



ใบรับรองวิทยานิพนธ์
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต (จิตวิทยาอุตสาหกรรม)

ปริญญา

จิตวิทยาอุตสาหกรรม

จิตวิทยา

สาขา

ภาควิชา

เรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อวัฒนธรรมความปลอดภัยในงานก่อสร้าง

Factors Affecting on Construction Safety Culture

นามผู้วิจัย นางสาวปวีณา กวีกิจธรรมกุล

ได้พิจารณาเห็นชอบโดย

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ปนัดดา ชำนาญสุข, ประ.ด.)

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

(อาจารย์กรรณิกา คำดี, Ph.D.)

หัวหน้าภาควิชา

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ทิพย์วัลย์ สุรินยา, Ph.D.)

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์รับรองแล้ว

(รองศาสตราจารย์กัญจนา วีระกุล, D.Agr.)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

วันที่ เดือน พ.ศ.

สืบศิริ มทาวินยาสัยเกษตรศาสตร์

วิทยานิพนธ์

เรื่อง

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อวัฒนธรรมความปลอดภัยในงานก่อสร้าง

Factors Affecting on Construction Safety Culture

โดย

นางสาวปวีณา กวีกิจธรรมกุล

เสนอ

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

เพื่อขอความสมบูรณ์แห่งปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (จิตวิทยาอุตสาหกรรม)

พ.ศ. 2553

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ปีณา กวีกิจกรรมกุล 2553: ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อวัฒนธรรมความปลอดภัย
ในงานก่อสร้าง ปรินญาวิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต (จิตวิทยาอุตสาหกรรม)
สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม ภาควิชาจิตวิทยา อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก:
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ปณิดา ชำนาญสุข, ประ.ศ. 181 หน้า

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาภาวะผู้นำความปลอดภัย ระดับการรับรู้ความเสี่ยง และระดับวัฒนธรรมความปลอดภัยของคณาจารย์ 2) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำความปลอดภัย การรับรู้ความเสี่ยง กับวัฒนธรรมความปลอดภัยของคณาจารย์ 3) ศึกษาอำนาจการพยากรณ์วัฒนธรรมความปลอดภัยจากตัวแปรภาวะผู้นำความปลอดภัยในมิติการสอนงานด้านความปลอดภัย มิติการเอาใจใส่ด้านความปลอดภัย มิติการควบคุมด้านความปลอดภัย และการรับรู้ความเสี่ยงในมิติการรับรู้โอกาสในการเกิดอุบัติเหตุ มิติการรับรู้ความรุนแรงจากการเกิดอุบัติเหตุ และมิติการรับรู้ประโยชน์และอุปสรรคจากการทำตามวิธีป้องกันการเกิดอุบัติเหตุ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ คณาจารย์ในบริษัทรับเหมาก่อสร้างแห่งหนึ่งในจังหวัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 169 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบวัดที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ประกอบด้วยแบบสำรวจข้อมูลประชากร แบบวัดภาวะผู้นำความปลอดภัย แบบวัดการรับรู้ความเสี่ยง และแบบวัดวัฒนธรรมความปลอดภัย วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ กำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการศึกษาวิจัยพบว่า 1) หัวหน้างานมีภาวะผู้นำความปลอดภัยในระดับสูง คณาจารย์มีการรับรู้ความเสี่ยงในระดับปานกลาง และรับรู้วัฒนธรรมความปลอดภัยในระดับสูง 2) ภาวะผู้นำความปลอดภัยและการรับรู้ความเสี่ยงมีความสัมพันธ์ทางบวกกับวัฒนธรรมความปลอดภัย 3) ภาวะผู้นำความปลอดภัยในมิติการเอาใจใส่ด้านความปลอดภัย มิติการควบคุมด้านความปลอดภัย และการรับรู้ความเสี่ยงในมิติการรับรู้โอกาสในการเกิดอุบัติเหตุ สามารถร่วมกันพยากรณ์วัฒนธรรมความปลอดภัยของคณาจารย์ได้ร้อยละ 35.1 โดยภาวะผู้นำความปลอดภัยในมิติการควบคุมด้านความปลอดภัยเป็นตัวแปรที่สามารถพยากรณ์วัฒนธรรมความปลอดภัยของคณาจารย์ได้ดีที่สุด

ลายมือชื่อผู้วิจัย

ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

Paweena Kaweejithummakul 2010: Factors Affecting on Construction Safety Culture.
Master of Science (Industrial Psychology), Major Field: Industrial Psychology,
Department of Psychology. Thesis Advisor: Assistant Professor Panatda Chumnansook,
Ph.D. 181 pages.

The objectives of this research were to study: 1) the level of safety leadership, risk perception and safety culture of construction workers; 2) the relationship between safety leadership, risk perception and safety culture of construction workers; 3) predictors of safety culture of construction workers by the dimensions of safety leadership (safety coaching, safety caring and safety controlling) and risk perception (perceived susceptibility, perceived severity and perceived benefits and barriers). Research subjects were 169 workers in a construction contractor company in Bangkok. The data were collected as a part of a personal data, safety leadership, risk perception and safety culture questionnaires. Using statistical package in data analysis and set the statistically significant at the 95% level.

The results showed that: 1) construction workers perceived high level of safety leadership and perceived moderate level of risk perception and perceived high level of safety culture; 2) safety leadership had significantly positive relationship with safety culture and risk perception had significant positive relationships with safety culture; 3) safety caring, safety controlling and perceived susceptibility could significantly predict 35.1% of safety culture. Safety controlling: dimension of safety leadership was the best predictor.

Student's signature

Thesis Advisor's signature

กิตติกรรมประกาศ

ผู้วิจัยมีแรงบันดาลใจในการทำวิทยานิพนธ์เล่มนี้จากภาพบนปกแคตตาล็อกสินค้าของบริษัทจำหน่ายอุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยส่วนบุคคลแห่งหนึ่งได้ส่งมาให้ผู้วิจัยทางไปรษณีย์ ซึ่งเป็นภาพเด็กชายชาวต่างชาติ อายุประมาณ 4-5 ขวบ กำลังใช้ค้อนตอกตะปูลงบนไม้ แต่งกายด้วยเสื้อผ้าวัดกุม สวมรองเท้าหนัง ที่กระเป๋าคาดเอวมีช่องขนาดพอเหมาะสำหรับเก็บเครื่องมือช่าง ทำให้ผู้วิจัยนึกคิดว่า เหตุใดภาพนั้นจึงแตกต่างจากลูกของแรงงานในวัยใกล้เคียงกันที่ใช้ชีวิตอยู่ในหน่วยงานก่อสร้างโดยมิได้คำนึงถึงอันตรายที่อาจเกิดขึ้นจากสิ่งแวดล้อมรอบตัว ไม่เพียงเท่านั้น ยังพบเห็นผู้ควบคุมงานและคนงานไม่สวมอุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยในขณะที่ทำงานก่อสร้างบ่อยครั้ง แสดงว่า พฤติกรรมที่แต่ละบุคคลแสดงออกมา เกิดจากการสั่งสม ปลุกฝังและถ่ายทอดจากรุ่นสู่รุ่น ผู้วิจัยจึงเริ่มทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับความปลอดภัย จนพบตัวแปร “วัฒนธรรมความปลอดภัย” และศึกษาค้นคว้าตัวแปรที่เกี่ยวข้องเพิ่มเติม โดยตั้งใจให้ผู้อ่านตระหนักถึงความสำคัญของการป้องกันอุบัติเหตุเชิงรุก ด้วยการเสริมสร้างวัฒนธรรมความปลอดภัยให้เกิดขึ้นทั้งที่บ้านและสถานที่ทำงาน มิใช่แก้ไขปัญหาลายเหตุหลังจากเกิดอุบัติเหตุขึ้น หรือที่เรียกว่า วัวหายล้อมคอก

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้จะเสร็จสมบูรณ์ไม่ได้ หากไม่มีคนงานก่อสร้าง ผู้ที่สละเวลาพักผ่อนหลังจากทำงานอย่างเหน็ดเหนื่อยเพื่อแลกกับค่าแรงภายใต้สภาพแวดล้อมที่เต็มไปด้วยความเสี่ยง แต่ยังคงพยายามให้ข้อมูล แม้ว่าไม่ใช่สิ่งที่พวกเขาถนัดเหมือนเช่นการทำงานก่อสร้าง ซึ่งในช่วงเวลาที่เก็บข้อมูลในแคมป์คนงาน ผู้วิจัยยังได้รับน้ำใจและอภัยอันดีที่พวกเขาหยิบยื่นให้เป็นของแถม ทั้งที่ไม่เคยรู้จักมักคุ้นกับพวกเขามาก่อน ทั้งนี้ ผู้วิจัยคงไม่สามารถเก็บข้อมูลได้ หากไม่ได้รับความอนุเคราะห์จากบริษัทรับเหมาก่อสร้างที่คำนึงถึงประโยชน์จากงานวิจัยอันจะย้อนกลับไปสู่คนงาน บริษัท และผู้เกี่ยวข้องได้บ้างไม่มากนัก และขอขอบพระคุณ ผศ. ดร. ปณิดา ชำนาญสุข อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ที่ได้สละเวลาให้คำปรึกษา ชี้แนะแนวทาง เพื่อตรวจแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ โดยละเอียด อาจารย์กรรณิกา คำดี อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม รวมทั้ง รศ. ดร. สุพจน์ เต็มดวง และรศ. ดร. สันติ ชินานูวัตินส์ ที่กรุณาให้คำแนะนำและตรวจสอบโครงสร้างเนื้อหาของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ตลอดจนประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ชั้นสุดท้าย และผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกที่กรุณาให้คำแนะนำ จนทำให้วิทยานิพนธ์มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ปวีณา กวีจิธรรมกุล

เมษายน 2553

สารบัญ

หน้า

สารบัญตาราง	(3)
สารบัญภาพ	(5)
บทที่ 1 บทนำ	1
ความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	4
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	5
ขอบเขตของการวิจัย	5
นิยามศัพท์	6
บทที่ 2 การตรวจเอกสาร	13
ธรรมชาติของงานก่อสร้าง	13
ข้อมูลบริบทรับเหมาก่อสร้างที่ทำการวิจัย	17
แนวคิดเกี่ยวกับวัฒนธรรมความปลอดภัย	19
แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำความปลอดภัย	37
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการรับรู้ความเสี่ยง	46
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	54
กรอบแนวคิดในการวิจัย	66
สมมติฐานการวิจัย	67
บทที่ 3 วิธีการวิจัย	68
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	68
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	69
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	71
การเก็บข้อมูล	89
การวิเคราะห์ข้อมูล	90
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิจัย	91

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิจัยและข้อวิจารณ์	92
ผลการวิจัย	92
ข้อวิจารณ์	116
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ	125
สรุปผลการวิจัย	125
ข้อเสนอแนะ	132
เอกสารและสิ่งอ้างอิง	133
ภาคผนวก	146
ภาคผนวก ก สถิติการประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงาน จำแนกตามความร้ายแรงและประเภทกิจการ	147
ภาคผนวก ข ราชานามผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ ที่ใช้ในการวิจัย	153
ภาคผนวก ค เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	155
ภาคผนวก ง ผลการทดสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	171
ภาคผนวก จ ตารางประมาณขนาดกลุ่มตัวอย่าง	179
ประวัติการศึกษา และการทำงาน	181

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1	จำนวนของกลุ่มตัวอย่างในแต่ละส่วนงาน	69
2	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าต่ำสุด และค่าสูงสุด จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ส่วนงาน ประสบการณ์ในการ ทำงานตามส่วนงาน ประสบการณ์ในการทำงานก่อสร้าง ประสบการณ์การ ได้รับอุบัติเหตุจากการทำงาน และประสบการณ์ในการฝึกอบรมด้านความ ปลอดภัยของคณงานก่อสร้าง	93
3	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำความปลอดภัย การรับรู้ ความเสี่ยง และวัฒนธรรมความปลอดภัยของคณงานก่อสร้าง	95
4	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำความปลอดภัยกับวัฒนธรรม ความปลอดภัยของคณงานก่อสร้าง	97
5	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความเสี่ยงกับวัฒนธรรม ความปลอดภัยของคณงานก่อสร้าง	104
6	ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำความปลอดภัย และการรับรู้ความเสี่ยง	113
7	การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนของตัวแปรที่ร่วมกันพยากรณ์ วัฒนธรรมความปลอดภัยของคณงานก่อสร้าง	114
8	สรุปผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย	116

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางผนวกที่		หน้า
ก 1	สถิติการประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงานจำแนกตามความร้ายแรงและประเภทกิจการ ปี 2547	148
ก 2	สถิติการประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงานจำแนกตามความร้ายแรงและประเภทกิจการ ปี 2548	149
ก 3	สถิติการประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงานจำแนกตามความร้ายแรงและประเภทกิจการ ปี 2549	150
ก 4	สถิติการประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงานจำแนกตามความร้ายแรงและประเภทกิจการ ปี 2550	151
ก 5	สถิติการประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงานจำแนกตามความร้ายแรงและประเภทกิจการ ปี 2551	152
ง 1	ค่า Item-total Correlation ของแบบวัดภาวะผู้นำความปลอดภัย	172
ง 2	ค่า Item-total Correlation ของแบบวัดการรับรู้ความเสี่ยง	173
ง 3	ค่า Item-total Correlation ของแบบวัดวัฒนธรรมความปลอดภัย	175
จ 1	ตารางประมาณขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie and Morgan	180

สารบัญภาพ

ภาพที่		หน้า
1	กราฟแสดงสถิติการประสบอันตรายจากการทำงานจำแนกตาม 10 อันดับ ประเภทกิจการสูงสุด ปี 2551	2
2	การบริหารจัดการบุคลากรในกิจการก่อสร้างอาคารขนาดใหญ่	15
3	Human and organizational aspects of safety	24
4	Total safety culture model	25
5	Bandura's model of reciprocal determinism	26
6	Reciprocal safety culture model	27
7	Safety culture maturity model (SCMM)	28
8	Safety culture improvement process	33

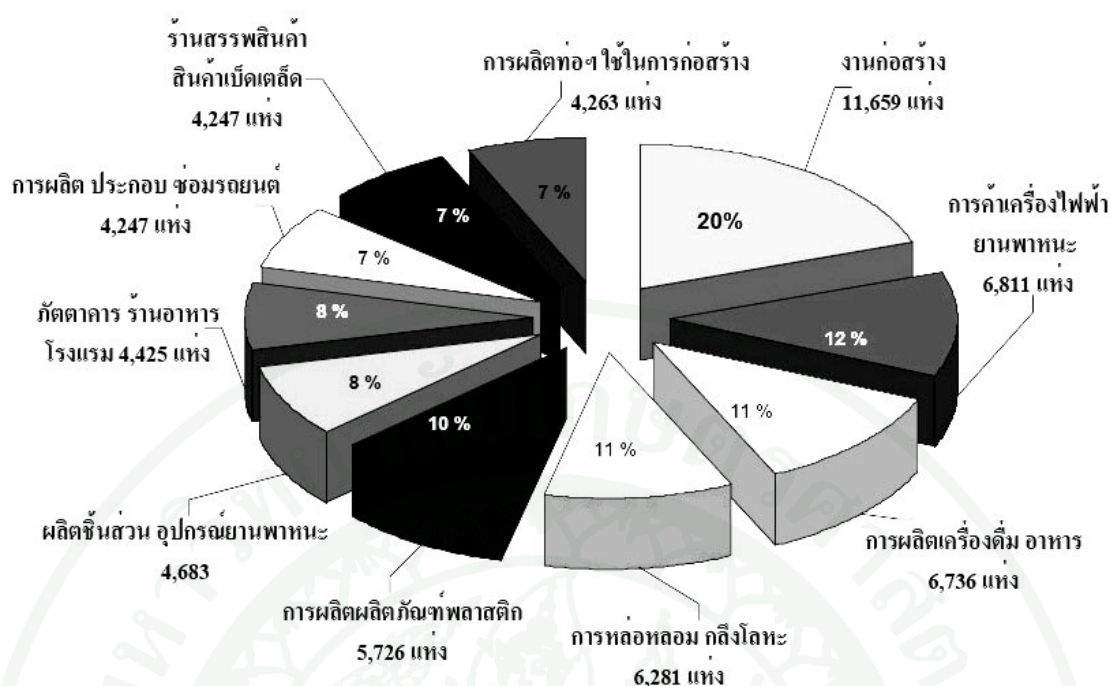
บทที่ 1

บทนำ

ความสำคัญของปัญหา

ภาพของตึกสูงระฟ้า อาคาร บ้านเรือน ร้านค้า และสิ่งก่อสร้างอื่น ๆ ที่สวยงาม ย่อมต้องมีผู้อยู่เบื้องหลังของความสำเร็จ ซึ่งเจ้าของอาคาร วิศวกร และสถาปนิก มักเป็นผู้ที่ได้รับคำชื่นชม และให้การยอมรับว่าเป็นผู้สร้างสรรค์ผลงาน แต่ยังมีคนอีกกลุ่มหนึ่งซึ่งสังคมรับรู้ว่ามี ความเกี่ยวข้องเป็นอย่างมากกับสิ่งก่อสร้างเหล่านั้น หากแต่มักจะลืมให้ความสำคัญกับพวกเขาในการมีส่วนร่วมสร้างและพัฒนาประเทศ ซึ่งคนกลุ่มนั้นก็คือ ผู้คนที่ใช้แรงงานอยู่ในอุตสาหกรรม ก่อสร้าง หรือที่เรียกขานกันทั่วไปว่า “คนงานก่อสร้าง” (ศิริพร จิรวัดณ์กุล, 2541) โดยมีทั้งที่เป็น แรงงานฝีมือ กึ่งฝีมือ และไร้ฝีมือ เนื่องจากการดำเนินการก่อสร้างให้เสร็จรวดเร็วไปได้ จำเป็นต้อง อาศัยแรงงานในการทำงานก่อสร้างเป็นจำนวนมาก ทำให้อุตสาหกรรมก่อสร้างกลายเป็นแหล่ง ที่ทำให้เกิดการจ้างงาน เป็นแหล่งรายได้ของผู้ขาดโอกาสทางการศึกษา ภายใต้การใช้แรงงานหนัก ให้ที่พักพิงไม่ถาวร และสภาพแวดล้อมการทำงานที่เต็มไปด้วยความเสี่ยง

งานก่อสร้างเป็นกิจการที่มีสถิติสูงสุดในการประสบอันตรายจากการทำงาน เมื่อพิจารณา จากสถิติการประสบอันตรายจากการทำงานจำแนกตามประเภทกิจการของกองตรวจความปลอดภัย ในสังกัดกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน (กองตรวจความปลอดภัย, 2552) ตามภาพที่ 1 ประกอบกับสถิติการประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยจากการทำงานก่อสร้างของสำนักงานกองทุน เงินทดแทน 5 ปี ย้อนหลัง (ดูสถิติการประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงานจำแนกตาม ความร้ายแรงและประเภทกิจการ ปี 2547 - 2551 ในภาคผนวก ก) ที่คนงานก่อสร้างได้รับอุบัติเหตุ จากการทำงานอยู่ในอันดับต้นทั้งสิ้น สอดคล้องกับภาพสะท้อนความไม่ปลอดภัยในการทำงาน จากข่าวการเกิดอุบัติเหตุที่เกิดขึ้นกับคนงานอยู่บ่อยครั้ง เช่น “นั่งร้านก่อสร้างคอนกรีตพังถล่มทับ คนงานเจ็บสาหัส” (ผู้จัดการออนไลน์, 2552) “นั่งร้านก่อสร้างโรงหนังย่านแครายถล่ม คนงาน ติดในซากตึก 3 ราย” (คมชัดลึก, 2552) “สลิงนั่งร้านขาด 4 คนงานก่อสร้างร่วงกระแทกพื้นดับคาที่” (ผู้จัดการออนไลน์, 2551) “หลังคาโรงเรียนกทม. ถล่มทับคนงาน หนีตายวุ่น” (ข่าวสด, 2551) “ถูกตุ้มปั้นจั่นหล่นทับคนงานดับ” (ผู้จัดการ, 2550) เป็นต้น



ภาพที่ 1 กราฟแสดงสถิติการประสบอันตรายจากการทำงานจำแนกตาม 10 อันดับประเภทกิจการ สูงสุด ปี 2551
ที่มา: กองตรวจความปลอดภัย (2552)

ปรากฏการณ์ของการเกิดอุบัติเหตุในการทำงานก่อสร้างเหล่านี้ จึงกลายเป็นปัญหาอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ที่เกิดควบคู่ไปกับความเจริญและการพัฒนาประเทศ แม้ว่าทางภาครัฐได้หันมาให้ความสนใจ และรณรงค์ให้ผู้ปฏิบัติงานทราบถึงประโยชน์ของการทำงานอย่างปลอดภัย ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2529 ที่ประเทศไทยมีการจัดสัปดาห์ความปลอดภัยในการทำงานแห่งชาติขึ้นเป็นครั้งแรก (สมาคมส่งเสริมความปลอดภัยและอนามัยในการทำงาน, 2552) และในครั้งนั้น คณะกรรมการจัดงานสัปดาห์ความปลอดภัยในการทำงานแห่งชาติ เห็นสมควรให้มีการจัดตั้งสมาคมเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงานขึ้น ตลอดจนมีการจัดงานสัปดาห์ความปลอดภัยในการทำงานแห่งชาติขึ้นทุกปี อีกทั้งกระทรวงมหาดไทยยังมีการออกประกาศบังคับใช้เกี่ยวกับสุขภาพอนามัยและความปลอดภัยสำหรับลูกจ้าง เรื่องความปลอดภัยในการทำงานที่เกี่ยวข้องกับการทำงานก่อสร้างเอาไว้หลายฉบับด้วยกัน รวมถึงวิศวกรรมสถานแห่งประเทศไทยในพระบรมราชูปถัมภ์ได้กำหนดข้อปฏิบัติเกี่ยวกับความปลอดภัยในงานก่อสร้าง (อรุณ ชัยเสรี, 2549) โดยคาดหวังว่าจะช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานรู้จักวิธีป้องกันก่อนเกิดอุบัติเหตุได้ แต่การประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงานก่อสร้างในประเทศไทย ยังคงครองสถิติอยู่ในอันดับต้นอย่างต่อเนื่องมาจนถึงปัจจุบัน จึงอาจกล่าวได้ว่า วิธีการป้องกันและแก้ไขปัญหาการเกิดอุบัติเหตุจากการทำงานข้างต้น ยังไม่บรรลุ

ประสิทธิผลกับกลุ่มเป้าหมายอย่างแท้จริง สังเกตได้จากคนงานก่อสร้างในหลายบริษัทไม่สวมอุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยส่วนบุคคลขณะทำงาน

วัฒนธรรมความปลอดภัย (Safety Culture) เป็นแนวคิดที่หลายองค์กรในต่างประเทศทั้งในภาครัฐและภาคอุตสาหกรรมได้หันมาให้ความสำคัญ และนำมาใช้เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการเกิดอุบัติเหตุจากการทำงาน ด้วยเหตุที่มีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับวัฒนธรรมความปลอดภัยแล้วพบว่า วัฒนธรรมความปลอดภัยสามารถเสริมสร้างให้สมาชิกในองค์กรตระหนักถึงความเสี่ยงในสถานที่ทำงาน และหาวิธีการป้องกันอุบัติเหตุอย่างต่อเนื่องทำให้มีพฤติกรรมการทำงานที่ปลอดภัยยิ่งขึ้น (Fleming, 2000; Silva *et al.*, 2004; Fernández-Muñiz *et al.*, 2007) วัฒนธรรมความปลอดภัย เป็นด้านย่อย (Sub-facet) ของวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อทัศนคติและพฤติกรรมที่มีความสัมพันธ์กับสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงานของสมาชิกในองค์กร (Cooper, 2000; Fernández-Muñiz *et al.*, 2007) หากองค์กรมีวัฒนธรรมความปลอดภัยที่เข้มแข็งจะเป็นอีกหนทางหนึ่งที่สามารถช่วยลดอุบัติเหตุและเหตุการณ์ที่ไม่น่าจะเกิดขึ้นได้ (Reiman and Oedewald, 2004)

นักจิตวิทยาชื่อ Mark Fleming กล่าวถึงวัฒนธรรมความปลอดภัยไว้ว่า แต่ละองค์กรมีระดับวัฒนธรรมความปลอดภัยที่แตกต่างกัน และสามารถยกระดับของวัฒนธรรมความปลอดภัยให้สูงขึ้นได้ (Fleming, 2000) อย่างไรก็ตาม องค์กรอีกหลายแห่งยังคงมีวัฒนธรรมความปลอดภัยในระดับต่ำ เพราะยังเชื่อว่า อุบัติเหตุที่เกิดขึ้นในการทำงาน เป็นความบกพร่องทางวิศวกรรม และเกิดจากความประมาทเลินเล่อ การขาดความระมัดระวัง หรือความตั้งใจเสี่ยงของพนักงานเอง ซึ่งยังคงเป็นมุมมองที่ติดกับดักของการเพ่งโทษพนักงานอยู่ โดยมองข้ามบทบาทการทำงานที่เกี่ยวกับความปลอดภัยของหัวหน้างานไป จึงมีผู้ทำการศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำความปลอดภัย (Safety Leadership) บนพื้นฐานความคิดว่า หากผู้นำมีอิทธิพล ทั้งยังได้รับความเชื่อถือและความไว้วางใจจากผู้ใต้บังคับบัญชาแล้ว น่าจะสามารถโน้มน้าวและชักจูงให้สมาชิกในองค์กรหันมาให้ความสำคัญกับการทำงานอย่างปลอดภัยและให้ความร่วมมือในการทำกิจกรรมเกี่ยวกับความปลอดภัยมากขึ้น ตลอดจนมีส่วนร่วมก่อร่างวัฒนธรรมความปลอดภัยให้เกิดขึ้นในองค์กรได้ด้วย ทำให้องค์กรหลายแห่งให้ความสนใจแนวคิดภาวะผู้นำความปลอดภัย (Carrillo, 2002; Wu *et al.*, 2007; Krause and Weekley, 2005) อย่างไรก็ตาม วัฒนธรรมความปลอดภัยคงเกิดขึ้นไม่ได้ หากผู้ปฏิบัติงานยังไม่รับรู้ถึงความเสี่ยงที่มีอยู่รอบตัวในสถานที่ทำงาน ซึ่งมีผู้ทำการศึกษาถึงการรับรู้ความเสี่ยงที่เกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงานหลายท่านและพบว่า การที่แต่ละบุคคลมีการรับรู้ความเสี่ยงที่แตกต่างกันจะทำให้แสดงพฤติกรรมที่แตกต่างกันออกไป นอกจากนี้การรับรู้ความเสี่ยง

ยังมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานอย่างปลอดภัยด้วย (Cooper, 1997; คมสันดี สิ้นรัชวงศ์, 2546; นิตยา โพธิ์ศรีขาม, 2547; เสาวนีย์ ถาวรปรารณา, 2549)

หากพิจารณาว่า ปรากฏการณ์การเกิดอุบัติเหตุที่เกิดขึ้นกับคนงานก่อสร้าง เป็นภาพสะท้อนของวัฒนธรรมความปลอดภัยในองค์กรแล้วนั้น การก่อร่างวัฒนธรรมความปลอดภัยให้เกิดขึ้นในองค์กรอาจเป็นวิธีทางหนึ่งในการป้องกันอุบัติเหตุในการทำงานได้อย่างยั่งยืน ดังนั้นการศึกษาวิจัยวัฒนธรรมความปลอดภัยในระดับการรับรู้ของคนงานบริษัทรับเหมาก่อสร้างในมิติต่าง ๆ และความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมความปลอดภัย อาทิเช่น ภาวะผู้นำความปลอดภัย (Krause, 2003; Flin and Yule, 2004; Krause and Weekley, 2005; Wu, 2005) และการรับรู้ความเสี่ยง (Tulloch and Lupton, 2003 cited in Zinn, 2005) จะทำให้ได้ข้อมูลเพื่อนำเสนอต่อผู้บริหารและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการกำหนดนโยบายและมาตรการที่เหมาะสมในการเสริมสร้างวัฒนธรรมความปลอดภัยในองค์กร

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยกำหนดวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำความปลอดภัย ระดับการรับรู้ความเสี่ยง และระดับวัฒนธรรมความปลอดภัยของคนงานก่อสร้าง
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำความปลอดภัย การรับรู้ความเสี่ยงกับวัฒนธรรมความปลอดภัยของคนงานก่อสร้าง
3. เพื่อศึกษาอำนาจการพยากรณ์วัฒนธรรมความปลอดภัย จากตัวแปรภาวะผู้นำความปลอดภัยในมิติการสอนงานด้านความปลอดภัย มิติการเอาใจใส่ด้านความปลอดภัย มิติการควบคุมด้านความปลอดภัย และการรับรู้ความเสี่ยงในมิติการรับรู้โอกาสในการเกิดอุบัติเหตุ มิติการรับรู้ความรุนแรงจากการเกิดอุบัติเหตุ และมิติการรับรู้ประโยชน์และอุปสรรคจากการทำตามวิธีป้องกันการเกิดอุบัติเหตุของคนงานก่อสร้าง

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

การศึกษาระดับภาวะผู้นำความปลอดภัย การรับรู้ความเสี่ยง และวัฒนธรรมความปลอดภัย รวมถึงการศึกษาความสัมพันธ์ และอำนาจพยากรณ์ระหว่างตัวแปรดังกล่าว จะทำให้ผู้บริหารของบริษัทรับเหมาก่อสร้างสามารถนำผลจากการวิจัยเป็นแนวทางในการกำหนดนโยบาย มาตรการที่เหมาะสม และเอื้อต่อการบริหารจัดการด้านความปลอดภัย ตลอดจนนำข้อมูลไปใช้ในการจัดฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับภาวะผู้นำความปลอดภัยให้กับหัวหน้างาน ขยายผลสู่การพัฒนาภาวะผู้นำความปลอดภัยพนักงานทุกระดับ รวมทั้งจัดกิจกรรมที่สอดคล้องกับการรับรู้ความเสี่ยง กระตุ้นเตือนให้คนงานทำงานด้วยความไม่ประมาท เพื่อเสริมสร้างวัฒนธรรมความปลอดภัยในองค์กรอย่างยั่งยืนได้ในที่สุด

ขอบเขตของการวิจัย

ผู้วิจัยดำเนินการวิจัยภายใต้ขอบเขตและข้อจำกัด ดังต่อไปนี้

1. ผลจากการทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมความปลอดภัย พบว่า ตัวแปรที่มีความเกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมความปลอดภัย เช่น ภาวะผู้นำความปลอดภัย (Carrillo and Simon, 1999; Carrillo, 2002; Blair, 2003; Tam *et al.*, 2004; Wu, 2005; Cipolla *et al.*, 2007; Wu *et al.*, 2007) การรับรู้ความเสี่ยง (Martin, 2003; Thevendran and Mawdesley, 2004; Snyder, 2004) ทักษะ (Cox and Cheyne, 2000; Darby *et al.*, 2005) บุคลิกภาพ การควบคุมของผู้ควบคุมงานก่อสร้าง การฝึกอบรมด้านความปลอดภัย (Flin and Yule, 2004) การบริหารจัดการด้านความปลอดภัย การสนับสนุนจากภาครัฐ (Tam *et al.*, 2004) เป็นต้นซึ่งงานวิจัยส่วนใหญ่บ่งชี้ว่าภาวะผู้นำความปลอดภัย และการรับรู้ความเสี่ยง มีความเกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมความปลอดภัย ทำให้ผู้วิจัยเลือกที่จะนำตัวแปร ภาวะผู้นำความปลอดภัย การรับรู้ความเสี่ยงเป็นตัวแปรอิสระ และการรับรู้วัฒนธรรมความปลอดภัย เป็นตัวแปรตามที่ใช้ในการศึกษาวิจัย ทั้งนี้จึงมิได้หมายความว่าตัวแปรที่มีความเกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมความปลอดภัยมีเพียง 2 ตัวแปรเท่านั้น

2. การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาถึงภาวะผู้นำความปลอดภัย การรับรู้ความเสี่ยง และวัฒนธรรมความปลอดภัยของคนงานก่อสร้าง โดยผู้วิจัยเลือกศึกษาเฉพาะกลุ่มตัวอย่างที่เป็นคนงานก่อสร้างในบริษัทรับเหมาก่อสร้างแห่งหนึ่งในเขตจังหวัดกรุงเทพมหานคร ซึ่งในการเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยมิได้ควบคุมปัจจัยภายนอกใด ๆ เช่น ระยะเวลาในการตอบแบบวัด สภาพแวดล้อม

เป็นต้น ถึงแม้ว่าคนงานแต่ละคนจะประเมินเหตุการณ์เดียวกัน แต่ยังคงมีข้อจำกัดในการรับรู้จากความรู้ และประสบการณ์การทำงานของคนงานก่อสร้าง

3. ผู้วิจัยทำการเก็บข้อมูลในบริษัทรับเหมาก่อสร้างขนาดใหญ่ที่ดำเนินธุรกิจด้านรับเหมาก่อสร้างที่ใช้ระบบจ้างคนงานโดยตรงไม่ผ่านผู้รับเหมาช่วง และได้รับการรับรองมาตรฐานคุณภาพ ISO9001:2000 ซึ่งบริษัทแห่งนี้มีความชำนาญในงานด้านวิศวกรรมโยธา รวมถึงงานสาธารณูปโภคต่าง ๆ เช่น คอนโดมิเนียม บ้าน อพาร์ทเมนต์ อาคารสำนักงาน ห้างสรรพสินค้า ซูเปอร์มาร์เก็ต โรงภาพยนตร์ โรงงาน คลังสินค้า โรงไฟฟ้า สนามบิน ถนน โรงพยาบาล โรงแรม รีสอร์ท เป็นต้น โดยทำการรับเหมาก่อสร้างให้กับลูกค้าหรือผู้ว่าจ้างทั้งในประเทศและบริษัทต่างชาติที่เข้ามาลงทุนในประเทศไทย ดังนั้นจึงสามารถนำผลจากการวิจัยไปประยุกต์ใช้ได้เฉพาะกับคนงานที่ทำงานในบริษัทที่มีลักษณะคล้ายคลึงกันเท่านั้น

นิยามศัพท์

ผู้วิจัยได้กำหนดนิยามศัพท์ที่ใช้ประกอบการวิจัย ดังนี้

คนงานก่อสร้าง หมายถึง ลูกจ้างทั้งที่มีฝีมือและไม่มีฝีมือ ที่ทำงานเกี่ยวข้องโดยตรงกับการก่อสร้าง รื้อถอน หรือทำลายสิ่งก่อสร้าง อาทิเช่น ก่ออิฐ ฉาบปูน ปูพื้น มุงหลังคา ทาสี ติดบานกระฉก ขนหิน ปูน ทราช เกลี่ยหรือปรับพื้นดิน เป็นต้น แบ่งออกเป็น 4 กลุ่ม ได้แก่

1. ช่างไม้ หมายถึง คนงานก่อสร้างที่มีความรู้ ความสามารถและทักษะในการก่อสร้างด้วยไม้ เช่น ไม้แบบหล่อคอนกรีต โครงสร้างหลักอาคาร ไม้ โครงหลังคา พื้น ประตู หน้าต่าง บันได นั้งร้าน และผนัง เป็นต้น ด้วยเครื่องมือพื้นฐาน เครื่องมือกล และเครื่องจักรกล โดยสามารถเลือกใช้และจัดเตรียมวัสดุอุปกรณ์เกี่ยวกับงานไม้ได้

2. ช่างเหล็ก หมายถึง คนงานก่อสร้างที่มีความรู้ ความสามารถและทักษะในการคัดเลือก วัด ตัด คัด ต่อและประกอบเหล็กให้ได้ตามรูปแบบและรายการ สามารถเลือกใช้เครื่องมือ อุปกรณ์การทำงานเกี่ยวกับเหล็กได้

3. ช่างปูน หมายถึง คนงานก่อสร้างที่มีความรู้ ความสามารถ และทักษะในการทำงานที่ต้องใช้ศิลปะ ทักษะและกระบวนการทำงานปูน เช่น ผสมปูน ก่ออิฐ ฉาบปูน ผสมคอนกรีต เทคอนกรีต และตกแต่งผิวคอนกรีต เป็นต้น เพื่อสร้างหรือผลิตชิ้นงานตามรูป

4. กรรมกร หมายถึง คนงานก่อสร้างที่ยังไม่มีความรู้ ความสามารถ และทักษะในการทำงานเฉพาะด้าน ทั้งงานไม้ งานเหล็ก และงานปูน โดยใช้แรงงานทั่วไป และมีการทำงานตามหัวหน้างาน และช่างเป็นผู้สั่งให้ทำ

อายุ หมายถึง ระยะเวลา นับตั้งแต่ปีที่คนงานก่อสร้างเกิดจนถึงปีที่ตอบแบบวัด ทั้งนี้เศษของอายุตั้งแต่ 6 เดือนขึ้นไปนับเป็น 1 ปี

ระดับการศึกษา หมายถึง การศึกษาสูงสุดของคนงานก่อสร้างที่ได้เข้ารับการศึกษานในสถาบันการศึกษาขณะตอบแบบวัด

ประสบการณ์ในการทำงาน หมายถึง ระยะเวลาตั้งแต่คนงานก่อสร้างเริ่มทำงานด้านการก่อสร้างจนถึงวันที่ตอบแบบวัด ทั้งนี้เศษของประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 6 เดือนขึ้นไปนับเป็น 1 ปี

ประสบการณ์ฝึกอบรมด้านความปลอดภัย หมายถึง การได้รับการฝึกอบรมด้านความปลอดภัยของคนงานก่อสร้างจากบริษัท หน่วยงานของรัฐ หรือภาคเอกชนจัดขึ้นเพื่อให้คนงานก่อสร้างได้เรียนรู้และรู้จักวิธีการป้องกันตนเองและผู้อื่นจากอันตรายที่อาจเกิดขึ้นจากการทำงาน

ประสบการณ์การได้รับอุบัติเหตุจากการทำงาน หมายถึง การที่คนงานก่อสร้างได้รับบาดเจ็บจากการทำงานก่อสร้างตั้งแต่เริ่มทำงานก่อสร้างจนถึงวันที่ตอบแบบวัด

หัวหน้างาน หมายถึง ผู้ควบคุมงานซึ่งรับผิดชอบในการอำนวยความสะดวกหรือควบคุมดูแลการทำงานของคนงานก่อสร้างก่อสร้างตามลักษณะและประเภทของงาน

หน่วยงานก่อสร้าง หมายถึง พื้นที่ที่ดำเนินการก่อสร้าง อันเป็นอาณาบริเวณทั้งหมดที่เกี่ยวข้องกับการก่อสร้างมิใช่เฉพาะบริเวณที่กำลังดำเนินการก่อสร้างเท่านั้น แต่รวมถึงบริเวณที่จัดเก็บวัสดุ โกดังเก็บเครื่องมือ เครื่องจักร และอื่นๆ ซึ่งนายจ้างได้กำหนดขึ้น

อุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยส่วนบุคคล หมายถึง สิ่งที่สามารถป้องกันอันตรายต่อส่วนใดส่วนหนึ่งของร่างกายหรือหลาย ๆ ส่วนรวมกัน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อป้องกันอันตรายหรือลดความรุนแรงจากอันตรายที่อาจเกิดขึ้นแก่อวัยวะส่วนนั้น ๆ ในระหว่างปฏิบัติงาน เช่น หมวกนิรภัย รองเท้านิรภัย เข็มขัดนิรภัย เชือกช่วยชีวิต ถุงมือผ้า ที่ครอบหูลดเสียง เป็นต้น

วัฒนธรรมความปลอดภัย หมายถึง การให้ความหมายของค่านิยมก่อนสร้างต่อแบบแผนพฤติกรรมที่สะท้อนให้เห็นค่านิยม และทัศนคติร่วมกันของการให้ความสำคัญกับความปลอดภัยของบุคคลที่ทำงานร่วมกันในบริษัทรับเหมาก่อสร้าง อันแสดงถึงความมุ่งมั่นในการบริหารจัดการและจูงใจให้คนงานเกิดความต้องการที่จะปรับปรุงสภาพการทำงานให้เกิดความปลอดภัยยิ่งขึ้น และมีการสื่อสารโดยอาศัยช่องทางต่าง ๆ ให้คนงานได้รับทราบข้อมูลข่าวสารด้านความปลอดภัยจากบริษัท มีการจัดงบประมาณและทรัพยากรเพื่อให้ทำงานได้อย่างปลอดภัย ทั้งยังมีการเรียนรู้ข้อผิดพลาด หาวิธีการป้องกัน และพยายามปรับปรุงความปลอดภัยอย่างต่อเนื่อง โดยให้คนงานได้มีส่วนร่วม และสามารถรายงานสภาพการณ์ที่เกี่ยวข้องกับความปลอดภัยในการทำงานให้บริษัทได้รับทราบได้ด้วยตนเอง ตลอดจนมีการถ่ายทอดความรู้และเพิ่มพูนทักษะให้กับคนงานเพื่อช่วยลดความผิดพลาดที่อาจเกิดขึ้นจากการทำงานในหน่วยงานก่อสร้าง

ในการศึกษาวัฒนธรรมความปลอดภัย ผู้วิจัยวัดจากการรับรู้ของคนงานก่อสร้างที่มีต่อวัฒนธรรมความปลอดภัยในบริษัทรับเหมาก่อสร้าง โดยใช้แนวคิดวัฒนธรรมความปลอดภัยของ Fleming (2000) ซึ่งแบ่งวัฒนธรรมความปลอดภัย ออกเป็น 10 มิติ ได้แก่ 1) ความมุ่งมั่นและความชัดเจนในการจัดการด้านความปลอดภัย 2) การสื่อสารด้านความปลอดภัย 3) การเปรียบเทียบผลผลิตกับความปลอดภัย 4) องค์การแห่งการเรียนรู้ด้านความปลอดภัย 5) ทรัพยากรด้านความปลอดภัย 6) การมีส่วนร่วมด้านความปลอดภัย 7) การรับรู้เกี่ยวกับความปลอดภัยร่วมกัน 8) ความไว้วางใจด้านความปลอดภัย 9) อุตสาหกรรมสัมพันธ์และความพึงพอใจในงานเกี่ยวกับความปลอดภัย และ 10) การฝึกอบรมด้านความปลอดภัย โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. ความมุ่งมั่นและความชัดเจนในการจัดการด้านความปลอดภัย หมายถึง การให้ความหมายของค่านิยมก่อนสร้างต่อการแสดงออกถึงการให้ความสนใจและการบริหารจัดการของฝ่ายบริหารในบริษัทรับเหมาก่อสร้างเพื่อให้เกิดความปลอดภัยในการทำงานของคนงานในหน่วยงานก่อสร้าง ทั้งยังมีการจูงใจให้คนงานเกิดความต้องการที่จะปรับปรุงการทำงานให้เกิดความปลอดภัยมากยิ่งขึ้น

2. การสื่อสารด้านความปลอดภัย หมายถึง การให้ความหมายของคณงานก่อสร้างต่อกระบวนการถ่ายโอนข้อมูลและข่าวสารด้านความปลอดภัยจากบริษัทรับเหมาก่อสร้างไปสู่คณงาน โดยอาศัยช่องทาง หรือการใช้สื่อต่าง ๆ เช่น เอกสาร ป้ายประกาศ ป้ายเตือนภัย วิดีทัศน์ เป็นต้น เพื่อให้คณงานได้รับทราบข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวข้องกับความปลอดภัยในการทำงาน

3. การเปรียบเทียบผลผลิตกับความปลอดภัย หมายถึง การให้ความหมายของคณงานก่อสร้างต่อบริษัทรับเหมาก่อสร้าง ถึงการให้ความสำคัญกับสวัสดิภาพและความปลอดภัยในการทำงานของคณงาน โดยเปรียบเทียบกับการบรรลุเป้าหมายทางการดำเนินงาน ไม่ว่าจะอยู่ในรูปแบบของผลผลิต หรือผลกำไรที่บริษัทรับเหมาก่อสร้างจะได้รับภายหลังจากการทำงานเสร็จตามระยะเวลาที่ได้มีการกำหนดไว้กับผู้ว่าจ้าง

4. องค์การแห่งการเรียนรู้ด้านความปลอดภัย หมายถึง การให้ความหมายของคณงานก่อสร้างต่อการที่บริษัทรับเหมาก่อสร้างมีวิธีการเรียนรู้จากการนำปัญหาและข้อผิดพลาดด้านความปลอดภัยที่เกิดขึ้นทั้งจากภายในและภายนอกบริษัทมาวิเคราะห์ และหาวิธีการป้องกัน แก้ไข ทั้งยังมีการประเมินความปลอดภัยของสภาพการทำงาน และสภาพแวดล้อมในหน่วยงานก่อสร้างอย่างต่อเนื่อง

5. ทรัพยากรด้านความปลอดภัย หมายถึง การให้ความหมายของคณงานก่อสร้างต่อสิ่งที่บริษัทได้จัดสรรไว้เพื่อให้คณงานนำมาใช้ในการป้องกันอุบัติเหตุที่อาจเกิดขึ้นจากการทำงาน ประกอบด้วย อุปกรณ์ เครื่องมือ ยานพาหนะ หรืองบประมาณที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพและความปลอดภัยของคณงาน รวมถึงการจัดหาบุคลากรที่มีหน้าที่รับผิดชอบในการตรวจสอบการทำงานอย่างปลอดภัยของคณงาน

6. การมีส่วนร่วมด้านความปลอดภัย หมายถึง การให้ความหมายของคณงานก่อสร้างต่อการได้รับโอกาสให้แสดงความคิดเห็น ข้อเสนอแนะแนวทางป้องกันอุบัติเหตุจากการทำงาน มีการได้เข้าร่วมเป็นส่วนหนึ่งในการทำกิจกรรม หรือเป็นสมาชิกในกลุ่มที่บริษัทรับเหมาก่อสร้างจัดตั้งขึ้น เพื่อร่วมกันปรับปรุงความปลอดภัยในการทำงานในหน่วยงานก่อสร้าง

7. การรับรู้เกี่ยวกับความปลอดภัยร่วมกัน หมายถึง การให้ความหมายของคณงานก่อสร้างต่อการทำงานอย่างปลอดภัยว่าเป็นสิ่งที่คณงานต่างก็เห็นว่ามีสำคัญ และเกิดความตระหนักว่า

สมาชิกทุกคนในบริษัทรับเหมาก่อสร้างควรมีความรับผิดชอบด้านความปลอดภัยของตนเองและผู้อื่น

8. ความไว้วางใจด้านความปลอดภัย หมายถึง การให้ความหมายของพนักงานก่อสร้างต่อความไว้วางใจบริษัทรับเหมาก่อสร้างในด้านความปลอดภัย โดยที่พนักงานสามารถรายงานเรื่องอุบัติเหตุ หรือข้อผิดพลาดจากการทำงานให้ทางบริษัททราบ เมื่อพบว่ามีปัญหาเกิดขึ้นในหน่วยงานก่อสร้าง โดยมีต้องหวั่นเกรงว่าจะถูกตำหนิหรือถูกลงโทษจากบริษัท รวมทั้งคาดหวังว่าจะได้รับข้อมูลด้านความปลอดภัยที่ตรงกับความเป็นจริง

9. ทัศนคติการมีส่วนร่วมและความพึงพอใจในงานเกี่ยวกับความปลอดภัย หมายถึง การให้ความหมายของพนักงานก่อสร้างต่อความสัมพันธ์อันดีระหว่างบริษัทรับเหมาก่อสร้างที่เป็นนายจ้างกับพนักงาน ซึ่งทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกว่าได้รับการปฏิบัติจากบริษัทเป็นอย่างดีถึงการทำให้เกิดความปลอดภัยในการทำงาน

10. การฝึกอบรมด้านความปลอดภัย หมายถึง การให้ความหมายของพนักงานก่อสร้างต่อกระบวนการถ่ายทอดความรู้ และเพิ่มพูนทักษะของบริษัทรับเหมาก่อสร้างที่เกี่ยวข้องกับการทำงานอย่างปลอดภัยให้กับพนักงานก่อสร้าง โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้พนักงานมีพฤติกรรมการทำงานอย่างปลอดภัย หรือช่วยลดความผิดพลาดที่อาจเกิดขึ้นจากการทำงานในหน่วยงานก่อสร้าง

ภาวะผู้นำความปลอดภัย หมายถึง กระบวนการของการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้างานและพนักงานก่อสร้าง โดยที่หัวหน้างานมีอิทธิพลกับพนักงานจนทำให้พนักงานสามารถทำงานได้บรรลุเป้าหมายด้านความปลอดภัยที่องค์กรได้กำหนดไว้ด้วยการที่หัวหน้างานทำตนเป็นต้นแบบด้านความปลอดภัยที่ดี มีการถ่ายทอดความรู้ให้กับพนักงาน ดูแลการทำงานของพนักงานด้วยความเป็นกันเอง มีการจัดสรรทรัพยากรด้านความปลอดภัยให้พนักงานได้นำมาใช้ในการทำงานอย่างเพียงพอ รวมถึงให้ความไว้วางใจและเชื่อมั่นว่าพนักงานจะสามารถทำงานได้อย่างปลอดภัย ให้การส่งเสริมสนับสนุนพนักงานให้ได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมด้านความปลอดภัยต่าง ๆ ที่บริษัทจัดขึ้น ทั้งยังคอยกำกับดูแลให้พนักงานทำตามกฎระเบียบด้านความปลอดภัยของบริษัทรับเหมาก่อสร้างอย่างเคร่งครัด ตลอดจนยอมรับฟังความคิดเห็น และให้ข้อมูลย้อนกลับแก่พนักงาน

ในการวัดภาวะผู้นำความปลอดภัย ผู้วิจัยวัดจากการรับรู้ของพนักงานก่อสร้างที่มีต่อหัวหน้างาน โดยใช้แนวคิดภาวะผู้นำความปลอดภัยของ Wu (2005) ที่แบ่งภาวะผู้นำความปลอดภัย

ออกเป็น 3 มิติ ได้แก่ การสอนงานด้านความปลอดภัย การเอาใจใส่ด้านความปลอดภัย และการควบคุมด้านความปลอดภัย โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. การสอนงานด้านความปลอดภัย หมายถึง กระบวนการของการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้างานและคนงานก่อสร้าง โดยที่หัวหน้างานทำตนเป็นแบบอย่างด้านความปลอดภัยที่ดีให้กับคนงานได้ปฏิบัติตาม มีการศึกษาหาความรู้ด้านความปลอดภัยใหม่ ๆ เพื่อนำมาถ่ายทอดให้กับคนงานเพื่อให้คนงานเกิดความเข้าใจ และเห็นถึงความสำคัญของการทำงานอย่างปลอดภัยอยู่เสมอ อีกทั้งหัวหน้างานยังให้การสนับสนุนให้คนงานได้มีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมด้านความปลอดภัยที่บริษัทรับเหมาก่อสร้างจัดขึ้น

2. การเอาใจใส่ด้านความปลอดภัย หมายถึง กระบวนการของการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้างานและคนงานก่อสร้าง โดยที่หัวหน้างานให้การดูแลคนงานเพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างปลอดภัยด้วยการจัดสรรทรัพยากรด้านความปลอดภัยให้คนงานนำมาใช้ในการทำงานอย่างเพียงพอทั่วถึง และเป็นธรรม มีการยอมรับฟังความคิดเห็นและมีการให้ข้อมูลย้อนกลับแก่คนงานเพื่อนำมาใช้ในการปรับปรุงความปลอดภัยของการทำงานในหน่วยงานก่อสร้าง และยังมีความเชื่อมั่นว่า คนงานมีศักยภาพเพียงพอที่จะสามารถทำงานให้บรรลุเป้าหมายด้านความปลอดภัยที่บริษัทรับเหมาก่อสร้างได้ตั้งเอาไว้ ตลอดจนใช้ความพยายามเพื่อทำจัดหาสิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงานที่คนงานต้องการนำมาใช้ในการทำงานให้ได้มากที่สุดเพื่อทำให้คนงานเกิดความพึงพอใจในสวัสดิภาพและความปลอดภัยในการทำงานของตนเอง

3. การควบคุมด้านความปลอดภัย หมายถึง กระบวนการของการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้างานและคนงานก่อสร้าง โดยหัวหน้างานสามารถใช้อำนาจหน้าที่ของตนเองในองค์การในการติดตามกำกับการทำงานของคนงานอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้เกิดความปลอดภัยตามกฎระเบียบที่บริษัทรับเหมาก่อสร้างได้กำหนดไว้อย่างเคร่งครัด ไม่มีการเลือกปฏิบัติ และมีการปรับปรุงความปลอดภัยในองค์กรอย่างต่อเนื่อง และทำให้คนงานรู้จักรับผิดชอบความปลอดภัยในการทำงานของตนเอง รวมทั้งมีการติดต่อประสานงานกับหน่วยงานอื่น เพื่อการออกแบบโปรแกรมการบริหารจัดการด้านสุขภาพและความปลอดภัยของคนงานให้ทำงานได้โดยปราศจากอุบัติเหตุจากการทำงาน

การรับรู้ความเสี่ยง หมายถึง การให้ความหมายสถานะที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของคนงานก่อสร้าง ถึงความเป็นไปได้ที่สถานะเหล่านั้นจะก่อให้เกิดการบาดเจ็บ หรือเสียชีวิต รวมถึงการทำให้ทรัพย์สินของคนงาน เพื่อนร่วมงาน และบริษัทรับเหมาก่อสร้างได้รับความเสียหาย ซึ่งคนงานมี

การประเมินความร้ายแรงของผลที่ตามมาจากการเกิดอุบัติเหตุ ทั้งยังประเมินคุณค่าและสิ่งที่ขัดขวางหรือก่อให้เกิดความยุ่งยากจากการทำตามวิธีป้องกันอันตราย โดยคนงานนำความรู้และประสบการณ์ที่มีอยู่ของตนเองมาใช้ในการประเมินสถานะเหล่านั้น

ผู้วิจัยใช้แบบจำลองความเชื่อทางสุขภาพ (Health Belief Model) ของ Becker (1974) เป็นแนวคิดพื้นฐานในการสร้างแบบวัดการรับรู้ความเสี่ยงของคนงานก่อสร้างเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล โดยแบ่งการรับรู้ความเสี่ยงออกเป็น 3 มิติ ได้แก่ การรับรู้โอกาสในการเกิดอุบัติเหตุ และการรับรู้ความรุนแรงจากการเกิดอุบัติเหตุ การรับรู้ประโยชน์และอุปสรรคจากการทำตามวิธีป้องกันการเกิดอุบัติเหตุ โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. การรับรู้โอกาสในการเกิดอุบัติเหตุ หมายถึง การให้ความหมายสถานะที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของคนงานก่อสร้างถึงความเป็นไปได้ที่สถานะเหล่านั้นจะเป็นสาเหตุของการทำให้คนงานเกิดการบาดเจ็บ หรือเสียชีวิตจากการทำงาน รวมถึงการทำให้ทรัพย์สินของคนงาน เพื่อนร่วมงาน และองค์การได้รับความเสียหาย

2. การรับรู้ความรุนแรงจากการเกิดอุบัติเหตุ หมายถึง การให้ความหมายสถานะที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของคนงานก่อสร้างจากการประเมินความร้ายแรงของสถานะเหล่านั้นว่า หากเกิดขึ้นกับคนงานแล้ว จะมีผลกระทบต่อทั้งสุขภาพร่างกาย ตั้งแต่ความสามารถในการทำงานลดลง จนถึงขั้นบาดเจ็บ พิการ หรือเสียชีวิต ทั้งมีผลกระทบต่อสุขภาพจิตของคนงาน ตลอดจนการสูญเสียทรัพย์สินเงินทอง และเวลาในการพักฟื้นตัว โดยที่คนงานใช้ความรู้ และประสบการณ์ที่มีอยู่ของตนเองในการประเมิน

3. การรับรู้ประโยชน์และอุปสรรคจากการทำตามวิธีการป้องกันการเกิดอุบัติเหตุ หมายถึง การให้ความหมายสถานะที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของคนงานก่อสร้าง จากการประเมินคุณค่าที่ได้รับจากการทำตามวิธีป้องกันอันตรายต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นกับทั้งตนเองและเพื่อนร่วมงาน เพื่อลดโอกาสในการเกิดอุบัติเหตุจากการทำงาน ในขณะที่เดียวกันก็มีการประเมินถึงสิ่งที่ขัดขวาง หรือก่อให้เกิดความยุ่งยากจากการทำตามวิธีการป้องกันอันตรายเหล่านั้นด้วย

บทที่ 2

การตรวจเอกสาร

ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี รวมทั้งเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดกรอบแนวคิด และสมมติฐานในการวิจัย ตลอดจนสร้างเครื่องมือวัดได้อย่างถูกต้องเหมาะสม โดยกำหนดรายละเอียดของเนื้อหา ดังนี้

1. ธรรมชาติของงานก่อสร้าง
2. ข้อมูลบริษัทรับเหมาก่อสร้างที่ทำการวิจัย
3. แนวคิดเกี่ยวกับวัฒนธรรมความปลอดภัย
4. แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำความปลอดภัย
5. ทฤษฎีเกี่ยวกับการรับรู้ความเสี่ยง
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

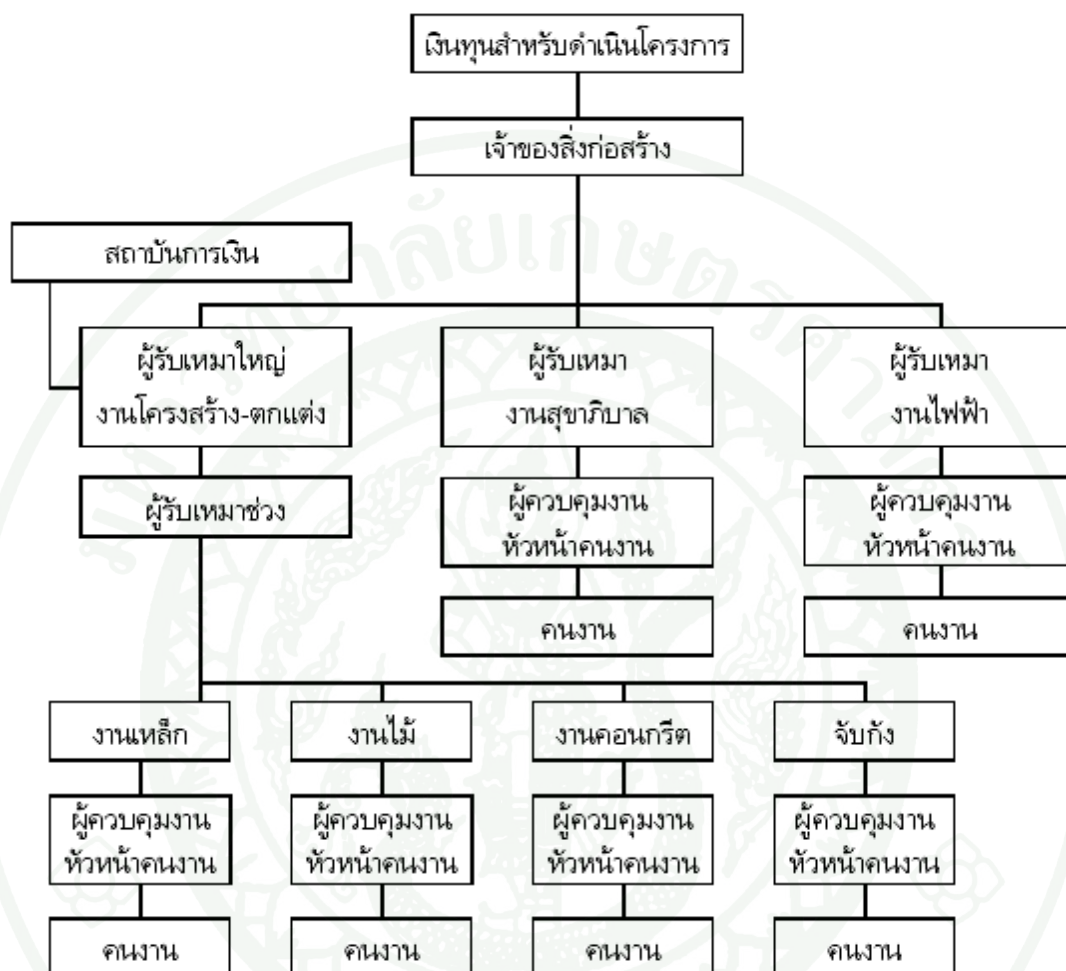
ธรรมชาติของงานก่อสร้าง

อุตสาหกรรมก่อสร้างเป็นภาคอุตสาหกรรมที่มีผลกระทบต่อประเทศชาติอย่างมาก ขยายที่เศรษฐกิจของประเทศตกต่ำ อุตสาหกรรมก่อสร้างถูกมองเป็นภาคธุรกิจหลักที่ทำให้เกิดวิกฤตทางเศรษฐกิจ แต่ในทางกลับกันหากเศรษฐกิจของประเทศมีอัตราการเติบโตในเชิงบวก อุตสาหกรรมก่อสร้างก็ได้รับการส่งเสริมให้เป็นภาคธุรกิจสำคัญที่ผลักดันให้เป็นตัวขับเคลื่อนเศรษฐกิจภายในประเทศ มีการก่อสร้างเพื่อตอบสนองการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจและความต้องการของผู้ว่าจ้าง ตลอดจนความต้องการปรับปรุง ซ่อมบำรุง และงานรื้อถอนทั่วไป นอกจากนี้ยังต้องตอบสนองความเร่งด่วนในพื้นที่ประสบภัยอันเกิดจากธรรมชาติหรือมนุษย์ จนบางครั้งมองข้ามประเด็นเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งคนงานก่อสร้างที่ต้องเผชิญความเสี่ยงในทุกขั้นตอนการทำงาน แม้จะมีการนำเครื่องจักรกลมาใช้งานมากขึ้น แต่อุตสาหกรรมก่อสร้างยังคงต้องพึ่งแรงงานเป็นส่วนใหญ่ จึงทำให้คนงานต้องเผชิญกับความเสี่ยงอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ เพราะธรรมชาติของงานก่อสร้างนั่นเอง

