

ปัจจัยทางจิตและสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้วยความปลอดภัยของพนักงาน
ก่อสร้าง ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล



เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒเพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิตสาขาวิชาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์

ธันวาคม 2557

ลิขสิทธิ์ เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ปัจจัยทางจิตและสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้วยความปลอดภัยของพนักงาน
ก่อสร้าง ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล



ปริญญาโท
ของ
พนิตพัทธ์ ประสารพันธ์

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒเพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิตสาขาวิชาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์
ธันวาคม 2557

ปัจจัยทางจิตและสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้วยความปลอดภัยของพนักงาน
ก่อสร้าง ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล



เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒเพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิตสาขาวิชาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์
ธันวาคม 2557

พนิตพัทตร์ ประสารพันธ์ (2557). *ปัจจัยทางจิตและสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานด้วยความปลอดภัยของพนักงานก่อสร้างในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล*ปริญญา
นิพนธ์ วท.ม. (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ คณะกรรมการควบคุม: ผศ.ดร.วิชุดา กิจธรรม.

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปฏิสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางจิตและปัจจัยทางสังคมที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานด้วยความปลอดภัยของพนักงานก่อสร้าง เพื่อศึกษาอำนาจในการทำนายของปัจจัยทางจิตและปัจจัยทางสังคมที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานด้วยความปลอดภัยของพนักงานก่อสร้าง และเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของพฤติกรรมการทำงานด้วยความปลอดภัยกับความสุขในการทำงานของพนักงานก่อสร้าง โดยกลุ่มตัวอย่างคือ พนักงานก่อสร้างในบริษัทที่ดำเนินธุรกิจก่อสร้างในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลของบริษัทก่อสร้างที่เลือกด้วยการสุ่มแบบ 2 ชั้นตอน มีจำนวน 400 คน

ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยทางจิตด้านความตระหนักรู้ความเสี่ยงในการทำงานก่อสร้างกับปัจจัยทางสังคมด้านการมีแบบอย่างที่ดีในการทำงานอย่างปลอดภัยไม่มีปฏิสัมพันธ์ร่วมกันในการส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานด้วยความปลอดภัยของพนักงานก่อสร้างทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มที่มีลักษณะทางชีวสังคมแตกต่างกัน 2) ปัจจัยทางจิตด้านความมีวินัยในการทำงานเพื่อป้องกันอันตรายจากการทำงานกับปัจจัยทางสังคมด้านการมีแบบอย่างที่ดีในการทำงานอย่างปลอดภัยไม่มีปฏิสัมพันธ์ร่วมกันในการส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานด้วยความปลอดภัยของพนักงานก่อสร้างทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มที่มีลักษณะทางชีวสังคมแตกต่างกัน 3) ปัจจัยทางจิตด้านแรงจูงใจในการทำงานด้วยความปลอดภัยกับปัจจัยทางสังคมด้านมาตรการควบคุมและการสนับสนุนจากหน่วยงานไม่มีปฏิสัมพันธ์ร่วมกันในการส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานด้วยความปลอดภัยของพนักงานก่อสร้างทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มที่มีลักษณะทางชีวสังคมแตกต่างกัน 4) ปัจจัยทางจิตด้านเจตคติที่ดีต่อการมีพฤติกรรมในการป้องกันอันตรายจากการทำงานกับปัจจัยทางสังคมด้านมาตรการควบคุมและการสนับสนุนจากหน่วยงานไม่มีปฏิสัมพันธ์ร่วมกันในการส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานด้วยความปลอดภัยของพนักงานก่อสร้างทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มที่มีลักษณะทางชีวสังคมแตกต่างกัน 5) ปัจจัยทางสังคมด้านมาตรการควบคุมและการสนับสนุนจากหน่วยงานและการมีแบบอย่างที่ดีในการทำงานอย่างปลอดภัยกับปัจจัยทางจิตด้านเจตคติที่ดีต่อการมีพฤติกรรมในการป้องกันอันตรายจากการทำงาน สามารถทำนายพฤติกรรมการทำงานด้วยความปลอดภัย โดยมีอำนาจในการทำนายร้อยละ 63 และ 6) พฤติกรรมการทำงานด้วยความปลอดภัยไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน

PSYCHOSOCIAL FACTORS RELATED TO SAFETY WORK BEHAVIOR OF
CONSTRUCTION WORKERS IN BANGKOK METROPOLITAN



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

December 2557

Phanitphak Phasarnphan. (2014). *Psychosocial Factors Related to Safety Work Behavior of Construction Workers in Bangkok Metropolitan*. Master thesis, M.S. (Applied Behavioral Science Research). Bangkok: Graduate School of Srinakharinwirot University. Advisor Committee: Assit. Prof. Dr. Wichuda Kijtorntam.

The purpose of this study was 1) to study the interaction effect between psychosocial factors and social factors on safety work behavior of construction workers in Bangkok Metropolitan 2) to predict power of psychosocial factors on safety work behavior of construction workers 3) to study the relationship between safety work behavior and happiness in working. The sample consisted of 400 construction workers of a construction company in Bangkok Metropolitan selected by two-stage random sampling techniques. The questionnaires consisted of 5 parts of the self-reported questionnaires was applied. The alpha Cronbach's coefficient was 0.9 with 83 percent response rate. The findings revealed that 1) the risk perception on construction workers and good prototype on safety work had no interaction effect on safety work behavior 2) work discipline on construction workers and good prototype on safety work had no interaction on safety work behavior both in the whole group and all subgroups 3) work safety motivation and protocol and organization supporting had no interaction effect on safety work behavior both in the whole group and all subgroups 4) good attitude toward work safety behavior and organization supporting had no interaction effect on safety work behavior both in the whole group and all subgroups 5) protocol and organization support, good prototype on safety work, and good attitude toward safety work could predict safety work behavior in the whole group ($R^2 = 63\%$); and 6) Safety work behavior had no relationship with happiness in working.

ปริญญาบัตร

เรื่อง

ปัจจัยทางจิตและสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานด้วยความปลอดภัยของพนักงาน
ก่อสร้าง ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

ของ

พนิตพัทธ์ประสารพันธ์

ได้รับอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัยให้นับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิตสาขาวิชาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์
ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

..... คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมชาย สันติวัฒนกุล)

วันที่เดือนธันวาคมพ.ศ. 2557

อาจารย์ที่ปรึกษาปริญญาบัตร

คณะกรรมการสอบปากเปล่า

.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิชุดา กิจจรธรรม)

..... ประธาน
(อาจารย์ ดร.สุภาพร ณะชานันท์)

..... กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิชุดา กิจจรธรรม)

..... กรรมการ

อาจารย์ ดร.รุ่งนภา ตั้งจิตจรณกุล)

ประกาศคุณูปการ

ความสำเร็จของปริญญาโทฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยดี จากบุคคลหลายฝ่าย ผู้วิจัยขอกราบ
ขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. วิชุดา กิจธรรม อาจารย์ที่ปรึกษาปริญญาโท ที่ท่านให้
ความกรุณาและความช่วยเหลืออย่างยิ่ง ในการให้ข้อคิดเห็น คำแนะนำการทำปริญญาโททุก
ขั้นตอนด้วยความเอาใจใส่และปรารถนาดีแก่ผู้วิจัยเสมอมา

ขอขอบพระคุณคณาจารย์สถาบันวิจัยพฤกษศาสตร์ทุกท่าน ที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชา
ความรู้ทางการวิจัยพฤกษศาสตร์ และเสริมสร้างจรรยาบรรณของนักวิจัยที่ดีแก่ศิษย์ ตลอดจน
ขอขอบคุณเจ้าหน้าที่และบุคลากรของสถาบันวิจัยพฤกษศาสตร์ทุกท่าน ที่คอยอำนวยความสะดวก
ให้เป็นอย่างดี ตลอดระยะเวลาที่ผู้วิจัยศึกษาอยู่

ขอขอบพระคุณ อาจารย์ ดร. สุภาพร ณะชานันท์ และอาจารย์ ดร. รุ่งนภา ตั้งจิตต์เจริญกุล
ประธานและกรรมการในการสอบปากเปล่า ที่ให้คำแนะนำอันเป็นประโยชน์ต่อปริญญาโทฉบับนี้
อย่างมาก

ขอขอบพระคุณ อาจารย์ ดร. ฐาศูกร์ จันประเสริฐ อาจารย์ ดร. ศรัณย์ พิมพ์ทอง และอาจารย์
ปิยรัฐ ธรรมพิทักษ์ ที่ได้กรุณาตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย ตลอดจนให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์
ต่อการพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้

ขอขอบพระคุณ อาจารย์ วรสรณ์ เนตรทิพย์ ที่ได้ให้คำแนะนำในการใช้โปรแกรมทางสถิติ
วิเคราะห์ข้อมูลอันเป็นประโยชน์ต่อปริญญาโทฉบับนี้อย่างมาก

ขอขอบคุณ ผู้บริหารและพนักงานบริษัท ที่ให้ข้อมูลการทดลองใช้เครื่องมือและดำเนินการ
เก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้

ขอกราบขอบพระคุณบิดา-มารดา ที่ให้กำลังใจในการดำเนินชีวิตตลอดมา จนสามารถสำเร็จ
การศึกษาในครั้งนี้ สุดท้ายนี้ขอขอบคุณกัลยาณมิตรทุกท่าน รวมทั้งพี่ๆ เพื่อนๆ สถาบันวิจัย
พฤกษศาสตร์ และ จากต่างสถาบัน ที่ให้กำลังใจและให้การช่วยเหลือตลอดระยะเวลาในการทำ
ปริญญาโทฉบับนี้

พนิตพัทธ์ ประสารพันธ์

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ	1
ภูมิหลัง.....	1
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	3
ความสำคัญของการวิจัย.....	4
ขอบเขตของการวิจัย.....	4
ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย.....	4
ตัวแปรที่ศึกษา.....	5
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	6
พฤติกรรมการปฏิบัติงานด้วยความปลอดภัย.....	7
การป้องกันอันตรายในการปฏิบัติงานก่อสร้าง.....	7
มาตรการความปลอดภัยในแผนก่อสร้าง.....	8
ปัจจัยทางจิตกับพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้วยความปลอดภัย.....	13
ความตระหนักรู้ความเสี่ยงในการปฏิบัติงานก่อสร้างกับพฤติกรรม	
การปฏิบัติงานด้วยความปลอดภัย.....	13
แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้วยความปลอดภัยกับพฤติกรรม	
การปฏิบัติงานด้วยความปลอดภัย.....	16
ความมีวินัยในกาปฏิบัติงานเพื่อป้องกันอันตรายจากกาปฏิบัติงาน	
กับพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้วยความปลอดภัย.....	18
เจตคติที่ดีต่อการมีพฤติกรรมในการป้องกันอันตรายจากกาปฏิบัติงาน	
กับพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้วยความปลอดภัย.....	21
ปัจจัยทางสังคมับพฤติกรรมกาปฏิบัติงานด้วยความปลอดภัย.....	23
มาตรการควบคุมและการสนับสนุนจากหน่วยงานกับพฤติกรรม	
การปฏิบัติงานด้วยความปลอดภัย.....	23
การมีแบบอย่างที่ดีในกาปฏิบัติงานอย่างปลอดภัยกับพฤติกรรม	
การปฏิบัติงานด้วยความปลอดภัย.....	26
ลักษณะชีวสังคมกับพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้วยความปลอดภัย.....	29
พฤติกรรมการปฏิบัติงานด้วยความปลอดภัยกับความสุขในการทำงาน.....	30

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
2 (ต่อ)	
นิยามปฏิบัติกร.....	33
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	36
สมมติฐานการวิจัย.....	37
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	38
การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	38
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	40
การหาคุณภาพเครื่องมือ.....	44
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	45
การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล.....	46
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	47
ลักษณะเบื้องต้นของกลุ่มตัวอย่าง.....	48
ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน.....	51
การวิเคราะห์ปฏิสัมพันธ์แบบสองทาง เพื่อทดสอบสมมติฐานที่ 1 – 4.....	51
การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบมาตรฐาน เพื่อทดสอบสมมติฐานที่ 5.....	66
การวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบเพียสัน เพื่อทดสอบสมมติฐานที่ 6	68
5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	69
สรุปและอภิปรายผลตามสมมติฐานการวิจัย.....	71
ข้อเสนอแนะในการวิจัย.....	77
ข้อเสนอแนะเพื่อการปฏิบัติ.....	77
ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป.....	78
บรรณานุกรม.....	79

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
ภาคผนวก.....	77
ภาคผนวก ก.....	78
ภาคผนวก ข.....	94
ภาคผนวก ค.....	122
ภาคผนวก ง.....	124
ประวัติย่อผู้วิจัย.....	129



บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 แสดงจำนวนกลุ่มตัวอย่างตามพื้นที่โครงการ.....	39
2 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามลักษณะทางชีวสังคม.....	48
3 ค่าสถิติพื้นฐานจำแนกตามตัวแปรที่ศึกษา.....	49
4 จำนวนและร้อยละ การแบ่งกลุ่มสูงและกลุ่มต่ำของตัวแปรอิสระ.....	50
5 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางของคะแนนพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้วยความปลอดภัย เมื่อพิจารณาตามตัวแปรความตระหนักรู้ความเสี่ยงในการปฏิบัติงานก่อสร้างและการมีแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงานอย่างปลอดภัยในกลุ่มรวมและกลุ่มที่มีลักษณะทางชีวสังคมแตกต่างกัน.....	51
6 แสดงการเปรียบเทียบค่าของคะแนนพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้วยความปลอดภัยตามระดับของตัวแปรอิสระที่ส่งผลแบบเดี่ยว.....	52
7 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางของคะแนนพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้วยความปลอดภัย เมื่อพิจารณาตามตัวแปรความมีวินัยในการทำงานและการมีแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงานอย่างปลอดภัย ในกลุ่มรวมและกลุ่มที่มีลักษณะทางชีวสังคมแตกต่างกัน.....	54
8 แสดงการเปรียบเทียบค่าของคะแนนพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้วยความปลอดภัยตามระดับของตัวแปรอิสระที่ส่งผลแบบเดี่ยว.....	55
9 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางของคะแนนพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้วยความปลอดภัย เมื่อพิจารณาตามตัวแปรแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้วยความปลอดภัยและมาตรการควบคุมและสนับสนุนจากหน่วยงาน ในกลุ่มรวมและกลุ่มที่มีลักษณะทางชีวสังคมแตกต่าง.....	57
10 แสดงการเปรียบเทียบค่าของคะแนนพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้วยความปลอดภัยตามระดับของตัวแปรอิสระที่ส่งผลแบบเดี่ยว.....	59
11 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางของคะแนนพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้วยความปลอดภัย เมื่อพิจารณาตามตัวแปรเจตคติที่ดีในกาทำงานด้วยความปลอดภัยและมาตรการควบคุมและสนับสนุนจากหน่วยงาน ในกลุ่มรวมและกลุ่มที่มีลักษณะทางชีวสังคมแตกต่างกัน.....	61
12 แสดงการเปรียบเทียบค่าของคะแนนพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้วยความปลอดภัยตามระดับของตัวแปรอิสระที่ส่งผลแบบเดี่ยว.....	63

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
13 คำร้อยละการทำนายและลำดับความสำคัญของตัวทำนายต่างๆ ของตัวแปรอิสระ 6 ตัวแปร ที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานด้วยความปลอดภัยทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มที่มีลักษณะทางชีวสังคมแตกต่างกัน.....	66
14 การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ของพฤติกรรมการทำงานด้วยความปลอดภัย กับความสุขในการทำงานของพนักงานก่อสร้าง.....	68
15 แสดงค่าสัมประสิทธิ์ แอลฟาและค่าอำนาจจำแนกรายข้อ โดยใช้ความสัมพันธ์ รายข้อกับคะแนนรวม (Item-Total Correlation).....	98
16 แสดงข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง.....	118
17 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน.....	119



บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

ภาคอุตสาหกรรมของประเทศไทยในปัจจุบัน ได้มีการขยายตัวเพิ่มมากขึ้น ทำให้ผู้ใช้แรงงานในภาคอุตสาหกรรมได้รับผลกระทบโดยตรงกับการเปลี่ยนแปลงนี้มากที่สุดโดยอุตสาหกรรมก่อสร้าง จัดเป็นอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ และมีแรงงานอยู่ในกลุ่มอุตสาหกรรมนี้ 2.4 ล้านคน ซึ่งอยู่ใน 4 อันดับแรกของการใช้แรงงานในกลุ่มอุตสาหกรรมนอกภาคการเกษตร และจากข้อมูลการประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงานของลูกจ้างในสถานประกอบการจำแนกตามประเภทกิจการ ตั้งแต่ปี 2550 ถึงปี 2554 สูงสุด 5 อันดับแรก พบว่า กิจการประเภทก่อสร้าง มีลูกจ้างที่ประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงาน สูงเป็นอันดับหนึ่งในทุกปี เฉียปีละ 13,630 คน นอกจากนี้ ยังพบว่า ในปี 2554 กิจการประเภทก่อสร้าง มีลูกจ้างที่ประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงาน จนเสียชีวิต ถึง 87 คน สูงเป็นอันดับที่สาม รองจาก กิจการประเภทการคมนาคมขนส่ง และการค้าวัสดุก่อสร้าง เครื่องใช้ไฟฟ้าและยานพาหนะ(สำนักงานกองทุนเงินทดแทน สำนักงานประกันสังคม 2555:3-12)

การประสบอันตรายจากการทำงานเมื่อเกิดขึ้นแล้วย่อมส่งผลให้เกิดความสูญเสียไม่ว่าจะเป็นการบาดเจ็บสูญเสียอวัยวะทุพพลภาพหรือเสียชีวิตตลอดจนยังก่อให้เกิดความสูญเสียทางด้านเศรษฐกิจของครอบครัวและประเทศชาติอีกทั้งยังส่งผลต่อสภาพจิตใจของผู้ประสบอันตรายและบุคคลในครอบครัวผู้ประสบอันตรายในประเทศไทยปรากฏหลักฐานความสูญเสียทางเศรษฐกิจจากการประสบอันตรายจากการทำงานพบว่าการจ่ายค่าทดแทนและค่ารักษาพยาบาลตามกฎหมายกองทุนเงินทดแทนให้แก่ผู้ประสบอันตรายที่อยู่ในความคุ้มครองของกองทุนเงินทดแทนสำนักงานประกันสังคมในปริมาณที่เพิ่มมากขึ้น(สำนักงานประกันสังคม 2550: ออนไลน์) เงินที่ต้องชดเชยการสูญเสียเหล่านี้มาจากกองทุนเงินทดแทน ซึ่งในแต่ละปีมีถึงประมาณ 1,500 - 1,900 ล้านบาท และถ้าการประสบอันตรายทั้งจากอุบัติเหตุและโรคจากการทำงานในปี ปัจจุบันสามารถลดลงได้มากขึ้นอย่างมีนัยสำคัญก็จะมีผลต่อการลดการจ่ายเงินทดแทนในแต่ละปีของผู้ประกอบกิจการได้เป็นอย่างมาก (คณะสาธารณสุขศาสตร์มหาวิทยาลัยมหิดล 2554:11)

การป้องกันอุบัติเหตุในงานก่อสร้างนับว่าเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่ง ทั้งนี้เพื่อความปลอดภัยของชีวิตและทรัพย์สินที่ต้องสูญเสียไปซึ่งถ้าเกิดอุบัติเหตุขึ้นมาแล้วจะมีผลกระทบหลาย ๆ ด้านเป็นต้น

ทำให้งานก่อสร้างล่าช้าขาดแคลนแรงงานเสียค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นสูญเสียอวัยวะเช่นแขนหักขาหักพิการ เสียชีวิตชดชชบั้นทอนขวัญและกำลังใจของคนงานเป็นอย่างยิ่งนอกจากนี้ผู้ที่พิการจากอุบัติเหตุ เหล่านี้จะต้องเป็นภาระของสังคมของครอบครัวที่ต้องการเลี้ยงดูต้องทนทุกข์ทรมานและดำรงชีวิต ต่อไปด้วยความหดหู่ก่อให้เกิดปัญหาอื่น ๆ ติดตามขึ้นมาอีกเป็นอันมากฉะนั้นถ้าได้มีการจัดการ ป้องกันอุบัติเหตุอย่างมีระบบแบบแผนโดยเห็นความสำคัญของอุบัติเหตุด้วยกันทุกฝ่ายแล้วอุบัติเหตุ ในงานก่อสร้างจะต้องลดลงได้อย่างแน่นอน (ชมรมอาชีพอนามัยและความปลอดภัย มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช 2554: ออนไลน์)

แนวทางการจัดการหรือป้องกันความสูญเสีย เชื่อว่าอุบัติเหตุหรือความสูญเสียจะมีสาเหตุที่ คล้ายกัน โดยเกือบร้อยละ 90 ของอุบัติเหตุที่ก่อให้เกิดความสูญเสียนั้นเกิดจากการขาดความรู้ ความเข้าใจ และทักษะในการทำงาน ซึ่งส่วนใหญ่ก็คือผู้ปฏิบัติงานในโรงงานนั่นเอง โดยสาเหตุของ การเกิดอันตรายจากการทำงาน เช่น ประมาทเลินเล่อรู้เท่าไม่ถึงการณ์ ใช้อุปกรณ์ผิดพลาดหรือไม่ ระมัดระวัง ไม่ใช่เครื่องป้องกันอันตรายส่วนบุคคล ไม่ทำงานตามขั้นตอน ซ่อมเครื่องจักรขณะ ทำงาน หยอกล้อในระหว่างทำงาน เป็นต้น(กลุ่มบริษัทฟูจิคุระ ประเทศไทย, 2543: ไม่ปรากฏเลข หน้า, อ้างอิงจาก จริพรภิบาลจันทร์ 2551:2)

หลักฐานการวิจัยในอดีตที่ศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุหรือปัจจัยปกป้องสำคัญของการลด อันตรายหรือเพิ่มความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน เช่น ผลการวิจัยเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงาน อย่างปลอดภัยของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมสิ่งทอและปิ่นด้าของ ธวัชชัย ศรีพรงาม(2547) พบว่า ปัจจัยเชิงเหตุที่มีบทบาทสำคัญในการทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่างปลอดภัย ด้าน ภายนอกตัวบุคคล ได้แก่ ลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตน และความเชื่ออำนาจในตน ส่วนปัจจัย ภายนอกตัวบุคคล หรือสถานการณ์แวดล้อม ได้แก่ การเห็นแบบอย่างที่ดีจากเพื่อนร่วมงานมีการ รับรู้สภาพแวดล้อมที่เสี่ยงในโรงงาน และ ได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้า นอกจากนี้ ผลการวิจัยเกี่ยวกับ ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อพฤติกรรมที่เกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงานของ คนงานก่อสร้าง ในกรุงเทพมหานครของ พันธ์รัตน์ สมแสน(2539) พบว่า พฤติกรรมเกี่ยวกับความ ปลอดภัยในการทำงานของคนงานก่อสร้างในกรุงเทพมหานคร จะมี ความรู้ความเข้าใจ มีทัศนคติ และมีการปฏิบัติเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงานอยู่ในระดับสูงและต่ำ ใกล้เคียงกัน โดยที่ คนงานก่อสร้างมีความรู้ความเข้าใจ มีทัศนคติและมีการปฏิบัติเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน อยู่ในระดับสูง คิดเป็นร้อยละ 51.9 ระดับต่ำคิดเป็น ร้อยละ 48.1 งานอยู่ในระดับสูง(ดี) หรือต่ำ(ไม่ดี) จำนวนใกล้เคียงกัน โดยที่คนงานก่อสร้าง มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับความปลอดภัยในการ ทำงานอยู่ในระดับสูง คิดเป็นร้อยละ 51.9 ระดับต่ำคิดเป็นร้อยละ 48.1 กล่าวคือ คนงานก่อสร้างมี

ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงานค่อนข้างดี โดยคนงานจะมีความรู้ ความเข้าใจในเรื่องอุบัติเหตุและความเสียหายจากการเกิดอุบัติเหตุ รวมทั้งมีความรู้ ความเข้าใจในเรื่องการป้องกันอุบัติเหตุ เช่น การหยุดงานกรณีที่ร่างกายไม่สบาย ไม่ควรดื่มสุราหรือเสพของมีนเมา ก่อนหรือขณะทำงาน เป็นต้น แต่คนงานยังขาดความรู้ ความเข้าใจในเรื่องการใช้เครื่องมือ อุปกรณ์ต่างๆ

จากสภาพปัญหาการประสบอันตรายจากการทำงานของผู้ปฏิบัติงานในอุตสาหกรรมก่อสร้าง ที่มีสถิติอยู่ในระดับสูงที่สุด ประกอบกับแนวโน้มการขยายตัวทางการผลิตและการลงทุนของอุตสาหกรรมประเภทนี้ก็มีสูง ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมก่อสร้าง โดยในการวิจัยครั้งนี้ มีการบูรณาการปัจจัยที่อาจเป็นสาเหตุสำคัญของพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงาน ทั้งปัจจัยทางจิตลักษณะและสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องโดยมีหลักฐานจากผลการวิจัยในอดีตพบว่า ลักษณะสถานการณ์ในการทำงานต่าง ๆ หรือ ปัจจัยภายนอกตัวบุคคล เช่น การฝึกอบรมเพื่อป้องกันอันตรายจากการทำงาน มาตรการควบคุมและการสนับสนุนจากหน่วยงานและการมีแบบอย่างที่ดีในการทำงานที่ปลอดภัย รวมถึงปัจจัยทางจิตลักษณะ หรือ ปัจจัยภายในตัวบุคคล เช่น การรับรู้ความเสี่ยงเพื่อป้องกันอันตรายจากการทำงาน แรงจูงใจในการทำงานด้วยความรับผิดชอบด้านความปลอดภัย ความมีวินัยในการทำงาน เจตคติที่ดีต่อความปลอดภัยในการป้องกันอันตรายจากการทำงานซึ่งจะร่วมกันทำนายและอธิบายพฤติกรรมปฏิบัติงานด้วยความรับผิดชอบด้านความปลอดภัยของพนักงานได้อย่างชัดเจน นอกจากนี้ ยังได้ทำการศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องเนื่องจากการที่พนักงานปฏิบัติงานด้วยความปลอดภัย ได้แก่ การทำงานอย่างมีความสุข โดยผลการวิจัยนี้ คาดว่าจะให้ประโยชน์ทั้งในเชิงวิชาการ คือ การขยายความรู้เกี่ยวกับปัจจัยเชิงเหตุของพฤติกรรมการทำงานด้วยความปลอดภัย และใช้ข้อมูลที่ค้นพบครั้งนี้เป็นแนวทางในการพัฒนาพนักงานในธุรกิจการก่อสร้างให้มีพฤติกรรมปฏิบัติงานด้วยความปลอดภัยต่อตนเองและผู้ร่วมงานและช่วยลดการเกิดอุบัติเหตุหรือการเจ็บป่วยจากการทำงานลงได้ รวมทั้งส่งเสริมสภาพจิตที่ดีให้กับผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นการเสริมสร้างสวัสดิภาพในการทำงานของภาคอุตสาหกรรมซึ่งกำลังมีการขยายตัวอย่างรวดเร็วในประเทศไทย

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปฏิสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางจิตและจิตอาสาสมัครที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานด้วยความปลอดภัยของพนักงานก่อสร้างในกลุ่มรวมและกลุ่มที่มีชีวิตสังคมแตกต่างกัน

2. เพื่อศึกษาอำนาจในการทำนายของปี จัจยทางจิตและ จัจยทางสังคมที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานด้วยความปลอดภัยของพนักงานก่อสร้างในบริษัท ที่ดำเนินธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ชตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของพฤติกรรมการทำงานด้วยความปลอดภัยกับความสุขในการทำงานของพนักงานก่อสร้างในบริษัท ที่ดำเนินธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ชตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

ความสำคัญของการวิจัย

1. ได้ทราบถึงปี จัจยทางจิตและ จัจยทางสังคมที่มีบทบาทสำคัญในการกำหนดพฤติกรรม การปฏิบัติงานด้วยความปลอดภัยของพนักงานก่อสร้าง เพื่อใช้เป็นข้อมูล เพื่อพัฒนานโยบาย ตลอดจนวางแผนและกำหนดมาตรการต่าง ๆ ในด้านการพัฒนาพนักงานด้านการก่อสร้าง เพื่อเตรียมความพร้อมในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรกลุ่มนี้

2. ได้ทราบถึงผลลัพธ์ของการที่พนักงานมีพฤติกรรมปฏิบัติงานด้วยความปลอดภัยใน ด้านความสุขในการทำงาน

3. ได้ทราบว่าพนักงานปฏิบัติการประเภทใดที่เป็นกลุ่มเสี่ยงซึ่งควรจะได้รับพัฒนาโดย เร่งด่วนเพื่อลดอันตรายจากกาปฏิบัติงาน

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

พนักงานก่อสร้างในบริษัท ที่ดำเนินธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ชตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลซึ่งตามรายงานจากการสำรวจสำมะโนธุรกิจและอุตสาหกรรม พ.ศ. 2555 ของสำนักงานสถิติแห่งชาติ พบว่า มีพนักงานที่ปฏิบัติงานในการก่อสร้าง ประมาณ 23,626 คน (สำนักงานสถิติแห่งชาติ กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร 2555)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

พนักงานก่อสร้างในธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ พื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑลของ บริษัท อสังหาริมทรัพย์แห่งหนึ่ง คัดเลือกโดยการสุ่มตัวอย่างแบบ 2 ขั้นตอน จากพื้นที่ก่อสร้าง จำนวน 22 โครงการ และคัดเลือกโครงการได้จำนวน 15 แห่ง มีพนักงานก่อสร้าง จำนวน 400 คน ซึ่งการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ กำหนดโดยใช้สูตรการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจาก ยามาเน่ (Yamane, 1967: 886)

ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรอิสระมี 3 กลุ่ม ได้แก่
 - 1.1 ปัจจัยทางจิต
 - 1.1.1 ความตระหนักรู้ความเสี่ยงในการปฏิบัติงานก่อสร้าง
 - 1.1.2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้วยความปลอดภัย
 - 1.1.3 ความมีวินัยในการปฏิบัติงานเพื่อป้องกันอันตรายจากการทำงาน
 - 1.1.4 เจตคติที่ดีต่อการมีพฤติกรรมในการป้องกันอันตรายจากการทำงาน
 - 1.2 ปัจจัยทางสังคม
 - 1.2.1 มาตรการควบคุมและการสนับสนุนจากหน่วยงาน
 - 1.2.2 การมีแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงานอย่างปลอดภัย
2. ตัวแปรตาม
 - 2.1 พฤติกรรมการปฏิบัติงานด้วยความปลอดภัย
 - 2.2 ความสุขในการทำงาน
3. ลักษณะชีวสังคม ได้แก่ เพศ อายุ และอายุงาน

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในบทนี้เป็นการประมวลแนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อกำหนดตัวแปรตาม ตัวแปรอิสระ และนิยามปฏิบัติการของตัวแปรเหล่านั้นและแสดงหลักฐานความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตามเพื่อเป็นพื้นฐานในการตั้งสมมติฐานของการวิจัย ตามหัวข้อต่อไปนี้

1. พฤติกรรมการปฏิบัติงานด้วยความปลอดภัย

1.1 การป้องกันอันตรายในการปฏิบัติงานก่อสร้าง

1.2 มาตรการความปลอดภัยในนาก่อสร้าง

2. ปัจจัยทางจิตกับพฤติกรรมกาปฏิบัติงานด้วยความปลอดภัย

2.1 ความตระหนักรู้ความเสี่ยงในการปฏิบัติงานก่อสร้างกับพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้วยความปลอดภัย

2.2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้วยความปลอดภัยกับพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้วยความปลอดภัย

2.3 ความมีวินัยในการปฏิบัติงานเพื่อป้องกันอันตรายจากกาปฏิบัติงานกับพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้วยความปลอดภัย

2.4 เจตคติที่ดีต่อการมีพฤติกรรมในการป้องกันอันตรายจากกาปฏิบัติงานกับพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้วยความปลอดภัย

3. ปัจจัยทางสังคมกับพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้วยความปลอดภัย

3.1 มาตรการควบคุมและการสนับสนุนจากหน่วยงานกับพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้วยความปลอดภัย

3.2 การมีแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงานอย่างปลอดภัยกับพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้วยความปลอดภัย

4. ลักษณะชีวสังคมกับพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้วยความปลอดภัย

5. พฤติกรรมการปฏิบัติงานด้วยความปลอดภัยกับความสุขในการทำงาน

พฤติกรรมกรปฏิบัติงานด้วยความปลอดภัย

วไลพร ภิญโญ (2544: 6) ได้ให้ความหมายของพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงาน คือ การปฏิบัติตามกฎความปลอดภัย รวมถึงการกระทำอื่น ๆ อันจะก่อให้เกิดความปลอดภัยในการทำงาน เช่น แต่งกายรัดกุม ไม่หยอกล้อเล่นกันในบริเวณที่ทำงาน ไม่ทำงานโดยมิได้รับมอบหมาย หรือไม่ใช้หน้าที่ของตน ไม่ใช้เครื่องมือผิดประเภท ใช้อุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคลทุกครั้งในการทำงานในบริเวณที่อันตราย ตรวจตรา ดูแลทำความสะอาดในบริเวณที่ทำงานให้สะอาดอยู่เสมอ และรวมถึงการแนะนำเพื่อนร่วมงานที่ทำงานอย่างไม่ปลอดภัยให้ปฏิบัติงานอย่างถูกต้องและปลอดภัย เป็นต้น นอกจากนี้ ฐวิชัย ศรีพรงาม(2547: 51) ได้ทำการศึกษาพฤติกรรมการทำงานอย่างปลอดภัยส่วนบุคคล โดยให้ความหมายว่า การทำงานของพนักงานด้วยความไม่ประมาท ปฏิบัติตามนโยบายแห่งความปลอดภัยของโรงงาน เพื่อมิให้เกิดการบาดเจ็บหรืออุบัติเหตุต่อตนเอง และบุคคลอื่น รวมทั้งการมีสุขภาพสมบูรณ์ไม่เป็นโรคที่เกิดจากการทำงาน โดยกระทำใด้ ดังนี้ คือ

1.การเตรียมตัวก่อนทำงานและหลังทำงาน เช่น การแต่งกาย การตรวจสอบความพร้อมของอุปกรณ์ การเก็บกวาด ทำความสะอาด เป็นต้น

2.ขณะทำงาน เช่น ใช้อุปกรณ์ป้องกันอันตราย ไม่หยอกล้อเล่นกันระหว่างทำงาน เป็นต้น

ดังนั้น ในการวิจัยครั้งนี้พฤติกรรมกรปฏิบัติงานด้วยความปลอดภัย หมายถึง การปฏิบัติงานตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ นโยบายเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน และการป้องกันอันตรายของหน่วยงาน ทั้งในการเตรียมตัวก่อนปฏิบัติงาน เช่น การแต่งกาย การตรวจสอบความพร้อมของอุปกรณ์ขณะปฏิบัติงาน เช่น การสวมอุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคลที่หน่วยงานจัดให้ ปฏิบัติงานตามขั้นตอนวิธีการทำงานอย่างเคร่งครัด ไม่หยอกล้อกันระหว่างทำงาน และหลังจากการปฏิบัติงาน เช่น การเก็บกวาด ทำความสะอาด

การป้องกันอันตรายในการปฏิบัติงานก่อสร้าง

ความหมายของ “การป้องกัน ดวงเดือน พันธุมนาวิน(2546: 30) ได้ให้ความหมายของการป้องกันว่า เป็นการลด หรือขจัดสิ่ง หรือสภาพ หรือผลที่ไม่น่าปรารถนาที่เกิดแก่บุคคล แก่กลุ่มหรือแก่สังคม เช่น ความโง่ จน เจ็บ การมีจริยธรรมเสื่อม การซื้อสิทธิขายเสียงทางการเมือง การเล่นการพนัน การทะเลาะวิวาททำร้ายกันระหว่างวัยรุ่นต่างสถาบัน เป็นต้น ในการจัดการเพื่อป้องกันเหตุร้าย หรือผลเสียนั้น ต้องลดหรือเปลี่ยนสาเหตุต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง จะทำให้ผลเสียลดลง หรือทำให้ผลเสียมีลักษณะที่เปลี่ยนไป ซึ่งสอดคล้องกับความหมายของความปลอดภัย(Safety) หมายถึง การปราศจากภัย (วิฑูรย์ สิมะโชคดี และ วีระพงษ์ เฉลิมจิระรัตน์2546: 19) ซึ่งในทางปฏิบัติเป็นไปได้ที่จะขจัดภัยทุกชนิดให้หมดไปโดยสิ้นเชิง ความปลอดภัยจึงถูกกำหนดให้หมาย

รวมถึงการปราศจากอันตรายที่มีโอกาสจะเกิดขึ้นด้วย นอกจากนี้ กรมแรงงาน(2532: 10) ได้ให้ความหมายของความปลอดภัยในการทำงาน คือ สภาพการทำงานที่ปลอดภัยจากเหตุอันจะทำให้เกิดอุบัติเหตุ ประสบอันตราย โรค การเจ็บป่วยหรือความเดือดร้อนรำคาญ เนื่องจากการทำงานหรือเกี่ยวข้องกับงาน

ดังนั้น การป้องกันอันตรายจากการทำงาน จึงหมายถึง การปฏิบัติตนเพื่อลด หรือขจัดสิ่งหรือสภาพที่เป็นภัย อันตรายต่อสุขภาพอนามัยหรือความเสี่ยงต่อความปลอดภัยของผู้ปฏิบัติงานที่มีโอกาสเกิดขึ้นจากการทำงานคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีจะเกิดขึ้นอยู่กับพฤติกรรมของบุคคลในองค์กรหรือหน่วยงาน

มาตรการความปลอดภัยในการก่อสร้าง

อันตรายจากงานก่อสร้างที่เกิดขึ้นกับคนงานก่อสร้าง ช่างก่อสร้างสาขาต่าง ๆ ผู้ปฏิบัติงานในโครงการก่อสร้าง ประชาชนที่ผ่านไปมาในบริเวณก่อสร้าง รวมทั้งสิ่งก่อสร้าง อาคารภายในบริเวณโครงการหรือพื้นที่ใกล้เคียง โดยทั่วไปมีสาเหตุแตกต่างกัน มีผลกระทบต่อประชาชนและมีความเสียหายมากน้อยต่างกัน ตัวอย่างอุบัติเหตุที่เกิดขึ้นในงานก่อสร้าง มีดังนี้

1. การตกจากที่สูง การตกอาคาร
2. อันตรายจากการตอกเสาเข็ม การตกหลุมฐานราก หรือช่องเปิดในเขตก่อสร้าง
3. อันตรายเนื่องจากวัตถุสิ่งของตกจากที่สูง หล่นทับหรือพังทลาย
4. อันตรายจากวัสดุ สิ่งของกระแทก ชน กระเด็นเข้าตา หนีบ ดึง บาด ตี้ม แทะ
5. อันตรายจากการใช้ลิฟท์ วัสดุ คราว นั่งร้าน และค้ำยัน
6. อันตรายจากการใช้เครื่องจักรกล หรือเครื่องมือกลต่างๆ เกิดขึ้นเนื่องจากการขาดประสบการณ์ในการใช้เครื่องจักรกลหรือเครื่องมือในการทำงาน หรือการใช้งานผิดประเภท ไม่ถูกต้องตามหลักการความปลอดภัย เป็นต้น
7. อันตรายจากมลภาวะในสถานที่ก่อสร้าง เช่น เสียงดัง ฝุ่นผง กลิ่น สารพิษ
8. อันตรายจากไฟฟ้าดูด
9. อันตรายจากอัคคีภัย
10. อันตรายจากการทำงานที่ไม่ถูกต้องตามหลักวิชาการช่าง เช่น เกิดปัญหาดินขุดฐานรากถล่ม เนื่องจากค้ำยันด้านข้างไม่เพียงพอ ปัญหาค้ำยันท่อนคานทรุดตัว หรือปัญหาหล่อแบบคอนกรีตแตก เป็นต้น

สาเหตุของอันตรายในงานก่อสร้าง

อุบัติเหตุในงานก่อสร้างโดยทั่วไป เกิดสาเหตุใหญ่ 2 ประการ ประการแรกเกิดจากการทำงานที่ไม่ปลอดภัย(Unsafe Acts)ซึ่งจะหมายถึงการปฏิบัติของผู้ปฏิบัติงานทำให้เกิดอันตรายขึ้น อันเป็นผลเนื่องมาจากการขาดความรู้ ความชำนาญและประสบการณ์ เช่น การเดินเครื่องจักรกลหรือทำงานโดยไม่มีความรู้ ไม่ใช่หน้าที่การใช้เครื่องมือกลไม่ถูกต้อง ไม่เหมาะสม ไม่ถูกวิธี ประมาทเลินเล่อ มักร่างหรือจงใจฝ่าฝืนระเบียบ เป็นต้น ประการที่สอง เกิดจากสภาพการณ์ที่ไม่ปลอดภัย(Unsafe Conditions)ซึ่งจะเป็นอันตรายที่เกิดขึ้นจากเงื่อนไขและสภาพแวดล้อมต่างๆ ในงานก่อสร้างที่ไม่มีความปลอดภัย หรือทำให้เกิดความไม่ปลอดภัยในขณะที่ทำงานก่อสร้าง เช่น สภาพเครื่องจักร เครื่องมือ เครื่องทุ่นแรงและอุปกรณ์ต่างๆชำรุด การจัดบริเวณหน้างานไม่ปลอดภัย การจัดวางสิ่งของไม่เป็นระเบียบ เป็นต้น

ปัญหาการเกิดอุบัติเหตุในโครงการก่อสร้างส่วนใหญ่ มักจะเป็นปัญหาที่เกิดจกขบวนการทำงาน โดยทั่วไปจะเป็นปัญหาที่เกิดจากสาเหตุที่ชัดเจนและแน่นอน การเกิดเหตุในแต่ละครั้งอาจก่อให้เกิดการบาดเจ็บ การสูญเสียชีวิตและเกิดความเสียหายต่ออาคารและโครงการที่กำลังก่อสร้าง รวมทั้งอาคารต่างๆ ที่อยู่ในบริเวณใกล้เคียงกับโครงการ วิธีการแก้ไขปัญหาดังกล่าวโดยเสริมสร้างภาพความปลอดภัยในการทำงานจะทำให้สามารถแก้ไขสาเหตุของอุบัติเหตุได้อย่างเหมาะสมและถูกต้อง ซึ่งความสูญเสียต่างๆ จากอุบัติเหตุที่เกิดขึ้นในงานก่อสร้างเมื่อเทียบเป็นค่าใช้จ่ายแล้วนับว่ามีค่าเป็นจำนวนมาก ดังนั้นการลงทุนเพื่อแก้ไขและป้องกันมิให้เกิดอุบัติเหตุขึ้นจึงนับว่าเป็นการประหยัดค่าใช้จ่ายมากกว่า

มาตรการป้องกันและควบคุมอุบัติเหตุในงานก่อสร้าง

สถาบันความปลอดภัยในการทำงาน ได้แบ่งการจัดให้มีการความปลอดภัยในงานก่อสร้างเป็น 3 ส่วน คือ

1. ความปลอดภัยในสถานที่ มีข้อกำหนดและแนวทางปฏิบัติดังนี้

1.1 การทำรั้วกัน โดยรอบบริเวณก่อสร้างและการทำหลังคาคลุมทางเดินที่ติดรั้วกัน เพื่อป้องกันเศษวัสดุตกใส่ผู้สัญจรไปมาภายนอก

1.2 การแบ่งเขตให้ชัดเจน ระหว่างเขตก่อสร้างและที่พักอาศัย

1.3 ป้ายสัญลักษณ์ ป้ายเตือนต่างๆ สำหรับผู้ที่เข้าไปในบริเวณดังกล่าว

1.4 อาคารขณะก่อสร้างในที่มีช่องเปิดหรือไม่มีผนังกัน ควรทำราวกันและมีตาข่ายเสริมเพื่อป้องกันการตก

2. ความปลอดภัยในการใช้เครื่องมือ เครื่องจักร ผู้ปฏิบัติควรใช้อุปกรณ์เครื่องมือต่างๆ อย่างถูกต้องดังเช่น

2.1 การใช้ไม่ผิดวัตถุประสงค์ของอุปกรณ์ หรือเครื่องมือเครื่องจักรนั้น เช่น การใช้ลิฟท์ส่งวัสดุในการขึ้นลงของคนงาน เป็นเรื่องไม่ควรปฏิบัติอย่างยิ่ง

2.2 เครื่องมือเครื่องจักรที่ใช้ไฟฟ้าหรือน้ำมันเชื้อเพลิง ต้องมีการเดินสายไฟอย่างปลอดภัยมีฉนวนหุ้มตลอด บริเวณที่มีการเก็บเชื้อเพลิงห้ามจุดไฟหรือใช้โดยเด็ดขาด

2.3 เครื่องมือเครื่องจักรต้องมีกัรระบบความปลอดภัย

2.4 ก่อนและหลังใช้เครื่องมือเครื่องจักรทุกครั้ง ต้องตรวจสอบซ่อมแซม

3. ความปลอดภัยส่วนบุคคล สาเหตุสำคัญมากประการหนึ่งของการเกิดอุบัติเหตุเกิดจากผู้ปฏิบัติงานปฏิบัติตนไม่ถูกต้องซึ่งมีความจำเป็นต้องกำหนดกฎเกณฑ์ระเบียบในบริเวณที่ทำการก่อสร้างในเรื่องของ

3.1 การแต่งกายของผู้ปฏิบัติควรเป็นชุดรัดกุมไม่ปล่อยชายเสื้อและสวมรองเท้าพื้นยางหุ้มส้น การใช้หมวกแข็ง แขนเสื้อไม่หลุดลุ่ย การใส่ผ้าถุงในคนงานหญิงอาจทำให้เกิดการเกี่ยวสะดุดหรือการดึงเข้าไปในเครื่องจักรได้ รวมทั้งการไม่สวมรองเท้าหรือการใช้รองเท้าที่ไม่เหมาะสม เช่น รองเท้าแตะ เป็นต้น

3.2 การละเลย ไม่สวมใส่อุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยส่วนบุคคลอย่างเหมาะสม เช่น หมวกนิรภัยทุกคนควรสวมอยู่เป็นประจำ เข็มขัดนิรภัยเมื่อทำงานบนที่สูง การสวมรองเท้ายางหุ้มแข้งและสวมถุงมืออย่างในการผสมคอนกรีต

3.3 ห้ามดื่มสุราเสพเครื่องดองของมีนเมา ห้ามเล่น หรือหยอกล้อขณะปฏิบัติงานเด็ดขาด ผู้ฝ่าฝืนได้รับการลงโทษเพราะเป็นสาเหตุหนึ่งทำให้เกิดอุบัติเหตุอย่างคาดไม่ถึง

3.4 จัดให้มีการฝึกอบรมผู้ปฏิบัติงาน ให้ตระหนักถึงอันตราย วิธีการปฏิบัติอย่างปลอดภัย กฎระเบียบ ข้อบังคับ ข้อปฏิบัติที่ควรทราบ สิ่งสำคัญคือ การสร้างจิตสำนึกความปลอดภัยให้เกิดขึ้นในคนงานทุกคน ไม่ว่าจะปฏิบัติงานอะไรก็ตาม ความปลอดภัยในการทำงานต้องมาเป็นอันดับแรกเสมอ

