

การติดตามผลผู้ผ่านการฝึกอบรม
หลักสูตรเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับวิชาชีพ
สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น)

ปริญญานิพนธ์
ของ
ประเมษฐ์ แก้วเสมา

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาอุตสาหกรรมศึกษา
พฤษภาคม 2552

การติดตามผลผู้ผ่านการฝึกอบรม
หลักสูตรเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับวิชาชีพ
สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น)

ปริญญานิพนธ์
ของ
ประเมษฐ์ แก้วเสมา

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาอุตสาหกรรมศึกษา
พฤษภาคม 2552
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

การติดตามผลผู้ผ่านการฝึกอบรม
หลักสูตรเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับวิชาชีพ
สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น)

บทคัดย่อ
ของ
ประเมษฐ์ แก้วเสมา

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาอุตสาหกรรมศึกษา
พฤษภาคม 2552

ปรเมษฐ์ แก้วเสมา. (2551). การติดตามผลผู้ผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับวิชาชีพ สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น). ปรินทิงพอนด์ กศ.ม. (อุตสาหกรรมศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
คณะกรรมการผู้ควบคุม: อาจารย์ ดร.ไพรัช วงศ์ยุทธไกร อาจารย์ ดร.ละเอียด รัชเฝ้า

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อติดตามผลผู้ผ่านหลักสูตรเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับวิชาชีพ รวม 4 ด้าน คือ ด้านความรู้ในวิชาชีพ ด้านบทบาทหน้าที่เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับวิชาชีพ ด้านบุคลิกภาพ และด้านเจตคติต่อวิชาชีพ

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ประกอบด้วย ประผู้ผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับวิชาชีพ จำนวน 129 คน และผู้บังคับบัญชาหรือนายจ้างผู้ผ่านการฝึกอบรม จำนวน 129 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ในส่วนของผู้ผ่านการฝึกอบรม แบ่งออกเป็น 2 ส่วน ส่วนที่ 1 เป็นแบบทดสอบความรู้ในวิชาชีพ ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็น 3 ด้าน คือ ด้านบทบาทหน้าที่เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน ด้านบุคลิกภาพ และด้านเจตคติต่อวิชาชีพ สำหรับเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บังคับบัญชาหรือนายจ้างของผู้ผ่านการฝึกอบรม เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นที่มีต่อผู้ผ่านการฝึกอบรมทั้ง 4 ด้าน ด้านความรู้ในวิชาชีพ ด้านบทบาทหน้าที่เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับวิชาชีพ ด้านบุคลิกภาพ และด้านเจตคติต่อวิชาชีพ

โดยแบบสอบถามที่ได้รับคืนจากผู้ผ่านการฝึกอบรมมีจำนวน 87 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 67.44 ส่วนแบบสอบถามที่ได้รับคืนจากผู้บังคับบัญชาหรือนายจ้างผู้ผ่านการฝึกอบรมมีจำนวน 83 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 64.34 รวมทั้งหมดที่ได้รับคืน 170 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 66 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน KR-20 ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา Z-test ผลการวิจัยมีดังนี้

1. ผู้ผ่านการฝึกอบรมมีระดับความรู้ในวิชาชีพ อยู่ในเกณฑ์ระดับดี และมีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานของตนเองใน ด้านบทบาทหน้าที่เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับวิชาชีพ ด้านบุคลิกภาพ และด้านเจตคติต่อวิชาชีพ อยู่ในเกณฑ์ระดับดี ทุกด้าน
2. ผู้บังคับบัญชาหรือนายจ้างผู้ผ่านการฝึกอบรม มีความคิดเห็นต่อผู้ผ่านการฝึกอบรม ด้านความรู้ในวิชาชีพ ด้านบทบาทหน้าที่เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับวิชาชีพ ด้านบุคลิกภาพ และด้านเจตคติต่อวิชาชีพ อยู่ในเกณฑ์ระดับดี ทุกด้าน
3. ผู้ผ่านการฝึกอบรมกับผู้บังคับบัญชาหรือนายจ้าง มีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานของผู้ผ่านการฝึกอบรมใน ด้านบทบาทหน้าที่เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับวิชาชีพ ด้านบุคลิกภาพ และด้านเจตคติต่อวิชาชีพ อยู่ในระดับดี ไม่แตกต่างกัน

A Follow-up Study of Training Course Safety Officer Professional Level
From Technology Promotion Association (Thailand-Japan)

AN ABSTRACT
BY
PORAMETH KAEWSEMA

Presented in Partial Fulfillment of the Requirement for the
Master of Education degree in Industrial Education
at Srinakharinwirot University
May 2009

Porameth Kaewsema. (2009). A Follow-up Study of Training Course Safety Officer Professional Level From Technology Promotion Association (Thailand-Japan). Master Thesis, M.Ed. (Industrial Education). Bangkok: Graduate School, Srinakharinwirot University. Advisor Committee: Dr. Pairust Vongyuttakrai
Dr. La-lad Ruckpau

The purpose of this thesis was to follow-up study of training course safety officer professional level from Technology Promotion Association (Thailand-Japan) in four areas. First, professional knowledge. Second, professional roles safety officer professional level. Third, personality. and Fourth, professional attitudes.

The population were 129 safety officers professional level who had completed the training course and their 129 supervisors or employers. The study tools for officers who had completed the training course were divided into 2 parts. First, the professional knowledge evaluation and Second, the questionnaires were ask in 3 areas: First the roles of safety officers professional level, Second the personality, and Third the professional attitudes. The questionnaires for their supervisors or employers were divided into 4 areas: First the professional knowledge, Second the roles of safety officers professional level, Third the personality, Fourth the professional attitudes.

The total of 87 questionnaires were returned from the safety officers equivalence to 66.44 percents and 83 supervisors or employers questionnaires were returned equivalence to 64.34 percents. The all total of questionnaires were 170 or 66 percents were returned. The statistics tools were used to analyze data: percentage, mean, average, standard deviation, KR-20, coefficient α , and Z-test.

The results as follows:

1. The safety officers professional level evaluated their professional knowledge in the good level and perceive on roles of safety officers professional level, the personality, and the professional attitudes in the good level.

2. The supervisors or employers perceive their safety officers professional level on professional knowledge, the roles of safety officer professional level, the personality, and the professional attitudes in the good level.

3. There is no significant difference between the perception of safety officers professional level and their supervisors or employers on the roles of safety officers professional level, the personality, and the professional attitudes.

ปริญญานิพนธ์
เรื่อง
การติดตามผลผู้ผ่านการฝึกอบรม หลักสูตรเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับวิชาชีพ
สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น)
ของ
ประเมษฐ์ แก้วเสมา

ได้รับอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัยให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาอุตสาหกรรมศึกษา

ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

..... คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมชาย สันติวัฒนกุล

วันที่ เดือน.....พ.ศ. 25.....

คณะกรรมการควบคุมปริญญานิพนธ์

.....ประธาน

(อาจารย์ ดร.ไพรัช วงศ์ยุทธไกร)

.....กรรมการ

(อาจารย์ ดร.ละเอียด รัชเฝ้า)

คณะกรรมการสอบปากเปล่า

.....ประธาน

(อาจารย์ ดร.อุปวิทย์ สุคันธกุล)

.....กรรมการ

(อาจารย์ ดร.ไพรัช วงศ์ยุทธไกร)

.....กรรมการ

(อาจารย์ ดร.ละเอียด รัชเฝ้า)

.....กรรมการ

(อาจารย์ โอบาส สุขหวาน)

ประกาศคุณูปการ

ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความเมตตากรุณา ช่วยเหลือแนะนำให้ข้อคิดเห็น และแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ อย่างดียิ่งจาก อาจารย์ ดร.ไพรัช วงศ์ยุทธไกร ประธานคณะกรรมการควบคุมปริญญานิพนธ์ อาจารย์ ดร.ละเอียด รัชเฝ้า กรรมการควบคุมปริญญานิพนธ์ ท่านทั้งสอง ได้เสียสละเวลาอันมีค่าเพื่อให้คำปรึกษาแนะนำในการจัดทำงานวิจัยนี้ทุกขั้นตอน และผู้เชี่ยวชาญ ในการสร้างเครื่องมือ รศ.นิภา ศรีไพโรจน์ คุณลัดดา ตั้งจินตนา คุณอำนวยการ ภูระหงษ์ และ คุณสินทร์ พงษ์เก่า ที่ให้คำแนะนำพร้อมทั้งข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่ง เพื่อให้ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณทุกท่านด้วยความเคารพอย่างสูง

ขอขอบพระคุณ ผู้ผ่านการฝึกอบรม และผู้บังคับบัญชาผู้ผ่านการฝึกอบรมหลักสูตร เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน ระดับวิชาชีพ สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น) และผู้ที่มีส่วนช่วยทุกท่านที่ช่วยทำให้ข้อมูลในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

ผู้วิจัยขอน้อมล้าถึงพระคุณของ บิดา มารดา ครู อาจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่าน ที่ให้การสนับสนุนส่งเสริม และเป็นกำลังใจให้ผู้วิจัยประสบความสำเร็จในการศึกษาครั้งนี้

ปรเมษฐ์ แก้วเสมา

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ.....	1
ภูมิหลัง.....	1
จุดมุ่งหมายของการวิจัย.....	3
ความสำคัญของการวิจัย	3
ขอบเขตของการวิจัย.....	3
นิยามศัพท์เฉพาะ	4
กรอบแนวความคิดการวิจัย.....	5
สมมติฐานการวิจัย.....	5
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	7
การติดตามผล	7
สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น).....	16
หลักสูตรเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับวิชาชีพกรมสวัสดิการและ คุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ปี 2541.....	21
การวิเคราะห์หลักสูตร.....	28
การติดตามผลการปฏิบัติงานผู้ผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยใน การทำงานระดับวิชาชีพ สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น) ระหว่างปี 2548-2549.....	39
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	47
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	56
ประชากร.....	56
การสร้างเครื่องมือ	56
ลักษณะของเครื่องมือและเกณฑ์การแปลคะแนน	59
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	64
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	68
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	68
ลำดับขั้นในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	68
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	69

สารบัญ(ต่อ)

บทที่	หน้า
5 สรุปผล อภิปราย และข้อเสนอแนะ	95
การวิเคราะห์ข้อมูล	95
อภิปรายผล	101
ข้อเสนอแนะจากการวิจัย	105
ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยในครั้งต่อไป.....	106
บรรณานุกรม.....	108
ภาคผนวก	115
ภาคผนวก ก หนังสือเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ	116
ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย.....	121
ภาคผนวก ค เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลการวิจัย	123
ประวัติย่อผู้วิจัย	140

บัญชีตาราง

ตาราง

หน้า

1	วิเคราะห์หลักสูตรเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับวิชาชีพ.....	37
2	สรุปการวิเคราะห์หลักสูตรและหัวข้อการติดตามผล.....	38
3	รายละเอียดลักษณะแบบทดสอบด้านความรู้ในวิชาชีพของผู้ผ่านการฝึกอบรม.....	59
4	จำนวนและร้อยละสถานภาพส่วนตัวของผู้ผ่านการฝึกอบรม หลักสูตรเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับวิชาชีพ สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น) ระหว่างปี 2548-2549.....	69
5	จำนวนคะแนนและร้อยละการทำแบบทดสอบผู้ผ่านการฝึกอบรม ด้านความรู้ในวิชาชีพ	71
6	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าเฉลี่ยกับเกณฑ์รายหมวดวิชา ด้านความรู้ในวิชาชีพ.....	78
7	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าเฉลี่ยกับเกณฑ์ ตามความคิดเห็นของผู้ผ่าน การฝึกอบรม ด้านบทบาทหน้าที่เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับวิชาชีพ..	79
8	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าเฉลี่ยกับเกณฑ์ ตามความคิดเห็นของผู้ผ่าน การฝึกอบรม ด้านบุคลิกภาพ.....	81
9	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของผู้ผ่านการฝึกอบรม ด้านเจตคติต่อวิชาชีพ.....	82
10	ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าเฉลี่ยกับเกณฑ์ทั้ง 4 ด้าน ของผู้ผ่านการฝึกอบรม.....	84
11	จำนวนและร้อยละสถานภาพส่วนตัวของผู้บังคับบัญชาหรือนายจ้าง ของผู้ผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับวิชาชีพ สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น) ระหว่างปี 2548-2549.....	85
12	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าเฉลี่ยกับเกณฑ์ ความคิดเห็นของ ผู้บังคับบัญชาหรือนายจ้างที่มีต่อผู้ผ่านการฝึกอบรม ด้านความรู้ในวิชาชีพ.....	86
13	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าเฉลี่ยกับเกณฑ์ ตามความคิดเห็น ของผู้บังคับบัญชาหรือนายจ้างที่มีต่อผู้ผ่านการฝึกอบรม ด้านบทบาทหน้าที่เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับวิชาชีพ.....	88

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง

หน้า

- 14 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าเฉลี่ยกับเกณฑ์ ตามความคิดเห็น
ของผู้บังคับบัญชาหรือนายจ้างที่มีต่อผู้ผ่านการฝึกอบรม ด้านบุคลิกภาพ..... 90
- 15 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าเฉลี่ยกับเกณฑ์ ความคิดเห็น ของ
ผู้บังคับบัญชาหรือนายจ้างที่มีต่อผู้ผ่านการฝึกอบรม ด้านเจตคติต่อวิชาชีพ..... 91
- 16 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าเฉลี่ยกับเกณฑ์ ของผู้บังคับบัญชาหรือ
นายจ้างที่มีต่อผู้ผ่านการฝึกอบรมทั้ง 4 ด้าน..... 92
- 17 การเปรียบเทียบความคิดเห็น และการทดสอบค่าเฉลี่ยกับเกณฑ์ ของผู้ผ่านการฝึกอบรม
หลักสูตรเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับวิชาชีพ สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี
(ไทย-ญี่ปุ่น) ระหว่างปี 2548-2549 กับผู้บังคับบัญชาหรือนายจ้าง..... 93

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ

หน้า

1	กรอบแนวความคิดการวิจัย.....	5
2	แผนผังโครงสร้างการบริหารงาน สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น).....	20
3	รูปสามเหลี่ยมแสดงองค์ประกอบของเจตคติ.....	46
4	ลำดับขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล.....	58

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

จากกระแสการพัฒนาทางเศรษฐกิจโลก ประเทศที่พัฒนาแล้วได้นำเรื่องคุณภาพชีวิตของผู้ใช้แรงงาน ความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยของคนงานเป็นเครื่องมือในการกีดกันทางการค้าโดยการกำหนดเป็นมาตรฐานสากลและนำมาเป็นเงื่อนไขในเวทีการค้าโลก ประเทศไทยเป็นประเทศหนึ่งที่กำลังได้รับผลกระทบดังกล่าว จึงมีความจำเป็นที่จะต้องพัฒนางานด้านความปลอดภัยในการทำงานก้าวสู่ความเป็นสากล ในการดำเนินการดังกล่าวจะต้องเริ่มจากการพัฒนาคนให้มีความรู้ความเข้าใจเรื่องความปลอดภัยในการทำงาน โดยเฉพาะผู้ทำหน้าที่ดูแลเรื่องความปลอดภัยในการทำงานในสถานประกอบการ ดังนั้นในปี 2540 กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ได้ออกประกาศกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ว่าด้วยความปลอดภัยในการทำงานของลูกจ้าง กำหนด เป้าหมายในการผลิตเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานทั่วประเทศไม่น้อยกว่า 100,000 คน เมื่อวันที่ 31 มีนาคม 2540 กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ได้ออกประกาศกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม กำหนดให้มีการฝึกอบรมและแต่งตั้งเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับต่างๆ ได้แก่ ระดับพื้นฐาน ระดับหัวหน้างาน ระดับบริหาร และระดับวิชาชีพขึ้น อันเป็นผลให้สถานประกอบการทุกขนาดมีบุคลากรที่มีความรู้ความเข้าใจในการดำเนินงานความปลอดภัยในการทำงานทำหน้าที่รับผิดชอบดูแลความปลอดภัยในการทำงานของลูกจ้างเพิ่มมากขึ้น บุคลากรดังกล่าวจะเป็นกำลังสำคัญในการยกระดับมาตรฐานความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยผู้ใช้แรงงานในสถานประกอบการทั่วประเทศ อันเป็นการเตรียมความพร้อมให้ประเทศไทยสามารถพัฒนาระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัยไปสู่มาตรฐานสากลองค์การมาตรฐานระหว่างประเทศ (กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน. 2541: 1)

เพื่อให้การอบรมเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับต่างๆ สามารถดำเนินการได้อย่างกว้างขวางและขยายผลให้มีเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานเพิ่มขึ้น กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน จึงได้จัดทำมาตรฐานเพื่อใช้ในการอบรมขึ้นจำนวน 5 หลักสูตร โดยพิจารณาจากความต้องการในการพัฒนาบุคลากรและพื้นฐานความรู้ของคนไทย หลักสูตรการอบรมเหล่านี้หน่วยงานอื่นสามารถนำไปดำเนินการได้เอง โดยขอรับรองเป็นหน่วยฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานต่อกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ซึ่งคาดว่าจะสามารถผลิตบุคลากรด้านความปลอดภัยในการทำงานเพื่อพร้อมที่จะก้าวไปสู่ระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัยให้เป็นสากล (กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน. 2541: บทนำ)

หลักสูตรเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับวิชาชีพ ตามประกาศกระทรวง แรงงานและสวัสดิการสังคม เรื่องความปลอดภัยในการทำงานของลูกจ้าง ข้อ 15 (3) และเพื่อให้ สถานประกอบการต่างๆ ทั่วประเทศได้มีการปฏิบัติให้ถูกต้องตามกฎหมายดังกล่าวอย่างทั่วถึง กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน จะได้ให้การรับรองหน่วยงานภาครัฐและเอกชน ที่มีศักยภาพใน การจัดฝึกอบรมในหลักสูตรต่างๆ ข้างต้นได้มีบทบาทในการจัดฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ความปลอดภัย ในการทำงานให้เพียงพอต่อความต้องการ

ในปี 2542 ฝ่ายการศึกษาและฝึกอบรม สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น) ได้ ดำเนินการขอรับรองขึ้นทะเบียนเป็นหน่วยฝึกอบรมหลักสูตรเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน ระดับวิชาชีพ ของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม นับตั้งแต่สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น) ได้เริ่มดำเนินการจัดการฝึกอบรมหลักสูตร เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับวิชาชีพมาเป็นเวลา 7 ปีเศษ มีผู้เข้ารับการอบรมเป็น เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน จำนวน 20 รุ่น จำนวนผู้ผ่านการฝึกอบรมทั้งสิ้น 525 คน ทางสมาคมฯ ยังไม่ได้มีการติดตามผลการปฏิบัติงานของผู้ผ่านหลักสูตรเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยใน การทำงาน ระดับวิชาชีพ จากสมาคมฯ ว่าผู้ที่ผ่านการอบรมไปเหล่านั้นสามารถนำความรู้ที่ได้รับ จากการฝึกอบรมหลักสูตรเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับวิชาชีพ ทั้งในภาคทฤษฎี และปฏิบัตินำไปใช้ในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ของตนและนำไปใช้ในชีวิตประจำวันว่ามีความ เหมาะสมกับสภาพการณ์ในปัจจุบันหรือไม่เพียงใด การจัดทำโครงการติดตามผลการฝึกอบรมนั้น จึงกลืน ชูติมาเทวินทร์.(2542: 258) ได้กล่าวไว้ว่า การติดตามผลการอบรม (Follow Up Evaluation) เป็นกิจกรรมต่อเนื่องของการประเมินผลหลังการอบรม เป็นส่วนสุดท้ายที่ผู้รับผิดชอบ จะดำเนินการเพื่อให้ครบวงจรของการอบรมนั้นคือ หลังจากที่ผู้เข้ารับการอบรมกลับเข้าทำงานแล้ว ระยะหนึ่งหากมีการติดตามผลอย่างเป็นระบบจะช่วยให้ผู้รับผิดชอบโครงการสามารถประเมิน ประสิทธิภาพ ของการอบรมได้ว่าผู้เข้ารับการอบรมได้นำความรู้ที่ได้รับในการอบรมไปใช้ในการ ทำงานได้หรือไม่ หรือได้ประยุกต์ใช้ทักษะใหม่ในงานได้ดีหรือไม่ รวมทั้งการประเมินผลของการ อบรมที่มีต่อโครงการ ชุมชน

ผู้วิจัยจึงมีความต้องการที่จะติดตามผลผู้ผ่านการฝึกอบรม เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการ ทำงานระดับวิชาชีพ สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น) ที่เข้ารับการอบรม ระหว่างปี 2548 -2549 อันเนื่องจากเป็นหลักสูตรที่ปรับปรุงเพิ่มเติมจากเดิมใช้ระยะเวลาในการอบรม 180 ชั่วโมง เป็นระยะเวลา 192 ชั่วโมง ว่าหลังจากผ่านการอบรมไปแล้วกลับไปปฏิบัติหน้าที่ใน ตำแหน่งเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับวิชาชีพ ประจำสถานประกอบการที่ตน ปฏิบัติงานอยู่จะสามารถนำความรู้ที่ได้รับจากการอบรมไปใช้ประโยชน์ได้ตรงกับสภาพการณ์ ปฏิบัติงานจริงมากน้อยเพียงใด เพื่อนำผลที่ได้เป็นข้อมูลใช้ในการอ้างอิงสำหรับผู้ที่มีความ เกี่ยวข้องกับหลักสูตร เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับวิชาชีพ หรือระดับอื่นๆ สามารถ นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาไปใช้ในการพัฒนาหลักสูตรด้านความปลอดภัยในการทำงาน หรือเพื่อ

การพัฒนางานด้านความปลอดภัยในการทำงาน ให้มีประสิทธิภาพทันต่อสภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยต่อไป

จุดมุ่งหมายของการวิจัย

เพื่อติดตามผลผู้ผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับวิชาชีพ สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น) ระหว่างปี 2548-2549 โดยการศึกษาความสามารถในการปฏิบัติงาน ตามความคิดเห็นของผู้ผ่านหลักสูตรการอบรมและผู้บังคับบัญชา หรือนายจ้างผู้ผ่านการฝึกอบรม จำนวน 4 ด้าน ของผู้ผ่านการฝึกอบรม คือ

1. ด้านความรู้ในวิชาชีพ
2. ด้านบทบาทหน้าที่เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน ระดับวิชาชีพ
3. ด้านบุคลิกภาพ
4. ด้านเจตคติต่อวิชาชีพ

ความสำคัญของการวิจัย

ผลจากการวิจัยติดตามผล ทำให้ทราบถึงความคิดเห็นขั้นต้นของผู้ผ่านการฝึกอบรมและผู้บังคับบัญชาหรือนายจ้างของผู้ผ่านการฝึกอบรม ที่มีต่อความสามารถในการปฏิบัติงานในตำแหน่งเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับวิชาชีพ จากสมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น) เพื่อนำผลที่ได้ไปใช้ให้เกิดประโยชน์ ดังนี้

1. เพื่อเป็นข้อมูลเบื้องต้นที่ทำให้ทราบถึงข้อดีและจุดบกพร่องของหลักสูตรการฝึกอบรม ตลอดจนปัญหาต่างๆของผู้ผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับวิชาชีพ ในการนำความรู้ที่ได้รับไปปฏิบัติงาน
2. เพื่อเป็นข้อมูลเบื้องต้นให้กับคณะกรรมการพัฒนาหลักสูตรเสริมประสบการณ์วิชาชีพให้แก่ผู้ผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน ระดับวิชาชีพ
3. เพื่อเป็นแนวทางในการตรวจติดตามผลสัมฤทธิ์ของหน่วยงานจัดฝึกอบรม หลักสูตรเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับวิชาชีพ

ขอบเขตของการวิจัย

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นการติดตามผลผู้ผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น) ระหว่างปี 2548-2549 โดยให้ผู้ผ่านการฝึกอบรม และผู้บังคับบัญชาหรือนายจ้างของผู้ผ่านการฝึกอบรม ประเมินผล 4 ด้าน ดังนี้

1. ด้านความรู้ในวิชาชีพ
2. ด้านบทบาทหน้าที่เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับวิชาชีพ
3. ด้านบุคลิกภาพ

4. ด้านเจตคติต่อวิชาชีพ

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

1. ผู้ผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับวิชาชีพ สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น) ระหว่างปี 2548-2549 จำนวน 5 รุ่น มีผู้ผ่านการฝึกอบรม 129 คน
2. ผู้บังคับบัญชาหรือนายจ้างของผู้ผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับวิชาชีพ สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น) 2548-2549 จำนวน 5 รุ่น 129 คน

ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรอิสระ คือ สถานภาพของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกเป็น
 - 1.1. ผู้ผ่านการฝึกอบรม
 - 1.2. ผู้บังคับบัญชา หรือนายจ้างของผู้ผ่านการฝึกอบรม
2. ตัวแปรตาม คือ การติดตามผลการปฏิบัติงาน ประกอบไปด้วย จำนวน 4 ด้าน
 - 2.1. ด้านความรู้ในวิชาชีพ
 - 2.1. ด้านบทบาทหน้าที่เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน ระดับวิชาชีพ
 - 2.1. ด้านบุคลิกภาพ
 - 2.1. ด้านเจตคติต่อวิชาชีพ

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. การติดตามผลการปฏิบัติงาน หมายถึง การศึกษาความคิดเห็น ของผู้ผ่านการฝึกอบรม และผู้บังคับบัญชาหรือนายจ้างของผู้ผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน ระดับวิชาชีพ ที่มีต่อการปฏิบัติงาน 4 ด้าน คือ ด้านความรู้ในวิชาชีพ ด้านบทบาทหน้าที่เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับวิชาชีพ ด้านบุคลิกภาพ และด้านเจตคติต่อวิชาชีพ

1.1. ด้านความรู้ในวิชาชีพ หมายถึง การนำความรู้ในหลักทฤษฎีและการปฏิบัติที่ได้รับจากการฝึกอบรม มาใช้ในการปฏิบัติงานในวิชาชีพ เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน ระดับวิชาชีพ ในสถานประกอบการ

1.2. ด้านบทบาทหน้าที่เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน ระดับวิชาชีพ หมายถึง การปฏิบัติงานตามหน้าที่รับผิดชอบใน การป้องกันลดปัญหา การประสบอันตราย และโรคจากการทำงานของเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน ระดับวิชาชีพ ได้อย่างเหมาะสมตามที่ระบุไว้ในกฎหมาย

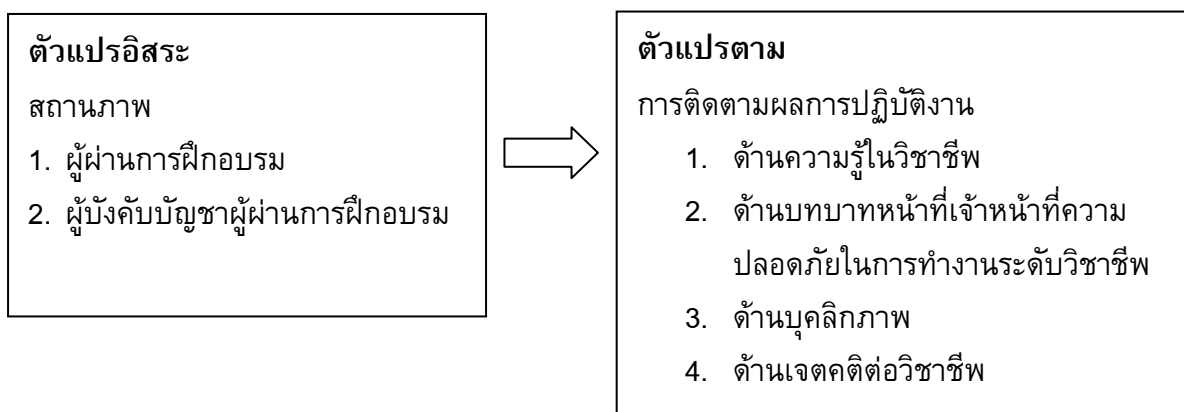
1.3. ด้านบุคลิกภาพ หมายถึง การแสดงพฤติกรรมภายนอกที่แสดงออกมาในรูปแบบ การกระทำต่างๆ ในการปฏิบัติงานในหน้าที่เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน ระดับวิชาชีพ ได้แก่ ความเป็นผู้นำ ความรับผิดชอบต่อหน้าที่ ความเป็นผู้มีเหตุผล เป็นบุคคลมีความน่าเชื่อถือ ปฏิบัติตนได้เหมาะสมกับกาลเทศะ

1.4. ด้านเจตคติต่อวิชาชีพ หมายถึง ความรู้สึก ความคิด ความรู้สึกภูมิใจวิชาชีพ และ ความสามารถของตนเอง ที่ปฏิบัติงานหน้าที่การงานอย่างมีความรับผิดชอบด้วยจรรยาบรรณใน วิชาชีพ

2. ผู้ผ่านการฝึกอบรม หมายถึง ผู้ที่เคยเข้ารับการฝึกอบรมและผ่านการทดสอบตาม หลักเกณฑ์ของ หลักสูตรเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน ระดับวิชาชีพ จากสมาคมส่งเสริม เทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น) ระหว่างปี 2548-2549

3. ผู้บังคับบัญชาหรือนายจ้างของผู้ผ่านการฝึกอบรม หมายถึง บุคคลผู้มีหน้าที่กำกับ ดูแลและมีอำนาจหน้าที่ตัดสินใจสั่งการปฏิบัติงานผู้ผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรการอบรมเจ้าหน้าที่ ความปลอดภัยในการทำงานระดับวิชาชีพ สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น) ระหว่างปี 2548-2549

กรอบแนวความคิดการวิจัย



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวความคิดในงานวิจัย

สมมติฐานการวิจัย

1. ผู้ผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับวิชาชีพ สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น) ระหว่างปี 2548-2549 มีความสามารถในด้านความรู้ใน วิชาชีพ ในเกณฑ์ระดับดี และมีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานด้านบทบาทหน้าที่เจ้าหน้าที่ความ ปลอดภัยในการทำงานระดับวิชาชีพ ด้านบุคลิกภาพ ด้านเจตคติต่อวิชาชีพ อยู่ในเกณฑ์ระดับดี

2. ผู้บังคับบัญชาหรือนายจ้างของผู้ผ่านการฝึกอบรม หลักสูตรเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับวิชาชีพ สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น) ระหว่างปี 2548-2549 มีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานของผู้ผ่านการฝึกอบรมในด้านความรู้ในวิชาชีพ ด้านบทบาทหน้าที่ เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับวิชาชีพ ด้านบุคลิกภาพ ด้านเจตคติต่อวิชาชีพ อยู่ในเกณฑ์ระดับดี

3. ผู้ผ่านการฝึกอบรมและผู้บังคับบัญชาหรือนายจ้างของผู้ผ่านการฝึกอบรม หลักสูตรเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับวิชาชีพ สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น) ระหว่างปี 2548-2549 มีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านบทบาทหน้าที่ เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับวิชาชีพ ด้านบุคลิกภาพ ด้านเจตคติต่อวิชาชีพ ไม่แตกต่างกัน

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ มีความมุ่งหมายเพื่อการติดตามผลผู้ผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับวิชาชีพ สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น) ระหว่างปี 2548-2549 ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังต่อไปนี้

1. การติดตามผล
 - 1.1. การติดตามผลการฝึกอบรม
 - 1.2. วัตถุประสงค์การติดตามการฝึกอบรม
 - 1.3. ขั้นตอนการติดตามผลการฝึกอบรม
 - 1.4. วิธีการติดตามผลการฝึกอบรม
2. สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น)
3. หลักสูตรเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับวิชาชีพ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม 2541
4. การวิเคราะห์หลักสูตร
 - 4.1. การจำแนกจุดประสงค์หลักสูตร
 - 4.2. การวิเคราะห์หลักสูตรเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน ระดับวิชาชีพ
5. การติดตามผลผู้ผ่านการฝึกอบรมหลักสูตร เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับวิชาชีพ สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น) ระหว่างปี 2548-2549
 - 5.1. ด้านความรู้ในวิชาชีพ
 - 5.2. ด้านบทบาทหน้าที่เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน ระดับวิชาชีพ
 - 5.3. ด้านบุคลิกภาพ
 - 5.4. ด้านเจตคติต่อวิชาชีพ
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 6.1. งานวิจัยในประเทศ
 - 6.2. งานวิจัยต่างประเทศ

1. การติดตามผล

การติดตามผลนี้จะเป็นการศึกษาเรื่องราวต่างๆ เกี่ยวกับผู้สำเร็จการศึกษาออกไปแล้วนั้นว่าได้ออกไปประกอบอาชีพ มีปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานหรือไม่รวมทั้งมีความคิดเห็นและข้อเสนอแนะสถานบันที่ได้เข้าศึกษาของตนในเรื่องต่างๆ อย่างไรบ้าง เพื่อจะได้นำข้อมูลเหล่านี้ไปประเมินผลการดำเนินงานการจัดการศึกษาที่ผ่านมาและพิจารณาทางแก้ไขให้ดีขึ้น ซึ่งในส่วนนี้เป็น

ข้อมูลสำคัญที่ผู้บริหารและผู้มีหน้าที่รับผิดชอบในการจัดการศึกษา การติดตามผลความสำเร็จของนักศึกษาที่ไปเพื่อประโยชน์ของนักศึกษาและสถาบัน ในการที่จะปรับปรุงพัฒนาให้การดำเนินงานทุกฝ่ายประสบความสำเร็จจะมีประสิทธิภาพสูงสุด เอเมอร์และกันเนอร์. (พรสถิต อัจฉริกุล. 2548 : 15; อ้างอิงจาก Emery and Gunner.1978: 191-196) ได้กล่าวว่า การติดตามผล (Follow-up Study) เป็นวิธีการสำคัญที่จะทำให้ทราบข้อเท็จจริงเกี่ยวกับคุณภาพ ข้อบกพร่องปัญหาของผลผลิตออกไปในด้านการศึกษา โดยการติดตามผลผู้ที่สำเร็จการศึกษาเป็นสิ่งที่เป็ประโยชน์อย่างยิ่งสำหรับผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องในการจัดการศึกษา รวมทั้งนักศึกษาที่กำลังศึกษาอยู่เพื่อที่จะทราบแนวทางแก้ไขปรับปรุงตั้งแต่ในเรื่องของหลักสูตร ระบบการศึกษา และวิธีการจัดการเรียนการสอน ซึ่งการศึกษาติดตามผู้สำเร็จการศึกษายังเป็นการเชื่อมโยงความสัมพันธ์ระหว่างผู้ที่สำเร็จการศึกษาไปแล้วกับสถาบันการศึกษาให้ใกล้ชิดกันมากยิ่งขึ้นโดยเป็นการแสดงให้เห็นถึงความห่วงใยของสถาบันการศึกษาที่มีต่อผู้สำเร็จการศึกษา นอกจากนี้ยังได้ทราบถึงความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานของผู้สำเร็จการศึกษ่อีกด้วย

1.1 การติดตามผลการฝึกอบรม

คาลวิน (Calvin.1970: 17) ได้ให้ความหมายของการติดตามผลไว้สองประการคือ ประการแรกเป็นกระบวนการหาข้อมูลหรือข่าวสารเกี่ยวกับผู้ที่จบการศึกษาไปแล้ว ทั้งนี้เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการแนะแนวและให้บริการแก่ผู้ที่จบการศึกษา ประการที่สองเป็นโครงการที่จะรวบรวมสถานภาพของผู้สำเร็จการศึกษาที่สำเร็จหลักสูตรวิชาชีพเพื่อสร้างความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานและการฝึกงาน

เชอร์ทเซอร์ และ สโตน (Schertzer and Stone.1971: 374-375) ได้ให้ความหมายของการติดตามผลไว้ว่าคือ วิธีการหนึ่งเพื่อนำมาใช้เป็นข้อกำหนดว่าบุคคลมีการพัฒนาในหน้าที่การงานของเขาหรือไม่ รวมทั้งการนำไปใช้สำหรับนักเรียนที่จบการศึกษาไปแล้วว่าเข้าสามารถเรียนรู้เข้าใจ หรือปรับตัวได้เข้ากับสถานการณ์ต่างๆ และมีการพัฒนาหลังสำเร็จการศึกษาหรือไม่ เพียงใดและการติดตามผลยังเป็นทาหนึ่งที่ทำให้ทราบถึงความคิดเห็นต่างๆของพวกเขา

มิลเลอร์ และคนอื่นๆ (Miller and others.1978: 404) ได้ให้ความหมายของการติดตามผลไว้ว่า “เป็นวิธีการศึกษาและรวบรวมข้อมูลต่างๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อสถาบัน เช่น ลักษณะอาชีพ ผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน การศึกษาต่อ รวมทั้งข้อมูลเกี่ยวกับการประเมินผลในด้านวิชาการและประสบการณ์ต่างๆ ที่ได้รับการศึกษาไปจากสถาบันของผู้สำเร็จการศึกษาไปแล้ว

รวงทอง ลาผอย. (2543: 17) ให้ความเห็นว่าการติดตามผลการปฏิบัติงานเป็นการศึกษาถึงการนำความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ต่างๆ ที่ได้รับจากสถาบันการศึกษาไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์ต่อหน่วยงาน หรือนำไปใช้ในกระบวนการเรียนการสอนเพื่อเกิดประโยชน์ต่อการศึกษานักเรียนในสถาบันการศึกษา ซึ่งผู้ที่ปฏิบัติงานได้ดีมีความสำเร็จจะต้องเป็นผู้มีความรู้ทั้งในหลักวิชาความรู้ในการปฏิบัติงานจริงได้เป็นอย่างดี กล่าวคือ บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้และผลจากการติดตามผลการปฏิบัติงานยังเป็นการประเมินผล

ความสามารถในการปฏิบัติงานของผู้ที่ได้รับการติดตามผลเพื่อนำไปใช้ปรับปรุงการทำงานของตนเองต่อไป

เจษฎาภรณ์ สรรคอนุรักษ์. (2546: 2; อ้างอิงจาก ดนัย เทียนพุ่ม. 2540: 70) ได้ให้ความหมายการติดตามผลว่าการติดตามผลคือ กระบวนการที่ดำเนินภายหลังจากโครงการฝึกอบรม หลักสูตรฝึกอบรมเสร็จสิ้นไปแล้วจะมีการติดตามผลของโครงการฝึกอบรมนั้นต่อไป โดยพิจารณาถึงผลกระทบ (Impact) จากโครงการฝึกอบรม ผลพลอยได้หรือผลข้างเคียง (Side-Effect) หรือการใช้ประโยชน์ (Utility) สิ่งที่ได้จากโครงการฝึกอบรม ซึ่งเป็นการศึกษาสภาพที่แท้จริงของผู้เข้ารับการฝึกอบรมปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้น เพื่อให้เป็นข้อมูลในการตัดสินใจของผู้บริหาร

พรสทิพย์ อัครวังกุล. (2547: 16) ได้สรุปความหมายว่า การติดตามผลการปฏิบัติงานเป็นวิธีการที่จะทำให้ทราบถึงข้อมูลข้อเท็จจริงเกี่ยวกับผลผลิตทางการศึกษาโดยการรวบรวมข้อมูล ข้อคิดเห็นต่างๆ เพื่อให้ทราบถึงความรู้ทักษะความสามารถ และประสบการณ์ที่ได้รับจากการศึกษา ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน ผลจากการติดตามผลจะนำไปใช้ในการปรับปรุงแก้ไขหลักสูตร ระบบการศึกษาและประสบการณ์ การเรียนการสอน และเป็นส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่าง สถาบันการศึกษากับผู้สำเร็จการศึกษาด้วย

กล่าวโดยสรุปว่า การติดตามผลการฝึกอบรมเป็นกลวิธีการศึกษาความเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้ที่ผ่านการฝึกอบรมในด้านต่างๆ ที่เกี่ยวกับวิถีการดำเนินชีวิตการประกอบอาชีพ ปัญหาหรืออุปสรรคต่างๆที่ประสบ เพื่อสะท้อนผลไปยังสถาบันการศึกษาที่จะต้องทำการปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอนให้มีความสอดคล้องกับสภาวะการณ์ความต้องการของสังคมในขณะนั้น ซึ่งเป็นผลอันก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลเมื่อผู้เรียนได้ผ่านการศึกษาในหลักสูตรนั้นๆออกมาเพื่อทำการประกอบอาชีพ การติดตามผลนั้นเป็นกิจกรรมที่สถานศึกษาควรพึงกระทำเป็นอย่างยิ่งเพื่อเป็นข้อมูลเบื้องต้นในการพัฒนาการศึกษาให้มีความทันสมัยอยู่เสมอ