รูปแบบการทำงานของอุตสาหกรรมก่อสร้างแตกต่างจากอุตสาหกรรมชนิดอื่นอย่างสิ้นเชิง โดยงานก่อสร้างมีลักษณะเฉพาะ คือ เป็นงานที่ทำในที่โล่งแจ้ง และมีสภาพแวดล้อมที่เต็มไปด้วยความเสี่ยง ในสถานที่ก่อสร้างมีทั้งการติดตั้งเครื่องจักร การนำวัสดุมาป้อนกระบวนการก่อสร้าง กว่าจะเกิดผลของงานเป็นอาคาร หรือ สิ่งปลูกสร้าง จึงมีกองวัสดุที่ใช้ในการดำเนินการ วัสดุเหลือใช้ หิน ทราย ปูน ฯลฯ รวมถึงขั้นตอนในการทำงานอันไม่อาจจัดแยกให้เป็นระบบระเบียบได้อย่างเด่นชัด จึงเป็นงานที่มีอันตรายต่อชีวิตและทรัพย์สินสูงกว่าอุตสาหกรรมประเภทอื่น ถึงแม้ว่างานก่อสร้างในประเทศไทยก้าวรุดหน้า และเพิ่มปริมาณขึ้นมาก แต่กลับมีสิ่งที่เกิดขึ้นเป็นเงาตามตัว นั่นคือ อุบัติเหตุ ซึ่งการเกิดอุบัติเหตุในแต่ละครั้งได้ก่อให้เกิดความสูญเสียทั้งชีวิตและทรัพย์สินอย่างประมาธค่ามิได้ ทั้งนี้ยังคงมีสถานที่ก่อสร้างจำนวนมากที่ขาดการดูแลและจัดบริเวณก่อสร้างให้เป็นระเบียบปลอดภัย ทำให้แต่ละปีมีผู้ประสบอุบัติเหตุจากงานก่อสร้าง ตั้งแต่เล็ก ๆ น้อย ๆ จนถึงทุพพลภาพหรือเสียชีวิตจำนวนไม่น้อย ทั้งกับคนงานก่อสร้าง ผู้ที่พักอาศัยในอาคารข้างเคียง หรือผู้ที่สัญจรไปมา ซึ่งอุบัติเหตุในงานก่อสร้างมักเกิดจากการขาดความเอาใจใส่ในความปลอดภัย อาทิเช่น ไม่สวมหมวกนิรภัยหรือเครื่องป้องกันอันตรายจากสิ่งของตกกระแทกขณะที่อยู่ในเขตก่อสร้าง มีการตัดแปลงหรือใช้อุปกรณ์และเครื่องมือไม่เหมาะสมกับประเภทของงาน ไม่ปฏิบัติตามกฎระเบียบด้านความปลอดภัยในการทำงานอย่างเคร่งครัด ขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักความปลอดภัยในการทำงาน สวมเสื้อผ้าหรือที่ไม่รัดกุม ไม่ใส่รองเท้าแบบหุ้มส้น ตลอดจนขาดการหมั่นตรวจสอบอุปกรณ์ และเครื่องมือที่ใช้ในการก่อสร้างให้อยู่ในสภาพสมบูรณ์และปลอดภัย เพื่อให้พร้อมใช้งานอยู่เสมอ เป็นต้น (Misnan *et al.*, 2008; ประกอบ บำรุงผล, 2545; อรุณ ชัยเสรี, 2549; สมาคมส่งเสริมความปลอดภัยและอนามัยในการทำงาน, 2552) ซึ่งพฤติกรรมการทำงานที่ขาดการคำนึงถึงความปลอดภัยของคนงานก่อสร้าง รวมทั้งการเพิกเฉยของผู้ควบคุมงาน และเจ้าของสถานประกอบการต่อพฤติกรรมการทำงานโดยประมาท และปราศจากอุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยส่วนบุคคลขณะทำงานของคนงาน โดยมุ่งเน้นเพียงแต่การทำงานให้เสร็จตามกำหนดเวลาในสัญญาว่าจ้าง ผลประกอบการและกำไรที่จะได้รับ ได้ค่อย ๆ กลายเป็นวัฒนธรรมในการทำงานที่ย่ำแย่กลึกลึก จนกลายเป็นปัญหาด้านสุขภาพและความปลอดภัยที่เรื้อรังของอุตสาหกรรมก่อสร้างมาอย่างยาวนาน

การก่อสร้างอาคารหรือสิ่งปลูกสร้างขนาดใหญ่ มักมีการจ้างงานแบบเหมาช่วงแรงงาน จึงทำให้การบริหารจัดการความปลอดภัยในการทำงาน มีการแบ่งช่วงตามความรับผิดชอบตามลักษณะงาน ได้แก่ งานโครงสร้าง-ตกแต่ง งานสุขาภิบาล และงานไฟฟ้า หากขาดการประสานงานที่ดี หรือมีการขัดแย้งกันระหว่างผู้ร่วมงานและผู้ที่เกี่ยวข้องในระยะเวลาของการดำเนินงาน

ความปลอดภัยในการทำงานในภาพรวมก็จะเกิดขึ้นได้ยาก หรืออาจดูแลด้านความปลอดภัยในการทำงานได้ไม่ทั่วถึง (อัครพงษ์ นวลอ่อน, 2549)



ภาพที่ 2 การบริหารจัดการบุคลากรในกิจการก่อสร้างอาคารขนาดใหญ่
ที่มา: จันทรเพ็ญ ชูประภาวรรณ และคณะ (2542)

จากภาพที่ 2 แสดงถึงการบริหารจัดการบุคลากรในกิจการก่อสร้างอาคารขนาดใหญ่ โดยทั่วไปจะจัดแบ่งการบริหารจัดการบุคลากรออกเป็นระดับต่าง ๆ โดยที่บริษัทรับเหมาก่อสร้างขนาดใหญ่ทำการประมูลงาน หรืออาจส่งงานอีกต่อหนึ่งให้แก่ผู้รับเหมาช่วงเป็นผู้รับผิดชอบหาคนงาน ซึ่งมีทั้งที่เป็นแรงงานไทย และแรงงานต่างด้าวที่อพยพมาจากประเทศที่มีค่าแรงถูกกว่าส่วนใหญ่เป็นชายมากกว่าหญิง และมีการศึกษาในระดับประถมศึกษา จึงไร้รู้ทางทำมาหากินด้วยวิธีอื่น จำต้องมีวิถีชีวิตบนเส้นทางอาชีพที่ต้องใช้แรงงานหนักเหนื่อย และอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ไม่ปลอดภัย เพราะกระบวนการรับคนงานก่อสร้างไม่ต้องใช้คุณสมบัติใด ๆ เส้นทางสายนี้จึงเอื้อต่อการ

เข้ามาทำงานเพื่อความอยู่รอด บางส่วนเป็นแรงงานอพยพตามฤดูกาล เมื่อหมดช่วงเวลาทำไร่ไถนาแล้ว จึงออกหางานทำในเมืองใหญ่ อันเป็นผลมาจากความอดอยากจากการประกอบอาชีพเกษตรกรรม บางส่วนก็ยึดเป็นอาชีพถาวร แต่สถานที่ทำงานไม่เคยถาวร มีการเปลี่ยนแปลงสถานที่ทำงานไปเรื่อย ๆ กล่าวคือ เมื่อเสร็จโครงการหนึ่งก็ย้ายไปอีกโครงการหนึ่งที่อยู่ต่างพื้นที่กัน จึงต้องมีการขนย้ายปัจจัยต่าง ๆ เช่น วัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องจักร และบุคลากรไปด้วยเสมอ ทำให้คนงานก่อสร้างขาดโอกาสในการศึกษาหรือเพิ่มพูนความรู้เพื่อเปลี่ยนไปประกอบอาชีพอื่น คนงานจำนวนหนึ่งนำครอบครัว ภรรยาและลูกมาอยู่ด้วย เมื่อลูกโตพอที่จะทำงานได้แล้วกลายเป็นแรงงานเด็กที่ขาดโอกาสในการศึกษาภาคบังคับ คนงานจำนวนหนึ่งเป็นพ่อแม่ที่เข้ามาเป็นคนงานก่อสร้างในเมืองใหญ่จึงต้องให้ปู่ย่าตายายเลี้ยงดูลูกของตนเองที่ต่างจังหวัด หรือถิ่นฐานบ้านเดิม และอีกจำนวนหนึ่งมาทำงานก่อสร้างเพียงลำพังเพื่อหาเลี้ยงชีพ และส่งเงินที่ได้รับจากการใช้แรงงานกลับไปจุนเจือครอบครัว คนงานส่วนใหญ่มาจากภาคตะวันออกเฉียงเหนือ รองลงมาเป็นภาคเหนือ ภาคกลาง และมาจากภาคใต้น้อยที่สุด (ศิริพร จิรวินน์กุล, 2541; จันทร์เพ็ญ ชูประภาวรรณ และคณะ, 2542) ซึ่งคนงานก้าวเข้าสู่วงการก่อสร้างได้หลายวิธี บ้างก็มีเพื่อน เพื่อนบ้าน ญาติพี่น้องที่ทำงานก่อสร้างอยู่ก่อนแล้วเป็นผู้แนะนำและชักชวน เมื่อทราบจากหัวหน้างานว่าบริษัทต้องการคนงานเพิ่ม หรือทราบว่ามีแหล่งงานใหม่จึงมาชักชวนเพื่อนหรือญาติให้ไปทำงานด้วยกัน บ้างก็มีผู้รับเหมาช่วงเข้าไปในหมู่บ้าน ถามหาคนที่มีประสบการณ์ทำงานก่อสร้างและชวนไปร่วมงาน คนงานบางส่วน ก็ใช้วิธีเข้าไปสมัครงานด้วยตนเอง

เมื่อก้าวเข้าสู่วิถีชีวิตการทำงานก่อสร้าง คนงานส่วนใหญ่จะเริ่มงานในตำแหน่งกรรมกร (จับกัง) ก่อน เนื่องจากยังขาดทักษะและประสบการณ์ในการทำงาน หลังจากนั้นจึงพยายามสังเกตเรียนรู้ฝึกฝนทักษะทางช่างจากหัวหน้างาน และเพื่อนร่วมงาน เพื่อขยับไปสู่ตำแหน่งช่างไม้ ช่างปูน และช่างเหล็กต่อไป เพราะมีผลกับค่าแรงหรืออัตราค่าจ้างที่จะได้รับ ซึ่งหัวหน้างานเป็นผู้พิจารณาจากฝีมือการทำงานของแต่ละคนซึ่งแตกต่างกันไปตามระดับฝีมือ ทั้งนี้หัวหน้างานยังเป็นผู้ฝึกฝนให้คนงานก่อสร้างมีทักษะการทำงาน และควบคุมดูแลการทำงานภายใต้สภาพแวดล้อมที่เสี่ยงต่อการเกิดอุบัติเหตุเพื่อให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ นอกจากนี้ หัวหน้างานยังเป็นผู้รับฟังปัญหาต่าง ๆ ของคนงาน ไม่ว่าจะเป็นปัญหาจากการทำงานหรือปัญหาส่วนตัวเพราะโดยปกติแล้ว หัวหน้างานก็พักอาศัยอยู่ในที่พักคนงาน หรือที่มักเรียกกันว่า แค้มป์ เช่นเดียวกันกับคนงาน ทำให้ทั้งหัวหน้างานและคนงานได้มีโอกาสเรียนรู้ซึ่งกันและกันทั้งในเวลางานและนอกเวลางานจนเกิดความสนิทสนมและไว้วางใจกัน เมื่อหัวหน้างานย้ายไปทำงานให้กับบริษัทรับเหมาก่อสร้างแห่งใหม่ คนงานก็มักจะย้ายตามหัวหน้างานของพวกเขาไปด้วย จึงกล่าวได้ว่าหัวหน้างานเป็นผู้บริหารระดับต้นที่มีความใกล้ชิดและเข้าอกเข้าใจคนงานมากที่สุด

ข้อมูลบริษัทรับเหมาก่อสร้างที่ทำการวิจัย

บริษัทรับเหมาก่อสร้างที่ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อใช้ในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์เรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อวัฒนธรรมความปลอดภัยในงานก่อสร้าง เป็นบริษัทรับเหมาก่อสร้างขนาดใหญ่ที่มีชื่อเสียงอยู่ในระดับแนวหน้าของประเทศ ไทย สำนักงานใหญ่ ตั้งอยู่ในเขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร ได้การรับรองมาตรฐานคุณภาพ ISO 9001:2000 มีประสบการณ์ดำเนินธุรกิจในแวดวงก่อสร้างมานานกว่า 18 ปี โดยบริษัทรับเหมาก่อสร้างแห่งนี้ถูกก่อตั้งขึ้นในปี 2530 ด้วยทุนจดทะเบียนเริ่มต้นเพียง 1 ล้านบาท เริ่มต้นจากการเป็นผู้รับเหมาช่วง ปัจจุบันบริษัทได้เพิ่มทุนจดทะเบียนเป็น 550 ล้านบาท มูลค่างานที่ผ่านมา รวมกว่า 500,000 ล้านบาท และในปี 2551 มีมูลค่างานรวมมากกว่า 10,000 ล้านบาท

แม้ว่าบริษัทจะมีศักยภาพในการรับงานก่อสร้างทุกประเภท แต่งานที่มีความชำนาญเป็นพิเศษ คือ งานก่อสร้างในส่วนของโครงสร้างต่าง ๆ เพราะมีทีมงานบุคลากรที่เชี่ยวชาญและชำนาญในงานด้านวิศวกรรมโยธา รวมถึงงานสาธารณูปโภคต่าง ๆ ทั้งนี้การบริหารจัดการงานก่อสร้างในแต่ละโครงการแล้วเสร็จทันตามกำหนด โดยสามารถควบคุมได้ทั้งคุณภาพของงาน ความปลอดภัยและความรวดเร็ว ตรงต่อเวลา ถือเป็นเอกลักษณ์ของการรับเหมาก่อสร้างของบริษัท จนทำให้เป็นที่ยอมรับจากลูกค้าหรือผู้ว่าจ้างในประเทศและบริษัทต่างชาติที่เข้ามาลงทุนในประเทศไทยได้ภายในระยะเวลาอันสั้น ซึ่งบริษัทมีการนำเทคนิคการบริหารจัดการใหม่ ๆ เข้ามาประยุกต์ใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของงานให้ดีขึ้นอยู่ตลอดเวลา เพราะการดำเนินธุรกิจนั้น ต้องตระหนักถึงการบริหารจัดการในด้านต่าง ๆ เพื่อควบคุมต้นทุนในการทำงาน โดยเฉพาะเทคนิคการบริหารจัดการแก้ไขปัญหาเรื่องความสูญเสียที่มีผลต่อต้นทุนการบริหารจัดการโครงการก่อสร้างโดยตรง ซึ่งการบริหารจัดการด้านความปลอดภัยก็เป็นอีกหนึ่งปัจจัยสำคัญที่บริษัทจะต้องบริหารจัดการด้วยเช่นกัน

ความปลอดภัยถือเป็นสิ่งที่บริษัทรับเหมาก่อสร้างขนาดใหญ่แห่งนี้ให้ความสำคัญเป็นอันดับแรก โดยมีความพยายามรักษากฎระเบียบและมาตรการด้านความปลอดภัยอย่างเคร่งครัดเพื่อให้มั่นใจว่า คนงานก่อสร้างและพนักงานในสถานที่ก่อสร้างจะได้รับความปลอดภัยสูงสุด ไม่ควรมีอุบัติเหตุที่เกิดจากการประสบอันตรายหรือได้รับบาดเจ็บขณะทำงานจนต้องหยุดงาน และจัดหาอุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัย รวมทั้งมีการตรวจสอบอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องจักร และยานพาหนะที่ใช้ในการทำงานอย่างสม่ำเสมอ และมีเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยประจำหน่วยงานก่อสร้างทุกแห่ง เพื่อตรวจสอบดูแลและเป็นหลักประกันว่าคนงานและพนักงานสามารถทำงานอย่างเต็มที่ด้วยความปลอดภัยสูงสุด นอกจากนี้ ยังเป็นความต้องการของผู้ว่าจ้างบางส่วนที่เป็น

ลูกค้ารายใหญ่ของบริษัทที่มีความเข้มงวดกับแผนงานด้านความปลอดภัย และต้องการความมั่นใจจากบริษัทว่าสามารถรับรองด้านความปลอดภัยได้ เช่น บริษัทเป็นสถานประกอบการที่มีการปฏิบัติตามมาตรฐานในการบริหารจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานก่อสร้างเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด ในขณะที่ก่อสร้างจะไม่มีอุบัติเหตุขั้นรุนแรงเกิดขึ้นจนถึงขั้นหยุดงาน เป็นต้น

ปัจจุบันบริษัทรับเหมาก่อสร้างขนาดใหญ่แห่งนี้ใช้ระบบจ้างคนงานโดยตรงไม่ผ่านผู้รับเหมาช่วง พร้อมทั้งมีการจัดตั้งศูนย์พัฒนาบุคลากร เพื่อใช้สำหรับดำเนินการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรในบริษัทให้มีศักยภาพ และนำสิ่งที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปปรับปรุงพัฒนาผลงานก่อสร้างต่าง ๆ ให้ดีขึ้น โดยมีทีมงานสำหรับฝึกอบรม และว่าจ้างผู้เชี่ยวชาญมาเป็นวิทยากร ยกเว้นงานด้านวิศวกรรมและงานก่อสร้าง ที่ได้รับเกียรติจากวิศวกรอาวุโสที่มีประสบการณ์ในสายงานวิชาชีพเป็นวิทยากรมาบรรยาย ให้ความรู้ และแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยวกับการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าที่เคยเกิดขึ้นในแต่ละโครงการ นับเป็นการเสริมสร้างองค์ความรู้และประสบการณ์ผ่านกรณีศึกษาที่เปรียบเสมือนบทเรียนสำคัญต่าง ๆ ของงานก่อสร้าง เพื่อเป็นแนวทางมิให้เกิดความผิดพลาด ตลอดจนสามารถควบคุมต้นทุนการบริหารจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ภายใต้กรอบระยะเวลาการทำงานที่กำหนดไว้ ทั้งนี้บริษัทมีการจัดฝึกอบรมความปลอดภัยให้กับหัวหน้างาน และพนักงานระดับปฏิบัติงานหน้างาน พร้อมทั้งสนับสนุนให้พนักงานเข้าร่วมการฝึกอบรมหลักสูตรเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับวิชาชีพ ที่จัดโดยสมาคมส่งเสริมความปลอดภัยและอนามัยในการทำงาน (ประเทศไทย) อีกด้วย นอกจากนี้ บริษัทแห่งยังเข้าร่วมการเสวนาเรื่องมาตรการความปลอดภัยในการก่อสร้างอาคารในกิจกรรมเขตเคลื่อนที่บริการประชาชน ตลอดจนจัดสรรบุคลากรและเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยของหน่วยงานก่อสร้างนำเสนอผลงานด้านความปลอดภัย ตลอดจนตอบข้อซักถามของบริษัทผู้รับเหมาก่อสร้าง ประชาชน และผู้สนใจเข้าร่วมเยี่ยมชมผลงานอีกด้วย

แนวคิดเกี่ยวกับวัฒนธรรมความปลอดภัย

การศึกษาถึงความปลอดภัยในสถานที่ทำงานตามมุมมองทางจิตวิทยา เพื่อลดจำนวนอุบัติเหตุในสถานที่ทำงานนั้น Silva และคณะ ได้ให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการเสริมสร้างวัฒนธรรมความปลอดภัยเชิงบวก (Positive Safety Culture) ซึ่งเป็นแนวคิดที่เชื่อมโยงมาจากวัฒนธรรมองค์การ (Organizational Culture) (Silva *et al.*, 2004) วัฒนธรรมองค์การ เป็นแนวคิดที่ถูกนำมาใช้บ่อยครั้ง เพื่อใช้อธิบายถึงค่านิยมร่วมที่ส่งผลต่อทัศนคติและพฤติกรรมของสมาชิกในองค์การ ซึ่ง Richter and Koch (2004) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์การ เป็นสิ่งที่เกิดจากการทำความเข้าใจร่วมกันของสมาชิกภายในองค์การเดียวกัน ซึ่งสอดคล้องกับ Glendon and Standton (2000) ที่กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์การนั้น ไม่ได้เกิดจากคนเพียงคนเดียว หรือเกิดจากกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง แต่สร้างขึ้นมาจากสมาชิกภายในองค์การทั้งหมด

นักมานุษยวิทยาได้ศึกษาแนวคิดวัฒนธรรมมาตั้งแต่ปลายศตวรรษที่ 19 โดย เซอร์ เอ็ดเวิร์ด บี. ไทเลอร์ (Sir Edward B. Tylor) เป็นนักมานุษยวิทยาท่านแรกที่ใช้คำว่า “วัฒนธรรม” และนิยามความหมายของวัฒนธรรมไว้ในหนังสือ Primitive Culture (สุนทร วงศ์ไวยวรรณ, 2540 อ้างถึง ยศ สันตสมบัติ, 2537) โดยที่ไทเลอร์นิยามความหมายของวัฒนธรรมว่าเป็นผลรวมอันซับซ้อน (Complex Whole) อันประกอบไปด้วย ความเชื่อ ศิลปะ ศิลปกรรม กฎหมาย ขนบธรรมเนียม ตลอดจนความสามารถและอุปนิสัยต่าง ๆ อันเป็นผลจากการเป็นสมาชิกของสังคม หลังจากนั้น นักมานุษยวิทยารุ่นต่อมาได้ให้ความหมายของวัฒนธรรมไว้แตกต่างกันตามมุมมองของแต่ละท่าน ในปี ค.ศ. 1952 นักมานุษยวิทยาที่มีชื่อเสียง 2 ท่าน คือ Alfred Kroeber และ Clyde Kluckhohn ได้สำรวจงานเขียนทางมานุษยวิทยา และพบว่า นักมานุษยวิทยาให้ความหมายของวัฒนธรรมไว้แตกต่างกันออกไปถึง 164 ความหมาย เช่น วัฒนธรรมมิใช่พฤติกรรมที่สังเกตเห็นได้ แต่เป็นระบบความเชื่อ (Belief System) และค่านิยมทางสังคม (Social Value) ซึ่งอยู่เบื้องหลังพฤติกรรมมนุษย์ บางท่านกล่าวว่า วัฒนธรรม คือ วิถีชีวิต (Way of Life) ของคนในสังคม เป็นต้น ในช่วงปลายทศวรรษ 1970 นักทฤษฎีองค์การได้เริ่มหันมาให้ความสนใจศึกษาเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ นิยามของวัฒนธรรมองค์การจึงมีความหลากหลาย ยกตัวอย่างเช่น วัฒนธรรมองค์การ หมายถึงความหมายของเหตุการณ์และพฤติกรรมต่าง ๆ ภายในหน่วยงานที่สมาชิกองค์การจำนวนหนึ่งหรือส่วนใหญ่เข้าใจร่วมกัน หรืออาจกล่าวได้อีกนัยหนึ่งว่า เป็นความเข้าใจร่วมกันของคนจำนวนหนึ่งหรือส่วนใหญ่ภายในหน่วยงานที่มีต่อเรื่องราวทั้งหลายในองค์การ ซึ่งนักทฤษฎีองค์การที่นิยามวัฒนธรรมองค์การเช่นนี้ ได้แก่ Pettigrew, Sathe และ Smircich (Pettigrew, 1979; Sathe, 1983; Smircich, 1983) ทั้งนี้ยังมีการนิยามวัฒนธรรมองค์การว่า หมายถึง ความรู้ ความคิด ความเชื่อ

ข้อสมมติพื้นฐาน (Basic Assumption) หรือค่านิยมที่มีอยู่ร่วมกันภายในจิตใจของคนจำนวนหนึ่งหรือส่วนใหญ่ภายในองค์การ ซึ่งกลุ่มคนดังกล่าวใช้ระบบความรู้ความคิดร่วมกันนี้ เป็นแนวทางในการคิด ตัดสินใจ และทำความเข้าใจสภาพแวดล้อมภายในองค์การ โดยนักวิชาการที่นิยามวัฒนธรรมองค์การในแบบดังกล่าว ได้แก่ Gregory, Sackmann และ Schein (Gregory, 1983; Siehl, 1985; Sackmann, 1991) สังเกตได้ว่า ระบบความรู้ความคิดร่วมมีลักษณะเป็นนามธรรมที่อยู่ภายในจิตใจของคน มิใช่พฤติกรรมภายนอกที่สังเกตเห็นได้ ดังเช่นที่ Trice and Beyer (1993) ได้ให้คำจำกัดความของวัฒนธรรมองค์การว่า เป็นพฤติกรรมที่ปฏิบัติกันอย่างสม่ำเสมอขณะที่บุคคลติดต่อเกี่ยวข้องกับผู้อื่น เช่น พิธีการต่าง ๆ ในหน่วยงาน ธรรมเนียมหรือแนวปฏิบัติในองค์การ งานฉลองในโอกาสต่าง ๆ ของหน่วยงาน และยังนิยามคำว่า วัฒนธรรมองค์การว่าหมายถึง สิ่งต่าง ๆ อันประกอบด้วยสิ่งประติษฐ์ แบบแผนพฤติกรรม บรรทัดฐาน ความเชื่อ ค่านิยม อุดมการณ์ ความเข้าใจ และข้อสมมติพื้นฐานของคนจำนวนหนึ่งหรือส่วนใหญ่ภายในองค์การ ซึ่งการนิยามวัฒนธรรมองค์การในลักษณะนี้ เป็นการรวมความหมายของวัฒนธรรมองค์การหลายความหมายที่กล่าวมาข้างต้นเข้าด้วยกันในลักษณะที่ว่า วัฒนธรรมองค์การประกอบไปด้วยองค์ประกอบต่าง ๆ (Elements) หลายองค์ประกอบรวมเข้าด้วยกัน นักทฤษฎีองค์การที่นิยามวัฒนธรรมองค์การเช่นนี้มีหลายท่าน ได้แก่ Daft, Ott และ Rousseau (Ott, 1989; Rousseau, 1990; Daft, 1991)

วัฒนธรรมองค์การ เป็นสิ่งที่ต้องใช้เวลาในการสั่งสม เนื่องจากความคิด ความเชื่อ ค่านิยม และการกระทำที่สมาชิกในหน่วยงานจำนวนหนึ่งยอมรับและมีอยู่ร่วมกันนั้นมิได้เกิดขึ้นภายในช่วงระยะเวลาเพียงไม่กี่วัน แต่ต้องอาศัยเวลาในการสั่งสมบ่มเพาะ อันเป็นสิ่งที่สมาชิกในองค์การค่อย ๆ เรียนรู้ทีละเล็กละน้อย นับตั้งแต่เริ่มเข้าทำงานในหน่วยงานนั้น (สุนทร วงศ์ไวยวรรณ, 2540) นอกจากนั้นพนักงานใหม่ยังเรียนรู้วัฒนธรรมองค์การจากการเข้าฝึกอบรมในหลักสูตรต่าง ๆ ของหน่วยงาน และจากการเรียนรู้ด้วยตนเองโดยการสังเกตพฤติกรรมของสมาชิกในองค์การ ผลจากการเรียนรู้วัฒนธรรมองค์การทำให้พนักงานทราบว่าตนควรมีพฤติกรรมอย่างไร ในสถานการณ์ต่าง ๆ ทำให้สามารถอยู่ร่วมและเป็นที่ยอมรับของคนอื่นในหน่วยงานได้ นั่นคือ เป็นการเรียนรู้และถ่ายทอดทางสังคมนั่นเอง หลังจากที่วัฒนธรรมองค์การได้ผ่านกาลเวลาแห่งการทดสอบจนเป็นที่ยอมรับจากสมาชิกในองค์การจำนวนหนึ่งแล้วว่า สามารถช่วยแก้ไขปัญหาหรือสนองความต้องการของหน่วยงานได้ สมาชิกในองค์การก็จะคิด เชื่อ และทำสิ่งนั้นซ้ำแล้วซ้ำเล่า เป็นระยะเวลานาน จนกลายเป็นเรื่องปกติ ธรรมดาไป ดังนั้นวัฒนธรรมองค์การที่เกิดขึ้นจึงมักติดตรึงไปกับกลุ่มและเปลี่ยนแปลงได้ค่อนข้างยาก อย่างไรก็ตาม วัฒนธรรมองค์การเป็นสิ่งที่ไม่หยุดนิ่ง สามารถปรับตัวเปลี่ยนแปลงได้ตามสภาพแวดล้อมหรือสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป

แนวคิดของวัฒนธรรมความปลอดภัยนั้น ได้ถูกนำเสนอแยกออกจากคุณลักษณะอื่น ๆ ในองค์กร เช่น เทคโนโลยี กลยุทธ์ทางธุรกิจ ตารางการทำงาน และการตัดสินใจทางการเงิน เป็นต้น จากการทบทวนงานวิจัยเกี่ยวกับวัฒนธรรมความปลอดภัยนั้น ผู้วิจัยพบว่า ปัจจุบัน อุตสาหกรรมต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นอุตสาหกรรมการบิน กัมมันตรังสี การก่อสร้าง การขนส่งและคมนาคม โรงพยาบาล เป็นต้น ได้มีแนวคิดในการเสริมสร้างวัฒนธรรมความปลอดภัยให้เกิดขึ้นภายในองค์กร ยกตัวอย่างเช่น เมื่อไม่กี่ปีที่ผ่านมา บริษัทก่อสร้างในฮ่องกงได้มีชื่อเสียงด้านการเสริมสร้างวัฒนธรรมความปลอดภัยที่ดี (Fung *et al.*, 2005) จึงทำให้สามารถควบคุมและลดต้นทุนในการก่อสร้าง อีกทั้งยังช่วยทำให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพในระยะยาวได้อีกด้วย

ความหมายของวัฒนธรรมความปลอดภัย

คำว่า วัฒนธรรมความปลอดภัยนั้น ได้มีผู้ให้ความหมายเอาไว้หลายท่าน ดังต่อไปนี้

Health and Safety Commission (1993) หรือ HSC ซึ่งเป็นสมาคมสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงานแห่งสหราชอาณาจักร ให้คำจำกัดความวัฒนธรรมความปลอดภัยเอาไว้ว่าเป็นผลิตภัณฑ์ (Product) จากค่านิยม ทักษะ การรับรู้ สมรรถนะของบุคคลและกลุ่ม และเป็นแบบแผนของพฤติกรรมที่แสดงให้เห็นถึงความมุ่งมั่น และความเชี่ยวชาญในโปรแกรมด้านสุขภาพและความปลอดภัยขององค์กร หากองค์กรใดมีวัฒนธรรมความปลอดภัยในเชิงบวกจะมีคุณลักษณะของการสื่อสารบนความเชื่อร่วมกัน มีการรับรู้ร่วมกันว่าความปลอดภัยนั้นมีความสำคัญ และมีความมั่นใจในความสามารถของการวัดเพื่อป้องกันการเกิดอุบัติเหตุ ซึ่งเป็นความหมายที่ได้รับการยอมรับ และนำมาอ้างอิงอยู่บ่อยครั้ง ในปีเดียวกัน คณะกรรมาธิการที่ปรึกษาด้านความปลอดภัยในกิจการปรมาณู (Advisory Committee on the Safety of Nuclear Installations, 1993) หรือ ACSNI ได้ให้ความหมายของวัฒนธรรมความปลอดภัยไว้คล้ายคลึงกันกับ HSC ว่า วัฒนธรรมความปลอดภัย เป็นผลิตภัณฑ์ที่เกิดขึ้นจากค่านิยม ทักษะ การรับรู้ สมรรถนะของบุคคลและกลุ่ม และเป็นแบบแผน (Pattern) ของพฤติกรรมที่แสดงถึงความมุ่งมั่น รูปแบบ และความเชี่ยวชาญของการบริหารจัดการด้านสุขภาพและความปลอดภัยขององค์กร

Toft and Reynolds (1999) กล่าวว่า วัฒนธรรมความปลอดภัย หมายถึง รูปแบบของบรรทัดฐาน บทบาท ความเชื่อ ทักษะ และสิ่งที่ปฏิบัติทางสังคมและทางเทคนิคในองค์กรที่มีความเกี่ยวข้องกับการลดการเกิดอันตรายจากสภาพการทำงาน ส่วน Wiegmann *et al.* (2002) ให้ความหมายวัฒนธรรมความปลอดภัยว่า เป็นค่านิยมที่ให้ความสำคัญกับความปลอดภัยที่ฝังแน่น

อยู่ในทุกคน ทุกกลุ่ม และทุกระดับภายในองค์กร โดยทั้งบุคคลและกลุ่มมีความรับผิดชอบในความปลอดภัยของตนเอง มีการรักษา ยกระดับ และสื่อสารเกี่ยวกับความปลอดภัย โดยเรียนรู้ พัฒนา และปรับเปลี่ยนพฤติกรรมโดยอาศัยพื้นฐานของการเรียนรู้จากสิ่งที่ผิดพลาด และมีการกระทำที่สอดคล้องกับค่านิยมนั้น ในทำนองเดียวกัน Zhang *et al.* (2002) กล่าวว่า วัฒนธรรมความปลอดภัย หมายถึง การมีค่านิยมด้านความปลอดภัยร่วมกัน ระหว่างกลุ่มทุกกลุ่ม หรือสมาชิกในองค์กร และเป็นการกระตุ้นให้ทุกคน ทุกระดับในองค์กร ให้มีค่านิยมด้านความปลอดภัยที่ดีขึ้นและค่านิยมนี้มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของสมาชิกในองค์กร โดยสะท้อนให้เห็นถึงความตั้งใจที่จะลดความผิดพลาด และอุบัติเหตุจากการทำงาน และ Fernandez - Muniz *et al.* (2007) ให้ความหมายของวัฒนธรรมความปลอดภัยว่า เป็นรูปแบบของค่านิยม การรับรู้ ทักษะ และแบบแผนของพฤติกรรมเกี่ยวกับความปลอดภัยของสมาชิกในองค์กรตามนโยบาย การปฏิบัติงาน และขั้นตอนการทำงานที่เกี่ยวข้องกับการลดความเสี่ยงในการทำงานของพนักงานทุกระดับในองค์กร และสะท้อนให้เห็นความมุ่งมั่นในการป้องกันการเกิดอุบัติเหตุ หรือการบาดเจ็บจากการทำงาน

ผู้วิจัยจึงสรุปความหมายของวัฒนธรรมความปลอดภัยจากความหมายของวัฒนธรรมความปลอดภัยข้างต้นว่า วัฒนธรรมความปลอดภัย หมายถึง แบบแผนพฤติกรรมอันเป็นผลผลิตที่เกิดจากค่านิยม ทักษะ การรับรู้ร่วมกัน และการให้ความสำคัญกับความปลอดภัยที่ฝังแน่นอยู่ในทุกคน ทุกระดับในองค์กร ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความมุ่งมั่น ความตั้งใจที่จะลดความเสี่ยงในการทำงาน มีการป้องกันอุบัติเหตุหรือการบาดเจ็บที่อาจเกิดขึ้นจากการทำงาน โดยสื่อสารบนความเชื่อร่วมกัน ทั้งยังเรียนรู้จากสิ่งที่ผิดพลาด และพัฒนาจนกลายเป็นความเชี่ยวชาญในการบริหารจัดการด้านสุขภาพและความปลอดภัยขององค์กร

แนวคิดเกี่ยวกับวัฒนธรรมความปลอดภัย

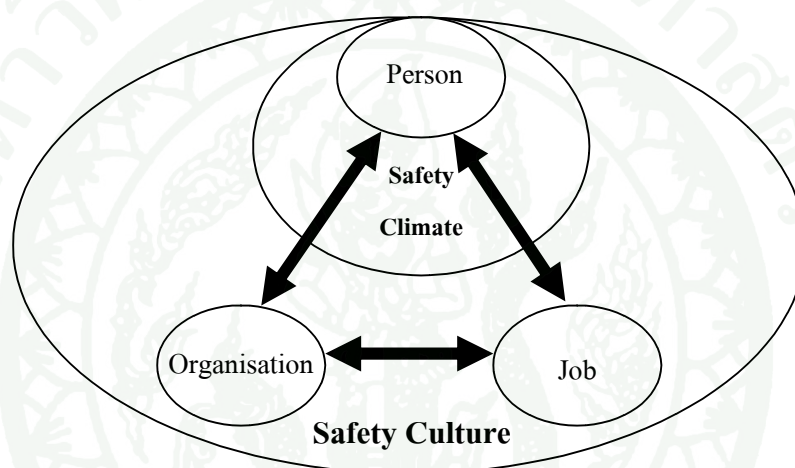
วัฒนธรรมความปลอดภัย ได้ปรากฏขึ้นเป็นครั้งแรก ในปี ค.ศ. 1986 ตามรายงานสรุปการประชุมของ The International Nuclear Safety Advisory Group หรือ INSAG ที่ตีพิมพ์โดยสำนักงานพลังงานปรมาณูระหว่างประเทศ (International Atomic Energy Agency หรือ IAEA) ใน Safety Series No. 75 -INSAG-1 ภายหลังจากการเกิดอุบัติเหตุครั้งใหญ่ เมื่อวันที่ 26 เมษายน ค.ศ. 1986 ที่โรงไฟฟ้าพลังงานนิวเคลียร์ Chernobyl ในประเทศยูเครน ซึ่งขณะนั้นเป็นส่วนหนึ่งของสหภาพโซเวียต ขณะเดินเครื่องทดลองภายในโรงไฟฟ้าตามปกติ เครื่องปฏิกรณ์นิวเคลียร์เกิดการระเบิดขึ้น ส่งผลให้เกิดการระเบิดในช่วงเวลา 56 วินาที แรงระเบิดทำให้สารกัมมันตรังสีประมาณ 6 ตัน แพร่กระจายไปสู่บรรยากาศในรัศมี 1 กิโลเมตร จนไม่สามารถควบคุมได้ ทั้งนี้

IAEA และ องค์การอนามัยโลก (World Health Organization หรือ WHO) ได้ออกมาร่วมกันแถลง ในปี ค.ศ. 2005 ว่า จากอุบัติเหตุครั้งนี้ ทำให้คนงานเสียชีวิตทันที 47 คน มีเด็กเสียชีวิตจากการป่วยเป็นมะเร็งต่อมไทรอยด์ 9 คน และประมาณการเอาไว้ว่า อาจจะมีผู้เสียชีวิตจากการเป็นมะเร็งถึง 4,000 คน ผู้คนราว 336,000 คน ต้องอพยพย้ายถิ่นฐานเพราะทั้งมนุษย์ สัตว์ พืช และสิ่งแวดล้อมในบริเวณนั้นต่างก็ได้รับผลกระทบจากการปนเปื้อนกับมันตรังสี และล้มตายลงในเวลาต่อมา ทำให้เกิดผลกระทบที่ร้ายแรงและมีการปนเปื้อนมาถึงปัจจุบันในแถบสแกนดิเนเวียและยุโรปตะวันตก จนกลายเป็นฝันร้ายของอุตสาหกรรมนิวเคลียร์ทั่วโลก (Zhang *et al.*, 2002; Wikipedia, 2009) หลังจากนั้นได้เกิดเหตุเพลิงไหม้ในวันที่ 18 พฤศจิกายน ค.ศ. 1987 ที่สถานีกิ่งส์ครอส อันเป็นสถานีรถไฟใต้ดินที่จอแจที่สุดในกรุงลอนดอน ซึ่งเหตุเพลิงไหม้ครั้งนั้นได้คร่าชีวิตคน 31 คน และในปี ค.ศ. 1988 เมื่อวันที่ 6 กรกฎาคม แท่นขุดเจาะน้ำมันที่ทะเลเหนือของสหราชอาณาจักร (North Sea Piper Alpha oil platform) เกิดเพลิงไหม้และระเบิดขึ้น จนทำให้มีผู้เสียชีวิต 167 คน จากจำนวนผู้ที่ปฏิบัติงานอยู่บนแท่นขุดเจาะน้ำมันทั้งหมด 228 คน จนได้มีการลงความเห็นว่า อุบัติเหตุเหล่านี้เกิดจากความล้มเหลวของวัฒนธรรมความปลอดภัย (Alexander *et al.*, 1994; Flin *et al.*, 1996; Cox and Cheyne, 2000)

บทเรียนจากอุบัติเหตุดังกล่าว จึงได้กลายเป็นสิ่งกระตุ้นให้เกิดความต้องการทำความเข้าใจถึงความปลอดภัยในองค์กร ว่าเหตุใดจึงเกิดอุบัติเหตุครั้งใหญ่หลายต่อหลายครั้งขึ้นกับองค์กรต่าง ๆ ที่ส่งผลให้เกิดความสูญเสียต่อสุขภาพและความปลอดภัยของผู้ปฏิบัติงานอย่างไม่สามารถประมาณค่าได้ (Flin *et al.*, 2000) แนวคิดด้านวัฒนธรรมความปลอดภัยจึงแพร่หลาย จนทำให้ภาคอุตสาหกรรมต่าง ๆ ทั่วโลก หันมาให้ความสนใจกับแนวคิดนี้มากขึ้น ซึ่งเป็นการช่วยลดศักยภาพของโรคภัยและอุบัติเหตุต่าง ๆ จากการปฏิบัติงาน โดยในช่วงแรกได้มุ่งไปยังอุตสาหกรรมที่มีความเสี่ยงสูงของภาครัฐ เช่น อุตสาหกรรมนิวเคลียร์ อุตสาหกรรมขุดเจาะน้ำมันนอกชายฝั่ง อุตสาหกรรมการขนส่งทางเรือ เป็นต้น ถึงแม้ว่าขณะนั้นจะมีความสับสนกับแนวคิดนี้อยู่ไม่น้อย แต่ก็ก่อให้เกิดความเชื่อมโยงระหว่างวัฒนธรรมความปลอดภัยจากอุบัติเหตุครั้งใหญ่ที่กระตุ้นให้ภาคอุตสาหกรรมที่มีความเสี่ยงสูงได้หาทางลดอุบัติเหตุที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน รวมถึงมีการเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น และมีการสำรวจวัฒนธรรม และสภาพการทำงานที่อาจก่อให้เกิดเหตุการณ์ที่ไม่คาดฝันได้ จากการทบทวนงานวิจัยเกี่ยวกับวัฒนธรรมความปลอดภัย ทำให้ผู้วิจัยได้ทราบว่า ปัจจุบัน อุตสาหกรรมต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นอุตสาหกรรมการบิน มันตรังสี การก่อสร้างการขนส่งและคมนาคม โรงพยาบาล เป็นต้น ก็ได้มีแนวคิดในการเสริมสร้างวัฒนธรรมความปลอดภัยให้เกิดขึ้นภายในองค์กร ยกตัวอย่างเช่น เมื่อไม่กี่ปีที่ผ่านมา บริษัทก่อสร้างในฮ่องกงได้มีชื่อเสียงด้านการเสริมสร้างวัฒนธรรมความปลอดภัยที่ดี (Fung *et al.*, 2005) จึงทำให้

สามารถควบคุมและลดต้นทุนในการก่อสร้าง อีกทั้งยังช่วยทำให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพในระยะยาวได้อีกด้วย

วัฒนธรรมความปลอดภัยนั้น ได้ถูกอธิบายถึงค่านิยมและทัศนคติร่วมของสมาชิกในองค์กร ดังเช่นคำกล่าวที่ว่า “The way we do things around here” หรือเป็นวิถีทางที่พวกเราทำสิ่งต่าง ๆ ในที่แห่งนี้ ที่เป็นผลจากปฏิสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยของบุคคล งาน และองค์กร ดังนั้น การปรับปรุงพฤติกรรมให้เกิดความปลอดภัยจึงไม่สามารถกระทำได้ หากมิได้นำปัจจัยด้านงานและองค์กรมาพิจารณาไปด้วย ดังเช่นภาพที่ 3

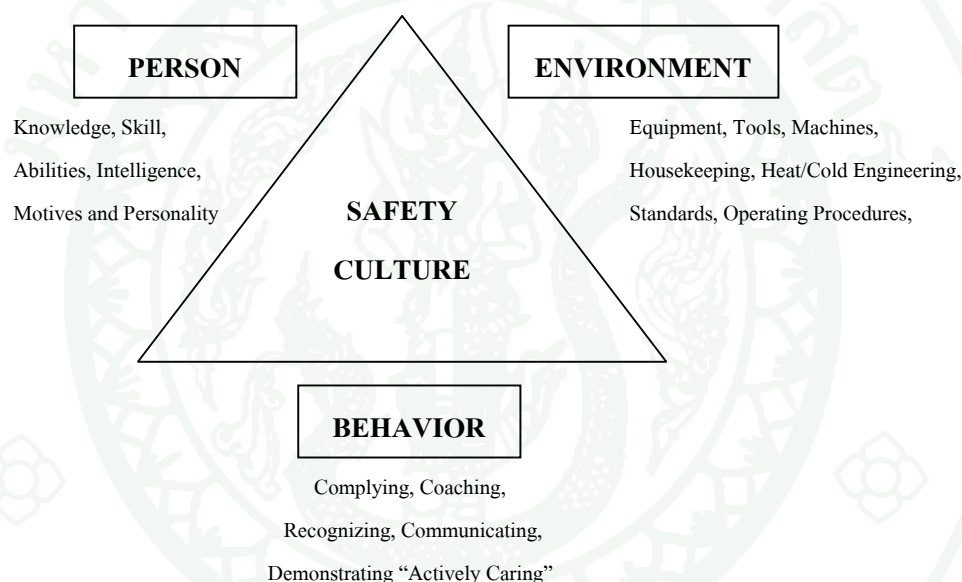


ภาพที่ 3 Human and organizational aspects of safety.

ที่มา: Step Change Behavioural Issues Task Group (2000)

จากภาพที่ 3 สามารถอธิบายถึงปฏิสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นได้ว่า เมื่อบุคคลมีพฤติกรรมที่ไม่ปลอดภัย จึงเป็นผลทำให้เกิดอุบัติเหตุตามมา โดยพฤติกรรมที่ไม่ปลอดภัยจะส่งผลกระทบต่อสภาพแวดล้อมที่พวกเขาทำงานอยู่ในองค์กรแห่งนั้นด้วย ซึ่ง Step Change Behavioural Issues Task Group ได้กล่าวถึงบรรยากาศความปลอดภัย (Safety Climate) ว่ามีความแตกต่างจากวัฒนธรรมความปลอดภัย โดยให้คำจำกัดความของบรรยากาศความปลอดภัยเพื่อความกระจ่างชัดว่า บรรยากาศความปลอดภัยนั้นเป็นภาพส่วนผิวของวัฒนธรรมความปลอดภัยในองค์กรที่สะท้อนให้เห็นถึงทัศนคติ และการรับรู้ของบุคคลที่ใช้เวลาเพียงไม่นานในการประเมินความปลอดภัยในองค์กรแห่งนั้น ณ ช่วงเวลาใดเวลาหนึ่ง ส่วนคำว่า วัฒนธรรมความปลอดภัย เป็นค่านิยมและทัศนคติร่วมกันของสมาชิกทั้งหมดภายในองค์กร (Step Change Behavioural Issues Task Group, 2000)

ในปี ค.ศ. 1994 E. Scott Geller อาจารย์ประจำภาควิชาจิตวิทยา มหาวิทยาลัย Virginia Tech มลรัฐเวอร์จิเนีย สหรัฐอเมริกา ได้เสนอ ทฤษฎีความปลอดภัย 3 องค์ประกอบ หรือ Safety triad theory ขึ้น โดยกล่าวว่า วัฒนธรรมความปลอดภัย เป็นพลวัตรและเป็นปฏิสัมพันธ์กันของปัจจัยทั้ง 3 ด้าน ซึ่งได้แก่ บุคคล พฤติกรรม และสภาพแวดล้อม โดยแต่ละองค์ประกอบสามารถทำให้เกิดผลกระทบกับองค์ประกอบอื่นได้ และหากปัจจัยหนึ่งมีการเปลี่ยนแปลง จะส่งผลให้อีก 2 ปัจจัยเกิดการเปลี่ยนแปลงไปด้วย ยกตัวอย่างเช่น เมื่อบุคคลมีพฤติกรรมที่จะลดการบาดเจ็บจากการทำงาน ก็จะส่งผลให้สภาพแวดล้อมการทำงานเกิดการเปลี่ยนแปลง และมีทัศนคติเกี่ยวกับการมีพฤติกรรมการทำงานที่ปลอดภัยที่ดีขึ้นด้วย (Geller, 1994) สามปีต่อมา Geller จึงได้นำเสนอแบบจำลอง Total Safety Culture (TSC) ดังภาพที่ 4



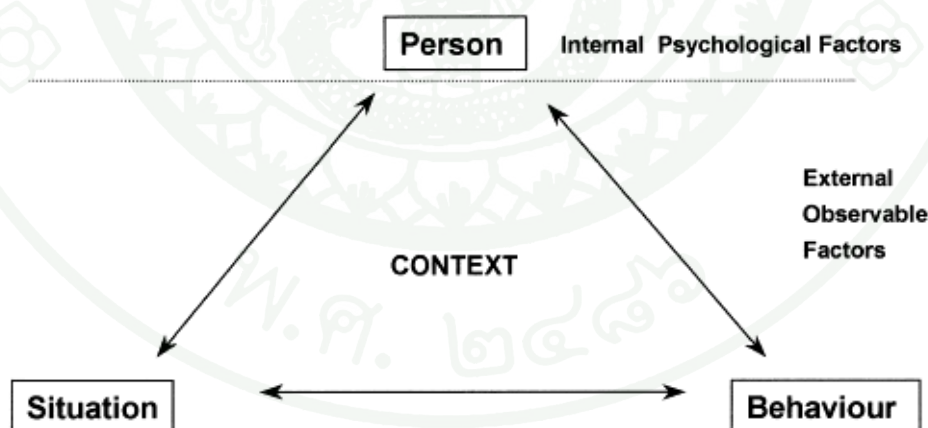
ภาพที่ 4 Total Safety Culture Model.

ที่มา: Geller (2001)

จากภาพที่ 4 Geller ยังคงแสดงให้เห็นว่า บุคคล สภาพแวดล้อม และพฤติกรรม ต่างก็เป็นพลวัตร และมีปฏิสัมพันธ์ซึ่งกันและกันเช่นเดิม (Geller, 1997) และกล่าวว่า การทำให้เกิด Total Safety Culture ในสถานที่ทำงานได้นั้นจะต้องให้ความสำคัญกับ 3 ปัจจัยอย่างต่อเนื่อง โดยปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงานให้มีความปลอดภัยอยู่เสมอ ในขณะเดียวกัน ก็ไม่ลืมใส่ใจปัจจัยของบุคคล และพฤติกรรมที่แสดงออกด้วย โดยปัจจัยสภาพแวดล้อม ได้แก่ อุปกรณ์ เครื่องมือ สภาพทางกายภาพ คู่มือการทำงาน มาตรฐานการทำงาน และอุณหภูมิ ปัจจัยบุคคล ได้แก่ ความรู้ ทักษะ ความสามารถ ความเฉลียวฉลาด แรงจูงใจ บุคลิกภาพ รวมถึงทัศนคติ ค่านิยม และความเชื่อ

ส่วนปัจจัยพฤติกรรม ได้แก่ การปฏิบัติตามวิธีการทำงานที่ปลอดภัย การสอนให้ผู้อื่นทำงานอย่างปลอดภัย การตระหนักถึงความปลอดภัย การสื่อสารเกี่ยวกับความปลอดภัย และการช่วยเหลือเอาใจใส่ความปลอดภัยให้กับผู้อื่น ทั้งนี้ควรนำหลัก 10 ประการมาใช้เพื่อให้บรรลุ Total Safety Culture ซึ่งประกอบไปด้วย 1) พนักงานที่เป็นผู้ขับเคลื่อนตามกฎและระเบียบวิธีการทำงานอย่างปลอดภัย 2) มุ่งเน้นที่กระบวนการทำงานที่ปลอดภัยมิได้มุ่งเน้นไปยังผลที่จะได้รับ 3) มุมมองด้านพฤติกรรมจะส่งผลจากตัวกระตุ้น และถูกจูงใจด้วยผลลัพธ์ 4) มุ่งเน้นที่ความสำเร็จที่จะได้รับมิใช่ทำงานอย่างปลอดภัยเพียงเพราะ ไม่ต้องการถูกตำหนิ 5) ใช้การสังเกตและให้ข้อมูลย้อนกลับในการปฏิบัติงาน 6) ข้อมูลย้อนกลับมีประสิทธิภาพโดยผ่านการสอนงานที่มีพื้นฐานจากพฤติกรรม 7) การสังเกตและการสอนงาน ถือเป็นกิจกรรมที่สำคัญ 8) ให้ความสำคัญกับการนับถือตนเอง 9) มีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน และ 10) ให้ความสำคัญกับการมอบอำนาจและความปลอดภัยมากกว่าให้ความสำคัญต่อค่านิยม

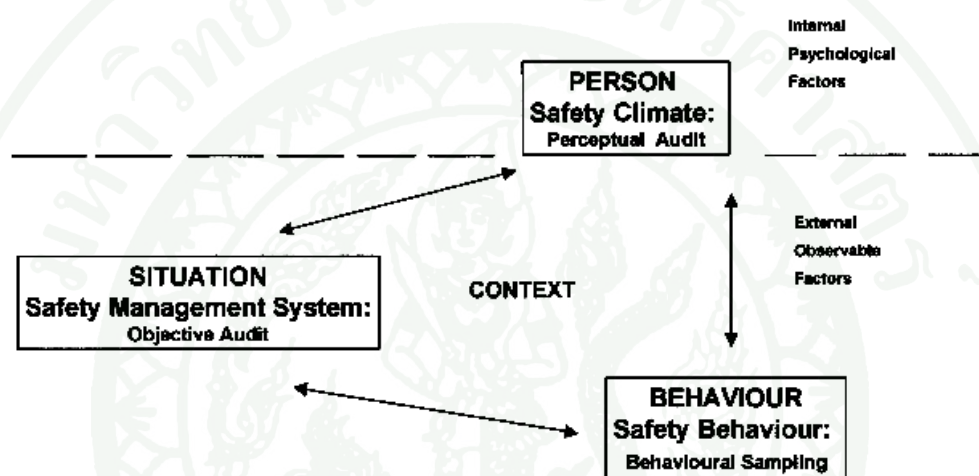
ในปีเดียวกัน นักจิตวิทยา ชื่อ M. Dominic Cooper ได้นำเสนอแบบจำลองของวัฒนธรรมความปลอดภัยที่พัฒนามาจากทฤษฎีการคิดการเข้าใจทางสังคม (Social Cognitive Theory หรือ SCT) ของ Bandura ในภาพที่ 5 แสดงให้เห็นถึงปฏิสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางจิตวิทยาของบุคคล สถานการณ์ และพฤติกรรมของบุคคล ซึ่งทั้งหมดนี้มีอิทธิพลต่อกันและกัน



ภาพที่ 5 Bandura's model of reciprocal determinism.

ที่มา: Cooper (2000)

Cooper ได้พัฒนาแบบจำลองวัฒนธรรมความปลอดภัย จากทฤษฎีการคิดการเข้าใจทางสังคม ของ Bandura ซึ่งยังคงประกอบด้วยปัจจัยทั้ง 3 ด้านเช่นเดิม (ปัจจัยทางจิตวิทยาของบุคคล สถานการณ์ และพฤติกรรมของบุคคล) ซึ่ง Cooper เพิ่มวิธีการวัดแต่ละปัจจัยเข้าไปด้วย กล่าวคือ ปัจจัยด้านจิตวิทยาของบุคคล เช่น ทักษะคิด และการรับรู้ที่สามารถวัดด้วยการใช้แบบสอบถาม บรรยายภาพความปลอดภัย ส่วนพฤติกรรมเกี่ยวกับความปลอดภัย ถูกวัดด้วยแบบสำรวจรายการ (Checklists) และสถานการณ์ สามารถวัดจากการตรวจสอบและประเมินระบบบริหารจัดการ ด้านความปลอดภัย (Cooper, 2000) ดังภาพที่ 6



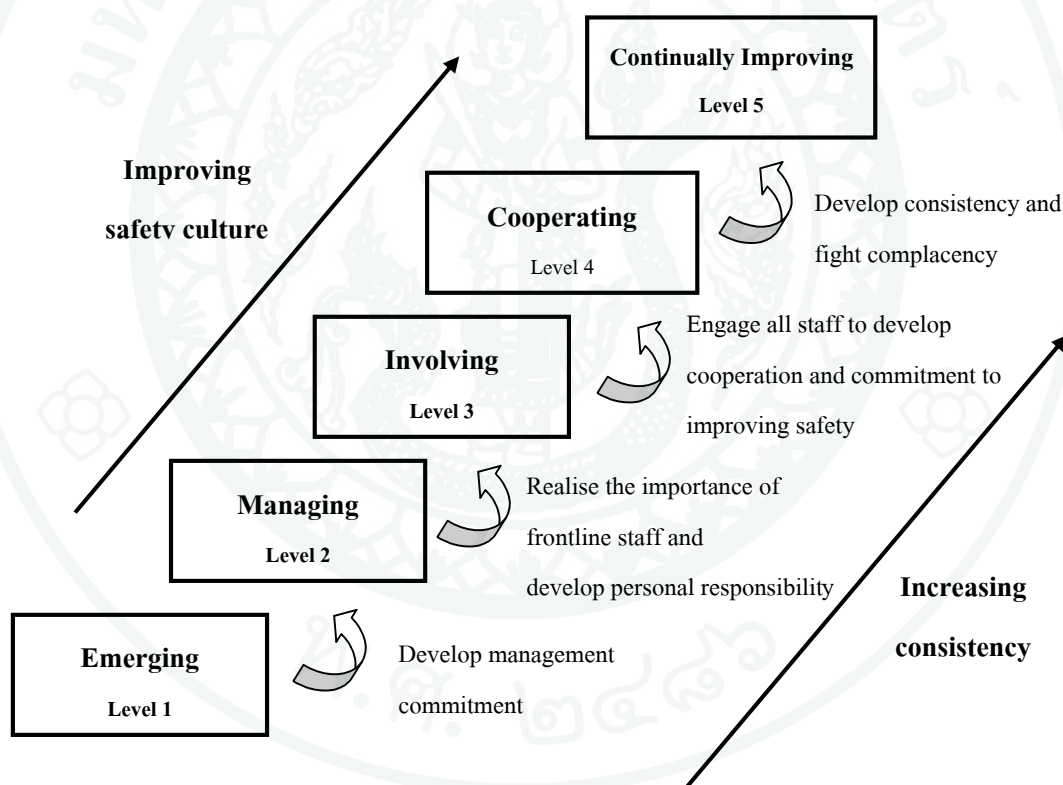
ภาพที่ 6 Reciprocal safety culture model.

ที่มา: Cooper (2000)

แบบจำลองวัฒนธรรมความปลอดภัยของ Cooper สามารถนำมาใช้เปรียบเทียบจุดเด่นหรือจุดด้อยเรื่องความปลอดภัยในแต่ละหน่วยงาน หรือเปรียบเทียบกับบริษัทคู่แข่งได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในบริษัทที่ต้องใช้ผู้รับเหมาช่วง เช่น บริษัทรับเหมาก่อสร้าง และบริษัทน้ำมันปิโตรเลียม เป็นต้น

Mark Fleming นักจิตวิทยาที่ทำงานใน Keil Centre ซึ่งเป็นหน่วยงานในสังกัดของ Health and Safety Executive หรือ HSE ได้พัฒนาแบบจำลองพัฒนาการตามลำดับขั้นของวัฒนธรรมความปลอดภัย หรือ Safety Culture Maturity Model (SCMM) ขึ้นในปี ค.ศ. 1999 เพื่อปรับปรุงความปลอดภัยของอุตสาหกรรมน้ำมันและปิโตรเลียมนอกชายฝั่ง โดยหวังว่า SCMM จะช่วยให้องค์กรต่าง ๆ สามารถยกระดับวัฒนธรรมความปลอดภัยให้เติบโตขึ้นได้ และสามารถ

ใช้ได้อย่างเกิดประโยชน์ได้จริง องค์การต่าง ๆ สามารถนำไปใช้ตามระดับที่องค์กรตนเองเป็นอยู่ และปฏิบัติงานมีความต้องการให้พัฒนาในระดับที่สูงขึ้นได้ กล่าวคือ บริษัทต่าง ๆ ได้พัฒนา ระดับของวัฒนธรรมความปลอดภัยของคนที่ยังอยู่ในระดับต้น ด้วยการปรับปรุงด้วยวิธีการต่าง ๆ เพื่อให้มีวัฒนธรรมความปลอดภัยที่เข้มแข็งยิ่งขึ้นนั่นเอง (Fleming, 2000) แบบจำลองนี้ได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และมีการสัมภาษณ์กลุ่ม (Focus groups) โดยสัมภาษณ์และอภิปรายกับผู้เชี่ยวชาญด้านความปลอดภัย ผู้บริหารฝ่ายปฏิบัติการ ตัวแทนด้านความปลอดภัย และเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน โดยในขั้นต้น มีการอภิปรายกับกลุ่มผู้บริหารอาวุโส และกลุ่มเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานในโรงงาน ปีโตรเคมี ทำให้ทราบถึงรูปแบบของการปฏิบัติงานที่ปลอดภัย จึงทำให้เกิดระดับที่แตกต่างกันของ SCMM ซึ่งองค์การที่ได้คัดเลือกมานั้น เป็นองค์การที่มีการเติบโตด้านความปลอดภัยอยู่ในระดับสูง จึงสามารถให้ข้อมูลเกี่ยวกับความแตกต่างของแต่ละระดับได้



ภาพที่ 7 Safety Culture Maturity Model (SCMM).

