บทที่ 5
สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาครั้งนี้ มุ่งศึกษาระดับความรู้ การยอมรับ และการปฏิบัติตามข้อกำหนด มอก.18001 ของพนักงานฝ่ายผลิตของบริษัทฮานาไมโครอิเล็คโทรนิคส์ จำกัด (มหาชน) มีวัตถุประสงค์ของการวิจัยคือ

1. ศึกษาระดับความรู้ การยอมรับและการปฏิบัติตามข้อกำหนดของ มอก.18001 ของพนักงานฝ่ายผลิต

2. ศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ เพศ อายุ อายุงาน สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาและตำแหน่งงาน กับการยอมรับข้อกำหนดของ มอก.18001

3. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความรู้ ความร่วมมือในการปฏิบัติตามข้อกำหนด และพฤติกรรมการเปิดรับสื่อ กับการยอมรับข้อกำหนดของ มอก.18001 ของพนักงานฝ่ายผลิต

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือ พนักงานฝ่ายผลิตของบริษัทฮานาไมโครอิเลคโทรนิคส์ จำกัด (มหาชน) ทั้งหมด 281 คน

สรุปผลการศึกษา

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล

ลักษณะทั่วไปของพนักงานฝ่ายผลิต จำนวน 281 คน พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 21 - 25 ปี มีสถานภาพโสด มีระดับการศึกษาสูงสุดในระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย ในด้านรายได้ต่อเดือน พบว่าส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือนอยู่ในช่วง 6,501 – 7,500 บาท ด้านฝ่ายงาน ส่วนใหญ่ทำงานในฝ่ายประกอบชิ้นส่วนอิเล็คโทรนิคส์ด้วยมือ มีประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งปัจจุบันอยู่ในช่วง 1 - 3 ปี ด้านประสบการณ์การทำงานที่เกี่ยวข้องกับโรงงานอุตสาหกรรม ส่วนใหญ่มีประสบการ์อยู่ในช่วง 1 - 3 ปี และเกือบทั้งหมดเคยเข้ารับการอบรมเรื่องความปลอดภัยในการทำงาน

ส่วนที่ 2 ระดับความรู้เกี่ยวกับข้อกำหนด มอก.18001 พฤติกรรมการเปิดรับสื่อ การยอมรับและการปฏิบัติตามข้อกำหนด มอก.18001 มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1) ระดับความรู้เกี่ยวกับข้อกำหนด มอก.18001 ของพนักงานฝ่ายผลิต ส่วนใหญ่มีระดับความรู้เกี่ยวกับข้อกำหนด มอก.18001 อยู่ในระดับมีความรู้มาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากพนักงานฝ่ายผลิตส่วนใหญ่ได้รับความรู้ คำแนะนำเกี่ยวกับอาชีวอนามัยและความปลอดภัยจากการ

ฝึกอบรมเกี่ยวกับข้อกำหนด มอก.18001 ก่อนเริ่มงาน และได้รับการกระตุ้นจากเสียงตามสายภายในบริษัท ป้ายประกาศภายในบริษัท หรือรายการในโทรทัศน์ ประกอบกับองค์กรให้ความสำคัญกับความปลอดภัยในการทำงานเป็นอย่างมาก โดยมีนโยบายและแผนการฝึกอบรมเกี่ยวกับความปลอดภัย พร้อมทั้งจัดกิจกรรมที่เกี่ยวอาชีวอนามัยและความปลอดภัยอยู่เสมอ เท่ากับเป็นการกระตุ้นในพนักงานฝ่ายผลิตตระหนักถึงอันตรายต่างๆ ที่อาจเกิดขึ้นจากการทำงาน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าพนักงานฝ่ายผลิตมีความรู้เกี่ยวกับข้อกำหนด มอก.18001 ในด้านวัตถุประสงค์ของการดำเนินงาน และการรายงานอุบัติเหตุแก่หัวหน้างานอยู่ในระดับต่ำ ดังนั้น องกรค์ควรจัดให้มีการเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับวัตถุประสงค์ของการดำเนินงานของข้อกำหนด มอก.18001 เพิ่มขึ้น และชี้แจงให้พนักงานฝ่ายผลิตเกิดความเข้าใจและให้ความสำคัญในเรื่องการรายงานอุบัติเหตุกับหัวหน้างานเพิ่มขึ้น