1.2 วัตถุประสงค์ของการติดตามผลการฝึกอบรม

ลักขณา พานิชศุภผล. (2530: 26) ได้กล่าวถึงวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมที่แตกต่างกันไป โดยพิจารณาวัตถุประสงค์ของการติดตามผลการฝึกอบรมในแง่ของการปรับปรุงโครงการตั้งแต่วัตถุประสงค์ ขอบเขตของเนื้อหาวิชาหลักสูตร ตลอดจนภาพรวมทั้งโครงการแต่มีได้ระบุถึงในการนำความรู้จากการฝึกอบรมไปใช้ในการปฏิบัติงาน โดยกล่าวไว้ดังนี้

1. ช่วยทำให้การฝึกอบรมเป็นระบบที่สมบูรณ์มากขึ้น
2. เพื่อปรับปรุงวัตถุประสงค์การฝึกอบรมนั้น
3. เพื่อปรับปรุงเปลี่ยนแปลงหรือขยายขอบเขต หรือเน้นให้มากขึ้นในเนื้อหาวิชาที่ใช้ในการฝึกอบรม
4. เพื่อปรับปรุงโครงการฝึกอบรมและแก้ไขข้อบกพร่องของหลักสูตร

การติดตามผลมิได้มีวัตถุประสงค์ที่จะประเมินผู้เข้ารับการฝึกอบรมแต่ละคน แต่เป็นการติดตามไปดูและช่วยเหลือให้เขาสามารถปรับปรุงเปลี่ยนแปลงประสบการณ์ที่ได้เรียนรู้ไปใหม่จากการฝึกอบรมนั้นๆ แค่ไหนเพียงใด การที่คนเราจะเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมได้นั้น มักจะไม่ค่อยทราบว่า จะต้องทำอะไร การติดตามผลจึงเป็นการติดตามไปเพื่อส่งเสริมให้กำลังใจชี้แนะแนวทาง และจัดข้อข้องใจหรือเคลือบแคลงสงสัยต่างๆ ให้เขาเพราะจะได้เปลี่ยนแปลงทัศนคติ ทำที่ ตลอดจนมีนิสัยในการทำงานใหม่ที่จะดูขึ้นการติดตามผลเป็นภาระร่วมกันของหน่วยงานที่จัดฝึกอบรม ผู้บังคับบัญชาผู้ผ่านการฝึกอบรม และตัวผู้ผ่านการฝึกอบรม

วันดา เทือกขันธ์. (2541: 16) ได้สรุปวัตถุประสงค์ของการติดตามผลผู้สำเร็จการศึกษา คือ

1. เพื่อประเมินผลการศึกษา
2. เพื่อประเมินผลการจัดประสบการณ์การเรียนการสอนและการฝึกงานของนิสิต

นักศึกษาทางสถาบันการศึกษาจัดให้

3. เพื่อนำข้อมูลมาปรับปรุงหลักสูตรและการสอนให้ตรงต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคม
4. เพื่อนำข้อมูลด้านการทำงานของผู้สำเร็จการศึกษาไปแล้วมาวิเคราะห์ เพื่อเป็นแนวทางการทำงานและการเตรียมตัวเพื่อแก้ปัญหาต่างๆ ในการทำงานของนิสิตนักศึกษาในปัจจุบัน
5. เพื่อส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างศิษย์เก่ากับศิษย์ปัจจุบันและสถานศึกษา

พรสทิพย์ อชวังกุล. (2547: 16; อ้างอิงจาก สร้อยทอง ศิริมงคล. 2529: 16) ให้ความเห็นว่าการติดตามผลการปฏิบัติงานเป็นสิ่งที่มีความสำคัญเป็นอย่างมากต่อบุคลากรที่เกี่ยวข้องหลายฝ่าย โดยมีจุดประสงค์ที่สำคัญคือ

1. เพื่อให้ผู้สำเร็จการศึกษาเกิดความรู้สึกว่าโรงเรียนหรือสถาบันการศึกษายังเห็นความสำคัญของตนเองอยู่ทำให้เกิดความผูกพันต่อกันและยินดีให้ความช่วยเหลือเมื่อสถาบันต้องการ
2. จะช่วยให้ได้ข้อมูลประกอบการพิจารณาในการประเมินหลักสูตร และพัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนและตลาดแรงงาน
3. ทำให้ได้ข้อมูลเพื่อใช้เป็นข้ออ้างอิงในการประกอบการตัดสินใจแก่นักศึกษาปัจจุบันเพื่อที่จะเลือกประกอบอาชีพหรือศึกษาต่อหลังจากที่สำเร็จการศึกษาไปแล้ว

กล่าวโดยสรุปว่า วัตถุประสงค์ของการติดตามผลการฝึกอบรม เพื่อที่ตรงการทราบถึงผลของพฤติกรรมของผู้ผ่านการฝึกอบรมไปแล้ว ว่ามีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ด้านพุทธิพิสัย ด้านจิตพิสัย ด้านทักษะพิสัย เพิ่มขึ้นมากน้อยเพียงใดหลังจากที่ได้ผ่านการอบรมมาแล้วชั่วระยะเวลาหนึ่งๆ เพื่อนำข้อมูลที่ได้นำไปปรับปรุงเนื้อหา สาระการเรียนรู้ ตลอดจนกิจกรรมส่งเสริมประสบการณ์ต่างๆ ในระหว่างหลักสูตรการอบรม ข้อมูลที่ได้จากการติดตามผลเป็นข้อมูลเบื้องต้นในการปรับปรุงพัฒนาหลักสูตรให้ตรงกับความต้องการของการปฏิบัติงานหรือความต้องการของสังคมตามวัตถุประสงค์ของหลักสูตรนั้นๆ ให้มากที่สุด

1.3 ขั้นตอนการติดตามผลการฝึกอบรม

เจษฎาภรณ์ สรรคอนุรักษ์. (2546: 23) ได้กล่าวว่า การติดตามผลการฝึกอบรมส่วนใหญ่ยังไม่มี การดำเนินการที่เป็นระบบเป็นขั้นตอนที่ชัดเจน จะอาศัยเกณฑ์จากการประเมินผลการฝึกอบรมว่า ผู้เข้ารับการอบรมเข้าใจเนื้อหาแล้วก็ควรจะนำไปปฏิบัติได้ด้วย หรือไม่ก็อ้างเกณฑ์การนิเทศตรวจเยี่ยมโดยการพูดซักถามสัมภาษณ์แบบไม่เป็นทางการแล้ว ก็ให้คำแนะนำเพิ่มเติมบ้าง สถาบันที่มีการติดตามผลการฝึกอบรมอย่างจริงจังเป็นระบบเท่าที่พบส่วนมากเป็นหน่วยงานของเอกชนซึ่งทำการติดตามผลการฝึกอบรมการพัฒนาบุคลากรเพื่อให้องค์กรของเขาเจริญก้าวหน้า มีบุคลากรที่มีคุณภาพจึงมีการดำเนินการติดตามที่เป็นระบบมีการเก็บรวบรวมข้อมูลชัดเจนทั้งการติดตามด้วยตนเองผู้ผ่านการฝึกอบรม ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้รับผิดชอบการฝึกอบรม

จกกลณี ชุติมาเทวินทร์. (2542: 254) ได้นำเสนอขั้นตอนการติดตามผลการอบรมไว้ดังนี้

1. ตั้งวัตถุประสงค์ให้เฉพาะเจาะจงและชัดเจนในการติดตามผลแต่ละครั้งว่าอะไรคือวัตถุประสงค์ที่แท้จริงของการติดตามผลครั้งนี้
2. ศึกษาและทบทวนหลักสูตรฝึกอบรมและโครงการอบรมให้เข้าใจอย่างแจ่มแจ้งก่อนการติดตามผลทุกครั้ง
3. ถ้าเป็นไปได้ควรเชิญวิทยากรหรือผู้ออกแบบหลักสูตรร่วมในที่ติดตามผลด้วย หรืออย่างน้อยที่สุดก็ควรมีการปรึกษาหารือกันเพื่อให้ได้ข้อมูลเพิ่มเติมที่เป็นประโยชน์สำหรับการติดตามผล
4. ทบทวนภาระงานของผู้เข้ารับการอบรมก่อนที่จะไปติดตามผลเพื่อดูว่าจะมีอะไรที่จะสามารถช่วยให้ผู้เข้าอบรมนำไปปรับใช้กับภาระงานที่ทำอยู่ปัจจุบันได้บ้าง
5. กำหนดวันเวลาว่าจะไปเยี่ยมเยียนเวลาใด และแต่ละครั้งจะไปติดตามผลผู้เข้ารับการอบรมกี่คน ที่ไหนบ้าง และแจ้งให้แต่ละคนทราบล่วงหน้าถึงวัตถุประสงค์ในการเยี่ยมเยียนนั้นๆ
6. เตรียมเครื่องมือที่ใช้ติดตามผล เพื่อใช้ในการบันทึกผลของการเยี่ยมเยียน เช่น สัมภาษณ์ แบบสอบถาม หรือแบบบันทึกสังเกตการณ์
7. กำหนดสถานที่ เส้นทางที่จะใช้ การเดินทาง เวลา รวมทั้งสถานที่พัก (กรณีจำเป็นต้องค้างคืน) เพื่อใช้ในการวางแผนงบประมาณรายจ่ายในการเยี่ยมเยียนแต่ละครั้ง
8. เมื่อได้ข้อมูลจากการติดตามผลดังกล่าวแล้วให้จัดทำกับข้อมูลที่ได้นำไปกับทิศทางที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ในข้อหนึ่ง ในกรณีที่เครื่องมือเป็นแบบสอบถามที่มีแจกแจงความถี่ อาจจะต้องใช้เทคนิคการวิเคราะห์ข้อมูลเข้าช่วย เช่น การเปรียบเทียบในรูปของร้อยละหรือการหาตัวกลางเลขคณิต เป็นต้น
9. ควรมีการรายงานติดตามผลทุกครั้ง เพื่อเสนอปัญหาและอุปสรรคที่พบและแนวทางในการปรับปรุงหลักสูตรนั้นๆ

1.4 วิธีการติดตามผลการฝึกอบรม

สุชา จันท์เอม และสุรางค์ จันท์เอม. (2527: 155-177) กล่าวถึง วิธีการติดตามผลไว้หลายวิธี ซึ่งขึ้นอยู่กับความต้องการและความสามารถและประสบการณ์งบประมาณ จำนวนของผู้เรียน ฯลฯ จึงอาจสรุปวิธีการติดตามผล ดังนี้

1. วิธีใช้แบบสอบถามเพื่อติดตามผู้เรียน วิธีนี้เป็นวิธีการประหยัดเวลาและเหมาะสมกับการติดตามผลผู้สำเร็จการศึกษาไปแล้ว แต่จะมีปัญหาการรวบรวมข้อมูล เนื่องจากการรวบรวมที่อยู่ของผู้สำเร็จการศึกษาทำได้ยากดังนั้น จำนวนแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาจะมีจำนวนน้อย วิธีการที่จะขจัดข้อบกพร่องต่างๆ อาจจะใช้วิธีรวบรวมข้อมูล เนื่องจากการรวบรวมที่อยู่ของผู้สำเร็จการศึกษาก่อนการเปิดภาคการศึกษา แบบสอบถามควรมีลักษณะเข้าใจง่ายและมีแบบสอบถามปลายเปิดเพื่อแสดงความเห็นพร้อมกันนี้ควรมีหนังสือชี้แจงวัตถุประสงค์ของการจัดทำแบบสอบถามเพื่อให้เกิดความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามและควรมีซองที่จำหน่ายกลับคืนโดยติดดวงตราไปรษณียากรให้เรียนน้อย

2. วิธีการสัมภาษณ์ ข้อดีของวิธีการนี้สามารถสร้างสัมพันธภาพกับผู้ให้สัมภาษณ์ได้ดีกว่าวิธีอื่นซึ่งจะทำให้ได้ความจริงและข้อมูลมากกว่าในกรณีให้ผู้ให้สัมภาษณ์มีข้อสงสัยหรือไม่เข้าใจคำถาม ผู้สัมภาษณ์ก็สามารถอธิบายให้เข้าใจได้ แต่วิธีนี้มีข้อบกพร่อง คือ เสียเวลามากเพราะต้องติดตามสัมภาษณ์เป็นรายๆ ไปและผู้สัมภาษณ์ต้องจัดทำข้อสัมภาษณ์อย่างมีระบบมิฉะนั้นข้อมูลที่ได้รับจะกระจัดกระจาย

3. วิธีที่ใช้แบบตรวจสอบ ซึ่งแบบตรวจสอบจะรวมคำถามไว้เพียงแต่ให้ผู้ตอบทำเครื่องหมายตอบเท่านั้น สามารถใช้สำรวจทัศนคติความเห็น ตลอดจนข้อเท็จจริงต่างๆ ที่ต้องการทราบได้

4. การให้ผู้เรียนบรรยายเกี่ยวกับประโยชน์และข้อบกพร่องของการบริการต่างๆ ของสถานศึกษา ซึ่งข้อมูลจะมีลักษณะปลายเปิดยากแก่การรวบรวมประเมินผล เพราะไม่มีการจำกัดขอบเขตในการตอบ

5. การอภิปรายเพื่อเป็นการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น สรุปข้อบกพร่องต่างๆ แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไข ซึ่งอาจจะดำเนินการกับผู้เรียนที่สำเร็จการศึกษาไปแล้วหรือกำลังศึกษาอยู่ก็ได้

6. การใช้โทรศัพท์ในบางชุมชนบางแห่งสามารถใช้โทรศัพท์ได้แต่มี ข้อจำกัด เช่นเดียวกับการสัมภาษณ์ คือเสียเวลา จึงใช้เฉพาะกรณีที่เป็นเท่านั้น

สมโภชน์ ภูระหงษ์. (2543: 46 ; อ้างอิงจาก Wentling. 1980: 160-178) ได้กล่าวว่าไว้ในการดำเนินการติดตามผลนี้ จะต้องมีการวางแผนตั้งแต่เริ่มต้นจนถึงขั้นสุดท้ายให้ดี จะต้องกำหนดวัตถุประสงค์ที่จะศึกษาให้แน่ชัดและครอบคลุมงานที่จะศึกษาทั้งหมดโดยมีลำดับขั้นตอนการดำเนินงานดังนี้

1. กำหนดกลุ่มประชากรที่จะติดตามผล ในการติดตามผลจะต้องกำหนดไว้ว่าจะศึกษา ช่วงระยะเวลาปีการศึกษาใด และจำนวนประชากรที่จะศึกษามีจำนวนเท่าใด

2. เลือกวิธีการที่จะใช้ในการติดตามผล เนื่องจากเทคนิคในการติดตามผลมีหลายวิธี เช่น สัมภาษณ์เป็นรายบุคคล หรือสำรวจโดยใช้แบบสอบถาม เป็นต้น ซึ่งเทคนิควิธีการที่จะใช้ในการ ติดตามผลผู้วิจัยต้องเลือกกำหนดเอาไว้

3. การส่งข้อมูลกลับคืนจำนวนข้อมูลที่ได้รับกลับคืนมานี้ผู้วิจัยต้องคำนึงถึงให้มาก เพราะถ้าได้รับข้อมูลกลับคืนมาน้อยย่อมทำให้งานวิจัยนั้นได้ผลออกมาไม่ดีเท่าที่ควร ดังนั้นในการ สร้างเครื่องมือและแบบสอบถามสำหรับงานติดตามผลต้องออกแบบให้ดี เพราะผู้ตอบแบบสอบถาม อาจจะไม่ตอบกลับคืนมาได้ถ้าพบว่า แบบสอบถามนั้นไม่มีสาระสำคัญอ่านแล้วไม่เข้าใจ มีความ สงสัยเกิดขึ้น ข้อมูลที่ตอบไปจะมีผลร้ายต่อผู้ตอบและใช้เวลามากในการตอบแบบสอบถาม ซึ่งสิ่ง ต่างๆ เหล่านี้ผู้วิจัยจะต้องระมัดระวังในการออกแบบสอบถามให้ดี และต้องหาวิธีการต่างๆ เพื่อให้ ได้ข้อมูลกลับมามากที่สุดเท่าที่จะทำได้

4. สำรวจที่อยู่ของกลุ่มตัวอย่างที่จะศึกษา หลังจากได้จำนวนประชากรที่จะศึกษาแล้ว ต่อไปจะต้องสำรวจรายชื่อ พร้อมทั้งที่อยู่ที่จะสามารถติดต่อได้แน่นอนเพื่อจะได้ส่งแบบสอบถามไป ให้ทางไปรษณีย์สำหรับผู้ที่อยู่ห่างไกล

5. จัดการส่งแบบสอบถาม หลังจากได้ที่อยู่แน่นอนก็จัดการส่งแบบสอบถามไปให้กลุ่ม ประชากรที่จะศึกษา เพื่อสะดวกในการส่งกลับคืน ผู้วิจัยควรจัดพิมพ์ที่อยู่ถึงตนเองพร้อมถึงตนเอง พร้อมทั้งติดแสตมป์ไว้เรียบร้อย

6. ติดตามผลสำหรับผู้ที่ยังไม่ได้ตอบแบบสอบถาม จุดประสงค์ของการวิจัยต้องการให้ ได้แบบสอบถามกลับคืนมาร้อยละ 100 เลยทีเดียว แต่นั่นก็เป็นการยากมากที่จะได้รับเช่นนั้นแต่ถ้า ได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาประมาณร้อยละ 60 ก็นับว่าใช้ได้ แต่อาจจะได้ผลไม่ดีเท่าที่ควรนัก ถ้าจะให้ได้ผลดียิ่งขึ้นควรจะให้ได้กลับคืนมาประมาณร้อยละ 80

7. การจัดทำข้อมูล หลังจากที่ได้รับข้อมูลมาเพียงพอแล้วต่อไปก็ทำข้อมูลเหล่านั้นมาจัด แยกเพื่อวิเคราะห์ผล ถ้ามีการจัดทำข้อมูลมากก็ควรป้อนข้อมูลเข้าเครื่องคอมพิวเตอร์ แต่ถ้าข้อมูล ไม่มากนักก็สามารถจัดทำเองได้โดยเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรูปตารางแจกแจงความถี่และ เทียบค่าร้อยละ

อรรถพล สังขวาสี. (2544: 29 ; อ้างอิงจาก Berdie and Other. 1963: 165) ได้เสนอ แนวทางการติดตามผลดังต่อไปนี้

1. ประชุมหารือระหว่างผู้บริหารการศึกษาถึงความต้องการในการติดตามผลและ เรื่องราวต่างๆ ที่ต้องการศึกษา
2. ตั้งวัตถุประสงค์และประโยชน์ที่สถานศึกษาจะได้รับ
3. จัดตั้งคณะกรรมการดำเนินการติดตามผล

4. นำวัตถุประสงค์และข้อเสนอแนะต่างๆ ไปทบทวนร่วมกับคณะครูและบุคคลที่เกี่ยวข้องทั้งหมดเพื่อฟังข้อเสนอแนะและข้อความต่างๆ

5. วิธีการและขบวนการต่างๆ รวมทั้งการวิเคราะห์ผลจะต้องมีความเชื่อถือได้ทั้งนั้นจึงควรอาศัยผู้เชี่ยวชาญการพิเศษซึ่งได้แก่นักสถิติ นักวิจัยเพื่อช่วยในการวางแผน และเขียนแบบสอบถาม

6. มีการวางแผนและดำเนินการอย่างดีในการเก็บรวบรวมข้อมูล

7. การเลือกกลุ่มตัวอย่าง อาจเลือกปีสำเร็จการศึกษาจากชั้นเรียน หรือจากกลุ่มเฉพาะก็ได้ตามความเหมาะสม

8. ต้องตัดสินใจล่วงหน้าว่าอย่างน้อยควรจะได้แบบสอบถามคืนมาเท่าใดเพราะอาจไม่ได้รับคืนมาทั้งหมด ซึ่งจะได้ข้อมูลที่สมบูรณ์ในการสรุปผล

สมหญิง พ่วงลาภหลาย. (2546: 37-38 ; อ้างอิงจาก ดนัย เทียนพุด 2528: 79-81) ได้กล่าวถึงขั้นตอนการติดตามผลโครงการฝึกอบรมไว้พร้อมกับอธิบายรายละเอียดในการดำเนินการแต่ละขั้นตอน เพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ชัดเจนไว้ดังนี้

ขั้นที่ 1 การกำหนดวัตถุประสงค์ในการติดตามผล

1.1. ศึกษาจากวัตถุประสงค์ของหลักสูตรอบรม

1.2. ศึกษาผลการปฏิบัติงานของผู้ผ่านการฝึกอบรมจากข้อมูล

1.2.1. ในทัศนะความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชาในระดับเหนือขึ้นไป

1.2.2. ในทัศนะความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา

1.2.3. ในทัศนคติความคิดเห็นของตัวผู้ผ่านการฝึกอบรมเอง

1.3. ศึกษาว่าการปฏิบัติงานของผู้ผ่านการฝึกอบรมนั้นเป็นผลเนื่องมาจากการฝึกอบรมมากน้อยเพียงใด

1.4. ศึกษาว่ามีเนื้อหาวิชาหรือทักษะอะไรบ้างที่จะต้องจัดเสริมให้หรือเพิ่มเติมให้กับผู้ผ่านการฝึกอบรม หรือเสริมและเพิ่มเติมในหลักสูตรรุ่นต่อไป

ขั้นที่ 2 การกำหนด Frame หรือเป้าหมายที่จะทำการติดตามผล

1.1 จะทำการติดตามผลหรือจากผู้ผ่านการฝึกอบรม หรือ

1.2 จะทำการติดตามผลจากผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา หรือเพื่อนร่วมงาน ผู้ผ่านการฝึกอบรม ทั้งนี้ Frame หรือเป้าหมายที่ผู้ผ่านการฝึกอบรมทั้งหมด หรือจะใช้วิธีการสำรวจด้วยตัวอย่าง ขึ้นอยู่กับขีดความสามารถในด้าน

1.2.1 จำนวนบุคลากร พนักงานที่ทำการติดตามผล

1.2.2 ความจำเป็นที่จะต้องการใช้ผลการติดตาม

1.2.3 ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน

1.2.4 ระยะเวลาที่จะดำเนินงาน

ขั้นที่ 3 การกำหนดร่างหรือแนวทางการติดตามผล

3.1 ศึกษาหลักสูตรที่จะติดตามจาก

3.1.1 แฟ้มโครงการ

3.1.2 รายงานการประเมินผล (ถ้ามี)

3.1.3 รายละเอียดเกี่ยวกับหน่วยงานตำแหน่งของผู้ผ่านการฝึกอบรมที่จะ

ติดตามผล

3.1.4 ผู้จัดทำหลักสูตรหรือผู้ที่เกี่ยวข้อง

3.2 การศึกษาในข้อแรก นำมากำหนดร่างหรือแนวทางในการติดตามผล อยู่จะอยู่ในรูปแบบสอบถาม แบบสัมภาษณ์ หรือแบบสังเกตการณ์ปฏิบัติงาน ทั้งนี้จะต้องสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ในการติดตามผลที่กำหนดไว้

3.3 นำร่างหรือแนวทางการติดตามผลที่จัดทำเสร็จแล้วไปทดลองใช้ (Try-Out) หรือให้ผู้เชี่ยวชาญดูความเหมาะสมของภาษาและเนื้อหาที่จะติดตามว่าจะควรปรับปรุงแก้ไขก่อนที่จะนำไปใช้จริงมากน้อยเพียงใด เพื่อให้ได้แบบสอบถาม หรืออื่นๆ ที่สมบูรณ์ที่สุด

ขั้นที่ 4 วิธีการดำเนินการติดตามผล

4.1 กำหนดวิธีการติดตามผลที่โครงการกำหนด

4.1.1 การสัมภาษณ์ หรือ

4.1.2 การสังเกต หรือ

4.1.3 การส่งแบบสอบถามไปรษณีย์

4.2 กำหนดระยะเวลาในการติดตามผล (หลักสูตรนั้นควรเสร็จสิ้นมาแล้วไม่น้อยกว่า 3-6 เดือน แต่ทั้งนี้อาจจะยืดหยุ่นได้ตามความเหมาะสมของหลักสูตร)

4.2.1 ทำการติดตามผลตามวิธีที่กำหนด

4.2.2 จดหมายเตือนหรือสัมภาษณ์เพิ่มเติมในกรณีที่ข้อมูลไม่ครบถ้วน

อย่างไรก็ตามการติดตามผลการอบรมประกอบไปด้วยขั้นตอนและเทคนิคที่ยุ่งยากและซับซ้อน จึงจำเป็นต้องอาศัยการดำเนินการที่เป็นระบบ ตั้งแต่การกำหนดนโยบายที่ชัดเจน มีการวางแผนอย่างเป็นระบบ มีบุคลากรมีงบประมาณที่เพียงพอตลอดจนมีการดำเนินงานที่ต่อเนื่อง จริ่งจจึงจะทำให้การติดตามผลการอบรมมีความถูกต้อง น่าเชื่อถือและสามารถยืดหยุ่นเป็นแนวทางในการปรับปรุงโครงการฝึกอบรมนั้นๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ขั้นที่ 5 การวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 ตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูล

5.2 กำหนดตารางนำเสนอที่ต้องการ

5.3 วิเคราะห์ข้อมูลที่กำหนด ซึ่งอาจทำในรูปอัตราค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วน

เบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบความแตกต่างทางสถิติ ฯลฯ

ขั้นที่ 6 สรุปผลและจัดทำรายงาน

การสรุปผลและจัดทำรายงานว่าจะเสนอใคร เช่น ผู้บริหาร หรือผู้จัดทำหลักสูตร เพราะต้องคำนึงถึงว่าในการจัดทำผลสรุปและรายงานนั้นมีลักษณะเฉพาะที่ไม่เหมือนกัน

กล่าวโดยสรุปว่า จากการนำเสนอวิธีการในการติดตามผลจะเห็นได้ว่า วิธีการในการติดตามผลนั้นมีหลากหลายวิธีการและขั้นตอน ในการติดตามผลการฝึกอบรมผู้วิจัยได้ทำการศึกษาวิธีการ ขั้นตอน ในการติดตามผลการฝึกอบรมในรูปแบบต่างๆ สำหรับในการวิจัยติดตามผลในครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดขั้นตอนในการวิจัยติดตามผลดังนี้

1. กำหนดวัตถุประสงค์การติดตามผลผู้ผ่านการฝึกอบรม
2. กำหนดกลุ่มประชากรที่ใช้ในการติดตามผล
3. เก็บข้อมูลในการติดตามผลโดยใช้วิธีการสัมภาษณ์ทางโทรศัพท์ และสำรวจโดยใช้

แบบสอบถาม

4. นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ และจากแบบสอบถามมาตรวจสอบ แยกวิเคราะห์ผล
5. สรุปผลและจัดทำรายงาน

เพื่อให้ได้ข้อมูลและอัตราการตอบกลับให้ได้มากที่สุด โดยการส่งจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ (E-mail) เพื่อเสริมการติดต่อเพื่อให้ได้ข้อมูลระหว่างประชากรกลุ่มตัวอย่างและผู้ทำการวิจัยในการนำมาวิเคราะห์ผลที่เชื่อถือได้ เพื่อจะนำไปใช้ประโยชน์ในการปรับปรุงหลักสูตรให้สามารถผลิตบุคลากรด้านความปลอดภัยได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิภาพสอดคล้องกับสภาวะการทำงาน ลูกจ้างในสถานประกอบการในปัจจุบันให้ได้มากที่สุด

2. สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น)

สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น) หรือ ส.ส.ท. ถือกำเนิดขึ้นจากความตั้งใจมุ่งมั่นความร่วมมือร่วมใจและความเสียสละทุ่มเททั้งกำลังกายและกำลังใจของกลุ่มผู้ที่เคยไปศึกษาและดูงานโดยทุน ABK & AOTS ณ ประเทศญี่ปุ่น ซึ่งมี ฯพณฯ สมหมาย ฮุนตระกูล เป็นประธานคณะกรรมการก่อตั้ง และสำเร็จด้วยความช่วยเหลืออย่างดีจาก อาจารย์โงอิชิ โฮซุมิ อดีตประธานคณะกรรมการสมาคมความร่วมมือทางเศรษฐกิจญี่ปุ่น-ไทย โดยได้รับความช่วยเหลือทางด้านการเงินทุนจากกระทรวงการต่างประเทศและอุตสาหกรรม (MITI) ประเทศญี่ปุ่น ซึ่งไม่มีพันธะผูกพันใดๆ ส.ส.ท. ก่อตั้งอย่างเป็นทางการในวันที่ 24 มกราคม 2516 มีวัตถุประสงค์เพื่อนำความรู้และเทคโนโลยีใหม่ๆ มาเผยแพร่และถ่ายทอดให้แก่บุคลากรไทยเพื่อสร้างความเจริญก้าวหน้าทางเศรษฐกิจและอุตสาหกรรมของไทย อันยังประโยชน์แก่บุคลากรทั้งในภาครัฐและเอกชนที่จะได้เรียนรู้เทคโนโลยีใหม่ๆ ได้พัฒนาทั้งทักษะเทคนิคและกระบวนการในการบริหารการผลิตได้ดียิ่งขึ้น จวบจนถึงปีที่ 28 ที่ ส.ส.ท. ได้สร้างสรรค์สิ่งต่างๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมอุปกับสำนักที่ ส.ส.ท. ตระหนักในฐานะผู้ทำหน้าที่ถ่ายทอดและพัฒนาเทคโนโลยีและบุคลากร ส.ส.ท. จึงได้ก่อตั้ง อาคารสถาบันส่งเสริมเทคโนโลยี ขึ้น ณ ถนนพัฒนาการ ซอยพัฒนาการ 18 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นศูนย์กลางการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างและยกระดับความรู้ความสามารถและทักษะเชิงปฏิบัติทั้ง

ทางด้านวิศวกรรมและด้านบริหารในระดับภูมิภาค ในภาคพื้นอินโดจีนและเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ และเป็นศูนย์กลางในการถ่ายทอดเทคโนโลยีระดับสูงจากต่างประเทศมาสู่ประเทศไทยเพื่อการพัฒนาคุณภาพและศักยภาพของเทคโนโลยีและบุคลากรในภาคอุตสาหกรรมของไทย จากวันนั้นถึงวันนี้ ส.ส.ท. ได้ดำเนินกิจกรรมอันเป็นประโยชน์ต่อสังคมและประเทศชาติมาอย่างต่อเนื่อง จนทำให้เป็นที่รู้จักกันอย่างกว้างขวางทั้งในวงการธุรกิจและอุตสาหกรรม รวมทั้งหน่วยราชการต่างๆ และสำหรับก้าวต่อไป ส.ส.ท. ยืนยันที่จะยึดถือเจตนารมณ์เดิมในการเป็นผู้ส่งเสริมความรู้และเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาเผยแพร่และถ่ายทอดให้แก่บุคลากรไทย เพื่อสร้างความเจริญก้าวหน้าทางเศรษฐกิจและอุตสาหกรรมของประเทศสืบไป (สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น). 2545: 4) สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น) ประกอบไปด้วยหน่วยงานหลักที่เปิดให้บริการกิจกรรมต่างๆ ดังนี้ ฝ่ายโรงเรียนภาษาและวัฒนธรรม ฝ่ายสำนักพิมพ์ ฝ่ายการศึกษาและฝึกอบรม ฝ่ายบริการสอบเทียบและวิเคราะห์สิ่งแวดล้อม ฝ่ายเทคโนโลยีสารสนเทศ ฝ่ายวินิจฉัยและให้คำปรึกษาสถานประกอบการ นอกจากการให้บริการทั้ง 6 ฝ่ายงานนี้แล้ว ส.ส.ท. ยังมีกิจกรรมด้านอื่นๆ อีก อาทิ โครงการแข่งขันหุ่นยนต์ ส.ส.ท. ชิงแชมป์ประเทศไทย ศูนย์สารสนเทศทางเทคโนโลยี (ห้องสมุด) ร้านหนังสือ TPA BOOK CENTRE และงานสมาชิก สมาคมฯ แผนผังการบริหารงานของสมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น) ในปัจจุบัน มีดังภาพประกอบ 1

ฝ่ายการศึกษาและฝึกอบรมได้ก่อตั้งมาตั้งแต่ปี พ.ศ. 2516 เป็นหน่วยงานที่ตั้งขึ้นมาเพื่อประโยชน์ส่วนรวม และประเทศชาติมุ่งเน้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นหลัก โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมและสร้างศักยภาพแข่งขันให้กับอุตสาหกรรมไทยด้วยต้นทุนที่ต่ำถ่ายทอดเทคโนโลยีจากต่างประเทศ มาสู่คนไทยโดยเฉพาะบุคลากรฝึก หรือ วิทยากรผู้เชี่ยวชาญคนไทย ผู้ที่สามารถเป็นตัวคูณขยายผลต่อไปได้ในอนาคตเป้าหมายเพื่อส่งเสริมให้ “อุตสาหกรรมไทยสามารถอยู่รอดได้อย่างยั่งยืน และยอดเยี่ยมในตลาดการค้าโลก” การบริการของฝ่ายการศึกษาและฝึกอบรมได้ปรับเปลี่ยนรูปแบบการบริการให้สอดคล้องกับความต้องการของอุตสาหกรรมไทย ในทุกๆ ปี ฝ่ายการศึกษาและฝึกอบรม สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น) จะทำการสำรวจความต้องการในการฝึกอบรมจากองค์การผู้ประกอบการผลิตและองค์การการบริการและการค้าโดยการส่งแบบสอบถามไปยังบริษัทต่างๆ ทั้งที่เป็นสมาชิก สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น) และไม่ได้เป็นสมาชิก จำนวนกว่า 4,000 ราย

แผนกฝึกอบรม (Public Training Section) เป็นหน่วยงานที่ดำเนินการด้านการจัดอบรมและสัมมนาแบบ Public Training โดยมีการปรับปรุงระบบการทำงานของแผนกให้สอดคล้องกับรูปแบบของการบริการเพื่อให้เกิดความคล่องตัวและรองรับความขยายตัวของธุรกิจอุตสาหกรรม รวมทั้งการจัดทำโครงการต่างๆ สำหรับสมาชิกและต่อผู้สนใจก่อให้เกิดการนำไปประยุกต์ใช้ในองค์การอย่างเต็ม นอกจากนี้ยังได้รับการรับรองจากกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงานขึ้นทะเบียนเป็นหน่วยฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน ระดับพื้นฐาน, ระดับ

หัวหน้างาน, ระดับบริหาร, และระดับวิชาชีพ ใบรับรองเลขที่ S480805 แผนกฝึกอบรมมีหลักสูตร อบรมฝึกอบรมและสัมมนาประกอบด้วย 8 สาขา ดังนี้

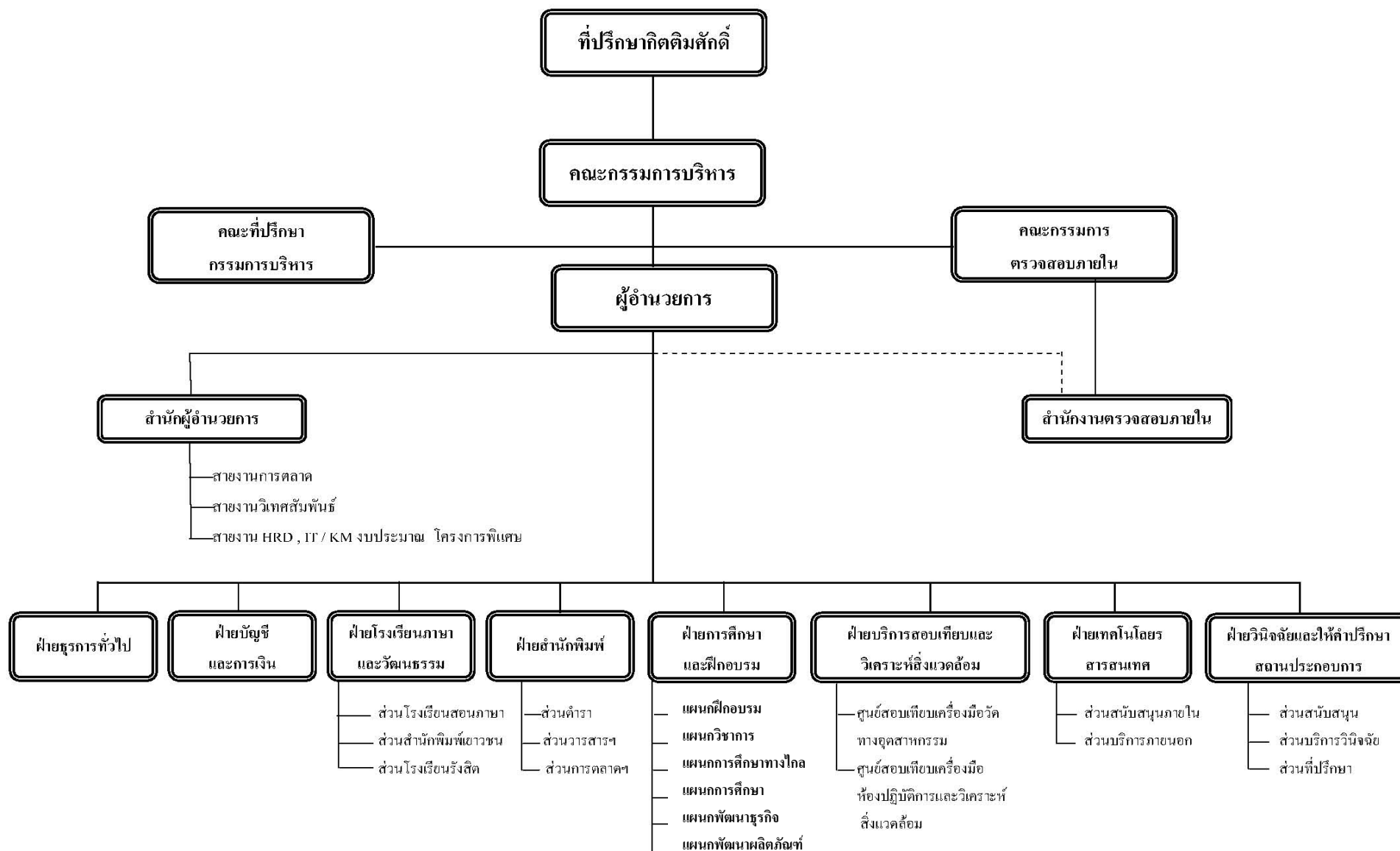
1. สาขาการบริหารและการจัดการ (Administration and Management)
2. สาขาการบริหารการผลิต (Manufacturing Management)
3. สาขาการส่งเสริมคุณภาพและการมาตรฐาน (Quality Promotion and Standardization)
4. สาขาเทคโนโลยีเครื่องมือวัดและการสอบเทียบ (Instrumentation and Calibration Technology)
5. สาขาพลังงาน สิ่งแวดล้อม และความปลอดภัย (Energy Environment and Safety)
6. สาขาการบำรุงรักษาที่ผลที่ทุกคนมีส่วนร่วม (Total Productive Maintenance)
7. สาขาคอมพิวเตอร์ประยุกต์ (Applied Computer)
8. สาขาการผลิตอัตโนมัติ (Automation)

รวมแล้วมีมากกว่า 500 หลักสูตร ซึ่งรายชื่อหลักสูตรต่างๆ เหล่านี้จะบรรจุในแผนหลักสูตร การฝึกอบรมเป็นรายปี หลักสูตรเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน ระดับวิชาชีพ เป็นหนึ่งใน หลักสูตรที่ฝ่ายการศึกษาและฝึกอบรมได้บรรจุไว้ในแผนการอบรมประจำปีงบประมาณ 2548-2549 เพื่อส่งเสริมและพัฒนาให้งานด้านความปลอดภัยในการทำงานอยู่คู่กับสังคมอุตสาหกรรมอย่าง ยั่งยืน (สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น) : 2548)

