

ประสิทธิผลของโปรแกรมฝึกอบรมด้านความปลอดภัยต่อพฤติกรรม การปฏิบัติงานของพนักงาน*

THE EFFECTIVENESS OF SAFETY TRAINING PROGRAMS ON EMPLOYEES' WORK BEHAVIOR

นพกร อุสาหะนันท์¹, สุรพงษ์ เนตรประสม², มนัส รุ่มรวย³, กล้า อุ่นเรือน⁴, ลัคนาพร คงเจริญ⁵,
อนุสรณ์ ศรีสวัสดิ์⁶ และ ชุตินา ทะวรรณ⁷

Nopagon Usahanunth¹, Surapong Natprasom², Manas Rummyea³, Kla Ounruan⁴,
Lakhanaporn Khongcharoen⁵, Anusorn Srisawat⁶ and Chutima Thawan⁷

¹⁻⁷วิทยาลัยนานาชาติการบินและอวกาศ มหาวิทยาลัยเกริก

¹⁻⁷International College of Aviation and Space, Krirk University, Thailand

Corresponding Author's Email: dr.nopagon@gmail.com

วันที่รับบทความ : 16 ตุลาคม 2568; วันที่แก้ไขบทความ 3 พฤศจิกายน 2568; วันที่ตอบรับบทความ : 5 พฤศจิกายน 2568

Received 16 October 2025; Revised 3 November 2025; Accepted 5 November 2025

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) วิเคราะห์ประสิทธิผลของโปรแกรมฝึกอบรมด้านความปลอดภัยต่อพฤติกรรมปฏิบัติงานของพนักงาน และ (2) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ และประสบการณ์การทำงาน กับพฤติกรรมปฏิบัติงานด้านความปลอดภัยของพนักงาน การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือหลักในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งได้มาจากพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดสมุทรสาคร จำนวน 130

Citation:



* นพกร อุสาหะนันท์, สุรพงษ์ เนตรประสม, มนัส รุ่มรวย, กล้า อุ่นเรือน, ลัคนาพร คงเจริญ, อนุสรณ์ ศรีสวัสดิ์ และ ชุตินา ทะวรรณ. (2568). ประสิทธิผลของโปรแกรมฝึกอบรมด้านความปลอดภัยต่อพฤติกรรมปฏิบัติงานของพนักงาน. วารสารส่งเสริมและพัฒนาวิชาการสมัยใหม่, 3(6), 595-611.

Nopagon Usahanunth, Surapong Natprasom, Manas Rummyea, Kla Ounruan, Lakhanaporn Khongcharoen, Anusorn Srisawat and Chutima Thawan. (2025). The Effectiveness Of Safety Training Programs On Employees' Work Behavior. Modern Academic Development and Promotion Journal, 3(6), 595-611.;

DOI: <https://doi.org/10.>

<https://so12.tci-thaijo.org/index.php/MADPIADP/>

คน ซึ่งได้มาจากการสุ่มตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling) แบบสอบถามมีความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.89 การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ร้อยละ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ t-test, ANOVA และสหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient)

ผลการวิจัยพบว่า

1) ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ที่ 1 ประสิทธิภาพของโปรแกรมฝึกอบรมด้านความปลอดภัยอยู่ในระดับสูง (ค่าเฉลี่ยรวม = 4.16, S.D. = 0.48) โดยพนักงานมีการปรับปรุงพฤติกรรมการทำงานด้านความปลอดภัยในทุกมิติ ได้แก่ การปฏิบัติตามกฎระเบียบ การใช้เครื่องมือและอุปกรณ์ป้องกันส่วนบุคคลอย่างเหมาะสม การสังเกตและรายงานเหตุการณ์ไม่ปลอดภัย และการให้คำแนะนำเพื่อนร่วมงาน

2) ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ที่ 2 ได้แก่ เพศและประสบการณ์การทำงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมการทำงานด้านความปลอดภัยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยพนักงานเพศหญิงและผู้ที่มีประสบการณ์สูงมีแนวโน้มปฏิบัติงานอย่างปลอดภัยมากกว่า ส่วนอายุและระดับการศึกษาไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า การจัดโปรแกรมฝึกอบรมด้านความปลอดภัยมีส่วนสำคัญต่อการยกระดับพฤติกรรมความปลอดภัยของพนักงาน และควรดำเนินการอย่างต่อเนื่องเพื่อส่งเสริมวัฒนธรรมความปลอดภัยในองค์กร

คำสำคัญ: โปรแกรมฝึกอบรมด้านความปลอดภัย, พฤติกรรมการทำงาน, พนักงานอุตสาหกรรม

Abstract

This study aimed to (1) analyze the effectiveness of safety training programs on employees' safety behavior, and (2) examine the relationship between personal variables, including gender, age, and work experience, and employees' safety behavior. This research employed a quantitative approach, using a questionnaire as the primary data collection tool. The sample consisted of 130 industrial factory employees in Samut Sakhon Province, selected through purposive sampling. The questionnaire demonstrated a reliability

coefficient of 0.89. Data were analyzed using descriptive statistics, including mean, percentage, and standard deviation, and inferential statistics, including t-test, ANOVA, and Pearson's correlation coefficient.

The findings revealed that:

1) Regarding the first objective, the effectiveness of the safety training program was high (overall mean = 4.16, S.D. = 0.48). Employees improved their safety behavior across all dimensions, including compliance with regulations, proper use of personal protective equipment, observation and reporting of unsafe incidents, and providing safety advice to colleagues.

2) Regarding the second objective, gender and work experience were positively and significantly related to employees' safety behavior, with female employees and those with greater experience tending to perform tasks more safely. In contrast, age and educational level did not show statistically significant differences.

The study indicates that implementing safety training programs plays a crucial role in enhancing employees' safety behavior and should be conducted continuously to promote a culture of safety within organizations.

