

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาวิจัยเรื่อง “ความรู้ ทักษะ ทักษะ ทักษะต่อความปลอดภัยในการทำงาน และ ปัจจัยที่เกี่ยวข้องของคณาจารย์ผลิตในโรงงานอุตสาหกรรมเฟอร์นิเจอร์เหล็กในจังหวัด สมุทรปราการ “ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษา ทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการวิจัย ซึ่ง ประกอบด้วยประเด็นต่าง ๆ ดังนี้

1. แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับความรู้ ทักษะ และพฤติกรรม
2. แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับความปลอดภัยและอุบัติเหตุจากการทำงาน
3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับความรู้ ทักษะ และพฤติกรรม

ความรู้

ในการศึกษาเกี่ยวกับความรู้ ได้มีผู้ให้คำนิยามเกี่ยวกับความรู้ไว้มากมายแตกต่างกันไปตาม ความเข้าใจและมุมมองของแต่ละคน ดังนี้ พจนานุกรมของ The Lexticon Webster (Dictionary Encyclopedia Edition, 1977:531 อ้างถึงในกรรณา วรภักดีภมร,2544:14)⁽¹⁰⁾ ให้ความหมายว่า ความรู้ คือ สิ่งที่เกี่ยวข้องกับข้อเท็จจริง , กฎเกณฑ์ และโครงสร้าง ที่เกิดจากการศึกษาหรือ การค้นหา หรือเป็นความรู้ที่เกี่ยวกับสถานที่ สิ่งของ หรือบุคคล ซึ่งได้จากการสังเกต ประสบการณ์ หรือจากรายงาน การรับรู้ข้อเท็จจริงเหล่านี้ต้องชัดเจนและอาศัยเวลา

อุทุมพร (ทองอุไทย) จามรมาน (2533)⁽¹¹⁾ ให้ความหมายว่า ความรู้เป็นความสามารถในการ ใช้ข้อเท็จจริง (Fact) หรือเนื้อหาความรู้ ความคิด การหยั่งรู้ การเห็น หรือความสามารถเชื่อมโยง ความคิดเข้ากับเหตุการณ์ หรือความรู้เป็นนามธรรม เป็นขบวนการทางจิตวิทยาของความจำ การจัด ระบบระเบียบข้อมูลใหม่และมีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา

ความรู้ในความหมายของ พรศรี อภิชาติ (2543)⁽¹²⁾ หมายถึง ข้อเท็จจริงต่าง ๆ ที่มนุษย์ได้รับจากการศึกษา ค้นคว้า หรือสังเกต แล้วรวบรวมเป็นความจำเก็บสะสมไว้แสดงออกมาเป็นพฤติกรรมที่ระลึกได้ หรือสิ่งที่จำออกมาให้ปรากฏสังเกตได้และวัดได้โดยอาศัยความสามารถและทักษะทางสติปัญญา สอดคล้องกับความหมายที่ สมชาย ระมาศ (2541)⁽¹³⁾ ให้ความรู้เป็นความสามารถทางสติปัญญาในการเรียนรู้สาระต่าง ๆ โดยเริ่มจากระดับความรู้ที่ต่ำกว่าไปยังระดับความรู้ที่สูงขึ้น

กรรณา วรภักดีภมร (2544)⁽¹⁰⁾ กล่าวว่า ความรู้ หมายถึง การรู้เรื่องราว ข้อเท็จจริง กฎเกณฑ์ต่าง ๆ ที่ได้รับเกี่ยวกับสถานที่ สิ่งของ หรือบุคคล ซึ่งเกิดจากการศึกษา ค้นคว้า สังเกต และประสบการณ์ โดยที่มนุษย์สามารถจดจำและแสดงออกมาเป็นพฤติกรรมที่เรียกเอาสิ่งที่จำได้ออกมาให้ปรากฏ ให้สังเกตได้ วัดได้ รวมทั้งสามารถถ่ายทอดให้บุคคลอื่นรับทราบได้

จากความหมายดังกล่าว สรุปได้ว่า ความรู้เป็นได้ทั้งข้อเท็จจริง (Fact) เป็นได้ทั้งเรื่องราว กฎเกณฑ์ ข้อห้าม ที่เกิดจากกระบวนการเรียนรู้ และประสบการณ์ของแต่ละบุคคล นำมาประยุกต์ใช้ในการดำเนินชีวิตประจำวัน ไม่ว่าจะเป็นการเรียนหรือการทำงาน และสำหรับในงานวิจัยนี้การจะเกิดความรู้เกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงานนั้นอาจเริ่มจากการจดจำหรือระลึกได้ถึงความปลอดภัยในการทำงานที่ตนรับรู้มาตั้งแต่เริ่ม และนำสิ่งที่ได้รับรู้นั้นไปใช้ในสถานการณ์จริงในการทำงานผ่านการวิเคราะห์ ประเมิน

ประเภทของความรู้

บลูม และคณะ (Bloom et al. ,1971 :271-273 อ้างถึงในกรรณา วรภักดีภมร,2544:15)⁽¹⁰⁾ ได้แบ่งประเภทของความรู้ออกเป็น 3 ข้อ ดังนี้

1. ความรู้ในเฉพาะสิ่ง (Knowledge of specifics) คือ การระลึกถึงสิ่งเฉพาะและชิ้นส่วนของสารที่อยู่โดดเดี่ยว เน้นสัญลักษณ์ที่มีความหมายเชิงรูปธรรม เฉพาะเจาะจงรายละเอียดที่ปลีกย่อยของข่าวสาร ซึ่งจำแนกลงไปได้ดังนี้

1.1 ความรู้เกี่ยวกับคำเฉพาะ (Knowledge of terminology) เป็นได้ทั้งทางภาษา และไม่ใช้ภาษารวมถึงสัญลักษณ์ประเภทต่าง ๆ

1.2 ความรู้ในข้อเท็จจริงเฉพาะ (Knowledge of specific facts) เป็นความรู้ในเรื่องวันที่ เหตุการณ์ บุคคล หรือสถานที่

2. ความรู้เรื่องวิธีและวิธีการจัดการกระทำกับสิ่งเฉพาะ (Knowledge of ways and means of dealing with specifics) คือ ความรู้ในวิธีทางการศึกษา การตัดสินใจ การวิพากษ์วิจารณ์ ค้นคว้า หรือการจัดระเบียบต่าง ๆ แบ่งได้เป็น

2.1 ความรู้แบบแผนนิยม ประเพณี (Knowledge of conventions)

2.2 ความรู้เรื่องแนวโน้มและลำดับเหตุการณ์ (Knowledge of trends and sequences) เป็นความรู้ในเรื่องกระบวนการ และทิศทางของปรากฏการณ์ที่เกี่ยวกับเวลา

2.3 ความรู้เกี่ยวกับการจัดจำพวกและประเภท (Knowledge of classification and categories) เป็นการจัดเรียบเรียง เป็นชั้น ชุด ส่วน

2.4 ความรู้เรื่องเกณฑ์ (Knowledge of methodology) เป็นความรู้เรื่องเกณฑ์ตามข้อเท็จจริง หลักการ ความเห็น และพฤติกรรมที่ได้รับการทดสอบหรือตัดสินใจ

2.5 ความรู้เรื่องระเบียบวิธี เป็นความรู้เรื่องวิธี เทคนิค กระบวนการ เน้นความรู้ของแต่ละบุคคลในเรื่องวิธีการมากกว่าความสามารถ

3. ความรู้เรื่องสากลและเรื่องนามธรรมในสาขาต่าง ๆ (Knowledge of the universals and abstractions in field) คือ ความรู้เรื่องแผนและรูปแบบที่สำคัญ ที่ได้รับการจัดรวบรวมเป็นโครงสร้าง ทฤษฎี นำมาใช้ศึกษาปรากฏการณ์หรือแก้ปัญหา ได้แก่

3.1 ความรู้เกี่ยวกับหลักและข้อสรุป (Knowledge of principles and generalizations) เป็นความรู้เรื่องความเป็นนามธรรมบางอย่างในการอธิบาย บรรยาย ทำนาย หรือ กำหนดการกระทำ

3.2 ความรู้เกี่ยวกับทฤษฎีและโครงสร้าง (Knowledge of theories structions) เป็นความรู้เรื่องตัวหลักการและข้อสรุปทั่วไป แสดงให้เห็นภาพของเหตุการณ์ปัญหาได้อย่างชัดเจน

สรุปได้ว่าความรู้นั้นแบ่งเป็น 1.) ความรู้ขั้นต้นพื้นฐานที่ไม่ซับซ้อน เช่น คำ สัญลักษณ์ บุคคล ฯลฯ 2.) ความรู้ที่สามารถจัดการกับสิ่งนั้น ๆ ได้ ที่พัฒนาขึ้นมาได้ เช่น การปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ แบบแผน 3.) ความรู้ขั้นสูงเพื่อการประยุกต์ใช้ให้เกิดการพัฒนามากขึ้น เช่น หลักเกณฑ์ ทฤษฎี

ระดับของความรู้

บุคคลแต่ละคนจะมีระดับความสามารถในการแสดงออกทางพฤติกรรมด้านความรู้ต่างกันไป ขึ้นอยู่กับสติปัญญา ประสบการณ์ สถานการณ์ ฯลฯ ซึ่งพฤติกรรมด้านความรู้สามารถแบ่งได้เป็น 6 ระดับ โดยเรียงจากพฤติกรรมขั้นง่ายไปสู่ยาก ดังนี้

1. ระดับที่ระลึกได้ (Recall) ได้แก่ การแสดงถึงการจำได้ ระลึกได้ แต่ไม่ใช่การเข้าใจ
 2. ระดับที่รวบรวมสาระสำคัญได้ (Comprehension) ได้แก่ ความสามารถทำบางสิ่งบางอย่างได้มากกว่าการจำ เช่น แปลความหมาย คาดคะเน เปรียบเทียบได้
 3. ระดับการนำไปใช้ (Application) ได้แก่ ความสามารถในการนำไปปฏิบัติได้จริง เช่น การทำงาน การแก้ไขปัญหาสถานการณ์ต่าง ๆ
 4. ระดับการวิเคราะห์ (Analysis) ได้แก่ การนำความคิดมาแยกส่วน ประสาท ประกอบการปฏิบัติจริง เช่น การวิพากษ์วิจารณ์ การนำเสนอประกอบหลาย ๆ สิ่งมาใช้แก้ปัญหา
 5. ระดับการสังเคราะห์ (Synthesis) ได้แก่ การนำข้อมูลและแนวคิดมาประกอบไปสู่การสร้างสรรค์ (creating) เป็นสิ่งใหม่ เช่น การเขียนเพื่อสื่อความคิด ความรู้สึกไปยังบุคคลอื่น
 6. ระดับประเมินผล (Evaluation) ได้แก่ ความสามารถในการรวบรวมข้อมูล วัดข้อมูลตามมาตรฐานเพื่อนำมาตัดสินผลของแต่ละอย่าง เช่น การประเมินค่า การวินิจฉัย
- ดังนั้นจึงเห็นได้ว่าการเกิดความรู้ ความเข้าใจในเรื่องใดเรื่องหนึ่งนั้นต้องประกอบด้วยปัจจัยหลาย ด้านทั้งจากตัวบุคคลนั่นเอง และจากสิ่งแวดล้อมรอบตัว ความรู้เป็นทักษะสำคัญที่จะต้องนำไปใช้ โดยเฉพาะความรู้ในเรื่องที่สำคัญและจำเป็นต่อการดำเนินชีวิต คนเราจึงผ่านการวัดระดับความรู้มาโดยตลอดตั้งแต่วัยเรียนจนถึงวัยทำงาน

การวัดความรู้

การวัดความรู้เป็นการวัดสภาพสมรรถนะด้านการระลึกออกมาจากความจำ ความสามารถ ความเข้าใจ เกี่ยวกับข้อเท็จจริงที่ได้รับจากการศึกษาและประสบการณ์ ซึ่งการวัดความรู้ ความจำ ความจำนั้นสามารถสร้างคำถามวัดสมรรถภาพด้านนี้ได้หลายลักษณะ คำถามที่ตั้งขึ้นในแบบสอบถามเพื่อวัดความรู้ของผู้ตอบ โดยมากมักจะมีวัตถุประสงค์ 3 ประการ คือ ⁽¹⁾

1. เพื่อกำหนดระดับความรู้ของผู้ตอบและผลกระทบต่อทัศนคติ
2. เพื่อวัดสติปัญญาของผู้ตอบซึ่งจะนำไปสู่การอธิบายตัวแปรพฤติกรรมและทัศนคติ