ที่มา: Fleming (2000)

จากภาพที่ 7 ผลที่ได้จากการทำสัมภาษณ์กลุ่ม ทำให้ Flemming แบ่งระดับพัฒนาการตามลำดับขั้นของวัฒนธรรมความปลอดภัย ออกเป็น 5 ระดับ โดยมีรายละเอียดดังนี้

ระดับที่ 1 การปรากฏขึ้น (Emerging) ในระดับนี้ ฝ่ายบริหารเริ่มนำเรื่องสุขภาพและความปลอดภัยมาใช้ในการบริหารจัดการ แต่ยังไม่ให้ความสำคัญมากเท่ากับการบริหารจัดการในด้านอื่น ดังนั้นเรื่องสุขภาพและความปลอดภัยจึงเป็นเพียงจุดเริ่มต้นของการได้รับความสนใจจากฝ่ายบริหารแต่ยังไม่มากนัก

ระดับที่ 2 การบริหารจัดการ (Managing) ในระดับนี้ ปัญหาเรื่องสุขภาพและความปลอดภัยได้ถูกนำมาพิจารณาว่าเป็นความเสี่ยงทางธุรกิจ และมีการใช้เวลาไปกับการลดจำนวนการเกิดอุบัติเหตุ และการบาดเจ็บจากการทำงาน แต่ในระดับนี้ อัตราการเกิดอุบัติเหตุจากการทำงานยังคงเท่า ๆ เดิม ผู้บริหารยังคงมองว่าการเกิดอุบัติเหตุ และเหตุการณ์อันตรายที่เกิดขึ้นเป็นผลจากปัจเจกบุคคล หรือการกระทำที่ไม่ปลอดภัยนั้นเกิดจากตัวพนักงานเอง

ระดับที่ 3 การมีส่วนร่วม (Involving) ในระดับนี้ อัตราการเกิดอุบัติเหตุเริ่มลดลง องค์กรหันมาโน้มน้าวให้พนักงานเข้ามามีส่วนร่วมกับการปรับปรุงให้สุขภาพและความปลอดภัยในการทำงานดีขึ้น ฝ่ายบริหารเกิดความเข้าใจว่าการเกิดอุบัติเหตุมีสาเหตุจากหลายลักษณะ ไม่เจาะจงว่าต้องเกิดจากปัจจัยใดปัจจัยหนึ่งเพียงอย่างเดียว และฝ่ายบริหารเริ่มยอมรับว่า การบริหารจัดการด้านความปลอดภัยจากการตัดสินใจของตนเอง อาจเป็นสาเหตุที่ทำให้เกิดอุบัติเหตุจากการทำงานได้เช่นกัน พนักงานก็ทราบว่าพวกเขาควรรับผิดชอบต่อสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงานของตนเอง ทั้งนี้องค์กรเริ่มดำเนินการตรวจสอบความปลอดภัยในการทำงาน และมีการเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับความปลอดภัย

ระดับที่ 4 ความร่วมมือ (Cooperating) ในระดับนี้ พนักงานได้ถูกโน้มน้าวให้เห็นความสำคัญถึงเรื่องสุขภาพและความปลอดภัย โดยทั้งฝ่ายบริหารและพนักงานต่างตระหนักว่าการเกิดอุบัติเหตุในการทำงานนั้น มีสาเหตุมาจากหลากหลายประการ อุบัติเหตุส่วนใหญ่มีสาเหตุมาจากการตัดสินใจด้านการจัดการด้านความปลอดภัย นอกจากนี้ พนักงานยังเข้าใจว่า พวกเขาควรมีความรับผิดชอบต่อสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงานของตนเองและผู้อื่น จึงเริ่มเกิดค่านิยมร่วมกัน อีกทั้งองค์กรมีความพยายามในการค้นหาสาเหตุของการเกิดอุบัติเหตุ เพื่อป้องกันอันตรายที่อาจเกิดขึ้นจากการทำงาน มีการนำเอาข้อมูลที่เก็บรวบรวมไว้ทั้งหมดมาใช้ประกอบการตรวจสอบความปลอดภัยในการทำงาน แม้แต่อุบัติเหตุที่ไม่ได้เกิดขณะทำงานก็ถูกนำมากล่าวถึง เพราะองค์กรต้องการให้พนักงานให้มีสุขภาพแข็งแรง

ระดับที่ 5 การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง (Continuous Improvement) ในระดับนี้ การป้องกันอุบัติเหตุและโรคภัยต่อสุขภาพร่างกายกลายเป็นค่านิยมหลักขององค์กร และการเกิดอุบัติเหตุในองค์กรหายไป หรือไม่มีการบาดเจ็บรุนแรงจากการทำงาน แต่องค์กรยังคงไม่รู้สึกรังเกียจใจและความหวาดระแวงว่าจะอาจจะมีอุบัติเหตุเกิดขึ้นอีกก็เป็นได้ ทำให้มีการตรวจสอบการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง และพยายามค้นหาวิธีที่ดีขึ้นในการควบคุมอันตราย พนักงานทุกคนต่างมีความเชื่อร่วมกันในเรื่องสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน และยอมรับว่าการป้องกันอุบัติเหตุที่ไม่ได้เกิดขณะทำงานเป็นเรื่องที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง ซึ่งเป็นผลมาจากองค์กรได้พยายามสร้างเสริมให้พนักงานคำนึงถึงสุขภาพและความปลอดภัยของตนเองในการใช้ชีวิตประจำวันด้วย

นอกจากนี้ Gordon and Kirwan (2004) ได้แสดงความคิดเห็นเพิ่มเติมถึงระดับของแบบจำลองพัฒนาการตามลำดับขั้นของวัฒนธรรมความปลอดภัยตามแนวคิดของ Fleming เพื่อเพิ่มความชัดเจนว่า วัฒนธรรมความปลอดภัยในระดับแรก คือ ในระดับที่ 1 และระดับที่ 2 นั้น ผู้บริหารเชื่อว่าอุบัติเหตุที่เกิดขึ้นในสภาพการณ์ขณะนั้น เกิดจากการขาดความระมัดระวัง ความไม่เอาใจใส่ และเจตนาของพนักงาน โดยผู้บริหารไม่เชื่อว่า องค์กรสามารถมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานที่ปลอดภัยได้ แสดงให้เห็นว่าองค์กรยังคงให้ความสำคัญกับเป้าหมายทางการผลิตนั่นเอง และในระดับที่ 3 เงินสนับสนุนต่าง ๆ เริ่มถูกนำมาใช้จ่ายอย่างคุ้มค่าตามสิทธิที่พนักงานในองค์กรควรได้รับ และมีการทำงานตามขั้นตอนอย่างรอบคอบ โดยที่องค์กรหันมาให้ความสำคัญกับเรื่องความปลอดภัยอย่างจริงจัง ในระดับนี้ ค่านิยมและความเชื่อ ยังไม่แทรกซึมเข้าสู่ภายในของแต่ละบุคคล ส่วนในระดับที่ 4 องค์กรเข้าใจถึงความปลอดภัยอย่างชัดเจนและมีการจัดหาทรัพยากรด้านความปลอดภัยมาใช้อย่างเพียงพอ และในระดับที่ 5 นั้น องค์กรสามารถควบคุมและจัดการด้านความปลอดภัยได้อย่างมีประสิทธิภาพ แต่ก็ยังไม่ได้รับความพึงพอใจ จึงต้องพยายามให้มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

จากการสัมภาษณ์กลุ่มผู้บริหารอาวุโส ผู้เชี่ยวชาญด้านความปลอดภัย และตัวแทนด้านความปลอดภัยจากบริษัทน้ำมันและปิโตรเลียม Fleming (2000) ได้สรุปและแบ่งองค์ประกอบของวัฒนธรรมความปลอดภัย ออกเป็น 10 มิติ ดังต่อไปนี้

1. ความมุ่งมั่นและความชัดเจนในการจัดการด้านความปลอดภัย (Management Commitment and Visibility to Safety) เป็นการแสดงออกของฝ่ายบริหารที่สนใจเกี่ยวกับความปลอดภัยอย่างเด่นชัด และมีการใช้การบริหารจัดการเพื่อช่วยให้เกิดการทำงานด้วย

ความปลอดภัยในองค์กร และมีการจูงใจให้พนักงานเกิดความต้องการที่จะปรับปรุงการทำงานให้ เกิดความปลอดภัยมากยิ่งขึ้น (Mearns *et al.*, 2009)

2. การสื่อสารด้านความปลอดภัย (Safety Communication) เป็นกระบวนการถ่ายทอด ข้อมูลและข่าวสารด้านความปลอดภัยจากองค์กรไปสู่พนักงาน โดยอาศัยช่องทางการสื่อสาร หรือ มีการใช้สื่อต่าง ๆ เช่น เอกสาร ป้าย ทัศนูปกรณ์ เป็นต้น เพื่อให้พนักงานได้รับข้อมูลข่าวสารในการ ทำงานอย่างปลอดภัย

3. การเปรียบเทียบผลผลิตกับความปลอดภัย (Productivity versus Safety) เป็นการที่ องค์กรได้คำนึงถึงสวัสดิภาพและความปลอดภัยของพนักงานว่า ความปลอดภัยในการทำงานต้อง มาก่อน แม้ว่าจะทำให้ผลผลิตและกำไรของบริษัทลดลงก็ตาม

4. องค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านความปลอดภัย (Safety Learning Organization) เป็นการที่ องค์กรได้มีวิธีการเรียนรู้จากการนำปัญหาและข้อผิดพลาดด้านความปลอดภัยจากทั้งภายใน องค์กร และภายนอกองค์กรมาวิเคราะห์หาสาเหตุ และพยายามหาวิธีการป้องกัน ปรับปรุงแก้ไข ตลอดจนมีการประเมินสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานเพื่อให้เกิดความปลอดภัยอย่างต่อเนื่อง (IAEA, 2002)

5. ทรัพยากรด้านความปลอดภัย (Safety Resources) เป็นสิ่งที่บริษัทได้จัดสรรไว้เพื่อให้ พนักงานได้นำมาใช้แล้วก่อให้เกิดประโยชน์ต่อความปลอดภัยในการทำงาน ไม่ว่าจะเป็นสิ่งของ งบประมาณ หรือบุคลากรในส่วนที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพและความปลอดภัยของพนักงาน รวมถึง บุคลากรที่มีหน้าที่รับผิดชอบ คอยกำกับดูแลให้พนักงานได้รับความปลอดภัยในการทำงาน

6. การมีส่วนร่วมด้านความปลอดภัย (Safety Participation) เป็นการที่องค์กรเปิดโอกาส ให้พนักงานได้มีส่วนในการแสดงความคิดเห็น และเป็นส่วนหนึ่งในการช่วยปรับปรุงการทำงานให้ เกิดความปลอดภัยมากขึ้นด้วยการเข้าร่วมกิจกรรมที่องค์กรได้จัดขึ้น เพื่อส่งเสริมให้พนักงาน ตระหนักถึงความสำคัญของความปลอดภัย

7. การรับรู้เกี่ยวกับความปลอดภัยร่วมกัน (Shared perceptions about safety) เป็นการที่ พนักงานให้ความหมายต่อความปลอดภัยว่าเป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อการทำงานในองค์กร และ

ต่างมีการตระหนักว่าพนักงานทุกคนในองค์กรควรมีความรับผิดชอบด้านความปลอดภัยของตนเองและผู้อื่น

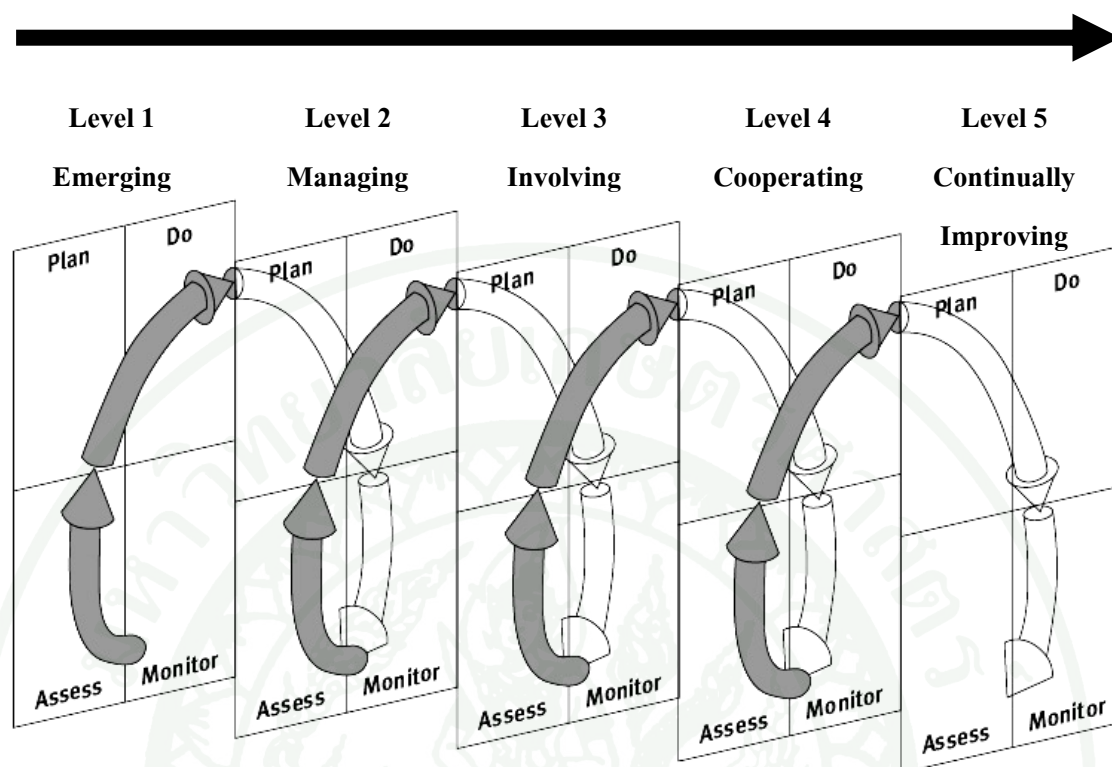
8. ความไว้วางใจด้านความปลอดภัย (Safety Trust) เป็นความไว้วางใจของพนักงานที่มีต่อองค์กรในด้านความปลอดภัย โดยที่พนักงานหวังว่าจะได้รับข้อมูลด้านความปลอดภัยจากองค์กรที่ตรงกับความเป็นจริง และพนักงานยังสามารถรายงานเรื่องอุบัติเหตุกับฝ่ายบริหารโดยตรงได้ เมื่อพบปัญหาด้านความปลอดภัยที่เกิดขึ้นในองค์กร (Mearns *et al.*, 2009)

9. อุตสาหกรรมสัมพันธ์และความพึงพอใจในงานเกี่ยวกับความปลอดภัย (Industrial Relations and Job Satisfaction to Safety) เป็นการปฏิบัติต่อกันด้วยความสัมพันธ์อันดีของฝ่ายบริหารและพนักงานในด้านความปลอดภัยที่มีผลต่อความรู้สึกหรือทัศนคติของพนักงานที่ต่อความปลอดภัยในงานของตนเอง (Huang *et al.*, 2003)

10. การฝึกอบรมด้านความปลอดภัย (Safety Training) เป็นกระบวนการถ่ายทอดความรู้และเพิ่มพูนทักษะที่เกี่ยวข้องกับการทำงานอย่างปลอดภัยให้กับพนักงาน โดยมีจุดมุ่งหมายที่จะเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานตามขอบเขตการทำงานของพนักงานให้ปราศจากอุบัติเหตุในขณะทำงาน หรือลดความผิดพลาดที่อาจเกิดขึ้นจากการทำงานในสถานที่ทำงาน (Misnan *et al.*, 2008)

Step Change Behavioural Issues Task Group ได้นำแบบจำลองพัฒนาการตามลำดับขั้นของวัฒนธรรมความปลอดภัยของ Fleming ไปประยุกต์ใช้กับ โปรแกรมการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมด้านความปลอดภัยของบุคคลในองค์กร เนื่องจากระดับพัฒนาการตามลำดับขั้นของวัฒนธรรมความปลอดภัยอาจแตกต่างกันออกไปตามลักษณะของสถานที่ทำงานภายในองค์กร ทั้งนี้มีการผสมผสาน SCMM เข้ากับ Total Quality Management หรือ TQM ที่เป็นการบริหารจัดการคุณภาพที่ครอบคลุมทุกส่วนขององค์กร (Step Change Behavioural Issues Task Group, 2000) ดังภาพที่ 8

Improving safety culture



ภาพที่ 8 Safety culture improvement process.

ที่มา: Step Change Behavioural Issues Task Group (2000)

จากภาพที่ 8 แสดงให้เห็นว่า กระบวนการ TQM สามารถใช้ทำให้เกิดการพัฒนาความปลอดภัยจากระดับใดระดับหนึ่งไปสู่ระดับถัดไปได้ โดยการประเมินว่าปัจจุบันองค์กรมีวัฒนธรรมความปลอดภัยอยู่ในระดับใด จากนั้นจึงทำการวางแผน (Plan) เพื่อให้พัฒนาสู่ระดับที่สูงขึ้น และลงมือปฏิบัติ (Do) ตามแผนที่ได้วางไว้ และตรวจสอบการปฏิบัตินั้น (Monitor) แล้วจึงประเมิน (Assess) วัฒนธรรมความปลอดภัยอีกครั้ง เพื่อให้บรรลุผล และจำแนกการกระทำต่าง ๆ ต่อไป ด้วยวิธีการประเมิน ได้แก่ การสำรวจบรรยากาศความปลอดภัย การสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง และการอบรมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) จะทำให้เข้าถึงพัฒนาการตามลำดับขั้นของวัฒนธรรมความปลอดภัย ซึ่งข้อมูลที่ได้นั้น สามารถนำไปช่วยคัดเลือกพฤติกรรมที่เหมาะสม ช่วยวางแผนและสร้างโปรแกรมการปรับปรุงพฤติกรรมด้านความปลอดภัยไปจนถึงภาวะผู้นำความปลอดภัย

ในปี ค.ศ. 2006 Olive และคณะ ได้นำเสนอแนวคิดวัฒนธรรมความปลอดภัย จากการวิจัยกับองค์การ NASA ซึ่งเป็นองค์การที่ขึ้นชื่อว่ามีความปลอดภัยที่ดี (Good Safety Culture) ทำให้ได้ข้อสรุปว่า วัฒนธรรมความปลอดภัยนั้นเป็นสิ่งจำเป็น ควรได้รับการยอมรับในทุก ๆ องค์การ และสมาชิกในองค์การควรให้ความสำคัญ และตระหนักถึงความปลอดภัย เพื่อเสริมสร้างให้วัฒนธรรมความปลอดภัยที่ดีเติบโตขึ้น (Olive *et al.*, 2006) วัฒนธรรมความปลอดภัยที่ดีในการทำงาน ตามแนวคิดของ Olive และคณะ สามารถแบ่งออกได้เป็น 4 มิติ โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. ความมุ่งมั่น (Commitment) เป็นความพยายามในการปรับปรุงพฤติกรรมการทำงาน และทัศนคติต่อความปลอดภัยของสมาชิกในองค์การทุกระดับ โดยนำมาใช้ปรับปรุงวัฒนธรรมความปลอดภัยเพื่อเสริมสร้างลักษณะที่จำเป็นต่อการมีวัฒนธรรมความปลอดภัยที่ดี โดยที่พนักงานยอมรับการเสริมสร้างนั้น และต้องการรักษาวัฒนธรรมความปลอดภัยที่ดีเอาไว้ และการยอมรับนี้ จะต้องเริ่มต้นจากฝ่ายบริหารที่จัดหาทรัพยากรและสิ่งอำนวยความสะดวกที่เกี่ยวข้องกับความปลอดภัยให้กับพนักงาน

2. การสื่อสาร (Communication) เป็นการสื่อสารข้อมูลข่าวสารที่เป็นไปอย่างอิสระและเปิดกว้าง โดยที่องค์กรมีโครงสร้างและบรรยากาศที่ทำให้สมาชิกในองค์การรู้สึกเป็นอิสระจากการคุกคาม หรือแกล้งแกล๊วจากการให้ข้อมูลด้านความปลอดภัยของพวกเขา และองค์การกระตุ้นให้สมาชิกช่วยกันลดข้อบกพร่องของระบบการทำงานที่ไม่ปลอดภัย และระบุถึงสิ่งที่พวกเขาต้องการจากการประสบด้วยตนเอง ซึ่งการสื่อสารที่เพิ่มขึ้น ไม่ว่าจะเป็นด้านเทคนิคหรือกระบวนการทำงานระหว่างสมาชิกทุกระดับในองค์การทำให้เกิดวัฒนธรรมความปลอดภัยที่ดีได้ ซึ่งหากปราศจากการสื่อสารแล้วจะทำให้องค์กรไม่ได้รับความร่วมมือด้านความปลอดภัยจากสมาชิกเท่าที่ควร

3. การฟื้นคืนสภาพและความยืดหยุ่น (Resilience and Flexibility) เป็นการที่องค์กรมีระบบรองรับเหตุการณ์ที่เกิดจากความผิดพลาด และระบบขององค์กรเหล่านั้น สามารถช่วยป้องกันความผิดพลาด การบาดเจ็บ และอุบัติเหตุจากการทำงานได้จริง ทำให้เกิดความยืดหยุ่นและทำงานได้อย่างต่อเนื่อง โดยสมาชิกในองค์การมีความสามารถในการทำงาน และทักษะที่เพียงพอ พร้อมทั้งได้รับการฝึกอบรมด้านความปลอดภัยในสถานที่ทำงาน นอกจากนี้องค์กรต้องจัดให้มีผู้ดูแลด้านความปลอดภัย ทั้งมีผู้ทำหน้าที่แทน หากผู้ดูแลหลักไม่สามารถมาปฏิบัติงานได้ เพื่อให้แน่ใจว่ามีผู้รับผิดชอบหรือช่วยแก้ไขสถานการณ์ หากมีเหตุการณ์ฉุกเฉินหรือผิดปกติเกิดขึ้น

4. ความตื่นตัว (Vigilance) เป็นทัศนคติที่ให้การยอมรับการป้องกันอุบัติเหตุ มีการตื่นตัวเตรียมพร้อม และวัดความปลอดภัยในการทำงานอย่างต่อเนื่อง โดยตรวจสอบจุดเสี่ยงต่อการเกิดอันตราย ฝ่ายบริหารมีการเข้าไปตรวจสอบและติดตามกระบวนการทำงาน มีการวัดความปลอดภัยจากการเก็บสถิติการเกิดอุบัติเหตุ จนกระทั่งสมาชิกในองค์กรต่างก็เชื่อว่าความปลอดภัยเป็นเรื่องสำคัญ พวกเขาจึงต้องระมัดระวังจากสภาพการณ์ที่เป็นอันตราย อีกทั้งสามารถรายงานสภาพการณ์ที่ไม่ปลอดภัย เพราะผู้ปฏิบัติงานเป็นคนแรกที่ทราบว่ามีความผิดปกติในการทำงานตามขั้นตอนที่ถูกต้อง ดังนั้นฝ่ายบริหารจึงควรมีระบบความปลอดภัยที่เข้มงวดในการใช้เครื่องมือ และอุปกรณ์ เพื่อให้แน่ใจว่า แผนที่ได้วางไว้สามารถใช้งานได้ในเวลาฉุกเฉิน รวมถึงสามารถแก้ปัญหาได้อย่างรวดเร็ว

แนวคิดนี้มีรายละเอียดที่มีความคล้ายคลึงกับพัฒนาการตามลำดับขั้นของวัฒนธรรมความปลอดภัยพัฒนาการ ของ Fleming เป็นอย่างมาก อาทิเช่น เรื่องความมุ่งมั่นในการปรับปรุงความปลอดภัยในสถานที่ทำงาน และการสื่อสารด้านความปลอดภัยของสมาชิกในองค์กร เป็นต้น แต่จากการทบทวนเอกสารและงานวิจัย ยังไม่เป็นที่ปรากฏว่าได้มีการนำเอาแนวคิดนี้ไปใช้นอกเหนือการวิจัยในองค์กร NASA อย่างแพร่หลายเช่นเดียวกันกับแนวคิดของ Fleming อาจเนื่องมาจากเป็นบริบทที่ทำการศึกษาวิจัยในองค์กรเฉพาะที่มีลักษณะการทำงานที่แตกต่างจากองค์กรประเภทอื่น

ในประเทศไทย พบงานที่ศึกษาถึงวัฒนธรรมความปลอดภัยของ รศ. ดร. สุพจน์ เต๋นดวง ในปี พ.ศ. 2541 เรื่อง วัฒนธรรมความปลอดภัยในการทำงาน ทบทวนองค์ความรู้ สถานการณ์ และปัจจัยที่เกี่ยวข้องภายใต้โครงการสืบสานวัฒนธรรมไทยสู่สุขภาพที่ยั่งยืน (สุพจน์ เต๋นดวง, 2541) โดยได้กล่าวถึงแนวคิดเกี่ยวกับวัฒนธรรมความปลอดภัยเอาไว้ว่ามีหลายแนวคิด ได้แก่ แนวคิดวัฒนธรรมความปลอดภัยในการทำงานแบบโครงสร้างหน้าที่ แนวคิดวัฒนธรรมความปลอดภัยในการทำงานแบบความขัดแย้ง และแนวคิดวัฒนธรรมความปลอดภัยในการทำงานแบบเศรษฐศาสตร์การเมือง ซึ่งตามแนวคิดวัฒนธรรมความปลอดภัยในการทำงานแบบโครงสร้างหน้าที่ กล่าวว่า วัฒนธรรมในที่นี้มีได้หมายความว่าถึง ศิลปะวัฒนธรรมไทยที่เป็นสิ่งที่ดีงามหรือสวยงาม หากแต่หมายถึงวัฒนธรรมความปลอดภัยในการทำงานที่เกิดจากการสั่งสมประสบการณ์อันยาวนานที่ถ่ายทอดกันมา เช่น วัฒนธรรมการล่าสัตว์ เลี้ยงสัตว์ การก่อสร้าง เป็นต้น ว่ามีขั้นตอนอย่างไร และแต่ละขั้นตอนมีอันตรายอย่างไรบ้าง

แนวคิดวัฒนธรรมความปลอดภัยในการทำงานแบบความขัดแย้ง อธิบายว่า วัฒนธรรมจะทำหน้าที่เป็นเครื่องมือในการดำรงชีวิตและเป็นสิ่งที่ทำให้สังคมเป็นปึกแผ่นแล้วยังทำหน้าที่ควบคุมอีกฝ่ายหนึ่ง หรือเอาเปรียบซึ่งกันและกันด้วย การควบคุมหรือเอาเปรียบนั้น อาจเกิดจากฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งที่มีอำนาจมากกว่า เช่น การห้ามผู้หญิงทำงานในที่สูง หรือยกน้ำหนักมากนั้น เพราะต้องการสร้างความปลอดภัยให้กับผู้หญิง แต่ในหลายโอกาส เมื่อต้องการให้ผู้หญิงเข้ามาทำงานนี้ นายจ้างก็เพิกเฉยต่อการใช้กฎเกณฑ์อันนี้ แต่บางครั้งกลับใช้กฎเกณฑ์นี้ ห้ามไม่ให้ผู้หญิงทำงานอื่นที่ผู้หญิงควรทำได้ ส่วนแนวคิดวัฒนธรรมความปลอดภัยในการทำงานแบบเศรษฐศาสตร์การเมือง กล่าวถึงวัฒนธรรมว่า มิได้เกิดขึ้นมาลอย ๆ แต่เกิดขึ้นในบริบทของกลุ่มสังคมหรือชุมชน จากปัญหาที่มนุษย์ต้องการเอาชนะหรือต้องการแก้ไข และการที่มนุษย์ต้องการควบคุมมนุษย์ด้วยกันเอง จึงมีข้อควรคำนึงหลายประการ เช่น ลักษณะของการผลิตที่เปลี่ยนแปลงไปย่อมทำให้เกิดปัญหาของความเสี่ยงจากการทำงานเปลี่ยนแปลงไปด้วย ความสัมพันธ์ของการผลิตเปลี่ยนแปลงไป ปัญหาความเสี่ยงในการทำงานก็เปลี่ยนแปลงไป และมีวัฒนธรรมความปลอดภัยในการทำงานเพื่อหลีกเลี่ยง หรือปิดความรับผิดชอบ เรื่องความปลอดภัยเป็นเรื่องความรับผิดชอบของแรงงานเอง เหมืองงานไปแล้วไม่เกี่ยวกับตัวนายจ้าง เป็นต้น และมีข้อสังเกตว่า บริษัทขนาดใหญ่ ทั้งจากญี่ปุ่น สหรัฐอเมริกา หรือยุโรปนั้นให้ความสำคัญต่อความปลอดภัยสูงกว่าบริษัทขนาดเล็กจากฮ่องกง ไต้หวัน หรือบริษัทของคนไทย ซึ่งอาจมีสาเหตุจากบริษัทเหล่านี้ต้องการสร้างภาพลักษณ์ของบริษัท หรืออาจเกี่ยวกับการให้คุณค่ากับความปลอดภัย หรือมองเห็นความสำคัญของเรื่องความปลอดภัยอย่างจริงจัง นั่นแสดงว่า รศ. ดร. สุพจน์ เต๋นดวง ต้องการให้ความสำคัญกับการสร้างวัฒนธรรมความปลอดภัยที่เจ้าของโรงงาน และวิศวกร มากกว่าเน้นที่คนงาน โดยให้เจ้าของโรงงาน วิศวกร ออกแบบโรงงานและกระบวนการทำงานที่ปลอดภัยรวมทั้งฝึกหัดและควบคุมคนงานให้ทำงานอย่างปลอดภัย หรือออกแบบการทำงานที่เพิ่มประสิทธิภาพงานรวมทั้งเสริมสร้างความปลอดภัยของคนงาน เนื่องจากชีวิตและทรัพย์สินเกือบทั้งหมดของคนงานได้ถูกกำหนดโดยโรงงานนั่นเอง

จากการทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับวัฒนธรรมความปลอดภัย เป็นการวัดในระดับองค์การ ซึ่งผู้วิจัยต้องการวัดวัฒนธรรมความปลอดภัยในระดับปัจเจกบุคคล จึงใช้การวัดจากการรับรู้ของคนงานในบริษัทเป้าหมายก่อสร้าง ว่าพวกเขามีการให้ความหมายต่อวัฒนธรรมความปลอดภัยในขณะที่ตนเองทำงานอยู่ในบริษัทเป้าหมายก่อสร้างอย่างไร โดยผู้วิจัยสนใจที่จะนำแนวคิดวัฒนธรรมความปลอดภัยของ Mark Fleming มาใช้ในการสร้างแบบวัดการรับรู้วัฒนธรรมความปลอดภัย เนื่องจาก SCMM เป็นแนวคิดที่ได้รับการพัฒนามาจากอุตสาหกรรมหนัก ซึ่งสามารถนำมาปรับใช้กับบริบทของอุตสาหกรรมก่อสร้าง และได้รับการยอมรับจากองค์กรต่าง ๆ ว่าสามารถนำไปปรับใช้ตามบริบทของแต่ละองค์กรได้เป็นอย่างดี

แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำความปลอดภัย

หลายปีที่ผ่านมา ภาควิชาอุตสาหกรรมต่างประเทศเริ่มให้ความสนใจเกี่ยวกับภาวะผู้นำความปลอดภัย (Safety Leadership) หลังจากท้องถื่นการต่าง ๆ มีความพยายามในการลดสถิติของการเกิดอุบัติเหตุและการบาดเจ็บจากการทำงาน แต่ยังคงได้รับรายงานการเกิดอุบัติเหตุจากการทำงานของผู้ปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง (Flin and Yule, 2004) อีกทั้งสถิติของการเกิดอุบัติเหตุและเสียชีวิตจากการทำงานที่ได้รับรายงานนั้นยังไม่ตรงกับสิ่งที่เกิดขึ้นจริง จึงมองว่าเป็นปัญหาที่เกิดจากภาวะผู้นำความปลอดภัยโดยตรง เพราะผู้นำที่มีภาวะผู้นำความปลอดภัยจะต้องเข้าใจว่าตามธรรมชาติแล้วในสถานที่ทำงานมีอันตรายแวดล้อมอยู่ ดังนั้นการสำรวจจุดที่อาจก่อให้เกิดอันตรายต่อผู้ปฏิบัติงาน การประเมินความเสี่ยง รวมถึงการช่วยจัดและควบคุมอันตรายในสถานที่ทำงานจึงถือเป็นสิ่งที่อยู่ในความรับผิดชอบของผู้นำด้วย (Krause and Weekley, 2005)

หัวหน้างานเป็นผู้นำที่มีความเชื่อมโยงระหว่างฝ่ายบริหารและผู้ปฏิบัติงาน โดยมีความใกล้ชิดกับผู้ปฏิบัติงานมากที่สุด สามารถทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดแรงบันดาลใจในการทำงานอย่างปลอดภัยเพิ่มขึ้นได้ (Team Safety Inc., 2007) สอดคล้องกับที่ Groover กล่าวว่า องค์การจะมีความปลอดภัยสูงได้นั้น ต้องเริ่มต้นด้วยการได้รับอิทธิพลจากผู้นำที่มีความมุ่งมั่นและให้การสนับสนุนด้านความปลอดภัย และผู้นำทุกระดับในองค์การต้องเรียนรู้ว่า พวกเขาต้องทำอะไร จึงจะพบหนทางที่ทำให้เกิดวัฒนธรรมความปลอดภัยขึ้น (Groover, 2005) และหากผู้นำคนใดกระทำในสิ่งที่ไม่ปลอดภัยเสียเอง ถือว่าเป็นผู้นำคนนั้นเป็นผู้ที่ล้มเหลวต่อบทบาทด้านความปลอดภัยของตนเอง (Werngren *et al.*, 2005)

ความหมายของภาวะผู้นำความปลอดภัย

ในปี ค.ศ. 2005 Wu ได้ให้ความหมายภาวะผู้นำความปลอดภัยจากการทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับแนวคิดและคำจำกัดความของภาวะผู้นำและความปลอดภัย ซึ่ง Wu สรุปเอาไว้ว่า ภาวะผู้นำความปลอดภัย หมายถึง กระบวนการของการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตามในการควบคุมดูแลให้ผู้ตามทำงานจนบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายความปลอดภัยขององค์การภายใต้บริบทขององค์การและปัจจัยต่าง ๆ ของแต่ละบุคคล โดย Wu มีวิธีคิดตามทฤษฎีระบบทางสังคมที่ระบบทางสังคมนั้น ประกอบด้วยบุคคลหลาย ๆ บุคคลมาอยู่ร่วมกัน และกลุ่มของบุคคลเหล่านั้นได้มีปฏิสัมพันธ์กันในระหว่างการทำงานจนทำให้เกิดอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลอื่น (Wu, 2005; Wu *et al.*, 2007; Lu and Yang, 2009) และในปีเดียวกัน Krause กล่าวเพิ่มเติมถึงผู้นำ

ความปลอดภัยว่า เป็นบุคคลที่มีอิทธิพลต่อผู้อื่น โดยสามารถทำให้ผู้อื่นหันมาให้ความสำคัญกับสวัสดิภาพและความปลอดภัยของตนเองและผู้อื่นในการทำงานกับองค์กรได้ (Krause, 2005) ดังนั้น ผู้วิจัยจึงให้ความหมายของภาวะผู้นำความปลอดภัยว่าเป็นกระบวนการของการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตามที่ทำให้ผู้ตามคำนึงถึงความสำคัญของสวัสดิภาพและความปลอดภัยในการทำงานของตนเอง และควบคุมดูแลให้ผู้ตามทำงานจนบรรลุเป้าหมายด้านความปลอดภัยขององค์กรได้

แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำความปลอดภัย

ภาวะผู้นำความปลอดภัย เป็นระบบย่อย (Sub-System) ของภาวะผู้นำในองค์กร ซึ่งภาวะผู้นำความปลอดภัยสามารถเป็นสิ่งที่ช่วยกำหนดคุณภาพของภาวะผู้นำในองค์กรได้ โดยแนวคิดภาวะผู้นำความปลอดภัยจะช่วยอธิบายว่า ทำอย่างไรจึงจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรเกิดการทำงานอย่างปลอดภัยได้ (Pater, 2001 cited in Wu *et al.*, 2007) จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง พบว่าภาวะผู้นำความปลอดภัยมีจุดเริ่มต้นมาจากแนวคิด 2 แนวคิดรวมเข้าด้วยกัน

แนวคิดแรก เป็นแนวคิดเกี่ยวกับความปลอดภัย ซึ่งคำว่า ความปลอดภัย ได้ถูกนำมาใช้มาเป็นเวลาช้านานแล้ว ตามที่ Liu กล่าวว่า จากบันทึกของประวัติศาสตร์จีน ความปลอดภัยได้ถือกำเนิดขึ้นมาเป็นเวลากว่า 2,000 ปี และกล่าวถึงความปลอดภัยในการทำงานว่า เป็นสภาวะการดำรงอยู่ของมนุษย์ที่ป้องกันตนเองจากอันตรายภายนอก เพื่อให้มีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรงและมีประสิทธิภาพในการทำงาน (Liu, 1995 cited in Wu *et al.*, 2007) และ Song ให้คำจำกัดความของความปลอดภัยในการทำงานว่า เป็นสิ่งที่มนุษย์รู้สึกถึงความมั่นคง มีความสุขสบายทั้งทางร่างกายและจิตใจจากสภาพ การทำงานที่ได้รับการดูแลกระบวนการทำงานเป็นอย่างดี ความปลอดภัยจึงเป็นสภาพที่ความเสี่ยงหรืออันตรายได้ถูกควบคุมเอาไว้ในระดับที่สามารถยอมรับได้ และความปลอดภัยยังเป็นสภาวะที่มนุษย์สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพตามสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยให้มีสุขภาพร่างกายและจิตใจที่แข็งแรงอีกด้วย (Song, 1997)

แนวคิดที่สอง เป็นแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำ ซึ่งภาวะผู้นำได้เข้ามามีบทบาทเป็นอย่างยิ่งกับระบบสังคมที่ซับซ้อนในปัจจุบัน (Parson, 1991 cited in Wu *et al.*, 2007) แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำมีวิวัฒนาการขึ้นมากกว่า 200 ปีแล้ว ซึ่งตามทฤษฎีของ Davis ภาวะผู้นำเป็นความสามารถในการจูงใจคนให้ทำงานได้สำเร็จตามเป้าหมายที่วางเอาไว้ (Davis, 1984 cited in Wu *et al.*, 2007) สอดคล้องกับที่ Robbins ที่ให้คำจำกัดความของภาวะผู้นำว่า เป็นความสามารถ

ในการมีอิทธิพลต่อกลุ่มให้ทำงานได้บรรลุตามเป้าหมาย (Robbins, 1993) และ Xu กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นการใช้อิทธิพลในระบบการบริหารจัดการ โดยมีจุดประสงค์เพื่อจูงใจให้สมาชิกเต็มใจทำงาน และใช้ในการกำหนดทิศทางการทำงานให้กับสมาชิก (Xu, 1997) Yukl ได้กล่าวถึงภาวะผู้นำว่าเป็นการผสมผสานระหว่างคุณลักษณะส่วนบุคคล พฤติกรรม การมีปฏิสัมพันธ์ที่สัมพันธ์กันกับบทบาท และเป้าหมายขององค์กร (Yukl, 1998) ส่วน Krause และ Weekley กล่าวถึงงานวิจัยของ Hoffman และ Morgeson ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบของภาวะผู้นำและการทำงานด้วยความปลอดภัยว่า รูปแบบภาวะผู้นำที่ผู้นำมักจะใช้ มีอยู่ 2 รูปแบบ ได้แก่ ภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยนเป็นรูปแบบของการแลกเปลี่ยนอย่างง่ายระหว่างผู้นำกับสมาชิก เช่น หากคุณทำสิ่งนี้ คุณก็จะได้รับสิ่งหนึ่งตอบแทน ส่วนรูปแบบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีพื้นฐานมาจากการสร้างความผูกพันและการมีส่วนร่วมของสมาชิก (Krause and Weekley, 2005) แสดงให้เห็นว่า ผู้ทำการศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำได้ให้ความสำคัญกับคำว่า คุณลักษณะ อิทธิพล การมีปฏิสัมพันธ์ และกระบวนการที่ผู้นำใช้เพื่อให้ผู้ตามสามารถทำงานได้บรรลุตามเป้าหมายต่าง ๆ ที่องค์กรได้กำหนดเอาไว้ เช่น ผลผลิตและกำไร เป็นต้น (O'dea and Flin, 2001)

Thomas R. Krause นักจิตวิทยาจาก UCI (University of California, Irvine) สหรัฐอเมริกา เป็นผู้แต่งหนังสือและเขียนบทความเกี่ยวกับภาวะผู้นำและความปลอดภัยหลายเรื่อง รวมถึงหนังสือ “Leading with Safety” ที่ตีพิมพ์ในปี ค.ศ. 2005 ด้วย ปัจจุบันเป็นประธานและร่วมก่อตั้งสถาบัน BST (Behavioral Science Technology, Inc.) โดย Krause กล่าวว่า ถึงแม้เรื่องภาวะผู้นำในองค์กรเข้ามามีบทบาทอย่างมากเพื่อให้องค์การมุ่งสู่ความเป็นเลิศ แต่บทบาทด้านความปลอดภัยของผู้นำในองค์กรกลับยังไม่มีความชัดเจนเท่าใดนัก ทั้งที่เคยได้ยินหลายองค์กรมีการกำหนดเป้าหมายอย่างจริงจังในการทำให้ “อุบัติเหตุเป็นศูนย์” (Zero -Incident) หรือ “ปราศจากการได้รับบาดเจ็บจากการทำงาน” (Injury - Free) ดังนั้นพวกเขาจึงได้นำแนวคิดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมาผสมผสานกับแนวคิดความปลอดภัย เพราะเชื่อว่า หากผู้นำมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในระดับสูง นอกจากสามารถทำให้กลุ่มทำงานได้หลากหลายและมีประสิทธิภาพมากขึ้นแล้ว ยังหมายรวมถึงการทำให้มีผลการทำงานที่ปลอดภัยยิ่งขึ้นได้เช่นกัน ภาวะผู้นำความปลอดภัยควรเริ่มต้นจากการมีส่วนร่วม มีการตั้งวัตถุประสงค์ร่วมกัน เพื่อสร้างระบบบริหารจัดการด้านความปลอดภัย อาทิเช่น การสอบสวนอุบัติเหตุ การจัดตั้งคณะกรรมการด้านความปลอดภัย การวิเคราะห์อันตราย การสังเกตพฤติกรรม และการให้ข้อมูลย้อนกลับ เป็นต้น ในปี ค.ศ. 2003 Krause และ Thomas Weekley (จบการศึกษาระดับปริญญาเอก สาขาการบริหารแรงงานสัมพันธ์จาก Union Institute ในมลรัฐ Ohio และเป็นคณะกรรมการบริหารงานของศูนย์ทรัพยากรมนุษย์ สหภาพ

แรงงานยานยนต์สหรัฐ เมือง Detroit ในมลรัฐ Michigan สหรัฐอเมริกา) ได้ร่วมกันจัดทำ Best Practices และจำแนกองค์ประกอบของภาวะผู้นำความปลอดภัย ออกเป็น 7 มิติ ได้แก่

1. วิสัยทัศน์ (Vision) เป็นความสามารถของผู้นำในการมองเห็นว่าสิ่งใดที่เป็นการปฏิบัติงานด้วยความปลอดภัย และมีการถ่ายทอดวิสัยทัศน์ของตนเองผ่านการกำหนดกลยุทธ์ด้านความปลอดภัย เพื่อกำหนดทิศทางและนำมาใช้ในองค์กร

2. ความน่าเชื่อถือ (Credibility) เป็นการที่ผู้นำให้ข้อมูลที่ตรงกับความเป็นจริงเกี่ยวกับความปลอดภัย แม้ว่าจะเป็นข้อมูลในทางที่ไม่ดีก็ตาม และรับรายงานเรื่องความปลอดภัยจากผู้ตามโดยตรง อีกทั้งกล้ายอมรับความผิดพลาดของตนเอง ไม่ขัดโทษผู้ตาม จึงจะสามารถสร้างความน่าเชื่อถือด้านความปลอดภัยให้กับผู้นำได้

3. การสร้างความร่วมมือ (Collaboration) ผู้นำเป็นผู้ให้การสนับสนุนให้เกิดความร่วมมือกันระหว่างสมาชิกในองค์กร และยังได้รับความร่วมมือจากผู้อื่นเมื่อมีกิจกรรมด้านความปลอดภัย มีการใช้คำถามเพื่อกระตุ้นให้สมาชิกในตระหนักถึงความปลอดภัย และช่วยให้แก้ปัญหาที่เกี่ยวกับความปลอดภัยให้กับผู้อื่นได้ และกระตุ้นให้ผู้อื่นหาหนทางในการปรับปรุงด้านความปลอดภัยต่อไป ซึ่งแสดงถึงลักษณะของผู้นำที่ทำงานร่วมกับผู้อื่นได้เป็นอย่างดี

4. การให้ข้อมูลย้อนกลับ และการตระหนักถึงความปลอดภัย (Feedback and Recognition) เป็นการให้ข้อมูลย้อนกลับเชิงบวกแก่สมาชิก มีการยกย่องมากกว่าการตำหนิ และทำให้สมาชิกได้ตระหนักถึงคุณค่าของ ความปลอดภัย และเห็นประโยชน์ของการทำงานอย่างปลอดภัย รวมถึงมีการฉลองในความสำเร็จเมื่อบรรลุเป้าหมายด้านความปลอดภัย

5. ความรับผิดชอบ (Accountability) เป็นการที่ผู้นำสนับสนุนให้สมาชิกเกิดความรู้สึกต้องการรับผิดชอบต่อหน้าที่ด้านความปลอดภัยตามระดับงานภายในองค์กรของตนเอง และผู้นำมีการชี้แจงให้สมาชิกทราบบทบาทด้านความปลอดภัยของตนเองได้อย่างชัดเจน อีกทั้งประเมินผลด้านความปลอดภัยอย่างเป็นธรรม และมีการแจ้งผลการประเมินนั้นกับสมาชิกด้วย

6. การสื่อสาร (Communication) เป็นการที่ผู้นำเป็นให้ข้อมูลด้านความปลอดภัยที่ดี โดยข้อมูลด้านความปลอดภัยที่สมบูรณ์และเที่ยงตรงกับสมาชิก แม้ว่าข้อมูลนั้นจะเป็นสิ่งที่ไม่น่ายินดีก็ตาม และมีการสื่อสารเรื่องความปลอดภัยอยู่เสมอ เพื่อให้สมาชิกเห็นภาพรวมของความปลอดภัย

โดยใช้การสื่อสารทั้งกับผู้ที่มีตำแหน่งสูงกว่าและต่ำกว่าตนเอง ทั้งยังประสานงานด้านความปลอดภัยข้ามแผนกในองค์กรด้วย

7. การมุ่งปฏิบัติ (Action Oriented) เป็นการทำงานเชิงรุกเกี่ยวกับความปลอดภัย โดยให้ความสำคัญกับการใช้เวลาในการพิจารณาในสิ่งที่เกี่ยวข้องกับความปลอดภัย เพื่อแสดงให้เห็นว่าเรื่องความปลอดภัยนั้นเป็นเรื่องที่มีความเร่งด่วน และแสดงให้เห็นถึงความต้องการของผู้นำที่ต้องการให้เหล่าสมาชิกมีการทำงานอย่างปลอดภัย

นอกจากนี้ ยังมีแนวคิดว่าภาวะผู้นำความปลอดภัยของ O'Dea และ Flin อาจารย์ประจำภาควิชาจิตวิทยา มหาวิทยาลัย Aberdeen ในสหราชอาณาจักร ที่ทำการศึกษาวะผู้นำความปลอดภัยของเหล่าผู้จัดการหน่วยงานในอุตสาหกรรมน้ำมันและปิโตรเลียม ในปี ค.ศ. 2001 จากความสนใจเหตุเพลิงไหม้และการระเบิดของแท่นขุดเจาะน้ำมันในทะเลเหนือของสหราชอาณาจักร (North Sea Piper Alpha oil platform) ในปี ค.ศ. 1988 จนทำให้มีผู้เสียชีวิตถึง 167 คน ในขณะนั้น ผู้มีหน้าที่รับผิดชอบในการบริหารจัดการด้านความปลอดภัย คือ ผู้จัดการ บนแท่นขุดเจาะน้ำมัน ซึ่งเปรียบเสมือนกุญแจเชื่อมโยงที่สำคัญระหว่างการขุดเจาะน้ำมันในทะเล และสำนักงานบนบก ด้วยการสื่อสารข้อมูลเกี่ยวกับความปลอดภัยให้สำนักงานบนบกทราบ และควบคุมดูแลการทำงานบนแท่นขุดเจาะน้ำมันในทะเลให้เป็นไปด้วยความปลอดภัย เป็นที่ทราบกันดีในบริษัทว่า ผู้จัดการแต่ละคนได้ผ่านการประเมินภาวะผู้นำ ความรู้และประสบการณ์ รวมถึงได้รับการอบรมเรื่องภาวะผู้นำความปลอดภัยเพื่อการทำงานบนแท่นขุดเจาะน้ำมันในทะเลมาแล้วทั้งสิ้น แต่ยังคงอุบัติเหตุที่ไม่คาดฝันขึ้นได้ การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ O'Dea และ Flin ได้สัมภาษณ์เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในสำนักงานบนบก และศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับการบริหารจัดการด้านความปลอดภัยในอุตสาหกรรมขุดเจาะน้ำมันในทะเล ทำการสัมภาษณ์เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยระดับอาวุโส เพื่อนำข้อมูลมาสร้างเป็นข้อคำถามที่มีพื้นฐานแนวคิดมาจากภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และส่งให้ผู้จัดการบนแท่นขุดเจาะน้ำมัน 10 คน ช่วยตรวจสอบและให้ข้อเสนอแนะ จนสร้างข้อคำถามปลายเปิดสำหรับใช้เก็บข้อมูลกับผู้จัดการบนแท่นขุดเจาะน้ำมัน จำนวน 200 คน จากบริษัท 36 แห่งในสหราชอาณาจักร และแบ่งภาวะผู้นำความปลอดภัยออกเป็น 4 มิติ จากการแยกประเด็นคำตอบต่าง ๆ ที่เหล่าผู้จัดการเขียนบรรยายในการตอบคำถามเกี่ยวกับความปลอดภัย (Flin *et al.*, 1996; O'Dea and Flin, 2001) แต่ละมิติ มีรายละเอียด ดังนี้

1. ความชัดเจน (Visibility) เป็นสิ่งที่ผู้นำแสดงตนเป็นแบบอย่างด้านความปลอดภัยที่ดีให้กับผู้ตามในการทำงานด้วยวิธีการที่ปลอดภัย ปฏิบัติตามกฎหมาย และนโยบายด้านความปลอดภัยของบริษัทอย่างเคร่งครัด

2. ความสัมพันธ์ (Relationships) เป็นความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้ตามที่มีการสื่อสารแบบเปิดกว้าง ยอมรับฟังความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ มีความซื่อสัตย์ และไว้วางใจซึ่งกันและกัน พร้อมทั้งกระตุ้นให้ผู้ตามแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับความปลอดภัยได้อย่างอิสระ โดยปราศจากความกลัวจากการคุกคาม เมื่อพวกเขาแสดงความคิดเห็นอย่างเปิดเผย

3. การมีส่วนร่วม (Involvement) เป็นการเปิดโอกาสของผู้นำโดยให้ผู้ตามเข้ามามีส่วนร่วมและกระจายอำนาจให้กับผู้ตามได้วางแผน รวมทั้งตัดสินใจ เพื่อเพิ่มความรู้สึกเป็นเจ้าของให้กับผู้ตาม และมีความรับผิดชอบในการทำงานอย่างปลอดภัย

4. การบริหารจัดการเชิงรุก (Proactive management) เป็นการทำงานของผู้นำที่มีการตรวจสอบทั้งเหตุการณ์ที่เกือบจะเกิดอุบัติเหตุและอุบัติเหตุที่เกิดขึ้นจากการทำงานอย่างทันทั่วทั้ง รวมทั้งกระตุ้นให้ผู้ตามรายงานทุกเหตุการณ์ที่เกี่ยวกับความปลอดภัย และให้การสนับสนุนรางวัลเมื่อผู้ตามมีพฤติกรรมการทำงานที่ปลอดภัย

เมื่อเปรียบเทียบแนวคิดภาวะผู้นำความปลอดภัยของ Thomas R. Krause และคณะ กับแนวคิดภาวะผู้นำความปลอดภัยของ O'Dea และ Flin จึงสังเกตได้ว่า มีความคล้ายคลึงอย่างมาก เนื่องจากเป็นแนวคิดภาวะผู้นำความปลอดภัยที่มีพื้นฐานมาจากภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง สอดคล้องกับที่ E. Scott Geller อาจารย์ประจำภาควิชาจิตวิทยา มหาวิทยาลัย Virginia Tech ในสหรัฐอเมริกา ที่เปรียบเทียบให้เห็นถึงความแตกต่างระหว่างผู้บริหารกับผู้นำความปลอดภัยว่า ผู้บริหารมักให้ความสำคัญกับตัวเลขหรือสถิติจากรายงานการเกิดอุบัติเหตุ ต้องการทราบถึงค่าใช้จ่ายและระยะเวลาที่ต้องใช้ในการลดสถิตินั้น ทั้งยังต้องการให้สมาชิกในองค์กรทำงานอย่างปลอดภัยตามวิธีการที่ตนเองคิดว่าควรทำ มากกว่าคิดว่าวิธีการนั้นเป็นวิธีการที่ดีที่สุดจึงให้ทำ ซึ่งผู้บริหารมักพูดก่อนแล้วค่อยรับฟัง มีการวางแผนการทำงานด้วยตนเอง และมอบหมายให้สมาชิกทำงานตามแผนที่ตนเองวางเอาไว้ ทำให้ต้องเสียเวลาตอบคำถามมากมายจากสมาชิกในองค์กรที่ต้องการความมั่นใจว่าพวกเขาจะทำงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างถูกต้อง ในทางกลับกัน ผู้นำความปลอดภัยให้ความสำคัญกับกระบวนการ ทำงานเชิงรุกด้วยการกำหนดขั้นตอนในการทำงานที่ชัดเจนและปรับปรุงกระบวนการทำงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อป้องกันมิให้เกิดอันตราย

หรือทำให้สมาชิกได้รับบาดเจ็บในการทำงาน ใช้วิธีการถ่ายทอดความรู้และวิธีการทำงานอย่างปลอดภัยให้แก่สมาชิก และสมาชิกสามารถเลือกวิธีการที่ดีและเหมาะสมกับการทำงานมากที่สุด ทำให้สมาชิกรู้สึกถึงความเป็นเจ้าของ (Ownership) และยินดีทำตามเนื่องจากวิธีการนั้นมาจากความคิดของตนเองด้วย มิใช่เป็นสิ่งที่พวกเขาต้องทำตามคำสั่งของผู้นำเพียงอย่างเดียว โดยที่ผู้นำความปลอดภัยจะใช้เวลาในการเรียนรู้และฟังความคิดเห็นจากมุมมองของสมาชิกก่อนว่าเป็นอย่างไรบ้าง ก่อนกำหนดทิศทาง ให้คำแนะนำ หรือให้การสนับสนุน โดยคำนึงถึงความแตกต่างของสมาชิกแต่ละคนว่า สมาชิกคนใดมีทักษะหรือขาดทักษะด้านความปลอดภัย มีพฤติกรรมการทำงานที่ปลอดภัยหรือไม่ปลอดภัย จากนั้นจึงเลือกใช้วิธีการที่เหมาะสมในการปรับให้สมาชิกมีการทำงานที่ปลอดภัยยิ่งขึ้น ตลอดจนเปิดโอกาสให้สมาชิกได้ใช้ความพยายามของตนเองและปรับปรุงด้านความปลอดภัยในการทำงานตามหน้าที่รับผิดชอบ และเป็นผู้ชี้แนะเมื่อพบว่าสิ่งที่สมาชิกจะกลายเป็นสิ่งที่ล่อแหลมต่อการเกิดอุบัติเหตุจากการทำงาน เพื่อส่งเสริมให้สมาชิกมีความรู้สึก ว่า พวกเขาเป็นส่วนหนึ่งของการทำให้เกิดวัฒนธรรมความปลอดภัยขึ้นในองค์กร แต่ผู้บริหารขององค์กรหลายแห่งยังใช้การบริหารจัดการมากกว่าภาวะผู้นำความปลอดภัย ซึ่งการบริหารจัดการให้เกิดความปลอดภัยเพียงอย่างเดียวคงไม่เพียงพอ ควรเสริมสร้างให้มีภาวะผู้นำความปลอดภัยด้วย

ในปี ค. ศ. 2003 Earl Blair ได้กล่าวถึงหลักสำคัญ 7 ประการที่ผู้นำควรนำมาใช้เพื่อความปลอดภัย (Seven Es for Establishing Safety Excellence) (Blair, 2003) โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. การตั้งความคาดหวัง (Establish Expectations) เป็นการถ่ายทอดวิสัยทัศน์ของผู้นำให้ผู้ปฏิบัติงานทราบถึงความคาดหวังด้านความปลอดภัยของตนเองอย่างชัดเจน และส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานทุกระดับมีความรับผิดชอบเกี่ยวกับการทำงานด้วยความปลอดภัย

2. การสนับสนุนด้านวิศวกรรม (Engineering Support) เป็นการให้ความสำคัญเกี่ยวกับความปลอดภัยเชิงวิศวกรรม เช่น การออกแบบเพื่อการควบคุมด้านความปลอดภัย การหาวิธีการจัดอันตรายที่อาจเกิดขึ้น เพื่อลดความเสี่ยง ตลอดจนการทำให้ป้ายเตือนภัย การจัดหาอุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยส่วนบุคคลให้ผู้ปฏิบัติงานใช้ในการทำงาน

3. การมีพฤติกรรมเป็นแบบอย่าง (Exemplary Behavior) เป็นการแสดงพฤติกรรมที่ดีในการทำตามกฎระเบียบด้านความปลอดภัยขององค์กรของผู้นำ ทั้งยังเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงาน

มีส่วนร่วมในการประชุมด้านความปลอดภัย รวมถึงสามารถร่วมสนทนาเรื่องความปลอดภัยด้วย เพื่อก่อให้เกิดวัฒนธรรมความปลอดภัยขึ้น

4. การให้ความรู้กับพนักงาน (Educate Employee) ผู้นำมีการสนับสนุนและส่งเสริมให้พนักงานได้รับข้อมูล และเข้ารับการฝึกอบรมด้านความปลอดภัย เพื่อช่วยก่อร่างให้เกิดวัฒนธรรมการเรียนรู้ด้านความปลอดภัยขึ้นในองค์กร โดยมีเป้าหมายมุ่งสู่ความเป็นเลิศด้านความปลอดภัย

5. การมอบอำนาจให้กับพนักงาน (Enable Employees) เป็นการบริหารจัดการให้พนักงานมีอำนาจในการรายงานเหตุการณ์ทั้งที่เกือบจะเกิดอุบัติเหตุ และเกิดอุบัติเหตุขึ้นในการทำงาน ซึ่งการรายงานนี้จะก่อให้เกิดค่านิยมด้านความปลอดภัยได้มากกว่าการลงโทษพนักงานหากเกิดอุบัติเหตุขึ้นในการทำงาน

6. การกระตุ้นเตือนพนักงาน (Encourage Employees) ซึ่งเป็นสิ่งที่ผู้นำใช้การเสริมแรงทางบวกให้พนักงานได้เห็นถึงความสำคัญเกี่ยวกับความปลอดภัย เช่น ให้การยกย่องและชื่นชมกับพนักงานทันทีที่ทำตามวิธีป้องกันอุบัติเหตุได้อย่างถูกต้อง

7. การประเมินความปลอดภัยที่มีประสิทธิผล (Evaluate Effectiveness) เป็นการที่ผู้นำวัดและประเมินความมีประสิทธิภาพของกลยุทธ์ด้านความปลอดภัยขององค์กร และมีการปรับปรุงด้านความปลอดภัยอย่างต่อเนื่อง

หลังจากได้มีการนำงานที่ศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำความปลอดภัยออกมาเผยแพร่ในหลายปีที่ผ่านมา ทำให้ Tsung - Chin Wu วิพากษ์งานที่ศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำความปลอดภัยว่า แม้ว่าผู้ที่ศึกษาหลายท่านต่างได้มีความพยายามที่จะวัดภาวะผู้นำความปลอดภัย แต่กลับไม่มีท่านใดกล่าวถึงความเที่ยงตรง และความเชื่อมั่นของแบบสอบถามที่ใช้เก็บข้อมูล จึงเป็นข้อสังเกตว่า การศึกษาถึงภาวะผู้นำความปลอดภัยที่ผ่านมานั้นยังไม่มีน้ำหนักเพียงพอ ด้วยเหตุนี้ Wu จึงพัฒนามาตรวัดภาวะผู้นำความปลอดภัย (Safety Leadership Scale หรือ SLS) ขึ้นมา และแบ่งภาวะผู้นำความปลอดภัยออกเป็น 3 มิติ ได้แก่ การสอนงานด้านความปลอดภัย (Safety Coaching) การดูแลเอาใจใส่ด้านความปลอดภัย (Safety Caring) และการควบคุมด้านความปลอดภัย (Safety Controlling) (Wu, 2005 cited in Wu *et al.*, 2007) ซึ่ง Wu ได้พัฒนาแนวคิดมาจากภาวะผู้นำความปลอดภัยของ Krause รายละเอียดมีดังนี้

1. การสอนงานด้านความปลอดภัย เป็นกระบวนการที่ผู้นำใช้การปฏิสัมพันธ์กับผู้ตาม โดยผู้นำทำตนเป็นแบบอย่างด้านความปลอดภัยที่ดีให้กับผู้ตาม มีการศึกษาหาความรู้ใหม่ๆ และถ่ายทอดความรู้ด้านความปลอดภัยให้กับผู้ตาม เพื่อให้ผู้ตามเกิดความเข้าใจและเห็นถึงความสำคัญ ของการทำงานอย่างปลอดภัย รวมทั้งให้การสนับสนุนให้ผู้ตามมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรม ด้านความปลอดภัยที่องค์กรจัดขึ้น

2. การดูแลเอาใจใส่ด้านความปลอดภัย เป็นกระบวนการที่ผู้นำใช้การปฏิสัมพันธ์กับผู้ตาม ให้การดูแลผู้ตามเพื่อให้ทำงานด้วยความปลอดภัย มีการจัดหาทรัพยากรด้านความปลอดภัยให้กับผู้ตาม เพื่อนำมาใช้ในการทำงานได้อย่างทั่วถึง และเป็นธรรม ยอมรับฟังความคิดเห็นและให้ข้อมูลย้อนกลับแก่ผู้ตาม เพื่อนำไปใช้ปรับปรุงการทำงานให้ปลอดภัยยิ่งขึ้น มีความเชื่อมั่นว่า ผู้ตาม มีศักยภาพในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายด้านความปลอดภัยขององค์กร และมีความพยายาม ทำให้ผู้ตามรู้สึกพึงพอใจในสวัสดิภาพและความปลอดภัยในการทำงาน

3. การควบคุมด้านความปลอดภัย เป็นกระบวนการที่ผู้นำใช้การปฏิสัมพันธ์กับผู้ตาม โดยการใช้อำนาจหน้าที่ของตนเองเพื่อติดตาม ตรวจสอบการทำงานของผู้ตามให้อยู่ในกฎระเบียบ ด้านความปลอดภัยอย่างเคร่งครัดอยู่เป็นประจำ เพื่อให้เกิดความปลอดภัยในการทำงาน โดยไม่มีการเลือกปฏิบัติกับผู้ตาม มีการปรับปรุงด้านความปลอดภัยอย่างต่อเนื่อง ทำให้ผู้ตามรู้จักมีความรับผิดชอบในความปลอดภัยของตนเอง และผู้นำใช้ความพยายามในการติดต่อกับหน่วยงานหรือแผนกอื่น เพื่อให้มีการออกแบบหรือนำโปรแกรมการบริหารจัดการด้านสุขภาพและความปลอดภัย มาใช้ในการทำงาน

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้แนวคิดภาวะผู้นำความปลอดภัยของ Wu (2005) เนื่องจาก มิติของภาวะผู้นำด้านความปลอดภัยในแนวคิดนี้ มีรายละเอียดที่ครอบคลุมคุณลักษณะของภาวะผู้นำความปลอดภัยของแนวคิดอื่น และทั้ง 3 มิติมีความเหมาะสมกับการนำมาปรับใช้ในบริบทของ การทำงานในอุตสาหกรรมก่อสร้าง โดยผู้วิจัยจะนำแบบวัดภาวะผู้นำความปลอดภัยของ Wu มาประยุกต์ใช้ในการเก็บข้อมูลกับคนงานก่อสร้างในการรับรู้ถึงภาวะผู้นำความปลอดภัยของ หัวหน้างานซึ่งเป็นผู้ควบคุมงานก่อสร้างที่ตนเองปฏิบัติงานอยู่ เพราะหัวหน้างานเป็นผู้มี ปฏิสัมพันธ์และมีความใกล้ชิดกับคนงานก่อสร้างมากที่สุดในการทำงานในหน่วยงานก่อสร้าง และ ยังเป็นผู้ที่เป็นตัวกลางเชื่อมโยงระหว่างคนงานและฝ่ายบริหารในบริษัทอีกด้วย

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการรับรู้ความเสี่ยง

ทฤษฎีเกี่ยวกับการรับรู้ความเสี่ยงเกิดมาจากหลากหลายแขนง อาทิเช่น วิศวกรรม สถิติ จิตวิทยา ระบาดวิทยา และเศรษฐศาสตร์ เป็นต้น ซึ่งมีการนำความคิดของเรื่องภัยหรือความเป็นอันตราย พร้อมกับการคำนวณความเป็นไปได้มารวมเข้าด้วยกัน โดยกำหนดว่า “ความเสี่ยงเป็นผลผลิตของความเป็นไปได้และผลที่ตามมา ทั้งจากจำนวนและความรุนแรงของเหตุการณ์ที่เป็นอันตราย” (Bradbury, 1989 cited in Lupton, 1999) ในการอธิบายถึงความเสี่ยงตามหลักวิทยาศาสตร์ มักเกี่ยวกับประเด็นของความเสี่ยงว่าถูกบ่งชี้หรือถูกประเมินระดับของความรุนแรงตามรูปแบบของผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นได้มากน้อยเพียงใด และสามารถนำมาใช้วัดค่าและคำนวณค่าความเสี่ยงได้แม่นยำเพียงใด เพราะเหตุใดจึงเกิดความเสี่ยงขึ้น และทำไมแต่ละบุคคลจึงได้มีการตอบสนองต่อความเสี่ยงด้วยวิธีการที่แตกต่างกันออกไป ซึ่งผู้คนทั่วไปมักจะตอบสนองต่อความเสี่ยง โดยใช้แหล่งความรู้ที่มีอยู่กับตนเองอย่างง่าย เช่น สัญชาตญาณ ซึ่งพบความแตกต่างระหว่างผู้ประเมินความเสี่ยงและผู้ที่ถูกประเมิน โดยมนุษย์ที่อยู่ในกลุ่มทางสังคมจะมีการตอบสนองต่อความเสี่ยงตามวิธีการของกลุ่มตนเองไม่มากนักน้อย (Becker, 1974)

