

การรับรู้และประสบการณ์ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมด้านความปลอดภัย และอาชีวอนามัย ของผู้ปฏิบัติงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ สำนักงานใหญ่

ชลพรรษ สุวรรณมณี^{1*} และ อัครวิณ ปลอดธรรม²

วันที่รับบทความ : 25 ธ.ค. 2566

วันแก้ไขบทความ : 13 ก.พ. 2567

วันที่ตอบรับบทความ : 14 ก.พ. 2567

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับการรับรู้ประสบการณ์ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย พฤติกรรมด้านความปลอดภัย และอาชีวอนามัยของผู้ปฏิบัติงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ สำนักงานใหญ่ และวิเคราะห์ผลของการรับรู้และประสบการณ์ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมด้านความปลอดภัย และอาชีวอนามัยของผู้ปฏิบัติงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ สำนักงานใหญ่ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้ปฏิบัติงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ สำนักงานใหญ่ จำนวน 345 คน และเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถาม ซึ่งใช้การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานด้วยการใช้สถิติเชิงอนุมาน ประกอบด้วย T-test, Pearson's Correlation และ Multiple Regression Analysis

ผลการศึกษา พบว่า ผู้ปฏิบัติงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ สำนักงานใหญ่ที่มีประสบการณ์ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัยที่ต่างกันมีพฤติกรรมด้านความปลอดภัย และอาชีวอนามัยที่ต่างกัน สำหรับประสบการณ์การเกิดอุบัติเหตุและการได้รับการอบรมด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัยมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมด้านความปลอดภัยของผู้ปฏิบัติงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ สำนักงานใหญ่ ในขณะที่ประสบการณ์ความเจ็บป่วยจากการทำงานมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมด้านอาชีวอนามัยของผู้ปฏิบัติงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ สำนักงานใหญ่ นอกจากนี้ การรับรู้ด้านความปลอดภัย และอาชีวอนามัยส่งผลต่อพฤติกรรมด้านความปลอดภัย และอาชีวอนามัยของผู้ปฏิบัติงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ สำนักงานใหญ่อย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05

คำสำคัญ: การรับรู้, ประสบการณ์, ความปลอดภัย, อาชีวอนามัย

¹นักศึกษาระดับปริญญาโท คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย

²อาจารย์คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย

ผู้ประสานงานหลัก : chonlapat@ghb.co.th

Perceptions and Experiences Affecting Safety and Occupational Health Behavior of the Employees of the Government Housing Bank (Head Office)

Chonlapat Suwanmanee^{1*} and Asawin Pasutham²

Received : 25 Dec 2023

Revised : 13 Feb 2024

Accepted : 14 Feb 2024

Abstract

The study aims to study the level of perceptions, safety and occupational health experience, safety and occupational health behavior of employees of the Government Housing Bank, Head office, and analyze the perceptions, safety and occupational health experiences that affects safety and occupational health behaviors of the employees. The sample group used in this study was 345 employees of the Government Housing Bank, Head office. The data were collected through questionnaires, which were analyzed the data to test hypotheses by using inferential statistics which including; T-test, Pearson's correlation and Multiple Regression Analysis.

The results of the study have found that the employees who have experiences in safety and occupational health are different, also have a safety and occupational health behaviors are different. The accident experience and obtained a training on safety and the occupational health of the employees are related to safety behavior of the employees. While the experience of occupational illness of the employees is related to the occupational health behavior of the employees. In additional, the perceptions of safety and occupational health are affected on the safety and occupational health behaviors of the employees. All are considered statistically significant as $P < 0.05$.

Keywords: Perception; Experience; Safety; Occupational Health

¹Graduate Student, Faculty of Business Administration, University of the Thai Chamber of Commerce

²Teacher, Faculty of Business Administration, University of the Thai Chamber of Commerce

*Corresponding Author : chonlapat@ghb.co.th

1. บทนำ

องค์การอนามัยโลก (WHO) ร่วมกับองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ได้แสดงผลการวิเคราะห์ว่าโรคที่มาจากการทำงานเป็นสาเหตุสำคัญหลักของการเสียชีวิตจากการทำงานสูงถึงร้อยละ 81 และการบาดเจ็บจากการทำงานเกี่ยวข้องกับการเสียชีวิตจากการทำงาน ร้อยละ 19 โดยมีปัจจัยหลักที่เกี่ยวข้องกับความเสี่ยง คือ การทำงานที่ใช้เวลานานตั้งแต่ 55 ชั่วโมง/สัปดาห์ขึ้นไป (มีความสัมพันธ์กับการเสียชีวิต 745,000 กรณี) รองลงมา คือ การรับสัมผัสฝุ่นละออง ก๊าซ และไอระเหย (มีความสัมพันธ์กับการเสียชีวิต 450,000 กรณี) ซึ่งการประสบอุบัติเหตุและเจ็บป่วยจากการทำงาน ส่งผลกระทบต่อการสูญเสียทางเศรษฐกิจในหลายมิติ เช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าชดเชยแรงงาน กระบวนการผลิตเสียหาย ประสิทธิภาพในการทำงาน ลดลง รวมถึงขวัญและกำลังใจในการทำงานน้อยลง เป็นต้น โดยประมาณการความสูญเสียมากถึงร้อยละ 5.4 ของ GDP ทั่วโลก และจากการสอบถามคนวัยทำงานจาก 142 ประเทศ พบว่าไม่กล้ารายงานอุบัติการณ์ เพราะกลัวการถูกลงโทษ หรือคิดว่าเป็นเรื่องเพียงเล็กน้อย ทำให้ไม่สามารถป้องกันอันตรายและเกิดเหตุรุนแรงในที่สุด ในขณะที่สถานที่ทำงานมีการสนับสนุนให้พนักงานมีความตระหนักในการรายงานอุบัติการณ์ จะส่งผลให้อุบัติเหตุหรือเหตุไม่พึงประสงค์ลดลงถึงร้อยละ 64 และลดการเข้ารับการรักษาพยาบาลลงร้อยละ 58 (จุฑามาส ทรัพย์ประดิษฐ์ และ จุฑาสิริ โรหิตร์ตันะ, 2565)

สำหรับสถิติการประสบอันตรายหรือการเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงานในประเทศไทยที่เกิดขึ้นในระหว่างปี 2561-2565 จะเห็นได้ว่ามีแนวโน้มลดลงอย่างต่อเนื่อง โดยในปี 2561 ลูกจ้างของสถานประกอบกิจการทั่วประเทศ ประสบอันตรายจากการทำงาน 86,278 ราย และในปี 2565 ลดลงเหลือ 76,478 ราย (สำนักงานประกันสังคม กระทรวงแรงงาน, 2566) สะท้อนถึงประสิทธิภาพของมาตรการในการป้องกันตามนโยบายของทางการ และความตระหนักในด้านความปลอดภัยของลูกจ้างในสถานประกอบการมากขึ้น โดยแต่ละหน่วยงานเริ่มให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน เพื่อการลดการเกิดอุบัติเหตุและโรคที่เกิดจากการทำงานภายในองค์กรให้ลดน้อยลง อันจะส่งผลให้องค์กรมีผลผลิตเพิ่มขึ้น ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานลดลง และมีกำไรเพิ่มขึ้น (วิฑูรย์ สิมะโชติ และ วีรพงษ์ เฉลิมาจิระรัตน์, 2558) ดังนั้น แต่ละองค์กรจึงควรสร้างการรับรู้ถึงความปลอดภัยและอาชีวอนามัยให้เกิดขึ้นทั่วทั้งองค์กร เพื่อสร้างการตื่นตัวและปรับเปลี่ยนพฤติกรรมด้านความปลอดภัย และอาชีวอนามัยในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานในองค์กรให้มากขึ้น

ธนาคารอาคารสงเคราะห์ได้ให้ความสำคัญในการบริหารจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยได้นำระบบมาตรฐาน ISO45001 : 2018 มาใช้บริหารจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน และกำหนดเป้าหมายการเกิดอุบัติเหตุจากการทำงานเป็นศูนย์ (Zero Accident) แต่จากรายงานสถิติอุบัติเหตุในปี 2566 ที่ผ่านมา พบว่ายังคงมีอุบัติเหตุที่มีระดับความรุนแรงเล็กน้อยเกิดขึ้นเป็นประจำ และมีแนวโน้มเพิ่มขึ้น โดยอุบัติเหตุส่วนใหญ่เกิดจากการหกล้มจากการสะดุดพื้นต่างระดับ ซึ่งสาเหตุเกิดจากความประมาทเลินเล่อของผู้ปฏิบัติงานเอง สอดคล้องกับสาเหตุสำคัญของการเกิดอุบัติเหตุเป็น 2 ประการ สาเหตุหลัก คือ การกระทำที่ไม่ปลอดภัย (Unsafe Acts) และสภาพการณ์ที่ไม่ปลอดภัย (Unsafe Conditions) เป็นสาเหตุรอง (วิฑูรย์ สิมะโชติ และ วีรพงษ์ เฉลิมาจิระรัตน์, 2558) รวมถึงพฤติกรรมในการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน เช่น ทำทางหนีทำงาน และการยกของหนักที่ไม่ถูกวิธี เป็นต้น อันส่งผลต่อปัญหาด้านสุขภาพทำให้มีการเบิกค่ารักษาพยาบาลที่สืบเนื่องมาจากโรคจากการทำงานในแต่ละปีมีแนวโน้มเพิ่มสูงขึ้น (ธนาคารอาคารสงเคราะห์, 2566)

จากปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาการรับรู้และประสบการณ์ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมด้านความปลอดภัย และอาชีวอนามัยของผู้ปฏิบัติงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ สำนักงานใหญ่ เพื่อจะช่วยให้ทราบถึงระดับการรับรู้ เพื่อนำผลการศึกษาไปใช้เป็นแนวทางในการส่งเสริมและสร้างการรับรู้ด้านความปลอดภัยให้แก่ผู้ปฏิบัติงานให้มีพฤติกรรมความปลอดภัยอาชีวอนามัยมากขึ้น สามารถลดการเกิดอุบัติเหตุการกระทำที่ไม่ปลอดภัย และปัญหาสุขภาพจากการทำงานของผู้ปฏิบัติงานให้ลดลง อันจะส่งผลต่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น รวมถึงช่วยลดค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาลของธนาคาร และอัตราการลาป่วยจากการเกิดอุบัติเหตุและโรคที่เกิดจากการทำงานของผู้ปฏิบัติงานให้น้อยลงอีกด้วย

1.1 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการรับรู้ประสบการณ์ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย พุทธิกรรมด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัยของผู้ปฏิบัติงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ สำนักงานใหญ่
2. เพื่อวิเคราะห์ผลของการรับรู้ และประสบการณ์ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัยของผู้ปฏิบัติงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ สำนักงานใหญ่

2. การทบทวนวรรณกรรมและการพัฒนาสมมติฐาน

2.1 นโยบายความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานของธนาคารอาคารสงเคราะห์

ธนาคารอาคารสงเคราะห์มุ่งมั่นสร้างความตระหนักเรื่องความปลอดภัยในการทำงาน รวมถึงส่งเสริมให้สภาพแวดล้อมในการทำงานมีความปลอดภัย น่าอยู่ น่าทำงาน เพื่อป้องกันการได้รับบาดเจ็บ และลดความเสี่ยงด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัย หลีกเลี่ยงและป้องกันอุบัติเหตุ การบาดเจ็บ การเจ็บป่วยหรือโรคจากการทำงาน โดยกำหนดให้ความปลอดภัยในการทำงาน ตลอดจนวิธีการปฏิบัติงานที่ถูกต้องและความปลอดภัยเป็นหน้าที่ของผู้ปฏิบัติงานทุกคนที่จะต้องถือปฏิบัติและรับผิดชอบ ซึ่งธนาคารได้กำหนดเป้าประสงค์สถิติการเกิดอุบัติเหตุเป็นศูนย์ (ธนาคารอาคารสงเคราะห์, 2566)

2.2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

รัตนวดี ทองบัวบาน (2556) อ้างถึงใน กมลทิพย์ เสี่ยมชื่น (2562) ได้กล่าวไว้ว่า ความปลอดภัยและอาชีวอนามัยถือเป็นงานที่ส่งเสริมดูแล ควบคุม และป้องกันการเกิดอุบัติเหตุ การเกิดโรคและการรักษาสุขภาพอนามัยทั้งมวลของผู้ปฏิบัติงานในแต่ละวิชาชีพให้มีความปลอดภัย ทั้งสภาพร่างกายและจิตใจที่สมบูรณ์แข็งแรงมากขึ้น

สุดาว เลิศวิสุทธิไพบูลย์ (2557) กล่าวว่า ความปลอดภัยและอาชีวอนามัย เป็นการดูแลสุขภาพอนามัยของผู้ประกอบอาชีพ ซึ่งรวมถึงการป้องกันอันตรายและส่งเสริมสุขภาพอนามัย เพื่อคงไว้ซึ่งสภาพร่างกายและจิตใจที่สมบูรณ์ ตลอดจนสถานะความเป็นอยู่ที่ดีของผู้ประกอบอาชีพทั้งมวล

พระราชบัญญัติ ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554 มาตรา 4 ได้ให้ความหมายของคำว่า “ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน” หมายความว่า การกระทำหรือสภาพการทำงานซึ่งปลอดจากเหตุอันจะทำให้เกิดการประสบอันตรายต่อชีวิต ร่างกาย จิตใจ หรือสุขภาพอนามัย อันเนื่องมาจากการทำงานหรือเกี่ยวกับการทำงาน (สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา, 2566)

Heinrich (1981) อ้างถึงใน วิฑูรย์ สิมะโชติ และ วีรพงษ์ เฉลิมจิระรัตน์ (2558) ได้สรุปสาเหตุสำคัญของการเกิดอุบัติเหตุขึ้นใหม่ เป็น 2 ประการ คือ การกระทำที่ไม่ปลอดภัย (Unsafe Acts) เป็นสาเหตุหลัก เช่น ความประมาทเลินเล่อ การไม่ปฏิบัติตามระเบียบความปลอดภัย เป็นต้น และสภาพการณ์ที่ไม่ปลอดภัย (Unsafe Conditions) เป็นสาเหตุรอง เช่น พื้นทำงานลื่น ขรุขระ การจัดให้มีแสงสว่างไม่เพียงพอ เป็นต้น

สถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (2563) ได้อธิบายถึงปัจจัยที่เป็นต้นเหตุทำให้เกิดโรค หรือเกิดการเจ็บป่วยจากการทำงาน มี 3 ปัจจัย ได้แก่ 1) ผู้ปฏิบัติงาน ปัจจัยที่เกี่ยวกับตัวผู้ปฏิบัติงานที่นับว่ามีอิทธิพลต่อการเจ็บป่วย และ/หรือโรคจากการทำงาน เช่น อายุ เพศ กรรมพันธุ์ ภาวะโภชนาการ โรคประจำตัว องค์กรประกอบด้านจิตใจและด้านพฤติกรรม เป็นต้น 2) สภาพแวดล้อมการทำงานที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ ซึ่งแบ่งเป็น 5 กลุ่ม คือ สภาพแวดล้อมทางกายภาพ สภาพแวดล้อมทางเคมี สภาพแวดล้อมทางชีวภาพ สภาพแวดล้อมทางการยศาสตร์ และสภาพแวดล้อมทางจิตวิทยาสังคม 3) สิ่งแวดล้อมทั่วไป ซึ่งเป็นปัจจัยภายนอกที่กระตุ้นและส่งเสริม ทั้งทางตรงและทางอ้อมที่จะทำให้โรคเกิดเร็วขึ้น เช่น สภาพที่พักไม่ถูกสุขลักษณะ สภาพภูมิอากาศ สภาพเศรษฐกิจ เป็นต้น

Usman (2023) ได้กล่าวถึง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมด้านความปลอดภัย และอาชีวอนามัยของพนักงานในองค์กร เช่น 1) การส่งเสริมวัฒนธรรมด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัย 2) การแสดงความมุ่งมั่นของผู้บริหารในการเป็นแบบอย่างที่ดี 3) การจัดหาทรัพยากรที่เพียงพอ 4) การสื่อสารแบบสองทิศทางที่มีประสิทธิภาพ 5) การฝึกอบรมพนักงานอย่าง

สม่ำเสมอ 6) การกำหนดนโยบายแผนงาน และระเบียบปฏิบัติงานที่ชัดเจน 7) การยกย่องและให้รางวัลชมเชย 8) การส่งเสริมให้มีการตรวจสอบสภาพอย่างต่อเนื่อง 9) การสนับสนุนให้มีการรายงานเหตุการณ์เกือบเกิดอุบัติเหตุ (Near Miss) และอันตราย (Accident) เป็นต้น ซึ่งการลงทุนในปัจจัยขององค์กรเหล่านี้ นำไปสู่สภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย สามารถช่วยลดความเสี่ยงของการเกิดอุบัติเหตุและการบาดเจ็บ พนักงานมีสุขภาพดีขึ้น และมีประสิทธิภาพในการทำงานมากขึ้น

2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการรับรู้ (Perception)

อำพล ชะโยมชัย (2561) ได้กล่าวว่า การรับรู้เป็นเรื่องเกี่ยวกับการตีความสิ่งต่าง ๆ ที่อยู่รอบตัวหรือที่ได้สัมผัส เมื่อรับรู้อย่างไรบุคคลก็จะแสดงพฤติกรรมตามการรับรู้ นั่น โดยการรับรู้จะเกิดขึ้นในลักษณะอย่างไหน ขึ้นอยู่กับปัจจัยส่วนบุคคล เช่น ทักษะ ค่านิยม ความคาดหวัง ประสบการณ์ เป็นต้น หลายครั้งที่มักจะเกิดการเห็นภาพหลงตา อันเนื่องมาจากการมองที่มีความผิดพลาดจากความเป็นจริง ทำให้บุคคลตีความหมายของสิ่งต่าง ๆ ผิดไปจากสิ่งที่ควรจะเป็นหรือความเป็นจริงของสิ่งที่รับรู้ การแสดงออกจึงอาจจะเกิดความแตกต่างกันไประหว่างคนสองคนที่รับรู้ในสิ่งเดียวกัน ดังนั้น การทำความเข้าใจในเรื่องการรับรู้ เช่น ความหมายของการรับรู้ กระบวนการในการรับรู้ ความผิดพลาดของการรับรู้ เป็นต้น มีความสำคัญต่อการบริหารจัดการขององค์กร ซึ่งปัจจัยส่งผลต่อการรับรู้ ได้แก่ ผู้รับรู้ เป้าหมายที่จะรับรู้ และบริบทหรือสถานการณ์ของการรับรู้ หรืออาจจำแนกปัจจัยที่มีผลต่อการรับรู้เป็น 6 ประการ คือ ค่านิยมและทัศนคติ บุคลิกภาพ ความคาดหวัง ประสบการณ์ การสนใจ และความสนใจ

