



ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมความปลอดภัยของพนักงาน Hotline การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค
เขต 1, 2 และ 3 (ภาคกลาง)



โดย
นายพลกิจ จงวัชรสถิตย์

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
สาขาวิชาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต แผน ก แบบ ก 2 ระดับปริญญามหาบัณฑิต

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

ปีการศึกษา 2563

ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมความปลอดภัยของพนักงาน Hotline การไฟฟ้าส่วน
ภูมิภาค เขต 1, 2 และ 3 (ภาคกลาง)



วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
สาขาวิชาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต แผน ก แบบ ก 2 ระดับปริญญามหาบัณฑิต
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร
ปีการศึกษา 2563
ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

THE CAUSAL FACTORS AFFECTED TO SAFETY BEHAVIOR OF PROVINCIAL
ELECTRICITY AUTHORITY HOTLINE EMPLOYEES IN AREA 1, 2 AND 3 (CENTRAL
REGION)



A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for Master of Business Administration (MASTER OF BUSINESS ADMINISTRATION
PROGRAM)

Graduate School, Silpakorn University

Academic Year 2020

Copyright of Graduate School, Silpakorn University

61602354 : หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต แผน ก แบบ ก 2 ระดับปริญญาโท

คำสำคัญ : บรรยากาศองค์กร, บรรยากาศความปลอดภัย, การรับรู้ความปลอดภัยของเพื่อนร่วมงาน, ความรู้ด้านความปลอดภัย, พฤติกรรมความปลอดภัย

นาย พลกิจ จงวัชรสถิตย์: ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมความปลอดภัยของพนักงานฮอตไลน์ (Hotline) การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1, 2 และ 3 (ภาคกลาง) อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก : ดร. วงศ์รัตดา วีระไพบุลย์

พฤติกรรมความปลอดภัยเป็นสิ่งสำคัญที่ทุกองค์กรต้องให้ความสำคัญ การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับและความสัมพันธ์ระหว่าง บรรยากาศองค์กร บรรยากาศความปลอดภัย การรับรู้ความปลอดภัยของเพื่อนร่วมงาน ความรู้ด้านความปลอดภัย และพฤติกรรมความปลอดภัย ของพนักงานฮอตไลน์ การศึกษานี้เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือ ทำการศึกษากับประชากรพนักงานฮอตไลน์ (Hotline) การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1, 2 และ 3 (ภาคกลาง) จำนวน 284 ราย ผลการทดสอบทั้ง 4 สมมติฐานได้รับการยอมรับ คือ 1) บรรยากาศองค์กรมีอิทธิพลเชิงบวกต่อบรรยากาศความปลอดภัยของพนักงาน 2) การรับรู้ความปลอดภัยของเพื่อนร่วมงานเป็นตัวแปรส่งผ่านระหว่างบรรยากาศความปลอดภัยและพฤติกรรมความปลอดภัยของพนักงาน 3) ความรู้ด้านความปลอดภัยเป็นตัวแปรส่งผ่านระหว่างบรรยากาศความปลอดภัยและพฤติกรรมความปลอดภัยของพนักงาน 4) บรรยากาศความปลอดภัยมีอิทธิพลเชิงบวกต่อบรรยากาศความปลอดภัยของพนักงาน ผลการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างด้วยโปรแกรม AMOS มีผลของโมเดลเป็นข้อมูลเชิงประจักษ์ คือ $CMIN/df = 2.48$, $RMR = 0.029$, $GFI = 0.716$, $TLI = 0.916$, $NFI = 0.874$, $IFI = 0.921$, $CFI = 0.921$ และ $RMSEA = 0.072$ ผลการศึกษาในครั้งนี้สามารถใช้เป็นแนวทางให้องค์กรสามารถประยุกต์ใช้ในการกำหนดแนวทางการดำเนินงาน เกิดประโยชน์ในการบริหารจัดการ สร้างพฤติกรรมความปลอดภัยความปลอดภัยที่พึงประสงค์ ลดอุบัติเหตุและความสูญเสีย นำไปสู่การสร้างวัฒนธรรมความปลอดภัยในการทำงานให้เกิดขึ้นในองค์กร

61602354 : Major (MASTER OF BUSINESS ADMINISTRATION PROGRAM)

Keyword : Organization Climate, Safety Climate, Perceived Colleagues Safety, Safety Knowledge, Safety Behavior

MR. PONLAGIT CHONGWATCHARASATIT : THE CAUSAL FACTORS AFFECTED TO SAFETY BEHAVIOR OF PROVINCIAL ELECTRICITY AUTHORITY HOTLINE EMPLOYEES IN AREA 1, 2 AND 3 (CENTRAL REGION) THESIS ADVISOR : WONGLADDA WEERAPAIBOON, Ph.D.

The Safety Behavior during work is essential; therefore, the administrative in organization should be awareness in order to avoid the unexpected situation. The objectives of this study were study a situation and relationship between Organization Climate, Safety Climate, Perceived Colleagues Safety, Safety Knowledge and Safety Behavior of employees This quantitative research using questionnaires to collect data from 284 populations which are Provincial Electricity Authority's hotline employees in central region. The researcher utilized Descriptive Statistics, SEM to analyze the data.

The results indicated that the level of Organization Climate, Safety Climate, Perceived Colleagues Safety, Safety Knowledge and Safety Behavior are high. These fourth hypothesis were supported for populations: 1) Organization Climate had a positive effect on Safety Climate 2) Perceived Colleagues Safety had a mediation effect between Safety Climate and Safety Behavior 3) Safety Knowledge had a mediation effect between Safety Climate and Safety Behavior 4) Safety Climate had a positive effect on Safety Behavior. The result of the Structural Equation Model indicated that the model fit well to the empirical data by the indicators of $CMIN/df = 2.48$, $RMR = 0.029$, $GFI = 0.716$, $TLI = 0.916$, $NFI = 0.874$, $IFI = 0.921$, $CFI = 0.921$, $RMSEA = 0.072$ The implication of this study will be a guidelines to managing and creating a good safety behavior in order to reduce an accidents and influencing a safety culture in the organization.

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์นี้ได้รับความกรุณาจากอาจารย์ ดร. วงศ์ลัดดา วีระไพบุลย์ อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก วิทยานิพนธ์ ที่ให้ความอนุเคราะห์เสียสละเวลาอันมีค่า ให้คำปรึกษาในการจัดทำวิทยานิพนธ์ ชี้นำและแนะแนวทางในการแก้ไขปรับปรุงในการจัดทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ให้มีความถูกต้องสมบูรณ์ รวมทั้งขอขอบพระคุณผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชวณชื่น อัครกะวณิชชา ประธานกรรมการการสอบวิทยานิพนธ์ และอาจารย์ ดร.มรกต กำแพงเพชร ท่านผู้ทรงคุณวุฒิที่กรุณาให้คำปรึกษาและแนะแนวทางในการแก้ไขปรับปรุงในการจัดทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ให้มีความถูกต้องสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น ทั้งนี้ทางผู้วิจัยขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

สุดท้ายนี้ผู้วิจัยขอขอบพระคุณบิดา มารดา มิตรสหาย ที่ให้การสนับสนุน อยู่เคียงข้าง ให้กำลังใจในการทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้มาโดยตลอด ซึ่งนับว่าเป็นความยินดีอย่างยิ่งที่ได้จัดทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้จนสำเร็จเสร็จลุล่วงโดยสมบูรณ์

พลกิจ จงวัชรสถิตย์



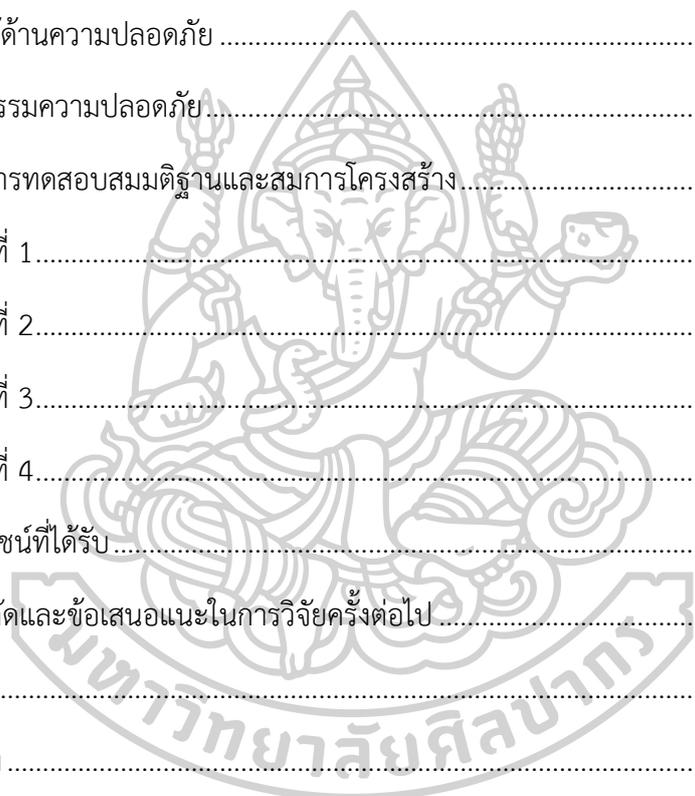
สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ฅ
สารบัญภาพ.....	ฐ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา.....	1
1.2 วัตถุประสงค์งานวิจัย.....	6
1.3 ขอบเขตการวิจัย.....	7
1.4 นิยามศัพท์เฉพาะ.....	7
1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	9
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง.....	10
2.1 ข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค และพนักงานฮอตไลน์ (Hotline) การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค.....	10
ลักษณะการให้บริการ การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค.....	10
การบริหารงาน การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค.....	11
พนักงานฮอตไลน์ (Hotline) การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค.....	12
2.2 แนวคิดเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กร (Organization Climate).....	14
ความหมายและองค์ประกอบของบรรยากาศองค์กร.....	14
คุณประโยชน์และความสำคัญของบรรยากาศองค์กร.....	19

2.3 แนวคิดเกี่ยวกับบรรยากาศความปลอดภัย (Safety Climate).....	21
ความหมาย และองค์ประกอบของบรรยากาศความปลอดภัย	21
คุณประโยชน์และความสำคัญของบรรยากาศความปลอดภัย.....	29
2.4 แนวคิดเกี่ยวกับการรับรู้ความปลอดภัยของเพื่อนร่วมงาน (Perceived Colleagues Safety)	
.....	32
ทฤษฎีเกี่ยวกับการรับรู้	32
ความหมายและองค์ประกอบของการรับรู้ความปลอดภัยของเพื่อนร่วมงาน	36
คุณประโยชน์และความสำคัญของการรับรู้ความปลอดภัยของเพื่อนร่วมงาน	36
2.5 แนวคิดเกี่ยวกับความรู้ด้านความปลอดภัย (Safety Knowledge).....	38
ความหมายและองค์ประกอบของความรู้ด้านความปลอดภัย	38
คุณประโยชน์และความสำคัญของความรู้ด้านความปลอดภัย.....	39
2.6 แนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมความปลอดภัย (Safety Behavior).....	42
ความหมายและองค์ประกอบของพฤติกรรม	42
ความหมายและองค์ประกอบของพฤติกรรมความปลอดภัย	45
คุณประโยชน์และความสำคัญของพฤติกรรมความปลอดภัย	47
2.7 การพัฒนาสมมติฐาน.....	48
ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กร (Organization Climate) และบรรยากาศความปลอดภัย (Safety Climate).....	48
ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศความปลอดภัย (Safety Climate) การรับรู้ความปลอดภัยของเพื่อนร่วมงาน (Perceived Colleagues Safety) และพฤติกรรมความปลอดภัย (Safety Behavior).....	49
ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศความปลอดภัย (Safety Climate) ความรู้ด้านความปลอดภัย (Safety Knowledge) และพฤติกรรมความปลอดภัย (Safety Behavior).....	51
ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศความปลอดภัย (Safety Climate) และพฤติกรรมความปลอดภัย (Safety Behavior)	53

2.8 กรอบแนวคิดการวิจัย.....	54
บทที่ 3 วิธีการดำเนินการวิจัย	55
3.1 ประชากร.....	55
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	55
3.3 การประเมินความเชื่อมั่น และความเที่ยงตรงของเครื่องมือ	57
3.4 ระยะเวลาในการดำเนินการวิจัย.....	67
3.5 ขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูล	68
3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล	69
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	72
4.1 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นด้านประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม	72
4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นของแต่ละตัวแปรที่ศึกษา	74
4.3 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปร	80
4.4 ผลการทดสอบสมมติฐานโดยใช้การวิเคราะห์สมการโครงสร้าง	80
บทที่ 5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	88
5.1 สรุปผลการวิจัย.....	88
ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	88
ส่วนที่ 2 ระดับความคิดเห็นของตัวแปรในการศึกษา	88
1. บรรยากาศองค์กร	89
2. บรรยากาศความปลอดภัย.....	89
3. การรับรู้ความปลอดภัยของเพื่อนร่วมงาน.....	89
4. ความรู้ด้านความปลอดภัย.....	90
5. พฤติกรรมความปลอดภัย	90
ส่วนที่ 3 การทดสอบสมมติฐานและสมการโครงสร้าง (Structural equation modeling: SEM)	
.....	90

5.2 อภิปรายผล.....	91
ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	91
ส่วนที่ 2 ระดับความคิดเห็นของตัวแปรในการศึกษา	91
ด้านบรรยากาศองค์กร.....	92
ด้านบรรยากาศความปลอดภัย.....	92
ด้านการรับรู้ความปลอดภัยของเพื่อนร่วมงาน	93
ด้านความรู้ด้านความปลอดภัย	94
ด้านพฤติกรรมความปลอดภัย.....	94
ส่วนที่ 3 การทดสอบสมมติฐานและสมการโครงสร้าง.....	95
สมมติฐานที่ 1.....	95
สมมติฐานที่ 2.....	96
สมมติฐานที่ 3.....	97
สมมติฐานที่ 4.....	98
5.3 ประโยชน์ที่ได้รับ.....	99
5.4 ข้อจำกัดและข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป	100
ภาคผนวก.....	101
รายการอ้างอิง.....	113
ประวัติผู้เขียน.....	127



สารบัญตาราง

หน้า

ตารางที่ 1 สถิติการประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงานจำแนกตามความรุนแรง และ สิ่งที่ทำให้ประสบอันตราย ปี 2562	2
ตารางที่ 2 รายการข้อคำถาม จำแนกตามปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อบรรยากาศความปลอดภัย	23
ตารางที่ 3 แสดงองค์ประกอบบรรยากาศความปลอดภัยที่มีความสอดคล้องกับข้อกำหนด มอก. 18000 และพระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554 จำแนกตามองค์ประกอบบรรยากาศความปลอดภัย	26
ตารางที่ 4 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	58
ตารางที่ 5 แสดงค่าน้ำหนักองค์ประกอบและค่าความเชื่อมั่นของแบบวัดบรรยากาศองค์กร	59
ตารางที่ 6 แสดงค่าน้ำหนักองค์ประกอบและค่าความเชื่อมั่นของแบบวัดบรรยากาศความปลอดภัย 60	
ตารางที่ 7 แสดงค่าน้ำหนักองค์ประกอบและค่าความเชื่อมั่นของแบบวัดการรับรู้ความปลอดภัยของ เพื่อนร่วมงาน	63
ตารางที่ 8 แสดงค่าน้ำหนักองค์ประกอบและค่าความเชื่อมั่นของแบบวัดความรู้ด้านความปลอดภัย 64	
ตารางที่ 9 แสดงค่าน้ำหนักองค์ประกอบและค่าความเชื่อมั่นของแบบวัดพฤติกรรมความปลอดภัย 66	
ตารางที่ 10 แสดงระยะเวลาในการดำเนินการวิจัย	67
ตารางที่ 11 แสดงข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม	73
ตารางที่ 12 แสดงระดับความคิดเห็นของบรรยากาศองค์กร	75
ตารางที่ 13 แสดงระดับความคิดเห็นของบรรยากาศความปลอดภัย	76
ตารางที่ 14 แสดงระดับการรับรู้ความปลอดภัยของเพื่อนร่วมงาน	77
ตารางที่ 15 แสดงระดับความรู้ด้านความปลอดภัย	78
ตารางที่ 16 แสดงระดับพฤติกรรมความปลอดภัย	79
ตารางที่ 17 แสดงค่า VIF และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	80
ตารางที่ 18 แสดงผลการทดสอบค่าอิทธิพลขณะที่ยังไม่มีตัวแปรส่งผ่าน	81

ตารางที่ 19 แสดงผลการทดสอบค่าอิทธิพลประกอบการทดสอบสมมติฐานที่ 2	82
ตารางที่ 20 แสดงผลการทดสอบค่าอิทธิพลประกอบการทดสอบสมมติฐานที่ 3	83
ตารางที่ 21 แสดงผลการทดสอบสมมติฐานตามกรอบแนวคิด.....	85
ตารางที่ 22 ผลการทดสอบอิทธิพลส่งผ่านของการรับรู้ความปลอดภัยของเพื่อนร่วมงานใน ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศความปลอดภัยและพฤติกรรมความปลอดภัย	86
ตารางที่ 23 ผลการทดสอบอิทธิพลส่งผ่านของความรู้ด้านความปลอดภัยในความสัมพันธ์ระหว่าง บรรยากาศความปลอดภัยและพฤติกรรมความปลอดภัย	86
ตารางที่ 24 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรในการศึกษา	89
ตารางที่ 25 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน	90



สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1 องค์ประกอบบรรยากาศความปลอดภัย	22
ภาพที่ 2 แสดงขั้นตอนของกระบวนการรับรู้	33
ภาพที่ 3 บุคคลและพฤติกรรมในสภาพแวดล้อม	44
ภาพที่ 4 วงจรความสัมพันธ์ของพฤติกรรมความปลอดภัย.....	46
ภาพที่ 5 แสดงสมมติฐานที่ 1 บรรยากาศองค์การมีอิทธิพลเชิงบวกต่อบรรยากาศความปลอดภัย.....	49
ภาพที่ 6 แสดงสมมติฐานที่ 2 การรับรู้ความปลอดภัยของเพื่อนร่วมงานเป็นตัวแปรส่งผ่าน ระหว่าง บรรยากาศความปลอดภัยและพฤติกรรมความปลอดภัย	51
ภาพที่ 7 แสดงสมมติฐานที่ 3 ความรู้ด้านความปลอดภัยเป็นตัวแปรส่งผ่าน ระหว่างบรรยากาศความ ปลอดภัยและพฤติกรรมความปลอดภัย	53
ภาพที่ 8 แสดงสมมติฐานที่ 4 บรรยากาศความปลอดภัย มีอิทธิพลเชิงบวกต่อพฤติกรรมความ ปลอดภัย	54
ภาพที่ 9 กรอบแนวคิดงานวิจัย (Conceptual Model).....	54
ภาพที่ 10 แสดงการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวแปรบรรยากาศองค์การ	60
ภาพที่ 11 แสดงการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวแปรบรรยากาศความปลอดภัย	62
ภาพที่ 12 แสดงการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวแปรการรับรู้ ความปลอดภัยของเพื่อน ร่วมงาน.....	64
ภาพที่ 13 แสดงการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวแปรความรู้ด้านความปลอดภัย	65
ภาพที่ 14 แสดงการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวแปรพฤติกรรมความปลอดภัย	67
ภาพที่ 15 ผลการวิเคราะห์ด้วยแบบจำลองสมการโครงสร้างขณะที่ยังไม่มีตัวแปรส่งผ่าน.....	81
ภาพที่ 16 ผลการวิเคราะห์ด้วยแบบจำลองสมการโครงสร้างประกอบการทดสอบสมมติฐานที่ 2....	82
ภาพที่ 17 ผลการวิเคราะห์ด้วยแบบจำลองสมการโครงสร้างประกอบการทดสอบสมมติฐานที่ 3....	83
ภาพที่ 18 ผลการวิเคราะห์กรอบแนวคิดด้วยแบบจำลองสมการโครงสร้าง.....	84

ภาพที่ 19 แสดงค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐานตามกรอบแนวคิด 87



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา

ในการรองรับการขยายตัวของธุรกิจใด ๆ ก็ตาม การเพิ่มหรือพัฒนาทรัพยากรบุคคลจะทำให้องค์กรมีขนาดใหญ่ขึ้น เมื่อองค์กรมีขนาดที่ใหญ่ขึ้น ทักษะคน ค่านิยม ข้อมูลข่าวสาร และรูปแบบการทำงานขององค์กรก็จะเปลี่ยนแปลงตามไป การประชาสัมพันธ์ถึงข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ในองค์กรก็จะทำให้ประสบความสำเร็จได้ยากขึ้นตามไปด้วย องค์กรหรือนายจ้างจำเป็นต้องสร้างบรรยากาศองค์กร ให้สะดวกต่อการติดตาม ประชาสัมพันธ์ เอื้อต่อการส่งเสริม และสร้างการรับรู้ ให้เกิดขึ้นกับพนักงานให้ได้มากที่สุด เนื่องจากบรรยากาศองค์กรเป็นสิ่งสำคัญในองค์กรที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานส่วนบุคคล ส่งผลให้สามารถบรรลุตามวัตถุประสงค์ดำเนินงานได้ (Brown & Leigh, 1996) โดยการรับรู้บรรยากาศองค์กรของพนักงาน จะทำให้เกิดการพัฒนาและเกิดคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของพนักงานที่ซึ่งแสดงถึงบริบทขององค์กรบนพื้นฐานของสภาพแวดล้อมในการทำงาน (James, James, & Ashe, 1990) จะเห็นได้ว่า การสร้างบรรยากาศองค์กรให้เหมาะสมกับสถานการณ์องค์กรหรือผู้ปฏิบัติงาน เปรียบเสมือนการส่งเสริมให้การปฏิบัติของพนักงานเกิดการเปลี่ยนแปลงไปตามสภาพแวดล้อมในการทำงานที่องค์กรได้ทบทวนปรับปรุงตามวัตถุประสงค์การดำเนินงานนั่นเอง การเพิ่มขึ้นของกิจกรรมต่าง ๆ เหล่านี้ จะส่งผลให้การปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานในองค์กรมีความเสี่ยงที่จะเกิดอุบัติเหตุมากขึ้นตามไปด้วย เนื่องจากสภาวะแวดล้อมในการทำงานรวมถึงพฤติกรรมการทำงานของพนักงานนั้นเปลี่ยนแปลงไป (เพริยวพรรณ สุขประเสริฐ และคณะ, 2561) นอกจากนี้ บางตำแหน่งงานเป็นงานที่ต้องเสี่ยงในการเกิดอุบัติเหตุหรืออันตรายแก่ชีวิตและทรัพย์สินได้ ในทุก ๆ ปีจะมีพนักงานหรือคนงานเกิดอุบัติเหตุจนได้รับบาดเจ็บ ทุพพลภาพหรืออาจถึงแก่ชีวิตจากการปฏิบัติงาน และจากสถิติการประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงาน โดยสำนักงานประกันสังคม ดังข้อมูลตามตารางที่ 1

ตารางที่ 1 สถิติการประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงานจำแนกตามความรุนแรง และ
สิ่งที่ทำให้ประสบอันตราย ปี 2562

สิ่งที่ทำให้ประสบอันตราย	ความรุนแรง					รวม
	ตาย	ทุพพลภาพ	สูญเสียอวัยวะบางส่วน	หยุดงานเกิน 3 วัน	หยุดงานไม่เกิน 3 วัน	
1. เครื่องมือ	3	-	124	3,516	9,102	12,745
2. เครื่องจักร	49	1	689	5,266	6,147	12,152
3. อาคารหรือสิ่งก่อสร้าง	101	4	19	2,246	3,187	5,557
4. วัตถุหรือสิ่งของ	52	-	282	10,153	30,675	41,162
5. ท่าทางการทำงานและการยกของ	-	-	2	499	2,075	2,576
6. ยานพาหนะ	309	4	42	2,579	2,582	5,516
7. วัตถุระเบิด (ยกเว้นก๊าซ)	-	-	1	37	32	70
8. ก๊าซ	-	-	1	52	64	117
9. หม้อไอน้ำและถังความดัน	1	-	1	81	103	186
10. ไฟฟ้าและอุปกรณ์ไฟฟ้า	84	4	18	405	855	1,366
11. สิ่งมีพิษ สารเคมี	5	-	5	376	3,613	3,999
12. สภาพแวดล้อมเกี่ยวกับการทำงาน	16	-	27	2,349	5,519	7,911
13. ภัยธรรมชาติ	2	-	-	-	2	4
14. เชื้อโรค	-	-	-	4	4	8
15. คนหรือสัตว์	5	-	-	182	1,047	1,234
16. อื่นๆ	12	-	-	67	224	303
รวมทั้งหมด	639	13	1,211	27,812	65,231	94,906

ที่มา: (สำนักงานประกันสังคม, 2563)

จากตารางที่ 1 แสดงให้เห็นว่าในปี 2562 พบสถิติการประสบอันตราย ที่มีระดับความรุนแรงถึงขั้นเสียชีวิตทั้งหมด 639 ครั้ง โดยสิ่งที่ทำให้ประสบอันตราย ๗ ที่มีระดับความรุนแรงถึงขั้นเสียชีวิตมากที่สุดสามอันดับแรก ได้แก่ 1) ยานพาหนะ เกิดอุบัติเหตุทั้งหมด 5,516 ครั้ง มีผู้เสียชีวิต 309 ราย คิดเป็นร้อยละ 5.60 ของจำนวนอุบัติเหตุที่เกิด 2) อาคารหรือสิ่งก่อสร้าง เกิดอุบัติเหตุ

ทั้งหมด 5,557 ครั้ง มีผู้เสียชีวิต 101 ราย คิดเป็นร้อยละ 1.82 ของจำนวนอุบัติเหตุที่เกิด และ 3) ไฟฟ้าและอุปกรณ์ไฟฟ้า เกิดอุบัติเหตุทั้งหมด 1,366 ครั้ง มีผู้เสียชีวิต 84 ราย คิดเป็นร้อยละ 6.15 ของจำนวนอุบัติเหตุที่เกิด

อุบัติเหตุ หมายถึง เหตุการณ์ที่เกิดขึ้นโดยมิได้วางแผนล่วงหน้า เมื่อเกิดขึ้นจะสร้างความสูญเสียกับชีวิต ทรัพย์สิน หรือทั้งชีวิตและทรัพย์สิน (สุदारัตน์ วิชัยรัมย์, 2552) อุบัติเหตุจากการทำงาน หมายถึง อุบัติเหตุที่เกิดขึ้นจากการจ้างงาน เมื่อเกิดขึ้นส่งผลให้เกิดการบาดเจ็บ อาจทำให้เสียชีวิต พิการ หรือสูญเสียต่อทรัพย์สิน อาจเกิดทันทีหรือไม่ก็ได้ ทั้งในสถานที่ทำงาน หรือนอกสถานที่ทำงาน (Aksorn & Hadikusumo, 2007) เมื่อเกิดอุบัติเหตุขึ้นแต่ละครั้ง องค์กร จะเกิดความสูญเสียทั้งทางตรง (Direct Loss) และทางอ้อม (Indirect Loss) ความสูญเสียทางตรง ได้แก่ การบาดเจ็บ พิการ ทูพพลภาพ เสียชีวิต รวมถึงทรัพย์สินที่เสียหาย เป็นต้น และความสูญเสียทางอ้อม ได้แก่ ขวัญ กำลังใจ ค่ารักษาพยาบาล เวลาที่ใช้ในการอบรมฝึกฝนหรือหาวิธีการแก้ไข ป้องกัน ตลอดจนผลผลิตที่ควรจะได้รับลดลง เป็นต้น (ชินุทัย กาญจนะจิตรา และคณะ, 2550) เป็นเหตุให้องค์กรเสียโอกาสทางธุรกิจที่ควรได้รับไปอย่างน่าเสียดาย หากเปรียบเทียบค่าใช้จ่ายจากอุบัติเหตุ (Accidents Costs) กับทฤษฎีภูเขาน้ำแข็ง (Iceberg Theory) ของ Heinrich (1959) สามารถแบ่งค่าใช้จ่ายจากการเกิดอุบัติเหตุออกเป็นค่าใช้จ่ายทางตรง (Direct Cost) และค่าใช้จ่ายทางอ้อม (Indirect Cost) ค่าใช้จ่ายทางตรงจะมีมูลค่าน้อยและประเมินได้ง่าย เช่น เงินเดือนที่ต้องจ่ายในช่วงระยะเวลาที่เกิดการขาดงาน ค่าใช้จ่ายจากการดูแลทางการแพทย์ ค่ายา และค่าใช้จ่ายอื่น ๆ ซึ่งเป็นผลกระทบโดยตรงจากการเกิดอุบัติเหตุส่วนค่าใช้จ่ายทางอ้อมมีมูลค่ามากและประเมินได้ยาก เช่น การสูญเสียทรัพย์สินและผลผลิตจากอุบัติเหตุ การสูญเสียภาพลักษณ์องค์กร การเสียค่าใช้จ่ายตามกฎหมาย ตลอดจนค่าปรับอื่น ๆ จะเห็นว่าหากองค์กรไม่ให้ความสำคัญกับความปลอดภัยไม่ตระหนักถึงความสำคัญของการป้องกันหรือควบคุมอันตรายที่แฝงมากับการทำงาน อุบัติเหตุจะเป็นอีกอุปสรรคสำคัญที่จะขัดขวางไม่ให้องค์กรประสบความสำเร็จหรือบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการนั่นเอง

การมีความรู้ด้านความปลอดภัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานเป็นสิ่งสำคัญ เพราะใช้ว่า ขณะปฏิบัติงานที่มีความเสี่ยงมีโอกาสเกิดอุบัติเหตุขึ้นได้ตลอดเวลา เนื่องจากสาเหตุหลักสองประการ ได้แก่ 1) การกระทำที่ไม่ปลอดภัย (Unsafe Acts) ได้แก่ การมีทัศนคติไม่ถูกต้อง ไม่เอาใจใส่ในการทำงาน ประมาท พลังเพลอ ไม่ปฏิบัติตามกฎระเบียบและขั้นตอนการทำงานอย่างปลอดภัย การทำงานโดยไม่ใช้อุปกรณ์ป้องกันอันตราย การถอดเครื่องป้องกันส่วนอันตรายของเครื่องจักร การใช้เครื่องมือหรืออุปกรณ์ที่ไม่เหมาะสมกับลักษณะงาน การทำงานโดยที่สภาพร่างกายหรือจิตใจไม่พร้อม เช่น ไม่สบาย เมาสุรา หรือมีปัญหาครอบครัว เป็นต้น 2) สภาพการณ์ที่ไม่ปลอดภัย (Unsafe Condition) ได้แก่ ส่วนที่เป็นอันตรายของเครื่องจักรที่ไม่มีอุปกรณ์ป้องกันอันตราย

ความไม่เป็นระเบียบเรียบร้อยในการจัดเก็บวัสดุ สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ไม่ปลอดภัย แสงสว่าง เสียงดัง ความร้อน ฝุ่นละออง ไอระเหยของสารเคมีที่เป็นอันตราย เครื่องจักรเครื่องมือที่ชำรุด ระบบไฟฟ้าหรืออุปกรณ์ไฟฟ้าชำรุดเสียหาย เป็นต้น (Heinrich, Petersen, & Roos, 1980) โดยสภาพแวดล้อมนั้น หมายรวมถึงทั้งโรงงานและองค์กรที่บุคคลนั้นอยู่ด้วย (สุดารัตน์ วิชัยรัมย์, 2552) หากต้องการแก้ไขถึงสาเหตุของการเกิดอุบัติเหตุจากการทำงาน ผู้ปฏิบัติงานต้องมีความพร้อม และมีทัศนคติในการทำงานที่ดี ภายใต้องค์กรที่ให้ความสำคัญกับความปลอดภัย ส่งเสริม และสนับสนุนให้สภาพแวดล้อมในการทำงานให้มีความปลอดภัยอยู่ตลอดเวลา องค์กรจำเป็นต้องควบคุม ความเสี่ยงที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับจากการทำงาน ซึ่งทำได้โดยควบคุมที่สาเหตุของการเกิดอุบัติเหตุ 5 ประการ ได้แก่ 1) สภาวะส่วนบุคคล 2) พฤติกรรมของบุคคล 3) เครื่องจักรและอุปกรณ์ในการทำงาน 4) สภาพการทำงานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน 5) การบริหารจัดการ (เบญจมาศ อ้นหนองปลง , 2558) ทุกคนในองค์กรมีหน้าที่ควบคุมสาเหตุของการเกิดอุบัติเหตุทุกประการโดยการจัดบรรยากาศ องค์กรฝึกฝนถ่ายทอดความรู้ สร้างการรับรู้ และสร้างพฤติกรรมด้านความปลอดภัยให้เกิดขึ้นกับ ผู้ปฏิบัติงานทุกระดับ ด้วยวิธีการที่เหมาะสมตามลักษณะการทำงานของแต่ละองค์กร สอดคล้องกับ การศึกษาของ Steers & Porter (1983) ที่กล่าวว่า บรรยากาศองค์กรมีส่วนในการกำหนดพฤติกรรม ของมนุษย์ สามารถนำไปใช้วิเคราะห์พฤติกรรมในการทำงานได้โดยบรรยากาศองค์กรมีผลโดยตรงต่อ ทัศนคติ และความพึงพอใจของพนักงานที่มีต่อองค์กรมีความสำคัญต่อพฤติกรรมในการทำงาน การที่ จะเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กรจำเป็นต้องทราบถึงการรับรู้ของพนักงานที่มีต่อบรรยากาศองค์กร และหากต้องการเปลี่ยนแปลงหรือพัฒนาองค์กรก็จำเป็นต้องมีการเปลี่ยนแปลงบรรยากาศองค์กรด้วย (Brown & Moberg, 1980)

จากสาเหตุของการเกิดอุบัติเหตุ จะเห็นได้ว่าองค์กรหรือนายจ้างมีบทบาทสำคัญอย่างมาก ในการส่งเสริมและป้องกันถึงสาเหตุของการเกิดอุบัติเหตุ เนื่องจากสามารถกำหนดนโยบาย กำกับ ติดตาม และสร้างเสริมบรรยากาศองค์กรที่พึงประสงค์ ครอบคลุมทั้งการกระทำที่ไม่ปลอดภัย (Unsafe Acts) และสภาพการณ์ที่ไม่ปลอดภัย (Unsafe Condition) ให้เกิดขึ้นอย่างปลอดภัยได้ ในกิจวัตรประจำวันของพนักงาน สอดคล้องกับการศึกษาของ Schwatka, Sinclair, Fan, Dally, Shore, Brown, Tenney, & Newman (2021) ที่พบว่า บรรยากาศองค์กรมีอิทธิพลต่อบรรยากาศ ความปลอดภัยมีความสำคัญอย่างยิ่งในองค์กร เพราะมีบทบาทครอบคลุมถึงอาชีวอนามัยของ พนักงานทั่วไปและสุขภาพของผู้ปฏิบัติงานโดยเฉพาะ และ ฐาปณี บุญเกียรติ (2559) ที่กล่าวว่า บรรยากาศองค์กรที่เหมาะสมจะส่งผลต่อคุณภาพชีวิต สร้างแรงจูงใจและผลสำเร็จจากการปฏิบัติงาน ของพนักงานในองค์กร ดังนั้น การสร้างบรรยากาศองค์กรที่พึงประสงค์ในหน่วยงานจะสามารถ ควบคุมความเสี่ยง ส่งเสริมพฤติกรรม สร้างความเชื่อมั่น และสร้างแรงจูงใจให้กับพนักงาน นำไปสู่ การบรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กรได้ในที่สุด

ในปัจจุบันมีงานหลากหลายอาชีพ หลายประเภทที่ประสบหรือเผชิญกับความเสี่ยง อาทิ แพทย์ พยาบาล เป็นงานที่เสี่ยงกับการรักษาคนไข้ การเผชิญกับเชื้อโรคต่าง ๆ โดยไม่อาจเลี่ยงได้ คนงานก่อสร้างต้องเสี่ยงกับเครื่องจักร หรือสภาพแวดล้อมที่อาจเกิดอุบัติเหตุได้เสมอ หรือ พนักงานป้องกันอัคคีภัย ที่ต้องเผชิญกับอันตรายจากความร้อนรวมถึงโครงสร้างอาคารที่ไม่แข็งแรง และยังมีงานอีกประเภทที่ต้องเผชิญกับอันตราย รับความเสี่ยงจากอุบัติเหตุตลอดระยะเวลา การปฏิบัติงาน ดังเช่นพนักงานฮอตไลน์ (Hotline) การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค โดยพนักงานดังกล่าว มีภาระหน้าที่เฉพาะตัวที่ต้องปฏิบัติงานกับระบบหรืออุปกรณ์ไฟฟ้าในขณะที่ยังมีกระแสไฟฟ้าอยู่ หมายความว่าตลอดระยะเวลาการทำงานพนักงาน จะต้องแบกรับความเสี่ยงจากกระแสไฟฟ้า ที่ไม่สามารถมองเห็นได้จนกว่าภารกิจที่ได้รับมอบหมายจะสำเร็จ ผู้ปฏิบัติงานทุกคนจึงจำเป็นต้อง ผ่านการฝึกอบรมด้วยหลักสูตรเฉพาะทาง และต่างทราบดีว่าหากผิดพลาดขั้นตอนใดขั้นตอนหนึ่งแล้ว อาจนำมาซึ่งความสูญเสียในระดับเล็กน้อยจนถึงขั้นรุนแรง ได้แก่ การบาดเจ็บการสูญเสียอวัยวะ หรือ การสูญเสียชีวิตก็เป็นได้ เมื่อพนักงานฮอตไลน์ฯ ได้รับมอบหมายหน้าที่ให้ไปปฏิบัติงานก็จะออก ปฏิบัติงานเป็นกลุ่มชุดงานเล็ก ๆ มีการวางแผนและประสานงานกันระหว่างปฏิบัติงานเพื่อช่วยเหลือ ซึ่งกันและกัน เป็นการทำงานร่วมกันเป็นทีมที่ต้องมีความรอบคอบ แม่นยำ รัดกุม ในมาตรการความปลอดภัยและอาศัยความไวเนื้อเชื่อใจกันในงาน

ดังนั้นการรับรู้ความปลอดภัยของเพื่อนร่วมงานของพนักงานฮอตไลน์ฯ จึงเป็นปัจจัยที่จำเป็น และมีบทบาทสำคัญอย่างมากในการกำหนดพฤติกรรมความปลอดภัยของพนักงานฮอตไลน์ เนื่องจาก สมาชิกในทีมจะต้องร่วมกันปฏิบัติงานหรือภารกิจที่ได้รับมอบหมาย ขณะปฏิบัติงานก็จะช่วยเหลือ สอดส่อง และตักเตือนซึ่งกันและกันเมื่อมีเหตุการณ์หรือพบสถานการณ์ที่มีความเสี่ยง เพื่อลดความเสี่ยงในการเกิดอุบัติเหตุจากการทำงานสามารถหลีกเลี่ยงสถานการณ์วิกฤตที่ส่งผลกระทบต่อชีวิตและ ทรัพย์สินได้ เพราะการรับรู้ความปลอดภัยของพนักงานจะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมความปลอดภัยใน การทำงาน (วริยา เคนทวาย และคณะ, 2563) และส่งผลต่ออัตราการเกิดอุบัติเหตุขององค์กรได้ โดยพนักงานที่รับรู้ถึงความปลอดภัยจะประสบอุบัติเหตุน้อยกว่าพนักงานคนอื่น อย่างมีนัยสำคัญ (Guastello & Guastello, 1988)

จากความสำคัญที่กล่าวมาข้างต้น จะเห็นได้ว่าบรรยากาศองค์กรและบรรยากาศ ความปลอดภัยเป็นปัจจัยทางอ้อมที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมความปลอดภัยของพนักงานในองค์กร โดยบรรยากาศความปลอดภัยยังเป็นปัจจัยที่ส่งผลโดยตรงต่อพฤติกรรมความปลอดภัย (Yangsook., 2016) ได้อีกด้วย นอกจากนี้การรับรู้ความปลอดภัยของเพื่อนร่วมงาน (Didla, Mearns, & Flin, 2009) และความรู้ด้านความปลอดภัย (Kao, Spitzmueller, Cigularov, & Thomas, 2019) ต่างก็ เป็นปัจจัยส่งผ่านที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมความปลอดภัย รวมถึงยังมีความสำคัญที่ส่งผลให้เกิด

การรับรู้ และตระหนักถึงความปลอดภัย สามารถกำหนดเป็นอีกมาตรการที่จะช่วยลดความเสี่ยงในการเกิดอุบัติเหตุจากการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การศึกษาคั้งนี้จึงมุ่งศึกษาบรรยากาศองค์กร บรรยากาศความปลอดภัย การรับรู้ความปลอดภัยของเพื่อนร่วมงาน ความรู้ด้านความปลอดภัย และพฤติกรรมความปลอดภัย ของพนักงานฮอตไลน์ (Hotline) การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1, 2 และ 3 (ภาคกลาง) โดยการศึกษานี้ได้กล่าวถึงอิทธิพลและผลกระทบของตัวแปรต่าง ๆ ที่จะช่วยสร้างความตระหนักให้กับหน่วยงาน ผู้บริหาร และพนักงานทุกระดับในองค์กรที่เกี่ยวข้องกับงานด้านความปลอดภัย สร้างความเข้าใจ สามารถนำข้อมูลไปใช้ประโยชน์ในการส่งเสริม พิจารณากำหนดแนวทางดำเนินการ ให้มีประสิทธิภาพ และเหมาะสมกับองค์กรมากยิ่งขึ้น เกิดความสุข ความปลอดภัย ลดความเสี่ยงที่จะเกิดอุบัติเหตุจากการทำงาน เป็นต้นแบบที่ดีในด้านความปลอดภัยให้กับพนักงานในองค์กร หรือหน่วยงานอื่นได้

1.2 วัตถุประสงค์งานวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับ บรรยากาศองค์กร บรรยากาศความปลอดภัย การรับรู้ความปลอดภัยของเพื่อนร่วมงาน ความรู้ด้านความปลอดภัย และพฤติกรรมความปลอดภัย ของพนักงานฮอตไลน์ (Hotline) การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1, 2 และ 3 (ภาคกลาง)
2. เพื่อศึกษาอิทธิพลของบรรยากาศองค์กรที่ส่งผลต่อบรรยากาศความปลอดภัยของพนักงานฮอตไลน์ (Hotline) การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1, 2 และ 3 (ภาคกลาง)
3. เพื่อศึกษาอิทธิพลของตัวแปรส่งผ่านของการรับรู้ความปลอดภัยของเพื่อนร่วมงานในความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศความปลอดภัยและพฤติกรรมความปลอดภัย ของพนักงานฮอตไลน์ (Hotline) การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1, 2 และ 3 (ภาคกลาง)
4. เพื่อศึกษาอิทธิพลของตัวแปรส่งผ่านของความรู้ด้านความปลอดภัย ในความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศความปลอดภัยและพฤติกรรมความปลอดภัย ของพนักงานฮอตไลน์ (Hotline) การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1, 2 และ 3 (ภาคกลาง)
5. เพื่อศึกษาอิทธิพลของบรรยากาศความปลอดภัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมความปลอดภัยของพนักงานฮอตไลน์ (Hotline) การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1, 2 และ 3 (ภาคกลาง)

1.3 ขอบเขตการวิจัย

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตที่สำคัญไว้ดังนี้

1. ขอบเขตด้านเนื้อหาของการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยศึกษา

1.1 อิทธิพลของบรรยากาศองค์กรที่ส่งผลต่อบรรยากาศความปลอดภัย ของพนักงานฮอตไลน์ (Hotline) การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1, 2 และ 3 (ภาคกลาง)

1.2 อิทธิพลของบรรยากาศความปลอดภัย ที่ส่งผลต่อการรับรู้ความปลอดภัย ของเพื่อนร่วมงาน ความรู้ด้านความปลอดภัย และพฤติกรรมความปลอดภัย ของพนักงานฮอตไลน์ (Hotline) การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1, 2 และ 3 (ภาคกลาง)

1.3 อิทธิพลของการรับรู้ความปลอดภัยของเพื่อนร่วมงานและความรู้ด้านความปลอดภัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมความปลอดภัย ของพนักงานฮอตไลน์ (Hotline) การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1, 2 และ 3 (ภาคกลาง)

2. ขอบเขตด้านประชากร คือ พนักงานฮอตไลน์ (Hotline) การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1, 2 และ 3 (ภาคกลาง) จำนวน 284 คน

3. ขอบเขตด้านตัวแปร ได้แก่ บรรยากาศองค์กร (Organization Climate) บรรยากาศความปลอดภัย (Safety Climate) การรับรู้ความปลอดภัยของเพื่อนร่วมงาน (Perceived Colleagues Safety) ความรู้ด้านความปลอดภัย (Safety Knowledge) และพฤติกรรมความปลอดภัย (Safety Behavior)

4. ขอบเขตพื้นที่ คือ พื้นที่รับผิดชอบของการไฟฟ้า เขตภาคกลาง ทั้งหมด 17 จังหวัด ประกอบด้วยจังหวัดพระนครศรีอยุธยา สระบุรี อ่างทอง ปทุมธานี ปราจีนบุรี นครนายก สระแก้ว ชลบุรี จันทบุรี ระยอง ตราด ฉะเชิงเทรา นครปฐม สมุทรสาคร กาญจนบุรี สุพรรณบุรี และราชบุรี

5. ขอบเขตด้านระยะเวลา ได้แก่ เดือนมิถุนายน 2562 ถึงเดือนมิถุนายน 2564 รวมระยะเวลาในการศึกษาค้นคว้าทั้งสิ้น 25 เดือน

1.4 นิยามศัพท์เฉพาะ

พนักงานฮอตไลน์ (Hotline) คือ พนักงานในหน่วยงานที่ปฏิบัติงานกับระบบไฟฟ้าโดยวิธีไม่ดับไฟ พนักงานจำเป็นต้องปฏิบัติงานกับสายไฟหรืออุปกรณ์ไฟฟ้าที่มีแรงดันไฟฟ้าสูงกว่า 5,000 โวลต์ โดยใช้เครื่องมือฉนวน (Hot Stick) และอุปกรณ์ต่าง ๆ ร่วมปฏิบัติงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค มีหน่วยฮอตไลน์ (Hotline) ปฏิบัติงาน ดังนี้

1. หน่วยหอทไลน์ฮอตสติค (Hot Stick Technique)
2. หน่วยหอทไลท์กระเช้า ระบบ 22-23 kV (Rubber Glove Technique)
3. หน่วยหอทไลน์กระเช้าระบบ 115 kV (Barehand Technique)

บรรยากาศองค์กร หมายถึง สิ่งที่องค์กรยึดถือปฏิบัติหรือสนับสนุน ซึ่งส่งผลต่อลักษณะการทำงาน การรับรู้ ความรู้สึก ความเข้าใจ บรรทัดฐาน ค่านิยม ทัศนคติ รวมถึงการปฏิบัติของพนักงานทุกระดับในองค์กร

บรรยากาศความปลอดภัย หมายถึง การแสดงออกถึงค่านิยม ทัศนคติ การรับรู้ การสื่อสาร การปฏิบัติ เกี่ยวกับความปลอดภัย ของพนักงานทุกระดับในองค์กร ที่ส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมสุขภาพองค์รวมทั้งทางกายใจในขณะปฏิบัติงาน เมื่อองค์กรมีการสร้างบรรยากาศความปลอดภัยที่เหมาะสมพนักงานก็จะปราศจากความวิตกกังวลใจ ในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อองค์กรส่งผลให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

การรับรู้ความปลอดภัยของเพื่อนร่วมงาน หมายถึง การสื่อสารและแสดงออกทางพฤติกรรมด้านความปลอดภัยต่อเพื่อนร่วมงานในองค์กร ส่งผลให้เกิดการปรับเปลี่ยนแนวคิดและพฤติกรรมในสถานที่ทำงานทั้งด้านบวกและด้านลบ บนพื้นฐานของประสบการณ์ทัศนคติ และทักษะของแต่ละบุคคล

ความรู้ด้านความปลอดภัย หมายถึง ความจำ ความเข้าใจ การระลึกถึงเรื่องราวต่าง ๆ ที่เคยมีประสบการณ์มาแล้ว ทั้งด้วยตนเอง หรือจากการฝึกฝนอบรม จนทำให้เกิดการตระหนักรู้ด้านความปลอดภัย

พฤติกรรมความปลอดภัย หมายถึง การแสดงออกทั้งภายในและภายนอกเพื่อตอบสนองต่อสิ่งเร้า ผ่านการสื่อสารรูปแบบต่าง ๆ เกี่ยวกับทัศนคติและการปฏิบัติตนด้านความปลอดภัยของพนักงานแต่ละบุคคล เมื่อปฏิบัติงานหรือกิจกรรมใด ๆ ในองค์กรสามารถสังเกตได้โดยบุคคลอื่นหรือการใช้เครื่องมือ/อุปกรณ์ โดยพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานจะเกิดขึ้นได้ต้องประกอบด้วยปัจจัยที่ช่วยโน้มน้าว สนับสนุน และส่งเสริมให้เกิดพฤติกรรมความปลอดภัยหากขาดปัจจัยใดปัจจัยหนึ่งไปอาจนำมาซึ่งการเกิดอุบัติเหตุจากการทำงานได้

1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมความปลอดภัยของพนักงานฮอตไลน์ (Hotline) การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1, 2 และ 3 (ภาคกลาง) ทำการศึกษากับประชากรพนักงานฮอตไลน์ (Hotline) การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1, 2 และ 3 (ภาคกลาง) ทั้งหมด ก่อให้เกิดประโยชน์ทางวิชาการ โดยเป็นประโยชน์แก่ผู้วิจัยที่ต้องการศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมความปลอดภัยของพนักงาน และประโยชน์ทางการบริหารจัดการที่องค์กรสามารถนำไปปรับใช้ เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ ดังนี้

1. ประโยชน์ทางวิชาการ

2.1 การศึกษาครั้งนี้มุ่งทดสอบปัจจัยที่เกิดจากการบริหารจัดการภายในองค์กร ได้แก่ บรรยากาศองค์กร บรรยากาศความปลอดภัย การรับรู้ความปลอดภัยของเพื่อนร่วมงาน ความรู้ด้านความปลอดภัย ที่นำไปสู่การแสดงพฤติกรรมความปลอดภัยของพนักงาน ผลการศึกษาจะช่วยขยายผลการศึกษาและสามารถเติมเต็มแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมความปลอดภัยได้

2.2 นักวิชาการสามารถใช้อิทธิพลของตัวแปรส่งผ่านจากผลการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ในการอธิบายหรือทดสอบการศึกษาในมิติอื่น ๆ รวมถึงการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพเพิ่มเติมในอนาคตได้

2. ประโยชน์ทางด้านการบริหารจัดการ

2.1 องค์กรสามารถนำปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการแสดงพฤติกรรมความปลอดภัยของพนักงาน ได้แก่ บรรยากาศความปลอดภัย การรับรู้ความปลอดภัยของเพื่อนร่วมงาน และความรู้ด้านความปลอดภัย ไปใช้ในการกำหนดนโยบายหรือแนวทางในการบริหารจัดการเพื่อลดอุบัติเหตุ และสร้างวัฒนธรรมความปลอดภัยที่พึงประสงค์ให้เกิดขึ้นในองค์กรได้

2. ผู้บริหาร/ผู้บังคับบัญชาในทุกระดับ สามารถนำผลการศึกษาไปประยุกต์ใช้ในการดำเนินการเพื่อให้เกิดการสร้างเสริมพฤติกรรมความปลอดภัยของพนักงานในหน่วยงานของตน โดยมุ่งเน้นการสร้างบรรยากาศองค์กรและบรรยากาศความปลอดภัยที่พึงประสงค์ รวมถึงสนับสนุนพนักงานให้เกิดการรับรู้ด้านความปลอดภัยและความรู้ด้านความปลอดภัย อาทิ การถ่ายทอด สื่อสารประชาสัมพันธ์องค์ความรู้ การรับฟังข้อเสนอแนะ การให้ความสนับสนุนความรู้และทักษะการทำงาน ที่ถูกต้องปลอดภัย รวมถึงการฝึกฝนทบทวนอย่างเพียงพอสม่ำเสมอ เพื่อให้เกิดความชำนาญในแต่ละขั้นตอนการปฏิบัติ ลดความผิดพลาด และส่งเสริมให้พนักงานเกิดพฤติกรรมความปลอดภัยมากขึ้น

บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมความปลอดภัยของพนักงานฮอตไลน์ (Hotline) การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 1, 2 และ 3 (ภาคกลาง) ได้มีการทบทวนแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาใช้เป็นแนวทางในการศึกษา โดยมีเนื้อหา ดังนี้