ความหมายของการรับรู้ความเสี่ยง

จากการทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับความหมายของการรับรู้ความเสี่ยง ได้มีผู้ให้คำจำกัดความของการรับรู้ความเสี่ยงเอาไว้ ดังนี้

Mearns and Flin (1995) กล่าวว่า การรับรู้ความเสี่ยง หมายถึง การให้ความหมายของบุคคลถึงความเชื่อ ทศนคติ และคุณพินิจของแต่ละบุคคลที่รู้สึกถึงอันตรายภายใต้บริบทของสังคม และค่านิยมทางวัฒนธรรม

ในปี ค.ศ. 1999 Wogalter และคณะ กล่าวว่า การรับรู้ความเสี่ยง หมายถึง ความคิดที่เกี่ยวข้องกับการตระหนักถึงความปลอดภัย และเป็นความรู้ที่เกี่ยวข้องกับอันตราย ความเป็นไปได้ และสิ่งที่จะเกิดขึ้นในสถานการณ์ที่อาจเป็นเหตุก่อให้เกิดการบาดเจ็บได้ (Wogalter *et al.*, 1999)

Rundmo (2004) กล่าวว่า การรับรู้ความเสี่ยง หมายถึง การประเมินสาเหตุและความเป็นไปได้ในการเกิดอุบัติเหตุจากแหล่งที่มีอันตรายตามอารมณ์ และประสบการณ์ของบุคคล และ Mullen

(2004) กล่าวถึง การรับรู้ความเสี่ยงว่าเป็นการให้ความหมายกับแนวโน้ม การได้รับบาดเจ็บที่อาจเกิดขึ้นได้ในสถานที่ทำงาน ตามประสบการณ์ และการเรียนรู้ของบุคคล

จากคำจำกัดความข้างต้น ผู้วิจัยจึงสรุปว่า การรับรู้ความเสี่ยง หมายถึง การให้ความหมายสถานะที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ถึงความเป็นไปได้และความร้ายแรงที่สถานะเหล่านั้นจะเป็นสาเหตุที่ก่อให้เกิดการบาดเจ็บหรือเสียชีวิต รวมถึงการทำให้ทรัพย์สินได้รับความเสียหาย ตามความรู้และประสบการณ์ของบุคคล

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการรับรู้ความเสี่ยง

ทฤษฎีเกี่ยวกับความเสี่ยง มีการพัฒนาแนวคิดตามหลักทางวิทยาศาสตร์ โดยทฤษฎีที่สำคัญที่ได้รับการพัฒนาก็คือ ทฤษฎีทางการคิดการเข้าใจที่มีพื้นฐานทางจิตวิทยา และอีกทฤษฎีหนึ่งคือ ทฤษฎีทางสังคมและวัฒนธรรม ซึ่งกล่าวถึงพื้นฐานทางความรู้ และวิถีทางที่แตกต่างกันตามที่มนุษย์รับรู้ความเสี่ยง และเป็นผู้ใช้ความเสี่ยงเอง

ทฤษฎีทางการคิดการเข้าใจ

ทฤษฎีทางการคิดการเข้าใจ เป็นทฤษฎีในทางสังคมศาสตร์ที่ให้ความสนใจถึงการใช้โมเดลทางจิตวิทยาแบบต่าง ๆ ของพฤติกรรมมนุษย์เพื่อจำแนกวิธีที่บุคคลมีการคิดการเข้าใจและตอบสนองออกมาเป็นพฤติกรรมต่อความเสี่ยง โดยมี “อันตรายเป็นตัวแปรอิสระและการตอบสนองของบุคคลเป็นตัวแปรตาม” (Douglas, 1985 cited in Lupton, 1999) ซึ่งสิ่งที่บุคคลทั่วไปเป็นผู้ประเมินความเสี่ยง มักมีความขัดแย้งกับสิ่งที่ผู้เชี่ยวชาญได้ทำการประเมิน ซึ่งบุคคลทั่วไปมักจะมองว่ามีความเสี่ยงต่ำ หรือสูงกว่าความเป็นจริง เมื่อนำมาเปรียบเทียบกับ การประเมินของผู้เชี่ยวชาญ

ในการทบทวนงานวิจัยด้านจิตวิเคราะห์ (Douglas, 1985; Heimer, 1988; Hansson, 1989; Slovic, 1987 cited in Lupton, 1999) นักวิจัยพบว่า บุคคลทั่วไปมักประเมินสิ่งที่พวกเขามีข้อมูลและนึกถึงได้ง่ายว่าอาจมีความเสี่ยงเกิดขึ้น รวมถึงประเมินเหตุการณ์ที่ง่ายต่อการจินตนาการที่จะเกิดขึ้นกับตนเองว่ามีความเสี่ยงสูง และยังพบอีกว่า ผู้คนมักจะคำนึงถึงความเสี่ยงที่พวกเขาเห็นว่าอยู่ใกล้ตัวมากกว่าความเสี่ยงที่ไม่ค่อยเกิดขึ้น สิ่งที่เป็นความทรงจำฝังใจมักจะถูกประเมินว่ามีความเสี่ยงสูง ในขณะที่ความเสี่ยงที่พบเห็นได้ทั่วไปและมีความรุนแรงน้อยกว่ากลับถูกประเมินว่า

มีความเสี่ยงต่ำ บุคคลจะยอมรับความเสี่ยงในสิ่งที่ถูกรับรู้ว่าเป็นสิ่งคุ้นเคย ใกล้เคียง หรือเป็นสิ่งที่สมควรใจมากกว่าสิ่งแปลกใหม่หรือการถูกบังคับ ทั้งยังไม่ชอบความเสี่ยงที่ทำให้ตนเองต้องเกิดความเสียหายมาก โดยประเมินว่ามีความเสี่ยงสูง แต่ถ้าผลที่เกิดขึ้นไม่มีความรุนแรง จะประเมินว่ามีความเสี่ยงต่ำกว่า ทำให้ชอบความเสี่ยงเมื่อได้รับผลกำไรและเสาะแสวงหาความเสี่ยงเมื่อขาดทุน นักวิจัยด้านจิตวิเคราะห์ยังกล่าวเพิ่มเติมเกี่ยวกับเรื่องภัยพิบัติว่า ภัยพิบัติที่ได้รับความสนใจจากสื่อเป็นอย่างมากจะสามารถกระตุ้นให้เกิดความกังวลกับบุคคลได้มากกว่าภัยพิบัติอื่นที่ไม่ได้รับความสนใจจากสื่อ แม้ว่าความเสี่ยงจากการเกิดภัยพิบัตินั้นจะเกิดขึ้นได้น้อยมากก็ตาม อีกทั้งผลเสียจากความหายนะแบบฉับพลันจะกระตุ้นให้บุคคลเกิดความกังวลได้มากกว่าความเสี่ยงที่เกิดขึ้นอย่างช้า ๆ และอันตรายที่ถูกรับรู้ว่าจะเกิดขึ้นเฉพาะกลุ่มจะถูกรับรู้ว่ามี ความรุนแรงมากกว่าอันตรายอื่น ๆ จากจำนวนเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นเท่ากัน และบุคคลมักจะเกรงกลัวความเสี่ยงที่พวกเขาได้รับรู้ว่าเป็นสิ่งที่สังคมไม่ยอมรับ

Slovic และคณะพยายามวัดการรับรู้ความเสี่ยงโดยใช้แนวคิดกระบวนการทัศนทางจิตวิทยา (Psychometric paradigm) โดยกำหนดกรอบแนวคิดเอาไว้ว่า ความเสี่ยงนั้นเป็นสิ่งที่ได้รับอิทธิพลมาจากปัจจัยทางจิตวิทยา สังคม สถาบัน และปัจจัยทางวัฒนธรรม แนวคิดนี้สะท้อนให้เห็นถึงคุณลักษณะต่าง ๆ ของความเสี่ยง เช่น ความรู้เกี่ยวกับความเสี่ยง ความรุนแรงของผลที่ตามมาและความสามารถในการควบคุมผลที่จะเกิดขึ้นตามมา (Snyder, 2004) ทั้งนี้ได้ทดสอบแนวคิดเกี่ยวกับมุมมองด้านความเสี่ยงจากผู้เชี่ยวชาญ โดยได้สอบถามกลุ่มผู้เชี่ยวชาญและบุคคลทั่วไป เพื่อจัดอันดับความเสี่ยงจากมุมมองของพวกเขาเหล่านั้น หลังจากนั้นจึงตั้งคำถามเพื่อให้คาดการณ์ถึงจำนวนการเสียชีวิตด้วยอุบัติเหตุในแต่ละปีจากความเสี่ยงที่แตกต่างกัน ทำให้พบว่า ทั้งผู้เชี่ยวชาญและบุคคลทั่วไป มีพื้นฐานมุมมองว่า ความเสี่ยงสามารถคร่าชีวิตผู้คนได้อย่างมากมาย แต่เท่าในการจัดอันดับความเสี่ยงของเหล่าผู้เชี่ยวชาญ ความเสี่ยงมีความสัมพันธ์กับอัตราการเสียชีวิต ส่วนการจัดอันดับความเสี่ยงบุคคลทั่วไป พบว่า ความเสี่ยงไม่มีความสัมพันธ์กับอัตราการเสียชีวิต

หลังจากนั้น Paul Slovic และคณะ ได้ให้ผู้เข้าทดสอบจัดอันดับชุดของความเสี่ยงตามหมายเลขของมิติต่าง ๆ เช่น ใหม่ หรือ เก่า เป็นวิทยาศาสตร์ หรือไม่ เป็นวิทยาศาสตร์ เป็นภัยพิบัติ หรือต้องใช้เวลา เป็นสิ่งเรื้อรัง เป็นต้น จากการวิเคราะห์องค์ประกอบ พบว่า มีปัจจัยหลักอยู่ 2 ปัจจัยที่สามารถนำมาอธิบายว่า ทำไมบุคคลทั่วไปจึงมองเห็นความเสี่ยงบางอย่าง เป็นสิ่งที่มีความอันตรายมากกว่าความเสี่ยงอื่น ซึ่งปัจจัยเหล่านั้น คือ ความหวาดกลัว (Dread) และ ความไม่รู้ (Unknown) โดยความหวาดกลัวต่อความเสี่ยงเป็นความรู้สึกตามสัญชาตญาณของความหวาดกลัว ไม่สามารถควบคุมได้ อาจเป็นภัยพิบัติ เป็นอุบัติเหตุ หรือเป็นความไม่เสมอภาค ส่วนความไม่รู้ คือ

ความล่าช้า หรือเป็นสิ่งที่ใหม่ ความไม่รู้ต่อวิทยาศาสตร์ เช่น โรงไฟฟ้าพลังงานนิวเคลียร์ ที่เป็นทั้งความหวาดกลัว และการขาดความรู้เข้าใจ เป็นต้น จึงอธิบายได้ว่า เหตุใดผู้คนจึงเกิดความกลัวกันเป็นอย่างมาก ดังนั้น งานวิจัยภายใต้กระบวนการทัศนทางจิตวิทยา จึงเกิดการหันกลับมามุ่งเน้นในบทบาทของความรู้สึก (Affect) และอารมณ์ (Emotion) และการตีตรา (Stigma) ที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้ความเสี่ยง ในงานวิจัยครั้งนี้ มี Melissa Finucane และ Slovic เป็นนักวิจัยหลัก เนื่องจากข้อมูลที่ได้ทำให้ต้องย้อนกลับมามองถึงทฤษฎีทางด้านความรู้สึก เพราะความรู้สึก ในทางบวกหรือทางลบต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งนั้น เป็นสิ่งที่ถูกนำมาใช้ประเมินความเสี่ยงมากกว่าที่จะนำสิ่งแวดล้อมมาประเมินร่วมด้วย ซึ่งเรียกว่า การเรียนรู้ด้านความรู้สึก (Affect heuristic) ข้อค้นพบที่สำคัญที่นำมาสนับสนุนทฤษฎีนี้ก็คือ ความรู้สึกและอารมณ์ในทางบวกหรือลบต่อกิจกรรมที่อาจก่อให้เกิดอันตรายได้ เป็นสิ่งที่ทำให้บุคคลประเมินความเสี่ยงและผลตอบแทนแตกต่างกัน ส่วนการตีตราเป็นสิ่งที่เห็นว่าเป็นความเสี่ยงเนื่องจากกิจกรรมที่อาจก่อให้เกิดอันตรายหรือมีความเสี่ยง โดยกิจกรรมที่ถูกตีสตรานั้นถูกพิจารณาในแง่ของหลักศีลธรรมจรรยา การไม่ได้รับการยอมรับ และการทำให้ผู้หนึ่งผู้ใดหรือสิ่งหนึ่งสิ่งใดที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมนั้นได้รับความเสียหาย

ในปี ค.ศ.1996 Marris และ Langford ทำการศึกษาการรับรู้ความเสี่ยง โดยมีกลุ่มตัวอย่างเป็นชาวอังกฤษประเมินความรุนแรงของความเสี่ยงที่เกี่ยวข้องกับการอาบแดด การใส่สีผสมอาหาร พันธุวิศวกรรม พลังงานนิวเคลียร์ การชิงทรัพย์ อุบัติเหตุภายในบ้าน การทำลายโอโซน การขับรถ เตาอบไมโครเวฟ โรคเอดส์ สงคราม การก่อการร้าย และเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ ซึ่งสาเหตุที่พวกเขาเลือกเหตุการณ์ต่าง ๆ เหล่านี้มาให้กับกลุ่มตัวอย่างประเมิน เพราะสามารถแยกประเภทของอันตรายที่เกิดขึ้น และผลกระทบของอันตรายเหล่านี้จะส่งผลซ้ำเร็วเพียงใด มีศักยภาพในการทำลายล้างเพียงใด และอันตรายเหล่านั้นถูกมองว่าเป็นสิ่งที่ถูกบังคับและหลีกเลี่ยงไม่ได้ หรือเป็นความสมัครใจ ซึ่งข้อค้นพบที่ได้สนับสนุนการทำงานทางจิตวิเคราะห์ของการรับรู้ความเสี่ยง เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างมีความคุ้นเคยและเกิดจากความสมัครใจในอันตราย ได้แก่ เตาอบไมโครเวฟ การใส่สีผสมอาหาร และแอลกอฮอล์ สิ่งเหล่านี้ถูกมองว่ามีความเสี่ยงต่ำ ในขณะที่อันตรายจากความหายนะ ได้แก่ สงคราม พันธุวิศวกรรม ความเสียหายของโอโซน และพลังงานนิวเคลียร์ถูกประเมินว่ามีความเสี่ยงสูงมาก และยังพบว่า กลุ่มตัวอย่างหวาดกลัวความเสี่ยงที่พวกเขารับรู้ว่าเป็นสิ่งที่สังคมยอมรับไม่ได้มากที่สุด พวกเขามักจะใช้คำว่า “ความหวาดกลัว” ในการอธิบายความเสี่ยงที่เห็นว่าเป็นสิ่งที่ไม่ได้สมัครใจ ถูกบังคับอย่างไม่เป็นธรรม หรือมีความเป็นไปได้สูงที่พวกเขาจะเสียชีวิตหรือทุพพลภาพจากความเสี่ยงนั้น (Marris and Langford, 1996)

ในสายงานของการส่งเสริมสุขภาพและการศึกษาด้านสุขภาพและความปลอดภัย มีแนวคิดที่ช่วยสนับสนุนทฤษฎีการคิดการเข้าใจเกี่ยวกับการรับรู้ความเสี่ยง ซึ่งแนวคิดนั้นคือ แบบจำลองความเชื่อทางสุขภาพ (Health Belief Model) ที่ถูกนำไปอ้างอิงถึงพฤติกรรมอื่น ๆ ที่แสดงถึงการกระทำของบุคคลที่เกิดขึ้นจากความสมัครใจ มีการหลีกเลี่ยงความเสี่ยงทั้งแบบใช้เหตุผล และไม่ใช้เหตุผล (Bloor, 1995) ตามแบบจำลองความเชื่อทางสุขภาพ การรับรู้จะเกิดขึ้นก่อนที่บุคคลทำการป้องกันตนเองจากภัยด้านสุขภาพ บุคคลมองว่าตนเองนั้นบอบบางต่อภัยคุกคาม มองว่าภัยคุกคามเหล่านั้นมีผลที่ร้ายแรง และเชื่อว่าการทำการป้องกันนั้นจะมีประสิทธิภาพ โดยเชื่อว่าการประโยชน์ของการทำการป้องกันนั้นคุ้มค่าต่อค่าใช้จ่ายที่เสียไป แบบจำลองความเชื่อทางสุขภาพตั้งอยู่บนพื้นฐานความคิดความเข้าใจของบุคคลซึ่งมีความสัมพันธ์แบบเชิงเส้นระหว่างความรู้ด้านความเสี่ยง การปรับปรุงทัศนคติต่อความเสี่ยงและการนำไปใช้เพื่อหาวิธีป้องกันความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นกับตนเอง

จุดเริ่มต้นของแบบจำลองความเชื่อทางสุขภาพ เกิดขึ้นจากทฤษฎีเกี่ยวกับ “อวกาศของชีวิต” (Life Space) ซึ่งนักจิตวิทยา Kurt Lewin เป็นผู้คิดริเริ่มเป็นคนแรก ซึ่ง โดยสมมติฐานว่าบุคคลจะหันเหไปสู่พื้นที่ที่ตนเองได้รับประโยชน์ และขณะเดียวกันจะหลีกเลี่ยงจากพื้นที่ที่ตนเองอาจได้รับโทษ หรือมีอันตราย จึงอธิบายได้ว่า บุคคลจะแสวงหาแนวทางเพื่อปฏิบัติตามคำแนะนำเพื่อการป้องกันและฟื้นฟูสุขภาพ ตราบเท่าที่การปฏิบัติเพื่อป้องกันโรคนั้นเป็นสิ่งที่มีความประโยชน์มากกว่าได้รับความยากลำบากที่จะเกิดขึ้นตามมา จากการปฏิบัติตามคำแนะนำดังกล่าว บุคคลต้องมีความรู้สึกกลัวต่อโรคหรือ รู้สึกว่าโรคคุกคามตน และรู้สึกว่าตนเองมีพลังที่จะต่อต้านโรคได้ (ประภาเพ็ญ สุวรรณ และ สวิง สุวรรณ, 2534) ต่อมา Rosenstock ได้สรุปถึงพื้นฐานของแบบจำลองความเชื่อทางสุขภาพไว้ คือ การรับรู้ของบุคคลและแรงจูงใจ การที่บุคคลจะมีพฤติกรรมหลีกเลี่ยงจากการเป็นโรคจะต้องมีความเชื่อว่า เขามีโอกาสเสี่ยงต่อการเป็นโรค โรคนั้นมีความรุนแรงและมีผลกระทบต่อการดำเนินชีวิต รวมทั้งการปฏิบัติตามคำแนะนำนั้น จะส่งผลให้เกิดผลดีในการลดโอกาสเสี่ยงต่อการเป็นโรคหรือช่วยลดความรุนแรงของโรค โดยไม่ควรมียุอุปสรรคอื่น ๆ มาเกี่ยวข้อง เช่น ค่าใช้จ่าย ความไม่สะดวกสบาย ความเจ็บป่วยและความอาย เป็นต้น (Rosenstock, 1974) ต่อมาเบคเกอร์ (Becker, 1974) เป็นผู้ปรับปรุงแบบจำลองความเชื่อทางสุขภาพเพื่อนำมาใช้อธิบายและทำนายพฤติกรรมป้องกันและพฤติกรรมอื่น ๆ โดยเพิ่มปัจจัยนอกเหนือจากการรับรู้ของบุคคลที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติในการป้องกันโรค ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1. การรับรู้โอกาสเสี่ยงของการเป็นโรค (Perceived Susceptibility) เป็นการให้ความหมายต่อการคาดคะเนถึงโอกาสของการเกิดโรคซ้ำหรือโอกาสที่จะป่วยเป็นโรคต่าง ๆ โดยความเชื่อของ

บุคคลที่มีผลโดยตรงต่อการปฏิบัติตามคำแนะนำด้านสุขภาพทั้งในภาวะปกติและภาวะเจ็บป่วย ซึ่งแต่ละบุคคลจะมีความเชื่อในระดับที่ไม่เท่ากัน บุคคลเหล่านี้จึงหลีกเลี่ยงการเป็นโรคด้วยการปฏิบัติตามวิธีเพื่อป้องกันและรักษาสุขภาพที่แตกต่างกัน ซึ่งเป็นความเชื่อของบุคคลต่อความถูกต้องของการวินิจฉัยโรคของแพทย์ ทั้งยังมีรายงานการวิจัยหลายเรื่องที่ทำให้การสนับสนุนความเชื่อต่อโอกาสเสี่ยงของการเป็นโรคว่า มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับพฤติกรรมการปฏิบัติตามคำแนะนำของแพทย์

2. การรับรู้ความรุนแรงของโรค (Perceived Severity) เป็นให้ความหมายต่อการประเมินความรุนแรงของโรค ปัญหาสุขภาพ หรือผลกระทบจากการเกิดโรค ซึ่งก่อให้เกิดความพิการหรือเสียชีวิต ในการประเมินความรุนแรงนั้น อาศัยระดับต่าง ๆ ของการกระตุ้นหรือสิ่งเร้าของบุคคลเกี่ยวกับการเจ็บป่วย เช่น บุคคลอาจมองความรุนแรงของการเจ็บป่วยนั้นว่าทำให้เกิดความพิการหรือเสียชีวิตได้ หรืออาจมีผลกระทบต่อหน้าที่การงาน เป็นต้น เมื่อบุคคลเกิดการรับรู้ความรุนแรงของโรคหรือการเจ็บป่วยแล้วจะมีทำให้บุคคลปฏิบัติตามคำแนะนำของแพทย์เพื่อป้องกันโรค

3. การรับรู้ถึงประโยชน์ของการรักษาและป้องกันโรค (Perceived Benefits) เป็นการให้ความหมายของบุคคลต่อการแสวงหาวิธีการปฏิบัติให้หายจากโรค หรือป้องกันไม่ให้เกิดโรค โดยการปฏิบัตินั้น ต้องมีอยู่บนพื้นฐานความเชื่อว่าเป็นการกระทำที่ดีมีประโยชน์และเหมาะสมที่จะทำให้หายหรือไม่เป็นโรคนั้น ๆ ดังนั้นการตัดสินใจที่จะปฏิบัติตามคำแนะนำของบุคคลก็ขึ้นอยู่กับ การเปรียบเทียบถึงข้อดีและข้อเสียของพฤติกรรมนั้น โดยเลือกปฏิบัติในสิ่งที่จะก่อให้เกิดผลดีมากกว่าผลเสีย

4. การรับรู้ต่ออุปสรรค (Perceived Barriers) เป็นการให้ความหมายต่อการคาดการณ์ล่วงหน้าของบุคคลในการปฏิบัติพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพอนามัยของบุคคลในทางลบ ซึ่งอาจได้แก่ ค่าใช้จ่าย หรือผลที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติกิจกรรมบางอย่าง เช่น การตรวจเลือด หรือการตรวจพิเศษทำให้เกิดความไม่สบาย การมารับบริการหรือพฤติกรรมอนามัยนั้นขัดกับอาชีพหรือการดำเนินชีวิตประจำวัน ดังนั้นการรับรู้อุปสรรคจึงเป็นปัจจัยสำคัญต่อพฤติกรรมการป้องกันโรค และพฤติกรรมของผู้ป่วยนี้สามารถใช้นำมาพฤติกรรมทำให้ความร่วมมือในการรักษาโรคได้

ทฤษฎีทางสังคมและวัฒนธรรม

ทฤษฎีทางสังคมและวัฒนธรรมเกี่ยวกับความเสี่ยงนั้น เกิดขึ้นมาจากการศึกษาด้านมนุษยวิทยา วัฒนธรรม ปรัชญา สังคมศาสตร์ ประวัติศาสตร์สังคม ภูมิศาสตร์วัฒนธรรม และวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (Lupton, 1999) โดยนักทฤษฎีที่แบ่งมิติทางสังคมและวัฒนธรรมเกี่ยวกับความเสี่ยงไว้ถูกแบ่งเป็น 3 กลุ่ม กลุ่มแรกเป็นกลุ่มของ Mary Douglas และคณะ กลุ่มที่สองเป็นกลุ่มของนักสังคมนิยม Ulrich Beck และ Anthony Giddens ส่วนกลุ่มที่สามเป็นกลุ่มของนักวิชาการด้านการปกครอง Michel Foucault ที่เป็นทั้งนักประพันธ์ และนักปรัชญาชาวฝรั่งเศส

กลุ่มของ Mary Douglas ได้พัฒนาแนวคิดวัฒนธรรมเชิงสัญลักษณ์ ซึ่งเกี่ยวข้องกับการใช้สัญลักษณ์ทางวัฒนธรรมมาเป็นแนวทางในการพิจารณาขอบเขตของความเสี่ยง และให้ความสนใจกับการปฏิบัติตนของบุคคลเมื่อพบกับสิ่งที่มีความเสี่ยง ส่วนนักสังคมนิยมได้พัฒนาแนวคิดความเสี่ยงทางสังคมด้วยความสนใจถึงลักษณะกระบวนการทางสังคมมหภาค พวกเขาถือว่าลักษณะของสังคมสมัยใหม่มีความเกี่ยวข้องกับ ความเสี่ยง จากผลลัพธ์ของสังคมนิยมและปัจเจกบุคคลที่มีบรรทัดฐานและค่านิยมเดียวกัน และนักวิชาการด้านการปกครอง นำการปกครองและข้อมูลทางจริยธรรมมาใช้เพื่อค้นหาความเสี่ยงในบริบทของความควบคุม กฎระเบียบ และข้อบังคับของกลุ่มคน และสร้างบรรทัดฐานของพฤติกรรมจากความสมัครใจที่จะปฏิบัติตามกฎระเบียบในสังคมนั้น ความเสี่ยงจึงถูกมองว่าเป็นสิ่งที่สามารถจัดการได้ผ่านความสัมพันธ์ของมนุษย์ และความเสี่ยงเกี่ยวข้องกับการเลือก การดำเนิน และความรับผิดชอบของบุคคลด้วย

นอกเหนือจากทั้ง 3 กลุ่มข้างต้นแล้ว ยังมีการนำปรัชญา และโครงสร้างทางสังคมและวัฒนธรรม มาจำแนกความเสี่ยง ทำให้เกิดแนวคิดที่แตกต่างกันระหว่างนักทฤษฎีทั้ง 4 กลุ่ม ได้แก่ นักทฤษฎีโครงสร้างนิยม นักทฤษฎีโครงสร้างนิยมในยุคหลัง นักปรากฏการณ์วิทยา และนักทฤษฎีจิตวิเคราะห์

ตามแนวคิดของนักทฤษฎีโครงสร้างนิยม พวกเขาได้ทำการวิเคราะห์ความเสี่ยงโดยการจำแนกโครงสร้างวัฒนธรรม ลำดับชั้น และประเภทของบุคคลในการกำหนดความรู้ การกระทำและความเสี่ยง ซึ่งนำโครงสร้างหน้าที่มาใช้ในการพิจารณาโครงสร้างทางสังคมและวัฒนธรรมเพื่อรักษาระดับและสถานะทางสังคมรวมถึงจัดการกับการมีพฤติกรรมที่ผิดปกติ หรือมีพฤติกรรมที่เบนออกจากบรรทัดฐานและกฎสังคม Mary Douglas และคณะจึงถูกจัดให้อยู่ในประเภทของนักทฤษฎีโครงสร้างนิยมด้วย เนื่องจากมีการวิพากษ์ถึงความขัดแย้ง ความไม่เท่าเทียมกัน การคัดค้าน

ในสังคม และความต้องการการเปลี่ยนแปลงทางสังคมที่เกี่ยวข้องกับความเสี่ยง ด้วยเหตุนี้ นักโครงสร้างนิยมจึงมีแนวโน้มที่จะสนใจการวิพากษ์วิธีการที่สถาบันทางสังคม เช่น รัฐบาลนาระบบเศรษฐกิจ และระบบกฎหมายมาใช้อำนาจเหนือบุคคลทั่วไป รวมถึงการรุกรอนเสรีภาพและความสามารถของบุคคลในสังคม ซึ่งสามารถศึกษาได้จากงานของ Ulrich Beck และ Anthony Giddens ที่ได้รับการพัฒนาแนวคิดโครงสร้างนิยมไว้เป็นอย่างมาก

นักโครงสร้างนิยมในยุคหลัง มีการตื่นตัวถึงความสำคัญของการมีส่วนร่วมในโครงสร้าง ความคิดตามสภาพความเป็นจริง มีการอธิบายถึงความหมาย และความเข้าใจในส่วนต่าง ๆ นักโครงสร้างนิยมในยุคหลังจะไม่เน้นเกี่ยวกับสิ่งที่พวกเขาคิดว่ามีความตายตัวจนเกินไป ตามการจำแนกเชิงโครงสร้าง แต่พวกเขาให้ความสนใจในการเปลี่ยนแปลงและการเคลื่อนไหวของโครงสร้างทางสังคมมากกว่า ในงานเขียนของนักโครงสร้างนิยมในยุคหลังจึงเกิดมุมมองที่แตกต่างด้านความสัมพันธ์ของอำนาจ และความรู้ พวกเขาแบ่งชี้ว่า ความสัมพันธ์ด้านอำนาจมีส่วนพัวพันกับความรู้และความไม่รู้ ไม่ยึดติดกับปัจเจกบุคคล สังคมและวัฒนธรรม เพราะมักเกิดการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ ซึ่งเป็นผลผลิตของการผสมผสานการก่อร่างความรู้และอำนาจ ในขณะที่อำนาจ ได้ถูกดำเนินการผ่านหน่วยงานต่าง ๆ มากกว่าผ่านทางสถาบันที่เป็นโครงสร้างสังคม ซึ่งไม่ได้ใช้อำนาจในการบังคับ หรือกดขี่ได้ง่ายเหมือนเช่นที่นักโครงสร้างนิยมคิดว่าจะเป็นอย่างนั้น แต่กลายเป็นศักยภาพและการนำเสนอความสัมพันธ์ทางสังคมที่ไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้

นักปรากฏการณ์วิทยา ให้ความสนใจสถานการณ์ที่ทำให้เกิดความเสี่ยง และให้ความสนใจโครงสร้างมหากณน้อยลง นอกจากนี้พวกเขายังหันเหความสนใจไปยังประสบการณ์ในชีวิต หรือประสบการณ์ที่แต่ละบุคคลประสบพบมาในโลกแห่งความจริง มีการตีความโดยใช้ความหมาย และการรับรู้ร่วมกัน ใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ เช่น การสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้ให้ข้อมูลหลักตามความเข้าใจและประสบการณ์ในด้านความเสี่ยง อันเป็นพื้นฐานของการค้นหาข้อมูลทางปรากฏการณ์วิทยา นักปรากฏการณ์วิทยากล่าวถึงความหมายของความเสี่ยงว่า มีความแตกต่างกันไปตามสถานการณ์ ภายใต้โครงสร้างทางสังคมและวัฒนธรรมที่ถูกก่อขึ้นตามความเข้าใจของกลุ่มคน ในขณะที่มีการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น

ส่วนนักทฤษฎีจิตวิเคราะห์ให้ความสนใจกับการค้นหากระบวนการของจิตไร้สำนึกซึ่งเป็นตัวกลางการตอบสนองของบุคคลต่อผู้อื่น ต่อวัตถุ และเหตุการณ์ต่าง ๆ ซึ่งเป็นไปตามที่ Julia Kristeva และ Elizabeth Grosz นักทฤษฎีจิตวิเคราะห์หญิง ผู้ทำการสร้างและขยายทฤษฎีของ

Mary Douglas ในลักษณะที่เป็นความท้าทายของผู้ประเมิน และปัจเจกบุคคล ตามความสามารถ เพื่อแยกตนเองออกจากผู้อื่น

จากการทบทวนแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการรับรู้ความเสี่ยง ผู้วิจัยเลือกศึกษาการรับรู้ความเสี่ยงของพนักงานในบริษัทรับเหมาก่อสร้างตามแบบจำลองความเชื่อทางสุขภาพของ Becker ซึ่งจัดอยู่ในทฤษฎีทางการคิดการเข้าใจมาเป็นพื้นฐานของการประยุกต์ใช้เพื่อสร้างแบบวัด และเก็บรวบรวมข้อมูล เนื่องจากแนวความคิดมีความเหมาะสมกับบริบทการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง โดยผู้วิจัยกำหนดการรับรู้ความเสี่ยงออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่ การรับรู้โอกาสในการเกิดอุบัติเหตุ การรับรู้ความรุนแรงจากการเกิดอุบัติเหตุ และ การรับรู้ประโยชน์และอุปสรรคจากการทำตามวิธีป้องกันการเกิดอุบัติเหตุ เพื่อให้พนักงานก่อสร้างได้ประเมินสถานการณ์ที่สร้างขึ้นจากการทบทวนวรรณกรรม และข้อมูลจากการสัมภาษณ์ถึงความเสี่ยงจากสภาพการทำงานในหน่วยงานก่อสร้างที่พนักงานปฏิบัติงานอยู่

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมความปลอดภัย ภาวะผู้นำความปลอดภัย และการรับรู้ความเสี่ยง มีผู้ทำการศึกษาหลายท่านนำเสนอผลงานวิจัยเอาไว้ ดังนี้

งานวิจัยเกี่ยวกับวัฒนธรรมความปลอดภัย

Sawacha *et al.* (1999) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานที่ปลอดภัยในสถานที่ก่อสร้าง โดยศึกษาผลกระทบของปัจจัยที่มีต่อความปลอดภัยดังนี้ 1) ปัจจัยทางประวัติดูแล ได้แก่ ภูมิหลัง อายุ และประสบการณ์ 2) ปัจจัยทางจิตวิทยา ประเมินด้วยพฤติกรรมความปลอดภัยในการปฏิบัติงานของพนักงานและหัวหน้างาน 3) ปัจจัยทางเทคนิค ประเมินด้วยการจัดฝึกอบรมและการจัดการกับอุปกรณ์ความปลอดภัย 4) ปัจจัยทางองค์การ ประเมินด้วยประเภทของนโยบายและการจัดการความปลอดภัย โดยนำข้อมูลจากปัจจัยต่าง ๆ มาหาความสัมพันธ์กับรายงานการเกิดอุบัติเหตุของพนักงานก่อสร้างของประเทศในเครือสหราชอาณาจักร จำนวน 120 คน พบว่าปัจจัยนโยบายขององค์การมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมความปลอดภัยในการปฏิบัติงานมากที่สุด และประเด็นที่มีความเชื่อมโยงกับความปลอดภัยในสถานที่ปฏิบัติงานคือ การอธิบายถึงความปลอดภัย การจัดให้มีหนังสือเกี่ยวกับความปลอดภัย อุปกรณ์ความปลอดภัยสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและการฝึกอบรมความปลอดภัยในสถานที่ทำงาน

Tam *et al.* (2004) ได้ศึกษาวิจัยกับอุตสาหกรรมก่อสร้าง เรื่อง การจำแนกปัจจัยสำคัญที่ทำให้การจัดการด้านความปลอดภัยไม่ดีในประเทศจีน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อตรวจสอบสภาพการจัดการด้านความปลอดภัยของอุตสาหกรรมก่อสร้างในประเทศจีน สํารวจกิจกรรมที่มีแนวโน้มเสี่ยงต่อการทำงานในหน่วยงานก่อสร้าง จำแนกปัจจัยที่มีผลกระทบกับความปลอดภัยในหน่วยงานก่อสร้าง และหาข้อเสนอแนะในการพัฒนาการทำงานให้มีความปลอดภัยยิ่งขึ้น ในการเก็บข้อมูลใช้แบบสอบถามและสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นผู้ตรวจสอบความปลอดภัย ผู้จัดการ และผู้บริหารจากบริษัทรับเหมาก่อสร้างขนาดกลางและขนาดใหญ่จำนวน 200 บริษัท ผลการวิจัยพบว่า การจัดการด้านความปลอดภัยในธุรกิจก่อสร้างส่วนใหญ่ในประเทศจีนนั้น ผู้รับเหมาไม่ได้มีการจัดการกับระบบเอกสารด้านความปลอดภัยอย่างชัดเจนตามคู่มือความปลอดภัย ผู้รับเหมาจำนวนน้อยเท่านั้นที่มีการจัดหาอุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคลให้คนงานใช้อย่างเพียงพอ ผู้บริหารระดับสูง มีทัศนคติต่อการจัดการด้านความปลอดภัยพอเป็นพิธี สังกัดได้จากการประชุมเรื่องความปลอดภัยที่เกิดขึ้นไม่บ่อยนัก และมีผู้รับเหมาจำนวนน้อยเท่านั้นที่จัดให้มีระบบการฝึกอบรมความปลอดภัย เมื่อเกิดอุบัติเหตุขึ้นในหน่วยงานก่อสร้างจึงทำให้ชื่อเสียงของบริษัทเสียหาย อีกทั้งทัศนคติด้านความปลอดภัยยังอยู่ในแง่ลบ ส่วนปัจจัยหลักที่มีผลกระทบต่อการปฏิบัติงานอย่างปลอดภัยของบริษัทผู้รับเหมาก่อสร้าง ได้แก่ ผู้บริหารระดับสูง และผู้จัดการโครงการยังตระหนักถึงความปลอดภัยไม่เพียงพอ การขาดการฝึกอบรมด้านความปลอดภัย ความไม่เต็มใจจัดหาทรัพยากรต่าง ๆ เกี่ยวกับความปลอดภัย และความประมาทในการทำงาน ดังนั้น อุตสาหกรรมก่อสร้างจึงควรตื่นตัวในการจัดโปรแกรมการฝึกอบรมในองค์การมากขึ้น เพื่อให้ความรู้กับพนักงานและปรับปรุงการทำงานให้มีความปลอดภัยยิ่งขึ้น อีกทั้งรัฐบาลควรเข้ามามีส่วนในการควบคุมดูแล เพื่อวางระเบียบและเข้มงวดกับงานก่อสร้างในด้านความปลอดภัย รวมถึงการปรับทัศนคติเพื่อให้เกิดการทำงานที่ปลอดภัย

Fung *et al.* (2005) ทำการศึกษาเกี่ยวกับวัฒนธรรมความปลอดภัยเรื่อง ความแตกต่างของวัฒนธรรมความปลอดภัยระหว่างกลุ่มผู้บริหาร หัวหน้างาน และพนักงานในอุตสาหกรรมก่อสร้างฮ่องกง การศึกษาวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรม ทัศนคติ และการรับรู้วัฒนธรรมความปลอดภัย และเปรียบเทียบความแตกต่างของวัฒนธรรมความปลอดภัยระหว่างกลุ่มผู้บริหารระดับสูง หัวหน้างาน และพนักงาน เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม กลุ่มตัวอย่างทำงานในหน่วยงานก่อสร้าง 10 หน่วยงานในฮ่องกง จำนวน 423 คน ผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันต่อองค์กร และการสื่อสารมีความสัมพันธ์สูงกับการรายงานการเกิดอุบัติเหตุ การยอมรับการควบคุมของหัวหน้างาน บทบาทหน้าที่ของหัวหน้างาน และบทบาทหน้าที่ของบุคคล อีกทั้งบทบาทหน้าที่ของบุคคลด้านสุขภาพและความปลอดภัยมีความสัมพันธ์สูงกับอิทธิพลของ

เพื่อนร่วมงาน และมีความสัมพันธ์ต่ำกับอุปสรรคของการมีพฤติกรรมการทำงานอย่างปลอดภัย และกลุ่มผู้บริหารกับกลุ่มพนักงานมีวัฒนธรรมความปลอดภัยที่แตกต่างกัน โดยกลุ่มผู้บริหารให้ความสำคัญกับ 5 ปัจจัย เมื่อเปรียบเทียบกับกลุ่มพนักงาน ปัจจัยเหล่านั้น ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์กรและการสื่อสาร การรายงานการเกิดอุบัติเหตุและเกือบจะเกิดอุบัติเหตุ การยอมรับการควบคุมของหัวหน้างาน บทบาทหน้าที่ของบุคคล และอิทธิพลของเพื่อนร่วมงาน และกลุ่มหัวหน้างานกับกลุ่มพนักงาน มีความผูกพันต่อองค์กรและการสื่อสาร และการรายงานการเกิดอุบัติเหตุ และเกือบจะเกิดอุบัติเหตุแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และไม่พบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับทุกปัจจัยในกลุ่มผู้บริหารและหัวหน้างาน Fung และคณะได้สรุปเอาไว้ที่น่าสนใจว่า เมื่อพิจารณาจากสถิติของสุขภาพและความปลอดภัยในอาชีวะในปี 2003 พบว่า จากอุบัติเหตุที่เกิดขึ้นทั้งหมด เป็นอุบัติเหตุในอุตสาหกรรมก่อสร้างถึงร้อยละ 30 แม้ว่าหน่วยงานของทางรัฐบาลคือ Hong Kong SAR (Special Administrative Region, China) ได้นำนโยบายด้านสุขภาพและความปลอดภัยมาใช้ จนสามารถลดอัตราการเกิดอุบัติเหตุและอัตราการเกิดอุบัติเหตุรุนแรงถึงขั้นเสียชีวิตได้ ก็ยังไม่สามารถลดจำนวนให้อยู่ในระดับที่น่าพอใจ เพื่อปรับปรุงสถานการณ์ในปัจจุบัน หนทางหนึ่งที่ควรนำมาใช้ คือ การเสริมสร้างให้เกิดวัฒนธรรมความปลอดภัยขึ้นในองค์กร

Ooshaksaraie *et al.* (2009) ศึกษาวัฒนธรรมความปลอดภัยที่มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินวัฒนธรรมความปลอดภัย และศึกษาความแตกต่างของวัฒนธรรมความปลอดภัยในอุตสาหกรรมการผลิตเหล็ก กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้จัดการ และพนักงาน จำนวน 714 คน จากบริษัทผลิตเหล็ก 14 แห่งในจังหวัด Guilan ประเทศอิหร่าน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม ผลการวิจัยพบว่า ขนาดของบริษัทที่แตกต่างกันทำให้มีวัฒนธรรมความปลอดภัยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยบริษัทผลิตเหล็กขนาดใหญ่มีวัฒนธรรมความปลอดภัยที่เข้มแข็งกว่าบริษัทผลิตเหล็กขนาดเล็ก ส่วนบริษัทผลิตเหล็กขนาดใหญ่และบริษัทผลิตเหล็กขนาดกลางมีวัฒนธรรมความปลอดภัยไม่แตกต่างกัน

สุพจน์ เค้นดวง (2544) ทำการวิจัยเชิงคุณภาพ เรื่อง การส่งเสริมพฤติกรรมและวัฒนธรรมความปลอดภัยในโรงงานอุตสาหกรรม เพื่อต้องการตอบคำถามว่า มีวัฒนธรรมความปลอดภัยในการทำงานของผู้ใช้แรงงานหรือไม่ อย่างไร และผู้ใช้แรงงานมีพฤติกรรมเสี่ยงในการทำงานหรือไม่ ถ้ามี พฤติกรรมเสี่ยงนั้นเป็นอย่างไร ทำไมจึงเป็นเช่นนั้น ซึ่งได้เลือกศึกษาในโรงงาน 2 แห่ง คือ โรงงานผลิตเส้นใยสังเคราะห์และโรงงานกะเทาะและทอมะพร้าว ใช้รูปแบบการวิจัย

แบบการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยใช้วิธีการสังเกตการทำงาน การสัมภาษณ์เชิงลึกแบบไม่เป็นทางการ หลังเวลาเลิกงาน และการสำรวจปัญหาโดยนักสหศาสตร์อุตสาหกรรม

ผลการวิจัยพบว่า ผู้ใช้แรงงานในโรงงานอุตสาหกรรมมีวัฒนธรรมความปลอดภัยในการทำงานเป็นของตนเอง โดยมีองค์ความรู้ที่สามารถจะพรรณนาถึงลักษณะของปัญหา อธิบายถึงสาเหตุของปัญหา แนวทางในการแก้ไขปัญหา เครื่องมือในการแก้ไขปัญหามีการสะสมหรือถ่ายทอดวัฒนธรรมโดยมีวิธีการถ่ายทอดวัฒนธรรมซึ่งรวมถึงการควบคุมทางสังคมด้วย แต่องค์ประกอบของวัฒนธรรมความปลอดภัยของผู้ใช้แรงงานเหล่านี้ อยู่ในรูปที่ไม่เป็นทางการ เช่น กรณีปัญหาอุบัติเหตุที่มีของผู้ใช้แรงงานเข้าไปติดในเครื่องจักรที่โรงงานกะเทาะและทิวมะพร้าว ผู้ใช้แรงงานเรียนรู้ว่า สาเหตุหนึ่งของปัญหามือเข้าไปติดในเครื่องจักรนั้น มาจากการที่ถุงมือผ้าที่ใช้มานานเกินกว่าสองชั่วโมงเริ่มยืด เมื่อถุงมือยืดทำให้เครื่องจักรกะเทาะมะพร้าวดึงถุงมือโดยเฉพาะส่วนนิ้วมือให้เข้าไปในเครื่องจักรได้ง่ายขึ้น ทางแก้ของผู้ใช้แรงงานก็คือ การกลับถุงมือจากด้านหน้าเป็นด้านหลัง หรือเปลี่ยนถุงมือใหม่ เป็นต้น หรือผู้ใช้แรงงานเรียนรู้ว่าการที่มือเข้าไปติดในเครื่องจักรนั้น เป็นผลมาจากการที่งานของเขาต้องเริ่มทำตั้งแต่เช้ามากและร่างกายของเขายังไม่พร้อมที่จะทำงาน เพื่อป้องกันปัญหา ก่อนทำงานเขาจะกระตุ้นร่างกายให้สดชื่น พร้อมทั้งจะทำงานก่อนด้วยวิธีการต่าง ๆ เป็นต้น แม้แต่ในการรักษาเมื่อเกิดการบาดเจ็บ เช่น ในกรณีที่มือเข้าไปติดในเครื่องแล้วเจ็บหลุด ผู้ใช้แรงงานก็จะนําน้ำมะพร้าวสด ๆ มารดลงบนแผลเพื่อให้แผลสะอาด ไม่ติดเชื้อ และทำให้เนื้อบริเวณนั้นตายและปราศจากความเจ็บปวด ซึ่งทำให้เขาสามารถทำงานต่อไปได้

ความรู้เหล่านี้ได้รับการสั่งสมและถ่ายทอด หรืออีกนัยหนึ่งคือเป็นการส่งเสริมวัฒนธรรมความปลอดภัยของผู้ใช้แรงงานเอง เช่น การเล่าเรื่องราวที่เกิดขึ้นจริงโดยผู้ใช้แรงงานให้ผู้ใช้แรงงานด้วยกันฟังในรูปของการบอกเล่าต่อ ๆ กันมา มีการเตือนการสอนโดยตรงกับผู้ใช้แรงงานใหม่โดยเพื่อนร่วมงานที่หวังดี หรือหัวหน้าผู้ใช้แรงงานที่อยู่ใกล้ชิดกับแรงงานใช้การยกตัวอย่างผู้ใช้แรงงานที่ประสบปัญหามาก่อนเป็นอุทาหรณ์ แต่เนื่องจากความรู้หรือวัฒนธรรมนี้ ไม่ใช่บรรทัดฐานที่เกี่ยวข้องหรือส่งผลกระทบต่อผู้อื่น ดังนั้นจึงไม่มีบทลงโทษผู้ฝ่าฝืนไม่ปฏิบัติตามวัฒนธรรมเหล่านี้โดยตรง ผู้ที่ไม่เชื่อฟังอาจถูกนิทาหรือพูดถึงลับหลัง ถูกปรามาส หรือถูกสมน้ำหน้า หากเกิดอุบัติเหตุขึ้น ซึ่งก็อาจกลายเป็นอุทาหรณ์ของคนอื่นต่อไป นอกจากนี้องค์ความรู้หรือวัฒนธรรมเหล่านี้อาจไม่ได้รับการถ่ายทอดก็ได้ หากผู้ใช้แรงงานใหม่ไม่ให้ความหมายหรือความสำคัญต่อผู้ใช้แรงงานเก่าที่มีประสบการณ์ และผู้ใช้แรงงานใหม่อาจถูกสมน้ำหน้าด้วยซ้ำไป หากได้รับอุบัติเหตุจากการทำงาน

ในงานวิจัยชิ้นนี้ วัฒนธรรมความปลอดภัยในการทำงานไม่ได้มีเพียงแค่เฉพาะระบบของผู้ใช้แรงงานเท่านั้น แต่ยังมีอีกสองระบบ กล่าวคือ ระบบหลัก หรือระบบวิชาชีพ ซึ่งได้แก่ วัฒนธรรมความปลอดภัยของเจ้าหน้าที่ความปลอดภัย (จป.) ซึ่งเป็นตัวแทนของวัฒนธรรมความปลอดภัยของวิชาชีพอาชีวอนามัย ซึ่งเน้นสภาพแวดล้อมในการทำงาน และระบบที่สอง คือ วัฒนธรรมความปลอดภัยของผู้ประกอบการที่มีแนวโน้มปฏิเสธว่ามีปัญหาภายในโรงงาน และระบบวัฒนธรรมความปลอดภัยทั้งสาม ไม่ได้อยู่ร่วมกันอย่างสันติ ระบบวัฒนธรรมความปลอดภัยของผู้ใช้แรงงานนั้นไม่เป็นที่รู้จักหรือได้รับการยอมรับและนำออกมาใช้ได้อย่างเปิดเผย และกว้างขวาง ผลที่เกิดขึ้นก็คือ ความรู้หรือศักยภาพของผู้ใช้แรงงานถูกมองข้ามไป และไม่ได้รับการนำเอาไปใช้ให้เป็นประโยชน์ นอกจากนี้ปัญหาของผู้ใช้แรงงานหลายข้อก็ถูกมองข้ามไป เช่น ปัญหาปฏิสัมพันธ์ระหว่างนั้มะพร้าวที่เปียกชุ่มมือขณะกะเทาะมะพร้าวทั้งวันกับการที่นิ้วมือหมุนไปโดนหัวน็อตทำให้เล็บนิ้วหัวแม่มือเปื่อยกร่อน ได้เล็บเป็นโพรงเน่ามีเศษสีดำติดอยู่ ต้องมาแกะออกตอนเย็นหลังเลิกงาน หรือวัฒนธรรมระบบวิชาชีพ เห็นว่า ผู้ใช้แรงงานที่มะพร้าวมีแต่ปัญหาการปวดเมื่อย แต่ไม่เห็นว่ ซอกนิ้วมือขาของผู้ใช้แรงงานที่มะพร้าวนั้นถูกนั้มะพร้าวกัดจนผิวหนังลอกจนถึงชั้นเนื้อสีแดง ระบบวัฒนธรรมของผู้ใช้แรงงานจึงถูกสร้างขึ้นในช่องว่างซึ่งรัฐไม่สามารถบังคับให้ผู้ประกอบการจัดหาความปลอดภัยให้ได้ และในช่องว่างของวัฒนธรรมวิชาชีพที่มองไม่เห็นปัญหาของผู้ใช้แรงงาน โดยผู้ใช้แรงงานได้สร้างองค์ความรู้ของตนเองขึ้นมาเพื่อพึ่งพาตัวเองและอาจเป็นการต่อต้านทั้งวิชาชีพและเจ้าของทุน ส่วนผู้ใช้แรงงานมีพฤติกรรมเสี่ยง เพราะความไม่รู้ ความเชื่อในโชคละตา หรือจากดวงชะตา อุปกรณ์ชำรุด (เช่น ถุงมือชำรุดแล้วไม่เปลี่ยน เอียร์ปลั๊กแข็งเจ็บหู) ความผิดพลาดของตนเอง เช่น การคุยกัน หันไปมองที่อื่น นอนดิคหว่างความงาม ไม่ทำตามขั้นตอน หรือมีความเครียดจากการทำงาน และปัญหาด้านยาเสพติด

การศึกษาในบริบทของปัญหาชี้ให้เห็นว่า ความสัมพันธ์แบบทุนนิยม เป็นเหตุให้เกิดอุบัติเหตุเป็นส่วนใหญ่ ความสัมพันธ์แบบทุนนิยมเกิดจากเงื่อนไขการทำงานที่ไม่ปลอดภัยมากกว่า ปัญหาความผิดพลาดของผู้ใช้แรงงานเอง เช่น ผู้ใช้แรงงานมีอาการปวดหลังเนื่องจากต้องยกกล่องสินค้า จำนวนมาก ซึ่งหนัก 25 - 30 กิโลกรัม จากโรงงานไปส่งลูกค้าตามลำพัง ผู้ใช้แรงงานกล่าวว่า เขาไม่สามารถที่จะยกของในท่าที่ถูกต้องได้ เพราะหากทำเช่นนั้น จะไม่สามารถทำงานให้เสร็จทันเวลา และจะถูกไล่ออกจากงานในที่สุด หรือกรณีการปวดเมื่อยจากการทำงานในโรงงานกะเทาะมะพร้าวก็เกิดจากระบบการจ้างงานเพื่อการกะเทาะมะพร้าวหรือการที่มะพร้าวนั้นถูกสร้างขึ้นมาเพื่อให้ผู้ใช้แรงงานทำงานเกินขอบเขตจำกัดของร่างกายที่จะทนทำได้ โดยไม่เกิดความผิดพลาดหรือไม่เกิดความปวดเมื่อย ซึ่งผู้ใช้แรงงานอธิบายความผิดพลาดโดยมุ่งเน้นเข้าหาตัวผู้ใช้แรงงานมากกว่าการมองว่ามาจากสาเหตุภายนอก ในขณะที่ปัญหาอุบัติเหตุเกิดจากโครงสร้างและระบบ

ของการทำงานเนื่องจากผู้ใช้แรงงานนำเอาคำอธิบายปัญหาจากการทำงานในภาคเกษตรกรรมที่ติดตัวมาจากสังคมที่ตนเคยอยู่มาอธิบายปัญหาในโรงงานซึ่งเป็นสภาพสังคมใหม่ ทั้งนี้เนื่องจากการทำงานในภาคเกษตรกรรมนั้น ผู้ที่รับผิดชอบต่องานและปัญหาต่าง ๆ คือ ตัวเกษตรกรเอง ดังนั้นจึงโทษใครไม่ได้ นอกจากโทษ ดิน ฟ้า อากาศ ดวง โชคชะตา เมื่อมีปัญหาในโรงงานก็ยังคงโทษตัวเองหรือโชคชะตา ทั้งที่ความรับผิดชอบต่อความปลอดภัยในการทำงานไม่ได้อยู่ที่ตัวของเขาแล้ว ผู้ใช้แรงงานยังนำเอาระบบอุปถัมภ์จากภาคเกษตรกรรมเข้ามาใช้ในโรงงานด้วย ในภาคเกษตรมีความยากจน และความไม่แน่นอนสูง ดังนั้นผู้ใช้แรงงานต้องสร้างความสัมพันธ์แบบอุปถัมภ์เพื่อไว้เป็นหลักประกันยามเดือดร้อน ผู้ใช้แรงงานกำลังเดือดร้อนไม่มีงานทำ ต้องมาทำงานในเมืองจึงมองผู้ที่ให้งานเหมือนผู้อุปถัมภ์ ขอมงานหรือไม่ต้องคำถามกับผู้ให้การอุปถัมภ์ และเจ้าของโรงงานนำเอาระบบอุปถัมภ์มาปนกับระบบทุนนิยม คือ ในความสัมพันธ์ระดับบุคคล เจ้าของโรงงานทำตัวเป็นผู้ให้การอุปถัมภ์ แต่ในระบบการทำงานจริง เป็นความสัมพันธ์แบบทุนนิยมที่มีเจ้าหน้าที่ฝ่ายต่าง ๆ รับผิดชอบตามหน้าที่ ซึ่งต้องทำหน้าที่ขูดรีดแรงงานเพื่อให้ได้ผลผลิตอย่างเต็มที่

เจ้าหน้าที่ความปลอดภัย มีความเป็นตัวแทนของนายจ้างมากกว่าผู้ใช้แรงงาน ซึ่งช่วยทำให้ระบบความปลอดภัยดูเหมือนว่าถูกต้องแล้วในสายตาของภาครัฐและแรงงานมากกว่าอยู่ฝ่ายผู้ใช้แรงงาน โดยหลักการหรือหน้าที่จบ. ควรควบคุมให้นายจ้างจัดให้มีการทำงานที่ปลอดภัย แต่เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยกลับทำหน้าที่ควบคุมผู้ใช้แรงงานหรือไม่ควบคุมผู้ใช้แรงงานให้ทำงานให้ปลอดภัย เช่น มองไม่เห็นปัญหาที่แท้จริงของผู้ทำงาน หรือกล่าวโทษผู้ใช้แรงงานว่า ไม่ระมัดระวัง ซึ่งผู้ใช้แรงงาน ไม่มีอำนาจต่อรองเนื่องจากภาคเกษตรกรรมถูกทำให้ล้มสลายและต้องพึ่งพาเงินจากภาคอุตสาหกรรมซึ่งได้รับการส่งเสริมอย่างมาก การไม่มีที่ทำกิน สภาพดินฟ้าอากาศไม่เอื้ออำนวย ในการทำเกษตรกรรม ทำได้แต่ขาดทุน เกษตรกรสูญเสียที่ดินทำกิน สูญเสียสิ่งแวดล้อมในการผลิต ทำให้ต้องกลายมาเป็นผู้ใช้แรงงานในภาคอุตสาหกรรม ผู้ใช้แรงงานเหล่านี้ จึงไม่มีอำนาจต่อรอง ใด ๆ เหลืออยู่

ผู้ใช้แรงงานที่มาจากภาคเกษตรกรรมมีสองกลุ่ม คือ กลุ่มคนรุ่นเก่าที่ไม่มีทักษะ กับกลุ่มหนุ่มสาวรุ่นใหม่ที่มีการศึกษาบ้าง ผู้ใช้แรงงานกลุ่มแรกจะเข้ามาอยู่ในโรงงานที่เน้นการทำงานที่ต้องอาศัยแรงงานจริง ๆ เช่น งานก่อสร้าง แม้จะถูกมองว่าเป็นงานหนัก ร้อน เสี่ยงอันตราย และจ่ายเงินไม่ตรงเวลา หรือไม่ครบ แต่ก็ไม่มีหนทางเลือกมากนัก นอกจากยอมจำนนกับสภาวะการทำงานหนัก ดังนั้นการทำงานในโรงงานกะเทาะมะพร้าวยังดีกว่า เนื่องจากงานไม่หนักมาก ไม่ร้อน เสี่ยงน้อยกว่า และเงินดีกว่า หากขยัน นอกจากนี้ยังจ่ายเงินตรงเวลาอีกด้วย ส่วนผู้ใช้แรงงานกลุ่มหลัง จะเข้าสู่โรงงานที่เน้นทุน ซึ่งหางานได้ง่ายกว่า จึงมีโอกาสเปลี่ยนหรือย้ายงาน

มากกว่าผู้ใช้แรงงานกลุ่มแรก เนื่องจากภาคเกษตรกรรมต้องพึ่งพาภาคอุตสาหกรรมดังกล่าว ทำให้ผู้ใช้แรงงานเหล่านี้ต้องส่งเงินกลับบ้าน หรือต้องการสะสมเงินไว้เพื่อเป็นหลักประกันในอนาคต จึงต้องมองหางานที่ให้ผลตอบแทนสูง ไม่ใช่งานที่ปลอดภัย โรงงานผลิตเส้นใยสังเคราะห์เป็นโรงงานที่ค่อนข้างปลอดภัย แต่เป็นโรงงานที่การผลิตเป็นช่วงเวลาขาลง จึงไม่มีการขยายงาน และไม่มีค่าล่วงเวลา ผู้ใช้แรงงานจึงออกหางานใหม่ตลอดเวลาเมื่อมีโอกาส ส่วนโรงงานกะเทาะมะพร้าว นั้น มีรายได้ขึ้นกับปริมาณงาน รายได้จึงดิ้นรนทำงาน และผู้ใช้แรงงานเองก็มีความต้องการเงินมาก เนื่องจากรายได้ขั้นพื้นฐานต้องหมดไปกับการผ่อนหนี้สิน ดังนั้น ค่าใช้จ่ายในชีวิตประจำวันจึงขึ้นอยู่กับรายได้พิเศษ เช่น ค่าล่วงเวลา ซึ่งระบบการจ้างงานที่เรียกว่า แบบจ้างเหมาแต่ที่จริง คือ เป็นลูกจ้างรายวันที่ไม่บรรจุ และไม่มีหลักประกันใด ๆ เลย การเป็นผู้ใช้แรงงานจ้างเหมาซึ่งไม่มีหลักประกัน ไม่มีค่าคุ้มครอง จึงต้องสร้างหลักประกันและคุ้มครองตนเองด้วยการทำงานให้มาก ทั้งนี้ผู้ใช้แรงงานไม่สามารถรวมกลุ่มกัน เช่น การแบ่งแผนกและแข่งขันกันเอง การไม่ให้มีการจัดตั้งสหภาพแรงงาน การแบ่งผู้ใช้แรงงานออกเป็นรายวันและจ้างเหมา จึงแบ่งแยกกันเอง คบค้ากันเฉพาะคนที่ทำงานใกล้เคียงหรือพักหอพักเดียวกัน กลุ่มเหล่านี้จึงอ่อนแอเกินกว่าจะปกป้องตนเอง

งานวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำความปลอดภัย

O'Dea and Flin (2001) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำความปลอดภัย เรื่อง ผู้จัดการโครงการ และภาวะผู้นำความปลอดภัยในอุตสาหกรรมน้ำมันและปิโตรเลียมนอกชายฝั่ง มีการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้จัดการ จำนวน 200 คน ที่ทำงานในอุตสาหกรรมน้ำมันและปิโตรเลียม 157 แห่ง จาก 36 บริษัท ในประเทศอังกฤษ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างประสบการณ์ของผู้จัดการและรูปแบบของภาวะผู้นำ ผลการวิจัยพบว่า ประสบการณ์การทำงานไม่มีความสัมพันธ์กับรูปแบบของภาวะผู้นำของผู้จัดการ นั่นคือ ประสบการณ์การทำงานมิใช่ปัจจัยกำหนดภาวะผู้นำความปลอดภัยของผู้จัดการ แต่การขาดประสบการณ์ส่งผลต่อความสามารถในการจูงใจและควบคุมผู้ใต้บังคับบัญชาให้ทำงานด้วยความปลอดภัย ซึ่งการบริหารจัดการแบบใช้อำนาจเพื่อควบคุม ให้ข้อมูลข่าวสาร และให้คำแนะนำต่าง ๆ กับผู้ใต้บังคับบัญชาของผู้จัดการมีความสัมพันธ์กับเป้าหมายในการทำงาน

Cipolla *et al.* (2007) ได้ทำการศึกษาวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำความปลอดภัยของผู้จัดการโครงการ: สมรรถนะที่จำเป็นต่อการส่งผลทางบวกต่อวัฒนธรรมความปลอดภัย ซึ่งเป็นงานวิจัยเชิงคุณภาพ โดยมีการเก็บข้อมูลโดยใช้การสนทนากลุ่ม (Focus Group) และสัมภาษณ์แบบมี