3. เพื่อให้ได้ข้อมูลเกี่ยวกับชุมชนหรือองค์กรจากผู้เกี่ยวข้อง เครื่องมือที่ใช้วัดความรู้มีหลายชนิด แต่ที่นิยมคือการใช้แบบทดสอบ ซึ่งผู้ถูกทดสอบจะแสดงออกมาทางพฤติกรรม เช่น พูด เขียน ทำทาง เพื่อสามารถสังเกตเห็นคุณลักษณะของบุคคลนั้นได้ รูปแบบทดสอบมี 3 ลักษณะ

1. แบบทดสอบปากเปล่า หรือสัมภาษณ์

2. แบบทดสอบข้อเขียน แบ่งเป็น 2 แบบ

2.1 แบบความเรียง เป็นการอธิบายเรื่องราว , บรรยาย , วิพากษ์วิจารณ์

2.2 แบบจำกัดความ เป็นการพิจารณาเปรียบเทียบข้อความหรือรายละเอียด มี 4 แบบ

2.2.1 แบบถูกผิด (True-False)

2.2.2 แบบเติมคำ (Supply Completion Type)

2.2.3 แบบเลือกตอบ (Multiple Choice)

2.2.4 แบบจับคู่ (Matching)

3. แบบทดสอบปฏิบัติ เป็นการตอบสนองด้วยการปฏิบัติ ไม่ว่าจะเป็นการทำทางหรือคำพูด เช่น แสดงละคร พิมพ์ดีด ฯลฯ

ทัศนคติ

ทัศนคติเป็นสิ่งสำคัญเรื่องหนึ่งที่จะช่วยให้เข้าใจพฤติกรรมมนุษย์

เออร์เนสต์ แมคคอบมิก และแดเนียล อิลเจน (Ernest McCormick and Daniel Ilgen,308)⁽¹⁴⁾ ให้ความหมายว่า ทัศนคติเป็นความเชื่อที่เป็นผลมาจากระดับความรู้สึกชอบ/ไม่ชอบภายในของแต่ละบุคคล โดยจะรู้สึกได้ทั้งต่อบุคคล สิ่งของ หรือสภาวะการณ์ใด ๆ

ประภาเพ็ญ สุวรรณ (2520)⁽¹⁵⁾ กล่าวว่า ทัศนคติเป็นความเชื่อ ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อสิ่งต่าง ๆ เช่น บุคคล สิ่งของ การกระทำ สถานการณ์ และอื่น ๆ รวมทั้งท่าทีที่บ่งบอกถึงสภาพจิตใจที่มีต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด

เทอร์สโตน (Thurstone ,1967:77 อ้างถึงในกรรณ วรภักดีภมร,2544:17)⁽¹⁶⁾ กล่าวว่า ทัศนคติเป็นผลรวมทั้งหมดของมนุษย์เกี่ยวกับความรู้สึก อคติ ความคิด ความกลัวต่อบางสิ่งบางอย่าง การแสดงออกทางด้านการพูด เช่น ความคิดเห็น และความคิดเห็นนี้เป็นสัญลักษณ์ของ

ทัศนคติ ดังนั้นถ้าเราอยากจะทำทัศนคติ เราสามารถทำได้โดยวัดความคิดเห็นนี้ของบุคคลที่มีต่อสิ่ง
เร้าต่าง ๆ

อัลพอร์ท (Allport, 1967 อ้างถึงใน จิระวัฒน์ วงศ์สวัสดิวัฒน์, 2538) ⁽¹⁶⁾ วิเคราะห์ความ
หมายของทัศนคติว่า ทัศนคติเป็นสภาวะความพร้อมทางจิต ซึ่งเกิดขึ้นจากประสบการณ์ สภาวะ
ความพร้อมนี้จะเป็นตัวกำหนดทิศทาง หรือเป็นตัวกระตุ้นปฏิกิริยาตอบสนองของบุคคลต่อสิ่งต่าง ๆ
หรือสถานการณ์ที่เกี่ยวข้อง

เอียน และคณะ (Ian Glendon et al., 1995) ⁽¹⁷⁾ กล่าวว่า ทัศนคติเป็นการรวบรวมแนวคิด
ความรู้ที่ผ่านมา และแสดงออกเป็นความรู้สึกต่อสิ่งของ หรือสถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่ง

จากความหมายทั้งหมด ทัศนคติจึงเป็นแนวความคิดเห็นที่บุคคลมีต่อสิ่งต่าง ๆ รอบตัวทั้งที่
จับต้องได้ และไม่ได้ เป็นความพร้อมที่จะแสดงออกเป็นพฤติกรรมที่สอดคล้องกับแนวความคิดเห็น
ของตน ทัศนคติต่อความปลอดภัยในการทำงานของคนงานแต่ละคน จึงเป็นสิ่งสะท้อนให้เห็นถึงองค์
ความรู้หรือการได้รับข้อมูลเกี่ยวกับความปลอดภัย ตลอดจนประสบการณ์ที่ผ่านมาว่าคนงานมีความ
เห็นอย่างไร และจะมีการแสดงออกในทิศทางใด

องค์ประกอบของทัศนคติ

โรเซนเบิร์ก และฮอฟแลนด์ (Rosenberg and Hovland, 1960 อ้างถึงในจิระวัฒน์
วงศ์สวัสดิวัฒน์, 2538) ⁽¹⁸⁾ ได้แบ่งองค์ประกอบของทัศนคติออกเป็น 3 ด้านด้วยกันดังนี้

1. อารมณ์ (Affective) ความรู้สึกชอบ / ไม่ชอบ เช่น คนที่เคยมีประสบการณ์เกี่ยวกับ
อุบัติเหตุจะมีอารมณ์ความรู้สึกร่วมกับเหตุการณ์นั้น
2. ความรู้ (Cognitive) เป็นการรับรู้หรือความเชื่อของบุคคลต่อสิ่งเร้า นั้น เช่น ความรู้หรือ
ความเชื่อเดิมที่มีต่อการปฏิบัติงานอย่างปลอดภัย
3. พฤติกรรม (Behavioral) เป็นความโน้มเอียงที่จะกระทำหรือปฏิบัติอย่างใดอย่างหนึ่งต่อ
สิ่งเร้า นั้น เช่น การปฏิบัติงานอย่างปลอดภัย

คุณลักษณะของทัศนคติ

คุณลักษณะของทัศนคติเป็นสิ่งที่น่าสนใจ เพราะมีส่วนเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมต่าง ๆ ของบุคคล จิระวัฒน์ วงศ์สวัสดิวัฒน์ (2538) ⁽⁶⁾ รวบรวมคุณลักษณะที่สำคัญของทัศนคติไว้ดังนี้

1. ทัศนคติเกิดจากการเรียนรู้ ดังนั้นประสบการณ์ และความรู้จึงมีอิทธิพลอย่างมากต่อทัศนคติ ซึ่งจะต้องผ่านการรับรู้ แรงจูงใจ ความสนใจที่จะเลือกรับรู้ในสิ่งที่ตรงกับความต้องการ
2. ทัศนคติเป็นการประเมิน เกิดจากการประเมินความคิดหรือความเชื่อที่มีอยู่ต่อสิ่งของ บุคคลหรือเหตุการณ์ การที่จะมีทัศนคติอย่างไรขึ้นอยู่กับผลการประเมิน ซึ่งจะทำให้เกิดความรู้สึกทางบวกหรือลบต่อสิ่งนั้น
3. ทัศนคติมีคุณภาพและความเข้ม บ่งบอกถึงความมากน้อยของความชอบ/ไม่ชอบ เช่น ชอบมาก ปานกลาง ชอบน้อย หรือไม่ชอบเลย
4. ทัศนคติมีความคงทนไม่เปลี่ยนแปลง ในกรณีที่มีการสะสมประสบการณ์เกี่ยวกับสิ่งนั้น โดยผ่านการเรียนรู้มานาน
5. ทัศนคติต้องมีสิ่งที่เหมาะสม คือจะต้องมีทัศนคติต่อสิ่งใด ต่ออะไร ต่อใคร
6. ทัศนคติต้องมีลักษณะความสัมพันธ์ แสดงความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับสิ่งของ บุคคลอื่น หรือสถานการณ์

อย่างไรก็ตามถึงแม้ว่าทัศนคติจะเกิดจากการเรียนรู้ และประสบการณ์ทั้งทางตรงหรือทางอ้อมของบุคคล แต่ทัศนคติก็แตกต่างกันไป เช่น บุคคล 2 คน เรียนรู้เกี่ยวกับเรื่องใดเรื่องหนึ่ง หรือมีประสบการณ์ในเรื่องนั้นพร้อมกัน ก็เชื่อว่าทั้ง 2 คนจะมีทัศนคติเหมือนกันเสมอไป เพราะปัจจัยอื่น ๆ เช่น เพศ อายุ สถานภาพทางสังคม ฐานะทางเศรษฐกิจ ฯลฯ ก็มีอิทธิพลต่อความรู้สึกและการแสดงออก ดังนั้นผลที่มีต่อการเกิดหรือการเปลี่ยนแปลงทัศนคติย่อมแตกต่างกันด้วย

ลักษณะโครงสร้างของทัศนคติ

จิระวัฒน์ วงศ์สวัสดิวัฒน์ (2538) ⁽⁶⁾ แบ่งโครงสร้างของทัศนคติไว้ดังนี้

1. ขนาดหรือระดับความเข้ม (Magnitude or valence) หมายถึง ระดับมากน้อยของทัศนคติ (ความชอบมาก-น้อย) ทัศนคติที่มีระดับความเข้มมากจะเปลี่ยนยากกว่ามีระดับความเข้มน้อย

2. ความซับซ้อน (Complexity of attitude) หมายถึง ทศนคติต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใดจะมีความเชื่อหลายอย่างเป็นพื้นฐาน เช่น ทศนคติต่อความปลอดภัยของคนงานคนหนึ่งเกิดจากความเชื่อที่ว่าถ้าทำงานตามวิธีที่ถูกต้องจะปลอดภัย เชื่อว่าการสวมเครื่องป้องกันจะช่วยให้ปลอดภัย เป็นต้น

3. อันดับความสำคัญ (Centrality) หมายถึง ถ้าทศนคติที่ฝังลึกมากเท่าใดก็ยิ่งมีความสำคัญต่อผู้เป็นเจ้าของมากเท่านั้น

4. ความเด่น (Salience) หมายถึง ทศนคติที่เด่นในความคิดคำนึงของผู้เป็นเจ้าของย่อมจะกระตุ้นให้เกิดการกระทำได้ง่ายกว่าทศนคติที่มีลักษณะตรงข้าม เช่น การเป็นคนรักความอิสระจึงคิดว่าคนเราควรจะมีอิสระในการทำงาน และไม่ยอมปฏิบัติตามคำสั่งใคร

หน้าที่ของทศนคติ

คอสเทลโล และซัลคาย (Costello and Zalkind, 1963 อ้างถึงในลินนี่ ประทับศร, 2543:46) ⁽¹⁸⁾ กล่าวถึงหน้าที่และประโยชน์ของทศนคติไว้ 4 อย่าง

1. หน้าที่ให้ความเข้าใจ (Understanding or knowledge function) ช่วยให้เข้าใจ ได้เรียนรู้ และสามารถอธิบายหรือคาดคะเนการกระทำของตนเองและบุคคลอื่น

2. หน้าที่ป้องกันตนเอง (Ego-defense or protect their self-esteem) บ่อยครั้งที่บุคคลต้องหาทางออกให้กับตนเอง เพื่อความสบายใจ เช่น คนงานที่ไม่ชอบใส่เครื่องป้องกันอันตราย ก็จะทำทางออกว่าการที่ทำแบบนี้ก็เพราะว่าช่วยให้งานเสร็จเร็วขึ้น

3. หน้าที่ในการปรับตัว (Adjustive function or need satisfaction) ช่วยให้ปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมและสังคม เช่น คนงานใหม่มักจะปฏิบัติตามที่เพื่อนร่วมงานทำมาก่อน

4. หน้าที่แสดงออกค่านิยม (Value expression) ช่วยให้บุคคลแสดงออกซึ่งค่านิยมของตนเอง เช่น คนที่เห็นความสำคัญของสุขภาพร่างกาย ก็จะแสดงออกโดยการปฏิบัติงานอย่างปลอดภัย

ทฤษฎีเกี่ยวกับการเกิด หรือเปลี่ยนทศนคติ

ทฤษฎีที่อธิบายถึงการเกิด หรือเปลี่ยนทศนคติมีอยู่หลายทฤษฎี โดยในการศึกษานี้เลือกมาอธิบายดังนี้ ⁽¹⁹⁾

