

บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

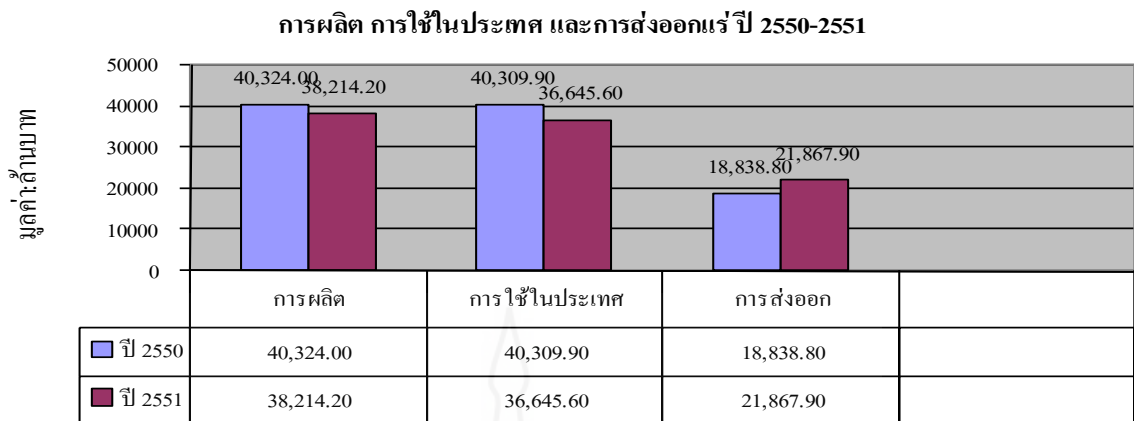
ในการศึกษาวิจัยนี้ได้ศึกษารวบรวมแนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นพื้นฐานและเป็นแนวทางในการวิจัย ที่มีสาระสำคัญ ในหัวข้อประเด็นต่างๆ โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. ข้อมูลโดยสังเขปของอุตสาหกรรมเหมืองแร่และโรคจากการทำงาน
2. ความรู้เกี่ยวกับอุบัติเหตุ แนวคิดและทฤษฎีความปลอดภัยในการทำงาน
3. แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับพฤติกรรมสุขภาพ ทฤษฎีและแบบจำลองความเชื่อเกี่ยวกับพฤติกรรมป้องกัน
4. เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. ข้อมูลโดยสังเขปของอุตสาหกรรมเหมืองแร่

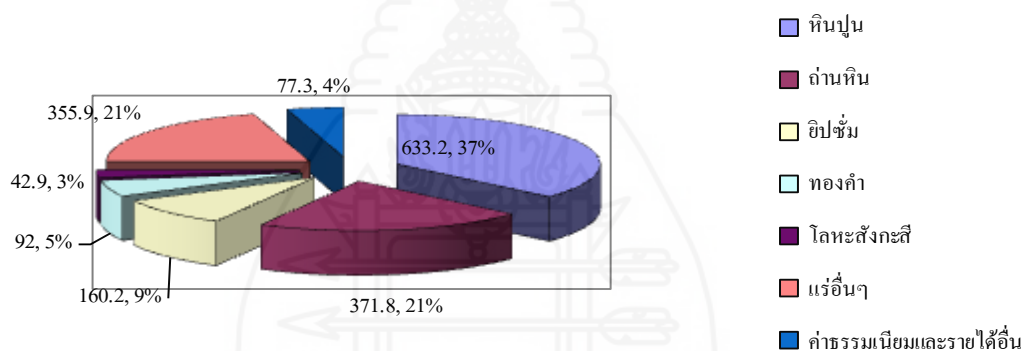
ทรัพยากรแร่เป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาอุตสาหกรรมและเศรษฐกิจของประเทศไทย การผลิตแร่เพื่อใช้ภายในประเทศและส่งออกไปจำหน่ายต่างประเทศสามารถเข้ารัฐซึ่งผลิตแร่เป็นสาขาหนึ่งของผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศ (Gross Domestic Product :GDP) ซึ่งข้อมูลจากกรมอุตสาหกรรมพื้นฐานและการเหมืองแร่ พบว่าในปี พ.ศ. 2551 การผลิตแร่ภายในประเทศจำนวน 44 ชนิด มีมูลค่า 38,214.2 ล้านบาท ลดลงจากปี พ.ศ.2550 ร้อยละ 5.1 โดยแร่ที่มีมูลค่าการผลิตสูง 5 อันดับแรก ได้แก่ หินปูน ลิกไนต์ ยิปซัม เหล็ก และทองคำ ตามลำดับ ส่วนการใช้แร่ภายในประเทศจำนวน 38 ชนิด มีมูลค่า 36,345.6 ล้านบาท โดยแร่ที่มีการใช้สูง 5 อันดับแรก ได้แก่ หินปูน ลิกไนต์ โลหะสังกะสี โลหะผสมสังกะสี และโลหะดีบุก และสำหรับการส่งออกแร่มีมูลค่า 21,867.9 ล้านบาท สูงกว่าปี พ.ศ.2550 ร้อยละ 16 โดยในปี พ.ศ.2551 หน่วยงานรัฐสามารถจัดเก็บค่าภาคหลวงแร่และอื่นๆ เป็นรายได้แผ่นดินรวมเป็นเงินทั้งสิ้น 1,810.6 ล้านบาท แบ่งเป็นค่าภาคหลวงแร่ 1,733.3 ล้านบาท โดยแร่ที่จัดเก็บค่าภาคหลวงได้สูงสุด คือหินปูน จัดเก็บได้ 633.2 ล้านบาท ถ่านหิน 371.8 ล้านบาท ยิปซัมจัดเก็บได้ 160.2 ล้านบาท และโลหะสังกะสี จัดเก็บได้ 42.9 ล้านบาท ส่วนค่าธรรมเนียมและอื่นๆ 77.3 ล้านบาท ซึ่งได้มีการจัดสรรรายได้จากค่าภาคหลวงแร่กลับคืนสู่ท้องถิ่น ในการบริหารราชการแผ่นดินของรัฐบาลโดยจัดสรรงบประมาณการกระจายอำนาจให้ส่วนท้องถิ่น รวมเป็นเงินทั้งสิ้น 994.6 ล้านบาท¹

¹กรมอุตสาหกรรมพื้นฐานและการเหมืองแร่ (2551) “ผลการดำเนินงานประจำปี2551”:55-56



ภาพที่ 2.1 แสดงการผลิต การใช้ในประเทศและการส่งออกแร่ ปี 2550-2551
ที่มา: กรมอุตสาหกรรมพื้นฐานและการเหมืองแร่ (2551: 56)

การจัดเก็บรายได้ ปีงบประมาณ 2551 (หน่วย ล้านบาท)



ภาพที่ 2.2 แสดง การจัดเก็บรายได้อุตสาหกรรมเหมืองแร่ ปีงบประมาณ 2551
ที่มา: กรมอุตสาหกรรมพื้นฐานและการเหมืองแร่ (2551: 56)

ในปัจจุบันการประกอบกิจการเหมืองแร่ทั่วประเทศที่มีการรวบรวมข้อมูลจากกรมอุตสาหกรรมพื้นฐานและการเหมืองแร่² (ข้อมูลเดือนมีนาคม พ.ศ.2552) พบว่า มีประทานบัตรเหมืองแร่รวมจำนวน 1,314 แปลง เป็นประทานบัตรเปิดทำการจำนวน 877 แปลง แบ่งเป็นภาคเหนือ 301 แปลง ภาคกลาง 286 แปลง ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 89 แปลง ภาคตะวันออก 49 แปลง ภาคใต้ 152 แปลง โดยมีประทานบัตรหยุดทำการจำนวน 437 แปลง และโรงโม่หิน จำนวน 286 ราย ในพื้นที่ภาคใต้ จากข้อมูลสำนักงานอุตสาหกรรมพื้นฐานและการเหมืองแร่ เขต 4 (ภูเก็ต)³ ปี พ.ศ.2551 (ตารางที่ 2.1) อุตสาหกรรมเหมืองแร่ที่มีสถานประกอบการเหมืองแร่ที่เปิดดำเนินการจำนวน 201 ราย แบ่งเป็น เหมืองแร่จำนวน 118 เหมือง แยกออกเป็นเหมืองหาบ 117 เหมือง และ

เหมืองแร่ 1 เหมือง โดยมีชนิดแร่ที่มีเหมืองเปิดทำการมากที่สุด คือหินปูนก่อสร้าง 37 เหมือง รองลงมา คือแร่ยิปซัม และแอนไฮไดรต์ 31 เหมือง ส่วนโรงโม่หิน จำนวน 58 โรง โรงแต่งแร่ จำนวน 24 โรง โรงถลุงแร่ดิบ จำนวน 1 โรง และใบอนุญาตร่อนแร่ดิบ จำนวน 348 ราย โดยภาพรวม อุตสาหกรรมเหมืองแร่ภาคใต้มีการว่าจ้างแรงงานรวม 2,907 คน มีการผลิตแร่ที่มีมูลค่าทางเศรษฐกิจ จำนวน 18 ชนิด ได้แก่ แร่ยิปซัม แอนไฮไดรต์ หินปูนซีเมนต์ ดินซีเมนต์ โซเดียมเฟลด์สปาร์ โดโลไมต์ ดินขาว บอลเคลย์ หินปูนก่อสร้าง หินแกรนิตก่อสร้าง หินทรายก่อสร้าง ดิบบุก อิลเมนไนต์ โคลัมเบียแทนทาลัม ซิโนไทม์ โมโนไซด์ ลิกไนต์ และแบไรต์ มีผลผลิตแร่รวมกัน 30,324,292 เมตริกตัน มูลค่า 5,814 ล้านบาท (ตารางที่ 2.2) แบ่งเป็นกลุ่มแร่ที่ใช้ในอุตสาหกรรมซีเมนต์ มีผลผลิตรวม 14,681,295 เมตริกตัน มูลค่า 3,690 ล้านบาท หรือร้อยละ 63 ของมูลค่าการผลิตรวม รองลงมาคือกลุ่มแร่ที่ใช้ในอุตสาหกรรมเซรามิก มีผลผลิตรวม 1,667,417 เมตริกตัน มูลค่า 816 ล้านบาท กลุ่มแร่หินก่อสร้าง มีผลผลิต 13,944,668 เมตริกตัน มูลค่า 1,250 ล้านบาท กลุ่มแร่โลหะพื้นฐานและแร่โลหะเบา ผลผลิต 1,263 เมตริกตัน มูลค่า 36.77 ล้านบาท และกลุ่มแร่เชื้อเพลิงและอื่นๆ ผลผลิต 29,649 เมตริกตัน มูลค่า 21.6 ล้านบาท สำหรับการส่งออกแร่จำหน่ายต่างประเทศของภาคใต้ (ตารางที่ 2.3) มีปริมาณการส่งออกรวม 7,241,126 เมตริกตัน มูลค่า 14,425 ล้านบาท โดยส่งออกโลหะดิบบุกและผลิตภัณฑ์ดิบบุกมากที่สุด 18,946 เมตริกตัน มูลค่า 11,031 ล้านบาท และในส่วนการใช้แร่ในประเทศ รวม 23,102,112 เมตริกตัน มูลค่า 2,427 ล้านบาท โดยรัฐสามารถจัดเก็บรายได้ค่าภาคหลวงแร่และรายได้อื่นๆ เป็นเงิน 283.38 ล้านบาท

สำหรับสถานประกอบการอุตสาหกรรมเหมืองแร่ในพื้นที่จังหวัดชายฝั่งทะเลอันดามัน ได้แก่ จังหวัดภูเก็ต พังงา กระบี่ ตรัง และจังหวัดสตูล ที่กำหนดเป็นพื้นที่ศึกษาพบว่า มีสถานประกอบการเหมืองแร่ จำนวน 19 แห่ง แบ่งตามชนิดแร่ ได้เป็น เหมืองหินก่อสร้าง 11 แห่ง เหมืองแร่โดโลไมต์ จำนวน 5 แห่ง เหมืองแร่หินแกรนิตก่อสร้าง จำนวน 1 แห่ง เหมืองหินทรายก่อสร้าง จำนวน 1 แห่ง และเหมืองแร่ลิกไนต์ จำนวน 1 แห่ง ในส่วนโรงโม่หิน มีจำนวน 20 แห่ง และโรงแต่งแร่ จำนวน 5 แห่ง โดยภาพรวมอุตสาหกรรมเหมืองแร่ในพื้นที่จังหวัดชายฝั่งทะเลอันดามันสามารถจ้างแรงงานได้ทั้งสิ้น 699 คน ในรอบปี พ.ศ.2551 มีการผลิตแร่ ที่มีมูลค่าทางเศรษฐกิจรวมกัน 10 ชนิด มีการผลิตแร่รวมกัน 3,817,379 เมตริกตัน มีมูลค่า 458.53 ล้านบาท และรัฐสามารถจัดเก็บรายได้ค่าภาคหลวงแร่และรายได้อื่นๆ เป็นเงิน 19.76 ล้านบาท โดยค่าภาคหลวงแร่ในท้องที่จังหวัดชายฝั่งทะเลอันดามัน แบ่งตามชนิดแร่ที่จัดเก็บได้สูงสุด คือ แร่ยิปซัม 95,442,707 บาท รองลงมา หินปูนเพื่ออุตสาหกรรมก่อสร้าง 33,721,095 บาท หินปูนเพื่อการผลิตซีเมนต์ 28,560,000 บาท และแร่โดโลไมต์ 15,023,799 บาท

²กรมอุตสาหกรรมพื้นฐานและการเหมืองแร่ (2551) “ผลการดำเนินงานประจำปี 2551”: 40-42

³เสนีย์ ภักดีใหม่ (2552) “รายงานสถานการณ์อุตสาหกรรมเหมืองแร่ภาคใต้”: 2-40

ตารางที่ 2.1 แสดงจำนวนสถานประกอบการและการจ้างแรงงานของอุตสาหกรรมเหมืองแร่ของภาคใต้ เมื่อสิ้นสุดเดือน ธันวาคม 2551

จังหวัด	สถานประกอบการ				รวม	ใบอนุญาต ร้อนแร่ ดิบ	จำนวน แรงงาน
	เหมือง แร่	โรงโม่ หิน	โรงแต่ง แร่	โรงถลุงแร่ ดิบ			
นครศรีธรรมราช	45	9	10	-	64	-	731
สุราษฎร์ธานี	30	8	6	-	44	-	534
พังงา	6	6	2	-	14	-	124
สงขลา	6	7	1	-	14	-	238
ยะลา	6	7	1	-	13	-	89
กระบี่	7	5	-	-	12	-	158
ตรัง	5	5	-	-	10	-	96
ระนอง	5	2	-	-	7	348	435
ชุมพร	3	4	-	-	7	-	69
นราธิวาส	3	2	-	-	5	-	84
สตูล	1	4	-	-	5	-	56
ภูเก็ต	-	-	3	1	4	-	265
พัทลุง	1	1	-	-	2	-	28
รวม	118	58	24	1	201	348	2,907

ที่มา: รายงานวิชาการ ฉบับที่ สรข.4 ภูเก็ต-1/2552 “รายงานสถานการณ์อุตสาหกรรมเหมืองแร่ภาคใต้ พ.ศ. 2551” สำนักงานอุตสาหกรรมพื้นฐานและการเหมืองแร่ เขต 4 ภูเก็ต (2552: 12)

ตารางที่ 2.2 แสดงผลผลิตแร่และมูลค่าแร่ที่ผลิต (Production) แยกตามกลุ่มชนิดแร่ของภาคใต้
พ.ศ. 2551

ชนิดแร่	ผลผลิต(เมตริกตัน)	มูลค่า(ล้านบาท)
ยิปซัม	6,023,287	2,669
แอนไฮไดรต์	448,341	199
หินปูนซีเมนต์	6,986,742	712
ดินซีเมนต์	1,222,925	110
รวมกลุ่มแร่ที่ใช้ในอุตสาหกรรมซีเมนต์	14,681,295	3,690
โซเดียมเฟลด์สปาร์	481,395	337
โคโลไมต์	1,072,345	376
ดินขาวเซรามิก	97,881	94
บอลเคลย์	15,796	9
รวมกลุ่มแร่ที่ใช้ในอุตสาหกรรมเซรามิก	1,667,417	816
หินปูนก่อสร้าง	12,474,181	1,084
หินแกรนิตก่อสร้าง	1,334,157	156
หินทรายก่อสร้าง	136,330	10
รวมกลุ่มหินก่อสร้าง	13,944,668	1,250
ดีบุก	61	27
อลูมิเนียม	1,054	2.39
โคลัมเบียแทนทาลัม	20	1.75
ซิโนไทม์	60	3.77
โมนาไซต์	68	1.86
รวมกลุ่มแร่โลหะพื้นฐานและแร่โลหะเบา	1,263	36.77
ลิกไนต์	23,249	11.6
แบรไต์	6,400	10.0
รวมกลุ่มแร่เชื้อเพลิงและอื่นๆ	29,649	21.6
รวมทั้งหมด	30,324,292	5,814.37

ที่มา: รายงานวิชาการ ฉบับที่ สรข.4 ภูเก็ต-1/2552 “รายงานสถานการณ์อุตสาหกรรมเหมืองแร่
ภาคใต้ พ.ศ. 2551 ” สำนักงานอุตสาหกรรมพื้นฐานและการเหมืองแร่ เขต 4 ภูเก็ต (2552: 37)

ตารางที่ 2.3 แสดงสถิติอุตสาหกรรมเหมืองแร่ของภาคใต้ ปี พ.ศ.2550 ,2551

รายการ	หน่วย	พ.ศ.2550	พ.ศ.2551	เพิ่มขึ้น+/ ลดลง-	ร้อยละ
จำนวนเหมืองเปิด	เหมือง	123	118	-5	-4
จำนวนคนงาน	คน	3,096	2,907	-189	-6
ผลผลิตแร่	เมตริกตัน	28,985,952	30,324,292	+1,338,340	+4
มูลค่าแร่ที่ผลิตได้	ล้านบาท	5,480	5,821	+341	+6
ปริมาณการส่งออก	เมตริกตัน	7,171,207	7,241,126	+69,919	+1
มูลค่าการส่งออก	ล้านบาท	13,499	14,425	+926	+6
รายได้เข้ารัฐ	ล้านบาท	279.46	283.38	+3.92	+1

ที่มา: รายงานวิชาการ ฉบับที่ สรข.4 ภูเก็ต-1/2552 “รายงานสถานการณ์อุตสาหกรรมเหมืองแร่ภาคใต้ พ.ศ. 2551 ” สำนักงานอุตสาหกรรมพื้นฐานและการเหมืองแร่ เขต 4 ภูเก็ต (2552: 40)

จากตารางที่ 2.5 แสดงข้อมูลสถิติการประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงาน จำแนกตามความรุนแรงและสาเหตุที่ประสบอันตราย ของสำนักงานกองทุนเงินทดแทน สำนักงานประกันสังคม กระทรวงแรงงาน ปี พ.ศ.2551 มีผู้ประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยจากการทำงาน จำนวน 176,502 คน เมื่อเทียบกับปี พ.ศ. 2550 มีจำนวนลดลง 22,150 คน คิดเป็นร้อยละ 11.15 ผู้เสียชีวิตจำนวน 613 คนลดลงจากปี 2550 จำนวน 128 คน คิดเป็นร้อยละ 17.27 ผู้ทุพพลภาพจำนวน 15 ลดลงจากปี 2550 จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 6.25 ผู้สูญเสียอวัยวะบางส่วน จำนวน 3,096 คน ลดลงจากปี 2550 จำนวน 163 คน คิดเป็นร้อยละ 5.0 ซึ่งเมื่อพิจารณาสาเหตุที่ประสบอันตรายที่ทำให้มีผู้เสียชีวิต มาจากอุบัติเหตุจากยานพาหนะ 304 ราย รองลงมาไฟฟ้าช็อต 89 ราย ตกจากที่สูง 85 ราย และวัตถุหรือสิ่งของหล่นทับ /กระแทก/หนีบding และพิจารณาสถิติการประสบ

อันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงานจำแนกตามความรุนแรงและประเภทกิจการ ในปี พ.ศ. 2551 (ตารางที่ 2.4) พบว่าประเภทกิจการ (0104) การระเบิด ย่อย โม่หรือบดหิน มีจำนวนผู้ได้รับอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงานสูงสุด จำนวนทั้งสิ้น 325 ราย คิดเป็นร้อยละ 42 ของยอดรวมผู้ได้รับอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงานประเภทกิจการสำรวจการทำเหมืองแร่ โดยมีผู้เสียชีวิตรวม 7 ราย คิดเป็นร้อยละ 70 ของยอดรวมผู้เสียชีวิตประเภทกิจการสำรวจการทำเหมืองแร่ สูญเสียอวัยวะบางส่วน รวม 5 ราย หยุดงานเกิน 3 วัน รวม 137 ราย หยุดงานไม่เกิน 3 วัน รวม 176 ราย รองลงมาประเภทกิจการ (0102) การทำเหมืองแร่ ยกเว้นเหมืองใต้ดิน มีจำนวนผู้ได้รับอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงานสูงสุด จำนวนทั้งสิ้น 245 ราย คิดเป็นร้อยละ 32 ของยอดรวมผู้ได้รับอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงานประเภทกิจการสำรวจการทำเหมืองแร่ โดยมีผู้เสียชีวิตรวม 2 ราย คิดเป็นร้อยละ 20 ของยอดรวมผู้เสียชีวิต สูญเสียอวัยวะบางส่วน รวม 5 ราย ทำงานไม่ได้ชั่วคราวพบว่าหยุดงานเกิน 3 วัน รวม 98 ราย และหยุดงานไม่เกิน 3 วัน รวม 140 ราย



ตารางที่ 2.4 แสดงสถิติการประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงาน จำแนกตามความรุนแรงและประเภทกิจการ ระหว่างวันที่ 1 มกราคม ถึงวันที่ 31 ธันวาคม พ.ศ.2551ทั่วราชอาณาจักร

รหัส/ประเภทกิจการ	ความรุนแรง					รวม
	ตาย	ทุพพลภาพ	สูญเสีย อวัยวะ บางส่วน	ทำงานไม่ได้ชั่วคราว		
				หยุดงาน เกิน 3 วัน	หยุดงาน ไม่เกิน 3 วัน	
0101 การสำรวจแร่ น้ำมัน ก๊าซธรรมชาติ	-	-	-	3	7	10
0102 การทำเหมืองแร่ ยกเว้นเหมืองใต้ดิน	2	-	5	98	140	245
0103 การทำเหมืองแร่ใต้ ดิน	-	-	-	3	1	4
0104 การระเบิด ย่อย โม่ หรือบดหิน	7	-	5	137	176	325
0105 การขุดเจาะน้ำมัน ก๊าซธรรมชาติ	-	-	4	13	31	48
0106 การขุดดิน กรวด การ คัดทราย	1	-	3	21	34	59
0107 การผลิตเกลือดิบ	-	-	-	-	1	1
0108 กิจการอื่นที่มีได้จัด ประเภทไว้	-	-	2	30	51	83
รวม0100 การสำรวจการทำ เหมืองแร่	10	-	19	305	441	775
รวมประเภทกิจการอื่นๆ ทั้งหมด	613	15	3,096	45,719	127,059	176,502