1. ข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค และพนักงานฮอตไลน์ (Hotline) การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค
2. แนวคิดเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กร (Organization Climate)
3. แนวคิดเกี่ยวกับบรรยากาศความปลอดภัย (Safety Climate)
4. แนวคิดเกี่ยวกับการรับรู้ความปลอดภัยของเพื่อนร่วมงาน (Perceived Colleagues Safety)
5. แนวคิดเกี่ยวกับความรู้ด้านความปลอดภัย (Safety Knowledge)
6. แนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมความปลอดภัย (Safety Behavior)

2.1 ข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค และพนักงานฮอตไลน์ (Hotline) การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค

ลักษณะการให้บริการ การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค

การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค มีภารกิจในการให้บริการระบบไฟฟ้าและกระแสไฟฟ้ากับประชาชนในเขตที่ได้รับผิดชอบทั่วประเทศ มีเป้าหมายในการดำเนินงานเพื่อปรับปรุงและให้บริการพลังงานไฟฟ้าอย่างมีประสิทธิภาพ ปลอดภัย เพียงพอ และรวดเร็ว ทันต่อความต้องการใช้พลังงานไฟฟ้าที่เพิ่มขึ้น สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง พัฒนาบริการและผลิตภัณฑ์ต่าง ๆ เพื่อเพิ่มรายได้ องค์กรให้สามารถเลี้ยงตนเองได้ ตลอดจนมีเงินทุนเพียงพอต่อการพัฒนาการบริการและผลิตภัณฑ์ต่าง ๆ การบริหารงานบุคคลและจัดการทรัพยากรให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด

แบ่งการให้บริการซึ่งเกี่ยวเนื่องกับการจำหน่ายกระแสไฟฟ้า ออกเป็น 4 ประเภท ได้แก่ การก่อสร้างและบำรุงรักษาระบบไฟฟ้า การให้บริการด้านวิศวกรรมไฟฟ้า การสารสนเทศและการสื่อสาร และการลงทุนภาคเอกชนในธุรกิจด้านพลังงานไฟฟ้าหรือที่เกี่ยวข้อง เช่น บริษัทพีอีเอ เอ็นคอม อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด ซึ่งเป็นบริษัทที่จัดตั้งขึ้นเพื่อดำเนินธุรกิจลงทุนด้านพลังงานไฟฟ้า ทั้งในและต่างประเทศ เป็นต้น นอกจากนี้การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคยังมีบริการเสริมจากการดำเนินงาน

ของการไฟฟ้าเขตทุกเขต เช่น การบำรุงรักษาหม้อแปลง และการสนับสนุนวิทยากรให้ความรู้เป็นต้น (อรุณี ท้าวกัลยา, 2558)

การบริหารงาน การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค

เพื่อให้การบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจึงได้กระจายอำนาจการบริหาร สู่ผู้บริหารในระดับต่าง ๆ ทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค จึงแบ่งการบริหารออกเป็น

1. การบริหารงานในส่วนกลาง

การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค มีสำนักใหญ่งานตั้งอยู่ที่ 200 ถ. งามวงศ์วาน เขต จตุจักร กรุงเทพฯ มีหน้าที่กำหนดนโยบายและแผนงาน ให้คำแนะนำ ตลอดจนจัดหาวัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ ให้หน่วยงานในส่วนภูมิภาค แบ่งการบริหารออกเป็น ผู้ว่าการ รองผู้ว่าการ ผู้ช่วยผู้ว่าการ ผู้อำนวยการประสานงาน โครงการ สำนักผู้ว่าการ สำนักตรวจสอบภายใน สำนักผู้ตรวจการ สำนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล สำนักแผนวิสาหกิจ ฝ่าย และกองต่าง ๆ

2. การบริหารงานในส่วนภูมิภาค

แบ่งออกเป็น 4 ภาค คือ ภาคเหนือ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ภาคกลาง และภาคใต้ แต่ละภาคประกอบด้วย 3 การไฟฟ้าเขต (เทียบเท่าระดับฝ่าย) รวมเป็น 12 การไฟฟ้าเขต มีหน้าที่ควบคุมและให้คำแนะนำแก่ไฟฟ้าต่างๆ ในสังกัดรวม 1,081 แห่ง ในเขตความรับผิดชอบซึ่งได้แก่ การไฟฟ้าจังหวัด 73 จังหวัด การไฟฟ้าอำเภอ 701 อำเภอ การไฟฟ้าตำบล 307 ตำบล ทั่วประเทศ ครอบคลุมพื้นที่ประมาณ 510,000 ตารางเมตร หรือคิดเป็นร้อยละ 99 ของพื้นที่ทั่วประเทศไทย

การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค แบ่งพื้นที่รับผิดชอบ 4 ภาค แต่ละภาคแบ่งออกเป็น 3 เขตย่อย ได้แก่ ภาคเหนือ

สำนักงานการไฟฟ้าเขต 1 (กพน.1) ตั้งอยู่ที่จังหวัดเชียงใหม่ ควบคุมและดูแลการไฟฟ้าฯ 6 จังหวัด ได้แก่ เชียงใหม่ แม่ฮ่องสอน ลำพูน ลำปาง เชียงราย และพะเยา

สำนักงานการไฟฟ้าเขต 2 (กพน.2) ตั้งอยู่ที่จังหวัดพิษณุโลก ควบคุมและดูแลการไฟฟ้าฯ 8 จังหวัด ได้แก่ พิษณุโลก พิจิตร ตาก กำแพงเพชร สุโขทัย แพร่ น่าน และอุตรดิตถ์

สำนักงานการไฟฟ้าเขต 3 (กพน.3) ตั้งอยู่ที่จังหวัดลพบุรี ควบคุมและดูแลการไฟฟ้าฯ 6 จังหวัด ได้แก่ ลพบุรี สิงห์บุรี เพชรบูรณ์ นครสวรรค์ อุทัยธานี และชัยนาท

ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

สำนักงานการไฟฟ้าเขต 1 (กพฉ.1) ตั้งอยู่ที่จังหวัดอุดรธานี ควบคุมและดูแลการไฟฟ้าฯ 7 จังหวัด ได้แก่ อุดรธานี ขอนแก่น นครพนม สกลนคร เลย หนองคาย และหนองบัวลำภู

สำนักงานการไฟฟ้าเขต 2 (กฟผ.2) ตั้งอยู่ที่จังหวัดอุบลราชธานี ควบคุมและดูแลการไฟฟ้าฯ 8 จังหวัด ได้แก่ อุบลราชธานี อำนาจเจริญ ยโสธร ร้อยเอ็ด กาฬสินธุ์ มหาสารคาม ศรีสะเกษ และมุกดาหาร

สำนักงานการไฟฟ้าเขต 3 (กฟผ.3) ตั้งอยู่ที่จังหวัดนครราชสีมา ควบคุมและดูแลการไฟฟ้าฯ 4 จังหวัด ได้แก่ นครราชสีมา ชัยภูมิ บุรีรัมย์ และสุรินทร์

ภาคกลาง

สำนักงานการไฟฟ้าเขต 1 (กฟก.1) ตั้งอยู่ที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ควบคุมและดูแลการไฟฟ้าฯ 7 จังหวัด ได้แก่ พระนครศรีอยุธยา สระบุรี อ่างทอง ปทุมธานี ปราจีนบุรี นครนายก และสระแก้ว

สำนักงานการไฟฟ้าเขต 2 (กฟก.2) ตั้งอยู่ที่จังหวัดชลบุรี ควบคุมและดูแลการไฟฟ้าฯ 5 จังหวัด ได้แก่ ชลบุรี จันทบุรี ระยอง ตราดและฉะเชิงเทรา

สำนักงานการไฟฟ้าเขต 3 (กฟก.3) ตั้งอยู่ที่จังหวัดนครปฐม ควบคุมและดูแลการไฟฟ้าฯ 4 จังหวัด ได้แก่ นครปฐม สมุทรสาคร กาญจนบุรี สุพรรณบุรี และราชบุรี (เฉพาะอำเภอบ้านโป่ง)

ภาคใต้

สำนักงานการไฟฟ้าเขต 1 (กฟต.1) ตั้งอยู่ที่จังหวัดเพชรบุรี ควบคุมและดูแลการไฟฟ้าฯ 6 จังหวัด ได้แก่ เพชรบุรี ราชบุรี (ยกเว้นอำเภอบ้านโป่ง) ชุมพร สมุทรสงคราม ระนอง และประจวบคีรีขันธ์

สำนักงานการไฟฟ้าเขต 2 (กฟต.2) ตั้งอยู่ที่จังหวัดนครศรีธรรมราช ควบคุมและดูแลการไฟฟ้าฯ 6 จังหวัด ได้แก่ นครศรีธรรมราช ตรัง กระบี่ สุราษฎร์ธานี ภูเก็ต และพังงา

สำนักงานการไฟฟ้าเขต 3 (กฟต.3) ตั้งอยู่ที่จังหวัดยะลา ควบคุมและดูแล การไฟฟ้าฯ 6 จังหวัด ได้แก่ ยะลา ปัตตานี พัทลุง สตูล สงขลา และนราธิวาส (สุราษฎร์ฯ รองสวัสดิ์, 2554)

พนักงานHotline (Hotline) การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค

Hotline (Hotline) คือ หน่วยงานที่ปฏิบัติงานในระบบไฟฟ้าโดยวิธีไม่ดับไฟ พนักงานจำเป็นต้องปฏิบัติงานกับสายไฟหรืออุปกรณ์ไฟฟ้าที่มีแรงดันไฟฟ้าสูงกว่า 5,000 โวลต์ โดยใช้เครื่องมือฉนวน (Hot Stick) และอุปกรณ์ต่าง ๆ ร่วมปฏิบัติงาน การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคมีหน่วย Hotline (Hotline) ปฏิบัติงาน ได้แก่ 1) หน่วย Hotline ฮอตสติค (Hot Stick Technique) 2) หน่วย Hotline ไลท์กระเช้า ระบบ 22-23 kV (Rubber Glove Technique) และ 3) หน่วย Hotline กระเช้าระบบ 115 kV (Barehand Technique)

หน่วยฮอทไลน์ฮอทสติก (Hot Stick Technique)

เป็นหน่วยฮอทไลน์ที่ปฏิบัติงานซ่อมแซมและบำรุงรักษาระบบจำหน่ายโดยวิธี Hot Stick ผู้ปฏิบัติงานจะใช้ไม้ฉนวนและอุปกรณ์ป้องกันสายครอบสายไฟฟ้าทำงานที่ระดับแรงดันไฟฟ้า 22 kV ปฏิบัติงานประจำการไฟฟ้าเขตและบางจังหวัดทั่วประเทศ

หน่วยฮอทไลท์กระเช้า ระบบ 22-23 kV (Rubber Glove Technique)

เป็นหน่วยฮอทไลน์ที่ปฏิบัติงานซ่อมแซมและบำรุงรักษาระบบจำหน่ายโดยวิธี Rubber Glove ผู้ปฏิบัติงานต้องอยู่ในกระเช้าของรถฮอทไลท์กระเช้าและสวมถุงมือยาง (Curve Arm Sleeve) ปฏิบัติงานประจำการไฟฟ้าเขตและบางจังหวัดทั่วประเทศ โดยทั้งหน่วยฮอทไลน์ฮอทสติก (Hot Stick Technique) และฮอทไลท์กระเช้าระบบ 22-23 kV (Rubber Glove Technique) มีขีดความสามารถในการปฏิบัติงาน ได้แก่

1. ฉีดน้ำทำความสะอาด คราบเกลือ สิ่งสกปรกบนผิวลูกถ้วย และอุปกรณ์ไฟฟ้าแรงสูงอื่น ๆ
2. แก้ไขจุดร้อน โดยการเปลี่ยนแคลมป์ที่ชำรุดเป็นหลอดต่อสาย
3. ซ่อมแซมสายระบบจำหน่ายที่ชำรุดในสแปน
4. เปลี่ยนและติดตั้งลูกถ้วยก้านตรง, ลูกถ้วยแขน
5. ซ่อมแซมและบำรุงรักษา กรุปสวิตช์
6. ปลดสายและเชื่อมสายแรงสูง ที่เชื่อมด้วย พีจี.คอนเนคเตอร์ และอุปกรณ์อื่น ๆ
7. งานปรับปรุงและซ่อมแซมระบบจำหน่ายอื่น ๆ

หน่วยฮอทไลน์กระเช้าระบบ 115 kV (Barehand technique)

เป็นหน่วยฮอทไลน์ ที่สามารถปฏิบัติงานในระบบสายส่ง 115 kV ระหว่างสถานีไฟฟ้า กับสถานีไฟฟ้าและในย่านนิคมอุตสาหกรรม โดยผู้ปฏิบัติงานต้องใช้เครนกระเช้าที่มีความเป็นฉนวนไฟฟ้าที่สามารถทนแรงดัน 115 kV และสวมชุด Conductive Suit เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดความต่างศักย์ทางไฟฟ้าในร่างกายของผู้ปฏิบัติงาน โดยเป็นชุดงานพิเศษที่ประจำการไฟฟ้าเขตแต่ละเขต สามารถปฏิบัติงานได้เช่นเดียวกับหน่วยฮอทไลท์กระเช้าระบบ 22-23 kV และปฏิบัติในระบบสายส่ง 115 kV มีขีดความสามารถในการปฏิบัติงาน ดังนี้

1. ซ่อมแซมสายชำรุดใน Span ที่ชำรุดไม่เกิน 25 %
2. ปลดและเชื่อมสายแรงสูงระยะทางไม่เกิน 2 กิโลเมตร
3. แก้ไขแคลมป์ร้อนและแคลมป์ชำรุด
4. เปลี่ยนลูกถ้วยแขนรับแรงดึงที่ต้นเสาและที่คอนเหล็ก
5. งานปรับปรุงและซ่อมแซมระบบสายอื่น ๆ

(การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต2(ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ), 2563)

2.2 แนวคิดเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กร (Organization Climate)

บรรยากาศองค์กรเป็นสิ่งสำคัญที่ช่วยให้การดำเนินการ เป็นไปตามเป้าหมาย บรรลุวัตถุประสงค์ที่องค์กรต้องการ บรรยากาศในองค์กรมักกล่าวถึงลักษณะสังคม ความเป็นอยู่ การปฏิบัติงาน ความพึงพอใจขวัญและกำลังใจของพนักงาน การที่องค์กรมีบรรยากาศการทำงานที่ดี จะช่วยให้คุณภาพชีวิตของพนักงานดี มีสังคมในสถานที่ทำงานที่น่าอยู่ และเกิดงานที่มีประสิทธิภาพ เนื่องจากพนักงานมีความสุขในการทำงาน

ความหมายและองค์ประกอบของบรรยากาศองค์กร

บรรยากาศองค์กร หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานภายใต้ปัจจัยต่าง ๆ ขององค์กร ที่ส่งผลต่อลักษณะการทำงาน (ฐาปณี บุญเกียรติ, 2559) การรับรู้ ความรู้สึก และความเข้าใจ ที่อยู่รอบตัวของพนักงาน (จุฬารัตน์ สุคันธรัตน์, 2541) ทักษะคติ ค่านิยม บรรทัดฐาน หรือการปฏิบัติ อย่างเป็นปกติของพนักงานที่มีต่อองค์กร (Stringer, 2002)

บรรยากาศองค์กรเกิดจากองค์ประกอบหลากหลายมิติที่อยู่รอบตัวของพนักงาน สามารถวัดได้จากการประเมินสภาพแวดล้อมในการทำงานรายบุคคลของพนักงาน เช่น ภาวะผู้นำบทบาทหน้าที่ และการสื่อสารในองค์กร (James & James, 1989) รวมถึงบรรยากาศองค์กรในมิติอื่น ๆ ที่มีความเฉพาะเจาะจง เช่น บรรยากาศความปลอดภัย หรือบรรยากาศในการให้บริการลูกค้า เป็นต้น (James & McIntyre, 1996)

ชาอุชัย อาจีนสมาจาร (2554) กล่าวว่า บรรยากาศองค์กรเป็นอีกหนึ่งองค์ประกอบที่ทำให้พนักงานเกิดการรับรู้ สามารถแสดงถึงการรับรู้ของพนักงานจากการที่องค์กรปฏิบัติต่อพนักงาน ซึ่งสำคัญต่อการสร้างเสริมพฤติกรรมของพนักงาน องค์ประกอบนี้รวมถึงการพรรณนางาน โครงสร้าง ขั้นตอนการปฏิบัติงาน การประเมินผลภาวะผู้นำ ความท้าทาย นวัตกรรม ค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร และการศึกษาของ Li & Mahadevan (2017) ยังพบว่า ความชัดเจนในบทบาทหน้าที่ การสื่อสาร การพัฒนาทักษะการทำงาน ความก้าวหน้าในงาน การทำงานเป็นทีม และการสนับสนุนโดยองค์กรสามารถทำนายบรรยากาศองค์กรได้

Ruchi & Monica (2017) ได้ศึกษาผลกระทบของบรรยากาศองค์กรที่มีต่อการมีส่วนร่วมของพนักงาน พบปัจจัยที่มีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญ ได้แก่ โครงสร้างองค์กร ความรับผิดชอบ มาตรฐาน การสนับสนุน ความมุ่งมั่น การให้รางวัล ความสนิทสนมเป็นกันเอง และความขัดแย้ง

Stringer (2002) ได้กล่าวถึงบรรยากาศองค์กรที่ดี ต้องมีองค์ประกอบ 6 ประการ ดังนี้

1. โครงสร้างการทำงาน (Structure) แสดงถึงการรับรู้ของพนักงานถึงระบบการทำงานที่ดี มีการกำหนดบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างชัดเจน

2. มาตรฐานในการปฏิบัติงาน (Standards) เป็นการติดตามเพื่อให้การปฏิบัติงานดีขึ้น สอดคล้องต่อมาตรฐานในการปฏิบัติงานที่กำหนดขึ้นโดยเป็นตัวกำหนดผลงานของพนักงาน

3. ความรับผิดชอบ (Responsibility) แสดงให้เห็นถึงการรับรู้ความรับผิดชอบของตนเอง สามารถตัดสินใจได้ด้วยตนเอง ไม่ต้องรอการตรวจสอบทุกครั้งก่อนตัดสินใจ

4. การยอมรับ (Recognition) แสดงถึงความรู้สึกของพนักงาน ที่ได้รับการยอมรับ จากการทำงานที่ถูกต้อง อาจใช้วัตถุผลในกรณีการให้รางวัล โดยการยอมรับถือเป็นการให้ความสำคัญ กับระบบการให้รางวัลมากกว่าการจับผิดและการลงโทษ

5. การสนับสนุน (Support) แสดงถึงความรู้สึกของพนักงานเกี่ยวกับความไว้วางใจ เชื่อใจ รวมถึงการสนับสนุนกันและกันในทีมงาน

6. ความมุ่งมั่น (Commitment) แสดงถึงความรู้สึกของพนักงานที่มีความภาคภูมิใจ ในการทำงาน ไว้วางใจเชื่อใจว่าตนเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในสถานที่ทำงาน ก่อให้เกิดความมุ่งมั่น เพื่อดำเนินการให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กร

Halpin (1966) กล่าวว่า บรรยากาศองค์ประกอบด้วยพฤติกรรมองค์กร 2 ด้าน ดังนี้

1. พฤติกรรมของผู้ใต้บังคับบัญชา (Subordinate's Behavior) แบ่งออกเป็น

1) การขาดความร่วมมือ (Disengagement) หมายถึง การปฏิบัติงานในลักษณะ ต่างคนต่างทำ ไม่มีความสามัคคี ไม่มีการประสานงาน ไม่คำนึงถึงความสำคัญและประโยชน์ ของการปฏิบัติเพื่อบรรลุเป้าหมาย

2) ภาวะที่เป็นอุปสรรคขัดขวาง (Hindrance) หมายถึง การปฏิบัติงานที่ขาดความ คล่องตัวหรือไม่ได้รับความสะดวกสบาย ผู้บริหารใช้งานมากเกินไป จนเกิดความอึดอัดใจที่จะต้อง ปฏิบัติตามกฎระเบียบที่ถูกสร้างขึ้น ซึ่งเห็นว่าไม่มีความจำเป็น ก่อให้เกิดความยุ่งยากเป็นอุปสรรค ในการปฏิบัติงาน

3) ขวัญและกำลังใจ (Esprit) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานรับรู้ถึงการปฏิบัติงาน โดยมีขวัญและกำลังใจ มีความรักใคร่ในหมู่คณะ ทุกคนแสดงความเป็นมิตรต่อกัน ช่วยเหลือซึ่งกัน และกันทั้งในเรื่องส่วนตัวและภารกิจของหน่วยงาน เพราะได้รับการตอบสนองความต้องการทางสังคม และได้รับความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

4) ความสนิทสนม (Intimacy) หมายถึง ความรู้สึกที่ผู้ปฏิบัติงานส่วนใหญ่รับรู้ ถึงความสนิทสนมซึ่งกันและกัน รับรู้ความเป็นอยู่รวมถึงสุขทุกข์ของเพื่อนร่วมงาน ปฏิบัติงาน ด้วยความสนุกสนานมีความสัมพันธ์ใกล้ชิด โดยพฤติกรรมเหล่านี้ไม่มีความเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน

2. พฤติกรรมของผู้บริหาร (Executive Behavior) แบ่งเป็น

1) ความห่างเหิน (Aloofness) หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกต่อ ผู้ปฏิบัติงานอย่างเป็นทางการ หรือโดยตำแหน่งหน้าที่การงาน ซึ่งผู้บริหารให้ความสำคัญต่อ

กฎระเบียบข้อบังคับ และนโยบาย มากกว่าคำนึงถึงจิตใจของผู้ปฏิบัติงาน บริหารงานโดยไร้หรือสนิทสนมกับผู้ปฏิบัติงานน้อย

2) การมุ่งผลงาน (Production Emphasis) หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่สอดส่อง ดูแลผู้ปฏิบัติงานอย่างใกล้ชิด มีการให้คำแนะนำ และตรวจตราผลงาน เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามเป้าหมายคำนึงถึงผลงาน และกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานมากขึ้น ซึ่งผู้ปฏิบัติงานต้องปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด

3) ความเชื่อใจ และการเป็นแบบอย่าง (Trust) หมายถึง การที่ผู้บริหารพยายามกระตุ้น หรือจูงใจผู้ปฏิบัติงาน โดยพยายามช่วยเหลือและให้ข้อเสนอแนะต่าง ๆ ในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้แสดงความสามารถ และมีโอกาสแสดงความรักที่สูงขึ้นไป โดยผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างให้กับผู้ปฏิบัติงาน

4) ความเอาใจใส่ (Consideration) หมายถึง การที่ผู้บริหารที่ปฏิบัติต่อผู้ปฏิบัติงาน โดยแสดงความเมตตา กรุณา ให้ความช่วยเหลือทั้งในการทำงานและภารกิจส่วนตัวให้ความเห็นอกเห็นใจ ดูแลความเป็นอยู่และสวัสดิการต่าง ๆ

นงเยาว์ แก้วมรกต (2542) ได้แบ่งองค์ประกอบของบรรยากาศองค์กรเป็น 6 ด้าน ได้แก่

1. โครงสร้างองค์กร หมายถึง การรับรู้ของพนักงานที่มีต่อลักษณะโครงสร้างองค์กร เช่น การแบ่งหน่วยงาน ความชัดเจนในสายบังคับบัญชา เป้าหมายองค์กร ความซับซ้อนของระบบงาน กฎระเบียบต่าง ๆ การใช้เทคโนโลยีต่าง ๆ รวมถึงรูปแบบของการติดต่อสื่อสารภายในองค์กร

2. นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กร หมายถึง การรับรู้ของพนักงานต่อปรัชญา และแนวทางในการจัดการทรัพยากรบุคคลทั้งหมดขององค์กร ทั้งในด้านการสรรหา รักษา และพัฒนาบุคลากร

3. ลักษณะงาน หมายถึง การรับรู้ของพนักงานที่มีต่อภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ ความยากง่าย และความท้าทายของงาน ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ตลอดจนความมีคุณค่าของงาน

4. การบริหารงานของผู้บังคับบัญชา หมายถึง การรับรู้ของพนักงานที่มีต่อลักษณะการบริหารงานและการตัดสินใจของผู้บังคับบัญชา การทำให้การสนับสนุน ความไว้วางใจ การประเมินผลการปฏิบัติงาน การเลื่อนตำแหน่ง การให้รางวัล และการลงโทษ

5. ความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน หมายถึง การรับรู้ของพนักงานที่มีต่อความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชา ความร่วมมือและช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการทำงาน ความเป็นมิตร ความสามัคคี และการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน

6. ค่าตอบแทน หมายถึง ความพึงพอใจ การรับรู้ของพนักงานที่มีต่อเงินเดือน หรือผลตอบแทนต่าง ๆ ที่ได้รับจากองค์กร

สมพร สุทัศนีย์ (2544) ได้สรุปองค์ประกอบต่าง ๆ ที่ทำให้เกิดบรรยากาศในการทำงาน ดังนี้

1. องค์ประกอบด้านปัจจัยแวดล้อม (Environmental Context) ได้แก่

1) วัตถุประสงค์และเป้าหมายองค์กร ถ้าองค์กรมีวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ชัดเจน พนักงานทุกคนจะสามารถปฏิบัติได้

2) เจ้าของกิจการและการควบคุมองค์กร ถ้าหากเจ้าของกิจการดูแลควบคุมอย่างเคร่งครัดคอยตรวจสอบตลอดเวลา จะทำให้บรรยากาศการทำงานเต็มไปด้วยความตึงเครียด พนักงานจะหวาดกลัว และไม่มีความสุขในการทำงาน

3) กฎเกณฑ์และหลักปฏิบัติ ถ้ามีความเคร่งครัดมากเกินไป จะทำให้บรรยากาศตึงเครียด พนักงานทุกคนจะระมัดระวังเพื่อไม่ให้ผิดกฎ

4) จำนวนสาขาย่อย ถ้าสาขาย่อยมีมากการดูแลเอาใจใส่ผู้ร่วมงานจะมีน้อยลง

5) แหล่งวัตถุดิบขององค์กร ถ้าแหล่งวัตถุดิบเกิดปัญหาหรือหยุดชะงัก ส่งผลให้องค์กรไม่สามารถดำเนินงานต่อได้ เกิดความอึดอัดใจในการทำงานของพนักงาน

2. องค์ประกอบด้านโครงสร้างองค์กร (Structural Context) องค์ประกอบด้านโครงสร้างต่าง ๆ เช่น ขนาดองค์กร การตัดสินใจ ลักษณะเฉพาะขององค์กร มาตรฐานการผลิต และการบริหาร

1) ขนาดองค์กร ถ้ามีขนาดใหญ่เกินไป พนักงานจะไม่ได้รับการดูแลเอาใจใส่ทั่วถึง พนักงานที่ไม่ได้รับการเอาใจใส่จะมีโอกาสเกิดความผิดพลาด หรือหมดกำลังใจในการทำงาน

2) การตัดสินใจในองค์กร อาจมาจากส่วนกลางหรือแบ่งความรับผิดชอบให้ผู้บริหารแต่ละระดับตัดสินใจ ถ้าส่วนกลางเป็นผู้ตัดสินใจ จะถือว่าเป็นการบริหารแบบรวมอำนาจ ขาดความไว้วางใจผู้อื่น เกิดความอึดอัดใจในการทำงาน ถ้าผู้นำระดับสูงไม่สามารถปฏิบัติงานได้ด้วยเหตุใด ๆ ก็ตาม การทำงานจะหยุดชะงัก

3) คุณลักษณะเฉพาะขององค์กร เช่น มีลักษณะเด่นในเรื่องมาตรฐานการผลิตที่ดีเยี่ยมมีกระบวนการที่เป็นระบบ หรือบริษัทมีชื่อเสียง บางครั้งอาจทำให้ผู้ปฏิบัติงานขาดความสุข เพราะต้องคำนึงถึงผลกระทบหรือชื่อเสียงขององค์กรตลอดเวลา

3. องค์ประกอบด้านวิธีการดำเนินงานขององค์กร (Processing Context) ได้แก่

1) ลักษณะของผู้นำ ผู้นำเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้บรรยากาศองค์กรดีหรือไม่ พนักงานภายใต้การบังคับบัญชามีความสุขหรือทุกข์

2) การติดต่อสื่อสารภายในองค์กร ถ้าการติดต่อสื่อสารชัดเจน เปิดเผย ทั่วถึง มีประสิทธิภาพ ย่อมก่อให้เกิดบรรยากาศที่ดีในการทำงาน

3) การควบคุมองค์กร แต่ละองค์กรมีระบบการควบคุมแตกต่างกัน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับองค์กรนั้นควบคุมโดยใคร วิธีการใด หรือการแบ่งสายงานการควบคุมเป็นอย่างไร

4) การแก้ปัญหาความขัดแย้งในองค์กร ถ้าองค์กรมีวิธีการที่เป็นระบบเป็นที่ยอมรับ เช่น การมีหน่วยงานแรงงานสัมพันธ์ การแก้ปัญหาความขัดแย้งอย่างมีระบบ ก่อให้เกิดบรรยากาศที่ดี องค์กรที่ปล่อยให้เกิดความขัดแย้งโดยไม่มีมาตรการที่มีประสิทธิภาพ ย่อมเกิดความไม่พอใจ

5) การเปลี่ยนแปลงและกระบวนการปรับปรุงภายในองค์กร ผู้บริหารควรคำนึง ถึงการใช้วิธีการเปลี่ยนแปลงและปรับปรุงที่ไม่กระทบต่อสัมพันธภาพอันดีระหว่างผู้ร่วมงาน

6) ความร่วมมือกันระหว่างบุคลากรในองค์กร ความร่วมมือและการทำงานร่วมกัน อย่างมีประสิทธิภาพ ย่อมเกิดจากบรรยากาศการบริหารที่ดี ในขณะเดียวกันการร่วมมือประสานงาน ก็เป็นองค์ประกอบหนึ่งในการบริหารที่ก่อให้เกิดสังคมอันพึงประสงค์ในสถานที่ทำงานเช่นกัน

7) การคัดเลือกคนเข้าทำงาน หากองค์กรใช้วิธีการพรรคพวกหรือความสัมพันธ์ ส่วนตัว ย่อมก่อให้เกิดความไม่พอใจ โดยเฉพาะการเอาพรรคพวกตนเข้าทำงานแทนคนที่ทำงานอยู่ ก่อน ก่อให้เกิดบรรยากาศทำงานในเชิงลบ

8) การเข้าสังคมและการเรียนรู้ทางสังคมของสมาชิกองค์กร องค์กรควรมีการฝึก อบรมหรือระบบถ่ายทอดขนบธรรมเนียมประเพณี/องค์ความรู้ อย่างเป็นระบบ เพราะสิ่งเหล่านี้ส่งผล กระทบต่อการพิจารณาความดีความชอบ และโอกาสการก้าวหน้าของเพื่อนร่วมงาน

9) การให้รางวัลและการลงโทษ หากมีระบบที่เหมาะสมและยุติธรรม ย่อมก่อให้เกิด บรรยากาศที่ดีในการทำงาน

10) การตัดสินใจ หากดำเนินการด้วยความเป็นเหตุเป็นผล เกิดผลดีต่อทุกฝ่าย ย่อมก่อให้เกิดบรรยากาศที่ดีในการทำงาน

11) ความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพและอำนาจ หากบุคลากรมีความสอดคล้องกัน ต่อสถานภาพและอำนาจ ย่อมก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน

4. องค์ประกอบด้านสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ (Physical Environment) เป็นปัจจัยที่มีผล ต่อขวัญหรือกำลังใจของบุคลากรในองค์กร ประกอบด้วย

1) ลักษณะของสถานที่ทำงาน พื้นที่ใช้สอยกว้างขวาง มั่นคง แข็งแรง สะอาด แสง- สว่างเพียงพอ อากาศถ่ายเทได้ดี มีอุปกรณ์สำนักงานเพียงพอต่อการใช้งาน มีโต๊ะ และของใช้ส่วนตัว

2) มีอุปกรณ์ป้องกันอุบัติเหตุในการทำงาน เช่น หมวกนิรภัย แวนแข็งป้องกัน เศษวัสดุ แวนดำกรองแสงจ้า รองเท้านิรภัย เป็นต้น

3) ทำเลที่ตั้ง รวมถึงพื้นที่ข้างเคียงที่ส่งผลกระทบ เช่น เสียงดัง กลิ่นรบกวน ฝุ่นละออง และสารพิษต่าง ๆ ในพื้นที่

4) สิ่งแวดล้อมในองค์กรที่ก่อให้เกิดอันตราย เช่น ฝุ่น ปูนซีเมนต์ หรือแก๊สพิษ ผู้บริหารต้องตระหนักและควบคุมป้องกันไม่ให้เกิดมลพิษขึ้น เพราะนอกจากส่งผลกระทบต่อคน ในองค์กรแล้ว ยังส่งผลกระทบต่อชุมชน เกิดปัญหาตามมาได้

5) ความต้องการผลผลิตขององค์กร หากผลผลิตที่ผลิตออกมาไม่เป็นที่นิยม ไม่เป็นที่ต้องการของตลาด จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความกังวลถึงความไม่มั่นคงในอนาคตได้

5. องค์กรประกอบด้านค่านิยมและมาตรฐานพฤติกรรม (Value and Norm) ได้แก่

1) การปฏิบัติตามคำสั่ง องค์กรใดผู้ใต้บังคับบัญชาไม่ปฏิบัติตามคำสั่ง กระด้างกระเดื่องต่อผู้บังคับบัญชา จะทำให้การทำงานไม่ราบรื่น

2) ความมีเหตุผล ถ้าบุคลากรมีเหตุผลในการปฏิบัติงาน การแก้ปัญหาต่าง ๆ ย่อมไม่ตึงเครียด นำไปสู่การร่วมมือกันทำงานให้บรรลุเป้าหมายได้

3) การประสานงาน หากในองค์กรมีการประสานงานอย่างเป็นระบบ เป็นไปด้วยความราบรื่น จะส่งผลให้ความขัดแย้งมีน้อยลง บุคลากรปฏิบัติงานร่วมกันอย่างมีความสุข

4) ความซื่อสัตย์ของคนในองค์กร ในเชิงธุรกิจแต่ละองค์กรมีการแข่งขัน ต้องปกปิดข้อมูลเป็นความลับ สมาชิกในองค์กรจะต้องรักษาความลับองค์กรเอาไว้ เพื่อชิงความได้เปรียบทางธุรกิจ

คุณประโยชน์และความสำคัญของบรรยากาศองค์กร

มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้กล่าวถึงเรื่องความสำคัญของบรรยากาศองค์กรไว้ ดังนี้

Schwatka et al. (2021) กล่าวว่า บรรยากาศองค์กรมีอิทธิพลต่อบรรยากาศความปลอดภัย มีความสำคัญอย่างยิ่งในองค์กรเพราะมีบทบาทครอบคลุมถึงอาชีพอนามัยของพนักงานทั่วไป และสุขภาพของผู้ปฏิบัติงานโดยเฉพาะ

จากการศึกษาของ Khan & Sharma (2020) พบว่า บรรยากาศองค์กรมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงานและประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน องค์กรที่มีการสร้างบรรยากาศที่เป็นมิตรอย่างสม่ำเสมอ และจัดการปัญหาอย่างมีประสิทธิภาพบนพื้นฐานของความเป็นไปได้จะส่งผลให้พนักงานสามารถเกิดความพึงพอใจในการทำงาน สามารถแสดงศักยภาพได้เต็มที่และเกิดคุณลักษณะการทำงานอันพึงประสงค์ สอดคล้องกับการศึกษาของ James et al. (1990) ที่พบว่า การรับรู้บรรยากาศองค์กรของพนักงานจะทำให้เกิดการพัฒนาและเกิดเป็นคุณลักษณะอันพึงประสงค์ส่วนบุคคล ที่แสดงถึงบริบทขององค์กรบนพื้นฐานของสภาพแวดล้อมในการทำงาน และการศึกษาของ Brown & Leigh (1996) ที่พบว่า บรรยากาศองค์กรเป็นสิ่งสำคัญในองค์กรที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานส่วนบุคคล ทำให้งานบรรลุตามเป้าหมาย

การที่องค์กรส่งเสริมบรรยากาศองค์กรที่พึงประสงค์จะทำให้พนักงานเกิดการรับรู้ เกิดการปฏิสัมพันธ์แลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างกัน ส่งผลให้เกิดความรู้ความเข้าใจในทักษะการทำงาน เนื่องจากการรับรู้ถึงบริบทต่าง ๆ เกี่ยวกับองค์กรมีอิทธิพลในการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กรได้ (Griffin & Mathieu, 1997) สอดคล้องกับการศึกษาของ Morrison, Upton, & Cordery (1997)

พบว่า บรรยากาศองค์กรเป็นสิ่งที่ส่งเสริมให้เกิดความรู้ความเข้าใจและทักษะในงานได้ หากเพิ่มการมีส่วนร่วมให้พนักงานในกิจกรรมต่าง ๆ เช่น การฝึกอบรม เป็นต้น

Neal, Griffin, & Hart (2000) กล่าวว่า บรรยากาศองค์กรสามารถส่งเสริมให้เกิดการรับรู้บรรยากาศความปลอดภัยได้ และการรับรู้บรรยากาศความปลอดภัยเหล่านี้ยังส่งผลต่อประสิทธิภาพ ความความปลอดภัยในการทำงาน ด้วยวิธีการการให้ความรู้และสร้างแรงจูงใจ สอดคล้องกับการศึกษาของ พรศิริ ไพทอง และ ศศิธร ธนะภพ (2562) ที่พบว่า ทักษะคนดี แรงจูงใจ และการรับรู้มีความสัมพันธ์กับการดำเนินงานด้านความปลอดภัย ด้านการพัฒนาคุณภาพงานบริการ ด้านระบบบริหารความเสี่ยงความปลอดภัย และคุณภาพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

บรรยากาศองค์กรที่เหมาะสมจะส่งผลต่อคุณภาพชีวิต สร้างแรงจูงใจ และผลสำเร็จจากการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กร (ฐาปณี บุญเกียรติ, 2559) หากต้องการเสริมสร้างประสิทธิภาพองค์กรผู้บริหารจำเป็นต้องสนับสนุนให้เกิดบรรยากาศองค์กรที่พึงประสงค์ เมื่อพนักงานเกิดความพึงพอใจในการทำงานจะทำให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน ทำให้องค์กรสามารถบรรลุตามวัตถุประสงค์การดำเนินงานได้ (Slocum & Hellriegel, 2011)

Johnson & Hall (1988) กล่าวว่า การสนับสนุนจากองค์กรและสังคม มีอิทธิพลต่อบรรยากาศความปลอดภัย โดยการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างพนักงานและหัวหน้างาน เป็นเป้าหมายหลักของทฤษฎีการสนับสนุนทางสังคม ซึ่งการสนับสนุนทางสังคมประกอบด้วยองค์ประกอบเบื้องต้นจากการสนับสนุนโดยหัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน และองค์กร

Kurtessis, Eisenberger, Ford, Buffardi, Stewart, & Adis, (2017) กล่าวว่า การสร้างเสริมเกิดบรรยากาศความปลอดภัยให้เกิดขึ้นองค์กรต้องให้ความสำคัญเริ่มจากบรรยากาศองค์กรซึ่งจะทำให้พนักงานรับรู้ถึงการสนับสนุนจากองค์กร โดยความสามารถในการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรของพนักงานนั้น ขึ้นอยู่กับการที่พนักงานถูกองค์กรปฏิบัติด้วยความตั้งใจอย่างไร ทั้งในสิ่งที่พนักงานชอบและไม่ชอบก็ตามในทางกลับกัน การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรก่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนทางสังคม ในเรื่องใด ๆก็ตามที่พนักงานผูกพัน ก็ยังเป็นส่วนหนึ่งในวิธีการการบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กร

สรุปได้ว่า บรรยากาศองค์กร หมายถึง สิ่งที่องค์กรยึดถือปฏิบัติหรือสนับสนุน ซึ่งส่งผลต่อลักษณะการทำงาน การรับรู้ ความรู้สึก ความเข้าใจ บรรทัดฐาน ค่านิยม ทักษะคนดี รวมถึงการปฏิบัติของพนักงานทุกระดับในองค์กร

2.3 แนวคิดเกี่ยวกับบรรยากาศความปลอดภัย (Safety Climate)

ความหมาย และองค์ประกอบของบรรยากาศความปลอดภัย

Dedobbeleer & Béland (1991) ได้ให้ความหมายว่า บรรยากาศความปลอดภัย คือ การแสดงทัศนคติของแต่ละบุคคล โดยประกอบด้วยความตั้งใจมุ่งมั่นของผู้บริหาร และการมีส่วนร่วมของเพื่อนร่วมงานเกี่ยวกับความปลอดภัย

Zohar (1980) กล่าวว่า บรรยากาศความปลอดภัยเป็นส่วนหนึ่งของบรรยากาศองค์กร ที่แสดงถึงการรับรู้ของพนักงานที่ให้ความสำคัญกับพฤติกรรมความปลอดภัยตามที่องค์กรสนับสนุน และต่อมา Zohar (2000) ได้ให้ความหมายว่า บรรยากาศความปลอดภัยคือการแบ่งปันการรับรู้ของพนักงานและหัวหน้างานเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับการศึกษาของ Sinclair, Martin, & Sears (2010) ที่ให้ความหมายว่า บรรยากาศความปลอดภัยคือการรับรู้ถึงค่านิยมด้านความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานในองค์กร ได้แก่ นโยบาย และขั้นตอนการทำงานที่ปลอดภัย โดยรวมถึงการรับรู้ถึงนโยบายองค์กรและการฝึกฝนทักษะเกี่ยวกับความปลอดภัยของพนักงานในองค์กร (Barling, Loughlin, & Kelloway, 2002) สอดคล้องกับ Zohar (2011) ที่กล่าวว่า บรรยากาศความปลอดภัยสามารถอธิบายถึงการแบ่งปันการรับรู้ นโยบาย กระบวนการทำงาน และการฝึกฝนทักษะต่าง ๆ ในองค์กรระหว่างพนักงานด้วยกัน โดยสอดคล้องต่อค่านิยมองค์กร บนพื้นฐานความสำคัญของความปลอดภัยในการทำงานในองค์กร

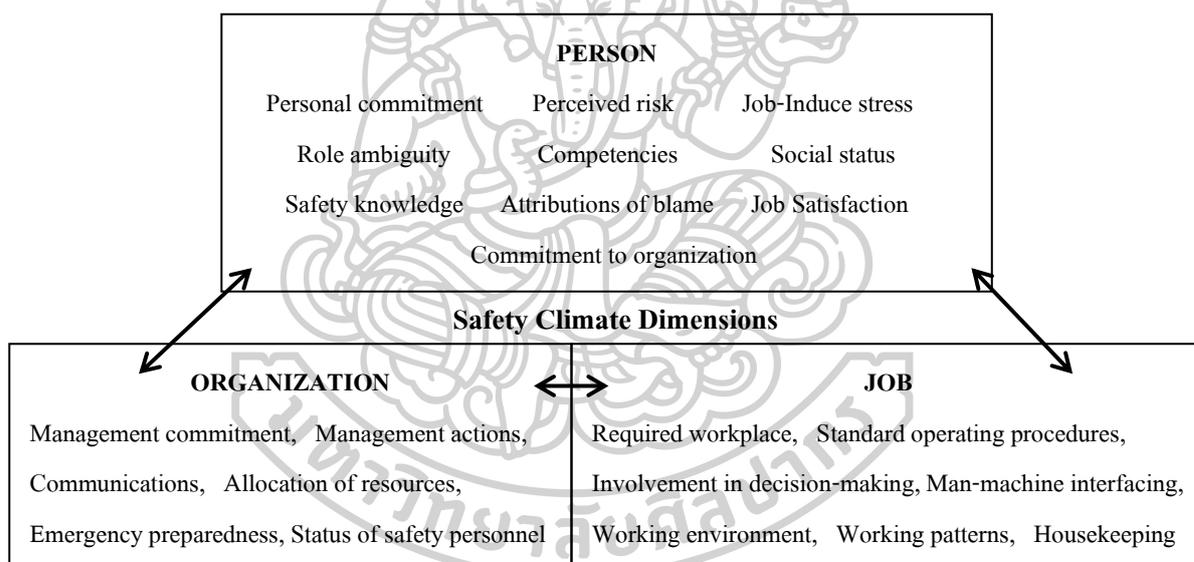
Neal et al. (2000) ศึกษาพบว่า บรรยากาศความปลอดภัยคืออีกหนึ่งรูปแบบของบรรยากาศองค์กร ที่เฉพาะเจาะจงถึงการรับรู้ค่านิยมด้านความปลอดภัยในการทำงานในสถานที่ทำงานของพนักงานแต่ละคน สอดคล้องกับ Hofmann & Stetzer (1996) ที่กล่าวว่า บรรยากาศความปลอดภัยเป็นอีกหนึ่งรูปแบบของบรรยากาศองค์กร ที่อธิบายถึงการรับรู้ความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานโดยเฉพาะ โดยผลการศึกษาพบองค์ประกอบสำคัญที่ส่งผลต่อบรรยากาศความปลอดภัย ได้แก่ ค่านิยมองค์กรการจัดการ และการฝึกฝนในองค์กร การสื่อสาร รวมถึงการมีส่วนร่วมทางสุขภาพ และความปลอดภัยในสถานที่ทำงานของพนักงาน จากการศึกษาชี้ให้เห็นว่าปัจจัยเหล่านี้สามารถคาดการณ์ผลลัพธ์ด้านความปลอดภัยได้ เช่น อุบัติเหตุ และอุบัติการณ์ เป็นต้น และผลการศึกษาของ Hafeez, Rashed, Hussain, Javed, Tunio, Rusool, & Maeenuddin (2021) ที่พบว่า บรรยากาศความปลอดภัย เป็นส่วนหนึ่งของบรรยากาศองค์กร และวัฒนธรรมความปลอดภัยในองค์กร

Neal et al. (2000) พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อบรรยากาศความปลอดภัยของพนักงาน ประกอบด้วย ปัจจัยค่านิยมของผู้บริหาร คือ การให้ความสำคัญต่อสภาพความเป็นอยู่ของพนักงาน ปัจจัยการดำเนินงานขององค์กรและผู้บริหาร เช่น การฝึกอบรม การจัดสรรอุปกรณ์ความปลอดภัย

และระบบการจัดการความปลอดภัยที่มีประสิทธิภาพ ปัจจัยการสื่อสารและการมีส่วนร่วมของพนักงานด้านสุขภาพ และปัจจัยความปลอดภัยในสถานที่ทำงาน

Chen, Merrett, Huang, Lu, Sun, & Li (2019) กล่าวว่า บรรยากาศความปลอดภัยเกิดจากองค์ประกอบในมิติต่าง ๆ ที่องค์กรสร้างให้พนักงาน ได้แก่ 1) ทักษะด้านความปลอดภัย 2) นโยบายและการฝึกอบรมด้านความปลอดภัย 3) การตัดสินใจในสถานการณ์ความเสี่ยง 4) ความมุ่งมั่นตั้งใจและการสื่อสารด้านความปลอดภัย 5) การดูแลซึ่งกันและกันของเพื่อนร่วมงาน

Cooper (2001) กล่าวว่า องค์ประกอบบรรยากาศความปลอดภัยประกอบด้วย 1) ปัจจัยด้านบุคคล เช่น ความมุ่งมั่นของฝ่ายบริหาร การสื่อสาร 2) ปัจจัยองค์กร เช่น ความมุ่งมั่นของผู้บริหาร ระบบการบริหารความปลอดภัย 3) ปัจจัยด้านงาน เช่น ขั้นตอนการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ดังภาพที่ 2



ภาพที่ 1 องค์ประกอบบรรยากาศความปลอดภัย

ที่มา: Cooper, D. (2001). Improving Safety Culture: A Practical guide.