3.5 ตรวจสอบสุขภาพคนงานและตรวจประจำปี เพื่อทดสอบความพร้อมด้านร่างกายของคนงาน

3.6 จัดให้มีหน่วยงานปฐมพยาบาล และหน่วยฉุกเฉินขึ้นภายในหน่วยงานก่อสร้าง เพื่อเป็นการช่วยเหลือผู้บาดเจ็บ และเพื่อเป็นการระงับเหตุอันตรายต่างๆ ที่อาจเกิดขึ้น ซึ่งอาจทวีความรุนแรงไปยังบริเวณใกล้เคียงได้ภาพร มัทย์พงษ์ถาวร.2543)

กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมโดยกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานได้ตระหนักถึงปัญหาที่เกิดจากความเสียหายจากอุบัติเหตุในงานก่อสร้างจึงได้กำหนดนโยบายชัดเจนที่จะป้องกันและลดการประสบนันตรายเนื่องจากการทำงานให้ลดลงทุกปีโดยได้กำหนดกฎหมายเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงานและจัดทำกิจกรรมรณรงค์ส่งเสริมด้านความปลอดภัยในการทำงานอย่างต่อเนื่องและที่สำคัญยังได้กำหนดมาตรฐานเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงานเพื่อให้ นายจ้างถือปฏิบัติในรูปของประกาศกระทรวงมหาดไทยและประกาศกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมโดยมีเจ้าหน้าที่ของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานตรวจตราเพื่อให้สถานประกอบกิจการต่างๆปฏิบัติตามข้อกำหนดของกฎหมายดังกล่าวอย่างไรก็ตามก็ยังไม่สามารถลดสถิติการประสบนันตรายเนื่องจากการทำงานในกิจการก่อสร้างได้อย่างชัดเจน (ลลนาม่วงงาม, 2549)

กฎหมายความปลอดภัยในการทำงาน

กฎหมายต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับความปลอดภัยในการทำงาน ปัจจุบันมีจำนวน 7 ฉบับ ประกอบด้วย

ฉบับที่ 1 ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง ความปลอดภัยในการทำงานเกี่ยวกับเครื่องจักร

ฉบับที่ 2 ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง ความปลอดภัยในการทำงานเกี่ยวกับภาวะแวดล้อม

ฉบับที่ 3 ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง ความปลอดภัยในการทำงานเกี่ยวกับภาวะแวดล้อม (สารเคมี)

ฉบับที่ 4 ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง ความปลอดภัยเกี่ยวกับไฟฟ้า

ฉบับที่ 5 ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง ความปลอดภัยในการทำงานเกี่ยวกับภาวะแวดล้อม (ประตวน้ำ)

ฉบับที่ 6 ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง ความปลอดภัยในการทำงานก่อสร้างว่าด้วยลิฟท์ขนส่งวัสดุชั่วคราว

ฉบับที่ 7 ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง ความปลอดภัยในการทำงานก่อสร้างว่าด้วยนั่งร้าน

ฉบับที่ 8 ประกาศกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม เรื่อง ความปลอดภัยในการทำงานของลูกจ้าง

ฉบับที่ 9 ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง ความปลอดภัยในการทำงานก่อสร้างว่าด้วยเขตก่อสร้าง

ฉบับที่ 10 ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง ความปลอดภัยในการทำงานเกี่ยวกับ
ปืนจู่

ฉบับที่ 11 ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง ความปลอดภัยในการทำงานเกี่ยวกับ
การตอกเสาเข็ม

ฉบับที่ 12 ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง ความปลอดภัยในการทำงานใน
สถานที่อับอากาศ

ฉบับที่ 13 ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง ความปลอดภัยในการทำงานเกี่ยวกับ
สารเคมีอันตราย

ฉบับที่ 14 ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง ความปลอดภัยในการทำงานเกี่ยวกับ
หม้อน้ำ

ฉบับที่ 15 ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง ความปลอดภัยในการทำงานใน
สถานที่ที่มีอันตรายจากการตกจากที่สูง วัสดุกระเด็น ตกหล่น และการพังทลาย

ฉบับที่ 16 ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การป้องกันและระงับอัคคีภัยในสถาน
ประกอบการ เพื่อความปลอดภัยในการทำงานสำหรับลูกจ้าง

ฉบับที่ 17 ประกาศกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม เรื่อง คณะกรรมการความ
ปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน

สาระสำคัญของกฎหมายที่เกี่ยวกับความปลอดภัยในงานก่อสร้าง โดยเฉพาะเรื่อง
สำคัญที่งานก่อสร้างจะต้องยึดถือปฏิบัติอยู่เป็นประจำนั้นมีหลายเรื่อง ประกอบด้วย(กองตรวจ
ความปลอดภัย.2536)

1. เรื่องความปลอดภัยที่เกี่ยวกับเขตก่อสร้างกฎหมายจึงกำหนดมาตรการเพื่อ
ป้องกันโดยกำหนดให้จัดทำเขตก่อสร้างและเขตอันตราย เพื่อป้องกันอันตรายที่จะเกิดในเขต
ก่อสร้าง

2. เรื่องความปลอดภัยที่เกี่ยวกับการตอกเสาเข็ม กฎหมายจึงกำหนดให้นายจ้างที่
ใช้เสาเข็มปฏิบัติตามรายละเอียดคุณลักษณะของเครื่องตอกเสาเข็ม คู่มือการใช้งานที่ผู้ผลิตกำหนด
ไว้ ตลอดจนการประกอบติดตั้ง การทดสอบ การซ่อมบำรุง รวมทั้งการใช้อุปกรณ์คุ้มครองความ
ปลอดภัยส่วนบุคคล

3. เรื่องความปลอดภัยที่เกี่ยวกับนั่งร้านในงานก่อสร้าง จากปัญหาที่นั่งร้านพังและ
เกิดอุบัติเหตุมากมายจากการใช้นั่งร้าน กฎหมายจึงกำหนดวิธีการสร้างนั่งร้านที่ปลอดภัย การใช้
นั่งร้านและการคุ้มครองความปลอดภัยส่วนบุคคล

4. เรื่องความปลอดภัยที่เกี่ยวกับลิฟท์ขนส่งวัสดุชั่วคราว จากปัญหาคู่ปฏิบัติภัยของการใช้ลิฟท์ขนส่งวัสดุสำหรับงานก่อสร้าง กฎหมายจึงกำหนดวิธีการสร้างลิฟท์ขนส่งวัสดุที่ถูกต้องปลอดภัย และข้อปฏิบัติการใช้ลิฟท์อย่างปลอดภัย

5. เรื่องความปลอดภัยที่เกี่ยวกับปั้นจั่น จากปัญหาคู่ปฏิบัติภัยของการใช้ปั้นจั่นทั้งในโรงงานอุตสาหกรรมและงานก่อสร้าง กฎหมายจึงกำหนดให้นายจ้างที่ใช้ปั้นจั่นปฏิบัติตามรายละเอียด คุณสมบัติของปั้นจั่น คู่มือการใช้งาน ตลอดจนการประกอบ ทดสอบ การซ่อมบำรุง และการใช้สัญญาที่ปลอดภัย

6. เรื่องความปลอดภัยจากการทำงานในสถานที่ที่อันตรายจากการตกจากที่สูง วัสดุกระเด็นตกหล่นและการพังทลาย กฎหมายจึงกำหนดให้นายจ้างดูแลลูกจ้าง การป้องกันอันตรายจากการทำงานในที่สูง ตลอดจนบริเวณที่อาจมีการพังทลาย ตกหล่นของดิน หิน ทราาย หรือวัสดุต่างๆ

ปัจจัยทางจิตกับพฤติกรรมกาปฏิบัติงานด้วยความปลอดภัย

โดยจากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมกาปฏิบัติงานด้วยความปลอดภัยที่มีสาเหตุจากปัจจัยทางจิต ได้แก่ ความตระหนักรู้ความเสี่ยงในการปฏิบัติงานก่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้วยความปลอดภัย ความมีวินัยในการปฏิบัติงานเพื่อป้องกันอันตรายจากการทำงาน และเจตคติที่ดีต่อการมีพฤติกรรมในการป้องกันอันตรายจากการทำงาน ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ความตระหนักรู้ความเสี่ยงในการปฏิบัติงานก่อสร้างกับพฤติกรรมกาปฏิบัติงานด้วยความปลอดภัย

การ์ตเนอร์และสเติร์นเบิร์ก (จอร์จ ภิบาลจันทร์.2551;อ้างอิงจาก Gardner; & Steinberg. 2005) ได้ให้ความหมายของความตระหนักรู้ความเสี่ยง (Risk Perception) หมายถึงการที่บุคคลรับรู้ว่าการทำกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่งแล้วอาจก่อให้เกิดผลในทางที่ตรงกันข้ามกับที่ต้องการ และให้ความหมายของความชอบเสี่ยง (Risk Preference) ว่าการที่บุคคลเชื่อว่าจะมีผลประโยชน์เกิดขึ้นจากการทำกิจกรรมหนึ่งมากกว่าการลงทุนนอกจากนี้ในงานวิจัยเรื่องการวิจัยเพื่อพัฒนาเครื่องมือวัดทางจิตแบบพหุมิติด้านการมีภูมิคุ้มกันตนเองจุดเดือนพฤษภาคม และงามตา วณิชานนท์(2551) ได้ให้ความหมายของความชอบเสี่ยงหมายถึงการรับรู้และความรู้สึกชอบหรือพอใจในการแสดงพฤติกรรมดังนี้

1.อยากทดลองสิ่งใหม่ที่ตื่นเต้นทำหายที่ผู้อื่นอาจเคยทำสำเร็จมาแล้วและการกระทำนั้นอาจให้ผลตอบแทนที่ต้องการถึงแม้จะมีความเสี่ยงอันตรายสูงหรืออาจเกิดผลเสียมากกว่าก็ตาม

2.ตระหนักถึงผลเสียหรืออันตรายที่จะเกิดในอนาคตต่อสังคมจากการที่ตนเองจะกระทำหรือไม่กระทำจึงตั้งใจที่จะหลีกเลี่ยงหรือป้องกันไว้ก่อน

3.ตระหนักถึงผลเสียหรืออันตรายที่จะเกิดขึ้นในอนาคตจากการมีปฏิสัมพันธ์หรือการเห็นแบบอย่างที่ไม่ดีจากคนรอบข้างแต่ก็ยังคิดเสี่ยงจะกระทำ

4.ตระหนักถึงผลเสียหรืออันตรายที่จะเกิดในอนาคตต่อตนเองจึงตั้งใจที่จะหลีกเลี่ยงหรือป้องกันไว้ก่อน

นอกจากนี้ นภาพรมัธยมพงษ์ถาวร(2543)ได้ให้ความหมายของการรับรู้และความเสี่ยงไว้ว่าการรับรู้ หมายถึงการที่บุคคลแปลหรือตีความสิ่งเร้าที่บุคคลได้รับมาผ่านประสาทสัมผัส และอาศัยประสบการณ์เป็นเครื่องช่วยในการตีความหรือแปลความ ส่วน ความเสี่ยง หมายถึง โอกาสที่จะเกิดความเสียหายต่อ ร่างกาย จิตใจและทรัพย์สิน

ดังนั้น สรุปได้ว่าความตระหนักรู้ความเสี่ยงในการปฏิบัติงานก่อสร้าง หมายถึง การที่บุคคลรับรู้ถึงโอกาสที่จะเกิดความเสียหายต่อตนเอง และผู้อื่น รวมถึง การรู้ว่าเหตุการณ์ใดจะนำไปสู่อุบัติเหตุและตระหนักถึงหนทางในการหลีกเลี่ยงที่จะก่อความเสียหาย

การวัดความตระหนักรู้ความเสี่ยงในการปฏิบัติงานก่อสร้างกับพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้วยความปลอดภัย

คมสันต์สินธวัชวงศ์ (2546) ได้สร้างแบบวัดการรับรู้ความเสี่ยงจำนวน 3 ด้าน (ด้านสุขภาพด้านสภาพการทำงานและด้านเครื่องมือเครื่องจักร โดยมีเนื้อหาให้พิจารณาจากโอกาสที่จะเกิดอุบัติเหตุในการทำงานรวมทั้งความรุนแรงของการเกิดอุบัติเหตุแบบวัดเป็นประเภทมาตรฐานประเมินรวมค่าจำนวน 30 ข้อ มีมาตรวัด 5 หน่วยจาก “โอกาสเสี่ยงมากที่สุด” ถึง “โอกาสเสี่ยงน้อยที่สุด” มีค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ 0.9 ส่วน นิตยาศรีโพธิ์ ขาม(2547) สร้างแบบวัดการรับรู้ความเสี่ยงที่ถามถึงสภาวะที่เสี่ยงต่อการเกิดอุบัติเหตุในกระบวนการผลิตแบบวัดเป็นประเภทมาตรฐานประเมินรวมค่าจำนวน 23 ข้อ มีมาตรวัด 4 หน่วยจาก “รับรู้ว่ามีความเสี่ยงมากที่สุด” ถึง “รับรู้ว่าไม่มีความเสี่ยงเลย” มีค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ 0.9 สำหรับนภาพรมัธยมพงษ์ถาวร(2543) สร้างแบบวัดการรับรู้ความเสี่ยงในการทำงานจำนวน 8 ด้านประกอบด้วยด้านสุขภาพร่างกายด้านสภาพการทำงานและด้านการใช้เครื่องมือเครื่องจักรแบบวัดเป็นประเภทมาตรฐานประเมินรวมค่าจำนวน 36 ข้อ มีมาตรวัด 4 หน่วย จาก “เสี่ยงมากที่สุด” ถึง “ไม่มีโอกาสเสี่ยง

เลย” มีค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์ แอลฟา เท่ากับ 90 นอกจากนี้รัชชชัยศรีพรงาม(2547) ได้สร้างแบบวัดการรับรู้สภาพแวดล้อมที่เสี่ยงในโรงงานวัดโดยการรายงานของพนักงานว่าพนักงานพบเห็นด้วยตนเองหรือการรับรู้ผ่านบุคคลใกล้ชิดถึงสภาพแวดล้อมของสถานที่ทำงานนั้นว่ามีลักษณะที่เสี่ยงต่อการเกิดอุบัติเหตุต่อน้อยเพียงใดมีสภาพที่เอื้อต่อการทำงานมากน้อยเพียงใดแบบวัดเป็นประเภทมาตรประเมินรวมค่าจำนวน 10 ข้อ มีมาตรวัด 6 หน่วยจาก “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” มีค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์ แอลฟา เท่ากับ 82

ทั้งนี้ ผู้วิจัยนำแบบวัดการรับรู้ความเสี่ยงในการทำงานของนภาพรมัธยมพงษ์ถาวร (2543) ซึ่งแบบวัดเป็นประเภทมาตรประเมินรวมค่าจำนวน 36 ข้อ มีมาตรวัด 4 หน่วย จาก “เสี่ยงมากที่สุด” ถึง “ไม่มีโอกาสเสี่ยงเลย” จำนวน 3 ด้านประกอบด้วยด้านสุขภาพร่างกายด้านสภาพการทำงานและด้านการใช้เครื่องมือเครื่องจักรมีค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์ แอลฟา เท่ากับ 90 มาประยุกต์ให้เหมาะสมตามนิยามปฏิบัติการและกลุ่มตัวอย่างเพื่อใช้ในการวัดความตระหนักรู้ความเสี่ยงในการปฏิบัติงานก่อสร้างของพนักงานก่อสร้างในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

งานวิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับความตระหนักรู้ความเสี่ยงในการปฏิบัติงานก่อสร้าง

ผลงานวิจัยของคมสันดี สิ้นรัชชวงษ์(2546: 84)ทำการวิจัยการรับรู้ความเสี่ยงและพฤติกรรมด้านความปลอดภัยของผู้ควบคุมงานด้านสายอากาศในการไฟฟ้านครหลวงจำนวน 259 คนพบว่า การรับรู้ความเสี่ยงมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมความปลอดภัยอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 และยังมีงานวิจัยที่พบผลเช่นเดียวกันนี้ในกลุ่มคนงานก่อสร้างคือ นภาพรมัธยมพงษ์ถาวร (2543) ได้ทำการศึกษาการรับรู้ความเสี่ยงและพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของคนงานก่อสร้างในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 300 คน ผลการวิจัยพบว่า คนงานมีการรับรู้ความเสี่ยงน้อย แต่มีพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานอยู่ในระดับดี โดยลักษณะงานที่ต่างกัน คนงานมีการรับรู้ความเสี่ยง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ .001 และการรับรู้ความเสี่ยงมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 นอกจากนี้งานวิจัยของรัชชชัยศรีพรงาม(2547: 113-114) ยังพบว่าพนักงานที่มีการรับรู้สภาพแวดล้อมที่เสี่ยงในโรงงานมากเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมทำงานอย่างปลอดภัยส่วนบุคคลมากกว่าพนักงานที่มีการรับรู้สภาพแวดล้อมที่เสี่ยงในโรงงานน้อย

จากการประมวลเอกสารข้างต้นสามารถสรุปได้ว่าบุคคลที่ตระหนักรู้ความเสี่ยงสูงเป็นผู้ที่มีแนวโน้มที่จะกระทำพฤติกรรมที่ปลอดภัยสูง ดังนั้นในงานวิจัยครั้งนี้จึงคาดได้ว่าตัวแปรการรับรู้ความเสี่ยงจะเป็นตัวแปรสำคัญที่สามารถทำนายพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานได้อย่างเด่นชัด

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้วยความปลอดภัยกับพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้วยความปลอดภัย

แรงจูงใจต่อการทำงานด้วยความปลอดภัย (Achievement Motive) เป็นแรงจูงใจทางสังคมที่เกี่ยวกับการทำงานแรงจูงใจต่อการทำงานด้วยความปลอดภัยหรือความต้องการสัมฤทธิ์ผล เป็นลักษณะภายในที่สำคัญลักษณะหนึ่ง ซึ่งผลักดันบุคคลให้เกิดความพากเพียรพยายามที่จะทำงานจนสำเร็จลงด้วยมาตรฐานที่ดีเยี่ยม (งามตา วณิชทานนท์.2545: 401-402) ลักษณะสำคัญของผู้ที่มีแรงจูงใจต่อการทำงานด้วยความปลอดภัยสูง (ดวงเดือน พันธุนาวิน 2547: 1-2; อ้างอิงจาก McClelland; & Winter. 1971: 50-51) คือ

- 1.เป็นผู้รับรู้เหตุการณ์ต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการทำงานเพื่อให้เกิดความสำเร็จ มากกว่าที่จะรับรู้เหตุการณ์ในแง่อื่น ๆ รวมทั้งมีความไวในการรับรู้เหตุการณ์ โดยคิดเหตุการณ์ทั้งความสำเร็จและล้มเหลว
- 2.เป็นผู้ยอมรับปัญหาและดำเนินการแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น เพราะถือว่าการแก้ปัญหาคืองานที่จะต้องทำให้สำเร็จด้วยดีและให้เกิดผลถาวร โดยมองสถานการณ์ที่เป็นปัญหาในแง่มุมที่ตนจะเข้าไปรับผิดชอบดำเนินการแก้ไขโดยเร็วด้วยความรู้ความสามารถและความพยายามของตน
- 3.เป็นผู้ที่เพียรพยายามสร้างสภาพแวดล้อมให้สามารถทำงานเป็นผลสำเร็จอย่างงดงาม และตั้งเป้าประสงค์ในการทำงานให้เหมาะสมกับขีดความสามารถของตน ไม่ยากหรือง่ายจนเกินไป
- 4.ดำเนินงานหรือแก้ปัญหาอย่างมีระเบียบขั้นตอนมีความบากบั่นอดทน ทำงานอย่างรอบไว มีประสิทธิภาพสูง ไม่รังเกียจการปฏิบัติใด ๆ ที่จะนำไปสู่ความสำเร็จในการทำงาน
- 5.เมื่อทำงานสำเร็จก็เกิดความพอใจ ชื่นใจ มีความสุข แต่เมื่อทำงานล้มเหลวก็ไม่ย่อท้อต้องการข้อมูลย้อนกลับหรือการประเมินผล ที่จะชี้ข้อดีข้อเสียของผลงานของตนเพื่อจะได้นำไปปรับปรุงการทำงานให้ดียิ่งขึ้นในโอกาสต่อไป

สรุปได้ว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้วยความปลอดภัยคือ ลักษณะภายในของบุคคล ซึ่งผลักดันให้เกิดความพากเพียรพยายามที่จะทำงานจนสำเร็จลงด้วยมาตรฐานที่ดีเยี่ยม โดยมีลักษณะสำคัญ คือ มีพฤติกรรมการทำงานเพื่อมุ่งให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลด้านความปลอดภัย เมื่อประสบความสำเร็จก็เกิดความสุขความภาคภูมิใจ แต่เมื่อเกิดความล้มเหลวก็ไม่ท้อแท้ กลับพร้อมที่จะลองพยายามทำใหม่ ดังนั้นในการวิจัยครั้งนี้จึงได้ให้ความหมายของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้วยความปลอดภัยหมายถึง การที่พนักงานปฏิบัติการ

ทำงานด้วยความตั้งใจเพื่อให้บรรลุเป้าหมายด้านความปลอดภัยที่ไว้ ด้วยความอดทน ไม่ท้อแท้ พร้อมที่จะปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้นอยู่เสมอ

การวัดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้วยความปลอดภัยกับพฤติกรรม การปฏิบัติงานด้วยความปลอดภัย

บุญรับศักดิ์ มณี (2532) ได้สร้างแบบวัดแรงจูงใจไฟ สัมฤทธิ์ ขึ้นเพื่อใช้ในการวัดแรงจูงใจไฟ สัมฤทธิ์ ของข้าราชการพลเรือนสามัญโดยอาศัยแนวคิดเกี่ยวกับลักษณะของผู้ที่มีแรงจูงใจไฟ สัมฤทธิ์ สูงตามที่เฮร์แมน (Hermans. 1970) กำหนดไว้ 10 ประการเป็นเนื้อหาของข้อคำถามแบบวัดมีข้อคำถามจำนวน 20 ข้อเป็นแบบมาตราประเมินรวมค่า 6 ระดับจาก “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” โดยแบบวัดมีค่าอำนาจจำแนกรายข้อระหว่าง 2.75 - 7.45 และค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .84 ต่อมาโกศลมีคุณและณรงค์เทียมเมฆ (2545) ได้นำแบบวัดฉบับเดียวกันนี้ไปใช้กับครูผู้สอนในระดับประถมศึกษาปรากฏว่าข้อคำถามแต่ละประโยคมีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 2.68 - 8.25 และมีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .85 นอกจากนี้จรัสพร ภิมาลจันทร์ (2551) ได้นำแบบวัดแรงจูงใจไฟ สัมฤทธิ์ ของบุญรับศักดิ์ มณี (2532) มาปรับใช้กับพนักงานปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 14 ข้อเป็นแบบวัดแบบมาตราประเมินรวมค่า 6 ระดับจาก “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อระหว่าง .32 - .64 และมีค่าสัมประสิทธิ์ ความเชื่อมั่น เท่ากับ .83

ในงานวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยนำแบบวัดแรงจูงใจไฟ สัมฤทธิ์ ของข้าราชการพลเรือนสามัญ ของบุญรับศักดิ์ มณี (2532) มีข้อคำถามจำนวน 20 ข้อเป็นแบบมาตราประเมินรวมค่า 6 ระดับจาก “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” โดยแบบวัดมีค่าอำนาจจำแนกรายข้อระหว่าง 2.75 - 7.45 และค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .84 มาประยุกต์ให้เหมาะสมตามนิยามปฏิบัติการและกลุ่มตัวอย่างเพื่อใช้ในการวัดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้วยความปลอดภัยกับพฤติกรรม การปฏิบัติงานด้วยความปลอดภัยของพนักงานก่อสร้างในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

งานวิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้วยความปลอดภัย

นีออน พิณประดิษฐ์ และคนอื่น ๆ (2546: 92-93) พบว่า ตัวแปรแรงจูงใจในการทำงานด้วยความปลอดภัยเป็นตัวทำนายสำคัญลำดับแรก เมื่อร่วมกับตัวแปรอื่นอีก 10 ตัวแปร สามารถทำนายพฤติกรรมการทำงานที่ ทั่วไปของตำรวจชั้นสัญญาบัตรและชั้นประทวนได้ร้อยละ 36.4 และ 39.8 ในกลุ่มรวม โดยมีค่าเบต้าเท่ากับ .42 และ .36 ตามลำดับ ส่วนรวิกัญจน์ เตือนดาว (2547: 93-94) พบว่า พนักงานขับรถโดยสารประจำทางขสมก. ที่มีแรงจูงใจในการทำงานด้วยความปลอดภัยสูง เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมขับรถอย่างมีมารยาทมากกว่าพนักงานขับรถโดยสารประจำทางขสมก. ที่มีแรงจูงใจในการทำงานด้วยความปลอดภัยต่ำ

จากการประมวลเอกสารข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า บุคคลที่มีแรงจูงใจในการทำงานด้วยความปลอดภัยสูงจะมีพฤติกรรมที่พึงประสงค์มากกว่าบุคคลที่มีแรงจูงใจในการทำงานด้วยความปลอดภัยต่ำ ดังนั้น ในงานวิจัยครั้งนี้จึงคาดได้ว่าพนักงานปฏิบัติกรที่มีแรงจูงใจในการทำงานด้วยความปลอดภัยสูงจะมีพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานมากกว่าพนักงานปฏิบัติกรที่มีแรงจูงใจในการทำงานด้วยความปลอดภัยต่ำ

ความมีวินัยในการปฏิบัติงานเพื่อป้องกันอันตรายจากการปฏิบัติงานกับพฤติกรรม การปฏิบัติงานด้วยความปลอดภัย

คำว่า “วินัย” ตามพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถานพศ. 2542 หมายถึงระเบียบแบบแผนและข้อบังคับ ข้อปฏิบัติ “วินัย” ตรงกับภาษาอังกฤษว่า Discipline หมายถึงเครื่องควบคุมพฤติกรรมของคนในทางการบริหารนั้น “วินัย” มีความหมายไปในหลายลักษณะเช่นลักษณะที่เป็นการควบคุมตนเอง (Self Control) โดยมุ่งพิจารณาวินัยในแง่การพัฒนาตนเองเพื่อปรับตัวให้สอดคล้องกับความจำเป็นและความต้องการซึ่งเรียกว่าอัตวินัย(Self Discipline) ส่วน ดวงใจเนตร โรจน์ (2527) ได้ให้ความหมายของความมีวินัยในตนเองว่าหมายถึง ความสามารถของบุคคลในการควบคุมอารมณ์และพฤติกรรมของตนให้เป็นไปตามที่มุ่งหวังไว้ แต่ทั้งนี้จะต้องไม่กระทำการใดๆอันเป็นผลให้เกิดความยุ่งยากแก่ตนในอนาคตและจะต้องเป็นสิ่งที่ก่อให้เกิดความเจริญแก่ตนเองและผู้อื่นโดยไม่ขัดต่อระเบียบของสังคมและไม่ขัดสิทธิของผู้อื่น

การมีวินัยเป็นความคาดหวังของสังคมที่จะให้บุคคลประพฤติปฏิบัติตนในสิ่งที่ถูกที่ควรอันจะส่งผลให้เกิดความเจริญรุ่งเรืองแก่ตนเองและสังคมได้แก่การประกอบสัมมาอาชีพด้วยความซื่อสัตย์ เพียรมีความรับผิดชอบปฏิบัติตามกฎหมายระเบียบและแบบธรรมเนียมของสังคมซึ่งพฤติกรรมที่เป็นอุปสรรคและขัดต่อความมีวินัย คือ ความชอบเสี่ยง ซึ่งเป็นลักษณะทางจิตที่แสดงถึงความรู้สึกชอบหรือพอใจกับการกระทำที่ตื่นเต้น ทำหาย แม้ว่าการกระทำนั้นจะเป็นอันตรายต่อตนเองก็ตาม และกระทำพฤติกรรมเหล่านั้น เพราะหวังรางวัล หรือชอบรับจากผู้อื่น หรือเคยทำเคยเห็นผู้อื่นทำพฤติกรรมเหล่านั้นสำเร็จมาแล้วในอดีต

ดังนั้นในการวิจัยครั้งนี้ได้ให้ความหมายของความมีวินัยในการปฏิบัติงานเพื่อป้องกันอันตรายจากการทำงานหมายถึง การรับรู้และความรู้สึกรับผิดชอบต่อในการแสดงพฤติกรรมอยู่ภายใต้กรอบ กฎ ระเบียบข้อบังคับในการทำงาน และคำนึงถึงความเสี่ยงอันตราย รวมถึงการตระหนักถึงผลเสียหรืออันตรายที่จะเกิดในอนาคตต่อสังคมผลเสียหรืออันตรายที่จะเกิดขึ้นในอนาคตจากการมีปฏิสัมพันธ์หรือการเห็นแบบอย่างที่ไม่ดีจากคนรอบข้าง และตระหนักถึงผลเสียหรืออันตรายที่จะเกิดในอนาคตต่อตนเองจึงตั้งใจที่ป้องกันไว้ก่อน

การวัดความมีวินัยในการปฏิบัติงานเพื่อป้องกันอันตรายจากการปฏิบัติงานกับ พฤติกรรมปฏิบัติงานด้วยความปลอดภัย

กฤษฎกร จีรัง (2544) ได้ทำการวิจัยการสร้างแบบวัดความมีวินัยในตนเองของข้าราชการตำรวจจังหวัดปัตตานี ซึ่งเป็นแบบวัดชนิดมาตราส่วนประมาณค่า ระดับวัดความมีวินัยในตนเอง 5 ด้านคือด้านความซื่อสัตย์ ความรับผิดชอบความเป็นผู้นำความเชื่อมั่นในตนเองและความอดทนแต่ละด้านมีข้อความ 16 ข้อรวมทั้งสิ้น 80 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อของแบบวัดในแต่ละด้านได้คัดเลือกข้อความไว้จำนวน 48 ข้อ นั่นคือด้านความซื่อสัตย์ ความรับผิดชอบความเป็นผู้นำความเชื่อมั่นในตนเองมีจำนวนด้านละ 10 ข้อ ส่วนด้านความอดทนจำนวน 8 ข้อ ข้อความทั้งหมดมีค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ 4.978 ถึง 17.237 โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ค่าความเชื่อมั่นของแบบวัดเมื่อแยกเป็นรายด้านมีค่าตั้งแต่ 7966 ถึง 0.8910 และรวมทั้งฉบับมีค่าเท่ากับ 0.9616 นอกจากนี้ ดุจเดือนพันธุ์นาวิ และงามดาวนินทานนท์ (2551) ได้สร้างแบบวัดความชอบเสียงโดยแบบวัดเป็นแบบมาตรประเมินรวมค่ามีมาตรวัด 6 หน่วยตั้งแต่ “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” มีข้อคำถามจำนวน 10 ข้อ ค่าอำนาจจำแนกระหว่าง .21 - .46 แบบวัดมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 60 ส่วนจรีพร ภิมาสจันทร์ (2551) ได้นำแบบวัดความชอบเสียงของดุจเดือนพันธุ์นาวิ และงามดาวนินทานนท์ (2551) มาใช้ในการวัดความชอบเสียงของพนักงานปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรม โดยแบบวัดเป็นแบบมาตรประเมินรวมค่ามีมาตรวัด 6 หน่วยตั้งแต่ “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” มีข้อคำถามจำนวน 10 ข้อ ค่าอำนาจจำแนกระหว่าง .22 - .44 แบบวัดมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 62

ในงานวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้แบบวัดความชอบเสียงของดุจเดือนพันธุ์นาวิ และงามดาวนินทานนท์ (2551) ซึ่งเป็นแบบวัดแบบมาตรประเมินรวมค่ามีมาตรวัด 6 หน่วยตั้งแต่ “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” มีข้อคำถามจำนวน 10 ข้อ ค่าอำนาจจำแนกระหว่าง .21 - .46 แบบวัดมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 60 และแบบวัดความมีวินัยในตนเองของข้าราชการตำรวจจังหวัดปัตตานีของกฤษฎกร จีรัง (2544) ซึ่งเป็นแบบวัดชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับวัดความมีวินัยในตนเอง 5 ด้านคือความซื่อสัตย์ ความรับผิดชอบความเป็นผู้นำความเชื่อมั่นในตนเองและความอดทนแต่ละด้านมีข้อความ 16 ข้อรวมทั้งสิ้น 80 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อของแบบวัดในแต่ละด้านได้คัดเลือกข้อความไว้จำนวน 48 ข้อ นั่นคือความซื่อสัตย์ ความรับผิดชอบความเป็นผู้นำความเชื่อมั่นในตนเองมีจำนวนด้านละ 10 ข้อ ส่วนด้านความอดทนจำนวน 8 ข้อ ข้อความทั้งหมดมีค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ 4.978 ถึง 17.237 โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ค่าความเชื่อมั่นของแบบวัดเมื่อแยกเป็นรายด้านมีค่าตั้งแต่ 0.797 ถึง 0.891 และรวมทั้งฉบับมีค่าเท่ากับ 0.962 มาใช้เป็นฐานในการ

สร้างแบบวัดความมีวินัยในการปฏิบัติงานเพื่อป้องกันอันตรายจากการทำงานตนเองตามนิยามปฏิบัติกร

งานวิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับความมีวินัยในการปฏิบัติงานเพื่อป้องกันอันตรายจากการปฏิบัติงาน

ภาวิณี ตันรังสรรค์(2549) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความมีวินัยในตนเองกับการเกิดอุบัติเหตุการถูกจับกุมเนื่องจากการกระทำผิดกฎหมายจราจรในการใช้รถจักรยานยนต์ของนักเรียนระดับมัธยมศึกษาในจังหวัดสงขลาจำนวน 485 คน พบว่า เพศชายถูกจับกุมเนื่องจากการกระทำผิดกฎหมายจราจรมากกว่าเพศหญิง นักเรียนที่มีประสบการณ์ในการขับขี่มากกว่า 4 ปี มีการถูกจับกุมฯ มากกว่า นักเรียนที่มีประสบการณ์ขับขี่ต่ำกว่า 2 ปี และยังพบว่า ความมีวินัยในตนเองสูงส่งผลให้เกิดอุบัติเหตุและถูกจับกุมเนื่องจากการกระทำผิดกฎหมายจราจรจากการใช้รถจักรยานยนต์ต่ำ ส่วน กาญจนา ร้อยนาถ และคณะ (2554) ได้ศึกษาความมีวินัยในตนเองของนักศึกษาพยาบาลศาสตร์ชั้นปีที่ 1 ของวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนราธิวาสจำนวน 60 คน ผลการวิจัยพบว่า นักศึกษาพยาบาลศาสตร์ชั้นปีที่ 1 โดยภาพรวมมีระดับความมีวินัยในตนเองอยู่ในระดับดี $\bar{X} = 4.08$, $S.D. = .45$) นักศึกษาพยาบาลศาสตร์ชั้นปีที่ 1 ให้ความสำคัญเกี่ยวกับความมีวินัยในตนเองโดยเน้นเรื่องของการบังคับตนเองให้ปฏิบัติตาม กฎระเบียบตรงต่อเวลาซึ่งอึดอัดไม่พูดเท็จแต่งกายถูกระเบียบและเข้าออกหอพักตามเวลาที่กำหนดนักศึกษาส่วนใหญ่มีเจตคติที่ดีต่อความมีวินัยในตนเอง โดยเห็นว่าความมีวินัยในตนเองเป็นสิ่งที่ดีและได้รับการยกย่องจากสังคมทำให้เป็นคนที่มีความรับผิดชอบสูงและบริหารจัดการชีวิตได้อย่างเหมาะสมนอกจากนี้ นักศึกษาได้อธิบายคุณลักษณะของผู้ที่มีวินัยในตนเองได้แก่การมีภาวะผู้นำเชื่อมั่น ในตนเองมีความรับผิดชอบตรงต่อเวลาซึ่งอึดอัดตั้งใจเรียนและปฏิบัติตามกฎข้อบังคับของวิทยาลัยส่วนป จจัยที่มีผลต่อความมีวินัยในตนเองของนักศึกษาพยาบาลศาสตร์ชั้นปีที่ 1 พบว่าป จจัยแรกมาจากครอบครัวของนักศึกษาป จจัยที่รองลงมาคือสังคมรอบข้างเช่น สภาพแวดล้อมอาจารย์รุ่นพี่และเพื่อนนักศึกษาด้วยกัน

จากการประมวลเอกสารข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า บุคคลที่มีวินัยในการป้องกันอันตรายในการทำงานเป็นผู้ที่มีแนวโน้มที่จะกระทำพฤติกรรมที่ปลอดภัยสูง ดังนั้น ในงานวิจัยครั้งนี้จึงคาดได้ว่า ตัวแปรความมีวินัยในการปฏิบัติงานเพื่อป้องกันอันตรายจากการทำงานจะเป็นตัวแปรสำคัญที่สามารถทำนายพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานได้อย่างเด่นชัด

เจตคติที่ดีต่อการมีพฤติกรรมในการป้องกันอันตรายจากการปฏิบัติงานกับ พฤติกรรมการปฏิบัติงานด้วยความปลอดภัย

เจตคติ คือ จิตลักษณะประเภทหนึ่งของบุคคล เกิดจากการรู้คิดเชิงประมาธค่าเกี่ยวกับบุคคล หรือสิ่งหนึ่งสิ่งใดในแง่ให้ประโยชน์หรือโทษมากน้อยเพียงใด ทำให้มีความโน้มเอียงไปทางชอบหรือไม่ชอบ พอใจหรือไม่พอใจต่อสิ่งต่าง ๆ โดยมีอารมณ์เป็นส่วนประกอบ รวมทั้งความพร้อมที่จะแสดงพฤติกรรมเฉพาะอย่าง เช่น ให้การสนับสนุนช่วยเหลือหรือขัดขวางทำลาย เป็นต้น (งามตาวนินทานนท์. 2535: 215) เจตคติของบุคคลต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใดประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ (ดวงเดือน พันธุมนาวิณ และคนอื่นๆ. 2531: 125-127; อ้างอิงจาก McGuire. 1969: 155-156) คือ

1. ความรู้คิด (Cognitive Component) หมายถึง การที่บุคคลมีความรู้เกี่ยวกับสิ่งหนึ่งว่าดี มีประโยชน์มากน้อยเพียงใด บุคคลส่วนมากมักมีความรู้เชิงประมาธค่าของสิ่งต่าง ๆ เพียงเล็กน้อย ทำให้เกิดอคติหรือความลำเอียงได้มากเนื่องจากองค์ประกอบความรู้เชิงประมาธค่าสิ่งหนึ่งเป็นต้นกำเนิดของเจตคติของบุคคลต่อสิ่งนั้น ฉะนั้นการเปลี่ยนเจตคติที่สำคัญคือ การปรับองค์ประกอบความรู้เชิงประมาธค่าในเรื่องนั้นให้ตรงกับความเป็นจริง โดยการให้ความรู้เกี่ยวกับคุณหรือโทษต่อสิ่งนั้นเพิ่มเติมแก่บุคคล

2. ความรู้สึกพอใจ (Affective Component) หมายถึง ความรู้สึกชอบหรือไม่ชอบพอใจหรือไม่พอใจต่อสิ่งนั้น ซึ่งส่วนใหญ่ความรู้สึกพอใจของบุคคลจะเกิดขึ้นเอง และสอดคล้องกับความรู้เชิงประมาธค่าเกี่ยวกับสิ่งนั้น

3. ความพร้อมกระทำ (Behavioral Intention Component) หมายถึง การที่บุคคลพร้อมที่จะช่วยเหลือสนับสนุนในสิ่งที่เขาชอบและพร้อมที่จะทำลายหรือเพิกเฉยต่อสิ่งที่เขาไม่พอใจ เป็นองค์ประกอบที่เกิดขึ้นภายหลังเมื่อบุคคลมีความรู้เชิงประมาธค่า และมีความรู้สึกชอบหรือไม่ชอบสิ่งนั้นแล้ว สิ่งซึ่งสอดคล้องกันและติดตามมา คือ ความพร้อมที่จะกระทำการให้สอดคล้องกับความรู้สึกของตนต่อสิ่งนั้นด้วย

สรุปได้ว่าเจตคติ คือ ความรู้คิดเกี่ยวกับประโยชน์และโทษ ความรู้สึกชอบและไม่ชอบสิ่งต่าง ๆ ของบุคคล รวมทั้งความพร้อมที่จะกระทำพฤติกรรมนั้น ๆ ดังนั้น ในการวิจัยครั้งนี้ได้ให้ความหมายของเจตคติที่ดีต่อการมีพฤติกรรมในการป้องกันอันตรายจากการทำงาน หมายถึง ความรู้เชิงประมาธค่าของพนักงานปฏิบัติการในด้านการก่อสร้างในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล เป็นสิ่งมีประโยชน์หรือโทษเพียงใด และความรู้สึกพอใจ ไม่พอใจ ชอบหรือไม่ชอบพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงาน รวมถึงความพร้อมที่จะกระทำพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงาน

การวัดเจตคติที่ดีต่อการมีพฤติกรรมในการป้องกันอันตรายจากการปฏิบัติงาน กับพฤติกรรมความปลอดภัย

การวัดเจตคติต่อสถานการณ์ต่างๆ ได้มีการวัดในงานวิจัยหลายเรื่องเช่น ศักดิ์ ชัย
นิธิฤทธิ์ (2532) ได้สร้างแบบวัดเจตคติต่อสภาพการทำงานจำนวน 2 ด้านรวม 20 ข้อคือด้านความรู้
และความรู้สึกพอใจของครูที่มีต่อการทำงานในหน้าที่ครูผู้สอนมีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 56 ด้านที่ 2
เป็นแนวโน้มของการกระทำพฤติกรรมการสอนและอบรมนักเรียนมีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .58
ต่อมาวิเชียรธรรมาธร (2547: 97) ได้สร้างแบบวัดเจตคติที่ดีต่องานโดยปรับปรุงมาจากแบบวัดของ
ศักดิ์ ชัยนิธิฤทธิ์ (2532) และบุญรับ ศักดิ์ มณี (2532) เพื่อใช้ในการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยจิตสังคมที่
เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมความอุทิศตนของข้าราชการกรมกำสัพลทหาร
อากาศโดยแบบวัดเป็นแบบมาตรประเมินรวมค่า 6 หน่วยจาก “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” จำนวน
10 ข้อมีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 84 นอกจากนี้ ธวัชชัยศรีพรงาม (2547) ได้สร้างแบบวัดเจตคติที่ดี
ต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างปลอดภัยโดยมีเนื้อหาเกี่ยวกับความคิดเห็นขอไม่ชอบต่อพฤติกรรม
การทำงานอย่างปลอดภัยรวมถึงความคิดเห็นต่อประโยชน์และโทษของการแสดงพฤติกรรมการทำงาน
อย่างปลอดภัยและพร้อมที่จะแสดงพฤติกรรมการทำงานอย่างปลอดภัยซึ่งวัดด้วยมาตร
ประเมินรวมค่า 6 หน่วยตั้งแต่ “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” จำนวน 15 ข้อโดยแบบวัดมีค่าความ
เชื่อมั่น เท่ากับ .82 และจรีพร ภีบาลจันทร์ (2551) ได้สร้างแบบวัดเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงาน
อย่างปลอดภัย ซึ่งวัดด้วยมาตรประเมินรวมค่า 6 หน่วยตั้งแต่ “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย”
จำนวน 16 ข้อโดยแบบวัดมีค่าอำนาจจำแนกระหว่าง .22 - .63 ความเชื่อมั่น เท่ากับ 86

สำหรับในงานวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้แบบวัดเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมป้องกันอันตรายจาก
การทำงาน ของจรีพร ภีบาลจันทร์ (2551) ซึ่งเป็นแบบวัดแบบมาตรประเมินรวมค่า 6 หน่วยตั้งแต่
“จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” จำนวน 16 ข้อโดยแบบวัดมีค่าอำนาจจำแนกระหว่าง .22 - .63 ความ
เชื่อมั่น เท่ากับ 86 มาประยุกต์ให้เหมาะสมตามนิยามปฏิบัติการและกลุ่มตัวอย่าง เพื่อใช้วัดเจตคติที่
ดีต่อการมีพฤติกรรมในการป้องกันอันตรายจากการปฏิบัติงานของพนักงานก่อสร้างในเขต
กรุงเทพมหานครและปริมณฑล

งานวิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับเจตคติที่ดีต่อการมีพฤติกรรมในการป้องกันอันตราย จากการปฏิบัติงาน

ผลงานวิจัยของรวิกาญจน์ เตือนดาว (2547: 149) พบว่า เจตคติที่ดีต่อพฤติกรรม
การขับขี้อย่างปลอดภัย เป็นตัวทำนายสำคัญลำดับที่ เมื่อร่วมกับตัวแปรอีก 9 ตัวสามารถทำนาย
พฤติกรรมการขับขี้อย่างปลอดภัยในกลุ่มรวมได้ร้อยละ 33.4 (ค่าเบต้า .31) และทำนายได้สูงสุดใน

กลุ่มรอบข้างมาก คือ ร้อยละ 44.1 (ค่าเบต้า .42) และมีผลการวิจัยของรัชชัย ศรีพรงาม (2547: 78-80, 189, 193) พบว่า พนักงานที่มีเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างปลอดภัยมาก มีพฤติกรรมการทำงานอย่างปลอดภัยส่วนบุคคลมาก และมีพฤติกรรมให้การสนับสนุนการทำงานอย่างปลอดภัยมาก พบผลในกลุ่มรวม และยิ่งพบอีกว่าเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างปลอดภัย เป็นตัวทำนายสำคัญลำดับที่ 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 ในงานวิจัยครั้งนี้จึงคาดได้ว่า พนักงานก่อสร้างที่มีเจตคติที่ดีต่ออาชีพมีพฤติกรรมในการป้องกันอันตรายจากการทำงานสูงจะมีพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานมากกว่าพนักงานที่มีเจตคติที่ดีต่ออาชีพมีพฤติกรรมป้องกันอันตรายต่ำ ลักษณะทางสังคมและภูมิหลังกับพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงาน

ปัจจัยทางสังคมกับพฤติกรรมกาปฏิบัติงานด้วยความปลอดภัย

โดยจากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมกาปฏิบัติงานด้วยความปลอดภัยที่มีสาเหตุจากปัจจัยทางสังคม ได้แก่ มาตรการควบคุมและการสนับสนุนจากหน่วยงาน และการมีแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงานอย่างปลอดภัย ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

มาตรการควบคุมและการสนับสนุนจากหน่วยงานกับพฤติกรรมกาปฏิบัติงานด้วยความปลอดภัย

ดูจเดือน พันธุมนาวิณ (2547ข: 3) กล่าวว่า พฤติกรรมการสนับสนุนทางสังคม หมายถึงปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลสองคนในสถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่ง โดยผู้ที่ให้การสนับสนุนทางสังคมจะให้การสนับสนุนใน 3 ด้าน คือ

1. การสนับสนุนทางด้านอารมณ์ (Emotional Support) เช่น การแสดงความเป็นห่วงเป็นใย เห็นใจ แสดงความรัก การยอมรับ เป็นต้น