ที่มา :สำนักงานกองทุนเงินทดแทน สำนักงานประกันสังคม กระทรวงแรงงาน (2552:177)

ตารางที่ 2.5 แสดงสถิติการประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงาน จำแนกตามความรุนแรงและสาเหตุที่ประสบอันตราย ระหว่างวันที่ 1 มกราคม ถึงวันที่ 31 ธันวาคม 2551 ที่วราชนาจักร

สาเหตุที่ประสบอันตราย	ความรุนแรง					
	ตาย	ทุพพลภาพ	สูญเสียอวัยวะบางส่วน	หยุดงานเกิน 3 วัน	หยุดงานไม่เกิน 3 วัน	รวม
1.ตกจากที่สูง	85	3	54	3,619	5,113	8,874
2.หกล้ม ลื่นล้ม	1	2	34	1,955	4,599	6,591
3.อาคารหรือสิ่งก่อสร้างพังทลาย	2	-	1	26	36	65
4.วัตถุหรือสิ่งของของพังทลาย/หล่นทับ	32	-	931	9,057	12,486	22,506
5.วัตถุหรือสิ่งของของกระแทก/ชน	21	3	461	7,570	21,829	29,884
6.วัตถุหรือสิ่งของของหนีบ/ดิ่ง	13	-	855	4,977	6,116	11,961
7.วัตถุหรือสิ่งของของตัด/บาด/ทิ่มแทง	2	-	628	11,026	29,846	41,502
8.วัตถุหรือสิ่งของของหรือสารเคมีกระเด็นเข้าตา	-	-	13	1,076	28,429	29,518
9.ประสบอันตรายจากการยกหรือเคลื่อนย้ายของหนัก	-	-	1	291	1,565	1,857
10.ประสบอันตรายจากท่าทางการทำงาน	-	-	1	159	511	671
11.อุบัติเหตุจากยานพาหนะ	304	4	42	2,659	2,682	5,691
12.วัตถุหรือสิ่งของของระเบิด	13	-	13	318	414	758
13.ไฟฟ้าช็อต	89	3	9	450	786	1,337
14.ผลจากความร้อนสูง/สัมผัสของร้อน	7	-	16	1,395	2,686	4,104
15.ผลจากความเย็นจัด/สัมผัสของเย็น	-	-	-	6	1	7
16.สัมผัสสิ่งมีพิษ สารเคมี	2	-	2	231	1,161	1,396
17.อันตรายจากรังสี	-	-	-	-	3	3
18.อันตรายจากแสง	-	-	-	26	3,376	3,402

ตารางที่ 2.5 (ต่อ)

สาเหตุที่ประสบอันตราย	ความรุนแรง					
	ตาย	ทุพพลภาพ	สูญเสียอวัยวะบางส่วน	หยุดงานเกิน 3 วัน	หยุดงานไม่เกิน 3 วัน	รวม
19.ถูกทำร้ายร่างกาย	15	-	3	101	84	203
20.ถูกสัตว์ทำร้าย	1	-	5	141	783	930
21.โรคที่เกิดขึ้นตามลักษณะหรือสภาพของงานหรือเนื่องจากการทำงาน	-	-	26	579	4,372	4,977
22.ภัยพิบัติ	1	-	-	-	-	1
23.การวินาศกรรม	5	-	-	1	2	8
24.อื่นๆ	20	-	1	56	179	256
รวมทั้งหมด	613	15	3,096	45,719	127,059	176,502

ที่มา :สำนักงานกองทุนเงินทดแทน สำนักงานประกันสังคม กระทรวงแรงงาน (2552:172)

จากตารางที่ 2.5 แสดงสาเหตุที่ประสบอันตรายและความรุนแรงของผู้ประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงาน ก่อให้เกิดความสูญเสียด้านเศรษฐกิจและสังคมทั้งทางตรงและทางอ้อมได้ ซึ่ง ผู้ประกอบการรวมทั้งพนักงานในสถานประกอบการต้องมีส่วนร่วมในการป้องกันลดการเกิดอุบัติเหตุหรือการเจ็บป่วยจากการทำงาน รวมถึงหน่วยงานที่เกี่ยวข้องโดยเฉพาะกรมอุตสาหกรรมพื้นฐานและการเหมืองแร่ ที่เป็นหน่วยงานที่ต้องกำหนดมาตรการกำกับ ควบคุมตามระเบียบของกฎหมาย การดำเนินงานด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัยของสถานประกอบการ และการปฏิบัติงานตามมาตรการความปลอดภัยในการทำงาน

1.2 โรคจากการทำงานในอุตสาหกรรมเหมืองแร่

ดร.วันทนีย์ พันธุ์ประสิทธิ์ และคณะ (2544: 5 - 10) กล่าวถึงฝุ่นทรายและผลกระทบต่อสุขภาพ ซึ่งเป็นปัญหาสำคัญที่พบในอุตสาหกรรมเหมืองแร่ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาครั้งนี้ ไว้ดังนี้

1.2.1 ฝุ่นทราย หมายถึง ฝุ่นที่มีผลึกซิลิกอนไดออกไซด์ (SiO_2) หรือที่เรียกว่าซิลิกา (Silica) เจือปนอยู่ ซิลิกาเป็นองค์ประกอบสำคัญของเปลือกโลก ผลึกซิลิกามีหลายชนิด แต่

ชนิดที่พบบ่อยที่สุดและเป็นส่วนประกอบที่มากเป็นอันดับสองของเปลือกโลก คือ ควอตซ์ (Quartz) นอกจากควอตซ์แล้วผลึกชนิดอื่นของซิลิกอนไดออกไซด์ที่เป็นสาเหตุของโรคซิลิโคซิส คือ คริสโตบาไลต์ (Cristobalite) และทริไคไมท์ (Tridymite) ฝุ่นซิลิกาที่ฟุ้งกระจายในโรงงานไม้ บดข่อย หินนั้น เกิดจากการทุบ บด และกระแทกเพื่อทำให้ก้อนหินที่มีขนาดใหญ่แตกออกและมีขนาดเล็กลงตามความต้องการ ทำให้ฝุ่นที่เกิดขึ้นมีขนาดแตกต่างกันค่อนข้างมาก คือ 0.1 – 200 ไมโครเมตร และจากการศึกษาการกระจายตัวของขนาดของฝุ่นในโรงงานไม้บด ข่อยหินของกองอาชีวอนามัย โดย ดร.วันที พันธุ์ประสิทธิ์และคณะ ในปีพ.ศ. 2537 ด้วยอุปกรณ์เก็บตัวอย่างอากาศประเภท Multi-stage Impactor พบว่าขนาดของฝุ่นที่เกิดขึ้นในโรงงานไม้บด ข่อยหิน ที่ศึกษามีลักษณะคล้ายกัน คือ ฝุ่นส่วนใหญ่(>80%) มีขนาด อยู่ระหว่าง 6 – 9 ไมโครเมตร และประมาณ 10% มีขนาดเล็กกว่า 6 ไมโครเมตร

1.2.2 อันตรายจากฝุ่นทราย

อันตรายของอนุภาคที่แขวนลอยอยู่ในอากาศที่คนเราหายใจเข้าไปนั้น ไม่เพียงแต่จะขึ้นกับปริมาณและคุณสมบัติทางเคมีเท่านั้น แต่ยังขึ้นกับขนาดของอนุภาคด้วย เพราะการสะสมหรือตกลงสู่ทางเดินหายใจช่วงต่างๆขึ้นกับขนาด (Aerodynamic diameter) และแนวโน้มของการเกิดโรคจากการประกอบอาชีพหลายโรคมีความสัมพันธ์กับการสะสมของฝุ่นในบางช่วงของทางเดินหายใจโดยเฉพาะฝุ่นซิลิกาซึ่งเป็นสารที่ไม่ละลายในน้ำ และทำให้เกิดอันตรายเฉพาะที่เนื้อปอดเท่านั้น

ขีดจำกัดในการสัมผัสฝุ่นซิลิกา โดยกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ได้ประกาศค่าขีดจำกัดในการสัมผัสฝุ่นซิลิกา เพื่อให้มีการควบคุมความเข้มข้นของฝุ่นในสถานประกอบการกิจการต่างๆ และควบคุมการสัมผัสฝุ่นซิลิกาของแรงงาน โดยค่าความเข้มข้นดังกล่าวสามารถคำนวณได้จากสูตรต่อไปนี้

$$\text{ค่าขีดจำกัดสำหรับควอตซ์ทุกขนาด (Inhalable dust)} = (30 \text{ mg/m}^3) / (\% \text{SiO}_2 + 2)$$

$$\text{ค่าขีดจำกัดสำหรับควอร์ตซ์ขนาดเล็ก (Respirable dust)} = (10 \text{ mg/m}^3) / (\% \text{SiO}_2 + 2)$$

$$\text{ค่าขีดจำกัดสำหรับคริสโตบาไลต์} = 1/2 \{ (10 \text{ mg/m}^3) / (\% \text{SiO}_2 + 2) \}$$

อย่างไรก็ตาม ค่าขีดจำกัดTLV ซึ่งเสนอโดย American Conference of Governmental Industrial Hygienists (ACGIH) สำหรับฝุ่นซิลิกาขนาดเล็ก (Respirable dust) ทั้งสามชนิดดังนี้

$$\text{Cristobalite} = 0.05 \text{ mg/m}^3, \text{ Quartz} = 0.1 \text{ mg/m}^3 \text{ และ Tridymite} = 0.05 \text{ mg/m}^3$$

1.2.3 โรคซิลิโคซิสหรือโรคปอดฝุ่นทราย เป็นโรคจากการประกอบอาชีพที่มีสาเหตุจากการสูดหายใจเอาฝุ่นซิลิกอนไดออกไซด์เข้าไปในปอด โรคซิลิโคซิสแบ่งออกเป็น 3 ชนิด ตามระยะเวลาที่อาการแสดงปรากฏ ซึ่งขึ้นกับปริมาณของซิลิกาที่หายใจเข้าไป ดังนี้

1) โรคซิลิโคซิสชนิดเฉียบพลัน อาการแสดงจะปรากฏในเวลาอันรวดเร็ว เพียงไม่กี่เดือน เกิดขึ้นในกลุ่มคนที่สัมผัสกับฝุ่นซิลิกาขนาดเล็ก (<5 ไมโครเมตร) ที่ความเข้มข้นสูงมากๆ โดยไม่ใช่อุปกรณ์สำหรับปกป้องระบบหายใจ อาการแสดงที่สังเกตเห็นได้ คือ หายใจสั้น หอบเหนื่อย ผิวเขียวคล้ำ มีไข้ อ่อนเพลีย น้ำหนักลด และเสียชีวิตเนื่องจากหัวใจล้มเหลวในเวลาต่อมาไม่นาน

2) โรคซิลิโคซิสชนิดเรื้อรัง เกิดขึ้นในกลุ่มคนงานที่มีการสัมผัสฝุ่นซิลิกาในปริมาณมากเช่นกัน อาการแสดงมักปรากฏในระยะเวลา 5 -15 ปี เนื้อปอดส่วนที่มักเป็นพังผืดซึ่งสามารถเห็นได้จากภาพฉายรังสี คือ ส่วนกลางของปอด

3) โรคซิลิโคซิสชนิดเรื้อรัง เกิดจากการหายใจเอาฝุ่นซิลิกาเข้าไปทีละน้อย แต่เป็นเวลายาวนานอาจไม่มีอาการปรากฏให้เห็นเลยเป็นเวลาหลายๆ ปี อาการเริ่มแรกคือเหนื่อย หอบเมื่อใช้กำลัง มีอาการไอแห้งๆ อาการหลอดลมอักเสบ และบางครั้งอาจมีอาการไอเป็นโลหิต ร่างกายโดยทั่วไปไม่ค่อยเปลี่ยนแปลงมาก นอกจากในรายที่มีวัณโรคปอดแทรกซ้อนด้วย จะมีอาการไข้ อ่อนเพลีย เบื่ออาหาร หอบเหนื่อย และน้ำหนักตัวลด อาจตรวจพบเชื้อวัณโรคในเสมหะ พยาธิสภาพของวัณโรคปอดที่เกิดร่วมกับโรคซิลิโคซิสมักจะเป็นแบบเรื้อรัง และจะวินิจฉัยโรคได้ต่อเมื่อตรวจพบเชื้อวัณโรค

1.2.4 หน้ากากป้องกันฝุ่นทราย เป็นมาตรการป้องกันมาตรการแรกสำหรับโรงงานอุตสาหกรรมรวมทั้งโรงงานโม่บด ย่อยหิน หน้ากากสำหรับปกป้องระบบหายใจมีหลายชนิด ซึ่งองค์กร National Institute for Occupational Health (NIOSH) ได้แบ่งหน้ากากออกเป็น 2 ประเภท คือ

- 1) Atmosphere – supplying respirator ประกอบด้วยหน้ากาก 4 ชนิด คือ
 - self – contained breathing apparatus (SCBA)
 - Airline respirator
 - Combination Airline/SCBA
 - Suit
- 2) Air – Purifying respirator ประกอบด้วยหน้ากาก 3 ชนิด คือ
 - Vapor&gas removing respirator
 - Aerosol removing respirator

- Combination atmosphere – supplying /airpurifying respirator

หน้ากากที่นิยมใช้ในโรงงานไม่บด ย่อยหิน จัดอยู่ในกลุ่ม Aerosol removing respirator โดยทั่วไปหน้ากากชนิดนี้มีส่วนประกอบที่สำคัญ 3 ส่วน คือ ส่วนที่ปิดครอบหน้า (face piece) ใ้กรอง (Filter) และสายรัดยึดส่วนที่ปิดครอบหน้าให้แนบชิดกับใบหน้า

ดังนั้น จากข้อมูลดังกล่าวมาข้างต้นเห็นว่าอุตสาหกรรมเหมืองแร่มีความสำคัญทั้งในด้านเศรษฐกิจและอุตสาหกรรมของประเทศไทย และจากข้อมูลสถิติอันตรายหรือการเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงานที่บ่งชี้สภาพปัญหาและสาเหตุในการดำเนินงาน ด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัยในสถานประกอบการที่มีผู้เกี่ยวข้องทั้งผู้ประกอบการ คนงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งผู้วิจัยมีความสนใจประเด็นพฤติกรรมสุขภาพของคนงานเหมืองหินและโรงโม่หินในเขตจังหวัดชายฝั่งทะเลอันดามัน ได้แก่ จังหวัดภูเก็ต พังงา กระบี่ ตรัง และจังหวัดสตูล มาดำเนินการศึกษาระดับพฤติกรรมความปลอดภัยของคนงาน และปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงาน เพื่อให้ผู้ประกอบการ รวมถึงหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ได้รับรู้ข้อมูลผลการศึกษามาใช้ในการกำหนดแนวทางมาตรการด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัยในการทำงานที่เหมาะสม การป้องกันอุบัติเหตุ การลดการสูญเสียชีวิตและทรัพย์สิน การสนับสนุนและเสริมสร้างพฤติกรรมสุขภาพของคนงานต่อไป

2. ความรู้เกี่ยวกับอุบัติเหตุ แนวคิดและทฤษฎีความปลอดภัยในการทำงาน และโรคจากการทำงาน

2.1 ความหมายของอุบัติเหตุ

2.1.1 ความหมายของอุบัติเหตุ

แก้วฤทัย แก้วชัยเทียม (2548: 9) อุบัติเหตุหมายถึง เหตุการณ์ที่เกิดขึ้นโดยไม่ได้คาดการณ์หรือวางแผนไว้ล่วงหน้าเมื่อเกิดขึ้นแล้วมีผลกระทบต่อการทำงานอาจทำให้ทรัพย์สินเสียหายหรือทำให้คนได้รับบาดเจ็บ พิการ สูญเสียอวัยวะส่วนใดส่วนหนึ่งหรือร้ายแรงถึงขั้นเสียชีวิต

Bird (1991: 18) ได้ให้ความหมายของอุบัติเหตุไว้ว่าหมายถึงเหตุการณ์ที่ไม่พึงปรารถนาอันเป็นผลให้เกิดอันตรายต่อคนเกิดความเสียหายต่อทรัพย์สินหรือกระบวนการผลิต

วิฑูรย์ สิมะโชคดิและวีรพงษ์ เฉลิมจิระรัตน์ (2547: 20) ได้ให้ความหมายว่าอุบัติเหตุ หมายถึง เหตุการณ์ที่เกิดขึ้นโดยมิได้วางแผนไว้ล่วงหน้า ซึ่งก่อให้เกิดความบาดเจ็บ พิการหรือตายและทำให้ทรัพย์สินได้รับความเสียหาย

International Labour Organization (2544 แปลโดยกรมอุตสาหกรรมพื้นฐาน และการเหมืองแร่ 2547: 7) ได้นิยาม อุบัติเหตุในการทำเหมืองแร่ หมายถึง การบาดเจ็บจากการปฏิบัติงานภายในบริเวณที่ทำเหมืองแร่ของบุคคลหนึ่งบุคคลใด ซึ่งต้องมีการรักษาพยาบาล หรือทำให้เกิดการหมดสติหรือเสียชีวิต

จากความหมายของผู้วิจัยข้างต้น สรุปได้ว่า อุบัติเหตุหมายถึง เหตุการณ์ที่เกิดขึ้นโดยมิได้คาดการณ์ไว้หรือวางแผนล่วงหน้าเมื่อเกิดขึ้นแล้วก่อให้เกิดอันตรายต่อคนก่อให้เกิด การบาดเจ็บ พิการ หรือตาย เกิดความเสียหายต่อทรัพย์สินหรือผลกระทบต่อการทำงาน

2.1.2 สาเหตุของการเกิดอุบัติเหตุ

Heinrich (1920 อ้างถึงใน วิฑูรย์ สิมะโชติและวีรพงษ์ เกลิมจิระรัตน์ 2547:20) ได้ศึกษาถึงสาเหตุที่ก่อให้เกิดอุบัติเหตุอย่างจริงจังในโรงงานอุตสาหกรรมต่างๆ ในปี ค.ศ. 1920 สรุปได้ว่าสาเหตุของอุบัติเหตุ ที่สำคัญมี 3 ประการ ได้แก่

1) สาเหตุที่เกิดจากคน (*Human Cause*) มีจำนวนสูงที่สุด คือ 88% ของการเกิดอุบัติเหตุทุกครั้งตัวอย่างเช่น การทำงานที่ไม่ถูกต้อง ความพลั้งเผลอ ความประมาท การมีนิสัยชอบเสี่ยงในการทำงาน เป็นต้น

2) สาเหตุที่เกิดจากความผิดพลาดของเครื่องจักร (*Mechanical Failure*) มีจำนวนเพียง 10% ของการเกิดอุบัติเหตุทุกครั้ง ตัวอย่างเช่น ส่วนที่เป็นอันตรายของเครื่องจักรไม่มีเครื่องป้องกัน เครื่องจักรเครื่องมือหรืออุปกรณ์ต่างๆ ชำรุดบกพร่องรวมถึงการวางแผนโรงงานไม่เหมาะสม สภาพแวดล้อมในการทำงานไม่ปลอดภัย เป็นต้น

3) สาเหตุที่เกิดจากดวงชะตาหรือภยันตราย (*Acts of God*) มีจำนวนเพียง 2% ซึ่งเป็นสาเหตุที่เกิดขึ้นโดยธรรมชาติ นอกเหนือการควบคุมได้ เช่น พายุ น้ำท่วม ไฟป่า เป็นต้น

จากผลการศึกษาวิจัยข้างต้นในปี ค.ศ. 1931 H.W. Heinrich ได้ตีพิมพ์หนังสือเรื่อง *Industrial Accident Prevention* ซึ่งเป็นการปฏิวัติแนวคิดเดิมเกี่ยวกับการป้องกันอุบัติเหตุหรือเสริมสร้างความปลอดภัยในโรงงานอย่างสิ้นเชิง ซึ่งเขาได้สรุปสาเหตุสำคัญของการเกิดอุบัติเหตุเป็น 2 ประการ คือ

(1) การกระทำที่ไม่ปลอดภัย (*Unsafe Acts*) เป็นสาเหตุใหญ่ที่ก่อให้เกิดอุบัติเหตุ ได้แก่

- ก. การทำงานไม่ถูกวิธี หรือไม่ถูกขั้นตอน
 - ข. การมีทัศนคติที่ไม่ถูกต้อง เช่น อุบัติเหตุเป็นเรื่องของเคราะห์กรรม
 - ค. ความไม่เอาใจใส่ในการทำงาน
- แก้ไขป้องกันไม่ได้

ง. ความประมาท ความพลั้งเผลอ เหม่อลอย

จ. การมีนิสัยชอบเสี่ยง

ช. การไม่ปฏิบัติตามกฎระเบียบความปลอดภัยของโรงงาน

ซ. การทำงานโดยไม่ใช้อุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคล

ค. การแต่งกายไม่เหมาะสม

ฅ. การถอดเครื่องกำบังส่วนอันตรายของเครื่องจักรออกด้วยความรู้สึก
รำคาญ ทำงานไม่สะดวก หรือถอดเพื่อซ่อมแซมแล้วไม่ใส่คืน

ฉ. การใช้เครื่องมือ หรืออุปกรณ์ต่างๆ ไม่เหมาะกับงาน เช่น การใช้
ขวดแก้วตอกตะปูแทนการใช้ค้อน

ฎ. การหยอกล้อกันระหว่างทำงาน

ฏ. การทำงานโดยที่ร่างกายและจิตใจไม่พร้อมหรือผิดปกติ เช่น ไม่
สบาย เมื่อกำลังมีปัญหาครอบครัว ทะเลาะกับแฟน เป็นต้น

(2) สภาพการณ์ที่ไม่ปลอดภัย (Unsafe Conditions) เป็นสาเหตุรอง ได้แก่

ก. ส่วนที่เป็นอันตราย (ส่วนที่เคลื่อนไหว) ของเครื่องจักรไม่มีเครื่อง
กำบังหรืออุปกรณ์ป้องกันอันตราย