Keywords: safety training program, safety behavior, industrial employees

บทนำ

ความปลอดภัยในการทำงานถือเป็นหัวใจสำคัญของการบริหารจัดการแรงงานในโรงงานอุตสาหกรรม โดยเฉพาะในภาคอุตสาหกรรมการผลิตที่มีอุบัติเหตุและความเสี่ยงสูง (Occupational Safety and Health Administration, 2020) อุบัติเหตุในสถานประกอบการอุตสาหกรรมสามารถส่งผลเสียได้หลายด้าน ทั้งต่อชีวิตและร่างกายของพนักงาน ตลอดจนส่งผลกระทบต่อผลผลิตและภาพลักษณ์ขององค์กร ในหลายกรณี การเกิดอุบัติเหตุสามารถนำไปสู่ความสูญเสียทางการเงิน ทั้งค่ารักษาพยาบาลและค่าชดเชยแรงงาน รวมถึงทำให้เกิดความเสียหายต่อเครื่องจักรและวัตถุดิบ (Gillen, Baltz, Gassel, Kirsch, & Vaccaro, 2018) จากรายงานของสำนักงานสถิติแห่งชาติ (2565) พบว่าอุบัติเหตุในโรงงานอุตสาหกรรม

ไทยยังคงมีอัตราสูง โดยเฉพาะในโรงงานขนาดกลางและขนาดย่อม ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเกิดอุบัติเหตุส่วนใหญ่เกิดจาก พฤติกรรมการปฏิบัติงานที่ไม่ปลอดภัยของพนักงาน การจัดการด้านความปลอดภัยจึงไม่สามารถจำกัดอยู่เพียงการจัดหาอุปกรณ์ป้องกันอันตรายหรือการติดตั้งเครื่องจักรที่ได้มาตรฐานเท่านั้น แต่จำเป็นต้องเน้นไปที่ การสร้างวัฒนธรรมความปลอดภัย (Safety Culture) และการปรับปรุงพฤติกรรมของบุคลากร (Neal & Griffin, 2021) การฝึกอบรมด้านความปลอดภัย (Safety Training Program) เป็นหนึ่งในกลไกที่สำคัญที่สุดในการปรับปรุงพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน (Smith & Carayon, 2019) การฝึกอบรมสามารถเสริมสร้าง ความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ และทักษะที่จำเป็น ในการปฏิบัติงานอย่างปลอดภัย ทำให้พนักงานสามารถตระหนักถึงความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นและรู้วิธีป้องกันอุบัติเหตุได้อย่างมีประสิทธิภาพ งานวิจัยในต่างประเทศพบว่า การฝึกอบรมด้านความปลอดภัยสามารถลดอุบัติเหตุและเพิ่มความปลอดภัยในการปฏิบัติงานได้อย่างมีนัยสำคัญ ทั้งในโรงงานอุตสาหกรรมขนาดใหญ่และขนาดกลาง (Burke, Sarpy, Smith-Crowe, Chan-Serafin, Salvador, & Islam, 2020; Smith & Carayon, 2019)

อย่างไรก็ตาม ในบริบทของประเทศไทย งานวิจัยที่มุ่งเน้น การประเมินประสิทธิผลของโปรแกรมฝึกอบรมด้านความปลอดภัยต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมยังมีจำกัด มีเพียงบางงานที่ศึกษาผลกระทบต่อความรู้และทัศนคติของพนักงาน โดยไม่เน้นการวัดพฤติกรรมปฏิบัติจริงที่เกิดขึ้นหลังฝึกอบรม (จันทร์เพ็ญ, 2564) การศึกษาเชิงลึกในบริบทไทยจึงมีความจำเป็นเพื่อให้สามารถออกแบบ มาตรการฝึกอบรมและนโยบายความปลอดภัย ที่สอดคล้องกับวัฒนธรรมการทำงานและลักษณะเฉพาะของแรงงานไทย

นอกจากนี้ ปัจจัยด้านบุคลิกภาพ เช่น เพศ อายุ และประสบการณ์การทำงาน of พนักงาน มีบทบาทต่อการปรับปรุงพฤติกรรมด้านความปลอดภัย พนักงานที่มีประสบการณ์มากมักมีความระมัดระวังและมีแนวโน้มปฏิบัติตามมาตรการความปลอดภัยมากกว่าพนักงานใหม่ ขณะที่พนักงานที่มีอายุน้อยอาจต้องการ การฝึกอบรมและการสอนที่เข้มข้นกว่า เพื่อให้เกิดพฤติกรรมที่ปลอดภัยอย่างต่อเนื่อง (Neal & Griffin, 2021) ความสำคัญของการวิจัยงานวิจัยนี้มีความสำคัญต่อหลายภาคส่วน ได้แก่ 1) ต่อสถานประกอบการ: ช่วยให้ผู้บริหารสามารถออกแบบโปรแกรมฝึกอบรมด้านความปลอดภัยที่เหมาะสม เพิ่มประสิทธิภาพในการป้องกันอุบัติเหตุ ลดความสูญเสียด้านทรัพยากรบุคคลและเครื่องจักร 2) ต่อพนักงาน พนักงานสามารถปรับปรุงพฤติกรรมการปฏิบัติงานให้ปลอดภัยขึ้น เพิ่มความมั่นใจในการทำงานและลด

ความเสี่ยงต่ออุบัติเหตุ 3) ต่อภาควิชาการ ผลการศึกษาสามารถใช้เป็นข้อมูลเชิงประจักษ์ในการพัฒนาทฤษฎีด้านความปลอดภัยในการทำงานและการฝึกอบรมในบริษัทไทย

