## กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ได้แก่ พนักงานปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตพลาสติกในพื้นที่กรุงเทพมหานคร และจังหวัดรอบกรุงเทพฯ 3 จังหวัด (ได้แก่ นครปฐม ปทุมธานี และสมุทรสาคร) จำนวน 600 คน กลุ่มตัวอย่างได้มาโดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นกำหนดโควตา (Stratified Quota Random Sampling) (Kerlinger; & Lee. 2000) มีตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามครบถ้วนสมบูรณ์ จำนวน 553 คน เป็นพนักงานปฏิบัติการในโรงงานที่ผ่านการรับรองมาตรฐาน ISO จำนวน 283 คน และเป็นพนักงานปฏิบัติการในโรงงานที่ยังไม่ผ่านการรับรองมาตรฐาน ISO จำนวน 270 คน

## ตัวแปรที่ศึกษา

### 1. ตัวแปรอิสระมี 4 กลุ่ม ได้แก่

#### 1.1 กลุ่มสถานการณ์ในการทำงาน

- 1.1.1 การรับรู้ประโยชน์จากการฝึกอบรมเพื่อป้องกันอันตรายจากการทำงาน
- 1.1.2 การสนับสนุนทางสังคมจากบุคคลในหน่วยงาน
- 1.1.3 การมีแบบอย่างที่ดีในการทำงานอย่างปลอดภัย
- 1.1.4 ประเภทโรงงาน

#### 1.2 กลุ่มจิตลักษณะเดิม

- 1.2.1 ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน
- 1.2.2 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์
- 1.2.3 ความชอบเสี่ยง

#### 1.3 กลุ่มจิตลักษณะตามสถานการณ์

- 1.3.1 ความรู้เกี่ยวกับการป้องกันอันตรายจากการทำงาน
- 1.3.2 เจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงาน

#### 1.4 ลักษณะชีวสังคมและภูมิหลัง ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับเศรษฐกิจ

ของครอบครัว อายุงาน และจำนวนชั่วโมงทำงานล่วงเวลาต่อเดือน

### 2. ตัวแปรตาม

#### 2.1 พฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงาน

- 2.1.1 พฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานตามหน้าที่
- 2.1.2 พฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานนอกเหนือหน้าที่

#### 2.2 สถิติการเจ็บป่วยจากการทำงาน

- 2.2.1 ความถี่ของการเจ็บป่วยจากการรายงานตนเอง
- 2.2.2 ความถี่ของการเจ็บป่วยจากบันทึกการรักษาพยาบาลของโรงงาน

## นิยามศัพท์เฉพาะ

1. **อุตสาหกรรมผลิตพลาสติก** หมายถึง อุตสาหกรรมที่มีกระบวนการผลิตด้วยการนำวัตถุดิบพลาสติกชนิดต่าง ๆ เช่น ผง เม็ด ไปหลอมขึ้นรูปเป็นผลิตภัณฑ์ประเภทต่าง ๆ เช่น เครื่องใช้บนโต๊ะอาหาร และเครื่องครัว แผ่นฟิล์ม ฟอยล์ และแถบทำด้วยพลาสติก ถังและกระสอบพลาสติก และผลิตภัณฑ์พลาสติกอื่น ๆ

2. **พนักงานปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตพลาสติก** หมายถึง พนักงานปฏิบัติการ ที่ปฏิบัติงานในส่วนที่เป็นขั้นตอนการผลิตผลิตภัณฑ์พลาสติก ได้แก่ การผสมวัตถุดิบ การขึ้นรูป และการตกแต่งชิ้นงาน

3. **มาตรฐานระบบการบริหารงานคุณภาพ ISO 9000 : 2000** หมายถึง มาตรฐานระบบการบริหารงานขององค์กร ซึ่งมุ่งเน้นด้านคุณภาพ ที่ประเทศต่าง ๆ ทั่วโลกให้การยอมรับและนำไปใช้อย่างแพร่หลาย กำหนดขึ้นโดยองค์การระหว่างประเทศว่าด้วยการมาตรฐาน (International Organization for Standardization, ISO) เป็นการรวม ISO 8402 คำนิยามศัพท์ด้านคุณภาพ และ ISO 9000-1 เข้าด้วยกัน โดยให้คำนิยามศัพท์ที่ใช้ในอนุกรมมาตรฐาน ISO 9000 และอธิบายเกี่ยวกับหลักการพื้นฐานของการบริหารงานคุณภาพ (Quality Management Principles-QMP) ซึ่งมีหลักสำคัญ 8 ประการ ได้แก่ 1) การให้ความสำคัญกับลูกค้า 2) ความเป็นผู้นำ 3) การมีส่วนร่วมของบุคลากร 4) การบริหารเชิงกระบวนการ 5) การบริหารที่เป็นระบบ 6) การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง 7) การตัดสินใจบนพื้นฐานของความเป็นจริง 8) ความสัมพันธ์กับผู้ขายเพื่อประโยชน์ร่วมกัน สำหรับข้อกำหนดระบบการบริหารงานคุณภาพ ISO 9001 : 2000 เป็นการรวม ISO 9001, 9002, 9003 ฉบับปี 1994 เดิม เป็นฉบับเดียว เพื่อให้องค์กรใช้แสดงความสามารถในการทำตามความต้องการของลูกค้า และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ซึ่งสามารถนำไปใช้ปฏิบัติภายในองค์กร หรือใช้เพื่อการรับรองได้ เนื้อหาของข้อกำหนดได้จัดแบ่งเป็น 5 กลุ่ม เพื่อให้สอดคล้องกับการบริหารงานขององค์กร คือ 1) ระบบการบริหารงานคุณภาพ 2) ความรับผิดชอบด้านการบริหาร 3) การบริหารด้านทรัพยากร 4) การผลิต และ/หรือการบริการ 5) การวัด วิเคราะห์ และการปรับปรุง

4. **โรงงานที่ผ่านการรับรองมาตรฐาน ISO** หมายถึง โรงงานอุตสาหกรรมผลิตพลาสติก ที่ได้รับการรับรองมาตรฐานระบบการบริหารงานคุณภาพตามข้อกำหนด ISO 9001 : 2000 จากหน่วยรับรองที่เป็นที่ยอมรับ ว่าได้มีการจัดระบบงานในองค์กร ขั้นตอนการดำเนินงาน ตลอดจนมีการจัดสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการทำงาน และมีบุคลากรในการดำเนินงานเป็นไปตามเกณฑ์สากล โดยเฉพาะข้อกำหนดที่มีความเกี่ยวข้องกับความปลอดภัยในการทำงาน ได้แก่ ระบบการควบคุมกระบวนการผลิต และระบบการพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อลดอัตราการเกิดอุบัติเหตุและการเจ็บป่วยจากการทำงาน และอัตราการหยุดงานเนื่องจากอุบัติเหตุและการเจ็บป่วยจากการทำงาน

## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในบทนี้เป็นการประมวลแนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อกำหนดตัวแปรตาม ตัวแปรอิสระ และนิยามปฏิบัติการของตัวแปรเหล่านั้น และแสดงหลักฐานความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตามเพื่อเป็นพื้นฐานในการตั้งสมมติฐานของการวิจัย โดยจะนำเสนอเป็น 2 ส่วนใหญ่ ๆ ส่วนแรก คือ การประมวลความหมาย และวิธีวัดพฤติกรรมกรรมการป้องกันอันตรายจากการทำงาน ส่วนที่สอง ประมวลแนวการวิเคราะห์สาเหตุของพฤติกรรมกรรมการป้องกันอันตรายจากการทำงาน และประมวลความเกี่ยวข้องระหว่างตัวแปรอิสระหลักแต่ละด้าน (ในกลุ่มจิตลักษณะและสถานการณ์ในการทำงาน) กับพฤติกรรมกรรมการป้องกันอันตรายจากการทำงาน

#### พฤติกรรมกรรมการป้องกันอันตรายจากการทำงาน : ตัวแปร ความหมาย และวิธีการวัด

แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of work life, QWL) ได้นำมาใช้เป็นครั้งแรกในประเทศอุตสาหกรรม เนื่องจากการพัฒนาระบบอุตสาหกรรมทำให้เกิดระบบวิธีการทำงานและเงื่อนไขในการทำงานซึ่งก่อให้เกิดความยากลำบาก และเกิดภาวะอันตรายต่อผู้ทำงานและครอบครัว โดยเป็นเรื่องของการแก้ไขปัญหาแรงงาน ให้ผู้ปฏิบัติงานมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น (วลัยพร ศิริภิรมย์. 2541: 12; อ้างอิงจาก Delamotte; & Takezawa. 1984; Lehere. 1982) ซึ่งวิธีการแก้ไขปัญหาแรงงานของกลุ่มประเทศอุตสาหกรรมนั้นจะมีความแตกต่างกันไปในแต่ละสังคม ว่ามีสิ่งใด เงื่อนไขใด ที่เป็นปัญหา ประเทศต่าง ๆ ในยุโรปได้มีการปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยผ่านข้อเรียกร้องทางกฎหมายในเรื่องที่เกี่ยวกับงาน ส่วนในสหรัฐอเมริกาได้ใช้วิธีโดยมีการดำเนินงานร่วมกันระหว่างพนักงานและฝ่ายบริหารในการยอมรับร่วมกันถึงความปรารถนาและความเอาใจใส่ต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน

รอบินสเทน (วลัยพร ศิริภิรมย์. 2541: 14; อ้างอิงจาก Robinstein. 1983) ได้ให้คำจำกัดความของคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ว่าเป็นกระบวนการที่องค์กรนำมาใช้ เพื่อส่งเสริมให้พนักงานได้เพิ่มศักยภาพในการทำงาน โดยให้ได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในเรื่องที่มีผลกระทบต่อชีวิตการทำงานของตนเอง รวมไปถึงการมีส่วนร่วมในการปรับปรุงคุณภาพ กระบวนการทำงาน การใช้ทรัพยากรต่าง ๆ ที่สัมพันธ์เกี่ยวข้องกับงาน นอกจากนี้ เวอร์เตอร์ และเดวิส (Werther; & Davis. 1996: 499) ยังได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานว่า หมายถึง สภาพของการอำนวยความสะดวก สิ่งแวดล้อมที่ดี มีค่าจ้างและผลประโยชน์ที่ดี มีงานที่น่าสนใจและท้าทาย และมีผลตอบแทนที่ดี

การที่จะระบุว่าบุคคลใดมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีต้องใช้ตัวชี้วัด 8 ประการ (Walton. 1974:12) เป็นเกณฑ์ตัดสิน ดังนี้ คือ 1) ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (Adequate and fair compensation) 2) สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (Safe and healthy environment) 3) โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล (Development of human capacities) 4) ความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน (Growth and security) 5) ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น และการทำงานร่วมกัน (Social integration) 6) สิทธิส่วนบุคคล (Constitutionalism) 7) จังหวะชีวิตโดยรวม (Total life space) 8) การคำนึงถึงความเป็นประโยชน์ต่อสังคม (Social relevance of work life) โดยประเด็นที่เกี่ยวข้องกับความปลอดภัยในการทำงาน คือ สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (Safe and healthy working condition) นั่นคือ ผู้ปฏิบัติงานควรจะได้รับความปลอดภัยจากสภาพแวดล้อมทางกายภาพ และสิ่งแวดล้อมในการทำงาน มีสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานอย่างเพียงพอ มีการป้องกันอุบัติเหตุ และไม่เกิดผลเสียต่อสุขภาพ และได้กำหนดมาตรฐานที่แน่นอนเกี่ยวกับการคงไว้ซึ่งสภาพแวดล้อม และสิ่งแวดล้อมที่ส่งเสริมสุขภาพและความปลอดภัย ดังนั้นสภาพการทำงานที่ทำให้มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี จึงมีลักษณะที่ส่งเสริมสุขภาพและความปลอดภัย เอื้อต่อการปฏิบัติหน้าที่ที่ดีที่สุด ซึ่งจะทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการทำงาน และทำให้บุคคลมีความรู้สึกที่ไม่ต้องมีชีวิตอย่างหวาดระแวง วิตกกังวลต่อการเสี่ยงอันตรายหรืออุบัติเหตุที่จะเกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน (สมพงษ์ เกษมสิน. 2526: 87)

### สวัสดิภาพในการทำงาน

จากการขยายตัวทางด้านอุตสาหกรรมการผลิต (เอมอัชมา วัฒนบุรานนท์. 2539: 145 - 156) โรงงานอุตสาหกรรมหลายประเภทได้นำสารเคมีและเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ในการผลิต ซึ่งแรงงานยังขาดความรู้ความเข้าใจและประสบการณ์ในการใช้เครื่องมือเครื่องจักร ขาดการฝึกอบรมเกี่ยวกับงานในหน้าที่ ซึ่งทำให้ประสบปัญหาสุขภาพและสวัสดิภาพในการทำงานด้านอุตสาหกรรม โดยอันตรายที่อาจเกิดขึ้นจากการทำงานอุตสาหกรรมนั้น แบ่งออกได้ เป็น 2 ประเภท ดังนี้ 1) การเจ็บป่วยและ/หรือการเกิดโรคต่าง ๆ ผู้ปฏิบัติงานอาจเกิดการเจ็บป่วยหรือเป็นโรคต่าง ๆ จากการงานที่สัมผัสหรือเกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมทั้งทางกายภาพ (เช่น เสียง ความสั่นสะเทือน ความร้อน ความเย็น แสงสว่าง กัมมันตภาพรังสี รังสีแม่เหล็กไฟฟ้า เป็นต้น) จากสิ่งแวดล้อมทางเคมี (เช่น สารเคมี ซึ่งอาจเป็นสารกัดกร่อนได้ สารเป็นพิษ สารที่ระเบิดได้ สารที่เติมออกซิเจน ของเหลวไวไฟ และแก๊สอันตราย) จากสิ่งแวดล้อมทางชีววิทยา การเจ็บป่วยจากการที่ร่างกายได้รับการติดเชื้อจากผลของการทำงานในที่ที่ต้องสัมผัสกับตัวเชื้อโรคต่าง ๆ (เช่น เชื้อรา ทำให้เกิดอาการแพ้ ฝุ่นฝ้าย ทำให้เกิดโรคปัสสาวะอักเสบ ซึ่งมีผลต่อระบบทางเดินหายใจ ปอดอักเสบ เป็นต้น) 2) การบาดเจ็บและ/หรือพิการจากอุบัติเหตุ

ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสได้รับบาดเจ็บหรือพิการจากการเกิดอุบัติเหตุขณะทำงานได้ ซึ่งอาจมีสาเหตุมาจากอุบัติเหตุจากเครื่องจักรหรือเครื่องยนตกลไก อุบัติเหตุจากการใช้เครื่องมือหรืออุปกรณ์ต่าง ๆ ซึ่งอาจเกิดจากความไม่ระมัดระวังในการใช้หรือเครื่องมือชำรุด อุบัติเหตุจากการขนส่งหรือเคลื่อนย้ายวัสดุ สิ่งของ การยกของหรือหยิบสิ่งของต่าง ๆ เช่น ถูกสิ่งของหล่นทับ ตกจากที่สูง ถูกชน ถูกกระแทก หกล้ม อุบัติเหตุจากสารเคมี เช่น กรด ด่าง ทำให้ผิวหนังเป็นแผล ตาบอด จากการระเบิด ลูกไฟไหม้ และ อุบัติเหตุจากพลังงานหรือเชื้อเพลิง เช่น ถูกไฟไหม้ น้ำร้อนลวก ใอน้ำร้อน กระแสไฟฟ้าดูด

สำหรับปัญหาด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย โดยเฉพาะในอุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์พลาสติก (ชมรมเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานนวนคร. 2548: ออนไลน์) สามารถแบ่งได้เป็น 2 ส่วนสำคัญ ดังนี้ 1) ปัญหาด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ไม่เหมาะสม เช่น ปัญหาเรื่องไอระเหยจากการหลอมพลาสติกที่ส่งผลกระทบต่อสุขภาพของผู้ปฏิบัติงานหรืออาจส่งผลกระทบต่อชุมชนใกล้เคียง เสียงดังจากเครื่องจักร (เครื่องบด/เครื่องตัด/เครื่องผสม) ความร้อนจากเครื่องหลอมพลาสติก เป็นต้น 2) ปัญหาด้านความปลอดภัยในโรงงาน เกี่ยวกับการใช้สารเคมีและวัตถุอันตราย เช่น สถานที่จัดเก็บสารเคมีและวัตถุอันตราย การใช้และป้องกันอันตรายจากสารเคมี อันตรายจากเครื่องจักร การป้องกันอัคคีภัย อันตรายจากการยกและขนย้ายวัสดุ เป็นต้น

การปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรมต้องคำนึงถึงสวัสดิภาพในการทำงาน “สวัสดิภาพ” หรือ “ความปลอดภัย” ตามความหมายที่สมาคมสุขศึกษา พลศึกษา และนันทนาการแห่งประเทศไทย สหรัฐอเมริกาได้ให้ไว้ก็คือ สวัสดิภาพ หมายถึง ปราศจากอันตราย หรือปราศจากการบาดเจ็บหรือการตาย ทรัพย์สินเสียหาย หรือทำให้เสียเวลาที่มีค่าไป (เอมอัชฌา วัฒนบุรานนท์. 2539: 2 ; อ้างอิงจาก American Association for Health, Physical Education and Recreation. 1968: 1) สวัสดิภาพเพื่อการป้องกันอุบัติเหตุหรือการสร้างความปลอดภัยแก่โรงงานนั้น วิฑูรย์ สิมะโชคดี และ วีระพงษ์ เฉลิมจิระรัตน์ (2546: 19-20) ได้ให้ความหมายของ ภัย (Hazard) ว่าเป็นสภาพการณ์ซึ่งมีแนวโน้มที่จะก่อให้เกิดการบาดเจ็บต่อบุคคลหรือความเสียหายต่อทรัพย์สินหรือวัสดุ หรือกระทบกระเทือนต่อขีดความสามารถในปฏิบัติการปกติของคน และอันตราย (Danger) หมายถึง ระดับความรุนแรงที่เป็นผลเนื่องมาจากภัย อันตรายจากภัยอาจมีระดับสูงหรือมาก/น้อยก็ได้ ขึ้นอยู่กับมาตรการในการป้องกัน เช่น การทำงานบนที่สูง สภาพการณ์เช่นนี้ถือได้ว่าเป็นภัย ซึ่งอาจก่อให้เกิดการบาดเจ็บถึงตายได้ หากมีการพลัดตกลงมา ในกรณีนี้ถือได้ว่ามีอันตรายอยู่ระดับหนึ่ง หากแต่ระดับอันตรายจะลดน้อยลง ถ้าผู้ปฏิบัติงานใช้สายนิรภัยขณะทำงาน เพราะโอกาสของการพลัดตกและก่อให้เกิดความบาดเจ็บลดน้อยลง ดังนั้น อันตรายจากการทำงาน ที่ก่อให้เกิดความเสียหายต่อผู้ปฏิบัติงาน การปฏิบัติงาน หรือต่อทรัพย์สิน จึงขึ้นอยู่กับระดับความรุนแรงของอันตรายที่เกิดขึ้น โดยความเสียหายที่เกิดขึ้นนั้นเนื่องมาจากการขาดการควบคุมภัย

สำหรับความหมายของ “การป้องกัน” ดวงเดือน พันธุมนาวิน (2546: 30) ได้ให้ความหมายของการป้องกันว่า เป็นการลด หรือขจัดสิ่ง หรือสภาพ หรือผลที่ไม่น่าปรารถนาที่เกิดแก่บุคคล แก่กลุ่ม หรือแก่สังคม เช่น ความโง่ จน เจ็บ การมีจริยธรรมเสื่อม การซื้อสิทธิขายเสียงทางการเมือง การเล่นเกมพนัน การทะเลาะวิวาททำร้ายกันระหว่างวัยรุ่นต่างสถาบัน เป็นต้น ในการจัดการเพื่อป้องกันเหตุร้าย หรือผลเสียนั้น ต้องลดหรือเปลี่ยนสาเหตุต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง จะทำให้ผลเสียดลดลง หรือทำให้ผลเสียมีลักษณะที่เปลี่ยนไป ซึ่งสอดคล้องกับความหมายของความปลอดภัย (Safety) หมายถึง การปราศจากภัย (วิฑูรย์ สิมะโชคดี; และ วีระพงษ์ เฉลิมจิระรัตน์. 2546: 19) ซึ่งในทางปฏิบัติเป็นไปได้ที่จะขจัดภัยทุกชนิดให้หมดไปโดยสิ้นเชิง ความปลอดภัยจึงถูกกำหนดให้หมายรวมถึงการปราศจากอันตรายที่มีโอกาสจะเกิดขึ้นด้วย นอกจากนี้ กรมแรงงาน (2532: 10) ได้ให้ความหมายของความปลอดภัยในการทำงาน คือ สภาพการทำงานที่ปลอดภัยจากเหตุอันจะทำให้เกิดอุบัติเหตุ ประสบอันตราย โรค การเจ็บป่วย หรือความเดือดร้อนรำคาญ เนื่องจากการทำงานหรือเกี่ยวข้องกับงาน ดังนั้น การป้องกันอันตรายจากการทำงาน จึงหมายถึง การปฏิบัติตนเพื่อลด หรือขจัดสิ่งหรือสภาพที่เป็นภัย อันตรายต่อสุขภาพอนามัย หรือความเสี่ยงต่อความปลอดภัยของผู้ปฏิบัติงานที่มีโอกาสเกิดขึ้นจากการทำงาน

คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีจะเกิดขึ้นอยู่กับพฤติกรรมของบุคคลในองค์กรหรือหน่วยงาน จึงมีนักวิชาการให้ความสนใจและศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมในองค์กร เคทซ์ (Katz) ได้อธิบายพฤติกรรมของบุคคลในองค์กรไว้ 3 ประการ คือ 1) บุคคลจะเข้ามาทำงาน และถูกชักจูงให้แสดงพฤติกรรมภายใต้ระบบงานขององค์กร 2) บุคคลจะปฏิบัติงานภายใต้บทบาทที่กำหนดไว้แล้ว และ 3) บุคคลต้องมีการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ และการกระทำกิจกรรมขึ้นเอง เพื่อให้บรรลุจุดประสงค์ขององค์กร (วิริทธิ์ ธรรมนารถสกุล.2547: 26 ; อ้างอิงจาก Smith; Organ; & Near. 1983; Bolon. 1997; citing Katz. 1964 : 132) นักวิชาการในกลุ่มนี้ได้จำแนกพฤติกรรมของสมาชิกในองค์กรตามบทบาทออกเป็น 2 พฤติกรรม ได้แก่ พฤติกรรมตามบทบาท (In-role behavior) หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงขึ้นตามระบบงานที่องค์กรกำหนดไว้แล้ว และพฤติกรรมบทบาทพิเศษ (Extra-role behavior) หมายถึง พฤติกรรมนอกเหนือจากบทบาทที่องค์กรกำหนด กระทำขึ้นด้วยความเต็มใจ และ/หรือสร้างสรรค์พฤติกรรมขึ้นเอง ซึ่งสอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของพฤติกรรมองค์กร (Organization behavior) ที่ต้องการพัฒนาสมาชิกในองค์กรให้มีประสิทธิภาพในการทำงาน โดยในช่วงศตวรรษที่ 19-20 นักวิชาการได้ให้ความสนใจศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมบทบาทพิเศษของสมาชิกในองค์กร อาทิ เช่น พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร (Organizational citizenship behavior) พฤติกรรมเอื้อสังคมในองค์กร (Prosocial organizational behavior) การปฏิบัติงานตามสถานการณ์ (Contextual performance) พฤติกรรมที่เกิดขึ้นด้วยตนเองในองค์กร (วิริทธิ์ ธรรมนารถสกุล. 2544: 1 ; อ้างอิงจาก Organizational spontaneity, Motowidlo; & Borman. 1997: 68;



Organ. 1997: 85; George; & Jones. 1997: 153) จากการศึกษาพฤติกรรมบทบาทพิเศษที่ผ่านมา เช่น การขายตรง ได้แก่ ประกันชีวิต เวชภัณฑ์และอุปกรณ์ทางการแพทย์ (e.g., Natemeyer; et al. 1997; Brown; & Peterson. 1993) พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม (e.g., Sharlicki; & Latham. 1997; Morrison. 1994) พนักงานในโรงพยาบาล (Bolton. 1997) เป็นต้น พบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การส่งผลทางบวกต่อประสิทธิผลขององค์การ และส่งผลให้การปฏิบัติงานของบุคคลดีขึ้น

พฤติกรรมของบุคคลในองค์การถือเป็นการปฏิบัติตามหน้าที่ และการปฏิบัติตนในการที่จะส่งเสริมสนับสนุนการปฏิบัติงานตามหน้าที่ เพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ และบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ ดังนั้น ในการศึกษาครั้งนี้จึงได้แบ่งพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานในโรงงานอุตสาหกรรม ออกเป็น 2 พฤติกรรมย่อย คือ พฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานตามหน้าที่ และ พฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานนอกเหนือหน้าที่

### **พฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานตามหน้าที่**

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน (2542: 1247) ได้ให้ความหมายคำว่า หน้าที่ หมายถึง กิจที่จะต้องทำด้วยความรับผิดชอบ พฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงาน ถือเป็นหน้าที่ของผู้ปฏิบัติงานทุกคนจะต้องพึงกระทำ ผู้ที่จะปฏิบัติงานตามหน้าที่ได้จะต้องมีวินัย เนื่องจากวินัยมีความสำคัญและมีความจำเป็นสำหรับการอยู่ร่วมกันในสังคม วินัยเป็นการปฏิบัติตามกฎ ระเบียบแบบแผนหรือข้อตกลงที่สังคมให้ประพฤติดำเนินไปเพื่อความสงบสุขของส่วนรวมและสังคม ประเทศที่มีความเป็นประชาธิปไตยต้องมีวินัยเป็นพื้นฐาน ประชากรต้องเคารพกฎเกณฑ์ และกติกาของสังคม เคารพในสิทธิและรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน หากไม่สามารถสร้างวินัยแก่คนในชาติ การพัฒนาประชาธิปไตยย่อมหวังผลสำเร็จได้ยาก (พระธรรมปิฎก (ประยุทธ์ ปยุตโต). 2538: 1) ซึ่งสอดคล้องกับความหมายการมีวินัยของฉันทนา ภาคบงกช และคนอื่น ๆ (2539: 72) ว่าหมายถึง การที่บุคคลปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับ ข้อตกลงที่สังคมกำหนดให้ เพื่อให้บุคคลอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างสันติสุขสำหรับลัดดาวัลย์ เกษมเนตร และคนอื่น ๆ (2539: 26) ได้ให้ความหมายคำว่าพฤติกรรมการมีวินัย ว่าหมายถึง ปริมาณการกระทำพฤติกรรมตามกฎเกณฑ์ หรือค่านิยมของโรงเรียน เพื่อให้สังคมของโรงเรียนนั้นอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข อาจกล่าวได้ว่า หากบุคคลปฏิบัติงานในหน้าที่โดยยึดตามระเบียบวินัยของหน่วยงานอย่างเคร่งครัดมากเพียงใด ก็ย่อมทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและปลอดภัย ได้มีผู้ทำการวิจัยพฤติกรรมที่คล้ายคลึงกับพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานของพนักงานปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรม เช่น วไลพร ภิญญา (2544: 6) ได้ให้ความหมายของพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงาน คือ การปฏิบัติตามกฎความปลอดภัย รวมถึงการกระทำอื่น ๆ อันจะก่อให้เกิด

ความปลอดภัยในการทำงาน เช่น แต่งกายรัดกุม ไม่หยอกล้อเล่นกันในบริเวณที่ทำงาน ไม่ทำงานโดยมิได้รับมอบหมายหรือไม่ใช่หน้าที่ของตน ไม่ใช้เครื่องมือผิดประเภท ใช้อุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคลทุกครั้งทำงานในบริเวณที่อันตราย ตรวจตรา ดูแลทำความสะอาดในบริเวณที่ทำงานให้สะอาดอยู่เสมอ และรวมถึงการแนะนำเพื่อนร่วมงานที่ทำงานอย่างไม่ปลอดภัยให้ปฏิบัติงานอย่างถูกต้องและปลอดภัย เป็นต้น ส่วนสิริพัชร เปรมัษเฐียร (2543: 4) ได้ให้ความหมายของความปลอดภัยในการทำงาน ว่าเป็นพฤติกรรมการทำงานที่ปลอดภัยจากเหตุอันจะทำให้เกิดอุบัติเหตุ การประสบอันตราย การเจ็บป่วย หรือความเดือดร้อนรำคาญ เช่น การปฏิบัติตามกฎความปลอดภัยของโรงงาน การปฏิบัติงานตามขั้นตอนและวิธีการทำงานที่ได้รับการอบรมมาอย่างเคร่งครัด ใช้อุปกรณ์ป้องกันอุบัติเหตุทุกชนิดที่โรงงานจัดเตรียมไว้ แต่งกายด้วยเสื้อผ้าที่เหมาะสม สำนวญความเรียบร้อยของเครื่องจักรก่อนใช้งาน รวมทั้งการพักผ่อนเพื่อนร่วมงานให้เห็นความสำคัญของความปลอดภัย และชัยวัฒน์ ทิพย์ลัมย์ (2543: 8) ได้ให้ความหมายของพฤติกรรมความปลอดภัย หมายถึง การกระทำหรือปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ จากความรู้และประสบการณ์ ทำให้มีการกระทำหรือแสดงออกที่ปราศจากภัย หรือพิษภัยจากอันตราย การบาดเจ็บ การเสี่ยงภัยหรือการสูญเสียจากการทำงาน นอกจากนี้ ธวัชชัย ศรีพรงาม (2547: 51) ได้ทำการศึกษาพฤติกรรมการทำงานอย่างปลอดภัยส่วนบุคคล โดยให้ความหมายว่า การทำงานของพนักงานด้วยความไม่ประมาท ปฏิบัติตามนโยบายแห่งความปลอดภัยของโรงงาน เพื่อมิให้เกิดการบาดเจ็บหรืออุบัติเหตุต่อตนเอง และบุคคลอื่น รวมทั้งการมีสุขภาพสมบูรณ์ไม่เป็นโรคที่เกิดจากการทำงาน โดยกระทำใน 2 ด้าน คือ 1) การเตรียมตัวก่อนทำงาน และ หลังทำงาน เช่น การแต่งกาย การตรวจสอบความพร้อมของอุปกรณ์ การเก็บกวาด ทำความสะอาด เป็นต้น และ 2) ขณะทำงาน เช่น ใช้อุปกรณ์ป้องกันอันตราย ไม่หยอกล้อเล่นกันระหว่างทำงาน เป็นต้น

ดังนั้น ในการวิจัยครั้งนี้พฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานตามหน้าที่ หมายถึง การปฏิบัติงานตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ นโยบายเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน และการป้องกันอันตรายของหน่วยงาน ทั้งในการเตรียมตัวก่อนปฏิบัติงาน (เช่น การแต่งกาย การตรวจสอบความพร้อมของอุปกรณ์) ขณะปฏิบัติงาน (เช่น การสวมอุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคลที่หน่วยงานจัดให้ ปฏิบัติงานตามขั้นตอนวิธีการทำงานอย่างเคร่งครัด ไม่หยอกล้อเล่นกันระหว่างทำงาน) และหลังจากการปฏิบัติงาน (เช่น การเก็บกวาด ทำความสะอาด)

### การวัด

ในการวิจัยพฤติกรรมทำงานอย่างปลอดภัยของพนักงานโรงงานผลิตกระดาษ สิริพัชร เปรมัษเฐียร (2543) ได้สร้างแบบวัดพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงาน จำนวน 20 ข้อ ลักษณะเป็นแบบมาตราประเมินรวมค่า 5 ระดับ ตั้งแต่ “น้อยที่สุด/ไม่เคย” ถึง “บ่อยที่สุด” มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อระหว่าง .32 - .68 และค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .85 และนลินี ประทับศร

(2543) ได้สร้างแบบวัดพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงาน แบบวัดมี 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการตรวจความปลอดภัยและพัฒนาสภาพการทำงาน ด้านการสนับสนุนกฎความปลอดภัย ด้านการแนะนำและฝึกอบรมเกี่ยวกับความปลอดภัย และด้านการรายงานและสอบสวนอุบัติเหตุ จำนวน 22 ข้อ วัดจากความถี่ที่ปฏิบัติ ลักษณะแบบวัดเป็นแบบมาตรประเมินรวมค่า 5 ระดับ ตั้งแต่ “ปฏิบัติทุกครั้ง” ถึง “ไม่เคยกระทำเลย” โดยแบบวัดมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .95 ส่วนชัยวัฒน์ ทิพย์ธมัย (2543) ได้สร้างแบบวัดพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงาน จำนวน 20 ข้อ ลักษณะเป็นแบบมาตรประเมินรวมค่า 5 ระดับ ตั้งแต่ “ไม่เคยกระทำ” ถึง “ทุกครั้ง” มีค่าความเชื่อมั่นของแบบวัดเท่ากับ .86 นอกจากนี้ ธวัชชัย ศรีพรغام (2547) ได้สร้างแบบวัดพฤติกรรมการทำงานอย่างปลอดภัยส่วนบุคคล ซึ่งมีเนื้อหาเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานอย่างปลอดภัยส่วนบุคคลใน 2 ด้าน คือ 1) การเตรียมตัวก่อนทำงานและหลังการทำงาน เช่น การแต่งกาย การตรวจสอบความพร้อมของอุปกรณ์ การเก็บกวาด ทำความสะอาด เป็นต้น และ 2) ขณะทำงาน เช่น การใช้อุปกรณ์ป้องกันอันตราย ไม่หยอกล้อกันระหว่างทำงาน วัดด้วยมาตรประเมินรวมค่า 6 หน่วย จาก “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” จำนวน 20 ข้อ โดยแบบวัดมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .74

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้สร้างแบบวัดพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานตามหน้าที่ขึ้นเอง โดยใช้แนวคิด “วินัย” และเนื้อหาจากแบบวัดพฤติกรรมทำงานอย่างปลอดภัยที่เคยใช้ในการวิจัยในอดีต เป็นกรอบในการสร้างแบบวัด

### **พฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานนอกเหนือหน้าที่**

ในประเทศไทยได้มีการศึกษาพฤติกรรมนอกเหนือหน้าที่ หรือพฤติกรรมที่ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคคลอื่นหรือบุคคลใกล้เคียงเกิดพฤติกรรมที่พึงปรารถนา เช่น พฤติกรรมสนับสนุนให้เพื่อนป้องกันตนจากการคุกคามทางเพศ (อนรรฆมนงค์ เรียบร้อยเจริญ. 2549) พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร (วิวัฒน์ ธรรมนารถสกุล. 2544, 2547 ; เมธี ศรีวิริยะเลิศกุล. 2542) และพฤติกรรมทำให้การสนับสนุนการทำงานอย่างปลอดภัย (ธวัชชัย ศรีพรغام. 2547) สำหรับการวิจัยในครั้งนี้จะทำการศึกษาพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานนอกเหนือหน้าที่ในมิติของการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

### **พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร**

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร (Organizational citizenship behaviors, OCB) ได้มีการนำมาศึกษาครั้งแรกในงานวิจัยเรื่อง “พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร: ธรรมชาติ และปัจจัยนำ” โดยสมิทธิ ออร์แกน และเนียร์ (วิวัฒน์ ธรรมนารถสกุล. 2544: 37; อ้างอิงจาก Smith; Organ; & Near. 1983) มีลักษณะเป็นพฤติกรรมบทบาทพิเศษ (Extra role) ซึ่งเป็น

พฤติกรรมนอกเหนือจากการทำหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมาย โดยพฤติกรรมมีลักษณะสำคัญ 3 ประการ คือ เป็นการกระทำที่ 1) ตัดสินใจด้วยตนเอง 2) ไม่ตระหนักถึงผลตอบแทนในระบบรางวัลขององค์กร และ 3) ส่งเสริมและสนับสนุนให้การทำหน้าที่ในองค์กรมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น ในปี ค.ศ. 1988 ออร์แกน (วิริณธ์ ธรรมนารถสกุล. 2544: 42 ; อ้างอิงจาก Organ. 1988 : 7-13) ได้ขยายองค์ประกอบของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเป็น 5 องค์ประกอบ คือ การช่วยเหลือผู้ร่วมงาน การมีมโนสำนึก การมีน้ำใจเป็นนักกีฬา ความสุภาพ และการทำความดีให้สังคมในองค์กร ต่อมาออร์แกน (วิริณธ์ ธรรมนารถสกุล. 2544: 37 ; อ้างอิงจาก Organ. 1997 : 88-89, 95) ได้นิยามพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรขึ้นใหม่ หมายถึง การปฏิบัติหรือการกระทำที่ส่งเสริมการปฏิบัติงานตามหน้าที่ ทั้งสภาพแวดล้อมทางด้านสังคม และด้านจิตใจในองค์กร พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรนั้น เป็นพฤติกรรมบทบาทพิเศษที่ส่งผลในทางบวกต่อประสิทธิผลขององค์กร และส่งผลให้การปฏิบัติงานของบุคคลดีขึ้น เนื่องจากพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเป็นพฤติกรรมที่ 1) สนับสนุนการทำงานของผู้ร่วมงานและเพิ่มผลิตภาพการจัดการ 2) ทำให้มีกำลังแรงงานเพิ่มขึ้นโดยไม่ต้องเพิ่มบุคลากร 3) บุคลากรสามารถทำงานได้หลายบทบาท 4) มีการช่วยเหลือการทำงานของผู้ร่วมงานทั้งภายในและภายนอกกลุ่มงาน 5) สามารถรักษาและดึงดูดบุคลากรที่ดีให้คงอยู่กับองค์กร 6) เพิ่มเสถียรภาพการปฏิบัติงานในองค์กร และ 7) เพิ่มประสิทธิภาพในการปรับตัวขององค์กร (Podsakoff; & MacKenzie. 1997: 135-139)

ดังนั้น พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร คือ พฤติกรรมบทบาทพิเศษประเภทหนึ่ง ซึ่งเป็นพฤติกรรมที่นอกเหนือจากการทำหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมาย และเป็นพฤติกรรมที่ส่งผลทางบวกอย่างมีนัยสำคัญต่อผลการปฏิบัติงาน จากการวิจัยพฤติกรรมทำงานที่ใกล้เคียงกับพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานนอกเหนือหน้าที่ นั่นคือ พฤติกรรมการให้การสนับสนุนการทำงานอย่างปลอดภัย โดยธวัชชัย ศรีพรغام (2547: 59) ให้ความหมายว่า เป็นการกระทำของพนักงานที่ให้การสนับสนุนเพื่อนร่วมงานใน 3 ด้าน คือ 1) ด้านจิตใจและอารมณ์ เช่น การพูดให้กำลังใจ การแสดงความดีใจเมื่อเพื่อนร่วมงานได้รับรางวัล หรือปฏิบัติงานได้ถูกต้อง การพูดปลอบโยน ความห่วงใยเมื่อเพื่อนร่วมงานมีเรื่องทุกข์ใจ 2) ด้านข้อมูลข่าวสาร เช่น การแนะนำการปฏิบัติงานที่ถูกต้อง และ 3) ด้านวัสดุสิ่งของ เช่น การช่วยจัดหาหรือจัดเตรียมอุปกรณ์ในการทำงาน เป็นต้น เพื่อให้เกิดพฤติกรรมการทำงานอย่างปลอดภัย

จากการประมวลเอกสารข้างต้น สรุปได้ว่า พฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงาน ในฐานะสมาชิกที่ดีขององค์กร หมายถึง การปฏิบัติงานนอกเหนือหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย เป็นการตัดสินใจด้วยตนเอง ที่จะช่วยเหลือผู้ร่วมงานภายในและภายนอกกลุ่มงาน ให้สามารถปฏิบัติงานเพื่อสร้าง

ผลผลิตได้ตามเป้าหมาย โดยคำนึงถึงความปลอดภัยในการทำงานของผู้ร่วมงานและเสถียรภาพการปฏิบัติงานในองค์กรเป็นสำคัญ

### การวัด

สมิทธี ออร์แกน และเนียร์ (วีริณธิ์ ธรรมนารอดสกุล. 2544: 42; อ้างอิงจาก Smith; Organ; & Near. 1983: 653-667) เป็นนักวิชาการกลุ่มแรกที่สร้างเครื่องมือวัดพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรขึ้น มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ และมีจำนวนข้อคำถามเริ่มต้นที่ 16 ข้อ จากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ ใช้การหมุนแกนแบบตั้งฉากด้วยวิธีแวกซ์แมกซ์ (Orthogonal varimax rotation) พบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมี 2 องค์ประกอบหลัก คือ องค์ประกอบความช่วยเหลือผู้ร่วมงาน (Altruism) และองค์ประกอบการมีมโนสำนึก (Generalized compliance) โดยสามารถอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 38.6 และ 15.5 ตามลำดับ มีค่าความเชื่อมั่นสอดคล้องภายในเท่ากับ .88 และ .85 ตามลำดับ เครื่องมือชุดนี้ถือได้ว่าเป็นเครื่องมือวัดต้นแบบในการพัฒนาเครื่องมือวัดในระยะต่อมา

ในปี ค.ศ. 1988 ออร์แกน (วีริณธิ์ ธรรมนารอดสกุล. 2544: 42 ; อ้างอิงจาก Organ. 1988 : 7-13) ได้ขยายองค์ประกอบของพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเป็น 5 องค์ประกอบ คือ การช่วยเหลือผู้ร่วมงาน การมีมโนสำนึก การมีน้ำใจเป็นนักกีฬา (Sportsmanship) ความสุภาพ (Courtesy) และการทำความดีให้สังคมในองค์กร (Civic virtue) จากการศึกษาโดยใช้ข้อมูลเชิงประจักษ์ในงานวิจัยหลายชิ้นที่สนับสนุนองค์ประกอบทั้ง 5 นี้ เช่น การศึกษาของ พอดซาคอฟ และคนอื่น ๆ (Podsakoff; et al.) ได้ทำการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน พบว่า ดัชนีวัดความกลมกลืน Tucker-Lewis Fit Index (TLI) มีค่าเท่ากับ .94 มีค่าความเชื่อมั่นสอดคล้องภายในเท่ากับ .70 - .85 ต่อมา มอร์แมน (Moorman. 1991: 848-849; citing Podsakoff; et al. 1990) ใช้เครื่องมือวัดดังกล่าวมาวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน พบว่า ดัชนีวัดความกลมกลืน Comparative Fit Index (CFI) มีค่าเท่ากับ .90 และค่า TLI มีค่าเท่ากับ .88

สำหรับในประเทศไทยได้มีผู้ทำการศึกษาพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ได้แก่ วีริณธิ์ ธรรมนารอดสกุล (2544) ได้ทำการศึกษาโดยการพัฒนาเครื่องมือวัดพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และการตรวจสอบอิทธิพลของพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรต่อผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชน โดยเครื่องมือวัดประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ คือ 1) ด้านความช่วยเหลือ (Helping) หมายถึง การแสดงพฤติกรรมที่ให้ความช่วยเหลือผู้ร่วมงานในองค์กรเพื่อผลประโยชน์โดยรวมขององค์กร การแสดงพฤติกรรมจะส่งผลโดยตรงทางบวกต่อผู้ร่วมงาน และสมาชิกในหน่วยงานทำให้ภาพรวมของการทำงานเป็นทีมมีประสิทธิภาพ ทำให้องค์กรมีประสิทธิผลสูงขึ้น 2) ด้านมารยาทและความสุภาพ (Courtesy) หมายถึง

การแสดงพฤติกรรมที่บ่งบอกถึงการรู้จักกฎระเบียบในการทำงาน การให้เกียรติยกย่องผู้ร่วมงานและผู้รับบริการ 3) ด้านการทำความดีให้กับสังคมในองค์กร (Civic virtue) หมายถึง การแสดงพฤติกรรมที่ทำให้เกิดความสงบสุข มีบรรยากาศในการทำงานที่ดี ตลอดจนให้การสนับสนุนและเผยแพร่ชื่อเสียงขององค์กร และ 4) ด้านความเข้มแข็งมั่นคง (Firmness) การแสดงพฤติกรรมที่แสดงถึงความเข้มแข็งในการทำงาน ความสามารถในการเผชิญกับปัญหาอันเป็นความมั่นคงของบุคคลในการทำงาน ข้อคำถามเป็นมาตรประเมินรวมค่า 6 ระดับ ตั้งแต่ “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงที่สุด” เครื่องมือวัดมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .90 และมีค่าความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างจากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันให้ค่าสถิติไค-สแควร์ที่ได้ มีนัยสำคัญทางสถิติ และมีดัชนีความกลมกลืน  $GFI = 0.98$  ,  $AGFI = 0.96$  และ  $RMSEA = 0.016$  นอกจากนี้ ได้มีการวัดเกี่ยวกับพฤติกรรมที่คล้ายคลึงกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร คือ ธวัชชัย ศรีพรงาม (2547) ได้สร้างแบบวัดพฤติกรรมการให้การสนับสนุนการทำงานอย่างปลอดภัย โดยมีเนื้อหาเกี่ยวกับพฤติกรรมการให้การสนับสนุนในด้านการทำงานอย่างปลอดภัยกับเพื่อนร่วมงาน โดยการที่พนักงานเป็นผู้ให้การสนับสนุนกับเพื่อนร่วมงานใน 3 ด้าน คือ 1) ด้านจิตใจและอารมณ์ เช่น การพูดให้กำลังใจ การแสดงความยินดีเมื่อเพื่อนร่วมงานได้รับรางวัล หรือปฏิบัติงานได้ถูกต้อง การพูดปลอบโยน แสดงความห่วงใยเมื่อเพื่อนร่วมงานมีเรื่องทุกข์ใจ 2) ด้านข้อมูลข่าวสาร เช่น การแนะนำการปฏิบัติงานที่ถูกต้อง และ 3) ด้านวัสดุสิ่งของ เช่น การช่วยเหลือจัดเตรียมอุปกรณ์ในการทำงาน เป็นต้น เพื่อให้เกิดพฤติกรรมการทำงานอย่างปลอดภัย วัดด้วยมาตรประเมินรวมค่า 6 หน่วย จาก “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” จำนวน 15 ข้อ โดยแบบวัดมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .84

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้สร้างแบบวัดพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานนอกเหนือหน้าที่ขึ้นเอง โดยใช้องค์ประกอบของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของวีริณี ธรรมนารถสกุล(2544 : 73) เป็นกรอบแนวทางในการสร้าง โดยปรับเนื้อหาให้สอดคล้องกับบริบทในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรม ดังนี้ 1) ด้านการช่วยเหลือ (Helping) หมายถึง การแสดงพฤติกรรมของพนักงานปฏิบัติการที่ให้ความช่วยเหลือผู้ร่วมงานเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน เช่น แนะนำผู้ร่วมงานเกี่ยวกับวิธีการใช้วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงาน รวมถึงแนะนำขั้นตอนการปฏิบัติงานอย่างถูกต้อง การจัดเตรียมอุปกรณ์การป้องกันอันตรายจากการทำงานให้ผู้ร่วมงานสวมใส่ 2) ด้านการทำความดีให้สังคมองค์กร (Civic virtue) หมายถึง การแสดงพฤติกรรมของพนักงานปฏิบัติการที่ทำให้เกิดความสงบเรียบร้อย มีบรรยากาศในการทำงานที่ดี เช่น เมื่อพบเห็นสถานการณ์ไม่ปลอดภัยหรือสถานการณ์ที่อาจก่อให้เกิดอันตรายแล้วรายงานให้ผู้บังคับบัญชาทราบ (เช่น เครื่องจักรชำรุดไม่พร้อมปฏิบัติงาน เกิดอัคคีภัย เป็นต้น) หรือเก็บกวาด ทำความสะอาดเมื่อพบเศษวัสดุตกอยู่บนพื้น รวมถึง การใช้วัสดุอุปกรณ์อย่างทะนุถนอม และ 3) ด้านความเข้มแข็งและมั่นคง

(Firmness) หมายถึง การแสดงพฤติกรรมของพนักงานปฏิบัติการที่บ่งบอกถึงความเข้มแข็งในการทำงาน ความสามารถในการเผชิญกับปัญหาอันเป็นความมั่นคงของบุคคลในการทำงาน

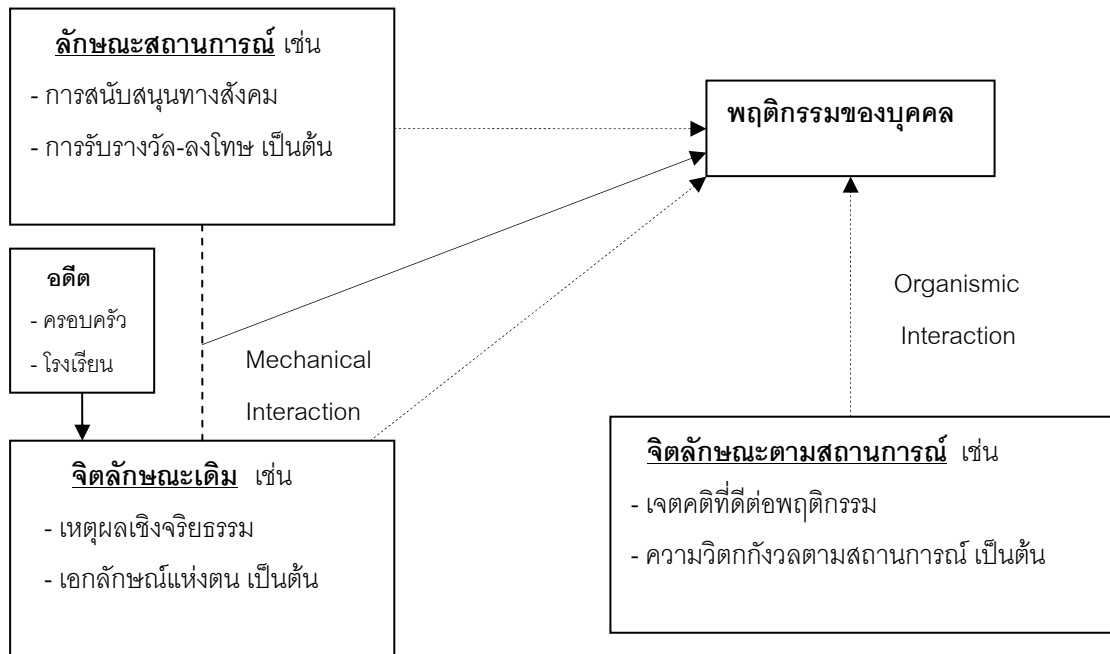
## แนวการวิเคราะห์สาเหตุของพฤติกรรม

ในช่วงยี่สิบกว่าปีที่ผ่านมา นักพฤติกรรมศาสตร์ (ดูเดือน พันธุมนาวิน. 2547: 141 ; อ้างอิงจาก Fiedler. 1967; Magnusson; & Endler. 1977; Tette; & Burnett. 2003) ได้เสนอว่า การศึกษาตัวแปรอิสระที่ละตัวกับตัวแปรตามทีละตัว เป็นสิ่งที่ล้าสมัย เนื่องจากไม่ทำให้นักวิจัยเห็นภาพรวมเกี่ยวกับสาเหตุต่าง ๆ ของตัวแปรตามนั้น ๆ ได้อย่างครบถ้วน รวมทั้งสาเหตุของตัวแปรตามหนึ่ง ๆ มิใช่มีเพียงประเภทเดียว หรือเพียงสาเหตุใดสาเหตุหนึ่งเท่านั้น แต่เกิดจากสาเหตุหลายประเภท และจากหลายตัวแปรในแต่ละประเภทประกอบกัน ดังนั้น รูปแบบทฤษฎีปฏิสัมพันธ์นิยม (Interactionism Model) จึงถูกเสนอขึ้นมา และเป็นที่ยอมรับอย่างแพร่หลายจนถึงปัจจุบัน

รูปแบบทฤษฎีปฏิสัมพันธ์นิยม (Interactionism Model) ได้เสนอว่า (ดูเดือน พันธุมนาวิน. 2541: 105-108; อ้างอิงจาก Magnusson; & Endler. 1977). พฤติกรรมทางสังคมของมนุษย์เกิดจากสาเหตุที่สำคัญอย่างน้อย 4 ประการ คือ 1) สาเหตุทางสถานการณ์ เป็นสาเหตุที่อยู่ภายนอกตัวบุคคลที่ส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมของบุคคล เช่น การสนับสนุนทางสังคมจากบุคคลรอบข้าง วิธีการอบรมเลี้ยงดูของผู้ปกครอง และปะเทศการณ์ทางสังคม เป็นต้น 2) สาเหตุทางจิตลักษณะเดิม เป็นสาเหตุทางจิตใจภายในตัวบุคคลที่ติดตัวมาแต่ดั้งเดิม ซึ่งส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมของบุคคล เช่น ความเชื่ออำนาจในตนเอง ผลเชิงจริยธรรม เอกลักษณะแห่งตน เป็นต้น 3) สาเหตุร่วมระหว่างจิตลักษณะกับสถานการณ์ ที่เรียกว่า ปฏิสัมพันธ์แบบกลไก (Mechanical Interaction) โดยมีตัวแปรทางจิตลักษณะเดิมกับตัวแปรทางสถานการณ์ ที่ส่งผลต่อตัวแปรตามตัวหนึ่ง เช่น ปฏิสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้วิธีการอบรมเลี้ยงดูแบบหนึ่ง (สถานการณ์) กับ ความเชื่ออำนาจในตนเอง (จิตลักษณะเดิม) ที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน เป็นต้น และ 4) สาเหตุทางจิตลักษณะเดิมตามสถานการณ์ หรือที่เรียกว่า ปฏิสัมพันธ์แบบในตน (Organismic Interaction) ซึ่งเป็นผลมาจากปฏิสัมพันธ์ระหว่างจิตลักษณะเดิมของบุคคล กับสถานการณ์ที่บุคคลนั้นกำลังเผชิญอยู่ ทำให้เกิดจิตลักษณะตามสถานการณ์ ซึ่งจิตลักษณะเหล่านี้เปลี่ยนแปลงไปตามสถานการณ์ เช่น ความเครียดในการทำงาน ประสิทธิภาพแห่งตนในการทำงาน และเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมใดพฤติกรรมหนึ่ง เป็นต้น (ดูภาพประกอบ 1)

โดยอาศัยรูปแบบทฤษฎีปฏิสัมพันธ์นิยมดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงทำการประมวลเอกสารงานวิจัยที่แสดงถึงความเกี่ยวข้องของปัจจัยเชิงสาเหตุต่าง ๆ 4 กลุ่มกับพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงาน ได้แก่ กลุ่มตัวแปรสถานการณ์ในการทำงาน กลุ่มตัวแปรจิตลักษณะเดิม กลุ่มตัวแปรจิตลักษณะตามสถานการณ์ และกลุ่มตัวแปรลักษณะทางชีวสังคมและภูมิหลัง ต่อไปนี้เป็นรายละเอียด

เกี่ยวกับความหมาย การวัด ตัวแปรอิสระในกลุ่มต่าง ๆ และหลักฐานที่แสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตามพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงาน



ภาพประกอบ 1 รูปแบบทฤษฎีปฏิสัมพันธ์นิยม (Interactionism Model)

ที่มา : ดวงเดือน พันธุมนาวิน. (2541; อ้างอิงจาก Magnusson; & Endler. 1977).

วารสารทันตภิบาล. ปีที่ 10 ฉบับที่ 2 หน้า 105-108

### สถานการณ์ในการทำงานกับจิตลักษณะตามสถานการณ์ และพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงาน

นักจิตวิทยาเจ้าของทฤษฎีระบบนิเวศวิทยา (Ecological System Theory) (งามตา วณิชทานนท์; และคนอื่น ๆ. 2545ก: 32-33; อ้างอิงจาก Bronfenbrenner. 1989: 188, 226-229) ได้พยายามชี้ให้เห็นว่า สถานะที่และสถานการณ์ซึ่งเป็นสภาพแวดล้อมที่มนุษย์อาศัยอยู่เป็นสิ่งที่มีความสัมพันธ์ต่อการพัฒนาการของมนุษย์ การเปลี่ยนแปลงตามธรรมชาติของสภาพแวดล้อม ย่อมส่งผลกระทบต่อทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อมนุษย์ที่อยู่ภายใต้สภาพแวดล้อมนั้น ๆ ดังนั้น สถานการณ์ทางสังคมที่บุคคลประสบอยู่ในปัจจุบัน เช่น สถานะที่หรือสภาพแวดล้อมในการทำงาน จึงสามารถส่งผลกระทบต่อลักษณะทางจิตใจ และพฤติกรรมของบุคคลที่เผชิญสภาพแวดล้อมนั้นอยู่



ต่อไปนี้เป็น การประมวลเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อแสดงให้เห็นถึงความสำคัญของ สถานการณ์ในการทำงาน 3 ด้าน ได้แก่ การรับรู้ประโยชน์จากการฝึกอบรมเพื่อป้องกันอันตรายจากการทำงาน การสนับสนุนทางสังคมจากบุคคลในหน่วยงาน การมีแบบอย่างที่ดีในการทำงานอย่างปลอดภัย และประเภทโรงงาน (ผ่านหรือไม่ผ่านการรับรองมาตรฐานระบบการบริหารงานคุณภาพ ISO 9001 : 2000) อาจมีต่อจิตลักษณะตามสถานการณ์ และพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานของ พนักงานปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรม

### **การรับรู้ประโยชน์จากการฝึกอบรมเพื่อป้องกันอันตรายจากการทำงาน กับ จิตลักษณะ ตามสถานการณ์ และพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงาน**

แนดเลอร์ (Nadler; & Nadler. 1989: 6) ให้ความหมายของการพัฒนาบุคลากรว่า หมายถึง การจัดประสบการณ์ในการเรียนรู้ในช่วงเวลาที่กำหนดเพื่อนำมาใช้ปรับปรุงการปฏิบัติงาน และ/หรือ เพื่อความก้าวหน้าของบุคคล และแบ่งกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรออกเป็น 3 กิจกรรม ได้แก่ การฝึกอบรม (Training) การศึกษา (Education) และการพัฒนา (Development) (Nadler; & Nadler. 1989: 39) การฝึกอบรม หมายถึง การจัดกิจกรรมการเรียนรู้อย่างเป็นระบบเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะและวิธีการปฏิบัติงานในปัจจุบันให้ดีขึ้น และเป็นการเตรียมให้บุคลากรมีโอกาส ก้าวหน้าในตำแหน่งงานที่สูงขึ้นอีกด้วย นอกจากนี้ โกลด์สไตน์ (ซูซีย์ สมิติไกร. 2540: 5; อ้างอิงจาก Goldstein. 1993) ให้ความหมายของการฝึกอบรมว่าเป็นกระบวนการจัดการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ เพื่อสร้างหรือเพิ่มพูนความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) ความสามารถ (Ability) และเจตคติ (Attitude) อันจะช่วยปรับปรุงให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพสูงขึ้น

โดยทั่วไปแล้วการฝึกอบรมบุคลากรในองค์การมีวัตถุประสงค์ (ซูซีย์ สมิติไกร. 2540: 6; อ้างอิงจาก Wexley; & Cathan. 1991) ดังนี้ 1) เพื่อปรับปรุงระดับความตระหนักรู้ในตนเองของแต่ละบุคคล 2) เพื่อเพิ่มพูนทักษะการทำงานของแต่ละบุคคล 3) เพื่อเพิ่มพูนแรงจูงใจของแต่ละบุคคล โดยการฝึกอบรมพนักงานนั้นมีบทบาทในการปรับปรุงประสิทธิภาพขององค์การได้ในหลายทาง เช่น 1) ช่วยพัฒนาความรู้ ทักษะ ความสามารถ และเจตคติของพนักงาน 2) ช่วยลดค่าใช้จ่ายด้านการบริหารบุคคล 3) ช่วยเตรียมพนักงานก่อนการก้าวขึ้นไปสู่ตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้น 4) ช่วยขจัดความ ล้าหลังด้านทักษะ เทคโนโลยี วิธีการทำงาน และการผลิต การฝึกอบรมจะช่วยให้พนักงานขององค์การ มีความรู้ ทักษะ และความสามารถที่ทันกับความเปลี่ยนแปลงของโลก และช่วยให้องค์การสามารถ แข่งขันกับผู้อื่นได้ 5) ช่วยในการประกาศใช้นโยบายหรือข้อบังคับขององค์การ เป็นต้น (ซูซีย์ สมิติไกร. 2540: 14-16 ; อ้างอิงจาก Wexley; & Cathan. 1991)

สรุปได้ว่า การฝึกอบรมเป็นกระบวนการสำคัญในการพัฒนาบุคลากรซึ่งได้รับความนิยมในการนำมาใช้เพิ่มคุณภาพการทำงานของบุคลากร ตลอดจนเตรียมความพร้อมให้บุคลากรที่จะทำงานในหน้าที่ และประยุกต์ใช้ในการพัฒนาจิตลักษณะด้านต่าง ๆ เช่น เจตคติ และลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน นอกจากนี้การฝึกอบรมเป็นโครงการหรือกิจกรรมที่ถูกจัดขึ้นมาเพื่อช่วยพัฒนา/ส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานมีคุณสมบัติในการทำงานสูงขึ้น เช่น เป็นหัวหน้างานที่สามารถบริหารงานและผู้ได้บังคับบัญชาได้ดีขึ้น หรือเป็นช่างเทคนิคที่มีความสามารถในการซ่อมแซมเครื่องจักรได้ดีขึ้น เป็นต้น ดังนั้น ในการวิจัยครั้งนี้ได้ให้ความหมายของการรับรู้ประโยชน์จากการฝึกอบรมเพื่อป้องกันอันตรายจากการทำงาน หมายถึง ประสพการณ์ที่ได้จากการพิจารณาร่วมกันระหว่างปริมาณการได้รับการฝึกอบรมเกี่ยวกับการป้องกันอันตรายจากการทำงาน และปริมาณการรับรู้ประโยชน์ของการฝึกอบรมเกี่ยวกับการปฏิบัติงานด้านการป้องกันอันตรายจากการทำงาน

#### **การวัดการรับรู้ประโยชน์จากการฝึกอบรมเพื่อป้องกันอันตรายจากการทำงาน**

เปรมสุริย์ เชื่อมทอง (2536) ได้สร้างแบบวัดปริมาณการอบรมของบุคลากร ซึ่งประกอบด้วย คำถามเกี่ยวกับจำนวนครั้งที่ได้รับการอบรมเกี่ยวกับเรื่องการบริหารงาน โดยรายงานถึงการได้รับการอบรมหรือไม่ได้รับการอบรมในช่วงเวลา 3 ปีที่ผ่านมา โดยใช้มาตรประเมินรวมค่า 4 หน่วย เมื่อนำไปใช้กับกลุ่มผู้บริหาร พบว่า มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .62 สำหรับกรรณิกา ศิลปพรหมมาศ (2547) ได้ปรับปรุงแบบวัดของเปรมสุริย์ เชื่อมทอง (2536) เพื่อใช้ในการศึกษากับกลุ่มพยาบาล มีเนื้อหาเกี่ยวกับปริมาณการได้เข้ารับกิจกรรมพัฒนาบุคลากรที่เกี่ยวกับการพยาบาลจิตเวชจาก 2 กิจกรรม คือ 1) การฝึกในกิจกรรมพัฒนาบุคลากรในรอบ 3 ปี เช่น ฝึกอบรมเฉพาะทางด้านพยาบาลจิตเวช และการฝึกอบรมเกี่ยวกับการใช้การสื่อสารเพื่อการบำบัดหรือสร้างสัมพันธภาพ เป็นต้น 2) การพัฒนาด้านการพยาบาลจิตเวช เช่น จากการได้รับคำแนะนำ หรือสอนแนะจากผู้บังคับบัญชา หรือจากพยาบาลผู้มีความรู้สูงกว่า (ได้แก่ พยาบาลเฉพาะทาง พยาบาลที่จบการศึกษาระดับปริญญาโท เอก) แบบวัดแบ่งเป็น 2 ส่วน ส่วนแรก ถามเกี่ยวกับปริมาณการได้รับการฝึก จำนวน 6 ข้อ เป็นมาตรวัด 4 ระดับ จาก “มากกว่า 10 ครั้ง” ถึง “ไม่ได้รับการฝึกอบรม” ส่วนที่ 2 ถามเกี่ยวกับประโยชน์จากการฝึกอบรม มีข้อคำถามจำนวน 20 ข้อ แบบวัดเป็นแบบมาตรประเมินรวมค่า 6 ระดับ จาก “มากที่สุด” ถึง “น้อยที่สุด” คะแนนที่ได้เป็นผลคูณของคะแนนจากส่วนที่ 1 และ ส่วนที่ 2 โดยมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .98 นอกจากนี้ กิตติรัตน์ ชัยรัตน์ (2547) ได้สร้างแบบวัดประสพการณ์จากการได้รับการฝึกอบรมและ/หรือเข้าค่ายวิทยาศาสตร์ ลักษณะของประโยคข้อคำถามเกี่ยวกับประสพการณ์ของนักเรียนที่ได้จากการพิจารณาร่วมกันระหว่างความถี่ที่นักเรียนได้รับการฝึกอบรมและ/หรือเข้าค่ายวิทยาศาสตร์ในช่วง 2 ปี การศึกษา และการรับรู้ประโยชน์ของการได้เข้าร่วมใน 3 ด้าน คือ 1) ด้านการเรียนรู้สาระวิทยาศาสตร์ 2) ด้านการประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวัน 3) ด้านความรู้รอบตัว แบ่งคำถามเป็น 2 ตอน ตอนแรก

ถามถึงจำนวนครั้งของการเข้าร่วมฝึกอบรมและ/หรือเข้าค่ายวิทยาศาสตร์ของนักเรียนแต่ละคน ตอนที่ 2 ถามเกี่ยวกับการรับรู้ประโยชน์ของการเข้าร่วมกิจกรรมฝึกอบรมและ/หรือเข้าค่ายวิทยาศาสตร์ ในแต่ละครั้งว่ามีมากเพียงใด ประกอบด้วยประโยคคำถาม 10 ข้อ แต่ละประโยคมีมาตรวัด 6 หน่วย จาก “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” คะแนนที่ได้เป็นผลคูณของจำนวนครั้งและการรับรู้ประโยชน์ จากกิจกรรมฝึกอบรมและ/หรือเข้าค่ายวิทยาศาสตร์ โดยแบบวัดมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .93 ในงานวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้สร้างแบบวัดการรับรู้ประโยชน์จากการฝึกอบรมเพื่อป้องกันอันตรายจากการทำงานขึ้นเองตามนิยามปฏิบัติการ

### **งานวิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับการรับรู้ประโยชน์จากการฝึกอบรมฯ กับ จิตลักษณะ ตามสถานการณ์**

**ผลงานวิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับการรับรู้ประโยชน์จากการฝึกอบรมฯ กับ ความรู้เกี่ยวกับการป้องกันอันตรายจากการทำงาน** เช่น พรเทพ เสถียรนพแก้ว (2543: 61-62) ศึกษาผลการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาเจตคติต่อการอนุรักษ์น้ำของนักเรียนประถมศึกษา กลุ่มตัวอย่างเป็น นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 จำนวน 73 คน พบว่า นักเรียนที่ได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาเจตคติต่อการอนุรักษ์น้ำ มีเจตคติต่อพฤติกรรมการอนุรักษ์น้ำสูงกว่าก่อนการทดลอง และสูงกว่ากลุ่มที่ไม่ได้รับการฝึกอบรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนบัสตัน และฮาท (อนรรฆนงค์ เรียบร้อยเจริญ. 2549: 17 ; อ้างอิงจาก Buston; & Hart. 2001) ได้ทำการวิจัยประเมินผลโครงการเพศศึกษา กลุ่มตัวอย่าง คือ นักเรียนอายุ 13-15 ปี จำนวน 7,630 คน จาก 25 โรงเรียน โดยนักเรียนที่เข้าร่วมโครงการได้รับการสอนเกี่ยวกับเพศศึกษาเป็นเวลา 2 ปี จำนวน 20 บทเรียน แล้วทำการวัดเกี่ยวกับเจตคติต่อการรักร่วมเพศ พบว่า นักเรียนที่เข้าร่วมโครงการมีเจตคติที่ดีต่อโครงการ ตลอดจนมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการรักร่วมเพศมากขึ้น เช่นเดียวกันกับงานวิจัยของอนรรฆนงค์ เรียบร้อยเจริญ (2549: 74-75) ศึกษาปัจจัยเชิงเหตุแบบบูรณาการระหว่างบ้าน โรงเรียน และจิตลักษณะที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมป้องกันการคุกคามทางเพศของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาในโครงการก้าวอย่างเข้าใจ กลุ่มตัวอย่างเป็นนักเรียนหญิงที่กำลังศึกษาอยู่ในชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 และ 5 จำนวน 480 คน พบว่า นักเรียนที่เข้าร่วมโครงการฯ มีความรู้ในการป้องกันการคุกคามทางเพศมากกว่านักเรียนที่ไม่เข้าร่วมโครงการฯ พบผลเช่นนี้ในกลุ่มนักเรียนที่มีผลการเรียนดีมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของนพรัตน์ ศรีแปดริ้ว (2546: 70) ศึกษาตัวแปรด้านลักษณะทางจิต ลักษณะทางพุทธ และลักษณะทางสังคมที่ใช้จำแนกการเข้ารับการฝึกอบรมทางพุทธศาสนาของเยาวชนไทย จำนวน 300 คน กลุ่มละ 100 คน พบว่า ความรู้เกี่ยวกับโครงการฝึกอบรมทางพุทธศาสนาสามารถจำแนกกลุ่มเยาวชนที่เข้ารับการอบรมทางพุทธศาสนาออกจากกลุ่มเยาวชนที่ไม่ได้รับการฝึกอบรมทางพุทธศาสนาได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 โดยสามารถคาดคะเนการเข้ารับการฝึกอบรมทางพุทธศาสนาได้ร้อยละ 81.5

นอกจากนี้ สุรินทร กลัมพากร และคนอื่น ๆ (2547ก: 51) ได้ทำการศึกษาการประยุกต์ทฤษฎีขั้นตอนการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในการป้องกันอาการปวดเมื่อยกล้ามเนื้อของกลุ่มคนงานเย็บจักรอุตสาหกรรม การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยกึ่งทดลอง กลุ่มตัวอย่างเป็นคนงานในโรงงานทำรองเท้า 2 โรงงาน จำนวน 70 คน โดยสุ่มตัวอย่างเข้ากลุ่มทดลองและกลุ่มเปรียบเทียบ กลุ่มละ 35 คน พบว่า หลังการทดลอง กลุ่มทดลองมีคะแนนเฉลี่ยของความรู้เกี่ยวกับการป้องกันอาการปวดเมื่อยกล้ามเนื้อมากกว่ากลุ่มเปรียบเทียบ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สรุปได้ว่าการฝึกอบรมเป็นปัจจัยเชิงเหตุที่สำคัญที่ทำให้เกิดความรู้เกี่ยวกับพฤติกรรมที่เหมาะสม ดังนั้น ในงานวิจัยครั้งนี้จึงคาดได้ว่าพนักงานปฏิบัติการที่รับรู้ประโยชน์จากการฝึกอบรมความรู้เกี่ยวกับการป้องกันอันตรายจากการทำงานมาก จะมีความรู้เกี่ยวกับการป้องกันอันตรายจากการทำงานมากกว่าพนักงานปฏิบัติการที่รับรู้ประโยชน์จากการฝึกอบรมน้อย

**ผลงานวิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับการรับรู้ประโยชน์จากการฝึกอบรมฯ กับ เจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงาน** เช่น งานวิจัยของอ้อมเดือน สดมณีพรเทพ เสถียรนพแก้ว และสุชุมาล เกษมสุข (2544: 78) เรื่องประสิทธิผลในการฝึกอบรมทักษะและจิตลักษณะที่มีผลต่อพฤติกรรมประหยัดน้ำและไฟฟ้าของนักเรียนระดับประถมศึกษา กลุ่มตัวอย่างคือนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 จำนวน 108 คน โดยสุ่มเข้ากลุ่มทดลอง 54 คน และกลุ่มควบคุม 54 คน พบว่า เมื่อสิ้นสุดการฝึกอบรม และหลังการฝึกอบรม 1 เดือน นักเรียนกลุ่มที่ได้รับการฝึกอบรมมีคะแนนเจตคติต่อการประหยัดน้ำและไฟฟ้าสูงกว่ากลุ่มที่ไม่ได้รับการฝึก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพิศมัย วิบูลย์สวัสดิ์ และคนอื่น ๆ (2547: 116) ทำการวิจัยเชิงทดลองเรื่องผลของการฝึกจิตลักษณะและทักษะการพัฒนาเพื่อนต่อการช่วยเพื่อนป้องกันความเสี่ยงต่อโรคเอดส์ในนักศึกษาชายระดับอุดมศึกษา กลุ่มตัวอย่างเป็นนักศึกษาชายระดับปริญญาตรีอายุ 18-23 ปี จำนวน 267 คน โดยให้กลุ่มที่ 1 ฝึกจิตลักษณะและทักษะการพัฒนาเพื่อน กลุ่มที่ 2 ฝึกเฉพาะทักษะการพัฒนาเพื่อน กลุ่มที่ 3 ฝึกจิตลักษณะ และกลุ่มที่ 4 ไม่ได้รับการฝึกจิตลักษณะหรือทักษะการพัฒนาเพื่อน พบว่า นักศึกษาชายที่ได้รับการฝึกจิตลักษณะด้านการป้องกันโรคเอดส์เป็นผู้ที่มีเจตคติที่ดีต่อการหลีกเลี่ยงพฤติกรรมเสี่ยงเอดส์ด้านเพศสัมพันธ์มากกว่านักศึกษาชายที่ไม่ได้รับการฝึก นอกจากนี้ ศิริกุล กลิ่นทอง (2549: 102-103) ศึกษาปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานของข้าราชการที่เข้าร่วมโครงการการเรียนรู้ตามรอยพระยุคลบาท กลุ่มตัวอย่างจำนวน 485 คน ประกอบด้วย ข้าราชการที่เข้าร่วมโครงการการเรียนรู้ตามรอยพระยุคลบาท จำนวน 245 คน และข้าราชการทั่วไปที่ไม่ได้เข้าร่วมโครงการ จำนวน 240 คน พบว่า ข้าราชการที่เข้าร่วมโครงการการเรียนรู้ตามรอยพระยุคลบาทมีเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานมากกว่าข้าราชการที่ไม่ได้เข้าร่วมโครงการ พบผลเช่นนี้ในกลุ่มข้าราชการหญิง ข้าราชการที่ไม่ได้สังกัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ข้าราชการที่ปฏิบัติราชการในต่างจังหวัด และ

ข้าราชการที่ใส่บาตร สรุปได้ว่า การฝึกอบรมเป็นปัจจัยเชิงเหตุสำคัญที่ทำให้เกิดเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมที่เหมาะสม ดังนั้น ในงานวิจัยครั้งนี้จึงคาดได้ว่า พนักงานปฏิบัติการที่รับรู้ประโยชน์จากการฝึกอบรมเพื่อป้องกันอันตรายจากการทำงานมาก จะมีเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานมากกว่า พนักงานปฏิบัติการที่รับรู้ประโยชน์จากการฝึกอบรมฯ น้อย

**ผลงานวิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับการรับรู้ประโยชน์จากการฝึกอบรมฯ กับพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงาน** ตัวอย่างเช่น ผลงานวิจัยของนีออน พิณประดิษฐ์ และคนอื่น ๆ (2546: 73) ซึ่งทำการวิจัยตัวบ่งชี้ทางจิตสังคมของพฤติกรรมการทำงานในข้าราชการตำรวจสังกัดตำรวจภูธร ภาค 4 มีกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 1,209 คน พบว่า ตำรวจที่มีการเห็นประโยชน์จากการฝึกอบรมสูง มีพฤติกรรมการทำงานทั่วไปมากกว่ากลุ่มที่มีการเห็นประโยชน์จากการฝึกอบรมต่ำ พบผลเช่นนี้ในกลุ่มตำรวจชั้นประทวน สายงานจราจร และสายงานป้องกันปราบปราม และยังพบอีกว่าตำรวจที่ทำงานตรงกับอุปนิสัยมาก และเห็นประโยชน์จากการฝึกอบรมมากมีพฤติกรรมการทำงานป้องกันปราบปรามมากกว่า ผู้ที่เห็นประโยชน์จากการฝึกอบรมน้อย เช่นเดียวกับงานวิจัยของศิริกุล กลิ่นทอง (2549: 97-98) พบว่า ข้าราชการหญิงที่เข้าร่วมโครงการการเรียนรู้ตามรอยพระยุคลบาทมีพฤติกรรมบริการประชาชนมากกว่าข้าราชการหญิงที่ไม่ได้เข้าร่วมโครงการ และงานวิจัยของสุรินทร์ กลัมพากร และคนอื่น ๆ (2547ก: 52) พบว่า คนงานในกลุ่มทดลอง มีพฤติกรรมการป้องกันอาการปวดเมื่อยกล้ามเนื้อด้านการปฏิบัติตัวขณะทำงาน และการบริหารร่างกายมากกว่ากลุ่มเปรียบเทียบ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกจากนี้ ยังพบผลวิจัยว่า ผู้ที่ได้รับการอบรมเรื่องความปลอดภัยในการทำงานต่างกัน จะมีพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานแตกต่างกัน ซึ่งพบในผู้ปฏิบัติงานหลายกลุ่ม เช่น กลุ่มหัวหน้างานระดับต้นในโรงงานอุตสาหกรรมประกอบชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ (นลินี ประทับศร. 2543: 106) กลุ่มคนงานก่อสร้าง (คมสันต์ ธงชัย. 2549: 60) และ กลุ่มพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม (รัตนวรรณ ศรีทองเสถียร. 2542: 100-101) สรุปได้ว่า การฝึกอบรมเป็นปัจจัยเชิงเหตุที่สำคัญที่ทำให้เกิดการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพและก่อให้เกิดพฤติกรรมที่พึงประสงค์ ดังนั้น ในงานวิจัยครั้งนี้จึงคาดได้ว่า พนักงานปฏิบัติการที่รับรู้ประโยชน์จากการฝึกอบรมความรู้เกี่ยวกับการป้องกันอันตรายจากการทำงานมากจะมีพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานมากกว่าพนักงานปฏิบัติการที่รับรู้ประโยชน์จากการฝึกอบรมน้อย

จากการประมวลเอกสารงานวิจัยเกี่ยวกับการรับรู้ประโยชน์จากการฝึกอบรมฯ ข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า การฝึกอบรมเป็นปัจจัยเชิงเหตุที่สำคัญที่ทำให้บุคคลมีความรู้ เจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมที่เหมาะสม รวมทั้งสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และยังก่อให้เกิดพฤติกรรมที่พึงประสงค์ ดังนั้น ในงานวิจัยครั้งนี้จึงคาดได้ว่า พนักงานปฏิบัติการที่รับรู้ประโยชน์จากการฝึกอบรมความรู้เกี่ยวกับการป้องกันอันตรายจากการทำงานมาก จะมีความรู้เกี่ยวกับการป้องกันอันตรายจากการทำงาน มีเจตคติที่ดี

ต่อพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงาน และมีพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานมากกว่า พนักงานปฏิบัติการที่รับรู้ประโยชน์จากการฝึกอบรมน้อย

### **การสนับสนุนทางสังคมจากบุคคลในหน่วยงานกับจิตลักษณะตามสถานการณ์ และพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงาน**

การสนับสนุนทางสังคม หมายถึง ปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ซึ่งประกอบด้วย การสนับสนุนทางสังคม 4 ด้าน ดังนี้ 1) การสนับสนุนทางด้านอารมณ์ (Emotion support) หมายถึง ความเห็นอกเห็นใจ การดูแลเอาใจใส่ การแสดงความรัก ความผูกพันต่อกัน การยอมรับนับถือ และเห็นคุณค่าระหว่างบุคคลที่เกี่ยวข้องกัน 2) การสนับสนุนด้านการประเมินเปรียบเทียบ (Appraisal support) หมายถึง การได้รับข้อมูลย้อนกลับ และการเปรียบเทียบตนเองกับผู้ที่อยู่ร่วมในสังคม 3) การสนับสนุนด้านข้อมูลข่าวสาร (Information support) หมายถึง การได้รับข้อมูลข่าวสาร คำแนะนำ ข้อเสนอแนะแนวทาง และการให้คำปรึกษา ซึ่งสามารถนำไปใช้แก้ปัญหาได้ และ 4) การสนับสนุนด้านสิ่งของหรือบริการ (Instrumental support) หมายถึง การได้รับความช่วยเหลือในรูปวัตถุ หรือสิ่งของ เวลา เงิน หรือแรงงาน เพื่อส่งเสริมหรือช่วยแก้ปัญหา (นีออน พินประดิษฐ์; และคนอื่น ๆ. 2546: 33-34 ; อ้างอิงจาก House. 1981) ฮับบาร์ค มูเลนแคมป์ และบราวน์ (Hubbard; Muhlenkamp; & Brown. 1984: 226) ได้สรุปว่า การสนับสนุนทางสังคมเป็นโครงสร้างหลายมิติซึ่งประกอบด้วย การติดต่อสื่อสารในแง่ดี ทำให้มีความรู้สึกผูกพัน มีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของสังคม ซึ่งจะทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนซึ่งกันและกัน คอบบ์ (Cobb 1976: 300) กล่าวว่า การสนับสนุนทางสังคมเป็นการที่บุคคลได้รับข้อมูลข่าวสารและเข้าใจว่ามีบุคคลที่ให้ความรักความเอาใจใส่ มีคนเห็นคุณค่า ยกย่อง และรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของสังคมที่มีความผูกพันและช่วยเหลือกัน และศักดิ์ชัย นิรัญทวิ (2532: 64) ได้สรุปไว้ว่า การสนับสนุนทางสังคม หมายถึง การรับรู้ถึงแหล่งบุคคลที่จะให้ความช่วยเหลือด้านอารมณ์ เช่น ความรัก ความเห็นใจ ความเอื้ออาทร การยอมรับจากกลุ่มหรือด้านข้อมูลข่าวสารและการช่วยเหลืออื่น ๆ นอกจากนี้ ดุจเดือน พันธุมนาวิณ (2547: 3) กล่าวว่า พฤติกรรมการสนับสนุนทางสังคม หมายถึง ปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลสองคนในสถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่ง โดยผู้ที่ให้การสนับสนุนทางสังคม จะให้การสนับสนุนใน 3 ด้าน คือ 1) การสนับสนุนทางด้านอารมณ์ (Emotional support) เช่น การแสดงความเป็นห่วงเป็นใย เห็นใจ แสดงความรัก การยอมรับ เป็นต้น 2) การสนับสนุนด้านข้อมูลข่าวสาร (Informational support) เช่น การให้ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ข้อมูลย้อนกลับ การให้รางวัล-ลงโทษ การกล่าวติชม เป็นต้น และ 3) การสนับสนุนด้านวัสดุอุปกรณ์ รวมทั้งทรัพยากร งบประมาณ และแรงงาน (Material support) เช่น บริการ เงิน สิ่งของ เครื่องมือที่จำเป็น เป็นต้น

สรุปได้ว่าการสนับสนุนทางสังคม เป็นการให้ความช่วยเหลือแก่บุคคลที่อยู่ใน สถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่ง ทั้งด้านข้อมูลข่าวสาร วัสดุอุปกรณ์ และด้านอารมณ์ ความรู้สึก ดังนั้น

ในการวิจัยครั้งนี้ ได้ให้ความหมายของการสนับสนุนทางสังคมจากบุคคลในหน่วยงานหมายถึง การรับรู้ถึงการได้รับการช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา ในด้านอารมณ์ ได้แก่ ความรัก การยอมรับ ด้านข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการทำงาน และการสนับสนุนด้านวัสดุ อุปกรณ์ในการ ปฏิบัติงาน

### **การวัดการสนับสนุนทางสังคม**

การวัดการสนับสนุนทางสังคมในประเทศไทยนั้น ศักดิ์ชัย นิรัญทวี (2532) ได้นำ แบบวัดการสนับสนุนทางสังคม (Social Support Questionnaire. Sarason; et al. 1983) มาดัดแปลง ใช้วัดการสนับสนุนทางสังคมที่เน้นการวัดประเภทของบุคคลที่ให้การสนับสนุนทางสังคม 3 ด้าน คือ ด้านอารมณ์ ด้านข้อมูลข่าวสาร และด้านวัตถุประสงค์ของ โดยวัดการสนับสนุนทางสังคมที่มาจากหลายแหล่ง เช่น หัวหน้า เพื่อนร่วมงาน เพื่อนทั่ว ๆ ไป และบุคคลอื่น ๆ เป็นต้น มีข้อคำถาม จำนวน 28 ข้อ เป็นมาตรา ประเมินรวมค่า 6 ระดับ จาก “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” นำมาใช้กับครู 150 คน มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .87 ต่อมาณัฐสุดา สุจินันท์กุล (2541) ได้นำแบบวัดของศักดิ์ชัย นิรัญทวี (2532) มาปรับปรุง ใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพยาบาลวิชาชีพจำนวน 299 คน วัดด้วยแบบวัดมาตราประเมินรวมค่า 6 ระดับ จาก “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .90 และสุพัตรา ธรรมวงษ์ (2544) ได้ศึกษา ในกลุ่มพยาบาลวิชาชีพ ลักษณะคำถามประกอบด้วย การรับรู้การสนับสนุนในด้านวัตถุประสงค์ของ และ ด้านข้อมูลย้อนกลับและข้อมูลข่าวสารจากบุคคลในหน่วยงาน จำนวนข้อคำถาม 14 ข้อ พบว่า มีค่า ความเชื่อมั่นเท่ากับ .92 ส่วนดุจเดือน พันธุมนาวิน และอัมพร ม้าคนอง (2547) ได้สร้างแบบวัด การสนับสนุนทางสังคม โดยวัดการสนับสนุนทางสังคมใน 3 ด้าน คือ ด้านอารมณ์ ด้านข้อมูลข่าวสาร และด้านวัตถุประสงค์ อุปกรณ์ จากสมาชิกในหน่วยงานที่ประกอบด้วย หัวหน้าหน่วยงาน และเพื่อนร่วมงาน มีข้อคำถามจำนวน 20 ข้อ แบบวัดเป็นแบบมาตราประเมินรวมค่า 6 ระดับ จาก “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” แบบวัดมีค่าอำนาจจำแนกรายข้อแบบ Item-Total Correlation ระหว่าง .60 ถึง .81 ค่าความเชื่อมั่น แบบสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .97 นอกจากนี้ ธวัชชัย ศรีพรงาม (2547) ได้สร้างแบบวัดการสนับสนุน ทางสังคมจากฐานแบบวัดของ Bhandumnavin (2000: 185) ด้วยมาตราประเมินรวมค่า 6 หน่วย ตั้งแต่ “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” มีเนื้อหาเกี่ยวกับการที่พนักงานได้รับการสนับสนุนช่วยเหลือใน 3 ด้าน คือ 1) ด้านข้อมูลข่าวสาร 2) ด้านวัตถุประสงค์ของ และ 3) การสนับสนุนด้านจิตใจและอารมณ์จากหัวหน้า เพื่อสนับสนุนส่งเสริมให้พนักงานมีพฤติกรรมการทำงานอย่างปลอดภัย โดยมีข้อคำถาม จำนวน 15 ข้อ และแบบวัดมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .92 ในงานวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำแบบวัดการสนับสนุนทางสังคม ของดุจเดือน พันธุมนาวิน และอัมพร ม้าคนอง (2547) มาปรับปรุงให้เข้ากับลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในงานวิจัยครั้งนี้

## งานวิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับการสนับสนุนทางสังคมกับจิตลักษณะตามสถานการณ์

**ผลงานวิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับการสนับสนุนทางสังคมกับความรู้เกี่ยวกับการป้องกันอันตรายจากการทำงาน** เช่น ฐานันดร เปียศิริ (2545: 133) ได้ทำการศึกษาปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการประหยัดพลังงานไฟฟ้าของนักเรียนในโรงเรียนที่เข้าร่วมโครงการห้องเรียนสีเขียว พบว่า นักเรียนที่มีการสนับสนุนทางสังคมในโรงเรียนมากเป็นผู้มีความรู้เกี่ยวกับการประหยัดไฟฟ้ามากกว่านักเรียนที่มีการสนับสนุนทางสังคมในโรงเรียนน้อย พบผลเช่นนี้ในกลุ่มรวม และกลุ่มย่อยที่สำคัญ คือ กลุ่มนักเรียนที่บิดามีการศึกษามาก กลุ่มนักเรียนที่มารดาการศึกษามาก กลุ่มนักเรียนที่มีผลการเรียนสูง และกลุ่มนักเรียนที่มีฐานะครอบครัวสูง นอกจากนี้ ธวัชชัย ศรีพรงาม (2547: 166) ได้ศึกษาปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานอย่างปลอดภัยของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมสิ่งทอและปั่นด้าย จำนวน 485 คน พบว่า การสนับสนุนทางสังคม เป็นตัวทำนายสำคัญลำดับที่ 2 เมื่อร่วมกับตัวแปรอีก 7 ตัว สามารถทำนายความรู้เกี่ยวกับการทำงานอย่างปลอดภัยในกลุ่มพนักงานแผนกสิ่งทอ ได้ร้อยละ 42.5 มีค่าเบต้าเท่ากับ .31 สรุปได้ว่าการสนับสนุนทางสังคมมีความสัมพันธ์กับความรู้เกี่ยวกับพฤติกรรมนั้น ๆ ดังนั้น ในงานวิจัยครั้งนี้ จึงคาดได้ว่า พนักงานปฏิบัติการที่ได้รับการสนับสนุนจากบุคคลในหน่วยงานมากจะเป็นผู้มีความรู้เกี่ยวกับการป้องกันอันตรายจากการทำงานมากกว่าพนักงานปฏิบัติการที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมน้อย

**ผลงานวิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับการสนับสนุนทางสังคมกับเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงาน** เช่น การศึกษาของดุจเดือน พันธุมนาวิน และอัมพร ม้าคนอง (2547: 108) พบว่า ครูที่รายงานว่าตนได้รับการสนับสนุนจากองค์กรมาก เป็นผู้ที่มีเจตคติที่ดีต่องานมากกว่าครูที่รายงานประเภทตรงข้าม พบในกลุ่มครูได้รับการอบรมน้อย และกลุ่มฐานะต่ำ สำหรับงานวิจัยของชวนชัย เชื้อสารุชน (2546: 121-122) ที่ศึกษาเกี่ยวกับตัวบ่งชี้ทางจิตสังคมของพฤติกรรมประหยัดทรัพยากรของอาจารย์ในสถาบันราชภัฏ พบว่า การสนับสนุนทางสังคมจากคนรอบข้างเป็นตัวทำนายสำคัญลำดับที่ 1 เมื่อร่วมกับอีก 2 ตัวแปร สามารถทำนายเจตคติที่ดีต่อการประหยัดทรัพยากรในกลุ่มรวม ได้ร้อยละ 8 สอดคล้องกับงานวิจัยของศิริกุล กลิ่นทอง (2549: 197-198) พบว่าการสนับสนุนทางสังคมจากคนรอบข้างเป็นตัวทำนายสำคัญลำดับที่ 1 สามารถทำนายเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานในกลุ่มข้าราชการอายุน้อย ได้ร้อยละ 46.9 และกลุ่มข้าราชการที่มีอายุราชการน้อยทำนายได้ร้อยละ 46.5 โดยมีค่าเบต้าเท่ากับ .23 และ .26 ตามลำดับ เช่นเดียวกับการศึกษาปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการขับขี่อย่างปลอดภัยของพนักงานขับรถโดยสารประจำทาง ขสมก. จำนวน 413 คน (วิภาญญณ์ เตือนดาว. 2547: 62-63) พบว่า พนักงานขับรถโดยสารประจำทาง ขสมก. ที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนร่วมงานมากเป็นผู้มีเจตคติที่ดี



ต่อพฤติกรรมการขับขี่ปลอดภัยมากกว่าพนักงานขับรถโดยสารประจำทาง ชสมก. ที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนร่วมงานน้อย นอกจากนี้ ผลการวิจัยของธวัชชัย ศรีพรงาม (2547: 78-80) ยังพบว่า พนักงานที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้ามาก มีเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างปลอดภัยมาก พบผลเช่นนี้ ในกลุ่มรวมและ 3 กลุ่มย่อย ได้แก่ 1) กลุ่มพนักงานที่ทำงานเป็นผลัด/กะ 2) กลุ่มพนักงานที่มีลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตนเองน้อย (กลุ่มพนักงานชาย กลุ่มพนักงานที่มีฐานะครอบครัวดี และกลุ่มพนักงานอายุมากที่มีความรู้เกี่ยวกับการทำงานอย่างปลอดภัยน้อย) 3) กลุ่มพนักงานอายุมากที่มีลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตนเองมากและมีความรู้เกี่ยวกับการทำงานอย่างปลอดภัยมาก จึงสรุปได้ว่าการสนับสนุนทางสังคมมีความสัมพันธ์กับเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมที่เหมาะสม ดังนั้น ในงานวิจัยครั้งนี้ จึงคาดได้ว่า พนักงานปฏิบัติการที่ได้รับการสนับสนุนจากบุคคลในหน่วยงานมากจะเป็นผู้มีเจตคติที่ดีต่อการป้องกันอันตรายจากการทำงาน มากกว่าพนักงานปฏิบัติการที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมน้อย

### **ผลงานวิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับการสนับสนุนทางสังคมกับพฤติกรรมป้องกัน**

**อันตรายจากการทำงาน** เช่น งานวิจัยของนีออน พิณประดิษฐ์ และคนอื่น ๆ (2546: 83) พบว่า ตำรวจที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมมากมีพฤติกรรมการทำงานมากกว่ากลุ่มที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมน้อย โดยพบผลในกลุ่มชั้นสัญญาบัตร ชั้นประทวน สายงานสอบสวน และสายงานป้องกันปราบปราม เช่นเดียวกับงานวิจัยศิริกุล กลิ่นทอง (2549: 152-154) พบว่า ข้าราชการที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนร่วมงานมาก เป็นผู้มีพฤติกรรมสนับสนุนทางสังคมแก่เพื่อนร่วมงานมากกว่าข้าราชการที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนร่วมงานน้อย พบผลในกลุ่มย่อยที่สำคัญ คือ กลุ่มข้าราชการหญิง กลุ่มข้าราชการเงินเดือนมาก กลุ่มข้าราชการที่มีระดับสูง กลุ่มข้าราชการที่ใส่บาตร กลุ่มข้าราชการที่ไม่นั่งสมาธิ และกลุ่มข้าราชการที่เข้าร่วมโครงการ สอดคล้องกับผลการวิจัยของวิภาญจน์ เดือนดาว (2547: 75-76) พบว่า พนักงานขับรถโดยสารประจำทาง ชสมก. ที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนร่วมงานมากเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการขับขี่อย่างปลอดภัยมากกว่าพนักงานขับรถโดยสารประจำทาง ชสมก. ที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนร่วมงานน้อย นอกจากนี้งานวิจัยของกมลวรรณ สุวรรณโชติ (2548: 115) พบว่า การสนับสนุนจากครอบครัว เป็นตัวทำนายสำคัญลำดับที่ 1 เมื่อร่วมกับตัวแปรอื่นอีก 11 ตัว สามารถทำนายพฤติกรรมเสริมสร้างเพื่อน ในกลุ่มรวมได้ร้อยละ 49.6 (ค่าเบต้า .33) สอดคล้องกับการศึกษาของธวัชชัย ศรีพรงาม (2547: 89-91, 96-98, 193) พบว่า พนักงานที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้ามาก มีพฤติกรรมการทำงานอย่างปลอดภัยส่วนบุคคล และพฤติกรรมทำให้การสนับสนุนการทำงานอย่างปลอดภัยมาก และยังพบอีกว่าการสนับสนุนทางสังคม เป็นตัวทำนายสำคัญลำดับที่ 3 เมื่อร่วมกับตัวแปรอื่นอีก 9 ตัว สามารถทำนายพฤติกรรมสนับสนุนการทำงานอย่างปลอดภัยในกลุ่มรวมได้ร้อยละ 52.4 โดยมีค่าเบต้าเท่ากับ .14 สรุปได้ว่า การสนับสนุนทางสังคมมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมที่เหมาะสม ดังนั้น ในงานวิจัยครั้งนี้

จึงคาดได้ว่า พนักงานปฏิบัติการที่ได้รับการสนับสนุนจากบุคคลในหน่วยงานมากจะเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานมากกว่าพนักงานปฏิบัติการที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมน้อย

จากการประมวลเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการสนับสนุนทางสังคม สามารถสรุปได้ว่า การสนับสนุนทางสังคมมีความสัมพันธ์กับความรู้ เจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมต่าง ๆ รวมทั้งพฤติกรรมที่เหมาะสม ดังนั้น ในงานวิจัยครั้งนี้จึงคาดได้ว่า พนักงานปฏิบัติการที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากบุคคลในหน่วยงานมากจะเป็นผู้มีความรู้เกี่ยวกับการป้องกันอันตรายจากการทำงาน มีเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงาน และมีพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานมากกว่าพนักงานปฏิบัติการที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมน้อย

### **การมีแบบอย่างที่ดีในการทำงาน กับจิตลักษณะตามสถานการณ์ และพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงาน**

การเรียนรู้ (นภาพร ปรีชามารภ. 2539: 25; อ้างอิงจาก Bandura. 1977) เกิดจากการที่บุคคลสังเกต หรือเลียนแบบสิ่งที่อยู่รอบตัว และนำมาปฏิบัติโดยการเลือกแบบอย่างของพฤติกรรมที่ตนสังเกตเห็นว่า เมื่อทำแล้วได้รับการเสริมแรงหรือได้รับความพึงพอใจ โดยมนุษย์ซึ่งเป็นสมาชิกของสังคมจะได้รับข้อมูลข่าวสาร และทักษะต่าง ๆ ทางสังคม โดยการเรียนรู้ที่เกิดจากการสังเกตและการเลียนแบบสิ่งที่ตนเห็นรอบข้าง ผ่านการตีความสิ่งเหล่านี้ เพื่อให้ความหมายสำหรับตน นอกจากนี้ แบนดูราชี้ให้เห็นว่าตั้งแต่เกิดมนุษย์จะมีความสนใจในสิ่งต่าง ๆ รอบตัว จะสังเกตและเลียนแบบพฤติกรรมต่าง ๆ ทั้งที่ง่ายและซับซ้อนเมื่อมีโอกาส

การมีแบบอย่างหรือตัวแบบจัดเป็นลักษณะการถ่ายทอดทางสังคมในงานอย่างหนึ่ง ซึ่งผู้ถ่ายทอด (Socializing agents) อาจเป็นพ่อแม่ ครู เพื่อนร่วมงาน ตัวแบบในละครหรือหนังสือ การถ่ายทอดทางสังคมอาจพิจารณาว่าเป็นแบบทางการ ซึ่งผู้ถ่ายทอดมักได้แก่ นักศึกษาทุกระดับ รวมทั้งผู้ฝึกอบรมในหน่วยงานต่าง ๆ ด้วย ส่วนการถ่ายทอดแบบไม่เป็นทางการ ผู้ถ่ายทอดมักได้แก่ พ่อแม่ เพื่อนหรือสื่อต่าง ๆ อีกทั้งการถ่ายทอดทางสังคมจะเป็นกระบวนการสองทางที่ผู้ถ่ายทอดและผู้รับการถ่ายทอดสามารถมีอิทธิพลซึ่งกันและกันได้ (วิลาลักษณ์ ชิววลล. 2544: 1) และแบนดูรา (Bandura. 1986: 47) มีความเชื่อว่า การรับรู้ของคนเรานั้นเกิดขึ้นจากการสังเกตจากตัวแบบ ซึ่งจะแตกต่างจากการเรียนรู้จากประสบการณ์ตรงที่ต้องอาศัยการลองผิดลองถูก เพราะนอกจากจะสูญเสียเวลาแล้ว ยังอาจมีอันตรายได้ในบางพฤติกรรม ในการเรียนรู้โดยผ่านตัวแบบนั้น ตัวแบบเพียงคนเดียวสามารถที่จะถ่ายทอดทั้งความคิดและการแสดงออกได้พร้อม ๆ กัน

ทฤษฎีการเรียนรู้โดยตัวแบบ (Social Cognitive Learning Theory) แบ่งกระบวนการเรียนรู้แบบมีตัวแบบไว้ 4 กระบวนการ (Bandura. 1997: 89) ได้แก่ 1) การเอาใจใส่ (Attentional

processes) คือ การที่ผู้เลียนแบบมีความใส่ใจ สนใจรับรู้ในการกระทำของตัวแบบเพื่อทำการเลียนแบบ 2) การเก็บจำ (Retention processes) ซึ่งต่อเนื่องจากกระบวนการแรก คือ เมื่อสนใจแล้วมีความสามารถในการจดจำการกระทำของตัวแบบได้มากน้อยเพียงใดในการเลียนแบบ 3) การแสดงออก (Production processes) เมื่อจดจำการกระทำของตัวแบบได้แล้ว แบบอย่างที่เคยเห็นและเก็บจำไว้แล้วนั้น จะเป็นตัวกระตุ้นให้บุคคลพยายามแสดงพฤติกรรมที่คล้ายคลึงกับตัวแบบ และ 4) สิ่งล่อใจและการจูงใจ (Incentive and motivation) คือ การที่ผู้เลียนแบบสามารถเลียนแบบจากตัวแบบได้ทำให้เกิดความรู้สึกพอใจและเป็นการได้ชื่นชมตัวแบบไปพร้อมกัน ทำเสมือนการได้รับรางวัลทางอ้อม คือ เป็นรางวัลแก่จิตใจของตนเอง และเมื่อประสบความสำเร็จก็จะยิ่งภูมิใจในตัวแบบมากขึ้น

สรุปได้ว่า การมีแบบอย่างถือเป็นลักษณะการถ่ายทอดทางสังคมในงานอย่างหนึ่ง ซึ่งผู้ถ่ายทอดที่เป็นตัวแบบจะมีอิทธิพลต่อการทำพฤติกรรมต่อผู้ที่ได้เห็นตัวแบบ ดังนั้น ในการวิจัยครั้งนี้ได้ให้ความหมายของการมีแบบอย่างที่ดีในการทำงานอย่างปลอดภัย หมายถึง การรับรู้ของพนักงานปฏิบัติการจากการสังเกตเห็นแบบอย่างที่ดีของการทำงานอย่างปลอดภัยจากบุคคลในโรงงานอุตสาหกรรมมากน้อยเพียงใด

#### **การวัดการมีแบบอย่างที่ดีในการทำงานอย่างปลอดภัย**

แบบวัดการได้รับการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานอย่างไม่เป็นทางการในงานของวิริตี ปานศิลา (2542) วัดปริมาณการได้รับการถ่ายทอดทางสังคมในงานแบบไม่เป็นทางการด้วยการสอน บอกเล่า แนะนำ ชี้แนะ หรือทำเป็นแบบอย่าง จากการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้บริหาร ทีมงาน/ผู้ร่วมงาน เพื่อนร่วมงานตามบทบาทหน้าที่ 4 ด้านหลัก คือ ด้านบริหาร บริการ วิชาการ และการปฏิบัติงาน สนับสนุนการสาธารณสุข พบว่า มีความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .95 สำหรับนियोคนพิณประดิษฐ์ และคนอื่น ๆ (2546) ได้สร้างแบบวัดการเห็นแบบอย่างในการทำงานของข้าราชการตำรวจ ประกอบด้วยประโยคบอกเล่าเกี่ยวกับพฤติกรรมในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจ และผลของการกระทำนั้น ๆ ตามอุดมคติของข้าราชการตำรวจ ซึ่งได้เห็นและพิจารณาผลของการกระทำนั้น ๆ ทั้งดีและไม่ดี และนำมาเป็นแบบอย่างในการปฏิบัติหน้าที่มากน้อยเพียงใด ซึ่งได้พัฒนามาจากแบบวัดของพงศธร เกรียดธฤมาล (2537) จำนวน 15 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .76 นอกจากนี้ธวัชชัย ศรีพรغام (2547) ได้สร้างแบบวัดการเห็นแบบอย่างจากเพื่อนร่วมงาน วัดโดยการให้พนักงานรายงานว่าได้รับทราบเกี่ยวกับการถ่ายทอดการกระทำต่าง ๆ หรือการเห็นแบบอย่างจากเพื่อนร่วมงานเกี่ยวกับการประพฤติปฏิบัติในการทำงานอย่างปลอดภัยในลักษณะของการปฏิบัติตามกฎระเบียบและการมีส่วนร่วมในกิจกรรมความปลอดภัยเพียงใด แบบวัดเป็นแบบมาตราประเมินรวมค่า 6 หน่วย จำนวน 10 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .86 ในงานวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำแบบวัดการเห็นแบบอย่างจากเพื่อนร่วมงานของธวัชชัย ศรีพรغام (2547) มาปรับปรุงให้เข้ากับลักษณะของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในงานวิจัยครั้งนี้

## **งานวิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับการมีแบบอย่างที่ดีในการทำงานอย่างปลอดภัยกับ จิตลักษณะตามสถานการณ์**

**ผลงานวิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับการมีแบบอย่างที่ดีในการทำงานอย่าง  
ปลอดภัยกับความรู้เกี่ยวกับการป้องกันอันตรายจากการทำงาน** เช่น งานวิจัยของกุหลาบ  
ไพโรโพธิ์ (2546: 160) เรื่องปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการรักษาความสะอาดของ  
นักเรียนมัธยมศึกษาตอนต้น จำนวน 587 คน พบว่า การเห็นแบบอย่างการรักษาความสะอาดจาก  
ครอบครัว เป็นตัวทำนายสำคัญลำดับที่ 3 เมื่อร่วมกับลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน และการรับรู้  
ปทัสถานทางสังคมเกี่ยวกับการรักษาความสะอาด สามารถทำนายความรู้เกี่ยวกับการรักษาความสะอาด  
ในกลุ่มรวม ได้ร้อยละ 18.3 โดยทำนายได้ร้อยละ 24.5 ในกลุ่มที่มีฐานะสูง และร้อยละ 27.1 ในกลุ่ม  
ที่มารดามีการศึกษามาก และนิภาพร โชติสุดเสณห์ (2545: 61) ทำการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยเชิงเหตุ  
ของพฤติกรรมทางท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ กลุ่มตัวอย่างคือ นักศึกษาปริญญาตรี จำนวน 400 คน พบว่า  
นักศึกษาที่มีแบบอย่างจากบิดามารดามากเป็นผู้ที่มีความรู้เกี่ยวกับการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์มากกว่า  
นักศึกษาที่มีแบบอย่างจากบิดามารดาน้อย เช่นเดียวกับงานวิจัยของจรัส อุ่นฐิติวัฒน์ (2548: 67)  
เรื่องกลวิธีการถ่ายทอดทางสังคมขององค์การที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานและความผูกพัน  
ในองค์การสำหรับพนักงานสถาบันการเงินพิเศษของรัฐ จำนวน 433 คน พบว่า การถ่ายทอดทางสังคม  
แบบมีตัวแบบหรือไม่มีตัวแบบมีอิทธิพลทางตรงด้านบวกต่อความรู้เกี่ยวกับองค์การ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์  
อิทธิพลเท่ากับ .11 นอกจากนี้งานวิจัยของรัชชัช ศรีพรงาม (2547: 122-123) พบว่า พนักงานที่มีการเห็น  
แบบอย่างจากเพื่อนร่วมงานมาก มีความรู้เกี่ยวกับการทำงานอย่างปลอดภัยมาก พบผลเช่นนี้ในกลุ่มรวม  
และ 5 กลุ่มย่อย ได้แก่ กลุ่มพนักงานหญิง กลุ่มพนักงานที่มีอายุน้อย กลุ่มพนักงานที่มีสถานภาพโสด  
กลุ่มพนักงานที่ทำงานเป็นผลัด/กะ และกลุ่มพนักงานแผนกปั้นด้ายที่มีสุขภาพจิตดีน้อย แต่มีการรับรู้  
สภาพแวดล้อมที่เสี่ยงในโรงงานมาก สรุปได้ว่า ผู้ที่มีแบบอย่างที่ดีในการทำงานมากเป็นผู้ที่มีความรู้  
ด้านต่าง ๆ มากกว่าผู้ที่มีแบบอย่างที่ดีในการทำงานน้อย ดังนั้น ในงานวิจัยครั้งนี้จึงคาดได้ว่า  
พนักงานปฏิบัติการที่มีแบบอย่างที่ดีในการทำงานอย่างปลอดภัยมาก มีความรู้เกี่ยวกับการป้องกัน  
อันตรายมากกว่าพนักงานปฏิบัติการที่มีแบบอย่างที่ดีในการทำงานอย่างปลอดภัยน้อย

**ผลงานวิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับการมีแบบอย่างที่ดีกับเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรม  
ป้องกันอันตรายจากการทำงาน** เช่น เกษม จันทคร (2541: 118) ได้ทำการศึกษาปัจจัยเชิงเหตุ  
ที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมด้านทานการเสพยาบ้าของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 และมัธยมศึกษาปีที่ 3  
จำนวน 560 คน พบว่า นักเรียนที่มีแบบอย่างจากผู้ใหญ่ที่ใกล้ชิดเสพติดน้อย มีเจตคติไม่ดี  
ต่อยาบ้ามากกว่านักเรียนที่มีแบบอย่างจากผู้ใหญ่ที่ใกล้ชิดเสพติดมาก เช่นเดียวกับงานวิจัย  
ของดวงกมล ทรัพย์พิทยากร (2547: 127) ศึกษาเรื่องปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับการใช้  
อินเทอร์เน็ตของนักศึกษา กลุ่มตัวอย่างเป็นนักศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 403 คน พบว่า

นักศึกษาที่มีแบบอย่างจากบุคคลรอบข้างมาก เป็นผู้ที่มีเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมการใช้อินเทอร์เน็ต  
อย่างเป็นประโยชน์มากกว่านักศึกษาที่มีแบบอย่างจากบุคคลรอบข้างน้อย สำหรับงานวิจัยของ  
กมลวรรณ สุวรรณโชติ (2548: 102) พบว่า การเห็นแบบอย่างที่ดีจากบิดามารดา เป็นตัวทำนาย  
สำคัญลำดับที่ 2 เมื่อร่วมกับตัวแปรอื่นอีก 11 ตัว สามารถทำนายเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงาน  
กัลยาณมิตรในกลุ่มรวมได้ร้อยละ 53.1 (ค่าเบต้า .23) และทำนายได้สูงสุดในกลุ่มที่มีเกรดเฉลี่ยสูง  
โดยทำนายได้ร้อยละ 65.7 (ค่าเบต้า .22) นอกจากนี้ ธวัชชัย ศรีพรงาม (2547: 126-127, 171)  
พบว่า พนักงานที่มีการเห็นแบบอย่างจากเพื่อนร่วมงานมากมีเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงาน  
อย่างปลอดภัยมากกว่าพนักงานที่มีการเห็นแบบอย่างจากเพื่อนร่วมงานน้อย โดยพบผลเช่นนี้ในกลุ่มรวม  
และทุกกลุ่มย่อย และยังพบผลอีกว่าการเห็นแบบอย่างจากเพื่อนร่วมงาน เป็นตัวทำนายสำคัญลำดับที่ 1  
เมื่อร่วมกับตัวแปรอีก 6 ตัว สามารถร่วมกันทำนายเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างปลอดภัย  
ในกลุ่มรวมได้ร้อยละ 31.6 โดยมีค่าเบต้าเท่ากับ .30 สรุปได้ว่า ผู้ที่มีแบบอย่างที่ดีในการทำงานมาก  
เป็นผู้ที่มีเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมที่เหมาะสมมากกว่าผู้ที่มีแบบอย่างที่ดีในการทำงานน้อย ดังนั้น  
ในงานวิจัยครั้งนี้จึงคาดได้ว่า พนักงานปฏิบัติการที่มีแบบอย่างที่ดีในการทำงานอย่างปลอดภัยมาก  
มีเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมที่เหมาะสมมากกว่าพนักงานปฏิบัติการที่มีแบบอย่างที่ดีในการทำงาน  
อย่างปลอดภัยน้อย

**ผลงานวิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับการมีแบบอย่างที่ดีในการทำงานอย่าง  
ปลอดภัยกับพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงาน** เช่น งานวิจัยของกุหลาบ ไทรโพธิ์ภู  
(2546: 111) พบว่า นักเรียนที่มีการเห็นแบบอย่างการรักษาความสะอาดจากครอบครัวมากเป็นผู้มี  
พฤติกรรมรักษาความสะอาดส่วนตัวมากกว่า นักเรียนที่มีการเห็นแบบอย่างการรักษาความสะอาด  
จากครอบครัวน้อย สำหรับงานวิจัยของฐานันดร เปียศิริ (2545: 140,145,149) พบว่า นักเรียนที่เห็น  
แบบอย่างการประหยัดไฟฟ้าจากครอบครัวมาก เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการใช้ไฟฟ้าอย่างคุ้มค่ามากกว่า  
เป็นผู้มีพฤติกรรมการใช้ไฟฟ้าในครอบครัวอย่างคุ้มค่ากว่า และเป็นผู้มีพฤติกรรมการประหยัด  
ไฟฟ้าเพื่อส่วนรวมมากกว่านักเรียนที่เห็นแบบอย่างจากครอบครัวน้อย และชัยยุทธ กุลตั้งวัฒนา และ  
คนอื่น ๆ (2547: 112-113) ได้ศึกษาปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมจริยธรรมในการ  
บริการของมัคคุเทศก์ไทย จำนวน 598 คน พบว่า มัคคุเทศก์ที่มีแบบอย่างที่ดีมากมีพฤติกรรมการดูแล  
สุขอนามัยของนักท่องเที่ยวมากกว่ามัคคุเทศก์ที่มีแบบอย่างที่ดีน้อย สอดคล้องกับงานวิจัยของเนืออน  
พิณประดิษฐ์ และคนอื่น ๆ (2546: 83) พบว่า ตำรวจที่มีการเห็นแบบอย่างที่ดีมาก มีพฤติกรรม  
ทำงานมากกว่ากลุ่มที่เห็นแบบอย่างที่ดีน้อย พบผลในกลุ่มชั้นสัญญาบัตร ชั้นประทวน สายงานสอบสวน  
และสายงานป้องกันปราบปราม นอกจากนี้ งานวิจัยของธวัชชัย ศรีพรงาม (2547: 189,193) พบว่า  
การเห็นแบบอย่างจากเพื่อนร่วมงาน เป็นตัวทำนายสำคัญลำดับที่ 2 เมื่อร่วมกับตัวแปรอีก 10 ตัว

สามารถทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่างปลอดภัย และพฤติกรรมการสนับสนุนการทำงานอย่างปลอดภัย ในกลุ่มรวม ได้ร้อยละ 43.3 และ ร้อยละ 54.4 โดยมีค่าเบต้าเท่ากับ .11 และ .14 สรุปได้ว่า ผู้ที่มีแบบอย่างที่ดีในการทำงานมากเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมที่เหมาะสมมากกว่าผู้ที่มีแบบอย่างที่ดีในการทำงานน้อย ดังนั้น ในงานวิจัยครั้งนี้จึงคาดได้ว่า พนักงานปฏิบัติการที่มีแบบอย่างที่ดีในการทำงานอย่างปลอดภัยมาก มีพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานมากกว่าพนักงานปฏิบัติการที่มีแบบอย่างที่ดีในการทำงานอย่างปลอดภัยน้อย

จากการประมวลเอกสารงานวิจัยเกี่ยวกับการมีแบบอย่างที่ดีในการทำงาน สามารถสรุปได้ว่า การมีแบบอย่างที่ดีในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความรู้ เจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมที่เหมาะสม และยังก่อให้เกิดพฤติกรรมที่พึงประสงค์ ดังนั้น ในงานวิจัยครั้งนี้จึงคาดได้ว่า พนักงานปฏิบัติการที่มีแบบอย่างที่ดีในการทำงานอย่างปลอดภัยมาก จะมีความรู้เกี่ยวกับการป้องกันอันตรายจากการทำงาน มีเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงาน และมีพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานมากกว่าพนักงานปฏิบัติการที่มีแบบอย่างที่ดีในการทำงานอย่างปลอดภัยน้อย

### **ประเภทโรงงาน กับพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงาน**

มาตรฐานระบบการบริหารงานคุณภาพ ISO 9000: 2000 (สำนักงานมาตรฐานผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรม. 2550: ออนไลน์) เป็นมาตรฐานระบบการบริหารงานขององค์กร ซึ่งมุ่งเน้นด้านคุณภาพ ที่ประเทศต่าง ๆ ทั่วโลกให้การยอมรับและนำไปใช้อย่างแพร่หลาย กำหนดขึ้นโดยองค์การระหว่างประเทศว่าด้วยการมาตรฐาน (International Organization for Standardization, ISO) โดยโรงงานที่จะได้รับการรับรองมาตรฐานฯ จะต้องมีการจัดองค์กร การบริหารงาน ขั้นตอนการดำเนินงาน ตลอดจนมีการจัดสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการทำงาน และมีบุคลากรในการดำเนินงานเป็นไปตามเกณฑ์สากล

เนื้อหาข้อกำหนดของมาตรฐานระบบการบริหารงานคุณภาพ ISO 9001: 2000 แบ่งได้ 5 กลุ่ม คือ 1) ระบบการบริหารงานคุณภาพ (Quality management systems) เป็นการให้รายละเอียดทั่วไปในการจัดทำระบบการบริหารงานคุณภาพ ซึ่งจะต้องจัดระบบให้เป็นลายลักษณ์อักษรเพื่อนำไปปฏิบัติ และมีการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง โดยกำหนดกระบวนการที่จำเป็น ความสัมพันธ์ของกระบวนการ และกฎเกณฑ์ต่าง ๆ ที่จะใช้ให้เกิดประสิทธิผล ตลอดจนต้องมีทรัพยากร และข้อมูลพอเพียงในการที่จะทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ได้ โดยข้อกำหนดด้านเอกสารที่องค์กรจะต้องจัดทำให้มีขึ้นได้แก่ นโยบายคุณภาพ และวัตถุประสงค์ด้านคุณภาพ คู่มือคุณภาพ ขั้นตอนการปฏิบัติงานตามที่ระบุไว้ เอกสารอื่น ๆ ที่จำเป็นสำหรับองค์กร และบันทึกคุณภาพ 2) ความรับผิดชอบด้านการบริหาร (Management responsibility) ผู้บริหารระดับสูงมีหน้าที่ในการ

จัดการบริหารงานระบบการบริหารงานคุณภาพ โดยการกำหนดกลยุทธ์การบริหารงานในองค์กร เพื่อให้ทราบความต้องการของลูกค้า และทำให้เกิดความพึงพอใจ โดยการกำหนดนโยบายคุณภาพ/วัตถุประสงค์ด้านคุณภาพและการจัดระบบการบริหารงานคุณภาพ กำหนดอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบและแต่งตั้งตัวแทนฝ่ายบริหาร (Quality management representative, QMR) ตลอดจนจัดระบบสื่อสารข้อมูลภายในองค์กร เพื่อให้บุคลากรในองค์กร รับรู้ข้อมูลข่าวสารในองค์กร และมีการทบทวนการบริหารงานเพื่อพิจารณาถึงความเหมาะสมเพียงพอ ของระบบ เพื่อหาทางปรับปรุงระบบขององค์กรต่อไป 3) การบริหารด้านทรัพยากร (Resource management) ซึ่งรวมถึงทรัพยากรบุคคลและโครงสร้างพื้นฐาน สาธารณูปโภค องค์กรต้องกำหนด และจัดสรรทรัพยากรที่จำเป็นขึ้นในระบบ โดยการกำหนดความสามารถของบุคลากร ทำการฝึกอบรม และสร้างจิตสำนึกของบุคลากร ตลอดจนกำหนด จัดหา และบำรุงรักษาโครงสร้างพื้นฐาน เช่น อาคาร สถานที่ สาธารณูปโภค ฯลฯ และกำหนดดูแลสภาพแวดล้อมในการทำงานให้เหมาะสม เพื่อให้ได้ผลิตภัณฑ์/การบริการตามที่กำหนด 4) การผลิต และ/หรือการบริการ (Product realization) องค์กรจะต้องกำหนดกระบวนการผลิต/บริการที่ให้ โดยคำนึงถึงเป้าหมาย/ข้อกำหนดด้านคุณภาพที่จะให้แก่ลูกค้า/ผู้รับบริการ มีการดำเนินการ และควบคุมกระบวนการ เพื่อให้ได้มาซึ่งผลิตภัณฑ์/การบริการ ที่เป็นไปตามความต้องการ ของลูกค้า/ผู้รับบริการอย่างสม่ำเสมอ 5) การวัด วิเคราะห์ และการปรับปรุง (Measurement, analysis and improvement) เป็นการเฝ้าติดตามและตรวจวัดกระบวนการ และผลิตภัณฑ์/บริการ ว่าสามารถดำเนินการได้ตามความต้องการของลูกค้า/ผู้รับบริการหรือไม่ โดยผ่านกระบวนการบริหารระบบบริหารงานคุณภาพ ด้วยการตรวจประเมินภายใน และมีการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อแสดงถึงความเหมาะสม และประสิทธิผลของระบบ และมีการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง การป้องกันแก้ไขเพื่อให้ได้ผลิตภัณฑ์/บริการที่ต้องการ

ระบบมาตรฐานการบริหารงาน ISO 9000 มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการดำเนินธุรกิจในปัจจุบัน ซึ่งองค์กรต่าง ๆ ที่นำระบบนี้ไปใช้จะได้รับประโยชน์ (สำนักงานมาตรฐานผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรม. 2542: 2) ดังนี้ 1) คุณภาพของสินค้าและบริการมีความสม่ำเสมอถูกต้องตรงตามความต้องการของลูกค้า 2) การทำงานมีประสิทธิภาพ ของเสียในระบบลดลง เนื่องจากมีระบบการทำงานที่ถูกต้องในทุก ๆ ขั้นตอน ส่งผลให้ต้นทุนการดำเนินงานลดลง 3) มีการพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ทำให้พนักงานเข้าใจบทบาทและหน้าที่อย่างชัดเจน ส่งผลให้มีศักยภาพในการทำงานเพิ่มขึ้น อีกทั้งมีการประสานงานที่ดีในองค์กร 4) การค้นหาสาเหตุที่แท้จริงของปัญหาและข้อบกพร่องสามารถทำได้อย่างรวดเร็ว สามารถแก้ไขและป้องกันการเกิดปัญหาซ้ำได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยพบหลักฐานงานวิจัยที่แสดงให้เห็นถึงความสำคัญของการนำระบบการบริหารงานคุณภาพ ISO 9000 มาใช้ในหน่วยงาน เช่น งานวิจัยของทศพล เตชะอำพลกุล (2541: 49) พบว่า เหตุผลสำคัญในการตัดสินใจนำระบบ ISO 9000 มาประยุกต์ใช้ คือ เหตุผลด้านการบริหารเป็นหลัก

และเห็นว่าเป็นเครื่องมือสำคัญที่ช่วยกระตุ้นให้เกิดการปรับปรุงการทำงานในส่วนต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับหลักการในการพัฒนาทฤษฎีการบริหารอย่างมีหลักเกณฑ์ และยังพบว่ามูลเหตุจูงใจที่สำคัญในการนำระบบมาตรฐาน ISO มาใช้ในหน่วยงาน คือ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานขององค์กร ภาพพจน์ที่ดี และเพื่อตอบสนองความต้องการของลูกค้า (อุมาภรณ์ ฐะนุติ. 2542: 51; ไพบูลย์ วิสุทธิเศรษฐ์; และคนอื่น ๆ. 2541: 50) นอกจากนี้ บรรเจิด สอนพรหม (2542: 57) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับการปฏิบัติตามระบบการบริหารงานคุณภาพ ISO 9002 พบว่า ประโยชน์ที่เด่นชัดที่สุด 3 ประการ ได้แก่ การมีระบบเอกสารที่ดีขึ้น ระดับของคุณภาพสูงขึ้น และพนักงานรู้จักหน้าที่และความรับผิดชอบ

จากรายละเอียดเกี่ยวกับมาตรฐานระบบการบริหารงานคุณภาพ ISO 9000 พบว่า โรงงานที่ผ่านการรับรองมาตรฐาน ISO มีระบบในการจัดองค์กร การบริหารงาน ขั้นตอนการดำเนินงาน ตลอดจนมีการจัดสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการทำงาน และมีบุคลากรในการดำเนินงานเป็นไปตามเกณฑ์สากล โดยเฉพาะข้อกำหนดสำคัญที่มีความเกี่ยวข้องกับความปลอดภัยในการทำงาน คือ การควบคุมกระบวนการผลิต และการพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่เหมาะสม เช่น การจัดให้มีการวางแผนการผลิต มีเอกสารวิธีการปฏิบัติงานตามความจำเป็น การใช้และบำรุงรักษาเครื่องจักร และอุปกรณ์ที่เหมาะสม มีเครื่องมือวัดอย่างพร้อมเพียงและมีการควบคุมการใช้งาน มีการดำเนินกิจกรรมการตรวจสอบระหว่างกระบวนการผลิตและการตรวจสอบขั้นสุดท้าย รวมทั้งจัดการฝึกอบรมผู้ปฏิบัติงานให้มีความสามารถในการปฏิบัติงาน และให้มีการปฏิบัติตามวิธีการปฏิบัติงานที่กำหนดไว้ (ชัยณรงค์ สาดพุ่ม. 2550: 194) ซึ่งอาจนำไปสู่การลดอัตราการเกิดอุบัติเหตุและการเจ็บป่วยจากการทำงาน และอัตราการหยุดงานเนื่องจากอุบัติเหตุและการเจ็บป่วยจากการทำงานได้ ดังนั้น โรงงานที่ผ่านการรับรองมาตรฐาน ISO จึงเป็นโรงงานที่พนักงานปฏิบัติการน่าจะมีความรู้ความเข้าใจ และการปฏิบัติที่คำนึงถึงความปลอดภัยต่อตนเองและผู้ร่วมงานมากกว่าพนักงานในโรงงานที่ยังไม่ผ่านการรับรองมาตรฐาน ISO แต่ปัจจุบันในประเทศไทยยังไม่พบว่ามีการวิจัยที่ศึกษาเปรียบเทียบพฤติกรรมการทำงานอย่างปลอดภัยของพนักงานในโรงงานที่ผ่านการรับรองมาตรฐาน ISO กับพนักงานในโรงงานที่ยังไม่ผ่านการรับรองมาตรฐาน ISO อย่างไรก็ตาม มีหลักฐานงานวิจัยที่ศึกษาเปรียบเทียบระหว่างกลุ่มข้าราชการที่เข้าร่วมโครงการการเรียนรู้ตามรอยพระยุคลบาทกับข้าราชการที่ไม่ได้เข้าร่วมโครงการ (ศิริกุล กลิ่นทอง. 2549: 126-127) พบว่า ข้าราชการที่เข้าร่วมโครงการเรียนรู้ตามรอยพระยุคลบาทเป็นผู้มีพฤติกรรมบริการประชาชนมากกว่าข้าราชการที่ไม่ได้เข้าร่วมโครงการ นอกจากนี้ ยังพบว่าการเข้าร่วมโครงการฝึกอบรมส่งผลต่อพฤติกรรมที่เหมาะสมของวัยรุ่นด้วย เช่น งานวิจัยของอนรรฆณรงค์ เรียบร้อยเจริญ (2549: 78-79) พบว่า นักเรียนหญิงชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 และ ปีที่ 5 ที่เข้าร่วมโครงการก้าวอย่างอย่างเข้าใจ (โครงการฝึกอบรมความรู้ความเข้าใจเรื่องเพศศึกษา) มีพฤติกรรมป้องกันตนจากการคุกคามทางเพศมากกว่านักเรียนชั้นเดียวกัน แต่ไม่ได้รับการอบรมตามโครงการนี้ โดยก่อนหน้านั้น



ฐานันดร เปียศิริ (2545: 93-95) ได้ทำการศึกษาเปรียบเทียบในกลุ่มนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย ในโรงเรียนที่เข้าร่วมโครงการห้องเรียนสีเขียว และนักเรียนที่ไม่ได้เข้าร่วมโครงการ พบว่า นักเรียนที่อยู่ในโรงเรียนที่เข้าร่วมโครงการห้องเรียนสีเขียว เป็นผู้ที่มียุติกรรมประหยัดไฟฟ้าในครอบครัวมากกว่า นักเรียนที่อยู่ในโรงเรียนที่ไม่ได้เข้าร่วมโครงการ

จึงสรุปได้ว่า บุคคลที่ได้เข้าร่วมโครงการฝึกอบรม และอยู่ในสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวย มากเท่าไร ก็จะมีพฤติกรรมที่เหมาะสม เช่น พฤติกรรมบริการประชาชนในข้าราชการ พฤติกรรมป้องกันตน จากการคุกคามทางเพศ พฤติกรรมประหยัดพลังงาน มากตามไปด้วย ดังนั้น จึงคาดได้ว่า พนักงาน ปฏิบัติการที่อยู่ในโรงงานที่ผ่านการรับรองมาตรฐาน ISO จะมีพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการ ทำงานมากกว่าพนักงานในโรงงานที่ยังไม่ผ่านการรับรอง ISO

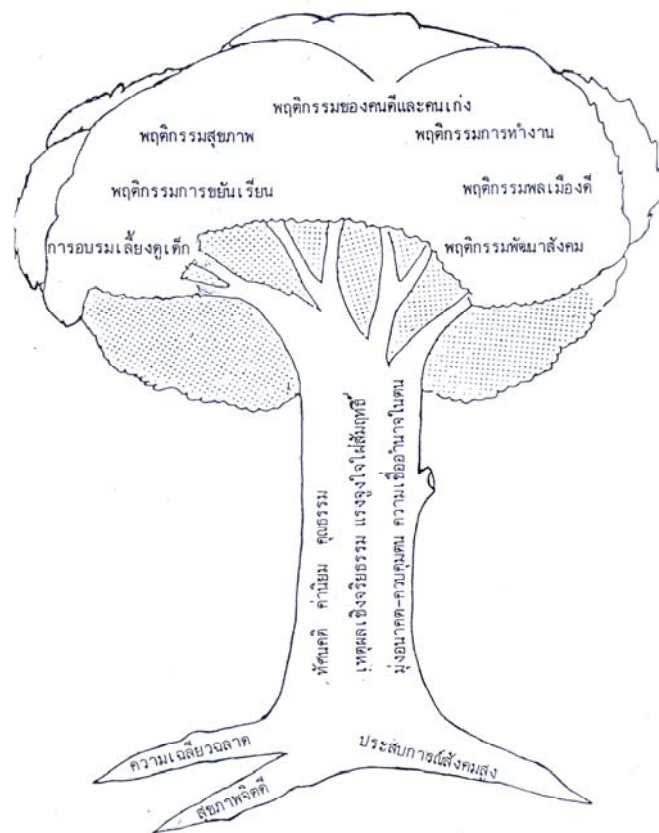
### **จิตลักษณะเดิมกับพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงาน**

จิตลักษณะเดิมเป็นลักษณะทางจิตใจที่ติดตัวบุคคลมาจากประสบการณ์ที่ได้รับจาก ปฏิสัมพันธ์ในครอบครัวและสถานศึกษา มีลักษณะคงที่ ไม่แปรเปลี่ยนไปตามสถานการณ์โดยรวม (Magnusson; & Endler. 1977: 18-21)

### **ทฤษฎีต้นไม้จริยธรรม**

ทฤษฎีต้นไม้จริยธรรม (ดวงเดือน พันธุมนาวิน. 2543) เป็นทฤษฎีที่แสดงถึงสาเหตุของ พฤติกรรมของคนดี และพฤติกรรมของคนเก่ง ทฤษฎีนี้สร้างจากผลการวิจัยที่เปรียบเทียบลักษณะ ทางจิตใจของผู้ที่มีพฤติกรรมอย่างหนึ่งในปริมาณที่แตกต่างกัน ทั้ง ๆ ที่ผู้กระทำเหล่านี้ อยู่ในสถานการณ์ เดียวกันหรือคล้ายคลึงกัน โดยการศึกษาวิจัยคนไทยอายุ 6 – 60 ปี จำนวน 5,000 คน ซึ่งเป็นผลวิจัย ในประเทศหลายสิบเรื่องภายในระยะเวลา 25 ปี และได้เสนอจิตลักษณะพื้นฐานโดยทั่วไปของคนไทย ที่สำคัญ ซึ่งเป็นสาเหตุของพฤติกรรมคนดี และคนเก่ง ออกเป็น 2 กลุ่ม สาเหตุกลุ่มแรก ประกอบด้วย จิตลักษณะ 5 ประการ คือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เหตุผลเชิงจริยธรรม ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน ความเชื่ออำนาจในตน และเจตคติ คุณธรรมและค่านิยมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมหรือสถานการณ์นั้น ส่วนสาเหตุกลุ่มที่สองประกอบด้วยลักษณะพื้นฐานทางจิตของบุคคล 3 ประการ คือ สติปัญญาหรือ ความเฉลียวฉลาด สุขภาพจิต และการมีประสบการณ์ทางสังคม โดยทฤษฎีต้นไม้จริยธรรมได้เสนอ ความสัมพันธ์ในเชิงสาเหตุและผลระหว่างจิตลักษณะหลายด้านกับจิตลักษณะอื่น ๆ และพฤติกรรม ของมนุษย์ในภาพของต้นไม้ ซึ่งประกอบด้วย 3 ส่วน ดังนี้ ส่วนแรก คือ รากของต้นไม้ ประกอบด้วย จิตลักษณะพื้นฐานที่สำคัญของมนุษย์ 3 ด้าน คือ 1) สุขภาพจิต 2) สติปัญญา และ 3) ประสบการณ์ ทางสังคม จิตลักษณะทั้งสามตัวนี้เป็นสาเหตุของจิตลักษณะอีก 5 ตัวที่อยู่บริเวณลำต้น และยังเป็น สาเหตุของพฤติกรรมของคนดีและเก่งที่เปรียบเสมือนผลไม้บนต้นอีกด้วย ส่วนที่สอง คือ ส่วนของลำต้น

ซึ่งประกอบด้วยจิตลักษณะที่สำคัญ 5 ด้าน ได้แก่ 1) เหตุผลเชิงจริยธรรม 2) ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน 3) ความเชื่ออำนาจในตน 4) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และ 5) ค่านิยม คุณธรรม และเจตคติที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมเป้าหมาย ทฤษฎีต้นไม้จริยธรรม ได้เสนอว่า จิตลักษณะทั้ง 5 ด้าน และ/หรือจิตลักษณะที่รากอีก 3 ด้าน เป็นสาเหตุทำให้เกิดพฤติกรรมซึ่งเป็นผลไม่บนต้น ส่วนที่สาม คือ ผลไม้หรือดอกไม้บนต้นไม้ แสดงถึงพฤติกรรมของคนดี เก่ง และมีสุข ซึ่งแบ่งเป็นพฤติกรรม 7 ด้าน คือ พฤติกรรมจริยธรรม พฤติกรรมครอบครัว พฤติกรรมการทำงาน พฤติกรรมสุขภาพกาย สุขภาพจิต และการบริโภค พฤติกรรมประชาธิปไตย พฤติกรรมพลเมืองดี และพฤติกรรมอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม (ดูภาพประกอบ 2)



ภาพประกอบ 2 ทฤษฎีต้นไม้จริยธรรมแสดงจิตลักษณะพื้นฐาน และองค์ประกอบทางจิตใจของพฤติกรรมทางจริยธรรม

ที่มา : ดวงเดือน พันธุมนาวิน. (2543). ทฤษฎีต้นไม้จริยธรรม : การวิจัยและพัฒนานุบุคคล. หน้า 7

ต่อไปนี้เป็นผลการประมวลเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อแสดงให้เห็นถึงความสำคัญของจิตลักษณะเดิม ประกอบด้วย ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และความชอบเลี้ยงที่มีต่อพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานของพนักงานปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรม

## ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน กับพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงาน

มิสเชล (วิริติ ปานศิลา, 2542: 67; อ้างอิงจาก Mischel, 1974: 287) ได้กล่าวถึงลักษณะมุ่งอนาคต (Future orientation) ว่าเป็นการรู้จักคิดถึงอนาคตที่ยาวไกลออกไปในอนาคต แล้วเห็นผลดีและผลเสียที่จะเกิดขึ้นในอนาคตอันใกล้และไกลอันจะเกิดกับตนและสังคม ฉะนั้นบุคคลจะสามารถบังคับตนเองให้รอดได้รอดได้ หรือควบคุมตนเอง การควบคุมตนเองจึงหมายถึงรวมถึงความสามารถของบุคคลที่จะกระทำหรืองดเว้นการกระทำบางชนิดที่ต้องใช้ความอดทนหรือเสียสละ และสามารถกระทำพฤติกรรมนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพและคุณภาพที่เหมาะสมเป็นเวลานานพอที่จะนำไปสู่ผลที่ต้องการในอนาคตได้ ลักษณะมุ่งอนาคต (ดวงเดือน พันธุมนาวิน, 2547: 3-5 ; อ้างอิงจาก Devolder; & Lens, 1982) คือ ลักษณะทางจิต (บุคลิกภาพ) ประเภทหนึ่งของบุคคลในอันที่จะคาดการณ์ไกล และเห็นความสำคัญของสิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต ลักษณะมุ่งอนาคตนี้มี 3 องค์ประกอบ คือ 1) ความสามารถคาดการณ์ไกล ว่าอะไรจะเกิดในอนาคตทั้งใกล้และไกล 2) ความเชื่อว่าสิ่งที่จะเกิดในอนาคตนั้น อาจเกิดกับตนได้เช่นเดียวกับที่จะเกิดกับผู้อื่น และ 3) สิ่งที่จะเกิดในอนาคตมีคุณค่าหรือความสำคัญที่ไม่ลดลงสำหรับการควบคุมตน (ดวงเดือน พันธุมนาวิน, 2547: 7-8) หรือที่เรียกว่าทั่วไปว่า “วินัยในตนเอง” นั้นหมายถึง การบังคับตนเอง การปรับปรุงตนเอง หรือ การจัดระเบียบพฤติกรรมบางชนิดของตนเองเพื่อเป้าหมายของการจัดสร้างพฤติกรรมใหม่ที่นำปรารถนา เพิ่มปริมาณพฤติกรรมนั้น และอนุรักษ์พฤติกรรมที่ดีมีประโยชน์ ตลอดจนการลดหรือขจัดพฤติกรรมเดิมที่ไม่นำปรารถนาให้หมดไปจากตน โดยการจัดการของตนเองและไม่ต้องพึ่งการควบคุมบังคับจากผู้อื่น และการที่บุคคลมีจิตลักษณะด้านการมุ่งอนาคตสูงจะส่งผลให้บุคคลนั้นทำงานอย่างขยันขันแข็งในปัจจุบันเพื่อที่จะรอรับผลที่ดีในอนาคต ในสภาพสังคมปัจจุบันนี้ยังสังคมมีความเจริญก้าวหน้ามากขึ้น บุคคลก็ยิ่งจะต้องรอคอยผลที่เกิดจากการกระทำของตนเองยาวนานมากขึ้นเท่านั้น เช่น การปฏิบัติตามกฎหมายเพื่อความสงบสุขของสังคม การปฏิบัติตามหลักวิทยาศาสตร์ เพื่อให้เกิดผลดีในระยะยาวมากกว่าผลในปัจจุบันทันที (บุญรักษ์ ศักดิ์มณี, 2532: 7 ; อ้างอิงจาก Skinner, 1986: 568-574) ลักษณะมุ่งอนาคต กับความสามารถในการควบคุมตน ต้องพัฒนาไปด้วยกันจึงจะเกิดพฤติกรรมทางจริยธรรมที่ต้องการ ถ้าจิตลักษณะใดพัฒนาไม่เต็มที่ทำให้เกิดความบกพร่องทางจริยธรรมได้ เนื่องจากขั้นแรกบุคคลต้องเล็งเห็นประโยชน์ในอนาคตว่ามีความสำคัญ ต่อมาจึงแสดงพฤติกรรมอดได้รอดได้ ควบคุมเวลาให้แก่ตนเองได้ว่าควรทำอะไรก่อนหลัง ซึ่งในที่นี้คือการที่พนักงานเห็นว่าถ้าไม่ปฏิบัติตามกฎระเบียบเกี่ยวกับการป้องกันอันตรายจากการทำงาน ก็อาจทำให้ตนได้รับอันตรายจากการทำงานได้ ส่วนการควบคุมตนนั้น บุคคลจะแสดงออกมาเป็นพฤติกรรมของการอดได้รอดได้ในสภาพการณ์ต่าง ๆ กล่าวคือ ผู้ปฏิบัติงานมีการปฏิบัติตามระเบียบอย่างเคร่งครัด ปฏิบัติงานด้วยความรอบคอบ ตั้งใจปฏิบัติตามคำสั่งของหัวหน้างานอย่างสม่ำเสมอ และเลือกรับผลดีในอนาคตแทนผลเล็กน้อยในปัจจุบัน

สรุปได้ว่า ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน คือ ความสามารถในการคาดการณ์ เล็งเห็นความสำคัญของสิ่งที่จะเกิดประโยชน์กับตนเองในอนาคต รวมทั้งความสามารถในการควบคุมบังคับตนเองให้รู้จักอดได้ รอได้ เพื่อรอรับผลประโยชน์ที่ยิ่งใหญ่กว่า หรือสำคัญกว่าที่จะมีมาในอนาคต และในการวิจัยครั้งนี้ได้ให้ความหมายของลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน หมายถึง การมีความสามารถในการคาดการณ์ไกล เล็งเห็นความสำคัญของสิ่งที่จะเกิดประโยชน์กับตนเองในอนาคต รวมทั้งความสามารถในการควบคุม บังคับตนเองให้รู้จักอดได้ รอได้ เพื่อรอรับผลประโยชน์ที่ยิ่งใหญ่กว่า หรือสำคัญกว่าที่จะมีมาในอนาคต

### **การวัดลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน**

บุญรับ ศักดิ์มณี (2532) ได้พัฒนาแบบวัดลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนที่ใช้กับข้าราชการพลเรือน โดยมีข้อคำถามฉบับละ 10 ข้อ รวมเป็น 20 ข้อ โดยแบบวัดลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .78 และแบบวัดการควบคุมตน มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .81 ซึ่งมีลักษณะเป็นมาตราประเมินค่า 6 ระดับ จาก “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” ผู้ตอบจะได้คะแนนในช่วง 20-120 คะแนน ผู้ตอบที่ได้คะแนนสูงแสดงว่ามีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนสูง ผู้ตอบที่ได้คะแนนต่ำ แสดงว่ามีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนต่ำ ต่อมาดวงเดือน พันธุมนาวิน และคนอื่น ๆ (2536) ได้พัฒนาแบบวัดลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนที่ใช้ในงานวิจัยเรื่อง ลักษณะทางจิตและพฤติกรรมของนักเรียนที่อยู่ในสถานะเสี่ยงในครอบครัวและแนวทางป้องกัน โดยมีข้อคำถามจำนวน 20 ข้อ แต่ละข้อประกอบด้วยประโยคบอกเล่า 20 ประโยค ให้นักเรียนรายงานถึงความสามารถคาดการณ์ไกล เห็นความสำคัญของสิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต บังคับตนเองให้อดได้รอได้ หรือเลือกที่จะไม่รับผลประโยชน์เล็กน้อยในทันที แต่จะรอรับประโยชน์ที่ยิ่งใหญ่กว่า หรือสำคัญกว่าที่จะตามมาทีหลัง ซึ่งเป็นแบบวัดมาตราประเมินรวมค่า 6 หน่วย จาก “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” พิสัยคะแนนอยู่ระหว่าง 20-120 คะแนน ผู้ที่มีคะแนนสูงแสดงว่าเป็นผู้ที่มีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนสูง ผู้ที่ได้คะแนนต่ำแสดงว่ามีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนต่ำ โดยแบบวัดมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .64 นอกจากนี้ ดุจเดือน พันธุมนาวิน และอัมพร ม้าคนอง (2547) ได้นำแบบวัดของจินตนา บิลมาศ และคนอื่น ๆ (2529) จำนวน 20 ข้อ แบบวัดเป็นแบบมาตราประเมินรวมค่า 6 หน่วย จาก “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” มาปรับลดให้เหลือ 10 ข้อ โดยเป็นการวัดความสามารถที่จะคาดการณ์ และวางแผนเพื่อรอรับผลดี และป้องกันผลเสียที่จะเกิดขึ้นในอนาคต ตลอดจนควบคุมตนเองให้รู้จักรอได้รอได้อย่างเหมาะสม แบบวัดมีค่าอำนาจจำแนกรายข้อระหว่าง 3.00 ถึง 8.24 และมีค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .68 ในงานวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยนำแบบวัดลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนของจินตนา บิลมาศ และคนอื่น ๆ (2529) มาใช้วัดลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนของพนักงานปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรม

## งานวิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนกับพฤติกรรมป้องกัน

**อันตรายจากการทำงาน** เช่น งานวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยทางสภาพแวดล้อม และจิตลักษณะที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมรับผิดชอบต่อหน้าที่ของนักเรียนมัธยมศึกษาตอนต้น (สุภาสิณี นุ่มเนียม. 2546: 88) กลุ่มตัวอย่างเป็นนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 จำนวน 576 คน พบว่า ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนร่วมกับตัวแปรจิตลักษณะเดิม สามารถทำนายพฤติกรรมรับผิดชอบต่อหน้าที่ในโรงเรียนได้ร้อยละ 39.9 มีค่าเบต้าเท่ากับ .54 โดยมีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนเป็นตัวทำนายสำคัญลำดับที่ 1 สำหรับสุรพงษ์ ชูเดช และอนิสรา จรัสศรี (2542: 54) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างจิตลักษณะที่สำคัญของนักศึกษา กับพฤติกรรมอนุรักษ์น้ำ กลุ่มตัวอย่างคือนักศึกษาชั้นปีที่ 1-4 จำนวน 364 คน พบว่า นักศึกษาที่มีลักษณะมุ่งอนาคตสูง มีพฤติกรรมการอนุรักษ์น้ำสูงกว่านักศึกษาที่มีลักษณะมุ่งอนาคตต่ำ และมีผลงานวิจัยที่พบว่าผู้ที่มีลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตนสูงจะมีพฤติกรรมที่พึงปรารถนาสูงกว่าผู้ที่มีลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตนต่ำ เช่น พฤติกรรมซื้อสัตย์ในงานของภาคเอกชน (ชัยยุทธ กุลตั้งวัฒนา; และคนอื่น ๆ. 2547: 116-117) พฤติกรรมซื้อสัตย์ในงานของเจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้ (อภิรดี ไสภาพงศ์. 2547) พฤติกรรมทำงานสินเชื่ออย่างมีความรับผิดชอบ (มยุรฉัตร สุขดำรงค์. 2547: 58) สำหรับน็อน พิณประดิษฐ์ และคนอื่น ๆ (2546: 92-93) พบว่า ลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตนเป็นตัวทำนายสำคัญลำดับที่ 2 โดยเมื่อร่วมกับตัวแปรอื่นอีก 10 ตัว สามารถทำนายพฤติกรรมการทำงานทั่วไปของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในกลุ่มรวมได้ร้อยละ 39.8 (ค่าเบต้า .27) โดยทำนายได้สูงสุดในกลุ่มอายุราชการน้อย คือ ร้อยละ 47.6 (ค่าเบต้า .25) ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการขับซื้ออย่างปลอดภัยของพนักงานขับรถโดยสารประจำทาง ชสมก. (รวิกาญจน์ เตือนดาว. 2547 : 91, 149) พบว่า พนักงานขับรถโดยสารประจำทาง ชสมก. ที่มีลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตนมาก เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการขับซื้ออย่างปลอดภัยมากกว่า พนักงานขับรถโดยสารประจำทาง ชสมก. ที่มีลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตนน้อย พบผลเช่นนี้ในกลุ่มรวม และทุกกลุ่มย่อย และยังพบว่าลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตนเป็นตัวทำนายที่สำคัญลำดับที่ 2 ของพฤติกรรมการขับซื้ออย่างปลอดภัย โดยร่วมกับตัวแปรอื่นอีก 4 ตัวแปร สามารถทำนายพฤติกรรมการขับซื้ออย่างปลอดภัยในกลุ่มรวมได้ร้อยละ 26.6 (ค่าเบต้า .23) และทำนายได้สูงสุดร้อยละ 34.9 (ค่าเบต้า .27) ในกลุ่มฐานะไม่ดี นอกจากนี้ผลงานวิจัยของธวัชชัย ศรีพรงาม (2547: 189) พบว่า พนักงานที่มีลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตนมากมีพฤติกรรมการทำงานอย่างปลอดภัยส่วนบุคคล และพฤติกรรมการให้การสนับสนุนการทำงานอย่างปลอดภัยมากกว่าพนักงานที่มีลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตนต่ำ และลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตนยังเป็นตัวทำนายสำคัญลำดับที่ 2 เมื่อร่วมกับอีก 9 ตัวแปร สามารถทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่างปลอดภัยส่วนบุคคล ในกลุ่มพนักงานชาย ได้ร้อยละ 39.2 โดยมีค่าเบต้าเท่ากับ .18

จากการประมวลเอกสารข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า บุคคลที่มีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนเองสูง จะมีพฤติกรรมที่เหมาะสมมากกว่าบุคคลที่มีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนเองต่ำ ดังนั้นในงานวิจัยครั้งนี้จึงคาดได้ว่า พนักงานปฏิบัติการที่มีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนเองสูงจะมีพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานมากกว่าพนักงานปฏิบัติการที่มีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนเองต่ำ

### แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ กับพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงาน

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Achievement motive) เป็นแรงจูงใจทางสังคมที่เกี่ยวกับการทำงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์หรือความต้องการสัมฤทธิ์ผลเป็นลักษณะภายในที่สำคัญลักษณะหนึ่ง ซึ่งผลักดันบุคคลให้เกิดความพากเพียรพยายามที่จะทำงานจนสำเร็จลงด้วยมาตรฐานที่ดีเยี่ยม (งามตา วรินทร์านนท์. 2545: 401-402) ลักษณะสำคัญของผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง (ดวงเดือน พันธุมนาวิน. 2547: 1-2; อ้างอิงจาก McClelland; & Winter. 1971: 50-51) คือ 1) เป็นผู้รับรู้เหตุการณ์ต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการทำงานเพื่อให้เกิดความสำเร็จ มากกว่าที่จะรับรู้เหตุการณ์ในแง่อื่น ๆ รวมทั้งมีความไวในการรับรู้เหตุการณ์ โดยคิดคาดการณ์ทั้งความสำเร็จและล้มเหลว 2) เป็นผู้ยอมรับปัญหาและดำเนินการแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น เพราะถือว่าการแก้ปัญหาคืองานที่จะต้องทำให้สำเร็จด้วยดีและให้เกิดผลถาวร โดยมองสถานการณ์ที่เป็นปัญหาในแง่มุมที่ตนจะเข้าไปรับผิดชอบดำเนินการแก้ไขโดยเร็ว ด้วยความรู้ความสามารถและความพยายามของตน 3) เป็นผู้ที่เพียรพยายามสร้างสภาพแวดล้อมให้สามารถทำงานเป็นผลสำเร็จอย่างงดงาม และตั้งเป้าประสงค์ในการทำงานให้เหมาะสมกับขีดความสามารถของตน ไม่ยากหรือง่ายจนเกินไป 4) ดำเนินงานหรือแก้ปัญหอย่างมีระเบียบขั้นตอน มีความบากบั่นอดทน ทำงานอย่างว่องไว มีประสิทธิภาพสูง ไม่รังเกียจการปฏิบัติใด ๆ ที่จะนำไปสู่ความสำเร็จในการทำงาน 5) เมื่อทำงานสำเร็จก็เกิดความพอใจ ชื่นใจ มีความสุข แต่เมื่อทำงานล้มเหลวก็ไม่ย่อท้อ ต้องการข้อมูลย้อนกลับหรือการประเมินผล ที่จะชี้ข้อดีข้อเสียของผลงานของตน เพื่อจะได้นำไปปรับปรุงการทำงานให้ดียิ่งขึ้นในโอกาสต่อไป

สรุปได้ว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ คือ ลักษณะภายในของบุคคลซึ่งผลักดันให้เกิดความพากเพียรพยายามที่จะทำงานจนสำเร็จลงด้วยมาตรฐานที่ดีเยี่ยม โดยมีลักษณะสำคัญ คือ มีพฤติกรรมการทำงานเพื่อมุ่งให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เมื่อประสบความสำเร็จก็เกิดความสุข ความภาคภูมิใจ แต่เมื่อเกิดความล้มเหลวก็ไม่ท้อแท้ กลับพร้อมที่จะลงพยายามทำใหม่ ดังนั้นในการวิจัยครั้งนี้จึงได้ให้ความหมายของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึง การที่พนักงานปฏิบัติการทำงานด้วยความตั้งใจเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ด้วยความอดทน ไม่ท้อแท้พร้อมที่จะปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้นอยู่เสมอ

### **การวัดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์**

การวัดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สามารถวัดได้หลายวิธี (งามตา วนิชทานนท์. 2545: 413-421 ; อ้างอิงจาก MacClelland; et al. 1966; Hermans, 1970) เช่น แมคเคลแลนด์ และคนอื่น ๆ วัดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของบุคคลด้วยวิธีการเล่าเรื่องจากภาพ (Thematic Apperception Test, TAT) การวัดปริมาณแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้ใหญ่ที่มีการศึกษาดำอาจกระทำด้วยวิธีการสัมภาษณ์ นอกจากนี้ยังมีวิธีการวัดปริมาณแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์อีกวิธีหนึ่งคือ การวัดโดยให้ผู้ตอบรายงานเกี่ยวกับตนเองในแบบวัดปรนัย เนื่องจากมีข้อวิพากษ์วิจารณ์ว่าการวัดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้วยแบบวัดประเภทเล่าเรื่องจากภาพ TAT ของแมคเคลแลนด์ มีปัญหาในเรื่องให้ค่าความเชื่อมั่นในระดับต่ำ และขาดความเที่ยงตรงเมื่อตรวจสอบกับสภาวะการณ์ที่เกี่ยวข้อง สำหรับการวัดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในประเทศไทยนั้น บุญรับ ศักดิ์มณี (2532) ได้สร้างแบบวัดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ขึ้นเพื่อใช้ในการวัดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของข้าราชการพลเรือนสามัญ โดยอาศัยแนวคิดเกี่ยวกับลักษณะของผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง ตามที่เฮอร์แมน (Hermans. 1970) กำหนดไว้ 10 ประการ เป็นเนื้อหาของข้อคำถาม แบบวัดมีข้อคำถาม จำนวน 20 ข้อ เป็นแบบมาตราประเมินรวมค่า 6 ระดับ จาก “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” โดยแบบวัดมีค่าอำนาจจำแนกรายข้อระหว่าง 2.75 – 7.45 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .84 ต่อมาโกศล มีคุณ และณรงค์ เทียมเมฆ (2545) ได้นำแบบวัดฉบับเดียวกันนี้ไปใช้กับครูผู้สอนในระดับประถมศึกษา ปรากฏว่าข้อคำถามแต่ละประโยคมีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 2.68 – 8.25 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .85 นอกจากนี้ ศิริกุล กลิ่นทอง (2549) ได้นำแบบวัดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของบุญรับ ศักดิ์มณี (2532) มาปรับใช้กับกลุ่มข้าราชการ ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 12 ข้อ เป็นแบบวัดแบบมาตราประเมินรวมค่า 6 ระดับ จาก “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อระหว่าง 4.92 – 8.81 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .80 ในงานวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยนำแบบวัดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของบุญรับ ศักดิ์มณี (2532) มาใช้ในการวัดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของพนักงานปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรม

### **งานวิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับพฤติกรรมป้องกันอันตราย**

**จากการทำงาน** เช่น ผลการวิจัยของศิริกุล กลิ่นทอง (2549: 152-154) พบว่า ข้าราชการที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงมีพฤติกรรมสนับสนุนทางสังคมแก่เพื่อนร่วมงานมากกว่าข้าราชการที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ สำหรับการศึกษานี้ของอิทธิดี ไสภาพงศ์ (2547: 70-74,123-125) พบว่า เจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงเป็นผู้มีพฤติกรรมซื่อสัตย์ในงานและพฤติกรรมการทำงานอย่างมุ่งมั่นอดทนสูงกว่าเจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ และยังพบอีกว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นตัวทำนายลำดับที่ 1 เมื่อร่วมกับตัวแปรอีก 6 ตัวแปร สามารถทำนายพฤติกรรมซื่อสัตย์ในงานและพฤติกรรมการทำงานอย่างมุ่งมั่นอดทน ในกลุ่มรวม ได้ร้อยละ 26.7 และร้อยละ 42.3 เช่นเดียวกับงานวิจัยของ

นืออน พิณประดิษฐ์ และคนอื่น ๆ (2546: 92-93) พบว่า ตัวแปรแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นตัวทำนายสำคัญลำดับแรก เมื่อร่วมกับตัวแปรอื่นอีก 10 ตัวแปร สามารถทำนายพฤติกรรมการทำงานทั่วไปของตำรวจชั้นสัญญาบัตรและชั้นประทวนได้ร้อยละ 36.4 และ 39.8 ในกลุ่มรวม โดยมีค่าเบต้าเท่ากับ .42 และ .36 ตามลำดับ ส่วนมยุรฉัตร สุขดำรงค์ (2547: 54) พบว่า พนักงานสินเชื่อที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงเป็นผู้มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีความรับผิดชอบสูงกว่าพนักงานสินเชื่อที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ สอดคล้องกับการศึกษาของวริกาญจน์ เตือนดาว (2547 : 93-94) พบว่า พนักงานขับรถโดยสารประจำทางขสมก. ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง เป็นผู้มีพฤติกรรมการขับชื้ออย่างมีมารยาทมากกว่าพนักงานขับรถโดยสารประจำทาง ขสมก. ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ นอกจากนี้ พนิดา ธนวัฒนากุล (2547: 52) ศึกษาปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานบริการอย่างมีความรับผิดชอบของพนักงานช่างในกลุ่มบริษัท ไทยรุ่งยูเนี่ยนคาร์ จำกัด (มหาชน) จำนวน 123 คน พบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นตัวทำนายสำคัญลำดับที่ 3 เมื่อร่วมกับอีก 6 ตัวแปร สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการทำงานบริการอย่างมีความรับผิดชอบในกลุ่มรวมได้ร้อยละ 33.6 (ค่าเบต้า .16)

จากการประมวลเอกสารข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า บุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะมีพฤติกรรมที่พึงประสงค์มากกว่าบุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ ดังนั้น ในงานวิจัยครั้งนี้จึงคาดว่า พนักงานปฏิบัติการที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะมีพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานมากกว่าพนักงานปฏิบัติการที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ

### **ความชอบเสี่ยง กับพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงาน**

นักจิตวิทยามีความเห็นว่า บุคคลแต่ละคนมีระดับของความต้องการการกระตุ้นเร้าต่างกัน (Ripa; et al., 2001: 1372; citing Zuckerman. 1979, 1994) โดยได้กำหนดสังกับของคำว่า “การแสวงหาความรู้สึกตื่นเต้น” (Sensation seeking) และให้ความหมายว่า เป็นการแสวงหาความรู้สึกตื่นเต้นจากประสบการณ์ที่แปลกใหม่ สลับซับซ้อน หรือลึกลับ หรือในสภาวะการณ์ที่วิกฤติหรือตึงเครียดต่าง ๆ เช่น การแสวงหาความหวาดเสียวผจญภัย การแสวงหาความตื่นเต้นจากการกระทำที่ละเมิดกฎระเบียบ หรือข้อห้าม การแสวงหาความสนุกตื่นเต้น และมีนักจิตวิทยาในกลุ่มหนึ่ง (Gardner; & Steinberg, 2005) ได้ให้ความหมายของการรับรู้ความเสี่ยง (Risk perception) หมายถึง การที่บุคคลรับรู้ว่าการทำกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่งแล้วอาจก่อให้เกิดผลในทางที่ตรงกันข้ามกับที่ต้องการ และให้ความหมายของความชอบเสี่ยง (Risk preference) ว่า การที่บุคคลเชื่อว่าจะมีผลประโยชน์เกิดขึ้นจากการทำกิจกรรมหนึ่งมากกว่าการลงทุน นอกจากนี้ ในงานวิจัย เรื่อง การวิจัยเพื่อพัฒนาเครื่องมือวัดทางจิตแบบพหุมิติด้านการมีภูมิคุ้มกันตน (ดูเจเดือน พันธุมนาวิณ; และ งามตา วรินทร์านนท์. 2551: 234) ได้ให้ความหมายของความชอบเสี่ยง หมายถึง การรับรู้และความรู้สึกชอบหรือ



พอใจในการแสดงพฤติกรรม ดังนี้ 1) อยากทดลองสิ่งใหม่ที่ตื่นเต้นท้าทายที่ผู้อื่นอาจเคยทำสำเร็จมาแล้ว และการกระทำนั้นอาจให้ผลตอบแทนที่ต้องการ ถึงแม้จะมีความเสี่ยงอันตรายสูง หรืออาจเกิดผลเสียมากกว่าก็ตาม 2) ตระหนักถึงผลเสียหรืออันตรายที่จะเกิดในอนาคตต่อสังคม จากการที่ตนเองจะกระทำหรือไม่กระทำ จึงตั้งใจที่จะหลีกเลี่ยงหรือป้องกันไว้ก่อน 3) ตระหนักถึงผลเสียหรืออันตรายที่จะเกิดขึ้นในอนาคต จากการมีปฏิสัมพันธ์หรือการเห็นแบบอย่างที่ไม่ดีจากคนรอบข้าง แต่ก็ยังคิดเสี่ยงที่จะกระทำ 4) ตระหนักถึงผลเสียหรืออันตรายที่จะเกิดในอนาคตต่อตนเอง จึงตั้งใจที่จะหลีกเลี่ยงหรือป้องกันไว้ก่อน

สรุปได้ว่า ความชอบเสี่ยง เป็นลักษณะทางจิตที่แสดงถึงความรู้สึกชอบหรือพอใจกับการกระทำที่ตื่นเต้น ท้าทาย แม้ว่าการกระทำนั้นจะเป็นอันตรายต่อตนเองก็ตาม และกระทำพฤติกรรมเหล่านั้น เพราะหวังรางวัล หรือการยอมรับจากผู้อื่น หรือเคยทำ/เคยเห็นผู้อื่นทำพฤติกรรมเหล่านั้นสำเร็จมาแล้วในอดีต และในการวิจัยครั้งนี้ได้ให้ความหมายของความชอบเสี่ยง หมายถึง การรับรู้และความรู้สึกชอบหรือพอใจในการแสดงพฤติกรรมที่อยากทดลองสิ่งใหม่ที่ตื่นเต้นท้าทายที่ผู้อื่นอาจเคยทำสำเร็จมาแล้ว และการกระทำนั้นอาจให้ผลตอบแทนที่ต้องการ ถึงแม้จะมีความเสี่ยงอันตรายสูง หรืออาจเกิดผลเสียมากกว่าก็ตาม รวมถึงการตระหนักถึงผลเสียหรืออันตรายที่จะเกิดในอนาคตต่อสังคม ผลเสียหรืออันตรายที่จะเกิดขึ้นในอนาคตจากการมีปฏิสัมพันธ์หรือการเห็นแบบอย่างที่ไม่ดีจากคนรอบข้าง แต่ก็ยังคิดเสี่ยงที่จะกระทำ และตระหนักถึงผลเสียหรืออันตรายที่จะเกิดในอนาคตต่อตนเอง จึงตั้งใจที่จะหลีกเลี่ยงหรือป้องกันไว้ก่อน

#### **การวัดความชอบเสี่ยง**

นักจิตวิทยา กลุ่มหนึ่ง (งามตา วรินทร์านนท์. 2550: 35 ; อ้างอิงจาก Gardner; & Steinberg. 2005) ได้วัดความชอบเสี่ยง โดยให้ผู้ถูกศึกษาได้รับการกระตุ้นด้วยสถานการณ์สมมติ 5 สถานการณ์ ได้แก่ การเข้าไปพัวพันการมีเพศสัมพันธ์แบบไม่มีอุปกรณ์คุมกำเนิด นั่งรถร่วมไปกับคนขับรถที่เมาสุรา ทดลองใช้ยาที่ไม่รู้ว่า เป็นยาเสพติดหรือไม่ ลักลอบเข้าไปในร้านค้าเพื่อขโมยของบางอย่างที่ต้องการอย่างมาก และขับรถเร็ว (90 ไมล์ต่อชั่วโมง) บนทางด่วนในเวลากลางคืน แต่ละสถานการณ์จะมีตัวเลือกให้ 4 ตัวเลือก ผู้ตอบได้ 1 คะแนน (หมายถึง ความเสี่ยงมีความสำคัญเหนือผลประโยชน์) ถึง 4 คะแนน (หมายถึง ผลประโยชน์มีความสำคัญเหนือความเสี่ยง) ค่าความเชื่อมั่นของคะแนนจากการตอบเท่ากับ .68 สำหรับในประเทศไทย โดยส่วนใหญ่เป็นการวัดการรับรู้ความเสี่ยงอันตรายจากการทำงานในภาคอุตสาหกรรม เช่น ในกลุ่มผู้ควบคุมงาน คนงานก่อสร้าง คนงานในโรงงานอุตสาหกรรมประเภทต่าง ๆ เป็นต้น ดังเช่น คมสันต์ สินธวัชวงศ์ (2546) ได้สร้างแบบวัดการรับรู้ความเสี่ยง จำนวน 3 ด้าน (ด้านสุขภาพ ด้านสภาพการทำงาน และด้านเครื่องมือเครื่องจักร) โดยมีเนื้อหาให้พิจารณาจากโอกาสที่จะเกิดอุบัติเหตุในการทำงาน รวมทั้งความรุนแรงของการเกิด

อุบัติเหตุ แบบวัดเป็นประเภทมาตรประเมินรวมค่า จำนวน 30 ข้อ มีมาตรวัด 5 หน่วย จาก “โอกาสเสี่ยงมากที่สุด” ถึง “โอกาสเสี่ยงน้อยที่สุด” มีค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .79 ส่วนนิตยา ศรีโพธิ์ขาม (2547) สร้างแบบวัดการรับรู้ความเสี่ยงที่ถามถึงสถานะที่เสี่ยงต่อการเกิดอุบัติเหตุในกระบวนการผลิต แบบวัดเป็นประเภทมาตรประเมินรวมค่า จำนวน 23 ข้อ มีมาตรวัด 4 หน่วย จาก “รับรู้ว่ามีความเสี่ยงมากที่สุด” ถึง “รับรู้ว่าไม่มีความเสี่ยงเลย” มีค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .91 สำหรับนภาพร มัทย์พงษ์ถาวร (2543) สร้างแบบวัดการรับรู้ความเสี่ยงในการทำงาน จำนวน 3 ด้าน ประกอบด้วย ด้านสุขภาพร่างกาย ด้านสภาพการทำงาน และด้านการใช้เครื่องมือเครื่องจักร แบบวัดเป็นประเภทมาตรประเมินรวมค่า จำนวน 36 ข้อ มีมาตรวัด 4 หน่วย จาก “เสี่ยงมากที่สุด” ถึง “ไม่มีโอกาสเสี่ยงเลย” มีค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .90 นอกจากนี้ ธวัชชัย ศรีพรงาม (2547) ได้สร้างแบบวัดการรับรู้สภาพแวดล้อมที่เสี่ยงในโรงงาน วัดโดยการรายงานของพนักงานว่า พนักงานพบเห็นด้วยตนเอง หรือการรับรู้ผ่านบุคคลใกล้ชิดถึงสภาพแวดล้อมของสถานที่ทำงานนั้นว่า มีลักษณะที่เสี่ยงต่อการเกิดอุบัติเหตุมากน้อยเพียงใด มีสภาพที่เอื้อต่อการทำงานมากน้อยเพียงใด แบบวัดเป็นประเภทมาตรประเมินรวมค่า จำนวน 10 ข้อ มีมาตรวัด 6 หน่วย จาก “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” มีค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .82 นอกจากนี้ ดุจเดือน พันธุมนาวิน และงามตา วนินทานนท์ (2551) ได้สร้างแบบวัดความชอบเสี่ยง โดยแบบวัดเป็นแบบมาตรประเมินรวมค่า มีมาตรวัด 6 หน่วย ตั้งแต่ “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” มีข้อคำถามจำนวน 10 ข้อ ค่าอำนาจจำแนกระหว่าง .21 - .46 แบบวัดมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .60 ในงานวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยนำแบบวัดความชอบเสี่ยงของดุจเดือน พันธุมนาวิน และงามตา วนินทานนท์ (2551) มาใช้ในการวัดความชอบเสี่ยงของพนักงานปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรม

**งานวิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับความชอบเสี่ยงกับพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงาน** การวิจัยในต่างประเทศ ตัวอย่างเช่น นักวิจัยกลุ่มหนึ่ง (งามตา วนินทานนท์, 2550: 30; อ้างอิงจาก Dahlen; & White, 2006) ทำการวิจัยความเกี่ยวข้องระหว่างบุคลิกภาพหลัก 5 มิติ ความต้องการแสวงหาความตื่นเต้น การมีอารมณ์โกรธขณะขับขี่ กับพฤติกรรมการขับขี่ที่ไม่ปลอดภัย ผู้ถูกศึกษาเป็นนักศึกษามหาวิทยาลัยทั้งชายและหญิง จากหลากหลายเชื้อชาติรวมกัน จำนวน 312 คน นักศึกษาเหล่านี้เป็นผู้ที่รายงานว่า ขับรถ 60 ไมล์ต่อสัปดาห์ พบผลว่า นอกเหนือจากเพศ อายุ และความเร็วในการขับขี่แล้ว พฤติกรรมการรับรู้แบบเสี่ยงหรือไม่ปลอดภัยในการขับขี่ สามารถทำนายได้จากปริมาณอารมณ์โกรธขณะขับขี่และความต้องการแสวงหาความตื่นเต้นที่มีมากและการเปิดเผยตนที่มีน้อย ความก้าวร้าวในการขับขี่ สามารถทำนายได้ด้วยปริมาณความมั่นคงทางอารมณ์ที่มีน้อย แต่มีอารมณ์โกรธขณะขับขี่มากและมีความต้องการแสวงหาความตื่นเต้นมาก การขาดสมาธิจดจ่อเกี่ยวข้องกับการมีความต้องการแสวงหาความตื่นเต้นมาก การลดลงของความสามารถในการควบคุม

เกี่ยวข้องกับลดลงของความเห็นชอบและปริมาณอารมณ์โกรธขณะขับขีที่มีมาก นอกจากนี้ การขับเคลื้อนรถ อุบัติเหตุที่รุนแรงมากและอุบัติเหตุเล็กน้อย สามารถทำนายได้จากความต้องการ แสวงหาความตื่นเต้นในปริมาณมาก ดังนั้น อาจกล่าวได้ว่า ความเสี่ยงหรือความไม่ปลอดภัยในการ ขับรถอันเนื่องมาจากพฤติกรรมต่าง ๆ ดังกล่าวข้างต้น ส่วนใหญ่จะขึ้นกับปริมาณของความต้องการ แสวงหาความตื่นเต้นมาก และการมีอารมณ์โกรธขณะขับขีมากเป็นสำคัญ สำหรับการศึกษาเกี่ยวกับ ความชอบเสี่ยงในประเทศไทยยังมีไม่มากนัก ซึ่งโดยส่วนใหญ่เป็นการศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมเสี่ยง และการรับรู้ความเสี่ยง ตัวอย่างเช่น งานวิจัยในกลุ่มนักเรียนนักศึกษา เกษม จันทศร (2541: 61-62, 108-128) ทำการวิจัยปัจจัยเชิงเหตุของพฤติกรรมด้านทานการเสพยาบ้า กลุ่มตัวอย่างเป็น นักเรียนที่กำลังศึกษาอยู่ในชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น จำนวน 560 คน พบว่า นักเรียนกลุ่มที่อยู่ใน สถานการณ์เสี่ยงมาก มีพฤติกรรมเสพยาบ้าเบื้องต้นมากกว่ากลุ่มที่อยู่ในสถานการณ์เสี่ยงน้อย และ ยังพบว่าสถานการณ์เสี่ยงต่อการเสพยาบ้าเป็นตัวทำนายสำคัญลำดับที่ 1 เมื่อร่วมกับจิตลักษณะ อีก 3 ตัว สามารถทำนายพฤติกรรมการเสพยาบ้าเบื้องต้นได้ร้อยละ 40.2 และผลงานวิจัยของสุภัทรา ชูเกียรติ (2543: 106) เรื่องความเชื่อในแหล่งอำนาจควบคุมทางสุขภาพ และแบบแผนความเชื่อ ด้านสุขภาพที่มีผลต่อพฤติกรรมป้องกันการติดเชื้อเอดส์ของนิสิตมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ จำนวน 480 คน พบว่า การรับรู้โอกาสเสี่ยงต่อการติดเชื้อโรคเอดส์มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมป้องกันการติดเชื้อโรคเอดส์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สำหรับงานวิจัยในกลุ่มวัยทำงาน เช่น คมสันต์ สินธุ์วงศ์ (2546: 84) ทำการวิจัยการรับรู้ความเสี่ยง และพฤติกรรมด้านความปลอดภัยของ ผู้ควบคุมงานด้านสายอากาศในการไฟฟ้านครหลวง จำนวน 259 คน พบว่า การรับรู้ความเสี่ยง มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมความปลอดภัย อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 และยังมีงานวิจัย ที่พบผลเช่นเดียวกันนี้ ในกลุ่มคนงานก่อสร้าง (นภาพร มัทย์พงษ์ถาวร. 2543: 90) และกลุ่มพนักงาน ในโรงงานประกอบรถยนต์ (นิตยา ศรีโพธิ์ขาม. 2547: 114) นอกจากนี้ งานวิจัยของธวัชชัย ศรีพรงาม (2547: 113-114) พบว่า พนักงานที่มีการรับรู้สภาพแวดล้อมที่เสี่ยงในโรงงานมากเป็นผู้ที่มีพฤติกรรม ทำงานอย่างปลอดภัยส่วนบุคคลมากกว่าพนักงานที่มีการรับรู้สภาพแวดล้อมที่เสี่ยงในโรงงานน้อย

จากการประมวลเอกสารข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า บุคคลที่รับรู้ความเสี่ยงสูงเป็น ผู้ที่มีแนวโน้มที่จะกระทำพฤติกรรมที่ปลอดภัยสูง ดังนั้น ในงานวิจัยครั้งนี้จึงคาดได้ว่า ตัวแปร ความชอบเสี่ยงจะเป็นตัวแปรสำคัญที่สามารถทำนายพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงาน ได้อย่างเด่นชัด

## จิตลักษณะตามสถานการณ์ กับพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงาน

จิตลักษณะตามสถานการณ์ เป็นผลมาจากปฏิสัมพันธ์ระหว่างจิตลักษณะเดิมของบุคคล กับสถานการณ์ที่บุคคลนั้นกำลังเผชิญอยู่ ทำให้เกิดจิตลักษณะตามสถานการณ์ ซึ่งจิตลักษณะเหล่านี้เปลี่ยนแปลงไปตามสถานการณ์ เช่น ความเครียดในการทำงาน ประสิทธิภาพแห่งตนในการทำงาน และเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมใดพฤติกรรมหนึ่ง เป็นต้น

ต่อไปนี้เป็นการศึกษาประมวลเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อแสดงให้เห็นถึงความสำคัญของจิตลักษณะตามสถานการณ์ ประกอบด้วย ความรู้เกี่ยวกับการป้องกันอันตรายจากการทำงาน และเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงาน ที่มีต่อพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานของพนักงานปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรม

## ความรู้เกี่ยวกับการป้องกันอันตรายจากการทำงาน กับพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงาน

ความรู้ (Knowledge) ตามความหมายของพจนานุกรมทางการศึกษา (Dictionary of Education) ได้ให้ความหมายของความรู้ว่าเป็นข้อเท็จจริง (Facts) ความจริง (Truth) กฎเกณฑ์ และรายละเอียดต่าง ๆ ที่มนุษย์ได้รับและเก็บรวบรวมสะสมไว้ (Good. 1973: 325) เช่นเดียวกับสมิทธี (ธวัชชัย ศรีพรงาม. 2547: 42; อ้างอิงจาก Smith. 1977: 531) ได้กล่าวถึงความรู้ว่า คือ ความรู้เกี่ยวกับข้อเท็จจริง กฎเกณฑ์ และโครงสร้างที่เกิดขึ้นจากการค้นคว้า หรือเป็นความรู้ที่เกี่ยวข้องกับสถานที่ สิ่งของหรือบุคคลซึ่งได้จากการสังเกต ประสบการณ์หรือจากการรายงานการรับรู้ข้อเท็จจริงเหล่านี้ต้องชัดเจน และอาศัยเวลา (Bloom; Thomas; & George. 1971: 271) นอกจากนี้ ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ (2543: 42) กล่าวว่า ความรู้เป็นความสามารถในการระลึกนึกออกสิ่งที่ได้เรียนรู้มาแล้ว คือ ความจำนั่นเอง โดยแบ่งเป็นความรู้ด้านเนื้อหา ความรู้เกี่ยวกับวิธีดำเนินการในเนื้อหา และความรู้เกี่ยวกับความคิดรวบยอด นอกจากนี้ มอริสัน (Morrison. 2002: 1150) กล่าวว่า ความรอบรู้ในงานเป็นความรู้ว่าจะทำงานชิ้นหนึ่งได้อย่างไร นอกจากการเรียนรู้ที่จะทำงานให้สำเร็จอย่างไรแล้ว ความหมายของการรอบรู้ในงาน ยังรวมถึงความเข้าใจในหน้าที่ งานที่รับมอบหมาย ลำดับความสำคัญก่อนหลังของงาน การเรียนรู้ที่จะจัดการกับปัญหาประจำวันได้อย่างไร ตลอดจนเข้าใจวิธีการใช้อุปกรณ์ในการทำงานด้วย (Hsiung; & Hsieh. 2003: 579)

พฤติกรรมด้านความรู้ หรือความสามารถทางด้านสติปัญญา (Cognitive domain) แบ่งเป็น 6 ระดับ (Bloom. 1975: 65) โดยเรียงจากพฤติกรรมง่ายไปสู่ยาก ดังนี้ 1) ความรู้ (Knowledge) เป็นพฤติกรรมขั้นต้นเกี่ยวกับความจำได้หรือระลึกได้ 2) ความเข้าใจ (Comprehension) เป็นกิจกรรมที่ต่อเนื่องจากความรู้ ต้องมีความรู้มาก่อนจึงจะเข้าใจ ความเข้าใจนี้จะแสดงออกมาเป็น

รูปของการแปลความ ตีความ และคาดคะเน 3) การนำไปใช้ (Application) เป็นการนำทฤษฎี วิธีการ กฎเกณฑ์ และแนวความคิดต่าง ๆ ไปใช้ 4) การวิเคราะห์ (Analysis) เป็นขั้นที่บุคคลมีความสามารถ และมีทักษะจำแนกเรื่องราวที่สมบูรณใด ๆ ออกเป็นส่วนย่อย ๆ และมองเห็นความสัมพันธ์อย่างแน่ชัด ระหว่างส่วนประกอบเหล่านั้น รวมทั้งมองเห็นการผสมผสานระหว่างส่วนประกอบที่รวมกันเป็นปัญหา หรือสถานการณ์อย่างใดอย่างหนึ่ง 5) การสังเคราะห์ (Synthesis) เป็นความสามารถของบุคคล ในการรวบรวมส่วนย่อยต่าง ๆ เข้าเป็นส่วนรวมที่มีโครงสร้างใหม่ มีความชัดเจนและมีคุณภาพสูง 6) การประเมินผล (Evaluation) เป็นความสามารถในการตัดสินคุณค่าของเนื้อหา วัสดุ วิธีการ วินิจฉัย ตีราคาสิ่งของต่าง ๆ โดยมีกฎเกณฑ์ที่บุคคลสร้างขึ้น หรือมีอยู่แล้วก็ได้

สำหรับความรู้เกี่ยวกับการป้องกันอันตรายจากการทำงานในโรงงานอุตสาหกรรม ประกอบด้วย 1) ความรู้เกี่ยวกับความปลอดภัยในการใช้เครื่องมือเครื่องจักรในการปฏิบัติงาน ผู้ปฏิบัติงานจะต้องเรียนรู้วิธีการทำงานของเครื่องมือเครื่องจักร และปฏิบัติงานตามขั้นตอนหรือคู่มือ ที่กำหนดไว้ รวมทั้งดูแลรักษาเครื่องมือเครื่องจักรให้อยู่ในสภาพที่ใช้งานได้อย่างปลอดภัยอยู่เสมอ 2) ความรู้เกี่ยวกับความปลอดภัยในการใช้อุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคล ผู้ปฏิบัติงานต้องสวมใส่ อุปกรณ์ป้องกันอันตรายให้ถูกต้องเหมาะสมกับสภาพงานแต่ละประเภท เพื่อป้องกันอุบัติเหตุหรืออันตรายที่อาจเกิดขึ้นกับผู้ปฏิบัติงานเมื่อต้องทำงานกับเครื่องจักร หรืองานที่เกี่ยวข้องกับสารเคมีหรือ สิ่งอันตรายต่าง ๆ เป็นต้น 3) กฎแห่งความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน สถานที่ทำงานควรมีกฎ ระเบียบ ต่าง ๆ เกี่ยวกับการปฏิบัติงานเพื่อป้องกันอันตรายไว้ให้เห็นเด่นชัด และผู้ปฏิบัติงานควรเอาใจใส่และ ปฏิบัติงานอย่างเคร่งครัด และปฏิบัติงานด้วยความไม่ประมาท

ดังนั้น ความรู้เกี่ยวกับการป้องกันอันตรายจากการทำงาน คือ ข้อมูล ข้อเท็จจริง ข่าวสารและประสบการณ์ต่าง ๆ ในเรื่องเกี่ยวกับการป้องกันอันตรายจากการทำงาน ประกอบด้วย ข้อเท็จจริง กฎ ระเบียบ วิธีการ ลำดับขั้นตอน และหลักเกณฑ์ต่าง ๆ ที่ได้มีการรวบรวม ประมวล วิเคราะห์ และสรุปผลเรียบร้อยแล้ว โดยในการวิจัยครั้งนี้ได้ให้ความหมายของความรู้เกี่ยวกับการ ทำงานอย่างปลอดภัย หมายถึง การที่พนักงานปฏิบัติการทราบถึงข้อมูล ข้อเท็จจริง เกี่ยวกับการ ป้องกันอันตรายจากการทำงาน ได้แก่ กฎระเบียบ วิธีการ ข่าวสาร และหลักการป้องกันอันตรายจากการทำงาน

### **การวัดความรู้เกี่ยวกับการป้องกันอันตรายจากการทำงาน**

การวัดความรู้ความจำ (ล้วน สายยศ; และอังคณา สายยศ. 2543: 125-129) เป็นการวัดความสามารถในการระลึก (Recall) เรื่องราวข้อเท็จจริง หรือประสบการณ์ต่าง ๆ หรือเป็นการวัดการระลึกประสบการณ์ต่าง ๆ หรือประสบการณ์เดิมที่บุคคลได้รับจากการสอน การบอกกล่าว การฝึกฝนของผู้สอน รวมทั้งจากตำรา จากสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ซึ่งคำถามที่ใช้ในการวัดความรู้

แบ่งออกเป็น 3 ชนิด ได้แก่ 1) ถามความรู้ในเรื่อง เป็นการถามรายละเอียดของเนื้อหา ข้อเท็จจริงต่าง ๆ ของเรื่องราวทั้งหลาย ประกอบด้วย คำถามประเภทต่าง ๆ เช่น ศัพท์ นิยาม กฎ ความจริง รวมไปถึงรายละเอียดของเนื้อหาต่าง ๆ 2) ถามความรู้ในวิธีดำเนินการ เป็นการถามวิธีปฏิบัติต่าง ๆ แบบแผน ประเพณี ขั้นตอนของการปฏิบัติทั้งหลาย เช่น ถามระเบียบแบบแผน ลำดับขั้นตอน แนวโน้ม การจัดประเภท และหลักเกณฑ์ต่าง ๆ 3) ถามความรู้ขบยอดในเรื่อง เป็นการถามความสามารถในการจดจำข้อสรุป หรือหลักการของเรื่องราวที่เกิดจากการผสมผสานลักษณะต่าง ๆ เพื่อรวบรวมและย่อย่อลงมาเป็นหลักหรือหัวใจของเนื้อหานั้น ๆ

งานวิจัยที่มีการวัดความรู้ เช่น อนรรฆนงค์ เรียบร้อยเจริญ (2549) ได้สร้างแบบวัดความรู้เกี่ยวกับลักษณะของการคุกคามทางเพศ และการดูแลป้องกันตนจากการคุกคาม แบ่งเป็น 2 มิติ มิติแรกเป็นการตอบว่า “ถูก” หรือ “ผิด” มิติที่สอง เป็นระดับความมั่นใจในคำตอบจากมิติแรก มี 3 ระดับ คือ “น้อย” “ปานกลาง” และ “มาก” จำนวน 12 ข้อ และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .73 และ จรัล อุณัฐิวัฒน์ (2548) ได้สร้างแบบวัดความรู้ในงานโดยปรับปรุงจากแบบวัดในงานวิจัยของ มอริสัน (Morrison, 1993: 2002) จำนวน 10 ข้อ เป็นแบบวัดมาตราประมาณรวมค่า 5 ระดับ ลักษณะแบบสอบถามเป็นการบรรยายถึงความคิดเห็นในการทำงานแล้วให้ผู้ตอบระดับความคิดเห็นในการทำงานว่าเห็นด้วยมากน้อยเพียงใด จาก “เห็นด้วยที่สุด” ถึง “ไม่เห็นด้วยที่สุด” มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์รายข้ออยู่ระหว่าง .22 ถึง .82 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .85 นอกจากนี้ วิสุทธิ อริยภิญโญ (2539) ได้สร้างแบบวัดความรู้เกี่ยวกับการขบขี้ที่ปลอดภัยเป็นแบบวัดที่วัดความรู้ทั่วไป ข้อเท็จจริง กฎเกณฑ์ ข้อมูลรายละเอียด ความเข้าใจเกี่ยวกับการขบขี้อย่างปลอดภัย เป็นแบบวัดชนิดมี 2 ตัวเลือกให้เลือกตอบ คือ “ใช่” หรือ “ไม่ใช่” จำนวน 14 ข้อ โดยมีค่าความเชื่อมั่นแบบสอดคล้องภายในเท่ากับ .53 สำหรับการวัดความรู้เกี่ยวกับการป้องกันอันตรายจากการทำงานนั้น ธวัชชัย ศรีพรงาม (2547) ได้สร้างแบบวัดความรู้เกี่ยวกับการทำงานอย่างปลอดภัย โดยการให้พนักงานตอบคำถามในด้านการรับทราบถึงข้อเท็จจริง ข้อมูล หลักการ และผลของการปฏิบัติงานอย่างปลอดภัย ที่มีต่อตนเองและส่วนรวม จำนวน 10 ข้อ ในแต่ละข้อแบ่งเป็น 2 มิติ มิติแรกเป็นการตอบว่า “ถูก” หรือ “ผิด” มิติที่สอง เป็นระดับความมั่นใจในคำตอบจากมิติแรก มี 3 ระดับ คือ “น้อย” “ปานกลาง” และ “มาก” แบบวัดมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .68 ในงานวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้สร้างแบบวัดความรู้เกี่ยวกับการป้องกันอันตรายจากการทำงานขึ้นเองตามนิยามปฏิบัติการ

**งานวิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับความรู้เกี่ยวกับการป้องกันอันตรายจากการทำงาน กับพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงาน** เช่น การศึกษาของกุหลาบ ไทโรโพธิ์ (2546 : 179) พบว่า ความรู้เกี่ยวกับการรักษาความสะอาด เป็นตัวทำนายสำคัญลำดับที่ 3 เมื่อร่วมกับตัวแปร เจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมรักษาความสะอาด และลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน รวมเป็น 3 ตัวแปร

สามารถทำนายพฤติกรรมการรักษาความสะอาดส่วนรวมในกลุ่มมารดาที่มีการศึกษามาก ได้ร้อยละ 49.4 ผลงานวิจัยของอนรรฆนงศ์ เรียบร้อยเจริญ (2549: 112-113) พบว่า นักเรียนที่มีความรู้ในการ ป้องกันการคุกคามทางเพศมาก มีพฤติกรรมสนับสนุนให้เพื่อนป้องกันตนจากการคุกคามทางเพศ มากกว่านักเรียนที่มีความรู้ในการป้องกันการคุกคามทางเพศน้อย และงานวิจัยนิภาพร โชติสุดเสน่ห์ (2545: 43-44, 76, 78) พบว่า นักศึกษาที่มีความรู้เกี่ยวกับการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์มาก มีพฤติกรรม รักษาระเบียบ และพฤติกรรมเสริมสร้างและอนุรักษ์สถานที่ท่องเที่ยวมากกว่า นักศึกษาที่มีความรู้ เกี่ยวกับการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์น้อย ส่วนงานวิจัยของ รัชณี พุดขุนทด และ ธาณินทร์ สุทธิประเสริฐ (2545: 78) เรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติตนในการป้องกันและควบคุมโรคไข้เลือดออก ของประชาชน ในเขตเทศบาลเมืองสุพรรณบุรี จังหวัดสุพรรณบุรี จำนวน 430 คน พบว่า ความรู้เกี่ยวกับโรค ไข้เลือดออกมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติตนในการป้องกันและควบคุมโรคไข้เลือดออกอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวิภาญจน์ เตือนดาว (2547: 108-109) ที่ศึกษาถึงปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการขับชื้ออย่างปลอดภัยของพนักงานขับรถ โดยสารประจำทาง ขสมก. จำนวน 413 คน พบว่า พนักงานขับรถโดยสารประจำทาง ขสมก. ที่มีความรู้ เกี่ยวกับการขับชื้ออย่างปลอดภัยมาก เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการขับชื้ออย่างมีมารยาทมากกว่า พนักงานขับรถ โดยสารประจำทาง ขสมก. ที่มีความรู้เกี่ยวกับการขับชื้ออย่างปลอดภัยน้อย พบผลในกลุ่มพนักงานขับรถ โดยสารประจำทาง ขสมก. ที่หัดขับรถเอง สำหรับผลงานวิจัยในกลุ่มผู้ปฏิบัติงานในโรงงาน อุตสาหกรรมที่พบว่า ความรู้เกี่ยวกับการทำงานอย่างปลอดภัยมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรม การทำงานอย่างปลอดภัย เช่น นลินี ประทับศร (2543: 106) สิริพัชร์ เปรมษ์เจริญ (2543: 89) และสุดาจันทร์ บุญยษ์เจริญ (2543: 73) นอกจากนี้ ผลการวิจัยของธวัชชัย ศรีพรงาม (2547: 189) พบว่า ความรู้เกี่ยวกับการทำงานอย่างปลอดภัยเป็นตัวทำนายสำคัญลำดับที่ 2 เมื่อร่วมกับตัวแปรอีก 9 ตัว สามารถทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่างปลอดภัยส่วนบุคคลในกลุ่มที่ทำงานเป็นผลัด/กะ ได้ร้อยละ 39.3 โดยมีค่าเบต้าเท่ากับ .63

จากการประมวลเอกสารข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า บุคคลที่มีความรู้เกี่ยวกับเรื่องนั้น ๆ มาก จะเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมในเรื่องนั้น ๆ ได้อย่างเหมาะสม เช่น พฤติกรรมการทำงานอย่างปลอดภัย พฤติกรรมรักษาความสะอาด พฤติกรรมสนับสนุนให้เพื่อนป้องกันตนจากการคุกคามทางเพศ และ พฤติกรรมขับชื้ออย่างปลอดภัย เป็นต้น ดังนั้น ในงานวิจัยครั้งนี้จึงคาดได้ว่า ตัวแปรความรู้เกี่ยวกับการป้องกัน อันตรายจากการทำงาน สามารถเป็นตัวแปรสำคัญในการทำนายพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานได้

## เจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงาน กับพฤติกรรมป้องกัน อันตรายจากการทำงาน

เจตคติ คือ จิตลักษณะประเภทหนึ่งของบุคคล เกิดจากการรู้คิดเชิงประมาณค่าเกี่ยวกับบุคคล หรือสิ่งหนึ่งสิ่งใดในแง่ให้ประโยชน์หรือโทษมากน้อยเพียงใด ทำให้มีความโน้มเอียงไปทางชอบหรือไม่ชอบ พอใจหรือไม่พอใจต่อสิ่งต่าง ๆ โดยมีอารมณ์เป็นส่วนประกอบ รวมทั้งความพร้อมที่จะแสดงพฤติกรรมเฉพาะอย่าง เช่น ให้การสนับสนุนช่วยเหลือหรือขัดขวางทำลาย เป็นต้น (งามตา วนิทนานนท์. 2535: 215) ส่วนพิชบายและไอน์เซน (วิริติ ปานศิลา. 2542: 70 ; อ้างอิงจาก Fishbein; & Ajzen. 1975 : 336-339) มีความเห็นว่าเจตคติเป็นสิ่งที่นักจิตวิทยาสังคมคิดขึ้นมาเพื่อเป็นเครื่องมือที่ใช้ทำความเข้าใจพฤติกรรมมนุษย์ ทั้งนี้เพราะบุคคลจะทำอะไรย่อมขึ้นอยู่กับความเชื่อความรู้สึกและความเข้าใจ มีผู้เชื่อว่าเจตคติเป็นจิตลักษณะที่เกิดจากการเรียนรู้ทางสังคม ตั้งแต่วัยเยาว์ที่บุคคลได้กระทำพฤติกรรมใดแล้วได้ผลตอบแทน ต่อมาบุคคลนั้นก็จะได้คาดหวังและเชื่อว่าได้รับผลตอบแทนในลักษณะเดียวกันนั้น ถ้าเขากระทำพฤติกรรมนั้นหรือพฤติกรรมประเภทเดียวกันนั้นอีก แต่ถ้าบุคคลกระทำพฤติกรรมใดแล้วยังไม่ได้ผลตอบแทนหรือได้รับผลตอบแทนโดยที่เขาไม่ได้กระทำพฤติกรรมใดเลย ก็จะทำให้เขารับรู้ว่าพฤติกรรมใดหรือสิ่งใดให้ประโยชน์และอะไรให้โทษ ซึ่งมีผลทำให้เขามีเจตคติที่ดีและไม่ดีต่อสิ่งนั้น นอกจากนี้ ดวงเดือน พันธุมนาวิน และเพ็ญแข ประจวบปัจจนึก (2524: 5-9) ได้ให้ความหมายของเจตคติว่า ความรู้สึกที่แสดงออกอย่างมั่นคงต่อบุคคลหรือสถานการณ์ต่าง ๆ ใน 2 ลักษณะ คือ มีทิศทาง (Direction) บวกหรือลบ ดีหรือเลว และปริมาณ (Magnitude) เป็นความเข้มข้นหรือความรุนแรง ซึ่งบุคคลอาจจะมีเจตคติต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใดอย่างรุนแรง และมีเจตคติต่ออีกสิ่งหนึ่งเบาบางขึ้นอยู่กับความสำคัญของสิ่งเหล่านั้นด้วย

เจตคติของบุคคลต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใดประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ (ดวงเดือน พันธุมนาวิน; และคนอื่น ๆ. 2531: 125-127; อ้างอิงจาก McGuire. 1969: 155-156) คือ 1) ความรู้เชิงประมาณค่า (Cognitive component) หมายถึง การที่บุคคลมีความรู้เกี่ยวกับสิ่งหนึ่งว่าดี มีประโยชน์มากน้อยเพียงใด บุคคลส่วนมากมักมีความรู้เชิงประมาณค่าของสิ่งต่าง ๆ เพียงเล็กน้อย ทำให้เกิดอคติหรือความลำเอียงได้มาก เนื่องจากองค์ประกอบความรู้เชิงประมาณค่าสิ่งหนึ่งเป็นต้นกำเนิดของเจตคติของบุคคลต่อสิ่งนั้น ฉะนั้นการเปลี่ยนเจตคติที่สำคัญคือ การปรับองค์ประกอบความรู้เชิงประมาณค่าในเรื่องนั้นให้ตรงกับความเป็นจริง โดยการให้ความรู้เกี่ยวกับคุณหรือโทษต่อสิ่งนั้นเพิ่มเติมแก่บุคคล 2) ความรู้สึกพอใจ (Affective component) หมายถึง ความรู้สึกชอบหรือไม่ชอบ พอใจหรือไม่พอใจต่อสิ่งนั้น ซึ่งส่วนใหญ่ความรู้สึกพอใจของบุคคลจะเกิดขึ้นเอง และสอดคล้องกับความรู้เชิงประมาณค่าเกี่ยวกับสิ่งนั้น 3) ความพร้อมกระทำ (Behavioral intention component) หมายถึง การที่บุคคลพร้อมที่จะช่วยเหลือสนับสนุนในสิ่งที่เขาชอบและพร้อมที่จะทำลายหรือเพิกเฉยต่อสิ่งที่เขาไม่พอใจ เป็นองค์ประกอบ



ที่เกิดขึ้นภายหลังเมื่อบุคคลมีความรู้เชิงประเมินค่า และมีความรู้สึกชอบหรือไม่ชอบสิ่งนั้นแล้ว สิ่งซึ่งสอดคล้องกันและติดตามมา คือ ความพร้อมที่จะกระทำการให้สอดคล้องกับความรู้สึกของตนต่อสิ่งนั้นด้วย

สรุปได้ว่าเจตคติ คือ ความรู้เกี่ยวกับประโยชน์และโทษ ความรู้สึกชอบและไม่ชอบสิ่งต่าง ๆ ของบุคคล รวมทั้งความพร้อมที่จะกระทำพฤติกรรมนั้น ๆ ดังนั้น ในการวิจัยครั้งนี้ได้ให้ความหมายของเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงาน หมายถึง ความรู้เชิงประเมินค่าของพนักงานปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมว่าเป็นสิ่งมีประโยชน์หรือโทษเพียงใด และความรู้สึกพอใจ ไม่พอใจ ชอบหรือไม่ชอบพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงาน รวมถึงความพร้อมที่จะกระทำพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงาน

### **การวัดเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงาน**

การวัดเจตคติต่อสถานการณ์ต่าง ๆ ได้มีการวัดในงานวิจัยหลายเรื่อง เช่น ศักดิ์ชัย นิรัญทวี (2532) ได้สร้างแบบวัดเจตคติต่อสภาพการทำงาน จำนวน 2 ด้าน รวม 20 ข้อ คือ ด้านความรู้ และความรู้สึกพอใจของครูที่มีต่อการทำงานในหน้าที่ครูผู้สอน มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .56 ด้านที่ 2 เป็นแนวโน้มของการกระทำพฤติกรรมการสอนและอบรมนักเรียน มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .58 ส่วนณัฐสุดา สุจินันท์กุล (2541) ได้ศึกษาถึงปัจจัยด้านครอบครัว การทำงาน และลักษณะส่วนบุคคลที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมความปลอดภัยของพยาบาลวิชาชีพ จำนวน 299 คน โดยได้สร้างเครื่องมือวัดเจตคติต่อพฤติกรรมความปลอดภัย เนื้อหาของแบบสอบถาม เพื่อสอบถามเกี่ยวกับ การรู้เชิงประเมินค่าเกี่ยวกับการช่วยเหลือ ดูแลผู้ติดเชื้ทางด้านร่างกาย จิตใจและสังคม ว่าเป็นเรื่องมีประโยชน์หรือโทษเพียงใด ทำให้เกิดความรู้สึกพอใจหรือไม่พอใจ ตลอดจนเกิดความพร้อมที่จะสนับสนุนช่วยเหลือหรือหลีกเลี่ยงการกระทำนั้น แบบวัดเป็นแบบมาตราประเมินรวมค่า 6 หน่วย ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 24 ข้อ ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .86 ต่อมาวิเชียร ธรรมาธร (2547: 97) ได้สร้างแบบวัดเจตคติที่ดีต่องาน โดยปรับปรุงมาจากแบบวัดของศักดิ์ชัย นิรัญทวี (2532) และบุญรับ ศักดิ์มณี (2532) เพื่อใช้ในการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม ความอุทิศตนของข้าราชการกรมกำลังพลทหารอากาศ โดยแบบวัดเป็นแบบมาตราประเมินรวมค่า 6 หน่วย จาก “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” จำนวน 10 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .84 นอกจากนี้รัชนี ศรีพรงาม (2547) ได้สร้างแบบวัดเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างปลอดภัย โดยมีเนื้อหาเกี่ยวกับความคิดเห็น ชอบ/ไม่ชอบ ต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างปลอดภัย รวมถึงความคิดเห็นต่อประโยชน์และโทษของการแสดงพฤติกรรมการทำงานอย่างปลอดภัย และพร้อมที่จะแสดงพฤติกรรมการทำงานอย่างปลอดภัย ซึ่งวัดด้วยมาตราประเมินรวมค่า 6 หน่วย ตั้งแต่ “จริงที่สุด” ถึง

“ไม่จริงเลย” จำนวน 15 ข้อ โดยแบบวัดมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .82 สำหรับในงานวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัย ได้สร้างแบบวัดเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานขึ้นเองตามนิยามปฏิบัติการ

**งานวิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงาน** เช่น อ้อมเดือน สดมณี และอุษา ศรีจินดารัตน์ (2549: 58-59) ศึกษาปัจจัยทางจิตสังคมและความสุขใจที่เกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานของครูระดับ ประถมศึกษาและมัธยมศึกษา กลุ่มตัวอย่างเป็นครูประถมศึกษา จำนวน 235 คน และครูมัธยมศึกษา จำนวน 320 คน พบว่า ครูที่มีเจตคติต่อการปฏิรูปการศึกษาสูงมีพฤติกรรมการทำงานตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษาดีกว่าครูที่มีเจตคติต่อการปฏิรูปการศึกษาน้อย โดยตัวแปรเจตคติต่อการปฏิรูป การศึกษาเป็นตัวแปรสำคัญลำดับที่ 1 ที่สามารถทำนายพฤติกรรมการทำงานของครูตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษาทั้งในกลุ่มรวม และกลุ่มย่อย 18 กลุ่ม โดยในกลุ่มรวมทำนายได้ร้อยละ 66.5 มีค่า เบต้าเท่ากับ .78 สำหรับทิพย์สุดา จันทรแจ่มหล้า (2544: 196) ศึกษาพฤติกรรมการสนับสนุนทาง สังคมของผู้ดูแลผู้ติดเชื้อเอดส์ จำนวน 415 คน โดยศึกษาพฤติกรรมการสนับสนุนทางสังคมโดยรวม และใน 4 มิติ คือ ด้านอารมณ์ ด้านข้อมูลข่าวสาร ด้านสังคม และด้านวัตถุ สิ่งของ เงินและแรงงาน พบว่า เจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมการสนับสนุนทางสังคมแก่ผู้ติดเชื้อเอดส์เป็นตัวทำนายสำคัญลำดับที่ 1 เมื่อร่วมกับ ตัวแปรอีก 9 ตัวแปร สามารถทำนายพฤติกรรมสนับสนุนทางสังคมแก่ผู้ติดเชื้อเอดส์ในภาวะวิกฤติ ด้านรวมได้ร้อยละ 62.9 ในกลุ่มรวม (ค่าเบต้า .30) และทำนายได้สูงสุดในกลุ่มระดับการศึกษา ป. 4 หรือต่ำกว่า คือ ร้อยละ 67.4 (ค่าเบต้า .20) สอดคล้องกับการศึกษาของกรรณิกา ศิลปพรหมมาศ (2547: 166, 228) พบว่า เจตคติต่อพฤติกรรมพยาบาลจิตเวชเป็นตัวทำนายสำคัญลำดับที่ 1 เมื่อร่วมกับ ตัวแปรอื่นอีก 9 ตัว สามารถทำนายพฤติกรรมพยาบาลที่เคารพสิทธิผู้ป่วยในกลุ่มรวมได้ร้อยละ 56.7 โดยมีค่าเบต้าเท่ากับ .27 และสามารถทำนายได้สูงสุดในกลุ่มสถานภาพโสด คือ ร้อยละ 69.3 (ค่าเบต้า .61) ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของวิภาญญ์ เตือนดาว (2547: 149) พบว่า เจตคติที่ดี ต่อพฤติกรรมการขับชื้ออย่างปลอดภัย เป็นตัวทำนายสำคัญลำดับที่ 1 เมื่อร่วมกับตัวแปรอีก 9 ตัว สามารถทำนายพฤติกรรมการขับชื้ออย่างปลอดภัยในกลุ่มรวมได้ร้อยละ 33.4 (ค่าเบต้า .31) และทำนาย ได้สูงสุดในกลุ่มรอบขับมาก คือ ร้อยละ 44.1 (ค่าเบต้า .42) และงานวิจัยของกมลวรรณ สุวรรณโชติ (2548: 128) พบว่า เจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมความเป็นกัลยาณมิตร เป็นตัวทำนายสำคัญลำดับที่ 1 เมื่อร่วมกับตัวแปรอื่นอีก 13 ตัวแปร สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมเสริมสร้างเพื่อนในกลุ่มรวม ได้ร้อยละ 55.7 (ค่าเบต้า .40) และทำนายได้สูงสุดในกลุ่มเกรดเฉลี่ยสูง โดยทำนายได้ร้อยละ 62.8 (ค่าเบต้า.39) สำหรับผลงานวิจัยที่พบว่า เจตคติต่อความปลอดภัยในการทำงานมีความสัมพันธ์ ทางบวกกับพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงาน เช่น งานวิจัยของ นลินี ประทับศร (2543: 107) และ สุรัชย์ ไพศาลพันธ์ (2541: 57) นอกจากนี้ ผลการวิจัยของธวัชชัย ศรีพรงาม (2547: 78-80, 189, 193)

พบว่า พนักงานที่มีเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างปลอดภัยมาก มีพฤติกรรมการทำงานอย่างปลอดภัยส่วนบุคคลมาก และมีพฤติกรรมทำให้การสนับสนุนการทำงานอย่างปลอดภัยมาก พบผลในกลุ่มรวม และยังพบอีกว่าเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างปลอดภัย เป็นตัวทำนายสำคัญลำดับที่ 1 เมื่อร่วมกับตัวแปรอีก 9 ตัว สามารถทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่างปลอดภัยส่วนบุคคลได้ร้อยละ 43.3 โดยมีค่าเบต้าเท่ากับ .56 และสามารถทำนายพฤติกรรมสนับสนุนการทำงานอย่างปลอดภัยในกลุ่มรวมได้ร้อยละ 52.4 โดยมีค่าเบต้าเท่ากับ .56

จากการประมวลเอกสารข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า เจตคติต่อพฤติกรรมการทำงาน เกิดจากการรู้คิดเชิงประมาณค่าเกี่ยวกับบุคคล หรือสิ่งหนึ่งสิ่งใดในแง่ให้ประโยชน์หรือโทษมากน้อยเพียงใด ทำให้มีความโน้มเอียงไปทางชอบหรือไม่ชอบ พอใจหรือไม่พอใจต่อสิ่งต่าง ๆ รวมทั้งความพร้อมที่จะแสดงพฤติกรรมเฉพาะอย่าง เช่น ให้การสนับสนุนช่วยเหลือหรือขัดขวางทำลาย ทำให้บุคคลสามารถแสดงพฤติกรรมต่าง ๆ ในโอกาสที่เหมาะสมเป็นประโยชน์ เจตคติจึงมีผลต่อบุคคลทำให้มีพฤติกรรมการทำงานที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ ดังนั้น ในงานวิจัยครั้งนี้จึงคาดได้ว่าพนักงานปฏิบัติการที่มีเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานสูงจะมีพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานมากกว่าพนักงานที่มีเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมป้องกันอันตรายต่ำ

### **พฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงาน กับสถิติการเจ็บป่วยจากการทำงาน**

การป้องกันอันตรายจากการทำงานเป็นพฤติกรรมที่ช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานนั้นปลอดภัยจากอุบัติเหตุ การบาดเจ็บ หรือโรคจากการทำงาน ดังเช่น ผลงานวิจัยของ สมนึก กิ่งกาญจนานทร (2544: 89) ทำการศึกษาพฤติกรรมป้องกันอันตรายของคนงานโรงงานอุตสาหกรรม เขตนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ จำนวน 400 คน พบว่า พฤติกรรมป้องกันอันตรายมีความสัมพันธ์กับประวัติการประสบอันตรายจากการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมป้องกันอุบัติเหตุของคนงานในโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดปทุมธานี (สุชาติพิทย์ โคบาล. 2546: 109) พบว่า คนงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตอุปกรณ์โลหะที่มีประสบการณ์เกิดอุบัติเหตุต่างกัน มีพฤติกรรมป้องกันอุบัติเหตุแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยคนงานส่วนใหญ่ที่ไม่เคยเกิดอุบัติเหตุ มีพฤติกรรมป้องกันอุบัติเหตุดีกว่าคนงานที่เคยประสบอุบัติเหตุ

ดังนั้น ในการวิจัยครั้งนี้ จึงคาดได้ว่า พนักงานปฏิบัติการที่มีพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานมาก จะมีสถิติการเจ็บป่วยที่เกิดจากการทำงานน้อยกว่าพนักงานปฏิบัติการที่มีพฤติกรรมป้องกันอันตรายน้อย

## **ลักษณะทางชีวสังคมและภูมิหลังกับพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงาน**

ต่อไปนี้เป็นผลการประมวลเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อแสดงให้เห็นถึงความสำคัญของลักษณะพื้นฐานทางชีวสังคมและภูมิหลังของบุคคลกับพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงาน ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับเศรษฐกิจของครอบครัว อายุงาน และจำนวนชั่วโมงทำงาน ล่วงเวลาต่อเดือน

### **เพศกับพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงาน**

ผลงานวิจัยของลาม บุญคง (2545: 40) ทำการศึกษาความตระหนักเกี่ยวกับความปลอดภัยในงานอุตสาหกรรมของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมบางปู จำนวน 382 คน พบว่า พนักงานที่ทำงานในนิคมอุตสาหกรรมบางปูเพศชายกับเพศหญิง มีความตระหนักเกี่ยวกับความปลอดภัยในงานอุตสาหกรรมด้านความปลอดภัยเกี่ยวกับการป้องกันอัคคีภัย ด้านความปลอดภัยเกี่ยวกับการใช้สารเคมีภายในโรงงาน และโดยภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เช่นเดียวกับผลงานวิจัยของ รัตนวรรณ ศรีทองเสถียร (2542: 100-101) พบว่า พนักงานหญิงมีพฤติกรรมความปลอดภัยดีกว่าพนักงานชาย นอกจากนี้งานวิจัยของธวัชชัย ศรีพรงาม (2547: 197-198) พบว่า พนักงานชายมีพฤติกรรมการทำงานอย่างปลอดภัยน้อยกว่าพนักงานหญิง

จากการประมวลเอกสารข้างต้นพบว่า เพศมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมที่เกี่ยวกับการทำงานอย่างปลอดภัย ดังนั้น ในงานวิจัยครั้งนี้จึงคาดได้ว่า พนักงานปฏิบัติการเพศหญิงจะมีพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานมากกว่าพนักงานปฏิบัติการเพศชาย

### **อายุกับพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงาน**

งานวิจัยของธวัชชัย ศรีพรงาม (2547: 197-198) ที่ศึกษาเรื่องปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานอย่างปลอดภัยของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมสิ่งทอและปั่นด้าย พบว่า พนักงานที่มีอายุน้อยมีพฤติกรรมทำให้การสนับสนุนการทำงานอย่างปลอดภัยน้อยกว่าพนักงานที่มีอายุงานมาก

จากการหลักฐานงานวิจัยข้างต้นพบว่า อายุมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมที่เกี่ยวกับการทำงานอย่างปลอดภัย ดังนั้น ในงานวิจัยครั้งนี้จึงคาดได้ว่า พนักงานปฏิบัติการที่มีอายุมากจะมีพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานมากกว่าพนักงานปฏิบัติการอายุน้อย

### **สถานภาพสมรสกับพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงาน**

งานวิจัยของสิริพัชร์ เปรมัชเชษฐ์ (2543: 87) พบว่า พนักงานที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับผลการวิจัยของนิตยา ศรีโพธิ์ขาม (2547: 112) พบว่า พนักงานที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานปลอดภัยแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 นอกจากนี้งานวิจัยของธวัชชัย ศรีพรงาม (2547: 211-212) พบว่า พนักงานที่มีสถานภาพโสด

มีพฤติกรรมทำให้การสนับสนุนการทำงานอย่างปลอดภัยน้อยกว่าพนักงานที่มีสถานภาพสมรสอื่น ซึ่งอาจเป็นเพราะปัจจัยพื้นฐานของคนที่ตั้งงานจะต้องมีภาระรับผิดชอบครอบครัวจึงมีความระมัดระวังในการปฏิบัติงานมากกว่าคนที่โสด หม้าย หรือหย่าร้าง

ดังนั้น ในงานวิจัยครั้งนี้จึงคาดได้ว่า พนักงานปฏิบัติการที่มีสถานภาพแต่งงานจะมีพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานมากกว่าพนักงานปฏิบัติการที่มีสถานภาพโสด

#### **ระดับเศรษฐกิจของครอบครัวกับพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงาน**

บุญชู ชาวเชียงขวาง และคนอื่น ๆ (2544) ทำการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของคนงานก่อสร้างในจังหวัดสุพรรณบุรี จำนวน 234 คน พบว่า รายได้มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สำหรับผลการวิจัยของ วิวรรณกร สวัสดิ์ (2547: 67) พบว่า อัตราเงินเดือนมีความสัมพันธ์กับการเกิดอุบัติเหตุจากการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยพนักงานที่มีอัตราเงินเดือนน้อยมีอัตราการเกิดอุบัติเหตุมากกว่าพนักงานที่มีอัตราเงินเดือนสูง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของธวัชชัย ศรีพรงาม (2547: 197-198) พบว่า พนักงานที่มีฐานะของครอบครัวไม่ดีมีพฤติกรรมการทำงานอย่างปลอดภัยน้อยกว่าพนักงานที่มีฐานะของครอบครัวดี

จากการประมวลเอกสารข้างต้นพบว่า ฐานะทางเศรษฐกิจมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมที่เกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน ดังนั้น ในงานวิจัยครั้งนี้จึงคาดได้ว่า พนักงานปฏิบัติการที่มีระดับเศรษฐกิจของครอบครัวดีจะมีพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานมากกว่าพนักงานปฏิบัติการที่มีระดับเศรษฐกิจของครอบครัวไม่ดี

#### **อายุงานกับพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงาน**

งานวิจัยของวิวรรณกร สวัสดิ์ (2547: 62) ทำการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการเกิดอุบัติเหตุของพนักงานปฏิบัติการ บริษัท เจริญโภคภัณฑ์ปิโตรเคมี จำกัด จำนวน 170 คน พบว่า ประสบการณ์การทำงานมีความสัมพันธ์กับการเกิดอุบัติเหตุจากการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และยังพบผลวิจัยว่าผู้ที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานแตกต่างกันมีพฤติกรรมการทำงานอย่างปลอดภัยแตกต่างกัน (ชัยวัฒน์ ทิพย์ลัมย์, 2543: 69-70; นิตยา ศรีโพธิ์ขาม, 2547: 111) เช่นเดียวกับผลงานวิจัยของนภาพร มัทย์พงษ์ถาวร (2543: 89) ทำการศึกษาการรับรู้ความเสี่ยง และพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของคนงานก่อสร้าง ในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 300 คน พบว่า คนงานที่มีประสบการณ์การทำงานมากมีพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานดีกว่าคนงานที่มีประสบการณ์การทำงานน้อย นอกจากนี้งานวิจัยของธวัชชัย ศรีพรงาม (2547: 205-206) พบว่า พนักงานที่มีอายุงานน้อยมีพฤติกรรมการทำงานอย่างปลอดภัยน้อยกว่าพนักงานที่มีอายุงานมาก

จากการประมวลเอกสารข้างต้นพบว่า อายุงานมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับการทำงานอย่างปลอดภัย ดังนั้น ในงานวิจัยครั้งนี้จึงคาดได้ว่า พนักงานปฏิบัติการที่มีอายุงานมากจะมีพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานมากกว่าพนักงานปฏิบัติการที่มีอายุงานน้อย

### จำนวนชั่วโมงทำงานล่วงเวลาต่อเดือน กับพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงาน

ผลงานวิจัยของธวัชชัย ศรีพรงาม (2547: 151-152) พบว่า พนักงานที่ทำงานหนักมากเป็นผู้มีความเครียดในการทำงานมากกว่าพนักงานที่ทำงานหนักน้อย และผลงานวิจัยของวิวรรธกร สวัสดิ์ (2547: 69) พบว่า ลักษณะการทำงาน (การทำงานล่วงเวลา) มีความสัมพันธ์กับการเกิดอุบัติเหตุจากการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของสุรินทร์ กลัมพากร และคนอื่น ๆ (2547ข: 47) ทำการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการป้องกันการปวดหลังส่วนล่างในผู้รับงานไปทำที่บ้าน กลุ่มอาชีพตัดเย็บเสื้อผ้า พบว่า ชั่วโมงการทำงานในแต่ละวันมีความสัมพันธ์ทางลบกับพฤติกรรมป้องกันการปวดหลังส่วนล่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สรุปได้ว่า หากร่างกายไม่พร้อมที่จะปฏิบัติงานไม่ว่าจะเป็นความเหนื่อยล้าจากการทำงานติดต่อกันเป็นระยะเวลาอันยาวนาน อาจทำให้ประสิทธิภาพของการทำงานลดลง และอาจมีความเสี่ยงต่อการเกิดอุบัติเหตุได้ ดังนั้น จึงคาดได้ว่า พนักงานปฏิบัติการที่มีชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาต่อเดือนน้อยจะมีพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานมากกว่าพนักงานปฏิบัติการที่มีชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาต่อเดือนมาก

### สรุปความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ศึกษา

การวิจัยครั้งนี้ทำการกำหนดปัจจัยเชิงสาเหตุที่สำคัญของการมีพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงาน 2 ด้าน ของพนักงานปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตพลาสติก โดยอาศัยแนวคิดตามทฤษฎีปฏิสัมพันธ์นิยม (Interactionism Model) เป็นแนวทางในการประมวลเอกสารวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่า **กลุ่มตัวแปรด้านสถานการณ์ในการทำงาน** ที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงาน ได้แก่ 1) การรับรู้ประโยชน์จากการฝึกอบรมเพื่อป้องกันอันตรายจากการทำงาน 2) การสนับสนุนทางสังคมจากบุคคลในหน่วยงาน และ 3) การมีแบบอย่างที่ดีในการทำงานอย่างปลอดภัย **กลุ่มจิตลักษณะเดิม** ได้แก่ 1) ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน 2) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และ 3) ความชอบเสี่ยง **กลุ่มจิตลักษณะตามสถานการณ์** ได้แก่ 1) ความรู้เกี่ยวกับการป้องกันอันตรายจากการทำงาน และ 2) เจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงาน

ในส่วนของปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในกลุ่มจิตลักษณะกับกลุ่มสถานการณ์ในการทำงาน ซึ่งจะส่งผลต่อการแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงาน พบหลักฐานจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในอดีต ตัวอย่างเช่น พบปฏิสัมพันธ์ระหว่างลักษณะมุ่งอนาคตและการควบคุมตน

กับ ประสบการณ์ทางสังคม เช่น งานวิจัยของวริกาญจน์ เดือนดาว (2547) พบผลในกลุ่มรวม และกลุ่มพนักงานขับรถอายุน้อย กลุ่มพนักงานที่หยุดตัวเอง พนักงานขับรถที่มีลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตนเอง และมีประสบการณ์ทางสังคมมาก มีพฤติกรรมการทำงานอย่างปลอดภัยมากกว่าพนักงานขับรถที่มีลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตนเองน้อย และมีประสบการณ์ทางสังคมน้อย นอกจากนี้ ยังมีงานวิจัยที่พบปฏิสัมพันธ์ระหว่าง ลักษณะมุ่งอนาคตและการควบคุมตนเอง การสนับสนุนทางสังคม ความรู้เกี่ยวกับการทำงานอย่างปลอดภัย เช่น ในงานวิจัยของ ธวัชชัย ศรีพรงาม (2547) ซึ่งพบว่า ในกลุ่มพนักงานแผนกสิ่งทอที่มีลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตนเองมาก ได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้ามาก และมีความรู้เกี่ยวกับการทำงานอย่างปลอดภัยมาก เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานอย่างปลอดภัยส่วนบุคคลมากกว่า พนักงานที่มีลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตนเองน้อย ได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้าน้อย และมีความรู้เกี่ยวกับการทำงานอย่างปลอดภัยน้อย และยังพบปฏิสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพจิตดี การเห็นแบบอย่างจากเพื่อน และการรับรู้สภาพแวดล้อมที่เสี่ยงในโรงงาน พบผลในกลุ่มพนักงานอายุมาก พบคู่ที่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ เช่น พนักงานที่มีสุขภาพจิตดีมาก เห็นแบบอย่างจากเพื่อนร่วมงานมาก และมีการรับรู้สภาพแวดล้อมที่เสี่ยงในโรงงานมาก เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมทำให้การสนับสนุนการทำงานอย่างปลอดภัยมากกว่า พนักงานที่มีสุขภาพจิตดีน้อย เห็นแบบอย่างจากเพื่อนร่วมงานน้อย และมีการรับรู้สภาพแวดล้อมที่เสี่ยงในโรงงานน้อย

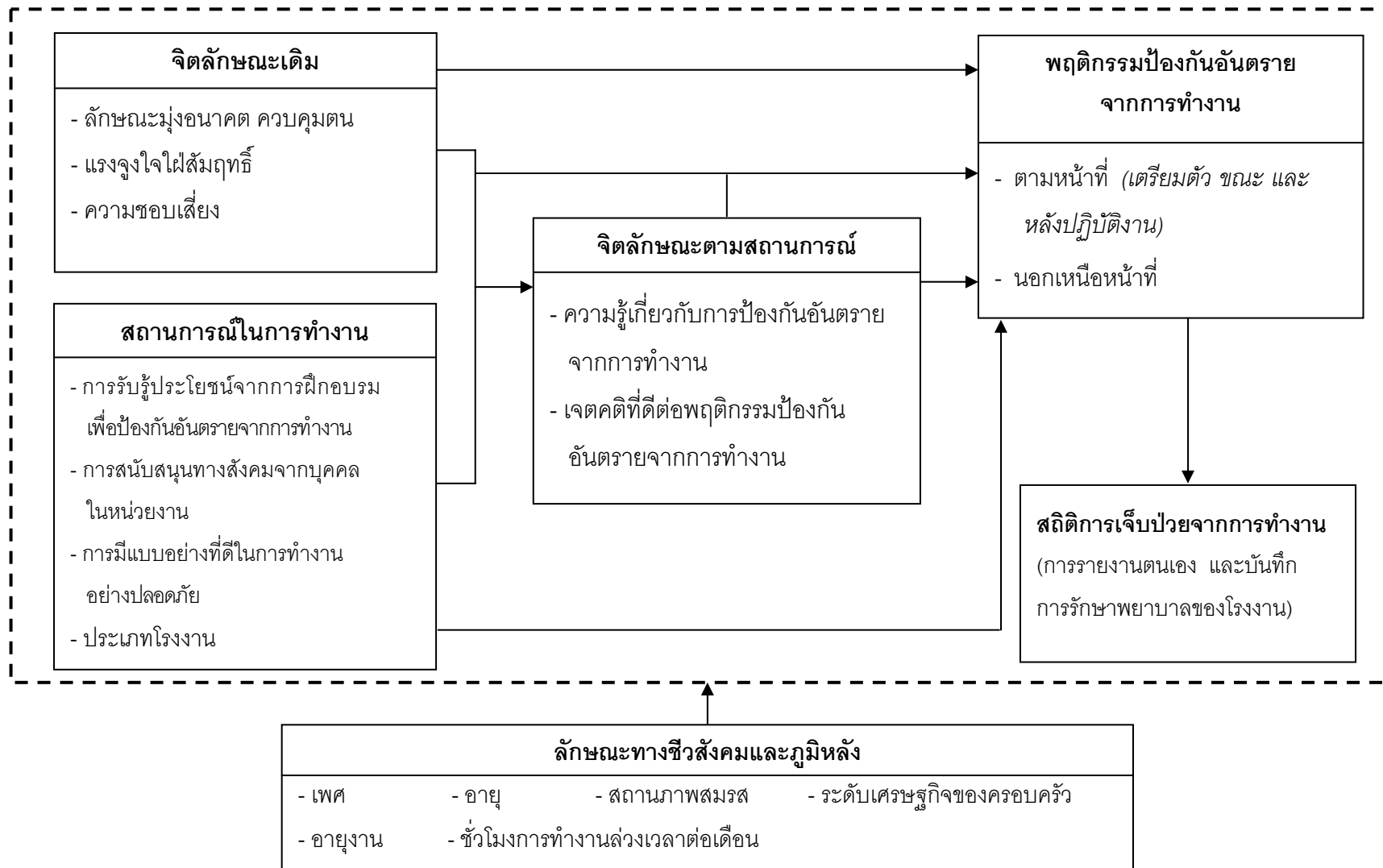
ในส่วนของการศึกษาปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในกลุ่มชีวิตสังคมด้วยกัน เพื่อค้นหากลุ่มบุคคลประเภทที่เสี่ยงต่อการมีพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานน้อย มีหลักฐานงานวิจัยในอดีตที่พบ เช่น งานวิจัยของดุจเดือน พันธุมนาวิณ และ อัมพร ม้าคนอง (2547) พบว่า ในกลุ่มครูที่มีฐานะทางเศรษฐกิจสูง และได้รับการฝึกอบรมมาก ครูเพศหญิงเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการรับนวัตกรรมมากกว่าครูเพศชาย นอกจากนี้ ธวัชชัย ศรีพรงาม (2547) พบว่า พนักงานกลุ่มเสี่ยงที่มีพฤติกรรมทำให้การสนับสนุนการทำงานอย่างปลอดภัยน้อย พบปฏิสัมพันธ์ระหว่างเพศ และฐานะของครอบครัว ดังนี้

- 1) พนักงานที่มีฐานะครอบครัวไม่ดี ถ้าเป็นเพศหญิง เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมทำให้การสนับสนุนการทำงานอย่างปลอดภัยมากกว่าพนักงานชาย
- 2) พนักงานชาย ถ้ามีฐานะของครอบครัวดี เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมทำให้การสนับสนุนการทำงานอย่างปลอดภัยมากกว่า พนักงานที่มีฐานะของครอบครัวไม่ดี และยังพบอีกว่า พนักงานชายที่มีฐานะครอบครัวไม่ดี เป็นกลุ่มที่มีพฤติกรรมทำให้การสนับสนุนการทำงานอย่างปลอดภัยน้อยที่สุด และยังพบปฏิสัมพันธ์ระหว่างอายุการทำงาน ขนาดของบริษัท และระดับการศึกษา คือ พนักงานที่ทำงานอยู่ในบริษัทขนาดเล็ก มีการศึกษามาก ถ้าพนักงานมีอายุงานมาก เป็นผู้ที่มีเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างปลอดภัยมากกว่า พนักงานที่มีอายุงานน้อย ดังนั้น สมมติฐานที่ 1 - 4 ของการวิจัยนี้ จึงตั้งขึ้นตามหลักฐานดังกล่าว ส่วนสมมติฐานที่ 5, 6 และ 8 ตั้งขึ้นตามกรอบแนวคิดของรูปแบบทฤษฎีปฏิสัมพันธ์นิยม ที่กล่าวว่า พฤติกรรมใด ๆ ของมนุษย์ย่อมเกิดขึ้น

จากหลากหลายสาเหตุ การจะอธิบายสาเหตุของพฤติกรรมของบุคคลได้อย่างครอบคลุม ควรอธิบายด้วยสาเหตุอย่างน้อย 4 สายสาเหตุ

สำหรับการตั้งสมมติฐานที่ 7 นั้น ตั้งขึ้นจากหลักฐานการวิจัยจากต่างประเทศและในประเทศที่ได้ใช้รูปแบบการเสริมสร้างสุขภาพและป้องกันปัญหาทางสุขภาพ (P) ด้วยการให้ความรู้ (K) และเสริมสร้างเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรม (A) หรือ  $K + A = P$  ในช่วงแรกที่โรคเอดส์ระบาดขึ้นในโลกนั้น นักพัฒนาด้านสาธารณสุข ได้จัดการพัฒนาโดยใช้รูปแบบ  $K + A = P$  ซึ่งส่วนใหญ่เป็นการให้ความรู้ และให้ “สารขู” (เจตคติที่ไม่ดีต่อโรคเอดส์) ซึ่งผลการประเมินโครงการรณรงค์ดังกล่าวในหลายประเทศ เช่น สหรัฐอเมริกา อังกฤษ และออสเตรเลีย พบว่า ให้ผลดีต่อจิตใจในระยะแรก แต่ไม่นำไปสู่การกระทำที่เหมาะสม (ดวงเดือน พันธุมนาวิน. 2548: 131; อ้างอิงจาก Popham. 1993; Ruiter; et al. 2001; Albarracin; et al. 2003) จึงมีนักวิชาการจำนวนมากที่เสนอว่า ควรจะพัฒนาจิตลักษณะด้านอื่น ๆ ควบคู่กันไปกับการให้ความรู้และเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรม เช่น ลักษณะมุ่งอนาคต (ดวงเดือน พันธุมนาวิน. 2548: 131; อ้างอิงจาก Popham. 1993; Rothspan; & Read. 1996) ความเชื่ออำนาจในตนด้านสุขภาพ และความเชื่อประสิทธิผลแห่งตน (ดวงเดือน พันธุมนาวิน. 2548: 131; อ้างอิงจาก Ruiter; et al. 2001; Ogden. 2003) สำหรับผลการวิจัยในประเทศไทย เช่น วรวรรณ อัครกุล และคนอื่น ๆ (2546) พบว่า มารดาที่มีพฤติกรรมดูแลทันตสุขภาพบุตรอย่างเหมาะสม คือ มารดาที่ไม่เพียงแต่มีความรู้ และเจตคติที่ดีต่อการดูแลทันตสุขภาพบุตรเท่านั้น ยังต้องมีการเสริมสร้างลักษณะทางจิตใจแก่มารดา เช่น ลักษณะมุ่งอนาคตสูง ความเชื่ออำนาจในตนในการเลี้ยงดูลูกให้มีสุขภาพดี และสุขภาพจิตที่ดี ประกอบกับการให้ความรู้ และเสริมสร้างเจตคติที่ดีต่อการดูแลทันตสุขภาพบุตรไปด้วย จึงจะส่งผลให้มารดามีพฤติกรรมดูแลทันตสุขภาพแก่ลูกอย่างเหมาะสมมากขึ้น นอกจากนี้ในงานวิจัยของรัชชชัย ศรีพรงาม (2547) พบว่า นอกจากเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างปลอดภัยเป็นปัจจัยเชิงเหตุสำคัญของพฤติกรรมการทำงานอย่างปลอดภัยของพนักงานกลุ่มเสี่ยงที่เป็นพนักงานชายแล้ว ควรจะมีการพัฒนาลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตนด้วย ต่อมาอนรรฆมนงค์ เรียบร้อยเจริญ (2549) พบผลการวิจัยที่สนับสนุนผลงานวิจัยในอดีตว่า จิตลักษณะเดิม ได้แก่ ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน ความเชื่ออำนาจในตน และสุขภาพจิตที่ดี สามารถทำนายพฤติกรรมป้องกันการตนจากการคุกคามทางเพศของนักเรียนได้เพิ่มขึ้นจากการใช้ตัวแปรตามรูปแบบการเสริมสร้างสุขภาพและป้องกันปัญหาสุขภาพของทางสาธารณสุข แสดงว่า การพัฒนาบุคคลด้วยการให้ความรู้และเจตคติ ไม่สามารถทำนายพฤติกรรมได้มากเท่ากับการพัฒนาจิตลักษณะเดิมควบคู่กันไปด้วย และจากหลักฐานข้างต้น ทำให้คาดได้ว่ากลุ่มตัวแปรจิตลักษณะเดิมในการวิจัยนี้ (ได้แก่ ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และความชอบเสี่ยง) จะสามารถเพิ่มปริมาณการทำนายพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงาน จากปริมาณการทำนายที่กลุ่มจิตลักษณะตามสถานการณ์ (ได้แก่ ความรู้เกี่ยวกับการป้องกันอันตรายจากการทำงาน และเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงาน) ทำนายได้อย่างมีนัยสำคัญ ดังปรากฏตามภาพแสดงกรอบแนวคิดและความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร (ภาพประกอบ 3)





ภาพประกอบ 3 กรอบแนวคิดและความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่างๆ ที่ศึกษา

## นิยามปฏิบัติการของตัวแปรที่ศึกษา

### กลุ่มตัวแปรตาม

**พฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงาน** หมายถึง การปฏิบัติตนเพื่อลด และขจัดสภาพหรือสิ่งที่เป็นภัย อันตรายต่อสุขภาพอนามัย หรือความเสี่ยงต่ออันตรายของพนักงานปฏิบัติการ ที่มีโอกาสเกิดขึ้นจากการทำงาน โดยแบ่งศึกษาใน 2 ด้าน ดังนี้

1) พฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานตามหน้าที่ หมายถึง การรายงานของผู้ปฏิบัติงาน เกี่ยวกับการกระทำเพื่อลดและขจัดสภาพหรือสิ่งที้อาจทำให้เกิดอันตรายจากการปฏิบัติงานในหน้าที่ โดยยึดกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ นโยบายเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงานและการป้องกันอันตรายของหน่วยงาน อย่างเคร่งครัด ทั้งในการเตรียมตัวก่อนปฏิบัติงาน (เช่น การแต่งกาย การตรวจสอบความพร้อมของอุปกรณ์) ขณะปฏิบัติงาน (เช่น การสวมอุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคลที่หน่วยงานจัดให้ ปฏิบัติงานตามขั้นตอน/วิธีการทำงานอย่างเคร่งครัด) และหลังจากการปฏิบัติงาน(เช่น การเก็บกวาด ทำความสะอาดบริเวณพื้นที่ทำงาน) วัดโดยแบบวัดที่สร้างขึ้นตามนิยามปฏิบัติการ เป็นประเภทมาตราประเมินรวมค่า มีมาตรวัด 6 หน่วย ตั้งแต่ “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงที่สุด” ผู้ตอบที่ได้คะแนนสูงกว่าค่าเฉลี่ยแสดงว่ามีพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานตามหน้าที่ มากกว่าผู้ที่ได้คะแนนต่ำกว่าค่าเฉลี่ย

2) พฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานนอกเหนือหน้าที่ หมายถึง การรายงานเกี่ยวกับการปฏิบัติงานนอกเหนือหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย เป็นการตัดสินใจด้วยตนเอง ที่จะช่วยเหลือผู้ร่วมงานภายในและภายนอกกลุ่มงาน ให้สามารถปฏิบัติงานเพื่อสร้างผลผลิตได้ตามเป้าหมาย โดยคำนึงถึงความปลอดภัยในการทำงานของผู้ร่วมงานและเสถียรภาพการปฏิบัติงานในองค์การเป็นสำคัญ โดยเป็นการกระทำ ดังนี้ 1) ด้านการช่วยเหลือ (Helping) เป็นการให้ความช่วยเหลือผู้ร่วมงาน เพื่อสนับสนุนให้มีความปลอดภัยในการทำงาน เช่น แนะนำผู้ร่วมงานเกี่ยวกับวิธีการใช้วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงาน รวมถึงแนะนำขั้นตอนการปฏิบัติงานอย่างถูกวิธี 2) ด้านการทำความดีให้สังคมองค์การ (Civic virtue) เป็นการแสดงพฤติกรรมที่ทำให้เกิดความสงบเรียบร้อย มีบรรยากาศในการทำงานที่ดี เช่น รายงานให้ผู้บังคับบัญชาทราบทันที เมื่อพบเห็นสถานการณ์ที่อาจก่อให้เกิดอันตรายแก่ผู้อื่น (เช่น เครื่องจักรชำรุด ไม่พร้อมปฏิบัติงาน) หรือเก็บกวาด ทำความสะอาดเมื่อพบเศษวัสดุตกอยู่บนพื้น รวมถึง การใช้วัสดุอุปกรณ์อย่างทะนุถนอม และ 3) ด้านความเข้มแข็งและมั่นคง (Firmness) เป็นการแสดงพฤติกรรมของพนักงานปฏิบัติการที่บ่งบอกถึงความเข้มแข็งในการทำงาน ความสามารถในการเผชิญกับปัญหาอันเป็นความมั่นคงของบุคคลในการทำงาน วัดโดยแบบวัดที่สร้างขึ้นตามนิยามปฏิบัติการ แบบวัดเป็นแบบมาตราประเมินรวมค่า มีมาตรวัด 6 หน่วย ตั้งแต่ “จริงที่สุด” ถึง

“ไม่จริงที่สุด” ผู้ตอบที่ได้คะแนนสูงกว่าค่าเฉลี่ยแสดงว่ามีพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงาน นอกเหนือหน้าที่ มากกว่าผู้ที่ได้คะแนนต่ำกว่าค่าเฉลี่ย

**สถิติการเจ็บป่วยจากการทำงาน** หมายถึง ความถี่ของการเจ็บป่วยจากการทำงาน โดยเก็บข้อมูลจาก 2 แหล่ง ดังนี้

1) จากการรายงานตนเองของพนักงานปฏิบัติการโดยตรง เกี่ยวกับความถี่ในการประสบอุบัติเหตุและการเจ็บป่วยอันเนื่องมาจากการทำงาน โดยให้พนักงานปฏิบัติการตอบแบบวัดความถี่การเกิดอุบัติเหตุและโรคจากการทำงาน ในช่วงเวลา 6 เดือนที่ผ่านมา แบบวัดเป็นแบบมาตราประเมิณรวมค่า 4 ระดับ ตั้งแต่ “บ่อยมาก” ถึง “ไม่เคยเกิดเลย” ผู้ตอบที่ได้คะแนนสูงแสดงว่ามีปริมาณการเกิดอุบัติเหตุและการเจ็บป่วยอันเนื่องมาจากการทำงานมาก

2) จากบันทึกการรักษาพยาบาลของโรงงาน ที่ได้จัดเก็บข้อมูลไว้ย้อนหลัง 6 เดือนที่ผ่านมา

### กลุ่มตัวแปรด้านสถานการณ์ในการทำงาน

**การรับรู้ประโยชน์จากการฝึกอบรมเพื่อป้องกันอันตรายจากการทำงาน** หมายถึง ประสิทธิภาพที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับโดยประเมินร่วมกันระหว่างปริมาณการได้รับการฝึกอบรมเกี่ยวกับการป้องกันอันตรายจากการทำงาน และปริมาณการรับรู้ประโยชน์ของการฝึกอบรมนั้น ๆ วัดโดยแบบวัดที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น คำถามในแต่ละข้อมี 2 ตอน *ตอนแรก* ถามจำนวนครั้งของการเข้ารับการฝึกอบรม ความรู้เกี่ยวกับการป้องกันอันตรายของพนักงานปฏิบัติการในช่วงเวลา 2 ปี ที่ผ่านมา *ตอนที่ 2* ถามเกี่ยวกับการรับรู้ประโยชน์ที่ได้รับจากการฝึกอบรม ในด้านการปฏิบัติงานอย่างปลอดภัยของผู้ตอบเอง ตลอดจนเพื่อนร่วมงาน และหน่วยงาน แบบวัดเป็นแบบมาตราประเมิณรวมค่า มีมาตรวัด 6 หน่วย ตั้งแต่ “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงที่สุด” คะแนนที่พนักงานปฏิบัติการได้คือผลคูณระหว่างจำนวนครั้งที่เข้ารับการฝึกอบรมความรู้เกี่ยวกับการป้องกันอันตรายจากการทำงานกับคะแนนการรับรู้ประโยชน์จากการเข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรเกี่ยวกับการป้องกันอันตรายจากการทำงาน ผู้ตอบที่ได้คะแนนสูงกว่าค่าเฉลี่ยแสดงว่ามีการรับรู้ประโยชน์จากการฝึกอบรมเพื่อป้องกันอันตรายจากการทำงาน มากกว่าผู้ที่ได้คะแนนต่ำกว่าค่าเฉลี่ย

**การสนับสนุนทางสังคมจากบุคคลในหน่วยงาน** หมายถึง การรับรู้ของพนักงานถึงการได้รับการช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาเกี่ยวกับการปฏิบัติงานใน 3 ด้าน คือ 1) การสนับสนุนด้านจิตใจอารมณ์ เช่น การให้กำลังใจ การปลอบโยน การแสดงความยินดี 2) การสนับสนุนด้านข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการทำงาน และ 3) การสนับสนุนด้านวัสดุ อุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน วัดโดยแบบวัดที่ปรับปรุงมาจากแบบวัดการสนับสนุนทางสังคมของดุกเดื่อน พันธุมนาวิณ และอัมพร ม้าคนอง (2547) แบบวัดเป็นแบบมาตราประเมิณรวมค่า มีมาตรวัด 6 หน่วย ตั้งแต่ “จริงที่สุด” ถึง

“ไม่จริงที่สุด” ผู้ตอบที่ได้คะแนนสูงกว่าค่าเฉลี่ยแสดงว่าได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากบุคคลในหน่วยงานมากกว่าผู้ที่ได้คะแนนต่ำกว่าค่าเฉลี่ย

**การมีแบบอย่างที่ดีในการทำงานอย่างปลอดภัย** หมายถึง ปริมาณการรายงานของพนักงานจากการสังเกตเห็นแบบอย่างที่ดีในการกระทำพฤติกรรมการทำงาน ของหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน เช่น การปฏิบัติงานตามกฎระเบียบ การใช้อุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคล เป็นต้นว่ามีมากน้อยเพียงใด วัดโดยแบบวัดที่ปรับปรุงมาจากแบบวัดการเห็นแบบอย่างจากเพื่อนร่วมงานของธวัชชัย ศรีพรงาม (2547) แบบวัดเป็นแบบมาตราประเมินรวมค่า มีมาตรวัด 6 หน่วย ตั้งแต่ “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงที่สุด” ผู้ตอบที่ได้คะแนนสูงกว่าค่าเฉลี่ยแสดงว่ามีการเห็นแบบอย่างที่ดีในการทำงานอย่างปลอดภัยมากกว่าผู้ที่ได้คะแนนต่ำกว่าค่าเฉลี่ย

**ประเภทโรงงาน** หมายถึง โรงงานที่ผ่านการรับรองมาตรฐานระบบการบริหารงานคุณภาพ ISO 9001: 2000 และโรงงานที่ยังไม่ผ่านการรับรองมาตรฐานฯ โดยโรงงานที่ผ่านการรับรองมาตรฐานระบบการบริหารงานคุณภาพ หมายถึงโรงงานที่ได้รับการรับรองระบบงานจากหน่วยรับรองที่เป็นที่ยอมรับว่า ได้มีการจัดองค์กร ขั้นตอนการดำเนินงาน ตลอดจนมีการจัดสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการทำงาน และมีบุคลากรเป็นไปตามเกณฑ์สากล

### กลุ่มตัวแปรจิตลักษณะเดิม

**ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน** หมายถึง ปริมาณการรายงานของพนักงานปฏิบัติการเกี่ยวกับตนเองว่ามีความสามารถในการคาดการณ์ไกล เห็นความสำคัญของสิ่งที่จะเกิดประโยชน์กับตนเองในอนาคต รวมทั้งมีความสามารถในการควบคุมบังคับตนเองให้รู้จักอดได้รอได้ เพื่อรอรับผลประโยชน์ที่ยิ่งใหญ่กว่า หรือสำคัญกว่าที่จะมีมาในอนาคต วัดโดยแบบวัดลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตนของจินตนา บิลมาศ และคนอื่น ๆ (2529) แบบวัดเป็นแบบมาตราประเมินรวมค่า มีมาตรวัด 6 หน่วย ตั้งแต่ “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงที่สุด” ผู้ตอบที่ได้คะแนนสูงกว่าค่าเฉลี่ยแสดงว่ามีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน มากกว่าผู้ที่ได้คะแนนต่ำกว่าค่าเฉลี่ย

**แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์** หมายถึง การที่พนักงานปฏิบัติการทำงานด้วยความตั้งใจ และมุ่งมั่น เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ด้วยความมุ่งมั่น อดทนในการทำงาน ไม่ท้อถอย พร้อมที่จะปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้นเสมอ ปรับปรุงมาจากแบบวัดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของบุญรับ ศักดิ์มณี (2532) เป็นแบบมาตราประเมินรวมค่า มีมาตรวัด 6 หน่วย ตั้งแต่ “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงที่สุด” ผู้ตอบที่ได้คะแนนสูงกว่าค่าเฉลี่ยแสดงว่ามีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มากกว่าผู้ที่ได้คะแนนต่ำกว่าค่าเฉลี่ย

**ความชอบเสี่ยง** หมายถึง การรับรู้และความรู้สึกชอบหรือพอใจในการแสดงพฤติกรรม ดังนี้ 1) อยากทดลองสิ่งใหม่ที่ตื่นเต้นท้าทายที่ผู้อื่นอาจเคยทำสำเร็จมาแล้ว และการกระทำนั้นอาจให้

ผลตอบแทนที่ต้องการ ถึงแม้จะมีความเสี่ยงอันตรายสูง หรืออาจเกิดผลเสียมากกว่าก็ตาม 2) ตระหนักถึงผลเสียหรืออันตรายที่จะเกิดในอนาคตต่อสังคม จากการทำหรือไม่จะทำ จึงตั้งใจที่จะหลีกเลี่ยงหรือป้องกันไว้ก่อน 3) ตระหนักถึงผลเสียหรืออันตรายที่จะเกิดขึ้นในอนาคต จากการมีปฏิสัมพันธ์หรือการเห็นแบบอย่างที่ไม่ดีจากคนรอบข้าง แต่ก็ยังคิดเสี่ยงที่จะกระทำ 4) ตระหนักถึงผลเสียหรืออันตรายที่จะเกิดในอนาคตต่อตนเอง จึงตั้งใจที่จะหลีกเลี่ยงหรือป้องกันไว้ก่อน เป็นแบบวัดประเภทมาตรประเมินรวมค่าที่นำมาจากงานวิจัยของดุจเดือน พันธุมนาวิน และงามตา วรินทร์านนท์ (2551) โดยแต่ละข้อคำถามมีมาตรวัด 6 หน่วย ตั้งแต่ “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงที่สุด” ผู้ตอบที่ได้คะแนนต่ำกว่าค่าเฉลี่ยแสดงว่ามีความชอบเสี่ยงมากกว่าผู้ที่ได้คะแนนสูงกว่าค่าเฉลี่ย

### **กลุ่มตัวแปรจิตลักษณะตามสถานการณ์**

**ความรู้เกี่ยวกับการป้องกันอันตรายจากการทำงาน** หมายถึง การที่พนักงานปฏิบัติการทราบถึงข้อมูล ข้อเท็จจริง เกี่ยวกับการป้องกันอันตรายจากการทำงาน ได้แก่ กฎระเบียบวิธีการ ข่าวสาร และหลักการป้องกันอันตรายจากการทำงาน วัดโดยแบบวัดที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากเนื้อหาของแนวปฏิบัติเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน ของสถาบันวิจัยความปลอดภัยในการทำงาน (ชัยยุทธ ขวลิตรนิธิกุล; และคนอื่น ๆ. ม.ป.ป.) แบบวัดในแต่ละข้อแบ่งเป็น 2 ส่วน ส่วนแรกเป็นการตอบว่า “ถูก” หรือ “ผิด” ส่วนที่สอง เป็นระดับความมั่นใจในคำตอบจากส่วนแรก มี 3 ระดับ คือ “น้อย” “ปานกลาง” และ “มาก” ผู้ตอบที่ได้คะแนนสูงกว่าค่าเฉลี่ยแสดงว่ามีความรู้เกี่ยวกับการป้องกันอันตรายจากการทำงานมากกว่าผู้ที่ได้คะแนนต่ำกว่าค่าเฉลี่ย

**เจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงาน** หมายถึง ปริมาณการรู้ การคิดเชิงประเมินค่าเกี่ยวกับประโยชน์หรือโทษของการปฏิบัติตามระเบียบเพื่อการป้องกันอันตรายจากการทำงานของพนักงานปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรม ทำให้เกิดความรู้สึกพอใจ ไม่พอใจ หรือชอบ ไม่ชอบในการปฏิบัติการป้องกันอันตรายจากการทำงาน และตามมาซึ่งความพร้อมที่จะสนับสนุน หรือต่อต้าน พฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงาน วัดโดยใช้แบบวัดเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงาน ที่สร้างขึ้นจากนิยามปฏิบัติการ แบบวัดเป็นแบบมาตรประเมินรวมค่า มีมาตรวัด 6 หน่วย ตั้งแต่ “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงที่สุด” ผู้ตอบที่ได้คะแนนสูงกว่าค่าเฉลี่ยแสดงว่ามีเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานมากกว่าผู้ที่ได้คะแนนต่ำกว่าค่าเฉลี่ย

## ตัวแปรลักษณะทางชีวสังคมและภูมิหลัง

**ระดับเศรษฐกิจของครอบครัว** หมายถึง ปริมาณรายได้ทั้งหมดของครอบครัวต่อเดือน พิจารณาร่วมกับจำนวนสมาชิกในครอบครัวที่ใช้จ่ายเงินจากเงินรายได้ดังกล่าว ในกลุ่มครอบครัวที่มีรายได้น้อยหากมีจำนวนสมาชิกในครอบครัวที่ใช้จ่ายเงินน้อยก็แสดงว่า มีระดับเศรษฐกิจของครอบครัวที่ดีกว่าครอบครัวที่มีรายได้เท่ากันแต่มีจำนวนสมาชิกที่ใช้จ่ายเงินมากกว่า

## สมมติฐานในการวิจัย

**สมมติฐานที่ 1** พนักงานปฏิบัติการที่ทำงานในโรงพยาบาลที่ผ่านการรับรองมาตรฐานระบบการบริหารงานคุณภาพ ISO 9001 : 2000 และมีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนเอง เป็นผู้มี 1) เจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานมากกว่า 2) พฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานตามหน้าที่มากกว่า 3) พฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานนอกเหนือหน้าที่มากกว่า แต่มีสถิติการเจ็บป่วยจากการทำงาน 2 ด้าน (การรายงานตนเอง และบันทึกการรักษาพยาบาลของโรงพยาบาล) น้อยกว่า พนักงานปฏิบัติการที่ทำงานในโรงพยาบาลที่ยังไม่ผ่านการรับรองมาตรฐานระบบการบริหารงานคุณภาพ ISO 9001 : 2000 และมีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนเองต่ำ

**สมมติฐานที่ 2** พนักงานปฏิบัติการที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง ได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากบุคคลในหน่วยงานมาก และมีการรับรู้ประโยชน์จากการฝึกอบรมเพื่อป้องกันอันตรายจากการทำงานมาก เป็นผู้มีเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานมากกว่า มีพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานตามหน้าที่มากกว่า หรือมีพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานนอกเหนือหน้าที่มากกว่า พนักงานปฏิบัติการในลักษณะตรงข้าม

**สมมติฐานที่ 3** พนักงานปฏิบัติการที่มีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนเอง มีความชอบเสี่ยงน้อย และมีแบบอย่างที่ดีในการทำงานอย่างปลอดภัยมาก เป็นผู้มีเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานมากกว่า มีพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานตามหน้าที่มากกว่า หรือมีพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานนอกเหนือหน้าที่มากกว่า พนักงานปฏิบัติการในลักษณะตรงข้าม

**สมมติฐานที่ 4** พนักงานปฏิบัติการเพศชาย มีจำนวนชั่วโมงทำงานล่วงเวลาต่อเดือนมาก และมีระดับเศรษฐกิจของครอบครัวต่ำ เป็นผู้มีพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานตามหน้าที่ หรือมีพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานนอกเหนือหน้าที่น้อยกว่า แต่มีสถิติการเจ็บป่วยจากการทำงาน 2 ด้าน (การรายงานตนเอง และบันทึกการรักษาพยาบาลของโรงพยาบาล) มากกว่าพนักงานปฏิบัติการหญิง ที่มีจำนวนชั่วโมงทำงานล่วงเวลาต่อเดือนน้อย และมีระดับเศรษฐกิจของครอบครัวสูง

**สมมติฐานที่ 5** พนักงานปฏิบัติการที่เป็นโสด อายุน้อย และมีอายุงานน้อย เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานตามหน้าที่ หรือมีพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานนอกเหนือหน้าที่น้อยกว่า แต่มีสถิติการเจ็บป่วยจากการทำงาน 2 ด้าน (การรายงานตนเอง และบันทึกการรักษาพยาบาลของโรงงาน) มากกว่า พนักงานปฏิบัติการที่แต่งงานแล้ว อายุมาก และมีอายุงานมาก

**สมมติฐานที่ 6** ตัวทำนายชุดที่ 3 ประกอบด้วย ตัวทำนายชุดที่ 1 คือ ตัวทำนายกลุ่มตัวแปรจิตลักษณะเดิม 3 ตัวแปร (ได้แก่ ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และความชอบเสี่ยง) และตัวทำนายชุดที่ 2 คือตัวทำนายกลุ่มตัวแปรสถานการณ์ในการทำงาน 3 ตัวแปร (ได้แก่ การรับรู้ประโยชน์จากการฝึกอบรมเพื่อป้องกันอันตรายจากการทำงาน การสนับสนุนทางสังคมจากบุคคลในหน่วยงาน และการมีแบบอย่างที่ดีในการทำงานอย่างปลอดภัย) รวมเป็น 6 ตัวแปร สามารถทำนายความรู้เกี่ยวกับการป้องกันอันตรายจากการทำงาน หรือเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงาน ได้มากกว่าตัวทำนายชุดที่ 1 หรือตัวทำนายชุดที่ 2 ชุดใดชุดหนึ่ง อย่างน้อยร้อยละ 5

**สมมติฐานที่ 7** ตัวทำนายชุดที่ 5 ประกอบด้วย ตัวทำนายกลุ่มตัวแปรจิตลักษณะเดิม 3 ตัวแปร ได้แก่ ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และความชอบเสี่ยง และกลุ่มตัวแปรสถานการณ์ในการทำงาน 3 ตัวแปร ได้แก่ การรับรู้ประโยชน์จากการฝึกอบรมเพื่อป้องกันอันตรายจากการทำงาน การสนับสนุนทางสังคมจากบุคคลในหน่วยงาน และการมีแบบอย่างที่ดีในการทำงานอย่างปลอดภัย รวมเป็น 6 ตัวแปร (ตัวทำนายชุดที่ 3) ร่วมกับตัวทำนายกลุ่มตัวแปรจิตลักษณะตามสถานการณ์ 2 ตัวแปร ได้แก่ ความรู้เกี่ยวกับการป้องกันอันตรายจากการทำงาน และเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงาน (ตัวทำนายชุดที่ 4) รวม 8 ตัวแปร สามารถทำนายพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานตามหน้าที่ หรือพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานนอกเหนือหน้าที่ ได้มากกว่าตัวทำนายชุดที่ 3 หรือตัวทำนายชุดที่ 4 ชุดใดชุดหนึ่งเพียงชุดเดียว อย่างน้อยร้อยละ 5

**สมมติฐานที่ 8** เมื่อควบคุมอิทธิพลของกลุ่มตัวแปรลำดับที่ 1 คือ จิตลักษณะตามสถานการณ์ (ได้แก่ ความรู้เกี่ยวกับการป้องกันอันตรายจากการทำงาน และเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงาน) ให้คงที่แล้ว กลุ่มตัวแปรลำดับที่ 2 คือ กลุ่มตัวแปรจิตลักษณะเดิมจำนวน 3 ตัวแปร (ได้แก่ ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ความชอบเสี่ยง) สามารถเพิ่มปริมาณการทำนายพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานตามหน้าที่ หรือพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานนอกเหนือหน้าที่ ได้อย่างมีนัยสำคัญ

**สมมติฐานที่ 9** กลุ่มตัวแปรพฤติกรรม 2 ด้าน (พฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานตามหน้าที่ และพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานนอกเหนือหน้าที่) ร่วมกัน สามารถทำนายความถี่ในการเจ็บป่วยจากการปฏิบัติงานได้อย่างมีนัยสำคัญ

## บทที่ 3

### วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาจิตลักษณะและสถานการณ์ในการทำงานที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมป้องกันอันตราย จากการทำงานของผู้ปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตพลาสติกที่ผ่านการรับรองมาตรฐานระบบการบริหารงานคุณภาพ ISO 9001: 2000 เป็นการศึกษาเชิงความสัมพันธ์เปรียบเทียบ (Correlational-Comparative Study) โดยการศึกษาครั้งนี้ได้มีการกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การหาคุณภาพเครื่องมือ การเก็บรวบรวมข้อมูล และการจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับดังต่อไปนี้

#### การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

##### ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

พนักงานปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตพลาสติกในพื้นที่กรุงเทพมหานคร และจังหวัดรอบกรุงเทพฯ 5 จังหวัด (ได้แก่ นครปฐม นนทบุรี ปทุมธานี สมุทรปราการ และสมุทรสาคร) จำนวน 63 โรงงาน มีพนักงานทั้งสิ้น 37,200 คน เป็นเพศชาย 14,646 คน และเพศหญิง 22,554 คน โดยเป็นโรงงานที่ผ่านการรับรองมาตรฐานระบบการบริหารงานคุณภาพ ISO 9001: 2000 จำนวน 23 โรงงาน มีพนักงานทั้งสิ้น 12,992 คน แบ่งเป็นเพศชาย 6,058 คน และเพศหญิง 6,934 คน (กรมโรงงานอุตสาหกรรม. 2550: ออนไลน์)

##### กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ทำการศึกษาตัวแปรทั้งสิ้น 19 ตัวแปร จึงควรมีขนาดตัวอย่างอย่างน้อย 380 ตัวอย่าง ซึ่งกำหนดขึ้นโดยใช้อัตราส่วนระหว่างหน่วยตัวอย่างและจำนวนพารามิเตอร์หรือตัวแปร 20: 1 (นงลักษณ์ วิรัชชัย. 2542: 54; อ้างอิงจาก Lindeman; Merenda; & Gole. 1980: 163 ; Weiss. 1972) เนื่องจากในการวิจัยนี้ได้มีการวิเคราะห์ข้อมูลทั้งในกลุ่มรวม และกลุ่มที่แยกย่อยตามลักษณะชีวสังคมและภูมิหลัง จำนวน 12 กลุ่ม จึงได้เพิ่มจำนวนตัวอย่าง เพื่อให้ปริมาณตัวอย่างในกลุ่มย่อยมีจำนวนเพียงพอในการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติแต่ละแบบ โดยกลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตพลาสติกในพื้นที่กรุงเทพมหานครและจังหวัดรอบกรุงเทพฯ 3 จังหวัด (ได้แก่ นครปฐม ปทุมธานี และสมุทรสาคร) จำนวน 600 คน ได้มาโดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นกำหนดโควตา (Stratified Quota Random Sampling) (Kerlinger ; & Lee. 2000) คำนวณจากตัวแปรในการสุ่มตัวอย่าง จำนวน 4 ตัวแปร คือ 1) ประเภทโรงงาน แบ่งเป็น 2 ประเภท ได้แก่ โรงงานที่ผ่านการ



รับรองมาตรฐาน ISO 9001: 2000 และโรงงานที่ยังไม่ผ่านการรับรอง 2) จำนวนโรงงานแต่ละประเภท ประเภทละ 2 โรงงาน โดยในโรงงานแต่ละประเภทแบ่งเป็น 2 ขนาด ซึ่งแบ่งตามจำนวนพนักงาน ได้แก่ โรงงานขนาดกลางมีพนักงานตั้งแต่ 300 – 600 คน และโรงงานขนาดใหญ่มีพนักงานจำนวนมากกว่า 600 คนขึ้นไป รวมเป็น 4 โรงงาน 3) ลักษณะงาน จำนวน 2 ประเภท ได้แก่ งานกระบวนการขึ้นรูป และตกแต่งชิ้นงาน 4) จำนวนพนักงานปฏิบัติการในโรงงาน แต่ละประเภทงาน ประเภทละ 75 คน (2 x 2 x 2 x 75) โดยมีขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 สุ่มโรงงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร และจังหวัดรอบกรุงเทพฯ ด้วยวิธีจับสลาก ดังนี้ 1) สุ่มโรงงานที่มีพนักงานจำนวน 300 – 600 คน แบ่งเป็นโรงงานที่ผ่านและไม่ผ่านการรับรองมาตรฐานระบบการบริหารงานคุณภาพ ISO 9001 : 2000 ประเภทละ 1 แห่ง 2) สุ่มโรงงานที่มีพนักงานตั้งแต่ 601 คนขึ้นไป แบ่งเป็นโรงงานที่ผ่านและไม่ผ่านการรับรองมาตรฐานระบบการบริหารงานคุณภาพ ISO 9001 : 2000 ประเภทละ 1 แห่ง

ขั้นตอนที่ 2 สุ่มพนักงานปฏิบัติการที่ทำงานในกระบวนการขึ้นรูป และตกแต่งชิ้นงาน ประเภทละ 75 คน (โดยสุ่มพนักงานที่เป็นเพศชาย และเพศหญิงในสัดส่วนที่ใกล้เคียงกัน)

ตาราง 1 จำนวนตัวอย่างที่ใช้ในการเก็บข้อมูล

ประเภทโรงงาน	ขนาดโรงงาน	จำนวน โรงงาน	กลุ่มตัวอย่าง	
			ที่เก็บข้อมูล	แบบสอบถามสมบูรณ์
ผ่านการรับรอง ISO 9001: 2000	กลาง	1	150	135
	ใหญ่	1	150	148
ไม่ผ่านการรับรอง ISO 9001: 2000	กลาง	1	150	127
	ใหญ่	1	150	143
รวม		4	600	553

จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 600 คน ได้แบบสอบถามที่ตอบครบถ้วนสมบูรณ์ จำนวน 553 คน เป็นพนักงานปฏิบัติการในโรงงานที่ผ่านการรับรองมาตรฐาน ISO จำนวน 283 คน และเป็นพนักงานในโรงงานที่ยังไม่ผ่านการรับรองมาตรฐาน ISO จำนวน 270 คน

### การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ สร้างขึ้นตามกรอบแนวทางของนิยามเชิงปฏิบัติการของตัวแปรต่าง ๆ มีทั้งหมด 5 กลุ่ม ประกอบด้วย กลุ่มที่ 1 แบบวัดตัวแปรตาม ได้แก่ พฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงาน กลุ่มที่ 2 แบบวัดตัวแปรสถานการณ์ในการทำงาน กลุ่มที่ 3 แบบวัดตัวแปรจิตลักษณะเดิม

กลุ่มที่ 4 แบบวัดตัวแปรจิตลักษณะตามสถานการณ์ กลุ่มที่ 5 แบบสอบถามลักษณะทางชีวสังคมของพนักงานปฏิบัติการ รายละเอียดตามลำดับต่อไปนี้

**กลุ่มที่ 1** แบบวัดตัวแปรพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงาน และสถิติการเจ็บป่วยจากการทำงาน

- 1) พฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานตามหน้าที่
- 2) พฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานนอกเหนือหน้าที่
- 3) สถิติการเจ็บป่วยจากการทำงาน (ความถี่ของการเจ็บป่วยจากการรายงานตนเอง

และบันทึกการรักษาพยาบาลของโรงงาน)

**กลุ่มที่ 2** แบบวัดตัวแปรสถานการณ์ในการทำงาน

- 1) การรับรู้ประโยชน์จากการฝึกอบรมเพื่อป้องกันอันตรายจากการทำงาน
- 2) การสนับสนุนทางสังคมจากบุคคลในหน่วยงาน
- 3) การมีแบบอย่างที่ดีในการทำงานอย่างปลอดภัย
- 4) ประเภทโรงงาน

**กลุ่มที่ 3** แบบวัดตัวแปรจิตลักษณะเดิม

- 1) ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน
- 2) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์
- 3) ความชอบเสี่ยง

**กลุ่มที่ 4** แบบวัดตัวแปรจิตลักษณะตามสถานการณ์

- 1) ความรู้เกี่ยวกับการป้องกันอันตรายจากการทำงาน
- 2) เจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงาน

**กลุ่มที่ 5** แบบสอบถามลักษณะทางชีวสังคมและภูมิหลังของพนักงานปฏิบัติการ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับเศรษฐกิจของครอบครัว อายุงาน และจำนวนชั่วโมงทำงานล่วงเวลาต่อเดือน

การสร้างเครื่องมือในการวิจัยครั้งนี้ มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

**1. แบบวัดพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงาน และสถิติการเจ็บป่วยจากการทำงาน** ประกอบด้วยแบบวัดพฤติกรรม 2 ตัวแปร และสถิติการเจ็บป่วยจากการทำงาน 1 ตัวแปร คือ พฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานตามหน้าที่ พฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานนอกเหนือหน้าที่ และความถี่ของการเจ็บป่วยจากการรายงานตนเอง

1) **พฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานตามหน้าที่** เป็นแบบวัดที่ใช้วัดการรายงานของผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการกระทำเพื่อลดและขจัดสภาพหรือสิ่งทีอาจทำให้เกิดอันตรายจากการปฏิบัติงานในหน้าที่ โดยยึดกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ นโยบายเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน

และการป้องกันอันตรายของหน่วยงาน อย่างเคร่งครัด ทั้งในการเตรียมตัวก่อนปฏิบัติงาน (เช่น การแต่งกาย การตรวจสอบความพร้อมของอุปกรณ์) ขณะปฏิบัติงาน (เช่น การสวมอุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคลที่หน่วยงานจัดให้ ปฏิบัติงานตามขั้นตอนวิธีการทำงานอย่างเคร่งครัด) และหลังจากการปฏิบัติงาน (เช่น การเก็บกวาด ทำความสะอาดบริเวณพื้นที่ทำงาน) ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยสร้างแบบวัดขึ้นเองจากนิยามปฏิบัติการ เป็นแบบวัดประเภทมาตรวัดประเมินรวมค่า 6 หน่วย จาก “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงที่สุด” มีข้อคำถาม 25 ข้อ เมื่อนำแบบวัดไปทดลองใช้กับพนักงานปฏิบัติการจำนวน 100 คน พบว่า แบบวัดมีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .27 ถึง .56 มีค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .80 ผู้วิจัยได้คัดเลือกข้อคำถามไว้ใช้จริงจำนวน 15 ข้อ เมื่อนำไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างจริง พิสัยของคะแนนอยู่ระหว่าง 33 ถึง 88 คะแนน มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อ อยู่ระหว่าง .20 ถึง .65 มีค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .84

ตัวอย่าง แบบวัดพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานตามหน้าที่

(0) ฉันสวมใส่อุปกรณ์ป้องกันอันตรายตลอดเวลาในขณะที่ทำงาน

.....  
จริงที่สุด            จริง            ค่อนข้างจริง            ค่อนข้างไม่จริง            ไม่จริง            ไม่จริงที่สุด

เกณฑ์การให้คะแนน กรณีเป็นข้อความทางบวก ได้คะแนน 6 ถึง 1 จากคำตอบ “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงที่สุด” ตามลำดับ แต่ถ้าเป็นข้อความทางลบให้คะแนนตรงกันข้าม

2) **พฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานนอกเหนือหน้าที่** เป็นแบบวัดที่ใช้วัดการรายงานเกี่ยวกับการปฏิบัติงานนอกเหนือหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย เป็นการตัดสินใจด้วยตนเองที่จะช่วยเหลือผู้ร่วมงานภายในและภายนอกกลุ่มงาน ให้สามารถปฏิบัติงานเพื่อสร้างผลผลิตได้ตามเป้าหมาย โดยคำนึงถึงความปลอดภัยในการทำงานของผู้ร่วมงานและเสถียรภาพการปฏิบัติงานในองค์กรเป็นสำคัญ โดยเป็นการกระทำใน 3 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านการช่วยเหลือ (Helping) เป็นการให้ความช่วยเหลือผู้ร่วมงาน เพื่อสนับสนุนให้มีความปลอดภัยในการทำงาน 2) ด้านการทำความดีให้สังคมองค์กร (Civic virtue) เป็นการแสดงพฤติกรรมที่ทำให้เกิดความสงบเรียบร้อย มีบรรยากาศในการทำงานที่ดี และ 3) ด้านความเข้มแข็งและมั่นคง (Firmness) เป็นการแสดงพฤติกรรมของพนักงานปฏิบัติการที่บ่งบอกถึงความเข้มแข็งในการทำงาน ความสามารถในการเผชิญกับปัญหาอันเป็นความมั่นคงของบุคคลในการทำงาน ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยสร้างแบบวัดขึ้นเองจากนิยามปฏิบัติการ โดยใช้องค์ประกอบของพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีของวีริณีย์ ธรรมนารถสกุล(2544) เป็นกรอบแนวทาง

ในการสร้าง แบบวัดเป็นประเภทมาตรวัดประเมินรวมค่า 6 หน่วย จาก “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงที่สุด” มีข้อคำถาม 18 ข้อ เมื่อนำแบบวัดไปทดลองใช้กับพนักงานปฏิบัติการ จำนวน 100 คน พบว่า แบบวัดมีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .29 ถึง .60 มีค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .76 ผู้วิจัยได้คัดเลือกข้อคำถามไว้ใช้จริง จำนวน 10 ข้อ เมื่อนำไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างจริง พิสัยของคะแนนอยู่ระหว่าง 28 ถึง 60 คะแนน มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อ อยู่ระหว่าง .35 ถึง .58 มีค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .80

ตัวอย่าง แบบวัดพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานนอกเหนือหน้าที่

(0) จินให้คำแนะนำวิธีการทำงานที่ปลอดภัยให้กับเพื่อนร่วมงานคนใหม่

.....	.....	.....	.....	.....	.....
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

เกณฑ์การให้คะแนน กรณีเป็นข้อความทางบวก ได้คะแนน 6 ถึง 1 จากคำตอบ “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงที่สุด” ตามลำดับ แต่ถ้าเป็นข้อความทางลบให้คะแนนตรงกันข้าม

3) แบบวัดสถิติการเจ็บป่วยจากการทำงาน วัดจาก 2 แหล่งข้อมูล ดังนี้

- บันทึกความถี่ของการเจ็บป่วยที่เกิดจากอุบัติเหตุและโรคจากการทำงาน ที่โรงงานได้จัดเก็บข้อมูลไว้ ในช่วงระยะเวลา 6 เดือนที่ผ่านมา

- แบบวัดความถี่ของการเจ็บป่วยจากการได้รับอุบัติเหตุหรือเกิดอาการเจ็บป่วยจากการทำงาน เป็นคำถามที่ให้พนักงานปฏิบัติการรายงานเกี่ยวกับความถี่ของการเกิดอุบัติเหตุ และโรคจากการทำงานที่เกิดขึ้นในช่วงเวลา 6 เดือนที่ผ่านมา ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง โดยแบบวัดเป็นประเภทมาตรประเมินรวมค่า จำนวน 15 ข้อ แต่ละข้อมีมาตรวัด 4 หน่วย จาก “ไม่เคยเกิดเลย” ถึง “บ่อยมาก” เมื่อนำแบบวัดไปทดลองใช้กับพนักงานปฏิบัติการ จำนวน 100 คน พบว่า แบบวัดมีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .34 ถึง .60 มีค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .81 ผู้วิจัยได้คัดเลือกข้อคำถามไว้ใช้จริง จำนวน 12 ข้อ เมื่อนำไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างจริง พิสัยของคะแนนอยู่ระหว่าง 0 ถึง 34 คะแนน มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อ อยู่ระหว่าง .41 ถึง .60 และมีค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .84

ตัวอย่าง แบบวัดความถี่ของการเจ็บป่วยจากการทำงาน

(0) ในรอบ 6 เดือนที่ผ่านมา ท่านถูกวัตถุตกที่มีความร้อนลวกตามร่างกาย มากน้อยเพียงใด

.....	.....	.....	.....
บ่อยมาก	บ่อย	น้อย	ไม่เคยเกิดเลย
(5 ครั้งขึ้นไป)	(3-4 ครั้ง)	(1-2 ครั้ง)	

เกณฑ์การให้คะแนนในการตอบมีดังนี้ ตอบ “ไม่เคยเกิดเลย” ได้ 0 คะแนน  
ตอบ “น้อย” ได้ 1 คะแนน ตอบ “บ่อย” ได้ 2 คะแนน และ ตอบ “บ่อยมาก” ได้ 3 คะแนน

**2. แบบวัดการรับรู้ประโยชน์จากการฝึกอบรมเพื่อป้องกันอันตรายจากการทำงาน** เป็นแบบวัดที่สร้างขึ้นเองตามนิยามปฏิบัติการ โดยมีแนวจากแบบวัดประสพการณ์และการรับรู้ประโยชน์จากกิจกรรมฝึกอบรมและ/หรือเข้าค่ายวิทยาศาสตร์ของกิตติรัตน์ ชัยรัตน์ (2547) เป็นการถามเกี่ยวกับประสพการณ์ที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับโดยประเมินร่วมกันระหว่างปริมาณการได้รับการฝึกอบรมเกี่ยวกับการป้องกันอันตรายจากการทำงาน และปริมาณการรับรู้ประโยชน์ของการฝึกอบรมนั้น ๆ โดยคำถามในแต่ละข้อมี 2 ตอน *ตอนแรก* ถามจำนวนครั้งของการเข้ารับการฝึกอบรม ความรู้เกี่ยวกับการป้องกันอันตรายของพนักงานปฏิบัติการในช่วงเวลา 1 ปี ที่ผ่านมา *ตอนที่ 2* ถามเกี่ยวกับการรับรู้ประโยชน์ที่ได้รับจากการฝึกอบรม ในด้านการปฏิบัติงานอย่างปลอดภัยของผู้ตอบเอง ตลอดจนเพื่อนร่วมงาน และหน่วยงาน ลักษณะแบบวัดเป็นประเภทมาตราประเมินรวมค่า จำนวน 19 ข้อ แต่ละข้อมีมาตราวัด 6 หน่วย ตั้งแต่ “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงที่สุด” คะแนนที่ผู้ปฏิบัติงานได้คือผลคูณของจำนวนครั้งที่เข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรเกี่ยวกับการป้องกันอันตรายจากการทำงานกับคะแนนการรับรู้ประโยชน์จากการเข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรเกี่ยวกับการป้องกันอันตรายจากการทำงาน เมื่อนำแบบวัดไปทดลองใช้กับพนักงานปฏิบัติการ จำนวน 100 คน พบว่า แบบวัดมีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .86 ถึง .96 มีค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .93 ผู้วิจัยได้คัดเลือกข้อคำถามไว้ใช้จริง จำนวน 10 ข้อ เมื่อนำไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างจริง พิสัยคะแนนอยู่ระหว่าง 31 ถึง 100 คะแนน มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อ อยู่ระหว่าง .56 ถึง .84 และมีค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .94

*ตัวอย่าง แบบวัดการรับรู้ประโยชน์จากการฝึกอบรมเพื่อป้องกันอันตรายจากการทำงาน*

**ตอนแรก** ในรอบ 1 ปีที่ผ่านมา ท่านเคยเข้ารับการฝึกอบรมความรู้เกี่ยวกับการทำงาน และความปลอดภัยในการทำงาน จำนวน ..... ครั้ง

**ตอนที่ 2** ในการเข้าร่วมกิจกรรมอบรมเกี่ยวกับการทำงาน และความปลอดภัยในการทำงานแต่ละครั้ง ท่านเห็นว่า กิจกรรมต่อไปนี้มีประโยชน์กับท่านเพียงใด

(0) ได้รับความรู้เกี่ยวกับการสวมใส่อุปกรณ์ป้องกันอันตรายอย่างถูกต้องก่อนปฏิบัติงาน

.....  
จริงที่สุด      จริง      ค่อนข้างจริง      ค่อนข้างไม่จริง      ไม่จริง      ไม่จริงที่สุด

เกณฑ์การให้คะแนน กรณีเป็นข้อความทางบวก ได้คะแนน 6 ถึง 1 จากคำตอบ “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงที่สุด” ตามลำดับ แต่ถ้าเป็นข้อความทางลบให้คะแนนตรงกันข้าม

**3. แบบวัดการสนับสนุนทางสังคมจากบุคคลในหน่วยงาน** เป็นแบบวัดที่ผู้วิจัยปรับปรุงมาจากแบบวัดการสนับสนุนทางสังคมของดุจเดือน พันธุมนาวิน และอัมพร ม้าคนอง (2547) แบบวัดมีค่าอำนาจจำแนกรายข้อระหว่าง .60 ถึง .81 ค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .97 โดยถามเกี่ยวกับการรับรู้ถึงการได้รับการช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาเกี่ยวกับการปฏิบัติงานใน 3 ด้าน คือ 1) ด้านจิตใจอารมณ์ 2) ด้านข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการทำงาน และ 3) ด้านการสนับสนุนวัสดุ อุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน และเมื่อผู้วิจัยนำแบบวัดมาปรับปรุงได้ข้อคำถามประเภทมาตราประเมินรวมค่า จำนวน 20 ข้อ แต่ละข้อมีมาตราวัด 6 หน่วย ตั้งแต่ “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงที่สุด” เมื่อนำแบบวัดไปทดลองใช้กับพนักงานปฏิบัติการ จำนวน 100 คน พบว่า มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .32 ถึง .75 ค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟา เท่ากับ .92 ผู้วิจัยได้คัดเลือกข้อคำถามไว้ใช้จริง จำนวน 12 ข้อ เมื่อนำไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างจริง พิสูจน์คะแนนอยู่ระหว่าง 23 ถึง 72 คะแนน มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อ อยู่ระหว่าง .21 ถึง .76 มีค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .88

*ตัวอย่าง แบบวัดการสนับสนุนทางสังคมจากบุคคลในหน่วยงาน*

(0) หัวหน้าของฉันไม่ค่อยสนใจแนะนำเกี่ยวกับวิธีป้องกันอันตรายจากการทำงาน

.....  
จริงที่สุด      จริง      ค่อนข้างจริง      ค่อนข้างไม่จริง      ไม่จริง      ไม่จริงที่สุด

เกณฑ์การให้คะแนน กรณีเป็นข้อความทางบวก ได้คะแนน 6 ถึง 1 จากคำตอบ “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงที่สุด” ตามลำดับ แต่ถ้าเป็นข้อความทางลบให้คะแนนตรงกันข้าม

**4. แบบวัดการมีแบบอย่างที่ดีในการทำงานอย่างปลอดภัย** เป็นแบบวัดที่ปรับปรุงจากแบบวัดการเห็นแบบอย่างจากเพื่อนร่วมงาน ของธวัชชัย ศรีพรงาม (2547) แบบวัดมีค่าอำนาจจำแนกรายข้อแบบ Item-Total Correlation ระหว่าง .46 ถึง .66 ค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .86 ถามเกี่ยวกับการรายงานของพนักงานจากการสังเกตเห็นแบบอย่างที่ดีในการกระทำพฤติกรรมต่าง ๆ ในการทำงาน ของหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน ว่ามีมากน้อยเพียงใด และเมื่อผู้วิจัยนำแบบวัดมาปรับปรุงได้ข้อคำถามประเภทมาตราประเมินรวมค่า จำนวน 21 ข้อ แต่ละข้อมีมาตราวัด 6 หน่วย ตั้งแต่ “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงที่สุด” เมื่อนำแบบวัดไปทดลองใช้กับพนักงานปฏิบัติการ จำนวน 100 คน พบว่า มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .27 ถึง .50 ค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟา

เท่ากับ .76 ผู้วิจัยได้คัดเลือกข้อคำถามไว้ใช้จริง จำนวน 12 ข้อ เมื่อนำไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างจริง พิสัยคะแนนอยู่ระหว่าง 23 ถึง 72 คะแนน มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อ อยู่ระหว่าง .32 ถึง .57 มีค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .80

ตัวอย่าง แบบวัดการมีแบบอย่างที่ดีในการทำงานอย่างปลอดภัย

(0) เพื่อนของฉันชอบฝ่าฝืนระเบียบในการแต่งกายก่อนเข้าทำงานอยู่บ่อย ๆ

.....  
จริงที่สุด      จริง      ค่อนข้างจริง      ค่อนข้างไม่จริง      ไม่จริง      ไม่จริงที่สุด

เกณฑ์การให้คะแนน กรณีเป็นข้อความทางบวก ได้คะแนน 6 ถึง 1 จากคำตอบ “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงที่สุด” ตามลำดับ แต่ถ้าเป็นข้อความทางลบให้คะแนนตรงกันข้าม

**5. แบบวัดลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน** ในการวิจัยครั้งนี้นำแบบวัดลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน ของจินตนา บิลมาศ และคนอื่น ๆ (2529) มาใช้ แบบวัดเป็นประเภทมาตรประเมินรวมค่า จำนวน 20 ข้อ แต่ละข้อมีมาตรวัด 6 หน่วย ตั้งแต่ “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงที่สุด” มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อระหว่าง .20 ถึง .52 ค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .68 ซึ่งเป็นการถามเกี่ยวกับความสามารถของผู้ปฏิบัติงานในการคาดการณ์ไกล เห็นความสำคัญของสิ่งที่จะเกิดประโยชน์กับตนเองในอนาคต รวมทั้งความสามารถในการควบคุมบังคับตนเองให้รู้จักอดได้รอได้ เพื่อรอรับผลประโยชน์สำคัญกว่าที่จะมีมาในอนาคต และเมื่อนำมาใช้จริงได้ตัดข้อคำถามที่มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อต่ำออก โดยแบบวัดที่ใช้จริงมีข้อคำถาม จำนวน 16 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อ อยู่ระหว่าง .20 ถึง .51 มีค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .73 และพิสัยคะแนนอยู่ระหว่าง 43 ถึง 86 คะแนน

ตัวอย่าง แบบวัดลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน

(0) ฉันจะระมัดระวังในการทำงานเฉพาะเมื่อมีคนมาคอยจ้องจับผิด

.....  
จริงที่สุด      จริง      ค่อนข้างจริง      ค่อนข้างไม่จริง      ไม่จริง      ไม่จริงที่สุด

เกณฑ์การให้คะแนน กรณีเป็นข้อความทางบวก ได้คะแนน 6 ถึง 1 จากคำตอบ “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงที่สุด” ตามลำดับ แต่ถ้าเป็นข้อความทางลบให้คะแนนตรงกันข้าม

**6. แบบวัดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์** ในการวิจัยครั้งนี้ นำแบบวัดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของ บุญรับ ศักดิ์มณี (2532) จำนวน 12 ข้อ มาใช้ เป็นประเภทมาตราประเมินรวมค่า จำนวน 20 ข้อ แต่ละข้อมีมาตรวัด 6 หน่วย ตั้งแต่ “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงที่สุด” มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .33 ถึง .58 ค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .80 ซึ่งเป็นการถามถึงการรับรู้ของพนักงาน ปฏิบัติการเกี่ยวกับการทำงานด้วยความตั้งใจ และมุ่งมั่น เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ด้วยความมุ่งมั่น อดทนในการทำงาน ไม่ท้อถอย พร้อมทั้งจะปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้นเสมอ และเมื่อนำมาใช้จริง ได้ตัดข้อคำถามที่มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อต่ำออก โดยแบบวัดที่ใช้จริงมีข้อคำถาม จำนวน 14 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อ อยู่ระหว่าง .32 ถึง .64 มีค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .83 และพิสัยคะแนนอยู่ระหว่าง 44 ถึง 90

*ตัวอย่าง แบบวัดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์*

(0) เมื่อเริ่มต้นทำอะไร ฉันจะพยายามทำจนกระทั่งสำเร็จ

.....	.....	.....	.....	.....	.....
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

เกณฑ์การให้คะแนน กรณีเป็นข้อความทางบวก ได้คะแนน 6 ถึง 1 จากคำตอบ “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงที่สุด” ตามลำดับ แต่ถ้าเป็นข้อความทางลบให้คะแนนตรงกันข้าม

**7. ความชอบเสี่ยง** ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้แบบวัดความชอบเสี่ยงของดุจเดือน พันธุมนาวิน และงามตา วนินทานนท์. (2551) เป็นแบบวัดประเภทมาตราประเมินรวมค่า จำนวน 10 ข้อ แต่ละข้อมีมาตรวัด 6 หน่วย ตั้งแต่ “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงที่สุด” มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .03 ถึง .46 ค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .60 โดยมีเนื้อหาเกี่ยวกับการรับรู้ และความรู้สึกชอบหรือพอใจในการแสดงพฤติกรรม ดังนี้ 1) อยากทดลองสิ่งใหม่ที่ตื่นเต้นท้าทายที่ผู้อื่น อาจเคยทำสำเร็จมาแล้ว และการกระทำนั้นอาจให้ผลตอบแทนที่ต้องการ ถึงแม้จะมีความเสี่ยง อันตรายสูง หรืออาจเกิดผลเสียมากกว่าก็ตาม 2) ตระหนักถึงผลเสียหรืออันตรายที่จะเกิดในอนาคตต่อสังคม จากการที่ตนเองจะกระทำหรือไม่กระทำ จึงตั้งใจที่จะหลีกเลี่ยงหรือป้องกันไว้ก่อน 3) ตระหนักถึงผลเสียหรืออันตรายที่จะเกิดขึ้นในอนาคต จากการมีปฏิสัมพันธ์หรือการเห็นแบบอย่างที่ไม่ดีจากคนรอบข้าง แต่ก็ยังคิดเสี่ยงที่จะกระทำ 4) ตระหนักถึงผลเสียหรืออันตรายที่จะเกิดในอนาคตต่อตนเอง จึงตั้งใจที่จะหลีกเลี่ยงหรือป้องกันไว้ก่อน และเมื่อนำมาใช้ในการวิจัยครั้งนี้ พิสัยคะแนนที่ได้ อยู่ระหว่าง 23 ถึง 60 คะแนน มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .22 ถึง .44 ค่าความเชื่อมั่นแบบ สัมประสิทธิ์แอลฟา เท่ากับ .62



ตัวอย่าง แบบวัดความชอบเสียง

(0) ฉันจะระมัดระวังเรื่องการใช้อิฐใช้ถนนเป็นพิเศษ เพราะอุบัติเหตุทางรถยนต์ไม่น่าเสียงอย่างยิ่ง

.....	.....	.....	.....	.....	.....
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

เกณฑ์การให้คะแนน กรณีเป็นข้อความทางบวก ได้คะแนน 6 ถึง 1 จากคำตอบ “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงที่สุด” ตามลำดับ แต่ถ้าเป็นข้อความทางลบให้คะแนนตรงกันข้าม

8. ความรู้เกี่ยวกับการป้องกันอันตรายจากการทำงาน เป็นการถามเกี่ยวกับการ รับทราบข้อมูล ข้อเท็จจริง เกี่ยวกับการป้องกันอันตรายจากการทำงาน ได้แก่ กฎระเบียบ วิธีการ ข่าวดสาร และหลักการป้องกันอันตรายจากการทำงาน โดยผู้วิจัยสร้างขึ้นตามนิยามปฏิบัติการ จาก เนื้อหาจากแนวปฏิบัติเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน ของสถาบันวิจัยความปลอดภัยในการทำงาน (ชัยยุทธ ชวลิตธนินฤกุล; และคนอื่น ๆ. ม.ป.ป.) ลักษณะแบบวัดในแต่ละข้อแบ่งเป็น 2 ส่วน ส่วนแรกเป็นการตอบว่า “ถูก” หรือ “ผิด” ส่วนที่สอง เป็นระดับความมั่นใจในคำตอบจากส่วนแรก มี 3 หน่วย คือ “น้อย” “ปานกลาง” และ “มาก” จำนวน 15 ข้อ เมื่อนำแบบวัดไปทดลองใช้กับพนักงาน ปฏิบัติการ จำนวน 100 คน พบว่า แบบวัดมีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .24 ถึง .59 ค่าความเชื่อมั่น แบบสัมประสิทธิ์แอลฟา เท่ากับ .76 ผู้วิจัยได้คัดเลือกข้อคำถามไว้ใช้จริง จำนวน 10 ข้อ เมื่อนำไปใช้ กับกลุ่มตัวอย่างจริง พิสูจน์คะแนนที่ได้อยู่ระหว่าง 20 ถึง 60 คะแนน มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อ อยู่ระหว่าง .38 ถึง .58 และมีค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .82

ตัวอย่าง แบบวัดความรู้เกี่ยวกับการป้องกันอันตรายจากการทำงาน

(0) การแต่งกายที่รัดกุมเหมาะสมกับงาน ช่วยลดอันตรายจากการทำงานได้

<input type="checkbox"/> ถูก <input type="checkbox"/> ผิด	มีความมั่นใจในคำตอบเพียงใด	..... น้อย                      ปานกลาง                      มาก
--	----------------------------	---

เกณฑ์การให้คะแนน ความรู้เกี่ยวกับการป้องกันอันตรายจากการทำงาน มี 2 ลักษณะ คือ

กรณีตอบในมิติแรกได้ถูกต้องตามค่าเฉลี่ย ให้คิดคะแนนในมิติที่สอง โดยถ้าตอบว่า มั่นใจมาก ได้ 6 คะแนน มั่นใจปานกลาง ได้ 5 คะแนน และมั่นใจน้อย ได้ 4 คะแนน

กรณีตอบในมิติแรก ผิดจากค่าเฉลี่ย ให้คิดคะแนนในมิติที่สอง โดยถ้าตอบว่ามั่นใจมาก ได้ 1 คะแนน มั่นใจปานกลาง ได้ 2 คะแนน และมั่นใจน้อย ได้ 3 คะแนน

9. แบบวัดเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงาน เป็นแบบวัดที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากนิยามปฏิบัติการ โดยถามเกี่ยวกับการรู้ การคิดเชิงประเมินค่าเกี่ยวกับประโยชน์หรือโทษ ความรู้สึกพอใจ ไม่พอใจ รวมถึงความพร้อมที่จะกระทำพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงาน แบบวัดเป็นประเภทมาตราประเมินรวมค่า จำนวน 49 ข้อ แต่ละข้อมีมาตรวัด 6 หน่วย ตั้งแต่ “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงที่สุด” เมื่อนำไปทดลองใช้กับพนักงานปฏิบัติการ จำนวน 100 คน พบว่า แบบวัดมีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .28 ถึง .60 ค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟา เท่ากับ .86 ผู้วิจัยได้คัดเลือกข้อคำถามไว้ใช้จริง จำนวน 16 ข้อ เมื่อนำไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างจริง พิสัยคะแนนที่ได้ อยู่ระหว่าง 46 ถึง 96 คะแนน มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อ อยู่ระหว่าง .22 ถึง .63 และมีค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .86

ตัวอย่าง แบบวัดเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงาน

(0) การรายงานถึงสภาพการทำงานที่อาจเกิดอันตรายให้หัวหน้าทราบเป็นสิ่งสำคัญ

.....	.....	.....	.....	.....	.....
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

เกณฑ์การให้คะแนน กรณีเป็นข้อความทางบวก ได้คะแนน 6 ถึง 1 จากคำตอบ “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงที่สุด” ตามลำดับ แต่ถ้าเป็นข้อความทางลบให้คะแนนตรงกันข้าม