ข. การวางผังโรงงานที่ไม่ถูกต้อง

ค. ความไม่เป็นระเบียบเรียบร้อยและสกปรกในการจัดเก็บวัสดุสิ่งของ

ง. พื้นโรงงานขรุขระ เป็นหลุมบ่อ

จ. สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ไม่ปลอดภัยหรือไม่ถูกสุขอนามัย
เช่น แสงสว่างไม่เพียงพอ เสียงดังเกินควร ความร้อนสูง ฝุ่นละออง ไอระเหยของสารเคมีที่เป็นพิษ
 เป็นต้น

ฉ. เครื่องจักรกล เครื่องมือ หรืออุปกรณ์ชำรุดบกพร่อง

ช. ระบบไฟฟ้า หรืออุปกรณ์ไฟฟ้าชำรุดบกพร่อง เป็นต้น

สรุป พะยอมรัมย์ (2541: 287-289) ได้แบ่งสาเหตุของการเกิดอุบัติเหตุเป็น 3 ประการ
ได้แก่

1) องค์ประกอบด้านบุคคล ความบกพร่องของบุคคลที่เป็นสาเหตุหลักอันทำให้เกิด
เกิดอุบัติเหตุโดยง่าย ได้แก่

(1) ขาดความรู้และความชำนาญงาน (Lack Knowledge or Skill)

(2) ขาดการจูงใจที่เหมาะสม (Improper Motivation)

(3) ขาดความสมบูรณ์ทางร่างกายและจิตใจ (Physical or Mental Problem)

2) องค์ประกอบด้านลักษณะงาน ลักษณะงานที่มีข้อบกพร่องและนำไปสู่การเกิดอุบัติเหตุโดยง่าย ได้แก่

- (1) การขาดมาตรฐานการทำงานที่เหมาะสม (Inadequate Work Standards)
- (2) ขาดการออกแบบและบำรุงรักษาที่ดี (Inadequate Design and Maintenance)
- (3) อุปกรณ์หรือเครื่องจักรในการทำงานหมดสภาพ (Normal Wear and Tear)
- (4) การใช้ของผิดวิธี (Abnormal Usage)

3) ด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน ได้แก่

- (1) ระดับอุณหภูมิ บริเวณสถานที่ทำงาน (Degree Temperature)
- (2) ความเร็วหรืออัตราเร่งของงาน (Working Speed)
- (3) ระดับเสียง (Noise Level)
- (4) ระดับแสงสว่าง (Light Level)
- (5) อายุการทำงานและประสบการณ์ทำงาน (Age and experience)
- (6) สุขภาพกาย (Physical Health)
- (7) ขวัญและกำลังใจ (Work Morale)

4) ทฤษฎีเกี่ยวกับการเกิดอุบัติเหตุ

เกลิมซัย ชัยกิตติกรณ์ (2540 :21-25) ได้รวบรวมทฤษฎีเกี่ยวกับการเกิดอุบัติเหตุต่างๆ ไว้ 3 ทฤษฎี คือ ทฤษฎีโดมิโน ทฤษฎีรูปแบบระบบความปลอดภัยของ บ็อบ ฟิเรนซ์ และทฤษฎีรูปแบบการเกิดอุบัติเหตุของกองทัพบกสหรัฐอเมริกา ดังนี้

(1) ทฤษฎีโดมิโน (Domino Theory) ของการเกิดอุบัติเหตุ ดังปรากฏในรูปที่ 2-2 สามารถเชื่อมโยงได้กับปรัชญาความปลอดภัยของ Heinrich เกี่ยวกับสาเหตุของอุบัติเหตุทฤษฎีโดมิโน กล่าวว่า การบาดเจ็บและความเสียหายต่างๆ เป็นผลที่สืบเนื่องโดยตรงมาจากอุบัติเหตุ และอุบัติเหตุเป็นผลมาจากการกระทำที่ไม่ปลอดภัย หรือสภาพการณ์ที่ไม่ปลอดภัย ซึ่งเปรียบเสมือนตัวโดมิโนที่เรียงกันอยู่ 5 ตัวใกล้กัน เมื่อตัวหนึ่งล้มย่อมมีผลทำให้โดมิโนตัวถัดไปล้มตามกันไปด้วยตัวโดมิโนทั้ง 5 ตัว ได้แก่

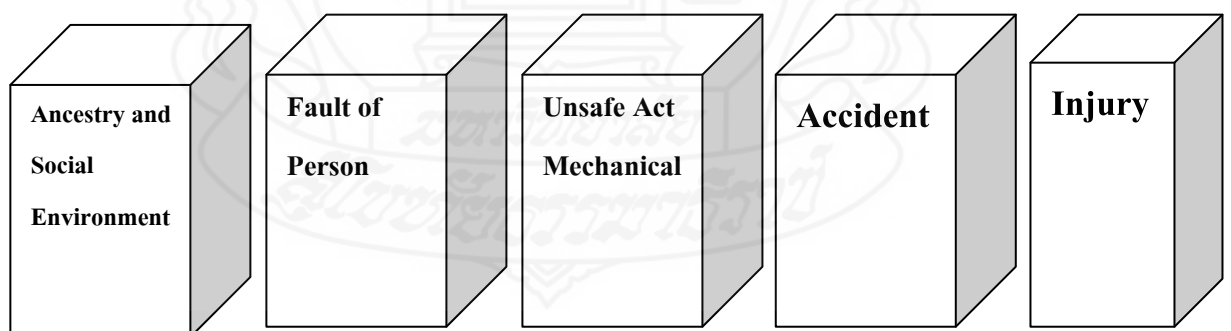
ลำดับที่ 1 บรรพบุรุษและสิ่งแวดล้อมทางสังคม (Ancestry and Social Environment) สิ่งแวดล้อมทางสังคม และการประเพณีปฏิบัติสืบทอดกันมาจากรุ่นสู่รุ่นแต่ละบุคคลมีพฤติกรรมที่แสดงออกมามากมาย เช่น ความสะอาด ประมาทเลินเล่อ ขาดความคิด ความไตร่ตรอง ความดีดิ่งดันทุรัง ความชอบในการเสี่ยงอันตราย ความตระหนี่เหนียวเหนียวแต่เงิน และลักษณะอื่นๆ ที่ถ่ายทอดทางกรรมพันธุ์ เป็นต้น

ลำดับที่ 2 ความผิดปกติของบุคคล (Fault of Person) สุขภาพจิตและสิ่งแวดล้อมทางสังคมเป็นสาเหตุทำให้เกิดความผิดปกติของบุคคล เช่น การปฏิบัติงานโดยขาดความขี้เกียจ อารมณ์รุนแรงประสาทอ่อนไหวง่าย ความดันดัน ขาดความรอบคอบ เพิกเฉยละเลยต่อการกระทำที่ปลอดภัย เป็นต้นซึ่งความผิดปกติเหล่านี้จะส่งผลกระทบให้เกิดการกระทำที่ไม่ปลอดภัยและทำให้เครื่องจักรและการทำงานต้องอยู่ในสภาพหรือสภาวะที่เป็นอันตราย

ลำดับที่ 3 การกระทำที่ไม่ปลอดภัย และหรือสภาพเครื่องจักรหรือสภาวะสิ่งแวดล้อมที่เป็นอันตราย (Unsafe Act Mechanical or Physical Hazard) ตัวอย่างการปฏิบัติงานที่ไม่ปลอดภัยของบุคคล เช่น ยืนทำงานภายใต้ของหนักที่แขวนอยู่การติดเครื่องยนต์โดยไม่แจ้งหรือเตือน ขอบหยอกล้อเล่น ถอดเซฟการ์ดของเครื่องจักรออก เป็นต้นตัวอย่างสภาพเครื่องจักรหรือสภาวะแวดล้อมที่เป็นอันตราย เช่น ขาดเครื่องป้องกันจุดอันตราย เสียงดังเกินไป แสงสว่างไม่เพียงพอ การระบายอากาศไม่ดี เป็นต้นซึ่งเกิดจากการกระทำที่ไม่ปลอดภัยและสภาพการทำงานที่ไม่ปลอดภัย จะเป็นสาเหตุโดยตรงที่ทำให้เกิดอุบัติเหตุ

ลำดับที่ 4 การเกิดอุบัติเหตุ (Accident) เหตุการณ์ที่มีสาเหตุปัจจัยทั้ง 3 ลำดับมาแล้วย่อมส่งผลให้เกิดอุบัติเหตุ เช่น ตกจากที่สูง ลื่นล้ม เดินสะดุด สิ่งของหล่นจากที่สูง วัตถุกระเด็นใส่กระแทกหนีบหรือตัด เป็นต้น ซึ่งอุบัติเหตุเหล่านี้จะเป็นสาเหตุของการบาดเจ็บ

ลำดับที่ 5 การบาดเจ็บ (Injury) ตัวอย่างการบาดเจ็บที่เกิดกับอวัยวะบางส่วนจากร่างกาย เช่น กระดูกหักหรือแตก เคล็ดขัดยอก แผลฉีกขาด แผลไฟไหม้ เป็นต้นการบาดเจ็บเหล่านี้เป็นผลโดยตรงจากการเกิดอุบัติเหตุ



ภาพที่ 2.3 แสดงลำดับการเกิดอุบัติเหตุตามทฤษฎีโดมิโน

ที่มา: เกลิมชัย ชัยกิตติกรณ์ (2540: 21-25)

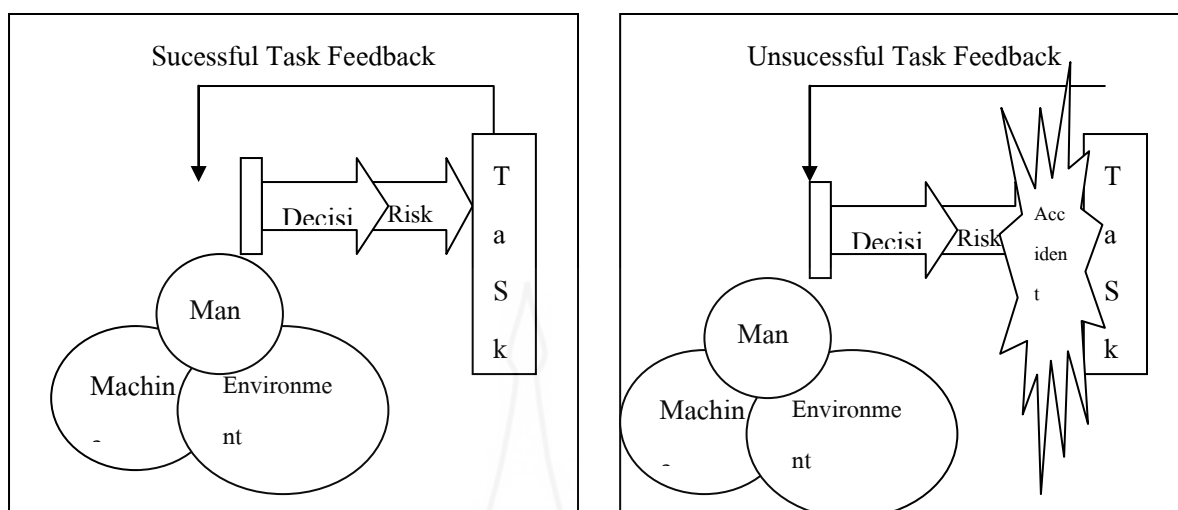
(2) ทฤษฎีรูปแบบระบบความปลอดภัยของบ๊อบ ฟิเรนซ์ (Firenze System Model)

ดังปรากฏในรูปที่ 2-3 Firenze มีแนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบระบบความปลอดภัยว่า ในการศึกษาถึงสาเหตุของอุบัติเหตุจะต้องศึกษาองค์ประกอบทั้งระบบซึ่งมีปฏิริยาสัมพันธ์เกี่ยวข้องกัน องค์ประกอบดังกล่าวประกอบด้วย คน (Man) เครื่องจักร (Machine) และสิ่งแวดล้อม (Environment) ความสำคัญขององค์ประกอบที่เป็นสาเหตุของอุบัติเหตุแต่ละองค์ประกอบมีความสำคัญต่อการตัดสินใจในการผลิตงาน (Task) และการเกิดอุบัติเหตุ (Accident) ดังนี้

ก. คนหรือผู้ปฏิบัติงาน (Man) ในการผลิตงานหรือทำงานในแต่ละขั้น ผู้ปฏิบัติงานจำเป็นต้อง ตัดสินใจ (Decision) เลือกรูปแบบปฏิบัติอย่างใดอย่างหนึ่งเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย แต่การตัดสินใจในการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายในแต่ละครั้งนั้นย่อมมีความเสี่ยง (Risks) แอบแฝงอยู่เสมอ ดังนั้น ในการตัดสินใจแต่ละครั้ง ผู้ปฏิบัติงานจะต้องมีข้อมูลข่าวสาร (Information) ที่เพียงพอ ถ้าหากข้อมูลข่าวสารดี ถูกต้องก็จะทำให้การตัดสินใจถูกต้อง แต่ถ้าข้อมูลไม่ถูกต้องก็จะทำให้การตัดสินใจนั้นผิดพลาดหรือมีความเสี่ยงสูง และทำให้เกิดความล้มเหลวในการทำงานซึ่งอาจจะส่งผลให้เกิดอุบัติเหตุได้

ข. อุปกรณ์เครื่องจักร (Machine) อุปกรณ์เครื่องจักรที่ใช้ในการผลิตจะต้องมีความพร้อมปราศจากข้อผิดพลาด ถ้าอุปกรณ์เครื่องจักรออกแบบไม่ถูกต้อง ไม่ถูกหลักวิชาการหรือขาดการบำรุงรักษาที่ดีย่อมทำให้กลไกของเครื่องจักรปฏิบัติงานผิดพลาดซึ่งจะนำไปสู่การเกิดอุบัติเหตุ

ค. สิ่งแวดล้อม (Environment) สภาพการทำงานและสิ่งแวดล้อมในการทำงานมีบทบาทสำคัญต่อการผลิต ความผิดพลาดที่เกิดขึ้นกับสิ่งแวดล้อม ย่อมก่อให้เกิดปัญหาต่อผู้ปฏิบัติงานและเครื่องจักร ซึ่งจะเป็นสาเหตุของการเกิดอุบัติเหตุได้ ฉะนั้น ก่อนที่จะตัดสินใจทุกครั้ง ผู้ปฏิบัติงานจะต้องหาข้อมูลเพื่อให้แน่ใจว่าการตัดสินใจนั้นถูกต้องโดยพิจารณาจากข้อมูลประกอบการตัดสินใจ ซึ่งประกอบด้วยข้อมูลเกี่ยวกับงานที่ต้องปฏิบัติ และข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะอันตรายที่อาจจะเกิดขึ้น (Nature of Harmful Consequences) ถ้าหากข้อมูลมีจำนวนและคุณภาพมากพอ ก็จะทำให้ความเสี่ยงต่างๆ ลดลงอยู่ในขีดจำกัดที่อาจสามารถควบคุมได้ โอกาสที่จะเกิดความผิดพลาดหรืออุบัติเหตุก็จะลดลงด้วย (วิทยา อยู่สุข 2533: 23-24) จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้น องค์การมีความจำเป็นต้องให้ข้อมูลแก่ผู้ปฏิบัติงานมากที่สุดเพื่อเป็นประโยชน์ในการปฏิบัติงาน เช่น ให้ทราบนโยบายความปลอดภัย ทราบกฎ ระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ มีการฝึกอบรม เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับข้อมูลที่ดีในการทำ งานเป็นการช่วยให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นการลดความผิดพลาดที่เกิดจากการตัดสินใจของผู้ปฏิบัติงานอีกด้วย



ภาพที่ 2.4 แสดงรูปแบบระบบความปลอดภัยของ Finrenze

ที่มา:เฉลิมชัย ชัยกิตติกรณ (2540: 21- 25)

จากสาเหตุที่ประสบอันตรายและความรุนแรงของผู้ประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย เนื่องจากการทำงานก่อให้เกิดความสูญเสียด้านเศรษฐกิจและสังคมทั้งทางตรงและทางอ้อมได้ ดังนั้นสถานประกอบการเหมือนหิน โรงโม่บดย่อยหิน และคนงานต้องมีส่วนร่วมในการป้องกัน และลดการเกิดอุบัติเหตุในสถานที่ทำงาน ในการศึกษาวิจัยนี้ผู้วิจัยต้องการทราบถึงปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของคนงานเหมือนหิน โรงโม่บดหรือย่อย หิน ในเขตจังหวัดชายฝั่งทะเลอันดามัน เพราะว่าสาเหตุของการเกิดอุบัติเหตุมาจากตัวบุคคลเป็น องค์ประกอบหนึ่งตามทฤษฎีของพีแรนซ์ และเฮนริชการกระทำที่ไม่ปลอดภัยของบุคคลที่เป็น สาเหตุทำให้เกิดอุบัติเหตุโดยง่าย ซึ่งผู้วิจัยอ้างทฤษฎี 4E ในการป้องกันอุบัติเหตุที่จะเกิดในการ ทำงาน มีผู้กล่าวไว้ ดร.ศิขรินทร์ สุขโต (2553: 35-36) การเสริมสร้างความปลอดภัยในโรงงาน อุตสาหกรรมอย่างมีประสิทธิภาพนั้น ต้องยึดหลักการ 4E อันได้แก่

(1) E1 คือ Engineering (วิศวกรรมศาสตร์) คือการใช้ความรู้ทางวิชาการด้าน วิศวกรรมศาสตร์ในการคำนวณและออกแบบเครื่องจักรเครื่องมือที่มีสภาพการใช้งานที่ปลอดภัย ที่สุด การติดตั้งเครื่องป้องกันอันตรายให้แก่ส่วนที่เคลื่อนไหวหรืออันตรายของเครื่องจักรการวางผังโรงงานระบบไฟฟ้าแสงสว่าง เสียง การระบายอากาศ เป็นต้น

(2) E2 คือ Education (การศึกษา) คือการให้การศึกษาอบรมและแนะนำคนงาน หัวหน้างานตลอดจนผู้ที่เกี่ยวข้องในการทำงาน ให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการป้องกันอุบัติเหตุ

และการเสริมสร้างความปลอดภัยในโรงงาน ให้รู้ว่าอุบัติเหตุจะเกิดขึ้นและป้องกันได้อย่างไรและจะทำงานวิธีใดจึงจะปลอดภัยที่สุด เป็นต้น

(3) E3 คือ Enforcement (การออกกฎข้อบังคับ) คือการกำหนดวิธีการทำงานอย่างปลอดภัยและมาตรการควบคุมบังคับให้คนงานปฏิบัติตาม เป็นระเบียบปฏิบัติที่ต้องประกาศให้ทราบทั่วกัน หากผู้ใดฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามจะต้องถูกลงโทษ เพื่อให้เกิดความสำนึกและหลีกเลี่ยงการทำงานที่ไม่ถูกต้องหรือเป็นอันตราย

(4) E4 คือ Encouragement (การกระตุ้นเตือน) คือ การสนับสนุนให้ทุกคนมีส่วนร่วมในกิจกรรมด้านความปลอดภัยอยู่เป็นระยะๆ เช่น การซ้อมดับเพลิง การซ้อมหนีไฟ กิจกรรมการประกวดความคิดสร้างสรรค์เพื่อความปลอดภัยในการทำงาน การร่วมกันบรรลุเป้าหมาย ปลอดภัยเป็นศูนย์ การอบรมสัมมนา เป็นต้น

2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน

2.2.1 ความหมายความปลอดภัยในการทำงาน

เกื้อกูล เป็นสุวรรณ (2548: 14) ความปลอดภัยในการทำงาน คือ สภาพการทำงานซึ่งปราศจากอันตรายอันเนื่องจากอุบัติเหตุและโรคอันก่อให้เกิดความเจ็บป่วย ความเดือดร้อนรำคาญ เนื่องจากการทำงานทำให้ผลผลิตเพิ่มขึ้น กำไรมากขึ้น เนื่องจากต้นทุนการผลิตและการสูญเสียน้อยลงอีกด้วย

นภาพร มัทย์พงษ์ถาวร (2543: 36) ความปลอดภัยในการทำงาน คือการรอดพ้นจากอันตรายที่มีโอกาสจะเกิดขึ้นหรือพ้นจากการบาดเจ็บการหลีกเลี่ยงและป้องกันอุบัติเหตุด้วยวิธีการต่างๆตลอดจนการแก้ไขอุบัติเหตุที่เกิดขึ้นจากการทำงาน

นลินี ประทับสร (2543: 27) ความปลอดภัยในการทำงาน หมายถึงสภาวะการอันปราศจากอันตรายหรือการทำงานที่ไม่มีอันตราย ไม่อยู่ในสภาพที่เสี่ยงต่อการเกิดอุบัติเหตุการบาดเจ็บ พิการ ตายเกิดโรคจากการทำงานและทรัพย์สินเสียหาย

สิริพัชร เปรมชัย (2543: 40) ความปลอดภัยในการทำงาน หมายความว่า สภาพการทำงานซึ่งปลอดจากเหตุอันจะทำให้เกิดอุบัติเหตุ การประสบอันตราย เช่นการเจ็บป่วยหรือความเดือดร้อนรำคาญเนื่องจากการทำงานหรือเกี่ยวกับการทำงาน

ปัทมา พุ่มมาพันธ์ (2542: 52) พฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงาน หมายถึง การกระทำ หรือการแสดงออกทางร่างกายของบุคคลที่ปราศจากอันตราย การบาดเจ็บ รวมไปถึงโรคจากการทำงานและความเสียหายจากเครื่องจักรและอุปกรณ์ในการทำงาน

แก้วฤทัย แก้วชัยเทียม (2548: 18) ความปลอดภัย หมายถึง สภาพการที่ปราศจากอันตรายไม่ก่อให้เกิดการบาดเจ็บ หรือโรคจากการทำงาน พิกการ ตาย รวมไปถึงความเสียหายของเครื่องจักรและอุปกรณ์ในการทำงาน

จากความหมายของผู้วิจัยข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า ความปลอดภัยในการทำงาน หมายถึง สภาพแวดล้อมการทำงานอันปราศจากอันตราย หรือการทำงานที่ไม่มีอันตราย หรือสภาพที่เสี่ยงต่อการเกิดอุบัติเหตุ การบาดเจ็บ พิกการ ตาย รวมไปถึงโรคจากการทำงานและความเสียหายจากเครื่องจักรและอุปกรณ์ในการทำงาน

2.2.2 ประโยชน์ที่ได้รับจากการปฏิบัติงานด้านความปลอดภัย

สุรพล พยอมแย้ม (2541: 296 -297) กล่าวว่าหากสามารถควบคุมความสูญเสียในการผลิตอันเนื่องมาจากความไม่ปลอดภัยหรืออุบัติเหตุได้แล้ว ประโยชน์ที่เห็นได้ชัด คือ