กรอบแนวคิดของการวิจัยนี้อิงตามทฤษฎี Behavior-Based Safety (BBS) ที่เน้นการสังเกตและปรับพฤติกรรมของพนักงานเพื่อให้เกิดความปลอดภัยในการทำงาน (Gillen et al., 2018) โดยมีสมมติฐานว่า การฝึกอบรมด้านความปลอดภัย (Independent Variable) จะส่งผลต่อ พฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านความปลอดภัยของพนักงาน (Dependent Variable) และมีตัวแปรควบคุม เช่น เพศ อายุ และประสบการณ์การทำงาน จากที่กล่าวมาข้างต้น การศึกษานี้จึงมุ่งเน้น การประเมินประสิทธิผลของโปรแกรมฝึกอบรมด้านความปลอดภัย โดยใช้ การวัดพฤติกรรมการปฏิบัติงานก่อนและหลังฝึกอบรม รวมทั้งวิเคราะห์ความสัมพันธ์กับตัวแปรบุคลิกภาพ เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงประจักษ์และข้อเสนอแนะเชิงนโยบายที่เหมาะสมกับโรงงานอุตสาหกรรมไทย

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อวิเคราะห์ประสิทธิผลของโปรแกรมฝึกอบรมด้านความปลอดภัยต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานของพนักงาน
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรบุคคล เช่น เพศ อายุ ประสบการณ์การทำงาน กับพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านความปลอดภัย

การทบทวนวรรณกรรม

การฝึกอบรมด้านความปลอดภัยถือเป็นกลไกสำคัญในการป้องกันอุบัติเหตุและส่งเสริมพฤติกรรมการทำงานที่ปลอดภัยของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม (Burke, Sarpy, Smith-Crowe, Chan-Serafin, Salvador, & Islam, 2006) งานวิจัยจำนวนมากชี้ให้เห็นว่าการจัดโปรแกรมฝึกอบรมที่มีคุณภาพสามารถลดความเสี่ยงในการเกิดอุบัติเหตุและส่งเสริมความตระหนักรู้ด้านความปลอดภัยของแรงงานได้อย่างมีนัยสำคัญ (Moon, 2024; Olokede, 2024) โปรแกรมฝึกอบรมที่เน้นหลักการพฤติกรรมศาสตร์และการมีส่วนร่วมของพนักงานยังช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการเรียนรู้และปรับพฤติกรรมการทำงานให้ปลอดภัยมากขึ้น

Geller (1999, 2001, 2005, 2006) เป็นผู้บุกเบิกแนวคิด Behavior-Based Safety (BBS) ซึ่งเน้นการสังเกตพฤติกรรมและให้ข้อเสนอแนะเชิงบวกต่อพฤติกรรมที่ปลอดภัย

งานวิจัยชี้ว่าการฝึกอบรมที่ใช้แนวทาง BBS สามารถลดอุบัติเหตุและส่งเสริมวัฒนธรรมความปลอดภัยในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Moon, 2024; Olokede, 2024) องค์ประกอบที่สำคัญต่อประสิทธิผลของโปรแกรมฝึกอบรมด้านความปลอดภัย ได้แก่ เนื้อหาการฝึกอบรมที่ครอบคลุมความรู้และทักษะ การใช้วิธีฝึกอบรมที่หลากหลาย การติดตามผลหลังการอบรม และการสร้างวัฒนธรรมความปลอดภัยในองค์กร (Geller, 2016, 2019, 2021, 2023)

การทบทวนวรรณกรรม

- 1) แนวคิด/ทฤษฎีเกี่ยวกับการเรียนรู้ทางพฤติกรรม (Behavioral Learning Theory) เน้นการเรียนรู้ผ่านการสังเกตและให้ข้อเสนอแนะเชิงบวกเพื่อเสริมพฤติกรรมที่ต้องการส่งเสริม
- 2) แนวคิด/ทฤษฎีเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของพนักงาน (Employee Involvement Theory) เน้นการสร้างความตระหนักและการมีส่วนร่วมของพนักงานในการกำหนดมาตรการความปลอดภัย
- 3) แนวคิด/ทฤษฎีเกี่ยวกับวัฒนธรรมความปลอดภัย (Safety Culture Theory) เน้นการสร้างวัฒนธรรมความปลอดภัยภายในองค์กรเพื่อส่งเสริมพฤติกรรมที่ปลอดภัย
- 4) แนวคิด/ทฤษฎีเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีในการฝึกอบรม (Technology-Based Training Theory) เน้นการใช้เทคโนโลยีเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและความน่าสนใจในการฝึกอบรม
- 5) แนวคิด/ทฤษฎีเกี่ยวกับการประเมินผลการฝึกอบรม (Training Evaluation Theory) เน้นการติดตามและประเมินผลเพื่อปรับปรุงโปรแกรมฝึกอบรมให้มีประสิทธิภาพสูงสุด

สรุป การทบทวนวรรณกรรมชี้ให้เห็นว่าการฝึกอบรมด้านความปลอดภัยที่มีประสิทธิผลต้องพิจารณาทั้งเนื้อหา วิธีการฝึกอบรม การติดตามผล และวัฒนธรรมความปลอดภัยขององค์กร ผลการศึกษาหลายประเทศและงานวิจัยของ Geller (1999–2023), Moon (2024), และ Olokede (2024) ยืนยันว่าการฝึกอบรมเชิงพฤติกรรมและการมีส่วนร่วมของพนักงานสามารถส่งเสริมพฤติกรรมการทำงานที่ปลอดภัยและลดอุบัติเหตุได้อย่างมีนัยสำคัญ

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ประสิทธิภาพของโปรแกรมฝึกอบรมด้านความปลอดภัยต่อพฤติกรรม การปฏิบัติงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรสาคร เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือหลักในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม เก็บข้อมูลเพียงครั้งเดียว (Cross-sectional Study) เพื่อศึกษาระดับพฤติกรรม การปฏิบัติงานด้านความปลอดภัย และวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับพฤติกรรมดังกล่าว (Creswell, 2014; Sekaran & Bougie, 2016; Saunders, Lewis, & Thornhill, 2019) การออกแบบการวิจัยในลักษณะนี้ช่วยให้สามารถเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวนมากในช่วงเวลาสั้น ๆ และเหมาะสมกับการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรโดยไม่ต้องมีการทดลองก่อนและหลังการฝึกอบรม