โครงสร้างกับกลุ่มตัวอย่างได้แก่ ผู้บริหารระดับสูง ผู้จัดการ ที่ปรึกษาของหน่วยงานก่อสร้าง วิศวกร และผู้ควบคุมงาน จำนวน 48 คน จากบริษัทรับเหมาก่อสร้าง 11 แห่งในออสเตรเลีย พบว่า สมรรถนะที่จำเป็น มี 3 ประการ คือ 1) ความรู้ด้านความปลอดภัย อันเป็นความสามารถที่จะจำแนก การปฏิบัติงานที่ปลอดภัยและไม่ปลอดภัยได้ และสามารถแก้ไขปัญหาและหาวิธีการที่ปลอดภัย ยิ่งขึ้นมาใช้ เพื่อให้เกิดความปลอดภัยในการทำงาน 2) ทักษะด้านการสื่อสารระหว่างบุคคล เช่น ทักษะการฟัง ควรหลีกเลี่ยงการตำหนิเพียงอย่างเดียว สามารถอธิบายให้คนงานก่อสร้างเข้าใจถึง ผลกระทบที่จะเกิดขึ้นกับพวกเขาหากไม่ปฏิบัติงานด้วยวิธีการที่ปลอดภัย และ 3) รูปแบบของภาวะ ผู้นำ เช่น การมีมนุษยสัมพันธ์ การได้รับความร่วมมือและความไว้วางใจจากคนงาน ตลอดจน เสริมสร้างพลังอำนาจเพื่อการปฏิบัติงานอย่างความปลอดภัย เป็นต้น

Wu *et al.* (2007) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำความปลอดภัย และผลการ ปฏิบัติงานอย่างปลอดภัย โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรภาวะผู้นำความ ปลอดภัย บรรยากาศความปลอดภัย และการปฏิบัติงานอย่างปลอดภัย ใช้แบบสอบถามในการ รวบรวมข้อมูล กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงาน จำนวน 465 คน จากวิทยาลัยและมหาวิทยาลัยรัฐบาล 2 แห่ง และมหาวิทยาลัยเอกชน 2 แห่ง ทำการประเมินภาวะผู้นำความปลอดภัยของผู้บริหาร วิเคราะห์ข้อมูล จากการวิเคราะห์เส้นทาง (Path Analysis) พบว่า บรรยากาศความปลอดภัยเป็น ตัวกลางระหว่างภาวะผู้นำความปลอดภัยและการปฏิบัติงานอย่างปลอดภัย ภาวะผู้นำความปลอดภัย ในมิติการควบคุมด้านความปลอดภัยมีอิทธิพลต่อบรรยากาศความปลอดภัยในมิติความมุ่งมั่นและ การลงมือปฏิบัติจริง และการปฏิบัติงานอย่างปลอดภัยในมิติการบริหารจัดการความปลอดภัย การ จัดหาอุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยที่เพียงพอ และการสอบสวนและค้นหาสาเหตุของการเกิด อุบัติเหตุของเหล่าผู้บริหารมากที่สุด

งานวิจัยเกี่ยวกับการรับรู้ความเสี่ยง

Martin (2003) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ความแตกต่างทางวัฒนธรรมของการรับรู้ ความเสี่ยง: การทดสอบเพื่อการสื่อสารด้านการรับรู้ความเสี่ยงในสหรัฐอเมริกา และสาธารณรัฐ กานา วัตถุประสงค์ของการศึกษาวิจัยครั้งนี้เพื่อศึกษาความแตกต่างทางวัฒนธรรมเกี่ยวกับการ สื่อสารด้านความเสี่ยงและการรับรู้ความเสี่ยง โดยสังเกตความแตกต่างจากการรับรู้อันตรายที่ เกี่ยวกับสี การใช้คำพูด และสัญลักษณ์ของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นคนงานในภาคอุตสาหกรรมของ สหรัฐอเมริกาและสาธารณรัฐกานา จำนวน 96 คน แบ่งออกเป็นคนงานในสหรัฐอเมริกา จำนวน 46 คน และคนงานในสาธารณรัฐกานา จำนวน 50 คน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม

ในการประเมินการรับรู้ความเสี่ยง ความเชื่อในอำนาจการควบคุม (Belief in Locus of Control) การรับรู้สิ่งที่เป็นอันตราย และการให้ความสนใจป้ายและเครื่องหมายที่บ่งบอกถึงอันตรายที่อาจเกิดขึ้นในการทำงาน ผลการศึกษาพบว่า คนงานในสหรัฐอเมริกาและสาธารณรัฐกานามีการรับรู้ความเสี่ยง การควบคุมอำนาจแห่งตนและวิธีการในการรับรู้ความเสี่ยง การรับรู้อันตรายที่เกี่ยวข้องกับป้ายและเครื่องหมายที่บ่งบอกถึงอันตรายแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .0001 โดยคนงานในสหรัฐอเมริกามีการรับรู้ความเสี่ยงสูงกว่าคนงานในสาธารณรัฐกานา

Thevendran and Mawdesley (2004) ได้ทำการศึกษาวิจัยเชิงสำรวจเรื่อง การรับรู้ปัจจัยเสี่ยงของผู้ปฏิบัติงานในโครงการก่อสร้าง โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อจำแนกปัจจัยเสี่ยงของผู้ปฏิบัติงานว่ามีปัจจัยใดบ้าง เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามที่ถูกออกแบบจากการสัมภาษณ์ผู้ปฏิบัติงานก่อสร้าง ผลการวิจัยพบว่า สามารถจำแนกปัจจัยเสี่ยงออกเป็นสองประเภท ได้แก่ การรับรู้ความเสี่ยงจากการบริหารจัดการ และปัจจัยด้านบุคคล ซึ่งฝ่ายผู้ถือหุ้นและผู้ปฏิบัติงานมีมุมมองที่แตกต่างกันเกี่ยวกับความเสี่ยง คือ ผู้ถือหุ้นมองว่าความเสี่ยงเป็นเรื่องทางการเงิน ส่วนผู้ปฏิบัติงานมองว่า ความเสี่ยงเกิดจากปัญหาทางเทคนิค

Che Hassan *et al.* (2007) ศึกษาวิจัยเรื่อง การรับรู้ของพนักงานก่อสร้างต่อความปลอดภัย สุขอนามัย และสภาพแวดล้อม มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินระดับการรับรู้ความปลอดภัย สุขอนามัย และสภาพแวดล้อมของพนักงานก่อสร้าง จำนวน 100 คน ที่ทำงานในหน่วยงานก่อสร้างจากบริษัทรับเหมาขนาดใหญ่ 5 แห่ง และบริษัทรับเหมาขนาดเล็ก 5 แห่ง ในเขตกัวลาลัมเปอร์ ประเทศมาเลเซีย เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามและแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) ผลการศึกษวิจัย พบว่า คนงานที่ทำงานในหน่วยงานก่อสร้างขนาดใหญ่และขนาดเล็กมีระดับการรับรู้ความปลอดภัยแตกต่างกัน โดยคนงานที่ทำงานในหน่วยงานก่อสร้างขนาดใหญ่มีการรับรู้ว่าต้องทำงานด้วยความปลอดภัยในระดับสูง ส่วนคนงานที่ทำงานในหน่วยงานก่อสร้างขนาดเล็กมีการรับรู้ว่าต้องทำงานด้วยความปลอดภัยในระดับต่ำ ข้อค้นพบเพิ่มเติม คือ ผู้บริหารและผู้จัดการโครงการในบริษัทรับเหมาก่อสร้างสามารถช่วยให้คนงานมีทัศนคติที่ดีต่อความปลอดภัย สุขอนามัยและสิ่งแวดล้อม

คมสันต์ สินธวัชวงศ์ (2546) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การรับรู้ความเสี่ยง และพฤติกรรมด้านความปลอดภัยของผู้ควบคุมงานด้านสายอากาศในการไฟฟ้านครหลวง โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความรู้ทั่วไป การรับรู้ความเสี่ยง และพฤติกรรมความปลอดภัย ทั้งยังศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความเสี่ยงกับพฤติกรรมความปลอดภัย และความสัมพันธ์

ระหว่างความรู้ทั่วไปกับพฤติกรรมความปลอดภัย กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้ควบคุมงานสายอากาศของการไฟฟ้านครหลวงเขตทั้ง 13 เขต จำนวน 259 คน เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน มีผลต่อความรู้ทั่วไป และพิจารณาผลกระทบร่วมระหว่าง 2 ปัจจัย คือ อายุ กับระดับการศึกษา และอายุงานกับระดับการศึกษา พบว่า มีผลต่อความรู้ทั่วไป ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ อายุงาน สถานภาพมีผลต่อการรับรู้ความเสี่ยง ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ อายุงาน สถานภาพ ประสบการณ์ควบคุมงาน และประสบการณ์เกิดอุบัติเหตุ มีผลต่อพฤติกรรมความปลอดภัย และพิจารณาผลกระทบร่วมระหว่าง 2 ปัจจัย คือ อายุงานกับตำแหน่งงาน และสถานภาพกับตำแหน่งงาน พบว่า มีผลต่อพฤติกรรมความปลอดภัย การรับรู้ความเสี่ยง มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมความปลอดภัย ความรู้ทั่วไปมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมความปลอดภัยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

เสาวณีย์ ถาวรปรารถนา (2549) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การรับรู้ความเสี่ยง ทักษะคิดต่อระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย บุคลิกภาพ ที่มีผลต่อพฤติกรรมเสี่ยงในการทำงาน: ศึกษาเฉพาะกรณีของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมประกอบรถยนต์แห่งหนึ่งในเขตจังหวัดสมุทรปราการ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับการรับรู้ความเสี่ยง ทักษะคิดต่อระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย บุคลิกภาพและพฤติกรรมเสี่ยงในการทำงานของพนักงาน และศึกษาเปรียบเทียบพฤติกรรมเสี่ยงในการทำงานของพนักงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การฝึกอบรมเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน รวมถึงศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความเสี่ยง ทักษะคิดต่อระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย บุคลิกภาพกับพฤติกรรมเสี่ยงในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ และศึกษาความสามารถในการพยากรณ์พฤติกรรมเสี่ยงในการทำงานของพนักงานจากตัวแปรการรับรู้ความเสี่ยง ทักษะคิดต่อระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย และบุคลิกภาพ กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานระดับปฏิบัติการเฉพาะเพศชายในโรงงานอุตสาหกรรมแห่งหนึ่งในเขตจังหวัดสมุทรปราการ จำนวน 229 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบประเมินค่า ผลการวิจัยพบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการมีการรับรู้ความเสี่ยงด้านการรับรู้โอกาสเสี่ยงที่จะเกิดอุบัติเหตุ การรับรู้ความรุนแรงของการเกิดอุบัติเหตุ และการรับรู้ประโยชน์หรืออุปสรรคของการปฏิบัติเพื่อป้องกันการเกิดอุบัติเหตุในระดับสูง มีทักษะคิดต่อระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัยอยู่ในระดับดี มีบุคลิกภาพด้านการแสดงออกต่อสังคม ด้านการเข้ากับผู้อื่นได้ ด้านความพึงพอใจ และด้านการยอมรับผู้อื่นในระดับสูง บุคลิกภาพด้านความหวั่นไหวทางอารมณ์ในระดับต่ำ และมีพฤติกรรมเสี่ยงในการทำงานในระดับต่ำ พนักงานที่มีอายุและระดับการศึกษาแตกต่างกันมีพฤติกรรมเสี่ยงในการทำงานไม่แตกต่างกัน พนักงานที่มีประสบการณ์การฝึกอบรม

ความปลอดภัยแตกต่างกันมีพฤติกรรมเสี่ยงในการทำงานแตกต่างกัน การรับรู้ความเสี่ยง ทัศนคติต่อระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย บุคลิกภาพของพนักงานมีความสัมพันธ์ทางลบกับพฤติกรรมเสี่ยงในการทำงานของพนักงาน การรับรู้ความเสี่ยงด้านประโยชน์หรืออุปสรรคของการปฏิบัติเพื่อป้องกันการเกิดอุบัติเหตุ ทัศนคติต่อระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย และบุคลิกภาพด้านความพึงพิถันสามารถร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมเสี่ยงในการทำงานของพนักงานได้ร้อยละ 40.6

สรุป

การเสริมสร้างวัฒนธรรมความปลอดภัยเชิงบวก (Positive Safety Culture) ซึ่งได้รับการยอมรับว่าเป็นอีกวิถีทางหนึ่งที่น่ามาบริหารจัดการความเสี่ยงได้ โดยการสร้างวัฒนธรรมให้เกิดขึ้นกับสมาชิกทุกคนในองค์กรให้เกิดมั่นใจในความปลอดภัยของตนเอง (Hudson, 1999) และมีความนิยมของความปลอดภัย ไม่ว่าจากนโยบายของบริษัท และหลักการทำงาน เพื่อให้สมาชิกเกิดความเชื่อว่า ความปลอดภัย ควรเป็นส่วนหนึ่งในชีวิตของตนเอง ดังเช่น คำกล่าวที่ว่า “Employee should not ‘turn safety on’ as they come to work and ‘turn it off’ when they go home” หรือพนักงานไม่ควรให้ความสำคัญกับความปลอดภัยเฉพาะเวลาปฏิบัติงาน แล้วเพิกเฉยต่อความปลอดภัยเมื่อกลับไปถึงบ้าน สะท้อนให้เห็นว่า สมาชิกในองค์กรควรตระหนักถึงความปลอดภัยทั้งในการทำงานและในการใช้ชีวิตประจำวันของตนเอง (Dupont Safety Resources, 2004 cited in Olive *et al.*, 2006) ทั้งยังช่วยทำให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพในระยะยาวได้อีกด้วย และเมื่อองค์กรมีผู้นำที่มีภาวะผู้นำความปลอดภัย เป็นผู้ดูแลด้านความปลอดภัย มีหน้าที่ในการส่งเสริม และสนับสนุน อีกทั้งจูงใจคนงานก่อสร้างให้หันมาให้ความสำคัญกับความปลอดภัย และเกิดความต้องการมีส่วนร่วมปรับปรุงเรื่องความปลอดภัยให้เกิดขึ้นในองค์กร อันเป็นประโยชน์ต่อทั้งตัวคนงาน และองค์กร สอดคล้องกับที่ Hinze (1997) ได้เสนอว่า วัฒนธรรมความปลอดภัยนั้นควรเริ่มที่ผู้นำ และจะถูกขัดเกลามาจนถึงระดับคนงาน ทำให้เกิดความปลอดภัยในการทำงานจากสิ่งที่ได้พยายามคิดหาหนทางเพื่อป้องกันอุบัติเหตุและนำมาใช้ในการดำเนินกิจกรรมทั้งหมดในงานก่อสร้าง ทั้งนี้ การรับรู้ความเสี่ยงของคนงานก็เป็นตัวแปรที่มีความสำคัญ เพราะแม้ว่าคนงานจะทำงานในองค์กรที่มีระบบการบริหารจัดการด้านความปลอดภัยที่ดีเพียงใด หากตัวคนงาน ซึ่งเป็นผู้ปฏิบัติงานเอง ไม่รับรู้ว่าตนเองปฏิบัติงานที่เต็มไปด้วยความเสี่ยง และไม่คำนึงถึงสุขภาพ และความปลอดภัยของตนเองแล้ว อาจก่อให้เกิดการได้รับอันตราย หรือได้รับบาดเจ็บจากการทำงานด้วยพฤติกรรมเสี่ยงของตนเองได้ทุกเมื่อ ทำที่สุดแล้วอาจส่งผลร้ายต่อชีวิต และทรัพย์สิน ของตนเอง และบริษัทอย่างไม่สามารถประเมินค่าได้ ด้วยเหตุนี้ จึงทำให้ผู้วิจัยเลือกนำตัวแปร ภาวะผู้นำ

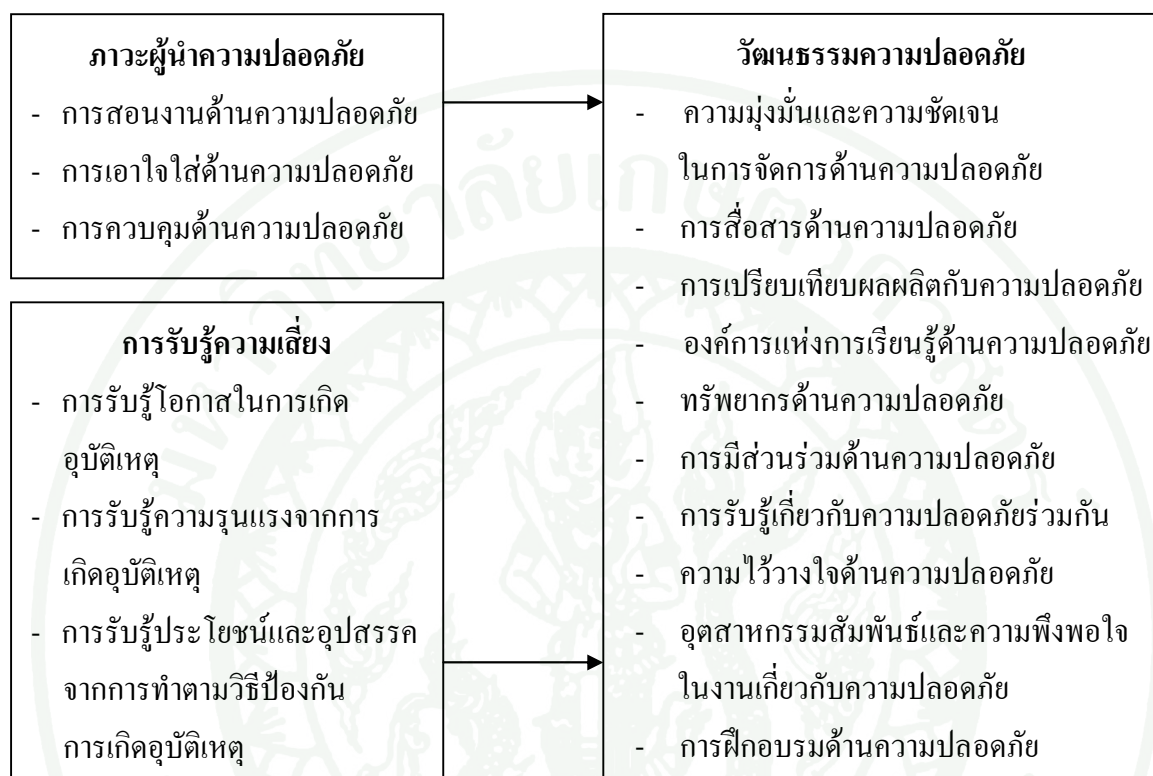
ความปลอดภัยและการรับรู้ความเสี่ยงเป็นตัวแปรอิสระในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ โดยมีวัฒนธรรม
ความปลอดภัยเป็นตัวแปรตาม



กรอบแนวคิดในการวิจัย

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม



สมมติฐานการวิจัย

1. ภาวะผู้นำความปลอดภัยมีความสัมพันธ์กับวัฒนธรรมความปลอดภัยของพนักงานก่อสร้าง
2. การรับรู้ความเสี่ยงมีความสัมพันธ์กับวัฒนธรรมความปลอดภัยของพนักงานก่อสร้าง
3. ภาวะผู้นำความปลอดภัยในมิติการสอนงานด้านความปลอดภัย มิติการเอาใจใส่ด้านความปลอดภัย มิติการควบคุมด้านความปลอดภัย และการรับรู้ความเสี่ยงในมิติการรับรู้โอกาสในการเกิดอุบัติเหตุ มิติการรับรู้ความรุนแรงจากการเกิดอุบัติเหตุ และมิติการรับรู้ประโยชน์และอุปสรรคจากการทำตามวิธีป้องกันการเกิดอุบัติเหตุ สามารถร่วมกันพยากรณ์วัฒนธรรมความปลอดภัยของพนักงานก่อสร้างได้

บทที่ 3

วิธีการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อวัฒนธรรมความปลอดภัยในงานก่อสร้าง โดยวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำความปลอดภัย การรับรู้ความเสี่ยง กับวัฒนธรรมความปลอดภัย ทั้งนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยตามลำดับ ดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัย คือ คนงานในหน่วยงานก่อสร้างของบริษัทรับเหมา ก่อสร้างขนาดใหญ่แห่งหนึ่งในจังหวัดกรุงเทพมหานคร ซึ่งขณะนั้นกำลังดำเนินการปลูกสร้าง คอนโดมิเนียม ขนาด 17 ชั้น มีคนงานก่อสร้าง จำนวน 522 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 15 มีนาคม 2552) ทั้งนี้ ผู้วิจัยมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลกับคนงานก่อสร้างที่เข้าทำงานในบริษัทรับเหมา ก่อสร้าง แห่งนี้มาแล้วเป็นเวลาไม่น้อยกว่า 6 เดือน เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่าง (Sample Size) ที่มีการปฏิสัมพันธ์ กับหัวหน้างานของตนเอง และซึมซับวัฒนธรรมความปลอดภัยของบริษัทรับเหมา ก่อสร้างมาได้ สักระยะหนึ่งแล้ว ซึ่งคนงานที่เข้าทำงานเป็นระยะเวลา 6 เดือนขึ้นไป มีจำนวนทั้งสิ้น 300 คน ผู้วิจัย จึงได้คำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางการประมาณจำนวนกลุ่มตัวอย่างจากประชากรของ Krejcie and Morgan (1973 อ้างถึงใน พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2540) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัย จำนวน 169 คน (ดูภาคผนวก ง)

เมื่อได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างแล้ว ผู้วิจัยคำนวณหาจำนวนของกลุ่มตัวอย่างตามสัดส่วนใน แต่ละส่วนงาน โดยใช้การสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Proportional Stratified Sampling) โดยใช้สูตร ดังนี้

$$\text{จำนวนกลุ่มตัวอย่างแต่ละส่วนงาน} = \frac{\text{จำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด} \times \text{จำนวนประชากรแต่ละส่วนงาน}}{\text{จำนวนประชากรทั้งหมด}}$$

ตารางที่ 1 จำนวนของกลุ่มตัวอย่างในแต่ละส่วนงาน

ส่วนงาน	จำนวนประชากร	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
ช่างไม้	87	49
ช่างเหล็ก	83	47
ช่างปูน	59	33
กรรมกร	71	40
รวม	300	169

หลังจากได้จำนวนของกลุ่มตัวอย่างในแต่ละส่วนงาน ตามตารางที่ 1 แล้ว ผู้วิจัยทำการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยจัดทำบัญชีรายชื่อและจับสลากด้วยวิธีการจับแล้วใส่คืน หากจับสลากได้ซ้ำรายชื่อเดิม จะทำการจับสลากใหม่จนได้ครบตามจำนวนกลุ่มตัวอย่างในแต่ละส่วนงาน

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยสร้างแบบวัดจากตัวแปรภาวะผู้นำความปลอดภัย การรับรู้ความเสี่ยง และวัฒนธรรมความปลอดภัย ตามขั้นตอน ดังนี้

1. ทบทวนวรรณกรรม และศึกษาค้นคว้าข้อมูล แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง อันนำมาซึ่งการสรุปแนวคิดและทฤษฎีที่ใช้ในการสร้างแบบวัดให้เหมาะสมกับกลุ่มตัวอย่างและบริบทการทำงาน
2. กำหนดนิยามศัพท์แต่ละตัวแปรให้ชัดเจน จากแนวคิดและทฤษฎีที่กำหนดไว้
3. สร้างข้อคำถามอย่างละเอียด และครอบคลุมทุกมิติ จากนิยามศัพท์ที่กำหนดไว้
4. นำแบบวัดที่ประกอบด้วยข้อคำถามที่สร้างขึ้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบความถูกต้องเหมาะสมในการใช้ภาษา ตลอดจนพิจารณาความครอบคลุมของเนื้อหาในเบื้องต้น และปรับปรุง แก้ไขแบบวัด ตามคำแนะนำ

5. นำแบบวัดที่ปรับปรุงแก้ไขเรียบร้อยแล้ว ไปทำการทดสอบความเข้าใจกับคนงานก่อสร้าง ได้แก่ ช่างไม้ ช่างเหล็ก ช่างปูน กรรมกร ในหน่วยงานก่อสร้างของบริษัทรับเหมาก่อสร้างแห่งหนึ่งในจังหวัดกรุงเทพมหานคร ซึ่งมีลักษณะคล้ายคลึงกันกับกลุ่มตัวอย่าง ตลอดจนสังเกตและสัมภาษณ์คนงานเพิ่มเติม เพื่อนำข้อมูลมาปรับปรุงแบบวัดให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

6. ปรับปรุงแก้ไขแบบวัด หลังจากทำการทดสอบความเข้าใจกับคนงานก่อสร้าง เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบคุณภาพของแบบวัดหรือเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ในขั้นตอนการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) เพื่อให้แบบวัดที่สร้างขึ้นสามารถวัดได้ตรงกับสิ่งที่ต้องการวัด (ดูรายนามผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในภาคผนวก ก)

7. ปรับปรุง และแก้ไขแบบวัดตามข้อเสนอแนะที่ได้รับจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้เชี่ยวชาญ เมื่อปรับปรุงเสร็จเรียบร้อยแล้ว นำแบบวัดเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ พิจารณาอีกครั้งหนึ่ง เพื่อตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบวัด

8. ทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบวัด โดยทดลองใช้ (Try Out) กับคนงานก่อสร้างที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 39 คน

9. นำแบบวัดที่ทดลองใช้กลับมาให้คะแนนตามวิธีการและเกณฑ์การให้คะแนน แล้วนำผลที่ได้จากการทดลองใช้ มาวิเคราะห์ความสอดคล้องภายใน (Internal Consistency) ของข้อคำถาม โดยการหาค่า Item-total Correlation จากสูตรสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product - Moment Correlation Coefficient) ด้วยโปรแกรมทางสถิติ

10. นำข้อคำถามทั้งหมดที่ผ่านเกณฑ์นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (ค่า r ไม่น้อยกว่า .308) จากตารางค่าวิกฤตสำหรับสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน มาหาค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ โดยนำผลที่ได้มาวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นด้วยค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach Alpha Coefficient) (ดูผลการทดสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในภาคผนวก ค)

11. จัดทำแบบวัดที่สมบูรณ์ พร้อมสำหรับการเก็บข้อมูล เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบความเรียบร้อย ก่อนนำแบบวัดไปเก็บข้อมูลจริงกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 169 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบวัดที่ใช้ในการเก็บข้อมูลกับคนงานก่อสร้าง แบ่งออกเป็น 4 ส่วน ประกอบด้วย

ส่วนที่ 1 แบบสำรวจข้อมูลประชากร ประกอบด้วยข้อความเกี่ยวกับ เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ส่วนงาน ประสบการณ์ในการทำงานตามส่วนงาน ประสบการณ์ในการทำงานก่อสร้าง ประสบการณ์การได้รับอุบัติเหตุจากการทำงานก่อสร้าง และประสบการณ์ในการฝึกอบรมด้านความปลอดภัยของคนงานก่อสร้าง ลักษณะของข้อความมีทั้งเป็นแบบสำรวจรายการ และเป็นข้อความปลายเปิด

ส่วนที่ 2 แบบวัดภาวะผู้นำความปลอดภัย ผู้วิจัยปรับปรุงและพัฒนาจากแบบวัดภาวะผู้นำความปลอดภัยของ Wu (2005) ที่ให้คนงานเป็นผู้ทำการประเมินภาวะผู้นำความปลอดภัยของหัวหน้างานใน 3 มิติ ได้แก่ มิติการสอนงานด้านความปลอดภัย มิติการเอาใจใส่ด้านความปลอดภัย และมิติการควบคุมด้านความปลอดภัย ซึ่งเป็นข้อความเชิงบวกทั้งสิ้น ใช้มาตรวัดลิเคิร์ต (Likert Scale) มีการให้คะแนนจากคำตอบ ดังนี้

ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ให้	1 คะแนน
ไม่เห็นด้วย	ให้	2 คะแนน
ไม่แน่ใจ	ให้	3 คะแนน
เห็นด้วย	ให้	4 คะแนน
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ให้	5 คะแนน

ผู้วิจัยแบ่งระดับภาวะผู้นำความปลอดภัยโดยรวม และภาวะผู้นำความปลอดภัยในแต่ละมิติ ออกเป็น 5 ระดับ ได้แก่ ระดับต่ำมาก ระดับต่ำ ระดับปานกลาง ระดับสูง และระดับสูงมาก ซึ่งคำนวณจากความกว้างของอันตรภาคชั้น โดยพิจารณาจากเกณฑ์ ดังนี้

$$\text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} = \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนระดับ}}$$

ภาวะผู้นำความปลอดภัยโดยรวม ประกอบด้วยข้อคำถามภาวะผู้นำความปลอดภัย ทั้ง 3 มิติ
จำนวนทั้งสิ้น 21 ข้อ

$$\begin{aligned}\text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{105 - 21}{5} \\ &= 16.80\end{aligned}$$

สามารถแบ่งระดับและแปลผลคะแนนภาวะผู้นำความปลอดภัยโดยรวมได้ดังนี้

21.00 – 37.80 คะแนน หมายถึง หัวหน้างานมีภาวะผู้นำความปลอดภัยโดยรวม
ในระดับต่ำมาก

37.81 – 54.60 คะแนน หมายถึง หัวหน้างานมีภาวะผู้นำความปลอดภัยโดยรวม
ในระดับต่ำ

54.61 – 71.40 คะแนน หมายถึง หัวหน้างานมีภาวะผู้นำความปลอดภัยโดยรวม
ในระดับปานกลาง

71.41 – 88.20 คะแนน หมายถึง หัวหน้างานมีภาวะผู้นำความปลอดภัยโดยรวม
ในระดับสูง

88.21 – 105.00 คะแนน หมายถึง หัวหน้างานมีภาวะผู้นำความปลอดภัยโดยรวม
ในระดับสูงมาก

ภาวะผู้นำความปลอดภัยในมิติการสอนงานด้านความปลอดภัย มีข้อคำถาม จำนวน 6 ข้อ

$$\begin{aligned}\text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{30 - 6}{5} \\ &= 4.80\end{aligned}$$

สามารถแบ่งระดับและแปลผลคะแนนภาวะผู้นำความปลอดภัยในมิตินองงาน
ด้านความปลอดภัยได้ดังนี้

6.00 – 10.80 คะแนน หมายถึง หัวหน้างานมีภาวะผู้นำความปลอดภัยในมิตินองงานด้านความปลอดภัยในระดับต่ำมาก

10.81 – 15.60 คะแนน หมายถึง หัวหน้างานมีภาวะผู้นำความปลอดภัยในมิตินองงานด้านความปลอดภัยในระดับต่ำ

15.61 – 20.40 คะแนน หมายถึง หัวหน้างานมีภาวะผู้นำความปลอดภัยในมิตินองงานด้านความปลอดภัยในระดับปานกลาง

20.41 – 25.20 คะแนน หมายถึง หัวหน้างานมีภาวะผู้นำความปลอดภัยในมิตินองงานด้านความปลอดภัยในระดับสูง

25.21 – 30.00 คะแนน หมายถึง หัวหน้างานมีภาวะผู้นำความปลอดภัยในมิตินองงานด้านความปลอดภัยในระดับสูงมาก

ภาวะผู้นำความปลอดภัยในมิตินองเอาใจใส่ด้านความปลอดภัย มีข้อคำถาม จำนวน 7 ข้อ

$$\begin{aligned} \text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{35 - 7}{5} \\ &= 5.60 \end{aligned}$$

สามารถแบ่งระดับและแปลผลคะแนนภาวะผู้นำความปลอดภัยในมิตินองเอาใจใส่ด้านความปลอดภัยได้ดังนี้

7.00 – 12.60 คะแนน หมายถึง หัวหน้างานมีภาวะผู้นำความปลอดภัยในมิตินองเอาใจใส่ด้านความปลอดภัยในระดับต่ำมาก

12.61 – 18.20 คะแนน หมายถึง หัวหน้างานมีภาวะผู้นำความปลอดภัยในมิติ
การเอาใจใส่ด้านความปลอดภัยในระดับต่ำ

18.21 – 23.80 คะแนน หมายถึง หัวหน้างานมีภาวะผู้นำความปลอดภัยในมิติ
การเอาใจใส่ด้านความปลอดภัยในระดับปานกลาง

23.81 – 29.40 คะแนน หมายถึง หัวหน้างานมีภาวะผู้นำความปลอดภัยในมิติ
การเอาใจใส่ด้านความปลอดภัยในระดับสูง

29.41 – 35.00 คะแนน หมายถึง หัวหน้างานมีภาวะผู้นำความปลอดภัยในมิติ
การเอาใจใส่ด้านความปลอดภัยในระดับสูงมาก

ภาวะผู้นำความปลอดภัยในมิติการควบคุมด้านความปลอดภัย มีข้อคำถาม จำนวน 8 ข้อ

$$\begin{aligned} \text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{40 - 8}{5} \\ &= 6.40 \end{aligned}$$

สามารถแบ่งระดับและแปลผลคะแนนภาวะผู้นำความปลอดภัยในมิติการควบคุม
ด้านความปลอดภัยได้ดังนี้

8.00 – 14.40 คะแนน หมายถึง หัวหน้างานมีภาวะผู้นำความปลอดภัยในมิติ
การควบคุมด้านความปลอดภัยในระดับต่ำมาก

14.41 – 20.80 คะแนน หมายถึง หัวหน้างานมีภาวะผู้นำความปลอดภัยในมิติ
การควบคุมด้านความปลอดภัยในระดับต่ำ

20.81 – 27.20 คะแนน หมายถึง หัวหน้างานมีภาวะผู้นำความปลอดภัยในมิติ
การควบคุมด้านความปลอดภัยในระดับปานกลาง

27.21 – 33.60 คะแนน หมายถึง หัวหน้างานมีภาวะผู้นำความปลอดภัยในมิติ การควบคุมด้านความปลอดภัยในระดับสูง

33.61 – 40.00 คะแนน หมายถึง หัวหน้างานมีภาวะผู้นำความปลอดภัยในมิติ การควบคุมด้านความปลอดภัยในระดับสูงมาก

ส่วนที่ 3 แบบวัดการรับรู้ความเสี่ยงของคนงานก่อสร้าง ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากแบบจำลอง ความเชื่อทางสุขภาพของ Becker (1974) ที่แบ่งการรับรู้ความเสี่ยงออกเป็น 3 มิติ ได้แก่ มิติการรับรู้ โอกาสในการเกิดอุบัติเหตุ มิติการรับรู้ความรุนแรงจากการเกิดอุบัติเหตุ และมิติการรับรู้ประโยชน์ และอุปสรรคจากการทำตามวิธีป้องกันการเกิดอุบัติเหตุ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

การรับรู้ความเสี่ยงในมิติการรับรู้โอกาสในการเกิดอุบัติเหตุ ใช้มาตรวัดประมาณค่า (Rating Scale) เป็นข้อความเชิงบวกทั้งสิ้น มีการให้คะแนนจากคำตอบ ดังนี้

ไม่มีโอกาส	ให้	1 คะแนน
น้อย	ให้	2 คะแนน
ปานกลาง	ให้	3 คะแนน
มาก	ให้	4 คะแนน
มากที่สุด	ให้	5 คะแนน

การรับรู้ความเสี่ยงในมิติการรับรู้ความรุนแรงจากการเกิดอุบัติเหตุ ใช้มาตรวัดประมาณค่า เป็นข้อความเชิงบวกทั้งสิ้น มีการให้คะแนนจากคำตอบ ดังนี้

ไม่จริง	ให้	1 คะแนน
จริงน้อย	ให้	2 คะแนน
จริงปานกลาง	ให้	3 คะแนน
จริงมาก	ให้	4 คะแนน
จริงมากที่สุด	ให้	5 คะแนน

การรับรู้ความเสี่ยงในมิติการรับรู้ประโยชน์และอุปสรรคจากการทำตามวิธีป้องกันการเกิดอุบัติเหตุ ใช้มาตรวัดลิเคอร์ท์ โดยเป็นข้อคำถามเชิงลบทั้งสิ้น มีการให้คะแนนจากคำตอบ ดังนี้

ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ให้	5 คะแนน
ไม่เห็นด้วย	ให้	4 คะแนน
ไม่แน่ใจ	ให้	3 คะแนน
เห็นด้วย	ให้	2 คะแนน
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ให้	1 คะแนน

ผู้วิจัยแบ่งระดับการรับรู้ความเสี่ยงโดยรวม และการรับรู้ความเสี่ยงในแต่ละมิติออกเป็น 5 ระดับ ได้แก่ ระดับต่ำมาก ระดับต่ำ ระดับปานกลาง ระดับสูง และระดับสูงมาก ซึ่งคำนวณความกว้างของอันตรภาคชั้น โดยพิจารณาจากเกณฑ์ ดังนี้

$$\text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} = \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนระดับ}}$$

การรับรู้ความเสี่ยงโดยรวม ประกอบด้วยข้อคำถามจากทั้ง 3 มิติ จำนวนทั้งสิ้น 44 ข้อ

$$\begin{aligned} \text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{220 - 44}{5} \\ &= 35.20 \end{aligned}$$

สามารถแบ่งระดับและแปลผลคะแนนการรับรู้ความเสี่ยงโดยรวมได้ดังนี้

44.00 – 79.20 คะแนน หมายถึง คนงานก่อสร้างมีการรับรู้ความเสี่ยงโดยรวมในระดับต่ำมาก

79.21 – 114.40 คะแนน หมายถึง คนงานก่อสร้างมีการรับรู้ความเสี่ยงโดยรวมในระดับต่ำ

114.41 – 149.60 คะแนน หมายถึง คนงานก่อสร้างมีการรับรู้ความเสี่ยงโดยรวมในระดับปานกลาง

149.61 – 184.80 คะแนน หมายถึง คนงานก่อสร้างมีการรับรู้ความเสี่ยงโดยรวมในระดับสูง

184.81 – 220.00 คะแนน หมายถึง คนงานก่อสร้างมีการรับรู้ความเสี่ยงโดยรวมในระดับสูงมาก

การรับรู้ความเสี่ยงในมิติการรับรู้โอกาสในการเกิดอุบัติเหตุ มีข้อคำถาม จำนวน 22 ข้อ

$$\begin{aligned} \text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{110 - 22}{5} \\ &= 17.60 \end{aligned}$$

สามารถแบ่งระดับและแปลผลคะแนนการรับรู้ความเสี่ยงในมิติการรับรู้โอกาสในการเกิดอุบัติเหตุได้ดังนี้

22.00 – 39.60 คะแนน หมายถึง คนงานก่อสร้างมีการรับรู้ความเสี่ยงในมิติการรับรู้โอกาสในการเกิดอุบัติเหตุในระดับต่ำมาก

39.61 – 57.20 คะแนน หมายถึง คนงานก่อสร้างมีการรับรู้ความเสี่ยงในมิติการรับรู้โอกาสในการเกิดอุบัติเหตุในระดับต่ำ

57.21 – 74.80 คะแนน หมายถึง คนงานก่อสร้างมีการรับรู้ความเสี่ยงในมิติการรับรู้โอกาสในการเกิดอุบัติเหตุในระดับปานกลาง

74.81 – 92.40 คะแนน หมายถึง คนงานก่อสร้างมีการรับรู้ความเสี่ยงในมิติการรับรู้โอกาสในการเกิดอุบัติเหตุในระดับสูง

92.41 – 110.00 คะแนน หมายถึง คนงานก่อสร้างมีการรับรู้ความเสี่ยงในมิติการรับรู้โอกาสในการเกิดอุบัติเหตุในระดับสูงมาก

การรับรู้ความเสี่ยงในมิติการรับรู้ความรุนแรงจากการเกิดอุบัติเหตุ มีข้อคำถามจำนวน 12 ข้อ

$$\begin{aligned}\text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{60 - 12}{5} \\ &= 9.60\end{aligned}$$

สามารถแบ่งระดับและแปลผลคะแนนการรับรู้ความเสี่ยงในมิติการรับรู้ความรุนแรงจากการเกิดอุบัติเหตุได้ดังนี้

12.00 – 21.60 คะแนน หมายถึง คนงานก่อสร้างมีการรับรู้ความเสี่ยงในมิติการรับรู้ความรุนแรงจากการเกิดอุบัติเหตุในระดับต่ำมาก

21.61 – 31.20 คะแนน หมายถึง คนงานก่อสร้างมีการรับรู้ความเสี่ยงในมิติการรับรู้ความรุนแรงจากการเกิดอุบัติเหตุในระดับต่ำ

31.21 – 40.80 คะแนน หมายถึง คนงานก่อสร้างมีการรับรู้ความเสี่ยงในมิติการรับรู้ความรุนแรงจากการเกิดอุบัติเหตุในระดับปานกลาง

40.81 – 50.40 คะแนน หมายถึง คนงานก่อสร้างมีการรับรู้ความเสี่ยงในมิติการรับรู้ความรุนแรงจากการเกิดอุบัติเหตุในระดับสูง

50.41 – 60.00 คะแนน หมายถึง คนงานก่อสร้างมีการรับรู้ความเสี่ยงในมิติการรับรู้ความรุนแรงจากการเกิดอุบัติเหตุในระดับสูงมาก

การรับรู้ความเสี่ยงในมิติการรับรู้ประโยชน์และอุปสรรคจากการทำตามวิธีป้องกันการเกิดอุบัติเหตุ มีข้อคำถาม จำนวน 10 ข้อ

$$\begin{aligned} \text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{50 - 10}{5} \\ &= 8.00 \end{aligned}$$

สามารถแบ่งระดับและแปลผลคะแนนการรับรู้ความเสี่ยงในมิติการรับรู้ประโยชน์และอุปสรรคจากการทำตามวิธีป้องกันการเกิดอุบัติเหตุ ได้ดังนี้

10.00 – 18.00 คะแนน หมายถึง คนงานก่อสร้างมีการรับรู้ความเสี่ยงในมิติการรับรู้ประโยชน์และอุปสรรคจากการทำตามวิธีป้องกันการเกิดอุบัติเหตุในระดับต่ำมาก

18.01 – 26.00 คะแนน หมายถึง คนงานก่อสร้างมีการรับรู้ความเสี่ยงในมิติการรับรู้ประโยชน์และอุปสรรคจากการทำตามวิธีป้องกันการเกิดอุบัติเหตุในระดับต่ำ

26.01 – 34.00 คะแนน หมายถึง คนงานก่อสร้างมีการรับรู้ความเสี่ยงในมิติการรับรู้ประโยชน์และอุปสรรคจากการทำตามวิธีป้องกันการเกิดอุบัติเหตุในระดับปานกลาง

34.01 – 42.00 คะแนน หมายถึง คนงานก่อสร้างมีการรับรู้ความเสี่ยงในมิติการรับรู้ประโยชน์และอุปสรรคจากการทำตามวิธีป้องกันการเกิดอุบัติเหตุในระดับสูง

42.01 – 50.00 คะแนน หมายถึง คนงานก่อสร้างมีการรับรู้ความเสี่ยงในมิติการรับรู้ประโยชน์และอุปสรรคจากการทำตามวิธีป้องกันการเกิดอุบัติเหตุในระดับสูงมาก

ส่วนที่ 4 แบบวัดวัฒนธรรมความปลอดภัย ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากแนวคิดวัฒนธรรมความปลอดภัยของ Fleming (1999) โดยแบ่งวัฒนธรรมความปลอดภัยออกเป็น 10 มิติ ได้แก่ มิติความมุ่งมั่นและความชัดเจนในการจัดการด้านความปลอดภัย มิติการสื่อสารด้านความปลอดภัย มิติการเปรียบเทียบผลผลิตกับความปลอดภัย มิติองค์การแห่งการเรียนรู้ด้านความปลอดภัย มิติทรัพยากรด้านความปลอดภัย มิติการมีส่วนร่วมด้านความปลอดภัย มิติการรับรู้เกี่ยวกับความปลอดภัยร่วมกัน มิติความไว้วางใจด้านความปลอดภัย มิติอุตสาหกรรมสัมพันธ์และความพึงพอใจ

ในงานด้านความปลอดภัย และมีวิธีการฝึกอบรมด้านความปลอดภัย ประกอบด้วยข้อคำถามเชิงบวก และเชิงลบ โดยใช้มาตรวัดลิเคอร์ต์ และผู้วิจัยให้คะแนนคำตอบ ดังนี้

		ข้อคำถามเชิงบวก	ข้อคำถามเชิงลบ
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ให้	1 คะแนน	5 คะแนน
ไม่เห็นด้วย	ให้	2 คะแนน	4 คะแนน
ไม่แน่ใจ	ให้	3 คะแนน	3 คะแนน
เห็นด้วย	ให้	4 คะแนน	2 คะแนน
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ให้	5 คะแนน	1 คะแนน

ผู้วิจัยแบ่งระดับวัฒนธรรมความปลอดภัยโดยรวม และวัฒนธรรมความปลอดภัยในแต่ละ มิติ ออกเป็น 5 ระดับ ได้แก่ ระดับต่ำมาก ระดับต่ำ ระดับปานกลาง ระดับสูง และระดับสูงมาก ซึ่ง คำนวณความกว้างของอันตรภาคชั้น โดยพิจารณาจากเกณฑ์ ดังนี้

$$\text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} = \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนระดับ}}$$

วัฒนธรรมความปลอดภัยโดยรวม ประกอบด้วยข้อคำถามจากทั้ง 10 มิติ จำนวน 62 ข้อ

$$\begin{aligned} \text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{310 - 62}{5} \\ &= 49.60 \end{aligned}$$

สามารถแบ่งระดับและแปลผลคะแนนวัฒนธรรมความปลอดภัยโดยรวมได้ดังนี้

62.00 – 111.60 คะแนน หมายถึง คนงานก่อสร้างมีวัฒนธรรมความปลอดภัย โดยรวมในระดับต่ำมาก

111.61 – 161.20 คะแนน หมายถึง คนงานก่อสร้างมีวัฒนธรรมความปลอดภัย โดยรวมในระดับต่ำ

161.21 – 210.80 คะแนน หมายถึง ผลงานก่อสร้างมีวัฒนธรรมความปลอดภัยโดยรวมในระดับปานกลาง

210.81 – 260.40 คะแนน หมายถึง ผลงานก่อสร้างมีวัฒนธรรมความปลอดภัยโดยรวมในระดับสูง

260.41 – 310.00 คะแนน หมายถึง ผลงานก่อสร้างมีวัฒนธรรมความปลอดภัยโดยรวมในระดับสูงมาก

วัฒนธรรมความปลอดภัยในมิติความมุ่งมั่นและความชัดเจนในการจัดการด้านความปลอดภัย มีข้อคำถาม จำนวน 6 ข้อ

$$\begin{aligned}\text{ความกว้างของอินตรภาคชั้น} &= \frac{30-6}{5} \\ &= 4.80\end{aligned}$$

สามารถแบ่งระดับและแปลผลคะแนนวัฒนธรรมความปลอดภัยในมิติความมุ่งมั่นและความชัดเจนในการจัดการด้านความปลอดภัย ได้ดังนี้

6.00 – 10.80 คะแนน หมายถึง ผลงานก่อสร้างมีวัฒนธรรมความปลอดภัยในมิติความมุ่งมั่นและความชัดเจนในการจัดการด้านความปลอดภัยในระดับต่ำมาก

10.81 – 15.60 คะแนน หมายถึง ผลงานก่อสร้างมีวัฒนธรรมความปลอดภัยในมิติความมุ่งมั่นและความชัดเจนในการจัดการด้านความปลอดภัยในระดับต่ำ

15.61 – 20.40 คะแนน หมายถึง ผลงานก่อสร้างมีวัฒนธรรมความปลอดภัยในมิติความมุ่งมั่นและความชัดเจนในการจัดการด้านความปลอดภัยในระดับปานกลาง

20.41 – 25.20 คะแนน หมายถึง ผลงานก่อสร้างมีวัฒนธรรมความปลอดภัยในมิติความมุ่งมั่นและความชัดเจนในการจัดการด้านความปลอดภัยในระดับสูง

25.21 – 30.00 คะแนน หมายถึง คณงานก่อสร้างมีวัฒนธรรมความปลอดภัยในมิตินี้ความมุ่งมั่นและความชัดเจนในการจัดการด้านความปลอดภัยในระดับสูงมาก

วัฒนธรรมความปลอดภัยในมิตินี้การสื่อสารด้านความปลอดภัย มีข้อคำถาม จำนวน 7 ข้อ

$$\begin{aligned}\text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{35 - 7}{5} \\ &= 5.60\end{aligned}$$

สามารถแบ่งระดับและแปลผลคะแนนวัฒนธรรมความปลอดภัยในมิตินี้การสื่อสารด้านความปลอดภัย ได้ดังนี้

7.00 – 12.60 คะแนน หมายถึง คณงานก่อสร้างมีวัฒนธรรมความปลอดภัยในมิตินี้การสื่อสารด้านความปลอดภัยในระดับต่ำมาก

12.61 – 18.20 คะแนน หมายถึง คณงานก่อสร้างมีวัฒนธรรมความปลอดภัยในมิตินี้การสื่อสารด้านความปลอดภัยในระดับต่ำ

18.21 – 23.80 คะแนน หมายถึง คณงานก่อสร้างมีวัฒนธรรมความปลอดภัยในมิตินี้การสื่อสารด้านความปลอดภัยในระดับปานกลาง

23.81 – 29.40 คะแนน หมายถึง คณงานก่อสร้างมีวัฒนธรรมความปลอดภัยในมิตินี้การสื่อสารด้านความปลอดภัยในระดับสูง

29.41 – 35.00 คะแนน หมายถึง คณงานก่อสร้างมีวัฒนธรรมความปลอดภัยในมิตินี้การสื่อสารด้านความปลอดภัยในระดับสูงมาก

วัฒนธรรมความปลอดภัยในมิติการเปรียบเทียบผลผลิตกับความปลอดภัย มีข้อคำถาม
จำนวน 4 ข้อ

$$\begin{aligned}\text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{20-4}{5} \\ &= 3.20\end{aligned}$$

สามารถแบ่งระดับและแปลผลคะแนนวัฒนธรรมความปลอดภัยในมิติการ
เปรียบเทียบผลผลิตกับความปลอดภัย ได้ดังนี้

4.00 – 7.20 คะแนน หมายถึง คนงานก่อสร้างมีวัฒนธรรมความปลอดภัยในมิติ
การเปรียบเทียบผลผลิตกับความปลอดภัยในระดับต่ำมาก

7.21 – 10.40 คะแนน หมายถึง คนงานก่อสร้างมีวัฒนธรรมความปลอดภัยในมิติ
การเปรียบเทียบผลผลิตกับความปลอดภัยในระดับต่ำ

10.41 – 13.60 คะแนน หมายถึง คนงานก่อสร้างมีวัฒนธรรมความปลอดภัยในมิติ
การเปรียบเทียบผลผลิตกับความปลอดภัยในระดับปานกลาง

13.61 – 16.80 คะแนน หมายถึง คนงานก่อสร้างมีวัฒนธรรมความปลอดภัยในมิติ
การเปรียบเทียบผลผลิตกับความปลอดภัยในระดับสูง

16.81 – 20.00 คะแนน หมายถึง คนงานก่อสร้างมีวัฒนธรรมความปลอดภัยในมิติ
การเปรียบเทียบผลผลิตกับความปลอดภัยในระดับสูงมาก

วัฒนธรรมความปลอดภัยในมิติองค์การแห่งการเรียนรู้ด้านความปลอดภัย มีข้อคำถาม
จำนวน 7 ข้อ

$$\begin{aligned}\text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{35-7}{5} \\ &= 5.60\end{aligned}$$

สามารถแบ่งระดับและแปลผลคะแนนวัฒนธรรมความปลอดภัยในมิติองค์การ
แห่งการเรียนรู้ด้านความปลอดภัย ได้ดังนี้

7.00 – 12.60 คะแนน หมายถึง ผลงานก่อสร้างมีวัฒนธรรมความปลอดภัยในมิติ
องค์การแห่งการเรียนรู้ด้านความปลอดภัยในระดับต่ำมาก

12.61 – 18.20 คะแนน หมายถึง ผลงานก่อสร้างมีวัฒนธรรมความปลอดภัยในมิติ
องค์การแห่งการเรียนรู้ด้านความปลอดภัยในระดับต่ำ

18.21 – 23.80 คะแนน หมายถึง ผลงานก่อสร้างมีวัฒนธรรมความปลอดภัยในมิติ
องค์การแห่งการเรียนรู้ด้านความปลอดภัยในระดับปานกลาง

23.81 – 29.40 คะแนน หมายถึง ผลงานก่อสร้างมีวัฒนธรรมความปลอดภัยในมิติ
องค์การแห่งการเรียนรู้ด้านความปลอดภัยในระดับสูง

29.41 – 35.00 คะแนน หมายถึง ผลงานก่อสร้างมีวัฒนธรรมความปลอดภัยในมิติ
องค์การแห่งการเรียนรู้ด้านความปลอดภัยในระดับสูงมาก

วัฒนธรรมความปลอดภัยในมิติทรัพยากรด้านความปลอดภัย มีข้อคำถาม จำนวน 7 ข้อ

$$\begin{aligned} \text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{35 - 7}{5} \\ &= 5.60 \end{aligned}$$

สามารถแบ่งระดับและแปลผลคะแนนวัฒนธรรมความปลอดภัยในมิติทรัพยากร
ด้านความปลอดภัย ได้ดังนี้

7.00 – 12.60 คะแนน หมายถึง ผลงานก่อสร้างมีวัฒนธรรมความปลอดภัยในมิติ
ทรัพยากรด้านความปลอดภัยในระดับต่ำมาก

12.61 – 18.20 คะแนน หมายถึง คณงานก่อสร้างมีวัฒนธรรมความปลอดภัยในมิติ
ทรัพยากรด้านความปลอดภัยในระดับต่ำ

18.21 – 23.80 คะแนน หมายถึง คณงานก่อสร้างมีวัฒนธรรมความปลอดภัยในมิติ
ทรัพยากรด้านความปลอดภัยในระดับปานกลาง

23.81 – 29.40 คะแนน หมายถึง คณงานก่อสร้างมีวัฒนธรรมความปลอดภัยในมิติ
ทรัพยากรด้านความปลอดภัยในระดับสูง

29.41 – 35.00 คะแนน หมายถึง คณงานก่อสร้างมีวัฒนธรรมความปลอดภัยในมิติ
ทรัพยากรด้านความปลอดภัยในระดับสูงมาก

วัฒนธรรมความปลอดภัยในมิติการมีส่วนร่วมด้านความปลอดภัย มีข้อคำถามจำนวน 6 ข้อ

$$\begin{aligned} \text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{30 - 6}{5} \\ &= 4.80 \end{aligned}$$

สามารถแบ่งระดับและแปลผลคะแนนวัฒนธรรมความปลอดภัยในมิติการมี
ส่วนร่วมด้านความปลอดภัย ได้ดังนี้

6.00 – 10.80 คะแนน หมายถึง คณงานก่อสร้างมีวัฒนธรรมความปลอดภัยในมิติ
การมีส่วนร่วมด้านความปลอดภัยในระดับต่ำมาก

10.81 – 15.60 คะแนน หมายถึง คณงานก่อสร้างมีวัฒนธรรมความปลอดภัยในมิติ
การมีส่วนร่วมด้านความปลอดภัยในระดับต่ำ

15.61 – 20.40 คะแนน หมายถึง คณงานก่อสร้างมีวัฒนธรรมความปลอดภัยในมิติ
การมีส่วนร่วมด้านความปลอดภัยในระดับปานกลาง

20.41 – 25.20 คะแนน หมายถึง คณงานก่อสร้างมีวัฒนธรรมความปลอดภัยในมิติน การมีส่วนร่วมด้านความปลอดภัยในระดับสูง

25.21 – 30.00 คะแนน หมายถึง คณงานก่อสร้างมีวัฒนธรรมความปลอดภัยในมิติน การมีส่วนร่วมด้านความปลอดภัยในระดับสูงมาก

วัฒนธรรมความปลอดภัยในมิตินการรับรู้เกี่ยวกับความปลอดภัยร่วมกัน มีข้อคำถาม 7 ข้อ

$$\begin{aligned} \text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{35 - 7}{5} \\ &= 5.60 \end{aligned}$$

สามารถแบ่งระดับและแปลผลคะแนนวัฒนธรรมความปลอดภัยในมิตินการรับรู้เกี่ยวกับความปลอดภัยร่วมกัน ได้ดังนี้

7.00 – 12.60 คะแนน หมายถึง คณงานก่อสร้างมีวัฒนธรรมความปลอดภัยในมิติน การรับรู้เกี่ยวกับความปลอดภัยร่วมกันในระดับต่ำมาก

12.61 – 18.20 คะแนน หมายถึง คณงานก่อสร้างมีวัฒนธรรมความปลอดภัยในมิติน การรับรู้เกี่ยวกับความปลอดภัยร่วมกันในระดับต่ำ

18.21 – 23.80 คะแนน หมายถึง คณงานก่อสร้างมีวัฒนธรรมความปลอดภัยในมิติน การรับรู้เกี่ยวกับความปลอดภัยร่วมกันในระดับปานกลาง

23.81 – 29.40 คะแนน หมายถึง คณงานก่อสร้างมีวัฒนธรรมความปลอดภัยในมิติน การรับรู้เกี่ยวกับความปลอดภัยร่วมกันในระดับสูง

29.41 – 35.00 คะแนน หมายถึง คณงานก่อสร้างมีวัฒนธรรมความปลอดภัยในมิติน การรับรู้เกี่ยวกับความปลอดภัยร่วมกันในระดับสูงมาก

วัฒนธรรมความปลอดภัยในมิตិความไว้วางใจด้านความปลอดภัย มีข้อคำถาม 5 ข้อ

$$\begin{aligned}\text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{25 - 5}{5} \\ &= 4.00\end{aligned}$$

สามารถแบ่งระดับและแปลผลคะแนนวัฒนธรรมความปลอดภัยในมิติความไว้วางใจด้านความปลอดภัย ได้ดังนี้

5.00 – 9.00 คะแนน หมายถึง คนงานก่อสร้างมีวัฒนธรรมความปลอดภัยในมิติความไว้วางใจด้านความปลอดภัยในระดับต่ำมาก

9.01 – 13.00 คะแนน หมายถึง คนงานก่อสร้างมีวัฒนธรรมความปลอดภัยในมิติความไว้วางใจด้านความปลอดภัยในระดับต่ำ

13.01 – 17.00 คะแนน หมายถึง คนงานก่อสร้างมีวัฒนธรรมความปลอดภัยในมิติความไว้วางใจด้านความปลอดภัยในระดับปานกลาง

17.01 – 21.00 คะแนน หมายถึง คนงานก่อสร้างมีวัฒนธรรมความปลอดภัยในมิติความไว้วางใจด้านความปลอดภัยในระดับสูง

21.01 – 25.00 คะแนน หมายถึง คนงานก่อสร้างมีวัฒนธรรมความปลอดภัยในมิติความไว้วางใจด้านความปลอดภัยในระดับสูงมาก

วัฒนธรรมความปลอดภัยในมิติอุตสาหกรรมสัมพันธ์และความพึงพอใจในงานเกี่ยวกับความปลอดภัย มีข้อคำถาม จำนวน 4 ข้อ

$$\begin{aligned}\text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{20 - 4}{5} \\ &= 3.20\end{aligned}$$

สามารถแบ่งระดับและแปลผลคะแนนวัฒนธรรมความปลอดภัยในมิติ
อุตสาหกรรมสัมพันธ์และความพึงพอใจในงานเกี่ยวกับความปลอดภัย ได้ดังนี้

4.00 – 7.20 คะแนน หมายถึง คนงานก่อสร้างมีวัฒนธรรมความปลอดภัยในมิติ
อุตสาหกรรมสัมพันธ์และความพึงพอใจในงานเกี่ยวกับความปลอดภัยในระดับต่ำมาก

7.21 – 10.40 คะแนน หมายถึง คนงานก่อสร้างมีวัฒนธรรมความปลอดภัยในมิติ
อุตสาหกรรมสัมพันธ์และความพึงพอใจในงานเกี่ยวกับความปลอดภัยในระดับต่ำ

10.41 – 13.60 คะแนน หมายถึง คนงานก่อสร้างมีวัฒนธรรมความปลอดภัยในมิติ
อุตสาหกรรมสัมพันธ์และความพึงพอใจในงานเกี่ยวกับความปลอดภัยในระดับปานกลาง

13.61 – 16.80 คะแนน หมายถึง คนงานก่อสร้างมีวัฒนธรรมความปลอดภัยในมิติ
อุตสาหกรรมสัมพันธ์และความพึงพอใจในงานเกี่ยวกับความปลอดภัยในระดับสูง

16.81 – 20.00 คะแนน หมายถึง คนงานก่อสร้างมีวัฒนธรรมความปลอดภัยในมิติ
อุตสาหกรรมสัมพันธ์และความพึงพอใจในงานเกี่ยวกับความปลอดภัยในระดับสูงมาก

วัฒนธรรมความปลอดภัยในมิติการฝึกอบรมด้านความปลอดภัย มีข้อคำถาม จำนวน 9 ข้อ

$$\begin{aligned} \text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{45 - 9}{5} \\ &= 7.20 \end{aligned}$$

สามารถแบ่งระดับและแปลผลคะแนนวัฒนธรรมความปลอดภัยในมิติ
การฝึกอบรมด้านความปลอดภัย ได้ดังนี้

9.00 – 16.20 คะแนน หมายถึง คนงานก่อสร้างมีวัฒนธรรมความปลอดภัยในมิติ
การฝึกอบรมด้านความปลอดภัยในระดับต่ำมาก

16.21 – 23.40 คะแนน หมายถึง คนงานก่อสร้างมีวัฒนธรรมความปลอดภัยในมิตินี้
การฝึกอบรมด้านความปลอดภัยในระดับต่ำ

23.41 – 30.60 คะแนน หมายถึง คนงานก่อสร้างมีวัฒนธรรมความปลอดภัยในมิตินี้
การฝึกอบรมด้านความปลอดภัยในระดับปานกลาง

30.61 – 37.80 คะแนน หมายถึง คนงานก่อสร้างมีวัฒนธรรมความปลอดภัยในมิตินี้
การฝึกอบรมด้านความปลอดภัยในระดับสูง

37.81 – 45.00 คะแนน หมายถึง คนงานก่อสร้างมีวัฒนธรรมความปลอดภัยในมิตินี้
การฝึกอบรมด้านความปลอดภัยในระดับสูงมาก

การเก็บข้อมูล

ผู้วิจัยได้รับความอนุเคราะห์จากผู้จัดการโครงการของบริษัทรับเหมาก่อสร้างที่ทำการวิจัย หลังจากเข้าพบเพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูล และชี้แจงวัตถุประสงค์ของการเก็บข้อมูลด้วยตนเอง เมื่อได้รับรายชื่อของคนงานทั้งหมด จึงทำการคัดเฉพาะรายชื่อคนงานก่อสร้างที่เข้าทำงานเป็นระยะเวลา 6 เดือนขึ้นไป มาจับสลากจนได้ครบตามจำนวนกลุ่มตัวอย่างในแต่ละส่วนงาน จากนั้นมีการประสานขอความร่วมมือกับหัวหน้างานแต่ละส่วนงาน เพื่อนัดหมายเวลาให้คนงานทำแบบวัดตามรายชื่อคนงานที่จับสลากได้ โดยใช้บริเวณหน้าร้านค้าภายในแคมป์คนงานเป็นสถานที่ในการทำแบบวัด