1. ทฤษฎีความสอดคล้อง (Consistency Theory)

มีพื้นฐานอยู่ที่ภาวะความสมดุลทำให้ทัศนคติมีความคงที่ไม่เปลี่ยนแปลง ส่วนภาวะไม่สมดุลเกิดจากการรับรู้ที่ไม่สอดคล้องทำให้เกิดความเครียด และกระตุ้นให้เปลี่ยนทัศนคติ

2. ทฤษฎีความขัดแย้ง (Dissonance Theory)

ความรู้ ความเห็น ความเชื่อ เมื่อขัดแย้งกันจะทำให้ไม่สบายใจ ถ้ามากถึงระดับหนึ่งก็จะเปลี่ยนความเชื่อหรือพฤติกรรม หรืออาจลดความขัดแย้งนั้นโดยหาความรู้หรือเหตุผลอธิบาย

3. ทฤษฎีการเรียนรู้ (Learning Theory)

ต้องอาศัยการเสริมแรง การวางเงื่อนไข เช่น การจัดอบรม การฝึกสอน ฯลฯ

4. ทฤษฎีการพิจารณาตัดสินสังคม (Social Judgement Theory)

เชื่อว่าข้อมูลที่มาจากแหล่งที่มีความน่าเชื่อถือได้สูงจะมีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนทัศนคติ และเชื่อว่าทัศนคติเดิมมีอิทธิพลต่อการพิจารณาข้อมูลที่ได้รับ

5. ทฤษฎีหน้าที่ของทัศนคติ (Functional Theory)

ทัศนคติที่ทำหน้าที่ต่างกันจะถูกเร้าด้วยสถานการณ์ที่ต่างกันและเปลี่ยนเนื่องจากอิทธิพลที่ไม่เหมือนกัน

6. ทฤษฎีตามแนวคิดของทริแอนดิส

เมื่อองค์ประกอบด้านใดด้านหนึ่งของทัศนคติเปลี่ยน อีก 2 องค์ประกอบก็มีแนวโน้มเปลี่ยนตามทิศทางเดียวกัน เช่น เมื่อองค์ประกอบด้านความรู้เปลี่ยน จะทำให้ความรู้สึกเปลี่ยนตาม สุดท้ายพฤติกรรมก็มีแนวโน้มเปลี่ยนด้วย

จากหน้าที่ของทัศนคติ และการเปลี่ยนทัศนคติดังกล่าว อาจแสดงให้เห็นได้ว่าบุคคลจะเกิดหรือเปลี่ยนทัศนคติได้เพราะอะไรบ้าง เช่น ถ้าทัศนคติทำหน้าที่ให้ความรู้ ความเข้าใจ บุคคลก็จะยินดีรับทราบข้อมูลเพื่อช่วยให้เกิดความเข้าใจมากขึ้น ถ้าทัศนคติทำหน้าที่ป้องกันตนเอง อาจเปลี่ยนทัศนคติได้ยาก ถ้าทัศนคติทำหน้าที่ช่วยปรับตัว อาจเปลี่ยนได้ยากหากไม่มีทัศนคติอื่นมาเป็นตัวเลือก ถ้าทัศนคติแสดงออกถึงค่านิยม อาจเปลี่ยนได้ยากถ้าไม่ได้เริ่มจากการเปลี่ยนค่านิยมเดิมเป็นต้น นอกจากนี้พบว่า การเปลี่ยนทัศนคติ โดยส่วนใหญ่จะเปลี่ยนโดยมีกระบวนการต่อเนื่องมากกว่าเปลี่ยนอย่างกระตันทัน จึงเห็นได้ว่าทัศนคตินั้นมีความสำคัญในการกำหนดหรือทำนายพฤติกรรมได้ และในขณะเดียวกันพฤติกรรมก็มีผลต่อทัศนคติด้วยเช่นกัน เช่น ถ้าบุคคลมีทัศนคติต่อความปลอดภัยในการทำงานที่ดี จะส่งผลให้มีพฤติกรรมการทำงานอย่างปลอดภัย แต่ถ้าบุคคลมีทัศนคติต่อความปลอดภัยในการทำงานที่ไม่ดี ก็จะไม่ตระหนักถึงความปลอดภัยในการทำงาน เช่น ไม่สวมใส่อุปกรณ์ป้องกันอันตราย

การวัดทัศนคติ

อุทุมพร (ทองอุไทย) จามรมาน ⁽¹¹⁾ กล่าวว่า โดยทั่วไปการวัดทัศนคติมักจะหมายถึงสภาวะทางจิตที่กำหนดการคิดที่มีพื้นฐานมาแล้ว โดยชี้ให้เห็นความแตกต่างระหว่างความคิดเห็นและความเชื่อ ความคิดเห็น หมายถึง สภาวะทางจิตเฉพาะเรื่อง ส่วนความเชื่อ หมายถึง สิ่งที่คุณส่วนมากเห็นพ้องต้องกัน

การวัดทัศนคติมีหลายวิธีทั้งทางตรงและทางอ้อม การวัดทางตรงเป็นการใช้สเกลวัดในแบบต่าง ๆ ส่วนการวัดทางอ้อมเป็นการสังเกตพฤติกรรม โดยส่วนใหญ่แล้วนิยมใช้การวัดทางตรง ด้วยสเกลวัดทัศนคติ (Attitude Scale) ที่สำคัญ ๆ มีดังนี้ ⁽¹³⁾

1. สเกลจัดอันดับ (Rating Scale) เป็นการให้บุคคลจัดอันดับในเรื่องใดเรื่องหนึ่งว่าจะจัดอันดับตัวเองว่าเป็นอย่างไร คำตอบส่วนใหญ่จะอยู่ในจุดกลางเพราะคนทั่วไปไม่นิยมแสดงออกซึ่งความรุนแรง
2. ลิเคิทสเกล (Likert Scale) เป็นวิธีที่นิยมมากที่สุด เพราะง่ายแก่การวัดระดับทัศนคติ ซึ่งคำตอบสำหรับในแต่ละข้อความสามารถตอบได้ 5 ทาง คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วย และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง การให้คะแนนก็จะพิจารณาตามลักษณะของข้อความเชิงบวก/ลบ
3. เธอร์สโตนสเกล (Thurstone Scale) เป็นการให้น้ำหนักหรือคะแนนแต่ละข้อความที่ประกอบขึ้นเป็นสเกล ข้อความแต่ละข้อความจะมีน้ำหนักในแต่ละช่วงเท่ากัน
4. กัทแมนสเกล (Guttman Scale) เป็นการวิเคราะห์มาตราส่วน เช่น ถ้าตอบเห็นด้วยกับข้อความในข้อ 2 แล้ว จะต้องเห็นด้วยกับข้อความ 1 มาก่อน ในลักษณะนี้ไปเรื่อย ๆ

พฤติกรรม

พฤติกรรมเปรียบเสมือนผลรวมจากปัจจัยทุก ๆ ด้านของบุคคลที่แสดงออกมา ซึ่งความหมายต่าง ๆ ของพฤติกรรมมีดังนี้

ประภาเพ็ญ สุวรรณ (2526) ⁽¹⁵⁾ กล่าวว่า พฤติกรรมหมายถึงกิจกรรมทุกประเภทที่มนุษย์กระทำ ไม่ว่าสิ่งนั้นจะสังเกตได้หรือไม่ได้ เช่น การทำงานของหัวใจ กล้ามเนื้อ การเดิน การพูด การคิด ความรู้สึก ความชอบ เป็นต้น

สมชาย ระมาศ (2541) ⁽¹³⁾ กล่าวว่า พฤติกรรมเป็นการกระทำที่บุคคลแสดงออกมาหรือตอบสนองต่อสถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่งหรือสิ่งต่าง ๆ ที่มากระตุ้น ซึ่งอาจจะเป็นไปโดยรู้ตัว ไม่รู้ตัว และบุคคลอื่นสังเกตเห็นการกระทำนั้นได้หรือไม่ก็ตาม

ลิตธิโชค วรานุสันติกุล (2531 อ้างถึงในนลินี ประทับศร, 2543:53) ⁽¹⁶⁾ ให้ความหมายว่า พฤติกรรม คือ การกระทำของอินทรีย์ (Organism) หรือสิ่งมีชีวิต การกระทำนี้รวมถึงการกระทำที่เกิดขึ้น ทั้งที่ผู้กระทำรู้สึกตัวและไม่รู้สึกตัวในขณะที่กระทำ รวมทั้งการกระทำที่สังเกตได้หรือไม่ได้ด้วย พฤติกรรมจึงสามารถแบ่งออกเป็น 2 ประเภท ดังนี้

1. พฤติกรรมภายนอก (Overt Behavior) เช่น เดิน วิ่ง อ่านหนังสือ หรือ ความดันโลหิต
2. พฤติกรรมภายใน (Covert Behavior) เช่น ความคิด ทศนคติ ความเชื่อ การรับรู้

องค์ประกอบของพฤติกรรม

พฤติกรรมมีองค์ประกอบอยู่ 3 ส่วน ตามทฤษฎีของ บลูม (Benjamin S. Bloom, 1971 อ้างถึงในกรรณา วรภักดีภมร, 2544:25-6) ⁽¹⁰⁾

1. พฤติกรรมด้านพุทธิปัญญา (Cognitive Domain) เกี่ยวข้องกับการรับรู้ การจำข้อเท็จจริงต่าง ๆ และทักษะทางสติปัญญา ซึ่งแบ่งออกเป็น 6 ระดับ
 - 1.1 ความรู้ (Knowledge) จดจำและระลึกได้
 - 1.2 ความเข้าใจ (Comprehension) นำเอาข้อมูล/ปัจจัยที่ได้มาใช้
 - 1.3 การประยุกต์ใช้ (Application) เอาความเข้าใจ วิธี หรือกฎเกณฑ์ต่าง ๆ ไปใช้
 - 1.4 การวิเคราะห์ (Synthesis) นำองค์ประกอบต่าง ๆ มารวมให้สมบูรณ์ เพื่อให้เกิดความกระจ่าง
 - 1.5 การประเมินผล (Evaluation) พิจารณา และตัดสินใจด้วยมาตรฐานที่ผู้อื่นกำหนด หรือกำหนดขึ้นเอง
2. พฤติกรรมด้านทัศนคติ (Affective Domain) เป็นเรื่องของความรู้สึกต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งออกมาในรูปการปฏิเสธหรือยอมรับ การปรับปรุงเปลี่ยนแปลงค่านิยมที่ยึดถืออยู่ เป็นพฤติกรรมที่เกิดภายในจิตใจ (Receiving or attending) การตอบสนอง (Responding) การเกิดค่านิยม (Valuing) การจัดกลุ่ม (Organizing) และแสดงลักษณะตามค่านิยมที่ยึดถือ
3. พฤติกรรมการปฏิบัติ (Psychomotor Domain) เป็นการแสดงออกที่สังเกตได้ หรืออาจเป็นพฤติกรรมที่ล้าช้า คือไม่ได้ปฏิบัติทันที แต่คาดว่าจะปฏิบัติต่อไป

จากความหมาย , ประเภท และองค์ประกอบของพฤติกรรม สามารถสรุปได้ว่า พฤติกรรมเป็นการตอบสนองต่อสิ่งเร้าภายใต้สถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่ง ซึ่งอาจแสดงออกมาเป็นการกระทำ กิริยา ท่าทาง หรือแสดงออกมาทางคำพูด ซึ่งพฤติกรรมที่จะแสดงออกมาทั้งหมดจะต้องมาจากความรู้ ความรู้สึก และการปฏิบัติ พฤติกรรมต่อความปลอดภัยในการทำงานจึงเป็นการกระทำ แสดงออกในทางที่จะทำให้เกิดความปลอดภัยทั้งกับตนเอง และผู้อื่น ขณะที่ปฏิบัติงานอยู่ภายใต้สภาวะแวดล้อมต่าง ๆ ในที่ทำงาน

ตามหลักพฤติกรรมศาสตร์ เชื่อว่าพฤติกรรมความปลอดภัยจะเกิดขึ้นได้ ต้องมีปัจจัยต่าง ๆ หลายประการด้วยกัน ซึ่งจำแนกได้ 3 ลักษณะ (สมถวิล เมืองพระ , 2537) ⁽¹⁹⁾

1. ปัจจัยที่ช่วยโน้มน้าว (Predisposing Factors) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวกับความรู้ ความเข้าใจ ความเชื่อ ทักษะ และค่านิยมของบุคคลที่มีต่อเรื่องใดเรื่องหนึ่งที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมของบุคคล ซึ่งพฤติกรรมนี้เกิดขึ้นจากการเรียนรู้ด้วยตนเอง หรือประสบการณ์ที่ได้รับ