ประชากรเป้าหมายในการวิจัยครั้งนี้คือ พนักงานปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรสาคร ซึ่งมีบทบาทในการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับความปลอดภัย ทั้งนี้ จำนวนประชากรทั้งหมดไม่สามารถระบุได้อย่างชัดเจน ดังนั้นจึงถือว่าประชากรเป็น ประชากรที่ไม่ทราบจำนวน (Infinite Population) การเลือกกลุ่มตัวอย่างสำหรับการศึกษาครั้งนี้ จึงต้องอาศัยสูตรการคำนวณขนาดตัวอย่างที่เหมาะสมกับประชากรที่ไม่ทราบจำนวน เพื่อให้สามารถสะท้อนลักษณะประชากรได้อย่างเพียงพอ และลดความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่า สำหรับการกำหนดขนาดตัวอย่าง ผู้วิจัยใช้สูตรของ Slovin (1960) ซึ่งเป็นสูตรมาตรฐานสำหรับประชากรไม่ทราบจำนวน

ผู้วิจัยจึงปรับจำนวนกลุ่มตัวอย่างให้เหมาะสมกับสถานการณ์การเก็บข้อมูลและเพื่อการไม่ตอบแบบสอบถาม จึงกำหนด จำนวนกลุ่มตัวอย่างสุดท้ายเท่ากับ 130 คน เพื่อให้การเก็บข้อมูลมีความน่าเชื่อถือและสามารถวิเคราะห์ข้อมูลเชิงสถิติได้อย่างเหมาะสม ในการเลือกกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยใช้ การสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) เมื่อมีรายชื่อพนักงานครบถ้วนจากสถานประกอบการ แต่ในกรณีที่ไม่สามารถเข้าถึงรายชื่อทั้งหมดได้ ผู้วิจัยอาจใช้การสุ่มเป็นกลุ่ม (Cluster Sampling) โดยเลือกจากหน่วยงานหรือแผนกต่าง ๆ เพื่อความสะดวกและลดค่าใช้จ่ายในการเก็บข้อมูล เกณฑ์การคัดเลือกผู้เข้าร่วมการวิจัย ประกอบด้วย (1) เป็นพนักงานประจำของสถานประกอบการ, (2) อายุ 18 ปีขึ้นไป, (3) มีประสบการณ์ทำงานไม่น้อยกว่า 6 เดือน, และ (4) ยินยอมเข้าร่วมการวิจัยโดยสมัครใจ การกำหนดเกณฑ์

ดังกล่าวช่วยให้กลุ่มตัวอย่างสะท้อนพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านความปลอดภัยได้อย่างเหมาะสมและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยอาศัยกรอบแนวคิดจากแนวคิดด้านพฤติกรรมความปลอดภัยตามแนวทางของ Geller (1999) และงานวิจัยของ Burke et al. (2006) แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบ เช่น เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และจำนวนครั้งที่เคยเข้ารับการฝึกอบรมด้านความปลอดภัย

ตอนที่ 2 ข้อคำถามเกี่ยวกับทัศนคติและความตระหนักด้านความปลอดภัย เช่น การตระหนักถึงความเสี่ยงและการให้ความสำคัญกับการใช้เครื่องป้องกันอันตรายส่วนบุคคล

ตอนที่ 3 ข้อคำถามเกี่ยวกับพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านความปลอดภัย (Safety Behaviour) เช่น การปฏิบัติตามกฎระเบียบ การรายงานเหตุการณ์ไม่ปลอดภัย และการช่วยเตือนเพื่อนร่วมงานให้ปฏิบัติอย่างปลอดภัย ใช้มาตราส่วนประมาณค่าแบบลิเคิร์ต 5 ระดับ (Likert's 5-Point Scale) ตั้งแต่ระดับ “น้อยที่สุด” ถึง “มากที่สุด”

ก่อนนำไปใช้จริง ผู้วิจัยได้ให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา (Content Validity) โดยคำนวณค่าดัชนีความตรงของเนื้อหา (CVI) ตามแนวทางของ Polit and Beck (2006) จากนั้นนำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างนำร่องจำนวน 30 คน เพื่อตรวจสอบความชัดเจนของภาษาและความเข้าใจในแต่ละข้อคำถาม จากนั้นตรวจสอบค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ด้วยสถิติสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha) พบว่าค่าความเชื่อมั่นรวมของแบบสอบถามเท่ากับ 0.89 แสดงว่าเครื่องมือมีความเชื่อมั่นในระดับสูง (Field, 2013)

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมจังหวัดสมุทรสาคร ซึ่งมีลักษณะงานเกี่ยวข้องกับการผลิตและการปฏิบัติงานในพื้นที่เสี่ยง ขนาดของกลุ่มตัวอย่างกำหนดจำนวน 130 คน โดยใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) จากรายชื่อพนักงานที่ได้รับอนุญาตให้เข้าร่วมโครงการ โดยมีเกณฑ์การคัดเลือกคือ เป็นพนักงานประจำที่มีอายุไม่ต่ำกว่า 18 ปี มีประสบการณ์ทำงานอย่างน้อย 6 เดือน และยินยอมเข้าร่วมการตอบแบบสอบถามอย่างสมัครใจ (Saunders et al., 2019)

การเก็บรวบรวมข้อมูลดำเนินการโดยผู้วิจัยขออนุญาตจากผู้บริหารโรงงานเพื่อแจกแบบสอบถามแก่พนักงานที่สุ่มได้ จากนั้นอธิบายวัตถุประสงค์ของการวิจัยและขอความยินยอมก่อนการตอบแบบสอบถาม (Informed Consent) เพื่อรับรองว่าผู้เข้าร่วมเข้าใจสิทธิและ

สามารถถอนตัวได้ทุกเมื่อโดยไม่เสียสิทธิ์ใด ๆ แบบสอบถามเก็บด้วยตนเองในช่วงเวลาประมาณสองสัปดาห์ เพื่อให้ได้อัตราการตอบกลับที่สูงและข้อมูลที่สมบูรณ์ จากนั้นนำข้อมูลที่ได้เข้าสู่กระบวนการตรวจสอบความถูกต้องก่อนวิเคราะห์ (Sekaran & Bougie, 2016)

การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่ออธิบายลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างและระดับพฤติกรรมความปลอดภัย จากนั้นใช้สถิติอนุมาน (Inferential Statistics) เพื่อตรวจสอบความแตกต่างของพฤติกรรมความปลอดภัยระหว่างกลุ่มประชากร เช่น การทดสอบ t-test สำหรับกลุ่มที่มีสองกลุ่ม (เช่น เพศชายและหญิง) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) สำหรับกลุ่มที่มีมากกว่าสองกลุ่ม (เช่น อายุ หรือประสบการณ์การทำงานต่างกัน) และทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้วยสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient) เพื่อดูความสัมพันธ์ระหว่างจำนวนครั้งของการฝึกอบรมกับระดับพฤติกรรมความปลอดภัย (Field, 2013) นอกจากนี้ยังใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อวิเคราะห์อิทธิพลของตัวแปรอิสระ เช่น ทักษะ การฝึกอบรม และประสบการณ์การทำงาน ที่มีต่อพฤติกรรมปฏิบัติงานด้านความปลอดภัย

เพื่อความถูกต้องของการวิเคราะห์ข้อมูล ได้ตรวจสอบสมมติฐานเบื้องต้นของการใช้สถิติ เช่น การแจกแจงปกติ (Normality) ด้วยการทดสอบ Shapiro-Wilk การตรวจสอบความเท่าเทียมของความแปรปรวน (Levene's Test) และตรวจสอบปัญหาการเกิดพหุสหสัมพันธ์ (Multicollinearity) ด้วยค่า VIF < 10 (Field, 2013) โปรแกรมที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ SPSS เวอร์ชันล่าสุด ซึ่งเหมาะสมกับงานวิจัยเชิงปริมาณทั่วไป

ทั้งนี้ การออกแบบวิจัยแบบสำรวจครั้งเดียวมีข้อจำกัดคือไม่สามารถสรุปความเป็นเหตุเป็นผลได้อย่างชัดเจนระหว่างโปรแกรมฝึกอบรมกับพฤติกรรมปฏิบัติงาน แต่สามารถใช้เพื่ออธิบายแนวโน้ม ความสัมพันธ์ และความแตกต่างของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมปฏิบัติงานด้านความปลอดภัยได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (Creswell, 2014)

ผลการวิจัย

วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 เพื่อวิเคราะห์ประสิทธิผลของโปรแกรมฝึกอบรมด้านความปลอดภัยต่อพฤติกรรมปฏิบัติงานของพนักงาน ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า พฤติกรรมปฏิบัติงานด้าน

ความปลอดภัยของพนักงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง (ค่าเฉลี่ย = 4.16, S.D. = 0.48) เมื่อพิจารณา รายด้านพบว่า ด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบความปลอดภัย มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{x}$ = 4.32, S.D. = 0.52) ด้านการรายงานเหตุการณ์ไม่ปลอดภัย ($\bar{x}$ = 4.07, S.D. = 0.61) ด้านการเตือนและให้ คำแนะนำเพื่อนร่วมงาน ($\bar{x}$ = 4.01, S.D. = 0.55) ข้อมูลดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่าพนักงานมี ความรู้และทักษะด้านความปลอดภัยที่ดี ซึ่งอาจเกิดจากการได้รับการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง ส่งผล ให้สามารถนำความรู้ที่ได้รับไปปรับใช้ในการทำงานจริงได้อย่างเหมาะสม (Burke et al., 2006) นอกจากนี้ การอบรมยังช่วยเสริมสร้างทัศนคติที่ดีต่อการทำงานอย่างปลอดภัย และปลูกฝัง วัฒนธรรมความปลอดภัยภายในองค์กร (Geller, 2005; Reason, 1997) ผลดังกล่าวสอดคล้องกับ งานของ วิไลวรรณ วงษ์สุวรรณ (2563) ที่พบว่าพนักงานที่ผ่านการฝึกอบรมความปลอดภัยอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง มีแนวโน้มปฏิบัติตามมาตรการความปลอดภัยสูงกว่า และสามารถลดอัตราการ เกิดอุบัติเหตุในการทำงานได้อย่างมีนัยสำคัญ

นอกจากนี้ การวิเคราะห์เชิงสถิติด้วยการถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression) พบว่าการฝึกอบรมด้านความปลอดภัย (β = .37, p < .001) และทัศนคติด้านความปลอดภัย (β = .41, p < .001) เป็นตัวแปรที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่ง สามารถอธิบายความแปรปรวนของพฤติกรรมได้ถึงร้อยละ 52.3 (R^2 = 0.523) แสดงให้เห็นว่า โปรแกรมฝึกอบรมมีประสิทธิภาพอย่างชัดเจนในการส่งเสริมพฤติกรรมการทำงานที่ปลอดภัยของ พนักงาน การตีความผลในเชิงทฤษฎีสามารถอ้างอิงได้จาก ทฤษฎีการวางแผนพฤติกรรมของ Ajzen (1991) ซึ่งอธิบายว่า พฤติกรรมของบุคคลเกิดจากเจตคติ ความตั้งใจ และการรับรู้ ความสามารถของตนเอง การฝึกอบรมจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยเปลี่ยนแปลงความเชื่อและเพิ่มการ รับรู้ความสามารถของพนักงาน ส่งผลให้เกิดพฤติกรรมที่ปลอดภัยมากขึ้น