2) ระดับการวิจัยพฤติกรรมการเปิดรับข่าวสารเกี่ยวกับข้อกำหนด มอก.18001 พบว่า พนักงานฝ่ายผลิตมีพฤติกรรมการเปิดรับข่าวสารเกี่ยวกับข้อกำหนด มอก.18001 อยู่ในระดับต่ำ ทั้งนี้อาจเนื่องจากพนักงานฝ่ายผลิตส่วนใหญ่ได้รับความรู้จากการอบรมเกี่ยวกับข้อกำหนด มอก.18001 มาก่อน ซึ่งอาจจะมีผลทำให้พฤติกรรมในการเปิดรับข่าวสารเกี่ยวกับข้อกำหนด มอก.18001 ที่เคยได้รับมาแล้วจากการอบรมก่อนเข้างานอยู่ในระดับต่ำ เมื่อพิจารณาเป็นรายได้ พบว่าพนักงานฝ่ายผลิตส่วนใหญ่มีพฤติกรรมในการเปิดรับข่าวสารเกี่ยวกับข้อกำหนด มอก.18001 จากสื่อทางเสียงตามสายภายในบริษัท ด้วยความถี่มากกว่า 10 ครั้งต่อ 2 สัปดาห์ ทั้งนี้อาจเนื่องจากพนักงานฝ่ายผลิตถูกจำกัดเวลาในการทำงาน ทำให้มีเวลาในช่วงพักระหว่างเวลาทำงานน้อย ซึ่งอาจจะมีผลทำให้ความสนใจและพฤติกรรมในการเปิดรับข่าวสารเกี่ยวกับข้อกำหนด มอก.18001 อยู่ในระดับต่ำ ดังนั้นบริษัทควรมีการรณรงค์ในเรื่องข้อกำหนด มอก.18001 รวมถึงเรื่องกฎความปลอดภัย และรายละเอียดของอาชีวอนามัยและความปลอดภัยให้ควบคู่กับแผนการจูงใจตลอดเวลา โดยผ่านสื่อกลางที่สามารถให้รายละเอียดได้ในช่วงเวลาอันสั้นจากเวลาพักระหว่างเวลาทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต เช่น การให้รางวัลกับพนักงานฝ่ายผลิตที่ช่วยดูแลความปลอดภัยในโรงงาน การให้เข้าร่วมเป็นส่วนหนึ่งของรายการเสียงตามสาย เพื่อสร้างความเข้าใจและเกิดความสนใจในการรับข่าวสารใหม่ๆ เกี่ยวกับข้อกำหนด มอก.18001 มากขึ้น

3) การยอมรับข้อกำหนด มอก.18001 พบว่า พนักงานฝ่ายผลิตมีการยอมรับในข้อกำหนด มอก.18001 อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเนื่องจากพนักงานฝ่ายผลิตส่วนใหญ่ได้รับความรู้จากการอบรมเกี่ยวกับข้อกำหนด มอก.18001 มาก่อน แต่มีประสบการณ์การทำงาน 1 - 3 ปี เป็นส่วนใหญ่ จึงทำให้ได้รับความรู้และได้รับประสบการณ์ในการทำงานเกี่ยวอาชีวอนามัยและความปลอดภัยไม่มากนัก ซึ่งอาจมีผลทำให้พนักงานฝ่ายผลิตมีการยอมรับข้อกำหนด มอก.18001

อยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้นบริษัทควรมีการรณรงค์ในเรื่องกฎความปลอดภัย และแนวทางปฏิบัติเพื่อความปลอดภัยในการทำงาน ควบคู่กับแผนการจูงใจอยู่ตลอดเวลา เช่น การให้รางวัลกับพนักงานฝ่ายผลิตทั้งในส่วนบุคคลและส่วนแผนกงานที่ช่วยดูแลความปลอดภัยและลดอุบัติจากการทำงาน การจัดทำรายงานต่างๆ ของอุบัติเหตุที่เกิดขึ้น เพื่อสร้างให้เกิดการยอมรับมากขึ้นต่อข้อกำหนด มอก.18001 ซึ่งจะนำไปสู่การกระทำที่ปลอดภัย

4) ผลการวิจัยการปฏิบัติตามข้อกำหนด มอก.18001 พบว่าพนักงานฝ่ายผลิตมีการปฏิบัติตามข้อกำหนด มอก.18001 อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเนื่องจากทางบริษัทได้สนับสนุนเกี่ยวการฝึกอบรมเกี่ยวกับข้อกำหนด มอก.18001 เป็นอย่างมาก มีการกำหนดว่าตำแหน่งพนักงานฝ่ายผลิตต้องได้รับการฝึกอบรมเกี่ยวกับ มอก.18001 ทุกคน และมีการรณรงค์ในการป้องกันการเกิดอุบัติเหตุจากการทำงานด้วยการใช้เงินโบนัสเป็นแรงจูงใจ ซึ่งเป็นการเสริมสร้างความรู้และกระตุ้นพฤติกรรมการนำไปปฏิบัติ จึงส่งผลให้พนักงานฝ่ายผลิตมีการปฏิบัติตามข้อกำหนด มอก.18001 อยู่ในระดับปานกลาง