2. ปัจจัยที่ช่วยสนับสนุน (Enabling Factors) เป็นปัจจัยที่เกิดขึ้นจากการที่บุคคลต่าง ๆ มีโอกาสที่จะใช้บริการหรืออุปกรณ์ รวมทั้งสิ่งต่าง ๆ ที่มีอยู่และจัดหาไว้ให้ได้อย่างทั่วถึง เช่น สถานพยาบาล อุปกรณ์ป้องกันอันตราย เป็นต้น

3. ปัจจัยที่ช่วยเสริมสร้าง (Reinforcing Factors) เป็นปัจจัยที่นอกเหนือจากปัจจัยข้างต้น ได้แก่ปัจจัยที่เกิดจากการกระทำของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติทั้งทางตรงและทางอ้อม เช่น ครอบครัว ญาติ เพื่อน นายจ้าง หรือบุคคลากรอื่น ๆ รวมทั้งบุคคลที่เป็นสิ่งแวดล้อมในสังคมภายนอกบ้านหรือที่ทำงานด้วย ซึ่งบุคคลเหล่านี้จะมีอิทธิพลต่อการปลูกฝังหรือเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมโดยการสั่งสอน อบรม กระตุ้นเตือน ชักจูง เป็นตัวอย่าง ดูแลควบคุม รวมทั้งส่งเสริมให้เกิดการปฏิบัติที่ถูกต้อง

สิ่งกำหนดพฤติกรรม

ในการแสดงออกทางพฤติกรรมแต่ละครั้งนั้นจะต้องมีสิ่งกำหนดพฤติกรรม ที่จะทำให้สามารถเข้าใจการเกิด หรือการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมนั้น ๆ ได้มากขึ้น แบนดูรา (Bandura, 1977 อ้างถึงใน ประเทือง ภูมิภักทราคม, 2535:66-7) ⁽²⁰⁾ กล่าวถึงสิ่งกำหนดพฤติกรรมของมนุษย์ไว้ 2 ประการ คือ

1. ตัวกำหนดพฤติกรรมที่เกิดขึ้นก่อนพฤติกรรม (Antecedent Determinants) อธิบายว่า ถ้ามีเหตุการณ์ต่าง ๆ เกิดขึ้นในสิ่งแวดล้อมนั้นเป็นประจำจะทำให้บุคคลคาดการณ์ได้ว่าถ้ามีสิ่งหนึ่งเกิดขึ้นอีกสิ่งหนึ่งก็จะตามมา และถ้าบุคคลนั้นมีสติปัญญาสูงก็จะสามารถคาดการณ์ถึงเหตุการณ์ที่จะ

เกิดขึ้นได้ และเลือกปฏิบัติให้สอดคล้องกับสิ่งที่เขาคาดไว้ ดังนั้นการเรียนรู้ความสัมพันธ์ดังกล่าวจะมีผลต่อการเกิดหรือไม่เกิดพฤติกรรม หรือมีผลต่อการคงอยู่หรือหายไปของพฤติกรรม เช่น ขณะเชื่อมเหล็กจะมีแสงจ้ามาก คนงานจึงใส่แว่นตากันแสง เพราะคาดว่าแสงจะทำให้ตาพร่ามัว หรือเมื่อจะต้องเดินผ่านบริเวณที่มีชั้นวางของที่สูง คนงานจึงหยิบหมวกมาใส่ เพราะเกรงว่าของนั้นจะตกใส่ศีรษะ เป็นต้น ฉะนั้นตัวกำหนดพฤติกรรมที่เป็นสิ่งเร้าจึงได้แก่สิ่งเร้าต่าง ๆ ที่มากระตุ้นให้เกิดพฤติกรรม และเป็นสิ่งเร้าที่ปรากฏในสภาพแวดล้อมของบุคคลซึ่งเกิดก่อนพฤติกรรม

2. ตัวกำหนดที่เป็นผลกรรม (Consequent Determinants) อธิบายว่า การเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ ในสังคมเป็นการเรียนรู้เงื่อนไขผลกรรมว่า พฤติกรรมใดกระทำแล้วจะได้รับรางวัลหรือผลกรรมทางบวก และพฤติกรรมใดทำแล้วจะได้รับผลกรรมทางลบ ทำให้บุคคลเลือกปฏิบัติในทางที่จะได้รับผลกรรมทางบวก หรือการเสริมแรง และหลีกเลี่ยงการปฏิบัติในทางที่จะได้รับผลกรรมทางลบหรือการลงโทษ เช่น เมื่อเพื่อนร่วมงานประสบอุบัติเหตุถูกเครื่องจักรตัดนิ้วขาดเพราะไม่ได้ปฏิบัติตามวิธีการทำงานกับเครื่องจักร คนงานคนอื่นที่เห็นเหตุการณ์จึงพากันให้ความสำคัญกับการปฏิบัติตามวิธีการทำงานมากขึ้น หรือเมื่อคนงานยกของเป็นจำนวนมากในแต่ละครั้งแล้วพบว่าทำให้งานเสร็จเร็วขึ้น ทำให้มีเวลาได้หยุดพัก การยกของครั้งต่อไป คนงานจึงยกด้วยจำนวนมากเช่นเดิม เป็นต้น ดังนั้นการเกิดพฤติกรรมจึงขึ้นอยู่กับผลกรรม อย่างไรก็ตามการเรียนรู้เงื่อนไขผลกรรมนี้สามารถเรียนรู้ได้ทั้งจากประสบการณ์ตรงและจากการสังเกตการกระทำของคนอื่น

นอกจากนี้ พัฒน์ สุจันงค์ (2522:80 อ้างถึงในสมชาย ระมาศ, 2541:21-2) ⁽¹³⁾ กล่าวถึงสิ่งที่มีอิทธิพลต่อการเกิดหรือเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมมนุษย์ ว่าได้แก่

1. กลุ่มสังคม (Social Group) ได้แก่ กลุ่มเพื่อนบ้าน กลุ่มเพื่อนร่วมงาน ฯลฯ
2. บุคคลที่เป็นแบบอย่าง (Identification Figure) ได้แก่ พ่อแม่ พี่น้อง หัวหน้า ฯลฯ
3. สถานภาพ (Status) เช่น เพศ อายุ
4. ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี (Technology Development) เช่น เครื่องมือทุ่นแรงต่าง ๆ ทำให้การปฏิบัติงานจากที่เคยต้องออกแรงมาก เปลี่ยนเป็นการคุมให้เครื่องจักรทำงานแทน
5. กฎหมาย หรือกฎเกณฑ์ (Rules) เช่น ถ้าหากไม่สวมเครื่องแบบขณะปฏิบัติงาน จะถูกหัวหน้างานหรือฝ่ายบุคคลตักเตือน
6. ศาสนา (Religion) คนที่นับถือศาสนาต่างกันก็อาจแสดงพฤติกรรมที่ต่างกัน
7. ขนบธรรมเนียม ประเพณี ความเชื่อต่าง ๆ (Morals)
8. สิ่งแวดล้อม (Environment) เช่น คนต่างจังหวัดกับคนกรุงเทพฯ มีพฤติกรรมที่ต่างกันไป
9. ทักษะคติ (Attitude)

10.การเรียนรู้ (Learning)

ทฤษฎีที่เกี่ยวกับการเกิด หรือเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม

นักจิตวิทยาในกลุ่มพฤติกรรมนิยมเชื่อว่า การเกิด และการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในภายหลังมักเกิดจากกระบวนการเรียนรู้เป็นสำคัญ ในขณะที่เดียวกันก็มีอีกหลายทฤษฎีที่อธิบายถึงหลักการไว้ ซึ่งในการศึกษานี้เลือกศึกษาทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมต่อความปลอดภัย ดังนี้

1. ทฤษฎีการรับรู้ประสิทธิภาพแห่งตน (Theory of Self-Efficacy)

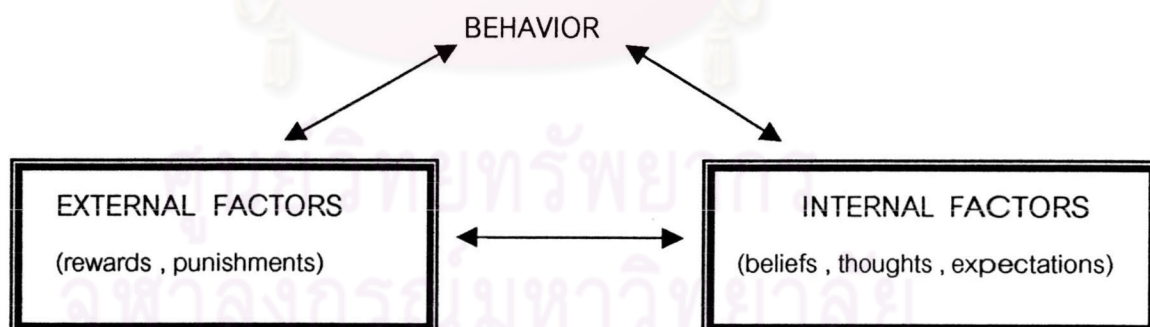
อัลเบิร์ต แบนดูรา (Albert Bandura ,1977 อ้างถึงใน Jerry M. Beurger:348-353)⁽²¹⁾

พัฒนามาจาก หลักการเรียนรู้ทางสังคมที่ได้อ้างถึงไว้ในสิ่งกำหนดพฤติกรรมว่า พฤติกรรมมนุษย์เกิดจากการเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ ทั้งทางตรงและทางอ้อม ซึ่งในการเกิดการเรียนรู้ทางสังคมนี้จะมีลักษณะที่ต้องอาศัยซึ่งกันและกัน (Reciprocal Determinism) ของสิ่งต่อไปนี้

- ปัจจัยภายในตัวบุคคล (Internal Factors) เช่น ความเชื่อ ความคิด ความหวัง
- ปัจจัยทางพฤติกรรม (Behavior)
- ปัจจัยภายนอกตัวบุคคล (External Factors) เช่น การได้รับรางวัล การเลื่อน

ตำแหน่ง การขึ้นเงินเดือน การลงโทษ ฯลฯ

โดยทั้ง 3 ปัจจัยมีความสัมพันธ์กันดังนี้



Bandura' s Reciprocal Determinism Model : 1977

สิ่งเหล่านี้มีอิทธิพลแก่กันแตกต่างกันไปตามปัจจัยของแต่ละบุคคล หรือกิจกรรมนั้น ๆ หมายความว่า บุคคลแสดงการกระทำโดยรับรู้ความสามารถของตนและคาดหวังถึงผลกระทบบางอย่าง ซึ่งประสิทธิผลแห่งตนที่บุคคลรับรู้และผลกระทบตามความคาดหวังของบุคคล จะส่งกลับไปมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมต่าง ๆ ทฤษฎีนี้มีสมมติฐานว่าคนเรามีกระบวนการเชิงปัญญา หรือกระบวนการความรู้ (Cognitive Ability) ที่สามารถแสดงพฤติกรรมออกมาได้โดยการคิดหรือการดูตัวอย่างจากผู้อื่นหรือ การเลียนแบบผู้อื่น โดยก่อนที่จะแสดงพฤติกรรมจะมีความคาดหวังอย่างน้อย 2 อย่าง คือ ผลการกระทำ (Outcome) และความสามารถของตนเอง (Efficacy) ที่จะทำด้วย ถ้าพบว่าตัวเองน่าจะมี ความสามารถที่จะทำได้ก็จะทำ และจะไม่ทำถ้าพบว่าตัวเองไม่มีความสามารถที่จะทำได้

ดังนั้นการที่คนจะมีพฤติกรรมความปลอดภัยต่อการทำงานที่ดี จะต้องมีความรู้และความ มั่นใจว่าตนเองสามารถจะป้องกันอันตรายจากการทำงานได้

2. ทฤษฎีการกระทำด้วยเหตุผล (Theory of Planned Behavior)