Schermerhorn (2005) ได้กล่าวถึง กระบวนการของการรับรู้ มี 4 ขั้นตอน ประกอบด้วย 1) การพิจารณาและคัดเลือกข้อมูล (Attention and Selection) โดยบุคคลเลือกที่จะรับข้อมูลหรือเพิกเฉยต่อข้อมูลใด ๆ เป็นผลมาจากจิตใต้สำนึกของบุคคลนั้น ๆ 2) การจัดระบบข้อมูล (Organization) โดยมีแบบแผนการจัดระบบข้อมูล ซึ่งจะมีส่วนช่วยในการทำความเข้าใจและตีความต่อข้อมูลที่รับรู้นั้น 3) การตีความข้อมูล (Interpretation) ซึ่งการที่บุคคลเลือกรับรู้สิ่งเดียวกันมีระบบการจัดข้อมูลแบบเดียวกัน บุคคลแต่ละคนก็อาจจะตีความแตกต่างกันออกไป และ 4) การนำข้อมูลที่รับรู้มาใช้ (Retrieval) เป็นขั้นตอนที่เกิดจากการที่บุคคลเลือกนำเอาข้อมูลที่เคยรับรู้ ซึ่งอยู่ในความทรงจำ (Memory) ของบุคคลออกมาใช้หรือแสดงเป็นพฤติกรรมของบุคคลในสถานการณ์ต่าง ๆ

Safeopedia Staff (2019) ได้อธิบายว่า การรับรู้ด้านความปลอดภัยในสถานที่ทำงานมีองค์ประกอบหลายประการ เช่น ทัศนคติของพนักงาน กิจกรรมการสร้างตระหนัก การมีส่วนร่วมของพนักงาน นโยบาย/ข้อบังคับ เป้าหมายด้านความปลอดภัย การประเมินและการจัดการความปลอดภัย การสื่อสาร การฝึกอบรม การกำจัดอันตราย การรายงานและการสอบสวนอุบัติเหตุและเหตุการณ์ที่เกือบเกิดอุบัติเหตุ การตรวจสอบความปลอดภัย ขั้นตอนการปฏิบัติงาน การกำกับดูแล การให้รางวัลและการลงโทษ เป็นต้น ซึ่งการรับรู้ด้านความปลอดภัยของพนักงานในองค์กร ถือเป็นตัวชี้วัดที่สำคัญของนโยบายด้านทรัพยากรบุคคลและการปฏิบัติตามกฎระเบียบที่มีประสิทธิภาพ พนักงานที่มีการรับรู้ด้านความปลอดภัยที่ดีจะส่งมอบผลิตภัณฑ์และบริการที่มีคุณภาพดี และทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ช่วยประหยัดเงินและเวลาอันมีค่าที่อาจนำไปใช้ในการจัดการอุบัติเหตุและการบาดเจ็บที่เกิดขึ้น ดังนั้น การรับรู้ด้านความปลอดภัยของพนักงานขึ้นอยู่กับทัศนคติของผู้บริหารที่มีต่อความปลอดภัย และจำเป็นต้องให้ความสำคัญกับงบประมาณที่ใช้ในเรื่องความปลอดภัยด้วย

2.4 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับพฤติกรรม (Behavior)

Nevid (2013) ได้อธิบายว่า พฤติกรรม คือ การกระทำของบุคคลซึ่งจะครอบคลุมเฉพาะสิ่งที่แสดงออก เช่น การพูด การนั่ง การยิ้ม หรือการเคลื่อนไหว เป็นต้น หากแต่กระบวนการทางจิตเป็นกระบวนการที่เกิดขึ้นส่วนบุคคล ซึ่งผู้อื่นไม่สามารถสังเกตได้โดยตรง เช่น ความคิด อารมณ์ความรู้สึก การรับรู้ การรับสัมผัส หรือแม้กระทั่งความฝัน เป็นต้น

จิราภรณ์ ตั้งกิตติภากรณ์ (2557) ได้แบ่งพฤติกรรมออกเป็นพฤติกรรมภายนอกและพฤติกรรมภายใน พฤติกรรมภายนอก (Overt Behavior) คือ การกระทำหรือปฏิกิริยาทางร่างกายที่ทั้งเจ้าตัว และบุคคลอื่นสามารถสังเกตผ่านอวัยวะรับสัมผัส/ประสาทสัมผัส (ตา หู จมูก ลิ้น หรือผิวหนัง) หรือใช้เครื่องมือทางวิทยาศาสตร์ช่วยสังเกต โดยสามารถแบ่งพฤติกรรมภายนอกออกเป็น 2 ประเภท คือ 1) พฤติกรรมภายนอกชนิดโมลาร์ (Molar Behavior) เป็นพฤติกรรมที่สามารถ

สังเกตได้ โดยใช้อวัยวะสัมผัสไม่ต้องใช้เครื่องมือช่วย เช่น การเดิน การวิ่ง การจาม เป็นต้น 2) พฤติกรรมภายนอกชนิดโมเลกุล (Molecular Behavior) เป็นพฤติกรรมที่สามารถสังเกตได้หรือวัดได้ด้วยเครื่องมือทางการแพทย์ หรือเครื่องมือทางวิทยาศาสตร์ เช่น การทำงานของต่อมต่าง ๆ ในร่างกาย การทำงานของอวัยวะภายใน หรือการทำงานของระบบประสาท เป็นต้น ส่วนพฤติกรรมภายใน (Covert Behavior) คือ กระบวนการที่เกิดขึ้นในตัวบุคคลจะโดยรู้สึกตัวหรือไม่รู้สึกตัวก็ตาม เป็นกระบวนการที่ไม่สามารถสังเกตได้ และไม่สามารถใช้เครื่องมือวัดได้โดยตรง หากเจ้าของพฤติกรรมไม่บอก (บอกกล่าวเขียนหรือแสดงท่าทาง) ได้แก่ ความคิด อารมณ์ ความรู้สึก ความจำ การรับรู้ ความฝัน รวมถึงการสัมผัสต่าง ๆ เช่น การได้ยิน การไต่กลิ่น ความรู้สึกทางผิวหนัง เป็นต้น

สถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (2562) ได้อธิบายว่า การสร้างพฤติกรรมความปลอดภัย นำไปสู่การสร้างและปรับปรุงวัฒนธรรมความปลอดภัยขององค์กร ได้จากการสังเกตและการสื่อสาร/สร้างความสัมพันธ์กับพนักงาน โดยการสร้างความตระหนักเกี่ยวกับความปลอดภัยจากการพบปะพูดคุยให้ความรู้และนำไปปฏิบัติเพื่อสร้างทัศนคติที่ดีในเรื่องความปลอดภัยในองค์กร โดยการกำหนดกฎระเบียบเป็นแค่ตัวที่ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมได้ แต่จะยังไม่ยั่งยืนรวมถึงการได้รับรางวัลจากภายนอก ซึ่งจะเป็นตัวที่ทำให้เกิดพฤติกรรมที่ยั่งยืนได้ แต่ไม่เท่ากับการได้รับรางวัลจากภายใน ผ่านการได้รับการยกย่องชมเชย ซึ่ง 3 สิ่งที่จะสามารถช่วยให้เกิดการปรับเปลี่ยนพฤติกรรม คือ การดูแลตนเอง/คนรอบข้าง การกล้าที่จะพูดหรือเตือนเมื่อพบสิ่งที่อาจทำให้เกิดอันตราย และการเปิดใจรับฟังความคิดเห็น โดยพื้นฐานที่จะก่อให้เกิดวัฒนธรรมความปลอดภัย คือ สติและสมาธิ (Mindful) ความเมตตากรุณาเอื้ออาทรใส่ใจ (Caring) และวินัย/การปฏิบัติตามกฎระเบียบเสมอ (Discipline-Right Test, Right Time Every Time) ซึ่งการฝึกสมาธิ การมีสติสามารถกำกับพฤติกรรมภายในที่จะส่งผลต่อพฤติกรรมภายนอกได้ และสามารถปรับเปลี่ยน กลายเป็นวัฒนธรรมความปลอดภัยได้ ดังนั้นจึงจำเป็นที่ต้องสร้างสิ่งแวดล้อมและวัฒนธรรมที่ก่อให้เกิดมุมมองที่ถูกต้องและประสบการณ์ที่สัมผัสได้ รวมถึงการจัดการระบบที่ดี ทำให้เราสามารถปฏิบัติไปในทิศทางเดียวกันเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน จนนำไปสู่การขับเคลื่อนความปลอดภัยในการทำงาน และการสร้างวัฒนธรรมความปลอดภัยในองค์กรได้

2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

กิตติยาวิทย์ พุทธก้อม (2566) ศึกษาการรับรู้และทัศนคติด้านความปลอดภัยที่มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตหมึกพิมพ์แห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรสาคร ในช่วงการระบาดของโควิด-19 ผลการศึกษาพบว่า การรับรู้ด้านความปลอดภัยไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงาน แต่ทัศนคติด้านความปลอดภัยมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงาน และการรับรู้ด้านความปลอดภัยมีความสัมพันธ์กับทัศนคติด้านความปลอดภัย

