

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้ระบบความปลอดภัยตามมาตรฐาน OHSAS  
18001 ของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการบริษัทไทยนิปปอนสตีลเอ็นจิเนียริง แอนด์  
คอนสตรัคชัน คอร์ปอเรชั่น

FACTORS INFLUENCING PERCEPTION TOWARD OHSAS 18001 SAFETY  
SYSTEM OF OPERATORS IN THAI NIPPON STEEL ENGINEERING &  
CONSTRUCTION CORPORATION



(พ)  
ท 478  
2556

เลขหมู่.....  
เลขทะเบียน.....129920  
วัน,เดือน,ปี..... 4 ส.ค. 2557

.b. 12599166  
.i.....

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต  
สาขาวิชาบริหารธุรกิจอุตสาหกรรม  
วิทยาลัยการบริหารและจัดการ  
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง  
พ.ศ. 2556

**FACTORS INFLUENCING PERCEPTION TOWARD OHSAS 18001 SAFETY  
SYSTEM OF OPERATORS IN THAI NIPPON STEEL ENGINEERING &  
CONSTRUCTION CORPORATION**



**A THESIS SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF THE REQUIREMENT FOR  
THE DEGREE OF MASTER OF BUSINESS ADMINISTRATION  
IN INDUSTRIAL BUSINESS ADMINISTRATION  
ADMINISTRATION AND MANAGEMENT COLLEGE  
KING MONGKUT'S INSTITUTE OF TECHNOLOGY LADKRABANG**

**2013**

**KMITL-2013-AMC-M-017-038**

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



**COPYRIGHT 2013**

**ADMINISTRATION AND MANAGEMENT COLLEGE**

**KING MONGKUT'S INSTITUTE OF TECHNOLOGY LADKRABANG**

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

หัวข้อวิทยานิพนธ์

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้ระบบความปลอดภัยตาม  
มาตรฐาน OHSAS 18001 ของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ  
บริษัทไทยนิปปอนสตีลเอ็นจิเนียริงแอนด์คอน  
สตรัคชั่น คอร์ปอเรชั่น

นักศึกษา

นางสาวทิพวรรณ ศิริรัตน์

รหัสประจำตัว

54671426

ปริญญา

บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

สาขาวิชา

บริหารธุรกิจอุตสาหกรรม

พ.ศ.

2556

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ดร.ชานินทร์ ศรีสุวรรณภา

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณัฐวุฒิ โรจน์นิรุตติกุล

### บทคัดย่อ

วัตถุประสงค์ของงานวิจัยนี้คือ (1) เพื่อศึกษาระดับการรับรู้ระบบความปลอดภัยตาม  
มาตรฐาน OHSAS 18001 ของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการบริษัทไทยนิปปอนสตีลเอ็นจิเนียริง แอนด์  
คอนสตรัคชั่น และ (2) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้ระบบความปลอดภัยตามมาตรฐาน  
OHSAS 18001 ของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการบริษัทไทยนิปปอนสตีลเอ็นจิเนียริง แอนด์ คอนสตรัค  
ชั่น คอร์ปอเรชั่น กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือ พนักงานฝ่ายปฏิบัติการ บริษัทไทยนิปปอนสตีล  
เอ็นจิเนียริง แอนด์ คอนสตรัคชั่น จำนวน 340 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามและ  
การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ สถิติที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย  
เลขคณิต ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และใช้การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณ ในการ  
ทดสอบสมมติฐาน ผลการวิจัยพบว่า

1) ระดับการรับรู้ระบบความปลอดภัยตามมาตรฐาน OHSAS 18001 ของพนักงานฝ่าย  
ปฏิบัติการ บริษัทไทยนิปปอนสตีลเอ็นจิเนียริง แอนด์ คอนสตรัคชั่น คอร์ปอเรชั่น เฉลี่ยอยู่ใน  
ระดับมาก ( $\bar{x} = 3.74$ ,  $SD = 0.458$ )

2) นโยบายด้านความปลอดภัย สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน การทำงานในสภาวะ  
ฉุกเฉิน และการทำงานกับเครื่องจักร มีอิทธิพลต่อการรับรู้ระบบความปลอดภัย OHSAS 18001  
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และตัวแปรอิสระทั้งหมดสามารถอธิบายความผันแปรของการ  
รับรู้ระบบความปลอดภัยตามมาตรฐาน OHSAS 18001 ได้ร้อยละ 42.4

<b>Thesis Title</b>	Factors Influencing Perception Toward OHSAS 18001 Safety System of Operators in Thai Nippon Steel Engineer & Construction Corporation
<b>Student</b>	Ms.Tippawan Sirirat
<b>Student ID</b>	54671426
<b>Degree</b>	Master of Business Administration
<b>Program</b>	Industrial Business Administration
<b>Year</b>	2013
<b>Thesis Advisor</b>	Dr. Chanin Srisuwannapa
<b>Thesis Co-Advisor</b>	Assistant Professor Dr.Nuttawut Rojniruttikul

## ABSTRACT

The objectives of this research were 1) to study the level of perception towards OHSAS 18001 safety system of operative employees in Thai Nippon Steel Engineering & Construction Corporation and 2) to study factors influencing the perception towards OHSAS 18001 safety system of operative employees in Thai Nippon Steel Engineering & Construction Corporation. The sample size was 340 employees in Thai Nippon Steel Engineering & Construction Corporation. Questionnaires were used as research instrument. The data was analyzed by using statistical program. Statistics for data analysis were percentage, arithmetic mean, and standard deviation, Multiple linear regression analysis was used to test the hypotheses. The results were as follows:

1) The Level of perception towards Safety OHSAS 18001 of operative employees in Thai Nippon Steel Engineering & Construction Corporation was at the high level ( $\bar{x} = 3.74$ ,  $SD = 0.458$ ).

2) Safety policy, working environment, working under emergency condition and working with machine affected the perception towards Safety OHSAS 18001 safety system All independent variable could explain the variation in the perception towards OHSAS 18001 safety system at 42.4%

# กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้อย่างสมบูรณ์ โดยได้รับคำแนะนำและคำปรึกษาอย่างดียิ่งจาก ดร.ชานินทร์ ศรีสุวรรณนภา อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ผศ.ดร.ณัฐวุฒิ โรจน์นิรัตติกุล อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม ซึ่งให้ความกรุณาให้คำปรึกษาแนะนำ ตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ผู้วิจัยซาบซึ้งในความอนุเคราะห์จากท่านและกราบขอบพระคุณอย่างสูง

ขอขอบพระคุณ คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ทุกท่าน สำหรับการแนะนำแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ในขั้นตอนสุดท้าย ทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้มีความถูกต้องสมบูรณ์

ขอขอบพระคุณบิดา มารดา ที่ให้การสนับสนุนช่วยเหลือทุกสิ่งทุกอย่างและเป็นกำลังใจที่ดียิ่งมาตลอดในการศึกษาของผู้วิจัย รวมถึงการจัดทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้

ขอขอบพระคุณ คุณฉกาจ วุฒิเทศน์ศาสตร์ผู้จัดการแผนกความปลอดภัย คุณรังสิต ลิ้มปัทมธรรม วิศวกรแผนกประกันคุณภาพ และควบคุมคุณภาพ บริษัทไทยนิปปอนสตีลเอ็นจิเนียริ่ง แอนด์คอนสตรัคชั่น คอร์ปอเรชั่น และดร.ชุมพล ยวงใย อาจารย์ประจำภาควิชาอุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ที่ให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีในการให้ข้อมูลและตอบแบบสอบถาม ในทุกข้ออย่างสมบูรณ์ รวมถึงให้ข้อเสนอแนะต่างๆ ตลอดระยะเวลาในการเก็บข้อมูล

ขอขอบคุณ วิทยาลัยการบริหารและจัดการ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบังที่ให้ประสบการณ์และโอกาสที่ดีทางการศึกษา และเพื่อน ๆ พี่ๆ น้องๆ IM15 ที่คอยกระตุ้น ช่วยเหลือให้คำปรึกษาและให้กำลังใจมาโดยตลอด

สุดท้ายขอขอบคุณเจ้าหน้าที่วิทยาลัยการบริหาร และจัดการ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า เจ้าคุณทหารลาดกระบัง ที่ให้ความช่วยเหลือประสานงาน และอำนวยความสะดวกในการจัดทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้

คุณค่าและประโยชน์จากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอบแต่ บิดา มารดา ครู อาจารย์ และญาติ พี่น้อง จนถึงผู้มีพระคุณทุกท่าน.

วิทยานิพนธ์เล่มนี้ได้รับทุนสนับสนุนการทำวิทยานิพนธ์จากสถาบันเทคโนโลยี พระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ประจำปีงบประมาณ 2556

ทิพวรรณ ศิริรัตน์

# สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	I
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	II
กิตติกรรมประกาศ.....	III
สารบัญ.....	IV
สารบัญตาราง.....	VIII
สารบัญภาพ.....	X
บทที่ 1 บทนำ.....	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	3
1.3 สมมติฐานการวิจัย.....	3
1.4 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย.....	5
1.5 ขอบเขตของงานวิจัย.....	5
1.6 นิยามคำศัพท์เฉพาะ.....	6
บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	8
2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการรับรู้.....	8
2.1.1 ความหมายของความรู้.....	8
2.1.2 กระบวนการรับรู้.....	10
2.1.3 องค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อการเรียนรู้.....	11
2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้ระบบความปลอดภัย.....	13
2.2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ.....	13
2.2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการสื่อสาร.....	15
2.2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการอบรม.....	17
2.2.4 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการยกย่องชมเชยและการให้รางวัล.....	22

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา IV ต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

# สารบัญ (ต่อ)

หน้า

2.2.5 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการสนับสนุนจากหัวหน้างาน.....	24
2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการรับรู้ระบบความปลอดภัยตามมาตรฐาน OHSAS	
18001.....	25
2.3.1 แนวความคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับนโยบายข้อบังคับด้านความปลอดภัย.....	25
2.3.2 แนวความคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการใช้เครื่องมือ เครื่องจักร อย่างถูกวิธี.....	35
2.3.3 แนวความคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน.....	37
2.3.4 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการจัดการภาวะฉุกเฉิน.....	39
2.4 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับบริษัทไทยนิปปอนสตีลฯ.....	44
2.4.1 วิสัยทัศน์.....	44
2.4.2 ภารกิจ.....	44
2.4.3 ที่ตั้ง.....	44
2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	45
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	53
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	53
3.1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย.....	53
3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง.....	53
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	54
3.3 การตรวจสอบและทดสอบเครื่องมือ.....	55
3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	57
3.4.1 ข้อมูลปฐมภูมิ.....	58
3.4.2 ข้อมูลทุติยภูมิ.....	58

## สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล.....	58
3.6 สถิติที่ใช้ในการวิจัย.....	59
3.6.1 สถิติเชิงพรรณนา.....	60
3.6.2 สถิติวิเคราะห์เชิงอนุมาน.....	60
บทที่ 4 ผลการวิจัย.....	66
4.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	67
4.2 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้ระบบความปลอดภัยตามมาตรฐาน OHSAS 18001.....	69
4.3 การรับรู้ระบบความปลอดภัยตามมาตรฐาน OHSAS 18001.....	77
4.4 ผลการทดสอบสมมติฐานปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้ระบบความปลอดภัยตาม มาตรฐาน OHSAS 18001.....	84
4.5 ความคิดเห็นทั่วไปเกี่ยวกับความปลอดภัย OHSAS 18001.....	92
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	93
5.1 สรุปผลการวิจัย.....	93
5.1.1 ข้อมูลทั่วไปของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ บริษัทไทยนิปอนสตีล เอ็นจิเนียริง แอนด์ คอนสตรัคชั่น คอร์ปอเรชั่น.....	93
5.1.2 ระดับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้ระบบความปลอดภัยตามมาตรฐาน OHSAS 18001 .....	94
5.1.3 ระดับการรับรู้ระบบความปลอดภัยตามมาตรฐาน OHSAS 18001.....	94
5.1.4 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้ระบบความปลอดภัยตามมาตรฐาน OHSAS 18001.....	95

## สารบัญ (ต่อ)

หน้า

5.1.5 ข้อคิดเห็นทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้ความปลอดภัยตาม มาตรฐาน OHSAS 18001.....	97
5.2 อภิปรายผล.....	98
5.2.1 การรับรู้ระบบความปลอดภัยตามมาตรฐาน OHSAS 8001.....	98
5.2.2 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้ระบบความปลอดภัยตามมาตรฐาน OHSAS 18001.....	100
5.3 ข้อเสนอแนะ.....	102
5.3.1 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งนี้.....	102
5.3.2 ข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยในอนาคต.....	103
บรรณานุกรม.....	104
ภาคผนวก.....	109
ประวัติผู้เขียน.....	125

# สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
3.1 รายชื่อ ตำแหน่งและสถานที่ปฏิบัติงานของผู้ทรงคุณวุฒิ.....	56
3.2 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้ระบบความปลอดภัยตามมาตรฐาน OHSAS 18001.....	57
3.3 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามของการรับรู้ระบบความปลอดภัยตามมาตรฐาน OHSAS 18001.....	57
3.4 สมมติฐานการวิจัยและสถิติที่ใช้ในการทดสอบ.....	65
4.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	67
4.2 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร.....	69
4.3 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของปัจจัยด้านการสื่อสาร.....	70
4.4 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของปัจจัยด้านการฝึกอบรม.....	72
4.5 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของปัจจัยด้านการยกย่องชมเชยและการให้รางวัล.....	73
4.6 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของปัจจัยด้านการสนับสนุนจากหัวหน้างาน.....	75
4.7 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้.....	76
4.8 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของการรับรู้ด้านนโยบายและข้อบังคับด้านความปลอดภัย.....	78
4.9 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของการรับรู้ด้านการใช้อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องจักร อย่างถูกวิธี.....	79
4.10 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของการรับรู้ ด้านสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน.....	80
4.11 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของการรับรู้ด้านการจัดการภาวะฉุกเฉิน.....	82

# สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
4.12 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของการรับรู้ด้านการรับรู้ระบบความปลอดภัยตามมาตรฐาน OHSAS 18001 โดยรวม.....	83
4.13 การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้ระบบความปลอดภัยตามมาตรฐาน OHSAS 18001 ด้านนโยบายและข้อบังคับด้านความปลอดภัย.....	85
4.14 การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้ระบบความปลอดภัยตามมาตรฐาน OHSAS 18001 ด้านการใช้อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องจักรอย่างถูกวิธี.....	87
4.15 การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้ระบบความปลอดภัยตามมาตรฐาน OHSAS 18001 ด้านสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน.....	88
4.16 การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้ระบบความปลอดภัยตามมาตรฐาน OHSAS 18001 ด้านการจัดการภาวะฉุกเฉิน.....	89
4.17 การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณของการรับรู้ระบบความปลอดภัยตามมาตรฐาน OHSAS 18001 โดยรวม.....	91



# สารบัญภาพ

ตารางที่	หน้า
1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	5
2.1 ลำดับการเกิดอุบัติเหตุตามทฤษฎีโดมิโน.....	31
2.2 รูปแบบระบบความปลอดภัยของ Firenze.....	32
2.3 รูปแบบการเกิดอุบัติเหตุของกองทัพบกสหรัฐ.....	34



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา **xx** ต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

# บทที่ 1

## บทนำ

### 1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

บริษัทไทยนิปปอนสตีลเอ็นจิเนียริง แอนด์คอนสตรัคชันคอร์ปอเรชั่น (Thai Nippon Steel Engineering & Construction Corporation) เป็นบริษัทที่ให้บริการด้านการสร้างแทนจุดเจาะน้ำมันเป็นอันดับต้นๆของประเทศ ซึ่งกระบวนการผลิตจำเป็นต้องอาศัยแรงงานคนไทย และต่างชาติทั้งระดับปฏิบัติการ และระดับบริหารในการออกแบบ ผลิต ติดตั้ง และตรวจสอบคุณภาพให้ได้ตามมาตรฐานที่กำหนด แรงงานหรือทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นสิ่งที่มีความสำคัญ การไม่สามารถมาปฏิบัติงานของพนักงานย่อมส่งผลเสียต่อองค์กร เนื่องจากทำให้งานที่ทำไม่ต่อเนื่อง สูญเสียโอกาส และต้นทุนในการผลิต เพราะพนักงานคนหนึ่งเมื่อเข้ามาสู่องค์กรแล้ว นับตั้งแต่เริ่มต้นถือเป็นการลงทุนขององค์กรเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลในด้านต่างๆ เริ่มต้นตั้งแต่ การสรรหา คัดเลือก พัฒนา และฝึกอบรมเพื่อให้เกิดความรู้ ความสามารถ ความชำนาญงาน ตลอดจนทักษะที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งสิ่งเหล่านี้ล้วนเป็นการลงทุนทั้งสิ้น

ธุรกิจสร้างแทนจุดเจาะน้ำมันเป็นธุรกิจรับเหมาที่ต้องใช้เงินลงทุนสูงมาก มีการแข่งขันในระหว่างธุรกิจสูง และใช้เทคโนโลยีขั้นสูงจากต่างประเทศเข้ามาสู่กระบวนการผลิต เช่น เครื่องจักรกล อุปกรณ์เครื่องมือวัดชนิดต่างๆ เพื่อให้ได้เปรียบจากคู่แข่ง และลดต้นทุนการผลิต จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่ธุรกิจการสร้างแทนจุดเจาะน้ำมันจะต้องมีพนักงานฝ่ายผลิตที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการสร้างหรือติดตั้ง งานของพนักงานฝ่ายผลิตเหล่านี้จะมีลักษณะพิเศษเฉพาะทางที่แตกต่างไปจากงานด้านการผลิตชนิดอื่นๆที่ประกอบไปด้วยความสามารถในการออกแบบ ความสามารถในการผลิต ความสามารถในการใช้ความรู้ความสามารถในการแก้ไขปัญหา และความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน หากพนักงานฝ่ายผลิตไม่มีความรู้ ไม่มีทักษะในการใช้เทคโนโลยี อุปกรณ์เครื่องมือต่างๆ ขาดการฝึกอบรมในการปฏิบัติหน้าที่ และความปลอดภัยอาจทำให้เกิดอุบัติเหตุจากการทำงาน บาดเจ็บ เสียชีวิต พิการ และอาจเกิดโรคภัยเนื่องจากการปฏิบัติงานได้

ปัจจัยสำคัญที่ทำให้เกิดการประสบอุบัติเหตุจากการทำงานประกอบด้วยสถานประกอบการส่วนใหญ่คือ การนำเอาเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้เพื่อเป็นการผลิตให้ได้ทั้งปริมาณ

และคุณภาพตามความต้องการของลูกค้า โดยเฉพาะอย่างยิ่งการแข่งขันกับตลาดโลกที่มีความ  
เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

รุนแรงมากขึ้น ผู้ผลิตต่างมีความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาเทคโนโลยีเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตอย่างต่อเนื่อง ซึ่งการพัฒนานี้เปลี่ยนแปลงเร็วกว่าการพัฒนาความรู้ ความเข้าใจในการใช้เครื่องมือและอุปกรณ์การผลิตที่ทันสมัยของผู้ใช้แรงงาน และอีกปัจจัยหนึ่งคือ ยังไม่มีมาตรการป้องกันอุบัติเหตุในการทำงานอย่างสมบูรณ์ ผู้ปฏิบัติงานจะขาดความระมัดระวังหรือความสนใจ เอาใจใส่ในเรื่องความปลอดภัยในการทำงานในการทำงาน ทำให้โอกาสที่ต้องประสบอันตรายจากที่ทำงานเพิ่มสูงขึ้น ซึ่งในที่สุดแล้วจะมีผลกระทบต่อตัวเอง ครอบครัวและสถานประกอบการโดยตรง

หากสถานประกอบการหรือโรงงานอุตสาหกรรมแห่งใดมีระบบการทำงานที่ไม่ปลอดภัยหรือมีอุบัติเหตุเกิดขึ้นในระหว่างการทำงานขึ้นเท่าใด ชื่อเสียง และความน่าเชื่อถือของสถานประกอบการหรือโรงงานอุตสาหกรรมนั้นก็จะลดลงไปด้วย อันอาจก่อให้เกิดปัญหาการขาดทรัพยากรบุคคลในการทำงานที่ต่อเนื่องมาจากความไม่มั่นใจในความปลอดภัยของผู้ปฏิบัติ (สุรพล พยอมแย้ม.2541) การเกิดอุบัติเหตุแต่ละครั้งย่อมก่อให้เกิดความสูญเสีย นอกจากค่าใช้จ่ายสำหรับพนักงานที่ประสบอันตราย ซึ่งสามารถคำนวณเป็นได้โดยตรงจากค่ารักษาพยาบาล ค่าทำขวัญ หรือเงินทดแทนแล้ว โรงงานอุตสาหกรรมต้องเสียเวลาในการผลิตที่ต้องหยุดชะงัก กระบวนการผลิตชั่วคราว และค่าใช้จ่ายอื่นๆอีก ถึงแม้ว่าการประสบอันตรายนั้นเป็นเหตุให้เกิดความสูญเสียทั้งทางตรงและทางอ้อม แต่นับว่าเป็นความสูญเสียที่มีผลกระทบต่อการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศไทยเป็นอย่างมาก ดังนั้นความปลอดภัย และสุขภาพของผู้ใช้แรงงานในการทำงานจึงเป็นเรื่องที่สำคัญอย่างยิ่งที่ทุกคนต้องตระหนัก และใส่ใจตลอดเวลา เพราะผลจากสภาพแวดล้อมในการทำงานหรืออุบัติเหตุที่เกิดขึ้น นอกจากจะก่อให้เกิดความสูญเสียแก่ตัวเองแล้วยังส่งผลโดยตรงต่อองค์กรอีกด้วย

ดังนั้นผู้วิจัยในฐานะที่เป็นพนักงานฝ่ายปฏิบัติการคนหนึ่งของบริษัทไทยนิปปอนสตีล เอ็นจิเนียริง แอนด์คอนสตรัคชั่น คอร์ปอเรชั่น (Thai Nippon Steel Engineering & Construction Corporation) มีความสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้ระบบความปลอดภัยของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการบริษัทไทยนิปปอนสตีล เอ็นจิเนียริง แอนด์คอนสตรัคชั่น คอร์ปอเรชั่น (Thai Nippon Steel Engineering & Construction Corporation)

## 1.1 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. ศึกษาาระดับการรับรู้ระบบความปลอดภัยของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการบริษัทไทยนิปอนสตีลเอ็นจิเนียริง แอนด์คอนสตรัคชั่น คอร์ปอเรชั่น
2. ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้ระบบความปลอดภัยของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการบริษัทไทยนิปอนสตีลเอ็นจิเนียริง แอนด์คอนสตรัคชั่น คอร์ปอเรชั่น

## 1.2 สมมติฐานการวิจัย

**สมมติฐานที่ 1 :** วัฒนธรรมองค์การ การสื่อสาร การฝึกอบรม การยกย่องชมเชยและการให้รางวัล การสนับสนุนจากหัวหน้างาน ที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้ด้านนโยบายและข้อบังคับด้านความปลอดภัย

**สมมติฐานที่ 2 :** วัฒนธรรมองค์การ การสื่อสาร การฝึกอบรม การยกย่องชมเชยและการให้รางวัล การสนับสนุนจากหัวหน้างาน ที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้ด้านใช้อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องจักรอย่างถูกวิธี

**สมมติฐานที่ 3 :** วัฒนธรรมองค์การ การสื่อสาร การฝึกอบรม การยกย่องชมเชยและการให้รางวัล การสนับสนุนจากหัวหน้างาน ที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้ด้านสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน

**สมมติฐานที่ 4 :** วัฒนธรรมองค์การ การสื่อสาร การฝึกอบรม การยกย่องชมเชยและการให้รางวัล การสนับสนุนจากหัวหน้างาน ที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้ด้านจัดการภาวะฉุกเฉิน

**สมมติฐานที่ 5 :** วัฒนธรรมองค์การ การสื่อสาร การฝึกอบรม การยกย่องชมเชยและการให้รางวัล การสนับสนุนจากหัวหน้างาน ที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้ระบบความปลอดภัยตามมาตรฐาน OHSAS 18001 โดยรวม

## 1.3 กรอบแนวคิดการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ยึดหลักปัจจัยการเกิดอุบัติเหตุ ของชัชสวัสดิ์ เทียนวิบูลย์ (2533 : 5-11) ได้กล่าวถึง ปัจจัยที่ทำให้เกิดอุบัติเหตุในโรงงานอุตสาหกรรมมี 3 ประการคือ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1. บัญญัติที่เกิดจากคน อุบัติเหตุที่เกิดขึ้นจากบุคคลได้แก่ การแต่งกายไม่เหมาะสม บุคคลที่มีทัศนคติไม่ดีต่อความปลอดภัยบุคคลที่ขาดประสบการณ์ และบุคคลที่มีสภาพร่างกายไม่พร้อมจากการทำงาน

2. บัญญัติที่เกิดจากสภาพเครื่องจักร อุบัติเหตุที่เกิดจากสภาพเครื่องจักร ได้แก่ เครื่องมือชำรุด การใช้เครื่องมือผิดประเภท และการใช้เครื่องจักรที่ไม่มีระบบป้องกันอันตราย

3. บัญญัติที่เกิดจากสภาพแวดล้อมในการทำงาน อุบัติเหตุที่เกิดจากสภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น ความไม่เป็นระเบียบเรียบร้อยในโรงงาน แสงสว่างบริเวณทำงานมีไม่เพียงพอ โรงงานมีระบบระบายอากาศไม่ดี พนักงานเหนื่อยล้าได้เร็ว เสียงดังอันเกิดจากการทำงานของเครื่องจักร ถ้าไม่มีระบบป้องกันเสียงให้แก่พนักงาน จะทำให้ความสามารถในการได้ยินลดลง หรืออาจทำให้หูหนวกได้

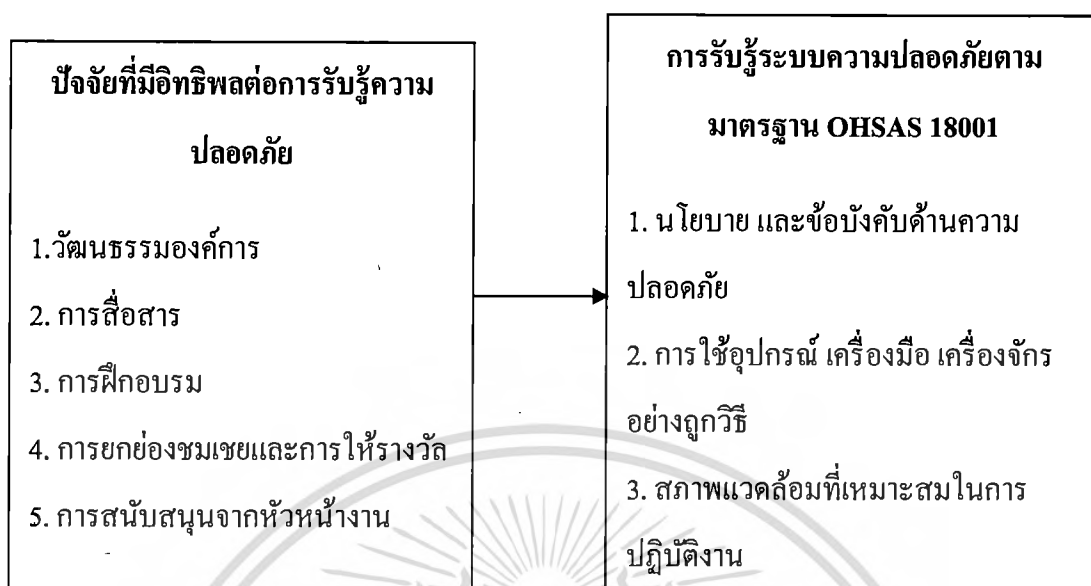
สำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาทฤษฎีและงานวิจัยต่างๆที่เกี่ยวข้อง ได้กำหนดกรอบแนวความคิดในการศึกษา โดยประกอบด้วยการรับรู้ระบบความปลอดภัยตามมาตรฐาน OHSAS 18001 4 ด้าน ได้แก่

1. นโยบาย และข้อบังคับด้านความปลอดภัย
2. การใช้อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องจักรอย่างถูกวิธี
3. สภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน
4. การจัดการภาวะฉุกเฉิน

ทั้งนี้เพราะผู้วิจัยเห็นว่า การรับรู้ความปลอดภัยในด้านต่างๆดังกล่าวเป็นสิ่งสำคัญ และมีประโยชน์อย่างยิ่งที่ต้องควบคู่ไปกับพนักงานฝ่ายปฏิบัติการทุกคนในบริษัทไทยนิปปอนสตีลเอ็นจิเนียริง แอนด์คอนสตรัคชั่น คอร์ปอเรชั่น ดังนั้นผู้วิจัยจึงกำหนดกรอบแนวความคิดที่ใช้ในการวิจัย ดังแสดงในภาพที่ 1.1

## ตัวแปรอิสระ

## ตัวแปรตาม



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

## 1.5 ขอบเขตของการวิจัย

## 1.5.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานฝ่ายปฏิบัติการบริษัทไทยนิปปอนสตีล เอ็นจิเนียริง แอนด์คอนสตรัคชัน คอร์ปอเรชั่น มีจำนวนพนักงานทั้งหมด 1,567 คน (ข้อมูลจากฝ่ายบุคคล ณ เดือน มีนาคม ปี 2555)

## 1.5.2 ระยะเวลาในการวิจัย

การวิจัยนี้มีช่วงเวลาในการเก็บข้อมูลตั้งแต่เดือนพฤศจิกายน 2555 ถึงเดือน ธันวาคม 2555 รวมระยะเวลาทั้งหมด 2 เดือน

## 1.5.3 ตัวแปรที่ศึกษา

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับความคิด ความหมาย ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจึงได้กำหนดตัวแปรอิสระ (Independent Variable) และตัวแปรตาม (Dependent Variable) ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ โดยแบ่งเป็น 2 กลุ่มตัวแปร ดังนี้

1. **ตัวแปรอิสระ** คือปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้ความปลอดภัยตามมาตรฐาน OHSAS 18001 ได้แก่

- วัฒนธรรมองค์การ
- การสื่อสาร
- การฝึกอบรม
- การยกย่องชมเชยและการให้รางวัล
- การสนับสนุนจากหัวหน้างาน

2. **ตัวแปรตาม** คือ การรับรู้ระบบความปลอดภัยตามมาตรฐาน OHSAS 18001 ได้แก่

- นโยบาย และข้อบังคับด้านความปลอดภัย
- การใช้อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องจักรอย่างถูกวิธี
- สภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน
- การจัดการภาวะฉุกเฉิน

## 1.6 นิยามคำศัพท์เฉพาะ

1. **พนักงานฝ่ายปฏิบัติการบริษัทไทยนิปปอนสตีลเอ็นจิเนียริง แอนด์ คอนสตรัคชั่น (Thai Nippon Steel Engineering & Construction Corporation)** หมายถึง พนักงานที่ปฏิบัติงานในบริษัทไทยนิปปอนสตีลเอ็นจิเนียริง แอนด์คอนสตรัคชั่น คอร์ปอเรชั่น (Thai Nippon Steel Engineering & Construction Corporation) ออกแบบ ผลิต ติดตั้ง นำความรู้ความสามารถมาใช้ในการแก้ปัญหางานที่เกิดขึ้นได้

2. **แท่นขุดเจาะน้ำมัน** หมายถึง แท่นที่ออกแบบกระบวนการผลิตสำหรับดูดก๊าซและน้ำมันขึ้นมาจากใต้ดิน เพื่อรอเข้าสู่กระบวนการแยก และการกลั่นต่อไป

3. **การรับรู้** หมายถึง กระบวนการซึ่งสมองตีความหรือแปรข้อมูลของสิ่งเร้าจากอวัยวะรับความรู้สึก แล้วมีการแสดงออกถึงความรู้ความเข้าใจนั้น อันจะนำไปสู่การเกิดพฤติกรรมโดยอาศัยประสบการณ์เดิม

4. การรับรู้ระบบความปลอดภัย หมายถึง ความเข้าใจของพนักงานที่มีต่อมาตรการความปลอดภัยแบ่งออกเป็น 4 ด้าน คือ กฎ และนโยบายความปลอดภัย การใช้เครื่องมือเครื่องจักรอย่างปลอดภัย สภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการทำงาน และการจัดเตรียมเกี่ยวกับภาวะฉุกเฉิน

5. วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง สิ่งที่เป็นปฏิบัติสืบต่อกันมาเป็นเวลานาน จนก่อให้เกิดการปลูกฝังต่อพนักงาน ให้ยึดถือปฏิบัติตาม

6. การสื่อสาร หมายถึง สิ่งที่ใช้เป็นสื่อกลางในการติดต่อกันในองค์กร

7. การฝึกอบรม หมายถึง การถ่ายทอดความรู้เพื่อเพิ่มพูนทักษะ ความชำนาญ และทัศนคติในทางที่ถูกต้อง เพื่อช่วยในการปฏิบัติงาน และหน้าที่ต่างๆ ในปัจจุบัน และอนาคตเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

8. การยกย่องชมเชยและการให้รางวัล หมายถึง ผลตอบแทนที่ให้แก่พนักงานที่ทำความดีด้านต่างๆ ให้กับบริษัท เพื่อเป็นแรงจูงใจให้พนักงานในการปฏิบัติงาน

9. การสนับสนุนจากหัวหน้างาน หมายถึง การที่บุคคลได้รับความช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชา หรือกลุ่มคนที่บุคคลนั้นมีปฏิสัมพันธ์ด้วย ซึ่งสิ่งทีบุคคลได้รับการช่วยเหลือ ได้แก่ ด้านอารมณ์ และสังคม ด้านข้อมูลข่าวสาร และด้านวัตถุประสงค์ของต่างๆ

10. นโยบายและข้อบังคับด้านความปลอดภัย หมายถึง ข้อความที่ลงนามโดยผู้บริหารระดับสูงขององค์กรเพื่อแสดงให้เห็นถึงเจตนารมณ์ ความมุ่งมั่นในด้านคุณภาพ และเป็นกำหนดทิศทางและเป้าหมายขององค์กร

11. การใช้อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องจักรอย่างถูกวิธี หมายถึง การศึกษาอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องจักรแต่ละชนิดถึงขั้นตอนการใช้งาน ข้อห้ามต่างๆที่กำหนด รวมถึงใช้ให้ถูกต้องลักษณะของงานแต่ละประเภท

12. สภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการทำงาน หมายถึง บรรยากาศ สภาพแวดล้อมต่างๆ ในหน่วยงานอันจะมีส่วนเกื้อกูล และส่งเสริมการปฏิบัติงาน เช่น อาคารสถานที่ทำงานเหมาะสม มีวัสดุอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ที่ทันสมัยเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน

13. การจัดการภาวะฉุกเฉิน หมายถึง การบริหารจัดการของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องเกี่ยวกับความปลอดภัย กรณีเกิดเหตุการณ์กระทันหัน หรือเกิดอุบัติเหตุขึ้น

## บทที่ 2

# แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้ระบบความปลอดภัยตามมาตรฐาน OHSAS 18001 ของพนักงานบริษัทไทยนิปปอนสตีลเอ็นจิเนียริง แอนด์ คอนสตรัคชั่น คอร์ปอเรชั่น

ผู้วิจัยได้ศึกษา และทำการรวบรวมแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มีรายละเอียด ดังนี้

2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความหมายการรับรู้

2.2 แนวความคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับ นโยบายและข้อบังคับด้านความปลอดภัย

2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้ระบบความปลอดภัยตามมาตรฐาน OHSAS 18001

2.4 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการรับรู้ระบบความปลอดภัยตามมาตรฐาน OHSAS 18001

2.5 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับบริษัทไทยนิปปอนสตีลเอ็นจิเนียริง แอนด์ คอนสตรัคชั่น คอร์ปอเรชั่น

2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

## 2.1 แนวความคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับความหมายการรับรู้

### 2.1.1 ความหมายของการรับรู้

สุโท เจริญสุข (2520 : 24) ได้ให้ความหมายว่า การรับรู้ คือ การรู้จักสิ่งต่างๆ สภาพต่างๆ ที่เป็นสิ่งเร้ามาทำปฏิกิริยากับตัวเราเป็นการแปลอาการสัมผัสให้มีความหมายขึ้น เกิดเป็นความรู้สึกเฉพาะตัว สำหรับบุคคลนั้นๆ

ประนอม สโรชมาน (2524 : 47) ได้กล่าวการรับรู้ว่า เป็นกระบวนการที่เราารู้สึกได้ต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง เป็นต้นว่า ภาพคน เสียงเพลง น้ำร้อน การรับรู้เป็นการแปลหรือตีความ การรับความรู้สึกที่ได้แสดงออกมาเป็นสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่มีความหมายหรือที่รู้จัก หรือที่เข้าใจ

ประพันธ์ สุทธาวาส และอุดม สำอางค์กุล (2525 : 83) กล่าวว่า การรับรู้ หมายถึง การแปลความหมายสิ่งเร้าที่มาปะทะกับอินทรีย์ในขณะนั้น กล่าวคือ เป็นขบวนการทางจิตใจ ซึ่งเลือก  
เอกส เป็นเอกสารที่ส่งมอบให้บริษัทเพื่อใช้ในการศึกษาเท่านั้น เมื่ออนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

รับสิ่งเร้า ภายนอกในขณะนั้น แล้วแปลเป็นกระแสประสาทเข้าสู่ระบบประสาทส่วนกลางถึงสมอง สมองทำการผสมผสานระหว่าง สิ่งเร้าใหม่ในขณะนั้นกับประสบการณ์เดิมที่อยู่ในความทรงจำเพื่อ แปลความหมายสิ่งเร้าปัจจุบันนั้น

จำเนียร ช่วง โชติ (2528 : 6) อธิบายว่า การรับรู้ คือการที่คนเรารับรู้สิ่งต่างๆ โดยอาศัย อวัยวะสัมผัส (Sensory Organ) ที่มีอยู่ ได้แก่ ตา หู จมูก ลิ้น และผิวหนัง ทำหน้าที่เป็นเครื่องมือ และ อุปกรณ์ในการสัมผัสแล้วส่งเป็นประสบการณ์ทางสมอง จากสมองจะแปลงสัมผัสเหล่านั้นเป็นผล ออกมาในรูปของการตอบสนองต่อสิ่งเร้าทางส่วนต่างๆของร่างกาย และนำไปสู่พฤติกรรมต่อไป

เทพพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ (2529 : 6) ได้กล่าวถึง ความหมายของการรับรู้ว่า หมายถึง กระบวนการในการเลือกรับการจัดระเบียบ และแปลความหมายของสิ่งเร้าที่บุคคลพบเห็น หรือมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับด้ายในสิ่งแวดล้อมหนึ่งๆ

วนิดา เสนิเศรษฐ และชอบ อินทร์ประเสริฐกุล (2530 : 4) ให้ความหมายว่าเป็น กระบวนการที่บุคคลได้รับแล้วทำการตีความ และมีปฏิกิริยาตอบสนองต่อสิ่งเร้า

นวลศิริ เปาโรหิตย์ (2535: 63) ให้ความหมายว่า การรับรู้คือ กระบวนการแปลความหมาย ของ สิ่งเร้าที่มากกระทบกับประสาทสัมผัสต่างๆของเรา และการแปลความหมายอย่างไร ขึ้นอยู่ โดยตรงกับประสบการณ์ในอดีตของเรา และสภาพจิตใจในปัจจุบันเป็นการสร้างความหมาย เกี่ยวกับโลกภายนอกให้กับตัวเอง

บุญศิริ สุวรรณเพ็ชร (2538 : 89) ได้ให้ความหมายของการรับรู้ว่า กระบวนการที่สมอง รับรู้กระแสความรู้สึกเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมจากอวัยวะรับความรู้สึก และสมองจะให้วัตถุประสงค์เหล่านี้ เพื่อให้อินทรีย์แปลความหมายของสิ่งแวดล้อม กระบวนการซึ่งมีชีวิตเลือกจัดระบบ และแปลข้อมูล ที่ได้รับมา

รจรี นพเกตุ (2539 : 1) การรับรู้ คือ กระบวนการประมวล และตีความข้อมูลต่างๆที่อยู่ รอบตัวที่ได้จากความรู้สึก

ศิริชัย ไตรสารศรี (2539) ได้กล่าวถึง Sereno และ Bodaken ที่ได้ให้ความหมายการรับรู้ ไว้คือ การที่บุคคลใช้ระบบภายในของเขารับเอาข้อมูลจากสิ่งแวดล้อมภายนอกเข้ามาโดยจิตวิสัย (Subjective) และมีการสร้างสรรค์ทำให้เกิดกระบวนการ 3 อย่าง คือ การเลือกสิ่งเร้า การจัดหมู่ ให้แก่สิ่งเร้า และการตีความการประเมินค่า

จากความหมายที่ได้รับรู้ที่ผ่านมา สรุปได้ว่า การรับรู้ หมายถึง กระบวนการซึ่งสมอง ตีความ หรือแปลข้อมูลสิ่งเร้าจากอวัยวะรับความรู้สึก แล้วมีการแสดงออกถึงการรู้ ความเข้าใจจาก การตีความนั้นโดยอาศัยประสบการณ์เดิม