1) ผลผลิตที่เพิ่มขึ้น เมื่อผู้ปฏิบัติงานมีความปลอดภัยในการทำงาน และรู้สึกได้ว่าตนปฏิบัติงานอยู่ในสถานที่และในสภาพการณ์ที่ปลอดภัย ผู้ปฏิบัติงานนั้นก็จะมีขวัญและกำลังใจในการทำงานดี ความหวาดกลัวหรือความวิตกกังวลต่อความไม่ปลอดภัยอยู่ในระดับต่ำ ก็จะมี ความมั่นใจและทำงานได้อย่างรวดเร็วมีประสิทธิภาพ ซึ่งหมายถึงผลผลิตโดยรวมย่อมมากขึ้นด้วย

2) ต้นทุนการผลิตลดลง หากเกิดอุบัติเหตุหรือความสูญเสียในการผลิตลดน้อยลงหมายถึงค่าใช้จ่ายสำหรับอุบัติเหตุเหล่านั้นลดลงไปด้วย เมื่อไม่ต้องเพิ่มค่าใช้จ่ายในส่วนนี้ อีกต้นทุนการผลิตย่อมลดลงไปตามส่วน

3) กำไรเพิ่มขึ้น เมื่อมีการทำงานอย่างปลอดภัย มีการผลิตเพิ่มขึ้น และต้นทุนการผลิตลดลงโอกาสที่จะดำเนินการทางการตลาดย่อมมีมากขึ้น ซึ่งหมายถึงโอกาสของการสร้างผลกำไรให้กับสถานประกอบการมากขึ้นกว่าเดิม

4) เป็นปัจจัยจูงใจ ความมั่นใจในการปฏิบัติงานอย่างปลอดภัยและไม่ต้องกังวลใจเกี่ยวกับความเสี่ยงต่างๆ ในขณะที่งานจะทำให้บุคคลมีความพร้อมและตั้งใจที่จะทำงานได้มากขึ้น ซึ่งก็หมายถึงความต้องการที่จะทำงานต่อไปในสถานที่ทำงานนั้น มากกว่าการหลีกเลี่ยงการปฏิบัติงานหรือการโอนย้ายงาน

5) การรักษาทรัพยากรบุคคล ความไม่ปลอดภัยในการทำงานหรือการเกิดอุบัติเหตุในระหว่างการทำงานก่อให้เกิดความสูญเสียทรัพยากรสิ้นและร่างกายหรือชีวิตของผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง อันเป็นการสูญเสียทรัพยากรของชาติไปด้วย ดังนั้นการสร้างสภาพการทำงานที่ปลอดภัยจึงมีความสำคัญต่อสังคมโดยรวม

3. แนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรม

3.1 ความหมายของพฤติกรรม ผู้วิจัยได้รวบรวมความหมายของพฤติกรรมมีรายละเอียดดังนี้

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถานให้คำจำกัดความ พฤติกรรม หมายถึงการกระทำ หรืออาการที่แสดงออกของกล้ามเนื้อ ความคิด และความรู้สึก เพื่อตอบสนองสิ่งเร้า (ราชบัณฑิตยสถาน 2530: 580)

ดิเรก หมานมานะ (2549: 11) พฤติกรรม หมายถึง การกระทำ การแสดงออกตลอดจน การตอบสนองของบุคคลทั้งที่สังเกตได้และสังเกตไม่ได้

นภาพร มัทย์พงษ์ถาวร (2543: 35) พฤติกรรม หมายถึง สิ่งที่บุคคลตอบสนอง แสดงออก หรือกระทำทั้งที่บุคคลรู้สึกตัวและไม่รู้สึกตัวรวมไปถึงการกระทำที่สังเกตได้หรือไม่ได้ด้วย พฤติกรรมมีส่วนประกอบ 3 ส่วนคือ พฤติกรรมด้านพุทธิปัญญา พฤติกรรมด้านทัศนคติ และ พฤติกรรมด้านการปฏิบัติ

สิริพัชร เปรมย์เชิฐ (2543: 33) พฤติกรรม คือการกระทำที่แสดงออกมาทั้งที่รู้ตัวหรือไม่รู้ตัวและที่สังเกตเห็นได้หรือไม่ก็ได้ อาจเกิดจากความเคยชินที่ได้รับ ประสบการณ์ หรือ การศึกษาอบรมเป็นได้ทั้งในรูปคล้อยตามหรือต่อต้าน

นิตยา เพ็ญศิริรักษา (2544: 60) พฤติกรรม หมายถึงปฏิกิริยาของสิ่งมีชีวิตต่อสิ่งเร้า ที่อาจปรากฏให้เห็นได้หรืออาจอยู่ภายในซึ่งไม่สามารถสังเกตได้ แต่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการแสดงออก ซึ่งพฤติกรรมในเรื่องนี้จะเน้นเฉพาะพฤติกรรมของมนุษย์เท่านั้น ซึ่งไม่รวมถึงพฤติกรรมของสัตว์หรือสิ่งมีชีวิตอื่นๆ ดังนั้นพฤติกรรมของมนุษย์ หมายถึง ปฏิกิริยาต่างๆ ของบุคคลทั้งที่สังเกตได้หรือไม่ได้ก็ตาม เช่นการพูด การเดิน การแสดงสีหน้า ความรู้สึก ความรู้ ความตั้งใจ เป็นต้น โดยปฏิกิริยาเหล่านี้เกิดขึ้นเมื่อบุคคลได้รับหรือเผชิญกับสิ่งเร้าที่มาจากภายในหรือภายนอกร่างกายก็ได้

Triaduidis (1971 อ้างถึงในเกื้อกูล แป้นสุวรรณ 2548: 9) กล่าวว่า พฤติกรรมที่บุคคลแสดงสิ่งที่เขามีขึ้นอยู่กับมิติสำคัญ 2 ประการ คือความรู้สึกต่อสิ่งนั้น และความต้องการติดต่อพบปะกับสิ่งนั้นซึ่งความรู้สึกแบ่งเป็น 2 ขั้วเช่นกัน คือการแสวงหาการติดต่อพบปะและการหลีกเลี่ยงการติดต่อพบปะ

นลินี ประทับสร (2543: 53) ได้ให้ความหมายของพฤติกรรม หมายถึง การกระทำ หรือการแสดงออกทุกอย่างของบุคคลต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งภายใต้สถานการณ์นั้นๆทั้งสังเกตได้โดยตรง และสังเกตไม่ได้โดยตรงแต่สามารถวินิจฉัยได้ว่ามีพฤติกรรมหรือไม่ด้วยเครื่องมือทางจิตวิทยา

จากความหมายที่มีผู้กล่าวไว้ข้างต้น สรุปได้ว่า พฤติกรรมหมายถึง สิ่งที่บุคคล กระทำ หรือแสดงออกมาต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งหรือเป็นปฏิกิริยาต่อสิ่งเร้าที่มาจากภายในหรือภายนอกร่างกาย ได้สถานการณ์นั้นๆ ที่สามารถสังเกตได้หรือไม่สามารถสังเกตได้ และสามารถวินิจฉัยได้ว่ามี พฤติกรรมหรือไม่ด้วยเครื่องมือทางจิตวิทยา

3.2 ประเภทของพฤติกรรม

นิตยา เพ็ญศิริินภา (2544: 60) ได้อธิบายว่านักจิตวิทยาแบ่งพฤติกรรมออกเป็น 2 ประเภท ใหญ่ๆ คือ

1) พฤติกรรมภายนอก (*Overt Behavior*) หมายถึง พฤติกรรมที่บุคคลแสดงออกมา โดยผู้อื่นสามารถสังเกตได้ เช่น การปฏิบัติกิจวัตรประจำวันของบุคคล ตั้งแต่ตื่นนอน ออกจากบ้าน ไปทำงานหรือไปโรงเรียน จนกระทั่งกลับบ้านและเข้านอนในแต่ละวัน การแสดงออกทาง หน้าตาและกิริยาตามภาวะอารมณ์ที่อยู่ภายในการแก้ไขปัญหาต่างๆ ฯลฯ ซึ่งปฏิกิริยาเหล่านี้ สามารถสังเกตได้โดยตรง เช่น สามารถสังเกตว่าบุคคลแปร่งฟันหลังรับประทานอาหารหรือไม่ แปร่งอย่างไร

2) พฤติกรรมภายใน (*Covert Behavior*) หมายถึง พฤติกรรมที่ไม่สามารถสังเกต ได้ ตัวอย่างเช่น ความรู้ ความคิด ความรู้สึก อารมณ์ ความเชื่อ ค่านิยม ความตั้งใจ เป็นพฤติกรรม ภายในบุคคลที่สังเกตโดยตรงไม่ได้คือไม่สามารถมองภายนอกแล้วบอกได้ว่าบุคคลดังกล่าวไม่พูด ไม่เขียน ไม่แสดงหรือกระทำออกมาเป็นปฏิกิริยาภายนอกให้ผู้อื่นรู้ ดังนั้นหากต้องการจะทราบว่า บุคคลมีปฏิกิริยาภายในอย่างไร จำเป็นต้องมีเครื่องมือมาช่วยวัดพฤติกรรมที่อยู่ภายในบุคคล เช่น แบบทดสอบความรู้ แบบวัดความรู้สึกหรือวัดทัศนคติ แบบวัดความเชื่อ เป็นต้น ซึ่งวิธีการวัดอาจ เป็นแบบสอบถามให้บุคคลตอบเอง หรือเป็นแบบสัมภาษณ์ที่มีผู้สัมภาษณ์ให้บุคคลตอบคำถามใน ประเด็นต่างๆที่ต้องการวัด

3.3 องค์ประกอบของพฤติกรรม

Cronbach (1972 อ้างถึงใน พิณพงษ์ รัตนะ 2551: 30) ได้อธิบายถึงพฤติกรรม มนุษย์ว่า พฤติกรรมของบุคคลนั้นเป็นผลมาจากพันธุกรรมและสิ่งแวดล้อม ตั้งแต่แรกเกิดจนกระทั่ง ปัจจุบัน โดยมีการพัฒนาการมาเป็นระยะๆ จนกลายเป็นลักษณะรวมที่แสดงออกมาเป็นพฤติกรรม ในรูปต่างๆ โดยมีองค์ประกอบอยู่ด้วยกัน 7 ประการ (*Seven Element in Behavior*) คือ

1) ความมุ่งหมาย (*Goal*) เป็นความต้องการหรือวัตถุประสงค์ที่ทำให้เกิดกิจกรรม คนเราต้องทำกิจกรรมเพื่อสนองตอบความต้องการที่เกิดขึ้น กิจกรรมบางอย่างก็ให้ความพอใจหรือ สอนองความต้องการ ได้ทันที แต่ความต้องการหรือวัตถุประสงค์บางอย่างก็ต้องใช้เวลานานจึงจะ

สามารถบรรลุความต้องการได้ คนเราจะมีความต้องการหลายอย่างในเวลาเดียวกัน และมักจะต้องเลือกสนองความต้องการที่รีบด่วนก่อน และสนองความต้องการที่ห่างออกไปในภายหลัง

2) *ความพร้อม (Readiness)* หมายถึง ระดับวุฒิภาวะหรือความสามารถที่จำเป็นในการทำกิจกรรมเพื่อสนองความต้องการ ได้หมดทุกอย่าง ความต้องการบางอย่างก็อยู่นอกเหนือความสามารถที่จะสนองตอบได้

3) *สถานการณ์ (Situation)* เป็นเหตุการณ์ที่เปิดโอกาสให้เลือกทำกิจกรรมเพื่อสนองความต้องการ

4) *การแปลความหมาย (Interpretation)* ก่อนที่คนเราจะทำกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่งลงไปนั้น เขาจะต้องพิจารณาสถานการณ์เสียก่อนแล้วตัดสินใจเลือกวิธีที่คาดว่าจะทำให้เกิดความพอใจมากที่สุด

5) *การตอบสนอง (Response)* เป็นการทำกิจกรรมเพื่อสนองความต้องการ โดยวิธีการเลือกแล้วในขั้นการแปลความหมาย

6) *ผลที่ได้รับหรือผลตามมา (Consequence)* เมื่อทำกิจกรรมแล้วย่อมได้รับผลจากการกระทำนั้น ผลที่ได้รับอาจจะตรงตามที่คิดไว้ (Confirm) หรืออาจตรงกันข้ามกับความคาดหมาย (Conflict) ก็ได้

7) *ปฏิกิริยาต่อความผิดหวัง (Reaction to Thwarting)* หากคนเราไม่สามารถตอบสนองความต้องการได้ก็กล่าวได้ว่าเขาประสบความผิดหวัง ในกรณีเช่นนี้เขาอาจย้อนกลับไปแปลความหมายของสถานการณ์เสียใหม่ และเลือกวิธีการตอบสนองใหม่ก็ได้

3.4 ปัจจัยที่เป็นตัวกำหนดพฤติกรรม

นิตยา เพ็ญศิริรักษา (2544: 62) ได้แบ่งปัจจัยที่เป็นตัวกำหนดพฤติกรรม ออกเป็น 2 กลุ่มคือ

1. ปัจจัยภายในตัวบุคคล ได้แก่ พันธุกรรม วุฒิภาวะ และความต้องการที่เกิดขึ้นเองภายในตัวบุคคล

1.1 พันธุกรรม เป็นโครงสร้างทางโครโมโซมที่ถูกถ่ายทอดมาจากพ่อแม่และถูกกำหนดมาตั้งแต่แรกเกิดซึ่งมีผลอย่างมากต่อพฤติกรรมของบุคคล เช่นบุคคลที่เกิดในครอบครัวที่มีระดับสติปัญญาสูง จะทำให้ได้รับถ่ายทอดพันธุกรรมให้เป็นคนเฉลียวฉลาด บุคคลที่เกิดในครอบครัวนักกีฬา ร่างกายสูงแข็งแรง เมื่อเติบโตจะมีรูปร่างสูงแข็งแรงเล่นกีฬาได้ดีเช่นเดียวกับพ่อแม่ เป็นต้น

1.2 วุฒิภาวะ เป็นพัฒนาการของบุคคลที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในช่วงวัยต่างๆของชีวิต เช่น เด็กแรกเกิดถึง 2-3 เดือน ยังไม่สามารถพูดได้ เดินไม่ได้ พออายุได้ 1 ปี

จะสามารถพูดได้ เดินได้ หรือเด็กชายมีเสียงแตก เด็กหญิงจะรักสวกรังงามเมื่ออย่างเข้าสู่วัยรุ่น เป็นต้น ซึ่งพฤติกรรมเหล่านี้เป็นผลจากภาวะที่เกิดจากพัฒนาการทางด้านร่างกาย จิตใจ และสังคมของเด็ก

1.3 ความต้องการภายในบุคคล พฤติกรรมของบุคคลจำนวนมากเกิดจากแรงขับที่เป็นความต้องการด้านจิตใจหรือด้านสรีระภายในของบุคคล เช่นความหิวอาหาร ความกระหายน้ำ ที่ทำให้บุคคลมีความต้องการและมีกิจกรรมการรับประทานอาหาร การดื่มน้ำเมื่อร่างกายมีความต้องการดังกล่าว ความต้องการความรัก ทำให้แสดงออกด้วยการคบเพื่อน และเพื่อนต่างเพศ เป็นต้น

2. ปัจจัยภายนอกตัวบุคคล ได้แก่ สิ่งแวดล้อมที่บุคคลอาศัยอยู่ และผลของยาและยาเสพติดที่เป็นปัจจัยภายนอกตัวบุคคลแต่มีผลต่อพฤติกรรมของมนุษย์ ดังนี้

2.1 สิ่งแวดล้อม ได้แก่ สิ่งแวดล้อมรอบตัวทั้งทางด้านกายภาพ สังคมและวัฒนธรรมที่ทำให้บุคคลเรียนรู้ และมีพฤติกรรมแตกต่างกันไป

2.1.1 สิ่งแวดล้อมด้านกายภาพ ได้แก่ สภาพภูมิอากาศ ภูมิศาสตร์ สิ่งก่อสร้าง เครื่องมือและเทคโนโลยีต่างๆ ที่มีผลต่อพฤติกรรมของบุคคล เช่นคนในประเทศที่มีอากาศหนาวจะมีความกระฉับกระเฉงในการทำงานมากกว่าคนในประเทศที่มีอากาศร้อนที่ชอบทำงานแบบสบายไม่เร่งรีบ

2.1.2 สิ่งแวดล้อมด้านสังคมและวัฒนธรรม ได้แก่ สภาพเศรษฐกิจ การศึกษา เครือข่ายในครอบครัวและสังคม การปกครอง ระบบบริการ สื่อ วัฒนธรรมและความเชื่อ ซึ่งมีอิทธิพลต่อการเรียนรู้และหล่อหลอมขัดเกลาพฤติกรรมของบุคคลที่อยู่ในสังคมนั้นๆ

2.2 ยาและยาเสพติด เป็นปัจจัยสิ่งแวดล้อมภายนอกที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลเนื่องจากฤทธิ์ของยาหรือยาเสพติดมีผลต่อการเปลี่ยนแปลงภายในร่างกายที่ส่งผลต่อพฤติกรรมภายนอกของบุคคล เช่นผู้รับประทานยาแก้ไอหวัจะมีอาการง่วงซึม ผู้ที่เสพยาบ้าจะมีอาการตื่นเต้นและหากเสพมากจะมีอาการประสาทหลอน กลัวผู้อื่นมาทำร้าย หรือมีอาการบ้าคลั่งไปทำร้ายผู้อื่น เป็นต้น

3.5 กระบวนการเกิดพฤติกรรม สุรพล พยอมแย้ม (2541: 16-17) ได้แบ่งกระบวนการเกิดพฤติกรรม ได้ 3 กระบวนการ ดังนี้

1. กระบวนการเรียนรู้ (Perception Process) เป็นกระบวนการเบื้องต้นที่เริ่มจากการที่บุคคลได้รับสัมผัสหรือรับข่าวสารจากสิ่งเร้าต่างๆ โดยผ่านระบบประสาทสัมผัส ซึ่งรวมถึงการรู้สึก (Sensation) กับสิ่งเร้าที่รับสัมผัสนั้นๆด้วย

2. กระบวนการคิดและเข้าใจ (Cognition Process) เป็นกระบวนการทางปัญญา ซึ่งประกอบไปด้วยการเรียนรู้ การคิด และการจำ ตลอดจนการนำไปใช้หรือเกิดพัฒนาการจากการเรียนรู้นั้นๆ ด้วยการสัมผัส การรู้สึก ที่นำมาสู่การคิดและเข้าใจนี้เป็นระบบการทำงานที่มีความละเอียดซับซ้อนมาก

3. กระบวนการการแสดงออก (Spatial Behavior Process) หลังจากผ่านขั้นตอนของการรับรู้และการคิดและเข้าใจแล้ว บุคคลจะมีความตอบสนองต่อสิ่งที่ได้รับรู้ นั่นๆ แต่ยังมีได้แสดงออกให้ผู้อื่นได้รับรู้ ยังคงเป็นพฤติกรรมที่อยู่ภายใน (Covert Behavior) แต่เมื่อได้คิดและเลือกที่จะแสดงการตอบสนองให้บุคคลอื่นสังเกตได้ เราจะเรียกว่าพฤติกรรมภายนอก (Overt Behavior) ซึ่งพฤติกรรมภายนอกนี้เป็นเพียงส่วนหนึ่งของพฤติกรรมที่มีอยู่ทั้งหมดภายในตัวบุคคลนั้น เมื่อมีปฏิกิริยาตอบสนองต่อสิ่งเร้าใดสิ่งเร้าหนึ่ง การแสดงออกมาเพียงบางส่วนของที่มีอยู่จริงเช่นนี้ จึงเรียกว่า (Spatial Behavior) โดยแท้จริงแล้ว ในการเกิดกระบวนการย่อยทั้ง 3 ขั้นตอนนี้ไม่สามารถแยกเป็นอิสระจากกันได้ เพราะการเกิดพฤติกรรมในแต่ละครั้งนั้นจะมีความต่อเนื่องสัมพันธ์กันอย่างมาก

3.6 ระดับของพฤติกรรม นิตยา เพ็ญศิริรักษา (2544: 65- 71) มนุษย์เป็นสัตว์สังคม นอกจากมนุษย์จะต้องมีปฏิริยาการแสดงออกที่เกี่ยวข้องกับการดำรงชีวิตประจำวันของตนเองแล้ว มนุษย์ยังต้องอยู่ร่วมกับผู้อื่นเป็นกลุ่มและเป็นสังคม พฤติกรรมของมนุษย์จึงสามารถแบ่งออกเป็น 3 ระดับ คือพฤติกรรมระดับบุคคล พฤติกรรมระดับกลุ่ม และพฤติกรรมระดับสังคม

1.1 พฤติกรรมระดับบุคคล (Individual behavior) หมายถึงพฤติกรรมที่บุคคลแต่ละคนแสดงออกมาเนื่องจากคุณลักษณะ การรับรู้ และความต้องการของตน เช่น การรับประทานอาหาร การนอนหลับพักผ่อน การอ่านหนังสือ การนั่งดูโทรทัศน์ การทำงาน เป็นต้น

ปัจจัยกำหนดพฤติกรรมระดับบุคคล มีทฤษฎีทางพฤติกรรมจำนวนมากที่อธิบายปัจจัยสาเหตุของพฤติกรรมระดับบุคคล สามารถสรุปได้ดังนี้

(ก) พันธุกรรม สภาพร่างกาย พัฒนาการและสติปัญญา การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคคลส่วนหนึ่งเป็นผลมาจากพันธุกรรม สภาพร่างกาย พัฒนาการ และสติปัญญา เช่นบุคคลที่แขนขาพิการมาโดยกำเนิดจะไม่สามารถมีพฤติกรรมการรับประทานอาหารและประกอบกิจวัตรประจำวันได้เหมือนบุคคลทั่วไป จำเป็นต้องอาศัยอุปกรณ์ช่วย

(ข) แรงจูงใจ ความต้องการและความคาดหวัง ตามทฤษฎีแรงจูงใจของมาสโลว์ (Maslow) พบว่ามนุษย์มีความต้องการแบ่งเป็น 5 ชั้น ได้แก่ ชั้นแรกเป็นความต้องการด้านร่างกายซึ่งเป็นความต้องการพื้นฐาน ชั้นที่สองเป็นความต้องการความปลอดภัย ชั้นที่สามเป็นความต้องการเป็นที่ยอมรับ ชั้นที่สี่เป็นความต้องการการยอมรับนับถือ และชั้นที่ห้าสุดคือความต้องการ

ความสำเร็จในชีวิตตามที่ตนปรารถนา โดยบุคคลจะมีแรงจูงใจที่จะทำให้ความต้องการขั้นต่ำสุดบรรลุก่อนจึงจะแสวงหาการบรรลุความต้องการขั้นถัดไปที่สูงขึ้นเรื่อยๆ จนกระทั่งบรรลุความสำเร็จของชีวิตซึ่งเป็นความต้องการสูงสุด