ทฤษฎีได้รับการพัฒนาขึ้นโดย แอจเซน และ ฟิชบายน์ (Ajzen and Fishbein, 1975 อ้างถึงในประภาเพ็ญ สุวรรณ, 2526) ⁽¹⁵⁾ ทฤษฎีนี้กล่าวว่า ทักษะคิดมีความเกี่ยวข้องกับความสำเร็จ โดยทั่วไปบุคคลที่เชื่อว่าหากปฏิบัติอย่างหนึ่งผลจะออกมาในแง่บวก ก็จะมีทัศนคติดีกับการปฏิบัตินั้น ความเชื่อนี้เรียกว่า “ความเชื่อต่อพฤติกรรม” (Behavior Beliefs) หรือเกี่ยวกับความเชื่อที่มีต่อบุคคล หรือกลุ่มบุคคลที่พิเศษ โดยจะเชื่อว่าบุคคล หรือกลุ่มบุคคลนี้คิดว่าตนเองควรหรือไม่ควรปฏิบัติ ความเชื่อนี้เรียกว่า “ความเชื่อต่อบรรทัดฐาน” (Normative Beliefs) เช่น การที่มีรายได้จากการทำงานเพิ่มขึ้นจะทำให้ในครอบครัวมีเงินพอใช้จ่าย คนงานจึงปฏิบัติงานด้วยความรวดเร็วเพื่อให้ได้ขึ้นงาน และ รายได้มากขึ้น เป็นต้น สรุปว่าพฤติกรรมของบุคคลจะถูกกำหนดโดยเจตจำนง และเจตจำนงนี้ถูก กำหนดด้วยความรู้สึกนึกคิดหรือทัศนคติ และอิทธิพลของสังคม ความรู้สึกนึกคิดเป็นผลจากการ ประเมินพฤติกรรมโดยอาศัยข้อมูลที่มีอยู่ว่าการกระทำนั้นดีหรือไม่ ส่วนอิทธิพลทางสังคมเป็นการรับรู้ เกี่ยวกับกลุ่มสังคมว่าต้องการให้กระทำหรือไม่กระทำ

ดังนั้นการที่จะมีพฤติกรรมความปลอดภัยต่อการทำงานที่ดี คนงานจะคำนึงถึงผลของการ กระทำนั้นว่าจะออกมาในด้านดีต่อตนเอง และคนอื่น

3. รูปแบบความเชื่อด้านสุขภาพ (The Health Belief Model)

แบบจำลองนี้พัฒนาจากนักจิตวิทยาสังคม 4 ท่านคือ ฮอชไบม คีจเลส ลีเวนทัล และ โรเซนสต็อก (Godfrey M.Hochbaum, S.Stephen Kegeles, Howard Levental and Irwin M.Rosenstock, 1966 อ้างถึงในปีทมา พุ่มมาพันธ์, 2542) ⁽²²⁾ เชื่อว่าสุขภาพที่ดีในความคิดของแต่ละ คนนั้นไม่เหมือนกัน ทำให้มีผลต่อการยอมรับที่แตกต่างกันและมีผลกระทบถึงแรงจูงใจของแต่ละคนที่

จะทำให้เกิดพฤติกรรมต่าง ๆ บุคคลจะแสวงหาและปฏิบัติตามคำแนะนำด้านสุขภาพ (ด้านการป้องกัน เช่น การตรวจสุขภาพ หรือการฟื้นฟูสุขภาพ เช่น การไปรับการรักษาโรคตามโรคที่แพทย์ตรวจพบ) ภายใต้สถานการณ์เฉพาะอย่างเท่านั้น

หนทางที่บุคคลจะปฏิบัติหรือกระทำสิ่งใด เพื่อหลีกเลี่ยงการเกิดอุบัติเหตุหรือการเจ็บป่วยนั้น คือ จะต้องมีความเชื่อ ซึ่งมีหลักใหญ่อยู่ 4 ประการคือ

1. การรับรู้ต่อโอกาสเสี่ยงของการเกิดโรค (Perceived Susceptibility) หมายถึง การที่บุคคลรู้สึกว่าตนเองไม่สามารถต้านทานต่อสภาวะได้ ซึ่งจะแตกต่างกันในแต่ละบุคคลในเรื่องของการคาดคะเนว่าอาจป่วยซ้ำด้วยโรคเดิมอีก เช่น บางคนอาจปฏิเสธไม่เชื่อ หรือเชื่อว่ามีโอกาสเจ็บป่วยแน่นอน หรือมีโอกาสแต่ไม่มากนัก เพราะฉะนั้นการที่จะมีพฤติกรรมป้องกันการเจ็บป่วยจากอุบัติเหตุในงาน จึงขึ้นอยู่กับระดับการรับรู้ของบุคคลนั้นต่อโอกาสหรือความเสี่ยง

2. การรับรู้ความรุนแรงของโรค (Perceived Severity) หมายถึง การที่บุคคลตระหนักถึงความรุนแรงของการเจ็บป่วย และประเมินผลที่ตามมา เช่น พิกการ ตาย การหยุดงาน การเงินในครอบครัว และความสัมพันธ์กับเพื่อนหรือหัวหน้างาน

3. การรับรู้ถึงประโยชน์ (Perceived Benefits) หมายถึง ความเป็นไปได้และผลดีจากการกระทำพฤติกรรมที่ปลอดภัยต่อสุขภาพ

4. การรับรู้อุปสรรค (Perceived Barrier) หมายถึง การที่บุคคลคิดถึงระหว่างพฤติกรรมสุขภาพที่มีประโยชน์ การรับรู้ว่าพฤติกรรมสุขภาพจะทำให้เสียค่าใช้จ่าย เช่น ผลข้างเคียงจากการรักษา ความเจ็บปวด ความยากลำบาก การผิดหวัง การเสียเวลา เป็นต้น

สรุปได้ว่า การที่บุคคลจะมีพฤติกรรมความปลอดภัยที่ดีเกิดจากการมีความรู้ ความเข้าใจต่อสุขภาพที่ดี

การวัดพฤติกรรม

การศึกษาพฤติกรรมมีทั้งทางตรง และทางอ้อม โดยสมจิตต์ สุพรรณทัศน์ (อ้างถึงในสมชาย ระมาศ, 2541) ⁽¹³⁾ กล่าวถึงวิธีการศึกษาพฤติกรรมไว้ดังนี้

1. การศึกษาพฤติกรรมโดยตรง

1.1 การศึกษาพฤติกรรมสังเกตแบบให้ผู้ถูกสังเกตรู้ตัว (Direct Observation) เช่น ครูสังเกตพฤติกรรมนักเรียนในชั้น ซึ่งบางคนอาจไม่แสดงพฤติกรรมที่แท้จริง

1.2 การสังเกตแบบธรรมชาติ (Naturalistic Observation) เป็นการสังเกตโดยที่ไม่
รบกวนพฤติกรรมของผู้ถูกสังเกต ซึ่งจะได้พฤติกรรมที่แท้จริง

2. การศึกษาพฤติกรรมทางอ้อม

2.1 การสัมภาษณ์

2.2 การใช้แบบสอบถาม เหมาะสำหรับผู้ที่สามารถอ่านออกเขียนได้และสามารถถาม
พฤติกรรมในอดีต หรือแนวโน้มในอนาคตได้

2.3 การทดลอง เป็นการที่ผู้ถูกทดลองอยู่ในสภาพการควบคุมตามที่คุณศึกษา
ต้องการ

2.4 การบันทึก ให้ทำบันทึกพฤติกรรมตนเอง เช่น บันทึกประจำวัน พฤติกรรมการ
กิน การนอน การทำงาน ฯลฯ

ความสัมพันธ์ระหว่างความรู้ ทักษะ และพฤติกรรม

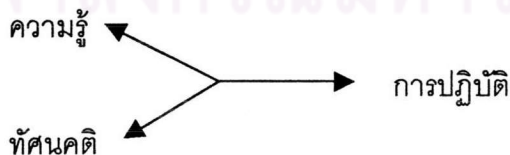
จากแนวคิดและทฤษฎีที่กล่าวมาทั้งหมดแสดงให้เห็นว่าการที่จะให้บุคคลเกิดพฤติกรรมความ
ปลอดภัยนั้น เกิดจากกระบวนการความสัมพันธ์ระหว่าง ความรู้ ทักษะ และพฤติกรรม ซึ่งมีความ
สัมพันธ์กันได้ 4 แบบตามที่ชาวสวทซ์ (Schwartz ,1975:28-31 อ้างถึงในนลินี ประทับศร,2543:58-9) ⁽¹⁶⁾
แบ่งไว้ ดังนี้

1. พฤติกรรมจะเป็นไปตามทักษะ และความรู้ที่บุคคลนั้นมีอยู่ โดยมีทักษะเป็นตัวกลาง
ระหว่างความรู้และพฤติกรรม คือ ทักษะจะเกิดจากความรู้ที่มีอยู่และพฤติกรรมจะแสดงออกไปตาม
ทักษะนั้น



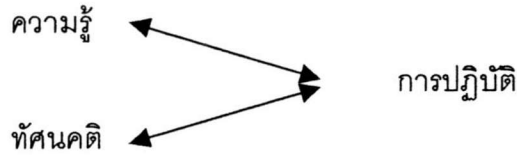
Schwartz ,1975

2. พฤติกรรมที่เกิดจากความรู้และทักษะมีความสัมพันธ์กัน หรือความรู้กับทักษะมีผล
ร่วมกัน เกี่ยวข้องกันก่อให้เกิดพฤติกรรม



Schwartz ,1975

3. ความรู้และทัศนคติต่างทำให้เกิดพฤติกรรมได้ โดยที่ความรู้และทัศนคติไม่มีความเกี่ยวข้อง



Schwartz ,1975

4. ความรู้มีผลต่อพฤติกรรมทั้งทางตรงและทางอ้อม เช่น บุคคลมีความรู้และพฤติกรรมตามความรู้นั้น หรือความรู้มีผลต่อทัศนคติก่อนแล้วพฤติกรรมที่เกิดขึ้นเป็นไปตามทัศนคตินั้น



Schwartz ,1975

บลูม และคณะ (Bloom et al.)⁽¹⁰⁾ อธิบายถึงความสัมพันธ์ของทั้ง 3 ไว้ดังนี้

1. ความรู้เป็นสิ่งที่มาก่อนการตัดสินใจชอบ/ไม่ชอบ โดยเมื่อบุคคลมีความรู้ที่ดีจะส่งผลให้เกิดความรู้สึกหรือทัศนคติที่ดีต่อเรื่องนั้น ๆ และถ้ามีทัศนคติที่ดีก็จะส่งผลให้บุคคลหาความรู้และเรียนรู้ในเรื่องนั้น ได้รวดเร็วและถูกต้องสามารถจำได้นาน และนำมาใช้เกิดประโยชน์ได้
2. ความรู้เป็นปัจจัยพื้นฐานที่มีผลต่อพฤติกรรม และในทางกลับกัน เมื่อบุคคลกระทำพฤติกรรมใด ๆ จะก่อให้เกิดการเรียนรู้หรือเรียกว่าความรู้นั้นตามมาจากพฤติกรรมนั้น
3. เมื่อบุคคลมีความรู้สึกหรือทัศนคติดีต่อสิ่งใด บุคคลนั้นจะพยายามปฏิบัติต่อสิ่งนั้นให้ดี และในทางกลับกันเมื่อปฏิบัติได้ดีก็จะทำให้รู้สึกชอบ พอใจ และสนใจที่จะทำต่อไป ซึ่งทัศนคติมีส่วนที่สัมพันธ์กับพฤติกรรมอยู่ 3 ส่วน คือ

3.1 พฤติกรรมด้านความรู้ความเข้าใจ เป็นพฤติกรรมที่เกี่ยวกับการใช้วิจารณญาณ เพื่อประกอบการตัดสินใจ

3.2 พฤติกรรมด้านความรู้สึกหรืออารมณ์ เป็นพฤติกรรมที่แสดงถึงความรู้สึก

3.3 การตอบสนอง เป็นการตอบสนองต่อสถานการณ์หรือสิ่งเร้าต่าง ๆ ซึ่งแสดงออกในลักษณะของการยินดี เต็มใจหรือพอใจที่จะตอบสนอง

สรุปได้ว่าความรู้หรือประสบการณ์เดิมช่วยในการเกิดทัศนคติและเป็นตัวกำหนดทัศนคติ ซึ่งทัศนคติก็ประกอบด้วยความรู้สึก ความรู้ และการปฏิบัติ ทัศนคติช่วยให้บุคคลแสดงออกถึงค่านิยมต่าง ๆ เป็นสาเหตุอย่างหนึ่งที่ก่อให้เกิดพฤติกรรม และพฤติกรรมนั้นก็อาจทำให้เกิดทัศนคติใหม่หรือเปลี่ยนแปลงทัศนคติได้ ในขณะที่เดียวกันพฤติกรรมก็ไม่ได้เกิดจากทัศนคติเพียงอย่างเดียวแต่ยังประกอบด้วยปัจจัยส่วนบุคคลด้านอื่น ๆ ด้วย ดังนี้