### 2.1.2 กระบวนการรับรู้

Kast and Rosenzweig (1979 : 365) ได้กล่าวว่า การรับรู้เป็นพื้นฐานในการเข้าใจถึง พฤติกรรม เพราะสิ่งเร้าที่มากกระทบกับอินทรีย์นั้น ถ้าบุคคลไม่รับรู้จะไม่มีผลมาสู่พฤติกรรม ซึ่ง บุคคลจะรับรู้แตกต่างกันกันจากประสบการณ์เดิม แรงกระทบจากภายนอก เช่น ความเครียด พลัง ของกลุ่ม และระบบการให้รางวัล เป็นต้น ซึ่งในกระบวนการนี้มีสิ่งที่เหมือนกันคือ การเลือกรับรู้ การตีความ และการตีให้สมบูรณ์ โดยได้อธิบายเพิ่มเติมว่า ถ้าบุคคลจะเลือกรับรู้ในสิ่งที่ตนพอใจ และปฏิเสธสิ่งที่รบกวนจิตใจ แล้วตีความออกมาตามประสบการณ์เดิม และค่านิยมเดิมให้สมบูรณ์ คือ การที่คนเราเติมภาพหรือเหตุการณ์ตามแนวโน้มที่เกิดขึ้นให้กลายเป็นภาพ หรือสถานการณ์ที่มีความหมายสมบูรณ์

Schermerborn et.al. (1982 : 146) ได้กล่าวถึง กระบวนการรับรู้ว่าเป็นกระบวนการที่คนเรา รับรู้ ข้อมูล จัดระเบียบและแปลความหมาย ภายใต้สภาวะแวดล้อมนั้น โดยข้อมูลจะนำไปสู่การ ตัดสินใจและเกิดการกระทำขึ้น ซึ่งแต่ละคนจะมีการรับรู้ไปตามประสบการณ์ของตนเอง การรับรู้ จะเป็นการเลือกข้อมูลที่ผ่านมา โดยจะมีผลต่อกระบวนการคิด และพฤติกรรมของบุคคลนั้นด้วย

สิทธิโชค วรรณสันติกุล (2524 : 33) ได้อธิบายละเอียดขึ้นถึงกระบวนการรับรู้ว่าเป็น กระบวนการ ที่ซับซ้อนประกอบด้วย 3 ขั้นตอน คือ

1. การเลือก (Selection) เป็นกระบวนการเลือกรับสิ่งเร้าทั้งอันจากสิ่งเร้าทั้งหลาย
2. การจัดระบบ (Organization) คนเรามักจะจัดระบบจากสิ่งเร้าภายนอก 2 วิธี คือ

2.1 ภาพและพื้น (Figure and Ground) การที่คนเราแยกสิ่งเร้าที่เลือกมาเป็นสิ่งที่พุ่งสมาธิไปยังส่วนนั้นเป็นพิเศษ เรียกว่า ภาพ (Figure) และส่วนอื่นๆที่ไม่สนใจเป็นพื้น (Ground)

2.2 การทำให้ง่าย (Simplification) การรับรู้สิ่งเร้าภายนอกเข้ามาจัดระบบอีกวิธีหนึ่ง ซึ่งเป็นแนวโน้มของคนทั่วไป คือ การจัดสิ่งเร้านั้นให้อยู่ในรูปที่ง่ายมากขึ้น ตัดสิ่งที่เป็นรายละเอียดที่ซับซ้อนทิ้งไป

3. การแปลความ (Interpretation) เป็นขั้นตอนสุดท้ายในกระบวนการรับรู้ ในขั้นนี้คนเรา

จะอาศัยคุณสมบัติที่มีอยู่ในตัวเอง เช่น ทักษะคิด ประสบการณ์ ความต้องการ ค่านิยม ฯลฯ เพื่อช่วย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นอนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ให้การพิจารณาสิ่งเร้าภายนอก เพื่อผสมผสานสิ่งเร้าภายนอกให้เข้ากับคุณสมบัติภายใน ดังนั้นการแปลความจึงเป็นเรื่องที่ขึ้นกับอัตวิสัย (Subjective) ของผู้รับสิ่งเร้าอย่างเดี่ยวที่เสนอต่อบุคคลต่าง ๆ กัน บุคคลเหล่านั้นจะแปลความหมายแตกต่างกัน

จำเนียร ช่วงโชติ (2528 : 23) กล่าวว่า กระบวนการของการรับรู้จะเกิดขึ้นได้ต้องประกอบไปด้วย

1. อาการสัมผัส หมายถึง อาการที่อวัยวะสัมผัสสิ่งเร้า หรือสิ่งที่เราผ่านเข้ามากระทบกับอวัยวะสัมผัสต่างๆ เพื่อให้คนเรารับรู้ภาวะแวดล้อมรอบตัว

2. การแปลความหมายจากอาการสัมผัส ส่วนสำคัญที่จะช่วยให้การแปลความดีหรือถูกต้องเพียงใดนั้น ต้องอาศัย สติปัญญา หรือความเฉลียวฉลาด การสังเกตพิจารณา ความสนใจ และความตั้งใจ คุณภาพของจิตใจในขณะนั้น

3. ความรู้เดิม หรือประสบการณ์เดิม ซึ่งได้แก่ ความคิด ความรู้ และการกระทำที่ได้เคยปรากฏแก่ผู้นั้นมาแล้วในอดีตมีความสำคัญมากสำหรับช่วยในการตีความหรือแปลความหมายของการสัมผัสได้แจ่มชัด ความรู้เดิมและประสบการณ์เดิมที่ได้สั่งสมไว้สำหรับช่วยในการแปลความหมายได้คตินั้น จะต้องมีคุณสมบัติดังนี้ เป็นความรู้ที่แน่นอน ถูกต้อง ชัดเจน ต้องมีปริมาณมาก กล่าวคือ รู้หลายอย่างจึงจะช่วยแปลความหมายต่างๆ ได้สะดวก และถูกต้อง

สถิต วงศ์สุวรรณ (2529 : 73) ได้อธิบายถึง กระบวนการรับรู้ว่าเป็น กระบวนการระหว่างสิ่งเร้ารับการตอบสนองของบุคคล ตรงใดที่ไม่มีสิ่งเร้า จะเกิดการเรียนรู้ไม่ได้เด็ดขาด การรับรู้จะสมบูรณ์ได้ ต่อเมื่อมีกระบวนการวินิจฉัยสั่งการของสมอง จากนั้นจึงเป็นขั้นแสดงอาการตอบสนอง

### 2.1.3 องค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อการเรียนรู้

เดโซ สวานานนท์ (2516 : 30) อธิบายว่า สัญญาณหรือการรับรู้ของคนเราจะเป็นอย่างไร ขึ้นอยู่กับสถานการณ์ที่ผ่านมา ความสนใจ และเรื่องอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับผู้นั้นเป็นสำคัญหรือประสบการณ์ในอดีตก็ตาม ความเข้าใจของบุคคลนั้นก็ดี และอื่นๆที่เกี่ยวข้อง ย่อมมีส่วนสัมพันธ์กับอาชีพ อายุ ระดับชั้นของผู้นั้นหรือกล่าวโดยสั้นๆว่า ย่อมขึ้นอยู่กัภูมิหลังทางสังคมของผู้นั้นเอง

สถิต วงศ์สุวรรณ (2529 : 79) อธิบายถึงปัจจัยที่กำหนดการรับรู้ไว้หลายประการโดยสรุปได้ดังนี้

1. ลักษณะของผู้รับรู้ โดยแบ่งออกเป็น 2 ด้าน คือ ด้านกายภาพและจิตวิทยา

1.1 ด้านกายภาพ หมายถึง อวัยวะสัมผัส เช่น หู ตา จมูก และอวัยวะสัมผัสอื่นปกติหรือไม่ มีความรู้สึกรับสัมผัสสมบูรณ์เพียงใด

1.2 ด้านจิตวิทยา ได้แก่ ความรู้เดิม ความต้องการ ความปรารถนาหรือแรงขับ ภาวะอารมณ์ เจตคติ อิทธิพลทางสังคม ความตั้งใจที่จะรับรู้ ความสนุกสนานเพลิดเพลิน แรงจูงใจ คุณค่าและความสนใจ ความสนใจชั่วคราว ความสนใจที่ติดเป็นนิสัย ความดึงดูดในทางสังคม เซาว์นปัญหา การสังเกตพิจารณา การเตรียมความพร้อมที่จะรับรู้ และความคาดหวัง

## 2. ลักษณะของสิ่งเร้า

สิ่งเร้าภายนอกที่ดึงดูดใจความสนใจและความตั้งใจได้แก่ ขนาดความเข้มหรือความหนักเบาของสิ่งเร้า การเปลี่ยนแปลงหรือการเคลื่อนไหวของสิ่งเร้า การกระทำซ้ำๆของสิ่งเร้า ความกว้างหรือขนาดของสิ่งเร้า ความแปลกใหม่ ความคงทน ระยะทาง ลักษณะการตัดกันและสีของสิ่งเร้า

การจัดหมวดหมู่ของวัตถุที่เป็นเร้า ซึ่งพวก Gestalt Psychologist ได้ให้หลักเกณฑ์การจัดกลุ่มวัตถุเป็นกฎไว้ 4 ประการคือ กฎแห่งความคล้ายคลึง กฎแห่งความใกล้ชิด กฎแห่งความสมบูรณ์และกฎแห่งความต่อเนื่อง

ซูเรซซ์ ชิระเมธ (2534 : 24) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบของการรับรู้มี 3 ประการ ดังนี้

1. สิ่งเร้า ได้แก่ สิ่งต่างภายนอกที่มากระทบกับประสาทสัมผัส สิ่งเร้าเหล่านี้มี 3 ชนิดคือ Absolute Threshold สิ่งเร้าที่มีขนาดขั้นต่ำที่สุดที่มนุษย์สามารถรับรู้ได้ สิ่งเร้านี้ต้องมีความแตกต่างเพียงพอที่จะสังเกตเห็น เช่น ระดับเสียงดนตรี นักดนตรีจะมีความสามารถรับรู้ได้ดี เป็นต้น
2. ประสาทสัมผัส จะต้องสอดคล้องกับสิ่งเร้า เช่น การรู้รสโดยใช้ลิ้น การเห็นโดยใช้สายตา การได้ยินโดยใช้หู เป็นต้น
3. ความตั้งใจ (Attention) เป็นความเอาใจใส่หรือจดจ่อ ที่จะรับสิ่งเร้าอย่างใดอย่างหนึ่ง เมื่อมีสิ่งเร้าที่ตั้งใจจะเกิดขึ้น จะทำให้รับรู้ได้รวดเร็ว

นวลศิริ เปาโรหิตย์ (2535 : 87) กล่าวถึงตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้ มี 2 ประเภทคือ

- 1.คุณสมบัติในจิตใจของผู้รับรู้ ได้แก่ ความสนใจ ความต้องการ ทักษะและควมใส่ใจ เป็นต้น
2. คุณสมบัติของสิ่งเร้าภายนอกที่มีต่อความสนใจ ได้แก่ การเปลี่ยนแปลงสิ่งเร้า ขนาดของสิ่งเร้า การเคลื่อนไหวของสิ่งเร้า และการเกิดซ้ำๆกันของสิ่งเร้า

สรุปได้ว่า องค์ประกอบที่มีอิทธิพล ทำให้การรับรู้ของบุคคลแตกต่างกัน ขึ้นอยู่กับปัจจัย 2 ปัจจัยใหญ่ๆคือ ประการแรก ปัจจัยด้านประชากร ได้แก่ เพศ อาชีพ ระดับการศึกษา ฐานะทางเศรษฐกิจ และประสบการณ์เดิม ประการที่ 2 ปัจจัยทางสังคมจิตวิทยา ได้แก่ ความคาดหวัง ความต้องการ แรงจูงใจ ทัศนคติ และบุคลิกภาพ

## 2.2 แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้ระบบความปลอดภัยตามมาตรฐาน OHSAS 18001

### 2.2.1 แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร

#### 1. ความหมายของวัฒนธรรมองค์กร

สำหรับคำนิยาม และความหมายของวัฒนธรรมองค์กรนั้น ได้มีนักคิด นักวิชาการหลายท่านให้คำนิยามไว้หลากหลาย โดยสามารถรวบรวมและสรุปได้ดังนี้

สุนทร วงศ์ไวยวรรณ (2546) ให้ความหมายว่า วัฒนธรรมองค์กรหมายถึง แบบแผนของฐานคติร่วมที่กลุ่มเรียนเป็นสิ่งที่แก้ปัญหาของการปรับตัวภายนอก และบูรณาการจากภายใน ซึ่งทำหน้าที่ได้ดีและถูกพิจารณาว่า เชื่อถือได้ จึงตั้งสมมติฐานใหม่ว่าเป็นวิธีที่ถูกต้องที่จะรับรู้

วิรัช สงวนวงษ์วาน (2546) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์กร คือค่านิยมและความเชื่อที่มีร่วมกันอย่างเป็นระบบที่เกิดขึ้นในองค์กร ใช้เป็นแนวทางในการกำหนดพฤติกรรมของคนในองค์กร

สมยศ นาวิการ (2546) ให้ความหมายว่า วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง ระบบของค่านิยมร่วมสมมติฐาน ความเชื่อ และบรรทัดฐานที่ทำให้สมาชิกขององค์กรเป็นหนึ่งเดียว

เกรียงศักดิ์ เขียวยิ่ง (2543) วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง ระบบการดำเนินการร่วมกันภายในองค์กรที่มีการยึดถือโดยสมาชิกขององค์กร ซึ่งแตกต่างไปจากองค์กรอื่น

ผู้วิจัยพอสรุปได้ว่า วัฒนธรรมองค์กรคือ ทุกสิ่งทุกอย่างที่บุคคลในองค์กรหนึ่งปฏิบัติเหมือนกัน เป็นเอกลักษณ์เฉพาะองค์กรนั้น เกิดจากการเชื่อมโยงผสมผสานระหว่างเจตคติ บุคคล ค่านิยม ความเชื่อ และการกระทำของบุคคล ของกลุ่ม ขององค์กร นโยบาย และวัตถุประสงค์ขององค์กรจนเป็นที่ยอมรับของบุคคลในองค์กร

## 2. วัฒนธรรมเครื่องจักรและวัฒนธรรมแบบมีชีวิตร

1) วัฒนธรรมแบบเครื่องจักร (Mechanistic Culture) องค์การที่ถูกควบคุมอย่างเข้มงวด อาจกล่าวได้ว่าเป็นองค์การที่มีวัฒนธรรมเครื่องจักร ค่านิยม และความเชื่อร่วมกัน จะเป็นการทำตามกัน การอนุรักษ์นิยม การเชื่อฟังกฎ ความสามัคคีกันในทีม และความจงรักภักดี ประสิทธิภาพ คือ เป็นความหมายโดยส่วนรวม ภายในวัฒนธรรมแบบเครื่องจักรจะสะท้อนให้เห็นจากความเชื่อว่า สินค้าและบริการต้องปรับปรุงให้ดีขึ้น แต่ไม่ใช่เป็นการเปลี่ยนแปลงทางพื้นฐาน บริษัทที่มีวัฒนธรรมแบบเครื่องจักรจะมีคุณลักษณะต่อไปนี้

1. มีความอดทนน้อยต่อสมาชิกที่มีค่านิยม/ความเชื่อ ไม่ตรงกัน
2. การตัดสินใจจะเกิดขึ้นจากความกลัวว่าจะเกิดอะไรขึ้นถ้าไม่ปฏิบัติ
3. ค่านิยม และความเชื่อร่วมกันจะเป็นการทำตามกัน
4. มีกฎ ข้อบังคับ และระเบียบการปฏิบัติงานอย่างเข้มงวด
5. มีความจงรักภักดีต่อระบบ
6. การขาดความเสียดาย

2) วัฒนธรรมแบบมีชีวิตร (Organic Culture) วัฒนธรรมแบบมีชีวิตรจะเกี่ยวข้องกับการเปิดโอกาสที่สูงกับความหลากหลาย กฎ และข้อบังคับจะมีน้อย การเผชิญหน้าความขัดแย้งอย่างเปิดเผย จุดมุ่งหมายที่สำคัญจะอยู่ที่การเปลี่ยนแปลงระบบวัฒนธรรมจะเป็นการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์ ไปสู่การคิดค้นสิ่งใหม่ การแข่งขันได้ภายในตลาดและการทำกำไร หรือการเปลี่ยนแปลงทางวัฒนธรรมที่สะท้อนให้เห็นค่านิยมใหม่เกี่ยวกับบุคคล ประสิทธิภาพ และคุณภาพชีวิตของการทำงาน ที่สะท้อนให้เห็นจากความพยายามเพิ่มประสิทธิภาพอีกด้วย บริษัทที่มีวัฒนธรรมแบบมีชีวิตรจะมีคุณลักษณะดังต่อไปนี้

1. มีความอดทนต่อความหลากหลาย
2. มีความไว้วางใจ
3. กล้าเผชิญกับความขัดแย้งอย่างเปิดเผย
4. มีความเคารพต่อความเป็นเอกบุคคล
5. มีความคล่องตัวต่อการเปลี่ยนแปลง
6. มีการป้องกันตัวเองน้อยที่สุดภายในความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

### 3) ความสำคัญของวัฒนธรรมองค์การ

1. ก่อให้เกิดเอกลักษณ์ขององค์การที่สมาชิกจะรับรู้และยึดถือร่วมกัน จะสามารถแบ่งแยกองค์การหนึ่งให้แตกต่างจากอีกองค์การ เนื่องจากรูปแบบของวัฒนธรรมที่แตกต่างกัน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2. วัฒนธรรมที่ชัดเจนสามารถทำให้สมาชิกองค์การสามารถจำแนกสิ่งต่างๆออกมาได้ว่า การกระทำนั้นถูกต้องหรือไม่ เป็นการปฏิบัติตามแนวทางที่ผู้เริ่มก่อตั้งได้กำหนดไว้

3. ช่วยเสริมสร้างความผูกพันในหมู่สมาชิก ทำให้สมาชิกเกิดความผูกพันร่วมกัน และกระตุ้นให้เกิดการยอมรับความผูกพันกันในองค์การ ไม่ทำให้สมาชิกยึดมั่นแต่ตนเอง

4. ช่วยส่งเสริมระบบสังคมให้มีเสถียรภาพ

5. ช่วยชี้นำทัศนคติและพฤติกรรมของสมาชิก วัฒนธรรมองค์การเป็นกรอบของระเบียบแบบแผนสำหรับสมาชิกในองค์การที่จะทราบถึงแนวทางปฏิบัติ และพฤติกรรมองค์การว่าเป็นไปในลักษณะใด

#### 4) ลักษณะของวัฒนธรรมที่ทำให้องค์การบรรลุประสิทธิผล

จากการศึกษาของ Daniel R. Dension (1990) ในปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การ และประสิทธิผลขององค์การ พบว่า วัฒนธรรมองค์การจะส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์การเป็นอย่างมาก เมื่อวัฒนธรรมนั้นก่อให้เกิด

1. ความผูกพัน และการมีส่วนร่วมในองค์การ
2. การปรับตัว ที่เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก
3. การประพฤติปฏิบัติได้สม่ำเสมอ ซึ่งจะทำให้เกิดการประสานงานกัน และสามารถคาดการณ์พฤติกรรมต่างๆที่จะเกิดขึ้นได้
4. มีวิสัยทัศน์ และภารกิจขององค์การที่เหมาะสม ทำให้องค์การมีกรอบและทิศทางการดำเนินงานที่ชัดเจน

#### 2.2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการสื่อสาร

##### 1. ความหมายของการสื่อสาร

Jurgen Ruesch and Gregory Bateson (1951) ให้ความเห็นว่า การสื่อสารไม่ได้หมายถึงการถ่ายทอดสารด้วยคำพูด ภาษาเขียนที่ชัดเจน และแสดงเจตนาชัดเจนเท่านั้น แต่การสื่อสารยังรวมไปถึงกระบวนการทั้งหลายที่คนมีอิทธิพลต่อกันด้วย

Cal I. Hoveland (1953) ให้ความเห็นว่า การสื่อสารคือ กระบวนการที่บุคคลหนึ่ง (ผู้ส่งสาร) ส่งสิ่งเร้า (ภาษาพูดหรือภาษาเขียน) เพื่อเปลี่ยนพฤติกรรมของบุคคลอื่นๆ (ผู้รับสาร)

นรินทร์ชัย พัฒนพงศา (2542) กล่าวถึงความหมายของการสื่อสารว่า เป็นการแลกเปลี่ยนข่าวสารระหว่างผู้ส่งสาร และผู้รับสาร โดยใช้สื่อหรือช่องทางต่างๆ เพื่อมุ่งหมายโน้มน้าว

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

นำวจิตใจให้เกิดการรับรู้หรือเปลี่ยนทัศนคติหรือเปลี่ยนพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง หรือหลายอย่าง

## 2. วัตถุประสงค์ของการสื่อสาร

การกำหนดวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนของการสื่อสารเป็นส่วนสำคัญที่ทำให้การสื่อสารประสบความสำเร็จได้รวดเร็วยิ่งขึ้น เนื่องจากมีเป้าหมายที่ชัดเจน วัตถุประสงค์ของการสื่อสารมีหลายประการ โดยวัตถุประสงค์ที่แสดงความต้องการเป็นการวิเคราะห์วัตถุประสงค์โดยใช้ความต้องการของผู้ส่งสารและความต้องการของผู้รับสารเป็นเกณฑ์ว่า ในการสื่อสารนั้น ผู้ส่งสารมีความต้องการอะไร และผู้รับสารมีความต้องการอะไร วัตถุประสงค์ของผู้ส่งสารกับวัตถุประสงค์ของผู้รับสารอาจไม่เหมือนกันก็ได้ ผู้รับสารอาจมีปฏิกิริยาต่อสารผิดแปลกไปจากความตั้งใจที่ผู้ส่งสารต้องการได้ ซึ่งทำให้การสื่อสารไม่บรรลุเป้าหมายตามเจตนารมณ์ หรือความตั้งใจของผู้ส่งสาร ผลที่ตามมาคือ ความล้มเหลวของการสื่อสาร วัตถุประสงค์ของการสื่อสารได้จำแนกไว้ ดังนี้

- 1) เพื่อแจ้งให้ทราบหรือเพื่อทราบ หมายถึง การสื่อสารที่ผู้ส่งสารจะแจ้งหรือบอกกล่าวข่าวสาร ข้อมูล เหตุการณ์ ความคิด ความต้องการของตนให้ผู้รับสารได้ทราบ
- 2) เพื่อความบันเทิงใจ คือการส่งความรู้สึที่ดี และมุ่งรักษามิตรภาพต่อกัน เป็นการนำเสนอเรื่องราวหรือสิ่งอื่นใดที่จะทำให้ผู้รับสารเกิดความพึงพอใจ
- 3) เพื่อชักจูงใจ คือ การนำเสนอเรื่องราวหรือสิ่งอื่นใดเพื่อจูงใจให้เกิดความร่วมมือ สร้างกำลังใจ เพื่อให้ผู้รับสารเกิดความคล้อยตาม หรือปฏิบัติตามที่ผู้ส่งสารต้องการ และนำไปสู่การปรับปรุงแก้ไข

## 3. ความสำคัญของการสื่อสาร

1) การสื่อสารเป็นเครื่องมือของผู้บริหารในการบริหารงาน เพราะการสื่อสารภายในองค์กรจะช่วยให้สามารถทำงานลุล่วงไปด้วยดี เนื่องจากการทำงานต้องอาศัยหลายฝ่ายหลายส่วนงานเข้ามาช่วยเสริมศักยภาพให้กับองค์กร

2) การสื่อสารเป็นเครื่องมือที่ช่วยสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับบุคลากรต่างๆภายในองค์กรเดียวกัน เพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกัน และสร้างความไว้วางใจต่อกัน โดยเฉพาะการเปิดโอกาสให้บุคลากรในระดับต่างๆ ได้มีส่วนร่วมในการบริหารงานของผู้บริหาร

3) การช่วยกันปฏิบัติภารกิจขององค์กร และมีการประสานงานระหว่างกัน พร้อมทั้งทำงานสอดคล้องกันแม้ว่าจะต่างฝ่ายก็ตาม แต่เพื่อองค์กรเดียวกัน ผู้บริหารสามารถใช้การสื่อสารเพื่อสร้างความเป็นหนึ่งเดียวในองค์กรให้เกิดขึ้นได้

4) ช่วยให้เกิดการพัฒนาและทำงานที่มีประสิทธิภาพจากปัจจัยต่างๆข้างต้น เมื่อผสมผสานเข้ากันแล้ว สามารถช่วยให้เกิดการพัฒนาองค์การได้ โดยเฉพาะพลังขับเคลื่อนที่นำโดยผู้บริหารที่รู้จักการสื่อสารภายในองค์การเป็นอย่างดี

การสื่อสารยังเป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดความรู้และทักษะที่ดีต่อบุคลากร โดยบุคลากรจะเกิดความรู้ได้ จะต้องจัดให้มีการสื่อสาร อย่างเช่น มีการศึกษา มีการอบรม สัมมนา เป็นการเพิ่มพูนความรู้ พัฒนาทักษะ พัฒนาความเชี่ยวชาญของบุคลากร การสื่อสารเป็นเรื่องที่มีความสำคัญต่อองค์การ โดยสรุปได้ว่า การสื่อสารเป็นเครื่องมืออย่างหนึ่งของผู้บริหาร ที่จะทำให้เกิดความสัมพันธที่ดีภายในองค์การ ถ้าผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกระดับมีส่วนร่วมในการบริหาร แต่ถ้าขาดการสื่อสารที่ดี ก็ไม่สามารถทำให้งานมีประสิทธิภาพได้

### 2.2.3 แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับการอบรม

#### 1. ความหมายของการฝึกอบรม (Training)

มหาวิทยาลัยมหาสารคาม (2540 : 162) ได้สรุปความหมายของการฝึกอบรมไว้ว่า เป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรที่นิยมกันมาก เนื่องจากสามารถดำเนินการได้อย่างมีระบบ สามารถพัฒนาบุคลากรได้เป็นจำนวนมากและเป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรที่ดีวิธีหนึ่ง

อำนาจ เดชชัยศรี (2542 : 12) กล่าวว่า การฝึกอบรมเป็นวิธีการหนึ่งที่จะช่วยให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้มีความรู้ความเข้าใจ ความสามารถและเกิดทักษะจากประสบการณ์ตลอดจนเกิดเจตคติที่ดีและถูกต้องต่อกิจกรรมต่างๆ เป็นการเพิ่มประสิทธิภาพของงานที่มีผลต่อความเจริญขององค์การ ตรงตามเป้าหมายของโครงสร้างที่ปรากฏในระบบงานเหล่านั้น

เกรียงศักดิ์ เขียวยิ่ง (2543 : 166) กล่าวถึงความหมาย การฝึกอบรมว่า เป็นแนวทางและความพยายามที่จะทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้รับความรู้แนวใหม่ ได้รับความชำนาญในการปฏิบัติงานมากขึ้น เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน และแก้ปัญหา ตลอดจนทัศนคติที่จะปรับปรุงงาน เปลี่ยนแปลงงานให้ดีขึ้นตามแนวทางที่องค์การกำหนด

กิตติ พัทธวิษณุ (2544 : 445) ได้สรุปไว้ว่า การฝึกอบรมหมายถึง

1. กระบวนการจัดกิจกรรมที่ตรงกับความเป็นจริงของปัญหา
2. จัดเพื่อพัฒนาความรู้ ความเข้าใจ ทักษะและเปลี่ยนเจตคติของบุคลากร
3. นำประสบการณ์ทั้งหมดที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปใช้แก้ปัญหาของงานที่ทำอยู่

ให้บรรลุความสำเร็จตามความต้องการขององค์การ

Good (1973 : 33) ให้ความหมายของการฝึกอบรมว่า หมายถึง กระบวนการให้ความรู้ และฝึกทักษะแก่บุคคลภายใต้เงื่อนไขบางประการ แต่ยังไม่เป็นระบบเหมือนกับการศึกษาในสถาบันทั่วไป



ภาระหน้าที่การงาน ตามสาขางานที่ขยายออกไป จึงจำเป็นต้องสร้างบุคคลให้มีความรู้ความสามารถเพื่อทดแทนเพิ่มเติม และเข้าประจำตามตำแหน่งต่างๆตามขนาดของงานที่ขยายออกไป องค์กรต้องเตรียมกันเอาไว้เพื่อรับการเลื่อนตำแหน่ง โยกย้าย ลาออก องค์กรจึงต้องพร้อมในการฝึกอบรม และการพัฒนา

4. ปัจจุบันสังคมมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในทุกๆด้าน ไม่เชื่องช้าเหมือนสมัยก่อน ไม่ว่าจะด้านสังคม การเมือง เศรษฐกิจ ฯลฯ โดยเฉพาะด้านวิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยี จำเป็นที่จะต้องอบรมเจ้าหน้าที่พนักงานให้มีความรู้ความสามารถในการปรับตัวปรับปรุงเปลี่ยนแปลงตัวให้เข้ากับสมัยสังคมชุมชนที่เปลี่ยนแปลงไป ด้านวิทยาศาสตร์ใหม่ๆ เครื่องมือเครื่องจักรใหม่ๆที่นำมาใช้ในการขยายผลการผลิต และบริการจำเป็นต้องมีการฝึกอบรม และพัฒนาบุคคลเพื่อให้พนักงานมีความสามารถที่จะใช้เครื่องมืออย่างมีประสิทธิภาพได้ เพราะเครื่องมืออย่างมีราคาสูงมากจะใช้วิธีหัดเองลองถูกไม่ได้ ต้องฝึกอบรมให้ถูกวิธี

5. พนักงานเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานในองค์กรมาเป็นเวลานาน แม้แต่เดิมจะมีความรู้ความชำนาญมีความสามารถในขณะหนึ่งเพียงใด แต่เมื่ออยู่กับที่งานนานๆจะเกิดความจำเจเมื่อย่ำ เหนื่อยหน่ายได้ ซึ่งเป็นธรรมดาของมนุษย์ที่ไม่มีการเพิ่มเติม เคลื่อนไหวด้านความรู้จำเป็นที่องค์กรต้องจัดให้เข้ารับการอบรมบ้าง ในระยะเวลาที่เหมาะสมปีละครั้งเป็นอย่างน้อยเป็นลักษณะการอบรมเพื่อการพัฒนาเรียกว่า การขัดฝุ่น (Brush Up) หรือเคาะสนิมเป็นครั้งคราว เพื่อเป็นการกระตุ้นบำรุงขวัญในการทำงานที่กำลังลดลงให้กลับกระฉับกระเฉงขึ้นเป็นการสร้างบรรยากาศภายในองค์กรให้มีชีวิตจิตใจ บรรยากาศสดใสเพื่อประสิทธิภาพของการอยู่ทำงานร่วมกันในองค์กร

6. องค์กรต้องวางแผนพัฒนาตำแหน่งของเจ้าหน้าที่ พนักงานที่จะฝึกอบรม พนักงานที่ทำประโยชน์ให้กับองค์กรให้เต็มที่ เช่น งานที่ต้องใช้ความรู้ ความสามารถพิเศษ งานเทคนิควิชาการที่ยากหรือเมื่องานด้านบริหารซึ่งต้องใช้เวลาในการเตรียมคน และฝึกอบรมเป็นระยะเวลานานกว่าคนนั้นจะทำงานได้ดีไม่เกิดผลเสีย การฝึกอบรมประเภทนี้ต้องจัดต่อเนื่องอย่างมีแผน และมีระบบ จึงจะบรรลุผล จากความหมายของวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า วัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม คือการเพิ่มพูนความรู้ความเข้าใจสามารถให้กับบุคลากรขององค์กรให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ และทันต่อสภาวะการเปลี่ยนแปลงของสังคมและเศรษฐกิจ

### 3. ประเภทของการฝึกอบรม

อุทัย หิรัญโต (2531 : 111–113 อ้างอิงจาก ฉัตรพงศ์ พิระวราสิทธิ์. 2549 : 12-13) ได้จำแนกประเภทของการฝึกอบรม ดังนี้

1. การฝึกอบรมปฐมนิเทศ (Introduction or Orientation) มีวัตถุประสงค์ต้องการให้ผู้ทำงานใหม่เป็นคนที่มีความพร้อมในระยะเวลาอันสั้นที่สุดการฝึกอบรมปฐมนิเทศจึงมักใช้เวลาไม่มากนักในการให้ความรู้ต่างๆที่เกี่ยวกับงานในหน้าที่ความรู้เกี่ยวกับหน่วยงานที่ทำสิทธิและหน้าที่ สวัสดิการที่จะได้รับตลอดจนนโยบายขององค์กรว่ามีอย่างไร

2. การฝึกอบรมการทำงาน (On the Job Training) การฝึกอบรมประเภทนี้อาจเรียกได้หลายอย่าง เช่น การฝึกอบรมทางเทคนิค และการฝึกอบรมการสอนงาน (Job Instruction Training) วัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมประเภทนี้ ได้แก่ การสอน และให้ความรู้ ความเข้าใจ ในการปฏิบัติงานจริง ๆ แก่เจ้าหน้าที่ชั้นเสมียนพนักงานการฝึกอบรมการทำงานนี้นิยมใช้กันมากในวงการธุรกิจ เพราะเป็นการฝึกอบรมที่สอนให้คนงานทำงานได้จริงๆ โดยการฝึกอบรมกันในโรงงานจึงมีการเรียกการฝึกอบรมประเภทนี้ว่าเป็น Shop Training

3. การฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ระดับผู้บังคับบัญชา (Supervisory Training) โดยทั่วไปการบริหารงานในหน่วยราชการ และองค์กรธุรกิจเอกชนจะแบ่งแยกระดับการทำงานออกเป็น 3 ระดับ คือ การบริหารงานระดับสุดยอด การบริหารระดับกลาง และการบริหารระดับต้น เจ้าหน้าที่ผู้บังคับบัญชาทุกระดับมีหน้าที่ในการมอบหมายงานควบคุมงาน และวินิจฉัยสั่งการในเรื่องสำคัญๆจึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องได้รับการพัฒนาเป็นอดี การจัดหลักสูตรการฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ระดับผู้บังคับบัญชาจะต้องจัดให้ตรงกับความต้องการ (Needs) ของผู้รับการฝึกอบรม และขององค์กรนั้นๆซึ่ง โดยหลักการแล้วถือว่า ผู้บังคับบัญชามีความต้องการในเรื่องสำคัญ 5 ประการ คือ ความรอบรู้งาน ความรอบรู้ในด้านความรับผิดชอบ ความชำนาญในการนำคนหรือการใช้ภาวะผู้นำ ความชำนาญในการวางแผน ความชำนาญในการสอนงานผู้ใต้บังคับบัญชา

4. การฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ระดับนักบริหารหรือเรียกว่า การพัฒนานักบริหาร นักบริหาร นักบริหารหมายถึง บุคคลที่ดำรงตำแหน่งสูงสุดในสายการบังคับบัญชาขององค์กร และเป็นผู้มีอำนาจในการวินิจฉัยชี้ขาดในเรื่องนโยบายสำคัญๆหรืออีกนัยหนึ่ง นักบริหาร หมายถึง บุคคลที่ทำงานประสบความสำเร็จโดยอาศัยบุคคลอื่น และเป็นบุคคลที่มีวินิจฉัยชี้ขาดปัญหา ทั้งที่เป็นปัญหา นโยบาย และปัญหาทางปฏิบัติเป็นผู้ใช้อำนาจหน้าที่ควบคุมให้มีการปฏิบัติเป็นไปตามวินิจฉัยสั่งการนั้น

กิตติ พัทธวิเศษ (2544 : 451) ได้สรุปไว้ดังนี้คือการฝึกอบรมแบ่งเป็น 2 ประเภท

1. การฝึกอบรมก่อนเข้าทำงาน ได้แก่

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

### 1.1 การปฐมนิเทศ

### 1.2 การแนะนำงาน

## 2. การฝึกอบรมระหว่างการทำงาน ได้แก่

### 2.1 การฝึกอบรมระหว่างทำงาน

### 2.2 การฝึกอบรมนอกที่ทำงาน

เข้มทอง แสง (2544 : 18 - 21) สรุปประเภทการฝึกอบรมไว้ 4 ประเภท คือ

1. การฝึกอบรมก่อนเข้าทำงานเป็นการฝึกอบรมเพื่อเตรียมบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม ซึ่งฝึกอบรมก่อนเข้าทำงานสามารถดำเนินการโดยหน่วยงานเจ้าสังกัดหรือสถาบันวิชาชีพอื่นๆก็ได้

2. การฝึกอบรมปฐมเทศ เป็นการฝึกอบรมบุคคลที่บรรจุใหม่ หรือ โอนมาปฏิบัติงานใหม่ เพื่อการต้อนรับ แนะนำชี้แจงวัตถุประสงค์ เป้าหมาย และแผนงานโครงการให้กับบุคลากรในหน่วยงาน

3. การฝึกอบรมหลังเข้าทำงาน เป็นการฝึกอบรมบุคลากรหลังได้ปฏิบัติงานในองค์การเรียบร้อยแล้ว เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ ทักษะ และประสบการณ์เพิ่มขึ้น

4. การฝึกอบรมเพื่อเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น เป็นการฝึกอบรมที่มุ่งเน้นการเตรียมความพร้อมในการปฏิบัติงาน ให้กับบุคลากรที่ได้รับเลื่อนตำแหน่ง เป็นการสร้างความมั่นคงให้กับองค์การ ซึ่งฝึกอบรมจะมี 2 ลักษณะคือ การฝึกอบรมเพื่อประเมินเข้าสู่ตำแหน่ง และการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ ทักษะประสบการณ์ก่อนเข้ารับตำแหน่งใหม่

จากที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า ประเภทการฝึกอบรมจำแนกตามวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม ซึ่งแยกออกเป็น 2 ลักษณะ ดังนี้

1. การฝึกอบรมก่อนเข้าทำงานใหม่ เป็นการสร้างความมั่นใจให้แก่บุคลากรก่อนที่จะปฏิบัติงาน เนื่องจากสถาบันการศึกษาไม่สามารถจัดหลักสูตรให้สอดคล้องกับความต้องการของทุกหน่วยงานได้ หน่วยงานจึงจำเป็นต้องฝึกอบรมบุคลากรใหม่ให้มีความรู้ความเข้าใจสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสมซึ่งการฝึกอบรมประเภทนี้ ได้แก่ การปฐมนิเทศ การทดลอง และการฝึกงาน เป็นต้น

2. การฝึกอบรมหลังจากการเข้าทำงานใหม่ เป็นการพัฒนาความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล ได้แก่ การฝึกอบรมเฉพาะเรื่อง การฝึกอบรมก่อนเลื่อนตำแหน่ง เป็นต้น

## 4. ประโยชน์ของการฝึกอบรม

สมพงษ์ เกษมสิน (2523 : 200) ได้กล่าวถึงประโยชน์ของการฝึกอบรม ดังนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1. การฝึกอบรมช่วยทำให้ระบบวิธีการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพสูงขึ้นมีการติดต่oprสานดีขึ้น

2. การฝึกอบรมเป็นวิธีการหนึ่งที่ทำให้เกิดการประหยัด ลดความสิ้นเปลืองของวัสดุที่ใช้ในการปฏิบัติงาน

3. การฝึกอบรมสามารถช่วยลดเวลาในการเรียนงานให้น้อยลง

4. การฝึกอบรมช่วยแบ่งเบาภาระหน้าที่การงานของผู้บังคับบัญชาทำได้มากขึ้น

5. กระตุ้นเตือนผู้ปฏิบัติงานให้ปฏิบัติงานเพื่อความก้าวหน้าในการงานของตน  
ชลิต จงสำราญ (2549) กล่าวถึงประโยชน์ของการฝึกอบรมใน 3 ส่วนหลักคือ

1. ในระดับพนักงาน การฝึกอบรมจะมีประโยชน์ดังต่อไปนี้

1.1 ช่วยส่งเสริมความรู้ และความเข้าใจ ซึ่งเป็นการเพิ่มคุณค่าแก่ตนเอง

1.2 ช่วยลดอุบัติเหตุหรือการทำงานผิดพลาด

2. ในระดับผู้บังคับบัญชา การฝึกอบรมจะมีประโยชน์ ดังต่อไปนี้

2.1 ช่วยทำให้เกิดผลงานที่ดีขึ้น เมื่อตระหนักในบทบาทหน้าที่ และความ

2.2 ช่วยลดปัญหา และแก้ไขงานที่ผิดพลาด

2.3 ช่วยลดภาระในการปกครอง การบังคับบัญชา

2.4 ช่วยเสริมสร้างภาวะการเป็นผู้นำที่เก่งงาน เก่งคน และเก่งคิด

3. ในระดับหน่วยงาน/องค์การ การฝึกอบรมจะมีประโยชน์ ดังต่อไปนี้

3.1 ช่วยลดค่าใช้จ่ายทางด้านแรงงาน

3.2 ช่วยลดความสูญเสียวัสดุอุปกรณ์ และค่าใช้จ่ายต่างๆ

3.3 ช่วยเพิ่มผลผลิตทั้งทางตรง และทางอ้อม

3.4 ช่วยสร้างศูนย์กำไรในการประหยัดค่าใช้จ่ายในสำนักงาน

รับผิดชอบ

## 2.2.4 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการยกย่องชมเชยและการให้รางวัล

### 1. ความหมายของการยกย่องชมเชย และการให้รางวัล

หมายถึง การสร้างแรงจูงใจในการแลกเปลี่ยนความรู้ และปรับเปลี่ยนพฤติกรรมองค์กรที่ประสบความสำเร็จ ควรมีการปรับแผนการยกย่องชมเชย และการให้รางวัลให้เหมาะสมกับกิจกรรมที่ทำอย่างสม่ำเสมอ เพื่อจูงใจให้คนเข้าร่วมกิจกรรมการจัดการความรู้ นอกจากนี้ อาจมีการบูรณาการแผนการยกย่องชมเชย และการให้รางวัล สร้างแรงจูงใจให้เกิดการปรับเปลี่ยนพฤติกรรม และการมีส่วนร่วมของบุคลากรในทุกๆระดับ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

วรรณารต แสงมณี (2547) กล่าวว่า การสร้างแรงจูงใจให้เกิดการปรับเปลี่ยนพฤติกรรม และการมีส่วนร่วมของบุคลากรในทุกระดับ โดยประเภทของแรงจูงใจโดยทั่วไปมี 2 ประเภท ดังนี้