2. การสนับสนุนด้านข้อมูลข่าวสาร (Informational Support) เช่น การให้ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ข้อมูลย้อนกลับ การให้รางวัล โบนัส การกล่าวชื่นชม เป็นต้น และ

3. การสนับสนุนด้านวัสดุอุปกรณ์ รวมทั้งทรัพยากร งบประมาณและแรงงาน (Material Support) เช่น บริการ เงิน สิ่งของ เครื่องมือที่จำเป็น เป็นต้น

นอกจากนี้ การฝึกอบรมเพื่อป้องกันอันตรายจากการทำงานยังเป็นปัจจัยสำคัญที่หน่วยงานจำเป็นต้องสนับสนุนให้กับพนักงาน ซึ่งโดยทั่วไปแล้วการฝึกอบรมบุคลากรในองค์กรมีวัตถุประสงค์ (ชูชัย สมิติไกร 2540: 6; อ้างอิงจาก Wexley; & Cathan. 1991) ดังนี้

1. เพื่อปรับปรุงระดับความตระหนักรู้ในตนเองของแต่ละบุคคล
2. เพื่อเพิ่มพูนทักษะการทำงานของแต่ละบุคคล
3. เพื่อเพิ่มพูนแรงจูงใจของแต่ละบุคคล

โดยการฝึกอบรมพนักงานนั้นมีบทบาทในการปรับปรุงประสิทธิภาพขององค์กรได้ในหลายทาง เช่น

1. ช่วยพัฒนาความรู้ ทักษะ ความสามารถ และเจตคติของพนักงาน
2. ช่วยลดค่าใช้จ่ายด้านการบริหารบุคคล
3. ช่วยเตรียมพนักงานก่อนการก้าวขึ้นไปสู่ตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้น
4. ช่วยขจัดความล้าหลังด้านทักษะ เทคโนโลยี วิธีการทำงาน และการผลิต การฝึกอบรมจะช่วยให้พนักงานขององค์กรมีความรู้ ทักษะ และความสามารถที่ทันกับความเปลี่ยนแปลงของโลก และช่วยให้องค์กรสามารถแข่งขันกับผู้อื่นได้
5. ช่วยในการประกาศใช้นโยบายหรือข้อบังคับขององค์กร เป็นต้น

ดังนั้น การฝึกอบรมจึงเป็นกระบวนการสำคัญในการพัฒนาบุคลากรซึ่งได้รับความนิยมในการนำมาใช้เพิ่มคุณภาพการทำงานของบุคลากร ตลอดจนเตรียมความพร้อมให้บุคลากรที่จะทำงานในหน้าที่ และประยุกต์ใช้ในการพัฒนาจิตลักษณะด้านต่าง ๆ นอกจากนี้การฝึกอบรมเป็นโครงการหรือกิจกรรมที่ถูกจัดขึ้นมาเพื่อช่วยพัฒนาส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานมีคุณสมบัติในการทำงานสูงขึ้น เช่น เป็นหัวหน้างานที่สามารถบริหารงานและผู้ได้บังคับบัญชาได้ดีขึ้น หรือเป็นช่างเทคนิคที่มีความสามารถในการซ่อมแซมเครื่องจักรได้ดีขึ้น เป็นต้น

สรุปได้ว่ามาตรการควบคุมและการสนับสนุนจากหน่วยงานเป็นการให้ความช่วยเหลือแก่บุคคลที่อยู่ในสถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่ง ทั้งด้านข้อมูลข่าวสาร การฝึกอบรม วัสดุอุปกรณ์ และด้านอารมณ์ ความรู้สึก ดังนั้นในการวิจัยครั้งนี้ได้ให้ความหมายของมาตรการควบคุมและการสนับสนุนจากหน่วยงานหมายถึงการได้รับการช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา ในด้าน

อารมณ์ ได้แก่ ความรักการยอมรับ ด้านข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการทำงาน การฝึกอบรมด้านความปลอดภัยและการสนับสนุนด้านวัสดุ อุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน

การวัดมาตรการควบคุมและการสนับสนุนจากหน่วยงานกับพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้วยความปลอดภัย

ดุจเดือนพันธุมนาวิณและอัมพรมาคนอง (2547) ได้สร้างแบบวัดการสนับสนุนทางสังคมโดยวัดการสนับสนุนทางสังคมใน 3 ด้านคือด้านอารมณ์ด้านข้อมูลข่าวสารและด้านวัสดุ อุปกรณ์จากสมาชิกในหน่วยงานที่ประกอบด้วยหัวหน้าหน่วยงานและเพื่อนร่วมงานมีข้อคำถามจำนวน 20 ข้อแบบวัดเป็นแบบมาตรประเมินรวมค่า 6 ระดับจาก “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” แบบวัดมีค่าอำนาจจำแนกรายข้อแบบ Item-Total Correlation ระหว่าง .60 ถึง .81 ค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์ แอลฟา เท่ากับ 97 ส่วนธวัชชัยศรีพรงาม (2547) ได้สร้างแบบวัดการสนับสนุนทางสังคมจากฐานแบบวัดของ Bantumnavin (2000: 185) ด้วยมาตรประเมินรวมค่า 6 หน่วยตั้งแต่ “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” มีเนื้อหาเกี่ยวกับการที่พนักงานได้รับการสนับสนุนช่วยเหลือใน 3 ด้าน คือ 1) ด้านข้อมูลข่าวสาร 2) ด้านวัสดุสิ่งของและ 3) การสนับสนุนด้านจิตใจและอารมณ์จากหัวหน้า เพื่อสนับสนุนส่งเสริมให้พนักงานมีพฤติกรรมการทำงานอย่างปลอดภัยโดยมีข้อคำถามจำนวน 5 ข้อและแบบวัดมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .92 นอกจากนี้ จุรีพร ภิบาลจันทร์ (2551) ได้นำแบบวัดการสนับสนุนทางสังคมของ (ดุจเดือนพันธุมนาวิณและอัมพรมาคนอง. 2547) มาปรับปรุงให้เข้ากับลักษณะของกลุ่มตัวอย่างเพื่อวัดการสนับสนุนทางสังคมจากบุคคลในหน่วยงาน จำนวน 2 ข้อ เป็นแบบมาตรประเมินรวมค่า 6 ระดับจาก “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” แบบวัดมีค่าอำนาจจำแนกรายข้อระหว่าง .21 - .76 ค่าสัมประสิทธิ์ ความเชื่อมั่น 88

ในงานวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้นำแบบวัดการสนับสนุนทางสังคมของดุจเดือนพันธุมนาวิณและอัมพรมาคนอง (2547) ประกอบด้วยการวัดการสนับสนุนทางสังคมใน 3 ด้านคือด้านอารมณ์ ด้านข้อมูลข่าวสารและด้านวัสดุอุปกรณ์จากสมาชิกในหน่วยงานที่ประกอบด้วยหัวหน้าหน่วยงานและเพื่อนร่วมงานมีข้อคำถามจำนวน 20 ข้อแบบวัดเป็นแบบมาตรประเมินรวมค่า 6 ระดับจาก “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อระหว่าง .60 ถึง .81 ค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์ แอลฟา เท่ากับ 97 มาประยุกต์ให้เหมาะสมตามนิยามปฏิบัติการและกลุ่มตัวอย่างเพื่อใช้วัดมาตรการควบคุมและการสนับสนุนจากหน่วยงานของพนักงานก่อสร้างในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

งานวิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับมาตรการควบคุมและการสนับสนุนจากหน่วยงาน

รัชชัย ศรีพรغام (2547: 166) ได้ศึกษาปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานอย่างปลอดภัยของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมสิ่งทอและปั่นด้าย จำนวน 485 คน พบว่า การสนับสนุนทางสังคม เป็นตัวทำนายสำคัญลำดับที่ 2 เมื่อร่วมกับตัวแปรอีก 7 ตัว สามารถทำนายความรู้เกี่ยวกับการทำงานอย่างปลอดภัยในกลุ่มพนักงานแผนกสิ่งทอ ได้ร้อยละ 42.5 มีค่าเบต้าเท่ากับ .31 สรุปได้ว่าการสนับสนุนทางสังคมมีความสัมพันธ์กับความรู้เกี่ยวกับพฤติกรรมนั้น ๆ ดังนั้น ในงานวิจัยครั้งนี้จึงคาดได้ว่า พนักงานปฏิบัติที่ได้รับการสนับสนุนจากบุคคลในหน่วยงานมากจะเป็นผู้มีความรู้เกี่ยวกับการป้องกันอันตรายจากการทำงานมากกว่า พนักงานปฏิบัติที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมน้อย ทางด้านผลงานวิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับการสนับสนุนทางสังคมกับเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงาน เช่น การศึกษาของ ดุจเดือน พันธุมนาวิณ; และอัมพรมาคอง (2547: 108) พบว่า ครูที่รายงานว่าตนได้รับการสนับสนุนจากองค์กรมาก เป็นผู้ที่มีความเจตคติที่ดีต่องานมากกว่าครูที่รายงานประเภทตรงข้าม พบในกลุ่มครูได้รับการอบรมน้อย และกลุ่มฐานะต่ำ นอกจากนี้ ผลการวิจัยของรัชชัย ศรีพรغام (2547: 78-80) ยังพบว่า พนักงานที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้ามาก มีเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างปลอดภัยมาก พบผลเช่นนี้ ในกลุ่มรวมและ 3 กลุ่มย่อย ได้แก่กลุ่มพนักงานที่ทำงานเป็นผลัด/กะกลุ่มพนักงานที่มีลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตนเองน้อย กลุ่มพนักงานชาย กลุ่มพนักงานที่มีฐานะครอบครัวดีและกลุ่มพนักงานอายุมากที่มีความรู้เกี่ยวกับการทำงานอย่างปลอดภัยน้อยและกลุ่มพนักงานอายุมากที่มีลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตนเองมากและมีความรู้เกี่ยวกับการทำงานอย่างปลอดภัยมาก

จากการประมวลเอกสารข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า การสนับสนุนทางสังคมมีความสัมพันธ์กับเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมที่เหมาะสม ดังนั้น ในงานวิจัยครั้งนี้จึงคาดได้ว่าพนักงานก่อสร้างที่ได้รับการสนับสนุนจากบุคคลในหน่วยงานมากจะเป็นผู้มีเจตคติที่ดีต่อกรณีพฤติกรรมในการป้องกันอันตรายจากการทำงาน มากกว่าพนักงานก่อสร้างที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมน้อย

การมีแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงานอย่างปลอดภัยกับพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้วยความปลอดภัย

การเรียนรู้เกิดจากการที่บุคคลสังเกตหรือเลียนแบบสิ่งที่อยู่รอบตัวและนำมาปฏิบัติโดยการเลือกแบบอย่างของพฤติกรรมที่ตนสังเกตเห็นว่าเมื่อทำแล้วได้รับการเสริมแรงหรือได้รับความพึงพอใจโดยมนุษย์ซึ่งเป็นสมาชิกของสังคมจะได้รับข้อมูลข่าวสารและทักษะต่างๆทางสังคมโดยการเรียนรู้ที่เกิดจากการสังเกตและการเลียนแบบสิ่งที่ตนเห็นรอบข้างผ่านการตีความสิ่งเหล่านี้เพื่อให้

ความหมายสำหรับตน นอกจากนี้แบนดูรา ยังชี้ให้เห็นว่าตั้งแต่เกิดมนุษย์จะมีความสนใจในสิ่งต่าง ๆ รอบตัวจะสังเกตเห็นและเลียนแบบพฤติกรรมต่าง ๆ ทั้งที่ง่ายและซับซ้อนเมื่อมีโอกาสมีแบบอย่างหรือตัวแบบจัดเป็นลักษณะการถ่ายทอดทางสังคมในงานอย่างหนึ่ง ซึ่งผู้ถ่ายทอด (Socializing Agents) อาจเป็นพ่อแม่ครูเพื่อนร่วมงานตัวแบบในละครหรือหนังสือการถ่ายทอดทางสังคมอาจพิจารณาว่าเป็นแบบทางการซึ่งผู้ถ่ายทอดมักได้แก่นักศึกษาทุกระดับ รวมทั้งผู้ฝึกสอนในหน่วยงานต่าง ๆ ด้วย ส่วนการถ่ายทอดแบบไม่เป็นทางการผู้ถ่ายทอดมักได้แก่ พ่อแม่เพื่อนหรือสื่อต่าง ๆ อีกทั้งการถ่ายทอดทางสังคมจะเป็นกระบวนการสองทางที่ผู้ถ่ายทอดและผู้รับการถ่ายทอดสามารถมีอิทธิพลซึ่งกันและกันได้ (ภาพปริชามารถ. 2539: 25; อ้างอิงจาก Bandura. 1977)

ทฤษฎีการเรียนรู้โดยตัวแบบ (Social Cognitive Learning Theory) แบ่งกระบวนการเรียนรู้แบบมีตัวแบบไว้ 4 กระบวนการ (Bandura. 1997: 89) ได้แก่ 1) การเอาใจใส่ (Attentional Processes) คือการที่ผู้เลียนแบบมีความใส่ใจสนใจรับรู้ในการกระทำของตัวแบบเพื่อทำการเลียนแบบ 2) การเก็บจำ (Retention Processes) ซึ่งต่อเนื่องจากกระบวนการแรกคือเมื่อสนใจแล้วมีความสามารถในการจดจำการกระทำของตัวแบบได้มากน้อยเพียงใดในการเลียนแบบ 3) การแสดงออก (Production Processes) เมื่อจดจำการกระทำของตัวแบบได้แล้วแบบอย่างที่เคยเห็นและเก็บจำไว้แล้วนี่จะเป็นตัวกระตุ้นให้บุคคลพยายามแสดงพฤติกรรมที่คล้ายคลึงกับตัวแบบและ 4) สิ่งล่อใจและการจูงใจ (Incentive and Motivation) คือการที่ผู้เลียนแบบสามารถเลียนแบบจากตัวแบบได้ทำให้เกิดความรู้สึกพอใจและเป็นการได้ชื่นชมตัวแบบไปพร้อมกันทำเสมือนการได้รับรางวัลทางอ้อม คือเป็นรางวัลแก่จิตใจของตนเองและเมื่อประสบความสำเร็จก็จะยิ่งภูมิใจในตัวแบบมากขึ้น

สรุปได้ว่าการมีแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงานอย่างปลอดภัยถือเป็นลักษณะการถ่ายทอดทางสังคมในงานอย่างหนึ่ง ซึ่งผู้ถ่ายทอดที่เป็นตัวแบบจะมีอิทธิพลต่อการทำพฤติกรรมต่อผู้ที่ได้เห็นตัวแบบดังนั้นในการวิจัยครั้งนี้ได้ให้ความหมายของแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงานอย่างปลอดภัยหมายถึงการรับรู้ของพนักงานก่อสร้างจากการสังเกตเห็นแบบอย่างที่ดีของการทำงานอย่างปลอดภัยจากบุคคลในหน่วยงาน

การวัดการมีแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงานอย่างปลอดภัยกับพฤติกรรมการทำงานด้วยความปลอดภัย

รัชชชัยศรีพรงาม(2547) ได้สร้างแบบวัดการเห็นแบบอย่างจากเพื่อนร่วมงานวัดโดยการให้พนักงานรายงานว่าได้รับทราบเกี่ยวกับการถ่ายทอดการกระทำต่าง ๆ หรือการเห็นแบบอย่างจากเพื่อนร่วมงานเกี่ยวกับการประพฤติปฏิบัติในการทำงานอย่างปลอดภัยในลักษณะของการปฏิบัติตามกฎระเบียบและการมีส่วนร่วมในกิจกรรมความปลอดภัยเพียงใดแบบวัดเป็นแบบมาตร

ประเมินรวมค่า 6 หน่วยจำนวน 10 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 86 นอกจากนี้ จูรีพร ภีบาลจันทร์ (2551) ได้นำแบบวัดการเห็นแบบอย่างจากเพื่อนร่วมงาน ของธวัชชัย ศรีพรงาม(2547)มาปรับปรุง เพื่อวัดการมีแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงานอย่างปลอดภัยของพนักงานก่อสร้างในโรงงานอุตสาหกรรม แบบวัดเป็นแบบมาตรประเมินรวมค่า 6 ระดับจาก “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” จำนวน 12 ข้อ แบบวัดมีค่าอำนาจจำแนกรายข้อระหว่าง 32 - .57 ค่าสัมประสิทธิ์ ความเชื่อมั่น 0.80

ในงานวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้นำแบบวัดการเห็นแบบอย่างจากเพื่อนร่วมงาน ของธวัชชัย ศรีพรงาม (2547) ซึ่งแบบวัดเป็นแบบมาตรประเมินรวมค่า 6 ระดับจาก “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” จำนวน 12 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อระหว่าง .32 - .57 และค่าสัมประสิทธิ์ ความเชื่อมั่น 0.80 มาประยุกต์ให้เหมาะสมตามนิยามปฏิบัติการและกลุ่มตัวอย่างเพื่อใช้วัดการมีแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงานอย่างปลอดภัยของพนักงานก่อสร้างในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

งานวิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับการมีแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงานอย่างปลอดภัย

ผลงานวิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับการมีแบบอย่างที่ดีในการทำงานอย่างปลอดภัยกับความรู้เกี่ยวกับการป้องกันอันตรายจากการทำงาน เช่น งานวิจัยของกุหลาบ ไทโรโพธิ์(2546: 160) เรื่องปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการรักษาความสะอาดของนักเรียนมัธยมศึกษาตอนต้น จำนวน 587 คน พบว่า การเห็นแบบอย่างการรักษาความสะอาดจากครอบครัว เป็นตัวทำนายสำคัญลำดับที่ 3 เมื่อรวมกับลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน และการรับรู้ทัศนคติทางสังคมเกี่ยวกับการรักษาความสะอาด สามารถทำนายความรู้เกี่ยวกับการรักษาความสะอาดในกลุ่มรวม ได้ร้อยละ 18.3 โดยทำนายได้ร้อยละ 24.5 ในกลุ่มที่มีฐานะสูง และร้อยละ 27.1 ในกลุ่มที่มารดามีการศึกษามากนอกจากนี้งานวิจัยของธวัชชัย ศรีพรงาม(2547: 122-123) พบว่า พนักงานที่มีการเห็นแบบอย่างจากเพื่อนร่วมงานมาก มีความรู้เกี่ยวกับการทำงานอย่างปลอดภัยมาก พบผลเช่นนี้ในกลุ่มรวมและ 5 กลุ่มย่อย ได้แก่ กลุ่มพนักงานหญิง กลุ่มพนักงานที่มีอายุน้อย กลุ่มพนักงานที่มีสถานภาพโสดกลุ่มพนักงานที่ทำงานเป็นผลัดกะ และกลุ่มพนักงานแผนกปี น้อยที่มีสุขภาพจิตดีน้อย แต่มีการรับรู้สภาพแวดล้อมที่เสี่ยงในโรงงานมาก สรุปได้ว่า ผู้ที่มีแบบอย่างที่ดีในการทำงานมากเป็นผู้ที่มีความรู้ด้านต่าง ๆ มากกว่าผู้ที่มีแบบอย่างที่ดีในการทำงานน้อย ดังนั้น ในงานวิจัยครั้งนี้จึงคาดได้ว่าพนักงานก่อสร้างที่มีแบบอย่างที่ดีในการทำงานอย่างปลอดภัยมาก มีความรู้เกี่ยวกับการป้องกันอันตรายมากกว่าพนักงานก่อสร้างที่มีแบบอย่างที่ดีในการทำงานอย่างปลอดภัยน้อย

จากการประมวลเอกสารข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า การมีแบบอย่างที่ดีในการทำงานอย่างปลอดภัยมีความสัมพันธ์กับความรู้ เจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมที่เหมาะสม และยังก่อให้เกิดพฤติกรรมที่พึงประสงค์ ดังนั้น ในงานวิจัยครั้งนี้จึงคาดได้ว่าพนักงานก่อสร้างที่มีแบบอย่างที่ดีใน

การทำงานอย่างปลอดภัยมาก จะมีความรู้เกี่ยวกับการป้องกันอันตรายจากการทำงาน มีเจตคติที่ดีต่อการมีพฤติกรรมในการป้องกันอันตรายจากการทำงาน และมีพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานมากกว่าพนักงานก่อสร้างที่มีแบบอย่างที่ดีในการทำงานอย่างปลอดภัยน้อย

ลักษณะชีวิตสังคมกับพฤติกรรมการทำงานด้วยความปลอดภัย

ลักษณะชีวิตสังคมกับพฤติกรรมการทำงานด้วยความปลอดภัยประกอบด้วย เพศ อายุ และอายุงาน

เพศกับพฤติกรรมการทำงานด้วยความปลอดภัย

ผลงานวิจัยของลาม บุญคง(2545: 40) ทำการศึกษาความตระหนักเกี่ยวกับความปลอดภัยในงานอุตสาหกรรมของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมบางปู จำนวน 382 คน พบว่าพนักงานที่ทำงานในนิคมอุตสาหกรรมบางปูเพศชายกับเพศหญิง มีความตระหนักเกี่ยวกับความปลอดภัยในงานอุตสาหกรรมด้านความปลอดภัยเกี่ยวกับการป้องกันอัคคีภัย ด้านความปลอดภัยเกี่ยวกับการใช้สารเคมีภายในโรงงาน และโดยภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เช่นเดียวกับผลงานวิจัยของรัชชัย ศรีพรงาม(2547: 197-198) พบว่า พนักงานชายมีพฤติกรรมการทำงานอย่างปลอดภัยน้อยกว่าพนักงานหญิงจากการประมวลเอกสารข้างต้นพบว่า เพศมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมที่เกี่ยวกับการทำงานอย่างปลอดภัย ดังนั้น ในงานวิจัยครั้งนี้จึงคาดได้ว่า พนักงานก่อสร้างเพศหญิงจะมีพฤติกรรมการทำงานด้วยความปลอดภัยสูงกว่าพนักงานก่อสร้างเพศชาย

อายุกับพฤติกรรมการทำงานด้วยความปลอดภัย

งานวิจัยของรัชชัยศรีพรงาม (2547: 197-198) ที่ศึกษาเรื่องปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานอย่างปลอดภัยของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมสิ่งทอและปั่น ด้ายพบว่า พนักงานที่มีอายุน้อยมีพฤติกรรมให้การสนับสนุนการทำงานอย่างปลอดภัยน้อยกว่าพนักงานที่มีอายุงานมาก

จากหลักฐานงานวิจัยข้างต้นพบว่า อายุมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมที่เกี่ยวกับการทำงานอย่างปลอดภัย ดังนั้น ในงานวิจัยครั้งนี้จึงคาดได้ว่าพนักงานก่อสร้างที่มีอายุมากจะมีพฤติกรรมการทำงานด้วยความปลอดภัยมากกว่าพนักงานก่อสร้างอายุน้อย

อายุงานกับพฤติกรรมการทำงานด้วยความปลอดภัย

ผลงานวิจัยของนภาพร มัทย์พงษ์ถาวร(2543: 89) ทำการศึกษาการรับรู้ความเสี่ยง และพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของคนงานก่อสร้าง ในเขตกรุงเทพมหานคร

จำนวน 300 คน พบว่า คนงานที่มีประสบการณ์การทำงานมากมีพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานดีกว่าคนงานที่มีประสบการณ์การทำงานน้อย นอกจากนี้งานวิจัยของธวัชชัย ศรีพรงาม (2547: 205-206) พบว่าพนักงานที่มีอายุน้อยมีพฤติกรรมการทำงานอย่างปลอดภัยน้อยกว่าพนักงานที่มีอายุงานมาก

จากการประมวลเอกสารข้างต้นพบว่า อายุงานมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมที่เกี่ยวกับการทำงานอย่างปลอดภัย ดังนั้น ในงานวิจัยครั้งนี้จึงคาดได้ว่าพนักงานก่อสร้างที่มีอายุงานมากจะมีพฤติกรรมการทำงานด้วยความปลอดภัยมากกว่าพนักงานก่อสร้างที่มีอายุงานน้อย

พฤติกรรมปฏิบัติงานด้วยความปลอดภัยกับความสุขในการทำงาน

จงจิตเลิศวิบูลย์มงคล(2546) ให้ความหมายเกี่ยวกับความสุขในการทำงานหมายถึงบุคคลได้กระทำในสิ่งที่ตนเองรักและพึงพอใจชอบและศรัทธาในงานที่ทำพึงพอใจในประสบการณ์ชีวิตที่ตนเองได้รับตลอดจนประสบการณ์เหล่านั้นให้ผลต่ออารมณ์ความรู้สึกทางบวกมากกว่าอารมณ์ความรู้สึกทางลบทำให้เกิดการสร้างสรรค์สิ่งดีงามบนพื้นฐานเชิงเหตุผลและศีลธรรม ส่วน(รัตพล จิตตะวิกุล 2553;อ้างอิงจาก Manion. 2546) กล่าวว่าความสุขในการทำงานหมายถึงการเรียนรู้จากการกระทำการสร้างสรรค์ของตนเองการแสดงออกโดยการยิ้มหัวเราะมีความปลาบปลื้มใจนำไปสู่การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพโดยคำนึงถึงการรับรู้การแสดงออกการปฏิบัติงานด้วยความรู้สึกที่อยากจะทำงานบุคลากรมีความผูกพันกันและมีความพึงพอใจที่ได้ปฏิบัติงานร่วมกัน ส่วนอารดา บุญเลิศ (2552) กล่าวว่าความสุขในการทำงานหมายถึงอารมณ์ในทางบวกที่เกิดจากการรับรู้ความรู้สึกและพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ทั้งการรับรู้จากภายในตนเอง เช่น รู้สึกรักและผูกพันกับงาน รู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าเมื่อทำงานสำเร็จ การรับรู้จากบุคคลรอบข้าง เช่น มิตรภาพ การช่วยเหลือและการเป็นที่ยอมรับในองค์กร และจากสภาพแวดล้อม นอกจากนี้(รัตพล จิตตะวิกุล 2553;อ้างอิงจาก Manion. 2546)ได้จำแนกองค์ประกอบของความสุขในการทำงานเป็น 4 องค์ประกอบคือ

- 1.การติดต่อสัมพันธ์(Connections) เป็นพื้นฐานที่ทำให้เกิดความสัมพันธ์ของบุคลากรในสถานที่ทำงานโดยที่บุคลากรร่วมกันทำงานเกิดสังคมการทำงานขึ้นเกิดสัมพันธ์ภาพที่ดีกับบุคลากรที่ตนปฏิบัติงานให้ความร่วมมือช่วยเหลือซึ่งกันและกันการสนทนาพูดคุยอย่างเป็นมิตรให้การช่วยเหลือและได้รับการช่วยเหลือจากผู้ร่วมงานเกิดมิตรภาพระหว่างการปฏิบัติงานกับบุคลากรต่างๆ

2.ความรักในงาน (Love of the Work) เป็นการรับรู้ถึงความรู้สึกรักและผูกพันอย่างเหนียวแน่นกับงานรับรู้ว่าคุณมีพันธกิจในการปฏิบัติงานให้สำเร็จมีความยินดีในสิ่งที่เป็นองค์ประกอบของงานกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานและปรารถนาที่จะปฏิบัติงานรู้สึกเป็นสุข เมื่อได้ปฏิบัติงานภูมิใจที่ตนเองมีหน้าที่รับผิดชอบในงาน

3.ความสำเร็จในงาน (Work Achievement) เป็นการรับรู้ว่าคุณปฏิบัติงานได้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้โดยได้รับความสำเร็จในการทำงานได้รับมอบหมายให้ทำงานที่ท้าทายให้สำเร็จเกิดผลลัพธ์การทำงานไปในทางบวกทำให้รู้สึกมีคุณค่าในชีวิตเกิดความภาคภูมิใจในการปฏิบัติงานให้สำเร็จมีความก้าวหน้าองค์การเกิดการพัฒนา

4.การเป็นที่ยอมรับ (Recognition) เป็นการรับรู้ว่าคุณเองได้รับความเชื่อถือจากผู้ร่วมงานผู้ร่วมงานได้รับรู้ถึงความพยายามของคุณเกี่ยวกับงานได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมงานผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงานได้รับความคาดหวังที่ดีในการปฏิบัติงานและความไว้วางใจจากผู้ร่วมงานร่วมแลกเปลี่ยนประสบการณ์จากผู้ร่วมงานใช้ความรู้อย่างต่อเนื่อง

จากความหมายที่ได้กล่าวไว้ข้างต้นสามารถสรุปได้ว่าความสุขในการทำงานหมายถึงระดับความพึงพอใจของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการทำงานในด้านการติดต่อสัมพันธ์กับบุคคลในการปฏิบัติงานความรักในการทำงานความสำเร็จของงานและการเป็นที่ยอมรับในการทำงาน

การวัดความสุขในการทำงาน

อัครศาสตราพรวจนา (2551) ได้สร้างแบบวัดความสุขในการทำงานที่ปรับปรุงจากแบบสอบถามความสุขในการทำงานของพรณิภาสึบสุข (2548) ที่สร้างขึ้นตามแนวคิดของManion (2546) ประกอบด้วย 4 ด้านคือด้านความสัมพันธ์ด้านความรักในงานด้านความสำเร็จในงานและด้านการเป็นที่ยอมรับมาปรับใช้กับพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข ประกอบด้วยคำถามเชิงบวกทั้งหมดจำนวน 26 ข้อโดยเป็นแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับและมีค่าสัมประสิทธิ์ ความเชื่อมั่น ทั้งฉบับ 0.88 ส่วนอารดา บุญเลิศ (2552) ได้สร้างแบบวัดการวิเคราะห์องค์ประกอบของความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหง ประกอบด้วยคำถามที่จำแนกตามองค์ประกอบของความสุขในการทำงาน 12 องค์ประกอบ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จากเห็นด้วยมากที่สุด - เห็นด้วยน้อยที่สุด จำนวน 109 ข้อ นอกจากนี้ รัชพลจิตตะวิกุล (2553) ได้สร้างแบบวัดความสุขในการทำงานเพื่อศึกษาการรับรู้ความปลอดภัยในการทำงานและความสัมพันธ์ต่อหัวหน้างานที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จากเห็นด้วยมากที่สุด - เห็นด้วยน้อยที่สุดจำนวน 33 ข้อเป็นข้อคำถามทางบวก 27 ข้อและข้อคำถามทางลบ 6 ข้อ

ในงานวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้แบบวัดความสุขในการทำงานของ รัทพลจิตตะวิกุล(2553) มาปรับปรุง เพื่อใช้วัดความสุขในการทำงานของพนักงานก่อสร้างในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

งานวิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับความสุขในกาทำงาน

อารดาบุญเลิศ (2552) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ การวิเคราะห์องค์ประกอบของความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหง จำนวน 360 คน ผลการวิจัยพบว่า มีองค์ประกอบของความสุขในการทำงานทั้งสิ้น 12 องค์ประกอบ คือ ความสามารถในการเผชิญปัญหาและอุปสรรค คุณภาพจิต สุขภาพจิตดี บรรยากาศการทำงานที่ดี ความรักในงาน สัมพันธภาพในการทำงาน ความไว้วางใจ รักการเรียนรู้และพัฒนา การสนับสนุนจากองค์กร ความพึงพอใจในชีวิต สัมพันธภาพในครอบครัว และการเป็นที่ยอมรับเชื่อถือ โดยค่าเฉลี่ยที่เป็นปัจจัยส่งเสริมให้เกิดความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหง 5 อันดับแรก คือ สัมพันธภาพในครอบครัว คุณภาพจิต สุขภาพจิต การสนับสนุนจากองค์กร และความรักในงานตามลำดับ ส่วนองค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ความไว้วางใจ ส่วนอัครสรสาธิตพรวงษา (2551) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนจากครอบครัว บรรยากาศจริยธรรมในงาน กับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข กรุงเทพมหานครจำนวน 315 คน ผลการวิจัยพบว่า ความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข กรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับดีมาก การสนับสนุนจากครอบครัวโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำกับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 บรรยากาศจริยธรรมในงานโดยรวมอยู่ในระดับสูงมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง กับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกจากนี้ รัทพลจิตตะวิกุล (2553) ได้ศึกษาการรับรู้ความปลอดภัยในการทำงานและความสัมพันธ์ต่อหัวหน้างานที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติกาของ บริษัทไทยน็อคส์สแตนเลสจำกัด(มหาชน) และบริษัทมหาจักรเกี่ยวโตจำกัดจำนวน 223 คน ผลการวิจัยพบว่าพนักงานมีการรับรู้ความปลอดภัยในการทำงานระดับสูง ความสัมพันธ์ต่อหัวหน้างานและมีความสุขในการทำงานระดับปานกลางพนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศอายุ ระดับการศึกษาและอายุการทำงานแตกต่างกันมีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน พนักงานที่มีการรับรู้ความปลอดภัยในการทำงานต่างกันมีความสุขในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 01 ความสัมพันธ์ต่อหัวหน้างานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขใน

การทำงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ0.01 และไม่มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความปลอดภัยในการทำงานกับความสัมพันธ์ต่อหัวหน้างานที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน

จากการประมวลเอกสารงานวิจัยเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน สามารถสรุปได้ว่าความสุขในการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับสัมพันธภาพในที่ทำงาน ทั้งหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน และยังมีความสัมพันธ์กับการรับรู้ความปลอดภัยในการทำงาน ดังนั้น ในงานวิจัยครั้งนี้จึงคาดได้ว่า ความสุขในการทำงานจะมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมการทำงานด้วยความปลอดภัยของพนักงานก่อสร้างในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

นิยามปฏิบัติการ

ความตระหนักรู้ความเสี่ยงในการปฏิบัติงานก่อสร้าง หมายถึง การที่พนักงานตระหนักรู้ถึงโอกาสที่จะเกิดความเสียหายต่อตนเอง และผู้อื่น จากการปฏิบัติงานของตนเอง รวมถึงการรู้ว่าเหตุการณ์ใดจะนำไปสู่อุบัติเหตุและตระหนักถึงหนทางในการหลีกเลี่ยงที่จะก่อความเสียหายไว้โดยแบบวัดที่ประยุกต์มาจาก แบบวัดการรับรู้ความเสี่ยงในการปฏิบัติงานก่อสร้าง ของนภาพร มัทย์พงษ์ถาวร (2543) แบบวัดเป็นแบบมาตรประเมินค่า มีมาตรวัด 4 หน่วย จาก “เสี่ยงมากที่สุด” ถึง “ไม่มีโอกาสเสี่ยงเลย” ผู้ตอบที่ได้คะแนนสูงกว่าค่าเฉลี่ยแสดงว่า มีการรับรู้ความเสี่ยงในการปฏิบัติงานก่อสร้างมากกว่าผู้ที่ได้คะแนนต่ำกว่าค่าเฉลี่ย

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้วยความปลอดภัย หมายถึงการที่พนักงานก่อสร้างทำงานด้วยความตั้งใจและมุ่งมั่น เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้โดยคำนึงถึงความปลอดภัยเป็นสำคัญ โดยแบบวัดที่ประยุกต์มาจาก แบบวัดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ของข้าราชการพลเรือนสามัญของบุญรับศักดิ์ มณี(2532) แบบวัดเป็นแบบมาตรประเมินค่า มีมาตรวัด 6 ระดับ จาก “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” ผู้ตอบที่ได้คะแนนสูงกว่าค่าเฉลี่ยแสดงว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้วยความปลอดภัยมากกว่าผู้ที่ได้คะแนนต่ำกว่าค่าเฉลี่ย

ความมีวินัยในการปฏิบัติงานเพื่อป้องกันอันตรายจากกาปฏิบัติงาน หมายถึงการที่พนักงานปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับข้อตกลงในการทำงานด้วยความปลอดภัยที่บริษัทกำหนดให้อย่างเคร่งครัดเพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพและปลอดภัย เช่นแต่งกายรัดกุมไม่หยอกล้อเล่นกันในบริเวณที่ทำงานไม่ทำงานโดยมิได้รับมอบหมายหรือไม่ใช้หน้าที่ของตนไม่ใช้เครื่องมือผิดประเภทใช้อุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคลทุกครั้งทำงานในบริเวณที่อันตรายจัดโดยแบบวัดที่ประยุกต์มาจาก แบบวัดความชอบเสี่ยง ของจุใจเดือน พันธุมนาวิน และงามดาว นินทานนท์ (2551) แบบวัดเป็นแบบมาตรประเมินค่า มีมาตรวัด 6 หน่วย ตั้งแต่ “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” และ

แบบวัดความมีวินัยในตนเองของข้าราชการตำรวจจังหวัดปัตตานี ดตชฌึงกฤษกร จีรัง (2544) แบบวัดเป็นแบบวัดชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ผู้ตอบที่ได้คะแนนสูงกว่าค่าเฉลี่ยแสดงว่า มีวินัยในการปฏิบัติงานเพื่อป้องกันอันตรายจากการปฏิบัติงานมากกว่าผู้ที่ได้คะแนนต่ำกว่าค่าเฉลี่ย

เจตคติที่ดีต่อการมีพฤติกรรมในการป้องกันอันตรายจากการปฏิบัติงาน หมายถึง ปริมาณการรู้การคิดเชิงประเมินค่าเกี่ยวกับประโยชน์หรือโทษของการปฏิบัติตนตามระเบียบเพื่อ การป้องกันอันตรายจากการทำงานของพนักงานทำให้เกิดความรู้สึกพอใจไม่พอใจหรือชอบไม่ชอบ ในการปฏิบัติภารกิจป้องกันอันตรายจากการทำงานและตามมาซึ่งความพร้อมที่จะสนับสนุนหรือต่อต้านพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานวัดโดยแบบวัดเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงาน ของจรีพร ภิวาลจันทร์ (2551) แบบวัดเป็นแบบมาตราประเมินรวมค่า 6 หน่วย ตั้งแต่ “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” ผู้ตอบที่ได้คะแนนสูงกว่าค่าเฉลี่ยแสดงว่า มีเจตคติที่ดีต่อการพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานมากกว่าผู้ที่ได้คะแนนต่ำกว่าค่าเฉลี่ย

มาตรการควบคุมและการสนับสนุนจากหน่วยงาน หมายถึง การรับรู้ของพนักงานถึงการได้รับการช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานผู้บังคับบัญชาเกี่ยวกับการปฏิบัติงานใน ด้านคือการ สนับสนุนด้านจิตใจอารมณ์เช่นการให้กำลังใจการปลอบโยนการแสดงความคิดเห็นการสนับสนุนด้าน ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการทำงานการฝึกอบรมด้านความปลอดภัยการสนับสนุนด้านวัสดุอุปกรณ์ใน การปฏิบัติงานวัดโดยแบบวัดการสนับสนุนทางสังคม ของจตุเดือน พันธุมนาวิห และอัมพรมาคอง (2547) แบบวัดเป็นแบบมาตราประเมินรวมค่า 6 ระดับ จาก “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” ผู้ตอบที่ได้ คะแนนสูงกว่าค่าเฉลี่ยแสดงว่า มีมาตรการควบคุมและการสนับสนุนจากหน่วยงานมากกว่าผู้ที่ได้ คะแนนต่ำกว่าค่าเฉลี่ย

การมีแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงานอย่างปลอดภัย หมายถึง การสังเกตเห็นแบบอย่าง ที่ดีในการกระทำพฤติกรรมการทำงานของหัวหน้าและเพื่อนร่วมงานเช่นการปฏิบัติงานตาม กฎระเบียบการใช้อุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคลเป็นต้นว่ามีมากน้อยเพียงใดวัดโดยแบบวัด การเห็นแบบอย่างจากเพื่อนร่วมงาน ของธวัชชัยศรีพรงาม (2547) แบบวัดเป็นแบบมาตราประเมิน รวมค่า 6 ระดับ จาก “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” ผู้ตอบที่ได้คะแนนสูงกว่าค่าเฉลี่ยแสดงว่า มีแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงานอย่างปลอดภัยมากกว่าผู้ที่ได้คะแนนต่ำกว่าค่าเฉลี่ย

พฤติกรรมปฏิบัติงานด้วยความปลอดภัย หมายถึง การปฏิบัติตนเพื่อลดและขจัด สภาพหรือสิ่งที่เป็นภัยอันตรายต่อสุขภาพอนามัยหรือความเสี่ยงต่ออันตรายของพนักงานก่อสร้างที่ มีโอกาสเกิดขึ้นจากการทำงานโดยแบ่งศึกษาใน 3 ด้านดังนี้

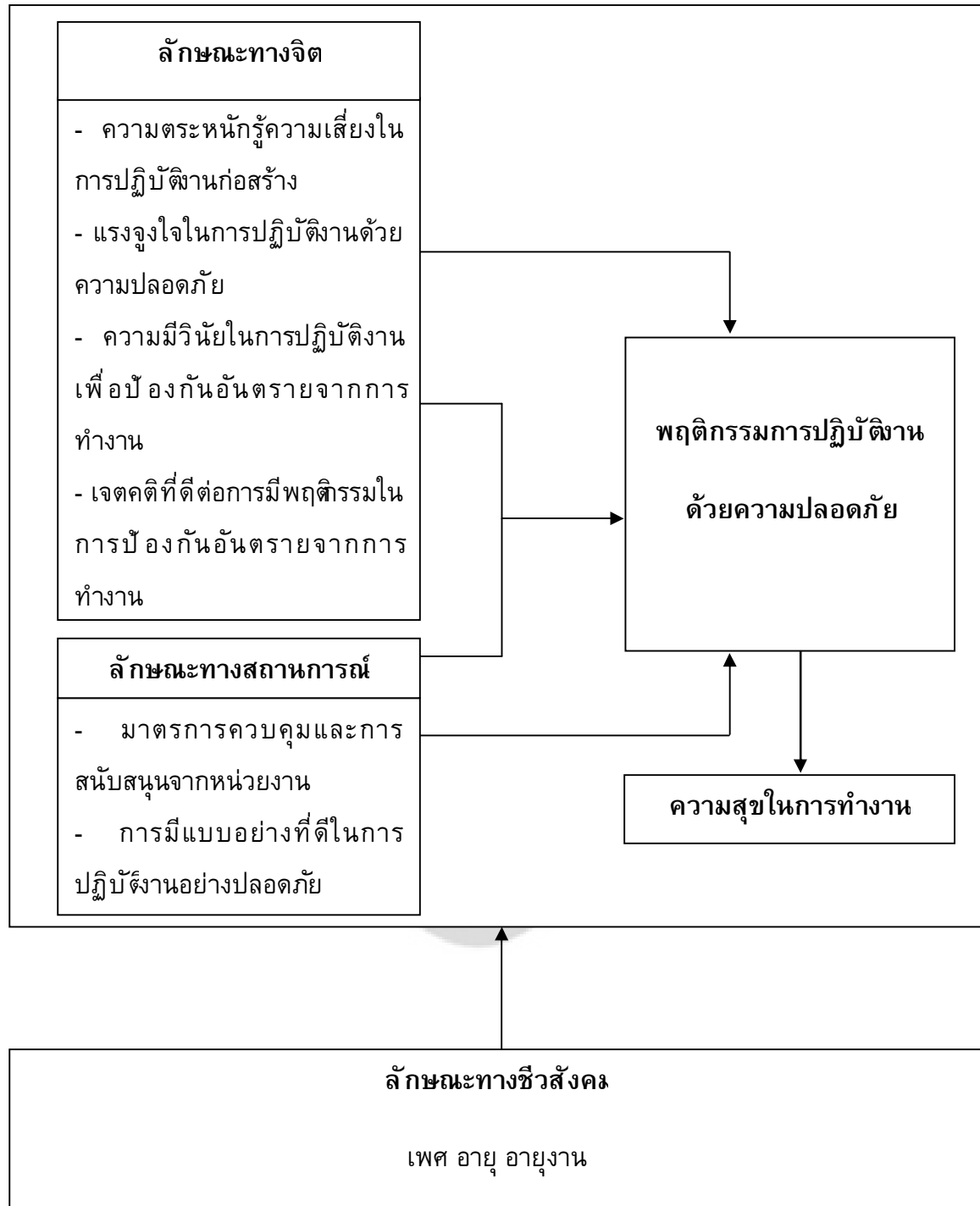
1. พฤติกรรมป้องกันอันตรายเตรียมตัวก่อนปฏิบัติงาน หมายถึงเตรียมความพร้อมของตัวพนักงานก่อนปฏิบัติงาน ในหน้าที่ เพื่อความปลอดภัย ได้แก่ การตรวจสอบเครื่องมือเครื่องจักรก่อนใช้งาน การสวมอุปกรณ์ป้องกันอาการบาดเจ็บ ตรวจสอบสถานที่ปฏิบัติงานไม่ให้สิ่งกีดขวางหรือวัสดุอันตรายอยู่ในสถานที่ปฏิบัติงาน และการศึกษาคู่มือปฏิบัติงาน คู่มือการใช้เครื่องมือ อุปกรณ์ และเอกสารคำเตือน

2. พฤติกรรมป้องกันอันตรายขณะปฏิบัติงาน หมายถึง ระหว่างการปฏิบัติงานอยู่พนักงานปฏิบัติหน้าที่ ตามระเบียบหรือข้อกำหนด ด้านความปลอดภัยอย่างเคร่งครัด ได้แก่ ไม่เล่นหยอกล้อ ขณะปฏิบัติงาน ไม่ถอดเครื่องป้องกันอันตรายออก ปฏิบัติงานตามขั้นตอนที่กำหนดหรือคำเตือน ไม่สูบบุหรี่หรือดื่มเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ ระหว่างปฏิบัติงาน

3. พฤติกรรมป้องกันอันตรายหลังปฏิบัติงาน หมายถึงเมื่อพนักงานปฏิบัติงานในแต่ละครั้งเสร็จแล้ว ยังปฏิบัติตามระเบียบหรือข้อกำหนด ด้านความปลอดภัยอย่างต่อเนื่อง ได้แก่ การจัดเก็บอุปกรณ์เครื่องมือ เข้าที่อย่างเป็นระเบียบในที่ที่จัดไว้ รวมทั้งตรวจสอบการปิดทำงานของเครื่องจักรให้เรียบร้อยก่อนออกจากพื้นที่ปฏิบัติงาน

ความสุขในการทำงาน หมายถึงระดับความพึงพอใจของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ในด้านการติดต่อสัมพันธ์กับบุคคลในการปฏิบัติงานความรักในการทำงานความสำเร็จของงานและการเป็นที่ยอมรับในการทำงาน

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย

1. พนักงานที่มีปัจจัยทางจิต ได้แก่ ความตระหนักรู้ความเสี่ยงในการปฏิบัติงานก่อสร้างสูงกับปัจจัยทางสังคมได้แก่ การมีแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงานอย่างปลอดภัยสูง จะมีพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้วยความปลอดภัย อยู่ในระดับสูงกว่าพนักงานที่มีลักษณะตรงกันข้ามทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มที่มีลักษณะชีวิตสังคมแตกต่างกัน

2. พนักงานที่มีปัจจัยทางจิต ได้แก่ ความมีวินัยให้การปฏิบัติงานเพื่อป้องกันอันตรายจากการทำงานสูงกับปัจจัยทางสังคม ได้แก่ การมีแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงานอย่างปลอดภัยสูง จะมีพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้วยความปลอดภัย อยู่ในระดับสูงกว่าพนักงานที่มีลักษณะตรงกันข้ามทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มที่มีลักษณะชีวิตสังคมแตกต่างกัน