สาขาพลังงาน สิ่งแวดล้อม และความปลอดภัย เป็น 1 ใน 8 สาขาวิชาที่แผนกฝึกอบรม ฝ่ายการศึกษาและฝึกอบรม สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น) ได้ดำเนินการกิจกรรมให้บริการ การจัดฝึกอบรมให้กับสถานประกอบกิจการในภาคธุรกิจและอุตสาหกรรมเพื่อส่งเสริมการอนุรักษ์ พลัง สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัยในการทำงาน ปัจจุบันกิจกรรมด้านความปลอดภัยมีผู้ให้ความสนใจมากขึ้น เนื่องจากหน่วยงานภาครัฐได้ประกาศระเบียบ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ปี พ.ศ. 2541 ให้โรงงานที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 1 คน ขึ้นไปต้องส่งเอกสารรายงานด้านความปลอดภัยให้ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานทราบ โดยกรมจะมีหน้าที่ออกตรวจอย่างเข้มงวด และยังออก บทลงโทษที่เพิ่มเติมขึ้นกว่าที่ผ่านมา คือ หากนายจ้างไม่ปฏิบัติตามจะต้องถูกปรับ 100,000 บาท หรือจำคุก 1 ปี หรือทั้งจำทั้งปรับ สำหรับหลักสูตรด้านพลังงานและสิ่งแวดล้อมมีการปรับปรุงให้ เหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบัน เช่น เทคนิคการออกแบบระบบดูดฝุ่นและกำจัดฝุ่น, การประเมิน ความเสี่ยง, การจัดทำระบบการจัดการสิ่งแวดล้อม ISO 14001 และระบบ มอก. 18001, เทคนิคการ สอบสวนอุบัติเหตุอุบัติการณ์ในสถานประกอบการ โดยมีหลักสูตร ดังนี้

1. เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับวิชาชีพ (Safety Officer : Professional Level)
2. การขับรถฟอร์คลิฟท์ (แบบเครื่องยนต์) อย่างถูกวิธี (Forklift Truck Operating Techniques : Machine Power)

3. การขับรถฟอร์คลิฟท์(แบบไฟฟ้า)อย่างถูกวิธี (Forklift Truck Operating Techniques : Electric Power)
4. เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน ระดับหัวหน้างาน (Safety Officer : Supervisor Level)
5. เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน ระดับบริหาร (Safety Officer : Management Level)
6. เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน ระดับบริหารญี่ปุ่น (Safety Officer : Management Level for Japanese)
7. ความปลอดภัยในการใช้สารเคมี (Safety on Using of Chemical Substance)
8. เทคนิคการจัดทำแผนงานอาชีวอนามัยและความปลอดภัย (Occupational and Safety Planning)
9. การจัดทำแผนฉุกเฉินและแผนการป้องกันระงับอัคคีภัย (Pre-Fire Planning and Emergency Planning)
10. การประเมินความเสี่ยง (Risk Assessment)
11. การวิเคราะห์งานเพื่อความปลอดภัย (Job Analysis for Safety)
12. การติดตั้งและการเดินสายระบบไฟฟ้า (Electrical System Installation)
13. การตรวจสอบเพื่อการบำรุงรักษาอุปกรณ์ไฟฟ้า (Electrical Inspection for Maintenance)
14. การติดตั้งและการเดินสายดิน (Grounding Techniques)
15. การจัดทำระบบการจัดการสิ่งแวดล้อม ISO 14001 (Environmental Management ISO 14001)
16. การตรวจติดตามระบบภายในของระบบการจัดการสิ่งแวดล้อม ISO 14001 (Environmental System : Internal Audit ISO 14001)
17. การออกแบบระบบกำจัดฝุ่นในงานอุตสาหกรรม (Dust Collecting in Industrial)
18. การออกแบบระบบดูดฝุ่นด้วยถูกรอง ระดับ Advanced (Dust Collector and Suction Air Design : Vacuum Design : Advanced)
19. ผู้ควบคุมหม้อไอน้ำ (Boiler Operator) (ตามข้อกำหนดกระทรวงอุตสาหกรรม)
20. การตรวจวิเคราะห์คุณภาพน้ำเสียและน้ำทิ้งของโรงงานอุตสาหกรรม (Waste Water Treatment Analysis) (สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น). 2548)



ภาพประกอบ 2 ผังโครงสร้างการบริหารสมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น)

ที่มา: สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น). (2547: 13)

ในปี พ.ศ. 2535 นายกรัฐมนตรี (นายชวน หลีกภัย) ได้แถลงนโยบายของคณะรัฐมนตรีต่อสภาฯ ในส่วนที่เกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน ความว่า “ส่งเสริมความปลอดภัย ตลอดจนการพัฒนาให้เกิดสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงานโดยปรับปรุงกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับความปลอดภัยในการทำงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน” (สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น): 2541) ต่อมากระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ได้ออกประกาศกระทรวงฯ เรื่องความปลอดภัยในการทำงานของลูกจ้างลงวันที่ 31 มีนาคม 2540 กำหนดให้สถานประกอบการต้องจัดให้ลูกจ้างได้รับการอบรมและแต่งตั้งให้เป็นเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับต่างๆ คือ เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับพื้นฐาน เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับหัวหน้างาน เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับบริหาร และเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับวิชาชีพ เพื่อให้บุคลากรเหล่านี้ได้มีความรู้ความเข้าใจในการทำงาน และเกิดการประสานงานและปฏิบัติงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ (สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น). 2542)

3. หลักสูตรเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับวิชาชีพ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ปี 2541

วัตถุประสงค์หลักสูตร เพื่อให้เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน

1. มีความรู้ความเข้าใจพื้นฐานเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่รับผิดชอบหลักการวิธีการ ตลอดจนเทคนิคเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน ของเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานในแต่ละระดับ เพื่อให้เกิดความสอดคล้องในการประสานงานเพื่อการบริหารงานด้านความปลอดภัยในการทำงานในสถานประกอบการได้
2. มีความรู้ ความเข้าใจบทบาท หน้าที่รับผิดชอบ ของเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานตามที่ระบุไว้ในประกาศกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมและสามารถนำไปใช้ได้เหมาะสมถูกต้อง เพื่อลดปัญหาการประสบอันตรายในสถานประกอบการ
3. ส่งเสริมบุคลิกภาพ ทักษะ และจิตสำนึกให้เอื้อต่อการรับผิดชอบต่อปัญหาการประสบอันตรายและโรคจากการทำงานของคนงาน อันเป็นหน้าที่ที่ต้องหาทางป้องกันและแก้ไขอันจะเกิดผลดีต่อสังคมโดยรวม
4. มีแนวคิดที่เป็นเอกภาพในกลุ่มเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน ซึ่งนำไปสู่ความมีศักยภาพในการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ความช่วยเหลือ ความร่วมมือร่วมใจที่จะแก้ปัญหา และป้องกันการประสบอันตรายร่วมกัน (กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน. 2541: 1-2)

คุณสมบัติของผู้เข้ารับการอบรม

คุณสมบัติเฉพาะ

เป็นผู้ได้รับแต่งตั้งจากนายจ้างให้เป็นเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน (จป.) ระดับวิชาชีพ ประจำสถานประกอบการและได้รับอนุญาตจากนายจ้างให้เข้ารับการอบรมได้

คุณสมบัติทั่วไป

1. เป็นผู้ที่มีคุณสมบัติไม่ต่ำกว่า ปวส. หรือ สูงกว่าหรือ
2. เป็นผู้ที่ผ่านการอบรมหลักสูตรเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับพื้นฐานโดยทำงานด้านความปลอดภัยในการทำงานมาไม่น้อยกว่า 5 ปี และมีผลงานลดอัตราการประสบอันตรายในสถานประกอบการไม่น้อยกว่าร้อยละสิบต่อปีของอัตราการประสบอันตรายในสองปี
3. เป็นผู้สามารถเข้ารับการอบรมได้ไม่น้อยกว่าร้อยละ 90 ของเวลาเรียนตลอดหลักสูตร
4. เป็นผู้ที่สามารถปฏิบัติตามกฎระเบียบที่ได้กำหนดไว้

บทบาทหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับวิชาชีพ มีหน้าที่ดังนี้

1. ตรวจสอบและเสนอแนะให้นายจ้างปฏิบัติตามกฎหมายความปลอดภัยในการทำงาน
2. จัดทำแผนโครงการมาตรการด้านความปลอดภัยในการทำงานเสนอต่อนายจ้าง
3. ตรวจสอบการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามแผนโครงการหรือมาตรการเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน
4. กำกับดูแลให้ลูกจ้างปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ คำสั่ง หรือมาตรการเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน
5. แนะนำ ฝึกสอน อบรมลูกจ้างเพื่อให้การปฏิบัติงานเพื่อความปลอดภัยจากเหตุที่จะทำให้เกิดความไม่ปลอดภัยในการทำงาน
6. ตรวจสอบหาสาเหตุการประสบอันตราย การเจ็บป่วย หรือการเกิดเหตุเดือดร้อนรำคาญอันเนื่องมาจากการทำงานและรายงานผลรวมทั้งข้อเสนอแนะแก่นายจ้างเพื่อป้องกันการเกิดเหตุโดยไม่ชักช้า
7. รวบรวม วิเคราะห์ข้อมูล สถิติและจัดทำรายงานข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการประสบอันตราย การเจ็บป่วย หรือการเกิดเหตุเดือดร้อนรำคาญอันเนื่องมาจากการทำงานของลูกจ้าง

หลักสูตรเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน ระดับวิชาชีพ

หลักสูตร เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน ระดับวิชาชีพ มีระยะเวลาการฝึกอบรม 180 ชั่วโมง (ต่อมาในปี 2548 ได้มีการปรับปรุงหลักสูตรการฝึกอบรมให้มีการอบรมโดยเพิ่มระยะเวลาในการฝึกอบรมเพิ่มอีก 12 ชั่วโมง เป็น 192 ชั่วโมง) การฝึกภาคปฏิบัติในสถานประกอบการ 30 วัน และการทดสอบ เนื้อหาที่อบรม ดังนี้

หมวดวิชาที่ 1 กฎหมายและการพัฒนาพนักงานเกี่ยวกับอาชีพอนามัยและความปลอดภัย

- กลุ่มสัมพันธ์และการสร้างทีมงาน

- ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน
- คนกับสิ่งแวดล้อมในการทำงาน
- กฎหมายแรงงานด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย
- กฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องกับอาชีวอนามัยและความปลอดภัย
- พระราชบัญญัติเงินทดแทนและกองทุนเงินทดแทน 1
- พระราชบัญญัติเงินทดแทนและกองทุนเงินทดแทน 2
- การสื่อสารระหว่างบุคคลและการมีส่วนร่วม
- มนุษยสัมพันธ์ในสถานประกอบการ
- ความปลอดภัยสำหรับพนักงานใหม่
- กิจกรรมส่งเสริมความปลอดภัยในการทำงาน
- การฝึกอบรมพนักงานด้านความปลอดภัย 1
- การฝึกอบรมพนักงานด้านความปลอดภัย
- ความปลอดภัยในสำนักงาน
- ความปลอดภัยนอกงาน
- สารสนเทศความปลอดภัย
- การจัดทำแผนงานและโครงการความปลอดภัยในการทำงาน
- ประสิทธิภาพการดำเนินงานด้านความปลอดภัยในสถานประกอบการ

หมวดวิชาที่ 2 สุขศาสตร์อุตสาหกรรมและสิ่งแวดล้อม

- ความรู้พื้นฐานและกฎหมายเกี่ยวกับสุขศาสตร์อุตสาหกรรม
- อันตรายจากสิ่งแวดล้อมทางชีวภาพ
- อันตรายจากสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ
- เสียงดังและการอนุรักษ์การได้ยิน
- อันตรายจากสิ่งแวดล้อมทางเคมี 1
- อันตรายจากสิ่งแวดล้อมทางเคมี 2
- ความปลอดภัยในการใช้สารเคมี 1
- ความปลอดภัยในการใช้สารเคมี 2
- หลักการระบายอากาศ 1
- หลักการระบายอากาศ 2
- การป้องกันและควบคุมอันตรายจากรังสี
- การสัมมนาการตรวจวินิจฉัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน 1-3

- หลักการควบคุมมลพิษจากสิ่งแวดล้อม 1
- หลักการควบคุมมลพิษจากสิ่งแวดล้อม 2
- การจัดการอุบัติเหตุจากสารเคมี
- ระบบการอนุญาตให้ทำงาน
- ประสิทธิภาพการดำเนินงานด้านสุขศาสตร์อุตสาหกรรมและสิ่งแวดล้อม

หมวดวิชาที่ 3 เทคโนโลยีและวิศวกรรมความปลอดภัย

- ความรู้พื้นฐานและกฎหมายเกี่ยวกับวิศวกรรมปลอดภัย
- การออกแบบและการวางผังโรงงาน
- ความปลอดภัยในการทำงานเกี่ยวกับเครื่องจักร
- ความปลอดภัยเกี่ยวกับหม้อน้ำและถังความดัน
- ความปลอดภัยในการใช้เครื่องมือและเครื่องมือกล
- หลักการบำรุงรักษาเพื่อความปลอดภัย
- อุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยส่วนบุคคล
- มาตรฐานสีและเครื่องหมายความปลอดภัย
- ความปลอดภัยในการทำงานเกี่ยวกับไฟฟ้า 1
- ความปลอดภัยในการทำงานเกี่ยวกับไฟฟ้า 2
- ความปลอดภัยในการเคลื่อนย้ายวัสดุและเก็บรักษาวัสดุ 1
- ความปลอดภัยในการเคลื่อนย้ายวัสดุและเก็บรักษาวัสดุ 2
- การป้องกันและระงับอัคคีภัย
- การตรวจระบบป้องกันและระงับอัคคีภัย
- ความปลอดภัยในงานก่อสร้าง 1
- ความปลอดภัยในงานก่อสร้าง 2
- ความปลอดภัยในการใช้ยานพาหนะ 1
- ความปลอดภัยในการใช้ยานพาหนะ 2
- ประสิทธิภาพการดำเนินงานทางด้านเทคโนโลยีและวิศวกรรมความปลอดภัย

หมวดวิชาที่ 4 การดูแลสุขภาพอนามัยพนักงาน

- ความรู้พื้นฐานและกฎหมายเกี่ยวกับเวชศาสตร์แรงงาน
- หลักการวินิจฉัยโรคจากการทำงาน
- การสัมมนาโรคจากการทำงาน 1 และ 2
- การปฐมพยาบาลเบื้องต้น 1 และ 2

- การสาธิตและฝึกปฏิบัติการปฐมพยาบาล 1 และ 2
- การตรวจสุขภาพพนักงาน
- เทคนิคการประเมินผลข้อมูลด้านสุขภาพเพื่อการวางแผน
- การส่งเสริมสุขอนามัยส่วนบุคคลในสถานประกอบการ
- การส่งเสริมสุขภาพจิตในสถานประกอบการ
- หลักการเฝ้าระวังโรคจากการทำงาน
- สัมมนาแนวดำเนินงานเฝ้าระวังโรคในสถานประกอบการ
- หลักการด้านระบาดวิทยา
- เทคนิคระบาดวิทยาในงานอาชีวอนามัย
- การจัดหน่วยบริการสุขภาพและสวัสดิการเพื่อสุขภาพในสถานประกอบการ
- การป้องกันและควบคุมสารเสพติดในสถานประกอบการ
- ประสพการณ์การดำเนินงานด้านสุขภาพคนงานในสถานประกอบการ

หมวดวิชาที่ 5 การยศาสตร์ (Ergonomics) และการปรับปรุงสภาพการทำงาน

- ความรู้พื้นฐานทางการยศาสตร์
- การค้นหาปัญหาทางการยศาสตร์
- การวิเคราะห์ลักษณะงานที่เกี่ยวข้องกับการยศาสตร์
- ขนาดสัดส่วนของร่างกายมนุษย์และความเครียดในสถานที่ทำงาน
- การปฏิบัติงานโดยการนั่งและการยืน
- การยกย้ายวัสดุด้วยมือ
- ความผิดปกติที่เกิดกับร่างกายส่วนบนอันเกี่ยวเนื่องจากการทำงาน
- การปวดหลังเนื่องจากการทำงาน
- เครื่องมือ อุปกรณ์ควบคุมและแผงหน้าปัดจอแสดงผลภาพ
- วิธีการนำการยศาสตร์มาใช้
- การสำรวจทางด้านการยศาสตร์ 1-2
- การเพิ่มผลผลิตและการปรับปรุงสถานที่ทำงาน
- การสัมมนา : การจัดเก็บและขนย้ายวัสดุสิ่งของ
- การสัมมนา : การควบคุมสารเคมีอันตราย
- การสัมมนา : แสงสว่างและสวัสดิการในการทำงาน
- การสัมมนา : อาคารสถานที่และการจัดรูปงาน - วิธีการปรับปรุง
- ประสพการณ์การดำเนินงานด้านการยศาสตร์

หมวดวิชาที่ 6 การจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย

- ระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย
 - ความปลอดภัยในการทำงานแบบยั่งยืนเพื่อการควบคุมความสูญเสีย
 - คณะกรรมการความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน
 - สาเหตุและผลของอุบัติเหตุและอุบัติการณ์
 - การสอบสวนและรายงานอุบัติเหตุ
 - การวิเคราะห์อุบัติเหตุ
 - การวิเคราะห์งานเพื่อความปลอดภัย 1
 - การวิเคราะห์งานเพื่อความปลอดภัย 2
 - มาตรฐานการปฏิบัติงาน และการเฝ้าสังเกตงาน
 - การวางแผนการตรวจความปลอดภัย
 - มาตรฐานการดำเนินงานและระบบการวัดผล
 - สัมมนาการวัดผล/ประเมินผล
 - สัมมนาวิธีการประเมินผล และการวัดผลในห้องอบรม
 - 5 ส เพื่อความปลอดภัยและเพิ่มผลผลิต 1
 - 5 ส เพื่อความปลอดภัยและเพิ่มผลผลิต 2
 - การพัฒนาพฤติกรรมความปลอดภัยด้วยวิธีการฝึกเพื่อหยั่งรู้อันตราย 1
 - การพัฒนาพฤติกรรมความปลอดภัยด้วยวิธีการฝึกเพื่อหยั่งรู้อันตราย 2
 - การสัมมนา“การจัดการระบบอาชีวอนามัยและความปลอดภัยในการทำงาน 1-2
 - ประสพการณ์การจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัยในสถานประกอบการ
 - จัดทำโครงการ ที่ได้จากผลงานการปรับปรุงสถานประกอบการ
- รายละเอียดอื่นๆของหลักสูตรการฝึกอบรมอยู่ในภาคผนวก

(กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน. 2541)

กิจกรรมและแนวทางการศึกษาภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ

การอบรมหลักสูตรเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับวิชาชีพ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน จำนวน 180 ชั่วโมง แบ่งการฝึกอบรมออกเป็น 2 ประเภท ดังนี้

ประเภทที่ 1 ภาคทฤษฎี ได้แก่ การฟังการบรรยายและฝึกวิเคราะห์จากกรณีศึกษาในชั้นเรียนและนำเสนอผลการวิเคราะห์ ประเภทที่ 2 เป็นการฝึกการปฏิบัติด้วยตนเอง โดยวิเคราะห์สาเหตุและจุดอันตรายในสถานประกอบการและหาแนวทางแก้ไข

กิจกรรมและแนวทางการอบรมภาคทฤษฎี

1. อบรมภาคทฤษฎี 1 หมวดวิชา ติดต่อกัน 5 วัน อาจจะหยุดวันระหว่างหมวดวิชา ครั้งละ 1-2 สัปดาห์ จนครบ 6 หมวดวิชา

2. ในระหว่างการฝึกอบรมผู้เข้ารับการอบรมต้องฝึกพูดหน้าชั้นเรียนทุกวันคนละไม่ต่ำกว่า 10 นาที โดยมีการเตรียมตัวตามข้อแนะของวิทยากร และให้คะแนนเพื่อการปรับปรุงแก้ไขโดยผู้เข้าร่วมอบรม

3. ในแต่ละหมวดวิชาจะมีการแบ่งกลุ่ม รุ่นละ 6 กลุ่ม เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ และฝึกการทำงานร่วมกันเป็นทีม ซึ่งแต่ละกลุ่มจะได้รับการฝึกเกี่ยวกับการดูแล วิทยากรการจัดฝึกอบรม การจัดกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ การสรุปเนื้อหาสาระในการเรียน การดูแล เพื่อนผู้เข้ารับการอบรม โดยรับผิดชอบกลุ่มละ 1 หมวดวิชา ซึ่งควรจะได้มีการฝึกทำ Job Description แบ่งหน้าที่ให้เรียบร้อย

กิจกรรมและแนวทางการอบรมภาคปฏิบัติ

1. ในระหว่างการอบรมหมวดวิชาที่ 4 ผู้เข้ารับการอบรมจะต้องตัดสินใจเลือกหัวข้อเรื่องที่ จะนำไปปฏิบัติตามภาคปฏิบัติ ณ สถานประกอบการของตนเอง ซึ่งจะใช้เวลา 4 สัปดาห์ โดยหัวข้อ เรื่องจำกัดใน 4 กลุ่ม วิชาที่สามารถวัดผลได้อย่างเป็นรูปธรรม

กลุ่มที่ 1 เรื่องเกี่ยวกับเทคโนโลยีและวิศวกรรมความปลอดภัย

กลุ่มที่ 2 เรื่องเกี่ยวกับการยศาสตร์และการปรับปรุงสภาพการทำงาน

กลุ่มที่ 3 เรื่องเกี่ยวกับเวชศาสตร์และการเฝ้าระวัง

กลุ่มที่ 4 เรื่องเกี่ยวกับสุขศาสตร์อุตสาหกรรมและการปรับปรุงสภาพแวดล้อม

ผู้เข้ารับการอบรมต้องเลือกหัวข้อเรื่องที่นำเสนอและสามารถปฏิบัติได้ในสถาน

ประกอบการวางแผนและขั้นตอนดำเนินการ ออกแบบ ปรับปรุง แก้ไข หรือจัดกิจกรรมเสริม เมื่อ เลือกหัวข้อเรื่องแล้วให้แจ้งต่อเจ้าหน้าที่ประสานงานก่อนอบรมจบหมวดวิชาที่ 5 เพื่อคณะกรรมการ ควบคุมการฝึกอบรมจะได้พิจารณาและเสนอแนะให้คำปรึกษาแก่ผู้เข้ารับการอบรมต่อไป

2. เมื่ออบรมจนครบ 6 หมวดวิชาดังกล่าวข้างต้น ผู้เข้ารับการอบรมจะต้องกลับไปฝึก ภาคปฏิบัติเป็นเวลา 4 สัปดาห์ ณ สถานประกอบการของตนเอง และกลับมานำเสนอผลงานเป็น ระยะเวลา 2 วันสุดท้าย โดยมีการจัดทำรายงาน พร้อมสื่อนำเสนอ คณะวิทยากรผู้ทรงคุณวุฒิ ซึ่ง ประกอบด้วย ภาคเอกชน ได้แก่ ผู้จัดการด้านความปลอดภัยในการทำงานขึ้นไป และภาครัฐ ได้แก่ ผู้บริหารระดับสูงในหน่วยราชการหรือรัฐวิสาหกิจที่มีประสบการณ์ด้านความปลอดภัย หรือ ผู้อำนวยการศูนย์ความปลอดภัย หรือเจ้าหน้าที่สถาบันความปลอดภัยในการทำงานร่วมกันให้ ข้อแนะนำ และพิจารณาความถูกต้องในเนื้อหาสาระทางวิชาการรูปแบบของการเขียนโครงการเสนอ และวิธีการนำเสนอของผู้เข้ารับการอบรม

ระบบการประเมินผลหลักสูตรเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับวิชาชีพ

การประเมินผลรายหมวดวิชา หน่วยฝึกอบรมจะต้องจัดให้มีการประเมินผู้เข้ารับการอบรม ก่อนการอบรมและหลังการอบรมแต่ละหมวด

- การประเมินผลก่อนการอบรมให้ดำเนินการก่อนเริ่มหมวดวิชานั้น
- การประเมินผลหลังการอบรมให้ดำเนินการหลังจากการอบรมแต่ละหมวด
- การทดสอบรวมทุกหมวดวิชา
- การสอบข้อเขียน เมื่อผู้เข้ารับการอบรมได้อบรมครบ 6 หมวดวิชาแล้ว ให้หน่วย ฝึกอบรมแจ้งสถาบันความปลอดภัยในการทำงาน ไปดำเนินการทดสอบข้อเขียนรวมทุกหมวดวิชา ทั้ง 6 หมวด ซึ่งจะต้องดำเนินการสอบในระยะเวลาไม่น้อยกว่า 30 วันนับแต่วันสุดท้ายของหมวดที่ 6 ผู้เข้ารับการอบรมจะต้องสอบผ่านร้อยละ 60

- การสอบภาคปฏิบัติ พิจารณาจากการนำเสนอผลงานที่ผู้เข้ารับการอบรมเลือกหัวข้อ เรื่องนำไปปฏิบัติ ณ สถานประกอบการของตนเอง

จากการค้นคว้าแนวคิดข้อมูลประกอบต่างๆ จากนักวิชาการ นักการศึกษา ด้านการจัดการ ความปลอดภัยและอาชีวอนามัยอุตสาหกรรม ได้ให้ความหมายและขอบเขตภาระหน้าที่ของ เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับวิชาชีพไว้ดังนี้

วีระพงษ์ เกลิมจิระวัฒน์, วิฑูรย์ สิมะโชคดี. (2528: 58) ได้กล่าวว่า เจ้าหน้าที่ความ ปลอดภัยในการทำงาน เป็นบุคคลหรือคณะทำงานที่ทำหน้าที่ต่างๆ เพื่อให้เกิดความปลอดภัยใน การทำงานโดยขึ้นตรงต่อประธานคณะกรรมการดำเนินการเพื่อความปลอดภัย

สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น). (2540: 50) ได้กล่าวว่า เจ้าหน้าที่ความปลอดภัย ในการทำงานเป็นบุคคลที่มีความสำคัญยิ่งในการเป็นผู้นำให้เกิดความร่วมมือระหว่างนายจ้างและ ฝ่ายลูกจ้างภายในสถานประกอบการให้ประสานความร่วมมือในการดำเนินกิจกรรมต่างๆที่จะ ก่อให้เกิดความปลอดภัยในการทำงานของลูกจ้างอย่างต่อเนื่องและตลอดเวลา

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดความสามารถในการปฏิบัติการของผู้ผ่านหลักสูตร เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน ระดับวิชาชีพ สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น) ระหว่างปี 2548-2549 ไว้ 4 ด้าน ดังนี้ ด้านความรู้ในวิชาชีพ ด้านบทบาทหน้าที่เจ้าหน้าที่ความ ปลอดภัยในการทำงาน ระดับวิชาชีพ ด้านบุคลิกภาพ ด้านเจตคติต่อวิชาชีพ

4. การวิเคราะห์หลักสูตร

การศึกษาการวิเคราะห์หัวข้อเรื่อง เป็นวิธีการหนึ่งที่ได้มาซึ่งหัวข้อเรื่องสำหรับการเรียน การสอนเพื่อให้การเรียนการสอนนั้นๆ บรรลุตามวัตถุประสงค์ของหลักสูตรรายวิชานั้นมากที่สุด และเพื่อที่จะนำเอาข้อมูลที่ทันสมัยเป็นปัจจุบันมาจัดการเรียนการสอนให้แก่ผู้เรียนด้วย ทั้งนี้ เนื่องจากว่ารายการหัวข้อเนื้อหา หรือหัวข้อเรื่องของหลักสูตรบางหลักสูตรกำหนดเอาไว้อย่าง กว้างๆ และเนื่องด้วยวิทยาการทางเทคโนโลยีที่พัฒนาขึ้น การจัดการเรียนการสอนในวิชาต่างๆ

ควรต้องมีการปรับปรุงหัวข้อเรื่องให้ก้าวไปตามยุคตามสมัยผู้วิจัยได้ศึกษาการวิเคราะห์หลักสูตรรายวิชา โดยแบ่งเป็นหัวข้อเรื่องดังนี้

1. การศึกษารวบรวมหัวข้อเรื่องของวิชาต่างๆ เพื่อนำมาใช้ในการวิเคราะห์นั้นสามารถแบ่งออกเป็น 2 ทาง (สังัด อุทรานันท์. 2532: 204) ดังนี้

1.1. การศึกษาโดยใช้แบบสอบถาม

1.1.1. สอบถามโดยใช้แบบสอบถาม

1.1.2. ทำการสัมภาษณ์ผู้ที่เกี่ยวข้อง

1.1.3. การสังเกตกิจกรรมและ หรือเหตุการณ์ต่างๆ

1.1.4. การขอความคิดเห็นจากผู้ที่เกี่ยวข้อง

1.2. การศึกษาโดยทางอ้อม เป็นวิธีการศึกษาและเก็บรวบรวมปัญหาความต้องการและความจำเป็นของแต่ละหัวข้อในการจัดการเรียนการสอน โดยวิธีการดังนี้

1.2.1. การศึกษารวบรวมจากตำราและเอกสาร

1.2.2. การรับฟังความคิดเห็นจากแหล่งต่างๆ

ทำนองเดียวกันในการศึกษาและรวบรวมหัวข้อเรื่องวิชาทางช่างซึ่งอาจจะเป็นการรวบรวมหัวข้อเรื่องเกี่ยวกับการทำงานภาคปฏิบัติต่างๆ หรือการรวบรวมหัวข้อในภาคทฤษฎี ข้อมูลต่างๆ อาจจะได้มาจากหลายแห่ง เช่น

- จากหลักสูตรรายวิชา
- เอกสารต่างๆ
- ผู้เชี่ยวชาญ
- ประสบการณ์
- การสังเกตการณ์ทำงาน (สุราษฎร์ พรหมจันทร์. 2531: 43)

2. การประเมินความสำคัญของหัวข้อเรื่อง หัวข้อเรื่องต่างๆ ที่รวบรวมเอาไว้ก็ใช้ว่าจะจำเป็นต้องมีในการจัดการเรียนการสอนทุกเรื่อง ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับคุณค่าหัวข้อเรื่องนั้นๆ ว่าก่อให้เกิดประโยชน์แก่ผู้เรียนอย่างไรบ้าง โดยพิจารณาถึงความเป็นไปได้ของหัวข้อเรื่องนั้นๆ คือ

- จะช่วยส่งเสริมความสามารถในการแก้ปัญหาในการเรียนการทำงานและ/หรือ
- ช่วยให้การงานถูกต้องสมบูรณ์มากขึ้นและ/หรือ
- ช่วยให้ผู้เรียนมีเจตคติที่ดีในการทำงานมากยิ่งขึ้น

ดังนั้น การประเมินความสำคัญของหัวข้อเรื่องต่างๆ ที่รวบรวมขึ้นมีเกณฑ์ในการใช้เป็นหัวข้อพิจารณาดังนี้

2.1. การส่งเสริมความสามารถในการแก้ปัญหา

2.2. การส่งเสริมทักษะในการทำงานให้ถูกต้องสมบูรณ์

2.3. การส่งเสริมให้ผู้เรียนมีเจตคติที่ดี

3. การวิเคราะห์หัวข้อเรื่อง หัวข้อเรื่องที่ได้จากประเมินความสำคัญนั้น ยังประกอบไปด้วยหัวข้อเรื่องย่อยที่มีรายละเอียดลึกซึ้งของเนื้อหาแตกต่างกันออกไป และเนื่องจากหัวข้อที่ได้จากการศึกษารวบรวมและประเมินความสำคัญนั้นทำให้ทราบแต่เพียงว่าหัวข้อเรื่องใดมีคุณค่าสมควรที่จะนำมาจัดการเรียนการสอนในรายวิชานั้นๆ เท่านั้นซึ่งดูแล้วจะเป็นขอบเขตของข้อมูลที่กว้างเกินไปในการจัดการเตรียมการเรียนการสอน

ด้วยเหตุดังกล่าวจึงจำเป็นต้องมีการวิเคราะห์หัวข้อเรื่อง เพื่อที่จะกำหนดรายละเอียดเนื้อหาสำคัญ ที่จะสอนในหัวข้อเรื่อง โดยคำนึงถึง คุณสมบัติของผู้เรียน ลักษณะของการนำความรู้ที่ได้นำไปใช้แล้ว และ ความสมบูรณ์ของรายการเนื้อหาสำคัญ เพื่อความพอเพียงที่จะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อผู้เรียน การวิเคราะห์หัวข้อเรื่องเพื่อให้ได้มาซึ่งรายการเนื้อหาสำคัญจะต้องศึกษาข้อมูลที่เกี่ยวข้องจากแหล่งต่างๆ เช่น จากผู้เชี่ยวชาญในหัวข้อเรื่องนั้นๆ จากผลงานต่างๆ จากประสบการณ์หรือ จากผู้ทำงานเกี่ยวข้องกับหัวเรื่องนั้นๆ (ชนะชัย ศรีรัตอำไพ. 2545: 15)

4.1 การจำแนกจุดประสงค์ของหลักสูตร

การกำหนดจุดประสงค์การเรียนรู้ (Objectives) เป็นการกำหนดสิ่งที่ต้องการให้ผู้เรียนมีหรือบรรลุ ซึ่งมีทั้งด้านความรู้ ทักษะและเจตคติ จุดประสงค์การเรียนรู้จะได้มาจากระดับของหลักสูตร คือ ตั้งแต่จุดหมายของหลักสูตร จุดประสงค์ของสาขาวิชา มาตรฐานวิชาชีพสาขาวิชา และสาขางาน จนถึงระดับรายวิชา คือ จุดประสงค์รายวิชา มาตรฐานรายวิชาและคำอธิบายรายวิชา ที่ต้องการจัดการเรียนรู้เพื่อมุ่งไปสู่ผลสัมฤทธิ์ตามจุดประสงค์ระดับหลักสูตร (พนิต เข้มทอง. 2541: Online) เพื่อความสมดุลในการพัฒนาผู้เรียน จึงสมควรทำความเข้าใจเกี่ยวกับการจำแนกจุดประสงค์ของหลักสูตรตามลักษณะการจำแนกดังที่ (วิจิตร อาวะกุล. 2537 : 58; อ้างอิงจาก Benjamin Bloom) ได้แบ่งพฤติกรรมการเรียนรู้ของมนุษย์ออกเป็น 3 หมวดใหญ่ๆ ซึ่งเราเรียกว่า Domain ดังนี้

1. พฤติกรรมทางด้านพุทธิปัญญา (Cognitive Domain) เป็นพฤติกรรมด้านสมรรถภาพทางสมอง อันได้แก่ ความจำ ความนึกคิด การใช้เหตุผล การแก้ปัญหา แบ่งออกเป็น 6 ระดับ จากความรู้ขั้นต่ำไปหาขั้นสูง ได้แก่

1.1. ความรู้ความจำ (Knowledge) ได้แก่ การจำได้ ทราบ รู้ พูดยตามได้ จดบันทึก ทำรายชื่อ ฯลฯ นับเป็นความรู้ขั้นต่ำ

1.2. ความเข้าใจ (Comprehension) ได้แก่ เป็นความรู้ขั้นสูงมาจากความรู้ ความจำ ได้แก่ พฤติกรรม เช่น แปลได้ อธิบายได้ กล่าวอีกนัยหนึ่ง จัดหมวดหมู่ได้ ถกแถลงได้

1.3. ความสามารถในการนำความรู้ไปใช้ (Application) เป็นความรู้ขั้นสูงขึ้นมาอีก ได้แก่ พฤติกรรม เช่น การแปลความหมายได้ การดัดแปลงได้ ฯลฯ

1.4. ความสามารถในการวิเคราะห์ (Analysis) ได้แก่ พฤติกรรม เช่น การวิเคราะห์ได้ คำนวณออกมาได้ ตรวจสอบได้ ตีราคาได้

1.5. การสังเคราะห์ (Synthesis) ได้แก่ พฤติกรรม เช่น วางแผนได้ การประกอบได้ จัดตั้งให้ บริหารได้ ออกแบบได้

1.6. การประเมินผล (Evaluation) เป็นพฤติกรรมขั้นสูงสุดของพุทธิศึกษา ได้แก่ พฤติกรรม การเปรียบเทียบ การวัดได้ การเลือกได้ การจัดอันดับได้ ฯลฯ (วิจิตร อวาทกุล. 2537 : 58)

คุณสมบัติของการเรียนรู้ด้านพุทธิปัญญา (Cognitive Domain)

ขั้นความรู้ (Knowledge) ได้แก่

รู้ถึง	ทราบ	ชี้ให้ดู	พูดตาม
จดบันทึกทำรายชื่อ	บอกชื่อได้	ขีดเส้นใต้	จำได้

ขั้นความเข้าใจ (Comprehension) ต้องมีความรู้ ได้แก่

กล่าวอีกนัย	หนึ่งได้ถกแถลงได้	แสดงความคิดเห็น	อธิบายได้
จัดหมวดหมู่ได้	บอกความแตกต่างได้	รายงานได้	ทบทวนได้แปลได้

ขั้นการนำไปใช้ (Application) ต้องมีความรู้ ความเข้าใจ ได้แก่

แปลความหมายได้	ดัดแปลงได้	สาธิตได้	ปฏิบัติได้
ยกตัวอย่างสร้างภาพประกอบ	ทำโครงการได้	สร้างแนวความคิดได้	นำไปใช้

ขั้นการวิเคราะห์ (Analysis) ต้องมีความรู้ ความเข้าใจ การนำไปปฏิบัติได้ ได้แก่

วิเคราะห์ได้	คำนวณออกมาได้	ทดสอบได้	เห็นความแตกต่างชัดเจน
วิจารณ์ได้	เขียนได้อาแกรมได้	ตรวจสอบได้	โต้เถียงได้
สร้างค้นคว้าได้	ตั้งคำถามได้	รู้ถึงความเกี่ยวพัน	แก้ปัญหาได้
ทดสอบได้	จัดหมวดหมู่ได้	ตีราคาได้	

ขั้นสังเคราะห์ (Synthesis) ต้องมีความรู้ ความเข้าใจ การนำไปปฏิบัติได้ การวิเคราะห์ได้ ได้แก่

วางแผนได้	การประกอบได้	เลือกได้ถูก	การก่อสร้างได้
การจัดตั้งได้	การบริหารได้	จัดการได้	เตรียมการได้
ออกแบบได้			

ขั้นการประเมิน (Evaluation) ต้องมีความรู้ความเข้าใจ การนำไปปฏิบัติ การวิเคราะห์ได้ การสังเคราะห์ได้ ได้แก่

ตัดสินได้ถูก	มีวิจารณ์ญาณ	จัดอันดับได้	เปรียบเทียบได้
การตีราคาได้	ให้คะแนนได้	เลือกได้	วัดได้

(วิจิตร อวาทกุล. 2537: 58-59).