1. แผนการจูงใจระดับบุคคล (Individual Incentive Programs) แผนการนี้จะทำให้พนักงานมีรายได้มากขึ้นจากเงินเดือนปกติ โดยให้กับพนักงานเป็นรายบุคคลที่มีมาตรการทำงานได้ถึงเป้าหมายที่กำหนดไว้ ตัวอย่างแผนการจูงใจระดับบุคคล เช่น วิธี Spot Bonuses เป็นรางวัลที่จะให้แก่พนักงานรายบุคคลตามความสามารถซึ่งไม่สามารถวัดออกมาเป็นมาตรฐานได้ง่ายนัก เช่น พนักงานที่มีชั่วโมงการทำงานที่มากที่สุด

2. แผนการจูงใจรายกลุ่ม (Group Intensive Programs) แผนการนี้จะคล้ายกับการจูงใจรายบุคคล โดยแต่ละจะจ่ายผลตอบแทน เพียงแต่จะจ่ายผลตอบแทนให้กับสมาชิกในทีม หรือกลุ่มคนนั้นที่จะจ่ายเป็นรายบุคคลให้คิดเป็นลักษณะกลุ่มแทน เมื่อสมาชิกในกลุ่มนั้นถูกมองในภาพรวมแล้วได้ทำตามมาตรฐานที่กำหนดไว้ในกาปฏิบัติตามที่ ความสามารถในการผลิตหรืองานอื่นๆที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติก็เข้าเกณฑ์ของแผนการจูงใจแบบนี้

การจูงใจสำหรับผู้บริหาร และผู้จัดการ (Intensive for Manager and Executive) นายจ้างส่วนใหญ่ให้รางวัลแก่ผู้จัดการ และผู้บริหารเป็นโบนัสหรือสิ่งตอบแทนจูงใจ เนื่องจากแนวความคิดทั่วไปที่ฝ่ายจัดการมีบทบาทในการตัดสินใจทำสิ่งต่างๆ ที่จะมีผลต่อการทำกำไรให้กับบริษัท จากการสำรวจพบว่า ประมาณ 90% ของบริษัทใหญ่ๆ ในประเทศสหรัฐอเมริกาได้จ่ายให้ผู้จัดการ และผู้บริหารเป็นโบนัสประจำปี ขณะที่อื่นๆพบว่า ประมาณ 70% ของบริษัทเล็กก็เช่นกัน สิ่งจูงใจในระยะยาว (Long Term Intensive) มีจุดมุ่งหมายที่จะกระตุ้น และการจัดรางวัลสำหรับความเจริญเติบโตและความก้าวหน้าของบริษัทในระยะยาว สิ่งนี้ได้ถูกใช้โดยบริษัทต่างๆเป็นจำนวนมากกว่า 50 % ในสหรัฐอเมริกาซึ่งการเผยแพร่หลายบริษัทของการจ่ายโบนัสในลักษณะเช่นนี้ อาจเป็นผลมาจากความจริงที่ว่า ผู้บริหาร และผู้จัดการได้มีนโยบายจ่ายให้กับตัวเอง โดยการจัดการพัฒนา และดำเนินการผ่านทางองค์กรนั่นเอง

ค่าตอบแทนในระยะสั้น : การจ่ายโบนัสประจำปี (Short-Term Intensive: The Annual Bonus) บริษัทส่วนใหญ่มักจะมีโบนัสประจำปี โดยมีความมุ่งหวังจะกระตุ้นการทำงานตามหน้าที่ระยะสั้นของผู้จัดการและผู้บริหาร ซึ่งมีลักษณะไม่เหมือนกับเงินเดือนตรงที่เปลี่ยนแปลงได้ โดยโบนัสจะลดลงหรือเพิ่มตามเวลาการทำงาน และสามารถถูกจัดการแก้ไขให้เหมาะสมในแต่ละสถานการณ์ โดยส่วนใหญ่แล้วจะใช้งบประมาณด้านนี้ประมาณ 25%

ค่าตอบแทนจูงใจระยะยาว (Long-Term Intensive) สำหรับผู้บริหารระดับสูงแล้ว ลักษณะงานจัดการมีความซับซ้อน และหลากหลาย ระดับงานและคุณภาพผลงานของแต่ละคนก็แตกต่างกันมาก ผลงานของพวกเขาจะเน้นที่การปฏิบัติ ซึ่งในแง่ของผู้ประกอบการแล้ว การคงอยู่

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ของกิจการและความเจริญก้าวหน้าในอนาคตทำให้หลีกเลี่ยงไม่ได้ที่จะเผชิญกับความเสี่ยงที่สูงอยู่เสมอ แผนของค่าตอบแทนแรงจูงใจในระยะยาวเพื่อผลกำไรของบริษัทมักมีการนำมาใช้อยู่ด้วยกัน 6 แผนที่สำคัญ (สำหรับแบบทุนสะสม) ได้แก่ การเลือกหุ้น (Stock Option) การได้รับหุ้นตามมูลค่าความเป็นจริง (Stock Appreciation Rights) แผนการแสดงให้เห็นถึงความสำเร็จจากการทำงาน (Performance Achievement Plans) แผนการให้หุ้นอย่างจำกัด (Restricted Stock Plans) แผนการให้ผลตอบแทนเสมือนหุ้น (Phantom Stock Plans) และแผนการให้ซื้อหุ้นตามมูลค่าบัญชี (Book Value Plans) ความนิยมของแผนสามารถเปลี่ยนแปลงได้เสมอ ขึ้นอยู่กับเวลา เงื่อนไขทางเศรษฐกิจ แนวโน้มต่างๆ ความกดดันทางการเงินของบริษัท การเปลี่ยนทัศนคติต่อแรงจูงใจในระยะยาว การเปลี่ยนแปลงในกฎหมาย ภาษี และปัจจัยอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง

## 2.2.5 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการสนับสนุนจากหัวหน้างาน

### 1. ความหมายของการให้การสนับสนุน

จากนิยามการสนับสนุนของนักวิชาการหลายท่านพบว่า มีการให้นิยามในหลายมุมมองแตกต่างกันออกไป ซึ่งผู้วิจัยได้สรุปนิยามการสนับสนุนเพื่อให้เห็นถึงความแตกต่าง และความคล้ายคลึง ดังนี้

2. การสนับสนุน หมายถึง ระดับขององค์การที่ให้ความสนใจ และสมัครใจที่จะสนับสนุนทั้งเรื่องงาน และเรื่องที่ไม่สัมพันธ์กับงาน เช่น ความสนใจเรื่องของสวัสดิการของพนักงานในทุกระดับ

3. การสนับสนุน หมายถึง พนักงานได้รับความอบอุ่นมีมิตรภาพที่ดี ได้รับการยอมรับ และความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน และหัวหน้างาน รวมถึงการสนับสนุนจากหัวหน้างานเพื่อความก้าวหน้า

จากการสรุปนิยามการสนับสนุน หมายถึง การที่พนักงานได้รับมิตรภาพอันดี โดยได้รับการยอมรับและความช่วยเหลือเพื่อความก้าวหน้า จากเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาและองค์การ ทั้งเรื่องงานและไม่สัมพันธ์กับงาน

การสนับสนุนจากองค์การ ทรอร์ศนะ ใจชุ่มชื่น (2543 : 21-22) หมายถึง การที่บุคคลได้รับความช่วยเหลือจากบุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่ติดต่อสัมพันธ์กันในด้านวัตถุประสงค์ของข้อมูล ข่าวสาร ความรู้จากสื่อต่าง ๆ หรือการให้ความช่วยเหลือให้คำปรึกษา คำแนะนำรวมไปถึงการสนับสนุนในด้านการยอมรับ การยกย่อง และการเห็นคุณค่าในสิ่งที่เขาได้ปฏิบัติอยู่เพื่อที่จะทำให้เขามีกำลังใจ และทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย ซึ่งการสนับสนุนนั้นบุคคลจะได้รับจากบุคคลอื่นในองค์การ

จากการสรุปนิยามการสนับสนุน และการสนับสนุนจากองค์การข้างต้น ผู้วิจัยจึงสรุปได้ว่าการให้การสนับสนุนจากองค์การ หมายถึง การที่พนักงานรู้สึกมั่นคง และปลอดภัยทั้ง

เรื่องงาน และไม่สัมพันธ์กับงาน จากการได้รับการยอมรับ การยกย่อง และช่วยเหลือจากองค์กร และบุคคลอื่นในองค์กร

## 2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการรับรู้ระบบความปลอดภัยตามมาตรฐาน OHSAS

### 18001

#### 2.3.1 แนวความคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับนโยบายและข้อบังคับด้านความปลอดภัย

##### 1. ความหมายของระบบความปลอดภัย

Johnson (1980 : 152) กล่าวว่า ระบบความปลอดภัยคือ การวิเคราะห์ความปลอดภัยอย่างชำนาญและซับซ้อน เพื่อประยุกต์ใช้ในการออกแบบระบบทางวิศวกรรม

Stanks (1994 : 112) ได้ให้ความหมายว่าเป็นการรวมกันเป็นหนึ่งเดียวของคน เครื่องจักร และวัตถุดิบ ภายใต้สภาพแวดล้อมที่เหมาะสมเพื่อเตรียมให้สภาพการทำงานนั้นปลอดภัยที่สุด

จากความหมายที่กล่าวมาสรุปได้ว่า ระบบความปลอดภัย หมายถึง การวิเคราะห์ความปลอดภัย โดยการรวมกันเป็นหนึ่งเดียวของคน เครื่องจักร และวัตถุดิบภายใต้สภาพแวดล้อมที่เหมาะสม เพื่อให้เกิดกระบวนการที่มีรูปแบบอันจะนำไปสู่การทำงานที่ปลอดภัย

##### 2. องค์ประกอบของระบบความปลอดภัย

Handley (1969 : 48) กล่าวว่า ระบบความปลอดภัยในการทำงาน ประกอบด้วย

1. การจัดวางลักษณะทางกายภาพของคน
2. การจัดลำดับการทำงานให้ประสบความสำเร็จ
3. การให้คำแนะนำในการปฏิบัติงานกับเครื่องจักร
4. คำสั่งถึงการเตือนภัย และการแจ้งประกาศเกี่ยวกับความปลอดภัย
5. การแนะนำวิธีการปฏิบัติเพื่อความปลอดภัยในแต่ละกระบวนการทำงาน
6. การเตรียมมาตรการการทำงานให้ปลอดภัย

วิทยา อยู่สุข (2537 : 85) กล่าวถึง ระบบว่าด้วยความปลอดภัยในการทำงานมีองค์ประกอบ ดังนี้

##### 1. นโยบาย

##### 2. การจัดองค์การ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์ของโรงเรียนเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3. บุคลากร
4. การจัดการด้านสารเคมี
5. การจัดการด้านสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ
6. การควบคุมด้านวิศวกรรม
7. การบริหารจัดการเกี่ยวกับอุปกรณ์ป้องกัน
8. การฝึกอบรมผู้ปฏิบัติการ
9. ผู้รับเหมา
10. การบริหารทางอาชีพเวชศาสตร์และการแพทย์
11. การเก็บรวบรวม และบันทึกรายงาน
12. การจัดสวัสดิการด้านสุขอนามัย
13. การจัดเตรียมเกี่ยวกับภาวะฉุกเฉิน
14. การวิจัย และพัฒนา

### 3. หลักการของระบบความปลอดภัย

Johnson (1980 : 102) กล่าวถึงอุปสรรคในการสร้างระบบความปลอดภัย เพื่อนำไปปฏิบัติในโรงงานอุตสาหกรรมว่ามี 2 ประการคือ

1. โครงการด้านความปลอดภัยไม่มีความต่อเนื่องจากการแบ่งงบประมาณ ออกเป็นโครงการย่อย ซึ่งเป็นการยากที่จะนำไปสู่จุดหมายเดียวกันได้
2. ระบบความปลอดภัยต้องการผลลัพธ์ ในการทำลายความหายนะให้เกิดน้อยที่สุดเท่าที่จะน้อยได้

Ridley (1991 : 72) ได้กล่าวว่า สิ่งที่สำคัญในการศึกษาระบบความปลอดภัยคือ ความรู้เพื่อการทำงานในระบบความปลอดภัย และการวิเคราะห์งานความปลอดภัย

เทคนิคระบบความปลอดภัยเริ่มต้นจากอุตสาหกรรมการบินมาประยุกต์เพื่อลด ความผิดพลาดของเครื่องจักรและการออกแบบ โดยต้องวิเคราะห์ความสมบูรณ์ของระบบก่อนที่จะ เกิดความเสี่ยง และมีการประมาณความสูญจากความเสี่ยง เพื่อควบคุมได้ ซึ่งหลักการของระบบ ความปลอดภัยสร้างขึ้นจากการเตรียมวางแผนและออกแบบการจัดองค์การเพื่อรักษาทรัพยากรให้ สัมพันธ์กับระบบ โดยการที่จะนำระบบความปลอดภัยในการทำงานมาใช้ นั้น มีสิ่งที่จะต้องคำนึงถึง ดังนี้

#### 1. การออกแบบความปลอดภัย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่เผยแพร่เพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2. การติดตั้งระบบความปลอดภัย
3. อาคารและเครื่องมือที่ปลอดภัย
4. อุปกรณ์ และเครื่องใช้ที่ปลอดภัย
5. การใช้เครื่องมือ และอุปกรณ์อย่างปลอดภัย
6. การวางแผนซ่อมบำรุงอย่างมีประสิทธิภาพ
7. สภาพการทำงานที่เหมาะสมในด้านแสง ความร้อน และการระบายอากาศ
8. พนักงานได้รับการฝึกฝน และมีความสามารถ
9. การนิเทศงานอย่างมีประสิทธิภาพ
10. การปฏิบัติตามกฎ และนโยบายความปลอดภัย
11. มีอุปกรณ์ป้องกันความปลอดภัย
12. การใช้อุปกรณ์ป้องกัน และเสื้อผ้าที่เหมาะสม
13. การให้พนักงานทุกระดับ เห็นความสำคัญของวิธีการทำงานที่ปลอดภัยอย่างต่อเนื่อง
14. ทบทวนการใช้ระบบอย่างสม่ำเสมอ
15. มีการตรวจสอบโดยคณะกรรมการความปลอดภัย

กระจำจ ฑิวะสะศิธิร์ (2527 : 58) ได้กล่าวถึง การสร้างระบบความปลอดภัยนั้นจะต้องปรับปรุงสิ่งต่างๆเหล่านี้คือ

1. Fundamental of Occupational Safety and Health การสอนให้ผู้เกี่ยวข้องทุกคนมีความรู้พื้นฐานในการสร้างความปลอดภัยและสุขภาพที่ดีได้ และจัดทำนโยบายเรื่องนี้ให้เด่นชัด
2. Safety Training Method ปรับปรุงระบบการอบรมเรื่องความปลอดภัย ด้วยการหาความจำเป็น (Training Needs) ในการฝึกอบรมอย่างถูกวิธีและได้ผล
3. Safety Management Technique ปรับปรุงระบบบริหารความปลอดภัย โดยถือเรื่อง “Effective Communication” การสื่อสารมีประสิทธิภาพเป็นเรื่องที่สำคัญที่สุด

วิทยา อยู่สุข (2537 : 35) ได้กล่าวถึงการทำงานอย่างปลอดภัยโดยเฉพาะเกี่ยวกับโครงการป้องกันอุบัติเหตุจากการทำงานนั้น มีจุดมุ่งหมาย 2 ประการด้วยกัน คือ เพื่อจัดสถานที่ทำงานให้ปลอดภัย และเพื่อจัดระบบการทำงานให้ปลอดภัย การที่จะให้บรรลุถึงความมุ่งหมายที่ตั้งไว้ นั้น ประกอบด้วยหลัก 13 ประการ ได้แก่

1. การออกแบบโรงงานหรือเครื่องจักรที่ปลอดภัย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2. การเลือกสถานที่ตั้งหรือปลูกสร้างโรงงานที่เหมาะสม จะต้องคำนึงถึงความเหมาะสมทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และภูมิประเทศ ความปลอดภัยของโรงงาน และผู้ปฏิบัติงานด้วย

3. การวางแผนติดตั้งเครื่องจักรที่ปลอดภัย

4. การเลือกเครื่องมือ อุปกรณ์ประกอบในการทำงานได้อย่างเหมาะสมและปลอดภัย

5. กำหนดการเกี่ยวกับการบำรุงรักษาโรงงาน เครื่องจักร เครื่องมือ อุปกรณ์ต่างๆอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล

6. ควบคุมสภาพแวดล้อมการทำงานให้ดีที่สุด เช่น มีการระบายอากาศที่ดี แสงสว่างเหมาะสม สภาพความร้อนปกติ เสียงไม่ดังเกินไป เป็นต้น

7. มีระบบการฝึกอบรมผู้ปฏิบัติงานก่อนเข้าทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้ได้บุคลากรที่ดีมีประสิทธิภาพในการทำงาน

8. ให้จัดระบบความปลอดภัยในโรงงานขึ้น สร้างนโยบายด้านความปลอดภัย และกฎระเบียบในการทำงาน

9. วางแนวทางในการส่งเสริมความก้าวหน้าของปฏิบัติงาน ป้องกันการย้ายงาน และการเปลี่ยนงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้ปฏิบัติงานที่มีความรู้ความสามารถ

10. การบริหารหรือการจัดอุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคล

11. เลือกใช้วิธีการที่ดีที่ปลอดภัยที่สุดให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน เมื่อแน่นอนแล้วก็จัดทำเป็นคู่มือการปฏิบัติงานให้

12. มีการทบทวนวิธีการทำงานเป็นประจำ

13. ประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

#### 4. ปัจจัยที่ช่วยให้กิจกรรมความปลอดภัยมีประสิทธิภาพ

ณัฐวัตร มนต์เทวัญ (2533 : 23) กล่าวว่า การที่จะดำเนินงานด้านความปลอดภัยบรรลุผลสำเร็จจะต้องอาศัยกิจกรรมที่ช่วยให้กิจกรรมความปลอดภัยมีประสิทธิภาพดังนี้

1. ผู้บริหารระดับสูงให้ความสนใจอย่างจริงจัง เป็นผู้นำ สละเวลา งบประมาณ และแสดงออกให้พนักงานทราบถึงเจตนาว่าสนใจ และให้ความสำคัญเรื่องความปลอดภัยไม่น้อยกว่างานอื่น

2. กำหนดนโยบายไว้เป็นลายลักษณ์อักษรให้ทราบทั่วกัน มีคู่มือความปลอดภัยในการทำงานและกฎระเบียบแห่งความปลอดภัย

3. มีการตั้งเป้าหมายความปลอดภัยและติดตามผล ในระดับพนักงาน ระดับผู้บังคับบัญชาขึ้นไป โดยจัดทำทุกปี และกำหนดให้มีการประเมินผลงานประจำปีเพื่อเป็นการบังคับให้มีกิจกรรมเรื่องความปลอดภัยอย่างต่อเนื่อง ซึ่งเป็นการเสริมสร้างความปลอดภัยเป็นอย่างดี

4. การประเมินผลงานประจำปี กำหนดให้มีการให้คะแนนความปลอดภัย เป็นสิ่งสำคัญของพนักงานทุกระดับ

5. มีคณะกรรมการความปลอดภัยที่มีประสิทธิภาพในการกำหนดเป้าหมาย กิจกรรมการประสานงาน มีการกระจายความรับผิดชอบให้คณะทำงาน และติดตามประเมินผลงาน เป็นต้น

6. กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบด้านความปลอดภัยโดยเฉพาะ และสอดแทรกไว้ในหน้าที่ปฏิบัติงานประจำด้วย

7. กำหนดให้มีหน่วยงานด้านความปลอดภัยที่ทำหน้าที่โดยตรง รวมทั้งการกำหนดหน้าที่รับผิดชอบ และอำนาจไว้ชัดเจน

8. กิจกรรมต่างๆที่ทำนั้นมีเป้าหมายสำคัญที่จะให้พนักงานมีจิตสำนึกในเรื่องความปลอดภัยของตนเอง ทั้งในเวลาทำงาน และนอกเวลาทำงาน พยายามหลีกเลี่ยงการบังคับ และการลงโทษ เว้นแต่กรณีฝ่าฝืนกฎระเบียบความปลอดภัยที่ร้ายแรง

9. จัดให้มีการอบรมในเรื่องของความปลอดภัยทุกระดับตั้งแต่วันแรกที่เข้าทำงานในหลักสูตรปฐมนิเทศ และอบรมความปลอดภัยในงาน ตลอดจนส่งเข้ารับการอบรมภายนอก

10. มีการชักจูงพนักงานด้วยกิจกรรมต่างๆ เช่น แจกรางวัล และจัดงานเลี้ยงเมื่อไม่มีอุบัติเหตุที่เสียเวลาทำงาน ออกเอกสารความปลอดภัยเป็นระยะๆ มีโปสเตอร์คำขวัญสูงใจ การประกวดความปลอดภัย

11. มีการกระจายงานความปลอดภัย ให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการทำงานที่มีประสิทธิภาพ ตั้งแต่เจ้าหน้าที่ความปลอดภัย ลูกจ้างผู้ปฏิบัติงาน หัวหน้างาน คณะกรรมการความปลอดภัยและผู้อำนวยการเฉพาะเรื่อง

### 5. ทฤษฎีเกี่ยวกับการเกิดอุบัติเหตุและความปลอดภัย

เจลิ้มซัย ชัยกิตติภรณ์ (2533 : 63) ได้รวบรวมทฤษฎีเกี่ยวกับการเกิดอุบัติเหตุไว้ 3 ทฤษฎี คือ ทฤษฎีโดมิโน ทฤษฎีรูปแบบความปลอดภัยของ บ็อบ ฟิเรนซ์ และทฤษฎีรูปแบบการเกิดอุบัติเหตุของกองทัพบกสหรัฐ ดังนี้

## 1. ทฤษฎีโดมิโน (Domino Theory)

ทฤษฎีนี้ Heinrich (1978) เป็นผู้ริเริ่มขึ้น โดยมีหลักการคือ การเรียงลำดับการประสบอันตรายเป็นขั้นตอน ซึ่งถ้าหากเกิดเหตุการณ์หนึ่งขึ้นก็จะส่งผลกระทบต่อขั้นต้นตามลำดับ จนถึงลำดับสุดท้ายคือ การบาดเจ็บ องค์ประกอบต่างๆในแต่ละขั้นต้นตามทฤษฎีโดมิโน สามารถอธิบายได้ตามลำดับ ดังนี้

1) บรรพบุรุษและสิ่งแวดล้อมทางสังคม (Ancestry and Social Environment) สิ่งแวดล้อมทางสังคม และการประเพณีปฏิบัติสืบทอดมาจากอดีต ทำให้แต่ละบุคคลมีพฤติกรรมที่แสดงออกแตกต่างกัน เช่น ความสะเพร่า ประมาท ขาดความคิด ความไตร่ตรอง ความคือดิ่ง คับทุรัง ความชอบในการเสี่ยงอันตราย ความตระหนี่เหนียวแน่นเห็นแก่เงิน และลักษณะอื่นที่ถ่ายทอดทางพันธุกรรม เป็นต้น

2) ความผิดปกติของบุคคล (Fault of Person) สุขภาพจิตและสิ่งแวดล้อมทางสังคม เป็นสาเหตุทำให้เกิดความผิดปกติของบุคคล เช่น การปฏิบัติงาน โดยขาดความขี้ดิด อารมณ์รุนแรง ประสาทอ่อนไหวง่าย ความตื่นเต้น ขาดความรอบคอบ เพิกเฉยต่อการกระทำที่ปลอดภัย เป็นต้น ซึ่งความผิดปกติเหล่านี้จะส่งผลกระทบต่อการทำงานที่ไม่ปลอดภัย และทำให้เครื่องจักรทำงานต้องอยู่ในสภาพหรือสภาวะที่เป็นอันตราย

3) การกระทำที่ไม่ปลอดภัย หรือสภาพเครื่องจักรหรือสภาวะสิ่งแวดล้อมที่เป็นอันตราย (Unsafe Act Mechanical or Physical Hazard) สิ่งที่เกิดจากการกระทำที่ไม่ปลอดภัย และสภาพการทำงานที่ไม่ปลอดภัยจะเป็นสาเหตุโดยตรงที่ทำให้เกิดอุบัติเหตุ

4) การเกิดอุบัติเหตุ (Accident) เหตุการณ์ที่มีสาเหตุปัจจัยทั้ง 3 ลำดับมาแล้ว ย่อมส่งผลให้เกิดอุบัติเหตุ เช่น ตกจากที่สูง สิ้นสั้ม เดินสะดุด สิ่งของหล่นจากที่สูง วัตถุกระเด็นใส่ กระแทกหนีบหรืออัด เป็นต้น ซึ่งอุบัติเหตุเหล่านี้ อาจเป็นสาเหตุของการบาดเจ็บ

5) การบาดเจ็บ (Injury) ตัวอย่างการบาดเจ็บที่เกิดกับอวัยวะบางส่วนของร่างกาย เช่น กระดูกหักหรือแตก เคล็ดขัดยอก แผลฉีกขาด แผลไฟไหม้ เป็นต้น การบาดเจ็บเหล่านี้เป็นผลโดยตรงจากการเกิดอุบัติเหตุ



ภาพที่ 2.1 ลำดับการเกิดอุบัติเหตุตามทฤษฎีโดมิโน

ที่มา : เฉลิมชัย ชัยกิติกรณ์ (2533 : 69)

## 2. ทฤษฎีระบบความปลอดภัยของบ็อบ ฟิเรนซ์ (Frenze System Model)

บ็อบ ฟิเรนซ์ อธิบายแนวคิดเกี่ยวกับระบบความปลอดภัยว่า การศึกษาเรื่องสาเหตุของอุบัติเหตุจะต้องศึกษาองค์ประกอบทั้งระบบซึ่งมีปฏิริยาสัมพันธ์เกี่ยวข้องกัน องค์ประกอบดังกล่าวประกอบด้วยคน (Man) เครื่องจักร (Machine) และสิ่งแวดล้อม (Environment)

ความสำคัญขององค์ประกอบที่เป็นสาเหตุหลักของการเกิดอุบัติเหตุ แต่ละองค์ประกอบมีความสำคัญต่อการตัดสินใจในการผลิต (Task) และการเกิดอุบัติเหตุ (Accident) ดังต่อไปนี้

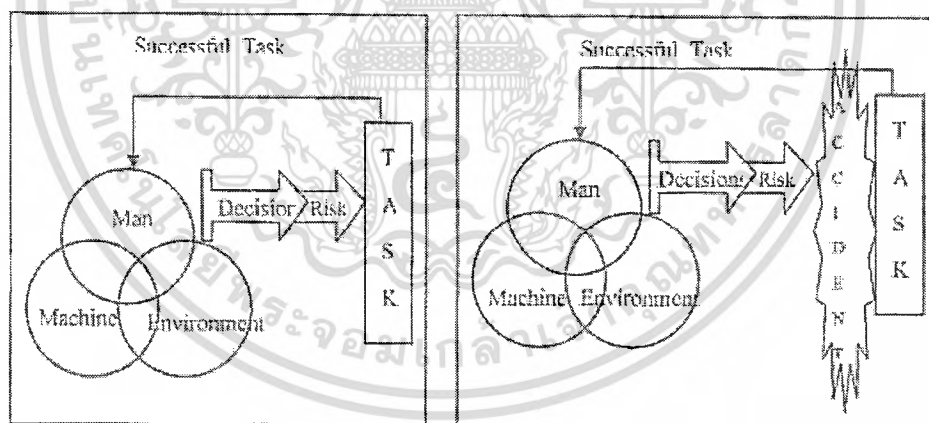
1) คนหรือผู้ปฏิบัติงาน (Man) ในการผลิตงานหรือทำงานในแต่ละขั้นผู้ปฏิบัติงานจำเป็นต้องตัดสินใจ (Decision) เลือกวิธีปฏิบัติอย่างใดอย่างหนึ่งเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย แต่การตัดสินใจในการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายในแต่ละครั้งนั้นย่อมมีความเสี่ยง (Risks) แฝงอยู่เสมอ ดังนั้นในการตัดสินใจในแต่ละครั้ง ผู้ปฏิบัติงานจะต้องมีข้อมูลข่าวสาร (Information) ที่เพียงพอ ถ้าหากมีข้อมูลข่าวสารดี ถูกต้องจะทำให้การตัดสินใจถูกต้อง แต่ถ้าข้อมูลไม่ถูกต้องจะทำให้การตัดสินใจนั้นผิดพลาดหรือมีความเสี่ยงสูง และทำให้เกิดความล้มเหลวในการทำงาน ซึ่งอาจส่งผลให้เกิดอุบัติเหตุได้

2) อุปกรณ์เครื่องจักร (Machine) อุปกรณ์เครื่องจักรที่ใช้ในการผลิตต้องมีความพร้อม ปราศจากข้อผิดพลาด ถ้าหากอุปกรณ์เครื่องจักรออกแบบไม่ถูกต้อง ไม่ถูกหลักวิชาการ หรือขาดการบำรุงรักษาที่ดี ย่อมทำให้กลไกของเครื่องจักรปฏิบัติงานผิดพลาดซึ่งจะนำไปสู่การเกิดอุบัติเหตุได้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3) สิ่งแวดล้อม (Environment) ภาพการทำงานและสิ่งแวดล้อมในการทำงานมีบทบาทสำคัญต่อการผลิต ความผิดพลาดที่เกิดขึ้นกับสิ่งแวดล้อม ย่อมก่อให้เกิดปัญหาต่อผู้ปฏิบัติงาน และเครื่องจักร ซึ่งจะเป็นสาเหตุของการเกิดอุบัติเหตุ เช่น การทำงานอยู่ภายใต้สิ่งแวดล้อมที่มีสารพิษฟุ้งกระจาย แสงจ้าในขณะที่ปฏิบัติงาน เป็นต้น

ดังนั้นก่อนที่จะตัดสินใจทุกครั้ง ผู้ปฏิบัติงานจะต้องหาข้อมูลเพื่อให้แน่ใจว่าการตัดสินใจนั้นถูกต้อง โดยพิจารณาจากข้อมูลประกอบการตัดสินใจ ซึ่งประกอบด้วยข้อมูลเกี่ยวกับงาน (Task) ที่ต้องปฏิบัติ และข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะอันตรายที่อาจเกิดขึ้น (Nature of Harmful Consequence) ถ้าหากมีข้อมูลที่มีจำนวนมาก และมีคุณภาพมากพอก็จะทำให้เกิดความเสี่ยงต่างๆลดลงอยู่ในขีดจำกัดที่สามารถควบคุมได้ โอกาสที่จะเกิดความผิดพลาดหรืออุบัติเหตุก็จะลดลงด้วย เหตุผลดังกล่าวข้างต้นจึงจำเป็นต้องให้ข้อมูลแก่ผู้ปฏิบัติงานให้มากที่สุด และเป็นประโยชน์ที่สุด เช่น อาจจะทำให้การฝึกอบรม สอนหรือแนะนำการทำงาน เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับข้อมูลที่ดีในการทำงาน เป็นการช่วยให้การทำงานมีประสิทธิภาพ และเป็นการลดความผิดพลาดที่เกิดจากการตัดสินใจของผู้ปฏิบัติงานอีกด้วย ดังแสดงในภาพที่ 2.2



ภาพที่ 2.2 รูปแบบระบบความปลอดภัยของ Firenze

ที่มา : เกลิมชัย ชัยกิติกรณ์ (2533 : 71)

### 3. ทฤษฎีรูปแบบการเกิดอุบัติเหตุของกองทัพบกสหรัฐอเมริกา

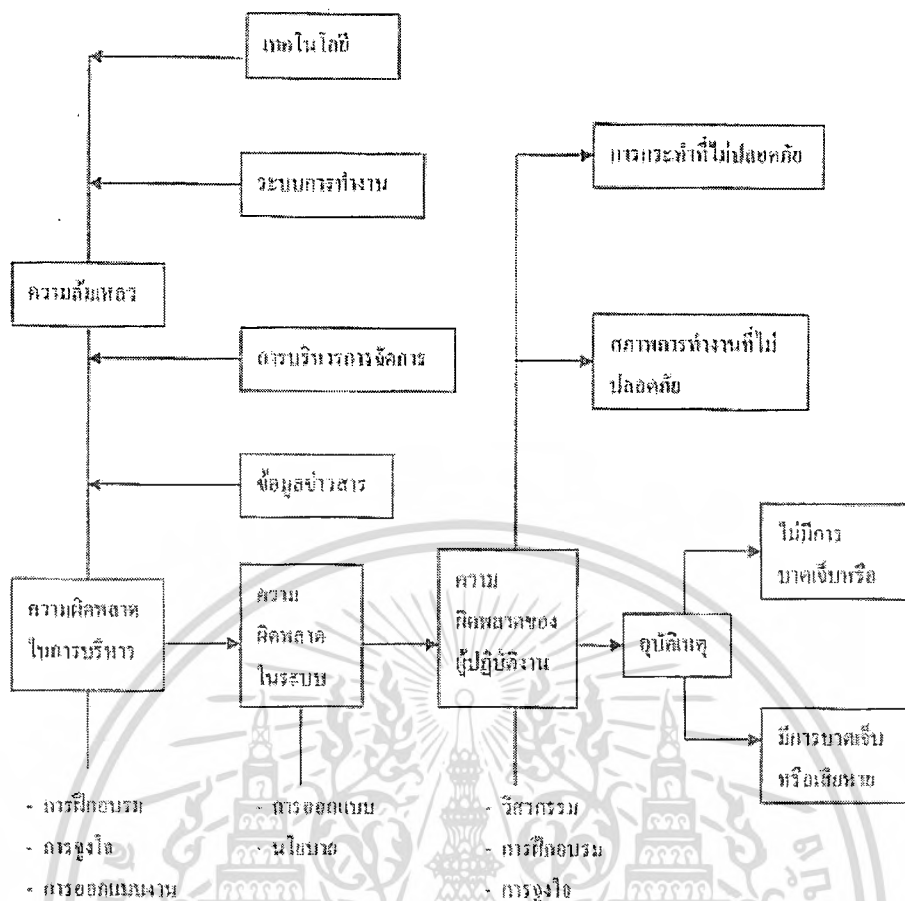
การบริหารงานความปลอดภัยของกองทัพบกสหรัฐอเมริกาได้พัฒนามากขึ้น เนื่องจาก ได้มีการนำเอาเทคโนโลยีใหม่ๆมาใช้ในการบริหารประเทศ กองทัพบกสหรัฐอเมริกาจึงได้ศึกษาเทคโนโลยีทางด้านความปลอดภัย ควบคู่ไปกับเทคโนโลยีในการผลิตด้วย รูปแบบที่เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

นำเสนอนี้เป็นรูปแบบที่แสดงถึงการเกิดอุบัติเหตุ ซึ่งพอสรุปเป็นสาเหตุของการเกิดอุบัติเหตุได้เป็น 3 ประการ คือ

1) ความผิดพลาดของผู้ปฏิบัติงาน (Human Error) เกิดจากการที่ผู้ปฏิบัติงานมีพฤติกรรมกระทำที่ไม่ปลอดภัย (Unsafe Act) สภาพการทำงานที่ไม่ปลอดภัย (Unsafe Condition) ต่างๆ ที่มีอยู่หรือที่เกิดขึ้น เกิดจากการทำงานที่ไม่ปลอดภัยของผู้ปฏิบัติงานเช่นกัน ความผิดพลาดต่างๆ นั้น อาจเกิดขึ้นจากความผิดพลาดทางร่างกาย ขาดการฝึกอบรมอย่างเพียงพอ หรือขาดการกระตุ้น หรือขาดแรงจูงใจในการทำงาน

2) ความผิดพลาดในระบบ (System Error) อาจเกิดจากการออกแบบไม่เหมาะสม ซึ่งเนื่องมาจากนโยบายที่ไม่เหมาะสมของหน่วยงาน เช่น การประหยัด การเลือกใช้เทคโนโลยี การบำรุงรักษา หรือจากความล้มเหลวในการออกแบบที่ไม่ถูกต้องตามหลักวิชาการ เป็นต้น

3) ความผิดพลาดในการบริหารจัดการ (Management Error) สาเหตุหลักอันเกิดจากความล้มเหลว (Failure) จากการบริหารการจัดการ ข้อมูลข่าวสาร การใช้เทคโนโลยี และระบบที่ไม่เหมาะสม ซึ่งความล้มเหลวนี้ อาจเกิดจากการถ่ายทอดข้อมูลข่าวสารที่ไม่ถูกต้อง การฝึกอบรมไม่เพียงพอ ขาดการกระตุ้น ขาดการจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งทฤษฎีดังกล่าวสามารถแสดงได้ด้วยภาพดังนี้



ภาพที่ 2.3 รูปแบบการเกิดอุบัติเหตุของกองทัพบกสหรัฐ

ที่มา : เจลิมชัย ชัยกิติกรณ์ (2533 : 73)

ส่วนวิจิตร บุญยโทตระ (2530 : 28) ยังได้กล่าวเพิ่มเติม ในแบบเรียนวิชาความปลอดภัย อีก 2 ทฤษฎี คือ ทฤษฎีการขาดดุลยภาพ และทฤษฎีพลังงาน

### 1. ทฤษฎีการขาดดุลยภาพ (Imbalance Cause Theory)

การบาดเจ็บหรืออุบัติเหตุภัยเกิดจากการดุลยภาพระหว่างพฤติกรรมของคนกับระบบของงาน ที่คนนั้นกระทำอยู่ ซึ่งอาจจะป้องกันไม่ให้เกิดได้โดยการแก้ไขเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของคนหรือ การแก้ไขเปลี่ยนแปลงระบบทั้ง 2 อย่างหรืออย่างใดอย่างหนึ่ง ซึ่งสรุปได้ว่า ระบบการทำงานของ คนนั้น โดยปกติพฤติกรรมของคนที่มีการขาดดุลยภาพในขณะที่ปฏิบัติงาน อาจจะมีสาเหตุมาจาก สภาพร่างกายยังไม่พร้อมที่จะทำงาน ซึ่งทำให้เกิดความเสี่ยงต่อการเกิดอุบัติเหตุ แต่ถ้าระบบการ ทำงานมีความปลอดภัยดีแล้ว การเสี่ยงต่อการเกิดอุบัติเหตุจะลดลงเมื่อสภาพการขาดดุลยภาพทาง พฤติกรรมของคนตรงกับกระบวนการทำงานที่ไม่ปลอดภัย จะทำให้เกิดอุบัติเหตุได้มากขึ้น

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## 2. ทฤษฎีพลังงาน (Energy Cause Theory)

Hadden ได้กล่าวว่า เป็นเรื่องสมเหตุสมผลที่จะอธิบายสาเหตุการเกิดการบาดเจ็บ ซึ่งเกิดขึ้นโดยไม่คาดคิดหรือไม่ตั้งใจให้เกิดขึ้นก็ตาม จักอยู่ในประเภทหนึ่งประเภทใดใน 2 ประเภทนี้

1) การบาดเจ็บซึ่งเกิดจากการเกิดพลังงานมากกระทบร่างกายคนเราในปริมาณที่สูงเกินกว่าร่างกายหรือส่วนใดส่วนหนึ่งของร่างกายจะทนต่อแรงกระทบนั้นได้ (Injury Thresholds)

2) เกิดการแลกเปลี่ยนพลังงานระหว่างร่างกาย หรือส่วนใดส่วนหนึ่งของร่างกายกับแรงที่มากระทบในลักษณะผิดปกติ (Abnormal Energy Exchange) จึงทำให้เกิดการบาดเจ็บขึ้น เช่น การจมน้ำ ที่ทำให้การเปลี่ยนออกซิเจนผิดปกติไป เกิดความบกพร่องทางสรีระวิทยา

ขั้นตอนการเกิดการบาดเจ็บนั้น เริ่มต้นด้วยมีพลังงานก่อตัวขึ้น (Energy Marshelling) แต่ยังไม่มีการปล่อยพลังงานออกมา เมื่อมาชนคน ถ้าชนเบา ร่างกายหรือส่วนใดส่วนหนึ่งของร่างกายทนต่อแรงกระทบได้ ก็จะไม่เกิดการบาดเจ็บ แต่ถ้าแรงกระทบนั้นสูงเกินกว่าร่างกาย หรือส่วนใดส่วนหนึ่งของร่างกายทนทานได้ จะเกิดการบาดเจ็บขึ้น

### 2.3.2 แนวความคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการใช้อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องจักร อย่างถูกวิธี

#### 1. ความปลอดภัยเกี่ยวกับตัวผู้ปฏิบัติงาน

##### - การแต่งกาย

- เครื่องแบบที่เหมาะสมในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับเครื่องจักร คือ เสื้อและกางเกงที่เป็นชิ้นเดียวกันซึ่งอยู่ในสภาพที่เรียบร้อยเสื้อผ้าที่สกปรกไม่ควรนำมาใช้ เพราะจะทำให้เข้าไปติดกับเครื่องจักรที่กำลังหมุนได้

- ดัดกระดุมทุกเม็ดให้เรียบร้อย

- ไม่ควรใส่เครื่องประดับ เช่น สร้อยคอ นาฬิกา แหวน

- ต้องใส่รองเท้านิรภัยหรือรองเท้าบูต เพื่อป้องกันเศษ โลหะที่มุด

- ควรสวมแว่นตา เพื่อป้องกันเศษ โลหะกระเด็นเข้าตา เช่น การเจียรไนงาน

หรือแสงจากการเชื่อมโลหะ

- ควรสวมหมวกในกรณีปฏิบัติงานเกี่ยวกับเคมี

- ไม่ควรไว้ผมยาวหรือมีผมที่พันควรสวมหมวก

- สภาพการทำงานที่มีเสียงดัง ควรสวมที่ครอบหู

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## - ความประพฤตินโดยทั่วไป

- การเดินไป-มาในโรงงานควรระมัดระวังอยู่เสมอ
- ไม่ทดลองใช้เครื่องจักรก่อนได้รับอนุญาต
- ไม่หยอกล้อหรือเล่นกันขณะปฏิบัติงานจะก่อให้เกิดอันตรายอย่างยิ่ง
- ปฏิบัติตามกฎความปลอดภัยในโรงงาน โดยเคร่งครัด