สำหรับคนงานที่ไม่ได้เรียนหนังสือ และมีระดับการศึกษาสูงสุดในระดับประถมศึกษาปีที่ 4 และประถมศึกษาปีที่ 6 ผู้วิจัยและผู้ช่วยวิจัยอีก 4 คน เก็บข้อมูลด้วยการชี้แจงรายละเอียดของแบบวัด อ่านข้อคำถามให้คนงานฟังทีละข้อ และทำการกรอกข้อมูลที่คนงานตอบลงในแบบวัด ส่วนคนงานที่มีระดับการศึกษาสูงสุดตั้งแต่ระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น ไปจนถึงระดับอนุปริญญา ผู้วิจัยทำการแจกแบบวัดให้คนงานเป็นผู้ตอบด้วยตนเอง ทั้งนี้ใช้ระยะเวลาเก็บข้อมูลในระหว่างวันที่ 18 มีนาคม 2552 - 10 เมษายน 2552

ในขณะที่เก็บข้อมูล ผู้วิจัย และผู้ช่วยวิจัยได้สังเกต และสนทนากับคนงานขณะที่ทำแบบวัด รวมทั้งสัมภาษณ์อย่างไม่เป็นทางการกับผู้ที่เกี่ยวข้อง เช่น หัวหน้างาน เจ้าหน้าที่ความปลอดภัย ประจำหน่วยงานก่อสร้าง เป็นต้น เพื่อนำข้อมูลมาประกอบการวิจารณ์ผลการวิจัย ได้รับแบบวัดที่สมบูรณ์กลับคืนมาทั้ง 169 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 ของจำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด เนื่องจากมีการตรวจสอบความครบถ้วนสมบูรณ์ของแบบวัดแต่ละชุด ก่อนนำข้อมูลกลับมาวิเคราะห์ในขั้นต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อเก็บรวบรวมข้อมูลได้ครบแล้ว จึงนำไปลงรหัสและทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมวิเคราะห์ทางสถิติสำเร็จรูป ซึ่งการวิจัยในครั้งนี้ได้กำหนดระดับความมีนัยสำคัญเท่ากับ .05 เพื่อตอบวัตถุประสงค์และพิสูจน์สมมติฐานที่ตั้งไว้และนำเสนอโดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. ค่าร้อยละ (Percentage) ใช้วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง
2. ค่าเฉลี่ย (Mean) ใช้แปลความหมายของข้อมูล
3. ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้แสดงการกระจายของข้อมูล
4. สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) ใช้หาค่าความสัมพันธ์ของ 2 ตัวแปรที่เป็นอิสระต่อกัน
5. วิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) แบบขั้นตอน (Stepwise) ใช้พยากรณ์ตัวแปรตามหนึ่งตัวซึ่งส่งผลมาจากตัวแปรต้น 2 ตัวแปรขึ้นไป

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิจัย

เพื่อให้เกิดความเข้าใจในการแปลผลและความหมายของการวิเคราะห์ข้อมูลได้ตรงกัน
ผู้วิจัยจึงกำหนดลักษณะและอักษรย่อ ดังต่อไปนี้

n	แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
$\bar{X}$	แทน ค่าเฉลี่ยของคะแนน
S.D.	แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
p	แทน ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ
r	แทน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน
R	แทน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
R^2	แทน สัมประสิทธิ์การพยากรณ์
R^2_{adj}	แทน สัมประสิทธิ์การพยากรณ์ที่เปลี่ยนแปลงเมื่อเพิ่มตัวพยากรณ์ทีละตัว
B	แทน สัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวแปรในรูปคะแนนดิบ
Beta	แทน สัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวแปรในรูปคะแนนมาตรฐาน
Std.Error	แทน ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน
*	แทน ระดับนัยสำคัญที่ .05

บทที่ 4

ผลการวิจัยและข้อวิจารณ์

ผลการวิจัย

งานวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาภาวะผู้นำความปลอดภัย การรับรู้ความเสี่ยง และวัฒนธรรมความปลอดภัยของพนักงานในบริษัทรับเหมาก่อสร้างแห่งหนึ่งในจังหวัดกรุงเทพมหานคร โดยที่ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 จำนวนและร้อยละของพนักงานในบริษัทรับเหมาก่อสร้างแห่งหนึ่งในจังหวัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ส่วนงาน ประสบการณ์ในการทำงานตามส่วนงาน ประสบการณ์ในการทำงานก่อสร้าง ประสบการณ์การได้รับอุบัติเหตุจากการทำงานก่อสร้าง และประสบการณ์ในการฝึกอบรมด้านความปลอดภัย

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา ตัวแปรภาวะผู้นำความปลอดภัย การรับรู้ความเสี่ยง และวัฒนธรรมความปลอดภัยของพนักงานในบริษัทรับเหมาก่อสร้างแห่งหนึ่งในจังหวัดกรุงเทพมหานคร

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัย โดยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง ภาวะผู้นำความปลอดภัย การรับรู้ความเสี่ยง กับวัฒนธรรมความปลอดภัยของพนักงานก่อสร้าง และวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณเพื่อศึกษาอำนาจการพยากรณ์วัฒนธรรมความปลอดภัย จากตัวแปรภาวะผู้นำความปลอดภัยในมิติการสอนงานด้านความปลอดภัย มิติการเอาใจใส่ด้านความปลอดภัย มิติการควบคุมด้านความปลอดภัย และการรับรู้ความเสี่ยงในมิติการรับรู้โอกาสในการเกิดอุบัติเหตุ มิติการรับรู้ความรุนแรงจากการเกิดอุบัติเหตุ และมิติการรับรู้ประโยชน์และอุปสรรคจากการทำตามวิธีป้องกันการเกิดอุบัติเหตุ

ส่วนที่ 1 จำนวนและร้อยละของพนักงานในบริษัทรับเหมาก่อสร้างแห่งหนึ่งในจังหวัด กรุงเทพมหานคร จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ส่วนงาน ประสบการณ์ในการทำงาน ตามส่วนงาน ประสบการณ์ในการทำงานก่อสร้าง ประสบการณ์การได้รับอุบัติเหตุจากการทำงาน ก่อสร้าง และประสบการณ์ในการฝึกอบรมด้านความปลอดภัย

ตารางที่ 2 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าต่ำสุด และค่าสูงสุด จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ส่วนงาน ประสบการณ์ในการทำงานตามส่วนงาน ประสบการณ์ในการทำงานก่อสร้าง ประสบการณ์การได้รับอุบัติเหตุจากการทำงาน และ ประสบการณ์ในการฝึกอบรมด้านความปลอดภัยของพนักงานก่อสร้าง

(n = 169)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	111	65.7
หญิง	58	34.3
อายุ		
น้อยกว่า 25 ปี	31	18.3
25 - 35 ปี	83	49.1
36 - 45 ปี	40	23.7
46 ปี ขึ้นไป	15	8.9
$\bar{X} = 32.33$ ปี S.D. = 8.55 Min = 18 ปี Max = 55 ปี		
ระดับการศึกษาสูงสุด		
ไม่ได้เรียนหนังสือ	9	5.3
ประถมศึกษาปีที่ 4	19	11.2
ประถมศึกษาปีที่ 6	82	48.5
มัธยมศึกษาตอนต้น	36	21.3
มัธยมศึกษาตอนปลาย / ปวช.	19	11.2
อนุปริญญา / ปวศ.	4	2.4

ตารางที่ 2 (ต่อ)

(n = 169)		
ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ส่วนงาน		
ช่างไม้	49	29.0
ช่างเหล็ก	47	27.8
ช่างปูน	33	19.5
กรรมกร	40	23.7
ประสบการณ์ในการทำงานตามส่วนงาน		
น้อยกว่า 5 ปี	84	49.7
5 - 10 ปี	62	36.7
11 - 15 ปี	19	11.2
16 ปี ขึ้นไป	4	2.4
$\bar{X} = 5.62$ ปี S.D. = 4.27 Min = 6 เดือน Max = 20 ปี		
ประสบการณ์ในการทำงานก่อสร้าง		
น้อยกว่า 5 ปี	76	45.0
5 - 15 ปี	82	48.5
16 - 25 ปี	8	4.7
26 ปี ขึ้นไป	3	1.8
$\bar{X} = 6.76$ ปี S.D. = 6.19 Min = 6 เดือน Max = 40 ปี		
ประสบการณ์การได้รับอุบัติเหตุจากการทำงาน		
เคย	49	29.0
ไม่เคย	120	71.0
ประสบการณ์ในการฝึกอบรมด้านความปลอดภัย		
เคย	169	100.0
ไม่เคย	0	0.0

จากตารางที่ 2 พบว่า คนงานก่อสร้างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 65.7 มีอายุระหว่าง 25-35 ปี คิดเป็นร้อยละ 49.1 คนงานที่มีอายุมากที่สุด คือ 55 ปีอายุน้อยที่สุดคือ 18 ปี และคนงานมีอายุโดยเฉลี่ย 32.33 ปี ระดับการศึกษาสูงสุดของคนงานส่วนใหญ่อยู่ในระดับประถมศึกษาปีที่ 6 คิดเป็นร้อยละ 48.5 และส่วนใหญ่ทำงานเป็นช่างไม้ คิดเป็นร้อยละ 29.0 โดยมี

ประสบการณ์ทำงานตามส่วนงานที่ทำงานอยู่น้อยกว่า 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 49.7 คนงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานตามส่วนงานมากที่สุด คือ 20 ปี ประสบการณ์ในการทำงานตามส่วนงานที่น้อยที่สุดคือ 6 เดือน และมีประสบการณ์ในการทำงานตามส่วนงานโดยเฉลี่ย 5.62 ปี ทั้งนี้ คนงานส่วนใหญ่มีประสบการณ์ทำงานตั้งแต่เริ่มทำงานก่อสร้างจนถึงปัจจุบันอยู่ในช่วง 5-15 ปี คิดเป็นร้อยละ 48.5 โดยคนงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานก่อสร้างมากที่สุดคือ 40 ปี น้อยที่สุดคือ 6 เดือน และมีประสบการณ์ในการทำงานก่อสร้างโดยเฉลี่ย 6.76 ปี คนงานส่วนใหญ่ไม่เคยได้รับอุบัติเหตุจากการทำงาน คิดเป็นร้อยละ 71.0 นอกจากนี้ยังพบว่า คนงานทุกคนล้วนเคยได้รับการฝึกอบรมด้านความปลอดภัย คิดเป็นร้อยละ 100.0

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา ตัวแปรภาวะผู้นำความปลอดภัย การรับรู้ความเสี่ยง และวัฒนธรรมความปลอดภัยของคนงานในบริษัทรับเหมาก่อสร้างแห่งหนึ่งในจังหวัดกรุงเทพมหานคร

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำความปลอดภัย การรับรู้ความเสี่ยง และวัฒนธรรมความปลอดภัยของคนงานก่อสร้าง

ตัวแปร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
ภาวะผู้นำความปลอดภัยโดยรวม	87.75	7.83	สูง
- การสอนงานด้านความปลอดภัย	24.32	2.42	สูง
- การเอาใจใส่ด้านความปลอดภัย	28.94	2.92	สูง
- การควบคุมด้านความปลอดภัย	34.49	3.26	สูงมาก
การรับรู้ความเสี่ยงโดยรวม	147.70	30.92	ปานกลาง
- การรับรู้โอกาสในการเกิดอุบัติเหตุ	78.33	21.80	สูง
- การรับรู้ความรุนแรงจากการเกิดอุบัติเหตุ	33.11	14.60	ปานกลาง
- การรับรู้ประโยชน์และอุปสรรคจากการทำตามวิธีป้องกันการเกิดอุบัติเหตุ	36.27	8.62	สูง

ตารางที่ 3 (ต่อ)

ตัวแปร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
วัฒนธรรมความปลอดภัยโดยรวม	244.79	23.82	สูง
- ความมุ่งมั่นและความชัดเจนในการจัดการ ด้านความปลอดภัย	23.80	3.08	สูง
- การสื่อสารด้านความปลอดภัย	28.65	3.74	สูง
- การเปรียบเทียบผลผลิตกับความปลอดภัย	14.43	2.91	สูง
- องค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านความปลอดภัย	26.62	3.14	สูง
- ทรัพยากรด้านความปลอดภัย	29.60	3.44	สูงมาก
- การมีส่วนร่วมด้านความปลอดภัย	22.34	3.85	สูง
- การรับรู้เกี่ยวกับความปลอดภัยร่วมกัน	27.44	2.97	สูง
- ความไว้วางใจด้านความปลอดภัย	17.84	2.75	สูง
- อุดสาหกรรมสัมพันธ์และความพึงพอใจ ในงานเกี่ยวกับความปลอดภัย	15.97	2.29	สูง
- การฝึกอบรมด้านความปลอดภัย	38.10	4.16	สูงมาก

จากตารางที่ 3 พบว่า คนงานก่อสร้างประเมินหัวหน้างานว่ามีภาวะผู้นำความปลอดภัยโดยรวมในระดับสูง ($\bar{X} = 87.75$, S.D. = 7.83) เมื่อพิจารณาระดับของภาวะผู้นำความปลอดภัยในแต่ละมิติ พบว่า หัวหน้างานมีภาวะผู้นำความปลอดภัยในมิติการสอนงานด้านความปลอดภัย และมิติการเอาใจใส่ด้านความปลอดภัยในระดับสูง ($\bar{X} = 25.32$, S.D. = 2.42 และ $\bar{X} = 28.94$, S.D. = 2.92 ตามลำดับ) ส่วนภาวะผู้นำความปลอดภัยในมิติการควบคุมด้านความปลอดภัยอยู่ในระดับสูงมาก ($\bar{X} = 33.49$, S.D. = 3.36)

ในส่วนของการรับรู้ความเสี่ยง พบว่า คนงานก่อสร้างมีการรับรู้ความเสี่ยงโดยรวมในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 147.70$, S.D. = 30.92) เมื่อพิจารณาระดับการรับรู้ความเสี่ยงในแต่ละมิติ พบว่า คนงานก่อสร้างมีการรับรู้ความเสี่ยงในมิติการรับรู้โอกาสในการเกิดอุบัติเหตุ และมิติการรับรู้ประโยชน์และอุปสรรคจากการทำตามวิธีป้องกันการเกิดอุบัติเหตุในระดับสูง ($\bar{X} = 78.33$, S.D. = 21.80 และ $\bar{X} = 36.27$, S.D. = 8.62 ตามลำดับ) ส่วนการรับรู้ความเสี่ยงในมิติการรับรู้ความรุนแรงจากการเกิดอุบัติเหตุอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 33.11$, S.D. = 14.60)

คนงานก่อสร้างประเมินว่ามีวัฒนธรรมความปลอดภัยโดยรวมในระดับสูง ($\bar{X} = 244.79$, S.D. = 23.82) เมื่อพิจารณาระดับของวัฒนธรรมความปลอดภัยในแต่ละมิติ พบว่า คนงานก่อสร้างมีวัฒนธรรมความปลอดภัยในมิติทรัพยากรด้านความปลอดภัย และวัฒนธรรมความปลอดภัยในมิติการฝึกอบรมด้านความปลอดภัยในระดับสูงมาก ($\bar{X} = 78.33$, S.D. = 21.80 และ $\bar{X} = 36.27$, S.D. = 8.62 ตามลำดับ)

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัย โดยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง ภาวะผู้นำความปลอดภัย การรับรู้ความเสี่ยง กับวัฒนธรรมความปลอดภัยของคนงานก่อสร้าง และวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณเพื่อศึกษาอำนาจการพยากรณ์ วัฒนธรรมความปลอดภัยของคนงานก่อสร้าง จากตัวแปรภาวะผู้นำความปลอดภัย และการรับรู้ความเสี่ยง

สมมติฐานที่ 1 ภาวะผู้นำความปลอดภัยมีความสัมพันธ์กับวัฒนธรรมความปลอดภัยของคนงานก่อสร้าง

ตารางที่ 4 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำความปลอดภัยกับวัฒนธรรมความปลอดภัยของคนงานก่อสร้าง

ตัวแปร	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)	p
วัฒนธรรมความปลอดภัยโดยรวม-ภาวะผู้นำความปลอดภัยโดยรวม	.553	.000
- การสอนงานด้านความปลอดภัย	.489	.000
- การเอาใจใส่ด้านความปลอดภัย	.497	.000
- การควบคุมด้านความปลอดภัย	.521	.000

ตารางที่ 4 (ต่อ)

ตัวแปร	ค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์ (r)	p
วัฒนธรรมความปลอดภัยในมิติน้ำความมุ่งมั่นและความชัดเจน ในการจัดการด้านความปลอดภัย - ภาวะผู้นำความปลอดภัย โดยรวม	.574	.000
- การสอนงานด้านความปลอดภัย	.555	.000
- การเอาใจใส่ด้านความปลอดภัย	.524	.000
- การควบคุมด้านความปลอดภัย	.498	.000
วัฒนธรรมความปลอดภัยในมิติการสื่อสาร ด้านความปลอดภัย - ภาวะผู้นำความปลอดภัยโดยรวม	.486	.000
- การสอนงานด้านความปลอดภัย	.423	.000
- การเอาใจใส่ด้านความปลอดภัย	.436	.000
- การควบคุมด้านความปลอดภัย	.465	.000
วัฒนธรรมความปลอดภัยในมิติการเปรียบเทียบผลผลิต - ภาวะผู้นำความปลอดภัยโดยรวม	.404	.000
- การสอนงานด้านความปลอดภัย	.431	.000
- การเอาใจใส่ด้านความปลอดภัย	.334	.000
- การควบคุมด้านความปลอดภัย	.352	.000
วัฒนธรรมความปลอดภัยในมิตินโยบายการแห่งการเรียนรู้ ด้านความปลอดภัย - ภาวะผู้นำความปลอดภัยโดยรวม	.399	.000
- การสอนงานด้านความปลอดภัย	.352	.000
- การเอาใจใส่ด้านความปลอดภัย	.340	.000
- การควบคุมด้านความปลอดภัย	.394	.000

ตารางที่ 4 (ต่อ)

ตัวแปร	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)	p
วัฒนธรรมความปลอดภัยในนิติทรัพยากร	.440	.000
ด้านความปลอดภัย - ภาวะผู้นำความปลอดภัยโดยรวม		
- การสอนงานด้านความปลอดภัย	.380	.000
- การเอาใจใส่ด้านความปลอดภัย	.382	.000
- การควบคุมด้านความปลอดภัย	.434	.000
วัฒนธรรมความปลอดภัยในนิติการมีส่วนร่วม	.265	.000
ด้านความปลอดภัย - ภาวะผู้นำความปลอดภัยโดยรวม		
- การสอนงานด้านความปลอดภัย	.236	.000
- การเอาใจใส่ด้านความปลอดภัย	.343	.000
- การควบคุมด้านความปลอดภัย	.154	.045
วัฒนธรรมความปลอดภัยในนิติการรับรู้เกี่ยวกับ	.426	.000
ความปลอดภัยร่วมกัน - ภาวะผู้นำความปลอดภัยโดยรวม		
- การสอนงานด้านความปลอดภัย	.392	.000
- การเอาใจใส่ด้านความปลอดภัย	.379	.000
- การควบคุมด้านความปลอดภัย	.394	.000
วัฒนธรรมความปลอดภัยในนิติความไว้วางใจ	.323	.000
ด้านความปลอดภัย - ภาวะผู้นำความปลอดภัยโดยรวม		
- การสอนงานด้านความปลอดภัย	.226	.000
- การเอาใจใส่ด้านความปลอดภัย	.265	.000
- การควบคุมด้านความปลอดภัย	.370	.000

ตารางที่ 4 (ต่อ)

ตัวแปร	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)	p
วัฒนธรรมความปลอดภัยในมิติตุติศาสตร์สัมพันธ์และ ความพึงพอใจในงานเกี่ยวกับความปลอดภัย - ภาวะผู้นำ ความปลอดภัยโดยรวม	.345	.000
- การสอนงานด้านความปลอดภัย	.274	.000
- การเอาใจใส่ด้านความปลอดภัย	.293	.000
- การควบคุมด้านความปลอดภัย	.364	.000
วัฒนธรรมความปลอดภัยในมิตินิติการฝึกอบรม ด้านความปลอดภัย - ภาวะผู้นำความปลอดภัยโดยรวม	.406	.000
- การสอนงานด้านความปลอดภัย	.331	.000
- การเอาใจใส่ด้านความปลอดภัย	.338	.000
- การควบคุมด้านความปลอดภัย	.428	.000

จากตารางที่ 4 พบว่า ภาวะผู้นำความปลอดภัยโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับวัฒนธรรมความปลอดภัยของพนักงานก่อสร้าง ($r = .553$) และเมื่อพิจารณาภาวะผู้นำความปลอดภัยในแต่ละมิติ พบว่า ภาวะผู้นำความปลอดภัยในทุกมิติ ได้แก่ มิตินิเทศงานด้านความปลอดภัย มิตินิเทศเอาใจใส่ด้านความปลอดภัย และมิตินิเทศควบคุมด้านความปลอดภัยมีความสัมพันธ์ทางบวกกับวัฒนธรรมความปลอดภัยของพนักงานก่อสร้าง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = .489, .497$ และ $.521$ ตามลำดับ) หมายความว่า ในองค์กรที่หัวหน้างานมีภาวะผู้นำความปลอดภัยในระดับสูง จะมีวัฒนธรรมความปลอดภัยในระดับสูงด้วย

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำความปลอดภัยกับวัฒนธรรมความปลอดภัยของพนักงานก่อสร้างในแต่ละมิติ พบว่า

ภาวะผู้นำความปลอดภัยโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับวัฒนธรรมความปลอดภัยใน
มิตินี้ความมุ่งมั่นและความชัดเจนในการจัดการด้านความปลอดภัย ($r = .574$) และเมื่อพิจารณาภาวะ
ผู้นำความปลอดภัยในแต่ละมิติ พบว่า ภาวะผู้นำความปลอดภัยทุกมิติย่อย ได้แก่ มิติการสอนงาน
ด้านความปลอดภัย มิติการเอาใจใส่ด้านความปลอดภัย และมิติการควบคุมด้านความปลอดภัย
มีความสัมพันธ์ทางบวกกับวัฒนธรรมความปลอดภัยในมิตินี้ความมุ่งมั่นและความชัดเจนในการ
จัดการด้านความปลอดภัย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = .555, .524$ และ $.498$ ตามลำดับ)
หมายความว่า ในองค์การที่หัวหน้างานมีภาวะผู้นำความปลอดภัยในมิติการสอนงานด้านความ
ปลอดภัย มิติการเอาใจใส่ด้านความปลอดภัย และมิติการควบคุมด้านความปลอดภัยในระดับสูง
จะมีวัฒนธรรมความปลอดภัยในมิตินี้ความมุ่งมั่นและความชัดเจนในการจัดการด้านความปลอดภัย
ในระดับสูงด้วย

ภาวะผู้นำความปลอดภัยโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับวัฒนธรรมความปลอดภัยใน
 มติการสื่อสารด้านความปลอดภัย ($r = .486$) และเมื่อพิจารณาภาวะผู้นำความปลอดภัยในแต่ละมิติ
 พบว่า ภาวะผู้นำความปลอดภัยทุกมิตีย่อย ได้แก่ มติการสอนงานด้านความปลอดภัย มติการเอาใจ
 ใส่ด้านความปลอดภัย และมติการควบคุมด้านความปลอดภัยมีความสัมพันธ์ทางบวกกับวัฒนธรรม
 ความปลอดภัยในมติการสื่อสารด้านความปลอดภัย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = .423, .436$ และ
 .465 ตามลำดับ) หมายความว่า ในองค์กรที่หัวหน้างานมีภาวะผู้นำความปลอดภัยในมติการสอน
 งานด้านความปลอดภัย มติการเอาใจใส่ด้านความปลอดภัย และมติการควบคุมด้านความปลอดภัย
 ในระดับสูง จะมีวัฒนธรรมความปลอดภัยในมติการสื่อสารด้านความปลอดภัยในระดับสูงด้วย

ภาวะผู้นำความปลอดภัยโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับวัฒนธรรมความปลอดภัยใน
 มติการเปรียบเทียบผลผลิตกับความปลอดภัย ($r = .404$) และเมื่อพิจารณาภาวะผู้นำความปลอดภัย
 ในแต่ละมิติ พบว่า ภาวะผู้นำความปลอดภัยทุกมิติย่อย ได้แก่ มติการสอนงานด้านความปลอดภัย
 มติการเอาใจใส่ด้านความปลอดภัย และมติการควบคุมด้านความปลอดภัยมีความสัมพันธ์ทางบวก
 กับวัฒนธรรมความปลอดภัยในมติการเปรียบเทียบผลผลิตกับความปลอดภัย อย่างมีนัยสำคัญทาง
 สถิติ ($r = .431, .334$ และ $.352$ ตามลำดับ) หมายความว่า ในองค์กรที่หัวหน้างานมีภาวะผู้นำ
 ความปลอดภัยในมติการสอนงานด้านความปลอดภัย มติการเอาใจใส่ด้านความปลอดภัย และมติ
 การควบคุมด้านความปลอดภัยในระดับสูง จะมีวัฒนธรรมความปลอดภัยในมติการเปรียบเทียบ
 ผลผลิตกับความปลอดภัยในระดับสูงด้วย

ภาวะผู้นำความปลอดภัยโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับวัฒนธรรมความปลอดภัยในมิต้องค์การแห่งการเรียนรู้ด้านความปลอดภัย ($r = .399$) และเมื่อพิจารณาภาวะผู้นำความปลอดภัยในแต่ละมิติ พบว่า ภาวะผู้นำความปลอดภัยทุกมิติย่อย ได้แก่ มิติการสอนงานด้านความปลอดภัย มิติการเอาใจใส่ด้านความปลอดภัย และมิติการควบคุมด้านความปลอดภัยมีความสัมพันธ์ทางบวกกับวัฒนธรรมความปลอดภัยในมิต้องค์การแห่งการเรียนรู้ด้านความปลอดภัย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = .352, .340$ และ $.394$ ตามลำดับ) หมายความว่า ในองค์กรที่หัวหน้างานมีภาวะผู้นำความปลอดภัยในมิติการสอนงานด้านความปลอดภัย มิติการเอาใจใส่ด้านความปลอดภัย และมิติการควบคุมด้านความปลอดภัยในระดับสูง จะมีวัฒนธรรมความปลอดภัยในมิต้องค์การแห่งการเรียนรู้ด้านความปลอดภัยในระดับสูงด้วย

ภาวะผู้นำความปลอดภัยโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับวัฒนธรรมความปลอดภัยในมิติทรัพยากรด้านความปลอดภัย ($r = .440$) และเมื่อพิจารณาภาวะผู้นำความปลอดภัยในแต่ละมิติ พบว่า ภาวะผู้นำความปลอดภัยทุกมิติย่อย ได้แก่ มิติการสอนงานด้านความปลอดภัย มิติการเอาใจใส่ด้านความปลอดภัย และมิติการควบคุมด้านความปลอดภัยมีความสัมพันธ์ทางบวกกับวัฒนธรรมความปลอดภัยในมิติทรัพยากรด้านความปลอดภัย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = .380, .382$ และ $.434$ ตามลำดับ) หมายความว่า ในองค์กรที่หัวหน้างานมีภาวะผู้นำความปลอดภัยในมิติการสอนงานด้านความปลอดภัย มิติการเอาใจใส่ด้านความปลอดภัย และมิติการควบคุมด้านความปลอดภัยในระดับสูง จะมีวัฒนธรรมความปลอดภัยในมิติทรัพยากรด้านความปลอดภัยในระดับสูงด้วย

ภาวะผู้นำความปลอดภัยโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับวัฒนธรรมความปลอดภัยในมิติการมีส่วนร่วมด้านความปลอดภัย ($r = .265$) และเมื่อพิจารณาภาวะผู้นำความปลอดภัยในแต่ละมิติ พบว่า ภาวะผู้นำความปลอดภัยทุกมิติย่อย ได้แก่ มิติการสอนงานด้านความปลอดภัย มิติการเอาใจใส่ด้านความปลอดภัย และมิติการควบคุมด้านความปลอดภัยมีความสัมพันธ์ทางบวกกับวัฒนธรรมความปลอดภัยในมิติการมีส่วนร่วมด้านความปลอดภัย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = .236, .343$ และ $.154$ ตามลำดับ) หมายความว่า ในองค์กรที่หัวหน้างานมีภาวะผู้นำความปลอดภัยในมิติการสอนงานด้านความปลอดภัย มิติการเอาใจใส่ด้านความปลอดภัย และมิติการควบคุมด้านความปลอดภัยในระดับสูง จะมีวัฒนธรรมความปลอดภัยในมิติการมีส่วนร่วมด้านความปลอดภัยในระดับสูงด้วย

ภาวะผู้นำความปลอดภัยโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับวัฒนธรรมความปลอดภัย ในมิติการรับรู้เกี่ยวกับความปลอดภัยร่วมกัน ($r = .426$) และเมื่อพิจารณาภาวะผู้นำความปลอดภัยในแต่ละมิติ พบว่า ภาวะผู้นำความปลอดภัยทุกมิติย่อย ได้แก่ มิติการสอนงานด้านความปลอดภัย มิติการเอาใจใส่ด้านความปลอดภัย และมิติการควบคุมด้านความปลอดภัยมีความสัมพันธ์ทางบวกกับวัฒนธรรมความปลอดภัยในมิติการรับรู้เกี่ยวกับความปลอดภัยร่วมกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = .392, .379$ และ $.394$ ตามลำดับ) หมายความว่า ในองค์กรที่หัวหน้างานมีภาวะผู้นำความปลอดภัยในมิติการสอนงานด้านความปลอดภัย มิติการเอาใจใส่ด้านความปลอดภัย และมิติการควบคุมด้านความปลอดภัยในระดับสูง จะมีวัฒนธรรมความปลอดภัยในมิติการรับรู้เกี่ยวกับความปลอดภัยร่วมกันในระดับสูงด้วย

ภาวะผู้นำความปลอดภัยโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับวัฒนธรรมความปลอดภัยใน
มิตินี้ความไว้วางใจด้านความปลอดภัย ($r = .323$) และเมื่อพิจารณาภาวะผู้นำความปลอดภัยในแต่ละ
มิติ พบว่า ภาวะผู้นำความปลอดภัยทุกมิติย่อย ได้แก่ มิติการสอนงานด้านความปลอดภัย มิติการ
เอาใจใส่ด้านความปลอดภัย และมิติการควบคุมด้านความปลอดภัยมีความสัมพันธ์ทางบวกกับ
วัฒนธรรมความปลอดภัยในมิตินี้ความไว้วางใจด้านความปลอดภัย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
($r = .226, .265$ และ $.370$ ตามลำดับ) หมายความว่า ในองค์กรที่หัวหน้างานมีภาวะผู้นำความ
ปลอดภัยในมิติการสอนงานด้านความปลอดภัย มิติการเอาใจใส่ด้านความปลอดภัย และมิติ
การควบคุมด้านความปลอดภัยในระดับสูง จะมีวัฒนธรรมความปลอดภัยในมิตินี้ความไว้วางใจ
ด้านความปลอดภัยในระดับสูงด้วย

ภาวะผู้นำความปลอดภัยโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับวัฒนธรรมความปลอดภัยใน
 มิตีอุตสาหกรรมสัมพันธ์และความพึงพอใจในงานเกี่ยวกับความปลอดภัย ($r = .345$) และเมื่อ
 พิจารณาภาวะผู้นำความปลอดภัยในแต่ละมิติ พบว่า ภาวะผู้นำความปลอดภัยทุกมิตีย่อย ได้แก่ มิติ
 การสอนงานด้านความปลอดภัย มิติการเอาใจใส่ด้านความปลอดภัย และมิติการควบคุมด้านความ
 ปลอดภัย มีความสัมพันธ์ทางบวกกับวัฒนธรรมความปลอดภัยในมิตีอุตสาหกรรมสัมพันธ์และ
 ความพึงพอใจในงานเกี่ยวกับความปลอดภัย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = .274, .293$ และ $.364$
 ตามลำดับ) หมายความว่า ในองค์กรที่หัวหน้างานมีภาวะผู้นำความปลอดภัยในมิติการสอนงาน
 ด้านความปลอดภัย มิติการเอาใจใส่ด้านความปลอดภัย และมิติการควบคุมด้านความปลอดภัย
 ในระดับสูง จะมีวัฒนธรรมความปลอดภัยในมิตีอุตสาหกรรมสัมพันธ์และความพึงพอใจในงาน
 เกี่ยวกับความปลอดภัยในระดับสูงด้วย

ภาวะผู้นำความปลอดภัยโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับวัฒนธรรมความปลอดภัยใน
 มิติการฝึกอบรมด้านความปลอดภัย ($r = .406$) และเมื่อพิจารณาภาวะผู้นำความปลอดภัยในแต่ละ
 มิติ พบว่า ภาวะผู้นำความปลอดภัยทุกมิติย่อย ได้แก่ มิติการสอนงานด้านความปลอดภัย มิติการ
 เอาใจใส่ด้านความปลอดภัย และมิติการควบคุมด้านความปลอดภัยมีความสัมพันธ์ทางบวกกับ
 วัฒนธรรมความปลอดภัยในมิติการฝึกอบรมด้านความปลอดภัย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = .331$,
 $.338$ และ $.428$ ตามลำดับ) ซึ่งหมายความว่า ในองค์การที่หัวหน้างานมีภาวะผู้นำความปลอดภัย
 ในมิติการสอนงานด้านความปลอดภัย มิติการเอาใจใส่ด้านความปลอดภัย และมิติการควบคุม
 ด้านความปลอดภัยในระดับสูง จะมีวัฒนธรรมความปลอดภัยในมิติการฝึกอบรมด้านความ
 ปลอดภัยในระดับสูงด้วย

สมมติฐานที่ 2 การรับรู้ความเสี่ยงมีความสัมพันธ์กับวัฒนธรรมความปลอดภัยของพนักงาน
 ก่อสร้าง

ตารางที่ 5 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความเสี่ยงกับวัฒนธรรมความปลอดภัย
 ของพนักงานก่อสร้าง

ตัวแปร	ค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์ (r)	p
วัฒนธรรมความปลอดภัยโดยรวม - การรับรู้ความเสี่ยงโดยรวม	.327	.000
- การรับรู้โอกาสในการเกิดอุบัติเหตุ	.250	.001
- การรับรู้ความรุนแรงจากการเกิดอุบัติเหตุ	.183	.018
- การรับรู้ประโยชน์และอุปสรรคจากการ ทำตามวิธีป้องกันการเกิดอุบัติเหตุ	.232	.002
วัฒนธรรมความปลอดภัยในมิติความมุ่งมั่นและความชัดเจน	.269	.000
ในการจัดการด้านความปลอดภัย - การรับรู้ความเสี่ยงโดยรวม		
- การรับรู้โอกาสในการเกิดอุบัติเหตุ	.214	.005
- การรับรู้ความรุนแรงจากการเกิดอุบัติเหตุ	.127	.099
- การรับรู้ประโยชน์และอุปสรรคจากการ ทำตามวิธีป้องกันการเกิดอุบัติเหตุ	.206	.007

ตารางที่ 5 (ต่อ)

ตัวแปร	ค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์ (r)	p
วัฒนธรรมความปลอดภัยในมิติการสื่อสารด้านความปลอดภัย - การรับรู้ความเสี่ยงโดยรวม	.248	.001
- การรับรู้โอกาสในการเกิดอุบัติเหตุ	.231	.002
- การรับรู้ความรุนแรงจากการเกิดอุบัติเหตุ	.115	.138
- การรับรู้ประโยชน์และอุปสรรคจากการ ทำตามวิธีป้องกันการเกิดอุบัติเหตุ	.112	.147
วัฒนธรรมความปลอดภัยในมิติการเปรียบเทียบผลผลิตกับ ความปลอดภัย - การรับรู้ความเสี่ยงโดยรวม	.478	.000
- การรับรู้โอกาสในการเกิดอุบัติเหตุ	.350	.000
- การรับรู้ความรุนแรงจากการเกิดอุบัติเหตุ	.264	.001
- การรับรู้ประโยชน์และอุปสรรคจากการ ทำตามวิธีป้องกันการเกิดอุบัติเหตุ	.384	.000
วัฒนธรรมความปลอดภัยในมิติองค์การแห่งการเรียนรู้ ด้านความปลอดภัย - การรับรู้ความเสี่ยงโดยรวม	.161	.036
- การรับรู้โอกาสในการเกิดอุบัติเหตุ	.132	.088
- การรับรู้ความรุนแรงจากการเกิดอุบัติเหตุ	.000	.996
- การรับรู้ประโยชน์และอุปสรรคจากการ ทำตามวิธีป้องกันการเกิดอุบัติเหตุ	.246	.001

ตารางที่ 5 (ต่อ)

ตัวแปร	ค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์ (r)	p
วัฒนธรรมความปลอดภัยในนิติทรัพยากรด้านความปลอดภัย - การรับรู้ความเสี่ยงโดยรวม	.182	.018
- การรับรู้โอกาสในการเกิดอุบัติเหตุ	.099	.202
- การรับรู้ความรุนแรงจากการเกิดอุบัติเหตุ	.106	.170
- การรับรู้ประโยชน์และอุปสรรคจากการ ทำตามวิธีป้องกันการเกิดอุบัติเหตุ	.224	.003
วัฒนธรรมความปลอดภัยในนิติการมีส่วนร่วม ด้านความปลอดภัย - การรับรู้ความเสี่ยงโดยรวม	.083	.281
- การรับรู้โอกาสในการเกิดอุบัติเหตุ	-.042	.585
- การรับรู้ความรุนแรงจากการเกิดอุบัติเหตุ	.168	.029
- การรับรู้ประโยชน์และอุปสรรคจากการ ทำตามวิธีป้องกันการเกิดอุบัติเหตุ	.122	.113
วัฒนธรรมความปลอดภัยในนิติการรับรู้เกี่ยวกับความปลอดภัย ร่วมกัน - การรับรู้ความเสี่ยงโดยรวม	.271	.000
- การรับรู้โอกาสในการเกิดอุบัติเหตุ	.254	.001
- การรับรู้ความรุนแรงจากการเกิดอุบัติเหตุ	.116	.133
- การรับรู้ประโยชน์และอุปสรรคจากการ ทำตามวิธีป้องกันการเกิดอุบัติเหตุ	.132	.086

ตารางที่ 5 (ต่อ)

ตัวแปร	ค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์ (r)	p
วัฒนธรรมความปลอดภัยในมิติความไว้วางใจ	.262	.001
ด้านความปลอดภัย - การรับรู้ความเสี่ยงโดยรวม		
- การรับรู้โอกาสในการเกิดอุบัติเหตุ	.257	.001
- การรับรู้ความรุนแรงจากการเกิดอุบัติเหตุ	.080	.302
- การรับรู้ประโยชน์และอุปสรรคจากการ ทำตามวิธีป้องกันการเกิดอุบัติเหตุ	.157	.042
วัฒนธรรมความปลอดภัยในมิติอุตสาหกรรมสัมพันธ์และ ความพึงพอใจในงานเกี่ยวกับความปลอดภัย - การรับรู้ ความเสี่ยงโดยรวม	.264	.001
- การรับรู้โอกาสในการเกิดอุบัติเหตุ	.252	.001
- การรับรู้ความรุนแรงจากการเกิดอุบัติเหตุ	.161	.037
- การรับรู้ประโยชน์และอุปสรรคจากการ ทำตามวิธีป้องกันการเกิดอุบัติเหตุ	.036	.643
วัฒนธรรมความปลอดภัยในมิติการฝึกอบรม	.254	.001
ด้านความปลอดภัย-การรับรู้ความเสี่ยงโดยรวม		
- การรับรู้โอกาสในการเกิดอุบัติเหตุ	.188	.015
- การรับรู้ความรุนแรงจากการเกิดอุบัติเหตุ	.197	.010
- การรับรู้ประโยชน์และอุปสรรคจากการ ทำตามวิธีป้องกันการเกิดอุบัติเหตุ	.102	.187

จากตารางที่ 5 พบว่า การรับรู้ความเสี่ยงโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับวัฒนธรรมความปลอดภัยของพนักงานก่อสร้าง ($r = .327$) และเมื่อพิจารณาการรับรู้ความเสี่ยงในแต่ละมิติ พบว่า การรับรู้ความเสี่ยงในมิติการรับรู้โอกาสในการเกิดอุบัติเหตุ การรับรู้ความเสี่ยงในมิติการ

รับรู้ความรุนแรงจากการเกิดอุบัติเหตุ และการรับรู้ประโยชน์และอุปสรรคจากการทำตามวิธีป้องกันการเกิดอุบัติเหตุ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับวัฒนธรรมความปลอดภัยของพนักงานก่อสร้างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = .250$, $r = .183$ และ $.232$ ตามลำดับ) หมายความว่า ในองค์กรที่พนักงานก่อสร้างมีการรับรู้ความเสี่ยงในระดับสูง จะมีวัฒนธรรมความปลอดภัยในระดับสูงด้วย

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความเสี่ยงกับวัฒนธรรมความปลอดภัยของพนักงานก่อสร้างในแต่ละมิติ พบว่า

การรับรู้ความเสี่ยงโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับวัฒนธรรมความปลอดภัยในมิติความมุ่งมั่นและความชัดเจนในการจัดการด้านความปลอดภัย ($r = .269$) เมื่อพิจารณาการรับรู้ความเสี่ยงในแต่ละมิติ พบว่า การรับรู้ความเสี่ยงในมิติการรับรู้โอกาสในการเกิดอุบัติเหตุ และการรับรู้ความเสี่ยงในมิติการรับรู้ประโยชน์และอุปสรรคจากการทำตามวิธีป้องกันการเกิดอุบัติเหตุ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับวัฒนธรรมความปลอดภัยในมิติความมุ่งมั่นและความชัดเจนในการจัดการด้านความปลอดภัย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = .214$, และ $.206$ ตามลำดับ) ส่วนการรับรู้ความเสี่ยงในมิติการรับรู้ความรุนแรงจากการเกิดอุบัติเหตุไม่มีความสัมพันธ์กับวัฒนธรรมความปลอดภัยในมิติความมุ่งมั่นและความชัดเจนในการจัดการด้านความปลอดภัย หมายความว่า ในองค์กรที่พนักงานก่อสร้างมีการรับรู้ความเสี่ยงในมิติการรับรู้โอกาสในการเกิดอุบัติเหตุ และการรับรู้ความเสี่ยงในมิติการรับรู้ประโยชน์และอุปสรรคจากการทำตามวิธีป้องกันการเกิดอุบัติเหตุในระดับสูง จะมีวัฒนธรรมความปลอดภัยในมิติความมุ่งมั่นและความชัดเจนในการจัดการด้านความปลอดภัยในระดับสูงด้วย แต่การรับรู้ความเสี่ยงในมิติการรับรู้ความรุนแรงจากการเกิดอุบัติเหตุของพนักงานก่อสร้างไม่มีความเกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมความปลอดภัยในมิติความมุ่งมั่นและความชัดเจนในการจัดการด้านความปลอดภัย

การรับรู้ความเสี่ยงโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับวัฒนธรรมความปลอดภัยในมิติการสื่อสารด้านความปลอดภัย ($r = .248$) เมื่อพิจารณาการรับรู้ความเสี่ยงในแต่ละมิติ พบว่า การรับรู้ความเสี่ยงในมิติการรับรู้โอกาสในการเกิดอุบัติเหตุ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับวัฒนธรรมความปลอดภัยในมิติการสื่อสารด้านความปลอดภัยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = .231$) ส่วนการรับรู้ความเสี่ยงในมิติการรับรู้ความรุนแรงจากการเกิดอุบัติเหตุและการรับรู้ความเสี่ยงในมิติการรับรู้ประโยชน์และอุปสรรคจากการทำตามวิธีป้องกันการเกิดอุบัติเหตุไม่มีความสัมพันธ์กับวัฒนธรรมความปลอดภัยในมิติการสื่อสารด้านความปลอดภัย หมายความว่า ในองค์กรที่พนักงานก่อสร้างมีการรับรู้ความเสี่ยงในมิติการรับรู้โอกาสในการเกิดอุบัติเหตุในระดับสูง จะมีวัฒนธรรม

ความปลอดภัยในมิติการสื่อสารด้านความปลอดภัยในระดับสูงด้วย แต่การรับรู้ความเสี่ยงในมิติการรับรู้ความรุนแรงจากการเกิดอุบัติเหตุและการรับรู้ความเสี่ยงในมิติการรับรู้ประโยชน์และอุปสรรคจากการทำตามวิธีป้องกันการเกิดอุบัติเหตุของคนงานก่อสร้างไม่มีความเกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมความปลอดภัยในมิติการสื่อสารด้านความปลอดภัย

การรับรู้ความเสี่ยงโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับวัฒนธรรมความปลอดภัยในมิติการเปรียบเทียบผลผลิตกับความปลอดภัย ($r = .478$) เมื่อพิจารณาการรับรู้ความเสี่ยงในแต่ละมิติพบว่า การรับรู้ความเสี่ยงทุกมิติ ได้แก่ มิติการรับรู้โอกาสในการเกิดอุบัติเหตุ การรับรู้ความเสี่ยงในมิติการรับรู้ความรุนแรงจากการเกิดอุบัติเหตุและการรับรู้ความเสี่ยงในมิติการรับรู้ประโยชน์และอุปสรรคจากการทำตามวิธีป้องกันการเกิดอุบัติเหตุมีความสัมพันธ์ทางบวกกับวัฒนธรรมความปลอดภัยในมิติการเปรียบเทียบผลผลิตกับความปลอดภัย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = .350$, $r = .264$ และ $.384$ ตามลำดับ) หมายความว่า ในองค์กรที่คนงานก่อสร้างมีการรับรู้ความเสี่ยงในมิติการรับรู้โอกาสในการเกิดอุบัติเหตุ การรับรู้ความเสี่ยงในมิติการรับรู้ความรุนแรงจากการเกิดอุบัติเหตุ และการรับรู้ความเสี่ยงในมิติการรับรู้ประโยชน์และอุปสรรคจากการทำตามวิธีป้องกันการเกิดอุบัติเหตุในระดับสูง จะมีวัฒนธรรมความปลอดภัยในมิติการเปรียบเทียบผลผลิตกับความปลอดภัยในระดับสูงด้วย

การรับรู้ความเสี่ยงโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับวัฒนธรรมความปลอดภัยในมิติองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านความปลอดภัย ($r = .161$) เมื่อพิจารณาการรับรู้ความเสี่ยงในแต่ละมิติพบว่า การรับรู้ความเสี่ยงในมิติการรับรู้ประโยชน์และอุปสรรคจากการทำตามวิธีป้องกันการเกิดอุบัติเหตุมีความสัมพันธ์ทางบวกกับวัฒนธรรมความปลอดภัยในมิติองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านความปลอดภัย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = .246$) ส่วนการรับรู้ความเสี่ยงในมิติการรับรู้โอกาสในการเกิดอุบัติเหตุ และการรับรู้ความรุนแรงจากการเกิดอุบัติเหตุไม่มีความสัมพันธ์กับวัฒนธรรมความปลอดภัยในมิติองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านความปลอดภัย หมายความว่า องค์กรที่คนงานก่อสร้างมีการรับรู้ความเสี่ยงในมิติการรับรู้ประโยชน์และอุปสรรคจากการทำตามวิธีป้องกันการเกิดอุบัติเหตุในระดับสูงจะมีวัฒนธรรมความปลอดภัยในมิติองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านความปลอดภัยในระดับสูงด้วย แต่การรับรู้ความเสี่ยงในมิติการรับรู้โอกาสในการเกิดอุบัติเหตุและการรับรู้ความเสี่ยงในมิติการรับรู้ความรุนแรงจากการเกิดอุบัติเหตุของคนงานก่อสร้างไม่มีความเกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมความปลอดภัยในมิติองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านความปลอดภัย

จะมีวัฒนธรรมความปลอดภัยในมิติตุลากรรมสัมพันธ์และความพึงพอใจในงานเกี่ยวกับความปลอดภัยในระดับสูงด้วย แต่การรับรู้ความเสี่ยงในมิตการรับรู้ประโยชน์และอุปสรรคจากการทำตามวิธีป้องกันการเกิดอุบัติเหตุของคณงานก่อสร้างไม่มีความเกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมความปลอดภัยในมิติตุลากรรมสัมพันธ์และความพึงพอใจในงานเกี่ยวกับความปลอดภัย

การรับรู้ความเสี่ยงโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับวัฒนธรรมความปลอดภัยในมิตการฝึกอบรมด้านความปลอดภัย ($r = .254$) เมื่อพิจารณาการรับรู้ความเสี่ยงในแต่ละมิต พบว่าการรับรู้ความเสี่ยงในมิตการรับรู้โอกาสในการเกิดอุบัติเหตุ และการรับรู้ความเสี่ยงในมิตการรับรู้ความรุนแรงจากการเกิดอุบัติเหตุมีความสัมพันธ์ทางบวกกับวัฒนธรรมความปลอดภัยในมิตการฝึกอบรมด้านความปลอดภัย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = .188$, และ $.197$ ตามลำดับ) ส่วนการรับรู้ความเสี่ยงในมิตการรับรู้ประโยชน์และอุปสรรคจากการทำตามวิธีป้องกันการเกิดอุบัติเหตุไม่มีความสัมพันธ์กับวัฒนธรรมความปลอดภัยในมิตการฝึกอบรมด้านความปลอดภัย หมายความว่า ในองค์การที่คณงานก่อสร้างมีการรับรู้ความเสี่ยงในมิตการรับรู้โอกาสในการเกิดอุบัติเหตุ และการรับรู้ความเสี่ยงในมิตการรับรู้ความรุนแรงจากการเกิดอุบัติเหตุในระดับสูงจะมีวัฒนธรรมความปลอดภัยในมิตการฝึกอบรมด้านความปลอดภัยในระดับสูงด้วย แต่การรับรู้ความเสี่ยงในมิตการรับรู้ประโยชน์และอุปสรรคจากการทำตามวิธีป้องกันการเกิดอุบัติเหตุของคณงานก่อสร้างไม่มีความเกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมความปลอดภัยในมิตการฝึกอบรมด้านความปลอดภัย

สมมติฐานที่ 3 ภาวะผู้นำความปลอดภัยในมิตการสอนงานด้านความปลอดภัย มิตการเอาใจใส่ด้านความปลอดภัย มิตการควบคุมด้านความปลอดภัย และการรับรู้ความเสี่ยงในมิตการรับรู้โอกาสในการเกิดอุบัติเหตุ มิตการรับรู้ความรุนแรงจากการเกิดอุบัติเหตุ และมิตการรับรู้ประโยชน์และอุปสรรคจากการทำตามวิธีป้องกันการเกิดอุบัติเหตุ สามารถร่วมกันพยากรณ์วัฒนธรรมความปลอดภัยของคณงานก่อสร้างได้

ก่อนทำการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ เพื่อหาความสามารถในการร่วมกันพยากรณ์ของตัวแปรอิสระ ผู้วิจัยได้ตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ หากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์กันมากกว่า .80 จะไม่สามารถทำการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณได้ เพราะหากตัวแปรอิสระต่าง ๆ ไม่มีความเป็นอิสระต่อกันแล้ว จะทำให้ไม่สามารถแยกอิทธิพลของตัวแปรหนึ่งออกจากอีกตัวแปรหนึ่งได้ และเกิดปัญหาที่เรียกว่า Multicollinearity (สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์, 2545)

ตารางที่ 6 ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำความปลอดภัย และการรับรู้ความเสี่ยง

ตัวแปร	SLA	SLB	SLC	RPA	RPB	RPC
SLA	1					
SLB	.778**	1				
SLC	.701**	.754**	1			
RPA	.177*	.040	.023	1		
RPB	.140	.158*	.012	.449**	1	
RPC	.288**	.292**	.325**	-.120	-.188*	1

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

หมายเหตุ: SLA หมายถึง ภาวะผู้นำความปลอดภัยในมิติการสอนงานด้านความปลอดภัย

SLB หมายถึง ภาวะผู้นำความปลอดภัยในมิติการเอาใจใส่ด้านความปลอดภัย

SLC หมายถึง ภาวะผู้นำความปลอดภัยในมิติการควบคุมด้านความปลอดภัย

RPA หมายถึง การรับรู้ความเสี่ยงในมิติการรับรู้โอกาสในการเกิดอุบัติเหตุ

RPB หมายถึง การรับรู้ความเสี่ยงในมิติการรับรู้ความรุนแรงจากการเกิดอุบัติเหตุ

RPC หมายถึง การรับรู้ความเสี่ยงในมิติการรับรู้ประโยชน์และอุปสรรคจากการทำตามวิธีป้องกันการเกิดอุบัติเหตุ

จากตารางที่ 6 พบว่า ตัวแปรอิสระทุกตัว ได้แก่ ภาวะผู้นำความปลอดภัยในมิติการสอนงานด้านความปลอดภัย ภาวะผู้นำความปลอดภัยในมิติการเอาใจใส่ด้านความปลอดภัย ภาวะผู้นำความปลอดภัยในมิติการควบคุมด้านความปลอดภัย การรับรู้ความเสี่ยงในมิติการรับรู้โอกาสในการเกิดอุบัติเหตุ การรับรู้ความเสี่ยงในมิติการรับรู้ความรุนแรงจากการเกิดอุบัติเหตุ และการรับรู้ความเสี่ยงในมิติการรับรู้ประโยชน์และอุปสรรคจากการทำตามวิธีป้องกันการเกิดอุบัติเหตุ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระไม่เกิน .80 จึงสามารถทำการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณต่อไปได้

ตารางที่ 7 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนของตัวแปรที่ร่วมกันพยากรณ์วัฒนธรรมความปลอดภัยของพนักงานก่อสร้าง

ตัวพยากรณ์	B	S.E.	Beta	t	p
ภาวะผู้นำความปลอดภัยในมิติการเอาใจใส่ด้านความปลอดภัย	1.874	.780	.229	2.402	.000
ภาวะผู้นำความปลอดภัยในมิติการควบคุมด้านความปลอดภัย	2.506	.697	.343	3.593	.000
การรับรู้ความเสี่ยงในมิติการรับรู้โอกาสในการเกิดอุบัติเหตุ	.254	.069	.233	3.705	.000
ค่าคงที่ (Constant) = 86.776 R = .593 R ² = .351 R ² adj. = .339 F = 29.756					

จากตารางที่ 7 เมื่อวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณเพื่อพยากรณ์วัฒนธรรมความปลอดภัย โดยใช้ภาวะผู้นำความปลอดภัยในมิติการสอนงานด้านความปลอดภัย ภาวะผู้นำความปลอดภัยในมิติการเอาใจใส่ด้านความปลอดภัย ภาวะผู้นำความปลอดภัยในมิติการควบคุมด้านความปลอดภัย การรับรู้ความเสี่ยงในมิติการรับรู้โอกาสในการเกิดอุบัติเหตุ การรับรู้ความเสี่ยงในมิติการรับรู้ความรุนแรงจากการเกิดอุบัติเหตุ และการรับรู้ความเสี่ยงในมิติการรับรู้ประโยชน์และอุปสรรคจากการทำตามวิธีป้องกันการเกิดอุบัติเหตุเป็นตัวพยากรณ์ พบว่า ภาวะผู้นำความปลอดภัยในมิติการเอาใจใส่ด้านความปลอดภัย ภาวะผู้นำความปลอดภัยในมิติการควบคุมด้านความปลอดภัย และการรับรู้ความเสี่ยงในมิติการรับรู้โอกาสในการเกิดอุบัติเหตุ สามารถร่วมกันพยากรณ์วัฒนธรรมความปลอดภัยได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของวัฒนธรรมความปลอดภัยได้ร้อยละ 35.1 ($R^2 = .351$) และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ .593 เมื่อนำตัวแปรมาจัดเป็นสมการ จะได้สมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของวัฒนธรรมความปลอดภัยของพนักงานก่อสร้าง ดังนี้

สมการในรูปคะแนนดิบ

$$\text{วัฒนธรรมความปลอดภัย} = 86.776 + 1.874 (\text{ภาวะผู้นำความปลอดภัยในมิติการเอาใจใส่ด้านความปลอดภัย}) + 2.506 (\text{ภาวะผู้นำความปลอดภัยในมิติการควบคุมด้านความปลอดภัย}) + .254 (\text{การรับรู้ความเสี่ยงในมิติการรับรู้โอกาสในการเกิดอุบัติเหตุ})$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$\text{วัฒนธรรมความปลอดภัย} = .229 (\text{ภาวะผู้นำความปลอดภัยในมิติการเอาใจใส่ด้านความปลอดภัย}) + .343 (\text{ภาวะผู้นำความปลอดภัยในมิติการควบคุมด้านความปลอดภัย}) + .233 (\text{การรับรู้ความเสี่ยงในมิติการรับรู้โอกาสในการเกิดอุบัติเหตุ})$$

จากการพยากรณ์วัฒนธรรมความปลอดภัยของพนักงานในบริษัทรับเหมาก่อสร้างแห่งหนึ่งในจังหวัดกรุงเทพมหานคร พบว่า ภาวะผู้นำความปลอดภัยในมิติการเอาใจใส่ด้านความปลอดภัย ภาวะผู้นำความปลอดภัยในมิติการควบคุมด้านความปลอดภัย และการรับรู้ความเสี่ยงในมิติการรับรู้โอกาสในการเกิดอุบัติเหตุของพนักงานก่อสร้างสามารถอธิบายวัฒนธรรมความปลอดภัยได้หมายความว่า ถ้าหัวหน้างานของพนักงานก่อสร้างมีภาวะผู้นำความปลอดภัยในมิติการเอาใจใส่ด้านความปลอดภัย และมิติการควบคุมด้านความปลอดภัย รวมถึงพนักงานก่อสร้างมีการรับรู้ความเสี่ยงในมิติการรับรู้โอกาสในการเกิดอุบัติเหตุสูงขึ้นเท่าใด จะทำให้วัฒนธรรมความปลอดภัยสูงขึ้นด้วย โดยตัวแปรที่มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยในการพยากรณ์วัฒนธรรมความปลอดภัยได้ดีที่สุด คือ ภาวะผู้นำความปลอดภัยในมิติการควบคุมด้านความปลอดภัย รองลงมาคือ การรับรู้ความเสี่ยงในมิติการรับรู้โอกาสในการเกิดอุบัติเหตุ และภาวะผู้นำความปลอดภัยในมิติการเอาใจใส่ด้านความปลอดภัย ตามลำดับ

ตารางที่ 8 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย	ผลการทดสอบ	
	ยอมรับ	ปฏิเสธ
1. ภาวะผู้นำความปลอดภัยมีความสัมพันธ์กับวัฒนธรรมความปลอดภัยของพนักงานก่อสร้าง	✓	
2. การรับรู้ความเสี่ยงมีความสัมพันธ์กับวัฒนธรรมความปลอดภัยของพนักงานก่อสร้าง	✓	
3. ภาวะผู้นำความปลอดภัยในมิติการสอนงานด้านความปลอดภัย มิติการเอาใจใส่ด้านความปลอดภัย มิติการควบคุมด้านความปลอดภัย และการรับรู้ความเสี่ยงในมิติการรับรู้โอกาสในการเกิดอุบัติเหตุ มิติการรับรู้ความรุนแรงจากการเกิดอุบัติเหตุ และมิติการรับรู้ประโยชน์และอุปสรรคจากการทำตามวิธีป้องกันการเกิดอุบัติเหตุ สามารถร่วมกันพยากรณ์วัฒนธรรมความปลอดภัยของพนักงานก่อสร้างได้	✓	

ข้อวิจารณ์

การศึกษาวิจัยเรื่องวัฒนธรรมความปลอดภัยในงานก่อสร้าง มีกลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานในบริษัทรับเหมาก่อสร้างแห่งหนึ่งในจังหวัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 169 คน เมื่อจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า พนักงานก่อสร้างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 65.7 มีช่วงอายุระหว่าง 25-35 ปี คิดเป็นร้อยละ 49.1 ระดับการศึกษาสูงสุดของพนักงานก่อสร้างอยู่ในระดับประถมศึกษาปีที่ 6 และทำงานเป็นช่างไม้เป็นส่วนใหญ่ คิดเป็นร้อยละ 29.0 โดยมีประสบการณ์ทำงานตามส่วนงานที่ทำงานอยู่น้อยกว่า 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 49.7 ซึ่งมีประสบการณ์ทำงานตั้งแต่เริ่มทำงานก่อสร้างจนถึงวันที่เก็บข้อมูล อยู่ในช่วง 5-15 ปี คิดเป็นร้อยละ 48.5 ทั้งนี้พนักงานส่วนใหญ่ไม่เคยได้รับอุบัติเหตุจากการทำงาน คิดเป็นร้อยละ 71.0 และพนักงานทุกคนล้วนเคยได้รับการฝึกอบรมด้านความปลอดภัย คิดเป็นร้อยละ 100.0

ระดับภาวะผู้นำความปลอดภัย

ผลการศึกษาระดับภาวะผู้นำความปลอดภัยที่คนงานก่อสร้างเป็นผู้ประเมินหัวหน้างานพบว่า หัวหน้างานมีภาวะผู้นำความปลอดภัยโดยรวมในระดับสูง ($\bar{X} = 87.75$, S.D. = 7.83) เมื่อพิจารณาในแต่ละมิติ พบว่า หัวหน้างานมีภาวะผู้นำความปลอดภัยในมิติการสอนงานด้านความปลอดภัย และภาวะผู้นำความปลอดภัยในมิติการเอาใจใส่ด้านความปลอดภัยในระดับสูง ($\bar{X} = 25.32$, S.D. = 2.42 และ $\bar{X} = 28.94$, S.D. = 2.92 ตามลำดับ) ส่วนภาวะผู้นำความปลอดภัยในมิติการควบคุมด้านความปลอดภัยอยู่ในระดับสูงมาก ($\bar{X} = 33.49$, S.D. = 3.36)

สาเหตุที่คนงานประเมินหัวหน้างานว่ามีภาวะผู้นำความปลอดภัยในมิติการควบคุมด้านความปลอดภัยในระดับสูงมากนั้น จากการสังเกตและสัมภาษณ์คนงานในขณะเก็บข้อมูล พบว่า หัวหน้างานมีการควบคุมให้คนงานปฏิบัติตามกฎระเบียบด้านความปลอดภัยของบริษัทอย่างเคร่งครัด รวมทั้งหัวหน้างานได้ร่วมกับเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานในหน่วยงานก่อสร้างตรวจสอบเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน (Safety Audit) อย่างสม่ำเสมอ โดยคนงานทุกคนที่ทำงานในหน่วยงานก่อสร้างจะต้องสวมอุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยส่วนบุคคล เช่น หมวกนิรภัย เข็มขัดนิรภัย ก่อนเข้าทำงาน ทั้งนี้คนงานก่อสร้างที่ทำงานในแต่ละส่วนงาน จะมีการสวมอุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยส่วนบุคคลในการทำงานแตกต่างกันออกไปขึ้นอยู่กับลักษณะงาน หากคนงานก่อสร้างคนใดไม่ปฏิบัติตามก็จะถูกห้ามมิให้เข้าทำงาน ซึ่งเป็นกฎระเบียบในหน่วยงานก่อสร้างที่คนงานก่อสร้างรับทราบโดยทั่วกัน และหากคนงานคนใดมีการละเมิดกฎระเบียบด้านความปลอดภัยโดยไม่สวมอุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยที่ทางบริษัทได้จัดไว้ให้ในขณะที่ทำงานจะถูกปรับครั้งละ 50 บาท ทำให้คนงานก่อสร้างแสดงความคิดเห็นของพวกเขาส่งให้ผู้วิจัยฟังว่า สำหรับลูกจ้างรายวันอย่างพวกเขาแล้ว เงินจำนวน 50 บาท มีค่าสำหรับพวกเขาไม่น้อยเลยทีเดียว