2. พฤติกรรมที่แสดงออกด้านจริยธรรมหรือจิตพิสัย (Affective Domain)

พฤติกรรมด้านนี้จะแสดงออกมาทางความรู้สึก ทำที่ จิตใจ ได้แก่ ความรู้สึกและอารมณ์ (Feeling Emotion) ค่านิยม (Value) ความสนใจ (Interest) ความซาบซึ้ง (Appreciation)

พฤติกรรมด้านจริยธรรมนี้ปลูกฝังยาก วัดผลยาก บางทีวัดไม่ได้ วัดได้แต่ไม่เชื่อไม่ค่อยได้ พฤติกรรมด้านนี้จะเป็จริยงอกงามทางด้านจิตใจ ความรู้สึก ทำที่ ค่านิยม คุณธรรม จริยธรรม การปรับตัว ซึ่งอาจจะแบ่งเป็นขั้นตอนของพฤติกรรมที่เกิดขึ้นดังนี้ คือ

- ขั้นรับรู้ (Reception) ว่าจะรับรู้ ไม่รับรู้ เร็ว ช้า ต่างกัน ย่อมมีผลต่อพฤติกรรมที่จะเกิดหรือแสดงออกแตกต่างกัน

- การตอบสนองต่อสิ่งเร้า (Response) บางคนไว บางคนช้า เฉื่อยชา รู้สึก มากน้อย การตอบสนองจึงช้า เร็วแตกต่างกัน

- ค่านิยม (Value) คือ คุณค่าของการตอบสนองการแสดงออกมาว่ามีค่านิยมเป็นอย่างไร ดีไม่ดี สูงต่ำ อาจเกิดจากตัวผู้้นเอง หรือเกิดจากสิ่งแวดล้อม การอบรมสั่งสอนจากครอบครัวเป็นพื้นฐาน

- การจัดเลือกค่านิยม (Organization) การจัดเลือกคัดเอาคุณค่าของสิ่งที่ได้รับจากสิ่งเร้า เอาไว้ลำดับต่างๆ กันแล้ว แต่ค่านิยมของแต่ละคน เช่น บางคนอาจชอบดูลิเก เป็นอันดับหนึ่ง ภาพยนตร์เป็นอันดับสอง การจัดเลือกค่านิยมของคนจึงมีความแตกต่างกัน

- อุดมการณ์ที่เกิดจากค่านิยม (Characterization by a Value) ดังได้กล่าวมาแล้วว่า คนเรานั้นต่างกัน รับต่างกัน ตอบสนองต่างๆ กัน การสร้างค่านิยม อุดมการณ์ ในขั้นนี้ก็จะแตกต่างกันด้วยแต่ถ้าได้รับการอบรมสิ่งแวดล้อมเหมือนกันอุดมการณ์ค่านิยมก็จะเหมือนกัน คล้ายกัน ใกล้เคียงกันมากขึ้น (วิจิตร อาวะกุล. 2537: 60)

คำกริยาที่ใช้แสดงบ่งถึงการกระทำด้านจิตพิสัย

1. การรับรู้

ถาม	ติดตาม	บอกที่ตั้ง	ชี้	ใช้
เลือก	รับฟัง	ชี้บ่ง	ตอบ	สะสม
บรรยาย	ยึดถือ	ให้ชื่อ	คัดเลือก	ยอมรับ

2. การตอบสนอง

ยินยอม	ทำตาม	บัญญัติ	แสดง	ตอบโต้
ช่วยเหลือ	อภิปราย	เล่น	อ่าน	คัดเลือก
ทำให้เหมือนกัน	ช่วย	ปฏิบัติ	รายงาน	แนะนำ
เขียน	ต้อนรับ	ร่วมมือ	ยอมรับ	มีส่วนร่วม

3. ค่านิยม

ทำให้สมบูรณ์	อธิบาย	ร่วมด้วย	จัดแบบใหม่	ช่วยเหลือ
สาริต	ติดตาม	ให้เหตุผล	รายงาน	ทำงาน
บรรยาย	ปฏิเสธ	อ่าน	คัดเลือก	สนับสนุน
ชี้แจง	เชื่อเชิญ	เสนอ	แข่ง	เริ่มต้น

4. การจัดเลือกค่านิยมหรือการจัดระบบคุณค่า

สลับ	อ้างอิง	ปรับปรุง	สังเคราะห์	จัดแจ้ง
ทำให้สมบูรณ์	ประสาน	เตรียม	รวม	ป้องกัน
ระบบ	ติดต่อ	เปรียบเทียบ	อธิบาย	วางหลักเกณฑ์
ให้คำนิยาม				

5. การให้คุณค่า

ประเมิน	อาสาสมัคร	สรุป	คัดค้าน	เปลี่ยนแปลง
เปรียบเทียบ	เสนอ	ชักชวน	สรุปความ	แปลความหมาย
โต้แย้ง	วิจารณ์	อธิบาย	พยายาม	ให้เหตุผล
ตัดสินใจ	บรรยาย	จำแนก	สนับสนุน	เรียบเรียงใหม่

(วิชัย วงษ์ใหญ่. 2540 : 88-89)

3. พฤติกรรมด้านหัตถการทักษะ (Psychomotor Domain) พฤติกรรมด้านนี้เรามองแง่ของการพัฒนาความคล่องแคล่วว่องไวในการใช้ประสาท กล้ามเนื้อ อวัยวะต่างๆ ในการเคลื่อนไหว การใช้ประสาทสัมผัสทั้ง 5 การสั่งการความสัมพันธ์ประสาทต่างๆ (วิจิตร อวาทกุล. 2537: 60).

พฤติกรรมทางด้านปฏิบัติ ซิมป์สัน (Simson. 1966-1967) ได้แบ่งระดับความซับซ้อนของการกระทำของกล้ามเนื้อเป็น 5 ระดับ

1. การรับรู้ (Perception) การรับรู้เป็นขั้นแรกของการกระทำของกล้ามเนื้อ เช่น การรับรู้วัตถุ ปริมาณ หรือความสัมพันธ์ โดยอวัยวะทางความรู้สึก การรับรู้แบ่งออกเป็น 3 ชนิด มีระดับต่างๆ กัน

1.1. การเร้าอวัยวะสัมผัส (Sensory Stimulation) การกระทบต่อสิ่งเร้าโดยอวัยวะสัมผัสอย่างเดียว หรือหลายอย่าง เช่น

1.1.1. ทางหู (Auditory) คือ การได้ยิน หรือความรู้สึก หรืออวัยวะการได้ยิน

1.1.2. ทางตา (Visual) เกี่ยวกับภาพทางสมอง หรือเห็นภาพโดยผ่านทางตา

1.1.3. ทางสัมผัส (Tactile) เกี่ยวกับความรู้สึกทางการสัมผัส

1.1.4. ทางลิ้มรส (Taste) โดยการชิมทางปาก

1.1.5. ทางกลิ่น (Smell) เป็นการรับรู้โดยผ่านประสาทการรับรู้

1.1.6. ทางความรู้สึกเคลื่อนไหว (Kinesthetic) ความรู้สึกของกล้ามเนื้อ ความไวต่อเนื่องจากการเคลื่อนไหวของกล้ามเนื้อรับสัมผัส เอ็น และข้อต่อ

1.2. มองหาแนวปฏิบัติ (Cue Selection) คือการตัดสินใจเลือกพฤติกรรมการตอบสนองให้เหมาะสมกับความต้องการของงานที่กระทำเรื่องนี้จะเกี่ยวข้องกับการกำหนดพฤติกรรมเดียวหรือหลายพฤติกรรมและสัมพันธ์กับงานซึ่งได้รับปฏิบัติไปการกำหนดพฤติกรรมนั้นจะเกี่ยวกับสถานการณ์ที่ได้รับการเลือกไว้เพื่อเป็นแนวทางไปสู่การกระทำ พฤติกรรมใดที่ไม่เกี่ยวข้องก็จะไม่รับรู้และละทิ้งไป

1.3. การแปลเป็นทางปฏิบัติ (Translation) สามารถสัมพันธ์การรับรู้ต่อการกระทำของกล้ามเนื้อ สิ่งนี้เป็นกระบวนการทางสมองในการตัดสินใจความหมายของการกำหนดพฤติกรรมในการกระทำ ซึ่งจะเกี่ยวข้องกับการแปลสัญลักษณ์ใช้จินตนาการหรือเตือนให้ระลึกถึงบางสิ่งบางอย่างได้ “มีความคิด” ซึ่งเป็นผลของการกำหนดพฤติกรรมที่ได้รับมามันอาจจะเกี่ยวกับปัญหาที่เห็น หรือรู้ภายใน และเข้าใจโดยปรุโปร่งซึ่งสิ่งนี้จำเป็นต่อการแก้ปัญหาโดยผ่านการรับรู้ความสัมพันธ์ระดับนี้ ถือว่าเป็นการแปลความหมายโดยใช้ความรู้สึก

2. การเตรียมพร้อมปฏิบัติ (Set) เป็นการเตรียมการปรับตัว หรือความพร้อมในการกระทำ หรือประสบการณ์เฉพาะ การลงมือกระทำแบ่งเป็น 3 ชนิด คือ

2.1. ความพร้อมของสมอง (Mental Set) ความพร้อมของความรู้สึกทางสมอง เพื่อการกระทำอันแน่นอนของกล้ามเนื้อ เรื่องนี้จะเกี่ยวกับระดับการรับรู้ในแต่ละอย่างที่มีมาก่อน ซึ่งพร้อมจะชั่งเพื่อจำแนกการตัดสินใจในการกระทำที่แตกต่างกัน

2.2. ความพร้อมทางกาย (Physical Set) เป็นความพร้อมในความรู้สึกที่ทำการปรับตัวของร่างกาย ที่จำเป็นต่อการกระทำต่อกล้ามเนื้อ ความพร้อมในการลงมือกระทำทางกายเกี่ยวกับประสาทการรับรู้ต่างๆ เช่น ความรู้สึกมีส่วนร่วมหรือความตั้งใจของอวัยวะความรู้สึกที่จำเป็นตรงกัน หรือการกำหนดอวัยวะของร่างกาย

2.3. ความพร้อมทางอารมณ์ (Emotional Set) เป็นความพร้อมในความหมายของทัศนคติทางความชอบที่เกิดขึ้นจากการกระทำของกล้ามเนื้อ ความเต็มใจที่จะตอบสนองเกี่ยวกับความจริง

3. การตอบสนองตามที่มีคนนำ (Guided Response) เป็นก้าวแรกของการพัฒนาทักษะในที่นี้จะเน้นเกี่ยวกับส่วนประกอบที่รวมกันอยู่ การตอบสนองตามที่มีคนนำคือ การแสดงพฤติกรรมโดยเปิดเผยของแต่ละคนภายใต้คำแนะนำของผู้สอน สิ่งที่ได้กระทำมาก่อนก็พร้อมที่จะตอบสนองได้ การเลือกการตอบสนองให้คำนิยามได้ว่า เป็นการตัดสินใจว่าอะไรที่จะต้องมีการตอบสนอง เพื่อจะทำความพอใจแก่ความพอใจแก่ความต้องการที่เฉพาะของการปฏิบัติงาน แบ่งเป็น 2 ชนิด คือ

3.1. การเลียนแบบ (Imitation) เป็นการดำเนินการกระทำตอบสนองโดยตรงกับการรับรู้ของบุคคลหนึ่งบุคคลใดที่กระทำต่อกัน

3.2. การลองผิดลองถูก (Trial and Error) ความพยายามตอบสนองหลายอย่างจนกว่าการตอบสนองต่อการสัมฤทธิ์ผล ซึ่งปกติการตอบสนองแต่ละครั้งจะมีเหตุผล การตอบสนองที่เหมาะสมจะทำให้การปฏิบัติงานที่ต้องการสำเร็จ หรือมีประสิทธิภาพมากขึ้น การลองผิดลองถูกก็คือการตอบสนองการเรียนรู้หลายๆ อย่างซึ่งการตอบสนองที่เหมาะสมจะได้รับการเลือกออกจากพฤติกรรมที่แตกต่างกัน หรืออาจเป็นไปได้ว่าเป็นเพราะอิทธิพลของการได้รับรางวัลและการลงโทษ

4. ปฏิบัติได้ (Mechanism) เรียนรู้การตอบสนองจนเป็นนิสัย ในระดับนี้ผู้เรียนจะสัมฤทธิ์ในความมั่นใจในสิ่งนั้นรวมทั้งระดับทักษะของการกระทำ การกระทำเป็นส่วนหนึ่งของการรวบรวมข้อมูลของการตอบสนองที่เป็นไปได้ เพื่อสิ่งเร้าและความต้องการของสถานการณ์ซึ่งตอบสนองนั้นเหมาะสมกับการกระทำ และการตอบสนองนี้อาจจะสับสนกว่าการตอบสนองในระดับก่อนๆ

5. การตอบสนองที่ซับซ้อน (Complex Overt Response) ในระดับนี้แต่ละความสามารถกระทำโดยกล้ามเนื้อซึ่งถือว่าซับซ้อน เพราะแบบของการเคลื่อนไหวที่ต้องการในระดับนี้ต้องได้รับทักษะในขั้นสูง แล้วการตอบสนองความสามารถแสดงออกอย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพ คือ ใช้เวลานานและพลังงานน้อยที่สุด แบ่งออกเป็น 2 ชนิด คือ

5.1. ความแน่นอนในการแก้ปัญหา (Resolution of Uncertainty) การกระทำจะปฏิบัติโดยปราศจากความลังเลใจที่จะทำให้เกิดสภาพขั้นตอนของงานทางสมอง โดยเราจะต้องรู้ขั้นตอนที่ต้องการและสิ่งที่จะทำต่อไปด้วยความมั่นใจ การกระทำในที่นี้เป็นความซับซ้อนทางธรรมชาติ

5.2. การกระทำโดยอัตโนมัติ (Automatic Performance) ในระดับนี้แต่ละคนสามารถใช้ทักษะของกล้ามเนื้อซึ่งประสานงานกันอย่างดีโดยสะดวก รวมทั้งควบคุมกล้ามเนื้อได้ (ชนะชัย ศรีรัตอำไพ. 2545: 27-28)

4.2 การวิเคราะห์หลักสูตร เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน ระดับวิชาชีพ

เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน จะต้องเป็นบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ ในการประยุกต์ใช้วิชาการทางด้าน วิทยาศาสตร์ วิศวกรรมศาสตร์ และสังคมศาสตร์ ซึ่ง จป.จะต้องนำมาใช้ในการค้นคว้า วิเคราะห์ประเมินขนาดของปัญหา ตลอดจนแนวทางในการแก้ไขสภาพอันตรายที่อาจมีอยู่หรือเกิดขึ้นแล้วในสถานประกอบการ นอกจากนี้การดำเนินการของ จป. ยังต้องเผชิญกับปัญหากับบุคคลอื่นได้เป็นอย่างดีเป็นผู้มีมนุษยสัมพันธ์ดี มีความสามารถในการบริหารงานต่างๆ ได้เป็นอย่างดี และ จป. จะต้องพัฒนาความรู้ของตนเองตลอดเวลา เพื่อเป็นการเตรียมรับมือปัญหาที่เกิดขึ้นจากการพัฒนาเทคโนโลยีตลอดจนการเปลี่ยนแปลงของสภาพสังคมที่มีความซับซ้อนมากยิ่งขึ้น

คุณสมบัติและบุคลิกภาพของเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน การที่ขอบเขตหน้าที่ของ จป. มีความกว้างขวาง และต้องใช้วิชาชีพเฉพาะทาง ทำให้กฎหมายความปลอดภัย ระบุให้ จป. จะต้องมีความรู้ระดับปริญญาตรีขึ้นไป หรือเทียบเท่าสาขาอาชีวอนามัย หรือสาขาอื่นที่มีหลักสูตรเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน หรือผ่านการอบรมหรือทดสอบจากกรมแรงงาน (กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน) หรือสถาบันที่ผ่านการรับรองแล้วจากกรมแรงงาน (กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน)

ปัญหาและอุปสรรคที่สำคัญยิ่งของการดำเนินงาน จป. คือ ความร่วมมือของนายจ้างและลูกจ้างในสถานประกอบการ เนื่องจากบุคคลส่วนใหญ่ยังขาดความรู้ ความเข้าใจ และทัศนคติเกี่ยวกับงานความปลอดภัยในการทำงาน รวมทั้งระบบการบริหารความปลอดภัยมีความแตกต่างออกไปจากงานอื่นๆ จป.ส่วนใหญ่จึงต้องผลักดันงานด้วยความวิริยะ อุตสาหะอย่างยิ่ง ในการสร้างความรู้ ความเข้าใจแก่ทุกฝ่ายเพื่อให้เกิดความสนับสนุนโครงการความปลอดภัยที่จำเป็นในระยะเริ่มต้นดังนั้นผู้ที่ทำหน้าที่ จป. ที่ประสบความสำเร็จได้นั้นควรประกอบด้วยคุณสมบัติและบุคลิกภาพที่สำคัญ คือ

1. เป็นผู้มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี มีความเข้าใจในธรรมชาติของมนุษย์ งานของ จป. จะประสบความสำเร็จได้ต้องอาศัยความร่วมมือจากนายจ้าง เป็นสำคัญ นอกจากนี้ หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และเพื่อน จป. ในสถานประกอบการต่าง ๆ จะสามารถสนับสนุนการดำเนินงานได้มาก ดังนั้นการเป็นที่รักของทุกฝ่ายทำให้เกิดความร่วมมือที่ดี

2. มีฝีมือในการทำงานเป็นที่ยอมรับของฝ่ายนายจ้างและเพื่อนร่วมงาน ซึ่งจะช่วยให้ทุกฝ่ายยินดีให้ความสนับสนุนการดำเนินโครงการใหม่ๆ เนื่องจากเชื่อมั่นว่าจะประสบความสำเร็จตั้งผลงานที่เคยแสดงไว้

3. การเป็นวางแผนที่ดี สามารถนำกิจกรรมความปลอดภัยเข้าสู่กิจกรรมงานปกติของทุกฝ่ายในหน่วยงานอย่างเป็นลำดับและเหมาะสม

4. การเป็นวิทยากรที่ดีสามารถสื่อข้อความได้ดีมีความสามารถในการถ่ายทอดความรู้ความเข้าใจผู้อื่น เป็นที่ปรึกษาที่ดีของฝ่ายนายจ้างและลูกจ้าง

5. การเป็นนักประชาสัมพันธ์ที่ดี เผยแพร่ความรู้ สถิติการประสบอันตราย ผลงานต่างๆ ที่กำลังดำเนินอยู่ หรือที่เสร็จสิ้นแล้ว โดยใช้สื่อต่างๆ ตลอดเวลา ตลอดจนมีกิจกรรมรณรงค์ความปลอดภัยต่อเนื่อง เพื่อกระตุ้นและปลูกจิตสำนึกของทุกคน

6. มีความรักในงาน มีความกระตือรือร้น และมีเป้าหมายที่ชัดเจนในการทำงาน รักเพื่อนมนุษย์ต้องการช่วยเหลือ และสนับสนุนโครงการต่างๆ ที่ร่วมกันจัดขึ้นเพื่อประสบความสำเร็จ หมั่นศึกษาหาความรู้ตลอดเวลา ติดตามข่าวคราว ความเคลื่อนไหวเกี่ยวกับเรื่องความปลอดภัยในการทำงาน เพื่อหาเทคนิคใหม่ๆ ไปริเริ่มปรับกิจกรรมต่างๆ ให้เหมาะสมยิ่งขึ้นตลอดจนมีการพัฒนางานเพื่อให้สถานประกอบการมีสภาพที่ปลอดภัยและลูกจ้างมีสุขภาพอนามัยดี

เพื่อให้ทราบถึงจุดมุ่งหมายของการฝึกอบรมหลักสูตรเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน ระดับวิชาชีพ มากยิ่งขึ้น จึงได้แสดงตารางการวิเคราะห์หลักสูตร ดังตาราง 1

ตาราง 1 วิเคราะห์หลักสูตรเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน ระดับวิชาชีพ

จุดมุ่งหมายของ หลักสูตรการอบรม เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการ ทำงาน ระดับวิชาชีพ 2541	ระดับการเรียนรู้	เนื้อหา	ความสามารถ ของผู้ผ่านการ ฝึกอบรมได้รับ
1. มีความรู้ความเข้าใจพื้นฐานเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่รับผิดชอบหลักการ วิธีการ ตลอดจนเทคนิคเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงานของเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานในแต่ละระดับ เพื่อให้เกิดความสอดคล้องในการประสานงานเพื่อการบริหารงานด้านความปลอดภัยในการทำงานในสถานประกอบการได้	- ความรู้ - ความเข้าใจ - ความสอดคล้องในการประสานงาน	- หลักการวิธีการเทคนิคเกี่ยวกับความปลอดภัย - การบริหารงานด้านความปลอดภัยในสถานประกอบการ	- มีความรู้มีความสามารถในวิชาชีพ
2. มีความรู้ ความเข้าใจถึงบทบาทหน้าที่รับผิดชอบ ของเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานตามที่ระบุไว้ในประกาศกระทรวงแรงงาน และสวัสดิการสังคมและสามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสมและถูกต้อง เพื่อลดปัญหาการประสบอันตรายในสถานประกอบการ	- ความรู้ - ความเข้าใจ - นำไปใช้ - การปฏิบัติงาน	- บทบาทหน้าที่รับผิดชอบตามประกาศกระทรวง - กฎ ระเบียบความปลอดภัยตามประกาศกระทรวง	- มีความเข้าใจถึงบทบาทหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับวิชาชีพ
3. เสริมสร้างบุคลิกภาพ ทักษะ และจิตสำนึกเพื่อให้เอื้ออำนวยต่อการรับผิดชอบต่อปัญหาการประสบอันตรายและโรคจากการทำงานของคนงาน อันเป็นหน้าที่ที่ต้องหาทางป้องกันและแก้ไข อันจะเกิดผลดีต่อสังคมโดยรวม	- บุคลิกภาพ - ทักษะ - จิตสำนึก	- บุคลิกภาพ - ความรับผิดชอบต่อสภาพปัญหาการประสบอันตรายและโรคจากการทำงาน	- มีบุคลิกภาพที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติหน้าที่ - มีเจตคติที่ดี

ตาราง 1 (ต่อ)

จุดมุ่งหมายของ หลักสูตรการอบรม เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการ ทำงาน ระดับวิชาชีพ 2541	ระดับการเรียนรู้	เนื้อหา	ความสามารถ ของผู้ผ่านการ ฝึกอบรมได้รับ
4. มีแนวคิดที่เป็นเอกภาพในกลุ่ม เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการ ทำงานมีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ การช่วยเหลือ ความร่วมมือร่วมใจใน การแก้ปัญหา และป้องกันการประสบ อันตรายร่วมกัน	- ความรู้ความ เข้าใจ - การนำไปใช้ - มีแนวคิดเป็น เอกภาพ	- การแลกเปลี่ยน ประสบการณ์การ ช่วยเหลือ ความ ร่วมมือร่วมใจใน การแก้ปัญหา และ การป้องกันการ ประสบอันตราย	- มีเจตคติที่ดีต่อ วิชาชีพ

จากการวิเคราะห์หลักสูตรการอบรม เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน ระดับวิชาชีพ ของ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม จากวัตถุประสงค์ ของหลักสูตรการอบรม ออกมาได้ดังนี้

ตาราง 2 สรุปการวิเคราะห์หลักสูตรและหัวข้อการติดตามผล หลักสูตรเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยใน การทำงานระดับวิชาชีพ

การติดตามผลผู้ผ่านการอบรมหลักสูตร เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน ระดับวิชาชีพ 2541	หัวข้อการติดตามผลผู้ผ่านการฝึกอบรม หลักสูตรเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการ ทำงานระดับวิชาชีพ
1. มีความรู้ในวิชาชีพ	1. ด้านความรู้ในวิชาชีพ
2. มีความเข้าใจถึงบทบาทหน้าที่เจ้าหน้าที่ ความปลอดภัยในการทำงาน ระดับวิชาชีพ	2. ด้านบทบาทหน้าที่เจ้าหน้าที่ความ ปลอดภัยในการทำงาน ระดับวิชาชีพ
3. มีบุคลิกภาพที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติหน้าที่	3. ด้านบุคลิกภาพ
4. มีเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพ	4. ด้านเจตคติต่อวิชาชีพ

5. การติดตามผลผู้ผ่านการฝึกอบรมหลักสูตร เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับวิชาชีพ สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น) ระหว่างปี 2548–2549

จากการวิเคราะห์หลักสูตรเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน ระดับวิชาชีพ ปี 2541 มีขอบข่ายการติดตามผลอยู่ 4 ขอบข่าย คือ ด้านความรู้ในวิชาชีพ ด้านบทบาทหน้าที่เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน ระดับวิชาชีพ ด้านบุคลิกภาพ และด้านเจตคติต่อวิชาชีพ โดยรายละเอียดดังนี้

5.1 ด้านความรู้ในวิชาชีพ ผู้วิจัยได้รวบรวมเอกสารที่เกี่ยวข้องดังนี้

ความหมายของความรู้ความเข้าใจ

ความรู้ความเข้าใจ (Good. 1973: 84) ได้อธิบายคุณลักษณะในทางเทคนิค หมายถึง ความรู้ที่ได้จากการทำงานให้ได้มาตรฐานของงานที่ฝึกฝนมีความเข้าใจและความเกี่ยวข้องกับหลักการ หลักความจริง เหตุผล ข้อมูล ทฤษฎีที่จำเป็นต้องใช้ในฐานะผู้ปฏิบัติงานในอาชีพ

ชนะชัย ศรีรัตอำไพ. (2545: 29 ; อ้างอิงจาก บลูม Bloom. 1956) ได้อธิบายลำดับขั้นตอนของพฤติกรรมการเรียนรู้จากขั้นต่ำไปสู่ขั้นสูง รวม 6 ขั้น ดังนี้

1. ความรู้ (Knowledge) หลังจากบุคคลที่ได้เรียนรู้ไปแล้วจะเกิดความรู้สึกติดตัวผู้เรียน โดยวัดได้จากการจำได้หรือท่องได้ เป็นต้น
2. ความเข้าใจ (Comprehension) ต่อจากขั้นที่ 1 คนคนนั้นจะแปลความหมายหรืออธิบายสิ่งที่ได้เรียนรู้มาแล้วในขั้นที่ 1
3. การนำไปใช้ (Application) เมื่อบุคคลได้เรียนรู้มีความรู้ความเข้าใจแล้ว จะสามารถนำความรู้ ความเข้าใจไปใช้ได้ต่อจากนั้นผู้เรียนสามารถนำไปคำนวณพื้นที่ของที่ดินที่ นักเรียนปลูกบ้านอยู่ เป็นต้น
4. การวิเคราะห์ (Analysis) เมื่อบุคคลได้เรียนรู้ถึงขั้นที่ 3 แล้ว บุคคลจะมีความสามารถในการวิเคราะห์ถึงที่มาของสูตรการคำนวณหาพื้นที่ของรูปสี่เหลี่ยมว่ามาจากผลรวมของพื้นที่ของหน่วยย่อย เป็นต้น
5. การสังเคราะห์ (Synthesis) เมื่อบุคคลได้เรียนรู้ถึงขั้นที่ 4 แล้ว บุคคลนั้นจะมีความสามารถในการสังเคราะห์หรือสร้างสูตรใหม่ขึ้นมาใหม่ เช่น สูตรในการคำนวณหาพื้นที่ของรูปสามเหลี่ยมจะมีค่าเท่ากับครึ่งหนึ่งของสี่เหลี่ยม เป็นต้น

6. การประเมินผล (Evaluation) เมื่อบุคคลได้เรียนรู้ถึงขั้นที่ 5 แล้ว บุคคลนั้นจะมีความสามารถในการตัดสินใจหรือตีค่าหรือประเมินของสิ่งที่พบเห็นว่าถูกต้องและดีงามหรือไม่

ความรู้ตามแนวคิดของพระพุทธศาสนา ตามแนวคิดขององค์พระสมเด็จพระสัมมาสัมพุทธเจ้า พระพุทธองค์ได้อธิบายลำดับขั้นตอนของกระบวนการเรียนรู้ไว้ 5 ขั้นตอนด้วยกัน คือ

1. สุตมยปัญญา คือ การฟัง ก่อนที่จะเรียนรู้ได้ ผู้เรียนจะต้องตั้งใจฟังจากครูหรือสิ่งเร้าอื่นๆ ที่ปรากฏจะช่วยให้เกิดการเรียนรู้ได้

2. สัญญาปัญญา คือ การจำหลังจากที่ได้รับฟังข้อมูลหรือคำสอนมาแล้วผู้เรียนต้องจำให้ได้

3. จินตมยปัญญา คือ การคิด ผู้เรียนจะต้องรู้จักคิดในสิ่งที่ได้รับฟังมาว่าสิ่งนั้นคือ อะไรและมีรายละเอียดอย่างไร

4. ภาวนามยปัญญา คือ การตรวจสอบ ผู้เรียนจะต้องตรวจสอบสิ่งที่ได้รับฟังมาว่ามีความถูกต้องและเป็นไปได้หรือไม่เพียงใด

5. วิปัสสนาปัญญา คือ ความเข้าใจอย่างแจ่มแจ้ง หลังจากที่ได้รับฟัง จำได้ คิดตรวจสอบในข้อมูลหรือคำสอนอย่างดีแล้ว ในขั้นสุดท้ายจะเกิดความเข้าใจอย่างแจ่มแจ้งที่เรียกว่า “รู้แจ้งเห็นจริง” หรือความหยั่งเห็น

ประสค์ พรจินดารักษ์. (2530: 22) กล่าวว่า ความรู้หมายถึง ความสามารถในการจำเรื่องราวต่างๆ ที่ผ่านมาและสามารถระลึกถึงเรื่องราวต่างๆ เหล่านั้นได้อย่างถูกต้อง

รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2535: 49) กล่าวว่า ความรู้หมายถึง กฎเกณฑ์ ข้อเท็จจริงและข้อมูลต่างๆ ที่ได้รับและสะสมไว้ในรูปของการจำ

จรัส สุวรรณเวลา. (2545: 55) กล่าวว่า ลักษณะความรู้ความสามารถทางวิชาการของผู้สำเร็จการศึกษา ควรเป็นผู้มีความสามารถในการสาขาวิชาการอย่างกว้างขวาง สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี ทักษะการคิดในการปฏิบัติงาน มีการวางแผนการทำงานอย่างเป็นระเบียบ มีความรักในด้านการเรียนรู้และมีความสนใจทางวิชาการ โดยสามารถแสวงหาความรู้เพิ่มเติมตลอดเวลา

ดังนั้นกล่าวได้ว่า ความรู้ในวิชาชีพ หมายถึง การนำความรู้ในหลักทฤษฎีและการปฏิบัติที่ได้รับจากการฝึกอบรม มาใช้ในการปฏิบัติงานในวิชาชีพ เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับวิชาชีพ ในสถานประกอบการ

5.2 ด้านบทบาทหน้าที่ เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับวิชาชีพ ผู้วิจัยได้รวบรวมเอกสารที่เกี่ยวข้องดังนี้

คำว่า บทบาทหน้าที่หมายถึง การแสดงพฤติกรรมของบุคคลที่ดำรงตำแหน่งตามนิสัยหรือหน้าที่ของตำแหน่ง การแสดงบทบาทตามตำแหน่งที่บุคคลครองอยู่นั้นคือ ว่าเป็นบทบาทจริง (Actual Role) ซึ่งยึดถือตามนิสัยหรือหน้าที่ของตำแหน่งและสอดคล้องกับค่านิยมและกับทัศนคติ (Value and Norms) ของสังคม การแสดงบทบาทหน้าที่ตามตำแหน่งย่อมมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับบุคคลในสังคม บุคคลที่เกี่ยวข้องกับความมุ่งหวัง หรือมีความคาดหวังในบทบาทหน้าที่ที่มีผู้สวมตำแหน่งจะแสดงซึ่งเรียกว่าบทบาทหน้าที่ที่มุ่งหวัง (Expectation Role) ในทำนองเดียวกันบทบาทของผู้นำย่อมแบ่งออกเป็น 2 ลักษณะ คือ

1. บทบาทจริง เป็นการแสดงพฤติกรรมการแสดงของผู้ดำเนินนโยบายหรือหน้าที่หน้าที่ของผู้นำเมื่อบุคคลได้รับการแต่งตั้งโดยกฎหมาย หรือมีบุคลิกภาพเหมาะสมในการเป็นผู้นำหรือได้รับการยอมรับจากกลุ่มหรือสังคมยกย่องให้เป็นผู้นำโดยอาศัยพื้นฐานในชาติตระกูลหรือฐานะก็ตาม บุคคลนั้นก็ย่อมเกิดสิทธิของการเป็นผู้นำได้ เมื่อบุคคลมีสิทธิเป็นผู้นำ บุคคลนั้นย่อมแสดงพฤติกรรมใน

ขอบเขตของหน้าที่ผู้นำในตำแหน่งนั้นได้ บทบาทหน้าที่ของผู้นำย่อมจะมีการกำหนดไว้ในกฎหมาย หรือระเบียบแบบแผนของทางราชการในรูปของอำนาจหน้าที่ หรือหน้าที่ความรับผิดชอบ เช่น พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน 2535 ได้กำหนดว่า อธิบดีเป็นผู้ปกครองบังคับบัญชาข้าราชการและรับผิดชอบในการปฏิบัติราชการของกรม

2. บทบาทที่มุ่งหวัง เป็นการคาดหวังของบุคคลที่เกี่ยวข้อง ซึ่งประสงค์จะให้ผู้นำได้แสดง บทบาทต่างๆ นอกเหนือจากบทบาทจริงของผู้นำด้วย เช่น ผู้นำมีตำแหน่งเป็นอธิบดี บุคคลที่เกี่ยวข้องย่อมมีความมุ่งหวังให้อธิบดีบริหารงานของกรมไปตามปกติและจะต้องแสดงบทบาท เพิ่มเติมในเรื่องต่างๆ อีกทั้งในด้านสังคมและส่วนตัว เมื่อมีปัญหาเรื่องส่วนตัวมุ่งหวังให้อธิบดีช่วยเหลืออีกด้วย เป็นต้น

กู๊ด (Good. 1973: 502) ให้ความหมายของบทบาทไว้ว่า บทบาทเป็นการแสดงออกของ บุคคลในกลุ่ม หรือรูปแบบพฤติกรรมที่คาดหวัง หรือรูปแบบพฤติกรรมที่คาดหวัง ตำแหน่งหน้าที่ การแสดงออกของแต่ละบุคคลตามความมุ่งหวังของสังคมซึ่ง คิงและมอแกน (King and Morgan. 1975:594). กล่าวถึงบทบาทหน้าที่ในลักษณะเดียวกันว่า บทบาทหน้าที่เป็นพฤติกรรมซึ่งคาดหวังว่าบุคคลที่อยู่ในตำแหน่งทางสังคมจะปฏิบัติจากค่านิยมที่ได้ยกมาขยายความหมายของบทบาท ทำให้สามารถพิจารณาได้ว่าบทบาทเป็นไปได้ทั้งบุคคล (Individual) และกลุ่มบุคคล (Group) พฤติกรรมการแสดงออกจะปรากฏในรูปแบบใดนั้นก็ขึ้นอยู่กับตำแหน่งหน้าที่ (Position) ของ บุคคลหรือกลุ่มบุคคล ซึ่งในแง่จิตวิทยาสังคมถือว่าเป็นสถานภาพ (Status) ในองค์กรใดๆ หรือ กลุ่มบุคคล ซึ่งในแง่จิตวิทยาสังคมถือว่าเป็นสถานภาพ (Status) ในองค์กรใดๆ การแสดงออก ของเจ้าของตำแหน่งขึ้นอยู่กับ (Regulation) ที่กำหนดขึ้นซึ่งถือว่าเป็นสถาบันนิติ (Normative Dimension) รวมทั้งการคาดหวัง (Expectation) ของบุคคล หรือกลุ่มบุคคลอื่นรวมทั้งตนเองด้วย ซึ่งถือว่าเป็นบุคลามิติ (Personal Dimension)

บทบาทที่ปรากฏขึ้นในสายตา (Perception) บุคคลหรือกลุ่มบุคคลหรือของเจ้าของบทบาท นั้นเอง เรียกว่าบทบาทจริง (Actual Role) บทบาทที่ได้รับการคาดหวังจากเจ้าของบทบาทหรือบุคคล อื่นๆ โดยปกติย่อมคาดหวังไว้เสมอว่าควรหรือไม่ควรที่จะแสดงออกอย่างไร เรียกว่าบทบาทในอุดมคติ (Ideal Role) หรือบทบาทคาดหวัง

"สายสอว์ก แก้วเกษตรกรณ. (2534: 60-61) กล่าวว่า หน้าที่ (Duty) หมายถึง สิ่งที่ต้อง ครอบครองงานจะต้องรับผิดชอบปฏิบัติ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้เกิดผลงานซึ่งตรงกับ ตำแหน่ง งาน ของตน ทั้งนี้ ในหน้าที่แต่ละหน้าที่จะประกอบไปด้วย "ภารกิจ" หลาย ๆ ภารกิจด้วยกัน

นงคราญ กาญจนประเสริฐ: ศึกษาบทบาทและวิธีการดำเนินงานของประชาคมเพื่อการ เสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในจังหวัดพิษณุโลกกล่าวว่า บทบาท หมายถึง ความมุ่งหวัง ความรับผิดชอบ และอื่นๆ ที่มีลักษณะในทำนองเดียวกัน ซึ่งผูกพันอยู่กับตำแหน่งทางสังคมที่ กำหนดให้เป็นหน้าที่อันควรกระทำ มีหลายประเภท เช่น บทบาทตามความคาดหวัง ตามลักษณะ การรับรู้ และบทบาทที่แสดงจริง

บทบาท หมายถึง พฤติกรรมสังคมกำหนดให้คนแต่ละคนดำเนินไปตามสถานภาพของเขา ปทัสถานทางสังคม หมายถึง มาตรฐาน แนวทาง หรือคู่มือที่สังคมได้กำหนดเอาไว้ว่าสถานภาพและบทบาทแต่ละคนควรจะเป็นอย่างไรบ้าง สรุปว่าสังคมวิทยา เป็นวิชาที่ศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่ดำเนินไปอย่างมีกฎเกณฑ์

กล่าวโดยสรุปว่า ด้านบทบาทหน้าที่เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน ระดับวิชาชีพ หมายถึง การปฏิบัติงานตามหน้าที่รับผิดชอบใน การป้องกันลดปัญหา การประสบอันตราย และโรคจากการทำงานของเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน ระดับวิชาชีพ ได้อย่างเหมาะสมตามที่ระบุไว้ในกฎหมาย

5.3 ด้านบุคลิกภาพ ผู้วิจัยได้รวบรวมเอกสารที่เกี่ยวข้องดังนี้

บุคลิกภาพ (Personality) เป็นเรื่องที่น่าสนใจมีความละเอียดซับซ้อน และเข้าใจยาก เพราะมีผู้ที่ศึกษาในเรื่องนี้มีความเห็นและพื้นฐานความคิดความเข้าใจแตกต่างกันไป คำว่า บุคลิกภาพ (Personality) มีรากศัพท์มาจากภาษาละตินว่า “persona” ซึ่งมีความหมายว่า Mask ซึ่งแปลว่า หน้ากากที่ตัวละครสมัยกรีกและสมัยโรมัน บุคลิกภาพของคนเหมือนหน้ากากตัวละคร เพราะชีวิตจริงบุคคลย่อมแสดงพฤติกรรมต่างๆ ในสถานการณ์ที่แตกต่างกันออกไปเช่นเดียวกัน (ปริตา พูลสวัสดิ์. 2547: 15) ความหมายของคำว่าบุคลิกภาพนั้น ยากที่จะให้คำจำกัดความได้อย่างแน่นอนตายตัว เพราะโดยปกติคนเรามักตัดสินบุคลิกภาพของบุคคลอื่นๆ โดยเอาความรู้สึกของตนเองเป็นเครื่องวัด โดยวัดจากปฏิกิริยาที่บุคคลอื่นแสดงต่อตนเองเป็นเกณฑ์ ถ้ารู้สึกว่ดีหรือไม่ดี ก็เพราะบุคคลนั้นมี ปฏิกิริยาต่อตนในทางที่ตนชอบหรือไม่ชอบเป็นสำคัญ ซึ่งอาจจะมิใช่ภาวะที่แท้จริงของบุคคลนั้นก็ได้ ฉะนั้น ความรู้สึกส่วนตัวของบุคคลที่มีต่อบุคคลอื่นจึงมิใช่ตัววัดบุคลิกภาพที่แท้จริง เพราะคนสองคนอาจมีความรู้สึกต่อปฏิกิริยาของคนๆ หนึ่งในลักษณะที่แตกต่างกันมากก็ได้ ขึ้นอยู่กับการรับรู้ที่แตกต่างกันถ้าเราจะจัดประเภทเป็นกลุ่มใหญ่ๆ โดยทั่วไปเราจะแบ่งเป็น บุคลิกภาพภายนอกและบุคลิกภาพภายใน บุคลิกภาพภายนอกก็คือสิ่งที่สามารถมองเห็นได้ สัมผัสได้ด้วยประสาทสัมผัสของเรา เช่น เรื่องของการเดิน การแต่งกาย การยิ้ม การแสดงกิริยาท่าทางซึ่งพบเห็นได้เลยส่วนบุคลิกภาพภายใน เป็นสิ่งที่อยู่เบื้องลึกเป็นตัวที่ก่อให้เกิดพฤติกรรมเหล่านั้น ตั้งแต่ทัศนคติ ความรู้สึกนึกคิด ซึ่งเราจะได้จากพฤติกรรมภายนอกแต่จะส่งผล เพราะฉะนั้น บุคลิกภาพภายในจริงๆ แล้วในทางจิตวิทยาบอกว่าเป็นตัวผลักดันให้เกิดบุคลิกภาพภายนอก เช่น จิตใจดี บุคลิกภาพภายนอกที่ออกมาก็คือ อ่อนโยน สายตาเมตตา ถ้าบุคลิกภาพภายในก้าวร้าว ความคิดรุนแรงสิ่งที่แสดงออกก็คือความมุทะลุฉุนหรือการพูดจาที่ไม่น่าฟัง เพราะฉะนั้นบุคลิกภาพภายในจึงเป็นตัวสำคัญมากที่เราต้องให้ความระมัดระวังดังที่กล่าว ทั้งสองประเภทนี้จะเป็นประเภทของบุคลิกภาพที่เราพูดถึงกันทั่วไป ในส่วนของบุคลิกภาพภายในงานบริการนั้นจริงๆ ผู้ทำงานบริการต้องทำด้วยใจ เพราะงานบริการเป็นงานของการให้ ถ้าใจรู้สึกพร้อมที่จะเป็นผู้ให้ เราจะมีวิธีการในการแสดงออกที่ดี

กู๊ด (Good). 1973: 417) ได้ให้ความหมายของบุคลิกภาพว่า เป็นภาพรวมของพันธุกรรม และประสบการณ์ทั้งหมดของบุคคล