(ค) ประสบการณ์การเรียนรู้ พฤติกรรมบุคคลที่เปลี่ยนแปลงไปเป็นผลจากการเรียนรู้ผ่านทางประสบการณ์ในรูปแบบต่างๆ เช่นเมื่อเด็กไปโรงเรียนจะเรียนรู้การปรับตัวเข้ากับเพื่อน เมื่อมีครอบครัวได้เรียนรู้การเป็นสามี ภรรยา การเลี้ยงดูบุตร เป็นต้น

(ง) การรับรู้และทัศนคติ เป็นกระบวนการทางจิตวิทยาที่ทำให้บุคคลเลือกจัดระบบและให้ความหมายต่อสิ่งเร้าทั้งภายในภายนอก บุคคลจึงมีการปฏิเสธและยอมรับสิ่งเร้าแตกต่างกันเป็นผลให้มีพฤติกรรมตอบโต้ต่อสิ่งเร้าแตกต่างกัน เช่นบุคคลที่มีทัศนคติไม่ดีต่อโรงพยาบาลจะมีพฤติกรรมหลีกเลี่ยงการไปโรงพยาบาล เป็นต้น

(จ) อิทธิพลกลุ่ม บุคคลเมื่ออยู่ตามลำพังจะแสดงพฤติกรรมตามความคิด ความต้องการของตนเอง แต่เมื่อบุคคลไปอยู่เป็นกลุ่มร่วมกับผู้อื่น บุคคลจะได้รับอิทธิพลของกลุ่ม ทำให้มีการปฏิบัติตามบรรทัดฐานของกลุ่ม กลุ่มสามารถโน้มน้าวความคิดและการกระทำของบุคคลให้เปลี่ยนแปลงไปตามกลุ่มได้ และมีพฤติกรรมแตกต่างไปจากเมื่อต้องอยู่คนเดียวหรือเผชิญปัญหาเพียงลำพังคนเดียว

1.2 พฤติกรรมระดับกลุ่ม (Group behavior) หมายถึงพฤติกรรมของบุคคลหรือกลุ่มบุคคลแสดงออกเมื่อมาอยู่ร่วมกันตั้งแต่สองคนขึ้นไป การแบ่งประเภทของกลุ่มตามลักษณะความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิก จะมี 2 ประเภท คือกลุ่มปฐมภูมิ จะเป็นกลุ่มขนาดเล็กที่สมาชิกมีความสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิด และมีความสำคัญต่อการดำเนินชีวิตของบุคคลเพราะทำหน้าที่การถ่ายทอดการเรียนรู้ในสังคม ให้ความรักความอบอุ่นและมีผลต่อพฤติกรรมของบุคคลในกลุ่ม เช่น กลุ่มครอบครัว กลุ่มเพื่อนวัยเดียวกัน ส่วนกลุ่มทุติยภูมิเป็นกลุ่มขนาดใหญ่ที่สมาชิกมีความสัมพันธ์ตามบทบาทหน้าที่ที่เป็นทางการเช่นกลุ่มของผู้บริหารธนาคารกับลูกค้าของธนาคาร ในที่นี้จะเน้นพฤติกรรมระดับกลุ่มปฐมภูมิ

ปัจจัยกำหนดพฤติกรรมกลุ่ม มีหลายประการดังนี้

(ก) โครงสร้างกลุ่มและบทบาทหน้าที่ของสมาชิกกลุ่ม ถ้ากลุ่มมีการจัดโครงสร้างและกำหนดบทบาทหน้าที่ให้แก่สมาชิกได้อย่างเหมาะสม และสมาชิกกลุ่มแสดงพฤติกรรมตามบทบาทหน้าที่ของตนแล้วจะทำให้พฤติกรรมการทำงานของกลุ่มเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

(ข) บรรทัดฐานของกลุ่ม แต่ละกลุ่มจะมีบรรทัดฐานหรือวัฒนธรรมของกลุ่มซึ่งเป็นแนวทางที่สมาชิกกลุ่มพึงปฏิบัติตามเพื่อให้ปฏิสัมพันธ์ระหว่างกันในกลุ่มเป็นไปอย่างราบรื่น มั่นคง

(ค) ภาวะผู้นำ ภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์กับลักษณะของสมาชิกในกลุ่ม ลักษณะงานที่กลุ่มจะดำเนินการ และสถานการณ์ที่เกี่ยวข้อง หากกลุ่มขาดผู้นำหรือมีผู้นำที่ใช้ภาวะผู้นำอย่างไม่เหมาะสมจะทำให้เกิดผลลบกับพฤติกรรมกลุ่ม

(ง) ขนาดของกลุ่ม กลุ่มที่มีสมาชิกจำนวนน้อยจะมีความผูกพันกันอย่างแน่นอนแนบแน่นสามารถสื่อสารกันได้ทั่วถึงและเข้าใจกันได้ดีกว่ากลุ่มที่มีขนาดใหญ่

(จ) ความกลมเกลียวกันในกลุ่ม เป็นความแข็งแกร่งเหนียวแน่นในความสัมพันธ์ของสมาชิกที่มีต่อกลุ่มตราบใดที่สมาชิกรู้สึกว่าคุณกลุ่มเป็นที่ดึงดูดใจ

1.3 พฤติกรรมระดับสังคม หมายถึง พฤติกรรมของกลุ่มบุคคลขนาดใหญ่ที่มีความสัมพันธ์หรือมีความเชื่อมร่วมกัน ในเรื่องวัฒนธรรม ค่านิยม หรือระบบการปกครอง โดยสังคมในที่นี้อาจเป็นสังคมขนาดเล็กในลักษณะชุมชน หรือสังคมขนาดใหญ่ที่เป็นเมือง ประเทศ ภูมิภาค

ปัจจัยกำหนดพฤติกรรมสังคม พฤติกรรมหรือความคิดเห็นของประชาชนที่อาศัยอยู่ในสังคมถูกกำหนดโดยปัจจัยต่างๆ ในสังคมดังนี้

(ก) ลักษณะด้านกายภาพในสังคม เช่นสังคมที่มีอากาศหนาว มีหิมะตก ประชาชนจะมีพฤติกรรมชอบอยู่ในอาคาร รับประทานอาหารที่มีไขมันสูง

(ข) กระบวนการขัดเกลาทางสังคม ได้แก่การอบรมสั่งสอนบุคคลในสังคมให้เกิดการเรียนรู้และปฏิบัติตามวัฒนธรรม จารีตประเพณี กฎหมาย หรือบรรทัดฐานของสังคม โดยผ่านทางสถาบันต่างๆ ในสังคมได้แก่ สถาบันครอบครัว สถาบันการศึกษา และสถาบันหรือองค์กรในสังคม

(ค) การสื่อสารมวลชนและการโฆษณา

3.7 กฎเกณฑ์ของพฤติกรรม

กาญจนา คำสุวรรณ และนิตยา เสาวมณี (2521: 25) ได้กล่าวถึงกฎเกณฑ์ของพฤติกรรมมีหลักใหญ่ๆ ดังนี้

(1) พฤติกรรมทุกอย่างต้องมีเหตุผล เป็นลักษณะความคิดแบบวิทยาศาสตร์ เพราะว่า ไม่มีปรากฏการณ์เกิดขึ้นโดยปราศจากสาเหตุ อินทรีย์จะแสดงการตอบสนองเป็นพฤติกรรมอะไรออกมา ก็ต้องมีสิ่งเร้ามากระตุ้นอยู่เสมอ สิ่งเร้าที่มากระตุ้นทำให้เกิดแรงจูงใจซึ่งมี 2 ลักษณะคือแรงจูงใจที่เป็นสิ่งเร้าที่สามารถทำให้อินทรีย์แสดงพฤติกรรมออกมาได้ เรียกว่าแรงจูงใจขับพลัน (Aroused motive) เช่น เวลาหิวเราก็กินอาหารกิน และแรงจูงใจที่ไม่ทำให้อินทรีย์แสดง

พฤติกรรมออกมาทันที เรียกว่า แรงจูงใจสะสม (Motivational disposition) การเก็บสะสมเอาไว้โดย การแสดงพฤติกรรมครั้งหนึ่งๆ นอกจากจะมีแรงจูงใจจับพลันแล้ว ยังอาจมีแรงจูงใจแอบแฝงปน ออกมาด้วย เช่นการกระทำอะไรไม่สมเหตุผล

(2) สาเหตุที่เหมือนกัน อาจแสดงพฤติกรรมที่ต่างกัน ดังหลักที่พูดว่า ต่างจิตต่างใจ เช่น ไปดูหนังเรื่องเดียวกัน ออกมามีทัศนคติที่ไม่เหมือนกัน

(3) สาเหตุที่ต่างกัน อาจแสดงพฤติกรรมที่เหมือนกัน เช่น เวลาที่เห็นคน ร้องไห้เรายังบอกไม่ได้ว่า เขาร้องไห้ เพราะดีใจ เสียใจ ตกใจ หรือตื่นเต้น

(4) พฤติกรรมต่างๆ ที่สะสมมานานจนเป็นนิสัย หรือทัศนคติ ถ้าจะทำการเปลี่ยนแปลงลักษณะนิสัยเหล่านี้ ก็ต้องใช้เวลานานเกือบจะเท่ากับระยะเวลาของการสร้างสม เช่น ช่วงเวลาในการสะสมนิสัย วัชของบุคคล และถ้าเรามีวิธีการที่ดีในการเปลี่ยนแปลงก็อาจช่วย ย่นระยะเวลาให้สั้นลง

3.8 พฤติกรรมป้องกันตนเอง

ประภาเพ็ญ สุวรรณ (2526: 28 – 29) ได้แบ่งชนิดของพฤติกรรมป้องกันตนเอง เป็น 2 ประเภท คือ

3.8.1 พฤติกรรมป้องกันโรค (Preventive Health Behavior) ซึ่งเกี่ยวกับการประพฤติด ิปฏิบัติของบุคคลที่ช่วยส่งเสริม และป้องกันไม่ให้เป็นโรค ซึ่งจะเกี่ยวกับการดำเนินชีวิตประจำวัน ของบุคคลตลอด 24 ชั่วโมง ซึ่งพฤติกรรมการป้องกันโรค ยังหมายรวมถึง การปฏิบัติเพื่อให้ ภูมิคุ้มกันโรค และน่าจะรวมถึงพฤติกรรมป้องกันภัย เช่น การสวมผ้าปิดจมูก เพื่อป้องกันไม่ให้เกิด โรคจากมลพิษทางอากาศ

3.8.2 พฤติกรรมเมื่อเจ็บป่วย (Illness Behavior) หมายถึง เมื่อบุคคลรู้ตัวเองว่าเจ็บป่วย ทางร่างกาย หรือจิตใจแล้ว บุคคลนั้นจะมีพฤติกรรมอย่างไร ซึ่งการปฏิบัติตนย่อมแตกต่างกัน ออกไปตามองค์ประกอบหลายๆ อย่าง เช่น ความรู้เกี่ยวกับสาเหตุของโรค อาการและการรักษาโรค การรับรู้เกี่ยวกับความรุนแรงของโรค ความเชื่อ ขนบธรรมเนียมประเพณี ความสนใจ ค่านิยม สถานบริการที่มีในชุมชน ฯลฯ พฤติกรรมเมื่อเจ็บป่วยนี้อาจมีได้หลายอย่าง เช่น การปฏิบัติตาม คำแนะนำของแพทย์ หรือเจ้าหน้าที่อนามัย การตรวจตามนัด เป็นต้น

ดังนั้น สรุปได้ว่า พฤติกรรมป้องกันตนเอง หมายถึง การปฏิบัติตนเพื่อให้ภูมิคุ้มกัน โรค รวมทั้งพฤติกรรมป้องกันภัย ไม่ให้เจ็บป่วยหรือได้รับบาดเจ็บ ซึ่งในการวิจัยนี้ ผู้วิจัยได้ ทำการศึกษาพฤติกรรมการทำงานอย่างปลอดภัยของคนงานเหมืองหิน โรงโม่บด ย่อยหิน ในเขต จังหวัดชายฝั่งทะเลอันดามัน ทั้งด้านพฤติกรรมป้องกันโรคจากการทำงาน และพฤติกรรมเมื่อ เจ็บป่วยจากโรคจากการทำงาน

3.9 การศึกษาพฤติกรรม

นวลศิริ เปาโรหิตย์ (2533: 17 – 20) ได้เสนอวิธีการศึกษาพฤติกรรมไว้ ดังนี้

3.9.1 การศึกษาในสนาม (Field Study) เป็นการศึกษาจากสภาพการณ์ที่แท้จริง โดยการเข้าไปสังเกตพฤติกรรมตามธรรมชาติจริงๆ โดยไม่เข้าไปควบคุมตัวแปรอิสระเลย คือจะไม่ทำให้ผู้ถูกสังเกตรู้ตัว ดังนั้น การศึกษาวิธีนี้ จึงเป็นเพียงการสังเกต พฤติกรรม หรือความสัมพันธ์ของตัวแปรเท่านั้น ผลดี ของการศึกษาประเภทนี้ คือ ได้รู้ถึงข้อมูลที่เกิดขึ้นตามธรรมชาติ ตามความเป็นจริงซึ่งในธรรมชาติย่อมมีตัวแปรมากมาย การไม่ควบคุมตัวแปร ทำให้ผู้วิจัยสามารถสรุปผลการวิจัยได้หลายรูปแบบ และทำให้มีข้อเสนอแนะในการศึกษาเพิ่มเติมในอนาคตได้มากมาย แต่ในขณะเดียวกัน ผลเสียก็คือ ในการศึกษาสามารถทำได้เพียงการสังเกตปรากฏการณ์ หรือความสัมพันธ์ที่ไม่ทำให้รู้ถึงสาเหตุของการเกิดพฤติกรรมนั้นๆ จึงสรุปถึงสาเหตุแห่งปรากฏการณ์นั้นๆ ไม่ได้

3.9.2 การทดลองในสนาม (Field Experiment) เป็นการศึกษาจากสภาพการณ์ที่เป็นจริง เช่นเดียวกับการศึกษาในสนาม แต่ในการศึกษาจะมีการควบคุมตัวแปรบางตัว เช่นการจำลองสถานการณ์ให้คนขับรถทำรถเสียในสี่แยก แล้วสังเกตพฤติกรรมของผู้เข้ามาช่วยเหลือโดยควบคุมตัวแปรเกี่ยวกับเพศ และอายุของผู้ขับรถ เป็นต้น แต่ในการศึกษาอาจมีปัญหที่เกิดขึ้นได้ คืออาจไม่สามารถควบคุม ตัวแปรอิสระอื่นได้ ตามที่ต้องการ เช่น อุบัติเหตุ การเข้ามามีส่วนร่วมของตำรวจ เป็นต้น

3.9.3 การทดลองในห้องทดลอง (laboratory Experiment) เป็นการศึกษาโดยการควบคุมตัวแปรอิสระหลายๆตัว ในสภาพห้องทดลองแล้วสำรวจผลที่เกิดจากการควบคุมตัวแปรนั้นๆ ซึ่งการศึกษาวิธีนี้ ผู้ศึกษาสามารถที่จะทำให้เกิดปรากฏการณ์ที่ต้องการศึกษาได้สะดวกแต่ผลเสียก็คือ ขาดสภาพแวดล้อมที่เป็นจริงตามธรรมชาติ

3.9.4 การสำรวจกลุ่มตัวอย่าง (Sampling Survey) เป็นวิธีการศึกษาที่เหมาะสมสำหรับการศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับ ความคิดเห็น หรือทัศนคติ ของบุคคลที่มีต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใดในอดีต ปัจจุบัน หรืออนาคต ซึ่งผู้ศึกษาจะใช้ข้อมูลที่เก็บมานั้นทำการสรุปผล ซึ่งในการศึกษามักจะทำกับกลุ่มประชากรที่มีขนาดใหญ่ ที่ไม่สามารถใช้ประชากรทั้งหมดได้ และในการศึกษาก็มีข้อควรระวังในเรื่องการสุ่มตัวอย่าง คือ ถ้าเลือกกลุ่มที่ไม่เป็นตัวแทนของประชากรที่แท้จริงแล้วก็จะทำให้ได้ข้อมูลไม่น่าเชื่อถือ และเป็นการสิ้นเปลืองเวลาโดยไม่ใช้เหตุ

การศึกษาวิจัยนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของคนงานเหมืองหิน และ โรงโม่หิน ในเขตจังหวัดชายฝั่งทะเลอันดามัน โดยวิธีการศึกษาแบบสำรวจกลุ่มตัวอย่างโดยใช้แบบสอบถามเพื่อศึกษาในส่วนพฤติกรรมภายในและ

พฤติกรรมภายนอกของพนักงาน และศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยภายในและภายนอกที่เป็นตัวกำหนดพฤติกรรมของพนักงาน

4. ทฤษฎีและแบบจำลองความเชื่อเกี่ยวกับพฤติกรรมสุขภาพ

ในการศึกษาวิจัยนี้ เรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานเหมืองหิน และ โรงโม่หิน ในเขตจังหวัดชายฝั่งทะเลอันดามัน ผู้วิจัยได้นำแนวคิดทฤษฎีทางพฤติกรรม มาวิเคราะห์ในงานวิจัย คือ แบบจำลอง PRECEDE Framework ของ ดร.ลอว์เรนซ์ กรีน และแบบจำลอง Health Belief Model (HBM) หรือรูปแบบความเชื่อทางสุขภาพของ ดร.เอ็ม เอช เบคเกอร์ ดังนี้

4.1 ความหมายและความสำคัญของพฤติกรรมสุขภาพ

ธนวรรณ อัมสมบุญ (2544: 91) อธิบายว่า บลูม (Bloom) ได้จำแนกพฤติกรรมของคนที่เป็นผลของการเรียนรู้ออกเป็น 3 พิสัย (Domain) ตามลักษณะของการแสดงออก คือ

- 1) *พุทธิพิสัย (Cognitive Domain)* คือการแสดงออกของบุคคลที่เป็นผลมาจากการเรียนรู้ในลักษณะของความรู้ ความเข้าใจ ของตนเองในเรื่องใดเรื่องหนึ่งซึ่งสามารถวัดได้หรือสังเกตได้
- 2) *เจตพิสัย (Affective Domain)* คือการแสดงออกของบุคคลที่เป็นผลมาจากการเรียนรู้ในลักษณะที่เป็นความรู้สึกนึกคิด ความคิดเห็น เจตคติ ความเชื่อ และที่ท่าของตนเองที่มีต่อเรื่องใดเรื่องหนึ่ง ไม่ว่าจะเป็นบุคคล สิ่งของหรือเหตุการณ์แล้วแต่กรณี
- 3) *ทักษะพิสัย (Psychomotor Domain)* คือการแสดงออกของบุคคลที่เป็นผลมาจากการเรียนรู้ในลักษณะที่เป็นการกระทำ การปฏิบัติ หรือการงดเว้นไม่กระทำ ไม่ปฏิบัติในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง แล้วแต่กรณี

4.1.1 ความหมายของพฤติกรรมสุขภาพ

ธนวรรณ อัมสมบุญ (2544: 91) ได้ให้ความหมายพฤติกรรมสุขภาพ (Health Behavior) หมายถึง พฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับหรือมีผลต่อสุขภาพของบุคคล ครอบครัว หรือชุมชน ไม่ว่าจะเป็นลักษณะที่ทำให้เกิดผลเสียต่อสุขภาพ เช่น ทำให้ตนเอง บุคคลอื่นๆ ในครอบครัว หรือบุคคลอื่นๆ ในชุมชนเจ็บป่วย บาดเจ็บหรือเสียชีวิต หรือในลักษณะที่เป็นผลดีต่อสุขภาพ เช่น ทำให้ตนเอง บุคคลอื่นๆ ในครอบครัว หรือบุคคลอื่นในชุมชน มีสุขภาพที่ดี ไม่เจ็บป่วย บาดเจ็บหรือเสียชีวิตด้วยโรคต่างๆ

(1) พฤติกรรมสุขภาพที่เป็นพุทธรักษา เกิดขึ้นจากประสบการณ์การเรียนรู้ของบุคคลที่ได้รับจากช่องทางการสื่อสารต่างๆ และจากสิ่งที่บุคคลนั้นๆ ค้นพบด้วยตนเองจากประสบการณ์ของแต่ละบุคคล ได้แก่ ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับสุขภาพ เช่น ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการเจ็บป่วยต่างๆ การรักษาพยาบาลเมื่อเจ็บป่วย การป้องกันโรค และการส่งเสริมสุขภาพ และการมีส่วนร่วมในชุมชนในการแก้ไขปัญหาสาธารณสุข

(2) พฤติกรรมสุขภาพที่เป็นเจตพิสัย เกิดขึ้นจากประสบการณ์การเรียนรู้ของบุคคลที่ได้รับจากช่องทางการสื่อสารต่างๆ โดยมีพื้นฐานมาจากพฤติกรรมสุขภาพที่เป็นพุทธรักษา และมีประสบการณ์ตรงของตนเองที่ได้จากการได้เห็น ได้รับรู้ และได้ลงกระทำหรือลงปฏิบัติของตนเอง พร้อมทั้งประเมินคุณค่าของการเรียนรู้ได้ดีพอ ได้แก่ เจตคติ ความคิดเห็น ความตั้งใจ ความรู้สึกนึกคิด และที่เท่าที่บุคคลแสดงออกเกี่ยวกับปัญหาสุขภาพ และการแก้ไขปัญหาสุขภาพของตนเอง ของครอบครัว และของชุมชน

(3) พฤติกรรมสุขภาพที่เป็นทักษะพิสัย เกิดขึ้นจากการเรียนรู้ และปัจจัยต่างๆ หลายประการด้วยกัน โดยต้องอาศัยพฤติกรรมสุขภาพที่เป็นเจตพิสัย เป็นปัจจัยนำ ของการเรียนรู้ รวมทั้งการมีโอกาสที่จะกระทำ การเข้าถึง การยอมรับ และปัจจัยแวดล้อมทางกายภาพ รวมทั้งแรงกระตุ้นจากบุคคลอื่นๆ และจากสังคมสิ่งแวดล้อมด้วย ได้แก่ การกระทำหรือการปฏิบัติของบุคคลที่มีผลต่อสุขภาพของตนเอง ของบุคคลในครอบครัว และของบุคคลอื่นๆ นอกครอบครัวหรือในสังคมแล้วแต่กรณี ซึ่งมีทั้งการกระทำหรือการปฏิบัติที่เป็นผลดีและการกระทำหรือการปฏิบัติที่เป็นผลเสียต่อสุขภาพตนเอง ของบุคคลอื่นๆ ในครอบครัว และของบุคคลอื่นๆ ในชุมชน