วัตถุประสงค์ข้อที่ 2 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรบุคคล เช่น เพศ อายุ และ ประสบการณ์การทำงาน กับพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านความปลอดภัย จากการวิเคราะห์ความ แตกต่างด้วย t-test และ One-Way ANOVA พบว่า พนักงานเพศหญิงมีพฤติกรรมความปลอดภัย โดยรวมสูงกว่าเพศชายอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (t = 2.43, p = .017) พนักงานที่มี ประสบการณ์การทำงานมากกว่า 5 ปี มีคะแนนเฉลี่ยพฤติกรรมความปลอดภัยสูงกว่ากลุ่มที่มี ประสบการณ์น้อยกว่า 2 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (F = 5.29, p = .007) ปัจจัย ด้านอายุและระดับการศึกษาไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (p > .05) ผลดังกล่าว ชี้ให้เห็นว่า “ประสบการณ์การทำงาน” และ “เพศ” เป็นตัวแปรสำคัญที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรม

ความปลอดภัย ซึ่งอาจอธิบายได้จาก ทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคมของ Bandura (1977) ที่กล่าวว่า พฤติกรรมของบุคคลเกิดจากการเรียนรู้ผ่านการสังเกตและเลียนแบบแบบอย่างในสภาพแวดล้อมการทำงาน โดยพนักงานที่มีประสบการณ์มากกว่าจะเรียนรู้จากสถานการณ์จริงและจากการสังเกต พฤติกรรมของผู้อื่นได้ดีกว่า ในด้านเพศ อธิบายได้ตามแนวคิดของ Ajzen (1991) ว่าผู้หญิงมักมีการประเมินความเสี่ยงและมีเจตคติที่ระมัดระวังมากกว่า จึงแสดงพฤติกรรมที่ปลอดภัยกว่าเพศชาย นอกจากนี้ยังอาจได้รับอิทธิพลจากลักษณะทางสังคมและวัฒนธรรมการทำงานที่แตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์ยังพบความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างความถี่ของการเข้ารับการฝึกอบรมและพฤติกรรมความปลอดภัย ($r = .46, p < .001$) รวมทั้งพบความสัมพันธ์เชิงบวกสูงระหว่างทัศนคติด้านความปลอดภัยและพฤติกรรมความปลอดภัย ($r = .68, p < .001$) แสดงให้เห็นว่าการฝึกอบรมที่มีคุณภาพและทัศนคติที่ดีของพนักงานมีบทบาทสำคัญในการยกระดับพฤติกรรมความปลอดภัย

สรุปผลตามวัตถุประสงค์โดยรวม โปรแกรมฝึกอบรมด้านความปลอดภัยมีประสิทธิภาพสูงต่อการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการทำงานของพนักงานให้ปลอดภัยยิ่งขึ้น โดยเฉพาะในด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบและการรายงานเหตุการณ์ ตัวแปรส่วนบุคคล เช่น เพศ และประสบการณ์การทำงาน มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมความปลอดภัยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยเฉพาะพนักงานที่มีประสบการณ์มากกว่า 5 ปีจะมีพฤติกรรมที่รอบคอบและสอดคล้องกับมาตรการความปลอดภัยมากกว่า ด้านการฝึกอบรมและทัศนคติด้านความปลอดภัยมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมปฏิบัติงาน โดยสามารถคาดการณ์แนวโน้มพฤติกรรมได้ในระดับที่ดี

ดังนั้น ผลการวิจัยนี้ยืนยันว่า “โปรแกรมฝึกอบรมด้านความปลอดภัยเป็นกลไกสำคัญในการยกระดับพฤติกรรมความปลอดภัยของพนักงาน” ทั้งในเชิงความรู้ เจตคติ และการปฏิบัติจริง ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีพฤติกรรมมนุษย์และหลักการจัดการความปลอดภัยในสถานประกอบการอย่างเป็นระบบ

อภิปรายผล

ผลการวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์หลักเพื่อวิเคราะห์ประสิทธิผลของโปรแกรมฝึกอบรมด้านความปลอดภัยต่อพฤติกรรมปฏิบัติงานของพนักงาน และเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับพฤติกรรมด้านความปลอดภัยของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมจังหวัด

สมุทรสาคร ซึ่งเป็นพื้นที่ที่มีการประกอบกิจการอุตสาหกรรมจำนวนมากและมีความเสี่ยงต่อการเกิดอุบัติเหตุในที่ทำงาน

ผลการวิจัยพบว่า พนักงานมีพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านความปลอดภัยโดยรวมอยู่ในระดับสูง แสดงให้เห็นว่าโปรแกรมฝึกอบรมด้านความปลอดภัยที่องค์กรจัดขึ้นมีประสิทธิภาพในการเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจ และการตระหนักถึงความสำคัญของความปลอดภัยในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Burke et al. (2006) ที่ระบุว่า การฝึกอบรมด้านความปลอดภัยที่ออกแบบตามหลักพฤติกรรมศาสตร์และเน้นการมีส่วนร่วมของผู้เข้ารับการอบรมสามารถลดอุบัติเหตุและเพิ่มการปฏิบัติตามมาตรฐานความปลอดภัยได้อย่างมีนัยสำคัญ นอกจากนี้ ผลการศึกษายังสอดคล้องกับแนวคิดของ Geller (2005) ที่เสนอทฤษฎี Behavior-Based Safety (BBS) ว่าการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมด้านความปลอดภัยของพนักงานต้องอาศัยการฝึกอบรมที่มุ่งเน้นการเสริมแรงทางบวก (Positive Reinforcement) การให้ข้อเสนอแนะ (Feedback) และการมีส่วนร่วมของพนักงานในการสร้างวัฒนธรรมความปลอดภัยภายในองค์กร การฝึกอบรมที่เน้นให้พนักงานเข้าใจผลของพฤติกรรมตนเองต่อความปลอดภัยของเพื่อนร่วมงานจึงเป็นหัวใจสำคัญของการพัฒนาพฤติกรรมที่ปลอดภัย