จากการสัมภาษณ์หัวหน้างาน 4 คน มีความคิดเห็นคล้ายคลึงกันว่า ในการควบคุมดูแลคนงานจำนวนมาก หากปล่อยให้คนงานบางคนทำงานโดยไม่สวมอุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยส่วนบุคคลได้ จะมีคนงานอีกหลายคนที่ต้องการทำเช่นนั้นบ้าง ซึ่งทำให้ยากต่อการควบคุม ดังนั้นพวกเขาจึงต้องควบคุมให้คนงานก่อสร้างปฏิบัติตามกฎระเบียบด้านความปลอดภัยของบริษัทให้เหมือนกันทุกคนโดยไม่มีข้อยกเว้น จึงอาจมีส่วนทำให้คนงานก่อสร้างเกิดการรับรู้และประเมินว่าหัวหน้างานของพวกเขามีภาวะผู้นำความปลอดภัยในมิติการควบคุมด้านความปลอดภัยในระดับสูงกว่ามิติการสอนงานด้านความปลอดภัย และมิติการเอาใจใส่ด้านความปลอดภัย

ระดับการรับรู้ความเสี่ยง

ผลการศึกษา พบว่า คนงานก่อสร้างมีการรับรู้ความเสี่ยงโดยรวมในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 147.70$, S.D. = 30.92) เมื่อพิจารณาในแต่ละมิติ พบว่า คนงานก่อสร้างมีการรับรู้ความเสี่ยงในมิติการรับรู้โอกาสในการเกิดอุบัติเหตุ และการรับรู้ความเสี่ยงในมิติการรับรู้ประโยชน์และอุปสรรคจากการทำตามวิธีป้องกันการเกิดอุบัติเหตุในระดับสูง ($\bar{X} = 78.33$, S.D. = 21.80 และ $\bar{X} = 36.27$, S.D. = 8.62 ตามลำดับ) ส่วนการรับรู้ความเสี่ยงในมิติการรับรู้ความรุนแรงจากการเกิดอุบัติเหตุอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 33.11$, S.D. = 14.60)

การที่คนงานก่อสร้างมีการรับรู้ความเสี่ยงในระดับสูง เนื่องจากในงานก่อสร้างมีสิ่งที่มีโอกาสก่อให้เกิดอันตรายอยู่รอบด้าน ตั้งแต่อุบัติเหตุเล็ก ๆ น้อย ๆ เช่น สะดุดเศษวัสดุหักล้ม ตะปูตำ ไปจนถึงอุบัติเหตุขนาดใหญ่ที่สามารถทำให้คนงานก่อสร้างมีอันตรายถึงขั้นพิการหรือเสียชีวิตได้ เช่น นั่งร้านถล่ม ตกจากนั่งร้านหรือที่สูง เศษวัสดุตกใส่ ถูกไฟฟ้าดูด เป็นต้น สภาพแวดล้อมในการทำงานที่เต็มไปด้วยความเสี่ยง ทำให้คนงานก่อสร้างรับรู้ว่ามีโอกาสเกิดอุบัติเหตุจากการทำงานได้ตลอดเวลา แม้ว่าคนงานจะให้ข้อมูลกับผู้วิจัยว่า การสวมอุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยส่วนบุคคลทำให้เกิดอุปสรรคต่อการทำงาน เนื่องจากทำงานได้ไม่ถนัด หรือเกิดความรำคาญอยู่บ้าง แต่ประสบการณ์การทำงานทำให้พวกเขาทราบถึงประโยชน์ของการสวมอุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยส่วนบุคคล จึงมีความเป็นไปได้ว่า จะทำให้คนงานก่อสร้างมีการรับรู้ประโยชน์จากการทำตามวิธีป้องกันอุบัติเหตุอยู่ในระดับสูง จึงสวมอุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยส่วนบุคคลขณะทำงาน

ส่วนสาเหตุที่ทำให้คนงานก่อสร้างรับรู้ความเสี่ยงในมิติการรับรู้ความรุนแรงจากการเกิดอุบัติเหตุอยู่ในระดับปานกลางนั้น คนงานเล่าให้ผู้วิจัยฟังว่า ถึงแม้ว่างานก่อสร้างจะเป็นงานที่อันตราย แต่เท่าที่พวกเขาทำงานในบริษัทรับเหมาก่อสร้างแห่งนี้ ยังไม่พบว่ามีคนงานก่อสร้างคนใดได้รับบาดเจ็บรุนแรงจนถึงขั้นพิการ หรือเสียชีวิตจากการเกิดอุบัติเหตุในการทำงาน มีเพียงแต่บาดเจ็บจากการเกิดอุบัติเหตุเล็ก ๆ น้อย ๆ ที่คนงานก่อสร้างสามารถให้พยาบาลประจำหน่วยงานก่อสร้างทำการรักษาพยาบาลให้ได้ทันที และสามารถกลับไปทำงานต่อได้โดยไม่ต้องเข้าโรงพยาบาล หรือเสียเวลาในการพักรักษาตัวแต่อย่างใด

ระดับวัฒนธรรมความปลอดภัย

จากการศึกษาระดับวัฒนธรรมความปลอดภัย พบว่า คนงานก่อสร้างรับรู้วัฒนธรรมความปลอดภัยโดยรวมในระดับสูง ($\bar{X} = 244.79$, S.D. = 23.82) เมื่อพิจารณาแยกเป็นมิติย่อยพบว่า วัฒนธรรมความปลอดภัยในมิติทรัพยากรด้านความปลอดภัย และวัฒนธรรมความปลอดภัยในมิติการฝึกอบรมด้านความปลอดภัยอยู่ในระดับสูงมาก ($\bar{X} = 78.33$, S.D. = 21.80 และ $\bar{X} = 36.27$, S.D. = 8.62 ตามลำดับ) ส่วนวัฒนธรรมความปลอดภัยในมิติอื่นๆ อยู่ในระดับสูงได้แก่ วัฒนธรรมความปลอดภัยในมิติความมุ่งมั่นและความชัดเจนในการจัดการด้านความปลอดภัย วัฒนธรรมความปลอดภัยในมิติการสื่อสารด้านความปลอดภัย วัฒนธรรมความปลอดภัยในมิติการเปรียบเทียบผลผลิตกับความปลอดภัย วัฒนธรรมความปลอดภัยในมิติองค์การแห่งการเรียนรู้ด้านความปลอดภัย วัฒนธรรมความปลอดภัยในมิติการมีส่วนร่วมด้านความปลอดภัย วัฒนธรรมความปลอดภัยในมิติการรับรู้เกี่ยวกับความปลอดภัยร่วมกัน วัฒนธรรมความปลอดภัยในมิติความไว้วางใจด้านความปลอดภัย วัฒนธรรมความปลอดภัยในมิติอุตสาหกรรมสัมพันธ์และความพึงพอใจในงานเกี่ยวกับความปลอดภัย ($\bar{X} = 23.80$, S.D. = 3.08, $\bar{X} = 28.65$, S.D. = 3.74, $\bar{X} = 14.43$, S.D. = 2.91, $\bar{X} = 26.62$, S.D. = 3.14, $\bar{X} = 22.34$, S.D. = 3.85, $\bar{X} = 27.44$, S.D. = 2.97, $\bar{X} = 17.84$, S.D. = 2.75 และ $\bar{X} = 15.97$, S.D. = 2.29 ตามลำดับ)

จากการสังเกตและสัมภาษณ์คนงานก่อสร้างและผู้เกี่ยวข้อง เช่น หัวหน้างาน เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานของบริษัท ทำให้ผู้วิจัยทราบว่า การที่คนงานก่อสร้างมีวัฒนธรรมความปลอดภัยโดยรวมอยู่ในระดับสูงนั้น เป็นเพราะบริษัทมีนโยบายความปลอดภัย และบริษัทมีการปฏิบัติตามกฎหมายและมาตรฐานด้านความปลอดภัยต่าง ๆ อย่างเคร่งครัด เช่น บังคับให้คนงานก่อสร้างทุกคนสวมอุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยส่วนบุคคลขณะทำงาน และหัวหน้างาน วิศวกร ผู้บริหาร ตลอดจนผู้เกี่ยวข้องทุกคนที่เข้ามาในบริเวณก่อสร้างต้องสวมหมวกนิรภัยโดยไม่มีข้อยกเว้น ไม่ละเลยเรื่องความปลอดภัยดังเช่นบริษัทรับเหมาก่อสร้างขนาดเล็กที่สามารถพบเห็นได้ โดยทั่วไปว่า คนงานก่อสร้างแทบไม่มีการสวมอุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยส่วนบุคคลในขณะทำงาน หรือบริษัทไม่สามารถจัดหาอุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยส่วนบุคคลให้กับคนงานก่อสร้างได้อย่างเพียงพอ ซึ่งบริษัทรับเหมาก่อสร้างขนาดใหญ่แห่งนี้ได้มีความพยายามในการเสริมสร้างวัฒนธรรมความปลอดภัยให้เกิดขึ้น เริ่มตั้งแต่ผู้บริหารระดับสูงที่มีการบริหารจัดการด้านความปลอดภัย ไม่ว่าจะเป็นการกำหนดนโยบายเป็นลายลักษณ์อักษร ไปจนถึงการจัดสรรบุคลากรและงบประมาณให้นำมาใช้เกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน ทั้งยังมีการสื่อสารด้านความปลอดภัย เพื่อเตรียมความพร้อมของคนงานก่อสร้างก่อนทำงาน และใช้เวลาในขณะนั้นตรวจสอบ

และทำความเข้าใจกับคนงานก่อสร้าง รวมถึงชี้แจงอันตรายของงานในแต่ละวันก่อนทำงาน เพื่อลดและป้องกันความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นในแต่ละกิจกรรม ในบริเวณหน่วยงานก่อสร้างมีป้ายสัญลักษณ์ป้ายเตือนภัย ป้ายข้อกำหนดเพื่อความปลอดภัยในการทำงาน และป้ายสถิติความปลอดภัยติดไว้ในตำแหน่งที่เห็นได้อย่างชัดเจน มีการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานเพื่อป้องกันการเกิดอุบัติเหตุ บริษัทยังมีคำขวัญด้านความปลอดภัยว่า “สะอาด ปลอดภัย ได้ระเบียบ” อีกด้วย คนงานก่อสร้างจึงเกิดการรับรู้ร่วมกันว่า ความปลอดภัยเป็นหน้าที่ของทุกคน และเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานของบริษัทยังมีการจูงใจให้คนงานก่อสร้างได้มีส่วนร่วม กล้าแสดงความคิดเห็น หรือข้อเสนอแนะด้านความปลอดภัย ด้วยการให้รางวัลตอบแทน เพื่อนำมาปรับปรุงความปลอดภัยในหน่วยงานก่อสร้างให้ดียิ่งขึ้น ส่งผลให้ทั้งคนงานก่อสร้างและผู้เกี่ยวข้องเกิดความพึงพอใจด้านความปลอดภัยในการทำงานด้วย

ส่วนคนงานรับรู้วัฒนธรรมความปลอดภัยในนิติทรัพยากรด้านความปลอดภัย และวัฒนธรรมความปลอดภัยในนิติการฝึกอบรมด้านความปลอดภัยอยู่ในระดับสูงมาก เนื่องจากบริษัทแห่งนี้เป็นบริษัทรับเหมาก่อสร้างขนาดใหญ่ สามารถจัดสรรงบประมาณและทรัพยากรด้านความปลอดภัยให้กับคนงานก่อสร้างได้อย่างเพียงพอ และบริษัทสามารถคิดค่าใช้จ่ายด้านความปลอดภัยรวมเข้าไปในขั้นตอนของการเสนอราคาก่อสร้างกับผู้ว่าจ้างได้ ผู้ว่าจ้างยินดีเป็นผู้ออกค่าใช้จ่ายด้านความปลอดภัยให้กับบริษัทตามสัญญาก่อสร้างที่ทำไว้ร่วมกัน แน่นนอนว่าผู้ว่าจ้างเองคงไม่ต้องการให้มีอุบัติเหตุเกิดขึ้นในขั้นตอนการก่อสร้างอาคาร เพราะอาจทำให้มีผลต่อชื่อเสียงของบริษัทในแง่ไม่ได้ดี นอกจากนี้บริษัทมีการจัดสรรบุคลากรด้านความปลอดภัย ได้แก่ เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน 3 คน พยาบาล 2 คน และมีห้องพยาบาลประจำหน่วยงานก่อสร้างอยู่ในอาคารสำนักงานชั่วคราว และบริษัทยังจัดให้มีการฝึกอบรมด้านความปลอดภัยในการทำงานให้กับคนงานใหม่ เช่น การสวมอุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยส่วนบุคคลอย่างถูกต้อง เพื่อสร้างความตระหนักถึงความปลอดภัย ก่อนที่จะให้เริ่มลงมือทำงานจริง และเมื่อมีการย้ายคนงานไปทำงานที่หน่วยงานก่อสร้างอื่น คนงานก่อสร้างทุกคนจะต้องได้รับการฝึกอบรมด้านความปลอดภัยก่อนเริ่มทำงานในหน่วยงานก่อสร้างนั้น นอกจากนี้ยังมีการฝึกซ้อมดับเพลิง และฝึกซ้อมหนีไฟมายังจุลรวมพล เพื่อป้องกันการเกิดเหตุฉุกเฉินที่อาจเกิดขึ้นอีกด้วย

เมื่อพิจารณาผลการวิจัยเพื่อทดสอบสมมติฐานที่ตั้งไว้ปรากฏผลดังต่อไปนี้

สมมติฐานที่ 1 ภาวะผู้นำความปลอดภัยมีความสัมพันธ์กับวัฒนธรรมความปลอดภัยของ คนงานก่อสร้าง

ผลการวิจัยเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ กล่าวคือ ภาวะผู้นำความปลอดภัยมีความสัมพันธ์ทางบวกกับวัฒนธรรมความปลอดภัยของคนงานก่อสร้าง ($r = .553$) เมื่อพิจารณาในแต่ละมิติ พบว่า ภาวะผู้นำความปลอดภัยโดยรวม และภาวะผู้นำความปลอดภัยในทุกมิติ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับวัฒนธรรมความปลอดภัยในทุกมิติ เนื่องจากหัวหน้างานนับว่าเป็นผู้บริหารระดับต้นที่มีปฏิสัมพันธ์อย่างใกล้ชิด และคลุกคลีกับคนงานก่อสร้างมากที่สุด เนื่องจากคนงานก่อสร้างส่วนใหญ่มีภูมิลำเนาจากจังหวัดที่อยู่ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เช่น สกลนคร มหาสารคาม บุรีรัมย์ เป็นต้น ได้ย้ายจากภูมิลำเนาเข้ามาทำงานกับบริษัทรับเหมาก่อสร้างตามคำชักชวนของหัวหน้างานที่รู้จักกันเป็นการส่วนตัว เมื่อมาทำงานกับหัวหน้างานจึงเกิดความสนิทสนมคุ้นเคยและมีความไว้วางใจเชื่อใจกัน ทั้งนี้หัวหน้างานมีหน้าที่รับผิดชอบในการถ่ายทอดความรู้ในการทำงาน การดูแลเอาใจใส่ และควบคุมตรวจสอบให้คนงานก่อสร้างสามารถทำงานได้อย่างถูกต้องตามขั้นตอนด้วยวิธีการที่ปลอดภัยเท่านั้น และต้องปฏิบัติตนให้เป็นแบบอย่างที่ดีในการทำตามนโยบาย และกฎระเบียบด้านความปลอดภัยของบริษัท ทำให้คนงานก่อสร้างเกิดการยอมรับนับถือและศรัทธาหัวหน้างานที่มีภาวะผู้นำความปลอดภัย จึงได้ปฏิบัติตามสิ่งที่หัวหน้างานได้แสดงออกให้พวกเขาเห็นอยู่เป็นประจำ จนกลายเป็นแนวปฏิบัติที่ช่วยเสริมสร้างวัฒนธรรมความปลอดภัยให้เกิดขึ้นในการทำงานร่วมกันได้

ส่วนภาวะผู้นำความปลอดภัยมีความสัมพันธ์ทางบวกกับวัฒนธรรมความปลอดภัยในมิติความมุ่งมั่นและความชัดเจนในการจัดการด้านความปลอดภัยมากกว่ามิติอื่น ๆ ($r = .574$) เกิดจากการที่ผู้บริหารระดับสูงมีความตระหนักถึงความสำคัญในการบริหารจัดการด้านความปลอดภัยโดยถ่ายทอดเป็นนโยบายผ่านหัวหน้างานซึ่งเป็นบุคคลที่มีความเชื่อมโยงระหว่างผู้บริหารและคนงานก่อสร้าง ทั้งยังเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในการถ่ายทอดข้อมูลข่าวสารด้านความปลอดภัยจากผู้บริหารให้คนงานก่อสร้างได้รับทราบอย่างทั่วถึงกัน หัวหน้างานจึงเป็นผู้ที่ช่วยกระตุ้นให้คนงานก่อสร้างรับรู้ถึงความมุ่งมั่นในการบริหารจัดการ และความสนใจถึงความปลอดภัยในการทำงานของคนงานก่อสร้างจากฝ่ายบริหารได้อย่างชัดเจน สอดคล้องกับงานวิจัยของ Cipolla *et al.* (2007) ที่ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำความปลอดภัยของผู้จัดการโครงการ : สมรรถนะที่ต้องการเพื่อทำให้เกิดวัฒนธรรมความปลอดภัยเชิงบวก พบว่า ผู้นำที่มีภาวะผู้นำความปลอดภัย สร้างความสัมพันธ์อันดี

กับผู้อื่น จะทำให้ได้รับความไว้วางใจจากผู้ตาม จะเกิดวัฒนธรรมความปลอดภัยเชิงบวกได้ ซึ่งผลการศึกษาวิจัยครั้งนี้ สามารถอธิบายตามแนวคิดของ Fleming (1999) ได้ว่า การจะก่อร่างวัฒนธรรมความปลอดภัยนั้น จะต้องเริ่มจากการที่ผู้บริหารระดับสูงเชื่อว่าความปลอดภัยเป็นสิ่งสำคัญ และจะสามารถยกระดับวัฒนธรรมความปลอดภัยให้สูงขึ้นได้ ด้วยความมุ่งมั่นในการบริหารจัดการที่ผู้บริหารเข้าใจถึงความสำคัญของความปลอดภัย ในการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน และพัฒนาความรับผิดชอบของบุคคลผ่านการมีส่วนร่วมในการปรับปรุงความปลอดภัยอย่างต่อเนื่อง โดยผู้บริหารมีการกระจายความรับผิดชอบด้านความปลอดภัยไปยังหัวหน้างานและถ่ายทอดไปสู่คนงานจนเกิดความรู้สึกว่าความรับผิดชอบเรื่องความปลอดภัยไม่ใช่หน้าที่ของคนหนึ่งคนใด แต่เป็นหน้าที่ของสมาชิกทุกคนในบริษัทรับเหมาก่อสร้าง

สมมติฐานที่ 2 การรับรู้ความเสี่ยงมีความสัมพันธ์กับวัฒนธรรมความปลอดภัยของคนงานก่อสร้าง

ผลการวิจัยเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ กล่าวคือ การรับรู้ความเสี่ยงมีความสัมพันธ์ทางบวกกับวัฒนธรรมความปลอดภัยของคนงานก่อสร้าง ($r = .327$) เมื่อพิจารณาการรับรู้ความเสี่ยงโดยรวมกับวัฒนธรรมความปลอดภัยในแต่ละมิติ พบว่า การรับรู้ความเสี่ยงโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับวัฒนธรรมความปลอดภัยในมิติการเปรียบเทียบผลผลิตกับความปลอดภัยมากกว่ามิติอื่น ๆ ($r = .478$) อาจเป็นผลมาจากบริษัทถือว่า สภาพสภาพและความปลอดภัยในการทำงานของคนงานก่อสร้างเป็นสิ่งที่มีความสำคัญอยู่ในอันดับแรก ซึ่งบริษัทรับเหมาก่อสร้างขนาดใหญ่แห่งนี้ได้นำเอาระบบ SHE (Safety / Health / Environment) เข้ามาใช้ปรับปรุงเรื่อง ความปลอดภัย สุขอนามัย และสิ่งแวดล้อมในการทำงานโดยมีเป้าหมาย คือ “อุบัติเหตุเป็นศูนย์” หรือ “Zero Accident” จึงกำหนดให้มีการประชุม และพูดคุยเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน ด้วยการนำเรื่องความปลอดภัยมาเป็นประเด็นในการประชุมกับคนงานก่อนเริ่มงานทุกเช้า ระหว่างนี้คนงานสามารถแสดงความคิดเห็นของตนเองในที่ประชุมกลุ่มย่อยเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน แม้ว่าคนงานก่อสร้างจะไม่มีอำนาจในการสั่งงาน แต่อาจช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานได้ โดยสังเกตวิธีการทำงาน เครื่องมือเครื่องจักร สภาพแวดล้อมในการทำงาน ถ้าคนงานรู้สึกว่ามีโอกาสในการเกิดอุบัติเหตุ และรับรู้ความรุนแรงจากการเกิดอุบัติเหตุแล้ว คนงานจะต้องรายงานสภาพการทำงานที่อาจทำให้เกิดความไม่ปลอดภัยต่อหัวหน้างานทันทีที่พบเห็น อีกทั้งควรรายงานให้หัวหน้างานทราบทุกครั้ง หากมีเหตุการณ์ที่ทำให้เกือบจะเกิดอุบัติเหตุ (Near Miss Accident) หรือเมื่อมีอุบัติเหตุหรือข้อผิดพลาดเกิดขึ้นจากการทำงาน เมื่อวิเคราะห์ตามแบบจำลองความเชื่อทางสุขภาพของ Becker (1974) ที่กล่าวว่า การที่บุคคลจะมีพฤติกรรมหลีกเลี่ยงจากการเป็นโรค บุคคลนั้น

จะต้องมีความเชื่อว่า เรามีโอกาสเสี่ยงต่อการเป็นโรค และโรคนั้นมีความรุนแรง ทั้งยังมีผลกระทบต่อการดำเนินชีวิต รวมทั้งการปฏิบัติตามคำแนะนำ จะส่งผลให้เกิดผลดีในการลดโอกาสเสี่ยงต่อการเป็นโรคหรือช่วยลดความรุนแรงของโรคได้ เปรียบได้กับการที่คนงานสวมอุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยส่วนบุคคลเพราะเชื่อว่ามีประโยชน์ในการป้องกัน หรือสามารถบรรเทาการบาดเจ็บ การเกิดอุบัติเหตุ หรือข้อผิดพลาดจากการทำงานได้ จึงทำให้การรับรู้ความเสี่ยงมีความสัมพันธ์กับ วัฒนธรรมความปลอดภัย

สมมติฐานที่ 3 ภาวะผู้นำความปลอดภัยในมิติการสอนงานด้านความปลอดภัย มิติการเอาใจใส่ด้านความปลอดภัย มิติการควบคุมด้านความปลอดภัย และการรับรู้ความเสี่ยงในมิติการรับรู้โอกาสในการเกิดอุบัติเหตุ มิติการรับรู้ความรุนแรงจากการเกิดอุบัติเหตุ และมิติการรับรู้ประโยชน์และอุปสรรคจากการทำตามวิธีป้องกันการเกิดอุบัติเหตุ สามารถร่วมกันพยากรณ์วัฒนธรรมความปลอดภัยของคณาณก่อสร้างได้

เมื่อวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน เพื่อคัดเลือกตัวแปรที่มีอำนาจทำนาย พบว่า ภาวะผู้นำความปลอดภัยในมิติการเอาใจใส่ด้านความปลอดภัย ภาวะผู้นำความปลอดภัยในมิติการควบคุมด้านความปลอดภัย และการรับรู้ความเสี่ยงในมิติการรับรู้โอกาสในการเกิดอุบัติเหตุ สามารถร่วมกันทำนายวัฒนธรรมความปลอดภัยของคณาณก่อสร้างได้ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ .593 และร่วมกันทำนายวัฒนธรรมความปลอดภัยของคณาณก่อสร้างได้ร้อยละ 35.1 ($R^2 = .351$) สามารถอธิบายได้ดังนี้ ภาวะผู้นำความปลอดภัยในมิติการเอาใจใส่ด้านความปลอดภัยของหัวหน้างาน มีอิทธิพลต่อวัฒนธรรมความปลอดภัยของคณาณก่อสร้าง ยกตัวอย่างเช่น หัวหน้างานจัดหาอุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยส่วนบุคคลให้กับคณาณก่อสร้างอย่างพอเพียงและทั่วถึง มีการให้ข้อมูลย้อนกลับเชิงบวกแก่คณาณก่อสร้าง เพื่อให้คณาณก่อสร้างมีกำลังใจในการทำตามวิธีการทำงานที่ปลอดภัยด้วยการแสดงความชื่นชม เมื่อคณาณก่อสร้างปฏิบัติตามกฎระเบียบด้านความปลอดภัยของบริษัท รวมถึงเปิดใจยอมรับคำแนะนำจากคณาณก่อสร้าง เพื่อนำไปปรับปรุงให้หน่วยงานก่อสร้างมีความปลอดภัยในการทำงานมากขึ้น เป็นต้น ภาวะผู้นำความปลอดภัยในมิติการควบคุมด้านความปลอดภัยมีอิทธิพลต่อวัฒนธรรมความปลอดภัย ด้วยเหตุที่หัวหน้างานมีหน้าที่และความรับผิดชอบที่สำคัญยิ่ง คือ การควบคุมให้คณาณการทำงานตามกฎระเบียบด้านความปลอดภัยของบริษัทรับเหมาก่อสร้าง และสังเกตวิธีการทำงานของคณาณก่อสร้าง คอยย้ำเตือนให้หลีกเลี่ยงการกระทำที่เป็นอันตรายต่าง ๆ อยู่เสมอ และมีการแก้ไขปรับปรุงสภาพการณ์ที่ไม่ปลอดภัยอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้เกิดวัฒนธรรมความปลอดภัยได้อีกทางหนึ่ง สอดคล้องกับงานวิจัยของ Wu (2007) ที่พบว่าการควบคุมด้านความปลอดภัย เป็นมิติหนึ่งของ

ภาวะผู้นำความปลอดภัยที่มีอิทธิพลอย่างมากต่อการปรับปรุงวัฒนธรรมความปลอดภัยให้เกิดขึ้นในองค์กร เพื่อให้สมาชิกในองค์กรมีผลการปฏิบัติงานที่ปลอดภัย ส่วนการรับรู้ความเสี่ยงในมิติการรับรู้โอกาสในการเกิดอุบัติเหตุมีอิทธิพลต่อวัฒนธรรมความปลอดภัยของพนักงานก่อสร้างเนื่องจากพนักงานก่อสร้างมีการรับรู้ถึงความเป็นไปได้ที่จะได้รับบาดเจ็บ หรือเสียชีวิตจากการทำงานด้วยสภาพการทำงานที่มีความเสี่ยง จึงทำงานด้วยความไม่ประมาท และมีความระมัดระวังในการทำงานเพิ่มขึ้น อีกทั้งในขณะที่พนักงานก่อสร้างทำงานในบริษัทรับเหมาก่อสร้างขนาดใหญ่แห่งนี้พวกเขายังถูกย้ำเตือนว่าต้องสวมอุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยส่วนบุคคลในขณะที่ทำงาน ได้รับการฝึกอบรมด้านความปลอดภัย และถูกกระตุ้นให้รายงานอุบัติเหตุ หรือสภาพการณ์ที่อาจก่อให้เกิดอันตรายในการทำงานให้หัวหน้างานทราบ จึงมีส่วนช่วยให้เกิดวัฒนธรรมความปลอดภัยในงานก่อสร้างได้

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ

สรุปผลการวิจัย

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง วัฒนธรรมความปลอดภัยในงานก่อสร้าง มีวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำความปลอดภัย ระดับการรับรู้ความเสี่ยง และระดับวัฒนธรรมความปลอดภัยของคณงานก่อสร้าง
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำความปลอดภัย การรับรู้ความเสี่ยงกับวัฒนธรรมความปลอดภัยของคณงานก่อสร้าง
3. เพื่อศึกษาอำนาจการพยากรณ์วัฒนธรรมความปลอดภัย จากตัวแปรภาวะผู้นำความปลอดภัยในมิติการสอนงานด้านความปลอดภัย มิติการเอาใจใส่ด้านความปลอดภัย มิติการควบคุมด้านความปลอดภัย และการรับรู้ความเสี่ยงในมิติการรับรู้โอกาสในการเกิดอุบัติเหตุ มิติการรับรู้ความรุนแรงจากการเกิดอุบัติเหตุ และมิติการรับรู้ประโยชน์และอุปสรรคจากการทำตามวิธีป้องกันการเกิดอุบัติเหตุของคณงานก่อสร้าง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัย คือ คณงานในหน่วยงานก่อสร้างของบริษัทรับเหมาก่อสร้างขนาดใหญ่แห่งหนึ่งในจังหวัดกรุงเทพมหานคร ที่เข้าทำงานในบริษัทรับเหมาก่อสร้างแห่งนี้มาแล้วเป็นเวลาไม่น้อยกว่า 6 เดือน จำนวน 300 คน ผู้วิจัยคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางการประมาณจำนวนกลุ่มตัวอย่างจากประชากรของ Krejcie and Morgan ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัย จำนวน 169 คน และคำนวณหาจำนวนของกลุ่มตัวอย่างตามสัดส่วนในแต่ละส่วนงานจากการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Proportional Stratified Sampling) จึงได้

กลุ่มตัวอย่างที่ประกอบด้วย ช่างไม้ จำนวน 49 คน ช่างเหล็ก จำนวน 47 คน ช่างปูน จำนวน 33 คน และกรรมกร จำนวน 40 คน ด้วยการจัดทำบัญชีรายชื่อและจับสลากด้วยวิธีการจับแล้วใส่คืน หากจับสลากได้รายชื่อเดิม จะทำการจับสลากใหม่จนได้ครบตามจำนวนกลุ่มตัวอย่างในแต่ละส่วนงาน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลประกอบด้วยแบบวัด 4 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 แบบสำรวจข้อมูลประชากรของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 7 ข้อ ประกอบด้วย ข้อคำถามเกี่ยวกับ เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ส่วนงาน ประสบการณ์ในการทำงานตาม ส่วนงาน ประสบการณ์ในการทำงานก่อสร้าง ประสบการณ์การได้รับอุบัติเหตุจากการทำงาน ก่อสร้าง และประสบการณ์ในการฝึกอบรมด้านความปลอดภัยของคณงานก่อสร้าง ลักษณะของ ข้อคำถามมีทั้งเป็นแบบสำรวจรายการ และเป็นข้อคำถามปลายเปิด

ส่วนที่ 2 แบบวัดภาวะผู้นำความปลอดภัยที่พัฒนามาจากแบบวัดภาวะผู้นำความปลอดภัย ของ Wu (2005) ประกอบด้วยข้อคำถามภาวะผู้นำความปลอดภัย จำนวน 21 ข้อ แบ่งออกเป็น 3 มิติ ได้แก่ ภาวะผู้นำความปลอดภัยในมิติการสอนงานด้านความปลอดภัย 6 ข้อ ภาวะผู้นำความปลอดภัยในมิติการเอาใจใส่ด้านความปลอดภัย 7 ข้อ และภาวะผู้นำความปลอดภัยในมิติการควบคุมด้านความปลอดภัย 8 ข้อ ใช้มาตรวัดลิเคอร์ต์ โดยให้คณงานเป็นผู้ประเมินภาวะผู้นำความปลอดภัยหัวหน้างานตามความคิดเห็นของตนเอง ตั้งแต่ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ไม่เห็นด้วย ไม่แน่ใจ เห็นด้วย ไปจนถึงเห็นด้วยอย่างยิ่ง

ส่วนที่ 3 แบบวัดการรับรู้ความเสี่ยงของคณงานก่อสร้าง ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากแบบจำลอง ความเชื่อทางสุขภาพของ Becker (1974) มีข้อคำถามจำนวน 44 ข้อ แบ่งออกเป็น 3 มิติ ได้แก่ การรับรู้ความเสี่ยงในมิติการรับรู้โอกาสในการเกิดอุบัติเหตุ 22 ข้อ ใช้มาตรวัดประมาณค่า 5 ระดับ ตั้งแต่ ไม่มีโอกาส น้อย ปานกลาง มาก และมากที่สุด การรับรู้ความเสี่ยงในมิติการรับรู้ความรุนแรงจากการเกิดอุบัติเหตุ 12 ข้อ ใช้มาตรวัดประมาณค่า 5 ระดับ ตั้งแต่ ไม่จริง จริงน้อย จริงปานกลาง จริงมาก และจริงมากที่สุด ส่วนการรับรู้ความเสี่ยงในมิติการรับรู้ประโยชน์และอุปสรรคจากการทำ

ตามวิธีป้องกันการเกิดอุบัติเหตุ 10 ข้อ ใช้มาตรวัดลิเคอร์ท์ ตั้งแต่ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ไม่เห็นด้วย ไม่แน่ใจ เห็นด้วย ไปจนถึง เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ส่วนที่ 4 แบบวัดวัฒนธรรมความปลอดภัยที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากแนวคิดวัฒนธรรมความปลอดภัยของ Fleming (1999) ประกอบด้วยข้อคำถาม จำนวน 62 ข้อ ซึ่งแบ่งวัฒนธรรมความปลอดภัยออกเป็น 10 มิติ ได้แก่ มิติความมุ่งมั่นและความชัดเจนในการจัดการด้านความปลอดภัย 6 ข้อ มิติการสื่อสารด้านความปลอดภัย 7 ข้อ มิติการเปรียบเทียบผลผลิตกับความปลอดภัย 4 ข้อ มิติองค์การแห่งการเรียนรู้ด้านความปลอดภัย 7 ข้อ มิติทรัพยากรด้านความปลอดภัย 7 ข้อ มิติการมีส่วนร่วมด้านความปลอดภัย 6 ข้อ มิติการรับรู้เกี่ยวกับความปลอดภัยร่วมกัน 7 ข้อ มิติความไว้วางใจด้านความปลอดภัย 5 ข้อ มิติอุตสาหกรรมสัมพันธ์และความพึงพอใจในงานเกี่ยวกับความปลอดภัย 4 ข้อ และมิติการฝึกอบรมด้านความปลอดภัย 9 ข้อ โดยใช้มาตรวัดลิเคอร์ท์ ตั้งแต่ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ไม่เห็นด้วย ไม่แน่ใจ เห็นด้วย ไปจนถึง เห็นด้วยอย่างยิ่ง

แบบวัดทั้ง 4 ส่วน ได้ถูกตรวจสอบความเที่ยงตรง ความครอบคลุมของเนื้อหา การใช้ภาษา ตลอดจนความถูกต้องและเหมาะสมกับกลุ่มตัวอย่างที่จะศึกษาจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้เชี่ยวชาญ เพื่อให้สามารถวัดในสิ่งที่ต้องการวัดได้ตรงตามความต้องการ และหลังจากปรับปรุงแก้ไขแบบวัดให้เหมาะสมตามข้อเสนอแนะแล้วจึงส่งให้อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ พิจารณาอีกครั้ง เพื่อความสมบูรณ์ของแบบวัด ก่อนนำไปทดลองใช้กับคนงานก่อสร้างที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่าง แล้วนำข้อมูลมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบวัด จนสามารถนำไปใช้เก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างจริง ด้วยการอ่านข้อคำถามให้คนงานฟังทีละข้อ พร้อมทั้งสังเกตและสัมภาษณ์เพื่อหาข้อมูลเพิ่มเติม ทั้งนี้ผู้วิจัยได้ตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบแบบวัดทุกชุดก่อนรับแบบวัดกลับมาตรวจให้คะแนนและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยโปรแกรมสถิติสำเร็จรูป โดยค่าสถิติที่ใช้ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ผลการวิจัย

1. จากข้อมูลในแบบสำรวจประชากร พบว่า คนงานก่อสร้างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 65.7 มีช่วงอายุระหว่าง 25-35 ปี คิดเป็นร้อยละ 49.1 มีระดับการศึกษาสูงสุดอยู่ในระดับประถมศึกษาปีที่ 6 และส่วนใหญ่เป็นทำงานเป็นช่างไม้ คิดเป็นร้อยละ 29.0 โดยมีประสบการณ์ทำงานตามส่วนงานน้อยกว่า 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 49.7 ทั้งนี้มีประสบการณ์ทำงานตั้งแต่เริ่มทำงาน

ก่อสร้างจนถึงวันที่เก็บข้อมูล อยู่ในช่วง 5-15 ปี คิดเป็นร้อยละ 48.5 และคนงานก่อสร้างส่วนใหญ่ไม่เคยได้รับอุบัติเหตุจากการทำงาน คิดเป็นร้อยละ 71.0 นอกจากนี้คนงานก่อสร้างทุกคนล้วนเคยได้รับการฝึกอบรมด้านความปลอดภัย คิดเป็นร้อยละ 100.0

2. จากการศึกษาระดับภาวะผู้นำความปลอดภัย พบว่า คนงานก่อสร้างประเมินว่าหัวหน้างานมีภาวะผู้นำความปลอดภัยโดยรวมในระดับสูง เมื่อพิจารณาในแต่ละมิติ พบว่าหัวหน้างานมีภาวะผู้นำความปลอดภัยในมิติการสอนงานด้านความปลอดภัย และมิติการเอาใจใส่ด้านความปลอดภัยในระดับสูง ส่วนมิติการควบคุมด้านความปลอดภัยนั้นอยู่ในระดับสูงมาก

3. จากการศึกษาระดับการรับรู้ความเสี่ยง พบว่า คนงานก่อสร้างมีการรับรู้ความเสี่ยงโดยรวมในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาในแต่ละมิติ พบว่า คนงานก่อสร้างมีการรับรู้ความเสี่ยงในมิติการรับรู้โอกาสในการเกิดอุบัติเหตุ และมิติการรับรู้ประโยชน์และอุปสรรคจากการทำตามวิธีป้องกันการเกิดอุบัติเหตุในระดับสูง ส่วนการรับรู้ความเสี่ยงในมิติการรับรู้ความรุนแรงจากการเกิดอุบัติเหตุอยู่ในระดับปานกลาง

4. จากการศึกษาระดับวัฒนธรรมความปลอดภัย พบว่า คนงานก่อสร้างรับรู้วัฒนธรรมความปลอดภัยโดยรวมในระดับสูง เมื่อพิจารณาในแต่ละมิติ พบว่า คนงานก่อสร้างรับรู้วัฒนธรรมความปลอดภัยในมิติทรัพยากรด้านความปลอดภัย และมิติการฝึกอบรมด้านความปลอดภัยในระดับสูงมาก ส่วนวัฒนธรรมความปลอดภัยในมิติอื่นๆ อยู่ในระดับสูงได้แก่ มิตินิยมความมุ่งมั่นและความชัดเจนในการจัดการด้านความปลอดภัย มิติการสื่อสารด้านความปลอดภัย มิติการเปรียบเทียบผลผลิตกับความปลอดภัย มิติองค์การแห่งการเรียนรู้ด้านความปลอดภัย มิติการมีส่วนร่วมด้านความปลอดภัย มิติการรับรู้เกี่ยวกับความปลอดภัยร่วมกัน มิตินิยมไว้วางใจด้านความปลอดภัย และมิตินิยมสหกรณ์สัมพันธ์และความพึงพอใจในงานเกี่ยวกับความปลอดภัย

5. จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำความปลอดภัยกับวัฒนธรรมความปลอดภัย พบว่า ภาวะผู้นำความปลอดภัยมีความสัมพันธ์ทางบวกกับวัฒนธรรมความปลอดภัยของคนงานก่อสร้าง เมื่อพิจารณาในแต่ละมิติ พบว่า ภาวะผู้นำความปลอดภัยในทุกมิติ ได้แก่ มิติการสอนงานด้านความปลอดภัย มิติการเอาใจใส่ด้านความปลอดภัย และมิติการควบคุมด้านความปลอดภัยมีความสัมพันธ์ทางบวกกับวัฒนธรรมความปลอดภัยของคนงานก่อสร้าง

6. จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความเสี่ยงกับวัฒนธรรมความปลอดภัย พบว่า การรับรู้ความเสี่ยงมีความสัมพันธ์ทางบวกกับวัฒนธรรมความปลอดภัยของพนักงานก่อสร้าง เมื่อพิจารณาการรับรู้ความเสี่ยงในแต่ละมิติ พบว่า การรับรู้ความเสี่ยงในมิติการรับรู้โอกาสในการเกิดอุบัติเหตุ การรับรู้ความเสี่ยงในมิติการรับรู้ความรุนแรงจากการเกิดอุบัติเหตุ และการรับรู้ประโยชน์และอุปสรรคจากการทำตามวิธีป้องกันการเกิดอุบัติเหตุมีความสัมพันธ์ทางบวกกับวัฒนธรรมความปลอดภัยโดยรวมของพนักงานก่อสร้าง

7. จากการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณเพื่อพยากรณ์วัฒนธรรมความปลอดภัย โดยใช้ภาวะผู้นำความปลอดภัยในมิติการสอนงานด้านความปลอดภัย มิติการเอาใจใส่ด้านความปลอดภัย มิติการควบคุมด้านความปลอดภัย การรับรู้ความเสี่ยงในมิติการรับรู้โอกาสในการเกิดอุบัติเหตุ มิติการรับรู้ความรุนแรงจากการเกิดอุบัติเหตุ และมิติการรับรู้ประโยชน์และอุปสรรคจากการทำตามวิธีป้องกันการเกิดอุบัติเหตุเป็นตัวพยากรณ์ พบว่า ภาวะผู้นำความปลอดภัยในมิติการเอาใจใส่ด้านความปลอดภัย มิติการควบคุมด้านความปลอดภัย และการรับรู้ความเสี่ยงในมิติการรับรู้โอกาสในการเกิดอุบัติเหตุ สามารถร่วมกันพยากรณ์วัฒนธรรมความปลอดภัยได้ร้อยละ 35.1

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะจากผลการศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อวัฒนธรรมความปลอดภัยในงานก่อสร้าง ดังนี้

1. จากผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำความปลอดภัยของหัวหน้างานมีความสัมพันธ์กับวัฒนธรรมความปลอดภัยของพนักงานก่อสร้าง เมื่อพิจารณาในแต่ละมิติ พบว่า ภาวะผู้นำความปลอดภัยในทุกมิติ ได้แก่ มิติการสอนงานด้านความปลอดภัย มิติการเอาใจใส่ด้านความปลอดภัย และมิติการควบคุมด้านความปลอดภัยมีความสัมพันธ์กับวัฒนธรรมความปลอดภัย โดยภาวะผู้นำความปลอดภัยในมิติการควบคุมด้านความปลอดภัยมีความสัมพันธ์กับวัฒนธรรมความปลอดภัยมากที่สุด ทำให้ทราบว่า ภาวะผู้นำความปลอดภัยในมิติการควบคุมด้านความปลอดภัยมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการเสริมสร้างวัฒนธรรมความปลอดภัยในองค์กร หากแต่การควบคุมกฎระเบียบด้านความปลอดภัยอย่างเคร่งครัดจะเกิดขึ้นได้ ย่อมเริ่มจากการที่ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการบริหาร

จัดการด้านความปลอดภัย เช่น การกำหนดนโยบายด้านความปลอดภัย และเอาใจใส่โดยจัดหาอุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยส่วนบุคคลที่ถูกต้องตามลักษณะงานให้คนงานนำมาใช้ในการทำงานอย่างเพียงพอ รวมทั้งหัวหน้างานควรปฏิบัติตนให้เป็นแบบอย่างที่ดีให้คนงานเกิดความรู้สึกศรัทธาและต้องการปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจ

ดังนั้น บริษัทรับเหมาก่อสร้างจึงสามารถนำผลการวิจัยนี้ไปประยุกต์ใช้ในการจัดฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเรื่องภาวะผู้นำความปลอดภัยให้กับหัวหน้างาน พร้อมทั้งทำการประเมินภาวะผู้นำความปลอดภัยของหัวหน้างานอย่างสม่ำเสมอ หากบริษัทพัฒนาหัวหน้างานให้มีภาวะผู้นำความปลอดภัยในทุกมิติอยู่ในระดับสูงมากได้ จะส่งผลดีกับบริษัท และคนงานก่อสร้าง เนื่องจากสามารถป้องกันการเกิดอุบัติเหตุจากการทำงานได้อย่างยั่งยืน เพราะมีวัฒนธรรมความปลอดภัยที่เข้มแข็ง รวมทั้งช่วยประหยัดค่าใช้จ่ายด้านสวัสดิภาพและความปลอดภัยในการทำงานได้อีกทางหนึ่งด้วย

2. จากผลการวิจัยพบว่า การรับรู้ความเสี่ยงในมิติการรับรู้ความรุนแรงจากการเกิดอุบัติเหตุมีความสัมพันธ์กับวัฒนธรรมความปลอดภัยน้อยที่สุด เนื่องจากคนงานทำงานในบริษัทรับเหมาก่อสร้างขนาดใหญ่ที่มีวัฒนธรรมความปลอดภัยในระดับสูง และหัวหน้างานยังมีภาวะผู้นำความปลอดภัยในระดับสูงด้วย ซึ่งทำให้บริษัทแห่งนี้สามารถควบคุมอัตราการเกิดอุบัติเหตุจากการทำงานได้เป็นอย่างดี ด้วยเหตุนี้จึงอาจทำให้คนงานมองไม่เห็นอันตรายที่อาจเกิดขึ้นจากสภาพแวดล้อมการทำงานที่เสี่ยงต่อการเกิดอุบัติเหตุรุนแรงถึงขั้นพิการถึงเสียชีวิต จนทำให้เกิดความประมาท ละเลย หรือไม่ใส่ใจต่อการทำงานตามขั้นตอนด้วยวิธีการที่ปลอดภัยได้ ดังนั้นผู้บริหารและหัวหน้างานจะต้องระมัดระวังและกระตุ้นเตือนคนงานอยู่เป็นระยะ ๆ อย่างต่อเนื่อง และควรสนับสนุนให้คนงานมีส่วนร่วมในการสำรวจจุดที่เสี่ยงต่อการเกิดอุบัติเหตุจากการทำงานในขณะเดียวกันก็สามารถเสริมสร้างภาวะผู้นำความปลอดภัยให้กับคนงานควบคู่ไปด้วย เช่น เปิดโอกาสให้คนงานผลัดกันเป็นหัวหน้าทีมสำรวจจุดเสี่ยง หรือให้คนงานเป็นผู้สอนวิธีการทำงานอย่างปลอดภัยให้กับเพื่อนร่วมงาน รวมทั้งชี้แนะและตักเตือนเพื่อนร่วมงานหากพบว่ามีกรปฏิบัติงานที่เสี่ยงต่อการเกิดอุบัติเหตุ โดยมีหัวหน้างานเป็นผู้ให้คำปรึกษา เป็นต้น

นอกจากนี้ บริษัทควรมีการจัดนิทรรศการหรือจัดงานรณรงค์เกี่ยวกับความปลอดภัยขึ้นในหน่วยงานก่อสร้าง เพื่อให้คนงานเห็นถึงความรุนแรงของอุบัติเหตุจากการทำงาน เพราะคนงานไม่มีโอกาสออกไปชมนิทรรศการเกี่ยวกับอุบัติเหตุที่ทางภาครัฐจัดขึ้น ในแต่ละปี ภาครัฐและสื่อวิทยุโทรทัศน์ก็ไม่ได้มีการรณรงค์เรื่องความปลอดภัยในการทำงานบ่อยครั้ง ทำให้ข้อมูลและความรู้เกี่ยวกับอุบัติเหตุจากการทำงานมักปรากฏอยู่บนหนังสือ สื่อสิ่งพิมพ์ และอินเทอร์เน็ตเท่านั้น ครั้น

คนงานจะศึกษาค้นคว้าหาความรู้ด้วยตนเองยิ่งเป็นไปได้ยาก เพราะขัดกับวิถีการดำเนินชีวิตที่บ้างก็ไม่ชอบเรียนหนังสือ บ้างก็ไม่มีทุนทรัพย์ จนทำให้ขาดโอกาสในการศึกษาเล่าเรียน แคมป์ระบบการศึกษาขั้นพื้นฐานยังไม่มีการบรรจุหลักสูตรเกี่ยวกับความปลอดภัย เป็นผลให้คนไทยไม่ถูกปลูกฝังให้ตระหนักและให้ความสำคัญกับความปลอดภัยทั้งในการใช้ชีวิตประจำวันและการทำงานเท่าใดนัก บริษัทจึงมีส่วนสำคัญอย่างยิ่งในการให้ข้อมูลและความรู้เกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงานกับคนงาน ฉะนั้นจึงควรส่งเสริมสนับสนุนกิจกรรมที่บริษัทดำเนินการอยู่เป็นประจำให้เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง อาทิเช่น การประชุมเรื่องความปลอดภัยในการทำงานก่อนเริ่มทำงาน การจูงใจให้คนงานก่อสร้างมีส่วนร่วมเกี่ยวกับการความปลอดภัยด้วยการให้รางวัลกับผู้ที่แจ้งจุดบกพร่องหรือจุดเสี่ยงต่อการประสบอุบัติเหตุ และให้ข้อเสนอแนะแนวทางป้องกันปัญหาด้านความปลอดภัย เป็นต้น ทั้งนี้บริษัทสามารถสอดแทรกเนื้อหาเกี่ยวกับความรุนแรงของการเกิดอุบัติเหตุจากการทำงานก่อสร้างร่วมด้วย เพื่อให้คนงานเกิดการตระหนักถึงความรุนแรงจากอุบัติเหตุในการทำงานยิ่งขึ้น อาจช่วยยับยั้งพฤติกรรมเสี่ยงที่อาจนำมาสู่การเกิดอุบัติเหตุจากสภาพแวดล้อมการทำงานที่มีความเสี่ยงอยู่รอบด้านได้

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ขยายผลการศึกษาไปยังธุรกิจรับเหมาก่อสร้างที่มีขนาดแตกต่างกัน รวมถึงขยายผลไปยังภูมิภาคอื่น ๆ ทั่วประเทศ
2. ควรศึกษากระบวนการพัฒนาผู้นำความปลอดภัย เพื่อนำไปใช้พัฒนาพนักงานทุกระดับให้มีภาวะผู้นำความปลอดภัย เพื่อให้องค์กรมีการมีวัฒนธรรมความปลอดภัยที่เข้มแข็งยิ่งขึ้น
3. ควรศึกษากระบวนการสร้างการรับรู้ความเสี่ยงต่อการเกิดอุบัติเหตุ เนื่องจากการรับรู้ความเสี่ยงมีผลต่อการสร้างวัฒนธรรมความปลอดภัย และศึกษาว่าทำอย่างไรให้คนงานเกิดการรับรู้ความเสี่ยงในระดับสูงตลอดไป
4. ศึกษาถึงความคุ้มค่าของการสร้างวัฒนธรรมความปลอดภัยโดยเปรียบเทียบกับผลผลิตซึ่งมีประโยชน์ในการนำเสนอการสร้างวัฒนธรรมความปลอดภัยในองค์กรต่อผู้บริหารเพื่อให้เห็นภาพได้ชัดเจนยิ่งขึ้นต่อการลงทุนในการบริหารจัดการด้านความปลอดภัย พร้อมทั้งทำให้เกิดประโยชน์จากการได้เปรียบแข่งขัน หากต้องการรับว่าจ้างก่อสร้างอาคารและสิ่งปลูกสร้างขนาดใหญ่ให้กับผู้ว่าจ้างชาวต่างชาติ และผู้ว่าจ้างรายใหญ่ที่ให้ความสำคัญกับความปลอดภัยในการ

ทำงาน เนื่องจากการเกิดอุบัติเหตุขึ้นในขณะที่ก่อสร้างมีผลต่อภาพลักษณ์และชื่อเสียงของทั้งผู้ว่าจ้าง และบริษัทรับเหมาก่อสร้าง

5. ศึกษาตัวแปรเพิ่มเติม เช่น การปฏิบัติงานอย่างปลอดภัย (Safety Performance) พฤติกรรมเสี่ยง (Risk-Taking Behavior) เป็นต้น



เอกสารและสิ่งอ้างอิง

กองตรวจความปลอดภัย. 2552. กฎหมายความปลอดภัยในการทำงานและประกาศกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานฉบับใหม่ที่เกี่ยวข้อง (Online). http://www.shawpat.or.th/safetyweek23_document/grandhall203_day3.7.pdf, 21 กันยายน 2552.

ข่าวสด. 2551. กรุงเทพมหานคร: 28 มกราคม 2551. หน้า 1.

คมชัดลึก. 2552. กรุงเทพมหานคร: 13 พฤษภาคม 2552. หน้า 1.

คมสันต์ สิ้นธวัชวงศ์ สิ้นธวัชวงศ์. 2546. การรับรู้ความเสี่ยง และพฤติกรรมด้านความปลอดภัยของผู้ควบคุมงานด้านสายอากาศ ในการไฟฟ้านครหลวง. วิทยานิพนธ์วิศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิศวกรรมความปลอดภัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

จันทร์เพ็ญ ชูประภาวรรณ, ภิรมย์ กมลรัตนกุล, วินัส อุดมประเสริฐกุล, และ วิพุธ พูลเจริญ. 2542. รายงานผลการสำรวจปัญหาสังคมและสาธารณสุขของแรงงานก่อสร้างในประเทศไทย พ.ศ. 2538. กรุงเทพมหานคร: สถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข.

นิตยา โพธิ์ศรีขาม. 2547. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพ การรับรู้ความเสี่ยง กับพฤติกรรมการทำงานที่ปลอดภัยของพนักงานระดับปฏิบัติการ: ศึกษากรณีโรงงานประกอบรถยนต์แห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

ประกอบ บำรุงผล. 2545. การบริหารและควบคุมงานก่อสร้าง. กรุงเทพมหานคร: ศูนย์ส่งเสริมวิชาการ.

ประภาเพ็ญ สุวรรณ และ สวีง สุวรรณ. 2534. พฤติกรรมศาสตร์ พฤติกรรมสุขภาพและสุขศึกษา. กรุงเทพมหานคร: เจ้าพระยาการพิมพ์.

ผู้จัดการ. 2550. กรุงเทพมหานคร: 27 พฤศจิกายน 2550. หน้า 1.

ผู้จัดการออนไลน์. 2551. สลึงนั่งร้านขาด 4 คนงานก่อสร้างร่วงกระแทกพื้นดับคาที่ (Online).

<http://www.manager.co.th/Home/ViewNews.aspx?NewsID=9510000057843>,

18 พฤษภาคม 2551.

_____. 2552. นั่งร้านก่อสร้างคอนกรีตหูล้มทับคนงานบาดเจ็บสาหัส (Online).

[http://www.manager.co.th/Home/ViewNews.aspx?NewsID=9520000073206&Keyword=](http://www.manager.co.th/Home/ViewNews.aspx?NewsID=9520000073206&Keyword=%b9%d1%e8%a7%c3%e9%d2%b9)

[b9%d1%e8%a7%c3%e9%d2%b9](http://www.manager.co.th/Home/ViewNews.aspx?NewsID=9520000073206&Keyword=%b9%d1%e8%a7%c3%e9%d2%b9), 29 มิถุนายน 2552.

พวงรัตน์ ทวีรัตน์. 2540. วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์. พิมพ์ครั้งที่ 7.

กรุงเทพมหานคร: สำนักทดสอบทางการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ประสานมิตร.

สมาคมส่งเสริมความปลอดภัยและอนามัยในการทำงาน(ประเทศไทย). 2552. ความเป็นมา

(Online). <http://www.shawpat.or.th/newweb/about.htm>, 29 มิถุนายน 2552.

_____. 2552. ความปลอดภัยในงานก่อสร้าง (Online). <http://www.shawpat.or.th/tips>

[/tip_constructions.html](http://www.shawpat.or.th/tips/tip_constructions.html), 8 มกราคม 2552.

สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์. 2546. ระเบียบวิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์. พิมพ์ครั้งที่ 12.

กรุงเทพมหานคร: สามลดา.

สุนทร วงศ์ไวยวรรณ. 2540. วัฒนธรรมองค์การ : แนวคิด งานวิจัย และประสบการณ์.

กรุงเทพมหานคร: โฟร์เพช พับลิชชิง เฮ้าส์.

สุพจน์ เต็มดวง. 2541. วัฒนธรรมความปลอดภัยในการทำงาน ทบทวนองค์ความรู้ สถานการณ์

และปัจจัยที่เกี่ยวข้องภายใต้โครงการสืบสานวัฒนธรรมไทยสู่สุขภาพที่ยั่งยืน.

กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์องค์การสงเคราะห์ทหารผ่านศึก.

_____. 2544. โครงการส่งเสริมพฤติกรรมและวัฒนธรรมความปลอดภัยในที่ทำงาน.

กรุงเทพมหานคร: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย ชุดโครงการอาชีวอนามัย.

- สำนักงานกองทุนเงินทดแทน. 2548. สถิติการประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงาน
จำแนกตามความร้ายแรงและประเภทกิจการ ปี 2547 (Online). <http://www.oshthai.org/CmsLite/download/pdf/ตาราง9ย้อน.pdf>, 1 ตุลาคม 2552.
- _____. 2549. สถิติการประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงาน จำแนกตามความร้ายแรง
และประเภทกิจการ ปี 2548 (Online). <http://www.oshthai.org/CmsLite/download/pdf/09ประเภทของกิจการ.pdf>, 1 ตุลาคม 2552.
- _____. 2550. สถิติการประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงาน จำแนกตามความร้ายแรง
และประเภทกิจการ ปี 2549 (Online). <http://www.oshthai.org/CmsLite/download/pdf/9type.pdf>, 1 ตุลาคม 2552.
- _____. 2551. สถิติการประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงาน จำแนกตามความร้ายแรง
และประเภทกิจการ ปี 2550 (Online). http://www.oshthai.org/CmsLite/download/pdf/9type_of_business_stat50.pdf, 1 ตุลาคม 2552.
- _____. 2552. สถิติการประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงาน จำแนกตามความร้ายแรง
และประเภทกิจการ ปี 2551 (Online). <http://www.oshthai.org/CmsLite/download/pdf/9type51.pdf>, 1 ตุลาคม 2552.
- เสาวนีย์ ถาวรปรารณา. 2549. การรับรู้ความเสี่ยง ทักษะคิดต่อระบบการจัดการอาชีวอนามัยและ
ความปลอดภัย บุคลิกภาพ ที่มีผลต่อพฤติกรรมเสี่ยงในการทำงาน: ศึกษาเฉพาะกรณีของ
พนักงานโรงงานอุตสาหกรรมประกอบรถยนต์แห่งหนึ่งในเขตจังหวัดสมุทรปราการ.
วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม,
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ศิริพร จิรวัดน์กุล. 2541. ปัญหาสังคมและสาธารณสุขของคนงานก่อสร้างไทย (การศึกษา
เชิงคุณภาพ). กรุงเทพมหานคร: สถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข.

อักรพงษ์ นวลอ่อน. 2549. **คู่มือดูแลความปลอดภัยในงานก่อสร้าง**. กรุงเทพมหานคร:
กองตรวจความปลอดภัย กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน.

อรุณ ชัยเสรี. 2549. **อันตรายจากงานก่อสร้างและการป้องกัน**. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพมหานคร:
สมาคมวิศวกรรมสถานแห่งประเทศไทยในพระบรมราชูปถัมภ์.

Advisory Committee on the Safety of Nuclear Installations (ACSNI). 1993. **Study Group on Human Factors, Third report: Organizing for safety**. London: HMSO.

Alexander, M., S. Cox, and A. Cheyne (eds.). 1994. **The concept of safety culture within a UK based organisation engaged in offshore hydrocarbon processing. Proceedings of the Fourth Annual Conference on Safety and Well-being at Work**. UK: Loughborough University of Technology.

Becker, M.H. 1974. **The health belief model and personal health behavior**. New Jersey: Charles B. Slack.

Blair, E. 2003. "Culture & leadership: Seven key points for improved safety performance." **Professional Safety** 48 (6): 18-22.

Bloor, M. 1995. **The Sociology of HIV Transmission**. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.

Carrillo, R. A. 2002. "Safety leadership formula: Trust + credibility x competence = results." **Professional Safety** 47 (3): 41-47.

Carrillo, R. A., and S. I. Simon (eds.). 1999. **Leadership skills that shape and keep world-class safety cultures**. Baltimore, MD: ASSE.

- Che Hassan, C. R., O. J. Basha, and W. H. Wan Hanafi (eds.). 2007. "Perception of building construction workers towards safety, health and environment." **Journal of Engineering Science and Technology** 2 (3): 271-279.
- Cipolla, D., H. C. Biggs, D. P. Dingsdag, V. L. Sheahan, L. Sokolich, and W. Artuso (eds.). 2007. **Safety Leadership and the Project Manager: Competencies Required to Positive Affect Site Safety Culture**. Melbourne: John Holland Group.
- Cooper, M. D. 1997. "Evidence from Safety Culture that Risk Perception is Culturally Determined." **The International Journal of Project & Business Risk Management** 1 (2): 185-202.
- _____. 2000. "Towards a model of safety culture." **Safety Science** (36): 111-136.
- Cox, S.J., and A.J.T. Cheyne (eds.). 2000. "Assessing Safety Culture in Offshore Environments." **Safety Science** 34 (2000): 111-129.
- Daft, R.L. 1991. **Management**. 2 ed. New York: Dryden Press.
- Darby, T. F., L. Pickup, and J.R. Wilson (eds.). 2005. "Safety culture in railway maintenance." **Safety Science** (43): 39-60.
- Douglas, M. 1985. **Risk acceptability according to the social sciences**. New York: Russell Sage Foundation.
- Fernández-Muñiz, B., J.M. Montes-Peón, and C.J. Vázquez-Ordás (eds.). 2007. "Safety Culture: Analysis of the causal relationships between its key dimensions." **Journal of Safety Research** (38): 627-641.
- Fleming, M. 2000. **Safety culture maturity model**. Report to Health and Safety Executive. Edinburgh: The Keil Centre.

- Flin, R., G. Slaven, and D. Carnegie (eds.). 1996. **Managers and supervisors on offshore installations.** Tulsa: Penn Well Books.
- Flin, R., K. Mearns, M. Fleming, and R. Gordon (eds.). 1996. **Risk Perception and Safety in the Offshore Oil and Gas Industry**, (Offshore Technology Report OTH 94 454). Sudbury: HSE Books.
- Flin, R., K. Mearns, P. O' Connor , and R. Bryden (eds.). 2000. "Measuring the safety climate: identifying the common features." **Safety Science** (34): 177-192.
- Flin, R., and S. Yule (eds.). 2004. "Leadership for safety: industrial experience." **Quality Safety Health Care** (13): 45-51.
- Fung, W. H., C. M. Tam, C.F. Tung, and S. K. Man (eds.). 2005. "Safety cultural divergences among management, supervisory and worker groups in Hong Kong construction industry." **International Journal of Project Management** (23): 504-512.
- Geller, E. S. 1994. "Ten Principles for achieving a Total Safety Culture." **Professional Safety** (September): 18-24.
- _____. 1997. **The Psychology of Safety: How to Improve Behaviors and Attitudes on the job.** Florida: CRC Press LLC.
- _____. 2001. **Working safe: how to help people actively care of health and safety.** Florida: CRC Press LLC.
- Glendon, A. I., and D. K. Litherland (eds.). 2001. "Safety climate factors, group differences and safety behavior in road construction." **Safety Science** (39): 157-188.