3. พนักงานที่มีปัจจัยทางจิต ได้แก่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้วยความปลอดภัยสูงกับปัจจัยทางสังคม ได้แก่ มาตรการควบคุมและการสนับสนุนจากหน่วยงานสูง จะมีพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้วยความปลอดภัย อยู่ในระดับสูงกว่าพนักงานที่มีลักษณะตรงกันข้ามทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มที่มีลักษณะชีวิตสังคมแตกต่างกัน

4. พนักงานที่มีปัจจัยทางจิต ได้แก่ เจตคติที่ดีต่อการมีพฤติกรรมในการป้องกันอันตรายจากการทำงานสูงกับปัจจัยทางสังคม ได้แก่ มาตรการควบคุมและการสนับสนุนจากหน่วยงานสูง จะมีพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้วยความปลอดภัย อยู่ในระดับสูงกว่าพนักงานที่มีลักษณะตรงกันข้ามทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มที่มีลักษณะชีวิตสังคมแตกต่างกัน

5. ปัจจัยทางจิต จำนวน 4 ตัวแปร ได้แก่ ความตระหนักรู้ความเสี่ยงในการปฏิบัติงานก่อสร้าง ความมีวินัยในการปฏิบัติงานเพื่อป้องกันอันตรายจากการทำงาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้วยความปลอดภัย และเจตคติที่ดีต่อการมีพฤติกรรมในการป้องกันอันตรายจากการทำงานกับปัจจัยทางสังคม ได้แก่ การมีแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงานอย่างปลอดภัยและมาตรการควบคุมและการสนับสนุนจากหน่วยงานสามารถทำนายพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้วยความปลอดภัยได้ทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มที่มีลักษณะชีวิตสังคมแตกต่างกัน

6. พฤติกรรมการปฏิบัติงานด้วยความปลอดภัยมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสุขในการทำงานของพนักงานก่อสร้าง

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ เป็นการศึกษาค้นคว้าความสัมพันธ์เปรียบเทียบเพื่อศึกษาปัจจัยทางจิตและปัจจัยทางสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้วยความปลอดภัยของพนักงานก่อสร้างในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล โดยมีการดำเนินการวิจัยตามขั้นตอน คือ การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การหาคุณภาพเครื่องมือ การเก็บรวบรวมข้อมูล การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล โดยมีรายละเอียด ดังนี้

การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรจากการสำรวจสำมะโนธุรกิจและอุตสาหกรรม พ.ศ. 2555 ของสำนักงานสถิติแห่งชาติ คือ พนักงานก่อสร้างธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลมีจำนวน 197,633 คน และเป็นพนักงานที่ปฏิบัติงานในการก่อสร้าง ประมาณ 123,626 คน (สำนักงานสถิติแห่งชาติ กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร 2555)

การเลือกกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้คือ พนักงานก่อสร้างในโครงการก่อสร้างบ้านจัดสรร พื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑลของบริษัทอสังหาริมทรัพย์แห่งหนึ่ง ใน 15 พื้นที่โครงการ โดยมีขั้นตอนการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างและเลือกกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

1. การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ คำนวณโดยใช้สูตรการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจาก ยามาเน่ (Yamane, 1967:886) โดยมีสูตรการคำนวณดังต่อไปนี้

$$n = \frac{N}{1+Ne^2}$$

โดยที่ e = ความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่าง (e = .05)

N = ขนาดของกลุ่มประชากร

n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

$$\text{แทนค่า } n = \frac{123,626}{1 + 123,626 (0.05)^2}$$

$$n = 400 \text{ คน}$$

2. การสุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยเพิ่มจำนวนกลุ่มตัวอย่างเพื่อป้องกันการสูญหายของข้อมูลร้อยละ 10 ได้มาจากการสุ่มแบบ 2 ชั้น (Two-Stage Random Sampling) โดยการสุ่มครั้งที่ 1 เป็นการสุ่มพื้นที่โครงการจำนวน 5 พื้นที่โครงการ จาก 22 พื้นที่โครงการจากนั้น สุ่มกลุ่มตัวอย่างตามสัดส่วนดังตาราง 1 ดังนี้

ตาราง 1 แสดงจำนวนกลุ่มตัวอย่างตามพื้นที่โครงการ

พื้นที่โครงการ	จังหวัด	อำเภอ	จำนวน (คน)
1	ปทุมธานี	คลองหลวง	29
2	ปทุมธานี	คลองหลวง	32
3	ปทุมธานี	คลองหลวง	23
4	ปทุมธานี	ธัญบุรี	26
5	ปทุมธานี	ธัญบุรี	29
6	ปทุมธานี	ลำลูกกา	21
7	ปทุมธานี	เมืองปทุมธานี	27
8	นนทบุรี	บางใหญ่	30
9	นนทบุรี	บางบัวทอง	34
10	นนทบุรี	บางบัวทอง	32
11	กรุงเทพมหานคร	ดอนเมือง	37
12	กรุงเทพมหานคร	ดอนเมือง	33
13	กรุงเทพมหานคร	มีนบุรี	31
14	กรุงเทพมหานคร	สายไหม	29
15	กรุงเทพมหานคร	สายไหม	27
	รวม		440

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นเครื่องมือวัดประเภทมาตรประเมินรวมค่า (Summated Rating Scale) จำนวน 8 แบบวัด และแบบสอบถามลักษณะชีวิตสังคมและภูมิหลัง แบ่งออกเป็น 5 กลุ่ม คือ สร้างขึ้นตามกรอบแนวทางของนิยามเชิงปฏิบัติการของตัวแปรต่าง ๆ มีทั้งหมด 5 กลุ่ม ประกอบด้วย กลุ่มที่ 1 แบบวัดพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานด้วยความปลอดภัย กลุ่มที่ 2 แบบวัดตัวแปรปัจจัยทางจิต กลุ่มที่ 3 แบบวัดตัวแปรปัจจัยทางสังคม กลุ่มที่ 4 แบบสอบถามลักษณะชีวิตสังคมของพนักงานก่อสร้าง และกลุ่มที่ 5 แบบวัดตัวแปรผลลัพธ์ที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานด้วยความปลอดภัยรายละเอียดตามลำดับต่อไปนี้

กลุ่มที่ 1 แบบวัดตัวแปรพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานด้วยความปลอดภัย

ลักษณะแบบวัด เป็นการวัดพฤติกรรมกาปฏิบัติงานด้วยความปลอดภัย ผู้วิจัยสร้างขึ้นเองจากนิยามเชิงปฏิบัติการ จำนวน 24 ข้อ เป็นแบบมาตรประเมินค่ารวม 5 ระดับ ให้ผู้ตอบเลือกตอบเพียงคำตอบเดียวจากจริงมากที่สุด จริงมาก ค่อนข้างจริง ไม่จริง ไม่จริงที่สุด และจากการนำไปทดลองใช้กับกลุ่มพนักงาน จำนวน 20 คน มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.156 - 0.573 ซึ่งผู้วิจัยได้คัดเลือกไว้ใช้จริง จำนวน 10 ข้อ โดยมีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.412 - 0.573 และมีค่าสัมประสิทธิ์ แบบแอลฟาเท่ากับ 0.798

ตัวอย่างแบบวัดพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานด้วยความปลอดภัย

1) ฉันแต่งตัวถูกต้องตามระเบียบก่อนเข้าทำงานทุกครั้ง

.....
จริงมากที่สุด	จริงมาก	ค่อนข้างจริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

2) ฉันจะสวมถุงมือก่อนหยิบวัสดุที่มีอันตรายเสมอ

.....
จริงมากที่สุด	จริงมาก	ค่อนข้างจริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

เกณฑ์การให้คะแนน เมื่อเป็นข้อคำถามทางบวก ผู้ที่ตอบจริงมากที่สุดจะได้ 5 คะแนน จริงมากจะได้ 4 คะแนน ค่อนข้างจริงจะได้ 3 คะแนน ไม่จริงจะได้ 2 คะแนน ไม่จริงที่สุดจะได้ 1 คะแนน สำหรับข้อคำถามทางลบนั้นจะได้คะแนนในทางตรงข้ามกัน ผู้ที่ได้คะแนนรวมสูงกว่าค่าเฉลี่ยแสดงว่าเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานด้วยความปลอดภัยสูง

กลุ่มที่ 2 แบบวัดตัวแปรวิจัยทางจิต

- 1) ความตระหนักรู้ความเสี่ยงในการปฏิบัติงานก่อสร้าง
- 2) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้วยความปลอดภัย
- 3) ความมีวินัยในการปฏิบัติงานเพื่อป้องกันอันตรายจากการทำงาน
- 4) เจตคติที่ดีต่อการมีพฤติกรรมในการป้องกันอันตรายจากการทำงาน

ลักษณะแบบวัด เป็นการวัดตัวแปรลักษณะทางจิต 4 ด้าน คือ 1) ความตระหนักรู้ความเสี่ยงในการปฏิบัติงานก่อสร้าง 2) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้วยความปลอดภัย 3) ความมีวินัยในการปฏิบัติงานเพื่อป้องกันอันตรายจากการทำงาน 4) เจตคติที่ดีต่อการมีพฤติกรรมในการป้องกันอันตรายจากการทำงาน ผู้วิจัยสร้างขึ้นเองจากนิยามเชิงปฏิบัติการ จำนวน 50 ข้อ เป็นแบบมาตรประเมินค่ารวม 5 ระดับ ให้ผู้ตอบเลือกตอบเพียงคำตอบเดียวจากจริงมากที่สุด จริงมาก ค่อนข้างจริง ไม่จริง ไม่จริงที่สุด และจากการนำไปทดลองใช้กับกลุ่มพนักงาน จำนวน 20 คน มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.044 – 0.531 ซึ่งผู้วิจัยได้คัดเลือกไว้ใช้จริง จำนวน 40 ข้อ โดยมีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.225 – 0.531 และมีค่าสัมประสิทธิ์ แบบแอลฟาเท่ากับ 0.805

ตัวอย่างแบบวัดตัวแปรวิจัยทางจิต

- 1) ความตระหนักรู้ความเสี่ยงในการปฏิบัติงานก่อสร้าง

ฉันรู้และปฏิบัติตามขั้นตอนการปฏิบัติงานอย่างถูกต้อง

.....
จริงมากที่สุด	จริงมาก	ค่อนข้างจริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

- 2) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้วยความปลอดภัย

ฉันจะทุ่มเทความพยายามในการทำงานทุกครั้ง เพื่อให้ผลงานดีและได้ขึ้นเงินเดือน

.....
จริงมากที่สุด	จริงมาก	ค่อนข้างจริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

- 3) ความมีวินัยในการปฏิบัติงานเพื่อป้องกันอันตรายจากการทำงาน

ฉันสวมใส่ถุงมือป้องกันอันตรายเป็นประจำ

.....
จริงมากที่สุด	จริงมาก	ค่อนข้างจริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด

4) เจตคติที่ดีต่อการมีพฤติกรรมในการป้องกันอันตรายจากการทำงาน
ฉันรู้สึกสบายใจเมื่อได้ตรวจสอบความพร้อมของเครื่องจักรก่อนเริ่มทำงาน

.....

จริงมากที่สุด จริงมาก ค่อนข้างจริง ไม่จริง ไม่จริงที่สุด

เกณฑ์การให้คะแนน เมื่อเป็นข้อคำถามทางบวก ผู้ที่ตอบจริงมากที่สุดจะได้ คะแนนจริงมากที่สุดจะได้ 4 คะแนน ค่อนข้างจริงจะได้ 3 คะแนน ไม่จริงจะได้ 2 คะแนน ไม่จริงที่สุดจะได้ 1 คะแนน สำหรับข้อคำถามทางลบนั้นจะได้คะแนนในทางตรงข้ามกัน ผู้ที่ได้คะแนนรวมสูงกว่าค่าเฉลี่ยแสดงว่าเป็นผู้ที่มีลักษณะทางจิตในด้านต่าง ๆ สูง

กลุ่มที่ 3 แบบวัดตัวแปรปัจจัยทางสังคม

- 1) มาตรการควบคุมและการสนับสนุนจากหน่วยงาน
- 2) การมีแบบอย่างที่ดีในกาปฏิบัติงานอย่างปลอดภัย

ลักษณะแบบวัด เป็นการวัดตัวแปรปัจจัยทางสังคม 2 ด้าน คือ 1) มาตรการควบคุมและการสนับสนุนจากหน่วยงาน 2) การมีแบบอย่างที่ดีในกาปฏิบัติงานอย่างปลอดภัย ผู้วิจัยสร้างขึ้นเองจากนิยามเชิงปฏิบัติการ จำนวน 20 ข้อ เป็นแบบมาตรประเมินค่ารวม 5 ระดับ ให้ผู้ตอบเลือกตอบเพียงคำตอบเดียวจากจริงมากที่สุด จริงมาก ค่อนข้างจริง ไม่จริง ไม่จริงที่สุด และจากการนำไปทดลองใช้กับกลุ่มพนักงาน จำนวน 20 คน มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.541-0.284 ซึ่งผู้วิจัยได้คัดเลือกไว้ใช้จริงจำนวน 20 ข้อ โดยมีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.541-0.284 และมีค่าสัมประสิทธิ์ แบบแอลฟาเท่ากับ 0.799

ตัวอย่างแบบวัดตัวแปรปัจจัยทางสังคม

- 1) มาตรการควบคุมและการสนับสนุนจากหน่วยงาน

บริษัทจัดอบรมความรู้เกี่ยวกับการทำงานและความปลอดภัยในการทำงานเป็นประจำ

.....

จริงมากที่สุด จริงมาก ค่อนข้างจริง ไม่จริง ไม่จริงที่สุด

2) การมีแบบอย่างที่ดีในกาปฏิบัติงานอย่างปลอดภัย

หัวหน้างาน สวมใส่อุปกรณ์ป้องกันอันตรายอย่างถูกต้องตามระเบียบของโรงงาน

.....
 จริงมากที่สุด จริงมาก ค่อนข้างจริง ไม่จริง ไม่จริงที่สุด

เกณฑ์การให้คะแนน เมื่อเป็นข้อคำถามทางบวก ผู้ที่ตอบจริงมากที่สุดจะได้ คะแนนจริงมากจะได้ 4 คะแนน ค่อนข้างจริงจะได้ 3 คะแนน ไม่จริงจะได้ 2 คะแนน ไม่จริงที่สุดจะได้ 1 คะแนน สำหรับข้อคำถามทางลบนั้นจะได้คะแนนในทางตรงข้ามกัน ผู้ที่ได้คะแนนรวมสูงกว่าค่าเฉลี่ยแสดงว่าเป็นผู้ที่มีลักษณะทางสถานการณ์ในด้านต่าง ๆ สูง

กลุ่มที่ 4 แบบสอบถามลักษณะชีวิตสังคม

ลักษณะแบบสอบถาม ผู้วิจัยสร้างขึ้นเพื่อสอบถามข้อมูลพื้นฐานของพนักงานประกอบด้วย เพศ อายุ อายุงาน โดยนำผลนี้มาเพื่อวิเคราะห์ในการบรรยายลักษณะของกลุ่มตัวอย่างและนำไปวิเคราะห์ความสัมพันธ์กับตัวแปรอื่นต่อไป

ตัวอย่างแบบสอบถามลักษณะชีวิตสังคมและภูมิหลังของพนักงาน

คำแนะนำในการตอบ

กรุณากรอกข้อความและ/หรือทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน หน้าข้อความที่ตรงกับความจริงเกี่ยวกับตัวท่านและกรุณาตอบให้ครบทุกข้อ

1. เพศ ชาย หญิง
2. อายุ..... ปี
3. ตำแหน่งงาน.....
4. ท่านทำงานที่บริษัทนี้มากี่ปีแล้ว..... ปี

กลุ่มที่ 5 แบบสอบถามความสุขในการทำงานของพนักงานก่อสร้าง

ลักษณะแบบวัด เป็นการวัดความสุขในการทำงานของพนักงานก่อสร้าง ผู้วิจัยสร้างขึ้นเองจากนิยามเชิงปฏิบัติการ จำนวน 10 ข้อ เป็นแบบมาตราประเมินค่ารวม 5 ระดับ ให้ผู้ตอบเลือกตอบเพียงคำตอบเดียวจากจริงมากที่สุด จริงมาก ค่อนข้างจริง ไม่จริง ไม่จริงที่สุด และจากการนำไปทดลองใช้กับกลุ่มพนักงาน จำนวน 20 คน มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.330 –

0.474 ซึ่งผู้วิจัยได้คัดเลือกไว้ใช้จริง จำนวน 10 ข้อ โดยมีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.330 – 0.474 และมีค่าสัมประสิทธิ์ แบบแอลฟาเท่ากับ 0.805

ตัวอย่างแบบวัดความสุขในการทำงานของพนักงานก่อสร้าง
ฉันสนุกกับการทำงานและอยากมาทำงานทุกวัน

.....
จริงมากที่สุด จริงมาก ค่อนข้างจริง ไม่จริง ไม่จริงที่สุด

เกณฑ์การให้คะแนน เมื่อเป็นข้อคำถามทางบวก ผู้ที่ตอบจริงมากที่สุดจะได้ 5 คะแนน จริงมากจะได้ 4 คะแนน ค่อนข้างจริงจะได้ 3 คะแนน ไม่จริงจะได้ 2 คะแนน ไม่จริงที่สุดจะได้ 1 คะแนน สำหรับข้อคำถามทางลบนั้นจะได้คะแนนในทางตรงข้ามกัน ผู้ที่ได้คะแนนรวมสูงกว่าค่าเฉลี่ยแสดงว่าเป็นผู้ที่มีความสุขในการทำงานสูง

การหาคุณภาพเครื่องมือ

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำแบบวัดที่สร้างขึ้นเองและแบบวัดที่ปรับปรุงมาจากผู้อื่นมาทำการหาคุณภาพของเครื่องมือ โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. การหาความเที่ยงตรง (Validity)

ผู้วิจัยได้ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยนำแบบวัดให้ผู้เชี่ยวชาญที่เป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญทางด้านจิตวิทยา สังคมวิทยา พฤติกรรมศาสตร์ วิจัยและการวัดผล จำนวน 3 คน เพื่อพิจารณาและตรวจสอบว่าแบบวัดแต่ละฉบับสามารถวัดได้ถูกต้องตรงตามจุดประสงค์ของเนื้อหาที่จะวัด มีเนื้อหาครอบคลุมนิยามเชิงปฏิบัติการที่ผู้วิจัยได้กำหนดขึ้นและนำข้อมูลที่ได้จากผู้เชี่ยวชาญมาหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of item - Objective Congruence : IOC) คัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องมากกว่าหรือเท่ากับ 0.5 ไว้ (อรพินทร์ ชุชม 2545: 340) ส่วนข้อคำถามที่มีค่าความสอดคล้องต่ำกว่า 0.5 ผู้วิจัยได้นำมาปรับปรุงแก้ไขอีกครั้งหนึ่งให้มีความเหมาะสมตามข้อเสนอแนะจากผู้เชี่ยวชาญก่อนที่จะนำไปตรวจสอบคุณภาพในขั้นต่อไป

2. การหาค่าอำนาจจำแนก (Discrimination)

การหาค่าอำนาจจำแนกของแบบวัด ผู้วิจัยเอาแบบวัดที่ได้ตรวจสอบความเที่ยงตรงแล้วไปทดลองกับกลุ่มพนักงานก่อสร้าง ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 40 คน และนำมาวิเคราะห์หา

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ของคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item-Total Correlations) และเลือกเฉพาะข้อคำถามที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันตั้งแต่ 0.30 ขึ้นไปเอาไว้ (ดวงเดือน พันธมนาวิน และคนอื่นๆ 2551: 358) เพื่อนำมาใช้เป็นข้อคำถามในแบบวัดที่ใช้สำหรับเก็บข้อมูลจริง

3. การหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability)

การหาค่าความเชื่อมั่น ผู้วิจัยจะนำเอาแบบวัดที่ได้ทดลองใช้กับกลุ่มพนักงานก่อสร้างที่มีความใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 40 คน ไปหาค่าความเชื่อมั่น โดยการหาค่าความสอดคล้องภายในด้วยการวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์ แอลฟา ของครอนบาค (Cronbach's Coefficient Alpha) ดังนี้

1. แบบวัดตัวแปรพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้วยความปลอดภัยมีค่าความเชื่อมั่น 0.797

2. แบบวัดตัวแปร จิตทางจิต

1. ความตระหนักรู้ความเสี่ยงในกาปฏิบัติงานก่อสร้าง มีค่าความเชื่อมั่น ๑๐.803
2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้วยความปลอดภัย มีค่าความเชื่อมั่น ๑๐.805
3. ความมีวินัยในกาปฏิบัติงานเพื่อป้องกันอันตรายจากการทำงาน มีค่าความเชื่อมั่น ๑๐.804
4. เจตคติที่ดีต่อการมีพฤติกรรมในการป้องกันอันตรายจากการทำงานมีค่าความเชื่อมั่น ๑๐.806

3. แบบวัดตัวแปร จิตทางสังคม

1. มาตรการควบคุมและการสนับสนุนจากหน่วยงาน มีค่าความเชื่อมั่น ๑๐.801
2. การมีแบบอย่างที่ดีในกาปฏิบัติงานอย่างปลอดภัย มีค่าความเชื่อมั่น ๑๐.805
4. แบบวัดตัวแปรความสุขในการทำงาน มีค่าความเชื่อมั่น ๑๐.805

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ติดต่อกับสถานที่เก็บข้อมูล เพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูลการวิจัย
2. จัดเตรียมแบบสอบถามให้เพียงพอกับจำนวนกลุ่มตัวอย่าง และนำแบบวัดไปดำเนินการเก็บข้อมูลโดยผ่านผู้บริหารสถานประกอบการหรือหัวหน้าควบคุมพื้นที่ทำงาน พร้อมทั้งชี้แจงรายละเอียดของการเก็บข้อมูลให้ทราบ โดยดำเนินการเก็บข้อมูลใน ๒ วิธี ดังนี้

2.1 แจกแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่าง โดยให้กลุ่มตัวอย่างตอบทันที

2.2 แจกแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่าง และนัดหมายวัน เวลา ในการรับแบบสอบถาม เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างบางส่วนไม่สามารถตอบแบบสอบถามได้ทันที เพราะอยู่ระหว่างปฏิบัติงาน

3. ผู้วิจัยเก็บแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง ในหั้นและเวลาที่นัดหมายไว้ ตรวจสอบความถูกต้องอีกครั้ง

การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

1.การจัดกระทำข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการจัดกระทำข้อมูลที่รวบรวมมาได้ตามขั้นตอน ดังนี้

1.1 ผู้วิจัยตรวจสอบความสมบูรณ์ครบถ้วนของคำตอบของแบบวัดแต่ละชุดโดยคัดเลือกเฉพาะแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์ โดยพิจารณาจากแบบวัดที่มีการตอบครบทุกข้อคำถาม

1.2 ตรวจสอบการลงรหัสคะแนนตามเกณฑ์การให้คะแนนที่กำหนด นำคะแนนที่ได้ไปวิเคราะห์ตามวิธีการทางสถิติ

2. การวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยนำข้อมูลทั้งหมดมาจัดระเบียบข้อมูลลงรหัสและทำการประมวลผลข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

2.1 ใช้การวิเคราะห์ด้วยสถิติพรรณนา เพื่อศึกษาหาคุณสมบัติพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่พิสัย (Range) ร้อยละ (Percent) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2.2 ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนสองทาง (Two-way Analysis of Variance) เพื่อศึกษาปฏิสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางจิตและปัจจัยทางสังคมที่มีผลต่อพฤติกรรมกาปฏิบัติงานด้วยความปลอดภัย ตามสมมติฐานข้อที่ 1 - 4 เมื่อพบปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ 2 ตัวแปร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 จะทำการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ ด้วยวิธีการเชฟเฟ (Scheffe')

2.3 ใช้การวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณแบบมาตรฐาน(Enter Regression Analysis) เพื่อทดสอบตามสมมติฐานข้อที่5

2.4ใช้การวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (PearsonCorrelation) เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมกาปฏิบัติงานด้วยความปลอดภัยกับความสุขในการทำงาน โดยกำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติไว้ที่ระดับ05

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาค้างนี้เป็นการวิจัยเรื่องปัจจัยทางจิตและสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมกาปฏิบัติงานด้วยความปลอด้ยของพนักงานก่อสร้างในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์เชิงเหตุของปัจจัยทางจิตและสังคมที่มีต่อพฤติกรรมกาทำงานด้วยความปลอด้ยของพนักงานก่อสร้างในกลุ่มรวมและกลุ่มที่มีชีวสังคม ปฏิสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางจิตและปัจจัยทางสังคมที่มีต่อพฤติกรรมกาปฏิบัติงานด้วยความปลอด้ยของพนักงานก่อสร้าง อำนาจในการทำนายของปัจจัยทางจิตและปัจจัยสังคมที่มีต่อพฤติกรรมกาทำงานด้วยความปลอด้ยของพนักงานก่อสร้าง และ เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของพฤติกรรมกาปฏิบัติงานด้วยความปลอด้ยกับความสุขในการทำงานของพนักงานก่อสร้างโดยใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คน โดยมีการทดสอบสมมติฐานในการวิจัยจำนวน 5 ข้อ

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

\bar{X}	แทน	คะแนนเฉลี่ย
n	แทน	จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง
SD	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้วิเคราะห์ในการแจกแจงแบบที(t-distribution)
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้วิเคราะห์ในการแจกแจงแบบเอฟ(F-distribution)
r	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน
R^2	แทน	ค่าอำนาจในการทำนาย
a	แทน	ค่าคงที่
b	แทน	ความชันหรือสัมประสิทธิ์ถดถอย
Beta	แทน	สัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐาน
SE	แทน	ความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน
Range	แทน	ค่าพิสัย

ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลได้นำเสนอผลโดยเริ่มจากลักษณะเบื้องต้นของกลุ่มตัวอย่างได้แก่ลักษณะชีวิตสังคมตามด้วยผลการวิเคราะห์ข้อมูลตาม สมมติฐาน6ประการซึ่งกระทำการวิเคราะห์ทั้งในกลุ่มตัวอย่างโดยรวมและในกลุ่มย่อยที่แบ่งตามลักษณะชีวิตสังคมของผู้ถูกศึกษาดังมีรายละเอียดต่อไปนี้

ลักษณะเบื้องต้นของกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้ ศึกษากลุ่มตัวอย่างกลุ่มพนักงานก่อสร้างในโครงการก่อสร้างบ้านจัดสรรพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑลของบริษัทอสังหาริมทรัพย์แห่งหนึ่ง ใน5 พื้นที่โครงการผู้วิจัยได้นำเสนอจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามลักษณะทางชีวิตสังคม โดยมีรายละเอียดในตาราง2 ดังนี้

ตาราง2จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามลักษณะทางชีวิตสังคม

ข้อมูลที่ 1:	ลักษณะทางชีวิตสังคม	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ	ชาย	259	64.80
	หญิง	141	35.20
	รวม	400	100.00
อายุ	อายุน้อย (21 – 40 ปี)	218	52.25
	อายุมาก (41 – 50 ปี)	182	47.75
	รวม	400	100.00
อายุงาน	อายุงานน้อย (น้อยกว่า10 ปี)	172	43.00
	อายุงานมาก (ตั้งแต่11 ปี ขึ้นไป)	228	57.00
	รวม	400	100.00

ตาราง 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลกลุ่มตัวอย่างพนักงานก่อสร้าง จำนวน 400 คนโดยมีลักษณะเบื้องต้นดังนี้กลุ่มตัวอย่างเพศชาย มีจำนวน259 คน คิดเป็นร้อยละ 64.80กลุ่มตัวอย่าง เพศหญิงมีจำนวน 141คน คิดเป็นร้อยละ 35.30อายุ แบ่งออกเป็น 4 ช่วงอายุ ช่วงละ 10 ปี ตั้งแต่ 20 – 51 ปีขึ้นไป พบว่า กลุ่มตัวอย่าง อายุ31-40 ปีจำนวน 182 คน คิดเป็นร้อยละ 45.50 อายุ41-50 ปีจำนวน 140 คน คิดเป็นร้อยละ 35.00 อายุ 51 ปีขึ้นไปจำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 12.80 และ

อายุ 21-30 ปีมีจำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 6.80 ทั้งนี้ การแบ่งกลุ่มตัวอย่างเป็นกลุ่มอายุมาก คือ กลุ่มที่มีอายุ 41 ปีขึ้นไป จำนวน 191 คน คิดเป็นร้อยละ 47.75 กลุ่มอายุน้อย คือ กลุ่มที่มีอายุตั้งแต่ 40 ปี ลงมา จำนวน 209 คน คิดเป็นร้อยละ 52.25 อายุงานแบ่งออกเป็น 4 ช่วงอายุงาน คือ อายุงาน 11 - 15 ปี จำนวน 144 คน คิดเป็นร้อยละ 36.00 อายุงาน 5 - 10 ปี จำนวน 118 คน คิดเป็นร้อยละ 29.50 อายุงาน มากกว่า 15 ปีขึ้นไปมีจำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 21.00 และอายุงาน ต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 13.50 ทั้งนี้ การแบ่งกลุ่มตัวอย่างเป็นกลุ่มที่มีอายุงานมากคือ กลุ่มที่มีอายุงาน คือผู้ที่มีอายุการทำงานตั้งแต่ 11 ปีขึ้นไป มีจำนวน 228 คน คิดเป็น ร้อยละ 57 และกลุ่มที่มีอายุงานน้อย คือ กลุ่มที่มีอายุการทำงานน้อยกว่า 11 ปี มีจำนวน 172 คน คิดเป็นร้อยละ 43

ตาราง 3 ค่าสถิติพื้นฐานจำแนกตามตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ศึกษา	ค่าเฉลี่ย \bar{X}	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน SD	พิสัย (Range)
พฤติกรรมการปฏิบัติงานด้วยความปลอดภัย	53.28	10.66	56
ความตระหนักรู้ความเสี่ยงในการปฏิบัติงานก่อสร้าง	29.15	5.03	30
แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้วยความปลอดภัย	34.06	3.99	27
ความมีวินัยในการปฏิบัติงานเพื่อป้องกันอันตรายจากการทำงาน	30.20	4.29	27
เจตคติที่ดีต่อการมีพฤติกรรมในการป้องกันอันตรายจากการทำงาน	37.83	3.33	22
มาตรการควบคุมและการสนับสนุนจากหน่วยงาน	32.85	5.51	29
การมีแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงานอย่างปลอดภัย	31.34	4.73	24
ความสุขในการทำงาน	37.58	4.86	19

จากตาราง 3 พบว่าพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้วยความปลอดภัยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 53.28 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 10.66 ค่าพิสัยอยู่ระหว่าง 56 ความตระหนักรู้ความเสี่ยงในการปฏิบัติงานก่อสร้างมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 29.15 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 5.35 ค่าพิสัยอยู่ระหว่าง

30แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้วยความปลอดภัย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 34.08 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 3.95 ค่าพิสัยอยู่ระหว่าง27ความมีวินัยในกาปฏิบัติงานเพื่อป้องกันอันตรายจากการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ28.28 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ4.70 ค่าพิสัยอยู่ระหว่าง27เจตคติที่ดีต่อการมีพฤติกรรมในการป้องกันอันตรายจากการทำงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 37.93 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 3.14 ค่าพิสัยอยู่ระหว่าง 22มาตรการควบคุมและการสนับสนุนจากหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 33.02 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ5.40 ค่าพิสัยอยู่ระหว่าง29คะแนนการมีแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงานอย่างปลอดภัย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 29.60 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 4.78 ค่าพิสัยอยู่ระหว่าง 24 และ ความสุขในการทำงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 37.60 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 4.86 ค่าพิสัยอยู่ระหว่าง19

ตาราง4จำนวนและร้อยละ การแบ่งกลุ่มสูงและกลุ่มต่ำของตัวแปรอิสระ

ตัวแปรที่ศึกษา	จำนวน(คน)	ร้อยละ
ความตระหนักรู้ความเสี่ยงในการปฏิบัติงานก่อสร้าง		
กลุ่มสูง	137	34.22
กลุ่มต่ำ	263	65.78
แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้วยความปลอดภัย		
กลุ่มสูง	187	46.74
กลุ่มต่ำ	213	53.26
ความมีวินัยในกาปฏิบัติงานเพื่อป้องกันอันตรายจากการทำงาน		
กลุ่มสูง	168	42.00
กลุ่มต่ำ	232	58.00
เจตคติที่ดีต่อการมีพฤติกรรมในการป้องกันอันตรายจากการทำงาน		
กลุ่มสูง	246	61.50
กลุ่มต่ำ	154	38.50
มาตรการควบคุมและการสนับสนุนจากหน่วยงาน		
กลุ่มสูง	189	47.20
กลุ่มต่ำ	211	52.80
การมีแบบอย่างที่ดีในกาปฏิบัติงานอย่างปลอดภัย		
กลุ่มสูง	149	37.29
กลุ่มต่ำ	251	62.71
รวม	400	100.00

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

การวิเคราะห์ปฏิสัมพันธ์แบบสองทาง เพื่อทดสอบสมมติฐานที่ 1 – 4

ตาราง 5 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทาง (Two-Way Analysis of Variance) ของคะแนนพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานด้วยความปลอดภัย เมื่อพิจารณาตามตัวแปรความตระหนักรู้ ความเสี่ยงในการปฏิบัติงานก่อสร้าง และการมีแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงานอย่างปลอดภัย ในกลุ่มรวมและกลุ่มที่มีลักษณะทางชีวสังคมแตกต่างกัน

กลุ่ม	จำนวน (คน)	แสดงค่า เอฟ			% ทำนาย
		ความตระหนักรู้ ความเสี่ยงในการ ปฏิบัติงานก่อสร้าง (ก)	การมีแบบอย่าง ที่ดีในการ ปฏิบัติงานอย่าง ปลอดภัย (ข)	ปฏิสัมพันธ์ แบบสองทาง (ก × ข)	
รวม	400	12.264*	102.680*	0.809	28.0
เพศ					
ชาย	259	6.798*	80.545*	0.405	29.8
หญิง	141	4.922*	22.485*	2.543	24.0
อายุ					
อายุน้อย	218	6.699*	49.798*	1.276	25.1
อายุมาก	182	4.235*	49.600*	0.280	30.2
อายุงาน					
อายุงานน้อย	172	9.708*	34.842*	0.521	26.1
อายุงานมาก	228	3.160*	68.650*	0.455	28.6

* ค่านี้สำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 6 แสดงการเปรียบเทียบค่าของคะแนนพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้วยความปลอดภัยตามระดับของตัวแปรอิสระที่ส่งผลแบบเดียว

กลุ่ม	ตัวแปร	การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้วยความปลอดภัย	
		กลุ่มที่มีค่าเฉลี่ยสูง	กลุ่มที่มีค่าเฉลี่ยต่ำ
กลุ่มรวม	ความตระหนักรู้ความเสี่ยงในการปฏิบัติงานก่อสร้าง	61.605	52.410
	การมีแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงานอย่างปลอดภัย	59.014	48.026
ชาย	ความตระหนักรู้ความเสี่ยงในการปฏิบัติงานก่อสร้าง	62.278	51.128
	การมีแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงานอย่างปลอดภัย	59.059	47.825
หญิง	ความตระหนักรู้ความเสี่ยงในการปฏิบัติงานก่อสร้าง	59.955	54.682
	การมีแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงานอย่างปลอดภัย	58.909	48.293
อายุน้อย	ความตระหนักรู้ความเสี่ยงในการปฏิบัติงานก่อสร้าง	60.657	52.923
	การมีแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงานอย่างปลอดภัย	58.750	48.080
อายุมาก	ความตระหนักรู้ความเสี่ยงในการปฏิบัติงานก่อสร้าง	62.415	51.500
	การมีแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงานอย่างปลอดภัย	59.414	47.967
อายุงานน้อย	ความตระหนักรู้ความเสี่ยงในการปฏิบัติงานก่อสร้าง	61.741	52.296
	การมีแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงานอย่างปลอดภัย	57.071	46.289
อายุงานมาก	ความตระหนักรู้ความเสี่ยงในการปฏิบัติงานก่อสร้าง	61.531	52.500
	การมีแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงานอย่างปลอดภัย	60.222	49.590

จากตาราง 5 ในการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางเมื่อพิจารณาปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระสองตัวคือ ความตระหนักรู้ความเสี่ยงในการปฏิบัติงานก่อสร้าง กับ การมีแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงานอย่างปลอดภัยโดยแบ่งตัวแปรอิสระออกเป็นสองระดับคือ กลุ่มสูงและกลุ่มต่ำกว่า ค่าเฉลี่ยมีตัวแปรตามคือพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้วยความปลอดภัยซึ่งผลการวิเคราะห์พบว่าในกลุ่มรวม และกลุ่มย่อย 6 กลุ่ม ไม่พบปฏิสัมพันธ์ระหว่างความตระหนักรู้ความเสี่ยงในการปฏิบัติงาน

ก่อสร้าง และ การมีแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงานอย่างปลอดภัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมกาปฏิบัติงานด้วยความปลอดภัย

เมื่อพิจารณาตัวแปรอิสระที่สตัวแปร พบว่า พฤติกรรมการปฏิบัติงานด้วยความปลอดภัยแปรปรวนไปตาม ตัวแปร ความตระหนักรู้ความเสี่ยงในการปฏิบัติงานก่อสร้าง ในทุกกลุ่ม ทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย ได้แก่ กลุ่มเพศชาย กลุ่มเพศหญิง กลุ่มอายุมาก กลุ่มอายุน้อย กลุ่มที่มีอายุงานมากและกลุ่มที่มีอายุงานน้อย เช่นเดียวกับ ตัวแปรการมีแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงานอย่างปลอดภัยที่พบความแปรปรวน ในทุกกลุ่ม ทั้งกลุ่มรวมและกลุ่มย่อยที่ ๖ กลุ่ม และจากการพิจารณาตามค่าเฉลี่ยในกลุ่มพนักงานที่มีการมีแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงานอย่างปลอดภัยที่แตกต่างกันพบว่า พนักงานที่มีการมีแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงานอย่างปลอดภัยสูง จะมีพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้วยความปลอดภัยสูงกว่า พนักงานที่มีการมีแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงานอย่างปลอดภัยต่ำ ในกลุ่มรวม (ค่าเฉลี่ย 60.309 และ 50.218) และในกลุ่มย่อยได้แก่ กลุ่มเพศชาย (ค่าเฉลี่ย 59.432 และ 51.488) กลุ่มเพศหญิง (ค่าเฉลี่ย 56.709 และ 53.415) กลุ่มอายุมาก (ค่าเฉลี่ย 56.975 และ 54.690) กลุ่มอายุน้อย (ค่าเฉลี่ย 57.019 และ 51.680) กลุ่มที่มีอายุงานมาก (ค่าเฉลี่ย 59.406 และ 49.293) และกลุ่มที่มีอายุงานน้อย (ค่าเฉลี่ย 60.876 และ 51.045) เช่นเดียวกับ ตัวแปรความตระหนักรู้ความเสี่ยงในการปฏิบัติงานก่อสร้างสูง จะมีพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้วยความปลอดภัยสูงกว่า พนักงานที่มีความตระหนักรู้ความเสี่ยงในการปฏิบัติงานก่อสร้างต่ำ ในกลุ่มรวม (ค่าเฉลี่ย 57.008 และ 53.520) และในกลุ่มย่อยได้แก่ กลุ่มเพศชาย (ค่าเฉลี่ย 57.318 และ 53.601) กลุ่มเพศหญิง (ค่าเฉลี่ย 60.668 และ 49.490) กลุ่มอายุมาก (ค่าเฉลี่ย 59.740 และ 50.502) กลุ่มอายุน้อย (ค่าเฉลี่ย 60.914 และ 49.733) กลุ่มที่มีอายุงานมาก (ค่าเฉลี่ย 57.019 และ 51.680) และกลุ่มที่มีอายุงานน้อย (ค่าเฉลี่ย 57.015 และ 54.906)

สรุปได้ว่า พนักงานก่อสร้างที่มีพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้วยความปลอดภัย ดีมาก ได้แก่ พนักงานที่มีการมีแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงานอย่างปลอดภัยสูง ในทุกกลุ่ม และพนักงานที่มีความตระหนักรู้ความเสี่ยงในการปฏิบัติงานก่อสร้างสูงในทุกกลุ่มเช่นกัน

ตาราง 7 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทาง (Two-Way Analysis of Variance) ของคะแนนพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้วยความปลอดภัย เมื่อพิจารณาตามตัวแปร ความมีวินัยในการปฏิบัติงานเพื่อป้องกันอันตรายจากการทำงานและการมีแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงานอย่างปลอดภัยในกลุ่มรวมและกลุ่มที่มีลักษณะทางชีวสังคมแตกต่างกัน

กลุ่ม	จำนวน (คน)	แสดงค่า เอฟ			% ทำนาย
		ความมีวินัยในการ	การมีแบบอย่างที่ดี	ปฏิสัมพันธ์แบบ	
		ปฏิบัติงานเพื่อ ป้องกันอันตราย จากการทำงาน (ก)	ในการปฏิบัติงาน อย่างปลอดภัย (ข)	สองทาง (ก × ข)	
รวม	400	4.838*	47.880*	0.115	28.6
เพศ					
ชาย	259	6.402*	75.452*	0.294	26.1
หญิง	141	13.329*	20.175*	1.010	29.8
อายุ					
อายุน้อย	218	4.765*	47.660*	0.110	23.6
อายุมาก	182	12.577*	49.974*	0.130	33.6
อายุงาน					
อายุงานน้อย	172	9.811*	36.532*	0.098	26.1
อายุงานมาก	228	6.107*	62.431*	0.180	29.4

* ค่านี้สำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 8 แสดงการเปรียบเทียบค่าของคะแนนพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้วยความปลอดภัยตามระดับของตัวแปรอิสระที่ส่งผลแบบเดียว

กลุ่ม	ตัวแปร	การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้วยความปลอดภัย	
		กลุ่มที่มีค่าเฉลี่ยสูง	กลุ่มที่มีค่าเฉลี่ยต่ำ
กลุ่มรวม	ความมีวินัยในการปฏิบัติงานเพื่อป้องกันอันตรายจากการทำงาน	61.737	52.014
	การมีแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงานอย่างปลอดภัย	57.870	47.893
ชาย	ความมีวินัยในการปฏิบัติงานเพื่อป้องกันอันตรายจากการทำงาน	61.662	51.476
	การมีแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงานอย่างปลอดภัย	59.175	47.634
หญิง	ความมีวินัยในการปฏิบัติงานเพื่อป้องกันอันตรายจากการทำงาน	61.900	52.742
	การมีแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงานอย่างปลอดภัย	54.143	48.333
อายุน้อย	ความมีวินัยในการปฏิบัติงานเพื่อป้องกันอันตรายจากการทำงาน	60.720	51.381
	การมีแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงานอย่างปลอดภัย	57.650	48.598
อายุมาก	ความมีวินัยในการปฏิบัติงานเพื่อป้องกันอันตรายจากการทำงาน	62.876	52.871
	การมีแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงานอย่างปลอดภัย	58.120	47.049

ตาราง 8 แสดงการเปรียบเทียบค่าของคะแนนพฤติกรรมกาปฏิบัติงานด้วยความปลอดภัย ตามระดับของตัวแปรอิสระที่ส่งผลแบบเดี่ยว(ต่อ)

กลุ่ม	ตัวแปร	การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนพฤติกรรมกาปฏิบัติงานด้วยความปลอดภัย	
		กลุ่มที่มีค่าเฉลี่ยสูง	กลุ่มที่มีค่าเฉลี่ยต่ำ
อายุงานน้อย	ความมีวินัยในการปฏิบัติงานเพื่อป้องกันอันตรายจากการทำงาน	61.562	51.412
	การมีแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงานอย่างปลอดภัย	56.304	46.145
อายุงานมาก	ความมีวินัยในการปฏิบัติงานเพื่อป้องกันอันตรายจากการทำงาน	61.825	52.538
	การมีแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงานอย่างปลอดภัย	59.032	49.421

จากตาราง 7 ในการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางเมื่อพิจารณาปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระสองตัวคือความมีวินัยในการปฏิบัติงานเพื่อป้องกันอันตรายจากการทำงานและ การมีแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงานอย่างปลอดภัยโดยแบ่งตัวแปรอิสระออกเป็นสองระดับด้วยค่าเฉลี่ยเป็นสูงและต่ำกว่าค่าเฉลี่ยมีตัวแปรตามคือพฤติกรรมกาปฏิบัติงานด้วยความปลอดภัยซึ่งผลการวิเคราะห์พบว่าในกลุ่มรวม และกลุ่มย่อย 6 กลุ่ม ไม่พบปฏิสัมพันธ์ระหว่างความตระหนักถึงความเสี่ยงในการปฏิบัติงานก่อสร้าง และ การมีแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงานอย่างปลอดภัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมกาปฏิบัติงานด้วยความปลอดภัย

เมื่อพิจารณาตัวแปรอิสระที่ละตัวแปร พบว่า คะแนนพฤติกรรมกาปฏิบัติงานด้วยความปลอดภัย แปรปรวนไปตาม ตัวแปร ความมีวินัยในการปฏิบัติงานเพื่อป้องกันอันตรายจากการทำงานในทุกกลุ่ม ทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย ได้แก่ กลุ่มเพศชาย กลุ่มเพศหญิง กลุ่มอายุมาก กลุ่มอายุน้อย กลุ่มที่มีอายุงานมากและกลุ่มที่มีอายุงานน้อย เช่นเดียวกับ ตัวแปรการมีแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงานอย่างปลอดภัยที่พบความแปรปรวน ในทุกกลุ่ม ทั้งกลุ่มรวมและกลุ่มย่อยทั้ง 6 กลุ่ม และจากการพิจารณาตามค่าเฉลี่ยในกลุ่มพนักงานที่มีการมีแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงานอย่าง

ปลอดภัยต่างกัน พบว่า พนักงานที่มีการมีแบบอย่างที่ดีในกาปฏิบัติงานอย่างปลอดภัยสูง จะมีพฤติกรรมกาปฏิบัติงานด้วยความปลอดภัยสูงกว่า พนักงานที่มีการมีแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงานอย่างปลอดภัยต่ำ ในกลุ่มรวม (ค่าเฉลี่ย 59.804 และ 49.953) และในกลุ่มย่อยได้แก่ กลุ่มเพศชาย (ค่าเฉลี่ย 60.418 และ 49.555) กลุ่มเพศหญิง (ค่าเฉลี่ย 58.021 และ 50.538) กลุ่มอายุน้อย (ค่าเฉลี่ย 59.188 และ 54.690) กลุ่มอายุมาก (ค่าเฉลี่ย 60.493 และ 49.960) กลุ่มที่มีอายุงานน้อย (ค่าเฉลี่ย 58.933 และ 48.788) และ กลุ่มที่มีอายุงานมาก (ค่าเฉลี่ย 60.429 และ 50.980) เช่นเดียวกับ ตัวแปรความมีวินัยในการปฏิบัติงานเพื่อป้องกันอันตรายจากการทำงานสูง จะมีพฤติกรรมกาปฏิบัติงานด้วยความปลอดภัยสูงกว่า พนักงานที่มีความมีวินัยในการปฏิบัติงานเพื่อป้องกันอันตรายจากการทำงานต่ำ ในกลุ่มรวม (ค่าเฉลี่ย 56.875 และ 52.882) และในกลุ่มย่อยได้แก่ กลุ่มเพศชาย (ค่าเฉลี่ย 56.569 และ 53.404) กลุ่มเพศหญิง (ค่าเฉลี่ย 57.321 และ 51.238) กลุ่มอายุมาก (ค่าเฉลี่ย 56.050 และ 53.127) กลุ่มอายุน้อย (ค่าเฉลี่ย 57.869 และ 52.585) กลุ่มที่มีอายุงานมาก (ค่าเฉลี่ย 56.487 และ 51.224) และกลุ่มที่มีอายุงานน้อย (ค่าเฉลี่ย 57.182 และ 54.227)

สรุปได้ว่า พนักงานก่อสร้างที่มีพฤติกรรมกาปฏิบัติงานด้วยความปลอดภัย ดีมาก ได้แก่ พนักงานที่มีการมีแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงานอย่างปลอดภัยสูง ในทุกกลุ่ม และพนักงานที่มีความมีวินัยในการปฏิบัติงานเพื่อป้องกันอันตรายจากการทำงานสูงในทุกกลุ่มเช่นกัน

ตาราง 9 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทาง (Two-Way Analysis of Variance) ของคะแนนพฤติกรรมกาปฏิบัติงานด้วยความปลอดภัย เมื่อพิจารณาตามตัวแปรแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้วยความปลอดภัย และ มาตรการควบคุมและสนับสนุนจากหน่วยงาน ในกลุ่มรวม และกลุ่มที่มีลักษณะทางชีวสังคมแตกต่างกัน

กลุ่ม	จำนวน (คน)	แสดงค่า เอฟ			% ทำนาย
		แรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานด้วย ความปลอดภัย	มาตรการควบคุม และการสนับสนุน จากหน่วยงาน	ปฏิสัมพันธ์แบบ สองทาง (ก × ข)	
		(ก)	(ข)		
รวม	400	2.315	234.134*	1.255	37.9
เพศ					
ชาย	259	1.123	169.120*	0.592	40.5

ตาราง 9 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทาง (Two-Way Analysis of Variance) ของคะแนนพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้วยความปลอดภัย เมื่อพิจารณาตามตัวแปร แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้วยความปลอดภัย และ มาตรการควบคุมและสนับสนุนจากหน่วยงาน ในกลุ่มรวม และกลุ่มที่มีลักษณะทางชีวสังคมแตกต่างกัน(ต่อ)

กลุ่ม	จำนวน (คน)	แสดงค่า เอฟ			% ทำนาย
		แรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานด้วย ความปลอดภัย	มาตรการควบคุม และการสนับสนุน จากหน่วยงาน	ปฏิสัมพันธ์แบบ สองทาง (ก × ข)	
		(ก)	(ข)		
เพศ					
หญิง	141	1.989	64.647*	0.183	31.8
อายุ					
อายุน้อย	218	1.332	116.261*	0.037	35.1
อายุมาก	182	1.012	115.308*	1.864	40.5
อายุงาน					
อายุงานน้อย	172	.042	98.152*	0.800	36.3
อายุงานมาก	228	5.181*	137.307*	1.930	39.4

* ค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 10 แสดงการเปรียบเทียบค่าของคะแนนพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้วยความปลอดภัยตามระดับของตัวแปรอิสระที่ส่งผลแบบเดียว

กลุ่ม	ตัวแปร	การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้วยความปลอดภัย	
		กลุ่มที่มีค่าเฉลี่ยสูง	กลุ่มที่มีค่าเฉลี่ยต่ำ
กลุ่มรวม	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้วยความปลอดภัย	60.361	48.376
	มาตรการควบคุมและการสนับสนุนจากหน่วยงาน	60.022	46.132
ชาย	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้วยความปลอดภัย	60.588	47.815
	มาตรการควบคุมและการสนับสนุนจากหน่วยงาน	60.898	45.859
หญิง	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้วยความปลอดภัย	59.828	49.194
	มาตรการควบคุมและการสนับสนุนจากหน่วยงาน	58.455	46.628
อายุน้อย	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้วยความปลอดภัย	60.056	48.192
	มาตรการควบคุมและการสนับสนุนจากหน่วยงาน	58.980	46.683
อายุมาก	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้วยความปลอดภัย	60.744	48.605
	มาตรการควบคุมและการสนับสนุนจากหน่วยงาน	61.209	45.534

ตาราง10แสดงการเปรียบเทียบค่าของคะแนนพฤติกรรมการทำงานด้วยความปลอดภัย ตามระดับของตัวแปรอิสระที่ส่งผลแบบเดี่ยว(ต่อ)

กลุ่ม	ตัวแปร	การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนพฤติกรรมการทำงานด้วยความปลอดภัย	
		กลุ่มที่มีค่าเฉลี่ยสูง	กลุ่มที่มีค่าเฉลี่ยต่ำ
อายุงานน้อย	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้วยความปลอดภัย	59.000	45.333
	มาตรการควบคุมและการสนับสนุนจากหน่วยงาน	59.692	45.224
อายุงานมาก	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้วยความปลอดภัย	61.164	50.686
	มาตรการควบคุมและการสนับสนุนจากหน่วยงาน	60.264	46.968

จากตาราง9การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางเมื่อพิจารณาปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระสองตัวคือแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้วยความปลอดภัยและ มาตรการควบคุมและการสนับสนุนจากหน่วยงานโดยแบ่งตัวแปรอิสระออกเป็นสองระดับด้วยค่าเฉลี่ยเป็นสูงและต่ำกว่า ค่าเฉลี่ยมีตัวแปรตามคือพฤติกรรมการทำงานด้วยความปลอดภัยซึ่งผลการวิเคราะห์พบว่าในกลุ่มรวม และกลุ่มย่อย 6 กลุ่ม ไม่พบปฏิสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้วยความปลอดภัย และ มาตรการควบคุมและการสนับสนุนจากหน่วยงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานด้วยความปลอดภัย

เมื่อพิจารณาตัวแปรอิสระที่ละตัวแปร พบว่า คะแนนพฤติกรรมการทำงานด้วยความปลอดภัย แปรปรวนไปตาม ตัวแปร มาตรการควบคุมและการสนับสนุนจากหน่วยงานในทุกกลุ่ม ทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย ได้แก่ กลุ่มเพศชาย กลุ่มเพศหญิง กลุ่มอายุมาก กลุ่มอายุน้อย กลุ่มที่มีอายุงานมากและกลุ่มที่มีอายุงานน้อยส่วนตัวแปรแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้วยความปลอดภัยกับพฤติกรรมการทำงานด้วยความปลอดภัยพบความแปรปรวนเฉพาะกลุ่มที่มีอายุงานมาก เท่านั้น และจากการพิจารณาตามค่าเฉลี่ยในกลุ่มพนักงานที่มีมาตรการควบคุมและการสนับสนุนจาก

หน่วยงานต่างกัน พบว่า พนักงานที่มีมาตรการควบคุมและการสนับสนุนจากหน่วยงานสูง จะมีพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้วยความปลอดภัยสูงกว่า พนักงานมาตรการควบคุมและการสนับสนุนจากหน่วยงานต่ำ ในกลุ่มรวม(ค่าเฉลี่ย 60.191และ 47.249) และในกลุ่มย่อยได้แก่ กลุ่มเพศชาย (ค่าเฉลี่ย 60.743 และ 46.837) กลุ่มเพศหญิง (ค่าเฉลี่ย59.141 และ 47.911)กลุ่มอายุน้อย(ค่าเฉลี่ย 59.518และ 47.437) กลุ่มอายุมาก (ค่าเฉลี่ย 60.977และ 47.070) กลุ่มที่มีอายุนานน้อย (ค่าเฉลี่ย 59.346 และ 45.279) และ กลุ่มที่มีอายุนานมาก(ค่าเฉลี่ย 60.714และ 48.827)ส่วน ตัวแปรแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้วยความปลอดภัยสูง จะมีพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้วยความปลอดภัยสูงกว่า พนักงานที่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้วยความปลอดภัยต่ำ กลุ่มที่ เฉพาะ กลุ่มมีอายุนานมาก (ค่าเฉลี่ย 55.925 และ 53.616) กลุ่มเดียว

สรุปได้ว่า พนักงานก่อสร้างที่มีพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้วยความปลอดภัยดีมากที่สุดได้แก่ พนักงานที่มีมาตรการควบคุมและการสนับสนุนจากหน่วยงานสูง ในทุกกลุ่ม และพนักงานที่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้วยความปลอดภัยสูง ในกลุ่มที่มีอายุนานมาก

ตาราง11ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทาง (Two-Way Analysis of Variance) ของคะแนนพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้วยความปลอดภัยเมื่อพิจารณาตามตัวแปร เจตคติที่ดีต่อการมีพฤติกรรมในการป้องกันอันตรายจากการทำงาน และ มาตรการควบคุมและการสนับสนุนจากหน่วยงาน ในกลุ่มรวมและกลุ่มที่มีลักษณะทางชีวสังคมแตกต่างกัน

		แสดงค่า เอฟ			
กลุ่ม	จำนวน (คน)	เจตคติที่ดีต่อ	มาตรการควบคุม	ปฏิสัมพันธ์แบบ	% ทำนาย
		การมีพฤติกรรม ในการป้องกัน อันตรายจาก การทำงาน (ก)	และการสนับสนุน จากหน่วยงาน (ข)	สองทาง (ก × ข)	
รวม	400	.005	234.612*	1.524	37.6
เพศ					
ชาย	259	.703	169.764*	2.139	40.8
หญิง	141	1.645	60.058*	0.004	31.4

ตาราง 11 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทาง (Two-Way Analysis of Variance) ของคะแนนพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้วยความปลอดภัย เมื่อพิจารณาตามตัวแปร เจตคติที่ดีต่อการมีพฤติกรรมในการป้องกันอันตรายจากการทำงาน และ มาตรการควบคุมและการสนับสนุนจากหน่วยงาน ในกลุ่มรวมและกลุ่มที่มีลักษณะทางชีวสังคมแตกต่างกันต่อ)

กลุ่ม	จำนวน (คน)	แสดงค่า เอฟ			% ทำนาย
		เจตคติที่ดีต่อ การมีพฤติกรรม ในการป้องกัน อันตรายจาก การทำงาน (ก)	มาตรการควบคุม และการสนับสนุน จากหน่วยงาน (ข)	ปฏิสัมพันธ์แบบ สองทาง (ก × ข)	
อายุ					
อายุน้อย	218	.021	117.498*	2.034	35.3
อายุมาก	182	.089	116.382*	0.063	39.6
อายุงาน					
อายุงานน้อย	172	.060	97.491*	0.402	36.4
อายุงานมาก	228	.063	136.200*	1.115	37.9

* ค่านี้สำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 12 แสดงการเปรียบเทียบค่าของคะแนนพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้วยความปลอดภัยตามระดับของตัวแปรอิสระที่ส่งผลแบบเดียว

กลุ่ม	ตัวแปร	การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้วยความปลอดภัย	
		กลุ่มที่มีค่าเฉลี่ยสูง	กลุ่มที่มีค่าเฉลี่ยต่ำ
กลุ่มรวม	เจตคติที่ดีต่อการมีพฤติกรรมในการป้องกันอันตรายจากการทำงาน	59.847	47.566
	มาตรการควบคุมและการสนับสนุนจากหน่วยงาน	60.862	46.427
ชาย	เจตคติที่ดีต่อการมีพฤติกรรมในการป้องกันอันตรายจากการทำงาน	60.512	47.843
	มาตรการควบคุมและการสนับสนุนจากหน่วยงาน	61.195	45.323
หญิง	เจตคติที่ดีต่อการมีพฤติกรรมในการป้องกันอันตรายจากการทำงาน	58.342	47.192
	มาตรการควบคุมและการสนับสนุนจากหน่วยงาน	60.292	48.963
อายุน้อย	เจตคติที่ดีต่อการมีพฤติกรรมในการป้องกันอันตรายจากการทำงาน	58.957	48.000
	มาตรการควบคุมและการสนับสนุนจากหน่วยงาน	60.788	46.510
อายุมาก	เจตคติที่ดีต่อการมีพฤติกรรมในการป้องกันอันตรายจากการทำงาน	61.000	47.054
	มาตรการควบคุมและการสนับสนุนจากหน่วยงาน	60.938	46.325

ตาราง12แสดงการเปรียบเทียบค่าของคะแนนพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้วยความปลอดภัยตามระดับของตัวแปรอิสระที่ส่งผลแบบเดี่ยว(ต่อ)

กลุ่ม	ตัวแปร	การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้วยความปลอดภัย	
		กลุ่มที่มีค่าเฉลี่ยสูง	กลุ่มที่มีค่าเฉลี่ยต่ำ
อายุงานน้อย	เจตคติที่ดีต่อการมีพฤติกรรมในการป้องกันอันตรายจากการทำงาน	58.918	45.519
	มาตรการควบคุมและการสนับสนุนจากหน่วยงาน	60.192	44.953
อายุงานมาก	เจตคติที่ดีต่อการมีพฤติกรรมในการป้องกันอันตรายจากการทำงาน	60.453	49.191
	มาตรการควบคุมและการสนับสนุนจากหน่วยงาน	61.308	47.804

จากตาราง11การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางเมื่อพิจารณาปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระสองตัวคือเจตคติที่ดีต่อการมีพฤติกรรมในการป้องกันอันตรายจากการทำงาน และมาตรการควบคุมและการสนับสนุนจากหน่วยงานโดยแบ่งตัวแปรอิสระออกเป็นสองระดับด้วยค่าเฉลี่ยเป็นสูงและต่ำกว่าค่าเฉลี่ยมีตัวแปรตามคือพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้วยความปลอดภัยซึ่งผลการวิเคราะห์พบว่าในกลุ่มรวม และกลุ่มย่อย6 กลุ่ม ไม่พบปฏิสัมพันธ์ระหว่างเจตคติที่ดีต่อการมีพฤติกรรมในการป้องกันอันตรายจากการทำงานและ มาตรการควบคุมและการสนับสนุนจากหน่วยงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้วยความปลอดภัย

เมื่อพิจารณาตัวแปรอิสระที่ละตัวแปร พบว่า คะแนนพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้วยความปลอดภัย แปรปรวนไปตาม ตัวแปร มาตรการควบคุมและการสนับสนุนจากหน่วยงานในทุกกลุ่ม ทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย ได้แก่ กลุ่มเพศชาย กลุ่มเพศหญิง กลุ่มอายุมาก กลุ่มอายุน้อย กลุ่มที่มีอายุงานมากและกลุ่มที่มีอายุงานน้อย ส่วนตัวแปรเจตคติที่ดีต่อการมีพฤติกรรมในการป้องกันอันตรายจากการทำงานไม่พบความแปรปรวนกับพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้วยความปลอดภัยและจากการพิจารณาตามค่าเฉลี่ยในกลุ่มพนักงานที่มีมาตรการควบคุมและการสนับสนุนจากหน่วยงาน

ต่างกัน พบว่า พนักงานที่มีมาตรการควบคุมและการสนับสนุนจากหน่วยงานสูง จะมีพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้วยความปลอดภัยสูงกว่า พนักงานมาตรการควบคุมและการสนับสนุนจากหน่วยงานต่ำ ในกลุ่มรวม(ค่าเฉลี่ย 59.804และ 49.953) และในกลุ่มย่อยได้แก่ กลุ่มเพศชาย (ค่าเฉลี่ย 60.418 และ 49.555) กลุ่มเพศหญิง(ค่าเฉลี่ย58.021 และ 50.538)กลุ่มอายุน้อย(ค่าเฉลี่ย 59.188และ 49.989) กลุ่มอายุมาก (ค่าเฉลี่ย 60.493 และ 49.960) กลุ่มที่มีอายุน้อย (ค่าเฉลี่ย 58.933และ 48.778) และ กลุ่มที่มีอายุมาก(ค่าเฉลี่ย 60.429และ 50.980)

สรุปได้ว่า พนักงานก่อสร้างที่มีพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้วยความปลอดภัยดี มาก ได้แก่ พนักงานที่มีมาตรการควบคุมและการสนับสนุนจากหน่วยงานสูง ทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มที่มีลักษณะทางชีวสังคมแตกต่างกัน



การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบมาตรฐาน เพื่อทดสอบสมมติฐานที่ 5

ตาราง 13 ค่าร้อยละการทำนายและลำดับความสำคัญของตัวทำนายต่างๆ ของตัวแปรอิสระ ตัวแปร ที่มีต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้วยความปลอดภัยดี ทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มที่มีลักษณะทางชีวสังคมแตกต่างกัน

กลุ่ม	จำนวน(คน)	ตัวทำนายลำดับ 1		R^2	F	Beta	T	b	SE
		จำนวน(คน)	ความสำคัญ						
รวม	400	5,6,4		0.63	224.89*	0.56,0.27,0.06	12.78*,6.17*,2.08*	1.09,0.61,0.20	6.51
ชาย	259	5,6		0.51	74.60*	0.51,0.26	6.32* , 3.22*	0.95 ,0.54	6.94
หญิง	141	5,6,4		0.68	185.82*	0.58,0.27,0.07	11.29*5.26*2.10*	1.17,0.65,0.24	6.22
อายุน้อย	218	5,6		0.64	196.37*	0.58,0.29	10.35*,5.15*	1.11,0.67	6.11
อายุมาก	182	5,6,2		0.62	48.54*	0.53,0.23,0.12	7.38*,3.27*,2.34*	1.04,0.51,0.32	6.97
อายุงานน้อย	172	5,6		0.62	135.03*	0.53,0.31	7.75*,4.48*	1.08,0.73	7.16
อายุงานมาก	228	5,6,4		0.64	347.65*	0.59,0.25,0.12	10.39*,4.31*,2.89*	1.08,0.52,0.34	5.86

* ค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

หมายเหตุ ตัวทำนาย ตัวที่ 1 คือ ความตระหนักรู้ความเสี่ยงในการปฏิบัติงานก่อสร้างตัวที่ 2 คือ ความมีวินัยในการปฏิบัติงานเพื่อป้องกันอันตรายจากการทำงาน ตัวที่ 3 คือ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้วยความปลอดภัยตัวที่ 4 คือ เจตคติที่ดีต่อการมีพฤติกรรมในการป้องกันอันตรายจากการทำงาน ตัวที่ 5 คือ มาตรการควบคุมและการสนับสนุนจากหน่วยงาน ตัวที่ 6 คือ การมีแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงานอย่างปลอดภัย

แบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงานอย่างปลอดภัยโดยมีค่าเบต้าเท่ากับ 0.25 และ ตัวที่ 4 เจตคติที่ดีต่อการมีพฤติกรรมในการป้องกันอันตรายจากการทำงานโดยมีค่าเบต้าเท่ากับ 0.12 (ดังตาราง 12)

จากผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณในการวิจัยครั้งนี้ได้ตั้งนี่คือตัวแปรปัจจัยทางจิตและตัวแปรปัจจัยทางสังคมที่สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้วยความปลอดภัยได้ ทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อยทางชีวสังคม ได้แก่ ตัวแปรมาตรการควบคุมและการสนับสนุนจากหน่วยงาน และ ตัวแปรการมีแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงานอย่างปลอดภัยส่วนตัวแปรลำดับรองสามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้วยความปลอดภัยได้ ในกลุ่มย่อยบางกลุ่ม ได้แก่ เจตคติที่ดีต่อการมีพฤติกรรมในการป้องกันอันตรายจากการทำงานสามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้วยความปลอดภัยในกลุ่มรวม กลุ่มเพศหญิง และกลุ่มอายุมาก ส่วนความมีวินัยในการปฏิบัติงานเพื่อป้องกันอันตรายจากการทำงานสามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้วยความปลอดภัยในกลุ่มอายุมาก

การวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Correlation) เพื่อทดสอบสมมติฐานที่ 6

ตาราง 14 การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ของพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้วยความปลอดภัยกับความสุขในการทำงานของพนักงานก่อสร้าง

ตัวแปร	Mean	SD	r	Sig.
พฤติกรรมการปฏิบัติงานด้วยความปลอดภัย	53.28	10.66	-0.010	0.422
ความสุขในการทำงาน	37.58	4.86		

จากตาราง 14 เมื่อวิเคราะห์ค่าความสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ระหว่าง ค่าพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้วยความปลอดภัยและ ค่าความสุขในการทำงาน พบว่า ค่าพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้วยความปลอดภัยและ ค่าความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์กัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาครั้งนี้เป็นการวิจัยเรื่องปัจจัยทางจิตและสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้วยความปลอดภัยของพนักงานก่อสร้างในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์เชิงเหตุของปัจจัยทางจิตและสังคมที่มีต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้วยความปลอดภัยของพนักงานก่อสร้างในกลุ่มรวมและกลุ่มที่มีชีวิตสังคม ปฏิสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางจิตและสังคมที่มีต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้วยความปลอดภัยของพนักงานก่อสร้างในกลุ่มรวมและกลุ่มที่มีชีวิตสังคม อำนาจในการทำนายของปัจจัยทางจิตและสังคมที่มีต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้วยความปลอดภัยของพนักงานก่อสร้าง และ เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้วยความปลอดภัยกับความสุขในการทำงานของพนักงานก่อสร้างโดยประโยชน์ที่จะได้รับ คือ ทราบถึงปัจจัยทางจิตและสังคมที่มีความสัมพันธ์เชิงเหตุ ที่ก่อให้เกิดพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้วยความปลอดภัยของพนักงานก่อสร้าง ทราบถึงปัจจัยทางจิตและสังคมที่มีบทบาทสำคัญในการกำหนดพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้วยความปลอดภัยของพนักงานก่อสร้าง เพื่อใช้เป็นข้อมูล เพื่อพัฒนานโยบายตลอดจนวางแผนและกำหนดมาตรการต่าง ๆ ในด้านการพัฒนาพนักงานด้านการก่อสร้าง เพื่อเตรียมความพร้อมในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรกลุ่มนี้ ทราบถึงผลลัพธ์ของการที่พนักงานมีพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้วยความปลอดภัยในด้านความสุขในการทำงาน และ ทราบว่าพนักงานปฏิบัติกรประเภทใดที่เป็นกลุ่มเสี่ยงซึ่งควรที่จะได้รับการพัฒนาโดยเร่งด่วนเพื่อลดอันตรายจากการทำงาน

ประชากรและการสุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ 400 คนจากวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน คือ พนักงานก่อสร้างในโครงการก่อสร้างบ้านจัดสรร พื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑลของบริษัทอสังหาริมทรัพย์แห่งหนึ่ง ใน 15 พื้นที่โครงการ ตัวแปรในการศึกษาประกอบด้วย ตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยทางจิต ได้แก่ ความตระหนักรู้ความเสี่ยงในการปฏิบัติงานก่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้วยความปลอดภัย ความมีวินัยในการปฏิบัติงานเพื่อป้องกันอันตรายจากการทำงาน และ เจตคติที่ดีต่อการมีพฤติกรรมในการป้องกันอันตรายจากการทำงาน ปัจจัยทางสังคม ได้แก่ มาตรการควบคุมและการสนับสนุนจากหน่วยงาน และการมีแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงานอย่างปลอดภัยลักษณะชีวิตสังคม ได้แก่ เพศ อายุ ประสบการณ์การทำงานด้านการก่อสร้าง ตัวแปรตาม ได้แก่ พฤติกรรมการปฏิบัติงานด้วยความปลอดภัย และ ความสุขในการ

ทำงาน เครื่องมือที่เก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณ เป็นแบบสอบถาม ประกอบด้วยคำถาม โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 5 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 แบบวัดตัวแปรพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานด้วยความปลอดภัย ส่วนที่ 2 แบบวัดตัวแปรปัจจัยทางจิต ส่วนที่ 3 แบบวัดตัวแปรปัจจัยทางสังคม ส่วนที่ 4 แบบสอบถามลักษณะทางชีวสังคม และส่วนที่ 5 แบบวัดความสุขในการทำงาน โดยแบบวัดตั้งแต่ 2 ถึง 5 เป็นลักษณะมาตรวัดประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามมาตรวัดของลิเคอร์ท (Likert) คือ จริงมากที่สุด, จริงมาก, ค่อนข้างจริง, ไม่จริง, และไม่จริงที่สุด (มรประสิทธิ์ 2544)

การตรวจสอบความเชื่อมั่น (Reliability) ผู้วิจัยได้นำเสนอแบบสอบถามไปทำการทดสอบจำนวน 40 ชุด กับพนักงานก่อสร้างในโครงการก่อสร้างบ้านจัดสรร พื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑลของบริษัทก่อสร้างหนึ่ง โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติในการวัดความเชื่อมั่นของแบบสอบถามนี้ ได้ค่าสัมประสิทธิ์ แอลฟาเท่ากับ 0.905 จึงจะสรุปได้ว่าแบบสอบถามมีความน่าเชื่อถือสูง

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ ผู้วิจัยได้รวบรวมข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามนำมาดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ SPSS รวมทั้งสถิติอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องในการทดสอบคำถามการวิจัย เกณฑ์ในการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลปัจจัยทางจิตและสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานด้วยความปลอดภัยของพนักงานก่อสร้างในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยใช้สถิติที่ใช้วิเคราะห์ สถิติวิเคราะห์เชิงพรรณนา (Descriptive Analytical Statistics) สถิติที่นำมาใช้บรรยายคุณลักษณะของข้อมูลที่เกิดขึ้นจากกลุ่มตัวอย่างที่นำมาศึกษาได้แก่ ค่าพิสัย (Range) ค่าจำนวนความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) เพื่อใช้แปลความหมายข้อมูลด้านลักษณะชีวสังคม ได้แก่ เพศ อายุอายุงาน ค่าเฉลี่ย (Mean) (\bar{X}) คือค่าที่ได้จากการเอาผลรวมของค่าของข้อมูลทั้งหมดหารด้วยจำนวนข้อมูลทั้งหมด เพื่อใช้วิเคราะห์ระดับปัจจัยทางจิตได้แก่ ความตระหนักรู้ความเสี่ยงในการปฏิบัติงานก่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้วยความปลอดภัย ความมีวินัยในการปฏิบัติงานเพื่อป้องกันอันตรายจากการทำงานและ เจตคติที่ดีต่อการมีพฤติกรรมในการป้องกันอันตรายจากการทำงาน ปัจจัยทางสังคมได้แก่ มาตรการควบคุมและการสนับสนุนจากหน่วยงาน และ การมีแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงานอย่างปลอดภัยพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานด้วยความปลอดภัยและมีความสุขในการทำงาน ค่าความเบี่ยงมาตรฐาน (SD) คือใช้เพื่ออธิบายลักษณะการกระจายของข้อมูลเพื่อใช้แปลความหมายของข้อมูลปัจจัยทางจิตได้แก่ ความตระหนักรู้ความเสี่ยงในการปฏิบัติงานก่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้วยความปลอดภัย

ความมีวินัยในการปฏิบัติงานเพื่อป้องกันอันตรายจากการทำงานและ เจตคติที่ดีต่อการมีพฤติกรรมในการป้องกันอันตรายจากการทำงานปัจจัยทางสังคมได้แก่ มาตรการควบคุมและการสนับสนุนจากหน่วยงาน และ การมีแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงานอย่างปลอดภัยพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้วยความปลอดภัยและความสุขในการทำงาน

สถิติวิเคราะห์เชิงอนุมาน (Inferential Analytical Statistics) เป็นสถิติที่ใช้วิเคราะห์ถึงลักษณะของตัวต้น (Independent Variable) ที่มีผลต่อตัวแปรตาม (Dependent Variable) โดยใช้ข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างและวิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวน การเปรียบเทียบข้อมูลปัจจัยทางจิตและสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้วยความปลอดภัยของพนักงานก่อสร้างในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลจำแนกตามปัจจัยข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ ตัวแปรที่มีกลุ่ม ใช้การวิเคราะห์ค่าความแปรปรวน โดยการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนสองทาง (Two- Way ANOVA) เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 – 4 เมื่อพบปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ 2 ตัว อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จะทำการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธีเชฟเฟ (Scheffe') การวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณแบบมาตรฐาน (Enter Regression Analysis) เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อที่ 5 และการวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Correlation) เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อที่ 6

สรุปและอภิปรายผลตามสมมติฐานการวิจัย

1. ตามสมมติฐานข้อที่ 1 จากการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทาง ระหว่างตัวแปรอิสระ 2 ตัว ได้แก่ ความตระหนักรู้ความเสี่ยงในการปฏิบัติงานก่อสร้างและ การมีแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงานอย่างปลอดภัยในกลุ่มรวมและกลุ่มที่มีลักษณะทางชีวสังคมแตกต่างกันโดยแบ่งตัวแปรอิสระออกเป็นสองระดับด้วยค่าเฉลี่ยเป็นสูงและต่ำกว่าค่าเฉลี่ยผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่าความตระหนักรู้ความเสี่ยงในการปฏิบัติงานก่อสร้างและ การมีแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงานอย่างปลอดภัยไม่มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกันที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้วยความปลอดภัยทั้งในกลุ่มรวม และกลุ่มย่อยทางชีวสังคม

เมื่อพิจารณาตัวแปรอิสระที่ละตัวแปร พบว่า คะแนนพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้วยความปลอดภัย แปรปรวนไปตามตัวแปรความตระหนักรู้ความเสี่ยงในการปฏิบัติงานก่อสร้างในทุกกลุ่ม ทั้งกลุ่มรวมและกลุ่มย่อยเช่นเดียวกับตัวแปรการมีแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงานอย่างปลอดภัยที่พบความแปรปรวนในทุกกลุ่ม ทั้งกลุ่มรวมและกลุ่มย่อยจึงสรุปได้ว่า พนักงานที่มีความตระหนักรู้ความเสี่ยงในการปฏิบัติงานก่อสร้างสูง จะมีพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้วยความปลอดภัยสูงกว่าพนักงานที่มีความตระหนักรู้ความเสี่ยงในการปฏิบัติงานก่อสร้างต่ำ เช่นเดียวกับพนักงานที่มีการมี

แบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงานอย่างปลอดภัยสูง จะมีพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้วยความปลอดภัยสูงกว่า พนักงานที่มีการมีแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงานอย่างปลอดภัยต่ำกว่าได้ว่า สามารถสนับสนุนสมมติฐานที่ 1 บางส่วนซึ่งมี บางส่วนสอดคล้องกับผลงานวิจัยที่ผ่านมา เช่น จูรีพร ภิบาลจันทร์ (2551) พบว่า ผลจากการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสามทาง ของพนักงานปฏิบัติการที่มีพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานตามหน้าที่มากและพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานนอกเหนือหน้าที่มากได้แก่พนักงานในกลุ่มรวมพนักงานหญิงอายุมากอายุงานมากครอบครัวมีระดับเศรษฐกิจสูงมีจำนวนชั่วโมงทำงานล่วงเวลาต่อเดือนน้อยมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงมีลักษณะมุ่งอนาคต-ควบคุมตนเองมีความชอบเสี่ยงน้อยได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากบุคคลในหน่วยงานมากกว่ารับรู้ประโยชน์จากการฝึกอบรมเพื่อป้องกันอันตรายจากการทำงานสูงและมีแบบอย่างที่ดีในการทำงานอย่างปลอดภัยมากและยังสอดคล้องกับงานวิจัยของผลงานวิจัยของคมสันต์ ธีรวิษวงศ์ (2546: 84) ทำการวิจัยการรับรู้ความเสี่ยงและพฤติกรรมด้านความปลอดภัยของผู้ควบคุมงานด้านสายอากาศในการไฟฟ้า นครหลวงจำนวน 259 คนพบว่า การรับรู้ความเสี่ยงมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมความปลอดภัยอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 และยังมีงานวิจัยที่พบผลเช่นเดียวกันนี้ในกลุ่มคนงานก่อสร้างคือ นภาพร มัทย์พงษ์ถาวร (2543) ได้ทำการศึกษาการรับรู้ความเสี่ยงและพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของคนงานก่อสร้างในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 300 คน ผลการวิจัยพบว่า คนงานมีการรับรู้ความเสี่ยงน้อย แต่มีพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานอยู่ในระดับดี โดยลักษณะงานที่แตกต่างกัน คนงานมีการรับรู้ความเสี่ยง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ .001 และการรับรู้ความเสี่ยงมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

2. ตามสมมติฐานข้อที่ 2 จากการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทาง ระหว่างตัวแปรอิสระ 2 ตัว ได้แก่ ความมีวินัยในการปฏิบัติงานเพื่อป้องกันอันตรายจากการทำงานและ การมีแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงานอย่างปลอดภัยในกลุ่มรวมและกลุ่มที่มีลักษณะทางชีวสังคมแตกต่างกันโดยแบ่งตัวแปรอิสระออกเป็นสองระดับด้วยค่าเฉลี่ยเป็นสูงและต่ำกว่าค่าเฉลี่ย ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่าความมีวินัยในการปฏิบัติงานเพื่อป้องกันอันตรายจากการทำงานและ การมีแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงานอย่างปลอดภัยไม่มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกันที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้วยความปลอดภัยทั้งในกลุ่มรวม และกลุ่มย่อยทางชีวสังคม

เมื่อพิจารณาตัวแปรอิสระที่ละตัวแปร พบว่า คะแนนพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้วยความปลอดภัย แปรปรวนไปตาม ตัวแปรความมีวินัยในการปฏิบัติงานเพื่อป้องกันอันตรายจากการทำงานในทุกกลุ่ม ทั้งกลุ่มรวมและกลุ่มย่อยเช่นเดียว ตัวแปรการมีแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงาน

อย่างปลอดภัยที่พบความแปรปรวน ในทุกกลุ่ม ทั้งกลุ่มรวมและกลุ่มย่อยจึงสรุปได้ว่า พนักงานที่มีความมีวินัยในการปฏิบัติงานเพื่อป้องกันอันตรายจากการทำงาน จะมีพฤติกรรมการทำงานด้วยความปลอดภัยสูงกว่า พนักงานที่มีความมีวินัยในการปฏิบัติงานเพื่อป้องกันอันตรายจากการทำงานต่ำ เช่นเดียวกับ พนักงานที่มีการมีแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงานอย่างปลอดภัยสูง จะมีพฤติกรรมการทำงานด้วยความปลอดภัยสูงกว่า พนักงานที่มีการมีแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงานอย่างปลอดภัยต่ำกล่าวได้ว่า สามารถสนับสนุนสมมติฐานที่ 2 บางส่วนซึ่งมีบางส่วนสอดคล้องกับผลการวิจัยที่ผ่านมา เช่น ภาวิณี ตันรังสรรค์(2549) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความมีวินัยในตนเองกับการเกิดอุบัติเหตุการถูกจับกุมเนื่องจากการกระทำผิดกฎหมายจราจรในการใช้รถจักรยานยนต์ของนักเรียนระดับมัธยมศึกษาในจังหวัดสงขลาจำนวน 485 คน พบว่า เพศชายถูกจับกุมเนื่องจากการกระทำผิดกฎหมายจราจรมากกว่าเพศหญิงนักเรียนที่มีประสบการณ์ในการขับขี่มากกว่า 4 ปี มีการถูกจับกุมมากกว่า นักเรียนที่มีประสบการณ์ขับขี่ต่ำกว่า 2 ปี และยังพบว่า ความมีวินัยในตนเองสูงส่งผลให้เกิดอุบัติเหตุและถูกจับกุมเนื่องจากการกระทำผิดกฎหมายจราจรจากการใช้รถจักรยานยนต์ต่ำ ส่วน กาญจนา ร้อยนาถ และคณะ (2554) ได้ศึกษาความมีวินัยในตนเองของนักศึกษาพยาบาลศาสตร์ชั้นปีที่ 1 ของวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนราธิวาสจำนวน 60 คน ผลการวิจัยพบว่านักศึกษาพยาบาลศาสตร์ชั้นปีที่ 1 โดยภาพรวมมีระดับความมีวินัยในตนเองอยู่ในระดับดี ($X = 4.08$, $S.D. = .45$) นักศึกษาพยาบาลศาสตร์ชั้นปีที่ 1 ให้ความหมายเกี่ยวกับความมีวินัยในตนเองโดยเน้นเรื่องของการบังคับตนเองให้ปฏิบัติตาม กฎระเบียบตรงต่อเวลาซื่อสัตย์ไม่พูดเท็จแต่งกายถูกระเบียบและเข้าออกหอพักตามเวลาที่กำหนดนักศึกษาส่วนใหญ่มีเจตคติที่ดีต่อความมีวินัยในตนเองโดยเห็นว่าความมีวินัยในตนเองเป็นสิ่งที่ได้เื่อได้รับการยกย่องจากสังคมทำให้เป็นคนที่มีความรับผิดชอบสูงและบริหารจัดการชีวิตได้อย่างเหมาะสมนอกจากนี้นักศึกษาได้อธิบายคุณลักษณะของผู้ที่มีวินัยในตนเองได้แก่การมีภาวะผู้นำเชื่อมั่นในตนเองมีความรับผิดชอบตรงต่อเวลาซื่อสัตย์ตั้งใจเรียนและปฏิบัติตามกฎข้อบังคับของวิทยาลัย

3. ตามสมมติฐานข้อที่ 3 จากการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทาง ระหว่างตัวแปรอิสระ 2 ตัว ได้แก่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้วยความปลอดภัย และ มาตรการควบคุมและการสนับสนุนจากหน่วยงาน ในกลุ่มรวมและกลุ่มที่มีลักษณะทางชีวสังคมแตกต่างกันโดยแบ่งตัวแปรอิสระออกเป็นสองระดับด้วยค่าเฉลี่ยเป็นสูงและต่ำกว่าค่าเฉลี่ยผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้วยความปลอดภัย และ การมีแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงานอย่างปลอดภัยไม่มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกันที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานด้วยความปลอดภัย ทั้งในกลุ่มรวม และกลุ่มย่อยทางชีวสังคม

เมื่อพิจารณาตัวแปรอิสระที่ละตัวแปร พบว่า คะแนนพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้วยความปลอดภัย แปรปรวนไปตามตัวแปรมาตรการควบคุมและการสนับสนุนจากหน่วยงาน ในทุกกลุ่ม ทั้งกลุ่มรวมและกลุ่มย่อยและพบความแปรปรวนใน ตัวแปรแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้วยความปลอดภัยเฉพาะในกลุ่มอายุงานมาก จึงสรุปได้ว่า พนักงานที่มีมาตรการควบคุมและการสนับสนุนจากหน่วยงานสูง จะมีพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้วยความปลอดภัยสูงกว่า พนักงานที่มีมาตรการควบคุมและการสนับสนุนจากหน่วยงานต่ำกล่าวได้ว่า สามารถสนับสนุนสมมติฐานที่ 3 บางส่วนซึ่งมีบางส่วนสอดคล้องกับผลการวิจัยที่ผ่านมา เช่นรวิกาญจน์ เตือนดาว (2547: 93-94) พบว่า พนักงานขับรถโดยสารประจำทางขสมก. ที่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้วยความปลอดภัยสูง เป็นผู้มีพฤติกรรมการขับชื้ออย่างมีมารยาทมากกว่าพนักงานขับรถโดยสารประจำทาง ขสมก. ที่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้วยความปลอดภัยต่ำ และ จุรีพร ภิบาลจันทร์(2551) พบว่า พนักงานปฏิบัติการที่มีพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานตามหน้าที่และพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานนอกเหนือหน้าที่มากได้แก่พนักงานในกลุ่มรวมที่สำคัญคือพนักงานหญิงอายุมาก อายุงานมากครอบครัวมีระดับเศรษฐกิจสูงมีจำนวนชั่วโมงทำงานล่วงเวลาต่อเดือนน้อยมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ สูงมีลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตนเองสูงมีความชอบเสียงน้อยได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากบุคคลในหน่วยงานมารู้ประโยชน์จากการฝึกอบรมเพื่อป้องกันอันตรายจากการทำงานสูง มีแบบอย่างที่ดีในการทำงานอย่างปลอดภัยมากสำหรับลักษณะของพนักงานที่มีสติการเจ็บป่วยจากการทำงาน 2 ด้าน (จากการรายงานตนเองและบันทึกการรักษาพยาบาลของโรงงาน) น้อยได้แก่พนักงานในกลุ่มรวมที่สำคัญคือพนักงานหญิงอายุงานมากครอบครัวมีระดับเศรษฐกิจสูงและมีจำนวนชั่วโมงทำงานล่วงเวลาต่อเดือนน้อย

4. ตามสมมติฐานข้อที่ 4 จากการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทาง ระหว่างตัวแปรอิสระ 2 ตัว ได้แก่ เจตคติที่ดีต่อการมีพฤติกรรมในการป้องกันอันตรายจากการทำงานและมาตรการควบคุมและการสนับสนุนจากหน่วยงาน ในกลุ่มรวมและกลุ่มที่มีลักษณะทางชีวสังคมแตกต่างกันโดยแบ่งตัวแปรอิสระออกเป็นสองระดับด้วยค่าเฉลี่ยเป็นสูงและต่ำกว่าค่าเฉลี่ยผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า เจตคติที่ดีต่อการมีพฤติกรรมในการป้องกันอันตรายจากการทำงานและการมีแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงานอย่างปลอดภัยไม่มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกันที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้วยความปลอดภัยทั้งในกลุ่มรวม และกลุ่มย่อยทางชีวสังคม

เมื่อพิจารณาตัวแปรอิสระที่ละตัวแปร พบว่า คะแนนพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้วยความปลอดภัย แปรปรวนไปตาม ตัวแปรมาตรการควบคุมและการสนับสนุนจากหน่วยงาน ในทุกกลุ่ม ทั้งกลุ่มรวมและกลุ่มย่อยแต่ไม่พบความแปรปรวนใน ตัวแปรแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้วย

ความปลอดภัยทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อยจึงสรุปได้ว่า พนักงานที่มีมาตรการควบคุมและการสนับสนุนจากหน่วยงานสูง จะมีพฤติกรรมการทำงานด้วยความปลอดภัยสูงกว่า พนักงานที่มีมาตรการควบคุมและการสนับสนุนจากหน่วยงานต่ำกล่าวได้ว่า สามารถสนับสนุนสมมติฐานที่ 4 บางส่วนซึ่งมีบางส่วนสอดคล้องกับผลการวิจัยที่ผ่านมา เช่นวิชชัย ศรีพรงาม(2547: 78-80, 189, 193) พบว่า พนักงานที่มีเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างปลอดภัยมาก มีพฤติกรรมการทำงานอย่างปลอดภัยส่วนบุคคลมาก และมีพฤติกรรมให้การสนับสนุนการทำงานอย่างปลอดภัยมากพบผลในกลุ่มรวม และ จูรีพร ภิบาลจันทร์(2551) พบว่า พนักงานที่ทำงานในโรงงานที่ผ่านการรับรองมาตรฐาน ISO 9001: 2000 มีเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานมากกว่าพนักงานที่ทำงานในโรงงานที่ยังไม่ผ่านการรับรองมาตรฐาน ISO พบในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย 5 กลุ่ม (ได้แก่กลุ่มชายกลุ่มอายุมากกลุ่มที่ครอบครัวมีระดับเศรษฐกิจสูงกลุ่มที่มีอายุงานมากและกลุ่มที่มีจำนวนชั่วโมงทำงานล่วงเวลาต่อเดือนน้อย) และยังพบว่าพนักงานที่ทำงานในโรงงานที่ผ่าน

การรับรองมาตรฐาน ISO 9001: 2000 และมีลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตนเองมีเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานมากกว่าพนักงานที่ทำงานในโรงงานที่ยังไม่ผ่านการรับรองมาตรฐาน ISO และมีลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตนเองต่ำพบในกลุ่มพนักงานอายุมากและกลุ่มพนักงานที่มีจำนวนชั่วโมงทำงานล่วงเวลาต่อเดือนน้อย

5. ตามสมมติฐานข้อที่ 5 จากการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณแบบขั้น ของตัวแปรอิสระคือ ปัจจัยทางจิตความตระหนักรู้ความเสี่ยงในการปฏิบัติงานก่อสร้างความมีวินัยในการปฏิบัติงานเพื่อป้องกันอันตรายจากการทำงานแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้วยความปลอดภัยเจตคติที่ดีต่อการมีพฤติกรรมในการป้องกันอันตรายจากการทำงานและปัจจัยทางสังคม(มาตรการควบคุมและการสนับสนุนจากหน่วยงาน การมีแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงานอย่างปลอดภัย ส่วนตัวแปรตาม คือ พฤติกรรมการทำงานด้วยความปลอดภัยพบว่า มาตรการควบคุมและการสนับสนุนจากหน่วยงาน และการมีแบบอย่างที่ดีในการทำงานอย่างปลอดภัยเป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลลำดับต้นๆ ต่อ พฤติกรรมการทำงานด้วยความปลอดภัย ส่วนตัวแปรลำดับรองลงมา ได้แก่ เจตคติที่ดีต่อการมีพฤติกรรมในการป้องกันอันตรายจากการทำงานและความมีวินัยในการปฏิบัติงานเพื่อป้องกันอันตรายจากการทำงาน และสอดคล้องกับสมมติฐานที่ 5 โดยสรุปผลดังนี้

5.1 กลุ่มรวม มีตัวแปรที่สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการทำงานด้วยความปลอดภัยได้จำนวน 3 ตัว คือ มาตรการควบคุมและการสนับสนุนจากหน่วยงานการมีแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงานอย่างปลอดภัย และ เจตคติที่ดีต่อการมีพฤติกรรมในการป้องกันอันตรายจากการทำงาน โดยสามารถร่วมกันทำนายได้ร้อยละ 63

5.2 กลุ่มเพศชายมีตัวแปรที่สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้วยความปลอดภัยได้จำนวน 2 ตัว คือมาตรการควบคุมและการสนับสนุนจากหน่วยงาน และการมีแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงานอย่างปลอดภัยโดยสามารถร่วมกันทำนายได้ร้อยละ 51

5.3 กลุ่มเพศหญิงมีตัวแปรที่สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้วยความปลอดภัยได้จำนวน 3 ตัว คือมาตรการควบคุมและการสนับสนุนจากหน่วยงานการมีแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงานอย่างปลอดภัย และเจตคติที่ดีต่อการมีพฤติกรรมในการป้องกันอันตรายจากการทำงาน โดยสามารถร่วมกันทำนายได้ร้อยละ 68

5.4 กลุ่มอายุน้อยมีตัวแปรที่สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้วยความปลอดภัยได้จำนวน 2 ตัว คือมาตรการควบคุมและการสนับสนุนจากหน่วยงาน และการมีแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงานอย่างปลอดภัยโดยสามารถร่วมกันทำนายได้ร้อยละ 64

5.5 กลุ่มอายุมากตัวแปรที่สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้วยความปลอดภัยได้จำนวน 3 ตัว คือมาตรการควบคุมและการสนับสนุนจากหน่วยงานการมีแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงานอย่างปลอดภัยและความมีวินัยในการปฏิบัติงานเพื่อป้องกันอันตรายจากการทำงาน โดยสามารถร่วมกันทำนายได้ร้อยละ 62

5.6 กลุ่มอายุงานน้อยมีตัวแปรที่สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้วยความปลอดภัยได้จำนวน 2 ตัว คือมาตรการควบคุมและการสนับสนุนจากหน่วยงาน และการมีแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงานอย่างปลอดภัยโดยสามารถร่วมกันทำนายได้ร้อยละ 62

5.7 กลุ่มอายุงานมากมีตัวแปรที่สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้วยความปลอดภัยได้จำนวน 3 ตัว คือมาตรการควบคุมและการสนับสนุนจากหน่วยงานการมีแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงานอย่างปลอดภัยและเจตคติที่ดีต่อการมีพฤติกรรมในการป้องกันอันตรายจากการทำงาน โดยสามารถร่วมกันทำนายได้ร้อยละ 64 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของผลงานวิจัยของรวิกาญจน์ เตือนดาว (2547: 149) พบว่า เจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมการขับขี้อย่างปลอดภัย เป็นตัวทำนายสำคัญลำดับที่ 1 เมื่อร่วมกับตัวแปรอีก 9 ตัวสามารถทำนายพฤติกรรมการขับขี้อย่างปลอดภัยในกลุ่มรวมได้ร้อยละ 33.4 (ค่าเบต้า .31) และทำนายได้สูงสุดในกลุ่มรอบขับมาก คือ ร้อยละ 44.1 (ค่าเบต้า .42) และมีผลการวิจัยของรัชชัย ศรีพรงาม(2547: 78-80, 189, 193) พบว่า พนักงานที่มีเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างปลอดภัยมาก มีพฤติกรรมการทำงานอย่างปลอดภัยส่วนบุคคลมาก และมีพฤติกรรมทำให้การสนับสนุนการทำงานอย่างปลอดภัยมากพบผลในกลุ่มรวม และยังพบอีกว่าเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างปลอดภัย เป็นตัวทำนายสำคัญลำดับที่ 1 เมื่อร่วมกับตัวแปรอีก 9 ตัว สามารถทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่างปลอดภัยส่วน

บุคคลได้ร้อยละ 43.3 โดยมีค่าเบต้าเท่ากับ .56 และสามารถทำนายพฤติกรรมสนับสนุนการทำงานอย่างปลอดภัยในกลุ่มรวมได้ร้อยละ 52.4 โดยมีค่าเบต้าเท่ากับ .56 และ รัชชัย ศรีพรงาม (2547: 166) ได้ศึกษาปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานอย่างปลอดภัยของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมสิ่งทอและปั่นด้าย จำนวน 485 คน พบว่า การสนับสนุนทางสังคม เป็นตัวทำนายสำคัญลำดับที่ 2 เมื่อร่วมกับตัวแปรอีก 7 ตัว สามารถทำนายความรู้เกี่ยวกับการทำงานอย่างปลอดภัยในกลุ่มพนักงานแผนกสิ่งทอ ได้ร้อยละ 42.5 มีค่าเบต้าเท่ากับ .31 สรุปได้ว่าการสนับสนุนทางสังคมมีความสัมพันธ์กับความรู้เกี่ยวกับพฤติกรรมนั้น ๆ ดังนั้น ในงานวิจัยครั้งนี้จึงสรุปว่า พนักงานปฏิบัติการที่ได้รับการสนับสนุนจากบุคคลในหน่วยงานมากจะเป็นผู้มีความรู้เกี่ยวกับการป้องกันอันตรายจากการทำงานมากกว่าพนักงานปฏิบัติการที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมน้อยทางด้านผลงานวิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับการสนับสนุนทางสังคมกับเจตคติที่ดีต่อการมีพฤติกรรมในการป้องกันอันตรายจากการทำงาน

6. ตามสมมติฐานข้อที่ 6 จากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ ระหว่าง ค่าพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้วยความปลอดภัยและ ค่าความสุขในการทำงาน พบว่า ทั้งสองตัวแปรไม่มีความสัมพันธ์กัน อย่างมีนัยสำคัญสถิติที่ระดับ .05

ข้อเสนอแนะในการวิจัย

ข้อเสนอแนะเพื่อการปฏิบัติ

1. ผลงานวิจัยนี้ทำให้ทราบว่าพนักงานประเภทใดควรได้รับการพัฒนาเป็นลำดับต้นๆ กล่าวคือพนักงานที่มีพฤติกรรมปฏิบัติงานด้วยความปลอดภัยน้อย มาจากปัจจัยเชิงเหตุ ในด้านปัจจัยทางจิต ได้แก่ ความตระหนักรู้ความเสี่ยงในการปฏิบัติงานก่อสร้างน้อย แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้วยความปลอดภัยน้อย ความมีวินัยในการปฏิบัติงานเพื่อป้องกันอันตรายจากการทำงานน้อย และเจตคติที่ดีต่อการมีพฤติกรรมในการป้องกันอันตรายจากการทำงานน้อย และด้านปัจจัยทางสังคม ได้แก่ มาตรการควบคุมและการสนับสนุนจากหน่วยงานน้อย และการมีแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงานอย่างปลอดภัยน้อย ซึ่งควรได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อลดอันตรายจากการทำงานซึ่งข้อมูลเหล่านี้โรงงานอุตสาหกรรมสามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการวางแผนพัฒนาพนักงานกลุ่มเสี่ยงดังกล่าวตลอดจนพนักงานทั่วไปเพื่อให้มีพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานในทิศทางที่เหมาะสม

2. จากผลการวิจัยพบว่า ตัวแปรในกลุ่มปัจจัยทางสังคม ได้แก่ มาตรการควบคุมและการสนับสนุนจากหน่วยงาน และการมีแบบอย่างที่ดีในการทำงานอย่างปลอดภัย เป็นตัวแปรที่มี

อิทธิพลลำดับต้นๆ ต่อ พฤติกรรมการปฏิบัติงานด้วยความปลอดภัย ดังนั้น ในการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานนอกจากจะให้ความรู้ทักษะและเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมแก่พนักงานแล้ว ยังควรมีการฝึกอบรมพนักงานต้นแบบเพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีแก่เพื่อนร่วมงาน และองค์กรควรให้การสนับสนุนพนักงานในทุกด้าน อาทิ เครื่องมือ และอุปกรณ์ความปลอดภัย รวมทั้งเสริมแรงด้วยการให้รางวัลกับพนักงานที่ปฏิบัติงานด้วยความปลอดภัย

3. ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่าพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้วยความปลอดภัยมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานในระดับน้อย และไม่มีนัยสำคัญทางสถิติในทุกๆ ด้าน ดังนั้น ควรมีการฝึกอบรมให้พนักงานมีความรู้เกี่ยวกับเรื่องที่เป็นอันตรายและมีความตระหนักถึงความปลอดภัย และฝึกปฏิบัติจนเป็นธรรมชาติ ไม่รู้สึกว่าคุณบังคับให้อยู่ในกฎระเบียบเมื่อปฏิบัติงาน

4. พฤติกรรมการปฏิบัติงานด้วยความปลอดภัยให้กับพนักงาน ความคู่กับการสร้างความสุขในการทำงานให้เพิ่มมากขึ้น

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ในการทำวิจัยครั้งต่อไปควรศึกษาถึงพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้วยความปลอดภัยและความสุขในการทำงานของพนักงานระดับหัวหน้างานหรือศึกษาในเรื่องที่ส่งผลต่อการทำงานในด้านอื่นๆ เช่น ผลกระทบจากการทำงานเป็นกะการบริหารแรงงานสัมพันธ์ในสถานประกอบการควรมีการศึกษาปัญหาและความต้องการของพนักงานในเชิงลึกเพื่อหาแนวทางรับทราบปัญหาที่แท้จริง และสามารถแก้ไขพัฒนาให้ได้ตรงจุดมากยิ่งขึ้น

2. ควรมีการศึกษาในเชิงลึกเพื่อหาแนวทางในการส่งเสริมพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้วยความปลอดภัยของพนักงานก่อสร้างที่เหมาะสม ในด้านอื่นๆ นอกเหนือจากการพัฒนาด้านการมีแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงานอย่างปลอดภัย ซึ่งเป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้วยความปลอดภัย

3. ควรศึกษาแนวทางที่เหมาะสมสำหรับพนักงานที่มีพฤติกรรมในการปฏิบัติงานด้วยความปลอดภัยน้อย โดยอาจจะมีการระดมสมอง/สัมภาษณ์อย่างไม่เป็นทางการกับพนักงานทุกระดับ เพื่อที่จะได้รับทราบปัญหาที่เกิดขึ้น หาวิธีแก้ไขปัญหาค่าต่อไปและนำมาใช้พัฒนาปรับปรุงองค์กรของตนให้พัฒนาต่อไป

4. ควรศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการเพิ่มขึ้นและลดลงของระดับพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้วยความปลอดภัยกับความสุขในการทำงานเพื่อนำข้อมูลไปใช้เป็นแนวทางในการวางแผนการทำงาน เนื่องจากความสุขและพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้วยความปลอดภัยจะส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์กรและเพิ่มประสิทธิภาพในกปฏิบัติงานของหน่วยงาน ซึ่งผลการวิจัย สามารถนำมาใช้ในการเป็นข้อมูล เพื่อปรับปรุงองค์กร ให้เป็นองค์กรแห่งความสุขและปลอดภัยมากยิ่งขึ้น



ขอนแก่น

บรรณานุกรม

- กรมแรงงาน. (2532). *รวมกฎหมายแรงงาน*. กรุงเทพฯ: บพิธการพิมพ์
- กฤษฎกรจีรัง (2544). *การสร้างแบบวัดความมีวินัยในตนเองของข้าราชการตำรวจจังหวัดปัตตานี*
วิทยานิพนธ์ กศม.(การวัดผลและวิจัยการศึกษา) ปัตตานี บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย
สงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี วิทยานิพนธ์เอกสาร.
- กองวิจัยตลาดแรงงาน กรมการจัดหางาน (2555). *วารสารสถานการณ์ตลาดแรงงาน*. 20(2): 4
- กาญจนา ร้อยนาถ; ดวงแข พิทักษ์สินและ พิชฌายีวีร์ สิ้นสวัสดิ์(2554). *ความมีวินัยในตนเองของ*
นักศึกษาพยาบาลศาสตร์ วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ราชบุรี การประชุมทางวิชาการ
ของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ครั้งที่ 9. ศึกษาศาสตร์. กรุงเทพฯ:
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ 190: 123 – 128
- กุหลาบไทรโพธิ์ ภู (2546). *ปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการรักษาความสะอาดของ*
นักเรียนมัธยมศึกษาตอนต้นภาคนิพนธ์ศศ.ม. (พัฒนาสังคม). กรุงเทพฯ:สถาบัน
บัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ วิทยานิพนธ์เอกสาร.
- เกรียงไกรเทศกานนท์. (2552). *คอลัมน์เศรษฐกิจ ธรรมศาสตร์ตลาดวิชาหนังสือพิมพ์ประชาชาติ*
ธุรกิจฉบับที่ 6 วันที่ 14 ธันวาคมพ.ศ. 2552
- คมสันต์สินธุ์ช่วงต์ (2546). *การรับรู้ความเสียเปรียบและพฤติกรรมด้านความปลอดภัยของผู้ควบคุม*
งานด้านสายอากาศในการไฟฟ้านครหลวงวิทยานิพนธ์วศ.ม. (วิศวกรรมศาสตร์).
กรุงเทพฯ:บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยานิพนธ์เอกสาร.
- คณะสาธารณสุขศาสตร์มหาวิทยาลัยมหิดล (2554). *รายงานการศึกษาประเด็นจัดทำแผนแม่บท*
ด้านการส่งเสริมหรือป้องกันเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงานของสำนักงานกองทุน
เงินทดแทนสำนักงานประกันสังคมระยะเวลา 5 ปี (พ.ศ. 2554 – 2558). กรุงเทพฯ:
สำนักงานกองทุนเงินทดแทนสำนักงานประกันสังคม
- งามดาวนันทานนท์. (2545). *การถ่ายทอดทางสังคมกับพัฒนาการของมนุษย์* เอกสารประกอบ
การสอน. กรุงเทพฯ: สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

- จุรีพรภิบาลจันทร์ (2551). *จิตลักษณะและสถานการณ์ในการทำงานที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานของพนักงานปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตพลาสติกที่ผ่านการรับรองมาตรฐานระบบการบริหารงานคุณภาพ ISO 9001: 2000.* ปรินญาณิพนธ์. วท.ม.(การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒถ่ายเอกสาร.
- ชูชัยสมิทธิไกร (2540). *การฝึกอบรมบุคลากรในองค์กร.* กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- ฐานันดรเป็ยศิริ (2545). *ปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการประหยัดพลังงานไฟฟ้าของนักเรียนในโรงเรียนที่เข้าร่วมโครงการห้องเรียนสีเขียวภาคนิพนธ์ศศ.ม. (พัฒนาสังคม).* กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ถ่ายเอกสาร.
- ดวงเดือนพันธุ์มนาวิน (2543). *ทฤษฎีต้นไม้อจริยธรรม: การวิจัยและการพัฒนาบุคคล* พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ:สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- ดวงเดือนพันธุ์มนาวิน (2547ก). *จิตลักษณะที่สำคัญตามทฤษฎีต้นไม้อจริยธรรมที่เกี่ยวข้องกับทัศนคติและพฤติกรรมการสนับสนุนทางสังคมของหัวหน้าวารสารจิตพฤติกรรมศาสตร์ระบบพฤติกรรมไทย. 1 (2): 136-163.*
- ดวงเดือนพันธุ์มนาวิน (2547ข). *พฤติกรรมการสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้า วิทยานิพนธ์การวิจัย* กรุงเทพฯ: คณะพัฒนาสังคมสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
- ดวงเดือนพันธุ์มนาวิน และงามดาวนันทานนท์. (2551). *การวิจัยเพื่อพัฒนาเครื่องมือวัดทางจิตแบบพหุมิติด้านการมีภูมิคุ้มกันตนรายงานการวิจัย โครงการวิจัยแม่บท การวิจัยและพัฒนาระบบพฤติกรรมไทย* กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการวิจัยแห่งชาติ
- ดวงเดือนพันธุ์มนาวิน และอัมพรมาคทอง. (2547). *ปัจจัยเชิงเหตุและผลของพฤติกรรมการพัฒนา นักเรียนของครุคณิตศาสตร์ในระดับมัธยมศึกษา* วิทยานิพนธ์การวิจัย ทนอดหนุนการวิจัยโครงการวิจัยแม่บท: การวิจัยและพัฒนาระบบพฤติกรรมไทย กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการวิจัยแห่งชาติ
- ธวัชชัยศรีพรงาม (2547). *ปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานอย่างปลอดภัยของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมสิ่งทอและปิ่นตัวภาคนิพนธ์ศศ.ม. (พัฒนาสังคม).* กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ถ่ายเอกสาร.

- นภาพรภัทร์พงษ์ถาวร (2543). การรับรู้ความเสียเปรียบและพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของคณาจารย์ก่อสร้างในเขตกรุงเทพมหานคร.วิทยานิพนธ์วท.ม. (จิตวิทยาอุตสาหกรรม). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ถ่ายเอกสาร.
- นิตยาศรีโพธิ์ ขาม (2547). ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพการรับรู้ความเสียเปรียบกับพฤติกรรมการทำงานอย่างปลอดภัยของพนักงานระดับปฏิบัติการศึกษากรณีโรงงานประกอบรถยนต์แห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการวิทยานิพนธ์วท.ม. (จิตวิทยาอุตสาหกรรม). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ถ่ายเอกสาร.
- นืออนพิณประดิษฐ์; และคนอื่นๆ. (2546). ตัวบ่งชี้ทางจิตสังคมของพฤติกรรมการทำงานในข้าราชการตำรวจสังกัดตำรวจภูธรภาค4. ทุนอุดหนุนการวิจัยโครงการวิจัยแม่บทการวิจัยและพัฒนาระบบพฤติกรรมไทยสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ
- บุญชูชาวเขียงขวาง; และคนอื่นๆ. (2544). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมความเสียเปรียบในการทำงานของคณาจารย์ก่อสร้างในจังหวัดสุพรรณบุรีวารสารส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม. 24(2).
- ฟ้ารัตน์ สมแสน(2539). ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อพฤติกรรมเกี่ยวกับความปลอดภัยการทำงานของคณาจารย์ก่อสร้างในกรุงเทพมหานคร.วิทยานิพนธ์ ศศ.ม.(รัฐศาสตร์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยรามคำแหงถ่ายเอกสาร.
- ภาวณิ ตันรังสรรค์ (2549). ความสัมพันธ์ระหว่างความมีวินัยในตนเองกับการเกิดอุบัติเหตุในการใช้รถจักรยานยนต์ของนักเรียนระดับมัธยมศึกษา ในจังหวัดสงขลาวิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (พัฒนามนุษย์และสังคม). สงขลา: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่. ถ่ายเอกสาร.
- รวิกาญจน์เดือนดาว (2547). ปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการขับขี่อย่างปลอดภัยของพนักงานขับรถโดยสารประจำทางขสมกภาคนิพนธ์ศศ.ม. (พัฒนาสังคม). กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ถ่ายเอกสาร.
- รัทพลจิตตะวิกุล (2552). การรับรู้ความปลอดภัยในการทำงานและความสัมพันธ์ต่อหัวหน้างานที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการวิทยานิพนธ์ ศศ.ม.(จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ. ถ่ายเอกสาร.

- ลามบุญญคง. (2545). การศึกษาความตระหนักเกี่ยวกับความปลอดภัยในงานอุตสาหกรรมของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมบางปู. วิทยานิพนธ์วท.ม. (การศึกษาวิทยาศาสตร์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัยสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ถ่ายเอกสาร.
- วไลพรภิญโญ. (2544). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมความปลอดภัยนี้ศึกษาพนักงานโรงงานผลิตอุปกรณ์ไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการวิทยานิพนธ์วท.ม. (จิตวิทยาอุตสาหกรรม). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ถ่ายเอกสาร
- วิฑูรย์สิมะโชคดีและวีรพงษ์เฉลิมจิระรัตน์ (2546). วิศวกรรมและการบริหารความปลอดภัยพิมพ์ครั้งที่16. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี(ไทย-ญี่ปุ่น) ๗
- วิริณธ์ ธรรมนารถสกุล(2544). อิทธิพลของพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การต่อผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพศึกษาอิทธิพลทางตรงอิทธิพลคั่นกลางและอิทธิพลสอดแทรก. ได้รับอนุมัติจากคณะกรรมการบริหารหลักสูตรปริญญาตรีบัณฑิตให้เป็นส่วนหนึ่งของการทำปริญญาโท. (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒถ่ายเอกสาร.
- วิลาสลักษณ์ชวัลลี(2544). การถ่ายทอดทางสังคมเพื่อเตรียมบุคคลเข้าสู่การทำงานเอกสารประกอบการบรรยายพิเศษวิชาสัมมนาการวิจัยเยาวชนจิตวิวัฒน์วันที่ 10 กุมภาพันธ์ 2544
- ศิริกุลกลิ่นทอง (2549). ปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานของข้าราชการที่เข้าร่วมโครงการการเรียนรู้ตามรอยพระยุคลบาทภาคนิพนธ์ศศ.ม. (พัฒนาสังคม). กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ถ่ายเอกสาร.
- สมพงษ์เกษมสิน. (2526). การบริหารบุคคลแผนใหม่. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช
- สำนักงานประกันสังคม (2555). สถิติการประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงานปี2550 – 2554. สืบค้นเมื่อวันที่20 เมษายน 2555 จาก <http://www.sso.go.th/wpr/content.jsp?&cat=103&id=539>
- สำนักงานประกันสังคมกระทรวงแรงงาน (2554). สถิติงานประกันสังคม2553. กองวิจัยและพัฒนาสำนักงานประกันสังคม
- สำนักงานสถิติแห่งชาติ(2553). สรุปผลที่สำคัญการสำรวจอุตสาหกรรมก่อสร้าง พศ. 2552. กรุงเทพฯ: เท็กซ์แอนด์เจอร์นัลพับลิเคชั่น
- สุรินทร์กลัมพากร และคนอื่นๆ. (2547ก). การประยุกต์ทฤษฎีขั้นตอนการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม

- ในการป้องกันอาการปวดเมื่อยกล้ามเนื้อของลูกน้องงานเย็บจักรอุตสาหกรรมวารสาร
 ความปลอดภัยและสิ่งแวดล้อม วารสารเพื่อคุณภาพที่ดีของชีวิต4(1): 44-54
 ----- (2547ข). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการป้องกันการปวดหลังส่วนล่างในผู้รับงานไปทำที่บ้าน
 กลุ่มอาชีพตัดเย็บเสื้อผ้า วารสารส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม27 (1): 42-49
 อนรรฆนงค์เรียบร้อยเจริญ (2549). ปัจจัยเชิงเหตุแบบบูรณาการระหว่างบ้านโรงเรียนและจิต
 ลักษณะที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมป้องกันการคุกคามทางเพศของนักเรียนหญิงชั้น
 มัธยมศึกษาในโครงการก้าวอย่างอย่างเข้าใจภาคนิพนธ์ศศ.ม. (พัฒนาสังคม).กรุงเทพฯ:
 สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ถ่ายเอกสาร.
- อ้อมเดือนสดมณี พรเทพเสถียรนพเก้า; และสุขุมาลเกษมสุข. (2544). ประสิทธิภาพในการ
 ฝึกอบรมทักษะและจิตลักษณะที่มีผลต่อพฤติกรรมประหยัดน้ำและไฟฟ้าของนักเรียน
 ระดับประถมศึกษา รายงานการวิจัยฉบับที่98. กรุงเทพฯ: สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์
 มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
- อัศรสราสตาพรวงษา. (2551).ความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนจากครอบครัวบรรยากาศ
 จริยธรรมในงานกับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลสังกัดกระทรวง
 สาธารณสุขกรุงเทพมหานคร.วิทยานิพนธ์ พบ.ม. (การบริหารการพยาบาล).กรุงเทพฯ:
 คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์
- อารดา บุญเลิศ. (2552).การวิเคราะห์องค์ประกอบของความสุขในการทำงานของบุคลากรสาย
 สนับสนุนมหาวิทยาลัยรามคำแหง วิทยานิพนธ์ วท.ม.(จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ).
 กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหงถ่ายเอกสาร.
- Bolon, D. S. (1997, Summer). "Organizational citizenship behavior among hospital
 employee: A multidimensional analysis involving job satisfaction and organizational
 commitment," *Hospital & Health Service Administration*. 42(2): 221-240.
 Available : Web3.Searchbank.com/Infotrac/session ; Item: A19474436.
- 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.
- Cohen, Jacob. (1977). *Statistical power analysis for behavioral sciences*. New Jersey:
 Lawrence Erlbaum Associates.

ภาคผนวก



ภาคผนวก
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย



แบบสอบถามการวิจัย

เรียนผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่าน

ท่านเป็นผู้หนึ่งที่ได้รับคัดเลือกให้เป็นตัวแทนของพนักงานปฏิบัติการในโครงการก่อสร้างบ้านจัดสรร พื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑลของบริษัทอสังหาริมทรัพย์แห่งหนึ่ง ใน 5 พื้นที่โครงการในการให้ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นและความรู้สึกต่อการป้องกันอันตรายจากการทำงาน คำตอบของท่านมีความสำคัญมากโปรดตอบคำถามด้วยความรู้สึกตามความเป็นจริงของท่านคำถามส่วนใหญ่จะมีระดับความคิดเห็นให้เลือกตอบและไม่มีข้อถูกหรือผิดคำตอบของแต่ละคนจะแตกต่างกันไปตามความรู้สึกและประสบการณ์ของแต่ละคนกรุณาตอบให้ครบทุกข้อเพื่อจะสามารถนำข้อมูลที่ท่านให้ไปใช้ประโยชน์ได้สูงสุดทั้งนี้ **ข้อมูลของท่านจะถูกเก็บรักษาเป็นความลับโดยจะนำข้อมูลไปศึกษาวิเคราะห์ผลในภาพรวมและจะไม่มีผลการนำผลไปตรวจสอบหรือวิเคราะห์เป็นรายบุคคลแต่อย่างใด**

เนื่องจากแบบสอบถามนี้มีความยาวค่อนข้างมากจึงต้องรบกวนเวลาอันมีค่าของท่านตั้งนั้นก่อนลงมือตอบคำถามโปรดอ่านข้อแนะนำวิธีการตอบเพื่อจะทำให้ท่านเข้าใจและสามารถตอบได้อย่างรวดเร็วและถูกต้องผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งและขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงที่ท่านกรุณาสละเวลาอันมีค่าแก่การวิจัยนี้เพื่อประโยชน์ต่อการหาแนวทางการพัฒนาพนักงานปฏิบัติการในโครงการก่อสร้างอสังหาริมทรัพย์ต่อไป

ผู้วิจัยนางสาวพนิตพัทตร์ ประสารพันธ์
 หลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต
 สาขาวิชาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์
 สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์
 มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
 อาจารย์ที่ปรึกษาอ ดร.วิชุดา กิจธรรม

ข้อมูลส่วนบุคคล

คำแนะนำในการตอบ

กรุณากรอกข้อความและ/หรือทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน หน้าข้อความที่ตรงกับความจริงเกี่ยวกับตัวท่านและกรุณาตอบให้ครบทุกข้อ

1. เพศ ชาย หญิง
2. อายุ..... ปี
3. ตำแหน่งงาน.....
4. ท่านทำงานที่บริษัทนี้มากี่ปีแล้ว..... ปี

คำแนะนำในการตอบ

โปรดอ่านข้อความทีละข้อให้เข้าใจแล้วพิจารณาว่าข้อความเหล่านี้มีความเป็นจริงมากน้อยเพียงใดตามความคิดของท่านและตัดสินใจเลือกทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ท่านเลือกเพียงแห่งเดียวในแต่ละข้อคำถามซึ่งตรงกับสภาพความเป็นจริงของท่านมากที่สุดกรุณาตอบให้ครบทุกข้อ

พฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงาน						
ข้อ	พฤติกรรม	ระดับความคิดเห็น				
		จริงมากที่สุด	จริงมาก	ค่อนข้างจริง	ไม่จริง	ไม่จริงที่สุด
1	ฉันแต่งตัวถูกต้องตามระเบียบก่อนเข้าทำงานทุกครั้ง					
2	ฉันอ่านคู่มือปฏิบัติงานก่อนทำงานจริง					
3	ฉันชวนเพื่อนร่วมงาน เข้าร่วมฝึกซ้อมการป้องกันอัคคีภัยทุกครั้ง					
4	บางครั้งฉันมาทำงานทั้งๆที่อ่อนเพลีย หรือ ไร้อาหาร					
5	ฉันแนะนำวิธีการใช้อุปกรณ์ป้องกันอันตรายที่ถูกต้องให้เพื่อนร่วมงานคนใหม่					

ข้อ	พฤติกรรม	ระดับความคิดเห็น				
		จริง มาก ที่สุด	จริง มาก	ค่อนข้าง จริง	ไม่ จริง	ไม่ จริง ที่สุด
6	ฉันไม่เคยสังเกตเห็นป้ายคำเตือนในระหว่างกาทำงาน					
7	เมื่อพบความผิดปกติของเครื่องจักรฉันจะแจ้งหัวหน้างาน ทราบทันที					
8	ฉันจะสวมถุงมือก่อนหยิบวัตถุที่มีอันตรายเสมอ					
9	ฉันใส่อุปกรณ์ป้องกันอันตรายตลอดเวลาที่ทำงาน					
10	ฉันเคยเล่นกับเพื่อนร่วมงานระหว่างการทำงาน					
11	เมื่อเกิดอุบัติเหตุฉันจะรีบแจ้งให้หัวหน้าทราบทันที					
12	ฉันเก็บวัสดุอุปกรณ์ในการทำงานเข้าที่เป็นระเบียบก่อนเลิกงาน					
13	เมื่อเลิกงานฉันจะรีบกลับบ้าน โดยไม่ได้ตรวจสอบความเรียบร้อยของเครื่องจักร					
14	เมื่อพบสิ่งของวางเกะกะทางเดินฉันจะเก็บให้เรียบร้อยก่อนกลับบ้าน					
15	หลังเลิกงาน ฉันแจ้งให้ช่าง ซ่อมแซมเครื่องมือและเครื่องจักร ที่ชำรุดทันที					

การสนับสนุนจากหน่วยงาน						
ข้อ	พฤติกรรม	ระดับความคิดเห็น				
		จริง มาก ที่สุด	จริง มาก	ค่อนข้าง จริง	ไม่ จริง	ไม่ จริง ที่สุด
1	ฉันรู้สึกว่าคุณทำงานจริงใจกับฉัน					
2	หัวหน้างานจะให้กำลังใจพนักงานเสมอ					
3	หัวหน้างานไม่ใส่ใจที่จะตอบคำถามของฉัน					
4	หัวหน้างานจัดหาอุปกรณ์ป้องกันอันตรายในกา ทำงานให้กับทุกคน					
5	หัวหน้างานไม่เคยจัดหาพนักงานเข้ามาเพิ่ม เวลาที่มีงานด่วน และเกินกำลัง					
6	เพื่อนร่วมงานฉันจะให้คำแนะนำเรื่องความ ปลอดภัยในการทำงานเสมอ					
7	เพื่อนร่วมงานจะนำความรู้จากการอบรมความ ปลอดภัยในการทำงานมาบอกฉันตลอด					
8	เพื่อนร่วมงานจะเตือนฉันเสมอ เวลาที่ฉันทำงาน ด้วยความประมาท					
9	ในพื้นที่ทำงาน มีการติดป้ายคำเตือนอันตราย จากการทำงาน					
10	บริษัทจัดอบรมความรู้เกี่ยวกับการทำงานและ ความปลอดภัยในการทำงานเป็นประจำ					

การมีแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงานอย่างปลอดภัย						
ข้อ	พฤติกรรม	ระดับความคิดเห็น				
		จริง มาก ที่สุด	จริง มาก	ค่อนข้าง จริง	ไม่ จริง	ไม่ จริง ที่สุด
1	ฉันเห็นเพื่อนชอบอ่านแผ่นพับให้ความรู้เป็นประจำ					
2	เพื่อนของฉัน ตรวจสอบความพร้อมของเครื่องจักรก่อนการทำงาน					
3	เพื่อนของฉัน ไม่ชอบใช้อุปกรณ์ป้องกันอันตรายระหว่างการทำงาน					
4	เพื่อนของฉัน เก็บวัสดุอุปกรณ์อย่างเป็นระเบียบเสมอ					
5	เพื่อนของฉันมักเข้ามาช่วยเหลือเมื่อฉันมีงานเร่งด่วน					
6	หัวหน้างานเข้มงวดให้ลูกน้องสวมใส่อุปกรณ์ป้องกันอันตรายขณะที่ทำงาน					
7	หัวหน้างาน สวมใส่อุปกรณ์ป้องกันอันตรายอย่างถูกต้องตามระเบียบของโรงงาน					
8	เพื่อนบางคน ไม่เคยเก็บกวาดเศษวัสดุอันตรายนอกพื้นที่ความรับผิดชอบของตน					
9	หลังเลิกงาน เพื่อนของฉันบางคนไม่สนใจจัดระเบียบหรือทำความสะอาดพื้นที่บริเวณที่รับผิดชอบ					
10	หลังเลิกงานเพื่อนๆมักรีบกลับบ้านโดยไม่ทำความสะอาดหรือตรวจสอบความเรียบร้อยของเครื่องมือ					

ความมีวินัยในการปฏิบัติงานเพื่อป้องกันอันตรายจากการทำงาน						
ข้อ	พฤติกรรม	ระดับความคิดเห็น				
		จริง มาก ที่สุด	จริง มาก	ค่อนข้าง จริง	ไม่ จริง	ไม่ จริง ที่สุด
1	ฉันสวมใส่ถุงมือป้องกันอันตรายเป็นประจำ					
2	ฉันอ่านคู่มือการทำงานจนเข้าใจก่อนจะทำงาน					
3	ฉันจะคอยเตือนให้เพื่อนร่วมงานให้สวมใส่อุปกรณ์ป้องกันอันตรายเป็นประจำ					
4	ฉันเคยดื่มสุราก่อนมาทำงาน					
5	ฉันตรวจสอบความเรียบร้อยของเครื่องจักรก่อนเดินเครื่องทุกครั้ง					
6	ฉันจะไม่กินยาที่มีผลให้ง่วง ซึม ในเวลาทำงาน					
7	ฉันสูบบุหรี่ในระหว่างทำงานเป็นประจำ					
8	ฉันดื่มสุรามาจนหนักเป็นประจำ					
9	ฉันไม่สนใจป้ายเตือนอันตรายต่างๆ ในพื้นที่ทำงาน					
10	ฉันจะเก็บเครื่องมือ อุปกรณ์ เข้าที่ทุกครั้งหลังเสร็จงาน					

ความตระหนักรู้ความเสี่ยงในการปฏิบัติงานก่อสร้าง						
ข้อ	พฤติกรรม	ระดับความคิดเห็น				
		จริง มาก ที่สุด	จริง มาก	ค่อนข้าง จริง	ไม่ จริง	ไม่ จริง ที่สุด
1	ฉันรู้และปฏิบัติตามขั้นตอนการปฏิบัติงานอย่างถูกต้อง					
2	ฉันเคยเห็นเพื่อน หัวแตก เพราะไม่สวมหมวกนิรภัยและ ฉันจะไม่ทำแบบนั้น					
3	ฉันไม่เคยอ่านประกาศ และ บ้ายคำเตือนต่างๆ ใน พื้นที่ปฏิบัติงาน					
4	ฉันมักจะเลือกซื้อเครื่องมือ อุปกรณ์ ที่มีราคาถูกลงและลดราคา มาใช้ในการปฏิบัติงาน					
5	ฉันสนใจ การสารัตถิวิธีการในการทำงานที่ถูกต้อง					
6	ฉันฝันทำงานต่อได้ แม้ว่าจะว่าง หรือ ไม่สบาย					
7	การดื่มสุรา ในเวลาทำงาน จะทำให้ฉันเกิดอุบัติเหตุได้					
8	ทุกคืนฉันจะพักผ่อนให้เพียงพอเพื่อร่างกายจะไม่อ่อนเพลีย					
9	ฉันจะแจ้งหัวหน้างานทุกครั้งที่พบเครื่องจักร เครื่องมือชำรุด					
10	การจัดเก็บอุปกรณ์ให้เข้าที่หลังการปฏิบัติงานเสร็จ ช่วยลดอุบัติเหตุได้					

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้วยความปลอดภัย						
ข้อ	พฤติกรรม	ระดับความคิดเห็น				
		จริง มาก ที่สุด	จริง มาก	ค่อนข้าง จริง	ไม่ จริง	ไม่ จริง ที่สุด
1	ฉันไม่ชอบการทำงานตามกฎระเบียบ					
2	ฉันจะทุ่มเทความพยายามในการทำงานทุกครั้งเพื่อให้ผลงานดีและได้ขึ้นเงินเดือน					
3	ฉันคิดว่าการเตรียมตัวก่อนทำงานจะทำให้ มีผลงานที่ดี					
4	ฉันมุ่งมั่นทำงานเพื่ออนาคตที่ดีของตัวเองแลครอบครัว					
5	ถ้าฉันรู้สึกว่างานที่กำลังทำ ยากเกินไปฉันก็จะเลิกทำทันที					
6	ฉันอยากมีชีวิตอยู่อย่างสบายๆโดยไม่ต้องทำงานใดๆเลย					
7	ฉันมักจะมึ่งานต้องทำอยู่ตลอดเวลา					
8	ฉันสามารถทำงานได้อย่างใดอย่างหนึ่งได้ติดต่อกันเป็นเวลานานโดยไม่เบื่อหน่าย					
9	ฉันยกย่องคนที่ไต่เต้าไปสู่ตำแหน่งสูงในชีวิตได้					
10	เมื่อเริ่มต้นทำสิ่งใดฉันจะพยายามทำจนสำเร็จ					

เจตคติที่ดีต่อการมีพฤติกรรมในการป้องกันอันตรายจากการทำงาน						
ข้อ	พฤติกรรม	ระดับความคิดเห็น				
		จริง มาก ที่สุด	จริง มาก	ค่อนข้าง จริง	ไม่ จริง	ไม่ จริง ที่สุด
1	ฉันทำงานเดิมจนเคยชินไม่จำเป็นต้องทบทวนขั้นตอนการทำงานอย่างปลอดภัย					
2	การรายงานสภาพการทำงานที่อาจเกิดอันตรายให้หัวหน้าทราบเป็นสิ่งสำคัญ					
3	ฉันคิดว่าการทำงานตามขั้นตอนในคู่มือ สร้างความยุ่งยากให้ฉัน					
4	ฉันไม่ชอบแต่งกายตามระเบียบก่อนเข้าทำงาน					
5	ฉันรู้สึกสบายใจเมื่อได้ตรวจสอบความพร้อมของเครื่องจักรก่อนเริ่มทำงาน					
6	ฉันรู้สึกเบื่อหน่ายกับการที่ต้องเข้าร่วมฝึกซ้อมดับเพลิงทุกครั้ง					
7	ฉันรู้สึกรำคาญที่ต้องสวมอุปกรณ์ป้องกันอันตรายจากการทำงานตลอดเวลาขณะทำงาน					
8	ฉันมั่นใจทุกครั้งไปปฐมพยาบาลให้เพื่อนที่เกิดอุบัติเหตุ					
9	การทำความสะอาดบริเวณพื้นที่ทำงานหลังจากทำงานเสร็จเป็นสิ่งจำเป็น					
10	ฉันเต็มใจให้คำแนะนำวิธีทำงานที่ปลอดภัยแก่เพื่อนร่วมงานใหม่					

ความสุขในการทำงาน						
ข้อ	พฤติกรรม	ระดับความคิดเห็น				
		จริง มาก ที่สุด	จริง มาก	ค่อนข้าง จริง	ไม่ จริง	ไม่ จริง ที่สุด
1	ฉันสนิทสนมกับเพื่อนร่วมงาน ทุกคน					
2	ฉันสนุกกับการทำงานและอยากมาทำงานทุกวัน					
3	ในที่ทำงานของฉัน มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เสมอๆ					
4	หัวหน้างานไว้วางใจและมอบหมายงานให้ฉันเป็น ประจำ					
5	ฉันภูมิใจทุกครั้งที่ทำงานสำเร็จ					
6	ฉันมีโอกาสที่จะก้าวหน้า ในงานนี้					
7	ฉันยินดีกับความสำเร็จของเพื่อนร่วมงาน					
8	ฉันมักจะอาสาทำงานเพิ่มเติมกับหัวหน้างาน					
9	ฉันดีใจทุกครั้งที่ได้รับรางวัล หรือ คำชมจาก หัวหน้างาน					
10	ฉันกำลังมองหางานใหม่ หรือ ที่ทำงานใหม่					

ค่าสัมประสิทธิ์ ความเชื่อมั่น (Reliability Coefficients)

N of Cases = 400.0 N of Items = 95 Alpha = 0.805

ตาราง 15 แสดงค่าสัมประสิทธิ์ แอลฟา และ ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ โดยค่าสัมประสิทธิ์รายข้อกับคะแนนรวม (Item-Total Correlation)

ข้อคำถาม	Cronbach's Alpha if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation
แบบวัดพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้วยความปลอดภัย		
ฉันแต่งตัวถูกต้องตามระเบียบก่อนเข้าทำงานทุกครั้ง	.796	.573
ฉันอ่านคู่มือปฏิบัติงานก่อนทำงานจริง	.798	.461
ฉันชวนเพื่อนร่วมงานเข้าร่วมฝึกซ้อมการป้องกันอัคคีภัยทุกครั้ง	.798	.478
บางครั้งฉันมาทำงานทั้งๆที่อ่อนเพลียหรือไม่สบาย	.799	.417
ฉันแนะนำวิธีการใช้อุปกรณ์ป้องกันอันตรายที่ถูกต้องให้เพื่อนร่วมงานคนใหม่	.799	.412
ฉันไม่เคยสังเกตแผ่นป้ายคำเตือนในระหว่างการทำงาน	.797	.505
เมื่อพบความผิดปกติของเครื่องจักรฉันจะแจ้งหัวหน้างานทราบทันที	.799	.441
ฉันจะสวมถุงมือก่อนหยิบวัตถุที่มีอันตรายเสมอ	.798	.471
ฉันใส่อุปกรณ์ป้องกันอันตรายตลอดเวลาที่ทำงาน	.796	.527
ฉันเคยเล่นกับเพื่อนร่วมงานระหว่างการทำงาน	.798	.479
เมื่อเกิดอุบัติเหตุฉันจะรีบแจ้งให้หัวหน้าทราบทันที	.798	.480
ฉันเก็บวัสดุอุปกรณ์ในการทำงานเข้าที่เป็นระเบียบก่อนเลิกงาน	.795	.529
เมื่อเลิกงานฉันจะรีบกลับบ้านโดยไม่ได้ตรวจสอบความเรียบร้อยของเครื่องจักร	.796	.530
เมื่อพบสิ่งของวางเกะกะทางเดินฉันจะเก็บให้เรียบร้อยก่อนกลับบ้าน	.797	.520
หลังเลิกงานฉันแจ้งให้ช่างซ่อมแซมเครื่องมือและเครื่องจักรที่ชำรุดทันที	.798	.430

ตาราง15แสดงค่าสัมประสิทธิ์ แอลฟา และ ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ โดยคำนวณสัมพัทธ์รายข้อกับคะแนนรวม (Item-Total Correlation) (ต่อ)

ข้อคำถาม	Cronbach's Alpha if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation
แบบวัดการสนับสนุนจากหน่วยงาน		
ฉันรู้สึกที่หัวหน้างานจริงใจกับฉัน	.796	.541
หัวหน้างานจะให้กำลังใจพนักงานเสมอ	.797	.517
หัวหน้างานไม่ใส่ใจที่จะตอบคำถามของฉัน	.799	.408
หัวหน้างานจัดหาอุปกรณ์ป้องกันอันตรายในการทำงานให้กับทุกคน	.798	.466
หัวหน้างานไม่เคยจัดหาพนักงานเข้ามาเพิ่มเวลาปฏิบัติงานด่วนและเกินกำลัง	.796	.482
เพื่อนร่วมงานฉันจะให้คำแนะนำเรื่องความปลอดภัยในการทำงานเสมอ	.804	.442
เพื่อนร่วมงานจะนำความรู้จากการอบรมความปลอดภัยในการทำงานมาบอกฉันตลอด	.805	.329
เพื่อนร่วมงานจะเตือนฉันเสมอเวลาที่ฉันทำงานด้วยความประมาท	.808	.312
ในพื้นที่ทำงานมีการติดป้ายคำเตือนอันตรายจากการทำงาน	.805	.324
บริษัทจัดอบรมความรู้เกี่ยวกับการทำงานและความปลอดภัยในการทำงานเป็นประจำ	.805	.323
แบบวัดการมีแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงานอย่างปลอดภัย		
ฉันเห็นเพื่อนชอบอ่านแผ่นพับให้ความรู้เป็นประจำ	.804	.344
เพื่อนของฉันตรวจสอบความพร้อมของเครื่องจักรก่อนการทำงาน	.805	.320
เพื่อนของฉันไม่ชอบใช้อุปกรณ์ป้องกันอันตรายระหว่างการทำงาน	.803	.284
เพื่อนของฉันเก็บวัสดุอุปกรณ์อย่างเป็นระเบียบเสมอ	.806	.395
เพื่อนของฉันมักเข้ามาช่วยเหลือเมื่อฉันมีงานเร่งด่วน	.806	.379
หัวหน้างานเข้มงวดให้ลูกน้องสวมใส่อุปกรณ์ป้องกันอันตรายขณะที่ทำงาน	.806	.322

ตาราง 15 แสดงค่าสัมประสิทธิ์ แอลฟา และ ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ โดยคำนวณสัมพันธ์รายข้อกับคะแนนรวม (Item-Total Correlation) (ต่อ)

ข้อคำถาม	Cronbach's Alpha if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation
แบบวัดการมีแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงานอย่างปลอดภัย		
หัวหน้างานสวมใส่อุปกรณ์ป้องกันอันตรายอย่างถูกต้องตามระเบียบของโรงงาน	.807	.318
เพื่อนบางคนไม่เคยเก็บกวาดเศษวัสดุอันตรายนอกพื้นที่ความรับผิดชอบของตน	.803	.418
หลังเลิกงานเพื่อนของฉันบางคนไม่สนใจจัดระเบียบหรือทำความสะอาดพื้นที่บริเวณที่รับผิดชอบ	.807	.324
หลังเลิกงานเพื่อน ๆ มักรีบกลับบ้านโดยไม่ทำความสะอาดหรือตรวจสอบความเรียบร้อยของเครื่องมือ	.806	.357
แบบวัดความมีวิสัยในการปฏิบัติงานเพื่อป้องกันอันตรายจากการทำงาน		
ฉันสวมใส่ถุงมือป้องกันอันตรายเป็นประจำ	.805	.418
ฉันอ่านคู่มือการทำงานจนเข้าใจก่อนจะทำงาน	.807	.408
ฉันจะคอยเตือนให้เพื่อนร่วมงานให้สวมใส่อุปกรณ์ป้องกันอันตรายเป็นประจำ	.804	.423
ฉันเคยดื่มสุราก่อนมาทำงาน	.802	.473
ฉันตรวจสอบความเรียบร้อยของเครื่องจักรก่อนเดินเครื่องทุกครั้ง	.805	.419
ฉันจะไม่กินยาที่มีผลให้ง่วงซึมในเวลาทำงาน	.802	.335
ฉันสูบบุหรี่ในระหว่างทำงานเป็นประจำ	.803	.493
ฉันดื่มสวมหมวกนिरภัยเป็นประจำ	.803	.482
ฉันไม่สนใจป้ายเตือนอันตรายต่างๆในพื้นที่ทำงาน	.805	.386
ฉันจะเก็บเครื่องมืออุปกรณ์เข้าที่ทุกครั้งหลังเสร็จงาน	.803	.499
แบบวัดความตระหนักรู้ความเสี่ยงในการปฏิบัติงานก่อสร้าง		
ฉันรู้และปฏิบัติตามขั้นตอนการปฏิบัติงานอย่างถูกต้อง	.803	.509
ฉันเคยเห็นเพื่อนหัวแตกเพราะไม่สวมหมวกนिरภัยและฉันจะไม่ทำแบบนั้น	.804	.367

ตาราง 15 แสดงค่าสัมประสิทธิ์ แอลฟา และ ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ โดยคำนวณสัมพันธ์รายข้อกับคะแนนรวม (Item-Total Correlation) (ต่อ)