ลัวน สายยศ และอังคณา สายยศ. (2542: 216) ให้นิยามบุคลิกภาพว่า เป็นลักษณะโดดเด่นของบุคคลใดบุคคลหนึ่ง ซึ่งแสดงออกแบบนั้นเป็นประจำกับสถานการณ์เฉพาะอย่างจนเป็นนิสัยถาวร

วิยะดา วรรณานันท์. (2542: ออนไลน์) กล่าวไว้ในบทความวิทยุกระจายเสียง มสธ. บุคลิกภาพ หมายถึง ลักษณะจำเพาะของแต่ละบุคคลที่แสดงออกถึงกิริยาท่าทาง ความรู้สึกนึกคิด ถึงกับมีผู้กล่าวไว้ว่า "บุคลิกภาพก็คือ ภาพพจน์ของเราและผู้สูญเสียบุคลิกภาพของตนเองย่อมเป็นการสูญเสียทุกสิ่งทุกอย่าง"

สุทธาสินี อิมมุดม. (2547: 12; อ้างอิงจาก ศิริพร กองนวล. 2539: 9) ได้กล่าวว่า บุคลิกภาพ หมายถึง ลักษณะนิสัยเฉพาะบุคคลที่ติดอยู่ภายในแล้วแสดงออกมา เพื่อตอบโต้สิ่งเร้าต่างๆ ซึ่งสามารถสังเกตได้จาก ลักษณะท่าที การแสดงออก รูปร่างหน้าตา ความรู้สึก ฯลฯ ที่มีความแตกต่างกัน

สุทธาสินี อิมมุดม. (2547: 12) ได้สรุปความหมายบุคลิกภาพ หมายถึง ลักษณะนิสัย (Traits) ที่รวมกับเป็นแบบฉบับเฉพาะของแต่ละบุคคล ซึ่งแสดงออกมาในรูปของพฤติกรรมที่มีความคงเส้นคงวา และสามารถสังเกตได้ พฤติกรรมของบุคคลที่แสดงถึงบุคลิกภาพอาจแสดงออก มาในรูปแบบต่างๆ เช่น ในรูปแบบการกระทำหรือไม่กระทำ อาจได้แก่ เจตคติ ความเชื่อ ค่านิยม ตลอดจนลักษณะและสติปัญญา

พจนานุกรมราชบัณฑิตยสถาน. (2549: ออนไลน์) ได้ให้คำนิยามของคำว่า บุคลิกภาพ คือ สภาพนิสัยจำเพาะคน

ปริดา พูลสวัสดิ์. (2547: 16; อ้างอิงจาก บุตร ประดิษฐ์วิธ. 2533: 30) กล่าวว่า บุคลิกภาพหมายถึง ลักษณะของบุคคลตามที่ปรากฏแก่สายตาผู้อื่นหรือภาพที่แสดงออกในชีวิตสังคม

บุญส่ง สร้อยสิงห์. (2546: 15-16; อ้างอิงจาก กิลฟอร์ด Guilford. 1959: 7) ได้แบ่งลักษณะบุคลิกภาพของบุคคลตามลักษณะ (Traits) ต่างๆ ได้ 7 ลักษณะ และได้อธิบายความหมายของแต่ละลักษณะไว้ดังนี้

1. ทางด้านความสนใจ (Interests) เป็นความปรารถนาของบุคคลที่มีต่อกิจกรรมต่างๆ เช่น การไต่คว้าที่ การทำงานด้วยมือ

2. ทางด้านความต้องการ (Needs) เป็นความปรารถนาที่มีอยู่ชั่วชีวิตของมนุษย์ เช่น ความต้องการยกย่องนับถือ ต้องการความสะดวกสบายอื่นๆ

3. ทางด้านทัศนคติ (Attitudes) เป็นความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อบุคคลหรือวัตถุสิ่งของ และความคิดเห็น เช่น ทัศนคติต่อภาษีรายได้ ทัศนคติต่อการคุมกำเนิด เป็นต้น

4. ทางด้านความถนัดตามธรรมชาติ (Aptitudes) เป็นเรื่องของความสามารถของบุคคลที่จะทำหรือปฏิบัติงานต่างๆ

5. ทางด้านสภาพทางอารมณ์ (Temperament) เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมที่แสดงออก เช่น ความเชื่อมั่นในตนเอง ร่าเริง แจ่มใส

6. ทางด้านสรีระวิทยา (Physiology) เป็นเรื่องของการทำงานของระบบอวัยวะต่างๆ เช่น การหายใจ การเผาผลาญอาหารในร่างกาย

7. ด้านรูปร่างภายนอก (Morphology) เป็นเรื่องของโครงสร้างรูปร่างของร่างกาย เช่น ความสูง น้ำหนัก สีผิวของร่างกาย เป็นต้น

องค์ประกอบของบุคลิกภาพ

บุคลิกภาพประกอบด้วยลักษณะหลายประการ บางอย่างก็สามารถสังเกตเห็นได้ แต่บางอย่างก็ไม่สามารถสังเกตเห็นได้สิ่งที่ประกอบเป็นบุคลิกภาพได้แก่

1. รูปร่างหน้าตา (Body) ได้แก่ ความสูง เตี้ย อ้วน ผอม สีของผิว สิ่งเหล่านี้มีอิทธิพลต่อการพัฒนาบุคลิกภาพของบุคคลของแต่ละบุคคลกับสิ่งแวดล้อม ซึ่งแสดงออกถึงสภาพอารมณ์ ความรู้สึกนึกคิด โลก ความเฉลียวฉลาด ความเชื่อมั่นในตนเอง กิริยาท่าทาง การแต่งกาย ความรู้สึกนึกคิดที่มีต่อตนเองและบุคคลอื่น

2. ความสามารถ (Ability) หมายถึง ขีดจำกัดของลักษณะทางกายภาพที่มีในแต่ละบุคคล ในการที่จะทำงานสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ถ้ามีมาแต่กำเนิดเรียกว่า ความถนัดตามธรรมชาติ หรือพรสวรรค์ เช่นมีความสามารถในด้านกีฬา ดนตรี ศิลปะ

3. ความคล่องแคล่วว่องไว (Mobility) เกี่ยวข้องกับอวัยวะกล้ามเนื้อที่มีส่วนในการเคลื่อนไหว การทำงานประสานสัมพันธ์ระหว่างกล้ามเนื้อและระบบประสาท ผู้ที่มีประสาทไว มักจะมีการตอบสนองต่อสิ่งเร้าได้เร็ว และเรียนรู้ในสิ่งแวดล้อมปรับตัวได้เร็ว และได้รับยกย่องนับถือจากบุคคลอื่น

4. สติปัญญา (Intelligence) หมายถึง ความสามารถที่จะปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ใหม่ๆ ได้ เป็นการประสมประสานของประสบการณ์เดิม ได้แก่ ความจำ การเรียนรู้ ความเข้าใจ การสังเกต การวางแผนการทำงาน การมีวิจรรย์ญาณในการทำงาน สติปัญญาทำหน้าที่เป็นผู้แสดงบทบาทของบุคลิกภาพของแต่ละบุคคล

5. การแสดงตน (Self Expression) คนแต่ละคนจะมีความแตกต่างกันเมื่อเขาได้แสดงออกโดยเสรีทางความคิด ความต้องการและอารมณ์บางคนชอบแสดงตนออกอย่างเปิดเผย ในขณะที่บางคนพยายามควบคุมอารมณ์ของตนเอง บางคนคิดมากกว่าลงมือทำ แต่บางคนทำมากกว่าคิด การแสดงออกของคนมักมี 2 ลักษณะคือ พวกชอบแสดงตัว (Extroversion) และพวกชอบเก็บตัว (Introversion) อย่างไรก็ตามอาจกล่าวได้ว่าบุคคลที่ชอบบอกความคิดเห็นชอบการแสดงตัวมักมีความต้องการเอาชนะสูงและเป็นที่รู้จักกันในสังคมมากกว่าผู้ที่ชอบเก็บตัว

ลักษณะของคนที่มีบุคลิกภาพดี

1. สุขภาพร่างกายสมบูรณ์
2. ท่าทางสง่า กระฉับกระเฉง

3. สามารถปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อมหรือเข้ากับผู้อื่นได้ดีในทุกกาลเทศะ
4. มีอารมณ์ขัน ร่าเริงในโอกาสอันสมควร
5. เป็นคนมีเหตุผล ละเอียดยรอบคอบ
6. มีความอดทนและมีกำลังใจ กล้าในการเผชิญกับภาวะคับขันหรืออุปสรรคต่างๆ
7. มองโลกในแง่ดี
8. ความเป็นตัวของตัวเองกล้าคิด กล้าตัดสินใจในสิ่งที่ตนเห็นว่าได้พิจารณาโดยละเอียดรอบคอบ

9. ยอมรับความเป็นจริงที่ได้พิสูจน์แล้วแม้สิ่งนั้นๆ จะขัดกับความเชื่อหรือความเห็นดั้งเดิม (ศูนย์ส่งเสริมและพัฒนาอาชีพภาคเหนือ : ออนไลน์).

กล่าวโดยสรุปว่า บุคลิกภาพ หมายถึง การแสดงพฤติกรรมภายนอกที่แสดงออกมาในรูปแบบการกระทำต่างๆ ในการปฏิบัติงานในหน้าที่เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน ระดับวิชาชีพ ได้แก่ ความเป็นผู้นำ ความรับผิดชอบหน้าที่ ความเป็นผู้มีเหตุผล เป็นบุคคลมีความน่าเชื่อถือ ปฏิบัติตนได้เหมาะสมกับกาลเทศะ

5.4 ด้านเจตคติต่อวิชาชีพ ผู้วิจัยได้รวบรวมทฤษฎีและเอกสารที่เกี่ยวข้องดังนี้

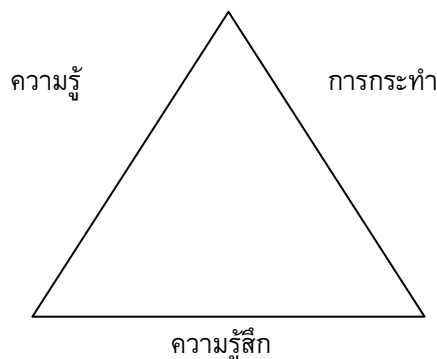
คำว่า เจตคติ มาจากภาษาอังกฤษว่า "Attitude" ซึ่งเดิมใช้คำว่า "ทัศนคติ" ต่อมาได้เปลี่ยนเป็น "เจตคติ" และยังคงคำว่า เจตคติ หมายถึง ความรู้สึกทั้งทางดีและทางไม่ดีของบุคคล อันเกิดจากประสบการณ์ที่มีต่อบุคคลหรือสิ่งของหรือสถานการณ์ใดๆ และมีแนวโน้มที่จะทำให้บุคคลนั้นแสดงพฤติกรรมออกมาตามความรู้สึกดังกล่าว นอกจากนี้เจตคติของบุคคลมีลักษณะค่อนข้างคงที่ด้วย

จากความหมายดังกล่าวของเจตคติข้างต้น จึงเห็นได้ว่าเจตคตินั้นมีความสำคัญเพราะจะเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมทางบวกก็จะเป็นผลดีต่อหน่วยงานนั้น ถ้ามีเจตคติทางลบหน่วยงานนั้นก็เกิดปัญหาขึ้นได้ (วงพัทตร์ ภูพันธ์ศรี.2529 : 218 - 219)

เจตคติม้องค์ประกอบ 3 องค์ประกอบ

เจตคติมึลักษณะเป็นนามธรรมที่เกิดจากการเรียนรู้หรือประสบการณ์ในชีวิตของบุคคลบุคคลมีพฤติกรรมอย่างไรหรือทำสิ่งใดลงไป เจตคติเป็นเครื่องกำหนดเจตคติจึงเป็นส่วนหนึ่งของบุคลิกภาพของบุคคลซึ่งนักจิตวิทยาและนักการศึกษาได้กล่าวถึงองค์ประกอบของเจตคติ สอดคล้องกัน สรวง สิทธิเลิศอรุณ. (2526: 94). ได้แบ่งองค์ประกอบของเจตคติไว้ 3 ประการ ดังนี้

รูปสามเหลี่ยมแสดงองค์ประกอบของเจตคติ



ภาพประกอบ 3 รูปสามเหลี่ยมแสดงองค์ประกอบของเจตคติ

ที่มา: มหาวิทยาลัยขอนแก่น. (2543: ออนไลน์)

1. องค์ประกอบด้านพุทธิปัญญาหรือความเข้าใจ (Cognitive Component) ได้แก่ ความรู้เกี่ยวกับสิ่งใดสิ่งหนึ่งซึ่งเป็นองค์ประกอบที่ใช้ในความคิด เป็นการตอบสนองของบุคคลที่รับรู้และวิจัยข้อมูลต่างๆ ที่ได้รับซึ่งมีผลทำให้เกิดเจตคติ และสามารถจะบอกได้ว่าสนใจ ไม่สนใจ ชอบ ไม่ชอบ เป็นต้น

2. องค์ประกอบทางด้านอารมณ์ ความรู้สึก (Affective Component) เป็นลักษณะของบุคคลที่คล้อยตามความคิด ถ้าบุคคลมีความคิดดีต่อสิ่งใด ก็จะมีความรู้สึกที่ดีต่อสิ่งนั้น เจตคติและการแสดงออกในรูปของความชอบ ไม่ชอบ พอใจ ไม่พอใจ

3. องค์ประกอบด้านพฤติกรรมหรือการปฏิบัติ (Behavioral Component) คือ ความพร้อมที่จะกระทำเป็นผลเนื่องจากความคิดและความรู้สึกจะออกมาในรูปของการยอมรับหรือปฏิเสธ ๖ (มหาวิทยาลัยขอนแก่น. 2543: ออนไลน์).

ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ. (2536: 2) ได้อธิบายว่า เจตคติ เป็นความรู้สึกเชื่อศรัทธาต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งพร้อมที่จะปฏิบัติต่อสิ่งนั้นได้

พวงรัตน์ ทวีรัตน์. (2540: 106) ให้ความหมายว่า เจตคติ หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลต่างๆ อันเป็นผลเนื่องมาจากการเรียนรู้ประสบการณ์และเป็นตัวกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมต่อสิ่งต่างๆ ไปในทิศทางใดทิศทางหนึ่ง ซึ่งอาจเป็นไปในทางสนับสนุนหรือต่อต้านก็ได้

มหาวิทยาลัยขอนแก่น. (2543: ออนไลน์) ให้ความหมายว่า เจตคติ หมายถึง ความรู้สึกนึกคิด อารมณ์และแนวโน้มที่จะกระทำของบุคคลที่มีต่อบุคคลอื่น วัตถุหรือสถานการณ์ต่างๆ ในลักษณะที่ชอบ ไม่ชอบ หรือในลักษณะที่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยหรือเป็นกลาง

จรัส สุวรรณเวลา. (2545: 55) ให้ความหมายของเจตคติต่อวิชาชีพ หมายถึง ความรู้ ความสามารถ ทักษะ เจตคติ และจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ ซึ่งในแต่ละวิชาชีพย่อมมีความแตกต่างกันซึ่งการมีเจตคติที่ดีและจรรยาบรรณต่อวิชาชีพ โดยภาพรวมจะใช้เป็นเกณฑ์ในการกำหนดหลักการในเชิง ศีลธรรมและมาตรฐานพฤติกรรมที่บุคคลประกอบอาชีพนั้นๆ พึงยึดถือใช้เป็นหลักเกณฑ์กำกับและ ตรวจสอบความประพฤติปฏิบัติ ทั้งในด้านส่วนตัวและพฤติกรรม มาตรฐานในการประกอบอาชีพ

ชนะชัย ศรีอำไพรัตน์. (2545: 30) ให้ความหมายว่า เจตคติต่อวิชาชีพ เป็นความรู้สึกของบุคคลที่อยู่ในวิชาชีพนั้นๆ สามารถแสดงพฤติกรรมออกมาทั้งทางบวกและทางลบหลังจากที่สิ่งเร้ามาสู่บุคคลโดยองค์ประกอบทำให้เกิดการตอบสนอง โดยแสดงพฤติกรรมการกระทำหากเป็นทางบวกและทางลบก็จะส่งผลดีต่อหน่วยงาน องค์การ หากการตอบสนองที่เป็นทางลบ เช่น ไม่ชอบ ไม่พอใจ อาจทำให้ตนเอง หน่วยงาน องค์การเกิดปัญหาขึ้นได้

กล่าวโดยสรุปว่า ด้านเจตคติต่อวิชาชีพ หมายถึง ความรู้สึก ความคิดจิต ความรู้สึก ภูมิวิชาชีพ และความสามารถของตนเอง ที่จะปฏิบัติงานหน้าที่การงานอย่างมีความรับผิดชอบ ด้วยจรรยาบรรณในวิชาชีพ

6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

6.1 งานวิจัยในประเทศ

จากการศึกษารายงานผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการติดตามผลภายในประเทศมีผู้ที่ทำการวิจัยติดตามผลการปฏิบัติงาน ดังนี้

สุพรรณ มีมุข. (2533: บทคัดย่อ) ได้ติดตามผลผู้สำเร็จการศึกษาตามหลักสูตร มัธยมศึกษา พุทธศักราช 2524 แผนการเรียนวิชาชีพในด้านสถานภาพและความเป็นประโยชน์ที่ได้จากการนำความรู้ และประสบการณ์จากการเรียนรายวิชาต่างๆ ในแผนการเรียนวิชาอาชีพมาใช้ในการประกอบอาชีพการศึกษาต่อและใช้ในชีวิตรประจำวัน กลุ่มตัวอย่างประชากรของการวิจัย คือ ผู้สำเร็จการศึกษาตามหลักสูตรมัธยมศึกษาตอนปลาย พุทธศักราช 2524 แผนการเรียนในวิชาชีพ จากโรงเรียนมัธยมศึกษาตอนปลาย สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 7 ในปีการศึกษา 2528 และ 2529 จำนวน 643 คน พบว่า

1. สถานภาพผู้สำเร็จการศึกษา ประมาณร้อยละ 40 เข้าศึกษาต่อร้อยละ 32 ว่างานร้อยละ 23 ประกอบอาชีพ ร้อยละ 5 เป็นการประกอบอาชีพพร้อมทั้งศึกษาต่อ โดยผู้สำเร็จการศึกษาประเภทวิชาคหกรรม เข้าศึกษาต่อแผนการเรียนวิชาอาชีพ 2 และได้ใช้ความรู้ด้านวิชาชีพที่เรียนมาไปใช้ในการศึกษาต่ออยู่ในระดับปานกลาง สำหรับผู้ประกอบอาชีพพบว่าร้อยละ 42.46 เข้าทำงานในบริษัท เอกชน รองลงมา (ร้อยละ 28.49) ประกอบอาชีพอิสระและได้ใช้ความรู้ความสามารถด้านวิชาชีพในการประกอบอาชีพอยู่ในระดับปานกลาง

2. ผู้สำเร็จการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย แผนการเรียนวิชาชีพมีความเห็นต่อความเป็นประโยชน์ของรายวิชาต่างๆ ที่มีต่อการประกอบอาชีพ การศึกษาต่อและใช้ใน

ชีวิตประจำวันว่ามี 8 วิชา (ร้อยละ 1.23) ที่มีความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับมากอยู่ 3 ด้าน และมี 32 วิชา (ร้อยละ 4.98) มีประโยชน์อยู่ในระดับน้อยทั้ง 3 ด้าน ส่วนใหญ่เป็นรายวิชาในหมวดวิชาเลือก ส่วนรายวิชาอื่นๆ (ร้อยละ 93.76) พบว่า มีความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับน้อยเพียงบางด้าน

สำนักงานสภาสถาบันราชภัฏ. (2541: 82-91) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง การติดตามผล ผู้สำเร็จการศึกษาจากสถาบันราชภัฏในช่วงปี 2539-2540 เพื่อศึกษาภาวะการมีงานทำการ ประกอบอาชีพ รายได้ และความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้สำเร็จการศึกษาจาก สถาบันราชภัฏ ปีการศึกษา 2539-2540 ภาคปกติ จำนวน 22,128 คน ภาค กศ.บป. จำนวน 44,757 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามติดตามผลผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีจากสถาบันราชภัฏ ปีการศึกษา 3539-2540 ได้รับแบบสอบถามคืนร้อยละ 86.32 ภาค กศ.บป. ร้อยละ 76.10 ของผู้สำเร็จการศึกษาในแต่ละภาค ผลสรุปออกมาได้ดังนี้

1. การมีงานทำ ผู้สำเร็จการศึกษาภาคปกติ มีงานทำร้อยละ 76.48 รองานทำหรือฝึกอบรม ร้อยละ 21.21 ศึกษาต่อและมีได้มีงานทำ 2.30 ภาค กศ.บป. มีงานทำ ร้อยละ 89.10 รองานทำหรือฝึกอบรม ร้อยละ 10.04 ศึกษาต่อและมีได้มีงานทำ ร้อยละ 0.85
2. อาชีพ ผู้สำเร็จการศึกษาภาคปกติ ส่วนใหญ่ทำงานอาชีพพนักงานบริษัท องค์กรธุรกิจเอกชนมากที่สุด รองลงมาเป็นลูกจ้างชั่วคราว ครู หรือเจ้าหน้าที่ในสถานศึกษาเอกชนภาค กศ.บป. ส่วนใหญ่ทำงานในองค์กรธุรกิจเอกชนมากที่สุด รองลงมารับราชการ ลูกจ้างชั่วคราว ครู หรือเจ้าหน้าที่ในสถานศึกษาเอกชนมากที่สุด อาชีพอิสระและเป็นพนักงานรัฐวิสาหกิจ
3. รายได้ ผู้สำเร็จการศึกษาภาคปกติ ส่วนใหญ่ มีรายได้ต่อเดือน 6,001-8,000 บาท รองลงมามีรายได้ต่ำกว่าวุฒิ คือ ต่ำกว่า 6,000 บาท และมีรายได้สูงกว่าวุฒิ คือ มากกว่า 8,000 บาท ส่วนภาค กศ.บป. มีรายได้มากกว่า 8,000 บาท มากที่สุด รองลงมามีรายได้สอดคล้องกับวุฒิ คือ เดือนละ 6,001 – 8,000 บาท และรายได้น้อยกว่า 6,000 บาท น้อยที่สุด
4. ภาคภูมิศาสตร์การมีงานทำ ผู้สำเร็จการศึกษาภาคปกติ มากกว่า ร้อยละ 65 ทำงานในภูมิสำเนา ผู้มีภูมิสำเนาภาคเหนือทำงานในภาคเหนือ ร้อยละ 75.51 ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ร้อยละ 64.13 ภาคกลาง ร้อยละ 97.53 และภาคใต้ ร้อยละ 74.81 ภาค กศ.บป. ผู้สำเร็จการศึกษา ส่วนใหญ่ทำงานอยู่ในเขตภูมิศาสตร์ที่เป็นเขตที่ตั้งของสถาบันที่สำเร็จการศึกษา ซึ่งเป็นภาคกลางมากที่สุด รองลงมา เป็นภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ภาคเหนือ และภาคใต้ ตามลำดับ
5. ปัญหาในการทำงาน ผู้สำเร็จการศึกษาภาคปกติ ส่วนใหญ่พบปัญหาเรื่องเงินเดือนหรือค่าตอบแทนต่ำกว่าวุฒิมากที่สุดรองลงมาคือพวกการใช้พวกในการรับเข้าทำงานที่ทำงานอยู่ห่างไกลภูมิสำเนา สอบเข้าทำงานไม่ได้ต้องลดวุฒิไปสมัครงาน และหน่วยงานไม่รับโปรแกรมวิชาที่สำเร็จการศึกษา ส่วนภาค กศ.บป. พบปัญหาเรื่องเงินเดือนต่ำกว่าวุฒิมากที่สุด รองลงมาเป็นปัญหาเรื่องปัญหาการใช้พวกในการรับเข้าทำงาน สอบเข้าทำงานไม่ได้ ที่ทำงานอยู่ไกลจากภูมิสำเนา และต้องลดวุฒิไปสมัครงาน

6. ความรู้ที่ควรเพิ่มเติมในหลักสูตรเพื่อประโยชน์ต่อการประกอบอาชีพ ผู้สำเร็จการศึกษาทั้งภาคปกติ และภาค กศ.บป. มีความเห็นว่า ควรเพิ่มเติมความรู้ด้านคอมพิวเตอร์มากที่สุด รองลงมาเป็นภาษาอังกฤษ และการฝึกปฏิบัติจริง

7. ความต้องการความช่วยเหลือจากสถาบันราชภัฏในการหางานทำ ผู้สำเร็จการศึกษาทั้งภาคปกติและภาค กศ.บป. ต้องการให้สถาบันช่วยเหลือในการหาข้อมูลแหล่งงานมาประชาสัมพันธ์ให้นักศึกษามากที่สุด รองลงมา คือต้องการให้จัดวันนัดพบแรงงานขึ้นในสถาบันและจัดปัจฉิมนิเทศ เพื่อให้ความรู้เกี่ยวกับแหล่งงานและการสมัครงาน

8. คุณลักษณะของผู้สำเร็จการศึกษา ผู้สำเร็จการศึกษาภาคปกติคิดว่าตนเองมีคุณลักษณะพื้นฐานที่น่าพึงพอใจ 5 ลำดับ คือ ความซื่อสัตย์ ความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น ความยึดมั่นและปฏิบัติตามคุณธรรม ศาสนา และขนบธรรมเนียมไทย ความรักในเพื่อนมนุษย์และสิ่งแวดล้อม และความขยัน ใฝ่รู้ ส่วนคุณลักษณะที่เห็นว่าควรปรับปรุง 5 ลำดับแรก คือ ความสามารถในการใช้เทคโนโลยี ความรู้สึกซึ่งในวิชาที่เรียน ความสามารถในการใช้ภาษาสื่อสาร ความสามารถในการคิดวิเคราะห์ และความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

วันตา เทือกขันธ์. (2541: บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยศึกษาการติดตามผลการปฏิบัติงานของผู้สำเร็จการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาอุตสาหกรรมศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ปีการศึกษา 2534-2539 การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชาผู้ร่วมงานและผู้สำเร็จการศึกษา ที่มีต่อการติดตามผลการปฏิบัติงานของผู้สำเร็จการศึกษาหลักสูตรมหาบัณฑิตสาขาวิชาอุตสาหกรรมศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ปีการศึกษา 2534-2539 ทั้งหมด 5 ด้าน คือ ด้านการบริหารและการนิเทศน์ ด้านการฝึกอบรมและการสอน ด้านวิจัยและพัฒนาทางเทคนิค ด้านมนุษยสัมพันธ์ และด้านวิสัยทัศน์

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้มาโดยวิธีการสุ่มแบบเฉพาะเจาะจงประกอบด้วยผู้บังคับบัญชา จำนวน 70 คน ผู้ร่วมงาน จำนวน 70 คน และผู้สำเร็จการศึกษาจำนวน 70 คน รวม 210 คน เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามประมาณค่า ได้รับแบบสอบถามคืนคิดเป็นร้อยละ 85 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ร้อยละ เฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าความแปรปรวนแบบทางเดียว (One way analysis of variance)

ผลการวิจัยพบว่า ผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงาน และผู้สำเร็จการศึกษา มีความคิดเห็นเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของผู้สำเร็จการศึกษา หลักสูตรปริญญาการศึกษา มหาบัณฑิตสาขาวิชาอุตสาหกรรมศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ปีการศึกษา 2534-2539 จำนวน 5 ด้านคือ ด้านการบริหารและการนิเทศน์ ด้านการฝึกอบรมและการสอน ด้านวิจัยและพัฒนาทางเทคนิค ด้านมนุษยสัมพันธ์ และด้านวิสัยทัศน์ไม่แตกต่างกัน

อุไรวรรณ คำภูแสน. (2542: บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยการติดตามผลการปฏิบัติงานของผู้สำเร็จการศึกษาในโครงการศุภายาท ระดับมัธยมศึกษา หลักสูตรครุศาสตร์บัณฑิต โปรแกรมวิชา อดุสากรรมศิลป์ สถาบันราชภัฏพระนคร ปีการศึกษา 2538 การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้สำเร็จการศึกษา ผู้ร่วมงาน หัวหน้าหมวด ที่มีต่อการติดตามผลการปฏิบัติงานของผู้สำเร็จการศึกษาโครงการศุภายาทหลักสูตรครุศาสตร์บัณฑิต สาขา อดุสากรรมศิลป์ สถาบันราชภัฏพระนคร ปีการศึกษา 2538 ใน 7 ด้าน คือ ด้านบุคลิกภาพ ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านคุณธรรมจริยธรรม ด้านเทคนิคการสอน ด้านความรู้ทางช่าง ด้านทักษะทางช่าง และด้านเจตคติต่อวิชาชีพครูช่าง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้ประชากรที่เกี่ยวข้องกับผู้สำเร็จการศึกษาโดยตรงเป็นกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ หัวหน้าหมวดจำนวน 52 คน ผู้สำเร็จการศึกษาจำนวน 52 คน ส่วนผู้ร่วมงานได้มาจากการสุ่มตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง จำนวนรวมทั้งหมด 156 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามประมาณค่า ได้รับแบบสอบถามคืนคิดเป็นร้อยละ 100 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลจากการวิจัยพบว่า ผู้สำเร็จการศึกษา ผู้ร่วมงาน และหัวหน้าหมวด มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของผู้สำเร็จการศึกษา โครงการศุภายาท หลักสูตรครุศาสตร์บัณฑิต สาขา อดุสากรรมศิลป์ สถาบันราชภัฏพระนคร ปีการศึกษา 2538 จำนวน 7 ด้านคือ ด้านบุคลิกภาพ ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านคุณธรรมจริยธรรม ด้านเทคนิคการสอน ด้านความรู้ทางช่าง ด้านทักษะทางช่าง และด้านเจตคติต่อวิชาชีพครูช่าง แต่ละด้านอยู่ในเกณฑ์เหมาะสมระดับมาก และการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้สำเร็จการศึกษา ผู้ร่วมงาน และหัวหน้าหมวด ที่มีต่อการติดตามผลการปฏิบัติงานของผู้สำเร็จการศึกษาในแต่ละด้านไม่แตกต่างกันอยู่ในระดับมาก

น้องนุช ป่อคำ. (2543: บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องการศึกษาการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อการศึกษาการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลหัวเฉียวและเพื่อเปรียบเทียบการปฏิบัติงานวิชาชีพก่อนและหลังเข้าร่วมโครงการพัฒนาการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ประชากรที่ใช้สุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลวิชาชีพที่มีประสบการณ์ทำงานตั้งแต่ 6 เดือน ถึง 3 เดือน ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลหัวเฉียว กรุงเทพฯ ในปี พ.ศ. 2543 จำนวน 49 คน และกลุ่มตัวอย่างที่เข้าร่วมโครงการพัฒนาการปฏิบัติงาน มีจำนวน 6 คน ซึ่งได้มาจากการคัดเลือกแบบหลายขั้นตอนจากประชากรเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ แบบสอบถามการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ และ โปรแกรมการให้คำปรึกษากลุ่ม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ t-dependent การวิจัยของน้องนุช ป่อคำ พบว่า

1. การปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพที่ประเมินโดยพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และพยาบาลวิชาชีพที่มีประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 6 เดือน ถึง 3 ปี ประเมินตนเองด้านการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดี และด้านคุณภาพของการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง

2. พยาบาลวิชาชีพที่เข้าร่วมโครงการพัฒนาการปฏิบัติงานโดยการให้คำปรึกษาเป็นกลุ่มมีการปฏิบัติงานดีขึ้น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ชนะชัย ศรีรัตอำไพ. (2545: บทคัดย่อ) ได้ทำวิจัยการศึกษาการปฏิบัติงานของผู้สำเร็จการศึกษาหลักสูตรวิทยาศาสตรบัณฑิต โปรแกรมวิชาเทคโนโลยีการผลิต คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี สถาบันราชภัฏจันทรเกษม ปีการศึกษา 2542-2543 ประชากรที่ใช้ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วยผู้สำเร็จการศึกษาจำนวน 83 คน หัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชาของผู้สำเร็จการศึกษาจำนวน 83 คน รวม 166 คน เครื่องมือที่ใช้รวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามประเมินค่า สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ t-test โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS (Statistical Package for Social Science) วิเคราะห์ข้อมูลผลการศึกษาพบว่า ผู้สำเร็จการศึกษาโปรแกรมเทคโนโลยีการผลิต คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี สถาบันราชภัฏจันทรเกษม ทุกคนมีงานทำและส่วนใหญ่ทำงานในหน่วยงานภาคเอกชนมีรายได้ระหว่าง 7,500-10,000 บาทต่อเดือน

ผู้สำเร็จการศึกษามีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานของผู้สำเร็จการศึกษา ด้านเจตคติต่อวิชาชีพ, ด้านมนุษยสัมพันธ์, ด้านคุณธรรมจริยธรรม ระดับมาก ด้านความรู้ความสามารถวิชาการ, ด้านทักษะเทคนิควิธีการ, ด้านความคิดสร้างสรรค์ในอาชีพอุตสาหกรรม, ด้านการบริหารและการจัดการอุตสาหกรรม, ระดับปานกลาง

หัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชามีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานของผู้สำเร็จการศึกษา ด้านเจตคติต่อวิชาชีพ, ด้านมนุษยสัมพันธ์, ด้านคุณธรรมจริยธรรม, ด้านความรู้ความสามารถทางวิชาการ ระดับมาก ด้านทักษะและเทคนิควิธี, ด้านความคิดสร้างสรรค์ในอาชีพอุตสาหกรรม, ด้านการบริหารจัดการงานอุตสาหกรรม ระดับปานกลาง

ผู้สำเร็จการศึกษากับหัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชา มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($P < .50$) ในด้านความรู้ความสามารถทางวิชาการ ด้านทักษะเทคนิควิธีด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านการบริหารจัดการงานอุตสาหกรรม และด้านความคิดสร้างสรรค์ในอาชีพธุรกิจอุตสาหกรรม โดยหัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชามีความคิดเห็นมากกว่าผู้สำเร็จการศึกษาทุกด้าน สำหรับความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานของผู้สำเร็จการศึกษา ด้านเจตคติต่อวิชาชีพ และด้านคุณธรรมจริยธรรม ผู้สำเร็จการศึกษากับหัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชามีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

สมหญิง พ่วงลาภหลาย. (2546: บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การติดตามผลโครงการฝึกอบรมหลักสูตร “วิทยากรสินเชื่อ” ของพนักงานธนาคารออมสิน เพื่อศึกษาผลการฝึกอบรมเกี่ยวกับการนำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรม ไปใช้ประโยชน์ในด้านเพิ่มความรู้ การเปลี่ยนแปลงทัศนคติ และการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม โดยสอบถามความคิดเห็นจากพนักงานที่เข้ารับการฝึกอบรม และผู้บังคับบัญชาของพนักงานที่เข้ารับการฝึกอบรม การเปรียบเทียบผลการฝึกอบรม ต่อการนำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรม ไปใช้ประโยชน์ในด้านการเพิ่มพูนความรู้การเปลี่ยนแปลงทัศนคติ และการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม และศึกษาถึงปัญหา ข้อเสนอแนะของพนักงานที่เข้ารับการ

ฝึกอบรมเกี่ยวกับการนำความรู้จากการฝึกอบรม ไปใช้ประโยชน์ในด้านการเพิ่มพูนความรู้ การเปลี่ยนแปลงทัศนคติ และการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม

ประชากรกลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ พนักงานที่เข้ารับการฝึกอบรม และผู้บังคับบัญชาของพนักงานที่เข้ารับการฝึกอบรมจำนวนทั้งสิ้น 206 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล คือ แบบสอบถาม และวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS/PC (Statistical package for the Social Science) คำนวณหาค่าสถิติ ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และทดสอบสมมติฐานโดยใช้ t-test ผลการวิจัยพบว่า

1. การติดตามผลโครงการฝึกอบรมหลักสูตร “วิทยากรสินเชื่อ” ของพนักงานธนาคารออมสิน เกี่ยวกับการนำความรู้ที่ได้รับจากการอบรม ไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานของพนักงานที่เข้ารับการฝึกอบรม และความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชาของพนักงาน ที่เข้ารับการฝึกอบรม ในด้านการเพิ่มพูนความรู้ การเปลี่ยนแปลงทัศนคติ การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ทั้งหมดทุกด้านอยู่ในระดับมาก

2. เมื่อเปรียบเทียบผลการฝึกอบรมระหว่างพนักงานที่เข้ารับการฝึกอบรมและผู้บังคับบัญชา ของพนักงานที่เข้ารับการฝึกอบรม ต่อการนำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน พบว่า ทั้งพนักงานที่เข้ารับการฝึกอบรมและผู้บังคับบัญชาของพนักงานที่เข้ารับการฝึกอบรม มีความคิดเห็นต่อการนำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปใช้ประโยชน์ ในด้านการเพิ่มพูนความรู้ การเปลี่ยนแปลงทัศนคติ และการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เจษฎาภรณ์ สรรคอนุรักษ์. (2546: บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การติดตามผลการฝึกอบรมเพื่อการพัฒนาองค์กร : กรณีศึกษา โครงการฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนาผู้บริหารระดับกลางของการไฟฟ้านครหลวง ความมุ่งหมายของการวิจัยเพื่อศึกษาการติดตามผลโครงการฝึกอบรมการพัฒนาผู้บริหารระดับกลางของการไฟฟ้านครหลวงโดยพิจารณาจากการเรียนรู้ พฤติกรรมและผลลัพธ์ต่อองค์กรและศึกษาเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างสถานภาพของผู้ตอบ และแบบสอบถามกับผลที่ได้รับจากการฝึกอบรมโดยพิจารณาจาก การเรียนรู้ พฤติกรรม และผลลัพธ์ที่มีต่อองค์กร

ประชากรกลุ่มเป้าหมายประกอบด้วย ผู้บังคับบัญชาของผู้สำเร็จการฝึกอบรม ผู้สำเร็จการฝึกอบรม และผู้ร่วมงานผู้ผ่านการฝึกอบรม จำนวนทั้งสิ้น 108 คน แบบสอบถามเป็นการเก็บรวบรวมข้อมูล และวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรม SPSS/PC (Statistical Package for the Social Science) Version 11.0 คำนวณหาค่าสถิติค่า เฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) และทดสอบความแตกต่างรายคู่โดยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe') ผลการวิจัยพบว่า

1. การติดตามผลโครงการฝึกอบรมการพัฒนาผู้บริหารระดับกลางของ การไฟฟ้านครหลวงโดย ผู้บังคับบัญชา ผู้สำเร็จการฝึกอบรม และผู้ร่วมงาน มีระดับความคิดเห็น ในด้านการ

เรียนรู้ (ความรู้ ทักษะ ทักษะ) พฤติกรรมและผลลัพธ์ที่มีต่อองค์การ ทั้งหมดทุกด้านอยู่ในระดับมาก

2. ผู้บังคับบัญชา ผู้สำเร็จการฝึกอบรม และผู้ร่วมงาน มีความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ 3 ลำดับแรกที่มีค่าความถี่สูงสุด คือ ควรเพิ่มระยะเวลาในการฝึกอบรม หลักสูตรการฝึกอบรมควรจัดให้มีการฝึกอบรม Refreshment Course และวิทยากรที่เป็นผู้ถ่ายทอดความรู้ความมีความรู้ด้านการบริหารในองค์กรรัฐวิสาหกิจ

3. เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามและผลที่ได้รับจากการฝึกอบรม โดยพิจารณาจากการเรียนรู้ พฤติกรรม และผลลัพธ์ที่มีต่อองค์การ พบว่า สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็น ต่อผลที่ได้รับจากการฝึกอบรมใน ด้านการเรียนรู้ ด้านพฤติกรรม ด้านผลลัพธ์ที่มีต่อองค์การโดยภาพรวม แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