Glendon, A. I., and N. A. Stanton (eds.). 2000. "Perspectives on safety culture." **Safety Science** (34): 193-214.

Gordon, R., and B. Kirwan (eds.). 2004. **Developing a safety culture in a research and development environment: Air Traffic Management Domain**. France: Euro control Experimental Center.

Gregory, K.L. 1983. "Native-View Paradigms: Multiple Cultures and Culture Conflicts in Organizations." **Administrative Science Quarterly**. September: 359-376.

Groover, D. 2005. **Leadership Influencing the Culture** (Online). <http://incident-prevention.com/articlelive/articles/18/1/Leadership-Influencing-the-Culture/Page1.htm>, 28 July 2007.

Hansson, S.O. 1989. "Dimensions of risk." **Risk Analysis** 9(1): 107-112.

Health and Safety Commission (HSC). 1993. **ACSNI Study Group on Human Factors. 3rd Report: Organising for Safety**. London: Health and Safety Commission, HMSO.

Heimer, C.A. 1998. Social structures, psychology, and the estimation of risk. **Annual Review of Sociology**. (14): 491-519.

Hinze, J. W. 1997. **Construction Safety**. New Jersey: Prentice-Hall Inc.

Huang, Y. H., P. Y. Chen, D. A. Rogers, and A. D. Krauss (eds.). 2003. Role of workplace safety: A revisit of the relationship between job satisfaction and employment status. **Work: A Journal of Prevention, Assessment and Rehabilitation** (21): 251-256.

Hudson, P. 1999. **Safety Culture-Theory and Practice. The Human Factor in System Reliability-Is Human Performance Predictable?**. Siena RTO MP-032. 1-12 .

International Atomic Energy Agency (IAEA). 2002. **Safety culture in nuclear installations**. Vienna: IAEA-Tecdoc.

Krause, T. R. 2003. **Influencing the Behavior of Senior Leadership in Safety, Health & Environment** (Online). http://www.bstsolutions.com/pdfs/WP_LWS_Influencing_Behavior_of_Sr_Ldrship_oct2003.pdf, 14 June 2007.

_____. 2005. **Leading with Safety**. New Jersey: John Wiley & Sons, Inc.

Krause, T. R., and T. Weekley (eds.). 2005. "A New Paradigm for Safety Leadership: Understanding the Role of Leadership in Creating Safety Excellence." **Professional Safety Magazine** (Online). http://www.bstsolutions.com/pdfs/new_paradigm_for_safety_leadership.pdf, 2 July 2007.

Lee, T., and K. Harrison (eds.). 2000. "Assessing safety culture in nuclear power stations." **Safety Science** 34 (2000): 61-97.

Lu, C. S., and C. S. Yang (eds.). 2009. **Senior Managers' Safety Leadership and Safety Performance in Container Terminal Operations**. Taiwan: National Cheng Kung University.

Lupton, D. 1999. **Risk**. New York: Routledge.

Marris, C., and I. H. Langford (eds.). 1996. "No Cause for alarm." **New Scientist** 151: 36-39.

Martin, L. F. 2003. **Cutural Differences in Risk Perception: An Examination of USA and Ghanaian Perception of Risk Communication**. Master of Science Industrial and Systems Engineering, Virginia Polytechnic Institute and State University.

Mearns, K., and R. Flin (eds.). 1995. "Risk perception and attitudes to safety by personnel in the offshore oil and gas industry: a review." **Journal of Loss Prevention in the Process Industries** 299-305.

Mearns, K., B. Kirwan, and R.J. Kennedy (eds.). 2009. **Developing a Safety Culture Measurement Toolkit (SCMT) for European ANSPS**. Aberdeen.

Misnan, M.S., A.H. Mohammed, W.Y. Mahmood, S.H. Mahmud, and M.N. Abdullah (eds.). 2008. **Development of Safety Culture in The Construction Industry: The Leadership and Training Roles**. Johor: Malaysia.

Mullen, J. 2004. "Investigating factors that influence individual safety behavior at work." **Journal of Safety Research** (35): 275-285.

O' Dea, A., and R. Flin (eds.). 2001. "Site managers and safety leadership in the offshore oil and gas industry." **Safety Science** (37): 39-57.

Olive, C., T. M. O' Connor, and M. S. Mannan (eds.). 2006. "Relationship of safety culture and process safety." **Hazardous Materials** (130): 133-140.

Ooshaksaraie, M., A. A. Majid, M. S. Yasir, and R. Yahaya (eds.). 2009. "Safety Culture Evaluation in the Metal Products Industry of Iran." **European Journal of Social Science** 11 (1): 160-167.

Ott, S.J. 1989. **The Organizational Culture Perspective**. Chicago: Dorsey Press.

Pattigrew, A.M. 1979. "On Studying Organizational Cultures." **Administrative Science Quarterly**. December: 570-581

- Reiman, T., and P. Oedewald (eds.). 2004. "Measuring maintenance culture and maintenance core task with CULTURE-questionnaire - a case study in the power industry." **Safety Science** (42): 859-889.
- Richter, A., and C. Koch (eds.). 2004. "Integration, differentiation and ambiguity in safety cultures." **Safety Science** (42): 703-722.
- Robbins, S.P. 1993. **Organizational behavior: Concepts, Controversies and Applications**. NJ: Prentice-Hall.
- Rosenstock, I.M. 1974. "Historical origins of the health belief model." **Health Education Monographs**. 2: 328-335.
- Rousseau, D.M. 1990. "Assessing Organizational Culture: The Case for Multiple Methods." **Organizational Climate and Culture**. San Francisco: Jossey-Bass.
- Rundmo, T. 2004. **Explaining risk perception. An evaluation of cultural theory**. Norway: Rotunde pulikasjoner.
- Sackmann, S.A. 1991. "Uncovering Culture in Organizations." **Journal of Applied Behavioral Science** 3(27): 295-317.
- Sathe, V. 1983. "Implications of Corporate Culture: A Manager's Guide to Action." **Organizational Dynamics**. Autumn: 5-23.
- Sawacha, E., S. Naoum, and D. Fong (eds.). 1999. "Factors affecting safety performance on construction sites." **International Journal of Project Management** 17: 309-315.
- Siehl, C. 1985. **After the Founder: An Opportunity to Manage Culture in Organizational Culture**. CA: SAGE.

- Silva, S., M. L. Lima, and C. Baptista (eds.). 2004. "OSCI: an organizational and safety climate inventory." **Safety Science** (42): 205-220.
- Slovic, P. 1987. Perceptions of risk. **Science**. (236): 280-285.
- Smircich, L. 1983. "Concept of Culture and Organizational Analysis." **Administrative Science Quarterly**. September: 339-358.
- Snyder, K. 2004. "Risk Perception and Resource Security for Female Agricultural Workers." **Socioeconomic Aspects of Human Behavior Ecology Research in Economic Anthropology**. (23): 271-292.
- Song, C. 1997. "Safety and safety culture: Exploring corporate safety culture (III)." **Industrial Safety and Health Monthly** (102): 49-54.
- Step Change Behavioural Issues Task Group. 2000. **Changing Minds - a practical guide to behavioural change in the oil and gas industry**. Aberdeen: Step Change.
- Tam, C. M., S. X. Zeng, and Z. M. Deng (eds.). 2004. "Identifying elements of poor construction safety management in China." **Journal of Safety Science** (42): 569-586.
- Team Safety Inc. 2007. **Safety Leadership: What Does It Look Like?** (Online).
<http://www.teamsafetyinc.com/Article2.htm>, 9 June 2007.
- Thevendran, V., and M. J. Mawdesley (eds.). 2004. "Perception of human risk factors in construction projects: an exploratory study." **International Journal of Project Management** (22): 131-137.
- Toft, B., and S. Reynolds (eds.). 1999. **Learning from disaster: a management approach**. Leicester: Perpetuity Press.

Trice, H.M., and J.M. Beyer (eds.). 1993. **The Cultures of Work Organizations**. New Jersey: Prentice - Hall.

Werngren, O., D. Stewart, B. Staley, and P. West (eds.). 2005. **Advanced Safety Leadership, A Safety Course Designed Specifically for Well Site Leaders**. Amsterdam: The Netherlands.

Wiegmann, D.A., H. Zhang, T.L. von Thaden, G. Sharma, and A.A. Mitchell (eds.). 2002. **A Synthesis of Safety Culture and Safety Climate Research**. University of Illinois Aviation Research Lab Technical Report ARL-02-03/FAA-02-2.

Wikipedia. 2009. **The Free Encyclopedia** (Online). http://en.wikipedia.org/wiki/Chernobyl_disaster, 1 September 2009.

Wogalter, M. S., A. B. Magurno, D. Dietrich, and K. L. Scott. (eds.). 1999. Enhancing information acquisition for over-the-counter medications by making better use of container surface space. **Experimental Ageing Resource**. (25): 27-48.

Wu, T. C., 2005. "The validity and reliability of safety leadership scale in universities of Taiwan." **International Journal of Technology and Engineering Education** 2 (1): 27-42.

Wu, T. C., C. H. Chen, and C. C. Li (eds.). 2007. "A correlation among safety leadership, safety climate and safety performance." **Journal of Loss Prevention in the Process Industries** doi:10.1016/j.jlp.2007.11.001.

Xu, S. C., 1997. **Management**. Taipei: Dong-Hwa Book Co.

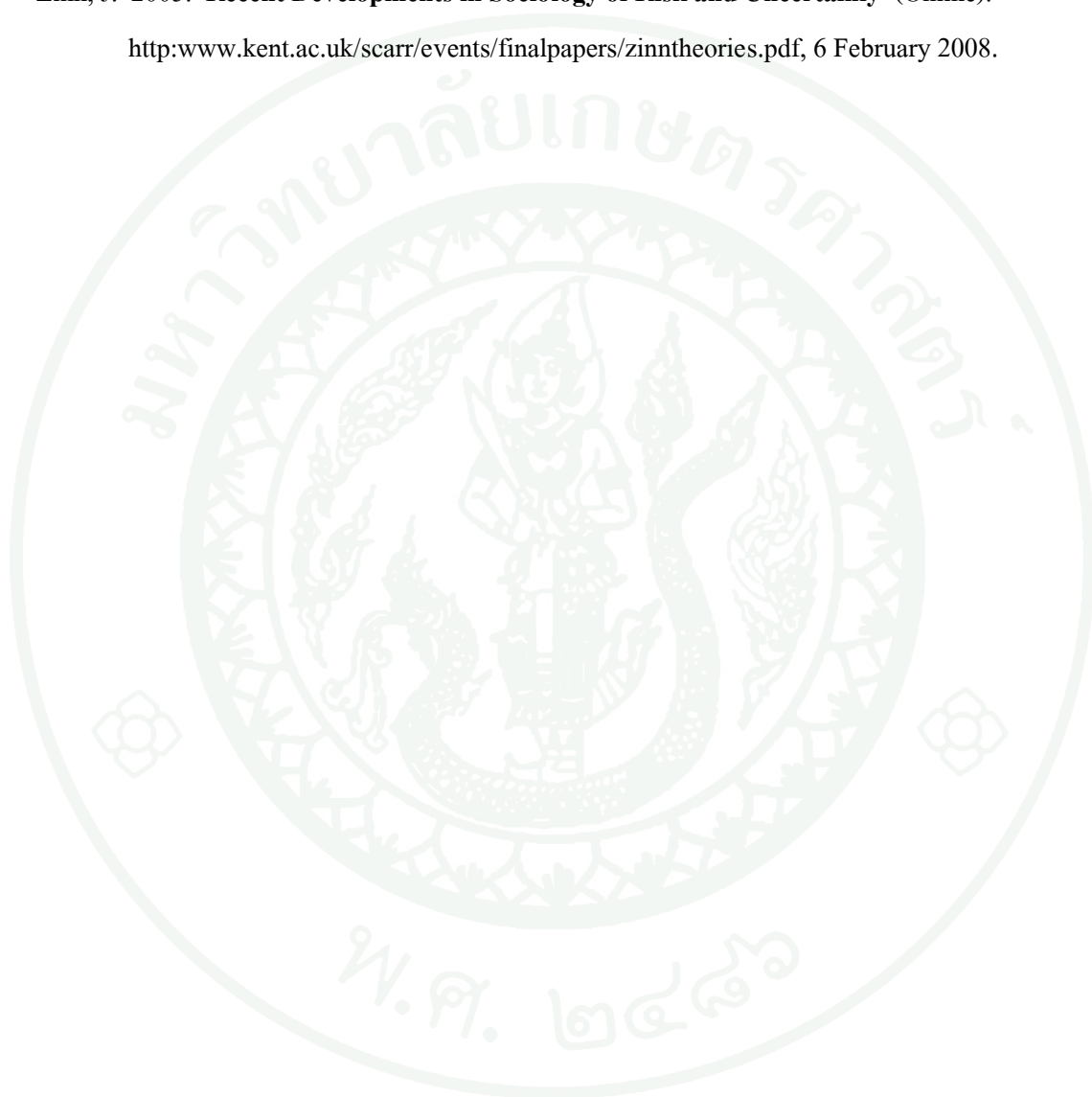
Yukl, G. A. 1998. **Leadership in organization**. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.

Zhang, H., D.A. Douglas, A. Wiegmann, T.L. Von Thaden, G. Sharma, and A.A. Mitchell (eds.).

2002. **Safety Culture: A Concept in Chaos?**. Santa Monica: Human Factors and Ergonomics Society.

Zinn, J. 2005. **Recent Developments in Sociology of Risk and Uncertainty** (Online).

<http://www.kent.ac.uk/scarr/events/finalpapers/zinntheories.pdf>, 6 February 2008.





ภาคผนวก



ภาคผนวก ก

สถิติการประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงาน
จำแนกตามความรุนแรงและประเภทกิจการ

ตารางผนวกที่ ก 1 สถิติการประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงานจำแนกตาม
ความรุนแรงและประเภทกิจการ ปี 2547

ประเภทกิจการ	ความรุนแรง					รวม
	สูญเสีย อวัยวะ บางส่วน			ทำงานไม่ได้ชั่วคราว		
				หยุดงาน เกิน 3 วัน	หยุดงาน ไม่เกิน 3 วัน	
การสำรวจและการทำเหมืองแร่	18	1	22	493	706	1,240
การผลิตอาหารและเครื่องดื่ม	73	1	263	5,046	11,135	16,518
การผลิตสิ่งทอถัก และ เครื่องประดับ	10	1	311	3,963	11,862	16,147
การทำป่าไม้และผลิตภัณฑ์จากไม้	14	0	504	4,735	8,150	13,403
การผลิตผลิตภัณฑ์จากกระดาษ และการพิมพ์	11	0	100	1,632	3,686	5,429
การผลิตผลิตภัณฑ์เคมีและน้ำมัน ปิโตรเลียม	23	2	353	4,683	13,826	18,887
การผลิตผลิตภัณฑ์จากแร่โลหะ	22	1	145	1,826	3,732	5,726
การผลิตโลหะขั้นมูลฐาน	13	0	240	2,852	10,661	13,766
การผลิตผลิตภัณฑ์จากโลหะ	52	0	956	7,885	30,407	39,300
การผลิตประกอบยานพาหนะ	16	1	254	2,921	12,759	15,951
อุตสาหกรรมการผลิตอื่น ๆ	2	0	36	508	2,512	3,058
สาธารณูปโภค	30	2	17	225	354	628
การก่อสร้าง ติดตั้งเครื่องจักร และ ขุดบ่อน้ำ	127	5	166	4,196	14,488	18,982
การขนส่งและคมนาคม	116	3	101	1,996	3,916	6,132
การค้า	145	3	183	5,450	15,843	21,624
กิจการอื่น ๆ	189	3	124	4,482	13,945	18,743
รวมทั้งสิ้น	861	23	3,775	52,893	157,982	215,534

ที่มา: สำนักงานกองทุนเงินทดแทน (2548)

ตารางผนวกที่ ก 2 สถิติการประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงานจำแนกตาม
ความรุนแรงและประเภทกิจการ ปี 2548

ประเภทกิจการ	ความรุนแรง					รวม
	ตาย	ทุพพลภาพ	สูญเสีย อวัยวะ บางส่วน	ทำงานไม่ได้ชั่วคราว		
				หยุดงาน	หยุดงาน	
				เกิน 3 วัน	ไม่เกิน 3 วัน	
การสำรวจและการทำเหมืองแร่	24	0	21	463	564	1,072
การผลิตอาหารและเครื่องดื่ม	55	0	230	4,966	10,631	15,882
การผลิตสิ่งทอถักและ เครื่องประดับ	9	0	306	3,576	10,495	14,386
การทำป่าไม้และผลิตภัณฑ์จากไม้	17	1	407	4,193	6,883	11,501
การผลิตผลิตภัณฑ์จากกระดาษ และการพิมพ์	9	0	113	1,543	3,450	5,115
การผลิตผลิตภัณฑ์เคมีและน้ำมัน						
ปิโตรเลียม	30	0	349	4,642	12,566	17,587
การผลิตผลิตภัณฑ์จากแร่โลหะ	22	0	103	1,784	3,764	55,673
การผลิตโลหะขั้นมูลฐาน	9	3	246	2,714	10,108	13,080
การผลิตผลิตภัณฑ์จากโลหะ	49	2	823	8,256	29,412	38,542
การผลิตประกอบยานพาหนะ	18	0	244	3,185	13,224	16,671
อุตสาหกรรมการผลิตอื่น ๆ	2	0	29	516	2,241	2,788
สาธารณูปโภค	11	1	12	183	308	515
การก่อสร้าง ติดตั้งเครื่องจักร และ ขุดบ่อน้ำ	220	6	167	4,417	16,169	20,979
การขนส่งและคมนาคม	137	0	64	2,194	4,094	6,489
การค้า	151	2	200	5,984	16,655	22,992
กิจการอื่น ๆ	681	4	111	5,025	15,142	20,963
รวมทั้งสิ้น	1,444	19	3,425	53,641	155,706	214,235

ที่มา: สำนักงานกองทุนเงินทดแทน (2549)

ตารางผนวกที่ ก 3 สถิติการประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงานจำแนกตาม
ความรุนแรงและประเภทกิจการ ปี 2549

ประเภทกิจการ	ความรุนแรง					รวม
	ตาย	ทุพพลภาพ	สูญเสีย อวัยวะ บางส่วน	ทำงานไม่ได้ชั่วคราว		
				หยุดงาน เกิน 3 วัน	หยุดงาน ไม่เกิน 3 วัน	
การสำรวจและการทำเหมืองแร่	18	0	25	413	617	1,073
การผลิตอาหารและเครื่องดื่ม	50	1	256	4,743	10,176	15,226
การผลิตสิ่งทอถักและ เครื่องประดับ	32	0	286	3,545	9,813	13,676
การทำป่าไม้และผลิตภัณฑ์จากไม้	12	0	359	3,725	5,912	10,008
การผลิตผลิตภัณฑ์จากกระดาษ และการพิมพ์	10	0	96	1,506	3,165	4,777
การผลิตผลิตภัณฑ์เคมีและน้ำมัน ปิโตรเลียม	27	1	370	4,477	12,061	16,936
การผลิตผลิตภัณฑ์จากแร่โลหะ	26	0	136	1,640	3,405	5,207
การผลิตโลหะขั้นมูลฐาน	15	0	246	2,818	9,279	12,358
การผลิตผลิตภัณฑ์จากโลหะ	45	2	857	8,284	29,607	38,255
การผลิตประกอบยานพาหนะ	11	1	274	2,980	11,932	15,198
อุตสาหกรรมการผลิตอื่น ๆ	2	1	37	475	2,089	2,604
สาธารณูปโภค	15	0	3	196	320	534
การก่อสร้าง ติดตั้งเครื่องจักร และ ขุดบ่อน้ำ	132	5	110	4,386	15,568	20,201
การขนส่งและคมนาคม	117	5	59	2,078	3,837	6,096
การค้า	149	1	176	5,828	16,093	22,247
กิจการอื่น ๆ	147	4	123	4,807	14,780	19,861
รวมทั้งสิ้น	808	21	3,413	51,901	148,114	204,257

ที่มา: สำนักงานกองทุนเงินทดแทน (2550)

ตารางผนวกที่ ก 4 สถิติการประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงานจำแนกตาม
ความรุนแรงและประเภทกิจการ ปี 2550

ประเภทกิจการ	ความรุนแรง					รวม
	ตาย	ทุพพลภาพ	สูญเสีย อวัยวะ บางส่วน	ทำงานไม่ได้ชั่วคราว		
				หยุดงาน เกิน 3 วัน	หยุดงาน ไม่เกิน 3 วัน	
การสำรวจและการทำเหมืองแร่	20	0	10	394	554	978
การผลิตอาหารและเครื่องดื่ม	41	0	206	4,684	10,000	14,931
การผลิตสิ่งทอถักและ เครื่องประดับ	17	0	258	3,232	8,388	11,895
การทำป่าไม้และผลิตภัณฑ์จากไม้	13	1	341	3,175	5,176	8,706
การผลิตผลิตภัณฑ์จากกระดาษ และการพิมพ์	13	0	103	1,530	3,278	4,924
การผลิตผลิตภัณฑ์เคมีและน้ำมัน ปิโตรเลียม	38	1	361	4,294	11,823	16,517
การผลิตผลิตภัณฑ์จากแร่โลหะ	14	0	113	1,597	3,188	4,912
การผลิตโลหะขั้นมูลฐาน	4	0	254	2,693	8,768	11,719
การผลิตผลิตภัณฑ์จากโลหะ	39	3	810	7,760	26,961	35,573
การผลิตประกอบยานพาหนะ	21	0	255	2,789	10,963	14,028
อุตสาหกรรมการผลิตอื่น ๆ	4	0	36	491	2,133	2,664
สาธารณูปโภค	20	0	12	197	287	516
การก่อสร้าง ติดตั้งเครื่องจักร และ ขุดบ่อน้ำ	126	6	153	4,601	16,135	21,021
การขนส่งและคมนาคม	135	1	53	1,974	3,854	6,017
การค้า	110	2	185	6,011	16,886	23,194
กิจการอื่น ๆ	126	2	109	5,103	15,717	21,057
รวมทั้งสิ้น	741	16	3,259	50,525	144,111	198,652

ที่มา: สำนักงานกองทุนเงินทดแทน (2551)

ตารางผนวกที่ ก 5 สถิติการประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงานจำแนกตาม
ความรุนแรงและประเภทกิจการ ปี 2551

ประเภทกิจการ	ความรุนแรง					รวม
	ตาย	ทุพพลภาพ	สูญเสีย อวัยวะ บางส่วน	ทำงานไม่ได้ชั่วคราว		
				หยุดงาน เกิน 3 วัน	หยุดงาน ไม่เกิน 3 วัน	
การสำรวจและการทำเหมืองแร่	10	0	19	305	441	775
การผลิตอาหารและเครื่องดื่ม	53	0	208	4,342	9,107	13,710
การผลิตสิ่งทอถักและ เครื่องประดับ	9	0	244	2,871	7,200	10,324
การทำป่าไม้และผลิตภัณฑ์จากไม้	10	0	280	2,571	4,226	7,087
การผลิตผลิตภัณฑ์จากกระดาษ และการพิมพ์	19	0	107	1,435	2,793	4,354
การผลิตผลิตภัณฑ์เคมีและน้ำมัน ปิโตรเลียม	28	0	326	3,850	10,354	14,558
การผลิตผลิตภัณฑ์จากแร่โลหะ	18	0	103	1,375	2,675	4,171
การผลิตโลหะขั้นมูลฐาน	13	1	232	2,458	7,935	10,639
การผลิตผลิตภัณฑ์จากโลหะ	29	3	778	7,201	24,285	32,296
การผลิตประกอบยานพาหนะ	14	0	251	2,611	10,161	13,037
อุตสาหกรรมการผลิตอื่น ๆ	4	0	40	418	1,739	2,201
สาธารณูปโภค	17	1	7	180	333	538
การก่อสร้าง ติดตั้งเครื่องจักร และ ขุดบ่อน้ำ	94	1	145	3,777	13,084	17,101
การขนส่งและคมนาคม	91	3	73	1,915	3,607	5,689
การค้า	111	3	164	5,600	14,732	20,660
กิจการอื่น ๆ	93	3	119	4,810	14,337	19,362
รวมทั้งสิ้น	613	15	3,096	45,719	127,059	176,502

ที่มา: สำนักงานกองทุนเงินทดแทน (2552)



ภาคผนวก ข

รายนามผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

รายนามผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. ผศ. ดร. ปนัดดา ชำนาญสุข อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก
2. อาจารย์ วรรณิกา คำดี อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม
3. รศ. ดร. สุพจน์ เด่นดวง คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล
4. รศ. ดร. สันติ ชินานุวัติกส์ คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์



ภาควิชาจิตวิทยา คณะสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์

เรียน ท่านผู้ตอบแบบวัด

เนื่องด้วยดิฉัน นางสาว ปวีณา กวีกิจธรรมกุล นิสิตปริญญาโท สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม ภาควิชาจิตวิทยา คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ขณะนี้อยู่ระหว่างการวิจัยประกอบวิทยานิพนธ์ เรื่อง “วัฒนธรรมความปลอดภัยในงานก่อสร้าง” มีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์ท่านในฐานะผู้ปฏิบัติงานในบริษัทรับเหมาก่อสร้าง ข้อมูลจากการสัมภาษณ์จะเป็นประโยชน์อย่างสูงต่อการพัฒนาความรู้ทางวิชาการ และสามารถนำผลการวิจัยที่ได้ไปใช้ในการพัฒนาให้เกิดความปลอดภัยในการทำงานก่อสร้างต่อไปในอนาคต

เพื่อให้ข้อมูลในการศึกษาวิจัยและการทำวิทยานิพนธ์ในครั้งนี้มีความสมบูรณ์ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ในการสัมภาษณ์ท่านตามแบบวัดที่แนบมา ผู้วิจัยจะเก็บคำตอบของท่านเป็นความลับ โดยไม่มีการเปิดเผยข้อมูลเป็นรายบุคคล การนำเสนอผลการวิจัยจะอยู่ในขอบเขตและความเป็นไปได้ตามหลักวิชาเท่านั้น เพื่อไม่ให้เกิดความกระทบกระเทือนหรือก่อให้เกิดความเสียหายต่อตัวท่านแต่ประการใด

นางสาว ปวีณา กวีกิจธรรมกุล
นิสิตปริญญาโท สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม
คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ส่วนที่ 1 แบบสำรวจข้อมูลทั่วไป

คำชี้แจง : กรุณากรอกข้อมูล หรือทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ○ ที่ตรงตามความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่าน

1. เพศ

☐ ชาย

☐ หญิง

2. อายุปี

3. ระดับการศึกษาสูงสุด.....

4. ส่วนงานที่ท่านทำงานอยู่ในปัจจุบัน

☐ ช่างไม้ ประสบการณ์ในการทำงานไม้ ปี เดือน

☐ ช่างเหล็ก ประสบการณ์ในการทำงานเหล็ก ปี เดือน

☐ ช่างปูน ประสบการณ์ในการทำงานปูน ปี เดือน

☐ กรรมกร ประสบการณ์ในการใช้แรงงานทั่วไป ปี เดือน

5. ประสบการณ์ในการทำงานก่อสร้าง ปี เดือน

6. ประสบการณ์การเกิดอุบัติเหตุจากการทำงานก่อสร้าง

☐ เคย ระบุรายละเอียด

☐ ไม่เคย

7. ประสบการณ์ในการฝึกอบรมด้านความปลอดภัย

☐ เคย ระบุรายละเอียด

☐ ไม่เคย

ส่วนที่ 2 แบบวัดภาวะผู้นำความปลอดภัย

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ○ ซึ่งเป็นตัวเลือกที่คิดว่าตรงกับหัวหน้างานของท่าน

โดยเลือกเพียงตัวเลือกเดียวในแต่ละข้อ และโปรดทำให้ครบถ้วนทุกข้อ

เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกัน ผู้วิจัยให้ความหมายของระดับความคิดเห็นดังนี้

ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง หมายถึง หัวหน้างานของท่านไม่ได้มีลักษณะตรงตามข้อความด้านซ้ายมือเลย

ไม่เห็นด้วย หมายถึง หัวหน้างานของท่านมีลักษณะตรงตามข้อความด้านซ้ายมือเพียงเล็กน้อย

ไม่แน่ใจ หมายถึง ท่านไม่รู้ว่าหัวหน้างานของท่านมีลักษณะตรงตามข้อความด้านซ้ายมือหรือไม่

เห็นด้วย หมายถึง หัวหน้างานของท่านมีลักษณะส่วนใหญ่ตรงตามข้อความด้านซ้ายมือ

เห็นด้วยอย่างยิ่ง หมายถึง หัวหน้างานของท่านมีลักษณะตรงตามข้อความด้านซ้ายมือทั้งหมด

ข้อความ หัวหน้างานของท่าน.....	ระดับความคิดเห็น				
	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	เห็นด้วย	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
1. ตั้งใจทำงานโดยยึดหลักความปลอดภัย	☐	☐	☐	☐	☐
2. เป็นแบบอย่างที่ดีในการทำตามกฎระเบียบด้านความปลอดภัย	☐	☐	☐	☐	☐
3. มีการบริหารงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยในการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน	☐	☐	☐	☐	☐
4. ถ่ายทอดความรู้ให้กับผู้ปฏิบัติงานจนเกิดความเข้าใจถึงวิธีการทำงานอย่างปลอดภัย	☐	☐	☐	☐	☐
5. อธิบายถึงหลักการทำงานอย่างปลอดภัยให้ผู้ปฏิบัติงานทราบอย่างชัดเจน	☐	☐	☐	☐	☐
6. ทำงานด้วยวิธีการที่ปลอดภัยเพื่อเป็นแบบอย่างแก่ผู้ปฏิบัติงาน	☐	☐	☐	☐	☐
7. มีการแสดงออกอย่างชัดเจนโดยต้องการให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับความปลอดภัยในการทำงาน	☐	☐	☐	☐	☐
8. ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความรู้สึกถึงความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในการร่วมสร้างความปลอดภัยให้เกิดขึ้นในการทำงาน	☐	☐	☐	☐	☐

ข้อความ หัวหน้างานของท่าน.....	ระดับความคิดเห็น				
	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	เห็นด้วย	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
9. จัดหาวัสดุอุปกรณ์เกี่ยวกับความปลอดภัยส่วนบุคคลให้กับผู้ปฏิบัติงานอย่างพอเพียง และทั่วถึง	☐	☐	☐	☐	☐
10. ยอมรับคำแนะนำจากผู้ปฏิบัติงานเพื่อนำไปปรับปรุงความปลอดภัยให้เกิดขึ้นในหน่วยงานก่อสร้าง	☐	☐	☐	☐	☐
11. เชื่อมั่นว่าผู้ปฏิบัติงานสามารถทำงานได้อย่างปลอดภัย	☐	☐	☐	☐	☐
12. พยายามทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในเรื่องความปลอดภัยในการทำงาน	☐	☐	☐	☐	☐
13. แสดงความชื่นชมเมื่อผู้ปฏิบัติงานสามารถทำงานได้อย่างปลอดภัย	☐	☐	☐	☐	☐
14. เน้นย้ำคำสั่งให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานด้วยวิธีการที่ปลอดภัย	☐	☐	☐	☐	☐
15. พยายามทำให้ผู้ปฏิบัติงานทุกคนทำงานโดยไม่เกิดอุบัติเหตุ	☐	☐	☐	☐	☐
16. สนับสนุนให้มีการกำหนดกฎระเบียบเพื่อสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน	☐	☐	☐	☐	☐
17. พยายามทำให้ผู้ปฏิบัติงานเชื่อฟังกฎระเบียบด้านความปลอดภัยในการทำงาน	☐	☐	☐	☐	☐
18. เข้าไปดูแลความปลอดภัยของผู้ปฏิบัติงานในทุกขั้นตอนการทำงาน	☐	☐	☐	☐	☐
19. แนะนำให้ผู้ปฏิบัติงานทุกคนทำตามกฎระเบียบด้านสุขภาพและความปลอดภัยของบริษัทอย่างเคร่งครัด	☐	☐	☐	☐	☐
20. ปรับปรุงข้อบกพร่องตามจุดต่าง ๆ ที่อาจทำให้เกิดความไม่ปลอดภัยในการทำงาน	☐	☐	☐	☐	☐
21. ตรวจสอบความปลอดภัยในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ	☐	☐	☐	☐	☐

ส่วนที่ 3 แบบวัดการรับรู้ความเสี่ยง

ส่วนที่ 3-1 การรับรู้โอกาสในการเกิดอุบัติเหตุจากการทำงาน

คำชี้แจง : โปรดอ่านข้อความทางซ้ายมือ และประเมินว่า หากท่านปฏิบัติงานตามข้อความดังกล่าว แล้วจะทำให้มีโอกาสที่จะเกิดอุบัติเหตุจากการทำงานมากน้อยเพียงใด โดยทำเครื่องหมาย ✓

ลงใน ○ ซึ่งเป็นตัวเลือกที่คิดว่าตรงกับ การประเมินตามความคิดเห็นของท่าน มากที่สุด เพียงตัวเลือกเดียวในแต่ละข้อ และโปรดทำให้ครบถ้วนทุกข้อ

เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกัน ผู้วิจัยให้ความหมายของโอกาสในการเกิดอุบัติเหตุจากการทำงาน ดังนี้

ไม่มีโอกาส หมายถึง การปฏิบัติตามข้อความทางซ้ายมือไม่ทำให้ท่านมีโอกาสเกิดอุบัติเหตุเลย

น้อย หมายถึง การปฏิบัติตามข้อความทางซ้ายมือทำให้ท่านมีโอกาสเกิดอุบัติเหตุเล็กน้อย

ปานกลาง หมายถึง การปฏิบัติตามข้อความทางซ้ายมือทำให้ท่านมีโอกาสเกิดอุบัติเหตุปานกลาง

มาก หมายถึง การปฏิบัติตามข้อความทางซ้ายมือทำให้ท่านมีโอกาสเกิดอุบัติเหตุมาก

มากที่สุด หมายถึง การปฏิบัติตามข้อความทางซ้ายมือทำให้ท่านมีโอกาสเกิดอุบัติเหตุมากที่สุด

ข้อความ	โอกาสในการเกิดอุบัติเหตุ จากการทำงาน				
	ไม่มีโอกาส	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด
1. ไม่สวมหมวกนิรภัยในเขตก่อสร้าง	☐	☐	☐	☐	☐
2. สวมรองเท้าแตะในเขตก่อสร้าง	☐	☐	☐	☐	☐
3. ทำงานกับเครื่องจักรหรืออุปกรณ์ที่ใช้ไฟฟ้าขณะสวมรองเท้าเปียกชื้น	☐	☐	☐	☐	☐
4. ทำงานบนนั่งร้านสูงที่ไม่มีราวกันตก	☐	☐	☐	☐	☐
5. ซ่อมเครื่องมือ เครื่องจักรที่ใช้ไฟฟ้าโดยไม่ถอดปลั๊กออก	☐	☐	☐	☐	☐
6. เทเศษวัสดุจากชั้นบนของตัวอาคารลงมายังชั้นล่างโดยตรง	☐	☐	☐	☐	☐
7. แบกของหนักโดยไม่ใช้รถเข็นทุ่นแรง	☐	☐	☐	☐	☐
8. เดินสายไฟผ่านที่ขึ้นและ	☐	☐	☐	☐	☐
9. ทำงานลัดชั้นตอน	☐	☐	☐	☐	☐
10. ปีนป้ายบนที่สูงโดยไม่ใช้เข็มขัดนิรภัย	☐	☐	☐	☐	☐

ข้อความ	โอกาสในการเกิดอุบัติเหตุ จากการทำงาน				
	ไม่มีโอกาส	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด
11. ขึ้นลงบันไดที่ไม่มีราวกันตก	☐	☐	☐	☐	☐
12. ไม่ตรวจสอบสภาพเครื่องมือและเครื่องจักรก่อนนำไปใช้งาน	☐	☐	☐	☐	☐
13. โยนวัสดุ และอุปกรณ์ให้กับเพื่อนร่วมงาน	☐	☐	☐	☐	☐
14. ยืนอยู่ใต้เครน ขณะเครนกำลังทำงาน	☐	☐	☐	☐	☐
15. หยอกล้อกับเพื่อนขณะทำงาน	☐	☐	☐	☐	☐
16. ทำงานในขณะที่ยังไม่สร้างเมา	☐	☐	☐	☐	☐
17. ทำงานในขณะที่ร่างกายไม่แข็งแรง	☐	☐	☐	☐	☐
18. ทำงานบนนั่งร้านขณะฝนตก	☐	☐	☐	☐	☐
19. ทำงานบนนั่งร้านขณะลมแรง	☐	☐	☐	☐	☐
20. ทำงานบนที่สูงโดยมีพื้นที่แคบและไม่สะดวกต่อการทำงาน	☐	☐	☐	☐	☐
21. ทำงานในสภาพอากาศร้อนจัดติดต่อกันเป็นเวลานาน	☐	☐	☐	☐	☐
22. เก็บวัสดุโดยวางซ้อนทับกันสูงหลายชั้น	☐	☐	☐	☐	☐

ส่วนที่ 3-2 การรับรู้ความรุนแรงจากการเกิดอุบัติเหตุ

คำชี้แจง : โปรดอ่านข้อความทางซ้ายมือ และประเมินความรุนแรงจากการเกิดอุบัติเหตุในการทำงานก่อสร้าง โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ○ ซึ่งเป็นตัวเลือกที่คิดว่าตรงกับความคิดเห็นของท่าน **มากที่สุด** เพียงตัวเลือกเดียวในแต่ละข้อ และโปรดทำให้ครบถ้วนทุกข้อ เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกัน ผู้วิจัยให้ความหมายของระดับความคิดเห็น ดังนี้

- ไม่เห็นด้วย** หมายถึง ข้อความทางซ้ายมือไม่ใช่ผลกระทบจากการเกิดอุบัติเหตุ
- เห็นด้วยน้อย** หมายถึง ข้อความทางซ้ายมือเป็นผลกระทบจากการเกิดอุบัติเหตุที่มีความรุนแรงในระดับน้อย
- เห็นด้วยปานกลาง** หมายถึง ข้อความทางซ้ายมือเป็นผลกระทบจากการเกิดอุบัติเหตุที่มีความรุนแรงในระดับปานกลาง
- เห็นด้วยมาก** หมายถึง ข้อความทางซ้ายมือเป็นผลกระทบจากการเกิดอุบัติเหตุที่มีความรุนแรงในระดับมาก
- เห็นด้วยมากที่สุด** หมายถึง ข้อความทางซ้ายมือเป็นผลกระทบจากการเกิดอุบัติเหตุที่มีความรุนแรงในระดับมากที่สุด

ข้อความ อุบัติเหตุจากงานก่อสร้างทำให้.....	ระดับความคิดเห็น				
	ไม่จริง	จริงน้อย	จริงปานกลาง	จริงมาก	จริงมากที่สุด
1. เสียชีวิต	☐	☐	☐	☐	☐
2. เกิดความพิการทางสมอง	☐	☐	☐	☐	☐
3. เกิดความพิการทางสายตา	☐	☐	☐	☐	☐
4. เป็นอัมพาต	☐	☐	☐	☐	☐
5. แขนพิการ	☐	☐	☐	☐	☐
6. ขาพิการ	☐	☐	☐	☐	☐
7. ต้องเสียเวลาพักรักษาตัว	☐	☐	☐	☐	☐
8. รู้สึกกลัวที่จะทำงานนั้นอีก	☐	☐	☐	☐	☐
9. เกิดความทุกข์ใจ	☐	☐	☐	☐	☐
10. เป็นภาระที่ต้องให้ผู้อื่นดูแล	☐	☐	☐	☐	☐
11. สูญเสียทรัพย์สินเงินทอง	☐	☐	☐	☐	☐
12. ขาดรายได้	☐	☐	☐	☐	☐

ส่วนที่ 3-3 การรับรู้ประโยชน์และอุปสรรคจากการทำตามวิธีป้องกันการเกิดอุบัติเหตุ

คำชี้แจง : โปรดอ่านข้อความทางซ้ายมือ และประเมินว่าท่านมีความคิดเห็นอย่างไรเกี่ยวกับประโยชน์หรืออุปสรรคของการปฏิบัติงานนั้น โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ○ ซึ่งเป็นตัวเลือกที่คิดว่าตรงกับความคิดเห็นของท่าน **มากที่สุด** เพียงตัวเลือกเดียวในแต่ละข้อ และโปรดทำให้ครบถ้วนทุกข้อ เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกัน ผู้วิจัยให้ความหมายของระดับความคิดเห็น ดังนี้

ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง หมายถึง ข้อความทางซ้ายมือไม่เป็นประโยชน์หรืออุปสรรค

ต่อการปฏิบัติงานมากที่สุด

ไม่เห็นด้วย

หมายถึง ข้อความทางซ้ายมือไม่เป็นประโยชน์หรืออุปสรรค

ต่อการปฏิบัติงาน

ไม่แน่ใจ

หมายถึง ท่านไม่รู้ว่าข้อความทางซ้ายมือเป็นประโยชน์หรืออุปสรรค

ต่อการปฏิบัติงานหรือไม่

เห็นด้วย

หมายถึง ข้อความทางซ้ายมือเป็นประโยชน์หรืออุปสรรค

ต่อการปฏิบัติงานมาก

เห็นด้วยอย่างยิ่ง

หมายถึง ข้อความทางซ้ายมือเป็นประโยชน์หรืออุปสรรค

ต่อการปฏิบัติงานมากที่สุด

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	เห็นด้วย	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
1. การสวมหมวกนิรภัยทำให้รู้สึกรำคาญ	☐	☐	☐	☐	☐
2. การสวมรองเท้านิรภัยทำให้เดินไม่ถนัดในเวลางาน เพราะรองเท้าหนัก	☐	☐	☐	☐	☐
3. การถอดปลั๊กก่อนซ่อมเครื่องมือ เครื่องจักรทำให้เกิดความล่าช้า	☐	☐	☐	☐	☐
4. การแต่งกายรัดกุมในการทำงานทำให้อึดอัดและเคลื่อนไหวไม่สะดวก	☐	☐	☐	☐	☐
5. การใช้รถเข็นเพื่อขนของยุ่งยากกว่าการแบกของด้วยตนเอง	☐	☐	☐	☐	☐
6. การทำงานตามขั้นตอนทุกอย่างทำให้งานเสร็จช้า	☐	☐	☐	☐	☐

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	เห็นด้วย	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
7. การโยนวัสดุและอุปกรณ์ให้กับเพื่อนร่วมงานทำให้เกิดความรวดเร็ว	☐	☐	☐	☐	☐
8. การเดินขึ้นลงบันไดในอาคารทำให้เสียเวลาว่าการปีนขึ้นลงทางนั่งร้าน	☐	☐	☐	☐	☐
9. การจับราวกันตกตามบันได ทำให้ขึ้นลงอาคารได้ช้าลง	☐	☐	☐	☐	☐
10. การเก็บวัสดุ และอุปกรณ์ซ้อนทับกันสูงหลายชั้น ถือเป็นการประหยัดพื้นที่	☐	☐	☐	☐	☐

ส่วนที่ 4 แบบวัดวัฒนธรรมความปลอดภัย

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ○ ซึ่งเป็นตัวเลือกที่คิดว่าตรงกับความเป็นจริงใน
บริษัทรับเหมาก่อสร้าง *มากที่สุด* เพียงตัวเลือกเดียวในแต่ละข้อ และโปรดทำให้ครบถ้วนทุกข้อ
เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกัน ผู้วิจัยให้ความหมายของระดับความคิดเห็น ดังนี้

ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง หมายถึง บริษัทของท่านไม่ได้มีลักษณะตรงตามข้อความด้านซ้ายมือเลย

ไม่เห็นด้วย หมายถึง บริษัทของท่านมีลักษณะตรงตามข้อความด้านซ้ายมือเพียงเล็กน้อย

ไม่แน่ใจ หมายถึง ท่านไม่รู้ว่าบริษัทของท่านมีลักษณะตรงตามข้อความด้านซ้ายมือ
หรือไม่

เห็นด้วย หมายถึง บริษัทของท่านมีลักษณะส่วนใหญ่ตรงตามข้อความด้านซ้ายมือ

เห็นด้วยอย่างยิ่ง หมายถึง บริษัทของท่านมีลักษณะตรงตามข้อความด้านซ้ายมือทั้งหมด

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	เห็นด้วย	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
1. ผู้บริหารตรวจเรื่องการทำงานที่ปลอดภัยของผู้ปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ	☐	☐	☐	☐	☐
2. ผู้บริหารกำหนดนโยบายเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงานเอาไว้เป็นลายลักษณ์อักษร	☐	☐	☐	☐	☐
3. ผู้บริหารแสดงความกระตือรือร้นที่จะแก้ปัญหาเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน	☐	☐	☐	☐	☐
4. ผู้บริหารพยายามหาหนทางในการแก้ไขปัญหาด้านความปลอดภัยในหน่วยงานก่อสร้าง	☐	☐	☐	☐	☐
5. ผู้บริหารทำเป็นไม่รู้ไม่เห็นปัญหาเรื่องความปลอดภัยในการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน	☐	☐	☐	☐	☐
6. มีการจัดประกวด และให้รางวัลกับหน่วยงานก่อสร้างที่มีการทำงานดีเด่นด้านความปลอดภัย	☐	☐	☐	☐	☐

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	เห็นด้วย	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
7. ในหน่วยงานก่อสร้างมีการติดป้ายสัญลักษณ์ หรือป้ายเตือนภัยเอาไว้ตามจุดต่าง ๆ	☐	☐	☐	☐	☐
8. ป้ายสัญลักษณ์หรือป้ายเตือนภัยที่ติดไว้ในหน่วยงานก่อสร้างมีขนาดที่มองเห็นได้อย่างชัดเจน	☐	☐	☐	☐	☐
9. ป้ายสัญลักษณ์หรือป้ายเตือนภัยที่ติดไว้ในหน่วยงานก่อสร้างสามารถเข้าใจได้ง่าย	☐	☐	☐	☐	☐
10. มีการติดโปสเตอร์รณรงค์เรื่องความปลอดภัยเอาไว้ในหน่วยงานก่อสร้าง	☐	☐	☐	☐	☐
11. มีการแจกคู่มือหรือแผ่นพับที่เกี่ยวกับการทำงานก่อสร้างอย่างปลอดภัยให้กับผู้ปฏิบัติงานทุกคน	☐	☐	☐	☐	☐
12. มีการนำเอาวิดีโอเกี่ยวกับการทำงานอย่างปลอดภัยมาจัดฉายให้ผู้ปฏิบัติงานดู	☐	☐	☐	☐	☐
13. มีการติดป้ายแสดงหมายเลขโทรศัพท์ของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อขอความช่วยเหลือในยามฉุกเฉิน เช่น โรงพยาบาล หน่วยงานดับเพลิงที่ใกล้หน่วยงานก่อสร้างที่สุดให้ผู้ปฏิบัติงานทราบ	☐	☐	☐	☐	☐
14. สภาพสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานถือเป็นสิ่งที่บริษัทให้ความสำคัญอยู่ในอันดับแรก	☐	☐	☐	☐	☐
15. บริษัทให้ความสำคัญกับการทำงานให้เสร็จตามกำหนดมากกว่าความปลอดภัยในการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน	☐	☐	☐	☐	☐
16. เมื่อพบว่างานที่กำลังทำอยู่อาจทำให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับอุบัติเหตุจะมีการสั่งหยุดการทำงานนั้น และหาวิธีการแก้ไขทันที	☐	☐	☐	☐	☐
17. มีการละเมิดกฎระเบียบด้านความปลอดภัยของบริษัทเพื่อให้ทำงานเสร็จเร็วขึ้น	☐	☐	☐	☐	☐

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	เห็นด้วย	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
18. ผู้ปฏิบัติงานมักได้รับการดำหนิ หากมีอุบัติเหตุเกิดขึ้นในการทำงาน	☐	☐	☐	☐	☐
19. มีการบันทึกสถิติการเกิดอุบัติเหตุในการทำงานเอาไว้ทุกครั้ง	☐	☐	☐	☐	☐
20. มีการบันทึกสถิติของการเกือบจะเกิดอุบัติเหตุในการทำงานเอาไว้ทุกครั้ง	☐	☐	☐	☐	☐
21. บริษัทมีการสำรวจและประเมินความปลอดภัยในหน่วยงานก่อสร้างอย่างสม่ำเสมอ	☐	☐	☐	☐	☐
22. เมื่อผู้ปฏิบัติงานรายงานสภาพที่อาจเป็นอันตรายต่อการทำงาน สิ่งเหล่านั้นจะได้รับการปรับปรุงแก้ไขด้วยความรวดเร็ว	☐	☐	☐	☐	☐
23. อุบัติเหตุในงานก่อสร้างที่เกิดขึ้นกับบริษัทอื่น ทำให้บริษัทได้เข้ามาตรวจสอบสภาพการทำงานและหาทางป้องกันไม่ให้เกิดขึ้น	☐	☐	☐	☐	☐
24. มีการปรับปรุง แก้ไข จุดที่อาจก่อให้เกิดอุบัติเหตุในการทำงานอย่างต่อเนื่อง	☐	☐	☐	☐	☐
25. บริษัทจัดเตรียมงบประมาณด้านความปลอดภัยในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานเอาไว้อย่างเพียงพอ	☐	☐	☐	☐	☐
26. อุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยส่วนบุคคลที่บริษัทจัดหาให้ มีสภาพดี พร้อมใช้งาน	☐	☐	☐	☐	☐
27. มีการซ่อมแซมหรือจัดหาอุปกรณ์เกี่ยวกับความปลอดภัยมาให้ใหม่ หากพบว่าชำรุดเสียหาย	☐	☐	☐	☐	☐
28. มีอุปกรณ์ในการปฐมพยาบาลเบื้องต้นไว้ในหน่วยงานก่อสร้าง	☐	☐	☐	☐	☐
29. ในหน่วยงานก่อสร้างมีเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน (จป.) คอยตรวจสอบด้านความปลอดภัยในงานก่อสร้าง	☐	☐	☐	☐	☐
30. มีคณะกรรมการตรวจสอบเรื่องการทำงานอย่างปลอดภัยในหน่วยงานก่อสร้าง	☐	☐	☐	☐	☐

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	เห็นด้วย	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
31. บริษัทรับผิดชอบจ่ายค่ารักษาพยาบาลให้กับผู้ปฏิบัติงานที่เจ็บป่วยหรือได้รับบาดเจ็บจากการทำงาน	☐	☐	☐	☐	☐
32. มีการระดมความคิดจากผู้ปฏิบัติงานเพื่อหาวิธีการแก้ไขปัญาเกี่ยวกับความปลอดภัยในหน่วยงานก่อสร้าง	☐	☐	☐	☐	☐
33. มีการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้เสนอแนะแนวทางการป้องกันอุบัติเหตุในการทำงาน	☐	☐	☐	☐	☐
34. ผู้ปฏิบัติงานได้เป็นส่วนหนึ่งของทีมค้นหาจุดที่อาจก่อให้เกิดอันตรายในการทำงาน	☐	☐	☐	☐	☐
35. มีผู้ปฏิบัติงานได้เข้าร่วมเป็นคณะกรรมการด้านความปลอดภัยเพื่อตรวจสอบการทำงานในหน่วยงานก่อสร้าง	☐	☐	☐	☐	☐
36. ผู้ปฏิบัติงานได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจดำเนินการแก้ไขปัญาเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน	☐	☐	☐	☐	☐
37. บริษัทให้ผู้ปฏิบัติงานได้ประเมินความปลอดภัยในหน่วยงานก่อสร้าง	☐	☐	☐	☐	☐
38. ความปลอดภัยในการทำงานเป็นสิ่งที่ทุกคนที่ทำงานในหน่วยงานก่อสร้างให้ความสำคัญเป็นอันดับแรก	☐	☐	☐	☐	☐
39. ท่านซักถามเพื่อนร่วมงาน เมื่อพบว่าพวกเขาไม่สวมอุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยขณะทำงาน	☐	☐	☐	☐	☐
40. การดูแลและรับผิดชอบด้านความปลอดภัยในการทำงานเป็นหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน (จป.) เท่านั้น	☐	☐	☐	☐	☐
41. ผู้ปฏิบัติงานได้รับการกระตุ้นจากบริษัทให้เห็นความสำคัญของการทำงานด้วยวิธีการที่ปลอดภัย	☐	☐	☐	☐	☐
42. ผู้ปฏิบัติงานทุกคนต่างรู้จักวิธีป้องกันอันตรายที่อาจเกิดขึ้นได้จากการทำงานตามหน้าที่ของตนเอง	☐	☐	☐	☐	☐

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	เห็นด้วย	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
43. ผู้ปฏิบัติงานมักจะมีการบอกต่อกันถึงวิธีการทำงานที่ทำให้เกิดความปลอดภัย	☐	☐	☐	☐	☐
44. ผู้ปฏิบัติงานมีความเข้าใจถึงกฎระเบียบด้านความปลอดภัยในการทำงานของบริษัทเป็นอย่างดี	☐	☐	☐	☐	☐
45. การรายงานหรือเปิดเผยความผิดพลาดที่ทำให้ได้รับบาดเจ็บจากการทำงานอาจส่งผลร้ายต่อผู้ปฏิบัติงาน	☐	☐	☐	☐	☐
46. เมื่อเกิดอุบัติเหตุขึ้นในหน่วยงานก่อสร้าง มักมีการตำหนิว่าเป็นความผิดของผู้ปฏิบัติงาน	☐	☐	☐	☐	☐
47. ผู้ปฏิบัติงานแจ้งให้บริษัททราบทุกครั้ง หากมีอุบัติเหตุที่ทำให้เกิดการบาดเจ็บเล็กน้อยหรือรุนแรงจากการทำงาน	☐	☐	☐	☐	☐
48. ผู้ปฏิบัติงานแจ้งให้บริษัททราบทุกครั้ง หากพบเห็นเหตุการณ์ที่ทำให้เกือบจะได้รับอุบัติเหตุจากการทำงาน	☐	☐	☐	☐	☐
49. บริษัทแจ้งข่าวการเกิดอุบัติเหตุในหน่วยงานก่อสร้างให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับทราบโดยทั่วกัน	☐	☐	☐	☐	☐
50. ผู้ปฏิบัติงานได้รับการดูแลเกี่ยวกับสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงานจากบริษัทอย่างเท่าเทียมกัน	☐	☐	☐	☐	☐
51. บริษัทมีความเต็มใจที่จะดูแลผู้ปฏิบัติงานให้ทำงานคล่องตัวด้วยความปลอดภัย	☐	☐	☐	☐	☐
52. ผู้ปฏิบัติงานพอใจกับการดูแลให้เกิดความปลอดภัยในการทำงานของบริษัท	☐	☐	☐	☐	☐
53. บริษัทมักจะละเลยเรื่องการทำงานอย่างปลอดภัยของผู้ปฏิบัติงาน	☐	☐	☐	☐	☐

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	เห็นด้วย	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
54. มีการจัดปฐมนิเทศเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงานก่อสร้างให้กับผู้ปฏิบัติงานใหม่	☐	☐	☐	☐	☐
55. มีการฝึกซ้อมการดับเพลิงขั้นต้นให้กับผู้ปฏิบัติงาน เพื่อรองรับเหตุฉุกเฉินที่อาจเกิดขึ้น	☐	☐	☐	☐	☐
56. มีการฝึกซ้อมหนีไฟ เพื่อป้องกันความสูญเสหูกที่อาจเกิดขึ้นหากมีเหตุเพลิงไหม้	☐	☐	☐	☐	☐
57. มีการสอนวิธีการใช้เข็มขัดนิรภัยหรือเชือกช่วยชีวิตให้กับผู้ปฏิบัติงานที่ต้องทำงานบนที่สูง	☐	☐	☐	☐	☐
58. มีการจัดอบรมผู้ปฏิบัติงานให้เข้าใจเรื่องใช้อุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยส่วนบุคคลที่ถูกต้องตามลักษณะงาน	☐	☐	☐	☐	☐
59. บริษัทจัดอบรมวิธีการทำงานที่ถูกต้องให้กับผู้ปฏิบัติงานที่ต้องทำงานในสถานที่อับอากาศ เช่น ในบ่อ หลุมลึก หรืออุโมงค์	☐	☐	☐	☐	☐
60. บริษัทจัดให้มีผู้เชี่ยวชาญมาฝึกเทคนิคการปฐมพยาบาลและช่วยชีวิตเบื้องต้นให้กับผู้ปฏิบัติงาน	☐	☐	☐	☐	☐
61. บริษัทมีการอบรมความปลอดภัยให้กับผู้ปฏิบัติงานที่ต้องทำงานควบคุมเครื่องจักร	☐	☐	☐	☐	☐
62. ผู้ปฏิบัติงานไม่เคยได้รับการฝึกอบรมหรือได้รับความรู้เกี่ยวกับการทำงานก่อสร้างอย่างปลอดภัยจากบริษัทเลย	☐	☐	☐	☐	☐

ผู้วิจัยขอขอบคุณทุกท่านที่ให้ความร่วมมือและสละเวลาในการตอบแบบวัดฉบับนี้

นางสาวปวีณา กวีกิจธรรมกุล
นิสิตปริญญาโท จิตวิทยาอุตสาหกรรม



ตารางผนวกที่ 1 ค่า Item-total Correlation ของแบบวัดภาวะผู้นำความปลอดภัย

ข้อ	ค่า Item-total Correlation (r)
การสอนงานด้านความปลอดภัย	
1	.516
2	.454
3	.478
4	.665
5	.707
6	.778
Alpha	.820
การเอาใจใส่ด้านความปลอดภัย	
7	.491
8	.534
9	.443
10	.550
11	.425
12	.559
13	.529
Alpha	.772
การควบคุมด้านความปลอดภัย	
14	.368
15	.501
16	.347
17	.717
18	.805
19	.673

ตารางผนวกที่ 1 (ต่อ)

ข้อ	ค่า Item-total Correlation (r)
20	.775
21	.527
Alpha	.849

ตารางผนวกที่ 2 ค่า Item-total Correlation ของแบบวัดการรับรู้ความเสี่ยง

ข้อ	ค่า Item-total Correlation (r)
การรับรู้โอกาสในการเกิดอุบัติเหตุ	
1	.609
2	.653
3	.565
4	.387
5	.475
6	.519
7	.432
8	.461
9	.453
10	.446
11	.433
12	.496
13	.467
14	.551
15	.504
16	.450
17	.431

ตารางผนวกที่ 2 (ต่อ)

ข้อ	ค่า Item-total Correlation (r)
18	.548
19	.630
20	.521
21	.473
22	.455
Alpha	.869
การรับรู้ความรุนแรงจากการเกิดอุบัติเหตุ	
1	.484
2	.731
3	.532
4	.639
5	.560
6	.560
7	.498
8	.309
9	.406
10	.462
11	.662
12	.642
Alpha	.851
การรับรู้ประโยชน์และอุปสรรคจากการทำตามวิธีป้องกันการเกิดอุบัติเหตุ	
1	.373
2	.486
3	.396

ตารางผนวกที่ 2 (ต่อ)

ข้อ	ค่า Item-total Correlation (r)
4	.617
5	.443
6	.578
7	.596
8	.538
9	.600
10	.365
Alpha	.810

ตารางผนวกที่ 3 ค่า Item-total Correlation ของแบบวัดวัฒนธรรมความปลอดภัย

ข้อ	ค่า Item-total Correlation (r)
ความมุ่งมั่นและความชัดเจนในการจัดการด้านความปลอดภัย	
1	.549
2	.665
3	.552
4	.444
5	.646
6	.438
Alpha	.809
การสื่อสารด้านความปลอดภัย	
7	.670
8	.705
9	.538

ตารางผนวกที่ 3 (ต่อ)

ข้อ	ค่า Item-total Correlation (r)
10	.559
11	.607
12	.683
13	.641
Alpha	.878
การคำนึงถึงความปลอดภัย	
14	.621
15	.651
16	.579
17	.697
Alpha	.834
องค์การแห่งการเรียนรู้ด้านความปลอดภัย	
18	.468
19	.713
20	.346
21	.511
22	.541
23	.598
24	.663
Alpha	.807
ทรัพยากรด้านความปลอดภัย	
25	.332
26	.565
27	.767

ตารางผนวกที่ 3 (ต่อ)

ข้อ	ค่า Item-total Correlation (r)
28	.602
29	.634
30	.576
31	.418
Alpha	.807
การมีส่วนร่วมด้านความปลอดภัย	
32	.356
33	.550
34	.538
35	.530
36	.408
37	.456
Alpha	.773
การรับรู้ร่วมกันด้านความปลอดภัย	
38	.420
39	.486
40	.553
41	.510
42	.495
43	.603
44	.546
Alpha	.799

ตารางผนวกที่ 3 (ต่อ)

ข้อ	ค่า Item-total Correlation (r)
ความไว้วางใจด้านความปลอดภัย	
45	.617
46	.553
47	.572
48	.704
49	.589
Alpha	.848
แรงงานสัมพันธ์และความพึงพอใจ	
ด้านความปลอดภัยในงาน	
50	.536
51	.589
52	.676
53	.510
Alpha	.767
การฝึกอบรมด้านความปลอดภัย	
54	.675
55	.744
56	.660
57	.419
58	.604
59	.558
60	.422
61	.580
62	.583
Alpha	.853



ภาคผนวก จ
ตารางประมาณขนาดกลุ่มตัวอย่าง

ตารางผนวกที่ จ 1 ตารางประมาณขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie and Morgan

จำนวน ประชากร	จำนวน กลุ่มตัวอย่าง	จำนวน ประชากร	จำนวน กลุ่มตัวอย่าง	จำนวน ประชากร	จำนวน กลุ่มตัวอย่าง
10	10	220	140	1200	291
15	14	230	144	1300	297
20	19	240	148	1400	302
25	24	250	152	1500	306
30	28	260	155	1600	310
35	32	270	159	1700	313
40	36	280	162	1800	317
45	40	290	165	1900	320
50	44	300	169	2000	322
55	48	320	175	2200	327
60	52	340	181	2400	331
65	56	360	187	2600	335
70	59	380	191	2800	338
75	63	400	196	3000	341
80	66	420	201	3500	346
85	70	440	205	4000	351
90	73	460	210	4500	354
95	76	480	214	5000	357
100	80	500	217	6000	361
110	86	550	226	7000	364
120	92	600	234	8000	367
130	97	650	242	9000	368
140	103	700	248	10000	370
150	108	750	254	15000	375
160	113	800	260	20000	377
170	118	850	265	30000	379
180	123	900	269	40000	380
190	127	950	274	50000	381
200	132	1000	278	75000	382
210	136	1100	285	100000	384

ที่มา: พวงรัตน์ ทวีรัตน์ (2540)

ประวัติการศึกษา และการทำงาน

ชื่อ –นามสกุล	นางสาวปวีณา กวีกิจธรรมกุล
วัน เดือน ปี ที่เกิด	29 ตุลาคม พ.ศ. 2523
สถานที่เกิด	จังหวัดกาฬสินธุ์
ประวัติการศึกษา	วท.บ. (วิศวกรรมศาสตร-เทคโนโลยีอัญมณี) คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
ประวัติการทำงาน	1. Senior Leader PCTT Ltd. สวนอุตสาหกรรมโรจนะ พระนครศรีอยุธยา 2. Supervisor Almond (Thailand) Ltd. นิคมอุตสาหกรรมบางชัน กรุงเทพมหานคร