1. ปัจจัยด้านสังคมและประชากร (Socio-demographic variables) เช่น เพศ อายุ การศึกษา เป็นต้น
2. ปัจจัยด้านสังคมวิทยา (Socio-psychological variables) เช่น บุคลิกภาพ สถานภาพ กลุ่ม ครอบครัว เพื่อนฝูง เป็นต้น
3. ปัจจัยทางด้านโครงสร้างภูมิหลัง (Structure variables) เช่น ความรู้ โอกาสเสี่ยง เป็นต้น

2. แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับความปลอดภัยและอุบัติเหตุจากการทำงาน

ความปลอดภัยในการทำงาน

ความหมายโดยทั่วไปของคำว่า "ความปลอดภัย" จะเข้าใจกันว่าหมายถึง การไม่ได้รับบาดเจ็บ , การไม่มีภัย หรืออาจหมายถึงอุปกรณ์ป้องกันป้องกันอันตรายต่าง ๆ ก็ได้ และนอกจากนี้ก็มีผู้ให้ความหมายเกี่ยวกับความปลอดภัย โดยเฉพาะความปลอดภัยในการทำงานไว้ ดังนี้

แอนเดอร์สัน (Anderson,1989 อ้างถึงในรัตนวรรณ ศรีทองเสถียร,2542)⁽²³⁾ กล่าวว่าความปลอดภัย เป็นผลกระทบที่เกิดขึ้นน้อยที่สุดระหว่างบุคคล และอันตรายโดยใช้หลักพื้นฐานในการป้องกันอันตรายที่เกิดขึ้นกับตนเอง เช่น การบาดเจ็บหรือโรคจากการประกอบอาชีพ

วิฑูรย์ สิมะโชคดี และวีรพงษ์ เฉลิมจิระรัตน์ (2536, อ้างถึงในปัทมา พุ่มมาพันธ์,2542) ⁽²²⁾ กล่าวว่า ความปลอดภัย หมายถึง การปราศจากภัย รวมถึงการปราศจากอันตรายที่มีโอกาสเกิดขึ้นด้วย

สิริพัชร เปรมษ์เชื้อย (2543) ⁽²⁴⁾ ให้ความหมายว่า ความปลอดภัย เป็นสภาวะที่ปราศจากภัย อันตราย ความเจ็บป่วย ความเสี่ยงภัยที่ทำให้เกิดอุบัติเหตุหรือทำให้ต้องได้รับบาดเจ็บ ตาย หรือทรัพย์สินเสียหาย

นอกจากนี้ความปลอดภัยในการทำงานตามความหมายของ นลินี ประทับศร (2543) ⁽¹⁸⁾ หมายถึง สภาวะการณ์อันปราศจากอันตราย หรือการทำงานที่ไม่มีอันตราย ไม่อยู่ในสภาพที่เสี่ยงต่อการเกิดอุบัติเหตุ การบาดเจ็บ พิการ ตาย เกิดโรคจากการทำงาน และทรัพย์สินเสียหาย

ความหมายทั้งหมดของความปลอดภัยอาจสรุปได้ว่า หมายถึง การปราศจากภัย อันตราย สภาวะที่ไม่ได้อยู่ในความเสี่ยง ซึ่งอาจทำให้เกิดการบาดเจ็บ หรือสูญเสียได้ รวมถึงความสามารถในการป้องกันอันตรายต่าง ๆ การใช้อุปกรณ์ป้องกันภัย เป็นต้น ส่วนความปลอดภัยในการทำงานก็มีความหมายเหมือนกันแต่นำไปที่สภาวะในการปฏิบัติงาน หรือในสภาพแวดล้อมขณะปฏิบัติงานว่าจะไม่เกิดอันตราย ไม่อยู่ในภาวะเสี่ยง มีการใช้อุปกรณ์ป้องกัน ปฏิบัติตามวิธีการทำงานที่ถูกต้อง ซึ่งกระบวนการที่จะทำให้เกิดพฤติกรรมการทำงานที่ปลอดภัยได้นั้นก็ต้องศึกษาจากปัจจัยแวดล้อม ปัจจัยส่วนบุคคล สิ่งกำหนดพฤติกรรม รวมถึงศึกษาจากทฤษฎีการเกิด และเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมจากที่ได้กล่าวมาแล้ว

อุบัติเหตุจากการทำงาน

“อุบัติเหตุ” หมายถึง เหตุการณ์ อุบัติการณ์ทุกชนิดที่เกิดขึ้นโดยไม่มีการคาดคิดมาก่อน ซึ่งผลจากอุบัติเหตุมักทำให้เกิดความสูญเสีย บาดเจ็บ หรือเสียชีวิต สำหรับอุบัติเหตุจากการทำงาน หมายถึง อุบัติเหตุที่เกิดขึ้นในภาวะการจ้างงาน ที่ทำให้เกิดความสูญเสียต่อชีวิตคน เครื่องจักร สิ่งของ อาจเกิดขึ้นในทันทีทันใด หรือในช่วงเวลาถัดไปก็ได้ อุบัติเหตุนี้อาจจะเกิดในสถานที่ทำงานเอง หรือนอกสถานที่ทำงานก็ได้ เช่น เกิดระหว่างทางของพนักงานที่ต้องออกไปปฏิบัติงานตามภาระกิจที่มอบหมายจากเจ้าของกิจการ หรือจากสภาพของภาระงานที่ต้องทำ เป็นต้น (วิทยา อยู่สุข ,2542) ⁽²⁵⁾

โทมัส เจ แอนทอน (Thomas J. Anton, 1989) ⁽²⁶⁾ กล่าวว่า อุบัติเหตุหมายถึง สภาพการณ์ที่เกิดโดยไม่ได้ตั้งใจ ไม่ได้วางแผนไว้ หรือเกิดโดยที่ควบคุมไม่ได้ ส่วนอุบัติเหตุจากการทำงานก็มีผลกระทบกระเทือนต่อหน้าที่การงานของบุคคลที่เกิดอุบัติเหตุและบุคคลที่ทำงานอยู่ใกล้เคียง สาเหตุ

อาจมาจากวัตถุสิ่งของ หรือตัวคน เช่น การเคลื่อนไหวในบางท่าก็อาจก่อให้เกิดอุบัติเหตุได้ ส่วนการบาดเจ็บ คือสภาพการณ์ที่ร่างกายอยู่ในอันตราย

อุบัติเหตุไม่ใช่เรื่องที่เกี่ยวข้องกับเคราะห์กรรม หรือแม้แต่เกิดขึ้นเอง แต่เป็นเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นมาจากสาเหตุที่สามารถป้องกันได้ ผลกระทบจากอุบัติเหตุ โดยเฉพาะในโรงงานอุตสาหกรรมนั้นมีหลายประการ เช่น กระทบกระเทือนต่อการทำงานโดยต้องหยุดทำงาน ทำให้งานชะงัก เครื่องจักร เครื่องมือชำรุดเสียหาย ผลผลิตตกต่ำ ราคาต้นทุนของสินค้าเพิ่มสูงขึ้น ทางด้านตัวผู้ประสบอุบัติเหตุเอง อาจจะรอดได้อย่างหวุดหวิดหรือบาดเจ็บ หรือพิการ หรือถึงเสียชีวิตได้ (ณรงค์ ณ เชียงใหม่, 2537) ⁽⁷⁾

ประธาน กาญจนาลัย (2509:126 อ้างถึงในสมชาย ระมาศ, 2541:29) ⁽¹³⁾ ได้กล่าวว่าในทางการแพทย์ อุบัติเหตุ หมายถึง เหตุการณ์ที่เกิดขึ้นโดยมิได้คาดฝัน ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางเนื้อเยื่อ (Tissue) และทางเมตาบอลิซึมของร่างกายให้ปรากฏ ซึ่งเป็นผลทำให้เกิดความเสียหายแก่ทรัพย์สินเป็นอันตรายแก่ร่างกาย จิตใจ สังคม

อุบัติเหตุจากการทำงานจึงหมายถึง ผลจากการกระทำที่ไม่ปลอดภัยขณะปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นผลทำให้เกิดความเสียหายทั้งต่อตัวผู้ปฏิบัติ เพื่อนร่วมงาน เครื่องจักร เครื่องมือ ผลผลิต หัวหน้างาน หน่วยงาน หรือองค์กร

ลักษณะการเกิดอุบัติเหตุจากการทำงาน

I.L.O (International Labour Office, 1983 อ้างถึงในรัตนวรรณ ศรีทองเสถียร, 2542:23) ⁽²³⁾ สรุปการประชุมนานาชาติของนักสถิติแรงงาน ครั้งที่ 10 ปี 1962 ในการแบ่งลักษณะการเกิดอุบัติเหตุเพื่อสะดวกแก่การวิเคราะห์สาเหตุของอุบัติเหตุที่เกิดขึ้นในโรงงานอุตสาหกรรมไว้ดังนี้

1. ลักษณะการเกิดอุบัติเหตุที่แบ่งตามชนิดของอุบัติเหตุ คือ การพลัดตก การถูกวัตถุสิ่งของทับ การถูกชน เจ็บว กระทบก ยกเว้นการถูกหนีบหรือติด การออกแรงเกินกำลัง หรือการเคลื่อนที่ที่รุนแรงเกินไป การสัมผัสกับอุณหภูมิที่สูงหรือต่ำเกินไป การสัมผัสกับกระแสไฟฟ้า การสัมผัสกับสารพิษ และอุบัติเหตุชนิดอื่น ๆ

2. ลักษณะการเกิดอุบัติเหตุแบ่งตามแหล่งที่เกิดอุบัติเหตุ

- 2.1 เครื่องจักรกล เช่น มอเตอร์ เครื่องปั๊ม หรือชิ้นรูปโลหะ เป็นต้น
 - 2.2 วัตถุสิ่งของในการขนถ่ายหรือยก เช่น รถยก ล้อเลื่อน เป็นต้น
 - 2.3 เครื่องจักรกลและอุปกรณ์อื่น ๆ เช่น เครื่องทำความเย็น ระบบไฟฟ้า
 - 2.4 วัสดุ สาร รังสี เช่น ฝุ่นผง แก๊ส สารเคมี เป็นต้น
 - 2.5 สภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น ชื้นลื่นย ชื้นไต่ดิน เป็นต้น
3. ลักษณะการเกิดอุบัติเหตุแบ่งตามลักษณะของความบาดเจ็บ คือ กระตุกหัก/ร้าว ข้อต่อ เคลื่อน เคล็ดขัดยอก ฟกช้ำ ถูกไฟไหม้ ถูกตัด/เฉือนเนื้อหรืออวัยวะ แพ้สารพิษ
4. ลักษณะการเกิดอุบัติเหตุแบ่งตามอวัยวะของร่างกายที่เกิดการบาดเจ็บ คือ ศีรษะ คอ ลำตัว แขนช่วงบน/ล่าง ขาช่วงบน/ปลายขา ความบาดเจ็บทั่วไป

สาเหตุการเกิดอุบัติเหตุ

สาเหตุของการเกิดอุบัติเหตุจากการทำงานได้มีผู้แบ่งสาเหตุไว้มากมาย และแตกต่างกันไป ซึ่งโดยทั่วไปมักนิยมแบ่งสาเหตุ ดังนี้

1. สาเหตุโดยตรงของอุบัติเหตุ (Direct Accident)

1.1 เกิดจากการปฏิบัติงานที่ไม่ปลอดภัย (Unsafe Act) หมายถึง การกระทำหรือการปฏิบัติงานของคนมีผลทำให้เกิดความไม่ปลอดภัยกับตนเองและผู้อื่น⁽²⁵⁾ เช่น ใช้เครื่องมือหรือเครื่องจักรโดยไม่มีหน้าที่หรือรับมอบหมาย ทำงานเร็วเกินสมควร หรือใช้เครื่องในอัตราเร็วเกินกำหนด ทำลายเครื่องช่วยความปลอดภัย เพื่อประโยชน์อย่างอื่น ใช้อุปกรณ์ผิดพลาดหรือใช้อย่างไม่ระมัดระวัง ไม่สนใจคำห้ามเตือน ยืนทำงานในที่ที่ไม่ปลอดภัย ซ่อมหรือบำรุงรักษาเครื่องขณะที่เครื่องยนต์กำลังทำงาน หยอกล้อกันในขณะที่ทำงาน และไม่ใช้เครื่องป้องกันอันตราย