## 2. ความปลอดภัยเกี่ยวกับเครื่องมือ เครื่องจักร

ในโรงงานอุตสาหกรรมมีเครื่องมืออยู่หลายชนิดที่ต้องใช้ให้ถูกวิธี และให้เหมาะสมกับงานเพราะอาจทำให้เกิดอุบัติเหตุได้ เครื่องมือต่าง ๆ เหล่านั้น ได้แก่ ค้อน ไขควง คีม ตะไบ เลื่อย อุปกรณ์ร่างแบบต่าง ๆ เช่น เหล็กขีด วงเวียน ฯลฯ เครื่องจักรกลจัดเป็นเครื่องทุ่นแรง สามารถช่วยให้ทำงานได้ตามความต้องการ ประหยัดเวลา แรงงานและทำงานได้มากมาย หลายอย่างในขณะเดียวกันถ้าไม่รู้จักใช้ อันตรายจากเครื่องจักรมีมากพอ ๆ กับประโยชน์ ของเครื่องจักรนั่นเอง และในการใช้เครื่องมือ เครื่องจักร สิ่งที่ต้องพึงระมัดระวังในการปฏิบัติงานควรปฏิบัติดังเรื่องต่อไปนี้

- การถือเครื่องมือที่มีคมควรให้ปลายชี้ลงด้านล่าง หรือหาของหุ้มปิด เช่น วงเวียน เหล็กขีด อย่าเก็บหรือพกไว้ในกระเป๋าเสื้อหรือกางเกง
- ไม่ควรใช้เครื่องมือที่ชำรุด เช่น ค้อนที่บิ่นหรือแตกเพราะจะทำให้เกิดความผิดพลาดขณะทาบหรือตีชิ้นงานได้
- การทำงานบนที่สูงต้องผูกมัดหรือเก็บเครื่องมือให้ปลอดภัย เพื่อป้องกันไม่ให้หล่นลงมาโดนคนที่อยู่ข้างล่างได้
- เมื่อจะเดินเครื่องจักร ผู้ใช้ต้องรู้เสียก่อนว่าจะหยุดเครื่องอย่างไร
- การเปลี่ยนความเร็วรอบของเครื่องจักรหรือเปลี่ยนสายพาน เพียง จะต้องหยุดเครื่องและตัดสวิทช์ออกก่อนทุกครั้ง
- อย่าพยายามหยุดเครื่องด้วยมือหรือส่วนใดส่วนหนึ่งของร่างกาย
- พึงระวังส่วนประกอบของเครื่องจักรที่อาจจะเป็นอันตรายได้ เช่น เฟือง สายพาน มีดกัดต่าง ๆ จะต้องมีฝาครอบหรือเครื่องป้องกันเอาไว้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- ต้องตรวจดูชิ้นงานหรือใบมีดกัดต่าง ๆ จะต้องยึดแน่น และถูกต้องก่อน

ทำงานเสมอ

- เมื่อปฏิบัติงานเสร็จแล้วต้องตัดสวิทซ์ไฟฟ้าออกทุกครั้ง

### 3 ความปลอดภัยเกี่ยวกับการยก และถือของ

- การยกของหนักอาจทำให้เกิดอันตรายร้ายแรงได้ ควรช่วยกันหรือใช้เครื่องมือยก และเมื่อยกของหนักจากพื้น อย่าใช้หลังยก ให้ใช้กล้ามเนื้อที่ต้นขายกแทน
- การยกของควรใช้กำลังกล้ามเนื้อที่ต้นขา ยก โดยยืนในท่าที่จะรับน้ำหนักได้ ต้องสมดุล คือ งอเข่า หลังตรง ก้มหน้า จับของให้แน่นแล้วยืดขาขึ้น
- พยายามหลีกเลี่ยงการยกของมีคม
- เมื่อยกขึ้นแล้วก่อนจะเดินจะต้องมองเห็นข้างหน้าและข้าง ๆ รอบตัว

#### 2.3.3 แนวความคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน

ในการบริหารงานเพื่อให้องค์การประสบความสำเร็จได้จำเป็นจะต้องบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ดีจะทำให้บุคลากรมีความทุ่มเท และตั้งใจในการทำงาน ซึ่งปัจจัยสำคัญตัวหนึ่งที่ทำให้บุคลากรในองค์กรมุ่งมั่นตั้งใจในการทำงาน ก็คือการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานให้เหมาะสม เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความรู้สึกพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมที่ตนได้ทำงานอยู่ ซึ่งความพึงพอใจของบุคลากร นั้นมีหลายระดับที่จะสามารถก่อให้เกิดความพึงพอใจจนกลายเป็นความจงรักภักดี และกระตือรือร้นมีความซื่อสัตย์จะกลายเป็นพลังที่จะทำให้เกิดความทุ่มเทในการทำงานจนเกิดมีผลผลิตที่มีคุณภาพตามที่องค์การต้องการ

##### 1. สภาพแวดล้อมในการทำงาน

สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สิ่งแวดล้อมรอบตัวที่ต้องประสบอยู่ทุกวัน เรียกอย่างหนึ่งว่า “สภาวะในการทำงาน” มีอิทธิพลต่อการทำงานของคนงานที่เป็นอย่างมาก สภาพแวดล้อมในการทำงานของคนงานแบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ

1) สภาพแวดล้อมทางกายภาพ ซึ่งปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสภาพแวดล้อมทางกายภาพ ประกอบไปด้วย

- ที่ตั้ง ความสว่าง และสีของแสงที่ใช้ในการส่องสว่าง คือ ที่ตั้งของโรงงานต้องอยู่ในสถานที่เหมาะสม มีบริเวณกว้างขวางเพียงพอ
- อุณหภูมิ อุณหภูมิที่เหมาะสม คือ 60 องศาฟาเรนไฮด์ หรือ ระหว่าง 68-80

องศาฟาเรนไฮด์ที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- เสี่ยง จากการค้นคว้าในห้องปฏิบัติพบว่า เสี่ยงรบกวนสร้างความยุ่งยากในการทำงาน

- เสี่ยงคนตรี การนำเสียงคนตรีเบาๆ มาใช้ในโรงงานจะเป็นผลดี และทำให้ขวัญกำลังใจของคณงานดีขึ้น

- ชั่วโมงทำงาน จากการศึกษพบว่าประสิทธิภาพของคณงานจะมีสูงสุดถึงวันละ 8 ชั่วโมง

- การหยุดพักชั่วขณะ เป็นการเปิดโอกาสให้คณงานได้พักผ่อนจากการเหนื่อยล้า

2) สภาพแวดล้อมทางจิตวิทยา ซึ่งปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสภาพแวดล้อมทางกายภาพประกอบไปด้วย

- ความประพฤติของผู้บริหารหรือนายจ้าง ถ้าผู้บริหารมีพฤติกรรมที่ดีที่พึงพอใจ คณงานก็จะสนใจและมีกำลังใจการทำงาน

- ความสัมพันธ์ระหว่างคณงาน ถ้าคณงานมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันจะเกิดความเห็นอกเห็นใจ

- ความมั่นคงในอาชีพ ตามหลักความต้องการของมนุษย์เราทุกคนต้องการความปลอดภัยและมั่นคงในชีวิต

- ความพึงพอใจในความต้องการตามแนวคิดหลักความต้องการพื้นฐานของ Maslow คือความต้องการทางด้านร่างกาย

- แรงจูงใจในการทำงาน การสร้างแรงจูงใจในการทำงานจะช่วยกระตุ้น และส่งเสริมการทำงานที่มีประสิทธิภาพ

## 2. บรรยากาศการปฏิบัติงาน

บรรยากาศในการปฏิบัติงาน หมายถึง สภาพแวดล้อมโดยทั่วไป เช่น อาคารสถานที่ ห้องทำงาน วัสดุอุปกรณ์ ตลอดจนบุคลากรที่เกี่ยวข้อง จะต้องมีสภาพที่สบายกายสบายใจในการทำงาน การทำงานก็จะมีความสุข ซึ่งเกี่ยวข้องกับเรื่องต่อไปนี้

### 1. สถานที่ทำงานในสภาพแวดล้อม

สถานที่ทำงานเป็นสิ่งประกอบที่ทำให้การทำงานมีความสุข เพราะสถานที่ทำงานสามารถบ่งบอกถึงภารกิจและความมั่นคงของหน่วยงาน การจัดและตกแต่งสถานที่ทำงานให้สะอาด ร่มรื่น สวยงาม จะเป็นการสร้างบรรยากาศ

### 2. ภารกิจหรืองานที่ทำภายในองค์การ

ภารกิจหรืองานหลักของหน่วยงานเป็นสิ่งสำคัญที่สุดในการสร้างบรรยากาศในหน่วยงาน ลักษณะของงานที่ถือว่าเป็นบรรยากาศที่ดีในหน่วยงาน คือ มีความชัดเจนในภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย รวมทั้งชัดเจนในผลตอบแทนที่เป็นรูปธรรม เช่น ผลตอบแทนใน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เรื่องของกำไรหรือขาดทุนมีความต่อเนื่อง หมายถึง งานที่ต้องต่อเนื่อง ไม่ขาดช่วงตอน มีงานทำอย่างสม่ำเสมอ จะทำให้การทำงานมีชีวิตชีวา

### 3. เพื่อนร่วมงานในที่ทำงาน

เพื่อนร่วมงานเป็นสิ่งประกอบที่สำคัญในการทำงานให้มีความสุข โดยเฉพาะบรรยากาศในการทำงานร่วมกัน จะบ่งบอกถึงความสัมพันธ์อันดีหรือความขัดแย้ง

กล่าวโดยสรุป คือ การจัดการสิ่งแวดล้อมในการทำงานนั้นก็เพื่อให้เกิดความสะดวกสบายในการทำงาน ซึ่งเป็นส่วนประกอบเพื่อให้บุคคลทำงานด้วยสะดวกสบาย และมีประสิทธิภาพ สิ่งแวดล้อมต่างๆ เหล่านี้ได้แก่ เสียงดนตรี แสงสี และการบริการต่างๆ

## 2.3.4 แนวความคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการจัดการภาวะฉุกเฉิน

### 1. ข้อควรระวังในการทำงานเกี่ยวกับไฟฟ้าทั่ว ๆ ไป

- เมื่อพบว่าฝาครอบ หรือกล่องสวิตช์ชำรุด หรือตกเสียหาย และควรรีบเปลี่ยนและซ่อมแซมทันที
- รักษาความสะอาดของพื้นบริเวณที่ซึ่งสวิตช์อยู่ใกล้ ๆ
- หมั่นสำรวจตรวจตราภายในแผงสวิตช์ ผู้ควบคุมทางไฟฟ้า ไม่ให้มีเศษผงทองแดงหรือโลหะที่นำไฟฟ้าอยู่ และอย่านำชิ้นส่วนอุปกรณ์ภายในตู้ควบคุม เช่น ฟิวส์ ออกจากตู้ควบคุม
- การเปลี่ยนฟิวส์ ควรใช้ฟิวส์เฉพาะงานนั้นๆ และก่อนเปลี่ยนต้องดับสวิตช์ (ให้วงจรไฟฟ้าเปิดให้เรียบร้อยก่อน)
- อย่าใช้ฝาครอบที่ทำด้วยสารที่สามารถลวกติดไฟได้ เปิดฝาครอบสวิตช์
- ก่อนดับสวิตช์ให้วงจรไฟฟ้าปิด ต้องแน่ใจว่าทุกอย่างเรียบร้อยและได้รับสัญญาณถูกต้อง และก่อนเปิดทดลองเดินเครื่องควรตรวจดูว่าเครื่องจักรนั้น ไม่มีวัตถุอื่นใดติดหรือขัดอยู่
- การส่งสัญญาณเกี่ยวกับเปิด-ปิดสวิตช์ ควรทำด้วยความระมัดระวัง
- อย่าปิด-เปิดสวิตช์ขณะมือเปียกน้ำ
- การดับสวิตช์ให้วงจรไฟฟ้าปิดต้องแน่ใจว่าสัญญาณนั้นถูกต้อง
- การขันสลักเกลียวเพื่อยึดสายไฟฟ้า ต้องขันให้แน่น
- อุปกรณ์ไฟฟ้าที่ชำรุดอย่าฝืนใช้งานจะเกิดอันตรายได้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## 2. ข้อควรระวังเกี่ยวกับการใช้สวิตช์ตัดตอน

- ที่ใช้งานกับส่วนที่อาจเกิดอันตรายสูง ผู้รับผิดชอบต้องหมั่นตรวจดู และทำป้ายบอก
- ในกรณีมีการตรวจซ่อมแซมเครื่องจักร ต้องทำป้ายหรือสัญลักษณ์ติดแขวนไว้ที่สวิตช์ว่า "อยู่ระหว่างการซ่อมแซม" หรือ "กำลังซ่อม" เมื่อเสร็จจึงนำป้ายออก
- การใช้สวิตช์ควบคุมเครื่องจักรที่ใช้ร่วมกันหลาย ๆ คน ควรมีหลักเกณฑ์หรือสัญญาในการปฏิบัติเป็นมาตรฐานเดียวกัน
- การทำงานร่วมกันระหว่างคนงาน 2 กลุ่ม กลุ่มที่ใช้เครื่องจักรร่วมกัน จะต้องใช้อย่างระมัดระวัง โดยเฉพาะกรณีถ้าเกิดมีการตรวจซ่อม ต้องมีการติดต่อประสานงานกับช่างเป็นอย่างดี ก่อนที่จะมีการเปิด-ปิดวงจรไฟฟ้า

## 3. ข้อควรระวังเกี่ยวกับการใช้เครื่องมือและอุปกรณ์ไฟฟ้า

- ตรวจสอบสายไฟฟ้า ถ้าพบว่าชำรุดให้เทปพันเป็นฉนวนหุ้มให้เรียบร้อย และตรวจจุดต่อสายไฟให้เรียบร้อยด้วย
- อุปกรณ์ไฟฟ้าที่เคลื่อนย้ายได้ ควรตรวจสอบบริเวณข้อต่อ ขั้วที่ติดอุปกรณ์สายไฟฟ้าอย่างระมัดระวังถ้าพบว่าชำรุดรีบเปลี่ยนให้อยู่ในสภาพที่ดี
- หมั่นตรวจสอบเครื่องมือไฟฟ้าชนิดเคลื่อนย้ายได้ ต้องมีฝาครอบป้องกันหลอดไฟฟ้า
- การเปลี่ยนหรือซ่อมแซมเครื่องมือ หรืออุปกรณ์ไฟฟ้า ถึงเป็นกรณีเล็กน้อย ควรให้ช่างไฟฟ้าเป็นผู้ดำเนินการ
- อย่าสัมผัสสายไฟฟ้าขณะที่มีกระแสไหลอยู่
- อย่าแขวนหรือห้อยสายไฟ บนของมีคม เช่น ไขควง ไขเลื่อย ไขพัด
- การใช้อุปกรณ์ไฟฟ้าบางชนิด เช่น มอเตอร์ หม้อแปลง ควรมีผู้รับผิดชอบในการควบคุมในการ ปิด-เปิด
- ในส่วนที่อาจก่อให้เกิดอันตรายควรมีเครื่องหมายแสดงไว้เช่น ป้ายไฟสัญญาณสีแดง เทปแดง เป็นต้น
- ถ้าเกิดสภาพผิดปกติกับอุปกรณ์ไฟฟ้าควรสับสวิตช์ให้วงจรไฟฟ้าเปิดแล้วแจ้งให้ผู้รับผิดชอบทราบ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เท่านั้น

- ห้ามปลดอุปกรณ์ป้องกันอันตรายไฟฟ้าออก ยกเว้นกรณีที่ได้รับอนุญาตแล้ว
- เมื่อใช้งานเสร็จแล้วควรสับสวิทช์และต้องแน่ใจว่าวงจรไฟฟ้าเปิด
- อย่าห่อหุ้มดวงไฟด้วยกระดาษหรือผ้า
- ยำนำสารไวไฟหรือวัสดุที่ติดไฟง่ายเข้าใกล้ สวิทช์และปลั๊ก
- อย่าใช้เครื่องมือหรืออุปกรณ์ไฟฟ้าขณะมือเปียกน้ำ
- เมื่อมีผู้ได้รับอุบัติเหตุทางไฟฟ้าต้องรีบสับสวิทช์ให้วงจรไฟฟ้าเปิด

#### 4. ข้อควรระวังเกี่ยวกับการติดตั้งอุปกรณ์ไฟฟ้า

- การติดตั้งอุปกรณ์ไฟฟ้าจะต้องมีการควบคุมดูแลโดยช่างหรือผู้ชำนาญทางไฟฟ้านอกจากงานที่มีความสำคัญต่ำกว่า 50 โวลต์ ซึ่งต่อลงดินเรียบร้อยแล้ว
- การติดตั้งอุปกรณ์ไฟฟ้าจะต้องผ่านการปรึกษาหารือจากผู้เชี่ยวชาญ โดยเฉพาะ การสื่อสารเกี่ยวกับการป้องกัน เมื่อมีการทำงานขณะมีกระแสไฟฟ้าไหลอยู่หรือกรณีมีการขัดจังหวะ

เท่านั้น

- ควรหลีกเลี่ยงการทำงานขณะมีกระแสไฟไหลอยู่ ยกเว้นกรณีจำเป็นจริง ๆ
- การติดตั้งอุปกรณ์ไฟฟ้า นอกจากต้องปฏิบัติตามกฎหมาย และมาตรฐานทางไฟฟ้าแล้ว ควรจะต้องปฏิบัติเพิ่มดังนี้
  - 1) ห้ามเปิดชิ้นส่วนของอุปกรณ์ไฟฟ้าที่เมื่อเปิดแล้วจะมีกระแสไฟฟ้าหรือประจุไฟฟ้าไหลควรใช้ฝาครอบหรือมีฉนวนกัน หรือถ้าไม่สามารถเปิดคลุมได้ ให้จัดทำป้ายอันตราย ติดแขวนไว้

2) อุปกรณ์ หรือสายไฟฟ้าที่ติดตั้งในที่สูง จะต้องมีฉนวนหุ้มอย่างดีและต้องตรวจสอบความเรียบร้อยอยู่เสมอ

3) หมั่นตรวจตราฉนวนหุ้มอุปกรณ์ไฟฟ้าอยู่เสมอในบริเวณที่ซึ่งอาจมีการสัมผัสหรือทำงาน

4) เมื่อมีการเดินสายไฟฟ้าบนถนน ควรมีระบบป้องกันอันตรายซึ่งใช้

เฉพาะงาน

5) กรณีการทำงานเกี่ยวกับไฟฟ้าที่อาจมีการขัดจังหวะงานได้ ควรเพิ่มความระวังดังนี้

- เครื่องจักรบางชนิดเมื่อเดินเครื่องแล้วไม่สามารถกดสวิตซ์ให้กลับมาทำงานที่จุดเริ่มต้นได้ควรมีป้ายบอกไว้ชัดเจน
- เครื่องจักรทุกชนิดควรมีระบบสายดินที่ดี
- เมื่อเกิดปัญหาต่าง ๆ ควรปรึกษาช่างไฟฟ้าหรือผู้เชี่ยวชาญทางไฟฟ้า
- ก่อนสับสวิตซ์ทำงาน ควรตรวจสอบให้แน่ใจก่อนว่า จะไม่เกิด

อันตรายไฟฟ้าลัดวงจรมีระบบสายดินแหล่งจ่ายไฟเรียบร้อย

### 5. ข้อที่ไม่ควรกระทำในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับไฟฟ้า

- ไม่ควรถอดปลั๊กไฟด้วยการดึงสายไฟ
- ไม่ควรใช้เครื่องมือและอุปกรณ์ไฟฟ้าที่ชำรุด
- ไม่ควรใช้ปลั๊กไฟที่ชำรุด
- ไม่ควรต่อพ่วงไฟเกินกำลัง
- ไม่ควรต่อปลั๊กผิดประเภท
- ไม่ควรซ่อมแซมอุปกรณ์ไฟฟ้าด้วยตนเองถ้าหากไม่มีความรู้อย่างแท้จริง

### 6. การช่วยเหลือ ผู้ประสบอันตรายจากไฟฟ้า กรณีประสบอันตรายจากไฟฟ้าดูด

- ไม่ใช่มือเปล่าในการช่วยเหลือ
- รีบตัดกระแสไฟฟ้า (สวิตซ์/ปลั๊ก)
- ใช้ฉนวนเฉี่ยสายไฟให้หลุดออกไป
- เมื่อไฟฟ้าดับ ควรรีบสับสวิตซ์ให้วงจรไฟฟ้าเปิด
- ถ้าเกิดไฟฟ้าช็อต หรือลัดวงจรทำให้เกิดไฟไหม้รีบสับสวิตซ์ แล้วทำการดับ

ไฟด้วยเครื่องดับเพลิงชนิดสารเคมี ไม่ควรใช้น้ำหรือเครื่องดับเพลิงที่เป็นน้ำทำ การดับไฟเพราะอาจเกิดอันตรายได้

- กรณีประสบภัยในน้ำ อย่าลงไปช่วยจนกว่าจะแน่ใจว่าตัดกระแสไฟฟ้า

หมดแล้ว

- กรณีผู้ป่วยหมดสติ ให้นำนวดหัวใจ และผายปอดช่วยชีวิตโดยทันที

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## 7. การรักษาความปลอดภัยและการป้องกัน

การรักษาความปลอดภัยในการทำงาน คือ การควบคุมพนักงาน เครื่องจักร วัสดุ ตลอดจนวิธีการทำงาน เพื่อให้สภาพการทำงานไม่ก่อให้เกิดความเสียหายในทรัพย์สิน หรือ การบาดเจ็บต่อพนักงาน

### - การสร้างความปลอดภัยของตัวบุคคล

1. ให้ความรู้และฝึกอบรม
2. จัดคนให้ทำงานตามความถนัด
3. ให้การสนับสนุนด้านการรักษาความปลอดภัย
4. สร้างแรงจูงใจ

### - วิธีปฏิบัติเพื่อความปลอดภัย

1. การเตรียมการ
2. การปฏิบัติ
3. หลังการปฏิบัติ

### - เครื่องป้องกันอันตรายเฉพาะอย่าง

1. เครื่องป้องกันตา มีอยู่หลายชนิด ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับชนิดของงานต่าง ๆ คือ
  - การเชื่อมโลหะ
  - การตัดท่อกรด
  - การเจาะ การกลึงโลหะ การเจียรระโน

2. หมวก ป้องกันไม่ให้เป็นอันตรายจากงานที่เกี่ยวข้องกับเครื่องและใบพัด ดังนั้นจึงควรสวมหมวก และเก็บผมไว้ในหมวกให้เรียบร้อยก่อนทำงาน

3. เครื่องปิดจมูก และปาก เพื่อป้องกันสารพิษต่าง ๆ เข้าไปในร่างกายของท่าน เพราะสารพิษต่าง ๆ นั้นเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้ท่านต้องตายอย่างระบบผ่อนส่งได้

4. ถุงมือ ประโยชน์จากการใช้ถุงมือมีมากมาย และที่เห็นได้ชัดก็คือ เป็นสิ่งป้องกันการผิวหนังจากการขีดข่วนจากเปลวไฟ ตลอดจนการป้องกันการถูกไฟฟ้าช็อต

## 2.4 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับบริษัทไทยนิปอนสตีลเอ็นจิเนียริง แอนด์ คอนสตรัคชั่น คอร์

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## ปอเรชั่น

บริษัทไทยนิปปอนสตีลเอ็นจิเนียริ่ง แอนด์ คอนสตรัคชั่น คอร์ปอเรชั่น ก่อตั้งเมื่อปี ค.ศ. 1987 โดยการร่วมทุนระหว่าง บริษัทไทยนิปปอนสตีล คอร์ปอเรชั่น (บริษัทผู้นำด้านอุตสาหกรรมเหล็ก กับบริษัทนิปปอนเทรคคิง และกลุ่มบริษัทอิตาเลียนไทย)

โดยธุรกิจหลักของบริษัทไทยนิปปอนสตีลเอ็นจิเนียริ่ง แอนด์ คอนสตรัคชั่น คอร์ปอเรชั่น คือการบริการด้านวิศวกรรมแขนงต่างๆด้านการก่อสร้าง จัดซื้อจัดหา การประกอบโครงสร้างการทดสอบระบบต่างๆ ของแท่นขุดเจาะน้ำมันและก๊าซกลางทะเล ซึ่งรวมทั้งการซ่อมบำรุง การปรับปรุงพัฒนา งานนั้รบ้าน ทำสี งานวิศวกรรม และงานเชื่อมต่างๆ

### 2.4.1 วิสัยทัศน์

บริษัทไทยนิปปอนสตีลเอ็นจิเนียริ่ง แอนด์ คอนสตรัคชั่น คอร์ปอเรชั่น ให้บริการครบวงจรด้านวิศวกรรมแขนงต่างๆ ด้วยข้อกำหนดด้านคุณภาพ และความปลอดภัย โดยทีมงานผู้เชี่ยวชาญจากต่างชาติในแต่ละสาขา

### 2.4.2 ภารกิจ

ให้บริการสุดขีดความสามารถด้านแท่นขุดเจาะน้ำมันที่ผลิตในประเทศและภูมิภาคอื่นๆ ด้วยต้นทุนที่เหมาะสม การส่งมอบงานตรงเวลา งานที่ออกมามีคุณภาพ และมีมาตรฐานด้านความปลอดภัยด้วยการเฝ้าระวังทุกขั้นตอนการทำงาน โดยไม่ได้เจาะจงเฉพาะด้านงานสำรวจของบริษัทพลังงานในประเทศไทยเท่านั้น แต่ที่สำคัญคือการส่งเสริมการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ซึ่งถือเป็นกุญแจสำคัญของบริษัทไทยนิปปอนสตีลเอ็นจิเนียริ่ง แอนด์ คอนสตรัคชั่น คอร์ปอเรชั่น

### 2.4.3 ที่ตั้ง

เลขที่ 14 หมู่ 14 ต.บางปะกง อ.บางปะกง จ.ฉะเชิงเทรา 24130 ห่างจากกรุงเทพฯ ไปยังทิศตะวันออกเฉียง 47 กิโลเมตร ติดแม่น้ำบางปะกง มีพื้นที่ทั้งหมด 373,000 ตร.ม. โทร 02-755-2800

## 2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยขอนำเสนองานวิจัยที่เกี่ยวข้องพอสังเขปได้ดังนี้

ณัฐพงศ์ ภรสุวรรณพงศ์ (2547 : บทคัดย่อ) งานวิจัยนี้มีจุดประสงค์เพื่อศึกษา ระดับความรู้ ระดับความพึงพอใจ และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความรู้ เจตคติ และความพึงพอใจต่อระบบการจัดการอาชีพอนามัยและความปลอดภัย มอก.18001 ของพนักงานสายการผลิตในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ ประชากรที่ใช้ในการวิจัยคือ พนักงานสายการผลิตของบริษัท แคนนอน-ไฮเทค (ประเทศไทย) จำกัด บริษัท โซนี่เซมิคอนดักเตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด บริษัท พูจิตสี (ประเทศไทย) จำกัด กลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 ตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสอบถามเกี่ยวกับความรู้ต่อระบบการจัดการ มอก.18001 มีค่าอำนาจจำแนกเท่ากับ .4059 แบบสอบถามวัดเจตคติต่อระบบการจัดการ มอก. 18001 มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .8692 และแบบสอบถามวัดความพึงพอใจต่อระบบการจัดการ มอก.18001 แต่ละด้าน 6 ด้าน คือการจัดองค์การความปลอดภัย และการทบทวนสถานะเบื้องต้น ด้านนโยบายอาชีพอนามัยและความปลอดภัย ด้านการวางแผน ด้านการนำไปใช้งานและปฏิบัติ ด้านการตรวจสอบแก้ไข และด้านการทบทวนการจัดการ มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .9674

ผลการวิจัยสรุปดังนี้

- 1) พนักงานมีความรู้ต่อระบบการจัดการ มอก.18001 ในระดับสูง
- 2) พนักงานมีเจตคติต่อระบบการจัดการ มอก.18001 ในระดับสูง
- 3) พนักงานมีความพึงพอใจต่อระบบการจัดการ มอก.18001 แต่ละด้านและรวมทุกด้าน

ในระดับสูง

4) พนักงานมีเจตคติต่อระบบการจัดการ มอก.18001 และความพึงพอใจต่อระบบการจัดการ มอก.18001 โดยรวมแตกต่างกันระหว่าง เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ ระยะเวลาในการทำงาน ตำแหน่งงาน และการได้เคยอบรม มอก.18001 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และพนักงานมีความรู้ต่อระบบมอก.18001 แตกต่างระหว่าง เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ ระยะเวลาในการทำงาน ตำแหน่งงาน และการเคยได้รับการอบรมมอก.18001 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นพนักงานมีความรู้ต่อระบบมอก.18001 ไม่แตกต่างกันระหว่างระยะเวลาในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

5) ความรู้ระบบการจัดการ มอก.18001 มีความสัมพันธ์กับเจตคติต่อระบบการจัดการ มอก.18001 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สัมพันธ์ (r) เท่ากับ .472 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .01

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

6) เจตคติต่อระบบการจัดการ มอก.18001 มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจต่อระบบการจัดการ มอก.18001 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สัมพันธ์ ( $r$ ) เท่ากับ .728 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .01

7) ระบบการจัดการ มอก.18001 สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการบริหารงานอาชีวอนามัยและความปลอดภัยในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และไม่เกิดต่อต้านจากพนักงาน

นนท ไชย วงศ์สุโข (2548) บทคัดย่อ: งานวิจัยนี้มีจุดประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูลส่วนบุคคลกับความสำเร็จของการปฏิบัติตามมาตรฐานระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย มอก.18001 และเพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จของการปฏิบัติตามมาตรฐานระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย มอก.18001 ของสถานประกอบการที่ได้รับการรับรอง มอก.18001 จากสถาบันรับรองมาตรฐานไอเอสโอ (สรอ.) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในงานวิจัยครั้งนี้คือ ตัวแทนฝ่ายบริหารด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย จำนวน 172 คน จากประชากร 199 คน จากสถานประกอบการที่ได้รับการรับรองมาตรฐานระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย มอก.18001 จาก สรอ.

ข้อมูลที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วยข้อมูลจากแบบสอบถามซึ่งมี 2 ตอน คือ ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งข้อมูลชุดนี้จะใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของตัวแทนฝ่ายบริหารด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยในสถานประกอบการที่ได้รับการรับรองมาตรฐานการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย มอก.18001 จากสรอ. ข้อมูลจากแบบสอบถามเกี่ยวกับความสำเร็จของการปฏิบัติตามมาตรฐานระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย มอก.18001 ซึ่งใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จของการปฏิบัติตามระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัยในสถานประกอบการที่ได้รับการรับรองมาตรฐานระบบการจัดการด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย มอก.18001 จาก สรอ. และปัจจัยส่วนบุคคลของตัวแทนฝ่ายบริหารด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการปฏิบัติตามมาตรฐานระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย มอก.18001 ในสถานประกอบการที่ได้รับการรับรองมาตรฐานระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย มอก.18001 จากสรอ. โดยผลที่ได้จากแบบสอบถามได้ถูกนำมาวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS (Statistical Package for the Social Science) ในการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) จากการวิเคราะห์พบว่า ตัวแทนฝ่ายบริหารด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยต่อ

ปัจจัยความสำเร็จของการปฏิบัติตามมาตรฐานระบบการจัดการอาชีวอนามัย และความปลอดภัย มอก.18001 ทั้งในภาพรวม และในแต่ละด้าน จากนั้นทำการวิเคราะห์ถึงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความสำเร็จของการจัดการอาชีวอนามัย และความปลอดภัย มอก.18001 โดยใช้การวิเคราะห์ Spearman Rank Correlation Coefficient จากการวิเคราะห์พบว่า ปัจจัยเรื่องเพศมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จของการปฏิบัติตามมาตรฐานระบบการจัดการอาชีวอนามัย และความปลอดภัย มอก.18001 ในด้านที่ 2,3,4 และในภาพรวม ปัจจัยที่เกี่ยวกับระดับการศึกษามีความสัมพันธ์กับความสำเร็จของการปฏิบัติตามมาตรฐานระบบการจัดการอาชีวอนามัย และความปลอดภัย มอก.18001 ในด้านที่ 1,3 และในภาพรวม ส่วนปัจจัยที่เกี่ยวกับระยะเวลาการทำงานทั้งหมดมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จของการปฏิบัติตามมาตรฐานระบบการจัดการอาชีวอนามัย และความปลอดภัย มอก.18001 ในด้านที่ 2

ส่วนปัจจัยของตัวแทนฝ่ายบริหารด้านอาชีวอนามัย และความปลอดภัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการปฏิบัติตามมาตรฐานระบบการจัดการอาชีวอนามัย และความปลอดภัย มอก.18001 จาก สรอ. ใช้ในการวิเคราะห์โดยการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) จากการวิเคราะห์พบว่า ปัจจัยเรื่องเพศสามารถอธิบายความแปรปรวนของความสำเร็จของการปฏิบัติตามระบบการจัดการอาชีวอนามัย และความปลอดภัย มอก.18001 ในด้านที่ 2 และโดยรวมได้ร้อยละ 2.9 และ 2.7 ตามลำดับ ที่ระดับความสำคัญทางสถิติ .05 ส่วนปัจจัยเกี่ยวกับระดับการศึกษาของตัวแทนฝ่ายบริหารด้านอาชีวอนามัย และความปลอดภัย สามารถอธิบายความแปรปรวนของระดับของความคิดเห็นต่อความสำเร็จของการปฏิบัติตามมาตรฐานระบบการจัดการอาชีวอนามัย และความปลอดภัย มอก.18001 ในด้านที่ 1 ได้ร้อยละ 2.4 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ขณะที่เรื่องเพศ และปัจจัยที่เกี่ยวกับระดับการศึกษาสามารถอธิบายความแปรปรวนของความสำเร็จของการปฏิบัติตามมาตรฐานระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย มอก.18001 ในด้านที่ 1 ได้ร้อยละ 13.1 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01

มัญญา อัดตปรีชากุล (2549 : บทคัดย่อ) การวิจัยครั้งนี้มีจุดประสงค์เพื่อศึกษา (1) ระดับความรู้ และเจตคติที่มีต่อระบบ HACCP ของพนักงานในบริษัทผลิตน้ำมันพืชที่ทำระบบ HACCP (2) เปรียบเทียบความรู้ต่อระบบ HACCP ของพนักงานในบริษัทผลิตน้ำมันพืชจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล (3) เปรียบเทียบระดับเจตคติต่อระบบ HACCP ของพนักงานในบริษัทผลิตน้ำมันพืชจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล (4) ความสัมพันธ์ระหว่างระดับความรู้และเจตคติต่อระบบ HACCP ของพนักงานในบริษัทผลิตน้ำมันพืชที่ทำระบบ HACCP กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาได้แก่

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์ไว้เพื่อการศึกษาเท่านั้น เมื่ออนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

พนักงานของบริษัทผลิตน้ำมันพืชที่มีทุนจดทะเบียนมากกว่า 50 ล้านบาท หรือมีพนักงานมากกว่า 100 คน ที่ทำระบบ HACCP ที่อยู่ในเขตกรุงเทพฯ และปริมณฑล จำนวน 305 คน

ผลการวิจัยพบว่า

- 1) ความรู้ที่มีต่อระบบ HACCP ของพนักงานส่วนใหญ่อยู่ในระดับสูง
- 2) เจตคติที่มีต่อระบบ HACCP ของพนักงานส่วนใหญ่อยู่ในระดับที่ดี
- 3) ผลการเปรียบเทียบความรู้ที่มีต่อระบบ HACCP เมื่อพิจารณาปัจจัยส่วนบุคคลทั้ง 5 ปัจจัย พบว่า พนักงานที่จัดอยู่ในกลุ่มหรือระดับของปัจจัยต่อไปนี้ คือ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุที่แตกต่างกัน มีความรู้ต่อระบบ HACCP ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนพนักงานที่มีระดับของปัจจัยทางด้านแผนกที่สังกัดแตกต่างกัน มีความรู้ต่อระบบ HACCP แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยพนักงานที่อยู่ในแผนกที่สังกัดไม่เกี่ยวข้องกับกระบวนการผลิต มีค่าเฉลี่ยความรู้ต่อระบบ HACCP สูงกว่าพนักงานที่อยู่ในแผนกที่สังกัดเกี่ยวข้องกับกระบวนการผลิต
- 4) ผลการเปรียบเทียบระดับเจตคติที่มีต่อระบบ HACCP เมื่อพิจารณาปัจจัยส่วนบุคคลทั้ง 5 ปัจจัย พบว่า พนักงานที่มีระดับของปัจจัยส่วนบุคคลทั้ง 5 ปัจจัย คือ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุงานและแผนกที่สังกัดที่ต่างกัน มีระดับเจตคติต่อระบบ HACCP ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีระดับเจตคติต่อระบบ HACCP ทางด้านการปฏิบัติและการเรียนรู้ขณะใช้ระบบแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยพนักงานที่มีการศึกษาปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยของระดับเจตคติสูงกว่าพนักงานการศึกษา ระดับ ปวช.และต่ำกว่า ปวช.
- 5) ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความรู้และเจตคติต่อระบบ HACCP ของพนักงานบริษัทน้ำมันพืช ในเขตกรุงเทพฯ และปริมณฑลพบว่า ระดับความรู้ต่อระบบ HACCP มีความสัมพันธ์กับระดับเจตคติต่อระบบ HACCP โดยระดับความรู้มีความสัมพันธ์ทางบวกกับระดับเจตคติต่อระบบ HACCP

วิรัช โอบฐ์มพราย (2550 : บทคัดย่อ) การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษา ระดับความรู้ และระดับเจตคติต่อการจัดทำระบบบำรุงรักษาเชิงป้องกันของพนักงานในแผนกซ่อมบำรุงของโรงงานผลิตฮาร์ดดิสก์ไอร์แลนด์ในประเทศไทย 2) เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ระดับเงินเดือน ตำแหน่งงาน อายุงาน และการได้รับการอบรม ที่มีผลต่อความรู้ และเจตคติต่อการจัดทำระบบการบำรุงรักษาเชิงป้องกันของพนักงานแผนกซ่อมบำรุงของโรงงานผลิตฮาร์ดดิสก์ไอร์แลนด์ในประเทศไทย 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความรู้เกี่ยวกับระบบ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์หรือการเชิงงานเพื่อการศึกษาเท่านั้น เมื่ออนุญาตเห็นาใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

การบำรุงรักษาเชิงป้องกันของพนักงานแผนกซ่อมบำรุงของโรงงานผลิตฮาร์ดดิสก์ไดร์ฟในประเทศไทย ผู้วิจัยได้ทำการรวบรวมข้อมูลจากพนักงานในแผนกซ่อมบำรุงของโรงงานผลิตฮาร์ดดิสก์ไดร์ฟในประเทศไทยจำนวน 3 แห่ง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการดำเนินงานวิจัยจำนวน 327 คน โดยใช้แบบสอบถาม และแบบทดสอบเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล พนักงานให้ความร่วมมือตอบแบบสอบถามกลับมาเป็นจำนวน 301 คน คิดเป็นร้อยละ 92.05 ของกลุ่มตัวอย่าง สถิติที่นำมาใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทำการทดสอบสมมติฐานแต่ละข้อ โดยวิธีการทดสอบ t-test และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) การเปรียบเทียบค่าคู่ โดยวิธี LSD และหาค่าสัมประสิทธิ์สหพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson product moment correlation) ( $r$ )

#### ผลการวิจัยพบว่า

- 1) ความรู้เกี่ยวกับระบบบำรุงรักษาเชิงป้องกันของพนักงานส่วนใหญ่มี 2 ระดับ คือ ระดับที่ดี และระดับปานกลางของความรู้
- 2) เจตคติต่อการจัดทำระบบการบำรุงรักษาเชิงป้องกันของพนักงานแผนกซ่อมบำรุงของโรงงานผลิตฮาร์ดดิสก์ไดร์ฟในประเทศไทย พบว่าพนักงานมีเจตคติต่อระบบการรับรู้อยู่ในระดับค่อนข้างดี
- 3) ผลการเปรียบเทียบอิทธิพลของปัจจัยส่วนบุคคล ทางด้านอายุ ระดับการศึกษา ระดับเงินเดือน ตำแหน่งงาน อายุงาน และการได้รับการอบรม ที่มีผลต่อความรู้และเจตคติต่อการจัดทำระบบการบำรุงรักษาเชิงป้องกันพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลทางด้านอายุ แตกต่างกัน มีความรู้เกี่ยวกับระบบการบำรุงรักษาเชิงป้องกันแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และปัจจัยส่วนบุคคลทางด้านระดับเงินเดือน อายุงานที่แตกต่างกัน มีความรู้เกี่ยวกับระบบการบำรุงรักษาเชิงป้องกันที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และการได้รับการฝึกอบรม มีระดับความรู้เกี่ยวกับระบบการบำรุงรักษาเชิงป้องกันไม่แตกต่างกัน
- 4) ผลการเปรียบเทียบอิทธิพลของปัจจัยส่วนบุคคล ทางด้านอายุ ระดับการศึกษา ระดับเงินเดือน ตำแหน่งงาน อายุงาน และการได้รับการอบรม ของพนักงานแผนกซ่อมบำรุงที่แตกต่างกัน มีเจตคติต่อระบบโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และปัจจัยส่วนบุคคลทางด้านตำแหน่งงาน อายุงานของพนักงานซ่อมบำรุงที่แตกต่างกันจะมีเจตคติแตกต่างกัน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อเปรียบเทียบกับระดับเงินเดือนที่แตกต่างกันของพนักงาน แผนกซ่อมบำรุงจะมีเจตคติไม่แตกต่างกัน

5) ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความรู้ และเจตคติต่อการจัดทำระบบการบำรุงรักษาเชิงป้องกันของพนักงานแผนกซ่อมบำรุงของ โรงงานผลิตฮาร์ดดิสก์ไครฟ์ในประเทศไทย พบว่า ไม่มีความสัมพันธ์ต่อกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

อุษณีย์ ชำรงค์ประดิษฐ์ (2550 : บทคัดย่อ) งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษา และเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานต่อระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย กรณีศึกษา: บริษัท ซี.พี. เซเว่นอีเลฟเว่น จำกัด (มหาชน) ใน 5 ด้าน คือ ด้านนโยบายอาชีวอนามัยและความปลอดภัย ด้านการวางแผน ด้านการนำไปปฏิบัติ ด้านการตรวจสอบและแก้ไข และด้านการทบทวนการจัดการ

กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานระดับบังคับบัญชา และระดับปฏิบัติการ ของบริษัท ซี.พี. เซเว่นอีเลฟเว่น จำกัด (มหาชน) รวมทั้งสิ้น จำนวน 242 คน ได้มาจากการสุ่มตัวอย่างแบบอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณ 5 ระดับ ได้รับการตรวจสอบความเที่ยงตรง โดยผู้ทรงคุณวุฒิ มีค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น เท่ากับ .97 วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสถิติสำเร็จรูป โดยการหาค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์เปรียบเทียบด้วย t-test

ผลการวิจัยพบว่า

1) พนักงานมีความคิดเห็นต่อระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย กรณีศึกษา : บริษัท ซี.พี. เซเว่นอีเลฟเว่น จำกัด (มหาชน)

2) พนักงานที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อระบบการจัดการอาชีวอนามัย และความปลอดภัย กรณีศึกษา : บริษัท ซี.พี. เซเว่นอีเลฟเว่น จำกัด (มหาชน) ในภาพรวม และรายด้านไม่แตกต่างกัน

3) พนักงานที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย กรณีศึกษา : บริษัท ซี.พี. เซเว่นอีเลฟเว่น จำกัด (มหาชน) ในภาพรวม และรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

4) พนักงานที่มีลักษณะงานที่ปฏิบัติต่างกัน มีความคิดเห็นภาพรวมแตกต่างกันมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านนโยบายอาชีวอนามัย และความปลอดภัย ด้าน

การวางแผน ด้านการตรวจสอบแก้ไข และด้านการทบทวนระบบการจัดการ แยกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ภาณุวัตร รอดโหม (2554 : บทคัดย่อ) งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาระดับความรู้และเจตคติต่อการวิเคราะห์ลักษณะบกพร่องและผลกระทบของวิศวกรในอุตสาหกรรมฮาร์ดดิสก์ไดรฟ์ในประเทศไทย 2) เพื่อเปรียบเทียบระดับความรู้ เจตคติต่อการวิเคราะห์ลักษณะบกพร่อง และผลกระทบของวิศวกรในอุตสาหกรรมฮาร์ดดิสก์ไดรฟ์ในประเทศไทย จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ แผนกในการปฏิบัติงาน และการได้รับรางวัล และปัจจัยด้านองค์การ ได้แก่ การสื่อสาร การฝึกอบรม และวัฒนธรรมองค์การ 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความรู้ และเจตคติต่อการวิเคราะห์ลักษณะบกพร่องและผลกระทบของวิศวกรในอุตสาหกรรมฮาร์ดดิสก์ไดรฟ์ในประเทศไทย โดยทำการเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามและแบบทดสอบ โดยการสุ่มอย่างง่ายด้วยขนาดตัวอย่าง 347 คน สถิติที่นำมาใช้คือ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบสมมติฐาน t-test การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) และวิธีวิเคราะห์สหพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson product moment correlation)

ผลการวิจัยพบว่า

1) วิศวกรมีความรู้เกี่ยวกับการวิเคราะห์ลักษณะบกพร่อง และผลกระทบ อยู่ในระดับสูง และมีเจตคติต่อการวิเคราะห์ลักษณะบกพร่อง และผลกระทบด้านการจัดการระบบการทำงาน ด้านการออกแบบเครื่องมือ ด้านกระบวนการผลิตฮาร์ดดิสก์ไดรฟ์ ด้านการบริการระหว่างแผนก และโดยรวมค่อนข้างดี

2) วิศวกรที่สังกัดแผนกในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความรู้เกี่ยวกับการวิเคราะห์ลักษณะบกพร่อง และผลกระทบ แยกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนการได้รับรางวัลและปัจจัยด้านองค์การ ไม่แตกต่างกัน

3) วิศวกรที่มีการสื่อสาร การฝึกอบรม และวัฒนธรรมองค์การที่แยกต่างหาก มีเจตคติต่อการวิเคราะห์ลักษณะบกพร่อง และผลกระทบ ด้านการจัดการระบบการทำงาน ด้านการออกแบบเครื่องมือ ด้านกระบวนการผลิตฮาร์ดดิสก์ไดรฟ์ ด้านการบริการระหว่างแผนกงาน และโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนปัจจัยส่วนบุคคล มีเจตคติโดยรวม และในทุกด้านไม่แตกต่างกัน ยกเว้น ด้านกระบวนการผลิตฮาร์ดดิสก์ไดรฟ์ โดยพบว่า วิศวกรที่สังกัดแผนกแตกต่างกัน มีเจตคติแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

4) ความสัมพันธ์ระหว่างความรู้ และเจตคติต่อการวิเคราะห์ลักษณะบกพร่อง และผลกระทบของวิศวกรในอุตสาหกรรมฮาร์ดดิสก์ไคร์ฟในประเทศไทย พบว่า มีความสัมพันธ์กัน ในระดับค่อนข้างต่ำที่  $r$  เท่ากับ 0.284 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## บทที่ 3

### วิธีการดำเนินวิจัย

การดำเนินการวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้ระบบความปลอดภัยตามมาตรฐาน OHSAS 18001 ของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการบริษัทไทยนิปปอนสตีล เอ็นจิเนียริง แอนด์ คอนสตรัคชั่น คอร์ปอเรชั่น ผู้วิจัยได้ทำการศึกษา ค้นคว้า แนวคิด ทฤษฎี จากเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และได้นำเสนอ เรียบเรียงสาระสำคัญตามลำดับหัวข้อต่อไปนี้

- 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.3 การตรวจสอบและทดสอบเครื่องมือ
- 3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล
- 3.6 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

#### 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

##### 3.1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานฝ่ายปฏิบัติการ บริษัทไทยนิปปอนสตีล เอ็นจิเนียริง แอนด์ คอนสตรัคชั่น คอร์ปอเรชั่น โดยมีพนักงานจำนวน 1,567 คน (ข้อมูลจากฝ่ายบุคคล บริษัทไทยนิปปอนสตีล เอ็นจิเนียริง แอนด์ คอนสตรัคชั่น คอร์ปอเรชั่น ข้อมูลจากปี พ.ศ. 2555)

##### 3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้จากวิธีการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple Random Sampling) จากพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ บริษัทไทยนิปปอนสตีล เอ็นจิเนียริง แอนด์ คอนสตรัคชั่น คอร์ปอเรชั่น โดยมีพนักงานจำนวน 1,567 คน การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยใช้การคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตรของ Taro Yamane (อุทุมพร จามรมาน. 2537: 30)

$$n = \frac{N}{(1 + N e^2)} \quad (3.1)$$

โดยที่  $n$  = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

$N$  = จำนวนประชากรในการวิจัยครั้งนี้มีทั้งสิ้น 1,567 คน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

e = ค่าคลาดเคลื่อนจากค่าจริงของประชากร ซึ่งการวิจัยนี้กำหนดไว้ที่ร้อยละ 5 ดังนั้นคำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่างได้ดังนี้

$$n = \frac{1,567}{1 + (1,567)(0.05^2)}$$

$$n = 333$$

จากการสุ่มตัวอย่างแบบการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) จากประชากร 1,567 คน เมื่อคำนวณแล้ว ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 333 คน

### 3. 2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้ ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ ตำแหน่งงาน และการได้รับการฝึกอบรม

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการรับรู้ความปลอดภัยตามมาตรฐาน OHSAS 18001 ของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ โดยลักษณะของแบบสอบถามชุดนี้เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่าของ Likert's rating scale จำนวน 5 ค่า ได้แก่ เห็นด้วยมากที่สุด เห็นด้วยมาก เห็นด้วยปานกลาง เห็นด้วยน้อย และเห็นด้วยน้อยที่สุด และกำหนดระดับคะแนน ดังนี้

ระดับความคิดเห็น	ข้อความเชิงบวก	ข้อความเชิงลบ	
เห็นด้วยมากที่สุด	คำน้ำหนักระดับคะแนน	5	1
เห็นด้วยมาก	คำน้ำหนักระดับคะแนน	4	2
เห็นด้วยปานกลาง	คำน้ำหนักระดับคะแนน	3	3
เห็นด้วยน้อย	คำน้ำหนักระดับคะแนน	2	4
เห็นด้วยน้อยที่สุด	คำน้ำหนักระดับคะแนน	1	5

แบบสอบถามปัจจัยที่มีผลต่อการรับรู้ระบบความปลอดภัยตามมาตรฐาน OHSAS 18001 ของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการประกอบด้วยคำถามในด้านต่างๆ ได้แก่ วัฒนธรรมองค์กร การสื่อสาร การฝึกอบรม การยกย่องชมเชยและการให้รางวัล และการสนับสนุนจากหัวหน้างาน

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามการรับรู้ระบบความปลอดภัยตามมาตรฐาน OHSAS 18001) โดยเป็นแบบสอบถามที่มีลักษณะเป็นมาตรวัด Likert Scale ประกอบด้วย ข้อความเชิงบวก (Positive Items) และข้อความเชิงลบ (Negative Items) โดยแบ่งทั้งหมด 5 ระดับ เพื่อให้สอดคล้อง

กับการตัดสินใจของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยแบ่งข้อคำถามออกเป็น ด้านนโยบายและ ข้อบังคับด้านความปลอดภัย ด้านการใช้อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องจักรอย่างถูกวิธี ด้าน สภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน และด้านการจัดการภาวะฉุกเฉิน

ส่วนที่ 4 เป็นความคิดเห็นทั่วไปเกี่ยวกับการรับรู้ความปลอดภัยตามมาตรฐาน OHSAS 18001 โดยคำถามจะเป็นคำถามปลายเปิด คือ ให้ผู้ตอบแบบสอบถามเขียนตอบได้อย่างอิสระ จำนวน 2 ข้อ

### 3.3 การตรวจสอบและทดสอบเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างและตรวจสอบเครื่องมือตามขั้นตอนดังนี้

1. ศึกษาค้นคว้าหลักการ แนวคิด ทฤษฎี จากเอกสาร ข้อความทางวิชาการ วารสาร สื่อ สิ่งพิมพ์ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
2. นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษามาประมวลเพื่อกำหนดนิยามเป็นขอบเขตเนื้อหา และเป็น โครงสร้างของเครื่องมือ ให้สอดคล้องกับประเด็นปัญหา และวัตถุประสงค์ที่ต้องการศึกษา
3. สร้างแบบทดสอบความรู้เกี่ยวกับระบบความปลอดภัย OHSAS 18001 โดยผู้วิจัยได้นำ แนวทางจากความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับระบบความปลอดภัย OHSAS 18001 มาจากสำนักงานมาตรฐาน ผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรม (สมอ)
4. สร้างแบบสอบถาม การรับรู้ระบบความปลอดภัยตามมาตรฐาน OHSAS 18001
5. นำแบบสอบถามและแบบทดสอบที่สร้างเสร็จแล้วเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม ตรวจสอบและแนะนำเพื่อการแก้ไข และปรับปรุงแบบ สอบถาม และแบบทดสอบให้มีความเหมาะสม
6. นำแบบสอบถามและแบบทดสอบที่ได้รับการแก้ไขแล้วไปตรวจสอบความเที่ยงตรงและ ความเหมาะสม โดยขอความอนุเคราะห์ผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน ดังรายชื่อในตารางที่ 3.1 เพื่อตรวจสอบ ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และภาษาที่ใช้ แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไข

ตารางที่ 3.1 รายชื่อ ตำแหน่งและสถานที่ปฏิบัติงานของผู้ทรงคุณวุฒิ

รายชื่อ	ตำแหน่ง	สถานที่ปฏิบัติงาน
ดร.ชุมพล ขวงไย	อาจารย์ประจำภาควิชา วิศวกรรมอุตสาหการ	สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้า คุณทหารลาดกระบัง
คุณณภาจ วุฒิเทศศาสตร์	ผู้จัดการแผนก	บริษัท ไทยนิปปอนสตีลเอ็นจิเนียริ่ง แอนด์ คอนสตรัคชั่น คอร์ปอเรชั่น
คุณรังสิต ทิมปรั้ม	วิศวกรแผนกประกัน คุณภาพและควบคุม คุณภาพ	บริษัท ไทยนิปปอนสตีลเอ็นจิเนียริ่ง แอนด์ คอนสตรัคชั่น คอร์ปอเรชั่น

7. นำแบบสอบถาม และแบบทดสอบที่ปรับปรุงแก้ไขเสร็จแล้วปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบความถูกต้องอีกครั้ง เพื่อความสมบูรณ์ของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

8. แบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบจากผู้ทรงคุณวุฒิ และปรับปรุงแก้ไขแล้วนำไปทดลองใช้ (Try Out) กับพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ ที่ใช้มาตรฐาน OHSAS 18001 กับกลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษา จำนวน 30 คน

9. หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยการวิเคราะห์หาความเชื่อมั่นของเครื่องมือแบบมาตราส่วนประมาณค่า โดยจะใช้วิธีของ Cronbach ค่าความเชื่อมั่นที่หาโดยวิธีนี้เรียกว่า “สัมประสิทธิ์แอลฟา” ( $\alpha$ ) มีสูตรในการหาความเชื่อมั่นวิธีนี้คือ

$$\alpha = \frac{k}{(k-1)} \left[ 1 - \frac{\sum S_i^2}{S^2} \right] \quad (3.2)$$

$\alpha$  แทน ค่าความเชื่อมั่น

$k$  แทน จำนวนข้อของเครื่องมือวัด

$\sum S_i^2$  แทน ผลรวมของความแปรปรวนของคะแนนแต่ละข้อ

$S^2$  แทน ความแปรปรวนของคะแนนรวม

สำหรับการคำนวณหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้ทำการทดสอบกับกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวนจริงแต่มีลักษณะใกล้เคียงกัน 30 ตัวอย่าง เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น ซึ่งได้ค่าครอนบัคแอลฟา ( $\alpha$  - Coefficient)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

10. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ผ่านการทดสอบด้วยวิธีการวิเคราะห์ความเชื่อมั่นตามวิธีของ Cronbach Alpha Coefficient มานำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม ให้พิจารณาความสมบูรณ์อีกครั้ง ขึ้นสุดท้ายจัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เพื่อส่งไปยัง บริษัทไทยนิปปอนสตีลเอ็นจิเนียริง แอนด์ คอนสตรัคชั่น คอร์ปอเรชั่น ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการศึกษา

**ตารางที่ 3.2** ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้ระบบความปลอดภัยตามมาตรฐาน OHSAS 18001

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้ระบบความปลอดภัยตามมาตรฐาน OHSAS 18001	ค่า ครอนบักแอลฟา ( $\alpha$ - Coefficient)
วัฒนธรรมองค์กร	0.907
การสื่อสาร	0.965
การฝึกอบรม	0.927
การยกย่องชมเชยและการให้รางวัล	0.899
การสนับสนุนจากหัวหน้างาน	0.897

**ตารางที่ 3.3** ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามของการรับรู้ระบบความปลอดภัยตามมาตรฐาน OHSAS 18001

การรับรู้ระบบความปลอดภัยตามมาตรฐาน OHSAS 18001	ค่า ครอนบักแอลฟา ( $\alpha$ - Coefficient)
ด้านนโยบายและข้อบังคับด้านความปลอดภัย	0.943
ด้านการใช้เครื่องมือ เครื่องจักร อย่างถูกวิธี	0.884
ด้านสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน	0.787
ด้านการจัดการภาวะฉุกเฉิน	0.883
โดยรวม	0.950

### 3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล 2 แบบ คือ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

### 3.4.1 ข้อมูลปฐมภูมิ

ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการแจกแบบสอบถามให้กับพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ บริษัท ไทยนิปปอนสตีลเอ็นจิเนียริ่ง แอนด์ คอนสตรัคชั่น คอร์ปอเรชั่น โดยมีจำนวนกลุ่มตัวอย่างรวมทั้งหมด 333 คน จากประชากรทั้งหมด 1,567 คน สำหรับขั้นตอนในการเก็บรวบรวมข้อมูลปฐมภูมิที่เป็นการแจกแบบสอบถาม มีดังนี้

1. ขอนหนังสือจากวิทยาลัยการบริหารและจัดการ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ถึงผู้บริหารของ บริษัทไทยนิปปอนสตีลเอ็นจิเนียริ่ง แอนด์ คอนสตรัคชั่น คอร์ปอเรชั่น เพื่อขออนุญาตสอบถามข้อมูล และส่งไปรษณีย์ไปยังสถานประกอบการดังกล่าว

2. นำแบบสอบถามที่ได้รับการตรวจสอบคุณภาพแล้วไปแจกยังกลุ่มตัวอย่างที่จะทำการศึกษา คือ บริษัทไทยนิปปอนสตีลเอ็นจิเนียริ่ง แอนด์ คอนสตรัคชั่น คอร์ปอเรชั่น จำนวน 333 คน ในแผนกปฏิบัติการทั้งหมด โดยวิธีการสุ่มอย่างง่าย และรอเก็บแบบสอบถามกลับเพื่อนำมาประมวลผล

3. ผู้วิจัยดำเนินการตรวจสอบความถูกต้อง และความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับทั้งหมดก่อนจะนำไปวิเคราะห์

4. นำผลที่ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูลไปวิเคราะห์ผล

### 3.4.2 ข้อมูลทุติยภูมิ

เป็นข้อมูลที่ได้จากการศึกษาค้นคว้ารวบรวมงานวิจัย บทความ วารสาร เอกสารสัมมนา สถิติในรายงานต่างๆ เพื่อเป็นส่วนประกอบของเนื้อหา และนำไปใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

## 3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ตามขั้นตอนดังนี้

3.5.1 ตรวจสอบแบบสอบถามทั้งหมดที่ได้กลับคืนมา เพื่อตรวจสอบจำนวนของแบบสอบถาม และตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์

3.5.2 นำแบบสอบถามที่มีความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ทั้งหมด มาวิเคราะห์ และแปรผลในโปรแกรมทางสถิติโดย

3.5.2.1 นำข้อมูลจากแบบสอบถามที่วัดความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อ วัฒนธรรมองค์กร การสื่อสาร การฝึกอบรม การยกย่องชมเชยและการให้รางวัล และการสนับสนุนจากหัวหน้างาน ผู้วิจัยได้กำหนดมาตราวัดตามแบบของ Likert Scale โดยผู้วิจัยแบ่งระดับของปัจจัยเป็น 5 ระดับดังนี้ (ชูศรี วงศ์รัตน์. 2544: 75)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ค่าเฉลี่ย	ระดับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้
1.000– 1.499	น้อยที่สุด
1.500 – 2.499	น้อย
2.500 – 3.499	ปานกลาง
3.500 – 4.499	มาก
4.500 – 5.000	มากที่สุด

3.5.2.2 นำข้อมูลจากแบบสอบถามที่วัดการรับรู้ความปลอดภัยของพนักงานในด้านนโยบาย และข้อบังคับด้านความปลอดภัย ด้านการใช้อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องจักรอย่างถูกวิธี สภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน การจัดการภาวะฉุกเฉิน ผู้วิจัยได้กำหนดมาตรวัดตามแบบของ Likert Scale โดยผู้วิจัยแบ่งระดับการรับรู้เป็น 5 ระดับดังนี้ (ชูศรี วงศ์รัตนะ. 2544: 75)

ค่าเฉลี่ย	ระดับการรับรู้ระบบความปลอดภัยตามมาตรฐาน OHSAS 18001
1.000 – 1.499	ไม่ดี
1.500 – 2.499	ค่อนข้างไม่ดี
2.500 – 3.499	ปานกลาง
3.500 – 4.499	ค่อนข้างดี
4.500 – 5.000	ดี

การแปลความหมายของค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสำหรับ Likert Scale ที่มีคำตอบให้เลือกทั้งหมด 5 ระดับ จะใช้เกณฑ์ดังนี้ (ชูศรี วงศ์รัตนะ 2544: 76)

ช่วงคะแนน	ความหมาย
ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานต่ำกว่า 1.000	มีระดับการรับรู้ไม่แตกต่างกันมาก
ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมากกว่าหรือเท่ากับ 1.000	มีระดับการรับรู้แตกต่างกันมาก

3.5.2.3 ส่วนสุดท้ายเป็นการนำเสนอข้อมูลในรูปแบบการพรรณนาในส่วนของคุณสมบัติปลายเปิด (Open Ended) ซึ่งเกี่ยวกับความคิดเห็น ปัญหา และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการรับรู้ระบบความปลอดภัยตามมาตรฐาน OHSAS 18001

### 3.6 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

สถิติที่นำมาใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

### 3.6.1 สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics)

เป็นสถิติที่นำมาใช้บรรยายคุณลักษณะของข้อมูล ที่เก็บรวบรวมมาจากกลุ่มประชากรที่นำมาศึกษา ได้แก่

3.6.1.1 ค่าร้อยละ (Percentage) ใช้อธิบายลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง เช่น เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุงาน ตำแหน่งงาน และการได้รับการฝึกอบรม ซึ่งคำนวณได้จากสูตรดังนี้

$$\text{ค่าร้อยละ} = \frac{\text{ค่าที่คำนวณได้} \times 100}{\text{ค่าจำนวนทั้งหมด}} \quad (3.4)$$

3.6.1.2 ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Arithmetic Mean) ใช้วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับรับรู้ระบบความปลอดภัยตามมาตรฐาน OHSAS 18001

$$\bar{X} = \frac{\sum X}{n} \quad (3.5)$$

เมื่อ  $\bar{X}$  หมายถึง ค่าเฉลี่ยเลขคณิตของกลุ่มตัวอย่าง  
 $n$  หมายถึง จำนวนของข้อมูลในกลุ่มตัวอย่าง  
 $\sum X$  หมายถึง ผลรวมของคะแนนทั้งหมด

3.6.1.3 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้วิเคราะห์และแปลความหมายของข้อมูลต่างๆ ซึ่งใช้คู่กับค่าเฉลี่ย เพื่อแสดงลักษณะการกระจายของคะแนนแต่ละครั้ง (พวงรัตน์ ทวีรัตน์. 2543: 143)

$$S.D. = \sqrt{\frac{n \sum X^2 - (\sum X)^2}{n(n-1)}} \quad (3.6)$$

เมื่อ S.D. หมายถึง ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่าง  
 $X$  หมายถึง จำนวนของข้อมูลในกลุ่มตัวอย่าง  
 $n$  หมายถึง คะแนนแต่ละตัวในกลุ่มตัวอย่าง

### 3.6.2 สถิติวิเคราะห์เชิงอนุมาน (Inferential analysis statistics)

เป็นสถิติที่ใช้สรุปถึงลักษณะของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้ระบบความปลอดภัยตามมาตรฐาน OHSAS 18001 รวมถึงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้ความปลอดภัยกับการรับรู้ระบบความปลอดภัยตามมาตรฐาน OHSAS 18001 โดยใช้ข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่

### 3.6.2.1 การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณ (Multiple Linear Regression

Analysis)

เป็นการศึกษาอิทธิพลของตัวแปรอิสระ (Independent variable) หลายตัวแปรด้วยกันว่าจะมีผลกระทบต่อตัวแปรตาม (Dependent variable) อย่างไรบ้าง ซึ่งตัวแบบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตามเรียกว่าตัวแบบการถดถอยเชิงเส้นพหุคูณ เขียนได้เป็น

$$Y_i = \beta_0 + \beta_1 X_{1i} + \beta_2 X_{2i} \dots + \beta_k X_{ki} + \varepsilon_i \quad (3.7)$$

เมื่อ  $Y_i$  = ค่าสังเกตที่  $i$  ของตัวแปรตามของประชากร เมื่อ  $i = 1, 2, \dots, n$   
 $X_{ji}$  = ค่าที่สังเกตที่  $i$  ของตัวแปรอิสระที่  $j$  เมื่อ  $j = 1, 2, \dots, k$   
 $\beta_0$  = ค่าที่ตัดแกน  $Y$  ของสมการเส้นตรง (เมื่อ  $X_i$  ทุกค่าเป็น 0)  
 $\beta_j$  = ค่าสัมประสิทธิ์ของการถดถอยบางส่วน (partial regression coefficient) ของตัวแปรอิสระที่  $j$   
 $\varepsilon_i$  = ค่าความคลาดเคลื่อนที่  $i$   
 $k$  = จำนวนตัวแปรอิสระ  
 $n$  = ขนาดตัวอย่างทั้งหมด

**ข้อสมมติ (Assumption) ของความคลาดเคลื่อน**

1.  $\varepsilon_i$  มีการแจกแจงแบบปกติ (Normal distribution) โดยมีค่าคาดหวัง (Expected value) เป็นศูนย์และมีความแปรปรวนคงที่
2.  $\varepsilon_i$  และ  $\varepsilon_j$  สำหรับ  $i \neq j$  เป็นอิสระต่อกัน
3.  $X_{ji}$  แต่ละค่าเป็นอิสระต่อกัน

**สมการการถดถอยเชิงเส้นพหุคูณ**

ค่าประมาณค่า  $\hat{Y}_i$  ที่กำหนดได้จากกลุ่มตัวอย่าง เขียนเป็นสมการเรียกว่า สมการการถดถอยเชิงเส้นพหุคูณ โดยสมการเป็นดังนี้

$$\hat{Y}_i = b_0 + b_1 X_{1i} + b_2 X_{2i} \dots + b_k X_{ki} \quad (3.8)$$

โดยที่  $\hat{Y}_i$  เป็นค่าประมาณของ  $Y_i$  และ  $b_0, b_1, b_2, \dots, b_k$  เป็นค่าประมาณ  $\beta_0, \beta_1, \beta_2, \dots, \beta_k$  ตามลำดับ ในการหาตัวประมาณ  $b_0, b_1, b_2, \dots, b_k$  ของ  $\beta_0, \beta_1, \beta_2, \dots, \beta_k$  จะหาได้โดยใช้วิธี least squares method

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ในการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณจะใช้เมตริกซ์เป็นเครื่องมือ ได้สูตรการประมาณค่า  
ดังนี้

$$b = (X'X)^{-1} X'Y \quad (3.9)$$

เมื่อ

$$Y = \begin{bmatrix} Y_1 \\ Y_2 \\ \vdots \\ Y_n \end{bmatrix}, \quad X = \begin{bmatrix} 1 & X_{11} & X_{21} & \dots & X_{k1} \\ 1 & X_{12} & X_{22} & \dots & X_{k2} \\ 1 & \cdot & \cdot & \dots & \cdot \\ 1 & \cdot & \cdot & \dots & \cdot \\ 1 & X_{1n} & X_{2n} & \dots & X_{kn} \end{bmatrix}, \quad b = \begin{bmatrix} b_0 \\ b_1 \\ \cdot \\ \cdot \\ b_k \end{bmatrix}$$

### การทดสอบสมการการถดถอยเชิงเส้นพหุคูณ

ในการทดสอบสมการการถดถอยเชิงเส้นพหุคูณ เพื่อทดสอบว่าตัวแปรอิสระทุกตัว  
รวมกันมีอิทธิพลต่อตัวแปรตาม ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวน โดยมีสมมติฐานสถิติที่ใช้ทดสอบ  
คือ

$$H_0 : \beta_1 = \beta_2 = \dots = \beta_k = 0$$

$$H_1 : \beta_j \text{ อย่างน้อย 1 ค่าที่ } \neq 0; j = 1, 2, \dots, k$$

สถิติที่ใช้ทดสอบ

$$F = \frac{(b'X'Y - n\bar{Y}^2)/k}{(Y'Y - b'X'Y)/(n-k-1)} \quad (3.10)$$

เมื่อ  $k$  คือ จำนวนตัวแปรอิสระ

$n$  คือ ขนาดตัวอย่างทั้งหมด

$\bar{Y}$  คือ ค่าเฉลี่ย

การตัดสินใจ เมื่อกำหนดระดับนัยสำคัญ  $= \alpha$

ถ้าค่า  $F$  ที่คำนวณได้มีค่าน้อยกว่าหรือเท่ากับเมื่อเปรียบเทียบกับค่า  $F$  จากตารางที่  $df = k, (n - k - 1)$  หรือ ถ้าโปรแกรมให้ค่า  $p$ -value ซึ่งเป็นค่าความน่าจะเป็นของกลุ่มตัวอย่างที่จะมีค่า  $F$  มากกว่า  
ค่า  $F$  ที่คำนวณได้ ถ้าค่า  $p$ -value มีค่ามากกว่า หรือเท่ากับ  $\alpha$  จะยอมรับ  $H_0$  นั่นคือ ยอมรับว่าตัวแปร  
อิสระทุกตัวไม่มีอิทธิพลต่อตัวแปรตามในรูปเชิงเส้นที่ระดับนัยสำคัญ  $\alpha$

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ถ้าค่า  $F$  ที่คำนวณได้มีค่ามากกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับค่า  $F$  จากตารางที่  $df = k, (n-k-1)$  หรือ ถ้าโปรแกรมให้ค่า  $p$ -value ซึ่งเป็นค่าความน่าจะเป็นของกลุ่มตัวอย่างที่จะมีค่า  $F$  มากกว่าค่า  $F$  ที่คำนวณได้ ถ้าค่า  $p$ -value มีค่าน้อยกว่า  $\alpha$  จะปฏิเสธ  $H_0$  ยอมรับ  $H_1$  นั่นคือ ยอมรับว่ามีตัวแปรอิสระอย่างน้อยหนึ่งตัวมีอิทธิพลต่อตัวแปรตามในรูปเชิงเส้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

หากผลการทดสอบพบว่า ตัวแปรอิสระอย่างน้อยหนึ่งตัวมีอิทธิพลต่อตัวแปรตามในรูปเชิงเส้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะทำการทดสอบนัยสำคัญของค่าสัมประสิทธิ์ของการถดถอยบางส่วน (Partial regression coefficient) แต่ละค่า โดยมีสมมติฐานสถิติที่ใช้ทดสอบคือ

$$H_0 : \beta_j = 0$$

$$H_1 : \beta_j \neq 0$$

สถิติที่ทดสอบ

$$t = \frac{b_j - \beta_j}{S_{b_j}} \quad (3.11)$$

เมื่อ  $S_{b_j}$  หาได้จากการถดถอยกำลังสองของ  $\text{var}(b_j)$  ซึ่งคำนวณได้จากสูตร

$$\text{Var}(b_j) = \sigma^2 (X'X)^{-1} \quad (3.12)$$

เมื่อ  $\sigma^2$  คือค่าความแปรปรวนของความคลาดเคลื่อน ซึ่งประมาณได้จากสูตร

$$\sigma^2 = \frac{Y'Y - b'X'Y}{n-k-1} \quad (3.13)$$

การตัดสินใจ เมื่อกำหนดระดับนัยสำคัญ  $= \alpha$

ถ้าค่า  $t$  ที่ได้จากการคำนวณมีค่าน้อยกว่าหรือเท่ากับค่า  $t_{\alpha/2}$  จากตารางที่  $df = n-k-1$  หรือ ถ้าโปรแกรมให้ค่า  $p$ -value ซึ่งเป็นค่าความน่าจะเป็นของกลุ่มตัวอย่างที่จะมีค่า  $t$  มากกว่าค่า  $t$  ที่คำนวณได้ ถ้าค่า  $p$ -value มีค่ามากกว่าหรือเท่ากับ  $\alpha$  จะยอมรับ  $H_0$  แสดงว่าอิทธิพลของตัวแปรอิสระที่  $j$  มีค่าเป็นศูนย์ ( $\beta_j = 0$ )

ถ้าค่า  $t$  ที่คำนวณได้มีค่ามากกว่าค่า  $t_{\alpha/2}$  (กรณีไม่มีทิศทาง) หรือ  $t_{\alpha}$  (กรณีมีทิศทาง) จากตารางที่  $df = n-k-1$  หรือ ถ้าโปรแกรมให้ค่า  $p$ -value ซึ่งเป็นค่าความน่าจะเป็นของกลุ่มตัวอย่างที่จะมี

ค่า  $t$  มากกว่าค่า  $t$  ที่คำนวณได้ ถ้าค่า  $p$ -value มีค่าน้อยกว่า  $\alpha$  จะปฏิเสธ  $H_0$  ยอมรับ  $H_1$  แสดงว่าอิทธิพลของตัวแปรอิสระที่  $j$  ไม่มีค่าเป็นศูนย์ ( $\beta_j \neq 0$ )

### การแปลความหมาย

เมื่อผลการทดสอบพบว่า  $b_j$  มีนัยสำคัญ (ปฏิเสธ  $H_0$ ) หมายความว่าเมื่อ  $X_j$  เปลี่ยนแปลงไป 1 หน่วย  $Y$  จะเปลี่ยนแปลงไป แปลความความได้ว่าเมื่ออิทธิพลของตัวแปรอิสระที่  $j$  เปลี่ยนแปลงไป 1 หน่วย ค่าของตัวแปรตามจะเปลี่ยนแปลงไป  $b_j$  หน่วย เมื่ออิทธิพลของตัวแปรอิสระอื่น ๆ คงที่

### Coefficient of determination, $R^2$

ในการใช้สมการไปพยากรณ์ค่า  $Y$  ค่า  $R^2$  บ่งบอกถึงประสิทธิภาพในการพยากรณ์โดยบอกให้ทราบถึงสัดส่วนหรือร้อยละความแปรปรวนของ  $Y$  ซึ่งสามารถอธิบายได้ด้วยสมการการถดถอยเชิงเส้นพหุคูณ คำนวณจากสูตร

$$R^2 = \frac{b'X'Y - n\bar{Y}^2}{Y'Y - n\bar{Y}^2} \times 100, \quad 0 \leq R^2 \leq 1 \quad (3.14)$$

การกำหนดค่าตัวแปร

ในการศึกษาครั้งนี้ ได้กำหนดค่าตัวแปรต่าง ๆ ดังนี้

$k$  = จำนวนตัวแปรอิสระเท่ากับ 5

$n$  = ขนาดตัวอย่างทั้งหมด

$X$  = ตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้ระบบความปลอดภัยตามมาตรฐาน OHSAS 18001 ของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการบริษัทไทยนิปปอนสตีลเอ็นจิเนียริง แอนด์ คอนสตรัคชั่น คอร์ปอเรชั่น

$Y$  = ตัวแปรตาม คือ การรับรู้ระบบความปลอดภัยตามมาตรฐาน OHSAS 18001 ของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการบริษัทไทยนิปปอนสตีลเอ็นจิเนียริง แอนด์คอนสตรัคชั่น คอร์ปอเรชั่น

สำหรับการใช้สถิติทดสอบสมมติฐานสามารถสรุปได้ดังตารางที่ 3.4 คือ

ตารางที่ 3.4 สมมติฐานการวิจัย และสถิติที่ใช้ในการทดสอบ

สมมติฐานวิจัย	สถิติที่ใช้ในการทดสอบ
สมมติฐานที่ 1 วัฒนธรรมองค์การ การสื่อสาร การฝึกอบรม การยกย่องชมเชย และการให้รางวัล การสนับสนุนจากหัวหน้างาน ที่มีอิทธิพลต่อนโยบายและข้อบังคับด้านความปลอดภัย	Multiple Linear Regression
สมมติฐานที่ 2 วัฒนธรรมองค์การ การสื่อสาร การฝึกอบรม การยกย่องชมเชย และการให้รางวัล การสนับสนุนจากหัวหน้างาน ที่มีอิทธิพลต่อการใช้อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องจักรอย่างถูกวิธี	Multiple Linear Regression
สมมติฐานที่ 3 วัฒนธรรมองค์การ การสื่อสาร การฝึกอบรม การยกย่องชมเชย และการให้รางวัล การสนับสนุนจากหัวหน้างาน ที่มีอิทธิพลต่อสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน	Multiple Linear Regression
สมมติฐานที่ 4 วัฒนธรรมองค์การ การสื่อสาร การฝึกอบรม การยกย่องชมเชย และการให้รางวัล การสนับสนุนจากหัวหน้างาน ที่มีอิทธิพลต่อการจัดการภาวะฉุกเฉิน	Multiple Linear Regression
สมมติฐานที่ 5 วัฒนธรรมองค์การ การสื่อสาร การฝึกอบรม การยกย่องชมเชย และการให้รางวัล การสนับสนุนจากหัวหน้างาน ที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้ระบบความปลอดภัยตามมาตรฐาน OHSAS 18001 โดยรวม	Multiple Linear Regression

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## บทที่ 4

### ผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเกี่ยวกับ “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้ระบบความปลอดภัยตามมาตรฐาน OHSAS 18001 ของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการบริษัทไทยนิปอนสตีลเอ็นจีเนียริ่ง แอนด์ คอนสตรัคชั่น คอร์ปอเรชั่น” โดยมีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับการรับรู้ระบบความปลอดภัยตามมาตรฐาน OHSAS 18001 ของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการบริษัทไทยนิปอนสตีลเอ็นจีเนียริ่ง แอนด์คอนสตรัคชั่น คอร์ปอเรชั่น 2) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้ระบบความปลอดภัยตามมาตรฐาน OHSAS 18001 ของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการบริษัทไทยนิปอนสตีลเอ็นจีเนียริ่ง แอนด์คอนสตรัคชั่น คอร์ปอเรชั่น

จากการส่งแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นพนักงานฝ่ายปฏิบัติการของบริษัทไทยนิปอนสตีลเอ็นจีเนียริ่ง แอนด์ คอนสตรัคชั่น คอร์ปอเรชั่น จำนวน 340 ฉบับ ผู้วิจัยได้ทำการเก็บแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาทั้งหมด ผู้วิจัยขอเสนอการวิเคราะห์ข้อมูล ดังต่อไปนี้

4.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

4.2 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้ระบบความปลอดภัยตามมาตรฐาน OHSAS 18001 ของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการบริษัทไทยนิปอนสตีลเอ็นจีเนียริ่ง แอนด์ คอนสตรัคชั่น คอร์ปอเรชั่น

4.3 การรับรู้ระบบความปลอดภัยตามมาตรฐาน OHSAS 18001 ของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการบริษัทไทยนิปอนสตีลเอ็นจีเนียริ่ง แอนด์ คอนสตรัคชั่น คอร์ปอเรชั่น

4.4 ผลการทดสอบสมมติฐานปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้ระบบความปลอดภัยตามมาตรฐาน OHSAS 18001 ของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการบริษัทไทยนิปอนสตีลเอ็นจีเนียริ่ง แอนด์คอนสตรัคชั่น คอร์ปอเรชั่น

4.5 ความคิดเห็นทั่วไปเกี่ยวกับความปลอดภัยตามมาตรฐาน OHSAS 18001 พนักงานฝ่ายปฏิบัติการบริษัทไทยนิปอนสตีลเอ็นจีเนียริ่ง แอนด์ คอนสตรัคชั่น คอร์ปอเรชั่น

#### 4.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

จากการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน ตำแหน่งงาน ผลการวิเคราะห์ดังแสดงในตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	198	58.24
หญิง	142	41.76
รวม	340	100.00
2. อายุ		
ไม่เกิน 25 ปี	22	6.47
มากกว่า 25-35 ปี	111	32.65
มากกว่า 35-45 ปี	170	50.00
มากกว่า 45 ปี	37	10.88
รวม	340	100.00
3. ระดับการศึกษา		
มัธยมศึกษาปีที่ 3 หรือต่ำกว่า	25	7.35
มัธยมมัธยมปีที่ 6 / ปวช.	70	20.59
อนุปริญญา / ปวส.	185	54.41
ปริญญาตรี	46	13.53
สูงกว่าปริญญาตรี	14	4.12
รวม	340	100.00
4. ประสบการณ์ทำงาน		
ไม่เกิน 3 ปี	76	22.35
มากกว่า 3-6 ปี	67	19.71
มากกว่า 6-9 ปี	165	48.53
มากกว่า 9 ปี	32	9.41
รวม	340	100.00

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

#### ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
5. ตำแหน่งการทำงาน (เฉพาะที่ทำงานในปัจจุบัน)		
พนักงานฝ่ายปฏิบัติการ	50	14.71
ช่างเทคนิคฝ่ายปฏิบัติการ	234	68.82
วิศวกร / หัวหน้างาน / หัวหน้าแผนก	56	16.47
รวม	340	100.00

จากตารางที่ 4.1 พบว่า พนักงานฝ่ายปฏิบัติการบริษัทไทยนิปอนสตีลเอ็นจิเนียริง แอนด์ คอนสตรัคชั่น คอร์ปอเรชั่น มีข้อมูลทั่วไปส่วนบุคคลดังต่อไปนี้

**เพศ** พบว่า พนักงานฝ่ายปฏิบัติการบริษัทไทยนิปอนสตีลเอ็นจิเนียริง แอนด์ คอนสตรัคชั่น คอร์ปอเรชั่น จำนวน 340 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 198 คน คิดเป็นร้อยละ 58.24 รองลงมาเป็นเพศหญิง จำนวน 142 คน

**อายุ** พบว่า พนักงานฝ่ายปฏิบัติการเป็นบริษัทไทยนิปอนสตีลเอ็นจิเนียริง แอนด์ คอนสตรัคชั่น คอร์ปอเรชั่นจำนวน 340 คน ส่วนใหญ่มีอายุมากกว่า 35-45 ปี ซึ่งมีจำนวน 170 คน คิดเป็นร้อยละ 50 รองลงมาก็คือ กลุ่มอายุมากกว่า 25-35 ปี มีจำนวน 111 คน คิดเป็นร้อยละ 32.65 กลุ่มอายุมากกว่า 45 ปี มีจำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 10.88 และกลุ่มอายุไม่เกิน 25 ปี มีจำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 6.47 ตามลำดับ

**ระดับการศึกษา** พบว่า พนักงานฝ่ายปฏิบัติการบริษัทไทยนิปอนสตีลเอ็นจิเนียริง แอนด์ คอนสตรัคชั่น คอร์ปอเรชั่นจำนวน 340 คน ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาในระดับอนุปริญญา / ปวส. มีจำนวน 185 คน คิดเป็นร้อยละ 54.41 รองลงมาก็คือระดับมัธยมศึกษาปีที่ 6 หรือเทียบเท่า / ปวช. มีจำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 20.59 ระดับการศึกษาปริญญาตรี มีจำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 13.53 ระดับมัธยมศึกษาปีที่ 3 หรือต่ำกว่า มีจำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 7.35 และระดับสูงกว่าปริญญาตรีมีจำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 4.12 ตามลำดับ

**ประสบการณ์ทำงาน** พบว่า พนักงานฝ่ายปฏิบัติการบริษัทไทยนิปอนสตีลเอ็นจิเนียริง แอนด์ คอนสตรัคชั่น คอร์ปอเรชั่นจำนวน 340 คน ส่วนใหญ่มีประสบการณ์มากกว่า 6-9 ปี ซึ่งมีจำนวน 165 คน คิดเป็นร้อยละ 48.53 รองลงมาก็คือ กลุ่มประสบการณ์ไม่เกิน 3 ปี มีจำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 22.35 กลุ่มประสบการณ์มากกว่า 3-6 ปี มีจำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 19.71 และกลุ่มประสบการณ์มากกว่า 9 ปี มีจำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 9.41 ตามลำดับ

**ตำแหน่งงาน (เฉพาะทำงานในบริษัทปัจจุบัน)** พบว่า พนักงานฝ่ายปฏิบัติการบริษัทไทยนิปอนสตีลเอ็นจิเนียริง แอนด์ คอนสตรัคชั่น คอร์ปอเรชั่น จำนวน 340 คนส่วนใหญ่เป็นช่าง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เทคนิคในฝ่ายปฏิบัติการ มีจำนวน 234 คน คิดเป็นร้อยละ 68.82 รองลงมาคือ วิศวกร/หัวหน้างาน/หัวหน้าแผนก มีจำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 16.47 และพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ มีจำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 14.71 ตามลำดับ

#### 4.2 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้ระบบความปลอดภัยตามมาตรฐาน OHSAS 18001 ของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการบริษัทไทยนิปปอนสตีลเอ็นจิเนียริง แอนด์ คอนสตรัคชัน คอร์ปอเรชั่น

จากการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้ระบบความปลอดภัยตามมาตรฐาน OHSAS 18001 ของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการบริษัทไทยนิปปอนสตีลเอ็นจิเนียริง แอนด์ คอนสตรัคชัน คอร์ปอเรชั่น ได้แก่ ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร การสื่อสาร การฝึกอบรม การยกย่องชมเชยและการให้รางวัล และการสนับสนุนจากหัวหน้างาน ได้ผลวิเคราะห์ที่แสดงในตารางที่ 4.2-4.7

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ ของปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร

ข้อ	ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1	ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการรับรู้ความปลอดภัยตามมาตรฐาน OHSAS18001	4.27	0.797	มาก	1
2	บริษัทของท่านมีความชัดเจนในเรื่องความรับผิดชอบเกี่ยวกับด้านความปลอดภัย	3.82	0.885	มาก	5
3	ท่านมีส่วนเกี่ยวข้องกับการจัดการความปลอดภัยในแผนกที่ท่านปฏิบัติงาน	4.01	0.874	มาก	3
4	ท่านตระหนักในเรื่องของความปลอดภัยในการปฏิบัติงานเป็นอันดับแรก	4.03	0.836	มาก	2
5	บริษัทมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติตามระบบความปลอดภัย (OHSAS 18001) เพื่อให้พนักงานมีความปลอดภัยมากขึ้น	3.99	0.889	มาก	4
	โดยรวม	4.03	0.856	มาก	

จากตารางที่ 4.2 พบว่าบริษัทไทยนิปปอนสตีลเอ็นจิเนียริ่ง แอนด์ คอนสตรัคชั่น คอร์ปอเรชั่น มีระดับของปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร โดยรวม อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.03 และระดับของปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.856 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการรับรู้ความปลอดภัยตามมาตรฐานOHSAS18001 พบว่าอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.27 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.797

ลำดับที่ 2 ท่านตระหนักในเรื่องของความปลอดภัยในการปฏิบัติงานเป็นอันดับแรก พบว่าอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.03 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.836

ลำดับที่ 3 ท่านมีส่วนเกี่ยวข้องกับการจัดการความปลอดภัยในแผนที่ท่านปฏิบัติงาน พบว่าอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.01 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.874

ลำดับที่ 4 บริษัทมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติตามระบบความปลอดภัย (OHSAS 18001) เพื่อให้พนักงานมีความปลอดภัยมากขึ้น พบว่าอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.99 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.889

ลำดับที่ 5 บริษัทของท่านมีความชัดเจนในเรื่องความรับผิดชอบเกี่ยวกับด้านความปลอดภัย พบว่าอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยมีค่าเท่ากับ 3.82 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.885

**ตารางที่ 4.3** ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน(S.D.) ระดับ และลำดับที่ ของปัจจัยด้านการสื่อสาร

ข้อ	ปัจจัยด้านการสื่อสาร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1	หน่วยงานของท่านมีการสื่อสารนโยบายเกี่ยวกับการจัดการด้านความปลอดภัย OHSAS 18001 อย่างสม่ำเสมอ	3.87	0.847	มาก	1
2	เมื่อมีปัญหาด้านความปลอดภัยหัวหน้างานให้คำปรึกษาเกี่ยวกับ OHSAS 18001 ได้เสมอ	3.70	0.895	มาก	3

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.3 (ต่อ)

ข้อ	ปัจจัยด้านการสื่อสาร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับ
3	ข้อมูลข่าวสารด้านความปลอดภัย สามารถนำไปปฏิบัติได้จริง	3.63	0.901	มาก	5
4	บริษัทของท่านมีการสื่อสารข้อมูลเกี่ยวกับ OHSAS 18001 ที่มีประสิทธิภาพ	3.74	0.883	มาก	2
5	บริษัทของท่านมีการแจ้งสถิติการเกิดอุบัติเหตุให้พนักงานทราบอย่างชัดเจน	3.67	0.952	มาก	4
โดยรวม		3.72	0.895	มาก	

จากตารางที่ 4.3 พบว่าบริษัทไทยนิปปอนสตีลเอ็นจิเนียริง แอนด์ คอนสตรัคชั่น คอร์ปอเรชั่น มีระดับของปัจจัยด้านการสื่อสารโดยรวม อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.72 และระดับของปัจจัยด้านการสื่อสารไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.895 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 หน่วยงานของท่านมีการสื่อสารนโยบายเกี่ยวกับการจัดการด้านความปลอดภัย OHSAS 18001 อย่างสม่ำเสมอ พบว่าอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.87 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.847

ลำดับที่ 2 บริษัทของท่านมีการสื่อสารข้อมูลเกี่ยวกับ OHSAS 18001 ที่มีประสิทธิภาพ พบว่าอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.74 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.883

ลำดับที่ 3 เมื่อมีปัญหาด้านความปลอดภัยหัวหน้างานให้คำปรึกษาเกี่ยวกับ OHSAS 18001 ได้เสมอพบว่าอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.70 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.895

ลำดับที่ 4 บริษัทของท่านมีการแจ้งสถิติการเกิดอุบัติเหตุให้พนักงานทราบอย่างชัดเจน พบว่าอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.67 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.952

ลำดับที่ 5 ข้อมูลข่าวสารด้านความปลอดภัย สามารถนำไปปฏิบัติได้จริง พบว่าอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.63 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.901

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับ และลำดับที่ของปัจจัยด้านการฝึกอบรม

ข้อ	ปัจจัยด้านการฝึกอบรม	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1	พนักงานสามารถนำความรู้จากการอบรมเกี่ยวกับความปลอดภัยตามมาตรฐาน OHSAS 18001 มาใช้ได้เป็นอย่างดี	3.99	0.867	มาก	1
2	เนื้อหาที่ใช้ในการฝึกอบรมเกี่ยวกับมาตรฐานความปลอดภัย OHSAS 18001 มีความเหมาะสม	3.75	0.899	มาก	6
3	พนักงานมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับความปลอดภัยตามมาตรฐาน OHSAS 18001 ในทุกขั้นตอน	3.79	0.913	มาก	4
4	ระยะเวลาที่ใช้ในการความปลอดภัยตามมาตรฐาน OHSAS 18001 มีความเหมาะสม	3.82	0.906	มาก	3
5	วิทยากรที่ใช้ในการฝึกอบรมความปลอดภัยตามมาตรฐาน OHSAS 18001 มีความชำนาญเฉพาะทาง	3.79	0.919	มาก	5
6	ความถี่ที่ใช้ในการฝึกอบรมความปลอดภัยตามมาตรฐาน OHSAS 18001 มีความเหมาะสม	3.85	0.851	มาก	2
โดยรวม		3.83	0.893	มาก	

จากตารางที่ 4.4 พบว่าบริษัทไทยนิปปอนสตีลเอ็นจิเนียริง แอนด์ คอนสตรัคชั่น คอร์ปอเรชั่น มีระดับของปัจจัยด้านการฝึกอบรมโดยรวม อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.83 และระดับของปัจจัยด้านการฝึกอบรมไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.893 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อข้อสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 พนักงานสามารถนำความรู้จากการอบรมเกี่ยวกับความปลอดภัยตามมาตรฐาน OHSAS 18001 มาใช้ได้เป็นอย่างดี พบว่าอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.99 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.867

ลำดับที่ 2 ความถี่ที่ใช้ในการฝึกอบรมความปลอดภัยตามมาตรฐาน OHSAS 18001 มีความเหมาะสมพบว่าอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.85 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.851

ลำดับที่ 3 ระยะเวลาที่ใช้ในการฝึกอบรมเกี่ยวกับความปลอดภัยตามมาตรฐาน OHSAS 18001 มีความเหมาะสมพบว่าอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.82 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.906

ลำดับที่ 4 พนักงานมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับความปลอดภัยตามมาตรฐาน OHSAS 18001 ในทุกขั้นตอน พบว่าอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.79 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.913

ลำดับที่ 5 วิทยากรที่ใช้ในการฝึกอบรมเกี่ยวกับระบบมาตรฐานความปลอดภัย OHSAS 18001 มีความชำนาญเฉพาะทาง พบว่าอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.79 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.919

ลำดับที่ 6 เนื้อหาที่ใช้ในการฝึกอบรมเกี่ยวกับระบบมาตรฐานความปลอดภัย OHSAS 18001 มีความเหมาะสม พบว่าอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.75 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.899

**ตารางที่ 4.5** ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับ และลำดับที่ของปัจจัยด้านการยกย่องชมเชย และการให้รางวัล

ข้อ	ปัจจัยด้านการยกย่องชมเชย และการให้รางวัล	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1	บริษัทแจกประกาศนียบัตรให้พนักงานที่เข้าร่วมกิจกรรมลดอุบัติเหตุอย่างต่อเนื่อง	3.81	0.832	มาก	1
2	บริษัทมีการแจกของรางวัลให้แก่พนักงานที่มีส่วนร่วมในการลดอุบัติเหตุอย่างสม่ำเสมอ	3.74	0.889	มาก	2
3	บริษัทของท่านให้เงินชดเชยกรณีการเกิดอุบัติเหตุอย่างเหมาะสม	3.59	0.886	มาก	5
4	บริษัทมีการจัดสรรรางวัลให้กับพนักงานผู้ที่ชนะการประกวดกิจกรรมลดอุบัติเหตุอย่างเหมาะสม	3.71	0.866	มาก	3

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.5 (ต่อ)

ข้อ	ปัจจัยด้านการยกย่องชมเชยและการให้รางวัล	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับ
5	บริษัทมีการจัดสรรรางวัลให้กับพนักงานที่พบจุดเสี่ยงที่อาจเกิดอุบัติเหตุอย่างต่อเนื่อง	3.65	0.933	มาก	4
	โดยรวม	3.70	0.881	มาก	

จากตารางที่ 4.5 พบว่า บริษัทไทยนิปปอนสตีลเอ็นจิเนียริง แอนด์ คอนสตรัคชั่น คอร์ปอเรชั่น มีระดับของปัจจัยด้านการยกย่องชมเชย และการให้รางวัลโดยรวม อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.70 และระดับของปัจจัยด้านการยกย่องชมเชย และการให้รางวัลไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.881 และเมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ สามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 บริษัทแจกประกาศนียบัตรให้พนักงานที่เข้าร่วมกิจกรรมลดอุบัติเหตุอย่างต่อเนื่อง พบว่าอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.81 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.832

ลำดับที่ 2 บริษัทมีการแจกรางวัลให้แก่พนักงานที่มีส่วนร่วมในการลดอุบัติเหตุอย่างสม่ำเสมอ พบว่าอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.74 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.889

ลำดับที่ 3 บริษัทมีการจัดสรรรางวัลให้กับพนักงานผู้ที่ชนะการประกวดกิจกรรมลดอุบัติเหตุอย่างเหมาะสม พบว่าอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.71 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.866

ลำดับที่ 4 บริษัทมีการจัดสรรรางวัลให้กับพนักงานที่พบจุดเสี่ยงที่อาจเกิดอุบัติเหตุอย่างต่อเนื่อง พบว่าอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.65 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.933

ลำดับที่ 5 บริษัทของท่านให้เงินชดเชยกรณีการเกิดอุบัติเหตุอย่างเหมาะสมพบว่าอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.59 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.886

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของปัจจัยด้านการสนับสนุนจากหัวหน้างาน

ข้อ	ปัจจัยด้านการสนับสนุนจากหัวหน้างาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1	หัวหน้างานของท่านส่งพนักงานไปอบรม OHSAS 18001 อย่างต่อเนื่อง	4.10	0.777	มาก	1
2	หัวหน้างานของท่านมีการติดตามข่าวสารการอบรมเรื่องความปลอดภัยอย่างสม่ำเสมอ	3.83	0.871	มาก	5
3	หัวหน้างานของท่านมีการทดสอบความรู้กับพนักงานที่ไปอบรมในแต่ละครั้ง	3.93	0.831	มาก	2
4	หัวหน้างานของท่านมีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานด้านความปลอดภัยทุกสัปดาห์	3.90	0.838	มาก	3
5	หัวหน้างานของท่านปฏิบัติตนเป็นตัวอย่างที่ดีตามมาตรฐานความปลอดภัย OHSAS 18001	3.88	0.869	มาก	4
โดยรวม		3.93	0.837	มาก	

จากตารางที่ 4.6 พบว่า บริษัทไทยนิปปอนสตีลเอ็นจิเนียริง แอนด์ คอนสตรัคชั่น คอร์ปอเรชั่น มีระดับของปัจจัยด้านการสนับสนุนจากหัวหน้างาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.93 และมีระดับของปัจจัยด้านการสนับสนุนจากหัวหน้างานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.837 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ สามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 หัวหน้างานของท่านส่งพนักงานไปอบรม OHSAS 18001 อย่างต่อเนื่องพบว่าอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.10 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.777

ลำดับที่ 2 หัวหน้างานของท่านมีการทดสอบความรู้กับพนักงานที่ไปอบรมในแต่ละครั้งพบว่าอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.93 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.831

ลำดับที่ 3 หัวหน้างานของท่านมีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานด้านความปลอดภัยทุกสัปดาห์พบว่า อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.90 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.838

ลำดับที่ 4 หัวหน้างานของท่านปฏิบัติตนเป็นตัวอย่างที่ดีตามมาตรฐานความปลอดภัย OHSAS 18001 พบว่าอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.88 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.869

ลำดับที่ 5 หัวหน้างานของท่านมีการติดตามข่าวสารการอบรมเรื่องความปลอดภัยอย่างสม่ำเสมอพบว่า อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.83 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.871

**ตารางที่ 4.7** ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับ และลำดับของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้

ด้าน	ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1	วัฒนธรรมองค์กร	4.03	0.535	มาก	1
2	การสื่อสาร	3.72	0.569	มาก	4
3	การฝึกอบรม	3.83	0.520	มาก	3
4	การยกย่องชมเชยและการให้รางวัล	3.70	0.576	มาก	5
5	การสนับสนุนจากหัวหน้างาน	3.93	0.594	มาก	2
โดยรวม		3.84	0.568	มาก	

จากตารางที่ 4.7 พบว่าบริษัทไทยนิปปอนสตีลเอ็นจิเนียริง แอนด์ คอนสตรัคชั่น คอร์ปอเรชั่น มีระดับของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้ระบบความปลอดภัยตามมาตรฐาน OHSAS 18001 ของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการบริษัทไทยนิปปอนสตีลเอ็นจิเนียริง แอนด์ คอนสตรัคชั่น คอร์ปอเรชั่น โดยรวมอยู่ในระดับมากโดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.84 และมีระดับของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้ความปลอดภัยตามมาตรฐาน OHSAS 18001 ของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการบริษัทไทยนิปปอนสตีลเอ็นจิเนียริง แอนด์ คอนสตรัคชั่น คอปอเรชั่น ไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวมเท่ากับ 0.568 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 ด้านวัฒนธรรมองค์กร ของฝ่ายปฏิบัติการมีระดับการรับรู้ด้านความปลอดภัย ตามมาตรฐาน OHSAS 18001 พบว่าอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.03 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.535

ลำดับที่ 2 ด้านการสนับสนุนจากหัวหน้างาน ของฝ่ายปฏิบัติการมีระดับการรับรู้ด้านความปลอดภัยตามมาตรฐาน OHSAS 18001 พบว่าอยู่ในระดับมากโดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.93 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.594

ลำดับที่ 3 ด้านการฝึกอบรม ของฝ่ายปฏิบัติการมีระดับการรับรู้ด้านความปลอดภัยตามมาตรฐาน OHSAS 18001 พบว่าอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.83 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.520

ลำดับที่ 4 ด้านการสื่อสาร ของฝ่ายปฏิบัติการมีระดับการรับรู้ด้านความปลอดภัยตามมาตรฐาน OHSAS 18001 พบว่าอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.72 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.569

ลำดับที่ 5 ด้านการยกย่องชมเชยและการให้รางวัล ของฝ่ายปฏิบัติการมีระดับการรับรู้ด้านความปลอดภัยตามมาตรฐาน OHSAS 18001 พบว่าอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.70 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.576

#### 4.3 การรับรู้ระบบความปลอดภัยตามมาตรฐาน OHSAS 18001 พนักงานฝ่ายปฏิบัติการ บริษัทไทยนิปปอนสตีลเอ็นจิเนียริง แอนด์ คอนสตรัคชั่น คอร์ปอเรชั่น

จากการวิเคราะห์ข้อมูลระดับการรับรู้ระบบความปลอดภัยตามมาตรฐาน OHSAS 18001 พนักงานฝ่ายปฏิบัติการบริษัทไทยนิปปอนสตีลเอ็นจิเนียริง แอนด์ คอนสตรัคชั่น คอร์ปอเรชั่น จำนวน 340 คน โดยมีการรับรู้ความปลอดภัยตามมาตรฐาน OHSAS 18001 ซึ่งประกอบด้วย นโยบายและข้อบังคับด้านความปลอดภัย การใช้อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องจักรอย่างถูกวิธี สภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน และการจัดการภาวะฉุกเฉินได้ผลวิเคราะห์ดังแสดงในตารางที่ 4.8-4.12

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับ และลำดับที่ของการรับรู้  
ด้านนโยบาย และข้อบังคับด้านความปลอดภัย

ข้อ	นโยบาย และข้อบังคับด้านความปลอดภัย	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการรับรู้	ลำดับ
1	บริษัทของท่านมีนโยบายด้านความปลอดภัยที่ชัดเจน	3.80	0.830	มาก	2
2	ท่านสามารถปฏิบัติตามข้อบังคับด้านความปลอดภัยโดยไม่รู้สึกรู้สึต่อต้าน	3.67	0.843	มาก	5
3	ผู้บริหารให้ความสำคัญกับนโยบายด้านความปลอดภัยอย่างต่อเนื่อง	3.70	0.871	มาก	3
4	นโยบายด้านความปลอดภัย และวัตถุประสงค์ด้านความปลอดภัยมีความสอดคล้องกัน	3.85	0.903	มาก	1
5	ผู้บริหารมีการแจ้งนโยบาย และกำชับถึงความสำคัญด้านความปลอดภัยเป็นประจำ	3.68	0.919	มาก	4
โดยรวม		3.74	0.873	มาก	

จากตารางที่ 4.8 พบว่า บริษัทไทยนิปปอนสตีลเอ็นจิเนียริง แอนด์ คอนสตรัคชั่น คอร์ปอเรชั่น มีการรับรู้ด้านนโยบายและข้อบังคับด้านความปลอดภัยโดยรวม อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.74 และพนักงานแต่ละคนมีระดับการรับรู้ไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.873 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 นโยบายด้านความปลอดภัยและวัตถุประสงค์ด้านความปลอดภัยมีความสอดคล้องกันพบว่า มีการรับรู้อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.85 และพนักงานแต่ละคนมีการรับรู้ไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.903

ลำดับที่ 2 บริษัทของท่านมีนโยบายด้านความปลอดภัยที่ชัดเจน พบว่ามีการรับรู้อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.80 และพนักงานแต่ละคนมีการรับรู้ไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.830

ลำดับที่ 3 ผู้บริหารให้ความสำคัญกับนโยบายด้านความปลอดภัยอย่างต่อเนื่อง พบว่ามีการรับรู้อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.70 และพนักงานแต่ละคนมีการรับรู้ไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.871

ลำดับที่ 4 ผู้บริหารมีการแจ้งนโยบายและกำชับถึงความสำคัญด้านความปลอดภัยเป็นประจำ พบว่ามีการรับรู้อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.68 และพนักงานแต่ละคนมีการรับรู้ไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.919

ลำดับที่ 5 ท่านสามารถปฏิบัติตามข้อบังคับด้านความปลอดภัยโดยไม่รู้สึกรู้สึต่อต้าน พบว่ามีการรับรู้อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.67 และพนักงานแต่ละคนมีการรับรู้ไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.843

**ตารางที่ 4.9** ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของการรับรู้ด้านการใช้อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องจักร อย่างถูกวิธี

ข้อ	การใช้อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องจักร อย่างถูกวิธี	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการรับรู้	ลำดับ
1	หน่วยงานของท่านมีการจัดเก็บอุปกรณ์ เครื่องจักร อย่างเป็นระเบียบ	3.91	0.797	มาก	1
2	หน่วยงานของท่านมีการตรวจสอบเครื่องมือ เครื่องจักรทุกครั้งก่อนนำไปใช้	3.76	0.772	มาก	2
3	ก่อนนำอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องจักรไปใช้งาน ท่านจะต้องศึกษาขั้นตอนและวิธีการใช้งานอย่าง ชัดเจน	3.66	0.783	มาก	4
4	ทุกครั้งที่ท่านปฏิบัติงาน ท่านมีความระมัดระวังใน การใช้อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องจักรทุกชนิด	3.65	0.815	มาก	5
5	หากพบอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องจักร ชำรุด หน่วยงานของท่านรีบแจ้งซ่อมทันที	3.69	0.863	มาก	3
โดยรวม		3.74	0.806	มาก	

จากตารางที่ 4.9 พบว่าบริษัทไทยนิปปอนสตีลเอ็นจิเนียริง แอนด์ คอนสตรัคชั่น คอร์ปอเรชั่น มีการรับรู้ด้านการใช้อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องจักร อย่างถูกวิธีโดยรวม อยู่ในระดับมาก เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.74 และพนักงานแต่ละคนมีระดับการรับรู้ไม่แตกต่างกัน โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.806 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 หน่วยงานของท่านมีการจัดเก็บอุปกรณ์ เครื่องจักร อย่างเป็นระเบียบ พบว่ามีการรับรู้อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.91 และพนักงานแต่ละคนมีการรับรู้ไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.797

ลำดับที่ 2 หน่วยงานของท่านมีการตรวจสอบเครื่องมือ เครื่องจักรทุกครั้งก่อนนำไปใช้ พบว่ามีการรับรู้อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.76 และพนักงานแต่ละคนมีการรับรู้ไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.772

ลำดับที่ 3 หากพบอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องจักร ชำรุดหน่วยงานของท่านรีบแจ้งซ่อมทันที พบว่ามีการรับรู้อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยมีค่าเท่ากับ 3.69 และพนักงานแต่ละคนมีการรับรู้ ไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.863

ลำดับที่ 4 ก่อนนำอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องจักร ไปใช้งาน ท่านจะต้องศึกษาขั้นตอนและวิธีการใช้งานอย่างชัดเจน พบว่ามีการรับรู้อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.66 และพนักงานแต่ละคนมีการรับรู้ไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.783

ลำดับที่ 5 ทุกครั้งที่ท่านปฏิบัติงาน ท่านมีความระมัดระวังในการใช้อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องจักรทุกชนิด พบว่ามีการรับรู้อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.65 และพนักงานแต่ละคนมีการรับรู้ไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.815

**ตารางที่ 4.10** ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน(S.D.)ระดับ และลำดับที่ของการรับรู้ ด้านสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน

ข้อ	สภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการรับรู้	ลำดับ
1	ท่านมีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมขณะทำการปฏิบัติงาน	3.80	0.830	มาก	2
2	แสงสว่างขณะปฏิบัติงาน เพียงพอต่อการปฏิบัติงานของท่าน	3.67	0.840	มาก	4

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

#### ตารางที่ 4.10 (ต่อ)

ข้อ	สภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการรับรู้	ลำดับ
3	บริเวณที่ท่านทำงานมีอุณหภูมิเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน	3.69	0.871	มาก	3
4	บริษัทมีการจัดการมลภาวะทางอากาศอย่างถูกต้อง	3.83	0.883	มาก	1
5	บริษัทให้ความสำคัญในด้านการจัดการสิ่งแวดล้อมอย่างต่อเนื่อง	3.67	0.914	มาก	5
โดยรวม		3.73	0.868	มาก	

จากตารางที่ 4.10 พบว่าบริษัทไทยนิปปอนสตีลเอ็นจิเนียริง แอนด์ คอนสตรัคชั่น คอร์ปอเรชั่น มีการรับรู้ด้านสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการปฏิบัติงานโดยรวม อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.73 และพนักงานแต่ละคนมีระดับการรับรู้ไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.868 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 บริษัทมีการจัดการมลภาวะทางอากาศอย่างถูกต้อง พบว่ามีการรับรู้อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.83 และพนักงานแต่ละคนมีการรับรู้ไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.883

ลำดับที่ 2 ท่านมีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมขณะทำการปฏิบัติงาน พบว่ามีการรับรู้อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.80 และพนักงานแต่ละคนมีการรับรู้ไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.830

ลำดับที่ 3 บริเวณที่ท่านทำงานมีอุณหภูมิเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน พบว่ามีการรับรู้อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยมีค่าเท่ากับ 3.69 และพนักงานแต่ละคนมีการรับรู้ไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.871

ลำดับที่ 4 แสงสว่างขณะปฏิบัติงาน เพียงพอต่อการปฏิบัติงานของท่าน พบว่ามีการรับรู้อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.67 และพนักงานแต่ละคนมีการรับรู้ไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.840

ลำดับที่ 5 บริษัทให้ความสำคัญในการจัดการสิ่งแวดล้อมอย่างต่อเนื่อง พบว่ามีการรับรู้อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.67 และพนักงานแต่ละคนมีการรับรู้ไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.914

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับ และลำดับที่ของการรับรู้ด้านการจัดการภาวะฉุกเฉิน

ข้อ	การจัดการภาวะฉุกเฉิน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการรับรู้	ลำดับ
1	ท่านตระหนักในเรื่องความปลอดภัยเป็นอันดับแรกกรณีเกิดเหตุการณ์ฉุกเฉิน	3.90	0.801	มาก	1
2	บริษัทของท่านมีการทดสอบเหตุการณ์ฉุกเฉินประจำปี เช่น การทดสอบอัคคีภัย สม่่าเสมอ	3.77	0.769	มาก	2
3	กรณีเกิดเหตุการณ์ฉุกเฉิน บริษัทสามารถรับมือกับเหตุการณ์ได้เป็นอย่างดี	3.66	0.783	มาก	4
4	การวางแผนรับมือเหตุการณ์ฉุกเฉินเป็นหน้าที่ที่ทุกคนต้องให้ความร่วมมือ	3.66	0.812	มาก	5
5	การจัดการภาวะฉุกเฉินเกี่ยวข้องกับการจัดการด้านความปลอดภัย	3.69	0.859	มาก	3
	โดยรวม	3.74	0.805	มาก	

จากตารางที่ 4.11 พบว่าบริษัทไทยนิปปอนสตีลเอ็นจิเนียริ่ง แอนด์ คอนสตรัคชั่น คอร์ปอเรชั่น มีการรับรู้ด้านการจัดการภาวะฉุกเฉินโดยรวม อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.74 และพนักงานแต่ละคนมีระดับความเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.805 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 ท่านตระหนักในเรื่องความปลอดภัยเป็นอันดับแรกกรณีเกิดเหตุการณ์ฉุกเฉิน พบว่ามีการรับรู้อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.90 และพนักงานแต่ละคนมีการรับรู้ไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.801

ลำดับที่ 2 บริษัทของท่านมีการทดสอบเหตุการณ์ฉุกเฉินประจำปี เช่น การทดสอบอัคคีภัย สม่่าเสมอ พบว่ามีการรับรู้อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.77

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

และพนักงานแต่ละคนมีการรับรู้ไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.769

ลำดับที่ 3 การจัดการภาวะฉุกเฉินเกี่ยวข้องกับการจัดการด้านความปลอดภัย พบว่ามีการรับรู้อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.69 และพนักงานแต่ละคนมีการรับรู้ไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.859

ลำดับที่ 4 กรณีเกิดเหตุการณ์ฉุกเฉิน บริษัทสามารถรับมือกับเหตุการณ์ได้เป็นอย่างดี พบว่ามีการรับรู้อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.66 และพนักงานแต่ละคนมีการรับรู้ไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.783

ลำดับที่ 5 การวางแผนรับมือเหตุการณ์ฉุกเฉินเป็นหน้าที่ที่ทุกคนต้องให้ความร่วมมือ พบว่ามีการรับรู้อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.66 และพนักงานแต่ละคนมีการรับรู้ไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.812

ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับ และลำดับที่ของการรับรู้ด้าน การรับรู้ระบบความปลอดภัยตามมาตรฐาน OHSAS 18001 โดยรวม

ข้อ	การรับรู้ระบบความปลอดภัยตามมาตรฐาน OHSAS 18001 โดยรวม	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการรับรู้	ลำดับ
1	ท่านรับรู้ระบบ OHSAS 18001 เป็นอย่างดี	3.93	0.801	มาก	1
2	ระบบ OHSAS 18001 มีความจำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานของท่าน	3.77	0.769	มาก	2
3	ท่านให้ความสำคัญกับระบบ OHSAS 18001 อย่างสม่ำเสมอ	3.66	0.783	มาก	4
4	ท่านคิดว่าระบบ OHSAS 18001 ของบริษัทมีความเหมาะสม	3.66	0.812	มาก	5
5	ท่านสนับสนุน และส่งเสริมการรับรู้ความปลอดภัยตามระบบ OHSAS 18001	3.69	0.859	มาก	3
โดยรวม		3.74	0.805	มาก	

จากตารางที่ 4.12 พบว่าบริษัทไทยนิปปอนสตีลเอ็นจิเนียริ่ง แอนด์ คอนสตรัคชั่น คอร์ปอเรชั่น มีการรับรู้ด้านการรับรู้ความปลอดภัยตามมาตรฐาน OHSAS 18001 โดยรวม อยู่ในระดับเอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

มาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.75 และพนักงานแต่ละคนมีระดับความเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.805 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 ท่านรับรู้ระบบ OHSAS 18001 เป็นอย่างดี พบว่ามีการรับรู้อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.93 และพนักงานแต่ละคนมีการรับรู้ ไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.801

ลำดับที่ 2 ระบบ OHSAS 18001 มีความจำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานของท่านพบว่ามี การรับรู้อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.77 และพนักงานแต่ละคนมีการรับรู้ไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.769

ลำดับที่ 3 ท่านให้ความสำคัญกับระบบ OHSAS 18001 อย่างสม่ำเสมอ พบว่ามีการรับรู้ อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.70 และพนักงานแต่ละคนมีการรับรู้ไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.859

ลำดับที่ 4 ท่านคิดว่าระบบ OHSAS 18001 ของบริษัทมีความเหมาะสม พบว่ามีการรับรู้ อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.66 และพนักงานแต่ละคนมีการรับรู้ไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.783

ลำดับที่ 5 ท่านสนับสนุน และส่งเสริมการรับรู้ความปลอดภัยตามระบบ OHSAS 18001 พบว่ามีการรับรู้อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.66 และพนักงานแต่ละคนมีการรับรู้ไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.812

#### 4.4 ผลการทดสอบสมมติฐานปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้ระบบความปลอดภัยตาม

มาตรฐาน OHSAS 18001 ของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการบริษัทไทยนิปปอนสตีล เอ็นจิเนียริง แอนด์ คอนสตรัคชัน คอร์ปอเรชั่น

กำหนดให้สัญลักษณ์ที่ใช้แทนตัวแปรดังนี้

CUL = วัฒนธรรมองค์กร

COM = การสื่อสาร

TRN = การฝึกอบรม

RWD = การยกย่องชมเชย และการให้รางวัล

SUP = การสนับสนุนจากหัวหน้างาน

TOT = การรับรู้ความปลอดภัยตามมาตรฐาน OHSAS 18001 โดยรวม

POL = การรับรู้ด้านนโยบายและข้อบังคับด้านความปลอดภัย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์ภายใต้การดำเนินงานเพื่อการศึกษาเท่านั้น เมื่อผู้ใช้เห็นหน้าไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

MAC	=	การรับรู้ด้านการใช้อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องจักร อย่างถูกวิธี
EIN	=	การรับรู้ด้านสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน
EAE	=	การรับรู้ด้านการจัดการภาวะฉุกเฉิน
$b_0$	=	ค่าคงที่
$b_{CUL}$	=	ค่าสัมประสิทธิ์ของตัวแปรด้านวัฒนธรรมองค์กร
$b_{COM}$	=	ค่าสัมประสิทธิ์ของตัวแปรด้านการสื่อสาร
$b_{TRN}$	=	ค่าสัมประสิทธิ์ของตัวแปรด้านการฝึกอบรม
$b_{RWD}$	=	ค่าสัมประสิทธิ์ของตัวแปรด้านการยกย่องชมเชย และการให้รางวัล
$b_{SUP}$	=	ค่าสัมประสิทธิ์ของตัวแปรด้านการสนับสนุนจากหัวหน้างาน

**สมมติฐานที่ 1 :** วัฒนธรรมองค์กร การสื่อสาร การฝึกอบรม การยกย่องชมเชยและการให้รางวัล การสนับสนุนจากหัวหน้างาน ที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้ด้านนโยบาย และข้อบังคับด้านความปลอดภัย

**ตารางที่ 4.13** การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้ระบบความปลอดภัยตามมาตรฐาน OHSAS 18001 ด้านนโยบายและข้อบังคับด้านความปลอดภัย

ตัวแปร	$b_j$	t	p-value
ค่าคงที่	0.351	1.322	0.208
วัฒนธรรมองค์กร	-0.004	-0.91	0.927
การสื่อสาร	0.385	10.156	0.000**
การฝึกอบรม	0.116	2.865	0.004**
การยกย่องชมเชยและการให้รางวัล	0.268	7.261	0.000**
การสนับสนุนจากหัวหน้างาน	0.137	3.866	0.000**

$R = 0.651$  ;  $R^2 = 0.423$  ;  $SEE = 0.376$  ;  $F = 49.040$  ;  $p\text{-value} = 0.000^{**}$

หมายเหตุ \* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.13 พบว่า มีค่า  $R^2$  เท่ากับ 0.423 แสดงว่าตัวแปรอิสระทุกตัวสามารถอธิบายความผันแปรของการรับรู้ความปลอดภัยตามมาตรฐาน OHSAS 18001 ด้านนโยบายและข้อบังคับเอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ด้านความปลอดภัยได้ร้อยละ 42.3 โดยที่การสื่อสาร มีอิทธิพลทางบวกต่อการรับรู้ความปลอดภัยตามมาตรฐาน OHSAS 18001 ด้านนโยบายและข้อบังคับด้านความปลอดภัย ในเชิงเส้นตรงมากที่สุด ( $b_{COM} = 0.385$ ) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 รองลงมาคือการยกย่องชมเชยและการให้รางวัล มีอิทธิพลทางบวกต่อการรับรู้ความปลอดภัยตามมาตรฐาน OHSAS 18001 ด้านนโยบายและข้อบังคับด้านความปลอดภัย ในเชิงเส้นตรง ( $b_{RWD} = 0.268$ ) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 การสนับสนุนจากหัวหน้ามีอิทธิพลทางบวกต่อการรับรู้ความปลอดภัยตามมาตรฐาน OHSAS 18001 ด้านนโยบายและข้อบังคับด้านความปลอดภัย ในเชิงเส้นตรง ( $b_{SUP} = 0.137$ ) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 การฝึกอบรม มีอิทธิพลทางบวกต่อการรับรู้ความปลอดภัยตามมาตรฐาน OHSAS 18001 ด้านนโยบายและข้อบังคับด้านความปลอดภัย ในเชิงเส้นตรง ( $b_{TRN} = 0.116$ ) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 และวัฒนธรรมองค์การ ไม่มีอิทธิพลต่อการรับรู้ความปลอดภัยตามมาตรฐาน OHSAS 18001 ด้านนโยบายและข้อบังคับด้านความปลอดภัยซึ่งสามารถแสดงสมการถดถอยเชิงเส้นพหุคูณปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้ความปลอดภัยตามมาตรฐาน OHSAS 18001 ด้านนโยบาย และข้อบังคับด้านความปลอดภัย ได้ดังสมการ

$$POL = 0.351 - 0.004CUL + 0.385**COM + 0.116**TRN + 0.268**RWD + 0.137**SUP$$

**สมมติฐานที่ 2 :** วัฒนธรรมองค์การ การสื่อสาร การฝึกอบรม การยกย่องชมเชยและการให้รางวัล การสนับสนุนจากหัวหน้างาน มีอิทธิพลต่อการรับรู้ด้านการใช้อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องจักรอย่างถูกวิธี

**ตารางที่ 4.14** การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้ระบบความปลอดภัยตามมาตรฐาน OHSAS 18001 ด้านการใช้อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องจักรอย่างถูกวิธี

ตัวแปร	$b_j$	t	p-value
ค่าคงที่	0.825	3.260	0.001**
วัฒนธรรมองค์การ	0.027	0.756	0.450
การสื่อสาร	0.321	9.318	0.000**
การฝึกอบรม	0.094	2.550	0.011*
การยกย่องชมเชย และการให้รางวัล	0.188	5.629	0.000**
การสนับสนุนจากหัวหน้างาน	0.141	4.397	0.000**

$R = 0.609$  ;  $R^2 = 0.371$  ;  $SEE = 0.341$  ;  $F = 39.345$  ;  $p\text{-value} = 0.000^{**}$

หมายเหตุ \* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.14 พบว่า มีค่า  $R^2$  เท่ากับ 0.371 แสดงว่าตัวแปรอิสระทุกตัวสามารถอธิบายความผันแปรของการรับรู้ความปลอดภัยตามมาตรฐาน OHSAS 18001 ด้านการใช้อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องจักร อย่างถูกวิธี ได้ร้อยละ 37.1 โดยที่การสื่อสาร มีอิทธิพลทางบวกต่อการรับรู้ความปลอดภัยตามมาตรฐาน OHSAS 18001 ด้านการใช้อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องจักร อย่างถูกวิธี ในเชิงเส้นตรงมากที่สุด ( $b_{COM} = 0.321$ ) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 รองลงมาคือการยกย่องชมเชยและการให้รางวัล มีอิทธิพลทางบวกต่อการรับรู้ความปลอดภัยตามมาตรฐาน OHSAS 18001 ด้านการใช้อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องจักร อย่างถูกวิธี ในเชิงเส้นตรง ( $b_{RWD} = 0.188$ ) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 การสนับสนุนจากหัวหน้างาน มีอิทธิพลทางบวกต่อการรับรู้ความปลอดภัยตามมาตรฐาน OHSAS 18001 ด้านการใช้อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องจักร อย่างถูกวิธี ในเชิงเส้นตรง ( $b_{SUP} = 0.141$ ) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 การฝึกอบรม มีอิทธิพลทางบวกต่อการรับรู้ความปลอดภัยตามมาตรฐาน OHSAS 18001 ด้านการใช้อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องจักร อย่างถูกวิธี ในเชิงเส้นตรง ( $b_{TRN} = 0.094$ ) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 และวัฒนธรรมองค์การ ไม่มีอิทธิพลต่อการรับรู้ความปลอดภัยตามมาตรฐาน OHSAS 18001 ด้านการใช้อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องจักร อย่างถูกวิธี

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

วิธี ซึ่งสามารถแสดงสมการถดถอยเชิงเส้นพหุคูณปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้ความปลอดภัยตามมาตรฐาน OHSAS 18001 ด้านการใช้อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องจักร อย่างถูกวิธี ได้ดังสมการ

$$M\hat{A}C = 0.825 + 0.027CUL + 0.321**COM + 0.094*TRN + 0.188**RWD + 0.141**SUP$$

**สมมติฐานที่ 3 :** วัฒนธรรมองค์การ การสื่อสาร การฝึกอบรม การยกย่องชมเชยและการให้รางวัล การสนับสนุนจากหัวหน้างาน มีอิทธิพลต่อการรับรู้ด้านสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน

**ตารางที่ 4.15** การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้ระบบความปลอดภัยตามมาตรฐาน OHSAS 18001 ด้านสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน

ตัวแปร	$b_j$	t	p-value
ค่าคงที่	0.470	1.719	0.086
วัฒนธรรมองค์การ	-0.003	-0.075	0.941
การสื่อสาร	0.370	9.947	0.000**
การฝึกอบรม	0.113	2.842	0.005**
การยกย่องชมเชย และการให้รางวัล	0.257	7.095	0.000**
การสนับสนุนจากหัวหน้างาน	0.131	3.796	0.000**

$R = 0.643$  ;  $R^2 = 0.413$  ;  $SEE = 0.368$  ;  $F = 47.059$  ;  $p\text{-value} = 0.000*$

หมายเหตุ \* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.15 พบว่า มีค่า  $R^2$  เท่ากับ 0.413 แสดงว่าตัวแปรอิสระทุกตัวสามารถอธิบายความผันแปรของการรับรู้ความปลอดภัยตามมาตรฐาน OHSAS 18001 ด้านสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการปฏิบัติงานได้ร้อยละ 41.3 โดยที่การสื่อสาร มีอิทธิพลทางบวกต่อการรับรู้ความปลอดภัยตามมาตรฐาน OHSAS 18001 ด้านสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการปฏิบัติงานในเชิงเส้นตรงมากที่สุด ( $b_{COM} = 0.370$ ) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 รองลงมาคือการยกย่องชมเชยและการให้รางวัล มีอิทธิพลทางบวกต่อการรับรู้ความปลอดภัยตามมาตรฐาน OHSAS 18001 ด้าน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนเวลาสำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น เมื่อผู้ยืมได้เห็นว่าไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการปฏิบัติงานในเชิงเส้นตรง ( $b_{RWD} = 0.257$ ) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 การสนับสนุนจากหัวหน้างาน มีอิทธิพลทางบวกต่อการรับรู้ความปลอดภัยตามมาตรฐาน OHSAS 18001 ด้านสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการปฏิบัติงานในเชิงเส้นตรง ( $b_{SUP} = 0.131$ ) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 การฝึกอบรม มีอิทธิพลทางบวกต่อการรับรู้ความปลอดภัยตามมาตรฐาน OHSAS 18001 ด้านสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการปฏิบัติงานในเชิงเส้นตรง ( $b_{TRN} = 0.113$ ) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 และด้านวัฒนธรรมองค์การ ไม่มีอิทธิพลต่อการรับรู้ความปลอดภัยตามมาตรฐาน OHSAS 18001 ด้านสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน ซึ่งสามารถแสดงสมการถดถอยเชิงเส้นพหุคูณปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้ความปลอดภัยตามมาตรฐาน OHSAS 18001 ด้านสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน ได้ดังสมการ

$$EIN = 0.470 - 0.003CUL + 0.370**COM + 0.113**TRN + 0.257**RWD + 0.131**SUP$$

**สมมติฐานที่ 4 :** วัฒนธรรมองค์การ การสื่อสาร การฝึกอบรม การยกย่องชมเชยและการให้รางวัล การสนับสนุนจากหัวหน้างาน มีอิทธิพลต่อการรับรู้ด้านการจัดการภาวะฉุกเฉิน

**ตารางที่ 4.16** การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้ระบบความปลอดภัยตามมาตรฐาน OHSAS 18001 ด้านการจัดการภาวะฉุกเฉิน

ตัวแปร	$b_j$	t	p-value
ค่าคงที่	0.723	2.865	0.004**
วัฒนธรรมองค์การ	0.017	0.484	0.629
การสื่อสาร	0.332	9.683	0.000**
การฝึกอบรม	0.103	2.828	0.005**
การยกย่องชมเชยและการให้รางวัล	0.210	6.306	0.000**
การสนับสนุนจากหัวหน้างาน	0.136	4.258	0.000**

$$R = 0.629 ; R^2 = 0.395 ; SEE = 0.340 ; F = 43.649 ; p\text{-value} = 0.000*$$

หมายเหตุ \* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4.16 พบว่า มีค่า  $R^2$  เท่ากับ 0.395 แสดงว่าตัวแปรอิสระทุกตัวสามารถอธิบายความผันแปรของการรับรู้ความปลอดภัยตามมาตรฐาน OHSAS 18001 ด้านการจัดการภาวะฉุกเฉิน ได้ร้อยละ 39.5 โดยที่การสื่อสาร มีอิทธิพลทางบวกต่อการรับรู้ความปลอดภัยตามมาตรฐาน OHSAS 18001 ด้านการจัดการภาวะฉุกเฉินในเชิงเส้นตรงมากที่สุด ( $b_{COM} = 0.332$ ) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 รองลงมาคือด้านการยกย่องชมเชยและการให้รางวัล มีอิทธิพลทางบวกต่อการรับรู้ความปลอดภัยตามมาตรฐาน OHSAS 18001 ด้านการจัดการภาวะฉุกเฉินในเชิงเส้นตรง ( $b_{RWD} = 0.210$ ) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 การสนับสนุนจากหัวหน้างาน มีอิทธิพลทางบวกต่อการรับรู้ความปลอดภัยตามมาตรฐาน OHSAS 18001 ด้านการจัดการภาวะฉุกเฉินในเชิงเส้นตรง ( $b_{SUP} = 0.136$ ) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 การฝึกอบรม มีอิทธิพลทางบวกต่อการรับรู้ความปลอดภัยตามมาตรฐาน OHSAS 18001 ด้านการจัดการภาวะฉุกเฉินในเชิงเส้นตรง ( $b_{TRN} = 0.103$ ) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 และวัฒนธรรมองค์กร ไม่มีอิทธิพลต่อการรับรู้ความปลอดภัยตามมาตรฐาน OHSAS 18001 ด้านการจัดการภาวะฉุกเฉินซึ่งสามารถแสดงสมการถดถอยเชิงเส้นพหุคูณปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้ความปลอดภัยตามมาตรฐาน OHSAS 18001 ด้านการจัดการภาวะฉุกเฉินได้ดังสมการ

$$E\hat{A}E = 0.723^{**} + 0.017CUL + 0.332^{**}COM + 0.103^{**}TRN + 0.210^{**}RWD + 0.136^{**}SUP$$

**สมมติฐานที่ 5 :** วัฒนธรรมองค์กร การสื่อสาร การฝึกอบรม การยกย่องชมเชยและการให้รางวัล การสนับสนุนจากหัวหน้างาน ที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้ระบบความปลอดภัยตามมาตรฐาน OHSAS 18001 โดยรวม

ตารางที่ 4.17 การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณของการรับรู้ระบบความปลอดภัยตาม  
มาตรฐาน OHSAS 18001 โดยรวม

ตัวแปร	$b_j$	t	p-value
ค่าคงที่	0.614	2.450	0.015*
วัฒนธรรมองค์การ	0.010	0.290	0.772
การสื่อสาร	0.351	10.282	0.000**
การฝึกอบรม	0.110	3.019	0.003**
การยกย่องชมเชยและการให้รางวัล	0.228	6.868	0.000**
การสนับสนุนจากหัวหน้างาน	0.132	4.169	0.000**

$R = 0.651$  ;  $R^2 = 0.424$  ;  $SEE = 0.338$  ;  $F = 49.144$  ;  $p\text{-value} = 0.000^*$

หมายเหตุ \* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.17 พบว่า มีค่า  $R^2$  เท่ากับ 0.424 แสดงว่าตัวแปรอิสระทุกตัวสามารถอธิบายความผันแปรของการรับรู้ความปลอดภัยตามมาตรฐาน OHSAS 18001 โดยรวมได้ร้อยละ 42.4 โดยที่การสื่อสาร มีอิทธิพลทางบวกต่อการรับรู้ความปลอดภัยตามมาตรฐาน OHSAS 18001 ด้านการจัดการภาวะฉุกเฉินในเชิงเส้นตรงมากที่สุด ( $b_{COM} = 0.351$ ) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 รองลงมาคือการยกย่องชมเชยและการให้รางวัล มีอิทธิพลทางบวกการรับรู้ความปลอดภัยตามมาตรฐาน OHSAS 18001 ด้านการจัดการภาวะฉุกเฉินในเชิงเส้นตรง ( $b_{RWD} = 0.228$ ) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 การสนับสนุนจากหัวหน้างาน มีอิทธิพลทางบวกการรับรู้ความปลอดภัยตามมาตรฐาน OHSAS 18001 ด้านการจัดการภาวะฉุกเฉินในเชิงเส้นตรง ( $b_{SUP} = 0.132$ ) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 การฝึกอบรม มีอิทธิพลทางบวกการรับรู้ความปลอดภัยตามมาตรฐาน OHSAS 18001 ด้านการจัดการภาวะฉุกเฉินในเชิงเส้นตรง ( $b_{TRN} = 0.110$ ) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 และวัฒนธรรมองค์การ ไม่มีอิทธิพลต่อการรับรู้ความปลอดภัยตามมาตรฐาน OHSAS 18001 โดยรวมซึ่งสามารถแสดงสมการถดถอยเชิงเส้นพหุคูณของการรับรู้ความปลอดภัยตามมาตรฐาน OHSAS 18001 โดยรวมได้ดังสมการ

$$TOT = 0.614^* + 0.010CUL + 0.351^{**}COM + 0.110^{**}TRN + 0.228^{**}RWD + 0.132^{**}SUP$$

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## 4.5 ความคิดเห็นทั่วไปเกี่ยวกับความปลอดภัย OHSAS 18001 พนักงานฝ่ายปฏิบัติการ บริษัทไทยนิปปอนสตีลเอ็นจิเนียริง แอนด์ คอนสตรัคชั่น คอร์ปอเรชั่น

จากแบบสอบถามส่วนที่ 5 ซึ่งเป็นข้อเสนอแนะอื่นๆ โดยเป็นคำถามปลายเปิด ที่สอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะที่เกี่ยวกับการรับรู้ความปลอดภัยตามมาตรฐาน OHSAS 18001 โดยมีพนักงานที่แสดงความคิดเห็นทั้งสิ้น 124 คน คิดเป็นร้อยละ 36.47 สามารถสรุปผลได้ดังนี้

ความคิดเห็นทั่วไปเกี่ยวกับระบบความปลอดภัยตามมาตรฐาน OHSAS 18001

1. ปัญหาที่มีเกี่ยวกับการรับรู้ความปลอดภัยตามมาตรฐาน OHSAS 18001

- เพื่อนร่วมงานบางคน ยังให้ความร่วมมือด้านความปลอดภัยน้อยเกินไป
- ในโรงงานป้ายแสดงการเตือนภัยยังถูกบังจากวัสดุชิ้นงาน
- ระบบระบายอากาศของโรงงาน ไม่เหมาะสมกับพื้นที่การผลิต
- พนักงานบางคนยังประมาทในการทำงาน
- สภาพแวดล้อมบางพื้นที่ยังไม่เหมาะสมต่อการปฏิบัติงานเท่าที่ควร เช่น อากาศร้อน,

ฝุ่นละอองและเสียง

- การฝึกอบรมยังไม่ทั่วถึงพนักงานในทุกๆกลุ่ม

2. ข้อเสนอแนะในการรับรู้ความปลอดภัยตามมาตรฐาน OHSAS 18001

- ควรมีบทลงโทษทางวินัยถึงขั้นเด็ดขาดกับพนักงานที่ไม่ให้ความร่วมมือ
- การฝึกอบรมให้ความรู้พนักงานควรทำอย่างสม่ำเสมอ
- ควรมีวิธีการที่กำจัดฝุ่นละอองจากการจัดเฉี่ยชิ้นงานมากกว่านี้
- ควรใช้พัดลมดูดอากาศ ติดพัดลมที่พนักงานทำงานประจำเพิ่ม
- แนะนำให้ปฏิบัติตามกฎระเบียบอย่างเคร่งครัด, ให้เวลาปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม

และให้การสนับสนุนอุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคลอย่างเพียงพอ

## บทที่ 5

### สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาในครั้งนี้ผู้วิจัยจะกล่าวถึงการสรุปผล การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะการวิจัย เรื่อง “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้ระบบความปลอดภัยตามมาตรฐาน OHSAS 18001 ของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการบริษัทไทยนิปปอนสตีลเอ็นจิเนียริง แอนด์ คอนสตรัคชั่น คอร์ปอเรชั่น” โดยการศึกษาทำการศึกษาในช่วงเดือนพฤศจิกายน พ.ศ. 2555 ถึงเดือนธันวาคม พ.ศ.2555 ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ พนักงานฝ่ายปฏิบัติการ บริษัทไทยนิปปอนสตีลเอ็นจิเนียริง แอนด์ คอนสตรัคชั่น คอร์ปอเรชั่นจำนวน 340 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา คือ แบบสอบถาม

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลผู้ศึกษาผู้วิจัย ได้อภิปรายผลการวิจัย และข้อเสนอแนะ จากการวิเคราะห์ผลการวิจัยในบทที่ 4 สามารถสรุปผลการวิจัยโดยเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

- 5.1 สรุปผลการวิจัย
- 5.2 อภิปรายผล
- 5.3 ข้อเสนอแนะ

#### 5.1 สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ผลการวิจัยในบทที่ 4 สามารถสรุปผลการวิจัยโดยแยกออกเป็นตอนๆ โดยผู้วิจัยเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งเป็น 5 ตอน ดังนี้

**5.1.1 ข้อมูลทั่วไปของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ บริษัทไทยนิปปอนสตีลเอ็นจิเนียริง แอนด์ คอนสตรัคชั่น คอร์ปอเรชั่น** จากการวิเคราะห์ข้อมูลพนักงานที่ตอบแบบสอบถามมีทั้งสิ้น 340 คน โดยมีข้อมูลทั่วไปดังนี้

1. พนักงานฝ่ายปฏิบัติการ บริษัทไทยนิปปอนสตีลเอ็นจิเนียริง แอนด์ คอนสตรัคชั่น คอร์ปอเรชั่น ส่วนใหญ่เป็นพนักงานชาย จำนวน 198 คน คิดเป็นร้อยละ 58.24 รองลงมา เป็นพนักงานหญิง จำนวน 142 คน คิดเป็นร้อยละ 41.76

2. พนักงานฝ่ายปฏิบัติการ บริษัทไทยนิปปอนสตีลเอ็นจิเนียริง แอนด์ คอนสตรัคชั่น คอร์ปอเรชั่น ส่วนใหญ่มีอายุมากกว่า 35-45 ปี จำนวน 170 คน คิดเป็นร้อยละ 50 รองลงมา คือ อายุมากกว่า 25-35 ปี จำนวน 111 คน คิดเป็นร้อยละ 32.65 อายุมากกว่า 45 ปี จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 10.88 และอายุไม่เกิน 25 ปี จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 6.47 ตามลำดับ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3. พนักงานฝ่ายปฏิบัติการ บริษัทไทยนิปอนสตีลเอ็นจิเนียริง แอนด์ คอนสตรัคชั่น คอร์ปอเรชั่นส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาอนุปริญญา / ปวส. จำนวน 185 คน คิดเป็นร้อยละ 54.41 รองลงมาคือ มัธยมศึกษาปีที่ 6 / ปวช. จำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 20.59 ปริญญาตรี จำนวน 46 คนคิดเป็นร้อยละ 13.53 มัธยมศึกษาปีที่ 3 หรือเทียบเท่าจำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 7.35 และสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 4.12 ตามลำดับ

4. พนักงานฝ่ายปฏิบัติการ บริษัทไทยนิปอนสตีลเอ็นจิเนียริง แอนด์ คอนสตรัคชั่น คอร์ปอเรชั่นส่วนใหญ่มีประสบการณ์ทำงาน ไม่เกิน 6-9 ปี จำนวน 165 คน คิดเป็นร้อยละ 48.53 รองลงมาคือ ประสบการณ์ทำงานไม่เกิน 3 ปี จำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 22.35 ประสบการณ์ทำงานมากกว่า 3-6 ปี จำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 19.71 และประสบการณ์ทำงานมากกว่า 9 ปี จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 9.41ตามลำดับ

5. พนักงานฝ่ายปฏิบัติการ บริษัทไทยนิปอนสตีลเอ็นจิเนียริง แอนด์ คอนสตรัคชั่น คอร์ปอเรชั่น ส่วนใหญ่มีตำแหน่งการทำงาน (เฉพาะที่ทำงานในปัจจุบัน) ช่างเทคนิคฝ่ายปฏิบัติการ จำนวน 234 คน คิดเป็นร้อยละ 68.82 รองลงมาคือ วิศวกร / หัวหน้างาน / หัวหน้าแผนก จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 16.47 และพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 14.71 ตามลำดับ

#### 5.1.2 ระดับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้ระบบความปลอดภัยตามมาตรฐาน OHSAS 18001 ของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ บริษัทไทยนิปอนสตีลเอ็นจิเนียริง แอนด์ คอนสตรัคชั่น คอร์ปอเรชั่น

จากการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ในภาพรวมปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้ระบบปลอดภัยตามมาตรฐาน OHSAS 18001 อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84 โดยปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร ด้านการสนับสนุนจากหัวหน้างานด้านการฝึกอบรม ด้านการสื่อสาร และด้านการยกย่องชมเชย และการให้รางวัล อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03, 3.93, 3.83, 3.72 และ 3.70 ตามลำดับ

#### 5.1.3 ระดับการรับรู้ระบบความปลอดภัยตามมาตรฐาน OHSAS 18001 ของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ บริษัทไทยนิปอนสตีลเอ็นจิเนียริง แอนด์ คอนสตรัคชั่น คอร์ปอเรชั่น

จากการวิเคราะห์ข้อมูล ระดับการรับรู้ระบบปลอดภัยตามมาตรฐาน OHSAS 18001 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ประกอบด้วย ด้านนโยบาย และข้อบังคับด้านความปลอดภัย ด้านการใช้อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องจักรอย่างถูกวิธี ด้านสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน และด้านการจัดการภาวะฉุกเฉิน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.74, 3.73, 3.74 และ 3.74 ตามลำดับ

#### 5.1.4 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้ระบบความปลอดภัยตามมาตรฐาน OHSAS 18001 ของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ บริษัทไทยนิปอนสตีลเอ็นจิเนียริง แอนด์ คอนสตรัคชั่น คอร์ปอเรชั่น

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากการวิเคราะห์ข้อมูล สามารถสรุปตามสมมติฐานย่อยดังนี้

**สมมติฐานที่ 1:** วัฒนธรรมองค์การ การสื่อสาร การฝึกอบรม การยกย่องชมเชยและการให้รางวัล การสนับสนุนจากหัวหน้างาน มีอิทธิพลต่อนโยบายและข้อบังคับด้านความปลอดภัยของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการบริษัทไทยนิปปอนสตีลเอ็นจิเนียริง แอนด์ คอนสตรัคชั่น คอร์ปอเรชั่น

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า การสื่อสารมีอิทธิพลทางบวกต่อการรับรู้ระบบปลอดภัยตามมาตรฐาน OHSAS 18001 ด้านนโยบายและข้อบังคับด้านความปลอดภัย ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 รองลงมาคือ การยกย่องชมเชยและการให้รางวัล มีอิทธิพลทางบวกต่อการรับรู้ระบบความปลอดภัยตามมาตรฐาน OHSAS 18001 ด้านนโยบายและข้อบังคับด้านความปลอดภัยที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 การสนับสนุนจากหัวหน้างาน อิทธิพลทางบวกต่อการรับรู้ระบบความปลอดภัยตามมาตรฐาน OHSAS 18001 ด้านนโยบายและข้อบังคับด้านความปลอดภัยที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 การฝึกอบรม มีอิทธิพลทางบวกต่อการรับรู้ระบบความปลอดภัยตามมาตรฐาน OHSAS 18001 ด้านนโยบายและข้อบังคับด้านความปลอดภัยที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 และวัฒนธรรมองค์การ ไม่มีอิทธิพลต่อการรับรู้ระบบความปลอดภัยตามมาตรฐาน OHSAS 18001 ด้านนโยบายและข้อบังคับด้านความปลอดภัย โดยตัวแปรอิสระทุกตัวสามารถอธิบายความผันแปรของอิทธิพลต่อการรับรู้ระบบความปลอดภัยตามมาตรฐาน OHSAS 18001 ด้านนโยบายและข้อบังคับด้านความปลอดภัยได้ร้อยละ 42.3

**สมมติฐานที่ 2:** วัฒนธรรมองค์การ การสื่อสาร การฝึกอบรม การยกย่องชมเชยและการให้รางวัล การสนับสนุนจากหัวหน้างาน มีอิทธิพลต่อการใช้อุปกรณ์เครื่องมือ เครื่องจักร อย่างถูกวิธีของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการบริษัทไทยนิปปอนสตีลเอ็นจิเนียริง แอนด์ คอนสตรัคชั่น คอร์ปอเรชั่น

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า การสื่อสารมีอิทธิพลทางบวกต่อการรับรู้ระบบความปลอดภัยตามมาตรฐาน OHSAS 18001 ด้านการใช้อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องจักร อย่างถูกวิธี ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 รองลงมาคือ การยกย่องชมเชยและการให้รางวัล มีอิทธิพลทางบวกต่อการรับรู้ระบบความปลอดภัยตามมาตรฐาน OHSAS 18001 ด้านการใช้อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องจักร อย่างถูกวิธี ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 การสนับสนุนจากหัวหน้างาน อิทธิพลทางบวกต่อการรับรู้ระบบความปลอดภัยตามมาตรฐาน OHSAS 18001 ด้านการใช้อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องจักร อย่างถูกวิธี ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 การฝึกอบรม มีอิทธิพลทางบวกต่อการรับรู้ระบบความปลอดภัยตามมาตรฐาน OHSAS 18001 ด้านการใช้อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องจักร อย่างถูกวิธี ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 และวัฒนธรรมองค์การ ไม่มีอิทธิพลต่อการรับรู้ระบบความปลอดภัยตามมาตรฐาน OHSAS 18001 ด้านการใช้อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องจักร อย่างถูกวิธี โดยตัวแปรอิสระทุกตัวสามารถอธิบายความผันแปรของอิทธิพลต่อการรับรู้ระบบความปลอดภัยตามมาตรฐาน OHSAS 18001 ด้านการใช้อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องจักร อย่างถูกวิธี ได้ร้อยละ 42.3

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ปลอดภัยตามมาตรฐาน OHSAS 18001 ด้านการใช้อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องจักร อย่างถูกวิธี ได้ร้อยละ 37.1

**สมมติฐานที่ 3:** วัฒนธรรมองค์การ การสื่อสาร การฝึกอบรม การยกย่องชมเชยและการให้รางวัล การสนับสนุนจากหัวหน้างาน มีอิทธิพลต่อสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน อย่างถูกวิธีของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการบริษัทไทยนิปปอนสตีลเอ็นจิเนียริง แอนด์ คอนสตรัคชั่น คอร์ปอเรชั่น

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า การสื่อสารมีอิทธิพลทางบวกต่อการรับรู้ระบบความปลอดภัยตามมาตรฐาน OHSAS 18001 ด้านสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 รองลงมาคือ การยกย่องชมเชยและการให้รางวัล มีอิทธิพลทางบวกต่อการรับรู้ระบบความปลอดภัยตามมาตรฐาน OHSAS 18001 ด้านสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 การสนับสนุนจากหัวหน้างาน อิทธิพลทางบวกต่อการรับรู้ระบบความปลอดภัยตามมาตรฐาน OHSAS 18001 ด้านสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 การฝึกอบรม มีอิทธิพลทางบวกต่อการรับรู้ระบบความปลอดภัยตามมาตรฐาน OHSAS 18001 ด้านสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 และวัฒนธรรมองค์การ ไม่มีอิทธิพลต่อการรับรู้ระบบความปลอดภัยตามมาตรฐาน OHSAS 18001 ด้านสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน โดยตัวแปรอิสระทุกตัวสามารถอธิบายความผันแปรของอิทธิพลต่อการรับรู้ระบบความปลอดภัยตามมาตรฐาน OHSAS 18001 ด้านสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน ได้ร้อยละ 41.3

**สมมติฐานที่ 4:** วัฒนธรรมองค์การ การสื่อสาร การฝึกอบรม การยกย่องชมเชยและการให้รางวัล การสนับสนุนจากหัวหน้างาน มีอิทธิพลต่อการจัดการภาวะฉุกเฉินของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการบริษัทไทยนิปปอนสตีลเอ็นจิเนียริง แอนด์ คอนสตรัคชั่น คอร์ปอเรชั่น

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า การสื่อสารมีอิทธิพลทางบวกต่อการรับรู้ระบบความปลอดภัยตามมาตรฐาน OHSAS 18001 ด้านการจัดการภาวะฉุกเฉิน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 รองลงมาคือ การยกย่องชมเชยและการให้รางวัล มีอิทธิพลทางบวกต่อการรับรู้ระบบความปลอดภัยตามมาตรฐาน OHSAS 18001 ด้านการจัดการภาวะฉุกเฉิน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 การสนับสนุนจากหัวหน้างาน อิทธิพลทางบวกต่อการรับรู้ระบบความปลอดภัยตามมาตรฐาน OHSAS 18001 ด้านการจัดการภาวะฉุกเฉิน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 การฝึกอบรม มีอิทธิพลทางบวกต่อการรับรู้ระบบความปลอดภัยตามมาตรฐาน OHSAS 18001 ด้านการจัดการภาวะฉุกเฉิน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 และวัฒนธรรมองค์การ ไม่มีอิทธิพลต่อการรับรู้ระบบความปลอดภัยตามมาตรฐาน OHSAS 18001 ด้านการจัดการภาวะฉุกเฉิน โดยตัวแปรอิสระทุกตัวสามารถอธิบายความผันแปรของอิทธิพลต่อการรับรู้ระบบความปลอดภัยตามมาตรฐาน OHSAS 18001 ด้านการจัดการภาวะฉุกเฉิน ได้ร้อยละ 39.5

### 5.1.5 ข้อคิดเห็นทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้ความปลอดภัยตามมาตรฐาน OHSAS 18001 ของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ บริษัทไทยนิปอนสตีลเอ็นจิเนียริง แอนด์ คอนสตรัคชั่น คอร์ปอเรชั่น

จากข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถามในหัวข้อความคิดเห็นทั่วไปของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ บริษัทไทยนิปอนสตีลเอ็นจิเนียริง แอนด์ คอนสตรัคชั่น คอร์ปอเรชั่น ผู้วิจัยสามารถสรุปเป็นความคิดเห็นและข้อเสนอแนะทั่วไปที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้ระบบความปลอดภัยตามมาตรฐาน OHSAS 18001 ของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ บริษัทไทยนิปอนสตีลเอ็นจิเนียริง แอนด์ คอนสตรัคชั่น คอร์ปอเรชั่น

#### 5.1.5.1 ความคิดเห็นทั่วไปเกี่ยวกับระบบความปลอดภัย OHSAS 18001

ผู้วิจัยเห็นว่าพนักงานให้ความคิดเห็นว่าการจัดการของหัวหน้างาน และการติดตามการปฏิบัติงานขาดความต่อเนื่องสม่ำเสมอ จิตสำนึกในการจัดการ และการมองเห็นปัญหาด้านความปลอดภัย ยังมีปริมาณน้อยในเรื่องของการรับรู้ความปลอดภัย เนื่องจากทั้งหัวหน้างานและพนักงานบางคนยังขาดจิตสำนึกเรื่องความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน ไม่เข้าใจผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต โดยความเสี่ยงในเรื่องนี้ ผู้บริหารควรมีการสื่อสารให้พนักงานทราบเพิ่มมากขึ้น เช่น ผลกระทบด้านความปลอดภัยที่อาจทำให้เกิดการสูญเสียทั้งร่างกายของพนักงานและชื่อเสียงของบริษัท เนื่องจากถูกข้อร้องเรียนจากพนักงาน และถ้าหน่วยงานราชการได้ตรวจสอบแล้วพบว่าเป็นความจริง จะส่งผลกระทบต่อทั้งโรงงานและพนักงานเอง ส่วนความคิดเห็นด้านสภาพแวดล้อมบางพื้นที่ยังไม่เหมาะสมต่อการปฏิบัติงานเท่าที่ควร เรื่องอากาศร้อน ใอน้ำ ความร้อน ฝุ่นละอองและปัญหามลพิษทางเสียง ผู้บริหารยังต้องแก้ไขปัญหาให้เป็นที่รูปธรรมมากขึ้น โดยข้อเสนอแนะของพนักงานอยากให้ติดตั้งตัวดูดควัน หรือติดตั้งพัดลมระบายอากาศ เพื่อแก้ไขปัญหาเรื่องสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการปฏิบัติงานอย่างยั่งยืน และถาวรในอนาคต

#### 5.1.5.2 ข้อเสนอแนะในการรับรู้ระบบความปลอดภัยตามมาตรฐาน OHSAS 18001

พนักงานบางคนเห็นว่าควรมีบทลงโทษทางวินัยถึงขั้นเด็ดขาดกับพนักงานที่ไม่ให้ความร่วมมือ และการจัดสรรทรัพยากรเพื่อเอื้ออำนวยและสะดวกในการปฏิบัติงาน เช่น ระบบดูดอากาศ ระบบการระบายความร้อน เพื่อความสะดวกในการปฏิบัติงานของพนักงานและจะได้ควบคุมสภาวะแวดล้อมในการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น รวมถึงผู้บริหารระดับสูงควรสนับสนุนนโยบายที่เน้นด้านความปลอดภัย เช่น เพิ่มงบประมาณในการสนับสนุนอุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคลและติดตั้งพัดลมดูดอากาศในบริเวณที่พนักงานปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น

## 5.2 อภิปรายผล

จากการวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้ระบบความปลอดภัยตามมาตรฐาน OHSAS 18001 ของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ บริษัทไทยนิปปอนสตีลเอ็นจิเนียริ่ง แอนด์ คอนสตรัคชั่น คอร์ปอเรชั่น” สามารถนำผลการวิจัยมาอภิปรายได้ดังนี้

### 5.2.1 การรับรู้ระบบความปลอดภัยตามมาตรฐาน OHSAS 18001 ของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ บริษัทไทยนิปปอนสตีลเอ็นจิเนียริ่ง แอนด์ คอนสตรัคชั่น คอร์ปอเรชั่น

จากผลการวิจัยพบว่า การรับรู้ระบบความปลอดภัยตามมาตรฐาน OHSAS 18001 ของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ บริษัทไทยนิปปอนสตีลเอ็นจิเนียริ่ง แอนด์ คอนสตรัคชั่น คอร์ปอเรชั่น ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยระดับการรับรู้ระบบความปลอดภัยตามมาตรฐาน OHSAS 18001 ด้านการใช้เครื่องมือเครื่องจักรอย่างถูกวิธี อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือด้านนโยบายและข้อบังคับด้านความปลอดภัย ด้านการจัดการภาวะฉุกเฉิน และด้านสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน ตามลำดับ ซึ่งผู้วิจัยขอสรุปและอภิปรายผลปัจจัยในแต่ละด้านตามลำดับมากที่สุดไปหาน้อยที่สุด ดังต่อไปนี้

1. ด้านการใช้อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องจักรอย่างถูกวิธี มีระดับการรับรู้ระบบความปลอดภัยตามมาตรฐาน OHSAS 18001 ของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ บริษัทไทยนิปปอนสตีลเอ็นจิเนียริ่ง แอนด์ คอนสตรัคชั่น คอร์ปอเรชั่น อยู่ในระดับมาก ผู้วิจัยมีความเห็นว่า พนักงานส่วนใหญ่ปฏิบัติตามกฎระเบียบในด้านการใช้เครื่องมือเครื่องจักรอย่างถูกวิธี มีการศึกษาจากคู่มือการใช้งานก่อนนำเครื่องมือเครื่องจักรไปใช้ปฏิบัติงานจริง หากพบอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องจักรชำรุดเสียหาย มีเขียนป้ายติดไว้เพื่อไม่ให้นำไปใช้งานได้และนำไปส่งซ่อมเพื่อให้สามารถนำมาใช้งานได้ตามปกติถือว่าเป็นการป้องกันการเกิดอุบัติเหตุขึ้นพื้นฐานง่ายต่อการนำไปปฏิบัติ และมีประสิทธิภาพเมื่อนำไปปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง อีกทั้งบริษัทยังมีกฎข้อบังคับที่ชัดเจนในด้านการใช้เครื่องมือเครื่องจักรอย่างปลอดภัย สอดคล้องกับงานวิจัยของ แก้วใจ นิลหลวง (2550) ได้ศึกษาถึงปัจจัยที่ทำให้เกิดอุบัติเหตุในโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ ในนิคมอุตสาหกรรมบางพลี ผลการศึกษาพบว่า อุปกรณ์เครื่องมือ เครื่องจักร จะต้องได้รับการดูแลอย่างสม่ำเสมอ จะต้องจัดให้มีการอบรมวิธีการใช้งานให้กับพนักงานอย่างสม่ำเสมอ เพื่อปลูกฝังจิตสำนึกที่ดีให้กับพนักงาน เมื่อมีการนำไปปฏิบัติอย่างต่อเนื่องและจริงจัง

2. ด้านนโยบายและข้อบังคับด้านความปลอดภัย มีระดับการรับรู้ระบบความปลอดภัยตามมาตรฐาน OHSAS 18001 ของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ บริษัทไทยนิปปอนสตีลเอ็นจิเนียริ่ง แอนด์ คอนสตรัคชั่น คอร์ปอเรชั่น อยู่ในระดับมาก ผู้วิจัยมีความเห็นว่า พนักงานฝ่ายปฏิบัติการส่วนใหญ่ที่ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยกับนโยบายด้านความปลอดภัยว่าถูกต้อง และเหมาะสมกับการนำมาใช้ในการปฏิบัติงาน จากกิจกรรมรณรงค์ลดอุบัติเหตุตามนโยบายด้านความปลอดภัยนี้เป็นเอกสารที่ส่งมอบไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นอนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ปลอดภัยประจำสัปดาห์พบว่า ส่วนใหญ่พนักงานให้ความร่วมมือ และใส่ใจกับนโยบายด้านความปลอดภัยเป็นอย่างดี ที่เป็นเช่นนี้เพราะพนักงานมีความคิดว่า ความปลอดภัยเป็นสิ่งที่สำคัญเป็นอันดับแรก และเป็นจุดเริ่มต้นของคุณภาพงานที่ดี อีกทั้งยังมีส่วนช่วยในการลดต้นทุนการผลิต และช่วยเสริมสร้างศักยภาพในการแข่งขันกับบริษัทคู่แข่ง สอดคล้องกับแนวคิดของ วิฑูรย์ สิมะ โชคดี และ วีระพงษ์ เฉลิมจิระรัตน์ (2539) ที่กล่าวว่า การปฏิบัติตามนโยบายด้านความปลอดภัยช่วยลดอัตราการเกิดอุบัติเหตุและยังช่วยประหยัดค่าใช้จ่ายด้านต้นทุนการผลิต ทำให้กำไรมากขึ้น พนักงานมีขวัญและกำลังใจในการทำงานเพิ่มขึ้น

3. ด้านการจัดการภาวะฉุกเฉิน มีระดับการรับรู้ระบบความปลอดภัยตามมาตรฐาน OHSAS 18001 ของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ บริษัทไทยนิปปอนสตีลเอ็นจิเนียริง แอนด์ คอนสตรัคชั่น คอร์ปอเรชั่น อยู่ในระดับมาก ผู้วิจัยมีความเห็นว่า พนักงานฝ่ายปฏิบัติการส่วนใหญ่มีความพยายามที่จะทำการประเมินอันตรายเป็นอย่างดี เห็นได้จากสรุปรายงานการประเมินอันตรายประจำเดือน และพบว่าประสิทธิภาพของการประเมินยังไม่ดีมากนักและยังมีความผิดพลาดในการประเมินอยู่บ้าง จึงให้การจัดการภาวะฉุกเฉินยังไม่ประสบความสำเร็จเท่าที่ควร เพราะข้อมูลเหล่านี้มีความสำคัญมากสำหรับผู้บริหารในการกำหนดกลยุทธ์ การวางแผน และการกำหนดมาตรการด้านความปลอดภัยต่างๆ โดยผู้บริหารระดับสูงของบริษัทได้จัดตั้งคณะกรรมการค้นหา และประเมินอันตรายขึ้นมา คณะกรรมการที่แต่งตั้งขึ้นมามีประธานของบริษัทเป็นหัวหน้าของคณะกรรมการโดยตรงและคณะกรรมการประกอบด้วยตัวแทนจากพนักงานของบริษัท อยู่ในผังขององค์กรด้วย โดยมีเจ้าหน้าที่ด้านความปลอดภัยของบริษัทเป็นผู้ประสานงาน เพื่อให้พนักงานฝ่ายปฏิบัติการทั้งหมดมีส่วนร่วมให้การจัดการภาวะฉุกเฉินประสบความสำเร็จ สอดคล้องกับแนวความคิดของ สมคิด พรหมจ้อย (2542) ที่กล่าวว่า ประโยชน์ของการจัดการภาวะฉุกเฉินช่วยในการประเมินอันตรายให้กับพนักงานได้ และเป็นข้อมูลที่ช่วยในการจัดการปัญหาของการดำเนินงานด้านความปลอดภัยช่วยในการตัดสินใจเกี่ยวกับการวางแผน โครงการ และมีผลต่อสำเร็จของการจัดการภาวะฉุกเฉินในอนาคต

4. ด้านสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน มีระดับการรับรู้ระบบความปลอดภัยตามมาตรฐาน OHSAS 18001 ของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ บริษัทไทยนิปปอนสตีลเอ็นจิเนียริง แอนด์ คอนสตรัคชั่น คอร์ปอเรชั่น อยู่ในระดับมาก ผู้วิจัยมีความเห็นว่า สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานเป็นอย่างมาก ได้แก่ ความสว่างและสีของแสงที่ใช้ในการส่องสว่าง ต้องเหมาะสมแก่การปฏิบัติงาน จากแบบสอบถามพบว่าสถานที่ที่พนักงานฝ่ายปฏิบัติการมีแสงสว่างที่เพียงพอ ไม่สว่างมากหรือมืดจนเกินไป ส่วนมลพิษทางเสียงอยู่ในเกณฑ์ที่กฎหมายกำหนด ไม่รบกวนการทำงานของพนักงาน อุณหภูมิขณะปฏิบัติงานมีความเหมาะสม ไม่ทำให้พนักงานรู้สึกอึดอัด เนื่องจากมีพัดลมระบายอากาศติดอยู่เป็นจำนวนมาก ที่เป็นเอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์หรือเป็นการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นอนุญาตให้นำไปเผยแพร่โดยไม่ได้รับอนุญาต  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เช่นนี้เพราะผู้บริหารให้ความสำคัญกับสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ เพื่อให้พนักงานทำงานได้อย่างปลอดภัย และมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของสวดี ธีราช (2552: 81) ที่ศึกษาการมีส่วนร่วมของพนักงานต่อระบบการจัดการสิ่งแวดล้อม กรณีศึกษาบริษัทฯ ในกลุ่มสมบูรณ จังหวัดสมุทรปราการ กล่าวว่าพนักงานมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระบบการจัดการสิ่งแวดล้อมมาก และการมีส่วนร่วมในการจัดการสิ่งแวดล้อมมากกว่าพนักงานที่มิมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระบบการจัดการสิ่งแวดล้อมมากทราบถึงข้อดีหรือประโยชน์ที่จะได้รับเมื่อได้ปฏิบัติได้สอดคล้องกับข้อกำหนดระบบการจัดการสิ่งแวดล้อม

## 5.2.2 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้ระบบความปลอดภัยตามมาตรฐาน OHSAS 18001 ของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ บริษัทไทยนิปปอนสตีลเอ็นจิเนียริง แอนด์ คอนสตรัคชั่น คอร์ปอเรชั่น

จากการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านการสื่อสารมีอิทธิพลต่อการรับรู้ระบบความปลอดภัยตามมาตรฐาน OHSAS 18001 ของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ บริษัทไทยนิปปอนสตีลเอ็นจิเนียริง แอนด์ คอนสตรัคชั่น คอร์ปอเรชั่น มากที่สุด รองลงมาคือ ด้านการยกย่องชมเชย และการให้รางวัล ด้านการสนับสนุนจากหัวหน้างาน ด้านการฝึกอบรม ตามลำดับ ส่วนด้านวัฒนธรรมองค์กรไม่มีอิทธิพลต่อการรับรู้ระบบความปลอดภัยตามมาตรฐาน OHSAS 18001 ของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ บริษัทไทยนิปปอนสตีลเอ็นจิเนียริง แอนด์ คอนสตรัคชั่น คอร์ปอเรชั่น โดยผู้วิจัยขออภิปรายผลเรียงตามลำดับจากปัจจัยที่มีอิทธิพลสูงที่สุดไปยังปัจจัยที่มีอิทธิพลต่ำสุดดังนี้