จากการศึกษาของ รัฐนนท์ ปานสมุทร และคณะ (2557) พบ 4 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อบรรยากาศความปลอดภัยของอุตสาหกรรมก่อสร้าง ได้แก่ ปัจจัยความมุ่งมั่นของผู้บริหาร ปัจจัยการอบรมด้านความปลอดภัย ปัจจัยกฎระเบียบความปลอดภัย และปัจจัยการสื่อสารด้านความปลอดภัย

จากการศึกษาของ Kines et al. (2011) ที่ได้ทำการวัดบรรยากาศความปลอดภัยในอุตสาหกรรมก่อสร้างในกลุ่มประเทศสแกนดิเนเวีย โดยผู้เชี่ยวชาญด้านความปลอดภัยวิชาชีพ

กลุ่มประเทศสแกนดิเนเวีย ประกอบด้วย 7 ปัจจัย ได้แก่ 1) ความสามารถและความรับผิดชอบ ความปลอดภัยของผู้บริหาร 2) การส่งเสริม และการมีส่วนร่วมด้านความปลอดภัย 3) การจัดการด้วยความยุติธรรมด้านความปลอดภัย 4) ความรับผิดชอบความปลอดภัยของพนักงาน 5) การลำดับความสำคัญในการลดความเสี่ยงของพนักงาน 6) การเรียนรู้ สื่อสาร และความไว้วางใจของเพื่อนร่วมงาน และ 7) ความเชื่อมั่นในระบบการจัดการความปลอดภัย

จากการศึกษาของ Cigularov, Lancaster, Chen, Gittleman, & Haile (2013) ที่ร่วมกับ ศูนย์วิจัยและฝึกอบรมการก่อสร้าง (Center for Construction Research and Training: CPWR) และ สถาบันแห่งชาติเพื่อความปลอดภัยและอาชีวอนามัย (National Institute for Occupational Safety and Health: NIOSH) ประเทศสหรัฐอเมริกา ได้ร่วมกันพัฒนาแบบสอบถาม และทำการวัดบรรยากาศความปลอดภัยพบ 4 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อบรรยากาศความปลอดภัย ได้แก่ 1) ความมุ่งมั่นของผู้บริหารด้านความปลอดภัย 2) การสนับสนุนความปลอดภัยจากระดับหัวหน้างาน 3) การปฏิบัติงานด้วยความปลอดภัยในระดับโครงการ 4) แรงกดดันที่เกิดจากการทำงานโดยมีรายการข้อคำถามจากแบบสอบถาม ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 รายการข้อคำถาม จำแนกตามปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อบรรยากาศความปลอดภัย

องค์ประกอบ	ข้อคำถาม
ความมุ่งมั่นของผู้บริหาร ด้านความปลอดภัย	<ol style="list-style-type: none"> 1. สามารถมองเห็นถึงการทำงานด้วยความปลอดภัยได้ในงาน 2. ฝ่ายบริหารมีทัศนคติว่า ความปลอดภัยสำคัญกว่าการทำงานให้ทันต่อกำหนดการการทำงาน 3. เมื่อเกิดการดำเนินงานที่ไม่ปลอดภัย เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานจะสามารถยุติการดำเนินงานนั้นได้ 4. ฝ่ายบริหารมีทัศนคติว่า ความปลอดภัยสำคัญกว่าความสามารถในการผลิต 5. บุคลากรด้านความปลอดภัยของฝ่ายบริหาร ติดตามปัญหาความปลอดภัย และทำให้ปลอดภัย 6. ฝ่ายบริหารรับฟังรายงานเกี่ยวกับความปลอดภัย/ข้อเสนอแนะจากผู้ปฏิบัติงาน
การสนับสนุนความปลอดภัยจากระดับหัวหน้างาน	<ol style="list-style-type: none"> 7. ฝ่ายบริหารให้ดูแลเอาใจใส่ความปลอดภัยในการทำงาน 8. หัวหน้างานมีความรู้ความเข้าใจ เพียงพอต่อการจัดการแหล่งกำเนิดอันตรายในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย 9. หัวหน้างานตรวจสอบให้แน่ใจ ว่าทีมงานปฏิบัติตามข้อกำหนด/ขั้นตอนการทำงานด้วยความปลอดภัย

ตารางที่ 2 รายการข้อความคำถาม จำแนกตามปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อบรรยากาศความปลอดภัย (ต่อ)

องค์ประกอบ	ข้อความคำถาม
การสนับสนุน ความปลอดภัย จากระดับ หัวหน้างาน	<p>10. หัวหน้างานมีความต้องการให้รายงานถึงปัญหาด้านความปลอดภัยต่าง ๆ เพื่อดำเนินการปรับปรุง/แก้ส่วนที่เกี่ยวข้องดำเนินการฯ</p> <p>11. ถ้าหัวหน้างานไม่มั่นใจในปัญหาด้านความปลอดภัย เขาจะประสานงานไปยังผู้เชี่ยวชาญ</p> <p>12. หัวหน้างานมีทัศนคติว่า ความปลอดภัยสำคัญกว่าความสามารถในการผลิต</p> <p>13. หัวหน้างาน จะยุติการทำงานถ้าพบสภาพการทำงานที่ไม่ปลอดภัย แม้จะไม่ทันต่อกำหนดการทำงาน</p>
การปฏิบัติงาน ด้วยความปลอดภัย ในระดับโครงการ	<p>14. มีอุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยส่วนบุคคล เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน ด้วยความปลอดภัย</p> <p>15. ได้รับการฝึกฝน เพียงพอและสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย ได้อย่างปลอดภัย</p> <p>16. สามารถเข้าถึง/สืบค้นข้อมูลจำเพาะของงาน ถึงการปฏิบัติงานด้วยความปลอดภัย ได้ตลอดเวลา</p> <p>17. มีการสนทนาความปลอดภัยก่อนเริ่มงานอย่างสม่ำเสมอ</p> <p>18. บางครั้งฉันก็ไม่รายงานถึงแหล่งกำเนิดอันตราย เพราะไม่มีเวลาให้หยุดงาน หรือมีเวลาทำงานน้อยเกินไป ดังนั้นจึงทำงานทั้ง ๆ ที่ยังมีอันตราย</p> <p>19. บางครั้งฉันก็ไม่สนใจระเบียบ / ข้อบังคับด้านความปลอดภัย เนื่องจากได้รับคำสั่งให้ดำเนินการให้ทันตามกำหนดการ</p>
แรงกดดันที่เกิด จากการทำงาน	<p>14. มีอุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยส่วนบุคคล เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน ด้วยความปลอดภัย</p> <p>15. ได้รับการฝึกฝน เพียงพอและสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย ได้อย่างปลอดภัย</p> <p>16. สามารถเข้าถึง/สืบค้นข้อมูลจำเพาะของงาน ถึงการปฏิบัติงานด้วยความปลอดภัย ได้ตลอดเวลา</p> <p>17. มีการสนทนาความปลอดภัยก่อนเริ่มงานอย่างสม่ำเสมอ</p>

ที่มา: (Cigularov et al., 2013)

Yangok (2016) ได้ศึกษา โครงสร้างองค์ประกอบบรรยากาศความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานในสายการผลิต และได้ให้ความหมายว่า บรรยากาศความปลอดภัยเป็นส่วนหนึ่ง

ของวัฒนธรรมความปลอดภัย เป็นเครื่องมือที่แสดงถึงภาพรวมของวัฒนธรรมความปลอดภัย ทางกายภาพ สามารถพยากรณ์การรับรู้ความปลอดภัย แรงจูงใจด้านความปลอดภัย และพฤติกรรม ความปลอดภัยได้

โดย Yangok (2016) ยังพบอีกว่า ทฤษฎีบรรยากาศความปลอดภัย มักถูกนำไปใช้ บอกวัฒนธรรมความปลอดภัย เนื่องจากเป็นเครื่องมือที่สะดวก และได้มีการพัฒนาแบบวัด บรรยากาศความปลอดภัยจำนวนมาก เช่น The Health and Safety Climate Survey Tool (CST) และ Safety Attitude Survey (The Minnesota Perception Survey) เป็นต้น เครื่องมือเหล่านี้ ถูกพัฒนาและนำมาใช้ในการวัดวัฒนธรรมความปลอดภัย ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้เครื่องมือวัด บรรยากาศความปลอดภัยของ Nordic (NOSACQ-50) ที่ถูกพัฒนาโดย Nordic Occupational Safety Research และมีการแปลเครื่องมือวัดบรรยากาศความปลอดภัยของ Nordic (NOSACQ-50) เป็นฉบับภาษาไทย ซึ่งประกอบจาก 7 องค์ประกอบ ได้แก่

1. ความสามารถและความรับผิดชอบด้านความปลอดภัยของผู้บริหาร (Management Safety Priority, Commitment and Competence)
2. การจัดการด้านการเสริมพลังการมีส่วนร่วมด้านความปลอดภัย (Management Safety Empowerment)
3. การจัดการด้านความยุติธรรมด้านความปลอดภัย (Management Safety Justice)
4. ความรับผิดชอบด้านความปลอดภัยของลูกจ้าง (Worker's Safety Commitment)
5. การจัดอันดับความสำคัญและการยอมรับการปลอดภัยความเสี่ยงของลูกจ้าง (Worker's Safety Priority and Risk Non-acceptance)
6. การเรียนรู้ การสื่อสาร และความไว้วางใจของเพื่อนร่วมงาน (Safety Communication, Learning and Trust in Co-worker's Safety Competence)
7. ความเชื่อมั่นในประสิทธิภาพของระบบความปลอดภัย (Worker's Trust in The Efficiency of Safety System)

ฐิติวร ชูสง และ ธนิษฐา ศิริรักษ์ (2559) กล่าวว่า จากแบบสอบถามบรรยากาศความปลอดภัยในการทำงานของ Nordic (NOSACQ-50) ฉบับภาษาไทย ทั้ง 7 องค์ประกอบ พบว่าแต่ละองค์ประกอบมีความสอดคล้องกับข้อกำหนดมาตรฐานระบบการจัดการอาชีวอนามัย และความปลอดภัย: มอก.18000 (ประกาศกระทรวงอุตสาหกรรม, (2554). และพระราชบัญญัติ ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554 โดยกระทรวงแรงงาน ฉบับที่ยังใช้งานในปัจจุบัน สามารถอธิบายความสอดคล้องกับองค์ประกอบบรรยากาศความปลอดภัย ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 แสดงองค์ประกอบบรรยากาศความปลอดภัยที่มีความสอดคล้องกับข้อกำหนด มอก.18000 และพระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554 จำแนกตามองค์ประกอบบรรยากาศความปลอดภัย

องค์ประกอบ บรรยากาศความ ปลอดภัย	ข้อกำหนด มอก.18000	พรบ.ความปลอดภัย อาชีว อนามัย และสภาพแวดล้อมใน การทำงาน พ.ศ.2554
1. องค์ประกอบ ด้านความสามารถ และ ความรับผิดชอบ ด้านความปลอดภัย ของผู้บริหาร	ข้อกำหนดที่: 4.2 นโยบายอาชีวอนามัย และ ความปลอดภัย 4.3 การวางแผน 4.4 การนำไปใช้และปฏิบัติ 4.5 การตรวจสอบและการแก้ไข 4.6 การทบทวนการจัดการ	หมวด 2: การบริหาร การจัดการ และการดำเนินการ ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และ สภาพแวดล้อมในการทำงาน มาตรา: 8, 9, 13, 14, 16, 17, 20 หมวด 4: การควบคุมกำกับดูแล มาตรา: 32
2. องค์ประกอบ ด้านการเสริมพลัง การมีส่วนร่วม ด้านความปลอดภัย	ข้อกำหนดที่: 4.4.2 ความสามารถ การฝึกอบรมและ การมีจิตสำนึก: การฝึกอบรมทักษะ และประสบการณ์ด้านความปลอดภัย 4.4.3 การสื่อสาร การมีส่วนร่วม และ การปรึกษากับลูกจ้าง 4.4.6 การควบคุมการปฏิบัติงาน: การบูรณาการควบคุมการปฏิบัติงาน 4.4.5 การตรวจประเมินภายใน: ตัวแทนของลูกจ้างเป็นกรรมการตรวจ ประเมินภายใน	หมวด 2: การบริหาร การจัดการ และการดำเนินการ ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และ สภาพแวดล้อมในการทำงาน มาตรา: 16, 20, 22, 23

ตารางที่ 3 แสดงองค์ประกอบบรรยากาศความปลอดภัยที่มีความสอดคล้องกับข้อกำหนด มอก.18000 และพระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554 จำแนกตามองค์ประกอบบรรยากาศความปลอดภัย (ต่อ)

องค์ประกอบ บรรยากาศความ ปลอดภัย	ข้อกำหนด มอก.18000	พรบ.ความปลอดภัย อาชีว อนามัย และสภาพแวดล้อมใน การทำงาน พ.ศ.2554
3. องค์ประกอบด้านการ จัดการความยุติธรรม ด้านความปลอดภัย	ข้อกำหนดที่: 4.4.3.2 การมีส่วนร่วมและ การปรึกษา: การปรึกษา/ให้ข้อมูล กับลูกจ้าง เมื่อมีการเปลี่ยนแปลง ในกระบวนการทำงาน 4.5.3 การสอบสวนอุบัติการณ์: ความไม่สอดคล้องกับข้อกำหนด การปฏิบัติการแก้ไข และการ ปฏิบัติการป้องกัน	หมวด 4: การควบคุมกำกับดูแล มาตรา: 3
4. องค์ประกอบ ด้านความรับผิดชอบ ความปลอดภัยของลูกจ้าง	ข้อกำหนดที่: 4.4.2 ความสามารถ การฝึกอบรม และจิตสำนึก 4.4.6 การควบคุมการปฏิบัติงาน: การปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับ 4.4.7 การปฏิบัติตามขั้นตอน การเตรียมความพร้อม และการตอบโต้ ภาวะฉุกเฉิน 4.5.3 การสอบสวนอุบัติการณ์: ความไม่สอดคล้องกับข้อกำหนด การปฏิบัติการแก้ไข และ การปฏิบัติการป้องกัน	หมวด 2: การบริหาร การจัดการ และการดำเนินการ ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และ สภาพแวดล้อมในการทำงาน มาตรา: 21, 22

ตารางที่ 3 แสดงองค์ประกอบบรรยากาศความปลอดภัยที่มีความสอดคล้องกับข้อกำหนด มอก.18000 และพระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554 จำแนกตามองค์ประกอบบรรยากาศความปลอดภัย (ต่อ)

องค์ประกอบ บรรยากาศความ ปลอดภัย	ข้อกำหนด มอก.18000	พรบ.ความปลอดภัย อาชีว อนามัย และสภาพแวดล้อมใน การทำงาน พ.ศ.2554
5. องค์ประกอบ ด้านการจัดอันดับ ความสำคัญ และ การยอมรับการปลอด ความเสี่ยงของลูกจ้าง	ข้อกำหนดที่: 4.3.1 การบ่งชี้อันตราย และ การประเมินความเสี่ยง: มาตรการ การลดความเสี่ยง แผนงาน อาชีวอนามัย และความปลอดภัย ที่เหมาะสม 4.4.2 ความสามารถ การฝึกอบรม และจิตสำนึก: ผลเสียที่อาจเกิดขึ้นจาก การไม่ปฏิบัติตามขั้นตอนการ ดำเนินงานด้านความปลอดภัย 4.4.7 การเตรียมความพร้อม และ การตอบโต้ภาวะฉุกเฉิน	หมวด 2: การบริหาร การจัดการ และการดำเนินการ ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และ สภาพแวดล้อมในการทำงาน มาตรา: 9, 13, 14, 16, 17
6. องค์ประกอบด้านการ เรียนรู้ การสื่อสาร และความไว้วางใจ ของเพื่อนร่วมงาน	ข้อกำหนดที่: 4.4.3 การสื่อสาร การมีส่วนร่วม และ การปรึกษากับลูกจ้าง 4.5.3 การสอบสวนอุบัติการณ์: ความ ไม่สอดคล้องกับข้อกำหนด การปฏิบัติการแก้ไข และ การปฏิบัติการป้องกัน	หมวด 2: การบริหาร การจัดการ และการดำเนินการ ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และ สภาพแวดล้อมในการทำงาน มาตรา: 14, 17, 21, 23 หมวด 4: การควบคุมกำกับดูแล มาตรา: 32

ตารางที่ 3 แสดงองค์ประกอบบรรยากาศความปลอดภัยที่มีความสอดคล้องกับข้อกำหนด มอก.18000 และพระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554 จำแนกตามองค์ประกอบบรรยากาศความปลอดภัย (ต่อ)

องค์ประกอบ บรรยากาศความ ปลอดภัย	ข้อกำหนด มอก.18000	พรบ.ความปลอดภัย อาชีว อนามัย และสภาพแวดล้อมใน การทำงาน พ.ศ.2554
7. องค์ประกอบ ด้านความเชื่อมั่น ในประสิทธิภาพ ของระบบ ความปลอดภัย	ข้อกำหนดที่: 4.4.6 การควบคุมการปฏิบัติงาน: การบูรณาการการควบคุม การปฏิบัติงาน 4.4.7 การเตรียมความพร้อม และ การตอบโต้ภาวะฉุกเฉิน 4.5 การตรวจสอบและการแก้ไข	หมวด 2: การบริหาร การจัดการ และการดำเนินการ ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และ สภาพแวดล้อมในการทำงาน มาตรา: 13, 14, 16, 17, 20, 21, 22 หมวด 4: การควบคุมกำกับดูแล มาตรา: 32

ที่มา: ฐิติวร ชูสง และ ธนิษฐา ศิริรักษ์ (2559)

คุณประโยชน์และความสำคัญของบรรยากาศความปลอดภัย

จากการศึกษาของ Hafeez et al. (2021) พบว่า บรรยากาศความปลอดภัยมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพความปลอดภัยในหน่วยงาน เมื่อเกิดประสิทธิภาพความปลอดภัยในหน่วยงานใด ๆ จะส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานทั้งหมด เป็นเหตุให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในภาพรวมที่ใหญ่ขึ้นเรื่อย ๆ ตามลำดับทางสังคม

บรรยากาศความปลอดภัย เกิดจากการแบ่งปันการรับรู้องค์กรในช่วงเวลาหนึ่ง ๆ สามารถพยากรณ์ถึงวัฒนธรรมความปลอดภัยได้ (Cheyne, Cox, & Oliver, 1998) การที่องค์กรสนับสนุนให้เกิดบรรยากาศเกี่ยวกับความปลอดภัย จะทำให้พนักงานสามารถพัฒนาเป็นสมาชิกในองค์กรที่มีประสิทธิภาพที่ดีที่สุด ด้วยวิธีการส่งต่อความรู้ด้านความปลอดภัย และทักษะที่เรียนรู้จากระบบการบริหารจัดการด้านความปลอดภัยที่องค์กรนำมาปรับใช้ (Vinodkumar & Bhasi, 2010) สอดคล้องกับการศึกษาของ Mosly (2019) ที่แสดงให้เห็นว่า การแสดงออกโดยทีมผู้บริหารในองค์กรเป็นตัวแปรที่ทรงอิทธิพลที่สุดต่อบรรยากาศความปลอดภัย

Glendon & Litherland (2001) ได้ทำการศึกษาพบว่า บรรยากาศความปลอดภัย สามารถใช้วัดประสิทธิภาพของการรับรู้ของผู้ที่มีส่วนร่วมกิจกรรมในสถานที่ทำงานได้ โดยใช้ปัจจัยในมิติต่าง ๆ อาทิเช่น การสนับสนุนขององค์กร การมีส่วนร่วมของพนักงาน นโยบายขององค์กรและการปฏิบัติอื่น ๆ ที่สนับสนุนให้พนักงานมีความสุขที่ดี และความปลอดภัย จากสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ได้สัมผัส สอดคล้องกับการศึกษาของ Zohar (1980) ที่พบว่า การรับรู้บรรยากาศความปลอดภัยชี้ให้เห็นถึงการรับรู้ถึงค่านิยมและความมุ่งมั่นตั้งใจของผู้บริหารในองค์กร และ Stackhouse & Turner (2019) ที่ทำการศึกษาพบว่า การรับรู้บรรยากาศความปลอดภัยเป็นสิ่งที่พนักงานแสดงออกถึงค่านิยมด้านความปลอดภัยขององค์กร หากมีการส่งเสริมให้พนักงานมีส่วนร่วมในกลยุทธ์ดำเนินการด้านความปลอดภัย จะทำให้ค่านิยมองค์กรด้านความปลอดภัยปรากฏชัดขึ้นถึงกลไกการรับรู้ความปลอดภัยของผู้บริหาร พนักงานสามารถเข้าถึงระบบความปลอดภัยมากยิ่งขึ้น ส่งผลให้เกิดผลลัพธ์ด้านความปลอดภัยที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น

การรับรู้บรรยากาศความปลอดภัยที่ดี จะเอื้อต่อการเกิดความมุ่งมั่นตั้งใจด้านความปลอดภัยของเพื่อนร่วมงานของพนักงาน เป็นส่วนช่วยส่งเสริมให้ประสิทธิภาพความปลอดภัยมีผลดีมากขึ้นตามไปด้วย ในทางกลับกันหากมีการรับรู้บรรยากาศความปลอดภัยที่ต่ำ ความมุ่งมั่นตั้งใจด้านความปลอดภัยของเพื่อนร่วมงานที่เป็นตัวแปรส่งผ่านก็จะอ่อนกำลังหรือไม่มีนัยสำคัญเลย สอดคล้องกับการศึกษาของ Bhavana, Alex, Yashwardhan, & Ahmed (2019) ที่พบว่าบรรยากาศความปลอดภัยมีอิทธิพลเชิงบวกต่อการรับรู้อันตรายและการรับรู้ความเสี่ยงจากการทำงาน

Zohar (2003) กล่าวว่า องค์ประกอบของบรรยากาศความปลอดภัย เชื่อมโยงถึงมิติด้านสิ่งแวดล้อมของบรรยากาศความปลอดภัยได้แก่ ระดับบริหาร หัวหน้างาน และเพื่อนร่วมงาน โดยสามารถสะท้อนให้เห็นถึงการให้ความสำคัญที่แท้จริงด้านความปลอดภัยจากระดับบริหาร หัวหน้างาน และเพื่อนร่วมงาน สอดคล้องกับการศึกษาของ Schwatka & Rosecrance (2016) ที่พบว่า บรรยากาศความปลอดภัยระดับหัวหน้างาน และบรรยากาศความปลอดภัยระดับเพื่อนร่วมงาน มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมความปลอดภัยของผู้ปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญ

โดยบรรยากาศความปลอดภัย ในองค์ประกอบความมุ่งมั่นตั้งใจด้านความปลอดภัยของเพื่อนร่วมงาน เป็นปัจจัยสำคัญที่แสดงถึงกลไกการสร้างเสริมพฤติกรรมความปลอดภัย และในองค์ประกอบการตอบสนองของเพื่อนร่วมงาน จะส่งผลโดยตรงต่อพฤติกรรมความปลอดภัยอย่างมีนัยสำคัญ สอดคล้องกับการศึกษาของ Huang, Jin, McFadden, Jennifer, & Michelle (2017) ที่พบว่า บรรยากาศความปลอดภัยในระดับกลุ่มงานมีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมความปลอดภัยอย่างมีนัยสำคัญ

Neal et al. (2000) พบว่า บรรยากาศความปลอดภัยมีอิทธิพลต่อการเกิดความรู้ด้านความปลอดภัย และการโน้มน้าวด้านความปลอดภัยได้โดยความรู้ด้านความปลอดภัย ยังสามารถเป็นตัวแปรส่งผ่านสู่พฤติกรรมความปลอดภัยได้อีกด้วย เช่นเดียวกับผลการศึกษาของ Griffin & Neal (2000) ที่พบว่า บรรยากาศความปลอดภัยสามารถทำนายความรู้ด้านความปลอดภัย การปฏิบัติตามด้วยความปลอดภัย และการมีส่วนร่วมด้านความปลอดภัยได้

Christian, Bradley, Wallace, & Burke (2009) กล่าวว่า บรรยากาศความปลอดภัยส่งผลให้พนักงานเกิดแรงบันดาลใจด้านความปลอดภัยและความรู้ด้านความปลอดภัย สอดคล้องกับการศึกษาของ Boeck, Mortier, Jacxsens, Dequidt, & Vlerick (2017) ที่พบว่า บรรยากาศความปลอดภัยที่เป็นบวก จะส่งเสริมความรู้ด้านความปลอดภัย เพราะการที่จะให้ประสิทธิภาพด้านความปลอดภัยเกิดการส่งต่อล้วนเกิดจากการพบปะ ฝึกฝน ผ่านการโต้ตอบระหว่างกัน รวมถึงการให้ความสำคัญ และการกระทำของระดับผู้จัดการขึ้นไปด้วยความมุ่งมั่นตั้งใจด้านความปลอดภัย และ Baron & Kenny (1986) ที่พบว่า บรรยากาศความปลอดภัยมีอิทธิพลโดยตรงต่อความรู้ด้านความปลอดภัย และการโน้มน้าวด้านความปลอดภัย

Zohar & Polachek (2014) กล่าวว่า บรรยากาศความปลอดภัยเป็นปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมในสถานที่ทำงานที่สำคัญ ซึ่งได้รับการยอมรับอย่างแพร่หลายว่าส่งผลต่อพฤติกรรมความปลอดภัย โดย Babette (2015) พบว่า การศึกษาบรรยากาศความปลอดภัยจะทำให้ทราบถึงสิ่งที่สร้างเสริมสุขภาพและพฤติกรรม ให้คงไว้ซึ่งสุขภาพและความปลอดภัยทางกายภาพในสถานที่ทำงาน ซึ่งพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานทางกายภาพเหล่านี้จะต้องใช้อุปกรณ์ความปลอดภัยต่าง ๆ หรือการที่พนักงานปฏิบัติตามข้อบังคับในการขับเคลื่อน

Christian et al. (2009) กล่าวว่า บรรยากาศความปลอดภัย เป็นหนึ่งในตัวแปรทรงอิทธิพลที่สามารถทำนายพฤติกรรมความปลอดภัยและผลลัพธ์ด้านความปลอดภัยได้ สอดคล้องกับการศึกษาของ สุคลทิพย์ สุขขำจรรยา และ จุมพฏ บริราช (2559) พบว่า บรรยากาศความปลอดภัยมีอิทธิพลเชิงบวกต่อพฤติกรรมความปลอดภัยอย่างมีนัยสำคัญ และการศึกษาของ เขมณัญญ์ อำนวยวรชัย และ ชีรพจน์ เวศพันธุ์ (2560) ที่พบว่า บรรยากาศความปลอดภัยในแต่ละปัจจัยมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมความเสี่ยงในการทำงาน

จากการศึกษาของ Neal et al. (2000) ชี้ให้เห็นว่า บรรยากาศความปลอดภัยมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมความปลอดภัย อีกทั้งยังสามารถเป็นตัวแปรส่งผ่านให้บรรยากาศทางจิตวิทยาทั่วไปส่งผลต่อพฤติกรรมความปลอดภัยอีกด้วย สอดคล้องกับการศึกษาของ Hofmann & Stetzer (1996) ที่พบว่า บรรยากาศความปลอดภัยในระดับผู้ปฏิบัติงานสามารถทำนายพฤติกรรมที่ไม่ปลอดภัย และการเกิดอุบัติเหตุได้

Evans, Glendon, & Creed (2007) พบว่า บรรยากาศความปลอดภัยเป็นปัจจัยหลัก และมีอิทธิพลมากต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน การสร้างเสริมบรรยากาศความปลอดภัยให้แสดงผลในเชิงเชิงบวกจึงเป็นอีกสิ่งสำคัญที่สุดในสถานที่ทำงาน (Kath, Marks, & Ranney, 2010) เพราะบรรยากาศความปลอดภัยเป็นสิ่งที่ส่งผลกระทบต่อความเชื่อและพฤติกรรมของพนักงาน ในสถานที่ทำงาน (Flin, Mearns, O'Connor, & Bryden, 2000) โดยบรรยากาศความปลอดภัย เกิดจากการปฏิสัมพันธ์กันโดยตรงระหว่างพนักงานด้วยกัน ได้แก่ 1) ความมุ่งมั่นตั้งใจของฝ่ายบริหาร 2) การฝึกอบรมด้านความปลอดภัย 3) การสื่อสารด้านความปลอดภัย 4) แรงกดดันจากกระบวนการผลิต/กระบวนการทำงาน 5) การขยายผลพัฒนางานด้านความปลอดภัย 6) การมีปฏิสัมพันธ์ด้านความปลอดภัย 7) ระบบอนุญาตทำงาน 8) กฎระเบียบข้อบังคับด้านความปลอดภัย 9) การมีส่วนร่วมในการพัฒนาประเด็นต่าง ๆ เกี่ยวกับความปลอดภัย 10) คณะกรรมการความปลอดภัย 11) การแทรกกฎระเบียบข้อบังคับด้านความปลอดภัย (Zare et al., 2012)

จากการศึกษาของ Voronen & Mattila (2000) พบว่า บรรยากาศความปลอดภัย ในองค์กรประกอบความรับผิดชอบขององค์กรและการเฝ้าระวังด้านความปลอดภัยขององค์กร มีความสัมพันธ์เชิงลบอย่างมีนัยสำคัญกับอัตราการเกิดอุบัติเหตุ สอดคล้องกับการศึกษาของ Lin & Mills (2001) ที่พบว่า บรรยากาศความปลอดภัยในองค์ประกอบการฝึกอบรมด้านความปลอดภัย เป็นปัจจัยสำคัญในการลดลงของอัตราการเกิดอุบัติเหตุจากการทำงาน

สรุปได้ว่า บรรยากาศความปลอดภัย หมายถึง การแสดงออกถึงค่านิยม ทศนคติ การรับรู้ การสื่อสาร การปฏิบัติ เกี่ยวกับความปลอดภัย ของพนักงานทุกระดับในองค์กรที่ส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมสุขภาพของรวมทั้งทางกายใจในขณะปฏิบัติงาน เมื่อองค์กรมีการสร้างบรรยากาศความปลอดภัยที่เหมาะสมพนักงานก็จะปราศจากความวิตกกังวลใจในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อองค์กร ส่งผลให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

2.4 แนวคิดเกี่ยวกับการรับรู้ความปลอดภัยของเพื่อนร่วมงาน (Perceived Colleagues Safety)

ทฤษฎีเกี่ยวกับการรับรู้

ถวิล ธาราโกชน์ และ ศรัณย์ ดำริสุข (2545) ให้ความหมายว่า การรับรู้คือกระบวนการจัดรวบรวมและตีความข้อมูลต่าง ๆ ที่ได้มาจากความรู้สึก เป็นกระบวนการที่เกิดขึ้นต่อเนื่องจากการรู้สึก ซึ่งไม่สามารถบอกได้ชัดเจนว่าการรับรู้จะเกิดต่อจากการรู้สึกตรงจุดไหนเราสามารถกล่าวได้ว่าการรู้สึกจะมีลักษณะแบบตรงไปตรงมาไม่ขึ้นอยู่กับการเรียนรู้ การคิด การจงใจ ฯลฯ แต่การรับรู้จะมีเรื่องของการเรียนรู้ การคิด การจำ การจงใจ อารมณ์ และอื่น ๆ เข้ามาเกี่ยวข้องด้วย

กันยา สุวรรณแสง (2544) ให้ความหมายว่า การรับรู้หมายถึงการใช้ประสบการณ์เดิม แปลความหมายสิ่งเร้าที่ผ่านประสาทสัมผัส แล้วเกิดความรู้สึกระลึกความหมายว่าเป็นอะไร โดยกระบวนการรับรู้เป็นกระบวนการที่คาบเกี่ยวกันระหว่างความเข้าใจ การคิด ความรู้สึก ความจำ การเรียนรู้ การตัดสินใจการแสดงพฤติกรรม ถ้าพิจารณาในแง่ของพฤติกรรม “การรับรู้” แทรกอยู่ระหว่างสิ่งเร้ากับการตอบสนองสิ่งเร้า ดังภาพที่ 2



ภาพที่ 2 แสดงขั้นตอนของกระบวนการรับรู้

ที่มา: กันยา สุวรรณแสง. (2544). จิตวิทยาทั่วไป. กรุงเทพฯ, อักษรวิทยา.

Taylor et al. (2011) กล่าวว่า ทฤษฎีบรรยากาศความปลอดภัยในการทำงาน หรือ บรรยากาศการรับรู้ (Perception Phenomenon) เป็นทฤษฎีแนวคิดนามธรรม (Abstract Concept) เกี่ยวกับบรรยากาศขององค์กรในการกำหนดข้อบังคับต่าง ๆ เพื่อให้คนในองค์กรรับรู้ถึงสิ่งแวดล้อม เกิดเป็นการพัฒนา กำหนดนโยบายด้านความปลอดภัยอย่างได้เหมาะสมเนื่องจากพนักงานแต่ละคนมีความสามารถในการรับรู้ และมีทักษะในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมที่แตกต่างกัน แนวคิดบรรยากาศความปลอดภัย จะถูกนำมาใช้ในการป้องกันอุบัติเหตุลดความสูญเสียที่อาจเกิดจากการทำงาน แนวคิดดังกล่าวแสดงถึงการรับรู้ของผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน ผ่านทางนโยบาย กฎระเบียบข้อบังคับด้านความปลอดภัย และขั้นตอนการทำงาน เพื่อลดจำนวนการเกิดอุบัติเหตุจากการทำงาน

Van Orden, Li, Podgorski, & Conwell (2015) ได้กล่าวถึงทฤษฎีการสนับสนุนทางสังคม อธิบายการสนับสนุนจากจิตสังคมและเพื่อนร่วมงาน โดยเป็นการสนับสนุนที่ได้รับอิทธิพลมากในระดับหัวหน้างาน และเพื่อนร่วมงาน ซึ่งเป็นการสนับสนุนและพัฒนาเกิดเป็นพฤติกรรมต่าง ๆ การสนับสนุนเหล่านี้ส่งผลต่อพฤติกรรมความปลอดภัยของพนักงาน กระตุ้นให้เกิดการพัฒนา พฤติกรรมความปลอดภัยเอื้อต่อการตอบสนอง ชักนำให้เกิดพัฒนาการในด้านต่าง ๆ การสนับสนุนเหล่านี้ก่อให้เกิดผลกระทบเชิงบวกในการมีส่วนร่วม และการแสดงออกของพนักงานในกิจกรรมการทำงานของแต่ละคน กล่าวได้ว่า การกำกับดูแลและการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อพฤติกรรมของพนักงาน

ดวงกมล ทองอยู่ (2559) กล่าวว่า การรับรู้ทางสังคมเป็นความพยายามของบุคคลที่จะทำความเข้าใจพฤติกรรมสังคมของผู้อื่น เพื่อที่จะมีปฏิสัมพันธ์ได้อย่างถูกต้อง โดยเมื่อบุคคล

มีการปฏิสัมพันธ์กันก็จะเกิดปฏิกิริยาตอบสนองซึ่งกันและกัน ซึ่งปฏิกิริยาตอบสนองนั้นอาจเป็นไปได้ทั้งทางบวกและทางลบขึ้นอยู่กับว่าเราจะรับรู้บุคคลคนนั้นเป็นอย่างไร การรับรู้ทางสังคมนั้นจะถูกตีความผ่านประสาทสัมผัสภายใต้ประสบการณ์ส่วนบุคคลของแต่ละคนซึ่งมีความแตกต่างกัน ดังนั้น เราจึงพบเห็นได้อยู่เสมอว่าคนสองคนมองเห็นสิ่งเดียวกันแต่ตีความไม่เหมือนกัน ดังคำกล่าวที่ว่า “สองคนยลตามช่อง คนหนึ่งมองเห็นโคลนตม คนหนึ่งตาแหลมคมเห็นดวงดาวอยู่พราวพราย” คือการที่บุคคลมองของสิ่งเดียวกัน แต่รับรู้คนละอย่าง และจากการรับรู้ที่แตกต่างกันก็จะทำให้เกิดมุมมอง ความทุกข์ ความสุข และพฤติกรรมที่แตกต่างกัน

ถวิล ธาราโกชน์ และ ศรัณย์ คำริสุข (2545) กล่าวว่า องค์ประกอบที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับ การรับรู้ของแต่ละบุคคล ประกอบด้วย

1. ความใส่ใจ (Attention) การที่บุคคลจะมีการรับรู้ในสิ่งใด ต้องเกิดจากการใส่ใจ ในสิ่งนั้นก่อน เริ่มจากการปรับตัวของอวัยวะรับความรู้สึก เช่น ใช้จมูกสูดดม ใช้ศีรษะหันไปมา ใช้สายตามองหา และอื่น ๆ ที่เป็นพฤติกรรมในการใส่ใจ หากสิ่งใดได้รับการใส่ใจมากก็就会有ความเด่นชัด ต่อการรับรู้การใส่ใจเกิดจากองค์ประกอบ 2 ประการ คือภาวะของผู้รับรู้ (State of the Perceiver) และคุณลักษณะของสิ่งเร้า (Stimulus Characteristic)

1.1 ภาวะของผู้รับรู้ (State of the Perceiver) หมายถึง สภาพบุคคลขณะนั้น การเจริญเติบโตในสังคมที่แตกต่างกันของ ทำให้แต่ละบุคคลเกิดแนวความคิดที่แตกต่างกันในด้าน ความต้องการ (Need) แรงจูงใจ (Motives) และการคาดหวัง (Expectancy) ถือเป็นสิ่งสำคัญที่ กระตุ้นให้แต่ละบุคคลเกิดการใส่ใจ

ความต้องการ (Need) เมื่อบุคคลเกิดการขาดสมดุล หรือการขาดสิ่งต่าง ๆ ที่จะทำให้ร่างกายทำงานไม่ปกติ เช่น การขาดทางร่างกาย ได้แก่ อาหาร น้ำ ความต้องการทางเพศ การขับถ่ายของเสียหรือการขาดทางจิตใจสังคม ได้แก่ ความรัก ความสำเร็จ ความมีอำนาจ ซึ่งความต้องการเหล่านี้จะมีมากน้อยต่างกันไปในแต่ละบุคคล บางสิ่งมีความจำเป็นต่อบุคคลหนึ่ง แต่อาจไม่จำเป็นกับอีกบุคคลหนึ่งเสมอไป ความต้องการของบุคคลที่ต่างกันจึงทำให้การใส่ใจต่างกันไปด้วย

แรงจูงใจ (Motives) เป็นสิ่งที่กระตุ้นให้บุคคลกระทำหรือแสดงพฤติกรรม อย่างมีเป้าหมาย เช่น บุคคลที่มีความหิวจะเกิดความเครียดในระบบของร่างกาย ทำให้บุคคลต้องกระทำอย่างใดอย่างหนึ่งเพื่อให้ร่างกายเข้าสู่สภาวะปกติ การกระทำอย่างใดอย่างหนึ่งนี้อาจเพราะเขา รับประทานอาหารให้จบเพื่อจะไปหาอาหารกิน ที่เขามีพฤติกรรมแบบนี้เพราะมีความหิวเป็นสิ่งกระตุ้นทำให้เกิดแรงจูงใจ หรือพนักงานของบริษัทที่พยายามมาทำงานทุกวันไม่ขาดงานเพราะบริษัทมีแรงจูงใจ ว่าพนักงานจะได้รับเงินค่าตอบแทนเพิ่มขึ้นจำนวนหนึ่ง จะเห็นได้ว่าการเกิดแรงจูงใจในสิ่งใดย่อมทำให้บุคคลเกิดการใส่ใจกับสิ่งนั้นมากขึ้น

การคาดหวัง (Expectancy) เป็นสิ่งที่มีอิทธิพลในการกำหนดให้บุคคลเกิดการใส่ใจเพียงใด การที่บุคคลมีความต้องการเปรียบเสมือนการนำไปสู่แรงจูงใจกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรม โดยความเข้มแข็งของพฤติกรรมนั้นขึ้นกับสิ่งที่ทำให้เขาเกิดแรงจูงใจว่าทำให้เขาเกิดการคาดหวังมากน้อยเพียงใด

1.2 คุณลักษณะของสิ่งเร้า (Stimulus Characteristic) เป็นสิ่งที่บุคคลที่ได้รับสัมผัส การทำให้บุคคลเกิดการใส่ใจ พิจารณาจาก 1) ความเข้ม (Intensity) คือระดับความหนักเบาหรือเข้มจางของสิ่งเร้า อาจเป็นแสง สี เสียง การสัมผัสเคลื่อนไหว ในกิจกรรมต่าง ๆ ทั้งงานทั่วไป และส่วนตัว การใช้แสงจ้า สี สัน และเสียงดัง เป็นส่วนหนึ่งที่ช่วยให้บุคคลมีการใส่ใจมากยิ่งขึ้น 2) ขนาด (Size) สิ่งที่มีขนาดใหญ่มักสร้างความสนใจได้ดีกว่า เห็นได้จากป้ายโฆษณาต่าง ๆ จะทำขนาดใหญ่เพื่อดึงดูดความสนใจ 3) การกระทำที่แตกต่างหรือแหวกแนว (Contrast) ทำให้เกิดการใส่ใจมากยิ่งขึ้น เช่น ตัวหนังสือพิมพ์ตัวใหญ่หรือหนา ทำให้เกิดความสนใจตรงนั้นเป็นพิเศษ 4) การทำซ้ำ (Repetition) หมายความว่าทำบ่อย ๆ หลาย ๆ ครั้ง เช่น การโฆษณาสินค้าบ่อย ๆ ทางสื่อประชาสัมพันธ์เพื่อให้เป้าหมายจดจำสินค้าได้ เป็นต้น 5) การเคลื่อนไหว (Movement) เป็นการทำให้สิ่งเร้าเคลื่อนที่เปลี่ยนแปลงไปมา เช่น โฆษณาที่ใช้ภาพเคลื่อนไหวจะสร้างความสนใจได้ดีกว่าภาพนิ่ง เป็นต้น

2. ประสบการณ์เดิม (Previous Experience) เรื่องราวหรือความรู้ต่าง ๆ ที่แต่ละบุคคลมีอยู่มากน้อยหรือเป็นเรื่องเกี่ยวกับสิ่งใด ตามประสบการณ์ของแต่ละบุคคล ประสบการณ์เดิมเปรียบเสมือนเครื่องมือที่จะทำให้การตีความจากความรู้ลึกซึ้งขึ้น และทำให้การรับรู้ของบุคคลสอดคล้องกับสิ่งเร้ามากขึ้นด้วย การรับรู้ของบุคคลไม่ได้เกิดขึ้นด้วยความว่างเปล่าแต่มีองค์ประกอบหลายประการที่ทำให้เกิดการรับรู้โดยเฉพาะประสบการณ์เดิมซึ่งเป็นสิ่งที่บุคคลเรียนรู้สะสมมาตั้งแต่เกิด สิ่งเหล่านั้นบุคคลจะนำมาคาดคะเน หรือเตรียมการเพื่อการรับรู้ จะทำให้การรับรู้ที่มีความหมายต่อการดำรงชีวิตของบุคคลมากยิ่งขึ้น

3. กระบวนการคิดและบริบทห้อมล้อม (Mental Set and Context) ประสบการณ์ต่าง ๆ ทำให้บุคคลเกิดความคาดหวังในเหตุการณ์ที่จะเกิดขึ้นกับเขา การมีชีวิตอยู่ในสังคมท่ามกลางสิ่งแวดล้อมมากมายเขาจะต้องตีความและรับรู้ในสิ่งเร้าที่รายล้อมพวกเขาอยู่ เขาจึงต้องวิเคราะห์พิจารณา ไตร่ตรอง อันเป็นกระบวนการคิดที่จะรับรู้สิ่งเร้าต่าง ๆ อย่างเหมาะสม ทั้งนี้ วันชัย มีชาติ (2544) ได้อธิบายว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการรับรู้ขึ้นอยู่กับสถานการณ์ คือบรรยากาศที่เรารับรู้สถานการณ์ซึ่งองค์ประกอบของสภาพแวดล้อมจะมีผลกระทบต่อการทำงานของคนเรามาก นอกจากนี้ยังรวมถึงสถานการณ์ทำงานแลสภาพสังคมด้วย สิ่งที่เรารับรู้ ซึ่งได้แก่ วัตถุที่เรารับรู้ ซึ่งจะมีผลต่อการรับรู้ของบุคคลในการช่วยให้เรารับรู้ได้ดีและถูกต้อง องค์ประกอบของวัตถุที่มีผลต่อการรับรู้ เช่น เรื่องของความเข้มของสิ่งที่เรารับรู้ ความตรงกันข้ามหรือขัดแย้งสิ่งที่เรารับรู้ความซ้ำซากจำเจ ความเคลื่อนไหว ความแปลกใหม่ และคุ้นเคย ล้วนมีผลต่อการรับรู้ทั้งหมด ผู้รับรู้ถือเป็นปัจจัยสำคัญที่มีผล

มากต่อการรับรู้ของบุคคล เพราะกระบวนการรับรู้จะมีการตีความในสิ่งที่บุคคลรับรู้ซึ่งการตีความนี้ แต่ละบุคคลอาจตีความแตกต่างกันไป ทำให้มีการแสดงพฤติกรรมไม่เหมือนกัน ทั้งนี้ขึ้นกับทัศนคติ แรงจูงใจ ประสบการณ์ ความคาดหวังความสนใจ และผลประโยชน์ของตัวผู้รับรู้ด้วย

ความหมายและองค์ประกอบของการรับรู้ความปลอดภัยของเพื่อนร่วมงาน

สุธาทิพย์ รองสวัสดิ์ (2554) กล่าวว่า การรับรู้เรื่องความปลอดภัยในการทำงาน หมายถึง ปัจจัยต่าง ๆ ที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงาน ได้แก่ นโยบายด้านความปลอดภัย ความรู้ด้านความปลอดภัย การรับรู้ข้อมูลข่าวสารด้านความปลอดภัย ทัศนคติที่มีต่อความปลอดภัย การจูงใจด้านความปลอดภัย

วริยา เคนทวย และคณะ (2563) กล่าวว่า การรับรู้ความปลอดภัย เป็นการรับรู้ด้านนโยบาย และทัศนคติด้านความปลอดภัยของพนักงาน มีส่วนช่วยให้เกิดพฤติกรรมการทำงานที่ปลอดภัย ทั้งในเรื่องของการปฏิบัติตามกฎระเบียบ ข้อบังคับ และการใช้อุปกรณ์ป้องกันอันตราย

Hayes, Perander, Smecko, & Trask (1998) กล่าวว่า การรับรู้ความปลอดภัยของเพื่อนร่วมงาน คือการรับรู้ของผู้ควบคุมงานและเพื่อนร่วมงานในระดับเดียวกัน เกี่ยวกับ ขั้นตอนการทำงาน ด้วยความปลอดภัย ความเสี่ยงที่จะเกิดอุบัติเหตุ การใช้อุปกรณ์ความปลอดภัย การดูแลรักษาความเรียบร้อยในงาน ทัศนคติ และการรายงานด้านปัญหาด้านความปลอดภัย

Jiang, Yu, Li, & Li (2010) ได้ให้ความหมายว่า การรับรู้ความปลอดภัยของเพื่อนร่วมงาน คือทัศนคติ ความเชื่อ และพฤติกรรมด้านความปลอดภัยของเพื่อนร่วมงานในสภาวะปกติ ประกอบด้วย การใช้อุปกรณ์ ความตระหนัก ทักษะการปฏิบัติงาน การปฏิบัติตามขั้นตอนการทำงาน ทัศนคติ และการสื่อสารด้านความปลอดภัยระหว่างผู้ปฏิบัติงานด้วยกัน

คุณประโยชน์และความสำคัญของการรับรู้ความปลอดภัยของเพื่อนร่วมงาน

ดวงกมล ทองอยู่ (2559) กล่าวว่า การรับรู้ทางสังคมมีอิทธิพลต่อชีวิตของคนเรา เป็นอย่างมาก การที่ผู้อื่นรับรู้ว่าเป็นอย่างไรนั้นจะส่งผลต่อสิ่งที่ผู้อื่นจะปฏิบัติต่อเรา ในทางตรงกันข้ามการรับรู้ทางสังคมของตัวเราที่มีต่อผู้อื่นก็จะเป็นสิ่งที่กำหนดพฤติกรรมของเรา ที่ปฏิบัติต่อผู้อื่นเช่นเดียวกัน ดังนั้นหากเรารับรู้ผิดพลาดก็จะนำไปสู่การปฏิบัติต่อกันที่ผิดพลาดต่อไป ซึ่งการรับรู้ของพนักงานในสถานที่ทำงานนั้น จะถูกสนับสนุนโดยการปฏิบัติโดยฝ่ายบริหาร นโยบายที่เหมาะสม มาตรฐานขั้นตอนการทำงาน รวมถึงเพื่อนร่วมงานในหน่วยงานเดียวกัน (DeJoy et al., 2004) โดยเพื่อนร่วมงานมีความสามารถในการเข้าถึงสมาชิกในทีมได้ดี มีโอกาสที่จะมีส่วนร่วมในพฤติกรรมที่ไม่ปลอดภัย พนักงานจึงมีส่วนช่วยให้ลดพฤติกรรมเสี่ยงที่สมาชิกในทีม จะได้รับความเสี่ยงได้ (Hofmann & Stetzer, 1996) ดังนั้น การมีส่วนร่วมด้านความปลอดภัยของพนักงานแต่ละคน จะช่วยส่งเสริมพฤติกรรมที่แสดงออกมา โดยได้รับอิทธิพลจากสมาชิกในทีม

มากกว่าผู้นำ (Clarke & Ward, 2006) สอดคล้องกับการศึกษาของ Kozlowski & Klein (2000) ที่กล่าวว่า พฤติกรรมความปลอดภัยของเพื่อนร่วมงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพด้านความปลอดภัย และการศึกษาของ Nisbett, Peng, Choi, & Norenzayan (2001) ที่พบว่า การรับรู้ถึงความเชื่อ และพฤติกรรมของเพื่อนร่วมงานมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมความปลอดภัยของพนักงาน

Blair (2003) กล่าวว่า การที่หัวหน้างานจัดให้มีการฝึกฝน อบรม ให้กับพนักงาน ทำให้พนักงานมีความรู้ความสามารถเพียงพอในการปฏิบัติงานด้วยความปลอดภัย สอดคล้องกับการศึกษาของ สุรัชย์ ตรียศิลานันท์ (2552) ที่พบว่า การจัดการความปลอดภัยในกิจกรรมที่มีการจัดทำอยู่เป็นประจำ มีอิทธิพลต่อการรับรู้การจัดการความปลอดภัยของพนักงานในองค์กร โดยการปฏิสัมพันธ์กันระหว่างหัวหน้างานและพนักงานจะส่งเสริมการสื่อสารด้านความปลอดภัย เป็นอีกรูปแบบในการรับรู้ของพนักงาน โดยให้คำจำกัดความการกระทำของหัวหน้างานว่าภาวะผู้นำด้านความปลอดภัยซึ่งภาวะผู้นำด้านความปลอดภัยนี้จะส่งผลให้พนักงานแสดงออกถึงพฤติกรรมความปลอดภัย (Hofmann & Morgeson, 1999) และการศึกษาของ Lingard, Zhang, & Oswald (2019) ที่พบว่า การปฏิสัมพันธ์กันระหว่างเพื่อนร่วมงานหรือจากบุคคลากรระดับผู้ควบคุมงาน ต่างก็เป็นบทบาทสำคัญที่ส่งผลให้การสื่อสารประสบความสำเร็จ และเกิดอิทธิพลต่อความปลอดภัยในด้านต่าง ๆ อย่างมีนัยสำคัญ

รวมถึงการแบ่งปัน การมีปฏิสัมพันธ์ และการสื่อสารระหว่างพนักงานในองค์กร เกี่ยวกับความรู้ด้านความปลอดภัย จะช่วยพัฒนาความรู้ด้านความปลอดภัย และการใช้งานองค์ความรู้ให้เกิดประโยชน์ หัวหน้างานถือเป็นผู้นำให้เกิดการสื่อสารและทำให้พนักงานแสดงออกถึงพฤติกรรมความปลอดภัย โดยภายใต้บรรยากาศความปลอดภัยเชิงบวกเหล่านี้ จะส่งเสริมให้การรับรู้ความปลอดภัยของเพื่อนร่วมงานมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมความปลอดภัยของพนักงาน (Jiang et al., 2010) การได้มาซึ่งการรับรู้จึงจำเป็นต้องมีการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ สอดคล้องต่อผลการศึกษาของ Ojanen, Seppala, & Aaltonen (1988) ที่กล่าวว่า การที่จะพัฒนาพฤติกรรมความปลอดภัยให้เกิดขึ้นได้นั้น จำเป็นต้องมีการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ

จากการศึกษาของ Guastello & Guastello (1988) พบว่า การรับรู้ความปลอดภัยของพนักงาน จะส่งผลต่ออัตราการเกิดอุบัติเหตุขององค์กร พนักงานที่รับรู้ถึงความปลอดภัยจะประสบอุบัติเหตุน้อยกว่าพนักงานคนอื่น โดย Guastello (1992) พบว่า พนักงานที่รับรู้ความปลอดภัยในสถานที่ทำงานจะช่วยลดความวิตกกังวล ความเครียด ตลอดจนการรับสัมผัสแหล่งกำเนิดอันตราย ในสภาพแวดล้อมในการทำงานได้ สอดคล้องกับการศึกษาของ Wang, Yuan, Liu, Zhang, Liu, Lu, & Yao (2019) ที่กล่าวว่า การรับรู้ความปลอดภัยของเพื่อนร่วมงานในพื้นที่ข้างเคียงมีอิทธิพลทางกายภาพ ได้แก่ การส่งเสริมการรักษาสุขภาพและพัฒนาทักษะการทำงานร่วมกันในสังคมทางจิตวิทยา ได้แก่ การลดความเครียดและเพิ่มความพึงพอใจในชีวิตการทำงาน และการศึกษาของ

วริยา เคนทวาย และคณะ (2563) ที่พบว่า การรับรู้ความปลอดภัยมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงาน เกี่ยวกับการปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับและการใช้อุปกรณ์ความปลอดภัยของพนักงานระดับปฏิบัติการ

สรุปได้ว่า การรับรู้ความปลอดภัยของเพื่อนร่วมงาน หมายถึง การสื่อสารและแสดงออกทางพฤติกรรมด้านความปลอดภัยต่อเพื่อนร่วมงานในองค์กร ส่งผลให้เกิดการปรับเปลี่ยนแนวคิดและพฤติกรรมในสถานที่ทำงานทั้งด้านบวกและด้านลบ บนพื้นฐานของประสบการณ์ทัศนคติ และทักษะของแต่ละบุคคล

2.5 แนวคิดเกี่ยวกับความรู้ด้านความปลอดภัย (Safety Knowledge)

ความหมายและองค์ประกอบของความรู้ด้านความปลอดภัย

บุญธรรม กิจปริดาบริสุทธิ์ (2535) ให้ความหมายของความรู้ว่า การระลึกถึงเรื่องราวที่เคยมีประสบการณ์แล้ว รวมถึงการจำเนื้อเรื่องต่าง ๆ ทั้งที่ปรากฏอยู่ในแต่ละเนื้อหาวิชา และที่เกี่ยวข้องกับเนื้อหาวิชานั้นด้วย เช่น ระลึกหรือจำได้ถึงวัตถุประสงค์วิธีการ แบบแผนรวมถึงเค้าโครงของเรื่องนั้น ๆ

Marquardt (2011) กล่าวว่า ความรู้ ประกอบด้วยสาระ หลักการ และประสบการณ์ สามารถชี้แนะแนวทางในการการบริหารและการตัดสินใจ โดยความรู้จะทำให้คนสามารถให้ความหมายของข้อมูลและสารสนเทศได้

Gilbert & Cordey-Hayes (1996) กล่าวว่า การส่งต่อความรู้เป็นกิจกรรมที่เกิดขึ้นเป็นปกติที่แทรกซึมจนเป็นส่วนหนึ่งในชีวิตประจำวันของสมาชิกในองค์กร พนักงานจะเชื่อในองค์ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับสิ่งที่เขาได้รับ หลังจากที่เขาปรับใช้หรือทดสอบในชีวิตประจำวันในองค์กรแล้ว สิ่งนี้จะทำให้เกิดการตระหนักรู้และเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในที่สุด

บุญธรรม กิจปริดาบริสุทธิ์ (2535) กล่าวว่า เครื่องมือที่ใช้วัดความรู้ มีหลายชนิด แต่ละชนิดมีความเหมาะสมกับการวัดความรู้ตามคุณลักษณะที่แตกต่างกันไป สำหรับเครื่องมือที่ใช้วัดความรู้ที่นิยมใช้กันมากคือ แบบทดสอบ (Test) ประเภทของแบบทดสอบมีลักษณะต่างกันไป ทั้งในรูปแบบการนำไปใช้ และจุดมุ่งหมายในการสร้าง โยสามารถแบ่งแบบทดสอบ ออกเป็น 3 ประเภท ได้แก่

1. แบบทดสอบความเรียง (Essay Test) เป็นแบบทดสอบที่กำหนดคำถามให้ผู้ตอบ จะต้องเรียงคำตอบเอง ลักษณะเด่นอยู่ที่ให้อิสระแก่ผู้ตอบ ผู้ตอบจะต้องเรียงความรู้ความเข้าใจและความคิดเห็นแล้วเขียนคำตอบเองตามที่ถนัด ผู้ตอบต้องใช้เวลาส่วนมากไปในการคิดและเขียนคำตอบ

2. แบบทดสอบแบบตอบสั้น (Short Answer Test) เป็นแบบที่กำหนดให้ตอบสั้น ๆ ผู้ตอบต้องหาคำตอบเองเหมือนกับแบบความเรียง แต่จำกัดคำตอบให้ตอบ