10. แบบสอบถามลักษณะทางชีวสังคมและภูมิหลังของผู้ปฏิบัติงาน ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับเศรษฐกิจของครอบครัว อายุการทำงาน และจำนวนชั่วโมงทำงานล่วงหน้าต่อเดือน โดยแบบสอบถามเป็นลักษณะเติมคำตอบลงในช่องว่าง สำหรับแบบวัดระดับเศรษฐกิจของครอบครัว นั้น มีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

ตาราง 1ก เกณฑ์การให้คะแนนระดับเศรษฐกิจของครอบครัว

รายได้รวมต่อเดือน	จำนวนสมาชิกในครอบครัว		
	1 - 2 คน	3 - 4 คน	5 คนขึ้นไป
น้อยกว่า 9,000 บาท	3	2	1
9,001 บาท ถึง 18,000 บาท	6	5	4
18,001 บาทขึ้นไป	9	8	7

## การหาคุณภาพเครื่องมือ

1. การหาความเที่ยงตรง (Validity) ทำการหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยให้ผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ ความเข้าใจในด้านที่เกี่ยวข้องกับเนื้อหาที่ต้องการวัดเป็นอย่างดี เป็นผู้ตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหาในแบบวัดแต่ละฉบับว่าสามารถวัดได้ถูกต้องตรงตามจุดประสงค์ของเนื้อหาที่จะวัด โดยมีเนื้อหาครอบคลุมตามนิยามปฏิบัติการ รวมทั้งภาษาและสำนวนถ้อยคำของข้อความมีความเหมาะสมกับกลุ่มตัวอย่างแล้ว จึงปรับปรุงแก้ไขแบบวัดให้สมบูรณ์ ก่อนนำไปทดลองใช้

2. การหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (Discrimination) ผู้วิจัยนำแบบวัดแต่ละฉบับที่ได้ตรวจสอบความเที่ยงตรงแล้วไปทดลองใช้กับพนักงานปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมที่มีคุณลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 100 ราย จากนั้นนำข้อมูลมาวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ โดยการหาความสัมพันธ์รายข้อกับคะแนนรวม (Item-Total Correlation) แล้วเลือกเฉพาะข้อคำถามที่มีความสัมพันธ์กับคะแนนรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ไว้ใช้ในแบบวัด

3. การหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ชนิดความสอดคล้องภายใน โดยการหาค่าความเชื่อมั่นของแบบวัดที่ใช้ ภายหลังจากการวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อแล้ว จากนั้นเลือกเฉพาะข้อที่มีนัยสำคัญทางสถิติและได้รับการปรับปรุงจนมีเนื้อหาครอบคลุมสิ่งที่ต้องการวัด แล้วนำมาหาค่าความเชื่อมั่นชนิดความสอดคล้องภายในด้วยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient)

## การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ติดต่อกับโรงงานอุตสาหกรรมผลิตพลาสติกที่ใช้เป็นสถานที่เก็บข้อมูล โดยนำหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ถึงประธานกรรมการบริษัท หรือผู้จัดการฝ่ายบุคคล/ผู้จัดการทั่วไป เพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูลการวิจัย

2. จัดเตรียมแบบสอบถามให้เพียงพอกับจำนวนกลุ่มตัวอย่าง และนำแบบวัดไปดำเนินการเก็บข้อมูลโดยผ่านผู้บริหารโรงงาน พร้อมทั้งชี้แจงรายละเอียดของการเก็บข้อมูลให้ทราบ โดยดำเนินการเก็บข้อมูลใน 2 วิธี ดังนี้

2.1 แจกแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่าง อ่านข้อคำถามให้กลุ่มตัวอย่างฟังทีละข้อ โดยให้กลุ่มตัวอย่างตอบทันที (สำหรับกลุ่มที่มีทักษะด้านการอ่านน้อย)

2.2 แจกแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่าง และนัดหมายวัน เวลา ในการรับแบบสอบถามคืน

3. ผู้วิจัยเก็บแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง ในวันและเวลาที่นัดหมายไว้ ตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์อีกครั้ง

## การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลที่รวบรวมมาได้ นั้น เมื่อตรวจให้คะแนนเรียบร้อยแล้ว นำไปวิเคราะห์ข้อมูลตามวิธีการทางสถิติโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป โดยมีสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. สถิติพรรณนา (Descriptive Statistics) ใช้ในการบรรยายลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2. สถิติวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐาน ได้แก่

2.1 การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทาง (Two-way Analysis of Variance) สำหรับการทดสอบสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 1 เมื่อพบปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระที่ละ 2 หรือ 3 ตัวแปร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้ทำการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ ด้วยวิธีเซฟเฟ้ (Scheffe')

2.2 การวิเคราะห์ความแปรปรวนสามทาง (Three-way Analysis of Variance) สำหรับการทดสอบสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 2 - 5 เมื่อพบปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระที่ละ 2 หรือ 3 ตัวแปร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้ทำการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ ด้วยวิธีเซฟเฟ้ (Scheffe')

2.3 การวิเคราะห์แบบถดถอยพหุคูณแบบมาตรฐานและแบบเป็นขั้น (Standard and Stepwise Multiple Regression Analysis) สำหรับการทดสอบสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 6, 7 และ 9

2.4 การวิเคราะห์แบบถดถอยพหุคูณแบบมีลำดับ (Hierarchical Multiple Regression Analysis) สำหรับการทดสอบสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 8

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง “จิตลักษณะและสถานการณ์ในการทำงานที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานของผู้ปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตพลาสติกที่ผ่านการรับรองมาตรฐานระบบการบริหารงานคุณภาพ ISO 9001: 2000” ในครั้งนี้เป็นการวิจัยประเภทศึกษาความสัมพันธ์เปรียบเทียบ มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาว่า ปัจจัยด้านสถานการณ์ในการทำงาน จิตลักษณะเดิม จิตลักษณะตามสถานการณ์ ตลอดจนลักษณะทางชีวสังคมมีความสำคัญเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานของพนักงานปฏิบัติการในกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาครั้งนี้ มากน้อยเพียงใด โดยมีการทดสอบสมมติฐานในการวิจัยจำนวน 9 ข้อ

ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ได้นำเสนอผลโดยเริ่มจากลักษณะเบื้องต้นของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ลักษณะทางชีวสังคมและภูมิหลังของผู้ถูกศึกษา ตามด้วยผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามสมมติฐาน 9 ประการ ซึ่งกระทำการวิเคราะห์ทั้งในกลุ่มตัวอย่างโดยรวมและในกลุ่มย่อยที่แบ่งตามลักษณะชีวสังคมและภูมิหลังของผู้ถูกศึกษา ดังมีรายละเอียดต่อไปนี้

#### 4.1 ลักษณะเบื้องต้นของกลุ่มตัวอย่าง

##### ลักษณะทางชีวสังคมและภูมิหลังของผู้ถูกศึกษา

การวิจัยนี้มุ่งศึกษากลุ่มตัวอย่างพนักงานปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตพลาสติกจำนวน 553 คน โดยมีลักษณะเบื้องต้นดังนี้ (ตาราง 2) เป็นพนักงานที่ปฏิบัติงานในโรงงานที่ผ่านการรับรองมาตรฐานระบบการบริหารงานคุณภาพ ISO 9001: 2000 จำนวน 283 คน (ร้อยละ 51.2) และปฏิบัติงานในโรงงานที่ยังไม่ผ่านการรับรองมาตรฐานฯ จำนวน 270 คน (ร้อยละ 48.8) เป็นเพศชายจำนวน 302 คน (ร้อยละ 54.6) และหญิง จำนวน 251 คน (ร้อยละ 45.4) สถานภาพโสด จำนวน 222 คน (ร้อยละ 40.1) แต่งงาน จำนวน 312 คน (ร้อยละ 56.4) และหม้าย/หย่าร้าง จำนวน 19 คน (ร้อยละ 3.4) มีอายุอยู่ในช่วง 19 - 56 ปี อายุเฉลี่ย 31.94 ปี แบ่งเป็นกลุ่มอายุน้อย (19 - 31 ปี) จำนวน 262 คน (ร้อยละ 49.7) และกลุ่มที่มีอายุมาก (32 - 56 ปี) จำนวน 265 คน (ร้อยละ 50.3) โดยมีอายุงาน อยู่ในช่วง 1 - 26 ปี อายุงานเฉลี่ย 5.79 ปี แบ่งเป็นกลุ่มที่มีอายุงานน้อย (1 - 5 ปี) จำนวน 276 คน (ร้อยละ 50.1) และกลุ่มที่มีอายุงานมาก (6 - 26 ปี) จำนวน 275 คน (ร้อยละ 49.9) มีจำนวนชั่วโมงการทำงาน ล่วงเวลาต่อเดือน อยู่ในช่วง 0 - 120 ปี จำนวนชั่วโมงทำงานล่วงเวลาต่อเดือนเฉลี่ย 43.25 ชั่วโมง แบ่งเป็นจำนวนชั่วโมงทำงานล่วงเวลาต่อเดือนน้อย (0 - 43 ชั่วโมง) จำนวน 263 คน (ร้อยละ 49.3) จำนวนชั่วโมงทำงานล่วงเวลาต่อเดือนมาก (44 - 120 ชั่วโมง) จำนวน 270 คน (ร้อยละ 50.7) และ

ระดับเศรษฐกิจของครอบครัว เมื่อพิจารณาใน 2 มิติคือ เงินรายได้ของครอบครัวต่อเดือนร่วมกับจำนวนสมาชิกในครอบครัวที่ใช้รายได้ พบว่า มีคะแนนระดับเศรษฐกิจของครอบครัวเฉลี่ย 4.78 ซึ่งเป็นช่วงที่มีรายได้ตั้งแต่ 9,001 บาทขึ้นไป สำหรับสมาชิกตั้งแต่ 5 คนขึ้นไป แบ่งเป็นกลุ่มที่มีระดับเศรษฐกิจของครอบครัวต่ำ ซึ่งมีคะแนนต่ำกว่าค่าเฉลี่ย 4.78 จำนวน 245 คน (ร้อยละ 45.0) และกลุ่มที่มีระดับเศรษฐกิจของครอบครัวสูง ซึ่งมีคะแนนสูงกว่าค่าเฉลี่ย 4.78 จำนวน 300 คน (ร้อยละ 55.0)

ตาราง 2 ค่าสถิติข้อมูลส่วนตัวของผู้ถูกศึกษา

ลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง		เกณฑ์แบ่งกลุ่ม	พิสัย	จำนวน (553 คน)	ร้อยละ (100)	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
ประเภทโรงงาน	ผ่าน ISO			283	51.2		
	ไม่ผ่าน ISO			270	48.8		
เพศ	ชาย			302	54.6		
	หญิง			251	45.4		
สถานภาพสมรส	โสด			222	40.1		
	แต่งงาน			312	56.4		
	หม้าย/หย่าร้าง			19	3.4		
อายุ	น้อย	< 31.94	19 - 31 ปี	262	49.7	31.94	7.33
	มาก	> 31.94	32 - 56 ปี	265	50.3		
อายุงาน	น้อย	< 5.79	1 - 5 ปี	276	50.1	5.79	3.86
	มาก	> 5.79	6 - 26 ปี	275	49.9		
จำนวน ช.ม. ล่วงเวลาต่อเดือน	น้อย	< 43.25	0-43 ช.ม.	263	49.3	43.25	26.58
	มาก	> 43.25	44-120 ช.ม.	270	50.7		
ระดับเศรษฐกิจของครอบครัว	ต่ำ	< 4.78	1-4 คะแนน	245	45.0	4.78	2.13
	สูง	> 4.78	5-9 คะแนน	300	55.0		

หมายเหตุ สำหรับตัวแปรที่คะแนนมีค่าต่อเนื่อง ใช้ค่าเฉลี่ยในการแบ่งกลุ่มมาก และกลุ่มน้อย

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในตอนต่อไปนี้เป็นข้อเสนอผลตามสมมติฐาน ซึ่งมีลำดับดังนี้ 1) ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทาง (Two-Way Analysis of Variance) ของคะแนนเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงาน พฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานตามหน้าที่ พฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานนอกเหนือหน้าที่ สถิติการเจ็บป่วยจากการทำงาน 2 ด้าน (ความถี่ของการเจ็บป่วยจากการรายงานตนเอง และบันทึกการรักษาพยาบาลของ

โรงงาน) พิจารณาตามตัวแปรประเภทของโรงงาน และลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนของพนักงานปฏิบัติการ 2) ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสามทาง (Three-Way Analysis of Variance) ของคะแนนเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงาน พฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานตามหน้าที่ และพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานนอกเหนือหน้าที่ พิจารณาตามตัวแปรแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การสนับสนุนทางสังคมจากบุคคลในหน่วยงาน และการรับรู้ประโยชน์จากการฝึกอบรมเพื่อป้องกันอันตรายจากการทำงาน 3) ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสามทาง (Three-Way Analysis of Variance) ของคะแนนเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงาน พฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานตามหน้าที่ และพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานนอกเหนือหน้าที่ พิจารณาตามตัวแปรลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน ความชอบเสี่ยง และการมีแบบอย่างที่ดีในการทำงานอย่างปลอดภัย 4) ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสามทาง (Three-Way Analysis of Variance) ของพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานตามหน้าที่ และพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานนอกเหนือหน้าที่ พิจารณาตามตัวแปรเพศ จำนวนชั่วโมงทำงานต่อสัปดาห์ และระดับเศรษฐกิจของครอบครัว 5) ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสามทาง (Three-Way Analysis of Variance) ของพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานตามหน้าที่ และพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานนอกเหนือหน้าที่ พิจารณาตามตัวแปรสถานภาพสมรส อายุ และอายุงาน 6) ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบมาตรฐานและแบบเป็นขั้น (Standard and Stepwise Multiple Regression Analysis) ของตัวแปรความรู้เกี่ยวกับการป้องกันอันตรายจากการทำงาน และเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงาน ด้วยตัวทำนายกลุ่มจิตลักษณะเดิม 3 ตัวแปร (ได้แก่ ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และความชอบเสี่ยง) และตัวทำนายกลุ่มสถานการณ์ในการทำงาน 3 ตัวแปร (ได้แก่ การรับรู้ประโยชน์จากการฝึกอบรมเพื่อป้องกันอันตรายจากการทำงาน การสนับสนุนทางสังคมจากบุคคลในหน่วยงาน และการมีแบบอย่างที่ดีในการทำงานอย่างปลอดภัย) รวมทั้งสิ้น 6 ตัวทำนาย ร่วมกัน 7) ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบมาตรฐานและแบบเป็นขั้น (Standard and Stepwise Multiple Regression Analysis) ของตัวแปรพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานตามหน้าที่ และพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานนอกเหนือหน้าที่ ด้วยตัวทำนายกลุ่มจิตลักษณะเดิม 3 ตัวแปร (ได้แก่ ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และความชอบเสี่ยง) ตัวทำนายกลุ่มสถานการณ์ในการทำงาน 3 ตัวแปร (ได้แก่ การรับรู้ประโยชน์จากการฝึกอบรมเพื่อป้องกันอันตรายจากการทำงาน การสนับสนุนทางสังคมจากบุคคลในหน่วยงาน และการมีแบบอย่างที่ดีในการทำงานอย่างปลอดภัย) และตัวทำนายกลุ่มจิตลักษณะตามสถานการณ์ 2 ตัวแปร (ได้แก่ เจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงาน และความรู้เกี่ยวกับการป้องกันอันตรายจากการทำงาน) รวมทั้งสิ้น 8 ตัวทำนาย ร่วมกัน 8) ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ

แบบมีลำดับ (Hierarchical Multiple Regression Analysis) ของตัวแปรพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานตามหน้าที่ และพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานนอกเหนือหน้าที่ โดยใช้ตัวทำนายกลุ่มจิตลักษณะตามสถานการณ์ 2 ตัวแปร (ได้แก่ เจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงาน และความรู้เกี่ยวกับการป้องกันอันตรายจากการทำงาน) เข้าทำนายเป็นลำดับที่ 1 กลุ่มตัวแปรชุดจิตลักษณะเดิม 3 ตัวแปร (ได้แก่ ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และความชอบเสี่ยง) เข้าทำนายเป็นลำดับที่ 2 ตามลำดับ 9) ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบมาตรฐานและแบบเป็นขั้น (Standard and Stepwise Multiple Regression Analysis) ของสถิติการเจ็บป่วยจากการทำงาน 2 ด้าน แต่ละด้าน (คือ ความถี่ของการเจ็บป่วยจากการรายงานตนเอง และบันทึกการรักษาพยาบาลของโรงงาน) ด้วยตัวทำนายกลุ่มพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงาน 2 ตัวแปร (ได้แก่ พฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานตามหน้าที่ และพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานนอกเหนือหน้าที่) ร่วมกัน

#### 4.2 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางของคะแนนเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงาน พฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานตามหน้าที่ พฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานนอกเหนือหน้าที่ และสถิติการเจ็บป่วยจากการทำงาน 2 ด้าน (พนักงานรายงานตนเอง และบันทึกการรักษาพยาบาลของโรงงาน) ของพนักงานที่ทำงานในโรงงานประเภทต่างกัน และมีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน แตกต่างกัน

การวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนนี้ เป็นการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงาน พฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานตามหน้าที่ พฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานนอกเหนือหน้าที่ และสถิติการเจ็บป่วยจากการทำงาน โดยพิจารณาตามตัวแปรอิสระ 2 ด้าน คือ การทำงานในโรงงานประเภทแตกต่างกัน และปริมาณลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน แตกต่างกัน

ประเภทโรงงาน แบ่งเป็น 2 ประเภท คือ โรงงานที่ผ่านการรับรองมาตรฐานระบบการบริหารงานคุณภาพ ISO 9001 : 2000 และโรงงานที่ยังไม่ผ่านการรับรองมาตรฐานฯ โดยโรงงานที่ผ่านการรับรองมาตรฐานระบบการบริหารงานคุณภาพ หมายถึง โรงงานที่ได้รับการรับรองระบบงานจากหน่วยรับรองที่เป็นที่ยอมรับ ว่าได้มีการจัดองค์กร การบริหารงาน ขั้นตอนการดำเนินงาน ตลอดจนมีการจัดสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการทำงาน และมีบุคลากรในการดำเนินงานเป็นไปตามเกณฑ์สากล

ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน หมายถึง ปริมาณการรายงานของพนักงานปฏิบัติการเกี่ยวกับตนเองว่า มีความสามารถในการคาดการณ์ไกล เล็งเห็นความสำคัญของสิ่งที่จะเกิดประโยชน์กับตนเองในอนาคต รวมทั้งมีความสามารถในการควบคุมบังคับตนเองให้รู้จักอดได้รอได้ เพื่อรอรับผลประโยชน์ที่ยิ่งใหญ่กว่า หรือสำคัญกว่าที่จะมีมาในอนาคต พิสัยของคะแนนที่ได้ระหว่าง 43 - 86



คะแนน แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม โดยใช้คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มเป็นตัวแบ่ง (ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 63.26 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 8.04) โดยผู้ที่ได้คะแนนในกลุ่มสูงเป็นผู้ที่ได้คะแนนระหว่าง 64 - 86 คะแนน จัดเป็นผู้ที่อยู่ในกลุ่มที่มีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนสูง ส่วนผู้ที่ได้คะแนนในกลุ่มต่ำเป็นผู้ที่ได้คะแนนระหว่าง 43 - 63 คะแนน จัดเป็นผู้ที่อยู่ในกลุ่มที่มีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนต่ำ (ตาราง 24 ภาคผนวก ข)

#### 4.2.1 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางของคะแนนเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงาน ของพนักงานที่ทำงานในโรงงานประเภทต่างกัน และลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน แตกต่างกัน

ตาราง 3 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางของคะแนนเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงาน ของพนักงานที่ทำงานในโรงงานประเภทต่างกัน และมีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน แตกต่างกัน ในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย 12 กลุ่ม (ส่วนที่ 1) และค่าของคะแนนเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานตามระดับของตัวแปรอิสระที่ส่งผลแบบเดียว (ส่วนที่ 2)

##### ส่วนที่ 1

กลุ่ม	จำนวน	แสดงค่าเอฟ			% ทำนาย
		ประเภท	ลักษณะมุ่งอนาคต		
		โรงงาน	ควบคุมตน	ก x ข	
		ก	ข	ก x ข	
รวม	553	4.91*	125.48***	< 1	18.6
ชาย	302	6.00*	81.64***	< 1	22.2
หญิง	251	< 1	36.75***	< 1	13.6
อายุน้อย	262	< 1	58.34***	2.94	23.9
อายุมาก	265	8.86**	50.23***	5.46*	17.7
โสด	222	1.37	44.96***	< 1	17.5
แต่งงาน	312	2.84	71.87***	< 1	19.4
ระดับเศรษฐกิจของครอบครัวต่ำ	245	< 1	73.07***	< 1	23.4
ระดับเศรษฐกิจของครอบครัวสูง	300	8.17**	47.45***	< 1	14.6
อายุงานน้อย	276	1.99	70.91***	< 1	20.7
อายุงานมาก	275	14.14***	17.54***	1.43	10.2
ชั่วโมงทำงานล่วงเวลาต่อเดือนน้อย	263	10.17**	66.89***	6.61*	23.1
ชั่วโมงทำงานล่วงเวลาต่อเดือนมาก	270	< 1	58.11***	3.70	19.4

\*\*\* มีนัยสำคัญที่ระดับ .001 \*\* มีนัยสำคัญที่ระดับ .01 \* มีนัยสำคัญที่ระดับ .05

## ส่วนที่ 2

กลุ่ม	ตัวแปร	เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของ	
		เจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงาน	
		กลุ่มที่มีค่าเฉลี่ยสูง	กลุ่มที่มีค่าเฉลี่ยต่ำ
รวม	ประเภทโรงงาน	ISO = 75.45	ไม่ผ่าน ISO = 73.91
	ลักษณะมุ่งอนาคต	สูง = 78.57	ต่ำ = 70.79
ชาย	ประเภทโรงงาน	ISO = 75.47	ไม่ผ่าน ISO = 73.02
	ลักษณะมุ่งอนาคต	สูง = 78.76	ต่ำ = 69.73
หญิง	ลักษณะมุ่งอนาคต	สูง = 78.38	ต่ำ = 71.94
โสด	ลักษณะมุ่งอนาคต	สูง = 78.09	ต่ำ = 70.38
แต่งงาน	ลักษณะมุ่งอนาคต	สูง = 78.79	ต่ำ = 70.98
อายุน้อย	ลักษณะมุ่งอนาคต	สูง = 78.81	ต่ำ = 68.65
อายุมาก	ประเภทโรงงาน	ISO = 77.31	ไม่ผ่าน ISO = 74.57
	ลักษณะมุ่งอนาคต	สูง = 79.20	ต่ำ = 72.68
ระดับเศรษฐกิจครอบครัวต่ำ	ลักษณะมุ่งอนาคต	สูง = 78.13	ต่ำ = 68.89
ระดับเศรษฐกิจครอบครัวสูง	ประเภทโรงงาน	ISO = 77.07	ไม่ผ่าน ISO = 74.49
	ลักษณะมุ่งอนาคต	สูง = 78.90	ต่ำ = 72.66
อายุงานน้อย	ลักษณะมุ่งอนาคต	สูง = 76.87	ต่ำ = 67.69
อายุงานมาก	ประเภทโรงงาน	ISO = 79.38	ไม่ผ่าน ISO = 76.43
	ลักษณะมุ่งอนาคต	สูง = 79.55	ต่ำ = 76.26
ชั่วโมงล่วงเวลาต่อเดือนน้อย	ประเภทโรงงาน	ISO = 77.43	ไม่ผ่าน ISO = 74.46
	ลักษณะมุ่งอนาคต	สูง = 79.76	ต่ำ = 72.13
ชั่วโมงล่วงเวลาต่อเดือนมาก	ลักษณะมุ่งอนาคต	สูง = 77.29	ต่ำ = 69.50

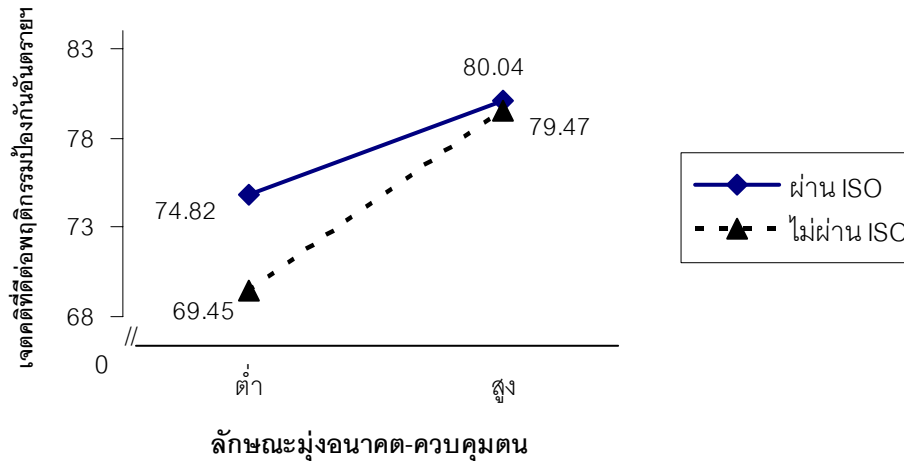
การวิเคราะห์ข้อมูลกระทำทั้งในกลุ่มตัวอย่างโดยรวม และในกลุ่มที่แยกย่อยตามลักษณะทางชีวสังคมและภูมิหลัง 6 ตัวแปร ได้แก่ เพศ สถานภาพสมรส อายุ อายุงาน จำนวนชั่วโมงทำงาน ล่วงเวลาต่อเดือน และระดับเศรษฐกิจของครอบครัว ได้เป็นกลุ่มย่อย 12 กลุ่ม (รายละเอียดกลุ่มย่อย ดูจากตาราง 2) โดยแยกวิเคราะห์ตามตัวแปรตามได้ดังนี้

เจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงาน หมายถึง ปริมาณการรู้การคิดเชิงประเมินค่าเกี่ยวกับประโยชน์หรือโทษของการปฏิบัติตามระเบียบเพื่อการป้องกันอันตรายจากการทำงานของพนักงานปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรม ทำให้เกิดความรู้สึกรู้สึกพอใจ ไม่พอใจ หรือชอบ ไม่ชอบในการปฏิบัติการป้องกันอันตรายจากการทำงาน และตามมาซึ่งความพร้อมที่จะสนับสนุน หรือต่อต้าน พฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงาน พิสัยของคะแนนที่ได้มีค่าระหว่าง 46 - 96 คะแนน ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 74.69 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 8.93 โดยผู้ที่ได้คะแนนในกลุ่มสูง จัดเป็นพนักงานที่มีเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานมาก (ตาราง 24 ภาคผนวก ข)

จากการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงาน พิจารณาตามตัวแปรอิสระที่ละ 2 ตัวแปร คือ ประเภทโรงงาน และลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน ทั้งในกลุ่มพนักงานปฏิบัติการโดยรวม และในกลุ่มที่แยกย่อยตามลักษณะชีวสังคมและภูมิหลัง 12 กลุ่ม (ตาราง 3) พบว่า คะแนนเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานแปรปรวนไปตามปฏิสัมพันธ์ระหว่างประเภทโรงงาน และลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน อย่างเชื่อมั่นได้ ในกลุ่มย่อย 2 กลุ่ม คือ กลุ่มพนักงานอายุมาก (ตาราง 25 ภาคผนวก ข) และกลุ่มที่มีจำนวนชั่วโมงทำงานล่วงเวลาต่อเดิมน้อย (ตาราง 26 ภาคผนวก ข และภาพประกอบ 4) เมื่อนำคะแนนเฉลี่ยของ 4 กลุ่ม ที่แบ่งตามระดับของตัวแปรอิสระทั้งสองมาเปรียบเทียบกันเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเซฟเฟ พบว่า 1) ในหมู่พนักงานที่ทำงานในโรงงานที่ผ่านหรือไม่ผ่านการรับรองมาตรฐาน ISO ก็ตาม ถ้ามีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนสูง มีเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานมากกว่าพนักงานที่มีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนต่ำ 2) ในหมู่พนักงานที่มีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนต่ำ ถ้าเป็นผู้ที่ทำงานในโรงงานที่ผ่านการรับรองมาตรฐาน ISO มีเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานมากกว่าผู้ที่ทำงานในโรงงานที่ยังไม่ผ่านการรับรองมาตรฐาน ISO 3) พนักงานที่ทำงานในโรงงานที่ผ่านการรับรองมาตรฐาน ISO และมีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนสูง พร้อมกัน มีเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานมากกว่าพนักงานที่ทำงานในโรงงานที่ยังไม่ผ่านการรับรองมาตรฐาน ISO และมีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนต่ำ พร้อมกัน อาจกล่าวได้ว่าพนักงานที่ทำงานในโรงงานที่ยังไม่ผ่านการรับรองมาตรฐาน ISO และมีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนต่ำ พร้อมกัน เป็นกลุ่มที่มีเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานน้อยที่สุด

เมื่อพิจารณาตามตัวแปรอิสระที่ละตัวใน**กลุ่มรวม** พบว่า คะแนนเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงาน แปรปรวนไปตามระดับของตัวแปรอิสระ 2 ตัว ที่ละตัว คือ ประเภทโรงงาน หรือลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน อย่างเชื่อมั่นได้ (ตาราง 3) กล่าวคือ พนักงานที่ทำงานในโรงงานที่ผ่านการรับรองมาตรฐาน ISO มีเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานมากกว่าพนักงานที่ทำงานในโรงงานที่ยังไม่ผ่านการรับรองมาตรฐาน ISO (ค่าเฉลี่ย 75.45 และ 73.91 ตามลำดับ) หรือพนักงานที่มีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนสูง มีเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานมากกว่าพนักงานที่มีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนต่ำ (ค่าเฉลี่ย 78.57 และ 70.79) ตามลำดับ (ตาราง 3 ส่วนที่ 2) ใน**กลุ่มย่อย** พบว่า คะแนนเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงาน แปรปรวนไปตามระดับของตัวแปรอิสระที่ละตัวเช่นเดียวกัน คือ ประเภทโรงงาน หรือลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน (ตาราง 3) กล่าวคือ พนักงานที่ทำงานในโรงงานที่ผ่านการรับรองมาตรฐาน ISO มีเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานมากกว่าพนักงานที่ทำงานในโรงงานที่ยังไม่ผ่านการรับรองมาตรฐาน ISO พบผลในกลุ่มย่อยสำคัญ 5 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่ม

พนักงานชาย กลุ่มอายุมาก กลุ่มที่มีระดับเศรษฐกิจของครอบครัวสูง กลุ่มอายุงานมาก และกลุ่มที่มีจำนวนชั่วโมงทำงานล่วงเวลาต่อเดือนน้อย และพบอีกว่าพนักงานที่มีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนสูง มีเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานมากกว่าพนักงานที่มีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนต่ำ พบผลในกลุ่มย่อยทุกกลุ่ม



ภาพประกอบ 4 แสดงปฏิสัมพันธ์ของคะแนนเฉลี่ยระหว่าง ประเภทโรงงาน และลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน ที่ส่งผลต่อความแปรปรวนของคะแนนเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงาน ในกลุ่มพนักงานที่มีจำนวนชั่วโมงทำงานล่วงเวลาต่อเดือนน้อย ลักษณะของการปฏิสัมพันธ์ เป็นแบบ Ordinal interaction (Kerlinger; & Lee. 2000: 362-365)

สรุปได้ว่า พนักงานที่มีเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานมาก ได้แก่

- 1) พนักงานที่ทำงานในโรงงานที่ผ่านการรับรองมาตรฐาน ISO พบผลดังนี้ 1.1 พบในกลุ่มรวม และกลุ่มย่อยที่สำคัญ 5 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มชาย กลุ่มอายุมาก กลุ่มที่มีระดับเศรษฐกิจของครอบครัวสูง กลุ่มที่มีอายุงานมาก และกลุ่มที่มีจำนวนชั่วโมงทำงานล่วงเวลาต่อเดือนน้อย 1.2 เป็นผู้ที่มีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนต่ำ พบในกลุ่มอายุมาก และกลุ่มที่มีจำนวนชั่วโมงทำงานล่วงเวลาต่อเดือนน้อย
- 2) พนักงานที่มีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนสูง พบผลดังนี้ 2.1 พบในกลุ่มรวม 2.2 เป็นผู้ที่ทำงานในโรงงานที่ผ่านการรับรองมาตรฐาน ISO หรือยังไม่ผ่านการรับรองมาตรฐาน ISO ก็ตาม พบในกลุ่มอายุมาก และกลุ่มที่มีจำนวนชั่วโมงทำงานล่วงเวลาต่อเดือนน้อย

#### 4.2.2 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางของคะแนนพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานตามหน้าที่ ของพนักงานที่ทำงานในโรงงานประเภทต่างกัน และลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน แตกต่างกัน

พฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานตามหน้าที่ หมายถึง การรายงานของผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการกระทำเพื่อลดและขจัดสภาพหรือสิ่งที้อาจทำให้เกิดอันตรายจากการปฏิบัติงานในหน้าที่ โดยยึดกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ นโยบายเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงานและการป้องกันอันตรายของหน่วยงาน อย่างเคร่งครัด ทั้งในการเตรียมตัวก่อนปฏิบัติงาน (เช่น การแต่งกาย การตรวจสอบความพร้อมของอุปกรณ์) ขณะปฏิบัติงาน (เช่น การสวมอุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคลที่หน่วยงานจัดให้ ปฏิบัติงานตามขั้นตอน/วิธีการทำงานอย่างเคร่งครัด) และหลังจากการปฏิบัติงาน (เช่น การเก็บกวาด ทำความสะอาดบริเวณพื้นที่ทำงาน) พิสัยของคะแนนที่ได้มีค่าระหว่าง 33 - 88 คะแนนเฉลี่ย เท่ากับ 63.19 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 9.77 โดยผู้ที่ได้คะแนนในกลุ่มสูง จัดเป็นพนักงานที่มีพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานตามหน้าที่มาก (ตาราง 24 ภาคผนวก ข)

จากการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานตามหน้าที่ พิจารณาตามตัวแปรอิสระที่ละ 2 ตัวแปร คือ ประเภทโรงงาน และลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน ทั้งในกลุ่มพนักงานปฏิบัติการโดยรวม และในกลุ่มที่แยกย่อยตามลักษณะชีวิตสังคมและภูมิภาค 12 กลุ่ม (ตาราง 4) พบว่า คะแนนพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานตามหน้าที่แปรปรวนไปตามปฏิสัมพันธ์ระหว่างประเภทโรงงาน และลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน อย่างเชื่อมั่นได้ในกลุ่มรวม (ตาราง 27 ภาคผนวก ข) และกลุ่มย่อยสำคัญ 3 กลุ่ม คือ กลุ่มพนักงานอายุน้อย (ตาราง 28 ภาคผนวก ข และภาพประกอบ 5) กลุ่มที่มีระดับเศรษฐกิจของครอบครัวต่ำ (ตาราง 29 ภาคผนวก ข) และกลุ่มที่มีจำนวนชั่วโมงทำงานล่วงเวลาต่อเดือนมาก (ตาราง 30 ภาคผนวก ข) และเมื่อนำคะแนนเฉลี่ยของ 4 กลุ่ม ที่แบ่งตามระดับของตัวแปรอิสระทั้งสองมาเปรียบเทียบกันเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเซฟเฟ้ พบว่า 1) ในหมู่พนักงานที่ทำงานในโรงงานที่ผ่านหรือไม่ผ่านการรับรองมาตรฐาน ISO ก็ตาม ถ้ามีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนสูง มีพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานตามหน้าที่มากกว่าพนักงานที่มีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนต่ำ 2) ในหมู่พนักงานที่มีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนต่ำ ถ้าเป็นผู้ที่ทำงานในโรงงานที่ยังไม่ผ่านการรับรองมาตรฐาน ISO มีพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานตามหน้าที่มากกว่าผู้ที่ทำงานในโรงงานที่ผ่านการรับรองมาตรฐาน ISO 3) พนักงานที่ทำงานในโรงงานที่ผ่านการรับรองมาตรฐาน ISO และมีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนสูง พร้อมกัน มีพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานตามหน้าที่มากกว่าพนักงานที่ทำงานในโรงงานที่ยังไม่ผ่านการรับรองมาตรฐาน ISO และมีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนต่ำ พร้อมกัน อาจกล่าวได้ว่าพนักงานที่ทำงาน

ในโรงงานที่ผ่านการรับรองมาตรฐาน ISO และมีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนน้อย พร้อมกัน เป็นกลุ่มที่มีพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานตามหน้าที่น้อยที่สุด

ตาราง 4 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางของคะแนนพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานตามหน้าที่ ของพนักงานที่ทำงานในโรงงานประเภทต่างกัน และมีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนแตกต่างกัน ในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย 12 กลุ่ม (ส่วนที่ 1) และค่าของคะแนนพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานตามหน้าที่ ตามระดับของตัวแปรอิสระที่ส่งผลแบบเดียว (ส่วนที่ 2)

### ส่วนที่ 1

กลุ่ม	จำนวน	แสดงค่าเอฟ			% ทำนาย
		ประเภทโรงงาน	ลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน		
			ก	ข	
รวม	553	3.07	80.4***	6.0*	15.0
ชาย	302	< 1	45.48***	1.94	16.8
หญิง	251	< 1	21.71***	1.39	8.1
อายุน้อย	262	3.55	56.05***	18.14***	28.8
อายุมาก	265	< 1	21.93***	2.40	8.0
โสด	222	1.08	26.63***	3.61	13.0
แต่งงาน	312	1.31	49.77***	2.98	16.8
ระดับเศรษฐกิจของครอบครัวต่ำ	245	14.35***	40.18***	5.18*	22.9
ระดับเศรษฐกิจของครอบครัวสูง	300	2.83	37.08***	< 1	11.3
อายุงานน้อย	276	4.16*	25.25***	1.48	12.4
อายุงานมาก	275	8.52**	9.42**	< 1	6.0
ชั่วโมงทำงานล่วงเวลาต่อเดือนน้อย	263	6.20*	22.40***	< 1	9.9
ชั่วโมงทำงานล่วงเวลาต่อเดือนมาก	270	17.79***	55.25***	7.58**	27.5

\*\*\* มีนัยสำคัญที่ระดับ .001 \*\* มีนัยสำคัญที่ระดับ .01 \* มีนัยสำคัญที่ระดับ .05

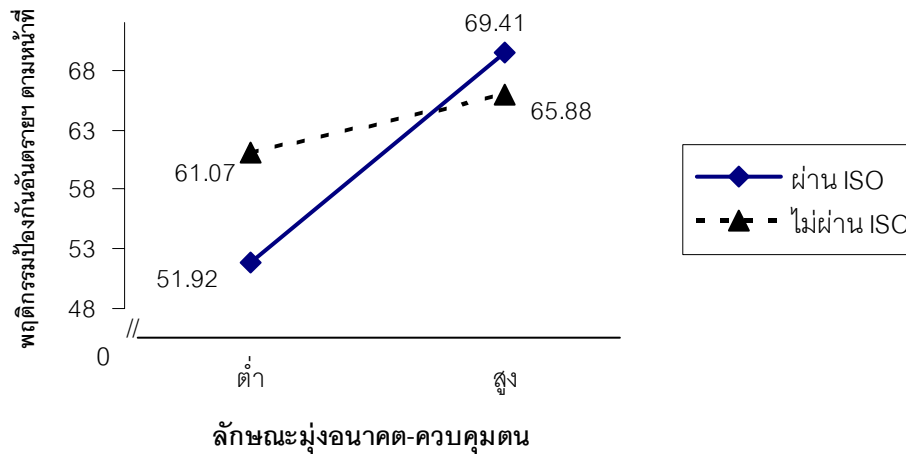
### ส่วนที่ 2

กลุ่ม	ตัวแปร	เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานตามหน้าที่	
		เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของ	
		กลุ่มที่มีค่าเฉลี่ยสูง	กลุ่มที่มีค่าเฉลี่ยต่ำ
รวม	ลักษณะมุ่งอนาคต	สูง = 66.84	ต่ำ = 59.87
ชาย	ลักษณะมุ่งอนาคต	สูง = 66.49	ต่ำ = 58.81
หญิง	ลักษณะมุ่งอนาคต	สูง = 67.17	ต่ำ = 61.77
อายุน้อย	ลักษณะมุ่งอนาคต	สูง = 67.64	ต่ำ = 56.49
อายุมาก	ลักษณะมุ่งอนาคต	สูง = 67.36	ต่ำ = 62.97

## ส่วนที่ 2 (ต่อ)

กลุ่ม	ตัวแปร	เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของ	
		พฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานตามหน้าที่	
		กลุ่มที่มีค่าเฉลี่ยสูง	กลุ่มที่มีค่าเฉลี่ยต่ำ
โสด	ลักษณะมุ่งอนาคต	สูง = 66.48	ต่ำ = 59.97
แต่งงาน	ลักษณะมุ่งอนาคต	สูง = 67.07	ต่ำ = 59.70
ระดับเศรษฐกิจครอบครัวต่ำ	ประเภทโรงงาน	ไม่ผ่าน ISO = 64.92	ISO = 60.15
	ลักษณะมุ่งอนาคต	สูง = 66.53	ต่ำ = 58.55
ระดับเศรษฐกิจครอบครัวสูง	ลักษณะมุ่งอนาคต	สูง = 67.12	ต่ำ = 61.32
	ประเภทโรงงาน	ไม่ผ่าน ISO = 58.99	ISO = 56.87
อายุงานน้อย	ลักษณะมุ่งอนาคต	สูง = 60.54	ต่ำ = 55.33
	ประเภทโรงงาน	ISO = 70.43	ไม่ผ่าน ISO = 68.35
อายุงานมาก	ลักษณะมุ่งอนาคต	สูง = 70.48	ต่ำ = 68.30
	ประเภทโรงงาน	ISO = 66.00	ไม่ผ่าน ISO = 63.55
ชั่วโมงล่องเวลาต่อเดือนน้อย	ลักษณะมุ่งอนาคต	สูง = 67.12	ต่ำ = 62.44
	ประเภทโรงงาน	ไม่ผ่าน ISO = 64.16	ISO = 59.35
ชั่วโมงล่องเวลาต่อเดือนมาก	ลักษณะมุ่งอนาคต	สูง = 66.00	ต่ำ = 57.51

เมื่อพิจารณาตามตัวแปรอิสระที่ละตัวในกลุ่มรวม พบว่า คะแนนพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานตามหน้าที่ แปรปรวนไปตามระดับของตัวแปรอิสระเพียงตัวแปรเดียว คือ ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน อย่างเชื่อมั่นได้ กล่าวคือ พนักงานที่มีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนสูง มีพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานมากกว่าพนักงานที่มีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนต่ำ ค่าเฉลี่ย 66.84 และ 59.87 ตามลำดับ (ตาราง 4 ส่วนที่ 2) ในกลุ่มย่อย พบว่า คะแนนพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานตามหน้าที่ แปรปรวนไปตามระดับของตัวแปรอิสระที่ละตัว คือ ประเภทโรงงาน หรือลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน (ตาราง 4) กล่าวคือ พนักงานที่ทำงานในโรงงานที่ผ่านการรับรองมาตรฐาน ISO มีพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานตามหน้าที่มากกว่าพนักงานที่ทำงานในโรงงานที่ยังไม่ผ่านการรับรองมาตรฐาน ISO พบผลในกลุ่มที่มีอายุงานมาก และกลุ่มที่มีจำนวนชั่วโมงทำงานล่องเวลาต่อเดือนน้อย และยังพบว่าพนักงานที่ทำงานในโรงงานที่ยังไม่ผ่านการรับรองมาตรฐาน ISO มีพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานตามหน้าที่มากกว่าพนักงานที่ทำงานในโรงงานที่ผ่านการรับรองมาตรฐาน ISO พบผลใน 3 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มที่มีระดับเศรษฐกิจของครอบครัวต่ำ กลุ่มที่มีอายุงานน้อย และกลุ่มที่มีจำนวนชั่วโมงทำงานล่องเวลาต่อเดือนมาก และพบอีกว่าพนักงานที่มีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนสูง มีพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานตามหน้าที่มากกว่าพนักงานที่มีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนต่ำ พบผลในกลุ่มย่อยทุกกลุ่ม



ภาพประกอบ 5 แสดงปฏิสัมพันธ์ของคะแนนเฉลี่ยระหว่าง ประเภทโรงงาน และลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน ที่ส่งผลต่อความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานตามหน้าที่ ในกลุ่มพนักงานอายุน้อย ลักษณะของการปฏิสัมพันธ์เป็นแบบ Disordinal interaction (Kerlinger; & Lee. 2000: 362-365)

สรุปได้ว่า พนักงานที่มีพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานตามหน้าที่มาก คือ 1) พนักงานที่ทำงานในโรงงานที่ผ่านการรับรองมาตรฐาน ISO พบในกลุ่มที่มีอายุงานมาก และกลุ่มที่มีจำนวนชั่วโมงทำงานล่วงเวลาต่อเดือนน้อย 2) พบผลที่กลับกับความคาดหมายว่าเป็นพนักงานที่ทำงานในโรงงานที่ยังไม่ผ่านการรับรองมาตรฐาน ISO พบใน 2.1 กลุ่มที่มีระดับเศรษฐกิจของครอบครัวต่ำ กลุ่มที่มีอายุงานน้อย และกลุ่มที่มีจำนวนชั่วโมงทำงานล่วงเวลาต่อเดือนมาก 2.2 เป็นผู้ที่มีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนต่ำ พบในกลุ่มรวม กลุ่มอายุน้อย กลุ่มที่มีระดับเศรษฐกิจของครอบครัวต่ำ และกลุ่มที่มีจำนวนชั่วโมงทำงานล่วงเวลาต่อเดือนมาก 3) พนักงานที่มีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนสูง พบใน 3.1 กลุ่มรวม 3.2 เป็นผู้ที่ทำงานในโรงงานที่ผ่านการรับรองมาตรฐาน ISO หรือทำงานในโรงงานที่ยังไม่ผ่านการรับรองมาตรฐาน ISO พบในกลุ่มอายุน้อย กลุ่มที่มีระดับเศรษฐกิจของครอบครัวต่ำ และกลุ่มที่มีจำนวนชั่วโมงทำงานล่วงเวลาต่อเดือนต่อมาก



#### 4.2.3 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางของคะแนนพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานนอกเหนือหน้าที่ ของพนักงานที่ทำงานในโรงงานประเภทต่างกัน และลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน แตกต่างกัน

ตาราง 5 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางของคะแนนพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานนอกเหนือหน้าที่ ของพนักงานที่ทำงานในโรงงานประเภทต่างกัน และมีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน แตกต่างกัน ในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย 12 กลุ่ม (ส่วนที่ 1) และค่าของคะแนนพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานนอกเหนือหน้าที่ ตามระดับของตัวแปรอิสระที่ส่งผลแบบเดียว (ส่วนที่ 2)

##### ส่วนที่ 1

กลุ่ม	จำนวน	แสดงค่าเอฟ			% ทำนาย
		ประเภทโรงงาน	ลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน		
			ก	ข	
รวม	553	2.97	74.32***	< 1	13.2
ชาย	302	2.67	40.94***	< 1	14.1
หญิง	251	< 1	26.88***	< 1	10.4
อายุน้อย	262	8.20**	48.24***	5.56*	28.6
อายุมาก	265	1.12	18.47***	7.47**	7.4
โสด	222	3.04	25.01***	< 1	12.8
แต่งงาน	312	< 1	44.63***	< 1	13.9
ระดับเศรษฐกิจครอบครัวต่ำ	245	4.36*	51.21***	< 1	20.4
ระดับเศรษฐกิจครอบครัวสูง	300	< 1	21.77***	< 1	7.3
อายุงานน้อย	276	1.25	47.41***	< 1	16.3
อายุงานมาก	275	< 1	2.65	2.47	2.0
ชั่วโมงทำงานล่วงหน้าต่อเดือนน้อย	263	< 1	29.76***	4.04*	11.0
ชั่วโมงทำงานล่วงหน้าต่อเดือนมาก	270	9.09**	45.65***	3.9*	21.3

\*\*\* มีนัยสำคัญที่ระดับ .001 \*\* มีนัยสำคัญที่ระดับ .01 \* มีนัยสำคัญที่ระดับ .05

##### ส่วนที่ 2

กลุ่ม	ตัวแปร	เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของ	
		พฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานนอกเหนือหน้าที่	
		กลุ่มที่มีค่าเฉลี่ยสูง	กลุ่มที่มีค่าเฉลี่ยต่ำ
รวม	ลักษณะมุ่งอนาคต	สูง = 47.61	ต่ำ = 43.36
ชาย	ลักษณะมุ่งอนาคต	สูง = 47.84	ต่ำ = 43.09
หญิง	ลักษณะมุ่งอนาคต	สูง = 47.56	ต่ำ = 43.85
อายุน้อย	ประเภทโรงงาน	ไม่ผ่าน ISO = 45.99	ISO = 43.34
	ลักษณะมุ่งอนาคต	สูง = 47.88	ต่ำ = 41.45

## ส่วนที่ 2 (ต่อ)

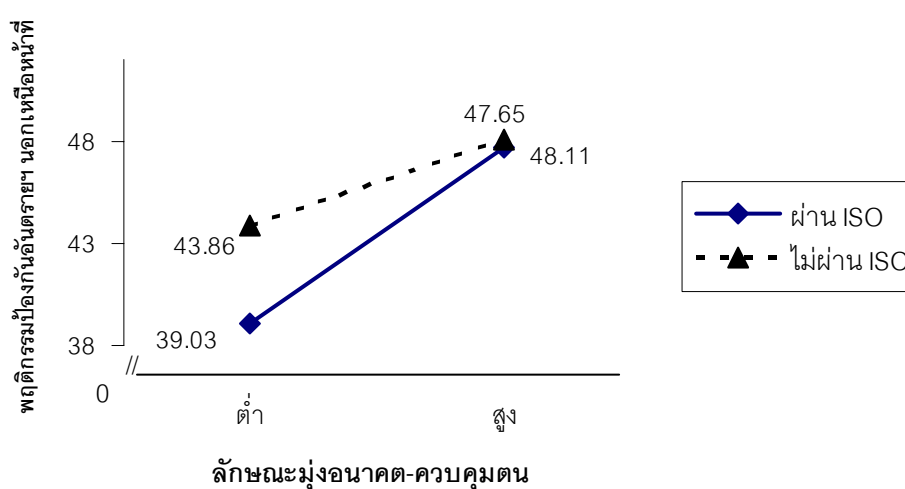
กลุ่ม	ตัวแปร	เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของ	
		พฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานนอกเหนือหน้าที่	
		กลุ่มที่มีค่าเฉลี่ยสูง	กลุ่มที่มีค่าเฉลี่ยต่ำ
อายุมาก	ลักษณะมุ่งอนาคต	สูง = 47.72	ต่ำ = 45.10
โสด	ลักษณะมุ่งอนาคต	สูง = 46.92	ต่ำ = 42.77
แต่งงาน	ลักษณะมุ่งอนาคต	สูง = 47.88	ต่ำ = 43.62
ระดับเศรษฐกิจครอบครัวต่ำ	ประเภทโรงงาน	ไม่ผ่าน ISO = 45.70	ISO = 44.04
	ลักษณะมุ่งอนาคต	สูง = 47.72	ต่ำ = 42.03
ระดับเศรษฐกิจครอบครัวสูง	ลักษณะมุ่งอนาคต	สูง = 47.55	ต่ำ = 44.65
อายุงานน้อย	ลักษณะมุ่งอนาคต	สูง = 46.34	ต่ำ = 41.09
ชั่วโมงต่อเวลาต่อเดือนน้อย	ลักษณะมุ่งอนาคต	สูง = 48.29	ต่ำ = 44.56
ชั่วโมงต่อเวลาต่อเดือนมาก	ประเภทโรงงาน	ไม่ผ่าน ISO = 45.71	ISO = 43.60
	ลักษณะมุ่งอนาคต	สูง = 47.02	ต่ำ = 42.29

พฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานนอกเหนือหน้าที่ หมายถึง การรายงานเกี่ยวกับการปฏิบัติงานนอกเหนือหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย เป็นการตัดสินใจด้วยตนเอง ที่จะช่วยเหลือผู้ร่วมงานในและภายนอกกลุ่มงาน ให้สามารถปฏิบัติงานเพื่อสร้างผลผลิตได้ตามเป้าหมาย โดยคำนึงถึงความปลอดภัยในการทำงานของผู้ร่วมงานและเสถียรภาพการปฏิบัติงานในองค์การเป็นสำคัญ โดยเป็นการกระทำ ดังนี้ 1) ด้านการช่วยเหลือ (Helping) เป็นการให้ความช่วยเหลือผู้ร่วมงานเพื่อสนับสนุนให้มีความปลอดภัยในการทำงาน เช่น แนะนำผู้ร่วมงานเกี่ยวกับวิธีการใช้วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงาน รวมถึงแนะนำขั้นตอนการปฏิบัติงานอย่างถูกต้อง 2) ด้านการทำความดีให้สังคมองค์การ (Civic virtue) เป็นการแสดงพฤติกรรมที่ทำให้เกิดความสงบเรียบร้อย มีบรรยากาศในการทำงานที่ดี เช่น รายงานให้ผู้บังคับบัญชาทราบทันที เมื่อพบเห็นสถานการณ์ที่อาจก่อให้เกิดอันตรายแก่ผู้อื่น (เช่น เครื่องจักรชำรุด ไม่พร้อมปฏิบัติงาน) หรือเกือบพลาด ทำความสะอาดเมื่อพบเศษวัสดุตกอยู่บนพื้น รวมถึง การใช้วัสดุอุปกรณ์อย่างทะนุถนอม และ 3) ด้านความเข้มแข็งและมั่นคง (Firmness) เป็นการแสดงพฤติกรรมของพนักงานปฏิบัติการที่บ่งบอกถึงความเข้มแข็งในการทำงาน ความสามารถในการเผชิญกับปัญหาอันเป็นความมั่นคงของบุคคลในการทำงาน พิสัยของคะแนนที่ได้มีค่าระหว่าง 28 - 60 คะแนน ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 45.46 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 6.14 โดยผู้ที่ได้คะแนนในกลุ่มสูงจัดเป็นพนักงานที่มีพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานนอกเหนือหน้าที่มาก (ตาราง 24 ภาคผนวก ข)

จากการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงาน นอกเหนือหน้าที่ พิจารณาตามตัวแปรอิสระที่ละ 2 ตัวแปร คือ ประเภทโรงงาน และลักษณะ มุ่งอนาคต-ควบคุมตน ทั้งในกลุ่มพนักงานปฏิบัติการโดยรวม และในกลุ่มที่แยกย่อยตามลักษณะ ชีวสังคมและภูมิหลัง 12 กลุ่ม (ตาราง 5) พบว่า คะแนนพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงาน นอกเหนือหน้าที่ แปรปรวนไปตามปฏิสัมพันธ์ระหว่างประเภทโรงงาน และลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุม ตน อย่างเชื่อมั่นได้ ในกลุ่มย่อย 4 กลุ่ม คือ กลุ่มพนักงานอายุน้อย กลุ่มอายุมาก กลุ่มที่มีจำนวน ชั่วโมงทำงานล่วงเวลาต่อเดือนน้อย และกลุ่มที่มีจำนวนชั่วโมงทำงานล่วงเวลาต่อเดือนมาก และเมื่อนำคะแนนเฉลี่ยของ 4 กลุ่ม ที่แบ่งตามระดับของตัวแปรอิสระทั้งสองมาเปรียบเทียบกันเป็นรายคู่ ด้วยวิธีการของเซฟเฟ่ พบผลว่า 1) กลุ่มพนักงานอายุน้อย (ตาราง 31 ภาคผนวก ข และภาพประกอบ 6) พบว่า 1.1 ในหมู่พนักงานที่ทำงานในโรงงานที่ผ่านหรือไม่ผ่านการรับรองมาตรฐาน ISO ก็ตาม ถ้ามี ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนสูง มีพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานนอกเหนือหน้าที่มากกว่า พนักงานที่มีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนต่ำ 1.2 ในหมู่พนักงานที่มีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนต่ำ ถ้าเป็นผู้ที่ทำงานในโรงงานที่ยังไม่ผ่านการรับรองมาตรฐาน ISO มีพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการ ทำงานนอกเหนือหน้าที่มากกว่าผู้ที่ทำงานในโรงงานที่ผ่านการรับรองมาตรฐาน ISO 1.3 พนักงาน ที่ทำงานในโรงงานที่ผ่านการรับรองมาตรฐาน ISO และมีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนสูง พร้อมกัน มีพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานนอกเหนือหน้าที่มากกว่าพนักงานที่ทำงานในโรงงาน ที่ยังไม่ผ่านการรับรองมาตรฐาน ISO และมีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนต่ำ พร้อมกัน อาจกล่าว ได้ว่าพนักงานที่ทำงานในโรงงานที่ผ่านการรับรองมาตรฐาน ISO และมีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน ต่ำ พร้อมกัน เป็นกลุ่มที่มีพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานนอกเหนือหน้าที่น้อยที่สุด

2) กลุ่มที่มีอายุมาก (ตาราง 32 ภาคผนวก ข) พบว่า 2.1 ในหมู่พนักงานที่ทำงานในโรงงานที่ยังไม่ผ่าน การรับรองมาตรฐาน ISO ถ้ามีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนมาก มีพฤติกรรมป้องกันอันตรายจาก การทำงานนอกเหนือหน้าที่มากกว่าพนักงานที่มีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนต่ำ 2.2 ในหมู่พนักงาน ที่มีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนต่ำ ถ้าเป็นผู้ที่ทำงานในโรงงานที่ผ่านการรับรองมาตรฐาน ISO มีพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานนอกเหนือหน้าที่มากกว่าผู้ที่ทำงานในโรงงานที่ยังไม่ผ่าน การรับรองมาตรฐาน ISO 2.3 พนักงานที่ทำงานในโรงงานที่ผ่านการรับรองมาตรฐาน ISO และมีลักษณะ มุ่งอนาคต-ควบคุมตนสูง พร้อมกัน มีพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานตามหน้าที่มากกว่า พนักงานที่ทำงานในโรงงานที่ยังไม่ผ่านการรับรองมาตรฐาน ISO และมีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน ต่ำ พร้อมกัน อาจกล่าวได้ว่าพนักงานที่ทำงานในโรงงานที่ยังไม่ผ่านการรับรองมาตรฐาน ISO และ มีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนต่ำ พร้อมกัน เป็นกลุ่มที่มีพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงาน ตามหน้าที่น้อยที่สุด 3) กลุ่มที่มีจำนวนชั่วโมงทำงานล่วงเวลาต่อเดือนน้อย และกลุ่มที่มีจำนวนชั่วโมง

ทำงานล่วงเวลาต่อเดือนมาก (ตาราง 33 และ 34 ภาคผนวก ข) พบว่า 3.1 ในหมู่พนักงานที่ทำงานในโรงงานที่ผ่านหรือไม่ผ่านการรับรองมาตรฐาน ISO ก็ตาม ถ้ามีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนสูง มีพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานนอกเหนือหน้าที่มากกว่าพนักงานที่มีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนต่ำ 3.2 พนักงานที่ทำงานในโรงงานที่ผ่านการรับรองมาตรฐาน ISO และมีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนสูง พร้อมกับ มีพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานนอกเหนือหน้าที่มากกว่าพนักงานที่ทำงานในโรงงานที่ยังไม่ผ่านการรับรองมาตรฐาน ISO และมีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนต่ำ พร้อมกับ



ภาพประกอบ 6 แสดงปฏิสัมพันธ์ของคะแนนเฉลี่ยระหว่าง ประเภทโรงงาน และลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน ที่ส่งผลต่อความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานนอกเหนือหน้าที่ ในกลุ่มพนักงานอายุน้อย ลักษณะของการปฏิสัมพันธ์เป็นแบบ Ordinal interaction (Kerlinger; & Lee. 2000: 362-365)

เมื่อพิจารณาตามตัวแปรอิสระที่ละตัวในกลุ่มรวม พบว่า คะแนนพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานนอกเหนือหน้าที่ แปรปรวนไปตามระดับของตัวแปรอิสระเพียงตัวแปรเดียว คือ ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน อย่างเชื่อมั่นได้ กล่าวคือ พนักงานที่มีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนสูง มีพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานมากกว่าพนักงานที่มีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนต่ำ ค่าเฉลี่ย 47.61 และ 43.36 ตามลำดับ (ตาราง 5 ส่วนที่ 2) ในกลุ่มย่อย พบว่า คะแนนพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานนอกเหนือหน้าที่ แปรปรวนไปตามระดับของตัวแปรอิสระที่ละตัว คือ ประเภทโรงงาน หรือลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน (ตาราง 5) กล่าวคือ พนักงานที่ทำงานในโรงงานที่ไม่ผ่านการรับรองมาตรฐาน ISO มีพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานนอกเหนือหน้าที่

มากกว่าพนักงานที่ทำงานในโรงงานที่ผ่านการรับรองมาตรฐาน ISO พบผลใน 3 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มอายุน้อย กลุ่มที่มีระดับเศรษฐกิจของครอบครัวต่ำ และกลุ่มที่มีจำนวนชั่วโมงทำงานล่วงเวลาต่อเดือนมาก และพบอีกว่าพนักงานที่มีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนสูง มีพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานนอกเหนือหน้าที่มากกว่าพนักงานที่มีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนต่ำ พบผลในกลุ่มย่อยทุกกลุ่ม

สรุปได้ว่า พนักงานที่มีพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานนอกเหนือหน้าที่มาก คือ 1) พนักงานที่ทำงานในโรงงานที่ผ่านการรับรองมาตรฐาน ISO ที่มีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนต่ำ พบในกลุ่มที่มีอายุงานมาก 2) พบผลที่กลับกับความคาดหมายว่า เป็นพนักงานที่ทำงานในโรงงานที่ยังไม่ผ่านการรับรองมาตรฐาน ISO พบใน 2.1 กลุ่มที่มีระดับเศรษฐกิจของครอบครัวต่ำ กลุ่มอายุน้อย และกลุ่มที่มีจำนวนชั่วโมงทำงานล่วงเวลาต่อเดือนมาก 2.2 เป็นผู้ที่มีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนต่ำ พบในกลุ่มอายุน้อย 3) พนักงานที่มีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนสูง พบใน 3.1 กลุ่มรวม และกลุ่มที่มีอายุงานน้อย 3.2 เป็นผู้ทำงานในโรงงานที่ผ่านการรับรองมาตรฐาน ISO หรือทำงานในโรงงานที่ยังไม่ผ่านการรับรองมาตรฐาน ISO ก็ตาม พบในกลุ่มพนักงานอายุน้อย 3.3 เป็นผู้ทำงานในโรงงานที่ยังไม่ผ่านการรับรองมาตรฐาน ISO พบในกลุ่มอายุมาก

#### 4.2.4 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางของคะแนนความถี่ของการเจ็บป่วยจากการทำงาน (การรายงานตนเอง) ของพนักงานที่ทำงานในโรงงานประเภทต่างกัน และลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน แตกต่างกัน

ความถี่ของการเจ็บป่วยจากการทำงาน (การรายงานตนเอง) หมายถึง ความถี่จากการรายงานของพนักงานปฏิบัติการโดยตรง เกี่ยวกับการประสบอุบัติเหตุและการเจ็บป่วยอันเนื่องมาจากการทำงาน โดยให้พนักงานปฏิบัติการตอบแบบวัดความถี่การเกิดอุบัติเหตุและโรคจากการทำงาน ในช่วงเวลา 6 เดือนที่ผ่านมา พิสัยของคะแนนที่ได้มีค่าระหว่าง 0 - 34 คะแนน ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 6.30 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 5.11 โดยผู้ที่ได้คะแนนในกลุ่มสูง จัดเป็นพนักงานที่มีความถี่ของการเจ็บป่วยจากการทำงานมาก (ตาราง 24 ภาคผนวก ข)

จากการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนความถี่ของการเจ็บป่วยจากการทำงาน โดยการรายงานตนเอง พิจารณาตามตัวแปรอิสระที่ละ 2 ตัวแปร คือ ประเภทโรงงาน และลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน ทั้งในกลุ่มพนักงานปฏิบัติการโดยรวม และในกลุ่มที่แยกย่อยตามลักษณะชีวิตสังคมและภูมิหลัง 12 กลุ่ม (ตาราง 6) พบว่า คะแนนความถี่ของการเจ็บป่วยจากการทำงาน โดยการรายงานตนเอง ไม่แปรปรวนไปตามปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระที่ละ 2 ตัว ทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย

ตาราง 6 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางของคะแนนความถี่ของการเจ็บป่วยจากการทำงาน (การรายงานตนเอง) ของพนักงานที่ทำงานในโรงงานประเภทต่างกัน และมีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนเองแตกต่างกัน ในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย 12 กลุ่ม (ส่วนที่ 1) และค่าของคะแนนความถี่การเกิดความเจ็บป่วยจากการทำงาน (จากการรายงานตนเอง) ตามระดับของตัวแปรอิสระที่ส่งผลแบบเดียว (ส่วนที่ 2)

## ส่วนที่ 1

กลุ่ม	จำนวน	แสดงค่าเอฟ			% ทำนาย
		ประเภท	ลักษณะมุ่งอนาคต		
		โรงงาน	ควบคุมตนเอง	ก x ข	
		ก	ข	ก x ข	
รวม	553	4.07*	19.43***	1.04	4.0
ชาย	302	2.38	10.79***	< 1	4.0
หญิง	251	3.49	6.02*	1.44	4.1
อายุน้อย	262	4.16*	7.36**	1.15	3.1
อายุมาก	265	< 1	6.94**	< 1	3.3
โสด	222	6.84**	8.80**	< 1	5.8
แต่งงาน	312	< 1	10.73***	< 1	3.9
ระดับเศรษฐกิจของครอบครัวต่ำ	245	2.82	2.64	< 1	2.1
ระดับเศรษฐกิจของครอบครัวสูง	300	2.70	15.39***	< 1	5.5
อายุงานน้อย	276	6.67**	7.02**	< 1	4.2
อายุงานมาก	275	< 1	4.18*	1.93	2.3
จำนวนชั่วโมงสัปดาห์ต่อเดือนน้อย	263	1.25	10.25**	< 1	4.3
จำนวนชั่วโมงสัปดาห์ต่อเดือนมาก	270	2.27	8.57**	< 1	3.4

\*\*\* มีนัยสำคัญที่ระดับ .001 \*\* มีนัยสำคัญที่ระดับ .01 \* มีนัยสำคัญที่ระดับ .05

## ส่วนที่ 2

กลุ่ม	ตัวแปร	เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของ	
		ความถี่ของการเจ็บป่วยจากการรายงานตนเอง	
		กลุ่มที่มีค่าเฉลี่ยสูง	กลุ่มที่มีค่าเฉลี่ยต่ำ
รวม	ประเภทโรงงาน	ไม่ผ่าน ISO = 6.71	ISO = 5.84
	ลักษณะมุ่งอนาคต	ต่ำ = 7.23	สูง = 5.33
ชาย	ลักษณะมุ่งอนาคต	ต่ำ = 7.74	สูง = 5.80
	ลักษณะมุ่งอนาคต	ต่ำ = 6.50	สูง = 4.79
อายุน้อย	ประเภทโรงงาน	ไม่ผ่าน ISO = 7.43	ISO = 5.71
	ลักษณะมุ่งอนาคต	ต่ำ = 7.71	สูง = 5.43
อายุมาก	ลักษณะมุ่งอนาคต	ต่ำ = 6.41	สูง = 4.84
	ประเภทโรงงาน	ไม่ผ่าน ISO = 7.46	ISO = 5.52
โสด	ลักษณะมุ่งอนาคต	ต่ำ = 7.59	สูง = 5.39

## ส่วนที่ 2 (ต่อ)

กลุ่ม	ตัวแปร	เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของ ความถี่ของการเจ็บป่วยจากการรายงานตนเอง	
		กลุ่มที่มีค่าเฉลี่ยสูง	กลุ่มที่มีค่าเฉลี่ยต่ำ
แต่งงาน	ลักษณะมุ่งอนาคต	ต่ำ = 6.89	สูง = 5.10
ระดับเศรษฐกิจครอบครัวสูง	ลักษณะมุ่งอนาคต	ต่ำ = 6.91	สูง = 4.71
อายุงานน้อย	ประเภทโรงงาน	ไม่ผ่าน ISO = 8.06	ISO = 6.39
	ลักษณะมุ่งอนาคต	ต่ำ = 8.08	สูง = 6.37
อายุงานมาก	ลักษณะมุ่งอนาคต	ต่ำ = 5.98	สูง = 4.74
ชั่วโมงล่วงเวลาต่อเดือนน้อย	ลักษณะมุ่งอนาคต	ต่ำ = 6.29	สูง = 4.44
ชั่วโมงล่วงเวลาต่อเดือนมาก	ลักษณะมุ่งอนาคต	ต่ำ = 8.09	สูง = 6.17

เมื่อพิจารณาตามตัวแปรอิสระที่ละตัวในกลุ่มรวม พบว่า คะแนนความถี่ของการเจ็บป่วยจากการทำงาน โดยการรายงานตนเอง แปรปรวนไปตามระดับของตัวแปรอิสระ 2 ตัว ที่ละตัว คือ ประเภทโรงงาน หรือลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนเอง อย่างเชื่อมั่นได้ กล่าวคือ พนักงานที่ทำงานในโรงงานที่ยังไม่ผ่านการรับรองมาตรฐาน ISO มีความถี่ของการเจ็บป่วยจากการทำงานโดยการรายงานตนเองมากกว่าพนักงานที่ทำงานในโรงงานที่ผ่านการรับรองมาตรฐาน ISO ค่าเฉลี่ย 6.71 และ 5.84 ตามลำดับ (ตาราง 6 ส่วนที่ 2) หรือพนักงานที่มีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนเองสูง มีความถี่ของการเจ็บป่วยจากการทำงานโดยการรายงานตนเองมากกว่าพนักงานที่มีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนเองต่ำ ค่าเฉลี่ย 7.23 และ 5.33 ตามลำดับ ในกลุ่มย่อย พบว่า คะแนนความถี่ของการเจ็บป่วยจากการทำงานโดยการรายงานตนเอง แปรปรวนไปตามระดับของตัวแปรอิสระที่ละตัวเช่นเดียวกัน คือ ประเภทโรงงาน หรือลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนเอง (ตาราง 6) กล่าวคือ พนักงานที่ทำงานในโรงงานที่ยังไม่ผ่านการรับรองมาตรฐาน ISO มีความถี่ของการเจ็บป่วยจากการทำงานโดยการรายงานตนเองมากกว่าพนักงานที่ทำงานในโรงงานที่ผ่านการรับรองมาตรฐาน ISO พบผลในกลุ่มสำคัญ 3 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มอายุน้อย กลุ่มโสด และกลุ่มอายุงานน้อย และพบอีกว่าพนักงานที่มีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนเองสูง มีความถี่ของการเจ็บป่วยจากการทำงานโดยการรายงานตนเองมากกว่าพนักงานที่มีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนเองต่ำ พบผลในกลุ่มย่อย 11 กลุ่ม จาก 12 กลุ่ม (ยกเว้นกลุ่มระดับเศรษฐกิจของครอบครัวต่ำ)

สรุปได้ว่า พนักงานที่มีความถี่ของการเจ็บป่วยจากการทำงานจากการรายงานตนเองมาก ได้แก่ 1) พนักงานที่ทำงานในโรงงานที่ยังไม่ผ่านการรับรองมาตรฐาน ISO พบในกลุ่มรวม และกลุ่มย่อยสำคัญ 3 กลุ่ม คือ กลุ่มอายุน้อย กลุ่มโสด และกลุ่มที่มีอายุงานน้อย 2) พนักงานที่มีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนเองต่ำ พบในกลุ่มรวม และกลุ่มย่อยที่สำคัญ คือ กลุ่มที่มีระดับเศรษฐกิจของครอบครัวสูง

สรุปได้ว่า พนักงานที่มีความถี่การเจ็บป่วยจากการรายงานตนเองมาก คือ 1) พนักงานที่ทำงานในโรงงานที่ยังไม่ผ่านการรับรองมาตรฐาน ISO พบในกลุ่มรวม กลุ่มโสด กลุ่มอายุน้อย และกลุ่มที่มีอายุน้อย 2) พนักงานที่มีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนต่ำ พบผลในกลุ่มรวม และกลุ่มย่อยที่สำคัญ คือ กลุ่มที่มีระดับเศรษฐกิจของครอบครัวสูง

#### 4.2.5 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางของคะแนนความถี่ของการเจ็บป่วยจากการทำงาน (บันทึกการรักษาพยาบาลของโรงงาน) ของพนักงานที่ทำงานในโรงงานประเภทต่างกัน และลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน แตกต่างกัน

ตาราง 7 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางของคะแนนความถี่ของการเจ็บป่วยจากการทำงาน (บันทึกการรักษาพยาบาลของโรงงาน) ผู้ที่ทำงานในโรงงานประเภทต่างกัน และมีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนแตกต่างกัน ในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย 12 กลุ่ม (ส่วนที่ 1) และค่าของคะแนนความถี่ของการเกิดความเจ็บป่วยจากการทำงาน (จากบันทึกการรักษาพยาบาล) ตามระดับของตัวแปรอิสระที่ส่งผลแบบเดียว (ส่วนที่ 2)

##### ส่วนที่ 1

กลุ่ม	จำนวน	แสดงค่าเอฟ			% ทำนาย
		ประเภท	ลักษณะมุ่งอนาคต		
		โรงงาน	ควบคุมตน	ก x ข	
		ก	ข	ก x ข	
รวม	553	123.19***	8.11**	4.05*	22.0
ชาย	302	39.05***	4.20*	4.06*	17.1
หญิง	251	74.68***	1.23	< 1	25.2
อายุน้อย	262	35.1***	12.63***	11.43***	30.9
อายุมาก	265	41.0***	1.70	< 1	14.8
โสด	222	46.95***	2.18	1.42	21.3
แต่งงาน	312	63.92***	7.65**	4.50*	22.6
ระดับเศรษฐกิจของครอบครัวต่ำ	245	69.72***	2.30	1.06	25.8
ระดับเศรษฐกิจของครอบครัวสูง	300	48.78***	4.91*	2.30	17.6
อายุน้อย	276	59.85***	6.67**	2.55	25.4
อายุมาก	275	43.54***	< 1	< 1	15.6
ชั่วโมงล่วงเวลาต่อเดือนน้อย	263	46.55***	3.33	< 1	16.6
ชั่วโมงล่วงเวลาต่อเดือนมาก	270	74.53***	4.18*	6.16*	28.1

\*\*\* มีนัยสำคัญที่ระดับ .001 \*\* มีนัยสำคัญที่ระดับ .01 \* มีนัยสำคัญที่ระดับ .05



## ส่วนที่ 2

กลุ่ม	ตัวแปร	เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของ	
		ความถี่ของการเจ็บป่วยจากบันทึกการรักษาพยาบาลของโรงงาน	
		กลุ่มที่มีค่าเฉลี่ยสูง	กลุ่มที่มีค่าเฉลี่ยต่ำ
รวม	ประเภทโรงงาน	ISO = 1.94	ไม่ผ่าน ISO = 0.38
	ลักษณะมุ่งอนาคต	ต่ำ = 1.36	สูง = 0.96
ชาย	ประเภทโรงงาน	ISO = 1.90	ไม่ผ่าน ISO = 0.54
	ลักษณะมุ่งอนาคต	ต่ำ = 1.44	สูง = 0.99
หญิง	ประเภทโรงงาน	ISO = 1.94	ไม่ผ่าน ISO = 0.28
อายุน้อย	ประเภทโรงงาน	ISO = 1.72	ไม่ผ่าน ISO = 0.39
	ลักษณะมุ่งอนาคต	ต่ำ = 1.46	สูง = 0.65
อายุมาก	ประเภทโรงงาน	ISO = 1.85	ไม่ผ่าน ISO = 0.39
โสด	ประเภทโรงงาน	ISO = 1.75	ไม่ผ่าน ISO = 0.32
แต่งงาน	ประเภทโรงงาน	ISO = 1.99	ไม่ผ่าน ISO = 0.44
	ลักษณะมุ่งอนาคต	ต่ำ = 1.50	สูง = 0.94
ระดับเศรษฐกิจครอบครัวต่ำ	ประเภทโรงงาน	ISO = 2.22	ไม่ผ่าน ISO = 0.39
ระดับเศรษฐกิจครอบครัวสูง	ประเภทโรงงาน	ISO = 1.66	ไม่ผ่าน ISO = 0.38
	ลักษณะมุ่งอนาคต	ต่ำ = 1.22	สูง = 0.82
อายุงานน้อย	ประเภทโรงงาน	ISO = 2.02	ไม่ผ่าน ISO = 0.38
	ลักษณะมุ่งอนาคต	ต่ำ = 1.47	สูง = 0.93
อายุงานมาก	ประเภทโรงงาน	ISO = 1.66	ไม่ผ่าน ISO = 0.36
ชั่วโมงล่วงเวลาต่อเดือนน้อย	ประเภทโรงงาน	ISO = 1.66	ไม่ผ่าน ISO = 0.43
ชั่วโมงล่วงเวลาต่อเดือนมาก	ประเภทโรงงาน	ISO = 2.19	ไม่ผ่าน ISO = 0.31
	ลักษณะมุ่งอนาคต	ต่ำ = 1.47	สูง = 1.03

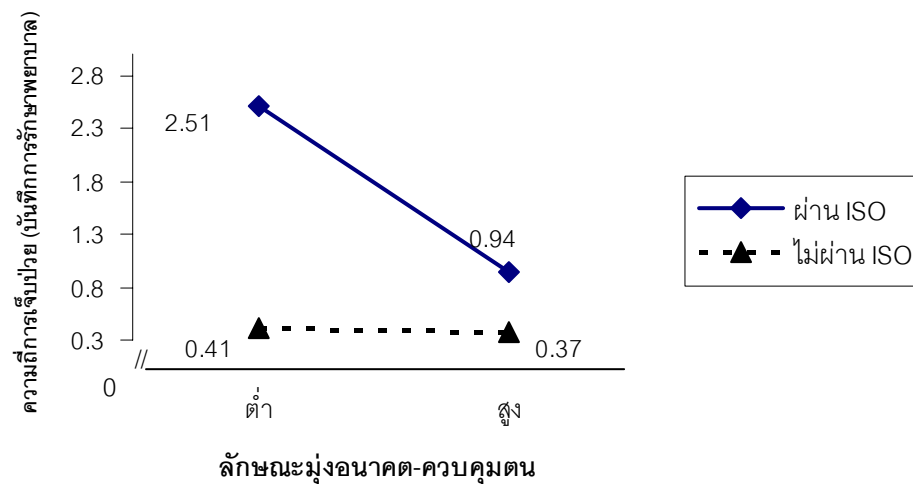
ความถี่ของการเจ็บป่วยจากการทำงานจากบันทึกปริมาณการเจ็บป่วยจากการทำงาน หมายถึง บันทึกปริมาณการเจ็บป่วยที่เกิดจากอุบัติเหตุและโรคจากการทำงานที่โรงงาน ได้จัดเก็บข้อมูลไว้ย้อนหลัง 6 เดือนที่ผ่านมา พิสัยของคะแนนที่ได้มีค่าระหว่าง 0 - 13 คะแนน ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 1.23 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.8 โดยผู้ที่ได้คะแนนในกลุ่มสูง จัดเป็น พนักงานที่มีความถี่การเจ็บป่วยจากการทำงานมาก (ตาราง 24 ภาคผนวก ข)

จากการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนความถี่การเจ็บป่วยจากการทำงานจากบันทึก ปริมาณการเจ็บป่วยจากการทำงาน พิจารณาตามตัวแปรอิสระที่ละ 2 ตัวแปร คือ ประเภทโรงงาน และ ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน ทั้งในกลุ่มพนักงานปฏิบัติการโดยรวม และในกลุ่มที่แยกย่อยตาม ลักษณะชีวิตสังคมและภูมิหลัง 12 กลุ่ม (ตาราง 7) พบว่า คะแนนความถี่ของการเจ็บป่วยจากการ ทำงานจากบันทึกฯ แปรปรวนไปตามปฏิสัมพันธ์ระหว่างประเภทโรงงาน และลักษณะมุ่งอนาคต- ควบคุมตน อย่างเชื่อมั่นได้ ในกลุ่มรวม และกลุ่มย่อย 4 กลุ่ม คือ กลุ่มพนักงานชาย กลุ่มอายุน้อย

กลุ่มที่แต่งงานแล้ว และกลุ่มที่มีจำนวนชั่วโมงทำงานล่วงเวลาต่อเดือนมาก และเมื่อนำคะแนนเฉลี่ยของ 4 กลุ่ม ที่แบ่งตามระดับของตัวแปรอิสระทั้งสองมาเปรียบเทียบกันเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเซฟเฟ พบผลว่า 1) กลุ่มรวม กลุ่มเพศชาย กลุ่มที่แต่งงานแล้ว และกลุ่มที่มีจำนวนชั่วโมงทำงานล่วงเวลาต่อเดือนมาก (ตาราง 35, 36, 37 และ 38 ภาคผนวก ข) พบว่า 1.1 ในหมู่พนักงานที่มีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนสูงหรือต่ำก็ตาม ถ้าทำงานในโรงงานที่ผ่านการรับรองมาตรฐาน ISO จะมีความถี่ของการเจ็บป่วยจากการทำงานจากบันทึกฯ มากกว่าผู้ที่ทำงานในโรงงานที่ยังไม่ผ่านการรับรองมาตรฐาน ISO 1.2 พนักงานที่ทำงานในโรงงานที่ผ่านการรับรองมาตรฐาน ISO ถ้ามีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนต่ำ จะมีความถี่ของการเจ็บป่วยจากการทำงานจากบันทึกฯ มากกว่าพนักงานที่มีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนสูง 1.3 พนักงานที่ทำงานในโรงงานที่ผ่านการรับรองมาตรฐาน ISO และมีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนสูง พร้อมกัน มีความถี่ของการเจ็บป่วยจากการทำงานจากบันทึกฯ มากกว่าพนักงานที่ทำงานในโรงงานที่ยังไม่ผ่านการรับรองมาตรฐาน ISO และมีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนต่ำ พร้อมกัน อาจกล่าวได้ว่าพนักงานที่ทำงานในโรงงานที่ผ่านการรับรองมาตรฐาน ISO และมีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนต่ำ พร้อมกัน เป็นกลุ่มที่มีความถี่ของการเจ็บป่วยจากการทำงานจากบันทึกฯ มากที่สุด 2) กลุ่มอายุน้อย (ตาราง 39 ภาคผนวก ข และภาพประกอบ 7) พบว่า 2.1 ในหมู่พนักงานที่มีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนต่ำ ถ้าทำงานในโรงงานที่ผ่านการรับรองมาตรฐาน ISO จะมีความถี่ของการเจ็บป่วยจากการทำงานจากบันทึกฯ มากกว่าผู้ที่ทำงานในโรงงานที่ยังไม่ผ่านการรับรองมาตรฐาน ISO 2.2 พนักงานที่ทำงานในโรงงานที่ผ่านการรับรองมาตรฐาน ISO ถ้ามีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนต่ำ จะมีความถี่ของการเจ็บป่วยจากการทำงานจากบันทึกฯ มากกว่าพนักงานที่มีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนสูง

เมื่อพิจารณาตามตัวแปรอิสระที่ละตัวใน**กลุ่มรวม** พบว่า คะแนนความถี่ของการเจ็บป่วยจากการทำงานจากบันทึกฯ แปรปรวนไปตามระดับของตัวแปรอิสระ 2 ตัว ที่ละตัว คือ ประเภทโรงงาน หรือลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน อย่างเชื่อมั่นได้ กล่าวคือ พนักงานที่ทำงานในโรงงานที่ผ่านการรับรองมาตรฐาน ISO มีความถี่ของการเจ็บป่วยจากการทำงานจากบันทึกฯ มากกว่าพนักงานที่ทำงานในโรงงานที่ยังไม่ผ่านการรับรองมาตรฐาน ISO ค่าเฉลี่ย 1.94 และ 0.38 ตามลำดับ (ตาราง 6 ส่วนที่ 2) หรือพนักงานที่มีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนสูง มีความถี่ของการเจ็บป่วยจากการทำงานจากบันทึกฯ มากกว่าพนักงานที่มีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนต่ำ ค่าเฉลี่ย 1.36 และ 0.96 ตามลำดับ ใน**กลุ่มย่อย** พบว่า คะแนนความถี่ของการเจ็บป่วยจากการทำงานจากบันทึกฯ แปรปรวนไปตามระดับของตัวแปรอิสระที่ละตัว คือ ประเภทโรงงาน หรือลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน (ตาราง 7) กล่าวคือ พนักงานที่ทำงานในโรงงานที่ผ่านการรับรองมาตรฐาน ISO มีความถี่ของการเจ็บป่วยจากการทำงานจากบันทึกฯ มากกว่าพนักงานที่ทำงานในโรงงานที่ยังไม่ผ่านการรับรองมาตรฐาน ISO

พบผลในทุกกลุ่มย่อย และพบอีกว่าพนักงานที่มีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนสูง มีความถี่ของการเจ็บป่วยจากการทำงานจากบันทึกขามากกว่าพนักงานที่มีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนต่ำ พบผลใน 6 กลุ่มย่อย ได้แก่ กลุ่มพนักงานชาย กลุ่มอายุน้อย กลุ่มที่แต่งงานแล้ว กลุ่มที่มีระดับเศรษฐกิจของครอบครัวสูง กลุ่มที่มีอายุงานน้อย และกลุ่มที่มีจำนวนชั่วโมงทำงานล่วงเวลาต่อเดือนมาก



ภาพประกอบ 7 แสดงปฏิสัมพันธ์ของคะแนนเฉลี่ยระหว่าง ประเภทโรงงาน และลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน ที่ส่งผลต่อความแปรปรวนของคะแนนความถี่ของการเจ็บป่วย (บันทึกการรักษาพยาบาลของโรงงาน) ในกลุ่มพนักงานอายุน้อย ลักษณะของการปฏิสัมพันธ์เป็นแบบ Ordinal interaction (Kerlinger; & Lee. 2000: 362-365)

สรุปได้ว่า พนักงานที่มีความถี่การเจ็บป่วยจากบันทึกการรักษาพยาบาลของโรงงานมาก คือ 1) พนักงานที่ทำงานในโรงงานที่ผ่านการรับรองมาตรฐาน ISO พบใน 1.1 กลุ่มรวม 1.2 เป็นผู้ที่มีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนสูงหรือต่ำก็ตาม พบในกลุ่มพนักงานชาย กลุ่มพนักงานที่แต่งงานแล้ว และกลุ่มที่มีจำนวนชั่วโมงทำงานล่วงเวลาต่อเดือนมาก และยังพบในผู้ที่มีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนต่ำ ที่อายุน้อย 2) พนักงานที่มีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน พบใน 2.1 กลุ่มรวม และกลุ่มย่อยสำคัญ 6 กลุ่ม คือ กลุ่มชาย กลุ่มที่แต่งงานแล้ว กลุ่มอายุน้อย กลุ่มที่มีระดับเศรษฐกิจของครอบครัวสูง กลุ่มที่มีอายุงานน้อย และกลุ่มที่มีจำนวนชั่วโมงทำงานล่วงเวลาต่อเดือนมาก 2.2 เป็นผู้ทำงานในโรงงานที่ผ่านการรับรองมาตรฐาน ISO พบในกลุ่มรวม และกลุ่มย่อยสำคัญ 4 กลุ่ม คือ กลุ่มชาย กลุ่มที่แต่งงานแล้ว กลุ่มอายุน้อย และที่มีจำนวนชั่วโมงทำงานล่วงเวลาต่อเดือนมาก

#### 4.3 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสามทางของคะแนนเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงาน พฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานตามหน้าที่ และพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานนอกเหนือหน้าที่ ของพนักงานที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ รับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากบุคคลในหน่วยงาน และมีการรับรู้ประโยชน์จากการฝึกอบรมเพื่อป้องกันอันตรายจากการทำงาน แตกต่างกัน

การวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนนี้ เป็นการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงาน พฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานตามหน้าที่ และพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานนอกเหนือหน้าที่ โดยพิจารณาตามตัวแปรอิสระ 3 ด้าน คือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การสนับสนุนทางสังคมจากบุคคลในหน่วยงาน และการรับรู้ประโยชน์จากการฝึกอบรมเพื่อป้องกันอันตรายจากการทำงาน เล็กน้อยแตกต่างกัน

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึง การที่พนักงานปฏิบัติการทำงานด้วยความตั้งใจ และมุ่งมั่น เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ด้วยความมุ่งมั่น อดทนในการทำงาน ไม่ทอดทิ้ง พร้อมทั้งจะปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้นเสมอ พิสัยของคะแนนที่ได้ระหว่าง 44 - 90 คะแนน แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม โดยใช้คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มเป็นตัวแบ่ง (ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 67.94 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 8.35) โดยผู้ที่ได้คะแนนในกลุ่มสูงเป็นผู้ที่ได้คะแนนระหว่าง 68 - 90 คะแนน จัดเป็นผู้ที่อยู่ในกลุ่มที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง ส่วนผู้ที่ได้คะแนนในกลุ่มต่ำเป็นผู้ที่ได้คะแนนระหว่าง 44 - 67 คะแนน จัดเป็นผู้ที่อยู่ในกลุ่มที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ (ตาราง 24 ภาคผนวก ข)

การสนับสนุนทางสังคมจากบุคคลในหน่วยงาน หมายถึง การรับรู้ของพนักงานถึงการได้รับการช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาเกี่ยวกับการปฏิบัติงานใน 3 ด้าน คือ 1) การสนับสนุนด้านจิตใจอารมณ์ เช่น การให้กำลังใจ การปลอบโยน การแสดงความยินดี 2) การสนับสนุนด้านข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการทำงาน และ 3) การสนับสนุนด้านวัสดุ อุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน พิสัยของคะแนนที่ได้ระหว่าง 23 - 72 คะแนน แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม โดยใช้คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มเป็นตัวแบ่ง (ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 48.66 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 10.22) โดยผู้ที่ได้คะแนนในกลุ่มสูงเป็นผู้ที่ได้คะแนนระหว่าง 49 - 72 คะแนน จัดเป็นผู้ที่มีการรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากบุคคลในหน่วยงานมาก ส่วนผู้ที่ได้คะแนนในกลุ่มต่ำเป็นผู้ที่ได้คะแนนระหว่าง 23 - 48 คะแนน จัดเป็นผู้ที่มีการรับรู้การสนับสนุนทางสังคมน้อย (ตาราง 24 ภาคผนวก ข)

การรับรู้ประโยชน์จากการฝึกอบรมเพื่อป้องกันอันตรายในการทำงาน หมายถึง ประสิทธิภาพที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับโดยประเมินร่วมกันระหว่างปริมาณการได้รับการฝึกอบรมเกี่ยวกับการป้องกันอันตรายจากการทำงาน และปริมาณการรับรู้ประโยชน์ของการฝึกอบรมนั้น ๆ พิสัยของคะแนนที่ได้ระหว่าง 31 - 300 คะแนน แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม โดยใช้คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มเป็นตัวแบ่ง (ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 73.95 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 32.96) โดยผู้ที่ได้คะแนนในกลุ่มสูงเป็นผู้ที่ได้คะแนน

ระหว่าง 74 - 300 คะแนน จัดเป็นผู้ที่อยู่ในกลุ่มที่รับรู้ประโยชน์จากการฝึกอบรมเกี่ยวกับการป้องกันอันตรายจากการทำงานมาก ส่วนผู้ที่ได้คะแนนในกลุ่มต่ำเป็นผู้ที่ได้คะแนนระหว่าง 31 - 73 คะแนน จัดเป็นผู้ที่อยู่ในกลุ่มที่รับรู้ประโยชน์จากการฝึกอบรมฯ น้อย (ตาราง 24 ภาคผนวก ข)

การวิเคราะห์ข้อมูลกระทำทั้งในกลุ่มตัวอย่างโดยรวม และในกลุ่มที่แยกย่อยตามลักษณะทางชีวสังคมและภูมิหลัง 6 ตัวแปร ได้แก่ เพศ สถานภาพสมรส อายุงาน จำนวนชั่วโมงทำงาน ล่วงเวลาต่อเดือน ระดับเศรษฐกิจของครอบครัว และประเภทโรงงาน ได้เป็นกลุ่มย่อย 12 กลุ่ม (รายละเอียดกลุ่มย่อยดูจากตาราง 2) โดยแยกวิเคราะห์ตามตัวแปรตามได้ดังนี้

#### 4.3.1 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสามทางของคะแนนเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงาน ของพนักงานที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ รับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากบุคคลในหน่วยงาน และมีการรับรู้ประโยชน์จากการฝึกอบรมเพื่อป้องกันอันตรายจากการทำงาน แตกต่างกัน

ตาราง 8 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสามทางของคะแนนเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงาน ของพนักงานที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ รับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากบุคคลในหน่วยงาน และการรับรู้ประโยชน์จากการฝึกอบรมฯ แตกต่างกัน ในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย 12 กลุ่ม (ส่วนที่ 1) และค่าของคะแนนเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานตามระดับของตัวแปรอิสระที่ส่งผลแบบเดียว (ส่วนที่ 2) ส่วนที่ 1

กลุ่ม	จำนวน	แสดงค่าเอฟ							% ทำนาย
		แรงจูงใจ ใฝ่สัมฤทธิ์	การ สนับสนุน	การรับรู้ ประโยชน์					
		ก	ข	ค	ก×ข	ก×ค	ข×ค	ก×ข×ค	
รวม	553	136.76***	74.70***	4.82*	22.94***	< 1	< 1	< 1	35.3
ชาย	302	86.77***	29.25***	3.32	9.91**	< 1	< 1	< 1	37.8
หญิง	251	44.03***	39.05***	< 1	9.03**	< 1	< 1	< 1	31.4
โสด	222	53.60***	28.98***	< 1	1.14	< 1	< 1	2.23	33.7
แต่งงาน	312	74.03***	48.42***	2.42	27.70***	< 1	< 1	3.68	39.1
เศรษฐกิจครอบครัวต่ำ	245	61.65***	27.69***	5.69*	7.60**	< 1	< 1	< 1	38.7
เศรษฐกิจครอบครัวสูง	300	59.22***	44.97***	< 1	8.84**	< 1	2.72	< 1	32.2
อายุงานน้อย	276	64.22***	12.70***	2.02	2.25	< 1	< 1	1.29	31.4
อายุงานมาก	275	20.48***	24.71***	< 1	6.07*	< 1	< 1	< 1	21.1
ชั่วโมงล่วงเวลาน้อย	263	48.76***	57.81***	1.00	16.33***	< 1	2.71	< 1	35.2
ชั่วโมงล่วงเวลามาก	270	71.29***	17.61***	1.79	6.20*	< 1	1.03	4.32*	35.2
ผ่านการรับรอง ISO	283	74.34***	34.85***	14.78***	14.14***	< 1	< 1	3.71	44.1
ไม่ผ่าน ISO	270	60.20***	39.96***	< 1	10.15**	< 1	< 1	1.38	32.6

\*\*\* มีนัยสำคัญที่ระดับ .001 \*\* มีนัยสำคัญที่ระดับ .01 \* มีนัยสำคัญที่ระดับ .05

## ส่วนที่ 2

กลุ่ม	ตัวแปร	เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของ	
		เจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงาน	
		กลุ่มที่มีค่าเฉลี่ยสูง	กลุ่มที่มีค่าเฉลี่ยต่ำ
รวม	แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	สูง = 78.65	ต่ำ = 71.23
	การสนับสนุนทางสังคม	มาก = 77.68	น้อย = 72.20
	การรับรู้ประโยชน์การฝึกอบรมฯ	มาก = 75.64	น้อย = 74.24
ชาย	แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	สูง = 78.99	ต่ำ = 70.73
	การสนับสนุนทางสังคม	มาก = 77.25	น้อย = 72.46
หญิง	แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	สูง = 78.23	ต่ำ = 71.85
	การสนับสนุนทางสังคม	มาก = 78.05	น้อย = 72.04
โสด	แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	สูง = 78.39	ต่ำ = 70.49
	การสนับสนุนทางสังคม	มาก = 77.34	น้อย = 71.53
แต่งงาน	แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	สูง = 78.69	ต่ำ = 71.64
	การสนับสนุนทางสังคม	มาก = 78.02	น้อย = 72.32
ระดับเศรษฐกิจครอบครัวต่ำ	แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	สูง = 77.82	ต่ำ = 69.81
	การสนับสนุนทางสังคม	มาก = 76.50	น้อย = 71.13
	การรับรู้ประโยชน์การฝึกอบรมฯ	มาก = 75.03	น้อย = 72.60
ระดับเศรษฐกิจครอบครัวสูง	แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	สูง = 79.00	ต่ำ = 72.66
	การสนับสนุนทางสังคม	มาก = 78.60	น้อย = 73.07
อายุน้อย	แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	สูง = 78.44	ต่ำ = 69.06
	การสนับสนุนทางสังคม	มาก = 75.83	น้อย = 71.66
อายุมาก	แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	สูง = 79.11	ต่ำ = 74.88
	การสนับสนุนทางสังคม	มาก = 79.32	น้อย = 74.67
ชั่วโมงว่างเวลาต่อเดือนน้อย	แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	สูง = 78.63	ต่ำ = 72.48
	การสนับสนุนทางสังคม	มาก = 78.90	น้อย = 72.21
ชั่วโมงว่างเวลาต่อเดือนมาก	แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	สูง = 78.32	ต่ำ = 69.99
	การสนับสนุนทางสังคม	มาก = 76.23	น้อย = 72.09
ผ่านการรับรอง ISO	แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	สูง = 79.08	ต่ำ = 72.32
	การสนับสนุนทางสังคม	มาก = 78.01	น้อย = 73.39
	การรับรู้ประโยชน์การฝึกอบรมฯ	มาก = 77.21	น้อย = 74.20
ไม่ผ่าน ISO	แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	สูง = 78.04	ต่ำ = 69.92
	การสนับสนุนทางสังคม	มาก = 77.29	น้อย = 70.67

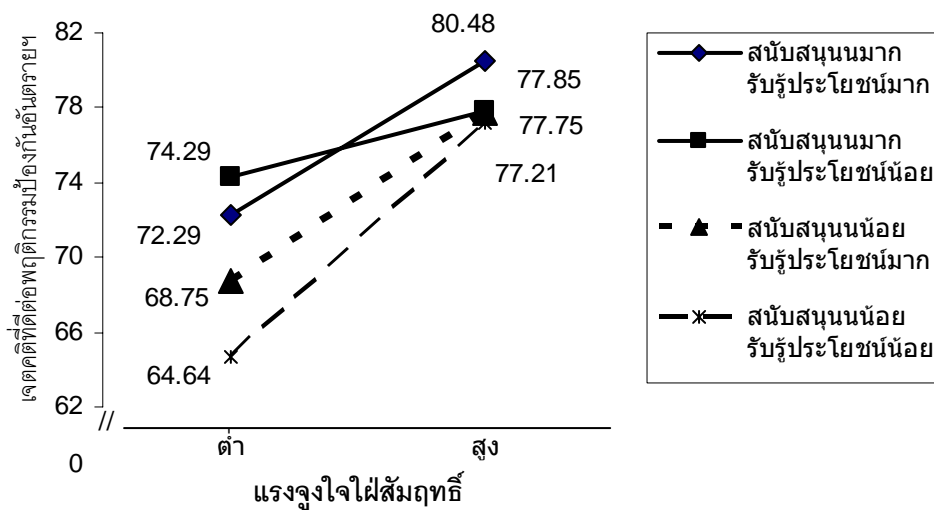
จากการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงาน พิจารณาตามตัวแปรอิสระที่ละ 3 ตัวแปร คือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การสนับสนุนทางสังคม จากบุคคลในหน่วยงาน และการรับรู้ประโยชน์จากการฝึกอบรมเพื่อป้องกันอันตรายจากการทำงาน ทั้งในกลุ่มพนักงานปฏิบัติการโดยรวม และในกลุ่มที่แยกย่อยตามลักษณะชีวิตสังคมและภูมิหลัง 12 กลุ่ม

(ตาราง 8) พบว่า คะแนนเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงาน แปรปรวนไปตามปฏิสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การสนับสนุนทางสังคมจากบุคคลในหน่วยงาน และการรับรู้ประโยชน์จากการฝึกอบรมเพื่อป้องกันอันตรายจากการทำงาน อย่างเชื่อมั่นได้ ในกลุ่มที่มีจำนวนชั่วโมงทำงานล่วงเวลาต่อเดือนมาก และเมื่อนำคะแนนเฉลี่ยของ 8 กลุ่ม ที่แบ่งตามระดับของตัวแปรอิสระทั้งสามมาเปรียบเทียบกันเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเซฟเฟ (ตาราง 40 ภาคผนวก ข และภาพประกอบ 8) พบผลว่า 1) ในหมู่พนักงานที่มีการสนับสนุนทางสังคม และรับรู้ประโยชน์จากการฝึกอบรมฯ มากหรือน้อยก็ตาม ถ้ามีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง มีเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานมากกว่าพนักงานที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ 2) ในหมู่พนักงานที่มีการสนับสนุนทางสังคมน้อย แต่มีการรับรู้ประโยชน์จากการฝึกอบรมมาก ถ้ามีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง มีเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานมากกว่าพนักงานที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ 3) ในหมู่พนักงานที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ และรับรู้ประโยชน์จากการฝึกอบรมฯ น้อย ถ้ามีการสนับสนุนทางสังคมมาก มีเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงาน มากกว่าพนักงานที่มีการสนับสนุนทางสังคมน้อย 4) ในหมู่พนักงานที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ และมีการสนับสนุนทางสังคมน้อย ถ้ามีการรับรู้ประโยชน์จากการฝึกอบรมฯ มาก มีเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานมากกว่าพนักงานที่รับรู้ประโยชน์จากการฝึกอบรมน้อย 5) กลุ่มพนักงานที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง มีการสนับสนุนทางสังคมมาก และรับรู้ประโยชน์จากการฝึกอบรมฯ มาก พร้อมทั้งทั้ง 3 ด้าน มีเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานมากกว่ากลุ่มพนักงานที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ ได้รับสนับสนุนทางสังคมจากบุคคลในหน่วยงานน้อย และรับรู้ประโยชน์จากการฝึกอบรมฯ น้อย พร้อมทั้งทั้ง 3 ด้าน อาจกล่าวได้ว่า พนักงานที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ มีการสนับสนุนทางสังคมน้อย และรับรู้ประโยชน์จากการฝึกอบรมฯ น้อย เป็นพนักงานที่มีเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานน้อยที่สุด

เมื่อพิจารณาตามตัวแปรอิสระที่ละ 2 ตัว (ตาราง 8) พบว่า คะแนนเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงาน **แปรปรวนไปตามปฏิสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และการสนับสนุนทางสังคมจากบุคคลในหน่วยงาน** อย่างเชื่อมั่นได้ ในกลุ่มรวม และกลุ่มย่อย 10 กลุ่ม จาก 12 กลุ่ม และเมื่อนำคะแนนเฉลี่ยของ 4 กลุ่ม ที่แบ่งตามระดับของตัวแปรอิสระทั้งสองมาเปรียบเทียบกันเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเซฟเฟ พบผล คือ 1) ในกลุ่มรวม และ 3 กลุ่มย่อย ได้แก่ กลุ่มหญิง กลุ่มที่มีระดับเศรษฐกิจของครอบครัวสูง และกลุ่มที่มีจำนวนชั่วโมงทำงานล่วงเวลาต่อเดือนน้อย (ตาราง 41, 42, 43 และ 44 ภาคผนวก ข) พบว่า 1.1 ในหมู่พนักงานที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมมากหรือน้อยก็ตาม ถ้ามีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง มีเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานมากกว่าพนักงานที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ 1.2 ในหมู่พนักงานที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงหรือต่ำก็ตาม ถ้าได้รับ

การสนับสนุนทางสังคมมาก มีเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานมากกว่าผู้ที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมน้อย 1.3 ในหมู่พนักงานที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมมาก และมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มาก พร้อมกัน มีเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานมากกว่าผู้ที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมน้อย และมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ พร้อมกัน อาจกล่าวได้ว่า ผู้ที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมมาก และมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง เป็นกลุ่มที่มีเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานมากที่สุด และผู้ที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมน้อย และมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ เป็นกลุ่มที่มีเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานน้อยที่สุด 2) พบในกลุ่มเพศชาย กลุ่มที่แต่งงานแล้ว กลุ่มระดับเศรษฐกิจของครอบครัวต่ำ กลุ่มที่มีจำนวนชั่วโมงทำงานล่วงเวลาต่อเดือนมาก กลุ่มที่ทำงานในโรงงานที่ผ่านการรับรองมาตรฐาน ISO และกลุ่มโรงงานที่ยังไม่ผ่านการรับรองมาตรฐาน ISO (ตาราง 45, 46, 47, 48, 49 และ 50 ภาคผนวก ข) พบว่า 2.1 ในหมู่พนักงานที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมมากหรือน้อยก็ตาม ถ้ามีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง มีเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานมากกว่าพนักงานที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ 2.2 ในหมู่พนักงานที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ ถ้าได้รับการสนับสนุนทางสังคมมาก มีเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานมากกว่าผู้ที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมน้อย 2.3 พนักงานที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง และได้รับการสนับสนุนทางสังคมมาก พร้อมกัน 2 ด้าน มีเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานมากกว่า พนักงานที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ และได้รับการสนับสนุนทางสังคมน้อย พร้อมกัน อาจกล่าวได้ว่า ผู้ที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมน้อย และมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ เป็นกลุ่มที่มีเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานน้อยที่สุด 3) พบในกลุ่มอายุมาก (ตาราง 51 ภาคผนวก ข) พบว่า 3.1 ในหมู่พนักงานที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงหรือต่ำก็ตาม ถ้าได้รับการสนับสนุนทางสังคมมาก มีเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานมากกว่าผู้ที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมน้อย 3.2 ในหมู่พนักงานที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมน้อย ถ้ามีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง มีเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานมากกว่า พนักงานที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ 3.3 พนักงานที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง และได้รับการสนับสนุนทางสังคมมาก พร้อมกัน 2 ด้าน มีเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานมากกว่า พนักงานที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ และได้รับการสนับสนุนทางสังคมน้อย พร้อมกัน อาจกล่าวได้ว่า พนักงานที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ และได้รับการสนับสนุนทางสังคมน้อย เป็นกลุ่มที่มีเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานน้อยที่สุด





ภาพประกอบ 8 แสดงปฏิสัมพันธ์ของคะแนนเฉลี่ยระหว่าง แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การสนับสนุนทางสังคมจากบุคคลในหน่วยงาน และการรับรู้ประโยชน์จากการฝึกอบรมเพื่อป้องกันอันตรายจากการทำงาน ที่ส่งผลต่อความแปรปรวนของคะแนนเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงาน ในกลุ่มพนักงานที่มีจำนวนชั่วโมงทำงานต่อเดือนมาก ลักษณะของการปฏิสัมพันธ์เป็นทั้งแบบ Disordinal interaction และ Ordinal interaction (Kerlinger; & Lee. 2000: 362-365)

เมื่อพิจารณาตามตัวแปรอิสระที่ละตัวใน**กลุ่มรวม** พบว่า คะแนนเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานแปรปรวนไปตามระดับของตัวแปรอิสระ 3 ตัว ที่ละตัว คือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การสนับสนุนทางสังคมจากบุคคลในหน่วยงาน และการรับรู้ประโยชน์จากการฝึกอบรมเพื่อป้องกันอันตรายจากการทำงาน อย่างเชื่อมั่นได้ กล่าวคือ พนักงานที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง มีเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานมากกว่าพนักงานที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ ค่าเฉลี่ย 78.65 และ 71.23 ตามลำดับ (ตาราง 8 ส่วนที่ 2) หรือพนักงานที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมมาก มีเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานมากกว่าพนักงานที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมน้อย ค่าเฉลี่ย 77.68 และ 72.20 ตามลำดับ หรือพนักงานที่รับรู้ประโยชน์จากการฝึกอบรมมาก มีเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานมากกว่าพนักงานที่รับรู้ประโยชน์จากการฝึกอบรมน้อย ค่าเฉลี่ย 75.64 และ 74.24 ตามลำดับ ใน**กลุ่มย่อย** พบว่า คะแนนเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงาน แปรปรวนไปตามระดับของตัวแปรอิสระที่ละตัว คือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การสนับสนุนทางสังคมจากบุคคลในหน่วยงาน และการรับรู้ประโยชน์จากการฝึกอบรมเพื่อป้องกันอันตรายจากการทำงาน (ตาราง 8) กล่าวคือ พนักงานที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง มีเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานมากกว่าพนักงานที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ พบผลในกลุ่มย่อยทุกกลุ่ม พนักงานที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมมาก มีเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรม

ป้องกันอันตรายจากการทำงานมากกว่าพนักงานที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมน้อย พบผลกลุ่มย่อยทุกกลุ่ม และพบอีกว่าพนักงานที่รับรู้ประโยชน์จากการฝึกอบรมมาก มีเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานมากกว่าพนักงานที่รับรู้ประโยชน์จากการฝึกอบรมน้อย พบในกลุ่มย่อยสำคัญ 2 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มที่มีระดับเศรษฐกิจของครอบครัวต่ำ และกลุ่มที่ทำงานในโรงงานที่ผ่านการรับรองมาตรฐาน ISO

สรุปได้ว่า พนักงานที่มีเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานมาก คือ

- 1) พนักงานที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง พบใน 1.1 กลุ่มรวม 1.2 เป็นผู้ที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมน้อยมากหรือน้อยก็ตาม ที่แต่งงานแล้ว 1.3 เป็นผู้ที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมน้อย ที่มีอายุงานมาก 1.4 เป็นผู้ที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมมากหรือน้อยก็ตาม และรับรู้ประโยชน์จากการฝึกอบรมเพื่อป้องกันอันตรายจากการทำงานมาก หรือได้รับการสนับสนุนทางสังคมน้อย แต่ยังไม่รับรู้ประโยชน์จากการฝึกอบรมเพื่อป้องกันอันตรายจากการทำงานมาก พบในกลุ่มที่มีจำนวนชั่วโมงทำงานล่วงเวลาต่อเดือนมาก
- 2) พนักงานที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมมาก พบใน 2.1 กลุ่มรวม 2.2 เป็นผู้มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงหรือต่ำก็ตาม พบในกลุ่มหญิง กลุ่มที่มีระดับเศรษฐกิจของครอบครัวสูง กลุ่มที่มีอายุงานมาก และกลุ่มที่มีจำนวนชั่วโมงทำงานล่วงเวลาต่อเดือนน้อย 2.3 เป็นผู้มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ พบในกลุ่มชาย กลุ่มที่แต่งงานแล้ว กลุ่มที่มีระดับเศรษฐกิจของครอบครัวต่ำ กลุ่มที่มีจำนวนชั่วโมงทำงานล่วงเวลาต่อเดือนมาก ทั้งกลุ่มที่ทำงานในโรงงานที่ผ่านการรับรองมาตรฐาน ISO และยังไม่ผ่านการรับรองมาตรฐาน ISO 2.4 เป็นผู้มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ และรับรู้ประโยชน์จากการฝึกอบรมเพื่อป้องกันอันตรายจากการทำงานน้อย พบในกลุ่มที่มีจำนวนชั่วโมงทำงานล่วงเวลาต่อเดือนมาก
- 3) พนักงานที่รับรู้ประโยชน์จากการฝึกอบรมเพื่อป้องกันอันตรายจากการทำงานมาก พบใน 3.1 กลุ่มรวม และกลุ่มย่อยสำคัญ 2 กลุ่ม คือ กลุ่มที่มีระดับเศรษฐกิจของครอบครัวต่ำ และกลุ่มที่ทำงานในโรงงานที่ผ่านการรับรองมาตรฐาน ISO 3.2 เป็นผู้มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ และได้รับการสนับสนุนทางสังคมน้อย พบในกลุ่มที่มีจำนวนชั่วโมงทำงานล่วงเวลาต่อเดือนมาก

**4.3.2 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสามทางของคะแนนพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานตามหน้าที่ ของพนักงานที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ รับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากบุคคลในหน่วยงาน และมีการรับรู้ประโยชน์จากการฝึกอบรมเพื่อป้องกันอันตรายจากการทำงาน แตกต่างกัน**

ตาราง 9 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสามทางของคะแนนพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานตามหน้าที่ ของพนักงานที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ รับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากบุคคลในหน่วยงาน และการรับรู้ประโยชน์จากการฝึกอบรมฯ แตกต่างกันในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย 12 กลุ่ม (ส่วนที่ 1) และค่าของคะแนนพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานตามหน้าที่ ตามระดับของตัวแปรอิสระที่ส่งผลแบบเดียว (ส่วนที่ 2)

## ส่วนที่ 1

กลุ่ม	จำนวน	แสดงค่าเอฟ							% ทำนาย
		แรงจูงใจ ใฝ่สัมฤทธิ์	การ สนับสนุน	การรับรู้ ประโยชน์					
		ก	ข	ค	ก×ข	ก×ค	ข×ค	ก×ข×ค	
รวม	553	96.45***	107.46***	68.64***	20.21***	4.24*	4.43*	10.35***	39.9
ชาย	302	54.98***	62.35***	39.99***	7.90**	< 1	1.53	2.84	44.5
หญิง	251	39.84***	35.47***	27.69***	11.86*	6.82**	2.46	8.92**	30.3
โสด	222	46.16***	42.93***	17.72***	3.34	< 1	< 1	3.96*	37.9
แต่งงาน	312	48.12***	66.27***	49.88***	15.60***	4.67*	7.81**	8.59**	44.0
เศรษฐกิจครอบครัวต่ำ	245	52.37***	42.73***	30.06***	13.16***	2.0	< 1	10.83*	48.4
เศรษฐกิจครอบครัวสูง	300	32.29***	55.40***	28.01***	4.58*	1.62	2.31	< 1	30.3
อายุงานน้อย	276	16.0***	13.49***	10.87***	4.85*	3.53	< 1	7.66**	30.2
อายุงานมาก	275	13.83***	34.52***	6.94**	< 1	< 1	< 1	< 1	19.6
ชั่วโมงเวลาน้อย	263	44.1***	61.17***	26.79***	5.71*	< 1	< 1	< 1	37.6
ชั่วโมงเวลามาก	270	35.91***	44.94***	30.60***	12.91***	5.30*	4.49*	11.89***	44.8
ผ่านการรับรอง ISO	283	57.59***	53.38***	54.35***	7.22**	< 1	1.55	4.58*	50.4
ไม่ผ่าน ISO	270	24.67***	34.18***	9.02**	5.56*	1.52	< 1	1.25	20.9

\*\*\* มีนัยสำคัญที่ระดับ .001 \*\* มีนัยสำคัญที่ระดับ .01 \* มีนัยสำคัญที่ระดับ .05

## ส่วนที่ 2

กลุ่ม	ตัวแปร	เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของ พฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานตามหน้าที่	
		กลุ่มที่มีค่าเฉลี่ยสูง	กลุ่มที่มีค่าเฉลี่ยต่ำ
		รวม	แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์
	การสนับสนุนทางสังคม	มาก = 66.79	น้อย = 59.85
	การรับรู้ประโยชน์การฝึกอบรมฯ	มาก = 66.10	น้อย = 60.55
ชาย	แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	สูง = 66.20	ต่ำ = 59.36
	การสนับสนุนทางสังคม	มาก = 66.43	น้อย = 59.14
	การรับรู้ประโยชน์การฝึกอบรมฯ	มาก = 65.70	น้อย = 59.87
หญิง	แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	สูง = 67.17	ต่ำ = 60.70
	การสนับสนุนทางสังคม	มาก = 67.12	น้อย = 60.75
	การรับรู้ประโยชน์การฝึกอบรมฯ	มาก = 66.63	น้อย = 61.24

## ส่วนที่ 2 (ต่อ)

กลุ่ม	ตัวแปร	เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของ พฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานตามหน้าที่	
		กลุ่มที่มีค่าเฉลี่ยสูง	กลุ่มที่มีค่าเฉลี่ยต่ำ
โสด	แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	สูง = 67.50	ต่ำ = 59.92
	การสนับสนุนทางสังคม	มาก = 67.37	น้อย = 60.06
	การรับรู้ประโยชน์การฝึกอบรมฯ	มาก = 66.06	น้อย = 61.36
แต่งงาน	แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	สูง = 66.08	ต่ำ = 60.00
	การสนับสนุนทางสังคม	มาก = 66.61	น้อย = 59.47
	การรับรู้ประโยชน์การฝึกอบรมฯ	มาก = 66.14	น้อย = 59.95
ระดับเศรษฐกิจครอบครัวต่ำ	แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	สูง = 66.63	ต่ำ = 58.77
	การสนับสนุนทางสังคม	มาก = 66.25	น้อย = 59.15
	การรับรู้ประโยชน์การฝึกอบรมฯ	มาก = 65.68	น้อย = 59.72
ระดับเศรษฐกิจครอบครัวสูง	แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	สูง = 66.67	ต่ำ = 61.39
	การสนับสนุนทางสังคม	มาก = 67.25	น้อย = 60.81
	การรับรู้ประโยชน์การฝึกอบรมฯ	มาก = 66.32	น้อย = 61.74
อายุงานน้อย	แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	สูง = 60.90	ต่ำ = 56.63
	การสนับสนุนทางสังคม	มาก = 60.72	น้อย = 56.80
	การรับรู้ประโยชน์การฝึกอบรมฯ	มาก = 60.52	น้อย = 57.02
อายุงานมาก	แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	สูง = 69.67	ต่ำ = 66.56
	การสนับสนุนทางสังคม	มาก = 70.57	น้อย = 65.66
	การรับรู้ประโยชน์การฝึกอบรมฯ	มาก = 69.22	น้อย = 67.01
ชั่วโมงต่อเวลาต่อเดือนน้อย	แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	สูง = 66.92	ต่ำ = 61.30
	การสนับสนุนทางสังคม	มาก = 67.42	น้อย = 60.80
	การรับรู้ประโยชน์การฝึกอบรมฯ	มาก = 66.30	น้อย = 61.92
ชั่วโมงต่อเวลาต่อเดือนมาก	แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	สูง = 65.65	ต่ำ = 59.23
	การสนับสนุนทางสังคม	มาก = 66.03	น้อย = 58.85
	การรับรู้ประโยชน์การฝึกอบรมฯ	มาก = 65.40	น้อย = 59.48
ผ่านการรับรอง ISO	แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	สูง = 66.92	ต่ำ = 59.18
	การสนับสนุนทางสังคม	มาก = 66.78	น้อย = 59.33
	การรับรู้ประโยชน์การฝึกอบรมฯ	มาก = 66.81	น้อย = 59.29
ไม่ผ่าน ISO	แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	สูง = 66.12	ต่ำ = 61.66
	การสนับสนุนทางสังคม	มาก = 66.51	น้อย = 61.26
	การรับรู้ประโยชน์การฝึกอบรมฯ	มาก = 65.24	น้อย = 62.54

จากการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานตามหน้าที่ พิจารณาตามตัวแปรอิสระที่ละ 3 ตัวแปร คือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การสนับสนุนทางสังคมจากบุคคลในหน่วยงาน และการรับรู้ประโยชน์จากการฝึกอบรมเพื่อป้องกันอันตรายจากการทำงาน ทั้งในกลุ่มพนักงานปฏิบัติการโดยรวม และในกลุ่มที่แยกย่อยตามลักษณะชีวิตสังคมและภูมิภาค 12 กลุ่ม

(ตาราง 9) พบว่า คะแนนพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานตามหน้าที่ **แปรปรวนไปตามปฏิสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การสนับสนุนทางสังคมจากบุคคลในหน่วยงาน และการรับรู้ประโยชน์จากการฝึกอบรมเพื่อป้องกันอันตรายจากการทำงาน** อย่างเชื่อมั่นได้ ในกลุ่มรวม และกลุ่มย่อย 6 จาก 12 กลุ่ม และเมื่อนำคะแนนเฉลี่ยของ 8 กลุ่ม ที่แบ่งตามระดับของตัวแปรอิสระทั้งสามมาเปรียบเทียบกันเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเซฟเฟ่ พบผลว่า 1) พบในกลุ่มรวม (ตาราง 52 ภาคผนวก ข) ว่า 1.1 ในหมู่พนักงานที่มีการสนับสนุนทางสังคม และรับรู้ประโยชน์จากการฝึกอบรมฯ มากหรือน้อย พร้อมกัน 2 ด้าน หรือทีละด้าน ถ้ามีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง มีพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานตามหน้าที่ มากกว่าพนักงานที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ 1.2 ในหมู่พนักงานที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และรับรู้การสนับสนุนทางสังคม สูงหรือต่ำ พร้อมกัน 2 ด้าน หรือทีละด้าน ถ้ารับรู้ประโยชน์จากการฝึกอบรมมาก มีพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานตามหน้าที่ มากกว่าผู้ที่รับรู้ประโยชน์จากการฝึกอบรมน้อย 1.3 ในหมู่พนักงานที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และการรับรู้ประโยชน์จากการฝึกอบรม สูงหรือต่ำ พร้อมกัน 2 ด้าน หรือทีละด้าน ถ้ารับรู้การสนับสนุนทางสังคมมาก เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานตามหน้าที่มากกว่าผู้ที่รับรู้การสนับสนุนทางสังคมน้อย 1.4 กลุ่มพนักงานที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง มีการสนับสนุนทางสังคมมาก และรับรู้ประโยชน์จากการฝึกอบรมฯ มาก พร้อมกันทั้ง 3 ด้าน มีพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานตามหน้าที่มากกว่ากลุ่มพนักงานที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มีการสนับสนุนทางสังคม และรับรู้ประโยชน์จากการฝึกอบรมฯ น้อย พร้อมกันทั้ง 3 ด้าน อาจกล่าวได้ว่า พนักงานที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง มีการสนับสนุนทางสังคมมาก และรับรู้ประโยชน์จากการฝึกอบรมฯ มาก เป็นพนักงานที่มีพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานตามหน้าที่มากที่สุด และยังพบว่า พนักงานที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ มีการสนับสนุนทางสังคมน้อย และรับรู้ประโยชน์จากการฝึกอบรมฯ น้อย เป็นพนักงานที่มีพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานตามหน้าที่น้อยที่สุด 2) พบในกลุ่มพนักงานหญิง (ตาราง 53 ภาคผนวก ข) ว่า 2.1 ในหมู่พนักงานที่มีการสนับสนุนทางสังคมน้อย และรับรู้ประโยชน์จากการฝึกอบรมน้อย ถ้ามีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง มีพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานตามหน้าที่ มากกว่าพนักงานที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ 2.2 ในหมู่พนักงานที่มีการสนับสนุนทางสังคมน้อย แต่รับรู้ประโยชน์จากการฝึกอบรมมาก ถ้ามีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง มีพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานตามหน้าที่ มากกว่าพนักงานที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ 2.3 ในหมู่พนักงานที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และรับรู้การสนับสนุนทางสังคม สูงหรือต่ำ พร้อมกัน 2 ด้าน ถ้ารับรู้ประโยชน์จากการฝึกอบรมมาก มีพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานตามหน้าที่มากกว่าผู้ที่รับรู้ประโยชน์จากการฝึกอบรมน้อย 2.4 ในหมู่พนักงานที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และการรับรู้ประโยชน์จากการฝึกอบรม สูงหรือต่ำ พร้อมกัน 2 ด้าน ถ้ารับรู้การสนับสนุนทางสังคมมาก เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานตามหน้าที่

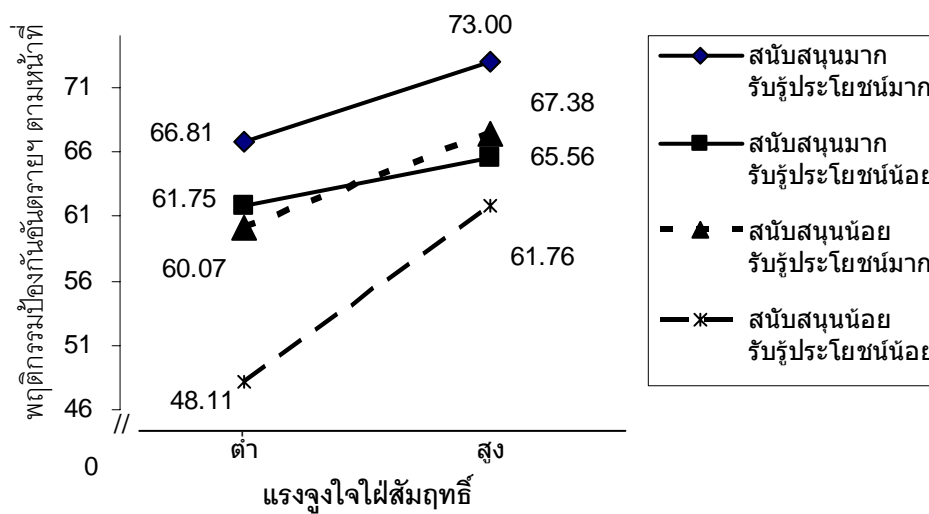








แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง มีการสนับสนุนทางสังคมมาก และรับรู้ประโยชน์จากการฝึกอบรมฯ มาก พร้อมกันทั้ง 3 ด้าน มีพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานตามหน้าที่มากกว่ากลุ่มพนักงานที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ มีการสนับสนุนทางสังคมน้อย และรับรู้ประโยชน์จากการฝึกอบรมฯ น้อย พร้อมกันทั้ง 3 ด้าน อาจกล่าวได้ว่า พนักงานที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ มีการสนับสนุนทางสังคมน้อย และรับรู้ประโยชน์จากการฝึกอบรมฯ น้อย เป็นพนักงานที่มีพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานตามหน้าที่น้อยที่สุด



ภาพประกอบ 9 แสดงปฏิสัมพันธ์ของคะแนนเฉลี่ยระหว่าง แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การสนับสนุนทางสังคมจากบุคคลในหน่วยงาน และการรับรู้ประโยชน์จากการฝึกอบรมเพื่อป้องกันอันตรายจากการทำงาน ที่ส่งผลต่อความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานตามหน้าที่ ในกลุ่มพนักงานที่ทำงานในโรงงานที่ผ่านการรับรองมาตรฐาน ISO ลักษณะของการปฏิสัมพันธ์เป็นทั้งแบบ Disordinal interaction และ Ordinal interaction (Kerlinger; & Lee. 2000: 362-365)

เมื่อพิจารณาตามตัวแปรอิสระที่ละ 2 ตัว (ตาราง 9) พบว่า คะแนนพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานตามหน้าที่ **แปรปรวนไปตามปฏิสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และการสนับสนุนทางสังคมจากบุคคลในหน่วยงาน** อย่างเชื่อมั่นได้ ในกลุ่มรวม และกลุ่มย่อย 10 กลุ่ม จาก 12 กลุ่ม และเมื่อนำคะแนนเฉลี่ยของ 4 กลุ่ม ที่แบ่งตามระดับของตัวแปรอิสระทั้งสองมาเปรียบเทียบกันเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเซฟเฟ พบผลว่า คือ 1) พบในกลุ่มรวม และ 8 กลุ่มย่อย ได้แก่ กลุ่มชาย กลุ่มหญิง กลุ่มแต่งงาน กลุ่มระดับเศรษฐกิจของครอบครัวต่ำ กลุ่มระดับเศรษฐกิจของครอบครัวสูง กลุ่มที่มีจำนวนชั่วโมงทำงานต่อสัปดาห์น้อย กลุ่มที่ทำงานในโรงงานที่ผ่านการรับรองมาตรฐาน ISO และกลุ่มที่ทำงานในโรงงานที่ยังไม่ผ่านการรับรองมาตรฐาน ISO (ตาราง



ได้แก่ กลุ่มหญิง กลุ่มแต่งงาน และกลุ่มที่มีจำนวนชั่วโมงทำงานล่วงเวลาต่อเดือนมาก และเมื่อนำคะแนนเฉลี่ยของ 4 กลุ่ม ที่แบ่งตามระดับของตัวแปรอิสระทั้งสองมาเปรียบเทียบกันเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเซฟเฟ (ตาราง 71 - 74 ภาคผนวก ข) พบผลว่า 1) ในหมู่พนักงานที่รับรู้ประโยชน์จากการฝึกอบรมมากหรือน้อยก็ตาม ถ้ามีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง มีพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานตามหน้าที่มากกว่าพนักงานที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ 2) ในหมู่พนักงานที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงหรือต่ำก็ตาม ถ้ารับรู้ประโยชน์จากการฝึกอบรมมาก มีพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานตามหน้าที่มากกว่าผู้ที่รับรู้ประโยชน์จากการฝึกอบรมน้อย 3) ในหมู่พนักงานที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงและรับรู้ประโยชน์จากการฝึกอบรมมาก พร้อมกัน มีพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานตามหน้าที่มากกว่า ผู้ที่แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ และมีรับรู้ประโยชน์จากการฝึกอบรมน้อย พร้อมกัน อาจกล่าวได้ว่า พนักงานที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง และรับรู้ประโยชน์จากการฝึกอบรมมาก เป็นกลุ่มที่มีพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานตามหน้าที่มากที่สุด ส่วนพนักงานที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ และรับรู้ประโยชน์จากการฝึกอบรมน้อย เป็นกลุ่มที่มีพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานตามหน้าที่น้อยที่สุด นอกจากนี้ คะแนนพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานตามหน้าที่ **แปรปรวนไปตามปฏิสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนทางสังคมจากบุคคลในหน่วยงาน และการรับรู้ประโยชน์จากการฝึกอบรมเพื่อป้องกันอันตรายจากการทำงาน** อย่างเชื่อมั่นได้ ในกลุ่มรวม และกลุ่มย่อย 2 กลุ่ม จาก 12 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มแต่งงาน และกลุ่มที่มีจำนวนชั่วโมงทำงานล่วงเวลาต่อเดือนมาก และเมื่อนำคะแนนเฉลี่ยของ 4 กลุ่ม ที่แบ่งตามระดับของตัวแปรอิสระทั้งสองมาเปรียบเทียบกันเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเซฟเฟ (ตาราง 75, 76 และ 77 ภาคผนวก ข) พบผลว่า 1) ในหมู่พนักงานที่รับรู้ประโยชน์จากการฝึกอบรมมากหรือน้อยก็ตาม ถ้ารับรู้การสนับสนุนทางสังคมมาก มีพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานตามหน้าที่มากกว่าผู้ที่รับรู้การสนับสนุนทางสังคมน้อย 2) ในหมู่พนักงานที่รับรู้การสนับสนุนทางสังคมมากหรือน้อยก็ตาม ถ้ารับรู้ประโยชน์จากการฝึกอบรมมาก มีพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานตามหน้าที่มากกว่าผู้ที่รับรู้ประโยชน์จากการฝึกอบรมน้อย 3) ในหมู่พนักงานที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมมาก และรับรู้ประโยชน์จากการฝึกอบรมมาก พร้อมกัน มีพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานตามหน้าที่มากกว่า ผู้ที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมน้อย และรับรู้ประโยชน์จากการฝึกอบรมน้อย พร้อมกัน อาจกล่าวได้ว่า ผู้ที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมมาก และรับรู้ประโยชน์จากการฝึกอบรมมาก เป็นกลุ่มที่มีพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานตามหน้าที่มากที่สุด ส่วนผู้ที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมน้อย และรับรู้ประโยชน์จากการฝึกอบรมมากน้อย เป็นกลุ่มที่มีพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานตามหน้าที่น้อยที่สุด

เมื่อพิจารณาตามตัวแปรอิสระทีละตัวใน**กลุ่มรวม** พบว่า คะแนนพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานตามหน้าที่ แปรปรวนไปตามระดับของตัวแปรอิสระ 3 ตัว ทีละตัว คือ แรงจูงใจ

ไฟลัมฤทธิ์ การสนับสนุนทางสังคมจากบุคคลในหน่วยงาน และการรับรู้ประโยชน์จากการฝึกอบรม เพื่อป้องกันอันตรายจากการทำงาน อย่างเชื่อมั่นได้ กล่าวคือ พนักงานที่มีแรงจูงใจไฟลัมฤทธิ์สูง มีพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานตามหน้าที่มากกว่าพนักงานที่มีแรงจูงใจไฟลัมฤทธิ์ต่ำ ค่าเฉลี่ย 66.61 และ 60.03 ตามลำดับ (ตาราง 9 ส่วนที่ 2) หรือพนักงานที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมมาก มีพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานตามหน้าที่มากกว่าพนักงานที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมน้อย ค่าเฉลี่ย 66.79 และ 59.85 ตามลำดับ หรือพนักงานที่รับรู้ประโยชน์จากการฝึกอบรมมาก มีพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานตามหน้าที่มากกว่าพนักงานที่รับรู้ประโยชน์จากการฝึกอบรมน้อย ค่าเฉลี่ย 66.10 และ 60.55 ตามลำดับ ในกลุ่มย่อย พบว่า คะแนนพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานตามหน้าที่ แปรปรวนไปตามระดับของตัวแปรอิสระที่ละตัว คือ แรงจูงใจไฟลัมฤทธิ์ การสนับสนุนทางสังคมจากบุคคลในหน่วยงาน และการรับรู้ประโยชน์จากการฝึกอบรม เพื่อป้องกันอันตรายจากการทำงาน (ตาราง 9) กล่าวคือ พนักงานที่มีแรงจูงใจไฟลัมฤทธิ์สูง มีพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานตามหน้าที่มากกว่าพนักงานที่มีแรงจูงใจไฟลัมฤทธิ์ต่ำ พบในกลุ่มย่อยทุกกลุ่ม พนักงานที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมมาก มีพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานตามหน้าที่มากกว่าพนักงานที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมน้อย พบผลในกลุ่มย่อยทุกกลุ่ม และพบอีกว่าพนักงานที่รับรู้ประโยชน์จากการฝึกอบรมมาก มีพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานตามหน้าที่มากกว่าพนักงานที่รับรู้ประโยชน์จากการฝึกอบรมน้อย พบในกลุ่มย่อยทุกกลุ่ม

สรุปได้ว่า พนักงานที่มีพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานตามหน้าที่มาก คือ

- 1) พนักงานที่มีแรงจูงใจไฟลัมฤทธิ์สูง พบใน 1.1 กลุ่มรวม 1.2 เป็นผู้ที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมมากหรือน้อยก็ตาม พบในกลุ่มที่แต่งงานแล้ว 1.3 เป็นผู้ที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมน้อย พบในกลุ่มหญิง กลุ่มที่แต่งงานแล้ว กลุ่มที่มีอายุน้อย และกลุ่มที่มีจำนวนชั่วโมงทำงานล่วงเวลาต่อเดือนมาก 1.4 เป็นผู้ที่ได้รับประโยชน์จากการฝึกอบรมเพื่อป้องกันอันตรายจากการทำงานมากหรือน้อยก็ตาม พบในกลุ่มหญิง กลุ่มที่แต่งงานแล้ว และกลุ่มที่มีจำนวนชั่วโมงทำงานล่วงเวลาต่อเดือนมาก 1.5 เป็นผู้ที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมมากหรือน้อยก็ตาม และรับรู้ประโยชน์จากการฝึกอบรมเพื่อป้องกันอันตรายจากการทำงานมากหรือน้อยก็ตาม หรือเป็นผู้ที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมน้อย แต่รับรู้ประโยชน์จากการฝึกอบรมเพื่อป้องกันอันตรายจากการทำงานมาก บุคคล 2 ลักษณะนี้ พบใน กลุ่มโสด กลุ่มที่มีระดับเศรษฐกิจของครอบครัวต่ำ และกลุ่มที่ทำงานในโรงงานที่ผ่านการรับรองมาตรฐาน ISO 1.6 เป็นผู้ได้รับการสนับสนุนทางสังคมน้อย และรับรู้ประโยชน์จากการฝึกอบรมน้อย พบในกลุ่มที่มีอายุน้อย และกลุ่มที่มีจำนวนชั่วโมงทำงานล่วงเวลาต่อเดือนมาก 2) พนักงานที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมมาก พบใน 2.1 กลุ่มรวม 2.2 เป็นผู้ที่มีแรงจูงใจไฟลัมฤทธิ์สูงหรือต่ำก็ตาม พบในกลุ่มที่แต่งงานแล้ว และยังพบว่าเป็นผู้ที่มีแรงจูงใจไฟลัมฤทธิ์ต่ำ พบในกลุ่มที่มีอายุน้อย 2.3 เป็น

ผู้ที่รับรู้ประโยชน์จากการฝึกอบรมเพื่อป้องกันอันตรายจากการทำงานมากหรือน้อยก็ตาม พบใน กลุ่มที่แต่งงานแล้ว และกลุ่มที่มีจำนวนชั่วโมงทำงานล่วงเวลาต่อเดือนมาก 2.4 เป็นผู้ที่มีความตั้งใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงหรือต่ำก็ตาม และรับรู้ประโยชน์จากการฝึกอบรมเพื่อป้องกันอันตรายจากการทำงานมากหรือน้อยก็ตาม พบในพนักงาน 5 ประเภท คือ กลุ่มหญิง กลุ่มโสด กลุ่มที่มีระดับเศรษฐกิจของครอบครัวต่ำ กลุ่มที่มีจำนวนชั่วโมงทำงานล่วงเวลาต่อเดือนมาก และกลุ่มที่ทำงานในโรงงานที่ผ่านการรับรองมาตรฐาน ISO นอกจากนี้ ยังพบว่า เป็นผู้ที่มีความตั้งใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ และรับรู้ประโยชน์จากการฝึกอบรมเพื่อป้องกันอันตรายจากการทำงานน้อย พบในพนักงาน 6 ประเภท คือ กลุ่มหญิง กลุ่มโสด กลุ่มที่มีระดับเศรษฐกิจของครอบครัวต่ำ กลุ่มที่มีจำนวนชั่วโมงทำงานล่วงเวลาต่อเดือนมาก กลุ่มที่ทำงานในโรงงานที่ผ่านการรับรองมาตรฐาน ISO และกลุ่มที่มีอายุน้อย 3) พนักงานที่รับรู้ประโยชน์จากการฝึกอบรมเพื่อป้องกันอันตรายจากการทำงานมาก พบใน 3.1 กลุ่มรวม 3.2 เป็นผู้ที่มีความตั้งใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงหรือต่ำก็ตาม พบในกลุ่มหญิง กลุ่มที่แต่งงานแล้ว และกลุ่มที่มีจำนวนชั่วโมงทำงานล่วงเวลาต่อเดือนมาก 3.3 เป็นผู้ที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากบุคคลในหน่วยงานมากหรือน้อยก็ตาม พบในกลุ่มที่แต่งงานแล้ว และกลุ่มที่มีจำนวนชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาต่อเดือนมาก 3.4 เป็นผู้ที่มีความตั้งใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงหรือต่ำก็ตาม และได้รับการสนับสนุนทางสังคมมากหรือน้อยก็ตาม พบในกลุ่มหญิง กลุ่มโสด กลุ่มที่แต่งงานแล้ว กลุ่มที่มีระดับเศรษฐกิจของครอบครัวต่ำ และกลุ่มที่มีจำนวนชั่วโมงทำงานล่วงเวลาต่อเดือนมาก 3.5 เป็นผู้ที่มีความตั้งใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง แต่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมน้อย พบในกลุ่มที่แต่งงานแล้ว 3.6 เป็นผู้ที่มีความตั้งใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ และได้รับการสนับสนุนทางสังคมน้อย พบในกลุ่มที่มีอายุน้อย

#### 4.3.3 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสามทางของคะแนนพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานนอกเหนือหน้าที่ ของพนักงานที่มีความตั้งใจใฝ่สัมฤทธิ์ รับการสนับสนุนทางสังคมจากบุคคลในหน่วยงาน และมีการรับรู้ประโยชน์จากการฝึกอบรมเพื่อป้องกันอันตรายจากการทำงาน แตกต่างกัน

จากการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานนอกเหนือหน้าที่ พิจารณาตามตัวแปรอิสระที่ละ 3 ตัวแปร คือ ความตั้งใจใฝ่สัมฤทธิ์ การสนับสนุนทางสังคมจากบุคคลในหน่วยงาน และการรับรู้ประโยชน์จากการฝึกอบรมเพื่อป้องกันอันตรายจากการทำงาน ทั้งในกลุ่มพนักงานปฏิบัติการโดยรวม และในกลุ่มที่แยกย่อยตามลักษณะชีวิตสังคมและภูมิหลัง 12 กลุ่ม (ตาราง 10) พบว่า คะแนนพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานนอกเหนือหน้าที่ **แปรปรวนไปตามปฏิสัมพันธ์ระหว่างความตั้งใจใฝ่สัมฤทธิ์ การสนับสนุนทางสังคมจากบุคคลในหน่วยงาน และการรับรู้ประโยชน์จากการฝึกอบรมเพื่อป้องกันอันตรายจากการทำงาน** อย่างเชื่อมั่นได้ ในกลุ่มรวม กลุ่มโสด และกลุ่มที่มีจำนวนชั่วโมงทำงานล่วงเวลาต่อเดือนมาก และ



ตาราง 10 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสามทางของคะแนนพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานนอกเหนือหน้าที่ ของพนักงานที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ รับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากบุคคลในหน่วยงาน และการรับรู้ประโยชน์จากการฝึกอบรมฯ แตกต่างกัน ในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย 12 กลุ่ม (ส่วนที่ 1) และค่าของคะแนนพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานนอกเหนือหน้าที่ ตามระดับของตัวแปรอิสระที่ส่งผลแบบเดียว (ส่วนที่ 2)

## ส่วนที่ 1

กลุ่ม	จำนวน	แสดงค่าเอฟ							% ทำนาย
		แรงจูงใจ ใฝ่สัมฤทธิ์	การ สนับสนุน	การรับรู้ ประโยชน์					
		ก	ข	ค	ก×ข	ก×ค	ข×ค	ก×ข×ค	
รวม	553	74.82***	79.65***	12.98***	25.81***	8.86**	< 1	5.25*	30.9
ชาย	302	62.44***	45.71***	8.40**	8.37**	6.53*	< 1	2.23	39.1
หญิง	251	14.0***	25.78***	2.53	10.79***	1.47	1.23	< 1	18.7
โสด	222	24.81***	35.07***	< 1	4.15*	4.72*	< 1	7.98**	30.7
แต่งงาน	312	50.61***	45.88***	10.95***	21.18***	4.79*	< 1	< 1	34.4
เศรษฐกิจครอบครัวต่ำ	245	23.08***	36.72***	5.45*	8.93**	5.50*	< 1	2.0	33.1
เศรษฐกิจครอบครัวสูง	300	41.99***	40.56***	4.39*	11.75***	3.05	< 1	2.63	26.7
อายุงานน้อย	276	29.78***	7.97**	3.92*	7.42**	2.2	< 1	< 1	26.6
อายุงานมาก	275	3.82	23.35***	< 1	2.09	< 1	2.42	< 1	15.7
ชั่วโมงเวลาน้อย	263	26.45***	37.78***	2.86	11.44***	1.07	< 1	< 1	25.0
ชั่วโมงเวลามาก	270	31.03***	34.55***	4.54*	13.33***	7.57**	< 1	7.73**	35.6
ผ่านการรับรอง ISO	283	40.41***	19.96***	16.49***	6.85**	4.03*	2.48	2.19	33.3
ไม่ผ่าน ISO	270	34.54***	54.7***	1.78	17.19***	6.37*	< 1	1.83	29.2

\*\*\* มีนัยสำคัญที่ระดับ .001 \*\* มีนัยสำคัญที่ระดับ .01 \* มีนัยสำคัญที่ระดับ .05

## ส่วนที่ 2

กลุ่ม	ตัวแปร	เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของ พฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานนอกเหนือหน้าที่	
		กลุ่มที่มีค่าเฉลี่ยสูง	กลุ่มที่มีค่าเฉลี่ยต่ำ
รวม	แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	มาก = 47.55	น้อย = 43.64
	การสนับสนุนทางสังคม	มาก = 47.61	น้อย = 43.58
	การรับรู้ประโยชน์การฝึกอบรมฯ	มาก = 46.41	น้อย = 44.78
ชาย	แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	มาก = 48.02	น้อย = 43.13
	การสนับสนุนทางสังคม	มาก = 47.67	น้อย = 43.48
	การรับรู้ประโยชน์การฝึกอบรมฯ	มาก = 46.47	น้อย = 44.68
หญิง	แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	มาก = 47.11	น้อย = 44.52
	การสนับสนุนทางสังคม	มาก = 47.57	น้อย = 44.05
โสด	แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	มาก = 46.91	น้อย = 43.05
	การสนับสนุนทางสังคม	มาก = 47.27	น้อย = 42.69

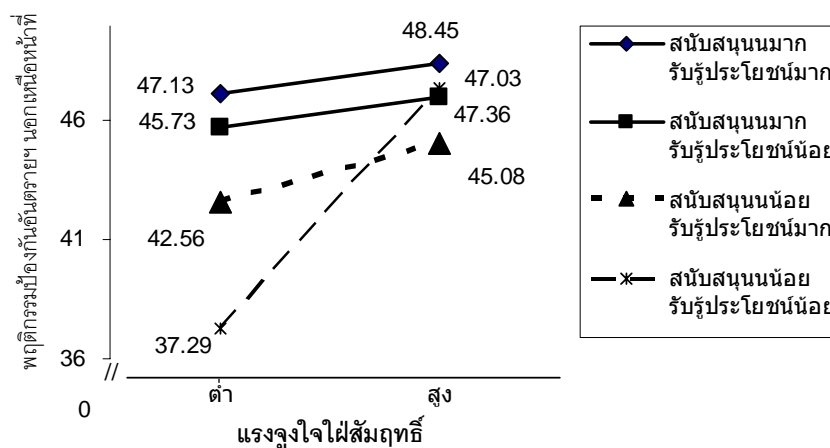
## ส่วนที่ 2 (ต่อ)