ข้อคำถาม	Cronbach's Alpha if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation
แบบวัดความตระหนักรู้ความเสี่ยงในการปฏิบัติงานก่อสร้าง		
ฉันไม่เคยอ่านประกาศและป้ายคำเตือนต่างๆในพื้นที่ปฏิบัติงาน	.805	.374
ฉันมักจะเลือกซื้อเครื่องมืออุปกรณ์ที่มีราคาถูกและลดราคามาใช้ในการปฏิบัติงาน	.804	.465
ฉันสนใจการสาธิตวิธีการในการทำงานที่ถูกต่อ	.803	.403
ฉันฝันทำงานต่อได้แม้ว่าจะว่างหรือไม่สบาย	.803	.493
การดื่มสุราในเวลาทำงานจะทำให้ฉันเกิดอุบัติเหตุได้	.805	.409
ทุกคืนฉันจะพักผ่อนให้เพียงพอเพื่อร่างกายจะได้ไม่อ่อนเพลีย	.804	.451
ฉันจะแจ้งหัวหน้างานทุกครั้งที่พบเครื่องจักรเครื่องมือชำรุด	.802	.439
การจัดเก็บอุปกรณ์ให้เข้าที่หลังการปฏิบัติงานเสร็จช่วยลดอุบัติเหตุได้	.801	.531
แบบวัดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้วยความปลอดภัย		
ฉันไม่ชอบการทำงานตามกฎระเบียบ	.805	.496
ฉันจะทุ่มเทความพยายามในการทำงานทุกครั้งเพื่อให้ผลงานดีและได้ขึ้นเงินเดือน	.805	.483
ฉันคิดว่าการเตรียมตัวก่อนทำงานจะทำให้มีผลงานที่ดี	.805	.499
ฉันมุ่งมั่นทำงานเพื่ออนาคตที่ดีของตัวเองและครอบครัว	.804	.520
ถ้าฉันรู้สึกว่างานที่กำลังทำยากเกินไปฉันก็จะเลิกทำทันที	.804	.517
ฉันอยากมีชีวิตอยู่อย่างสบายๆโดยไม่ต้องทำงานใดๆเลย	.804	.488
ฉันมักจะมึนงงต้องทำอยู่ตลอดเวลา	.803	.526
ฉันสามารถทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งได้ติดต่อกันเป็นเวลานานโดยไม่เบื่อหน่าย	.807	.306
ฉันยกย่องคนที่ได้เข้าไปสู่ตำแหน่งสูงในชีวิตได้	.807	.312
เมื่อเริ่มต้นทำสิ่งใดฉันจะพยายามทำจนสำเร็จ	.805	.389

ตาราง 15 แสดงค่าสัมประสิทธิ์ แอลฟา และ ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ โดยคำนวณสัมพันธ์รายข้อกับคะแนนรวม (Item-Total Correlation) (ต่อ)

ข้อคำถาม	Cronbach's Alpha if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation
แบบวัดเจตคติที่ดีต่อการมีพฤติกรรมในการป้องกันอันตรายจากการทำงาน		
ฉันทำงานเดิมจนเคยชินไม่จำเป็นต้องทบทวนขั้นตอนการทำงาน อย่างปลอดภัย	.806	.332
การรายงานสภาพการทำงานที่อาจเกิดอันตรายให้หัวหน้าทราบ เป็นสิ่งสำคัญ	.805	.375
ฉันคิดว่าการทำงานตามขั้นตอนในคู่มือสร้างความยุ่งยากให้ฉัน	.805	.386
ฉันไม่ชอบแต่งกายตามระเบียบก่อนเข้าทำงาน	.805	.383
ฉันรู้สึกสบายใจเมื่อได้ตรวจสอบความพร้อมของเครื่องจักรก่อน เริ่มทำงาน	.805	.346
ฉันรู้สึกเบื่อหน่ายกับการที่ต้องเข้าร่วมฝึกซ้อมดับเพลิงทุกครั้ง	.808	.225
ฉันรู้สึกรำคาญที่ต้องสวมอุปกรณ์ป้องกันอันตรายจากการทำงาน ตลอดเวลาขณะทำงาน	.805	.440
ฉันมีหัวใจทุกครั้งที่ปฐมพยาบาลให้เพื่อนที่เกิดอุบัติเหตุ	.806	.366
การทำความสะอาดบริเวณพื้นที่ทำงานหลังจากทำงานเสร็จเป็น สิ่งจำเป็น	.807	.411
ฉันเต็มใจให้คำแนะนำวิธีทำงานที่ปลอดภัยแก่เพื่อนร่วมงานให้	.804	.446
แบบวัดความสุขในการทำงาน		
ฉันสนิทสนมกับเพื่อนร่วมงานทุกคน	.804	.420
ฉันสนุกกับการทำงานและอยากมาทำงานทุกวัน	.805	.418
ในที่ทำงานของฉันมีการช่วยเหลือซึ่งกันและกันเสมอ	.805	.360
หัวหน้างานไว้วางใจและมอบหมายงานให้ฉันเป็นประจำ	.807	.352
ฉันภูมิใจทุกครั้งที่ทำงานสำเร็จ	.805	.359
ฉันมีโอกาที่จะก้าวหน้าในงานนี้	.805	.380
ฉันยินดีกับความสำเร็จของเพื่อนร่วมงาน	.806	.330
ฉันมักจะอาสาทำงานเพิ่มเติมกับหัวหน้างาน	.804	.442

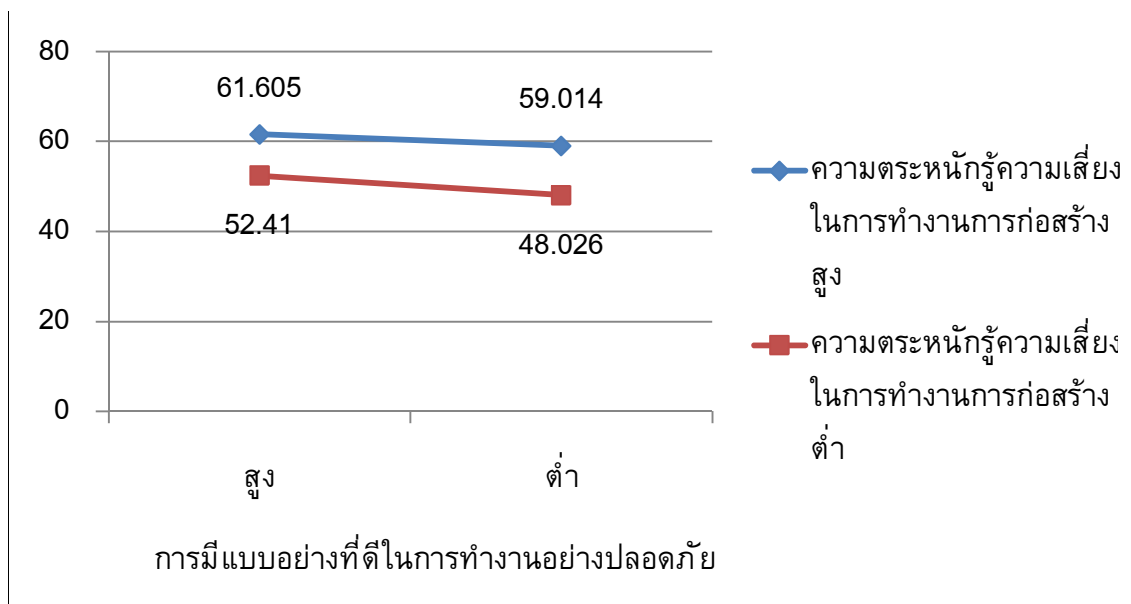
ตาราง 15 แสดงค่าสัมประสิทธิ์ แอลฟา และ ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ โดยค่าสัมพัทธ์รายข
 ณะแนรวม (Item-Total Correlation) (ต่อ)

ข้อคำถาม	Cronbach's Alpha if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation
แบบวัดความสุขในการทำงาน		
ฉันดีใจทุกครั้งที่ได้รับรางวัลหรือคำชมจากหัวหน้า	.805	.474
ฉันกำลังมองหางานใหม่หรือที่ทำงานใหม่	.805	.473

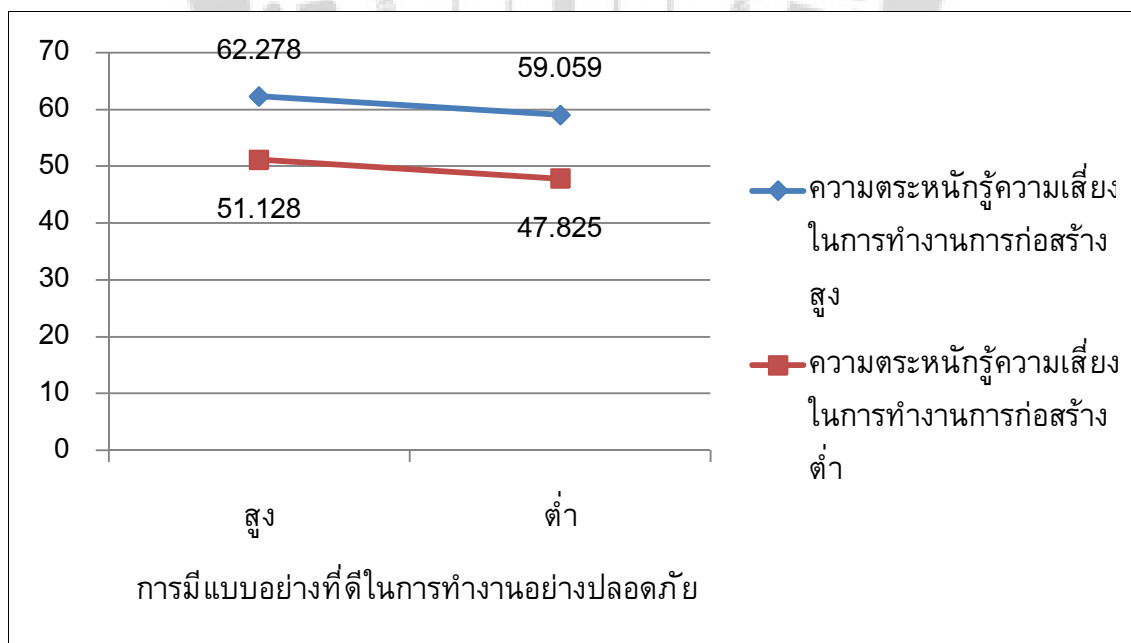




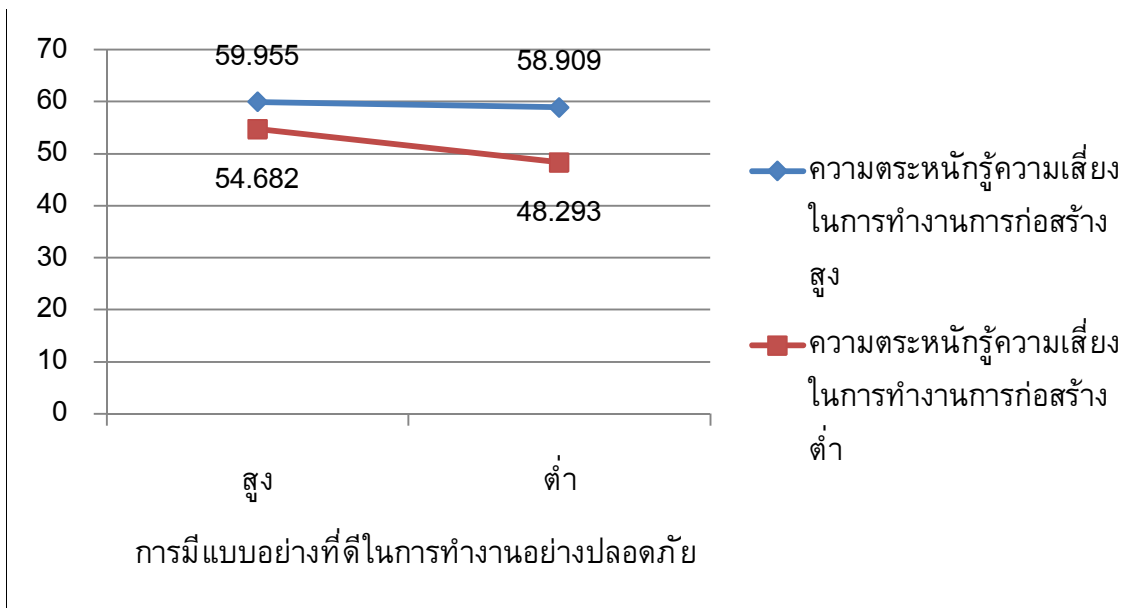
ภาคผนวก ข
การวิเคราะห์ข้อมูลในรายละเอียด



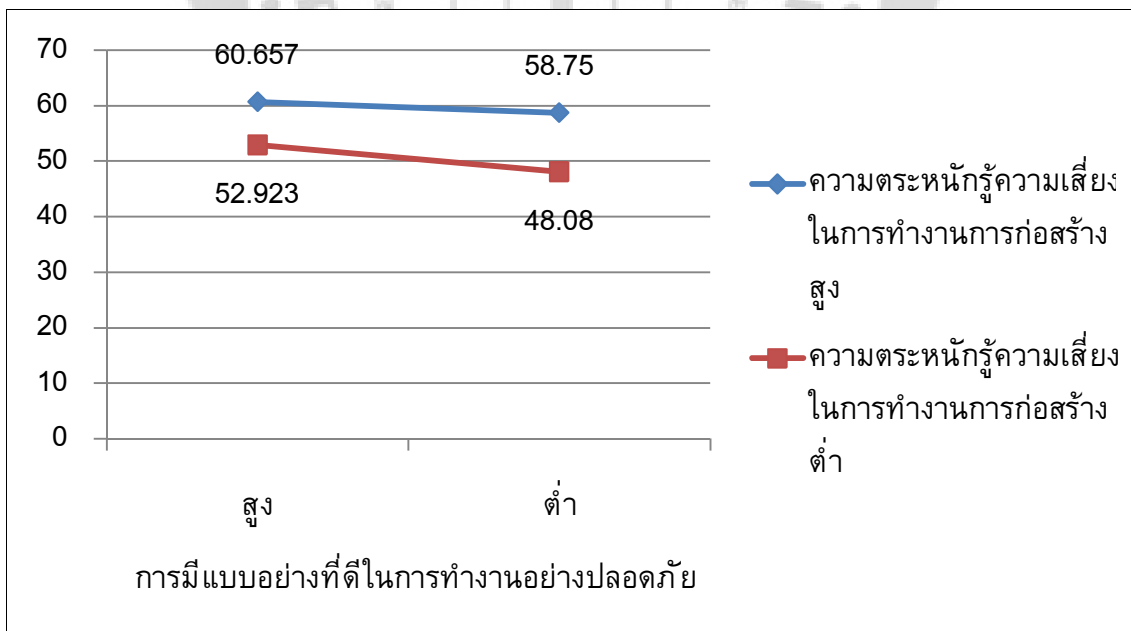
ภาพประกอบ 2 แสดงปฏิสัมพันธ์ของคะแนนเฉลี่ยระหว่าง ความตระหนักรู้ความเสี่ยงในการปฏิบัติงานก่อสร้างและการมีแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงานอย่างปลอดภัยที่ส่งผลต่อความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมกรปฏิบัติงานด้วยความปลอดภัยในกลุ่มรวม



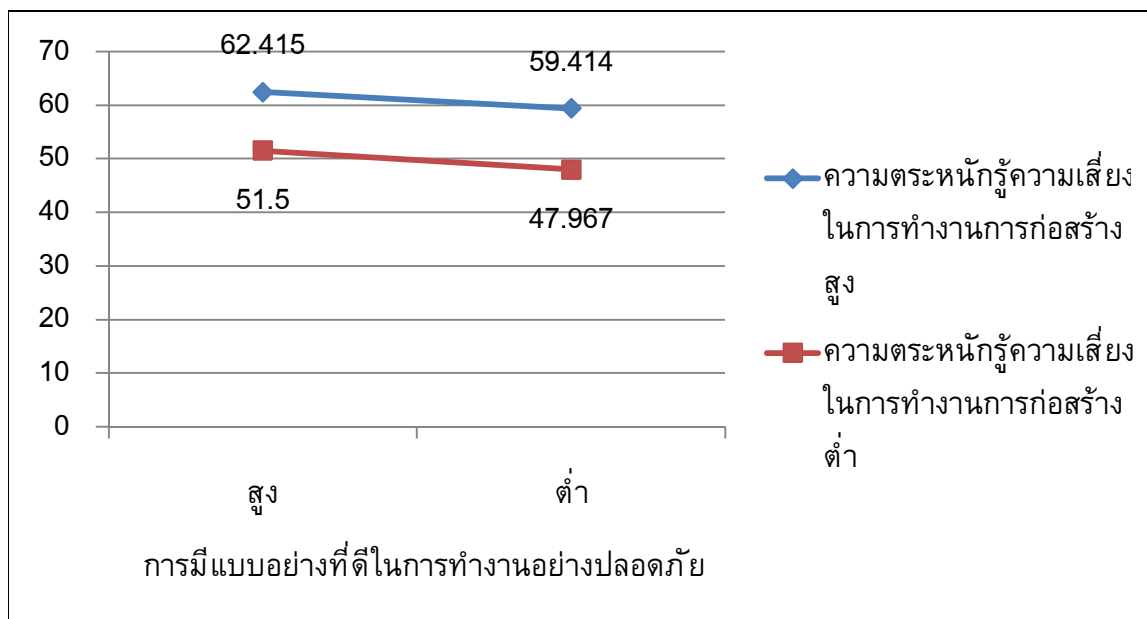
ภาพประกอบ 3 แสดงปฏิสัมพันธ์ของคะแนนเฉลี่ยระหว่าง ความตระหนักรู้ความเสี่ยงในการปฏิบัติงานก่อสร้างและการมีแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงานอย่างปลอดภัยที่ส่งผลต่อความแปรปรวนของ คะแนนพฤติกรรมกรปฏิบัติงานด้วยความปลอดภัย ในกลุ่มเพศชาย



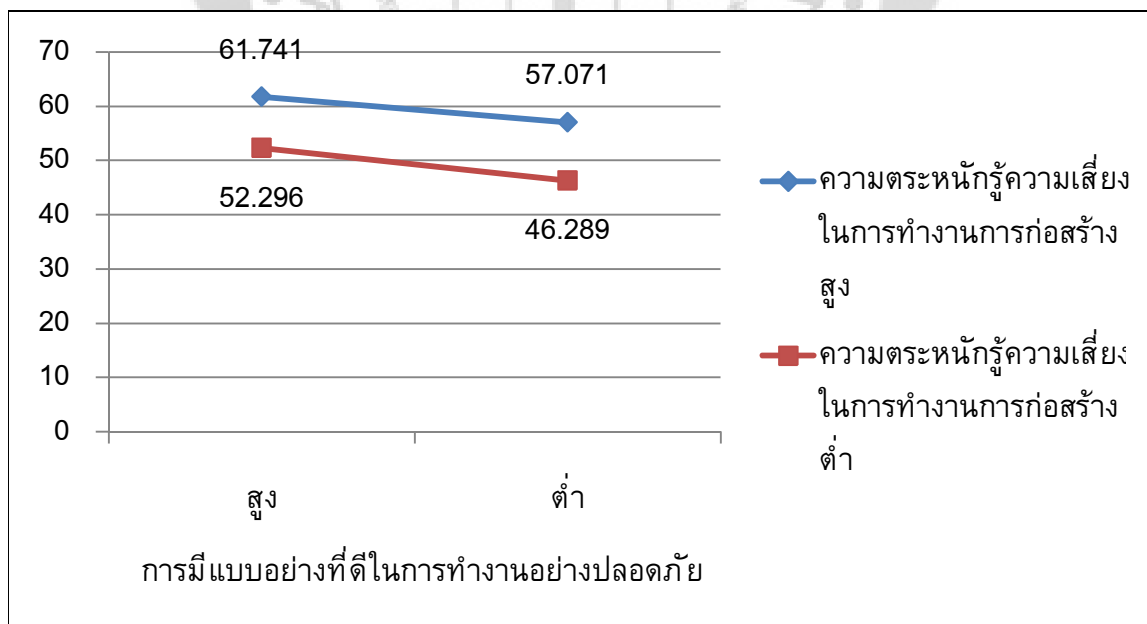
ภาพประกอบ 4 แสดงปฏิสัมพันธ์ของคะแนนเฉลี่ยระหว่าง ความตระหนักรู้ความเสี่ยงในการปฏิบัติงานก่อสร้างและการมีแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงานอย่างปลอดภัยที่ส่งผลต่อความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้วยความปลอดภัยในกลุ่มเพศหญิง



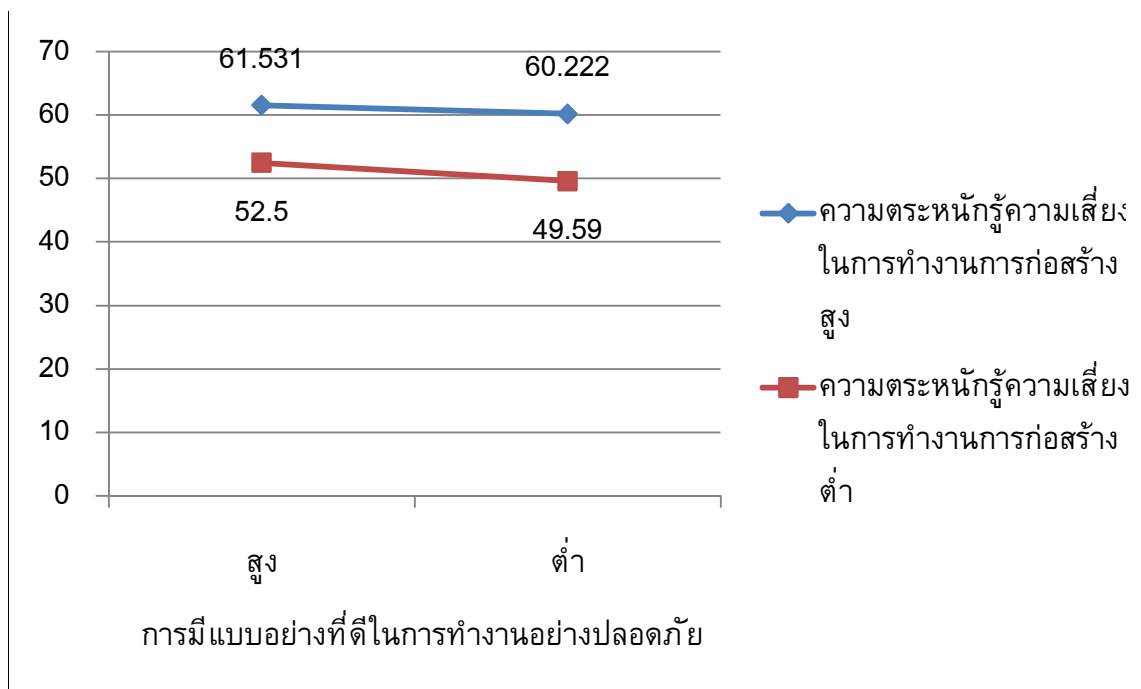
ภาพประกอบ 5 แสดงปฏิสัมพันธ์ของคะแนนเฉลี่ยระหว่าง ความตระหนักรู้ความเสี่ยงในการปฏิบัติงานก่อสร้างและการมีแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงานอย่างปลอดภัยที่ส่งผลต่อความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้วยความปลอดภัยในกลุ่มอายุน้อย



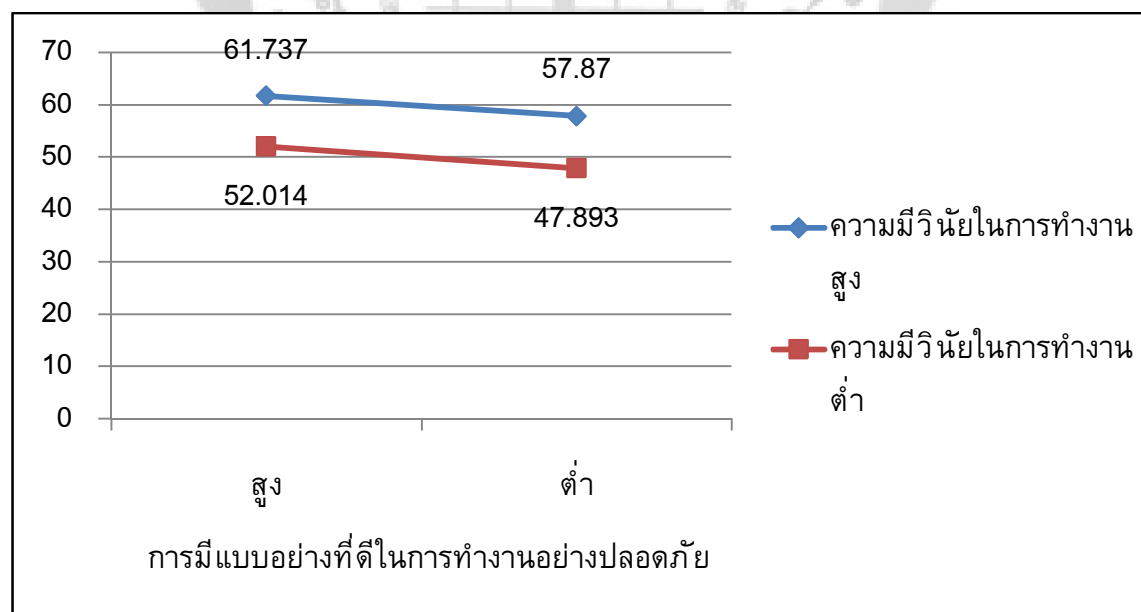
ภาพประกอบ 6 แสดงปฏิสัมพันธ์ของคะแนนเฉลี่ยระหว่าง ความตระหนักรู้ความเสี่ยงในการปฏิบัติงานก่อสร้างและการมีแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงานอย่างปลอดภัยที่ส่งผลต่อความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมการทำงานด้วยความปลอดภัยในกลุ่มอายุมาก



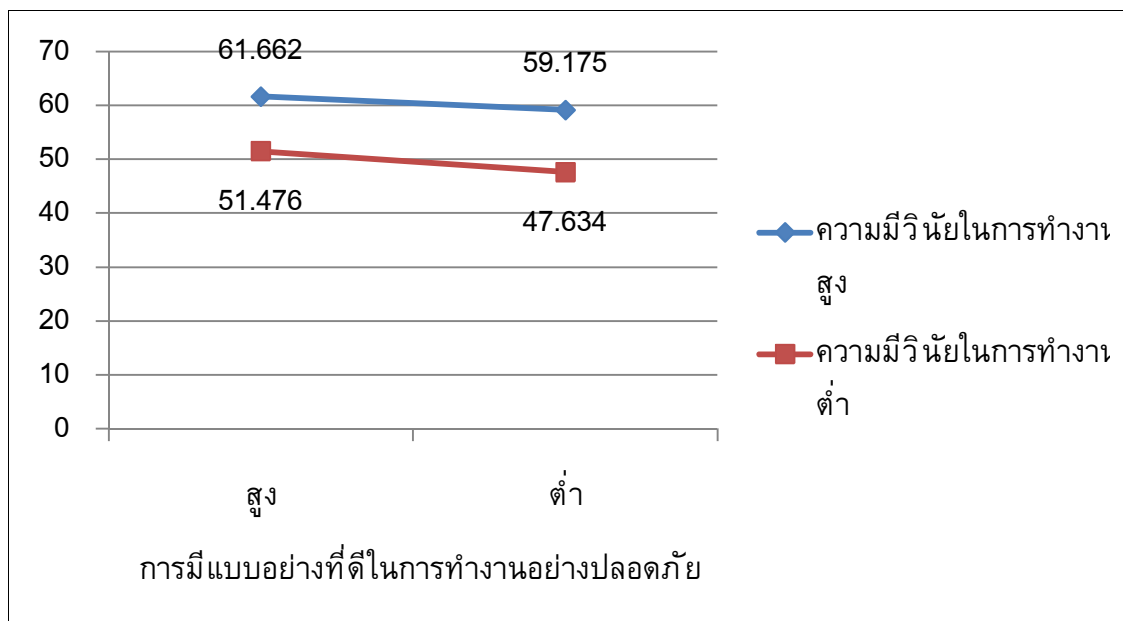
ภาพประกอบ 7 แสดงปฏิสัมพันธ์ของคะแนนเฉลี่ยระหว่าง ความตระหนักรู้ความเสี่ยงในการปฏิบัติงานก่อสร้างและการมีแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงานอย่างปลอดภัยที่ส่งผลต่อความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมการทำงานด้วยความปลอดภัยในกลุ่มอายุน้อย



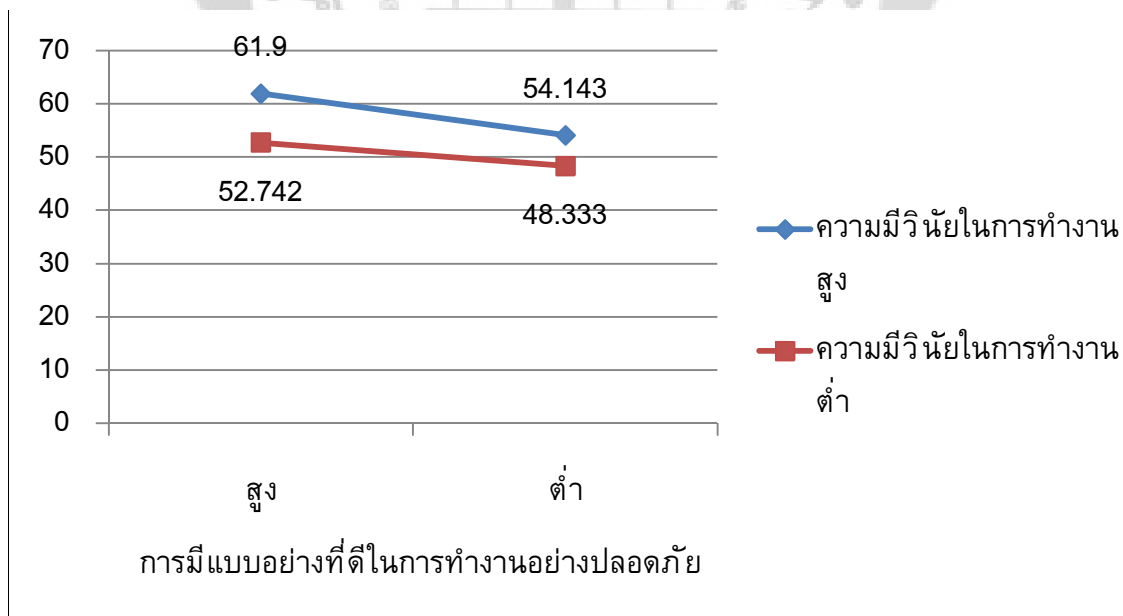
ภาพประกอบ 8 แสดงปฏิสัมพันธ์ของคะแนนเฉลี่ยระหว่าง ความตระหนักรู้ความเสี่ยงในการปฏิบัติงานก่อสร้างและการมีแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงานอย่างปลอดภัยที่ส่งผลต่อความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมกรปฏิบัติงานด้วยความปลอดภัยในกลุ่มอายุงานมาก



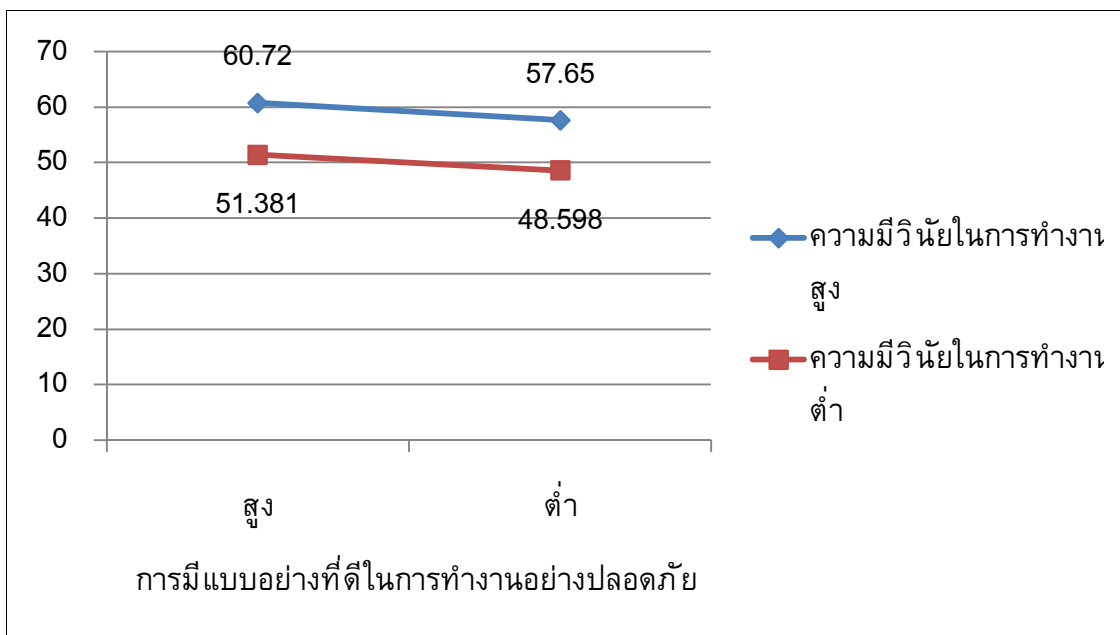
ภาพประกอบ 9 แสดงปฏิสัมพันธ์ของคะแนนเฉลี่ยระหว่าง ความมีวินัยในการปฏิบัติงานเพื่อป้องกันอันตรายจากการทำงานและการมีแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงานอย่างปลอดภัยที่ส่งผลต่อความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมกรปฏิบัติงานด้วยความปลอดภัยในกลุ่มรวม



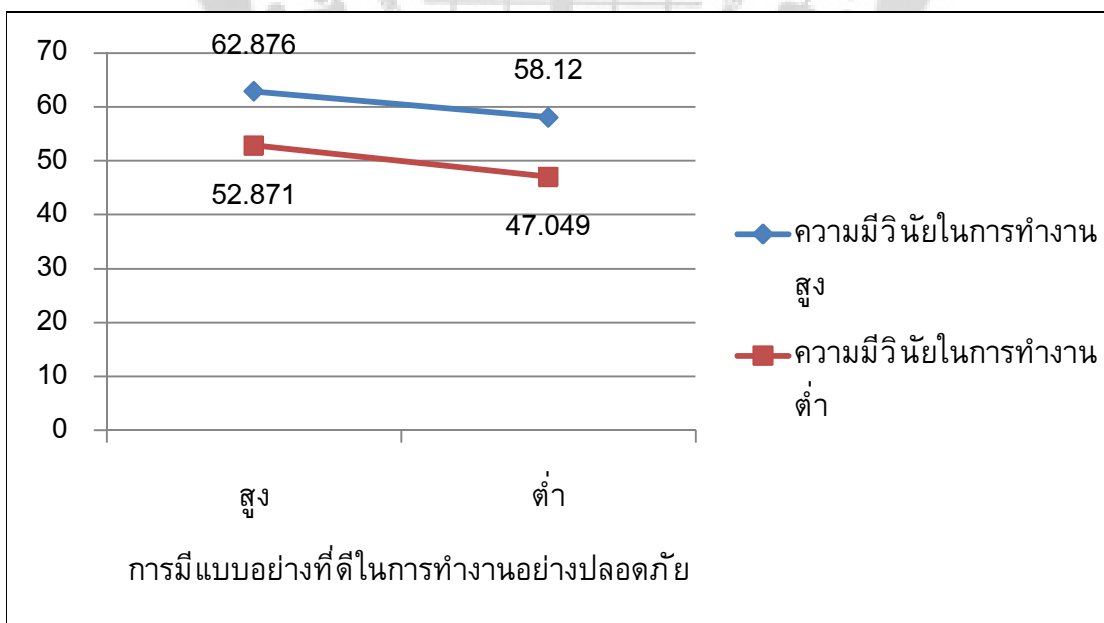
ภาพประกอบ 10 แสดงปฏิสัมพันธ์ของคะแนนเฉลี่ยระหว่าง ความมีวินัยในการปฏิบัติงานเพื่อป้องกันอันตรายจากการทำงานและธารมีแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงานอย่างปลอดภัยที่ส่งผลต่อความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้วยความปลอดภัยในกลุ่มเพศชาย



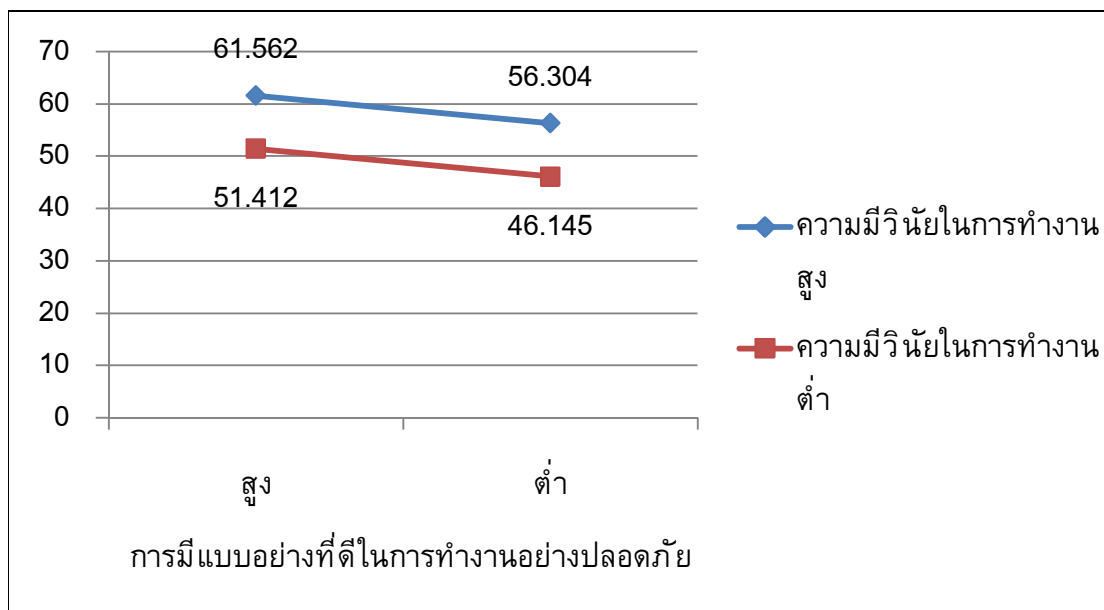
ภาพประกอบ 11 แสดงปฏิสัมพันธ์ของคะแนนเฉลี่ยระหว่าง ความมีวินัยในการปฏิบัติงานเพื่อป้องกันอันตรายจากการทำงานและธารมีแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงานอย่างปลอดภัยที่ส่งผลต่อความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้วยความปลอดภัยในกลุ่มเพศหญิง



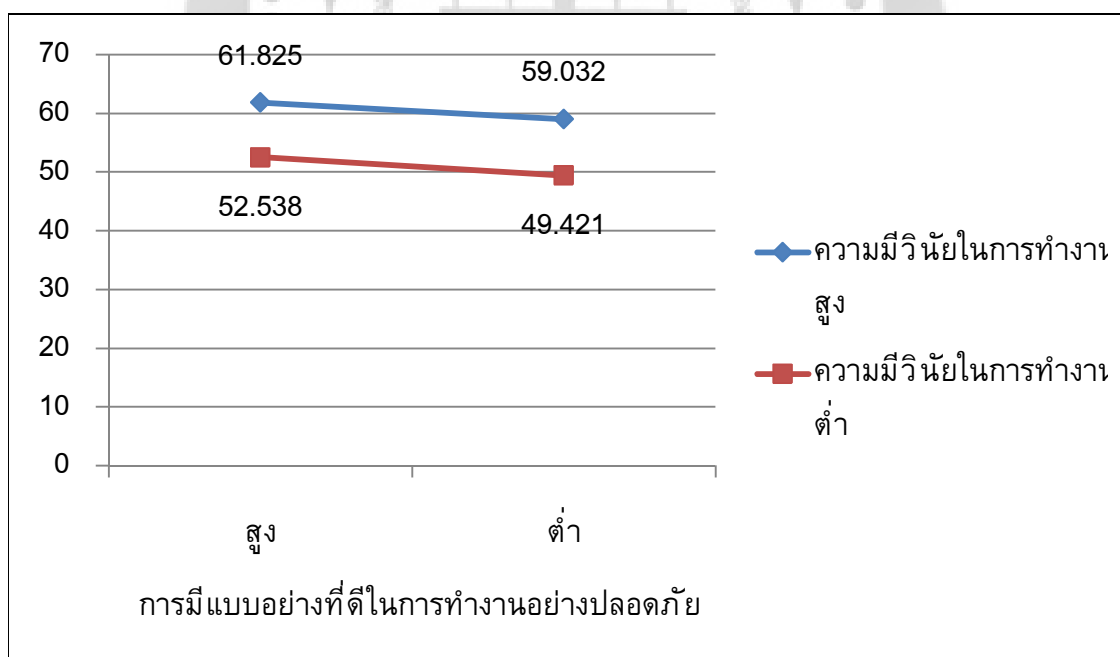
ภาพประกอบ 12 แสดงปฏิสัมพันธ์ของคะแนนเฉลี่ยระหว่าง ความมีวินัยในการปฏิบัติงานเพื่อป้องกันอันตรายจากการทำงานและธารมีแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงานอย่างปลอดภัยที่ส่งผลต่อความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้วยความปลอดภัยในกลุ่มอายุน้อย



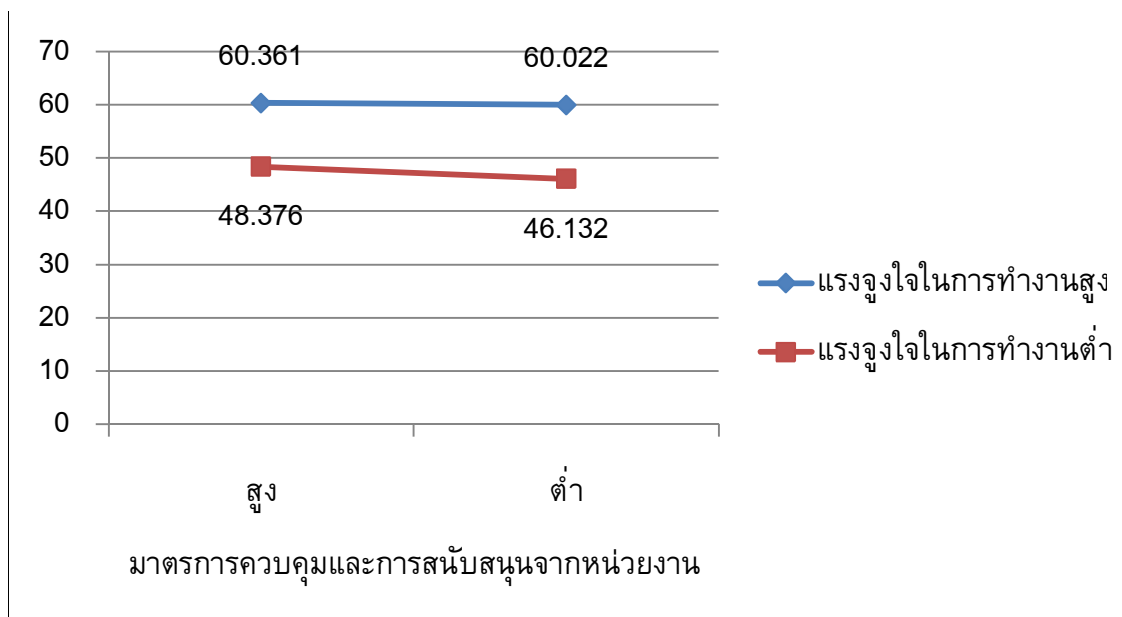
ภาพประกอบ 13 แสดงปฏิสัมพันธ์ของคะแนนเฉลี่ยระหว่าง ความมีวินัยในการปฏิบัติงานเพื่อป้องกันอันตรายจากการทำงานและธารมีแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงานอย่างปลอดภัยที่ส่งผลต่อความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้วยความปลอดภัยในกลุ่มอายุมาก



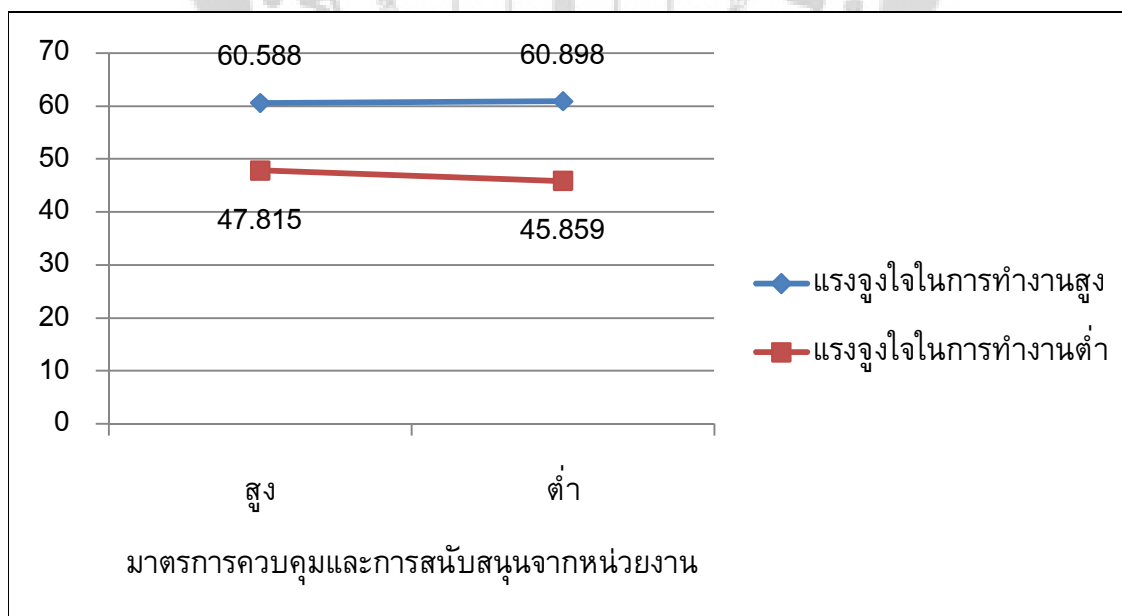
ภาพประกอบ 14 แสดงปฏิสัมพันธ์ของคะแนนเฉลี่ยระหว่าง ความมีวินัยในการปฏิบัติงานเพื่อป้องกันอันตรายจากการทำงานและการมีแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงานอย่างปลอดภัยซึ่งส่งผลต่อความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานด้วยความปลอดภัยในกลุ่มอายุงานน้อย



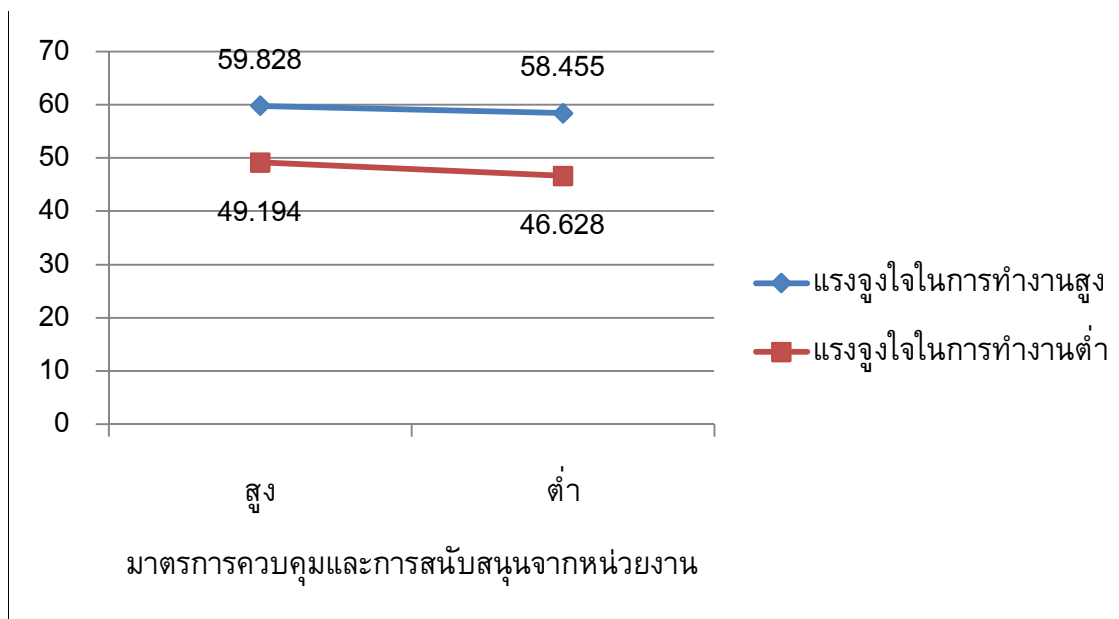
ภาพประกอบ 15 แสดงปฏิสัมพันธ์ของคะแนนเฉลี่ยระหว่าง ความมีวินัยในการปฏิบัติงานเพื่อป้องกันอันตรายจากการทำงานและการมีแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงานอย่างปลอดภัยซึ่งส่งผลต่อความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานด้วยความปลอดภัยในกลุ่มอายุงานมาก