4.1.2 ความสำคัญของพฤติกรรมสุขภาพ

ธนวรรณ อัมสมบุญ (2544: 93) ได้อธิบายว่าความสำคัญของพฤติกรรมสุขภาพที่มีความสำคัญต่อปัญหาสาธารณสุข 2 ลักษณะ คือ

1) พฤติกรรมสุขภาพเป็นปัจจัยโดยตรงของปัญหาสาธารณสุข กล่าวคือ การที่บุคคลมีพฤติกรรมสุขภาพที่ไม่ถูกต้องหรือไม่เหมาะสม แล้วทำให้ตนเอง ครอบครัวหรือบุคคลอื่นๆ ในชุมชน เจ็บป่วย บาดเจ็บ เสียชีวิต หรือมีสุขภาพที่ไม่ดีทำให้เกิดปัญหาสาธารณสุข

2) พฤติกรรมสุขภาพเป็นปัจจัยสำคัญของการแก้ไขปัญหาสาธารณสุข กล่าวคือ ในการแก้ไขปัญหาสาธารณสุขจำเป็นต้องใช้พฤติกรรมสุขภาพที่เหมาะสมของบุคคลต่างๆ ซึ่งจะทำให้บุคคลนั้นๆ เอง บุคคลอื่นๆ ในครอบครัว หรือบุคคลอื่นๆ ในชุมชนมีสุขภาพที่ดี ไม่เจ็บป่วย บาดเจ็บ พิกัดหรือเสียชีวิตด้วยโรคต่างๆ ที่สามารถป้องกันได้

4.2 ทฤษฎีเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมสุขภาพ

การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมสุขภาพเป็นส่วนหนึ่งของการดำเนินงานพัฒนาพฤติกรรมสุขภาพ โดยมีกลุ่มเป้าหมายเป็นบุคคลที่มีพฤติกรรมสุขภาพไม่ถูกต้องหรือไม่มีพฤติกรรมสุขภาพที่จำเป็นสำหรับการพัฒนาสุขภาพ ซึ่งในที่นี้จะนำเสนอ 3 ทฤษฎี เป็นทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงสุขภาพ ได้แก่ PRECEDE Model ของดร.ลอว์เรนซ์ กรีน (Lawrence Green) Health Belief Model ของดร.เอ็มเอช เบคเกอร์ (M.H.Becker) และทฤษฎีแรงสนับสนุนทางสังคม ดังนี้

4.2.1 PRECEDE Model ธนวรรณ อัมสมบุญ (2544: 111-113) ได้อธิบายรูปแบบการเปลี่ยนพฤติกรรมสุขภาพที่ใช้กันอย่างกว้างขวางเป็นที่ยอมรับกันในเชิงทฤษฎี สำหรับการวิเคราะห์พฤติกรรมสุขภาพและการประเมินผลสุขภาพ

PRECEDE เป็นคำย่อ ซึ่งนำมารวมกันให้อ่านได้ โดยที่คำเต็มของคำย่อ PRECEDE มีดังนี้

P	=	Predisposing factor
R	=	Reinforcing factor
E	=	Enabling factor
C	=	Causes
E	=	Educational
D	=	Diagnosis
E	=	Evaluation

เขียนเต็มๆ ประโยคได้ดังนี้ คือ Predisposing ,Reinforcing, and Enabling Causes for Educational Diagnosis and Evaluation แปลว่า การใช้ปัจจัยเอื้อ (Enabling Factor) ในการวินิจฉัยทางการศึกษาและการประเมินผล

PRECEDE Model ประกอบด้วยขั้นตอนการวิเคราะห์ 6 ขั้นตอน ด้วยกันคือ **ขั้นตอนที่ 1** การวิเคราะห์ปัญหาสังคม (Social Diagnosis) ในบริบทของคุณภาพชีวิต

ขั้นตอนที่ 2 การวิเคราะห์ระบาดวิทยา (Epidemiological Diagnosis) เพื่อจำแนกปัญหาสังคมที่มีอยู่ว่าปัญหาอะไรบ้างที่เป็นปัญหาสุขภาพ และในกลุ่มปัญหาสุขภาพนั้นระบาดวิทยาของปัญหาเป็นอย่างไร

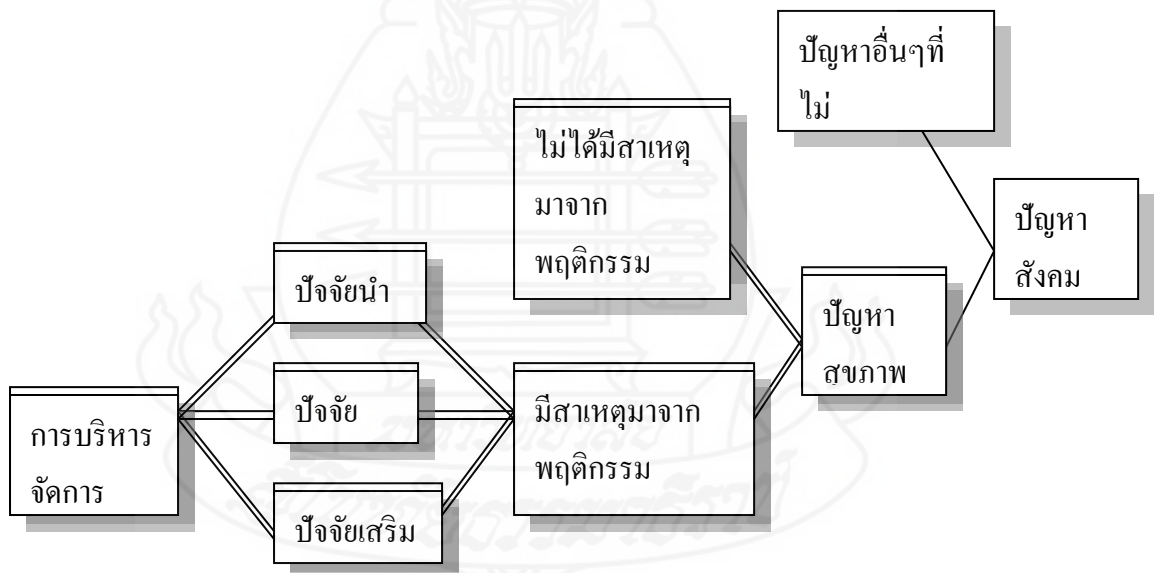
ขั้นตอนที่ 3 การวิเคราะห์พฤติกรรม (Behavioral Diagnosis) เป็นการวิเคราะห์เพื่อจำแนกว่า ปัญหาสุขภาพที่ได้วิเคราะห์ในขั้นตอนที่ 2 นั้น มีปัญหาอะไรบ้างที่ไม่ได้มี

สาเหตุโดยตรงมาจากการมีพฤติกรรมสุขภาพที่ไม่ถูกต้องของบุคคลต่างๆ และปัญหาสุขภาพอะไรบางอย่าง ที่มีสาเหตุโดยตรงมาจากการมีพฤติกรรมสุขภาพที่ไม่ถูกต้องของบุคคลต่างๆ

ขั้นตอนที่ 4-5 การวิเคราะห์ปัจจัยหรือสาเหตุของพฤติกรรม (Educational Diagnosis) เป็นการวิเคราะห์ว่าพฤติกรรมสุขภาพที่ทำให้เกิดปัญหาและพฤติกรรมสุขภาพที่จำเป็นสำหรับการแก้ไขปัญหามีปัจจัยหรือมีสาเหตุมาจากอะไร ซึ่งตาม PRECEDE Model ได้จำแนกปัจจัยที่ทำให้เกิดพฤติกรรมสุขภาพไว้ 3 กลุ่มด้วยกันคือ ปัจจัยนำ ปัจจัยเอื้อ และปัจจัยเสริม

ขั้นตอนที่ 6 การวิเคราะห์ทางการบริหารจัดการ (Administrative Diagnosis) เป็นขั้นตอนของการวิเคราะห์ว่า ปัจจัยต่างๆ ที่เป็นอยู่หรือต้องการให้เกิดขึ้นนั้นต้องดำเนินการในเรื่องอะไรบางอย่าง และอย่างไรสรุปได้ดังภาพข้างล่างนี้

ขั้นตอนที่ 6	ขั้นตอนที่ 4-5	ขั้นตอนที่ 3	ขั้นตอนที่ 2	ขั้นตอนที่ 1
การวิเคราะห์ทางการบริหารจัดการ	การวิเคราะห์ปัจจัยหรือสาเหตุของพฤติกรรม	การวิเคราะห์พฤติกรรม	การวิเคราะห์ระบาดวิทยา	การวิเคราะห์ปัญหาสังคม



ภาพที่ 2.5 แสดงขั้นตอนการวิเคราะห์พฤติกรรมสุขภาพโดยอาศัย PRECEDE Model ที่มา: Green L.W. and Kreuter M.W. 1999 อ้างถึงใน ชนวรรธน์ อัมสมบุญ (2544: 112)

จากแนวคิดทฤษฎี PRECEDE Model ผู้วิจัยนำมาวิเคราะห์พฤติกรรมสุขภาพของพนักงานเพื่อในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมและบริหารจัดการความปลอดภัยในการทำงานนั้น เราต้องวิเคราะห์ปัจจัยหรือสาเหตุที่มีผลต่อพฤติกรรมสุขภาพ ได้แก่ ปัจจัยร่วม 3 ปัจจัย คือ ปัจจัยนำ ปัจจัย

เอื้อ และปัจจัยเสริม ทั้งนี้ปัจจัย สองกลุ่มแรก คือปัจจัยนำและปัจจัยเอื้อ เป็นสิ่งที่จะต้องพิจารณาอย่างใดอย่างหนึ่งไม่ได้ ส่วนปัจจัยกลุ่มที่ 3 คือ ปัจจัยเสริมจะทำให้เกิดพฤติกรรมสุขภาพที่ง่ายขึ้นหรือรวดเร็วขึ้น ถ้าได้มีแรงกระตุ้นจากบุคคลต่างๆ หรือจากสังคมสิ่งแวดล้อมมีรายละเอียดดังนี้

1) ปัจจัยนำ

ธนวรรธน์ อัมสมบุญ (2544: 111) ได้อธิบายถึงปัจจัยนำ (Predisposing factor) ได้แก่ ความรู้ ความเข้าใจ การรับรู้เจตคติ ที่ทำและค่านิยมที่บุคคลมีอยู่หรือได้รับเกี่ยวกับสุขภาพ ปัญหาสุขภาพ หรือการแก้ไขปัญหาสุขภาพเรื่องหนึ่งเรื่องใดก็ตาม ซึ่งอาจจะเป็นไปได้ทั้งปัจจัยทางบวกและปัจจัยทางลบ แล้วแต่กรณี ซึ่งในการศึกษาครั้งนี้ ปัจจัยนำ ที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานเหมืองหิน และโรงโม่หิน ได้แก่ ความรู้เกี่ยวกับอุบัติเหตุ ความปลอดภัยในการทำงานและโรคจากการทำงาน การรับรู้ด้านสุขภาพ

2) ปัจจัยเอื้อ

ธนวรรธน์ อัมสมบุญ (2544: 111) ได้อธิบายถึงปัจจัยเอื้อ (Enabling factor) ได้แก่ ปัจจัยที่ทำให้บุคคลมีความสามารถและมีการปฏิบัติในเรื่องหนึ่งเรื่องใดที่มีผลต่อสุขภาพของตนเอง หรือสุขภาพของบุคคลอื่น แล้วแต่กรณี ปัจจัยเอื้อ ได้แก่ การมีอุปกรณ์ สิ่งของ สถานที่ที่จะทำใหบุคคลได้กระทำในสิ่งนั้น (Availability) การมีโอกาสหรือมีความสามารถในการเข้าถึงสิ่งที่มีอยู่ (Accessibility) การยอมรับในสิ่งที่มีอยู่ (Acceptability) และทักษะที่จะกระทำในสิ่งนั้นๆ (Skills) ซึ่งในการวิจัยนี้ ปัจจัยเอื้อ ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานเหมืองหิน และโรงโม่หิน ในเขตจังหวัดชายฝั่งทะเลอันดามัน ได้แก่ อุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยส่วนบุคคลที่พนักงานสามารถมี การเข้าถึง และการยอมรับในการใช้อุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยส่วนบุคคลในสถานประกอบการ อาทิ หมวกนิรภัย หน้ากากกรองฝุ่น ถุงมือ และรองเท้าหุ้มเหล็ก

3) ปัจจัยเสริม

ธนวรรธน์ อัมสมบุญ (2544: 112) ได้อธิบายถึง ปัจจัยเสริม (Reinforcing factors) เป็นแรงกระตุ้นจากบุคคลและสังคมสิ่งแวดล้อม เช่น เพื่อน ครอบครัว ครู พ่อแม่ นายจ้าง หรือบุคคลใดก็ตามที่เป็นที่ยอมรับหรืออ้างอิงได้ สำหรับบุคคลนั้นๆ ตลอดจนกฎหมาย และระเบียบข้อบังคับต่างๆ ในสังคม และกระแสสังคมในเรื่องที่เกี่ยวข้อง ซึ่งในการวิจัยนี้ ปัจจัยเสริม ได้แก่ การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน และการสนับสนุนจากหัวหน้างาน ในด้านการแนะนำการดูแลสุขภาพ การสวมใส่อุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยส่วนบุคคล และการปฏิบัติตามกฎระเบียบของโรงงาน ที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานเหมืองหิน และโรงโม่หิน ในเขตจังหวัดชายฝั่งทะเลอันดามัน

4.2.2 Health Belief Model (HBM) หรือรูปแบบความเชื่อทางสุขภาพของดร.เอม เอช เบคเกอร์ จัดเป็นทฤษฎีสำหรับการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมสุขภาพอีกทฤษฎีหนึ่ง ซึ่งมีพื้นฐานมาจากองค์ความรู้เกี่ยวกับความเชื่อที่มีอิทธิพลต่อการกระทำหรือการปฏิบัติของบุคคล ตามรูปแบบ HBM ซึ่งยอมรับกันว่า เป็นทฤษฎีที่สามารถอธิบายเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมสุขภาพของบุคคลในลักษณะที่เป็นพฤติกรรมการป้องกันโรค (Preventive Health Behavior) จะเกิดขึ้นได้หรือไม่ ขึ้นกับความเชื่อของบุคคลนั้น ใน 4 ประการ คือ

ประการแรก เป็นความเชื่อหรือการรับรู้เกี่ยวกับความเสี่ยงที่ตัวบุคคลนั้นๆเองหรือผู้อื่นๆที่บุคคลนั้นๆ ดูแลรับผิดชอบอยู่จะเกิดการเจ็บป่วย (Perceived Severity หรือ Perceived Susceptibility) ถ้ารับรู้ว่ามีความเสี่ยงสูงก็จะมีผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมสูง

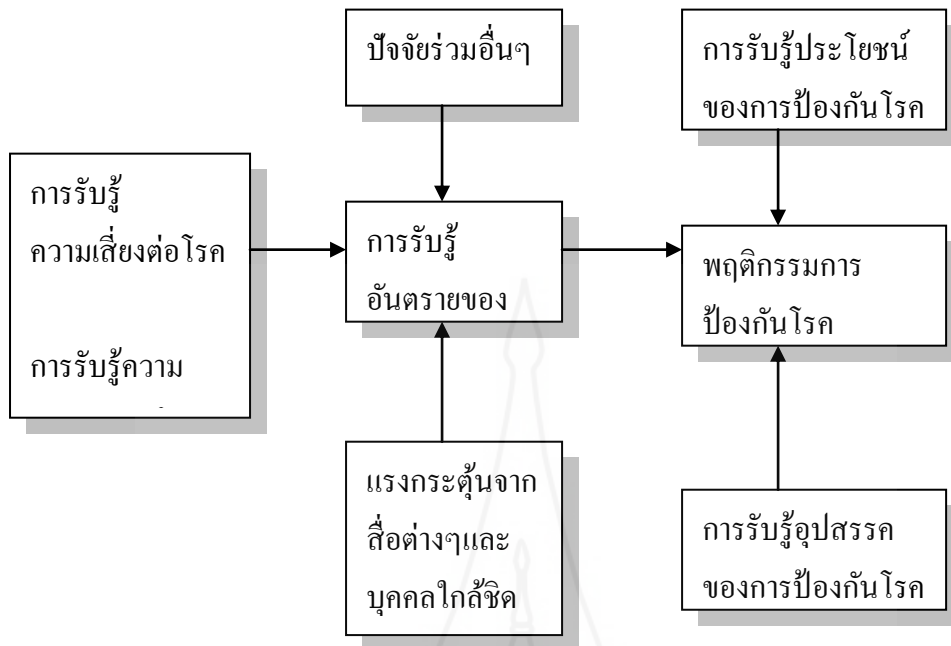
ประการที่สอง เป็นความเชื่อหรือการรับรู้เกี่ยวกับความรุนแรงของการเจ็บป่วยที่เกิดขึ้น หรืออาจจะเกิดขึ้นได้จากการเจ็บป่วยหรือการเป็นโรคนั้นๆ (Perceived Severity หรือ Perceived Seriousness) ถ้าบุคคลรับรู้ได้ว่าการเจ็บป่วยที่เกิดขึ้นจะส่งผลกระทบรุนแรงต่อตนเอง เช่น อาจจะพิการหรือเสียชีวิต หรือต้องใช้เวลารักษานานมาก ก็จะมีผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมมาก

ความเชื่อทั้งสองประการนี้ ทำให้บุคคลรู้สึกได้ถึงอันตรายของโรคหรืออันตรายของการเจ็บป่วยด้วยโรคใดโรคหนึ่ง

ประการที่สาม การรับรู้ได้ถึงผลดีหรือประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นกับตนเอง ครอบครัว หรือบุคคลอื่นๆในชุมชนถ้าได้มีการกระทำหรือมีการปฏิบัติในเรื่องที่จะทำให้เกิดการป้องกันโรคหรือทำให้ตนเองหรือบุคคลอื่นๆ ไม่เป็นโรค (Perceived Benefit) ถ้าระดับของการรับรู้ประโยชน์สูงก็จะทำให้มีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมสุขภาพได้ง่ายขึ้น

ประการที่สี่ การรับรู้ถึงปัญหาและอุปสรรคที่จะต้องกระทำในเรื่องหนึ่งเรื่องใด (Perceived Barrier) เพื่อให้ตนเองหรือบุคคลใดบุคคลหนึ่งไม่ป่วย และมีสุขภาพที่ดี ถ้าบุคคลมีความเชื่อในอุปสรรคสูง ก็จะทำให้การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมสุขภาพเกิดขึ้นได้ยาก เพราะความเชื่อในปัญหาและอุปสรรคเช่นนี้จะต้องไปหักกลบลบล้างกับความเชื่อในประโยชน์ที่จะได้รับ ถ้าความเชื่อในอุปสรรคมีมากเท่าๆ กับความเชื่อในประโยชน์หรือมีมากกว่าก็จะทำให้พฤติกรรมสุขภาพไม่เกิด

นอกจากความเชื่อทั้ง 4 ประการนี้แล้ว ยังมีปัจจัยร่วมอื่นๆ มากระตุ้นด้วย เช่น ประสบการณ์เดิมของบุคคลนั้นๆ เอง หรือของบุคคลอื่นๆ เกี่ยวกับความเชื่อ รวมทั้งแรงจูงใจและสิ่งกระตุ้นเตือนจากสังคมสิ่งแวดล้อมด้วย



ภาพที่ 2.6 แสดงการวิเคราะห์พฤติกรรมโดยอาศัย Health Belief Model

ที่มา:Becker M.H.1974 อ้างถึงใน ธนวรรณ อัมสมบุญ (2544: 114)

ซึ่งในการศึกษาวิจัยนี้ ปัจจัยนำ ตามทฤษฎีรูปแบบความเชื่อทางสุขภาพ (Health Belief Model) ได้แก่ การรับรู้โอกาสเสี่ยงต่อการเกิดอุบัติเหตุและโรคจากการทำงาน การรับรู้ความรุนแรงของโรคที่เกิดจากการทำงาน และการรับรู้เกี่ยวกับประโยชน์หรืออุปสรรคของการใช้อุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยส่วนบุคคล ที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานอย่างปลอดภัยของพนักงานเหมืองหิน โรงโม่บดย่อยหิน ในเขตจังหวัดชายฝั่งทะเลอันดามัน

4.2.3 แนวคิดทฤษฎีแรงสนับสนุนทางสังคม

แรงสนับสนุนทางสังคม เป็นตัวแปรหนึ่งทางจิตวิทยาสังคมที่มีความสัมพันธ์กับภาวะสุขภาพทั้งในด้านการส่งเสริมสุขภาพ การป้องกันโรค การรักษาพยาบาลและการฟื้นฟูสภาพผู้ป่วยซึ่งจะเกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่อยู่รวมกันในสังคม

1) ความหมายแรงสนับสนุนทางสังคม

สุรวัดน์ คูวิเศษแสง (2541: 39) กล่าวว่า แรงสนับสนุนทางสังคม หมายถึงจะต้องเป็นทั้งผู้ให้และผู้รับ ลักษณะความสัมพันธ์เป็นแบบแลกเปลี่ยนซึ่งกันและกัน มีเป้าหมายเดียวกัน คือต้องการให้เกิดความผาสุก ส่วนชนิดของการสนับสนุนที่สำคัญ ซึ่งพบได้ทุกนิยาม คือการสนับสนุนทางอารมณ์ การสนับสนุนด้านการให้ความช่วยเหลือ ให้อุปกรณ์และการให้ข้อมูลป้อนกลับ

บุญเยี่ยม ตระกูลวงษ์ (2542: 3) กล่าวว่า แรงสนับสนุนทางสังคม หมายถึงสิ่งที่“ผู้รับการสนับสนุน” ได้รับการช่วยเหลือด้านข้อมูลข่าวสาร วัสดุสิ่งของ หรือแรงสนับสนุนด้านจิตใจ จาก “ผู้ให้การสนับสนุน” ซึ่งอาจเป็นบุคคลหรือกลุ่มบุคคล แล้วมีผล ทำให้ผู้รับได้ปฏิบัติไปในทางทิศที่ผู้รับต้องการ แรงสนับสนุนทางสังคมอาจเป็นบุคคลในครอบครัว เช่นสามี ภรรยา ญาติพี่น้อง เพื่อนบ้าน เพื่อนร่วมงาน และหรือเจ้าหน้าที่สาธารณสุข

ภัทรพล อาจเมือง (2552: 29) กล่าวว่า การที่บุคคลได้รับความช่วยเหลือจากการมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่นในสังคม ทั้งด้านอารมณ์ ด้านข้อมูลข่าวสาร ด้านวัสดุอุปกรณ์ต่างๆ แรงงาน เวลา ทำให้ผู้ที่ได้รับการสนับสนุนเกิดความภาคภูมิใจรู้สึกที่ตนเองมีคุณค่าเป็นส่วนหนึ่งของสังคม ที่ได้รับความรักและความเอาใจใส่ ความเห็นอกเห็นใจ และยังส่งผลให้บุคคลมีพฤติกรรมสุขภาพที่ดี