กลุ่ม	ตัวแปร	เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของ		
		พฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานนอกเหนือหน้าที่		
		กลุ่มที่มีค่าเฉลี่ยสูง	กลุ่มที่มีค่าเฉลี่ยต่ำ	
แต่งงาน	แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	สูง = 47.83	ต่ำ = 43.78	
	การสนับสนุนทางสังคม	มาก = 47.73	น้อย = 43.88	
	การรับรู้ประโยชน์การฝึกอบรมฯ	มาก = 46.75	น้อย = 44.86	
ระดับเศรษฐกิจครอบครัวต่ำ	แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	สูง = 46.80	ต่ำ = 43.11	
	การสนับสนุนทางสังคม	มาก = 47.28	น้อย = 42.62	
	การรับรู้ประโยชน์การฝึกอบรมฯ	มาก = 45.85	น้อย = 44.05	
ระดับเศรษฐกิจครอบครัวสูง	แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	สูง = 47.91	ต่ำ = 44.25	
	การสนับสนุนทางสังคม	มาก = 47.88	น้อย = 44.28	
	การรับรู้ประโยชน์การฝึกอบรมฯ	มาก = 46.67	น้อย = 45.49	
อายุงานน้อย	แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	สูง = 46.65	ต่ำ = 42.16	
	การสนับสนุนทางสังคม	มาก = 45.57	น้อย = 43.24	
	การรับรู้ประโยชน์การฝึกอบรมฯ	มาก = 45.22	น้อย = 43.59	
อายุงานมาก	การสนับสนุนทางสังคม	มาก = 49.00	น้อย = 45.82	
	ชั่วโมงล่วงเวลาต่อเดือนน้อย	แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	สูง = 47.78	ต่ำ = 44.46
		การสนับสนุนทางสังคม	มาก = 48.11	น้อย = 44.14
ชั่วโมงล่วงเวลาต่อเดือนมาก	แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	สูง = 46.98	ต่ำ = 43.18	
	การสนับสนุนทางสังคม	มาก = 47.09	น้อย = 43.07	
	การรับรู้ประโยชน์การฝึกอบรมฯ	มาก = 45.81	น้อย = 44.35	
ผ่านการรับรอง ISO	แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	สูง = 47.4	ต่ำ = 43.03	
	การสนับสนุนทางสังคม	มาก = 46.75	น้อย = 43.68	
	การรับรู้ประโยชน์การฝึกอบรมฯ	มาก = 46.61	น้อย = 43.82	
ไม่ผ่าน ISO	แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	สูง = 47.58	ต่ำ = 43.94	
	การสนับสนุนทางสังคม	มาก = 48.05	น้อย = 43.47	

ประโยชน์จากการฝึกอบรมมาก ถ้ารับรู้การสนับสนุนทางสังคมมาก เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานนอกเหนือหน้าที่มากกว่าผู้ที่รับรู้การสนับสนุนทางสังคมน้อย 2.5 ในหมู่พนักงานที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และรับรู้ประโยชน์จากการฝึกอบรม สูงหรือต่ำ พร้อมกัน 2 ด้าน ถ้ารับรู้การสนับสนุนทางสังคมมาก เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานนอกเหนือหน้าที่มากกว่าผู้ที่รับรู้การสนับสนุนทางสังคมน้อย 2.6 กลุ่มพนักงานที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง มีการสนับสนุนทางสังคมมาก และรับรู้ประโยชน์จากการฝึกอบรมฯ มาก พร้อมกันทั้ง 3 ด้าน มีพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานนอกเหนือหน้าที่มากกว่ากลุ่มพนักงานที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ มีการสนับสนุนทางสังคมน้อย และรับรู้ประโยชน์จากการฝึกอบรมฯ น้อย พร้อมกันทั้ง 3 ด้าน อาจกล่าวได้ว่า พนักงานที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ มีการสนับสนุนทางสังคมน้อย และรับรู้ประโยชน์จากการฝึกอบรมฯ น้อย เป็นพนักงานที่มี



พฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานนอกเหนือหน้าที่น้อยที่สุด 3) พบในกลุ่มที่มีจำนวนชั่วโมงทำงานล่วงเวลาต่อเดือนมาก (ตาราง 80 ภาคผนวก ข และภาพประกอบ 10) ว่า 3.1 ในหมู่พนักงานที่มีการสนับสนุนทางสังคมน้อย และรับรู้ประโยชน์จากการฝึกอบรมน้อย พร้อมกัน 2 ด้าน ถ้ามีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง มีพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานนอกเหนือหน้าที่ มากกว่าพนักงานที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ 3.2 ในหมู่พนักงานที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และรับรู้การสนับสนุนทางสังคม ต่ำ พร้อมกัน 2 ด้าน ถ้ารับรู้ประโยชน์จากการฝึกอบรมมาก มีพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานนอกเหนือหน้าที่ มากกว่าผู้ที่รับรู้ประโยชน์จากการฝึกอบรมน้อย 3.3 ในหมู่พนักงานที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ แต่รับรู้ประโยชน์จากการฝึกอบรมมาก ถ้ารับรู้การสนับสนุนทางสังคมมาก เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานนอกเหนือหน้าที่มากกว่าผู้ที่รับรู้การสนับสนุนทางสังคมน้อย 3.4 ในหมู่พนักงานที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และรับรู้ประโยชน์จากการฝึกอบรม สูงหรือต่ำ พร้อมกัน 2 ด้าน ถ้ารับรู้การสนับสนุนทางสังคมมาก เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานนอกเหนือหน้าที่มากกว่าผู้ที่รับรู้การสนับสนุนทางสังคมน้อย 3.5 กลุ่มพนักงานที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง มีการสนับสนุนทางสังคมมาก และรับรู้ประโยชน์จากการฝึกอบรมมาก พร้อมกันทั้ง 3 ด้าน มีพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานนอกเหนือหน้าที่มากกว่ากลุ่มพนักงานที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ มีการสนับสนุนทางสังคมน้อย และรับรู้ประโยชน์จากการฝึกอบรมน้อย พร้อมกันทั้ง 3 ด้าน อาจกล่าวได้ว่า พนักงานที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ มีการสนับสนุนทางสังคมน้อย และรับรู้ประโยชน์จากการฝึกอบรมน้อย เป็นพนักงานที่มีพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานนอกเหนือหน้าที่น้อยที่สุด



ภาพประกอบ 10 แสดงปฏิสัมพันธ์ของคะแนนเฉลี่ยระหว่าง แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การสนับสนุนทางสังคมจากบุคคลในหน่วยงาน และการรับรู้ประโยชน์จากการฝึกอบรมเพื่อป้องกันอันตรายจากการทำงาน ที่ส่งผลต่อความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานนอกเหนือหน้าที่ ในกลุ่มพนักงานที่มีจำนวนชั่วโมงทำงานล่วงเวลาต่อเดือนมาก ลักษณะของการปฏิสัมพันธ์เป็นทั้งแบบ Disordinal

interaction และ Ordinal interaction (Kerlinger; & Lee. 2000: 362-365)

เมื่อพิจารณาตามตัวแปรอิสระที่ละ 2 ตัว (ตาราง 10) พบว่า คะแนนพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานนอกเหนือหน้าที่ **แปรปรวนไปตามปฏิสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจ ใฝ่สัมฤทธิ์ และการสนับสนุนทางสังคมจากบุคคลในหน่วยงาน** อย่างเชื่อมั่นได้ ในกลุ่มรวม และกลุ่มย่อย 11 กลุ่ม จาก 12 กลุ่ม และเมื่อนำคะแนนเฉลี่ยของ 4 กลุ่ม ที่แบ่งตามระดับของตัวแปรอิสระทั้งสองมาเปรียบเทียบกันเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเซฟเฟ พบผลว่า คือ 1) พบในกลุ่มรวม และกลุ่มชาย (ตาราง 81 และ 82 ภาคผนวก ข) พบว่า 1.1 ในหมู่พนักงานที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมมาก หรือน้อยก็ตาม ถ้ามีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง มีพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานนอกเหนือหน้าที่มากกว่าพนักงานที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ 1.2 ในหมู่พนักงานที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงหรือน้อยก็ตาม ถ้าได้รับการสนับสนุนทางสังคมมาก มีพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานนอกเหนือหน้าที่มากกว่าผู้ที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมน้อย 1.3 ในหมู่พนักงานที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง และได้รับการสนับสนุนทางสังคมมากพร้อมกัน มีพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานนอกเหนือหน้าที่มากกว่า พนักงานที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ และได้รับการสนับสนุนทางสังคมน้อย พร้อมกัน อาจกล่าวได้ว่า พนักงานที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง และ ได้รับการสนับสนุนทางสังคมมาก เป็นกลุ่มที่มีพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานนอกเหนือหน้าที่มากที่สุด ส่วนพนักงานที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ และ ได้รับการสนับสนุนทางสังคมน้อย เป็นกลุ่มที่มีพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานนอกเหนือหน้าที่น้อยที่สุด 2) พบในกลุ่มหญิง กลุ่มแต่งงาน และกลุ่มที่มีจำนวนชั่วโมงทำงานล่วงเวลาต่อเดือนมาก (ตาราง 83, 84 และ 85 ภาคผนวก ข) พบว่า 2.1 ในหมู่พนักงานที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมน้อย ถ้ามีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง มีพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานนอกเหนือหน้าที่มากกว่าพนักงานที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ 2.2 ในหมู่พนักงานที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ ถ้าได้รับการสนับสนุนทางสังคมมาก มีพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานนอกเหนือหน้าที่มากกว่าผู้ที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมน้อย 2.3 ในหมู่พนักงานที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง และได้รับการสนับสนุนทางสังคมมากพร้อมกัน มีพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานนอกเหนือหน้าที่มากกว่า พนักงานที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ และได้รับการสนับสนุนทางสังคมน้อย พร้อมกัน อาจกล่าวได้ว่า พนักงานที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ และได้รับการสนับสนุนทางสังคมน้อย เป็นกลุ่มที่มีพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานนอกเหนือหน้าที่น้อยที่สุด 3) พบในกลุ่มโสด กลุ่มที่มีระดับเศรษฐกิจของครอบครัวต่ำ กลุ่มที่มีจำนวนชั่วโมงทำงานล่วงเวลาต่อเดือนน้อย และกลุ่มที่ทำงานในโรงงานที่ยังไม่ผ่านการรับรองมาตรฐาน ISO (ตาราง 86, 87, 88, และ 89 ภาคผนวก ข) พบว่า 3.1 ในหมู่พนักงานที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมน้อย ถ้ามีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง มีพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานนอกเหนือหน้าที่มากกว่าพนักงานที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ 3.2 ในหมู่พนักงานที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงหรือน้อยก็ตาม ถ้าได้รับการสนับสนุนทางสังคมมาก มีพฤติกรรม

ป้องกันอันตรายจากการทำงานนอกเหนือหน้าที่มากกว่าผู้ที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมน้อย

3.3 ในหมู่พนักงานที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง และ ได้รับการสนับสนุนทางสังคมมากพร้อมกัน มีพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานนอกเหนือหน้าที่มากกว่า พนักงานที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ และได้รับการสนับสนุนทางสังคมน้อย พร้อมกัน อาจกล่าวได้ว่า พนักงานที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ และได้รับการสนับสนุนทางสังคมน้อย เป็นกลุ่มที่มีพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานนอกเหนือหน้าที่น้อยที่สุด 4) พบในกลุ่มอายุงานน้อย และกลุ่มที่ทำงานในโรงงานที่ผ่านการรับรองมาตรฐาน ISO (ตาราง 90 และ 91 ภาคผนวก ข) พบว่า 4.1 ในหมู่พนักงานที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมมากหรือน้อยก็ตาม ถ้ามีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง มีพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานนอกเหนือหน้าที่มากกว่าพนักงานที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ 4.2 ในหมู่พนักงานที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ ถ้าได้รับการสนับสนุนทางสังคมมาก มีพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานนอกเหนือหน้าที่มากกว่าผู้ที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมน้อย 4.3 ในหมู่พนักงานที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง และ ได้รับการสนับสนุนทางสังคมมากพร้อมกัน มีพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานนอกเหนือหน้าที่มากกว่า พนักงานที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ และได้รับการสนับสนุนทางสังคมน้อย พร้อมกัน อาจกล่าวได้ว่า พนักงานที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ และได้รับการสนับสนุนทางสังคมน้อย เป็นกลุ่มที่มีพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานนอกเหนือหน้าที่น้อยที่สุด 5) พบในกลุ่มที่มีระดับเศรษฐกิจของครอบครัวสูง (ตาราง 92 ภาคผนวก ข) พบว่า 5.1 ในหมู่พนักงานที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมมากหรือน้อยก็ตาม ถ้ามีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง มีพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานนอกเหนือหน้าที่มากกว่าพนักงานที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ 5.2 ในหมู่พนักงานที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงหรือน้อยก็ตาม ถ้าได้รับการสนับสนุนทางสังคมมาก มีพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานนอกเหนือหน้าที่มากกว่าผู้ที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมน้อย 5.3 ในหมู่พนักงานที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง และได้รับการสนับสนุนทางสังคมมากพร้อมกัน มีพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานนอกเหนือหน้าที่มากกว่า พนักงานที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ และได้รับการสนับสนุนทางสังคมน้อย พร้อมกัน อาจกล่าวได้ว่า พนักงานที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ และได้รับการสนับสนุนทางสังคมน้อย เป็นกลุ่มที่มีพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานนอกเหนือหน้าที่น้อยที่สุด

นอกจากนี้ยังพบว่า คะแนนพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานนอกเหนือหน้าที่แปรปรวนไปตามปฏิสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และการรับรู้ประโยชน์จากการฝึกอบรมเพื่อป้องกันอันตรายจากการทำงาน อย่างเชื่อมั่นได้ ในกลุ่มรวม และกลุ่มย่อย 7 กลุ่ม จาก 12 กลุ่ม และเมื่อนำคะแนนเฉลี่ยของ 4 กลุ่ม ที่แบ่งตามระดับของตัวแปรอิสระทั้งสองมาเปรียบเทียบกันเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเซฟเฟ่ พบผลว่า 1) พบในกลุ่มรวม กลุ่มชาย กลุ่มแต่งงาน กลุ่มที่มีระดับเศรษฐกิจของครอบครัวต่ำ และกลุ่มที่มีจำนวนชั่วโมงทำงานต่อเดือนต่อเดือนมาก



มีพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานนอกเหนือหน้าที่มากกว่าพนักงานที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ ค่าเฉลี่ย 47.55 และ 43.64 ตามลำดับ (ตาราง 10 ส่วนที่ 2) หรือพนักงานที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมมาก มีพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานนอกเหนือหน้าที่มากกว่าพนักงานที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมน้อย ค่าเฉลี่ย 47.61 และ 43.58 ตามลำดับ หรือพนักงานที่รับรู้ประโยชน์จากการฝึกอบรมมาก มีพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานนอกเหนือหน้าที่มากกว่าพนักงานที่รับรู้ประโยชน์จากการฝึกอบรมน้อย ค่าเฉลี่ย 46.41 และ 44.78 ตามลำดับ ในกลุ่มย่อย พบว่า คะแนนพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานนอกเหนือหน้าที่ แปรปรวนไปตามระดับของตัวแปรอิสระที่ละตัว คือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การสนับสนุนทางสังคมจากบุคคลในหน่วยงาน และการรับรู้ประโยชน์จากการฝึกอบรมเพื่อป้องกันอันตรายจากการทำงาน (ตาราง 10) กล่าวคือ พนักงานที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง มีพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานนอกเหนือหน้าที่มากกว่าพนักงานที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ พบใน 11 กลุ่มย่อย จาก 12 กลุ่ม ยกเว้นกลุ่มที่มีอายุงานมาก พนักงานที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมมาก มีพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานนอกเหนือหน้าที่มากกว่าพนักงานที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมน้อย พบผลในกลุ่มย่อยทุกกลุ่ม และพบอีกว่าพนักงานที่รับรู้ประโยชน์จากการฝึกอบรมมาก มีพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานนอกเหนือหน้าที่มากกว่าพนักงานที่รับรู้ประโยชน์จากการฝึกอบรมน้อย พบใน 7 กลุ่มย่อย ได้แก่ กลุ่มพนักงานชาย กลุ่มแต่งงาน กลุ่มระดับเศรษฐกิจของครอบครัวต่ำ กลุ่มระดับเศรษฐกิจของครอบครัวสูง กลุ่มอายุงานน้อย กลุ่มที่มีจำนวนชั่วโมงทำงานล่วงเวลาต่อเดือนมาก และกลุ่มที่ทำงานในโรงงานที่ผ่านการรับรองมาตรฐาน ISO

สรุปได้ว่า พนักงานที่มีพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานนอกเหนือหน้าที่มาก คือ

- 1) พนักงานที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง พบใน 1.1 กลุ่มรวม และกลุ่มที่มีอายุงานน้อย 1.2 เป็นผู้ที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมมากหรือน้อยก็ตาม พบในกลุ่มชาย กลุ่มที่มีระดับเศรษฐกิจของครอบครัวสูง กลุ่มที่มีอายุงานน้อย และกลุ่มที่ทำงานในโรงงานที่ผ่านการรับรองมาตรฐาน ISO 1.3 เป็นผู้ที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมน้อย พบในกลุ่มรวม กลุ่มหญิง กลุ่มโสด กลุ่มที่แต่งงานแล้ว กลุ่มที่มีระดับเศรษฐกิจของครอบครัวต่ำ กลุ่มที่มีจำนวนชั่วโมงทำงานล่วงเวลาต่อเดือนน้อยหรือมาก และกลุ่มที่ทำงานในโรงงานที่ยังไม่ผ่านการรับรองมาตรฐาน ISO 1.4 เป็นผู้ที่รับรู้ประโยชน์จากการฝึกอบรมเพื่อป้องกันอันตรายจากการทำงานมากหรือน้อยก็ตาม พบในกลุ่มชาย กลุ่มที่มีระดับเศรษฐกิจของครอบครัวต่ำ และกลุ่มที่มีจำนวนชั่วโมงทำงานล่วงเวลาต่อเดือนมาก 1.5 เป็นผู้ที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมน้อย และรับรู้ประโยชน์จากการฝึกอบรมน้อยด้วย พบในกลุ่มโสด และกลุ่มที่มีจำนวนชั่วโมงทำงานล่วงเวลาต่อเดือนมาก
- 2) พนักงานที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมมาก พบใน 2.1 กลุ่มรวม 2.2 เป็นผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงหรือต่ำ พบในกลุ่มชาย กลุ่มโสด กลุ่มที่มีระดับเศรษฐกิจของ

ครอบครัวต่ำ กลุ่มที่มีจำนวนชั่วโมงทำงานล่วงเวลาต่อเดือนน้อย และกลุ่มที่ทำงานในโรงงานที่ยังไม่ผ่านการรับรองมาตรฐาน ISO 2.3 เป็นผู้ที่มีความตั้งใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ พบในกลุ่มหญิง กลุ่มที่แต่งงานแล้ว กลุ่มที่มีระดับเศรษฐกิจของครอบครัวสูง กลุ่มที่มีอายุน้อย และกลุ่มที่มีจำนวนชั่วโมงทำงานล่วงเวลาต่อเดือนมาก 2.4 เป็นผู้ที่มีความตั้งใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง พบในกลุ่มที่ทำงานในโรงงานที่ผ่านการรับรองมาตรฐาน ISO 2.5 เป็นผู้ที่มีความตั้งใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงหรือต่ำ และรับรู้ประโยชน์จากการฝึกอบรมเพื่อป้องกันอันตรายจากการทำงานมากหรือน้อย หรือผู้ที่มีความตั้งใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ แต่รับรู้ประโยชน์จากการฝึกอบรมเพื่อป้องกันอันตรายจากการทำงานมาก บุคคล 2 ลักษณะนี้ พบในกลุ่มรวม โดยเฉพาะกลุ่มโสด และกลุ่มที่มีจำนวนชั่วโมงทำงานล่วงเวลาต่อเดือนมาก 3) เป็นผู้ที่รับรู้ประโยชน์จากการฝึกอบรมเพื่อป้องกันอันตรายจากการทำงานมาก พบใน 3.1 กลุ่มรวม กลุ่มชาย กลุ่มที่แต่งงานแล้ว กลุ่มอายุน้อย กลุ่มที่มีจำนวนชั่วโมงทำงานล่วงเวลาต่อเดือนมาก และกลุ่มที่ทำงานในโรงงานที่ผ่านการรับรองมาตรฐาน ISO 3.2 เป็นผู้ที่มีความตั้งใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ พบในกลุ่มรวม กลุ่มชาย กลุ่มที่แต่งงานแล้ว กลุ่มที่มีระดับเศรษฐกิจของครอบครัวต่ำ และกลุ่มที่มีจำนวนชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาต่อเดือนมาก 3.3 เป็นผู้ที่มีความตั้งใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงหรือต่ำก็ตาม พบในกลุ่มที่ทำงานในโรงงานที่ผ่านการรับรองมาตรฐาน ISO 3.4 เป็นผู้ที่มีความตั้งใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ และได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากบุคคลในหน่วยงานน้อยพร้อมกัน พบในกลุ่มโสด และกลุ่มที่มีจำนวนชั่วโมงทำงานล่วงเวลาต่อเดือนมาก 3.5 เป็นผู้ที่มีความตั้งใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง แต่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมน้อย พบเฉพาะในกลุ่มโสด

#### 4.4 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสามทางของคะแนนเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงาน พฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานตามหน้าที่ และพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานนอกเหนือหน้าที่ ของพนักงานที่มีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน ความชอบเสี่ยง และมีแบบอย่างที่ดีในการทำงานอย่างปลอดภัย แตกต่างกัน

การวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนนี้ เป็นการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงาน พฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานตามหน้าที่ และพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานนอกเหนือหน้าที่ โดยพิจารณาตามตัวแปรอิสระ 3 ด้าน คือ ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน ความชอบเสี่ยง และการมีแบบอย่างที่ดีในการทำงานอย่างปลอดภัย มากน้อยแตกต่างกัน

ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน หมายถึง ปริมาณการรายงานของพนักงานปฏิบัติการเกี่ยวกับตนเองว่ามีความสามารถในการคาดการณ์ไกล เล็งเห็นความสำคัญของสิ่งที่จะเกิดประโยชน์กับตนเองในอนาคต รวมทั้งความสามารถในการควบคุมบังคับตนเองให้รู้จักอดได้รอได้ เพื่อรอรับผลประโยชน์ที่ยิ่งใหญ่กว่า หรือสำคัญกว่าที่จะมีมาในอนาคต พิสัยของคะแนนที่ได้ระหว่าง 43 - 86

คะแนน แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม โดยใช้คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มเป็นตัวแบ่ง (ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 63.26 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 8.04) โดยผู้ที่ได้คะแนนในกลุ่มสูงเป็นผู้ที่ได้คะแนนระหว่าง 64 - 86 คะแนน จัดเป็นผู้ที่อยู่ในกลุ่มที่มีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนเอง ส่วนผู้ที่ได้คะแนนในกลุ่มต่ำเป็นผู้ที่ได้คะแนนระหว่าง 43 - 63 คะแนน จัดเป็นผู้ที่อยู่ในกลุ่มที่มีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนเอง (ตาราง 24 ภาคผนวก ข)

ความชอบเสีย หมายถึง ปริมาณการรับรู้และความรู้สึกชอบหรือพอใจในการแสดงพฤติกรรม ดังนี้ 1) อยากรทดลองสิ่งใหม่ที่ตื่นเต้นท้าทายที่ผู้อื่นอาจเคยทำสำเร็จมาแล้ว และการกระทำนั้นอาจให้ผลตอบแทนที่ต้องการ ถึงแม้จะมีความเสี่ยงอันตรายสูง หรืออาจเกิดผลเสียมากกว่าก็ตาม 2) ตระหนักถึงผลเสียหรืออันตรายที่จะเกิดในอนาคตต่อสังคม จากการที่ตนเองจะกระทำหรือไม่กระทำ จึงตั้งใจที่จะหลีกเลี่ยงหรือป้องกันไว้ก่อน 3) ตระหนักถึงผลเสียหรืออันตรายที่จะเกิดขึ้นในอนาคต จากการมีปฏิสัมพันธ์หรือการเห็นแบบอย่างที่ไม่ดีจากคนรอบข้าง แต่ก็ยังคิดเสียที่จะกระทำ 4) ตระหนักถึงผลเสียหรืออันตรายที่จะเกิดในอนาคตต่อตนเอง จึงตั้งใจที่จะหลีกเลี่ยงหรือป้องกันไว้ก่อน พิสัยของคะแนนที่ได้ระหว่าง 23 - 60 คะแนน แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม โดยใช้คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มเป็นตัวแบ่ง (ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 41.52 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 6.0) โดยผู้ที่ได้คะแนนในกลุ่มสูงเป็นผู้ที่ได้คะแนนระหว่าง 42 - 60 คะแนน จัดเป็นผู้ที่อยู่ในกลุ่มที่มีความชอบเสียน้อย ส่วนผู้ที่ได้คะแนนในกลุ่มต่ำเป็นผู้ที่ได้คะแนนระหว่าง 23 - 41 คะแนน จัดเป็นผู้ที่อยู่ในกลุ่มที่มีความชอบเสียมาก (ตาราง 24 ภาคผนวก ข)

การมีแบบอย่างที่ดีในการทำงานอย่างปลอดภัย หมายถึง ปริมาณการรายงานของพนักงานจากการสังเกตเห็นแบบอย่างที่ดีในการทำงานอย่างปลอดภัยในการกระทำพฤติกรรมการทำงาน ของหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน เช่น การปฏิบัติงานตามกฎระเบียบ การใช้อุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคล เป็นต้น ว่ามีมากน้อยเพียงใด พิสัยของคะแนนที่ได้ระหว่าง 23 - 72 คะแนน แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม โดยใช้คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มเป็นตัวแบ่ง (ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 45.74 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 8.27) โดยผู้ที่ได้คะแนนในกลุ่มสูงเป็นผู้ที่ได้คะแนนระหว่าง 46 - 72 คะแนน จัดเป็นผู้ที่อยู่ในกลุ่มที่มีแบบอย่างที่ดีในการทำงานอย่างปลอดภัยมาก ส่วนผู้ที่ได้คะแนนในกลุ่มต่ำเป็นผู้ที่ได้คะแนนระหว่าง 23 - 45 คะแนน จัดเป็นผู้ที่อยู่ในกลุ่มที่มีแบบอย่างที่ดีในการทำงานอย่างปลอดภัยน้อย (ตาราง 24 ภาคผนวก ข)

#### 4.4.1 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสามทางของคะแนนเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงาน ของพนักงานที่มีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน ความชอบเสี่ยง และมีแบบอย่างที่ดีในการทำงานอย่างปลอดภัย แตกต่างกัน

การวิเคราะห์ข้อมูลกระทำทั้งในกลุ่มตัวอย่างโดยรวม และในกลุ่มที่แยกย่อยตามลักษณะทางชีวสังคมและภูมิหลัง 6 ตัวแปร ได้แก่ เพศ สถานภาพสมรส อายุงาน จำนวนชั่วโมงทำงาน ล่วงเวลาต่อเดือน ระดับเศรษฐกิจของครอบครัว และประเภทโรงงาน ได้เป็นกลุ่มย่อย 12 กลุ่ม (รายละเอียดกลุ่มย่อยดูจากตาราง 2) โดยแยกวิเคราะห์ตามตัวแปรตามได้ดังนี้

ตาราง 11 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสามทางของคะแนนเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงาน ของพนักงานที่มีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน ความชอบเสี่ยง และมีแบบอย่างที่ดีในการทำงานอย่างปลอดภัย แตกต่างกัน ในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย 12 กลุ่ม (ส่วนที่ 1) และค่าของคะแนนเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงาน ตามระดับของตัวแปรอิสระที่ส่งผลแบบเดียว (ส่วนที่ 2)

##### ส่วนที่ 1

กลุ่ม	จำนวน	แสดงค่าเอฟ							% ทำนาย
		ลักษณะ มุ่งอนาคต	ความ ชอบเสี่ยง	แบบอย่าง ที่ดี					
					ก	ข	ค	ก×ข	
รวม	553	63.91***	24.48***	20.61***	13.56***	< 1	< 1	1.15	27.8
ชาย	302	41.43***	12.64***	5.82*	4.24*	< 1	2.86	< 1	27.3
หญิง	251	27.08***	16.10***	24.93***	11.77***	< 1	2.73	7.53**	35.7
โสด	222	17.22***	8.9**	5.66*	3.14	< 1	< 1	2.59	28.2
แต่งงาน	312	45.71***	12.61***	10.54***	10.57***	< 1	< 1	< 1	29.2
เศรษฐกิจครอบครัวต่ำ	245	40.81***	15.32***	8.43**	3.75	< 1	1.75	< 1	34.2
เศรษฐกิจครอบครัวสูง	300	23.99***	6.94**	13.23***	10.39***	< 1	< 1	4.47*	25.9
อายุงานน้อย	276	21.82***	17.92***	6.26*	1.87	< 1	1.94	1.3	29.4
อายุงานมาก	275	14.46***	< 1	6.08*	< 1	< 1	< 1	< 1	10.4
ชั่วโมงล่วงเวลาน้อย	263	26.53***	17.41***	22.94***	3.16	< 1	< 1	11.74***	40.5
ชั่วโมงล่วงเวลามาก	270	28.09***	3.96*	3.64	6.69**	< 1	< 1	1.03	23.5
ผ่านการรับรอง ISO	283	39.53***	34.12***	< 1	10.2**	3.69	2.17	< 1	35.0
ไม่ผ่าน ISO	270	25.36***	3.44	41.0***	1.96	3.11	< 1	4.97*	39.6

\*\*\* มีนัยสำคัญที่ระดับ .001 \*\* มีนัยสำคัญที่ระดับ .01 \* มีนัยสำคัญที่ระดับ .05



## ส่วนที่ 2

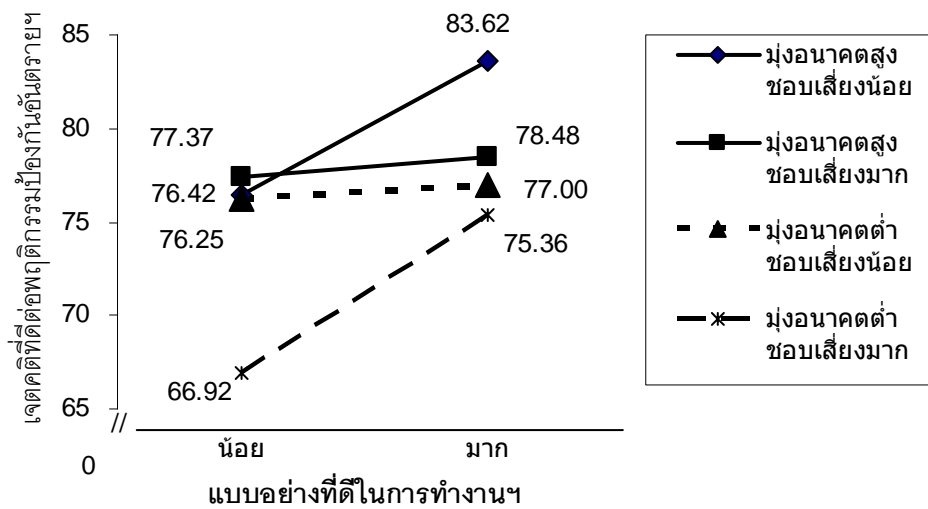
กลุ่ม	ตัวแปร	เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของ	
		เจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงาน	
		กลุ่มที่มีค่าเฉลี่ยสูง	กลุ่มที่มีค่าเฉลี่ยต่ำ
รวม	ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน	สูง = 78.09	ต่ำ = 72.22
	ความชอบเสี่ยง	น้อย = 76.98	มาก = 73.34
	แบบอย่างที่ดีในการทำงาน	มาก = 76.82	น้อย = 73.48
ชาย	ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน	สูง = 78.62	ต่ำ = 71.92
	ความชอบเสี่ยง	น้อย = 77.12	มาก = 73.42
	แบบอย่างที่ดีในการทำงาน	มาก = 76.53	น้อย = 74.01
หญิง	ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน	สูง = 77.62	ต่ำ = 72.23
	ความชอบเสี่ยง	น้อย = 77.00	มาก = 72.85
	แบบอย่างที่ดีในการทำงาน	มาก = 77.51	น้อย = 72.34
โสด	ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน	สูง = 77.09	ต่ำ = 71.87
	ความชอบเสี่ยง	น้อย = 76.35	มาก = 72.60
	แบบอย่างที่ดีในการทำงาน	มาก = 75.97	น้อย = 72.98
แต่งงาน	ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน	สูง = 78.68	ต่ำ = 72.23
	ความชอบเสี่ยง	น้อย = 77.15	มาก = 73.76
	แบบอย่างที่ดีในการทำงาน	มาก = 77.01	น้อย = 73.91
ระดับเศรษฐกิจครอบครัวต่ำ	ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน	สูง = 77.42	ต่ำ = 70.19
	ความชอบเสี่ยง	น้อย = 76.02	มาก = 71.59
	แบบอย่างที่ดีในการทำงาน	มาก = 75.45	น้อย = 72.16
ระดับเศรษฐกิจครอบครัวสูง	ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน	สูง = 78.44	ต่ำ = 74.02
	ความชอบเสี่ยง	น้อย = 77.65	มาก = 75.11
	แบบอย่างที่ดีในการทำงาน	มาก = 78.13	น้อย = 74.63
อายุงานน้อย	ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน	สูง = 76.88	ต่ำ = 70.74
	ความชอบเสี่ยง	น้อย = 76.60	มาก = 71.03
	แบบอย่างที่ดีในการทำงาน	มาก = 75.46	น้อย = 72.17
อายุงานมาก	ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน	สูง = 79.28	ต่ำ = 75.80
	แบบอย่างที่ดีในการทำงาน	มาก = 78.67	น้อย = 76.42
	ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน	สูง = 78.88	ต่ำ = 73.98
ชั่วโมงล่วงเวลาต่อเดือนน้อย	ความชอบเสี่ยง	น้อย = 78.41	มาก = 74.44
	แบบอย่างที่ดีในการทำงาน	มาก = 78.71	น้อย = 74.15
	ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน	สูง = 77.35	ต่ำ = 70.75
ชั่วโมงล่วงเวลาต่อเดือนมาก	ความชอบเสี่ยง	น้อย = 75.29	มาก = 72.81
	ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน	สูง = 79.20	ต่ำ = 73.61
	ความชอบเสี่ยง	น้อย = 79.00	มาก = 73.81
ผ่านการรับรอง ISO	ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน	สูง = 76.90	ต่ำ = 71.08
	แบบอย่างที่ดีในการทำงาน	มาก = 77.69	น้อย = 70.29

จากการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงาน พิจารณาตามตัวแปรอิสระที่ละ 3 ตัวแปร คือ ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน ความชอบเสี่ยง และการมีแบบอย่างที่ดีในการทำงานอย่างปลอดภัย ทั้งในกลุ่มพนักงานปฏิบัติการโดยรวม และในกลุ่มที่แยกย่อยตามลักษณะชีวสังคมและภูมิหลัง 12 กลุ่ม (ตาราง 11) พบว่า คะแนนเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงาน **แปรปรวนไปตามปฏิสัมพันธ์ระหว่างลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน ความชอบเสี่ยง และการมีแบบอย่างที่ดีในการทำงานอย่างปลอดภัย** อย่างเชื่อมั่นได้ ในกลุ่มย่อย 4 จาก 12 กลุ่ม และเมื่อนำคะแนนเฉลี่ยของ 8 กลุ่ม ที่แบ่งตามระดับของตัวแปรอิสระทั้งสามมาเปรียบเทียบกันเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเซฟเฟ พบผลว่า 1) พบในกลุ่มพนักงานหญิง และกลุ่มพนักงานที่มีระดับเศรษฐกิจของครอบครัวสูง (ตาราง 101 และ 102 ภาคผนวก ข) ว่า 1.1 ในหมู่พนักงานที่มีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนสูง แต่มีความชอบเสี่ยงน้อย หรือมีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนต่ำ แต่มีความชอบเสี่ยงมาก ถ้ามีแบบอย่างที่ดีในการทำงานอย่างปลอดภัยมาก มีเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานมากกว่าพนักงานที่มีแบบอย่างที่ดีในการทำงานอย่างปลอดภัยน้อย 1.2 ในหมู่พนักงานที่มีความชอบเสี่ยงน้อย แต่มีแบบอย่างที่ดีในการทำงานอย่างปลอดภัยมาก หรือมีความชอบเสี่ยงมาก แต่มีแบบอย่างที่ดีในการทำงานอย่างปลอดภัยน้อย ถ้ามีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนสูง มีเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานมากกว่าพนักงานที่มีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนต่ำ 1.3 ในหมู่พนักงานที่มีความชอบเสี่ยงมาก แต่มีแบบอย่างที่ดีในการทำงานอย่างปลอดภัยมาก ถ้ามีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนสูง มีเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงาน มากกว่าพนักงานที่มีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนต่ำ 1.4 ในหมู่พนักงานที่มีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนต่ำ และมีแบบอย่างที่ดีในการทำงานอย่างปลอดภัยน้อย ถ้ามีความชอบเสี่ยงน้อย มีเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงาน มากกว่าพนักงานที่มีความชอบเสี่ยงมาก 1.5 กลุ่มพนักงานที่มีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนสูง มีความชอบเสี่ยงน้อย และมีแบบอย่างที่ดีในการทำงานอย่างปลอดภัยมาก มีเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงาน มากกว่าพนักงานที่มีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนต่ำ มีความชอบเสี่ยงมาก และมีแบบอย่างที่ดีในการทำงานอย่างปลอดภัยน้อย อาจกล่าวได้ว่า พนักงานที่มีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนต่ำ มีความชอบเสี่ยงมาก และมีแบบอย่างที่ดีในการทำงานอย่างปลอดภัยน้อย เป็นพนักงานที่มีเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานน้อยที่สุด 2) พบในกลุ่มพนักงานที่มีจำนวนชั่วโมงทำงานต่อเดือนน้อย (ตาราง 103 ภาคผนวก ข และ ภาพประกอบ 11) ว่า 2.1 ในหมู่พนักงานที่มีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนสูง แต่มีความชอบเสี่ยงน้อย หรือมีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนต่ำ แต่มีความชอบเสี่ยงมาก ถ้ามีแบบอย่างที่ดีในการทำงานอย่างปลอดภัยมาก มีเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานมากกว่าพนักงานที่มี

แบบอย่างที่ดีในการทำงานอย่างปลอดภัยน้อย 2.2 ในหมู่พนักงานที่มีความชอบเสี่ยงน้อย แต่มีแบบอย่างที่ดีในการทำงานอย่างปลอดภัยมาก หรือมีความชอบเสี่ยงมาก แต่มีแบบอย่างที่ดีในการทำงานอย่างปลอดภัยน้อย ถ้ามีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนสูง มีเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานมากกว่าพนักงานที่มีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนต่ำ 2.3 ในหมู่พนักงานที่มีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน และมีแบบอย่างที่ดีในการทำงานอย่างปลอดภัย สูงหรือต่ำ พร้อมกัน 2 ด้าน ถ้ามีความชอบเสี่ยงน้อย มีเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงาน มากกว่าพนักงานที่มีความชอบเสี่ยงมาก 2.4 กลุ่มพนักงานที่มีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนสูง มีความชอบเสี่ยงน้อย และมีแบบอย่างที่ดีในการทำงานอย่างปลอดภัยมาก มีเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงาน มากกว่าพนักงานที่มีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนต่ำ มีความชอบเสี่ยงมาก และมีแบบอย่างที่ดีในการทำงานอย่างปลอดภัยน้อย อาจกล่าวได้ว่า พนักงานที่มีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนสูง มีความชอบเสี่ยงน้อย และมีแบบอย่างที่ดีในการทำงานอย่างปลอดภัยมาก เป็นพนักงานที่มีเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานมากที่สุด และยังพบว่า พนักงานที่มีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนต่ำ มีความชอบเสี่ยงมาก และมีแบบอย่างที่ดีในการทำงานอย่างปลอดภัยน้อย เป็นพนักงานที่มีเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานน้อยที่สุด

อย่างไรก็ตาม สำหรับกลุ่มพนักงานที่ทำงานในโรงงานที่ยังไม่ผ่านการรับรองมาตรฐาน ISO มีขนาดกลุ่มตัวอย่างในบางกลุ่มไม่เพียงพอต่อการวิเคราะห์ความแปรปรวนสามทาง ผู้วิจัยจึงนำผลการวิเคราะห์แสดงไว้ในตาราง 104 ภาคผนวก ข ทั้งนี้เพื่อจะเกิดประโยชน์ในการวิจัยเรื่องต่อไป

เมื่อพิจารณาตามตัวแปรอิสระที่ละ 2 ตัว (ตาราง 11) พบว่า คะแนนเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงาน **แปรปรวนไปตามปฏิสัมพันธ์ระหว่างลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน และความชอบเสี่ยง** อย่างเชื่อมั่นได้ ในกลุ่มรวม และกลุ่มย่อย 6 กลุ่ม จาก 12 กลุ่ม และเมื่อนำคะแนนเฉลี่ยของ 4 กลุ่ม ที่แบ่งตามระดับของตัวแปรอิสระทั้งสองมาเปรียบเทียบกันเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเซฟเฟ พบผล คือ 1) พบในกลุ่มรวม และ 3 กลุ่มย่อย ได้แก่ กลุ่มชาย กลุ่มแต่งงาน กลุ่มที่มีจำนวนชั่วโมงทำงานล่วงเวลาต่อเดือนมาก (ตาราง 105, 106, 107 และ 108 ภาคผนวก ข) พบว่า 1.1 ในหมู่พนักงานที่มีความชอบเสี่ยงน้อยหรือมากก็ตาม ถ้ามีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนสูง มีเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานมากกว่าพนักงานที่มีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนต่ำ 1.2 ในหมู่พนักงานที่มีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนต่ำ ถ้ามีความชอบเสี่ยงน้อย มีเจตคติที่ดี



ภาพประกอบ 11 แสดงปฏิสัมพันธ์ของคะแนนเฉลี่ยระหว่าง ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน ความชอบเสี่ยง และการมีแบบอย่างที่ดีในการทำงานอย่างปลอดภัย ที่ส่งผลต่อความแปรปรวนของคะแนนเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงาน ในกลุ่มพนักงานที่มีจำนวนชั่วโมงทำงานล่วงเวลาต่อเดือนน้อย ลักษณะของการปฏิสัมพันธ์เป็นทั้งแบบ Disordinal interaction และ Ordinal interaction (Kerlinger; & Lee. 2000: 362-365)

ต่อพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานมากกว่าพนักงานที่มีความชอบเสี่ยงมาก 1.3 พนักงานที่มีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนสูง และมีความชอบเสี่ยงน้อย มีเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานมากกว่าพนักงานที่มีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนต่ำ และมีความชอบเสี่ยงมาก อาจกล่าวได้ว่าพนักงานที่มีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนต่ำ และมีความชอบเสี่ยงมาก มีเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานน้อยที่สุด 2) พบใน 3 กลุ่มย่อย ได้แก่ กลุ่มหญิง กลุ่มที่มีระดับเศรษฐกิจของครอบครัวสูง และกลุ่มที่ทำงานในโรงงานที่ผ่านการรับรองมาตรฐาน ISO (ตาราง 109, 110 และ 111 ภาคผนวก ข) พบว่า 2.1 ในหมู่พนักงานที่มีความชอบเสี่ยงมาก ถ้ามีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนสูง มีเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานมากกว่าพนักงานที่มีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนต่ำ 2.2 ในหมู่พนักงานที่มีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนต่ำ ถ้ามีความชอบเสี่ยงน้อย มีเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานมากกว่าพนักงานที่มีความชอบเสี่ยงมาก 2.3 พนักงานที่มีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนสูง และมีความชอบเสี่ยงน้อย มีเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานมากกว่าพนักงานที่มีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนต่ำ และมีความชอบเสี่ยงมาก อาจกล่าวได้ว่าพนักงานที่มีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนต่ำ และมีความชอบเสี่ยงมาก มีเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานน้อยที่สุด

เมื่อพิจารณาตามตัวแปรอิสระที่ละตัวใน**กลุ่มรวม** พบว่า คะแนนเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงาน แปรปรวนไปตามระดับของตัวแปรอิสระ 3 ตัว ที่ละตัว คือ ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน ความชอบเสี่ยง และการมีแบบอย่างที่ดีในการทำงานอย่างปลอดภัย อย่างเชื่อมั่นได้ (ตาราง 11 ส่วนที่ 2) กล่าวคือ พนักงานที่มีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนสูง มีเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานมากกว่าพนักงานที่มีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนต่ำ ค่าเฉลี่ย 78.09 และ 72.22 ตามลำดับ หรือพนักงานที่มีความชอบเสี่ยงน้อย มีเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงาน มากกว่าพนักงานที่มีความชอบเสี่ยงมาก ค่าเฉลี่ย 76.98 และ 73.34 ตามลำดับ หรือพนักงานที่มีแบบอย่างที่ดีในการทำงานอย่างปลอดภัยมาก มีเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงาน มากกว่าพนักงานที่มีแบบอย่างที่ดีในการทำงานอย่างปลอดภัยน้อย ค่าเฉลี่ย 76.82 และ 73.48 ตามลำดับ ใน**กลุ่มย่อย** พบว่า คะแนนเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงาน แปรปรวนไปตามระดับของตัวแปรอิสระที่ละตัว คือ ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน ความชอบเสี่ยง และการมีแบบอย่างที่ดีในการทำงานอย่างปลอดภัย (ตาราง 11) กล่าวคือ พนักงานที่มีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนสูง มีเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานมากกว่าพนักงานที่มีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนต่ำ พบในกลุ่มรวม และกลุ่มย่อยทุกกลุ่ม พนักงานที่มีความชอบเสี่ยงน้อย มีเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงาน มากกว่าพนักงานที่มีความชอบเสี่ยงมาก พบในกลุ่มรวม และกลุ่มย่อย 10 จาก 12 กลุ่ม ยกเว้นกลุ่มพนักงานที่มีอายุงานมาก และกลุ่มพนักงานที่ทำงานในโรงงานที่ยังไม่ผ่านการรับรองมาตรฐาน ISO และยังพบว่าพนักงานที่มีแบบอย่างที่ดีในการทำงานอย่างปลอดภัยมาก มีเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงาน มากกว่าพนักงานที่มีแบบอย่างที่ดีในการทำงานอย่างปลอดภัยน้อย พบในกลุ่มรวม และกลุ่มย่อย 10 จาก 12 กลุ่ม ยกเว้นกลุ่มที่มีจำนวนชั่วโมงทำงานล่วงเวลาต่อเดือนมาก และกลุ่มที่ทำงานในโรงงานที่ผ่านการรับรองมาตรฐาน ISO

สรุปได้ว่า พนักงานที่มีเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานมาก คือ 1) พนักงานที่มีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนสูง พบใน 1.1 กลุ่มรวม 1.2 เป็นผู้ที่มีความชอบเสี่ยงมากหรือน้อยก็ตาม พบในกลุ่มชาย กลุ่มที่แต่งงานแล้ว และกลุ่มที่มีจำนวนชั่วโมงทำงานล่วงเวลาต่อเดือนมาก 1.3 เป็นผู้ที่มีความชอบเสี่ยงมาก พบในกลุ่มหญิง กลุ่มที่มีระดับเศรษฐกิจของครอบครัวสูง และกลุ่มที่ทำงานในโรงงานที่ผ่านการรับรองมาตรฐาน ISO 1.4 เป็นผู้ที่มีความชอบเสี่ยงมากหรือน้อยก็ตาม และมีแบบอย่างที่ดีในการทำงานอย่างปลอดภัยมากหรือน้อยก็ตาม พบในกลุ่มหญิง กลุ่มที่มีระดับเศรษฐกิจของครอบครัวสูง และกลุ่มที่มีจำนวนชั่วโมงทำงานล่วงเวลาต่อเดือนน้อย นอกจากนี้ ยังพบว่า เป็นผู้ที่มีความชอบเสี่ยงมาก แต่มีแบบอย่างที่ดีในการทำงานอย่างปลอดภัยมาก พบในกลุ่มหญิง และกลุ่มที่มีระดับเศรษฐกิจของครอบครัวสูง 2) พนักงานที่มีความชอบเสี่ยงน้อย

พบใน 2.1 กลุ่มรวม กลุ่มที่มีอายุน้อย และกลุ่มที่ทำงานในโรงงานที่ผ่านการรับรองมาตรฐาน ISO 2.2 เป็นผู้ที่มีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนสูง พบในกลุ่มหญิง 2.3 เป็นผู้ที่มีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนต่ำ ได้แก่ กลุ่มชาย กลุ่มที่แต่งงานแล้ว กลุ่มที่มีระดับเศรษฐกิจของครอบครัวสูง กลุ่มที่มีชั่วโมงทำงานล่วงเวลาต่อเดือนมาก และกลุ่มที่ทำงานในโรงงานที่ผ่านการรับรองมาตรฐาน ISO 2.4 เป็นผู้ที่มีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนสูง และมีแบบอย่างที่ดีในการทำงานอย่างปลอดภัยมาก พบในกลุ่มที่มีจำนวนชั่วโมงทำงานล่วงเวลาต่อเดือนน้อย นอกจากนี้ ยังพบในผู้ที่มีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนต่ำ และมีแบบอย่างที่ดีในการทำงานอย่างปลอดภัยน้อยพร้อมกัน พบในกลุ่มหญิง กลุ่มที่มีระดับเศรษฐกิจของครอบครัวสูง และกลุ่มที่มีจำนวนชั่วโมงทำงานล่วงเวลาต่อเดือนน้อย 3) พนักงานที่มีแบบอย่างที่ดีในการทำงานอย่างปลอดภัยมาก พบใน 3.1 กลุ่มรวม กลุ่มที่มีจำนวนชั่วโมงทำงานล่วงเวลาต่อเดือนน้อย และกลุ่มที่ทำงานในโรงงานที่ยังไม่ผ่านการรับรองมาตรฐาน ISO 3.2 เป็นผู้ที่มีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนสูงหรือต่ำ และมีความชอบเสี่ยงมากหรือน้อยก็ตาม พบในกลุ่มหญิง กลุ่มที่มีระดับเศรษฐกิจของครอบครัวสูง และกลุ่มที่มีจำนวนชั่วโมงทำงานล่วงเวลาต่อเดือนน้อย

#### 4.4.2 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสามทางของคะแนนพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานตามหน้าที่ ของพนักงานที่มีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน ความชอบเสี่ยง และมีแบบอย่างที่ดีในการทำงานอย่างปลอดภัย แตกต่างกัน

จากการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานตามหน้าที่ พิจารณาตามตัวแปรอิสระที่ละ 3 ตัวแปร คือ ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน ความชอบเสี่ยง และการมีแบบอย่างที่ดีในการทำงานอย่างปลอดภัย ทั้งในกลุ่มพนักงานปฏิบัติการโดยรวม และในกลุ่มที่แยกย่อยตามลักษณะชีวิตสังคมและภูมิหลัง 12 กลุ่ม (ตาราง 12) พบว่า คะแนนเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงาน **แปรปรวนไปตามปฏิสัมพันธ์ระหว่างลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน ความชอบเสี่ยง และการมีแบบอย่างที่ดีในการทำงานอย่างปลอดภัย** อย่างเชื่อมั่นได้ ในกลุ่มรวม และกลุ่มย่อย 5 กลุ่ม และเมื่อนำคะแนนเฉลี่ยของ 8 กลุ่ม ที่แบ่งตามระดับของตัวแปรอิสระทั้งสามมาเปรียบเทียบกันเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเซฟเฟ พบผลว่า 1) พบในกลุ่มรวม (ตาราง 112 ภาคผนวก ข) ว่า 1.1 ในหมู่พนักงานที่มีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนสูง แต่มีความชอบเสี่ยงมาก หรือมีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนต่ำ แต่มีความชอบเสี่ยงน้อย ถ้ามีแบบอย่างที่ดีในการทำงานอย่างปลอดภัยมาก มีพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานตามหน้าที่มากกว่าพนักงานที่มีแบบอย่างที่ดีในการทำงานอย่างปลอดภัยน้อย 1.2 ในหมู่พนักงานที่มีความชอบเสี่ยงมาก และมีแบบอย่างที่ดีในการทำงานอย่างปลอดภัยมาก หรือมีความชอบเสี่ยงน้อย และมีแบบอย่างที่ดีในการทำงานอย่างปลอดภัยน้อย ถ้ามีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนสูง มีพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานตามหน้าที่มากกว่าพนักงานที่มีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนต่ำ 1.3 ในหมู่พนักงานที่มี

ความชอบเสี่ยงมาก แต่มีแบบอย่างที่ดีในการทำงานอย่างปลอดภัยน้อย ถ้ามีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนสูง มีพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานตามหน้าที่ มากกว่าพนักงานที่มีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนต่ำ 1.4 ในหมู่พนักงานที่มีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนต่ำ แต่มีแบบอย่างที่ดีในการทำงานอย่างปลอดภัยมาก ถ้ามีความชอบเสี่ยงน้อย มีพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานตามหน้าที่ มากกว่าพนักงานที่มีความชอบเสี่ยงมาก 1.5 ในหมู่พนักงานที่มีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนสูง และมีความชอบเสี่ยงน้อย ถ้ามีแบบอย่างที่ดีในการทำงานอย่างปลอดภัยมาก มีพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานตามหน้าที่ มากกว่าพนักงานที่มีแบบอย่างที่ดีในการทำงานอย่างปลอดภัยน้อย 1.6 กลุ่มพนักงานที่มีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนสูง มีความชอบเสี่ยงน้อย และมีแบบอย่างที่ดีในการทำงานอย่างปลอดภัยมาก มีพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานตามหน้าที่ มากกว่าพนักงานที่มีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนต่ำ มีความชอบเสี่ยงมาก และมีแบบอย่างที่ดีในการทำงานอย่างปลอดภัยน้อย 2) พบในกลุ่มพนักงานชาย (ตาราง 113 ภาคผนวก ข)

ตาราง 12 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสามทางของคะแนนพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานตามหน้าที่ ของพนักงานที่มีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน ความชอบเสี่ยง และมีแบบอย่างที่ดีในการทำงานอย่างปลอดภัย แตกต่างกัน ในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย 12 กลุ่ม (ส่วนที่ 1) และค่าของคะแนนพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานตามหน้าที่ ตามระดับของตัวแปรอิสระที่ส่งผลแบบเดียว (ส่วนที่ 2)

### ส่วนที่ 1

กลุ่ม	จำนวน	แสดงค่าเอฟ							% ทำนาย
		ลักษณะ มุ่งอนาคต	ความ ชอบเสี่ยง	แบบอย่าง ที่ดี					
					ก	ข	ค	ก×ข	
รวม	553	48.12***	19.94***	18.75***	11.45***	1.19	7.90**	6.48*	24.1
ชาย	302	29.92***	15.76***	4.59*	3.5	< 1	4.05*	7.58**	25.5
หญิง	251	17.43***	2.83	17.18***	7.64**	< 1	1.67	< 1	21.6
โสด	222	8.67**	7.94**	4.03*	2.30	< 1	< 1	< 1	18.0
แต่งงาน	312	44.4***	11.64***	10.34***	10.27***	1.52	8.82**	9.64**	29.6
เศรษฐกิจครอบครัวต่ำ	245	27.28***	12.47***	4.54*	9.63**	1.03	14.04***	4.55*	33.1
เศรษฐกิจครอบครัวสูง	300	17.24***	5.69*	19.36***	1.95	< 1	< 1	3.58	18.3
อายุน้อย	276	14.02***	4.16*	< 1	7.91**	3.62	3.69	2.18	22.2
อายุมาก	275	10.33***	1.39	30.43***	4.35*	2.34	< 1	< 1	14.4
ชั่วโมงเวลาน้อย	263	7.68**	5.14*	33.01***	< 1	1.48	< 1	< 1	25.7
ชั่วโมงเวลามาก	270	29.87***	10.25**	2.77	9.09**	3.51	7.16**	12.76***	36.3
ผ่านการรับรอง ISO	283	32.36***	10.24**	5.43*	3.11	5.42*	4.63*	6.23*	25.9
ไม่ผ่าน ISO	270	15.65***	6.71**	24.91***	5.97*	5.91*	2.23	< 1	31.8

\*\*\* มีนัยสำคัญที่ระดับ .001 \*\* มีนัยสำคัญที่ระดับ .01 \* มีนัยสำคัญที่ระดับ .05

## ส่วนที่ 2

กลุ่ม	ตัวแปร	เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของ	
		พฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานตามหน้าที่	
		กลุ่มที่มีค่าเฉลี่ยสูง	กลุ่มที่มีค่าเฉลี่ยต่ำ
รวม	ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน	สูง = 66.43	ต่ำ = 60.68
	ความชอบเสี่ยง	น้อย = 65.41	มาก = 61.71
	แบบอย่างที่ดีในการทำงาน	มาก = 65.35	น้อย = 61.76
ชาย	ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน	สูง = 66.12	ต่ำ = 59.77
	ความชอบเสี่ยง	น้อย = 65.25	มาก = 60.64
	แบบอย่างที่ดีในการทำงาน	มาก = 64.19	น้อย = 61.70
หญิง	ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน	สูง = 67.12	ต่ำ = 62.07
	แบบอย่างที่ดีในการทำงาน	มาก = 67.10	น้อย = 62.08
โสด	ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน	สูง = 65.59	ต่ำ = 61.36
	ความชอบเสี่ยง	น้อย = 65.49	มาก = 61.46
	แบบอย่างที่ดีในการทำงาน	มาก = 64.92	น้อย = 62.03
แต่งงาน	ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน	สูง = 66.99	ต่ำ = 59.92
	ความชอบเสี่ยง	น้อย = 65.27	มาก = 61.64
	แบบอย่างที่ดีในการทำงาน	มาก = 65.16	น้อย = 61.75
ระดับเศรษฐกิจครอบครัวต่ำ	ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน	สูง = 66.0	ต่ำ = 59.08
	ความชอบเสี่ยง	น้อย = 64.89	มาก = 60.21
	แบบอย่างที่ดีในการทำงาน	มาก = 63.96	น้อย = 61.13
ระดับเศรษฐกิจครอบครัวสูง	ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน	สูง = 66.52	ต่ำ = 62.17
	ความชอบเสี่ยง	น้อย = 65.59	มาก = 63.10
	แบบอย่างที่ดีในการทำงาน	มาก = 66.64	น้อย = 62.04
อายุน้อย	ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน	สูง = 61.06	ต่ำ = 56.38
	ความชอบเสี่ยง	น้อย = 59.99	มาก = 57.45
อายุมาก	ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน	สูง = 69.83	ต่ำ = 67.29
	แบบอย่างที่ดีในการทำงาน	มาก = 70.74	น้อย = 66.38
ชั่วโมงว่างเวลาต่อเดือนน้อย	ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน	สูง = 66.25	ต่ำ = 63.36
	ความชอบเสี่ยง	น้อย = 65.99	มาก = 63.62
	แบบอย่างที่ดีในการทำงาน	มาก = 67.80	น้อย = 61.81
ชั่วโมงว่างเวลาต่อเดือนมาก	ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน	สูง = 66.30	ต่ำ = 58.99
	ความชอบเสี่ยง	น้อย = 64.79	มาก = 60.50
	แบบอย่างที่ดีในการทำงาน	มาก = 65.10	น้อย = 62.05
ผ่านการรับรอง ISO	ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน	สูง = 67.30	ต่ำ = 59.85
	ความชอบเสี่ยง	น้อย = 65.67	มาก = 61.48
	แบบอย่างที่ดีในการทำงาน	มาก = 65.10	น้อย = 62.05
ไม่ผ่านการรับรอง ISO	ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน	สูง = 66.05	ต่ำ = 62.21
	ความชอบเสี่ยง	น้อย = 65.39	มาก = 62.87
	แบบอย่างที่ดีในการทำงาน	มาก = 66.55	น้อย = 61.71





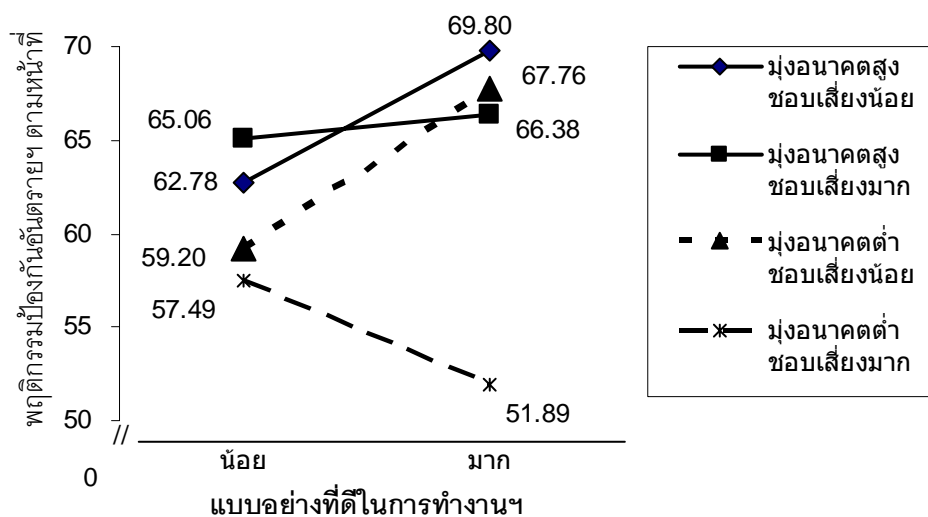


มาก และมีแบบอย่างที่ดีในการทำงานอย่างปลอดภัยมาก หรือมีความชอบเสียงน้อย และมีแบบอย่างที่ดีในการทำงานอย่างปลอดภัยน้อย ถ้ามีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนสูง มีพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานตามหน้าที่มากกว่าพนักงานที่มีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนต่ำ 5.3 ในหมู่พนักงานที่มีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนต่ำ แต่มีแบบอย่างที่ดีในการทำงานอย่างปลอดภัยมาก ถ้ามีความชอบเสียงน้อย มีพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานตามหน้าที่ มากกว่าพนักงานที่มีความชอบเสียงมาก 5.4 ในหมู่พนักงานที่มีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนสูง และมีความชอบเสียงน้อย ถ้ามีแบบอย่างที่ดีในการทำงานอย่างปลอดภัยมาก มีพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานตามหน้าที่ มากกว่าพนักงานที่มีแบบอย่างที่ดีในการทำงานอย่างปลอดภัยน้อย 5.5 ในหมู่พนักงานที่มีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนต่ำ และมีความชอบเสียงมาก ถ้ามีแบบอย่างที่ดีในการทำงานอย่างปลอดภัยน้อย มีพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานตามหน้าที่ มากกว่าพนักงานที่มีแบบอย่างที่ดีในการทำงานอย่างปลอดภัยมาก 5.6 กลุ่มพนักงานที่มีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนสูง มีความชอบเสียงน้อย และมีแบบอย่างที่ดีในการทำงานอย่างปลอดภัยมาก มีพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานตามหน้าที่ มากกว่าพนักงานที่มีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนต่ำ มีความชอบเสียงมาก และมีแบบอย่างที่ดีในการทำงานอย่างปลอดภัยน้อย อาจกล่าวได้ว่า พนักงานที่มีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนต่ำ มีความชอบเสียงมาก และมีแบบอย่างที่ดีในการทำงานอย่างปลอดภัยมาก เป็นพนักงานที่มีพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานตามหน้าที่น้อยที่สุด

อย่างไรก็ตาม สำหรับกลุ่มพนักงานที่มีจำนวนชั่วโมงทำงานล่วงเวลาต่อเดือนมาก มีขนาดกลุ่มตัวอย่างบางกลุ่มไม่เพียงพอต่อการวิเคราะห์ความแปรปรวนสามทาง ผู้วิจัยจึงนำผลการวิเคราะห์แสดงไว้ในตาราง 117 ภาคผนวก ข ทั้งนี้เพื่อจะเกิดประโยชน์ในการวิจัยเรื่องต่อไป

เมื่อพิจารณาตามตัวแปรอิสระที่ละ 2 ตัว (ตาราง 12) พบว่า คะแนนพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานตามหน้าที่ **แปรปรวนไปตามปฏิสัมพันธ์ระหว่างลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน และความชอบเสียง** อย่างเชื่อมั่นได้ ในกลุ่มรวม และกลุ่มย่อย 7 กลุ่ม จาก 12 กลุ่ม และเมื่อนำคะแนนเฉลี่ยของ 4 กลุ่ม ที่แบ่งตามระดับของตัวแปรอิสระทั้งสองมาเปรียบเทียบกันเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเซฟเฟ่ พบผลว่า 1) พบในกลุ่มรวม และกลุ่มที่มีระดับเศรษฐกิจของครอบครัวต่ำ และกลุ่มที่มีจำนวนชั่วโมงทำงานล่วงเวลาต่อเดือนมาก (ตาราง 118, 119 และ 120 ภาคผนวก ข) พบว่า 1.1 ในหมู่พนักงานที่มีความชอบเสียงน้อยหรือมากก็ตาม ถ้ามีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนสูง มีพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานตามหน้าที่มากกว่าพนักงานที่มีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนต่ำ 1.2 ในหมู่พนักงานที่มีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนต่ำ ถ้ามีความชอบเสียงน้อย มีพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานตามหน้าที่มากกว่าพนักงานที่มีความชอบเสียงมาก 1.3 พนักงานที่มีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนสูง และมีความชอบเสียงน้อย มีพฤติกรรมป้องกัน

อันตรายจากการทำงานตามหน้าที่มากกว่าพนักงานที่มีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนต่ำ และมีความชอบเสี่ยงมาก อาจกล่าวได้ว่าพนักงานที่มีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนต่ำ และมีความชอบเสี่ยงมาก มีพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานตามหน้าที่น้อยที่สุด 2) พบใน 4 กลุ่มย่อย ได้แก่ กลุ่มหญิง กลุ่มที่แต่งงานแล้ว กลุ่มที่มีอายุงานน้อย และกลุ่มที่ทำงานในโรงงานที่ยังไม่ผ่านการรับรองมาตรฐาน ISO (ตาราง 121, 122, 123 และ 124 ภาคผนวก ข) พบว่า 2.1 ในหมู่พนักงานที่มีความชอบเสี่ยงมาก ถ้ามีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนสูง มีพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานตามหน้าที่มากกว่าพนักงานที่มีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนต่ำ 2.2 ในหมู่พนักงานที่มีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนต่ำ ถ้ามีความชอบเสี่ยงน้อย มีพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานตามหน้าที่มากกว่าพนักงานที่มีความชอบเสี่ยงมาก 2.3 พนักงานที่มีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนสูง และมีความชอบเสี่ยงน้อย มีพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานตามหน้าที่มากกว่าพนักงานที่มีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนต่ำ และมีความชอบเสี่ยงมาก อาจกล่าวได้ว่าพนักงานที่มีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนต่ำ และมีความชอบเสี่ยงมาก มีพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานตามหน้าที่น้อยที่สุด 3) พบในกลุ่มพนักงานที่มีอายุงานมาก (ตาราง 125 ภาคผนวก ข) ว่า พนักงานที่มีความชอบเสี่ยงน้อย ถ้ามีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนสูง มีพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานตามหน้าที่ มากกว่าพนักงานที่มีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนต่ำ



ภาพประกอบ 12 แสดงปฏิสัมพันธ์ของคะแนนเฉลี่ยระหว่าง ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน ความชอบเสี่ยง และการมีแบบอย่างที่ดีในการทำงานอย่างปลอดภัย ที่ส่งผลต่อความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานตามหน้าที่ ในกลุ่มพนักงานที่มีระดับเศรษฐกิจของครอบครัวต่ำ ลักษณะของการปฏิสัมพันธ์เป็นทั้งแบบ Disordinal interaction และ Ordinal interaction

(Kerlinger; & Lee. 2000: 362-365)

และยังพบว่า คะแนนพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานตามหน้าที่ **แปรปรวนไปตามปฏิสัมพันธ์ระหว่างลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน และการมีแบบอย่างที่ดีในการทำงานอย่างปลอดภัย** อย่างเชื่อมั่นได้ ในกลุ่มย่อย 2 กลุ่ม และเมื่อนำคะแนนเฉลี่ยของ 4 กลุ่ม ที่แบ่งตามระดับของตัวแปรอิสระทั้งสองมาเปรียบเทียบกันเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเซฟเฟ พบผลว่า 1) พบในกลุ่มพนักงานที่ทำงานในโรงงานที่ผ่านการรับรองมาตรฐาน ISO (ตาราง 126 ภาคผนวก ข) พบว่า 1.1 ในหมู่พนักงานที่มีความชอบเสียงน้อยหรือมากก็ตาม ถ้ามีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนสูง มีพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานตามหน้าที่มากกว่าพนักงานที่มีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนต่ำ 1.2 ในหมู่พนักงานที่มีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนสูง ถ้ามีความชอบเสียงน้อย มีพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานตามหน้าที่มากกว่าพนักงานที่มีความชอบเสียงมาก 1.3 พนักงานที่มีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนสูง และมีความชอบเสียงน้อย มีพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานตามหน้าที่มากกว่าพนักงานที่มีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนต่ำ และมีความชอบเสียงมาก อาจกล่าวได้ว่าพนักงานที่มีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนสูง และมีความชอบเสียงน้อย มีพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานตามหน้าที่มากที่สุด 2) พบในกลุ่มที่ทำงานในโรงงานที่ยังไม่ผ่านการรับรองมาตรฐาน ISO (ตาราง 127 ภาคผนวก ข) พบว่า 2.1 ในหมู่พนักงานที่มีความชอบเสียงมากหรือน้อยก็ตาม ถ้ามีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนสูง มีพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานตามหน้าที่มากกว่าพนักงานที่มีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนต่ำ 2.2 ในหมู่พนักงานที่มีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนสูงหรือต่ำก็ตาม ถ้ามีความชอบเสียงน้อย มีพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานตามหน้าที่มากกว่าพนักงานที่มีความชอบเสียงมาก 2.3 พนักงานที่มีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนสูง และมีความชอบเสียงน้อย มีพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานตามหน้าที่มากกว่าพนักงานที่มีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนต่ำ และมีความชอบเสียงมาก อาจกล่าวได้ว่า พนักงานที่มีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนสูง และมีความชอบเสียงน้อย มีพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานตามหน้าที่มากที่สุด และพบอีกว่า พนักงานที่มีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนต่ำ และมีความชอบเสียงมาก มีพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานตามหน้าที่น้อยที่สุด

นอกจากนี้ยังพบว่า คะแนนพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานตามหน้าที่ **แปรปรวนไปตามปฏิสัมพันธ์ระหว่างความชอบเสียง และการมีแบบอย่างที่ดีในการทำงานอย่างปลอดภัย** อย่างเชื่อมั่นได้ ในกลุ่มรวม และกลุ่มย่อย 5 กลุ่ม และเมื่อนำคะแนนเฉลี่ยของ 4 กลุ่ม ที่แบ่งตามระดับของตัวแปรอิสระทั้งสองมาเปรียบเทียบกันเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเซฟเฟ พบผลว่า 1) พบในกลุ่มรวม กลุ่มพนักงานชาย กลุ่มพนักงานที่แต่งงานแล้ว และกลุ่มพนักงานที่ทำงานในโรงงานที่ผ่านการรับรองมาตรฐาน ISO (ตาราง 128, 129, 130 และ 131 ภาคผนวก ข) พบว่า 1.1 ในหมู่พนักงานที่มีความชอบเสียงมาก ถ้ามีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนสูง มีพฤติกรรมป้องกันอันตราย

จากการทำงานตามหน้าที่มากกว่าพนักงานที่มีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนต่ำ 1.2 ในหมู่พนักงานที่มีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนสูงหรือต่ำก็ตาม ถ้ามีความชอบเสียงน้อย มีพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานตามหน้าที่มากกว่าพนักงานที่มีความชอบเสียงมาก 1.3 พนักงานที่มีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนสูง และมีความชอบเสียงน้อย พฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานตามหน้าที่มากกว่าพนักงานที่มีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนต่ำ และมีความชอบเสียงมาก อาจกล่าวได้ว่าพนักงานที่มีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนสูง และมีความชอบเสียงน้อย มีพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานตามหน้าที่มากที่สุด 2) พบในกลุ่มพนักงานที่มีระดับเศรษฐกิจของครอบครัวต่ำ และกลุ่มที่มีจำนวนชั่วโมงทำงานล่วงเวลาต่อเดือนมาก (ตาราง 132 และ 133 ภาคผนวก ข) พบว่า 2.1 ในหมู่พนักงานที่มีความชอบเสียงมาก ถ้ามีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนสูง มีพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานตามหน้าที่มากกว่าพนักงานที่มีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนต่ำ 2.2 ในหมู่พนักงานที่มีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนสูงหรือต่ำก็ตาม ถ้ามีความชอบเสียงน้อย มีพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานตามหน้าที่มากกว่าพนักงานที่มีความชอบเสียงมาก 2.3 พนักงานที่มีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนสูง และมีความชอบเสียงน้อย มีพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานตามหน้าที่มากกว่าพนักงานที่มีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนต่ำ และมีความชอบเสียงมาก อาจกล่าวได้ว่า พนักงานที่มีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนสูง และมีความชอบเสียงน้อย มีพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานตามหน้าที่มากที่สุด และพบอีกว่า พนักงานที่มีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนต่ำ และมีความชอบเสียงมาก มีพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานตามหน้าที่น้อยที่สุด

เมื่อพิจารณาตามตัวแปรอิสระที่ละตัวใน**กลุ่มรวม** พบว่า คะแนนพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานตามหน้าที่ แปรปรวนไปตามระดับของตัวแปรอิสระ 3 ตัว ที่ละตัว คือ ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน ความชอบเสียง และการมีแบบอย่างที่ดีในการทำงานอย่างปลอดภัย อย่างเชื่อมั่นได้ (ตาราง 12 ส่วนที่ 2) กล่าวคือ พนักงานที่มีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนสูง มีพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานตามหน้าที่ มากกว่าพนักงานที่มีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนต่ำ ค่าเฉลี่ย 66.43 และ 60.68 ตามลำดับ หรือพนักงานที่มีความชอบเสียงน้อย มีพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานตามหน้าที่ มากกว่าพนักงานที่มีความชอบเสียงมาก ค่าเฉลี่ย 65.41 และ 61.71 ตามลำดับ หรือพนักงานที่มีแบบอย่างที่ดีในการทำงานอย่างปลอดภัยมาก มีพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานตามหน้าที่มากกว่าพนักงานที่มีแบบอย่างที่ดีในการทำงานอย่างปลอดภัยน้อย ค่าเฉลี่ย 65.35 และ 61.76 ตามลำดับ ใน**กลุ่มย่อย** พบว่า คะแนนพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานตามหน้าที่ แปรปรวนไปตามระดับของตัวแปรอิสระที่ละตัว คือ ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน ความชอบเสียง และการมีแบบอย่างที่ดีในการทำงานอย่างปลอดภัย (ตาราง 12) กล่าวคือ พนักงาน

ที่มีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนสูง มีพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานตามหน้าที่มากกว่าพนักงานที่มีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนต่ำ พบในกลุ่มรวม และกลุ่มย่อยทุกกลุ่ม หรือพนักงานที่มีความชอบเสียงน้อย มีพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานตามหน้าที่ มากกว่าพนักงานที่มีความชอบเสียงมาก พบในกลุ่มรวม และกลุ่มย่อย 10 จาก 12 กลุ่ม ยกเว้นกลุ่มพนักงานหญิง และกลุ่มพนักงานที่มีอายุงานมาก และยังพบว่าพนักงานที่มีแบบอย่างที่ดีในการทำงานอย่างปลอดภัยมาก มีพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานตามหน้าที่ มากกว่าพนักงานที่มีแบบอย่างที่ดีในการทำงานอย่างปลอดภัยน้อย พบในกลุ่มรวม และกลุ่มย่อย 10 จาก 12 กลุ่ม ยกเว้นกลุ่มที่มีอายุงานน้อย และกลุ่มที่มีจำนวนชั่วโมงทำงานล่วงเวลาต่อเดือนมาก

สรุปได้ว่า พนักงานที่มีพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานตามหน้าที่มาก คือ

- 1) พนักงานที่มีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนสูง พบใน 1.1 กลุ่มรวม 1.2 เป็นผู้ที่มีความชอบเสียงมากหรือน้อยก็ตาม พบในกลุ่มที่มีระดับเศรษฐกิจของครอบครัวต่ำ และกลุ่มที่มีจำนวนชั่วโมงทำงานล่วงเวลาต่อเดือนมาก 1.3 เป็นผู้ที่มีความชอบเสียงมาก พบในกลุ่มหญิง กลุ่มที่แต่งงานแล้ว กลุ่มที่มีอายุงานน้อย และกลุ่มที่ทำงานในโรงงานที่ยังไม่ผ่านการรับรองมาตรฐาน ISO 1.4 เป็นผู้ที่มีความชอบเสียงน้อย พบในกลุ่มที่มีอายุงานมาก 1.5 เป็นผู้ที่มีความชอบเสียงมากหรือน้อย และมีแบบอย่างที่ดีในการทำงานอย่างปลอดภัยมากหรือน้อย พบในกลุ่มรวม กลุ่มชาย กลุ่มที่แต่งงานแล้ว และกลุ่มที่ทำงานในโรงงานที่ผ่านการรับรองมาตรฐาน ISO 1.6 เป็นผู้ที่มีความชอบเสียงมาก และมีแบบอย่างที่ดีในการทำงานอย่างปลอดภัยน้อย พบในกลุ่มรวม และกลุ่มที่แต่งงานแล้ว
- 2) เป็นผู้ที่มีความชอบเสียงน้อย พบใน 2.1 กลุ่มรวม กลุ่มชาย และกลุ่มที่มีอายุงานน้อย 2.2 พนักงานที่มีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนต่ำ พบในกลุ่มรวม และกลุ่มย่อย 6 กลุ่ม คือ กลุ่มหญิง กลุ่มที่แต่งงานแล้ว กลุ่มที่มีระดับเศรษฐกิจของครอบครัวต่ำ กลุ่มที่มีอายุงานน้อย กลุ่มที่มีชั่วโมงทำงานล่วงเวลาต่อเดือนมาก และกลุ่มที่ทำงานในโรงงานที่ยังไม่ผ่านการรับรองมาตรฐาน ISO 2.3 เป็นผู้ที่มีแบบอย่างที่ดีในการทำงานอย่างปลอดภัยมากหรือน้อยก็ตาม พบใน กลุ่มชาย และกลุ่มที่แต่งงานแล้ว 2.4 เป็นผู้ที่มีแบบอย่างที่ดีในการทำงานอย่างปลอดภัยมาก พบใน กลุ่มที่มีระดับเศรษฐกิจของครอบครัวต่ำ และกลุ่มที่มีจำนวนชั่วโมงทำงานล่วงเวลาต่อเดือนมาก 2.5 เป็นผู้ที่มีแบบอย่างที่ดีในการทำงานอย่างปลอดภัยน้อย พบในกลุ่มที่ทำงานในโรงงานที่ผ่านการรับรองมาตรฐาน ISO 2.6 เป็นผู้ที่มีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนต่ำ แต่มีแบบอย่างที่ดีในการทำงานอย่างปลอดภัยมาก พบในกลุ่มรวม กลุ่มชาย กลุ่มที่แต่งงานแล้ว กลุ่มที่มีระดับเศรษฐกิจของครอบครัวต่ำ และกลุ่มที่ทำงานในโรงงานที่ผ่านการรับรองมาตรฐาน ISO
- 3) พนักงานที่มีแบบอย่างที่ดีในการทำงานอย่างปลอดภัยในการทำงานมาก พบใน 3.1 กลุ่มรวม กลุ่มที่มีอายุงานมาก และกลุ่มที่มีจำนวนชั่วโมงทำงานล่วงเวลาต่อเดือนน้อย 3.2 เป็นผู้ที่มีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนสูงหรือต่ำก็ตาม พบในกลุ่มที่ทำงานในโรงงานที่ยังไม่ผ่าน

การรับรองมาตรฐาน ISO 3.3 เป็นผู้ที่มีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนสูง พบในกลุ่มที่ทำงานในโรงงานที่ผ่านการรับรองมาตรฐาน ISO 3.4 เป็นผู้ที่มีความชอบเสี่ยงน้อย พบในกลุ่มรวม กลุ่มชาย กลุ่มที่แต่งงานแล้ว กลุ่มที่มีระดับเศรษฐกิจของครอบครัวต่ำ กลุ่มที่มีจำนวนชั่วโมงทำงานล่วงเวลาต่อเดือนมาก และกลุ่มพนักงานที่ทำงานในโรงงานที่ผ่านการรับรองมาตรฐาน ISO 3.5 เป็นผู้ที่มีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนสูงหรือต่ำก็ตาม และมีความชอบเสี่ยงมากหรือน้อยก็ตาม พบในกลุ่มรวม กลุ่มที่แต่งงานแล้ว และกลุ่มที่ทำงานในโรงงานที่ผ่านการรับรองมาตรฐาน ISO 3.6 เป็นผู้ที่มีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนสูง และมีความชอบเสี่ยงน้อย พบใน 3 กลุ่ม (เช่นเดียวกับข้อ 3.5) รวมทั้งเป็นผู้ที่มีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนต่ำ แต่มีความชอบเสี่ยงน้อย พบในกลุ่มชาย 4) นอกจากนี้ ยังพบว่าพนักงานที่มีแบบอย่างที่ดีในการทำงานอย่างปลอดภัยน้อย ดังนี้ 4.1 เป็นผู้ที่มีความชอบเสี่ยงมาก พบในกลุ่มที่มีระดับเศรษฐกิจของครอบครัวต่ำ และกลุ่มที่มีจำนวนชั่วโมงทำงานล่วงเวลาต่อเดือนมาก 4.2 เป็นผู้ที่มีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนต่ำ และมีความชอบเสี่ยงมาก พบในกลุ่มที่แต่งงานแล้ว กลุ่มที่ระดับเศรษฐกิจของครอบครัวต่ำ และกลุ่มที่ทำงานในโรงงานที่ผ่านการรับรองมาตรฐาน ISO

#### 4.4.3 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสามทางของคะแนนพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานนอกเหนือหน้าที่ ของพนักงานที่มีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน ความชอบเสี่ยง และมีแบบอย่างที่ดีในการทำงานอย่างปลอดภัย แตกต่างกัน

จากการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานนอกเหนือหน้าที่ พิจารณาตามตัวแปรอิสระที่ละ 3 ตัวแปร คือ ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน ความชอบเสี่ยง และการมีแบบอย่างที่ดีในการทำงานอย่างปลอดภัย ทั้งในกลุ่มพนักงานปฏิบัติการโดยรวม และในกลุ่มที่แยกย่อยตามลักษณะชีวิตสังคมและภูมิหลัง 12 กลุ่ม (ตาราง 13) พบว่า คะแนนพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานนอกเหนือหน้าที่ **แปรปรวนไปตามปฏิสัมพันธ์ระหว่างลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน ความชอบเสี่ยง และการมีแบบอย่างที่ดีในการทำงานอย่างปลอดภัย** อย่างเชื่อมั่นได้ ในกลุ่มย่อย 2 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มที่มีจำนวนชั่วโมงทำงานล่วงเวลาต่อเดือนน้อย และกลุ่มที่มีจำนวนชั่วโมงทำงานล่วงเวลาต่อเดือนมาก และเมื่อนำคะแนนเฉลี่ยของ 8 กลุ่มที่แบ่งตามระดับของตัวแปรอิสระทั้งสามมาเปรียบเทียบกันเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเซฟเฟ่ พบผลว่า 1) พบในกลุ่มพนักงานที่จำนวนชั่วโมงทำงานล่วงเวลาต่อเดือนน้อย (ตาราง 134 ภาคผนวก ข และภาพประกอบ 13) ว่า 1.1 ในหมู่พนักงานที่มีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนสูง แต่มีความชอบเสี่ยงน้อย หรือมีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนต่ำ แต่มีความชอบเสี่ยงมาก ถ้ามีแบบอย่างที่ดีในการทำงานอย่างปลอดภัยมาก มีพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานนอกเหนือหน้าที่มากกว่าพนักงานที่มีแบบอย่างที่ดีในการทำงานอย่างปลอดภัยน้อย 1.2 ในหมู่พนักงานที่มีความชอบเสี่ยงน้อย และมี



แบบอย่างที่ดีในการทำงานอย่างปลอดภัยมาก หรือมีความชอบเสียงมาก และมีแบบอย่างที่ดีในการทำงานอย่างปลอดภัยน้อย ถ้ามีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนสูง มีพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานนอกเหนือหน้าที่ มากกว่าพนักงานที่มีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนต่ำ 1.3 ในหมู่พนักงานที่มีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนต่ำ แต่มีแบบอย่างที่ดีในการทำงานอย่างปลอดภัยมาก ถ้ามีความชอบเสียงน้อย มีพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานนอกเหนือหน้าที่ มากกว่าพนักงานที่มีความชอบเสียงมาก 1.4 กลุ่มพนักงานที่มีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนสูง มีความชอบเสียงน้อย และมีแบบอย่างที่ดีในการทำงานอย่างปลอดภัยมาก มีพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานนอกเหนือหน้าที่ มากกว่าพนักงานที่มีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนต่ำ มีความชอบเสียงมาก และมีแบบอย่างที่ดีในการทำงานอย่างปลอดภัยน้อย อาจกล่าวได้ว่า พนักงานที่มีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนต่ำ มีความชอบเสียงมาก และมีแบบอย่างที่ดีในการทำงานอย่างปลอดภัยมาก เป็นพนักงานที่มีพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานนอกเหนือหน้าที่น้อยที่สุด

ตาราง 13 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสามทางของคะแนนพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานนอกเหนือหน้าที่ ของพนักงานที่มีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน ความชอบเสียง และมีแบบอย่างที่ดีในการทำงานอย่างปลอดภัย แตกต่างกันในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย 12 กลุ่ม (ส่วนที่ 1) และค่าของคะแนนพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานนอกเหนือหน้าที่ ตามระดับของตัวแปรอิสระที่ส่งผลแบบเดียว (ส่วนที่ 2)

ส่วนที่ 1

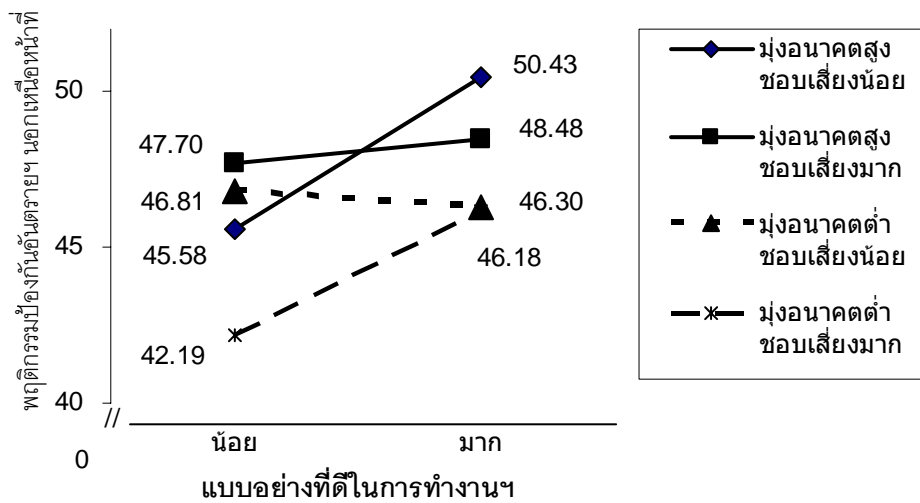
กลุ่ม	จำนวน	แสดงค่าเอฟ							% ทำนาย
		ลักษณะ มุ่งอนาคต	ความ ชอบเสียง	แบบอย่าง ที่ดี					
					ก	ข	ค	ก×ข	
รวม	553	42.68***	14.38***	7.81**	10.92***	8.54**	< 1	< 1	20.1
ชาย	302	26.71***	7.33**	3.49	3.87*	3.08	4.32*	1.07	20.7
หญิง	251	17.36***	8.59**	9.09**	8.14**	4.09*	4.86*	< 1	22.4
โสด	222	15.03***	1.04	< 1	< 1	15.60***	< 1	< 1	19.9
แต่งงาน	312	31.45***	15.16***	6.84**	17.27***	< 1	1.42	2.49	26.0
เศรษฐกิจครอบครัวต่ำ	245	34.45***	6.65*	3.91*	5.13*	1.47	< 1	2.96	26.4
เศรษฐกิจครอบครัวสูง	300	11.21***	5.06*	3.50	3.61	10.45***	< 1	< 1	16.1
อายุน้อย	276	27.29***	4.35*	< 1	< 1	7.93**	< 1	< 1	22.0
อายุมาก	275	1.19	< 1	3.45	< 1	6.10*	< 1	< 1	7.6
ชั่วโมงล่วนเวลาน้อย	263	13.05***	2.38	9.45**	2.74	< 1	< 1	8.37**	22.2
ชั่วโมงล่วนเวลามาก	270	28.28***	4.53*	1.03	7.74**	7.62**	< 1	8.08**	27.3
ผ่านการรับรอง ISO	283	21.90***	3.16	< 1	5.04*	4.54*	1.34	2.60	18.5
ไม่ผ่าน ISO	270	11.95***	11.92***	37.55***	3.16	1.94	6.34*	1.47	36.1

\*\*\* มีนัยสำคัญที่ระดับ .001 \*\* มีนัยสำคัญที่ระดับ .01 \* มีนัยสำคัญที่ระดับ .05

## ส่วนที่ 2

กลุ่ม	ตัวแปร	เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของ	
		พฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานนอกเหนือหน้าที่	
		กลุ่มที่มีค่าเฉลี่ยสูง	กลุ่มที่มีค่าเฉลี่ยต่ำ
รวม	ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน	สูง = 47.49	ต่ำ = 44.00
	ความชอบเสี่ยง	น้อย = 46.76	มาก = 44.73
	แบบอย่างที่ดีในการทำงาน	มาก = 46.49	น้อย = 45.00
ชาย	ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน	สูง = 47.67	ต่ำ = 43.71
	ความชอบเสี่ยง	น้อย = 46.73	มาก = 44.65
	แบบอย่างที่ดีในการทำงาน	มาก = 46.97	น้อย = 44.70
หญิง	ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน	สูง = 47.40	ต่ำ = 44.27
	ความชอบเสี่ยง	น้อย = 46.94	มาก = 44.73
	แบบอย่างที่ดีในการทำงาน	มาก = 46.97	น้อย = 44.70
โสด	ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน	สูง = 46.71	ต่ำ = 43.09
	ความชอบเสี่ยง	น้อย = 47.36	มาก = 44.81
	แบบอย่างที่ดีในการทำงาน	มาก = 46.94	น้อย = 45.23
แต่งงาน	ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน	สูง = 47.92	ต่ำ = 44.25
	ความชอบเสี่ยง	น้อย = 47.36	มาก = 44.81
	แบบอย่างที่ดีในการทำงาน	มาก = 46.94	น้อย = 45.23
ระดับเศรษฐกิจครอบครัวต่ำ	ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน	สูง = 47.60	ต่ำ = 42.53
	ความชอบเสี่ยง	น้อย = 46.18	มาก = 43.95
	แบบอย่างที่ดีในการทำงาน	มาก = 45.92	น้อย = 44.21
ระดับเศรษฐกิจครอบครัวสูง	ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน	สูง = 47.46	ต่ำ = 45.20
	ความชอบเสี่ยง	น้อย = 47.10	มาก = 45.58
	แบบอย่างที่ดีในการทำงาน	มาก = 47.10	น้อย = 45.58
อายุงานน้อย	ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน	สูง = 46.50	ต่ำ = 41.59
	ความชอบเสี่ยง	น้อย = 45.03	มาก = 43.06
	แบบอย่างที่ดีในการทำงาน	มาก = 47.85	น้อย = 45.57
ชั่วโมงล่วงเวลาต่อเดือนน้อย	ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน	สูง = 48.05	ต่ำ = 45.37
	ความชอบเสี่ยง	น้อย = 46.17	มาก = 44.37
	แบบอย่างที่ดีในการทำงาน	มาก = 47.51	ต่ำ = 43.03
ชั่วโมงล่วงเวลาต่อเดือนมาก	ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน	สูง = 47.51	ต่ำ = 43.03
	ความชอบเสี่ยง	น้อย = 46.17	มาก = 44.37
	แบบอย่างที่ดีในการทำงาน	มาก = 47.96	น้อย = 43.76
ผ่านการรับรอง ISO	ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน	สูง = 47.40	ต่ำ = 43.67
	ความชอบเสี่ยง	น้อย = 47.05	มาก = 44.68
	แบบอย่างที่ดีในการทำงาน	มาก = 47.96	น้อย = 43.76
ไม่ผ่านการรับรอง ISO	ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน	สูง = 47.05	ต่ำ = 44.68
	ความชอบเสี่ยง	น้อย = 47.05	มาก = 44.68
	แบบอย่างที่ดีในการทำงาน	มาก = 47.96	น้อย = 43.76

อย่างไรก็ตาม สำหรับกลุ่มพนักงานที่มีจำนวนชั่วโมงทำงานล่วงเวลาต่อเดือนมาก มีขนาดกลุ่มตัวอย่างบางกลุ่มไม่เพียงพอต่อการวิเคราะห์ความแปรปรวนสามทาง ผู้วิจัยจึงนำผลการวิเคราะห์แสดงไว้ในตาราง 135 ภาคผนวก ข ทั้งนี้เพื่อจะเกิดประโยชน์ในการวิจัยเรื่องต่อไป



ภาพประกอบ 13 แสดงปฏิสัมพันธ์ของคะแนนเฉลี่ยระหว่าง ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน ความชอบเสี่ยง และการมีแบบอย่างที่ดีในการทำงานอย่างปลอดภัย ที่ส่งผลต่อความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานนอกเหนือหน้าที่ ในกลุ่มพนักงานที่มีจำนวนชั่วโมงทำงานล่วงเวลาต่อเดือนน้อย ลักษณะของการปฏิสัมพันธ์เป็นทั้งแบบ Disordinal interaction และ Ordinal interaction (Kerlinger; & Lee. 2000: 362-365)

เมื่อพิจารณาตามตัวแปรอิสระที่ละ 2 ตัว (ตาราง 13) พบว่า คะแนนพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานนอกเหนือหน้าที่ **แปรปรวนไปตามปฏิสัมพันธ์ระหว่างลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน และความชอบเสี่ยง** อย่างเชื่อมั่นได้ ในกลุ่มรวม และกลุ่มย่อย 6 กลุ่ม จาก 12 กลุ่ม และเมื่อนำคะแนนเฉลี่ยของ 4 กลุ่ม ที่แบ่งตามระดับของตัวแปรอิสระทั้งสองมาเปรียบเทียบกันเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเซฟเฟ พบผลว่า 1) พบในกลุ่มรวม และ 2 กลุ่มย่อย ได้แก่ กลุ่มพนักงานชาย และกลุ่มที่มีระดับเศรษฐกิจของครอบครัวต่ำ (ตาราง 136, 137 และ 138 ภาคผนวก ข) พบว่า 1.1 ในหมู่พนักงานที่มีความชอบเสี่ยงน้อยหรือมากก็ตาม ถ้ามีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนสูง มีพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานนอกเหนือหน้าที่มากกว่าพนักงานที่มีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนต่ำ 1.2 ในหมู่พนักงานที่มีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนต่ำ ถ้ามีความชอบเสี่ยงน้อย มีพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานนอกเหนือหน้าที่มากกว่าพนักงานที่มีความชอบเสี่ยงมาก 1.3 พนักงานที่มีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนสูง และมีความชอบเสี่ยงน้อย มีพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานนอกเหนือหน้าที่มากกว่าพนักงานที่มีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนต่ำ และมีความชอบเสี่ยงมาก อาจกล่าวได้ว่าพนักงานที่มีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนต่ำ และมีความชอบเสี่ยงมาก มีพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานนอกเหนือหน้าที่น้อยที่สุด 2) พบใน 4 กลุ่มย่อย ได้แก่

กลุ่มหญิง กลุ่มที่แต่งงานแล้ว กลุ่มที่มีจำนวนชั่วโมงทำงานล่วงเวลาต่อเดือนมาก และกลุ่มที่ทำงานในโรงงานที่ผ่านการรับรองมาตรฐาน ISO (ตาราง 139, 140, 141 และ 142 ภาคผนวก ข) พบว่า

2.1 ในหมู่พนักงานที่มีความชอบเสียงมาก ถ้ามีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนสูง มีพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานนอกเหนือหน้าที่มากกว่าพนักงานที่มีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนต่ำ

2.2 ในหมู่พนักงานที่มีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนต่ำ ถ้ามีความชอบเสียงน้อย มีพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานนอกเหนือหน้าที่ มากกว่าพนักงานที่มีความชอบเสียงมาก

2.3 พนักงานที่มีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนสูง และมีความชอบเสียงน้อย มีพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานนอกเหนือหน้าที่มากกว่าพนักงานที่มีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนต่ำ และมีความชอบเสียงมาก อาจกล่าวได้ว่าพนักงานที่มีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนต่ำ และมีความชอบเสียงมาก มีพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานนอกเหนือหน้าที่น้อยที่สุด

และยังพบว่า คะแนนพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานนอกเหนือหน้าที่ **แปรปรวนไปตามปฏิสัมพันธ์ระหว่างลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน และการมีแบบอย่างที่ดีในการทำงานอย่างปลอดภัย** อย่างเชื่อมั่นได้ ในกลุ่มรวม และกลุ่มย่อย 7 กลุ่ม และเมื่อนำคะแนนเฉลี่ยของ 4 กลุ่ม ที่แบ่งตามระดับของตัวแปรอิสระทั้งสองมาเปรียบเทียบกันเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเซฟเฟ พบผลว่า 1) พบในกลุ่มรวม และกลุ่มพนักงานหญิง (ตาราง 143 และ 144 ภาคผนวก ข) พบว่า

1.1 ในหมู่พนักงานที่มีความชอบเสียงน้อยหรือมากก็ตาม ถ้ามีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนสูง มีพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานนอกเหนือหน้าที่มากกว่าพนักงานที่มีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนต่ำ

1.2 ในหมู่พนักงานที่มีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนสูง ถ้ามีความชอบเสียงน้อย มีพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานนอกเหนือหน้าที่มากกว่าพนักงานที่มีความชอบเสียงมาก

1.3 พนักงานที่มีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนสูง และมีความชอบเสียงน้อย มีพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานนอกเหนือหน้าที่มากกว่าพนักงานที่มีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนต่ำ และมีความชอบเสียงมาก อาจกล่าวได้ว่าพนักงานที่มีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนสูง และมีความชอบเสียงน้อย มีพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานนอกเหนือหน้าที่มากที่สุด

2) พบในกลุ่มพนักงานโสด และกลุ่มพนักงานอายุงานน้อย (ตาราง 145 และ 146 ภาคผนวก ข) พบว่า

2.1 ในหมู่พนักงานที่มีความชอบเสียงมาก ถ้ามีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนสูง มีพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานนอกเหนือหน้าที่มากกว่าพนักงานที่มีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนต่ำ

2.2 ในหมู่พนักงานที่มีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนสูง ถ้ามีความชอบเสียงน้อย มีพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานนอกเหนือหน้าที่มากกว่าพนักงานที่มีความชอบเสียงมาก

2.3 ในหมู่พนักงานที่มีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนต่ำ ถ้ามีความชอบเสียงมาก มีพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานนอกเหนือหน้าที่มากกว่าพนักงานที่มีความชอบเสียงน้อย

2.4 พนักงานที่มีลักษณะมุ่งอนาคต-

ควบคุมตนสูง และมีความชอบเสี่ยงน้อย มีพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานนอกเหนือหน้าที่มากกว่าพนักงานที่มีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนต่ำ และมีความชอบเสี่ยงมาก อาจกล่าวได้ว่าพนักงานที่มีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนสูง และมีความชอบเสี่ยงน้อย พฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานนอกเหนือหน้าที่มากที่สุด และพบอีกว่า พนักงานที่มีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนต่ำ และมีความชอบเสี่ยงมาก มีพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานนอกเหนือหน้าที่น้อยที่สุด

3) พบในกลุ่มที่มีระดับเศรษฐกิจของครอบครัวสูง และกลุ่มที่มีอายุงานมาก (ตาราง 147 และ 148 ภาคผนวก ข) พบว่า 3.1 ในหมู่พนักงานที่มีความชอบเสี่ยงมาก ถ้ามีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนสูง มีพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานนอกเหนือหน้าที่มากกว่าพนักงานที่มีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนต่ำ 3.2 ในหมู่พนักงานที่มีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนสูง ถ้ามีความชอบเสี่ยงน้อย มีพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานนอกเหนือหน้าที่มากกว่าพนักงานที่มีความชอบเสี่ยงมาก 3.3 พนักงานที่มีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนสูง และมีความชอบเสี่ยงน้อย มีพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานนอกเหนือหน้าที่มากกว่าพนักงานที่มีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนต่ำ และมีความชอบเสี่ยงมาก อาจกล่าวได้ว่าพนักงานที่มีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนสูง และมีความชอบเสี่ยงน้อย มีพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานนอกเหนือหน้าที่มากที่สุด 4) พบในกลุ่มที่มีจำนวนชั่วโมงทำงานล่วงเวลาต่อเดือนมาก และกลุ่มที่ทำงานในโรงงานที่ผ่านการรับรองมาตรฐาน ISO (ตาราง 149 และ 150 ภาคผนวก ข) พบว่า 4.1 ในหมู่พนักงานที่มีความชอบเสี่ยงน้อยหรือมากก็ตาม ถ้ามีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนสูง มีพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานนอกเหนือหน้าที่มากกว่าพนักงานที่มีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนต่ำ 4.2 ในหมู่พนักงานที่มีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนต่ำ ถ้ามีความชอบเสี่ยงมาก มีพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานนอกเหนือหน้าที่มากกว่าพนักงานที่มีความชอบเสี่ยงน้อย 4.3 พนักงานที่มีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนสูง และมีความชอบเสี่ยงน้อย มีพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานนอกเหนือหน้าที่มากกว่าพนักงานที่มีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนต่ำ และมีความชอบเสี่ยงมาก อาจกล่าวได้ว่าพนักงานที่มีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนต่ำ และมีความชอบเสี่ยงน้อย มีพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานนอกเหนือหน้าที่น้อยที่สุด

นอกจากนี้ยังพบว่า คะแนนพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานนอกเหนือหน้าที่ **แปรปรวนไปตามปฏิสัมพันธ์ระหว่างความชอบเสี่ยง และการมีแบบอย่างที่ดีในการทำงานอย่างปลอดภัย** อย่างเชื่อมั่นได้ ใน 3 กลุ่มย่อย และเมื่อนำคะแนนเฉลี่ยของ 4 กลุ่ม ที่แบ่งตามระดับของตัวแปรอิสระทั้งสองมาเปรียบเทียบกันเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเซฟเฟ่ พบผลว่า 1) พบในกลุ่มพนักงานชาย (ตาราง 151 ภาคผนวก ข) พบว่า 1.1 ในหมู่พนักงานที่มีความชอบเสี่ยงมาก ถ้ามีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนสูง มีพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานนอกเหนือหน้าที่มากกว่า



ต่ำ ค่าเฉลี่ย 47.49 และ 44.00 ตามลำดับ หรือพนักงานที่มีความชอบเสียงน้อย มีพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานนอกเหนือหน้าที่มากกว่าพนักงานที่มีความชอบเสียงมาก ค่าเฉลี่ย 46.76 และ 44.73 ตามลำดับ หรือพนักงานที่มีแบบอย่างที่ดีในการทำงานอย่างปลอดภัยมาก มีพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานนอกเหนือหน้าที่มากกว่าพนักงานที่มีแบบอย่างที่ดีในการทำงานอย่างปลอดภัยน้อย ค่าเฉลี่ย 46.49 และ 45.0 ตามลำดับ ในกลุ่มย่อย พบว่า คะแนนพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานนอกเหนือหน้าที่ แปรปรวนไปตามระดับของตัวแปรอิสระที่ละตัว คือ ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน ความชอบเสียง และการมีแบบอย่างที่ดีในการทำงานอย่างปลอดภัย (ตาราง 13) กล่าวคือ พนักงานที่มีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนสูง มีพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานนอกเหนือหน้าที่ มากกว่าพนักงานที่มีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนต่ำ พบในกลุ่มรวม และกลุ่มย่อย 11 จาก 12 กลุ่ม ยกเว้นกลุ่มพนักงานที่มีอายุงานมาก หรือพนักงานที่มีความชอบเสียงน้อย มีพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานนอกเหนือหน้าที่ มากกว่าพนักงานที่มีความชอบเสียงมาก พบในกลุ่มรวม และกลุ่มย่อย 8 จาก 12 กลุ่ม ยกเว้นกลุ่มพนักงานโสด กลุ่มพนักงานที่มีอายุงานมาก กลุ่มพนักงานที่มีจำนวนชั่วโมงทำงานล่วงเวลาต่อเดือนน้อย และกลุ่มพนักงานที่ทำงานในโรงงานที่ผ่านการรับรองมาตรฐาน ISO และยังพบว่าพนักงานที่มีแบบอย่างที่ดีในการทำงานอย่างปลอดภัยมาก มีพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานนอกเหนือหน้าที่ มากกว่าพนักงานที่มีแบบอย่างที่ดีในการทำงานอย่างปลอดภัยน้อย พบในกลุ่มรวม และกลุ่มย่อย 5 จาก 12 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มพนักงานหญิง กลุ่มพนักงานที่แต่งงานแล้ว กลุ่มพนักงานที่มีระดับเศรษฐกิจของครอบครัวต่ำ กลุ่มที่มีจำนวนชั่วโมงทำงานล่วงเวลาต่อเดือนน้อย และกลุ่มพนักงานที่ทำงานในโรงงานที่ยังไม่ผ่านการรับรองมาตรฐาน ISO

สรุปได้ว่า พนักงานที่มีพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานนอกเหนือหน้าที่มาก คือ

- 1) พนักงานที่มีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนสูง พบใน 1.1 กลุ่มรวม และกลุ่มที่มีอายุงานน้อย
- 1.2 เป็นผู้ที่มีความชอบเสียงมากหรือน้อยก็ตาม พบใน กลุ่มชาย และกลุ่มที่มีระดับเศรษฐกิจของครอบครัวต่ำ
- 1.3 เป็นผู้ที่มีความชอบเสียงมาก พบในกลุ่มหญิง กลุ่มที่แต่งงานแล้ว กลุ่มที่มีจำนวนชั่วโมงทำงานล่วงเวลาต่อเดือนมาก และกลุ่มที่ทำงานในโรงงานที่ผ่านการรับรองมาตรฐาน ISO
- 1.4 เป็นผู้ที่มีแบบอย่างที่ดีในการทำงานอย่างปลอดภัยมากหรือน้อยก็ตาม พบในกลุ่มหญิง กลุ่มที่มีจำนวนชั่วโมงทำงานล่วงเวลาต่อเดือนมาก และกลุ่มที่ทำงานในโรงงานที่ผ่านการรับรองมาตรฐาน ISO
- 1.5 เป็นผู้ที่มีความชอบเสียงน้อย พบในกลุ่มที่มีอายุงานมาก
- 1.6 เป็นผู้ที่มีแบบอย่างที่ดีในการทำงานอย่างปลอดภัยมาก พบในกลุ่มโสด กลุ่มที่มีระดับเศรษฐกิจของครอบครัวสูง กลุ่มที่มีอายุงานน้อย และกลุ่มที่มีอายุงานมาก
- 1.7 เป็นผู้ที่มีความชอบเสียงมากหรือน้อยก็ตาม และมีแบบอย่างที่ดีในการทำงานอย่างปลอดภัยมากหรือน้อยก็ตาม พบในกลุ่มที่มีจำนวนชั่วโมงทำงานล่วงเวลาต่อเดือน

น้อย 2) พนักงานที่มีความชอบเสียงน้อย พบใน 2.1 กลุ่มรวม กลุ่มที่แต่งงานแล้ว กลุ่มที่มีอายุงานน้อย กลุ่มที่มีจำนวนชั่วโมงทำงานล่วงเวลาต่อเดือนมาก และกลุ่มที่ทำงานในโรงงานที่ยังไม่ผ่านการรับรองมาตรฐาน ISO 2.2 เป็นผู้ที่มีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนต่ำ พบในกลุ่มรวม กลุ่มชาย กลุ่มหญิง กลุ่มที่แต่งงานแล้ว กลุ่มที่มีระดับเศรษฐกิจของครอบครัวต่ำ กลุ่มที่มีชั่วโมงทำงานล่วงเวลาต่อเดือนมาก และกลุ่มที่ทำงานในโรงงานที่ผ่านการรับรองมาตรฐาน ISO 2.3 เป็นผู้ที่มีแบบอย่างที่ดีในการทำงานอย่างปลอดภัยมากหรือน้อยก็ตาม พบใน กลุ่มหญิง และกลุ่มที่ทำงานในโรงงานที่ยังไม่ผ่านการรับรองมาตรฐาน ISO และยังพบในผู้ที่มีแบบอย่างที่ดีในการทำงานอย่างปลอดภัยมากเฉพาะในกลุ่มชาย 2.4 เป็นผู้ที่มีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนต่ำ และมีแบบอย่างที่ดีในการทำงานอย่างปลอดภัยน้อย พบในกลุ่มที่มีจำนวนชั่วโมงทำงานล่วงเวลาต่อเดือนน้อย 3) พนักงานที่มีแบบอย่างที่ดีในการทำงานอย่างปลอดภัยในการทำงานมาก พบใน 3.1 กลุ่มรวม กลุ่มชาย กลุ่มโสด กลุ่มที่มีระดับเศรษฐกิจของครอบครัวสูง กลุ่มที่มีจำนวนชั่วโมงทำงานล่วงเวลาต่อเดือนมาก และกลุ่มที่ทำงานในโรงงานที่ผ่านการรับรองมาตรฐาน ISO 3.2 เป็นผู้ที่มีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนสูง พบในกลุ่มรวม กลุ่มหญิง กลุ่มโสด กลุ่มที่มีระดับเศรษฐกิจของครอบครัวสูง กลุ่มที่มีอายุงานน้อย และกลุ่มที่มีอายุงานมาก และยังพบว่า เป็นพนักงานที่มีแบบอย่างที่ดีในการทำงานอย่างปลอดภัยน้อย พบในผู้ที่มีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนต่ำ ในกลุ่มโสด กลุ่มที่มีอายุงานน้อย กลุ่มที่มีจำนวนชั่วโมงทำงานล่วงเวลาต่อเดือนมาก และกลุ่มที่ทำงานในโรงงานที่ผ่านการรับรองมาตรฐาน ISO 3.3 เป็นผู้ที่มีความชอบเสียงน้อย พบใน กลุ่มชาย 3.4 เป็นผู้ที่มีความชอบเสียงมาก พบในกลุ่มหญิง 3.5 เป็นผู้ที่มีความชอบเสียงมากหรือน้อยก็ตาม พบในกลุ่มที่ทำงานในโรงงานที่ยังไม่ผ่านการรับรองมาตรฐาน ISO 3.6 เป็นผู้ที่มีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนสูงหรือต่ำก็ตาม และมีความชอบเสียงมากหรือน้อยก็ตาม พบในกลุ่มที่มีจำนวนชั่วโมงทำงานล่วงเวลาต่อเดือนน้อย

#### 4.5 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสามทางของคะแนนพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานตามหน้าที่ พฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานนอกเหนือหน้าที่ ตัวแปรในกลุ่มสถิติการเจ็บป่วยจากการทำงาน ตัวแปรในกลุ่มจิตลักษณะเดิม ลักษณะสถานการณ์ในการทำงาน และจิตลักษณะตามสถานการณ์ ของพนักงานที่มีเพศ ระดับเศรษฐกิจของครอบครัว จำนวนชั่วโมงทำงานล่วงเวลาต่อเดือน แตกต่างกัน

การวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนนี้ เป็นการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานตามหน้าที่ พฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานนอกเหนือหน้าที่ สถิติความเจ็บป่วยจากการทำงาน 2 ตัวแปร (ได้แก่ ความถี่ในการเจ็บป่วยจากการทำงานด้วยการรายงานตนเอง และบันทึกการรักษาพยาบาลของโรงงาน) จิตลักษณะเดิม 3 ตัวแปร (ได้แก่ ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และความชอบเสียง) ลักษณะสถานการณ์ในการทำงาน 3 ตัวแปร (ได้แก่ การ



สนับสนุนทางสังคมจากบุคคลในหน่วยงาน แบบอย่างที่ดีในการทำงานอย่างปลอดภัย และการรับรู้ประโยชน์จากการฝึกอบรมเพื่อป้องกันอันตรายจากการทำงาน) และจิตลักษณะตามสถานการณ์ 2 ตัวแปร (ได้แก่ เจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงาน และความรู้เกี่ยวกับการป้องกันอันตรายจากการทำงาน) รวมตัวแปรตาม 12 ตัวแปร โดยพิจารณาตามลักษณะชีวิตสังคมและภูมิหลังของพนักงานปฏิบัติการ คือ เพศ ระดับเศรษฐกิจของครอบครัว จำนวนชั่วโมงทำงานต่อเดือน โดยทำการวิเคราะห์ข้อมูลเฉพาะในกลุ่มรวม

ระดับเศรษฐกิจของครอบครัว หมายถึง ปริมาณรายได้ทั้งหมดของครอบครัวต่อเดือน พิจารณาร่วมกับจำนวนสมาชิกในครอบครัวที่ใช้จ่ายเงินจากเงินรายได้ดังกล่าว ในกลุ่มครอบครัวที่มีรายได้น้อยหากมีจำนวนสมาชิกในครอบครัวที่ใช้จ่ายเงินน้อยก็แสดงว่า มีระดับเศรษฐกิจของครอบครัวที่ดีกว่าครอบครัวที่มีรายได้เท่ากันแต่มีจำนวนสมาชิกที่ใช้จ่ายเงินมากกว่า พิสัยคะแนนระดับเศรษฐกิจของครอบครัว อยู่ระหว่าง 1 - 9 คะแนน ค่าเฉลี่ยคะแนนเท่ากับ 4.78 แบ่งกลุ่มเป็น 2 ระดับ คือ ระดับเศรษฐกิจของครอบครัวต่ำ หมายถึง กลุ่มที่มีคะแนนระดับเศรษฐกิจของครอบครัวต่ำกว่าค่าเฉลี่ย (1 - 4 คะแนน) ระดับเศรษฐกิจของครอบครัวสูง หมายถึง กลุ่มที่มีคะแนนระดับเศรษฐกิจของครอบครัวสูงกว่าค่าเฉลี่ย (5 - 9 คะแนน) (ตาราง 2)

ชั่วโมงทำงานต่อเดือน หมายถึง จำนวนชั่วโมงที่ทำงานนอกเหนือจากเวลางานปกติ พิสัยคะแนนจำนวนชั่วโมงทำงานต่อเดือน อยู่ระหว่าง 0 - 120 ชั่วโมง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 43.25 ชั่วโมง แบ่งกลุ่มเป็น 2 ระดับ คือ ชั่วโมงล่งเวลาน้อย หมายถึง กลุ่มที่มีจำนวนชั่วโมงการทำงานล่งเวลาต่ำกว่าค่าเฉลี่ย (0 - 43 ชั่วโมง) ชั่วโมงล่งเวลามาก หมายถึง กลุ่มที่มีจำนวนชั่วโมงการทำงานล่งเวลามากกว่าค่าเฉลี่ย (44 - 120 ชั่วโมง) (ตาราง 2)

**ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสามทางของคะแนนพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานตามหน้าที่ พิจารณาตามเพศ ระดับเศรษฐกิจของครอบครัว และจำนวนชั่วโมงทำงานต่อเดือน ที่แตกต่างกัน ในกลุ่มรวม** จากการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานตามหน้าที่ (ตาราง 14) พบว่า คะแนนพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานตามหน้าที่ แปรปรวนไปตามปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระที่ละ 3 ตัว คือ เพศ ระดับเศรษฐกิจของครอบครัว และจำนวนชั่วโมงทำงานต่อเดือน อย่างเชื่อมั่นได้ และเมื่อนำคะแนนเฉลี่ยของ 8 กลุ่ม ที่แบ่งตามระดับของตัวแปรอิสระทั้งสามมาเปรียบเทียบกันเป็นรายคู่ ด้วยวิธีการของเซฟเฟ (ตาราง 168 ภาคผนวก ข และภาพประกอบ 14) พบผลว่า 1) ในหมู่พนักงานหญิง มีจำนวนชั่วโมงทำงานต่อเดือนน้อย ถ้ามีระดับเศรษฐกิจของครอบครัวสูง เป็นผู้มีพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานตามหน้าที่ มากกว่าพนักงานที่มีระดับเศรษฐกิจของครอบครัวต่ำ 2) ในหมู่พนักงานชาย ที่มีจำนวนชั่วโมงทำงานต่อเดือนมาก ถ้ามีระดับ

ตาราง 14 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสามทางของคะแนนพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานตามหน้าที่ พฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานนอกเหนือหน้าที่ ตัวแปรในกลุ่มสถิติการเจ็บป่วยจากการทำงาน ตัวแปรในกลุ่มจิตลักษณะเดิม ลักษณะสถานการณ์ในการทำงาน และจิตลักษณะตามสถานการณ์ของพนักงานที่มีเพศ ระดับเศรษฐกิจของครอบครัว จำนวนชั่วโมงทำงานล่วงหน้าต่อเดือน แตกต่างกันในกลุ่มรวม (ส่วนที่ 1) และค่าของคะแนนพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงาน สถิติความเจ็บป่วยจากการทำงาน จิตลักษณะเดิม ลักษณะสถานการณ์ในการทำงาน และจิตลักษณะตามสถานการณ์ตามระดับของตัวแปรอิสระที่ส่งผลแบบเดียว (ส่วนที่ 2)

## ส่วนที่ 1

ตัวแปรตาม	จำนวน	แสดงค่าเอฟ							% ทำนาย
		เพศ	ระดับ เศรษฐกิจ	ชั่วโมง ล่วงหน้า					
					ก	ข	ค	ก×ข	
พฤติ. ตามหน้าที่	528	11.10***	9.15**	14.86***	1.39	< 1	3.11	9.03**	10.5
พฤติ. นอกเหนือหน้าที่	528	4.48*	10.23***	11.15***	< 1	< 1	< 1	< 1	6.0
ความถี่ในการเจ็บป่วยฯ	528	4.7*	5.5*	12.0***	1.48	< 1	3.0	6.62**	7.3
บันทึกรักษาพยาบาลฯ	513	14.07***	4.85*	1.1	< 1	4.32*	1.3	< 1	5.8
ความชอบเสียง	528	55.09***	3.66	1.35	1.42	< 1	< 1	< 1	11.7
ลักษณะมุ่งอนาคตฯ	528	21.58***	1.98	< 1	2.15	< 1	< 1	< 1	5.3
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	528	3.66	9.79**	20.67***	< 1	< 1	< 1	< 1	7.6
การสนับสนุนทางสังคม	528	24.59***	< 1	2.36	< 1	1.92	4.26*	3.49	7.1
แบบอย่างที่ดีฯ	528	18.9***	1.93	2.02	< 1	1.8	< 1	< 1	4.6
การรับรู้ประโยชน์ฯ	528	< 1	3.34	9.62**	3.86*	< 1	1.03	< 1	3.9
ความรู้ฯ	528	2.35	6.78**	< 1	3.04	< 1	< 1	< 1	2.7
เจตคติที่ดีฯ	528	4.32*	12.78***	13.19***	4.25*	< 1	< 1	< 1	7.6

\*\*\* มีนัยสำคัญที่ระดับ .001 \*\* มีนัยสำคัญที่ระดับ .01 \* มีนัยสำคัญที่ระดับ .05

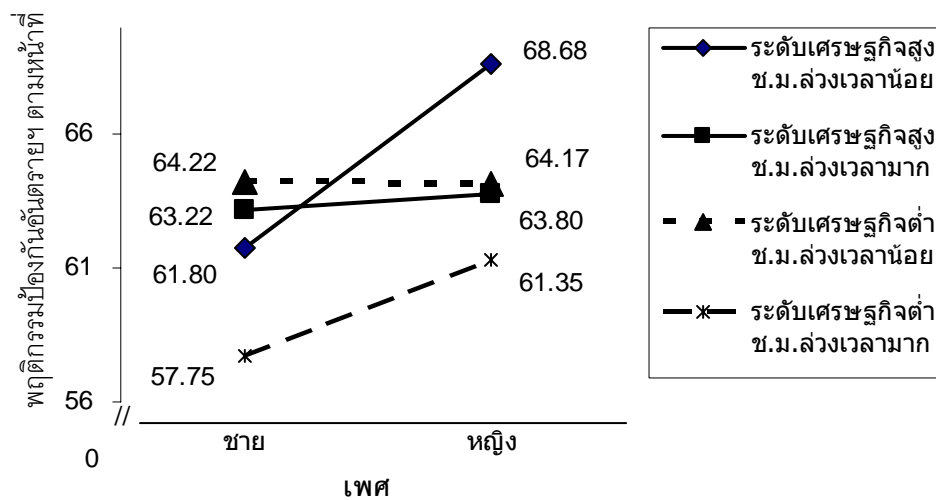
## ส่วนที่ 2

ตัวแปรตาม	ตัวแปรอิสระ	เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของตัวแปรกลุ่มพฤติกรรม ป้องกันอันตรายฯ สถิติการเจ็บป่วยฯ จิตลักษณะเดิม สถานการณ์ในการทำงาน และจิตตามสถานการณ์	
		กลุ่มที่มีค่าเฉลี่ยสูง	กลุ่มที่มีค่าเฉลี่ยต่ำ
พฤติ. ตามหน้าที่	เพศ	หญิง = 64.50	ชาย = 61.75
	ระดับเศรษฐกิจของครอบครัว	สูง = 64.37	ต่ำ = 61.87
	ชั่วโมงทำงานล่วงหน้า	น้อย = 64.72	มาก = 61.53
พฤติ. นอกเหนือหน้าที่	เพศ	หญิง = 46.01	ชาย = 44.89
	ระดับเศรษฐกิจของครอบครัว	สูง = 46.30	ต่ำ = 44.60
	ชั่วโมงทำงานล่วงหน้า	น้อย = 46.56	มาก = 46.34
ความถี่ในการเจ็บป่วยฯ	เพศ	ชาย = 6.79	หญิง = 5.84
	ระดับเศรษฐกิจของครอบครัว	ต่ำ = 6.83	สูง = 5.80

## ส่วนที่ 2 (ต่อ)

ตัวแปรตาม	ตัวแปรอิสระ	เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของตัวแปรกลุ่มพฤติกรรม ป้องกันอันตรายฯ สถิติการเจ็บป่วยฯ จิตลักษณะเดิม สถานการณ์ในการทำงาน และจิตตามสถานการณ์	
		กลุ่มที่มีค่าเฉลี่ยสูง	กลุ่มที่มีค่าเฉลี่ยต่ำ
บันทึกการรักษายาบาลฯ	ชั่วโมงทำงานล่วงเวลา	มาก = 7.08	น้อย = 5.55
	เพศ	ชาย = 1.51	หญิง = 0.91
	ระดับเศรษฐกิจของครอบครัว	ต่ำ = 1.39	สูง = 1.04
ความชอบเสียง	เพศ	หญิง = 43.52	ชาย = 39.77
	ลักษณะมุ่งอนาคตฯ	หญิง = 64.98	ชาย = 61.76
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	ระดับเศรษฐกิจของครอบครัว	สูง = 69.25	ต่ำ = 66.82
	ชั่วโมงทำงานล่วงเวลา	น้อย = 69.80	มาก = 66.26
การสนับสนุนทางสังคม	เพศ	หญิง = 51.16	ชาย = 46.77
แบบอย่างที่ดีในการทำงาน	เพศ	หญิง = 47.45	ชาย = 44.29
การรับรู้ประโยชน์ฯ	ชั่วโมงทำงานล่วงเวลา	น้อย = 78.40	มาก = 69.29
ความรู้ฯ	ระดับเศรษฐกิจของครอบครัว	สูง = 53.83	ต่ำ = 51.99
	เพศ	หญิง = 75.49	ชาย = 73.89
เจตคติที่ดีฯ	ระดับเศรษฐกิจของครอบครัว	สูง = 76.07	ต่ำ = 73.31
	ชั่วโมงทำงานล่วงเวลา	น้อย = 76.09	มาก = 73.29

เศรษฐกิจของครอบครัวสูง เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานตามหน้าที่ มากกว่าพนักงานที่มีระดับเศรษฐกิจของครอบครัวต่ำ 3) ในหมู่พนักงานหญิง ที่มีระดับเศรษฐกิจของครอบครัวสูง ถ้ามีจำนวนชั่วโมงทำงานล่วงเวลาต่อเดือนน้อย เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานตามหน้าที่ มากกว่าพนักงานที่มีจำนวนชั่วโมงทำงานล่วงเวลาต่อเดือนมาก 4) ในหมู่พนักงานชาย ที่มีระดับเศรษฐกิจของครอบครัวต่ำ ถ้ามีจำนวนชั่วโมงทำงานล่วงเวลาต่อเดือนน้อย เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานตามหน้าที่ มากกว่าพนักงานที่มีจำนวนชั่วโมงทำงานล่วงเวลาต่อเดือนมาก 5) ในหมู่พนักงานที่มีระดับเศรษฐกิจของครอบครัวสูงหรือต่ำ และมีจำนวนชั่วโมงทำงานล่วงเวลาต่อเดือนมากหรือน้อย ที่ละด้าน พนักงานหญิงมีพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานตามหน้าที่ มากกว่าพนักงานชาย 6) พนักงานหญิงที่มีระดับเศรษฐกิจของครอบครัวสูง และมีจำนวนชั่วโมงทำงานล่วงเวลาต่อเดือนน้อย มีพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานตามหน้าที่ มากกว่าพนักงานชายที่มีระดับเศรษฐกิจของครอบครัวต่ำ และมีจำนวนชั่วโมงทำงานล่วงเวลาต่อเดือนมาก อาจกล่าวได้ว่า พนักงานหญิงที่มีระดับเศรษฐกิจของครอบครัวสูง และมีจำนวนชั่วโมงทำงานล่วงเวลาต่อเดือนน้อย มีพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานตามหน้าที่ มากที่สุด และพนักงานชายที่มีระดับเศรษฐกิจของครอบครัวต่ำ และมีจำนวนชั่วโมงทำงานล่วงเวลาต่อเดือนมาก มีพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานตามหน้าที่น้อยที่สุด



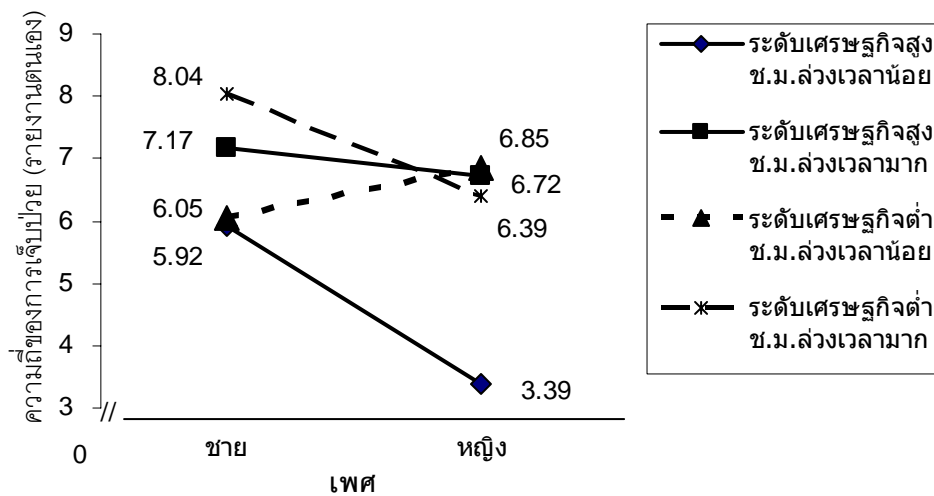
ภาพประกอบ 14 แสดงปฏิสัมพันธ์ของคะแนนเฉลี่ยระหว่าง เพศ ระดับเศรษฐกิจของครอบครัว และจำนวน ชั่วโมงทำงานล่วงเวลาต่อเดือน ที่ส่งผลต่อความแปรปรวนของคะแนนพิศุทธิกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานตามหน้าที่ ในพนักงานกลุ่มรวม ลักษณะของการปฏิสัมพันธ์เป็นทั้งแบบ Disordinal interaction และ Ordinal interaction (Kerlinger; & Lee. 2000: 362-365)

เมื่อพิจารณาตามตัวแปรอิสระทีละตัว พบว่า คะแนนพิศุทธิกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานตามหน้าที่ แปรปรวนไปตามระดับของตัวแปรอิสระ 3 ตัว ทีละตัว คือ เพศ ระดับเศรษฐกิจของครอบครัว และจำนวนชั่วโมงทำงานล่วงเวลาต่อเดือน อย่างเชื่อมั่นได้ (ตาราง 14 ส่วนที่ 2) กล่าวคือ พนักงานหญิง มีพิศุทธิกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานตามหน้าที่มากกว่าพนักงานชาย ค่าเฉลี่ย 64.50 และ 61.75 ตามลำดับ พนักงานที่มีระดับเศรษฐกิจของครอบครัวสูง มีพิศุทธิกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานตามหน้าที่มากกว่าพนักงานที่มีระดับเศรษฐกิจของครอบครัวต่ำ ค่าเฉลี่ย 64.37 และ 61.87 ตามลำดับ และพนักงานที่มีจำนวนชั่วโมงทำงานล่วงเวลาต่อเดือนน้อย มีพิศุทธิกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานตามหน้าที่ มากกว่าพนักงานที่มีจำนวนชั่วโมงทำงานล่วงเวลาต่อเดือนมาก ค่าเฉลี่ย 64.72 และ 61.53 ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสามทางของคะแนนพิศุทธิกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานนอกเหนือหน้าที่ พิจารณาตามเพศ ระดับเศรษฐกิจของครอบครัว และจำนวน ชั่วโมงทำงานล่วงเวลาต่อเดือน ที่แตกต่างกัน ในกลุ่มรวม จากการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนพิศุทธิกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานนอกเหนือหน้าที่ (ตาราง 14) พบว่า คะแนนพิศุทธิกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานนอกเหนือหน้าที่ ไม่แปรปรวนไปตามปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระทีละ 3 ตัว และทีละ 2 ตัว และเมื่อพิจารณาตามตัวแปรอิสระทีละตัว พบว่า คะแนนพิศุทธิกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานนอกเหนือหน้าที่ แปรปรวนไปตามระดับของตัวแปรอิสระ 3 ตัว ทีละตัว

คือ เพศ ระดับเศรษฐกิจของครอบครัว และจำนวนชั่วโมงทำงานล่วงเวลาต่อเดือน อย่างเชื่อมั่นได้ (ตาราง 14 ส่วนที่ 2) กล่าวคือ พนักงานหญิง มีพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานนอกเหนือหน้าที่ มากกว่าพนักงานชาย ค่าเฉลี่ย 46.01 และ 44.89 ตามลำดับ พนักงานที่มีระดับเศรษฐกิจของครอบครัวสูง มีพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานนอกเหนือหน้าที่ มากกว่าพนักงานที่มีระดับเศรษฐกิจของครอบครัวต่ำ ค่าเฉลี่ย 46.30 และ 44.60 ตามลำดับ และพนักงานที่มีจำนวนชั่วโมงทำงานล่วงเวลาต่อเดือนน้อย มีพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานนอกเหนือหน้าที่ มากกว่าพนักงานที่มีจำนวนชั่วโมงทำงานล่วงเวลาต่อเดือนมาก ค่าเฉลี่ย 46.56 และ 46.34 ตามลำดับ

**ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสามทางของคะแนนความถี่ของการเจ็บป่วยจากการทำงาน จากการรายงานตนเอง พิจารณาตามเพศ ระดับเศรษฐกิจของครอบครัว และจำนวนชั่วโมงทำงานล่วงเวลาต่อเดือน ที่แตกต่างกัน ในกลุ่มรวม** จากการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนความถี่การเจ็บป่วยจากการทำงาน ตามการรายงานตนเอง (ตาราง 14) พบว่าคะแนนความถี่การเจ็บป่วยจากการทำงาน ตามการรายงานตนเอง แปรปรวนไปตามปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระที่ละ 3 ตัว คือ เพศ ระดับเศรษฐกิจของครอบครัว และจำนวนชั่วโมงทำงานล่วงเวลาต่อเดือน อย่างเชื่อมั่นได้ และเมื่อนำคะแนนเฉลี่ยของ 8 กลุ่ม ที่แบ่งตามระดับของตัวแปรอิสระทั้งสามมาเปรียบเทียบกันเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (ตาราง 169 ภาคผนวก ข และภาพประกอบ 15) พบผลว่า 1) ในหมู่พนักงานหญิง ที่มีจำนวนชั่วโมงทำงานล่วงเวลาต่อเดือนน้อย ถ้ามีระดับเศรษฐกิจของครอบครัวต่ำ มีความถี่การเจ็บป่วยจากการทำงาน ตามการรายงานตนเอง มากกว่าพนักงานที่มีระดับเศรษฐกิจของครอบครัวสูง 2) ในหมู่พนักงานชาย ที่มีระดับเศรษฐกิจของครอบครัวต่ำ ถ้ามีจำนวนชั่วโมงทำงานล่วงเวลาต่อเดือนมาก มีความถี่การเจ็บป่วยจากการทำงาน ตามการรายงานตนเอง มากกว่าพนักงานที่มีจำนวนชั่วโมงทำงานล่วงเวลาต่อเดือนน้อย 3) ในหมู่พนักงานหญิงที่มีระดับเศรษฐกิจของครอบครัวสูง ถ้ามีจำนวนชั่วโมงทำงานล่วงเวลาต่อเดือนมาก มีความถี่การเจ็บป่วยจากการทำงาน ตามการรายงานตนเอง มากกว่าพนักงานที่มีจำนวนชั่วโมงทำงานล่วงเวลาต่อเดือนน้อย อาจกล่าวได้ว่า พนักงานหญิงที่มีระดับเศรษฐกิจของครอบครัวสูง และมีจำนวนชั่วโมงทำงานล่วงเวลาต่อเดือนน้อย มีความถี่การเจ็บป่วยจากการทำงาน ตามการรายงานตนเอง น้อยที่สุด



ภาพประกอบ 15 แสดงปฏิสัมพันธ์ของคะแนนเฉลี่ยระหว่าง เพศ ระดับเศรษฐกิจของครอบครัว และจำนวนชั่วโมงทำงานล่วงเวลาต่อเดือน ที่ส่งผลต่อความแปรปรวนของคะแนนความถี่ของการเจ็บป่วย (การรายงานตนเอง) ในพนักงานกลุ่มรวม ลักษณะของการปฏิสัมพันธ์เป็นทั้งแบบ Disordinal interaction และ Ordinal interaction (Kerlinger; & Lee. 2000: 362-365)

เมื่อพิจารณาตามตัวแปรอิสระที่ละตัว พบว่า คะแนนความถี่การเจ็บป่วยจากการทำงาน ตามการรายงานตนเอง แปรปรวนไปตามระดับของตัวแปรอิสระ 3 ตัว ที่ละตัว คือ เพศ ระดับเศรษฐกิจของครอบครัว และจำนวนชั่วโมงทำงานล่วงเวลาต่อเดือน อย่างเชื่อมั่นได้ (ตาราง 14 ส่วนที่ 2) กล่าวคือ พนักงานชาย มีความถี่การเจ็บป่วยจากการทำงาน ตามการรายงานตนเอง มากกว่าพนักงานหญิง ค่าเฉลี่ย 6.79 และ 5.84 ตามลำดับ พนักงานที่มีระดับเศรษฐกิจของครอบครัวต่ำ มีความถี่การเจ็บป่วยจากการทำงาน ตามการรายงานตนเอง มากกว่าพนักงานที่มีระดับเศรษฐกิจของครอบครัวสูง ค่าเฉลี่ย 6.83 และ 5.80 ตามลำดับ และพนักงานที่มีจำนวนชั่วโมงทำงานล่วงเวลาต่อเดือนมาก มีความถี่การเจ็บป่วยจากการทำงาน ตามการรายงานตนเอง มากกว่าพนักงานที่มีจำนวนชั่วโมงทำงานล่วงเวลาต่อเดือนน้อย ค่าเฉลี่ย 7.08 และ 5.55 ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสามทางของคะแนนความถี่ของการเจ็บป่วยจากการทำงาน ตามบันทึกการรักษาพยาบาลของโรงงาน พิจารณาตามเพศ ระดับเศรษฐกิจของครอบครัว และจำนวนชั่วโมงทำงานล่วงเวลาต่อเดือน ที่แตกต่างกัน ในกลุ่มรวม จากการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนความถี่การเจ็บป่วยจากการทำงาน ตามบันทึกการรักษาพยาบาลของโรงงาน (ตาราง 14) พบว่า คะแนนความถี่การเจ็บป่วยจากการทำงาน ตามบันทึกการรักษาพยาบาลของโรงงาน ไม่แปรปรวนไปตามปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระที่ละ 3 ตัว เมื่อพิจารณาตามตัวแปรอิสระที่ละ 2 ตัว พบว่า คะแนนความถี่การเจ็บป่วยจากการทำงาน ตามบันทึกการ

รักษาพยาบาลของโรงงาน **แปรปรวนไปตามปฏิสัมพันธ์ระหว่าง เพศ และจำนวนชั่วโมงทำงาน** **ล่วงเวลาต่อเดือน** อย่างเชื่อมั่นได้ และเมื่อนำคะแนนเฉลี่ยของ 4 กลุ่ม ที่แบ่งตามระดับของตัวแปรอิสระทั้งสองมาเปรียบเทียบกันเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเซฟเฟ (ตาราง 170 ภาคผนวก ข) พบผลว่า 1) ในหมู่พนักงานชาย ถ้ามีจำนวนชั่วโมงทำงานล่วงเวลาต่อเดือนมาก มีความถี่ของการเจ็บป่วยจากการทำงานตามบันทึกการรักษาพยาบาลของโรงงาน มากกว่าพนักงานที่มีจำนวนชั่วโมงทำงานล่วงเวลาต่อเดือนน้อย 2) ในหมู่พนักงานที่มีจำนวนชั่วโมงทำงานล่วงเวลาต่อเดือนมาก พนักงานชายมีความถี่ของการเจ็บป่วยจากการทำงาน ตามบันทึกการรักษาพยาบาลของโรงงาน มากกว่าพนักงานหญิง 3) ในหมู่พนักงานหญิง ถ้ามีจำนวนชั่วโมงทำงานล่วงเวลาต่อเดือนน้อย มีความถี่ของการเจ็บป่วยจากการทำงานตามบันทึกการรักษาพยาบาลของโรงงาน มากกว่าพนักงานที่มีจำนวนชั่วโมงทำงานล่วงเวลาต่อเดือนมาก 4) พนักงานชายที่มีจำนวนชั่วโมงทำงานล่วงเวลาต่อเดือนมาก มีความถี่ของการเจ็บป่วยจากการทำงานตามบันทึกการรักษาพยาบาลของโรงงาน มากกว่าพนักงานหญิงที่มีจำนวนชั่วโมงทำงานล่วงเวลาต่อเดือนน้อย อาจกล่าวได้ว่า พนักงานชายที่มีจำนวนชั่วโมงทำงานล่วงเวลาต่อเดือนมาก มีความถี่ของการเจ็บป่วยจากการทำงาน ตามบันทึกการรักษาพยาบาลของโรงงาน มากที่สุด และพนักงานหญิงที่มีจำนวนชั่วโมงทำงานล่วงเวลาต่อเดือนน้อย มีความถี่ของการเจ็บป่วยจากการทำงานตามบันทึกการรักษาพยาบาลของโรงงาน น้อยที่สุด

เมื่อพิจารณาตามตัวแปรอิสระที่ละตัว พบว่า คะแนนความถี่ของการเจ็บป่วยจากการทำงานตามบันทึกการรักษาพยาบาลของโรงงาน แปรปรวนไปตามระดับของตัวแปรอิสระ 2 ตัวแปร ที่ละตัว คือ เพศ และระดับเศรษฐกิจของครอบครัว อย่างเชื่อมั่นได้ (ตาราง 14 ส่วนที่ 2) กล่าวคือ พนักงานชายมีความถี่ของการเจ็บป่วยจากการทำงาน ตามบันทึกการรักษาพยาบาลของโรงงาน มากกว่าพนักงานหญิง ค่าเฉลี่ย 1.51 และ 0.91 ตามลำดับ และ พนักงานที่มีระดับเศรษฐกิจของครอบครัวต่ำ มีความถี่ของการเจ็บป่วยจากการทำงาน ตามบันทึกการรักษาพยาบาลของโรงงาน มากกว่าพนักงานที่มีระดับเศรษฐกิจของครอบครัวสูง ค่าเฉลี่ย 1.39 และ 1.04 ตามลำดับ

**ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสามทางของคะแนนความชอบเสี่ยง** **พิจารณาตามเพศ ระดับเศรษฐกิจของครอบครัว และจำนวนชั่วโมงทำงานล่วงเวลาต่อเดือน ที่แตกต่างกันในกลุ่มรวม** จากการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนความชอบเสี่ยง (ตาราง 14) พบว่า คะแนนความชอบเสี่ยง ไม่แปรปรวนไปตามปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระที่ละ 3 ตัว และที่ละ 3 ตัว และเมื่อพิจารณาตามตัวแปรอิสระที่ละตัว พบว่า คะแนนความชอบเสี่ยง แปรปรวนไปตามระดับของตัวแปรอิสระเพียงตัวเดียว คือ เพศ อย่างเชื่อมั่นได้ (ตาราง 14 ส่วนที่ 2) กล่าวคือ พนักงานหญิงมีความชอบเสี่ยงน้อยกว่าพนักงานชาย ค่าเฉลี่ย 43.52 และ 39.77 ตามลำดับ

**ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสามทางของคะแนนลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน พิจารณาตามเพศ ระดับเศรษฐกิจของครอบครัว และจำนวนชั่วโมงทำงาน** **ล่วงหน้าต่อเดือน ที่แตกต่างกัน ในกลุ่มรวม** จากการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน (ตาราง 14) พบว่า คะแนนลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน ไม่แปรปรวนไปตามปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระที่ละ 3 ตัว และที่ละ 2 ตัว และเมื่อพิจารณาตามตัวแปรอิสระที่ละตัว พบว่า คะแนนลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน แปรปรวนไปตามระดับของตัวแปรอิสระเพียงตัวเดียว คือ เพศ อย่างเชื่อมั่นได้ (ตาราง 14 ส่วนที่ 2) กล่าวคือ พนักงานหญิง มีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน มากกว่าพนักงานชาย ค่าเฉลี่ย 64.98 และ 61.76 ตามลำดับ

**ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสามทางของคะแนนแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์** **พิจารณาตามเพศ ระดับเศรษฐกิจของครอบครัว และจำนวนชั่วโมงทำงาน** **ล่วงหน้าต่อเดือน ที่แตกต่างกัน ในกลุ่มรวม** จากการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (ตาราง 14) พบว่า คะแนนแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ไม่แปรปรวนไปตามปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระที่ละ 3 ตัว และที่ละ 2 ตัว และเมื่อพิจารณาตามตัวแปรอิสระที่ละตัว พบว่า คะแนนแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ แปรปรวนไปตามระดับของตัวแปรอิสระ 2 ตัวแปร ที่ละตัว คือ ระดับเศรษฐกิจของครอบครัว และจำนวนชั่วโมงทำงานล่วงหน้าต่อเดือน อย่างเชื่อมั่นได้ (ตาราง 14 ส่วนที่ 2) กล่าวคือ พนักงานที่มีระดับเศรษฐกิจของครอบครัวสูง มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มากกว่าพนักงานที่มีระดับเศรษฐกิจของครอบครัวต่ำ ค่าเฉลี่ย 69.25 และ 66.82 ตามลำดับ พนักงานที่มีจำนวนชั่วโมงทำงานล่วงหน้าต่อเดือนน้อย มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงกว่าพนักงานที่มีจำนวนชั่วโมงทำงานล่วงหน้าต่อเดือนมาก ค่าเฉลี่ย 69.80 และ 66.26 ตามลำดับ

**ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสามทางของคะแนนการสนับสนุนทางสังคม** **จากบุคคลในหน่วยงาน พิจารณาตามเพศ ระดับเศรษฐกิจของครอบครัว และจำนวนชั่วโมง** **ทำงานล่วงหน้าต่อเดือน ที่แตกต่างกัน ในกลุ่มรวม** จากการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนการสนับสนุนทางสังคมจากบุคคลในหน่วยงาน (ตาราง 14) พบว่า คะแนนการสนับสนุนทางสังคมจากบุคคลในหน่วยงาน ไม่แปรปรวนไปตามปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระที่ละ 3 ตัว เมื่อพิจารณาตามตัวแปรอิสระที่ละ 2 ตัว พบว่า คะแนนการสนับสนุนทางสังคมจากบุคคลในหน่วยงาน **แปรปรวนไปตามปฏิสัมพันธ์ระหว่าง ระดับเศรษฐกิจของครอบครัว และจำนวนชั่วโมงทำงานล่วงหน้าต่อเดือน** อย่างเชื่อมั่นได้ และเมื่อนำคะแนนเฉลี่ยของ 4 กลุ่ม ที่แบ่งตามระดับของตัวแปรอิสระทั้งสองมาเปรียบเทียบกันเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเซฟเฟ (ตาราง 166 ภาคผนวก ข) พบผลว่า ในหมู่พนักงานที่มีระดับเศรษฐกิจของครอบครัวสูง ถ้ามีจำนวนชั่วโมงทำงานล่วงหน้าต่อเดือนน้อย มีการสนับสนุนทางสังคมจากบุคคลในหน่วยงานมากกว่าพนักงานที่มีจำนวนชั่วโมงทำงานล่วงหน้าต่อเดือนมาก และเมื่อพิจารณาตามตัวแปรอิสระที่ละตัว พบว่า คะแนนการสนับสนุนทางสังคมจากบุคคลในหน่วยงาน