ส่วนที่ 3 การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย

การศึกษาเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคล กับความรู้ การยอมรับการปฏิบัติตามเกี่ยวกับข้อกำหนด มอก.18001 และพฤติกรรมการเปิดรับสื่อ ของพนักงานฝ่ายผลิตของบริษัทฮานาไมโครอิเลคโทรนิคส์ จำกัด (มหาชน) มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1) ความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคล กับความรู้เกี่ยวกับข้อกำหนด มอก.18001 ของพนักงานฝ่ายผลิตของบริษัทฮานาไมโครอิเลคโทรนิคส์ จำกัด (มหาชน) ตามสมมติฐานข้อที่ 2 พบว่า มีเพียงพนักงานที่มีปัจจัยด้านประสบการณ์การทำงานที่เกี่ยวข้องกับโรงงานอุตสาหกรรมของพนักงานแตกต่างกัน มีระดับความรู้เกี่ยวกับข้อกำหนด มอก.18001 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

2) ความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคล กับการยอมรับข้อกำหนด มอก.18001 ของพนักงานฝ่ายผลิตของบริษัทฮานาไมโครอิเลคโทรนิคส์ จำกัด (มหาชน) ตามสมมติฐานข้อที่ 2 พบว่า พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีระดับการยอมรับข้อกำหนด มอก.18001 ไม่แตกต่างกัน

3) ความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคล กับการปฏิบัติตามข้อกำหนด มอก.18001 ของพนักงานฝ่ายผลิตของบริษัทฮานาไมโครอิเลคโทรนิคส์ จำกัด (มหาชน) ตามสมมติฐานข้อที่ 2 พบว่า มีเพียงพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีระดับการปฏิบัติตามข้อกำหนด มอก.18001 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับสถิติ 0.05

ส่วนที่ 4 การหาความสัมพันธ์ของความรู้เกี่ยวกับข้อกำหนด มอก.18001 พฤติกรรมการเปิดรับสื่อและการปฏิบัติตามข้อกำหนด มอก.18001 กับการยอมรับข้อกำหนด มอก.18001

ความรู้เกี่ยวกับข้อกำหนด มอก.18001 มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการยอมรับข้อกำหนด มอก.18001 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และพฤติกรรมการเปิดรับสื่อและการปฏิบัติตามข้อกำหนด มอก.18001 มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการยอมรับข้อกำหนด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

อภิปรายผลการศึกษา

การอภิปรายผลการศึกษาความรู้ การยอมรับ และการปฏิบัติตามข้อกำหนด มอก.18001 ของพนักงานฝ่ายผลิตของบริษัทฮานาไมโครอิเล็คโทรนิคส์ จำกัด (มหาชน) มีดังนี้

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ลักษณะทั่วไปของพนักงานฝ่ายผลิต เมื่อจำแนกตามลักษณะส่วนบุคคลจากพนักงานฝ่ายผลิตจำนวน 281 คน พบว่าพนักงานฝ่ายผลิตของบริษัทฮานาไมโครอิเล็คโทรนิคส์ จำกัด (มหาชน) ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง แสดงให้เห็นถึงความต้องการในด้านฝีมือแรงงานที่ต้องมีความละเอียด เนื่องจากบริษัทฮานาไมโครอิเลคโทรนิคส์ จำกัด (มหาชน) เป็นบริษัทที่ทำการประกอบชิ้นส่วนอุปกรณ์อิเล็คโทรนิคส์ ซึ่งเป็นงานที่ต้องใช้ความละเอียด ดังนั้น พนักงานฝ่ายผลิตจึงจำเป็นต้องมีความละเอียดประณีตในการทำงาน ซึ่งส่วนใหญ่เพศหญิงจะมีคุณสมบัติทางด้านนี้มากกว่าเพศชาย พนักงานฝ่ายผลิตส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 21 - 25 ปี รองลงมา คือ 26 - 30 ปี สาเหตุเพราะบุคคลอายุช่วงนี้ เป็นช่วงที่มีการพัฒนาและมีความพร้อมทุกๆ ด้านในการทำงาน รวมทั้งปัญหาทางด้านสายตาซึ่งจะยังพบไม่มาก เนื่องจากลักษณะการทำงานของฝ่ายผลิตเป็นการประกอบชิ้นส่วนอุปกรณ์อิเล็คโทคนิคส์ที่มีขนาดเล็ก ดังนั้นกระบวนการผลิตส่วนใหญ่จึงเป็นลักษณะการทำงานที่ใช้กล้องจุลทรรศน์และสายตาเป็นหลัก ในด้านสถานภาพสมรสพบว่าส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด แสดงถึงความเกี่ยวข้องทางด้านอายุของแรงงาน เนื่องจากยังมีอายุต่ำกว่า 25 ปีเป็นส่วนใหญ่ และมีความต้องการสร้างความมั่นคงทางด้านการเงินเป็นหลัก ในด้านการศึกษา ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาสูงสุดในระดับมัธยมศึกษาตอนปลายและอนุปริญญา หรือ ปวส. เพราะในปัจจุบันทางบริษัทฯ ได้กำหนดว่าพนักงานฝ่ายผลิตต้องจบการศึกษาขึ้นต่ำระดับมัธยมศึกษาต้อนปลายเป็นอย่างต่ำ ในด้านรายได้ต่อเดือน พบว่า ส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือนอยู่ในช่วง 6,501 – 7,500 บาท ทั้งนี้เป็นผลกระทบมาจากอัตราการผลิตที่ไม่เพียงพอต่ออัตราการขายของบริษัทในปัจจุบัน จึงมีการบังคับให้พนักงานฝ่ายผลิตต้องทำงานล่วงเวลาทุกวัน