6.2 งานวิจัยต่างประเทศ

แอลเลน (Allen. 1982: 1791) ได้ทำการศึกษาติดตามผลผู้สำเร็จการศึกษาศาขการศึกษ ต่อเนื่อง และสาขาอาชีพศึกษา จากมหาวิทยาลัยเท็กซัส เอ แอนด์ เอ็ม ที่สำเร็จการศึกษาระหว่าง ค.ศ. 1972-1981 เพื่อศึกษาประสิทธิภาพของโปรแกรมการศึกษาและจะได้นำผลการวิจัยมาสร้างระบบการติดตามผลระยะหลังๆ อย่างต่อเนื่องอันจะได้ข้อมูลที่ทันสมัยอยู่เสมอ ซึ่งผู้ที่สำเร็จ การศึกษาทั้งในระดับปริญญาโทและปริญญาเอก ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามไปยังผู้ที่สำเร็จการศึกษา และผู้บังคับบัญชาผู้ที่สำเร็จการศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ผู้สำเร็จการศึกษาส่วนใหญ่ปฏิบัติงานอยู่ใน สถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาหรือระดับสูงกว่านั้นมีความเห็นต่อการจัดการเรียนการสอนในระดับ พอใจ ผู้สำเร็จการศึกษาที่เป็นชายมีความพึงพอใจในความสำเร็จการศึกษาของตนเองมากกว่าที่เป็นผู้หญิง ทางด้านผู้บังคับบัญชามีความพึงพอใจในความสามารถของผู้สำเร็จการศึกษา ซึ่งเป็น ผู้ใต้บังคับบัญชา แต่ก็ได้นั้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชา มีทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ ทักษะด้านการ ติดต่อสื่อสาร และตระหนักถึงประสบการณ์ในชีวิตจริงมากขึ้น

เบิร์ต (Baert. 1988) ได้ทำการวิจัยเรื่องการติดตามผลผู้สำเร็จการศึกษาศาข อุตสาหกรรมศิลป์ ในระดับปริญญาตรีและระดับบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยแคลิฟอร์เนีย เมืองลอง บีช ระหว่างปีการศึกษา 1982-1987 ผลการวิจัยพบว่า หนึ่งในแปดของผู้สำเร็จการศึกษาระดับ ปริญญาตรีประกอบอาชีพครูและมากกว่าครึ่งของผู้สำเร็จการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาที่ประกอบ อาชีพครู ผู้สำเร็จการศึกษาทั้งสองระดับมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการศึกษาว่า ควรมีการเปิดสอนวิชา คอมพิวเตอร์ด้วย นอกจากนี้ผู้สำเร็จการศึกษาทั้งสองระดับต่างมีความพอใจในงานที่ทำอยู่ และคิด ว่าตนเองมีความสามารถเพียงพอในงานที่ทำอยู่ และคิดว่าตนเองมีความสามารถที่จะทำงานต่อไป

ได้ และผู้สำเร็จการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาเห็นว่า ควรมีการทำปริญญานิพนธ์เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาต่อไป

ชลาเพาสกี (Chalapowski. 1987: 118) ได้ศึกษาการติดตามผลผู้สำเร็จการศึกษาสหราชอาณาจักรในระดับปริญญาโทจากมหาวิทยาลัยไวโอมิ่ง ที่สำเร็จการศึกษาระหว่างปีการศึกษา ค.ศ. 1971-1985 จำนวน 15 รุ่น เพื่อศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพของการจัดเตรียมการเรียนการสอน ซึ่งข้อมูลที่ได้รับจะใช้เป็นแนวทางในการพิจารณาปรับปรุงหลักสูตรการเรียนการสอนระดับปริญญาโทให้มีคุณภาพดียิ่งขึ้น ผลการวิจัยปรากฏว่า

1. ผู้สำเร็จการศึกษาส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในด้านการฝึกประสบการณ์
2. ผู้สำเร็จการศึกษาเห็นควรว่ามีการปรับปรุงด้านอุปกรณ์การเรียนการสอนและสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ซึ่งมีจำนวนเพียงพอ
3. ผู้สำเร็จการศึกษาส่วนใหญ่ภายหลังจากสำเร็จการศึกษาไปแล้วยังคงติดต่อกับมหาวิทยาลัยอยู่เสมอ
4. ผู้สำเร็จการศึกษาส่วนใหญ่ประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเองอยู่ในระดับไม่สูงมาก

จากการศึกษาค้นคว้าผลงานวิจัยทั้งในประเทศและต่างประเทศแสดงให้เห็นถึงความสำคัญของการติดตามผลผู้ผ่านการฝึกอบรม ว่าหลังจากผ่านการฝึกอบรมไปแล้วสามารถนำความรู้และทักษะที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปใช้ในการปฏิบัติงานจริงได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีประสิทธิผลมากน้อยเพียงใด โดยงานวิจัยที่แถลงถึงผลงานในด้านต่าง ๆ ศึกษาความเหมาะสมของหลักสูตร ปัญหาและข้อเสนอแนะสำหรับการประกอบอาชีพและลักษณะงานว่าตรงตามวัตถุประสงค์ของหลักสูตรหรือไม่ รวมทั้งเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ ในทัศนะของผู้ผ่านการฝึกอบรมและผู้บังคับบัญชาผู้ผ่านการฝึกอบรม จากผลการวิจัยทั้งในประเทศและต่างประเทศที่เสนอมาได้เสนอให้เห็นถึงความสำคัญของการติดตามผลการปฏิบัติงานของผู้ผ่านหลักสูตรฝึกอบรมและหลักสูตรการศึกษา โดยมีผู้ทำการวิจัยเพื่อศึกษาผลการปฏิบัติงานด้านวิชาการ ความเหมาะสมของหลักสูตร ปัญหาและข้อเสนอแนะต่าง ๆ ว่าหลักสูตรที่จัดการเรียนการสอนไปนั้นมีความสอดคล้องกับการปฏิบัติงานที่ทำอยู่หรือตรงตามความมุ่งหมายของหลักสูตรหรือไม่ รวมทั้งมีการเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ ซึ่งมีทั้งทัศนะของผู้ผ่านหลักสูตรเอง ผู้บังคับบัญชาของผู้ผ่านหลักสูตร

สำหรับการวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยมีความต้องการศึกษา ติดตามผลการปฏิบัติงานของผู้ผ่านหลักสูตร เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน ระดับวิชาชีพ สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น) จำนวน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านความรู้ในวิชาชีพ ด้านบทบาทหน้าที่เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน ระดับวิชาชีพ ด้านบุคลิกภาพ ด้านเจตคติต่อวิชาชีพ ข้อมูลที่ได้จากการวิจัยในครั้งนี้เพื่อเป็นข้อมูลเบื้องต้นใช้อ้างอิงเพื่อการปรับปรุงเนื้อหาหรือพัฒนาหลักสูตรเสริมประสบการณ์ให้แก่

เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน ระดับวิชาชีพ ให้สามารถเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานให้มีความสอดคล้องกับสถานการณ์ในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน ระดับวิชาชีพในปัจจุบัน เพื่อลดอัตราการสูญเสียอันเนื่องจากการเกิดอุบัติเหตุและโรคจากการทำงานสู่การพัฒนางานส่งเสริมด้านความปลอดภัยอย่างต่อเนื่อง

บทที่ 3

วิธีการดำเนินการวิจัย

เพื่อให้การวิจัยเรื่อง การติดตามผลผู้ผ่านการฝึกอบรมหลักสูตร เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน ระดับวิชาชีพ สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น) ระหว่างปี 2548-2549 เป็นไปตามความมุ่งหมายที่กำหนดไว้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยตามลำดับสำคัญดังนี้

1. ประชากร
2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล
3. ลักษณะของเครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล และเกณฑ์การให้คะแนน
4. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ประชากร

การวิจัยครั้งนี้ทำการศึกษาจากประชากรที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับผู้ผ่านการฝึกอบรมหลักสูตร เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน ระดับวิชาชีพ สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น) ระหว่างปี 2548-2549 ซึ่งประกอบด้วยประชากร 2 กลุ่ม จำนวน 258 คน

กลุ่มที่ 1 ได้แก่ ผู้ผ่านการฝึกอบรมหลักสูตร เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน ระดับวิชาชีพ สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น) ระหว่างปี 2548-2549 จำนวน 129 คน

กลุ่มที่ 2 ได้แก่ ผู้บังคับบัญชา หรือนายจ้างของผู้ผ่านการฝึกอบรมหลักสูตร เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน ระดับวิชาชีพ สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น) ระหว่างปี 2548-2549 จำนวน 129 คน

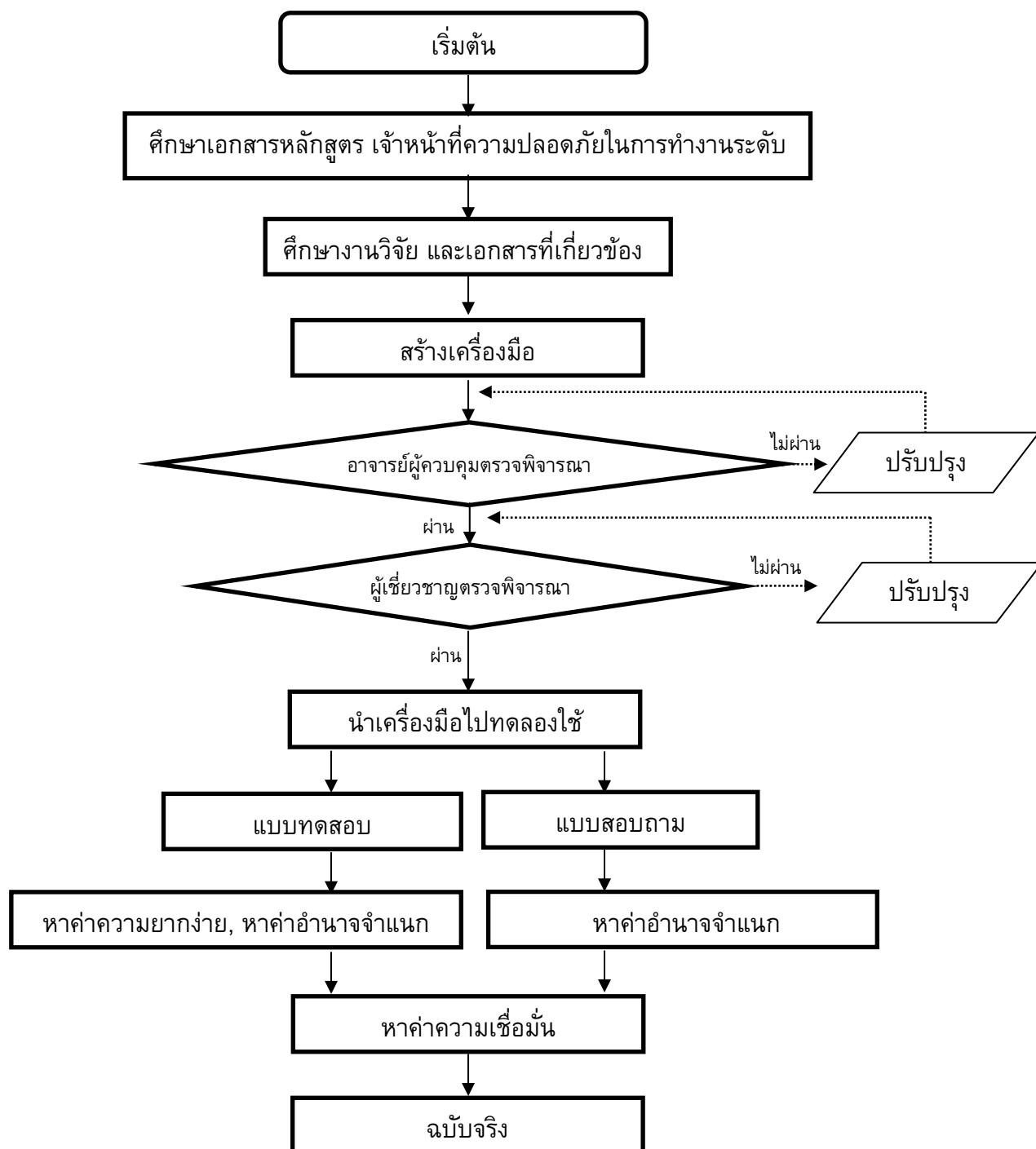
2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น มีทั้งแบบทดสอบความรู้แบบ ถูก ผิด และแบบสอบถามความคิดเห็นโดยใช้มาตราวัดแบบลิเคิร์ต (Likert) ซึ่งมีสาระครอบคลุมความสามารถในการปฏิบัติงานของผู้ผ่านหลักสูตรโดยมีการติดตามผลผู้ผ่านการฝึกอบรมทั้ง 4 ด้าน ดังนี้ ด้านความรู้ในวิชาชีพ ด้านบทบาทหน้าที่เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับวิชาชีพ ด้านบุคลิกภาพ และด้านเจตคติต่อวิชาชีพ

มีขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือดังนี้

1. ศึกษาเอกสารหลักสูตรและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับการติดตามผลการฝึกอบรม เพื่อกำหนดขอบเขตในการศึกษาวิจัย และสร้างเครื่องมือการเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อให้ตรงกับความต้องการของการศึกษาค้นคว้า

2. ศึกษาวิธีการสร้างเครื่องมือจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องต่างๆในเรื่องการสร้างแบบสอบถาม
3. นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาและค้นคว้ามาวางโครงการสร้างเครื่องมือในการเก็บข้อมูล โดยกำหนดขอบเขตเนื้อหาให้ครอบคลุม ตามผลการวิเคราะห์หลักสูตรเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับวิชาชีพ
4. ร่างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลเสร็จเรียบร้อยแล้ว นำไปเสนอประธานกรรมการ และกรรมการควบคุมปริญญาโท เพื่อปรับปรุงแก้ไขข้อคำถามให้ได้มาตรฐาน
5. นำเครื่องมือที่ได้ปรับปรุงแก้ไขแล้ว ให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 4 ท่าน พิจารณาให้ความคิดเห็นเพื่อหาความเที่ยงตรงตามความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity)
6. นำเครื่องมือที่สมบูรณ์แล้วไปทดลอง (Try Out) กับกลุ่มพนักงานที่เข้ารับฝึกอบรม หลักสูตรเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน ระดับวิชาชีพ ที่ไม่ใช่กลุ่มเป้าหมายในการวิจัยในครั้งนี้ 20 คน เพื่อนำผลมาวิเคราะห์หาคุณภาพของเครื่องมือ ด้านความรู้ในวิชาชีพ ของผู้ผ่านการฝึกอบรม เป็นแบบทดสอบ จำนวน 70 ข้อ ค่าอำนาจจำแนก ตัดออก 8 ข้อ มีค่าความยากง่าย (p) 0.44-0.75 อำนาจจำแนก (r) 0.25-1.00 หาความเชื่อมั่นโดยวิธีสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อัลฟา (Alpha Coefficient) .778
- ด้านบทบาทหน้าที่เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับวิชาชีพ ด้านบุคลิกภาพ และด้านเจตคติต่อวิชาชีพ อำนาจจำแนก (r) 0.42-1.00 ความเชื่อมั่นโดยวิธีสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อัลฟา (Alpha Coefficient) .862
7. นำแบบสอบถามที่ได้ผ่านการทดลองใช้งาน มาปรับปรุงแก้ไขร่วมกับประธานกรรมการ และกรรมการควบคุมปริญญาโท ได้แบบสอบถามที่สมบูรณ์แล้วจึงดำเนินการเก็บข้อมูลกับกลุ่มเป้าหมาย ในระหว่างเดือนกรกฎาคม-กันยายน 2551



ภาพประกอบ 4 ลำดับขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล การติดตามผลผู้ผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับวิชาชีพ สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น)

3. ลักษณะของเครื่องมือและเกณฑ์การแปลคะแนน

3.1 ลักษณะของเครื่องมือ

3.1.1. เครื่องมือสร้างขึ้นเพื่อเก็บข้อมูลสำหรับผู้ผ่านการฝึกอบรม ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ มี 2 ลักษณะ

ลักษณะที่ 1 เป็นแบบทดสอบวัดความรู้ของผู้ผ่านการฝึกอบรม โดยการเลือก ถูกผิด จำนวน 62 ข้อ ตอบถูกได้ 1 คะแนน ตอบผิดได้ 0 คะแนน แต่ละหมวดวิชามีจำนวนข้อ และ คะแนนเต็มดังนี้

ตาราง 3 รายละเอียดลักษณะแบบทดสอบด้านความรู้ในวิชาชีพของผู้ผ่านการฝึกอบรม

หมวดวิชา	ข้อ	คะแนน
หมวดวิชาที่ 1 กฎหมายและการพัฒนาพนักงาน เกี่ยวกับอาชีวอนามัย และความปลอดภัย	10	10
หมวดวิชาที่ 2 สุขศาสตร์อุตสาหกรรมและสิ่งแวดล้อม	11	11
หมวดวิชาที่ 3 เทคโนโลยีและวิศวกรรมความปลอดภัย	11	11
หมวดวิชาที่ 4 การดูแลสุขภาพอนามัยพนักงาน	9	9
หมวดวิชาที่ 5 การยศาสตร์ และการปรับปรุงสภาพการทำงาน	9	9
หมวดวิชาที่ 6 การจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย	12	12
รวม	62	62

ลักษณะที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเพื่อการติดตามผลผู้ผ่านการฝึกอบรม จำนวน 3 ด้าน คือ ด้านบทบาทหน้าที่เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน ระดับวิชาชีพ ด้านบุคลิกภาพ ด้านเจตคติต่อวิชาชีพ ลักษณะเครื่องมือเป็นแบบสอบถามความคิดเห็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าคะแนนข้อละ 1-5 คะแนน ด้านบทบาทหน้าที่เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับวิชาชีพ มีจำนวน 12 ข้อ ด้านบุคลิกภาพ มีจำนวน 11 ข้อ และ ด้านเจตคติต่อวิชาชีพ มีจำนวน 11 ข้อ

3.1.2. เครื่องมือสร้างขึ้นเพื่อเก็บข้อมูลสำหรับผู้บังคับบัญชา หรือนายจ้างผู้ผ่านการฝึกอบรม ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ มีลักษณะดังนี้

เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชา หรือนายจ้างที่มีต่อผู้ผ่านการฝึกอบรม จำนวน 4 ด้าน คือ ด้านความรู้ในวิชาชีพ ด้านบทบาทหน้าที่เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับวิชาชีพ ด้านบุคลิกภาพ ด้านเจตคติต่อวิชาชีพ ลักษณะเครื่องมือเป็นแบบสอบถามความคิดเห็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าคะแนนข้อละ 1-5 คะแนน ด้านความรู้ในวิชาชีพ จำนวน 11 ข้อ ด้านบทบาทหน้าที่เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน

ระดับวิชาชีพ มีจำนวน 12 ข้อ ด้านบุคลิกภาพ มีจำนวน 11 ข้อ และด้านเจตคติต่อวิชาชีพ มีจำนวน 11 ข้อ

แบบสอบถามฉบับ ก. สำหรับผู้ผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน ระดับวิชาชีพ สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น) ระหว่างปี 2548-2549 แบ่งออกเป็น 2 ตอน

ตอนที่ 1 เป็นรายละเอียดเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา การประกอบอาชีพ ตำแหน่ง รายได้ต่อเดือน ประสบการณ์ในตำแหน่ง เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน จำนวนลูกจ้างในสถานประกอบการ

ตอนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับการติดตามผลผู้ผ่านการฝึกอบรม หลักสูตรเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน ระดับวิชาชีพ สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น) ระหว่างปี 2548-2549 ทั้ง 4 ด้าน ประกอบไปด้วย แบบทดสอบด้านความรู้ในวิชาชีพ แบบสอบถามด้านบทบาทหน้าที่ เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับวิชาชีพ แบบสอบถามด้านบุคลิกภาพ แบบสอบถามด้านเจตคติต่อวิชาชีพ

ตอนท้ายของแบบสอบถามในแต่ละด้านเป็นแบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับปัญหาและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมในการปฏิบัติงานของผู้ผ่านการฝึกอบรม

แบบสอบถามฉบับ ข. สำหรับผู้บังคับบัญชาผู้ผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับวิชาชีพ สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น) ระหว่างปี 2548-2549 แบ่งออกเป็น 2 ตอน

ตอนที่ 1 เป็นรายละเอียดเกี่ยวกับสถานะภาพส่วนตัวของผู้กรอกแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ระยะเวลาการเป็นผู้บังคับบัญชาผู้ผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน ระดับวิชาชีพ สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น) ระหว่างปี 2548 - 2549

ตอนที่ 2 แบบสอบถามถามเกี่ยวกับการติดตามผลการปฏิบัติงานของผู้ผ่านหลักสูตร เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับวิชาชีพ สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น) ระหว่างปี 2548-2549 ทั้ง 4 ด้าน ประกอบไปด้วย

ด้านความรู้ในวิชาชีพ ด้านบทบาทหน้าที่เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน ระดับวิชาชีพ ด้านบุคลิกภาพ ด้านเจตคติต่อวิชาชีพ

ตอนท้ายของแบบสอบถามในแต่ละด้านเป็นแบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับปัญหาและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมในการปฏิบัติงานของผู้ผ่านการฝึกอบรม

3.2. เกณฑ์การแปลคะแนน

3.2.1. การแปลความหมายคะแนนเฉลี่ยรวมแบบทดสอบด้านความรู้ในวิชาชีพ ของผู้ผ่านการฝึกอบรม

- หมวดวิชาที่ 1 กฎหมายและการพัฒนาพนักงานเกี่ยวกับอาชีพอนามัยและความปลอดภัย
- 8.20 - 10 หมายความว่า มีความรู้ในหมวดวิชาที่ 1 ในระดับดีมาก
- 6.40 - 8.19 หมายความว่า มีความรู้ในหมวดวิชาที่ 1 ในระดับดี
- 4.60 - 6.39 หมายความว่า มีความรู้ในหมวดวิชาที่ 1 ในระดับปานกลาง
- 2.80 - 4.59 หมายความว่า มีความรู้ในหมวดวิชาที่ 1 ในระดับพอใช้
- 1.00 - 2.79 หมายความว่า มีความรู้ในหมวดวิชาที่ 1 ในระดับควรปรับปรุง
- หมวดวิชาที่ 2 สุขศาสตร์อุตสาหกรรมและสิ่งแวดล้อม และหมวดวิชาที่ 3 เทคโนโลยีและ วิศวกรรมความปลอดภัย
- 9.00 - 11 หมายความว่า มีความรู้ในหมวดวิชาที่ 2 และ หมวดวิชาที่ 3 ในระดับดีมาก
- 7.03 - 8.99 หมายความว่า มีความรู้ในหมวดวิชาที่ 2 และ หมวดวิชาที่ 3 ในระดับดี
- 5.02 - 6.99 หมายความว่า มีความรู้ในหมวดวิชาที่ 2 และ หมวดวิชาที่ 3 ในระดับปานกลาง
- 3.01 - 4.99 หมายความว่า มีความรู้ในหมวดวิชาที่ 2 และ หมวดวิชาที่ 3 ในระดับพอใช้
- 1.00 - 2.99 หมายความว่า มีความรู้ในหมวดวิชาที่ 2 และ หมวดวิชาที่ 3 ในระดับควรปรับปรุง
- หมวดวิชาที่ 4 การดูแลสุขภาพอนามัยพนักงาน และหมวดวิชาที่ 5 การยศาสตร์และ การปรับปรุงสภาพการทำงาน
- 7.40 - 9 หมายความว่า มีความรู้ในหมวดวิชาที่ 4 และหมวดวิชาที่ 5 ในระดับดีมาก
- 5.80 - 7.39 หมายความว่า มีความรู้ในหมวดวิชาที่ 4 และหมวดวิชาที่ 5 ในระดับดี
- 4.20 - 5.79 หมายความว่า มีความรู้ในหมวดวิชาที่ 4 และหมวดวิชาที่ 5 ในระดับปานกลาง
- 2.60 - 4.19 หมายความว่า มีความรู้ในหมวดวิชาที่ 4 และหมวดวิชาที่ 5 ในระดับพอใช้
- 1.00 - 2.59 หมายความว่า มีความรู้ในหมวดวิชาที่ 4 และหมวดวิชาที่ 5 ในระดับควรปรับปรุง
- หมวดวิชาที่ 6 การจัดการอาชีพอนามัยและความปลอดภัย
- 9.80 - 12 หมายความว่า มีความรู้ในหมวดวิชาที่ 6 ในระดับดีมาก
- 7.60 - 9.79 หมายความว่า มีความรู้ในหมวดวิชาที่ 6 ในระดับดี
- 5.40 - 7.59 หมายความว่า มีความรู้ในหมวดวิชาที่ 6 ในระดับปานกลาง
- 3.20 - 5.39 หมายความว่า มีความรู้ในหมวดวิชาที่ 6 ในระดับพอใช้
- 1.00 - 3.19 หมายความว่า มีความรู้ในหมวดวิชาที่ 6 ในระดับควรปรับปรุง
- การแปลความหมายคะแนนเฉลี่ยรวมแบบทดสอบด้านความรู้ในวิชาชีพ สำหรับผู้ผ่านการฝึกอบรม แบ่งออกเป็น 5 ระดับ ตั้งแต่
- 49.80 - 62 หมายความว่า มีความรู้ในด้านวิชาชีพในระดับดีมาก
- 37.60 - 49.79 หมายความว่า มีความรู้ในด้านวิชาชีพในระดับดี
- 25.40 - 37.59 หมายความว่า มีความรู้ในด้านวิชาชีพในระดับปานกลาง
- 13.20 - 25.39 หมายความว่า มีความรู้ในด้านวิชาชีพในระดับพอใช้
- 1.00 - 13.19 หมายความว่า มีความรู้ในด้านวิชาชีพในระดับควรปรับปรุง

การให้คะแนนแต่ละหัวข้อของแบบสอบถาม ได้ให้คะแนนตามมาตราส่วนประค่า (Rating Scale) ตามวิธีของลิเคิร์ต (Likert) โดยใช้มาตรวัด 5 ระดับ ผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์การให้คะแนนน้ำหนักของตัวเลือกตั้งแต่ 1 - 5 ตามความหมายดังนี้

- คะแนน 5 หมายความว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานของผู้ผ่านการฝึกอบรมเหมาะสมใน ระดับดีมาก
- คะแนน 4 หมายความว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานของผู้ผ่านการฝึกอบรมเหมาะสมใน ระดับดี
- คะแนน 3 หมายความว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานของผู้ผ่านการฝึกอบรมเหมาะสมใน ระดับปานกลาง
- คะแนน 2 หมายความว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานของผู้ผ่านการฝึกอบรมเหมาะสมใน ระดับพอใช้
- คะแนน 1 หมายความว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานของผู้ผ่านการฝึกอบรมเหมาะสมใน ระดับควรปรับปรุง

3.2.2 การแปลความหมายคะแนนเฉลี่ย แบบสอบถามความคิดเห็นผู้บังคับบัญชา หรือนายจ้างที่มีต่อผู้ผ่านการฝึกอบรมทั้ง 4 ด้าน ด้านความรู้ในวิชาชีพ ด้านบทบาทหน้าที่เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับวิชาชีพ ด้านบุคลิกภาพ ด้านเจตคติต่อวิชาชีพ และแบบสอบถามความคิดเห็นของผู้ผ่านการฝึกอบรม 3 ด้านด้านบทบาทหน้าที่เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับวิชาชีพ ด้านบุคลิกภาพ และด้านเจตคติต่อวิชาชีพ ในการแปลความคะแนนเฉลี่ย แบ่งออกเป็น 5 ระดับ

ด้านความรู้ในวิชาชีพ ด้านบุคลิกภาพ และด้านเจตคติต่อวิชาชีพ

- 9.00 - 11 หมายความว่า ผู้ผ่านการฝึกอบรมมีความรู้ในด้านวิชาชีพในระดับดีมาก
 - 7.03 - 8.99 หมายความว่า ผู้ผ่านการฝึกอบรมมีความรู้ในด้านวิชาชีพในระดับดี
 - 5.00 - 6.99 หมายความว่า ผู้ผ่านการฝึกอบรมมีความรู้ในด้านวิชาชีพในระดับปานกลาง
 - 3.00 - 4.99 หมายความว่า ผู้ผ่านการฝึกอบรมมีความรู้ในด้านวิชาชีพในระดับพอใช้
 - 1.00 - 2.99 หมายความว่า ผู้ผ่านการฝึกอบรมมีความรู้ในด้านวิชาชีพในระดับควรปรับปรุง
- ด้านบทบาทหน้าที่เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน ระดับวิชาชีพ
- 9.80 - 12 หมายความว่า ผู้ผ่านการฝึกอบรมมีความรู้ในด้านวิชาชีพในระดับดีมาก
 - 7.60 - 9.79 หมายความว่า ผู้ผ่านการฝึกอบรมมีความรู้ในด้านวิชาชีพในระดับดี
 - 5.40 - 7.59 หมายความว่า ผู้ผ่านการฝึกอบรมมีความรู้ในด้านวิชาชีพในระดับปานกลาง
 - 3.20 - 5.39 หมายความว่า ผู้ผ่านการฝึกอบรมมีความรู้ในด้านวิชาชีพในระดับพอใช้
 - 1.00 - 3.19 หมายความว่า ผู้ผ่านการฝึกอบรมมีความรู้ในด้านวิชาชีพในระดับควรปรับปรุง

การแปลความหมายค่าเฉลี่ยน้ำหนักคำตอบแบ่งออกเป็น 5 ระดับดังนี้ ค่าเฉลี่ยตั้งแต่

- 4.51 - 5.00 หมายความว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นต่อการปฏิบัติงานของผู้ผ่าน
การฝึกอบรมว่ามีความเหมาะสม ระดับดีมาก
- 3.51 - 4.50 หมายความว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นต่อการปฏิบัติงานของผู้ผ่าน
การฝึกอบรมว่ามีความเหมาะสม ระดับดี
- 2.51 - 3.50 หมายความว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นต่อการปฏิบัติงานของผู้ผ่าน
การฝึกอบรมว่ามีความเหมาะสม ระดับปานกลาง
- 1.51 - 2.50 หมายความว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นต่อการปฏิบัติงานของผู้ผ่าน
การฝึกอบรมว่ามีความเหมาะสม ระดับพอใช้
- 1.00 - 1.50 หมายความว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นต่อการปฏิบัติงานของผู้ผ่าน
การฝึกอบรมว่ามีความเหมาะสม ระดับควรปรับปรุง

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยใช้เครื่องคอมพิวเตอร์ ทำการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS/PC (Statistical Package For The Social Science / Personal Computer Plus) สำหรับค่าสถิติต่อไปนี้

1. สถิติการหาค่าความเชื่อมั่นของแบบทดสอบโดยวิธีการของ คูเดอร์-ริชาร์ดสัน (Kuder-Richardson) KR-20

$$KR-20 = \frac{n}{n-1} \left\{ 1 - \frac{\sum pq}{s_t^2} \right\}$$

- เมื่อ n คือ จำนวนข้อของเครื่องมือวัด
 p คือ สัดส่วนของผู้ที่ตอบถูกแต่ละข้อ
 q คือ สัดส่วนผู้ที่ตอบผิดแต่ละข้อ หรือคือ $1-p$
 s_t^2 คือ ความแปรปรวนของคะแนนรวม

2. หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับโดยใช้วิธีหาค่าความสอดคล้องภายในสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - Coefficient) (ล้วน-อังคณา สายยศ. 2538: 200)

$$\alpha = \frac{n}{n-1} \left\{ 1 - \frac{\sum s_i^2}{s_t^2} \right\}$$

- เมื่อ α คือค่าสัมประสิทธิ์ของความเชื่อมั่น
 n คือจำนวนข้อของเครื่องมือวัด
 s_i^2 คือความแปรปรวนเป็นรายข้อ
 s_t^2 คือความแปรปรวนรวมของเครื่องมือทั้งฉบับ

3. ค่าเฉลี่ย (Arithmetic Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้วิเคราะห์ข้อมูลการปฏิบัติงานของผู้ผ่านการฝึกอบรมแต่ละด้าน (ล้วน-อังคณา สายยศ. 2538: 73) สูตรค่าเฉลี่ย

$$\bar{X} = \frac{\sum X}{N}$$

เมื่อ $\bar{X}$ แทน ค่าเฉลี่ย
 $\sum X$ แทน ผลรวมคะแนนทั้งหมด
 N แทน จำนวนข้อมูล

4. สูตรค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) (ล้วน-อังคณา สายยศ. 2538: 79)

$$S.D. = \sqrt{\frac{N \sum X^2 - (\sum X)^2}{N(N-1)}}$$

S.D. แทน ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
 $\sum X^2$ แทน ผลรวมของคะแนนแต่ละตัวยกกำลังสอง
 N แทน จำนวนตัวอย่าง
 $(\sum X)^2$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมดยกกำลังสอง
 $(N-1)$ แทน องศาและความเป็นอิสระ

5. สูตรการทดสอบค่าเฉลี่ยของประชากรกลุ่มเดียว (อ้างอิงจาก ธานินทร์ ศิลป์จารุ. 2550: 193)

$$Z = \frac{\bar{X} - \mu}{\frac{s}{\sqrt{n}}}$$

$\bar{X}$ คือ ค่าเฉลี่ยผลการปฏิบัติงาน
 μ คือ ค่าระดับดีของเกณฑ์ (4.00)
 s คือ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
 n คือ จำนวนของกลุ่มตัวอย่าง

6. สูตรการหาค่าอำนาจจำแนก (p) (ล้วน-อังคณา สายยศ. 2538: 212)

$$D = P_H - P_L$$

D คือ ค่าอำนาจจำแนก

P_H คือ สัดส่วนของกลุ่มเก่ง

P_L คือ สัดส่วนของกลุ่มอ่อน

7. สูตรคำนวณค่าความยากง่าย (r) (ล้วน-อังคณา สายยศ. 2535: 210)

$$P = \frac{R}{N}$$

P คือ ค่าความยากง่าย

R คือ จำนวนคนที่ทำข้อนั้นถูก

N คือ จำนวนคนที่ทำข้อนั้นทั้งหมด

8. สูตรการวิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนกโดยวิธีการของการแจกแจงที (t-distribution)
(ล้วน-อังคณา สายยศ. 2538: 216)

$$t = \frac{\overline{X}_H - \overline{X}_L}{\sqrt{\frac{s_H^2}{n_H} + \frac{s_L^2}{n_L}}}$$

เมื่อ t คือ ค่าอำนาจจำแนกของข้อสอบ

$\overline{X}_H$ คือ คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มสูง

$\overline{X}_L$ คือ คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มต่ำ

s_H^2 คือ คะแนนความแปรปรวนของกลุ่มสูง

s_L^2 คือ คะแนนความแปรปรวนของกลุ่มต่ำ

n_H คือ จำนวนประชากรในกลุ่มสูง

n_L คือ จำนวนประชากรในกลุ่มต่ำ

9. สูตรการหาช่วงคะแนนเฉลี่ยของเกณฑ์ โดยกำหนดในการแบ่งช่วงคะแนนออกเป็น 5 ช่วงได้ดังนี้ (เลิศ สิทธิโกศล. 2545: 158)

$$\begin{aligned} \text{ค่าพิสัย} &= \text{ค่าสูงสุด} - \text{ค่าต่ำสุด} \\ \text{ขนาดของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{พิสัย}}{\text{จำนวนชั้น}} \end{aligned}$$

10. สูตรการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของสองกลุ่มระหว่างผู้ผ่านการฝึกอบรมหลักสูตร เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับวิชาชีพ และผู้บังคับบัญชาผู้ผ่านการฝึกอบรม โดยใช้สถิติวิเคราะห์ (z-test) (ล้วน และอังคณา สายยศ. 2538: 99)

$$Z = \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{\sqrt{\frac{S_1^2}{n_1} + \frac{S_2^2}{n_2}}}$$

$\bar{X}_1$ เป็นคะแนนเฉลี่ยกลุ่มที่ 1

$\bar{X}_2$ เป็นคะแนนเฉลี่ยกลุ่มที่ 2

S_1^2 เป็นความแปรปรวนของกลุ่ม 1 หรือรู้ค่า σ_1^2

S_2^2 เป็นความแปรปรวนของกลุ่ม 2 หรือรู้ค่า σ_2^2

n_1 จำนวนประชากรกลุ่มที่ 1

n_2 จำนวนประชากรกลุ่มที่ 2

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง “การติดตามผลผู้ผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน ระดับวิชาชีพ” โดยการส่งแบบสอบถามไปยังผู้ผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน ระดับวิชาชีพ สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น) ระหว่างปี 2548-2549 ได้ส่งแบบสอบถามจำนวน 129 คน และได้รับแบบสอบถามกลับคืน 87 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 67.44 และผู้บังคับบัญชาหรือนายจ้างของผู้ผ่านการอบรมหลักสูตรเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน ระดับวิชาชีพ สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น) ระหว่างปี 2548-2549 จำนวน 129 คนและได้รับแบบสอบถามกลับคืนทั้งสิ้น 83 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 64.34 ผู้วิจัยได้เสนอการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ลำดับขั้นในการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อความสะดวกและความเข้าใจให้ตรงกันในการแปลความหมาย และการนำเสนอผลการศึกษาวิจัยการติดตามผลผู้ผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน ระดับวิชาชีพ โดยกำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอข้อมูล ดังต่อไปนี้

n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ย
S.D	แทน	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
Z	แทน	ค่าสถิติในการแจกแจงแบบ Z
*	แทน	ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2. ลำดับขั้นการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิจัยเป็น 6 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์สถานภาพส่วนตัวของผู้ผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน ระดับวิชาชีพ สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น) ระหว่างปี 2548-2549

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความเห็นของผู้ผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับวิชาชีพ สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น) ระหว่างปี 2548-2549

ด้านความรู้ในวิชาชีพ ด้านบทบาทหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับวิชาชีพ ระดับความคิดเห็นด้านบุคลิกภาพ และเจตคติต่อวิชาชีพ

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์สถานภาพส่วนตัวของผู้บังคับบัญชาหรือนายจ้างของผู้ผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับวิชาชีพ สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น) ระหว่างปี 2548-2549

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความเห็นของผู้บังคับบัญชาหรือนายจ้าง ที่มีต่อผู้ผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับวิชาชีพ สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น) ระหว่างปี 2548-2549 ด้านความรู้ในวิชาชีพ ด้านบทบาทหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับวิชาชีพ ระดับความคิดเห็นด้านบุคลิกภาพ และเจตคติต่อวิชาชีพ

ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความเห็นของผู้บังคับบัญชาหรือนายจ้างของผู้ผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับวิชาชีพ สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น) ระหว่างปี 2548-2549 กับความคิดเห็นของผู้ผ่านการฝึกอบรม ด้านบทบาทหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับวิชาชีพ ระดับความคิดเห็นด้านบุคลิกภาพ และเจตคติต่อวิชาชีพ

3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์สถานภาพส่วนตัวของผู้ผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับวิชาชีพ สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น) ระหว่างปี 2548-2549

ตาราง 4 จำนวนและร้อยละสถานภาพส่วนตัวของผู้ผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับวิชาชีพ สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น) ระหว่างปี 2548-2549 จำนวน 87 คน

สถานภาพส่วนตัว	จำนวน n = 87	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	58	66.67
หญิง	29	33.33
2. อายุ (ปี)		
25 – 29	5	5.75
30 – 34	55	63.22
35 – 39	11	12.64

ตาราง 4 (ต่อ)

สถานภาพส่วนตัว	จำนวน n = 87	ร้อยละ
40 – 44	10	11.49
45 ปีขึ้นไป	6	6.90
3. ระดับการศึกษา		
อนุปริญญา/ปวส.	21	24.14
ปริญญาตรี	51	58.62
ปริญญาโท	15	17.24
4. อาชีพปัจจุบัน		
พนักงานบริษัทเอกชน	86	98.85
ธุรกิจส่วนตัว	1	1.15
5. ตำแหน่งปัจจุบัน		
เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน ระดับวิชาชีพ	79	90.80
เจ้าหน้าที่ระดับบริหาร	6	6.90
อื่นๆ	2	2.30
6. รายได้ต่อเดือน (บาท)		
10,001 - 20,000	38	43.68
20,001 - 30,000	49	56.32
7. ประสบการณ์ในตำแหน่งเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน (ปี)		
น้อยกว่า 1	13	14.94
1 – 2	17	19.54
3 – 4	17	19.54
มากกว่า 4	40	45.98
8. จำนวนลูกจ้างในสถานประกอบการที่ทำงานอยู่ (คน)		
น้อยกว่า 100	1	1.15
100 - 499	26	29.89
500 - 999	60	68.97

จากการศึกษาข้อมูลสถานภาพส่วนตัวของผู้ผ่านการฝึกอบรม พบว่า
เพศ ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 66.67 และเป็นเพศหญิงร้อยละ 33.33

อายุ ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 30-34 ปี คิดเป็นร้อยละ 63.22 สำหรับอายุระหว่าง 25-29 ปี มีน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 5.75

ระดับการศึกษาส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 58.62 รองลงมา มีการศึกษาระดับอนุปริญญา/ปวส. คิดเป็นร้อยละ 24.14 และการศึกษาระดับปริญญาโท มีน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 17.24