แปรปรวนไปตามระดับของตัวแปรอิสระเพียงตัวเดียว คือ เพศ อย่างเชื่อมั่นได้ (ตาราง 14 ส่วนที่ 2) กล่าวคือ พนักงานหญิง มีการสนับสนุนทางสังคมจากบุคคลในหน่วยงาน มากกว่าพนักงานชาย ค่าเฉลี่ย 51.16 และ 46.77 ตามลำดับ

**ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสามทางของคะแนนการมีแบบอย่างที่ดีในการทำงานอย่างปลอดภัย พิจารณาตามเพศ ระดับเศรษฐกิจของครอบครัว และจำนวนชั่วโมงทำงานล่วงเวลาต่อเดือน ที่แตกต่างกัน ในกลุ่มรวม** จากการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนการมีแบบอย่างที่ดีในการทำงานอย่างปลอดภัย (ตาราง 14) พบว่า คะแนนการมีแบบอย่างที่ดีในการทำงานอย่างปลอดภัย ไม่แปรปรวนไปตามปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระที่ละ 3 ตัว และที่ละ 2 ตัว และเมื่อพิจารณาตามตัวแปรอิสระที่ละตัว พบว่า คะแนนการมีแบบอย่างที่ดีในการทำงานอย่างปลอดภัย แปรปรวนไปตามระดับของตัวแปรอิสระเพียงตัวเดียว คือ เพศ อย่างเชื่อมั่นได้ (ตาราง 14 ส่วนที่ 2) กล่าวคือ พนักงานหญิง มีการมีแบบอย่างที่ดีในการทำงานอย่างปลอดภัย มากกว่าพนักงานชาย ค่าเฉลี่ย 47.45 และ 44.29 ตามลำดับ

**ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสามทางของคะแนนการรับรู้ประโยชน์จากการฝึกอบรมเพื่อป้องกันอันตรายจากการทำงาน พิจารณาตามเพศ ระดับเศรษฐกิจของครอบครัว และจำนวนชั่วโมงทำงานล่วงเวลาต่อเดือน ที่แตกต่างกัน ในกลุ่มรวม** จากการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนการรับรู้ประโยชน์จากการฝึกอบรมเพื่อป้องกันอันตรายจากการทำงาน (ตาราง 14) พบว่า คะแนนการรับรู้ประโยชน์จากการฝึกอบรมเพื่อป้องกันอันตรายจากการทำงาน ไม่แปรปรวนไปตามปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระที่ละ 3 ตัว เมื่อพิจารณาตามตัวแปรอิสระที่ละ 2 ตัว พบว่า คะแนนการรับรู้ประโยชน์จากการฝึกอบรมเพื่อป้องกันอันตรายจากการทำงาน **แปรปรวนไปตามปฏิสัมพันธ์ระหว่าง เพศ และระดับเศรษฐกิจของครอบครัว** อย่างเชื่อมั่นได้ และเมื่อนำคะแนนเฉลี่ยของ 4 กลุ่ม ที่แบ่งตามระดับของตัวแปรอิสระทั้งสองมาเปรียบเทียบกันเป็นรายคู่ ด้วยวิธีการของเซฟเฟ (ตาราง 167 ภาคผนวก ข) พบผลว่า 1) ในหมู่พนักงานที่มีระดับเศรษฐกิจของครอบครัวสูง พนักงานหญิง มีการรับรู้ประโยชน์จากการฝึกอบรมเพื่อป้องกันอันตรายจากการทำงาน มากกว่าพนักงานชาย 2) ในหมู่พนักงานหญิง ถ้ามีระดับเศรษฐกิจของครอบครัวสูง มีการรับรู้ประโยชน์จากการฝึกอบรมเพื่อป้องกันอันตรายจากการทำงาน มากกว่าพนักงานที่มีระดับเศรษฐกิจของครอบครัวต่ำ 3) พนักงานหญิงที่มีระดับเศรษฐกิจของครอบครัวสูง มีการรับรู้ประโยชน์จากการฝึกอบรมเพื่อป้องกันอันตรายจากการทำงาน มากกว่าพนักงานชายที่มีระดับเศรษฐกิจของครอบครัวต่ำ อาจกล่าวได้ว่า พนักงานชายที่มีระดับเศรษฐกิจของครอบครัวต่ำ มีการรับรู้ประโยชน์จากการฝึกอบรมเพื่อป้องกันอันตรายจากการทำงานน้อยที่สุด และเมื่อพิจารณาตามตัวแปรอิสระที่ละตัว พบว่า คะแนนการรับรู้ประโยชน์จากการฝึกอบรมเพื่อป้องกันอันตรายจากการทำงาน แปรปรวนไปตามระดับของตัวแปรเพียงตัวเดียว คือ จำนวนชั่วโมงทำงานล่วงเวลาต่อเดือน อย่างเชื่อมั่นได้ (ตาราง

14 ส่วนที่ 2) กล่าวคือ พนักงานที่มีจำนวนชั่วโมงทำงานล่วงเวลาต่อเดือนน้อย มีการรับรู้ประโยชน์จากการฝึกอบรมเพื่อป้องกันอันตรายจากการทำงาน มากกว่าพนักงานที่มีจำนวนชั่วโมงทำงานล่วงเวลาต่อเดือนมาก ค่าเฉลี่ย 78.40 และ 69.29 ตามลำดับ

**ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสามทางของคะแนนความรู้เกี่ยวกับการป้องกันอันตรายจากการทำงาน พิจารณาตามเพศ ระดับเศรษฐกิจของครอบครัว และจำนวนชั่วโมงทำงานล่วงเวลาต่อเดือน ที่แตกต่างกัน ในกลุ่มรวม** จากการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนความรู้เกี่ยวกับการป้องกันอันตรายจากการทำงาน (ตาราง 14) พบว่า คะแนนความรู้เกี่ยวกับการป้องกันอันตรายจากการทำงาน ไม่แปรปรวนไปตามปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระที่ละ 3 ตัว และที่ละ 2 ตัว และเมื่อพิจารณาตามตัวแปรอิสระที่ละตัว พบว่า คะแนนความรู้เกี่ยวกับการป้องกันอันตรายจากการทำงาน แปรปรวนไปตามระดับของตัวแปรอิสระเพียงตัวเดียว คือ ระดับเศรษฐกิจของครอบครัว อย่างเชื่อมั่นได้ (ตาราง 14 ส่วนที่ 2) กล่าวคือ พนักงานที่มีระดับเศรษฐกิจของครอบครัวสูง มีความรู้เกี่ยวกับการป้องกันอันตรายจากการทำงาน มากกว่าพนักงานที่มีระดับเศรษฐกิจของครอบครัวต่ำ ค่าเฉลี่ย 53.83 และ 51.99 ตามลำดับ

**ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสามทางของคะแนนเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงาน พิจารณาตามเพศ ระดับเศรษฐกิจของครอบครัว และจำนวนชั่วโมงทำงานล่วงเวลาต่อเดือน ที่แตกต่างกัน ในกลุ่มรวม** จากการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงาน (ตาราง 14) พบว่า คะแนนเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงาน ไม่แปรปรวนไปตามปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระที่ละ 3 ตัว เมื่อพิจารณาตามตัวแปรอิสระที่ละ 2 ตัว พบว่า คะแนนเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงาน **แปรปรวนไปตามปฏิสัมพันธ์ระหว่าง เพศ และระดับเศรษฐกิจของครอบครัว** อย่างเชื่อมั่นได้ และเมื่อนำคะแนนเฉลี่ยของ 4 กลุ่ม ที่แบ่งตามระดับของตัวแปรอิสระทั้งสองมาเปรียบเทียบกันเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเซฟเฟ (ตาราง 165 ภาคผนวก ข) พบผลว่า 1) ในหมู่พนักงานชาย ถ้ามีระดับเศรษฐกิจของครอบครัวสูง มีเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานมากกว่าพนักงานที่มีระดับเศรษฐกิจของครอบครัวต่ำ 2) ในหมู่พนักงานที่ระดับเศรษฐกิจของครอบครัวต่ำ พนักงานหญิงมีเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานมากกว่าพนักงานชาย 3) พนักงานหญิงที่มีระดับเศรษฐกิจของครอบครัวสูงด้วย มีเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานมากกว่า พนักงานชายที่มีระดับเศรษฐกิจของครอบครัวต่ำ อาจกล่าวได้ว่า พนักงานชายที่มีระดับเศรษฐกิจของครอบครัวต่ำ มีเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานน้อยที่สุด และเมื่อพิจารณาตามตัวแปรอิสระที่ละตัว พบว่า คะแนนเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงาน แปรปรวนไปตามระดับของตัวแปรอิสระ 3 ตัว ที่ละตัว คือ เพศ ระดับเศรษฐกิจของครอบครัว และจำนวนชั่วโมงทำงานล่วงเวลาต่อเดือน อย่างเชื่อมั่นได้ (ตาราง 14 ส่วนที่ 2)

กล่าวคือ พนักงานหญิง มีเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานมากกว่าพนักงานชาย ค่าเฉลี่ย 75.49 และ 73.89 ตามลำดับ พนักงานที่มีระดับเศรษฐกิจของครอบครัวสูง มีเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานมากกว่าพนักงานที่มีระดับเศรษฐกิจของครอบครัวต่ำ ค่าเฉลี่ย 76.07 และ 73.31 ตามลำดับ และพนักงานที่มีจำนวนชั่วโมงทำงานล่วงเวลาต่อเดือนน้อย มีเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงาน มากกว่าพนักงานที่มีจำนวนชั่วโมงทำงานล่วงเวลาต่อเดือนมาก ค่าเฉลี่ย 76.09 และ 73.29 ตามลำดับ

**สรุปผลเกี่ยวกับพนักงานกลุ่มเสี่ยงตามตาราง 14 ได้ดังนี้**

- 1) พนักงานปฏิบัติการที่มีเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานน้อย** คือ 1.1 พนักงานชาย โดยเฉพาะชายที่มีระดับเศรษฐกิจของครอบครัวต่ำ 1.2 พนักงานที่มีระดับเศรษฐกิจของครอบครัวต่ำ โดยเฉพาะพนักงานชาย 1.3 พนักงานที่มีจำนวนชั่วโมงทำงานล่วงเวลาต่อเดือนมาก
- 2) พนักงานปฏิบัติการที่มีพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานตามหน้าที่น้อย** คือ 2.1 พนักงานชาย โดยเฉพาะผู้ซึ่งมีเศรษฐกิจของครอบครัวสูงและมีจำนวนชั่วโมงทำงานล่วงเวลาต่อเดือนน้อย หรือ พนักงานชายที่มีระดับเศรษฐกิจของครอบครัวต่ำและมีจำนวนชั่วโมงทำงานล่วงเวลาต่อเดือนมาก 2.2 พนักงานที่ครอบครัวมีระดับเศรษฐกิจต่ำ พบในพนักงานหญิงที่มีจำนวนชั่วโมงทำงานล่วงเวลาต่อเดือนน้อย หรือ พนักงานชายที่มีจำนวนชั่วโมงทำงานล่วงเวลาต่อเดือนมาก 2.3 พนักงานที่มีจำนวนชั่วโมงทำงานล่วงเวลาต่อเดือนมาก โดยเฉพาะพนักงานหญิงที่มีระดับเศรษฐกิจของครอบครัวสูง หรือ พนักงานชายที่มีระดับเศรษฐกิจของครอบครัวต่ำ
- 3) พนักงานปฏิบัติการที่มีพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานนอกเหนือหน้าที่น้อย** คือ 3.1 พนักงานชาย 3.2 พนักงานที่มีระดับเศรษฐกิจของครอบครัวต่ำ และ 3.3 พนักงานที่มีจำนวนชั่วโมงทำงานล่วงเวลาต่อเดือนมาก
- 4) พนักงานปฏิบัติการที่มีความถี่ของการเจ็บป่วย (การรายงานตนเอง) มาก** คือ 4.1 พนักงานชาย 4.2 พนักงานที่มีระดับเศรษฐกิจของครอบครัวต่ำ โดยเฉพาะพนักงานหญิงที่มีจำนวนชั่วโมงทำงานล่วงเวลาต่อเดือนน้อย และ 4.3 พนักงานที่มีจำนวนชั่วโมงทำงานล่วงเวลาต่อเดือนมาก โดยเฉพาะพนักงานชายที่มีระดับเศรษฐกิจของครอบครัวต่ำ หรือ หญิงที่มีระดับเศรษฐกิจของครอบครัวสูง
- 5) พนักงานปฏิบัติการที่มีความถี่ของการเจ็บป่วย (บันทึกการรักษาพยาบาลของโรงงาน) มาก** คือ 5.1 พนักงานชาย โดยเฉพาะพนักงานชายที่มีจำนวนชั่วโมงทำงานล่วงเวลาต่อเดือนมาก 5.2 พนักงานที่มีระดับเศรษฐกิจของครอบครัวต่ำ โดยเฉพาะพนักงานหญิง และ 5.3 พนักงานที่มีจำนวนชั่วโมงทำงานล่วงเวลาต่อเดือนมาก โดยเฉพาะพนักงานชาย

#### 4.6 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสามทางของคะแนนพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานตามหน้าที่ พฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานนอกเหนือหน้าที่ ตัวแปรในกลุ่มสถิติการเจ็บป่วยจากการทำงาน ตัวแปรในกลุ่มจิตลักษณะเดิม ลักษณะสถานการณ์ในการทำงาน และจิตลักษณะตามสถานการณ์ ของพนักงานที่มีสถานภาพสมรส อายุ และอายุงาน แตกต่างกัน

การวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนนี้ เป็นการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานตามหน้าที่ พฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานนอกเหนือหน้าที่ สถิติการเจ็บป่วยจากการทำงาน 2 ตัวแปร (ได้แก่ ความถี่ของการเจ็บป่วยจากการทำงานด้วยการรายงานตนเอง และบันทึกการรักษาพยาบาลของโรงงาน) จิตลักษณะเดิม 3 ตัวแปร (ได้แก่ ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และความชอบเสียง) ลักษณะสถานการณ์ในการทำงาน 3 ตัวแปร (ได้แก่ การสนับสนุนทางสังคมจากบุคคลในหน่วยงาน แบบอย่างที่ดีในการทำงานอย่างปลอดภัย และการรับรู้ประโยชน์จากการฝึกอบรมเพื่อป้องกันอันตรายจากการทำงาน) และจิตลักษณะตามสถานการณ์ 2 ตัวแปร (ได้แก่ เจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงาน และความรู้เกี่ยวกับการป้องกันอันตรายจากการทำงาน) รวมตัวแปรตามที่ศึกษา 12 ตัวแปร โดยพิจารณาตามลักษณะชีวิตสังคมและภูมิหลังของพนักงานปฏิบัติการ คือ สถานภาพสมรส อายุ และอายุงาน การวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนนี้กระทำเฉพาะในกลุ่มตัวอย่างรวม

สถานภาพสมรส แบ่งกลุ่มในการวิเคราะห์เป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มโสด และกลุ่มแต่งงาน ตัวแปรอายุ พิสัยอายุอยู่ระหว่าง 19 - 31 ปี ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 31.94 ปี แบ่งกลุ่มเป็น 2 ระดับ คือ อายุ น้อย หมายถึง กลุ่มที่อายุน้อยกว่าค่าเฉลี่ยอายุของกลุ่มตัวอย่าง (19 - 31 ปี) อายุมาก หมายถึง กลุ่มที่อายุมากกว่าค่าเฉลี่ยอายุของกลุ่มตัวอย่าง (32 - 56 ปี) ตัวแปรอายุงาน หมายถึง ระยะเวลาการทำงานในโรงงานแห่งปัจจุบัน พิสัยอายุงานอยู่ระหว่าง 1 - 26 ปี ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 5.79 ปี แบ่งกลุ่มเป็น 2 ระดับ คือ อายุงานน้อย หมายถึง กลุ่มที่มีระยะเวลาทำงานในโรงงานแห่งปัจจุบันน้อยกว่าค่าเฉลี่ย (1 - 5 ปี) อายุงานมาก หมายถึง กลุ่มที่มีระยะเวลาทำงานในโรงงานแห่งปัจจุบันมากกว่าค่าเฉลี่ย (6 - 26 ปี) (ตาราง 2)

ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสามทางของคะแนนพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานตามหน้าที่ พิจารณาตามสถานภาพสมรส อายุ และอายุงาน ที่แตกต่างกัน ในกลุ่มรวม จากการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานตามหน้าที่ (ตาราง 15) พบว่า คะแนนพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานตามหน้าที่ ไม่แปรปรวนไปตามปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระทีละ 3 ตัว

ตาราง 15 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสามทางของคะแนนพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานตามหน้าที่ พฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานนอกเหนือหน้าที่ ตัวแปรในกลุ่มสถิติการเจ็บป่วยจากการทำงาน ตัวแปรในกลุ่มจิตลักษณะเดิม ลักษณะสถานการณ์ในการทำงาน และจิตลักษณะตามสถานการณ์ ของพนักงานที่มีสถานภาพสมรส อายุ และอายุงาน แตกต่างกันในกลุ่มรวม (ส่วนที่ 1) และค่าของคะแนนพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงาน สถิติความเจ็บป่วยจากการทำงาน จิตลักษณะเดิม ลักษณะสถานการณ์ในการทำงาน และจิตลักษณะตามสถานการณ์ ตามระดับของตัวแปรอิสระที่ส่งผลแบบเดี่ยว (ส่วนที่ 2)

## ส่วนที่ 1

ตัวแปรตาม	จำนวน	แสดงค่าเอฟ							% ทำนาย
		สถานภาพ	อายุ	อายุงาน					
		ก	ข	ค	ก×ข	ก×ค	ข×ค	ก×ข×ค	
พฤติ. ตามหน้าที่	508	2.87	14.95***	330.36***	8.91**	2.48	6.99**	< 1	47.8
พฤติ. นอกเหนือหน้าที่	508	< 1	6.81**	88.65***	3.59	5.05*	16.03***	1.22	23.8
ความถี่การเจ็บป่วยฯ	508	< 1	5.49*	16.98***	< 1	3.03	< 1	1.72	7.2
บันทึกการรักษาพยาบาลฯ	491	4.51*	2.92	11.23***	< 1	< 1	1.19	< 1	4.5
ความชอบเสียง	508	< 1	1.0	86.71***	< 1	< 1	3.21	< 1	18.3
ลักษณะมุ่งอนาคตฯ	508	< 1	< 1	35.72***	2.91	< 1	< 1	< 1	8.8
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	508	1.02	< 1	36.70***	8.1**	< 1	< 1	1.26	10.0
การสนับสนุนทางสังคม	508	< 1	1.06	58.59***	8.19**	1.90	3.21	< 1	14.6
แบบอย่างที่ดีฯ	508	1.78	14.84***	56.35***	2.37	< 1	< 1	4.40*	15.5
การรับรู้ประโยชน์ฯ	508	< 1	2.3	22.37***	6.26*	< 1	1.98	5.09*	6.9
ความรู้ฯ	508	< 1	< 1	22.53***	< 1	1.77	< 1	3.1	5.7
เจตคติที่ดีฯ	508	< 1	10.58***	87.60***	8.78**	< 1	4.26*	3.52	21.9

\*\*\* มีนัยสำคัญที่ระดับ .001 \*\* มีนัยสำคัญที่ระดับ .01 \* มีนัยสำคัญที่ระดับ .05

## ส่วนที่ 2

ตัวแปรตาม	ตัวแปรอิสระ	เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของตัวแปรกลุ่มพฤติกรรม ป้องกันอันตรายฯ สถิติการเจ็บป่วยฯ จิตลักษณะเดิม สถานการณ์ในการทำงาน และจิตตามสถานการณ์	
		กลุ่มที่มีค่าเฉลี่ยสูง	กลุ่มที่มีค่าเฉลี่ยต่ำ
		พฤติ. ตามหน้าที่	อายุ
	อายุงาน	มาก = 69.28	น้อย = 56.75
พฤติ. นอกเหนือหน้าที่	อายุ	มาก = 46.02	น้อย = 44.66
	อายุงาน	มาก = 47.78	น้อย = 42.90
ความถี่การเจ็บป่วยฯ	อายุ	น้อย = 6.84	มาก = 5.71
	อายุงาน	น้อย = 7.27	มาก = 5.28
บันทึกการรักษาพยาบาลฯ	สถานภาพสมรส	แต่งงาน = 1.32	โสด = 0.96
	อายุงาน	น้อย = 1.42	มาก = 0.86

## ส่วนที่ 2 (ต่อ)

ตัวแปรตาม	ตัวแปรอิสระ	เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของตัวแปรกลุ่มพฤติกรรม ป้องกันอันตรายฯ สถิติการเจ็บป่วยฯ จิตลักษณะเดิม สถานการณ์ในการทำงาน และจิตตามสถานการณ์	
		กลุ่มที่มีค่าเฉลี่ยสูง	กลุ่มที่มีค่าเฉลี่ยต่ำ
ความชอบเสียง	อายุงาน	มาก = 43.91	น้อย = 39.11
ลักษณะมุ่งอนาคตฯ	อายุงาน	สูง = 65.13	ต่ำ = 60.66
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	อายุงาน	สูง = 69.74	ต่ำ = 65.08
การสนับสนุนทางสังคม	อายุงาน	มาก = 51.74	น้อย = 44.68
แบบอย่างที่ดีในการทำงาน	อายุ	น้อย = 47.02	มาก = 44.16
	อายุงาน	มาก = 48.37	น้อย = 42.81
การรับรู้ประโยชน์ฯ	อายุงาน	มาก = 81.13	น้อย = 66.65
ความรู้ฯ	อายุงาน	มาก = 54.58	น้อย = 50.91
เจตคติที่ดีฯ	อายุ	มาก = 75.72	น้อย = 73.18
	อายุงาน	มาก = 78.10	น้อย = 70.81

เมื่อพิจารณาตามตัวแปรอิสระที่ละ 2 ตัว พบว่า คะแนนพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานตามหน้าที่ **แปรปรวนไปตามปฏิสัมพันธ์ระหว่าง สถานภาพสมรส และอายุ** อย่างที่เชื่อมั่นได้ และเมื่อนำคะแนนเฉลี่ยของ 4 กลุ่ม ที่แบ่งตามระดับของตัวแปรอิสระทั้งสองมาเปรียบเทียบกันเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเซฟเฟ (ตาราง 161 ภาคผนวก ข) พบผลว่า ในหมู่พนักงานที่แต่งงานแล้ว ถ้ามีอายุมาก มีพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานตามหน้าที่ มากกว่าพนักงานอายุน้อย และยังพบอีกว่า คะแนนพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานตามหน้าที่ **แปรปรวนไปตามปฏิสัมพันธ์ระหว่าง อายุ และอายุงาน** อย่างที่เชื่อมั่นได้ และเมื่อนำคะแนนเฉลี่ยของ 4 กลุ่ม ที่แบ่งตามระดับของตัวแปรอิสระทั้งสองมาเปรียบเทียบกันเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเซฟเฟ (ตาราง 162 ภาคผนวก ข) พบผลว่า 1) ในหมู่พนักงานที่มีอายุมากหรือน้อยก็ตาม ถ้ามีอายุงานมาก มีพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานตามหน้าที่ มากกว่าพนักงานที่อายุงานน้อย 2) ในหมู่พนักงานที่มีอายุงานน้อย ถ้าอายุมาก มีพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานตามหน้าที่ มากกว่าพนักงานอายุน้อย 3) พนักงานที่อายุมาก และมีอายุงานมากด้วย มีพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานตามหน้าที่ มากกว่าพนักงานอายุน้อย และมีอายุงานน้อยด้วย อาจกล่าวได้ว่าพนักงานอายุน้อย และมีอายุงานน้อยด้วย มีพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานตามหน้าที่ น้อยที่สุด และเมื่อพิจารณาตามตัวแปรอิสระที่ละตัว พบว่า คะแนนพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานตามหน้าที่ **แปรปรวนไปตามระดับของตัวแปรอิสระ 2 ตัวแปร ที่ละตัว คือ อายุ และอายุงาน** อย่างที่เชื่อมั่นได้ (ตาราง 15 ส่วนที่ 2) กล่าวคือ พนักงานที่มีอายุมาก มีพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานตามหน้าที่ มากกว่าพนักงานที่มีอายุน้อย

ค่าเฉลี่ย 64.35 และ 61.68 ตามลำดับ พนักงานที่มีอายุงานมาก มีพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานตามหน้าที่ มากกว่าพนักงานที่มีอายุงานน้อย ค่าเฉลี่ย 69.28 และ 56.75 ตามลำดับ

**ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสามทางของคะแนนพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานนอกเหนือหน้าที่ พิจารณาตามสถานภาพสมรส อายุ และอายุงาน ที่แตกต่างกัน ในกลุ่มรวม** จากการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานนอกเหนือหน้าที่ (ตาราง 15) พบว่า คะแนนพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานนอกเหนือหน้าที่ ไม่แปรปรวนไปตามปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระที่ละ 3 ตัว

เมื่อพิจารณาตามตัวแปรอิสระที่ละ 2 ตัว พบว่า คะแนนพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานนอกเหนือหน้าที่ **แปรปรวนไปตามปฏิสัมพันธ์ระหว่าง สถานภาพสมรส และอายุงาน** อย่างเชื่อมั่นได้ และเมื่อนำคะแนนเฉลี่ยของ 4 กลุ่ม ที่แบ่งตามระดับของตัวแปรอิสระทั้งสองมาเปรียบเทียบกันเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเซฟเฟ (ตาราง 163 ภาคผนวก ข) พบผลว่า 1) ในหมู่พนักงานโสดหรือแต่งงานแล้ว ถ้ามีอายุงานมาก มีพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานนอกเหนือหน้าที่ มากกว่าพนักงานที่มีอายุงานน้อย 2) ในหมู่พนักงานที่แต่งงานแล้ว และมีอายุมากด้วย มีพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานนอกเหนือหน้าที่ มากกว่าพนักงานที่เป็นโสด และอายุน้อยด้วย และยังพบอีกว่า คะแนนพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานนอกเหนือหน้าที่ **แปรปรวนไปตามปฏิสัมพันธ์ระหว่าง อายุ และอายุงาน** อย่างเชื่อมั่นได้ และเมื่อนำคะแนนเฉลี่ยของ 4 กลุ่ม ที่แบ่งตามระดับของตัวแปรอิสระทั้งสองมาเปรียบเทียบกันเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเซฟเฟ (ตาราง 164 ภาคผนวก ข) พบผลว่า 1) ในหมู่พนักงานที่มีอายุมากหรือน้อยก็ตาม ถ้ามีอายุงานมาก มีพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานนอกเหนือหน้าที่ มากกว่าพนักงานที่อายุงานน้อย 2) ในหมู่พนักงานอายุงานน้อย ถ้ามีอายุมาก มีพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานนอกเหนือหน้าที่ มากกว่าพนักงานอายุน้อย 3) พนักงานที่อายุมาก และมีอายุงานมากด้วย มีพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานนอกเหนือหน้าที่ มากกว่าพนักงานอายุน้อย และมีอายุงานน้อยด้วย อาจกล่าวได้ว่า พนักงานอายุน้อย และมีอายุงานน้อยด้วย มีพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานนอกเหนือหน้าที่ น้อยที่สุด และเมื่อพิจารณาตามตัวแปรอิสระที่ละตัว พบว่า คะแนนพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานนอกเหนือหน้าที่ **แปรปรวนไปตามระดับของตัวแปรอิสระ 2 ตัวแปร ที่ละตัว คือ อายุ และอายุงาน** อย่างเชื่อมั่นได้ (ตาราง 15 ส่วนที่ 2) กล่าวคือ พนักงานที่มีอายุมาก มีพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานนอกเหนือหน้าที่ มากกว่าพนักงานที่มีอายุน้อย ค่าเฉลี่ย 46.02 และ 44.66 ตามลำดับ พนักงานที่มีอายุงานมาก มีพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานนอกเหนือหน้าที่ มากกว่าพนักงานที่มีอายุงานน้อย ค่าเฉลี่ย 47.78 และ 42.90 ตามลำดับ

**ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสามทางของคะแนนความถี่ของการเจ็บป่วย** จากการทำงาน จากการรายงานตนเอง พิจารณาตามสถานภาพสมรส อายุ และอายุงาน **ที่แตกต่างกัน ในกลุ่มรวม** จากการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนความถี่การเจ็บป่วยจากการทำงาน ตามการรายงานตนเอง (ตาราง 15) พบว่า คะแนนความถี่การเจ็บป่วยจากการทำงาน ตามการรายงานตนเอง ไม่แปรปรวนไปตามปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระที่ละ 3 ตัว และที่ละ 2 ตัว

เมื่อพิจารณาตามตัวแปรอิสระที่ละตัว พบว่า คะแนนความถี่การเจ็บป่วยจากการทำงาน ตามการรายงานตนเอง แปรปรวนไปตามระดับของตัวแปรอิสระ 2 ตัวแปร ที่ละตัว คือ อายุ และอายุงาน อย่างเชื่อมั่นได้ (ตาราง 15 ส่วนที่ 2) กล่าวคือ พนักงานที่มีอายุน้อย มีความถี่การเจ็บป่วยจากการทำงาน ตามการรายงานตนเอง มากกว่าพนักงานที่มีอายุมาก ค่าเฉลี่ย 6.84 และ 5.71 ตามลำดับ พนักงานที่มีอายุงานน้อย มีความถี่การเจ็บป่วยจากการทำงาน ตามการรายงานตนเอง มากกว่าพนักงานที่มีอายุงานมาก ค่าเฉลี่ย 7.27 และ 5.28 ตามลำดับ

**ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสามทางของคะแนนความถี่ของการเจ็บป่วย** จากการทำงาน ตามบันทึกการรักษาพยาบาลของโรงงาน พิจารณาตามสถานภาพสมรส อายุ และอายุงาน **ที่แตกต่างกัน ในกลุ่มรวม** จากการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนความถี่การเจ็บป่วยจากการทำงาน ตามบันทึกการรักษาพยาบาลของโรงงาน (ตาราง 15) พบว่า คะแนนความถี่การเจ็บป่วยจากการทำงาน ตามบันทึกการรักษาพยาบาลของโรงงาน ไม่แปรปรวนไปตามปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระที่ละ 3 ตัว และที่ละ 2 ตัว

เมื่อพิจารณาตามตัวแปรอิสระที่ละตัว พบว่า คะแนนความถี่การเจ็บป่วยจากการทำงาน ตามบันทึกการรักษาพยาบาลของโรงงาน แปรปรวนไปตามระดับของตัวแปรอิสระ 2 ตัวแปร ที่ละตัว คือ สถานภาพสมรส และอายุงาน อย่างเชื่อมั่นได้ (ตาราง 15 ส่วนที่ 2) กล่าวคือ พนักงานที่แต่งงานแล้ว มีความถี่การเจ็บป่วยจากการทำงาน ตามบันทึกการรักษาพยาบาลของโรงงาน มากกว่าพนักงานโสด ค่าเฉลี่ย 1.32 และ 0.96 ตามลำดับ พนักงานที่มีอายุงานน้อย มีความถี่การเจ็บป่วยจากการทำงาน ตามบันทึกการรักษาพยาบาลของโรงงานมากกว่าพนักงานที่มีอายุงานมาก ค่าเฉลี่ย 1.42 และ 0.86 ตามลำดับ

**ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสามทางของคะแนนความชอบเสียง** พิจารณาตามสถานภาพสมรส อายุ และอายุงาน**ที่แตกต่างกัน ในกลุ่มรวม** จากการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนความชอบเสียง โดยพิจารณาตามตัวแปรอิสระที่ละ 3 ตัวแปร (ตาราง 15) พบว่า คะแนนความชอบเสียง ไม่แปรปรวนไปตามปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระที่ละ 3 ตัว หรือที่ละ 2 ตัว และเมื่อพิจารณาตามตัวแปรอิสระที่ละตัว พบว่า คะแนนความชอบเสียงแปรปรวนไปตามระดับของตัวแปรอิสระเพียงตัวเดียว คือ อายุงาน อย่างเชื่อมั่นได้ กล่าวคือ พนักงานที่มีอายุงานน้อย



มีความชอบเสียงมากกว่าพนักงานที่มีอายุงานมาก ค่าเฉลี่ย 39.11 และ 43.91 ตามลำดับ (ตาราง 15 ส่วนที่ 2)

**ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสามทางของคะแนนลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน พิจารณาตามสถานภาพสมรส อายุ และอายุงานที่แตกต่างกัน ในกลุ่มรวม** จากการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน (ตาราง 15) พบว่า คะแนนลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน ไม่แปรปรวนไปตามปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระที่ละ 3 ตัว หรือที่ละ 2 ตัว และเมื่อพิจารณาตามตัวแปรอิสระที่ละตัว พบว่า คะแนนลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน แปรปรวนไปตามระดับของตัวแปรอิสระเพียงตัวเดียว คือ อายุงาน อย่างเชื่อมั่นได้ กล่าวคือ พนักงานที่มีอายุงานมาก มีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน มากกว่าพนักงานที่มีอายุงานน้อย ค่าเฉลี่ย 65.13 และ 60.66 ตามลำดับ (ตาราง 15 ส่วนที่ 2)

**ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสามทางของคะแนนแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ พิจารณาตามสถานภาพสมรส อายุ และอายุงาน ที่แตกต่างกัน ในกลุ่มรวม** จากการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (ตาราง 15) พบว่า คะแนนแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ไม่แปรปรวนไปตามปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระที่ละ 3 ตัว เมื่อพิจารณาตามตัวแปรอิสระที่ละ 2 ตัว พบว่า คะแนนแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ **แปรปรวนไปตามปฏิสัมพันธ์ระหว่าง สถานภาพสมรส และ อายุ** และเมื่อนำคะแนนเฉลี่ยของ 4 กลุ่ม ที่แบ่งตามระดับของตัวแปรอิสระทั้งสองมาเปรียบเทียบกัน เป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเซฟเฟ (ตาราง 154 ภาคผนวก ข) พบผลว่า 1) ในหมู่พนักงานที่มีอายุมาก ถ้าแต่งงานแล้ว มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงกว่าพนักงานที่เป็นโสด 2) ในหมู่พนักงานที่แต่งงานแล้ว พนักงานที่อายุมาก มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงกว่าพนักงานอายุน้อย และเมื่อพิจารณาตามตัวแปรอิสระที่ละตัว พบว่า คะแนนแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ แปรปรวนไปตามระดับของตัวแปรอิสระเพียงตัวเดียว คือ อายุงาน อย่างเชื่อมั่นได้ กล่าวคือ พนักงานที่มีอายุงานมาก มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงกว่าพนักงานที่มีอายุงานน้อย ค่าเฉลี่ย 69.74 และ 65.08 ตามลำดับ (ตาราง 15 ส่วนที่ 2)

**ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสามทางของคะแนนการสนับสนุนทางสังคม จากบุคคลในหน่วยงาน พิจารณาตามสถานภาพสมรส อายุ และอายุงาน ที่แตกต่างกัน ในกลุ่มรวม** จากการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนการสนับสนุนทางสังคมจากบุคคลในหน่วยงาน (ตาราง 15) พบว่า คะแนนการสนับสนุนทางสังคมจากบุคคลในหน่วยงาน ไม่แปรปรวนไปตามปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระที่ละ 3 ตัว เมื่อพิจารณาตามตัวแปรอิสระที่ละ 2 ตัว พบว่า คะแนนการสนับสนุนทางสังคมจากบุคคลในหน่วยงาน **แปรปรวนไปตามปฏิสัมพันธ์ระหว่าง สถานภาพสมรส และอายุ** และเมื่อนำคะแนนเฉลี่ยของ 4 กลุ่ม ที่แบ่งตามระดับของตัวแปรอิสระทั้งสองมาเปรียบเทียบกันเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเซฟเฟ (ตาราง 157 ภาคผนวก ข) พบผลว่า 1) ในหมู่พนักงานที่เป็นโสด พนักงานอายุน้อยได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากบุคคลในหน่วยงาน มากกว่า

พนักงานอายุมาก 2) ในหมู่พนักงานที่แต่งงานแล้ว พนักงานที่อายุมาก มีการสนับสนุนทางสังคมจากบุคคลในหน่วยงาน มากกว่าพนักงานอายุน้อย และเมื่อพิจารณาตามตัวแปรอิสระที่ละตัว พบว่า คะแนนการสนับสนุนทางสังคมจากบุคคลในหน่วยงาน แปรปรวนไปตามระดับของตัวแปรอิสระเพียงตัวเดียว คือ อายุงาน อย่างเชื่อมั่นได้ กล่าวคือ พนักงานที่มีอายุงานมาก มีการสนับสนุนทางสังคมจากบุคคลในหน่วยงาน มากกว่าพนักงานที่มีอายุงานน้อย ค่าเฉลี่ย 51.74 และ 44.68 ตามลำดับ (ตาราง 15 ส่วนที่ 2)

**ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสามทางของคะแนนการมีแบบอย่างที่ดีในการทำงานอย่างปลอดภัย พิจารณาตามสถานภาพสมรส อายุ และอายุงาน ที่แตกต่างกัน ในกลุ่มรวม** จากการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนการมีแบบอย่างที่ดีในการทำงานอย่างปลอดภัย (ตาราง 15) พบว่า คะแนนการมีแบบอย่างที่ดีในการทำงานอย่างปลอดภัย **แปรปรวนไปตามปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระที่ละ 3 ตัว คือ สถานภาพสมรส อายุ และอายุงาน** อย่างเชื่อมั่นได้ และเมื่อนำคะแนนเฉลี่ยของ 8 กลุ่ม ที่แบ่งตามระดับของตัวแปรอิสระทั้งสามมาเปรียบเทียบกับกันเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเซฟเฟ (ตาราง 158 ภาคผนวก ข) พบผลว่า 1) ในหมู่พนักงานอายุน้อย และมีอายุงานมาก พนักงานที่เป็นโสดมีแบบอย่างที่ดีในการทำงานอย่างปลอดภัยมากกว่าพนักงานที่แต่งงานแล้ว 2) ในหมู่พนักงานโสด และมีอายุงานมาก พนักงานอายุน้อยมีแบบอย่างที่ดีในการทำงานอย่างปลอดภัยมากกว่าพนักงานอายุมาก 3) ในหมู่พนักงานโสดหรือแต่งงาน มีอายุงานน้อยหรือมาก พร้อมกันทั้ง 2 ด้าน หรือที่ละด้าน พนักงานที่มีอายุงานมากมีแบบอย่างที่ดีในการทำงานอย่างปลอดภัยมากกว่าพนักงานที่มีอายุงานน้อย อาจกล่าวได้ว่า พนักงานที่เป็นโสด อายุน้อย และมีอายุงานมากด้วย เป็นผู้ที่มีแบบอย่างที่ดีในการทำงานอย่างปลอดภัยมากที่สุด

เมื่อพิจารณาตามตัวแปรอิสระที่ละ 2 ตัว พบว่า คะแนนการมีแบบอย่างที่ดีในการทำงานอย่างปลอดภัยจากการทำงานอย่างปลอดภัย ไม่แปรปรวนไปตามปฏิสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระที่ละ 2 ตัว และเมื่อพิจารณาตามตัวแปรอิสระที่ละตัว พบว่า คะแนนการมีแบบอย่างที่ดีในการทำงานอย่างปลอดภัย แปรปรวนไปตามระดับของตัวแปรอิสระ 2 ตัวแปร ที่ละตัว คือ อายุ และอายุงาน อย่างเชื่อมั่นได้ (ตาราง 15 ส่วนที่ 2) กล่าวคือ พนักงานที่มีอายุน้อย มีแบบอย่างที่ดีในการทำงานอย่างปลอดภัยมากกว่าพนักงานที่มีอายุมาก ค่าเฉลี่ย 47.02 และ 44.16 ตามลำดับ พนักงานที่มีอายุงานมาก มีแบบอย่างที่ดีในการทำงานอย่างปลอดภัยมากกว่าพนักงานที่มีอายุงานน้อย ค่าเฉลี่ย 48.37 และ 42.81 ตามลำดับ

**ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสามทางของคะแนนการรับรู้ประโยชน์จากการฝึกอบรมเพื่อป้องกันอันตรายจากการทำงาน พิจารณาตามสถานภาพสมรส อายุ และอายุงาน ที่แตกต่างกัน ในกลุ่มรวม** จากการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนการรับรู้ประโยชน์จากการฝึกอบรมเพื่อป้องกันอันตรายจากการทำงาน (ตาราง 15) พบว่า คะแนนการรับรู้ประโยชน์จากการ

ฝีกอบรมเพื่อป้องกันอันตรายจากการทำงาน **แปรปรวนไปตามปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระที่ละ 3 ตัว คือ สถานภาพสมรส อายุ และอายุงาน** อย่างเชื่อมั่นได้ และเมื่อนำคะแนนเฉลี่ยของ 8 กลุ่ม ที่แบ่งตามระดับของตัวแปรอิสระทั้งสามมาเปรียบเทียบกันเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเซฟเฟ (ตาราง 159 ภาคผนวก ข) พบผลว่า 1) ในหมู่พนักงานโสด และมีอายุงานมาก พนักงานอายุมาก มีการรับรู้ประโยชน์จากการฝีกอบรมเพื่อป้องกันอันตรายจากการทำงาน มากกว่าพนักงานอายุน้อย 2) ในหมู่พนักงานอายุน้อย และมีอายุงานมาก พนักงานที่แต่งงานแล้วมีการรับรู้ประโยชน์จากการฝีกอบรมเพื่อป้องกันอันตรายจากการทำงานมากกว่าพนักงานที่เป็นโสด 3) ในหมู่พนักงานโสดหรือแต่งงาน มีอายุมากหรือน้อย ที่ละด้าน พนักงานที่มีอายุงานมากมีแบบอย่างที่ดีในการทำงานอย่างปลอดภัย มากกว่าพนักงานที่มีอายุงานน้อย 4) พนักงานที่แต่งงานแล้ว ขณะเดียวกันมีอายุมาก และมีอายุงานมาก มีการรับรู้ประโยชน์จากการฝีกอบรมเพื่อป้องกันอันตรายจากการทำงานมากกว่าพนักงานที่เป็นโสด ขณะเดียวกันมีอายุน้อย และมีอายุงานน้อยด้วย

เมื่อพิจารณาตามตัวแปรอิสระที่ละ 2 ตัว พบว่า คะแนนการรับรู้ประโยชน์จากการฝีกอบรม เพื่อป้องกันอันตรายจากการทำงาน **แปรปรวนไปตามปฏิสัมพันธ์ระหว่าง สถานภาพสมรส และ อายุ** อย่างเชื่อมั่นได้ และเมื่อนำคะแนนเฉลี่ยของ 4 กลุ่ม ที่แบ่งตามระดับของตัวแปรอิสระทั้งสอง มาเปรียบเทียบกันเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเซฟเฟ (ตาราง 160 ภาคผนวก ข) พบผลว่า 1) ในหมู่พนักงานที่เป็นโสด ถ้ามีอายุมาก มีการรับรู้ประโยชน์จากการฝีกอบรมเพื่อป้องกันอันตรายจากการทำงาน มากกว่าพนักงานอายุน้อย 2) ในหมู่พนักงานอายุน้อย ถ้าแต่งงานแล้ว มีการรับรู้ประโยชน์จากการฝีกอบรมเพื่อป้องกันอันตรายจากการทำงานมากกว่าพนักงานโสด 3) พนักงานที่แต่งงานแล้ว และถ้ามีอายุมากด้วย มีการรับรู้ประโยชน์จากการฝีกอบรมเพื่อป้องกันอันตรายจากการทำงานมากกว่าพนักงานที่เป็นโสด และอายุน้อยด้วย

และเมื่อพิจารณาตามตัวแปรอิสระที่ละตัว พบว่า คะแนนการรับรู้ประโยชน์จากการฝีกอบรม เพื่อป้องกันอันตรายจากการทำงาน แปรปรวนไปตามระดับของตัวแปรอิสระเพียงตัวเดียว คือ อายุงาน อย่างเชื่อมั่นได้ (ตาราง 15 ส่วนที่ 2) กล่าวคือ พนักงานที่มีอายุงานมาก มีการรับรู้ประโยชน์จากการฝีกอบรมเพื่อป้องกันอันตรายจากการทำงานมากกว่าพนักงานที่มีอายุงานน้อย ค่าเฉลี่ย 81.13 และ 66.65 ตามลำดับ

**ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสามทางของคะแนนความรู้เกี่ยวกับการป้องกันอันตรายจากการทำงาน** พิจารณาตามสถานภาพสมรส อายุ และอายุงาน ที่แตกต่างกัน **ในกลุ่มรวม** จากการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนความรู้เกี่ยวกับการป้องกันอันตรายจากการทำงาน (ตาราง 15) พบว่า คะแนนความรู้เกี่ยวกับการป้องกันอันตรายจากการทำงาน ไม่แปรปรวนไปตามปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระที่ละ 3 ตัว หรือที่ละ 2 ตัว และเมื่อพิจารณาตามตัวแปรอิสระ

ทีละตัว พบว่า คะแนนความรู้เกี่ยวกับการป้องกันอันตรายจากการทำงาน แปรปรวนไปตามระดับของตัวแปรอิสระเพียงตัวเดียว คือ อายุงาน อย่างเชื่อมั่นได้ กล่าวคือ พนักงานที่มีอายุงานมาก มีความรู้เกี่ยวกับการป้องกันอันตรายจากการทำงาน มากกว่าพนักงานที่มีอายุงานน้อย ค่าเฉลี่ย 54.58 และ 50.91 ตามลำดับ (ตาราง 15 ส่วนที่ 2)

**ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสามทางของคะแนนเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงาน พิจารณาตามสถานภาพสมรส อายุ และอายุงาน ที่แตกต่างกันในกลุ่มรวม** จากการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงาน (ตาราง 15) พบว่า คะแนนเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงาน ไม่แปรปรวนไปตามปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระทีละ 3 ตัว เมื่อพิจารณาตามตัวแปรอิสระทีละ 2 ตัว พบว่า คะแนนเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงาน **แปรปรวนไปตามปฏิสัมพันธ์ระหว่าง สถานภาพสมรส และอายุ** อย่างเชื่อมั่นได้ และเมื่อนำคะแนนเฉลี่ยของ 4 กลุ่มที่แบ่งตามระดับของตัวแปรอิสระทั้งสองมาเปรียบเทียบกันเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเซฟเฟ (ตาราง 155 ภาคผนวก ข) พบผลว่า 1) ในหมู่พนักงานที่มีอายุมาก ถ้าแต่งงานแล้ว มีเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานมากกว่าพนักงานที่เป็นโสด 2) ในหมู่พนักงานที่แต่งงานแล้ว พนักงานที่อายุมาก มีเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานมากกว่าพนักงานอายุน้อย 3) พนักงานที่แต่งงานแล้ว และมีอายุมากด้วย มีเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานมากกว่าพนักงานที่เป็นโสด และอายุน้อยด้วย อาจกล่าวได้ว่า พนักงานที่แต่งงานแล้ว และมีอายุมากด้วย มีเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานมากที่สุด และยังพบอีกว่า คะแนนเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงาน **แปรปรวนไปตามปฏิสัมพันธ์ระหว่าง อายุ และอายุงาน** อย่างเชื่อมั่นได้ และเมื่อนำคะแนนเฉลี่ยของ 4 กลุ่ม ที่แบ่งตามระดับของตัวแปรอิสระทั้งสองมาเปรียบเทียบกันเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเซฟเฟ (ตาราง 156 ภาคผนวก ข) พบผลว่า 1) ในหมู่พนักงานที่มีอายุมากหรือน้อยก็ตาม ถ้ามีอายุงานมาก มีเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานมากกว่าพนักงานที่อายุงานน้อย 2) ในหมู่พนักงานอายุงานน้อย ถ้ามีอายุมาก มีเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานมากกว่าพนักงานอายุน้อย 3) พนักงานที่อายุมาก และมีอายุงานมากด้วย มีเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานมากกว่าพนักงานอายุน้อย และมีอายุงานน้อยด้วย อาจกล่าวได้ว่าพนักงานอายุน้อย และมีอายุงานน้อยด้วย มีเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานน้อยที่สุด และเมื่อพิจารณาตามตัวแปรอิสระทีละตัว พบว่า คะแนนเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงาน **แปรปรวนไปตามระดับของตัวแปรอิสระ 2 ตัวแปร ทีละตัว คือ อายุ และอายุงาน** อย่างเชื่อมั่นได้ (ตาราง 15 ส่วนที่ 2) กล่าวคือ พนักงานที่มีอายุมาก มีเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานมากกว่าพนักงานที่มี

อายุน้อย ค่าเฉลี่ย 75.72 และ 73.18 ตามลำดับ พนักงานที่มีอายุงานมาก มีเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานมากกว่าพนักงานที่มีอายุงานน้อย ค่าเฉลี่ย 78.10 และ 70.81 ตามลำดับ

**สรุปผลเกี่ยวกับพนักงานกลุ่มเสี่ยงตามตาราง 15 ได้ดังนี้** 1) **พนักงานปฏิบัติการที่มีเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานน้อย** คือ 1.1 พนักงานโสด โดยเฉพาะผู้ที่อายุมาก 1.2 พนักงานที่อายุน้อย โดยเฉพาะผู้ที่แต่งงานแล้ว หรือผู้ที่มีอายุงานน้อย 1.3 พนักงานที่มีอายุงานน้อย พบในกลุ่มอายุน้อย และอายุมาก 2) **พนักงานปฏิบัติการที่มีพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานตามหน้าที่น้อย** คือ 2.1 พนักงานอายุน้อย โดยเฉพาะผู้ที่แต่งงานแล้ว หรือผู้ที่มีอายุงานน้อย 2.2 พนักงานที่มีอายุงานน้อย ทั้งกลุ่มอายุมาก และอายุน้อย 3) **พนักงานปฏิบัติการที่มีพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานนอกเหนือหน้าที่น้อย** คือ 3.1 พนักงานอายุน้อย โดยเฉพาะผู้ที่มีอายุงานน้อย 3.2 เป็นพนักงานที่มีอายุงานน้อย โดยเฉพาะใน 4 กลุ่ม คือ พนักงานโสด หรือแต่งงานแล้ว อายุมาก หรืออายุน้อย 4) **พนักงานปฏิบัติการที่มีความถี่ของการเจ็บป่วย (การรายงานตนเอง) มาก** คือ พนักงานอายุมาก หรือ พนักงานที่มีอายุงานมาก 5) **พนักงานปฏิบัติการที่มีความถี่ของการเจ็บป่วย (บันทึกการรักษาพยาบาลของโรงงาน) มาก** คือ พนักงานโสด หรือ พนักงานที่มีอายุงานมาก

**4.7 ผลการทำนายความรู้เกี่ยวกับการป้องกันอันตรายจากการทำงาน และเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงาน แต่ละด้าน เมื่อใช้ตัวแปรในชุดจิตลักษณะเดิม และตัวแปรชุดลักษณะสถานการณ์ในการทำงาน เป็นตัวทำนาย**

การวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนนี้ เป็นการแสวงหาตัวทำนายสำคัญและปริมาณการทำนายความรู้เกี่ยวกับการป้องกันอันตรายจากการทำงาน เจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงาน พฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานตามหน้าที่ และพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานนอกเหนือหน้าที่ สถิติที่ใช้คือการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบมาตรฐานและแบบเป็นขั้น (Standard and Stepwise Multiple Regression Analysis) โดยใช้ตัวทำนาย 3 ชุด **ตัวทำนายชุดที่ 1** คือ กลุ่มจิตลักษณะเดิม 3 ตัวแปร (ได้แก่ ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และความชอบเสี่ยง) **ตัวทำนายชุดที่ 2** กลุ่มลักษณะสถานการณ์ในการทำงาน 3 ตัวแปร (ได้แก่ การสนับสนุนทางสังคมจากบุคคลในหน่วยงาน การมีแบบอย่างที่ดีในการทำงานอย่างปลอดภัย และการรับรู้ประโยชน์จากการฝึกอบรมเพื่อป้องกันอันตรายจากการทำงาน) **ตัวทำนายชุดที่ 3** เป็นการรวมตัวทำนายชุดที่ 1 และชุดที่ 2 เข้าด้วยกัน รวมเป็น 6 ตัว (ดูรายละเอียดความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่าง ๆ ที่ศึกษาตามค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ Correlation Coefficient ในตาราง 171 ภาคผนวก ข) โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อเปรียบเทียบปริมาณการทำงานในชุดที่ 3 ว่าสามารถทำนายได้มากกว่า ตัวทำนายชุดที่ 1 หรือ ชุด

ที่ 2 ตามลำพัง ได้มากกว่าหรือเท่ากับร้อยละ 5 หรือไม่ (Cohen. 1977) การวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนนี้กระทำทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย 14 กลุ่ม ที่แบ่งตามลักษณะชีวิตสังคมและภูมิหลัง 7 ลักษณะ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับเศรษฐกิจของครอบครัว อายุนาน จำนวนชั่วโมงการทำงาน ล่วงเวลา และประเภทโรงงาน (ตาราง 2) และมีการเปรียบเทียบเปอร์เซ็นต์ทำนายระหว่างกลุ่มพนักงานปฏิบัติการที่แบ่งตามลักษณะชีวิตสังคมและภูมิหลังลักษณะเดียวกันออกเป็นสองระดับ

#### 4.7.1 ผลการทำนายความรู้เกี่ยวกับการป้องกันอันตรายจากการทำงาน เมื่อใช้ตัวแปรในชุดจิตลักษณะเดิม และตัวแปรชุดลักษณะสถานการณ์ในการทำงาน เป็นตัวทำนาย

เมื่อนำคะแนนความรู้เกี่ยวกับการป้องกันอันตรายจากการทำงาน มาวิเคราะห์หัดถดถอยพหุคูณแบบมาตรฐานและแบบเป็นขั้น โดยใช้ตัวทำนายชุดที่ 1 คือ จิตลักษณะเดิม 3 ตัวแปร ได้แก่ ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และความชอบเสี่ยง (ตาราง 16) พบว่า กลุ่มตัวแปรจิตลักษณะเดิมสามารถทำนายความรู้เกี่ยวกับการป้องกันอันตรายจากการทำงานในกลุ่มรวมได้ร้อยละ 11.4 โดยมีตัวทำนายสำคัญ คือ ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และความชอบเสี่ยง (ค่าเบต้า .17, .15 และ .11 ตามลำดับ) หมายความว่าพนักงานปฏิบัติการที่มีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มากเท่าใด และมีความชอบเสี่ยงน้อยเท่าใด ก็มีความรู้เกี่ยวกับการป้องกันอันตรายจากการทำงานมากเท่านั้น

พิจารณาการทำนายของตัวทำนายชุดที่ 1 ในกลุ่มย่อย 14 กลุ่ม พบผลว่า ตัวทำนายชุดที่ 1 ร่วมกันทำนายความรู้เกี่ยวกับการป้องกันอันตรายจากการทำงานในกลุ่มย่อยต่างๆ ได้ในปริมาณการทำนายอยู่ระหว่างร้อยละ 5.1 ถึง 24.7 ทำนายได้สูงสุดในกลุ่มที่มีระดับเศรษฐกิจของครอบครัวต่ำ มีตัวทำนายที่สำคัญ คือ ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน และความชอบเสี่ยง (ค่าเบต้า .39 และ .15 ตามลำดับ) ทำนายได้ต่ำสุดในกลุ่มพนักงานที่ทำงานในโรงงานที่ยังไม่ผ่านการรับรองมาตรฐาน ISO โดยมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นตัวทำนายสำคัญเพียงตัวเดียว (ค่าเบต้า .20)

พิจารณาการทำนายของตัวทำนายชุดที่ 1 โดยเปรียบเทียบปริมาณการทำนายระหว่างกลุ่มพนักงานที่แบ่งตามตัวแปรลักษณะชีวิตสังคมและภูมิหลังลักษณะเดียวกัน ออกเป็นสองกลุ่มย่อย และใช้ปริมาณความแตกต่างมากกว่าร้อยละ 5 เป็นเกณฑ์ พบว่า ตัวทำนายในชุดที่ 1 ร่วมกันสามารถทำนายความรู้เกี่ยวกับการป้องกันอันตรายจากการทำงานได้ในกลุ่มชายได้มากกว่าหญิง (ร้อยละ 14.0 กับ 7.5 ตามลำดับ) กลุ่มที่มีระดับเศรษฐกิจของครอบครัวต่ำมากกว่ากลุ่มระดับเศรษฐกิจของครอบครัวสูง (ร้อยละ 24.7 กับ 5.9 ตามลำดับ) กลุ่มที่ทำงานในโรงงานที่ผ่านการรับรองมาตรฐาน ISO ได้มากกว่ากลุ่มที่ทำงานในโรงงานที่ยังไม่ผ่านการรับรองมาตรฐาน ISO (ร้อยละ 23.5 กับ 5.1 ตามลำดับ)

พิจารณาการทำนายของตัวทำนายชุดที่ 2 คือ **ลักษณะสถานการณ์ในการทำงาน 3 ตัวแปร** ได้แก่ การสนับสนุนทางสังคมจากบุคคลในหน่วยงาน การมีแบบอย่างที่ดีในการทำงานอย่างปลอดภัย และการรับรู้ประโยชน์จากการฝึกอบรมเพื่อป้องกันอันตรายจากการทำงาน (ตาราง 16) พบว่า กลุ่มตัวแปรลักษณะสถานการณ์ในการทำงานสามารถทำนายความรู้เกี่ยวกับการป้องกันอันตรายจากการทำงานใน**กลุ่มรวม** ได้ร้อยละ 5.5 โดยมีตัวทำนายสำคัญ คือ การสนับสนุนทางสังคมจากบุคคลในหน่วยงาน และการรับรู้ประโยชน์จากการฝึกอบรมเพื่อป้องกันอันตรายจากการทำงาน (ค่าเบต้า .19 และ .10 ตามลำดับ) หมายความว่า พนักงานปฏิบัติการที่มีการรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากบุคคลในหน่วยงาน และรับรู้ประโยชน์จากการฝึกอบรมเพื่อป้องกันอันตรายจากการทำงานมากเท่าใด ก็มีความรู้เกี่ยวกับการป้องกันอันตรายจากการทำงานมากเท่านั้น

พิจารณาการทำนายของตัวทำนายชุดที่ 2 ใน**กลุ่มย่อย** 14 กลุ่ม พบผลว่า ตัวทำนายชุดที่ 2 ร่วมกันทำนายความรู้เกี่ยวกับการป้องกันอันตรายจากการทำงานในกลุ่มย่อยต่างๆ ได้ในปริมาณการทำนายอยู่ระหว่างร้อยละ 2.5 ถึง 11.4 ทำนายได้สูงสุดในกลุ่มที่มีจำนวนชั่วโมงการทำงานล่วงเวลามาก มีตัวทำนายที่สำคัญ คือ การสนับสนุนทางสังคมจากบุคคลในหน่วยงาน และการรับรู้ประโยชน์จากการฝึกอบรมเพื่อป้องกันอันตรายจากการทำงาน (ค่าเบต้า .27 และ .16 ตามลำดับ) ทำนายได้ต่ำสุดในกลุ่มที่มีอายุน้อย โดยมีการรับรู้ประโยชน์จากการฝึกอบรมเพื่อป้องกันอันตรายจากการทำงานเป็นตัวทำนายสำคัญเพียงตัวเดียว (ค่าเบต้า .14)

พิจารณาการทำนายของตัวทำนาย ชุดที่ 2 **โดยเปรียบเทียบปริมาณการทำนายระหว่างกลุ่มพนักงานที่แบ่งตามตัวแปรลักษณะชีวิตสังคมและภูมิหลังลักษณะเดียวกัน** ออกเป็นสองกลุ่มย่อย และใช้ปริมาณความแตกต่างมากกว่าร้อยละ 5 เป็นเกณฑ์ พบว่า ตัวทำนายในชุดที่ 2 ร่วมกันสามารถทำนายความรู้เกี่ยวกับการป้องกันอันตรายจากการทำงานได้ในกลุ่มพนักงานที่มีอายุน้อยมากกว่ากลุ่มที่มีอายุมาก (ร้อยละ 9.3 กับ 3.4) กลุ่มพนักงานที่แต่งงานแล้วได้มากกว่ากลุ่มโสด (ร้อยละ 9.5 กับ 3.3 ตามลำดับ) กลุ่มที่มีระดับเศรษฐกิจของครอบครัวต่ำมากกว่ากลุ่มระดับเศรษฐกิจของครอบครัวสูง (ร้อยละ 10.8 กับ 2.8 ตามลำดับ) กลุ่มที่มีจำนวนชั่วโมงทำงานล่วงเวลาต่อเดือนมากได้มากกว่ากลุ่มที่มีจำนวนชั่วโมงทำงานล่วงเวลาต่อเดือนน้อย (ร้อยละ 11.4 กับ 5.0 ตามลำดับ)

พิจารณาการทำนายของตัวทำนายชุดที่ 3 คือ **จิตลักษณะเดิม 3 ตัวแปร และลักษณะสถานการณ์ในการทำงาน 3 ตัวแปร รวมเป็น 6 ตัวแปร** (ตาราง 16) พบว่า ตัวทำนายชุดที่ 3 สามารถทำนายความรู้เกี่ยวกับการป้องกันอันตรายจากการทำงานใน**กลุ่มรวม** ได้ร้อยละ 13.5 โดยมีตัวทำนายสำคัญ คือ ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การสนับสนุนทางสังคมจากบุคคลในหน่วยงาน และการรับรู้ประโยชน์จากการฝึกอบรมเพื่อป้องกันอันตรายจากการทำงาน (ค่าเบต้า .20, .15, .11 และ .08 ตามลำดับ) หมายความว่า พนักงานปฏิบัติการที่มีลักษณะมุ่งอนาคต-

ตาราง 16 ปริมาณการทำนายและตัวทำนายลำดับของความรู้เกี่ยวกับการป้องกันอันตรายจากการทำงาน ด้วยตัวทำนายชุดที่ 1 : กลุ่มจิตลักษณะเดิม 3 ตัวแปร ชุดที่ 2 : กลุ่มลักษณะสถานการณ์ในการทำงาน 3 ตัวแปร และชุดที่ 3: กลุ่มจิตลักษณะเดิม 3 ตัวแปร และกลุ่มลักษณะสถานการณ์ในการทำงาน 3 ตัวแปร รวมเป็น 6 ตัวแปร แต่ละชุดในกลุ่มรวม และกลุ่มย่อย 14 กลุ่ม

กลุ่ม	จำนวน (คน)	ชุดที่ 1: จิตลักษณะเดิม (1, 2, 3)			ชุดที่ 2: สถานการณ์ในการทำงาน (4, 5, 6)			ชุดที่ 3: ชุดรวม (1, 2, 3, 4, 5, 6)			% แตกต่าง
		% ทำนาย <sup>1</sup>	ตัวทำนาย <sup>2</sup>	ค่าเบต้า <sup>2</sup>	% ทำนาย <sup>1</sup>	ตัวทำนาย <sup>2</sup>	ค่าเบต้า <sup>2</sup>	% ทำนาย <sup>1</sup>	ตัวทำนาย <sup>2</sup>	ค่าเบต้า <sup>2</sup>	
รวม	552	11.4	1, 2, 3	.17, .15, .11	5.5	4, 6	.19, .10	13.5	1, 2, 4, 6	.20, .15, .11, .08	2.1
ชาย	301	14.0	1, 3	.22, .19	5.9	4, 6	.17, .12	16.0	1, 3	.22, .19	2.0
หญิง	250	7.5	2, 1	.19, .16	4.4	4	.19	10.1	2, 4, 1	.17, .15, .14	2.6
อายุน้อย	261	14.3	2, 1	.28, .15	9.3	4, 6	.25, .14	19.4	2, 4, 6	.31, .19, .12	5.2*
อายุมาก	264	10.8	1, 3	.19, .18	3.4	5	.16	12.0	1, 3	.19, .18	1.2
โสด	221	12.0	3, 2	.23, .18	3.3	4	.17	13.2	3, 2	.23, .18	1.2
แต่งงาน	311	12.4	1, 2	.27, .15	9.5	6, 4	.21, .18	18.3	1, 6, 2, 5	.25, .21, .14, .12	5.9*
ฐานะ ศก. ต่ำ	244	24.7	1, 3	.39, .15	10.8	4	.30	25.8	1, 3	.39, .15	1.1
ฐานะ ศก. สูง	299	5.9	2	.23	2.8	5	.15	8.2	2, 5	.23, .13	2.3
อายุงานน้อย	275	8.4	3	.26	2.5	6	.14	10.1	3, 6	.25, .12	1.7
อายุงานมาก	274	8.8	1, 2	.23, .16	4.6	4	.20	11.2	1, 2, 4	.19, .16, .16	2.4
ช.ม. ล่วงเวลาน้อย	262	14.2	3, 2	.27, .15	5.0	5	.21	16.2	3, 2, 5	.23, .16, .15	2.0
ช.ม. ล่วงเวลามาก	269	10.0	1	.30	11.4	4, 6	.27, .16	15.7	1, 4, 6	.21, .20, .15	5.7*
ผ่าน ISO	282	23.5	1, 3, 2	.27, .18, .16	7.4	4	.25	24.8	1, 3, 2, 5	.27, .17, .16, .11	1.3
ไม่ผ่าน ISO	269	5.1	2	.20	4.4	5	.17	8.9	2, 4	.20, .16	3.8

ค่าเบต้ามีนัยสำคัญที่ระดับ .05 หรือน้อยกว่า และ \* แสดงความแตกต่างตามเกณฑ์อย่างน้อย 5% ของปริมาณการทำนายระหว่างตัวทำนายชุดที่ 3 กับตัวทำนายชุดที่ 1 หรือ ชุดที่ 2

% ทำนาย<sup>1</sup> มาจากการทำนายแบบใส่ตัวแปรทั้งชุด ตัวทำนาย<sup>2</sup> และ ค่าเบต้า<sup>2</sup> มาจากการทำนายแบบเป็นขั้น

หมายเหตุ: ตัวทำนาย

1 หมายถึง ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน      2 หมายถึง แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์      3 หมายถึง ความชอบเสี่ยง      4 หมายถึง การสนับสนุนทางสังคมจากบุคคลในหน่วยงาน

5 หมายถึง การมีแบบอย่างที่ดีในการทำงานอย่างปลอดภัย      6 หมายถึง การรับรู้ประโยชน์จากการฝึกอบรมเพื่อป้องกันอันตรายจากการทำงาน



ควบคุมตน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การสนับสนุนทางสังคมจากบุคคลในหน่วยงาน และการรับรู้ประโยชน์จากการฝึกอบรมเพื่อป้องกันอันตรายจากการทำงานมากเท่าใด ก็มีความรู้เกี่ยวกับการป้องกันอันตรายจากการทำงานมากเท่านั้น

พิจารณาการทำนายของตัวทำนายชุดที่ 3 ในกลุ่มย่อย 14 กลุ่ม พบผลว่า ตัวทำนายชุดที่ 3 ร่วมกันทำนายความรู้เกี่ยวกับการป้องกันอันตรายจากการทำงานในกลุ่มย่อยต่างๆ ได้ในปริมาณการทำนายอยู่ระหว่างร้อยละ 8.2 ถึง 25.8 ทำนายได้สูงสุดในกลุ่มพนักงานที่มีระดับเศรษฐกิจของครอบครัวต่ำ มีตัวทำนายที่สำคัญ คือ ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน และความชอบเสี่ยง (ค่าเบต้า .39 และ .15 ตามลำดับ) ทำนายได้ต่ำสุดในกลุ่มพนักงานที่มีระดับเศรษฐกิจของครอบครัวสูง มีตัวทำนายสำคัญ คือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และการมีแบบอย่างที่ดีในการทำงานอย่างปลอดภัย (ค่าเบต้า .23 และ .13)

พิจารณาการทำนายของตัวทำนาย ชุดที่ 3 โดยเปรียบเทียบปริมาณการทำนายระหว่างกลุ่มพนักงานที่แบ่งตามตัวแปรลักษณะชีวิตสังคมและภูมิหลังลักษณะเดียวกัน ออกเป็นสองกลุ่มย่อย และใช้ปริมาณความแตกต่างมากกว่าร้อยละ 5 เป็นเกณฑ์ พบว่า ตัวทำนายในชุดที่ 3 ร่วมกันสามารถทำนายความรู้เกี่ยวกับการป้องกันอันตรายจากการทำงานได้ในกลุ่มพนักงานชายมากกว่ากลุ่มพนักงานหญิง (ร้อยละ 16.0 กับ 10.1 ตามลำดับ) กลุ่มพนักงานอายุน้อยได้มากกว่ากลุ่มพนักงานอายุมาก (ร้อยละ 19.4 กับ 12.0 ตามลำดับ) กลุ่มพนักงานที่แต่งงานแล้วได้มากกว่ากลุ่มโสด (ร้อยละ 18.3 กับ 13.2 ตามลำดับ) กลุ่มที่มีระดับเศรษฐกิจของครอบครัวต่ำมากกว่ากลุ่มระดับเศรษฐกิจของครอบครัวสูง (ร้อยละ 25.8 กับ 8.2 ตามลำดับ) กลุ่มพนักงานที่ทำงานในโรงงานที่ผ่านการรับรองมาตรฐาน ISO ได้มากกว่ากลุ่มพนักงานที่ทำงานในโรงงานที่ยังไม่ผ่านการรับรองมาตรฐาน ISO (ร้อยละ 24.8 กับ 8.9 ตามลำดับ)

สรุปได้ว่า ตัวทำนายในชุดที่ 1 ปริมาณทำนายอยู่ระหว่างร้อยละ 5.1 ถึง ร้อยละ 24.7 พบตัวแปรสำคัญที่ทำนายความรู้เกี่ยวกับการป้องกันอันตรายจากการทำงาน เรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และความชอบเสี่ยง โดยทำนายได้สูงสุดในกลุ่มที่มีระดับเศรษฐกิจของครอบครัวต่ำ ตัวทำนายชุดที่ 2 ปริมาณทำนายอยู่ระหว่างร้อยละ 2.5 ถึง ร้อยละ 11.4 พบตัวทำนายสำคัญเรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ การสนับสนุนทางสังคมจากบุคคลในหน่วยงาน การมีแบบอย่างที่ดีในการทำงานอย่างปลอดภัย และการรับรู้ประโยชน์จากการฝึกอบรมเพื่อป้องกันอันตรายจากการทำงาน โดยทำนายได้สูงสุดในกลุ่มที่มีจำนวนชั่วโมงทำงานต่อเดือนมาก ตัวทำนายชุดที่ 3 ปริมาณทำนายอยู่ระหว่างร้อยละ 8.2 ถึง ร้อยละ 25.8 พบตัวทำนายสำคัญเรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และความชอบเสี่ยง โดยทำนายได้สูงสุดในกลุ่มพนักงานที่มีระดับเศรษฐกิจของครอบครัวต่ำ

นอกจากนี้ยังพบอีกว่า ปริมาณการทำนายชุดรวม 6 ตัวทำนาย สามารถทำนายความรู้เกี่ยวกับการป้องกันอันตรายจากการทำงานได้มากกว่าชุดอื่นๆ ชุดใดชุดหนึ่งที่มีค่าเปอร์เซ็นต์ทำนายลำดับรองลงมา มากกว่าร้อยละ 5 (ตาราง 16) พบใน 3 กลุ่มย่อย ได้แก่ กลุ่มพนักงานอายุน้อย กลุ่มพนักงานที่มีจำนวนชั่วโมงทำงานล่วงเวลาต่อเดือนมาก และกลุ่มพนักงานที่แต่งงานแล้ว โดยมีเปอร์เซ็นต์ที่แตกต่างเท่ากับ ร้อยละ 5.2 ร้อยละ 5.7 และร้อยละ 5.9 ตามลำดับ

#### 4.7.2 ผลการทำนายเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงาน เมื่อใช้ตัวแปรในชุดจิตลักษณะเดิม และตัวแปรชุดลักษณะสถานการณ์ในการทำงาน เป็นตัวทำนาย

เมื่อนำคะแนนเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงาน มาวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบมาตรฐานและแบบเป็นขั้น โดยใช้ตัวทำนายชุดที่ 1 คือ จิตลักษณะเดิม 3 ตัวแปร ได้แก่ ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และความชอบเสี่ยง (ตาราง 17) พบว่า กลุ่มตัวแปรจิตลักษณะเดิมสามารถทำนายเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานในกลุ่มรวมได้ร้อยละ 43.5 โดยมีตัวทำนายสำคัญ คือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน และความชอบเสี่ยง (ค่าเบต้า .43, .24 และ .16 ตามลำดับ) หมายความว่าพนักงานปฏิบัติการที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน มากเท่าใด และมีความชอบเสี่ยงน้อยเท่าใด ก็มีเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานมากเท่านั้น

พิจารณาการทำนายของตัวทำนายชุดที่ 1 ในกลุ่มย่อย 14 กลุ่ม พบผลว่า ตัวทำนายชุดที่ 1 ร่วมกันทำนายเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานในกลุ่มย่อยต่างๆ ได้ในปริมาณการทำนายอยู่ระหว่างร้อยละ 16.7 ถึง 62.3 ทำนายได้สูงสุดในกลุ่มที่มีระดับเศรษฐกิจของครอบครัวต่ำ มีตัวทำนายที่สำคัญ คือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน และความชอบเสี่ยง (ค่าเบต้า .53, .25 และ .17 ตามลำดับ) ทำนายได้ต่ำสุดในกลุ่มพนักงานที่มีอายุงานมาก โดยมีตัวทำนายสำคัญ คือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน (ค่าเบต้า .29 และ .26 ตามลำดับ)

พิจารณาการทำนายของตัวทำนายชุดที่ 1 โดยเปรียบเทียบปริมาณการทำนายระหว่างกลุ่มพนักงานที่แบ่งตามตัวแปรลักษณะชีวิตสังคมและภูมิหลังลักษณะเดียวกัน ออกเป็นสองกลุ่มย่อย และใช้ปริมาณความแตกต่างมากกว่าร้อยละ 5 เป็นเกณฑ์ พบว่า ตัวทำนายในชุดที่ 1 ร่วมกันสามารถทำนายเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานได้แตกต่างกันมากกว่าร้อยละ 5 ในทุกกลุ่ม โดยกลุ่มชายมากกว่าหญิง (ร้อยละ 54.0 กับ 31.5 ตามลำดับ) กลุ่มพนักงานที่แต่งงานแล้วมากกว่ากลุ่มโสด (ร้อยละ 48.9 กับ 39.5 ตามลำดับ) กลุ่มที่มีระดับเศรษฐกิจของครอบครัวต่ำมากกว่ากลุ่มที่มีระดับเศรษฐกิจของครอบครัวสูง (ร้อยละ 62.3 กับ 27.6 ตามลำดับ) กลุ่มที่มีอายุงานน้อยมากกว่ากลุ่มที่มีอายุงานมาก (ร้อยละ 49.2 กับ 16.7 ตามลำดับ) กลุ่มที่มีจำนวนชั่วโมงการทำงานล่วงเวลามาก

มากกว่า กลุ่มที่มีชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาน้อย (ร้อยละ 53.2 กับ 38.5 ตามลำดับ) กลุ่มที่ทำงานในโรงงานที่ผ่านการรับรองมาตรฐาน ISO ได้มากกว่ากลุ่มที่ทำงานในโรงงานที่ยังไม่ผ่านการรับรองมาตรฐาน ISO (ร้อยละ 52.7 กับ 40.0 ตามลำดับ)

พิจารณาการทำนายของตัวทำนายชุดที่ 2 คือ **ลักษณะสถานการณ์ในการทำงาน** 3 ตัวแปร ได้แก่ การสนับสนุนทางสังคมจากบุคคลในหน่วยงาน การมีแบบอย่างที่ดีในการทำงานอย่างปลอดภัย และการรับรู้ประโยชน์จากการฝึกอบรมเพื่อป้องกันอันตรายจากการทำงาน (ตาราง 17) พบว่า กลุ่มตัวแปรลักษณะสถานการณ์ในการทำงานสามารถทำนายเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานใน**กลุ่มรวม** ได้ร้อยละ 19.4 โดยมีตัวทำนายสำคัญ คือ การสนับสนุนทางสังคมจากบุคคลในหน่วยงาน การมีแบบอย่างที่ดีในการทำงานอย่างปลอดภัย และการรับรู้ประโยชน์จากการฝึกอบรมเพื่อป้องกันอันตรายจากการทำงาน (ค่าเบต้า .30, .16 และ .10 ตามลำดับ) หมายความว่า พนักงานปฏิบัติการที่มีการรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากบุคคลในหน่วยงาน มีแบบอย่างที่ดีในการทำงานอย่างปลอดภัย และรับรู้ประโยชน์จากการฝึกอบรมเพื่อป้องกันอันตรายจากการทำงานมากเท่าใด ก็มีเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานมากเท่านั้น

พิจารณาการทำนายของตัวทำนายชุดที่ 2 ใน**กลุ่มย่อย** 14 กลุ่ม พบผลว่า ตัวทำนายชุดที่ 2 ร่วมกันทำนายเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานในกลุ่มย่อยต่างๆ ได้ในปริมาณการทำนายอยู่ระหว่างร้อยละ 10.9 ถึง 35.0 ทำนายได้สูงสุดในกลุ่มพนักงานที่ทำงานในโรงงานที่ผ่านการรับรองมาตรฐาน ISO มีตัวทำนายที่สำคัญ คือ การสนับสนุนทางสังคมจากบุคคลในหน่วยงาน การรับรู้ประโยชน์จากการฝึกอบรมเพื่อป้องกันอันตรายจากการทำงาน และการมีแบบอย่างที่ดีในการทำงานอย่างปลอดภัยในการทำงานอย่างปลอดภัย (ค่าเบต้า .52, .27 และ -.18 ตามลำดับ) ทำนายได้ต่ำสุดในกลุ่มที่มีอายุน้อย มีตัวทำนายสำคัญ คือ การสนับสนุนทางสังคมจากบุคคลในหน่วยงาน และการมีแบบอย่างที่ดีในการทำงานอย่างปลอดภัย (ค่าเบต้า .23 และ .17 ตามลำดับ)

พิจารณาการทำนายของตัวทำนาย ชุดที่ 2 **โดยเปรียบเทียบปริมาณการทำนายระหว่างกลุ่มพนักงานที่แบ่งตามตัวแปรลักษณะชีวิตสังคมและภูมิหลังลักษณะเดียวกัน** ออกเป็นสองกลุ่มย่อย และใช้ปริมาณความแตกต่างมากกว่าร้อยละ 5 เป็นเกณฑ์ พบว่า ตัวทำนายในชุดที่ 2 ร่วมกันสามารถทำนายเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานได้ในกลุ่มหญิงมากกว่ากลุ่มชาย (ร้อยละ 26.3 กับ 15.1 ตามลำดับ) กลุ่มพนักงานอายุน้อยได้มากกว่ากลุ่มพนักงานอายุมาก (ร้อยละ 24.6 กับ 16.9) กลุ่มที่มีระดับเศรษฐกิจของครอบครัวต่ำได้มากกว่ากลุ่มที่มีระดับเศรษฐกิจของครอบครัวสูง (ร้อยละ 26.6 กับ 16.4 ตามลำดับ) และกลุ่มที่ทำงานในโรงงานที่ผ่านการรับรองมาตรฐาน ISO ได้มากกว่ากลุ่มที่ทำงานในโรงงานที่ยังไม่ผ่านการรับรองมาตรฐาน ISO (ร้อยละ 35.0 กับ 29.9 ตามลำดับ)

ตาราง 17 ปริมาณการทำงานและตัวทำนายลำดับของเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงาน ด้วยตัวทำนายชุดที่ 1 : กลุ่มจิตลักษณะเดิม 3 ตัวแปร ชุดที่ 2 : กลุ่มลักษณะสถานการณ์ในการทำงาน 3 ตัวแปร และชุดที่ 3: กลุ่มจิตลักษณะเดิม 3 ตัวแปร และกลุ่มลักษณะสถานการณ์ในการทำงาน 3 ตัวแปร รวมเป็น 6 ตัวแปร แต่ละชุดในกลุ่มรวม และกลุ่มย่อย 14 กลุ่ม

กลุ่ม	จำนวน (คน)	ชุดที่ 1: จิตลักษณะเดิม (1, 2, 3)			ชุดที่ 2: สถานการณ์ในการทำงาน (4, 5, 6)			ชุดที่ 3: ชุดรวม (1, 2, 3, 4, 5, 6)			% ต่าง
		% ทำนาย <sup>1</sup>	ค่าเบต้า <sup>2</sup>	ตัวทำนาย <sup>2</sup>	% ทำนาย <sup>1</sup>	ค่าเบต้า <sup>2</sup>	ตัวทำนาย <sup>2</sup>	% ทำนาย <sup>1</sup>	ค่าเบต้า <sup>2</sup>	ตัวทำนาย <sup>2</sup>	
รวม	552	43.5	2, 1, 3	.43, .24, .16	19.4	4, 5, 6	.30, .16, .10	51.0	2, 1, 5, 4, 3	.42, .20, .16, .16, .10	7.5*
ชาย	301	54.0	2, 1	.56, .29	15.1	4, 6	.35, .12	57.7	2, 1, 4, 5	.54, .25, .14, .09	3.7
หญิง	250	31.5	3, 2	.36, .32	26.3	5, 4	.33, .24	48.8	5, 2, 3, 4	.32, .30, .29, .14	17.3*
อายุน้อย	261	50.3	2, 1, 3	.46, .20, .17	24.6	5, 4	.32, .26	61.2	2, 5, 1, 4	.51, .28, .19, .13	10.9*
อายุมาก	264	46.1	2, 1	.55, .30	16.9	4, 6	.36, .14	51.4	2, 1, 4, 6	.51, .26, .17, .13	5.3*
โสด	221	39.5	2, 1, 3	.32, .28, .19	22.0	5, 4	.32, .20	50.2	2, 3, 1, 4	.32, .32, .25, .14	10.7*
แต่งงาน	311	48.9	2, 1, 3	.51, .19, .15	19.2	4	.43	55.1	2, 1, 4, 5	.53, .21, .18, .13	6.2*
ฐานะ ศก. ต่ำ	244	62.3	2, 1, 3	.53, .25, .17	26.6	4, 6	.43, .20	64.8	2, 1, 5, 3, 6	.51, .23, .13, .13, .09	2.5
ฐานะ ศก. สูง	299	27.6	2, 1	.37, .28	16.4	5, 4	.24, .23	40.0	2, 1, 5, 4	.37, .23, .22, .19	12.4*
อายุงานน้อย	275	49.2	2, 1	.55, .26	10.9	4, 5	.23, .17	56.3	2, 5, 1, 4	.55, .23, .23, .09	7.1*
อายุงานมาก	274	16.7	2, 1	.29, .26	14.4	4	.37	26.8	3, 5, 6	.39, .38, .20	10.1*
ช.ม. ส่วเวลาน้อย	262	38.5	1, 2, 3	.34, .25, .20	22.2	5	.46	50.5	5, 1, 2, 3	.35, .29, .27, .13	12.0*
ช.ม. ส่วเวลามาก	269	53.2	2, 3, 1	.59, .14, .12	22.4	4	.46	56.9	2, 1, 4, 5	.58, .16, .15, .10	3.7
ผ่าน ISO	282	52.7	2, 1, 3	.42, .31, .21	35.0	4, 6, 5	.52, .27, -.18	60.3	2, 4, 1, 3, 6, 5	.33, .27, .22, .19, .16, -.10	7.6*
ไม่ผ่าน ISO	269	40.0	2, 3, 1	.42, .18, .16	29.9	5	.54	60.1	2, 5, 1	.47, .47, .15	20.1*

ค่าเบต้ามีนัยสำคัญที่ระดับ .05 หรือน้อยกว่า และ \* แสดงความแตกต่างตามเกณฑ์อย่างน้อย 5% ของปริมาณการทำงานระหว่างตัวทำนายชุดที่ 3 กับตัวทำนายชุดที่ 1 หรือ ชุดที่ 2

% ทำนาย<sup>1</sup> มาจากการทำนายแบบใส่ตัวแปรทั้งชุด ตัวทำนาย<sup>2</sup> และ ค่าเบต้า<sup>2</sup> มาจากการทำนายแบบเป็นขั้น

หมายเหตุ: ตัวทำนาย

1 หมายถึง ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน

2 หมายถึง แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

3 หมายถึง ความชอบเสี่ยง

4 หมายถึง การสนับสนุนทางสังคมจากบุคคลในหน่วยงาน

5 หมายถึง การมีแบบอย่างที่ดีในการทำงานอย่างปลอดภัย

6 หมายถึง การรับรู้ประโยชน์จากการฝึกอบรมเพื่อป้องกันอันตรายจากการทำงาน

พิจารณาการทำนายของตัวทำนายชุดที่ 3 คือ **จิตลักษณะเดิม 3 ตัวแปร และลักษณะสถานการณ์ในการทำงาน 3 ตัวแปร รวมเป็น 6 ตัวแปร** (ตาราง 17) พบว่า ตัวทำนายชุดที่ 3 สามารถทำนายเจตคติที่ต่อพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานในกลุ่มรวม ได้ร้อยละ 51.0 โดยมีตัวทำนายสำคัญ คือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน การมีแบบอย่างที่ดีในการทำงานอย่างปลอดภัย การสนับสนุนทางสังคมจากบุคคลในหน่วยงาน และความชอบเสี่ยง (ค่าเบต้า .42, .20, .16, .16 และ .10 ตามลำดับ) หมายความว่า พนักงานปฏิบัติการที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน การมีแบบอย่างที่ดีในการทำงานอย่างปลอดภัย การสนับสนุนทางสังคมจากบุคคลในหน่วยงาน มากเท่าใด และความชอบเสี่ยงน้อยเท่าใด ก็มีเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานมากเท่านั้น

พิจารณาการทำนายของตัวทำนายชุดที่ 3 ในกลุ่มย่อย 14 กลุ่ม พบผลว่า ตัวทำนายชุดที่ 3 ร่วมกันทำนายเจตคติที่ต่อพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานในกลุ่มย่อยต่างๆ ได้ในปริมาณการทำนายอยู่ระหว่างร้อยละ 26.8 ถึง 64.8 ทำนายได้สูงสุดในกลุ่มพนักงานที่มีระดับเศรษฐกิจของครอบครัวต่ำ มีตัวทำนายที่สำคัญ คือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน การมีแบบอย่างที่ดีในการทำงานอย่างปลอดภัย ความชอบเสี่ยง และการรับรู้ประโยชน์จากการฝึกอบรมเพื่อป้องกันอันตรายจากการทำงาน (ค่าเบต้า .51, .23, .13, .13 และ .09 ตามลำดับ) ทำนายได้ต่ำสุดในกลุ่มพนักงานที่มีอายุงานมาก โดยมีตัวทำนายสำคัญ คือ ความชอบเสี่ยง การมีแบบอย่างที่ดีในการทำงานอย่างปลอดภัย และการรับรู้ประโยชน์จากการฝึกอบรมเกี่ยวกับการป้องกันอันตรายจากการทำงาน (ค่าเบต้า .39, .38 และ .20)

พิจารณาการทำนายของตัวทำนาย ชุดที่ 3 โดยเปรียบเทียบปริมาณการทำนายระหว่าง **กลุ่มพนักงานที่แบ่งตามตัวแปรลักษณะชีวิตสังคมและภูมิหลังลักษณะเดียวกัน** ออกเป็นสองกลุ่มย่อย และใช้ปริมาณความแตกต่างมากกว่าร้อยละ 5 เป็นเกณฑ์ พบว่า ตัวทำนายในชุดที่ 3 ร่วมกันสามารถทำนายเจตคติที่ต่อพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานได้ในกลุ่มชายมากกว่าหญิง (ร้อยละ 57.7 กับ 48.8 ตามลำดับ) กลุ่มพนักงานอายุน้อยได้มากกว่ากลุ่มพนักงานอายุมาก (ร้อยละ 61.2 กับ 51.4 ตามลำดับ) กลุ่มที่มีระดับเศรษฐกิจของครอบครัวต่ำได้มากกว่ากลุ่มที่มีระดับเศรษฐกิจของครอบครัวสูง (ร้อยละ 64.8 กับ 40.0 ตามลำดับ) กลุ่มที่มีอายุน้อยได้มากกว่ากลุ่มที่มีอายุงานมาก (ร้อยละ 56.3 กับ 26.8 ตามลำดับ) กลุ่มที่มีจำนวนชั่วโมงการทำงานล่วงเวลามากได้มากกว่ากลุ่มที่มีชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาน้อย (ร้อยละ 56.9 กับ 50.5 ตามลำดับ)

สรุปได้ว่า **ตัวทำนายในชุดที่ 1** ปริมาณทำนายอยู่ระหว่างร้อยละ 16.7 ถึง ร้อยละ 62.3 พบตัวแปรสำคัญที่ทำนายเจตคติที่ต่อพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงาน เรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน และความชอบเสี่ยง โดยทำนายได้สูงสุดใน

กลุ่มที่มีระดับเศรษฐกิจของครอบครัวต่ำ **ตัวทำนายชุดที่ 2** ปริมาณทำนายอยู่ระหว่างร้อยละ 10.9 ถึง ร้อยละ 35.0 พบตัวทำนายสำคัญเรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ การสนับสนุนทางสังคมจากบุคคลในหน่วยงาน การมีแบบอย่างที่ดีในการทำงานอย่างปลอดภัย และการรับรู้ประโยชน์จากการฝึกอบรมเพื่อป้องกันอันตรายจากการทำงาน โดยทำนายได้สูงสุดในกลุ่มพนักงานที่ทำงานในโรงงานที่ผ่านการรับรองมาตรฐาน ISO **ตัวทำนายชุดที่ 3** ปริมาณทำนายอยู่ระหว่างร้อยละ 26.8 ถึง ร้อยละ 64.8 พบตัวทำนายสำคัญเรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน การมีแบบอย่างที่ดีในการทำงานอย่างปลอดภัย และการสนับสนุนทางสังคมจากบุคคลในหน่วยงาน ทำนายได้สูงสุดในกลุ่มพนักงานที่มีระดับเศรษฐกิจของครอบครัวต่ำ

นอกจากนี้ยังพบอีกว่า ปริมาณการทำนายชุดรวม 6 ตัวทำนาย สามารถทำนายเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานได้มากกว่าชุดอื่นๆ ชุดใดชุดหนึ่งที่มีค่าเปอร์เซ็นต์ทำนายลำดับรองลงมา มากกว่าร้อยละ 5 (ตาราง 17) ในกลุ่มตัวอย่างโดยรวมและกลุ่มย่อย 11 กลุ่ม โดยมีพิสัยเปอร์เซ็นต์ที่แตกต่างในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อยเกินเกณฑ์อยู่ระหว่าง ร้อยละ 5.3 ถึง ร้อยละ 20.1 โดยกลุ่มที่มีเปอร์เซ็นต์แตกต่างมากที่สุดคือ กลุ่มพนักงานที่ทำงานในโรงงานที่ยังไม่ผ่านการรับรองมาตรฐาน ISO

#### 4.8 ผลการทำนายพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานตามหน้าที่ และพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานนอกเหนือหน้าที่ แต่ละด้าน เมื่อใช้ตัวแปรในชุดจิตลักษณะเดิม ตัวแปรชุดลักษณะสถานการณ์ในการทำงาน และตัวแปรจิตลักษณะตามสถานการณ์เป็นตัวทำนาย

การวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนนี้ เป็นการแสวงหาตัวทำนายสำคัญและปริมาณการทำนายพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานตามหน้าที่ และพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานนอกเหนือหน้าที่ สถิติที่ใช้คือการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบมาตรฐานและแบบเป็นขั้น (Standard and Stepwise Multiple Regression Analysis) โดยใช้ตัวทำนาย 4 ชุด **ตัวทำนายชุดที่ 1** คือ กลุ่มจิตลักษณะเดิม 3 ตัวแปร (ได้แก่ ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และความชอบเสี่ยง) **ตัวทำนายชุดที่ 2** กลุ่มลักษณะสถานการณ์ในการทำงาน 3 ตัวแปร (ได้แก่ การสนับสนุนทางสังคมจากบุคคลในหน่วยงาน การมีแบบอย่างที่ดีในการทำงานอย่างปลอดภัย และการรับรู้ประโยชน์จากการฝึกอบรมเพื่อป้องกันอันตรายจากการทำงาน) **ตัวทำนายชุดที่ 4** คือ กลุ่มตัวแปรจิตลักษณะตามสถานการณ์ 2 ตัวแปร (ได้แก่ เจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงาน และความรู้เกี่ยวกับการป้องกันอันตรายจากการทำงาน) และ**ตัวทำนายชุดที่ 5** เป็นการรวมตัวทำนายชุดที่ 3 และชุดที่ 4 เข้าด้วยกัน รวมเป็น 8 ตัวแปร (ดูรายละเอียดความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่าง ๆ ที่ศึกษาตามค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ Correlation Coefficient ในตาราง 171 ภาคผนวก ข) โดยมีจุดมุ่งหมาย

เพื่อเปรียบเทียบปริมาณการทำงานในชุดที่ 5 ว่าสามารถทำนายได้มากกว่า ตัวทำนายชุดที่ 1 หรือชุดที่ 2 หรือชุดที่ 4 ตามลำดับ ได้มากกว่าหรือเท่ากับร้อยละ 5 หรือไม่ (Cohen. 1977) การวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนนี้กระทำทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย 14 กลุ่ม ที่แบ่งตามลักษณะชีวิตสังคมและภูมิหลัง 7 ลักษณะ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับเศรษฐกิจของครอบครัว อาชีพงาน จำนวนชั่วโมงทำงานต่อเวลาต่อเดือน และประเภทโรงงาน (ตาราง 2) และมีการเปรียบเทียบเปอร์เซ็นต์ทำนายระหว่างกลุ่มพนักงานปฏิบัติการที่แบ่งตามลักษณะชีวิตสังคมและภูมิหลังลักษณะเดียวกันออกเป็นสองระดับ

#### 4.8.1 ผลการทำนายพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานตามหน้าที่ เมื่อใช้ตัวแปรในชุดจิตลักษณะเดิม ตัวแปรชุดลักษณะสถานการณ์ในการทำงาน และตัวแปรชุดจิตลักษณะตามสถานการณ์เป็นตัวทำนาย

เมื่อนำคะแนนพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานตามหน้าที่ มาวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบมาตรฐานและแบบเป็นขั้น โดยใช้ตัวทำนายชุดที่ 1 คือ จิตลักษณะเดิม 3 ตัวแปร ได้แก่ ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และความชอบเสี่ยง (ตาราง 18) พบว่ากลุ่มตัวแปรจิตลักษณะเดิมสามารถทำนายพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานตามหน้าที่ในกลุ่มรวม ได้ร้อยละ 31.7 โดยมีตัวทำนายสำคัญ คือ ความชอบเสี่ยง แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน (ค่าเบต้า .32, .28 และ .10 ตามลำดับ) หมายความว่าพนักงานปฏิบัติการที่มีความชอบเสี่ยงน้อยเท่าใด มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และมีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนมากเท่าใด ก็มีพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานตามหน้าที่มากเท่านั้น

พิจารณาการทำนายของตัวทำนายชุดที่ 1 ในกลุ่มย่อย 14 กลุ่ม พบผลว่า ตัวทำนายชุดที่ 1 ร่วมกันทำนายพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานตามหน้าที่ในกลุ่มย่อยต่างๆ ได้ในปริมาณการทำนายอยู่ระหว่างร้อยละ 8.3 ถึง 46.7 ทำนายได้สูงสุดในกลุ่มที่มีระดับเศรษฐกิจของครอบครัวต่ำ มีตัวทำนายที่สำคัญ คือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ความชอบเสี่ยง และลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน (ค่าเบต้า .39 .30 และ .12 ตามลำดับ) ทำนายได้ต่ำสุดในกลุ่มพนักงานที่มีอายุงานมาก โดยมีตัวทำนายสำคัญ คือ ความชอบเสี่ยง และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (ค่าเบต้า .20 และ .18 ตามลำดับ)

พิจารณาการทำนายของตัวทำนาย ชุดที่ 1 โดยเปรียบเทียบปริมาณการทำนายระหว่างกลุ่มพนักงานที่แบ่งตามตัวแปรลักษณะชีวิตสังคมและภูมิหลังลักษณะเดียวกัน ออกเป็นสองกลุ่มย่อย และใช้ปริมาณความแตกต่างมากกว่าร้อยละ 5 เป็นเกณฑ์ พบว่า ตัวทำนายในชุดที่ 1 ร่วมกันสามารถทำนายพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานตามหน้าที่ได้แตกต่างกันมากกว่าร้อยละ 5 ในทุกกลุ่ม โดยกลุ่มชายมากกว่าหญิง (ร้อยละ 39.1 กับ 17.8 ตามลำดับ) กลุ่มพนักงานอายุน้อยได้มากกว่ากลุ่มพนักงานอายุมาก (ร้อยละ 39.6 กับ 23.2 ตามลำดับ) กลุ่มพนักงานที่แต่งงานแล้วมากกว่ากลุ่มโสด (ร้อยละ 35.6 กับ 27.6 ตามลำดับ) กลุ่มที่มีระดับเศรษฐกิจของครอบครัวต่ำมากกว่ากลุ่มที่มีระดับ

เศรษฐกิจของครอบครัวสูง (ร้อยละ 46.7 กับ 19.4 ตามลำดับ) กลุ่มที่มีอายุน้อยน้อยกว่ากลุ่มที่มีอายุน้อยมาก (ร้อยละ 26.3 กับ 8.3 ตามลำดับ) กลุ่มที่มีจำนวนชั่วโมงการทำงานล่วงเวลามากกว่า กลุ่มที่มีชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาน้อย (ร้อยละ 43.3 กับ 19.9 ตามลำดับ) กลุ่มที่ทำงานในโรงงานที่ผ่านการรับรองมาตรฐาน ISO ได้มากกว่ากลุ่มที่ทำงานในโรงงานที่ยังไม่ผ่านการรับรองมาตรฐาน ISO (ร้อยละ 39.4 กับ 23.0 ตามลำดับ)

พิจารณาการทำนายของตัวทำนายชุดที่ 2 คือ **ลักษณะสถานการณ์ในการทำงาน 3 ตัวแปร** ได้แก่ การสนับสนุนทางสังคมจากบุคคลในหน่วยงาน การมีแบบอย่างที่ดีในการทำงานอย่างปลอดภัย และการรับรู้ประโยชน์จากการฝึกอบรมเพื่อป้องกันอันตรายจากการทำงาน (ตาราง 18) พบว่า กลุ่มตัวแปรลักษณะสถานการณ์ในการทำงานสามารถทำนายพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานตามหน้าที่ใน**กลุ่มรวม** ได้ร้อยละ 29.8 โดยมีตัวทำนายสำคัญ คือ การสนับสนุนทางสังคมจากบุคคลในหน่วยงาน การรับรู้ประโยชน์จากการฝึกอบรมเพื่อป้องกันอันตรายจากการทำงาน และการมีแบบอย่างที่ดีในการทำงานอย่างปลอดภัย (ค่าเบต้า .41, .21 และ .10 ตามลำดับ) หมายความว่า พนักงานปฏิบัติการที่มีการรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากบุคคลในหน่วยงาน รับรู้ประโยชน์จากการฝึกอบรมเพื่อป้องกันอันตรายจากการทำงาน และมีแบบอย่างที่ดีในการทำงานอย่างปลอดภัย มากเท่าใด ก็มีพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานตามหน้าที่มากเท่านั้น

พิจารณาการทำนายของตัวทำนายชุดที่ 2 ใน**กลุ่มย่อย** 14 กลุ่ม พบผลว่า ตัวทำนายชุดที่ 2 ร่วมกันทำนายพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานตามหน้าที่ในกลุ่มย่อยต่างๆ ได้ในปริมาณการทำนายอยู่ระหว่างร้อยละ 22.3 ถึง 41.6 ทำนายได้สูงสุดในกลุ่มพนักงานที่ทำงานในโรงงานที่ผ่านการรับรองมาตรฐาน ISO มีตัวทำนายที่สำคัญ คือ การสนับสนุนทางสังคมจากบุคคลในหน่วยงาน และการรับรู้ประโยชน์จากการฝึกอบรมเพื่อป้องกันอันตรายจากการทำงาน (ค่าเบต้า .49 และ .30 ตามลำดับ) ทำนายได้ต่ำสุดในกลุ่มที่มีอายุน้อย มีตัวทำนายสำคัญ คือ การสนับสนุนทางสังคมจากบุคคลในหน่วยงาน การรับรู้ประโยชน์จากการฝึกอบรมเพื่อป้องกันอันตรายจากการทำงาน และการมีแบบอย่างที่ดีในการทำงานอย่างปลอดภัย (ค่าเบต้า .39, .24 และ -.13 ตามลำดับ)

พิจารณาการทำนายของตัวทำนาย ชุดที่ 2 **โดยเปรียบเทียบปริมาณการทำนายระหว่างกลุ่มพนักงานที่แบ่งตามตัวแปรลักษณะชีวิตสังคมและภูมิหลังลักษณะเดียวกัน** ออกเป็นสองกลุ่มย่อย และใช้ปริมาณความแตกต่างมากกว่าร้อยละ 5 เป็นเกณฑ์ พบว่า ตัวทำนายในชุดที่ 2 ร่วมกันสามารถทำนายพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานตามหน้าที่ได้ในกลุ่มชายมากกว่ากลุ่มหญิง (ร้อยละ 33.4 กับ 24.8 ตามลำดับ) กลุ่มพนักงานอายุน้อยได้มากกว่ากลุ่มพนักงานอายุมาก (ร้อยละ 36.3 กับ 28.9) กลุ่มที่มีระดับเศรษฐกิจของครอบครัวต่ำได้มากกว่ากลุ่มที่มีระดับเศรษฐกิจของครอบครัวสูง (ร้อยละ 36.7 กับ 25.3 ตามลำดับ) และกลุ่มที่ทำงานในโรงงานที่ผ่านการรับรองมาตรฐาน ISO



ได้มากกว่ากลุ่มที่ทำงานในโรงงานที่ยังไม่ผ่านการรับรองมาตรฐาน ISO (ร้อยละ 41.6 กับ 26.9 ตามลำดับ)

พิจารณาการทำนายของตัวทำนายชุดที่ 4 คือ **จิตลักษณะตามสถานการณ์ 2 ตัวแปร** ได้แก่ เจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงาน และความรู้เกี่ยวกับการป้องกันอันตรายจากการทำงาน (ตาราง 18) พบว่า กลุ่มตัวแปรจิตลักษณะตามสถานการณ์สามารถทำนายพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานตามหน้าที่ใน**กลุ่มรวม**ได้ร้อยละ 37.9 โดยมีเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานเป็นตัวทำนายสำคัญเพียงตัวเดียว (ค่าเบต้า .61) หมายความว่า พนักงานปฏิบัติการที่มีเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานมากเท่าใด ก็มีพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานตามหน้าที่มากเท่านั้น

พิจารณาการทำนายของตัวทำนายชุดที่ 4 ใน**กลุ่มย่อย** 14 กลุ่ม พบผลว่า ตัวทำนายชุดที่ 4 ร่วมกันทำนายพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานตามหน้าที่ในกลุ่มย่อยต่างๆ ได้ในปริมาณการทำนายอยู่ระหว่างร้อยละ 11.5 ถึง 53.5 ทำนายได้สูงสุดในกลุ่มพนักงานที่ทำงานในโรงงานที่ผ่านการรับรองมาตรฐาน ISO โดยมีเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานเป็นตัวทำนายสำคัญเพียงตัวเดียว (ค่าเบต้า .73) ทำนายได้ต่ำสุดในกลุ่มพนักงานอายุงานมาก โดยมีเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานเป็นตัวทำนายสำคัญเพียงตัวเดียวเช่นกัน (ค่าเบต้า .34)

พิจารณาการทำนายของตัวทำนาย ชุดที่ 4 **โดยเปรียบเทียบปริมาณการทำนายระหว่างกลุ่มพนักงานที่แบ่งตามตัวแปรลักษณะชีวิตสังคมและภูมิหลังลักษณะเดียวกัน** ออกเป็นสองกลุ่มย่อย และใช้ปริมาณความแตกต่างมากกว่าร้อยละ 5 เป็นเกณฑ์ พบว่า ตัวทำนายในชุดที่ 4 ร่วมกันสามารถทำนายพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานตามหน้าที่ ได้แตกต่างกันมากกว่าร้อยละ 5 ในกลุ่มชายได้มากกว่าหญิง (ร้อยละ 40.3 กับ 33.2 ตามลำดับ) กลุ่มพนักงานอายุน้อยได้มากกว่ากลุ่มพนักงานอายุมาก (ร้อยละ 45.3 กับ 21.1 ตามลำดับ) กลุ่มที่มีระดับเศรษฐกิจของครอบครัวต่ำ ได้มากกว่ากลุ่มที่มีระดับเศรษฐกิจของครอบครัวสูง (ร้อยละ 48.9 กับ 24.7 ตามลำดับ) กลุ่มที่มีอายุน้อยมากกว่ากลุ่มที่มีอายุงานมาก (ร้อยละ 34.2 กับ 11.5 ตามลำดับ) กลุ่มที่มีจำนวนชั่วโมงการทำงานล่วงเวลามากได้มากกว่ากลุ่มที่มีชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาน้อย (ร้อยละ 43.1 กับ 26.9 ตามลำดับ) และกลุ่มที่ทำงานในโรงงานที่ผ่านการรับรองมาตรฐาน ISO ได้มากกว่ากลุ่มที่ทำงานในโรงงานที่ยังไม่ผ่านการรับรองมาตรฐาน ISO (ร้อยละ 53.5 กับ 28.7 ตามลำดับ)

พิจารณาการทำนายของตัวทำนายชุดที่ 5 คือ **กลุ่มจิตลักษณะเดิม 3 ตัวแปร** ได้แก่ ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และความชอบเสียง กลุ่มลักษณะสถานการณ์ในการทำงาน 3 ตัวแปร ได้แก่ การสนับสนุนทางสังคมจากบุคคลในหน่วยงาน การมีแบบอย่างที่ดีในการทำงานอย่างปลอดภัย และการรับรู้ประโยชน์จากการฝึกอบรมเพื่อป้องกันอันตรายจากการทำงาน) และกลุ่ม

ตัวแปรจิตลักษณะตามสถานการณ์ 2 ตัวแปร ได้แก่ เจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงาน และความรู้เกี่ยวกับการป้องกันอันตรายจากการทำงาน (ตาราง 18)พบว่า ตัวทำนายนชุดที่ 5 สามารถทำนายนพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานตามหน้าที่ ใน**กลุ่มรวม**ได้ร้อยละ 52.4 โดยมีตัวทำนายนสำคัญ คือ เจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงาน การสนับสนุนทางสังคมจากบุคคลในหน่วยงาน ความชอบเสี่ยง การรับรู้ประโยชน์จากการฝึกอบรมเพื่อป้องกันอันตรายจากการทำงาน และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (ค่าเบต้า .32, .26, .21, .16 และ .11) หมายความว่าพนักงานปฏิบัติการที่มีเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงาน ได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากบุคคลในหน่วยงาน รับรู้ประโยชน์จากการฝึกอบรมเพื่อป้องกันอันตรายจากการทำงาน และมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มากเท่าใด รวมทั้งมีความชอบเสี่ยงน้อยเท่าใด ก็มีพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานตามหน้าที่มากขึ้น

พิจารณาการทำนายนของตัวทำนายน**ชุดที่ 5 ในกลุ่มย่อย** 14 กลุ่ม พบผลว่า ตัวทำนายนชุดที่ 5 ร่วมกันทำนายนพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานตามหน้าที่ในกลุ่มย่อยต่างๆ ได้ในปริมาณการทำนายนอยู่ระหว่างร้อยละ 29.1 ถึง 64.0 ทำนายนได้สูงสุดในกลุ่มพนักงานที่ทำงานในโรงงานที่ผ่านการรับรองมาตรฐาน ISO มีตัวทำนายนสำคัญ คือ เจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงาน การสนับสนุนทางสังคมจากบุคคลในหน่วยงาน การรับรู้ประโยชน์จากการฝึกอบรมเพื่อป้องกันอันตรายจากการทำงาน ความชอบเสี่ยง แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน (ค่าเบต้า .42, .25, .17, .17, .11 และ -.09) ทำนายนได้ต่ำสุดในกลุ่มพนักงานที่มีอายุงานมาก โดยมีตัวทำนายนสำคัญ คือ การมีแบบอย่างที่ดีในการทำงานอย่างปลอดภัย เจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงาน และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (ค่าเบต้า .40, .19 และ .14)

พิจารณาการทำนายนของตัวทำนายน **ชุดที่ 5 โดยเปรียบเทียบปริมาณการทำนายนระหว่างกลุ่มพนักงาน**ที่แบ่งตามตัวแปรลักษณะชีวิตสังคมและภูมิหลังลักษณะเดียวกัน ออกเป็นสองกลุ่มย่อย และใช้ปริมาณความแตกต่างมากกว่าร้อยละ 5 เป็นเกณฑ์ พบว่า ตัวทำนายนในชุดที่ 5 ร่วมกันสามารถทำนายนพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานตามหน้าที่ ได้แตกต่างกันมากกว่าร้อยละ 5 ในกลุ่มชายได้มากกว่าหญิง (ร้อยละ 59.8 กับ 41.4 ตามลำดับ) กลุ่มพนักงานอายุน้อยได้มากกว่ากลุ่มพนักงานอายุมาก (ร้อยละ 63.0 กับ 43.2 ตามลำดับ) กลุ่มที่มีระดับเศรษฐกิจของครอบครัวต่ำได้มากกว่ากลุ่มที่มีระดับเศรษฐกิจของครอบครัวสูง (ร้อยละ 60.4 กับ 42.6 ตามลำดับ) กลุ่มที่มีอายุงานน้อยมากกว่ากลุ่มที่มีอายุงานมาก (ร้อยละ 49.6 กับ 29.1 ตามลำดับ) กลุ่มที่มีจำนวนชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาต่อเดือนมากได้มากกว่ากลุ่มที่มีชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาต่อเดือนน้อย (ร้อยละ 60.9 กับ 47.2 ตามลำดับ) และกลุ่มที่ทำงานในโรงงานที่ผ่านการรับรองมาตรฐาน ISO ได้มากกว่ากลุ่มที่ทำงานในโรงงานที่ยังไม่ผ่านการรับรองมาตรฐาน ISO (ร้อยละ 64.0 กับ 42.4 ตามลำดับ)

ตาราง 18 ปริมาณการทำนายและตัวทำนายลำดับของพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานตามหน้าที่ ด้วยตัวทำนายชุดที่ 1: กลุ่มจิตลักษณะเดิม 3 ตัวแปร ชุดที่ 2: กลุ่มลักษณะสถานการณ์ในการทำงาน 3 ตัวแปร ชุดที่ 4: กลุ่มจิตลักษณะตามสถานการณ์ 2 ตัวแปร และชุดที่ 5: กลุ่มจิตลักษณะเดิม 3 ตัวแปร กลุ่มลักษณะสถานการณ์ในการทำงาน 3 ตัวแปร และกลุ่มจิตลักษณะตามสถานการณ์ 2 ตัวแปร รวมเป็น 8 ตัวแปร แต่ละชุด ในกลุ่มรวม และกลุ่มย่อย 14 กลุ่ม

กลุ่ม	จำนวน (คน)	ชุดที่ 1: จิตลักษณะเดิม (1, 2, 3)			ชุดที่ 2 : สถานการณ์ (4, 5, 6)			ชุดที่ 4: จิตตามสถานการณ์ (7, 8)			ชุดที่ 5 : ชุดรวม (1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8)			% แตกต่าง
		% ทำนาย <sup>1</sup>	ตัวทำนาย <sup>2</sup>	ค่าเบต้า <sup>2</sup>	% ทำนาย <sup>1</sup>	ตัวทำนาย <sup>2</sup>	ค่าเบต้า <sup>2</sup>	% ทำนาย <sup>1</sup>	ตัวทำนาย <sup>2</sup>	ค่าเบต้า <sup>2</sup>	%ทำนาย <sup>1</sup>	ตัวทำนาย <sup>2</sup>	ค่าเบต้า <sup>2</sup>	
รวม	552	31.7	3, 2, 1	.32, .28, .10	29.8	4, 6, 5	.41, .21, .10	37.9	7	.61	52.4	7, 4, 3, 6, 2	.32, .26, .21, .16, .11	14.5*
ชาย	301	39.1	3, 2	.36, .36	33.4	4, 6	.47, .27	40.3	7, 8	.59, .10	59.8	4, 7, 3, 6, 2	.31, .27, .25, .18, .13	19.5*
หญิง	250	17.8	3, 2	.29, .22	24.8	5, 4, 6	.27, .24, .15	33.2	7	.58	41.4	7, 5, 3, 6, 4	.37, .15, .15, .13, .12	8.2*
อายุน้อย	261	39.6	3, 2	.41, .30	36.3	4, 6	.53, .21	45.3	7	.67	63.0	7, 4, 3, 6, 2	.34, .32, .17, .16, .14	17.7*
อายุมาก	264	23.2	2, 3	.33, .24	28.9	5, 6, 4	.35, .17, .16	21.1	7, 8	.41, .12	43.2	5, 2, 6, 3	.38, .32, .17, .14	22.1*
โสด	221	27.6	3, 2	.37, .24	30.9	4, 6	.48, .21	35.9	7	.60	53.2	7, 4, 3, 6	.38, .20, .19, .16	17.3*
แต่งงาน	311	35.6	3, 2	.39, .30	29.1	4, 6	.45, .22	38.4	7	.62	53.0	7, 3, 4, 6, 2	.30, .24, .24, .17, .10	14.6*
ฐานะ ศก. ต่ำ	244	46.7	2, 3, 1	.39, .30, .12	36.7	4, 6	.49, .27	48.9	7, 8	.65, .11	60.4	7, 4, 3, 6, 2	.33, .23, .18, .16, .14	11.5*
ฐานะ ศก. สูง	299	19.4	3, 2	.33, .19	25.3	4, 5, 6	.33, .19, .14	24.7	7	.50	42.6	7, 4, 3, 6	.30, .29, .25, .15	17.9*
อายุงานน้อย	275	26.3	2, 3	.32, .25	22.3	4, 6, 5	.39, .24, -.13	34.2	7	.58	49.6	7, 4, 6, 5, 3	.46, .26, .21, -.20, .14	15.4*
อายุงานมาก	274	8.3	3, 2	.20, .18	22.8	5, 4, 6	.34, .15, .12	11.5	7	.34	29.1	5, 7, 2	.40, .19, .14	17.6*
ช.ม. ล่วงเวลาน้อย	262	19.9	3, 2	.32, .21	33.4	5, 4, 6	.42, .16, .13	26.9	7	.51	47.2	5, 2, 4, 3, 7, 6	.31, .19, .17, .15, .14, .11	20.3*
ช.ม. ล่วงเวลามาก	269	43.3	3, 2	.44, .33	37.3	4, 6, 5	.56, .25, -.11	43.1	7	.65	60.9	7, 4, 3, 6, 5	.38, .28, .28, .18, -.10	17.8*
ผ่าน ISO	282	39.4	2, 3, 1	.38, .28, .13	41.6	4, 6	.49, .30	53.5	7	.73	64.0	7, 4, 6, 3, 2, 1	.42, .25, .17, .17, .11, -.09	10.5*
ไม่ผ่าน ISO	269	23.0	3, 2	.40, .12	26.9	5	.51	28.7	7	.54	42.4	5, 3, 7	.32, .27, .24	13.7*

ค่าเบต้ามีนัยสำคัญที่ระดับ .05 หรือน้อยกว่า และ \* แสดงความแตกต่างตามเกณฑ์อย่างน้อย 5% ของปริมาณการทำนายระหว่างตัวทำนายชุดที่ 5 กับตัวทำนายชุดที่ 1 หรือชุดที่ 2 หรือชุดที่ 4

% ทำนาย<sup>1</sup> มาจากการทำนายแบบใส่ตัวแปรทั้งชุด ตัวทำนาย<sup>2</sup> และ ค่าเบต้า<sup>2</sup> มาจากการทำนายแบบเป็นขั้น

หมายเหตุ : ตัวทำนาย 1 หมายถึง ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน 2 หมายถึง แรงจูงใจได้สัมฤทธิ์ 3 หมายถึง ความชอบเสี่ยง 4 หมายถึง การสนับสนุนทางสังคมจากบุคคลในหน่วยงาน  
 5 หมายถึง การมีแบบอย่างที่ดีในการทำงานอย่างปลอดภัย 6 หมายถึง การรับรู้ประโยชน์จากการฝึกอบรมเพื่อป้องกันอันตรายจากการทำงาน  
 7 หมายถึง เจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงาน 8 หมายถึง ความรู้เกี่ยวกับการป้องกันอันตรายจากการทำงาน

สรุปได้ว่า **ตัวทำนายชุดที่ 1** ปริมาณทำนายอยู่ระหว่าง ร้อยละ 8.3 ถึง ร้อยละ 46.7 พบตัวทำนายสำคัญ 3 ลำดับแรก คือ ความชอบเสียง แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน ทำนายได้สูงสุดในกลุ่มพนักงานที่มีระดับเศรษฐกิจของครอบครัวต่ำ **ตัวทำนายชุดที่ 2** ปริมาณทำนายอยู่ระหว่าง ร้อยละ 22.3 ถึง ร้อยละ 41.6 พบตัวทำนายสำคัญ 3 ลำดับแรก คือ การสนับสนุนทางสังคมจากบุคคลในหน่วยงาน การมีแบบอย่างที่ดีในการทำงานอย่างปลอดภัย และการรับรู้ประโยชน์จากการฝึกอบรมเพื่อป้องกันอันตรายจากการทำงาน ทำนายได้สูงสุดในกลุ่มพนักงานที่ทำงานในโรงงานที่ผ่านการรับรองมาตรฐาน ISO **ตัวทำนายในชุดที่ 4** ปริมาณทำนายอยู่ระหว่าง ร้อยละ 11.5 ถึง ร้อยละ 53.5 พบตัวแปรสำคัญที่ทำนายพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานตามหน้าที่ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ เจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงาน และความรู้เกี่ยวกับการป้องกันอันตรายจากการทำงาน ทำนายได้สูงสุดในกลุ่มพนักงานที่ทำงานในโรงงานที่ผ่านการรับรองมาตรฐาน ISO **ตัวทำนายชุดที่ 5** ปริมาณทำนายอยู่ระหว่าง ร้อยละ 29.1 ถึง ร้อยละ 64.0 พบตัวทำนายสำคัญ 3 ลำดับแรก คือ เจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงาน การมีแบบอย่างที่ดีในการทำงานอย่างปลอดภัย และการสนับสนุนทางสังคมจากบุคคลในหน่วยงาน ทำนายได้สูงสุดในกลุ่มพนักงานที่ทำงานในโรงงานที่ผ่านการรับรองมาตรฐาน ISO

นอกจากนี้ยังพบอีกว่า ปริมาณการทำนายชุดรวม 8 ตัวทำนาย สามารถทำนายพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานตามหน้าที่ได้มากกว่าชุดอื่นๆ ชุดใดชุดหนึ่งที่มีค่าเปอร์เซ็นต์ทำนาย ลำดับรองลงมา มากกว่าร้อยละ 5 (ตาราง 18) ในกลุ่มรวมและทุกกลุ่มย่อย โดยมีพิสัยเปอร์เซ็นต์ที่แตกต่างอยู่ระหว่าง ร้อยละ 8.2 ถึง ร้อยละ 22.1 โดยกลุ่มที่มีเปอร์เซ็นต์แตกต่างมากที่สุดคือ กลุ่มพนักงานอายุมาก

#### 4.8.2 ผลการทำนายพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานนอกเหนือหน้าที่ เมื่อใช้ตัวแปรในชุดจิตลักษณะเดิม ตัวแปรชุดลักษณะสถานการณ์ในการทำงาน และตัวแปรชุดจิตลักษณะตามสถานการณ์เป็นตัวทำนาย

เมื่อนำคะแนนพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานนอกเหนือหน้าที่ มาวิเคราะห์ ถอดอยพหุคูณแบบมาตรฐานและแบบเป็นขั้น โดยใช้ตัวทำนายชุดที่ 1 คือ **จิตลักษณะเดิม 3 ตัวแปร** ได้แก่ ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และความชอบเสียง (ตาราง 19) พบว่า กลุ่มตัวแปรจิตลักษณะเดิมสามารถทำนายพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานนอกเหนือหน้าที่ ในกลุ่มรวม ได้ร้อยละ 29.6 โดยมีตัวทำนายสำคัญ คือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน และความชอบเสียง (ค่าเบต้า .31, .23 และ .15 ตามลำดับ) หมายความว่า พนักงานปฏิบัติการที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน มากเท่าใด และมีความชอบเสียงน้อยเท่าใด ก็มีพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานนอกเหนือหน้าที่มากเท่านั้น

พิจารณาการทำนายของตัวทำนายชุดที่ 1 ในกลุ่มย่อย 14 กลุ่ม พบผลว่า ตัวทำนายชุดที่ 1 ร่วมกันทำนายพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานนอกเหนือหน้าที่ในกลุ่มย่อยต่างๆ ได้ในปริมาณการทำนายอยู่ระหว่างร้อยละ 2.7 ถึง 45.8 ทำนายได้สูงสุดในกลุ่มที่มีระดับเศรษฐกิจของครอบครัวต่ำ มีตัวทำนายที่สำคัญ คือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน (ค่าเบต้า .45 และ .35 ตามลำดับ) ทำนายได้ต่ำสุดในกลุ่มพนักงานที่มีอายุงานมาก โดยมีตัวทำนายที่สำคัญ คือ ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน (ค่าเบต้า .14)

พิจารณาการทำนายของตัวทำนาย ชุดที่ 1 โดยเปรียบเทียบปริมาณการทำนายระหว่างกลุ่มพนักงานที่แบ่งตามตัวแปรลักษณะชีวิตสังคมและภูมิหลังลักษณะเดียวกัน ออกเป็นสองกลุ่มย่อย และใช้ปริมาณความแตกต่างมากกว่าร้อยละ 5 เป็นเกณฑ์ พบว่า ตัวทำนายในชุดที่ 1 ร่วมกันสามารถทำนายพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานนอกเหนือหน้าที่ได้แตกต่างกันมากกว่าร้อยละ 5 ในกลุ่มชายมากกว่าหญิง (ร้อยละ 42.0 กับ 17.8 ตามลำดับ) กลุ่มพนักงานอายุน้อยได้มากกว่ากลุ่มพนักงานอายุมาก (ร้อยละ 42.6 กับ 22.6 ตามลำดับ) กลุ่มพนักงานที่แต่งงานแล้วมากกว่ากลุ่มโสด (ร้อยละ 39.3 กับ 24.1 ตามลำดับ) กลุ่มที่มีระดับเศรษฐกิจของครอบครัวต่ำมากกว่ากลุ่มที่มีระดับเศรษฐกิจของครอบครัวสูง (ร้อยละ 45.8 กับ 16.3 ตามลำดับ) กลุ่มที่มีอายุงานน้อยมากกว่ากลุ่มที่มีอายุงานมาก (ร้อยละ 37.7 กับ 2.7 ตามลำดับ) กลุ่มที่มีจำนวนชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาต่อเดือนมาก มากกว่า กลุ่มที่มีชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาต่อเดือนน้อย (ร้อยละ 42.3 กับ 20.0 ตามลำดับ)

พิจารณาการทำนายของตัวทำนายชุดที่ 2 คือ **ลักษณะสถานการณ์ในการทำงาน** 3 ตัวแปร ได้แก่ การสนับสนุนทางสังคมจากบุคคลในหน่วยงาน การมีแบบอย่างที่ดีในการทำงานอย่างปลอดภัย และการรับรู้ประโยชน์จากการฝึกอบรมเพื่อป้องกันอันตรายจากการทำงาน (ตาราง 19) พบว่า กลุ่มตัวแปรลักษณะสถานการณ์ในการทำงานสามารถทำนายพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานนอกเหนือหน้าที่ในกลุ่มรวม ได้ร้อยละ 18.9 โดยมีตัวทำนายที่สำคัญ คือ การสนับสนุนทางสังคมจากบุคคลในหน่วยงาน และการรับรู้ประโยชน์จากการฝึกอบรมเพื่อป้องกันอันตรายจากการทำงาน (ค่าเบต้า .36 และ .19 ตามลำดับ) หมายความว่า พนักงานปฏิบัติภารกิจที่มีการรับรู้การสนับสนุนทางสังคมจากบุคคลในหน่วยงาน และรับรู้ประโยชน์จากการฝึกอบรมเพื่อป้องกันอันตรายจากการทำงาน มากเท่าใด ก็มีพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานนอกเหนือหน้าที่มากเท่านั้น

พิจารณาการทำนายของตัวทำนายชุดที่ 2 ในกลุ่มย่อย 14 กลุ่ม พบผลว่า ตัวทำนายชุดที่ 2 ร่วมกันทำนายพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานนอกเหนือหน้าที่ในกลุ่มย่อยต่างๆ ได้ในปริมาณการทำนายอยู่ระหว่างร้อยละ 10.7 ถึง 29.0 ทำนายได้สูงสุดในกลุ่มพนักงานที่ทำงานในโรงงานที่ผ่านการรับรองมาตรฐาน ISO มีตัวทำนายที่สำคัญ คือ การสนับสนุนทางสังคมจากบุคคลในหน่วยงาน การรับรู้ประโยชน์จากการฝึกอบรมเพื่อป้องกันอันตรายจากการทำงาน และการมีแบบอย่างที่ดีในการ

ทำงานอย่างปลอดภัย (ค่าเบต้า .43, .31 และ -.21 ตามลำดับ) ทำนายได้ต่ำสุดในกลุ่มพนักงานที่มีอายุน้อย มีตัวทำนายสำคัญ คือ การสนับสนุนทางสังคมจากบุคคลในหน่วยงาน และการรับรู้ประโยชน์จากการฝึกอบรมเพื่อป้องกันอันตรายจากการทำงาน (ค่าเบต้า .23 และ .20 ตามลำดับ)

พิจารณาการทำนายของตัวทำนาย **ชุดที่ 2 โดยเปรียบเทียบปริมาณการทำนายระหว่างกลุ่มพนักงานที่แบ่งตามตัวแปรลักษณะชีวิตสังคมและภูมิหลังลักษณะเดียวกัน** ออกเป็นสองกลุ่มย่อย และใช้ปริมาณความแตกต่างมากกว่าร้อยละ 5 เป็นเกณฑ์ พบว่า ตัวทำนายในชุดที่ 2 ร่วมกันสามารถทำนายพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานนอกเหนือหน้าที่ได้ในกลุ่มพนักงานอายุน้อย ได้มากกว่ากลุ่มพนักงานอายุมาก (ร้อยละ 23.1 กับ 14.8) กลุ่มที่มีระดับเศรษฐกิจของครอบครัวต่ำได้มากกว่ากลุ่มที่มีระดับเศรษฐกิจของครอบครัวสูง (ร้อยละ 28.3 กับ 12.4 ตามลำดับ) กลุ่มที่มีจำนวนชั่วโมงทำงานล่วงเวลาต่อเดือนมากได้มากกว่ากลุ่มที่มีจำนวนชั่วโมงทำงานล่วงเวลาต่อเดือนน้อย (ร้อยละ 27.7 กับ 17.2 ตามลำดับ) และกลุ่มที่ทำงานในโรงงานที่ผ่านการรับรองมาตรฐาน ISO ได้มากกว่ากลุ่มที่ทำงานในโรงงานที่ยังไม่ผ่านการรับรองมาตรฐาน ISO (ร้อยละ 29.0 กับ 22.3 ตามลำดับ)

พิจารณาการทำนายของตัวทำนาย **ชุดที่ 4 คือ จิตลักษณะตามสถานการณ์ 2 ตัวแปร** ได้แก่ เจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงาน และความรู้เกี่ยวกับการป้องกันอันตรายจากการทำงาน (ตาราง 19) พบว่า กลุ่มตัวแปรจิตลักษณะตามสถานการณ์สามารถทำนายพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานนอกเหนือหน้าที่ใน **กลุ่มรวม** ได้ร้อยละ 47.1 โดยมีเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานเป็นตัวทำนายสำคัญเพียงตัวเดียว (ค่าเบต้า .69) หมายความว่า พนักงานปฏิบัติการที่มีเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานมากเท่าใด ก็มีพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานนอกเหนือหน้าที่มากเท่านั้น

พิจารณาการทำนายของตัวทำนาย **ชุดที่ 4 ในกลุ่มย่อย** 12 กลุ่ม พบผลว่า ตัวทำนายชุดที่ 4 ร่วมกันทำนายพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานนอกเหนือหน้าที่ในกลุ่มย่อยต่างๆ ได้ในปริมาณการทำนายอยู่ระหว่างร้อยละ 15.3 ถึง 58.6 ทำนายได้สูงสุดในกลุ่มพนักงานที่แต่งงานแล้ว โดยมีเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานเป็นตัวทำนายสำคัญเพียงตัวเดียว (ค่าเบต้า .76) ทำนายได้ต่ำสุดในกลุ่มพนักงานที่มีอายุน้อยมาก โดยมีโดยมีเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานเป็นตัวทำนายสำคัญเพียงตัวเดียวเช่นกัน (ค่าเบต้า .38)

พิจารณาการทำนายของตัวทำนาย **ชุดที่ 4 โดยเปรียบเทียบปริมาณการทำนายระหว่างกลุ่มพนักงานที่แบ่งตามตัวแปรลักษณะชีวิตสังคมและภูมิหลังลักษณะเดียวกัน** ออกเป็นสองกลุ่มย่อย และใช้ปริมาณความแตกต่างมากกว่าร้อยละ 5 เป็นเกณฑ์ พบว่า ตัวทำนายในชุดที่ 4 ร่วมกันสามารถทำนายพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานนอกเหนือหน้าที่ ได้แตกต่างกันมากกว่าร้อยละ 5 ในทุกกลุ่ม โดยกลุ่มชายได้มากกว่าหญิง (ร้อยละ 53.3 กับ 37.5 ตามลำดับ) กลุ่มพนักงานอายุน้อย

ได้มากกว่ากลุ่มพนักงานอายุมาก (ร้อยละ 56.7 กับ 30.3 ตามลำดับ) กลุ่มที่แต่งงานแล้วได้มากกว่ากลุ่มโสด (ร้อยละ 58.6 กับ 33.3 ตามลำดับ) กลุ่มที่มีระดับเศรษฐกิจของครอบครัวต่ำได้มากกว่ากลุ่มที่มีระดับเศรษฐกิจของครอบครัวสูง (ร้อยละ 54.7 กับ 38.0 ตามลำดับ) กลุ่มพนักงานที่มีอายุน้อยมากกว่ากลุ่มที่มีอายุมาก (ร้อยละ 53.8 กับ 15.3 ตามลำดับ) กลุ่มที่มีจำนวนชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาต่อเดือนมากได้มากกว่ากลุ่มที่มีชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาต่อเดือนน้อย (ร้อยละ 50.3 กับ 39.8 ตามลำดับ) และกลุ่มที่ทำงานในโรงงานที่ผ่านการรับรองมาตรฐาน ISO ได้มากกว่ากลุ่มที่ทำงานในโรงงานที่ยังไม่ผ่านการรับรองมาตรฐาน ISO (ร้อยละ 57.8 กับ 41.5 ตามลำดับ)

พิจารณาการทำนายของตัวทำนายชุดที่ 5 คือ กลุ่มจิตลักษณะเดิม 3 ตัวแปร ได้แก่ ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และความชอบเสี่ยง กลุ่มลักษณะสถานการณ์ในการทำงาน 3 ตัวแปร ได้แก่ การสนับสนุนทางสังคมจากบุคคลในหน่วยงาน การมีแบบอย่างที่ดีในการทำงาน อย่างปลอดภัย และการรับรู้ประโยชน์จากการฝึกอบรมเพื่อป้องกันอันตรายจากการทำงาน และกลุ่มตัวแปรจิตลักษณะตามสถานการณ์ 2 ตัวแปร ได้แก่ เจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงาน และความรู้เกี่ยวกับการป้องกันอันตรายจากการทำงาน (ตาราง 19) พบว่า ตัวทำนายชุดที่ 5 สามารถทำนายพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานนอกเหนือหน้าที่ในกลุ่มรวม ได้ร้อยละ 51.7 โดยมีตัวทำนายสำคัญ คือ เจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงาน การรับรู้ประโยชน์จากการฝึกอบรมเพื่อป้องกันอันตรายจากการทำงาน การสนับสนุนทางสังคมจากบุคคลในหน่วยงาน ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (ค่าเบต้า .52, .13, .11, .11 และ .08) หมายความว่า พนักงานปฏิบัติการที่มีเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงาน การรับรู้ประโยชน์จากการฝึกอบรมเพื่อป้องกันอันตรายจากการทำงาน การสนับสนุนทางสังคมจากบุคคลในหน่วยงาน ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มากเท่าใด ก็มีพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานนอกเหนือหน้าที่มากขึ้น

พิจารณาการทำนายของตัวทำนายชุดที่ 5 ในกลุ่มย่อย 14 กลุ่ม พบผลว่า ตัวทำนายชุดที่ 5 ร่วมกันทำนายพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานนอกเหนือหน้าที่ในกลุ่มย่อยต่างๆ ได้ในปริมาณการทำนายอยู่ระหว่างร้อยละ 21.1 ถึง 64.4 ทำนายได้สูงสุดในกลุ่มพนักงานอายุน้อย มีตัวทำนายสำคัญ คือ เจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงาน การรับรู้ประโยชน์จากการฝึกอบรมเพื่อป้องกันอันตรายจากการทำงาน ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และการสนับสนุนทางสังคมจากบุคคลในหน่วยงาน (ค่าเบต้า .52, .16, .16, .12 และ .12) ทำนายได้ต่ำสุดในกลุ่มพนักงานที่มีอายุมาก โดยมีตัวทำนายสำคัญ คือ เจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงาน การสนับสนุนทางสังคมจากบุคคลในหน่วยงาน และการรับรู้ประโยชน์จากการฝึกอบรมเพื่อป้องกันอันตรายจากการทำงาน (ค่าเบต้า .29, .22 และ .11)

พิจารณาการทำนายของตัวทำนาย ชุดที่ 5 โดยเปรียบเทียบปริมาณการทำนายระหว่างกลุ่มพนักงานที่แบ่งตามตัวแปรลักษณะชีวิตสังคมและภูมิหลังลักษณะเดียวกัน ออกเป็นสองกลุ่มย่อย และใช้ปริมาณความแตกต่างมากกว่าร้อยละ 5 เป็นเกณฑ์ พบว่า ตัวทำนายในชุดที่ 5 ร่วมกันสามารถทำนายพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานนอกเหนือหน้าที่ ได้แตกต่างกันมากกว่าร้อยละ 5 ได้ในกลุ่มชายมากกว่าหญิง (ร้อยละ 60.0 กับ 41.9 ตามลำดับ) กลุ่มพนักงานอายุน้อยได้มากกว่ากลุ่มพนักงานอายุมาก (ร้อยละ 64.4 กับ 35.9 ตามลำดับ) กลุ่มพนักงานที่แต่งงานแล้วได้มากกว่ากลุ่มโสด (ร้อยละ 61.4 กับ 43.3 ตามลำดับ) กลุ่มที่มีระดับเศรษฐกิจของครอบครัวต่ำ ได้มากกว่ากลุ่มที่มีระดับเศรษฐกิจของครอบครัวสูง (ร้อยละ 59.8 กับ 41.8 ตามลำดับ) กลุ่มพนักงานที่มีอายุงานน้อย ได้มากกว่ากลุ่มที่มีอายุงานมาก (ร้อยละ 60.6 กับ 21.1 ตามลำดับ) กลุ่มที่มีจำนวนชั่วโมงทำงานล่วงเวลาต่อเดือนมากได้มากกว่ากลุ่มที่มีจำนวนชั่วโมงทำงานล่วงเวลาต่อเดือนน้อย (ร้อยละ 58.6 กับ 43.0 ตามลำดับ) และกลุ่มที่ทำงานในโรงงานที่ผ่านการรับรองมาตรฐาน ISO ได้มากกว่ากลุ่มที่ทำงานในโรงงานที่ยังไม่ผ่านการรับรองมาตรฐาน ISO (ร้อยละ 60.3 กับ 48.6 ตามลำดับ)

สรุปได้ว่า **ตัวทำนายชุดที่ 1** ปริมาณทำนายอยู่ระหว่าง ร้อยละ 2.7 ถึง ร้อยละ 45.8 พบตัวทำนายสำคัญ 3 ลำดับแรก คือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน และความชอบเสี่ยง ทำนายได้สูงสุดในกลุ่มพนักงานที่มีระดับเศรษฐกิจของครอบครัวต่ำ **ตัวทำนายชุดที่ 2** ปริมาณทำนายอยู่ระหว่าง ร้อยละ 10.7 ถึง ร้อยละ 29.0 พบตัวทำนายสำคัญ 3 ลำดับแรก คือ การสนับสนุนทางสังคมจากบุคคลในหน่วยงาน การรับรู้ประโยชน์จากการฝึกอบรมเพื่อป้องกันอันตรายจากการทำงาน และการมีแบบอย่างที่ดีในการทำงานอย่างปลอดภัย ทำนายได้สูงสุดในกลุ่มพนักงานที่ทำงานในโรงงานที่ผ่านการรับรองมาตรฐาน ISO **ตัวทำนายในชุดที่ 4** ปริมาณทำนายอยู่ระหว่าง ร้อยละ 15.3 ถึง ร้อยละ 58.6 พบว่าตัวแปรเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงาน เป็นตัวแปรสำคัญเพียงตัวเดียวที่ทำนายพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานนอกเหนือหน้าที่ โดยทำนายได้สูงสุดในกลุ่มพนักงานที่แต่งงานแล้ว **ตัวทำนายชุดที่ 5** ปริมาณทำนายอยู่ระหว่าง ร้อยละ 21.1 ถึง ร้อยละ 64.4 พบตัวทำนายสำคัญ 3 ลำดับแรก คือ เจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงาน การรับรู้ประโยชน์จากการฝึกอบรมเพื่อป้องกันอันตรายจากการทำงาน และลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน โดยทำนายได้สูงสุดในกลุ่มพนักงานอายุน้อย

นอกจากนี้ยังพบอีกว่า ปริมาณการทำนายชุดรวม 8 ตัวทำนาย สามารถทำนายพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานนอกเหนือหน้าที่ได้มากกว่าชุดอื่นๆ ชุดใดชุดหนึ่งที่มีค่าเปอร์เซ็นต์ทำนายลำดับรองลงมา มากกว่าร้อยละ 5 (ตาราง 19) พบในกลุ่มย่อย 9 กลุ่ม โดยมีพิสัยเปอร์เซ็นต์ที่แตกต่างอยู่ระหว่าง ร้อยละ 5.1 ถึง ร้อยละ 10.0 โดยกลุ่มที่มีเปอร์เซ็นต์แตกต่างมากที่สุดคือ กลุ่มพนักงานโสด



ตาราง 19 ปริมาณการทำนายและตัวทำนายลำดับของพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานนอกเหนือหน้าที่ ด้วยตัวทำนายชุดที่ 1: กลุ่มจิตลักษณะเดิม 3 ตัวแปร ชุดที่ 2: กลุ่มลักษณะสถานการณ์ในการทำงาน 3 ตัวแปร ชุดที่ 4: กลุ่มจิตลักษณะตามสถานการณ์ 2 ตัวแปร และชุดที่ 5: กลุ่มจิตลักษณะเดิม 3 ตัวแปร กลุ่มลักษณะสถานการณ์ในการทำงาน 3 ตัวแปร และกลุ่มจิตลักษณะตามสถานการณ์ 2 ตัวแปร รวมเป็น 8 ตัวแปร แต่ละชุด ในกลุ่มรวม และกลุ่มย่อย 14 กลุ่ม

กลุ่ม	จำนวน (คน)	ชุดที่ 1: จิตลักษณะเดิม (1, 2, 3)			ชุดที่ 2 : สถานการณ์ (4, 5, 6)			ชุดที่ 4: จิตตามสถานการณ์ (7, 8)			ชุดที่ 5 : ชุดรวม (1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8)			% แตกต่าง
		% ทำนาย <sup>1</sup>	ตัวนาย <sup>2</sup>	ค่าเบต้า <sup>2</sup>	% ทำนาย <sup>1</sup>	ตัวนาย <sup>2</sup>	ค่าเบต้า <sup>2</sup>	% ทำนาย <sup>1</sup>	ตัวนาย <sup>2</sup>	ค่าเบต้า <sup>2</sup>	% ทำนาย <sup>1</sup>	ตัวนาย <sup>2</sup>	ค่าเบต้า <sup>2</sup>	
รวม	552	29.6	2, 1, 3	.31, .23, .15	18.9	4, 6	.36, .19	47.1	7	.69	51.7	7, 6, 4, 1, 2	.52, .13, .11, .11, .08	4.6
ชาย	301	42.0	2, 1	.52, .22	20.5	4, 6	.35, .23	53.3	7	.73	60.0	7, 2, 6, 4	.51, .22, .15, .13	6.7*
หญิง	250	17.8	3, 1, 2	.20, .20, .12	16.9	4, 6, 5	.23, .15, .17	37.5	7	.61	41.9	7, 1, 6	.53, .16, .12	4.4
อายุน้อย	261	42.6	2, 1, 3	.37, .24, .16	23.1	4, 6, 5	.32, .20, .15	56.7	7	.75	64.4	7, 6, 1, 2, 4	.52, .16, .16, .12, .12	7.7*
อายุมาก	264	22.6	2, 1	.40, .18	14.8	4, 6	.30, .18	30.3	7	.55	35.9	7, 2, 6, 4	.35, .19, .13, .12	5.6*
โสด	221	24.1	1, 2	.37, .20	20.3	4, 6	.36, .22	33.3	7	.58	43.3	7, 1, 4, 6	.38, .20, .19, .16	10.0*
แต่งงาน	311	39.3	2, 3, 1	.42, .22, .12	17.0	4, 6	.35, .16	58.6	7	.76	61.4	7, 3, 2, 6	.63, .12, .10, .09	2.8
ฐานะ ศก. ต่ำ	244	45.8	2, 1	.45, .35	28.3	4, 6	.43, .25	54.7	7	.74	59.8	7, 4, 1, 6	.56, .13, .13, .12	5.1*
ฐานะ ศก. สูง	299	16.3	2, 1	.25, .24	12.4	4, 5, 6	.22, .14, .12	38.0	7	.62	41.8	7, 6, 3	.57, .13, .10	3.8
อายุงานน้อย	275	37.7	2, 1	.44, .27	10.7	4, 6	.23, .20	53.8	7	.73	60.6	7, 6, 5, 1	.68, .17, -.13, .13	6.8*
อายุงานมาก	274	2.7	1	.14	13.5	4, 6	.33, .13	15.3	7	.38	21.1	7, 4, 6	.29, .22, .11	5.8*
ช.ม. สว่างเวลาน้อย	262	20.0	1, 2	.34, .20	17.2	5, 6	.35, .16	39.8	7	.63	43.0	7, 6	.61, .14	3.2
ช.ม. สว่างเวลามาก	269	42.3	2, 3, 1	.44, .18, .17	27.7	4, 6, 5	.52, .16, .16	50.3	7	.71	58.6	7, 4, 1, 5, 6	.54, .22, .16, -.13, .11	8.3*
ผ่าน ISO	282	29.9	2, 1	.39, .28	29.0	4, 6, 5	.43, .31, -.21	57.8	7	.76	60.3	7, 6	.72, .12	2.5
ไม่ผ่าน ISO	269	28.4	2, 3, 1	.24, .20, .20	22.3	5	.46	41.5	7	.64	48.6	7, 1, 5	.47, .19, .17	7.1*

ค่าเบต้ามี่นัยสำคัญที่ระดับ .05 หรือน้อยกว่า และ \* แสดงความแตกต่างตามเกณฑ์อย่างน้อย 5% ของปริมาณการทำนายระหว่างตัวทำนายชุดที่ 5 กับตัวทำนายชุดที่ 1 หรือชุดที่ 2 หรือชุดที่ 4

% ทำนาย<sup>1</sup> มาจากการทำนายแบบใส่ตัวแปรทั้งชุด ตัวทำนาย<sup>2</sup> และ ค่าเบต้า<sup>2</sup> มาจากการทำนายแบบเป็นขั้น

หมายเหตุ: ตัวทำนาย

- 1 หมายถึง ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน      2 หมายถึง แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์      3 หมายถึง ความชอบเสี่ยง      4 หมายถึง การสนับสนุนทางสังคมจากบุคคลในหน่วยงาน  
 5 หมายถึง การมีแบบอย่างที่ดีในการทำงานอย่างปลอดภัย      6 หมายถึง การรับรู้ประโยชน์จากการฝึกอบรมเพื่อป้องกันอันตรายจากการทำงาน  
 7 หมายถึง เจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงาน      8 หมายถึง ความรู้เกี่ยวกับการป้องกันอันตรายจากการทำงาน