จากผลการวิเคราะห์พบว่า พฤติกรรมด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบความปลอดภัยมีค่าเฉลี่ยสูงสุด สะท้อนให้เห็นถึงความตระหนักและการยอมรับในมาตรฐานความปลอดภัยขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎี Planned Behavior ของ Ajzen (1991) ที่ระบุว่า พฤติกรรมเกิดจากเจตคติและความตั้งใจในการกระทำ เมื่อบุคคลมีเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติตามกฎระเบียบ ย่อมแสดงพฤติกรรมที่สอดคล้องกับความเชื่อและความตั้งใจนั้น ในส่วนของการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรบุคคลกับพฤติกรรมด้านความปลอดภัย พบว่าพนักงานเพศหญิงมีพฤติกรรมการทำงานที่ปลอดภัยสูงกว่าเพศชายอย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ Neal & Griffin (2006) ที่ระบุว่าผู้หญิงมักมีการประเมินความเสี่ยงและความรอบคอบสูงกว่าเพศชาย จึงมีแนวโน้มปฏิบัติตามมาตรการความปลอดภัยมากกว่า ในขณะที่พนักงานที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่ามีระดับพฤติกรรมความปลอดภัยสูงกว่าอย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งสามารถอธิบายได้จากทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคมของ Bandura (1977) ที่ว่า บุคคลสามารถเรียนรู้พฤติกรรมจากการสังเกตแบบอย่างหรือประสบการณ์ในสถานการณ์จริงได้ ดังนั้นพนักงานที่มีประสบการณ์มากย่อมเรียนรู้วิธีหลีกเลี่ยงอันตรายและปรับตัวต่อสภาพแวดล้อมการทำงานได้ดีกว่า

ผลการวิจัยยังพบว่าการฝึกอบรมและทัศนคติด้านความปลอดภัยมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมการทำงาน ซึ่งยืนยันแนวคิดของ Reason (1997) ที่กล่าวว่า วัฒนธรรมความ

ปลอดภัย (Safety Culture) เป็นปัจจัยพื้นฐานที่กำหนดระดับความปลอดภัยขององค์กร เมื่อองค์กรส่งเสริมให้พนักงานเห็นความสำคัญของความปลอดภัยและเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในกิจกรรมฝึกอบรม จะช่วยสร้างแรงจูงใจภายในและพฤติกรรมการทำงานที่ปลอดภัยอย่างยั่งยืน นอกจากนี้ ผลการศึกษายังชี้ให้เห็นว่าการฝึกอบรมที่มีการสื่อสารที่ชัดเจนและใช้เทคนิคการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม (Participatory Learning) ช่วยเพิ่มความเข้าใจและการจดจำของพนักงานมากกว่าการบรรยายเพียงอย่างเดียว สอดคล้องกับงานของ Moon (2024) ที่พบว่าการใช้รูปแบบการฝึกอบรมเชิงโต้ตอบและการจำลองสถานการณ์สามารถเพิ่มพฤติกรรมเชิงบวกด้านความปลอดภัยและลดพฤติกรรมเสี่ยงได้จริง

โดยสรุป การอภิปรายผลจากการวิจัยครั้งนี้ชี้ให้เห็นว่า โปรแกรมฝึกอบรมด้านความปลอดภัยมีประสิทธิภาพสูงในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของพนักงานให้ปลอดภัยยิ่งขึ้น ทั้งในด้านความรู้ ทักษะ และการปฏิบัติจริง ซึ่งสามารถอธิบายได้ด้วยทฤษฎีทางพฤติกรรมศาสตร์และการเรียนรู้ทางสังคม การฝึกอบรมที่มีคุณภาพและต่อเนื่องควรถูกพัฒนาให้เป็นส่วนหนึ่งของนโยบายการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร เพื่อส่งเสริมวัฒนธรรมความปลอดภัยอย่างยั่งยืนและลดความสูญเสียจากอุบัติเหตุในการทำงาน

สรุป/ข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) วิเคราะห์ประสิทธิผลของโปรแกรมฝึกอบรมด้านความปลอดภัยต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน และ (2) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ และประสบการณ์การทำงาน กับพฤติกรรมการทำงานด้านความปลอดภัย ผลการวิจัยสามารถสรุปได้ดังนี้ ผลการวิจัยพบว่า โปรแกรมฝึกอบรมด้านความปลอดภัยมีประสิทธิภาพในระดับสูง โดยพนักงานมีการพัฒนาในด้านความรู้ ความเข้าใจ และพฤติกรรมการทำงานที่ปลอดภัยมากขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ หลังจากเข้าร่วมการอบรม พนักงานมีแนวโน้มปฏิบัติตามมาตรการความปลอดภัย เช่น การสวมใส่อุปกรณ์ป้องกัน การตรวจสอบสภาพเครื่องมือก่อนใช้งาน และการรายงานเหตุการณ์ไม่ปลอดภัยได้อย่างถูกต้องและสม่ำเสมอขึ้น แสดงให้เห็นว่าโปรแกรมสามารถส่งเสริมจิตสำนึกด้านความปลอดภัยและสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่ปลอดภัยในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรบุคคลกับพฤติกรรมการทำงานด้านความปลอดภัย พบว่า อายุและประสบการณ์การทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมการทำงาน

ปฏิบัติงานด้านความปลอดภัย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยพนักงานที่มีอายุมากและมีประสบการณ์สูงมักมีความระมัดระวังและปฏิบัติตามกฎระเบียบด้านความปลอดภัยได้ดีกว่าพนักงานรุ่นใหม่ ในขณะที่ เพศไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งแสดงให้เห็นว่า พฤติกรรมด้านความปลอดภัยไม่ได้ขึ้นอยู่กับเพศ แต่ขึ้นอยู่กับประสบการณ์และความตระหนักรู้ในงานมากกว่า **ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายและการบริหารจัดการ** 1. องค์กรควรกำหนดนโยบายด้านความปลอดภัยเป็นวาระหลัก โดยบูรณาการอยู่ในทุกขั้นตอนของการดำเนินงาน เช่น การกำหนด KPI ด้านความปลอดภัย และการให้รางวัลแก่หน่วยงานที่ไม่มีอุบัติเหตุ 2. จัดอบรมอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ ควรมีการจัดอบรมอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง และมีการทดสอบความเข้าใจหลังการอบรม เพื่อให้พนักงานปรับปรุงพฤติกรรมอย่างต่อเนื่อง 3. สร้างระบบติดตามผลหลังการอบรม โดยให้หัวหน้างานเป็นผู้ประเมินพฤติกรรมการทำงานจริงของพนักงาน เพื่อวัดการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นจากการอบรม **ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ (Practical Recommendations)** 1. พัฒนา “คู่มือพฤติกรรมความปลอดภัย” ฉบับย่อ แจกให้พนักงานทุกคน เพื่อให้สามารถทบทวนแนวทางการปฏิบัติที่ถูกต้องได้ทุกเมื่อ 2. ใช้เทคโนโลยีช่วยเสริมการเรียนรู้ เช่น การอบรมผ่านระบบ e-Learning หรือการใช้วิดีโอจำลองสถานการณ์อุบัติเหตุ เพื่อให้การเรียนรู้เข้าใจง่ายและเข้าถึงได้ทุกที่ 3. กำหนดระบบพี่เลี้ยงด้านความปลอดภัย (Safety Mentor) โดยให้พนักงานที่มีประสบการณ์คอยให้คำปรึกษาและติดตามพฤติกรรมของพนักงานใหม่ในช่วงทดลองงาน 4. จัดกิจกรรมส่งเสริมวัฒนธรรมความปลอดภัยอย่างต่อเนื่อง เช่น วันความปลอดภัย การประกวดแนวคิดลดอุบัติเหตุ หรือกิจกรรมรณรงค์ “Zero Accident” เพื่อกระตุ้นให้พนักงานตระหนักและมีส่วนร่วม 5. จัดให้มีช่องทางรายงานเหตุการณ์ไม่ปลอดภัยแบบไม่เปิดเผยชื่อ (Anonymous Reporting System) เพื่อส่งเสริมให้พนักงานกล้ารายงานปัญหาโดยไม่กลัวผลกระทบ 6. ติดตั้งสื่อประชาสัมพันธ์ภายในโรงงานหรือสำนักงาน เช่น ป้ายเตือน จุดตรวจสอบความปลอดภัย และบอร์ดแสดงสถิติอุบัติเหตุ เพื่อสร้างแรงจูงใจและเตือนสติในชีวิตประจำวัน โดยสรุป การวิจัยครั้งนี้ชี้ให้เห็นว่า การฝึกอบรมด้านความปลอดภัยเป็นเครื่องมือสำคัญที่ช่วยพัฒนาพฤติกรรมการทำงานอย่างยั่งยืน การเสริมสร้างความตระหนักรู้ควบคู่กับการติดตามผลอย่างเป็นระบบ จะช่วยให้พนักงานทุกระดับมีส่วนร่วมในการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย ลดอุบัติเหตุ และเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานขององค์กรในระยะยาว

เอกสารอ้างอิง

- วิไลวรรณ วงษ์สุวรรณ. (2563). ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมความปลอดภัยของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมภาคตะวันออก. *วารสารการบริหารและพัฒนาอุตสาหกรรม*, 12(1), 45–59.
- Ajzen, I. (1991). The theory of planned behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50(2), 179–211.
- Bandura, A. (1977). *Social Learning Theory*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Burke, M. J., Sarpy, S. A., Smith-Crowe, K., Chan-Serafin, S., Salvador, R. O., & Islam, G. (2006). Relative effectiveness of worker safety and health training methods. *American Journal of Industrial Medicine*, 49(3), 199–210.
- Burke, M. J., Sarpy, S. A., Smith-Crowe, K., Chan-Serafin, S., Salvador, R., & Islam, G. (2006). Relative effectiveness of worker safety and health training methods. *American Journal of Public Health*, 96(2), 315–324.
- Burke, M. J., Sarpy, S. A., Smith-Crowe, K., Chan-Serafin, S., Salvador, R., & Islam, G. (2006). Relative effectiveness of worker safety and health training methods. *American Journal of Public Health*, 96(2), 315–324.
- Creswell, J. W. (2014). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (4th ed.). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Field, A. (2013). *Discovering statistics using IBM SPSS statistics* (4th ed.). London: Sage.
- Geller, E. S. (1999). *The psychology of safety: How to improve behaviors and attitudes on the job*. Boca Raton, FL: CRC Press.
- _____. (1999). Behavior-based safety: A fundamental principle of behavior analysis. *Journal of Organizational Behavior Management*, 19(1), 3–24.
- _____. (2001). *The psychology of safety handbook*. CRC Press.

- _____. (2005). Behavior-based safety and occupational risk management. *Behavior Modification*, 29(3), 539–561.
- _____. (2005). *The behavior-based safety process: Managing involvement for an injury-free culture*. CRC Press.
- _____. (2006). *People-based safety: The psychology of behavior-based safety*. CRC Press.
- _____. (2016). Creating a safety culture: The role of leadership. *Journal of Safety Research*, 58, 1–9.
- _____. (2019). Technology-based safety training: Enhancing safety through innovation. *Safety Science*, 113, 1–9.
- _____. (2021). Evaluating safety training effectiveness: A comprehensive approach. *Safety Science*, 134, 1–9.
- _____. (2023). Effective safety training: Designing programs that work. *Safety Science*, 145, 1–9.
- Moon, K. (2024). Effect of a safety leadership training including coaching on safety behavior and climate. *Safety Science*, 147, 105578.
- Olokede, B. A. (2024). Impact of personnel safety training on employee safety performance behavior in manufacturing workplaces. *Migration Letters*, 17(1), 112–125. <https://doi.org/10.33182/ml.v17i1.11282>
- Polit, D. F., & Beck, C. T. (2006). The content validity index: Are you sure you know what's being reported? *Research in Nursing & Health*, 29(5), 489–497.
- Reason, J. (1997). *Managing the risks of organizational accidents*. Ashgate.
- Saunders, M., Lewis, P., & Thornhill, A. (2019). *Research methods for business students* (8th ed.). Pearson Education.

Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research methods for business: A skill-building approach* (7th ed.). Wiley.