1. ด้านการสื่อสาร เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้ระบบความปลอดภัยตามมาตรฐาน OHSAS 18001 มากที่สุด ผู้วิจัยมีความเห็นว่า การสื่อสารเกี่ยวกับนโยบายด้านความปลอดภัยเป็นสิ่งสำคัญเนื่องจากเป็นสิ่งที่ชี้วัดว่าหัวหน้างานมีการสื่อสารเกี่ยวกับนโยบายด้านความปลอดภัยกับพนักงานได้บังคับขานให้มี การรับรู้มากน้อยแค่ไหน โดยให้หัวหน้างานมีหน้าที่รับผิดชอบในการเป็นสื่อกลางระหว่างผู้บริหารกับพนักงานได้บังคับบัญชา ในการติดตามนโยบายด้านความปลอดภัยจากผู้บริหาร และให้คำปรึกษาได้ในกรณีที่พนักงานมีปัญหาหรือเกิดความสงสัยเกี่ยวกับการจัดการความปลอดภัย ซึ่งข้อมูลข่าวสารดังกล่าวบริษัทได้สื่อสารผ่านช่องทางต่างๆ เช่น บอร์ดประชาสัมพันธ์หลักของบริษัท ป้ายประกาศในจุดสำคัญๆ ทางอีเมลล์บริษัท พบว่าการให้ความสำคัญของบริษัทในการสื่อสารกันอย่างต่อเนื่อง และทั่วถึงทั้งองค์กรจะทำให้พนักงานเข้าใจและใส่ใจในเรื่องความปลอดภัยมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชวชัช สายน้ำ (2555) ที่ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยด้านการสื่อสาร มีอิทธิพลต่อเจตคติเกี่ยวกับระบบบริหารคุณภาพ ISO/TS16949:2009 ของพนักงานแผนกควบคุมคุณภาพ บริษัทเอ็นเอ็กซ์พี แมนูแฟคเจอร์ริง (ไทยแลนด์) จำกัด พบว่า การสื่อสารที่ต่อเนื่องของหัวหน้างานกับพนักงานได้บังคับบัญชาสามารถช่วย

ให้พนักงานได้บังคับบัญชา นำความรู้ที่ได้รับนำไปปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้นเมื่อปฏิบัติตามระบบบริหารคุณภาพ ISO/TS16949:2009

2. ด้านการยกย่องชมเชยและการให้รางวัล เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้ระบบความปลอดภัยตามมาตรฐาน OHSAS 18001 ผู้วิจัยมีความเห็นว่า การให้รางวัลในรูปแบบของเงินหรือของขวัญ การชื่นชม การมอบโล่หรือประกาศนียบัตรแก่ผู้ทำความดี เป็นการกระตุ้นให้พนักงานมีความกระตือรือร้นที่จะกระทำ ปฏิบัติในสิ่งที่ยกย่อง ได้นำเสนอ โดยจัดให้มีการให้รางวัลอย่างต่อเนื่องทุกสัปดาห์ ซึ่งพนักงานจะเกิดจากความพอใจ และให้ความร่วมมือในการช่วยปรับปรุงด้านการจัดการความปลอดภัย การรณรงค์ลดการเกิดอุบัติเหตุช่วยให้พนักงานเสี่ยงต่อการเกิดอุบัติเหตุ น้อยลงและลดต้นทุนการผลิตทำให้บริษัทฯ มีภาพพจน์ที่ดีต่อภายนอก ช่วยทำให้บริษัทฯ มีชื่อเสียงได้รับการ จะสามารถลดอัตราการเกิดอุบัติเหตุได้ โดยที่บริษัทมีการจัดการเพิ่มงบประมาณในส่วนของกิจกรรมให้มากขึ้น เพื่อสนับสนุน และส่งเสริมในการรณรงค์ลดอุบัติเหตุที่จะเกิดขึ้นซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุกัญญา ปรีตรมมงคล (2545) ที่ศึกษาเกี่ยวกับ การรับรู้ระบบความปลอดภัยของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัทไทยซอนค้าแมนูแฟคเจอร์ จำกัด พบว่า การยกย่องชมเชย และการให้รางวัลช่วยให้พนักงานฝ่ายผลิตตระหนักถึงผลเสียที่เกิดจากอุบัติเหตุ และเมื่อปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง จริงจัง สามารถช่วยลดอัตราการเกิดอุบัติเหตุได้

3. ด้านการสนับสนุนจากหัวหน้างาน เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้ระบบความปลอดภัยตามมาตรฐาน OHSAS 18001 ผู้วิจัยมีความเห็นว่า หัวหน้างานมีบทบาทที่สำคัญในการติดตามข่าวสารการจัดอบรมความปลอดภัย การจัดให้มีการส่งพนักงาน ไปอบรมอย่างต่อเนื่อง โดยหลังจากอบรมเสร็จ หัวหน้างานมีการประเมินผลว่าพนักงานมีระดับความรู้ที่เพิ่มขึ้นหรือไม่ เพื่อปลูกฝังให้พนักงานเห็นความสำคัญของความปลอดภัยมาเป็นอันดับแรก หากหัวหน้างานให้ความสำคัญ และสนับสนุนอย่างเต็มที่ จะส่งผลให้พนักงานมีการรับรู้ความปลอดภัยที่ดี และช่วยให้การปฏิบัติงานมีคุณภาพมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กฤตชน สัมอัน (2554) ที่วิจัยเกี่ยวกับ ปัจจัยที่ส่งผลต่อความรู้และเจตคติเกี่ยวกับระบบห้องน้ำสะอาดของหัวหน้างานในอุตสาหกรรมการผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ และอุตสาหกรรมผลิตยาในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า การสนับสนุนจากหัวหน้างานมีอิทธิพลทางบวกต่อความรู้ และเจตคติเกี่ยวกับห้องน้ำสะอาดเนื่องจาก หากหัวหน้าใส่ใจ ติดตาม เกี่ยวกับการฝึกอบรมความปลอดภัย และส่งพนักงานไปอบรมอย่างสม่ำเสมอ จะทำให้พนักงานมีการรับรู้ความปลอดภัยที่ถูกต้องและสามารถนำมาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4. ด้านการฝึกอบรม เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้ระบบความปลอดภัยตามมาตรฐาน OHSAS 18001 ผู้วิจัยมีความเห็นว่า การฝึกอบรมเป็นการส่งเสริมการรับรู้ความปลอดภัยในการทำงาน เนื่องจากทำให้พนักงานมีความรู้ความเข้าใจลักษณะการทำงานกับเครื่องจักร ช่วยลด

อุบัติเหตุที่อาจจะเกิดขึ้นในระหว่างที่ปฏิบัติงาน และช่วยในพนักงานมีทักษะในการทำงานที่ดีขึ้น หากบริษัทเล็งเห็นถึงความสำคัญในจุดนี้ และส่งเสริม สนับสนุนอย่างจริงจัง จะเป็นการลดอัตราการเกิดอุบัติเหตุจากการปฏิบัติงาน และสามารถพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานให้ดีขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอำนาจ เดชชัยศรี (2542) ที่ศึกษาเกี่ยวกับ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมในกิจกรรมกลุ่มวงจรคุณภาพ (QCC) ของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทชิ้นส่วนยานยนต์ นิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี พบว่า การฝึกอบรมเป็นวิธีการหนึ่งที่จะช่วยให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้มีความรู้ความเข้าใจ ความสามารถ และเกิดทักษะจากประสบการณ์ตลอดจนเกิดการรับรู้ที่ดีและถูกต้องต่อกิจกรรมต่างๆ เป็นการเพิ่มประสิทธิภาพของงานที่มีอิทธิพลต่อความเจริญขององค์กร ตรงตามเป้าหมายของโครงสร้างที่ปรากฏในระบบงานเหล่านั้น

5. ด้านวัฒนธรรมองค์กร เป็นปัจจัยที่ไม่มีอิทธิพลต่อการรับรู้ระบบความปลอดภัยตามมาตรฐาน OHSAS 18001 ผู้วิจัยมีความเห็นว่า ผู้บริหารยังไม่มุ่งมั่นและไม่ให้ความสำคัญกับการรับรู้ความปลอดภัยเท่าที่ควร ทำให้พนักงานยังไม่สามารถรับรู้ความปลอดภัยในด้านนี้ และบริษัทไม่มีความชัดเจนในด้านการจัดการความรับผิดชอบเกี่ยวกับด้านความปลอดภัย เช่น นโยบายด้านความปลอดภัยอาจจะไม่ชัดเจน หรือหัวหน้างานมองข้ามความสำคัญในด้านนี้ไป ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ นนทไชย วงศ์ศุภโชค (2548) ที่ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จของการปฏิบัติตามมาตรฐานระบบการจัดการอาชีวอนามัย และความปลอดภัย มอก.18001 ของสถานประกอบการที่ได้รับการรับรอง มอก.18001 จากสถาบันรับรองมาตรฐาน ไอเอสโอ (สรอ.) พบว่า วัฒนธรรมองค์กร เป็นปัจจัยที่ช่วยให้บริษัทสามารถลดอัตราการเกิดอุบัติเหตุได้เมื่อพนักงานนำมาปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ เนื่องจากถ้านโยบายของผู้บริหารมีความชัดเจน และผู้บริหารให้ความสำคัญมุ่งมั่นในการจัดการความปลอดภัย จะทำให้การจัดการด้านความปลอดภัยของบริษัทมีประสิทธิภาพ

## 5.3 ข้อเสนอแนะ

### 5.3.1 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งนี้

5.3.1.1 ระดับการรับรู้ระบบความปลอดภัย OHSAS 18001 ซึ่งจะเห็นว่าพนักงานมีความคิดเห็นต่อการรับรู้ทุกๆ ด้านอยู่ในระดับมาก ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า แม้ว่าโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมากแต่ยังจัดว่ามีค่าเฉลี่ยไม่มากนัก ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะในการรับรู้ความปลอดภัยดังนี้

1) การรับรู้ด้านการใช้อุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องจักรอย่างถูกวิธี ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่าภายในบริษัทซึ่งเป็นอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ เครื่องจักรที่มีขนาดใหญ่ตามไปด้วย ทำให้พนักงานจำเป็นต้องมีความระมัดระวังการทำงานกับเครื่องจักรและควรมีการฝึกอบรม การ

ใช้เครื่องมือ เครื่องจักรอย่างถูกต้อง การติดตั้งเครื่องจักรที่ปลอดภัย การบำรุงรักษาเครื่องจักร เพื่อลดความเสี่ยงที่จะเกิดอุบัติเหตุได้รวมถึงช่วยยืดอายุการใช้งานเครื่องมือ เครื่องจักร ได้อีกด้วย

2) นโยบายและข้อบังคับด้านความปลอดภัยผู้วิจัยมีความเห็นว่าควรจะติดตามผลปฏิบัติต่อไปเรื่อยๆภายในบริษัทฯ เกี่ยวกับระบบความปลอดภัย OHSAS 18001 ทำให้พนักงานเกิดความตื่นตัวและใส่ใจในเรื่องความปลอดภัยมาเป็นอันดับแรก

3) การจัดการในสภาวะฉุกเฉิน ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่าควรมีการทำป้ายบอกทางหรือบอกว่าจุดที่ให้ควรระมัดระวังเป็นพิเศษ และควรมีการอบรมการปฐมพยาบาลเบื้องต้นให้กับพนักงานเพื่อเป็นการลดอัตราการสูญเสีย

4) สภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่าควรมีการทำความสะอาดพื้นที่ทำงานของพนักงานแต่คนก่อน และหลังปฏิบัติงานทุกครั้ง

5.3.1.2 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้ระบบความปลอดภัย OHSAS 18001ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะปัจจัยด้านต่างๆดังนี้

1) การสื่อสารผู้วิจัยมีความเห็นว่าควรมีป้ายสัญลักษณ์หรือประกาศให้ชัดเจนและปรับปรุงอยู่เสมอเพื่อให้พนักงานเข้าใจในกระบวนการการทำงานต่างๆ เพื่อนำไปปฏิบัติได้ถูกต้อง

2) การยกย่องชมเชยและการให้รางวัลผู้วิจัยมีความเห็นว่าควรมีการจัดกิจกรรมและส่งเสริมให้พนักงานมีส่วนร่วมและมีรางวัล หรือ โบนัสเป็นแรงจูงใจ ให้พนักงานได้มีความมุ่งมั่นตั้งใจ และปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง

3) การสนับสนุนจากหัวหน้างานผู้วิจัยมีความเห็นว่าหัวหน้างานควรจะให้คำแนะนำ และใส่ใจพนักงานมากขึ้น เป็นการผลักดันให้พนักงานมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องการจัดการด้านความปลอดภัยมากขึ้น

4) การฝึกอบรมผู้วิจัยมีความเห็นว่าควรมีการจัดแผนการฝึกอบรมด้านความปลอดภัยทุก 3 เดือน ตามแผนการดำเนินงานด้านความปลอดภัยของแผนกป้องกัน และจัดการด้านความปลอดภัย เพื่อเป็นการทบทวนความรู้ให้กับพนักงานตามระบบความปลอดภัย OHSAS 18001

### 5.3.2 ข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยในอนาคต

การศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้ความปลอดภัยตามมาตรฐาน OHSAS 18001 ในครั้งต่อไปจะขยายขอบเขตไปยังทั่วทั้งบริษัท เพื่อสะท้อนภาพรวมของพนักงานทั้งหมดเกี่ยวกับการรับรู้ที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้ความปลอดภัยตามมาตรฐาน OHSAS 18001

## บรรณานุกรม

- กระจำจ ทิวะสะศิริ. 2527. **ความปลอดภัยในงานวิศวกรรม**. กรุงเทพฯ : วิศวกรรมสถานแห่งประเทศไทยในพระบรมราชูปถัมภ์.
- กฤตชน สัมอัน. 2554. “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความรู้และเจตคติของหัวหน้างานเกี่ยวกับระบบห้องสะอาดในอุตสาหกรรมการผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์และอุตสาหกรรมการผลิตยา ในเขตกรุงเทพมหานคร” วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการอุตสาหกรรม บัณฑิตวิทยาลัย, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- กิตติ พชรวิษณุ. 2533. **เอกสารการสอนชุดวิชาการเรียนรู้และเทคนิคการฝึกอบรมหน่วยที่ 10 การฝึกอบรมการศึกษานอกระบบ**. นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- แก้วใจ นิลดวง. 2550. “ปัจจัยที่มีผลทำให้เกิดอุบัติเหตุในโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ ในนิคมอุตสาหกรรมบางพลี” วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการอุตสาหกรรม บัณฑิตวิทยาลัย, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- เกรียงศักดิ์ เขียวยิ่ง. 2543. **การบริหารทรัพยากรมนุษย์**. ภาควิชาสังคมศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- เต็มทอง แสง. 2544. “ความต้องการและปัญหาการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด.” รายงานการศึกษาค้นคว้าอิสระ หลักสูตรศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- จำเนียร ช่างโชติ. 2528. **จิตวิทยาการรับรู้และเรียนรู้**. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- เฉลิมชัย ชัยกิติภรณ์. 2533. **อาชีพอนามัยและความปลอดภัย**. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- ชัยสวัสดิ์ เทียนวิบูลย์. 2553. **ระเบียบความปลอดภัยในโรงงาน**. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- ชลิต จงตำราญ. 2549. **ประโยชน์ของการฝึกอบรม**. [Online] Available :  
<http://www.gotoknow.org/blogs/posts/13239?page=1>
- ณัฐพงศ์ ภรสุวรรณพงศ์. 2547. “ปัจจัยที่มีผลต่อการรับรู้ความพึงพอใจต่อระบบการจัดการอาชีพอนามัยและความปลอดภัยนอก.18001ของพนักงานสายการผลิตในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์บริษัทแคนนอน-ไฮเทค(ประเทศไทย) จำกัด.” ปริญญาวิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร มหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการอุตสาหกรรม บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
- ณัฐวัตร มนต์เทวัญ. 2533. **การบริหารงานความปลอดภัย**. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ราช.

เดโช สวานานนท์. 2516. **ปทานุกรมจิตวิทยา**. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.

เทพพนม เมืองแมนและสวิง สุวรรณ. 2529. **พฤติกรรมองค์กร**. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.

ทรศนะ ใจชุ่มชื่น. 2543. “ความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนองค์กร แบบการนำชีวิตตน  
พฤติกรรมการทำงานและคุณภาพชีวิตในการทำงานของหัวหน้างานระดับต้นใน  
โรงงานอุตสาหกรรม.” ปรินญาวิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม  
ภาคจิตวิทยา, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ทรัพย์มณี สุทธิโพธิ์. 2545. การฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรระดับบริหารในโรงงานอุตสาหกรรม  
ขอนแก่น แหวน. สำนักวิทยบริการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

ธวัชชัย สายน้ำ. 2555. “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อเจตคติเกี่ยวกับระบบบริหารคุณภาพ ISO/TS16949 :  
2009 ของพนักงานแผนกควบคุมคุณภาพ บริษัทเอ็นเอ็กซ์พี แมนูแฟกเจอร์ริง (ไทยแลนด์)  
จำกัด.” วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการ  
อุตสาหกรรม บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.

นรินทร์ชัย พัฒนพงศา. 2542. **การสื่อสาร**. กรุงเทพฯ : รั้วเขียว.

นนทไชย วงศ์สุภโชค. 2548. “ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จของการปฏิบัติตามมาตรฐานระบบการ  
จัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย มอก.18001 ของสถานประกอบการที่ได้รับการ  
รับรอง มอก.18001 จากสถาบันรับรองมาตรฐานไอเอสโอ (สรอ).” วิทยานิพนธ์ปริญญา  
วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการอุตสาหกรรม บัณฑิตวิทยาลัย, สถาบัน  
เทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.

นพมาศ ชีรเวดิน. 2539. **จิตวิทยาสังคม**. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

นวลศิริ เปาโรหิตย์. 2535. **จิตวิทยาทั่วไป**. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.

บรรจง จันทมาศ. 2546. **ระบบบริหารคุณภาพ ISO 9000:2000**. กรุงเทพฯ : สมาคมส่งเสริม  
เทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น).

บุญศิริ สุวรรณเพชร. 2538. **จิตวิทยาสังคม**. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ปภาวดี ดุลยจินดา. 2527. **พฤติกรรมมนุษย์ในองค์กร**. กรุงเทพฯ :

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.

ประนอม สโรมาน. 2524. **จิตวิทยาทั่วไป**. กรุงเทพฯ. โรงพิมพ์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ประพันธ์ สุทธาวาส. 2525. **จิตวิทยาสังคม**. ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์.  
มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.

ภานุวัตร รอดโถม. 2554. “ปัจจัยที่มีผลต่อคุณสมบัติของบัตรเครดิตของพนักงานในเขตนิคม  
อุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี.” วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต

เอกสารนี้เป็นเอกสารต้นฉบับที่จัดทำขึ้นโดยผู้เขียนเพื่อใช้ในการศึกษาวิจัยเท่านั้น ไม่สามารถนำ  
ไปเผยแพร่หรือใช้ประโยชน์อื่นใดได้

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เจ้าคุณทหารลาดกระบัง.

มณัญญา อັตตปริชา. 2549. “ปัจจัยที่มีผลต่อระดับความรู้ และเจตคติที่มีต่อระบบ HACCP ของพนักงานใน บริษัทผลิตน้ำมันพืชที่ทาระบบ HACCP” วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการอุตสาหกรรม บัณฑิตวิทยาลัย, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.

มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. 2540. เอกสารสอนวิชาเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษาค้นคว้า.

ภาควิชาบรรณารักษศาสตร์และสารสนเทศศาสตร์, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

รจรี นพเกตุ. 2539. จิตวิทยาการรับรู้. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.

รวีวรรณ อังคนุรักษ์พันธุ์. 2533. การวัดทัศนคติเบื้องต้น. กรุงเทพฯ: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.

วิจิตร บุญยโหดระ. 2530. วิทยาการระบาดและการควบคุมอุบัติภัย. กรุงเทพฯ : cursu

วนิดา เสนีเศรษฐ และชอบ อินทร์ประเสริฐ. 2530. มนุษย์สัมพันธ์ในองค์การ. กรุงเทพฯ :

โอเดียนสโตร์.

วิฑูรย์ สิมะ โชคดีและวีระพงษ์ เฉลิมจิระรัตน์. 2539. วิศวกรรมและการบริหารความปลอดภัยในโรงงาน. พิมพ์ครั้งที่ 8. ฉบับปรับปรุงเพิ่มเติม. กรุงเทพฯ : สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น)

วิทยา อยู่สุข. 2537. อาชีวอนามัยความปลอดภัย และสิ่งแวดล้อม. กรุงเทพฯ : คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล.

วิรัช สงวนวงษ์วาน. 2546. องค์การและการจัดการ. กรุงเทพฯ : แมส พับลิชชิ่ง.

วิรัช โอบุญอิมพราย. 2550. “ปัจจัยที่มีผลต่อระดับความรู้ และระดับเจตคติต่อการจัดทำระบบบำรุงรักษาเชิงป้องกันของพนักงาน ในแผนกซ่อมบำรุงของ โรงงานผลิตฮาร์ดดิสก์ไดร์ฟในประเทศไทย.” วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการอุตสาหกรรม บัณฑิตวิทยาลัย, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.

วรรณารด แสงมณี. 2547. การบริหารทรัพยากรมนุษย์/งานบุคคล. กรุงเทพฯ : ประสิทธิ์ภัณฑ์เอนด์พรีนติ้ง.

ศิริชัย ไตรสารศรี. 2539. “การรับรู้บทบาทของผู้นำท้องถิ่นในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมชุมชน.” ภาคนิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

สวลี ธีราช. 2552. “การมีส่วนร่วมของพนักงานต่อระบบการจัดการสิ่งแวดล้อม กรณีศึกษาบริษัทในกลุ่มสมบูรณ จังหวัดสมุทรปราการ.” วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการอุตสาหกรรม บัณฑิตวิทยาลัย, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สถิตย์ วงศ์สุวรรณต์. 2529. **จิตวิทยาการศึกษา**. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย.

มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

สิทธิโชค วรานุสันติกุล. 2524. **จิตวิทยาสังคม**. กรุงเทพฯ : ซีเอ็ด ยูเคชั่น (มิถุนายน- สิงหาคม 2523).

สุโท เจริญสุข. 2520. **เกร็ดจิตวิทยาประยุกต์**. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.

สุกัญญา ปรีตรมงคล. 2545. “การรับรู้ระบบความปลอดภัยของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัทไทย สอนค้า แมนูแฟคเจอร์ริงจำกัด.” วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา วิทยาการจัดการอุตสาหกรรม บัณฑิตวิทยาลัย, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.

สุรเชษฐ์ ชีระมณี. 2534. **จิตวิทยาทั่วไป**. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.

สุนทร วงศ์ไวยวรรณ. 2540. **วัฒนธรรมองค์การ**. กรุงเทพฯ : โฟร์เพช.

สมพงษ์ เกษมสิน. 2523. **การบริหาร**. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.

สมคิด พรหมจ้อย. 2542. **เทคนิคการประเมินโครงการ**. พิมพ์ลักษณ์. นนทบุรี : มหาวิทยาลัย สุโขทัยธรรมมาธิราช.

สมยศ นาวิการ. 2543. **การบริหารและพฤติกรรมองค์การ**. กรุงเทพฯ : บรรณกิจ.

เสรี วงษ์มณฑา. 2529. **หลักและทฤษฎีการสื่อสาร หน่วยที่ 12**. นนทบุรี : มหาวิทยาลัย สุโขทัยธรรมมาธิราช.

อุดม สำอางค์กุล. 2524. **จิตวิทยาสังคม**. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.

อุทุมพร จามรมาน. 2537. ความหมายของการวัดทัศนคติ. (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก : <http://www.bloggang.com>

อุทัย หิรัญโต. 2531. **หลักการบริหารงานบุคคล**. กรุงเทพฯ : โอ.เอส.พริ้นติ้งเฮ้าส์

อุษณีย์ ชำรงค์ประเสริฐ. “ปัจจัยที่มีผลต่อความคิดเห็นของพนักงานต่อระบบการจัดการ

อาชีพอนามัยและความปลอดภัย กรณีศึกษา : บริษัท ซี.พี. เซเว่นอีเลฟเว่น จำกัด (มหาชน).” วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการ อุตสาหกรรม บัณฑิตวิทยาลัย, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.

อำนาจ เดชชัยศรี. 2542. บทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอน(ออนไลน์). เข้าถึงเมื่อวันที่ 5 สิงหาคม 2542. เข้าถึงได้จาก <http://www.thaicai.com/articles/cai1.html>

Cal I. Hoveland. 1953. **Communication and persuasion**. 2<sup>nd</sup> ed – first published in 1953.

Good, Carter. 1973. **Dictionary of Education**. Education. Edition. Edited Cater V. Good. New York : McGraw – Hill book Company, Inc.

Handley, W. 1969. **Industrial Safety Handbook**. London : McGraw-Hill.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- Johnson, Douglas H. 1980. **The Comparison of Usage and Availability Measurements for Evaluating Resource Preference.** USGS Northern Prairie Wildlife Research Center. Paper 198. [http:// digitalcommons.unl.edu/usgsnpwrc/198](http://digitalcommons.unl.edu/usgsnpwrc/198)
- Jurgen Ruesch and Gregory Bateson. **Communication : The Social Matrix of Psychiatry.** New York : W.W. Norton & Co., 1951.
- Ridley, H.N. 1991. **Flora of the Malay Peninsula.** Vol. IV. Monocotyledones. London.Reeve.
- Stanks. 1994. **An overview of Human Factors in Aviation Maintenance.** [www.atsb.gov.au](http://www.atsb.gov.au)



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ประกาศวิทยาลัยการบริหารและจัดการ  
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง  
ที่ ๑๘ / ๒๕๕๕(๔)  
เรื่อง ผลการพิจารณาหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์

วิทยาลัยการบริหารและจัดการ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพิจารณาหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์ ขอประกาศรายชื่อหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์ หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจอุตสาหกรรม ซึ่งได้รับอนุมัติเมื่อวันที่ ๑๘ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ ให้ดำเนินการดังนี้

นางสาวทิพวรรณ ศิริรัตน์ รหัสประจำตัว ๕๕๖๗๑๔๒๖ ให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้มาตรฐานความปลอดภัย ISO ๑๘๐๐๑ ของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการบริษัทไทยนิปปอนสตีล เอ็นจิเนียริง แอนด์ คอนสตรัคชั่น คอปอร์เรชั่น FACTORS INFLUENCING PERCEPTION TOWARD SAFETY STANDARD ISO ๑๘๐๐๑ OF OPERATORS IN THAI NIPPON STEEL ENGINEERING & CONSTRUCTION CO.,LTD)”

โดยมี ดร.ชานินทร์ ศรีสุวรรณนภาเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณัฐวุฒิ โรจน์นิรุตติกุล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

ทั้งนี้ให้นักศึกษาสำเนาและเขียนวิทยานิพนธ์ โดยปรึกษากับอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ให้เสร็จสิ้นภายในเวลาที่กำหนดในระเบียบสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ประกาศ ณ วันที่ ๑๘ พฤศจิกายน ๒๕๕๕

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จระเสกข์ ศรีเมธสุนทร)  
คณบดี วิทยาลัยการบริหารและจัดการ



## บันทึกข้อความ

หน่วยงาน...ส่วนบริหารงานทั่วไป คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม โทร.3720

ที่ ศธ 0524.04 (1.9)/...0144.....วันที่.....22 เมษายน 2556.....

เรื่อง รับรองผลการพิจารณาบทความเพื่อตีพิมพ์ในวารสารครุศาสตร์อุตสาหกรรม สรล.

เรียน นางสาวพิพรพรรณ ศิริรัตน์

ตามที่ท่านได้ส่งบทความ วิจัย เรื่อง "ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้ระบบความปลอดภัยตามมาตรฐาน OHSAS 18001 ของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการบริษัทไทยนิปปอนสตีลเอ็นจิเนียริ่ง แอนด์ คอนสตรัคชัน คอปอร์เรชั่น" เพื่อตีพิมพ์ลงในวารสารครุศาสตร์อุตสาหกรรมนั้น ทางกองบรรณาธิการและผู้ทรงคุณวุฒิได้พิจารณาแล้วว่าบทความของท่านสามารถตีพิมพ์ในวารสารดังกล่าวในปีที่ 12 ฉบับที่ 3 เดือนกันยายน - ธันวาคม 2556



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## แบบสอบถามเพื่อประกอบงานวิจัย

เรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้ระบบความปลอดภัยตามมาตรฐาน OHSAS 18001 ของ  
พนักงานปฏิบัติการบริษัทไทยนิปปอนสตีลเอ็นจิเนียริง แอนด์ คอนสตรัคชั่น คอร์ปอเรชั่น

แบบสอบถามฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของวิทยานิพนธ์ หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจอุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล เกี่ยวกับการรับรู้ ด้านความปลอดภัย (OHSAS 18001) ของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการบริษัทไทยนิปปอนสตีลเอ็นจิเนียริง แอนด์ คอนสตรัคชั่น คอร์ปอเรชั่น

ดังนั้นผู้วิจัยจึงขอความร่วมมือจากท่านในการตอบแบบสอบถามฉบับนี้ตามความจริงทุกประการ ข้อมูลที่ได้จะนำไปใช้ในการวิจัยทางการศึกษาเท่านั้น และจะไม่ส่งผลกระทบต่อบุคคลที่ให้ข้อมูลใดๆทั้งสิ้น เนื่องจากผู้วิจัยจะนำเสนอผลการศึกษาในภาพรวมเท่านั้น

แบบสอบถามชุดนี้มี 4 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้ของพนักงานเกี่ยวกับความปลอดภัย OHSAS 18001 ของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการบริษัทไทยนิปปอนสตีลเอ็นจิเนียริง แอนด์ คอนสตรัคชั่น คอร์ปอเรชั่น

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการรับรู้ระบบความปลอดภัยตามมาตรฐาน OHSAS 18001

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามความคิดเห็นทั่วไปเกี่ยวกับความปลอดภัย OHSAS 18001

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเพื่อการศึกษา ไม่ส่งผลกระทบต่อบุคคลที่ให้ข้อมูลใดๆทั้งสิ้น เนื่องจากผู้วิจัยจะนำเสนอผลการศึกษาในภาพรวมเท่านั้น

ขอขอบพระคุณอย่างสูงในความร่วมมือ

นางสาวทิพวรรณ ศิริรัตน์

นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาบริหารธุรกิจอุตสาหกรรม

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ส่วนที่ 1: แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง: โปรดเติมเครื่องหมาย ✓ ลงหน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่าน

1. เพศ

- ชาย  หญิง

2. อายุ

- ไม่เกิน 25 ปี  มากกว่า 25-35 ปี  
 มากกว่า 35-45 ปี  มากกว่า 45 ปี

3. ระดับการศึกษา

- มัธยมศึกษาปีที่ 3 หรือต่ำกว่า  มัธยมศึกษาปีที่ 6 / ปวช.  
 อนุปริญญา / ปวส. ปริญญาตรี  
 สูงกว่าปริญญาตรี

4. ประสบการณ์ทำงาน (เฉพาะทำงานในบริษัทปัจจุบัน)

- ไม่เกิน 3 ปี  มากกว่า 3-6 ปี  
 มากกว่า 6-9 ปี  มากกว่า 9 ปี

5. ปัจจุบันท่านทำงานอยู่ในตำแหน่งใด

- พนักงานฝ่ายปฏิบัติการ  
 ช่างเทคนิคในฝ่ายปฏิบัติการ  
 วิศวกร/หัวหน้างาน/หัวหน้าแผนก (Exempt)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
 ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ส่วนที่ 2: แบบสอบถามเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้ระบบความปลอดภัยตามมาตรฐาน OHSAS 18001

คำชี้แจง: กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงคำตอบเดียวในแต่ละข้อ

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยน้อยที่สุด
<b>ด้านวัฒนธรรมองค์กร</b>						
1	ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการรับรู้ความปลอดภัยตามมาตรฐาน OHSAS18001					
2	บริษัทของท่านมีความชัดเจนในเรื่องความรับผิดชอบเกี่ยวกับด้านความปลอดภัย					
3	ท่านมีส่วนเกี่ยวข้องข้องกับการจัดการความปลอดภัยในแผนกที่ท่านปฏิบัติงาน					
4	ท่านตระหนักในเรื่องของความปลอดภัยในการปฏิบัติงานเป็นอันดับแรก					
5	บริษัทมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติตามระบบความปลอดภัย (OHSAS 18001) เพื่อให้พนักงานมีความปลอดภัยมากขึ้น					
<b>ด้านการสื่อสาร</b>						
6	หน่วยงานของท่านมีการสื่อสารนโยบายเกี่ยวกับการจัดการด้านความปลอดภัย OHSAS 18001 อย่างสม่ำเสมอ					
7	เมื่อมีปัญหาด้านความปลอดภัยหัวหน้างานให้คำปรึกษาเกี่ยวกับ OHSAS 18001 ได้เสมอ					
8	ข้อมูลข่าวสารด้านความปลอดภัย สามารถนำไปปฏิบัติได้จริง					
9	บริษัทของท่านมีการสื่อสารข้อมูลเกี่ยวกับ OHSAS 18001 ที่มีประสิทธิภาพ					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับอาจารย์เท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ทางการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		เห็น ด้วย มาก ที่สุด	เห็น ด้วย มาก	เห็น ด้วย ปาน กลาง	เห็น ด้วย น้อย	เห็น ด้วย น้อย ที่สุด
10	บริษัทของท่านมีการแจ้งสถิติการเกิดอุบัติเหตุให้พนักงานทราบอย่างชัดเจน					
<b>ด้านการฝึกอบรม</b>						
11	พนักงานสามารถนำความรู้จากการอบรมเกี่ยวกับความปลอดภัยตามมาตรฐาน OHSAS 18001มาใช้ได้เป็นอย่างดี					
12	เนื้อหาที่ใช้ในการฝึกอบรมเกี่ยวกับมาตรฐานความปลอดภัย OHSAS 18001มีความเหมาะสม					
13	พนักงานมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับความปลอดภัยตามมาตรฐาน OHSAS 18001ในทุกขั้นตอน					
14	ระยะเวลาที่ใช้ในการความปลอดภัยตามมาตรฐาน OHSAS 18001มีความเหมาะสม					
15	วิทยากรที่ใช้ในการฝึกอบรมความปลอดภัยตามมาตรฐาน OHSAS 18001มีความชำนาญเฉพาะทาง					
16	ความถี่ที่ใช้ในการฝึกอบรมความปลอดภัยตามมาตรฐาน OHSAS 18001มีความเหมาะสม					
<b>ด้านการยกย่องชมเชยและการให้รางวัล</b>						
17	บริษัทแจกประกาศนียบัตรให้พนักงานที่เข้าร่วมกิจกรรมลดอุบัติเหตุอย่างต่อเนื่อง					
18	บริษัทมีการแจกของรางวัลให้แก่พนักงานที่มีส่วนร่วมในการลดอุบัติเหตุอย่างสม่ำเสมอ					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		เห็น ด้วย มาก ที่สุด	เห็น ด้วย มาก	เห็น ด้วย ปาน กลาง	เห็น ด้วย น้อย	เห็น ด้วย น้อย ที่สุด
19	บริษัทของท่านให้เงินชดเชยกรณีการเกิดอุบัติเหตุอย่างเหมาะสม					
20	บริษัทมีการจัดสรรรางวัลให้กับพนักงานผู้ที่ชนะการประกวดกิจกรรมลดอุบัติเหตุอย่างเหมาะสม					
21	บริษัทมีการจัดสรรรางวัลให้กับพนักงานที่พบจุดเสี่ยงที่อาจเกิดอุบัติเหตุอย่างต่อเนื่อง					
<b>ด้านการสนับสนุนจากหัวหน้างาน</b>						
22	หัวหน้างานของท่านส่งพนักงานไปอบรม OHSAS 18001 อย่างต่อเนื่อง					
23	หัวหน้างานของท่านมีการติดตามข่าวสารการอบรมเรื่องความปลอดภัยอย่างสม่ำเสมอ					
24	หัวหน้างานของท่านมีการทดสอบความรู้กับพนักงานที่ไปอบรมในแต่ละครั้ง					
25	หัวหน้างานของท่านมีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานด้านความปลอดภัยทุกสัปดาห์					
26	หัวหน้างานของท่านปฏิบัติตนเป็นตัวอย่างที่ดีตามมาตรฐานความปลอดภัย OHSAS 18001					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ส่วนที่ 3: แบบสอบถามการรับรู้ระบบความปลอดภัยตามมาตรฐาน OHSAS 18001

คำชี้แจง: กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงคำตอบเดียวในแต่ละข้อ

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยน้อยที่สุด
<b>ด้านนโยบายและข้อบังคับด้านความปลอดภัย</b>						
1	บริษัทของท่านมีนโยบายด้านความปลอดภัยที่ชัดเจน					
2	ท่านสามารถปฏิบัติตามข้อบังคับด้านความปลอดภัยโดยไม่รู้สึกรู้สึต่อต้าน					
3	ผู้บริหารให้ความสำคัญกับนโยบายด้านความปลอดภัยอย่างต่อเนื่อง					
4	นโยบายด้านความปลอดภัยและวัตถุประสงค์ด้านความปลอดภัยมีความสอดคล้องกัน					
5	ผู้บริหารมีการแจ้งนโยบายและกำกับถึงความสำคัญด้านความปลอดภัยเป็นประจำ					
<b>ด้านการใช้อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องจักร อย่างถูกวิธี</b>						
6	หน่วยงานของท่านมีการจัดเก็บอุปกรณ์เครื่องจักร อย่างเป็นระเบียบ					
7	หน่วยงานของท่านมีการตรวจสอบเครื่องมือเครื่องจักรทุกครั้งก่อนนำไปใช้					
8	ก่อนนำอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องจักรไปใช้งาน ท่านจะต้องศึกษาขั้นตอนและวิธีการใช้งานอย่างชัดเจน					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		เห็น ด้วย มาก ที่สุด	เห็น ด้วย มาก	เห็น ด้วย ปาน กลาง	เห็น ด้วย น้อย	เห็น ด้วย น้อย ที่สุด
9	ทุกครั้งที่ท่านปฏิบัติงาน ท่านมีความระมัดระวังในการใช้อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องจักรทุกชนิด					
10	หากพบอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องจักร ชำรุด หน่วยงานของท่านรีบแจ้งซ่อมทันที					
<b>ด้านสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน</b>						
11	ท่านมีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมขณะทำการปฏิบัติงาน					
12	แสงสว่างขณะปฏิบัติงาน เพียงพอต่อการปฏิบัติงานของท่าน					
13	บริเวณที่ท่านทำงานมีอุณหภูมิเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน					
14	บริษัทมีการจัดการมลภาวะทางอากาศอย่างถูกต้อง					
15	บริษัทให้ความสำคัญในด้านการจัดการสิ่งแวดล้อมอย่างต่อเนื่อง					
<b>ด้านการจัดการภาวะฉุกเฉิน</b>						
16	ท่านตระหนักในเรื่องความปลอดภัยเป็นอันดับแรก กรณีเกิดเหตุการณ์ฉุกเฉิน					
17	บริษัทของท่านมีการทดสอบเหตุการณ์ฉุกเฉินประจำปี เช่น การทดสอบอัคคีภัย สม่่าเสมอ					
18	กรณีเกิดเหตุการณ์ฉุกเฉิน บริษัทสามารถรับมือกับเหตุการณ์ได้เป็นอย่างดี					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		เห็น ด้วย มาก ที่สุด	เห็น ด้วย มาก	เห็น ด้วย ปาน กลาง	เห็น ด้วย น้อย	เห็น ด้วย น้อย ที่สุด
19	การวางแผนรับมือเหตุการณ์ฉุกเฉินเป็นหน้าที่ ของผู้บริหารระดับสูงเท่านั้น					
20	การจัดการภาวะฉุกเฉินเกี่ยวข้องกับการจัดการ ด้านความปลอดภัย					
<b>ด้านการรับรู้ระบบความปลอดภัยตามมาตรฐาน OHSAS 18001 โดยรวม</b>						
21	ท่านรับรู้ระบบ OHSAS 18001 เป็นอย่างดี					
22	ระบบ OHSAS 18001 มีความจำเป็นสำหรับการ ปฏิบัติงานของท่าน					
23	ท่านให้ความสำคัญกับระบบ OHSAS 18001 อย่างสม่ำเสมอ					
24	ท่านคิดว่าระบบ OHSAS 18001 ของบริษัทมี ความเหมาะสม					
25	ท่านสนับสนุนและส่งเสริมการรับรู้ความ ปลอดภัยตามระบบ OHSAS 18001					

#### ส่วนที่ 4: ความคิดเห็นทั่วไปเกี่ยวกับการรับรู้ระบบความปลอดภัยตามมาตรฐาน OHSAS 18001

##### 1. ปัญหาที่มีเกี่ยวกับการรับรู้ระบบความปลอดภัยตามมาตรฐาน OHSAS 18001

---



---



---



---



---



---



---

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2. ข้อเสนอแนะอื่นๆเกี่ยวกับการรับรู้ระบบความปลอดภัยตามมาตรฐาน OHSAS 18001

---

---

---

---

---

---

---

---



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-นามสกุล	นางสาวทิพวรรณ ศิริรัตน์
วัน เดือน ปีเกิด	19 กันยายน พ.ศ. 2531
ที่อยู่	126 หมู่4 ตำบลท่ามะกา อำเภوتاมะกา จังหวัดกาญจนบุรี รหัสไปรษณีย์ 71120
ประวัติการศึกษา	พ.ศ. 2552 วิศวกรรมศาสตรบัณฑิต สาขาวิศวกรรมการวัดคุม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
ประสบการณ์ทำงาน	พ.ศ. 2552 – ปัจจุบัน วิศวกรเครื่องมือวัด บริษัทไทยนิปปอนสตีลเอ็นจิเนียริง แอนด์ คอนสตรัคชั่น คอร์ปอเรชั่น เขตบางนา กรุงเทพมหานคร



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้