#### 4.9 ผลการทำนายพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานตามหน้าที่ และพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานนอกเหนือหน้าที่ โดยการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบมีลำดับเมื่อใช้ตัวแปรในชุดจิตลักษณะตามสถานการณ์ และจิตลักษณะเดิม แต่ละกลุ่ม เป็นตัวทำนาย

การวิเคราะห์ในส่วนนี้ เป็นการหาปริมาณการทำนายที่เพิ่มขึ้นและตัวทำนายพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานตามหน้าที่ และพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานนอกเหนือหน้าที่ โดยใช้ตัวทำนาย 2 ชุด ชุดตัวทำนายลำดับที่ 1 คือ กลุ่มตัวแปรจิตลักษณะตามสถานการณ์ 2 ตัวแปร ได้แก่ เจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงาน และความรู้เกี่ยวกับการป้องกันอันตรายจากการทำงาน ชุดตัวทำนายลำดับที่ 2 คือ กลุ่มจิตลักษณะเดิม 3 ตัวแปร ได้แก่ ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และความชอบเสี่ยง (ดูรายละเอียดความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่าง ๆ ที่ศึกษา ตามค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ Correlation Coefficient ในตาราง 171 ภาคผนวก ข) โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อพิสูจน์ให้เห็นถึงความสำคัญของกลุ่มตัวแปรจิตลักษณะเดิม ในการอธิบายพฤติกรรมของบุคคล และบ่งชี้ถึงลำดับความสำคัญของตัวแปรต่าง ๆ ว่าสามารถเพิ่มปริมาณการทำนายพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานตามหน้าที่ และพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานนอกเหนือหน้าที่ ได้เพิ่มมากขึ้น จากที่กลุ่มตัวแปรจิตลักษณะตามสถานการณ์ 2 ตัวแปร ซึ่งเป็นตัวแปรตามรูปแบบการเสริมสร้างสุขภาพและป้องกันปัญหาทางสุขภาพ เคยทำนายได้ โดยเปรียบเทียบเปอร์เซ็นต์ทำนายที่ได้จากการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบมีลำดับ (Hierarchical Multiple Regression Analysis) ซึ่งการวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนนี้กระทำทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย 14 กลุ่ม ที่แบ่งตามลักษณะชีวสังคมและภูมิหลัง 7 ลักษณะ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับเศรษฐกิจของครอบครัว อายุงาน จำนวนชั่วโมงทำงานต่อเดือน และประเภทโรงงาน (ตาราง 2) ดังรายละเอียดต่อไปนี้

##### 4.9.1 ผลการทำนายพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานตามหน้าที่ เมื่อใช้ตัวแปรในชุดจิตลักษณะตามสถานการณ์ และจิตลักษณะเดิม แต่ละกลุ่ม เป็นตัวทำนาย

เมื่อนำคะแนนของพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานตามหน้าที่ มาทำการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบมีลำดับขั้น (ดูตาราง 20) โดยนำกลุ่มตัวแปรจิตลักษณะตามสถานการณ์ 2 ตัวแปร เป็นกลุ่มตัวทำนายลำดับที่ 1 ปรากฏว่าจิตลักษณะตามสถานการณ์ 2 ตัวแปร ทำนายพฤติกรรมป้องกันอันตรายตามหน้าที่ในกลุ่มรวมได้ร้อยละ 37.6 โดยมีเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงาน เป็นตัวทำนายสำคัญเพียงตัวเดียว (ค่าเบต้า .59) และในกลุ่มย่อยทำนายได้ระหว่างร้อยละ 11.5 ถึง 53.3 โดยทำนายได้สูงสุดในกลุ่มที่ทำงานในโรงงานที่ผ่านการรับรองมาตรฐาน ISO มีเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงาน เป็นตัวทำนายสำคัญเพียงตัวเดียวเช่นกัน (ค่าเบต้า .68) ทำนายได้ต่ำสุดในกลุ่มพนักงานที่มีอายุงานมาก และเมื่อนำตัวทำนายกลุ่มจิตลักษณะเดิม

ตาราง 20 ผลการเปรียบเทียบปริมาณทำงานที่เพิ่มขึ้นของพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานตามหน้าที่ ด้วยชุดตัวทำนายจิตลักษณะตามสถานการณ์ และจิตลักษณะเดิม

กลุ่ม	จำนวน(คน)	ลำดับที่ 1 (จิตลักษณะตามสถานการณ์ 1-2)			ลำดับที่ 2 (จิตลักษณะเดิม 3 - 5)		
		% ทำงาน	ตัวทำนาย	ค่าเบต้า	R Square Change	ตัวทำนาย	ค่าเบต้า
รวม	552	37.6	1	.59	5.4**	1, 5, 4	.44, .25, .08
ชาย	301	40.3	1, 2	.59, .10	7.2**	1, 5, 4	.40, .28, .12
หญิง	250	33.2	1	.58	1.5*	1	.50
อายุน้อย	261	45.3	1	.66	6.0**	1, 5	.48, .31
อายุมาก	264	21.1	1, 2	.41, .16	6.0**	1, 4, 5	.23, .20, .17
โสด	221	35.9	1	.59	5.1**	1, 5	.48, .26
แต่งงาน	311	38.4	1	.58	6.6**	1, 5	.40, .27
ฐานะ ศก. ต่ำ	244	48.9	1, 2	.65, .11	5.2**	1, 5, 4	.40, .22, .18
ฐานะ ศก. สูง	299	24.7	1	.50	6.0**	1, 5	.40, .27
อายุงานน้อย	275	34.2	1	.57	2.7*	1, 5	.45, .18
อายุงานมาก	274	11.5	1	.32	3.3*	1, 5	.27, .16
ช.ม. ล่วงเวลาน้อย	262	26.9	1	.48	3.8**	1, 5	.40, .20
ช.ม. ล่วงเวลามาก	269	43.1	1	.63	9.6***	1, 5	.43, .31
ผ่าน ISO	282	53.3	1	.68	2.9*	1, 5, 4	.57, .15, .13
ไม่ผ่าน ISO	269	28.7	1	.54	5.6**	1, 5	.44, .25

\* มีนัยสำคัญที่ระดับ .05 \*\* มีนัยสำคัญที่ระดับ .01

หมายเหตุ R Square Change = เปอร์เซ็นต์ทำงานที่เปลี่ยนแปลงไป เมื่อเพิ่มชุดตัวทำนายใหม่เข้าไป ขณะที่ชุดตัวทำนายเดิมถูกควบคุมให้คงที่

**ชุดตัวทำนายลำดับที่ 1 :** 1 หมายถึง เจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงาน 2 หมายถึง ความรู้เกี่ยวกับการป้องกันอันตรายจากการทำงาน

**ชุดตัวทำนายลำดับที่ 2 :** 3 หมายถึง ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน 4 หมายถึง แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ 5 หมายถึง ความชอบเสี่ยง

3 ตัวแปร เข้ามาเพิ่มเป็นกลุ่มตัวทำนายลำดับที่ 2 ปรากฏว่าจิตลักษณะเดิมทำนายพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานตามหน้าที่ในกลุ่มรวม ได้เพิ่มขึ้นร้อยละ 5.4 โดยมีตัวทำนายที่สำคัญ คือ เจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงาน ความชอบเสี่ยง และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (ค่าเบต้า .44 .25 และ .08 ตามลำดับ) และในกลุ่มย่อยทำนายได้เพิ่มขึ้น ระหว่างร้อยละ 1.5 ถึง 9.6 โดยทำนายเพิ่มขึ้นสูงสุดในกลุ่มที่มีจำนวนชั่วโมงทำงานล่วงเวลาต่อเดือนมาก มีตัวทำนายที่สำคัญ คือ เจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงาน และความชอบเสี่ยง (ค่าเบต้า .43 และ .31 ตามลำดับ) ทำนายเพิ่มขึ้นต่ำที่สุดในกลุ่มเพศหญิง

การวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนนี้สรุปได้ว่า จิตลักษณะเดิม 3 ตัวแปร คือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน และความชอบเสี่ยง สามารถทำนายพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานตามหน้าที่ ได้เพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญ จากจิตลักษณะตามสถานการณ์ 2 ตัวแปร คือ เจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงาน และความรู้เกี่ยวกับการป้องกันอันตรายจากการทำงาน ในกลุ่มรวม และกลุ่มย่อย 14 กลุ่ม โดยมีพีสียเปอร์เซ็นต์การทำนายที่เพิ่มขึ้นอยู่ระหว่าง ร้อยละ 1.5 ถึง 9.6 โดยมีตัวทำนายสำคัญ คือ เจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงาน ความชอบเสี่ยง และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

#### 4.9.2 ผลการทำนายพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานนอกเหนือหน้าที่ เมื่อใช้ตัวแปรในชุดจิตลักษณะตามสถานการณ์ และจิตลักษณะเดิม แต่ละกลุ่ม เป็นตัวทำนาย

เมื่อนำคะแนนของพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานนอกเหนือหน้าที่ มาทำการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบมีลำดับขั้น (ดูตาราง 21) โดยนำกลุ่มตัวแปรจิตลักษณะตามสถานการณ์ 2 ตัวแปร เป็นกลุ่มตัวทำนายลำดับที่ 1 ปรากฏว่าจิตลักษณะตามสถานการณ์ 2 ตัวแปร ทำนายพฤติกรรมป้องกันอันตรายนอกเหนือหน้าที่ในกลุ่มรวมได้ร้อยละ 47.1 โดยมีเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงาน เป็นตัวทำนายสำคัญเพียงตัวเดียว (ค่าเบต้า .68) และในกลุ่มย่อยทำนายได้ระหว่างร้อยละ 15.3 ถึง 58.6 โดยทำนายได้สูงสุดในกลุ่มที่แต่งงานแล้ว มีตัวทำนายสำคัญเพียงตัวเดียว คือ เจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานตามหน้าที่ (ค่าเบต้า .74) ทำนายได้ต่ำสุดในกลุ่มอายุงานมาก และเมื่อนำตัวทำนายกลุ่มจิตลักษณะเดิม 3 ตัวแปร เข้ามาเพิ่มเป็นกลุ่มตัวทำนายลำดับที่ 2 ปรากฏว่าจิตลักษณะเดิมทำนายพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานตามหน้าที่ในกลุ่มรวม ได้เพิ่มขึ้นร้อยละ 1.6 โดยมีตัวทำนายที่สำคัญ คือ เจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงาน และลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน (ค่าเบต้า .58 และ .09 ตามลำดับ) และในกลุ่มย่อยทำนายได้เพิ่มขึ้น ระหว่างร้อยละ 0.3 ถึง 4.4 โดยทำนายเพิ่มขึ้นสูงสุดในกลุ่มที่มีจำนวนชั่วโมงการทำงานล่วงเวลามาก มีตัวทำนายที่สำคัญ คือ เจตคติที่ดีต่อพฤติกรรม

ตาราง 21 ผลการเปรียบเทียบปริมาณทำนายที่เพิ่มขึ้นของพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานนอกเหนือหน้าที่ ด้วยชุดตัวทำนายจิตลักษณะตามสถานการณ์ และจิตลักษณะเดิม

กลุ่ม	จำนวน(คน)	ลำดับที่ 1 (จิตลักษณะตามสถานการณ์ 1-2)			ลำดับที่ 2 (จิตลักษณะเดิม 3 - 5)		
		% ทำนาย	ตัวทำนาย	ค่าเบต้า	R Square Change	ตัวทำนาย	ค่าเบต้า
รวม	552	47.1	1	.68	1.6*	1, 3	.58, .09
ชาย	301	53.3	1	.73	2.8*	1, 4	.55, .21
หญิง	250	37.5	1	.60	2.3*	1	.56
อายุน้อย	261	56.7	1	.76	3.1*	1, 3	.60, .13
อายุมาก	264	30.3	1	.52	2.1*	1, 4	.39, .19
โสด	221	33.3	1	.59	3.3*	1, 3	.46, .18
แต่งงาน	311	58.6	1	.74	1.9*	1, 5, 4	.62, .12, .09
ฐานะ ศก. ต่ำ	244	54.7	1	.70	2.3*	1, 3, 4	.53, .14, .13
ฐานะ ศก. สูง	299	38.0	1	.63	1.1	1	.58
อายุงานน้อย	275	53.8	1	.73	2.1*	1, 3, 4	.60, .13, .12
อายุงานมาก	274	15.3	1	.35	0.3	1	.36
ช.ม. ล่วงเวลาน้อย	262	39.8	1	.63	0.5	1	.58
ช.ม. ล่วงเวลามาก	269	50.3	1	.70	4.4**	1, 4, 3	.51, .14, .11
ผ่าน ISO	282	57.8	1	.75	0.5	1	.76
ไม่ผ่าน ISO	269	41.5	1	.65	3.5**	1, 3	.53, .12

\* มีนัยสำคัญที่ระดับ .05

หมายเหตุ R Square Change = เปอร์เซ็นต์ทำนายที่เปลี่ยนแปลงไป เมื่อเพิ่มชุดตัวทำนายใหม่เข้าไป ขณะที่ชุดตัวทำนายเดิมถูกควบคุมให้คงที่

ชุดตัวทำนายลำดับที่ 1 : 1 หมายถึง เจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงาน 2 หมายถึง ความรู้เกี่ยวกับการป้องกันอันตรายจากการทำงาน

ชุดตัวทำนายลำดับที่ 2 : 3 หมายถึง ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน 4 หมายถึง แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ 5 หมายถึง ความชอบเสี่ยง

ป้องกันอันตรายจากการทำงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน (ค่าเบต้า .51, 14 และ .11 ตามลำดับ) ทำนายเพิ่มขึ้นต่ำที่สุดในกลุ่มพนักงานที่มีอายุงานมาก

การวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนนี้สรุปได้ว่า จิตลักษณะเดิม 3 ตัวแปร คือ ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และความชอบเสี่ยง สามารถทำนายพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานนอกเหนือหน้าที่ ได้เพิ่มขึ้น จากจิตลักษณะตามสถานการณ์ 2 ตัวแปร คือ เจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงาน และความรู้เกี่ยวกับการป้องกันอันตรายจากการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญ ในกลุ่มรวม และกลุ่มย่อย 10 กลุ่ม โดยมีพิสัยเปอร์เซ็นต์ทำนายที่เพิ่มขึ้นอยู่ระหว่างร้อยละ 1.6 ถึง ร้อยละ 4.4 โดยมีตัวทำนายสำคัญ คือ เจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงาน ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

#### 4.10 ผลการทำนายความถี่ของการเจ็บป่วยจากการรายงานตนเอง และความถี่ของการเจ็บป่วยจากบันทึกการรักษาพยาบาลของโรงงาน แต่ละด้าน เมื่อใช้ตัวแปรพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานตามหน้าที่ และพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานนอกเหนือหน้าที่ เป็นตัวทำนาย

การวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนนี้ เป็นการแสวงหาปริมาณการทำนายสถิติการเจ็บป่วยจากการทำงาน จำนวน 2 ด้าน ได้แก่ ความถี่ของการเจ็บป่วยจากการรายงานตนเอง และความถี่ของการเจ็บป่วยจากบันทึกการรักษาพยาบาลของโรงงาน สถิติที่ใช้คือการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบมาตรฐานและแบบเป็นขั้น (Standard and Stepwise Multiple Regression Analysis) โดยใช้ตัวทำนาย 2 ตัว คือ พฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานตามหน้าที่ และพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานนอกเหนือหน้าที่ (ดูรายละเอียดความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่าง ๆ ที่ศึกษาตามค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ Correlation Coefficient ในตาราง 171 ภาคผนวก ข)

เมื่อนำคะแนนความถี่ของการเจ็บป่วยจากการรายงานตนเอง มาวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบมาตรฐานและแบบเป็นขั้น โดยใช้ตัวทำนายพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานตามหน้าที่ และพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานนอกเหนือหน้าที่ (ตาราง 22) พบว่า ตัวทำนายทั้ง 2 ตัว สามารถทำนายความถี่ของการเจ็บป่วยจากการรายงานตนเอง ใน**กลุ่มรวม** ได้ร้อยละ 4.8 (ค่าเบต้า -.28 และ -.13 ตามลำดับ) และพิจารณาการทำนายของตัวทำนายทั้ง 2 ตัว ใน**กลุ่มย่อย** 14 กลุ่ม พบผลว่า ตัวทำนายทั้ง 2 ตัว ร่วมกันทำนายความถี่ของการเจ็บป่วยจากการรายงานตนเองในกลุ่มย่อยต่าง ๆ ได้จำนวน 11 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มพนักงานหญิง กลุ่มพนักงานอายุน้อย กลุ่มพนักงานอายุมาก กลุ่มพนักงานโสด กลุ่มพนักงานที่แต่งงานแล้ว กลุ่มพนักงานที่มีระดับเศรษฐกิจของครอบครัวต่ำ กลุ่มพนักงานที่มีระดับเศรษฐกิจของครอบครัวสูง กลุ่มพนักงานที่มีอายุงานมาก กลุ่มพนักงานที่มีจำนวนชั่วโมงทำงานล่วงเวลาต่อเดือนน้อย กลุ่มพนักงานที่ทำงานในโรงงานที่ผ่านการรับรองมาตรฐาน ISO

ตาราง 22 ปริมาณการทำนายและตัวทำนายของสถิติการเจ็บป่วยจากการทำงาน (ความถี่ของการเจ็บป่วยจากการรายงานตนเอง และความถี่ของการเจ็บป่วยจากบันทึกการรักษาพยาบาลของโรงงาน) ด้วยตัวทำนายพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานตามหน้าที่ และพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานนอกเหนือหน้าที่ ในกลุ่มรวม และกลุ่มย่อย 12 กลุ่ม

กลุ่ม	ความถี่ของการเจ็บป่วย (การรายงานตนเอง)				ความถี่ของการเจ็บป่วย (บันทึกการรักษาพยาบาลของโรงงาน)			
	จำนวน (คน)	% ทำนาย <sup>1</sup>	ตัวนาย <sup>2</sup>	ค่าเบต้า <sup>2</sup>	จำนวน (คน)	% ทำนาย <sup>1</sup>	ตัวนาย <sup>2</sup>	ค่าเบต้า <sup>2</sup>
รวม	552	4.8*	1, 2	-.28, .13	531	10.0*	1	-.32
ชาย	301	1.5	ตัวทำนายไม่มีนัยสำคัญ		293	13.1*	1	-.36
หญิง	250	10.0*	1	-.37	237	3.3*	1	-.18
อายุน้อย	261	3.7*	1, 2	-.30, .21	250	31.4*	1	-.56
อายุมาก	264	5.4*	1	-.25	257	1.5	ตัวทำนายไม่มีนัยสำคัญ	
โสด	221	6.1*	1, 2	-.32, .17	215	18.4*	1	-.42
แต่งงาน	311	4.2*	1	-.27	297	6.8*	1	-.27
ฐานะ ศก. ต่ำ	244	3.0*	1	-.24	235	21.3*	1	-.46
ฐานะ ศก. สูง	299	6.8*	1	-.31	287	1.8	ตัวทำนายไม่มีนัยสำคัญ	
อายุงานน้อย	275	1.2	ตัวทำนายไม่มีนัยสำคัญ		269	16.2*	1	-.40
อายุงานมาก	274	2.2*	1	-.15	259	0.3	ตัวทำนายไม่มีนัยสำคัญ	
ช.ม. ล่วงเวลาน้อย	262	13.1*	1, 2	-.44, -.24	258	0.1	ตัวทำนายไม่มีนัยสำคัญ	
ช.ม. ล่วงเวลามาก	269	0.6	ตัวทำนายไม่มีนัยสำคัญ		258	22.2*	1	-.47
ผ่าน ISO	282	8.3*	1	-.33	281	12.4*	1	-.35
ไม่ผ่าน ISO	269	3.8*	1, 2	-.24, .18	249	1.2	ตัวทำนายไม่มีนัยสำคัญ	

ค่าเบต้ามีนัยสำคัญที่ระดับ .05 \* เปรูเซ็นตักการทำนายที่ตัวทำนายมีนัยสำคัญ

% ทำนาย<sup>1</sup> มาจากการทำนายแบบใส่ตัวแปรทั้งหมด, ตัวทำนาย<sup>2</sup> และ ค่าเบต้า<sup>2</sup> มาจากการทำนายแบบเป็นขั้น

หมายเหตุ : ตัวทำนาย

1 หมายถึง พฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานตามหน้าที่

2 หมายถึง พฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานนอกเหนือหน้าที่

และกลุ่มพนักงานที่ทำงานในโรงงานที่ยังไม่ผ่านการรับรองมาตรฐาน ISO โดยมีปริมาณการทำนายอยู่ระหว่างร้อยละ 2.2 ถึง 13.1 ทำนายได้สูงสุดในกลุ่มพนักงานที่มีจำนวนชั่วโมงทำงานล่วงเวลาต่อเดือนน้อย มีตัวทำนายสำคัญ คือ พฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานตามหน้าที่ และ พฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานนอกเหนือหน้าที่ (ค่าเบต้า -.44 และ -.24 ตามลำดับ) ทำนายได้ต่ำสุดในกลุ่มพนักงานที่มีอายุงานมาก

เมื่อนำคะแนนความถี่ของการเจ็บป่วยจากบันทึกการรักษาพยาบาลของโรงงาน มาวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบมาตรฐานและแบบเป็นขั้น โดยใช้ตัวทำนายพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานตามหน้าที่ และพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานนอกเหนือหน้าที่ (ตาราง 22) พบว่าตัวทำนายทั้ง 2 ตัว สามารถทำนายความถี่ของการเจ็บป่วยจากบันทึกการรักษาพยาบาลของโรงงาน โดยมีพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานตามหน้าที่เป็นตัวทำนายสำคัญเพียงตัวเดียว ในกลุ่มรวมได้ร้อยละ 10 (ค่าเบต้า -.32) และพิจารณาการทำนายของตัวทำนายทั้ง 2 ตัว ในกลุ่มย่อย 14 กลุ่ม พบผลว่า ตัวทำนายทั้ง 2 ตัว ร่วมกันทำนายความถี่ของการเจ็บป่วยจากบันทึกการรักษาพยาบาลของโรงงานในกลุ่มย่อยต่าง ๆ ได้จำนวน 9 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มพนักงานชาย กลุ่มพนักงานหญิง กลุ่มพนักงานอายุน้อย กลุ่มพนักงานโสด กลุ่มพนักงานที่แต่งงานแล้ว กลุ่มพนักงานที่มีระดับเศรษฐกิจของครอบครัวต่ำ กลุ่มพนักงานที่มีอายุงานน้อย กลุ่มพนักงานที่มีจำนวนชั่วโมงทำงานล่วงเวลาต่อเดือนมาก และกลุ่มพนักงานที่ทำงานในโรงงานที่ผ่านการรับรองมาตรฐาน ISO มีปริมาณการทำนายอยู่ระหว่างร้อยละ 3.3 ถึง 31.4 ทำนายได้สูงสุดในกลุ่มพนักงานอายุน้อย มีตัวทำนายสำคัญเพียงตัวเดียว คือ พฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานตามหน้าที่ (ค่าเบต้า -.56) และทำนายได้ต่ำสุดในกลุ่มพนักงานหญิง

สรุปได้ว่า พฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานตามหน้าที่ และพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานนอกเหนือหน้าที่ ร่วมกัน สามารถทำนายความถี่ของการเจ็บป่วยจากรายงานตนเอง โดยมีปริมาณทำนายอยู่ระหว่าง ร้อยละ 2.2 ถึง 13.1 ทำนายได้สูงสุดในกลุ่มพนักงานที่มีจำนวนชั่วโมงทำงานล่วงเวลาต่อเดือนน้อย นอกจากนี้ ยังร่วมกันทำนายสามารถทำนายความถี่ของการเจ็บป่วยจากบันทึกการรักษาพยาบาลของโรงงาน โดยมีปริมาณการทำนายอยู่ระหว่างร้อยละ 3.3 ถึง 31.4 ทำนายได้สูงสุดในกลุ่มพนักงานอายุน้อย



## บทที่ 5

### การสรุปและอภิปรายผล

การวิจัยเรื่อง “จิตลักษณะและสถานการณ์ในการทำงานที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานของพนักงานปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตพลาสติกที่ผ่านการรับรองมาตรฐานระบบการบริหารงานคุณภาพ ISO 9001: 2000” เป็นการวิจัยเพื่อศึกษาความสัมพันธ์และเปรียบเทียบปัจจัยเชิงสาเหตุ ทั้งด้านจิตลักษณะเดิม จิตลักษณะตามสถานการณ์ และสถานการณ์ในการทำงาน ว่ามีความสำคัญเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงาน และสถิติการเจ็บป่วยจากการทำงานมากเพียงใด ในบทนี้จะกล่าวถึงการสรุปและอภิปรายผลตามสมมติฐานเป็นลำดับแรก ตามด้วยการสรุปประเด็นพิเศษของการวิจัยนี้ ประกอบด้วย 1) ลักษณะของพนักงานปฏิบัติการที่มีเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานมาก และมีพฤติกรรมป้องกันอันตรายอย่างเหมาะสมมาก 2) พนักงานกลุ่มเสี่ยงและปัจจัยปกป้อง 3) สรุปปัจจัยเชิงเหตุและผลของเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงาน จากนั้นจะกล่าวถึงข้อดี ข้อจำกัดของการวิจัย ตลอดจนให้ข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนาและการวิจัยต่อไป กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตพลาสติกทั้งประเภทที่ผ่านการรับรองมาตรฐาน ISO และยังไม่ผ่านการรับรองมาตรฐาน ISO จำนวน 553 คน มีสมมติฐานในการวิจัยจำนวน 9 ข้อ ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

#### 5.1 การสรุปและอภิปรายผลตามสมมติฐาน

จากการประมวลทฤษฎี และผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงาน ทำให้สามารถตั้งสมมติฐานในงานวิจัยนี้ได้จำนวน 9 ข้อ ซึ่งทดสอบโดยการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติในบทที่ 4 และสามารถสังเคราะห์ผลการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อสรุปผลตามสมมติฐานในแต่ละข้อได้ดังนี้

##### 5.1.1 การสรุปและอภิปรายผลตามสมมติฐานที่ 1

สมมติฐานที่ 1 กล่าวว่า พนักงานปฏิบัติการที่ทำงานในโรงงานที่ผ่านการรับรองมาตรฐาน ISO และมีลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตนเอง เป็นพนักงานที่มีเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานมากกว่า มีพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานตามหน้าที่มากกว่า มีพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานนอกเหนือหน้าที่มากกว่า แต่มีสถิติการเจ็บป่วยจากการทำงาน 2 ด้าน (พนักงานรายงานตนเอง และบันทึกการรักษาพยาบาลของโรงงาน) น้อยกว่า พนักงานที่ทำงานในโรงงานที่ยังไม่ผ่านการรับรองมาตรฐาน ISO และมีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนเองต่ำ

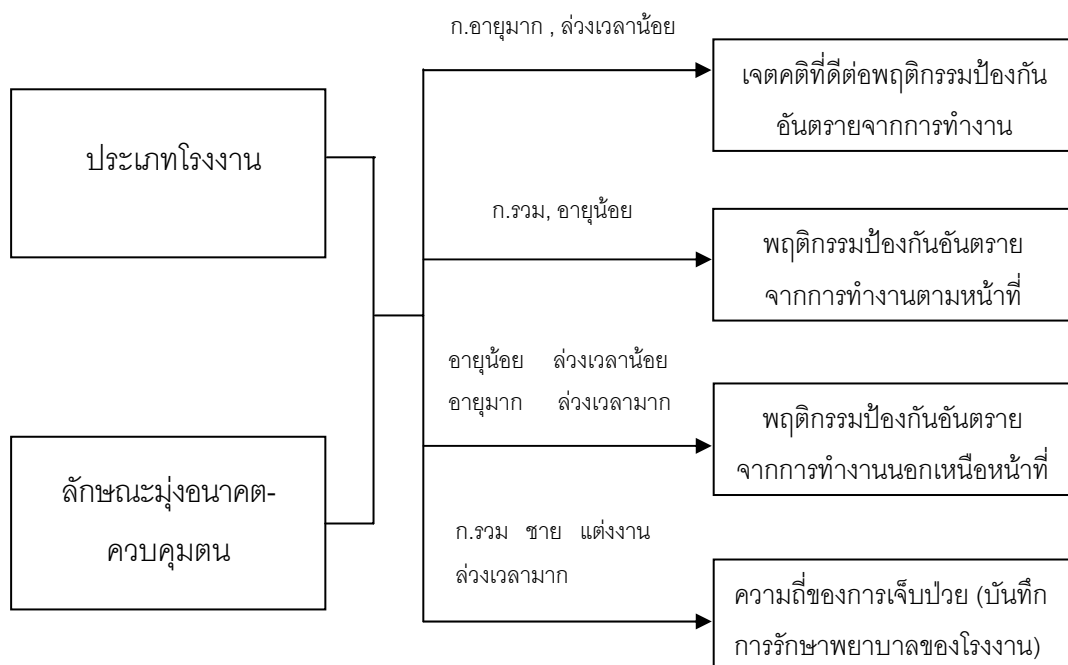
การสรุปผลตามสมมติฐานในข้อนี้ มาจากการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางระหว่างตัวแปรอิสระ 2 ตัวแปร (ตาราง 3 - 7) คือ 1) ประเภทของโรงงาน แบ่งเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มพนักงานที่ทำงานในโรงงานที่ผ่านการรับรองมาตรฐาน ISO และกลุ่มพนักงานที่ทำงานในโรงงานที่ยังไม่ผ่านการรับรองมาตรฐาน ISO 2) ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน แบ่งเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มพนักงานที่มีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนสูง และกลุ่มพนักงานที่มีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนต่ำ ส่วนตัวแปรตามคือ เจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงาน พฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานตามหน้าที่ พฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานนอกเหนือหน้าที่ และสถิติการเจ็บป่วยจากการทำงาน 2 ด้าน คือ (พนักงานรายงานตนเอง และบันทึกการรักษาพยาบาลของโรงงาน) โดยทำการวิเคราะห์ตัวแปรตามที่ละด้าน

จากการวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนนี้พบว่า คะแนนตัวแปรตาม 4 ด้าน (เจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงาน พฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานตามหน้าที่ พฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานนอกเหนือหน้าที่ ความถี่ของการเจ็บป่วยจากบันทึกการรักษาพยาบาลของโรงงาน) **แปรปรวนไปตามปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ 2 ตัว** อย่างเชื่อมั่นได้ (ภาพประกอบ 16) โดยมีรายละเอียดดังนี้ 1) พนักงานที่ทำงานในโรงงานที่ผ่านการรับรองมาตรฐาน ISO และมีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนสูง มีเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานมากกว่าพนักงานที่ทำงานในโรงงานที่ยังไม่ผ่านการรับรองมาตรฐาน ISO และมีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนต่ำ พบในกลุ่มพนักงานอายุมาก และกลุ่มพนักงานที่มีจำนวนชั่วโมงทำงานล่วงเวลาต่อเดือนน้อย ผลวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนนี้สรุปได้ว่า พนักงานที่ทำงานอยู่ในโรงงานที่ยังไม่ผ่านการรับรองมาตรฐาน ISO และมีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนต่ำ มีเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานน้อยที่สุด ซึ่งเป็นไปตามความคาดหมาย 2) พนักงานที่ทำงานในโรงงานที่ผ่านการรับรองมาตรฐาน ISO และมีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนสูง มีพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานตามหน้าที่ มากกว่าพนักงานที่ทำงานในโรงงานที่ยังไม่ผ่านการรับรองมาตรฐาน ISO และมีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนต่ำ พบในกลุ่มรวม โดยเฉพาะผู้ที่มีอายุน้อย ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสรุปได้ว่า พนักงานที่ทำงานอยู่ในโรงงานที่ผ่านการรับรองมาตรฐาน ISO แต่มีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนต่ำ เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานตามหน้าที่น้อยที่สุด พบผลนี้ในกลุ่มที่มีระดับเศรษฐกิจของครอบครัวต่ำ และกลุ่มที่มีจำนวนชั่วโมงทำงานล่วงเวลาต่อเดือนมาก ผลในส่วนนี้จึงเป็นไปตามสมมติฐานเพียงบางส่วน 3) พนักงานที่ทำงานในโรงงานที่ผ่านการรับรองมาตรฐาน ISO และมีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนสูง มีพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานนอกเหนือหน้าที่ มากกว่าพนักงานที่ทำงานในโรงงานที่ยังไม่ผ่านการรับรองมาตรฐาน ISO และมีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนต่ำ พบในพนักงาน 4 ประเภท (อายุน้อย และอายุมาก มีจำนวนชั่วโมงทำงานล่วงเวลา

ต่อเดือนน้อย และมีจำนวนชั่วโมงทำงานล่วงเวลาต่อเดือนมาก) และยังสามารถสรุปได้อีกว่าผู้ที่ทำงานอยู่ในโรงงานที่ยังไม่ผ่านการรับรองมาตรฐาน ISO และมีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนต่ำ มีพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานนอกเหนือหน้าที่มากที่สุด พบในกลุ่มอายุมาก และกลุ่มที่มีจำนวนชั่วโมงทำงานล่วงเวลาต่อเดือนน้อย ขณะเดียวกันพนักงานที่ทำงานอยู่ในโรงงานที่ผ่านการรับรองมาตรฐาน ISO แต่มีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนต่ำ มีพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานนอกเหนือหน้าที่น้อยที่สุด พบในกลุ่มอายุน้อย และกลุ่มที่มีจำนวนชั่วโมงทำงานล่วงเวลาต่อเดือนมาก ผลในส่วนนี้เป็นไปตามความคาดหมายบางส่วน 4) พนักงานที่ทำงานในโรงงานที่ผ่านการรับรองมาตรฐาน ISO และมีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนสูง มีความถี่ของการเจ็บป่วยจากบันทึกการรักษาพยาบาลของโรงงานมากกว่า พนักงานที่ทำงานในโรงงานที่ยังไม่ผ่านการรับรองมาตรฐาน ISO และมีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนต่ำ พบในกลุ่มรวม กลุ่มชาย กลุ่มที่แต่งงานแล้ว และกลุ่มที่มีจำนวนชั่วโมงทำงานล่วงเวลาต่อเดือนมาก และยังพบอีกว่าถ้าเป็นผู้ที่ทำงานอยู่ในโรงงานที่ผ่านการรับรองมาตรฐาน ISO และมีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนต่ำ มีความถี่ของการเจ็บป่วยจากบันทึกการรักษาพยาบาลของโรงงานมากที่สุด ซึ่งไม่เป็นไปตามความคาดหมาย

นอกจากนี้ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนนี้ยังพบว่าเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงาน พฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานตามหน้าที่ พฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานนอกเหนือหน้าที่ สถิติการเจ็บป่วยจากการทำงาน **แปรปรวนไปตามตัวแปรอิสระที่ละตัว** ดังนี้ 1) เจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงาน พบว่า 1.1 พนักงานที่ทำงานในโรงงานที่ผ่านการรับรองมาตรฐาน ISO มีเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานมากกว่าพนักงานที่ทำงานอยู่ในโรงงานที่ยังไม่ผ่านการรับรองมาตรฐาน ISO พบในกลุ่มรวม และกลุ่มย่อย 5 กลุ่มที่สำคัญ (ชาย มีระดับเศรษฐกิจของครอบครัวสูง อายุมาก อายุงานมาก และมีจำนวนชั่วโมงทำงานล่วงเวลาต่อเดือนน้อย) 1.2 พนักงานที่มีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนสูงมีเจตคติที่ดีมากกว่าพนักงานที่มีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนต่ำ พบในกลุ่มรวม 2) พฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานตามหน้าที่ พบว่า 2.1 พนักงานที่ทำงานในโรงงานที่ผ่านการรับรองมาตรฐาน ISO มีพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานมากกว่าพนักงานที่ทำงานในโรงงานที่ยังไม่ผ่านการรับรองมาตรฐาน ISO พบในกลุ่มอายุงานมาก และกลุ่มที่มีจำนวนชั่วโมงทำงานล่วงเวลาต่อเดือนน้อย และยังพบผลที่ไม่เป็นไปตามความคาดหมายว่า ผู้ที่ทำงานในโรงงานที่ยังไม่ผ่านการรับรองมาตรฐาน ISO มีพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานตามหน้าที่มากกว่าผู้ที่ทำงานในโรงงานที่ผ่านการรับรองมาตรฐาน ISO พบเฉพาะในกลุ่มที่มีระดับเศรษฐกิจต่ำ อายุงานน้อย และมีจำนวนชั่วโมงทำงานล่วงเวลาต่อเดือนมาก 2.2 ผู้ที่มีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนสูง มีพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานตามหน้าที่มากกว่าผู้ที่มีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนต่ำ 3) พฤติกรรมป้องกันอันตราย

จากการทำงานนอกเหนือหน้าที่ 3.1 พบผลที่ไม่เป็นไปตามความคาดหมายว่า ผู้ที่ทำงานในโรงงานที่ยังไม่ผ่านการรับรองมาตรฐาน ISO มีพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานนอกเหนือหน้าที่มากกว่าผู้ที่ทำงานในโรงงานที่ผ่านการรับรองมาตรฐาน ISO พบในกลุ่มอายุน้อย กลุ่มที่มีระดับเศรษฐกิจของครอบครัวต่ำ และกลุ่มที่มีจำนวนชั่วโมงทำงานล่วงเวลาต่อเดือนมาก 3.2 พนักงานที่มีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนสูง มีพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานนอกเหนือหน้าที่มากกว่าผู้ที่มีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนต่ำ 4) ความถี่ของการเจ็บป่วยจากการรายงานตนเอง พบว่า 4.1 พนักงานที่ทำงานในโรงงานที่ยังไม่ผ่านการรับรองมาตรฐาน ISO มีความถี่ของการเจ็บป่วยจากการรายงานตนเองมากกว่าพนักงานที่ทำงานในโรงงานที่ผ่านการรับรองมาตรฐาน ISO 4.2 พนักงานที่มีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนต่ำมีความถี่ของการเจ็บป่วยจากการรายงานตนเองมากกว่าผู้ที่มีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนสูง 5) ความถี่ของการเจ็บป่วยจากบันทึกการรักษาพยาบาลของโรงงาน 5.1 พบผลที่ไม่เป็นไปตามความคาดหมายว่า พนักงานที่ทำงานในโรงงานที่ผ่านการรับรองมาตรฐาน ISO มีความถี่ของการเจ็บป่วยจากบันทึกการรักษาพยาบาลของโรงงานมากกว่าผู้ที่ทำงานในโรงงานที่ยังไม่ผ่านการรับรองมาตรฐาน ISO 5.2 พนักงานที่มีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนต่ำ มีความถี่ของการเจ็บป่วยจากบันทึกการรักษาพยาบาลของโรงงานมากกว่าผู้ที่มีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนสูง จึงสรุปได้ว่าผลการวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนนี้ **สนับสนุนสมมติฐานที่ 1 เป็นส่วนใหญ่**



ภาพประกอบ 16 ผลแสดงปฏิสัมพันธ์แบบสองทาง ที่สนับสนุนสมมติฐานที่ 1

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลข้างต้นที่ทำให้ทราบว่า พนักงานที่ทำงานในโรงงานที่ผ่านการรับรองมาตรฐาน ISO และมีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนเอง เป็นผู้ที่มีเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานมาก มีพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานตามหน้าที่มาก และมีความถี่ในการเจ็บป่วยจากการรายงานตนเองน้อยกว่า พนักงานที่ทำงานในโรงงานที่ยังไม่ผ่านการรับรองมาตรฐาน ISO ซึ่งผลงานวิจัยนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของอนรรฆนงศ์ เรียบร้อยเจริญ (2549) พบว่านักเรียนที่เข้าร่วมโครงการก้าวอย่างเข้าใจ ที่มีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนเอง เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมป้องกันตนจากการคุกคามทางเพศมากกว่านักเรียนที่ไม่ได้เข้าร่วมโครงการ และมีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนเองต่ำ และยังพบผลเช่นนี้ในกลุ่มนักเรียนที่เข้าร่วมโครงการอื่น ๆ เช่น พฤติกรรมลดปริมาณขยะของนักเรียนที่เข้าร่วมโครงการรุ่งอรุณ (ลินดา สุวรรณดี. 2543) และพฤติกรรมฉลาดดูแลสุขภาพตนเองของนักเรียนมัธยมศึกษาตอนปลาย (ดวงกมล พรหมลักขโณ. 2549) นอกจากนี้ งานวิจัยของศิริกุล กลิ่นทอง (2549) พบว่า ผู้เข้าร่วมโครงการการเรียนรู้ตามรอยพระยุคลบาทที่มีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนเอง เป็นผู้ที่มีความพร้อมที่จะทำงานมาก และมีพฤติกรรมทำงานมาก

อย่างไรก็ตาม สำหรับผลที่ไม่เป็นไปตามความคาดหมายว่า พนักงานที่ทำงานในโรงงานที่ผ่านการรับรองมาตรฐาน ISO มีความถี่ของการเจ็บป่วยจากบันทึกการรักษาพยาบาลของโรงงานมากกว่าผู้ที่ทำงานในโรงงานที่ยังไม่ผ่านการรับรองมาตรฐาน ISO นั้น จากประสบการณ์การเก็บรวบรวมข้อมูลของผู้วิจัย พบว่าโรงงานที่ยังไม่ผ่านการรับรองมาตรฐาน ISO ไม่มีห้องพยาบาล และระบบการบันทึกสถิติการเจ็บป่วยจากการทำงานยังไม่สอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงมากนัก ส่วนใหญ่จะทำการบันทึกเฉพาะในกรณีที่ต้องมีการจ่ายค่ารักษาพยาบาล หรือกรณีเกิดอุบัติเหตุรุนแรงเท่านั้น จึงอาจเป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้ผลการวิจัยในส่วนนี้ไม่เป็นไปตามความคาดหมาย

### 5.1.2 การสรุปและอภิปรายผลตามสมมติฐานที่ 2

สมมติฐานที่ 2 กล่าวว่า พนักงานปฏิบัติการที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง ได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากบุคคลในหน่วยงานมาก และมีการรับรู้ประโยชน์จากการฝึกอบรมเพื่อป้องกันอันตรายจากการทำงานมาก เป็นผู้ที่มีเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานมากกว่า มีพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานตามหน้าที่มากกว่า หรือมีพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานนอกเหนือหน้าที่มากกว่า พนักงานปฏิบัติการในกลุ่มตรงข้าม

การสรุปผลตามสมมติฐานในข้อนี้ มาจากการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสามทางระหว่างตัวแปรอิสระ 3 ตัวแปร คือ 1) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ แบ่งเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มพนักงานที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง และกลุ่มพนักงานที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ 2) การสนับสนุนทางสังคมจากบุคคลในหน่วยงาน แบ่งเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มพนักงานที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากบุคคลในหน่วยงานมาก และกลุ่มพนักงานที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากบุคคลในหน่วยงานน้อย

3) การรับรู้ประโยชน์จากการฝึกอบรมเพื่อป้องกันอันตรายจากการทำงาน แบ่งเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มพนักงานที่รับรู้ประโยชน์จากการฝึกอบรมเพื่อป้องกันอันตรายจากการทำงานมาก และกลุ่มพนักงานที่รับรู้ประโยชน์จากการฝึกอบรมเพื่อป้องกันอันตรายจากการทำงานน้อย ส่วนตัวแปรตาม คือ เจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงาน พฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานตามหน้าที่ และพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานนอกเหนือหน้าที่ โดยจะวิเคราะห์ตัวแปรตามที่ละด้าน

จากการวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนนี้พบว่าคะแนนของตัวแปรตามแปรปรวนไปตามตัวแปรอิสระ ทั้ง 3 ตัว พร้อมกัน ทีละ 2 ตัว และทีละตัว จำนวน 3 ตัวแปรตาม ดังนี้

**เจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงาน** พบว่า 1) คะแนนเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงาน **แปรปรวนไปตามตัวแปรอิสระทั้ง 3 ตัว** พร้อมกัน กล่าวคือ พนักงานที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง ได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากบุคคลในหน่วยงานมาก และรับรู้ประโยชน์จากการฝึกอบรมเพื่อป้องกันอันตรายจากการทำงานมาก เป็นผู้มีเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานมากกว่า พนักงานที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ ได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากบุคคลในหน่วยงานน้อย และรับรู้ประโยชน์จากการฝึกอบรมเพื่อป้องกันอันตรายจากการทำงานน้อย พบในกลุ่มที่มีจำนวนชั่วโมงทำงานล่วงเวลาต่อเดือนมาก และยังสามารถช่วยได้ว่า ถ้าพนักงานเป็นผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ ได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากบุคคลในหน่วยงานน้อย และรับรู้ประโยชน์จากการฝึกอบรมเพื่อป้องกันอันตรายจากการทำงานน้อย เป็นผู้มีเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานน้อยที่สุด 2) คะแนนเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานยัง **แปรปรวนไปตามตัวแปรอิสระทีละ 2 ตัว** คือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และการสนับสนุนทางสังคมจากบุคคลในหน่วยงาน กล่าวคือ พนักงานที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง และได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากบุคคลในหน่วยงานมาก มีเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานมากกว่าพนักงานที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ และได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากบุคคลในหน่วยงานน้อย พบในกลุ่มรวม และพนักงานเกือบทุกประเภทที่ศึกษา (ยกเว้นกลุ่มพนักงานโสด) และยังพบอีกว่า ถ้าพนักงานเป็นผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ และได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากบุคคลในหน่วยงานน้อย เป็นผู้มีเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานน้อยที่สุด นอกจากนี้ ยังพบว่าพนักงานที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง และได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากบุคคลในหน่วยงานมาก มีเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานมากที่สุด พบในกลุ่มรวม และกลุ่มย่อยสำคัญ 3 กลุ่ม (ได้แก่ กลุ่มหญิง กลุ่มที่มีระดับเศรษฐกิจของครอบครัวสูง และกลุ่มที่มีจำนวนชั่วโมงทำงานล่วงเวลาต่อเดือนน้อย) 3) คะแนนของเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงาน **แปรปรวนไปตามตัวแปรอิสระทีละตัว** ดังนี้ 3.1 พนักงานที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงเป็นผู้มีเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานมากกว่าผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ พบใน

พนักงานโดยรวม และพนักงานทุกประเภท 3.2 พนักงานที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากบุคคลในหน่วยงานมาก เป็นผู้มีเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานมากกว่าผู้ที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากบุคคลในหน่วยงานน้อย พบผลในพนักงานโดยรวม และพนักงานทุกประเภท 3.3 พนักงานที่รับรู้ประโยชน์จากการฝึกอบรมเพื่อป้องกันอันตรายจากการทำงานมาก เป็นผู้มีเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานมากกว่าผู้ที่รับรู้ประโยชน์จากการฝึกอบรมเพื่อป้องกันอันตรายจากการทำงานน้อย พบในพนักงานโดยรวม และกลุ่มย่อยสำคัญ 2 กลุ่ม (ได้แก่ กลุ่มที่มีระดับเศรษฐกิจของครอบครัวต่ำ และกลุ่มที่ทำงานในโรงงานที่ผ่านการรับรองมาตรฐาน ISO) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนตัวแปรตามเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานเป็นไปตามความคาดหมายบางส่วน

**พฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานตามหน้าที่** พบว่า 1) คะแนนพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานตามหน้าที่ **แปรปรวนไปตามตัวแปรอิสระทั้ง 3 ตัว** พร้อมกัน กล่าวคือ พนักงานที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง ได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากบุคคลในหน่วยงานมาก และรับรู้ประโยชน์จากการฝึกอบรมเพื่อป้องกันอันตรายจากการทำงานมาก มีพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานตามหน้าที่ มากกว่าพนักงานที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ ได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากบุคคลในหน่วยงานน้อย และรับรู้ประโยชน์จากการฝึกอบรมเพื่อป้องกันอันตรายจากการทำงานน้อย พบในกลุ่มรวม และ 7 กลุ่มย่อย (ได้แก่ กลุ่มหญิง กลุ่มโสด กลุ่มที่แต่งงานแล้ว กลุ่มที่มีระดับเศรษฐกิจของครอบครัวต่ำ กลุ่มที่มีอายุน้อย กลุ่มที่มีจำนวนชั่วโมงทำงานต่อเดือนมาก และกลุ่มที่ทำงานในโรงงานที่ผ่านการรับรองมาตรฐาน ISO) และยังพบอีกว่าถ้าพนักงานเป็นผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ ได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากบุคคลในหน่วยงานน้อย และรับรู้ประโยชน์จากการฝึกอบรมเพื่อป้องกันอันตรายจากการทำงานน้อย เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานตามหน้าที่น้อยที่สุด นอกจากนี้ ยังพบว่าพนักงานที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง ได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากบุคคลในหน่วยงานมาก และรับรู้ประโยชน์จากการฝึกอบรมเพื่อป้องกันอันตรายจากการทำงานมาก เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานตามหน้าที่มากที่สุด พบในกลุ่มรวม และกลุ่มย่อยสำคัญ 3 กลุ่ม (ได้แก่ กลุ่มโสด กลุ่มที่มีระดับเศรษฐกิจของครอบครัวต่ำ และกลุ่มที่ทำงานในโรงงานที่ผ่านการรับรองมาตรฐาน ISO) 2) คะแนนพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานตามหน้าที่ **ยังแปรปรวนไปตามตัวแปรอิสระที่ละ 2 ตัว** ดังนี้ 2.1 **แปรปรวนไปตามแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และการสนับสนุนทางสังคมจากบุคคลในหน่วยงาน** กล่าวคือ พนักงานที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง และได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากบุคคลในหน่วยงานมาก มีพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานตามหน้าที่ มากกว่าพนักงานที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ และได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากบุคคลในหน่วยงานน้อย พบในพนักงานโดยรวม และพนักงานเกือบทุกประเภท (ยกเว้น





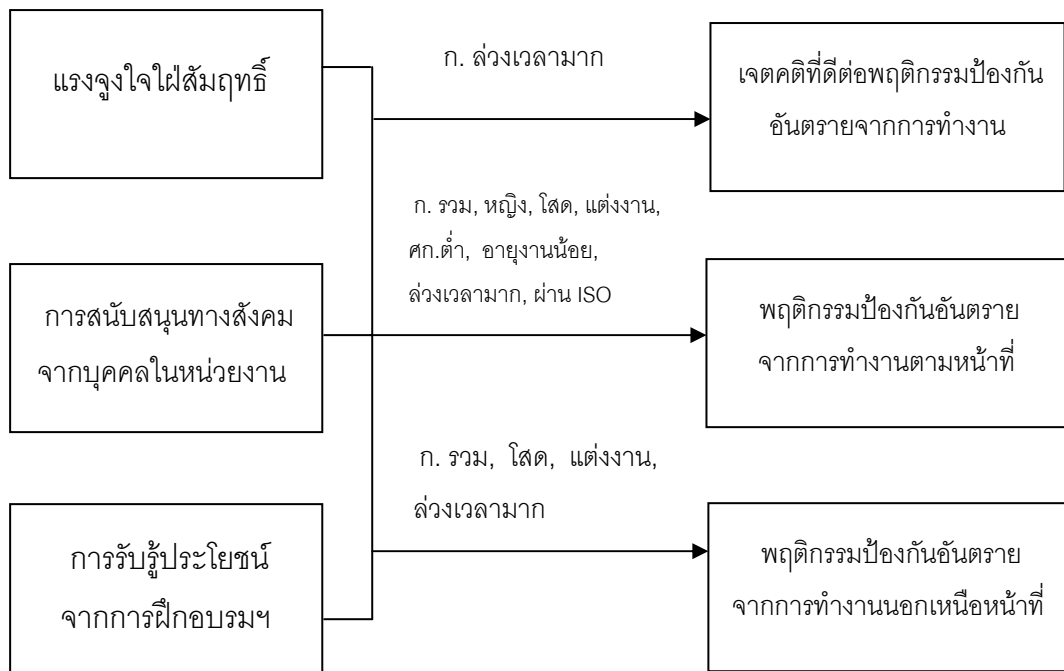
ทำงานตามหน้าที่มากกว่าผู้ที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากบุคคลในหน่วยงานน้อย พบผลในพนักงานโดยรวม และพนักงานทุกประเภท 3.3 พนักงานที่รับรู้ประโยชน์จากการฝึกอบรมเพื่อป้องกันอันตรายจากการทำงานมาก เป็นผู้มีพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานตามหน้าที่มากกว่าผู้ที่รับรู้ประโยชน์จากการฝึกอบรมเพื่อป้องกันอันตรายจากการทำงานน้อย พบในพนักงานโดยรวม และพนักงานทุกประเภท ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนตัวแปรตามพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานตามหน้าที่เป็นไปตามความคาดหมายส่วนใหญ่

**พฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานนอกเหนือหน้าที่** พบว่า 1) **คะแนนพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานนอกเหนือหน้าที่ แปรปรวนไปตามตัวแปรอิสระทั้ง 3 ตัว** พร้อมกัน กล่าวคือ พนักงานที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง ได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากบุคคลในหน่วยงานมาก และรับรู้ประโยชน์จากการฝึกอบรมเพื่อป้องกันอันตรายจากการทำงานมาก มีพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานนอกเหนือหน้าที่ มากกว่าพนักงานที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ ได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากบุคคลในหน่วยงานน้อย และรับรู้ประโยชน์จากการฝึกอบรมเพื่อป้องกันอันตรายจากการทำงานน้อย พบในกลุ่มรวม และกลุ่มย่อยสำคัญ 2 กลุ่ม (ได้แก่ กลุ่มโสด และกลุ่มที่มีจำนวนชั่วโมงทำงานล่วงเวลาต่อเดือนมาก) และยังพบอีกว่า ถ้าพนักงานเป็นผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ ได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากบุคคลในหน่วยงานน้อย และรับรู้ประโยชน์จากการฝึกอบรมเพื่อป้องกันอันตรายจากการทำงานน้อย เป็นผู้มีพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานตามหน้าที่น้อยที่สุด 2) **คะแนนพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานนอกเหนือหน้าที่ยังแปรปรวนไปตามตัวแปรอิสระทีละ 2 ตัว** ดังนี้ 2.1 **แปรปรวนไปตามแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และการสนับสนุนทางสังคมจากบุคคลในหน่วยงาน** กล่าวคือ พนักงานที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง และได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากบุคคลในหน่วยงานมาก มีพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานนอกเหนือหน้าที่ มากกว่าพนักงานที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ และได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากบุคคลในหน่วยงานน้อย พบในพนักงานโดยรวม และพนักงานเกือบทุกประเภท (ยกเว้น กลุ่มที่มีอายุนานมาก) และยังพบอีกว่า ถ้าพนักงานเป็นผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ และได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากบุคคลในหน่วยงานน้อย เป็นผู้มีพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานนอกเหนือหน้าที่น้อยที่สุด นอกจากนี้ ยังพบว่า พนักงานที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง และได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากบุคคลในหน่วยงานมาก มีพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานนอกเหนือหน้าที่มากที่สุด พบในกลุ่มรวม และกลุ่มชาย 2.2 **แปรปรวนไปตามแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และการรับรู้ประโยชน์จากการฝึกอบรมเพื่อป้องกันอันตรายจากการทำงาน** กล่าวคือ พนักงานที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง และรับรู้ประโยชน์จากการฝึกอบรมเพื่อป้องกันอันตรายจากการทำงานมาก มีพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานนอกเหนือหน้าที่ มากกว่าพนักงานที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ และรับรู้ประโยชน์จากการฝึกอบรม

เพื่อป้องกันอันตรายจากการทำงานน้อย พบในกลุ่มรวม และกลุ่มย่อย 7 กลุ่ม (ได้แก่ กลุ่มชาย กลุ่มสตรี กลุ่มที่แต่งงานแล้ว กลุ่มที่มีระดับเศรษฐกิจของครอบครัวต่ำ กลุ่มที่มีจำนวนชั่วโมงทำงานล่วงเวลาต่อเดือนมาก กลุ่มที่ทำงานในโรงงานที่ผ่านการรับรองมาตรฐาน ISO และกลุ่มที่ทำงานในโรงงานที่ยังไม่ผ่านการรับรองมาตรฐาน ISO) และพบอีกว่าพนักงานที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ และรับรู้ประโยชน์จากการฝึกอบรมเพื่อป้องกันอันตรายจากการทำงานน้อย เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานนอกเหนือหน้าที่น้อยที่สุด พบในกลุ่มรวม และกลุ่มย่อยสำคัญ 5 กลุ่ม (ได้แก่ กลุ่มชาย กลุ่มที่แต่งงานแล้ว กลุ่มที่มีระดับเศรษฐกิจของครอบครัวต่ำ กลุ่มที่มีจำนวนชั่วโมงทำงานล่วงเวลาต่อเดือนมาก และกลุ่มที่ทำงานในโรงงานที่ผ่านการรับรองมาตรฐาน ISO) นอกจากนี้ยังพบว่ากลุ่มพนักงานที่ทำงานในโรงงานที่ผ่านการรับรองมาตรฐาน ISO ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง และรับรู้ประโยชน์จากการฝึกอบรมเพื่อป้องกันอันตรายจากการทำงานมาก มีพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานตามหน้าที่มากที่สุด 3) คะแนนของพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานนอกเหนือหน้าที่ **แปรปรวนไปตามตัวแปรอิสระทีละตัว** ดังนี้ 3.1 พนักงานที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง พบในพนักงานโดยรวม และพนักงานเกือบทุกประเภท (ยกเว้น กลุ่มที่มีอายุงานมาก) 3.2 พนักงานที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากบุคคลในหน่วยงานมาก เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานนอกเหนือหน้าที่มากกว่าผู้ที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากบุคคลในหน่วยงานน้อย พบผลในพนักงานโดยรวม และพนักงานทุกประเภท 3.3 พนักงานที่รับรู้ประโยชน์จากการฝึกอบรมเพื่อป้องกันอันตรายจากการทำงานมาก เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานนอกเหนือหน้าที่มากกว่าผู้ที่รับรู้ประโยชน์จากการฝึกอบรมเพื่อป้องกันอันตรายจากการทำงานน้อย พบในพนักงานโดยรวม และ 7 กลุ่มย่อย (ได้แก่ กลุ่มชาย กลุ่มที่แต่งงานแล้ว กลุ่มที่มีระดับเศรษฐกิจของครอบครัวต่ำ กลุ่มที่มีระดับเศรษฐกิจของครอบครัวสูง กลุ่มที่มีอายุงานน้อย กลุ่มที่มีชั่วโมงทำงานล่วงเวลาต่อเดือนมาก และกลุ่มที่ทำงานในโรงงานที่ผ่านการรับรองมาตรฐาน ISO) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนตัวแปรตาม พฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานนอกเหนือหน้าที่เป็นไปตามความคาดหมายโดยส่วนใหญ่

### จึงสรุปได้ว่าผลการวิเคราะห์ข้อมูล **สนับสนุนสมมติฐานที่ 2 โดยส่วนใหญ่**

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลข้างต้นที่ทำให้ทราบว่า พนักงานที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง ได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากบุคคลในหน่วยงานมาก และรับรู้ประโยชน์จากการฝึกอบรมเพื่อป้องกันอันตรายจากการทำงานมาก เป็นผู้ที่มีเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานมาก มีพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานตามหน้าที่มาก และมีพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานนอกเหนือหน้าที่มากกว่าพนักงานในลักษณะตรงข้าม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของนีออน



ภาพประกอบ 17 ผลแสดงปฏิสัมพันธ์แบบสามทางที่สนับสนุนสมมติฐานที่ 2

พิณประดิษฐ์ และคนอื่น ๆ (2546) ที่พบว่า ตัวแปรแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นตัวทำนายสำคัญลำดับแรก เมื่อร่วมกับตัวแปรอื่นอีก 10 ตัวแปร สามารถทำนายพฤติกรรมการทำงานทั่วไปของตำรวจชั้นสัญญาบัตร และชั้นประทวน ในกลุ่มรวม ได้ร้อยละ 36.4 และ 39.8 (ค่าเบต้า .42 และ .36 ตามลำดับ) และงานวิจัยของรวิภาญจน์ เตือนดาว (2547) พบว่า พนักงานขับรถโดยสารประจำทางที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการขับขี่อย่างมีมารยาทมากกว่าพนักงานที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ สำหรับงานวิจัยของศิริกุล กลิ่นทอง (2549) พบว่า ข้าราชการที่ได้รับการสนับสนุนจากคนรอบข้างมาก และมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง เป็นผู้ที่มีเจตคติที่ดีต่อโครงการการเรียนรู้ตามรอยพระยุคลบาท มีพฤติกรรมคลายเครียดตามแนวพุทธมากกว่าพนักงานลักษณะตรงข้าม และยังพบอีกว่า ข้าราชการที่เข้าร่วมโครงการการเรียนรู้ตามรอยพระยุคลบาท ถ้าเป็นผู้ที่ได้รับการสนับสนุนจากคนรอบข้างสูง และมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง จะมีพฤติกรรมสนับสนุนทางสังคมแก่เพื่อนร่วมงานมากกว่าข้าราชการลักษณะตรงข้าม นอกจากนี้ ธวัชชัย ศรีพรغام (2547) ยังพบว่า พนักงานที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้ามาก มีพฤติกรรมการทำงานอย่างปลอดภัยส่วนบุคคล และพฤติกรรมให้การสนับสนุนการทำงานอย่างปลอดภัยมาก จากการผลการวิจัยดังกล่าว แสดงให้เห็นว่าผู้ที่มีจิตลักษณะและอยู่ในสถานการณ์ที่น่าปรารถนามาก (เช่น มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง ได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากบุคคลในหน่วยงานมาก และรับรู้ประโยชน์จากการฝึกอบรมมาก) เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมที่เหมาะสมมากกว่าผู้ที่มีจิตลักษณะและอยู่ในสถานการณ์ที่น่าปรารถนาน้อย

### 5.1.3 การสรุปและอภิปรายผลตามสมมติฐานที่ 3

สมมติฐานที่ 3 กล่าวว่า พนักงานปฏิบัติการที่มีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนสูง มีความชอบเสี่ยงน้อย และมีแบบอย่างที่ดีในการทำงานอย่างปลอดภัยมาก เป็นผู้มีเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานมากกว่า มีพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานตามหน้าที่มากกว่า หรือมีพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานนอกเหนือหน้าที่มากกว่าพนักงานปฏิบัติการในกลุ่มตรงข้าม

การสรุปผลตามสมมติฐานในข้อนี้ มาจากการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสามทางระหว่างตัวแปรอิสระ 3 ตัวแปร คือ 1) ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน แบ่งเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มพนักงานที่มีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนสูง และกลุ่มพนักงานที่มีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนต่ำ 2) ความชอบเสี่ยง แบ่งเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มพนักงานที่มีความชอบเสี่ยงน้อย และกลุ่มพนักงานที่มีความชอบเสี่ยงมาก 3) การมีแบบอย่างที่ดีในการทำงานอย่างปลอดภัย แบ่งเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มพนักงานที่มีแบบอย่างที่ดีในการทำงานอย่างปลอดภัยมาก และกลุ่มพนักงานที่มีแบบอย่างที่ดีในการทำงานอย่างปลอดภัยน้อย ส่วนตัวแปรตาม คือ เจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงาน พฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานตามหน้าที่ และพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานนอกเหนือหน้าที่ โดยจะวิเคราะห์ตัวแปรตามทีละด้าน

จากการวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนนี้พบว่าคะแนนของตัวแปรตามแปรปรวนไปตามตัวแปรอิสระทั้ง 3 ตัว พร้อมกัน ทีละ 2 ตัว และทีละตัว จำนวน 3 ตัวแปรตาม ดังนี้

**เจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงาน** พบว่า 1) คะแนนเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานแปรปรวนไปตามตัวแปรอิสระทั้ง 3 ตัว พร้อมกัน กล่าวคือ พนักงานที่มีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนสูง มีความชอบเสี่ยงน้อย และมีแบบอย่างที่ดีในการทำงานอย่างปลอดภัยมาก มีเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงาน มากกว่าพนักงานที่มีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนต่ำ มีความชอบเสี่ยงมาก และมีแบบอย่างที่ดีในการทำงานอย่างปลอดภัยน้อย พบในกลุ่มย่อยสำคัญ 3 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มหญิง กลุ่มที่มีระดับเศรษฐกิจของครอบครัวสูง และกลุ่มที่มีจำนวนชั่วโมงทำงานล่วงเวลาต่อเดือนน้อย และพบอีกว่าถ้าพนักงานเป็นผู้ที่มีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนต่ำ มีความชอบเสี่ยงมาก และมีแบบอย่างที่ดีในการทำงานอย่างปลอดภัยน้อย เป็นผู้มีเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานน้อยที่สุด นอกจากนี้ยังพบว่า พนักงานที่มีจำนวนชั่วโมงทำงานล่วงเวลาต่อเดือนน้อย ถ้ามีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนสูง มีความชอบเสี่ยงน้อย และมีแบบอย่างที่ดีในการทำงานอย่างปลอดภัยมาก มีเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานมากที่สุด 2) คะแนนเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานยังแปรปรวนไปตามตัวแปรอิสระทีละ 2 ตัว กล่าวคือ พนักงานที่มีลักษณะ

มุ่งอนาคต-ควบคุมต้นทุน และมีความชอบเสี่ยงน้อย มีเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงาน มากกว่าพนักงานที่มีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมต้นทุนต่ำ และมีความชอบเสี่ยงมาก พบในกลุ่มรวม และ 6 กลุ่มย่อย (ได้แก่ กลุ่มชาย กลุ่มหญิง กลุ่มที่แต่งงานแล้ว กลุ่มที่มีระดับเศรษฐกิจของครอบครัวสูง กลุ่มที่มีจำนวนชั่วโมงทำงานล่วงเวลาต่อเดือนมาก และกลุ่มที่ทำงานในโรงงานที่ผ่านการรับรองมาตรฐาน ISO) และยังพบว่าถ้าพนักงานเป็นผู้ที่มีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมต้นทุนต่ำ และมีความชอบเสี่ยงมาก เป็นผู้ที่มีเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานน้อยที่สุด

3) คะแนนของเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงาน **แปรปรวนไปตามตัวแปรอิสระที่ละตัว** ดังนี้ 3.1 พนักงานที่มีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมต้นทุนสูง เป็นผู้ที่มีเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานมากกว่าผู้ที่มีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมต้นทุนต่ำ พบในพนักงานโดยรวม และพนักงานทุกประเภท 3.2 พนักงานที่มีความชอบเสี่ยงน้อย เป็นผู้ที่มีเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานมากกว่าผู้ที่มีความชอบเสี่ยงมาก พบผลในพนักงานโดยรวม และพนักงานเกือบทุกประเภท (ยกเว้น กลุ่มที่มีอายุงานมาก และกลุ่มที่ทำงานในโรงงานที่ยังไม่ผ่านการรับรองมาตรฐาน ISO) 3.3 พนักงานที่มีแบบอย่างที่ดีในการทำงานอย่างปลอดภัยมาก เป็นผู้ที่มีเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานมากกว่าผู้ที่มีแบบอย่างที่ดีในการทำงานอย่างปลอดภัยน้อย พบในพนักงานโดยรวม และพนักงานเกือบทุกประเภท (ยกเว้น กลุ่มที่มีจำนวนชั่วโมงทำงานล่วงเวลาต่อเดือนมาก และกลุ่มที่ทำงานในโรงงานที่ผ่านการรับรองมาตรฐาน ISO) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนตัวแปรตามเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานเป็นไปตามความคาดหมายบางส่วน

**พฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานตามหน้าที่** พบว่า 1) คะแนนพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานตามหน้าที่ **แปรปรวนไปตามตัวแปรอิสระทั้ง 3 ตัว** พร้อมกัน กล่าวคือ พนักงานที่มีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมต้นทุนสูง มีความชอบเสี่ยงน้อย และมีแบบอย่างที่ดีในการทำงานอย่างปลอดภัยมาก มีพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานตามหน้าที่ มากกว่าพนักงานที่มีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมต้นทุนต่ำ มีความชอบเสี่ยงมาก และมีแบบอย่างที่ดีในการทำงานอย่างปลอดภัยน้อย พบในกลุ่มรวม และกลุ่มย่อยสำคัญ 4 กลุ่ม (ได้แก่ กลุ่มชาย กลุ่มที่แต่งงานแล้ว กลุ่มที่มีระดับเศรษฐกิจของครอบครัวต่ำ และกลุ่มที่ทำงานในโรงงานที่ผ่านการรับรองมาตรฐาน ISO) นอกจากนี้ ยังพบผลที่ไม่เป็นไปตามความคาดหมายบางส่วนว่า พนักงานที่มีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมต้นทุนต่ำ มีความชอบเสี่ยงมาก และมีแบบอย่างที่ดีในการทำงานอย่างปลอดภัยน้อย เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานตามหน้าที่น้อยที่สุด 2) คะแนนพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานตามหน้าที่ ยัง**แปรปรวนไปตามตัวแปรอิสระที่ละ 2 ตัว** ดังนี้ 2.1 **แปรปรวนไปตามลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมต้นทุน และความชอบเสี่ยง** กล่าวคือ พนักงานที่มีลักษณะ

มุ่งอนาคต-ควบคุมต้นทุนสูง และมีความชอบเสี่ยงน้อย มีพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานตามหน้าที่ มากกว่าพนักงานที่มีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมต้นทุนต่ำ และมีความชอบเสี่ยงมาก พบในกลุ่มรวม และกลุ่มย่อยสำคัญ 6 กลุ่ม (ได้แก่ กลุ่มหญิง กลุ่มที่แต่งงานแล้ว กลุ่มที่มีระดับเศรษฐกิจของครอบครัวต่ำ กลุ่มอายุงานน้อย กลุ่มที่มีจำนวนชั่วโมงทำงานล่วงเวลาต่อเดือนมาก และกลุ่มที่ทำงานในโรงงานที่ยังไม่ผ่านการรับรองมาตรฐาน ISO) และยังพบว่าถ้าพนักงานเป็นผู้ที่มีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมต้นทุนต่ำ และมีความชอบเสี่ยงมาก เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานตามหน้าที่ น้อยที่สุด 2.2 **แปรปรวนไปตามลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมต้นทุน และแบบอย่างที่ดีในการ**

**ทำงานอย่างปลอดภัย** กล่าวคือ พนักงานที่มีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมต้นทุนสูง และมีแบบอย่างที่ดีในการทำงานอย่างปลอดภัยมาก มีพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานตามหน้าที่ มากกว่าพนักงานที่มีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมต้นทุนต่ำ และมีแบบอย่างที่ดีในการทำงานอย่างปลอดภัยน้อย พบในกลุ่มที่ทำงานในโรงงานที่ผ่านการรับรองมาตรฐาน ISO และกลุ่มที่ทำงานในโรงงานที่ไม่ผ่านการรับรองมาตรฐาน ISO และยังพบว่าถ้าพนักงานมีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมต้นทุนสูง และมีแบบอย่างที่ดีในการทำงานอย่างปลอดภัยมาก เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานตามหน้าที่ มากที่สุด นอกจากนี้ ยังพบว่าพนักงานที่ทำงานในโรงงานที่ยังไม่ผ่านการรับรองมาตรฐาน ISO ถ้าเป็นผู้ที่มีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมต้นทุนต่ำ และมีแบบอย่างที่ดีในการทำงานอย่างปลอดภัยน้อย มีพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานตามหน้าที่ น้อยที่สุด 2.3 **แปรปรวนไปตามความชอบเสี่ยง และ**

**แบบอย่างที่ดีในการทำงานอย่างปลอดภัย** กล่าวคือ พนักงานที่มีความชอบเสี่ยงน้อย และมีแบบอย่างที่ดีในการทำงานอย่างปลอดภัยมาก มีพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานตามหน้าที่ มากกว่าพนักงานที่มีความชอบเสี่ยงมาก และมีแบบอย่างที่ดีในการทำงานอย่างปลอดภัยน้อย พบในกลุ่มรวม และกลุ่มย่อยสำคัญ 5 กลุ่ม (ได้แก่ กลุ่มชาย กลุ่มที่แต่งงานแล้ว กลุ่มที่มีระดับเศรษฐกิจของครอบครัวต่ำ กลุ่มที่มีจำนวนชั่วโมงทำงานล่วงเวลาต่อเดือนมาก และกลุ่มที่ทำงานในโรงงานที่ผ่านการรับรองมาตรฐาน ISO) และยังพบว่าถ้าพนักงานมีความชอบเสี่ยงน้อย และมีแบบอย่างที่ดีในการทำงานอย่างปลอดภัยมาก เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานตามหน้าที่ มากที่สุด นอกจากนี้ ยังพบว่าพนักงานที่มีความชอบเสี่ยงมาก และมีแบบอย่างที่ดีในการทำงานอย่างปลอดภัยน้อย มีพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานตามหน้าที่ น้อยที่สุด พบในกลุ่ม

ที่มีระดับเศรษฐกิจของครอบครัวต่ำ และกลุ่มที่มีจำนวนชั่วโมงทำงานล่วงเวลาต่อเดือนมาก 3) คะแนนของพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานตามหน้าที่ **แปรปรวนไปตามตัวแปรอิสระที่ละตัว** ดังนี้ 3.1 พนักงานที่มีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมต้นทุนสูง เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานตามหน้าที่ มากกว่าผู้ที่มีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมต้นทุนต่ำ พบในพนักงานโดยรวม และพนักงานทุกประเภท 3.2 พนักงานที่มีความชอบเสี่ยงน้อย เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงาน

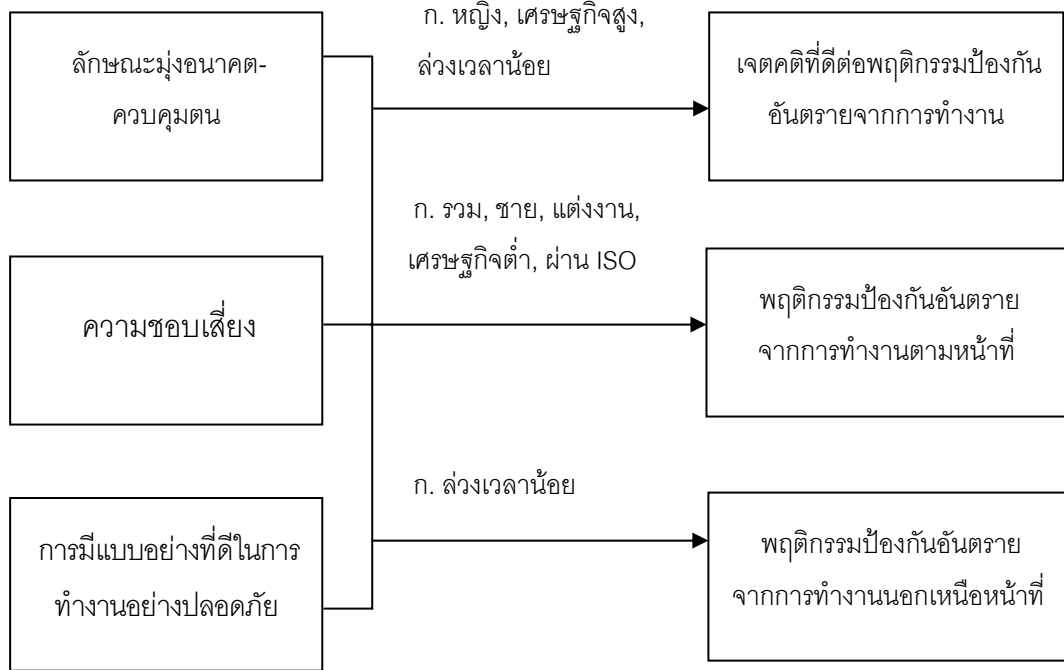
ตามหน้าที่มากกว่าผู้ที่มีความชอบเสียงมาก พบผลในพนักงานโดยรวม และพนักงานเกือบทุกประเภท (ยกเว้น กลุ่มหญิง และกลุ่มที่มีอายุงานมาก) 3.3 พนักงานที่มีแบบอย่างที่ดีในการทำงานอย่างปลอดภัยมาก เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานตามหน้าที่มากกว่าผู้ที่มีแบบอย่างที่ดีในการทำงานอย่างปลอดภัยน้อย พบในพนักงานโดยรวม และพนักงานเกือบทุกประเภท (ยกเว้น กลุ่มที่มีอายุงานน้อย และกลุ่มที่มีจำนวนชั่วโมงทำงานล่วงเวลาต่อเดือนมาก) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนตัวแปรตามพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานตามหน้าที่เป็นไปตามความคาดหมาย โดยส่วนใหญ่

**พฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานนอกเหนือหน้าที่** พบว่า 1) คะแนนพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานนอกเหนือหน้าที่ **แปรปรวนไปตามตัวแปรอิสระทั้ง 3 ตัว** พร้อมกัน กล่าวคือ พนักงานที่มีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนสูง มีความชอบเสียงน้อย และมีแบบอย่างที่ดีในการทำงานอย่างปลอดภัยมาก มีพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานนอกเหนือหน้าที่ มากกว่าพนักงานที่มีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนต่ำ มีความชอบเสียงมาก และมีแบบอย่างที่ดีในการทำงานอย่างปลอดภัยน้อย พบในกลุ่มที่มีจำนวนชั่วโมงทำงานล่วงเวลาต่อเดือนน้อย และยังพบอีกว่า ถ้าพนักงานมีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนต่ำ มีความชอบเสียงมาก และมีแบบอย่างที่ดีในการทำงานอย่างปลอดภัยน้อย เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานตามหน้าที่น้อยที่สุด 2) คะแนนพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานนอกเหนือหน้าที่ **ยังแปรปรวนไปตามตัวแปรอิสระทีละ 2 ตัว** ดังนี้ 2.1 **แปรปรวนไปตามลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน และความชอบเสียง** กล่าวคือ พนักงานที่มีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนสูง และมีความชอบเสียงน้อย มีพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานนอกเหนือหน้าที่ มากกว่าพนักงานที่มีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนต่ำ และมีความชอบเสียงมาก พบในกลุ่มรวม และ 6 กลุ่มย่อย (ได้แก่ กลุ่มชาย กลุ่มหญิง กลุ่มที่แต่งงานแล้ว กลุ่มที่มีระดับเศรษฐกิจของครอบครัวต่ำ กลุ่มที่มีจำนวนชั่วโมงทำงานล่วงเวลาต่อเดือนมาก และกลุ่มที่ทำงานในโรงงานที่ยังไม่ผ่านการรับรองมาตรฐาน ISO) และยังพบว่าถ้าพนักงานเป็นผู้ที่มีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนต่ำ และมีความชอบเสียงมาก เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานนอกเหนือหน้าที่น้อยที่สุด 2.2 **แปรปรวนไปตามลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน และแบบอย่างที่ดีในการทำงานอย่างปลอดภัย** กล่าวคือ พนักงานที่มีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนสูง และมีแบบอย่างที่ดีในการทำงานอย่างปลอดภัยมาก มีพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานนอกเหนือหน้าที่ มากกว่าพนักงานที่มีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนต่ำ และมีแบบอย่างที่ดีในการทำงานอย่างปลอดภัยน้อย พบในกลุ่มรวม และ 7 กลุ่มย่อย (ได้แก่ กลุ่มหญิง กลุ่มโสด กลุ่มที่มีระดับเศรษฐกิจของครอบครัวสูง กลุ่มที่มีอายุน้อย กลุ่มที่มีอายุงานมาก กลุ่มที่มีจำนวนชั่วโมงทำงานล่วงเวลาต่อเดือนมาก และกลุ่มที่ทำงานในโรงงานที่ผ่านการรับรองมาตรฐาน ISO) พบว่า พนักงานที่มีลักษณะมุ่งอนาคต-

ควบคุมตนเอง และมีแบบอย่างที่ดีในการทำงานอย่างปลอดภัยมาก เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานนอกเหนือหน้าที่มากที่สุด พบในกลุ่มรวม และ 5 กลุ่มย่อย (ได้แก่ กลุ่มหญิง กลุ่มโสด กลุ่มที่มีระดับเศรษฐกิจของครอบครัวสูง กลุ่มที่มีอายุน้อย และกลุ่มที่มีอายุมาก) และยังพบว่าพนักงานที่มีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนเอง และมีแบบอย่างที่ดีในการทำงานอย่างปลอดภัยน้อย มีพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานนอกเหนือหน้าที่น้อยที่สุด พบในกลุ่มโสด และกลุ่มอายุน้อย นอกจากนี้ยังพบผลที่ไม่เป็นไปตามความคาดหมายว่า พนักงานที่มีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนเอง แต่มีแบบอย่างที่ดีในการทำงานอย่างปลอดภัยมาก เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานนอกเหนือหน้าที่น้อยที่สุด พบในกลุ่มที่มีจำนวนชั่วโมงทำงานล่วงเวลาต่อเดือนมาก และกลุ่มที่ทำงานในโรงงานที่ผ่านการรับรองมาตรฐาน ISO 2.3 **แปรปรวนไปตามความชอบเสี่ยงและแบบอย่างที่ดีในการทำงานอย่างปลอดภัย** กล่าวคือ พนักงานที่มีความชอบเสี่ยงน้อย และมีแบบอย่างที่ดีในการทำงานอย่างปลอดภัยมาก มีพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานนอกเหนือหน้าที่ มากกว่าพนักงานที่มีความชอบเสี่ยงมาก และมีแบบอย่างที่ดีในการทำงานอย่างปลอดภัยน้อย พบในกลุ่มชาย กลุ่มหญิง และกลุ่มที่ทำงานในโรงงานที่ยังไม่ผ่านการรับรองมาตรฐาน ISO นอกจากนี้ยังพบว่าพนักงานที่มีความชอบเสี่ยงน้อย และมีแบบอย่างที่ดีในการทำงานอย่างปลอดภัยมาก เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมป้องกันอันตรายนอกเหนือหน้าที่มากที่สุด พบในกลุ่มชาย และกลุ่มที่ทำงานในโรงงานที่ยังไม่ผ่านการรับรองมาตรฐาน ISO และยังพบอีกว่าถ้าพนักงานเป็นผู้ที่มีความชอบเสี่ยงมาก และมีแบบอย่างที่ดีในการทำงานอย่างปลอดภัยน้อย มีพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานนอกเหนือหน้าที่น้อยที่สุด 3) คะแนนของพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานนอกเหนือหน้าที่ **แปรปรวนไปตามตัวแปรอิสระที่ละตัว** ดังนี้ 3.1 พนักงานที่มีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนเอง เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานนอกเหนือหน้าที่มากกว่าผู้ที่มีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนเองต่ำ พบในพนักงานโดยรวม และพนักงานเกือบทุกประเภท (ยกเว้น กลุ่มที่มีอายุมาก) 3.2 พนักงานที่มีความชอบเสี่ยงน้อย เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานนอกเหนือหน้าที่มากกว่าผู้ที่มีความชอบเสี่ยงมาก พบผลในพนักงานโดยรวม และพนักงานเกือบทุกประเภท (ยกเว้น กลุ่มโสด กลุ่มอายุมาก กลุ่มที่มีจำนวนชั่วโมงทำงานล่วงเวลาต่อเดือนน้อย และกลุ่มที่ทำงานในโรงงานที่ผ่านการรับรองมาตรฐาน ISO) 3.3 พนักงานที่มีแบบอย่างที่ดีในการทำงานอย่างปลอดภัยมาก เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานนอกเหนือหน้าที่มากกว่าผู้ที่มีแบบอย่างที่ดีในการทำงานอย่างปลอดภัยน้อย พบในพนักงานโดยรวม และกลุ่มย่อยสำคัญ 5 กลุ่ม (ได้แก่ กลุ่มหญิง กลุ่มที่แต่งงานแล้ว กลุ่มที่มีระดับเศรษฐกิจของครอบครัวต่ำ กลุ่มที่มีชั่วโมงทำงานล่วงเวลาต่อเดือนน้อย และกลุ่มที่ทำงานในโรงงานที่ยังไม่ผ่านการรับรองมาตรฐาน ISO) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนตัวแปรตามพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานนอกเหนือหน้าที่เป็นไปตามความคาดหมายส่วนใหญ่



จึงสรุปได้ว่าผลการวิเคราะห์ข้อมูล**ส่นับสนุนสมมติฐานที่ 3 เป็นส่วนใหญ่**



ภาพประกอบ 18 ผลแสดงปฏิสัมพันธ์แบบสามทางที่สนับสนุนสมมติฐานที่ 3

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลข้างต้นที่ทำให้ทราบว่า พนักงานที่มีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนสูง มีความชอบเสี่ยงน้อย และมีแบบอย่างที่ดีในการทำงานอย่างปลอดภัยมาก เป็นผู้ที่มีเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานมาก มีพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานตามหน้าที่มาก และมีพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานนอกเหนือหน้าที่มากกว่าพนักงานในลักษณะตรงข้าม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวริกาญจน์ เตือนดาว (2547) ที่พบว่า พนักงานขับรถโดยสาร ชสมก. ที่มีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนสูง เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการขับขี่อย่างปลอดภัยมากกว่า พนักงานขับรถโดยสารประจำทางที่มีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนต่ำ พบผลในกลุ่มรวม และทุกกลุ่มย่อย สำหรับ นิตยา ศรีโพธิ์ขาม (2547) ซึ่งทำการวิจัยในกลุ่มพนักงานในโรงงานประกอบรถยนต์ พบว่า การรับรู้ความเสี่ยงมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมความปลอดภัย อย่างมีนัยสำคัญ และยังพบในงานวิจัยของชัยยุทธ กุลตั้งวัฒนา และคนอื่น ๆ (2547) ว่า มัคคุเทศก์ที่มีแบบอย่างที่ดีมากมีพฤติกรรมการดูแลสุขอนามัยของนักท่องเที่ยวมากกว่ามัคคุเทศก์ที่มีแบบอย่างที่ดีน้อย นอกจากนี้ งานวิจัยของธวัชชัย ศรีพรงาม (2547) พบว่า พนักงานที่มีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนสูง มีพฤติกรรมการทำงานอย่างปลอดภัยส่วนบุคคล และพฤติกรรมสนับสนุนการทำงานอย่างปลอดภัยมากกว่าพนักงานที่มีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนต่ำ และพบว่าพนักงานที่มีการรับรู้สภาพแวดล้อมที่เสี่ยงในโรงงานมาก เป็นผู้

มีพฤติกรรมทำงานอย่างปลอดภัยส่วนบุคคลมากกว่าพนักงานที่มีการรับรู้สภาพแวดล้อมที่เสี่ยงในโรงงานน้อย และยังพบผลอีกว่าการเห็นแบบอย่างที่ดีจากเพื่อนร่วมงาน เป็นตัวทำนายสำคัญลำดับที่ 1 เมื่อร่วมกับตัวแปรอีก 6 ตัว สามารถร่วมกันทำนายเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างปลอดภัยในกลุ่มรวมได้ร้อยละ 31.6 จากการผลการวิจัยดังกล่าว แสดงให้เห็นว่าผู้ที่มีจิตลักษณะและอยู่ในสถานการณ์ที่น่าปรารถนา (เช่น มีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนเอง มีแบบอย่างที่ดีในการทำงานอย่างปลอดภัยมาก และมีลักษณะเสี่ยงน้อย) เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมที่เหมาะสมมากกว่าผู้ที่มีจิตลักษณะและอยู่ในสถานการณ์ที่น่าปรารถนาน้อย

#### 5.1.4 การสรุปและอภิปรายผลตามสมมติฐานที่ 4

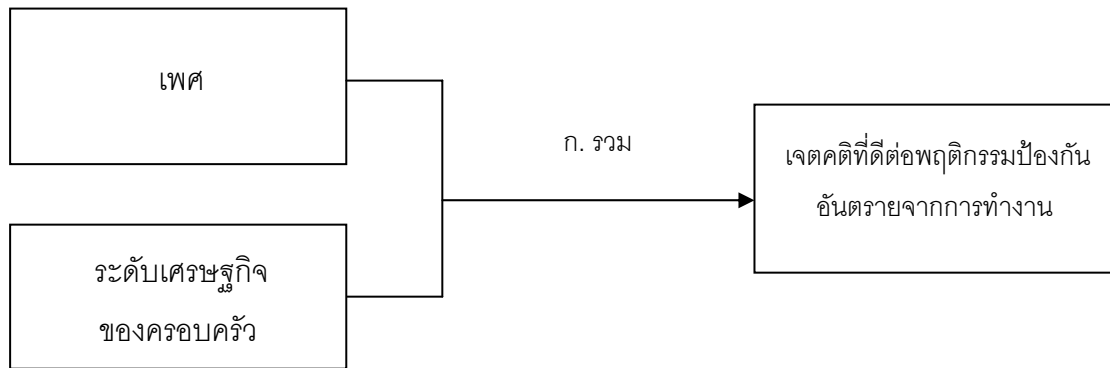
สมมติฐานที่ 4 กล่าวว่า พนักงานปฏิบัติการเพศชาย มีจำนวนชั่วโมงทำงานล่วงเวลาต่อเดือนมาก และมีระดับเศรษฐกิจของครอบครัวต่ำ เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานตามหน้าที่น้อยกว่า หรือมีพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานนอกเหนือหน้าที่น้อยกว่าพนักงานหญิง ที่มีจำนวนชั่วโมงทำงานล่วงเวลาต่อเดือนน้อย และมีระดับเศรษฐกิจของครอบครัวสูง

การสรุปผลตามสมมติฐานในข้อนี้ มาจากการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสามทางระหว่างตัวแปรอิสระ 3 ตัวแปร คือ 1) เพศ แบ่งเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มพนักงานชาย และกลุ่มพนักงานหญิง 2) จำนวนชั่วโมงทำงานล่วงเวลาต่อเดือน แบ่งเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มพนักงานที่มีจำนวนชั่วโมงทำงานล่วงเวลาต่อเดือนน้อย และกลุ่มพนักงานที่มีจำนวนชั่วโมงทำงานล่วงเวลาต่อเดือนมาก 3) ระดับเศรษฐกิจของครอบครัว แบ่งเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มพนักงานที่มีระดับเศรษฐกิจของครอบครัวต่ำ และกลุ่มพนักงานที่มีระดับเศรษฐกิจของครอบครัวสูง ส่วนตัวแปรตาม คือ พฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานตามหน้าที่ และพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานนอกเหนือหน้าที่ โดยจะวิเคราะห์ตัวแปรตามทีละด้าน

จากการวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนนี้พบว่าคะแนนของตัวแปรตามแปรปรวนไปตามตัวแปรอิสระ ดังนี้

**เจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงาน** ไม่พบปฏิสัมพันธ์แบบสามทาง แต่พบว่า 1) คะแนนเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงาน แปรปรวนไปตามปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ 2 ตัว คือ เพศ และระดับเศรษฐกิจของครอบครัว กล่าวคือ พนักงานหญิงที่ครอบครัวมีระดับเศรษฐกิจสูง มีเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานมากกว่าพนักงานชายที่ครอบครัวมีระดับเศรษฐกิจต่ำ และยังกล่าวได้ว่ากลุ่มชายที่ครอบครัวมีระดับเศรษฐกิจต่ำ มีเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานน้อยที่สุด 2) คะแนนเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานแปรปรวนไปตามปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระที่ละตัว ดังนี้ 2.1 พนักงานหญิงมีเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานมากกว่าพนักงานชาย 2.2 พนักงานที่มีระดับเศรษฐกิจของครอบครัวสูง เป็นผู้ที่มีเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมป้องกันอันตรายจาก

การทำงานมากกว่าผู้ที่มีระดับเศรษฐกิจของครอบครัวต่ำ 2.3 พนักงานที่มีชั่วโมงทำงานล่วงเวลาต่อเดือนน้อย เป็นผู้มีเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานมากกว่าผู้ที่มีชั่วโมงทำงานล่วงเวลาต่อเดือนมาก ซึ่งเป็นไปตามความคาดหมายส่วนใหญ่

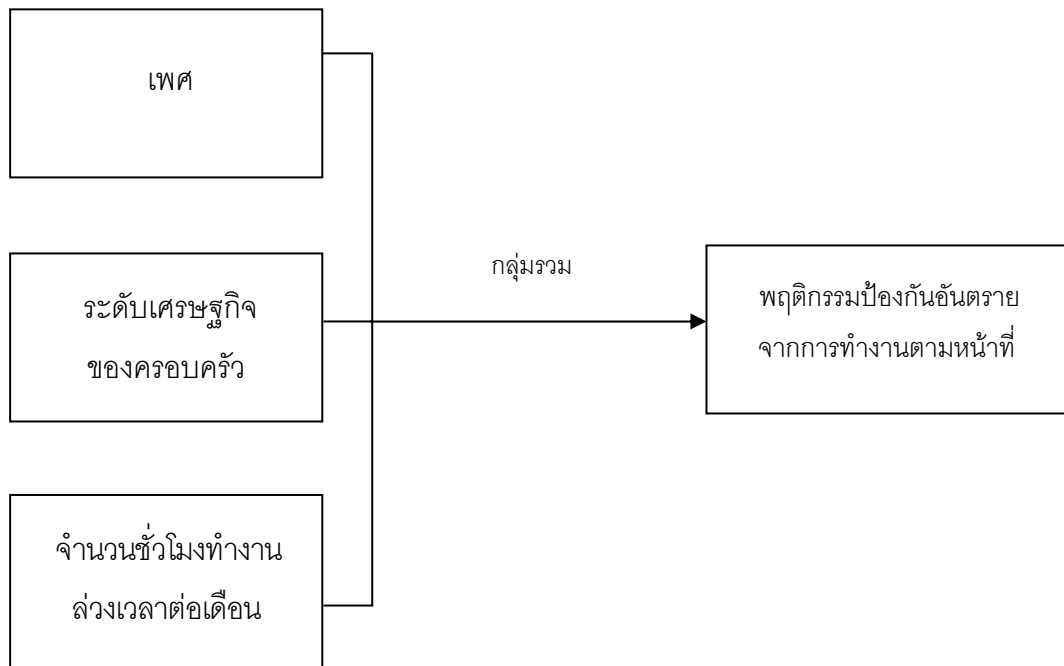


ภาพประกอบ 19 ผลแสดงปฏิสัมพันธ์แบบสองทางของตัวแปรเพศ และระดับเศรษฐกิจของครอบครัว ที่สนับสนุนสมมติฐานที่ 4

**พฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานตามหน้าที่** พบว่า 1) คะแนนเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงาน แปรปรวนไปตามปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระทั้ง 3 ตัวพร้อมกัน คือ เพศ ระดับเศรษฐกิจของครอบครัว และจำนวนชั่วโมงทำงานล่วงเวลาต่อเดือน กล่าวคือ พนักงานหญิงที่ครอบครัวมีระดับเศรษฐกิจสูง แต่มีชั่วโมงทำงานล่วงเวลาต่อเดือนน้อย มีพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานตามหน้าที่มากกว่าพนักงานชายที่ครอบครัวมีระดับเศรษฐกิจต่ำ และมีชั่วโมงทำงานล่วงเวลาต่อเดือนมาก และยังสามารถกล่าวได้ว่า พนักงานหญิงที่ครอบครัวมีระดับเศรษฐกิจสูง แต่มีชั่วโมงทำงานล่วงเวลาต่อเดือนน้อย เป็นกลุ่มที่มีพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานตามหน้าที่มากที่สุด ขณะที่พนักงานชายที่ครอบครัวมีระดับเศรษฐกิจต่ำ และมีชั่วโมงทำงานล่วงเวลาต่อเดือนมาก เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานตามหน้าที่น้อยที่สุด 2) คะแนนพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานตามหน้าที่แปรปรวนไปตามปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระที่ละตัว ดังนี้

2.1 พนักงานหญิงมีพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานตามหน้าที่มากกว่าพนักงานชาย

2.2 พนักงานที่มีระดับเศรษฐกิจของครอบครัวสูง เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานตามหน้าที่มากกว่าผู้ที่มีระดับเศรษฐกิจของครอบครัวต่ำ 2.3 พนักงานที่มีชั่วโมงทำงานล่วงเวลาต่อเดือนน้อย เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานตามหน้าที่มากกว่าผู้ที่มีชั่วโมงทำงานล่วงเวลาต่อเดือนมาก ซึ่งเป็นไปตามความคาดหมายทั้งหมด



ภาพประกอบ 20 ผลแสดงปฏิสัมพันธ์แบบสามทางที่สนับสนุนสมมติฐานที่ 4

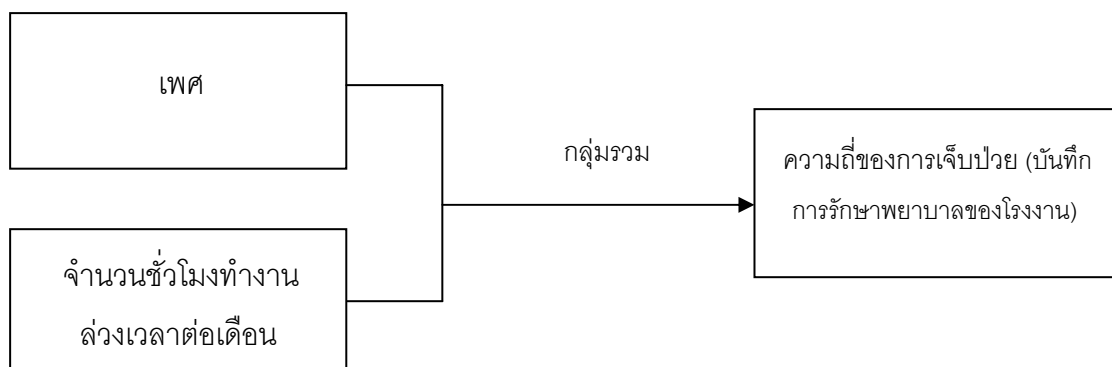
**พฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานนอกเหนือหน้าที่** ไม่พบปฏิสัมพันธ์แบบสามทาง แต่พบว่า คະແນນพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานนอกเหนือหน้าที่แปรปรวนไปตามปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระที่ละตัว ดังนี้ 1) พนักงานหญิงมีพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานนอกเหนือหน้าที่มากกว่าพนักงานชาย 2) พนักงานที่มีระดับเศรษฐกิจของครอบครัวสูง เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานนอกเหนือหน้าที่มากกว่าผู้ที่มีระดับเศรษฐกิจของครอบครัวต่ำ 3) พนักงานที่มีชั่วโมงทำงานล่วงเวลาต่อเดือนน้อย เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานนอกเหนือหน้าที่มากกว่าผู้ที่มีชั่วโมงทำงานล่วงเวลาต่อเดือนมาก ซึ่งเป็นไปตามความคาดหมายบางส่วน

**ความถี่ของการเจ็บป่วย (การรายงานตนเอง)** พบว่า 1) คະແນນความถี่ของการเจ็บป่วยจากการรายงานตนเอง แปรปรวนไปตามปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระทั้ง 3 ตัว พร้อมกัน คือ เพศ ระดับเศรษฐกิจของครอบครัว และจำนวนชั่วโมงทำงานล่วงเวลาต่อเดือน กล่าวคือ พนักงานหญิงที่ครอบครัวมีระดับเศรษฐกิจสูง แต่มีชั่วโมงทำงานล่วงเวลาต่อเดือนน้อย เป็นผู้ที่มีความถี่ของการเจ็บป่วยจากการรายงานตนเองน้อยที่สุด 2) คະແນນความถี่ของการเจ็บป่วย (การรายงานตนเอง) แปรปรวนไปตามปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระที่ละตัว ดังนี้ 2.1 พนักงานหญิงมีความถี่ของการเจ็บป่วยจากการรายงานตนเองน้อยกว่าพนักงานชาย 2.2 พนักงานที่มีระดับเศรษฐกิจของครอบครัวสูง

เป็นผู้มีความถี่ของการเจ็บป่วย (การรายงานตนเอง) น้อยกว่าผู้ที่มีระดับเศรษฐกิจของครอบครัวต่ำ  
2.3 พนักงานที่มีชั่วโมงทำงานล่วงเวลาต่อเดือนน้อย เป็นผู้มีความถี่ของการเจ็บป่วย (การรายงาน  
ตนเอง) น้อยกว่าผู้ที่มีชั่วโมงทำงานล่วงเวลาต่อเดือนมาก ซึ่งเป็นไปตามความคาดหมายโดยส่วนใหญ่

**ความถี่ของการเจ็บป่วย (บันทึกการรักษาพยาบาลของโรงงาน)** ไม่พบปฏิสัมพันธ์แบบ  
สามทาง แต่พบว่า 1) คะแนนความถี่ของการเจ็บป่วย (บันทึกการรักษาพยาบาลของโรงงาน)  
แปรปรวนไปตามปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ 2 ตัว คือ เพศ และจำนวนชั่วโมงทำงานล่วงเวลา  
ต่อเดือน กล่าวคือ พนักงานหญิงที่มีชั่วโมงทำงานล่วงเวลาต่อเดือนน้อย เป็นผู้มีความถี่ของการ  
เจ็บป่วย (บันทึกการรักษาพยาบาลของโรงงาน) น้อยกว่าพนักงานชายที่มีจำนวนชั่วโมงทำงาน  
ล่วงเวลาต่อเดือนมาก และยังสามารถกล่าวได้ว่า พนักงานชายที่มีจำนวนชั่วโมงทำงานล่วงเวลาต่อเดือนมาก  
มีความถี่ของการเจ็บป่วย (บันทึกการรักษาพยาบาลของโรงงาน) มากที่สุด ขณะที่พนักงานหญิงที่มี  
จำนวนชั่วโมงทำงานล่วงเวลาต่อเดือนน้อย มีความถี่ของการเจ็บป่วย (บันทึกการรักษาพยาบาลของ  
โรงงาน) น้อยที่สุด 2) คะแนนความถี่ของการเจ็บป่วย (บันทึกการรักษาพยาบาลของโรงงาน)  
แปรปรวนไปตามปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระที่ละตัว ดังนี้ 2.1 พนักงานหญิงมีความถี่ของการ  
เจ็บป่วย (บันทึกการรักษาพยาบาลของโรงงาน) น้อยกว่าพนักงานชาย 2.2 พนักงานที่มีระดับ  
เศรษฐกิจของครอบครัวสูง เป็นผู้มีความถี่ของการเจ็บป่วย (บันทึกการรักษาพยาบาลของโรงงาน)  
น้อยกว่าผู้ที่มีระดับเศรษฐกิจของครอบครัวต่ำ 2.3 พนักงานที่มีชั่วโมงทำงานล่วงเวลาต่อเดือนน้อย  
เป็นผู้มีความถี่ของการเจ็บป่วย (บันทึกการรักษาพยาบาลของโรงงาน) น้อยกว่าผู้ที่มีชั่วโมงทำงาน  
ล่วงเวลาต่อเดือนมาก ซึ่งเป็นไปตามความคาดหมายโดยส่วนใหญ่

จึงสรุปได้ว่าผลการวิเคราะห์ข้อมูลสนับสนุนสมมติฐานที่ 4 เป็นส่วนใหญ่



ภาพประกอบ 21 แสดงผลปฏิสัมพันธ์แบบสองทางของเพศ และจำนวนชั่วโมงทำงานล่วงเวลาต่อเดือน  
ที่สนับสนุนสมมติฐานที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลข้างต้นทำให้ทราบว่า พนักงานหญิง พนักงานที่ครอบครัวมีระดับเศรษฐกิจสูง และพนักงานที่มีจำนวนชั่วโมงทำงานล่วงเวลาต่อเดือนน้อย มีเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงาน พฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานตามหน้าที่ และพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานนอกเหนือหน้าที่มากกว่า แต่มีสถิติการเจ็บป่วยจากการทำงาน 2 ด้าน (การรายงานตนเอง และบันทึกการรักษาพยาบาลของโรงงาน) น้อยกว่า พนักงานชาย พนักงานที่ครอบครัวมีระดับเศรษฐกิจต่ำ และพนักงานที่มีจำนวนชั่วโมงทำงานล่วงเวลาต่อเดือนมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของรัตนวรรณ ศรีทองเสถียร (2542) พบว่า พนักงานหญิงมีพฤติกรรมความปลอดภัยดีกว่า พนักงานชาย และวิวรรธกร สวัสดิ์ (2547) พบว่า พนักงานที่มีอัตราเงินเดือนน้อยมีอัตราการเกิดอุบัติเหตุมากกว่าพนักงานที่มีอัตราเงินเดือนสูง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของบุญชู ชาวเชียงขวาง และคนอื่น ๆ (2544) พบว่า รายได้มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สำหรับงานวิจัยของสุรินทร กลัมพากร และคนอื่น ๆ (2547) พบว่า ชั่วโมงการทำงานในแต่ละวันมีความสัมพันธ์ทางลบกับพฤติกรรมป้องกันการปวดหลังส่วนล่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 นอกจากนี้ งานวิจัยของธวัชชัย ศรีพรงาม (2547) พบว่า พนักงานชายมีพฤติกรรมการทำงานอย่างปลอดภัยน้อยกว่าพนักงานหญิง และพบว่า พนักงานที่มีฐานะของครอบครัวไม่ดีมีพฤติกรรมการทำงานอย่างปลอดภัยน้อยกว่าพนักงานที่มีฐานะของครอบครัวดี ดังนั้น จากผลการวิจัยดังกล่าว แสดงให้เห็นว่าเพศหญิง ผู้ที่มีระดับเศรษฐกิจสูง และมีจำนวนชั่วโมงทำงานล่วงเวลาต่อเดือนน้อย เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมเกี่ยวกับการป้องกันอันตรายจากการทำงานมากกว่าบุคคลในลักษณะตรงข้าม

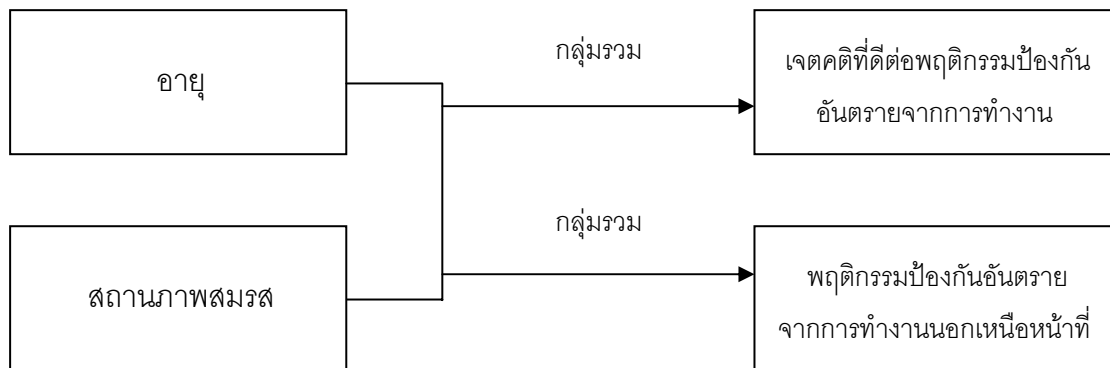
#### 5.1.5 การสรุปและอภิปรายผลตามสมมติฐานที่ 5

สมมติฐานที่ 5 กล่าวว่า พนักงานปฏิบัติการที่มีสถานภาพโสด อายุน้อย และมีอายุน้อย เป็นพนักงานที่มีพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานตามหน้าที่น้อยกว่า หรือมีพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานนอกเหนือหน้าที่น้อยกว่า พนักงานที่แต่งงานแล้ว อายุมาก และมีอายุน้อยมาก

การสรุปผลตามสมมติฐานในข้อนี้ มาจากการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสามทางระหว่างตัวแปรอิสระ 3 ตัวแปร คือ 1) สถานภาพสมรส แบ่งเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มพนักงานโสด และกลุ่มพนักงานที่แต่งงานแล้ว 2) อายุ แบ่งเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มพนักงานอายุน้อย และกลุ่มพนักงานอายุมาก 3) อายุน้อย แบ่งเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มพนักงานที่มีอายุน้อย และกลุ่มพนักงานที่มีอายุมาก ส่วนตัวแปรตาม คือ พฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานตามหน้าที่ และพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานนอกเหนือหน้าที่ โดยจะวิเคราะห์ตัวแปรตามทีละด้าน



พฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานนอกเหนือหน้าที่ แปรปรวนไปตามปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระที่ละตัว ดังนี้ 2.1 พนักงานอายุมากมีพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานนอกเหนือหน้าที่มากกว่าพนักงานอายุน้อย 2.2 พนักงานที่มีอายุงานมาก มีพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานนอกเหนือหน้าที่มากกว่าพนักงานที่มีอายุงานน้อย ซึ่งเป็นไปตามความคาดหมายบางส่วน



ภาพประกอบ 22 ผลแสดงปฏิสัมพันธ์แบบสองทางของอายุ และสถานภาพสมรส ที่ส้นับสนุนสมมติฐานที่ 5

**ความถี่ของการเจ็บป่วย (การรายงานตนเอง)** ไม่พบปฏิสัมพันธ์แบบสามทาง แต่พบว่าคะแนนความถี่ของการเจ็บป่วย (การรายงานตนเอง) แปรปรวนไปตามปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระที่ละตัว ดังนี้ 1) พนักงานอายุมาก มีความถี่ของการเจ็บป่วย (การรายงานตนเอง) น้อยกว่าพนักงานอายุน้อย 2) พนักงานที่มีอายุงานมาก มีความถี่ของการเจ็บป่วย (การรายงานตนเอง) น้อยกว่าพนักงานที่มีอายุงานน้อย ซึ่งเป็นไปตามความคาดหมายบางส่วน

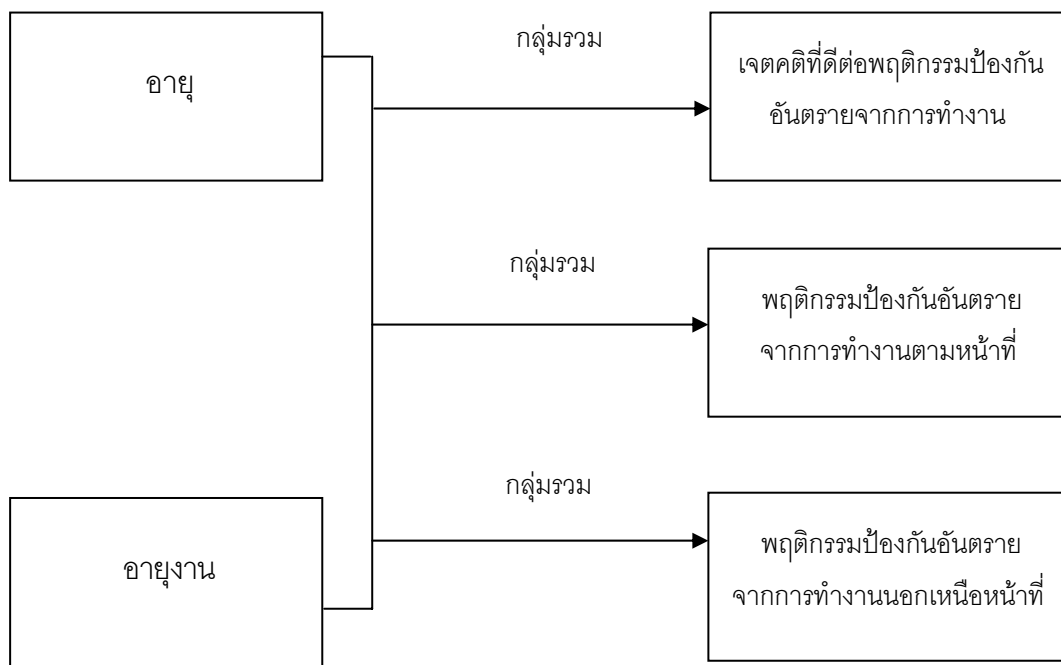
**ความถี่ของการเจ็บป่วย (บันทึกการรักษาพยาบาลของโรงงาน)** ไม่พบปฏิสัมพันธ์แบบสามทาง แต่พบว่า คะแนนความถี่ของการเจ็บป่วย (บันทึกการรักษาพยาบาลของโรงงาน) แปรปรวนไปตามปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระที่ละตัว ดังนี้ 1) พนักงานที่แต่งงานแล้ว มีความถี่ของการเจ็บป่วย (บันทึกการรักษาพยาบาลของโรงงาน) น้อยกว่าพนักงานโสด 2.2 พนักงานที่มีอายุงานมาก มีความถี่ของการเจ็บป่วย (บันทึกการรักษาพยาบาลของโรงงาน) น้อยกว่าพนักงานอายุน้อย ซึ่งเป็นไปตามความคาดหมายบางส่วน

จึงสรุปได้ว่าผลการวิเคราะห์ข้อมูลสนับสนุนสมมติฐานที่ 5 เป็นบางส่วน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลข้างต้นทำให้ทราบว่า พนักงาน 2 ประเภทนี้ คือ 1) พนักงานอายุมาก และมีอายุงานมากด้วย 2) พนักงานอายุมาก และเป็นโสด มีเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงาน พฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานตามหน้าที่ และพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานตามหน้าที่มากกว่า แต่มีสถิติการเจ็บป่วยจากการทำงานน้อยกว่า พนักงานในลักษณะตรงข้าม



ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยที่พบว่าประสบการณ์การทำงานมีความสัมพันธ์กับการเกิดอุบัติเหตุจากการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เช่นเดียวกับงานวิจัยของนภาพร มัทย์พงษ์ถาวร (2543) พบว่า คนงานที่มีประสบการณ์การทำงานมากมีพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานดีกว่าคนงานที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยมีพฤติกรรมการทำงานอย่างปลอดภัยน้อยกว่าพนักงานที่มีอายุงานมาก ส่วนผลงานวิจัยของธวัชชัย ศรีพรงาม (2547) พบว่า พนักงานที่มีอายุน้อยมีพฤติกรรมให้การสนับสนุนการทำงานอย่างปลอดภัยน้อยกว่าพนักงานที่มีอายุงานมาก และยังอีกว่าพนักงานที่มีสถานภาพโสดมีพฤติกรรมให้การสนับสนุนการทำงานอย่างปลอดภัยน้อยกว่าพนักงานที่มีสถานภาพสมรสอื่น จากผลการวิจัยดังกล่าว แสดงให้เห็นว่าประสบการณ์การทำงาน หรือประสบการณ์ในการดำเนินชีวิต เป็นปัจจัยในการส่งเสริมให้บุคคลมีพฤติกรรมที่เหมาะสมมากขึ้น



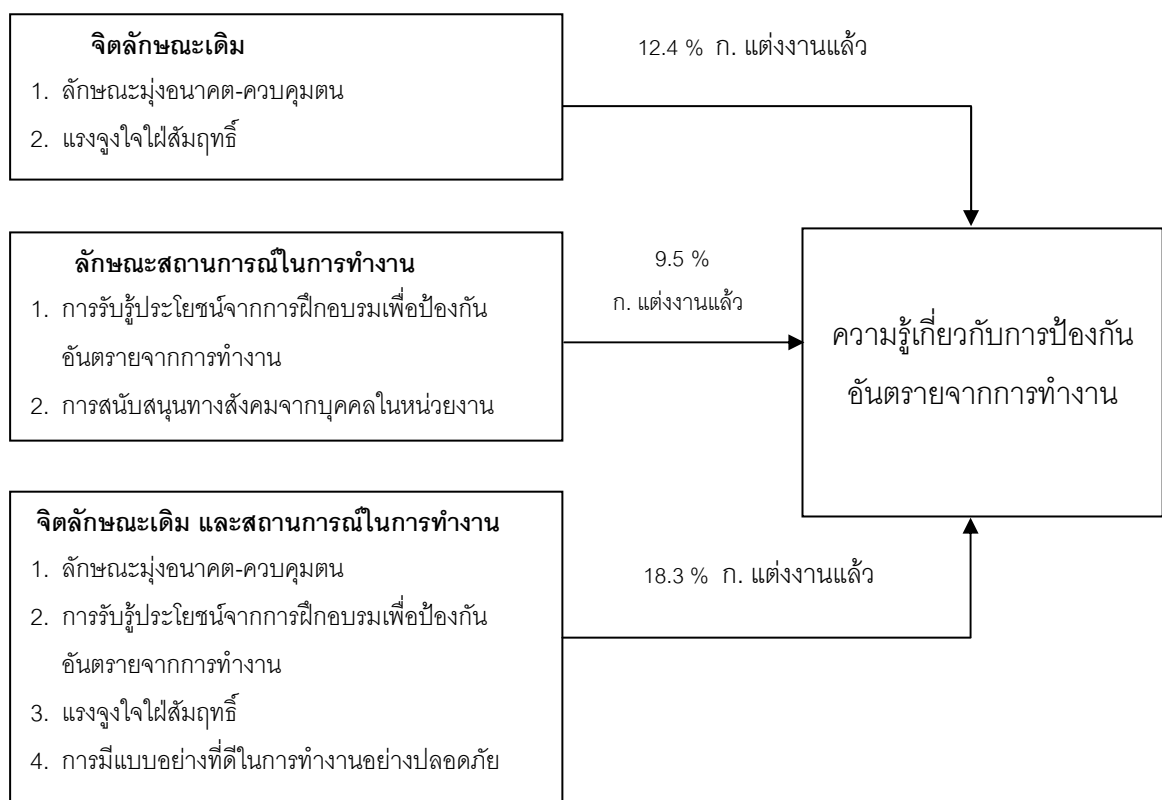
ภาพประกอบ 23 ผลแสดงปฏิสัมพันธ์แบบสองทางของอายุ กับอายุงาน ที่สนับสนุนสมมติฐานที่ 5

### 5.1.6 การสรุปและอภิปรายผลตามสมมติฐานที่ 6

สมมติฐานที่ 6 กล่าวว่า ตัวแปรชุดที่ 1 จิตลักษณะเดิม 3 ตัวแปร (ได้แก่ ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และความชอบเสี่ยง) ตัวแปรชุดที่ 2 สถานการณ์ในการทำงาน 3 ตัวแปร (ได้แก่ การรับรู้ประโยชน์จากการฝึกอบรมเพื่อป้องกันอันตรายจากการทำงาน การสนับสนุนทางสังคมจากบุคคลในหน่วยงาน และการมีแบบอย่างที่ดีในการทำงานอย่างปลอดภัย) และตัวแปรชุดที่ 3 ประกอบด้วย จิตลักษณะเดิม 3 ตัวแปร (ตัวแปรชุดที่ 1) และสถานการณ์ในการทำงาน 3 ตัวแปร รวมเป็น 6 ตัวแปร สามารถทำนายความรู้เกี่ยวกับการป้องกันอันตรายจากการทำงาน และ

เจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงาน ได้มากกว่าตัวทำนายชุดที่ 1 หรือชุดที่ 2 ตามลำดับ อย่างน้อยร้อยละ 5

จากการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบมาตรฐานและแบบเป็นขั้น (Standard and Stepwise Multiple Regression Analysis) ของความรู้เกี่ยวกับการป้องกันอันตรายจากการทำงาน ด้วยตัวทำนายชุดที่ 3 (จิตลักษณะเดิม และลักษณะสถานการณ์ในการทำงาน) รวม 6 ตัวแปร ร่วมกันสามารถทำนายความรู้เกี่ยวกับการป้องกันอันตรายจากการทำงานได้มากกว่าตัวทำนายชุดที่ 1 หรือชุดที่ 2 ชุดใดชุดหนึ่งเพียงชุดเดียวเกินเกณฑ์ ร้อยละ 5 พบใน 3 กลุ่มย่อย ได้แก่ กลุ่มพนักงานอายุน้อย กลุ่มพนักงานที่มีจำนวนชั่วโมงทำงานล่วงเวลาต่อเดือนมาก และกลุ่มพนักงานที่แต่งงานแล้ว(ภาพประกอบ 24) โดยมีเปอร์เซ็นต์



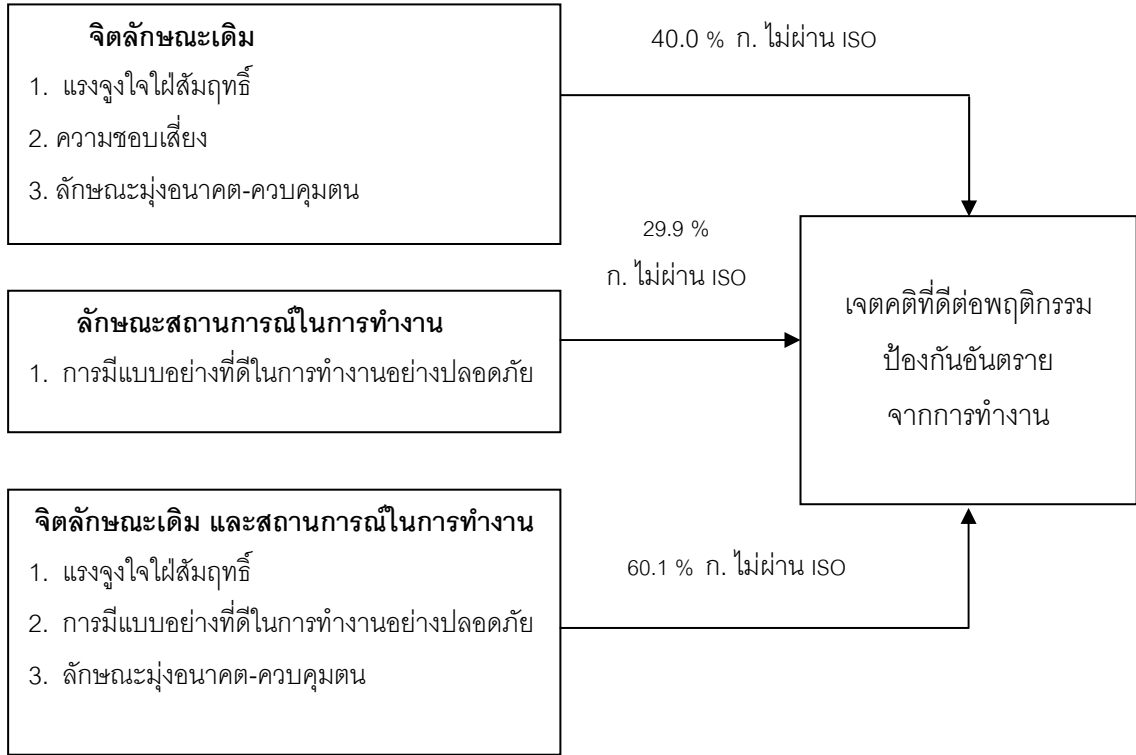
ภาพประกอบ 24 ผลการทำนายและตัวทำนายที่สำคัญของความรู้เกี่ยวกับการป้องกันอันตรายจากการทำงาน โดยใช้กลุ่มจิตลักษณะเดิม และลักษณะสถานการณ์ในการทำงาน เป็นตัวทำนาย ในกลุ่มพนักงานที่แต่งงานแล้ว

ที่แตกต่างเท่ากับ ร้อยละ 5.2 ร้อยละ 5.7 และร้อยละ 5.9 ตามลำดับ โดยตัวทำนายในชุดที่ 1 (จิตลักษณะเดิม) ปริมาณทำนายอยู่ระหว่างร้อยละ 5.1 ถึง ร้อยละ 24.7 พบตัวแปรสำคัญที่ทำนายความรู้เกี่ยวกับการป้องกันอันตรายจากการทำงาน เรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และความชอบเสี่ยง โดยทำนายได้สูงสุดในกลุ่มที่มีระดับเศรษฐกิจ

ของครอบครัวตัว **ตัวทำนายชุดที่ 2** (ลักษณะสถานการณ์ในการทำงาน) ปริมาณทำนายอยู่ระหว่างร้อยละ 2.5 ถึง ร้อยละ 11.4 พบตัวทำนายสำคัญเรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ การสนับสนุนทางสังคมจากบุคคลในหน่วยงาน การมีแบบอย่างที่ดีในการทำงานอย่างปลอดภัย และการรับรู้ประโยชน์จากการฝึกอบรมเพื่อป้องกันอันตรายจากการทำงาน โดยทำนายได้สูงสุดในกลุ่มที่มีจำนวนชั่วโมงทำงานล่วงเวลาต่อเดือนมาก **ตัวทำนายชุดที่ 3** (จิตลักษณะเดิม และลักษณะสถานการณ์ในการทำงาน) ปริมาณทำนายอยู่ระหว่างร้อยละ 8.2 ถึง ร้อยละ 25.8 พบตัวทำนายสำคัญเรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และความชอบเสี่ยง โดยทำนายได้สูงสุดในกลุ่มพนักงานที่มีระดับเศรษฐกิจของครอบครัวต่ำ ดังนั้นผลการวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนของความรู้เกี่ยวกับการป้องกันอันตรายจากการทำงาน จึงเป็นไปตามความคาดหมายน้อย

จากการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบมาตรฐานและแบบเป็นขั้น (Standard and Stepwise Multiple Regression Analysis) ของเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงาน ด้วยตัวทำนายชุดที่ 3 (จิตลักษณะเดิม และลักษณะสถานการณ์ในการทำงาน) รวม 6 ตัวแปร ร่วมกันสามารถทำนายเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานได้มากกว่าตัวทำนายชุดที่ 1 หรือชุดที่ 2 ชุดใดชุดหนึ่งเพียงชุดเดียวเกินเกณฑ์ร้อยละ 5 ในกลุ่มตัวอย่างโดยรวมและกลุ่มย่อย 11 กลุ่ม โดยมีพีซีเออร์เซ็นต์ที่แตกต่างกันในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อยเกินเกณฑ์อยู่ระหว่าง ร้อยละ 5.3 ถึง ร้อยละ 20.1 โดยกลุ่มที่มีเปอร์เซ็นต์แตกต่างกันมากที่สุดคือ กลุ่มพนักงานที่ทำงานในโรงงานที่ยังไม่ผ่านการรับรองมาตรฐาน ISO (ภาพประกอบ 25) โดย**ตัวทำนายชุดที่ 1** (จิตลักษณะเดิม) ปริมาณทำนายอยู่ระหว่างร้อยละ 16.7 ถึง ร้อยละ 62.3พบตัวแปรสำคัญที่ทำนายเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงาน เรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน และความชอบเสี่ยง โดยทำนายได้สูงสุดในกลุ่มที่มีระดับเศรษฐกิจของครอบครัวต่ำ **ตัวทำนายชุดที่ 2** (ลักษณะสถานการณ์ในการทำงาน) ปริมาณทำนายอยู่ระหว่างร้อยละ 10.9 ถึง ร้อยละ 35.0 พบตัวทำนายสำคัญเรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ การสนับสนุนทางสังคมจากบุคคลในหน่วยงาน การมีแบบอย่างที่ดีในการทำงานอย่างปลอดภัย และการรับรู้ประโยชน์จากการฝึกอบรมเพื่อป้องกันอันตรายจากการทำงาน โดยทำนายได้สูงสุดในกลุ่มพนักงานที่ทำงานในโรงงานที่ผ่านรับรองมาตรฐาน ISO **ตัวทำนายชุดที่ 3** (จิตลักษณะเดิม และลักษณะสถานการณ์ในการทำงาน) ปริมาณทำนายอยู่ระหว่างร้อยละ 26.8 ถึง ร้อยละ 64.8 พบตัวทำนายสำคัญเรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน การมีแบบอย่างที่ดีในการทำงานอย่างปลอดภัย และการสนับสนุนทางสังคมจากบุคคลในหน่วยงาน ทำนายได้สูงสุดในกลุ่มพนักงานที่มีระดับเศรษฐกิจของครอบครัวต่ำ ดังนั้นผลการวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนของเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงาน จึงเป็นไปตามความคาดหมายส่วนใหญ่

จึงสรุปได้ว่าผลการวิเคราะห์ข้อมูลสนับสนุนสมมติฐานที่ 6 เป็นส่วนใหญ่



ภาพประกอบ 25 ผลการทำนายและตัวทำนายที่สำคัญของเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงาน โดยใช้กลุ่มจิตลักษณะเดิม และลักษณะสถานการณ์ในการทำงาน เป็นตัวทำนายในกลุ่มพนักงานที่ทำงานในโรงงานที่ยังไม่ผ่านการรับรองมาตรฐาน ISO

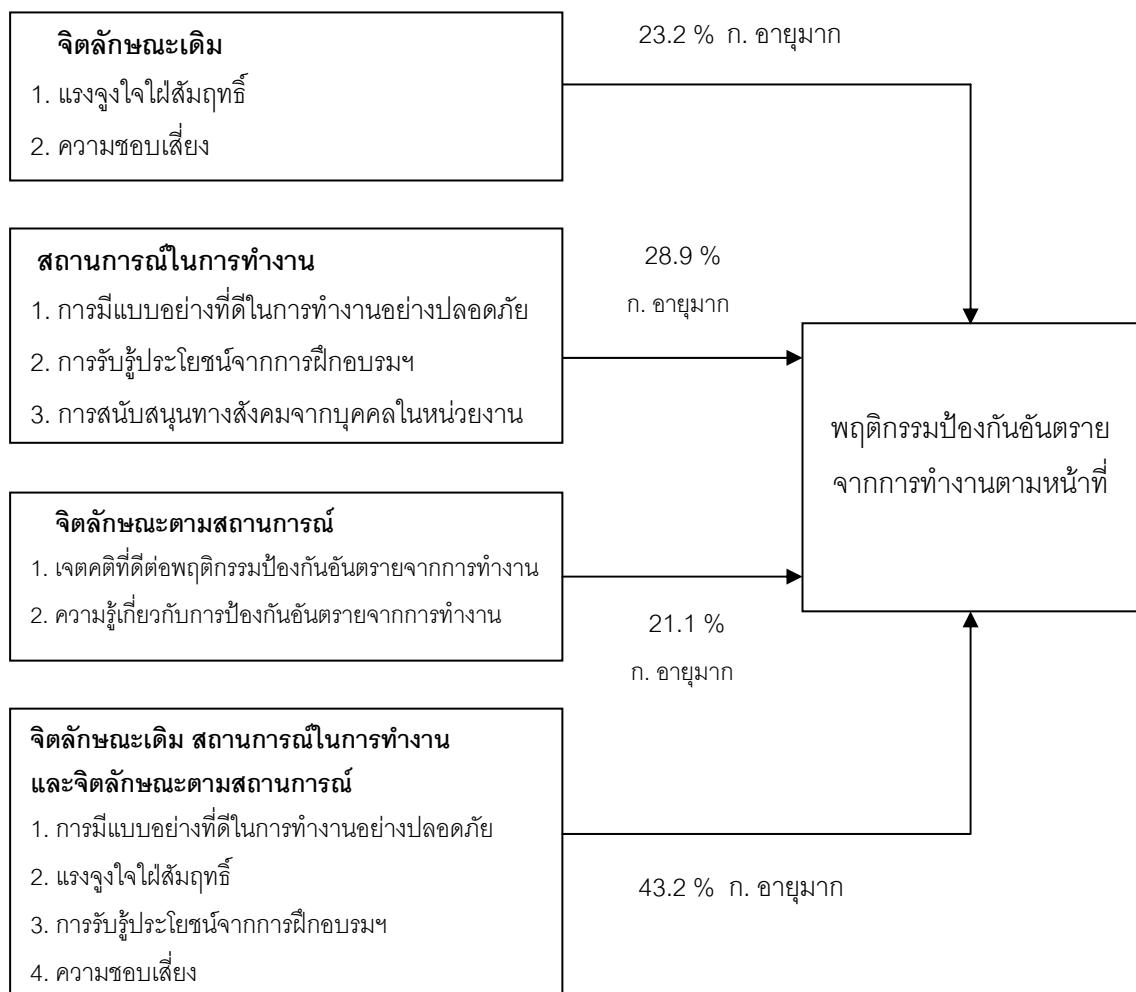
สรุปผลการวิเคราะห์เจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงาน พบว่า สมมติฐานที่ 6 ได้รับการสนับสนุนในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อยหลายกลุ่ม จากการศึกษที่พบว่าจิตลักษณะเดิม และสถานการณ์ในการทำงานร่วมกัน 6 ตัวแปร สามารถทำนายความรู้เกี่ยวกับการป้องกันอันตรายจากการทำงาน และเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงาน ได้มากกว่าตัวทำนายชุดที่ 1 หรือชุดที่ 2 ตามลำดับ อย่างน้อยร้อยละ 5 เป็นผลที่สนับสนุนรูปแบบทฤษฎีปฏิสัมพันธ์นิยมที่ว่า การใช้ตัวแปรเชิงสาเหตุหลายสาย และสายละหลายด้าน สามารถอธิบายพฤติกรรมเป้าหมายได้มากกว่า การใช้ตัวแปรเชิงสาเหตุน้อยสาย และสายละน้อยด้าน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยนี้ ให้การสนับสนุนสมมติฐานที่ 6 ซึ่งมีความสอดคล้องกับงานวิจัยในอดีตที่ผ่านมา ที่ทำการทดสอบกรอบแนวคิดรูปแบบทฤษฎีปฏิสัมพันธ์นิยมของพฤติกรรมป้องกันตนจากการคุกคามทางเพศของนักเรียนหญิง (อนรรฆวงค์ เรียบร้อยเจริญ. 2549) พฤติกรรมการทำงานของข้าราชการที่เข้าร่วมโครงการการเรียนรู้ตามรอยพระยุคลบาท (ศิริกุล กลิ่นทอง. 2549) และพฤติกรรมการทำงานอย่างปลอดภัยของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมสิ่งทอและปั่นด้าย (ธวัชชัย ศรีพรงาม. 2547)

### 5.1.7 การสรุปและอภิปรายผลตามสมมติฐานที่ 7

สมมติฐานที่ 7 กล่าวว่า ตัวแปรชุดที่ 1 จิตลักษณะเดิม 3 ตัวแปร (ได้แก่ ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และความชอบเสี่ยง) ตัวแปรชุดที่ 2 สถานการณ์ในการทำงาน 3 ตัวแปร (ได้แก่ การรับรู้ประโยชน์จากการฝึกอบรมเพื่อป้องกันอันตรายจากการทำงาน การสนับสนุนทางสังคมจากบุคคลในหน่วยงาน และการมีแบบอย่างที่ดีในการทำงานอย่างปลอดภัย) ตัวแปรชุดที่ 4 จิตตามสถานการณ์ 2 ตัวแปร (ได้แก่ ความรู้เกี่ยวกับการป้องกันอันตรายจากการทำงาน และเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงาน) และตัวแปรชุดที่ 5 ประกอบด้วย จิตลักษณะเดิม 3 ตัวแปร (ได้แก่ ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และความชอบเสี่ยง) สถานการณ์ในการทำงาน 3 ตัวแปร (ได้แก่ การรับรู้ประโยชน์จากการฝึกอบรมเพื่อป้องกันอันตรายจากการทำงาน การสนับสนุนทางสังคมจากบุคคลในหน่วยงาน และการมีแบบอย่างที่ดีในการทำงานอย่างปลอดภัย) และจิตตามสถานการณ์ 2 ตัวแปร (ได้แก่ ความรู้เกี่ยวกับการป้องกันอันตรายจากการทำงาน และเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงาน) รวมเป็น 8 ตัวแปร สามารถทำนายพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานตามหน้าที่ และพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานนอกเหนือหน้าที่ ได้มากกว่าตัวทำนายชุดที่ 1 หรือชุดที่ 2 หรือชุดที่ 4 ตามลำดับอย่างน้อยร้อยละ 5

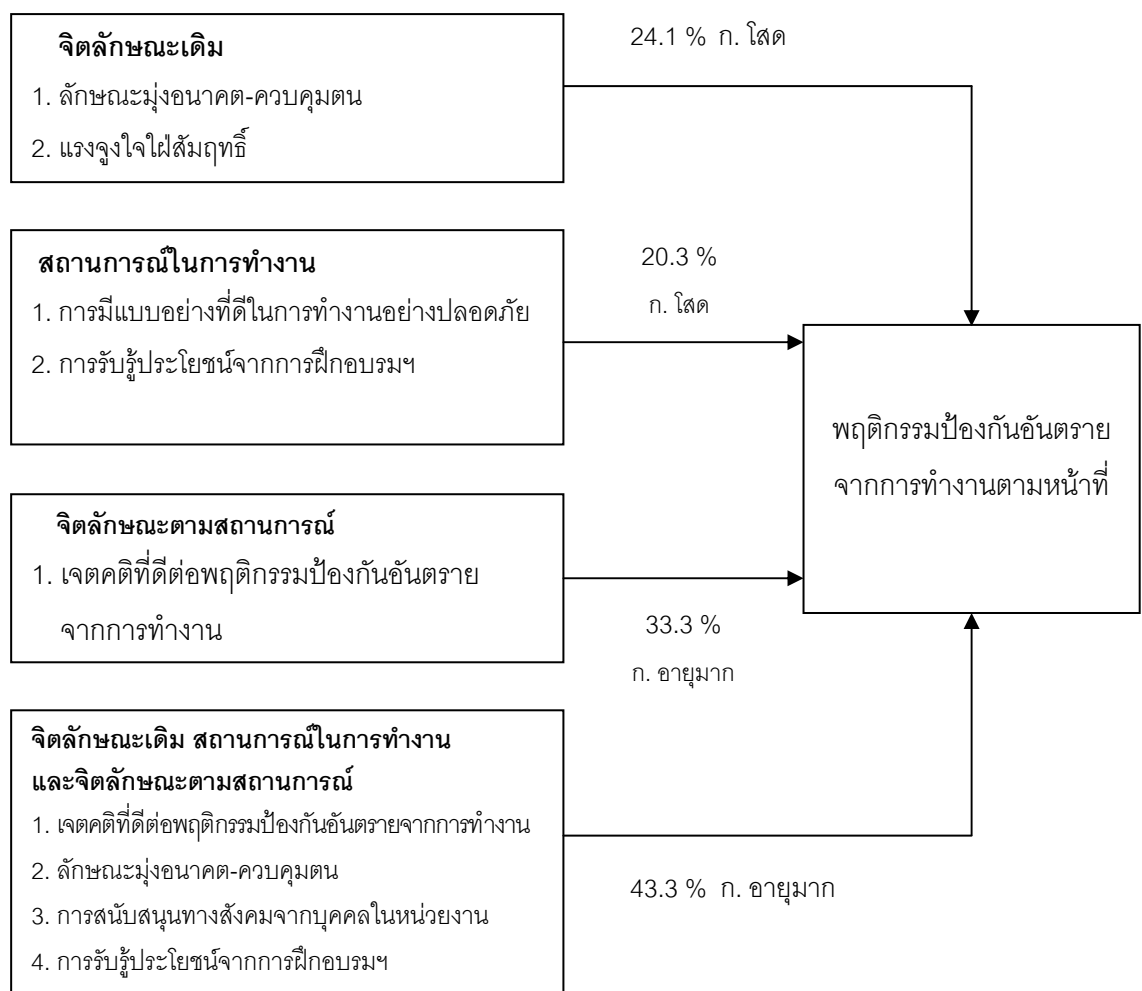
จากการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบมาตรฐานและแบบเป็นขั้น (Standard and Stepwise Multiple Regression Analysis) ของพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานตามหน้าที่ ด้วยตัวทำนายชุดที่ 5 (จิตลักษณะเดิม ลักษณะสถานการณ์ในการทำงาน และจิตตามสถานการณ์) รวม 8 ตัวแปร ร่วมกันสามารถทำนายพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานตามหน้าที่ ได้มากกว่าตัวทำนายชุดที่ 1 หรือชุดที่ 2 หรือชุดที่ 4 ชุดใดชุดหนึ่งเพียงชุดเดียวเกินเกณฑ์ ร้อยละ 5 ในกลุ่มรวมและทุกกลุ่มย่อย โดยมีพีส์เปอร์เซ็นต์ที่แตกต่างกันอยู่ระหว่าง ร้อยละ 8.2 ถึง ร้อยละ 22.1 โดยมีกลุ่มที่มีเปอร์เซ็นต์แตกต่างมากที่สุดคือ กลุ่มพนักงานอายุมาก (ภาพประกอบ 26) โดยตัวทำนายชุดที่ 1 (จิตลักษณะเดิม) ปริมาณทำนายอยู่ระหว่าง ร้อยละ 8.3 ถึง ร้อยละ 46.7 พบตัวทำนายสำคัญ 3 ลำดับแรก คือ ความชอบเสี่ยง แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน ทำนายได้สูงสุดในกลุ่มพนักงานที่มีระดับเศรษฐกิจของครอบครัวต่ำ ตัวทำนายชุดที่ 2 (สถานการณ์ในการทำงาน) ปริมาณทำนายอยู่ระหว่าง ร้อยละ 22.3 ถึง ร้อยละ 41.6 พบตัวทำนายสำคัญ 3 ลำดับแรก คือ การสนับสนุนทางสังคมจากบุคคลในหน่วยงาน การมีแบบอย่างที่ดีในการทำงานอย่างปลอดภัย และการรับรู้ประโยชน์จากการฝึกอบรมเพื่อป้องกันอันตรายจากการทำงาน ทำนายได้สูงสุดในกลุ่มพนักงานที่ทำงานในโรงงานที่ผ่านการรับรองมาตรฐาน ISO ตัวทำนายชุดที่ 4 (จิตลักษณะตามสถานการณ์) ปริมาณทำนายอยู่ระหว่าง ร้อยละ 11.5 ถึง ร้อยละ 53.5 พบตัวแปรสำคัญที่ทำนายพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานตามหน้าที่ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ เจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงาน และ

ความรู้เกี่ยวกับการป้องกันอันตรายจากการทำงาน ทำนายได้สูงสุดในกลุ่มพนักงานที่ทำงานในโรงงาน ที่ผ่านการรับรองมาตรฐาน ISO **ตัวทำนายชุดที่ 5** (จิตลักษณะเดิม สถานการณ์ในการทำงาน และ จิตตามสถานการณ์) ปริมาณทำนายอยู่ระหว่าง ร้อยละ 29.1 ถึง ร้อยละ 64.0 พบตัวทำนายสำคัญ 3 ลำดับแรก คือ เจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงาน การมีแบบอย่างที่ดีในการทำงาน อย่างปลอดภัย และการสนับสนุนทางสังคมจากบุคคลในหน่วยงาน ทำนายได้สูงสุดในกลุ่มพนักงาน ที่ทำงานในโรงงานที่ผ่านการรับรองมาตรฐาน ISO ดังนั้นผลการวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนของพฤติกรรม ป้องกันอันตรายจากการทำงานตามหน้าที่ จึงเป็นไปตามความคาดหมายทั้งหมด



ภาพประกอบ 26 ผลการทำนายและตัวทำนายที่สำคัญของพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานตามหน้าที่ โดยใช้กลุ่มจิตลักษณะเดิม ลักษณะสถานการณ์ในการทำงาน และจิตตามสถานการณ์เป็นตัวทำนาย ในกลุ่มพนักงานอายุมาก

จากการวิเคราะห์หัตถดอยพหุคูณแบบมาตรฐานและแบบเป็นขั้น (Standard and Stepwise Multiple Regression Analysis) ของพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานนอกเหนือหน้าที่ ด้วยตัวทำนายชุดที่ 5 (จิตลักษณะเดิม ลักษณะสถานการณ์ในการทำงาน และจิตตามสถานการณ์) รวม 8 ตัวแปร ร่วมกันสามารถทำนายพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานนอกเหนือหน้าที่ได้มากกว่าตัวทำนายชุดที่ 1 หรือชุดที่ 2 หรือชุดที่ 4 ชุดใดชุดหนึ่งเพียงชุดเดียวเกินเกณฑ์ ร้อยละ 5 ในกลุ่มย่อย 9 กลุ่ม โดยมีพิสัยเปอร์เซ็นต์ที่แตกต่างกันอยู่ระหว่าง ร้อยละ 5.1 ถึง ร้อยละ 10.0 โดยมีกลุ่มที่มีเปอร์เซ็นต์แตกต่างกันมากที่สุดคือ กลุ่มพนักงานโสด (ภาพประกอบ 27) โดยตัวทำนายชุดที่ 1 (จิตลักษณะเดิม) ปริมาณทำนายอยู่ระหว่าง ร้อยละ 2.7 ถึง ร้อยละ 45.8 พบตัวทำนายสำคัญ 3 ลำดับแรกคือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน และความชอบเสี่ยง ทำนายได้สูงสุดในกลุ่มพนักงานที่มีระดับเศรษฐกิจของครอบครัวต่ำ ตัวทำนายชุดที่ 2 (สถานการณ์ในการทำงาน) ปริมาณ



ภาพประกอบ 27 ผลการทำนายและตัวทำนายที่สำคัญของพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานนอกเหนือหน้าที่ โดยใช้กลุ่มจิตลักษณะเดิม ลักษณะสถานการณ์ในการทำงาน และจิตตามสถานการณ์เป็นตัวทำนาย ในกลุ่มพนักงานโสด

ทำนายน้อยระหว่าง ร้อยละ 10.7 ถึง ร้อยละ 29.0 พบตัวทำนายนำสำคัญ 3 ลำดับแรก คือ การสนับสนุนทางสังคมจากบุคคลในหน่วยงาน การรับรู้ประโยชน์จากการฝึกอบรมเพื่อป้องกันอันตรายจากการทำงาน และการมีแบบอย่างที่ดีในการทำงานอย่างปลอดภัย ทำนายนำสูงสุดในกลุ่มพนักงานที่ทำงานในโรงงานที่ผ่านการรับรองมาตรฐาน ISO **ตัวทำนายนำชุดที่ 4** (จิตลักษณะตามสถานการณ์) ปริมาณทำนายน้อยระหว่าง ร้อยละ 15.3 ถึง ร้อยละ 58.6 พบว่าตัวแปรเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงาน เป็นตัวแปรสำคัญเพียงตัวเดียวที่ทำนายนำพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงาน นอกเหนือหน้าที่ โดยทำนายนำสูงสุดในกลุ่มพนักงานที่แต่งงานแล้ว **ตัวทำนายนำชุดที่ 5** (จิตลักษณะเดิม สถานการณ์ในการทำงาน และจิตลักษณะตามสถานการณ์) ปริมาณทำนายน้อยระหว่าง ร้อยละ 21.1 ถึง ร้อยละ 64.4 พบตัวทำนายนำสำคัญ 3 ลำดับแรก คือ เจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงาน การรับรู้ประโยชน์จากการฝึกอบรมเพื่อป้องกันอันตรายจากการทำงาน และลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน โดยทำนายนำสูงสุดในกลุ่มพนักงานอายุน้อย ดังนั้นผลการวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนของการพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานนอกเหนือหน้าที่ จึงเป็นไปตามความคาดหมายโดยส่วนใหญ่