3. แบบทดสอบและแบบเลือกตอบ (Multiple Choice Item Test) เป็นแบบที่กำหนดให้ทั้งคำถามและคำตอบ ผู้ตอบจะต้องเลือกคำตอบที่กำหนดให้ ลักษณะเด่นของแบบทดสอบแบบเลือกตอบ จะต้องใช้เวลาส่วนมากไปในการอ่านและคิด ส่วนการตอบใช้เวลาน้อย การตรวจวิเคราะห์ทำได้ง่ายและสะดวก

สุธาทิพย์ รองสวัสดิ์ (2554) ได้ให้ความหมายว่า ความรู้ด้านความปลอดภัยคือความรู้ของพนักงานที่ได้รับเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงานด้วยวิธีการต่าง ๆ ได้แก่ การจัดการฝึกอบรมด้านความปลอดภัย การสัมมนา การจัดนิทรรศการ การบรรยาย การสาธิต และการชมวีดิทัศน์

Griffin & Neal (2000) ให้ความหมายของความรู้ด้านความปลอดภัยว่า ข้อมูลอันเป็นประโยชน์ที่ผู้ปฏิบัติงานรับรู้ สามารถนำไปประยุกต์ใช้กับการทำงานของตนด้วยความความปลอดภัย

Julie, Nik, & Isabelle (2020) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับ แรงจูงใจด้านความปลอดภัยและความรู้ด้านความปลอดภัย พบว่า ความรู้ด้านความปลอดภัยเกิดจากการที่องค์กรจัดการฝึกอบรมด้านความปลอดภัยและส่งเสริมให้พนักงานมีส่วนร่วมในบทบาทด้านความปลอดภัยในสังคมที่ทำงาน

จากการศึกษาของ Burke, Salvador, Smith-Crowe, Chan-Serafin, Smith, & Sonesh, (2011) พบว่า ความรู้ด้านความปลอดภัยเกิดจากการฝึกฝนอบรมในทักษะด้านความปลอดภัย โดยมีจุดมุ่งหมายให้เกิดความรู้ความเข้าใจ ทบทวน สร้างเสริมพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานภายใต้สภาพการทำงานที่มีแหล่งกำเนิดอันตราย

จากการศึกษาของ Heidari, Farshad, & Arghami (2007) พบองค์ประกอบที่สามารถทำนาย ความรู้ ทักษะคติ และประสิทธิภาพด้านความปลอดภัยของพนักงานได้ ได้แก่ ลักษณะการจ้างงาน สถานภาพสมรส การศึกษา การฝึกฝนในงาน ประสบการณ์การทำงาน ชั่วโมงการทำงาน และทักษะคติ

จากการศึกษาของ Huang & Yang (2019) ได้กล่าวถึง 8 องค์ประกอบ ที่สามารถบอกถึงการส่งต่อความรู้ด้านความปลอดภัย ได้แก่ 1) การฝึกฝนอบรมด้านความปลอดภัย 2) ภาวะผู้นำด้านความปลอดภัย 3) การเรียนรู้ด้วยตนเอง 4) การสื่อสารความรู้ด้านความปลอดภัย 5) การปรับใช้และแรงบันดาลใจในความรู้ 6) การยอมรับถึงความรู้ด้านความปลอดภัย 7) ความกังวลถึงความปลอดภัย และ 8) ความตระหนักด้านความปลอดภัย

คุณประโยชน์และความสำคัญของความรู้ด้านความปลอดภัย

จากผลการศึกษาของ Nasab, Ghofranipour, Khavanin, & Tavakoli (2008) พบว่า ร้อยละ 90 ของอุบัติเหตุจากการทำงานมีสาเหตุจากความผิดพลาดของมนุษย์ มีเพียงร้อยละ 10 ที่มีสาเหตุจากเครื่องมือและสภาพแวดล้อมที่ไม่เหมาะสม มนุษย์จึงเป็นสาเหตุหลักของการ

เกิดอุบัติเหตุหากพนักงานมีความรู้ ทักษะ และพฤติกรรมด้านสุขภาพและความปลอดภัยที่ไม่ถูกต้อง ส่งผลให้มาตรการด้านสุขภาพและความปลอดภัยขององค์กรล้มเหลวได้

Neal et al. (2000) กล่าวว่า ความรู้ด้านความปลอดภัยเป็นปัจจัยสำคัญของพฤติกรรมความปลอดภัย และยังเป็นตัวแปรส่งผ่าน ระหว่างบรรยากาศความปลอดภัยกับประสิทธิภาพด้านความปลอดภัยอีกด้วย

ทั้งนี้ ความรู้ด้านความปลอดภัยและแรงบันดาลใจด้านความปลอดภัย มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติตามและมีส่วนร่วมด้านความปลอดภัย โดยที่ความรู้ด้านความปลอดภัย มีอิทธิพลต่อการยอมรับปฏิบัติตามด้านความปลอดภัย มากกว่าอิทธิพลของความรู้ด้านความปลอดภัยต่อการมีส่วนร่วมด้านความปลอดภัย

จากการศึกษาของ Koo, Nurulazam, Rohaida, Teo, & Salleh (2014) พบว่า ความรู้ด้านความปลอดภัยและความตั้งใจประพฤติมีอิทธิพลเชิงบวกต่อพฤติกรรมความปลอดภัยอย่างมีนัยสำคัญ สอดคล้องกับการศึกษาของ สุกุลทิพย์ สุขขำจรรยา และ จุมพล บริราช (2559) รวมถึงการศึกษาของ สิทธิชัย ใจขาน และ วราภรณ์ พันธุ์ศิริ (2562) ที่ต่างก็พบว่า ความรู้ด้านความปลอดภัยมีอิทธิพลเชิงบวกต่อพฤติกรรมความปลอดภัยอย่างมีนัยสำคัญ และการศึกษาของ ทรัพย์สตรี แสนทวีสุข (2550) ที่พบว่าความรู้ด้านความปลอดภัย มีอิทธิพลเชิงบวกและสามารถทำนายความรู้ การส่งต่อข้อมูลด้านความปลอดภัยในงาน รวมทั้งสนับสนุนสร้างความตระหนักรู้ว่าความปลอดภัยเป็นสิ่งสำคัญที่ต้องคำนึงถึงเป็นอันดับแรก กระตุ้นให้พนักงานรักษาพฤติกรรมความปลอดภัยนี้ไว้ โดยเกิดจากความรู้สึกภายในด้วยตนเอง ไม่ใช่เพื่อคาดหวังรางวัลหรือค่าตอบแทนที่เป็นสิ่งจูงใจภายนอก

Griffin & Neal (2000) พบว่า ความรู้และทักษะด้านความปลอดภัย เป็นปัจจัยที่อยู่ระหว่างบรรยากาศความปลอดภัยกับพฤติกรรมความปลอดภัย โดยบรรยากาศความปลอดภัยจะส่งผลต่อการการแสดงพฤติกรรมความปลอดภัยมาน้อยเพียงใด ขึ้นกับความรู้ด้านความปลอดภัยของพนักงานและการจูงใจให้พนักงานเปิดรับบรรยากาศความปลอดภัยนั้นมาแสดงออก

Jeelani, Albert, & Gambatese (2017) กล่าวว่า ความรู้ด้านความปลอดภัยสามารถพัฒนาไปสู่การฝึกอบรมด้านความปลอดภัย ความเป็นผู้นำด้านความปลอดภัย และการเรียนรู้ด้วยตนเอง การฝึกอบรมด้านความปลอดภัยจะทำให้พนักงานมีความสามารถในการบริหารจัดการแหล่งกำเนิดอันตรายได้

โดยการจัดการฝึกอบรมให้กับพนักงานนั้น จะทำให้พนักงานมีความรู้ถึงสาเหตุ และวิธีปฏิบัติเพื่อให้เกิดความปลอดภัย มีทัศนคติที่ในการปฏิบัติงานอย่างปลอดภัย ส่งผลให้พนักงานมีพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานที่ถูกต้องและปลอดภัย (จตุพล พิสิษฐ์ศักดิ์ และคณะ, 2561)

จากการศึกษาของ Heidari et al. (2007) พบว่า ประวัติการทำงานมีอิทธิพลกับความรู้ทัศนคติ และประสิทธิภาพด้านความปลอดภัยของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญ พนักงานควรได้รับการใส่ใจหรือได้รับการสนับสนุนจากองค์กร ในประเด็นปัญหาต่าง ๆ จะทำให้เกิดการทำงานด้วยความเข้าใจเมื่อทำงานต่อเนื่อง

Runyan & Runyan (1991) กล่าวว่า ความรู้ด้านความปลอดภัยเป็นสิ่งที่ช่วยลดอัตราการบาดเจ็บได้ สอดคล้องกับการศึกษาของ Reber & Wallin (1984) ที่พบว่า หากบุคคลใดบุคคลหนึ่งมีข้อมูลความเข้าใจ จากประสบการณ์เกี่ยวกับความปลอดภัยมาแล้ว จะช่วยเพิ่มความสำเร็จในการหลีกเลี่ยงสถานการณ์อันตรายที่อาจเกิดขึ้นได้

จากการศึกษาของ Huang & Yang (2019) พบว่า สาเหตุหลักของการเกิดอุบัติเหตุจากการทำงาน คือผู้ปฏิบัติงานขาดความรู้ด้านความปลอดภัยและการตระหนักถึงอันตรายในงานที่ทำ เป็นเหตุให้พฤติกรรม ความระมัดระวัง และการใช้อุปกรณ์เพื่อป้องกันอุบัติเหตุลดลง

การส่งต่อความรู้ การปรับใช้ และแรงบันดาลใจเกี่ยวกับความรู้ด้านความปลอดภัย มีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อพฤติกรรมความปลอดภัย

เมื่อหัวหน้างานให้ความสำคัญถึงการป้องกันอุบัติเหตุจะทำให้เกิดการสื่อสารความรู้ด้านความปลอดภัยเพิ่มมากขึ้น หากหัวหน้างานเป็นแบบอย่างที่ดีในการอบรมฝึกฝน และทำการสื่อสารความรู้ด้านความปลอดภัย ก็จะทำให้ภาวะผู้นำด้านความปลอดภัยในหน่วยงานเพิ่มมากขึ้นตามไปด้วย

จากการศึกษาของ Smith-Crowe, Burke, & Landis (2003) พบว่า เมื่อพนักงานปรับตัวและส่งต่อความรู้ พวกเขาจะได้รับความรู้ที่จำเป็นสำหรับการป้องกัน และจัดการเกิดอุบัติเหตุได้ พนักงานจะเข้าใจอย่างชัดเจนว่าทำไมเขาถึงต้องให้ความสำคัญว่าที่ไหน เมื่อไหร่ และอย่างไรที่สามารถเกิดเหตุไม่คาดคิดได้ทำให้สามารถลดการเกิดอุบัติเหตุจากสิ่งที่ไม่คาดคิดได้

Kao et al. (2019) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับพนักงานระดับปฏิบัติการและผู้ควบคุมงานในกลุ่มงานก่อสร้าง ซึ่งมีลักษณะการทำงานเช่นเดียวกับพนักงานฮอตไลน์ (Hotline) การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค คือการออกปฏิบัติงานร่วมกันที่หน้างานในแต่ละชุดปฏิบัติงาน พบว่า ความรู้ด้านความปลอดภัยมีอิทธิพลเชิงบวกต่อทัศนคติด้านความปลอดภัย สามารถทำนายพฤติกรรมความปลอดภัยของผู้ปฏิบัติงานได้ เมื่อผู้ควบคุมงานมีทัศนคติความปลอดภัยเชิงบวกจะส่งผลทางตรงให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดทัศนคติความปลอดภัยเชิงบวก และยังส่งผลทางอ้อมให้ผู้ปฏิบัติงานแสดงพฤติกรรมความปลอดภัยเชิงบวกผ่านตัวแปรความรู้ด้านความปลอดภัยเชิงบวกอีกด้วย

สรุปได้ว่า ความรู้ด้านความปลอดภัย หมายถึง ความจำ ความเข้าใจ การระลึกถึงเรื่องราวต่าง ๆ ที่เคยมีประสบการณ์มาแล้ว ทั้งด้วยตนเอง หรือจากการฝึกฝนอบรม จนทำให้เกิดการตระหนักรู้ด้านความปลอดภัย

2.6 แนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมความปลอดภัย (Safety Behavior)

ความหมายและองค์ประกอบของพฤติกรรม

Xia (2010) กล่าวว่า พฤติกรรมของสิ่งมีชีวิตในธรรมชาติในบริบททางสังคม สามารถแบ่งตามเป้าหมายในการศึกษาได้แก่ การศึกษาแบบกว้าง (Broad Sense) เป็นการศึกษาพฤติกรรมของสิ่งมีชีวิตโดยตรง ส่วนการศึกษาแบบแคบ (Narrow Sense) จะศึกษาพฤติกรรมของมนุษย์ในองค์กร รวมถึงปัจจัยที่ผลักดันให้เกิดการแสดงพฤติกรรมออกมา โดยศึกษาทั้งพฤติกรรมในระดับรายบุคคล กลุ่ม และองค์กร การศึกษาในระดับรายบุคคลมุ่งศึกษาปัจจัยทางจิตวิทยา เช่น ความต้องการ แรงจูงใจ บุคลิก ทัศนคติ รวมถึงความรู้สึกและค่านิยม ที่มีส่วนผลักดันให้เกิดเป็นพฤติกรรมได้

พรรณราย ทรัพย์ประภา (2532) ได้ให้ความหมายว่า พฤติกรรมคือการกระทำใด ๆ ก็ตาม ซึ่งสามารถสังเกตได้โดยบุคคลอื่นหรือโดยการใช้เครื่องมือ หมายความว่ารวมถึงการแสดงออกทางด้านร่างกายภายนอก และการกระทำหรือกิจกรรมภายในความรู้สึกของบุคคล

ประสาน หอมพูล และ ทิพวรรณ หอมพูล (2537) ได้ให้ความหมายของพฤติกรรมไว้ดังนี้

1. การแสดงออกต่าง ๆ ที่สามารถสังเกตเห็นได้จากการกระทำกิจกรรมเหล่านั้น ทั้งทางดีและไม่ดี เป็นผลจากกระบวนการทางจิตวิทยา ได้แก่ การสนใจ การเรียนรู้ ความรู้สึกนึกคิด เป็นต้น
2. กระบวนการต่าง ๆ ของบุคคลที่ปฏิบัติต่อสภาพแวดล้อมของบุคคลเหล่านั้น ออกมาในรูปแบบของการกระทำหรือการแสดงออกของมนุษย์ โดยมีวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่งที่อยู่ภายใต้กลไกของความรู้สึกนึกคิดของตนเอง

ทรงศักดิ์ มณฑา (2560) กล่าวว่า พฤติกรรม คือการที่มนุษย์แสดงกิริยาออกมา ทางสีหน้า แววตา และการกระทำ ซึ่งพฤติกรรมที่แสดงออกมานั้นอาจมาจากความรู้สึกนึกคิดที่พบเจอกับเรื่องราวต่าง ๆ เพื่อตอบสนองต่อสิ่งเร้าตามสถานการณ์ โดยแสดงพฤติกรรมออกมาทั้งทางดีและไม่ดี

พรรณราย ทรัพย์ประภา (2529) ได้จำแนกประเภทของตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานของบุคคล แบ่งเป็น

1. ตัวแปรด้านบุคคล หมายถึง คุณลักษณะหรือข้อเท็จจริง ที่แสดงความเป็นเอกลักษณ์เฉพาะบุคคลใดบุคคลหนึ่ง เอกลักษณ์เหล่านี้เป็นสาเหตุให้บุคคลมีพฤติกรรมที่ไม่เหมือนกันแม้จะได้รับสิ่งเร้าเดียวกัน เช่น สติปัญญา ความถนัด ลักษณะทางบุคลิกภาพ แรงจูงใจ อายุ เพศ ค่านิยม การศึกษา ประสบการณ์ เป็นต้น

2. ตัวแปรสภาพแวดล้อม ได้แก่ สิ่งแวดล้อมในองค์กร เช่น วัฒนธรรมในองค์กร สถานที่ และเครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงาน ลักษณะงาน การฝึกอบรม ระบบสายงาน การบังคับบัญชา สิ่งจูงใจ องค์กรประกอบเหล่านี้ทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง บุคคลที่พบในสภาพแวดล้อมที่ต่างกัน ก็อาจแสดงพฤติกรรมต่างกัน

3. ตัวแปรกลุ่มบุคคล มีผลต่อพฤติกรรมของบุคคลตัวแปรของกลุ่ม เช่น วัตถุประสงค์ของการรวมกลุ่ม ระดับความสัมพันธ์กับสมาชิกภายในกลุ่ม ความสอดคล้องและความขัดแย้งภายในกลุ่ม ความสนใจและความต้องการของกลุ่ม มีผลทั้งทางลบและทางบวกแก่พฤติกรรมบุคคล

Cronbach, Hilgard, & Spalding (1963) ได้อธิบายว่า พฤติกรรมของบุคคลเกิดขึ้นจากองค์ประกอบ 7 ประการ ดังนี้

1. ความมุ่งหมาย (Goal) เป็นความต้องการหรือวัตถุประสงค์ที่ทำให้เกิดกิจกรรม มนุษย์จะแสดงพฤติกรรมเพราะต้องการตอบสนองความต้องการของตนเอง หรือต้องการปฏิบัติเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ที่ต้องการ มนุษย์มักมีความต้องการหลายอย่างในเวลาเดียวกัน และมักเลือกตอบสนองความต้องการที่รีบด่วนก่อนความต้องการอื่นๆ

2. ความพร้อม (Readiness) ระดับวุฒิภาวะ หรือความสามารถที่จำเป็นในการประกอบพฤติกรรมเพื่อตอบสนองความต้องการ มนุษย์มีความพร้อมในแต่ละปัจจัยไม่เหมือนกัน ดังนั้นพฤติกรรมของมนุษย์จึงไม่เหมือนกัน และไม่สามารถจะประกอบพฤติกรรมเลียนแบบกันทั้งหมดได้

3. สถานการณ์ (Situation) มนุษย์แสดงพฤติกรรมที่ตนต้องการ เมื่อมีโอกาสหรือสถานการณ์ที่เหมาะสม สำหรับการแสดงพฤติกรรม

4. การแปลความหมาย (Interpretation) แม้จะมีโอกาสในการแสดงพฤติกรรมแล้ว มนุษย์มักจะประเมินสถานการณ์ หรือพิจารณาก่อนที่จะแสดงออกในพฤติกรรมนั้น ๆ ลงไปเพื่อให้พฤติกรรมนั้นมีความเสี่ยงน้อยที่สุด และสามารถตอบสนองความต้องการได้มากที่สุด

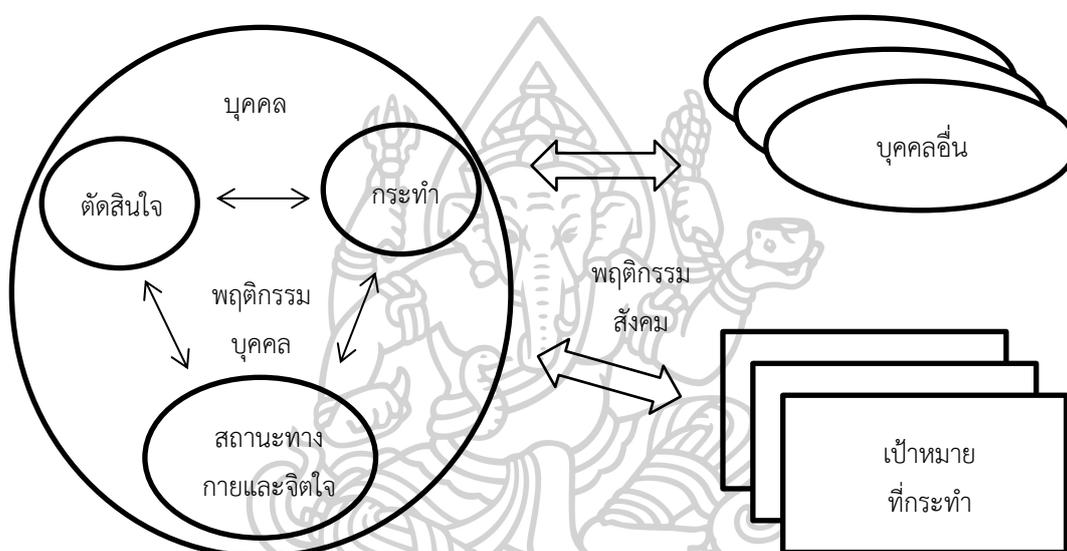
5. การตอบสนอง (Respond) หลังจากแปลความหมาย หรือประเมินสถานการณ์แล้ว มนุษย์จะแสดงพฤติกรรมออกมาตามวิธีการที่ได้เลือกในขั้นตอนการแปลความหมาย

6. ผลที่ได้รับ (Consequence) เมื่อมนุษย์แสดงพฤติกรรมแล้ว ผลของการแสดงออกนั้น อาจตรงหรือไม่ตรงต่อความต้องการที่คาดหวังไว้

7. ปฏิกริยาต่อความผิดหวัง (Reaction of Threat) เมื่อมนุษย์ไม่สามารถตอบสนองความต้องการของตนได้ จะกลับไปแปลความหมายใหม่ เพื่อหาวิธีตอบสนองความต้องการของตนใหม่

สรุปได้ว่า พฤติกรรมของมนุษย์ขึ้นอยู่กับองค์ประกอบหลายอย่าง ได้แก่ เป้าหมาย ความพร้อม สถานการณ์ การแปลความหมาย การตอบสนอง ผลลัพธ์ และปฏิกริยาต่อความผิดหวัง องค์ประกอบเหล่านี้ ล้วนกำหนดพฤติกรรมและนับเป็นเงื่อนไขในการเกิดพฤติกรรมของมนุษย์

Dompke (2001) ได้ให้ความหมายว่า พฤติกรรมเป็นปฏิกริยารายบุคคลที่ตอบสนองต่อสถานการณ์ที่แตกต่างกัน ขึ้นกับคุณสมบัติของแต่ละบุคคล สถานการณ์ หรือทั้งสองอย่าง มีลักษณะ 1) เปลี่ยนจากสถานะหนึ่ง (จิตใจหรือร่างกาย) สู่อีกสถานะหนึ่ง 2) มีเป้าหมาย 3) ตอบสนองต่อสิ่งเร้าภายนอกหรือที่อยู่ภายใน 4) มีองค์ประกอบเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับความนึกคิด (Cognitive) การเคลื่อนไหว (Psycho-motor) และความรู้สึกทางสังคม (Socio-affective) 5) เป็นการทำงานร่วมกันกับหลายกระบวนการทั้งกายและจิตใจ 6) เป็นเรื่องส่วนบุคคลที่แต่ละบุคคลจะตีความตาม 7) ไม่จำเป็นต้องสมเหตุสมผลกับสถานการณ์ที่เกิดขึ้น ดังมีรายละเอียดตามภาพที่ 3



ภาพที่ 3 บุคคลและพฤติกรรมในสภาพแวดล้อม

ที่มา: Dompke (2001) Human behaviour representation-definition.

จากภาพที่ 3 จะเห็นได้ว่า ไม่มีพฤติกรรมใดที่อยู่เป็นเอกเทศ พฤติกรรมจะต้องมีความสัมพันธ์กับปัจจัยอื่น แต่จะแสดงออกหรือไม่ขึ้นกับบุคคลหรือสภาพแวดล้อมเป้าหมายของการแสดงออก การตัดสินใจ และสภาพทางกายและจิตของบุคคลนั้น

จากการศึกษาของ สมใจ ลักษณะ (2542) พบองค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรม ได้แก่

1. ด้านปัญญา (Cognitive Structure) เป็นคุณสมบัติทางระบบประสาทและคุณภาพทางสมองของบุคคลที่ใช้ในการทำกิจกรรมประเภทความรู้ ความคิด เช่น การรับรู้การทำความเข้าใจ การคิดแก้ปัญหา และการปฏิบัติในสิ่งที่เป็นนามธรรมที่ยุ่ยากซับซ้อน ซึ่งจะเป็นความสามารถทางสติปัญญา (Intelligence) และความสามารถเฉพาะด้านที่เรียกว่าความถนัด (Aptitude) อาทิ ความสามารถทางด้านภาษา ด้านการใช้เครื่องกลด้านศิลปะ/ดนตรี

2. ด้านความรู้ความสามารถ (Knowledge and Skill) เกิดคุณสมบัตินี้จากการฝึกฝนอบรม ทำให้เกิดการเรียนรู้ต่าง ๆ ทำให้มีความสามารถ มีความเข้าใจวิทยาการต่าง ๆ เช่น การเรียบเรียง เขียนเรื่องราวต่าง ๆ ความสามารถในการประเมินตรวจสอบคุณภาพผลิต เป็นต้น

3. ด้านจิตใจ (Affective Characteristics) หรือเรียกว่า คุณลักษณะจิตพิสัย เป็นคุณสมบัติ ส่วนบุคคลทางความสนใจ (Interest) เจตคติ (Attitude) และค่านิยม (Value) พัฒนาให้เกิดขึ้นด้วยการเรียนรู้และกระบวนการทางสังคม (Socialization) มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจของบุคคล เช่น ผู้มีเจตคติที่ดีจะพอใจออกกำลังกายเสมอ แต่ผู้ไม่เห็นคุณค่าก็จะหาข้ออ้างต่าง ๆ ที่จะไม่ออกกำลังกาย

4. ด้านบุคลิกภาพ (Personality) เป็นคุณลักษณะอุปนิสัยเฉพาะตัวของแต่ละบุคคล ที่เกิดจากพันธุกรรมและสิ่งแวดล้อม บุคลิกภาพมีอิทธิพลต่อปฏิกริยาท่าทางและการแสดงออก เช่น ผู้ที่มีบุคลิกภาพก้าวร้าว ใจร้อน จะมีพฤติกรรมต่างจากผู้มีบุคลิกภาพใจเย็น ผู้ที่มีบุคลิกภาพ กล้าแสดงออกจะมีพฤติกรรม ต่างจากผู้มีบุคลิกภาพขลาดกลัวและเก็บตัว เป็นต้น

5. ด้านแรงจูงใจ (Motivation) เป็นองค์ประกอบที่ผลักดันกระตุ้นให้บุคคลมีความปรารถนาที่จะจดหรือแสดงพฤติกรรม เพราะแรงจูงใจบางส่วนเกิดขึ้นกับบุคคลตามธรรมชาติ เช่น ความต้องการมีชีวิตรอด ด้วยการมีปัจจัย 4 (อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค) ความต้องการความปลอดภัย ฯลฯ แรงจูงใจบางส่วนเกิดขึ้นกับบุคคลด้วยการเรียนรู้ เช่น ความรัก ความเจริญก้าวหน้าในอาชีพ ส่วนมาจากการเร้าของสถานการณ์สิ่งแวดล้อมที่ชักจูงให้เกิดความปรารถนา เช่นการจัดบรรยากาศการประชุมที่เป็นกันเอง การกำหนดรางวัลล่วงหน้าให้เกิดการแข่งขัน เป็นต้น

กล่าวโดยสรุปได้ว่าองค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมแบ่งออกเป็น 5 ด้าน ประกอบด้วย 1) ปัญญา คือ ความถนัดของแต่ละคนที่มีไม่เหมือนกันที่แสดงออกมาในการทำงาน 2) ความรู้ความสามารถ เกิดจากการฝึกอบรมต่าง ๆ ในการทำงาน 3) จิตใจ เป็นคุณสมบัติของบุคคลในด้านความสนใจ เจตคติ ความรู้สึก 4) บุคลิกภาพการแสดงออกทางท่าทาง บุคลิกภาพ ความกล้าแสดงออกทางความคิดเห็นผ่านการสื่อสาร ในรูปแบบต่าง ๆ 5) แรงจูงใจ เช่น การจัดการแข่งขันในสถานประกอบการ โดยการกำหนดรางวัลเพื่อเป็นแรงจูงใจให้พนักงานเข้าร่วม เป็นต้น

ความหมายและองค์ประกอบของพฤติกรรมความปลอดภัย

วิทิต กมลรัตน์ (2552) กล่าวว่า พฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงาน หมายถึง ลักษณะการกระทำหรือการแสดงออกของบุคคล ที่มีต่อสิ่งใด ๆ ภายใต้สภาวะที่ปราศจากอันตราย รวมถึงปราศจากความเสี่ยงในการเกิดอุบัติเหตุ การบาดเจ็บ พิการ ตาย อันเนื่องมาจากการทำงาน ทั้งต่อบุคคล ทรัพย์สิน และสิ่งแวดล้อม

Cooper & Phillips (2004) กล่าวว่า พฤติกรรมความปลอดภัย ประกอบด้วยองค์ประกอบ

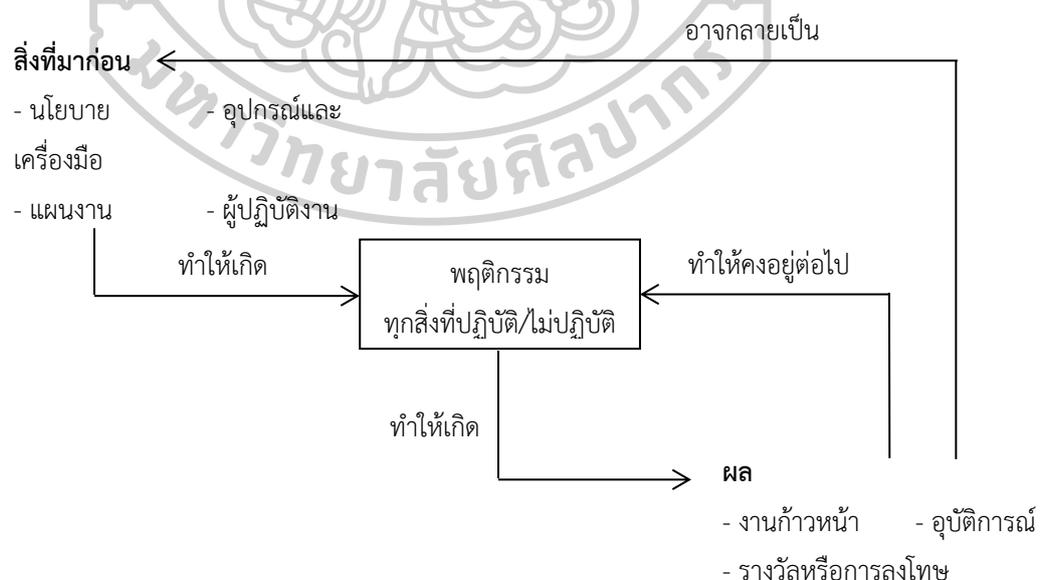
1) การปฏิบัติตามแนวทางความปลอดภัย (Safety Compliance) คือการปฏิบัติตามระเบียบ

ข้อบังคับในการทำงานด้วยความปลอดภัย 2) การมีส่วนร่วมในงานด้านความปลอดภัย (Safety Participation) คือ การให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน สนับสนุน ส่งเสริมกิจกรรม รวมถึงความมุ่งมั่นตั้งใจในการพัฒนาความปลอดภัยในสถานที่ทำงาน

จตุพล พิสิษฐ์ศักดิ์ และคณะ (2561) กล่าวว่าพฤติกรรมความปลอดภัย เป็นการกระทำหรือแสดงออกเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ 1) การปฏิบัติงาน หมายถึงการใช้ความรู้ ความเข้าใจที่มีอยู่ในการทำงานอย่างเหมาะสม 2) การใช้เครื่องมือ เครื่องจักร และอุปกรณ์ ในกระบวนการทำงานอย่างถูกต้อง 3) สภาพแวดล้อมในการทำงาน มีส่วนทำให้เกิดการกระทำ และการแสดงออกในการปฏิบัติงาน 4) การจัดการ หมายถึง ขั้นตอน กฎระเบียบในการทำงาน หรือนโยบายขององค์กรที่มีส่วนทำให้เกิดการกระทำและการแสดงออกในการปฏิบัติงาน

สมถวิล เมืองพระ (2537) กล่าวว่า พฤติกรรมความปลอดภัยเกิดจากปัจจัยที่มีการโน้มน้าวบุคคลให้เกิดพฤติกรรมความปลอดภัย เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความรู้ ความเชื่อ ทศนคติ รวมถึงค่านิยมของบุคคลในเรื่องใด ๆ ก็ตาม ซึ่งเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมอนามัยของแต่ละบุคคล พฤติกรรมนี้เกิดขึ้นจากการเรียนรู้หรือประสบการณ์ที่ได้จากการเรียนรู้ ทั้งทางตรงและทางอ้อมของตัวบุคคลเอง

จากการศึกษาของ Adebiyi, Charles-Owaba, & Waheed (2007) พบว่า ร้อยละ 5-15 ของอุบัติเหตุ เกิดจากอันตรายในงาน และอีกร้อยละ 85-95 เกิดจากสิ่งที่พนักงานปฏิบัติหรือไม่ปฏิบัติในสิ่งที่ควรปฏิบัติ บางครั้งพฤติกรรมที่ไม่ปลอดภัยก็ให้ผลดีในบริบทอื่น เช่น ทำงานเร็วขึ้น สะดวกสบายขึ้นเมื่อไม่ต้องสวมใส่อุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคล



ภาพที่ 4 วงจรความสัมพันธ์ของพฤติกรรมความปลอดภัย

ที่มา: (B-Safe Management Solutions, 2010)

จากภาพที่ 4 จะเห็นได้ว่า พฤติกรรมความปลอดภัยเป็นผลมาจากประสิทธิภาพของนโยบายความปลอดภัย การวางแผน วัสดุ เครื่องมือ และผู้ปฏิบัติงาน เนื่องจากเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมของพนักงานที่มีต่องาน เช่น หากเครื่องมือที่จำเป็นต้องใช้หายไป บุคคลอาจใช้เครื่องมืออื่น หรือ ลัดขั้นตอนเพื่อให้งานสำเร็จ กล่าวคือ เกิดเป็นพฤติกรรมการทำงานที่ไม่ปลอดภัยนั่นเอง (B-Safe Management Solutions, 2010)

คุณประโยชน์และความสำคัญของพฤติกรรมความปลอดภัย

Guldenmund (2000) กล่าวว่า ลักษณะจิตวิทยาและพฤติกรรม สามารถนำไปสู่การป้องกันการเกิดอุบัติเหตุได้ องค์กรสากลมักมีการติดตามให้เกิดวัฒนธรรมความปลอดภัยเกิดเป็นการบริหารความเสี่ยงในองค์กรที่สำคัญในอุตสาหกรรม สอดคล้องกับการศึกษาของToderi, Balducci, & Gaggia (2016) ที่พบว่า พฤติกรรมความปลอดภัยมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพด้านความปลอดภัยของพนักงานที่มีความสัมพันธ์อันดีกับผู้บังคับบัญชาในระดับที่เหนือกว่าจะมีความกล้าในการพูดถึงประเด็นด้านความปลอดภัย เกิดความมุ่งมั่นด้านความปลอดภัยอันพึงประสงค์ในสถานที่ทำงานสามารถลดอุบัติเหตุจากการทำงานได้

จากการศึกษาของ สุริวัลย์ ใจกล้า (2557) พบว่า สาเหตุของการเกิดอุบัติเหตุส่วนใหญ่เกิดจากพฤติกรรมที่ไม่ปลอดภัย พนักงานควรให้ความสำคัญกับพฤติกรรมความปลอดภัยของตนเองหรือเอาใจใส่ความปลอดภัยเพิ่มมากขึ้น เนื่องจากความปลอดภัยไม่ใช่หน้าที่ของใครคนใดคนหนึ่ง แต่เป็นสิ่งที่ต้องอาศัย ความร่วมมือจากทุกคนที่เกี่ยวข้อง

วิฑูรย์ สิมะโชคดี และ วีระพงษ์ เฉลิมจิระรัตน์ (2547) กล่าวว่า พฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานในองค์กรที่เพิ่มขึ้น จะทำให้ผลผลิตเพิ่มขึ้น ต้นทุนการผลิตลดลง กำไรมากขึ้น และลดความสูญเสียจากการเกิดอุบัติเหตุในการทำงานได้

ปริญญา สุตอารมณ์ และ วสุธิดา นุริตมนต์ (2561) กล่าวว่า การที่องค์กรให้ความสำคัญกำหนดแนวทางสำหรับผู้ปฏิบัติงานในการเสริมสร้างจิตสำนึก ให้พนักงานตระหนักถึงการทำงานอย่างปลอดภัยในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมที่ไม่ปลอดภัยในการทำงานโดยอาศัยความร่วมมือทั้งฝ่ายบริหารและพนักงาน เพื่อรวมกันดำเนินการสามารถกระตุ้นให้พนักงานเกิดความตื่นตัวในเรื่องความปลอดภัย และเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในเรื่องความปลอดภัยในการทำงาน และอำนวยความสะดวกต่อผู้ปฏิบัติงานในการทำงาน ส่งผลทำให้พนักงานเกิดความตระหนักถึงความปลอดภัยในการทำงานเพิ่มขึ้น และมีพฤติกรรมที่ดีในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น

Utami (2019) กล่าวว่า พฤติกรรมความปลอดภัยเชิงบวกเป็นสิ่งที่สำคัญมากในการหลีกเลี่ยงอุบัติเหตุจากการทำงาน ภาวะผู้นำที่ใช้ในการสร้างความเปลี่ยนแปลงจำเป็นต้องปฏิบัติกับผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยการควบคุมอารมณ์ที่ดีและใช้ภาษาที่เหมาะสมจึงจะสามารถส่งเสริมพฤติกรรม

ความปลอดภัยให้เกิดขึ้นกับพนักงาน โดยการควบคุมอารมณ์และภาษาที่ใช้ นั้นจะสามารถขยายผลในการโน้มน้าวหรือสร้างบันดาลใจให้พนักงานปฏิบัติตามวัตถุประสงค์องค์กรต่อไปได้ในอนาคตอีกด้วย

สรุปได้ว่า พฤติกรรมความปลอดภัย หมายถึง การแสดงออกทั้งภายในและภายนอกเพื่อตอบสนองต่อสิ่งเร้า ผ่านการสื่อสารรูปแบบต่าง ๆ เกี่ยวกับทัศนคติและการปฏิบัติตนด้านความปลอดภัยของพนักงานแต่ละบุคคล เมื่อปฏิบัติงานหรือกิจกรรมใด ๆ ในองค์กรสามารถสังเกตได้โดยบุคคลอื่นหรือการใช้เครื่องมือ/อุปกรณ์ โดยพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานจะเกิดขึ้นได้ต้องประกอบด้วย ปัจจัยที่ช่วยโน้มน้าว สนับสนุน และส่งเสริมให้เกิดพฤติกรรมความปลอดภัย หากขาดปัจจัยใดปัจจัยหนึ่งไปอาจนำมาซึ่งการเกิดอุบัติเหตุจากการทำงานได้

2.7 การพัฒนาสมมติฐาน

ผู้วิจัยได้ทำการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง พบปัจจัยที่ส่งผลต่อบรรยากาศความปลอดภัย การรับรู้ความปลอดภัยของเพื่อนร่วมงาน ความรู้ด้านความปลอดภัย และพฤติกรรมความปลอดภัย จึงได้นำไปพัฒนาสมมติฐาน และสร้างกรอบแนวคิดสำหรับงานวิจัยนี้ โดยมีรายละเอียดดังนี้

ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กร (Organization Climate) และบรรยากาศความปลอดภัย (Safety Climate)

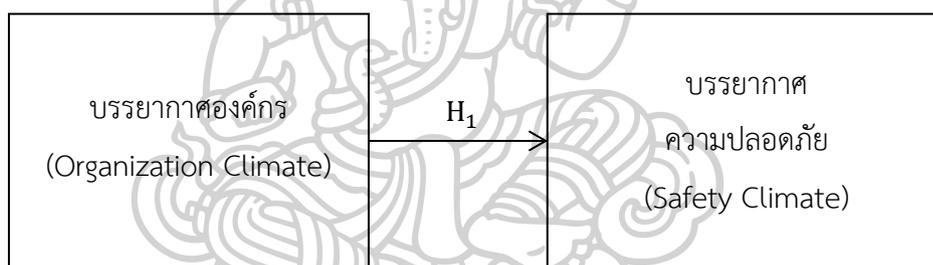
Chen et al. (2019) ได้ทำการศึกษาพบว่า บรรยากาศความปลอดภัยเกิดจากองค์ประกอบในมิติต่าง ๆ ที่องค์กรสร้างให้พนักงาน และการศึกษาของ Schwatka et al. (2021) ที่พบว่า บรรยากาศองค์กรมีอิทธิพลต่อบรรยากาศความปลอดภัยมีความสำคัญอย่างยิ่งในองค์กรเพราะมีบทบาทครอบคลุมถึงอาชีวอนามัยของพนักงานทั่วไปและสุขภาพของผู้ปฏิบัติงานโดยเฉพาะ รวมถึงการศึกษาของ Neal et al. (2000) ที่พบว่า บรรยากาศองค์กรสามารถส่งเสริมให้เกิดการรับรู้บรรยากาศความปลอดภัยได้ และการรับรู้บรรยากาศความปลอดภัยเหล่านี้ยังส่งผลไปยังประสิทธิภาพความปลอดภัยในการทำงาน ด้วยวิธีการทำให้ความรู้และสร้างแรงจูงใจ

การสร้างเสริมเกิดบรรยากาศความปลอดภัยให้เกิดขึ้น องค์กรต้องให้ความสำคัญเริ่มจากบรรยากาศองค์กร ซึ่งจะทำให้พนักงานรับรู้ถึงการสนับสนุนจากองค์กร โดยความสามารถในการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรของพนักงานนั้น ขึ้นอยู่กับการที่พนักงานถูกองค์กรปฏิบัติด้วยความตั้งใจอย่างไร ทั้งในสิ่งที่พนักงานชอบและไม่ชอบก็ตาม ในทางกลับกันการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรก่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนทางสังคม ในเรื่องใด ๆ ก็ตามที่พนักงานผูกพัน และยังเป็นส่วนหนึ่งในวิธีการการบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กร (James et al., 1990) เช่นเดียวกับกับการศึกษาของ Johnson & Hall (1988) ที่พบว่า การสนับสนุนจากองค์กรและสังคม

มีอิทธิพลต่อบรรยากาศความปลอดภัย โดยการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างพนักงานและหัวหน้างาน เป็นเป้าหมายหลักของทฤษฎีการสนับสนุนทางสังคมซึ่งการสนับสนุนทางสังคม ประกอบด้วย องค์ประกอบเบื้องต้นจากการสนับสนุนโดยหัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน และองค์กร และการศึกษาของ Mosly (2019) ที่แสดงให้เห็นว่า การแสดงออกโดยทีมผู้บริหารในองค์กรเป็นตัวแปรที่ทรงอิทธิพล ที่สุดต่อบรรยากาศความปลอดภัย

จากวรรณกรรมที่ผ่านมาจะเห็นได้ว่าการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กร (Organization Climate) และบรรยากาศความปลอดภัย (Safety Climate) พบว่าผลของการศึกษา ส่วนใหญ่แสดงให้เห็นว่า บรรยากาศองค์กรมีอิทธิพลต่อบรรยากาศความปลอดภัย ซึ่งการศึกษา ในครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายที่จะทดสอบความสัมพันธ์ในบริบทของพนักงานฮอตไลน์ (Hotline) การไฟฟ้า ส่วนภูมิภาค เขต 1, 2 และ 3 (ภาคกลาง) ดังนั้นจึงตั้งสมมติฐานว่า

สมมติฐานที่ 1: บรรยากาศองค์กรมีอิทธิพลเชิงบวกต่อบรรยากาศความปลอดภัย ของ พนักงานฮอตไลน์ (Hotline) การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1, 2 และ 3 (ภาคกลาง)



ภาพที่ 5 แสดงสมมติฐานที่ 1 บรรยากาศองค์กรมีอิทธิพลเชิงบวกต่อบรรยากาศความปลอดภัย

ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศความปลอดภัย (Safety Climate) การรับรู้ความปลอดภัยของเพื่อนร่วมงาน (Perceived Colleagues Safety) และพฤติกรรมความปลอดภัย (Safety Behavior)

Neal et al. (2000) กล่าวว่า บรรยากาศความปลอดภัยคืออีกหนึ่งรูปแบบ ของบรรยากาศองค์กร ที่เฉพาะเจาะจงถึงการรับรู้ค่านิยมด้านความปลอดภัยในการทำงานในสถานที่ทำงานของพนักงานแต่ละคน สามารถอธิบายถึงการรับรู้ความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานได้ (Hofmann & Stetzer, 1996) สะท้อนให้เห็นถึงการรับรู้ของพนักงาน ที่ให้ความสำคัญและแสดงออกถึงพฤติกรรมความปลอดภัยตามที่องค์กรส่งเสริม (Zohar, 1980) โดยเป็นการรับรู้ร่วมกันของพนักงาน ถึงค่านิยมด้านความปลอดภัยในการทำงานขององค์กร ได้แก่ นโยบาย และขั้นตอนการทำงานที่ปลอดภัย (Sinclair et al., 2010) โดย Yangok (2016) ได้กล่าวว่า บรรยากาศความ

ปลอดภัยเป็นส่วนหนึ่งของวัฒนธรรมความปลอดภัย สามารถพยากรณ์การรับรู้ความปลอดภัย แรงจูงใจด้านความปลอดภัย และพฤติกรรมความปลอดภัย เช่นเดียวกับกับ Glendon & Litherland (2001) ที่พบว่า บรรยากาศความปลอดภัยสามารถใช้วัดประสิทธิภาพของการรับรู้ของผู้ที่มีส่วนร่วม กิจกรรมด้านความปลอดภัยในสถานที่ทำงานได้

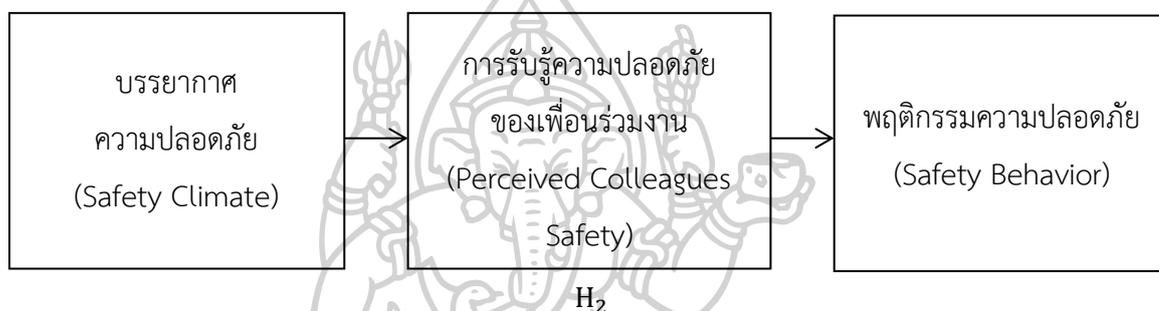
จากการศึกษาของ วรียา เคนทวาย และคณะ (2563) พบว่าการรับรู้ความปลอดภัยมีอิทธิพล ต่อพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงาน เกี่ยวกับการปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับและ การใช้อุปกรณ์ความปลอดภัยของพนักงานระดับปฏิบัติการ โดย Hofmann & Stetzer (1996) พบว่า เพื่อนร่วมงานมีความสามารถในการเข้าถึงสมาชิกในทีมได้ดี มีโอกาสที่จะมีส่วนร่วมใน พฤติกรรมที่ไม่ปลอดภัย เช่นเดียวกัน พนักงานจึงมีส่วนช่วยให้ลดพฤติกรรมเสี่ยงที่สมาชิกในทีม จะได้รับความเสี่ยงได้ และการศึกษาของ Nisbett et al. (2001) ที่พบว่า การรับรู้ถึงความเชื่อและ พฤติกรรมของเพื่อนร่วมงาน มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมความปลอดภัยของพนักงาน ดังนั้นการมีส่วนร่วม ด้านความปลอดภัยของพนักงานแต่ละคน จะช่วยส่งเสริมพฤติกรรมที่แสดงออกมา โดยได้รับอิทธิพล จากสมาชิกในทีมมากกว่าผู้บังคับบัญชา (Clarke & Ward, 2006) ขณะที่การศึกษาของ Hofmann & Morgeson (1999) ที่พบว่า การปฏิสัมพันธ์กันระหว่างทีมงาน จะส่งเสริมให้เกิดการสื่อสารด้าน ความปลอดภัย เป็นอีกรูปแบบในการรับรู้ของพนักงานที่จะนำไปสู่การแสดงพฤติกรรมความปลอดภัย เนื่องจากการแบ่งปัน การมีปฏิสัมพันธ์ และการสื่อสารระหว่างพนักงาน เกี่ยวกับความรู้ด้านความ ปลอดภัย จะช่วยพัฒนาความรู้ด้านความปลอดภัย และการใช้งานองค์ความรู้ให้เกิดประโยชน์ใน ทีมงานหัวหน้างาน ถือเป็นผู้นำให้เกิดการสื่อสาร และทำให้พนักงานแสดงออกถึงพฤติกรรมความ ปลอดภัย โดยภายใต้บรรยากาศความปลอดภัยเชิงบวกเหล่านี้ จะส่งเสริมให้การรับรู้ความปลอดภัย ของเพื่อนร่วมงานมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมความปลอดภัยของพนักงาน (Jiang et al., 2010)

Fugas, Silva, & Meliá (2012) กล่าวว่า การสร้างบรรยากาศความปลอดภัยก่อให้เกิด ทัศนคติและการรับรู้ด้านความปลอดภัยในพนักงานระดับปฏิบัติการ ส่งผลให้เกิดการมีส่วนร่วมและ พฤติกรรมความปลอดภัย โดย Clarke & Ward (2006) พบว่า กิจกรรมของเพื่อนร่วมงาน เป็นตัวแปรส่งผ่านของกิจกรรมของทีมงานและพฤติกรรมที่ไม่ปลอดภัยปลอดภัยได้ และการศึกษา ของ Didla et al. (2009) ที่พบว่า มาตรฐานและการรับรู้เกี่ยวกับพฤติกรรมและความปลอดภัย เป็นตัวแปรส่งผ่านระหว่างวัฒนธรรมที่องค์กรสร้างและพฤติกรรมความปลอดภัยได้ เช่นเดียวกับ การศึกษาของ Bagozzi, Wong, Abe, & Bergami (2000) ที่พบว่า การรับรู้ความปลอดภัยและการรับรู้พฤติกรรมความปลอดภัยของเพื่อนร่วมงานสามารถส่งเสริมให้บรรยากาศความปลอดภัย เกิดพฤติกรรมความปลอดภัยเพิ่มมากขึ้นได้

จากวรรณกรรมที่ผ่านมาจะเห็นได้ว่าการศึกษาคำสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศความ ปลอดภัย (Safety Climate) การรับรู้ความปลอดภัยของเพื่อนร่วมงาน (Perceived Colleagues

Safety) และพฤติกรรมความปลอดภัย (Safety Behavior) พบว่า บรรยากาศความปลอดภัยเป็นตัวแปรที่สามารถนำไปสู่การเกิดพฤติกรรมความปลอดภัยได้ โดยผ่านตัวแปรส่งผ่านได้แก่การรับรู้ความปลอดภัยของเพื่อนร่วมงาน ซึ่งการศึกษาในครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายที่จะทดสอบความสัมพันธ์ในบริบทของพนักงานฮอตไลน์ (Hotline) การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1, 2 และ 3 (ภาคกลาง) ดังนั้นจึงตั้งสมมติฐานว่า

สมมติฐานที่ 2: การรับรู้ความปลอดภัยของเพื่อนร่วมงานเป็นตัวแปรส่งผ่านระหว่างบรรยากาศความปลอดภัยและพฤติกรรมความปลอดภัย ของพนักงานฮอตไลน์ (Hotline) การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1, 2 และ 3 (ภาคกลาง)



ภาพที่ 6 แสดงสมมติฐานที่ 2 การรับรู้ความปลอดภัยของเพื่อนร่วมงานเป็นตัวแปรส่งผ่านระหว่างบรรยากาศความปลอดภัยและพฤติกรรมความปลอดภัย

ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศความปลอดภัย (Safety Climate) ความรู้ด้านความปลอดภัย (Safety Knowledge) และพฤติกรรมความปลอดภัย (Safety Behavior)