1.2 เกิดจากสภาวะที่ไม่ปลอดภัย (Unsafe Condition) หมายถึง สภาพของโรงงาน อุตสาหกรรม สภาพเครื่องจักร สภาพกระบวนการผลิต ฯลฯ ไม่มีความปลอดภัยเพียงพอทำให้ผู้ทำงานเกี่ยวข้องต้องเกิดอุบัติเหตุ⁽²⁵⁾ เช่น เครื่องจักรไม่มีฝาหรือที่ครอบ ฝาครอบไม่แข็งแรง เครื่องจักรชำรุด/หยاب/ผุ/แตก เครื่องมือ เครื่องจักรออกแบบผิด สถานที่ไม่สะอาดเรียบร้อย แสงสว่างไม่พอ อากาศไม่บริสุทธิ์ และไม่จัดหาอุปกรณ์ความปลอดภัยไว้เพียงพอ

2. สาเหตุที่ช่วยสนับสนุนให้เกิดอุบัติเหตุ (Indirect Accident) เช่น ไม่ได้รับการอบรมเกี่ยวกับความปลอดภัย ไม่ได้มีการบังคับให้ปฏิบัติตามกฎ ไม่มีการเตรียมการป้องกัน ไม่มีการแก้ไขจุด

อันตราย การมีทัศนคติที่ไม่ถูกต้อง โมโหร้าย อ่อนเพลีย หุนหวน สายตาไม่ดี ร่างกายไม่เหมาะสม กับงาน มีโรคประจำตัว เป็นต้น

สำหรับปัจจัยของการเกิดอุบัติเหตุ ของ เบลค (R. P.Blake ,1963) ⁽²⁷⁾ ได้แบ่งไว้ ดังนี้

1. The agency หมายถึง วัตถุสิ่งของ หรือสารเคมี เช่น เครื่องจักร (กลึง ปั่น เจาะ สาร กัดกร่อน)
2. The agency part หมายถึง บางส่วนของวัตถุสิ่งของ เช่น ที่หนีบ/รอง กระสวย
3. The unsafe condition หมายถึง สภาพที่ไม่ปลอดภัยทั้งจากสิ่งแวดล้อมและจากเครื่องมือเครื่องจักร เช่น เครื่องจักรชำรุด การจัดเก็บที่ไม่ปลอดภัย แสงสว่างไม่พอ เป็นต้น
4. The accident type เช่น โรคลมแดด ผิวไหม้
5. The unsafe act เช่น ไม่ปฏิบัติตามคำสั่ง ทำงานเร็ว/ช้าเกินไป ปรับตัวไม่ได้
6. The unsafe personal เช่น ทัศนคติไม่ดี ขาดความรู้ โรคประจำตัว

ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2535:395 อ้างถึงในสมชาย ระมาศ,2541:33) ⁽¹³⁾ กล่าวถึง ปัจจัยของการเกิดอุบัติเหตุจากสภาพแวดล้อมในที่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมแบ่งได้ดังนี้

1. อุณหภูมิ อุณหภูมิที่สูงเกิน 70 องศา ทำให้เกิดความร้อนจัด ก่อให้เกิดอุบัติเหตุได้ง่ายโดยเฉพาะงานที่ต้องอยู่ในที่มีอุณหภูมิสูง ทำให้คนงานเหนื่อยล้า หงุดหงิด
 2. ความเร็วของงาน ลักษณะงานบางอย่างต้องการความเร็วโดยเฉพาะ หรืองานบางอย่างที่ต้องใช้สายตามาก จะทำให้เกิดอุบัติเหตุได้ง่าย
 3. อายุและประสบการณ์ อุบัติเหตุเกิดขึ้นได้ร้อยละ 50 ของคนงานที่เข้ามาทำงานในระยะ 6 เดือนแรก และร้อยละ 25 ในระยะ 6 เดือนหลัง และลดลงร้อยละ 3 ถ้าทำงานกว่า 2 ปีขึ้นไป
 4. สุขภาพ คนงานที่ไม่สบายมีโรคประจำตัวจะทำให้เป็นอุปสรรคต่อการทำงาน และพลอยทำให้สภาพจิตใจแย่ไปด้วย
 5. การขาดงาน การที่ขาดงานเนื่องจากความไม่พอใจในสภาพแวดล้อมของการทำงาน พบว่าจะเกิดอุบัติเหตุได้ง่ายกว่าคนที่ไม่ขาดงาน
 6. ขวัญและกำลังใจ คนงานที่มีปัญหาความขัดแย้งในที่ทำงานมักเกิดอุบัติเหตุได้ง่ายกว่า
- จึงเห็นได้ว่าสาเหตุของการเกิดอุบัติเหตุจากการทำงานประกอบด้วยเหตุต่าง ๆ มากมาย ซึ่งพอจะสรุปได้ 3 หลักใหญ่ คือ ปัจจัยเกี่ยวกับตัวบุคคล ปัจจัยเกี่ยวกับสภาพแวดล้อม และปัจจัยสนับสนุนอื่น ๆ สำหรับในการศึกษาครั้งนี้เน้นศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีความรู้ ทัศนคติ และพฤติกรรมที่ปลอดภัยต่อการทำงานในด้านของ ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านการทำงาน และปัจจัยในเรื่องของประสบการณ์การเกิดอุบัติเหตุจากการทำงาน เนื่องจากประสบการณ์จัดเป็นตัวแปร

สำคัญ โทมัส เจ แอนทอน (Thomas J. Anton, 1989) ⁽²⁶⁾ กล่าวว่าประสบการณ์มีส่วนสำคัญต่อการเกิดอุบัติเหตุ ที่จัดอยู่ในสาเหตุด้าน Unsafe act เพราะประสบการณ์มีผลต่อทัศนคติ และการกระทำ โดยกล่าวถึงปัจจัยที่ทำให้คนงานมีทัศนคติด้านลบและปฏิบัติงานไม่ปลอดภัยว่ามักเป็นพวกที่ โกรธง่าย วิตกกังวล ขาดทักษะ สุขภาพไม่แข็งแรง และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมหรือการทำงานที่ทำให้เกิดคนงานมีทัศนคติไม่ดีว่า สภาพแวดล้อมในที่ทำงานไม่ดี ถูกควบคุม หรือจำกัดการแสดงออกทางความคิดเห็น เครื่องมือชำรุด ขาดการบริหารจัดการด้านความปลอดภัย

ทฤษฎีที่เกี่ยวกับการเกิดอุบัติเหตุและความปลอดภัย

1. ทฤษฎีรูปแบบระบบความปลอดภัยของบ็อบ ฟิเรนซี (Firenze System Model) ⁽²³⁾

1.1 ในการทำงานแต่ละครั้ง คนต้องตัดสินใจเลือกวิธีปฏิบัติอย่างใดอย่างหนึ่งเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย แต่การตัดสินใจแต่ละครั้งนั้นย่อมมีความเสี่ยงแฝงอยู่เสมอ ดังนั้นคนงานจะต้องมีความรู้ หรือข้อมูลที่เพียงพอ ถ้าความรู้ดีหรือข้อมูลถูกต้องก็จะทำให้การตัดสินใจนั้นถูก หรือมีข้อผิดพลาดเกิดขึ้นน้อย

1.2 อุปกรณ์หรือเครื่องจักรต้องมีความพร้อม

1.3 สิ่งแวดล้อมก่อให้เกิดปัญหาต่อผู้ปฏิบัติงานและเครื่องจักร เช่น การทำงานได้แสงที่จำเกินไป

ดังนั้นก่อนตัดสินใจทุกครั้ง คนงานจะต้องหาข้อมูลเพื่อให้แน่ใจว่าการตัดสินใจนั้นถูกต้อง

2. ทฤษฎีโดมิโน (Domino Theory) (อ้างถึงในวิจิตร บุญยโหดระ, 2533) ⁽²⁸⁾

เฮนริช (H.W. Heinrich) กล่าวว่า การบาดเจ็บและความเสียหายต่าง ๆ เป็นผลที่สืบเนื่องโดยตรงมาจากอุบัติเหตุ เป็นผลมาจากการกระทำที่ไม่ปลอดภัย (หรือสภาพการณ์ที่ไม่ปลอดภัย) ซึ่งเปรียบเหมือนโดมิโนที่เรียงกันอยู่ 5 ตัว ใกล้เคียงกัน เมื่อตัวที่หนึ่งล้มย่อมมีผลทำให้ตัวถัดไปล้มตามกันไป

2.1 สภาพแวดล้อมหรือภูมิหลังของบุคคล (Social Environment of Background)

2.2 ความบกพร่องผิดปกติของบุคคล (Defects of Person)

2.3 การกระทำหรือสภาพการณ์ที่ไม่ปลอดภัย (Unsafe Acts/Unsafe Conditions)

2.4 อุบัติภัย (Accident)

2.5 การบาดเจ็บหรือเสียหาย (Injury/Damages)



โดมิโนทั้งห้า เฮนริช (H.W. Heinrich)

แสดงถึงสภาพแวดล้อมหรือภูมิหลังของบุคคล (สภาพครอบครัว สถานะ การศึกษา) ก่อให้เกิดความบกพร่องผิดปกติ (ทัศนคติด้านลบ ซอบเสี่ยง) ก่อให้เกิดการกระทำที่ไม่ปลอดภัย ก่อให้เกิดอุบัติเหตุ และก่อให้เกิดการบาดเจ็บหรือสูญเสีย หากตั้งโดมิโนตัวที่ 3 ออก ตัวที่ 4 และ 5 ก็จะไม่เกิดขึ้น

3. ทฤษฎีการขาดดุลยภาพ (Imbalance Cause Theory) ⁽¹⁸⁾

อธิบายว่า การบาดเจ็บเกิดจากการขาดดุลยภาพชั่วขณะระหว่างพฤติกรรมของคนกับระบบงานที่คนนั้นทำอยู่ ซึ่งป้องกันไม่ให้เกิดได้โดยแก้ไขพฤติกรรมของคนหรือเปลี่ยนทั้งพฤติกรรมและระบบ หรืออย่างใดอย่างหนึ่ง

4. ทฤษฎีพลังงาน (Energy Cause Theory) ⁽¹⁹⁾

แฮดดอน (Haddon) กล่าวว่าสาเหตุการบาดเจ็บอาจเกิดโดยไม่คาดคิดหรือโดยตั้งใจ จัดอยู่ในประเภทใดประเภทหนึ่ง 2 ประเภทนี้

4.1 การบาดเจ็บซึ่งเกิดจากการเกิดพลังงานมากกระทบร่างของเราในปริมาณที่สูงเกินกว่าร่างกายหรือส่วนหนึ่งส่วนใดของร่างกายจะทนต่อแรงกระทบนั้นได้ เช่น ตกจากที่สูง

4.2 การบาดเจ็บซึ่งเกิดจากการแลกเปลี่ยนพลังงานระหว่างร่างกาย หรือส่วนหนึ่งส่วนใดกับแรงที่มากกระทบในลักษณะที่ผิดปกติ จึงทำให้เกิดการบาดเจ็บขึ้น เช่น ร่างกายถูกทับ การปรับอุณหภูมิของร่างกายเสียไป

ผลจากอุบัติเหตุจากการทำงาน

อุบัติเหตุทุกประเภทก่อให้เกิดการกระทบกระเทือนต่อทุก ๆ ฝ่าย ที่เกี่ยวข้องกับการผลิต ซึ่งแบ่งได้ ดังนี้ ⁽⁴⁾

1. ทางด้านผู้เคราะห์ร้ายและครอบครัว
 - 1.1 เสียรายได้ประจำที่ได้รับ
 - 1.2 เสียค่ารักษาพยาบาล
 - 1.3 ครอบครัวมีภาระเพิ่มขึ้น
 - 1.4 มีความพิการทางร่างกาย
 - 1.5 หากสูญเสียอวัยวะ ก็จะไม่สามารถปฏิบัติงานเดิมได้
 - 1.6 ไม่สามารถทำกิจการอย่างอื่นที่ตนเคยทำอยู่นอกเหนือไปจากหน้าที่การงาน
2. ทางด้านหัวหน้างาน
 - 2.1 มีความวิตกกังวลในเหตุที่เกิดขึ้น
 - 2.2 มีส่วนรับผิดชอบในอุบัติเหตุนั้น
 - 2.3 มีภาระในการสอบสวนและรายงานต่อผู้บังคับบัญชาชั้นสูง
 - 2.4 มีภาระในการฝึกและอบรมคนใหม่ที่จะมาทำแทน
 - 2.5 เสื่อมเสียเกียรติภูมิ
3. ทางด้านผู้ร่วมงาน
 - 3.1 ย่อมเสียขวัญและวิตกกังวลในอุบัติเหตุที่เกิดขึ้นว่าอาจจะเกิดขึ้นอีก
 - 3.2 สมรรถภาพในการผลิตลดลง
4. ทางด้านบริษัทและหน่วยงาน
 - 4.1 เครื่องมือ เครื่องจักร วัสดุ อาจชำรุดเสียหาย
 - 4.2 สูญเสียเวลาเนื่องจากการขัดข้องในการผลิต ทำให้ผลิตไม่ทันตามใบสั่งงานอันจะมีผลต่อเนื่องถึงการสูญเสียค่าปรับและสูญเสียลูกค้า
 - 4.3 เสียค่าใช้จ่าย ค่าชดเชย ค่าทำขวัญ และค่ารักษาพยาบาลคนเจ็บ
 - 4.4 เสียดอกเบี้ยในกรณีเหล่านี้