#### จึงสรุปได้ว่าผลการวิเคราะห์ข้อมูลสนับสนุนสมมติฐานที่ 7 เป็นส่วนใหญ่

สรุปผลการวิเคราะห์พฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงาน 2 ด้าน ดังกล่าวข้างต้น พบว่าสมมติฐานที่ 7 ได้รับการสนับสนุนในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อยหลายกลุ่ม จากการศึกษาที่พบว่าจิตลักษณะเดิม สถานการณ์ในการทำงาน และจิตลักษณะตามสถานการณ์ ร่วมกัน 8 ตัวแปรสามารถทำนายพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานตามหน้าที่ และพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานนอกเหนือหน้าที่ได้มากกว่าตัวทำนายนำชุดที่ 1 หรือชุดที่ 2 หรือชุดที่ 4 ตามลำดับอย่างน้อย ร้อยละ 5 เป็นผลที่สนับสนุนรูปแบบทฤษฎีปฏิสัมพันธ์นิยมที่ว่า การใช้ตัวแปรเชิงสาเหตุหลายสายและสายละหลายด้าน สามารถอธิบายพฤติกรรมเป้าหมายได้มากกว่า การใช้ตัวแปรเชิงสาเหตุน้อยสายและสายละน้อยด้าน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยนี้ ให้การสนับสนุนสมมติฐานที่ 7 ซึ่งมีความสอดคล้องกับงานวิจัยในอดีตที่ผ่านมา ที่ทำการทดสอบกรอบแนวคิดรูปแบบทฤษฎีปฏิสัมพันธ์นิยมของพฤติกรรมการทำงานของข้าราชการที่เข้าร่วมโครงการการเรียนรู้ตามรอยพระยุคลบาท (ศิริกุลกลั่นทอง, 2549) และพฤติกรรมการทำงานอย่างปลอดภัยของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมสิ่งทอและปั่นด้าย (ธวัชชัย ศรีพรงาม, 2547)

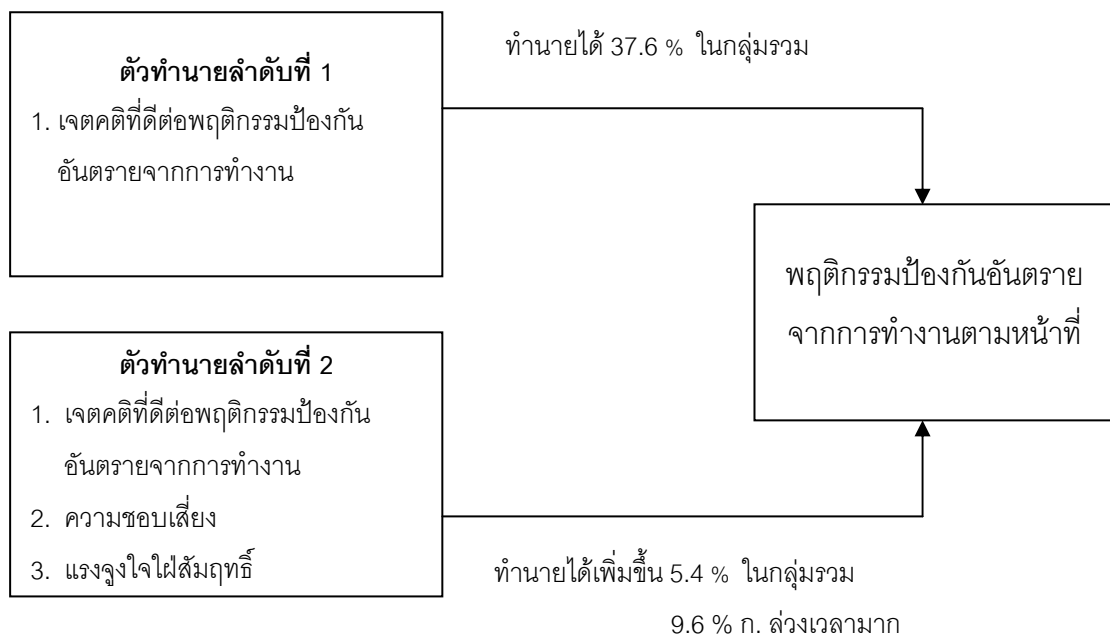
#### 5.1.8 การสรุปและอภิปรายผลตามสมมติฐานที่ 8

สมมติฐานที่ 8 กล่าวว่า เมื่อควบคุมตัวแปรชุดจิตตามสถานการณ์ 2 ตัวแปร (ได้แก่ ความรู้เกี่ยวกับการป้องกันอันตรายจากการทำงาน และเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงาน) ให้คงที่ ตัวแปรชุดจิตลักษณะเดิม 3 ตัวแปร (ได้แก่ ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน แรงจูงใจ



ใฝ่สัมฤทธิ์ และความชอบเสี่ยง) สามารถเพิ่มปริมาณการทำงานพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานตามหน้าที่ และพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานนอกเหนือหน้าที่ ได้อย่างมีนัยสำคัญ

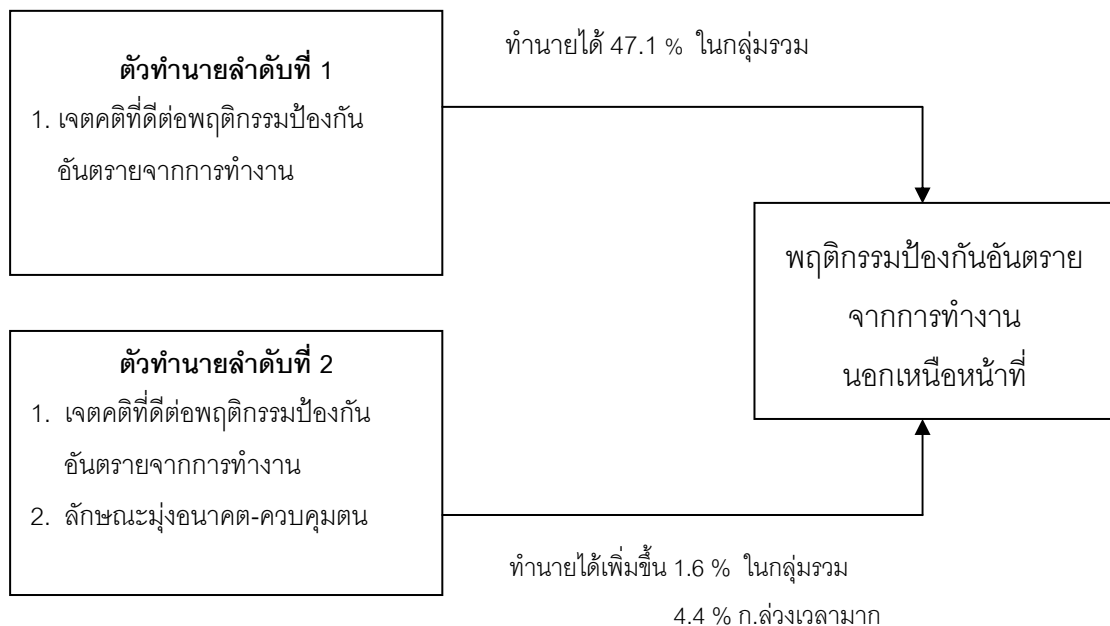
เมื่อนำคะแนนของพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานตามหน้าที่ มาทำการวิเคราะห์ ถดถอยพหุคูณแบบมีลำดับชั้น โดยนำกลุ่มตัวแปรจิตลักษณะตามสถานการณ์ 2 ตัวแปร เป็น**กลุ่มตัวทำนายลำดับที่ 1** (ดูตาราง 20) และ**ตัวทำนายลำดับที่ 2** คือ จิตลักษณะเดิม 3 ตัวแปร (ได้แก่ ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และความชอบเสี่ยง) สามารถทำนายพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานตามหน้าที่ ได้เพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญในกลุ่มรวม (ภาพประกอบ 28) และกลุ่มย่อย 14 กลุ่ม โดยมีพิสัยเปอร์เซ็นต์การทำนายที่เพิ่มขึ้นอยู่ระหว่าง ร้อยละ 1.5 ถึง 9.6 โดยมีตัวทำนายสำคัญ คือ เจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงาน ความชอบเสี่ยง และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์



ภาพประกอบ 28 ผลการทำนายพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานตามหน้าที่ โดยใช้กลุ่มจิตลักษณะตามสถานการณ์ เป็นตัวทำนายลำดับที่ 1 และใช้จิตลักษณะเดิมร่วมเป็นตัวทำนายลำดับที่ 2 ในกลุ่มรวม และกลุ่มที่ทำนายได้เพิ่มขึ้นสูงสุด

เมื่อนำคะแนนของพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานนอกเหนือหน้าที่ มาทำการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบมีลำดับชั้น โดยนำกลุ่มตัวแปรจิตลักษณะตามสถานการณ์ 2 ตัวแปรเป็น**กลุ่มตัวทำนายลำดับที่ 1** (ดูตาราง 20) และ**ตัวทำนายลำดับที่ 2** คือ จิตลักษณะเดิม 3 ตัวแปร (ได้แก่ ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และความชอบเสี่ยง) สามารถทำนายพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานนอกเหนือหน้าที่ ได้เพิ่มขึ้น จากจิตลักษณะตามสถานการณ์

2 ตัวแปร คือ เจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงาน และความรู้เกี่ยวกับการป้องกันอันตรายจากการทำงาน ทำนายได้อย่างมีนัยสำคัญ ในกลุ่มรวม (ภาพประกอบ 29) และกลุ่มย่อย 10 กลุ่ม โดยมีพิสัยเปอร์เซ็นต์ทำนายที่เพิ่มขึ้นอยู่ระหว่าง ร้อยละ 1.6 ถึง ร้อยละ 4.4 โดยมีตัวทำนายสำคัญ คือ เจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงาน ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์



ภาพประกอบ 29 ผลการทำนายพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานนอกเหนือหน้าที่ โดยใช้กลุ่มจิตลักษณะตามสถานการณ์ เป็นตัวทำนายลำดับที่ 1 และใช้จิตลักษณะเดิมรวมเป็นตัวทำนายลำดับที่ 2 ในกลุ่มรวม และกลุ่มที่ทำนายได้เพิ่มขึ้นสูงสุด

สรุปได้ว่า จิตลักษณะตามสถานการณ์ 2 ตัวแปร สามารถทำนายพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานตามหน้าที่ และพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานนอกเหนือหน้าที่ ได้ในปริมาณหนึ่ง และเมื่อนำจิตลักษณะเดิม 3 ตัวแปร เข้าทำนายก็สามารถทำนายได้เพิ่มขึ้นอีกอย่างมีนัยสำคัญ จึงกล่าวได้ว่าผลการวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนนี้ **สนับสนุนสมมติฐานที่ 8 ทั้งหมด**

จากผลการวิจัยดังกล่าวข้างต้นแสดงให้เห็นว่ารูปแบบการเสริมสร้างสุขภาพและป้องกันปัญหาทางสุขภาพ (Practice) ด้วยการให้ความรู้ (Knowledge) และเสริมสร้างเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรม (Attitude) ร่วมกัน ไม่เพียงพอที่จะก่อให้เกิดพฤติกรรมอย่างแท้จริง โดยมีหลักฐานจากผลการประเมินโครงการรณรงค์การป้องกันโรคเอดส์เมื่อหลายปีที่ผ่านมาในต่างประเทศ (เช่น สหรัฐอเมริกา อังกฤษ และออสเตรเลีย) พบว่า การให้ความรู้ และให้ “สารชู้” (เจตคติที่ไม่ดีต่อโรคเอดส์) ให้ผลดีต่อจิตใจในระยะแรก แต่ไม่นำไปสู่การปฏิบัติที่เหมาะสมในการป้องกันโรคเอดส์ (ดวงเดือน พันธุมนาวิน. 2548: 131; อ้างอิงจาก

Popham. 1993; Ruiter; et al. 2001; Albarracin; et al. 2003) จึงมีนักวิชาการจำนวนมากที่เสนอว่า ควรจะพัฒนาจิตลักษณะด้านอื่น ๆ ควบคู่กันไปกับการให้ความรู้และเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรม เช่น ลักษณะมุ่งอนาคต (ดวงเดือน พันธุมนาวิน. 2548: 131; อ้างอิงจาก Popham. 1993; Rothspan; & Read. 1996) ความเชื่ออำนาจในตนด้านสุขภาพ และความเชื่อประสิทธิผลแห่งตน (ดวงเดือน พันธุมนาวิน. 2548: 131; อ้างอิงจาก Ruiter; et al. 2001; Ogden. 2003) ในประเทศไทยก็พบผลในทำนองเดียวกัน เช่น จากการศึกษาพฤติกรรมการดูแลทันตสุขภาพบุตรก่อนวัยเรียนของมารดา (วรวรรณ อิศวกุล. 2546) พฤติกรรมการปรับด้านการกินของข้าราชการสูงวัย (พรพรรณราย พัทธ์กเจริญ. 2543) ตลอดจนพฤติกรรมป้องกันตนจากการคุกคามทางเพศของนักเรียนวัยรุ่นหญิง (อนรรฆมนงค์ เรียบร้อยเจริญ. 2549) พบผลการวิจัยที่สอดคล้องกันว่า การใช้ปัจจัยเชิงเหตุด้านความรู้เกี่ยวกับพฤติกรรม และเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมนั้น ๆ สามารถทำนายพฤติกรรมได้ไม่มากนัก แต่เมื่อนำตัวแปรจิตลักษณะเดิมที่สำคัญต่อพฤติกรรมนั้น ๆ บางด้าน (เช่น ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน ความเชื่ออำนาจในตนด้านสุขภาพ) เข้าทำนายร่วม สามารถเพิ่มปริมาณการทำนายพฤติกรรมได้มากขึ้นอย่างเด่นชัด ในการวิจัยครั้งนี้ ก็พบผลในทำนองเดียวกัน กล่าวคือ เมื่อใช้ตัวแปรความรู้เกี่ยวกับการป้องกันอันตรายจากการทำงาน ร่วมกับเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงาน สามารถทำนายพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานทั้งด้านตามหน้าที่ และนอกเหนือหน้าที่ ในกลุ่มรวมได้ร้อยละ 37.6 และ 47.1 ตามลำดับ และเมื่อนำจิตลักษณะเดิม 3 ตัวแปร เข้าร่วมทำนาย สามารถทำนายพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานตามหน้าที่ได้เพิ่มขึ้นอีกร้อยละ 5.4 ในกลุ่มรวม และทำนายเพิ่มขึ้นสูงสุดร้อยละ 9.6 ในกลุ่มพนักงานที่มีจำนวนชั่วโมงทำงานล่วงเวลาต่อเดือนมาก และทำนายพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานนอกเหนือหน้าที่ได้เพิ่มขึ้นร้อยละ 1.6 และทำนายได้สูงสุดร้อยละ 4.4 ในกลุ่มพนักงานที่มีจำนวนชั่วโมงทำงานล่วงเวลาต่อเดือนมาก และทำนายพฤติกรรมนอกเหนือหน้าที่ การวิจัยครั้งนี้ จึงเป็นการยืนยันอีกครั้งหนึ่งว่าในการพัฒนาพฤติกรรมใด ๆ เช่น พฤติกรรมป้องกันตนจากโรคต่าง ๆ หรือพฤติกรรมป้องกันตนจากอันตรายจากการทำงานหรืออันตรายจากสิ่งแวดล้อม ต้องพัฒนาตัวแปรจิตลักษณะเดิมที่เกี่ยวข้องควบคู่ไปกับการให้ความรู้ และให้เจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมนั้น ๆ จึงจะนำไปสู่การปฏิบัติที่เหมาะสมได้มากขึ้น

### 5.1.9 การสรุปและอภิปรายผลตามสมมติฐานที่ 9

สมมติฐานที่ 9 กล่าวว่า ตัวแปรพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานตามหน้าที่ และ พฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานนอกเหนือหน้าที่ สามารถร่วมกันทำนายสถิติการเจ็บป่วยจากการทำงาน 2 ด้าน คือ 1) ความถี่ของการเจ็บป่วยจากการรายงานตนเอง และ 2) ความถี่ของการเจ็บป่วยจากบันทึกการรักษาพยาบาลของโรงงาน ได้อย่างมีนัยสำคัญ

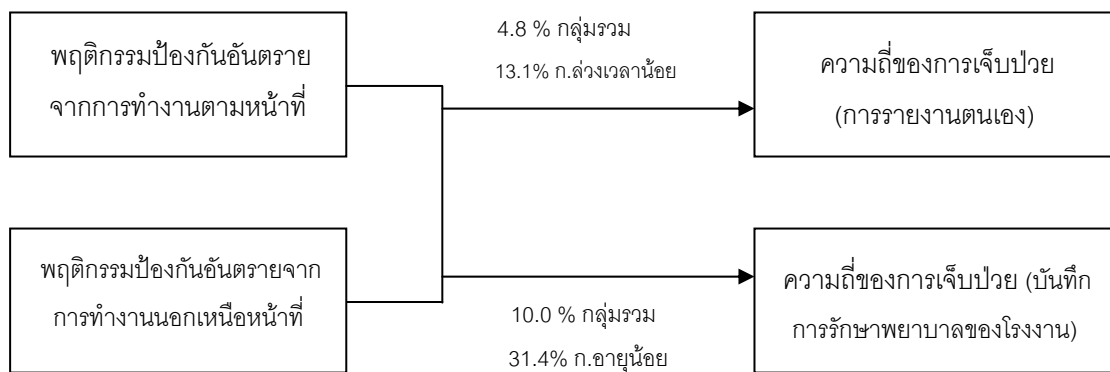
จากการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า คะแนนพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานมีความสัมพันธ์ทางลบกับปริมาณความถี่ของการเจ็บป่วยจากการรายงานตนเอง ( $r = -.20$ ) และความถี่ของการเจ็บป่วยจากบันทึกการรักษาพยาบาลของโรงงาน ( $r = -.32$ ) สำหรับพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานมีความสัมพันธ์ทางลบกับปริมาณความถี่ของการเจ็บป่วยจากบันทึกการรักษาพยาบาลของโรงงาน ( $r = -.23$ ) นอกจากนี้ ปริมาณความถี่ของการเจ็บป่วยจากการรายงานตนเอง ไม่มีความสัมพันธ์กับความถี่ของการเจ็บป่วยจากบันทึกการรักษาพยาบาลของโรงงาน ( $r = .03$ ) (ตาราง 171 ภาคผนวก ข)

จากการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบมาตรฐานและแบบเป็นขั้น (Standard and Stepwise Multiple Regression Analysis) ของความถี่ของการเจ็บป่วยจากการรายงานตนเอง ด้วยตัวทำนาย 2 ตัว คือ พฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานตามหน้าที่ และพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานนอกเหนือหน้าที่ ร่วมกันสามารถทำนายความถี่ของการเจ็บป่วยจากการรายงานตนเอง (ภาพประกอบ 30) ใน**กลุ่มรวม** ได้ร้อยละ 4.8 (ค่าเบต้า  $-.28$  และ  $.13$ ) ใน**กลุ่มย่อย** ตัวทำนายทั้ง 2 ตัว ร่วมกันทำนายความถี่ของการเจ็บป่วยจากการรายงานตนเองได้อย่างมีนัยสำคัญในกลุ่มย่อย 11 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มพนักงานหญิง กลุ่มพนักงานอายุน้อย กลุ่มพนักงานอายุมาก กลุ่มพนักงานโสด กลุ่มพนักงานที่แต่งงานแล้ว กลุ่มพนักงานที่มีระดับเศรษฐกิจของครอบครัวต่ำ กลุ่มพนักงานที่มีระดับเศรษฐกิจของครอบครัวสูง กลุ่มพนักงานที่มีอายุงานมาก กลุ่มพนักงานที่มีจำนวนชั่วโมงทำงานล่วงเวลาต่อเดือนน้อย กลุ่มพนักงานที่ทำงานในโรงงานที่ผ่านการรับรองมาตรฐาน ISO และกลุ่มพนักงานที่ทำงานในโรงงานที่ยังไม่ผ่านการรับรองมาตรฐาน ISO โดยมีปริมาณการทำนายอยู่ระหว่างร้อยละ 2.2 ถึง 13.1 ทำนายได้สูงสุดในกลุ่มพนักงานที่มีจำนวนชั่วโมงทำงานล่วงเวลาต่อเดือนน้อย มีตัวทำนายสำคัญ คือ พฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานตามหน้าที่ และพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานนอกเหนือหน้าที่ (ค่าเบต้า  $-.44$  และ  $-.24$  ตามลำดับ) ทำนายได้ต่ำสุดในกลุ่มพนักงานที่มีอายุงานมาก ดังนั้น ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนของความถี่ของการเจ็บป่วยจากการรายงานตนเอง จึงเป็นไปตามความคาดหมายโดยส่วนใหญ่

จากการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบมาตรฐานและแบบเป็นขั้น (Standard and Stepwise Multiple Regression Analysis) ของความถี่ของการเจ็บป่วยจากบันทึกการรักษาพยาบาลของโรงงาน ด้วยตัวทำนาย 2 ตัว คือ พฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานตามหน้าที่ และพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานนอกเหนือหน้าที่ สามารถทำนายความถี่ของการเจ็บป่วยจากบันทึกการรักษาพยาบาลของโรงงาน (ภาพประกอบ 30) ใน**กลุ่มรวม** ได้ร้อยละ 10 โดยมีตัวทำนายสำคัญเพียงตัวเดียว คือ พฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานตามหน้าที่ (ค่าเบต้า  $-.29$ ) ใน**กลุ่มย่อย** ตัวทำนายทั้ง 2 ตัว ร่วมกันทำนายได้ใน 9 กลุ่มย่อย ได้แก่ กลุ่มพนักงานชาย กลุ่มพนักงานหญิง กลุ่มพนักงานอายุน้อย กลุ่มพนักงานโสด กลุ่มพนักงานที่แต่งงานแล้ว กลุ่มพนักงานที่มีระดับเศรษฐกิจของ

ครอบครัวต่ำ กลุ่มพนักงานที่มีอายุงานน้อย กลุ่มพนักงานที่มีจำนวนชั่วโมงทำงานล่วงเวลาต่อเดือนมาก และกลุ่มพนักงานที่ทำงานในโรงงานที่ผ่านการรับรองมาตรฐาน ISO โดยปริมาณการทำนายอยู่ระหว่างร้อยละ 3.3 ถึง 31.4 ทำนายได้สูงสุดในกลุ่มพนักงานอายุน้อย โดยมีตัวทำนายสำคัญเพียงตัวเดียว คือ พฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานตามหน้าที่ (ค่าเบต้า -.56) และทำนายได้ต่ำสุดในกลุ่มพนักงานหญิง ดังนั้น ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนของความถี่ของการเจ็บป่วยจากบันทึกการรักษาพยาบาลของโรงงาน จึงเป็นไปตามความคาดหมายบางส่วน

สรุปได้ว่าผลการวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนนี้สนับสนุนสมมติฐานที่ 9 เป็นส่วนใหญ่



ภาพประกอบ 30 ผลการทำนายสถิติการเจ็บป่วยจากการทำงาน 2 ด้าน โดยใช้ตัวแปรพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงาน 2 ด้าน (ตามหน้าที่ และนอกเหนือหน้าที่) ในกลุ่มรวม และกลุ่มที่ทำนายได้สูงสุด

สรุปผลการวิเคราะห์สถิติการเจ็บป่วยจากการทำงาน 2 ด้าน (การรายงานตนเอง และบันทึกการรักษาพยาบาลของโรงงาน) พบว่า สมมติฐานที่ 9 ได้รับการสนับสนุนในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อยหลายกลุ่ม พบว่าพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงาน 2 ด้าน สามารถทำนายความถี่ของการเจ็บป่วย (จากการรายงานตนเอง และบันทึกการรักษาพยาบาลของโรงงาน) ได้อย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสมนึก กิ่งกาญจนานธร (2544) พบว่า พฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานมีความสัมพันธ์กับประวัติการประสบอันตรายจากการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เช่นเดียวกับผลงานวิจัยของสุธาทิพย์ โคบาล (2546) ที่พบว่า คนงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตอุปกรณ์โลหะที่มีประสบการณ์เกิดอุบัติเหตุต่างกัน มีพฤติกรรมการป้องกันอุบัติเหตุแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยคนงานส่วนใหญ่ที่ไม่เคยเกิดอุบัติเหตุ มีพฤติกรรมการป้องกันอุบัติเหตุดีกว่าคนงานที่เคยประสบอุบัติเหตุ ดังนั้น ผลการวิจัยดังกล่าว จึงเป็นหลักฐานยืนยันได้ว่า พฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงาน มีความเกี่ยวข้องกับปริมาณการเกิดอุบัติเหตุหรือการเจ็บป่วยจากการทำงาน

## 5.2 การสรุปและอภิปรายผลในประเด็นพิเศษ

5.2.1 ลักษณะของพนักงานที่มีเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงาน พฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงาน 2 ด้าน มาก แต่มีสถิติการเจ็บป่วยจากการทำงาน 2 ด้าน น้อย พบผลดังต่อไปนี้

พนักงานที่มีเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานมาก พิจารณาจาก

1) **ลักษณะชีวิตสังคมและภูมิหลัง** พบในพนักงานหญิง อายุมาก อายุงานมาก แต่งงานแล้ว ครอบครัวมีระดับเศรษฐกิจสูง และมีจำนวนชั่วโมงล่วงเวลาต่อเดือนน้อย 2) **จิตลักษณะเดิม** พบว่า 2.1 **เป็นผู้ที่มีแรงจูงใจไม่สัมฤทธิ์สูง** พบในพนักงานโดยรวม และยังพบในพนักงานที่มีอายุงานมาก ซึ่งได้รับการสนับสนุนทางสังคมน้อย 2.2 **เป็นผู้ที่มีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนสูง** พบใน 2.2.1 ผู้ซึ่งมีความชอบเลี้ยงสูงหรือต่ำก็ตาม พบใน กลุ่มรวม พนักงานชาย แต่งงานแล้ว มีจำนวนชั่วโมงทำงานล่วงเวลาต่อเดือนมาก 2.2.2 เป็นผู้ที่มีความชอบเลี้ยงมาก พบในกลุ่มรวม และพบในผู้ที่มีความชอบเลี้ยงน้อย และมีแบบอย่างที่ดีมาก พบในกลุ่มหญิง ครอบครัวมีระดับเศรษฐกิจสูง และกลุ่มที่มีจำนวนชั่วโมงทำงานล่วงเวลาต่อเดือนน้อย 2.3 **เป็นผู้ที่มีความชอบเลี้ยงน้อย** พบใน 2.3.1 กลุ่มรวม (ที่สำคัญ คือ กลุ่มที่มีอายุงานน้อย และกลุ่มที่ทำงานในโรงงานที่ยังไม่ผ่านการรับรองมาตรฐาน ISO) ผู้ที่มีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนต่ำ พบในกลุ่มย่อย 5 กลุ่ม (ชาย แต่งงานแล้ว ระดับเศรษฐกิจของครอบครัวสูง มีจำนวนชั่วโมงทำงานล่วงเวลาต่อเดือนมาก และทำงานในโรงงานที่ผ่านการรับรองมาตรฐาน ISO) 3. **ลักษณะสถานการณ์ในการทำงาน** พบว่า 3.1 **เป็นผู้ที่ทำงานอยู่ในโรงงานที่ผ่านการรับรองมาตรฐาน ISO** พบในกลุ่มรวม (ที่สำคัญ คือ ชาย อายุมาก ระดับเศรษฐกิจของครอบครัวสูง อายุงานมาก จำนวนชั่วโมงทำงานล่วงเวลาต่อเดือนน้อย) 3.2 **เป็นผู้ที่มีการสนับสนุนทางสังคมจากบุคคลในหน่วยงานมาก** พบในกลุ่มรวม (โดยเฉพาะกลุ่มที่มีระดับเศรษฐกิจของครอบครัวต่ำ และกลุ่มที่ทำงานในโรงงานที่ผ่านการรับรองมาตรฐาน ISO) 3.3 **เป็นผู้ที่รับรู้ประโยชน์จากการฝึกอบรมเพื่อป้องกันอันตรายจากการทำงานมาก** พบในกลุ่มรวม 3.4 **เป็นผู้ที่มีแบบอย่างที่ดีในการทำงานอย่างปลอดภัยมาก** พบใน กลุ่มรวม (โดยเฉพาะ กลุ่มที่มีจำนวนชั่วโมงทำงานล่วงเวลาต่อเดือนน้อย และทำงานในโรงงานที่ยังไม่ผ่านการรับรองมาตรฐาน ISO)

พนักงานที่มีพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานตามหน้าที่มาก พิจารณาจาก

1. **ลักษณะชีวิตสังคมและภูมิหลัง** 1.1 พบในพนักงานหญิง 1.2 เป็นผู้ที่ครอบครัวมีระดับเศรษฐกิจสูง พบในกลุ่มรวม และยังพบในหญิงที่มีจำนวนชั่วโมงทำงานล่วงเวลาต่อเดือนน้อย 1.3 เป็นผู้ที่มีอายุมาก พบในกลุ่มรวม (โดยเฉพาะผู้ที่แต่งงานแล้ว อายุมาก) 1.4 เป็นผู้ที่มีอายุงานมาก 1.5 เป็นผู้ที่มีจำนวนชั่วโมงทำงานล่วงเวลาต่อเดือนน้อย พบในกลุ่มรวม โดยเฉพาะหญิงที่ครอบครัวมีระดับเศรษฐกิจสูง 2. **จิตลักษณะเดิม** พบว่า 2.1 **เป็นผู้ที่มีแรงจูงใจไม่สัมฤทธิ์สูง** พบใน 2.2.1 พนักงานโดยรวม 2.2.2 เป็นผู้ที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากบุคคลในหน่วยงานมาก และรับรู้ประโยชน์จากการฝึกอบรมเพื่อป้องกัน

อันตรายจากการทำงานมาก พบเฉพาะในพนักงาน 3 ประเภท (คือ โสด ระดับเศรษฐกิจของครอบครัวต่ำ และผู้ที่ทำงานในโรงงานที่ผ่านการรับรองมาตรฐาน ISO) **2.2 เป็นผู้ที่มึลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนสูง** พบในกลุ่มรวม โดยเฉพาะเป็นผู้ที่มีความชอบเสี่ยงน้อย ขณะที่มึแบบอย่างที่ดีน้อย พบในกลุ่มชาย กลุ่มแต่งงานแล้ว และกลุ่มที่ทำงานในโรงงานที่ผ่านการรับรองมาตรฐาน ISO **2.3 เป็นผู้ที่มีความชอบเสี่ยงน้อย** พบใน 2.3.1 กลุ่มรวม (ที่สำคัญ คือ กลุ่มที่มีอายุน้อย และกลุ่มที่ทำงานในโรงงานที่ผ่านการรับรองมาตรฐาน ISO) และยังพบในผู้ที่มึลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนต่ำ แต่มีแบบอย่างที่ดีในการทำงานอย่างปลอดภัยมาก ในกลุ่มชาย กลุ่มแต่งงานแล้ว และกลุ่มที่ครอบครัวมีระดับเศรษฐกิจต่ำ

**3. ลักษณะสถานการณ์ในการทำงาน พบว่า 3.1 เป็นผู้ที่ทำงานอยู่ในโรงงานที่ผ่านการรับรองมาตรฐาน ISO** พบในกลุ่มที่มีอายุนานมาก หรือกลุ่มที่มีจำนวนชั่วโมงทำงานล่วงเวลาต่อเดือนน้อย

**3.2 เป็นผู้ที่มีการสนับสนุนทางสังคมจากบุคคลในหน่วยงานมาก** พบในกลุ่มรวม เป็นผู้ที่มึแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงหรือต่ำก็ตาม แต่รับรู้ประโยชน์จากการฝึกอบรมเพื่อป้องกันอันตรายจากการทำงานมาก พบในกลุ่มหญิง โสด ครอบครัวมีระดับเศรษฐกิจต่ำ มีจำนวนชั่วโมงทำงานล่วงเวลาต่อเดือนมาก และกลุ่มที่ทำงานในโรงงานที่ผ่านการรับรองมาตรฐาน **3.3 เป็นผู้ที่รับรู้ประโยชน์จากการฝึกอบรมเพื่อป้องกันอันตรายจากการทำงานมาก** พบในกลุ่มรวม เป็นผู้ที่มึแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง และได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากบุคคลในหน่วยงานมาก พบในกลุ่มหญิง โสด แต่งงานแล้ว ครอบครัวมีระดับเศรษฐกิจต่ำ และกลุ่มที่มีจำนวนชั่วโมงทำงานล่วงเวลาต่อเดือนมาก **3.4 เป็นผู้ที่มึแบบอย่างที่ดีในการทำงานอย่างปลอดภัยมาก** พบใน กลุ่มรวม (โดยเฉพาะ กลุ่มที่มีอายุนานมาก และกลุ่มที่มีจำนวนชั่วโมงทำงานล่วงเวลาต่อเดือนน้อย)

**พนักงานที่มีพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานนอกเหนือหน้าที่มาก** พิจารณาจาก

**1. ลักษณะชีวสังคมและภูมิหลัง** 1.1 พบในพนักงานหญิง 1.2 เป็นผู้มีอายุมาก แต่มีอายุน้อย 1.3 เป็นผู้มีอายุนานมาก 1.4 เป็นผู้ที่ครอบครัวมีระดับเศรษฐกิจสูง 1.5 เป็นผู้มีจำนวนชั่วโมงทำงานล่วงเวลาต่อเดือนน้อย **2. จิตลักษณะเดิม** พบว่า **2.1 เป็นผู้ที่มึแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง** พบในพนักงานโดยรวม (ที่สำคัญ คือ อายุน้อย) **2.2 เป็นผู้ที่มึลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนสูง** 2.2.1 พบในกลุ่มรวม (ที่สำคัญ คือ อายุน้อย) 2.2.2 เป็นผู้ที่มีความชอบเสี่ยงน้อย พบในกลุ่มหญิง แต่งงานแล้ว มีจำนวนชั่วโมงทำงานล่วงเวลาต่อเดือนมาก และทำงานในโรงงานที่ผ่านการรับรองมาตรฐาน ISO 2.2.3 เป็นผู้ที่มึแบบอย่างที่ดีในการทำงานอย่างปลอดภัยมาก พบใน 5 กลุ่ม (คือ โสด ครอบครัวมีระดับเศรษฐกิจสูง อายุน้อย และอายุนานมาก) **2.3 เป็นผู้ที่มึความชอบเสี่ยงน้อย** 2.3.1 พบในกลุ่มรวม (ที่สำคัญ คือ แต่งงานแล้ว อายุน้อย จำนวนชั่วโมงทำงานล่วงเวลาต่อเดือนมาก และกลุ่มที่ทำงานในโรงงานที่ยังไม่ผ่านการรับรองมาตรฐาน ISO) 2.3.2 เป็นผู้ที่มึลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนต่ำ พบในกลุ่มรวม และ 6 กลุ่มย่อย (คือ ชาย หญิง แต่งงานแล้ว ระดับเศรษฐกิจของครอบครัวต่ำ จำนวนชั่วโมงทำงาน

ล่วงเวลาต่อเดือนมาก และทำงานในโรงงานที่ผ่านการรับรองมาตรฐาน ISO) **3. ลักษณะสถานการณ์ในการทำงาน พบว่า 3.1 เป็นผู้ที่มีการสนับสนุนทางสังคมจากบุคคลในหน่วยงานมาก** พบในผู้ซึ่งมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ แต่รับรู้ประโยชน์จากการฝึกอบรมเพื่อป้องกันอันตรายจากการทำงานมาก พบในกลุ่มรวม (โดยเฉพาะกลุ่มโสด ครอบครัวมีระดับเศรษฐกิจสูง และกลุ่มที่มีจำนวนชั่วโมงทำงานล่วงเวลาต่อเดือนมาก) **3.2 เป็นผู้ที่รับรู้ประโยชน์จากการฝึกอบรมเพื่อป้องกันอันตรายจากการทำงานมาก** พบในกลุ่มรวม (ที่สำคัญ คือ ชาย แต่งงานแล้ว อายุงานน้อย มีจำนวนชั่วโมงทำงานล่วงเวลาต่อเดือนมาก และทำงานในโรงงานที่ผ่านการรับรองมาตรฐาน ISO) **3.3 เป็นผู้ที่มีแบบอย่างที่ดีในการทำงานอย่างปลอดภัยมาก** พบในกลุ่มรวม (ที่สำคัญ คือ กลุ่มโสด ครอบครัวมีระดับเศรษฐกิจสูง มีจำนวนชั่วโมงทำงานล่วงเวลาต่อเดือนมาก และทำงานในโรงงานที่ผ่านการรับรองมาตรฐาน ISO)

**พนักงานที่มีความถี่ของการเจ็บป่วย (การรายงานตนเอง) น้อย** พิจารณาจาก

**1. ลักษณะชีวสังคมและภูมิหลัง** ได้แก่ 1.1 พนักงานหญิง 1.2 อายุมาก 1.3 อายุงานมาก 1.4 ครอบครัวมีระดับเศรษฐกิจสูง โดยเฉพาะหญิงที่มีจำนวนชั่วโมงทำงานล่วงเวลาต่อเดือนน้อย 1.5 เป็นผู้ที่มีจำนวนชั่วโมงทำงานล่วงเวลาต่อเดือนน้อย พบในกลุ่มรวม โดยเฉพาะหญิงที่ครอบครัวมีระดับเศรษฐกิจสูง และชายที่ครอบครัวมีระดับเศรษฐกิจต่ำ **2. สถานการณ์ในการทำงาน** พบใน ผู้ที่ทำงานในโรงงานที่ผ่านการรับรองมาตรฐาน ISO โดยเฉพาะกลุ่มโสด ที่อายุน้อย และอายุงานน้อยด้วย

**พนักงานที่มีความถี่ของการเจ็บป่วย (บันทึกการรักษาพยาบาลของโรงงาน) น้อย**

พิจารณาจาก **1. ลักษณะชีวสังคมและภูมิหลัง** ได้แก่ 1.1 พนักงานหญิง 1.2 ผู้ที่มีอายุงานมาก 1.3 เป็นผู้ที่ครอบครัวมีระดับเศรษฐกิจสูง 1.4 เป็นผู้ที่มีจำนวนชั่วโมงทำงานล่วงเวลาน้อย พบในกลุ่มรวม โดยเฉพาะชายที่มีจำนวนชั่วโมงทำงานล่วงเวลาต่อเดือนน้อย และหญิงที่มีจำนวนชั่วโมงทำงานล่วงเวลาต่อเดือนมาก **2. สถานการณ์ในการทำงาน** พบใน ผู้ที่ทำงานในโรงงานที่ยังไม่ผ่านการรับรองมาตรฐาน ISO พบในกลุ่มรวม และยังพบในผู้ที่มีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนต่ำ พบในกลุ่มอายุน้อย

สรุปได้ว่า พนักงานที่มีพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานตามหน้าที่ และพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานนอกเหนือหน้าที่ อย่างเหมาะสม ได้แก่ พนักงานในกลุ่มรวม ที่เป็นฝ่ายหญิง อายุมาก อายุงานมาก ครอบครัวมีระดับเศรษฐกิจสูง มีจำนวนชั่วโมงทำงานล่วงเวลาต่อเดือนน้อย แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนสูง มีความชอบเสี่ยงน้อย ได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากบุคคลในหน่วยงานมาก รับรู้ประโยชน์จากการฝึกอบรมเพื่อป้องกันอันตรายจากการทำงานสูง มีแบบอย่างที่ดีในการทำงานอย่างปลอดภัยมาก และลักษณะของพนักงานที่มีสถิติการเจ็บป่วยจากการทำงาน 2 ด้าน (จากการรายงานตนเอง และบันทึกการรักษาพยาบาลของโรงงาน)



น้อย ได้แก่ พนักงานในกลุ่มรวม ที่เป็นฝ่ายหญิง อายุงานมาก ครอบครัวมีระดับเศรษฐกิจของครอบครัวสูง และมีจำนวนชั่วโมงทำงานล่วงเวลาต่อเดือนน้อย

นอกจากนี้ ในการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบมาตรฐานและแบบเป็นขั้น เพื่อหาตัวทำนายที่สำคัญต่อการมีเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงาน (ตาราง 17) พบว่า ในกลุ่มพนักงานปฏิบัติการที่ตัวแปรสามารถทำนายได้สูง 3 ลำดับแรก คือ กลุ่มพนักงานที่มีระดับเศรษฐกิจของครอบครัวต่ำ กลุ่มพนักงานอายุน้อย และกลุ่มพนักงานที่ทำงานในโรงงานที่ผ่านการรับรองมาตรฐาน ISO สำหรับพนักงานที่มีพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานตามหน้าที่ (ตาราง 18) พบใน กลุ่มพนักงานที่ทำงานในโรงงานที่ผ่านการรับรองมาตรฐาน ISO กลุ่มพนักงานอายุน้อย และกลุ่มพนักงานที่มีจำนวนชั่วโมงทำงานล่วงเวลาต่อเดือนมาก และพนักงานที่มีพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานนอกเหนือหน้าที่ (ตาราง 19) พบใน กลุ่มพนักงานอายุน้อย กลุ่มพนักงานที่แต่งงานแล้ว และกลุ่มพนักงานที่มีอายุงานน้อย

### 5.2.2 พนักงานกลุ่มเสี่ยงและปัจจัยปกป้อง

กลุ่มเสี่ยง คือ พนักงานที่มีเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมป้องกันอันตราย และพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงาน 2 ด้าน น้อย ตลอดจนมีสถิติการเจ็บป่วยจากการทำงาน 2 ด้าน มาก พิจารณาตามลักษณะชีวสังคมและภูมิหลังของพนักงานที่แตกต่างกัน (ตาราง 14 และ 15 ส่วนที่ 2) พบลักษณะของกลุ่มเสี่ยงดังต่อไปนี้

**พนักงานปฏิบัติการที่มีเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานน้อย** คือ 1) พนักงานชาย โดยเฉพาะชายที่มีระดับเศรษฐกิจของครอบครัวต่ำ 2) พนักงานโสด โดยเฉพาะผู้ที่อายุมาก 3) พนักงานที่อายุน้อย โดยเฉพาะผู้ที่แต่งงานแล้ว หรือผู้ที่มีอายุงานน้อย 4) พนักงานที่มีระดับเศรษฐกิจของครอบครัวต่ำ โดยเฉพาะพนักงานชาย 5) พนักงานที่มีอายุงานน้อย พบในกลุ่มอายุน้อย และอายุมาก 6) พนักงานที่มีจำนวนชั่วโมงทำงานล่วงเวลาต่อเดือนมาก ปัจจัยเชิงเหตุ (ปัจจัยปกป้อง) สำคัญของการมีเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงาน ได้แก่ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน การมีแบบอย่างที่ดีในการทำงานอย่างปลอดภัย การสนับสนุนทางสังคมจากบุคคลในหน่วยงาน ความชอบเสี่ยง และการรับรู้ประโยชน์จากการฝึกอบรมเพื่อป้องกันอันตรายจากการทำงาน (ตาราง 17)

**พนักงานปฏิบัติการที่มีพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานตามหน้าที่น้อย** คือ

1) พนักงานชาย โดยเฉพาะผู้ซึ่งมีเศรษฐกิจของครอบครัวสูงและมีจำนวนชั่วโมงทำงานล่วงเวลาต่อเดือนน้อย หรือ พนักงานชายที่มีระดับเศรษฐกิจของครอบครัวต่ำและมีจำนวนชั่วโมงทำงานล่วงเวลาต่อเดือนมาก 2) พนักงานอายุน้อย โดยเฉพาะผู้ที่แต่งงานแล้ว หรือผู้ที่มีอายุงานน้อย 3) พนักงานที่มีอายุงานน้อย ทั้งกลุ่มอายุมาก และอายุน้อย 4) พนักงานที่ครอบครัวมีระดับเศรษฐกิจต่ำ

พบในพนักงานหญิงที่มีจำนวนชั่วโมงทำงานล่วงเวลาต่อเดือนน้อย หรือ พนักงานชายที่มีจำนวน ชั่วโมงทำงานล่วงเวลาต่อเดือนมาก 5) พนักงานที่มีจำนวนชั่วโมงทำงานล่วงเวลาต่อเดือนมาก โดยเฉพาะพนักงานหญิงที่มีระดับเศรษฐกิจของครอบครัวสูง หรือ พนักงานชายที่มีระดับเศรษฐกิจของ ครอบครัวต่ำ ปัจจัยเชิงเหตุ (ปัจจัยปกป้อง) สำคัญของพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงาน ตามหน้าที่ ได้แก่ เจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงาน การสนับสนุนทางสังคมจาก บุคคลในหน่วยงานความชอบเสี่ยง การรับรู้ประโยชน์จากการฝึกอบรมเพื่อป้องกันอันตรายจากการ ทำงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และการมีแบบอย่างที่ดีในการทำงานอย่างปลอดภัย (ตาราง 18)

**พนักงานปฏิบัติการที่มีพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานนอกเหนือหน้าที่ น้อย** คือ 1) พนักงานชาย 2) พนักงานอายุน้อย โดยเฉพาะผู้ที่มีอายุน้อย 3) เป็นพนักงานที่มี อายุน้อย โดยเฉพาะใน 4 กลุ่ม คือ พนักงานโสด หรือแต่งงานแล้ว อายุมาก หรืออายุน้อย 4) พนักงานที่มีระดับเศรษฐกิจของครอบครัวต่ำ และ 5) พนักงานที่มีจำนวนชั่วโมงทำงานล่วงเวลาต่อเดือน มาก ปัจจัยเชิงเหตุ (ปัจจัยปกป้อง) สำคัญของพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานนอกเหนือหน้าที่ ได้แก่ เจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงาน การรับรู้ประโยชน์จากการฝึกอบรมเพื่อ ป้องกันอันตรายจากการทำงาน การสนับสนุนทางสังคมจากบุคคลในหน่วยงาน ลักษณะมุ่งอนาคต- ควบคุมตน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และการมีแบบอย่างที่ดีในการทำงานอย่างปลอดภัย (ตาราง 19)

**พนักงานปฏิบัติการที่มีความถี่ของการเจ็บป่วย (การรายงานตนเอง) มาก** คือ 1) พนักงานชาย 2) พนักงานอายุมาก หรือ พนักงานที่มีอายุน้อยมาก 3) พนักงานที่มีระดับเศรษฐกิจ ของครอบครัวต่ำ โดยเฉพาะพนักงานหญิงที่มีจำนวนชั่วโมงทำงานล่วงเวลาต่อเดือนน้อย และ 4) พนักงานที่มีจำนวนชั่วโมงทำงานล่วงเวลาต่อเดือนมาก โดยเฉพาะพนักงานชายที่มีระดับเศรษฐกิจ ของครอบครัวต่ำ หรือ หญิงที่มีระดับเศรษฐกิจของครอบครัวสูง ปัจจัยเชิงเหตุสำคัญของความถี่ของ การเจ็บป่วยจากการรายงานตนเอง คือ พฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานตามหน้าที่ และ พฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานนอกเหนือหน้าที่

**พนักงานปฏิบัติการที่มีความถี่ของการเจ็บป่วย (บันทึกการรักษาพยาบาลของ โรงงาน) มาก** คือ 1) พนักงานชาย โดยเฉพาะพนักงานชายที่มีจำนวนชั่วโมงทำงานล่วงเวลาต่อเดือน มาก 2) พนักงานโสด หรือ พนักงานที่มีอายุน้อยมาก 3) พนักงานที่มีระดับเศรษฐกิจของครอบครัวต่ำ โดยเฉพาะพนักงานหญิง และ 4) พนักงานที่มีจำนวนชั่วโมงทำงานล่วงเวลาต่อเดือนมาก โดยเฉพาะ พนักงานชาย ปัจจัยเชิงเหตุสำคัญของความถี่ของการเจ็บป่วยจากการรายงานตนเอง คือ พฤติกรรม ป้องกันอันตรายจากการทำงานตามหน้าที่

สรุปโดยรวมได้ว่า พนักงานที่มีเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงาน มีพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงาน 2 ด้าน (ด้านตามหน้าที่ และด้านนอกเหนือหน้าที่) น้อย

ได้แก่ พนักงานชาย พนักงานที่มีจำนวนชั่วโมงทำงานล่วงเวลาต่อเดือนมาก พนักงานอายุน้อย พนักงานที่มีอายุน้อย และพนักงานที่ครอบครัวมีระดับเศรษฐกิจต่ำ ส่วนพนักงานที่มีความถี่ของการเจ็บป่วย (การรายงานตนเอง และบันทึกการรักษาพยาบาลของโรงงาน) มาก ได้แก่ พนักงานชาย พนักงานที่มีจำนวนชั่วโมงทำงานล่วงเวลาต่อเดือนมาก พนักงานอายุน้อย และพนักงานที่ครอบครัวมีระดับเศรษฐกิจของครอบครัวต่ำ

ส่วนปัจจัยเชิงเหตุสำคัญด้านจิตลักษณะและสถานการณ์ที่อาจพัฒนาเป็นปัจจัยปกป้องเพื่อช่วยเพิ่มพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงาน 2 ด้าน ได้ (เรียงตามลำดับความสำคัญ) คือ เจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงาน การสนับสนุนทางสังคมจากบุคคลในหน่วยงาน การรับรู้ประโยชน์จากการฝึกอบรมเพื่อป้องกันอันตรายจากการทำงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และการมีแบบอย่างที่ดีในการทำงานอย่างปลอดภัย

### 5.2.3 สรุปปัจจัยเชิงเหตุและผลของการมีเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงาน

การศึกษาเพื่อแสวงหาสาเหตุของพฤติกรรมในรูปแบบทฤษฎีปฏิสัมพันธ์นิยม (Interactionism Model) นอกจากกลุ่มตัวแปรทางลักษณะสถานการณ์ในการทำงาน และกลุ่มตัวแปรจิตลักษณะเดิมจะมีความเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานแล้ว กลุ่มตัวแปรที่มีความสำคัญไม่น้อยกว่ากลุ่มตัวแปรทั้งสองก็คือ กลุ่มตัวแปรจิตลักษณะตามสถานการณ์ ซึ่งในการศึกษาครั้งนี้พบผลว่าเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงาน เป็นตัวทำนายที่สำคัญทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อยทุกกลุ่ม ในส่วนนี้จึงมีวัตถุประสงค์ที่จะอภิปรายผลเกี่ยวกับปัจจัยเชิงเหตุและปัจจัยเชิงผลของเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงาน เพื่อประโยชน์ในการวิจัยและพัฒนาตัวแปรสำคัญนี้ต่อไป

#### ปัจจัยเชิงเหตุของเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงาน

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลในบทที่ 4 (ตาราง 17) พบว่า ตัวทำนายชุดที่ 1 คือ **จิตลักษณะเดิม 3 ตัวแปร** ได้แก่ ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และความชอบเสี่ยง สามารถทำนายเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงาน ใน**กลุ่มรวม** ได้ร้อยละ 43.5 โดยมีตัวทำนายสำคัญ คือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน และความชอบเสี่ยง โดยทำนายได้สูงสุด ร้อยละ 62.3 ในกลุ่มที่มีระดับเศรษฐกิจของครอบครัวต่ำ มีตัวทำนายที่สำคัญ คือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน และความชอบเสี่ยง สำหรับตัวทำนายชุดที่ 2 คือ **ลักษณะสถานการณ์ในการทำงาน 3 ตัวแปร** ได้แก่ การสนับสนุนทางสังคมจากบุคคลในหน่วยงาน การมีแบบอย่างที่ดีในการทำงานอย่างปลอดภัย และการรับรู้ประโยชน์จากการฝึกอบรมเพื่อป้องกันอันตรายจากการทำงาน สามารถทำนายเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงาน

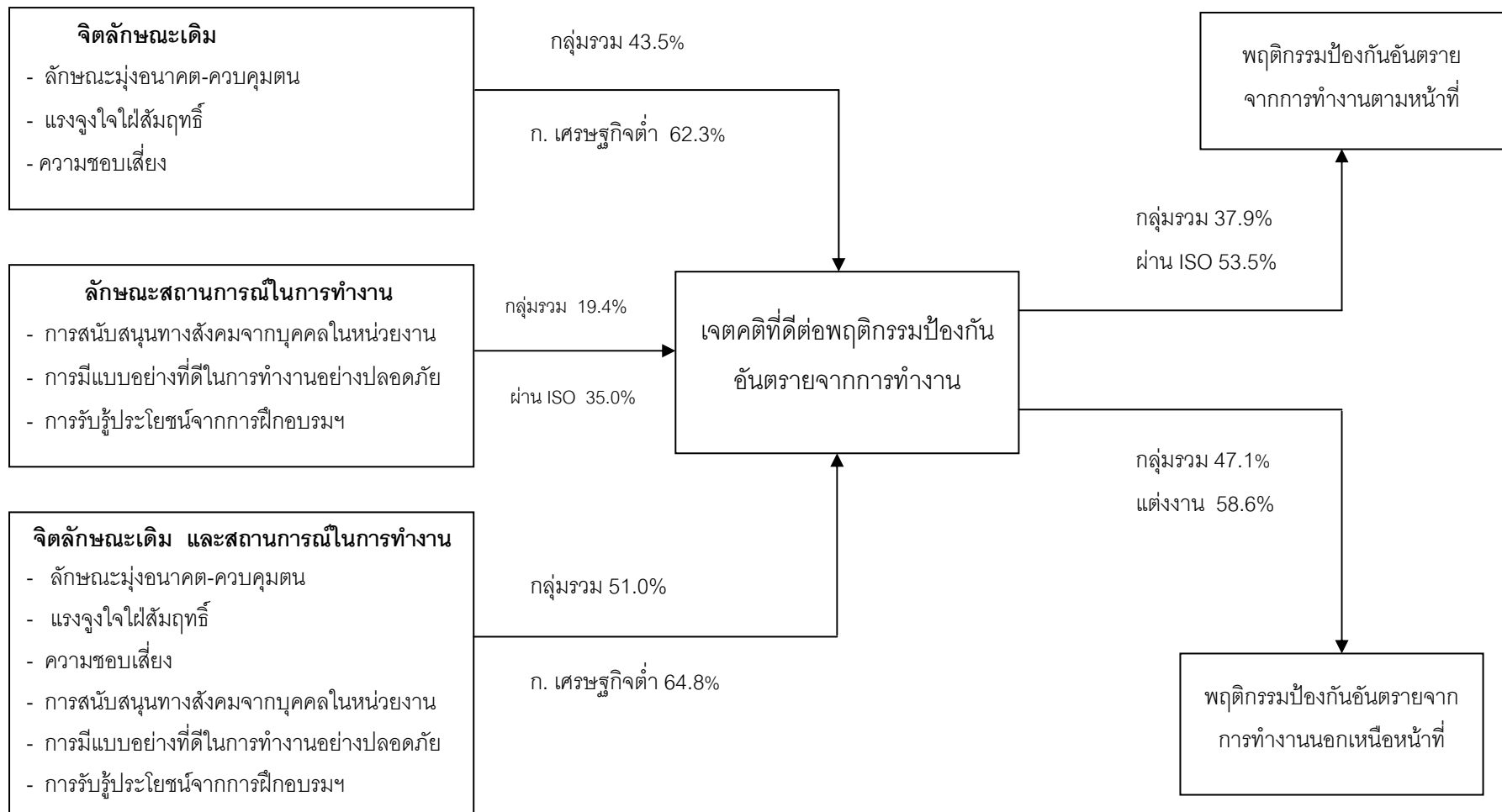
ในกลุ่มรวม ได้ร้อยละ 19.4 โดยมีตัวทำนายสำคัญ คือ การสนับสนุนทางสังคมจากบุคคลในหน่วยงาน การมีแบบอย่างที่ดีในการทำงานอย่างปลอดภัย และการรับรู้ประโยชน์จากการฝึกอบรมเพื่อป้องกันอันตรายจากการทำงาน โดยทำนายได้สูงสุด ร้อยละ 35.0 ในกลุ่มพนักงานที่ทำงานในโรงงานที่ผ่านการรับรองมาตรฐาน ISO มีตัวทำนายที่สำคัญ คือ การสนับสนุนทางสังคมจากบุคคลในหน่วยงาน การรับรู้ประโยชน์จากการฝึกอบรมเพื่อป้องกันอันตรายจากการทำงาน และการมีแบบอย่างที่ดีในการทำงานอย่างปลอดภัย

เมื่อนำตัวทำนายทั้งสองชุดมารวมกันเป็น 6 ตัวแปร ปรากฏว่าตัวแปรกลุ่มจิตลักษณะเดิมและสถานการณ์ในการทำงาน สามารถทำนายเจตคติที่ต่อพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานในกลุ่มรวม ได้ร้อยละ 51.0 โดยมีตัวทำนายสำคัญ คือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน การมีแบบอย่างที่ดีในการทำงานอย่างปลอดภัย การสนับสนุนทางสังคมจากบุคคลในหน่วยงาน และความชอบเสี่ยง โดยทำนายได้สูงสุด ร้อยละ 64.8 ในกลุ่มพนักงานที่มีระดับเศรษฐกิจของครอบครัวต่ำ มีตัวทำนายที่สำคัญ คือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน การมีแบบอย่างที่ดีในการทำงานอย่างปลอดภัย ความชอบเสี่ยง และการรับรู้ประโยชน์จากการฝึกอบรมเพื่อป้องกันอันตรายจากการทำงาน

สรุปได้ว่า ตัวทำนายที่สำคัญของเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานในกลุ่มจิตลักษณะเดิม ได้แก่ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน และความชอบเสี่ยง ในกลุ่มสถานการณ์ในการทำงาน ได้แก่ การสนับสนุนทางสังคมจากบุคคลในหน่วยงาน การมีแบบอย่างที่ดีในการทำงานอย่างปลอดภัย และการรับรู้ประโยชน์จากการฝึกอบรมเพื่อป้องกันอันตรายจากการทำงาน และตัวทำนายสำคัญในชุดรวม 6 ตัวแปร ได้แก่ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน การมีแบบอย่างที่ดีในการทำงานอย่างปลอดภัย การสนับสนุนทางสังคมจากบุคคลในหน่วยงาน และความชอบเสี่ยง ตามลำดับ (ภาพประกอบ 30)

#### **ปัจจัยเชิงผลของเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงาน**

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลในบทที่ 4 (ตาราง 18 และ 19) พบว่า เจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงาน สามารถทำนายพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานตามหน้าที่ในกลุ่มรวม ได้ร้อยละ 37.9 (ค่าเบต้า .61) ในกลุ่มย่อย 14 กลุ่ม มีปริมาณการทำนายอยู่ระหว่างร้อยละ 11.5 ถึง 53.5 ทำนายได้สูงสุดในกลุ่มพนักงานที่ทำงานในโรงงานที่ผ่านการรับรองมาตรฐาน ISO (ค่าเบต้า .73) และเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงาน ยังสามารถทำนายพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานนอกเหนือหน้าที่ในกลุ่มรวม ได้ร้อยละ 47.1 (ค่าเบต้า .69) ในกลุ่มย่อย 14 กลุ่ม มีปริมาณการทำนายอยู่ระหว่างร้อยละ 15.3 ถึง 58.6 ทำนายได้สูงสุดในกลุ่มพนักงานที่แต่งงานแล้ว (ค่าเบต้า .76) ดังนั้นอาจกล่าวได้ว่า พฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการ



ภาพประกอบ 31 ปัจจัยเชิงเหตุและผลของเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อยต่าง ๆ

ทำงานตามหน้าที่ และพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานนอกเหนือหน้าที่ เป็นปัจจัยเชิงผลของ เจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงาน ตามลำดับ

สรุปผลการวิเคราะห์ปัจจัยเชิงเหตุและผลของเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมป้องกันอันตราย จากการทำงานได้ว่า ปัจจัยเชิงเหตุของเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงาน คือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน การมีแบบอย่างที่ดีในการทำงานอย่างปลอดภัย การสนับสนุนทางสังคมจากบุคคลในหน่วยงาน และความชอบเสี่ยง ตามลำดับ ส่วนปัจจัยเชิงผลของ เจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงาน คือ พฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานตามหน้าที่ และพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานนอกเหนือหน้าที่ ตามลำดับ

### 5.3 ข้อดีและข้อจำกัดของการวิจัย

#### 5.3.1 ข้อดีของการวิจัย

1) การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาปัจจัยเชิงเหตุของพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานแบบบูรณาการ โดยอาศัยกรอบแนวคิดตามรูปแบบทฤษฎีปฏิสัมพันธ์นิยม (Interactionism Model) เป็นพื้นฐาน ซึ่งมีกลุ่มปัจจัยเชิงเหตุหลัก 4 กลุ่ม คือ จิตลักษณะเดิม สถานการณ์ในการทำงาน จิตลักษณะตามสถานการณ์ และปฏิสัมพันธ์ระหว่างลักษณะสถานการณ์ กับจิตลักษณะเดิม จึงเป็นการวิจัยเชิงเหตุที่ครอบคลุมทั้งลักษณะสถานการณ์ภายนอก และจิตลักษณะภายในของบุคคล อย่างครบถ้วน และมีลักษณะเป็นสหวิทยาการ

2) การวิจัยนี้ มีจุดมุ่งหมายที่จะศึกษาทั้งปัจจัยเชิงสาเหตุจากหลายกลุ่มตัวแปรของ พฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานของพนักงาน และปัจจัยเชิงผลของพฤติกรรมดังกล่าว (สถิติ การเจ็บป่วยจากการทำงาน 2 ด้าน คือ การรายงานตนเอง และบันทึกการรักษาพยาบาลของโรงงาน) จึงเป็นการวิจัยที่ศึกษาครบทั้งปัจจัยเชิงเหตุและผลของพฤติกรรมหนึ่ง ๆ อย่างครบวงจร

3) แบบวัดที่ใช้การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้สร้างแบบวัดขึ้น จำนวน 6 ฉบับ ได้แก่ พฤติกรรม ป้องกันอันตรายจากการทำงานตามหน้าที่ พฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานนอกเหนือหน้าที่ ความถี่ของการเจ็บป่วยจากการรายงานตนเอง เจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงาน ความรู้เกี่ยวกับการป้องกันอันตรายจากการทำงาน และการรับรู้ประโยชน์จากการฝึกอบรมเพื่อป้องกันอันตรายจากการทำงาน และมีการนำแบบวัดเดิมมาปรับปรุงให้เหมาะสมกับสถานการณ์ของกลุ่ม ตัวอย่าง จำนวน 5 ฉบับ ได้แก่ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน ความชอบเสี่ยง การสนับสนุนทางสังคมจากบุคคลในหน่วยงาน และการมีแบบอย่างที่ดีในการทำงานอย่างปลอดภัย แบบวัดทั้งหมดนี้ ได้นำไปทดลองใช้กับพนักงานปฏิบัติการ จำนวน 100 คน ซึ่งมีลักษณะคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่างจริง และมีการหาคุณภาพแบบวัดทั้งแบบรายข้อและทั้งฉบับ พบว่า แบบวัดเหล่านี้

มีคุณภาพแบบวัดรายข้ออยู่ในระดับที่ยอมรับได้ (.20 ถึง .84 ) และมีคุณภาพแบบวัดทั้งฉบับอยู่ในระดับที่ยอมรับได้ ถึงระดับสูง (.62 ถึง .94) (ตาราง 1 ภาคผนวก ก) จึงทำให้การวิจัยนี้มีผลที่น่าเชื่อถือ

4) งานวิจัยนี้มุ่งที่จะยืนยันถึงความสำคัญของการได้รับมาตรฐาน ISO 9001: 2000 ของโรงงานอุตสาหกรรม ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน กล่าวคือ โรงงานอุตสาหกรรมที่ผ่านการรับรองมาตรฐาน ISO ได้รับการคาดหมายว่าจะเป็นโรงงานที่ให้ความสำคัญกับเรื่องความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานมากกว่าโรงงานที่ยังไม่ผ่านการรับรองมาตรฐาน ISO ซึ่งยังไม่พบว่ามีการวิจัยในทำนองดังกล่าวในประเทศไทย การวิจัยครั้งนี้ มีการตรวจสอบว่า โรงงานอุตสาหกรรมผลิตพลาสติกที่ผ่านการรับรองมาตรฐาน ISO ซึ่งเป็นมาตรฐานสากล จะมีพนักงานที่มีพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานมากกว่าพนักงานในโรงงานที่ยังไม่ผ่านการรับรองมาตรฐาน ISO ซึ่งพบผลเป็นไปตามความคาดหมายในการกระทำพฤติกรรมป้องกันอันตรายตามหน้าที่ในพนักงานบางประเภท ได้แก่ กลุ่มพนักงานที่มีอายุงานมาก และกลุ่มพนักงานที่มีจำนวนชั่วโมงทำงานต่อเดือนน้อย (ตาราง 4 ส่วนที่ 2) และยังพบว่าพนักงานที่ทำงานในโรงงานที่ผ่านการรับรองมาตรฐาน ISO มีความถี่ของการเจ็บป่วยจากการรายงานตนเองน้อยกว่าพนักงานที่ทำงานในโรงงานที่ไม่ผ่านการรับรองมาตรฐาน ISO พบในกลุ่มพนักงานโดยรวม กลุ่มพนักงานอายุน้อย และกลุ่มพนักงานโสด (ตาราง 6 ส่วนที่ 2) ผลการวิจัยที่พบจึงเป็นหลักฐานส่วนหนึ่งที่สามารถยืนยันความสำคัญของการได้รับการรับรองมาตรฐาน ISO ของโรงงานอุตสาหกรรม อันเป็นแนวทางหนึ่งที่จะช่วยยกระดับคุณภาพชีวิตการทำงานให้ดีขึ้น

### 5.3.2 ข้อจำกัดของการวิจัย

1) การวิจัยนี้เป็นการศึกษาในลักษณะความสัมพันธ์เปรียบเทียบ ดังนั้น ผลวิจัยที่พบจึงเป็นการแสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตามเท่านั้น ผลของการวิจัยจึงยังมิได้มีการพิสูจน์เพื่อยืนยันความเป็นสาเหตุ และผลที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงาน จึงควรมีการวิจัยเชิงทดลองประเมินผล เพื่อพิสูจน์ความเป็นสาเหตุและผลที่แท้จริงของปัจจัยเชิงเหตุสำคัญที่พบ

2) การวิจัยนี้มีข้อจำกัดในข้อมูลตัวแปรเชิงผล คือ สถิติการเจ็บป่วยจากการทำงาน (ความถี่ของการเจ็บป่วยจากการรายงานตนเอง และบันทึกการรักษาพยาบาลของโรงงาน) จากการตรวจสอบเบื้องต้นโดยการสัมภาษณ์ของผู้วิจัย พบว่า ความถี่ของการเจ็บป่วยที่เก็บข้อมูลจากบันทึกการรักษาพยาบาลของโรงงาน อาจมีข้อมูลบางส่วนที่คลาดเคลื่อนจากข้อมูลตามสภาพความเป็นจริง จึงปรากฏผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลว่าตัวแปรความถี่ของการเจ็บป่วยจากการรายงานตนเองกับบันทึกการรักษาพยาบาลของโรงงานมีความสัมพันธ์กันอย่างไม่เป็นนัยสำคัญ

## 5.4 ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติเพื่อการพัฒนา

1) ผลงานวิจัยนี้ทำให้ทราบว่า พนักงานประเภทใดควรได้รับการพัฒนาเป็นลำดับต้น ๆ กล่าวคือ พนักงานที่มีพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานน้อย คือ พนักงานชาย พนักงานที่มีจำนวนชั่วโมงทำงานล่วงเวลาต่อเดือนมาก พนักงานอายุน้อย พนักงานที่มีอายุงานน้อย และพนักงานที่ครอบครัวมีระดับเศรษฐกิจต่ำ สำหรับพนักงานที่มีสถิติการเจ็บป่วยจากการทำงาน (การรายงานตนเอง และบันทึกการรักษาพยาบาลของโรงงาน) มาก ได้แก่ พนักงานชาย พนักงานที่มีจำนวนชั่วโมงทำงานล่วงเวลาต่อเดือนมาก พนักงานอายุน้อย และพนักงานที่ครอบครัวมีระดับเศรษฐกิจของครอบครัวต่ำ พนักงานประเภทดังกล่าว จึงควรได้รับการพัฒนาเป็นลำดับต้น ๆ โดยปัจจัยเชิงเหตุที่มีบทบาทสำคัญในการอธิบายพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงาน 2 ด้าน (ด้านตามหน้าที่ และนอกเหนือหน้าที่) ของพนักงาน ได้แก่ เจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงาน การสนับสนุนทางสังคมจากบุคคลในหน่วยงาน การรับรู้ประโยชน์จากการฝึกอบรมเพื่อป้องกันอันตรายจากการทำงาน และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เป็นต้น ข้อมูลเหล่านี้โรงงานอุตสาหกรรมสามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการวางแผนพัฒนาพนักงานกลุ่มเสี่ยงดังกล่าว ตลอดจนพนักงานทั่วไป เพื่อให้มีพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานในทิศทางที่เหมาะสม

2) ผลการวิจัยครั้งนี้ พบว่า จิตลักษณะเดิม 3 ตัวแปร ได้แก่ ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนเองแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และความชอบเสี่ยง สามารถทำนายพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานได้เพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญ จากที่ความรู้เกี่ยวกับการป้องกันอันตรายจากการทำงาน และเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงาน โดยมีปริมาณการทำนายที่เพิ่มขึ้นในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อยของพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานตามหน้าที่ อยู่ระหว่างร้อยละ 1.5 ถึง ร้อยละ 9.6 สำหรับพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานนอกเหนือหน้าที่ มีปริมาณอยู่ระหว่างร้อยละ 1.6 ถึง ร้อยละ 4.4 ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของวรวรรณ อัสวกุล (2546) พบว่า มารดาที่มีพฤติกรรมการดูแลทันตสุขภาพบุตรอย่างเหมาะสม คือ มารดาที่ไม่เพียงแต่มีความรู้ และเจตคติที่ดีต่อการดูแลทันตสุขภาพบุตรเท่านั้น ยังต้องมีการเสริมสร้างลักษณะทางจิตใจแก่มารดา เช่น ลักษณะมุ่งอนาคตสูง ความเชื่ออำนาจในตนในการเลี้ยงดูลูกให้มีสุขภาพดี และสุขภาพจิตที่ดี ประกอบกับการให้ความรู้ และเสริมสร้างเจตคติที่ดีต่อการดูแลทันตสุขภาพบุตรไปด้วย จึงจะส่งผลให้มารดามีพฤติกรรมการดูแลทันตสุขภาพแก่ลูกอย่างเหมาะสมมากขึ้น นอกจากนี้ อนรรฆนงค์ เรียบร้อยเจริญ (2549) พบผลการวิจัยที่สนับสนุนผลงานวิจัยในอดีตว่า จิตลักษณะเดิม ได้แก่ ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนเอง ความเชื่ออำนาจในตน และสุขภาพจิตที่ดี สามารถทำนายพฤติกรรมการป้องกันตนจากการคุกคามทางเพศของนักเรียนได้เพิ่มขึ้นจากการใช้ตัวแปรตามรูปแบบการเสริมสร้างสุขภาพและป้องกันปัญหาสุขภาพของทางสาธารณสุข อาจกล่าวได้ว่า รูปแบบการเสริมสร้างสุขภาพและป้องกันปัญหาสุขภาพ



ของทางสาธารณสุข ได้แก่ ความรู้ และเจตคติที่ดี ไม่สามารถทำนายพฤติกรรมได้มากเท่ากับการพัฒนาจิตลักษณะเดิมควบคู่กันไปด้วย ดังนั้น ในการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาพฤติกรรมสุขภาพ เช่น พฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงาน นอกจากจะให้ความรู้ และเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมแก่พนักงานแล้วยังควรมีการฝึกอบรมพัฒนาจิตลักษณะเดิม เช่น แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน และฝึกอบรมเพื่อลดลักษณะชอบเสี่ยงของพนักงานให้น้อยลง ควบคู่ไปด้วยกัน เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติที่เหมาะสมมากขึ้น

3) ในการวิจัยพบว่า พนักงานที่ทำงานในโรงงานที่ผ่านการรับรองมาตรฐาน ISO มีเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงาน มากกว่าพนักงานที่ทำงานในโรงงานที่ยังไม่ผ่านการรับรองมาตรฐาน ISO พบในกลุ่มรวม และกลุ่มย่อย 5 กลุ่ม ได้แก่ พนักงานชาย พนักงานอายุมาก พนักงานที่ครอบครัวมีระดับเศรษฐกิจครอบครัวสูง พนักงานที่มีอายุงานมาก และพนักงานที่มีจำนวนชั่วโมงทำงานล่วงเวลาต่อเดือนน้อย (ตาราง 3 ส่วนที่ 2) และพนักงานที่ทำงานในโรงงานที่ผ่านการรับรองมาตรฐาน ISO ยังมีพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานตามหน้าที่มากกว่าพนักงานที่ทำงานในโรงงานที่ยังไม่ผ่านการรับรองมาตรฐาน ISO พบในพนักงานที่มีอายุงานมาก และพนักงานที่มีจำนวนชั่วโมงทำงานล่วงเวลาต่อเดือนน้อย (ตาราง 4 ส่วนที่ 2) และมีความถี่ของการเจ็บป่วยจากการรายงานตนเองน้อยกว่าพนักงานที่ทำงานในโรงงานที่ยังไม่ผ่านการรับรองมาตรฐาน ISO พบในกลุ่มรวม และ 3 กลุ่มย่อย ได้แก่ กลุ่มโสด กลุ่มอายุน้อย และกลุ่มที่มีอายุงานน้อย (ตาราง 6 ส่วนที่ 2) แสดงว่า ในโรงงานที่ผ่านการรับรองมาตรฐาน ISO ยังมีพนักงานอีกหลายประเภทที่ควรต้องได้รับการพัฒนาเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมป้องกันอันตรายให้มากขึ้น นอกจากนี้ ยังพบผลที่ไม่เป็นไปตามความคาดหมายว่า โรงงานที่ยังไม่ผ่านการรับรองมาตรฐาน ISO มีการบันทึกการเจ็บป่วยจากบันทึกการรักษาพยาบาลของโรงงาน น้อยกว่าโรงงานที่ผ่านการรับรองมาตรฐาน ISO (ตาราง 7 ส่วนที่ 2) จากการที่ผู้วิจัยได้มีประสบการณ์ในขณะเก็บข้อมูล จึงเป็นที่น่าสังเกตว่า เนื่องจากโรงงานที่ยังไม่ผ่านการรับรองมาตรฐาน ISO ไม่มีห้องพยาบาลในโรงงาน อาจทำให้การบันทึกข้อมูลมีความคลาดเคลื่อนจากสภาพความเป็นจริง ดังนั้น โรงงานที่ยังไม่ผ่านการรับรองมาตรฐาน ISO จึงควรมีการจัดการในเรื่องของการบันทึกความถี่ของการเจ็บป่วยจากการทำงานอย่างเป็นระบบที่ชัดเจน

## 5.5 ข้อเสนอแนะในการวิจัยต่อไป

1) ควรทำการวิจัยเชิงทดลองประเมินผล (Evaluative-Experimental Study) เพื่อสร้างต้นแบบกิจกรรมพัฒนาจิตลักษณะของพนักงานปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมประเภทเดียวกันนี้ เช่น เจตคติที่ดีต่อการป้องกันอันตรายจากการทำงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน และความชอบเสี่ยงน้อย ตลอดจนการบริหารจัดการกับสถานการณ์ในการทำงานที่เหมาะสมยิ่งขึ้น

เช่น ส่งเสริมให้มีการสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน และให้ความสำคัญกับการเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มความรู้ และทักษะด้านความปลอดภัยในการทำงาน ก่อนนำไปใช้กับพนักงานกลุ่มเสี่ยง และพนักงานทั่วไปในโรงงานอุตสาหกรรมในวงกว้าง

2) ตัวแปรปัจจัยเชิงเหตุที่ศึกษาครั้งนี้ยังอธิบายพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงาน 2 ด้าน (ตามหน้าที่ และนอกเหนือหน้าที่) ของพนักงานที่ทำงานในโรงงานที่ยังไม่ผ่านการรับรองมาตรฐาน ISO ได้น้อยกว่าพนักงานที่ทำงานในโรงงานที่ผ่านการรับรองมาตรฐาน ISO อย่างเห็นได้ชัด และในกลุ่มพนักงานที่มีอายุงานมากอธิบายได้น้อยกว่าพนักงานที่มีอายุงานน้อย ทั้งในโรงงานที่ผ่านการรับรองมาตรฐาน ISO และโรงงานที่ยังไม่ผ่านการรับรองมาตรฐาน ISO (ตาราง 19) จึงควรจะให้ความสนใจศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุในกลุ่มเหล่านี้ โดยทำการประมวลเอกสารเพื่อคัดเลือกตัวแปรเชิงสาเหตุสำคัญที่เกี่ยวข้องเพิ่มเติมในการวิจัยครั้งต่อไป

3) การวิจัยครั้งนี้ พบว่า พฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงาน 2 ด้าน สามารถอธิบายสถิติการเจ็บป่วยจากการทำงาน 2 ด้าน (การรายงานตนเอง และบันทึกการรักษาพยาบาลของโรงงาน) ได้ในปริมาณไม่มากนัก (ตาราง 22) ในการวิจัยครั้งต่อไปจึงควรจะทำประมวลเอกสารที่เกี่ยวข้องเพิ่มเติมเพื่อคัดเลือกตัวแปรจิตลักษณะ เช่น ความเชื่ออำนาจในตนในการทำงาน และความเครียดในการทำงาน ตลอดจนสถานการณ์ในการทำงานอื่น ๆ เช่น รูปแบบการจัดการเรื่องความปลอดภัยของโรงงาน ร่วมกับพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงาน

บรรณานุกรม

## บรรณานุกรม

- กรมแรงงาน. (2532). *รวมกฎหมายแรงงาน*. กรุงเทพฯ : บริษัทการพิมพ์.
- กรมโรงงานอุตสาหกรรม. (2550). *ข้อมูลโรงงานอุตสาหกรรมตามประเภทอุตสาหกรรม*. สืบค้นเมื่อ วันที่ 9 กรกฎาคม 2550 จาก [http://www.diw.go.th/diw\\_web/html/versionthai/data/Download\\_fac2.asp](http://www.diw.go.th/diw_web/html/versionthai/data/Download_fac2.asp).
- กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน. (2547, เมษายน – มิถุนายน). *สรุปสถิติความเคลื่อนไหวด้านแรงงานที่สำคัญ. รายงานความเคลื่อนไหวด้านเศรษฐกิจแรงงาน*. (2): 35-44.
- กรรณิกา ศิลปพรหมมาศ. (2547). *ปัจจัยด้านจิตลักษณะและสถานการณ์ทางสังคมของพยาบาลวิชาชีพที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมพยาบาลจิตเวชที่มีจริยธรรม*. ปริญญาานิพนธ์ วท.ม. (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- กลุ่มบริษัทฟูจิคุระ ประเทศไทย. (2543). *คู่มือความปลอดภัย อาชีวอนามัยในการทำงาน*. กรุงเทพฯ.
- กิตติรัตน์ ชัยรัตน์. (2547). *ประสบการณ์ในการเข้าค่ายวิทยาศาสตร์และลักษณะทางจิตใจของนักเรียนมัธยมศึกษาตอนต้นที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการเรียนรู้สาระวิทยาศาสตร์*. ปริญญาานิพนธ์ วท.ม. (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- กุลลาบ ไทรโพธิ์ภู. (2546). *ปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการรักษาความสะอาดของนักเรียนมัธยมศึกษาตอนต้น*. ภาคนิพนธ์ ศศ.ม. (พัฒนาสังคม). กรุงเทพฯ : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- เกษม จันทศร. (2541). *ปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับการต้านทานการเสพยาบ้าของนักเรียนมัธยมศึกษาตอนต้น*. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (พัฒนาสังคม). กรุงเทพฯ : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- โกศล มีคุณ; และ ณรงค์ เทียมเมฆ. (2545). *ผลของการฝึกให้เหตุผลเชิงจริยธรรมที่มีต่อจิตลักษณะและพฤติกรรมจริยธรรมของครู*. ทุนอุดหนุนการวิจัย โครงการแม่บท : การวิจัยและพัฒนา ระบบพฤติกรรมไทย. สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ.

คมสันต์ ธงชัย. (2549). ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยกับ  
พฤติกรรมเสี่ยงต่อการประสบอันตรายหรือบาดเจ็บจากการทำงานของคนงานก่อสร้าง  
ในเขตเทศบาลเมือง จังหวัดขอนแก่น. วิทยานิพนธ์ สส.ม. (สาธารณสุขศาสตร์).  
ขอนแก่น : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น. ถ่ายเอกสาร.

คมสันต์ สิ้นธวัชวงศ์. (2546). การรับรู้ความเสี่ยง และพฤติกรรมด้านความปลอดภัยของผู้ควบคุมงาน  
ด้านสายอากาศในการไฟฟ้านครหลวง. วิทยานิพนธ์ วศ.ม. (วิศวกรรมศาสตร์). กรุงเทพฯ :  
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.

งามตา วนินทานนท์. (2535). จิตวิทยาสังคม. เอกสารประกอบการสอน. กรุงเทพฯ : สถาบันวิจัย  
พฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.

----- (2545). การถ่ายทอดทางสังคม กับ พัฒนาการของมนุษย์. เอกสารประกอบการสอน.  
กรุงเทพฯ : สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

----- (2550). ดัชนีการมีภูมิคุ้มกันทางจิต: ที่มาและความหมายขององค์ประกอบสำคัญ. ใน  
เอกสารประกอบโครงการประชุมปฏิบัติการ เรื่อง “แผนงานวิจัยเพื่อเพิ่มพูนจริยธรรม  
ปัญญา และสุขภาพจิตตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง”. โครงการพัฒนาหลักสูตรการวิจัย  
แบบบูรณาการ ร่วมกับ สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ.

งามตา วนินทานนท์; และคนอื่น ๆ. (2545). การวิเคราะห์ดัชนีเชิงเหตุและผลของคุณภาพชีวิตสมรส  
ในครอบครัวไทย. รายงานการวิจัยฉบับที่ 82. กรุงเทพฯ : สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์  
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

จรัล อุ่นฐิติวัฒน์ (2548). กลวิธีการถ่ายทอดทางสังคมขององค์การที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงาน  
และความผูกพันในองค์การสำหรับพนักงานสถาบันการเงินพิเศษของรัฐ. วิทยานิพนธ์  
วท.ด. (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

จินตนา บิลมาศ ; และคนอื่น ๆ (2529). คุณลักษณะของข้าราชการพลเรือนและจริยธรรมของ  
ข้าราชการ. กรุงเทพฯ : สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน.

ฉันทนา ภาคบงกช; และ คนอื่น ๆ (2539). การปลูกฝังวินัยของคนในชาติ. รายงานการวิจัย  
ฉบับที่ 106. กรุงเทพฯ : สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ชวนชัย เชื้อสาธุชน. (2546). *ตัวบ่งชี้ทางจิตสังคมของพฤติกรรมการประหยัดพลังงานของอาจารย์ในสถาบันราชภัฏ*. รายงานการวิจัย. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ.

ชัยณรงค์ สาดฟูม. (2550). *การพัฒนาคู่มือการจัดทำระบบบริหารคุณภาพ ISO 9000: 2000*. ปริญญานิพนธ์ ศศ.ม. (อุตสาหกรรมศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

ชัยยุทธ กุลตั้งวัฒนา ; และคนอื่น ๆ. (2547). *ปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมจริยธรรมในการบริการของภาคเอกชนไทย*. ทุนอุดหนุนการวิจัย โครงการแม่บท : การวิจัยและพัฒนา ระบบพฤติกรรมไทย. สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ.

ชัยยุทธ ชวลิตธนิกุล ; และคนอื่น ๆ (2529). *แนวปฏิบัติเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน*. กรุงเทพฯ : สถาบันวิจัยความปลอดภัยในการทำงาน.

ชัยวัฒน์ ทิพย์ลัมย์. (2543). *ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับวิชาชีพในโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดฉะเชิงเทรา*. วิทยานิพนธ์ ศศ. ม. (รัฐศาสตร์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.

ชูชัย สมितिไกร. (2540). *การฝึกอบรมบุคลากรในองค์การ*. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ฐานันดร เปียศิริ. (2545). *ปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการประหยัดพลังงานไฟฟ้าของนักเรียนในโรงเรียนที่เข้าร่วมโครงการห้องเรียนสีเขียว*. ภาคนิพนธ์ ศศ.ม. (พัฒนาสังคม). กรุงเทพฯ : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.

ณัฐสุดา สุจินันท์กุล. (2541). *ปัจจัยด้านครอบครัว การทำงาน และลักษณะส่วนบุคคลที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมความปลอดภัยของพยาบาลวิชาชีพ*. ปริญญานิพนธ์ วท.ม. (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

ดวงกมล ทรัพย์พิทยากร. (2547). *ปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการใช้อินเตอร์เน็ตของนักศึกษาระดับปริญญาตรี*. ภาคนิพนธ์ ศศ.ม. (พัฒนาสังคม). กรุงเทพฯ : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.

ดวงกมล พรหมลักขโณ. (2549). *ตัวชี้วัดทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมฉลาดดูแลสุขภาพตน* ของนักเรียนมัธยมศึกษาตอนปลาย. ภาคนิพนธ์ ศศ.ม. (พัฒนาสังคม). กรุงเทพฯ : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.

ดวงเดือน พันธุมนาวิน. (2540). *จิตวิทยาสังคมกับการพัฒนา. เอกสารบรรยายสำหรับนักศึกษา* ปริญญาโทพัฒนาสังคม คณะพัฒนาสังคม. กรุงเทพฯ : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

----- (2541, มกราคม). รูปแบบปฏิสัมพันธ์นิยม (Interactionism Model) เพื่อการวิจัยสาเหตุของพฤติกรรม และการพัฒนาพฤติกรรมมนุษย์. *ทันตภิบาล*. 10(2) : 105-108.

----- (2543). *ทฤษฎีต้นไม้อัจฉริยะ: การวิจัยและการพัฒนาบุคคล*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

----- (2546). การพัฒนาคน เพื่อ พัฒนาชาติ: งานวิจัยและพัฒนาระบบพฤติกรรมไทย. ใน *เอกสารประกอบการจัดประชุมทางวิชาการ “ชิมไปเสียงานวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ด้านระบบพฤติกรรมไทย”*. หน้า 26-45. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ ร่วมกับ คณะกรรมการแห่งชาติเพื่อการวิจัยและพัฒนาระบบพฤติกรรมไทย.

----- (2547). แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ : เทคโนโลยีจิตพัฒนา. ใน *เอกสารประกอบการสัมมนา เรื่อง “ผลิตผลวิจัยระบบพฤติกรรมไทย เร่งไขปัญหา ร่วมพัฒนาเยาวชน”*. หน้า 1-20. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ ร่วมกับ คณะกรรมการแห่งชาติเพื่อการวิจัยและพัฒนาระบบพฤติกรรมไทย.

----- (2547). หัวหน้าจะพัฒนาจิตลักษณะด้านมุ่งอนาคตและควบคุมตน แก่ลูกน้องได้อย่างไร. ใน *เอกสารประกอบการสัมมนา เรื่อง “ผลิตผลวิจัยระบบพฤติกรรมไทย เร่งไขปัญหาร่วมพัฒนาเยาวชน”*. หน้า 1-15. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ ร่วมกับ คณะกรรมการแห่งชาติเพื่อการวิจัยและพัฒนาระบบพฤติกรรมไทย.

----- (2548). พฤติกรรมป้องกันเอดส์จากเพศสัมพันธ์กับการคบหามิตรสหายในบุรุษไทย: บทปริทัศน์. *วารสารจิตพฤติกรรมศาสตร์:ระบบพฤติกรรมไทย*. 2 (2) : 125-159.

ดวงเดือน พันธุมนาวิน; และเพ็ญแข ประจันปัจฉิม. (2524). *ความสัมพันธ์ภายในครอบครัว สุขภาพจิต และจริยธรรมของนักเรียนวัยรุ่นไทย*. รายงานการวิจัยฉบับที่ 26. กรุงเทพฯ : สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ดวงเดือน พันธุมนาวิน ; และคนอื่น ๆ. (2531). *ชุดฝึกอบรมหลักสูตรการเสริมสร้างทัศนคติ ค่านิยม  
ประจำชาติ*. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์บริษัท สหธรรมิก จำกัด.

----- ; และ ----- . (2536). *ลักษณะทางจิตและพฤติกรรมของนักเรียนวัยรุ่นที่อยู่ในสภาวะ  
เสี่ยงในครอบครัวและทางป้องกัน*. รายงานการวิจัย. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการ  
ส่งเสริมและประสานงานเยาวชนแห่งชาติ.

ดวงเดือน พันธุมนาวิน. (2547ก). *จิตลักษณะที่สำคัญตามทฤษฎีต้นไม้อัจฉริยะธรรมที่เกี่ยวข้องกับทัศนคติ  
และพฤติกรรมการสนับสนุนทางสังคมของหัวหน้า*. *วารสารจิตพฤติกรรมศาสตร์:ระบบ  
พฤติกรรมไทย*. 1 (2) : 136-163.

ดวงเดือน พันธุมนาวิน. (2547ข). *พฤติกรรมการสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้า*. รายงานการวิจัย.  
กรุงเทพฯ: คณะพัฒนาสังคม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

ดวงเดือน พันธุมนาวิน; และงามตา วรินทร์านนท์. (2551). *การวิจัยเพื่อพัฒนาเครื่องมือวัดทางจิตแบบ  
พหุมิติด้านการมีภูมิคุ้มกันตน*. รายงานการวิจัย. โครงการวิจัยแม่บท: การวิจัยและพัฒนา  
ระบบพฤติกรรมไทย. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการวิจัยแห่งชาติ.

ดวงเดือน พันธุมนาวิน; และ อัมพร ม้าคนอง. (2547). *ปัจจัยเชิงเหตุและผลของพฤติกรรมการพัฒนา  
นักเรียนของครูคณิตศาสตร์ในระดับมัธยมศึกษา*. รายงานการวิจัย. *ทุนอุดหนุนการวิจัย  
โครงการวิจัยแม่บท: การวิจัยและพัฒนาาระบบพฤติกรรมไทย*. กรุงเทพฯ : สำนักงาน  
คณะกรรมการการวิจัยแห่งชาติ.

ทศพล เตชะอำพลกุล. (2541). *ผลต่อการบริหารองค์กรก่อนและหลังการนำเอาระบบ ISO 9000  
มาประยุกต์ใช้ในการทำงาน* *ศึกษาเฉพาะกรณี บริษัท สยามซีแพคบล็อค จำกัด*.  
วิทยานิพนธ์ กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร

ทิพย์สุดา จันทร์แจ่มหล้า. (2544). *ปัจจัยด้านจิตสังคมของผู้ดูแลที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมให้การ  
สนับสนุนทางสังคมแก่ผู้ติดเชื้อเอดส์*. วิทยานิพนธ์ วท.ม. (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์  
ประยุกต์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ธรรมนุญ อานันท์ไทย. (2548, มกราคม – กุมภาพันธ์). 4 ดาวเด่นอุตสาหกรรมไทย. *วารสาร ส.อ.ท.  
Industry Focus สภาอุตสาหกรรมไทย*. 14(79): 14-16.



ธวัชชัย ศรีพรงาม. (2547). *ปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานอย่างปลอดภัยของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมสิ่งทอและปั่นด้าย*. ภาคนิพนธ์ ศศ.ม. (พัฒนาสังคม). กรุงเทพฯ : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.

นงลักษณ์ วิรัชชัย. (2542). *โมเดลลิสเรล สถิติวิเคราะห์สำหรับการวิจัย*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

นพรัตน์ ศรีแปดริ้ว. (2546). *ตัวแปรด้านลักษณะทางจิต ลักษณะทางพุทธ และลักษณะทางสังคมที่ใช้ในการจำแนกการเข้ารับการฝึกอบรมทางพุทธศาสนาของเยาวชนไทย*. วิทยานิพนธ์ วท.ม. (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

นภาพร ปรีชามารถ. (2539). *จิตวิทยาการปรับพฤติกรรมในชั้นเรียน*. กรุงเทพฯ : ภาควิชาจิตวิทยาการศึกษาและการแนะแนว คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

นภาพร มัทย์พงษ์ถาวร. (2543). *การรับรู้ความเสี่ยง และพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของคนงานก่อสร้าง ในเขตกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ วท.ม. (จิตวิทยาอุตสาหกรรม). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.

นลินี ประทับศร. (2543). *ภาวะผู้นำ ความรู้ ทักษะคติเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน และพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของหัวหน้างานระดับต้นในโรงงานอุตสาหกรรมประกอบชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์*. วิทยานิพนธ์ วท. ม. (จิตวิทยาอุตสาหกรรม). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.

นิตยา ศรีโพธิ์ขาม. (2547). *ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพ การรับรู้ความเสี่ยงกับพฤติกรรมการทำงานอย่างปลอดภัยของพนักงานระดับปฏิบัติการ : ศึกษากรณีโรงงานประกอบรถยนต์แห่งหนึ่ง ในจังหวัดสมุทรปราการ*. วิทยานิพนธ์ วท.ม. (จิตวิทยาอุตสาหกรรม). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.

นภาพร โชติสุดเสนห์. (2545). *ปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานที่เฝ้าระวังเชิงอนุรักษ์ของนักศึกษามหาวิทยาลัย*. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (พัฒนาสังคม). กรุงเทพฯ : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.

- นีออน พิณประดิษฐ์ ; และคนอื่น ๆ. (2546). *ตัวบ่งชี้ทางจิตสังคมของพฤติกรรมการทำงาน*  
ในข้าราชการตำรวจ สังกัดตำรวจภูธรภาค 4. ทุนอุดหนุนการวิจัย โครงการวิจัยแม่บท:  
การวิจัยและพัฒนาระบบพฤติกรรมไทย. สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ.
- บรรเจิด สอนพรหม (2542). *การศึกษาการปฏิบัติตามระบบบริหารคุณภาพ ISO 9002 กรณีศึกษา*  
*บริษัท ยูนิลีเวอร์ไทยโฮลดิ้ง จำกัด. วิทยานิพนธ์ บธ.ม. (บริหารธุรกิจ). กรุงเทพฯ :*  
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง. ถ่ายเอกสาร
- บุญชู ชาวเชียงขวาง ; และคนอื่น ๆ. (2544). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมความปลอดภัยในการ*  
*ทำงานของคนงานก่อสร้าง ในจังหวัดสุพรรณบุรี. วารสารส่งเสริมสุขภาพ และอนามัย*  
*สิ่งแวดล้อม. 24 (2).*
- บุญรับ ศักดิ์มณี. (2532). *การเสริมสร้างจิตลักษณะเพื่อพัฒนาพฤติกรรมการทำงานของข้าราชการ.*  
ปริญญาานิพนธ์. กศ.ด. (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- เปรมสุรีย์ เชื้อมทอง. (2536). *จิตลักษณะของผู้บริหารและสภาวะการณ์ของกลุ่มที่เกี่ยวข้องกับ*  
*ประสิทธิผลของโรงเรียน. ปริญญาานิพนธ์ กศ.ด. (พัฒนศึกษาศาสตร์).*  
กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- พงศธร เครียดธฤมาล. (2537). *การเห็นแบบอย่างกับการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ตำรวจ*  
*ชั้นประทวน ในสถานีตำรวจภูธรจังหวัดขอนแก่น. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. ขอนแก่น :*  
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น. ถ่ายเอกสาร.
- พนิดา ธนวัฒนากุล. (2547). *ปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมทำงานบริการอย่างมี*  
*ความรับผิดชอบต่อพนักงานช่างในกลุ่มบริษัท ไทยรุ่งยูเนี่ยนคาร์ จำกัด (มหาชน).*  
ปริญญาานิพนธ์ วท.ด. (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- พรเทพ เสถียรนพแก้ว. (2543). *ผลการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาเจตคติต่อการอนุรักษ์น้ำของนักเรียน*  
*ประถมศึกษา. ปริญญาานิพนธ์ วท.ม. (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). กรุงเทพฯ :*  
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

พรรณราย พิทักษ์เจริญ. (2543). *จิตลักษณะและสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมสุขภาพกาย และจิตของข้าราชการสูงอายุ*. ภาคนิพนธ์ ศศ.ม. (พัฒนาลังคม). กรุงเทพฯ : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.

พระธรรมปิฎก (ประยุทธ์ ปยุตโต). (2538). *งานเพื่อความ สุขและแก่นสารของชีวิต*. กรุงเทพฯ : คู่แข่งธุรกิจ.

พิรุณ ยลวิเศษ. (2543, 15 – 17 พฤศจิกายน). *พฤติกรรมมนุษย์กับความปลอดภัย. เอกสารประกอบการบรรยายกลยุทธ์การบริหารความปลอดภัยและชีวอนามัยสู่ระบบการค้าเสรี*.

พิสมัย วิบูลย์สวัสดิ์ ; และคนอื่น ๆ. (2547). *ผลของการฝึกอบรมจิตลักษณะ และทักษะการพัฒนาเพื่อนต่อการช่วยเพื่อนป้องกันความเสี่ยงต่อโรคเอดส์ ในนักศึกษาชายระดับอุดมศึกษา*. รายงานการวิจัย. ทุนอุดหนุนการวิจัย โครงการวิจัยแม่บท: การวิจัยและพัฒนาระบบพฤติกรรมไทย กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการวิจัยแห่งชาติ.

ไพบุลย์ วิสุทธิเศรษฐ์; และคนอื่น ๆ. (2541). *สภาพการนำระบบบริหารงานคุณภาพ ISO 9000 มาใช้ในหน่วยงานที่ได้ใบรับรองในปี 2541*. กรุงเทพฯ : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

มยุรฉัตร สุขดำรงค์. (2547). *ปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานสินค้าอย่างมีความรับผิดชอบของเจ้าหน้าที่สินค้า บมจ. ธนาคารกรุงไทย*. ปริญญาานิพนธ์ วท.ม. (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

เมธี ศรีวิริยะเลิศกุล. (2542). *ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการทำงานเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การกับความพึงพอใจในงาน และผลการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การเอกชนขนาดใหญ่แห่งหนึ่ง*. วิทยานิพนธ์ ศป.ม. (จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.

รวิภาญจน์ เตือนดาว. (2547). *ปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานซ้ำอย่างปลอดภัยของพนักงานขับรถโดยสารประจำทาง ขสมก*. ภาคนิพนธ์ ศศ.ม. (พัฒนาลังคม). กรุงเทพฯ : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.

รัชณี พุดขุนทด ; และ ธาณินทร์ สุทธิประเสริฐ. (2545). *ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติตนในการป้องกันและควบคุมโรคไข้เลือดออกของประชาชน ในเขตเทศบาลเมืองสุพรรณบุรี จังหวัดสุพรรณบุรี*. *วารสารส่งเสริมสุขภาพ และอนามัยสิ่งแวดล้อม*. 25 (4) : 73-83.

รัตนวรรณ ศรีทองเสถียร. (2542). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้ระบบความปลอดภัยและพฤติกรรมความปลอดภัยของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม*. วิทยานิพนธ์ วท.ม. (จิตวิทยาอุตสาหกรรม). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

ราชบัณฑิตยสถาน. (2542). *พจนานุกรม (คำศัพท์ไทย)*. กรุงเทพฯ: ราชบัณฑิตยสถาน.

ล้วน สายยศ ; และ อังคณา สายยศ. (2543). *การวัดด้านจิตพิสัย*. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.

ลัดดาวัลย์ เกษมเนตร ; และคนอื่น ๆ. (2539). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการมีวินัย*. รายงานการวิจัย ฉบับที่ 60. กรุงเทพฯ : สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ลาม บุญคง. (2545). *การศึกษาความตระหนักเกี่ยวกับความปลอดภัยในงานอุตสาหกรรมของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมบางปู*. วิทยานิพนธ์ วท. ม. (การศึกษาวิทยาศาสตร์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง. ถ่ายเอกสาร.

ลินดา สุวรรณดี. (2543). *ปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการลดปริมาณขยะของนักเรียนในโรงเรียนที่เข้าร่วมโครงการรณรงค์*. วิทยานิพนธ์ ศศ. ม. (พัฒนาสังคม). กรุงเทพฯ : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.

วรรณวรรณ อิศวกุล; และคนอื่น ๆ. (2546). *ปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมของมารดาในการดูแลทันตสุขภาพแก่บุตรก่อนวัยเรียน*. รายงานการวิจัย. ทุนอุดหนุนการวิจัย โครงการแม่บท : การวิจัยและพัฒนาระบบพฤติกรรมไทย. สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ.

วัลย์พร ศิริภิรมย์ (2541). *การรับรู้เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต: กรณีศึกษาบริษัท บางกอกเรียลเบอริ จำกัด (มหาชน)*. วิทยานิพนธ์ พศ.ม. (พัฒนาทรัพยากรมนุษย์). กรุงเทพฯ : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.

วไลพร ภิญโญ. (2544). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมความปลอดภัย : กรณีศึกษาพนักงานโรงงานผลิตอุปกรณ์ไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ*. วิทยานิพนธ์ วท.ม. (จิตวิทยาอุตสาหกรรม). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.

วิเชียร ธรรมมาธร. (2547). *ปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมด้านอุทิศตนของข้าราชการกรมกำลังพลทหารอากาศ*. *วารสารจิตพฤติกรรมศาสตร์ : ระบบพฤติกรรมไทย*. 1(2) : 97-114.

วิฑูรย์ สิมะโชคดี; และ วีรพงษ์ เฉลิมจิระรัตน์. (2546). *วิศวกรรมและการบริหารความปลอดภัย*. พิมพ์ครั้งที่ 16. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น).

วิรัตน์ ปานศิลา. (2542). *การถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน จิตลักษณะ และการรับรู้เกี่ยวกับบทบาทที่สัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขระดับตำบล ในภาคเหนือของประเทศไทย*. ปรินูญานิพนธ์ วท.ด. (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

วิรัตน์ ธรรมนารถสกุล. (2544). *อิทธิพลของพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การต่อผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ: ศึกษาอิทธิพลทางตรง อิทธิพลคั่นกลาง และอิทธิพลสอดแทรก*. ได้รับอนุมัติจากคณะกรรมการบริหารหลักสูตรปริญญาตรีบัณฑิตให้เป็นส่วนหนึ่งของการทำปรินูญานิพนธ์ตามหลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรบัณฑิต สาขาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

----- (2547). *ปัจจัยสาเหตุทุกระดับของผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ: ศึกษาปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน และปัจจัยระดับบุคคล*. ปรินูญานิพนธ์ วท.ด. (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

วิลาสลักษณ์ ชวัลลสี. (2544). *การถ่ายทอดทางสังคมเพื่อเตรียมบุคคลเข้าสู่งาน. เอกสารประกอบการบรรยายพิเศษวิชาสัมมนาการวิจัยเยาวชนจิตวัฒนา. วันที่ 10 กุมภาพันธ์ 2544 เวลา 13.00-14.00 น. ณ ห้องเรียน 2 ชั้น 1 อาคารสถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์*.

จิรวรรักษ์ สวัสดิ์. (2547). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเกิดอุบัติเหตุของพนักงานปฏิบัติการบริษัท เจริญโภคภัณฑ์ปิโตรเคมี จำกัด. วิทยานิพนธ์ รม. ม. (การบริหารทั่วไป)*. ชลบุรี : วิทยาลัยบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา. ถ่ายเอกสาร.

วิสุทธิ์ อริยภิญโญ. (2539). *ตัวแปรทางจิตและสถานการณ์ในการขับขี่ที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมขับขี่อย่างปลอดภัยของผู้ขับขี่รถยนต์ส่วนบุคคลในกรุงเทพมหานคร*. ปรินูญานิพนธ์ วท.ม. (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

ศักดิ์ชัย นิรัญทวี. (2532). *ความแปลกแยกกับพฤติกรรมการทำงานของครูสังกัดกรุงเทพมหานคร*.  
ปริญญาานิพนธ์ กศ. ด. (พัฒนศึกษาศาสตร์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

ศิริกุล กลิ่นทอง. (2549). *ปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานของข้าราชการ  
ที่เข้าร่วมโครงการการเรียนรู้ตามรอยพระยุคลบาท*. ภาคนิพนธ์ ศศ.ม. (พัฒนาสังคม).  
กรุงเทพฯ : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.

ชมรมเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานนวมคร. (2548). ปัญหาด้านอาชีวอนามัยและความ  
ปลอดภัย. สืบค้นเมื่อวันที่ 20 มิถุนายน 2548 จาก <http://www.safetynava.com/>

สมนึก กิ่งกาญจนาร. (2544). *พฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานของคนงานโรงงาน  
อุตสาหกรรม เขตนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ*. วิทยานิพนธ์ ropic. ม. (รัฐประศาสนศาสตร์).  
เชียงใหม่ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. ถ่ายเอกสาร.

สมพงษ์ เกษมสิน. (2526). *การบริหารบุคคลแผนใหม่*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช.

สำนักงานประกันสังคม. (2548). *สถิติการประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงาน*. สืบค้น  
เมื่อ วันที่ 7 กุมภาพันธ์ 2548 จาก [http://www.sso.go.th/knowledge/link/top\\_8.html](http://www.sso.go.th/knowledge/link/top_8.html).

สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ. (2544). *เอกสารการประชุมปฏิบัติการ เรื่อง “การวิจัยและ  
พัฒนาระบบพฤติกรรมไทย: การจัดทำโครงการวิจัยเพื่อการฟื้นฟูชาติ”* วันที่ 16-19 ตุลาคม  
2544 ณ โรงแรมและรีสอร์ทสัปดาห์เดือน เขาใหญ่ จังหวัดนครราชสีมา.

สำนักงานมาตรฐานผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรม. (2542). *คู่มือการจัดทำระบบการบริหารงานคุณภาพ ISO  
9000*. กรุงเทพฯ : กองส่งเสริมและฝึกอบรม สำนักงานมาตรฐานผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรม.

สำนักงานมาตรฐานผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรม. (2550). *มาตรฐานระบบการบริหารงานคุณภาพ  
ISO 9000: 2000*. สืบค้นเมื่อวันที่ 8 พฤศจิกายน 2550 จาก [http://www.tisi.go.th/  
18000/18001.html](http://www.tisi.go.th/18000/18001.html)

สิริพัทธ์ เปรมัชเชื้อย. (2543). *ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพ ความรู้ การเปิดรับสื่อและพฤติกรรม  
ความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานผลิตกระดาษ*.  
วิทยานิพนธ์ วท. ม. (จิตวิทยาอุตสาหกรรม). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.

สุดาจันทร์ บุญยัษฐีชัย. (2543). *ความรู้เกี่ยวกับการป้องกันการเกิดอุบัติเหตุกับพฤติกรรมความเสี่ยงต่อการเกิดอุบัติเหตุของพนักงานระดับปฏิบัติการหญิง ในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์. วิทยานิพนธ์ วท.ม. (จิตวิทยาอุตสาหกรรม). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.*

สุธาทิพย์ โคบาล. (2546). *ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมกรรมการป้องกันอุบัติเหตุของคนงานในโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดปทุมธานี. วิทยานิพนธ์ กศ. ม. (สุขศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.*

สุพัทธา ธรรมวงษ์. (2544). *ปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมความปลอดภัยในชุมชนในงานพยาบาลผู้ป่วยใน. ภาคนิพนธ์ ศศ.ม. (พัฒนาลังคม). กรุงเทพฯ : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.*

สุภาสิณี นุ่มเนียม. (2546). *ปัจจัยทางสภาพแวดล้อม และจิตลักษณะที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมรับผิดชอบต่อน้ำที่ของนักเรียนมัธยมศึกษาตอนต้น. ภาคนิพนธ์ ศศ.ม. (พัฒนาลังคม). กรุงเทพฯ : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.*

สุภัทรา ชูเกียรติ. (2543). *ความเชื่อในแหล่งอำนาจควบคุมทางสุขภาพ และแบบแผนความเชื่อด้านสุขภาพ ที่มีผลต่อพฤติกรรมป้องกันการติดเชื้อโรคเอดส์ ของนิสิตมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ชั้นปีที่ 1 และชั้นปีที่ 4. วิทยานิพนธ์ วท.ม. (จิตวิทยาอุตสาหกรรม). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.*

สุรัชย์ ไพศาลพันธ์. (2541). *ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติต่อความปลอดภัยในการทำงานและการปฏิบัติตามมาตรการความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานการทำอากาศยานแห่งประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ วท.ม. (จิตวิทยาอุตสาหกรรม). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.*

สุรพงษ์ ชูเดช ; และ อนิสรา จรัสศรี. (2542). *ความสัมพันธ์ระหว่างจิตลักษณะที่สำคัญของนักศึกษา กับพฤติกรรมการอนุรักษ์น้ำ. รายงานการวิจัย. กรุงเทพฯ : สาขาวิชาสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้า ธนบุรี.*

สุรินทร์ กลัมพากร ; และคนอื่น ๆ. (2547ก). *การประยุกต์ทฤษฎีขั้นตอนการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในการป้องกันอาการปวดเมื่อยกล้ามเนื้อของลูกค้านายจ้างอุตสาหกรรม. วารสารความปลอดภัยและสิ่งแวดล้อม: วารสารเพื่อคุณภาพที่ดีของชีวิต. 14(1) : 44-54.*

----- ; และ ----- . (2547ข). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการป้องกันการปวดหลังส่วนล่างในผู้รับงาน  
ไปทำที่บ้าน กลุ่มอาชีพตัดเย็บเสื้อผ้า. วารสารส่งเสริมสุขภาพ และอนามัยสิ่งแวดล้อม.  
27 (1) : 42-49

สภาอุตสาหกรรมไทย, กองบรรณาธิการ. (2548, มกราคม – กุมภาพันธ์). ปี 48 อุตสาหกรรม  
ปีโตรเคมี. วารสาร ส.อ.ท. *Industry Focus* สภาอุตสาหกรรมไทย. 14(79): 18-22.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2548, มีนาคม). ภาวะสังคมไทย  
ด้านสิ่งแวดล้อม. รายงานภาวะสังคม. 2(1): 25-28.

อนรรฆมนงศ์ เรียบร้อยเจริญ. (2549). ปัจจัยเชิงเหตุแบบบูรณาการระหว่าง บ้าน โรงเรียน และ  
จิตลักษณะที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมป้องกันการคุกคามทางเพศของนักเรียนหญิง  
ชั้นมัธยมศึกษา ในโครงการก้าวอย่างเข้าใจ. ภาคนิพนธ์ ศศ.ม. (พัฒนาสังคม).  
กรุงเทพฯ : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.

อภิรดี ไสภาพงศ์. (2547). ปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม  
ของเจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (พัฒนาสังคม). กรุงเทพฯ : สถาบัน  
บัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.

อ้อมเดือน สดมณี ; และ อุษา ศรีจินดารัตน์. (2549). ปัจจัยด้านจิตสังคมและความสุขใจที่เกี่ยวกับ  
พฤติกรรมการทำงานของครูในระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษา. รายงานการวิจัย  
ฉบับที่ 106. กรุงเทพฯ : สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

อ้อมเดือน สดมณี; พรเทพ เสถียรนพเก้า; และ สุขุมาล เกษมสุข. (2544). ประสิทธิภาพในการฝึก  
อบรมทักษะ และจิตลักษณะที่มีผลต่อพฤติกรรมประหยัดน้ำและไฟฟ้าของนักเรียน  
ระดับประถมศึกษา. รายงานการวิจัยฉบับที่ 98. กรุงเทพฯ : สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์  
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

อุมาภรณ์ ฐะนุติ. (2542). การนำระบบคุณภาพ ISO 9000 มาประยุกต์ใช้เพื่อสร้างมาตรฐานคุณภาพ  
ในการบริหารงานฝึกอบรม กรณีศึกษา บริษัท เทเลคอมฝึกอบรมและพัฒนา จำกัด.  
ภาคนิพนธ์ โครงการบัณฑิตศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ กรุงเทพฯ : สถาบัน  
บัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.

เอ็มอัชมา วัฒนบูรานนท์. (2539). *สวัสดิศึกษา*. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์.



- Bandura, Albert. (1986). *Social Foundations of Thought and Action : A Social Cognitive Theory*. Englewood cliffs, NJ : Prentice-Hall.
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy*. New York : W.H. freeman and Company.
- Bloom, B. S. (1975). *Taxonomy of education objective Hand book 1: Cognitive domain*. New York : David Mc Kay Company. Inc.,
- Bolon, D. S. (1997, Summer). "Organizational citizenship behavior among hospital employee: A multidimensional analysis involving job satisfaction and organizational commitment," *Hospital & Health Service Administration*. (Online). 42(2) : 221-240. Available : [Web3.Searchbank.com/Infotrac/session](http://Web3.Searchbank.com/Infotrac/session) ; Item: A19474436.
- Brown, S. P. ; & Peterson, R. A. (1993, February). "Antecedents and consequences of salesperson job satisfaction: Meta-analysis and assessment of causal effects," *Journal of Marketing Research*, 30 : 63-77.
- Cobb, S. T. (1976). "Social support as a moderator of life stress," *Psychosomatic Medicine*, 38 (5) : 300-314.
- Cohen, Jacob. (1977). *Statistical power analysis for behavioral sciences*. New Jersey : Lawrence Erlbaum Associates.
- Gardner, M.; & Steinberg, L. (2005). "Peer influence on risk taking , risk preference and risky decision making in adolescence and adulthood : An experiment study," *Developmental Psychology*, 41(4) : 625-635.
- Good, C. V. (1973). *Dictionary of education*. New York : McGraw-Hill Book Company.
- Hsiung, T.L.; & Hsieh, A.T. (2003). "Newcomer socialization : The role job standardization," *Public Personal Management*, 32(4) : 579-589.
- Hubbard, P.; Muhlenkamp, A. F. ; & Brown, N. (1984, September-October). "The relationship between social support and self-care practices," *Nursing Research*, 33 : 266-270.
- Kerlinger, F.N.; & Lee, H.B. (2000). *Foundations of behavioral research*. 4th ed. Orlando, FL: Harcourt College Publishers.
- Magnusson, D.; & Endler, N.S. (1977). *Personality at the crossroads: Current issues in interactionism psychology*. New Jersey : LEA Publishers: 18-21

- Moorman, R. H. (1991). "Relationship between organizational justice and organizational citizenship behaviors: Do fairness perceptions influence employee citizenship?," *Journal of Applied Psychology*, 76 (6) : 845-855.
- Morrison, E. W. (1994). "Role definitions and organizational behavior: The importance of the employee's perspective," *Academy of Management Journal*, 37 : 1543-1567.
- (2002). "Newcomer relationships : The role of social network ties during socialization," *Academy of Management Journal*, 45(6) : 1149-1160.
- Nadler, L.; & Nadler, Z. (1989). *Developing human resource* . 2nd ed . San Francisco : Jossey-Bass.
- Natemeyer, R. G. ; Boles, J. S.; MacKee, D. O.; & McMurrian, R. (1997). "An investigation into the antecedents of organizational citizenship behaviors in a personal selling context," *Journal of Marketing*. (Online). 61 (3) : 85-98. Available : Epnet.com/ Bin/Epwsatch ; Item: 9707205126.
- Podsakoff, P. M. ; & MacKenzie, S. B. (1997). "Impact of organizational citizenship behavior on organizational performance: A review and suggests for future research," *Human Performance*, 10 (2) : 133-151.
- Podsakoff, P. M.; Paine, J. B.; & Bachrach, D. G. (2000). "Organizational citizenship behaviors: A critical review of the theoretical and empirical literature and suggestions for future research," *Journal of Management*, 26(3) : 516-526.
- Ripa, C.P.L.; Hansen, H.S.; Mortensen, E.L.; Sanders, S.A.; & Reinisch, J.M. (2001). "A Danish version of the sensation seeking scale and its relation to a broad spectrum of behavioral and psychological characteristics," *Personality and Individual Differences*, 30 : 1371-1386.
- Sharlicki, D. ; & Latham, G. P. (1997, Autumn). "Leadership training in organizational justice to increase citizenship behavior within a Labor Union: A replication," *Personal Psychology*, 50 : 617-640.
- Walton, R. E. (1974, May-June). "Improving the quality of work life." *Harvard Business Review*, 52: 12.
- Werther, W. B.; & Davis, K. (1996). *Human resource and personnel managements*. New York: McGraw-Hill.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก  
(เครื่องมือวัดที่ใช้ในการวิจัย)

ตาราง 23 การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือวัดที่ใช้ในงานวิจัย

ตัวแปร	ชื่อแบบวัด	ทดลอง			ใช้จริง			
		จำนวนข้อ เดิม/ ทดลอง	จำนวนข้อ ใช้จริง	พิสัย คะแนน Item-total Correlation	พิสัยค่า Reliability (Alpha Coefficient)	พิสัยค่า Item-total Correlation	Reliability (Alpha Coefficient)	
<b>แบบวัดที่สร้างขึ้น</b>								
พฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานตามหน้าที่	การปฏิบัติตนในการทำงาน 1	25	15	33 – 88	.27 - .56	.80	.20 - .65	.84
พฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานนอกเหนือหน้าที่	การปฏิบัติตนในการทำงาน 2	18	10	28 – 60	.29 - .60	.76	.35 - .58	.80
ความถี่ของการเจ็บป่วยจากการรายงานตนเอง	สิ่งที่เกิดขึ้นกับฉัน	15	12	0 – 34	.34 - .60	.81	.41 - .60	.84
เจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงาน	ความรู้สึกรู้สึกของฉัน	49	16	46 – 96	.28 - .60	.86	.22 - .63	.86
ความรู้เกี่ยวกับการป้องกันอันตรายจากการทำงาน	สิ่งที่ฉันเข้าใจ	15	10	20 – 60	.24 - .59	.76	.38 - .58	.82
การรับรู้ประโยชน์จากการฝึกอบรมเพื่อป้องกันอันตรายฯ	การฝึกอบรมของฉัน	19	10	31 – 300	.86 - .96	.93	.56 - .84	.94
<b>แบบวัดที่นำมาปรับใช้</b>								
การสนับสนุนทางสังคมจากบุคคลในหน่วยงาน	หน่วยงานของฉัน	20	12	23 – 72	.32 - .75	.92	.21 - .76	.88
การมีแบบอย่างที่ดีในการทำงานอย่างปลอดภัย	แบบอย่างของฉัน	21	12	23 – 72	.27 - .50	.76	.32 - .57	.80
<b>แบบวัดที่นำมาใช้โดยตรง</b>								
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	ความมุ่งมั่นในการทำงาน	20	14	44 – 90	.33 - .58	.80	.32 - .64	.83
ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน	อนาคตของฉัน	20	16	43 – 86	.20 - .58	.68	.20 - .51	.73
ความชอบเลี้ยง	สิ่งที่ฉันชอบทำ	20	10	23 – 60	.03 - .46	.60	.22 - .44	.62
(t = 3.44 - 5.44)								

เรียน ผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่าน

ท่านเป็นผู้หนึ่งที่ได้รับคัดเลือกให้เป็นตัวแทนของผู้ปฏิบัติงานในอุตสาหกรรมผลิตพลาสติกทั่วประเทศ ในการให้ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นและความรู้สึกต่อการป้องกันอันตรายจากการทำงาน คำตอบของท่านมีความสำคัญมาก โปรดตอบคำถามด้วยความรู้สึกตามความเป็นจริงของท่าน คำถามส่วนใหญ่ จะมีคำตอบให้เลือกตอบและไม่มีข้อถูกหรือผิด คำตอบของแต่ละคนจะแตกต่างกันไปตามความรู้สึกนึกคิดและประสบการณ์เฉพาะตัวของแต่ละคน กรุณาตอบให้ครบทุกข้อ เพื่อจะสามารถนำข้อมูลที่ท่านให้ไปใช้ประโยชน์ได้สูงสุด ทั้งนี้ **ข้อมูลของท่านจะถูกเก็บรักษาเป็นความลับ โดยจะนำข้อมูลไปศึกษาวิเคราะห์ผลในภาพรวม และจะไม่มีผลการนำผลไปตรวจสอบหรือวิเคราะห์เป็นรายบุคคลแต่อย่างใด**

เนื่องจากแบบสอบถามนี้มีความยาวค่อนข้างมาก จึงต้องรบกวนเวลาอันมีค่าของท่าน ดังนั้น ก่อนลงมือตอบคำถามโปรดอ่านข้อแนะนำวิธีการตอบ เพื่อจะทำให้ท่านเข้าใจและสามารถตอบได้อย่างรวดเร็วและถูกต้อง ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งและขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงที่ท่านกรุณาสละเวลาอันมีค่าแก่การวิจัยนี้ เพื่อประโยชน์ต่อการหาแนวทางการพัฒนาผู้ปฏิบัติงานในภาคอุตสาหกรรมผลิตพลาสติก ต่อไป

ผู้วิจัย	นางสาวจรีพร ภิบาลจันทร์
หลักสูตร	วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต
สาขาวิชา	การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์ สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
อาจารย์ที่ปรึกษา	รองศาสตราจารย์ งามตา วนินทานนท์ อาจารย์ ดร. จรัล อุ่นฐิติวัฒน์

## ข้อมูลส่วนบุคคล

### คำแนะนำในการตอบ

กรุณากรอกข้อความและ/หรือทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน  หน้าข้อความที่ตรงกับความจริงเกี่ยวกับตัวท่าน และ กรุณาตอบให้ครบทุกข้อ

1. เพศ  ชาย  หญิง
2. อายุ ..... ปี
3. สถานภาพสมรส  โสด  แต่งงาน  หม้าย/หย่าร้าง
4. ท่านทำงานที่บริษัทนี้มากี่ปีแล้ว ..... ปี
5. ใน 1 เดือน ท่านทำงานล่วงเวลา (โอ.ที) เดือนละกี่ชั่วโมง ..... ชั่วโมง
6. รายได้ของครอบครัวต่อเดือน จำนวน ..... บาท
7. จำนวนสมาชิกในครอบครัวที่ใช้จ่ายเงินจากรายได้ของครอบครัว จำนวน ..... คน

### คำแนะนำในการตอบ

โปรดอ่านข้อความที่ละเอียดให้เข้าใจแล้วพิจารณาว่า ข้อความเหล่านี้มีความเป็นจริงมากน้อยเพียงใดตามความคิดของท่าน และตัดสินใจเลือกทำเครื่องหมาย ✓ บนคำตอบที่ท่านเลือกเพียงแห่งเดียวในแต่ละข้อคำถาม ซึ่งตรงกับสภาพความเป็นจริงของท่านมากที่สุด กรุณาตอบให้ครบทุกข้อ

### การปฏิบัติตนในการทำงานชุดที่ 1

- (1) จันระมัดระวังเรื่องการแต่งกายก่อนเข้าปฏิบัติงาน โดยสวมใส่ชุดทำงานตามระเบียบทุกครั้ง (r=.60)  
.....  
จริงที่สุด      จริง      ค่อนข้างจริง      ค่อนข้างไม่จริง      ไม่จริง      ไม่จริงที่สุด
- (2) จันหาเวลาทบทวนขั้นตอนการทำงานอย่างปลอดภัยในคู่มือปฏิบัติงานก่อนลงมือทำงานจริง (r=.65)  
.....  
จริงที่สุด      จริง      ค่อนข้างจริง      ค่อนข้างไม่จริง      ไม่จริง      ไม่จริงที่สุด
- (3) จันเคยชวนเพื่อนฝึกซ้อมวิธีการใช้อุปกรณ์ป้องกันอันตราย เช่น เครื่องดับเพลิง (r=.39)  
.....  
จริงที่สุด      จริง      ค่อนข้างจริง      ค่อนข้างไม่จริง      ไม่จริง      ไม่จริงที่สุด
- (4) บางครั้งจันมาเข้าปฏิบัติงานทั้ง ๆ ที่นอนน้อย หรือรู้สึกเวียนศีรษะ (r=.20)  
.....  
จริงที่สุด      จริง      ค่อนข้างจริง      ค่อนข้างไม่จริง      ไม่จริง      ไม่จริงที่สุด

(5) ก่อนลงมือทำงานจริง ฉันไม่ค่อยได้ทบทวนขั้นตอนการทำงานอย่างปลอดภัยตามคู่มือปฏิบัติงาน ( $r=.39$ )

.....  
จริงที่สุด                  จริง                  ค่อนข้างจริง                  ค่อนข้างไม่จริง                  ไม่จริง                  ไม่จริงที่สุด

(6) ฉันจะสวมถุงมือก่อนหยิบวัตถุที่มีอันตรายเสมอ ( $r=.35$ )

.....  
จริงที่สุด                  จริง                  ค่อนข้างจริง                  ค่อนข้างไม่จริง                  ไม่จริง                  ไม่จริงที่สุด

(7) เมื่อฉันพบความผิดปกติของเครื่องจักร ฉันรายงานให้หัวหน้าทราบทันที ( $r=.47$ )

.....  
จริงที่สุด                  จริง                  ค่อนข้างจริง                  ค่อนข้างไม่จริง                  ไม่จริง                  ไม่จริงที่สุด

(8) ฉันสวมใส่อุปกรณ์ป้องกันอันตรายตลอดเวลาในขณะที่ทำงาน ( $r=.56$ )

.....  
จริงที่สุด                  จริง                  ค่อนข้างจริง                  ค่อนข้างไม่จริง                  ไม่จริง                  ไม่จริงที่สุด

(9) ฉันไม่ใช้อุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคลที่บริษัทจัดให้ เพราะรู้สึกไม่สะดวกสบาย ( $r=.44$ )

.....  
จริงที่สุด                  จริง                  ค่อนข้างจริง                  ค่อนข้างไม่จริง                  ไม่จริง                  ไม่จริงที่สุด

(10) ขณะปฏิบัติงาน ฉันเคยหยอกล้อกับเพื่อนร่วมงาน ( $r=.42$ )

.....  
จริงที่สุด                  จริง                  ค่อนข้างจริง                  ค่อนข้างไม่จริง                  ไม่จริง                  ไม่จริงที่สุด

(11) ฉันจัดวางวัสดุอุปกรณ์ในการทำงานเข้าที่เป็นระเบียบก่อนเลิกงาน ( $r=.48$ )

.....  
จริงที่สุด                  จริง                  ค่อนข้างจริง                  ค่อนข้างไม่จริง                  ไม่จริง                  ไม่จริงที่สุด

(12) ฉันบอกถึงความผิดปกติของเครื่องจักร อุปกรณ์ ให้เพื่อนที่มารับช่วงงานต่อได้ทราบ ( $r=.51$ )

.....  
จริงที่สุด                  จริง                  ค่อนข้างจริง                  ค่อนข้างไม่จริง                  ไม่จริง                  ไม่จริงที่สุด

(13) ฉันมักเลิกงานอย่างรีบร้อนโดยไม่ได้ดูแลให้บริเวณที่ทำงานให้สะอาด เป็นระเบียบก่อน ( $r=.61$ )

.....  
จริงที่สุด                  จริง                  ค่อนข้างจริง                  ค่อนข้างไม่จริง                  ไม่จริง                  ไม่จริงที่สุด

(14) หลังจากทำงานเสร็จ ฉันไม่ได้ตรวจสอบความเรียบร้อยของเครื่องจักร ( $r=.62$ )

.....  
จริงที่สุด                  จริง                  ค่อนข้างจริง                  ค่อนข้างไม่จริง                  ไม่จริง                  ไม่จริงที่สุด

(15) ฉันเคยลืมบอกถึงความผิดปกติของเครื่องจักร อุปกรณ์ให้เพื่อนที่มารับช่วงงานต่อได้ทราบ ( $r=.44$ )

.....  
จริงที่สุด                  จริง                  ค่อนข้างจริง                  ค่อนข้างไม่จริง                  ไม่จริง                  ไม่จริงที่สุด



## การปฏิบัติตนในการทำงานชุดที่ 2

(1) ฉันช่วยแนะนำวิธีการสวมอุปกรณ์ป้องกันอันตรายที่ถูกต้องให้เพื่อนร่วมงานคนใหม่ (r=.51)

.....  
จริงที่สุด      จริง      ค่อนข้างจริง      ค่อนข้างไม่จริง      ไม่จริง      ไม่จริงที่สุด

(2) ฉันให้คำแนะนำวิธีการทำงานที่ปลอดภัยให้กับเพื่อนร่วมงานคนใหม่ (r=.52)

.....  
จริงที่สุด      จริง      ค่อนข้างจริง      ค่อนข้างไม่จริง      ไม่จริง      ไม่จริงที่สุด

(3) เมื่อได้รับข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับความปลอดภัย ฉันมักเก็บไว้คนเดียว ไม่บอกให้ใครรู้ (r=.55)

.....  
จริงที่สุด      จริง      ค่อนข้างจริง      ค่อนข้างไม่จริง      ไม่จริง      ไม่จริงที่สุด

(4) ฉันช่วยสอดส่อง ดูแล ความเรียบร้อยในบริเวณโรงงาน แม้ไม่ใช่หน้าที่ (r=.54)

.....  
จริงที่สุด      จริง      ค่อนข้างจริง      ค่อนข้างไม่จริง      ไม่จริง      ไม่จริงที่สุด

(5) ฉันเคยช่วยปฐมพยาบาลเบื้องต้นเพื่อนร่วมงานบางคนทีประสบอุบัติเหตุ (r=.46)

.....  
จริงที่สุด      จริง      ค่อนข้างจริง      ค่อนข้างไม่จริง      ไม่จริง      ไม่จริงที่สุด

(6) เมื่อพบสิ่งของวางเกะกะทางเดิน ฉันจะเดินผ่านเลยไปเพราะไม่ใช่บริเวณที่ทำงานของฉัน (r=.36)

.....  
จริงที่สุด      จริง      ค่อนข้างจริง      ค่อนข้างไม่จริง      ไม่จริง      ไม่จริงที่สุด

(7) เมื่อเกิดอุบัติเหตุ ฉันจะรีบแจ้งให้หัวหน้าทราบทันที แม้เป็นพื้นที่นอกเขตความรับผิดชอบ (r=.35)

.....  
จริงที่สุด      จริง      ค่อนข้างจริง      ค่อนข้างไม่จริง      ไม่จริง      ไม่จริงที่สุด

(8) เมื่อได้ความรู้ใหม่ ๆ เกี่ยวกับวิธีการทำงานอย่างปลอดภัย ฉันจะนำมาบอกเพื่อนร่วมงานเสมอ (r=.44)

.....  
จริงที่สุด      จริง      ค่อนข้างจริง      ค่อนข้างไม่จริง      ไม่จริง      ไม่จริงที่สุด

(9) ฉันไม่ค่อยสนใจเกี่ยวกับกฎ ระเบียบความปลอดภัยในการทำงานมากนัก (r=.58)

.....  
จริงที่สุด      จริง      ค่อนข้างจริง      ค่อนข้างไม่จริง      ไม่จริง      ไม่จริงที่สุด

(10) ฉันไม่เคยแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับวิธีการทำงานอย่างปลอดภัย (r=.50)

.....  
จริงที่สุด      จริง      ค่อนข้างจริง      ค่อนข้างไม่จริง      ไม่จริง      ไม่จริงที่สุด

## หน่วยงานของฉัน

- (1) ฉันรู้สึกว่าคุณมีความจริงใจกับฉัน ( $r=.67$ )

.....  
จริงที่สุด      จริง      ค่อนข้างจริง      ค่อนข้างไม่จริง      ไม่จริง      ไม่จริงที่สุด

- (2) เมื่อสังเกตเห็นว่าพนักงานบางคนเหนื่อยหน่ายต่อการทำงาน หัวหน้ามักจะเข้าไปพูดคุยให้กำลังใจ ( $r=.53$ )

.....  
จริงที่สุด      จริง      ค่อนข้างจริง      ค่อนข้างไม่จริง      ไม่จริง      ไม่จริงที่สุด

- (3) หัวหน้ามักไม่ใส่ใจที่จะตอบคำถามของฉัน ( $r=.38$ )

.....  
จริงที่สุด      จริง      ค่อนข้างจริง      ค่อนข้างไม่จริง      ไม่จริง      ไม่จริงที่สุด

- (4) เพื่อน ๆ ไม่ค่อยให้ความสนใจ เมื่อฉันเล่าถึงความรู้สึกท้อแท้ในการทำงาน ( $r=.23$ )

.....  
จริงที่สุด      จริง      ค่อนข้างจริง      ค่อนข้างไม่จริง      ไม่จริง      ไม่จริงที่สุด

- (5) หัวหน้ากระตือรือร้นที่จะสนับสนุนคำขออุปกรณ์ที่ใช้ในการป้องกันอันตรายในการทำงาน ( $r=.73$ )

.....  
จริงที่สุด      จริง      ค่อนข้างจริง      ค่อนข้างไม่จริง      ไม่จริง      ไม่จริงที่สุด

- (6) หัวหน้าสนับสนุนให้มีการปรับปรุงสภาพแวดล้อมที่จะลดอันตรายจากการทำงาน ( $r=.67$ )

.....  
จริงที่สุด      จริง      ค่อนข้างจริง      ค่อนข้างไม่จริง      ไม่จริง      ไม่จริงที่สุด

- (7) กรณีมีภาระงานเร่งรัด หัวหน้าไม่เคยดูแลจัดหาพนักงานเข้ามาช่วยทำงานเพิ่ม ( $r=.63$ )

.....  
จริงที่สุด      จริง      ค่อนข้างจริง      ค่อนข้างไม่จริง      ไม่จริง      ไม่จริงที่สุด

- (8) ฉันขาดอุปกรณ์เครื่องมือในการทำงาน เพราะหัวหน้าไม่ค่อยใส่ใจเรื่องนี้ ( $r=.71$ )

.....  
จริงที่สุด      จริง      ค่อนข้างจริง      ค่อนข้างไม่จริง      ไม่จริง      ไม่จริงที่สุด

- (9) หัวหน้าของฉันเป็นที่ปรึกษาที่ดีเกี่ยวกับแหล่งข้อมูลด้านความปลอดภัยในการทำงาน ( $r=.67$ )

.....  
จริงที่สุด      จริง      ค่อนข้างจริง      ค่อนข้างไม่จริง      ไม่จริง      ไม่จริงที่สุด

- (10) ฉันมีเพื่อนที่ให้คำแนะนำในขั้นตอนการทำงานปลอดภัยที่ฉันขาดความชำนาญ ( $r=.21$ )

.....  
จริงที่สุด      จริง      ค่อนข้างจริง      ค่อนข้างไม่จริง      ไม่จริง      ไม่จริงที่สุด

(11) หัวหน้าของฉันไม่ค่อยสนใจแนะนำเกี่ยวกับวิธีป้องกันอันตรายจากการทำงาน (r=.76)

.....  
จริงที่สุด                  จริง                  ค่อนข้างจริง                  ค่อนข้างไม่จริง                  ไม่จริง                  ไม่จริงที่สุด

(12) หัวหน้ามอบหมายให้ทำงานโดยไม่อธิบายวิธีการทำให้ชัดเจน (r=.71)

.....  
จริงที่สุด                  จริง                  ค่อนข้างจริง                  ค่อนข้างไม่จริง                  ไม่จริง                  ไม่จริงที่สุด

แบบอย่างของฉัน

(1) ฉันมีเพื่อนที่มักนำกฎ ระเบียบเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงานมาอ่านทบทวนเป็นระยะ (r=.41)

.....  
จริงที่สุด                  จริง                  ค่อนข้างจริง                  ค่อนข้างไม่จริง                  ไม่จริง                  ไม่จริงที่สุด

(2) เพื่อนของฉันชอบฝึกระเบียบในการแต่งกายก่อนเข้าทำงานอยู่บ่อย ๆ (r=.44)

.....  
จริงที่สุด                  จริง                  ค่อนข้างจริง                  ค่อนข้างไม่จริง                  ไม่จริง                  ไม่จริงที่สุด

(3) เพื่อนของฉันไม่ค่อยใส่ใจในการตรวจสอบความพร้อมของเครื่องจักรก่อนการทำงาน (r=.53)

.....  
จริงที่สุด                  จริง                  ค่อนข้างจริง                  ค่อนข้างไม่จริง                  ไม่จริง                  ไม่จริงที่สุด

(4) เพื่อนสนิทของฉันมักเอาใจใส่กับการสวมอุปกรณ์ป้องกันอันตรายอย่างถูกต้อง สม่่าเสมอ (r=.43)

.....  
จริงที่สุด                  จริง                  ค่อนข้างจริง                  ค่อนข้างไม่จริง                  ไม่จริง                  ไม่จริงที่สุด

(5) หัวหน้ามักสวมใส่อุปกรณ์ป้องกันอันตรายอย่างถูกต้องตามระเบียบของโรงงาน (r=.36)

.....  
จริงที่สุด                  จริง                  ค่อนข้างจริง                  ค่อนข้างไม่จริง                  ไม่จริง                  ไม่จริงที่สุด

(6) ขณะทำงาน บางครั้งเพื่อนของฉันถอดอุปกรณ์ป้องกันอันตราย (เช่น หน้ากาก อุปกรณ์ป้องกันเสียง) ออก (r=.49)

.....  
จริงที่สุด                  จริง                  ค่อนข้างจริง                  ค่อนข้างไม่จริง                  ไม่จริง                  ไม่จริงที่สุด

(7) หัวหน้ามักเข้มงวดให้ลูกน้องสวมใส่อุปกรณ์ป้องกันอันตรายขณะที่ทำงาน แต่ตนเองกลับไม่ปฏิบัติตามระเบียบ (r=.42)

.....  
จริงที่สุด                  จริง                  ค่อนข้างจริง                  ค่อนข้างไม่จริง                  ไม่จริง                  ไม่จริงที่สุด

(8) เพื่อนของฉันมักเอาใจใส่ในการจัดวัสดุอุปกรณ์อย่างเป็นระเบียบ เพื่อความสะดวกต่อผู้ที่มารับช่วงงานต่อ (r=.37)

.....  
จริงที่สุด      จริง      ค่อนข้างจริง      ค่อนข้างไม่จริง      ไม่จริง      ไม่จริงที่สุด

(9) หลังเลิกงานเพื่อนของฉันบางคนไม่เคยสนใจจัดระเบียบหรือทำความสะอาดพื้นที่บริเวณที่รับผิดชอบ (r=.56)

.....  
จริงที่สุด      จริง      ค่อนข้างจริง      ค่อนข้างไม่จริง      ไม่จริง      ไม่จริงที่สุด

(10) หลังเลิกงานเพื่อน ๆ มักรีบกลับบ้าน โดยไม่ทำความสะอาด หรือตรวจสอบความเรียบร้อยของเครื่องจักร (r=.57)

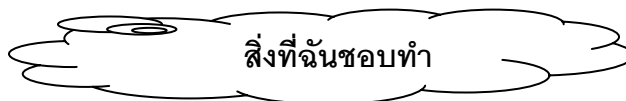
.....  
จริงที่สุด      จริง      ค่อนข้างจริง      ค่อนข้างไม่จริง      ไม่จริง      ไม่จริงที่สุด

(11) เพื่อนของฉันมักเข้ามาช่วยเหลือ เมื่อฉันมีงานเร่งด่วน แม้ไม่ใช่หน้าที่โดยตรง (r=.32)

.....  
จริงที่สุด      จริง      ค่อนข้างจริง      ค่อนข้างไม่จริง      ไม่จริง      ไม่จริงที่สุด

(12) ฉันเห็นเพื่อนบางคนเฉยเมย เมื่อพบเห็นเศษวัสดุอันตรายตกหล่นในบริเวณที่ไม่ใช่  
ความรับผิดชอบของตน (r=.46)

.....  
จริงที่สุด      จริง      ค่อนข้างจริง      ค่อนข้างไม่จริง      ไม่จริง      ไม่จริงที่สุด



(1) เพื่อป้องกันไม่ให้ลูกหลานกระทำผิด ฉันพยายามหาเวลาพูดคุยและร่วมกิจกรรมกับเขา เพื่อช่วยปรับความคิด (r=.28)

.....  
จริงที่สุด      จริง      ค่อนข้างจริง      ค่อนข้างไม่จริง      ไม่จริง      ไม่จริงที่สุด

(2) ฉันตั้งใจจะทำหน้าที่ของพลเมืองดี จึงไม่คิดที่จะละเมิดกฎหมายเสียเอง (r=.25)

.....  
จริงที่สุด      จริง      ค่อนข้างจริง      ค่อนข้างไม่จริง      ไม่จริง      ไม่จริงที่สุด

(3) ฉันกับสมาชิกในครอบครัว ใช้สิ่งของร่วมกันจนเคยชิน แม้ยามเจ็บป่วยก็ยังใช้ร่วมกัน (r=.27)

.....  
จริงที่สุด      จริง      ค่อนข้างจริง      ค่อนข้างไม่จริง      ไม่จริง      ไม่จริงที่สุด

(4) ฉันเห็นเพื่อนได้รับรางวัลจากการพนัน ฉันอยากลองทำบ้าง เผื่อจะโชคดี (r=.25)

.....  
จริงที่สุด      จริง      ค่อนข้างจริง      ค่อนข้างไม่จริง      ไม่จริง      ไม่จริงที่สุด

(5) โรคเอดส์มีอันตรายมาก จนฉันไม่คิดเสี่ยงมีเพศสัมพันธ์กับใครที่ไม่แน่ใจว่าปลอดภัย (r=.44)

.....  
จริงที่สุด      จริง      ค่อนข้างจริง      ค่อนข้างไม่จริง      ไม่จริง      ไม่จริงที่สุด

(6) ฉันรู้ว่ามิเพื่อนบางกลุ่มเกี่ยวข้องกับยาเสพติด ฉันจึงไม่คบหาด้วย (r=.22)

.....  
จริงที่สุด      จริง      ค่อนข้างจริง      ค่อนข้างไม่จริง      ไม่จริง      ไม่จริงที่สุด

(7) ฉันจะระมัดระวังเรื่องการใช้รถใช้ถนนเป็นพิเศษ เพราะอุบัติเหตุทางรถยนต์ไม่น่าเสี่ยงอย่างยิ่ง (r=.39)

.....  
จริงที่สุด      จริง      ค่อนข้างจริง      ค่อนข้างไม่จริง      ไม่จริง      ไม่จริงที่สุด

(8) การซื้อสตั๊ดต่อคู่สมรสเป็นสิ่งที่ดี แต่ฉันอยากลองที่จะมีความสัมพันธ์กับคนอื่นบ้าง ถ้ามีโอกาส (r=.22)

.....  
จริงที่สุด      จริง      ค่อนข้างจริง      ค่อนข้างไม่จริง      ไม่จริง      ไม่จริงที่สุด

(9) ฉันมักเลือกซื้อเครื่องใช้ไฟฟ้าเฉพาะเมื่อมีการลดราคา แลกซื้อ หรือแจก แถมเป็นส่วนใหญ่ (r=.36)

.....  
จริงที่สุด      จริง      ค่อนข้างจริง      ค่อนข้างไม่จริง      ไม่จริง      ไม่จริงที่สุด

(10) ฉันอยากเข้าร่วมกิจกรรมที่น่าตื่นเต้น เพราะมีโอกาสได้รับรางวัลก้อนโต (r=.28)

.....  
จริงที่สุด      จริง      ค่อนข้างจริง      ค่อนข้างไม่จริง      ไม่จริง      ไม่จริงที่สุด

อนาคตของฉัน

(1) การประกอบกรรมดีโดยขาดผู้รู้เห็นเป็นการกระทำที่สูญเปล่า (r=.39)

.....  
จริงที่สุด      จริง      ค่อนข้างจริง      ค่อนข้างไม่จริง      ไม่จริง      ไม่จริงที่สุด

(2) บุคคลมักเสียกำลังใจถ้าทำงานเสร็จแล้วโดนผู้อื่นขโมยผลงานไป (r=.21)

.....  
จริงที่สุด      จริง      ค่อนข้างจริง      ค่อนข้างไม่จริง      ไม่จริง      ไม่จริงที่สุด

(3) ผลงานที่ผู้บังคับบัญชาไม่ยอมรับ แม้จะเป็นผลงานที่ดีก็ไร้ค่า (r=.31)

.....  
จริงที่สุด      จริง      ค่อนข้างจริง      ค่อนข้างไม่จริง      ไม่จริง      ไม่จริงที่สุด

(4) ความพอใจของฉัน เกิดจากการได้รับการยอมรับและการยกย่องจากผู้อื่นเท่านั้น (r=.51)

.....  
จริงที่สุด      จริง      ค่อนข้างจริง      ค่อนข้างไม่จริง      ไม่จริง      ไม่จริงที่สุด

(5) ถ้าในการสอบมีการแอบเปิดตำราตอบ คนที่ไม่ช่วยโอกาสอย่างคนอื่นเป็นคนโง่ (r=.47)

.....  
จริงที่สุด      จริง      ค่อนข้างจริง      ค่อนข้างไม่จริง      ไม่จริง      ไม่จริงที่สุด

(6) เมื่ออยู่ต่างถิ่นฉันคิดว่าทำอะไรก็ได้เพราะไม่มีใครรู้จักเรา (r=.35)

.....  
จริงที่สุด      จริง      ค่อนข้างจริง      ค่อนข้างไม่จริง      ไม่จริง      ไม่จริงที่สุด

(7) การทำความชั่วในที่ลับตาคนนั้น ทำได้ง่ายกว่าในที่แจ้ง (r=.29)

.....  
จริงที่สุด      จริง      ค่อนข้างจริง      ค่อนข้างไม่จริง      ไม่จริง      ไม่จริงที่สุด