อดิเรก ธรรมวงศ์ (2564) ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมความปลอดภัยอาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน บริษัท สิริ ชัคเชส ชัพพลาย จำกัด ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านความปลอดภัยมีความสัมพันธ์กันกับพฤติกรรมด้านความปลอดภัยของผู้ปฏิบัติงาน

อนันตยาพร ชูบุญ (2564) ศึกษาปัจจัยการรับรู้และทัศนคติเรื่องความปลอดภัยในการทำงานที่มีผลต่อพฤติกรรมในการทำงานของพนักงานและลูกจ้างการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในพื้นที่จังหวัดสงขลา ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษา การประสบอุบัติเหตุในการทำงาน และประสบการณ์การฝึกอบรมเกี่ยวกับความปลอดภัยต่างกัน มีพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานโดยรวมแตกต่างกัน และปัจจัยการรับรู้ข้อมูลข่าวสารด้านความปลอดภัย และทัศนคติด้านความปลอดภัยในการทำงานมีผลต่อพฤติกรรมในการทำงานของพนักงานและลูกจ้าง

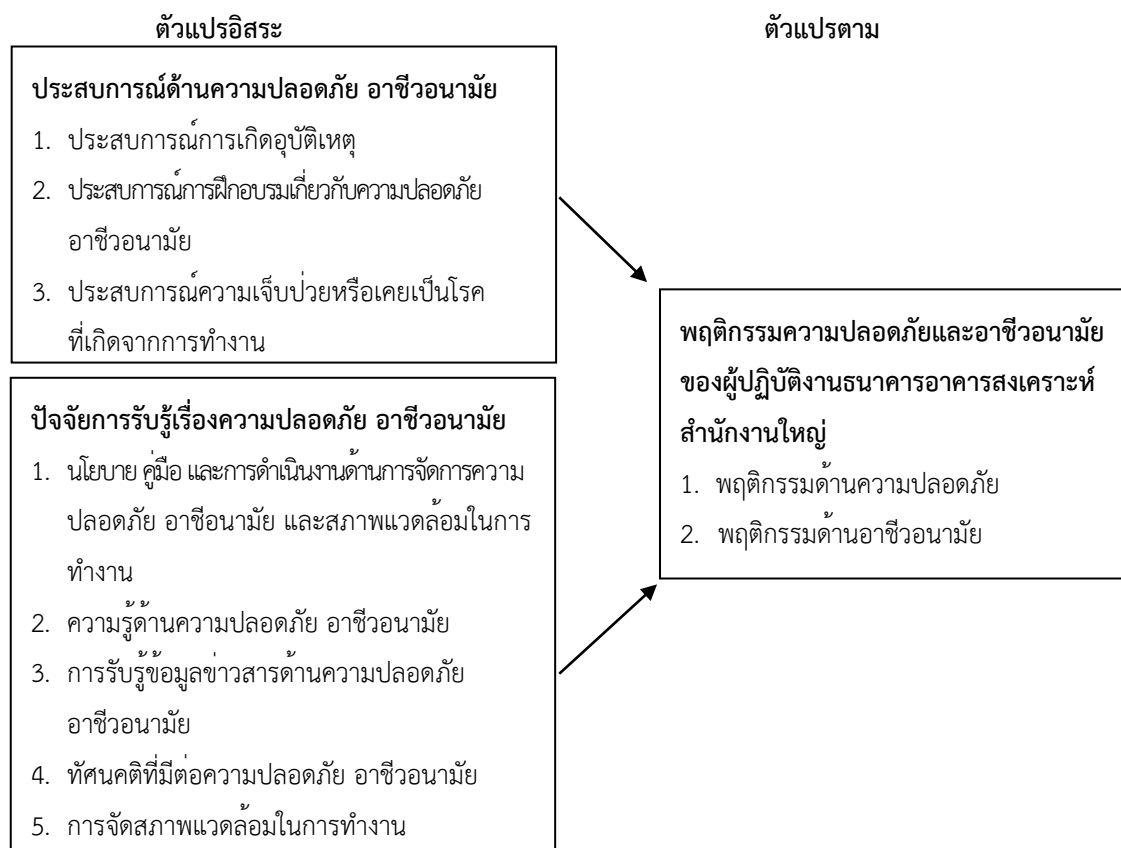
กมลทิพย์ เสี่ยงมื่น (2562) ศึกษาความตระหนักรู้ถึงความปลอดภัยและอาชีวอนามัยของผู้ปฏิบัติงาน บริษัท เอ็ม.เอส. เฟอร์สท์ เอ็นเตอร์ไพรส์ จำกัด ผลการศึกษาพบว่า ผู้ปฏิบัติงานที่อยู่ฝ่าย/แผนก เพศ สถานภาพ อายุ และการประสบอุบัติเหตุจากการทำงานแตกต่างกันมีพฤติกรรมด้านความปลอดภัยไม่แตกต่างกัน และความตระหนักรู้กับพฤติกรรมด้านความปลอดภัยมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน แต่อยู่ในระดับปานกลางและค่อนข้างต่ำ

อังคณา พัฒโท (2562) ศึกษาพฤติกรรมความปลอดภัยในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานบริษัท MEKKERE (2545) จำกัด ผลการศึกษาพบว่า ผู้ปฏิบัติงานที่มี เพศ อายุ อายุงานที่ต่างกันมีพฤติกรรมความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมที่ต่างกัน ผู้ปฏิบัติงานที่มีระดับการศึกษา ตำแหน่งงานที่ต่างกันมีพฤติกรรมความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมที่ต่างกัน และปัจจัยเสริมสร้างความปลอดภัยมีผลต่อพฤติกรรมความปลอดภัยในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงาน

ปริญา สุตอธรมย์ (2560) ศึกษาความตระหนักถึงความปลอดภัยในการทำงาน ส่งผลต่อพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานระดับปฏิบัติการบริษัทในเครือโพลิโพล จำกัด ผลการศึกษาพบว่า ผู้ปฏิบัติงานที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน การได้รับการอบรมด้านความปลอดภัย และการประสบอุบัติเหตุในการทำงาน ที่แตกต่างกัน จะมีพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานระดับปฏิบัติการที่ไม่แตกต่างกัน ส่วนความตระหนักถึงความปลอดภัย พบว่า ด้านการปฏิบัติงาน ด้านเครื่องมืออุปกรณ์ในการทำงาน และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ส่งผลต่อพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานระดับปฏิบัติการ

3. กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมความปลอดภัย และอาชีวอนามัย ผู้วิจัยจึงได้สรุปแนวคิดในการศึกษาวิจัยพฤติกรรมความปลอดภัย และอาชีวอนามัยของผู้ปฏิบัติงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ สำนักงานใหญ่ ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

4. วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง การรับรู้และประสบการณ์ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมด้านความปลอดภัย และอาชีวอนามัยของผู้ปฏิบัติงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ สำนักงานใหญ่เป็นการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เพื่อทำการทดสอบสมมติฐานของการศึกษาวิจัย

4.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการศึกษาวิจัย คือ ผู้ปฏิบัติงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ สำนักงานใหญ่ ประกอบด้วย พนักงานพนักงานสัญญาจ้าง และลูกจ้างธนาคาร จำนวน 2,471 คน ข้อมูล ณ วันที่ 31 ธันวาคม 2565 อ้างอิงจากรายงานประจำปี 2565 (ธนาคารอาคารสงเคราะห์, 2566) โดยผู้วิจัยใช้สูตรการคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Taro Yamane (1967) อ้างอิงในธานินทร์ ศิลป์จารุ (2563) ที่ระดับความเชื่อมั่นเท่ากับร้อยละ 95 ซึ่งได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 345 คน จากนั้นใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างตามความสะดวก (Convenience Sampling)

4.2 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม โดยเนื้อหาของแบบสอบถามมี 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับข้อมูลประสบการณ์ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย

ส่วนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับปัจจัยการรับรู้เรื่องความปลอดภัย อาชีวอนามัย ประกอบด้วย 1) การรับรู้นโยบาย คู่มือ และการดำเนินงานด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน 2) ความรู้ด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัย 3) การรับรู้ข้อมูลข่าวสารด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย 4)ทัศนคติที่มีต่อความปลอดภัย อาชีวอนามัย และ 5) การจัดสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยวัดระดับความคิดเห็นจากการรับรู้ ตามแบบของ Likert Scale กำหนดเป็น 5 ระดับ ความคิดเห็น คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง, เห็นด้วย, ไม่แน่ใจ, ไม่เห็นด้วย และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ส่วนที่ 4 คำถามเกี่ยวกับพฤติกรรมความปลอดภัย และอาชีวอนามัยของผู้ปฏิบัติงาน โดยวัดระดับการแสดงพฤติกรรมกำหนดเป็น 5 ระดับพฤติกรรม คือ ปฏิบัติทุกครั้ง, ปฏิบัติบ่อยครั้ง, ปฏิบัติบางครั้ง, ปฏิบัตินาน ๆ ครั้ง, ไม่เคยปฏิบัติ

4.3 การทดสอบเครื่องมือศึกษาวิจัย

ผู้วิจัยทำการตรวจสอบความถูกต้อง และความน่าเชื่อถือของแบบสอบถามที่ใช้ในการเก็บข้อมูลที่ได้จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ผ่านการทดสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) โดยผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน พิจารณาตรวจสอบความเหมาะสมของเนื้อหา และความชัดเจนของคำถามเพื่อหาความเที่ยงตรงของเนื้อหาในแบบสอบถามด้วยการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Item Objective Congruence Index : IOC) ซึ่งค่า IOC ที่มีค่ามากกว่า 0.50 ขึ้นไป ถือว่าข้อคำถามนั้นวัดได้ สอดคล้องกับเนื้อหาหรือวัตถุประสงค์ โดยผู้วิจัยนำข้อคำถามที่มีค่า IOC ไม่ต่ำกว่า 0.67 (มีความเห็นว่คำถามสอดคล้องกับเนื้อหาไม่น้อยกว่า 2 ท่าน) ไปทำการทดสอบ (Try Out) กับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะใกล้เคียงกับประชากรที่ต้องการศึกษา จำนวน 40 คน จากนั้นนำแบบสอบถามที่รวบรวมได้มาทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient : α) โดยได้ค่าความเชื่อมั่นของปัจจัยการรับรู้เรื่องความปลอดภัย อาชีวอนามัยอยู่ระหว่าง 0.72 - 0.92 และค่าความเชื่อมั่นของพฤติกรรมด้านความปลอดภัย และอาชีวอนามัยได้ 0.92 และ 0.89 ตามลำดับ ซึ่งแสดงให้เห็นว่าแบบทดสอบมีความน่าเชื่อถือเนื่องจากมีค่ามากกว่า 0.70 ทุกตัวแปร จึงสามารถนำแบบทดสอบมาเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลในการทำวิจัยได้ (ธานินทร์ ศิลป์จารุ, 2563)

4.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. แหล่งข้อมูลปฐมภูมิ โดยการส่งแบบสอบถามในรูปแบบแบบสอบถามออนไลน์ (Wordpress Form) ให้แก่กลุ่มตัวอย่างที่ได้จากการสุ่มตามความสะดวก ผ่านช่องทางจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ (E-Mail) และ Application Line

2. แหล่งข้อมูลทุติยภูมิ ศึกษาค้นคว้าข้อมูลจากภายนอก เช่น เอกสารงานวิจัย บทความทางวิชาการ หนังสือวารสาร สิ่งพิมพ์ ฐานข้อมูลและเว็บไซต์ เป็นต้น และข้อมูลจากภายในที่เกี่ยวข้องกับการจัดการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานของธนาคารอาคารสงเคราะห์

4.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) โดยใช้ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) เพื่ออธิบายข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล และข้อมูลเกี่ยวกับประสบการณ์ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่ออธิบายข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยการรับรู้เรื่องความปลอดภัย อาชีวอนามัย และข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมด้านความปลอดภัย และอาชีวอนามัย รวมถึงใช้ตารางไขว้แบบแจกแจง 2 ทาง (Crosstabs) เพื่ออธิบายข้อมูลส่วนบุคคลที่สำคัญกับประสบการณ์การรับรู้ และพฤติกรรมด้านความปลอดภัย และอาชีวอนามัย

2. การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) เพื่อทดสอบสมมติฐาน โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติไว้ที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 1 ผู้ปฏิบัติงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ สำนักงานใหญ่ที่มีประสบการณ์ด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัยที่ต่างกันมีพฤติกรรมด้านความปลอดภัย และอาชีวอนามัยต่างกัน โดยใช้ค่าสถิติ T-test

สมมติฐานที่ 2 ประสบการณ์ด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัยของผู้ปฏิบัติงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ สำนักงานใหญ่ มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมด้านความปลอดภัย และอาชีวอนามัยของผู้ปฏิบัติงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ สำนักงานใหญ่ โดยใช้การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Correlation)

สมมติฐานที่ 3 การรับรู้ด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัยของผู้ปฏิบัติงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ สำนักงานใหญ่ ส่งผลต่อพฤติกรรมด้านความปลอดภัย และอาชีวอนามัยของผู้ปฏิบัติงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ สำนักงานใหญ่ โดยใช้สถิติถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

5. ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 345 คน พบว่าส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 222 คน คิดเป็นร้อยละ 64.30 มีอายุระหว่าง 41-50 ปี จำนวน 109 คน คิดเป็นร้อยละ 31.60 ระดับการศึกษาสูงสุดอยู่ในระดับปริญญาตรี จำนวน 176 คน คิดเป็นร้อยละ 51.00 ตำแหน่งผู้บริหารระดับต้น ค่างาน 9-11 จำนวน 159 คน คิดเป็นร้อยละ 46.10 และมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 20 ปี จำนวน 101 คน คิดเป็นร้อยละ 29.30

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลประสบการณ์ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัยของผู้ปฏิบัติงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ สำนักงานใหญ่ พบว่า ผู้ปฏิบัติงานส่วนใหญ่ไม่เคยประสบอุบัติเหตุในที่ทำงาน จำนวน 280 คน คิดเป็นร้อยละ 81.20 ได้รับการอบรมความปลอดภัย อาชีวอนามัย จำนวน 291 คน คิดเป็นร้อยละ 84.30 และไม่เคยเป็นโรคที่เกิดจากการทำงาน จำนวน 202 คน คิดเป็นร้อยละ 58.60 ในขณะที่ผู้ปฏิบัติงานที่เคยเป็นโรคที่เกิดจากการทำงาน พบว่า ส่วนใหญ่โรคที่เกิดจากการทำงานที่เป็นมากที่สุด คือ โรคระบบกล้ามเนื้อและกระดูก มีจำนวน 99 คน คิดเป็นร้อยละ 28.70 รองลงมา คือ โรคระบบประสาท (โรคไมเกรน และโรคเครียด) มีจำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 17.10 และการอักเสบบริเวณต่าง ๆ เช่น เอ็นข้อมืออักเสบ ข้อเท้าอักเสบ ข้อเข่าอักเสบ เป็นต้น มีจำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 13.30 และโรคที่เกิดจากการทำงานที่เป็นน้อยที่สุด คือ โรคระบบไหลเวียนโลหิต (เส้นเลือดอุดตัน) มีจำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 1.20 ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการรับรู้เรื่องความปลอดภัย อาชีวอนามัย และพฤติกรรมด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัยของผู้ปฏิบัติงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ สำนักงานใหญ่ สามารถสรุปผลได้ดังนี้

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นในเรื่องการรับรู้ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย

(n = 345)

ปัจจัยการรับรู้ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย	จำนวนข้อ	ค่าเฉลี่ย	ค่า S.D.	ความคิดเห็น
1. นโยบายและการดำเนินงาน	5	4.54	0.52	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
2. ความรู้ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย	5	4.51	0.54	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
3. การรับรู้ข้อมูลข่าวสารด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย	4	4.39	0.61	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
4. ทักษะที่มีต่อความปลอดภัย อาชีวอนามัย	6	4.69	0.42	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
5. การจัดสภาพแวดล้อมในการทำงาน	7	4.63	0.42	เห็นด้วยอย่างยิ่ง

จากตารางที่ 1 พบว่า ภาพรวมระดับความคิดเห็นในเรื่องการรับรู้ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัยของผู้ปฏิบัติงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ สำนักงานใหญ่อยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่งทั้ง 5 ด้าน เมื่อพิจารณาเป็นรายปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 2 อันดับแรก ได้แก่ ทักษะที่มีต่อความปลอดภัย อาชีวอนามัย และการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีค่าเฉลี่ย 4.69 และ 4.63 ตามลำดับ

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการแสดงพฤติกรรมด้านความปลอดภัย และอาชีวอนามัย

(n = 345)

พฤติกรรมด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย	จำนวนข้อ	ค่าเฉลี่ย	ค่า S.D.	การแสดงพฤติกรรม
1. พฤติกรรมด้านความปลอดภัย	8	4.68	0.42	ทุกครั้ง
2. พฤติกรรมด้านอาชีวอนามัย	8	4.50	0.56	ทุกครั้ง

จากตารางที่ 2 พบว่า ระดับการแสดงพฤติกรรมด้านความปลอดภัย และอาชีวอนามัยของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ สำนักงานใหญ่อยู่ในระดับการแสดงพฤติกรรมทุกครั้ง มีค่าเฉลี่ย 4.68 และ 4.50 ตามลำดับ

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1 ผู้ปฏิบัติงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ สำนักงานใหญ่ที่มีประสบการณ์ด้านความปลอดภัย และอาชีวอนามัยที่ต่างกัน มีพฤติกรรมด้านความปลอดภัย และอาชีวอนามัยที่ต่างกัน จำนวน 9 สมมติฐานย่อย พบว่า