Vinodkumar & Bhasi (2010) กล่าวว่า การที่องค์กรสนับสนุนให้เกิดบรรยากาศเกี่ยวกับความปลอดภัย จะทำให้พนักงานสามารถพัฒนาเป็นสมาชิกในองค์กรที่มีประสิทธิภาพได้เนื่องจากเกิดการส่งต่อความรู้ด้านความปลอดภัย และทักษะที่เรียนรู้จากระบบการบริหารจัดการด้านความปลอดภัย เช่นเดียวกับการศึกษาของ Julie et al. (2020) ที่พบว่า ความรู้ด้านความปลอดภัยเกิดจากการที่องค์กรจัดการฝึกอบรมด้านความปลอดภัยและส่งเสริมให้พนักงานมีส่วนร่วมในบทบาทด้านความปลอดภัยในสังคมที่ทำงาน และ Christian et al. (2009) ที่พบว่า บรรยากาศความปลอดภัยส่งผลให้พนักงานเกิดแรงบันดาลใจ และความรู้ด้านความปลอดภัยโดยบรรยากาศความปลอดภัยที่เป็นบวก จะส่งเสริมความรู้ด้านความปลอดภัย เพราะเกิดจากการพบปะ ผูกพัน ผ่านการโต้ตอบ และทำกิจกรรมด้านความปลอดภัยร่วมกัน (Boeck et al., 2017) ในขณะที่ Baron & Kenny (1986) พบว่า บรรยากาศความปลอดภัยมีอิทธิพลโดยตรงต่อความรู้และการโน้มน้าวด้านความปลอดภัย และการศึกษาของ Griffin & Neal (2000) ที่พบว่าบรรยากาศความปลอดภัยสามารถทำนายความรู้ด้าน

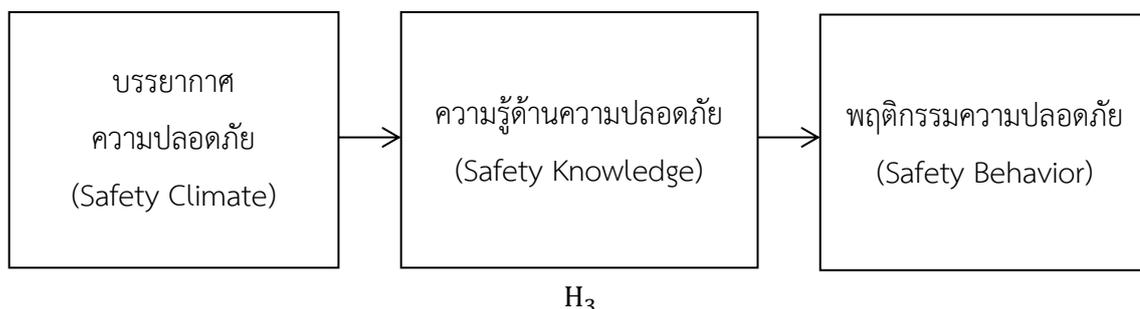
ความปลอดภัย การปฏิบัติตามด้วยความปลอดภัย และการมีส่วนร่วมด้านความปลอดภัยได้ รวมถึง Neal et al. (2000) ที่พบว่า บรรยากาศความปลอดภัยมีอิทธิพลต่อการเกิดความรู้ด้านความปลอดภัย และการโน้มน้าวด้านความปลอดภัยได้ โดยความรู้ด้านความปลอดภัยยังเป็นตัวแปรส่งผ่านสู่พฤติกรรมความปลอดภัยได้อีกด้วย

Neal et al. (2000) กล่าวว่า ความรู้ด้านความปลอดภัยเป็นปัจจัยสำคัญของพฤติกรรมความปลอดภัย ขณะที่การศึกษาของ Koo et al. (2014) และการศึกษาของ สุศลทิพย์ สุขขำจรรยา และ จุมพฏ บริราช (2559) ต่างพบว่า ความรู้ด้านความปลอดภัยมีอิทธิพลเชิงบวกต่อพฤติกรรมความปลอดภัยอย่างมีนัยสำคัญ รวมถึงการศึกษาของ ทรัพย์สตรี แสนทวีสุข (2550) ที่กล่าวว่า ความรู้ด้านความปลอดภัยมีอิทธิพลเชิงบวก สามารถทำนายความรู้การส่งต่อข้อมูลด้านความปลอดภัยในงานได้

จากการศึกษาของ Griffin & Neal (2000) พบว่า ความรู้และทักษะด้านความปลอดภัยเป็นปัจจัยที่อยู่ระหว่างบรรยากาศความปลอดภัยกับพฤติกรรมความปลอดภัย โดยบรรยากาศความปลอดภัยจะส่งผลต่อการแสดงพฤติกรรมความปลอดภัยมากขึ้นเพียงใด ขึ้นกับความรู้ด้านความปลอดภัยของพนักงานและการจูงใจให้พนักงานเปิดรับบรรยากาศความปลอดภัย และการศึกษาของ Vinodkumar & Bhasi (2010) ที่พบว่า ความรู้และแรงบันดาลใจด้านความปลอดภัยมีอิทธิพลและยังสามารถเป็นตัวแปรส่งผ่านให้เกิดการปฏิบัติตามมาตรฐานและการมีส่วนร่วมด้านความปลอดภัยหมายความว่าเกิดเป็นพฤติกรรมความปลอดภัย โดย Kao et al. (2019) ได้ทำการศึกษาพบว่า ความรู้ด้านความปลอดภัยสามารถทำนายพฤติกรรมความปลอดภัยของผู้ปฏิบัติงานได้ เมื่อผู้ควบคุมงานมีทัศนคติความปลอดภัยเชิงบวกจะส่งผลทางตรงให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดทัศนคติความปลอดภัยเชิงบวก และยังส่งผลทางอ้อมให้ผู้ปฏิบัติงานแสดงพฤติกรรมความปลอดภัยเชิงบวกผ่านตัวแปรความรู้ด้านความปลอดภัยอีกด้วย

จากวรรณกรรมที่ผ่านมาจะเห็นได้ว่าการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศความปลอดภัย (Safety Climate) ความรู้ด้านความปลอดภัย (Safety Knowledge) และพฤติกรรมความปลอดภัย (Safety Behavior) พบว่า บรรยากาศความปลอดภัยเป็นตัวแปรที่สามารถนำไปสู่การเกิดพฤติกรรมความปลอดภัยได้ โดยผ่านตัวแปรส่งผ่านได้แก่ความรู้ด้านความปลอดภัย ซึ่งการศึกษาในครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายที่จะทดสอบความสัมพันธ์ในบริบทของพนักงานฮอตไลน์ (Hotline) การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1, 2 และ 3 (ภาคกลาง) ดังนั้นจึงตั้งสมมติฐานว่า

สมมติฐานที่ 3: ความรู้ด้านความปลอดภัยเป็นตัวแปรส่งผ่านระหว่างบรรยากาศความปลอดภัยและพฤติกรรมความปลอดภัย ของพนักงานฮอตไลน์ (Hotline) การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1, 2 และ 3 (ภาคกลาง)



ภาพที่ 7 แสดงสมมติฐานที่ 3 ความรู้ด้านความปลอดภัยเป็นตัวแปรส่งผ่านระหว่างบรรยากาศความปลอดภัยและพฤติกรรมความปลอดภัย

ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศความปลอดภัย (Safety Climate) และพฤติกรรมความปลอดภัย (Safety Behavior)

Christian et al. (2009) กล่าวว่า บรรยากาศความปลอดภัย เป็นหนึ่งในตัวแปรทรงอิทธิพลที่สามารถทำนายพฤติกรรมความปลอดภัยและผลลัพธ์ด้านความปลอดภัยได้ และจากการศึกษาของสุคลทิพย์ สุขขำจรรยา และ จุมพฏ บริราช (2559) พบว่า บรรยากาศความปลอดภัย มีอิทธิพลเชิงบวกต่อพฤติกรรมความปลอดภัยอย่างมีนัยสำคัญ

จากการศึกษาของ Neal et al. (2000) ชี้ให้เห็นว่า บรรยากาศความปลอดภัยมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมความปลอดภัย สามารถเป็นตัวแปรส่งผ่านให้บรรยากาศทางจิตวิทยาส่งผลต่อพฤติกรรมความปลอดภัยได้ เช่นเดียวกับการศึกษาของ Hofmann & Stetzer (1996) ที่พบว่า บรรยากาศความปลอดภัยระดับผู้ปฏิบัติงานสามารถทำนายพฤติกรรมที่ไม่ปลอดภัย และการเกิดอุบัติเหตุได้

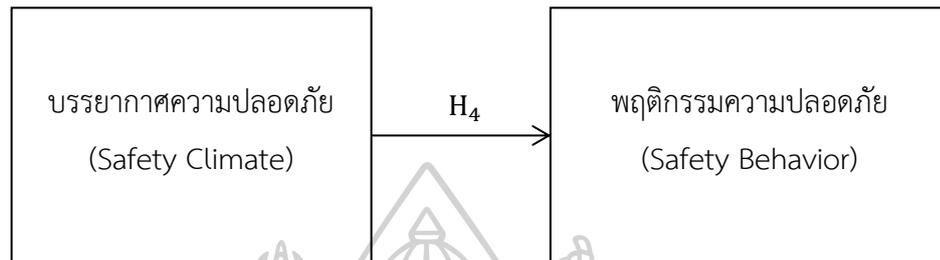
Schwatka & Rosecrance (2016) ได้ทำการศึกษาพบว่า บรรยากาศความปลอดภัยระดับหัวหน้างานและบรรยากาศความปลอดภัยระดับเพื่อนร่วมงาน มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมความปลอดภัยของผู้ปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญ

โดยบรรยากาศความปลอดภัย ในองค์ประกอบความมุ่งมั่นตั้งใจด้านความปลอดภัยของเพื่อนร่วมงาน เป็นปัจจัยสำคัญที่แสดงถึงกลไกการสร้างเสริมพฤติกรรมความปลอดภัย และในองค์ประกอบ การตอบสนองของเพื่อนร่วมงาน จะส่งผลโดยตรงต่อพฤติกรรมความปลอดภัยอย่างมีนัยสำคัญ ในขณะที่ Huang et al. (2017) พบว่า บรรยากาศความปลอดภัยในระดับกลุ่มงานมีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมความปลอดภัยอย่างมีนัยสำคัญ

จากวรรณกรรมที่ผ่านมาจะเห็นได้ว่าการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศความปลอดภัย (Safety Climate) และพฤติกรรมความปลอดภัย (Safety Behavior) พบว่าผลของการศึกษาส่วนใหญ่แสดงให้เห็นว่าบรรยากาศความปลอดภัยมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมความปลอดภัย ซึ่ง

การศึกษาในครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายที่จะทดสอบความสัมพันธ์ในบริบทของพนักงานฮอตไลน์ (Hotline) การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1, 2 และ 3 (ภาคกลาง) ดังนั้นจึงตั้งสมมติฐานว่า

สมมติฐานที่ 4: บรรยากาศความปลอดภัยมีอิทธิพลเชิงบวกต่อพฤติกรรมความปลอดภัยของพนักงานฮอตไลน์ (Hotline) การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1, 2 และ 3 (ภาคกลาง)



ภาพที่ 8 แสดงสมมติฐานที่ 4 บรรยากาศความปลอดภัย
มีอิทธิพลเชิงบวกต่อพฤติกรรมความปลอดภัย

2.8 กรอบแนวคิดการวิจัย

การทบทวนวรรณกรรมข้างต้น ผู้วิจัยได้ทบทวนผลการทดสอบทางวิชาการหรือแนวโน้มที่มีโอกาสเกิดความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในกรอบแนวคิดการวิจัย นำไปสู่การพัฒนาสมมติฐานทั้งหมด โดยมีพื้นฐานจากแนวคิดบรรยากาศองค์กร บรรยากาศความปลอดภัย การรับรู้ความปลอดภัยของเพื่อนร่วมงาน และความรู้ด้านความปลอดภัย ซึ่งนำไปสู่การเกิดพฤติกรรมความปลอดภัยได้ ดังนี้



ภาพที่ 9 กรอบแนวคิดงานวิจัย (Conceptual Model)

บทที่ 3

วิธีการดำเนินการวิจัย

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมความปลอดภัยของพนักงานฮอตไลน์ (Hotline) การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1, 2 และ 3 (ภาคกลาง) มุ่งศึกษาถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมความปลอดภัยของพนักงานในองค์กร การศึกษานี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณโดยใช้ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มประชากร ซึ่งเป็นพนักงานฮอตไลน์ (Hotline) การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1, 2 และ 3 (ภาคกลาง) โดยมีขั้นตอนและวิธีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

3.1 ประชากร

เนื่องจากการศึกษารุ่นนี้มุ่งศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมความปลอดภัยของพนักงานฮอตไลน์ (Hotline) การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1, 2 และ 3 (ภาคกลาง) ประชากรของการวิจัยนี้จึงเป็นพนักงานฮอตไลน์ (Hotline) การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ที่อยู่ในสังกัดเขต 1, 2 และ 3 (ภาคกลาง) ทั้งหมด 17 จังหวัด ประกอบด้วยจังหวัดพระนครศรีอยุธยา สระบุรี อ่างทอง ปทุมธานี ปราจีนบุรี นครนายก สระแก้ว ชลบุรีจันทบุรี ระยอง ตราด ฉะเชิงเทรา นครปฐม สมุทรสาคร กาญจนบุรี สุพรรณบุรี และราชบุรี โดยมีจำนวนทั้งหมด 284 คน (ฝ่ายพัฒนาทรัพยากรบุคคล การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค, 2563)

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การศึกษารุ่นนี้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวัดตัวแปร ซึ่งผู้ศึกษาวิจัยจัดทำขึ้นจากการประมวลผลแนวคิดและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือ แบ่งเป็น 5 ส่วน

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามสำหรับรวบรวมข้อมูลทั่วไปของประชากร มีลักษณะเป็นคำถามปลายปิดแบบตรวจรายการ (Checklist) มีข้อคำถามจำนวน 5 ข้อ ได้แก่ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษาสูงสุด ประสบการณ์การทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ส่วนที่ 2 แบบวัดบรรยากาศองค์กร มีข้อคำถามจำนวน 10 ข้อ โดยแปลมาจากแบบวัดงานวิจัยของ (Jocelyn, 2000) มีลักษณะเลือกตอบตามระดับความคิดเห็น

ส่วนที่ 3 แบบวัดบรรยากาศความปลอดภัย มีข้อคำถามจำนวน 12 ข้อ โดยแปลมาจากแบบวัดงานวิจัยของ Ghahramani & Khalkhali (2015) และงานวิจัยของ Jiang et al. (2010) มีลักษณะเลือกตอบตามระดับความคิดเห็น

ส่วนที่ 4 แบบวัดการรับรู้ความปลอดภัยของเพื่อนร่วมงาน มีข้อคำถามจำนวน 13 ข้อ โดยแปลมาจากแบบวัดงานวิจัยของ Hayes et al. (1998) และงานวิจัยของ Jiang et al. (2010) มีลักษณะเลือกตอบตามระดับความคิดเห็น

ส่วนที่ 5 แบบวัดความรู้ด้านความปลอดภัย มีข้อคำถามจำนวน 7 ข้อ โดยแปลมาจากแบบวัดงานวิจัยของ Vinodkumar & Bhasi (2010) มีลักษณะเลือกตอบตามระดับความคิดเห็น

โดยส่วนที่ 2-5 แบบวัดตัวแปรบรรยากาศองค์กร บรรยากาศความปลอดภัย การรับรู้ความปลอดภัยของเพื่อนร่วมงาน และความรู้ด้านความปลอดภัย มีลักษณะเลือกตอบตามระดับความคิดเห็น คำตอบเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ใช้มาตรวัดแบบลิเคิร์ต 5 ระดับ (Likert Scale) กำหนดให้เลือกตอบเพียงข้อเดียว เกณฑ์ที่กำหนดค่าคะแนนในการตอบคำถาม มีดังนี้

คำตอบ	คะแนน
เห็นด้วยมากที่สุด	5
เห็นด้วยมาก	4
เห็นด้วยปานกลาง	3
เห็นด้วยน้อย	2
เห็นด้วยน้อยที่สุด	1

ส่วนที่ 6 แบบวัดพฤติกรรมความปลอดภัย มีข้อคำถามจำนวน 9 ข้อ โดยแปลมาจากแบบวัดงานวิจัยของ Hayes et al. (1998) มีลักษณะเลือกตอบตามระดับความถี่ในการปฏิบัติ คำตอบเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) โดยแบบสอบถามเป็นแบบใช้ตัวเลขเรียงตามลำดับความถี่ 5 ระดับ กำหนดความถี่ของระดับการปฏิบัติ ดังนี้

คำตอบ	คะแนน
มีการปฏิบัติทุกครั้ง	5
มีการปฏิบัติบ่อยครั้ง	4
มีการปฏิบัติบางครั้ง	3
มีการปฏิบัติน้อยครั้ง	2
ไม่มีการปฏิบัติเลย	1

3.3 การประเมินความเชื่อมั่น และความเที่ยงตรงของเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ประเมินความเที่ยงตรงและความเชื่อมั่นของเครื่องมือวัดตามลำดับ ดังต่อไปนี้

1. การหาค่าความเที่ยงตรง (Validity) ของแบบสอบถาม ซึ่งผู้วิจัยได้ตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหาของแบบวัด (Content Validity) โดยให้ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญในด้านเนื้อหาที่เกี่ยวข้อง จำนวน 3 ท่าน เป็นผู้ตรวจสอบและพิจารณา ผลการตรวจสอบพบค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถามเท่ากับ 0.97 แสดงว่าแบบสอบถามสามารถใช้วัดได้ตามจุดประสงค์ที่ต้องการ โดยค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถามต้องมีค่ามากกว่า 0.7 ขึ้นไป (บุญชม ศรีสะอาด, 2545) ซึ่งใช้ดัชนีความสอดคล้อง (Index of Consistency: IOC) ระหว่างข้อคำถามกับประเด็นหลักของเนื้อหา โดยมีหลักการให้คะแนนดังนี้

ถ้าหากผู้ทรงคุณวุฒิเห็นว่าข้อคำถามมีความเหมาะสม	คะแนนเท่ากับ	1
ถ้าหากผู้ทรงไม่แน่ใจในความเหมาะสมของข้อคำถาม	คะแนนเท่ากับ	0
ถ้าหากผู้ทรงคุณวุฒิเห็นว่าข้อคำถามไม่มีความเหมาะสม	คะแนนเท่ากับ	-1

สำหรับการคำนวณดัชนีความสอดคล้อง สามารถคำนวณได้จากสูตร

$$IOC = \frac{\sum_{i=1}^n R_i}{N}$$

เมื่อ $\sum_{i=1}^n R_i$ และ N คือผลรวมคะแนนของผู้ทรงคุณวุฒิทั้งหมดและจำนวนของผู้ทรงคุณวุฒิของข้อคำถามนั้น ๆ จากนั้นคัดเลือกข้อคำถามที่มีดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.6 ขึ้นไป เพื่อให้ได้แบบสอบถามที่มีคุณภาพ ซึ่งแสดงรายละเอียดผลการตรวจสอบฯ ได้ดังตารางที่ 4

2. การหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยการนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมาหาค่าความเชื่อมั่น โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) พบว่า ทุกตัวแปรมีค่าอยู่ระหว่าง 0.890-0.969 ซึ่งค่าที่เหมาะสมควรมีค่าตั้งแต่ 0.7 ขึ้นไป (Cronbach, 1951) โดยมีสูตรการคำนวณตามสมการ

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left(1 - \frac{\sum_{i=1}^n S_i^2}{S^2} \right)$$

จากการวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป พบว่าแบบวัดบรรยากาศองค์กร (Organization climate) มีค่าความเชื่อมั่น (α) เท่ากับ 0.890 แบบวัดบรรยากาศความปลอดภัย (Safety Climate) มีค่าความเชื่อมั่น (α) เท่ากับ 0.943 แบบวัดการรับรู้ความปลอดภัยของเพื่อนร่วมงาน (Perceived

Colleagues Safety) มีค่าความเชื่อมั่น (α) เท่ากับ 0.959 แบบวัดความรู้ด้านความปลอดภัย (Safety Knowledge) มีค่าความเชื่อมั่น (α) เท่ากับ 0.959 แบบวัดพฤติกรรมการความปลอดภัย (Safety Behavior) มีค่าความเชื่อมั่น (α) เท่ากับ 0.969

3. การตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือวัด (Scale Evaluation) ก่อนนำไปทดสอบแบบจำลองสมการโครงสร้าง (Structural Equation Modeling) โดยใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis: CFA) เพื่อยืนยันว่าองค์ประกอบของแบบวัดนั้นสอดคล้องกับกับโมเดลที่ใช้ในการวิจัยด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ (Byrne, 2010) จากนั้น ดำเนินการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้วยการวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient) ซึ่งเป็นการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา เพื่อประเมินตัวแปรทุกตัวที่ทำการทดสอบตามกรอบแนวคิด ว่ามีความสัมพันธ์กันเพียงใด โดยผลจากการวิเคราะห์ พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรมีค่า 0.619-0.870 ซึ่งแสดงให้เห็นว่ามีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางและสูงไปในทิศทางเดียวกัน (Hinkle et al., 1998) แสดงดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

ตัวแปร	1	2	3	4	5
1. บรรยากาศองค์กร	1				
2. บรรยากาศความปลอดภัย	0.746**	1			
3. การรับรู้ความปลอดภัยของเพื่อนร่วมงาน	0.798**	0.870**	1		
4. ความรู้ด้านความปลอดภัย	0.749**	0.792**	0.773**	1	
5. พฤติกรรมการความปลอดภัย	0.619**	0.783**	0.668**	0.767**	1

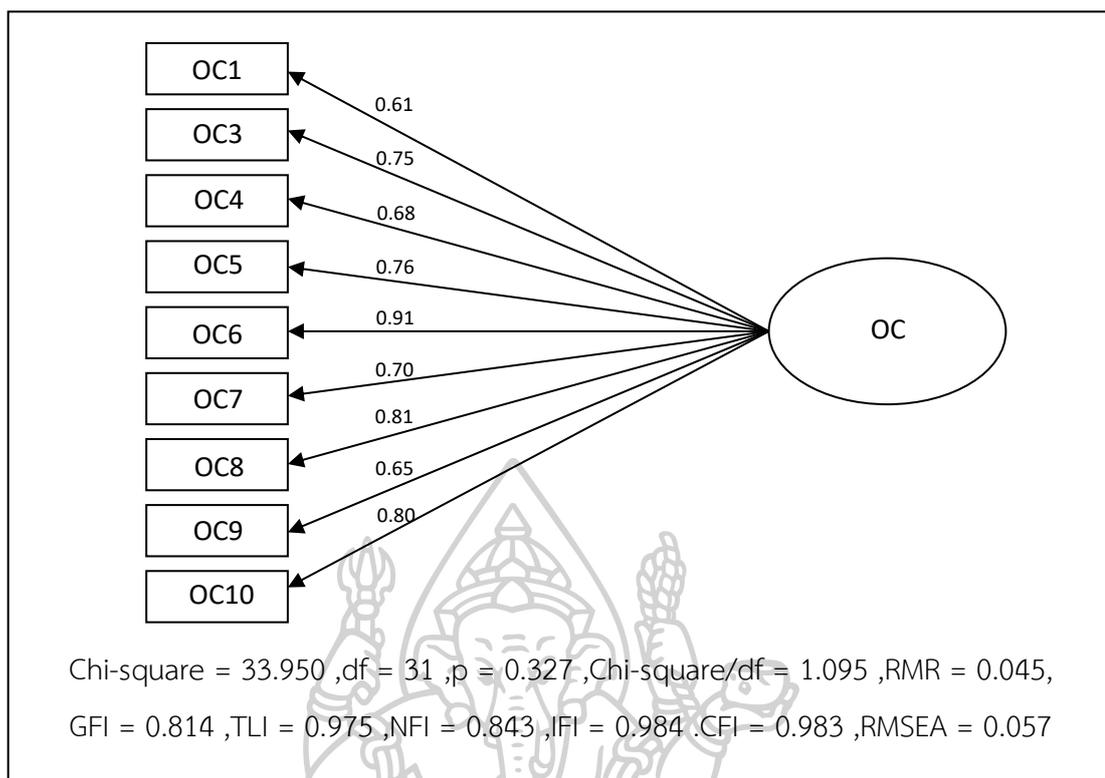
** $p < 0.01$

4. ตรวจสอบข้อคำถามแบบวัด โดยการตรวจสอบค่าเฉลี่ยความแปรปรวนของตัวแปรสังเกต (Average Variance Extracted: AVE) เพื่อตรวจสอบว่าแบบวัดข้อคำถามของแต่ละตัวแปรมีความแตกต่างกันสามารถนำไปใช้วัดผลได้ สามารถอธิบายได้จากตัวแปรแฝงเมื่อเปรียบเทียบกับความแปรปรวนของความคลาดเคลื่อนในการวัดซึ่งเป็นค่าเฉลี่ยความแปรปรวน ผลการทดสอบทุกตัวแปร มีค่ามากกว่า 0.5 หมายความว่ายอมรับได้ และตรวจค่าความเชื่อมั่นเชิงองค์ประกอบ (Composite Reliability: CR) ผลการทดสอบทุกตัวแปรมีค่ามากกว่า 0.7 หมายความว่ายอมรับได้เช่นกัน (Fornell & Larcker, 1981)

ในการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของแบบวัด ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์น้ำหนักองค์ประกอบและความเชื่อมั่นของแบบวัดบรรยากาศองค์กร แสดงผลการวิเคราะห์ที่ได้ ดังนี้ ตารางที่ 5 แสดงค่าน้ำหนักองค์ประกอบและค่าความเชื่อมั่นของแบบวัดบรรยากาศองค์กร

แบบวัด	Standardized Loading	AVE	CR
บรรยากาศองค์กร (Organization Climate: OC)		0.516	0.895
1. ท่านทราบและเข้าใจในสิ่งที่ผู้บริหารคาดหวังเกี่ยวกับตัวท่าน	0.608		
2. เมื่อเกิดการตัดสินใจครั้งสำคัญ องค์กรมักจะรับฟังความคิดเห็นของท่านเสมอ	0.387		
3. ท่านมีการสื่อสารหรือรายงานข้อสำคัญต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นกับงานของท่านทุกครั้ง	0.746		
4. องค์กรของท่านมีกระบวนการกำหนดเป้าหมายดำเนินการอย่างเป็นระบบ	0.682		
5. องค์กรของท่านส่งเสริมและสนับสนุนให้พนักงานเกิดความคิดสร้างสรรค์กระบวนการการทำงานแบบใหม่ซึ่งดีกว่าเดิม	0.763		
6. ขณะทำงานในองค์กร ท่านได้รับความร่วมมือ และมีการทำงานร่วมกันเป็นทีม	0.907		
7. ท่านได้รับการฝึกอบรมในสิ่งที่เป็นประโยชน์และเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน	0.699		
8. ในภาพรวม ท่านมีความพึงพอใจในงานของท่าน	0.808		
9. ท่านยอมรับได้เกี่ยวกับ สภาพแวดล้อมในการทำงานขององค์กรของท่าน	0.654		
10. ผู้บริหารระดับสูงปฏิบัติกับพนักงานในองค์กรอย่างเป็นมิตร และส่งเสริมพัฒนาผู้ปฏิบัติงานไปพร้อมกัน	0.804		

จากตารางที่ 5 แสดงให้เห็นถึงค่าน้ำหนักองค์ประกอบของทุกข้อคำถามในตัวแปรบรรยากาศองค์กร มีค่าความเชื่อมั่นอยู่ระหว่าง 0.608-0.907 ผู้วิจัยได้ดำเนินการตัดข้อคำถามที่ 2 “เมื่อเกิดการตัดสินใจครั้งสำคัญ องค์กรมักจะรับฟังความคิดเห็นของท่านเสมอ” ออกจากข้อคำถามทั้งหมด เนื่องจากข้อคำถามนี้มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.387 อย่างไรก็ตาม การตัดข้อคำถามนี้ไม่มีผลกระทบต่อการวัดผลตัวแปรบรรยากาศองค์กร ซึ่งค่าที่เหมาะสมควรมีค่าตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป (Byrne, 2010) โดยมีรายละเอียดการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน ดังภาพที่ 10



Note: OC คือบรรยากาศองค์กร

ภาพที่ 10 แสดงการวิเคราะห์หองค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวแปรบรรยากาศองค์กร

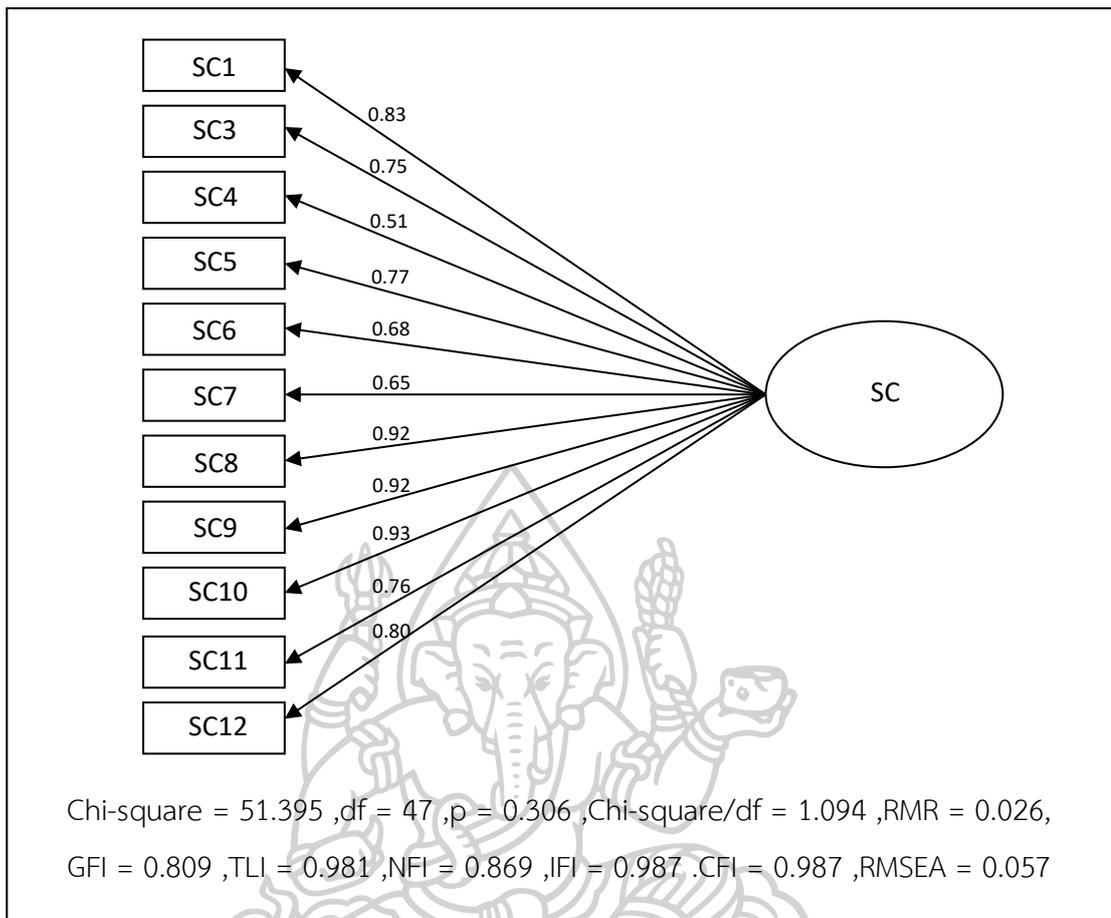
ในการวิเคราะห์หองค์ประกอบเชิงยืนยันของแบบวัด ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์น้ำหนักองค์ประกอบและความเชื่อมั่นของแบบวัดบรรยากาศความปลอดภัย แสดงผลการวิเคราะห์ได้ ดังนี้ ตารางที่ 6 แสดงค่าน้ำหนักองค์ประกอบและค่าความเชื่อมั่นของแบบวัดบรรยากาศความปลอดภัย

แบบวัด	Standardized Loading	AVE	CR
บรรยากาศความปลอดภัย (Safety Climate: SC)		0.583	0.949
1. องค์กรจัดให้มีการฝึกอบรมในทักษะที่จำเป็นและเพียงพอต่อการปฏิบัติงานด้วยความปลอดภัย	0.833		
2. ท่านได้รับการจัดสรรอุปกรณ์ความปลอดภัยอย่างเพียงพอเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน ทุกครั้งที่ปฏิบัติงาน	0.428		
3. มาตรฐาน/ขั้นตอนการทำงาน/กฎระเบียบด้านความปลอดภัยขององค์กร ถูกกำหนดเป็นส่วนหนึ่งของการเสร็จสิ้นกระบวนการปฏิบัติงานของท่าน	0.746		

ตารางที่ 6 แสดงค่าน้ำหนักองค์ประกอบและค่าความเชื่อมั่นของแบบวัดบรรยากาศความปลอดภัย (ต่อ)

แบบวัด	Standardized Loading	AVE	CR
4. กฎระเบียบและมาตรฐานด้านความปลอดภัยขององค์กร มีเนื้อหาครบถ้วนและเขียนไว้อย่างชัดเจนง่ายต่อการศึกษา สะดวกต่อการนำไปใช้	0.512		
5. ผู้บริหารและผู้ควบคุมงานของท่าน ให้ความสำคัญกับความปลอดภัยมากกว่าผลผลิตจากงาน	0.767		
6. ผู้บริหารในหน่วยงานของท่าน มีทัศนคติที่ดี เข้าใจถึงกิจกรรมที่ส่งผลต่อการทำงานด้วยความปลอดภัย	0.684		
7. ผู้บริหารในหน่วยงานของท่าน ตอบสนองต่อข้อเสนอแนะด้านความปลอดภัยอย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ	0.652		
8. ผู้ปฏิบัติงาน สามารถมีส่วนร่วมในการรายงาน และพิจารณาปัญหาด้านความปลอดภัยกับผู้บริหารได้	0.921		
9. ในหน่วยงานของท่าน ผู้ที่ปฏิบัติงานด้วยความปลอดภัยจะได้รับการยอมรับและความชื่นชมจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน	0.916		
10. เพื่อนร่วมงานของท่าน ตอบสนองอย่างชัดเจนต่อผู้ที่ไม่ปฏิบัติตามมาตรฐาน/ขั้นตอนการทำงาน/กฎระเบียบด้านความปลอดภัย	0.927		
11. เพื่อนร่วมงานของท่าน ให้คำแนะนำถึงขั้นตอนการทำงานด้วยความปลอดภัย	0.758		
12. ท่านมีส่วนร่วมในการเสริมสร้างสุขอนามัยและกิจกรรมความปลอดภัยในหน่วยงาน	0.833		

จากตารางที่ 6 แสดงให้เห็นถึงค่าน้ำหนักองค์ประกอบและค่าความเชื่อมั่นของแบบวัดบรรยากาศความปลอดภัย มีค่าความเชื่อมั่นอยู่ระหว่าง 0.512-0.927 ผู้วิจัยได้ดำเนินการตัดข้อคำถามที่ 2 “ท่านได้รับการจัดสรรอุปกรณ์ความปลอดภัยอย่างเพียงพอเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน ทุกครั้งที่ปฏิบัติงาน” ออกจากข้อคำถามทั้งหมด เนื่องจากข้อคำถามนี้มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.428 อย่างไรก็ตาม การตัดข้อคำถามนี้ไม่มีผลกระทบต่อการวัดผลตัวแปรบรรยากาศองค์กร ซึ่งค่าที่เหมาะสมควรมีค่าตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป (Byrne, 2010) โดยมีรายละเอียดการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน ดังภาพที่ 11



Note: SC คือบรรยากาศความปลอดภัย

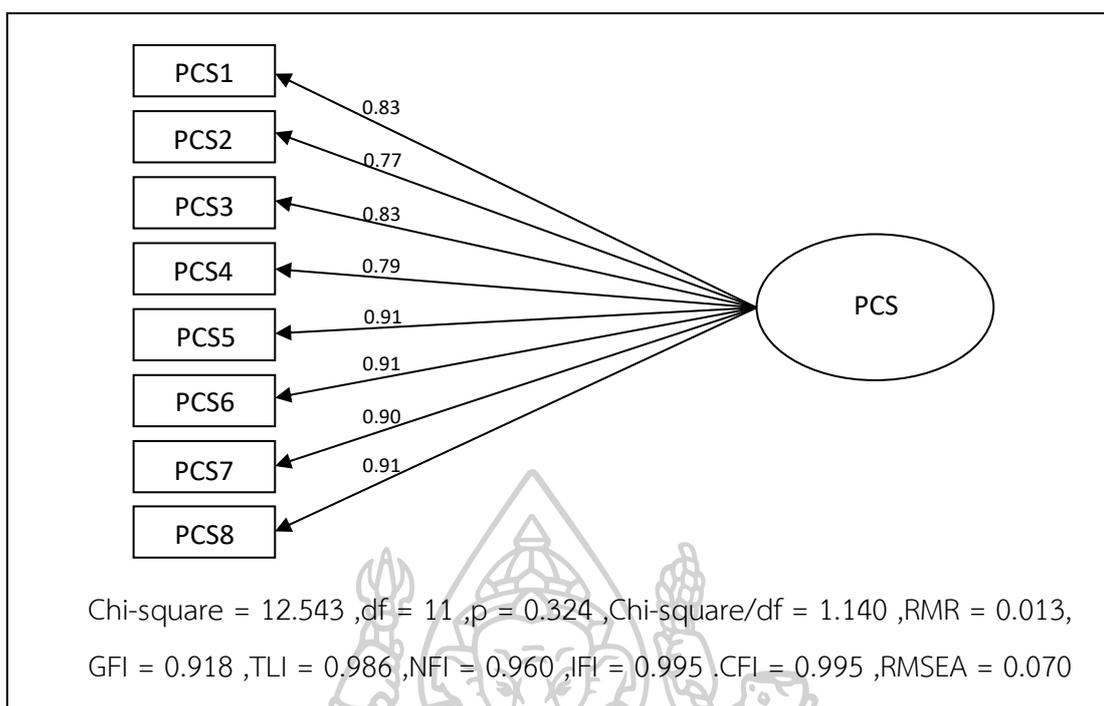
ภาพที่ 11 แสดงการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวแปรบรรยากาศความปลอดภัย

ในการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของแบบวัด ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์น้ำหนักองค์ประกอบและความเชื่อมั่นของแบบวัดการรับรู้ความปลอดภัยของเพื่อนร่วมงาน แสดงผลการวิเคราะห์ที่ได้ ดังนี้

ตารางที่ 7 แสดงค่าน้ำหนักองค์ประกอบและค่าความเชื่อมั่นของแบบวัดการรับรู้ความปลอดภัยของเพื่อนร่วมงาน

แบบวัด	Standardized Loading	AVE	CR
การรับรู้ความปลอดภัยของเพื่อนร่วมงาน (Perceived Colleagues Safety: PCS)		0.737	0.957
1. ผู้ควบคุมงานของท่าน เปิดให้ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายด้านความปลอดภัย	0.828		
2. ผู้ควบคุมงานของท่าน กำกับติดตามให้ผู้ปฏิบัติงานปฏิบัติตามกฎระเบียบด้านความปลอดภัย	0.771		
3. ผู้ควบคุมงานของท่าน ตอบสนองต่อข้อเสนอแนะด้านความปลอดภัย	0.834		
4. ผู้ควบคุมงานของท่าน ยกย่องชมเชยหรือให้รางวัลแก่ผู้มีพฤติกรรมความปลอดภัยที่ดี	0.789		
5. เพื่อนร่วมงานของท่าน ปฏิบัติตามกฎระเบียบด้านความปลอดภัย	0.913		
6. เพื่อนร่วมงานของท่าน เคารพ และให้ความสำคัญต่อความปลอดภัยของเพื่อนร่วมงาน	0.905		
7. เพื่อนร่วมงานของท่าน มีส่วนร่วมในการสร้างความเปลี่ยนแปลงให้เกิดความปลอดภัย	0.903		
8. เพื่อนร่วมงานของท่าน ได้รับการฝึกอบรมความปลอดภัยอย่างเพียงพอ/ครบถ้วนในหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง	0.912		

จากตารางที่ 7 แสดงให้เห็นถึงค่าน้ำหนักองค์ประกอบและค่าความเชื่อมั่นของแบบวัดการรับรู้ความปลอดภัยของเพื่อนร่วมงาน มีค่าความเชื่อมั่นอยู่ระหว่าง 0.771-0.913 ซึ่งค่าที่เหมาะสมควรมีค่าตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป (Byrne, 2010) โดยมีรายละเอียดการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน ดังภาพที่ 12



Note: PCS คือการรับรู้ความปลอดภัยของเพื่อนร่วมงาน

ภาพที่ 12 แสดงการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวแปรการรับรู้
ความปลอดภัยของเพื่อนร่วมงาน

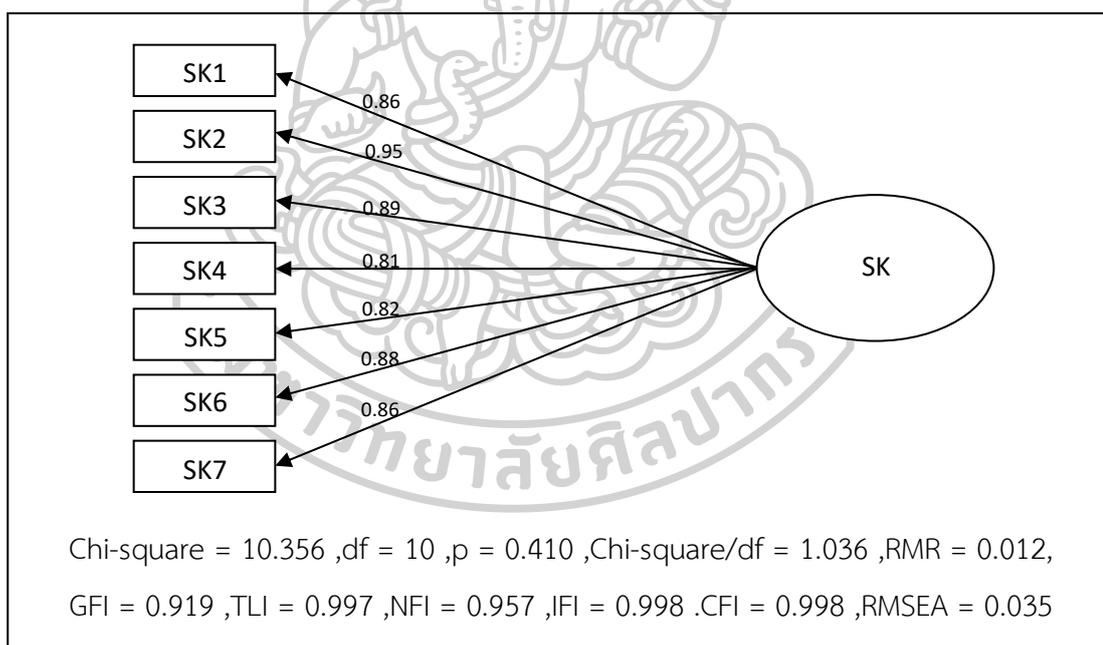
ในการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของแบบวัด ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์หน้าหนัก
องค์ประกอบและความเชื่อมั่นของแบบวัดความรู้ด้านความปลอดภัย แสดงผลการวิเคราะห์ที่ได้ ดังนี้
ตารางที่ 8 แสดงค่าน้ำหนักองค์ประกอบและค่าความเชื่อมั่นของแบบวัดความรู้ด้านความปลอดภัย

แบบวัด	Standardized Loading	AVE	CR
ความรู้ด้านความปลอดภัย (Safety Knowledge: SK)		0.753	0.957
1. ท่านเข้าใจในบทบาทหน้าที่รวมถึงความสำคัญด้านสุขภาพ อนามัยและความปลอดภัยของหน่วยงาน	0.860		
2. ท่านรู้และเข้าใจ วิธีปฏิบัติงานด้วยความปลอดภัย ในหน้าที่ ที่ได้รับมอบหมาย	0.953		
3. ท่านรู้และเข้าใจ มาตรฐานขั้นตอนการทำงานรวมถึงวิธีใช้งาน อุปกรณ์ความปลอดภัยที่เกี่ยวข้อง	0.893		
4. ท่านรู้และเข้าใจวิธีการรักษา หรือพัฒนาให้สถานที่ทำงานเกิด สุขอนามัยและความปลอดภัย	0.810		

ตารางที่ 8 แสดงค่าน้ำหนักองค์ประกอบและค่าความเชื่อมั่นของแบบวัดความรู้ด้านความปลอดภัย (ต่อ)

แบบวัด	Standardized Loading	AVE	CR
5. ท่านรู้และเข้าใจ วิธีการควบคุมเพื่อลดความเสี่ยงที่จะเกิดอุบัติเหตุในสถานที่ทำงาน	0.816		
6. ท่านรู้และเข้าใจว่างานของท่านมีอันตรายแฝงอยู่ ท่านจึงป้องกันอันตรายอย่างเหมาะสม ทุกครั้งที่ปฏิบัติงาน	0.879		
7. ท่านรู้ว่าจะต้องทำอย่างไร และรายงานกับใครถ้าพบสิ่งที่ทำให้เกิดอันตรายในสถานที่ทำงาน	0.856		

จากตารางที่ 8 แสดงให้เห็นถึงค่าน้ำหนักองค์ประกอบและค่าความเชื่อมั่นของแบบวัดความรู้ด้านความปลอดภัย มีค่าความเชื่อมั่นอยู่ระหว่าง 0.810-0.953 ซึ่งค่าที่เหมาะสมควรมีค่าตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป (Byrne, 2010) โดยมีรายละเอียดการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน ดังภาพที่ 13



Note: SK คือความรู้ด้านความปลอดภัย

ภาพที่ 13 แสดงการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวแปรความรู้ด้านความปลอดภัย

ในการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของแบบวัด ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์น้ำหนักองค์ประกอบและความเชื่อมั่นของแบบวัดพฤติกรรมความปลอดภัย แสดงผลการวิเคราะห์ที่ได้ ดังนี้

ตารางที่ 9 แสดงค่าน้ำหนักองค์ประกอบและค่าความเชื่อมั่นของแบบวัดพฤติกรรมความปลอดภัย

แบบวัด	Standardized Loading	AVE	CR
พฤติกรรมความปลอดภัย (Safety Behavior: SB)		0.784	0.968
1. ท่านทบทวนและตระหนักถึงสิ่งที่ทำให้เกิดอันตรายในการทำงาน ก่อน/ขณะ/หลังปฏิบัติงาน	0.895		
2. ท่านปฏิบัติตามกฎระเบียบและขั้นตอนการทำงานด้วยความปลอดภัยในทุกสถานการณ์	0.804		
3. ท่านไม่ลัดขั้นตอนการทำงานด้วยความปลอดภัย เพื่อให้งานเสร็จเร็วขึ้น	0.883		
4. ท่านใช้งานอุปกรณ์ความปลอดภัยครบถ้วนทุกครั้ง ที่ปฏิบัติงาน	0.796		
5. อุปกรณ์ที่ท่านใช้ปฏิบัติงาน ผ่านการตรวจสอบและมีสภาพสมบูรณ์	0.826		
6. ท่านทำให้พื้นที่ปฏิบัติงานเป็นไปด้วยความสะอาดเรียบร้อย อยู่ตลอดเวลา	0.911		
7. ท่านรายงานปัญหาเกี่ยวกับความปลอดภัยให้กับผู้ควบคุมงาน เมื่อพบปัญหา	0.913		
8. เมื่อเกิดปัญหาด้านความปลอดภัย ท่านดำเนินการแก้ไข/ควบคุมปัญหาเพื่อให้มั่นใจว่าจะไม่เกิดอุบัติเหตุ	0.942		
9. ท่านเป็นส่วนหนึ่งในการส่งเสริมความปลอดภัยให้กับเพื่อนร่วมงาน	0.982		

จากตารางที่ 9 แสดงให้เห็นถึงค่าน้ำหนักองค์ประกอบและค่าความเชื่อมั่นของแบบวัดพฤติกรรมความปลอดภัย มีค่าความเชื่อมั่นอยู่ระหว่าง 0.796-0.982 ซึ่งค่าที่เหมาะสมควรมีค่าตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป (Byrne, 2010) โดยมีรายละเอียดการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน ดังภาพที่ 14

ตารางที่ 10 แสดงระยะเวลาในการดำเนินการวิจัย (ต่อ)

การดำเนินการ	2562		2563				2564	
	มิ.ย.-ส.ค.	ก.ย.-ธ.ค.	ม.ค.-มี.ค.	เม.ย.-มิ.ย.	ก.ค.-ก.ย.	ต.ค.-ธ.ค.	ม.ค.-มี.ค.	เม.ย.-มิ.ย.
3. จัดทำโครงร่างการวิจัย								
4. จัดทำแบบสอบถามการวิจัย								
5. เก็บข้อมูล								
6. วิเคราะห์ข้อมูล								
7. เขียนรายงานการวิจัย								
8. นำเสนอผลงานวิจัย								

3.5 ขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูล

สำหรับขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมความปลอดภัยของพนักงานฮอตไลน์ (Hotline) การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1, 2 และ 3 (ภาคกลาง) ดังนี้

1. ผู้วิจัยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากประชากร โดยใช้แบบสอบถามผ่านระบบออนไลน์ (Online Survey) ด้วยการสร้างแบบสอบถามใน Google Form (<https://forms.gle/FRz2EuLRLCBMwZNM9>) ควบคู่ไปกับการแจกแบบสอบถามรูปแบบกระดาษ

2. ผู้วิจัยดำเนินการจัดส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลไปยังหน่วยงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ที่มีพนักงานฮอตไลน์ (Hotline) รวมจำนวน 17 จังหวัด เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการแจกแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่างที่เกี่ยวข้อง

3. ผู้วิจัยดำเนินการประชาสัมพันธ์และส่ง URL ของแบบสอบถามไปยังกลุ่มประชากรผ่านแอปพลิเคชันสื่อสังคมออนไลน์ ได้แก่ Line, Facebook เป็นต้น ซึ่งได้รับความอนุเคราะห์จากผู้ว่าการการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามไปยังหน่วยงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค มีพนักงานฮอตไลน์ (Hotline) รวมจำนวน 17 จังหวัด

4. ผู้วิจัยใช้ระยะเวลาในการเก็บรวบรวมแบบสอบถาม พร้อมบันทึกข้อมูลทั้งหมดประมาณ 4 เดือน โดยรวบรวมข้อมูลโดยพิจารณาตามประเภทของตัวแปร

5. ผู้วิจัยตรวจสอบความสมบูรณ์ครบถ้วนของแบบสอบถามก่อนทำการวิเคราะห์ข้อมูล

6. ผู้วิจัยศึกษาค้นคว้าข้อมูล แนวคิดที่เกี่ยวข้องจากงานวิจัย ตำรา หนังสือ สื่ออิเล็กทรอนิกส์ และเอกสารอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องเพิ่มเติม

3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลและตรวจสอบความถูกต้องตามขั้นตอน ดังนี้

1. รวบรวมและตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลทั้งหมดที่ได้จากแบบสอบถามอีกครั้ง
2. วิเคราะห์ข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้สถิติพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่การแจกแจงความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage)
3. วิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม เพื่อศึกษาถึงระดับบรรยากาศองค์กร บรรยากาศความปลอดภัย การรับรู้ความปลอดภัยของเพื่อนร่วมงาน ความรู้ด้านความปลอดภัย และพฤติกรรมความปลอดภัย ซึ่งดำเนินการวิเคราะห์ในส่วนของสถิติด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป โดยใช้สถิติพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)
4. นำข้อมูลจากแบบสอบถาม มาแยกหมวดหมู่ตามประเภทการวัดตัวแปร และดำเนินการวิเคราะห์ในส่วนของสถิติ ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS และ AMOS เพื่อวิเคราะห์ความหมายจากการคำนวณค่าเฉลี่ยตามเกณฑ์การให้คะแนน ด้วยใช้สูตรการหาความกว้างของอันตรภาคชั้น

$$\text{ความกว้างอันตรภาคชั้น} = (\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}) / \text{จำนวนชั้น}$$

โดยช่วงความกว้างอันตรภาคชั้นสามารถนำมาแปลความหมายได้ ดังนี้

ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 1.00-1.80	หมายความว่า	ระดับน้อยที่สุด
ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 1.81-2.60	หมายความว่า	ระดับน้อย
ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 2.61-3.40	หมายความว่า	ระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3.41-4.20	หมายความว่า	ระดับมาก
ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 4.21-5.00	หมายความว่า	ระดับมากที่สุด

5. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร โดยใช้สถิติสัมประสิทธิ์ของเพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient) เพื่อทดสอบตัวแปรทุกตัว มีความหมายของสัญลักษณ์ ดังนี้

μ	หมายถึง	ค่าเฉลี่ย
σ	หมายถึง	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
T	หมายถึง	ค่าสถิติที่ใช้ในการพิจารณาการแจกแจงแบบที
F	หมายถึง	ค่าสถิติที่ใช้ในการพิจารณาการแจกแจงแบบเอฟ
Sig	หมายถึง	ระดับมีความนัยสำคัญทางสถิติ
*	หมายถึง	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
**	หมายถึง	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01
r	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

พิจารณาระดับความสัมพันธ์ จากสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient: r) ในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่าง ๆ หากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ มีค่าเข้าใกล้ -1 หรือ $+1$ แสดงถึงการมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง แต่หากมีค่าเข้าใกล้ 0 แสดงถึงการมีความสัมพันธ์กันในระดับน้อยหรือไม่มีเลย สำหรับการพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ หาก r มีเครื่องหมายบวก หมายถึง การมีความสัมพันธ์กันไปในทิศทางเดียวกัน หาก r มีเครื่องหมายลบหมายถึง การมีความสัมพันธ์กันไปในทิศทางตรงกันข้าม (Hinkle, Wiersma, & Jurs, 1998) โดยมีเกณฑ์ระหว่างตัวแปรต่าง ๆ ที่วัดระดับความสัมพันธ์ ดังนี้

- 0.90 ถึง -1.00 หมายถึง มีความสัมพันธ์ในระดับสูงมากและมีทิศทางตรงกันข้าม
- 0.70 ถึง -0.90 หมายถึง มีความสัมพันธ์ในระดับสูงและมีทิศทางตรงกันข้าม
- 0.50 ถึง -0.70 หมายถึง มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางและมีทิศทางตรงกันข้าม
- 0.30 ถึง -0.50 หมายถึง มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำและมีทิศทางตรงกันข้าม
- 0.00 ถึง -0.30 หมายถึง มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำมากและมีทิศทางตรงกันข้าม
- 0.00 ถึง 0.30 หมายถึง มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำมากและมีทิศทางเดียวกัน
- 0.30 ถึง 0.50 หมายถึง มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำและไปในทิศทางเดียวกัน
- 0.50 ถึง 0.70 หมายถึง มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางและไปในทิศทางเดียวกัน
- 0.70 ถึง 0.90 หมายถึง มีความสัมพันธ์ในระดับสูงและไปในทิศทางเดียวกัน
- 0.90 ถึง 1.00 หมายถึง มีความสัมพันธ์ในระดับสูงมากและไปในทิศทางเดียวกัน

เครื่องหมาย + หรือ- หน้าตัวเลขค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จะแสดงถึงทิศทางของความสัมพันธ์ดังนี้

r มีความหมาย + หมายถึง การมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน (ตัวแปรหนึ่งมีค่าสูงอีกตัวแปรหนึ่งจะมีค่าสูง)

r มีความหมาย-หมายถึง การมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางตรงกันข้าม (ตัวแปรหนึ่งมีค่าสูงอีกตัวแปรหนึ่งจะมีค่าต่ำ)

6. การวิเคราะห์สมมติฐานการวิจัยด้วยแบบจำลองสมการโครงสร้าง (Structural Equation Modeling: SEM) เพื่อศึกษาโครงสร้างความสัมพันธ์ของตัวแปรทั้งหมด ใช้อธิบายความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรหลายตัวแปร ในรูปแบบของการวิเคราะห์เส้นทาง (Path Analysis) หรือวิเคราะห์ปัจจัยเหตุสุ่มผลลัพธ์ (Hair, Black, Babin, & Anderson, 2010)

จากโครงสร้างสามารถนำมาวิเคราะห์ตัวแปรในรูปแบบของการวิเคราะห์เส้นทาง (Path Analysis) หรือวิเคราะห์ปัจจัยเหตุสุ่มผลลัพธ์ สำหรับค่าสถิติที่ใช้ในการตรวจสอบความสอดคล้องของข้อมูลเชิงประจักษ์

6.1 ค่าไค-สแควร์ (Chi-square Statistics) คือ ค่าสถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐานทางสถิติว่า ฟังก์ชันความสอดคล้องมีค่าเป็นศูนย์ หรือเข้าใกล้ศูนย์ ค่า p จะต้องมากกว่า 0.05 จึงถือว่าตัวแบบมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

6.2 ดัชนีระดับความสอดคล้องกลมกลืน (Goodness of Fit Index: GFI) คือ อัตราส่วนของผลต่างระหว่างฟังก์ชันความสอดคล้องจากตัวแบบก่อนและหลังปรับตัวแบบ กับฟังก์ชันความสอดคล้องก่อนปรับตัวแบบ ค่าดัชนี GFI ควรมีค่ามากกว่าหรือเข้าใกล้ 0.80 (Baumgartner & Homburg, 1995; Doll, Xia, & Torkzadeh, 1994) โดยถ้าค่าดัชนี GFI ยังมีค่าใกล้ 1 แสดงว่าโมเดลยังมีความกลมกลืนสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (Hair et al., 2010)

6.3 ดัชนีความสอดคล้องสัมพันธ์ (Comparative Fit Index: CFI) เป็นดัชนีที่พัฒนามาจาก NFI ของ Bentler & Bonett (1980) โดยค่า CFI หากมีค่าระหว่าง 0-1 ซึ่งมีค่าใกล้ 1 (> 0.9) แสดงว่าตัวแบบตามสมมติฐานสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

6.4 ค่ารากของค่าเฉลี่ยยกกำลังสองของความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (Standardized Root Mean Squared Residual: Standard RMR) เป็นค่าบอกความคลาดเคลื่อนของตัวแบบ หากมีค่าน้อยกว่า 0.05 แสดงว่าตัวแบบมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

6.5 ค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (Root Mean Square Error of Approximation: RMSEA) เป็นค่าที่บ่งบอกถึงความไม่สอดคล้องของตัวแบบที่สร้างขึ้นกับเมทริกซ์ความแปรปรวนร่วมของประชากร ควรมีค่าน้อยกว่า 0.08 (Browne & Cudeck, 1993) แสดงว่าตัวแบบมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (Diamantopoulos & Siguaw, 2000)

7. การวิเคราะห์การส่งผ่าน (Testing for Mediating) ของตัวแปรส่งผ่าน (Mediator Variable) เพื่อศึกษาอิทธิพลส่งผ่านจากตัวแปรอิสระไปยังตัวแปรตาม เพื่อสามารถเข้าใจผลลัพธ์ที่เกิดจากความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม ตามเกณฑ์ของ Hair et al. (2010)

7.1 ทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ (K) และตัวแปรตาม (E) แสดงความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญในรูปแบบอิทธิพลทางตรงของโมเดลแรก (เส้นทาง C)

7.2 วิเคราะห์ค่าอิทธิพล โดยการทดสอบอีกครั้งด้วยการเพิ่มตัวแปรส่งผ่าน (Mediating Variable: M) ระหว่างตัวแปรในโมเดลแรก ถ้าอิทธิพลระหว่าง K กับ E (เส้นทาง C) ไม่เปลี่ยนแปลงและยังคงมีนัยสำคัญ หมายความว่า การส่งผ่านไม่ถูกสนับสนุนหรือกล่าวได้ว่าไม่มีการส่งผ่าน (No Mediation) ถ้าเส้นทาง C มีค่าอิทธิพลลดลงแต่ยังคงมีนัยสำคัญ หมายความว่า เป็นการส่งผ่านแบบบางส่วน (Partial Mediation) และ ถ้าเส้นทาง C สูญเสียความสัมพันธ์หรือไม่มีความนัยสำคัญทางสถิติ หมายความว่า เป็นการส่งผ่านแบบเต็มรูป (Full Mediation) (อรอุมา เจริญสุข, 2558)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมความปลอดภัยของพนักงานฮอตไลน์ (Hotline) การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1, 2 และ 3 (ภาคกลาง) ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลประชากร จากพนักงานฮอตไลน์ (Hotline) การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1, 2 และ 3 (ภาคกลาง) จำนวน 284 คนเพื่อใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล โดยผลการวิเคราะห์ข้อมูล แบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ โดยการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ประกอบด้วย สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) เพื่อหาความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของพนักงานฮอตไลน์ (Hotline) การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1, 2 และ 3 (ภาคกลาง) ของตัวแปรที่ผู้วิจัยทำการศึกษา ได้แก่ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) รวมทั้ง ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ โดยใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient) ในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระทั้งหมด

ส่วนที่ 3 ผลการทดสอบสมมติฐานโดยใช้การวิเคราะห์สมการโครงสร้าง (Structural Equation Model: SEM) ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของโครงสร้างของตัวแปรทั้งหมดที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ซึ่งแบบจำลองสมการโครงสร้างจะใช้เพื่ออธิบายความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรหลายตัวแปรในรูปแบบของการวิเคราะห์เส้นทาง (Path Analysis) หรือวิเคราะห์ปัจจัยเหตุสุดผลลัพธ์ (Hair et al., 2010)

4.1 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นด้านประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากประชากรคือ พนักงานฮอตไลน์ (Hotline) การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคที่อยู่ในสังกัดเขต 1, 2 และ 3 (ภาคกลาง) ทั้งหมด 17 จังหวัด ประกอบด้วยจังหวัดพระนครศรีอยุธยา สระบุรี อ่างทอง ปทุมธานี ปราจีนบุรี นครนายก สระแก้ว ชลบุรี จันทบุรี ระยอง ตราด ฉะเชิงเทรา นครปฐม สมุทรสาคร กาญจนบุรี สุพรรณบุรีและราชบุรี จำนวน 284 คน แสดงผลดังตารางที่ 11

ตารางที่ 11 แสดงข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลด้านประชากรศาสตร์	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. อายุ		
≤ 20 ปี	12	4.23
21-30 ปี	147	51.76
31-39 ปี	86	30.28
40-49 ปี	28	9.86
≥ 50 ปี	11	3.87
2. สถานภาพ		
โสด	149	52.46
สมรส	100	35.21
หย่าร้าง	5	1.76
3. ระดับการศึกษา		
ปวช.	12	4.23
ปวส.	107	37.68
นักเรียนโรงเรียนช่าง	36	12.68
ปริญญาตรี	122	42.96
ปริญญาโท	6	2.11
ปริญญาเอก	1	0.35
4. ประสบการณ์การทำงาน		
≤ 5 ปี	98	34.51
6-10 ปี	62	21.83
11-15 ปี	43	15.14
16-20 ปี	43	15.14
21-25 ปี	18	6.34
26-30 ปี	10	3.52
≥ 31 ปี	10	3.52

ตารางที่ 11 แสดงข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม (ต่อ)

ข้อมูลด้านประชากรศาสตร์	จำนวน (คน)	ร้อยละ
5. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน		
< 20,000 บาท	72	25.35
20,001-25,000 บาท	74	26.06
25,001-30,000 บาท	39	13.73
30,001-35,000 บาท	33	11.62
35,001-40,000 บาท	31	10.92
> 40,000	35	12.32

จากตารางที่ 11 แสดงข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นพนักงานฮอตไลน์ (Hotline) การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1, 2 และ 3 (ภาคกลาง) จำนวน 284 คน พบว่าประชากรส่วนใหญ่มีอายุ 21-30 ปี จำนวน 147 คน คิดเป็นร้อยละ 51.76 มีสถานภาพโสดจำนวน 149 คน คิดเป็นร้อยละ 52.46 มีระดับการศึกษาสูงสุดปริญญาตรี จำนวน 122 คน คิดเป็นร้อยละ 42.96 มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี จำนวน 98 คน คิดเป็นร้อยละ 34.51 และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001-25,000 บาท จำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 26.06 ของประชากรทั้งหมด

4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นของแต่ละตัวแปรที่ศึกษา

จากข้อมูลระดับความคิดเห็นของประชากร จำนวน 284 คน ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลและนำเสนอข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยตัวแปรทั้งหมดที่ผู้วิจัยใช้ศึกษาระดับความคิดเห็นในครั้งนี้ ประกอบด้วย บรรยากาศองค์กร บรรยากาศความปลอดภัย ความรู้ด้านความปลอดภัย การรับรู้ความปลอดภัยของเพื่อนร่วมงาน และพฤติกรรมความปลอดภัย แสดงผลดังตารางที่ 12-16 ตามลำดับ

ตารางที่ 12 แสดงระดับความคิดเห็นของบรรยาภาคองค์กร

บรรยาภาคองค์กร	ค่าเฉลี่ย	SD	ระดับ
1. ท่านทราบและเข้าใจในสิ่งที่ผู้บริหารคาดหวังเกี่ยวกับตัวท่าน	3.75	1.010	มาก
3. ท่านมีการสื่อสารหรือรายงานข้อสำคัญต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นกับงานของท่านทุกครั้ง	3.79	0.892	มาก
4. องค์กรของท่านมีกระบวนการกำหนดเป้าหมายดำเนินการ อย่างเป็นระบบ	3.76	0.952	มาก
5. องค์กรของท่านส่งเสริมและสนับสนุนให้พนักงานเกิดความคิดสร้างสรรค์กระบวนการการทำงานแบบใหม่ซึ่งดีกว่าเดิม	3.77	0.960	มาก
6. ขณะทำงานในองค์กร ท่านได้รับความร่วมมือและมีการทำงานร่วมกันเป็นทีม	3.88	0.989	มาก
7. ท่านได้รับการฝึกอบรมในสิ่งที่เป็นประโยชน์และเกี่ยวข้องกับกาปฏิบัติงาน	3.92	0.923	มาก
8. ในภาพรวม ท่านมีความพึงพอใจในงานของท่าน	3.88	0.934	มาก
9. ท่านยอมรับได้เกี่ยวกับ สภาพแวดล้อมในการทำงานขององค์กรของท่าน	3.77	0.934	มาก
10. ผู้บริหารระดับสูงปฏิบัติกับพนักงานในองค์กร อย่างเป็นมิตร และส่งเสริมพัฒนาผู้ปฏิบัติงานไปพร้อมกัน	3.76	0.983	มาก
รวม	3.81	0.953	มาก

จากตารางที่ 12 แสดงให้เห็นระดับความคิดเห็นของบรรยาภาคองค์กรในภาพรวม ว่าระดับความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.81 ซึ่งอยู่ในระดับมาก และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าอยู่ระหว่าง 0.892-1.010 แสดงให้เห็นว่าระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามมีการกระจายใกล้เคียงกัน จากรายละเอียดพบว่าข้อคำถามที่ “7. ท่านได้รับการฝึกอบรมในสิ่งที่เป็นประโยชน์และเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน” อยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย = 3.92) รองลงมาคือ “6. ขณะที่ทำงานในองค์กร ท่านได้รับความร่วมมือ และมีการทำงานร่วมกันเป็นทีม, 8. ในภาพรวมท่านมีความพึงพอใจในงานของท่าน ” อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยเท่ากัน = 3.88)

ตารางที่ 13 แสดงระดับความคิดเห็นของบรรยาภาศความปลอดภัย

บรรยาภาศความปลอดภัย	ค่าเฉลี่ย	SD	ระดับ
1. องค์กรจัดให้มีการฝึกอบรมในทักษะที่จำเป็นและเพียงพอต่อการปฏิบัติงานด้วยความปลอดภัย	3.95	0.880	มาก
3. มาตรฐาน/ขั้นตอนการทำงาน/กฎระเบียบ ด้านความปลอดภัยขององค์กร ถูกกำหนดเป็นส่วนหนึ่งของการเสร็จสิ้นกระบวนการปฏิบัติงานของท่าน	4.01	0.909	มาก
4. กฎระเบียบและมาตรฐานด้านความปลอดภัยขององค์กร มีเนื้อหาครบถ้วนและเขียนไว้อย่างชัดเจน ง่ายต่อการศึกษา สะดวกต่อการนำไปใช้	3.95	0.923	มาก
5. ผู้บริหารและผู้ควบคุมงานของท่าน ให้ความสำคัญกับความปลอดภัยมากกว่าผลผลิตจากงาน	3.92	0.966	มาก
6. ผู้บริหารในหน่วยงานของท่าน มีทัศนคติที่ดี เข้าใจถึงกิจกรรมที่ส่งผลต่อการทำงานด้วยความปลอดภัย	3.94	0.977	มาก
7. ผู้บริหารในหน่วยงานของท่าน ตอบสนองต่อข้อเสนอแนะด้านความปลอดภัยอย่างรวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ	3.93	0.972	มาก
8. ผู้ปฏิบัติงาน สามารถมีส่วนร่วมในการรายงานและพิจารณาปัญหาด้านความปลอดภัยกับผู้บริหารได้	3.95	0.933	มาก
9. ในหน่วยงานของท่าน ผู้ที่ปฏิบัติงานด้วยความปลอดภัยจะได้รับการยอมรับและความชื่นชมจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน	3.92	0.999	มาก
10. เพื่อนร่วมงานของท่าน ตอบสนองอย่างชัดเจนต่อผู้ที่ไม่ปฏิบัติตามมาตรฐาน/ขั้นตอนการทำงาน/กฎระเบียบด้านความปลอดภัย	3.90	0.937	มาก
11. เพื่อนร่วมงานของท่าน ให้คำแนะนำถึงขั้นตอนการทำงานด้วยความปลอดภัย	4.01	0.898	มาก
12. ท่านมีส่วนร่วมในการเสริมสร้างสุขอนามัย และกิจกรรมความปลอดภัยในหน่วยงาน	3.99	0.913	มาก
รวม	3.95	0.940	มาก

จากตารางที่ 13 แสดงให้เห็นระดับความคิดเห็นของบรรยากาศความปลอดภัยในภาพรวม ว่าระดับความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95 ซึ่งอยู่ในระดับมาก และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน มีค่าอยู่ระหว่าง 0.880-0.999 แสดงให้เห็นว่าระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามมีการกระจายใกล้เคียงกัน จากรายละเอียดพบว่าข้อคำถามที่ “9. ในหน่วยงานของท่าน ผู้ที่ปฏิบัติงานด้วยความปลอดภัยจะได้รับการยอมรับและความชื่นชมจากผู้บริหาร และเพื่อนร่วมงาน” อยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย = 3.92) รองลงมาคือ “6. ผู้บริหารในหน่วยงานของท่าน มีทัศนคติที่ดี เข้าใจถึงกิจกรรมที่ส่งผลต่อการทำงานด้วยความปลอดภัย” อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.94)

ตารางที่ 14 แสดงระดับการรับรู้ความปลอดภัยของเพื่อนร่วมงาน

การรับรู้ความปลอดภัยของเพื่อนร่วมงาน	ค่าเฉลี่ย	SD	ระดับ
1. ผู้ควบคุมงานของท่าน เปิดให้ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายด้านความปลอดภัย	3.98	0.953	มาก
2. ผู้ควบคุมงานของท่าน กำกับติดตามให้ผู้ปฏิบัติงานปฏิบัติตามกฎระเบียบด้านความปลอดภัย	4.02	0.930	มาก
3. ผู้ควบคุมงานของท่าน ตอบสนองต่อข้อเสนอแนะด้านความปลอดภัย	4.03	0.903	มาก
4. ผู้ควบคุมงานของท่าน ยกย่องชมเชยหรือให้รางวัลแก่ผู้มีพฤติกรรมความปลอดภัยที่ดี	3.87	0.968	มาก
5. เพื่อนร่วมงานของท่าน ปฏิบัติตามกฎระเบียบด้านความปลอดภัย	4.02	0.851	มาก
6. เพื่อนร่วมงานของท่าน เคารพ และให้ความสำคัญต่อความปลอดภัยของเพื่อนร่วมงาน	4.10	0.824	มาก
7. เพื่อนร่วมงานของท่าน มีส่วนร่วมในการสร้างความเปลี่ยนแปลงให้เกิดความปลอดภัย	4.07	0.879	มาก
8. เพื่อนร่วมงานของท่าน ได้รับการฝึกอบรมความปลอดภัยอย่างเพียงพอ/ครบถ้วนในหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง	4.07	0.920	มาก
รวม	4.02	0.900	มาก

จากตารางที่ 14 แสดงให้เห็นระดับความคิดเห็นของการรับรู้ความปลอดภัยของเพื่อนร่วมงานในภาพรวม ว่าระดับความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 ซึ่งอยู่ในระดับมาก และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าอยู่ระหว่าง 0.824-0.968 แสดงให้เห็นว่าระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามมีการกระจายใกล้เคียงกัน จากรายละเอียดพบว่าข้อคำถามที่ “4. ผู้ควบคุมงานของ

ท่าน ยกย่องชมเชยหรือให้รางวัลแก่ผู้มีพฤติกรรมความปลอดภัยที่ดี” อยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย = 3.87) รองลงมาคือ “1. ผู้ควบคุมงานของท่าน เปิดให้ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในการกำหนด เป้าหมายด้านความปลอดภัย” อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.98)

ตารางที่ 15 แสดงระดับความรู้ด้านความปลอดภัย

ความรู้ด้านความปลอดภัย	ค่าเฉลี่ย	SD	ระดับ
1. ท่านเข้าใจในบทบาทหน้าที่รวมถึงความสำคัญด้าน สุขภาพอนามัยและความปลอดภัยของหน่วยงาน	3.98	0.893	มาก
2. ท่านรู้และเข้าใจ วิธีปฏิบัติงานด้วยความปลอดภัย ในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย	4.08	0.865	มาก
3. ท่านรู้และเข้าใจ มาตรฐานขั้นตอนการทำงาน รวมถึงวิธีใช้งานอุปกรณ์ความปลอดภัยที่เกี่ยวข้อง	4.06	0.891	มาก
4. ท่านรู้และเข้าใจวิธีการรักษา หรือพัฒนาให้สถานที่ ทำงานเกิดสุขอนามัยและความปลอดภัย	4.02	0.887	มาก
5. ท่านรู้และเข้าใจ วิธีการควบคุมเพื่อลดความเสี่ยง ที่จะเกิดอุบัติเหตุในสถานที่ทำงาน	4.04	0.935	มาก
6. ท่านรู้และเข้าใจว่างานของท่านมีอันตรายแฝงอยู่ จึงป้องกันอันตรายอย่างเหมาะสมทุกครั้งที่ปฏิบัติงาน	4.11	0.897	มาก
7. ท่านรู้ว่าจะต้องทำอะไร และรายงานกับใคร ถ้าพบสิ่งทำให้เกิดอันตรายในสถานที่ทำงาน	4.00	0.980	มาก
รวม	4.04	0.910	มาก

จากตารางที่ 15 แสดงให้เห็นระดับความคิดเห็นของความรู้ด้านความปลอดภัยในภาพรวม ว่าระดับความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 ซึ่งอยู่ในระดับมาก และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าอยู่ ระหว่าง 0.865-0.980 แสดงให้เห็นว่าระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามมีการกระจาย ใกล้เคียงกัน จากรายละเอียดพบว่าข้อคำถามที่ “7. ท่านรู้ว่าจะต้องทำอะไร และรายงานกับใคร ถ้าพบสิ่งทำให้เกิดอันตรายในสถานที่ทำงาน” อยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย = 4.00) รองลงมาคือ “5. ท่านรู้และเข้าใจ วิธีการควบคุมเพื่อลดความเสี่ยงที่จะเกิดอุบัติเหตุในสถานที่ทำงาน” อยู่ในระดับ มาก (ค่าเฉลี่ย = 4.04)

ตารางที่ 16 แสดงระดับพฤติกรรมความปลอดภัย

พฤติกรรมความปลอดภัย	ค่าเฉลี่ย	SD	ระดับ
1. ท่านทบทวนและตระหนักถึงสิ่งที่ทำให้เกิดอันตรายในการทำงาน ก่อน/ขณะ/หลังปฏิบัติงาน	4.15	0.929	มาก
2. ท่านปฏิบัติตามกฎระเบียบและขั้นตอนการทำงานด้วยความปลอดภัย ในทุกสถานการณ์	4.15	0.880	มาก
3. ท่านไม่ลัดขั้นตอนการทำงานด้วยความปลอดภัย เพื่อให้งานเสร็จเร็วขึ้น	4.06	0.923	มาก
4. ท่านใช้งานอุปกรณ์ความปลอดภัยครบถ้วน ทุกครั้งที่ปฏิบัติงาน	4.13	0.914	มาก
5. อุปกรณ์ที่ท่านใช้ปฏิบัติงานผ่านการตรวจสอบ และมีสภาพสมบูรณ์	4.06	0.927	มาก
6. ท่านทำให้พื้นที่ปฏิบัติงานเป็นไปด้วยความสะอาดเรียบร้อยอยู่ตลอดเวลา	3.99	0.921	มาก
7. ท่านรายงานปัญหาเกี่ยวกับความปลอดภัยให้กับผู้ควบคุมงานเมื่อพบปัญหา	4.16	0.901	มาก
8. เมื่อเกิดปัญหาด้านความปลอดภัย ท่านจะแก้ไข/ควบคุมเพื่อให้มั่นใจว่าจะไม่เกิดอุบัติเหตุ	4.15	0.938	มาก
9. ท่านเป็นส่วนหนึ่งในการส่งเสริมความปลอดภัยให้กับเพื่อนร่วมงาน	4.20	0.874	มาก
รวม	4.12	0.920	มาก

จากตารางที่ 16 แสดงให้เห็นระดับพฤติกรรมความปลอดภัยในภาพรวม พบว่ามีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.12 ซึ่งอยู่ในระดับมาก และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าอยู่ระหว่าง 0.874-0.938 แสดงให้เห็นว่าระดับพฤติกรรมความปลอดภัยของผู้ตอบแบบสอบถามมีการกระจายใกล้เคียงกัน จากรายละเอียดพบว่าข้อคำถามที่ “8. เมื่อเกิดปัญหาด้านความปลอดภัย ท่านจะแก้ไข/ควบคุมเพื่อให้มั่นใจว่าจะไม่เกิดอุบัติเหตุ” อยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย = 4.15) รองลงมาคือ “1. ท่านทบทวนและตระหนักถึงสิ่งที่ทำให้เกิดอันตรายในการทำงาน ก่อน/ขณะ/หลังปฏิบัติงาน” อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 4.15)

4.3 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปร

ผู้วิจัยทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้วยการวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient) ได้แก่ บรรยากาศองค์กร (OC) บรรยากาศความปลอดภัย (SC) การรับรู้ความปลอดภัยของเพื่อนร่วมงาน (PCS) ความรู้ด้านความปลอดภัย (SK) และพฤติกรรมการความปลอดภัย (SB) โดยเป็นการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรเพื่อประเมินว่าตัวแปรทุกตัวที่ใช้ในการทดสอบตามกรอบแนวคิดมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันหรือไม่ โดยจากการวิเคราะห์พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรมีค่า 0.798-0.901 แสดงให้เห็นว่ามีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันในระดับสูงและสูงมาก (Hinkle et al., 1998) และผลการทดสอบยังพบว่าตัวแปรอิสระไม่มีความสัมพันธ์กัน โดยค่า Tolerance มีค่าระหว่าง 0.128-0.193 ซึ่งมากกว่า 0.1 และค่า Variance Inflation Factor (VIF) มีค่าระหว่าง 4.679-6.677 ซึ่งน้อยกว่า 10 แสดงให้เห็นว่าตัวแปรอิสระที่ใช้พยากรณ์ตัวแปรตามไม่มีความสัมพันธ์กัน (Hair et al., 2010) แสดงดังตารางที่ 17

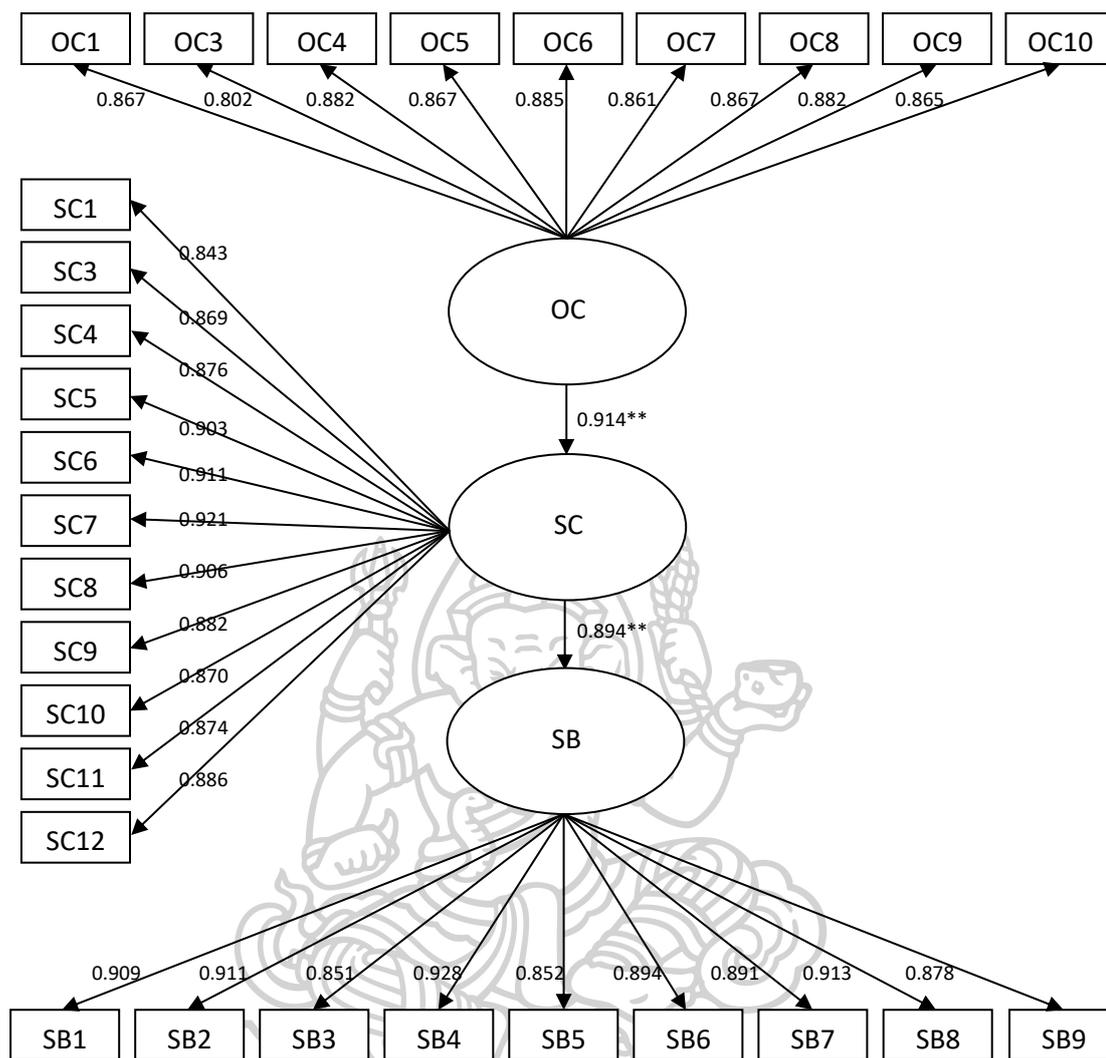
ตารางที่ 17 แสดงค่า VIF และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

ตัวแปร	OC	SC	PCS	SK	SB	Tolerance	VIF
OC						0.193	4.679
SC	0.884**					0.135	6.398
PCS	0.863**	0.899**				0.128	6.677
SK	0.817**	0.869**	0.897**			0.175	5.094
SB	0.798**	0.872**	0.881**	0.901**			

** $p < 0.01$

4.4 ผลการทดสอบสมมติฐานโดยใช้การวิเคราะห์สมการโครงสร้าง

ผู้วิจัยได้ทำการทดสอบด้วยแบบจำลองสมการโครงสร้าง (Structural Equation Model) จำนวน 2 ครั้ง ซึ่งในครั้งแรกเป็นการทดสอบฯ โดยที่ไม่มีตัวแปรส่งผ่าน จากนั้นนำผลที่ได้มาเปรียบเทียบกับผลการทดสอบฯ ครั้งที่สอง เพื่อเป็นการทดสอบอิทธิพลต่อตัวแปรตามเมื่อมีตัวแปรส่งผ่าน ด้วยวิธีการประมาณค่าพารามิเตอร์สูงสุด (Maximum Likelihood Estimation) โดยเป็นค่าตั้งต้น (Default) ของโปรแกรมสำเร็จรูป เป็นการประมาณค่าพารามิเตอร์สูงสุดโดยสมมติว่าตัวแปรสังเกต (Observer Variable) ที่ใช้ในการศึกษามีการแจกแจงเป็นแบบปกติหลายตัวแปร ผลการทดสอบพบประชากรที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลมีความเป็นอิสระ รูปแบบการแจกแจงข้อมูลไม่เบ้ไม่โด่งจนผิดปกติ (Kimmo, 2011) แสดงผลการทดสอบฯ ดังนี้



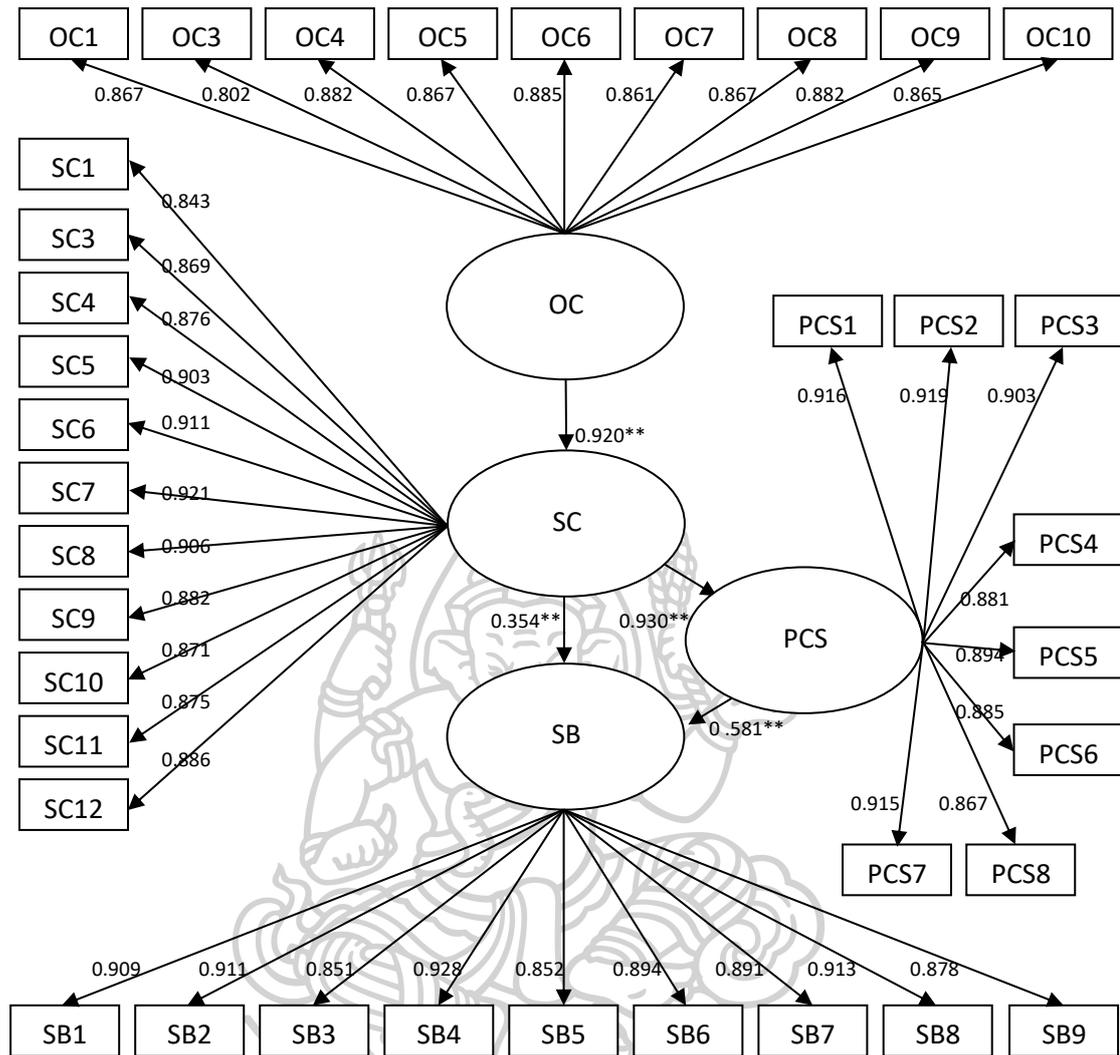
**p < 0.01

ภาพที่ 15 ผลการวิเคราะห์ด้วยแบบจำลองสมการโครงสร้างขณะที่ยังไม่มีตัวแปรส่งผ่าน

จากภาพที่ 18 ผลการวิเคราะห์พบว่า มีค่าดัชนีตรวจสอบความสอดคล้องคือ CMIN/df = 2.559, RMR = 0.025, GFI = 0.804, TLI = 0.937, NFI = 0.908, IFI = 0.942, CFI = 0.942 และ RMSEA = 0.074 แสดงให้เห็นว่าแบบจำลองมีความสอดคล้องในระดับดีมาก โดยแสดงผลการทดสอบสมมติฐานดังตารางที่ 18

ตารางที่ 18 แสดงผลการทดสอบค่าอิทธิพลขณะที่ยังไม่มีตัวแปรส่งผ่าน

สมมติฐาน	เส้นทาง	Beta (β)	SE	CR	p-value
1	OC ---> SC	0.914	0.048	16.243	0.00**
4	SC ---> SB	0.894	0.060	16.910	0.00**

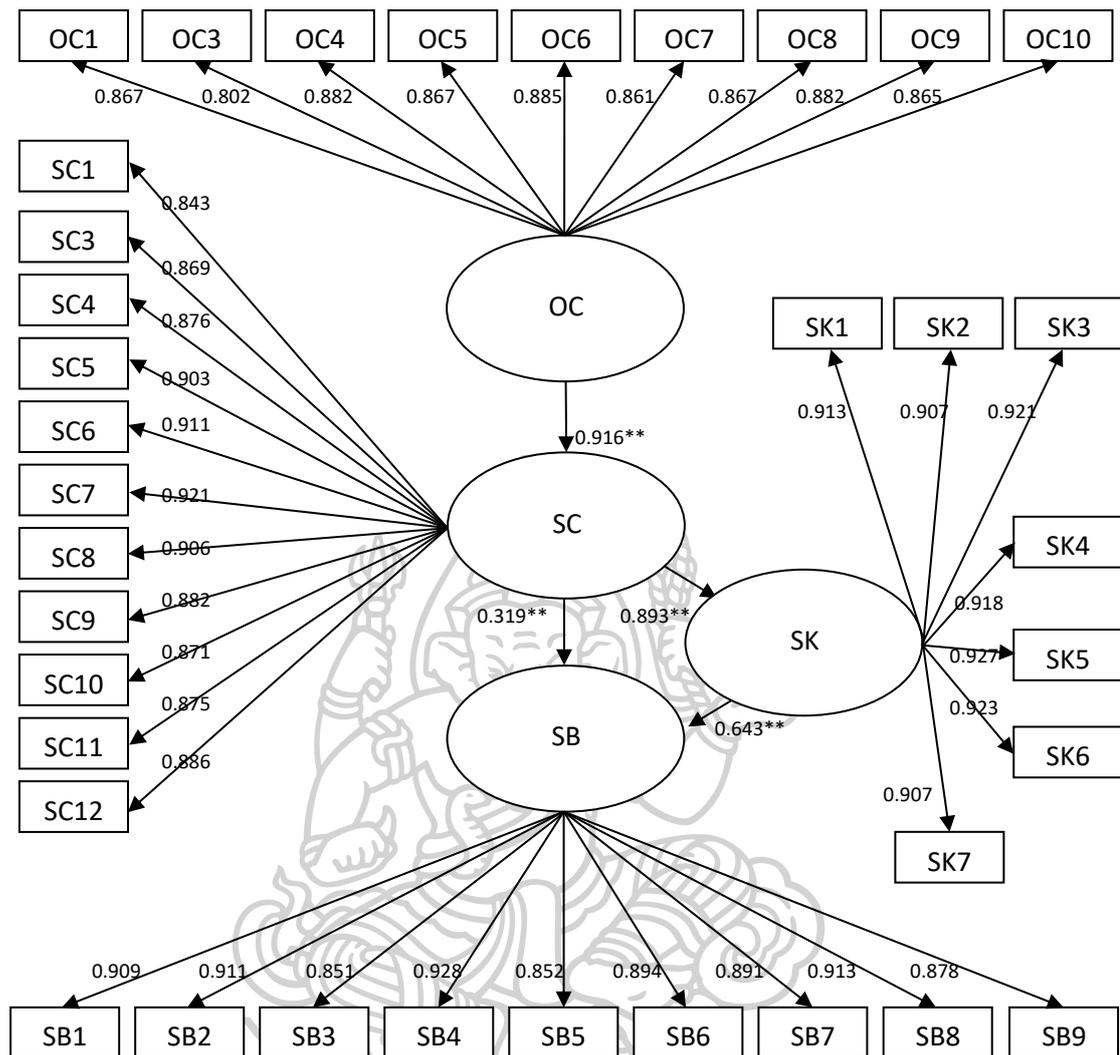


ภาพที่ 16 ผลการวิเคราะห์ด้วยแบบจำลองสมการโครงสร้างประกอบการทดสอบสมมติฐานที่ 2

จากภาพที่ 16 ผลการวิเคราะห์พบว่า มีค่าดัชนีตรวจสอบความสอดคล้องคือ CMIN/df = 2.45, RMR = 0.026, GFI = 0.758, TLI = 0.928, NFI = 0.891, IFI = 0.933, CFI = 0.933 และ RMSEA = 0.071 แสดงให้เห็นว่าแบบจำลองมีความสอดคล้องในระดับดีมาก โดยแสดงผลการทดสอบสมมติฐานดังตารางที่ 19

ตารางที่ 19 แสดงผลการทดสอบค่าอิทธิพลประกอบการทดสอบสมมติฐานที่ 2

สมมติฐาน	เส้นทาง	Beta (β)	SE	CR	p-value
1	OC ---> SC	0.920	0.048	16.398	0.00**
2	SC ---> PCS	0.930	0.060	18.330	0.00**
4	SC ---> SB	0.354	0.100	4.051	0.00**
2	PCS ---> SB	0.581	0.085	6.537	0.00**

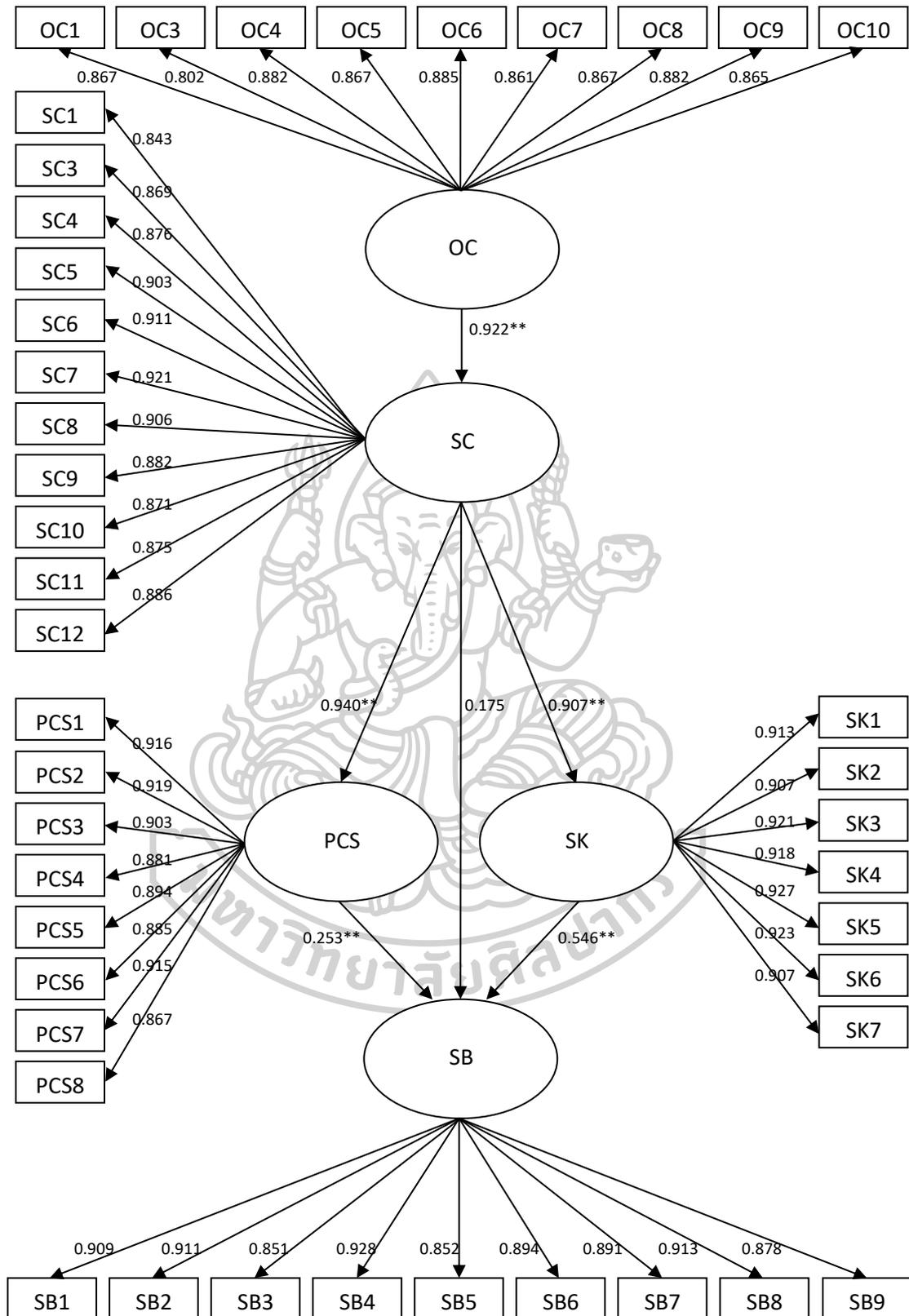


ภาพที่ 17 ผลการวิเคราะห์ด้วยแบบจำลองสมการโครงสร้างประกอบการทดสอบสมมติฐานที่ 3

จากภาพที่ 17 ผลการวิเคราะห์พบว่า มีค่าดัชนีตรวจสอบความสอดคล้องคือ CMIN/df = 2.44, RMR = 0.027, GFI = 0.770, TLI = 0.931, NFI = 0.896, IFI = 0.936, CFI = 0.936 และ RMSEA = 0.071 แสดงให้เห็นว่าแบบจำลองมีความสอดคล้องในระดับดีมาก โดยแสดงผลการทดสอบสมมติฐานดังตารางที่ 20

ตารางที่ 20 แสดงผลการทดสอบค่าอิทธิพลประกอบการทดสอบสมมติฐานที่ 3

สมมติฐาน	เส้นทาง	Beta (β)	SE	CR	p-value
1	OC ---> SC	0.916	0.048	16.328	0.00**
3	SC ---> SK	0.893	0.058	17.107	0.00**
4	SC ---> SB	0.319	0.071	5.157	0.00**
3	SK ---> SB	0.643	0.068	9.873	0.00**



ภาพที่ 18 ผลการวิเคราะห์กรอบแนวคิดด้วยแบบจำลองสมการโครงสร้าง

จากภาพที่ 18 ผลการวิเคราะห์ตามกรอบแนวคิด พบว่ามีค่าดัชนีตรวจสอบความสอดคล้อง คือ CMIN/df= 2.48, RMR = 0.029, GFI = 0.716, TLI = 0.916, NFI = 0.874, IFI = 0.921, CFI = 0.921 และ RMSEA = 0.072 แสดงให้เห็นว่าแบบจำลองมีความสอดคล้องในระดับดีมาก โดยแสดงผลการทดสอบสมมติฐานดังตารางที่ 21

ตารางที่ 21 แสดงผลการทดสอบสมมติฐานตามกรอบแนวคิด

สมมติฐาน	เส้นทาง	Beta (β)	SE	CR	p-value
1	OC ---> SC	0.922	0.047	16.549	0.00**
2	SC ---> PCS	0.940	0.059	16.876	0.00**
3	SC ---> SK	0.907	0.057	17.557	0.00**
4	SC ---> SB	0.175	0.122	1.628	0.104
2	PCS ---> SB	0.253	0.090	2.986	0.003
3	SK ---> SB	0.546	0.070	8.087	0.00**

Note: OC คือบรรยากาศองค์กร, SC คือบรรยากาศความปลอดภัย, PCS คือการรับรู้ความปลอดภัยของเพื่อนร่วมงาน, SK คือ ความรู้ด้านความปลอดภัย, SB คือพฤติกรรมความปลอดภัย

โดยผลการทดสอบสมมติฐาน จากตารางที่ 18 ถึงตารางที่ 21 มีรายละเอียด ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 บรรยากาศองค์กรมีอิทธิพลเชิงบวกต่อบรรยากาศความปลอดภัย ของพนักงานฮอตไลน์ (Hotline) การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1, 2 และ 3 (ภาคกลาง) มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐาน (β) = 0.922 และค่า CR = 16.549 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ $p < 0.01$ จึงสรุปได้ว่ายอมรับสมมติฐานที่ 1

สมมติฐานที่ 2 การรับรู้ความปลอดภัยของเพื่อนร่วมงานเป็นตัวแปรส่งผ่านระหว่างบรรยากาศความปลอดภัยและพฤติกรรมความปลอดภัย ของพนักงานฮอตไลน์ (Hotline) การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1, 2 และ 3 (ภาคกลาง) มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐาน (β) = 0.354 และค่า CR = 4.051 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ $p < 0.01$ (แสดงดังตารางที่ 22) หมายความว่าความรู้ด้านความปลอดภัยมีอิทธิพลส่งผ่านในความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศความปลอดภัยและพฤติกรรมความปลอดภัย ตามเงื่อนไขของ Mediator Variable (อรอุมา เจริญสุข, 2558) จึงสรุปได้ว่ายอมรับสมมติฐานที่ 2 โดยมีรายละเอียดผลการทดสอบอิทธิพลของตัวแปรส่งผ่านดังตารางที่ 22

ตารางที่ 22 ผลการทดสอบอิทธิพลส่งผ่านของการรับรู้ความปลอดภัยของเพื่อนร่วมงานในความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศความปลอดภัยและพฤติกรรมความปลอดภัย

ความสัมพันธ์ ระหว่างตัวแปร	Model 1 ผลกระทบทางตรง โดยไม่มีตัวแปรคั่นกลาง		Model 2 ผลกระทบทางตรง โดยมีตัวแปรส่งผ่าน		การแปรผล
	β	<i>p</i> -value	β	<i>p</i> -value	
SC ---> SB	0.894	0.00	0.354	0.00	การส่งผ่านบางส่วน (Partial Mediation)
SC ---> PCS			0.930	0.00	
PCS ---> SB			0.581	0.00	

Note: SC คือบรรยากาศความปลอดภัย, PCS คือการรับรู้ความปลอดภัยของเพื่อนร่วมงาน และ SB คือพฤติกรรมความปลอดภัย

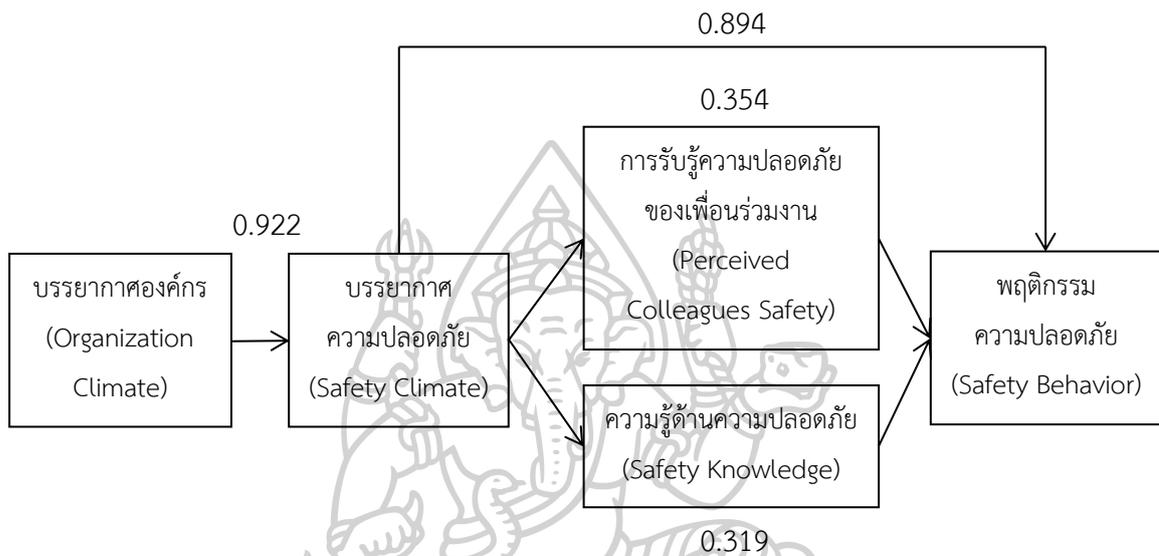
สมมติฐานที่ 3 ความรู้ด้านความปลอดภัยเป็นตัวแปรส่งผ่านระหว่างบรรยากาศความปลอดภัยและพฤติกรรมความปลอดภัย ของพนักงานฮอตไลน์ (Hotline) การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1, 2 และ 3 (ภาคกลาง) มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐาน (β) = 0.319 และ ค่า CR = 5.157 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ $p < 0.01$ (แสดงดังตารางที่ 23) หมายความว่าความรู้ด้านความปลอดภัยมีอิทธิพลส่งผ่านในความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศความปลอดภัยและพฤติกรรมความปลอดภัย ตามเงื่อนไขของ Mediator Variable (อรอุมา เจริญสุข, 2558) จึงสรุปได้ว่ายอมรับสมมติฐานที่ 3 โดยมีรายละเอียดผลการทดสอบอิทธิพลของตัวแปรส่งผ่านดังตารางที่ 23

ตารางที่ 23 ผลการทดสอบอิทธิพลส่งผ่านของความรู้ด้านความปลอดภัยในความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศความปลอดภัยและพฤติกรรมความปลอดภัย

ความสัมพันธ์ ระหว่างตัวแปร	Model 1 ผลกระทบทางตรง โดยไม่มีตัวแปรคั่นกลาง		Model 2 ผลกระทบทางตรง โดยมีตัวแปรส่งผ่าน		การแปรผล
	β	<i>p</i> -value	β	<i>p</i> -value	
SC ---> SB	0.894	0.00	0.319	0.00	การส่งผ่านบางส่วน (Partial Mediation)
SC ---> SK			0.893	0.00	
SK ---> SB			0.643	0.00	

Note: SC คือบรรยากาศความปลอดภัย, SK คือความรู้ด้านความปลอดภัย และ SB คือพฤติกรรมความปลอดภัย

สมมติฐานที่ 4 บรรยากาศความปลอดภัยมีอิทธิพลเชิงบวกต่อพฤติกรรมความปลอดภัยของพนักงานฮอตไลน์ (Hotline) การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1, 2 และ 3 (ภาคกลาง) มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐาน (β) = 0.894 และค่า CR = 16.910 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ $p < 0.01$ จึงสรุปได้ว่ายอมรับสมมติฐานที่ 4



ภาพที่ 19 แสดงค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐานตามกรอบแนวคิด



บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมความปลอดภัยของพนักงานฮอตไลน์ (Hotline) การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1, 2 และ 3 (ภาคกลาง) เป็นการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากประชากรตามกรอบแนวคิดที่สร้างขึ้นจากการทบทวนวรรณกรรมและการพัฒนาสมมติฐาน สามารถสรุปอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ดังนี้

5.1 สรุปผลการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยนี้ ได้แก่ พนักงานฮอตไลน์ (Hotline) การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคที่อยู่ในสังกัดเขต 1, 2 และ 3 (ภาคกลาง) ทั้งหมด 17 จังหวัด ประกอบด้วยจังหวัด พระนครศรีอยุธยา สระบุรี อ่างทอง ปทุมธานี ปราจีนบุรี นครนายก สระแก้ว ชลบุรีจันทบุรี ระยอง ตราด ฉะเชิงเทรา นครปฐม สมุทรสาคร กาญจนบุรี สุพรรณบุรีและราชบุรี โดยมีจำนวนทั้งหมด 284 คน ผลการศึกษาแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

จากการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามหรือประชากรที่ศึกษา ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 21-30 ปี จำนวน 147 คนคิดเป็นร้อยละ 51.76 มีสถานภาพโสด จำนวน 149 คน คิดเป็นร้อยละ 63.03 มีระดับการศึกษาสูงสุดปริญญาตรี จำนวน 122 คน คิดเป็นร้อยละ 42.96 มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี จำนวน 98 คน คิดเป็นร้อยละ 34.51 และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001-25,000 บาท จำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 26.06 ของประชากรทั้งหมด

ส่วนที่ 2 ระดับความคิดเห็นของตัวแปรในการศึกษา

ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของตัวแปรด้วยค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) โดยผลการศึกษา พบว่า ตัวแปรบรรยากาศองค์กร บรรยากาศความปลอดภัย การรับรู้ความปลอดภัยของเพื่อนร่วมงาน ความรู้ด้านความปลอดภัย และพฤติกรรมความปลอดภัย มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ดังข้อมูลตามตารางที่ 24

ตารางที่ 24 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรในการศึกษา

ตัวแปร	Mean	SD
บรรยากาศองค์กร	3.81	0.953
บรรยากาศความปลอดภัย	3.95	0.940
การรับรู้ความปลอดภัยของเพื่อนร่วมงาน	4.02	0.900
ความรู้ด้านความปลอดภัย	4.04	0.910
พฤติกรรมความปลอดภัย	4.12	0.920

1. บรรยากาศองค์กร

ในภาพรวมของบรรยากาศองค์กรมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.81 ซึ่งอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าค่าเฉลี่ยที่สูงที่สุดได้แก่ “ท่านได้รับการฝึกอบรมในสิ่งที่เป็นประโยชน์และเกี่ยวข้องกับ การปฏิบัติงาน” มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92 รองลงมาคือ “ขณะที่ทำงานในองค์กร ท่านได้รับความร่วมมือ และมีการทำงานร่วมกันเป็นทีม” และ “ในภาพรวม ท่านมีความพึงพอใจในงานของท่าน” มีค่าเฉลี่ย เท่ากัน คือ 3.88

2. บรรยากาศความปลอดภัย

ในภาพรวมบรรยากาศความปลอดภัยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95 ซึ่งอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณารายด้านพบว่าค่าเฉลี่ยที่สูงที่สุดได้แก่ “มาตรฐาน/ขั้นตอนการทำงาน/กฎระเบียบด้านความปลอดภัย ขององค์กร ถูกกำหนดเป็นส่วนหนึ่งของการเสร็จสิ้นกระบวนการปฏิบัติงานของท่าน” และ “เพื่อน-ร่วมงานของท่าน ให้คำแนะนำถึงขั้นตอนการทำงานด้วยความปลอดภัย” มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน คือ 4.01 รองลงมาคือ “ท่านมีส่วนร่วมในการเสริมสร้างสุขอนามัย และกิจกรรมความปลอดภัยในหน่วยงาน” มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99

3. การรับรู้ความปลอดภัยของเพื่อนร่วมงาน

ในภาพรวมการรับรู้ความปลอดภัยของเพื่อนร่วมงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 ซึ่งอยู่ในระดับ มาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าค่าเฉลี่ยที่สูงที่สุดได้แก่ “เพื่อนร่วมงานของท่านเคารพและให้ ความสำคัญต่อความปลอดภัยของเพื่อนร่วมงาน” มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10 รองลงมาคือ “เพื่อน-ร่วมงานของท่าน ได้รับการฝึกอบรมความปลอดภัยอย่างเพียงพอ/ครบถ้วนในหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง” และ “เพื่อนร่วมงานของท่าน มีส่วนร่วมในการสร้างความเปลี่ยนแปลงให้เกิดความปลอดภัย” มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน คือ 4.07

4. ความรู้ด้านความปลอดภัย

ในภาพรวมความรู้ด้านความปลอดภัยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 ซึ่งอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณา รายด้านพบว่าค่าเฉลี่ยที่สูงที่สุดได้แก่ “ท่านรู้และเข้าใจว่างานของท่านมีอันตรายแฝงอยู่ ท่านจึง ป้องกันอันตรายอย่างเหมาะสมทุกครั้งปฏิบัติงาน” มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11 รองลงมาคือ “ท่านรู้และ เข้าใจ วิธีปฏิบัติงานด้วยความปลอดภัยในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ” มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08 และ “ท่านรู้และเข้าใจมาตรฐานขั้นตอนการทำงานรวมถึงวิธีใช้งานอุปกรณ์ความปลอดภัยที่เกี่ยวข้อง” มีค่าเฉลี่ย 4.06 ตามลำดับ

5. พฤติกรรมความปลอดภัย

ในภาพรวมพฤติกรรมความปลอดภัยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.12 ซึ่งอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณา รายด้านพบว่าค่าเฉลี่ยที่สูงที่สุดได้แก่ “ท่านเป็นส่วนหนึ่งในการส่งเสริมความปลอดภัยให้กับเพื่อน- ร่วมงาน” มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.20 รองลงมาคือ “ท่านรายงานปัญหาเกี่ยวกับความปลอดภัยให้กับ ผู้ควบคุมงานเมื่อพบปัญหา” มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.16 และ “เมื่อเกิดปัญหาด้านความปลอดภัย ท่าน ดำเนินการแก้ไข/ควบคุมปัญหาเพื่อให้มั่นใจว่าจะไม่เกิดอุบัติเหตุ” มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15 ตามลำดับ

ส่วนที่ 3 การทดสอบสมมติฐานและสมการโครงสร้าง (Structural equation modeling: SEM)

ผู้วิจัยได้ทำการทดสอบสมมติฐานตามกรอบแนวคิดด้วยแบบจำลองสมการโครงสร้าง (Structural equation modeling: SEM) โดยวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปรพร้อมกัน เพื่อนำผล การวิเคราะห์ไปอธิบายความสัมพันธ์ของตัวแปรต่างๆ (Hair et al., 2010) ผลการวิเคราะห์พบว่ามีค่า ดัชนีตรวจสอบความสอดคล้องคือ CMIN/df = 2.48, RMR = 0.029, GFI = 0.716, TLI = 0.916, NFI = 0.874, IFI = 0.921, CFI = 0.921 และ RMSEA = 0.072 จากการทดสอบสมมติฐานของ การศึกษาด้วยแบบจำลองสมการโครงสร้าง (Structural Equation Model: SEM) เพื่อศึกษาถึง ความสัมพันธ์ของโครงสร้างของตัวแปรทั้งหมดที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ซึ่งประกอบด้วย 4 สมมติฐาน โดยผลการทดสอบสมมติฐาน แสดงดังตารางที่ 25

ตารางที่ 25 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐาน	ผลการทดสอบ
สมมติฐานที่ 1: บรรยากาศองค์กรมีอิทธิพลเชิงบวกต่อบรรยากาศความปลอดภัย ของพนักงานฮอตไลน์ (Hotline) การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1, 2 และ 3 (ภาคกลาง)	ยอมรับสมมติฐาน

ตารางที่ 25 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน (ต่อ)

สมมติฐาน	ผลการทดสอบ
สมมติฐานที่ 2: การรับรู้ความปลอดภัยของเพื่อนร่วมงานเป็นตัวแปรส่งผ่านระหว่างบรรยากาศความปลอดภัยและพฤติกรรมความปลอดภัย ของพนักงานฮอตไลน์ (Hotline) การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1, 2 และ 3 (ภาคกลาง)	ยอมรับสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 3: ความรู้ด้านความปลอดภัยเป็นตัวแปรส่งผ่านระหว่างบรรยากาศความปลอดภัยและพฤติกรรมความปลอดภัย ของพนักงานฮอตไลน์ (Hotline) การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1, 2 และ 3 (ภาคกลาง)	ยอมรับสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 4: บรรยากาศความปลอดภัยมีอิทธิพลเชิงบวกต่อพฤติกรรมความปลอดภัย ของพนักงานฮอตไลน์ (Hotline) การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1, 2 และ 3 (ภาคกลาง)	ยอมรับสมมติฐาน

5.2 อภิปรายผล

ผลการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมความปลอดภัยของพนักงานฮอตไลน์ (Hotline) การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1, 2 และ 3 (ภาคกลาง) เป็นการศึกษาถึงระดับความคิดเห็นของตัวแปร รวมถึงอิทธิพลของบรรยากาศองค์กรและบรรยากาศความปลอดภัยที่องค์กรสร้างขึ้น การส่งเสริมหรือยับยั้งจากการรับรู้ความปลอดภัยของเพื่อนร่วมงานและความรู้ด้านความปลอดภัยที่ส่งผลต่อการแสดงพฤติกรรมความปลอดภัยที่พนักงาน แสดงออกมา สามารถสรุปประเด็นสำคัญอภิปรายผลของการศึกษาได้ ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

จากการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามหรือประชากรที่ศึกษา ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 21-30 ปี มีสถานภาพโสด มีระดับการศึกษาสูงสุดปริญญาตรี และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001- 25,000 บาท ดังข้อมูลที่ปรากฏข้างต้นนี้

ส่วนที่ 2 ระดับความคิดเห็นของตัวแปรในการศึกษา

จากวัตถุประสงค์งานวิจัยข้อที่ 1 เพื่อศึกษาระดับ บรรยากาศองค์กร บรรยากาศความปลอดภัย การรับรู้ความปลอดภัยของเพื่อนร่วมงาน ความรู้ด้านความปลอดภัย และพฤติกรรมความปลอดภัย ของพนักงานฮอตไลน์ (Hotline) การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1, 2 และ 3 (ภาคกลาง) สามารถอภิปรายผลการศึกษาได้ ดังนี้

ด้านบรรยากาศองค์กร ของพนักงานฮอตไลน์ (Hotline) การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1, 2 และ 3 (ภาคกลาง) มีระดับความคิดเห็นเฉลี่ยเท่ากับ 3.81 อยู่ในระดับมาก เมื่อมีการบรรจุหรือโยกย้ายสับเปลี่ยนตามสายงานของพนักงาน การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจะทำการกำหนดภาระหน้าที่และชี้แจงรายละเอียดการทำงาน จากนั้นพนักงาน จะได้รับการฝึกอบรมในหลักสูตรที่ตนเกี่ยวข้องถึงมาตรฐานและขั้นตอนการปฏิบัติงานที่ปลอดภัยทุกครั้ง ขณะที่ทำงานในองค์กรหากมีเหตุฉุกเฉินหรือเหตุการณ์ที่ทำให้ต้องออกปฏิบัติงานแก้ไข/ซ่อมแซมกระแสไฟฟ้าขัดข้องหรือเกิดเหตุใด ๆ ให้กับประชาชนเป็นการเร่งด่วน พนักงาน สามารถขอความช่วยเหลือจากชุดงานอื่น ๆ และจะได้รับความร่วมมือสนับสนุนทุกเมื่อ เนื่องจากองค์กรปลูกฝังให้พนักงานทุกระดับคำนึงถึงประชาชนเป็นหลัก ผู้บริหารจะลำดับความสำคัญและสั่งการสนับสนุนให้ผู้ที่ขอความช่วยเหลือ คำนึงและความช่วยเหลือที่องค์กรสร้างขึ้นนี้ส่งผลให้เกิดการทำงานร่วมกันเป็นทีม เกิดประสิทธิภาพการทำงานที่ดี และสร้างความพึงพอใจในการทำงานในภาพรวมอีกด้วย

สอดคล้องกับการศึกษาของ Li & Mahadevan (2017) ที่พบว่า ความชัดเจนในบทบาทหน้าที่ การสื่อสาร การพัฒนาทักษะการทำงาน ความก้าวหน้าในงาน การทำงานเป็นทีม และการสนับสนุนโดยองค์กรสามารถทำนายบรรยากาศองค์กรได้ และการศึกษาของ Khan & Sharma (2020) ที่พบว่า บรรยากาศองค์กรมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงานและประสิทธิภาพการทำงาน ของพนักงาน องค์กรที่มีการสร้างบรรยากาศที่เป็นมิตรอย่างสม่ำเสมอ จัดการปัญหาที่เกิดขึ้นอย่างมีประสิทธิภาพบนพื้นฐานของความเป็นไปได้ จะส่งผลให้พนักงานสามารถเกิดความพึงพอใจในการทำงาน สามารถแสดงศักยภาพได้เต็มที่และเกิดคุณลักษณะการทำงานอันพึงประสงค์

ด้านบรรยากาศความปลอดภัย ของพนักงานฮอตไลน์ (Hotline) การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1, 2 และ 3 (ภาคกลาง) มีระดับความคิดเห็นเฉลี่ยเท่ากับ 3.95 อยู่ในระดับมาก การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค มีการกำหนดและบรรจุมาตรการความปลอดภัยให้เป็นส่วนหนึ่งของการเสร็จสิ้นกระบวนการปฏิบัติงาน โดยทุกครั้งปฏิบัติงานพนักงานจะต้องทำการชี้แจงรายละเอียดงานและหน้าที่ของแต่ละบุคคลก่อนเริ่มงาน การปฏิบัติงานที่มีความเสี่ยงหรือปฏิบัติงานร่วมกับอุปกรณ์ที่มีกระแสไฟฟ้าจะต้องมีการขออนุญาตก่อนทุกครั้ง ขณะปฏิบัติงานก็ต้องทวนคำสั่งและทวนรหัสอุปกรณ์เมื่อปฏิบัติงานกับอุปกรณ์ตัดตอนกระแสไฟฟ้าทุกครั้ง เพื่อนร่วมงานในชุดปฏิบัติงานนอกจากปฏิบัติงานก็ยังมีหน้าที่ให้คำแนะนำถึงขั้นตอนการทำงานที่ความปลอดภัย ผู้ที่ได้รับคำแนะนำหรือผู้ปฏิบัติงานก็ต้องให้ความร่วมมือและมีส่วนร่วมในการพัฒนาสุขอนามัยรวมถึงกิจกรรมความปลอดภัยในหน่วยงาน เป็นเหตุให้การดำเนินงานเป็นไปด้วยความเรียบร้อย ปลอดภัย ประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กร

สอดคล้องกับการศึกษาของ Chen et al. (2019) ที่พบว่า บรรยากาศความปลอดภัย เกิดจากองค์ประกอบในมิติต่าง ๆ ที่องค์กรสร้างให้พนักงาน โดยตัวแปรการแสดงออกโดยทีมผู้บริหาร ในองค์กรเป็นตัวแปรที่ทรงอิทธิพลที่สุดต่อบรรยากาศความปลอดภัย (Mosly, 2019) โดยงานวิจัยของ นงเยาว์ แก้วมรกต (2542) ยังพบว่า การบริหารงานและการให้การสนับสนุน ความไว้วางใจ และการตัดสินใจของผู้บังคับบัญชา ต่างเป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการบรรยากาศองค์กรที่ดี ส่งผลให้เกิดบรรยากาศความปลอดภัยที่ดี และการศึกษาของ Hafeez et al. (2021) ที่พบว่า บรรยากาศความปลอดภัยมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพความปลอดภัยในหน่วยงาน เมื่อเกิดประสิทธิภาพความปลอดภัยในหน่วยงานใด ๆ จะส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานทั้งหมด เป็นเหตุให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในภาพรวมที่ใหญ่ขึ้นเรื่อย ๆ ตามลำดับทางสังคม

ด้านการรับรู้ความปลอดภัยของเพื่อนร่วมงาน ของพนักงานฮอตไลน์ (Hotline) การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 1, 2 และ 3 (ภาคกลาง) มีระดับความคิดเห็นเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 อยู่ในระดับมาก เนื่องจากอุบัติเหตุที่เกิดขึ้นกับการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคแต่ละครั้งมีความรุนแรงถึงขั้นพิการหรือเสียชีวิต องค์กรจึงกำหนดมาตรการความปลอดภัยให้กับทุกขั้นตอนการทำงาน และบรรจุให้เป็นหนึ่งในขั้นตอนการทำงานทุกครั้ง เช่น การตั้งกรวยจราจร การติดตั้งอุปกรณ์ป้องกันกระแสไฟฟ้าเหนี่ยวนำ การใช้อุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยส่วนบุคคล (Personal Protective Equipment: PPE) เป็นต้น นอกจากมาตรการความปลอดภัยที่เคร่งครัดแล้ว ทัศนคติของพนักงานและการทำงานร่วมกันเป็นทีม ก็เป็นสิ่งสำคัญไม่แพ้กัน ผู้ปฏิบัติงานทุกระดับจะต้องให้ความสำคัญต่อความปลอดภัยของเพื่อนร่วมงานตลอดเวลา หากพบสิ่งที่ไม่ปลอดภัยสามารถยุติการปฏิบัติงานและพิจารณาการขจัดอันตรายร่วมกันก่อนปฏิบัติงานได้ ผู้ปฏิบัติงานทุกคนจะได้ได้รับการฝึกอบรมความปลอดภัยอย่างเพียงพอ ครบถ้วนในภาระหน้าที่ที่ตนเกี่ยวข้อง จึงทำให้ผู้ปฏิบัติงานทุกคนตระหนักและทราบถึงแนวทางการทำงานอย่างปลอดภัย สามารถมีส่วนร่วมในการสร้างความเปลี่ยนแปลงให้เกิดความปลอดภัยได้ เนื่องจากไม่ว่าจะมีมาตรการที่รัดกุมหรืออุปกรณ์ที่ได้มาตรฐานมากเพียงใด หากเพื่อนร่วมงานไร้ทัศนคติด้านความปลอดภัย ปฏิบัติงานตามอำเภอใจ หรือนอกเหนือคำสั่ง ก็อาจเป็นสาเหตุที่ทำให้เกิดอุบัติเหตุกับทีมงานได้

สอดคล้องกับการศึกษาของ วรียา เคนทวาย และคณะ (2563) ที่พบว่า การรับรู้ความปลอดภัยมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงาน เกี่ยวกับการปฏิบัติตามกฎระเบียบ ข้อบังคับและการใช้อุปกรณ์ความปลอดภัยของพนักงานระดับปฏิบัติการ เนื่องจากการปฏิบัติงานของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคมีการกำหนดนโยบายเรื่องความปลอดภัยอย่างชัดเจน มีการสนับสนุนจาก และ ทบทวนจากองค์กรอย่างสม่ำเสมอ ส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานทุกระดับเข้าใจถึงบทบาทหน้าที่ด้านความปลอดภัยของตน โดย Lingard et al. (2019) พบว่าการปฏิสัมพันธ์กันระหว่างเพื่อนร่วมงาน

หรือจากบุคลากรระดับผู้ควบคุมงานต่างก็เป็นบทบาทสำคัญที่ส่งผลให้การสื่อสารประสบความสำเร็จ และเกิดอิทธิพลต่อความปลอดภัยในด้านต่าง ๆ อย่างมีนัยสำคัญ สอดคล้องกับการศึกษาของ Wang et al (2019) ที่พบว่า การรับรู้ความปลอดภัยของเพื่อนร่วมงานในพื้นที่ข้างเคียง มีอิทธิพลทางกายภาพ ได้แก่ การส่งเสริมการรักษาสุขภาพและพัฒนาทักษะการทำงานร่วมกันในสังคมทางจิตวิทยา ได้แก่ การลดความเครียดและเพิ่มความพึงพอใจในชีวิตการทำงาน

ด้านความรู้ด้านความปลอดภัย ของพนักงานฮอตไลน์ (Hotline) การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1, 2 และ 3 (ภาคกลาง) ประชากรมีระดับความคิดเห็นเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 อยู่ในระดับมาก การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคมีการอบรมในหลักสูตรการทำงานด้วยความปลอดภัยที่ผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวข้องให้กับพนักงานเข้าใหม่ โยกย้ายงาน หรือปรับเปลี่ยนตำแหน่งทุกครั้ง มีการฝึกทบทวนการปฏิบัติงานเป็นประจำทุกเดือน และกิจกรรมการสนทนาความปลอดภัย (Safety Talk) ทุกสัปดาห์ ส่งผลให้พนักงานเกิดความชำนาญ ตระหนักรู้ และเข้าใจถึงอันตรายที่แฝงมากับการทำงาน เมื่อเกิดความรู้พนักงานจึงสามารถทำการป้องกันอันตรายได้อย่างเหมาะสมทุกครั้งที่ปฏิบัติงาน และกิจกรรมข้างต้นยังเป็นโอกาสให้พนักงานเกิดการแลกเปลี่ยนและทบทวนองค์ความรู้ร่วมกัน เกิดการพัฒนาความรู้ในมาตรฐานขั้นตอนการทำงาน เกิดความชำนาญในงาน รวมถึงทบทวนวิธีใช้งานอุปกรณ์ความปลอดภัยที่เกี่ยวข้องอีกด้วย

สอดคล้องกับการศึกษาของ Julie et al. (2020) ที่พบว่า ความรู้ด้านความปลอดภัยเกิดจากการที่องค์กรจัดการฝึกอบรมด้านความปลอดภัยและส่งเสริมให้พนักงานมีส่วนในบทบาทด้านความปลอดภัยในสังคมที่ทำงาน สอดคล้องกับการศึกษาของ Kao et al. (2019) ที่ทำการศึกษาเกี่ยวกับพนักงานระดับปฏิบัติการและผู้ควบคุมงานในกลุ่มงานก่อสร้าง ซึ่งมีลักษณะการทำงานเช่นเดียวกับพนักงานฮอตไลน์ (Hotline) การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค คือการออกปฏิบัติงานร่วมกันที่หน้างานในแต่ละชุดปฏิบัติงาน พบว่า ความรู้ด้านความปลอดภัยมีอิทธิพลเชิงบวกต่อทัศนคติด้านความปลอดภัย สามารถทำนายพฤติกรรมความปลอดภัยของผู้ปฏิบัติงานได้ เมื่อผู้ควบคุมงานมีทัศนคติความปลอดภัยเชิงบวกจะส่งผลทางตรงให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดทัศนคติความปลอดภัยเชิงบวก และยังส่งผลทางอ้อมให้ผู้ปฏิบัติงานแสดงพฤติกรรมความปลอดภัยเชิงบวกผ่านตัวแปรความรู้ด้านความปลอดภัยอีกด้วย และการศึกษาของ Jiang et al. (2017) ที่พบว่า การแข่งขัน การปฏิสัมพันธ์สามารถพัฒนาความรู้ด้านความปลอดภัยและการใช้งานองค์ความรู้ให้เกิดประโยชน์ได้

ด้านพฤติกรรมความปลอดภัย ของพนักงานฮอตไลน์ (Hotline) การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1, 2 และ 3 (ภาคกลาง) มีระดับความคิดเห็นเฉลี่ยเท่ากับ 4.12 อยู่ในระดับมาก สิ่งที่ต้องปรับปรุงดีต่อพนักงาน อาทิ บรรยากาศองค์กร บรรยากาศความปลอดภัย การรับรู้ความปลอดภัยของเพื่อนร่วมงาน ความรู้ด้านความปลอดภัย นโยบาย และการสนับสนุนการปฏิบัติงานจากผู้บริหาร

จะทำให้พนักงานเกิดความตระหนักและแสดงออกถึงพฤติกรรมความปลอดภัยที่พึงประสงค์ เป็นส่วนหนึ่งในการส่งเสริมความปลอดภัยให้กับเพื่อนร่วมงาน เมื่อพบปัญหาด้านความปลอดภัยพนักงาน จะทำการรายงานปัญหาเกี่ยวกับความปลอดภัยให้กับผู้ควบคุมงานเพื่อดำเนินการแก้ไขและควบคุม ความเสี่ยงก่อนเริ่มปฏิบัติงานเพื่อให้มั่นใจว่าจะไม่เกิดอุบัติเหตุขณะปฏิบัติงาน เป็นส่วนสำคัญ ที่ช่วยลดอุบัติเหตุจากการทำงานได้

สอดคล้องกับการศึกษาของ Utami (2019) ที่พบว่า พฤติกรรมความปลอดภัยเชิงบวกเป็น สิ่งที่สำคัญมากในการหลีกเลี่ยงอุบัติเหตุจากการทำงาน ภาวะผู้นำที่ใช้ในการสร้างความเปลี่ยนแปลง ในองค์กรจำเป็นต้องปฏิบัติกับผู้บังคับบัญชาด้วยการควบคุมอารมณ์ที่ดีและใช้ภาษาที่เหมาะสม จึงจะสามารถสร้างเสริมพฤติกรรมความปลอดภัยให้เกิดขึ้นกับพนักงาน โดย Toderi et al. (2016) พบว่า พฤติกรรมความปลอดภัยมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพด้านความปลอดภัย พนักงานที่มีความสัมพันธ์อันดีกับผู้บังคับบัญชาในระดับที่เหนือกว่าจะมีความกล้าในการพูดถึงประเด็น ด้านความปลอดภัย เกิดความมุ่งมั่นด้านความปลอดภัยอันพึงประสงค์ในสถานที่ทำงาน สามารถลด อุบัติเหตุจากการทำงานได้ และการศึกษาของ ปริญญา สุตอารมณ และ วสุธิตา นุริตมนต์ (2561) ที่พบว่า การที่พนักงานตระหนักถึงการทำงานอย่างปลอดภัย และเปิดโอกาสให้เพื่อนร่วมงานมีส่วนร่วม ในแต่ละขั้นตอนการทำงาน ส่งผลทำให้พนักงานมีพฤติกรรมความปลอดภัยที่ดีเพิ่มมากขึ้น

ส่วนที่ 3 การทดสอบสมมติฐานและสมการโครงสร้าง

จากวัตถุประสงค์งานวิจัย ข้อที่ 2 เพื่อศึกษาอิทธิพลของบรรยากาศองค์กรที่ส่งผลต่อ บรรยากาศความปลอดภัย ของพนักงานฮอตไลน์ (Hotline) การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1, 2 และ 3 (ภาคกลาง) ข้อที่ 3 เพื่อศึกษาอิทธิพลของตัวแปรส่งผ่านของการรับรู้ความปลอดภัยของเพื่อนร่วมงาน ในความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศความปลอดภัยและพฤติกรรมความปลอดภัย ของพนักงาน ฮอตไลน์ (Hotline) การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1, 2 และ 3 (ภาคกลาง) ข้อที่ 4 เพื่อศึกษาอิทธิพล ของตัวแปรส่งผ่านของความรู้ด้านความปลอดภัย ในความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศความปลอดภัย และพฤติกรรมความปลอดภัย ของพนักงานฮอตไลน์ (Hotline) และข้อที่ 5 เพื่อศึกษาอิทธิพลของ บรรยากาศความปลอดภัยและพฤติกรรมความปลอดภัย ของพนักงานฮอตไลน์ (Hotline) การไฟฟ้า- ส่วนภูมิภาค เขต 1, 2 และ 3 (ภาคกลาง) สามารถอภิปรายผลของการศึกษาได้ ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 บรรยากาศองค์กรมีอิทธิพลเชิงบวกต่อบรรยากาศความปลอดภัย ของพนักงานฮอตไลน์ (Hotline) การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1, 2 และ 3 (ภาคกลาง) ผลการศึกษา พบว่า บรรยากาศองค์กรมีอิทธิพลเชิงบวกต่อบรรยากาศความปลอดภัยของพนักงานฮอตไลน์ฯ มีค่า $\beta = 0.922$ และค่า $p\text{-value} = 0.00$ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 ซึ่งมีความสอดคล้องกับ สมมติฐานที่กำหนดไว้ จึงยอมรับสมมติฐานที่ 1

เช่นเดียวกับการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคที่มีการประกาศใช้แผนการปฏิบัติงานในภาพรวมแต่ละปี ครอบคลุมถึงแนวทางการปฏิบัติงานที่ชัดเจนครอบคลุมถึงภาระหน้าที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานของ พนักงานทุกระดับ มีการประกาศนโยบาย ประกาศเจตนารมณ์ และกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงาน ด้วยความปลอดภัย พร้อมทั้งมีการติดตามผลการดำเนินงานทุก 3 เดือน (รายไตรมาส) เพื่อรับฟังและ สนับสนุนให้การปฏิบัติงานสำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์ขององค์กรมากที่สุด ส่งผลให้พนักงาน รับทราบถึงมาตรฐานการปฏิบัติงานด้วยความปลอดภัยในทุก ๆ ขั้นตอนการปฏิบัติงาน สามารถ ปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบและมีแบบแผนการดำเนินงาน เกิดบรรยากาศความปลอดภัยในการทำงาน ที่ดี เนื่องจากการสนับสนุนจากผู้บริหารในองค์กรและการติดตามเป็นประจำนั้น จะทำให้พนักงานคืบ ขึ้นถึงกระบวนการทำงานที่ถูกต้องปลอดภัย ตระหนักรู้ถึงความเสี่ยงที่ได้รับจากการปฏิบัติงานหาก สภาพการทำงานนั้นเปลี่ยนแปลงไป สามารถควบคุมความเสี่ยงได้ทันท่วงทีก่อนเกิดเหตุที่ไม่คาดคิด

ผลการทดสอบสมมติฐานนี้มีความสอดคล้องกับผลการศึกษาของ Neal et al. (2000) ที่ ทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับ บรรยากาศองค์กรและพฤติกรรมส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อบรรยากาศความ ปลอดภัยของพนักงานในประเทศออสเตรเลีย กรณีศึกษา: พนักงานจาก 32 กลุ่มงานของโรงพยาบาล ขนาดใหญ่ในประเทศออสเตรเลีย โดยพบว่า บรรยากาศองค์กรมีอิทธิพลต่อการรับรู้บรรยากาศความ ปลอดภัยได้ และการรับรู้บรรยากาศความปลอดภัยเหล่านี้ยังส่งผลต่อประสิทธิภาพความ ความ ปลอดภัยในการทำงานอีกด้วย รวมถึงการศึกษาของ Schwatka et al. (2021) ที่ทำการศึกษาวิจัย เกี่ยวกับ บรรยากาศองค์กรมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมสุขภาพและความปลอดภัย กรณีศึกษา: พนักงาน ในธุรกิจบริการ ในรัฐโคโลราโด ประเทศสหรัฐอเมริกา โดยพบว่า บรรยากาศองค์กรมีอิทธิพลต่อ บรรยากาศความปลอดภัย โดยมีความสำคัญอย่างยิ่งในองค์กรเพราะมีบทบาทครอบคลุมถึงอาชีว- อนามัยของพนักงานทั่วไปและสุขภาพของผู้ปฏิบัติงานโดยเฉพาะ

สมมติฐานที่ 2 การรับรู้ความปลอดภัยของเพื่อนร่วมงาน เป็นตัวแปรส่งผ่านระหว่าง บรรยากาศความปลอดภัยและพฤติกรรมความปลอดภัย ของพนักงานฮอตไลน์ (Hotline) การไฟฟ้า- ส่วนภูมิภาค เขต 1, 2 และ 3 (ภาคกลาง) ผลการศึกษาพบว่า การรับรู้ความปลอดภัยของเพื่อน ร่วมงานเป็นตัวแปรส่งผ่านระหว่างบรรยากาศความปลอดภัยและพฤติกรรมความปลอดภัยของ พนักงานฮอตไลน์ฯ แบบบางส่วน (Partial Mediation) มีค่า $\beta = 0.354$ และค่า $p\text{-value} = 0.00$ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 เป็นไปตามเงื่อนไขของ Mediator Variable (อรอุมา เจริญสุข, 2558) และสอดคล้องกับสมมติฐานที่กำหนดไว้ จึงยอมรับสมมติฐานที่ 2

เมื่อการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคสร้างบรรยากาศความปลอดภัยให้กับพนักงานอย่างเหมาะสม เช่น การกำหนดแนวทางการดำเนินงานด้านความปลอดภัยที่ชัดเจน และได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหาร อย่างเพียงพอสม่ำเสมอ จะส่งผลให้พนักงานเกิดความตระหนัก รับรู้ และให้ความสำคัญกับการ

ปฏิบัติงานด้วยความปลอดภัยผ่านการแสดงออกทางพฤติกรรมความปลอดภัยที่ดี นอกจากนี้การที่พนักงานเกิดการรับรู้ด้านความปลอดภัยมากยิ่งขึ้น เมื่อมีการปฏิบัติงานร่วมกันเป็นกลุ่มดังเช่นพนักงานฮอตไลน์ ขณะปฏิบัติงานก็จะเกิดการสอดส่องการทำงาน เกิดการทบทวนมาตรฐานด้านความปลอดภัยระหว่างผู้ปฏิบัติงาน ส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความตระหนักและมั่นใจในความปลอดภัยขึ้น เป็นเหตุให้พฤติกรรมความปลอดภัยแสดงผลในเชิงบวกมากยิ่งขึ้นด้วย

ผลการทดสอบสมมติฐานนี้มีความสอดคล้องกับผลการศึกษาของ Didla et al. (2009) ที่ทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับ พฤติกรรมความปลอดภัยของพลเมืองในการจัดการความเสี่ยงเชิงรุกกรณีศึกษา: ผู้ปฏิบัติงานระดับหัวหน้างานจากบริษัทปิโตรเลียม 24 บริษัท โดยพบว่า มาตรฐานและการรับรู้เกี่ยวกับพฤติกรรมและความปลอดภัย เป็นตัวแปรส่งผ่านระหว่างวัฒนธรรมที่องค์กรสร้างและพฤติกรรมความปลอดภัยได้ รวมถึงการศึกษาของ Bagozzi et al. (2000) ที่ทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับ วัฒนธรรมและการดำเนินการอย่างมีเหตุผลในสถานการณ์ฉุกเฉินของผู้บริโภคร้านอาหารจานด่วน กรณีศึกษา: ผู้บริโภคร้านอาหารจานด่วนในประเทศสหรัฐอเมริกา อิตาลี จีน และญี่ปุ่น โดยพบว่า การรับรู้ความปลอดภัยและการรับรู้พฤติกรรมความปลอดภัยของเพื่อนร่วมงานสามารถส่งเสริมให้บรรยากาศความปลอดภัยเกิดพฤติกรรมความปลอดภัยเพิ่มมากขึ้นได้

สมมติฐานที่ 3 ความรู้ด้านความปลอดภัย เป็นตัวแปรส่งผ่านระหว่างบรรยากาศความปลอดภัยและพฤติกรรมความปลอดภัย ของพนักงานฮอตไลน์ (Hotline) การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1, 2 และ 3 (ภาคกลาง) ผลการศึกษาพบว่า ความรู้ด้านความปลอดภัยเป็นตัวแปรส่งผ่านระหว่างบรรยากาศความปลอดภัยและพฤติกรรมความปลอดภัยของพนักงานฮอตไลน์ฯ แบบบางส่วน (Partial Mediation) มีค่า $\beta = 0.319$ และค่า $p\text{-value} = 0.00$ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 ซึ่งเป็นไปตามเงื่อนไขของ Mediator Variable (อรอุมา เจริญสุข, 2558) และสอดคล้องกับสมมติฐานที่กำหนดไว้ จึงยอมรับสมมติฐานที่ 3

การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค มีการสร้างบรรยากาศความปลอดภัยอย่างเหมาะสมผ่านกิจกรรมความปลอดภัย มีการกำหนดนโยบาย บทบาทหน้าที่ ติดตาม และให้การสนับสนุนด้านความปลอดภัยอย่างต่อเนื่อง และชัดเจน ส่งผลให้พนักงานเกิดความตระหนัก รับรู้ ให้ความสำคัญกับความปลอดภัย และแสดงพฤติกรรมความปลอดภัยที่ดี หากพนักงานได้รับส่งเสริมให้เกิดความรู้ด้านความปลอดภัยมากยิ่งขึ้น เช่น กิจกรรมการสนทนาความปลอดภัยประจำสัปดาห์ (Safety talk) หรือการฝึกอบรมในหลักสูตรทักษะการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องตามวาระการทบทวนโดยหน่วยงานส่วนกลาง จะส่งผลให้พนักงานเกิดความรู้ความเข้าใจและเกิดความชำนาญในงานที่ได้รับมอบหมายมากยิ่งขึ้น สามารถลดโอกาสที่พนักงานจะลัดขั้นตอนการทำงานเนื่องจากการได้รับการทบทวนเป็นระยะ ๆ เป็นเหตุให้พฤติกรรมความปลอดภัยแสดงผลในเชิงบวกมากยิ่งขึ้นได้

ผลการทดสอบสมมติฐานนี้มีความสอดคล้องกับผลการศึกษาของ Griffin & Neal (2000) ที่ทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับ การรับรู้ความปลอดภัยในการทำงาน ความสัมพันธ์ของบรรยากาศความปลอดภัยกับประสิทธิภาพด้านความปลอดภัย กรณีศึกษา: ผู้ปฏิบัติงานจากบริษัทที่ประกอบกิจการผลิตและกำจัดในประเทศออสเตรเลีย โดยพบว่า ความรู้และทักษะด้านความปลอดภัย เป็นปัจจัยที่อยู่ระหว่างบรรยากาศความปลอดภัยกับพฤติกรรมความปลอดภัย โดยบรรยากาศความปลอดภัยจะส่งผลต่อการแสดงพฤติกรรมความปลอดภัยมากขึ้นเพียงใด ขึ้นกับความรู้ด้านความปลอดภัยของพนักงาน และการจูงใจให้พนักงานเปิดรับบรรยากาศความปลอดภัย รวมถึงการศึกษาของ Vinodkumar & Bhasi (2010) ที่ทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับ การบริหารจัดการด้านความปลอดภัย พฤติกรรมความปลอดภัยในบทบาทความรู้และแรงบันดาลใจด้านความปลอดภัย กรณีศึกษา: พนักงานที่รับสัมผัสความเสี่ยงจากกระบวนการปฏิบัติงานของอุตสาหกรรมที่เคยเกิดอุบัติเหตุครั้งรุนแรง ในรัฐเกรละ ประเทศอินเดีย โดยพบว่า ความรู้และแรงบันดาลใจด้านความปลอดภัยมีอิทธิพลและยังสามารถเป็นตัวแปรส่งผ่านให้เกิดการปฏิบัติตามมาตรฐานและการมีส่วนร่วมด้านความปลอดภัยเป็นส่วนหนึ่งของพฤติกรรมความปลอดภัย

สมมติฐานที่ 4 บรรยากาศความปลอดภัยมีอิทธิพลเชิงบวกต่อพฤติกรรมความปลอดภัยของพนักงานฮอตไลน์ (Hotline) การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1, 2 และ 3 (ภาคกลาง) ผลการศึกษาค้นพบว่า บรรยากาศความปลอดภัยมีอิทธิพลเชิงบวกต่อพฤติกรรมความปลอดภัยของพนักงานฮอตไลน์ฯ มีค่า $\beta = 0.894$ และค่า $p\text{-value} = 0.00$ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 ซึ่งมีความสอดคล้องกับสมมติฐานที่กำหนดไว้ จึงยอมรับสมมติฐานที่ 4

พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคได้รับบรรยากาศความปลอดภัยที่ดี ด้วยการที่ผู้บริหารให้การสนับสนุนบุคลากรและวัสดุอุปกรณ์ด้านความปลอดภัย และมีส่วนร่วมในทุก ๆ กิจกรรมวัฒนธรรมความปลอดภัยของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (PEA Safety Culture) อาทิ การกำหนดนโยบายความปลอดภัย การประกาศเจตนารมณ์ด้านความปลอดภัย การฝึกอบรมทักษะการปฏิบัติงานรายไตรมาส กิจกรรมการสนทนาความปลอดภัยประจำสัปดาห์ (Safety talk) รวมถึงการติดตามผลการดำเนินงานแผนปฏิบัติเป็นระยะ เกิดการรับฟังปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะจากผู้ปฏิบัติงาน พร้อมกับทบทวนการดำเนินงานให้เหมาะสมในแต่ละสถานการณ์ร่วมกัน เป็นเหตุให้พนักงานเกิดพฤติกรรมความปลอดภัยเชิงบวกมากยิ่งขึ้น เนื่องจากกิจกรรมเหล่านี้จะช่วยลดระยะห่างระหว่างพนักงานงานองค์กรได้แก่ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานทุกระดับ ส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานรับรู้ถึงความมุ่งมั่นตั้งใจด้านความปลอดภัยของผู้บริหาร และกล้าที่จะแสดงความคิดเห็นผ่านกิจกรรมต่าง ๆ ที่การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจัดให้นั่นเอง

ผลการทดสอบสมมติฐานนี้มีความสอดคล้องกับผลการศึกษาของ Huang et al. (2017) ที่ทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับ การรับรู้ของพนักงานถึงบรรยากาศความปลอดภัยในระดับกลุ่ม เปรียบเทียบกับในระดับองค์กร กรณีศึกษา: พนักงานขับรถบรรทุกจาก 8 องค์กรในประเทศ สหรัฐอเมริกา โดยพบว่า บรรยากาศความปลอดภัยในระดับกลุ่มงานมีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรม ความปลอดภัยอย่างมีนัยสำคัญ รวมถึงการศึกษาของ Neal et al. (2000) ที่ทำการศึกษาวิจัย เกี่ยวกับ บรรยากาศองค์กรและพฤติกรรมส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อบรรยากาศความปลอดภัย ของพนักงานในประเทศออสเตรเลีย กรณีศึกษา: พนักงานจาก 32 กลุ่มงานของโรงพยาบาล ขนาดใหญ่ในประเทศออสเตรเลีย โดยพบว่า บรรยากาศความปลอดภัยมีอิทธิพลต่อพฤติกรรม ความปลอดภัยอีกทั้งยังสามารถเป็นตัวแปรส่งผ่านให้บรรยากาศทางจิตวิทยาทั่วไปส่งผลต่อพฤติกรรม ความปลอดภัยได้อีกด้วย

5.3 ประโยชน์ที่ได้รับ

ผลการศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมความปลอดภัยของพนักงานฮอตไลน์ (Hotline) การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1, 2 และ 3 (ภาคกลาง) ก่อให้เกิดประโยชน์ 2 ด้าน ได้แก่

ประโยชน์เชิงวิชาการ สามารถขยายผลและเติมเต็มแนวคิดทางวิชาการ เกิดประโยชน์แก่ผู้ที่ สนใจเกี่ยวกับความสัมพันธ์และตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ บรรยากาศองค์กร บรรยากาศความปลอดภัย การรับรู้ความปลอดภัยของเพื่อนร่วมงาน ความรู้ด้านความปลอดภัย และพฤติกรรมความปลอดภัย รวมถึงอิทธิพลของตัวแปรส่งผ่านที่มีต่อพฤติกรรมความปลอดภัยจะช่วยให้นักวิจัยเข้าใจถึงอิทธิพล ในมุมมองอื่น ๆ เพิ่มเติมมากยิ่งขึ้น

ประโยชน์ทางการบริหารจัดการ องค์กรหรือผู้บริหารทุกระดับ สามารถนำผลการศึกษา ไปประยุกต์ใช้ในหน่วยงานของตนได้ ดังนี้

1. สามารถนำผลการวิจัยไปเป็นข้อมูลในการกำหนดนโยบายองค์กร และการดำเนินงานด้าน ความปลอดภัยในหน่วยงาน เพื่อให้เกิดการรับรู้ความปลอดภัยของเพื่อนร่วมงาน เกิดความรู้ด้าน ความปลอดภัย และสร้างพฤติกรรมความปลอดภัยที่ดีให้กับพนักงาน
2. สามารถนำข้อมูลไปพัฒนากระบวนการให้ความรู้ การฝึกอบรมด้านความปลอดภัยให้กับ พนักงาน เพื่อส่งเสริมทักษะความชำนาญในการทำงาน ลดความเสี่ยงที่จะปฏิบัติผิดพลาด ส่งผลให้ พนักงานสามารถทำงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ บรรลุตามวัตถุประสงค์ดำเนินการได้โดยไม่ต้อง สูญเสียทรัพยากรขององค์กรโดยเปล่าประโยชน์

5.4 ข้อจำกัดและข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมความปลอดภัยของพนักงาน Hotline การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1, 2 และ 3 (ภาคกลาง) พบข้อจำกัดและข้อเสนอแนะดังนี้

1. ทุกองค์กรควรให้ความสำคัญกับการทบทวนบรรยากาศองค์กร เนื่องจากเป็นโครงสร้างพื้นฐานในการบริหารจัดการภายในองค์กร และยังเป็นจุดเริ่มต้นที่ส่งอิทธิพลไปยังประสิทธิผลในการทำงาน หากพนักงานอยู่ในบรรยากาศองค์กรที่ดีจะก่อให้เกิดบรรยากาศความปลอดภัยที่ดี เอื้อต่อการรับรู้ความปลอดภัยของเพื่อนร่วมงาน เกิดความรู้ด้านความปลอดภัยและพฤติกรรมความปลอดภัยที่ดี ของพนักงานตามมา องค์กรก็จะสามารถดำเนินกลยุทธ์ทางธุรกิจได้เต็มประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จได้อย่างไม่ต้องสูญเสียทรัพยากรขององค์กรโดยเปล่าประโยชน์

2. ควรศึกษาปัจจัยอื่น ๆ ที่ส่งผลต่อความปลอดภัย เนื่องจากการแสดงออกทางพฤติกรรมของมนุษย์มิได้เกิดจากสาเหตุใดสาเหตุหนึ่ง ทั้งนี้ เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการวางแผน และปรับกลยุทธ์ให้เหมาะสมกับลักษณะการทำงานที่แตกต่างกันไปในแต่ละองค์กร

3. ควรมีการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยการสัมภาษณ์เชิงลึกกับพนักงาน เพราะจะทำให้ได้ข้อมูลที่มีความละเอียดและมีคุณภาพมากยิ่งขึ้น เนื่องจากการแสดงพฤติกรรมความปลอดภัยที่ดี ไม่ได้ทำให้พนักงาน รับสัมผัสความเสี่ยงในเกิดอุบัติเหตุลดลง รวมถึงการสัมภาษณ์จะทำให้ได้รับคำแนะนำ ดีชม หรือความคิดเห็นใหม่ ๆ เพื่อนำมาพัฒนาตัวแปรหรือสมมติฐาน ให้ครอบคลุมมากยิ่งขึ้น

4. ในแต่ละองค์กรมีระบบบริหารจัดการด้านความปลอดภัยที่เหมาะสมกับตน หากต้องการศึกษารูปแบบการดำเนินงานที่สามารถลดความเสี่ยงในการเกิดอุบัติเหตุและเพิ่มพฤติกรรมความปลอดภัยที่ดีของพนักงาน ควรศึกษาเปรียบเทียบถึงรูปแบบการดำเนินงานของแต่ละองค์กร ในกลุ่มธุรกิจหรือหน่วยงานที่มีลักษณะการทำงานที่ใกล้เคียงกัน เพื่อหารูปแบบที่เหมาะสมที่สุด

5. สำหรับงานวิจัยในครั้งต่อไป ควรมีการขยายขอบเขตของกลุ่มประชากรที่ศึกษา เพื่อปรับปรุงหรือยืนยันผลการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ในภาพรวมองค์กรที่ใหญ่ขึ้น

6. งานวิจัยนี้ส่วนใหญ่ทบทวนวรรณกรรมจากต่างประเทศเป็นหลัก แต่กลุ่มประชากรที่ทดสอบมาจากประเทศไทยทั้งหมด อาจมีข้อจำกัดหรือกำแพงทางด้านค่านิยมและวัฒนธรรมของเชื้อชาติที่อาจทำให้ผลการศึกษานั้นคลาดเคลื่อนไปจากกลุ่มประชากรที่ศึกษา สำหรับงานศึกษาวิจัยในครั้งต่อไป ควรมีการทบทวนวรรณกรรมจากงานวิจัยและผลการศึกษาในประเทศไทยให้มากขึ้นเพื่อลดข้อจำกัดดังกล่าว



ข้อความคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
1. ท่านทราบและเข้าใจในสิ่งที่ผู้บริหารคาดหวังเกี่ยวกับตัวท่าน					
2. เมื่อเกิดการตัดสินใจครั้งสำคัญ องค์กรมักจะได้รับฟังความคิดเห็นของท่านเสมอ					
3. ท่านมีการสื่อสารรายงาน ข้อมูล/ประเด็นสำคัญต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นกับงานของท่านทุกครั้ง					
4. องค์กรของท่านมีกระบวนการกำหนดเป้าหมายดำเนินการอย่างเป็นระบบ					
5. องค์กรของท่านส่งเสริมและสนับสนุนให้พนักงานเกิดความคิดสร้างสรรค์ กระบวนการการทำงานแบบใหม่ซึ่งดีกว่าเดิม					
6. ขณะที่ทำงานในองค์กร ท่านได้รับความร่วมมือและมีการทำงานร่วมกันเป็นทีม					
7. ท่านได้รับการฝึกอบรมในสิ่งที่เป็นประโยชน์และเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน					
8. ในภาพรวม ท่านมีความพึงพอใจในงานของท่าน					
9. ท่านยอมรับได้เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานขององค์กรของท่าน					
10. ผู้บริหารระดับสูงปฏิบัติกับพนักงานในองค์กรอย่างเป็นมิตรและส่งเสริมพัฒนาผู้ปฏิบัติงานไปพร้อมกัน					

ส่วนที่ 3 ข้อมูล/ความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศความปลอดภัย (Safety Climate)

คำชี้แจง ให้ใส่เครื่องหมาย ✓ ตามระดับความคิดเห็นของท่าน

หมายเหตุ 5 = เห็นด้วยมากที่สุด 4 = เห็นด้วยมาก
3 = เห็นด้วย 2 = เห็นด้วยน้อย
1 = เห็นด้วยน้อยที่สุด

ข้อความคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
1. องค์กรจัดให้มีการฝึกอบรมในทักษะที่จำเป็นและเพียงพอต่อการปฏิบัติงานด้วยความปลอดภัย					
2. ท่านได้รับการจัดสรรอุปกรณ์ความปลอดภัยอย่างเพียงพอเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน ทุกครั้งที่ปฏิบัติงาน					
3. มาตรฐาน/ขั้นตอนการทำงาน/กฎระเบียบด้านความปลอดภัยขององค์กร ถูกกำหนดเป็นส่วนหนึ่งของการเสร็จสิ้นกระบวนการปฏิบัติงานของท่าน					