Cobb (1979: 300-312) ให้ความหมายของแรงสนับสนุนทางสังคมว่า เป็นการให้ข้อมูลข่าวสารที่ทำให้บุคคลเชื่อว่า มีความรัก การดูแลเอาใจใส่ มีคนยกย่องและมองเห็นคุณค่า มีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของเครือข่ายทางสังคมและมีความผูกพันซึ่งกันและกัน

Thoits (1982: 159) ได้กล่าวว่า แรงสนับสนุนทางสังคม เป็นการที่บุคคลมีเครือข่ายสังคมได้รับความช่วยเหลือด้านอารมณ์และสังคม ข่าวสาร หรือสิ่งของซึ่งช่วยให้บุคคลสามารถเผชิญและตอบสนองต่อความเจ็บป่วยที่เกิดขึ้นในระยะเวลาที่เกิดขึ้นที่รวดเร็วขึ้น

Pilisuk (1982: 25) ให้คำนิยามว่า เป็นความช่วยเหลือระหว่างบุคคลในด้านวัตถุประสงค์ของ การให้ความเชื่อมั่นที่ทำให้บุคคลรู้สึกที่ตนเป็นที่ยอมรับทางสังคมมีความรู้สึกมั่นคง

สามารถสรุปความหมายแรงสนับสนุนทางสังคม ได้ว่า แรงสนับสนุนทางสังคม หมายถึงการที่บุคคลได้รับความช่วยเหลือจากบุคคลอื่นในลักษณะแลกเปลี่ยนซึ่งกันและกันด้านอารมณ์ ข้อมูลข่าวสาร ด้านวัสดุอุปกรณ์สิ่งของต่างๆ ทำให้ผู้ได้รับรู้สึกเป็นที่ยอมรับของสังคม มีความรู้สึกมั่นคง

2) หลักการของแรงสนับสนุนทางสังคม

Pilisuk (1982: 94) ได้กล่าวถึงหลักการที่สำคัญของการสนับสนุนทางสังคมประกอบด้วยองค์ประกอบ ดังนี้

- (1) ต้องมีการติดต่อสื่อสารระหว่าง ผู้ให้ และผู้รับแรงสนับสนุนทางสังคม
- (2) ลักษณะของการติดต่อสัมพันธ์นั้นจะต้องประกอบด้วย
- (ก) ข้อมูลข่าวสารที่มีลักษณะที่ทำให้ผู้รับ เชื่อว่ามีคนสนใจ เอาใจใส่ มีความรักและความหวังดีในตนเองอย่างจริงจัง

(ข) ข้อมูลข่าวสารนั้นเป็นข่าวสารที่มีลักษณะทำให้ผู้รับรู้สีกว่าตนเองมีคุณค่าและเป็นที่ยอมรับของสังคม

(ค) ข้อมูลข่าวสารที่มีลักษณะผู้รับ เชื่อว่าเขาเป็นส่วนหนึ่งของสังคมและมีประโยชน์ต่อสังคม

(3) ปัจจัยนำเข้าของแรงสนับสนุนทางสังคม อาจอยู่ในรูปของข่าวสาร วัสดุสิ่งของหรือทางจิตใจ

(4) ต้องช่วยให้ผู้รับได้บรรลุถึงจุดหมายที่เขาต้องการ ในที่นี้ ก็คือการมีสุขภาพอนามัยดี

3) แหล่งของแรงสนับสนุนทางสังคม

Phillips (1991:535-544 อ้างถึงใน ภัทรพล อาจเมือง 2552: 30) แบ่งแหล่งของแรงสนับสนุนทางสังคมตามความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กันในลักษณะเป็นระบบ 3 ระบบ ดังนี้

(1) แรงสนับสนุนทางสังคมที่เกิดขึ้นภายใต้ระบบหรือระบบย่อย (Sub System) เป็นความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับบุคคลอื่น เป็นการสนับสนุนทางสังคมระดับเล็กที่สุดที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ หรือผู้ดูแล การพึ่งพาระหว่างบุคคลกับสิ่งที่มีความหมายในชีวิต ซึ่งอาจเป็นบุคคล เช่น บุคคลใกล้ชิด คู่สมรส บุตรหลาน หรือผู้ดูแลหรือสิ่งอื่นที่ไม่ใช่บุคคล เช่น สิ่งของ

(2) แรงสนับสนุนทางสังคมระดับระบบ (System) เป็นความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับกลุ่มบุคคลที่อยู่ในสังคมเดียวกัน หรือระหว่างบุคคล กับองค์กรต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ หรือการพึ่งพาระหว่างบุคคลกับกลุ่มองค์กร เช่น ครอบครัว และชุมชน เป็นต้น

(3) แรงสนับสนุนทางสังคมระดับเหนือระบบ (Supra System) เป็นความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับสังคมอื่นๆ ที่อยู่ในสังคมเดียวกันที่มีความเกี่ยวข้อง สัมพันธ์กัน หรือมีการพึ่งพาระหว่างบุคคลกับระบบแรงสนับสนุนทางสังคม ในบริบทของชุมชนขนาดใหญ่ ได้แก่ หน่วยงานบริการทางสังคม หรือโครงการให้บริการในชุมชน เป็นต้น

4) ชนิดของการสนับสนุนทางสังคม

Cobb (1979: 93 อ้างถึงใน ภัทรพล อาจเมือง 2552: 31) ได้แบ่งการสนับสนุนทางสังคมออกเป็น 3 ด้าน คือ

(1) การสนับสนุนทางจิตใจและอารมณ์ (Emotional Support) บุคคล เชื่อว่าการได้รับความรักและความเอาใจใส่ และมีความสัมพันธ์ที่ใกล้ชิดมีความผูกพันซึ่งกันและกัน

(2) การสนับสนุนด้านการยอมรับและเห็นคุณค่า (Esteem Support) เป็นข้อมูลที่ทำให้บุคคลรู้สึกว่าเขาเองเป็นผู้ที่มีคุณค่า เป็นที่ยอมรับของสังคม

(3) การสนับสนุนด้านการเป็นส่วนหนึ่งของสังคม (Socially Support) เป็นข้อมูลที่ทำให้บุคคลรับรู้ ว่า ตนเป็นสมาชิกหรือส่วนหนึ่งของเครือข่ายทางสังคมและมีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

การศึกษาวิจัยนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาปัจจัยเสริมการสนับสนุนจากหัวหน้างาน และการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน ของคนงานเหมืองหิน โรงโม่บดย่อยหิน ในเขตจังหวัดชายฝั่งทะเลอันดามัน ในการให้คำแนะนำ กระตุ้นเตือน ในการปฏิบัติตามกฎระเบียบ ความปลอดภัย การสวมใส่อุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยส่วนบุคคล การดูแลสุขภาพ การแจ้งข่าวสารความรู้ในการทำงานอย่างปลอดภัยและป้องกันอุบัติเหตุ

การศึกษาวิจัยนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของคนงานเหมืองหิน และโรงโม่หิน ในเขตจังหวัดชายฝั่งทะเลอันดามัน โดยวิธีการสำรวจกลุ่มตัวอย่าง (Sampling Survey) ทำการศึกษาเกี่ยวกับ ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยนำ ปัจจัยเอื้อ ปัจจัยเสริม และพฤติกรรมการทำงานอย่างปลอดภัยของคนงาน ดังนี้

1) ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และตำแหน่งหน้าที่ โดยเป็นแบบสอบถามให้เลือกตอบและเติมข้อความตัวเลข

2) ปัจจัยนำ

(ก) ความรู้ ศึกษาเกี่ยวกับความรู้ความเข้าใจของคนงานที่เกี่ยวกับการเกิดอุบัติเหตุ ความปลอดภัยในการทำงาน และโรคจากการทำงาน โดยใช้แบบทดสอบ ให้เลือกตอบ มีคำตอบให้เลือก 3 ตัวเลือก

(ข) การรับรู้ ศึกษาการรับรู้หรือความเชื่อด้านสุขภาพเกี่ยวกับการเกิดอุบัติเหตุและโรคจากการทำงาน ได้แก่ การรับรู้โอกาสเสี่ยงต่อการเกิดอุบัติเหตุและโรคจากการทำงาน การรับรู้ความรุนแรงของโรคที่เกิดจากการทำงาน การรับรู้เกี่ยวกับการใช้ประโยชน์หรืออุปสรรคของการใช้อุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยส่วนบุคคล โดยใช้แบบสอบถาม คำตอบมีลักษณะเป็นแบบมาตราประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ได้แก่ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วย และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง (บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์ 2549: 141-143)

3) ปัจจัยเอื้อ ศึกษาเกี่ยวกับการมีการเข้าถึงและการยอมรับในอุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยส่วนบุคคล โดยใช้แบบสอบถาม คำตอบมีลักษณะเป็นแบบมาตราประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ได้แก่ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วย และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง (บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์ 2549: 141-143)

4) ปัจจัยเสริม ศึกษาเกี่ยวกับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างาน โดยใช้แบบสอบถาม คำตอบมีลักษณะเป็นแบบมาตราประเมินค่า (Rating Scale) 5

ระดับ ได้แก่ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วย และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง (บุญธรรม กิจประคับปริสสุทธิ์ 2549: 141-143)

5) พฤติกรรมการทำงานอย่างปลอดภัย ศึกษาพฤติกรรมการทำงานอย่างปลอดภัยของพนักงาน โดยโดยใช้แบบสอบถาม คำตอบมีลักษณะเป็นแบบมาตราประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ได้แก่ ปฏิบัติทุกครั้ง ปฏิบัติบ่อยครั้ง ปฏิบัติบางครั้ง ปฏิบัตินานๆ ครั้ง ไม่เคยปฏิบัติเลย

5. เอกสารผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศนั้นมีผู้ทำวิจัยในเรื่องของพฤติกรรมความปลอดภัยของพนักงานในอุตสาหกรรมประเภทต่างๆ ที่มีลักษณะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์และการวัดพฤติกรรมที่สามารถนำมาเป็นแนวทางในการทำวิจัยได้ ดังต่อไปนี้

5.1 งานวิจัยในประเทศ

เกื้อกูล เป็นสุวรรณ (2548) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานการบินไทย โดยใช้แบบสอบถามเก็บตัวอย่างกับพนักงาน จำนวน 200 คน ผลการวิจัยพบว่า พนักงานฝ่ายบริการลานจอดอากาศยานมีพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานอยู่ในระดับสูง พนักงานฝ่ายบริการลานจอดอากาศยาน ที่มีอายุ ระดับการศึกษาและอายุงานแตกต่างกัน มีพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานแตกต่างกัน และความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติตามมาตรการความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานฝ่ายบริการลานจอดอากาศยานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมด้านความปลอดภัยในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ดิเรก หมานมานะ (2549) ศึกษาการรับรู้ความสามารถของตนเอง การรับรู้ความเสี่ยงและพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ โรงงานประกอบรถยนต์แห่งหนึ่ง โดยใช้แบบสอบถามเก็บตัวอย่างจากพนักงาน จำนวน 324 คน ผลการวิจัยพบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการมีระดับการรับรู้ความสามารถของตนเองปานกลาง การรับรู้ความเสี่ยงด้านสุขภาพร่างกายปานกลาง การรับรู้ความเสี่ยงด้านสภาพการทำงานสูง การรับรู้ความเสี่ยงด้านการใช้เครื่องมือเครื่องจักรสูง การรับรู้ความเสี่ยงโดยรวมสูง และพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานระดับปานกลาง พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงานต่างกันมีพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 การรับรู้ความสามารถของตนเองการรับรู้ความเสี่ยงด้านสุขภาพร่างกาย การรับรู้ความเสี่ยงด้านสภาพการทำงาน การรับรู้ความเสี่ยงด้านการใช้เครื่องมือเครื่องจักร และการรับรู้ความเสี่ยงโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ

.01 อายุ ประสบการณ์การทำงาน การรับรู้ความสามารถของตนเอง การรับรู้ความเสี่ยงด้านสุขภาพร่างกาย การรับรู้ความเสี่ยงด้านสภาพการทำงาน และการรับรู้ความเสี่ยงด้านการใช้เครื่องมือเครื่องจักรสามารถร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

นภาพร มัทย์พงษ์ถาวร (2543) ศึกษาการรับรู้ความเสี่ยง และพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของคณงานก่อสร้างในเขตกรุงเทพมหานคร โดยใช้แบบสอบถามเก็บตัวอย่างกับคณงานก่อสร้าง จำนวน 300 คน ผลการวิจัยพบว่า คณงานมีการรับรู้ความเสี่ยงอยู่ในระดับน้อยแต่มีพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานอยู่ในระดับดี ผลการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบลักษณะส่วนบุคคล พบว่า คณงานอายุมากมีการรับรู้ความเสี่ยงดีกว่าคณงานอายุน้อย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คณงานที่มีประสบการณ์การทำงานมาก มีพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานดีกว่า คณงานที่มีประสบการณ์การทำงานน้อย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 ลักษณะงานที่แตกต่างกัน คณงานมีการรับรู้ความเสี่ยงด้านสุขภาพร่างกาย ด้านสภาพการทำงานและด้านการใช้เครื่องมือเครื่องจักร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001,.02 และ.001 ตามลำดับ และลักษณะงานที่แตกต่างกัน ส่งผลให้ช่างปูนมีพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานดีกว่ากรรมกร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 การรับรู้ความเสี่ยงมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงาน ($r=.21$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

นลินี ประทับศร (2543) ศึกษาภาวะผู้นำ ความรู้ และทัศนคติเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน และพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของหัวหน้างานระดับต้นในโรงงานอุตสาหกรรมประกอบชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ โดยใช้แบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 198 คน ผลการวิจัยพบว่า หัวหน้างานระดับต้นมีความรู้เกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงานอยู่ในระดับมีความรู้มาก มีทัศนคติเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงานอยู่ในระดับปานกลางและมีพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานอยู่ในระดับสูง หัวหน้างานระดับต้นที่มีอายุ และการอบรมเรื่องความปลอดภัยต่างกัน มีพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ.001 ตามลำดับ ภาวะผู้นำแบบมุ่งงาน ภาวะผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ ความรู้ และทัศนคติเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 การอบรมเรื่องความปลอดภัย ภาวะผู้นำแบบมุ่งงาน และทัศนคติเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงานสามารถร่วมทำนายพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 , .001 และ.001 ตามลำดับ

แก้วฤทัย แก้วชัยเทียม (2548) ศึกษาการรับรู้การจัดการความปลอดภัยและพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ โดยใช้แบบสอบถามกับกลุ่ม

ตัวอย่างพนักงานระดับปฏิบัติการ จำนวน 212 คน ผลการวิจัยพบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการมีการรับรู้การจัดการความปลอดภัย และพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานอยู่ในระดับดีมาก ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่าพนักงานที่มีอายุ สถานภาพสมรส อายุการทำงาน ประสบการณ์การฝึกอบรมเกี่ยวกับความปลอดภัยและประสบการณ์การเกิดอุบัติเหตุในการทำงานแตกต่างกัน มีการรับรู้การจัดการความปลอดภัยไม่แตกต่างกันมีเพียงพนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีการรับรู้การจัดการความปลอดภัยไม่แตกต่างกัน มีเพียงพนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีการรับรู้การจัดการความปลอดภัยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และพบว่าพนักงานที่มีอายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส อายุการทำงาน ประสบการณ์การฝึกอบรมเกี่ยวกับความปลอดภัย และประสบการณ์การเกิดอุบัติเหตุในการทำงานแตกต่างกันมีพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานไม่แตกต่างกัน และการรับรู้การจัดการความปลอดภัยมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .312

ณัฐกิตต์ วัฒนพันธ์ (2549) ศึกษาการรับรู้ความปลอดภัยในการทำงานและพฤติกรรมการทำงานที่ปลอดภัยของพนักงาน บริษัทผลิตภัณฑ์และวัสดุก่อสร้าง จำกัด โดยใช้แบบสอบถามเก็บข้อมูลกลุ่มตัวอย่างพนักงานฝ่ายผลิตและสนับสนุนการผลิต จำนวน 253 คน ผลการวิจัยพบว่า พนักงานมีการรับรู้ความปลอดภัยในการทำงานและพฤติกรรมการทำงานที่ปลอดภัยอยู่ในระดับสูง พนักงานที่มีอายุ วุฒิการศึกษา อายุการทำงาน หน้าที่ความรับผิดชอบและประสบการณ์การเกิดอุบัติเหตุในการทำงานแตกต่างกัน มีการรับรู้ความปลอดภัยในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 พนักงานที่มีสถานภาพการสมรส จำนวนบุตร-ธิดาและการได้รับการฝึกอบรมด้านความปลอดภัยแตกต่างกันมีการรับรู้ความปลอดภัยในการทำงานไม่แตกต่างกัน พนักงานที่มีวุฒิการศึกษา สถานภาพการสมรส อายุการทำงาน และประสบการณ์การเกิดอุบัติเหตุในการทำงานแตกต่างกันมีพฤติกรรมการทำงานที่ปลอดภัยแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 พนักงานที่มีอายุ จำนวนบุตร-ธิดา หน้าที่ความรับผิดชอบ และการได้รับการฝึกอบรมด้านความปลอดภัยแตกต่างกันมีพฤติกรรมการทำงานที่ปลอดภัยไม่แตกต่างกัน การรับรู้ความปลอดภัยในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมการทำงานที่ปลอดภัย

พิทักษ์ อนุสาย (2546) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานก่อสร้าง โดยใช้แบบสอบถามกลุ่มตัวอย่างพนักงานก่อสร้างในโครงการก่อสร้างที่มีจำนวนพนักงานก่อสร้างมากกว่า 50 คนขึ้นไปที่กำลังดำเนินการก่อสร้างอยู่ในเขตจังหวัดกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล จำนวน 269 คน ผลการศึกษวิจัยพบว่า ปัจจัยต่างๆที่มีอิทธิพลต่อความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานก่อสร้างจะประกอบไปด้วยข้อมูลทั่วไปของบริษัทและโครงการก่อสร้าง

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ปัจจัยด้านความรู้ ปัจจัยด้านทัศนคติ ปัจจัยด้านการปฏิบัติและการได้รับอันตรายที่เกิดจากการทำงานของคอนกรีตก่อสร้าง มี 11 ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความปลอดภัยในการทำงานของคอนกรีตก่อสร้าง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เช่น ประสบการณ์ในการทำงาน จำนวนชั่วโมงการทำงาน การได้รับการอบรมด้านความปลอดภัยเพิ่มเติมหลังจากเข้าร่วมงานกับบริษัท การมีส่วนร่วมในการนำเสนอความคิดเห็นที่เกี่ยวกับเรื่องความปลอดภัย เป็นต้น องค์ประกอบที่มีระดับความรุนแรงของปัญหาที่มากที่สุดในแต่ละปัจจัย คือ ปัจจัยด้านความรู้ที่เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน ปัจจัยด้านทัศนคติที่เกี่ยวกับวิธีในการทำงาน ปัจจัยด้านการปฏิบัติที่เกี่ยวกับสังคมและการได้รับอันตรายที่เกิดจากสังคมของคอนกรีตก่อสร้าง และพิจารณาเลือกเทคนิคความปลอดภัยต่างๆ ซึ่งมีเทคนิคความปลอดภัยอยู่ 9 เทคนิค ที่มีความเหมาะสมควรนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของคอนกรีตก่อสร้าง โดย 3 เทคนิคที่ดีที่สุด คือ เทคนิคภาวะการเป็นผู้นำและการจัดการ เทคนิคกฎระเบียบของหน่วยงานและเทคนิคความปลอดภัยนอกเวลาทำงาน

บุญถิ่น เอมย่านยาว (2546) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง ความรู้ ทัศนคติ พฤติกรรม การจัดการความปลอดภัย กับการใช้อุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยส่วนบุคคล โดยใช้แบบสอบถามเก็บข้อมูลพนักงานช่างสายอากาศทำหน้าที่แก้ไฟฟ้าขัดข้องของการไฟฟ้านครหลวงทั้ง 14 การไฟฟ้าเขต จำนวน 242 คน ผลการวิจัยพบว่าพนักงานมีความรู้เกี่ยวกับอุปกรณ์อยู่ในระดับต่ำถึงปานกลาง พนักงานที่มีความรู้ระดับปานกลางซึ่งเป็นกลุ่มบน มีทัศนคติต่ออุปกรณ์อยู่ในระดับสูง มีพฤติกรรมต่ออุปกรณ์อยู่ในระดับสูง มีความรู้การจัดการความปลอดภัยขององค์กรอยู่ในระดับปานกลางและมีการใช้อุปกรณ์อยู่ในระดับสูง นอกจากนี้พบว่าความรู้ ทัศนคติ พฤติกรรมและการจัดการความปลอดภัย มีความสัมพันธ์กับการใช้อุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยส่วนบุคคลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และพบว่าความรู้ ทัศนคติ พฤติกรรม และการจัดการความปลอดภัย พยากรณ์การใช้อุปกรณ์ได้ร้อยละ 61.2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ข้อสรุปที่ได้พนักงานที่มีความรู้ด้านอุปกรณ์ ทัศนคติ พฤติกรรม และการจัดการความปลอดภัย ต่างกันมีการใช้อุปกรณ์ต่างกัน และความรู้ด้านอุปกรณ์ ทัศนคติ พฤติกรรม และการจัดการความปลอดภัย มีความสัมพันธ์กับการใช้อุปกรณ์ และการไฟฟ้านครหลวงควรให้ความสำคัญในการฝึกอบรมเพื่อให้พนักงานมีความรู้เกี่ยวกับอุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยส่วนบุคคลซึ่งเป็นหลักสำคัญของการใช้อุปกรณ์

ศฤงคาร คล้ายแขก (2548) ศึกษาความรู้ ทัศนคติ และการปฏิบัติเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานบริษัท ทีพีไอ โพลีน จำกัด (มหาชน) จังหวัดสระบุรี โดยใช้แบบสอบถามเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างพนักงาน จำนวน 310 คน ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวม

พนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศชายมากกว่าเพศหญิงมีอายุระหว่าง 31-41 ปี มีสถานภาพการสมรส มีระดับการศึกษานุปริญญา/ปวส. อายุงาน 11 ปี ขึ้นไป และมีตำแหน่งระดับปฏิบัติการ เมื่อพิจารณาทางด้าน พบว่า พนักงานมีระดับความปลอดภัยในการทำงานด้านทัศนคติเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงานอยู่ในระดับดีมาก ด้านการปฏิบัติเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงานอยู่ในระดับค่อนข้างดี และด้านความรู้เกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ผลการเปรียบเทียบความปลอดภัยในการทำงานกับปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพการสมรส และอายุงาน พบว่า ไม่มีความแตกต่าง ส่วนระดับการศึกษา มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เฉพาะด้านความรู้เกี่ยวกับความปลอดภัย ส่วนด้านอื่นๆ พบว่าไม่มีความแตกต่าง เมื่อจำแนกตามตำแหน่งงาน โดยภาพรวม พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

วิรมลล์ ละอองศิริวงศ์ (2541) ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส อายุงาน แผนงาน และประสบการณ์การฝึกอบรมเกี่ยวกับความปลอดภัย ที่มีผลต่อการรับรู้สภาพการทำงานที่เป็นอันตรายและพฤติกรรมการทำงานอย่างปลอดภัยของพนักงานปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตแผ่นเหล็กโดยกลุ่มตัวอย่างจำนวน 208 คนซึ่งเป็นพนักงานปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตแผ่นเหล็กแห่งหนึ่ง ผลการวิจัยสรุปว่าปัจจัยส่วนบุคคลไม่สามารถร่วมกันอธิบายการรับรู้สภาพการทำงานที่เป็นอันตรายได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และปัจจัยส่วนบุคคลไม่สามารถร่วมกันอธิบายพฤติกรรมการทำงานอย่างปลอดภัยได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และการรับรู้สภาพการทำงานที่เป็นอันตรายมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำกับพฤติกรรมการทำงานอย่างปลอดภัยของพนักงานปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตแผ่นเหล็กอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($r=0.29$)

ธนพงศ์ มุ่งหน้าที (2550) ศึกษาการรับรู้สภาพการทำงานที่เป็นอันตรายและการปฏิบัติงานอย่างปลอดภัยของพนักงานก่อสร้างสถานบริการน้ำมัน โดยการสัมภาษณ์และทดสอบความรู้พนักงานก่อสร้างสถานบริการน้ำมัน จำนวน 70 คน ผลการศึกษาพบว่า พนักงานก่อสร้างสถานบริการน้ำมันที่มีความรู้พื้นฐานด้านความปลอดภัยในการทำงานและการรับรู้สภาพการทำงานที่เป็นอันตรายอยู่ในระดับสูงก็จะมีแนวโน้มว่าจะมีการปฏิบัติงานอย่างปลอดภัยอยู่ในระดับสูงตามไปด้วย ซึ่งในการศึกษาได้นำเสนอคู่มือการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างความรู้พื้นฐานและการรับรู้สภาพการทำงานที่เป็นอันตรายแก่พนักงานก่อสร้างสถานบริการน้ำมันเพื่อให้มีการปฏิบัติงานอย่างปลอดภัยสูงสุด

เชียรไชย ยักทะวงษ์ (2541) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติ ความรู้ กับพฤติกรรมการใช้อุปกรณ์ป้องกันเสียงดัง และศึกษาเปรียบเทียบทัศนคติและความรู้ของพนักงาน

ปฏิบัติการที่มีลักษณะทั่วไปต่างกัน โดยใช้แบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นพนักงานปฏิบัติการ บริษัทปูนซีเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน) โรงงานท่าหลวง จังหวัดสระบุรี จำนวน 196 คน ผลการศึกษาพบว่า พนักงานปฏิบัติการที่มีประสบการณ์การอบรมต่างกันมีทัศนคติแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ขณะที่พนักงานปฏิบัติการที่มีลักษณะทั่วไป ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อายุงาน รายได้ และลักษณะงานต่างกันมีทัศนคติไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และทัศนคติและความรู้มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับพฤติกรรมการใช้อุปกรณ์ป้องกันเสียงดังอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.001

พิมพ์จันทร์ เทียมเสวด (2544) ศึกษาการรับรู้สภาพการทำงานที่เป็นอันตรายและการปฏิบัติงานอย่างปลอดภัยของพนักงานฝ่ายบริการลานจอดอากาศยาน โดยใช้แบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 264 คน ซึ่งเป็นพนักงานฝ่ายบริการลานจอดอากาศยาน บริษัทการบินไทย จำกัด ที่ท่าอากาศยานกรุงเทพ ผลการวิจัยพบว่า พนักงานฝ่ายบริการลานจอดอากาศยาน มีการรับรู้สภาพการทำงานที่เป็นอันตรายอยู่ในระดับดี และมีการปฏิบัติงานอย่างปลอดภัยอยู่ในระดับดี พนักงานฝ่ายบริการลานจอดอากาศยานที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ลักษณะงาน อายุงาน ในบริษัทและทัศนคติต่อการนิเทศงานต่างกัน มีการรับรู้สภาพการทำงานที่เป็นอันตรายไม่แตกต่างกัน แต่พนักงานฝ่ายบริการลานจอดอากาศยานที่มีประสบการณ์การเกิดอุบัติเหตุและมีความรู้พื้นฐานในการทำงานต่างกัน มีการรับรู้สภาพการทำงานที่เป็นอันตรายแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 และ.001 ตามลำดับ และการรับรู้สภาพการทำงานที่เป็นอันตรายมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปฏิบัติงานอย่างปลอดภัยของพนักงานฝ่ายบริการลานจอดอากาศยานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.001 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ.273

พิมพ์ประไพ ภูมิธรรมรัตน์ (2543) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลและผลกระทบของเสียงดังต่อความล้าทางจิตใจของพนักงานโรงงานทำพุกเหล็กในสภาพการทำงานที่มีเสียงดัง และศึกษาตัวพยากรณ์ร่วมระหว่าง ปัจจัยอายุ อายุงาน ชั่วโมงนอน การใช้สารกระตุ้นหรือกดประสาทต่อความล้าทางจิตใจ โดยกลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานระดับปฏิบัติการส่วนงานการขึ้นรูปโรงงานทำพุกเหล็ก จำนวน 50 คน ใช้แบบสอบถามความล้าทางจิตใจจากการทำงานและเครื่องวัดระยะเวลาตอบสนอง ผลการวิจัยพบว่า ในสภาพการทำงานที่มีเสียงดังไม่เกินมาตรฐาน โดยการประเมินความล้าทางจิตใจโดยใช้แบบสอบถามพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความล้าทางจิตใจ คือการใช้สารกระตุ้นหรือกดประสาท ส่วนตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ได้ คืออายุ และอายุงาน และจากการประเมินความล้าทางจิตใจโดยใช้เครื่องวัดระยะเวลาตอบสนอง พบว่าปัจจัยที่มีผลต่อความล้าทางจิตใจ คือ อายุ ชั่วโมงการนอนหลับ การใช้สารกระตุ้นหรือกดประสาท บุคลิกภาพแบบแสดงออกและอายุงาน ส่วนตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ได้ คืออายุงาน ส่วนในสภาพการทำงานที่มีเสียงดังเกินมาตรฐาน

จากการประเมินความล้าทางจิตใจโดยใช้แบบสอบถาม พบว่าปัจจัยที่มีผลต่อความล้าทางจิตใจ คือ ชั่วโมงการนอน และไม่มีตัวแปรใดที่สามารถพยากรณ์ความล้าทางจิตใจได้ คือ และจากการประเมินความล้าทางจิตใจ โดยใช้เครื่องวัดระยะเวลาตอบสนอง พบว่าปัจจัยที่มีผลต่อความล้าทางจิตใจ คือสถานภาพ การใช้สารกระตุ้นหรือกดประสาท ชั่วโมงนอน และสภาวะจิตใจ ส่วนตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ได้ คือ การใช้สารกระตุ้นหรือกดประสาท

นงนุช จันทร์ศรี (2549) ศึกษาความรู้ เจตคติ และพฤติกรรมสุขภาพในการป้องกันโรคประสาทหูเสื่อมจากเสียงดัง สร้างรูปแบบการมีส่วนร่วม เพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมสุขภาพในการป้องกันโรคประสาทหูเสื่อมจากเสียงดังและเปรียบเทียบผลความรู้ เจตคติและพฤติกรรมสุขภาพ ก่อนกับหลังได้รับรูปแบบ ของผู้ปฏิบัติงานโรงงานเคเอ็นเอสตริม จำกัด จำนวน 44 คน ผลการวิจัยพบว่า ก่อนการทดลองผู้ปฏิบัติงานมีความรู้ และมีพฤติกรรมสุขภาพในการป้องกันโรคประสาทหูเสื่อมจากเสียงดัง อยู่ในระดับต่ำ-ปานกลาง ร้อยละ 77.28 และ 36.36 ตามลำดับ รูปแบบการมีส่วนร่วมมี 4 ขั้นตอน คือการมีส่วนร่วมในการค้นหา การมีส่วนร่วมในการวางแผนดำเนินงาน การมีส่วนร่วมการดำเนินงาน และการมีส่วนร่วมในการติดตามและประเมินผล หลังทดลองการใช้รูปแบบการมีส่วนร่วมเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมสุขภาพในการป้องกันโรคประสาทหูเสื่อมจากเสียงดัง พบว่าผู้ปฏิบัติงานมีความรู้ และมีพฤติกรรมสุขภาพถูกต้องเพิ่มขึ้นก่อนการทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 ส่วนเจตคติเกี่ยวกับการป้องกันโรคประสาทหูเสื่อมจากเสียงดังไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

ภัทรพล อาจเมือง (2552) ศึกษาพฤติกรรมการป้องกันอุบัติเหตุจากการขับขี่รถจักรยานยนต์ของนักเรียนมัธยมศึกษาตอนปลาย จังหวัดร้อยเอ็ด จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 430 คน เพื่อหาความสัมพันธ์ปัจจัยต่างๆ ที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมป้องกันอุบัติเหตุจากการขับขี่รถจักรยานยนต์ของนักเรียนมัธยมศึกษาตอนปลาย จังหวัดร้อยเอ็ด ผลการศึกษาพบว่า พฤติกรรมการป้องกันอุบัติเหตุจากการขับขี่รถจักรยานยนต์ของนักเรียนมัธยมศึกษาตอนปลาย จังหวัดร้อยเอ็ด อยู่ในระดับดีมาก เพศหญิง การไม่มีใบอนุญาตขับขี่รถจักรยานยนต์ ความรู้เรื่องกฎหมายจราจร ความเชื่อด้านสุขภาพ และแรงสนับสนุนทางสังคมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมป้องกันอุบัติเหตุจากการขับขี่รถจักรยานยนต์ของนักเรียนมัธยมศึกษาตอนปลาย จังหวัดร้อยเอ็ด

พัฒนพงษ์ รัตนะ (2551) ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานในกลุ่มโรงงานอุตสาหกรรมอาหารทะเล ในเขตจังหวัดชายฝั่งทะเลอันดามัน โดยใช้แบบสอบถามเก็บตัวอย่างพนักงานในสายการผลิต จำนวน 380 คน ผลการศึกษาพบว่า พฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานอยู่ในระดับปานกลาง เพศ ระดับการศึกษา รายได้ อายุงาน เวลาทำงาน ลักษณะงาน ประสบการณ์การได้รับอันตราย ทักษะ

เกี่ยวกับความปลอดภัย การบริหารงานความปลอดภัยมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนอายุ ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมภายในโรงงาน ไม่มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมความปลอดภัยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ชัยพันธุ์ ยูวะนะเดมิย์ (2552) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนเองและการสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้าและพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานแห่งหนึ่งในจังหวัดนนทบุรี โดยใช้แบบสอบถามเก็บข้อมูลกลุ่มตัวอย่างพนักงาน จำนวน 180 คน ผลการวิจัยพบว่า พนักงานที่มีระดับคะแนนของการรับรู้ความสามารถของตนเองสูงมีพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานสูงกว่าพนักงานที่มีระดับคะแนนของการรับรู้ความสามารถของตนเองต่ำอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 พนักงานที่มีระดับคะแนนของการสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้าสูงมีพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานไม่แตกต่างจากพนักงานที่มีระดับคะแนนการสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้าต่ำที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 การรับรู้ความสามารถของตนเองมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 การสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้าไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

วราพร ช่างยา (2551) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความเสี่ยง การสนับสนุนจากหัวหน้าหรือผู้ป่วย สภาพแวดล้อมในการทำงาน กับพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลระดับตติยภูมิ กรุงเทพมหานคร จำนวน 402 คน ผลการศึกษาพบว่า พฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงาน การรับรู้ความเสี่ยง การสนับสนุนจากหัวหน้าหรือผู้ป่วย และสภาพแวดล้อมในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลระดับตติยภูมิอยู่ในระดับสูง การสนับสนุนจากหัวหน้าหรือผู้ป่วย สภาพแวดล้อมในการทำงานและการรับรู้ความเสี่ยงมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จารุวรรณ วิโรจน์ (2548) ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานด้านความปลอดภัยของเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับหัวหน้างานในจังหวัดขอนแก่น กลุ่มตัวอย่างจำนวนทั้งสิ้น 222 คน ผลการศึกษาพบว่า ตัวแปรระดับโรงงานที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานด้านความปลอดภัยของเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับหัวหน้างาน ได้แก่ การบริหารงานความปลอดภัยในโรงงาน การให้ความสนับสนุนของผู้บริหาร การจัดการเกี่ยวกับพนักงานใหม่ ตัวแปรระดับบุคคล ได้แก่ อายุ เงินเดือน ระดับการศึกษา จำนวนลูกน้อง ภายใต้การดูแลของหัวหน้างานและเจตคติด้านความปลอดภัย และพบว่าตัวแปรอิทธิพลร่วม

ระหว่างทำให้ความสนับสนุนของผู้บริหารและการจัดการเกี่ยวกับพนักงานใหม่ก็มีความสัมพันธ์ด้วยเช่นกัน

เสาวนีย์ ถาวรปรารณา (2549) ศึกษาการรับรู้ความเสี่ยง ทักษะคิดต่อระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย บุคลิกภาพที่มีผลต่อพฤติกรรมเสี่ยงในการทำงาน โดยใช้แบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่างพนักงานระดับปฏิบัติการเฉพาะเพศชายของบริษัทประกอบรถยนต์แห่งหนึ่งในเขตจังหวัดสมุทรปราการ จำนวน 671 คน ผลการวิจัยพบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการมีการรับรู้ความเสี่ยงด้านการรับรู้โอกาสเสี่ยงที่จะเกิดอุบัติเหตุ การรับรู้ความรุนแรงของการเกิดอุบัติเหตุและการรับรู้ประโยชน์หรืออุปสรรคของการปฏิบัติเพื่อป้องกันการเกิดอุบัติเหตุในระดับสูง มีทัศนคติต่อระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัยอยู่ในระดับดีมีบุคลิกภาพด้านการแสดงออกต่อสังคม ด้านการเข้ากับผู้อื่นได้ ด้านความพิถีพิถันและด้านการยอมรับผู้อื่นในระดับสูง บุคลิกภาพด้านความห้วนไหวทางอารมณ์ในระดับต่ำ และมีพฤติกรรมเสี่ยงในการทำงานในระดับต่ำ พนักงานที่มีอายุและระดับการศึกษาแตกต่างกันมีพฤติกรรมเสี่ยงในการทำงานไม่แตกต่างกัน พนักงานที่มีประสบการณ์การฝึกอบรมความปลอดภัยแตกต่างกันมีพฤติกรรมเสี่ยงในการทำงานแตกต่างกัน การรับรู้ความเสี่ยง ทักษะคิดต่อระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย บุคลิกภาพของพนักงานมีความสัมพันธ์ทางลบกับพฤติกรรมเสี่ยงในการทำงานของพนักงาน การรับรู้ความเสี่ยงด้านประโยชน์หรืออุปสรรคของการปฏิบัติเพื่อป้องกันการเกิดอุบัติเหตุ ทักษะคิดต่อระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย และบุคลิกภาพด้านความพิถีพิถันสามารถทำนายพฤติกรรมเสี่ยงในการทำงานของพนักงานได้ร้อยละ 40.6 บุคลิกภาพมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมเสี่ยงในการทำงานของพนักงาน ดังนั้นในการพิจารณาสรรหาคัดเลือกพนักงานเข้าทำงานในตำแหน่งงานที่ต้องปฏิบัติงานเกี่ยวข้องกับสายการผลิต ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับลักษณะทางบุคลิกภาพของผู้สมัครงาน ซึ่งจากผลการวิจัยพบว่า บุคลิกภาพที่เหมาะสมในตำแหน่งงานระดับปฏิบัติการที่เกี่ยวข้องกับสายการผลิต ได้แก่ บุคคลที่มีบุคลิกภาพแบบแสดงออกต่อสังคม แบบเข้ากับผู้อื่นได้ แบบความพิถีพิถัน แบบการยอมรับสิ่งใหม่ที่อยู่ในระดับสูง และแบบความห้วนไหวทางอารมณ์ที่อยู่ในระดับต่ำ ดังนั้นการรับสมัครพนักงานเข้าทำงานในตำแหน่งงานที่ต้องปฏิบัติงานเกี่ยวข้องกับสายการผลิต จึงควรพิจารณารับพนักงานที่มีบุคลิกภาพตรงตามลักษณะดังกล่าวเข้ามาทำงาน โดยการนำแบบทดสอบทางจิตวิทยามาเป็นเครื่องมือช่วยในการคัดเลือกพนักงานที่มีลักษณะบุคลิกภาพรวมทั้งความสามารถด้านต่างๆที่จำเป็นตรงกับตำแหน่งงาน

สิริพัชร เปรมย์เชิฐ (2543) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพ ความรู้ การเปิดรับสื่อและพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานผลิตกระดาษ โดยใช้เครื่องมือคือแบบสอบถาม ลักษณะส่วนบุคคล แบบวัดความรู้เรื่องความปลอดภัย

แบบวัดบุคลิกภาพ แบบวัดพฤติกรรมการเปิดรับสื่อและแบบวัดพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงาน กับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 109 คน ผลการวิจัยพบว่า พนักงานทั้งหมดเป็นเพศชาย มีอายุระหว่าง 27-32 ปี มีการศึกษาอยู่ในระดับมัธยมศึกษาปีที่ 6 มีเงินเดือนอยู่ระหว่าง 7,001-9,999 บาท มีสถานภาพสมรสส่วนใหญ่เป็นโสด มีประสบการณ์ในการทำงานระหว่าง 0-4 ปี และส่วนใหญ่เคยประสบอุบัติเหตุในการทำงาน พนักงานส่วนใหญ่มีบุคลิกภาพแบบเอ มีความรู้ในระดับสูง มีพฤติกรรมการเปิดรับสื่อทั่วไปอยู่ในระดับสูงและเปิดรับสื่อเกี่ยวกับความปลอดภัยในระดับต่ำและมีพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง พนักงานที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนพนักงานที่มีอายุ การศึกษา รายได้ ระยะเวลาในการทำงานและประสบการณ์ในการเกิดอุบัติเหตุแตกต่างกัน มีพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานไม่แตกต่างกัน ความรู้เกี่ยวกับความปลอดภัยมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r=.232$) บุคลิกภาพของพนักงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r=.185$) การเปิดรับสื่อของพนักงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (การเปิดรับสื่อทั่วไป $r=.195$, การเปิดรับสื่อเกี่ยวกับความปลอดภัย $r=.187$)

สุพล เลิศอุคมชัย (2543) ศึกษาพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของแรงงานในนิคมอุตสาหกรรมเกตเวย์ อำเภอแปลงยาว จังหวัดฉะเชิงเทรา โดยใช้การสัมภาษณ์เป็นเครื่องมือในการศึกษากลุ่มตัวอย่างจากแรงงาน จำนวน 60 คนและผู้ที่เกี่ยวข้องกับแรงงาน จำนวน 17 คน ผลการศึกษาพบว่าการแสดงพฤติกรรมความปลอดภัยของแรงงานในนิคมอุตสาหกรรมเกตเวย์ ส่วนใหญ่มีการแสดงออกในลักษณะที่จะป้องกันตนเอง ด้วยการใช้อุปกรณ์ความปลอดภัยส่วนบุคคลที่บริษัทแจกให้ เช่น ผ้าปิดปาก ปิดจมูก ที่อุดหู ถุงมือผ้า แต่มีพนักงานส่วนน้อยที่ละเลยไม่เห็นความสำคัญ จึงทำให้เกิดอุบัติเหตุได้จากการศึกษาพบว่าสาเหตุของการเกิดอุบัติเหตุส่วนใหญ่เกิดจากพฤติกรรมเสี่ยงของแรงงานที่มีความรู้สึกว่าไม่น่าจะเป็นอันตราย

สนธยา ชูไพร (2546) ศึกษาความตระหนักและการรับรู้ข่าวสารความปลอดภัยในการทำงานของผู้ใช้แรงงานในโรงงานอุตสาหกรรมที่เสี่ยงต่ออันตราย ใช้การวิจัยเชิงสำรวจแบบวัดผลครั้งเดียวโดยสุ่มตัวอย่างแบบ Multistage Sampling กับกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาคือกลุ่มผู้ใช้แรงงาน จำนวน 200 คน จากนั้นเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถาม โดยสรุปผลการศึกษาวิจัยพบว่า การใช้สื่อบุคคลมากกว่าสื่ออื่นๆ เพราะสื่อบุคคลมีลักษณะเป็นสื่อที่มีประสิทธิภาพสูง โดยเฉพาะอย่างยิ่งการโน้มน้าวจิตใจกระตุ้นให้ผู้ใช้แรงงานเกิดความตระหนัก เนื่องจากการติดต่อกันอย่างใกล้ชิดระหว่างผู้ส่งสารกับผู้รับสารโดยตรงจึงสามารถให้ความรู้ความเข้าใจในเรื่อง

ที่เกี่ยวกับความปลอดภัยได้ดี ทำให้เกิดการรับรู้และความตระหนักมากกว่าสื่ออื่นๆ การที่ไม่ค่อยมีความแตกต่างระหว่างการเปิดรับสื่อ การรับรู้และความเข้าใจของพนักงานกลุ่มต่างๆ เป็นเพราะความปลอดภัยเป็นสิ่งสำคัญต่อชีวิตและความเสียหายที่รุนแรงทำให้บุคคลต้องสนใจเป็นพิเศษ แต่อย่างไรก็ตามพบว่าชั่วโมงการทำงานมีผลต่อการเปิดรับและการรับรู้ข้อมูลข่าวสารความปลอดภัยในการทำงานซึ่งการทำงานมากทำให้ไม่มีเวลาและมีความเครียดเพิ่มขึ้นทำให้การรับรู้ลดลง ทำให้ขาดการพัฒนาจิตสำนึกและทัศนคติของตัวพนักงานเองให้ได้คิดและตระหนักถึงวิธีการปฏิบัติงานของตนเอง