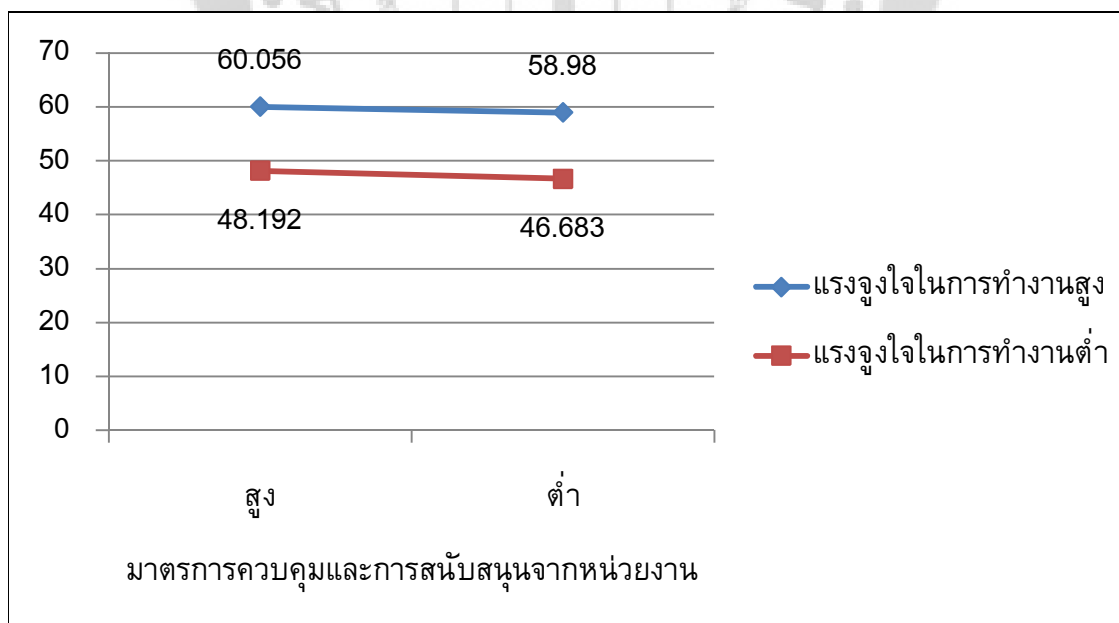
ภาพประกอบ 16 แสดงปฏิสัมพันธ์ของคะแนนเฉลี่ยระหว่าง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้วยความปลอดภัยและมาตรการควบคุมและการสนับสนุนจากหน่วยงาน ที่ส่งผลต่อความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้วยความปลอดภัยในกลุ่มรวม



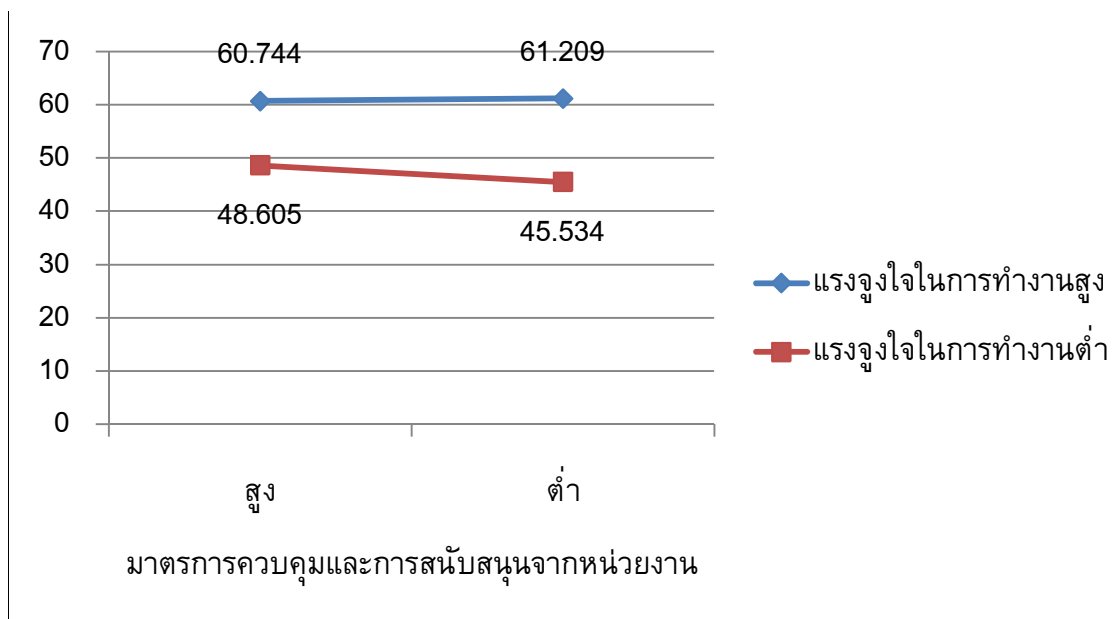
ภาพประกอบ 17 แสดงปฏิสัมพันธ์ของคะแนนเฉลี่ยระหว่าง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้วยความปลอดภัยและมาตรการควบคุมและการสนับสนุนจากหน่วยงาน ที่ส่งผลต่อความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้วยความปลอดภัยในกลุ่มเพศชาย



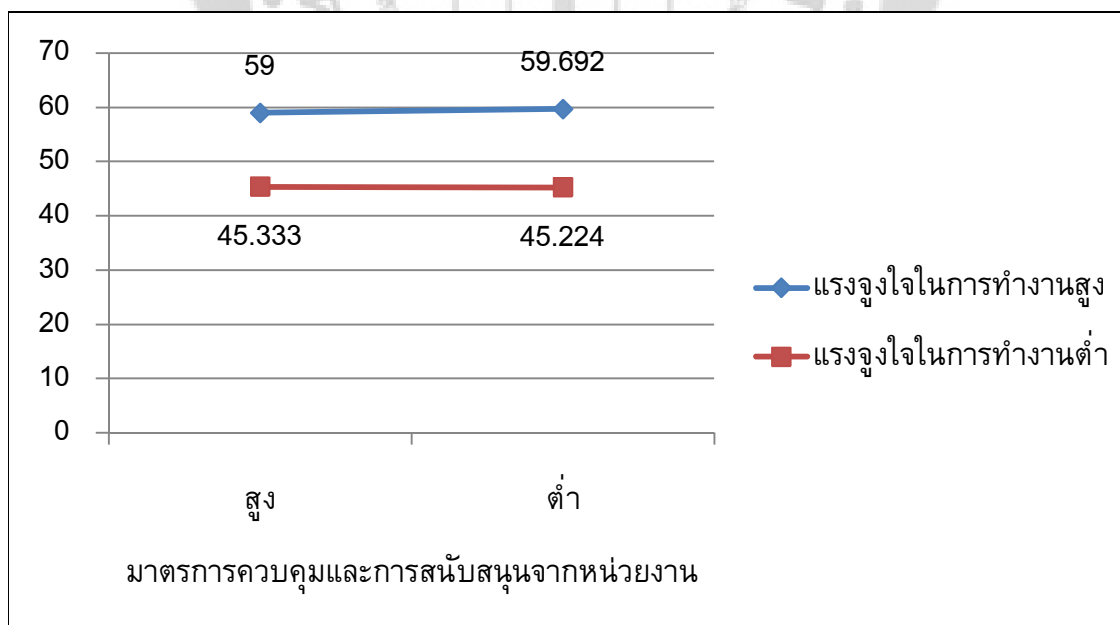
ภาพประกอบ 18 แสดงปฏิสัมพันธ์ของคะแนนเฉลี่ยระหว่าง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้วยความปลอดภัยและมาตรการควบคุมและการสนับสนุนจากหน่วยงาน ที่ส่งผลต่อความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้วยความปลอดภัยในกลุ่มเพศหญิง



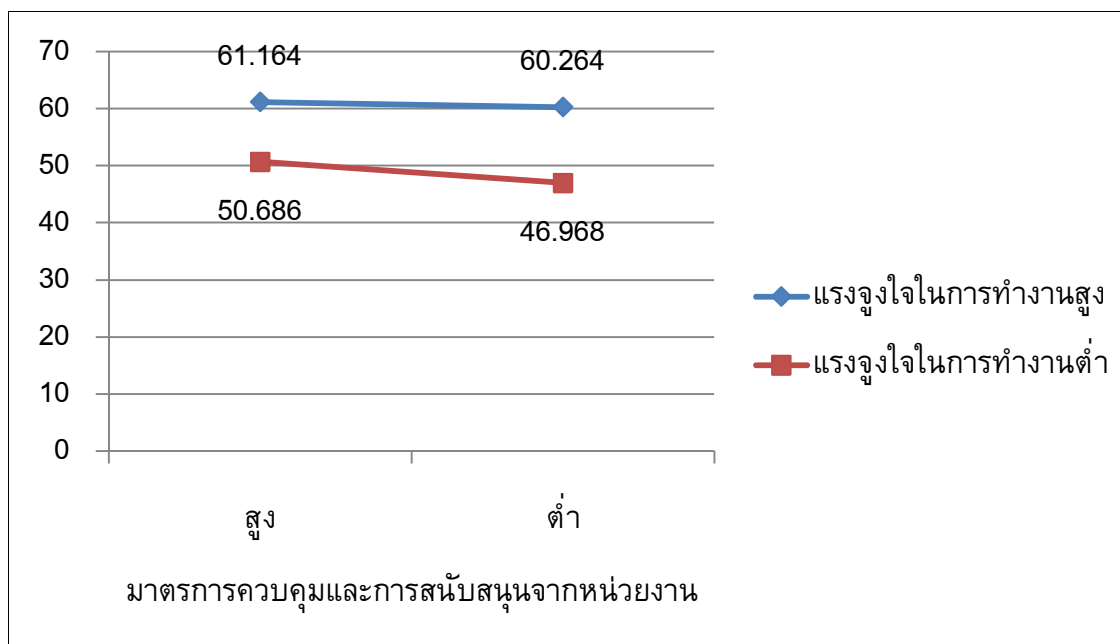
ภาพประกอบ 19 แสดงปฏิสัมพันธ์ของคะแนนเฉลี่ยระหว่าง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้วยความปลอดภัยและมาตรการควบคุมและการสนับสนุนจากหน่วยงาน ที่ส่งผลต่อความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้วยความปลอดภัยในกลุ่มอายุน้อย



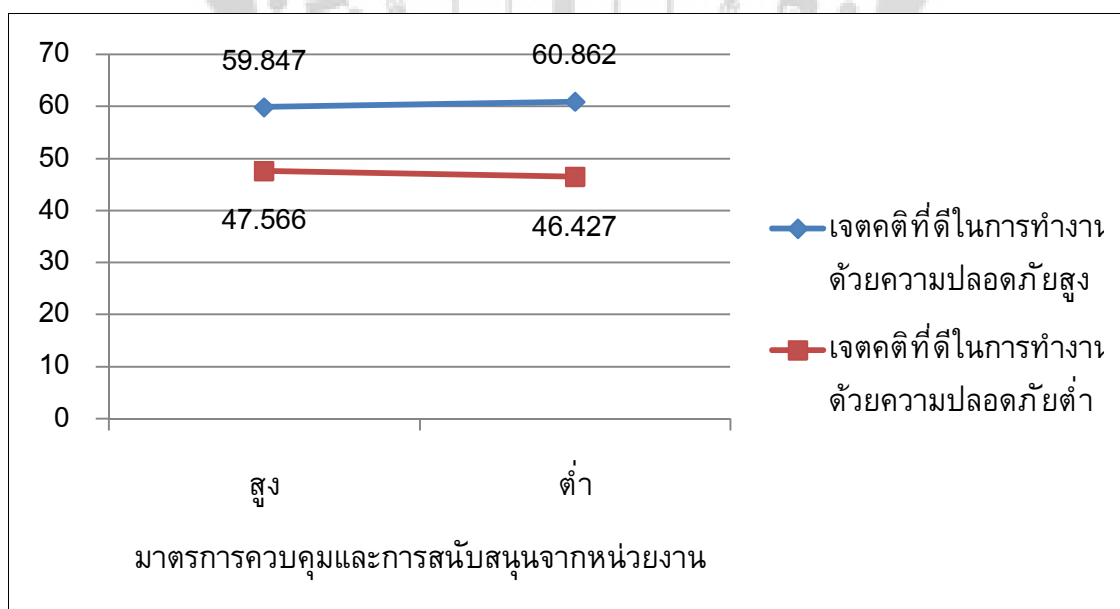
ภาพประกอบ 20 แสดงปฏิสัมพันธ์ของคะแนนเฉลี่ยระหว่าง แรงจูงใจในการทำงานด้วยความปลอดภัยและมาตรการควบคุมและการสนับสนุนจากหน่วยงาน ที่ส่งผลต่อความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมการทำงานด้วยความปลอดภัยในกลุ่มอายุมาก



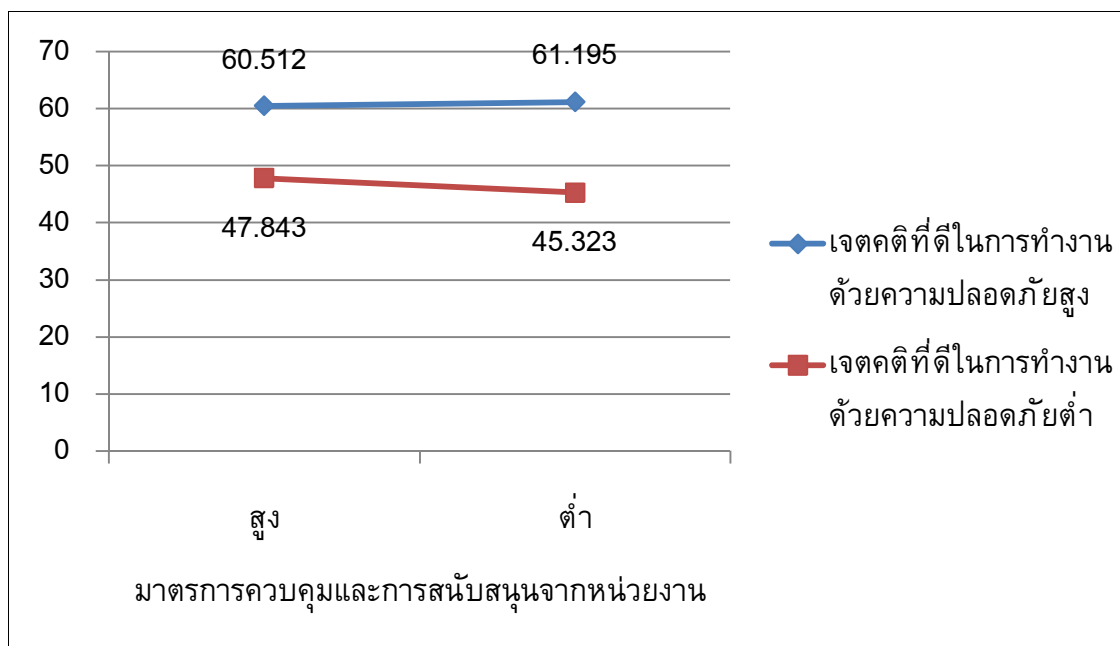
ภาพประกอบ 21 แสดงปฏิสัมพันธ์ของคะแนนเฉลี่ยระหว่าง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้วยความปลอดภัยและมาตรการควบคุมและการสนับสนุนจากหน่วยงาน ที่ส่งผลต่อความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมการทำงานด้วยความปลอดภัยในกลุ่มอายุน้อย



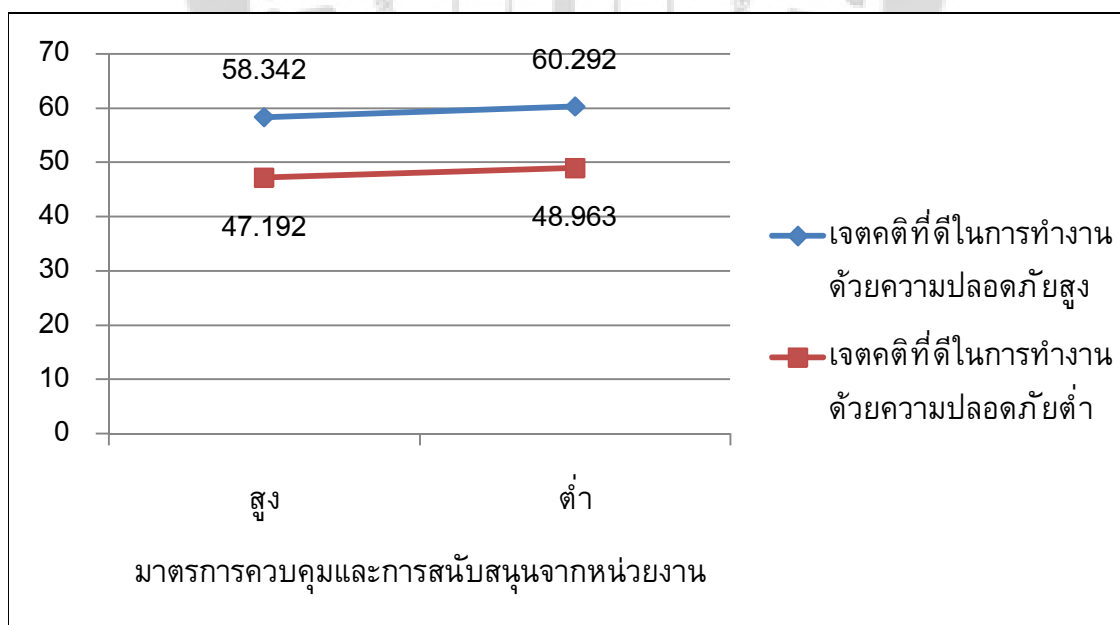
ภาพประกอบ 22 แสดงปฏิสัมพันธ์ของคะแนนเฉลี่ยระหว่าง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้วยความปลอดภัยและมาตรการควบคุมและการสนับสนุนจากหน่วยงาน ที่ส่งผลต่อความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้วยความปลอดภัยในกลุ่มอายุงานมาก



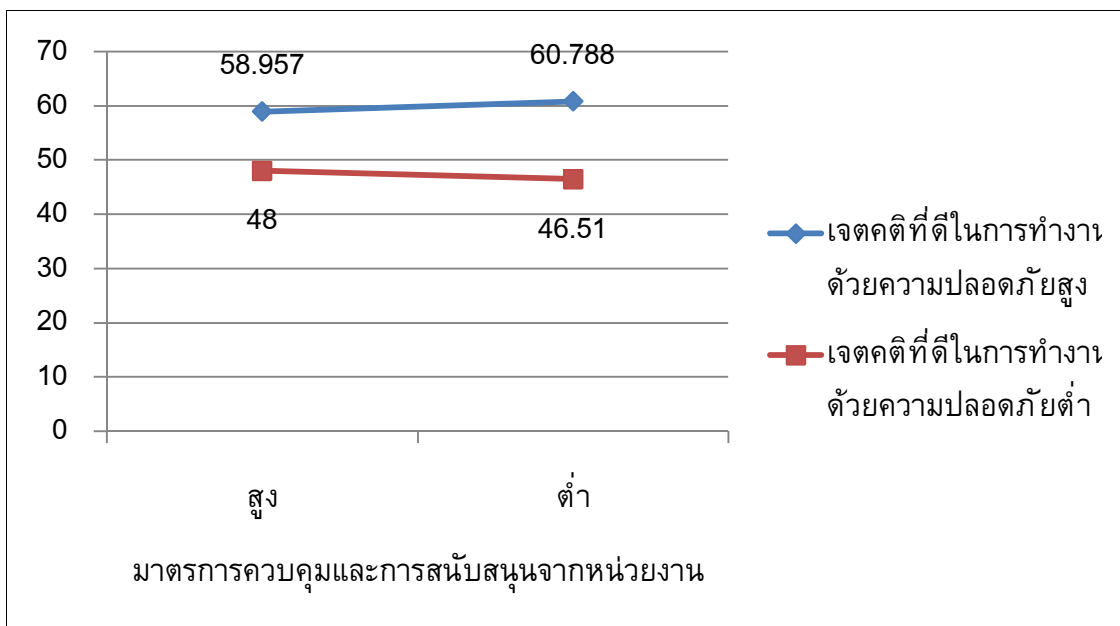
ภาพประกอบ 23 แสดงปฏิสัมพันธ์ของคะแนนเฉลี่ยระหว่าง เจตคติที่ดีต่อการมีพฤติกรรมในการป้องกันอันตรายจากการทำงานและมาตรการควบคุมและการสนับสนุนจากหน่วยงาน ที่ส่งผลต่อความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้วยความปลอดภัยในกลุ่มรวม



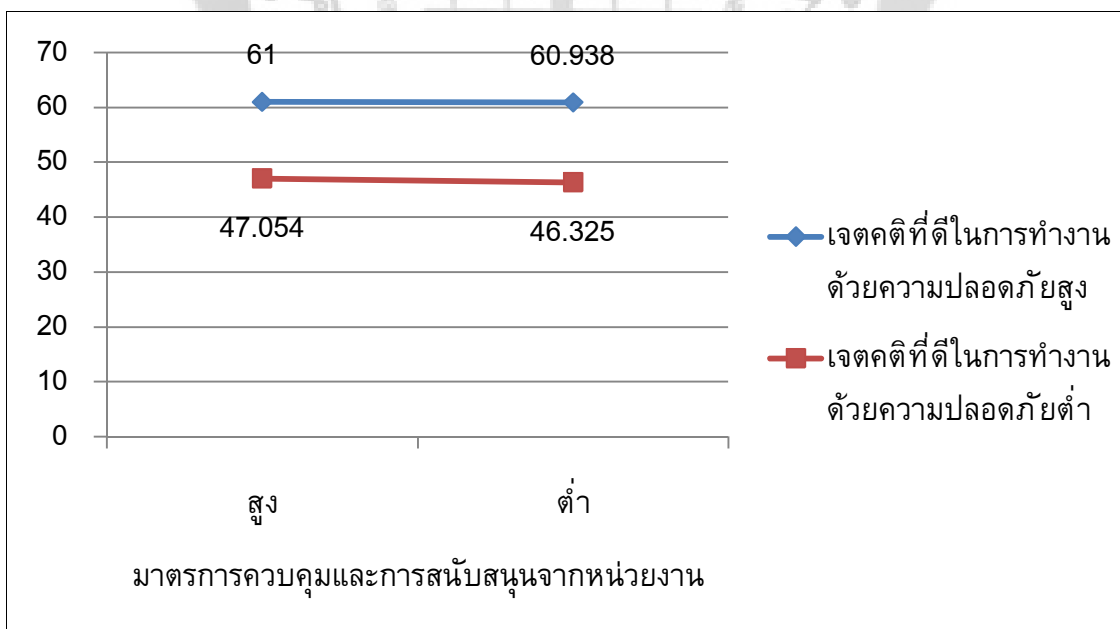
ภาพประกอบ 24 แสดงปฏิสัมพันธ์ของคะแนนเฉลี่ยระหว่าง เจตคติที่ดีต่อการมีพฤติกรรมในการป้องกันอันตรายจากการทำงานและมาตรการควบคุมและการสนับสนุนจากหน่วยงาน ที่ส่งผลต่อความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมการทำงานด้วยความปลอดภัยในกลุ่มเพศชาย



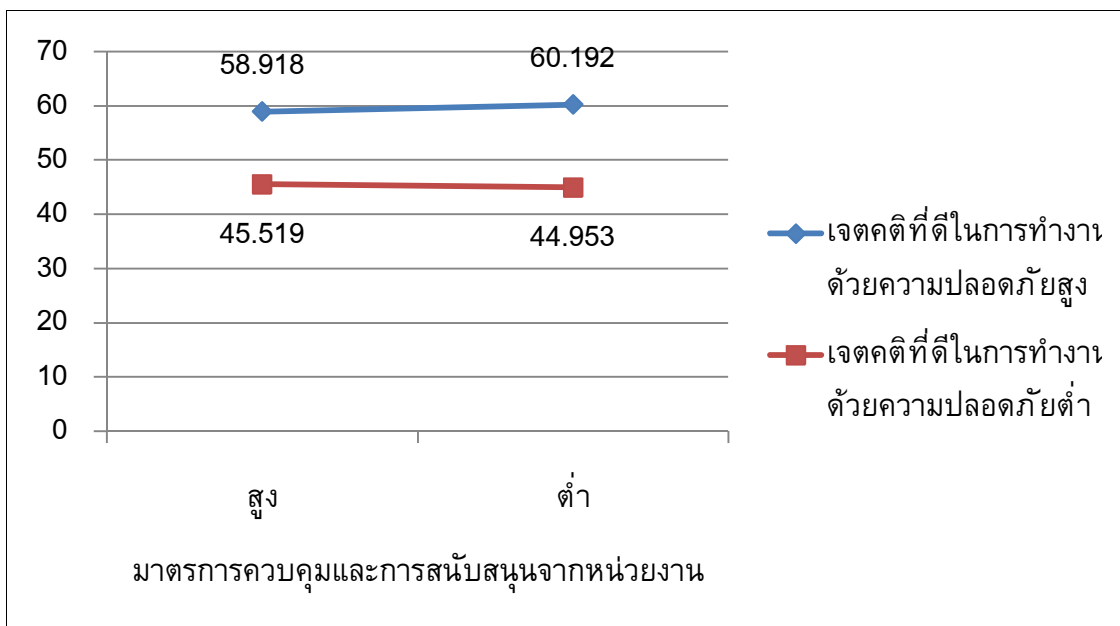
ภาพประกอบ 25 แสดงปฏิสัมพันธ์ของคะแนนเฉลี่ยระหว่าง เจตคติที่ดีต่อการมีพฤติกรรมในการป้องกันอันตรายจากการทำงานและมาตรการควบคุมและการสนับสนุนจากหน่วยงาน ที่ส่งผลต่อความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมการทำงานด้วยความปลอดภัยในกลุ่มเพศหญิง



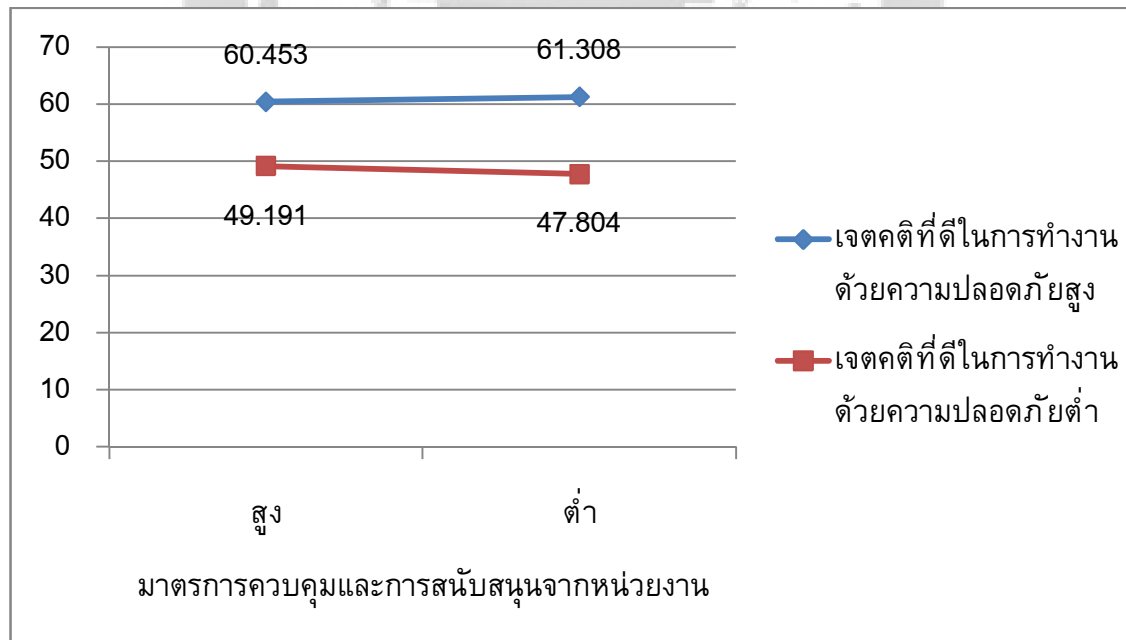
ภาพประกอบ 26 แสดงปฏิสัมพันธ์ของคะแนนเฉลี่ยระหว่าง เจตคติที่ดีต่อการมีพฤติกรรมในการป้องกันอันตรายจากการทำงานและมาตรการควบคุมและการสนับสนุนจากหน่วยงาน ที่ส่งผลต่อความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมปฏิบัติงานด้วยความปลอดภัยในกลุ่มอายุน้อย



ภาพประกอบ 27 แสดงปฏิสัมพันธ์ของคะแนนเฉลี่ยระหว่าง เจตคติที่ดีต่อการมีพฤติกรรมในการป้องกันอันตรายจากการทำงานและมาตรการควบคุมและการสนับสนุนจากหน่วยงาน ที่ส่งผลต่อความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมปฏิบัติงานด้วยความปลอดภัยในกลุ่มอายุมาก



ภาพประกอบ 28 แสดงปฏิสัมพันธ์ของคะแนนเฉลี่ยระหว่าง เจตคติที่ดีต่อการมีพฤติกรรมในการป้องกันอันตรายจากการทำงานและมาตรการควบคุมและการสนับสนุนจากหน่วยงานที่ส่งผลต่อความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมการทำงานด้วยความปลอดภัยในกลุ่มอายุงานน้อย



ภาพประกอบ 29 แสดงปฏิสัมพันธ์ของคะแนนเฉลี่ยระหว่าง เจตคติที่ดีต่อการมีพฤติกรรมในการป้องกันอันตรายจากการทำงานและมาตรการควบคุมและการสนับสนุนจากหน่วยงานที่ส่งผลต่อความแปรปรวนของคะแนนพฤติกรรมการทำงานด้วยความปลอดภัยในกลุ่มอายุงานมาก

ตาราง 16 แสดงข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

(1) กลุ่มตัวอย่างจำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ %	รวมร้อยละ
ชาย	259	64.8	64.8
หญิง	141	35.3	100.0
รวม	400	100.0	

(2) กลุ่มตัวอย่างจำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน	ร้อยละ %	รวมร้อยละ
21-30 ปี	27	6.8	6.8
31-40 ปี	182	45.5	52.3
41-50 ปี	140	35.0	87.3
51 ปีขึ้นไป	51	12.8	100.0
รวม	400	100.0	

(3) กลุ่มตัวอย่างจำแนกตามตำแหน่งงาน

ตำแหน่งงาน	จำนวน	ร้อยละ	รวมร้อยละ
วิศวกร	29	7.3	7.3
ผู้ควบคุมงาน	93	23.3	30.5
หัวหน้าคนงานก่อสร้าง	94	23.5	54.0
พนักงานก่อสร้าง	184	46.0	100.0
รวม	400	100.0	

(4) กลุ่มตัวอย่างจำแนกตามอายุงาน(ปี)

อายุงาน	จำนวน	ร้อยละ	รวมร้อยละ
ต่ำกว่า 5 ปี	54	13.5	13.5
5 - 10 ปี	118	29.5	43.0
11 - 15 ปี	144	36.0	79.0
มากกว่า 15 ปีขึ้นไป	84	21.0	100.0
รวม	400	100.0	

ตาราง 17 แสดงค่าเฉลี่ยค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ข้อคำถาม	จำนวนกลุ่ม ตัวอย่าง	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน
พฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานด้วยความปลอดภัย			
ฉันแต่งตัวถูกต้องตามระเบียบก่อนเข้าทำงานทุกครั้ง	400	3.65	.925
ฉันอ่านคู่มือปฏิบัติงานก่อนทำงานจริง	400	3.74	.948
ฉันชวนเพื่อนร่วมงาน เข้าร่วมฝึกซ้อมการป้องกัน อัคคีภัยทุกครั้ง	400	3.67	.960
บางครั้งฉันมาทำงานทั้งที่อ่อนเพลีย หรือ ไม่สบาย	400	3.52	.963
ฉันแนะนำวิธีการใช้อุปกรณ์ป้องกันอันตรายที่ถูกต้องใ เพื่อนร่วมงานคนใหม่	400	3.71	.932
ฉันไม่เคยสังเกตแผ่นป้ายคำเตือนในระหว่างการทำงาน	400	3.42	.936
เมื่อพบความผิดปกติของเครื่องจักร ฉันจะแจ้งหัวหน้า งาน ทราบทันที	400	3.68	.935
ฉันจะสวมถุงมือก่อนหยิบวัตถุที่มีอันตรายเสมอ	400	3.32	.922
ฉันใส่อุปกรณ์ป้องกันอันตรายตลอดเวลาที่ทำงาน	400	3.61	1.039
ฉันเคยเล่นกับเพื่อนร่วมงาน ระหว่างการทำงาน	400	3.49	.976
เมื่อเกิดอุบัติเหตุ ฉันจะรีบแจ้งให้หัวหน้าทราบทันที	400	3.36	.924
ฉันเก็บวัสดุอุปกรณ์ในการทำงานเข้าที่เป็นระเบียบก่อน เลิกงาน	400	3.55	1.156
เมื่อเลิกงานฉันจะรีบกลับบ้าน โดยไม่ได้ตรวจสอบควา เรียบร้อยของเครื่องจักร	400	3.54	1.020
เมื่อพบสิ่งของวางเกะกะทางเดิน ฉันจะเก็บให้เรียบร้อย ก่อนกลับบ้าน	400	3.57	.944
หลังเลิกงาน ฉันแจ้งให้ช่าง ซ่อมแซมเครื่องมือและ เครื่องจักร ที่ชำรุดทันที	400	3.42	1.005

ตาราง 17 แสดงค่าเฉลี่ยค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (ต่อ)

ข้อความถาม	จำนวนกลุ่ม ตัวอย่าง	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน
การสับสนจากหน่วยงาน			
ฉันรู้สึกว่ามีหัวหน้างานจริงใจกับฉัน	400	3.63	1.040
หัวหน้างานจะให้กำลังใจพนักงานเสมอ	400	3.64	.986
หัวหน้างานไม่ใส่ใจที่จะตอบคำถามของฉัน	400	3.66	.942
หัวหน้างานจัดหาอุปกรณ์ป้องกันอันตรายในการทำงานให้กับทุกคน	400	3.53	.952
หัวหน้างานไม่เคยจัดหาพนักงานเข้ามาเพิ่ม เวลาปฏิบัติงาน และเกินกำลัง	400	3.70	1.004
เพื่อนร่วมงานฉันจะให้คำแนะนำเรื่องความปลอดภัยในการทำงานเสมอ	400	2.80	1.045
เพื่อนร่วมงานจะนำความรู้จากการอบรมความปลอดภัยในการทำงานมาบอกฉันตลอด	400	2.92	1.156
เพื่อนร่วมงานจะเตือนฉันเสมอ เวลาที่ฉันทำงานด้วยความประมาท	400	3.08	1.190
ในพื้นที่ทำงาน มีการติดป้ายคำเตือนอันตรายจากการทำงาน	400	2.84	1.013
บริษัทจัดอบรมความรู้เกี่ยวกับการทำงานและความปลอดภัยในการทำงานเป็นประจำ	400	3.22	1.298
การมีแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงานอย่างปลอดภัย			
ฉันเห็นเพื่อนชอบอ่านแผ่นพับให้ความรู้เป็นประจำ	400	2.77	1.029
เพื่อนของฉัน ตรวจสอบความพร้อมของเครื่องจักรก่อนการทำงาน	400	2.86	1.042
เพื่อนของฉัน ไม่ชอบใช้อุปกรณ์ป้องกันอันตรายระหว่างการทำงาน	400	3.04	1.049

ตาราง 17 แสดงค่าเฉลี่ยค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (ต่อ)

ข้อคำถาม	จำนวนกลุ่ม ตัวอย่าง	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน
การมีแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงานอย่างปลอดภัย			
เพื่อนของฉัน เก็บวัสดุอุปกรณ์อย่างเป็นระเบียบเสมอ	400	3.03	1.216
เพื่อนของฉันมักเข้ามาช่วยเหลือ เมื่อฉันมีงานเร่งด่วน	400	3.05	1.160
หัวหน้างานเข้มงวดให้ลูกน้องสวมใส่อุปกรณ์ป้องกัน อันตรายขณะที่ทำงาน	400	3.03	.941
หัวหน้างาน สวมใส่อุปกรณ์ป้องกันอันตรายอย่างถูกต้อง ตามระเบียบของโรงงาน	400	2.98	.831
เพื่อนบางคน ไม่เคยเก็บกวาดเศษวัสดุอันตรายนอก พื้นที่ความรับผิดชอบของตน	400	2.97	.986
หลังเลิกงาน เพื่อนของฉันบางคนไม่สนใจจัดระเบียบหรือ ทำความสะอาดพื้นที่บริเวณที่รับผิดชอบ	400	2.94	.808
หลังเลิกงานเพื่อน ๆ มักรีบกลับบ้าน โดยไม่ทำความสะอาด หรือตรวจสอบความเรียบร้อยของเครื่องมือ	400	2.93	.928
ความมีวินัยในการปฏิบัติงานเพื่อป้องกันอันตรายจากการทำงาน			
ฉันสวมใส่ถุงมือป้องกันอันตรายเป็นประจำ	400	3.02	1.218
ฉันอ่านคู่มือการทำงานจนเข้าใจก่อนจะทำงาน	400	2.95	1.052
ฉันจะคอยเตือนให้เพื่อนร่วมงานให้สวมใส่อุปกรณ์ ป้องกันอันตรายเป็นประจำ	400	2.74	.939
ฉันเคยดื่มสุราก่อนมาทำงาน	400	2.72	.976
ฉันตรวจสอบความเรียบร้อยของเครื่องจักรก่อน เดินเครื่องทุกครั้ง	400	2.86	.979
ฉันจะไม่กินยาที่มีผลให้ง่วง ซึม ในเวลาทำงาน	400	2.79	.904
ฉันสูบบุหรี่ในระหว่างทำงานเป็นประจำ	400	2.90	1.207
ฉันดื่มสุราหมวกนิรภัยเป็นประจำ	400	2.77	.936
ฉันไม่สนใจป้ายเตือนอันตรายต่างๆ ในพื้นที่ทำงาน	400	2.75	.871

ตาราง 17 แสดงค่าเฉลี่ยค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (ต่อ)

ข้อความถาม	จำนวนกลุ่ม ตัวอย่าง	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน
ความมีวินัยในการปฏิบัติงานเพื่อป้องกันอันตรายจากการทำงาน			
ฉันจะเก็บเครื่องมือ อุปกรณ์ เข้าที่ทุกครั้งหลังเสร็จ	400	2.76	.997
ความตระหนักรู้ความเสี่ยงในการปฏิบัติงานก่อสร้าง			
ฉันรู้และปฏิบัติตามขั้นตอนการปฏิบัติงานอย่างถูกต้อง	400	2.83	1.094
ฉันเคยเห็นเพื่อน หัวแตก เพราะไม่สวมหมวกนิรภัยและ ฉันจะไม่ทำแบบนั้น	400	2.83	1.051
ฉันไม่เคยอ่านประกาศ และ บ้ายคำเตือนต่างๆ ในพื้นที่ ปฏิบัติงาน	400	2.84	.947
ฉันมักจะเลือกซื้อเครื่องมือ อุปกรณ์ ที่มีราคาถูกและล ราคา มาใช้ในการปฏิบัติงาน	400	2.86	1.006
ฉันสนใจ การสาธิตวิธีการในการทำงานที่ถูกต้อง	400	2.98	1.006
ฉันตื่นทำงานต่อได้ แม้ว่าจะง่วง หรือ ไม่สบาย	400	2.99	.942
การดื่มสุรา ในเวลาทำงาน จะทำให้ฉันเกิดอุบัติเหตุได้	400	2.86	1.049
ทุกคืนฉันจะพักผ่อนให้เพียงพอ เพื่อร่างกายจะได้ไม่ อ่อนเพลีย	400	2.94	1.131
ฉันจะแจ้งหัวหน้างานทุกครั้ง ที่พบเครื่องจักร เครื่องมี ชำรุด	400	2.97	.998
การจัดเก็บอุปกรณ์ให้เข้าที่หลังการปฏิบัติงานเสร็จ ช้ ลดอุบัติเหตุได้	400	3.06	1.029
แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้วยความปลอดภัย			
ฉันไม่ชอบการทำงานตามกฎระเบียบ	400	2.88	.958
ฉันจะทุ่มเทความพยายามในการทำงานทุกครั้ง เพื่อให้ ผลงานดี และได้ขึ้นเงินเดือน	400	2.82	.992

ตาราง 17 แสดงค่าเฉลี่ยค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (ต่อ)

ข้อความ	จำนวนกลุ่ม ตัวอย่าง	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน
แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้วยความปลอดภัย			
ฉันคิดว่าการเตรียมตัวก่อนทำงานจะทำให้ มีผลงานที่	400	2.99	.942
ฉันมุ่งมั่น ทำงานเพื่ออนาคตที่ดีของตัวเองและครอบครัว	400	4.33	.719
ถ้าฉันรู้สึกว่างานที่กำลังทำ ยากเกินไปฉันก็จะเลิกทำ ทันที	400	4.41	.658
ฉันอยากมีชีวิตอยู่อย่างสบายๆโดยไม่ต้องทำงานใดๆ เลย	400	3.94	.775
ฉันมักจะมึนงงต้องทำอยู่ตลอดเวลา	400	3.90	.802
ฉันสามารถทำงานได้อย่างใดอย่างหนึ่งได้ติดต่อกันเป็น เวลานานโดยไม่เบื่อหน่าย	400	3.66	1.080
ฉันยกย่องคนที่ได้เข้าไปสู่ตำแหน่งสูงในชีวิตใ เมื่อเริ่มต้นทำสิ่งใดฉันจะพยายามทำจนสำเร็จ	400	2.38	1.201
	400	2.77	1.039
เจตคติที่ดีต่อการมีพฤติกรรมในการป้องกันอันตรายจากการทำงาน			
ฉันทำงานเต็มจนเคยชิน ไม่จำเป็นต้องทบทวนขั้นตอนต่อ การทำงานอย่างปลอดภัย	400	3.64	.869
การรายงานสภาพการทำงานที่อาจเกิดอันตรายให้ หัวหน้าทราบเป็นสิ่งสำคัญ	400	3.57	1.006
ฉันคิดว่าการทำงานตามขั้นตอนในคู่มือ สร้างความ ยุ่งยากให้ฉัน	400	4.10	.870
ฉันไม่ชอบแต่งกายตามระเบียบก่อนเข้าทำงาน	400	3.94	.850
ฉันรู้สึกสบายใจเมื่อได้ตรวจสอบความพร้อมของ เครื่องจักรก่อนเริ่มทำงาน	400	4.25	.759
ฉันรู้สึกเบื่อหน่ายกับการที่ต้องเข้าร่วมฝึกซ้อมดับเพลิง ทุกครั้ง	400	2.33	1.155
ฉันรู้สึกรำคาญที่ต้องสวมอุปกรณ์ป้องกันอันตรายจาก การทำงานตลอดเวลาขณะทำงาน	400	4.52	.694

ตาราง 17 แสดงค่าเฉลี่ยค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (ต่อ)

ข้อความ	จำนวนกลุ่ม ตัวอย่าง	ค่าเฉลี่ย	ค่า เบี่ยงเบน มาตรฐาน
เจตคติที่ดีต่อการมีพฤติกรรมในการป้องกันอันตรายจากการทำงาน			
ฉันมี ันใจทุกครั้งที่ปฐมพยาบาลให้เพื่อนที่เกิดอุบัติเหตุ	400	4.76	.628
การทำความสะอาดบริเวณพื้นที่ทำงานหลังจากทำงานเสร็จ เป็นสิ่งจำเป็น	400	2.60	1.041
ฉันเต็มใจให้คำแนะนำวิธีทำงานที่ปลอดภัยแก่เพื่อนร่วมงาน ใหม่	400	4.22	.568
ความสุขในการทำงาน			
ฉันสนิทสนมกับเพื่อนร่วมงาน ทุกคน	400	3.97	.825
ฉันสนุกกับการทำงานและอยากมาทำงานทุกวัน	400	3.44	.929
ในที่ทำงานของฉัน มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เสมอ	400	4.05	.594
หัวหน้างานไว้วางใจและมอบหมายงานให้ฉันเป็นประจำ	400	4.13	.742
ฉันภูมิใจทุกครั้งทำงานสำเร็จ	400	4.10	.628
ฉันมีโอกาที่จะก้าวหน้า ในงานนี้	400	3.47	.952
ฉันยินดีกับความสำเร็จของเพื่อนร่วมงาน	400	4.01	.936
ฉันมักจะอาสาทำงานเพิ่มเติมกับหัวหน้างาน	400	2.97	1.123
ฉันดีใจทุกครั้งที่ได้รับรางวัล หรือ คำชมจากหัวหน้างาน	400	3.47	.840
ฉันกำลังมองหางานใหม่ หรือ ที่ทำงานใหม่	400	3.99	.877



ภาคผนวกค

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ

ชื่อ-สกุล	สถานที่ทำงาน
1. อ.ดร.ฐาศุภร์ จันประเสริฐ	สถาบันวิจัยพฤกษศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
2. อ.ดร.ศรัณย์ พิมพ์ทอง	สถาบันวิจัยพฤกษศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
3. อ.ปิยรัฐ ธรรมพิทักษ์	สถาบันวิจัยพฤกษศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ





ภาคผนวก

หนังสือขอเชิญเป็นประธานสอบปากเปล่าปริญญาโท











ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	นางสาวพนิตพัทธ์ ประสารพันธ์
วันเดือนปีเกิด	10 พฤศจิกายน 2525
สถานที่เกิด	กรุงเทพมหานคร
ที่อยู่ปัจจุบัน	60 หมู่ 1 ตำบลขุนทะเล อำเภอเมือง จังหวัดสุราษฎร์ธานี 84100
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2547	มัธยมศึกษาตอนปลาย(ม.6) จากโรงเรียนกัณฑ์ธารมณั จังหวัดศรีสะเกษ
พ.ศ. 2550	ปริญญาตรี (วท.บ.) สาขาสุขศาสตร์อุตสาหกรรมและความปลอดภัย จากมหาวิทยาลัยทักษิณ จังหวัดสงขลา
พ.ศ. 2557	ปริญญาโท (วท.ม.) สาขาวิชาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์ จากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เขตวัฒนา กรุงเทพมหานคร