ในด้านฝ่ายงาน ส่วนใหญ่ทำงานในฝ่ายประกอบชิ้นส่วนอิเล็คโทรนิคส์ด้วยมือ และตรวจสอบชิ้นงานด้วยตา ซึ่งสืบเนื่องจาก การสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิที่กล่าวไว้ ในบทที่ 3 พนักงานส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งปัจจุบันอยู่ในช่วง 1 - 3 ปี และรองลงมาคือช่วง 4 เดือน - 1ปี ในด้านประสบการณ์การทำงานที่เกี่ยวข้องกับโรงงานอุตสาหกรรม ส่วนใหญ่มีประสบการ์อยู่ในช่วง 1 - 3 ปี ที่เป็นเช่นนี้เพราะว่า ผู้ที่ทำงานฝ่ายผลิตในโรงงานอุตสาหกรรมมักจะมีการโยกย้ายหรือเปลี่ยนงานอยู่เสมอ และในด้านการอบรมเรื่องความปลอดภัย พบว่าเกือบทั้งหมดเคยเข้ารับการอบรมเรื่องความปลอดภัยในการทำงาน ทั้งนี้เนื่องจากทางบริษัทให้ความสำคัญกับความปลอดภัยในการทำงานเป็นสำคัญ โดยมีการกำหนดนโยบายให้พนักงานทุกตำแหน่ง ต้องได้รับการฝึกอบรมเกี่ยวกับความปลอดภัยทุกคนก่อนเริ่มงาน มีการอบรมเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงานอย่างต่อเนื่อง และมีโครงการรณรงค์ความปลอดภัยตลอดปี จึงทำให้พนักงานฝ่ายผลิตส่วนใหญ่ผ่านการอบรมเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงานมาแล้ว

จากผลการศึกษา เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล กับระดับความรู้ การยอมรับ และการปฏิบัติตามข้อกำหนด มอก.18001 พบว่า พนักงานฝ่ายผลิตที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านประสบการณ์การทำงานแตกต่างกันมีระดับความรู้ข้อกำหนด มอก.18001 ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเนื่องจากบุคคลที่มีประสบการณ์การทำงานที่ต่างกัน จะมีความคิดเห็นและความเข้าใจในสิ่งต่างๆ แตกต่างกันไปตามแต่ประสบการณ์ที่ได้สะสมมา และอาจเนื่องจากพนักงานฝ่ายผลิตสามารถเรียบรู้เกี่ยวกับระบบอาชีวอนามัยและความปลอดภัยได้จากการฝึกอบรม การทำงานในแต่ละวัน และจากหัวหน้างานในระดับที่สูงกว่า ทำให้สามารถเพิ่มพูนความรู้ผ่านกระบวนการทำงาน ซึ่งนำไปสู่การมีความรู้ในเรื่องข้อกำหนด มอก.18001 ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ นภาพร มัทย์พงษ์ถาวร (2543) ซึ่งศึกษาการรับรู้ความเสี่ยงและพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของคนงานก่อสร้างในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่าคนงานที่อายุมากมีการรับรู้ความเสี่ยงดีกว่าคนงานที่อายุน้อย และคนงานที่อายุมีประสบการณ์การทำงานมากกว่า จะมีพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานมากกว่าคนงานที่มีประสบการณ์การทำงานน้อย และการรับรู้ความเสี่ยงมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงาน เช่นเดียวกับการศึกษาของ จรูญลักษณ์ รัตนมงคลศักดิ์ (2546) ซึ่งศึกษาการเปรียบเทียบความรู้ การประเมินค่า และการปฏิบัติตามข้อกำหนด มอก.18001 ระหว่างผู้ปฏิบัติงานด้านการซ่อมบำรุงรักษาของโรงไฟฟ้าแม่เมาะและเหมืองแม่เมาะ จังหวัดลำปาง พบว่าผู้ปฏิบัติงานโรงไฟฟ้าแม่เมาะที่มีอายุงานแตกต่างกันพบว่ามีการประเมินค่า และการปฏิบัติตามข้อกำหนด มอก.18001 แตกต่างกัน โดยพบว่ากลุ่มที่มีอายุงานมากจะมีประสบการณ์ในการทำงานมานานกว่า

ทราบแหล่งของการเกิดอันตรายจากการทำงาน การพบเห็นหรือเคยประสบอันตรายจากการทำงาน จึงให้ความสำคัญในการประเมินค่า มอก.18001 และการปฏิบัติตามข้อกำหนด มอก.18001

และผลการศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกันของพนักงานฝ่ายผลิต พบว่ามีการปฏิบัติตามข้อกำหนด มอก.18001 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเนื่องจากพนักงานฝ่ายผลิตจะมีรายได้ต่อเดือนมากน้อยขึ้นอยู่กับชั่วโมงการทำงานและอายุงาน ซึ่งอาจจะมีผลทำให้พนักงานที่มีชั่วโมงการทำงานน้อยกว่าจะมีการรับรู้ความเสี่ยงและพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานมากกว่าพนักงานฝ่ายผลิตที่มีชั่วโมงการทำงานมาก และการรับรู้ความเสี่ยงและพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติตามข้อกำหนด มอก.18001 อาจกล่าวได้ว่ากลุ่มที่มีชั่วโมงการทำงานน้อยกว่าและมีอายุงานน้อยจะมีการปฏิบัติตามข้อกำหนด มอก.18001 มากกว่า เพราะเป็นกลุ่มพนักงานที่เพิ่งได้รับการฝึกอบรมเรื่องความปลอดภัยและเน้นให้ตระหนักถึงการทำงานด้านความปลอดภัยก่อนเข้างาน จึงให้ความสำคัญในเรื่องแหล่งของการเกิดอันตรายจาก การทำงาน และความสำคัญในการปฏิบัติตามข้อกำหนด มอก.18001 ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของเนาวรัตน์ เกิดกาญจน์ (2540) ซึ่งได้ทำการศึกษาเรื่องการสื่อสารในองค์การกับการยอมรับระบบคุณภาพ ISO 9000 พบว่า การศึกษา ระดับรายได้ต่อเดือน การเปิดรับข่าวสารเกี่ยวกับระบบคุณภาพ ISO 9000 มีความสัมพันธ์กับการยอมรับระบบคุณภาพ ISO 9000 และยังพบว่าทัศนคติมีความสัมพันธ์กับการยอมรับระบบคุณภาพ ISO 9000

กล่าวโดยสรุปได้ว่า มีเพียงปัจจัยส่วนบุคคลอยู่ 2 ด้านที่มีความสัมพันธ์กับระดับความรู้ และการปฏิบัติตามข้อกำหนด มอก.18001 คือ

1) ด้านประสบการณ์ทำงานที่แตกต่างกัน มีความสัมพันธ์กับระดับความรู้ข้อกำหนด มอก.18001

2) ด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติตามข้อกำหนด มอก.18001

และจากผลการวิจัย ไม่พบว่า พนักงานฝ่ายผลิตที่มีลักษณะส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน จะมีระดับความรู้ การยอมรับและการปฏิบัติตามข้อกำหนด มอก.18001 ต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องจากพนักงานฝ่ายผลิตเหล่านี้อยู่ภายใต้กฎ ระเบียบ นโยบาย และเนื้อหาของความรู้ข้อกำหนด มอก.18001 จากการฝึกอบรมเดียวกัน ทำให้ไม่เกิดความแตกต่างระหว่างลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานฝ่ายผลิตมากนัก นอกจากนี้ Lewin (อ้างในวิมลสิทธิ์ หรยางกูร, 2530: 9) ได้กล่าวว่า การเกิดพฤติกรรมนั้นขึ้นอยู่กับความสัมพันธ์ระหว่างอิทธิพลต่างๆ ของบุคคลกับสภาพแวดล้อมที่บุคคลรับรู้ ซึ่งรวมไปถึงสภาพแวดล้อมทางสังคมและวัฒนธรรมด้วย

จากผลการศึกษา ความรู้เกี่ยวกับข้อกำหนด มอก.18001 พฤติกรรมการเปิดรับสื่อที่เกี่ยวข้อกำหนด มอก.18001 และการปฏิบัติตามข้อกำหนด มอก.18001 มีความสัมพันธ์กับ การยอมรับข้อกำหนด มอก.18001 พบว่าความรู้เกี่ยวกับข้อกำหนด มอก.18001 ของพนักงานฝ่ายผลิตมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการยอมรับข้อกำหนด มอก.18001 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่าพนักงานฝ่ายผลิตที่มีความรู้เกี่ยวกับข้อกำหนด มอก.18001 อยู่ในระดับมีความรู้มาก ก็จะมีการยอมรับข้อกำหนด มอก.18001 อยู่ในระดับมากด้วย ทั้งนี้เนื่องจากพนักงานฝ่ายผลิตส่วนใหญ่มีความรู้เกี่ยวกับข้อกำหนด มอก.18001 อยู่ในระดับมีความรู้มาก ประกอบกับได้รับความรู้จากการฝึกอบรมเรื่องความปลอดภัยในการทำงาน จึงส่งผลให้พนักงานฝ่ายผลิตมีระดับการยอมรับข้อกำหนด มอก.18001 อยู่ในระดับมาก หรืออาจกล่าวได้ว่าพนักงานฝ่ายผลิตได้ทำการประเมินสิ่งที่ได้จากเนื้อหาของ มอก.18001 ว่ามีประโยชน์ต่อตนเองและบริษัทในด้านลดความสูญเสียชีวิตและทรัพย์สินที่เกิดจากการทำงานนั้น จึงทำให้มีการร่วมมือที่จะปฏิบัติตามข้อกำหนด และยอมรับในข้อกำหนด มอก.18001 ให้มีการลดความเสี่ยงจากการทำงานและมีความปลอดภัยในการทำงานมากยิ่งขึ้น และสนับสนุนคำกล่าวของ Bloom และคณะ (อ้างในธวัชชัย ชัยจิรฉายากุล, 2527: 64-65) ได้กล่าวถึงความสัมพันธ์ระหว่างความรู้กับพฤติกรรมไว้ว่าความรู้เป็นปัจจัยพื้นฐานที่มีผลต่อการแสดงพฤติกรรมของบุคคล และในความสัมพันธ์ที่กลับกันเมื่อบุคคลกระทำกิจกรรมต่างๆ ก็จะก่อให้เกิดการเรียนรู้หรือความรู้ตามมาจากการปฏิบัติกิจกรรมนั้นได้ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ อรวรรณ ดำรงค์ศิริ (2541) ซึ่งศึกษาการปฏิบัติตามนโยบายการบริหารความปลอดภัยสมัยใหม่ด้านสิ่งแวดล้อมการทำงานของผู้ปฏิบัติงานเหมืองแม่เมาะ จังหวัดลำปาง พบว่า ผู้ปฏิบัติงานที่มีความรู้ความเข้าใจมากจะมีพฤติกรรมที่จะปฏิบัติตามนโยบายการบริหารความปลอดภัยมากด้วย และปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติตามนโยบายการบริหารความปลอดภัย ได้แก่ ความรู้ ทั้งจากการอบรมและการเข้าร่วมกิจกรรมในการทำงานต่างๆ ประสบการณ์การทำงานและลักษณะงานที่ปฏิบัติ

และจากผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมการเปิดรับสื่อและการปฏิบัติตามข้อกำหนด มอก.18001 ของพนักงานฝ่ายผลิต มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการยอมรับข้อกำหนด มอก.18001 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ทั้งสองตัวแปร ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่าพนักงานฝ่ายผลิตที่มีพฤติกรรมการเปิดรับสื่อและการปฏิบัติตามข้อกำหนด มอก.18001 อยู่ในระดับมากก็จะมีการยอมรับข้อกำหนด มอก.18001 อยู่ในระดับมากด้วย ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ พิมพ์ใจ สายวิภู (2541) พบว่า การปฏิบัติกับทัศนคติต่อความปลอดภัยในการทำงานของนักศึกษาวิทยาลัยเทคนิคมีความสัมพันธ์กัน และสอดคล้องกับการศึกษาของ อาคม เครือใหม่ (2542) ซึ่งว่าการรับรู้และพฤติกรรมป้องกันอันตรายต่อสุขภาพของผู้ปฏิบัติงานกะ

ฝ่ายการผลิตโรงไฟฟ้าแม่เมาะมีความสัมพันธ์กัน และปัจจัยส่วนบุคคลด้านการมีแหล่งข้อมูข่าวสารต่างกันมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมป้องกันอันตรายต่อสุขภาพจากสิ่งแวดล้อมในการทำงาน

กล่าวโดยสรุปได้ว่า การที่จะทำให้พนักงานฝ่ายผลิตในบริษัทยอมรับข้อกำหนด มอก.18001 นั้น นอกจากจะมีการเสริมสร้างการนำไปปฏิบัติต่องานที่กำลังดำเนินงานอยู่แล้ว ควรทำการส่งเสริมให้มีความรู้ ความเข้าใจในเรื่องที่สำคัญและมีผลกระทบต่อการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตเอง ควบคู่กับการกระตุ้นผ่านสื่อต่างๆ จะทำให้เกิดความตระหนัก การยอมรับและให้ความร่วมมือปฏิบัติตามกฎเพื่อให้เกิดความปลอดภัยในการทำงานต่อตัวพนักงานเอง

ข้อเสนอแนะจากการศึกษา

จากผลการวิจัยครั้งนี้พบว่า พนักงานฝ่ายผลิตของบริษัท ฮานาไมโครอิเล็คโทรนิคส์ จำกัด (มหาชน) มีการยอมรับข้อกำหนด มอก.18001 อยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้นเพื่อเป็นการส่งเสริมให้ระดับการของการยอมรับข้อกำหนด มอก.18001 เพิ่มมากขึ้น ผู้วิจัยขอเสนอแนะวิธีที่จะสนับสนุนให้สิ่งนี้ประสบความสำเร็จ ดังนี้

ด้านความรู้เกี่ยวกับข้อกำหนด มอก.18001

1. ควรส่งเสริมโดยจัดการฝึกอบรมเรื่อง มอก. 18001 เป็นระยะๆ เพราะจากผลการวิจัยพบว่าความรู้เกี่ยวกับข้อกำหนด มอก.18001 มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการยอมรับข้อกำหนด มอก.18001 ดังนั้นทางบริษัทควรจะให้ความรู้เกี่ยวกับประโยชน์และวิธีการนำข้อกำหนด มอก.18001 มาปฏิบัติทั้งในลักษณะที่เพิ่มพูนความรู้ใหม่และทบทวนความรู้เดิม รวมถึงการให้ความรู้ในเรื่องต่างๆ ที่จะช่วยส่งเสริมให้พนักงานมีวความรู้ความเข้าใจในเรื่องอาชีวอนามัยและความปลอดภัยในการทำงานมากยิ่งขึ้น เช่นเรื่องกฎหมายและข้อกำหนดที่เกี่ยวข้องกับความปลอดภัยในการทำงาน วิธีการทำงานเพื่อลดอุบัติเหตุ เป็นต้น

2. วิธีการนำเสนอความรู้ ควรเน้นการให้ความรู้รวมถึงการประชาสัมพันธ์ข่าวสารผ่านทางเสียงตามสายภายในบริษัท นอกจากทางบริษัทจะให้ความสำคัญในเรื่องของเนื้อหาสาระที่จะนำเสนอแล้ว ก็ควรจะให้ความสำคัญในเรื่องของเทคนิคและวิธีการในการนำสนอด้วย เพราะพนักงานส่วนใหญ่มีความรู้ในระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลายและมีชั่วโมงพักระหว่างเวลาทำงานน้อย ดังนั้นจึงควรหาวิธีที่จะส่งเสริมให้พนักงานเกิดความรู้และความเข้าใจได้ง่ายยิ่งขึ้น เช่น การใช้เกมส์ต่างๆ การดูงานจากบริษัทอื่นที่ได้รับการรับรอง มอก.18001 แล้วเป็นต้น

ด้านการปฏิบัติตามข้อกำหนด มอก.18001

1. ควรมีการส่งเสริมให้พนักงานมีการปฏิบัติตามข้อกำหนด มอก.18001 โดยไม่ละเลยในเวลาทำงาน เพราะจากผลการวิจัยพบว่าการปฏิบัติตามข้อกำหนด มอก.18001 มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการยอมรับข้อกำหนด มอก.18001 ถึงแม้ว่าพนักงานฝ่ายผลิตจะมีการปฏิบัติตามข้อกำหนด มอก.18001 อยู่แล้วแต่ทางบริษัทก็ควรดำเนินการเพื่อรักษาและส่งเสริมระดับการปฏิบัติตามข้อกำหนด มอก.18001 ที่ดีนั้นไว้ ซึ่งอาจทำได้โดยการปลูกฝังจิตสำนึก ความตระหนักต่ออาชีวอนามัยและความปลอดภัยในการทำงาน

2. ควรทบทวนนโยบายในเรื่องเวลาการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต โดยอาจปรับเปลี่ยนให้เหมาะสมหรือสอดคล้องกับแผนส่งเสริมและปฏิบัติตามข้อกำหนด มอก.18001 ซึ่งจากการวิจัยได้พบว่าการละเลยในการปฏิบัติตามข้อกำหนด มอก.18001 จะพบมากในกลุ่มพนักงานฝ่ายผลิตที่มีชั่วโมงการทำงานต่อวันมาก อาจเนื่องมาจากพนักงานฝ่ายผลิตเกิดความเมื่อยล้าจากการทำงานติดต่อกันเป็นเวลานานหลายชั่วโมง แต่รายได้ที่จูงใจต่อชั่วโมงนอกเวลาทำงานปกติ ทำให้พนักงานฝ่ายผลิตส่วนใหญ่ทำงานนอกเวลาปกติต่อไป ซึ่งนำไปสู่ความเมื่อยล้าและการละเลยต่อการปฏิบัติตามข้อกำหนด มอก.18001

3. ควรให้พนักงานมีส่วนร่วมในการออกความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะในการนำข้อกำหนด มอก.18001 มาปฏิบัติ เพื่อให้พนักงานรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งที่ช่วยลดอุบัติเหตุในการทำงานและทำให้บริษัทได้รับการรับรอง มอก.18001 ตลอดจนเกิดความภาคภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งในการสร้างมาตรฐานที่ดีให้แก่บริษัท

ด้านพฤติกรรมการเปิดรับสื่อ

1. ควรเน้นการประชาสัมพันธ์ทางเสียงตามสายภายในบริษัทให้มากยิ่งขึ้น ทั้งนี้ต้องให้สอดคล้องกับพฤติกรรมของพนักงานฝ่ายผลิต เนื่องจากส่วนใหญ่มีความรู้ในระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลายและมีชั่วโมงพักระหว่างเวลาทำงานน้อย ดังนั้นการประชาสัมพันธ์ทางเสียงตามสายภายในบริษัทจึงเป็นวิธีที่จะส่งเสริมให้พนักงานเกิดความรู้และความเข้าใจได้ง่ายมากที่สุด

2. ควรกระตุ้นให้พนักงานมีพฤติกรรมการเปิดรับสื่อต่างๆ มากยิ่งขึ้น อาจทำการส่งเสริมโดยผ่านการสั่งการของหัวหน้างานของแต่ละฝ่ายงาน รวมทั้งปรับปรุงรูปแบบการนำเสนอสื่อปัจจุบันให้น่าสนใจ มีความหลากหลาย ใช้เวลาการนำเสนอให้เกิดความเข้าใจในเวลาอันสั้นมากขึ้น

ข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยครั้งต่อไป

1. การวิจัยเรื่องความรู้ การปฏิบัติและการยอมรับข้อกำหนด มอก.18001 ของพนักงานนั้นควรขยายขอบเขตการวิจัยออกไปทางด้านอื่นๆ ให้ครอบคลุมปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการเกิดความรู้ การปฏิบัติและการการยอมรับข้อกำหนด มอก.18001 เช่น การคล้อยตามกลุ่มจิตสำนึก เงื่อนไขจากหัวหน้างาน รวมทั้งการตรวจสอบชั่วโมงการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต โดยทำการศึกษาหรือตั้งข้อสังเกต แล้วทำการเปรียบเทียบกับการปฏิบัติตามข้อกำหนด มอก.18001 เป็นต้น

2. ควรทำการศึกษาเปรียบเทียบกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะงานคล้ายคลึงกัน แต่มีการมาตรฐาน ISO ตัวอื่นๆ มาปฏิบัติ เช่น ISO 9001 ISO 9002 และ ISO 14001

3. ควรทำการศึกษาเปรียบเทียบกับกลุ่มตัวอย่างที่มีการนำข้อกำหนด มอก.18001 มาปฏิบัติเหมือนกันแต่มีลักษณะงานหรือประเภทของอุตสาหกรรมต่างกันด้วย

4. ควรทำการศึกษาเปรียบเทียบความรู้ การปฏิบัติและการยอมรับข้อกำหนด มอก.18001 ก่อนที่จะได้รับการรับรองระบบ มอก.18001 และหลังจากการได้รับการรับรองระบบ มอก.18001 แล้ว