1. ผู้ปฏิบัติงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ สำนักงานใหญ่ที่มีประสบการณ์การเกิดอุบัติเหตุจากการทำงานที่ต่างกันมีพฤติกรรมด้านความปลอดภัยที่ต่างกัน (Sig = 0.02) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
2. ผู้ปฏิบัติงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ สำนักงานใหญ่ที่มีประสบการณ์การได้รับการอบรมด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัยที่ต่างกันมีพฤติกรรมด้านความปลอดภัยที่ต่างกัน (Sig = 0.03) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
3. ผู้ปฏิบัติงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ สำนักงานใหญ่ที่มีประสบการณ์ความเจ็บป่วยจากโรคที่เกิดจากการทำงานที่ต่างกันมีพฤติกรรมด้านความปลอดภัยไม่แตกต่างกัน (Sig = 0.05) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05
4. ผู้ปฏิบัติงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ สำนักงานใหญ่ที่มีประสบการณ์การเกิดอุบัติเหตุจากการทำงานที่ต่างกันมีพฤติกรรมด้านอาชีวอนามัยไม่แตกต่างกัน (Sig = 0.22) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05
5. ผู้ปฏิบัติงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ สำนักงานใหญ่ที่มีประสบการณ์การได้รับการอบรมด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัยที่ต่างกันมีพฤติกรรมด้านอาชีวอนามัยไม่แตกต่างกัน (Sig = 0.12) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
6. ผู้ปฏิบัติงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ สำนักงานใหญ่ที่มีประสบการณ์ความเจ็บป่วยจากโรคที่เกิดจากการทำงานที่ต่างกันมีพฤติกรรมด้านอาชีวอนามัยที่ต่างกัน (Sig = 0.00) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
7. ผู้ปฏิบัติงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ สำนักงานใหญ่ที่มีประสบการณ์การเกิดอุบัติเหตุจากการทำงานที่ต่างกันมีพฤติกรรมด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัย (ภาพรวม) ไม่แตกต่างกัน (Sig = 0.05) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3. การรับรู้ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัยของผู้ปฏิบัติงานอาคารอาคารสงเคราะห์ สำนักงานใหญ่ ส่งผลต่อพฤติกรรมด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัย (ภาพรวม) ของผู้ปฏิบัติงานอาคารอาคารสงเคราะห์ สำนักงานใหญ่ โดยมีอิทธิพลความสัมพันธ์ร้อยละ 60.90 (Adjusted $R^2 = 0.60$)

6. สรุปผลและอภิปรายผล

จากผลการศึกษาวิจัยเรื่อง การรับรู้และประสบการณ์ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมด้านความปลอดภัย และอาชีวอนามัยของผู้ปฏิบัติงานอาคารอาคารสงเคราะห์ สำนักงานใหญ่ สามารถสรุปและอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ของการศึกษาวิจัย ดังนี้

1. การรับรู้ด้านความปลอดภัย และอาชีวอนามัยของผู้ปฏิบัติงานอาคารอาคารสงเคราะห์ สำนักงานใหญ่ ทั้ง 5 ปัจจัย ซึ่งประกอบด้วย 1) นโยบายคู่มือและการดำเนินงานด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน 2) ความรู้ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย 3) การรับรู้ข้อมูลข่าวสารด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย 4) ทักษะที่มีต่อความปลอดภัย อาชีวอนามัย และ 5) การจัดสภาพแวดล้อมในการทำงาน ผลการศึกษาวิจัย พบว่า ผู้ปฏิบัติงานอาคารอาคารสงเคราะห์ สำนักงานใหญ่ ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงการบริหารจัดการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานของธนาคารได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีการจัดตั้งหน่วยงานที่รับผิดชอบชัดเจน รวมถึงมีการส่งเสริมให้ความรู้ผ่านการอบรม และการจัดกิจกรรมด้านความปลอดภัย และอาชีวอนามัยอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง ส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานอาคารอาคารสงเคราะห์ สำนักงานใหญ่มีการแสดงพฤติกรรมด้านความปลอดภัย และอาชีวอนามัยอยู่ในระดับการแสดงผลพฤติกรรมทุกครั้ง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอังคณา พัฒโท (2562) ศึกษาเรื่อง พฤติกรรมความปลอดภัยในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท MEKKERE (2545) จำกัด พบว่า พฤติกรรมด้านความปลอดภัยของพนักงานอยู่ในระดับมาก เนื่องจากการให้ความสำคัญด้านความปลอดภัยของหน่วยงาน โดยการสื่อสารอบรมให้ความรู้ และสร้างความตระหนักรู้ให้แก่พนักงานอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้พนักงานมีพฤติกรรมที่คำนึงถึงความปลอดภัยเป็นสำคัญ และสอดคล้องกับทฤษฎีของ Heinrich (1981) อ้างถึงใน วิฑูรย์ สิมะโชติ และ วีรพงษ์ เฉลิมจิระรัตน์ (2558) ที่ได้กล่าวสาเหตุสำคัญของการเกิดอุบัติเหตุส่วนใหญ่เกิดจากพฤติกรรมหรือการกระทำที่ไม่ปลอดภัย (Unsafe Acts) เช่น ความประมาทเลินเล่อ การขาดความรู้ความเข้าใจ การไม่ปฏิบัติตามระเบียบความปลอดภัย เป็นต้น และสาเหตุรองเกิดจากสภาพการณ์ที่ไม่ปลอดภัย (Unsafe Conditions) เช่น พื้นทำงานลื่น ขรุขระ การจัดให้มีแสงสว่างไม่เพียงพอ เป็นต้น และการสร้างการรับรู้ในด้านความปลอดภัยของผู้ปฏิบัติงานอาคารอาคารสงเคราะห์ สำนักงานใหญ่ ดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดของ Usman (2023) ที่ได้กล่าวว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมด้านความปลอดภัย และอาชีวอนามัยของพนักงานในองค์กร เช่น การส่งเสริมวัฒนธรรมด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัยเชิงบวก การแสดงให้เห็นถึงความมุ่งมั่นของผู้บริหารในการเป็นแบบอย่างที่ดี การจัดหาทรัพยากรที่เพียงพอ การสื่อสารแบบสองทิศทางที่มีประสิทธิภาพ การฝึกอบรมพนักงานอย่างสม่ำเสมอ เป็นต้น ซึ่งเป็นปัจจัยเกื้อหนุนให้เกิดสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย ลดความเสี่ยงของการเกิดอุบัติเหตุและการบาดเจ็บ พนักงานมีสุขภาพดีขึ้น และมีประสิทธิผลในการทำงานมากขึ้น ดังนั้น สถานประกอบการและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจึงควรสร้างการรับรู้ และส่งเสริมการเรียนรู้ด้านความปลอดภัยให้กับพนักงานอย่างต่อเนื่อง รวมถึงมีการบริหารจัดการที่ดี เพื่อให้สามารถปฏิบัติไปในทิศทางเดียวกันเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน จนนำไปสู่การขับเคลื่อนความปลอดภัยในการทำงานและการสร้างวัฒนธรรมความปลอดภัยในองค์กรได้ (อำพล ชะโยมชัย, 2561 และ สถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (องค์การมหาชน), 2562)

2. ผู้ปฏิบัติงานอาคารอาคารสงเคราะห์ สำนักงานใหญ่ที่มีประสบการณ์ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัยที่แตกต่างกันมีพฤติกรรมด้านความปลอดภัย และอาชีวอนามัยที่แตกต่างกัน ผลการศึกษาวิจัยพบว่า ผู้ปฏิบัติงานอาคารอาคารสงเคราะห์ สำนักงานใหญ่ที่มีประสบการณ์การเกิดอุบัติเหตุ และการได้รับการอบรมด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย มีพฤติกรรมด้านความปลอดภัยที่แตกต่างกัน เนื่องจากธนาคารมีการรายงานอุบัติเหตุเพื่อป้องกันการเกิดอุบัติเหตุซ้ำ ทำให้ผู้ปฏิบัติงานที่ไม่เคยเกิดอุบัติเหตุเกิดกระบวนการเรียนรู้จากบทเรียน (Lesson Learned) ที่ผ่านมา และเกิดความระมัดระวัง

เพื่อไม่ให้เกิดอุบัติเหตุเกิดขึ้นกับตนเองซ้ำ รวมถึงยังมีผู้ปฏิบัติงานบางส่วนที่ยังไม่เคยได้รับการอบรมให้ความรู้ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย เพื่อนำความรู้ที่ได้รับจากการอบรมไปปฏิบัติใช้ในการปฏิบัติงานที่คำนึงถึงความปลอดภัย อาจทำให้ขาดความตระหนักรู้และใส่ใจในเรื่องความปลอดภัยอย่างจริงจัง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กมลทิพย์ เสี่ยมชื่น (2562) ศึกษาเรื่อง ความตระหนักรู้ถึงความปลอดภัย และอาชีวอนามัยของพนักงานบริษัท เอ็ม.เอส.เพริสท์ เอ็นเตอร์ไพรส์ จำกัด ที่พบว่าโดยภาพรวมพนักงานที่เข้าฝึกอบรมเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงานที่แตกต่างกัน และการประสบอุบัติเหตุจากการทำงานที่แตกต่างกัน มีพฤติกรรมด้านความปลอดภัยที่ไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อนันตยาพร ชูชัย (2564) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยการรับรู้และทัศนคติเรื่องความปลอดภัยในการทำงานที่มีผลต่อพฤติกรรมในการทำงานของพนักงานและลูกจ้างการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในพื้นที่จังหวัดสงขลา ที่พบว่า การประสบอุบัติเหตุในการทำงาน และประสบการณ์การฝึกอบรมเกี่ยวกับความปลอดภัยต่างกัน มีพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานโดยรวมแตกต่างกัน แต่ขัดแย้งกับงานวิจัยของ ปริญา สุตาธรมย์ (2560) ศึกษาเรื่อง ความตระหนักถึงความปลอดภัยในการทำงานส่งผลต่อพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัทในเครือโอทีไอ จำกัด พบว่า การได้รับการอบรมความปลอดภัย และการประสบอุบัติเหตุในการทำงานที่แตกต่างกันมีพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานไม่แตกต่างกัน นอกจากนี้ จากงานวิจัยดังกล่าว ผู้วิจัยได้ศึกษาสมมติฐานเพิ่มเติม พบว่าความเจ็บป่วยจากโรคที่เกิดจากการทำงานมีผลต่อพฤติกรรมด้านอาชีวอนามัยแตกต่างกัน และความเจ็บป่วยจากโรคที่เกิดจากการทำงานมีผลต่อพฤติกรรมด้านความปลอดภัย และอาชีวอนามัยแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดเรื่องสภาพแวดล้อมการทำงานที่เป็นต้นเหตุให้เกิดโรค หรือการเจ็บป่วยจากการทำงานที่ปรากฏในคู่มือความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานสำหรับลูกจ้างทั่วไปและลูกจ้างเข้าทำงานใหม่ของสถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (2563) ที่กล่าวว่าปัจจัยที่เกี่ยวกับตัวผู้ปฏิบัติงานที่มีอิทธิพลต่อการเจ็บป่วย หรือเกิดโรคจากการทำงานมีหลายประการ เช่น อายุ เพศ กรรมพันธุ์ ภาวะทางโภชนาการ องค์ประกอบทางด้านจิตใจ และด้านพฤติกรรม เป็นต้น ซึ่งจะเห็นได้ว่าคนที่มีความเสี่ยงง่ายไม่ระมัดระวัง มีสุขลักษณะส่วนบุคคลที่ไม่ดีจะมีอิทธิพลต่อความเจ็บป่วยของคนนั้นด้วย

3. ประสบการณ์ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัยของผู้ปฏิบัติงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ สำนักงานใหญ่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมด้านความปลอดภัย และอาชีวอนามัยของผู้ปฏิบัติงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ สำนักงานใหญ่ ผลการศึกษายังพบว่าประสบการณ์ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัยมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมด้านความปลอดภัยของผู้ปฏิบัติงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ สำนักงานใหญ่ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ คมสันต์ และคณะ (2561) ศึกษาเรื่อง การบาดเจ็บที่เกี่ยวข้องจากการทำงาน และพฤติกรรมการทำงานที่ปลอดภัยของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนที่พบว่า ความบกพร่องส่วนบุคคล อาทิ โรคประจำตัว ความพิการ การเจ็บป่วยทั้งทางร่างกายและจิตใจจะมีผลต่อพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงาน นอกจากนี้ จากงานวิจัยดังกล่าว ผู้วิจัยได้ศึกษาสมมติฐานเพิ่มเติม พบว่า ประสบการณ์ความเจ็บป่วยจากการทำงานมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมด้านอาชีวอนามัย และประสบการณ์ความเจ็บป่วยจากการทำงานมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมด้านความปลอดภัย และอาชีวอนามัย (ภาพรวม) ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดเรื่องสภาพแวดล้อมการทำงานที่เป็นต้นเหตุให้เกิดโรคหรือการเจ็บป่วยจากการทำงานที่ปรากฏในคู่มือความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานสำหรับลูกจ้างทั่วไปและลูกจ้างเข้าทำงานใหม่ ของสถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (2563)

4. การรับรู้ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัยของผู้ปฏิบัติงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ สำนักงานใหญ่ส่งผลต่อพฤติกรรมด้านความปลอดภัย และอาชีวอนามัยของผู้ปฏิบัติงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ สำนักงานใหญ่ ผลการศึกษายังพบว่า การรับรู้ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัยส่งผลต่อพฤติกรรมด้านความปลอดภัย และอาชีวอนามัยของผู้ปฏิบัติงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ สำนักงานใหญ่ ในทั้ง 3 สมมติฐานย่อย เนื่องจากผู้ปฏิบัติงานส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าธนาคารมีการบริหารจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัยอย่างเป็นระบบ มีการรับนโยบายการดำเนินงาน ข้อมูลข่าวสารผ่านช่องทางสื่อสารต่าง ๆ และการฝึกอบรมให้ความรู้อย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ ทำให้เกิดทัศนคติที่มีต่อความปลอดภัย อาชีวอนามัยว่ามีความสำคัญและเป็นหน้าที่ของทุกคน จึงส่งผลต่อการแสดงพฤติกรรมด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัยในการระมัดระวังเพื่อไม่ให้เกิดอุบัติเหตุและการเจ็บป่วยจากโรคที่เกิดจากการทำงาน ซึ่งการลดการเกิดอุบัติเหตุและโรคที่เกิดจากการทำงานภายใน

องค์กรให้ลดน้อยลงจะส่งผลให้องค์กรมีผลผลิตเพิ่มขึ้น ต้นทุนการผลิตลดลง ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานลดลง และมีกำไรเพิ่มขึ้น (วิฑูรย์ สิมะโชติ และ วีรพงษ์ เฉลิสมิธีรัตน์, 2558) และสอดคล้องกับ Safeopedia Staff (2019) ที่กล่าวว่า พนักงานที่มีการรับรู้ด้านความปลอดภัยที่ดีจะส่งผลผลิตและประสิทธิภาพที่ดี และทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ช่วยประหยัดเงิน และเวลาที่อาจนำไปใช้ในการจัดการอุบัติเหตุและการบาดเจ็บที่เกิดขึ้นให้แก่องค์กรได้ รวมถึงสอดคล้องกับงานวิจัยของ อติเรก ธรรมวงศ์ (2564) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานบริษัท สิริ ชัดเชส ซัพพลาย จำกัด ที่พบว่า ปัจจัยด้านนโยบายด้านความปลอดภัย การให้ความรู้การฝึกอบรมด้านความปลอดภัย และการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์และส่งผลต่อพฤติกรรมด้านความปลอดภัยของพนักงาน ทั้งนี้ผลการศึกษาดังกล่าวขัดแย้งกับงานวิจัยของ กิตติยวดี พุทธิก้อม (2566) ศึกษาเรื่อง การรับรู้และทัศนคติด้านความปลอดภัยที่มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตหมึกพิมพ์แห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรสาครในช่วงการระบาดของโควิด-19 พบว่า การรับรู้ด้านความปลอดภัยไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของพนักงาน อาจเนื่องจากจำนวนกลุ่มตัวอย่างมีจำนวนน้อย

7. ประโยชน์และข้อเสนอแนะ

7.1 ประโยชน์จากการวิจัย

จากผลการศึกษาวิจัยทำให้ทราบระดับการรับรู้ ปัจจัยการรับรู้ และประสบการณ์ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย ที่มีความสัมพันธ์และส่งผลต่อพฤติกรรมด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัยของผู้ปฏิบัติงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ สำนักงานใหญ่ ซึ่งธนาคารอาคารสงเคราะห์สามารถนำผลการศึกษาดังกล่าวไปใช้เป็นแนวทางในการจัดทำแผนงานเพื่อส่งเสริมและสร้างการรับรู้ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ สำนักงานใหญ่ให้มีความตระหนักมากขึ้น อันจะช่วยส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากขึ้น รวมถึงสามารถใช้เป็นแนวทางในการส่งเสริมให้มีการจัดการระบบที่ดี จนนำไปสู่การขับเคลื่อนความปลอดภัยในการทำงานและการสร้างวัฒนธรรมความปลอดภัยในธนาคารอาคารสงเคราะห์ในภาพรวมได้

7.2 ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

จากผลการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ธนาคารอาคารสงเคราะห์ควรจัดให้มีการอบรมให้ความรู้ด้านความปลอดภัย และอาชีวอนามัยให้ครอบคลุมทุกกลุ่มทั้งในลักษณะ Classroom Training และ E-Learning รวมถึงจัดให้มีกิจกรรมส่งเสริมความรู้ด้านความปลอดภัย และอาชีวอนามัย เช่น Safety Day กิจกรรมส่งเสริมสุขภาพ ฯลฯ อย่างต่อเนื่อง และสม่ำเสมอจนทำให้เรื่องความปลอดภัยและอาชีวอนามัยกลายเป็นวัฒนธรรมองค์กร (Safety Culture) รวมถึงส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น ข้อเสนอแนะต่าง ๆ ในเรื่องความปลอดภัยและสุขอนามัยที่ดี เช่น การจัดทำเป็นองค์ความรู้โดยการ Show & Share กรณีศึกษาผู้ที่เคยมีประสบการณ์ด้านการเกิดอุบัติเหตุ หรือความเจ็บป่วยจากโรคที่เกิดจากการทำงาน เพื่อแบ่งปันความรู้ (Knowledge Sharing) ในเชิงลึกให้แก่ผู้ปฏิบัติงานของธนาคารอาคารสงเคราะห์ในวงกว้าง
2. ธนาคารอาคารสงเคราะห์ควรสื่อสารข้อมูลข่าวสารด้านความปลอดภัย และอาชีวอนามัยผ่านช่องทาง Digital ในทุกช่องทางที่ธนาคารใช้งาน และมีความถี่ในการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์เพิ่มขึ้น
3. ธนาคารอาคารสงเคราะห์อาจส่งเสริมบรรยากาศด้านความปลอดภัย และอาชีวอนามัย โดยการจูงใจให้รางวัล ยกย่องชมเชยจากกิจกรรมด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย เช่น การแจกของขวัญ เงินรางวัล ของที่ระลึก มอบใบประกาศเกียรติคุณ และการกล่าวยกย่องชมเชย เป็นต้น
4. ในการจัดอบรมให้ความรู้ การออกแบบหลักสูตร หรือการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ให้แก่ผู้ปฏิบัติงานกลุ่มต่าง ๆ ธนาคารอาคารสงเคราะห์ควรใช้แบบสำรวจ และนำผลการวิเคราะห์มาเป็นปัจจัยนำเข้า (Input) ในการวางแผนการจัดการอบรมประจำปีให้เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมาย

5. ธนาคารอาคารสงเคราะห์ควรจัดให้มีการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ความรู้ในเรื่องการยศาสตร์ (Ergonomic) ในการปฏิบัติงานที่ถูกต้อง เช่น ท่านั่งทำงาน ท่ายกของหนักที่ถูกต้องและช่วยป้องกันการบาดเจ็บให้แก่ผู้ปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ ผ่านช่องทางการสื่อสารต่าง ๆ ทั้งในรูปแบบ E-Poster และการอบรมผ่าน E-Learning เป็นต้น รวมถึงควรกำหนดให้แผนงานการส่งเสริมสุขภาพเป็นแผนงานสำคัญอย่างต่อเนื่องและจริงจัง เช่น การส่งเสริมให้แต่ละฝ่ายงานจัดกิจกรรมขยับสัณฐานท่าทางไกลโรคออฟฟิศซินโดรมเป็นเวลา 10 นาที อย่างน้อยสัปดาห์ละ 1-2 ครั้ง เพื่อส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานผ่อนคลายอิริยาบถ ลดความเครียด และช่วยลดการปวดเมื่อยกล้ามเนื้อจากการนั่งทำงานเป็นเวลานาน เป็นต้น

6. ในการออกแบบและปรับปรุงพื้นที่ทำงานในแต่ละปี ธนาคารอาคารสงเคราะห์ควรปรับปรุงพื้นที่การทำงานให้เหมาะสมตามลักษณะการใช้งานของผู้ปฏิบัติงาน เช่น การวางตำแหน่งเครื่องใช้สำนักงาน เครื่องคอมพิวเตอร์ แสงสว่างในการทำงานให้เหมาะสมกับผู้ใช้งาน โดยอาจนำผลสำรวจความต้องการก่อนทำการปรับปรุงพื้นที่ และความพึงพอใจภายหลังการปรับปรุงพื้นที่สำนักงานแล้วเสร็จ และนำมาเป็นปัจจัยนำเข้า (Input) ในการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานในครั้งต่อไป

7.3 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

ควรมีการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพเพิ่มเติม เช่น การสัมภาษณ์ผู้บริหารหน่วยงานที่รับผิดชอบด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัยและผู้ปฏิบัติงาน โดยเฉพาะในหน่วยงานที่มีความเสี่ยงต่อการปฏิบัติงานด้านความปลอดภัย และการสังเกตพฤติกรรมการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน เพื่อให้ข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์มีความครบถ้วนสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

บรรณานุกรม

- กมลทิพย์ เสี่ยมชื่น. (2562). *ความตระหนักถึงความปลอดภัยและอาชีวอนามัยของพนักงาน บริษัท เอ็ม.เอส. เพรสท์ เอ็นเตอร์ไพรส์ จำกัด*. สารนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- กิตติยาวิ พิสุทธิก้อง. (2566). *การรับรู้และทัศนคติด้านความปลอดภัยที่มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานในโรงงาน อุตสาหกรรมผลิตหมึกพิมพ์แห่งหนึ่ง ในจังหวัดสมุทรสาคร ในช่วงการระบาดของโควิด-19*. สารนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.
- คมสันต์ เหลี่ยมมะ, ขวพรพรรณ จันทร์ประสิทธิ์ และ ธาณี แก้วธรรมานุกุล. (2561). *การบาดเจ็บที่เกี่ยวข้องเนื่องจากการทำงานและพฤติกรรมการทำงานที่ปลอดภัยของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์*. พยาบาลสาร, 45 (4), 5 (ต.ค.-ธ.ค. 2561).
- จิราภรณ์ ตั้งกิตติภรณ์. (2557). *จิตวิทยาทั่วไป*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จุฑามาส ทรัพย์ประดิษฐ์ และ จุฑาสิริ โรหิตร์ธนะ. (2565). *การสร้างสรรวัฒนธรรมความปลอดภัย: จากแนวคิดสู่การปฏิบัติ*. ศูนย์ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสิ่งแวดล้อม จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (คปอส.).
- ธนาคารอาคารสงเคราะห์. (2566). *นโยบายการจัดการสิ่งแวดล้อม ความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน*. สืบค้นเมื่อ 27 ตุลาคม 2566 จาก <https://www.ghbank.co.th/information/policy/นโยบายการจัดการสิ่งแวดล้อม/>
- ธนาคารอาคารสงเคราะห์. (2566). *รายงานประจำปี 2565*. สืบค้นเมื่อ 14 กรกฎาคม 2566 จาก <https://www.ghbank.co.th/information/report/annual-report/>
- ธนาคารอาคารสงเคราะห์. (2566). *รายงานพัฒนาความยั่งยืน ประจำปี 2565*. สืบค้นเมื่อ 14 กรกฎาคม 2566 จาก <https://www.ghbank.co.th/information/report/sustainability-report/>
- ธานินทร์ ศิลป์จารุ. (2563). *การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS และ AMOS*. พิมพ์ครั้งที่ 18. กรุงเทพฯ : เอส.อาร์. พรินติ้ง แมสโปรดักส์.
- ปริญญา สุดอารมย์. (2560). *ความตระหนักถึงความปลอดภัยส่งผลต่อพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัทในเครือโพลิโพล จำกัด*. สารนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ.

- วิฑูรย์ สิมะโชคดี และ วีรพงษ์ เฉลิมาจิระรัตน์. (2558). *วิศวกรรมและการบริหารความปลอดภัยในโรงงาน*. พิมพ์ครั้งที่ 35. กรุงเทพฯ: สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น).
- สถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (องค์การมหาชน). (2562). *BBS : พฤติกรรมความปลอดภัยแบบไทย ๆ แบบไหนดี*. สืบค้นเมื่อ 29 มกราคม 2567 จาก <https://www.tosh.or.th/index.php/blog/item/571-bbs>
- สถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (องค์การมหาชน). (2563). *คู่มือความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน สำหรับลูกจ้างทั่วไปและลูกจ้างเข้าทำงานใหม่*. สืบค้นเมื่อ 30 มกราคม 2567 จาก <https://www.tosh.or.th/index.php/media-relations/e-book/item/882-2021-03-25-03-48-44>
- สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา. (2566). *พระราชบัญญัติ ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554. มาตรา 4*. สืบค้นเมื่อ 20 กรกฎาคม 2566 จาก <http://web.kridika.go.th/lawHeadContent.jsp?fromPage=lawHeadContent&formatFile=htm&hID=0>
- สำนักงานประกันสังคม กระทรวงแรงงาน. (2566). *สถานการณ์การประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงาน ปี 2561-2565*. สืบค้นเมื่อ 15 กรกฎาคม 2566 จาก https://www.sso.go.th/wpr/assets/upload/files_storage/sso_th/86bb7c47374de59917fe8df51872c788.pdf
- สุดาว เลิศวิสุทธิไพบูลย์. (2557). *ความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสิ่งแวดลอมในอุตสาหกรรม หน่วยที่ 1-7*. พิมพ์ครั้งที่ 4. นครพนธ์: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- อดิเรก ธรรมวงศ์. (2564). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรม ความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานบริษัท ลีรี ชัคเซส ชัพพลาย จำกัด. สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารศาสตร.*
- อนันตยาพร ชูบุญ. (2564). *ปัจจัยการรับรู้และทัศนคติเรื่องความปลอดภัยในการทำงานที่มีผลต่อพฤติกรรมในการทำงานของพนักงานและลูกจ้างการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ในพื้นที่จังหวัดสงขลา. สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารศาสตร. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.*
- อังคณา พัฒโท. (2562). *พฤติกรรมความปลอดภัยในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานบริษัท MEKKERE (2545) จำกัด. สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารศาสตร. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.*
- อำพล ชะโยมชัย. (2561). *พฤติกรรมองค์กรและการบริหารจัดการสมัยใหม่*. สืบค้นเมื่อ 29 มกราคม 2567 จาก <https://ob-modern.blogspot.com/2018/08/perception.html>
- Nevid, J.S. (2013). *Psychology: Concepts and applications*. Belmont, CA: Wadworth.
- Safeopedia Staff. (2019). *Workplace Safety Perception*. Access January 30, 2024. Available from <https://www.safeopedia.com/definition/722/workplace-safety-perception>
- Schermerhorn, J. R. (2005). *Management*. 8th ed. New York : John Wiley & Sons.
- Usman, M. (2023). *Organisational Factors That Influence Health And Safety Behaviour Of Workers*. Access January 29, 2024. Available from <https://www.hseblog.com/organisational-factors-influence-health-safety-behaviour-workers/>