จึงเห็นได้ว่าสาเหตุของการเกิดอุบัติเหตุจากการทำงานประกอบด้วยเหตุผลต่าง ๆ มากมาย ซึ่งพอจะสรุปได้ 3 หลักใหญ่ คือ ปัจจัยเกี่ยวกับตัวบุคคล ปัจจัยเกี่ยวกับสภาพแวดล้อม และปัจจัยสนับสนุนอื่น ๆ สำหรับในการศึกษาครั้งนี้เน้นศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการใช้ความรู้ ทักษะ และ

พฤติกรรมที่ปลอดภัยต่อการทำงานในด้านของ ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านการทำงาน และปัจจัยเรื่องของการประสพการณ์การเกิดอุบัติเหตุจากการทำงาน เนื่องจากประสพการณ์จัดเป็นตัวแปรสำคัญ โทมัส เจ แอนทอน (Thomas J. Anton) ⁽²⁶⁾ กล่าวว่าประสพการณ์มีส่วนสำคัญต่อการเกิดอุบัติเหตุที่จัดอยู่ในสาเหตุด้าน Unsafe Act เพราะประสพการณ์มีผลต่อทัศนคติและการกระทำ โดยกล่าวถึงปัจจัยที่ทำให้คนงานมีทัศนคติด้านลบและปฏิบัติงานไม่ปลอดภัยว่ามีมักเป็นพวกที่ โกรธง่าย วิตกกังวล ขาดทักษะ สุขภาพไม่แข็งแรง และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมหรือการทำงานที่ทำให้คนงานมีทัศนคติไม่ดีว่า สภาพแวดล้อมในที่ทำงานไม่ดี ถูกควบคุม หรือจำกัดการแสดงออกทางความคิดเห็น เครื่องมือชำรุด ขาดการบริหารจัดการด้านความปลอดภัย

3. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

นิโคล ดีดอบบีเลียร์ และเพิร์ล เจอร์แมน (Nicole Dedobbeleer and Pearl German , 1987) ⁽²⁹⁾ ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติ เพื่อให้เกิดความปลอดภัยในการทำงานของคนงานก่อสร้างในกลุ่มคนงานก่อสร้างเขตเมืองบัลติมอร์ (Baltimore) จำนวน 481 คน พบว่าปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับการปฏิบัติงานอย่างปลอดภัยในการทำงาน คือ อายุ ทัศนคติต่อระบบควบคุมความปลอดภัย การได้รับคำแนะนำเมื่อเริ่มทำงาน ส่วนปัจจัยที่สามารถทำนายการปฏิบัติได้ คือ อายุ ซึ่งพบว่าคนงานก่อสร้างที่มีอายุน้อยกว่า 26 ปี จะมีคะแนนการปฏิบัติเพื่อให้เกิดความปลอดภัยในการทำงานน้อย

เรย์ (Ray ,1989 อ้างถึงในอนลินี ประทับศร,2543:62) ⁽¹⁹⁾ ศึกษาปัจจัยที่กำหนดพฤติกรรมความปลอดภัยในอาชีพ เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของตัวแปรซึ่งมีผลกระทบต่อพฤติกรรมความปลอดภัยในที่ทำงาน พบว่า ปัจจัยด้านประสพการณ์ในการทำงาน และทัศนคติเกี่ยวกับความปลอดภัยมีผลต่อพฤติกรรมความปลอดภัยในที่ทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

แอทเทอร์ลีย์ (Atherley ,1977 อ้างถึงในรัตนวรรณ ศรีทองเสถียร,2542:55) ⁽²³⁾ กล่าวถึงผลงานวิจัยของ Hale และ Hale เกี่ยวกับอุบัติเหตุพบว่าเกือบทั้งหมดเกี่ยวข้องกับสาเหตุของอุบัติเหตุที่เกิดจากความผิดพลาดของมนุษย์และปัจจัยด้านมนุษย์ การเปลี่ยนแปลงทัศนคติและพฤติกรรมสามารถลดอุบัติเหตุที่เกิดจากความผิดพลาดของมนุษย์ ดังนั้น ความพยายามที่จะให้เกิดความปลอดภัย

ปลอดภัยในการทำงานมากขึ้น จะต้องมุ่งไปที่การเปลี่ยนแปลงทัศนคติของคนงานรวมถึงพฤติกรรมที่ปลอดภัย

สมถวิล เมืองพระ (2537)⁽¹⁹⁾ ศึกษาเรื่องพฤติกรรมอนามัยของคนงานในระดับปฏิบัติการเรื่องการป้องกันอุบัติเหตุเนื่องจากการทำงาน : ศึกษาเฉพาะกรณีอุตสาหกรรมการผลิต ผลิตภัณฑ์จากผลิตภัณฑ์จากโลหะ เครื่องจักร และอุปกรณ์ เขตอำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา จำนวน 277 คน พบว่าคนงานในระดับปฏิบัติมีความรู้เกี่ยวกับการป้องกันอุบัติเหตุเนื่องจากการทำงานอยู่ในระดับสูง ทัศนคติ และพฤติกรรมอนามัยอยู่ในระดับกลาง

นภาพร มัทย์พงษ์ถาวร (2543)⁽³⁰⁾ ศึกษาการรับรู้ความเสี่ยง และพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของคนงานก่อสร้างในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 300 คน พบว่าคนงานที่มีอายุมากกว่ามีการรับรู้ความเสี่ยงและพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานดีกว่าคนงานที่มีอายุน้อย และมีประสบการณ์การทำงานน้อย

สุภัทรา เก้าประดิษฐ์ (2535)⁽³⁾ ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนทางสังคมกับการดูแลสุขภาพตนเองของคนงานในโรงงานอุตสาหกรรม ศึกษาเฉพาะกรณี : โรงงานร่วมแสงพัฒนาอุตสาหกรรม จำนวน 180 คน พบว่าคนงานส่วนใหญ่มีสุขภาพปกติแข็งแรง และไม่มีโรคประจำตัว

จารุพรรณ พันธุ์จิตร (2532)⁽³¹⁾ ศึกษาสุขภาพจิตของลูกจ้างภายหลังการประสบอันตรายจากการทำงาน : ศึกษาเฉพาะกรณีสูญเสียอวัยวะบางส่วน และอยู่ในข่ายความคุ้มครองของสำนักงานแรงงานจังหวัดสมุทรปราการ จำนวน 120 คน พบว่าลูกจ้างที่ประสบอันตรายจากการทำงานจะมีความรู้สึกผิดปกติของร่างกายด้านซึมเศร้าและความกลัวโดยไม่มีเหตุผล

สิริพัชร เปรมัชเสียร (2543)⁽²⁴⁾ ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพ ความรู้ การเปิดรับสื่อและพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานผลิตกระดาษ จำนวน 109 คน พบว่าคนงานส่วนใหญ่เคยประสบอุบัติเหตุจากการทำงาน และคนงานมีพฤติกรรมความปลอดภัยอยู่ในระดับปานกลาง

รัตนวรรณ ศรีทองเสถียร (2542) ⁽²³⁾ ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้ระบบความปลอดภัย และพฤติกรรมความปลอดภัยของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้า จำนวน 305 คน พบว่าพนักงานที่ไม่มีความรู้ หรือไม่เคยอบรมเรื่องการใช้อุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคล จะมีพฤติกรรมที่เสี่ยงต่ออุบัติเหตุมากกว่าพนักงานที่มีความเข้าใจดี หรือเคยได้รับการอบรม

การุณ รัตนสังฆธรรม (2529) ⁽³²⁾ ศึกษาปัจจัยเสี่ยงของผู้ประสบอุบัติเหตุจากการทำงานในโครงการก่อสร้างโรงจักรแม่เมาะระยะที่ 2 พบว่าผู้ประสบอุบัติเหตุส่วนใหญ่ทำงานกับเครื่องกลทำงานตำแหน่งคนงาน และพบว่าปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการเกิดอุบัติเหตุอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติคือคนที่ไม่มีความรู้ด้านอุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคลจะมีโอกาสเกิดอุบัติเหตุได้ 2 เท่าของคนที่มีความรู้ ความเข้าใจดี

ภูษิต เกียรติคุณ (2535) ⁽⁶⁾ ทำการวิจัยเรื่องพฤติกรรมด้านความปลอดภัยของคนงานก่อนและหลังมีการเสริมกิจกรรม 5 ส. พบว่าในการประเมินความรู้ ทักษะ และพฤติกรรมพนักงานส่วนใหญ่และพฤติกรรมพนักงานส่วนใหญ่อยู่ในเกณฑ์พอใช้ โดยพบว่าคนงานที่มีระดับการศึกษาสูง จะมีความรู้ด้านความปลอดภัยดีกว่าคนงานที่มีระดับการศึกษาต่ำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สุชาดา นิภาพันธ์ (2525 อ้างถึงในทิพวรรณ จินจ่าง,2542:35) ⁽³⁴⁾ ศึกษาถึงความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการในกรมการฝึกหัดครู ผลการวิจัยพบว่า ลักษณะงาน สิ่งตอบแทน ปัจจัยแวดล้อม และผู้ร่วมงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

กิตติ ศิริพงษ์ (2537 อ้างถึงในพรพรรณ อุจน์จันทร์,2543:35) ⁽³³⁾ ศึกษาบรรยากาศองค์การที่มีผลกระทบต่อทัศนคติการทำงานของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน พบว่าระดับเงินเดือนมีความสัมพันธ์กับทัศนคติการทำงาน

ปัทมา พุ่มมาพันธ์ (2542) ⁽²²⁾ ทำการวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพ ความรู้ด้านการจัดการความปลอดภัย ความพึงพอใจต่อการจัดการความปลอดภัย และพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานในโรงงานผลิตแผ่นเหล็กกล้าไร้สนิม จำนวน 130 คน พบว่าอายุ ระยะเวลาในการศึกษา บุคลิกภาพ ความพึงพอใจต่อการจัดการความปลอดภัย มีความสัมพันธ์เชิงสาเหตุและผลกับพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงาน

พัรัตน์ สมแสน (2539 อ้างถึงในปีพม่า พุ่มมาพันธ์,2542:61) ⁽²²⁾ ศึกษาปัจจัยที่มีผลกระทบต่อพฤติกรรมเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงานของคณงานก่อสร้างในกรุงเทพมหานคร จำนวน 270 คน พบว่าปัจจัยที่สัมพันธ์กับพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของคณงานก่อสร้าง ได้แก่ อายุ รายได้ จำนวนชั่วโมงในการทำงานในแต่ละวัน ขนาดของสถานประกอบการและการรับรู้เกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน

กรรณา วรภักดีภมร (2542) ⁽¹⁰⁾ ศึกษาความรู้ เจตคติ และพฤติกรรมเกี่ยวกับความปลอดภัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานของนักศึกษาระดับปริญญาตรี สาขาวิศวกรรมศาสตร์ สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล จำนวน 245 คน พบว่าความรู้มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับทัศนคติต่อความปลอดภัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน

สุรัชย์ ไพศาลพันธุ์ (2541) ⁽³⁵⁾ ทำการศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติต่อความปลอดภัยในการทำงานและการปฏิบัติตามมาตรการความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานการทำอากาศยานแห่งประเทศไทย จำนวน 276 คน พบว่าทัศนคติต่อความปลอดภัยในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปฏิบัติตามมาตรการความปลอดภัยในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สมชาย ระมาศ (2541) ⁽¹³⁾ ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมปฏิบัติงานอย่างปลอดภัยของพนักงานในโรงงานแยกก๊าซธรรมชาติระยอง จำนวน 98 คน ด้วยวิธีสัมภาษณ์เชิงลึก พบว่าคนงานที่มีทัศนคติเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงานสูง จะมีพฤติกรรมปฏิบัติงานอย่างปลอดภัยตามไปด้วย

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย