

ความเชื่อมั่นในระบบความปลอดภัยในการปฏิบัติงานของพนักงาน

บริษัทดูบอยท์ ฟาร์ อีส จำกัด

The confidence in the safety system in the work of employees of

Dubuit Far East Co., Ltd.

รัฐกร ชูสกุล

¹ สาขาการจัดการอุตสาหกรรม คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคาแหง ประเทศไทย

² คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคาแหง ประเทศไทย

Rattakorn Chusakul

Email: Rattakorn1990@gmail.com

¹Industrial Management, Faculty of Business Administration

Ramkhamhaeng University, Thailand

²Faculty of Business Administration, Ramkhamhaeng University, Thailand

*Corresponding author

บทคัดย่อ

งานวิจัยเรื่องความเชื่อมั่นในระบบความปลอดภัยในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ดูบอยท์ ฟาร์ อีส จำกัด มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความเชื่อมั่นในระบบความปลอดภัยในการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัท ดูบอยท์ ฟาร์ อีส จำกัด และเพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับระดับความเชื่อมั่นในระบบความปลอดภัยในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ดูบอยท์ ฟาร์ อีส จำกัด

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้เป็นพนักงานของบริษัท ดูบอยท์ ฟาร์ อีส จำกัด ผู้วิจัยได้กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน กำหนดให้สัดส่วนของลักษณะที่สนใจในประชากร เท่ากับ 0.05 ระดับความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ 5% และระดับความเชื่อมั่น 95%

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคั้งนี้ ประกอบด้วย แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยศึกษามาจากแบบสอบถามที่มีผู้วิจัยไว้แล้ว ได้แก่ แบบสอบถามข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล จำนวน 5 ปัจจัย และแบบสอบถามวัดความเชื่อมั่นในระบบความ

ปลอดภัยในการปฏิบัติงาน จำนวน 3 ข้อ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นเท่ากับ สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การทดสอบค่าที (t-test) และวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA)

ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความเชื่อมั่นในระบบความปลอดภัยในการปฏิบัติของพนักงานใน บริษัท ดุบยูท์ ฟาร์ อีส จำกัด พบว่าพนักงานมีระดับความเชื่อมั่นในระบบความปลอดภัยของบริษัทฯ แจกแจงตามแต่ละปัจจัยได้ดังต่อไปนี้ ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเชื่อมั่นของพนักงานในระดับสูงสุดคือ พนักงานมีความเชื่อมั่นในระบบความปลอดภัยในการปฏิบัติงานต่อปัจจัยด้านนโยบายความปลอดภัย ซึ่งมีระดับความเชื่อมั่นอยู่ในระดับมาก $\bar{X} = 4.0929$ รองลงมาคือพนักงานมีความเชื่อมั่นในระบบความปลอดภัยในการปฏิบัติงานต่อปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในที่ปฏิบัติงาน ซึ่งมีระดับความเชื่อมั่นอยู่ในระดับมาก $\bar{X} = 3.8833$ และปัจจัยที่ส่งผลต่อความเชื่อมั่นของพนักงานในระดับน้อยที่สุดคือ พนักงานมีความเชื่อมั่นในระบบความปลอดภัยในการปฏิบัติงานต่อปัจจัยด้านเครื่องจักร อุปกรณ์ และเครื่องใช้ในที่ทำงาน ซึ่งมีระดับความเชื่อมั่นอยู่ในระดับมาก $\bar{X} = 3.6222$

2. เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับระดับความเชื่อมั่นในระบบความปลอดภัยในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ดุบยูท์ ฟาร์ อีส จำกัด พบว่า สมมติฐานที่ 3 ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันจะมีระดับความเชื่อมั่นในระบบความปลอดภัยในการปฏิบัติงานของพนักงาน และสมมติฐานที่ 4 ตำแหน่งงานที่แตกต่างกันจะมีระดับความเชื่อมั่นในระบบความปลอดภัยในการปฏิบัติงานของพนักงาน ไม่เป็นไปตามสมมติฐานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 แสดงว่าระดับการศึกษาและตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน ไม่ส่งผลต่อผลความเชื่อมั่นในระบบความปลอดภัยในการปฏิบัติงานของพนักงาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าการที่พนักงานตระหนักถึงความปลอดภัยในการทำงานนั้น อาจส่งผลมาจากการจัดอบรมกิจกรรมเพื่อความปลอดภัยอย่างบ่อยครั้งในบริษัทฯ ซึ่งทำให้เกิดความไม่ประมาทขณะปฏิบัติงาน

Abstract

The research on the confidence in the safety system in the work of employees of Dubuit Far East Co., Ltd. Aims to study the factors affecting the confidence in the safety system in the work of employees in Dubuit Far East Co., Lt, and to find the relationship between personal factors and the level of confidence in the operating safety system of Dubuit Far East employees.

The population used in this study were employees of Dubut Far East Co., Ltd. The researcher determined the sample size using the Krejcie and Morgan's ready-made schedule as research methods to qualify the proportion characteristics in populations is equal to an acceptable error of 5% and confidence level at 95%.

The approaches using in this research consisted of a questionnaire created from the studies that has already been researched, i.e., 5 questionnaires on personal factors, and 3 questionnaires to measure the confidence of operating safety system, with coefficient of the confidence. The statistics used in this research are include frequency, percentage, mean (\bar{X}), standard deviation (SD), t-test, and one-way ANOVA.

Study results summarized as follows.

1. To study the factors affecting the confidence in the safety system in the operating of employees in Dubuit Far East Co., Ltd. It was found that the employees' confidence in the Company's safety system can be classified according to each factor as follows, The factors that affect the confidence of employees at the highest levels is Employees have confidence in the safety system in their operations to the safety policy factor. There is a high level of confidence. $\bar{X} = 4.0929$ And then, for the second the confidence of employees in the safety system in their work in relation to the environmental factors in the workplace. There is a high level of confidence. $\bar{X} = 3.8833$ Finally the least factors affecting employee confidence are the confidence of employees in the safety system in their work on the factors of machinery, equipment and appliances in the workplace. There is a high level of confidence. $\bar{X} = 3.6222$

2. To find the correlation between personal factors and the level of the confidence in work safety system of Dubuit Far East Co., Ltd. employees. Found that the 3rd hypothesis state that different educational levels had levels of confidence in the safety system in the operating of employees. The 4th hypothesis, different job positions will have a level of confidence in the safety system in the operating of employees. While both did not meet the statistically significant hypothesis at 0.05.

The results show that different education levels and work positions do not affect employees' confidence in the safety system in operating of employees. This might cause by employees were aware of the safety at work resulted from the frequency of training in safety activities in the company, which resulted on the carelessness while working.

วัตถุประสงค์งานวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความเชื่อมั่นในระบบความปลอดภัยในการปฏิบัติของพนักงานใน บริษัท ดุบยูท ฟาร์ อีส จำกัด
2. เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับระดับความเชื่อมั่นในระบบความปลอดภัยในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ดุบยูท ฟาร์ อีส จำกัด

สมมติฐานงานวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานไว้ดังนี้

1. เพศที่แตกต่างกันจะมีระดับความเชื่อมั่นในระบบความปลอดภัยในการปฏิบัติงานของพนักงานที่แตกต่างกัน
2. อายุที่แตกต่างกันจะมีระดับความเชื่อมั่นในระบบความปลอดภัยในการปฏิบัติงานของพนักงานที่แตกต่างกัน
3. ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันจะมีระดับความเชื่อมั่นในระบบความปลอดภัยในการปฏิบัติงานของพนักงานที่แตกต่างกัน

4. ตำแหน่งงานที่แตกต่างกันจะมีระดับความเชื่อมั่นในระบบความปลอดภัยในการปฏิบัติงานของพนักงานที่แตกต่างกัน
5. อายุงานที่แตกต่างกันจะมีระดับความเชื่อมั่นในระบบความปลอดภัยในการปฏิบัติงานของพนักงานที่แตกต่างกัน

ขอบเขตการวิจัย

ขอบเขตด้านประชากร

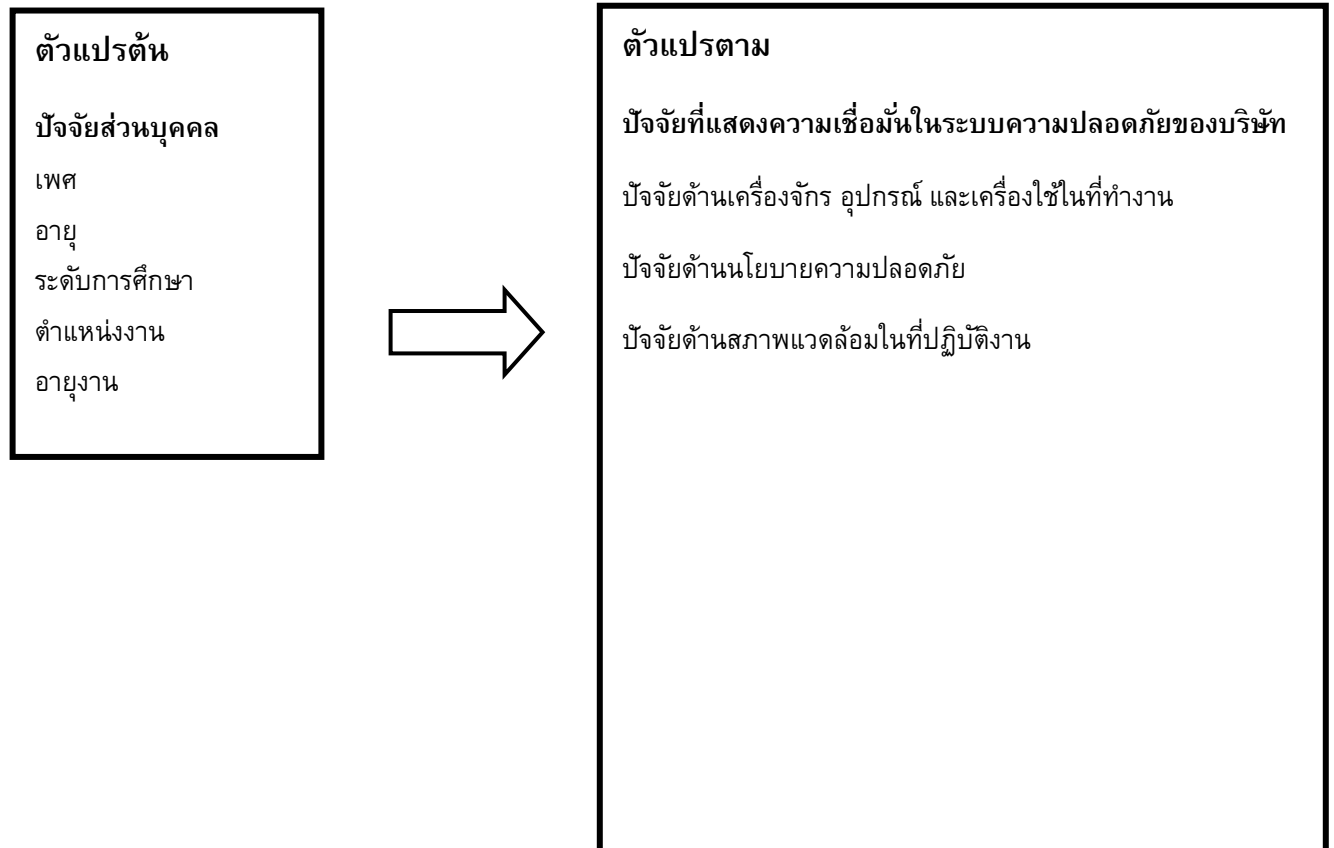
ประชากรพนักงานของบริษัท ดุบุยท์ ฟาร์ อีส จำกัด จำนวน 60 คน

ขอบเขตด้านพื้นที่

ผู้วิจัยใช้พื้นที่ในบริษัท ดุบุยท์ ฟาร์ อีส จำกัด ในเขตพื้นที่จังหวัดปทุมธานี ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้

กรอบแนวคิดของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาหัวข้อวิจัยเรื่อง ความเชื่อมั่นในระบบความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน ของพนักงาน บริษัท ดุบุยท์ ฟาร์ อีส จำกัด โดยได้กำหนดตัวแปรต้นคือปัจจัยส่วนบุคคล คือ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และ อายุงาน ส่วนด้านตัวแปรตามทางผู้วิจัยได้กำหนดตัวแปรตามคือ ปัจจัยที่แสดงความเชื่อมั่นในระบบความปลอดภัยของบริษัท



ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ได้ทราบถึงระดับความเชื่อมั่นในระบบความปลอดภัยในการปฏิบัติงานปัจจัยด้านเครื่องจักร อุปกรณ์ และ เครื่องใช้ในที่ทำงาน ของพนักงาน บริษัท ดูปูยท์ ฟาร์ อีส จำกัด
2. ได้ทราบถึงระดับความเชื่อมั่นในระบบความปลอดภัยในการปฏิบัติงานปัจจัยด้านนโยบายความปลอดภัย ของ พนักงาน บริษัท ดูปูยท์ ฟาร์ อีส จำกัด
3. ได้ทราบถึงระดับความเชื่อมั่นในระบบความปลอดภัยในการปฏิบัติงานปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในที่ปฏิบัติงาน ของพนักงาน บริษัท ดูปูยท์ ฟาร์ อีส จำกัด

ทฤษฎี แนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดเกี่ยวกับความเชื่อมั่น

สวัตต์ ประทุมราช (2531 : 72) กล่าวว่า ความเชื่อมั่นหมายถึง ผลการวัดซ้ำที่มีความคงเส้นคงวาไม่ว่าจะวัดซ้ำกี่ ครั้ง หรือสอบด้วยแบบทดสอบที่คู่ขนานกัน ผลการวัดไม่ ควรจะแตกต่างกัน โดยเฉพาะลำดับที่ของผู้เรียนไม่ควรแตกต่างกัน มากนัก

มัวร์แมน เดสซ์แพนด์ และซอลท์แมน (Moorman, Deshpande & Zaltman, 1992) กล่าวว่า ความเชื่อมั่น หมายถึง ความ เต็มใจที่จะคอยรับรู้ความต้องการของผู้บริโภคด้วยความสนใจ และเต็มใจ โดยมีทางเลือก 2 ประการ คือ ความเชื่อมั่นด้านความ ซื่อสัตย์ และความเชื่อมั่นด้านความสัมพันธ์กับลูกค้า

มอร์แกน และฮันท์ (Morgan & Hunt, 1994) ความเชื่อมั่นสามารถที่จะประเมินได้จากผู้รับบริการ ซึ่งผู้รับบริการแต่ละคนมี โอกาสได้รับความเชื่อมั่นจากพนักงานที่แตกต่างกัน ด้วยความสัมพันธ์ใกล้ชิดกับบุคลิกภาพที่แสดงความจริงใจ นอกจากนี้ ความเชื่อมั่นยังแสดงถึง ความซื่อสัตย์ที่ถูกสร้างขึ้นต่อการปฏิบัติงานในองค์กร อย่างมีคุณธรรมและจริยธรรม ซึ่งก่อให้เกิด ผลลัพธ์ที่ดีต่อทั้งสองฝ่าย ดังนั้น ความเชื่อมั่นจึงเป็นพลังหรืออำนาจอย่างหนึ่งที่สามารถเอาชนะความกังวลใจ และความไม่ แน่นอนได้ ส่งผลให้เกิดความเชื่อมั่น 4 ประการ ดังนี้

1. ความเชื่อมั่นต่อองค์กร
2. ความเชื่อมั่นต่อสินค้าและบริการ
3. ความเชื่อมั่นต่อการเป็นเจ้าของ
4. ความเชื่อมั่นในมนุษยสัมพันธ์

แนวความคิดเกี่ยวกับความเชื่อมั่นด้านความมั่นคง

ความมั่นคงในงาน หมายถึง ความรู้สึกถึงความปลอดภัยในการได้รับความคุ้มครองและมีความเชื่อมั่นในหลักประกันว่าจะ ยังคงสามารถปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรโดยได้รับความตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอที่จะสามารถดำรงชีวิตอยู่ได้โดยไม่เป็นภาระ ของสังคม ได้รับโอกาสในการพัฒนาการทำงาน เพื่อให้สามารถทำงานได้จนถึงเกษียณอายุงาน

นักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึง “ความมั่นคงในงาน” (Job Security) ไว้หลายประการ ดังนี้ ความมั่นคงในงานเป็น องค์ประกอบหนึ่งที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงาน ความมั่นคงในงานนี้ ได้แก่ การได้ทำงานตามหน้าที่อย่างเต็ม

ความสามารถ การได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา (Gilmer, 1966) สำหรับ สเตียร์และพอร์เตอร์ (Steer & Porter, 1983) พบว่า หากพนักงานเห็นว่างานที่ทำอยู่ไม่ได้สร้างความมั่นใจว่าเขาจะถูกให้ออกอย่างเป็นธรรม ก็จะทำให้รู้สึกไม่มั่นคงในการทำงานและขาดความรู้สึกผูกพันกับองค์กร แต่ถ้าเขารู้ว่างานที่ทำมีความมั่นคง ก็จะทำให้รู้สึกว่าได้รับการสนับสนุน เกื้อกูลจากองค์กร ซึ่งเป็นความรู้สึกที่เกิดความปลอดภัยว่าจะมีงานทำ มีรายได้ที่แน่นอน (สายทิพย์ วงศ์สังข์ชะ, 2540) และเป็นหลักประกันว่าตราบเท่าที่ลูกจ้างยังปฏิบัติงานดี มีความประพฤติดี ลูกจ้างคนงานเหล่านั้นจะสามารถยืดงานนั้นๆ เป็นอาชีพ ก้าวหน้าตามโอกาส และสามารถอยู่ได้ตลอดไปจนกว่าจะเกษียณอายุ (ผกาวรรณ แน่นอน, 2541)

ความมั่นคงในงาน คือสิทธิของคนงานที่นายจ้างจะต้องจ้างทำงานอย่างต่อเนื่องจนปลดเกษียณ โดยทั่วไปจะกำหนดไว้ในอนุสัญญาของข้อตกลงของสหภาพแรงงาน ยกเว้นงานประเภทมีสัญญาจ้างเป็นช่วงเวลา (วิทยากร เชียงกุล, 2547)

ความมั่นคงในการทำงานนั้นเป็นความรู้สึกว่าเขาจะได้รับการ ค้ำคอง ป้องกันการออกจากงานและขาดรายได้ไม่ว่าจะเกิดจากมูลเหตุจากการประสบอุบัติเหตุ เจ็บป่วย ไม่มีงานให้ทำอย่างเต็มที่ ให้ออกจากงานอย่างไรเหตุผล และยังรวมถึงความมั่นคงหลังจากออกจากงานด้วย อีกทั้งรวมถึงความต้องการมีเสรีภาพ หรืออิสระในการทำงาน ซึ่งช่วยกระตุ้นให้มีส่วนร่วมในการทำงานอย่างเต็มที่ (ประสมพร ลีอิสสรพงษ์, 2544) นอกจากนี้เรื่องรายได้แล้วการมีอาชีพมั่นคงหรือความมั่นคงในงาน ความก้าวหน้าในอาชีพ และการมีสวัสดิการที่ดี เป็นปัจจัยที่มีความสำคัญต่อปัจจัยที่มีผลต่อการเลือกงานทำและการเปลี่ยนงาน และเป็นความเชื่อที่ว่าการมีตำแหน่งหน้าที่การงานนั้นบอกถึงความมั่นคงและการมีงานทำอย่างต่อเนื่องที่บุคคลมีความคาดหวัง (Ivancevich, Konopaske & Matteson, 2005)

แนวความคิดเกี่ยวกับความเชื่อมั่นด้านความปลอดภัย

ความปลอดภัย หมายถึง สภาพที่คลาดแคล้ว พ้นจากภัย สภาพที่ไม่มีภัยอันตรายใดใดเกิดขึ้น ความปลอดภัยในการปฏิบัติงานจึงหมายถึง การปฏิบัติงานที่ไม่เกิดอันตราย ไม่อยู่ในสภาพความเสี่ยงหรือโอกาสการเกิดอุบัติเหตุ สภาพความเสี่ยงที่บุคคลจะได้รับบาดเจ็บ หรือเสียชีวิต หรือทรัพย์สินจะได้รับความเสียหาย ถูกลดลง และดำรงไว้ในระดับต่ำซึ่งเป็นระดับที่ยอมรับได้ โดยอาศัยกระบวนการระบุอันตราย และการจัดการความเสี่ยงอย่างต่อเนื่อง

แนวคิดเกี่ยวกับความเชื่อมั่นของผู้บริโภค

Parasuraman, Zeithaml & Berry (1985, p. 41-50) กล่าวว่า ความเชื่อมั่นเป็นความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างน่าเชื่อถือและสามารถปฏิบัติงานได้ตรงกับที่ได้สัญญาไว้ในบริการ และผู้ให้บริการจะต้องมีศักยภาพที่บ่งบอกถึงการบริการที่ดี บริการที่ซื่อสัตย์ รวมถึงต้องมีความน่าเชื่อถือควรค่าแก่การไว้วางใจ ซึ่งจะช่วยตอกย้ำให้ผู้ใช้บริการมั่นใจเพิ่มขึ้นไปอีกชั้น อีกทั้งความเชื่อมั่น คือความเต็มใจต่อหุ้นส่วนในการแลกเปลี่ยนคนคนหนึ่งด้วยความเชื่อมั่น โดยผู้บริโภคต้องมีความเชื่อมั่นต่อองค์กรธุรกิจด้วยความสนใจอย่างที่สุด ซึ่งจะพิจารณาจากทางเลือก 2 ประการคือ ความน่าเชื่อถือ และความซื่อสัตย์ (Moorman, Deshpande & Zaltman 1992, p. 314 อ้างใน ธีรพงษ์ เทียงสมพงษ์, 2551, น. 29)

ทั้งนี้ การบริการเป็นตัวชี้วัดที่ชัดเจน และอาจนำมาเปรียบกับข้อตกลงก่อนใช้บริการที่ผู้ให้บริการกำหนดไว้ก่อนหน้านี้นี้ (Morgan & Hunt, 1994, p. 23)

นอกจากนี้ สเตียร์ นำทฤษฎี 5C สร้างความสัมพันธ์เพื่อครองใจลูกค้า ได้แก่ การสื่อสาร (Communication) ความดูแล และการให้ (Caring and Giving) การให้ข้อผูกมัด (Commitment) การให้ความสะดวกสบาย (Comfort) หรือความสอดคล้อง

(Compatibility) การแก้ไขสถานการณ์ความขัดแย้ง (Conflict Resolution) และการให้ความไว้วางใจ (Trust) (Stern, 1997, น. 7 อ้างในวรารัตน์ สันติวงษ์, 2549, น. 18)

แนวคิดเกี่ยวกับด้านความปลอดภัย

Bird & German (1991, p.18 อ้างอิงในนายสุรัชย์ ตริยศิลาพันธ์, 2552) ได้ให้ความหมายความปลอดภัยในการทำงาน หมายถึง เหตุการณ์ที่ไม่พึงปรารถนา อันเป็นผลให้เกิดอันตรายต่อคน เกิดความเสียหายต่อทรัพย์สิน ซึ่งความปลอดภัยนั้น สามารถกระทำได้โดยการป้องกัน และควบคุมการเกิดอุบัติเหตุจากการทำงานให้เกิดน้อยที่สุด

ชวลิต หมิ่นนุช (2540, หน้า 16) กล่าวว่า ความปลอดภัย คือ เหตุการณ์ หรือการกระทำที่ปราศจากอุบัติเหตุอันตราย ปราศจากการเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงาน หรือเหตุการณ์ที่ไม่ก่อให้เกิดความสูญเสียใดๆ ทั้งสิ้นเป็นสิ่งที่ทุกคนต้องการ

พัชรา กาญจนารัตน์ (2544, หน้า 46) ความปลอดภัย หมายถึง สภาพะการปราศจากภัยหรือการพันภัยรวมถึงการปราศจากอันตราย (danger) การบาดเจ็บ (injury) การเสี่ยงภัย (risk) หรือการสูญเสีย (loss) และความปลอดภัยในการทำงานนั้น เป็นการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมาย โดยปราศจากเหตุการณ์ที่ทำให้บาดเจ็บ เจ็บป่วย เสียชีวิต หรือความเสียหายที่อาจจะเกิดขึ้นกับบุคคล หรือทรัพย์สิน

วิจิตรา วิเชียรชม (2545, หน้า 189) ความปลอดภัยในการทำงาน หมายถึง การกระทำหรือสภาพการทำงาน ซึ่งปลอดภัยจากเหตุอันจะทำให้เกิดการประสบอันตราย การเจ็บป่วยอันเนื่องมาจากการทำงานต่อผู้ปฏิบัติงาน หรือความเดือดร้อนเนื่องจากการทำงานหรือเกี่ยวกับงาน

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน (2544, หน้า 6) ได้กล่าวว่า ความปลอดภัยในการทำงาน หมายถึง ภาวะที่ปราศจากอันตรายอันเนื่องมาจากอุบัติเหตุการเจ็บป่วยในการทำงาน รวมถึงปราศโอกาสที่จะก่อให้เกิดอันตรายด้วย ทั้งต่อบุคคล ทรัพย์สิน และสิ่งแวดล้อม และการจัดการความปลอดภัยในการทำงานเป็นการจัดสภาพแวดล้อมต่างๆ ในการทำงานให้มีความปลอดภัยผู้บริหารเป็นผู้ที่มีบทบาทและหน้าที่ในการจัดการและดำเนินการ โดยการจัดวางอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ในการทำงานให้ปลอดภัย หรือแม้แต่ตรวจสอบเครื่องมือให้อยู่ในสภาพพร้อมใช้งานเสมอและใช้งานได้ถูกวิธีและปลอดภัย การอบรมเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงานให้แก่พนักงาน และจัดคู่มือความปลอดภัยในการทำงานเพื่อให้พนักงานปฏิบัติตาม

พระราชบัญญัติ ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (2554, หน้า 6) ได้ให้ความหมายของคำว่า ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายความว่า การกระทำหรือสภาพการทำงานซึ่งปลอดภัยจากเหตุอันจะทำให้เกิดการประสบอันตรายต่อชีวิต ร่างกาย จิตใจ หรือสุขภาพอนามัยอันเนื่องมาจากการทำงาน หรือเกี่ยวกับการทำงาน

วิฑูรย์ สิมะโชคดี และวีรพงษ์ เฉลิมจิระรัตน์ (2556, หน้า 19) กล่าวว่า ความปลอดภัย หมายถึง การปราศจากภัย ซึ่งในทางปฏิบัติเป็นไปได้ที่จะขจัดภัยทุกชนิดให้หมดไปโดยสิ้นเชิง ความปลอดภัยจึงให้รวมถึงการปราศจากอันตรายที่มีโอกาสจะเกิดขึ้นด้วย

สุรพล พยอมแย้ม (2541, หน้า 286) ได้กล่าวว่า ความปลอดภัยในการทำงาน หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานสามารถปฏิบัติงานได้โดยไม่มีอุปสรรคใดๆ ขัดขวาง ซึ่งอุปสรรคนั้นอาจแบ่งได้เป็น 2 ประเภท คืออุปสรรคที่ทราบและคาดการณ์ไว้ล่วงหน้าตามข้อมูลที่มีอยู่ และอุปสรรคที่ไม่คาดคิดและมิได้ควบคุมไว้ก่อนอุปสรรคประเภทหลังนี้เรียกรวมๆ กันว่า “อุบัติเหตุ” จากความหมายของความปลอดภัยในการทำงานที่มีผู้ให้ความหมาย พอสรุปได้ว่า ความปลอดภัยในการทำงาน หมายถึง การ

ทำงานที่ปราศจากอันตรายในขณะที่ทำงาน รวมทั้งโอกาสเสี่ยงที่จะเกิดการบาดเจ็บ พิการ ตาย และเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงาน ซึ่งส่งผลต่อความสูญเสียต่อร่างกาย และทรัพย์สิน

แนวคิดเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน

การปฏิบัติงาน หมายถึง พฤติกรรมที่บุคคลปฏิบัติเพื่อให้ภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายนั้นประสบความสำเร็จ โดยใช้ความรู้และทักษะประสบการณ์ในการทำงานด้วยความตั้งใจ ความเต็มใจของตนต่องานที่ปฏิบัติอยู่ และใช้ความพยายามในการทำงานนั้นให้ประสบความสำเร็จ และได้การสนับสนุนจากองค์กรในรูปของค่าตอบแทน วัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการทำงาน และสิ่งอำนวยความสะดวกในที่ทำงาน สิ่งเหล่านี้จะมีความสัมพันธ์กับโอกาสที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคลด้วย

สำหรับความหมายเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน จากการศึกษาเอกสารปรากฏว่า มีนักวิชาการได้ให้ความหมายเกี่ยวกับการปฏิบัติงานไว้หลายท่าน ดังนี้

พุทธทาสภิกขุ ได้กล่าวถึง การปฏิบัติหน้าที่ต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นอาชีพการงานประเภทใด สรุปได้ว่า หน้าที่หรืออาชีพเป็นสิ่งจำเป็นอย่างหนึ่งในการที่จะเข้าถึงธรรม การที่จะรู้จักโลกหรือสิ่งทั้งหลายทั้งปวงดี ว่าอะไรเป็นอะไร จำต้องมีการทำสิ่งหน้าที่ของตนโดยเฉพาะ เช่น อาชีพให้ลุ่ลวงไปได้ด้วยดีเสียก่อน การที่คนหนึ่งทำหน้าที่โดยตรงของตนโดยไม่มีมลทินต่างพร้อย ย่อมเป็นการเพียงพอที่จะทำให้อุจจกกว่าอะไรเป็นอะไร โดยเฉพาะอย่างยิ่งก็จะรู้จักชีวิตจิตใจตนเองว่าหมายความว่าอย่างไร เป็นสิ่งที่ควรยึดถือหลงเหลือเพียงไร เป็นต้น ถ้าหากว่าไม่ได้ทำอะไรจริงๆ จังๆ ให้ดีที่สุด ให้ถูกต้องตามอุดมคติของอาชีพหรือของหน้าที่นั้นๆ แล้ว มันยังน้อยเกินไปสำหรับที่จะรู้จักตัวเอง รู้จักโลก รู้จักกิเลส รู้จักทุกข์ และรู้จักความดับทุกข์ เป็นต้น

กิติพันธ์ จิรกุล กล่าวว่า การปฏิบัติงานในองค์กรหรือหน่วยงานต่างๆ นอกจากจะมีการแบ่งระดับการปฏิบัติงานแล้วยังต้องมีการแบ่งส่วนงานที่จะต้องปฏิบัติออกเป็นหน่วยงานย่อยๆ ซึ่งมีหัวหน้าหน่วยหรือผู้นำหน่วยเป็นผู้รับผิดชอบงานตามลักษณะหน้าที่ของตนที่แตกต่างกัน ในการปฏิบัติงานที่ต่างชนิด ต่างหน้าที่ ก็เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร หรือหน่วยงานนั้น ซึ่งจะช่วยให้ผู้นำมีความสนใจ มีทักษะ มีความรู้มีทัศนคติและมีบทบาทหน้าที่ของแต่ละคนแตกต่างกันไป

นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์ กล่าวว่า การปฏิบัติงานจำเป็นต้องมีทั้งศาสตร์และศิลป์ ศาสตร์ คือ การศึกษาหาความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ ทักษะ เทคนิควิธีทำงานต่างๆ ศิลป์ คือ การที่จะนำเอาความรู้ หลักการและทฤษฎีมาประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับคน สถานการณ์และสิ่งแวดล้อมตลอดจนขอบเขตจำกัดของทรัพยากรให้เป็นไปตามบทบาทหน้าที่รับผิดชอบของตำแหน่งงานต่างๆ ที่กำหนดขึ้นในหน่วยงาน

ดังนั้นสรุปได้ว่า การปฏิบัติงานหมายถึง ภารกิจหน้าที่ที่ถูกกำหนดขึ้นมาควบคู่กับตำแหน่งทางสังคมในสถาบัน ซึ่งบุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่ดำรงตำแหน่งใดก็ตามต้องปฏิบัติงานให้เป็นไปตามภารกิจหน้าที่ตามที่ได้กำหนดไว้เฉพาะตำแหน่งนั้นๆ และบุคคลที่ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนั้นๆ ต้องนำความรู้ ความสามารถ ทักษะ ประสบการณ์หรือมโนทัศน์ของตนเองที่มีอยู่มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานให้เหมาะสมตามสถานการณ์และสิ่งแวดล้อมอย่างมีศาสตร์ และศิลป์ในบทบาทหน้าที่ดังกล่าว

แนวคิดเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน

Moos and Moos (1986) ได้ศึกษาเรื่องสิ่งแวดล้อมที่มีผลกระทบต่อพฤติกรรมของมนุษย์มาตั้งแต่ปี ค.ศ. 1976 โดยแบ่งมิติสิ่งแวดล้อมในการทำงานออกเป็น 3 มิติ ได้แก่

1. มิติสัมพันธ์ภาพ (Relationship dimension)

2. มิติการพัฒนาบุคลิกภาพ (Personal development dimension)

3 มิติการคงไว้และการเปลี่ยนแปลงระบบงาน (System maintenance and system change dimension)

1. มิติสัมพันธภาพ (Relationship dimension) หมายถึง การรับรู้ในการมีความเกี่ยวข้องในการมีส่วนร่วมและมีความรักใคร่ของคนทำงานโรงงานต่องานความเป็นมิตรและการสนับสนุนในระหว่างเพื่อนร่วมปฏิบัติงานและการที่หน่วยงานให้การสนับสนุนบุคลากรและกระตุ้นให้บุคลากรสนับสนุนซึ่งกันและกันมิตินี้ประกอบด้วย 3 ด้านคือด้านการมีความเกี่ยวข้องในงานด้านความผูกพันระหว่างเพื่อนร่วมงานและด้านการสนับสนุนจากหน่วยงานดังนี้

1.1 ด้านการมีความเกี่ยวข้องในงาน (involvement) หมายถึงการที่บุคลากรรับรู้ว่าคุณค่าของตนเองและเพื่อนร่วมงานมีส่วนร่วมในงานเช่นได้มีส่วนในการเข้าร่วมประชุมได้ร่วมเสนอความคิดหรือปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานและได้แสดงตนยอมเป็นอาสาสมัครหรือยอมปฏิบัติงานล่วงเวลาในหน่วยงาน

1.2 ด้านความผูกพันระหว่างเพื่อนร่วมงาน (peer cohesion) หมายถึงการรับรู้ถึงความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลร่วมงานของคนทำงานและการให้แรงสนับสนุนซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงาน

1.3 ด้านการสนับสนุนจากหัวหน้างาน (supervisor support) หมายถึงการรับรู้ว่าหัวหน้างานให้การส่งเสริมในด้านใดและการยกย่องชมเชยให้กำลังใจบุคลากรประจำการและกระตุ้นให้บุคลากรให้การสนับสนุนต่อเพื่อนร่วมงาน

2. มิติความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (personal growth dimension) หมายถึงการรับรู้ในการจัดการในสภาพแวดล้อมของการทำงานและความก้าวหน้าประกอบด้วย 3 ด้านย่อย ได้แก่ การสนับสนุนความเสรีในการทำงานการมุ่งมั่นในการทำงานและความกดดันในการทำงานมีองค์ประกอบดังนี้

2.1 การสนับสนุนความมีเสรีในการทำงานหมายถึงการรับรู้ว่าคุณค่าหน่วยงานส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรให้มีเสรีในการตัดสินใจหรือปฏิบัติด้วยตนเองทำให้มีโอกาสใช้ความรู้ใช้ทักษะส่วนตัวและทักษะการทำงานที่ทำให้สามารถนำมาพัฒนาการตนเอง แต่สภาพแวดล้อมของการทำงานที่ขาดสนับสนุนความเสรีในการทำงานจะทำให้เกิดความคับข้องใจและอาจทำให้รู้สึกว่าตนเองล้มเหลวในการทำงานและเกิดความเหนื่อยหน่ายได้

2.2 การมุ่งมั่นในการทำงานหมายถึงการรับรู้ในการเข้าใจพร้อมให้ความสำคัญความสำเร็จของงานโดยยึดหลักในการวางแผนที่ดีมีคุณภาพและปฏิบัติงานตามแผนงานที่กำหนดไว้โดยหน่วยงานมีความมุ่งมั่นในการวางแผนขั้นตอนการทำงาน

2.3 ความกดดันในการทำงานหมายถึงการรับรู้ถึงการมีภาระงานที่เร่งรีบที่จะต้องปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์แม้กระทั่งการที่ต้องปฏิบัติหน้าที่ให้ทันตามกำหนดเวลาของหัวหน้างานและตามกำหนดระยะเวลาของงานนั้น ๆ

3. มิติการคงไว้และการเปลี่ยนแปลงระบบงาน (system maintenance and change dimensions) หมายถึงการรับรู้ว่าโครงสร้างของหน่วยงานงานชัดเจนประกอบด้วย 4 ด้านคือด้านความชัดเจนของงานด้านการควบคุมงานด้านการนำนวัตกรรมมาใช้ในงานและด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพมีดังนี้

3.1 ด้านความชัดเจนของงาน (Clarity) หมายถึงการรับรู้ความชัดเจนของการทำงานประจำวันโดยในหน่วยงานมีการประกาศหรือแจ้งให้บุคลากรทราบถึงความคาดหวังของผู้บริหารหรือความคาดหวังของหน่วยงานในการปฏิบัติงานประจำวันและมีการสื่อสารเกี่ยวกับกฎระเบียบต่าง ๆ ภายในหน่วยงานอย่างชัดเจนมีการวางมาตรฐานและแบบแผนในดำเนินงาน

3.2 ด้านการควบคุม (Control) หมายถึงการรับรู้ว่าคุณค่าหน่วยงานมีกฎเกณฑ์หลักการหรือแนวทางในการควบคุมและตรวจสอบการทำงานของคนในองค์กรโดยหัวหน้าเป็นผู้ดูแลให้คนทำงาน ๆ ภายใต้กฎเกณฑ์ระเบียบมาตรฐานที่กำหนดไว้ซึ่ง

ถ้าผู้บริหารหรือหัวหน้าควรให้ความสนใจต่อกฎเกณฑ์หลักการอย่างเคร่งครัดมากกว่าการคำนึงถึงความเป็นบุคลากรเกิดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานดังนั้นการควบคุมงานควรมีการทำงานที่ความเหมาะสม

3.3 ด้านการนำนวัตกรรมมาใช้ในการทำงาน (Innovation) หมายถึงการรับรู้ที่หน่วยงานมีการส่งเสริมการนำนวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้ในหน่วยงานโดยเน้นที่วิธีการแปลกใหม่มีความหลากหลายและมีการเปลี่ยนแปลงมากขึ้น

3.4 ด้านสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ (Physical comfort) หมายถึงการที่หน่วยงานจัดสิ่งแวดล้อมของสถานที่ทำงานได้แก่ แสงสีเสียงหรือธรรมชาติต่าง ๆ ให้เหมาะสมในการดำเนินงานและยังเป็นการให้ความสบายสะดวกในการทำงานเช่นมีอากาศปลอดโปร่งได้สะดวกมีแสงสว่างเหมาะสมไม่มีกลิ่นเสียงที่รบกวนในการปฏิบัติงานอุณหภูมิภายในหน่วยงานเหมาะสมไม่ร้อนหรือเย็นจนเกินไปจะช่วยสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีได้

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สิริพัทธ์ เปรมาษฐ์ (2543) ได้ศึกษาพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานผลิตกระดาษ พบว่า พนักงานที่มีสถานภาพสมรส แตกต่างกัน มีพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ความรู้เกี่ยวกับความปลอดภัยมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 บุคลิกภาพของ พนักงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญในการ ทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

Goldberg และ คณะ (1991 อ้างใน อภิภาภรณ์ อินทพันธ์, 2549, หน้า 28) ศึกษา ความสัมพันธ์ของการรับรู้ถึงภัยอันตรายกับความพร้อมในการเข้าร่วมโปรแกรมความปลอดภัย โดยสำรวจจากพนักงานสายการผลิต จำนวน 396 คน จาก 8 โรงงาน ในประเทศอิสราเอลพบว่า การอบรมด้านการใช้เครื่องมือ อุปกรณ์เฉพาะทางมีผลต่อการเกิดอุบัติเหตุ

Janssebs Brett และ Smith (1995 อ้างใน อภิภาภรณ์ อินทพันธ์, 2549, หน้า 28) ทำการศึกษาพนักงานปฏิบัติการในสหรัฐอเมริกาเกี่ยวกับการจัดการและให้การสนับสนุนในเรื่อง ของความปลอดภัย พบว่า การจัดการและให้การสนับสนุนในเรื่องความปลอดภัยมีความสัมพันธ์กับการรับรู้ความปลอดภัยในการทำงานและพฤติกรรมในการทำงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

Hofmann และ Stetzer (1996 อ้างใน อภิภาภรณ์ อินทพันธ์, 2549, หน้า 28) ทำการศึกษาใน โรงงานอุตสาหกรรมเกี่ยวกับการทำงานที่ปลอดภัยและไม่ปลอดภัยของพนักงาน พบว่า การรับรู้ บรรยากาศความปลอดภัยในงานมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับอัตราการเกิดอุบัติเหตุ พนักงานที่รับรู้ การสนับสนุนความปลอดภัยจากองค์กรน้อย จะมีพฤติกรรมในการปฏิบัติงานที่ไม่ปลอดภัย

Griffin และ Neal (2000 อ้างใน อภิภาภรณ์ อินทพันธ์, 2549, หน้า 29) ศึกษาพนักงาน อุตสาหกรรมผลิตในประเทศออสเตรเลีย พบว่า การบริหารจัดการความปลอดภัยขององค์กร มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับทัศนคติของพนักงานและพฤติกรรมความปลอดภัยในการปฏิบัติงานของพนักงาน

Zohar (2000 อ้างใน อภิภาภรณ์ อินทพันธ์, 2549, หน้า 29) ได้ทำการศึกษาในพนักงาน สายการผลิต 53 กลุ่ม พบว่า บรรยากาศความปลอดภัยในการทำงานจากองค์กรหรือจากหัวหน้างาน มีความสัมพันธ์กับอัตราการบาดเจ็บในการทำงาน โดยกลุ่มพนักงานที่รับรู้บรรยากาศความปลอดภัยในการทำงานมีอัตราการเกิดอุบัติเหตุจากการทำงานต่ำ

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรการวิจัย

ประชากรพนักงานของบริษัท ดูปูยท์ ฟาร์ อีส จำกัด จำนวน 60 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือแบบสอบถาม (Questionnaires) ซึ่งผู้วิจัยได้สร้างขึ้นจากกรอบแนวความคิด ทฤษฎี 2 ปัจจัยของ Herzberg โดยแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 2 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สูงสุด ตำแหน่งงาน และอายุงาน มีลักษณะเป็นข้อคำถามแบบปลายปิด สามารถเลือกตอบได้เพียงข้อเดียว และข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถาม จะนำไปประมวลผลในลักษณะการแจกแจงความถี่ ร้อยละ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความเชื่อมั่นในระบบความปลอดภัยของบริษัท ดูปูยท์ ฟาร์ อีส จำกัด ซึ่งแบบสอบถามมีลักษณะเป็นข้อคำถามแบบปลายปิด สามารถเลือกตอบได้เพียงข้อเดียว โดยประกอบด้วยปัจจัยต่างๆ ดังต่อไปนี้

1. ปัจจัยด้านเครื่องจักร อุปกรณ์ และเครื่องใช้ในที่ทำงาน
2. ปัจจัยด้านนโยบายความปลอดภัย
3. ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในที่ปฏิบัติงาน

ลักษณะแบบสอบถามใช้มาตรวัดแบบ Rating Scale 5 ระดับ ตามมาตรวัดแบบลิเคิร์ต (Likert Rating Scales) กำหนดให้คะแนนความเชื่อมั่นในระบบความปลอดภัยของบริษัท ดูปูยท์ ฟาร์ อีส จำกัด ซึ่งมีเกณฑ์การให้คะแนน 5 ระดับดังนี้

5	หมายถึง	มีความเชื่อมั่นในระดับมากที่สุด
4	หมายถึง	มีความเชื่อมั่นในระดับมาก
3	หมายถึง	มีความเชื่อมั่นในระดับปานกลาง
2	หมายถึง	มีความเชื่อมั่นในระดับน้อย
1	หมายถึง	มีความเชื่อมั่นในระดับน้อยที่สุด

การแปลความหมายของข้อมูล ผู้วิจัยแปลผลความเชื่อมั่นในระบบความปลอดภัยของบริษัทดูบุยท์ ฟาร์ อีส จำกัด ตามแนวคิด Likert Rating Scales ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.21 - 5.00 หมายถึง มีความเชื่อมั่นในระดับมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.41 - 4.20 หมายถึง มีความเชื่อมั่นในระดับมาก

คะแนนเฉลี่ย 2.61 - 3.40 หมายถึง มีความเชื่อมั่นในระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.81 - 2.60 หมายถึง มีความเชื่อมั่นในระดับน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00 - 1.80 หมายถึง มีความเชื่อมั่นในระดับน้อยที่สุด

สรุปผลการวิจัย

จากการศึกษา ความเชื่อมั่นในระบบความปลอดภัยในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทดูบุยท์ ฟาร์ อีส จำกัด โดยมีวัตถุประสงค์ในการศึกษา คือ

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความเชื่อมั่นในระบบความปลอดภัยในการปฏิบัติของพนักงานของพนักงานใน

บริษัท ดูบุยท์ ฟาร์ อีส จำกัด

2. เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับระดับความเชื่อมั่นในระบบความปลอดภัยในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ดูบุยท์ ฟาร์ อีส จำกัด

โดยทำการรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถาม จากพนักงานจำนวน 60 ตัวอย่าง และได้นำผลการตอบแบบสอบถามมารวบรวมตรวจสอบความถูกต้องเรียบร้อย และนำมาวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ โดยใช้สถิติการแจกแจงค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ในการทดสอบสมมติฐาน ซึ่งมีผลการศึกษาที่ได้ตามวัตถุประสงค์ เป็นดังนี้

1. ลักษณะประชากรศาสตร์

จากผลการวิจัย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 70.00 และเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 30.00 ในส่วนของช่วงอายุของกลุ่มประชากร ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่จะอยู่ในช่วงอายุระหว่าง มากกว่า 35 - 45 ปี คิดเป็นร้อยละ 43.30 รองลงมาคือ ช่วงอายุระหว่าง 25 - 35 ปี คิดเป็นร้อยละ 28.30 และช่วงอายุที่มีจำนวนน้อยที่สุดคือต่ำกว่า 25 ปี คิดเป็นร้อยละ 6.70

ในด้านระดับการศึกษาสูงสุด ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่จะมีการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 53.30 รองลงมาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช./หรือต่ำกว่า คิดเป็นร้อยละ 31.70 และระดับการศึกษาที่มีจำนวนน้อยที่สุดคือระดับสูงกว่าปริญญาตรีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 3.30 ในส่วนของระดับของตำแหน่งงานผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่จะปฏิบัติงานอยู่ในระดับปฏิบัติการ คิดเป็นร้อยละ 86.70 รองลงมาคือระดับหัวหน้างานขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 13.30

ในส่วนของช่วงอายุงาน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่คือ ช่วงอายุงาน 11 - 20 ปี คิดเป็นร้อยละ 48.30 รองลงมาคือช่วงอายุงานช่วงอายุงาน 3 - 10 ปี จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 26.70 และจำนวนที่น้อยที่สุดคือช่วงอายุงานต่ำกว่า 3 ปี จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 6.70

2. ความเชื่อมั่นในระบบความปลอดภัยในการปฏิบัติงานของพนักงานของบริษัท ดูบุยท์ ฟาร์ อีส จำกัด

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับความเชื่อมั่นในด้านปัจจัยด้านเครื่องจักร อุปกรณ์ และเครื่องใช้ในที่ทำงานมีระดับความเชื่อมั่นอยู่ในระดับมาก $\bar{X} = 3.6222$ ในด้านปัจจัยด้านนโยบายความปลอดภัยมีระดับความเชื่อมั่นอยู่ในระดับมาก $\bar{X} = 4.0929$ และด้านปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในที่ปฏิบัติงานมีระดับความเชื่อมั่นอยู่ในระดับมาก $\bar{X} = 3.8833$

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัย พบว่า ความเชื่อมั่นในระบบความปลอดภัยในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทดูบุยท์ ฟาร์ อีส จำกัด มากที่สุดเรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ดังต่อไปนี้

อันดับที่ 1 ค่าเฉลี่ยปัจจัยด้านนโยบายความปลอดภัย $\bar{X} = 4.0929$ เมื่อพิจารณารายด้านจะเห็นได้ว่าพนักงานเชื่อว่านโยบายสวมใส่อุปกรณ์ป้องกันส่วนบุคคลขณะปฏิบัติงานจะช่วยให้ท่านสามารถปฏิบัติงานได้อย่างปลอดภัย ซึ่งสอดคล้องกับ Janssebs Brett และ Smith (1995 อ้างใน อาภาภรณ์ อินทนนท์, 2549, หน้า 28) ทำการศึกษาพนักงานปฏิบัติการในสหรัฐอเมริกาเกี่ยวกับการจัดการและให้การสนับสนุนในเรื่อง ของความปลอดภัย พบว่า การจัดการและให้การสนับสนุนในเรื่องความปลอดภัยมีความสัมพันธ์ กับการรับรู้ความปลอดภัยในการทำงานและพฤติกรรมในการทำงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

อันดับที่ 2 ค่าเฉลี่ยปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในที่ปฏิบัติงาน $\bar{X} = 3.8833$ เมื่อพิจารณารายด้านจะเห็นได้ว่าพนักงานคิดว่าการที่บริษัทมีสถานที่เก็บสารเคมีอันตรายหรือสารไวไฟเป็นสัดส่วนเป็นเรื่องดีและปลอดภัยต่อการเกิด อุบัติเหตุ ซึ่งสอดคล้องกับ Zohar (2000 อ้างใน อาภาภรณ์ อินทนนท์, 2549, หน้า 29) ได้ทำการศึกษาในพนักงาน สายการผลิต 53 กลุ่ม พบว่า บรรยากาศความปลอดภัยในการทำงานจากองค์กรหรือจากหัวหน้างาน มีความสัมพันธ์กับอัตราการบาดเจ็บในการทำงาน โดยกลุ่มพนักงานที่รับรู้บรรยากาศความปลอดภัยในการทำงานมีอัตราการเกิดอุบัติเหตุจากการทำงานต่ำ

อันดับที่ 3 ค่าเฉลี่ยปัจจัยด้านเครื่องจักร อุปกรณ์ และเครื่องใช้ในที่ทำงาน $\bar{X} = 3.6222$ เมื่อพิจารณารายด้านจะเห็นได้ว่าพนักงานเชื่อว่านโยบายสวมใส่อุปกรณ์ป้องกันส่วนบุคคลขณะปฏิบัติงานจะช่วยให้ท่านสามารถปฏิบัติงานได้อย่างปลอดภัย ซึ่งสอดคล้องกับ Goldgerg และ คณะ (1991 อ้างใน อาภาภรณ์ อินทนนท์, 2549, หน้า 28) ศึกษา ความสัมพันธ์ของการรับรู้ถึงภัยอันตรายกับความพร้อมในการเข้าร่วมโปรแกรมความปลอดภัย โดยสำรวจจากพนักงานสายการผลิต จำนวน 396 คน จาก 8 โรงงาน ในประเทศอิสราเอลพบว่า การอบรมด้านการใช้เครื่องมือ อุปกรณ์เฉพาะทางมีผลต่อการเกิดอุบัติเหตุ

สมมติฐานที่ 1 เพศที่แตกต่างกันจะมีระดับความเชื่อมั่นในระบบความปลอดภัยในการปฏิบัติงานของพนักงานที่แตกต่างกันไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 พบว่าเพศที่มีระดับความเชื่อมั่นอยู่ในระดับสูงสุดคือ พนักงานเพศชาย ซึ่งมีระดับความเชื่อมั่นอยู่ในระดับมาก $\bar{X} = 3.9104$ และพนักงานเพศหญิงมีระดับความเชื่อมั่นในระดับมาก $\bar{X} = 3.7628$ ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ Lakshmi V.V., Niharika D.A. & Lahari G. (2017) พบว่า เพศต่างกัน เข้าถึงแหล่งขอปึงด้วยแรงจูงใจ มุมมอง เหตุผล และการพิจารณาที่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 อายุที่แตกต่างกันจะมีระดับความเชื่อมั่นในระบบความปลอดภัยในการปฏิบัติงานของพนักงานที่แตกต่างกัน เป็นไปตามสมมติฐานที่มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 พบว่ากลุ่มช่วงอายุที่มีระดับความเชื่อมั่นอยู่ในระดับสูงสุดคือ ช่วงอายุต่ำกว่า 25 ปี ซึ่งมีระดับความเชื่อมั่นอยู่ในระดับมากที่สุด $\bar{X} = 4.8056$ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เพ็ญณฤมล จระะ (2554) ที่พบว่า โดยลักษณะทางประชากรศาสตร์ด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ และรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกซื้อสินค้าประเภทเสื้อผ้าแฟชั่นผ่านทางระบบพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์ใน 5 ด้านแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 3 ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันจะมีระดับความเชื่อมั่นในระบบความปลอดภัยในการปฏิบัติงานของพนักงานที่แตกต่างกัน ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 พบว่า ระดับการศึกษาที่มีระดับความเชื่อมั่นอยู่ในระดับสูงสุดคือ มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช/หรือต่ำกว่า ซึ่งมีระดับความเชื่อมั่นอยู่ในระดับมาก

$\bar{X} = 3.8935$ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปิยะมาภรณ์ ช่วยชูหนู (2559) ที่พบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา และรายได้แตกต่างกันส่งผลต่อการตัดสินใจซื้อสินค้าผ่านทางสังคมออนไลน์ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 4 ตำแหน่งงานที่แตกต่างกันจะมีระดับความเชื่อมั่นในระบบความปลอดภัยในการปฏิบัติงานของพนักงานที่แตกต่างกัน ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 พบว่าตำแหน่งงานที่มีระดับความเชื่อมั่นอยู่ในระดับมากที่สุดคือ ระดับปฏิบัติการ ซึ่งมีระดับความเชื่อมั่นอยู่ในระดับมาก $\bar{X} = 4.0129$ ซึ่งไม่สอดคล้องกับ Steers (1977 อ้างถึงใน สุทธิพร จิตต์เที่ยง, 2554: 22) ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร หมายถึง การที่เป้าหมายขององค์กรและของบุคคล สามารถรวมไปในทิศทางเดียวกันได้

สมมติฐานที่ 5 อายุงานที่แตกต่างกันจะมีระดับความเชื่อมั่นในระบบความปลอดภัยในการปฏิบัติงานของพนักงานที่แตกต่างกัน เป็นไปตามสมมติฐานที่มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 พบว่าช่วงอายุงานที่มีระดับความเชื่อมั่นอยู่ในระดับสูงที่สุดคือ ช่วงอายุงาน 3 – 10 ปี ซึ่งมีระดับความเชื่อมั่นอยู่ในระดับมาก $\bar{X} = 3.8621$ ซึ่งไม่สอดคล้องกับ สัญชัย อุปะเตีย (2553) ที่มีผลการศึกษาพบว่า เพศ อายุ และระดับรายได้มีผลต่อการตัดสินใจใช้บริการไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษาวิจัยที่ส่งผลต่อความเชื่อมั่นในระบบความปลอดภัยในการปฏิบัติของพนักงานใน บริษัท ดูนุย์ท์ ฟาร์ อีส จำกัด พบว่า พนักงานมีความเชื่อมั่นในระบบความปลอดภัยในการปฏิบัติงานต่อบัณฑิตานนโยบายความปลอดภัย บัณฑิตานสภาพแวดล้อมในที่ปฏิบัติงาน และบัณฑิตานเครื่องจักร อุปกรณ์ และเครื่องใช้ในที่ทำงาน ในระดับมาก ผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะดังนี้

1. บัณฑิตานนโยบายความปลอดภัย บริษัทฯ ควรส่งเสริมด้านนโยบายด้านความปลอดภัยของบริษัทฯ ที่มีอยู่เพิ่มเติมเพื่อให้พนักงาน ตระหนักถึงความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน กฎ ระเบียบด้านความปลอดภัย ในบริษัท เพราะสิ่งนี้จะทำให้พนักงานทำงานได้อย่างปลอดภัย ราบรื่น ปราศจากอุบัติเหตุในการทำงาน ส่งผลให้การดำเนินงานของบริษัทฯ ไม่ติดขัด สามารถดำเนินไปได้อย่างราบรื่น ซึ่งถือว่าเป็นผลดี

2. บัณฑิตานสภาพแวดล้อมในที่ปฏิบัติงาน บริษัทฯ ควรพิจารณาปรับปรุง บำรุงรักษา โครงสร้างพื้นผิวอาคารในพื้นที่ปฏิบัติงานให้สมบูรณ์และปลอดภัยอยู่เสมอ ทั้งนี้รวมไปถึงการจัดวางเลย์เอาต์ของเครื่องจักรต่างๆ ต้องอยู่ในทิศทางที่ปลอดภัย

3. บัณฑิตานเครื่องจักร อุปกรณ์ และเครื่องใช้ในที่ทำงาน บริษัทฯ ควรจัดให้มีการติดป้ายที่สามารถระบุวันที่ในการซ่อมบำรุง เครื่องจักร หรืออุปกรณ์ต่างๆ ที่ใช้ในบริษัท เพื่อให้สามารถซ่อมบำรุงรักษา คงสภาพเครื่องจักร อุปกรณ์ให้สามารถพร้อมใช้งาน และไม่เป็นอันตรายต่อผู้ปฏิบัติงานอยู่เสมอ หรืออาจจัดให้มีการเปลี่ยนโต๊ะ เก้าอี้ บันไดอลูมิเนียมที่ชำรุด เสื่อมสภาพทุกๆ 5 ปี เป็นต้น

ตารางที่ 1 ตารางแสดงจำนวนค่าร้อยละปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานในบริษัท

ข้อมูลส่วนบุคคล	ระดับของตัวแปร	จำนวนพนักงาน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ	ชาย	42	70.0
	หญิง	18	30.0
2. ช่วงอายุ	ต่ำกว่า 25 ปี	4	6.7
	25 – 35 ปี	17	28.3
	มากกว่า 35 - 45 ปี	26	43.3
	มากกว่า 45 ปีขึ้นไป	13	21.7
3. ระดับการศึกษาสูงสุด	มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช/หรือต่ำกว่า	19	31.7
	อนุปริญญา/ปวส	7	11.7
	ปริญญาตรี	32	53.3
	สูงกว่าปริญญาตรีขึ้นไป	2	3.3
4. ตำแหน่งงาน	ระดับปฏิบัติการ	52	86.7
	ระดับหัวหน้างานขึ้นไป	8	13.3
5. ช่วงอายุงาน	ต่ำกว่า 3 ปี	4	6.7
	3 – 10 ปี	16	26.7
	11 – 20 ปี	29	48.3
	21 ปี ขึ้นไป	11	18.3

ตารางที่ 2 ผลการศึกษาปัจจัยที่แสดงความเชื่อมั่นในระบบความปลอดภัยในการปฏิบัติงานของพนักงานของบริษัทต่อปัจจัยด้านต่าง ๆ

สถิติเชิงพรรณนา				
ปัจจัยด้านเครื่องจักร อุปกรณ์ และเครื่องใช้ในที่ทำงาน	N	\bar{X}	SD	ความหมาย
6. ท่านเชื่อว่าเครื่องจักร อุปกรณ์ เครื่องใช้สำนักงานที่ท่านใช้งานอยู่เป็นประจำมีการชำรุด เพียงเล็กน้อย แต่ยังสามารถใช้งานได้อย่างปลอดภัย	60	3.3000	.97945	มีความเชื่อมั่นในระดับปานกลาง
7. ท่านเชื่อว่าเครื่องจักร อุปกรณ์ เครื่องใช้สำนักงานที่ท่านใช้งานมีฝาครอบป้องกันอันตรายสามารถป้องกันอุบัติเหตุได้	60	3.9167	.80867	มีความเชื่อมั่นในระดับมาก
8. ท่านเชื่อว่าเครื่องจักร อุปกรณ์ เครื่องใช้สำนักงานที่ท่านใช้งานมีการซ่อมบำรุงรักษาให้อยู่ในสภาพสมบูรณ์อยู่เป็นประจำ	60	3.6500	.93564	มีความเชื่อมั่นในระดับมาก
เฉลี่ย	60	3.6222	.090792	มีความเชื่อมั่นในระดับมาก

สถิติเชิงพรรณนา				
ปัจจัยด้านนโยบายความปลอดภัย	N	\bar{X}	SD	ความหมาย
9. ท่านเชื่อมั่นว่านโยบายด้านความปลอดภัยของบริษัทที่มีอยู่ สามารถช่วยส่งเสริมให้พนักงานปฏิบัติตามกฎระเบียบด้านความปลอดภัย ในหน่วยงานของท่านได้	60	3.6500	.95358	มีความเชื่อมั่นในระดับมาก
10. ท่านคิดว่าท่านสามารถตอบสนองนโยบายด้านความปลอดภัย ของบริษัทได้อย่างเต็มที่	60	4.1667	.78474	มีความเชื่อมั่นในระดับมาก
11. ท่านเชื่อว่านโยบายสวมใส่อุปกรณ์ป้องกันส่วนบุคคลขณะปฏิบัติงานจะช่วยให้ท่านสามารถปฏิบัติงานได้อย่างปลอดภัย	60	4.2167	.78312	มีความเชื่อมั่นในระดับมากที่สุด
12. ท่านเชื่อว่าการจัดกิจกรรมส่งเสริมด้านความปลอดภัยของบริษัทสามารถช่วยให้พนักงานมีความปลอดภัย ในการปฏิบัติงานได้	60	4.1833	.87317	มีความเชื่อมั่นในระดับมาก
13. ท่านเชื่อว่าหลังจากเข้าร่วมกิจกรรมเพื่อส่งเสริมความปลอดภัยในการทำงานส่งผลให้สภาพการทำงานปลอดภัยมากขึ้น	60	4.2000	.73184	มีความเชื่อมั่นในระดับมาก
14. ท่านคิดว่าการใช้บริษัทที่มีการจัดอบรมการใช้สัญญาณมือในการใช้งานรถยกโฟล์คลิฟท์ หรือเครนขนส่งสิ่งของสามารถช่วยให้ท่านปฏิบัติงานได้อย่างปลอดภัย	60	4.0333	.90135	มีความเชื่อมั่นในระดับมาก
15. ท่านคิดว่าเครื่องหมายป้ายบังคับ ,ป้ายห้าม ,ป้ายเตือน สามารถช่วยให้ท่านตระหนักได้ถึงถึงการปฏิบัติงานที่ปลอดภัย	60	4.2000	.77678	มีความเชื่อมั่นในระดับมาก
เฉลี่ย	60	4.0929	.65377	มีความเชื่อมั่นในระดับมาก

สถิติเชิงพรรณนา				
ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในที่ปฏิบัติงาน	N	\bar{X}	SD	ความหมาย
16. ท่านเชื่อว่าระบบระบบเพลิงไหม้ในสถานที่ปฏิบัติงานสามารถใช้งานได้มีประสิทธิภาพ	60	3.9167	.84956	มีความเชื่อมั่นในระดับมาก
17. ท่านคิดว่าสภาพแวดล้อม พื้นผิว ตัวอาคารที่ท่านปฏิบัติงานอยู่ในสภาพปลอดภัยไม่ชำรุดบกพร่อง	60	3.6000	.86749	มีความเชื่อมั่นในระดับมาก
18. ท่านคิดว่าแสงสว่างในที่ปฏิบัติงานเพียงพอต่อการปฏิบัติงานได้อย่างปลอดภัย	60	3.8500	.84020	มีความเชื่อมั่นในระดับมาก

19. ท่านเชื่อว่าการตีเส้นแบ่งทางเดินรถยกฟอล์คคลิฟท์หรือบริเวณขนส่งสินค้าอย่างชัดเจนสามารถช่วยให้ท่านทำงานได้อย่างปลอดภัย	60	3.8667	.99943	มีความเชื่อมั่นในระดับมาก
20. ท่านเชื่อว่าการอุปกรณ์กักเก็บก๊าซต่างๆในที่ปฏิบัติงานมีมาตรวัดแรงดันบอกชัดเจนจะช่วยให้ท่านปฏิบัติงานได้อย่างปลอดภัย	60	3.9500	.94645	มีความเชื่อมั่นในระดับมาก
21. ท่านคิดว่าการที่บริษัทมีสถานที่เก็บสารเคมีอันตรายหรือสารไวไฟเป็นส่วนเป็นเรื่องดีและปลอดภัยต่อการเกิดอุบัติเหตุ	60	4.1167	.84556	มีความเชื่อมั่นในระดับมาก
เฉลี่ย	60	3.8833	.70531	มีความเชื่อมั่นในระดับมาก

เอกสารอ้างอิง

มานัส ธรรมากาย, เกสร เก่งการช่าง และอาคม บุญศิริวัฒน์. การงานอาชีพและเทคโนโลยี งานช่าง .

กรุงเทพฯ : วัฒนาพานิช, 2549. (วันที่สืบค้น 31 สิงหาคม 2564)

สวัสดิ์ ประทุมราช. (2531). แนวคิดเชิงทฤษฎีการวิจัยและประเมินผล.

กรุงเทพฯ : ม.ป.พ. กุลธนิดา ผลเวช. (2556).

Moorman, C., Deshpande, R., & Zaltman, G. (1992). Relationships between Providers and user of Market Research. *Journal of Marketing*, 29(3), 314-329.

Morgan. & Hunt. (1994). The Commitment - Trust Theory of Relationship Marketing. *Journal of Marketing*, 58 (July), 20-30.

Gilmer, V. Haller B. et al. (1966). *Industrial Psychology*. New York : McGraw-Hill.

Steers, R.M. and L.W. Porter. 1983. *Motivation and Work Behavior*. 5th ed. NewYork : McGraw – Hill

สายทิพย์ วงศ์สังข์ฮะ. (2540). ความมั่นคงในการทำงานของลูกจ้างห้างสรรพสินค้าในเขต กรุงเทพมหานคร : กรณีศึกษาพนักงานขาย. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ.

วิทยากร เชียงกูร. (2547). อธิบายศัพท์การบริหารจัดการสมัยใหม่. พิมพ์ครั้งที่ 1.

กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์สายธาร.

John M.Ivancevich, Robert Konopaske & Michael T.Matteson. (2005).

Organizational behavior and management (7th ed.). New York: McGraw-Hill.

Parasuraman, A., Zeithaml, V. A., & Berry, L. L. (1985). A Conceptual Model of services Quality and Its Implications for Future Research. *Journal of Marketing*, 49(4), 41-50.

ธีรพงษ์ เทียงสมพงษ์. (2551). โมเดลเชิงสาเหตุของความจงรักภักดีต่อการใช้บริการสถานีบริการน้ำมันของลูกค้าในกรุงเทพมหานคร. (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการตลาด). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, กรุงเทพฯ.

วรารัตน์ สันติวงษ์. (2549). ปัจจัยที่มีผลต่อความจงรักภักดีของลูกค้าธนาคารต่อการใช้บริการ E-Banking.

(วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการตลาด). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.

- Morgan, & Hunt. (1994). The Commitment - Trust Theory of Relationship Marketing.
Journal of Marketing, 58 (July), 20-30.
- Kristof, W. (1974, December). "Estimation of reliability and True Score Variance from a Split
of a Test into Three Arbitrary Parts," Psychometrika. 39 : 491 – 499.
- บุญเชิด ภิญโญอนันตพงษ์. (2521). การวัดประเมินผลการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ :
ภาควิชาพื้นฐานทางการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- บุญเชิด ภิญโญอนันตพงษ์. (2537). การประมาณค่าความเชื่อมั่นของแบบทดสอบที่แบ่งส่วนย่อยตามแบบจำลอง
คะแนนจริงสัมพัทธ์. ปรินูญานิพนธ์ กศ.ด. (การทดสอบและการวัดผลการศึกษา).
- บุญเชิด ภิญโญอนันตพงษ์. (2540). ความเชื่อมั่น : สัมประสิทธิ์ θ และมาตรวัดองค์ประกอบ.
กรุงเทพฯ : ภาควิชาวัดผลและวิจัยการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- Cunningham, G.K. (1986). Education and Psychological Measurement Macmillan Publishing.
- Cronbach, L.J.N. Schonemann, and D. McKie. (1965). "Alpha Coefficients for Stratified
Parallel Test," Educational and Psychological Measurement. 25(2) : 291 – 312
- Armor, D. J. (1974). "The reliability and factor scaling," Sociological methodology. 17-50.
- สุรัชย์ ตรีศิลานันท์ (2552) ปัจจัยที่มีผลต่อการรับรู้การจัดความปลอดภัยของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมพลาสติกใน
จังหวัดนครราชสีมา, การจัดการมหัศจรรย์ สาขาเทคโนโลยีการจัดการ : มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี
- ชวลิต หมิ่นนุช. (2540). ปัญหาสิ่งแวดล้อมในไทย แนวทางแก้ไขระดับนโยบาย. วารสารกฎหมายจุฬา
- พัชรา กาญจนารัญญ์. (2544). อาชีวนามัย. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- วิจิตรา วิเชียรชม. (2545). รวมกฎหมายแรงงาน. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- พระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน 2554. (2554, 17 มกราคม).
ราชกิจจานุเบกษา. หน้า 1-4.
- สุรพล พยอมแย้ม. (2541). จิตวิทยาอุตสาหกรรม. กรุงเทพฯ: โครงการส่งเสริมการผลิตตราและ
เอกสารการสอน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- Forehand, G. A., & Gilmer, V. H. (1964). Environmental variation in studies of organizational behavior.
Psychological Bulletin, 62(6), 361-382.

Moos, R. H., & Moos, R. S. (1986). Family environment scale manual (2nd ed.).

Palo Alto, CA: Consulting Psychologists.

สิริพัชร เปรมัชฌีธร. (2543). ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพ ความรู้ การเปิดรับสื่อและพฤติกรรม ความปลอดภัยในการทำงาน ของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานผลิตกระดาษ. ปรินญาณิพนธ์ วท.ม. (จิตวิทยาอุตสาหกรรม). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

อาภาภรณ์ อินทนนท์. (2549). ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพการปรับตัวเพื่อสู่ความเป็นเลิศ ความเหนื่อยหน่ายในงาน กับพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์. การค้นคว้าแบบอิสระ (วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต (สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ)) มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

Lakshmi V.V., Niharika D.A. & Lahari G. (2017). Impact of Gender on Consumer Purchasing Behaviour.

IOSR Journal of Business and Management, 19(8), 33-36.

เพ็ญนฤมล จระะ. (2554). ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกซื้อสินค้าประเภทเสื้อผ้าแฟชั่นของผู้บริโภคกลุ่มวัยรุ่นผ่านทางระบบพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์(E-Commerce) ในเขตกรุงเทพมหานคร. (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต สาขาวิชาธุรกิจระหว่างประเทศ). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, ปทุมธานี

ปิยมาภรณ์ ช่วยชูหนู. (2559). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจซื้อสินค้าผ่านทางสังคมออนไลน์.

ค้นคว้าอิสระหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ศุสิทธิ์ จิตต์เที่ยง. (2554). ความพึงพอใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

บริษัท กสท โทรคมนาคม จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกริก.

สัญญาชัย อุปะเต็ย. (2553). ปัจจัยด้านการรับรู้เกี่ยวกับระบบพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์ ที่ส่งผลต่อการตัดสินใจใช้บริการชำระเงินผ่านอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ ของผู้ใช้บริการในเขตพื้นที่ กรุงเทพมหานคร ปรินญาณิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.