(8) ฉันจะระมัดระวังในการทำงานเฉพาะเมื่อมีคนมาคอยจ้องจับผิด (r=.49)

.....  
จริงที่สุด      จริง      ค่อนข้างจริง      ค่อนข้างไม่จริง      ไม่จริง      ไม่จริงที่สุด

(9) ฉันมักจะทำงานไม่เสร็จทันเวลาที่กำหนดไว้ (r=.37)

.....  
จริงที่สุด      จริง      ค่อนข้างจริง      ค่อนข้างไม่จริง      ไม่จริง      ไม่จริงที่สุด

(10) การวางแผนล่วงหน้าเป็นการกระทำที่ไร้ประโยชน์ เพราะมักไม่เป็นไปตามแผนที่วางไว้ (r=.39)

.....  
จริงที่สุด      จริง      ค่อนข้างจริง      ค่อนข้างไม่จริง      ไม่จริง      ไม่จริงที่สุด

(11) สิ่งตอบแทนที่ดีที่สุดในการทำงาน คือ เงิน และหรือตำแหน่ง (r=.22)

.....  
จริงที่สุด      จริง      ค่อนข้างจริง      ค่อนข้างไม่จริง      ไม่จริง      ไม่จริงที่สุด

(12) ถ้าฉันเห็นของที่อยากได้มากและราคาแพงมาก ฉันจะตัดสินใจซื้อทันทีและยอมอดหลังจากนั้น (r=.38)

.....  
จริงที่สุด      จริง      ค่อนข้างจริง      ค่อนข้างไม่จริง      ไม่จริง      ไม่จริงที่สุด

(13) ถ้าฉันอยากได้สิ่งใด แต่ต้องรอคอย ฉันจะหมดความอดทนหรือทนไม่ได้ (r=.37)

.....  
จริงที่สุด      จริง      ค่อนข้างจริง      ค่อนข้างไม่จริง      ไม่จริง      ไม่จริงที่สุด

(14) ฉันคิดว่าถึงเวลาแล้วที่เราควรมีการรณรงค์กันในเรื่องการใช้ทรัพยากรของชาติ เพื่อให้มีเหลือถึงเยาวชนรุ่นต่อไป (r=.20)

.....  
จริงที่สุด      จริง      ค่อนข้างจริง      ค่อนข้างไม่จริง      ไม่จริง      ไม่จริงที่สุด

(15) ในการประชุม ถ้ามีการพูดกันถึงสิ่งที่ฉันไม่เห็นด้วย ฉันจะคัดค้านทันทีโดยไม่สนใจว่าขณะนั้น เป็นจังหวะที่เหมาะสมหรือไม่ (r=.39)

.....  
จริงที่สุด      จริง      ค่อนข้างจริง      ค่อนข้างไม่จริง      ไม่จริง      ไม่จริงที่สุด

(16) ฉันคิดว่าคนเราควรหาความสุขใส่ตัวให้มากที่สุด ในขณะที่ เพราะอนาคตเป็นสิ่งไม่แน่นอน (r=.20)

.....  
จริงที่สุด      จริง      ค่อนข้างจริง      ค่อนข้างไม่จริง      ไม่จริง      ไม่จริงที่สุด

ความมุ่งมั่นในการทำงาน

(1) ฉันมักไม่ชอบการทำงาน (r=.49)

.....  
จริงที่สุด      จริง      ค่อนข้างจริง      ค่อนข้างไม่จริง      ไม่จริง      ไม่จริงที่สุด

(2) เพื่อน ๆ คิดว่าฉันเป็นคนทำงานหนัก (r=.36)

.....  
จริงที่สุด      จริง      ค่อนข้างจริง      ค่อนข้างไม่จริง      ไม่จริง      ไม่จริงที่สุด

(3) ฉันคิดว่าการเตรียมตัวอย่างเต็มที่เพื่อที่จะทำงานสำคัญ ๆ นั้นเป็นสิ่งจำเป็น (r=.52)

.....  
จริงที่สุด      จริง      ค่อนข้างจริง      ค่อนข้างไม่จริง      ไม่จริง      ไม่จริงที่สุด

(4) เมื่อทำงานใด ๆ ฉันจะทุ่มเทความพยายามให้กับงานนั้น (r=.64)

.....  
จริงที่สุด      จริง      ค่อนข้างจริง      ค่อนข้างไม่จริง      ไม่จริง      ไม่จริงที่สุด

(5) ฉันมักจะทำงานมากกว่าที่ได้ตั้งใจเอาไว้ (r=.50)

.....  
จริงที่สุด      จริง      ค่อนข้างจริง      ค่อนข้างไม่จริง      ไม่จริง      ไม่จริงที่สุด

(6) เมื่อฉันยังไม่ประสบความสำเร็จในการทำงานใด ฉันก็จะพยายามทำงานนั้นอีก จนกว่าจะสำเร็จ (r=.62)

.....  
จริงที่สุด      จริง      ค่อนข้างจริง      ค่อนข้างไม่จริง      ไม่จริง      ไม่จริงที่สุด

(7) ในขณะที่ฉันกำลังทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งอยู่นั้น ถ้าฉันถูกเรียกให้หันความสนใจไปหาสิ่งอื่น ชั่วขณะหนึ่งแล้ว หลังจากนั้นฉันจะกลับไปทำงานที่ค้างอยู่ในทันที (r=.40)

.....  
จริงที่สุด      จริง      ค่อนข้างจริง      ค่อนข้างไม่จริง      ไม่จริง      ไม่จริงที่สุด

(8) ฉันชอบทำงานที่ต้องใช้ความรับผิดชอบสูง (r=.51)

.....  
จริงที่สุด      จริง      ค่อนข้างจริง      ค่อนข้างไม่จริง      ไม่จริง      ไม่จริงที่สุด

(9) ฉันอยากมีชีวิตอยู่อย่างสบาย ๆ โดยไม่ต้องทำงานใด ๆ เลย (r=.33)

.....  
จริงที่สุด      จริง      ค่อนข้างจริง      ค่อนข้างไม่จริง      ไม่จริง      ไม่จริงที่สุด

(10) เมื่อฉันพบว่างานที่กำลังทำอยู่นั้นยาก ฉันมักจะเลิกทำโดยเร็ว (r=.32)

.....  
จริงที่สุด      จริง      ค่อนข้างจริง      ค่อนข้างไม่จริง      ไม่จริง      ไม่จริงที่สุด

(11) โดยทั่วไปแล้วฉันเป็นผู้ที่เห็นความสำคัญของอนาคตหรือมุ่งมั่นเพื่ออนาคต (r=.57)

.....  
จริงที่สุด      จริง      ค่อนข้างจริง      ค่อนข้างไม่จริง      ไม่จริง      ไม่จริงที่สุด

(12) ฉันยกย่องคนที่ได้เต้าไปสู่อำนาจสูงในชีวิตได้ (r=.47)

.....  
จริงที่สุด      จริง      ค่อนข้างจริง      ค่อนข้างไม่จริง      ไม่จริง      ไม่จริงที่สุด

(13) ฉันมักจะมึนงงต้องทำอยู่ตลอดเวลา (r=.58)

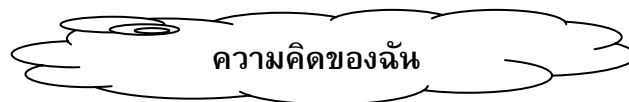
.....  
จริงที่สุด      จริง      ค่อนข้างจริง      ค่อนข้างไม่จริง      ไม่จริง      ไม่จริงที่สุด

(14) ฉันสามารถทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งได้ติดต่อกันเป็นเวลานานโดยไม่เบื่อหน่าย (r=.49)

.....  
จริงที่สุด      จริง      ค่อนข้างจริง      ค่อนข้างไม่จริง      ไม่จริง      ไม่จริงที่สุด

(15) เมื่อเริ่มต้นทำสิ่งใด ฉันจะพยายามทำจนกระทั่งสำเร็จ (r=.61)

.....  
จริงที่สุด      จริง      ค่อนข้างจริง      ค่อนข้างไม่จริง      ไม่จริง      ไม่จริงที่สุด



(1) ฉันคุ้นเคยกับงานที่ทำอยู่แล้ว จึงไม่เห็นความจำเป็นต้องทบทวนขั้นตอนการทำงานอย่างปลอดภัย (r=.39)

.....  
จริงที่สุด      จริง      ค่อนข้างจริง      ค่อนข้างไม่จริง      ไม่จริง      ไม่จริงที่สุด

(2) การรายงานถึงสภาพการทำงานที่อาจเกิดอันตรายให้หัวหน้าทราบเป็นสิ่งสำคัญ (r=.48)

.....  
จริงที่สุด      จริง      ค่อนข้างจริง      ค่อนข้างไม่จริง      ไม่จริง      ไม่จริงที่สุด



- (3) ฉันคิดว่า การปฏิบัติตามกฎระเบียบเกี่ยวกับความปลอดภัยสร้างความยุ่งยากให้ฉัน (r=.59)
- |            |       |              |                 |         |               |
|------------|-------|--------------|-----------------|---------|---------------|
| .....      | ..... | .....        | .....           | .....   | .....         |
| จริงที่สุด | จริง  | ค่อนข้างจริง | ค่อนข้างไม่จริง | ไม่จริง | ไม่จริงที่สุด |
- (4) การทำความสะอาดบริเวณพื้นที่ทำงานหลังจากทำงานเสร็จ เป็นสิ่งไม่จำเป็น (r=.22)
- |            |       |              |                 |         |               |
|------------|-------|--------------|-----------------|---------|---------------|
| .....      | ..... | .....        | .....           | .....   | .....         |
| จริงที่สุด | จริง  | ค่อนข้างจริง | ค่อนข้างไม่จริง | ไม่จริง | ไม่จริงที่สุด |
- (5) การแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับวิธีการทำงานอย่างปลอดภัยเป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อการทำงาน (r=.53)
- |            |       |              |                 |         |               |
|------------|-------|--------------|-----------------|---------|---------------|
| .....      | ..... | .....        | .....           | .....   | .....         |
| จริงที่สุด | จริง  | ค่อนข้างจริง | ค่อนข้างไม่จริง | ไม่จริง | ไม่จริงที่สุด |
- (6) ฉันรู้สึกสบายใจเมื่อได้ตรวจสอบความพร้อมของเครื่องจักรก่อนเริ่มทำงาน (r=.55)
- |            |       |              |                 |         |               |
|------------|-------|--------------|-----------------|---------|---------------|
| .....      | ..... | .....        | .....           | .....   | .....         |
| จริงที่สุด | จริง  | ค่อนข้างจริง | ค่อนข้างไม่จริง | ไม่จริง | ไม่จริงที่สุด |
- (7) ฉันรู้สึกเบื่อหน่ายกับการที่ต้องเข้าร่วมฝึกซ้อมวิธีการใช้อุปกรณ์ป้องกันอันตราย (r=.51)
- |            |       |              |                 |         |               |
|------------|-------|--------------|-----------------|---------|---------------|
| .....      | ..... | .....        | .....           | .....   | .....         |
| จริงที่สุด | จริง  | ค่อนข้างจริง | ค่อนข้างไม่จริง | ไม่จริง | ไม่จริงที่สุด |
- (8) ฉันรู้สึกรำคาญที่ต้องสวมอุปกรณ์ป้องกันอันตรายจากการทำงานตลอดเวลาขณะทำงาน (r=.54)
- |            |       |              |                 |         |               |
|------------|-------|--------------|-----------------|---------|---------------|
| .....      | ..... | .....        | .....           | .....   | .....         |
| จริงที่สุด | จริง  | ค่อนข้างจริง | ค่อนข้างไม่จริง | ไม่จริง | ไม่จริงที่สุด |
- (9) ฉันรู้สึกภูมิใจเมื่อได้เข้าร่วมปรึกษาหารือถึงปัญหาการทำงานที่ไม่ปลอดภัย ภายหลังจากเลิกงาน (r=.25)
- |            |       |              |                 |         |               |
|------------|-------|--------------|-----------------|---------|---------------|
| .....      | ..... | .....        | .....           | .....   | .....         |
| จริงที่สุด | จริง  | ค่อนข้างจริง | ค่อนข้างไม่จริง | ไม่จริง | ไม่จริงที่สุด |
- (10) ฉันรู้สึกภูมิใจเมื่อฉันได้มีส่วนร่วมในการสอดส่อง ดูแล ความเรียบร้อยภายในบริเวณโรงงาน (r=.58)
- |            |       |              |                 |         |               |
|------------|-------|--------------|-----------------|---------|---------------|
| .....      | ..... | .....        | .....           | .....   | .....         |
| จริงที่สุด | จริง  | ค่อนข้างจริง | ค่อนข้างไม่จริง | ไม่จริง | ไม่จริงที่สุด |
- (11) ฉันไม่อยากที่จะแต่งกายตามระเบียบของโรงงานก่อนเข้าทำงาน (r=.51)
- |            |       |              |                 |         |               |
|------------|-------|--------------|-----------------|---------|---------------|
| .....      | ..... | .....        | .....           | .....   | .....         |
| จริงที่สุด | จริง  | ค่อนข้างจริง | ค่อนข้างไม่จริง | ไม่จริง | ไม่จริงที่สุด |
- (12) ฉันพร้อมที่จะสวมใส่อุปกรณ์ป้องกันอันตรายตลอดเวลาขณะทำงาน (r=.57)
- |            |       |              |                 |         |               |
|------------|-------|--------------|-----------------|---------|---------------|
| .....      | ..... | .....        | .....           | .....   | .....         |
| จริงที่สุด | จริง  | ค่อนข้างจริง | ค่อนข้างไม่จริง | ไม่จริง | ไม่จริงที่สุด |
- (13) ฉันไม่เต็มใจที่จะปฏิบัติตามกฎความปลอดภัยของโรงงาน (r=.63)
- |            |       |              |                 |         |               |
|------------|-------|--------------|-----------------|---------|---------------|
| .....      | ..... | .....        | .....           | .....   | .....         |
| จริงที่สุด | จริง  | ค่อนข้างจริง | ค่อนข้างไม่จริง | ไม่จริง | ไม่จริงที่สุด |

(14) ฉันยินดีที่จะรายงานถึงความผิดปกติของเครื่องจักร อุปกรณ์ ให้เพื่อนที่จะมารับช่วงงานต่อทราบ (r=.55)

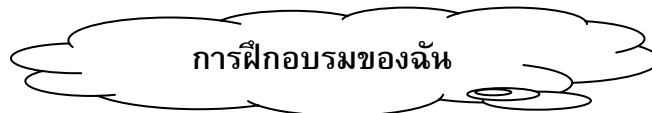
.....  
จริงที่สุด                  จริง                  ค่อนข้างจริง                  ค่อนข้างไม่จริง                  ไม่จริง                  ไม่จริงที่สุด

(15) ฉันเต็มใจให้คำแนะนำวิธีทำงานที่ปลอดภัยแก่เพื่อนร่วมงานใหม่ (r=.62)

.....  
จริงที่สุด                  จริง                  ค่อนข้างจริง                  ค่อนข้างไม่จริง                  ไม่จริง                  ไม่จริงที่สุด

(16) ฉันไม่พร้อมในการช่วยเหลือเพื่อน แม้เพื่อนมีภาระงานเร่งรัด (r=.39)

.....  
จริงที่สุด                  จริง                  ค่อนข้างจริง                  ค่อนข้างไม่จริง                  ไม่จริง                  ไม่จริงที่สุด



### คำแนะนำ

ตอนแรก โปรดใส่ “ตัวเลข” จำนวนครั้งที่ได้เข้ารับการอบรมความรู้เกี่ยวกับการทำงานและความปลอดภัยในการทำงาน สำหรับตอนที่ 2 โปรดอ่านข้อความที่ละข้อให้เข้าใจแล้วพิจารณาว่า ข้อความเหล่านี้มีความเป็นจริงมากน้อยเพียงใดตามความคิดของท่าน และตัดสินใจเลือกทำเครื่องหมาย ✓ บนคำตอบที่ท่านเลือกเพียงแห่งเดียว ในแต่ละข้อคำถาม ซึ่งตรงกับสภาพความเป็นจริงของท่านมากที่สุด กรุณาตอบให้ครบทุกข้อ ในแต่ละข้อคำถาม ซึ่งตรงกับสภาพความเป็นจริงของท่านมากที่สุด กรุณาตอบให้ครบทุกข้อ

### ตัวอย่าง

ตอนแรก ในรอบ 1 ปีที่ผ่านมา ท่านเคยเข้ารับการอบรมความรู้เกี่ยวกับการทำงานและความปลอดภัย

ในการทำงาน จำนวน .....<sup>1</sup>..... ครั้ง

ตอนที่ 2 ในการเข้าร่วมกิจกรรมอบรมเกี่ยวกับการทำงานและความปลอดภัยในการทำงานแต่ละครั้ง

ท่านเห็นว่า กิจกรรมต่อไปนี้มีประโยชน์กับท่านเพียงใด

- ได้ทราบถึงวิธีการจัดเก็บวัตถุอันตรายเคมี อย่างปลอดภัย

.....  
จริงที่สุด                  จริง                  ค่อนข้างจริง                  ค่อนข้างไม่จริง                  ไม่จริง                  ไม่จริงที่สุด

ตอนแรก ในรอบ 1 ปีที่ผ่านมา ท่านเคยเข้ารับการอบรมความรู้เกี่ยวกับการทำงานและความปลอดภัย

ในการทำงาน จำนวน ..... ครั้ง

ตอนที่ 2 ในการเข้าร่วมกิจกรรมอบรมเกี่ยวกับการทำงานและความปลอดภัยในการทำงานแต่ละครั้ง  
ท่านเห็นว่า กิจกรรมต่อไปนี้มีประโยชน์กับท่านเพียงใด

(1) ได้รับความรู้เกี่ยวกับการสวมใส่อุปกรณ์ป้องกันอันตรายอย่างถูกต้องก่อนปฏิบัติงาน (r=.79)

.....  
จริงที่สุด      จริง      ค่อนข้างจริง      ค่อนข้างไม่จริง      ไม่จริง      ไม่จริงที่สุด

(2) ได้ทราบถึงวิธีการเริ่มต้นทำงานอย่างปลอดภัย (เช่น การปิดสวิทช์ เดินเครื่องจักร) (r=.81)

.....  
จริงที่สุด      จริง      ค่อนข้างจริง      ค่อนข้างไม่จริง      ไม่จริง      ไม่จริงที่สุด

(3) ได้รับความรู้เกี่ยวกับการแต่งกายอย่างปลอดภัยในการทำงาน (r=.77)

.....  
จริงที่สุด      จริง      ค่อนข้างจริง      ค่อนข้างไม่จริง      ไม่จริง      ไม่จริงที่สุด

(4) ได้ทราบถึงสิ่งของเครื่องใช้ที่ไม่ควรนำเข้ามาในบริเวณพื้นที่ปฏิบัติงาน (r=.79)

.....  
จริงที่สุด      จริง      ค่อนข้างจริง      ค่อนข้างไม่จริง      ไม่จริง      ไม่จริงที่สุด

(5) ได้รับความรู้เกี่ยวกับวิธีการใช้วัตถุระเบิด สารเคมี ในการผลิตอย่างปลอดภัย (r=.74)

.....  
จริงที่สุด      จริง      ค่อนข้างจริง      ค่อนข้างไม่จริง      ไม่จริง      ไม่จริงที่สุด

(6) ได้ทราบข้อมูลถึงผลดีของการสวมใส่อุปกรณ์ป้องกันอันตรายจากการทำงาน และผลเสียของการไม่สวมอุปกรณ์ป้องกันอันตราย (r=.84)

.....  
จริงที่สุด      จริง      ค่อนข้างจริง      ค่อนข้างไม่จริง      ไม่จริง      ไม่จริงที่สุด

(7) ได้ทราบถึงระเบียบในการทำงาน ข้อห้าม เช่น ข้อบังคับที่ต้องปฏิบัติเพื่อป้องกันอันตรายจากการทำงาน (r=.77)

.....  
จริงที่สุด      จริง      ค่อนข้างจริง      ค่อนข้างไม่จริง      ไม่จริง      ไม่จริงที่สุด

(8) ได้ทราบเกี่ยวกับวิธีปฐมพยาบาลเบื้องต้น กรณีมีผู้ประสบอุบัติเหตุ (r=.56)

.....  
จริงที่สุด      จริง      ค่อนข้างจริง      ค่อนข้างไม่จริง      ไม่จริง      ไม่จริงที่สุด

(9) ได้ทราบวิธีการดูแลรักษาเครื่องจักร วัสดุ อุปกรณ์ หลังเลิกงาน (r=.82)

.....  
จริงที่สุด      จริง      ค่อนข้างจริง      ค่อนข้างไม่จริง      ไม่จริง      ไม่จริงที่สุด

(10) ได้ทราบถึงวิธีการดูแลตนเองเบื้องต้น เมื่อเกิดอุบัติเหตุบางอย่างกับตนเอง (เช่น สารเคมีตก) (r=.65)

.....  
จริงที่สุด      จริง      ค่อนข้างจริง      ค่อนข้างไม่จริง      ไม่จริง      ไม่จริงที่สุด

## สิ่งที่เกิดขึ้นกับฉัน

### คำแนะนำในการตอบ

โปรดอ่านข้อความที่ละข้อให้เข้าใจแล้วพิจารณาว่า ข้อความเหล่านี้มีความเป็นจริงมากน้อยเพียงใด ตามความคิดของท่าน และตัดสินใจเลือกทำเครื่องหมาย ✓ บนคำตอบที่ท่านเลือกเพียงแห่งเดียว ในแต่ละข้อคำถาม ซึ่งตรงกับสภาพความเป็นจริงของท่านมากที่สุด กรุณาตอบให้ครบทุกข้อ

#### ตัวอย่าง

ในรอบ 6 เดือนที่ผ่านมา ท่านประสบอุบัติเหตุในขณะที่ทำงานประเภทต่าง ๆ ดังต่อไปนี้ มากน้อยเพียงใด

- ถูกเครื่องจักรหนีบ กระแทก

.....	.....	..... ✓	.....
บ่อยมาก (5 ครั้งขึ้นไป)	บ่อย (3-4 ครั้ง)	น้อย (1-2 ครั้ง)	ไม่เคยเกิดเลย

ในรอบ 6 เดือนที่ผ่านมา ท่านประสบอุบัติเหตุในขณะที่ทำงานประเภทต่าง ๆ ดังต่อไปนี้ มากน้อยเพียงใด

- (1) ถูกอุปกรณ์การทำงาน ทิ่ม แทะ บาด หรือตัด (r=.43)

.....	.....	.....	.....
บ่อยมาก (5 ครั้งขึ้นไป)	บ่อย (3-4 ครั้ง)	น้อย (1-2 ครั้ง)	ไม่เคยเกิดเลย

- (2) สารเคมี กระเด็น หรือหกใส่อวัยวะต่าง ๆ ของร่างกาย (r=.52)

.....	.....	.....	.....
บ่อยมาก (5 ครั้งขึ้นไป)	บ่อย (3-4 ครั้ง)	น้อย (1-2 ครั้ง)	ไม่เคยเกิดเลย

- (3) ถูกวัตถุติดที่มีความร้อนลวกตามร่างกาย (r=.44)

.....	.....	.....	.....
บ่อยมาก (5 ครั้งขึ้นไป)	บ่อย (3-4 ครั้ง)	น้อย (1-2 ครั้ง)	ไม่เคยเกิดเลย

- (4) เจ็บป่วยเนื่องจากฝุ่นละอองในโรงงาน (r=.52)

.....	.....	.....	.....
บ่อยมาก (5 ครั้งขึ้นไป)	บ่อย (3-4 ครั้ง)	น้อย (1-2 ครั้ง)	ไม่เคยเกิดเลย

- (5) เจ็บป่วยเนื่องจากไอระเหยของสารเคมี (เช่น ระบายเคื่อง มีฝุ่นคั่นตามร่างกาย) (r=.60)

.....	.....	.....	.....
บ่อยมาก (5 ครั้งขึ้นไป)	บ่อย (3-4 ครั้ง)	น้อย (1-2 ครั้ง)	ไม่เคยเกิดเลย

- (6) เกิดอาการป่วยจากเสียงดัง เช่น หูอื้อ เจ็บหู (r=.56)

.....	.....	.....	.....
บ่อยมาก (5 ครั้งขึ้นไป)	บ่อย (3-4 ครั้ง)	น้อย (1-2 ครั้ง)	ไม่เคยเกิดเลย

(7) มีอาการบาดเจ็บจากการเคลื่อนย้ายของหนัก (r=.55)

.....	.....	.....	.....
บ่อยมาก (5 ครั้งขึ้นไป)	บ่อย (3-4 ครั้ง)	น้อย (1-2 ครั้ง)	ไม่เคยเกิดเลย

(8) ลื่นล้ม หรือสะดุดล้มในบริเวณพื้นที่ทำงาน (r=.53)

.....	.....	.....	.....
บ่อยมาก (5 ครั้งขึ้นไป)	บ่อย (3-4 ครั้ง)	น้อย (1-2 ครั้ง)	ไม่เคยเกิดเลย

(9) เกิดอาการปวดเมื่อย แขน ขา หลัง จากการทำงาน (r=.52)

.....	.....	.....	.....
บ่อยมาก (5 ครั้งขึ้นไป)	บ่อย (3-4 ครั้ง)	น้อย (1-2 ครั้ง)	ไม่เคยเกิดเลย

(10) อุบัติการณ์ในการทำงานหล่นทับร่างกาย (r=.41)

.....	.....	.....	.....
บ่อยมาก (5 ครั้งขึ้นไป)	บ่อย (3-4 ครั้ง)	น้อย (1-2 ครั้ง)	ไม่เคยเกิดเลย

(11) เศษวัสดุจากอุปกรณ์ เครื่องมือต่าง ๆ กระเด็นถูกอวัยวะต่าง ๆ ของร่างกาย (r=.52)

.....	.....	.....	.....
บ่อยมาก (5 ครั้งขึ้นไป)	บ่อย (3-4 ครั้ง)	น้อย (1-2 ครั้ง)	ไม่เคยเกิดเลย

(12) เกิดความเจ็บป่วยเกี่ยวกับทางเดินหายใจ เช่น แสบจมูก แสบคอ (r=.53)

.....	.....	.....	.....
บ่อยมาก (5 ครั้งขึ้นไป)	บ่อย (3-4 ครั้ง)	น้อย (1-2 ครั้ง)	ไม่เคยเกิดเลย

## สิ่งที่ฉันเข้าใจ

### คำแนะนำในการตอบ

โปรดอ่านข้อความแล้วพิจารณาว่าแต่ละข้อความ ถูก หรือ ผิด แล้วทำเครื่องหมาย ✓ บนคำตอบที่ท่านเลือก จากนั้นพิจารณาว่ามีความมั่นใจในคำตอบในข้อคำถามแต่ละข้อระดับใด แล้วทำเครื่องหมาย ✓ บนระดับความมั่นใจที่ท่านเลือก กรุณาตอบให้ครบทุกข้อ

<u>ตัวอย่าง</u>					
● การเล่นหรือหยอกล้อกันในบริเวณพื้นที่ทำงาน อาจทำให้เกิดอันตรายหรืออุบัติเหตุได้					
✓ ..... ถูก	..... ผิด	มีความมั่นใจ ในคำตอบเพียงใด	✓ ..... น้อย	..... ปานกลาง	..... มาก

(1) การแต่งกายที่รัดกุมเหมาะสมกับงาน ช่วยลดอันตรายจากการทำงานได้ (r=.40)

..... ถูก	..... ผิด	มีความมั่นใจ ในคำตอบเพียงใด	..... น้อย	..... ปานกลาง	..... มาก
--------------	--------------	--------------------------------	---------------	------------------	--------------

(2) พนักงานไม่จำเป็นต้องทบทวนกฎระเบียบ วิธีการทำงานอย่างปลอดภัยก่อนทำงาน (r=.57)

..... ถูก	..... ผิด	มีความมั่นใจ ในคำตอบเพียงใด	..... น้อย	..... ปานกลาง	..... มาก
--------------	--------------	--------------------------------	---------------	------------------	--------------

(3) เครื่องจักรได้ถูกออกแบบมาอย่างดีแล้วไม่จำเป็นต้องบำรุงรักษามากก็สามารถปฏิบัติงานได้อย่างปลอดภัย (r=.51)

..... ถูก	..... ผิด	มีความมั่นใจ ในคำตอบเพียงใด	..... น้อย	..... ปานกลาง	..... มาก
--------------	--------------	--------------------------------	---------------	------------------	--------------

(4) ในการทำงานต้องปฏิบัติตามกฎความปลอดภัยของโรงงาน (r=.57)

..... ถูก	..... ผิด	มีความมั่นใจ ในคำตอบเพียงใด	..... น้อย	..... ปานกลาง	..... มาก
--------------	--------------	--------------------------------	---------------	------------------	--------------

(5) การสวมอุปกรณ์ป้องกันอันตรายจากการทำงาน จะช่วยลดอันตรายจากการทำงานได้ (r=.52)

..... ถูก	..... ผิด	มีความมั่นใจ ในคำตอบเพียงใด	..... น้อย	..... ปานกลาง	..... มาก
--------------	--------------	--------------------------------	---------------	------------------	--------------

(6) การสูบบุหรี่ขณะทำงาน ไม่ทำให้เกิดอุบัติเหตุในบริเวณที่ทำงาน (r=.49)

.....	.....	มีความมั่นใจ	.....	.....	.....
ถูก	ผิด	ในคำตอบเพียงใด	น้อย	ปานกลาง	มาก

(7) การใช้อุปกรณ์สำหรับเคลื่อนย้ายของ ไม่จำเป็นต้องมีการทดสอบก่อนนำมาใช้งาน (r=.57)

.....	.....	มีความมั่นใจ	.....	.....	.....
ถูก	ผิด	ในคำตอบเพียงใด	น้อย	ปานกลาง	มาก

(8) เมื่อเลิกใช้งานเครื่องจักร ต้องทำความสะอาดและดูแลรักษาให้อยู่ในสภาพพร้อมใช้งานครั้งต่อไป (r=.58)

.....	.....	มีความมั่นใจ	.....	.....	.....
ถูก	ผิด	ในคำตอบเพียงใด	น้อย	ปานกลาง	มาก

(9) หากเครื่องจักรหรืออุปกรณ์ชำรุดไม่จำเป็นต้องติดป้ายบอก (r=.57)

.....	.....	มีความมั่นใจ	.....	.....	.....
ถูก	ผิด	ในคำตอบเพียงใด	น้อย	ปานกลาง	มาก

(10) การซ่อมเครื่องจักรโดยไม่ได้มีการแจ้งให้หัวหน้า หรือพนักงานคนอื่นทราบ อาจทำให้เกิดอุบัติเหตุได้ (r=.38)

.....	.....	มีความมั่นใจ	.....	.....	.....
ถูก	ผิด	ในคำตอบเพียงใด	น้อย	ปานกลาง	มาก

ภาคผนวก ข  
(การวิเคราะห์ข้อมูลในรายละเอียด)



ตาราง 24 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

ลักษณะทั่วไป	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	กลุ่มคะแนน	จำนวน
พฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานตามหน้าที่	553	63.19	9.77		
พฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานนอกเหนือหน้าที่	553	45.46	6.14		
ความถี่ของการเจ็บป่วย (รายงานตนเอง)	553	6.30	5.11		
ความถี่ของการเจ็บป่วย (บันทึกการรักษาพยาบาลของโรงงาน)	532	1.23	1.8		
ลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน	553	63.26	8.04	น้อย (43 ถึง 63 คะแนน)	277
				มาก (64 ถึง 86 คะแนน)	276
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	553	67.94	8.35	น้อย (44 ถึง 67 คะแนน)	282
				มาก (68 ถึง 90 คะแนน)	271
ความชอบเสี่ยง	553	41.52	6.00	น้อย (23 ถึง 41 คะแนน)	260
				มาก (42 ถึง 60 คะแนน)	293
การสนับสนุนทางสังคมจากบุคคลในหน่วยงาน	553	48.66	10.22	น้อย (23 ถึง 48 คะแนน)	266
				มาก (49 ถึง 72 คะแนน)	287
การมีแบบอย่างที่ดีในการทำงานอย่างปลอดภัย	553	45.74	8.27	น้อย (23 ถึง 45 คะแนน)	270
				มาก (46 ถึง 72 คะแนน)	283
การรับรู้ประโยชน์จากการฝึกอบรมเพื่อป้องกันอันตรายจากการทำงาน	553	73.95	32.96	น้อย (31 ถึง 73 คะแนน)	276
				มาก (74 ถึง 300 คะแนน)	276
เจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงาน	553	74.69	8.96	น้อย (46 ถึง 74 คะแนน)	225
				มาก (75 ถึง 96 คะแนน)	328
ความรู้เกี่ยวกับการป้องกันอันตรายจากการทำงาน	553	52.96	8.25	น้อย (20 ถึง 52 คะแนน)	223
				มาก (53 ถึง 60 คะแนน)	330

หมายเหตุ สำหรับตัวแปรที่คะแนนมีค่าต่อเนื่อง ใช้ค่าเฉลี่ยในการแบ่งกลุ่มสูง กลุ่มต่ำ

ตาราง 25 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานตามประเภทโรงงาน และลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน ในกลุ่มพนักงานอายุมาก

ประเภทโรงงาน	ลักษณะมุ่งอนาคต	รหัส	จำนวนคน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	12	21	11
ISO	สูง	22	91	79.49	5.40	0.58	4.37*	9.26*
ไม่ผ่าน ISO	สูง	12	53	78.91	6.71		3.79*	8.68*
ISO	ต่ำ	21	82	75.12	6.54			4.89*
ไม่ผ่าน ISO	ต่ำ	11	39	70.23	11.04			

\* มีนัยสำคัญที่ .05

ตาราง 26 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานตามประเภทโรงงาน และลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน ในกลุ่มพนักงานที่มีจำนวนชั่วโมงทำงานต่อเดือนน้อย

ประเภทโรงงาน	ลักษณะมุ่งอนาคต	รหัส	จำนวนคน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	12	21	11
ISO	สูง	22	69	80.04	5.07	0.57	5.22*	10.59*
ไม่ผ่าน ISO	สูง	12	62	79.47	7.17		4.65*	10.02*
ISO	ต่ำ	21	76	74.82	6.70			5.37*
ไม่ผ่าน ISO	ต่ำ	11	56	69.45	10.76			

\* มีนัยสำคัญที่ .05

ตาราง 27 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานตามหน้าที่ตามประเภทโรงงาน และลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน ในพนักงานกลุ่มรวม

ประเภทโรงงาน	ลักษณะมุ่งอนาคต	รหัส	จำนวนคน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	12	11	21
ISO	สูง	22	121	67.11	7.84	0.54	5.61*	8.87*
ไม่ผ่าน ISO	สูง	12	155	66.57	6.82		5.07*	8.33*
ไม่ผ่าน ISO	ต่ำ	11	115	61.50	7.69			3.26*
ISO	ต่ำ	21	162	58.24	12.09			

\* มีนัยสำคัญที่ .05

ตาราง 28 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานตามหน้าที่ตามประเภทโรงงาน และลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน ในกลุ่มพนักงานอายุน้อย

ประเภทโรงงาน	ลักษณะมุ่งอนาคต	รหัส	จำนวนคน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	12	11	21
ISO	สูง	22	17	69.41	6.0	3.53	8.34*	17.49*
ไม่ผ่าน ISO	สูง	12	96	65.88	6.34		4.81*	13.96*
ไม่ผ่าน ISO	ต่ำ	11	74	61.07	8.40			9.15*
ISO	ต่ำ	21	75	51.92	13.89			

\* มีนัยสำคัญที่ .05

ตาราง 29 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานตามหน้าที่ตามประเภทโรงงาน และลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน ในกลุ่มพนักงานที่มีระดับเศรษฐกิจของครอบครัวต่ำ

ประเภทโรงงาน	ลักษณะมุ่งอนาคต	รหัส	จำนวนคน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	22	11	21
ไม่ผ่าน ISO	สูง	12	54	67.48	6.37	1.90	5.12*	12.75*
ISO	สูง	22	52	65.58	7.97		3.22*	10.85*
ไม่ผ่าน ISO	ต่ำ	11	55	62.36	8.43			7.63*
ISO	ต่ำ	21	84	54.73	12.67			

\* มีนัยสำคัญที่ .05

ตาราง 30 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานตามหน้าที่ตามประเภทโรงงาน และลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน ในกลุ่มพนักงานที่มีจำนวนชั่วโมงทำงานต่อเดือนมาก

ประเภทโรงงาน	ลักษณะมุ่งอนาคต	รหัส	จำนวนคน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	22	11	21
ไม่ผ่าน ISO	สูง	12	83	66.83	5.83	1.67	5.34*	13.29*
ISO	สูง	22	50	65.16	6.76		3.67*	11.62*
ไม่ผ่าน ISO	ต่ำ	11	53	61.49	7.52			7.95*
ISO	ต่ำ	21	84	53.54	13.03			

\* มีนัยสำคัญที่ .05

ตาราง 31 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงาน  
นอกเหนือหน้าที่ ตามประเภทโรงงาน และลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน ในกลุ่มพนักงานอายุน้อย

ประเภท โรงงาน	ลักษณะ มุ่งอนาคต	รหัส	จำนวน คน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน	22	11	21
ไม่ผ่าน ISO	สูง	12	96	48.11	4.89	0.46	4.25*	9.08*
ISO	สูง	22	17	47.65	2.06		3.79*	8.62*
ไม่ผ่าน ISO	ต่ำ	11	74	43.86	5.64			4.83*
ISO	ต่ำ	21	75	39.03	7.85			

\* มีนัยสำคัญที่ .05

ตาราง 32 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงาน  
นอกเหนือหน้าที่ ตามประเภทโรงงาน และลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน ในกลุ่มพนักงานอายุมาก

ประเภท โรงงาน	ลักษณะ มุ่งอนาคต	รหัส	จำนวน คน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน	22	21	11
ไม่ผ่าน ISO	สูง	12	53	48.23	4.51	1.02	1.97*	4.28*
ISO	สูง	22	91	47.21	4.61		0.95	3.26*
ISO	ต่ำ	21	82	46.26	4.44			2.31*
ไม่ผ่าน ISO	ต่ำ	11	39	43.95	5.48			

\* มีนัยสำคัญที่ .05

ตาราง 33 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงาน  
นอกเหนือหน้าที่ ตามประเภทโรงงาน และลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน ในกลุ่มพนักงาน  
ที่มีจำนวนชั่วโมงทำงานล่วงเวลาต่อเดือนน้อย

ประเภท โรงงาน	ลักษณะ มุ่งอนาคต	รหัส	จำนวน คน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน	22	21	11
ไม่ผ่าน ISO	สูง	12	62	48.89	4.75	1.19	3.55*	5.10*
ISO	สูง	22	69	47.70	4.64		2.36*	3.91*
ISO	ต่ำ	21	76	45.34	6.21			1.55
ไม่ผ่าน ISO	ต่ำ	11	56	43.79	6.20			

\* มีนัยสำคัญที่ .05

ตาราง 34 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงาน นอกเหนือหน้าที่ ตามประเภทโรงงาน และลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน ในกลุ่มพนักงาน ที่มีจำนวนชั่วโมงทำงานล่วงเวลาต่อเดือนมาก

ประเภท โรงงาน	ลักษณะ มุ่งอนาคต	รหัส	จำนวน คน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน	22	11	21
ไม่ผ่าน ISO	สูง	12	83	47.39	4.26	0.73	3.35*	6.85*
ISO	สูง	22	50	46.66	4.18		2.62*	6.12*
ไม่ผ่าน ISO	ต่ำ	11	53	44.04	4.98			3.5
ISO	ต่ำ	21	84	40.54	7.52			

\* มีนัยสำคัญที่ .05

ตาราง 35 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนความถี่ของการเจ็บป่วยจากการทำงาน (บันทึกการรักษาพยาบาล) ตามประเภทโรงงาน และลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน ในพนักงานกลุ่มรวม

ประเภท โรงงาน	ลักษณะ มุ่งอนาคต	รหัส	จำนวน คน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน	22	11	12
ISO	ต่ำ	21	162	2.28	2.07	0.68*	1.84*	1.96*
ISO	สูง	22	120	1.60	2.05		1.16*	1.28*
ไม่ผ่าน ISO	ต่ำ	11	107	0.44	0.91			0.12
ไม่ผ่าน ISO	สูง	12	143	0.32	0.75			

\* มีนัยสำคัญที่ .05

ตาราง 36 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนคะแนนความถี่ของการเจ็บป่วยจากการทำงาน (บันทึกการรักษาพยาบาล) ตามประเภทโรงงาน และลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน ในกลุ่มพนักงานชาย

ประเภท โรงงาน	ลักษณะ มุ่งอนาคต	รหัส	จำนวน คน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน	22	11	12
ISO	ต่ำ	21	125	2.34	2.10	0.88*	1.80*	1.81*
ISO	สูง	22	68	1.46	1.81		0.92*	0.93*
ไม่ผ่าน ISO	ต่ำ	11	52	0.54	1.16			0.01
ไม่ผ่าน ISO	สูง	12	49	0.53	1.04			

\* มีนัยสำคัญที่ .05

ตาราง 37 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนคะแนนความถี่ของการเจ็บป่วยจากการทำงาน (บันทึกการรักษาพยาบาล) ตามประเภทโรงงาน และลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน ในกลุ่มพนักงานที่แต่งงานแล้ว

ประเภท โรงงาน	ลักษณะ มุ่งอนาคต	รหัส	จำนวน คน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน	22	11	12
ISO	ต่ำ	21	98	2.46	2.08	0.95*	1.96*	2.08*
ISO	สูง	22	78	1.51	1.86		1.01*	1.13*
ไม่ผ่าน ISO	ต่ำ	11	50	0.50	0.89			0.12
ไม่ผ่าน ISO	สูง	12	72	0.38	0.85			

\* มีนัยสำคัญที่ .05

ตาราง 38 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนคะแนนความถี่ของการเจ็บป่วยจากการทำงาน (บันทึกการรักษาพยาบาล) ตามประเภทโรงงาน และลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน ในกลุ่มพนักงานที่มีจำนวนชั่วโมงทำงานล่วงเวลาต่อเดือนมาก

ประเภท โรงงาน	ลักษณะ มุ่งอนาคต	รหัส	จำนวน คน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน	22	12	11
ISO	ต่ำ	21	84	2.68	2.23	0.99*	2.32*	2.42*
ISO	สูง	22	49	1.69	2.28		1.33*	1.43*
ไม่ผ่าน ISO	สูง	12	76	0.36	0.78			0.10
ไม่ผ่าน ISO	ต่ำ	11	50	0.26	0.77			

\* มีนัยสำคัญที่ .05

ตาราง 39 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนคะแนนความถี่ของการเจ็บป่วยจากการทำงาน (บันทึกการรักษาพยาบาล) ตามประเภทโรงงาน และลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน ในกลุ่มพนักงานอายุน้อย

ประเภท โรงงาน	ลักษณะ มุ่งอนาคต	รหัส	จำนวน คน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน	22	11	12
ISO	ต่ำ	21	75	2.51	2.32	1.57*	2.1*	2.14*
ISO	สูง	22	17	0.94	1.03		0.53	0.57
ไม่ผ่าน ISO	ต่ำ	11	69	0.41	0.81			0.04
ไม่ผ่าน ISO	สูง	12	90	0.37	0.77			

\* มีนัยสำคัญที่ .05

ตาราง 40 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงาน ตามแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การสนับสนุนทางสังคมจากบุคคลในหน่วยงาน และการรับรู้ประโยชน์จากการฝึกอบรมเพื่อป้องกันอันตรายจากการทำงาน ในกลุ่มพนักงานที่มีจำนวนชั่วโมงทำงานล่วงเวลา ต่อเดือนมาก

แรงจูงใจ ใฝ่สัมฤทธิ์	การสนับสนุน ทางสังคม	รับรู้ประโยชน์ การฝึกอบรม	รหัส	จำนวนคน	ค่าเฉลี่ย	221	212	211	121	122	112	111
สูง	มาก	มาก	222	33	80.48	2.63	2.73	3.27	6.19*	8.19*	11.73*	15.84*
สูง	มาก	น้อย	221	39	77.85		0.10	0.64	3.56	5.56*	9.10*	13.21*
สูง	น้อย	มาก	212	12	77.75			0.54	3.46	5.46*	9.00*	13.11*
สูง	น้อย	น้อย	211	28	77.21				2.92	4.92*	8.46*	12.57*
ต่ำ	มาก	น้อย	121	34	74.29					2.00	5.54*	9.65*
ต่ำ	มาก	มาก	122	24	72.29						3.54	7.65*
ต่ำ	น้อย	มาก	112	55	68.75							4.11*
ต่ำ	น้อย	น้อย	111	45	64.64							

\* มีนัยสำคัญที่ .05

ตาราง 41 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงาน ตามแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และการสนับสนุนทางสังคมจากบุคคลในหน่วยงาน ในพนักงานกลุ่มรวม

แรงจูงใจ ใฝ่สัมฤทธิ์	การสนับสนุน ทางสังคม	รหัส	จำนวน คน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน	21	12	11
สูง	มาก	22	171	79.89	5.89	2.44*	4.42*	12.76*
สูง	น้อย	21	100	77.45	7.18		1.98*	10.32*
ต่ำ	มาก	12	116	75.47	8.49			8.34*
ต่ำ	น้อย	11	166	67.13	7.69			

\* มีนัยสำคัญที่ .05

ตาราง 42 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงาน ตามแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และการสนับสนุนทางสังคมจากบุคคลในหน่วยงาน ในกลุ่มพนักงานหญิง

แรงจูงใจ ใฝ่สัมฤทธิ์	การสนับสนุน ทางสังคม	รหัส	จำนวน คน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน	21	12	11
สูง	มาก	22	92	79.79	6.47	3.05*	3.49*	12.16*
สูง	น้อย	21	42	76.74	6.18		0.44	9.11*
ต่ำ	มาก	12	61	76.30	7.59			8.67*
ต่ำ	น้อย	11	56	67.63	8.17			

\* มีนัยสำคัญที่ .05

ตาราง 43 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงาน ตามแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และการสนับสนุนทางสังคมจากบุคคลในหน่วยงาน ในกลุ่มพนักงานที่มีระดับเศรษฐกิจของครอบครัวสูง

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	การสนับสนุนทางสังคม	รหัส	จำนวนคน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	21	12	11
สูง	มาก	22	94	80.61	5.13	2.82*	3.96*	11.94*
สูง	น้อย	21	62	77.79	7.74		1.14	9.12*
ต่ำ	มาก	12	66	76.65	7.81			7.98*
ต่ำ	น้อย	11	78	68.67	7.20			

\* มีนัยสำคัญที่ .05

ตาราง 44 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงาน ตามแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และการสนับสนุนทางสังคมจากบุคคลในหน่วยงาน ในกลุ่มพนักงานที่มีจำนวนชั่วโมงทำงานล่วงเวลาต่อเดือนน้อย

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	การสนับสนุนทางสังคม	รหัส	จำนวนคน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	12	21	11
สูง	มาก	22	92	80.36	5.41	2.64*	3.29*	12.99*
ต่ำ	มาก	12	54	77.72	7.10		0.65	10.35*
สูง	น้อย	21	57	77.07	7.98			9.70*
ต่ำ	น้อย	11	60	67.37	7.86			

\* มีนัยสำคัญที่ .05

ตาราง 45 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงาน ตามแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และการสนับสนุนทางสังคมจากบุคคลในหน่วยงาน ในกลุ่มพนักงานชาย

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	การสนับสนุนทางสังคม	รหัส	จำนวนคน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	21	12	11
สูง	มาก	22	79	80.01	5.18	2.04	5.45*	13.14*
สูง	น้อย	21	58	77.97	7.83		3.41*	11.1*
ต่ำ	มาก	12	55	74.56	9.37			7.69*
ต่ำ	น้อย	11	110	66.87	7.45			

\* มีนัยสำคัญที่ .05



ตาราง 46 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงาน ตามแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และการสนับสนุนทางสังคมจากบุคคลในหน่วยงาน ในกลุ่มพนักงานที่ แต่งงานแล้ว

แรงจูงใจ ใฝ่สัมฤทธิ์	การสนับสนุน ทางสังคม	รหัส	จำนวน คน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน	21	12	11
สูง	มาก	22	102	79.74	6.0	1.76	3.09*	12.93*
สูง	น้อย	21	59	77.98	6.41		1.33	11.17*
ต่ำ	มาก	12	60	76.65	7.41			9.84*
ต่ำ	น้อย	11	91	66.81	8.08			

\* มีนัยสำคัญที่ .05

ตาราง 47 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงาน ตามแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และการสนับสนุนทางสังคมจากบุคคลในหน่วยงาน ในกลุ่มพนักงานที่มี ระดับเศรษฐกิจของครอบครัวต่ำ

แรงจูงใจ ใฝ่สัมฤทธิ์	การสนับสนุน ทางสังคม	รหัส	จำนวน คน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน	21	12	11
สูง	มาก	22	74	79.01	6.70	2.58	5.09*	13.35*
สูง	น้อย	21	35	76.43	5.98		2.51	10.77*
ต่ำ	มาก	12	50	73.92	9.14			8.26*
ต่ำ	น้อย	11	86	65.66	7.93			

\* มีนัยสำคัญที่ .05

ตาราง 48 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงาน ตามแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และการสนับสนุนทางสังคมจากบุคคลในหน่วยงาน ในกลุ่มพนักงานที่มี จำนวนชั่วโมงทำงานล่วงเวลาต่อเดือนมาก

แรงจูงใจ ใฝ่สัมฤทธิ์	การสนับสนุน ทางสังคม	รหัส	จำนวน คน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน	21	12	11
สูง	มาก	22	72	79.06	6.24	1.68	5.59*	12.16*
สูง	น้อย	21	40	77.38	5.72		3.91*	10.48*
ต่ำ	มาก	12	58	73.47	9.30			6.57*
ต่ำ	น้อย	11	100	66.90	7.70			

\* มีนัยสำคัญที่ .05

ตาราง 49 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงาน ตามแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และการสนับสนุนทางสังคมจากบุคคลในหน่วยงาน ในกลุ่มพนักงานที่ทำงาน ในโรงงานที่ผ่านการรับรองมาตรฐาน ISO

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	การสนับสนุนทางสังคม	รหัส	จำนวนคน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	21	12	11
สูง	มาก	22	82	80.17	5.93	1.96	3.91*	11.88*
สูง	น้อย	21	53	78.21	4.92		1.95	9.92*
ต่ำ	มาก	12	46	76.26	6.68			7.97*
ต่ำ	น้อย	11	102	68.29	7.42			

\* มีนัยสำคัญที่ .05

ตาราง 50 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงาน ตามแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และการสนับสนุนทางสังคมจากบุคคลในหน่วยงาน ในกลุ่มพนักงานที่ทำงาน ในโรงงานที่ไม่ผ่านการรับรองมาตรฐาน ISO

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	การสนับสนุนทางสังคม	รหัส	จำนวนคน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	21	12	11
สูง	มาก	22	89	79.64	5.88	3.04	4.68	14.37
สูง	น้อย	21	47	76.60	9.06		1.64	11.33
ต่ำ	มาก	12	70	74.96	9.50			9.69
ต่ำ	น้อย	11	64	65.27	7.79			

\* มีนัยสำคัญที่ .05

ตาราง 51 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงาน ตามแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และการสนับสนุนทางสังคมจากบุคคลในหน่วยงาน ในกลุ่มพนักงานที่มีอายุงานมาก

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	การสนับสนุนทางสังคม	รหัส	จำนวนคน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	12	21	11
สูง	มาก	22	121	80.47	5.28	2.12	2.63*	9.22*
ต่ำ	มาก	12	63	78.35	6.35		0.51	7.1*
สูง	น้อย	21	55	77.84	5.91			6.59*
ต่ำ	น้อย	11	36	71.25	6.79			

\* มีนัยสำคัญที่ .05

ตาราง 52 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานตามหน้าที่ตามแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การสนับสนุนทางสังคมจากบุคคลในหน่วยงาน และการรับรู้ประโยชน์จากการฝึกอบรมเกี่ยวกับการป้องกันอันตรายจากการทำงาน ในพนักงานกลุ่มรวม

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	การสนับสนุนทางสังคม	รับรู้ประโยชน์	รหัส	จำนวนคน	ค่าเฉลี่ย	122	212	221	121	211	112	111
สูง	มาก	มาก	222	87	71.03	4.34*	4.67*	4.91*	7.70*	8.10*	10.73*	21.22*
ต่ำ	มาก	มาก	122	55	66.69		0.33	0.57	3.36*	3.76*	6.39*	16.88*
สูง	น้อย	มาก	212	42	66.36			0.24	3.03*	3.43*	6.06*	16.55*
สูง	มาก	น้อย	221	84	66.12				2.79*	3.19*	5.82*	16.31*
ต่ำ	มาก	น้อย	121	61	63.33					0.40	3.03*	13.52*
สูง	น้อย	น้อย	211	58	62.93						2.63	13.12*
ต่ำ	น้อย	มาก	112	93	60.30							10.49*
ต่ำ	น้อย	น้อย	111	73	49.81							

\* มีนัยสำคัญที่ .05

ตาราง 53 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานตามหน้าที่ตามแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การสนับสนุนทางสังคมจากบุคคลในหน่วยงาน และการรับรู้ประโยชน์จากการฝึกอบรมเกี่ยวกับการป้องกันอันตรายจากการทำงาน ในกลุ่มพนักงานหญิง

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	การสนับสนุนทางสังคม	รับรู้ประโยชน์	รหัส	จำนวนคน	ค่าเฉลี่ย	122	221	212	211	121	112	111
สูง	มาก	มาก	222	46	70.67	3.32	4.17*	4.28*	5.54*	6.73*	8.54*	21.29*
ต่ำ	มาก	มาก	122	26	67.35		0.85	0.96	2.22	3.41	5.22*	17.97*
สูง	มาก	น้อย	221	46	66.5			0.11	1.37	2.56	4.37*	17.12*
สูง	น้อย	มาก	212	18	66.39				1.26	2.45	4.26*	17.01*
สูง	น้อย	น้อย	211	24	65.13					1.19	3.00*	15.75*
ต่ำ	มาก	น้อย	121	35	63.94						1.81	14.56*
ต่ำ	น้อย	มาก	112	40	62.13							12.75*
ต่ำ	น้อย	น้อย	111	16	49.38							

\* มีนัยสำคัญที่ .05

ตาราง 54 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานตามหน้าที่ตามแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การสนับสนุนทางสังคมจากบุคคลในหน่วยงาน และการรับรู้ประโยชน์จากการฝึกอบรมเกี่ยวกับการป้องกันอันตรายจากการทำงาน ในกลุ่มพนักงานโสด

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	การสนับสนุนทางสังคม	รับรู้ประโยชน์	รหัส	จำนวนคน	ค่าเฉลี่ย	221	122	212	211	121	112	111
สูง	มาก	มาก	222	20	73.25	6.22*	7.16*	7.40*	9.37*	10.15*	14.20*	21.81*
สูง	มาก	น้อย	221	40	67.03		0.94	1.18	3.15	3.93	7.98*	15.59*
ต่ำ	มาก	มาก	122	22	66.09			0.24	2.21	2.99	7.04*	14.65*
สูง	น้อย	มาก	212	13	65.85				1.97	2.75	6.80*	14.41*
สูง	น้อย	น้อย	211	26	63.88					0.78	4.83*	12.44*
ต่ำ	มาก	น้อย	121	30	63.10						4.05	11.66*
ต่ำ	น้อย	มาก	112	39	59.05							7.61*
ต่ำ	น้อย	น้อย	111	32	51.44							

\* มีนัยสำคัญที่ .05

ตาราง 55 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานตามหน้าที่ตามแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การสนับสนุนทางสังคมจากบุคคลในหน่วยงาน และการรับรู้ประโยชน์จากการฝึกอบรมเกี่ยวกับการป้องกันอันตรายจากการทำงาน ในกลุ่มพนักงานที่มีระดับเศรษฐกิจของครอบครัวต่ำ

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	การสนับสนุนทางสังคม	รับรู้ประโยชน์	รหัส	จำนวนคน	ค่าเฉลี่ย	212	122	221	211	121	112	111
สูง	มาก	มาก	222	35	71.69	5.69*	5.96*	6.95*	7.58*	8.83*	18.39*	24.51*
สูง	น้อย	มาก	212	16	66.00		0.27	1.26	1.89	3.14	12.70*	18.82*
ต่ำ	มาก	มาก	122	22	65.73			0.99	1.62	2.87	12.43*	18.55*
สูง	มาก	น้อย	221	39	64.74				0.63	1.88	11.44*	17.56*
สูง	น้อย	น้อย	211	19	64.11					1.25	10.81*	16.93*
ต่ำ	มาก	น้อย	121	28	62.86						9.56*	15.68*
ต่ำ	น้อย	มาก	112	42	53.30							6.12*
ต่ำ	น้อย	น้อย	111	44	47.18							

\* มีนัยสำคัญที่ .05

ตาราง 56 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานตามหน้าที่ตามแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การสนับสนุนทางสังคมจากบุคคลในหน่วยงาน และการรับรู้ประโยชน์จากการฝึกอบรมเกี่ยวกับการป้องกันอันตรายจากการทำงาน ในกลุ่มพนักงานที่แต่งงานแล้ว

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	การสนับสนุนทางสังคม	รับรู้ประโยชน์	รหัส	จำนวนคน	ค่าเฉลี่ย	122	212	221	121	211	112	111
สูง	มาก	มาก	222	64	70.13	3.3	3.8*	4.42*	6.36*	7.97*	8.88*	21.98*
ต่ำ	มาก	มาก	122	30	66.83		0.50	1.12	3.06	4.67*	5.58*	18.68*
สูง	น้อย	มาก	212	27	66.33			0.62	2.56	4.17*	5.08*	18.18*
สูง	มาก	น้อย	221	38	65.71				1.94	3.55*	4.46*	17.56*
ต่ำ	มาก	น้อย	121	30	63.77					1.61	2.52	15.62*
สูง	น้อย	น้อย	211	32	62.16						0.91	14.01*
ต่ำ	น้อย	มาก	112	51	61.25							13.10*
ต่ำ	น้อย	น้อย	111	40	48.15							

\* มีนัยสำคัญที่ .05

ตาราง 57 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานตามหน้าที่ตามแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การสนับสนุนทางสังคมจากบุคคลในหน่วยงาน และการรับรู้ประโยชน์จากการฝึกอบรมเกี่ยวกับการป้องกันอันตรายจากการทำงาน ในกลุ่มพนักงานที่มีอายุน้อย

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	การสนับสนุนทางสังคม	รับรู้ประโยชน์	รหัส	จำนวนคน	ค่าเฉลี่ย	122	211	221	212	121	112	111
สูง	มาก	มาก	222	12	63.58	2.87	3.08	3.8	3.85	4.77*	5.51*	14.67*
ต่ำ	มาก	มาก	122	21	60.71		0.21	0.93	0.98	1.90	2.64	11.80*
สูง	น้อย	น้อย	211	34	60.50			0.72	0.77	1.69	2.43	11.59*
สูง	มาก	น้อย	221	37	59.78				0.05	0.97	1.71	10.87*
สูง	น้อย	มาก	212	11	59.73					0.92	1.66	10.82*
ต่ำ	มาก	น้อย	121	32	58.81						0.74	9.90*
ต่ำ	น้อย	มาก	112	61	58.07							9.16*
ต่ำ	น้อย	น้อย	111	68	48.91							

\* มีนัยสำคัญที่ .05

ตาราง 58 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานตามหน้าที่ตามแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การสนับสนุนทางสังคมจากบุคคลในหน่วยงาน และการรับรู้ประโยชน์จากการฝึกอบรมเกี่ยวกับการป้องกันอันตรายจากการทำงาน ในกลุ่มพนักงานที่มีจำนวนชั่วโมงทำงานล่วงเวลาต่อเดือนมาก

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	การสนับสนุนทางสังคม	รับรู้ประโยชน์จากการฝึกอบรม	รหัส	จำนวนคน	ค่าเฉลี่ย	122	212	221	121	211	112	111
สูง	มาก	มาก	222	33	69.76	3.80	4.76*	4.89*	6.23*	6.80*	8.87*	23.23*
ต่ำ	มาก	มาก	122	24	65.96		0.96	1.09	2.43	3.00	5.07*	19.43*
สูง	น้อย	มาก	212	12	65.00			0.13	1.47	2.04	4.11	18.47*
สูง	มาก	น้อย	221	39	64.87				1.34	1.91	3.98	18.34*
ต่ำ	มาก	น้อย	121	34	63.53					0.57	2.64	17.00*
สูง	น้อย	น้อย	211	28	62.96						2.07	16.43*
ต่ำ	น้อย	มาก	112	55	60.89							14.36*
ต่ำ	น้อย	น้อย	111	45	46.53							

\* มีนัยสำคัญที่ .05

ตาราง 59 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานตามหน้าที่ตามแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การสนับสนุนทางสังคมจากบุคคลในหน่วยงาน และการรับรู้ประโยชน์จากการฝึกอบรมเกี่ยวกับการป้องกันอันตรายจากการทำงาน ในกลุ่มพนักงานที่ทำงานในโรงงานที่ผ่านการรับรองมาตรฐาน ISO

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	การสนับสนุนทางสังคม	รับรู้ประโยชน์จากการฝึกอบรม	รหัส	จำนวนคน	ค่าเฉลี่ย	212	122	221	211	121	112	111
สูง	มาก	มาก	222	46	73.00	5.62*	6.19*	7.44*	11.24*	11.25*	12.93*	24.89*
สูง	น้อย	มาก	212	24	67.38		0.57	1.82	5.62*	5.63*	7.31*	19.27*
ต่ำ	มาก	มาก	122	26	66.81			1.25	5.05*	5.06*	6.74*	18.70*
สูง	มาก	น้อย	221	36	65.56				3.80	3.81	5.49*	17.45*
สูง	น้อย	น้อย	211	29	61.76					0.01	1.69	13.65*
ต่ำ	มาก	น้อย	121	20	61.75						1.68	13.64*
ต่ำ	น้อย	มาก	112	46	60.07							11.96*
ต่ำ	น้อย	น้อย	111	56	48.11							

\* มีนัยสำคัญที่ .05

ตาราง 60 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานตามหน้าที่ตามแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และการสนับสนุนทางสังคมจากบุคคลในหน่วยงาน ในพนักงานกลุ่มรวม

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	การสนับสนุนทางสังคม	รหัส	จำนวนคน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	12	21	11
สูง	มาก	22	171	68.62	7.51	3.70*	4.25*	12.94*
ต่ำ	มาก	12	116	64.92	7.30		0.55	9.24*
สูง	น้อย	21	100	64.37	6.02			8.69*
ต่ำ	น้อย	11	166	55.68	10.60			

\* มีนัยสำคัญที่ .05

ตาราง 61 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานตามหน้าที่ตามแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และการสนับสนุนทางสังคมจากบุคคลในหน่วยงาน ในกลุ่มพนักงานชาย

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	การสนับสนุนทางสังคม	รหัส	จำนวนคน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	12	21	11
สูง	มาก	22	79	68.66	7.01	4.26*	5.23*	14.4*
ต่ำ	มาก	12	55	64.40	7.36		0.97	10.14*
สูง	น้อย	21	58	63.43	5.45			9.17*
ต่ำ	น้อย	11	110	54.26	10.61			

\* มีนัยสำคัญที่ .05

ตาราง 62 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานตามหน้าที่ตามแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และการสนับสนุนทางสังคมจากบุคคลในหน่วยงาน ในกลุ่มพนักงานหญิง

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	การสนับสนุนทางสังคม	รหัส	จำนวนคน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	21	12	11
สูง	มาก	22	92	68.59	7.95	2.92*	3.20*	10.11*
สูง	น้อย	21	42	65.67	6.58		0.28	7.19*
ต่ำ	มาก	12	61	65.39	7.27			6.91*
ต่ำ	น้อย	11	56	58.48	10.10			

\* มีนัยสำคัญที่ .05

ตาราง 63 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานตามหน้าที่ตามแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และการสนับสนุนทางสังคมจากบุคคลในหน่วยงาน ในกลุ่มพนักงานที่แต่งงานแล้ว

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	การสนับสนุนทางสังคม	รหัส	จำนวนคน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	12	21	11
สูง	มาก	22	102	68.48	7.01	3.18*	4.41*	12.99*
ต่ำ	มาก	12	60	65.30	7.37		1.23	9.81*
สูง	น้อย	21	59	64.07	6.43			8.58*
ต่ำ	น้อย	11	91	55.49	11.06			

\* มีนัยสำคัญที่ .05

ตาราง 64 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานตามหน้าที่ตามแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และการสนับสนุนทางสังคมจากบุคคลในหน่วยงาน ในกลุ่มพนักงานที่มีระดับเศรษฐกิจของครอบครัวต่ำ

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	การสนับสนุนทางสังคม	รหัส	จำนวนคน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	21	12	11
สูง	มาก	22	74	68.30	7.75	3.33*	4.18*	15.2*
สูง	น้อย	21	35	64.97	6.29		0.85	11.87*
ต่ำ	มาก	12	50	64.12	7.08			11.02*
ต่ำ	น้อย	11	86	53.10	11.42			

\* มีนัยสำคัญที่ .05

ตาราง 65 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานตามหน้าที่ตามแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และการสนับสนุนทางสังคมจากบุคคลในหน่วยงาน ในกลุ่มพนักงานที่มีระดับเศรษฐกิจของครอบครัวสูง

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	การสนับสนุนทางสังคม	รหัส	จำนวนคน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	12	21	11
สูง	มาก	22	94	69.05	7.27	3.52*	5.20*	10.61*
ต่ำ	มาก	12	66	65.53	7.45		1.68	7.09*
สูง	น้อย	21	62	63.85	5.96			5.41*
ต่ำ	น้อย	11	78	58.44	9.02			

\* มีนัยสำคัญที่ .05



ตาราง 66 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานตามหน้าที่ตามแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และการสนับสนุนทางสังคมจากบุคคลในหน่วยงาน ในกลุ่มพนักงานที่มีจำนวนชั่วโมงทำงานต่อเดือนน้อย

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	การสนับสนุนทางสังคม	รหัส	จำนวนคน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	12	21	11
สูง	มาก	22	92	69.52	7.52	3.69*	4.94*	12.32*
ต่ำ	มาก	12	54	65.83	7.08		1.25	8.63*
สูง	น้อย	21	57	64.58	6.05			7.38*
ต่ำ	น้อย	11	60	57.20	9.92			

\* มีนัยสำคัญที่ .05

ตาราง 67 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานตามหน้าที่ตามแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และการสนับสนุนทางสังคมจากบุคคลในหน่วยงาน ในกลุ่มพนักงานที่ทำงานในโรงงานที่ผ่านการรับรองมาตรฐาน ISO

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	การสนับสนุนทางสังคม	รหัส	จำนวนคน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	12	21	11
สูง	มาก	22	82	69.73	7.86	5.12*	5.35*	16.23*
ต่ำ	มาก	12	46	64.61	6.60		0.23	11.11*
สูง	น้อย	21	53	64.38	4.92			10.88*
ต่ำ	น้อย	11	102	53.5	12.09			

\* มีนัยสำคัญที่ .05

ตาราง 68 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานตามหน้าที่ตามแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และการสนับสนุนทางสังคมจากบุคคลในหน่วยงาน ในกลุ่มพนักงานที่ทำงานในโรงงานที่ยังไม่ผ่านการรับรองมาตรฐาน ISO

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	การสนับสนุนทางสังคม	รหัส	จำนวนคน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	12	21	11
สูง	มาก	22	89	67.60	7.06	2.47*	3.15*	8.43*
ต่ำ	มาก	12	70	65.13	7.76		0.68	5.96*
สูง	น้อย	21	47	64.45	6.31			5.28*
ต่ำ	น้อย	11	64	59.17	6.33			

\* มีนัยสำคัญที่ .05

ตาราง 69 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานตามหน้าที่ตามแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และการสนับสนุนทางสังคมจากบุคคลในหน่วยงาน ในกลุ่มพนักงานที่มีอายุงานน้อย

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	การสนับสนุนทางสังคม	รหัส	จำนวนคน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	21	12	11
สูง	มาก	22	49	60.71	5.99	0.40	1.14	7.47*
สูง	น้อย	21	45	60.31	3.11		0.74	7.07*
ต่ำ	มาก	12	53	59.57	6.46			6.33*
ต่ำ	น้อย	11	129	53.24	10.04			

\* มีนัยสำคัญที่ .05

ตาราง 70 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานตามหน้าที่ตามแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และการสนับสนุนทางสังคมจากบุคคลในหน่วยงาน ในกลุ่มพนักงานที่มีจำนวนชั่วโมงทำงานล่วงเวลาต่อเดือนมาก

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	การสนับสนุนทางสังคม	รหัส	จำนวนคน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	12	21	11
สูง	มาก	22	72	67.11	6.88	2.58	3.53*	12.68*
ต่ำ	มาก	12	58	64.53	6.95		0.95*	10.10*
สูง	น้อย	21	40	63.58	5.81			9.15*
ต่ำ	น้อย	11	100	54.43	12.31			

\* มีนัยสำคัญที่ .05

ตาราง 71 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานตามหน้าที่ตามแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และการรับรู้ประโยชน์จากการฝึกอบรมเพื่อป้องกันอันตรายจากการทำงานในพนักงานกลุ่มรวม

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	รับรู้ประโยชน์ฝึกอบรม	รหัส	จำนวนคน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	21	12	11
สูง	มาก	22	129	69.51	6.51	4.69*	6.83*	13.55*
สูง	น้อย	21	142	64.82	7.24		2.14*	8.86*
ต่ำ	มาก	12	148	62.68	8.02			6.72*
ต่ำ	น้อย	11	134	55.96	11.59			

\* มีนัยสำคัญที่ .05

ตาราง 72 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานตามหน้าที่ตามแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และการรับรู้ประโยชน์จากการฝึกอบรมเพื่อป้องกันอันตรายจากการทำงานในกลุ่มพนักงานหญิง

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	รับรู้ประโยชน์ฝึกอบรม	รหัส	จำนวนคน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	21	12	11
สูง	มาก	22	64	69.47	7.12	3.44*	5.29*	10.1*
สูง	น้อย	21	70	66.03	7.79		1.85	6.66*
ต่ำ	มาก	12	66	64.18	7.27			4.81*
ต่ำ	น้อย	11	51	59.37	11.02			

\* มีนัยสำคัญที่ .05

ตาราง 73 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานตามหน้าที่ตามแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และการรับรู้ประโยชน์จากการฝึกอบรมเพื่อป้องกันอันตรายจากการทำงานในกลุ่มพนักงานที่แต่งงานแล้ว

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	รับรู้ประโยชน์ฝึกอบรม	รหัส	จำนวนคน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	21	12	11
สูง	มาก	22	91	69.00	6.36	4.91*	5.68*	14.16*
สูง	น้อย	21	70	64.09	7.11		0.77	9.25*
ต่ำ	มาก	12	81	63.32	7.59			8.48*
ต่ำ	น้อย	11	70	54.84	12.57			

\* มีนัยสำคัญที่ .05

ตาราง 74 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานตามหน้าที่ตามแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และการรับรู้ประโยชน์จากการฝึกอบรมเพื่อป้องกันอันตรายจากการทำงานในกลุ่มพนักงานที่มีจำนวนชั่วโมงทำงานล่วงเวลาต่อเดือนมาก

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	รับรู้ประโยชน์ฝึกอบรม	รหัส	จำนวนคน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	21	12	11
สูง	มาก	22	45	68.49	6.44	4.42*	6.06*	14.64*
สูง	น้อย	21	67	64.07	6.34		1.64	10.22*
ต่ำ	มาก	12	79	62.43	8.13			8.58*
ต่ำ	น้อย	11	79	53.85	13.13			

\* มีนัยสำคัญที่ .05

ตาราง 75 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานตามหน้าที่ ตามการสนับสนุนทางสังคมจากบุคคลในหน่วยงาน และการรับรู้ประโยชน์จากการฝึกอบรมเพื่อ ป้องกันอันตรายจากการทำงาน ในพนักงานกลุ่มรวม

แรงจูงใจ ใฝ่สัมฤทธิ์	รับรู้ประโยชน์ ฝึกอบรม	รหัส	จำนวน คน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน	21	12	11
สูง	มาก	22	142	69.35	6.88	4.41*	7.16*	13.73*
สูง	น้อย	21	145	64.94	7.72		2.75	9.32*
ต่ำ	มาก	12	135	62.19	7.67			6.57*
ต่ำ	น้อย	11	131	55.62	11.12			

\* มีนัยสำคัญที่ .05

ตาราง 76 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานตามหน้าที่ ตามการสนับสนุนทางสังคมจากบุคคลในหน่วยงาน และการรับรู้ประโยชน์จากการฝึกอบรมเพื่อ ป้องกันอันตรายจากการทำงาน ในกลุ่มพนักงานที่แต่งงานแล้ว

แรงจูงใจ ใฝ่สัมฤทธิ์	รับรู้ประโยชน์ ฝึกอบรม	รหัส	จำนวน คน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน	21	12	11
สูง	มาก	22	94	69.07	6.80	4.22*	6.06*	14.69*
สูง	น้อย	21	68	64.85	7.27		1.84	10.47*
ต่ำ	มาก	12	78	63.01	6.99			8.63*
ต่ำ	น้อย	11	72	54.38	11.56			

\* มีนัยสำคัญที่ .05

ตาราง 77 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานตามหน้าที่ ตามการสนับสนุนทางสังคมจากบุคคลในหน่วยงาน และการรับรู้ประโยชน์จากการฝึกอบรมเพื่อ ป้องกันอันตรายจากการทำงาน ในกลุ่มพนักงานที่มีจำนวนชั่วโมงทำงานล่วงเวลาต่อเดือนมาก

แรงจูงใจ ใฝ่สัมฤทธิ์	รับรู้ประโยชน์ ฝึกอบรม	รหัส	จำนวน คน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน	21	12	11
สูง	มาก	22	57	68.16	6.56	3.91*	6.53*	15.32*
สูง	น้อย	21	73	64.25	6.90		2.62	11.41*
ต่ำ	มาก	12	67	61.63	8.08			8.79*
ต่ำ	น้อย	11	73	52.84	12.75			

\* มีนัยสำคัญที่ .05

ตาราง 78 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานนอกเหนือหน้าที่ตามแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การสนับสนุนทางสังคมจากบุคคลในหน่วยงาน และการรับรู้ประโยชน์จากการฝึกอบรมเกี่ยวกับการป้องกันอันตรายจากการทำงาน ในพนักงานกลุ่มรวม

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	การสนับสนุนทางสังคม	รับรู้ประโยชน์จากการฝึกอบรม	รหัส	จำนวนคน	ค่าเฉลี่ย	122	221	211	212	121	112	111
สูง	มาก	มาก	222	87	49.14	1.30	1.45	2.02*	2.9*	3.37*	6.72*	10.59*
ต่ำ	มาก	มาก	122	55	47.84		0.15	0.72	1.60	2.07*	5.42*	9.29*
สูง	มาก	น้อย	221	84	47.69			0.57	1.45	1.92	5.27*	9.14*
สูง	น้อย	น้อย	211	58	47.12				0.88	1.35	4.70*	8.57*
สูง	น้อย	มาก	212	42	46.24					0.47	3.82*	7.69*
ต่ำ	มาก	น้อย	121	61	45.77						3.35*	7.22*
ต่ำ	น้อย	มาก	112	93	42.42							3.87*
ต่ำ	น้อย	น้อย	111	73	38.55							

\* มีนัยสำคัญที่ .05

ตาราง 79 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานนอกเหนือหน้าที่ตามแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การสนับสนุนทางสังคมจากบุคคลในหน่วยงาน และการรับรู้ประโยชน์จากการฝึกอบรมเกี่ยวกับการป้องกันอันตรายจากการทำงาน ในกลุ่มพนักงานโสด

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	การสนับสนุนทางสังคม	รับรู้ประโยชน์จากการฝึกอบรม	รหัส	จำนวนคน	ค่าเฉลี่ย	221	211	122	121	212	112	111
สูง	มาก	มาก	222	20	49.15	1.47	2.03	2.79	3.25*	5.46*	7.02*	11.34*
สูง	มาก	น้อย	221	40	47.68		0.56	1.32	1.78	3.99*	5.55*	9.87*
สูง	น้อย	น้อย	211	26	47.12			0.76	1.22	3.43*	4.99*	9.31*
ต่ำ	มาก	มาก	122	22	46.36				0.46	2.67	4.23*	8.55*
ต่ำ	มาก	มาก	121	30	45.9					2.21	3.77*	8.09*
สูง	น้อย	มาก	212	13	43.69						1.56	5.88*
ต่ำ	น้อย	มาก	112	39	42.13							4.32*
ต่ำ	น้อย	น้อย	111	32	37.81							

\* มีนัยสำคัญที่ .05

ตาราง 80 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานนอกเหนือหน้าที่ตามแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การสนับสนุนทางสังคมจากบุคคลในหน่วยงาน และการรับรู้ประโยชน์จากการฝึกอบรมเกี่ยวกับการป้องกันอันตรายจากการทำงาน ในกลุ่มพนักงานที่มีจำนวนชั่วโมงทำงานล่วงเวลาต่อเดือนมาก

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	การสนับสนุนทางสังคม	รับรู้ประโยชน์จากการฝึกอบรม	รหัส	จำนวนคน	ค่าเฉลี่ย	211	122	221	121	212	112	111
สูง	มาก	มาก	222	33	48.45	1.09	1.32	1.42	2.72	3.37*	5.89*	11.16*
สูง	น้อย	น้อย	211	28	47.36		0.23	0.33	1.63	2.28	4.80*	10.07*
ต่ำ	มาก	มาก	122	24	47.13			0.10	1.40	2.05	4.57*	9.84*
สูง	มาก	น้อย	221	39	47.03				1.30	1.95	4.47*	9.74*
ต่ำ	มาก	น้อย	121	34	45.73					0.65	3.17*	8.44*
สูง	น้อย	มาก	212	12	45.08						2.52	7.79*
ต่ำ	น้อย	มาก	112	55	42.56							5.27*
ต่ำ	น้อย	น้อย	111	45	37.29							

\* มีนัยสำคัญที่ .05

ตาราง 81 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานนอกเหนือหน้าที่ตามแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และการสนับสนุนทางสังคมจากบุคคลในหน่วยงาน ในพนักงานกลุ่มรวม

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	การสนับสนุนทางสังคม	รหัส	จำนวนคน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	21	12	11
สูง	มาก	22	171	48.43	4.75	1.68*	1.68*	7.71*
สูง	น้อย	21	100	46.75	5.09		0.00	6.03*
ต่ำ	มาก	12	116	46.75	4.84			6.03*
ต่ำ	น้อย	11	166	40.72	6.09			

\* มีนัยสำคัญที่ .05

ตาราง 82 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานนอกเหนือหน้าที่ตามแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และการสนับสนุนทางสังคมจากบุคคลในหน่วยงาน ในกลุ่มพนักงานชาย

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	การสนับสนุนทางสังคม	รหัส	จำนวนคน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	21	12	11
สูง	มาก	22	79	49.24	3.78	2.36*	3.06*	9.19*
สูง	น้อย	21	58	46.88	5.43		0.70	6.83*
ต่ำ	มาก	12	55	46.18	5.08			6.13*
ต่ำ	น้อย	11	110	40.05	6.25			

\* มีนัยสำคัญที่ .05

ตาราง 83 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานนอกเหนือหน้าที่ตามแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และการสนับสนุนทางสังคมจากบุคคลในหน่วยงาน ในกลุ่มพนักงานหญิง

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	การสนับสนุนทางสังคม	รหัส	จำนวนคน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	12	21	11
สูง	มาก	22	92	47.72	5.38	0.46	1.15	5.7*
ต่ำ	มาก	12	61	47.26	4.59		0.69	5.24*
สูง	น้อย	21	42	46.57	4.64			4.55*
ต่ำ	น้อย	11	56	42.02	5.60			

\* มีนัยสำคัญที่ .05

ตาราง 84 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานนอกเหนือหน้าที่ตามแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และการสนับสนุนทางสังคมจากบุคคลในหน่วยงาน ในกลุ่มพนักงานที่แต่งงานแล้ว

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	การสนับสนุนทางสังคม	รหัส	จำนวนคน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	21	12	11
สูง	มาก	22	102	48.59	4.03	1.39	1.57	7.83*
สูง	น้อย	21	59	47.20	4.55		0.18	6.44*
ต่ำ	มาก	12	60	47.02	5.14			6.26*
ต่ำ	น้อย	11	91	40.76	5.92			

\* มีนัยสำคัญที่ .05

ตาราง 85 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานนอกเหนือหน้าที่ตามแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และการสนับสนุนทางสังคมจากบุคคลในหน่วยงาน ในกลุ่มพนักงานที่มีจำนวนชั่วโมงทำงานล่วงเวลาต่อเดือนมาก

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	การสนับสนุนทางสังคม	รหัส	จำนวนคน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	21	12	11
สูง	มาก	22	72	47.68	4.76	1.00	1.37	7.49*
สูง	น้อย	21	40	46.68	4.63		0.37	6.49*
ต่ำ	มาก	12	58	46.31	4.40			6.12*
ต่ำ	น้อย	11	100	40.19	6.41			

\* มีนัยสำคัญที่ .05

ตาราง 86 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานนอกเหนือหน้าที่ตามแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และการสนับสนุนทางสังคมจากบุคคลในหน่วยงาน ในกลุ่มพนักงานโสด

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	การสนับสนุนทางสังคม	รหัส	จำนวนคน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	12	21	11
สูง	มาก	22	60	48.17	5.80	2.07	2.20*	7.99*
ต่ำ	มาก	12	52	46.10	4.29		0.13	5.92*
สูง	น้อย	21	39	45.97	5.90			5.79*
ต่ำ	น้อย	11	71	40.18	5.99			

\* มีนัยสำคัญที่ .05

ตาราง 87 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานนอกเหนือหน้าที่ตามแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และการสนับสนุนทางสังคมจากบุคคลในหน่วยงาน ในกลุ่มพนักงานที่มีระดับเศรษฐกิจของครอบครัวต่ำ

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	การสนับสนุนทางสังคม	รหัส	จำนวนคน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	12	21	11
สูง	มาก	22	74	47.93	5.49	1.53	2.24*	8.35*
ต่ำ	มาก	12	50	46.40	5.18		0.71	6.82*
สูง	น้อย	21	35	45.69	5.28			6.11*
ต่ำ	น้อย	11	86	39.58	6.53			

\* มีนัยสำคัญที่ .05



ตาราง 88 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานนอกเหนือหน้าที่ตามแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และการสนับสนุนทางสังคมจากบุคคลในหน่วยงาน ในกลุ่มพนักงานที่มีจำนวนชั่วโมงทำงานล่วงเวลาต่อเดือนน้อย

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	การสนับสนุนทางสังคม	รหัส	จำนวนคน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	12	21	11
สูง	มาก	22	92	48.76	4.64	1.11	1.87*	7.29*
ต่ำ	มาก	12	54	47.65	4.90		0.76	6.18*
สูง	น้อย	21	57	46.89	5.48			5.42*
ต่ำ	น้อย	11	60	41.47	5.56			

\* มีนัยสำคัญที่ .05

ตาราง 89 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานนอกเหนือหน้าที่ตามแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และการสนับสนุนทางสังคมจากบุคคลในหน่วยงาน ในกลุ่มพนักงานที่ทำงานในโรงงานที่ยังไม่ผ่านการรับรองมาตรฐาน ISO

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	การสนับสนุนทางสังคม	รหัส	จำนวนคน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	21	12	11
สูง	มาก	22	72	47.68	4.70	1.00	1.37*	7.49*
สูง	น้อย	21	40	46.68	4.75		0.37	6.49*
ต่ำ	มาก	12	58	46.31	5.39			6.12*
ต่ำ	น้อย	11	100	40.19	4.42			

\* มีนัยสำคัญที่ .05

ตาราง 90 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานนอกเหนือหน้าที่ตามแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และการสนับสนุนทางสังคมจากบุคคลในหน่วยงาน ในกลุ่มพนักงานที่มีอายุน้อย

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	การสนับสนุนทางสังคม	รหัส	จำนวนคน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	22	12	11
สูง	น้อย	21	45	46.64	5.06	0.19	2.41*	6.86*
สูง	มาก	22	49	46.45	6.21		2.22*	6.67*
ต่ำ	มาก	12	53	44.23	5.29			4.45*
ต่ำ	น้อย	11	129	39.78	5.99			

\* มีนัยสำคัญที่ .05

ตาราง 91 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานนอกเหนือหน้าที่ตามแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และการสนับสนุนทางสังคมจากบุคคลในหน่วยงาน ในกลุ่มพนักงานที่ทำงานในโรงงานที่ผ่านการรับรองมาตรฐาน ISO

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	การสนับสนุนทางสังคม	รหัส	จำนวนคน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	21	12	11
สูง	มาก	22	82	48.24	4.83	1.45	2.50*	7.84*
สูง	น้อย	21	53	46.79	4.86		1.05	6.39*
ต่ำ	มาก	12	46	45.74	4.84			5.34*
ต่ำ	น้อย	11	102	40.40	6.94			

\* มีนัยสำคัญที่ .05

ตาราง 92 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานนอกเหนือหน้าที่ตามแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และการสนับสนุนทางสังคมจากบุคคลในหน่วยงาน ในกลุ่มพนักงานที่มีระดับเศรษฐกิจของครอบครัวสูง

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	การสนับสนุนทางสังคม	รหัส	จำนวนคน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	21	12	11
สูง	มาก	22	94	48.78	4.14	1.60*	1.76*	6.83*
สูง	น้อย	21	62	47.18	4.98		0.16	5.23*
ต่ำ	มาก	12	66	47.02	4.58			5.07*
ต่ำ	น้อย	11	78	41.95	5.42			

\* มีนัยสำคัญที่ .05

ตาราง 93 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานนอกเหนือหน้าที่ตามแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และการรับรู้ประโยชน์จากการฝึกอบรมเพื่อป้องกันอันตรายจากการทำงานในพนักงานกลุ่มรวม

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	การรับรู้ประโยชน์	รหัส	จำนวนคน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	21	12	11
สูง	มาก	22	129	48.19	4.92	0.73	3.76*	6.35*
สูง	น้อย	21	142	47.46	4.95		3.03*	5.62*
ต่ำ	มาก	12	148	44.43	5.46			2.59*
ต่ำ	น้อย	11	134	41.84	6.96			

\* มีนัยสำคัญที่ .05

ตาราง 94 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานนอกเหนือหน้าที่ตามแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และการรับรู้ประโยชน์จากการฝึกอบรมเพื่อป้องกันอันตรายจากการทำงานในกลุ่มพนักงานชาย

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	การรับรู้ประโยชน์	รหัส	จำนวนคน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	21	12	11
สูง	มาก	22	65	48.55	4.86	0.59	4.46*	8.42*
สูง	น้อย	21	72	47.96	4.53		3.87*	7.83*
ต่ำ	มาก	12	82	44.09	5.51			3.96*
ต่ำ	น้อย	11	83	40.13	6.92			

\* มีนัยสำคัญที่ .05

ตาราง 95 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานนอกเหนือหน้าที่ตามแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และการรับรู้ประโยชน์จากการฝึกอบรมเพื่อป้องกันอันตรายจากการทำงานในกลุ่มพนักงานที่แต่งงานแล้ว

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	การรับรู้ประโยชน์	รหัส	จำนวนคน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	21	12	11
สูง	มาก	22	91	48.49	3.67	0.95	3.92*	6.78*
สูง	น้อย	21	70	47.54	4.91		2.97*	5.83*
ต่ำ	มาก	12	81	44.57	5.31			2.86*
ต่ำ	น้อย	11	70	41.71	7.19			

\* มีนัยสำคัญที่ .05

ตาราง 96 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานนอกเหนือหน้าที่ตามแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และการรับรู้ประโยชน์จากการฝึกอบรมเพื่อป้องกันอันตรายจากการทำงานในกลุ่มพนักงานที่มีระดับเศรษฐกิจของครอบครัวต่ำ

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	การรับรู้ประโยชน์	รหัส	จำนวนคน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	21	12	11
สูง	มาก	22	51	47.53	5.58	0.60	3.62*	7.06*
สูง	น้อย	21	58	46.93	5.46		3.02*	6.46*
ต่ำ	มาก	12	64	43.91	6.14			3.44*
ต่ำ	น้อย	11	72	40.47	7.16			

\* มีนัยสำคัญที่ .05

ตาราง 97 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานนอกเหนือหน้าที่ตามแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และการรับรู้ประโยชน์จากการฝึกอบรมเพื่อป้องกันอันตรายจากการทำงานในกลุ่มพนักงานที่มีจำนวนชั่วโมงทำงานล่วงเวลาต่อเดือนมาก

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	การรับรู้ประโยชน์	รหัส	จำนวนคน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	21	12	11
สูง	มาก	22	45	47.56	4.58	0.40	3.61*	6.63*
สูง	น้อย	21	67	47.16	4.84		3.21*	6.23*
ต่ำ	มาก	12	79	43.95	5.15			3.02*
ต่ำ	น้อย	11	79	40.93	7.26			

\* มีนัยสำคัญที่ .05

ตาราง 98 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานนอกเหนือหน้าที่ตามแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และการรับรู้ประโยชน์จากการฝึกอบรมเพื่อป้องกันอันตรายจากการทำงานในกลุ่มพนักงานโสด

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	การรับรู้ประโยชน์	รหัส	จำนวนคน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	22	12	11
สูง	น้อย	21	66	47.45	5.17	0.45	3.79*	5.72*
สูง	มาก	22	33	47.00	7.26		3.34*	5.27*
ต่ำ	มาก	12	61	43.66	5.30			1.93
ต่ำ	น้อย	11	62	41.73	6.65			

\* มีนัยสำคัญที่ .05

ตาราง 99 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานนอกเหนือหน้าที่ตามแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และการรับรู้ประโยชน์จากการฝึกอบรมเพื่อป้องกันอันตรายจากการทำงานในกลุ่มพนักงานที่ทำงานในโรงงานที่ยังไม่ผ่านการรับรองมาตรฐาน ISO

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	การรับรู้ประโยชน์	รหัส	จำนวนคน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	22	11	12
สูง	น้อย	21	77	48.14	5.10	0.46	3.66*	3.71*
สูง	มาก	22	59	47.68	4.92		3.20*	3.25*
ต่ำ	น้อย	11	58	44.48	5.75			0.05
ต่ำ	มาก	12	76	44.43	5.40			

\* มีนัยสำคัญที่ .05

ตาราง 100 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานนอกเหนือหน้าที่ตามแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และการรับรู้ประโยชน์จากการฝึกอบรมเพื่อป้องกันอันตรายจากการทำงานในกลุ่มพนักงานที่ทำงานในโรงงานที่ผ่านการรับรองมาตรฐาน ISO

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	การรับรู้ประโยชน์	รหัส	จำนวนคน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	21	12	11
สูง	มาก	22	70	48.63	4.91	1.98*	4.20*	8.81*
สูง	น้อย	21	65	46.65	4.67		2.22*	6.83*
ต่ำ	มาก	12	72	44.43	5.57			4.61*
ต่ำ	น้อย	11	76	39.82	7.15			

\* มีนัยสำคัญที่ .05

ตาราง 101 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานตามลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน ความชอบเสี่ยง และการมีแบบอย่างที่ดีในการทำงานอย่างปลอดภัยในกลุ่มพนักงานหญิง

ลักษณะมุ่งอนาคต	ความชอบเสี่ยง	แบบอย่างที่ดี	รหัส	จำนวนคน	ค่าเฉลี่ย	212	122	121	211	221	112	111
สูง	มาก	มาก	222	73	80.99	1.74	4.51*	5.3*	5.61*	6.14*	7.67*	17.57*
สูง	น้อย	มาก	212	12	79.25		2.77	3.56	3.87	4.40*	5.93*	15.83*
ต่ำ	มาก	มาก	122	25	76.48			0.79	1.10	1.63	3.16	13.06*
ต่ำ	มาก	น้อย	121	16	75.69				0.31	0.84	2.37	12.27*
สูง	น้อย	น้อย	211	13	75.38					0.53	2.06	11.96*
สูง	มาก	น้อย	221	55	74.85						1.53	11.43*
ต่ำ	น้อย	มาก	112	31	73.32							9.90*
ต่ำ	น้อย	น้อย	111	26	63.42							

\* มีนัยสำคัญที่ .05

ตาราง 102 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงาน ตามลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน ความชอบเสี่ยง และการมีแบบอย่างที่ดีในการทำงานอย่างปลอดภัย ในกลุ่มพนักงานที่ครอบครัวมีระดับเศรษฐกิจสูง

ลักษณะมุ่ง อนาคต	ความ ชอบเสี่ยง	แบบอย่างที่ดี	รหัส	จำนวนคน	ค่าเฉลี่ย	212	211	122	121	221	112	111
สูง	มาก	มาก	222	67	81.45	1.40	3.45	4.16*	5.05*	5.98*	7.7*	12.82*
สูง	น้อย	มาก	212	19	80.05		2.05	2.76	3.65	4.58*	6.30*	11.42*
สูง	น้อย	น้อย	211	16	78.00			0.71	1.60	2.53	4.25*	9.37*
ต่ำ	มาก	มาก	122	21	77.29				0.89	1.82	3.54	8.66*
ต่ำ	มาก	น้อย	121	20	76.40					0.93	2.65	7.77*
สูง	มาก	น้อย	221	64	75.47						1.72	6.84*
ต่ำ	น้อย	มาก	112	44	73.75							5.12*
ต่ำ	น้อย	น้อย	111	49	68.63							

\* มีนัยสำคัญที่ .05

ตาราง 103 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงาน ตามลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน ความชอบเสี่ยง และการมีแบบอย่างที่ดีในการทำงานอย่างปลอดภัย ในกลุ่มพนักงานที่มีจำนวนชั่วโมงทำงานล่วงเวลาต่อเดือนน้อย

ลักษณะมุ่ง อนาคต	ความ ชอบเสี่ยง	แบบอย่างที่ดี	รหัส	จำนวนคน	ค่าเฉลี่ย	212	122	211	221	121	112	111
สูง	มาก	มาก	222	53	83.62	5.14*	6.25*	6.62*	7.20*	7.37*	8.26*	16.7*
สูง	น้อย	มาก	212	25	78.48		1.11	1.48	2.06	2.23	3.12	11.56*
สูง	น้อย	น้อย	122	30	77.37			0.37	0.95	1.12	2.01	10.45*
ต่ำ	มาก	มาก	211	10	77.00				0.58	0.75	1.64	10.08*
สูง	มาก	น้อย	221	43	76.42					0.17	1.06	9.50*
ต่ำ	มาก	น้อย	121	16	76.25						0.89	9.33*
ต่ำ	น้อย	มาก	112	33	75.36							8.44*
ต่ำ	น้อย	น้อย	111	53	66.92							

\* มีนัยสำคัญที่ .05

ตาราง 104 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงาน  
พิจารณาตามลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน ความชอบเสี่ยง และการมีแบบอย่างที่ดีในการ  
ทำงานอย่างปลอดภัย ในกลุ่มพนักงานที่ทำงานในโรงงานที่ยังไม่ผ่านการรับรองมาตรฐาน ISO

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ลักษณะมุ่งอนาคตฯ (ก)	1	1454.95	1454.95	25.36***
ความชอบเสี่ยง (ข)	1	197.44	197.44	3.44
การมีแบบอย่างที่ดี (ค)	1	2352.20	2352.20	41.00***
ก x ข	1	112.20	112.20	1.96
ก x ค	1	178.55	178.55	3.11
ข x ค	1	37.71	37.71	< 1
ก x ข x ค	1	285.00	285.00	4.97*
ภายในเซลล์	262	15031.07	57.37	
รวม	269	24887.46		

\*\*\* มีนัยสำคัญที่ระดับ .001 \* มีนัยสำคัญที่ระดับ .05

ตาราง 105 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงาน  
ตามลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน และความชอบเสี่ยง ในพนักงานกลุ่มรวม

ลักษณะมุ่ง อนาคต	ความ ชอบเสี่ยง	รหัส	จำนวน คน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน	21	12	11
สูง	มาก	22	210	78.74	6.99	1.12	3.13*	9.82*
สูง	น้อย	21	66	77.62	5.37		2.01	8.70*
ต่ำ	มาก	12	83	75.61	7.45			6.69*
ต่ำ	น้อย	11	194	68.92	9.32			

\* มีนัยสำคัญที่ .05

ตาราง 106 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงาน  
ตามลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน และความชอบเสี่ยง ในกลุ่มพนักงานชาย

ลักษณะมุ่ง อนาคต	ความ ชอบเสี่ยง	รหัส	จำนวน คน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน	21	12	11
สูง	มาก	22	82	79.35	6.82	1.50	4.28*	10.39*
สูง	น้อย	21	41	77.85	6.08		2.78	8.89*
ต่ำ	มาก	12	42	75.07	7.89			6.11*
ต่ำ	น้อย	11	137	68.96	9.18			

\* มีนัยสำคัญที่ .05

ตาราง 107 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงาน ตามลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน และความชอบเสี่ยง ในกลุ่มพนักงานที่แต่งงานแล้ว

ลักษณะมุ่ง อนาคต	ความ ชอบเสี่ยง	รหัส	จำนวน คน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน	21	12	11
สูง	มาก	22	120	78.86	6.55	0.35	2.96*	10.07*
สูง	น้อย	21	39	78.51	4.88		2.61	9.72*
ต่ำ	มาก	12	51	75.90	6.27			7.11*
ต่ำ	น้อย	11	102	68.79	9.95			

\* มีนัยสำคัญที่ .05

ตาราง 108 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงาน ตามลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน และความชอบเสี่ยง ในกลุ่มพนักงานที่มีจำนวนชั่วโมงทำงาน ล่วงเวลาต่อเดือนมาก

ลักษณะมุ่ง อนาคต	ความ ชอบเสี่ยง	รหัส	จำนวน คน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน	21	12	11
สูง	มาก	22	107	77.07	6.82	0.26	3.61*	9.19*
สูง	น้อย	21	26	76.81	5.98		3.35*	8.93*
ต่ำ	มาก	12	35	73.46	9.02			5.58*
ต่ำ	น้อย	11	102	67.88	9.21			

\* มีนัยสำคัญที่ .05

ตาราง 109 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงาน ตามลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน และความชอบเสี่ยง ในกลุ่มพนักงานหญิง

ลักษณะมุ่ง อนาคต	ความ ชอบเสี่ยง	รหัส	จำนวน คน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน	21	12	11
สูง	มาก	22	128	78.35	7.11	1.11	2.18	9.54*
สูง	น้อย	21	25	77.24	4.05		1.07	8.43*
ต่ำ	มาก	12	41	76.17	7.03			7.36*
ต่ำ	น้อย	11	57	68.81	9.73			

\* มีนัยสำคัญที่ .05



ตาราง 110 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงาน ตามลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน และความชอบเสี่ยง ในกลุ่มพนักงานที่มีระดับเศรษฐกิจของครอบครัวสูง

ลักษณะมุ่งอนาคต	ความชอบเสี่ยง	รหัส	จำนวนคน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	22	12	11
สูง	น้อย	21	35	79.11	5.03	0.58	2.26	8.06*
สูง	มาก	22	131	78.53	7.39		1.68	7.48*
ต่ำ	มาก	12	41	76.85	6.44			5.80*
ต่ำ	น้อย	11	93	71.05	8.96			

\* มีนัยสำคัญที่ .05

ตาราง 111 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงาน ตามลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน และความชอบเสี่ยง ในกลุ่มพนักงานที่ทำงานในโรงงานที่ผ่านการรับรองมาตรฐาน ISO

ลักษณะมุ่งอนาคต	ความชอบเสี่ยง	รหัส	จำนวนคน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	21	12	11
สูง	มาก	22	78	80.06	5.03	2.13	2.41	10.46*
สูง	น้อย	21	43	77.93	5.51		0.28	8.33*
ต่ำ	มาก	12	40	77.65	5.06			8.05*
ต่ำ	น้อย	11	122	69.60	8.45			

\* มีนัยสำคัญที่ .05

ตาราง 112 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานตามหน้าที่ ตามลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน ความชอบเสี่ยง และการมีแบบอย่างที่ดีในการทำงานอย่างปลอดภัยในพนักงานกลุ่มรวม

ลักษณะมุ่งอนาคต	ความชอบเสี่ยง	แบบอย่างที่ดี	รหัส	จำนวนคน	ค่าเฉลี่ย	212	122	221	211	121	111	112
สูง	มาก	มาก	222	113	69.24	1.12	1.74	4.71*	5.39*	8.87*	10.94*	12.69*
สูง	น้อย	มาก	212	33	68.12		0.62	3.59*	4.27*	7.75*	9.82*	11.57*
ต่ำ	มาก	มาก	122	48	67.50			2.97	3.65*	7.13*	9.20*	10.95*
สูง	มาก	น้อย	221	97	64.53				0.68	4.16*	6.23*	7.98*
สูง	น้อย	น้อย	211	33	63.85					3.48*	5.55*	7.30*
ต่ำ	มาก	น้อย	121	35	60.37						2.07	3.82*
ต่ำ	น้อย	น้อย	111	105	58.30							1.75
ต่ำ	น้อย	มาก	112	89	56.55							

\* มีนัยสำคัญที่ .05

ตาราง 113 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานตามหน้าที่ตามลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน ความชอบเสี่ยง และการมีแบบอย่างที่ดีในการทำงานอย่างปลอดภัยในกลุ่มพนักงานชาย

ลักษณะมุ่งอนาคต	ความชอบเสี่ยง	แบบอย่างที่ดี	รหัส	จำนวนคน	ค่าเฉลี่ย	212	122	221	211	121	111	112
สูง	มาก	มาก	222	40	68.58	1.58	1.84	2.48	5.78*	9.00*	10.25*	14.15*
สูง	น้อย	มาก	212	21	67.00		0.26	0.90	4.20	7.42*	8.67*	12.57*
ต่ำ	มาก	มาก	122	23	66.74			0.64	3.94	7.16*	8.41*	12.31*
สูง	มาก	น้อย	221	42	66.1				3.30	6.52*	7.77*	11.67*
สูง	น้อย	น้อย	211	20	62.8					3.22	4.47	8.37*
ต่ำ	มาก	น้อย	121	19	59.58						1.25	5.15*
ต่ำ	น้อย	น้อย	111	79	58.33							3.90
ต่ำ	น้อย	มาก	112	58	54.43							

\* มีนัยสำคัญที่ .05

ตาราง 114 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานตามหน้าที่ตามลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน ความชอบเสี่ยง และการมีแบบอย่างที่ดีในการทำงานอย่างปลอดภัยในกลุ่มพนักงานที่แต่งงานแล้ว

ลักษณะมุ่งอนาคต	ความชอบเสี่ยง	แบบอย่างที่ดี	รหัส	จำนวนคน	ค่าเฉลี่ย	212	122	221	211	121	111	112
สูง	มาก	มาก	222	61	69.39	0.07	1.68	4.58*	4.94*	10.24*	10.81*	15.16*
สูง	น้อย	มาก	212	19	69.32		1.61	4.51*	4.87*	10.17*	10.74*	15.09*
ต่ำ	มาก	มาก	122	31	67.71			2.90	3.26	8.56*	9.13*	13.48*
สูง	มาก	น้อย	221	59	64.81				0.36	5.66*	6.23*	10.58*
สูง	น้อย	น้อย	211	20	64.45					5.30*	5.87*	10.22*
ต่ำ	มาก	น้อย	121	20	59.15						0.57	4.92*
ต่ำ	น้อย	น้อย	111	59	58.58							4.35*
ต่ำ	น้อย	มาก	112	43	54.23							

\* มีนัยสำคัญที่ .05

ตาราง 115 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานตามหน้าที่ตามลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน ความชอบเสี่ยง และการมีแบบอย่างที่ดีในการทำงานอย่างปลอดภัยในกลุ่มพนักงานที่มีระดับเศรษฐกิจของครอบครัวต่ำ

ลักษณะมุ่งอนาคต	ความชอบเสี่ยง	แบบอย่างที่ดี	รหัส	จำนวนคน	ค่าเฉลี่ย	122	212	211	221	121	111	112
สูง	มาก	มาก	222	45	69.80	2.04	3.42	4.74	7.02*	10.6*	12.31*	17.91*
ต่ำ	มาก	มาก	122	25	67.76		1.38	2.70	4.98	8.56*	10.27*	15.87*
สูง	น้อย	มาก	212	13	66.38			1.32	3.60	7.18*	8.89*	14.49*
สูง	น้อย	น้อย	211	16	65.06				2.28	5.86*	7.57*	13.17*
สูง	มาก	น้อย	221	32	62.78					3.58	5.29*	10.89*
ต่ำ	มาก	น้อย	121	15	59.20						1.71	7.31*
ต่ำ	น้อย	น้อย	111	55	57.49							5.60*
ต่ำ	น้อย	มาก	112	44	51.89							

\* มีนัยสำคัญที่ .05

ตาราง 116 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานตามหน้าที่ตามลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน ความชอบเสี่ยง และการมีแบบอย่างที่ดีในการทำงานอย่างปลอดภัยในกลุ่มพนักงานที่ทำงานในโรงงานที่ผ่านการรับรองมาตรฐาน ISO

ลักษณะมุ่งอนาคต	ความชอบเสี่ยง	แบบอย่างที่ดี	รหัส	จำนวนคน	ค่าเฉลี่ย	212	122	221	211	121	111	112
สูง	มาก	มาก	222	32	71.06	1.43	4.92	5.65*	7.98*	11.01*	11.42*	17.50*
สูง	น้อย	มาก	212	19	69.63		3.49	4.22	6.55*	9.58*	9.99*	16.07*
ต่ำ	มาก	มาก	122	21	66.14			0.73	3.06	6.09*	6.50*	12.58*
สูง	มาก	น้อย	221	46	65.41				2.33	5.36*	5.77*	11.85*
สูง	น้อย	น้อย	211	24	63.08					3.03	3.44	9.52*
ต่ำ	มาก	น้อย	121	19	60.05						0.41	6.49*
ต่ำ	น้อย	น้อย	111	61	59.64							6.08*
ต่ำ	น้อย	มาก	112	61	53.56							

\* มีนัยสำคัญที่ .05

ตาราง 117 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานตามหน้าที่  
พิจารณาตามลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน ความชอบเสี่ยง และการมีแบบอย่างที่ดีในการทำงาน  
อย่างปลอดภัย ในกลุ่มพนักงานที่มีจำนวนชั่วโมงทำงานล่วงเวลาต่อเดือนมาก

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ลักษณะมุ่งอนาคตฯ (ก)	1	2208.05	2208.05	29.87***
ความชอบเสี่ยง (ข)	1	757.40	757.40	10.25**
การมีแบบอย่างที่ดี (ค)	1	204.70	204.70	2.77
ก x ข	1	671.64	671.64	9.09**
ก x ค	1	259.17	259.17	3.51
ข x ค	1	529.23	529.23	7.16**
ก x ข x ค	1	943.26	943.26	12.76***
ภายในเซลล์	262	19368.04	73.92	
รวม	269	30408.33		

\*\*\* มีนัยสำคัญที่ระดับ .001      \*\*มีนัยสำคัญที่ระดับ .01

ตาราง 118 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานตามหน้าที่  
ตามลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน และความชอบเสี่ยง ในพนักงานกลุ่มรวม

ลักษณะมุ่ง อนาคต	ความ ชอบเสี่ยง	รหัส	จำนวน คน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน	21	12	11
สูง	มาก	22	210	67.06	7.36	1.08	2.57*	9.56*
สูง	น้อย	21	66	65.98	6.96		1.49	8.48*
ต่ำ	มาก	12	83	64.49	6.32			6.99*
ต่ำ	น้อย	11	194	57.50	11.35			

\* มีนัยสำคัญที่ .05

ตาราง 119 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานตามหน้าที่ตามลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน และความชอบเสี่ยง ในกลุ่มพนักงานที่มีระดับเศรษฐกิจของครอบครัวต่ำ

ลักษณะมุ่งอนาคต	ความชอบเสี่ยง	รหัส	จำนวนคน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	21	12	11
สูง	มาก	22	77	68.88	7.51	3.22	4.38*	13.88*
สูง	น้อย	21	29	65.66	6.43		1.16	10.66*
ต่ำ	มาก	12	40	64.50	6.52			9.50*
ต่ำ	น้อย	11	99	55.00	12.31			

\* มีนัยสำคัญที่ .05

ตาราง 120 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานตามหน้าที่ตามลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน และความชอบเสี่ยง ในกลุ่มพนักงานที่มีจำนวนชั่วโมงทำงานต่อเดือนมาก

ลักษณะมุ่งอนาคต	ความชอบเสี่ยง	รหัส	จำนวนคน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	21	12	11
สูง	มาก	22	107	66.54	6.41	1.73	3.74*	12.05*
สูง	น้อย	21	26	64.81	5.27		2.01	10.32*
ต่ำ	มาก	12	35	62.80	6.68			8.31*
ต่ำ	น้อย	11	102	54.49	12.50			

\* มีนัยสำคัญที่ .05

ตาราง 121 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานตามหน้าที่ตามลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน และความชอบเสี่ยง ในกลุ่มพนักงานหญิง

ลักษณะมุ่งอนาคต	ความชอบเสี่ยง	รหัส	จำนวนคน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	22	12	11
สูง	น้อย	21	25	67.68	7.12	0.77	2.17	8.21*
สูง	มาก	22	128	66.91	8.03		1.40	7.44*
ต่ำ	มาก	12	41	65.51	6.02			6.04*
ต่ำ	น้อย	11	57	59.47	10.89			

\* มีนัยสำคัญที่ .05

ตาราง 122 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานตามหน้าที่ตามลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน และความชอบเสี่ยง ในกลุ่มพนักงานที่แต่งงานแล้ว

ลักษณะมุ่งอนาคต	ความชอบเสี่ยง	รหัส	จำนวนคน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	21	12	11
สูง	มาก	22	120	67.14	7.41	0.32	2.79	10.39*
สูง	น้อย	21	39	66.82	7.25		2.47	10.07*
ต่ำ	มาก	12	51	64.35	6.12			7.60*
ต่ำ	น้อย	11	102	56.75	11.37			

\* มีนัยสำคัญที่ .05

ตาราง 123 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานตามหน้าที่ตามลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน และความชอบเสี่ยง ในกลุ่มพนักงานที่มีอายุงานน้อย

ลักษณะมุ่งอนาคต	ความชอบเสี่ยง	รหัส	จำนวนคน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	22	12	11
สูง	น้อย	21	30	61.40	4.01	1.19	2.37	7.35*
สูง	มาก	22	70	60.21	5.78		1.18	6.16*
ต่ำ	มาก	12	29	59.03	4.81			4.98*
ต่ำ	น้อย	11	147	54.05	9.95			

\* มีนัยสำคัญที่ .05

ตาราง 124 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานตามหน้าที่ตามลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน และความชอบเสี่ยง ในกลุ่มพนักงานที่ทำงานในโรงงานที่ยังไม่ผ่านการรับรองมาตรฐาน ISO

ลักษณะมุ่งอนาคต	ความชอบเสี่ยง	รหัส	จำนวนคน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	21	12	11
สูง	มาก	22	132	66.67	6.81	0.67	1.02	7.64*
สูง	น้อย	21	23	66.00	7.00		0.35	6.97*
ต่ำ	มาก	12	43	65.65	6.37			6.62*
ต่ำ	น้อย	11	72	59.03	7.37			

\* มีนัยสำคัญที่ .05

ตาราง 125 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานตามหน้าที่ตามลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน และความชอบเสี่ยง ในกลุ่มพนักงานที่มีอายุงานมาก

ลักษณะมุ่งอนาคต	ความชอบเสี่ยง	รหัส	จำนวนคน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	21	11	12
สูง	มาก	22	140	70.49	5.43	0.68	1.22	3.06*
สูง	น้อย	21	36	69.81	6.61		0.54	2.38*
ต่ำ	น้อย	11	45	69.27	6.53			1.84
ต่ำ	มาก	12	54	67.43	4.94			

\* มีนัยสำคัญที่ .05

ตาราง 126 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานตามหน้าที่ตามลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน และการมีแบบอย่างที่ดีในการทำงานอย่างปลอดภัยในกลุ่มพนักงานที่ทำงานในโรงงานที่ผ่านการรับรองมาตรฐาน ISO

ลักษณะมุ่งอนาคต	แบบอย่างที่ดี	รหัส	จำนวนคน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	21	11	12
สูง	มาก	22	51	70.53	7.74	5.92*	10.79*	13.75*
สูง	น้อย	21	70	64.61	6.96		4.87*	7.83*
ต่ำ	น้อย	11	80	59.74	5.87			2.96
ต่ำ	มาก	12	82	56.78	15.89			

\* มีนัยสำคัญที่ .05

ตาราง 127 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานตามหน้าที่ตามลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน และการมีแบบอย่างที่ดีในการทำงานอย่างปลอดภัยในกลุ่มพนักงานที่ทำงานในโรงงานที่ยังไม่ผ่านการรับรองมาตรฐาน ISO

ลักษณะมุ่งอนาคต	แบบอย่างที่ดี	รหัส	จำนวนคน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	12	21	11
สูง	มาก	22	95	68.16	6.32	2.40*	4.11*	10.56*
ต่ำ	มาก	12	55	65.76	6.42		1.71	8.16*
สูง	น้อย	21	60	64.05	6.86			6.45*
ต่ำ	น้อย	11	60	57.60	6.64			

\* มีนัยสำคัญที่ .05

ตาราง 128 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานตามหน้าที่ตามความชอบเสียง และการมีแบบอย่างที่ดีในการทำงานอย่างปลอดภัย ในพนักงานกลุ่มรวม

ความชอบเสียง	แบบอย่างที่ดี	รหัส	จำนวน คน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน	21	12	11
มาก	น้อย	21	132	63.42	6.99		3.74*	3.79*
น้อย	มาก	12	122	59.68	14.45			0.05
น้อย	น้อย	11	138	59.63	6.77			

\* มีนัยสำคัญที่ .05

ตาราง 129 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานตามหน้าที่ตามความชอบเสียง และการมีแบบอย่างที่ดีในการทำงานอย่างปลอดภัย ในกลุ่มพนักงานชาย

ความชอบเสียง	แบบอย่างที่ดี	รหัส	จำนวน คน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน	21	11	12
มาก	น้อย	21	61	64.07	6.14		4.84*	6.30*
น้อย	มาก	11	99	59.23	6.46			1.46
น้อย	น้อย	12	79	57.77	15.07			

\* มีนัยสำคัญที่ .05

ตาราง 130 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานตามหน้าที่ตามความชอบเสียง และการมีแบบอย่างที่ดีในการทำงานอย่างปลอดภัยในกลุ่มพนักงานที่แต่งงานแล้ว

ความชอบเสียง	แบบอย่างที่ดี	รหัส	จำนวน คน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน	21	11	12
มาก	น้อย	21	79	63.38	7.67		3.32*	4.53*
น้อย	น้อย	11	79	60.06	6.85			1.21
น้อย	มาก	12	62	58.85	15.25			

\* มีนัยสำคัญที่ .05



ตาราง 131 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานตามหน้าที่ตามความชอบเสียง และการมีแบบอย่างที่ดีในการทำงานอย่างปลอดภัยในกลุ่มพนักงานที่ทำงานในโรงงานที่ผ่านการรับรองมาตรฐาน ISO

ความชอบเสียง	แบบอย่างที่ดี	รหัส	จำนวน คน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน	21	11	12
มาก	มาก	22	53	69.11	7.59	5.26*	8.50*	11.73*
มาก	น้อย	21	65	63.85	7.27		3.24	6.47*
น้อย	น้อย	11	85	60.61	6.15			3.23
น้อย	มาก	12	80	57.38	16.69			

\* มีนัยสำคัญที่ .05

ตาราง 132 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานตามหน้าที่ตามความชอบเสียง และการมีแบบอย่างที่ดีในการทำงานอย่างปลอดภัยในกลุ่มพนักงานที่มีระดับเศรษฐกิจของครอบครัวต่ำ

ความชอบเสียง	แบบอย่างที่ดี	รหัส	จำนวน คน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน	21	11	12
มาก	มาก	22	70	69.07	5.94	7.43*	9.87*	13.88*
มาก	น้อย	21	47	61.64	6.76		2.44	6.45*
น้อย	น้อย	11	71	59.20	6.68			4.01*
น้อย	มาก	12	57	55.19	16.32			

\* มีนัยสำคัญที่ .05

ตาราง 133 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานตามหน้าที่ตามความชอบเสียง และการมีแบบอย่างที่ดีในการทำงานอย่างปลอดภัยในกลุ่มพนักงานที่มีจำนวนชั่วโมงทำงานล่วงเวลาต่อเดือนมาก

ความชอบเสียง	แบบอย่างที่ดี	รหัส	จำนวน คน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน	21	11	12
มาก	มาก	22	73	67.97	5.69	4.84*	7.65*	15.36*
มาก	น้อย	21	69	63.13	6.72		2.81	10.52*
น้อย	น้อย	11	66	60.32	6.38			7.71*
น้อย	มาก	12	62	52.61	15.22			

\* มีนัยสำคัญที่ .05

ตาราง 134 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานนอกเหนือหน้าที่ตามลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน ความชอบเสี่ยง และการมีแบบอย่างที่ดีในการทำงานอย่างปลอดภัยในกลุ่มพนักงานที่มีจำนวนชั่วโมงทำงานล่วงเวลาต่อเดือนน้อย

ลักษณะมุ่งอนาคต	ความชอบเสี่ยง	แบบอย่างที่ดี	รหัส	จำนวนคน	ค่าเฉลี่ย	212	211	121	122	112	221	111
สูง	มาก	มาก	222	53	50.43	1.95	2.73	3.62*	4.13*	4.25*	4.85*	8.24*
สูง	น้อย	มาก	212	25	48.48		0.78	1.67	2.18	2.30	2.90	6.29*
สูง	น้อย	น้อย	211	10	47.70			0.89	1.40	1.52	2.12	5.51*
ต่ำ	มาก	น้อย	121	16	46.81				0.51	0.63	1.23	4.62*
ต่ำ	มาก	มาก	122	30	46.30					0.12	0.72	4.11*
ต่ำ	น้อย	มาก	112	33	46.18						0.60	3.99*
สูง	มาก	น้อย	221	43	45.58							3.39*
ต่ำ	น้อย	น้อย	111	53	42.19							

\* มีนัยสำคัญที่ .05

ตาราง 135 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานนอกเหนือหน้าที่พิจารณาตามลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน ความชอบเสี่ยง และการมีแบบอย่างที่ดีในการทำงานอย่างปลอดภัยในกลุ่มพนักงานที่มีจำนวนชั่วโมงทำงานล่วงเวลาต่อเดือนมาก

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ลักษณะมุ่งอนาคตฯ (ก)	1	830.04	830.04	28.28***
ความชอบเสี่ยง (ข)	1	133.09	133.09	4.54*
การมีแบบอย่างที่ดี (ค)	1	30.15	30.15	1.03
ก x ข	1	227.09	227.09	7.74**
ก x ค	1	223.49	223.49	7.62**
ข x ค	1	0.002	0.002	0.00
ก x ข x ค	1	237.07	237.07	8.08**
ภายในเซลล์	262	7689.51	29.35	28.28
รวม	269	10577.13		

\* มีนัยสำคัญที่ระดับ .05

\*\* มีนัยสำคัญที่ระดับ .01

\*\*\* มีนัยสำคัญที่ระดับ .001

ตาราง 136 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานนอกเหนือหน้าที่ตามลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน และความชอบเสี่ยง ในพนักงานกลุ่มรวม

ลักษณะมุ่งอนาคต	ความชอบเสี่ยง	รหัส	จำนวนคน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	21	12	11
สูง	มาก	22	210	47.74	4.78	0.38	1.80*	5.61*
สูง	น้อย	21	66	47.36	4.31		1.42	5.23*
ต่ำ	มาก	12	83	45.94	5.33			3.81*
ต่ำ	น้อย	11	194	42.13	6.83			

\* มีนัยสำคัญที่ .05

ตาราง 137 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานนอกเหนือหน้าที่ตามลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน และความชอบเสี่ยง ในกลุ่มพนักงานชาย

ลักษณะมุ่งอนาคต	ความชอบเสี่ยง	รหัส	จำนวนคน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	21	12	11
สูง	มาก	22	82	47.91	4.76	0.50	2.29*	5.82*
สูง	น้อย	21	41	47.41	4.32		1.79	5.32*
ต่ำ	มาก	12	42	45.62	5.69			3.53*
ต่ำ	น้อย	11	137	42.09	7.08			

\* มีนัยสำคัญที่ .05

ตาราง 138 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานนอกเหนือหน้าที่ตามลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน และความชอบเสี่ยง ในกลุ่มพนักงานที่มีระดับเศรษฐกิจของครอบครัวต่ำ

ลักษณะมุ่งอนาคต	ความชอบเสี่ยง	รหัส	จำนวนคน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	21	12	11
สูง	มาก	22	77	47.9	4.83	0.62	2.92*	7.37*
สูง	น้อย	21	29	47.28	4.47		2.30	6.75*
ต่ำ	มาก	12	40	44.98	5.32			4.45*
ต่ำ	น้อย	11	99	40.53	7.19			

\* มีนัยสำคัญที่ .05

ตาราง 139 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานนอกเหนือหน้าที่ตามลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน และความชอบเสี่ยง ในกลุ่มพนักงานหญิง

ลักษณะมุ่งอนาคต	ความชอบเสี่ยง	รหัส	จำนวนคน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	21	12	11
สูง	มาก	22	128	47.63	4.81	0.35	1.36	5.4*
สูง	น้อย	21	25	47.28	4.38		1.01	5.05*
ต่ำ	มาก	12	41	46.27	4.99			4.04*
ต่ำ	น้อย	11	57	42.23	6.25			

\* มีนัยสำคัญที่ .05

ตาราง 140 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานนอกเหนือหน้าที่ตามลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน และความชอบเสี่ยง ในกลุ่มพนักงานที่แต่งงานแล้ว

ลักษณะมุ่งอนาคต	ความชอบเสี่ยง	รหัส	จำนวนคน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	22	12	11
สูง	น้อย	21	39	47.97	4.21	0.12	0.75	6.30*
สูง	มาก	22	120	47.85	4.18		0.63	6.18*
ต่ำ	มาก	12	51	47.22	4.54			5.55*
ต่ำ	น้อย	11	102	41.67	6.71			

\* มีนัยสำคัญที่ .05

ตาราง 141 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานนอกเหนือหน้าที่ตามลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน และความชอบเสี่ยง ในกลุ่มพนักงานที่มีจำนวนชั่วโมงทำงานล่วงเวลาต่อเดือนมาก

ลักษณะมุ่งอนาคต	ความชอบเสี่ยง	รหัส	จำนวนคน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	21	12	11
สูง	น้อย	22	107	47.26	4.14	0.76	2.20	6.46*
สูง	มาก	21	26	46.50	4.61		1.44	5.70*
ต่ำ	มาก	12	35	45.06	4.12			4.26*
ต่ำ	น้อย	11	102	40.80	7.26			

\* มีนัยสำคัญที่ .05

ตาราง 142 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานนอกเหนือหน้าที่ตามลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน และความชอบเสี่ยง ในกลุ่มพนักงานที่ทำงานในโรงงานที่ผ่านการรับรองมาตรฐาน ISO

ลักษณะมุ่งอนาคต	ความชอบเสี่ยง	รหัส	จำนวนคน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	22	12	11
สูง	น้อย	21	43	47.49	3.79	0.36	2.21	5.42*
สูง	มาก	22	78	47.13	4.79		1.85	5.06*
ต่ำ	มาก	12	40	45.28	5.96			3.21*
ต่ำ	น้อย	11	122	42.07	7.51			

\* มีนัยสำคัญที่ .05

ตาราง 143 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานนอกเหนือหน้าที่ตามลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน และการมีแบบอย่างที่ดีในการทำงานอย่างปลอดภัย ในพนักงานกลุ่มรวม

ลักษณะมุ่งอนาคต	แบบอย่างที่ดี	รหัส	จำนวนคน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	21	12	11
สูง	มาก	22	146	49.10	4.37	3.08*	5.79*	5.86*
สูง	น้อย	21	130	46.02	4.46		2.71*	2.78*
ต่ำ	มาก	12	137	43.31	7.38			0.07
ต่ำ	น้อย	11	140	43.24	5.87			

\* มีนัยสำคัญที่ .05

ตาราง 144 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานนอกเหนือหน้าที่ตามลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน และการมีแบบอย่างที่ดีในการทำงานอย่างปลอดภัย ในกลุ่มพนักงานหญิง

ลักษณะมุ่งอนาคต	แบบอย่างที่ดี	รหัส	จำนวนคน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	21	12	11
สูง	มาก	22	85	48.98	4.53	3.16	4.44	5.88*
สูง	น้อย	21	68	45.82	4.40		1.28	2.72*
ต่ำ	มาก	12	56	44.54	6.16			1.44*
ต่ำ	น้อย	11	42	43.10	5.92			

\* มีนัยสำคัญที่ .05

ตาราง 145 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานนอกเหนือหน้าที่ตามลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน และการมีแบบอย่างที่ดีในการทำงานอย่างปลอดภัย ในกลุ่มพนักงานโสด

ลักษณะมุ่งอนาคต	แบบอย่างที่ดี	รหัส	จำนวนคน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	21	11	12
สูง	มาก	22	57	49.07	4.97	4.48*	5.17*	7.53*
สูง	น้อย	21	46	44.59	4.61		0.69	3.05*
ต่ำ	มาก	11	60	43.90	5.76			2.36*
ต่ำ	น้อย	12	59	41.54	7.29			

\* มีนัยสำคัญที่ .05

ตาราง 146 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานนอกเหนือหน้าที่ตามลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน และการมีแบบอย่างที่ดีในการทำงานอย่างปลอดภัย ในกลุ่มพนักงานที่มีอายุงานน้อย

ลักษณะมุ่งอนาคต	แบบอย่างที่ดี	รหัส	จำนวนคน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	21	11	12
สูง	มาก	22	37	48.08	5.53	2.71*	6.08*	8.81*
สูง	น้อย	21	63	45.37	4.31		3.37	6.10*
ต่ำ	มาก	11	110	42.00	5.70			2.73*
ต่ำ	น้อย	12	66	39.27	7.34			

\* มีนัยสำคัญที่ .05

ตาราง 147 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานนอกเหนือหน้าที่ตามลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน และการมีแบบอย่างที่ดีในการทำงานอย่างปลอดภัย ในกลุ่มพนักงานที่มีระดับเศรษฐกิจของครอบครัวสูง

ลักษณะมุ่งอนาคต	แบบอย่างที่ดี	รหัส	จำนวนคน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	21	11	12
สูง	มาก	22	86	49.33	4.29	3.59*	4.42*	4.95*
สูง	น้อย	21	80	45.74	4.24		0.83	1.36
ต่ำ	มาก	11	69	44.91	5.86			0.53
ต่ำ	น้อย	12	65	44.38	6.08			

\* มีนัยสำคัญที่ .05

ตาราง 148 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานนอกเหนือหน้าที่ตามลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน และการมีแบบอย่างที่ดีในการทำงานอย่างปลอดภัย ในกลุ่มพนักงานที่มีอายุงานมาก

ลักษณะมุ่งอนาคต	แบบอย่างที่ดี	รหัส	จำนวนคน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	11	12	21
สูง	มาก	22	109	49.45	3.86	1.72*	2.17*	2.81*
ต่ำ	น้อย	11	30	47.73	4.03		0.45	1.09
ต่ำ	มาก	12	69	47.28	4.85			0.64
สูง	น้อย	21	67	46.64	4.55			

\* มีนัยสำคัญที่ .05

ตาราง 149 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานนอกเหนือหน้าที่ตามลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน และการมีแบบอย่างที่ดีในการทำงานอย่างปลอดภัย ในกลุ่มพนักงานที่มีจำนวนชั่วโมงทำงานล่วงเวลาต่อเดือนมาก

ลักษณะมุ่งอนาคต	แบบอย่างที่ดี	รหัส	จำนวนคน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	21	11	12
สูง	มาก	22	64	47.95	3.85	1.62	4.56*	7.46*
สูง	น้อย	21	69	46.33	4.43		2.94*	5.84*
ต่ำ	น้อย	11	66	43.39	5.05			2.90*
ต่ำ	มาก	12	71	40.49	7.96			

\* มีนัยสำคัญที่ .05

ตาราง 150 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานนอกเหนือหน้าที่ตามลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน และการมีแบบอย่างที่ดีในการทำงานอย่างปลอดภัย ในกลุ่มพนักงานที่ทำงานในโรงงานที่ผ่านการรับรองมาตรฐาน ISO

ลักษณะมุ่งอนาคต	แบบอย่างที่ดี	รหัส	จำนวนคน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	21	11	12
สูง	มาก	22	51	47.96	4.81	1.22	3.51*	6.66*
สูง	น้อย	21	70	46.74	4.11		2.29*	5.44*
ต่ำ	น้อย	11	80	44.45	5.85			3.15*
ต่ำ	มาก	12	82	41.30	8.18			

\* มีนัยสำคัญที่ .05

ตาราง 151 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานนอกเหนือหน้าที่ตามความชอบเสียง และการมีแบบอย่างที่ดีในการทำงานอย่างปลอดภัย ในกลุ่มพนักงานชาย

ความชอบเสียง	แบบอย่างที่ดี	รหัส	จำนวน คน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน	21	11	12
มาก	มาก	22	63	48.65	4.17	3.08*	4.91*	5.87*
มาก	น้อย	21	61	45.57	5.68		1.83	2.79*
น้อย	น้อย	11	99	43.74	5.42			0.96
น้อย	มาก	12	79	42.78	8.43			

\* มีนัยสำคัญที่ .05

ตาราง 152 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานนอกเหนือหน้าที่ตามความชอบเสียง และการมีแบบอย่างที่ดีในการทำงานอย่างปลอดภัย ในกลุ่มพนักงานหญิง

ความชอบเสียง	แบบอย่างที่ดี	รหัส	จำนวน คน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน	21	12	11
มาก	มาก	22	98	48.03	5.22	1.73	2.68*	6.00*
มาก	น้อย	21	71	46.30	4.18		0.95	4.27*
น้อย	มาก	12	43	45.35	6.22			3.32*
น้อย	น้อย	11	39	42.03	5.72			

\* มีนัยสำคัญที่ .05

ตาราง 153 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานนอกเหนือหน้าที่ตามความชอบเสียง และการมีแบบอย่างที่ดีในการทำงานอย่างปลอดภัย ในกลุ่มพนักงานที่ทำงานในโรงงานที่ยังไม่ผ่านการรับรองมาตรฐาน ISO

ความชอบเสียง	แบบอย่างที่ดี	รหัส	จำนวน คน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน	12	21	11
มาก	มาก	22	108	49.02	4.29	2.00*	3.38*	8.45*
น้อย	มาก	12	42	47.02	4.89		1.38	6.45*
มาก	น้อย	21	67	45.64	4.78			5.07*
น้อย	น้อย	11	53	40.57	4.87			

\* มีนัยสำคัญที่ .05



ตาราง 154 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ตามสถานภาพสมรส และอายุ  
ในพนักงานกลุ่มรวม

สถานภาพสมรส	อายุ	รหัส	จำนวนคน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	11	12	21
หม้าย/หย่าร้าง	มาก	22	187	69.50	7.52	2.00	3.13*	3.32*
โสด	น้อย	11	143	67.50	8.88		1.13	1.32
โสด	มาก	12	63	66.37	7.46			0.19
หม้าย/หย่าร้าง	น้อย	21	116	66.18	8.90			

\* มีนัยสำคัญที่ .05

ตาราง 155 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงาน  
ตามสถานภาพสมรส และอายุ ในพนักงานกลุ่มรวม

สถานภาพสมรส	อายุ	รหัส	จำนวนคน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	12	11	21
หม้าย/หย่าร้าง	มาก	22	187	77.19	7.38	2.46*	3.57*	5.61*
โสด	น้อย	12	63	74.73	8.66		1.11	3.15*
โสด	มาก	11	142	73.62	9.51			2.04
หม้าย/หย่าร้าง	น้อย	21	116	71.58	10.02			

\* มีนัยสำคัญที่ .05

ตาราง 156 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงาน  
ตามอายุ และอายุงาน ในพนักงานกลุ่มรวม

อายุ	อายุงาน	รหัส	จำนวนคน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	12	21	11
หม้าย/หย่าร้าง	มาก	22	140	78.82	6.45	1.17	5.12*	9.79*
โสด	มาก	12	110	77.65	6.32		3.95*	8.62*
หม้าย/หย่าร้าง	น้อย	21	110	73.70	8.38			4.67*
โสด	น้อย	11	148	69.03	10.28			

\* มีนัยสำคัญที่ .05

ตาราง 157 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนการสนับสนุนทางสังคมจากบุคคลในหน่วยงาน ตามสถานภาพสมรส และอายุ ในพนักงานกลุ่มรวม

สถานภาพสมรส	อายุ	รหัส	จำนวนคน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	11	21	12
หม้าย/หย่าร้าง	มาก	22	187	49.75	9.58	0.68	2.59*	3.46*
โสด	น้อย	11	142	49.07	10.09		1.91	2.78*
หม้าย/หย่าร้าง	น้อย	21	116	47.16	11.20			0.87
โสด	มาก	12	63	46.29	10.38			

\* มีนัยสำคัญที่ .05

ตาราง 158 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนการมีแบบอย่างที่ดีในการทำงานอย่างปลอดภัย ตามสถานภาพสมรส อายุ และอายุงาน ในพนักงานกลุ่มรวม

สถานภาพสมรส	อายุ	อายุงาน	รหัส	จำนวนคน	ค่าเฉลี่ย	212	222	122	111	211	121	221
โสด	น้อย	มาก	112	57	52.18	4.10*	4.92*	6.21*	8.19*	8.35*	9.98*	10.97*
หม้าย/หย่า	น้อย	มาก	212	53	48.08		0.82	2.11	4.09*	4.25*	5.88*	6.87*
หม้าย/หย่า	มาก	มาก	222	107	47.26			1.29	3.27*	3.43*	5.06*	6.05*
โสด	มาก	มาก	122	33	45.97				1.98	2.14	3.77*	4.76*
โสด	น้อย	น้อย	111	85	43.99					0.16	1.79	2.78
หม้าย/หย่า	น้อย	น้อย	211	63	43.83						1.63	2.62
โสด	มาก	น้อย	121	30	42.20							0.99
หม้าย/หย่า	มาก	น้อย	221	80	41.21							

\* มีนัยสำคัญที่ .05

ตาราง 159 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนการรับรู้ประโยชน์จากการฝึกอบรมเพื่อป้องกันอันตราย จากการทำงาน ตามสถานภาพสมรส อายุ และอายุงาน ในพนักงานกลุ่มรวม

สถานภาพสมรส	อายุ	อายุงาน	รหัส	จำนวนคน	ค่าเฉลี่ย	212	222	211	112	221	121	111
โสด	มาก	มาก	122	33	91.18	5.54	11.16	23.16*	23.51*	23.58*	25.15*	26.24*
หม้าย/หย่า	น้อย	มาก	212	53	85.64		5.62	17.62*	17.97*	18.04*	19.61*	20.70*
หม้าย/หย่า	มาก	มาก	222	107	80.02			12.00	12.35	12.42	13.99*	15.08*
หม้าย/หย่า	น้อย	น้อย	211	63	68.02				0.35	0.42	1.99	3.08
โสด	น้อย	มาก	112	57	67.67					0.07	1.64	2.73
หม้าย/หย่า	มาก	น้อย	221	80	67.6						1.57	2.66
โสด	มาก	น้อย	121	30	66.03							1.09
โสด	น้อย	น้อย	111	85	64.94							

\* มีนัยสำคัญที่ .05

ตาราง 160 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนการรับรู้ประโยชน์จากการฝึกอบรมเพื่อป้องกันอันตรายจากการทำงาน ตามสถานภาพสมรส และอายุ ในพนักงานกลุ่มรวม

สถานภาพสมรส	อายุ	รหัส	จำนวนคน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	21	22	11
โสด	มาก	12	63	79.21	53.13	3.14	4.50	13.17*
หม้าย/หย่าร้าง	น้อย	21	116	76.07	35.07		1.36	10.03*
หม้าย/หย่าร้าง	มาก	22	187	74.71	26.18			8.67*
โสด	น้อย	11	142	66.04	24.34			

\* มีนัยสำคัญที่ .05

ตาราง 161 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานตามหน้าที่ ตามสถานภาพสมรส และอายุ ในพนักงานกลุ่มรวม

สถานภาพสมรส	อายุ	รหัส	จำนวนคน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	12	11	21
หม้าย/หย่าร้าง	มาก	22	187	65.60	7.32	1.46	3.56	6.22*
โสด	มาก	12	12	64.14	7.41		2.10	4.76*
โสด	น้อย	11	11	62.04	10.50			2.66
หม้าย/หย่าร้าง	น้อย	21	21	59.38	12.05			

\* มีนัยสำคัญที่ .05

ตาราง 162 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานตามหน้าที่ ตามอายุ และอายุงาน ในพนักงานกลุ่มรวม

อายุ	อายุงาน	รหัส	จำนวนคน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	12	21	11
มาก	มาก	22	140	70.06	5.56	1.18	10.98*	15.19*
น้อย	มาก	12	110	68.88	5.46		9.80*	14.01*
มาก	น้อย	21	110	59.08	4.00			4.21*
น้อย	น้อย	11	148	54.87	10.78			

\* มีนัยสำคัญที่ .05

ตาราง 163 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานนอกเหนือหน้าที่ตามสถานภาพสมรส และอายุงาน ในพนักงานกลุ่มรวม

สถานภาพสมรส	อายุงาน	รหัส	จำนวนคน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	12	11	21
หม้าย/หย่าร้าง	มาก	22	160	48.43	3.61	1.20	5.52*	5.70*
โสด	มาก	12	90	47.23	5.11		4.32*	4.50*
โสด	น้อย	11	115	42.91	6.58			0.18
หม้าย/หย่าร้าง	น้อย	21	143	42.73	6.54			

\* มีนัยสำคัญที่ .05

ตาราง 164 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานนอกเหนือหน้าที่ตามอายุ และอายุงาน ในพนักงานกลุ่มรวม

อายุ	อายุงาน	รหัส	จำนวนคน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	22	21	11
น้อย	มาก	12	110	48.13	3.84	0.23	3.38*	6.77*
มาก	มาก	22	140	47.90	4.54		3.15*	6.54*
มาก	น้อย	21	110	44.75	4.54			3.39*
น้อย	น้อย	11	148	41.36	7.39			

\* มีนัยสำคัญที่ .05

ตาราง 165 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานตามเพศ และระดับเศรษฐกิจของครอบครัว ในพนักงานกลุ่มรวม

เพศ	เศรษฐกิจครอบครัว	รหัส	จำนวนคน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	12	21	11
หญิง	สูง	22	148	76.13	7.79	0.02	1.41	4.65*
ชาย	สูง	12	141	76.11	8.72		1.39	4.63*
หญิง	ต่ำ	21	92	74.72	9.02			3.24*
ชาย	ต่ำ	11	147	71.48	9.41			

\* มีนัยสำคัญที่ .05

ตาราง 166 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนการสนับสนุนทางสังคมจากบุคคลในหน่วยงานตามระดับเศรษฐกิจของครอบครัว และจำนวนชั่วโมงทำงานล่วงเวลาต่อเดือน ในพนักงานกลุ่มรวม

เศรษฐกิจครอบครัว	ช.ม.ล่วงเวลาต่อเดือน	รหัส	จำนวนคน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	22	21	12
ต่ำ	น้อย	11	105	50.13	9.58	0.93	1.40	3.33*
สูง	มาก	22	136	49.20	9.78		0.47	2.40
สูง	น้อย	21	153	48.73	10.66			1.93
ต่ำ	มาก	12	134	46.80	10.55			

\* มีนัยสำคัญที่ .05

ตาราง 167 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนการรับรู้ประโยชน์จากการฝึกอบรมเพื่อป้องกันอันตรายจากการทำงาน ตามเพศ และระดับเศรษฐกิจของครอบครัว ในพนักงานกลุ่มรวม

เพศ	เศรษฐกิจครอบครัว	รหัส	จำนวนคน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	12	11	21
หญิง	สูง	22	148	80.85	39.13	8.31*	8.99*	11.85*
ชาย	สูง	12	141	72.54	29.04		0.68	3.54
ชาย	ต่ำ	11	147	71.86	33.01			2.86
หญิง	ต่ำ	21	92	69.00	28.62			

\* มีนัยสำคัญที่ .05

ตาราง 168 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานตามหน้าที่ตามเพศ ระดับเศรษฐกิจของครอบครัว และจำนวนชั่วโมงทำงานล่วงเวลาต่อเดือน ในพนักงานกลุ่มรวม

เพศ	เศรษฐกิจครอบครัว	ช.ม.ล่วงเวลาต่อเดือน	รหัส	จำนวนคน	ค่าเฉลี่ย	111	211	222	122	121	212	112
หญิง	สูง	น้อย	221	77	68.68	4.46*	4.51*	4.88*	5.46*	6.88*	7.33*	10.93*
ชาย	ต่ำ	น้อย	111	64	64.22		0.05	0.42	1.00	2.42	2.87	6.47*
หญิง	ต่ำ	น้อย	211	41	64.17			0.37	0.95	2.37	2.82	6.42*
หญิง	สูง	มาก	222	71	63.80				0.58	2.00	2.45	6.05*
ชาย	สูง	มาก	122	65	63.22					1.42	1.87	5.47*
ชาย	สูง	น้อย	121	76	61.80						0.45	4.05*
หญิง	ต่ำ	มาก	212	51	61.35							3.60*
ชาย	ต่ำ	มาก	112	83	57.75							

\* มีนัยสำคัญที่ .05

ตาราง 169 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนความถี่ของการเจ็บป่วย (การรายงานตนเอง) ตามเพศ ระดับเศรษฐกิจของครอบครัว และจำนวนชั่วโมงทำงานล่วงเวลาต่อเดือน ในพนักงานกลุ่มรวม

เพศ	เศรษฐกิจ ครอบครัว	ช.ม.ล่วงเวลา ต่อเดือน	รหัส	จำนวนคน	ค่าเฉลี่ย	122	211	222	212	111	121	221
ชาย	ต่ำ	มาก	112	83	8.04	0.87	1.19	1.32	1.65	1.99*	2.12*	4.65*
ชาย	สูง	มาก	122	65	7.17		0.32	0.45	0.78	1.12	1.25	3.78*
หญิง	ต่ำ	น้อย	211	41	6.85			0.13	0.46	0.80	0.93	3.46*
หญิง	สูง	มาก	222	71	6.72				0.33	0.67	0.80	3.33*
หญิง	ต่ำ	มาก	212	51	6.39					0.34	0.47	3.00*
ชาย	ต่ำ	น้อย	111	64	6.05						0.13	2.66*
ชาย	สูง	น้อย	121	76	5.92							2.53*
หญิง	สูง	น้อย	221	77	3.39							

\* มีนัยสำคัญที่ .05

ตาราง 170 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนความถี่ของการเจ็บป่วยจากการทำงาน (บันทึกการรักษาพยาบาลของโรงงาน) ตามเพศ และจำนวนชั่วโมงทำงานล่วงเวลาต่อเดือน ในพนักงานกลุ่มรวม

เพศ	ช.ม.ล่วงเวลา ต่อเดือน	รหัส	จำนวน คน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน	11	21	22
ชาย	มาก	12	146	1.78	2.14	0.53*	0.79*	1.29*
ชาย	น้อย	11	136	1.25	1.54		0.26	0.76*
หญิง	น้อย	21	118	0.99	1.74			0.50*
หญิง	มาก	22	65	0.49	0.90			

\* มีนัยสำคัญที่ .05

ตาราง 171 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation Coefficient) ของตัวแปรที่ใช้ศึกษา

ตัวแปร	ค่าเฉลี่ย	SD	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1. พฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานตามหน้าที่	63.19	9.77	.67**	-.20**	-.32**	.48**	.39**	.50**	.61**	.30**	.50**	.34**	.29**
2. พฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานนอกเหนือหน้าที่	45.46	6.14		-.06	-.23**	.52**	.42**	.42**	.69**	.26**	.39**	.25**	.28**
3. ความถี่ของการเจ็บป่วย (รายงานตนเอง)	6.30	5.11			.03	-.06	-.11**	-.15**	-.12**	.02	-.16**	-.12**	-.01
4. ความถี่ของการเจ็บป่วย (บันทึกรักษาพยาบาลของโรงงาน)	1.23	1.8				-.14**	-.19**	-.27**	-.18**	-.10*	-.25**	-.14**	-.18**
5. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	67.94	8.35					.36**	.48**	.62**	.11*	.22**	.06	.25**
6. ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน	63.26	8.04						.62**	.48**	.08	.25**	.19**	.28**
7. ความชอบเสี่ยง	41.52	6.00							.49**	.10*	.26**	.22**	.28**
8. เจตคติที่ดีต่อการป้องกันอันตรายจากการทำงาน	74.69	8.93								.18**	.40**	.33**	.39**
9. การรับรู้ประโยชน์จากการฝึกกรมฯ	73.95	32.96									.17**	.14**	.13**
10. การสนับสนุนทางสังคมจากบุคคลในหน่วยงาน	48.66	10.22										.52**	.20**
11. การมีแบบอย่างที่ดีในการทำงานอย่างปลอดภัย	45.74	8.27											.17**
12. ความรู้เกี่ยวกับการป้องกันอันตรายจากการทำงาน	52.69	8.25											

\* มีนัยสำคัญที่ .05      \*\* มีนัยสำคัญที่ .01

ประวัติของผู้วิจัย



## ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อสกุล	จूरีพร ภิบาลจันทร์
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	524 ลาดพร้าว ซอย 1 แขวงจอมพล เขตจตุจักร กรุงเทพฯ 10900
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2540	ศิลปศาสตรบัณฑิต การจัดการทั่วไป (การบัญชี) จาก สถาบันราชภัฏจันทร์เกษม
พ.ศ. 2551	วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์ จาก มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