ข้อความคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
4. กฎระเบียบและมาตรฐานด้านความปลอดภัยขององค์กรมีเนื้อหาครบถ้วนและเขียนไว้อย่างชัดเจน ง่ายต่อการศึกษา สะดวกต่อการนำไปใช้					
5. ผู้บริหารและผู้ควบคุมงานของท่าน ให้ความสำคัญกับความปลอดภัยมากกว่าผลผลิตจากงาน					
6. ผู้บริหารในหน่วยงานของท่าน มีทัศนคติที่ดีและเข้าใจถึงกิจกรรมที่ส่งผลต่อการทำงานด้วยความปลอดภัย					
7. ผู้บริหารในหน่วยงานของท่าน ตอบสนองต่อข้อเสนอแนะด้านความปลอดภัยอย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ					
8. ผู้ปฏิบัติงาน สามารถมีส่วนร่วมในการรายงาน และพิจารณาปัญหาด้านความปลอดภัยกับผู้บริหารได้					
9. ในหน่วยงานของท่าน ผู้ที่ปฏิบัติงานด้วยความปลอดภัยจะได้รับการยอมรับและความชื่นชมจากผู้บริหาร และเพื่อนร่วมงาน					
10. เพื่อนร่วมงานของท่าน ตอบสนองอย่างชัดเจนต่อผู้ที่ไม่ปฏิบัติตามมาตรฐาน/ขั้นตอนการทำงาน/กฎระเบียบด้านความปลอดภัย					
11. เพื่อนร่วมงานของท่าน ให้คำแนะนำถึงขั้นตอนการทำงานด้วยความปลอดภัย					
12. ท่านมีส่วนร่วมในการเสริมสร้างสุขอนามัยและกิจกรรมความปลอดภัยในหน่วยงาน					

ส่วนที่ 4 ข้อมูล/ความคิดเห็นเกี่ยวกับการรับรู้ความปลอดภัยของเพื่อนร่วมงาน (Perceived Colleagues Safety)

คำชี้แจง ให้ใส่เครื่องหมาย ✓ ตามระดับความคิดเห็นของท่าน

หมายเหตุ 5 = เห็นด้วยมากที่สุด 4 = เห็นด้วยมาก
 3 = เห็นด้วย 2 = เห็นด้วยน้อย
 1 = เห็นด้วยน้อยที่สุด

ข้อความคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
1. ผู้ควบคุมงานของท่าน เปิดให้ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายด้านความปลอดภัย					
2. ผู้ควบคุมงานของท่าน กำกับติดตามให้ผู้ปฏิบัติงานปฏิบัติตามกฎระเบียบด้านความปลอดภัย					
3. ผู้ควบคุมงานของท่าน ตอบสนองต่อข้อเสนอแนะด้านความปลอดภัย					
4. ผู้ควบคุมงานของท่าน ยกย่องชมเชย หรือให้รางวัล เมื่อท่านมีพฤติกรรมความปลอดภัยที่ดี					
5. เพื่อนร่วมงานของท่าน ปฏิบัติตามกฎระเบียบด้านความปลอดภัยอย่างเคร่งครัด					
6. เพื่อนร่วมงานของท่าน เคารพและให้ความสำคัญต่อความปลอดภัยของเพื่อนร่วมงาน					
7. เพื่อนร่วมงานของท่าน มีส่วนร่วมในการสร้างความเปลี่ยนแปลงให้เกิดความปลอดภัย					
8. เพื่อนร่วมงานของท่าน ได้รับการฝึกอบรมความปลอดภัยอย่างเพียงพอ/ครบถ้วน ในภาระหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง					

ส่วนที่ 5 ข้อมูล/ความคิดเห็นเกี่ยวกับความรู้ด้านความปลอดภัย (Safety Knowledge)

คำชี้แจง ให้ใส่เครื่องหมาย ✓ ตามระดับความคิดเห็นของท่าน

หมายเหตุ 5 = เห็นด้วยมากที่สุด 4 = เห็นด้วยมาก 3 = เห็นด้วย
2 = เห็นด้วยน้อย 1 = เห็นด้วยน้อยที่สุด

ข้อความคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
1. ท่านเข้าใจในบทบาทหน้าที่รวมถึงความสำคัญด้านสุขภาพอนามัย และความปลอดภัยของแต่ละหน่วยงาน					
2. ท่านรู้และเข้าใจวิธีปฏิบัติงานด้วยความปลอดภัยในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย					
3. ท่านรู้และเข้าใจ มาตรฐานขั้นตอนการทำงานรวมถึงวิธีใช้งานอุปกรณ์ความปลอดภัยที่เกี่ยวข้อง					

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
4. ท่านรู้และเข้าใจวิธีการรักษา หรือพัฒนาให้สถานที่ทำงานเกิดสุขอนามัยและความปลอดภัย					
5. ท่านรู้และเข้าใจ วิธีการควบคุมเพื่อลดความเสี่ยงที่จะเกิดอุบัติเหตุ ในสถานที่ทำงาน					
6. ท่านรู้และเข้าใจว่างานของท่านมีอันตรายแฝงอยู่ ท่านจึงป้องกันอันตรายอย่างเหมาะสม ทุกครั้งที่ปฏิบัติงาน					
7. ท่านรู้ว่าจะต้องทำอย่างไร และรายงานกับใครถ้าพบสิ่งทำให้เกิดอันตราย ในสถานที่ทำงาน					

ส่วนที่ 6 ข้อมูล/ความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมความปลอดภัย (Safety Behavior)

คำชี้แจง ให้ใส่เครื่องหมาย ✓ ตามระดับการปฏิบัติของท่าน

หมายเหตุ 5 = มีการปฏิบัติทุกครั้ง 4 = มีการปฏิบัติบ่อยครั้ง 3 = มีการปฏิบัติบางครั้ง
2 = มีการปฏิบัติน้อยครั้ง 1 = ไม่มีการปฏิบัติเลย

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
1. ท่านทบทวนและตระหนักถึงสิ่งทำให้เกิดอันตรายในการทำงาน ก่อน/ขณะ/หลัง ปฏิบัติงาน					
2. ท่านปฏิบัติตามกฎระเบียบและขั้นตอนการทำงานด้วยความปลอดภัย ในทุกสถานการณ์					
3. ท่านจะไม่ลัดขั้นตอนการทำงานด้วยความปลอดภัยเพียงเพื่อให้งานเสร็จเร็วขึ้น					
4. ท่านใช้งานอุปกรณ์ความปลอดภัยครบถ้วนทุกครั้งที่ปฏิบัติงาน อุปกรณ์ที่ท่านใช้ปฏิบัติงาน ผ่านการตรวจสอบและมีสภาพสมบูรณ์					
5. ท่านทำให้พื้นที่ปฏิบัติงานเป็นไปด้วยความสะอาดเรียบร้อยอยู่ตลอดเวลา					
6. ท่านรายงานปัญหาเกี่ยวกับความปลอดภัยให้กับผู้ควบคุมงานทราบ เมื่อพบปัญหา					
7. เมื่อเกิดปัญหาด้านความปลอดภัย ท่านดำเนินการแก้ไข/ควบคุมปัญหา เพื่อให้มั่นใจว่าจะไม่เกิดอุบัติเหตุ					
8. ท่านเป็นส่วนหนึ่งในการส่งเสริมความปลอดภัยให้กับเพื่อนร่วมงาน					

แบบประเมินผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมความปลอดภัยของพนักงานฮอตไลน์ (Hotline)

การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1, 2 และ 3 (ภาคกลาง)

คำชี้แจง : แบบประเมินความเที่ยงตรง IOC ของเครื่องมือวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมความปลอดภัยของพนักงานฮอตไลน์ (Hotline) การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 1, 2 และ 3 (ภาคกลาง) เพื่อประเมินความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ ถึงความเหมาะสมในการนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลงานวิจัย ซึ่งจะทำการประเมินความเที่ยงตรง โดยกำหนดเกณฑ์ในการพิจารณาความเที่ยงตรง

+1 = แน่ใจว่าคำถามมีความเหมาะสม

0 = ไม่แน่ใจคำถามว่ามีความเหมาะสมหรือไม่

-1 = แน่ใจว่าคำถามมีความไม่เหมาะสม

พฤติกรรมความปลอดภัย หมายถึง การแสดงออกทั้งภายในและภายนอกเพื่อตอบสนองต่อสิ่งเร้า ผ่านการสื่อสารรูปแบบต่าง ๆ เกี่ยวกับทัศนคติ และการปฏิบัติตนด้านความปลอดภัยของแต่ละบุคคล

การที่องค์กรให้ความสำคัญ กำหนดแนวทางสำหรับผู้ปฏิบัติงานในการเสริมสร้างจิตสำนึกให้พนักงานตระหนักถึงการทำงานอย่างปลอดภัย จะทำให้เกิดพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานในองค์กร โดยส่งผลให้เกิดผลผลิตเพิ่มขึ้น ต้นทุนการผลิตลดลง กำไรมากขึ้น และลดความสูญเสียจากการเกิดอุบัติเหตุในการทำงานได้

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความคิดเห็นของท่านว่าข้อความมีความสอดคล้องหรือถูกต้องเพียงใด

ข้อ	ข้อความคำถามในแบบสอบถาม	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			IOC
		เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	
ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม					
1.	อายุ	3			1.0
2.	สถานภาพ	3			1.0
3.	ระดับการศึกษาสูงสุด	3			1.0
4.	ประสบการณ์การทำงาน	3			1.0
5.	รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	3			1.0

ส่วนที่ 2 ข้อมูล/ความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กร (Organization Climate)					
บรรยากาศองค์กร หมายถึง สิ่งที่องค์กรยึดถือปฏิบัติหรือสนับสนุน ซึ่งส่งผลต่อลักษณะการทำงาน การรับรู้ความรู้สึก ความเข้าใจ บรรทัดฐาน ค่านิยม ทัศนคติ รวมถึงการปฏิบัติของพนักงานทุกระดับในองค์กร					
ข้อ	ข้อคำถามในแบบสอบถาม	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			IOC
		เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	
1	ท่านทราบและเข้าใจในสิ่งที่ผู้บริหารคาดหวังเกี่ยวกับตัวท่าน	3			1.0
2	เมื่อเกิดการตัดสินใจครั้งสำคัญ องค์กรมักจะรับฟังความคิดเห็นของท่านเสมอ	3			1.0
3	ท่านมีการสื่อสารรายงานข้อมูล/ประเด็นสำคัญต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นกับงานของท่านทุกครั้ง	2	1		0.7
4	องค์กรของท่านมีกระบวนการกำหนดเป้าหมายดำเนินการ อย่างเป็นระบบ	3			1.0
5	องค์กรของท่านส่งเสริมและสนับสนุนให้พนักงานเกิดความคิดสร้างสรรค์กระบวนการการทำงานแบบใหม่ซึ่งดีกว่าเดิม	3			1.0
6	ขณะที่ทำงานในองค์กร ท่านได้รับความร่วมมือ และมีการทำงานร่วมกันเป็นทีม	3			1.0
7	ท่านได้รับการฝึกอบรมในสิ่งที่เป็นประโยชน์และเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน	3			1.0
8	ในภาพรวม ท่านมีความพึงพอใจในงานของท่าน	3			1.0
9	ท่านยอมรับได้เกี่ยวกับ สภาพแวดล้อมในการทำงานขององค์กรของท่าน	3			1.0
10	ผู้บริหารระดับสูงปฏิบัติกับพนักงานในองค์กรอย่างเป็นมิตร และส่งเสริมพัฒนาผู้ปฏิบัติงานไปพร้อมกัน	3			1.0

ส่วนที่ 3 ข้อมูล/ความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศความปลอดภัย					
บรรยากาศความปลอดภัย หมายถึง การแสดงออกถึงค่านิยม ทัศนคติ การสื่อสาร การรับรู้ การปฏิบัติ เกี่ยวกับความปลอดภัย ของพนักงานทุกระดับในองค์กร					
ข้อ	ข้อความคำถามในแบบสอบถาม	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			IOC
		เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	
1	องค์กรจัดให้มีการฝึกอบรมในทักษะที่จำเป็นและเพียงพอต่อการปฏิบัติงานด้วยความปลอดภัย	3			1.0
2	ท่านได้รับการจัดสรรอุปกรณ์ความปลอดภัยอย่างเพียงพอเหมาะสมต่อการปฏิบัติงานทุกครั้งที่ปฏิบัติงาน	3			1.0
3	มาตรฐาน/ขั้นตอนการทำงาน/กฎระเบียบด้านความปลอดภัยขององค์กร ถูกกำหนดเป็นส่วนหนึ่งของการเสร็จสิ้นกระบวนการปฏิบัติงานของท่าน	3			1.0
4	กฎระเบียบและมาตรฐานด้านความปลอดภัยขององค์กร มีเนื้อหาครบถ้วนและเขียนไว้อย่างชัดเจนง่ายต่อการศึกษา สะดวกต่อการนำไปใช้	3			1.0
5	ผู้บริหารและผู้ควบคุมงานของท่าน ให้ความสำคัญกับความปลอดภัยมากกว่าผลผลิตจากงาน	3			1.0
6	ผู้บริหารในหน่วยงาน มีทัศนคติที่ดีและเข้าใจถึงกิจกรรมที่ส่งผลต่อการทำงานด้วยความปลอดภัย	3			1.0
7	ผู้บริหารในหน่วยงาน ตอบสนองต่อข้อเสนอแนะด้านความปลอดภัยอย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ	3			1.0
8	ผู้ปฏิบัติงาน สามารถมีส่วนร่วมในการรายงาน และพิจารณาปัญหาด้านความปลอดภัยกับผู้บริหารได้	3			1.0
9	ในหน่วยงานของท่าน ผู้ที่ปฏิบัติงานด้วยความปลอดภัยจะได้รับการยอมรับและความชื่นชมจากผู้บริหาร และเพื่อนร่วมงาน	3			1.0
10	เพื่อนร่วมงานของท่าน ตอบสนองอย่างชัดเจนต่อผู้ที่ไม่ปฏิบัติตามมาตรฐาน/ขั้นตอนการทำงาน/กฎระเบียบด้านความปลอดภัย	3			1.0

11	เพื่อนร่วมงานของท่าน ให้คำแนะนำถึงขั้นตอนการทำงานด้วยความปลอดภัย	3			1.0
12	ท่านมีส่วนร่วมในการเสริมสร้างสุขอนามัยและกิจกรรมความปลอดภัยในหน่วยงาน	3			1.0

ส่วนที่ 4 ข้อมูล/ความคิดเห็นเกี่ยวกับการรับรู้ความปลอดภัยของเพื่อนร่วมงาน					
การรับรู้ความปลอดภัยของเพื่อนร่วมงาน หมายถึง การสื่อสารและแสดงออกทางพฤติกรรมด้านความปลอดภัยต่อเพื่อนร่วมงานในองค์กร ส่งผลให้เกิดการปรับเปลี่ยนแนวคิดและพฤติกรรมในสถานที่ทำงานทั้งด้านบวกและด้านลบ บนพื้นฐานของประสบการณ์ ทักษะ และทักษะของแต่ละบุคคล					
ข้อ	ข้อคำถามในแบบสอบถาม	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			IOC
		เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	
1	ผู้ควบคุมงานของท่าน เปิดให้ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายด้านความปลอดภัย	3			1.0
2	ผู้ควบคุมงานของท่าน กำกับติดตามให้ผู้ปฏิบัติงานปฏิบัติตามกฎระเบียบด้านความปลอดภัย	3			1.0
3	ผู้ควบคุมงานของท่าน ตอบสนองต่อข้อเสนอแนะด้านความปลอดภัย	3			1.0
4	ผู้ควบคุมงานของท่าน ยกย่องชมเชย หรือให้รางวัลเมื่อท่านมีพฤติกรรมความปลอดภัยที่ดี	3			1.0
5	เพื่อนร่วมงานของท่าน ปฏิบัติตามกฎระเบียบด้านความปลอดภัยอย่างเคร่งครัด	3			1.0
6	เพื่อนร่วมงานของท่าน เคารพ และให้ความสำคัญต่อความปลอดภัยของเพื่อนร่วมงาน	3			1.0
7	เพื่อนร่วมงานของท่าน มีส่วนร่วมในการสร้างความเปลี่ยนแปลงให้เกิดความปลอดภัย	3			1.0
8	เพื่อนร่วมงานของท่าน ได้รับการฝึกอบรมความปลอดภัยอย่างเพียงพอ/ครบถ้วน ในภาระหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง	3			1.0

ส่วนที่ 5 ข้อมูล/ความคิดเห็นเกี่ยวกับความรู้ด้านความปลอดภัย					
ความรู้ด้านความปลอดภัย หมายถึง ความจำ ความเข้าใจ การระลึกถึงเรื่องราวต่าง ๆ ที่เคยมีประสบการณ์มาแล้ว ทั้งด้วยตนเอง หรือจากการฝึกฝนอบรม จนทำให้เกิดการตระหนักรู้ด้านความปลอดภัย					
ข้อ	ข้อคำถามในแบบสอบถาม	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			IOC
		เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	
1	ท่านเข้าใจในบทบาทหน้าที่รวมถึงความสำคัญด้านสุขภาพอนามัย และความปลอดภัยของแต่ละหน่วยงาน	3			1.0
2	ท่านรู้และเข้าใจ วิธีปฏิบัติงานด้วยความปลอดภัย ในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย	3			1.0
3	ท่านรู้และเข้าใจ มาตรฐานขั้นตอนการทำงานรวมถึงวิธีใช้งานอุปกรณ์ความปลอดภัยที่เกี่ยวข้อง	3			1.0
4	ท่านรู้และเข้าใจวิธีการรักษา หรือพัฒนาให้สถานที่ทำงานเกิดสุขอนามัยและความปลอดภัย	3			1.0
5	ท่านรู้และเข้าใจ วิธีการควบคุมเพื่อลดความเสี่ยงที่จะเกิดอุบัติเหตุในสถานที่ทำงาน	3			1.0
6	ท่านรู้และเข้าใจว่างานของท่านมีอันตรายแฝงอยู่ ท่านจึงป้องกันอันตรายอย่างเหมาะสม ทุกครั้งที่ปฏิบัติงาน	3			1.0
7	ท่านรู้ว่าจะต้องทำอะไร และรายงานกับใครถ้าพบสิ่งที่ทำให้เกิดอันตรายในสถานที่ทำงาน	3			1.0

ส่วนที่ 6 ข้อมูล/ความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมความปลอดภัย					
พฤติกรรมความปลอดภัย หมายถึง การแสดงออกทั้งภายในและภายนอกเพื่อตอบสนองต่อสิ่งเร้า ผ่านการสื่อสารรูปแบบต่าง ๆ เกี่ยวกับทัศนคติ และการปฏิบัติตนด้านความปลอดภัยของแต่ละบุคคล สามารถสังเกตได้โดยบุคคลอื่นหรือการใช้เครื่องมือ ประกอบด้วย ปัจจัยที่ช่วยโน้มน้าว ปัจจัยที่สนับสนุน และปัจจัยที่ส่งเสริมให้เกิดพฤติกรรมความปลอดภัยขึ้น					
ข้อ	ข้อความคำถามในแบบสอบถาม	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			IOC
		เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	
1	ท่านทบทวนและตระหนักถึงสิ่งที่ทำให้เกิดอันตรายในการทำงาน ก่อน/ขณะ/หลัง ปฏิบัติงาน	3			1.0
2	ท่านปฏิบัติตามกฎระเบียบและขั้นตอนการทำงานด้วยความปลอดภัย ในทุกสถานการณ์	3			1.0
3	ท่านจะไม่ลัดขั้นตอนการทำงานด้วยความปลอดภัย เพียงเพื่อให้งานเสร็จเร็วขึ้น	3			1.0
4	ท่านใช้งานอุปกรณ์ความปลอดภัยครบถ้วนทุกครั้งที่ปฏิบัติงาน	3			1.0
5	อุปกรณ์ที่ท่านใช้ปฏิบัติงาน ผ่านการตรวจสอบและมีสภาพสมบูรณ์	3			1.0
6	ท่านทำให้พื้นที่ปฏิบัติงานเป็นไปด้วยความสะอาดเรียบร้อยอยู่ตลอดเวลา	3			1.0
7	ท่านรายงานปัญหาเกี่ยวกับความปลอดภัยให้กับผู้ควบคุมงานทราบ เมื่อพบปัญหา	3			1.0
8	เมื่อเกิดปัญหาด้านความปลอดภัย ท่านดำเนินการแก้ไข/ควบคุมปัญหาเพื่อให้มั่นใจว่าจะไม่เกิดอุบัติเหตุ	3			1.0
9	ท่านเป็นส่วนหนึ่งในการส่งเสริมความปลอดภัยให้กับเพื่อนร่วมงาน	3			1.0

รายการอ้างอิง



- Adebisi, K. A., Charles-Owaba, O. E., & Waheed, M. A. (2007). Safety performance evaluation models - a review, *Disaster Prevention and Management. An International Journal. UK*, 16(2), 178-187.
- Aksorn, T., & Hadikusumo, B. H. W. (2007). The unsafe acts and the decision-to-err factors of Thai construction workers. *Journal of Construction in Developing Countries*, 12, 1-25.
- B-Safe Management Solutions. (2010). Safety Behavior. Retrieved from <http://www.behavioral-safety.com/b-safe-management-solutions/our-approach/safety-behavior>
- Babette, B. (2015). Behaving safely under pressure: The effects of job demands, resources, and safety climate on employee physical and psychosocial safety behavior. *Journal of Safety Research*, 55, 63-72.
- Bagozzi, R. P., Wong, N., Abe, S., & Bergami, M. (2000). Cultural and situational contingencies and the theory of reasoned action: application to fast food restaurant consumption. *Journal of Consumer Psychology*, 9(2), 97-106.
- Barling, J., Loughlin, C., & Kelloway, E. K. (2002). Development and test of a model linking safety-specific transformational leadership and occupational safety. *Journal of Applied Psychology*, 87(3), 488-496.
- Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of personality and social psychology*, 51(6), 1173.
- Baumgartner, H., & Homburg, C. (1996). Applications of Structural Equation Modeling in Marketing and Consumer Research: a review. *International Journal of Research in Marketing*, 13(2), 139-161.
- Bentler, P. M., & Bonett, D. G. (1980). Significance tests and goodness of fit in the analysis of covariance structures. *Psychological bulletin*, 88(3), 588.
- Bhavana, P., Alex, A., Yashwardhan, P., & Ahmed, J. A. (2019). Impact of safety climate on hazard recognition and safety risk perception. *Safety Science*, 113, 44-53.
- Blair, E. (2003). Culture and leadership: Seven key points for improved safety performance. *Professional Safety*, 48(6), 18-22.

- Boeck, E. D., Mortier, A. V., Jacxsens, L., Dequidt, L., & Vlerick, P. (2017). Towards an extended food safety culture model: Studying the moderating role of burnout and jobstress, the mediating role of food safety knowledge and motivation in the relation between food safety climate and food safety behavior. *Trends in Food Science & Technology*, 62, 202-214.
- Brown, S. P., & Leigh, T. W. (1996). A new look at psychological climate and its relationship to job involvement, effort, and performance. *Journal of applied psychology*, 81(4), 358.
- Brown, W. B., & Moberg, D. J. (1980). *Organization theory and management: A macro approach*. New York: Wiley.
- Browne, M. W., & Cudeck, R. (1993). Alternative Ways of Assessing Model Fit In: Bollen K, Long J, editors. *Testing Structural Equation Models*. Sage; Newbury Park, 136-162.
- Burke, M. J., Salvador, R. O., Smith-Crowe, K., Chan-Serafin, S., Smith, A., & Sonesh, S. (2011). The dread factor: how hazards and safety training influence learning and performance. *Journal of Applied Psychology*, 96(1), 46.
- Byrne, B. M. (2010). *Structural equation modeling with AMOS: basic concepts, applications, and programming (multivariate applications series)*. New York: Taylor & Francis Group.
- Chen, W. T., Merrett, H. C., Huang, Y. H., Lu, S. T., Sun, W. C., & Li, Y. (2019). Exploring the Multilevel Perception of Safety Climate on Taiwanese Construction Sites. *Sustainability*, 11. doi:<https://doi.org/10.3390/su11174596>
- Cheyne, A., Cox, S., & Oliver, A. (1998). Modeling safety climate in the prediction of levels of safety activity. *Work Stress*, 12, 255-271.
- Christian, M. S., Bradley, J. C., Wallace, J., & Burke, M. J. (2009). Workplace safety: a meta-analysis of the roles of person and situation factors. *Journal of Applied Psychology*, 94(5), 1103–1127.
- Cigularov, K. P., Lancaster, P. G., Chen, P. Y., Gittleman, J., & Haile, E. (2013). Measurement equivalence of a safety climate measure among hispanic and white non-hispanic construction workers. *Safety Science*, 54, 58-68.

- Clarke, S., & Ward, K. (2006). The role of leader influence tactics and safety climate in engaging employees' safety participation. *Risk Analysis*, 26(5), 1175–1118.
- Cooper, D. (2001). *Improving Safety Culture: A Practical guide*. John Wiley and Sons Ltd.
- Cooper, M. D., Phillips, R. A. (2004). Exploratory analysis of the safety climate and safety behavior relationship. *Journal of safety research*, 35(5), 497-512.
- Cronbach, L. J. (1951). Coefficient alpha and the internal structure of tests. *psychometrika*, 16(3), 297-334.
- Cronbach, L. J., Hilgard, E. R., & Spalding, W. B. (1963). *Educational psychology* (2 ed.). Harcourt, Brace & World, Inc.
- Dedobbeleer, N., & Béland, F. (1991). A safety climate measure for construction sites. *Journal of safety research*, 22(2), 97-103.
- DeJoy, D. M., Schaffer, B. S., Wilson, M. G., Vandenberg, R. J., & Butts, M. M. (2004). Creating safer workplaces: assessing the determinants and role of safety climate. *Journal of safety research*, 35(1), 81-90.
- Diamantopoulos, A., & Siguaw, J. A. (2000). *Introduction to LISREL: A guide for the uninitiated*. London: SAGE Publications.
- Didla, S., Mearns, K., & Flin, R. (2009). Safety citizenship behaviour: a proactive approach to risk management. *Journal of Risk Research*, 12(3), 475–483.
- Doll, W. J., Xia, W., & Torkzadeh, G. (1994). A confirmatory factor analysis of the end-user computing satisfaction instrument. *MIS Quarterly*, 18(4), 357-369.
- Dompke, U. (2001). *Human behaviour representation – definition, in Research and Technology Organisation (RTO) of NATO*. Retrieved from Neuilly-sur-Seine: RTO:
- Evans, B., Glendon, A. I., & Creed, P. A. (2007). Development and initial validation of an Aviation Safety Climate Scale. *Journal of Safety Research*, 38(6), 675-682.
- Flin, R., Mearns, K., O'Connor, P., & Bryden, R. (2000). Measuring safety climate: identifying the common features. *Safety Science*, 34(1), 177-192.
- Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981). Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. *Journal of marketing research*, 39-50.

- Fugas, C. S., Silva, S. A., & Meliá, J. L. (2012). Another look at safety climate and safety behavior: Deepening the cognitive and social mediator mechanisms. *Accident Analysis & Prevention*, 45, 468-477.
- Ghahramani, A., & Khalkhali, H. R. (2015). Development and validation of a safety climate scale for manufacturing industry. *Safety and health at work*, 6(2), 97-103.
- Gilbert, M., & Cordey-Hayes, M. (1996). Understanding the process of knowledge transfer to achieve successful technological innovation. *Technovation*, 16(6), 301-312.
- Glendon, A. I., & Litherland, D. K. (2001). Safety climate factors, group differences and safety behaviour in road construction. *Safety science*, 39(3), 157-188.
- Griffin, M. A., & Neal, A. (2000). Perceptions of Safety at Work: A Framework for Linking Safety Climate to Safety Performance, Knowledge, and Motivation. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5(3), 347-358.
- Griffin, M. A., & Mathieu, J. E. (1997). Modeling organizational processes across hierarchical levels: climate, leadership, and group process in work groups. *Journal of Organizational Behavior*, 18, 731-744.
- Guastello, S. J. (1992). *Accidents and stress-related health disorders among bus operators: Forecasting with catastrophe theory*. Washington, DC: American Psychological Association.
- Guastello, S. J., & Guastello, D. D. (1988). *The Occupational Hazards Survey: Second edition manual and case report*. Milwaukee, WI: Guastello & Guastello.
- Guldenmund, F. W. (2000). The nature of safety culture: a review of theory and research. *Safety science*, 34(1-3), 215-257.
- Hafeez, M., Rashed, M., Hussain, A., Javed, A., Tunio, M. K., Rusool, M. M., & Maeenuddin. (2021). Effects of Safety Climate on Safety Performance with Moderating Roles of Safety Knowledge: Evidence from Pakistan's Textile Industry. *International Transaction Journal of Engineering, Management, & Applied Sciences & Technologies*, 12(1), 1-10. doi:10.14456/ITJEMAST.2021.17
- Hair, J. F., Black, W.C., Babin, B.J., & Anderson, R.E. (2010). *Multivariate Data Analysis* (Seventh ed.). Prentice Hall, Upper Saddle River, New Jersey.

- Halpin, A. W. (1966). *Theory and Research in Administration*. New York: MacMillian.
- Hayes, B. E., Perander, J., Smecko, T., & Trask, J. (1998). Measuring perceptions of workplace safety: Development and validation of the work safety scale. *Journal of Safety research*, 29(3), 145-161.
- Heidari, M., Farshad, A. A., & Arghami, S. H. (2007). A study on relationship between production link worker's safety attitude and their safe act in of arak metal industry. *Iran Occupational Health*, 4(3), 1-9.
- Heinrich, H. W. (1959). *Industrial Accident Prevention; A Scientific Approach* (4 ed.). New York: McGraw-Hill.
- Heinrich, H. W., Petersen, D., & Roos, N. (1980). *Industrial Accident Prevention: A Safety Management Approach* (3 ed.). New York: McGraw-Hill.
- Hinkle, D. E., William, W., & Stephen, G. J. (1998). *Applied Statistics for the Behavior Sciences* (4 ed.). New York: Houghton Mifflin College Division.
- Hofmann, D. A., & Morgeson, F. P. (1999). Safety-related behavior as a social exchange: The role of perceived organizational support and leader-member exchange. *Journal of applied psychology*, 84(2), 286.
- Hofmann, D. A., & Stetzer, A. (1996). A cross-level investigation of factors influencing unsafe behaviors and accidents. *Personnel Psychology*, 49(2), 307-339.
- Huang, Y. H., Lee, J., McFadden, A. C., Rineer, J., & Robertson, M. M. (2017). Individual employee's perceptions of "Group-level Safety Climate" (supervisor referenced) versus "Organization-level Safety Climate" (top management referenced): Associations with safety outcomes for lone workers. *Accident Analysis and Prevention*, 98, 37-45.
- Huang, Y. H., & Yang, T. R. (2019). Exploring On-Site Safety Knowledge Transfer in the Construction Industry. *Sustainability*, 11(22), 6426.
- James, L. A., & James, L. R. (1989). Integrating work environment perceptions: Explorations into the measurement of meaning. *Journal of Applied Psychology*, 74.
- James, L. R., James, L. A., & Ashe, D. K. (1990). The meaning of organizations: The role of cognition and values. *Organizational climate and culture*, 40, 84.

- James, L. R., & McIntyre, M. D. (1996). Perceptions of organizational climate. *In: Murphy, K. (Ed.), Individual Differences and Behavior in Organizations*, 416-450.
- Jeelani, I., Albert, A., & Gambatese, J. A. (2017). Why do construction hazards remain unrecognized at the work interface? *Journal of Construction Engineering and Management*, 143(5).
- Jiang, L., Yu, G., Li, Y., & Li, F. (2010). Perceived colleagues' safety knowledge/behavior and safety performance: Safety climate as a moderator in a multilevel study. *Accident Analysis & Prevention*, 42(5), 1468-1476.
- Jocelyn, J. J. (2000). Differences in Supervisor and Non-Supervisor Perceptions of Quality Culture and Organizational Climate. *Public Personnel Management*, 29(1), 119-128.
- Johnson, J. V., & Hall, E. M. (1988). Job Strain, Work Place Social Support, and Cardiovascular Disease: A Cross-sectional Study of a Random Sample of the Swedish Working Population. *American Journal of Public Health*, 78(10), 1336-1342.
- Julie, L., Nik, C., & Isabelle, H. (2020). Personality and safety citizenship: the role of safety motivation and safety knowledge. *Heliyon*, 6(1), e03201.
doi:<https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2020.e03201>
- Kao, K.-Y., Spitzmueller, C., Cigularov, K., & Thomas, C. L. (2019). Linking safety knowledge to safety behaviours: a moderated mediation of supervisor and worker safety attitudes. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 28(2), 206-220. doi:<https://doi.org/10.1080/1359432X.2019.1567492>
- Kath, L. M., Marks, K. M., & Ranney, J. (2010). Safety climate dimensions, leader-member exchange, and organizational support as predictors of upward safety communication in a sample of rail industry workers. *Safety Science*, 48(5), 643-650.
- Khan, S. M., & Sharma, D. (2020). Organizational Climate: Review. *UGC Care Journal*, 40(74), 1946-1957.
- Kimmo, V. (2011). A Beginner's Guide to Structural Equation Modeling, Third Edition by Randall E. Schumacker, Richard G. Lomax. *International Statistical Review*, 79(2), 286-287.

- Kines, P., Lappalainen, J., Mikkelsen, K. L., Olsen, E., Pousette, A., Tharaldsen, J., . . . Torner, M. (2011). Nordic Safety Climate Questionnaire (NOSACQ-50): A new tool for diagnosing occupational safety climate. *International Journal of Industrial Ergonomics*, 41(6), 634-646.
- Koo, K. E., Nurulazam, M. A., Rohaida, M. S., Teo, T. G., & Salleh, Z. (2014). Examining the potential of safety knowledge as extension construct for theory of planned behaviour: Explaining safety practices of young adults at engineering laboratories and workshops. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 119(21), 1513-1518.
- Kozlowski, S. W., & Klein, K. J. (2000). *A multilevel approach to theory and research in organizations: contextual, temporal, and emergent processes*. Jossey-Bass, San Francisco.
- Kurtessis, J. N., Eisenberger, R., Ford, M. T., Buffardi, L. C., Stewart, K. A., & Adis, C. S. (2017). Perceived Organizational Support: A Meta-Analytic Evaluation of Organizational Support Theory. *Journal of Management*, 43(6), 1854-1884.
- Li, Y. P., & Mahadevan, A. (2017). study on the impact of organizational climate on employee performance in a Malaysian constancy. *International Journal of Accounting & Business Management*, 5(1), 1-13.
- Lin, J., & Mills, A. (2001). Measuring the occupational health and safety performance of construction companies in Australia. *Facilities*, 19, 131-139.
- Lingard, H., Zhang, R. P., & Oswald, D. (2019). Effect of leadership and communication practices on the safety climate and behavior of construction workgroups. *Engineering, Construction and Architectural Management*, 29(6), 886-906.
doi:<https://doi.org/10.1108/ECAM-01-2018-0015>
- Marquardt, M. J. (2011). *Building the Learning Organization: Mastering the Five Elements for Corporate Learning*. Boston, MA, United Kingdom: John Murray Press.
- Morrison, D. L., Upton, D. M., & Cordery, J. (1997). *Organizational Climate and Skill Utilization*. Paper presented at the the 12th Annual Conference of the Society for Industrial and Organizational Psychology, St. Louis, MI.

- Mosly, I. (2019). Factors influencing safety climate in the construction industry: A review. *International Journal of Construction Engineering and Management*, 8, 105-109.
- Nasab, H. S., Ghofranipour, K. A., Khavanin, A., & Tavakoli, R. (2008). The effect of safety education on promote in petrochemical workers' safe behavior. *European Journal of Scientific Research*, 23(1), 167-176.
- Neal, A., Griffin, M. A., & Hart, P. M. (2000). The impact of organizational climate on safety climate and individual behavior. *Safety Science*, 34, 99-109.
- Nisbett, R. E., Peng, K., Choi, I., & Norenzayan, A. (2001). Culture and systems of thought: holistic versus analytic cognition. *Psychological review*, 108(2), 291.
- Ojanen, K., Seppala, A., & Aaltonen, M. (1988). Measurement methodology for the effects of accident prevention programs. *Scandinavian journal of work, environment and health*, 14(1), 95-96.
- Reber, R. A., & Wallin, J. A. (1984). The effects of training, goal getting, and knowledge of results on safe behavior: A component analysis. *Academy of Management Journal*, 27, 544-560.
- Ruchi, A., & Monica, S. (2017). To Study the Impact of Organizational Climate on Employee Engagement in the Banking Sector with Special Reference to State Bank of India, Indore. *Prestige e-Journal of Management and Research*, 4(1).
- Runyan, C. W., & Runyan, D. K. (1991). How can physicians get kids to wear bicycle helmet? A prototypic challenge in injury prevention. *American Journal of Public Health*, 81, 972-973.
- Schwatka, N. V., & Rosecrance, J. C. (2016). Safety climate and safety behaviors in the construction industry: the importance of co-workers commitment to safety. *Work*, 54(2), 401-413.
- Schwatka, N. V., Sinclair, R. R., Fan, W., Dally, M., Shore, E., Brown, C. E., . . . Newman, L. S. (2021). How does organizational climate motivate employee safe and healthy behavior in small business? A Self Determination Theory perspective. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 62(5), 350-358.
doi:10.1097/JOM.0000000000001839

- Sinclair, R. R., Martin, J. E., & Sears, L. E. (2010). Labor unions and safety climate: Perceived union safety values and retail employee safety outcomes. *Accident Analysis & Prevention*, 42(5), 1477-1487.
- Slocum, J. W., & Hellriegel, D. (2011). *Principles of Organizational Behavior* (13 ed.). Mason, OH: South-Western Cengage Learning.
- Smith-Crowe, K., Burke, M. J., & Landis, R. S. (2003). Organizational climate as a moderator of safety knowledge - safety performance relationships. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 24(7), 861-876.
- Stackhouse, M., & Turner, N. (2019). How Do Organizational Practices Relate to Perceived System Safety Effectiveness ? Perceptions of Safety Climate and Co-Worker Commitment to Safety as Workplace Safety Signals. *Journal of Safety Research*, 70.
- Steers, R. M., & Porter, L. W. (1983). *Motivation and work behavior* (3 ed.). New York: McGraw-Hill.
- Stringer, R. (2002). *Leadership and Organizational Climate*. Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.
- Taylor, T. N., Eeckelaert, L., Starren, A., Scheppingen, A. V., Fox, D., & Bruck, C. (2011). *Occupational Safety and Health culture assessment - A review of main approaches and selected tools*. Publications Office of the European Union; European Agency for Safety and Health at Work.
- Toderi, S., Balducci, C., & Gaggia, A. (2016). Safety-Specific Transformational And Passive Leadership Styles: A Contribution To Their Measurement. *Testing, Psychometrics, Methodology in Applied Psychology*, 23(2), 167-183.
- Utami, H. N. (2019). Improving Safety Behavior in the Workplace. *Advances in Economics, Business and Management Research*, 154, 142-146.
- Van Orden, K. A., Li, Y., Podgorski, C. A., & Conwell, Y. (2015). The association between higher social support and lower depressive symptoms among aging services clients is attenuated at higher levels of functional impairment. *International journal of geriatric psychiatry*, 30(10), 1085-1092.

- Vinodkumar, M. N., & Bhasi, M. (2010). Safety management practices and safety behaviour: Assessing the mediating role of safety knowledge and motivation. *Accident Analysis & Prevention*, 42(6), 2082-2093.
- Voronen, U., & Mattila, M. (2000). The safety climate and its relationship to safety practices, safety of the work environment and occupational accidents in eight wood processing companies. *Accident analysis and prevention*, 32, 761-769.
- Wang, R., Yuan, Y., Liu, Y., Zhang, J., Liu, P., Lu, Y., & Yao, Y. (2019). Using street view data and machine learning to assess how perception of neighborhood safety influences urban residents' mental health. *Health & Place*, 59, 102-186.
doi:<https://doi.org/10.1016/j.healthplace.2019.102186>
- Xia, S. (2010). *Study on behavioral science-based coalmine safety culture construction*. Paper presented at the IEEE International Conference on Emergency Management and Management Sciences.
- Yangok, A. (2016). *Component Structure of Safety Climate in Production Line Workers of Food Manufacturing*. Prince of Songkla University,
- Zare, S., Shabani, N., Sarsangi, V., Babaei Heydarabadi, A., Aminzadeh, R., Parizi, V., & Abbasai, M. A. (2012). Investigation of the safety climate among workers in sirjan GolGohar mining and industrial company. *Journal of Ilam University of Medical Science* 20(4), 204 [In Persian].
- Zohar, D. (1980). Safety climate in industrial organizations: theoretical and applied implications. *Journal of Applied Psychology*, 65, 96-102.
- Zohar, D. (2000). A group-level model of safety climate: testing the effect of group climate on microaccidents in manufacturing jobs. *Journal of applied psychology*, 85(4), 587.
- Zohar, D. (2003). *Safety climate: conceptual and measurement issues*. Washington DC: American Psychological Association.
- Zohar, D. (2011). *Safety climate: conceptual and measurement issues* (2 ed.). Washington DC: American Psychological Association.
- Zohar, D., & Polachek, T. (2014). Discourse-Based Intervention for Modifying Supervisory Communication as Leverage for Safety Climate and Performance

Improvement: A Randomized Field Study. *Journal of applied psychology*, 99(113).

กันยา สุวรรณแสง. (2544). จิตวิทยาทั่วไป (พิมพ์ครั้งที่ 5 ed.). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์อักษรวิทยา.

การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต2(ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ). (2563). การปฏิบัติงานโดยวิธีไม่ดับไฟ (Hotline).

Retrieved from http://peane2.pea.co.th/Web_Bune2/service/Hotline.htm

เขมณัฐ อำนวยวรชัย, & ชีรพจน์ เวศพันธุ์. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศความปลอดภัยกับพฤติกรรม ความเสี่ยงในการทำงานของพนักงานท่าอากาศยานนานาชาติเชียงใหม่. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชีย ฉบับวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี, 3, 99-111.

จตุพล พิสิญญ์ศักดิ์, เมธี พรหมศิลา, & กิ่งกาญจน์ กิตติสุนทรโรภาศ. (2561). ปัจจัยเสริมสร้างความปลอดภัยกับ พฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของแรงงานก่อสร้าง. วิศวกรรมลาดกระบัง, 35(1), 8-15.

จุฬารัตน์ สุนันธรรัตน์. (2541). การรับรู้บรรยากาศองค์การและความเครียดของบุคลากรในโรงพยาบาลตากสิน.

(ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต), มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์,

ชาญชัย อาจิมสมาจาร. (2554). การบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ : ศูนย์สื่อเสริม.

ชื่นฤทัย กาญจนะจิตรรา, ชาย โพธิ์สีดา, กฤตยา อาชวนิจกุล, อุมารณ ภัทรวานิชย์, กุลวิณ ศิริรัตน์มงคล, หทัยรัตน์ เสี่ยงดัง, & สุภรต์ จรัสสิทธิ์. (2550). สุขภาพคนไทย 2550 "หอมกลิ่นลำดวน" เตรียมพร้อมสู่สังคมผู้สูงอายุ. กรุงเทพฯ: อมรินทร์พริ้นติ้งแอนด์พับลิชชิ่ง.

ฐาปณี บุญเกียรติ. (2559). การรับรู้บรรยากาศองค์การที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันขององค์กรและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานต่อองค์กร. (บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต), มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี,

ฐิติพร ชูสง, & ธนิษฐา ศิริรักษ์. (2559). คู่มือการใช้แบบวัดบรรยากาศความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมการทำงานของ *NORDIC* ฉบับภาษาไทย (*NOSACQ-50 THAI*). สงขลา: คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

ดวงกมล ทองอยู่. (2559). การรับรู้ทางสังคมกับความเป็นจริงทางสังคม: ความต่างที่พึงระวัง. วารสารวไลยอลงกรณ์ปริทัศน์ (มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์), 6(1).

ถวิล ธาราโกชน, & ศรัณย์ ดำริสุข. (2545). พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาตน. กรุงเทพมหานคร: อักษรภาพิพัฒนา.

ทรงศักดิ์ มณฑา. (2560). พฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานสายการผลิตในบริษัทบูรณาการรูปจำกัด. (รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต), มหาวิทยาลัยบูรพา,

ทรัพย์สตรี แสนทวีสุข. (2550). พฤติกรรมความปลอดภัยกับสารเคมีของพนักงานในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ จังหวัดชลบุรี. (ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต), จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.,

นงเยาว์ แก้วมรกต. (2542). ผลของการรับรู้บรรยากาศองค์การที่มีต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบุคคลในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล. (ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต), มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์,

บุญชม ศรีสะอาด. (2545). การวิจัยเบื้องต้น. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.

บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์. (2535). ระเบียบวิธีวิจัยทางสังคม. กรุงเทพมหานคร : สามเจริญพานิช.

เบญจมาศ อ้นหนองปลง. (2558). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเกิดอุบัติเหตุของพนักงานขับรถยกในคลังสินค้า: กรณีศึกษา บริษัทโลจิสติกส์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา. (วิทยาศาสตร์ มหาบัณฑิต), มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์,

ประกาศกระทรวงอุตสาหกรรม เรื่อง มาตรฐานระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย: มอก.18000, (2554).

ประสาน หอมพูล, & ทิพวรรณ หอมพูล. (2537). จิตวิทยาทั่วไป: จิตวิทยาธุรกิจ. กรุงเทพฯ: วังอักษร.

ปริญญา สุคตารมณ, & วสุธิตา นุริตมนต์. (2561). ความตระหนักถึงความปลอดภัยในการทำงานส่งผลต่อ พฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัทในเครือโอปอล์ จำกัด. วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ วิทยาลัยสงฆ์นครพนม, 8(3).

ฝ่ายพัฒนาทรัพยากรบุคคล การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค. (2563). อัตรากำลังชุดฮอตไลน์ทั่วประเทศ. Retrieved from <http://intranet.pea.co.th/sites/tht/2019-03-18-07-29-46/2019-03-18-04-58-15/2019-03-18-07-56-02>

พรรณราย ทพยะประภา. (2529). จิตวิทยาอุตสาหกรรม. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.

พรรณราย ทพยะประภา. (2532). จิตวิทยาสำหรับนักบริหาร. กรุงเทพฯ: วีชั่นอาร์ตคอร์ปอเรชั่น.

พรศิริ ไพทอง, & ศศิธร ธนะภพ. (2562). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยของพฤติกรรมองค์กรกับการดำเนินงานด้าน ความปลอดภัยของผู้ป่วย กรณีศึกษาโรงพยาบาลเกษมสมุย. วารสารสาธารณสุข มหาวิทยาลัยบูรพา, 14(1), 81-92.

เพ็ญพรรณ สุขประเสริฐ, พรสวรรค์ ศรีสวัสดิ์, & สราวุธ สุธรรมมาสา. (2561). ผลของแนวทางการลดและป้องกัน อุบัติเหตุจากการทำงานในโรงงานผลิตบ้านสำเร็จรูป. วารสารความปลอดภัยและสุขภาพ, 11(3), 47-62.

รัฐนนท์ ปานสมุทร, สุธาริน สถาปัตตานนท์, & วิโรจน์ รุโจปการ. (2557). ปัจจัยที่ส่งผลต่อบรรยากาศความปลอดภัย ในงานก่อสร้างอาคาร. (วิศวกรรมศาสตร์บัณฑิต), มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์,

วริยา เคนทวย, สุภาวดี หนูทรง, พรชิตา สุวรรณสังข์, ฐานิตา วงศ์สุนทร, ปรัตถกร ภักดีวาปี, จุฑามาศ ตามเพิ่ม, & พสชนัน ศรีโพธิ์ทอง. (2563). ปัจจัยการรับรู้เรื่องความปลอดภัยและพฤติกรรมความปลอดภัยในการ ปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดปทุมธานี. วารสารวิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยปทุมธานี, 1(2), 21-33.

วันชัย มีชาติ. (2544). พฤติกรรมการบริหารองค์การสาธารณสุข. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

วิฑูรย์ สิมะโชคดี, & วีระพงษ์ เฉลิมจิระรัตน์. (2547). วิศวกรรมและการบริหารความปลอดภัย ในโรงงาน. กรุงเทพฯ: สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี ไทย-ญี่ปุ่น.

วิทิต กมลรัตน์. (2552). ศึกษาพฤติกรรมความปลอดภัยในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ บริษัท อิติตยา เบอร์ล่า เคมีคัลส์ (ประเทศไทย) จำกัด (ฟอสเฟต ตีวีชั่น). (วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต), สถาบัน บัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์,

สมใจ ลักษณะ. (2542). การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน. กรุงเทพฯ: สถาบันราชภัฏสวนสุนันทา.

- สมถวิล เมืองพระ. (2537). การศึกษาพฤติกรรมอนามัยของคณงานในระดับปฏิบัติการเรื่องการป้องกันอุบัติเหตุ
เนื่องจากการทำงาน: ศึกษาเฉพาะกรณีอุตสาหกรรมผลิตผลิตภัณฑ์โลหะ เครื่องจักร และอุปกรณ์เขต
อำเภอบางประกง จังหวัดฉะเชิงเทรา. (สังคม สงเคราะห์ศาสตร์มหาบัณฑิต), มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์,
สมพร สุทัศน์ีย์. (2544). มนุษย์สัมพันธ์. กรุงเทพฯ ฯ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สำนักงานประกันสังคม. (2563). สถานการณ์การประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงาน ประเภทกิจการ
ที่มีการประสบอันตรายสูง ปี 2560-2562. Retrieved from
https://www.sso.go.th/wpr/assets/upload/files_storage/sso_th/b3f6c678a16da566be1db10d7e84af46.pdf
- สิทธิชัย ใจขาน, & วราภรณ์ พันธุ์ศิริ. (2562). พฤติกรรมและความรู้ด้านความปลอดภัยในการทำงานของพนักงาน
เก็บขนมูลฝอย กรณีศึกษาเขตเทศบาลนครอุบลราชธานี จังหวัดอุบลราชธานี. วารสารวิทยาศาสตร์และ
เทคโนโลยี มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี, 1, 50-59.
- สุคลทิพย์ สุขขำจัญญ, & จุมพฏ บริราช. (2559). ผลกระทบของบรรยากาศความปลอดภัย ความรู้ความปลอดภัย
การจูงใจความปลอดภัย ที่มีต่อพฤติกรรมความปลอดภัยในอุตสาหกรรมก่อสร้างแทนอุปกรณ์การผลิต
ปิโตรเลียม. วารสารบริหารธุรกิจ เศรษฐศาสตร์และการสื่อสาร, 11(2), 116-128.
- สุดารัตน์ วิชัยรัมย์. (2552). ปัจจัยเสี่ยงที่ก่อให้เกิดอุบัติเหตุจากการปฏิบัติงานของคณงานก่อสร้าง. (วิทยาศาสตร์
มหาบัณฑิต), มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต,
- สุธาทิพย์ รองสวัสดิ์. (2554). ปัจจัยการรับรู้เรื่องความปลอดภัยในการทำงานที่มีผลต่อพฤติกรรมในการทำงาน ของ
พนักงานระดับปฏิบัติการ ประจำการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จ.เชียงใหม่ (บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต),
มหาวิทยาลัยกรุงเทพ,
- สุรัชย์ ตรียศิลาพันธ์. (2552). ปัจจัยที่มีผลต่อการรับรู้การจัดการความปลอดภัยของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม
พลาสติกในจังหวัดนครราชสีมา. (การจัดการมหาบัณฑิต), มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี,
- สุริวัลย์ ใจกล้า. (2557). พฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของพนักงาน บริษัทเอสอีไออินเตอร์คอนเนคส์โปร
ดักส์ (ประเทศไทย) จำกัด. (รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต), มหาวิทยาลัยบูรพา,
- อรอุมา เจริญสุข. (2558). ตัวแปรส่งผ่าน. สารานุกรมศึกษาศาสตร์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิ
โรฒ, 50, 96-104.
- อรุณี ท้าวกล้า. (2558). ผลกระทบของข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้นในระบบการบริหารงานในส่วนงานด้านบริการหลังการ
ขายที่ส่งผลกระทบต่อรายงานผลการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพ การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค. (บริหารธุรกิจ
มหาบัณฑิต), มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต,

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-สกุล	พลกิจ จงวัชรสถิตย์
วัน เดือน ปี เกิด	3 กันยายน 2535
สถานที่เกิด	กาญจนบุรี
ที่อยู่ปัจจุบัน	164/2 ม.16 ต.ตะคร้ำเอน อ.ท่ามะกา จ.กาญจนบุรี