อาชีพปัจจุบัน เกือบทั้งหมดมีอาชีพพนักงานบริษัทเอกชน คิดเป็นร้อยละ 98.85 สำหรับ อาชีพธุรกิจส่วนตัวมีน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 1.15

ตำแหน่งปัจจุบัน ส่วนใหญ่เป็นเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับวิชาชีพ คิดเป็นร้อยละ 90.80 รองลงมาเป็นระดับผู้บริหาร และอื่นๆคิดเป็นร้อยละ 6.90 และ 2.30 ตามลำดับ

รายได้ต่อเดือน ส่วนใหญ่มีรายได้ระหว่าง 20,001-30,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 56.32 และมีรายได้ 10,001-20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 43.68

ประสบการณ์ในตำแหน่งเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับวิชาชีพ ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ มากกว่า 4 ปี คิดเป็นร้อยละ 45.98 รองลงมา มีประสบการณ์ 1-2 ปี และ 3-4 ปี คิดเป็นร้อยละ 19.54 เท่ากัน สำหรับมีประสบการณ์น้อยกว่า 1 ปี มีน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 14.94

จำนวนลูกจ้างในสถานประกอบการที่ผู้ผ่านการอบรมปฏิบัติงานอยู่มีลูกจ้างอยู่ในสถานประกอบการระหว่าง 500-999 คน คิดเป็นร้อยละ 68.97 รองลงมา มีจำนวนลูกจ้างในสถานประกอบการระหว่าง 100-499 คน คิดเป็นร้อยละ 29.89 สำหรับสถานประกอบการมีจำนวนลูกจ้างน้อยกว่า 100 คน มีน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 1.15

ตาราง 5 จำนวนและค่าร้อยละ ด้านความรู้ในวิชาชีพทั้ง 6 หมวดวิชา จำนวน 62 ข้อ ของผู้ผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับวิชาชีพ สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น) ระหว่างปี 2548-2549 จำนวน 87 คน

หมวดวิชาที่ 1 กฎหมายและการพัฒนาเกี่ยวกับ อาชีวอนามัยและความปลอดภัย	เฉลย	ได้คะแนน		ไม่ได้คะแนน	
		จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
1. สาเหตุการเกิดอุบัติเหตุกว่าร้อยละ 80 มีสาเหตุมาจากการกระทำที่ไม่ปลอดภัย	ถูก	76	87.36	11	12.64
2. ค่าซ่อมแซมเครื่องจักร ถือเป็นความสูญเสียทางตรง จากการเกิดอุบัติเหตุ	ผิด	67	77.01	20	22.99
3.พระราชบัญญัติเงินทดแทน 2537 บังคับใช้กับสถานประกอบกิจการทั้ง 14 ประเภท และหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ	ผิด	69	79.31	18	20.69

ตาราง 5 (ต่อ)

หมวดวิชาที่ 1 กฎหมายและการพัฒนาเกี่ยวกับ อาชีวอนามัย และความปลอดภัย	เฉลี่ย	ได้คะแนน		ไม่ได้คะแนน	
		จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
4.ตามกฎกระทรวงแรงงาน ปี 2549 มาตรฐาน ระดับเสียงที่ยอมให้ลูกจ้างได้รับตลอดเวลาการ ทำงาน 8 ชั่วโมง ต้องมีระดับเสียงไม่เกิน 91dB(A)	ผิด	85	97.70	2	2.30
5. เงินทดแทน คือ เงินที่จ่ายเป็น ค่ารักษาพยาบาล ค่าทดแทน ค่าฟื้นฟูสมรรถภาพในการทำงาน และค่าทำศพ เมื่อลูกจ้างประสบอันตราย เจ็บป่วยเป็นโรค ตาย/สูญหาย เสียชีวิตอัน เนื่องมาจากการทำงาน	ถูก	77	88.51	10	11.49
6. ในกรณีลูกจ้างปฏิบัติงานตามคำสั่งนายจ้าง แล้วประสบอุบัติเหตุ ต้องใช้สิทธิในการ รักษาพยาบาลจากกองทุนประกันสังคม	ผิด	82	94.25	5	5.75
7. นายจ้างต้องยื่นแบบ กท.16 ภายใน 15 วัน นับ จากวันที่ลูกจ้างประสบอันตราย หรือ นับจาก วันที่นายจ้างทราบเรื่อง	ถูก	76	87.36	11	12.64
8. แบบแจ้งรายละเอียดของสารเคมีอันตรายใน สถานประกอบการ (สอ.1) ต้องส่งภายใน 15 วัน ที่มีการสารเคมีอันตรายไว้ในครอบครอง	ผิด	55	63.22	32	36.78
9. การฝึกอบรมเพื่อความปลอดภัยให้กับพนักงาน ใหม่สามารถจัดภายหลังจากที่พนักงานได้เข้าไป ปฏิบัติงานแล้ว	ผิด	77	88.51	10	11.49
10. งานที่ต้องการความละเอียดสูงมากเป็นพิเศษมี ต้องมีความเข้มของแสงสว่าง 1,000 ลักซ์	ผิด	65	74.71	22	25.29
หมวดวิชาที่ 2 สุขศาสตร์อุตสาหกรรมและ สิ่งแวดล้อม					
11. ขอบเขตของสุขศาสตร์อุตสาหกรรม “การ ตระหนัก” คือ การค้นหา สืบค้นปัจจัย สิ่งแวดล้อมที่คุกคามสุขภาพอนามัย	ถูก	69	79.31	18	20.69

ตาราง 5 (ต่อ)

หมวดวิชาที่ 2 สุขศาสตร์อุตสาหกรรมและ สิ่งแวดล้อม	เฉลี่ย	ได้คะแนน		ไม่ได้คะแนน	
		จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
12. TLV คือ ความเข้มข้นของสารปนเปื้อนใน อากาศของสถานที่ทำงาน	ถูก	65	74.71	22	25.29
13. BOD คือ ค่าความเข้มข้นสูงสุดของสารเคมีใน ร่างกายที่ยอมให้มีได้เพื่อความปลอดภัย	ผิด	68	78.16	19	21.84
14. รังสี จัดเป็นปัจจัยคุกคามสุขภาพด้านกายภาพ	ถูก	76	87.36	11	12.64
15. ตามหลักสากลได้การแบ่งประเภทของวัตถุ อันตรายออกเป็น 9 ประเภท	ถูก	57	65.52	30	34.48
16. สารเคมีจัดเป็นวัตถุอันตราย ประเภทที่ 1 คือ สารเคมีที่มีสภาพเป็นก๊าซ	ผิด	50	57.47	37	42.53
17. ระบบการระบายอากาศเฉพาะที่มีส่วนประกอบ 2 ส่วน คือ ท่อลม และ พัดลมระบายอากาศ	ผิด	64	73.56	23	26.44
18. เสียงสามารถแบ่งออกได้เป็น 3 ประเภท คือ เสียงดังสม่ำเสมอ เสียงดังเป็นระยะ เสียง กระทบ เสียงที่มีอันตรายมากที่สุด คือ เสียง กระทบ	ถูก	60	68.97	27	31.03
19. WBGT คือ ดัชนีวัดสภาพแวดล้อมในสถานที่ ปฏิบัติงาน	ถูก	75	86.21	12	13.79
20. รังสีอัลตราไวโอเล็ต คลื่นวิทยุ ไมโครเวฟ คือ รังสีที่ไม่ก่อให้เกิดการแตกตัว	ถูก	76	87.36	11	12.64
21. สารเคมีสามารถเข้าสู่ร่างกายได้ 2 ทาง คือ ทางระบบทางเดินหายใจ และทางปาก	ผิด	75	86.21	12	13.79
หมวดวิชาที่ 3 เทคโนโลยีและวิศวกรรมความ ปลอดภัย					
22. เรื่องความปลอดภัยในการทำงานเกี่ยวกับ บันจัน หัวหน้างานมีหน้าที่ตรวจสอบบันจัน ทุกๆ 3 เดือน และบันทึกไว้เป็นหลักฐาน	ผิด	52	59.77	35	40.23

ตาราง 5 (ต่อ)

หมวดวิชาที่ 2 สุขศาสตร์อุตสาหกรรมและ สิ่งแวดล้อม	เฉลี่ย	ได้คะแนน		ไม่ได้คะแนน	
		จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
23. ในกรณีนายจ้างให้ลูกจ้างทำงานในที่สูงเกิน 2 เมตร ขึ้นไปต้องมีนั่งร้านให้ลูกจ้างใช้ในขณะที่ ปฏิบัติงาน	ถูก	63	72.41	24	27.59
24. บันไดพาตควรมีมุมลาดเอียงกับระดับพื้น ระหว่าง 75-90 องศา	ถูก	49	56.32	38	43.68
25. เซฟการ์ดเครื่องจักรที่ดีควรเป็นส่วนหนึ่งของ เครื่องจักรและไม่ทำให้โครงสร้างของ เครื่องจักรขาดความคงทนแข็งแรง	ถูก	73	83.91	14	16.09
26. อุปกรณ์ความปลอดภัยของหม้อไอน้ำ คือ ลิ้นนิรภัย (Safety Valve)	ถูก	57	65.52	30	34.48
27. กลไกลประเภทสกรูเป็นกลไกที่ไม่ต้องมีเซฟ การ์ดป้องกันอันตราย	ผิด	53	60.92	34	39.08
28. หมวกนิรภัยต้องสามารถทนแรงกระแทกได้ 400 กิโลกรัม	ถูก	60	68.97	27	31.03
29. มาตรฐานสีความปลอดภัยสีน้ำเงินหมายถึง เครื่องหมายเตือนให้ระวัง	ผิด	52	59.77	35	40.23
30. การยกของด้วยมือเปล่ามีหลักการยก 3 ประการ คือ หลังตรง เก็บคาง จับวัสดุให้มั่น	ผิด	45	51.72	42	48.28
31. องค์ประกอบของการเกิดไฟประกอบไปด้วย ความร้อน และเชื้อเพลิง	ผิด	70	80.46	14	19.54
32. รถยก (Forklift) ตามกฎหมายความปลอดภัย จัดเป็นเครื่องจักรกลประเภทหนึ่ง	ถูก	58	66.67	29	33.33
หมวดวิชาที่ 4 การดูแลสุขภาพอนามัยพนักงาน					
33. เวชศาสตร์อุตสาหกรรม หมายถึง วิชาทาง การแพทย์ที่ว่าด้วยสุขภาพของผู้ปฏิบัติงาน อุตสาหกรรม	ถูก	67	77.01	20	22.99
34. องค์ประกอบสำคัญของการเกิดโรค คือ มนุษย์ สิ่งที่ก่อให้เกิดโรคสิ่งแวดล้อม	ถูก	46	52.87	41	47.13

ตาราง 5 (ต่อ)

หมวดวิชาที่ 4 การดูแลสุขภาพอนามัยพนักงาน	เฉลี่ย	ได้คะแนน		ไม่ได้คะแนน	
		จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
35. โรคแพ้พิษตะกั่ว จะมีลักษณะอาการบ่งชี้เบื้องต้น ได้แก่ อ่อนเพลีย นอนไม่หลับ ปวดศีรษะ	ถูก	59	67.82	28	32.18
36. การวินิจฉัยโรคจากการทำงาน ข้อมูลประวัติความเจ็บป่วยของคนในครอบครัว ไม่นำมาเป็นข้อมูลประกอบการวินิจฉัยโรค	ผิด	55	63.22	32	36.78
37. โรคซิลิโคซิส ส่วนมากจะเกิดในกลุ่มผู้ประกอบการอาชีพทำงานในเหมืองหิน	ถูก	73	83.91	14	16.09
38. การตรวจประเมินสมรรถภาพการได้ยินของลูกจ้าง ลูกจ้างที่ต้องรับการตรวจควรงดสัมผัสกับเสียงดังมาแล้วไม่น้อยกว่า 6-8 ชั่วโมง	ถูก	63	72.41	24	27.59
39. การส่งเสริมอนามัยส่วนบุคคล เน้นส่งเสริมที่สุขภาพกาย	ผิด	71	81.61	16	18.39
40. หลักการนวดหัวใจเพื่อช่วยชีวิตถ้าผู้ช่วยเหลืออยู่คนเดียวให้นวดหัวใจ 15 ครั้ง สลับกับการเป่าปาก 2 ครั้ง จนครบ 4 รอบ	ผิด	62	71.26	25	28.74
41. การปฐมพยาบาลผู้ที่ถูกสารเคมีกระเด็นเข้าตาให้ล้างด้วยน้ำสะอาดไหลผ่านดวงตาอย่างน้อย 15 นาที	ถูก	79	90.80	8	9.20
หมวดวิชาที่ 5 การยศาสตร์และการปรับปรุงสภาพการทำงาน					
42. “การยศาสตร์” คือ หลักการจัดสภาพงานให้เหมาะสมกับความสามารถของมนุษย์	ถูก	58	66.67	29	33.33
43. การค้นหาคำปัญหาการยศาสตร์ควรเดินสำรวจเพียงอย่างเดียว	ผิด	80	91.95	7	8.05
44. หลักการจัดวางวัสดุที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงานต้องวางไว้ให้สูงไม่เกินหัวไหล่	ถูก	82	94.25	5	5.75

ตาราง 5 (ต่อ)

หมวดวิชาที่ 5 การยศาสตร์และการปรับปรุงสภาพการทำงาน (ต่อ)	เฉลี่ย	ได้คะแนน		ไม่ได้คะแนน	
		จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
45. การปฏิบัติงานส่วนใหญ่ที่ช่วยให้การทำงานเป็นไปได้เต็มที่มากที่สุดนั้น คือการทำงานในระดับข้อศอก	ถูก	78	89.66	9	10.34
46. ระยะหน้าปัทม์ที่เหมาะสมกับสายตา ประมาณ 50-70 ซม.	ถูก	75	86.21	12	13.79
47. การใช้ปุ่มควบคุมเครื่องจักรแบบกดด้วยมือ สองปุ่มพร้อมกัน ไม่ถือว่าเป็นการดป้องกัน	ผิด	78	89.66	9	10.34
48. ผนังภายในห้องปฏิบัติงานควรทาสีมันวาว จะช่วยให้การมองเห็นดียิ่งขึ้น	ผิด	67	77.01	20	22.99
49. CTDs หมายถึง อาการบาดเจ็บสะสมเรื้อรัง	ถูก	65	74.71	22	25.29
50. CTS หมายถึง โรคที่มีสาเหตุจากการถูกกระแสไฟฟ้าช็อต	ผิด	43	49.43	44	50.57
หมวดวิชาที่ 6 การจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย					
51. อนุกรมมาตรฐาน มอก. 18000 คือ มาตรฐานการจัดการอาชีวอนามัย และความปลอดภัยของประเทศไทย	ถูก	68	78.16	19	21.84
52. คณะกรรมการความปลอดภัยฯมีอำนาจหน้าที่ ลงโทษพนักงานที่ไม่ปฏิบัติตามกฎระเบียบความปลอดภัยของบริษัท	ผิด	75	86.21	12	13.79
53. สถานประกอบกิจการที่มีจำนวนลูกจ้างระหว่าง 100-499 คน ต้องมีคณะกรรมการความปลอดภัยฯ ไม่น้อยกว่า 7 คน	ถูก	77	88.51	10	11.49
54. ตามทฤษฎีโดมิโนของ H.W. Heinrich อุบัติเหตุสามารถควบคุมได้จากโดมิโนตัวที่ 3	ถูก	63	72.41	24	27.59
55. JSA: เป็นเทคนิคการชี้บ่งอันตราย จากการตั้งคำถาม “อะไรจะเกิดขึ้นถ้า”	ผิด	61	70.11	26	29.89

ตาราง 5 (ต่อ)

หมวดวิชาที่ 6 การจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย	เฉลี่ย	ได้คะแนน		ไม่ได้คะแนน	
		จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
56. ผู้ที่ทำหน้าที่ตรวจความปลอดภัยในพื้นที่ปฏิบัติงานเป็นหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน ระดับวิชาชีพ เท่านั้น	ผิด	80	91.95	7	8.05
57. การรณรงค์ป้องกันอุบัติเหตุที่ดีที่สุดคือการรณรงค์ที่พนักงานระดับปฏิบัติการ	ผิด	61	79.11	26	29.89
58. KYT คือเทคนิคการป้องกันอันตรายที่เหมาะสมกับเครื่องจักรกลเท่านั้น	ผิด	76	87.36	11	12.64
59. การประเมินความเสี่ยงต้องใช้วิธีการประเมินของกรมโรงงานอุตสาหกรรมเท่านั้น	ผิด	71	81.61	16	18.39
60. ตามหลักเกณฑ์การประเมินความเสี่ยงกำหนดให้โรงงานอุตสาหกรรมที่เข้าข่าย 12 ประเภท ต้องทำการประเมินความเสี่ยงทุกๆ 7 ปี	ผิด	77	88.51	10	11.49
61. FMEA เป็นเทคนิคการชี้บ่งอันตรายที่เหมาะสมสำหรับการวิเคราะห์ความล้มเหลวของชิ้นส่วนเครื่องจักร อุปกรณ์	ถูก	74	85.06	13	14.94
62. หลักการเพิ่มประสิทธิภาพเพื่อความปลอดภัย 3E ประกอบไปด้วย Engineering, Education, Enforcement	ถูก	75	86.21	12	13.79
คะแนนรวมเฉลี่ย 47.72 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 6.613 คะแนนต่ำสุด 26 คะแนนสูงสุด 57					

จากการศึกษาความรู้ในวิชาชีพของผู้ผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับวิชาชีพ สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น) ระหว่างปี 2548-2549 โดยรวมอยู่ในระดับดี คะแนนรวมเฉลี่ย 47.72 คะแนนสูงสุด 57 คะแนน คะแนนต่ำสุด 26 คะแนน

เมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่า ผู้ผ่านการฝึกอบรมส่วนใหญ่ตอบคำถามถูก โดยที่ผู้ผ่านการฝึกอบรมส่วนใหญ่ตอบคำถามความรู้ในวิชาชีพ ถูกมากที่สุด ข้อ 4 ตามกฎกระทรวงแรงงาน ปี 2549 มาตรฐานระดับเสียงที่ยอมให้ลูกจ้างได้รับตลอดเวลาการทำงาน 8 ชั่วโมง ต้องมีระดับเสียงไม่เกิน 91dB(A) ถูกต้อง คิดเป็นร้อยละ 97.70 รองลงมา ข้อ 6 ในกรณีลูกจ้างปฏิบัติงานตามคำสั่งนายจ้างแล้วประสบอุบัติเหตุต้องใช้สิทธิ์ในการรักษาพยาบาลจากกองทุนประกันสังคม ได้ถูกต้อง

คิดเป็นร้อยละ 94.25 สำหรับข้อที่ตอบผิดมากที่สุด ได้แก่ ข้อ 50 CTS หมายถึง โรคที่มีสาเหตุจากการถูกกระแสไฟฟ้าช็อต คิดเป็นร้อยละ 50.57 ตอบผิดรองลงมา ได้แก่ ข้อ 30 การยกของด้วยมือเปล่ามีหลักการยก 3 ประการ คือ หลังตรง เก็บคาง จับวัสดุให้มั่น และข้อ 34 องค์ประกอบสำคัญของการเกิดโรค คือ มนุษย์ สิ่งที่ทำให้เกิดโรคสิ่งแวดล้อม คิดเป็นร้อยละ 48.28 และ 47.13 ใกล้เคียงกัน

ตาราง 6 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าเฉลี่ยกับเกณฑ์ตามรายหมวดวิชา
ในด้านความรู้ในวิชาชีพ ของผู้ผ่านการฝึกอบรม จำนวน 87 คน

ด้านความรู้ในวิชาชีพ	K	n=87			การแปลความหมาย
		$\bar{X}$	S.D.	Z-test	
หมวดวิชาที่ 1 กฎหมายและการพัฒนาพนักงานเกี่ยวกับ อาชีวอนามัยและความปลอดภัย	10	8.38	1.480	2.395*	ดีมาก
หมวดวิชาที่ 2 สุขศาสตร์อุตสาหกรรมและสิ่งแวดล้อม	11	8.45	1.834	-1.780	ดี
หมวดวิชาที่ 3 เทคโนโลยีและวิศวกรรมความปลอดภัย	11	7.23	1.703	-8.599*	ดี
หมวดวิชาที่ 4 การดูแลสุขภาพอนามัยพนักงาน	9	6.61	1.165	-4.724*	ดี
หมวดวิชาที่ 5 การยศาสตร์และการปรับปรุงสภาพการทำงาน	9	7.20	1.319	0.000	ดี
หมวดวิชาที่ 6 การจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย	12	9.86	2.23	1.087	ดีมาก
รวม	62	47.72	6.613	-2.652*	ดี

$$\mu_0 = \text{ร้อยละ 80 ของคะแนนเต็มในแต่ละหมวดวิชา, } z_{.05} (1.96)$$

จากการศึกษาด้านความรู้ในวิชาชีพของผู้ผ่านการฝึกอบรม พบว่า ผู้ผ่านการฝึกอบรมมีค่าเฉลี่ยรวมในด้านความรู้ในวิชาชีพ โดยรวม 47.72 อยู่ในเกณฑ์ระดับดี เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยจากแบบทดสอบความรู้ในด้านวิชาชีพ ทั้ง 6 หมวดวิชา พบว่า ผู้ผ่านการฝึกอบรมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในเกณฑ์ดีเกือบทุกหมวด ยกเว้นหมวดวิชาที่ 1 กฎหมายและการพัฒนาพนักงานเกี่ยวกับอาชีวอนามัยและความปลอดภัย และหมวดวิชาที่ 6 การจัดการ อาชีวอนามัยและความปลอดภัย ที่ผู้ผ่าน

การฝึกอบรมมีความรู้อยู่ในเกณฑ์ระดับดีมาก ค่าเฉลี่ย 8.38 และ 9.86 ตามลำดับ เมื่อนำค่าเฉลี่ยไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ระดับดี (ร้อยละ 80 ของคะแนนเต็มในแต่ละหมวดวิชา) ส่วนในหมวดวิชาที่ 5 การยศาสตร์และการปรับปรุงสภาพการทำงาน และหมวดวิชาที่ 6 การจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย พบว่าค่าเฉลี่ยอยู่ในเกณฑ์ระดับดี (ร้อยละ 80 ของคะแนนเต็มในแต่ละหมวดวิชา) ส่วนหมวดวิชาที่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าเกณฑ์ระดับดี (ร้อยละ 80 ของคะแนนเต็มในแต่ละหมวดวิชา) คือ หมวดวิชาที่ 1 กฎหมายและการพัฒนาพนักงานเกี่ยวกับอาชีวอนามัยและความปลอดภัย ส่วนหมวดวิชาที่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าเกณฑ์ระดับดี (ร้อยละ 80 ของคะแนนเต็มในแต่ละหมวดวิชา) มีจำนวน 3 หมวดวิชาได้แก่ หมวดวิชาที่ 2 สุขศาสตร์อุตสาหกรรมและสิ่งแวดล้อม หมวดวิชาที่ 4 การดูแลสุขภาพอนามัยพนักงาน และหมวดวิชาที่ 3 เทคโนโลยีและวิศวกรรมความปลอดภัย ค่าเฉลี่ย 7.23 เป็นหมวดวิชาที่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าเกณฑ์ในระดับดี (ร้อยละ 80 ของคะแนนเต็มในแต่ละหมวดวิชา) มากที่สุด ที่นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าเฉลี่ยกับเกณฑ์ตามความคิดเห็นของผู้ผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับวิชาชีพ สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น) ระหว่างปี 2548-2549 ด้านบทบาทหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน ระดับวิชาชีพ จำนวน 87 คน

ด้านบทบาทหน้าที่เจ้าหน้าที่ความปลอดภัย ในการทำงานระดับวิชาชีพ	$\bar{X}$	S.D.	Z-test	ระดับ การปฏิบัติ
1. ปฏิบัติการตรวจสอบและเสนอแนะให้นายจ้างปฏิบัติตามกฎหมายเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน	4.16	.805	1.864	ดี
2. ปฏิบัติการวิเคราะห์งานเพื่อชี้บ่งอันตราย รวมทั้งกำหนดมาตรการป้องกันหรือขั้นตอนการทำงานอย่างปลอดภัยเสนอต่อนายจ้าง	3.95	1.022	-.456	ดี
3. ปฏิบัติการประเมินความเสี่ยงด้านความปลอดภัยในการทำงาน	3.52	1.302	-3.459*	ดี
4. ปฏิบัติการวิเคราะห์งานโครงการรวมทั้งข้อเสนอแนะของหน่วยงานต่างๆ และเสนอแนะมาตรการความปลอดภัยต่อนายจ้าง	3.92	1.123	-.668	ดี
5. ปฏิบัติการตรวจประเมินการปฏิบัติงานของสถานประกอบกิจการให้เป็นไปตามแผนงานโครงการหรือมาตรการความปลอดภัยในการทำงาน	4.51	.913	5.165*	ดีมาก

ตาราง 7 (ต่อ)

ด้านบทบาทหน้าที่เจ้าหน้าที่ความปลอดภัย ในการทำงานระดับวิชาชีพ	$\bar{X}$	S.D.	Z-test	ระดับ การปฏิบัติ
6. ปฏิบัติการแนะนำให้ลูกจ้างปฏิบัติข้อบังคับและคู่มือ การปฏิบัติงานด้านความปลอดภัย	4.66	.478	12.783*	ดีมาก
7. ปฏิบัติการแนะนำ ฝึกสอน อบรมลูกจ้างเพื่อให้การ ปฏิบัติงานปลอดภัยจากเหตุอันจะทำให้เกิดความไม่ ปลอดภัยในการทำงาน	4.61	.491	11.578*	ดีมาก
8. ปฏิบัติการตรวจวัดและประเมินสภาพแวดล้อมใน การทำงาน หรือดำเนินการร่วมกับบุคคลหรือ หน่วยงานที่ขึ้นทะเบียนกับกรมสวัสดิการและ คุ้มครองแรงงานเป็นผู้รับรองหรือตรวจสอบเอกสาร หลักฐานรายงานในการตรวจสอบสภาพแวดล้อมใน การทำงานภายในสถานประกอบกิจการ	4.01	1.351	.079	ดี
9. ปฏิบัติการเสนอแนะต่อนายจ้างเพื่อให้มีการจัดการ ด้านความปลอดภัยในการทำงานที่เหมาะสมกับ สถานประกอบกิจการ และพัฒนาอย่างมี ประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง	4.33	1.031	3.017*	ดี
10. ปฏิบัติการตรวจสอบหาสาเหตุ และวิเคราะห์การ ประสบอันตราย การเจ็บป่วย หรือการเกิดเหตุ เดือดร้อนรำคาญอันเนื่องมาจากการทำงาน และ รายงานผล รวมทั้งข้อเสนอแนะต่อนายจ้างเพื่อ ป้องกันการเกิดเหตุโดยไม่ชักช้า	4.66	.679	8.999*	ดีมาก
11. ปฏิบัติการรวบรวมสถิติวิเคราะห์ข้อมูล จัดทำ รายงาน และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการประสบ อันตราย การเจ็บป่วย หรือการเกิดเหตุเดือดร้อน รำคาญ อันเนื่องมาจากการทำงานของลูกจ้าง	4.78	.468	15.572*	ดีมาก
12. ปฏิบัติงานด้านความปลอดภัยในการทำงานอื่น ตามที่นายจ้างมอบหมาย	4.52	.697	6.926*	ดีมาก
รวม	4.30	.633	4.445*	ดี

$$\mu_0 = 4.00, z_{.05} (1.96)$$

จากการศึกษาความคิดเห็นของผู้ผ่านการฝึกอบรมในด้านบทบาทหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน ระดับวิชาชีพ พบว่า มีค่าเฉลี่ยรวม 4.30 อยู่ในเกณฑ์ระดับดี ส่วนค่าเฉลี่ยความคิดเห็นรายข้อ พบว่า ข้อ 5, ข้อ 6, ข้อ 7, ข้อ 10, ข้อ 11, และข้อ 12 มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นอยู่ในเกณฑ์ระดับดีมาก ส่วนข้อ ข้อ 1, ข้อ 2, ข้อ 3, ข้อ 4, ข้อ 8, และข้อ 9 ที่มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นอยู่ในเกณฑ์ระดับดี โดยข้อ 3 ปฏิบัติการประเมินความเสี่ยงด้านความปลอดภัยในการทำงาน ค่าเฉลี่ย 3.51 เป็นข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด เมื่อนำค่าเฉลี่ยรายข้อไปทดสอบกับเกณฑ์ในระดับดี (4.00) พบว่า มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าเกณฑ์ในระดับดี (4.00) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มี 7 ข้อ ได้แก่ ข้อ 5, ข้อ 6, ข้อ 7, ข้อ 9, ข้อ 10, ข้อ 11, และข้อ 12 ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในเกณฑ์ระดับดี (4.00) ได้แก่ ข้อ 1, ข้อ 2, ข้อ 4 และข้อ 8 ส่วนข้อ 3 ปฏิบัติการประเมินความเสี่ยงด้านความปลอดภัยในการทำงาน เป็นข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าเกณฑ์ในระดับดี (4.00) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าเฉลี่ยกับเกณฑ์ ตามความคิดเห็นของผู้ผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับวิชาชีพ สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น) ระหว่างปี 2548-2549 ด้านบุคลิกภาพ จำนวน 87 คน

ด้านบุคลิกภาพ	$\bar{X}$	S.D.	Z-test	ระดับ ความคิดเห็น
1. แต่งกายได้เหมาะสม ถูกกาลเทศะ	4.10	.571	1.689	ดี
2. มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน	4.15	.601	2.319*	ดี
3. มีความพร้อมเมื่อมีการโยกย้ายหรือเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงาน	4.09	.622	1.379	ดี
4. ปฏิบัติตนเป็นผู้นำและผู้ตามที่ดี	4.08	.614	1.222	ดี
5. มีความน่าเชื่อถือและความรักนับถือจากเพื่อนร่วมงาน	4.43	.497	7.977*	ดี
6. มีความกล้าแสดงความคิดเห็น และการแสดงออก	4.25	.437	3.395*	ดี
7. มีความสุขุมเยือกเย็นเมื่อเจอปัญหาและอุปสรรค	4.14	.650	1.979*	ดี
8. มีความขยันหมั่นเพียรอุทิศเวลาให้กับการทำงาน	4.05	.526	.815	ดี
9. มีความซื่อสัตย์ในการปฏิบัติงาน	4.41	.601	6.418*	ดี
10. แสวงหาความรู้ใหม่ๆ อยู่เสมอ	4.37	.485	7.074*	ดี
11. การติดต่อประสานงานกับผู้อื่น ทั้งภายนอกและภายในหน่วยงาน และนอกองค์กร	4.16	.370	4.016*	ดี
รวม	4.20	.385	4.906*	ดี

$$\mu_0 = 4.00, z_{.05} (1.96)$$

จากการศึกษาความคิดเห็นด้านบุคลิกภาพของผู้ผ่านการฝึกอบรม พบว่า มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในเกณฑ์ระดับดี ค่าเฉลี่ยรวม 4.20 โดยค่าเฉลี่ยรายข้ออยู่ในเกณฑ์ระดับดีทุกข้อ เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยเป็นรายข้อ พบว่า ข้อ 5 ,ข้อ 9, และข้อ10, เป็นข้อที่มีค่าเฉลี่ยรายข้อมากที่สุด ตามลำดับ ส่วนข้อ 8, ข้อ 4, และข้อ 3 เป็นข้อที่มีค่าเฉลี่ยรายข้อน้อยที่สุด ตามลำดับ เมื่อนำค่าเฉลี่ยรายข้อไปทดสอบกับเกณฑ์ในระดับดี (4.00) พบว่า ผู้ผ่านการฝึกอบรมมีคะแนนเฉลี่ยสูงกว่าเกณฑ์ในระดับดี (4.00) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 7 ข้อ ได้แก่ข้อ 2, ข้อ 6, ข้อ 7, ข้อ 9, ข้อ 10 และข้อ11 ส่วนข้อ 5 เป็นข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าเกณฑ์ในระดับดี มากที่สุด ส่วนข้อ 1 แต่งกายได้เหมาะสม ถูกกาลเทศะ ข้อ 3 มีความพร้อมเมื่อมีการโยกย้ายหรือเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงาน ข้อ 4 ปฏิบัติตนเป็นผู้นำและผู้ตามที่ดี ข้อ 8 มีความขยันหมั่นเพียรอุทิศเวลาให้กับการทำงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในเกณฑ์ในระดับดี (4.00) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 9 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าเฉลี่ยกับเกณฑ์ ตามความคิดเห็นของผู้ผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับวิชาชีพ สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น) ระหว่างปี 2548-2549 ด้านเจตคติต่อวิชาชีพ จำนวน 87 คน

ด้านเจตคติต่อวิชาชีพ	$\bar{X}$	S.D.	Z-test	ระดับ ความคิดเห็น
1. มีความภาคภูมิใจในวิชาชีพ	4.49	.503	9.168*	ดี
2. มีความคิดก้าวหน้าในการพัฒนางานเพื่อความปลอดภัยในการทำงาน	4.03	.580	.555	ดี
3. มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปรับปรุงและพัฒนางานเพื่อความปลอดภัยในการทำงาน	4.39	.635	5.738*	ดี
4. มีความสามารถในการควบคุมอารมณ์	4.16	.608	2.470*	ดี
5. มีมนุษยสัมพันธ์อันดีต่อเพื่อนร่วมงาน	4.43	.583	6.800*	ดี
6. มีความสำนึก และตระหนักที่ดีในวิชาชีพด้านความปลอดภัยในการทำงาน	4.51	.503	9.381*	ดีมาก
7. มีความพึงพอใจในสภาพการณ์ปฏิบัติงานในปัจจุบัน	3.91	.858	-1.000	ดี
8. ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีด้านการส่งเสริมความปลอดภัย	4.38	.633	5.587*	ดี
9. กล้าแสดงความคิดเห็นที่ถูกต้องเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาความปลอดภัยในการทำงาน	4.46	.501	8.555*	ดี
10. กล้าตัดสินใจ และความรับผิดชอบต่อผลเสียที่เกิดขึ้น จากการปฏิบัติงาน	4.36	.610	5.452*	ดี

ตาราง 9 (ต่อ)

ด้านเจตคติต่อวิชาชีพ	$\bar{X}$	S.D.	Z-test	ระดับ ความคิดเห็น
11. มีจิตสำนึกและลักษณะนิสัย ที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับวิชาชีพ	4.37	.631	5.438*	ดี
รวม	4.32	.422	7.005*	ดี

$$\mu_0 = 4.00, z_{.05} (1.96)$$

การศึกษาความคิดเห็นด้านเจตคติต่อวิชาชีพของผู้ผ่านการฝึกอบรม โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในเกณฑ์ระดับดี ค่าเฉลี่ย 4.32 เมื่อพิจารณาตามรายข้อ พบว่า ผู้ผ่านการฝึกอบรมมีความคิดเห็นอยู่ในเกณฑ์ระดับดี เกือบทุกข้อ ยกเว้น ข้อ 6 มีความสำนึก และตระหนักที่ดีในวิชาชีพด้านความปลอดภัยในการทำงาน ที่มีค่าเฉลี่ยรายข้ออยู่ในเกณฑ์ระดับดีมาก ค่าเฉลี่ย 4.51 เมื่อนำค่าเฉลี่ยรายข้อไปทดสอบกับเกณฑ์ในระดับดี (4.00) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 พบว่า ผู้ผ่านการฝึกอบรมมีความคิดเห็นในด้านเจตคติต่อวิชาชีพ มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าเกณฑ์ระดับดี (4.00) จำนวน 9 ข้อ ได้แก่ ข้อ 3, ข้อ 4, ข้อ 5, ข้อ 6, ข้อ 8 ข้อ 9 ข้อ 10, ข้อ 11 ส่วนข้อ 1 มีความภาคภูมิใจในวิชาชีพ เป็นข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าเกณฑ์ระดับดี (4.00) มากที่สุด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนอีก 2 ข้อ ได้แก่ ข้อ 2 มีความคิดก้าวหน้าในการพัฒนางานเพื่อความปลอดภัยในการทำงาน ข้อ 7 มีความพึงพอใจในสภาพการณ์ปฏิบัติงานในปัจจุบัน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในเกณฑ์ในระดับดี (4.00) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 10 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าเฉลี่ยกับเกณฑ์ ทั้ง 4 ด้าน ของผู้ผ่านการฝึกอบรม จำนวน 87 คน

ด้านในการติดตามผล	n=87		
	$\bar{X}$	S.D.	Z-test
1. ด้านความรู้ในวิชาชีพ	47.72	6.613	-2.652*
2. ด้านบทบาทหน้าที่เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับวิชาชีพ	4.30	.633	4.445*
3. ด้านบุคลิกภาพ	4.20	.385	4.906*
4. ด้านเจตคติต่อวิชาชีพ	4.32	.422	7.005*

$$\mu_0 = 4.00, z_{.05} (1.96)$$

จากการทดสอบและศึกษาความคิดเห็นของผู้ผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับวิชาชีพ สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น) ระหว่างปี 2548-2549 พบว่า ค่าเฉลี่ยในแต่ละด้านของผู้ผ่านการฝึกอบรมอยู่ในเกณฑ์ระดับดี ทุกด้าน เมื่อนำค่าเฉลี่ยไปทดสอบกับเกณฑ์ระดับดี (4.00) พบว่า ผู้ผ่านการฝึกอบรมมีความรู้ในวิชาชีพ อยู่ในเกณฑ์ต่ำกว่าระดับดี (4.00) ส่วนความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานใน ด้านบทบาทหน้าที่เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับวิชาชีพ ด้านบุคลิกภาพ และด้านเจตคติต่อวิชาชีพ มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าเกณฑ์ระดับดี (4.00) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์สถานภาพส่วนตัวของผู้บังคับบัญชาหรือนายจ้างของผู้ผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับวิชาชีพ สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น) ระหว่างปี 2548-2549

สถานภาพส่วนตัวของผู้บังคับบัญชาหรือนายจ้างของผู้ผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับวิชาชีพ สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น) ระหว่างปี 2548-2549 สำหรับการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการเป็นผู้บังคับบัญชา ผู้ผ่านการอบรม หลักสูตรเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับวิชาชีพ

ตารางที่ 11 จำนวนและร้อยละสถานภาพส่วนตัวของผู้บังคับบัญชาหรือนายจ้าง ของผู้ผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับวิชาชีพ สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น) ระหว่างปี 2548-2549 จำนวน 83 คน

สถานภาพส่วนตัว	จำนวน n = 83	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	65	78.31
หญิง	18	21.69
2. อายุ (ปี)		
30 - 34	31	37.35
35 - 39	15	18.07
40 - 44	32	38.55
50 ขึ้นไป	5	6.02
3. ระดับการศึกษา		
อนุปริญญา / ปวส.	14	16.87
ปริญญาตรี	46	55.42
ปริญญาโท	23	27.71
4. ระยะเวลาการเป็นผู้บังคับบัญชาผู้ผ่านการฝึกอบรม หลักสูตรเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน ระดับวิชาชีพ (ปี)		
1-2	17	20.48
3-4	27	32.53
มากกว่า 4	39	46.99

จากการศึกษาข้อมูลสถานภาพส่วนตัวของผู้บังคับบัญชาหรือนายจ้างของผู้ผ่านการฝึกอบรม พบว่า

เพศ ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 78.31 และเป็นเพศหญิงร้อยละ 21.69

อายุ ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 40-44 ปี คิดเป็นร้อยละ 38.55 รองลงมา มีอายุระหว่าง 30-34 ปี และ 35-39 ปี คิดเป็นร้อยละ 37.35 และ 18.07 ตามลำดับ สำหรับอายุ 50 ปีขึ้นไป มีน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 6.02

ระดับการศึกษาส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 55.42 รองลงมา มีการศึกษาระดับปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 27.71 และการศึกษาระดับอนุปริญญา/ปวส. มีน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 16.87

ระยะเวลาการเป็นผู้บังคับบัญชาหรือนายจ้างของผู้ผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับวิชาชีพ ส่วนใหญ่มีระยะเวลามากกว่า 4 ปี คิดเป็นร้อยละ 46.99 รองลงมา 3-4 ปี คิดเป็นร้อยละ 32.53 สำหรับระยะเวลา 1-2 ปี มีน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 20.48

ส่วนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความเห็นของผู้บังคับบัญชาหรือนายจ้าง ที่มีต่อผู้ผ่านการฝึกอบรม หลักสูตรเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับวิชาชีพ สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น) ระหว่างปี 2548-2549 ด้านความรู้ในวิชาชีพ ด้านบทบาทหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับวิชาชีพ ระดับความคิดเห็นด้านบุคลิกภาพ และเจตคติต่อวิชาชีพ

การวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชาหรือนายจ้าง จำนวน 83 คน ที่มีต่อผู้ผ่านการฝึกอบรม หลักสูตรเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับวิชาชีพ สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น) ระหว่างปี 2548-2549 ผู้วิจัยให้ผู้บังคับบัญชาหรือนายจ้างที่มีหน้าที่กำกับดูแลผู้ผ่านการฝึกอบรม ตอบคำถามเกี่ยวกับด้านความรู้ในวิชาชีพ ด้านบทบาทหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับวิชาชีพ ด้านบุคลิกภาพ และด้านเจตคติต่อวิชาชีพ ของเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับวิชาชีพ ตามประเด็นคำถาม ได้ผลดังนี้

ตาราง 12 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าเฉลี่ยกับเกณฑ์ ตามความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชาหรือนายจ้าง จำนวน 83 คน ที่มีต่อ ผู้ผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับวิชาชีพ สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น) ระหว่างปี 2548-2549 ด้านความรู้ในวิชาชีพ จำนวน 11 ข้อ

ด้านความรู้ในวิชาชีพ	$\bar{X}$	S.D.	Z-test	ระดับ ความคิดเห็น
1. ความรู้เกี่ยวกับกฎหมายด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.86	.608	-2.168*	ดี
2. ความรู้เกี่ยวกับกฎหมายอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับความปลอดภัยในการทำงาน	3.67	.471	-6.288*	ดี
3. ความรู้ด้านการตรวจวัดสภาวะแวดล้อมในการทำงาน (ด้านสุขศาสตร์อุตสาหกรรม)	3.65	.480	-6.636*	ดี
4. ความรู้เกี่ยวกับด้านวิศวกรรมความปลอดภัย	3.46	.738	-6.697*	ปานกลาง
5. ความรู้เกี่ยวกับปรับปรุงสภาพการทำงานให้มีความเหมาะสมกับผู้ปฏิบัติงาน (ด้านการยศาสตร์)	3.52	.739	-5.945*	ดี
6. ความรู้ด้านการดูแลสุขภาพพนักงาน	3.73	.750	-3.218*	ดี

ตาราง 12 (ต่อ)

ด้านความรู้ในวิชาชีพ	$\bar{X}$	S.D.	Z-test	ระดับ ความคิดเห็น
7. ความรู้เกี่ยวกับการบริหารจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.92	.568	-1.354	ดี
8. ความรู้ทางด้านเทคนิควิธีการใหม่ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อความปลอดภัยในการทำงาน	3.78	.750	-2.635*	ดี
9. ความรู้เกี่ยวกับการจัดระบบการป้องกัน ระวังอัคคีภัย ในสถานประกอบกิจการ	3.75	.746	-3.088*	ดี
10. ความรู้เกี่ยวกับการป้องกันอุบัติเหตุจากการทำงาน เกี่ยวกับไฟฟ้า	4.05	.779	.564	ดี
11. ความรู้เกี่ยวกับการป้องกันอุบัติเหตุจากการทำงาน เกี่ยวกับเครื่องมือ อุปกรณ์ เครื่องจักรกล	3.98	.732	-3.00*	ดี
รวม	3.76	.434	-5.038*	ดี

$$\mu_0 = 4.00, z_{.05} (1.96)$$

จากการศึกษาความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชาหรือนายจ้าง ที่มีต่อผู้ผ่านการฝึกอบรม พบว่า ในด้านความรู้ในวิชาชีพ มีค่าเฉลี่ยรวมทั้งหมดอยู่ในเกณฑ์ระดับดี ค่าเฉลี่ย 3.76 โดยแต่ละข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในเกณฑ์ระดับดี เกือบทุกข้อ ยกเว้นข้อ 4 ความรู้เกี่ยวกับด้านวิศวกรรมความปลอดภัย ที่มีค่าเฉลี่ย 3.46 อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อค่าเฉลี่ยรายข้อไปทดสอบกับเกณฑ์ในระดับดี (4.00) พบว่า มี 2 ข้อได้แก่ ข้อ 7 และข้อ 10 ที่มีค่าเฉลี่ยรายข้ออยู่ในเกณฑ์ระดับดี (4.00) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนอีก 9 ข้อ ได้แก่ ข้อ 1, ข้อ 2, ข้อ 3, ข้อ 4, ข้อ 5, ข้อ 6, ข้อ 8, ข้อ 9, ข้อ 11 มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าเกณฑ์ในดี (4.00) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนข้อ 4 ความรู้เกี่ยวกับด้านวิศวกรรมความปลอดภัย ค่าเฉลี่ย 3.46 เป็นข้อที่มีค่าเฉลี่ยทดสอบกับเกณฑ์ในระดับดี (4.00) ต่ำมากที่สุด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 13 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าเฉลี่ยกับเกณฑ์ ตามความคิดเห็นของ ผู้บังคับบัญชา หรือนายจ้าง จำนวน 83 คน ที่มีต่อผู้ผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับวิชาชีพ สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น) ระหว่างปี 2548-2549 ด้านบทบาทหน้าที่เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับวิชาชีพ จำนวน 12 ข้อ

ด้านบทบาทหน้าที่เจ้าหน้าที่ความปลอดภัย ในการทำงานระดับวิชาชีพ	$\bar{X}$	S.D.	Z-test	ระดับความคิดเห็น
1. ปฏิบัติการตรวจสอบและเสนอแนะให้นายจ้างปฏิบัติตามกฎหมายเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน	4.24	.742	-2.957*	ดี
2. ปฏิบัติการวิเคราะห์งานเพื่อชี้บ่งอันตราย รวมทั้งกำหนดมาตรการป้องกันหรือขั้นตอนการทำงานอย่างปลอดภัยเสนอต่อนายจ้าง	4.06	.846	-.649	ดี
3. ปฏิบัติการประเมินความเสี่ยงด้านความปลอดภัยในการทำงาน	3.86	.885	-1.488	ดี
4. ปฏิบัติการวิเคราะห์งานโครงการ รวมทั้งขอเสนอแนะของหน่วยงานต่างๆ และเสนอแนะมาตรการความปลอดภัยต่อนายจ้าง	3.99	.969	-.113	ดี
5. ปฏิบัติการตรวจประเมินการปฏิบัติงานของสถานประกอบกิจการให้เป็นไปตามแผนงานโครงการหรือมาตรการความปลอดภัยในการทำงาน	4.02	.869	.253	ดี
6. ปฏิบัติการแนะนำให้ลูกจ้างปฏิบัติข้อบังคับและคู่มือการปฏิบัติงานด้านความปลอดภัย	4.29	.708	3.723*	ดี
7. ปฏิบัติการแนะนำ ฝึกสอน อบรมลูกจ้างเพื่อให้การปฏิบัติงานปลอดภัยจากเหตุอันจะทำให้เกิดความไม่ปลอดภัยในการทำงาน	4.24	.691	3.716*	ดี
8. ปฏิบัติการตรวจวัดและประเมินสภาพแวดล้อมในการทำงาน หรือดำเนินการร่วมกับบุคคลหรือหน่วยงานที่ขึ้นทะเบียนกับกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานเป็นผู้รับรองหรือตรวจสอบเอกสารหลักฐานรายงานในการตรวจสอบสภาพแวดล้อมในการทำงานภายในสถานประกอบกิจการ	4.20	.694	2.688*	ดี

ตาราง 13 (ต่อ)

ด้านบทบาทหน้าที่เจ้าหน้าที่ความปลอดภัย ในการทำงานระดับวิชาชีพ	$\bar{X}$	S.D.	Z-test	ระดับความ คิดเห็น
9. ปฏิบัติการเสนอแนะต่อนายจ้างเพื่อให้มีการจัดการด้าน ความปลอดภัยในการทำงานที่เหมาะสมกับสถาน ประกอบกิจการ และพัฒนาอย่างมีประสิทธิภาพอย่าง ต่อเนื่อง	4.12	.832	1.319	ดี
10. ปฏิบัติการตรวจสอบหาสาเหตุ และวิเคราะห์การ ประสบอันตราย การเจ็บป่วย หรือการเกิดเหตุเดือดร้อน รำคาญอันเนื่องมาจากการทำงาน และรายงานผล รวมทั้ง ข้อเสนอแนะต่อนายจ้างเพื่อป้องกันการเกิดเหตุโดย ไม่ชักช้า	4.59	.645	8.344*	ดีมาก
11. ปฏิบัติการรวบรวมสถิติวิเคราะห์ข้อมูล จัดทำรายงาน และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการประสบอันตราย การ เจ็บป่วย หรือการเกิดเหตุเดือดร้อนรำคาญ อัน เนื่องมาจากการทำงานของลูกจ้าง	4.53	.631	7.651*	ดีมาก
12. ปฏิบัติงานด้านความปลอดภัยในการทำงานอื่นตามที่ นายจ้างมอบหมาย	4.54	.721	6.853*	ดีมาก
รวม	4.22	.609	3.347*	ดี

$$\mu_0 = 4.00, z_{.05} (1.96)$$

จากการศึกษาความคิดเห็น ด้านบทบาทหน้าที่เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน
ระดับวิชาชีพ ของผู้บังคับบัญชาหรือนายจ้าง ที่มีต่อผู้ผ่านการฝึกอบรม โดยรวมมีความคิดเห็นว่ามี
ความเหมาะสมอยู่ในระดับดี ค่าเฉลี่ย 4.22 เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยรายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยรายข้ออยู่ใน
ในเกณฑ์ระดับดี เกือบทุกข้อ ยกเว้น ข้อ 10, ข้อ 11, และข้อ 12 มีค่าเฉลี่ยรายข้ออยู่ในระดับดีมาก
เมื่อนำค่าเฉลี่ยรายข้อไปทดสอบเกณฑ์ในระดับดี (4.00) พบว่า ข้อ 6, ข้อ 7, ข้อ 8,
ข้อ 10, ข้อ 11 และข้อ 12 ค่าเฉลี่ยรายข้อสูงกว่าเกณฑ์ในระดับดี (4.00) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่
ระดับ .05 ส่วนข้อ 2, ข้อ 3 และข้อ 5 มีค่าเฉลี่ยรายข้ออยู่ในเกณฑ์ระดับดี (4.00) ส่วนข้อ 1
ปฏิบัติการตรวจสอบและเสนอแนะให้นายจ้างปฏิบัติตามกฎหมายเกี่ยวกับความปลอดภัยในการ
ทำงาน เป็นข้อที่มีค่าเฉลี่ยรายข้อต่ำกว่าเกณฑ์ในระดับดี (4.00) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่
ระดับ .05

ตาราง 14 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าเฉลี่ยกับเกณฑ์ ตามความคิดเห็นของ ผู้บังคับบัญชา หรือนายจ้าง จำนวน 83 คน ที่มีต่อผู้ผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน ระดับวิชาชีพ สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น) ระหว่างปี 2548-2549 ด้านบุคลิกภาพ จำนวน 11 ข้อ

ด้านบุคลิกภาพ	$\bar{X}$	S.D.	Z-test	ระดับ ความคิดเห็น
1. ภายใตเหมาะสม ถูกกาลเทศะ	4.12	.593	1.852	ดี
2. มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน	3.96	.723	-.455	ดี
3. มีความพร้อมเมื่อมีการโยกย้ายหรือเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงาน	4.00	.749	.000	ดี
4. ปฏิบัติตนเป็นผู้นำและผู้ตามที่ดี	4.20	.658	2.835*	ดี
5. มีความน่าเชื่อถือและความรักนับถือจากเพื่อนร่วมงาน	4.10	.617	1.423	ดี
6. มีความกล้าแสดงความคิดเห็น และการแสดงออก	4.08	.474	1.622	ดี
7. มีความสุขุมเยือกเย็นเมื่อเจอปัญหาและอุปสรรค	4.11	.541	1.825	ดี
8. มีความขยันหมั่นเพียรอุทิศเวลาให้กับการทำงาน	4.06	.451	1.216	ดี
9. มีความซื่อสัตย์ในการปฏิบัติงาน	4.22	.564	3.502*	ดี
10. แสวงหาความรู้ใหม่ๆ อยู่เสมอ	4.02	.765	.287	ดี
11. การติดต่อประสานงานกับผู้อื่น ทั้งภายนอกและภายในหน่วยงาน และนอกองค์กร	4.22	.663	2.978*	ดี
รวม	4.10	.464	1.956*	ดี

$$\mu_0 = 4.00, z_{.05} (1.96)$$

จากการศึกษาความคิดเห็นจากผู้บังคับบัญชาหรือนายจ้างที่มีต่อผู้ผ่านการฝึกอบรมในด้านบุคลิกภาพโดยรวมมีความคิดเห็นว่ามีเหมาะสมอยู่ในเกณฑ์ระดับดี ค่าเฉลี่ย 4.10 เมื่อพิจารณา ค่าเฉลี่ยเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในเกณฑ์ระดับดี ทุกข้อ เช่นกัน โดยมีข้อ 11 การติดต่อประสานงานกับผู้อื่น ทั้งภายนอกและภายในหน่วยงาน และนอกองค์กร ค่าเฉลี่ย 4.10 เป็นข้อที่มีค่าเฉลี่ยรายข้อสูงสุด ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยรายข้อต่ำที่สุด ข้อ 3 มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน ค่าเฉลี่ย 3.96 เมื่อนำค่าเฉลี่ยรายข้อทดสอบกับเกณฑ์ระดับดี (4.00) พบว่า ข้อ 4 ปฏิบัติตนเป็นผู้นำและผู้ตามที่ดี ข้อ 9 มีความซื่อสัตย์ในการปฏิบัติงาน และข้อ 11 การติดต่อประสานงานกับผู้อื่น ทั้งภายนอกและภายในหน่วยงาน และนอกองค์กร มีความคิดเห็นค่าเฉลี่ยสูงกว่าเกณฑ์ระดับดี

(4.00) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนข้ออื่นๆ ผู้บังคับบัญชาหรือนายจ้างของผู้ผ่านการฝึกอบรมมีความคิดเห็น ด้านเจตคติต่อวิชาชีพต่อผู้ผ่านการฝึกอบรมว่ามีความเหมาะสมอยู่ในเกณฑ์ระดับดี (4.00) ทุกข้อ โดยข้อ 2 มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในเกณฑ์ระดับดี (4.00) ต่ำที่สุด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 15 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าเฉลี่ยกับเกณฑ์ ตามความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชา หรือนายจ้างของผู้ผ่านการฝึกอบรม จำนวน 83 คน ที่มีต่อผู้ผ่านการฝึกอบรม หลักสูตรเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับวิชาชีพ สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น) ระหว่างปี 2548-2549 ด้านเจตคติต่อวิชาชีพ จำนวน 11 ข้อ

ด้านเจตคติต่อวิชาชีพ	$\bar{X}$	S.D.	Z-test	ระดับ ความคิดเห็น
1. มีความภาคภูมิใจในวิชาชีพ	4.33	.543	5.453*	ดี
2. มีความคิดก้าวหน้าในการพัฒนางานเพื่อความปลอดภัยในการทำงาน	4.06	.526	1.043	ดี
3. มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปรับปรุงและพัฒนางานเพื่อความปลอดภัยในการทำงาน	4.07	.536	1.228	ดี
4. มีความสามารถในการควบคุมอารมณ์	4.10	.617	1.423	ดี
5. มีมนุษยสัมพันธ์ดีต่อเพื่อนร่วมงาน	4.34	.590	5.208*	ดี
6. มีความสำนึก และตระหนักที่ดีในวิชาชีพด้านความปลอดภัยในการทำงาน	4.24	.508	4.319*	ดี
7. มีความพึงพอใจในสภาพการณ์ปฏิบัติงานในปัจจุบัน	3.78	.951	-2.078*	ดี
8. ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีด้านการส่งเสริมความปลอดภัย	4.29	.530	4.968*	ดี
9. กล้าแสดงความคิดเห็นที่ถูกต้องเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนางานความปลอดภัยในการทำงาน	4.06	.888	.618	ดี
10. กล้าตัดสินใจ และความรับผิดชอบต่อผลเสียหายที่เกิดขึ้น จากการปฏิบัติงาน	4.14	.587	2.243*	ดี
11. มีจิตสำนึกและลักษณะนิสัย ที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับวิชาชีพ	4.24	.508	4.319*	ดี
รวม	4.15	.440	3.104*	ดี

$$\mu_0 = 4.00, z_{.05} (1.96)$$

จากการศึกษาความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชาหรือนายจ้างที่มีต่อผู้ผ่านการฝึกอบรมในด้านเจตคติต่อวิชาชีพ พบว่า มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในเกณฑ์ระดับดี ค่าเฉลี่ย 4.15 เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในเกณฑ์ระดับดี ทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือข้อ 5 มีมนุษยสัมพันธ์อันดีต่อเพื่อนร่วมงาน และ ข้อ 1 มีความภาคภูมิใจในวิชาชีพ เมื่อนำค่าเฉลี่ยรายข้อทดสอบกับเกณฑ์ใน ระดับดี (4.00) พบว่า ข้อ 1 มีความภาคภูมิใจในวิชาชีพข้อ 5 มีมนุษยสัมพันธ์อันดีต่อเพื่อนร่วมงาน ข้อ 6 มีความสำนึก และตระหนักที่ดีในวิชาชีพด้านความปลอดภัยในการทำงาน ข้อ 8 ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ด้านการส่งเสริมความปลอดภัย ข้อ10 กล้าตัดสินใจ และความรับผิดชอบต่อผลเสียหายที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน และข้อ 11 มีจิตสำนึกและลักษณะนิสัยที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับวิชาชีพโดยมี มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าเกณฑ์ใน ระดับดี (4.00) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนข้อ 2 มีความคิดก้าวหน้าในการพัฒนางาน เพื่อความปลอดภัยในการทำงาน ข้อ 3 มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปรับปรุงและพัฒนางานเพื่อ ความปลอดภัยในการทำงาน ข้อ 4 มีความสามารถในการควบคุมอารมณ์ และข้อ 9 กล้าแสดงความคิดเห็น ที่ถูกต้องเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนางานความปลอดภัยในการทำงาน เป็นข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ใน เกณฑ์ระดับดี (4.00) โดยมีข้อ 7 มีความพึงพอใจในสภาพการณ์ปฏิบัติงานในปัจจุบัน เป็นข้อที่มี ค่าเฉลี่ย ต่ำกว่าเกณฑ์ในระดับดี (4.00) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 16 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าเฉลี่ยกับเกณฑ์ ในแต่ละด้าน ตามความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชาหรือนายจ้างของผู้ผ่านการฝึกอบรมจำนวน 83 คน

ด้านในการติดตามผล	n=83		
	$\bar{X}$	S.D.	Z-test
1. ด้านความรู้ในวิชาชีพ	3.76	.434	-5.038*
2. ด้านบทบาทหน้าที่เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการ ทำงานระดับวิชาชีพ	4.22	.609	3.370*
3. ด้านบุคลิกภาพ	4.10	.464	2.01*
4. ด้านเจตคติต่อวิชาชีพ	4.15	.440	3.18*

$$\mu_0 = 4.00, z_{.05} (1.96)$$

จากการศึกษาความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชาหรือนายจ้างของผู้ผ่านการฝึกอบรม หลักสูตรเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับวิชาชีพ สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น) ระหว่างปี 2548-2549 พบว่า ผู้บังคับบัญชาหรือนายจ้างมีความคิดเห็นในแต่ละด้านค่าเฉลี่ย

อยู่ในเกณฑ์ระดับดี ทุกด้าน โดยเมื่อนำค่าเฉลี่ยในแต่ละด้านไปทดสอบกับเกณฑ์ในระดับดี (4.00) พบว่า จำนวน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านบทบาทหน้าที่เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับวิชาชีพ ด้านบุคลิกภาพ และด้านเจตคติต่อวิชาชีพ มีค่าเฉลี่ยรายด้านสูงกว่าระดับดี (4.00) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนในด้านความรู้ในวิชาชีพ ค่าเฉลี่ย 3.76 มีค่าเฉลี่ยรายด้านต่ำกว่าเกณฑ์ระดับดี (4.00) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 17 การเปรียบเทียบของความคิดเห็น และการทดสอบค่าเฉลี่ยกับเกณฑ์ ด้านบทบาทหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับวิชาชีพ ด้านบุคลิกภาพ และด้านเจตคติต่อวิชาชีพ ของผู้ผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับวิชาชีพ สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น) ระหว่างปี 2548-2549 กับผู้บังคับบัญชาหรือนายจ้าง

ความคิดเห็น	ผู้ผ่านการฝึกอบรม (n=87)		ผู้บังคับบัญชาหรือนายจ้าง (n=83)		z	p
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านบทบาทหน้าที่เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับวิชาชีพ	4.30	.633	4.22	.609	-.816	.416
2. ด้านบุคลิกภาพ	4.20	.385	4.10	.464	-1.577	.117
3. ด้านเจตคติต่อวิชาชีพ	4.32	.422	4.15	.440	-2.519*	.013

$$\mu_0 = 4.00, z_{.05} (1.96)$$

จากการเปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างผู้ผ่านการฝึกอบรม และผู้บังคับบัญชาหรือนายจ้างของผู้ผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับวิชาชีพ สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น) ระหว่างปี 2548-2549 โดยนำค่าเฉลี่ย ใน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านบทบาทหน้าที่เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับวิชาชีพ ด้านบุคลิกภาพ และด้านเจตคติต่อวิชาชีพ พบว่า มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นแต่ละด้านอยู่ในเกณฑ์ระดับดี เหมือนกันทุกด้าน โดยค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของผู้ผ่านการฝึกอบรมในแต่ละด้านสูงกว่า ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นรายด้านของผู้บังคับบัญชาหรือนายจ้างของผู้ผ่านการฝึกอบรมประเมิน เมื่อนำค่าเฉลี่ยรายด้านทั้ง 3 ด้าน มาทดสอบเพื่อเปรียบเทียบค่าความแตกต่าง กับการทดสอบกับเกณฑ์ในระดับดี (4.00) พบว่า ด้านบทบาทหน้าที่เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับวิชาชีพ และด้านบุคลิกภาพ มีค่าเฉลี่ยจากการทดสอบกับเกณฑ์ในระดับดี (4.00) ไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านเจตคติต่อวิชาชีพ ผู้ผ่านการฝึกอบรม และ

ผู้บังคับบัญชา หรือนายจ้างของผู้ผ่านการฝึกอบรม มีค่าเฉลี่ยจากการทดสอบกับเกณฑ์ในระดับดี (4.00) ปรากฏว่า แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง การติดตามผลการปฏิบัติงานของผู้ผ่านการอบรมหลักสูตรเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับวิชาชีพ สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น) โดยมีความมุ่งหมายของการวิจัยและวิธีการดำเนินการดังต่อไปนี้

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้ผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับวิชาชีพ สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น) ระหว่างปี 2548-2549 ตอบแบบสอบถามคืนมา จำนวน 87 ฉบับ เมื่อจำแนกข้อมูลได้ผลดังนี้

ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 66.67 ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 30-34 ปี คิดเป็นร้อยละ 63.22 สำหรับอายุระหว่าง 25-29 ปี มีน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 5.75 ส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 58.62 และการศึกษาระดับปริญญาโท มีน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 17.24 ปัจจุบัน เกือบทั้งหมดมีอาชีพพนักงานบริษัทเอกชน คิดเป็นร้อยละ 98.85 สำหรับอาชีพธุรกิจส่วนตัวมีน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 1.15 ตำแหน่งปัจจุบัน ส่วนใหญ่เป็น เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับวิชาชีพ คิดเป็นร้อยละ 90.80 รองลงมาเป็นระดับผู้บริหาร และอื่นๆ คิดเป็นร้อยละ 6.90 และ 2.30 ตามลำดับ รายได้ต่อเดือน ส่วนใหญ่มีรายได้ระหว่าง 20,001-30,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 56.32 และมีรายได้ 10,001 - 20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 43.68 ประสบการณ์ในตำแหน่งเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับวิชาชีพ ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ มากกว่า 4 ปี คิดเป็นร้อยละ 45.98 รองลงมามีประสบการณ์ 1-2 ปี และ 3-4 ปี คิดเป็นร้อยละ 19.54 เท่ากัน สำหรับมีประสบการณ์น้อยกว่า 1 ปี มีน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 14.94 จำนวนลูกจ้างในสถานประกอบการที่ผู้ผ่านการฝึกอบรมทำงานอยู่ ส่วนใหญ่มีลูกจ้าง 500-999 คน คิดเป็นร้อยละ 68.97 รองลงมามีจำนวนลูกจ้าง 100-499 คน คิดเป็นร้อยละ 29.89 สำหรับมีจำนวนลูกจ้าง น้อยกว่า 100 คน มีน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 1.15

ด้านความรู้ในวิชาชีพ

จากการศึกษาความรู้ในวิชาชีพของผู้ผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับวิชาชีพ สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น) ระหว่างปี 2548-2549 โดยรวมอยู่ในระดับดี คะแนนรวมเฉลี่ย 47.72 คะแนนสูงสุด 57 คะแนน คะแนนต่ำสุด 26 คะแนน

เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ผู้ผ่านการฝึกอบรมส่วนใหญ่ตอบคำถามถูก โดยที่ผู้ผ่านการฝึกอบรมส่วนใหญ่ตอบคำถามความรู้ในวิชาชีพ ถูกมากที่สุด ข้อ 4 ตามกฎกระทรวงแรงงาน ปี

2549 มาตรฐานระดับเสียงที่ยอมให้ลูกจ้างได้รับตลอดเวลาการทำงาน 8 ชั่วโมง ต้องมีระดับเสียงไม่เกิน 91dB(A) ถูกต้อง คิดเป็นร้อยละ 97.70 รองลงมา ข้อ 6 ในกรณีลูกจ้างปฏิบัติงานตามคำสั่งนายจ้างแล้วประสบอุบัติเหตุต้องใช้สิทธิ์ในการรักษาพยาบาลจากกองทุนประกันสังคม ได้ถูกต้อง คิดเป็นร้อยละ 94.25 สำหรับข้อที่ตอบผิดมากที่สุด ได้แก่ ข้อ 50 CTS หมายถึง โรคที่มีสาเหตุจากการถูกกระแสไฟฟ้าช็อต คิดเป็นร้อยละ 50.57 ตอบผิดรองลงมา ได้แก่ ข้อ 30 การยกของด้วยมือเปล่ามีหลักการยก 3 ประการ คือ หลังตรง เก็บคาง จับวัสดุให้มั่น และข้อ 34 องค์ประกอบสำคัญของการเกิดโรค คือ มนุษย์ สิ่งที่ทำให้เกิดโรคสิ่งแวดล้อม คิดเป็นร้อยละ 48.28 และ 47.13 ใกล้เคียงกัน

เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยจากแบบทดสอบความรู้ในด้านวิชาชีพ ทั้ง 6 หมวดวิชา พบว่า พบว่า ผู้ผ่านการฝึกอบรมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในเกณฑ์ดีเกือบทุกหมวด ยกเว้นหมวดวิชาที่ 1 กฎหมายและการพัฒนาพนักงานเกี่ยวกับอาชีวอนามัยและความปลอดภัย และหมวดวิชาที่ 6 การจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย ที่ผู้ผ่านการฝึกอบรมมีความรู้อยู่ในเกณฑ์ระดับดีมาก ค่าเฉลี่ย 8.38 และ 9.86 ตามลำดับ เมื่อนำค่าเฉลี่ยไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ระดับดี (ร้อยละ 80 ของคะแนนเต็มในแต่ละหมวดวิชา) ส่วนในหมวดวิชาที่ 5 การยศาสตร์และการปรับปรุงสภาพการทำงาน และหมวดวิชาที่ 6 การจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย พบว่าค่าเฉลี่ยอยู่ในเกณฑ์ระดับดี (ร้อยละ 80 ของคะแนนเต็มในแต่ละหมวดวิชา) ส่วนหมวดวิชาที่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าเกณฑ์ระดับดี (ร้อยละ 80 ของคะแนนเต็มในแต่ละหมวดวิชา) คือ หมวดวิชาที่ 1 กฎหมายและการพัฒนาพนักงานเกี่ยวกับอาชีวอนามัยและความปลอดภัย ส่วนหมวดวิชาที่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าเกณฑ์ระดับดี (ร้อยละ 80 ของคะแนนเต็มในแต่ละหมวดวิชา) มีจำนวน 3 หมวดวิชาได้แก่ หมวดวิชาที่ 2 สุขศาสตร์อุตสาหกรรมและสิ่งแวดล้อม หมวดวิชาที่ 4 การดูแลสุขภาพอนามัยพนักงาน และหมวดวิชาที่ 3 เทคโนโลยีและวิศวกรรมความปลอดภัย ค่าเฉลี่ย 7.23 เป็นหมวดวิชาที่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าเกณฑ์ในระดับดี (ร้อยละ 80 ของคะแนนเต็มในแต่ละหมวดวิชา) มากที่สุด ที่นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ด้านบทบาทหน้าที่เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับวิชาชีพ

จากการศึกษาความคิดเห็นของผู้ผ่านการฝึกอบรมในด้านบทบาทหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน ระดับวิชาชีพ พบว่า มีค่าเฉลี่ยรวม 4.30 อยู่ในเกณฑ์ระดับดี

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อ 5 ปฏิบัติการตรวจประเมินการปฏิบัติงานของสถานประกอบกิจการให้เป็นไปตามแผนงานโครงการหรือมาตรการความปลอดภัยในการทำงาน ข้อ 6 ปฏิบัติการแนะนำให้ลูกจ้างปฏิบัติข้อบังคับและคู่มือการปฏิบัติงานด้านความปลอดภัย ข้อ 7 ปฏิบัติการแนะนำ ฝึกสอน อบรมลูกจ้างเพื่อให้การปฏิบัติงานปลอดภัยจากเหตุอันจะทำให้เกิดความไม่ปลอดภัยในการทำงาน ข้อ 10 ปฏิบัติการตรวจสอบหาสาเหตุ และวิเคราะห์การประสบอันตราย การเจ็บป่วย หรือการเกิดเหตุเดือดร้อนรำคาญอันเนื่องมาจากการทำงาน และรายงานผล รวมทั้งข้อเสนอแนะต่อนายจ้างเพื่อป้องกันการเกิดเหตุโดยไม่ซ้ำซ้ำ ข้อ 11 ปฏิบัติการรวบรวมสถิติ วิเคราะห์ข้อมูล จัดทำรายงาน และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการประสบอันตราย การเจ็บป่วย หรือการ

เกิดเหตุเดือดร้อนรำคาญ อันเนื่องมาจากการทำงานของลูกจ้าง และข้อ 12 ปฏิบัติงานด้านความปลอดภัยในการทำงานอื่นตามที่นายจ้างมอบหมาย มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นอยู่ในเกณฑ์ระดับดีมาก ส่วนข้อ ข้อ 1 ปฏิบัติการตรวจสอบและเสนอแนะให้นายจ้างปฏิบัติตามกฎหมายเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน ข้อ 2 ปฏิบัติการวิเคราะห์งานเพื่อชี้บ่งอันตราย รวมทั้งกำหนดมาตรการป้องกันหรือขั้นตอนการทำงานอย่างปลอดภัยเสนอต่อนายจ้าง ข้อ 3 ปฏิบัติการประเมินความเสี่ยงด้านความปลอดภัยในการทำงาน ข้อ 4 ปฏิบัติการวิเคราะห์งานโครงการรวมทั้งข้อเสนอแนะของหน่วยงานต่างๆ และเสนอแนะมาตรการความปลอดภัยต่อนายจ้าง ข้อ 8 ปฏิบัติการตรวจวัดและประเมินสภาพแวดล้อมในการทำงาน หรือดำเนินการร่วมกับบุคคลหรือหน่วยงานที่ขึ้นทะเบียนกับกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานเป็นผู้รับรองหรือตรวจสอบเอกสารหลักฐานรายงานในการตรวจสอบสภาพแวดล้อมในการทำงานภายในสถานประกอบกิจการ และข้อ 9 ปฏิบัติการเสนอแนะต่อนายจ้างเพื่อให้มีการจัดการด้านความปลอดภัยในการทำงานที่เหมาะสมกับสถานประกอบกิจการ และพัฒนาอย่างมีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง ที่มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นอยู่ในเกณฑ์ระดับดี โดยข้อ 3 ปฏิบัติการประเมินความเสี่ยงด้านความปลอดภัยในการทำงาน ค่าเฉลี่ย 3.51 เป็นข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

เมื่อนำค่าเฉลี่ยรายข้อไปทดสอบกับเกณฑ์ในระดับดี (4.00) พบว่า ข้อ 5, ข้อ 6, ข้อ 7, ข้อ 9, ข้อ 10, ข้อ 11 และข้อ 12 มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าเกณฑ์ในระดับดี (4.00) อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ส่วนข้อ ข้อ 1, ข้อ 2, ข้อ 4 และข้อ 8 ที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในเกณฑ์ระดับดี (4.00) ส่วนข้อ 3 ปฏิบัติการประเมินความเสี่ยงด้านความปลอดภัยในการทำงาน เป็นข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าเกณฑ์ในระดับดี (4.00) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ด้านบุคลิกภาพ

จากการศึกษาความคิดเห็นด้านบุคลิกภาพของผู้ผ่านการฝึกอบรม อยู่ในเกณฑ์ระดับดี มีค่าเฉลี่ยรวม 4.20 โดยค่าเฉลี่ยรายข้ออยู่ในเกณฑ์ระดับดี ทุกข้อ

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อ 5 มีความน่าเชื่อถือและความรักนับถือจากเพื่อนร่วมงาน ข้อ 9 มีความซื่อสัตย์ในการปฏิบัติงาน และข้อ 10 แสวงหาความรู้ใหม่ๆ อยู่เสมอ เป็นข้อที่มีค่าเฉลี่ยรายข้อมากที่สุดตามลำดับ ส่วนข้อ 8 มีความขยันหมั่นเพียรอุทิศเวลาให้กับการทำงาน ข้อ 4 ปฏิบัติตนเป็นผู้นำและผู้ตามที่ดี และข้อ 3 มีความพร้อมเมื่อมีการโยกย้ายหรือเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงาน เป็นข้อที่มีค่าเฉลี่ยรายข้อน้อยที่สุด ตามลำดับ

เมื่อนำค่าเฉลี่ยรายข้อไปทดสอบกับเกณฑ์ในระดับดี (4.00) พบว่า ผู้ผ่านการฝึกอบรมมีค่าสูงกว่าเกณฑ์ในระดับดี (4.00) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 7 ข้อ ได้แก่ข้อ 2 มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน ข้อ 6 มีความกล้าแสดงความคิดเห็น และการแสดงออก ข้อ 7 มีความสุขุมเยือกเย็นเมื่อเจอปัญหาและอุปสรรค ข้อ 9 มีความซื่อสัตย์ในการปฏิบัติงาน ข้อ 10 แสวงหาความรู้ใหม่ๆ อยู่เสมอ และข้อ 11 การติดต่อประสานงานกับผู้อื่น ทั้งภายนอกและภายในหน่วยงาน และนอกองค์กร ส่วนข้อ 5 มีความน่าเชื่อถือและความรักนับถือจากเพื่อนร่วมงาน

เป็นข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าเกณฑ์ในระดับดี (4.00) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มากที่สุด ส่วนข้อ 1 แต่งกายได้เหมาะสม ถูกกาลเทศะ ข้อ 3 มีความพร้อมเมื่อมีการโยกย้ายหรือเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงาน ข้อ 4 ปฏิบัติตนเป็นผู้นำและผู้ตามที่ดี ข้อ 8 มีความขยันหมั่นเพียรอุทิศเวลาให้กับการทำงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในเกณฑ์ในระดับดี (4.00) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ด้านเจตคติต่อวิชาชีพ

การศึกษาความคิดเห็นด้านเจตคติต่อวิชาชีพของผู้ผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับวิชาชีพ สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น) ระหว่างปี 2548-2549 โดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในเกณฑ์ระดับดี ค่าเฉลี่ย 4.32

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้อ 6 มีความสำนึก และตระหนักที่ดีในวิชาชีพด้านความปลอดภัยในการทำงาน มีค่าเฉลี่ย 4.51 อยู่ในเกณฑ์ระดับดีมาก ส่วนข้ออื่นๆ มีค่าเฉลี่ยรายข้ออยู่ในเกณฑ์ระดับดี ทุกข้อเหมือนกัน

เมื่อนำค่าเฉลี่ยรายข้อไปทดสอบกับเกณฑ์ในระดับดี (4.00) พบว่า ผู้ผ่านการฝึกอบรมมีความคิดเห็นในด้านเจตคติต่อวิชาชีพ มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าเกณฑ์ระดับดี (4.00) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เกือบทุกข้อ ยกเว้น ข้อ 2 มีความคิดก้าวไกลในการพัฒนางานเพื่อความปลอดภัยในการทำงาน ค่าเฉลี่ย 4.03 และข้อ 7 มีความพึงพอใจในสภาพการณ์ปฏิบัติงานในปัจจุบัน ค่าเฉลี่ย 3.91 ที่มีค่าเฉลี่ยรายข้อไม่แตกต่างจากเกณฑ์ระดับดี (4.00) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

การวิเคราะห์สถานภาพส่วนตัวของผู้บังคับบัญชา/นายจ้างของผู้ผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับวิชาชีพ สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น) ระหว่างปี 2548-2549

สถานภาพส่วนตัวของผู้บังคับบัญชาหรือนายจ้างของผู้ผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับวิชาชีพ สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น) ระหว่างปี 2548-2549 สำหรับการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการเป็นผู้บังคับบัญชาผู้ผ่านการอบรม หลักสูตรเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับวิชาชีพ

จากการศึกษาข้อมูลสถานภาพส่วนตัวของผู้บังคับบัญชาหรือนายจ้างของผู้ผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับวิชาชีพ สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น) ระหว่างปี 2548-2549 พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 78.31 และเป็นเพศหญิงร้อยละ 21.6 ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 40-44 ปี คิดเป็นร้อยละ 38.55 รองลงมาคือมีอายุระหว่าง 30-34 ปี และ 35-39 ปี คิดเป็นร้อยละ 37.35 และ 18.07 ตามลำดับ สำหรับอายุ 50 ปีขึ้นไป มีน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 6.02 ส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 55.42 รองลงมาคือมีการศึกษาระดับปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 27.71 และการศึกษาระดับอนุปริญญา/ปวส. มีน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 16.87 ระยะเวลาการเป็นผู้บังคับบัญชาผู้ผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับวิชาชีพ ส่วนใหญ่มีระยะเวลามากกว่า 4 ปี คิด

เป็นร้อยละ 46.99 รองลงมา 3-4 ปี คิดเป็นร้อยละ 32.53 สำหรับระยะเวลา 1-2 ปี มีน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 20.48

ด้านความรู้ในวิชาชีพ

จากการศึกษาความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชาหรือนายจ้าง ที่มีต่อผู้ผ่านการฝึกอบรม พบว่า ในด้านความรู้ในวิชาชีพ มีค่าเฉลี่ยรวมทั้งหมดอยู่ในเกณฑ์ระดับดี ค่าเฉลี่ย 3.76

เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ค่าเฉลี่ยอยู่ในเกณฑ์ระดับดี เกือบทุกข้อ ยกเว้นข้อ 4 ความรู้เกี่ยวกับด้านวิศวกรรมความปลอดภัย ที่มีค่าเฉลี่ย 3.46 อยู่ในระดับปานกลาง

เมื่อนำค่าเฉลี่ยรายข้อไปทดสอบกับเกณฑ์ในระดับดี (4.00) พบว่า มี 2 ข้อได้แก่ ข้อ 7 ความรู้เกี่ยวกับการบริหารจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน และข้อ 10 ความรู้เกี่ยวกับการป้องกันอุบัติเหตุจากการทำงานเกี่ยวกับไฟฟ้า ที่มีค่าเฉลี่ยรายข้ออยู่ในเกณฑ์ระดับดี (4.00) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนข้ออื่นๆ มีค่าเฉลี่ยรายข้อต่ำกว่าเกณฑ์ในดี (4.00) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนข้อ 4 ความรู้เกี่ยวกับด้านวิศวกรรมความปลอดภัย ค่าเฉลี่ย 3.46 เป็นข้อที่มีค่าเฉลี่ยรายข้อทดสอบกับเกณฑ์ในระดับดี (4.00) ต่ำมากที่สุด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ด้านบทบาทหน้าที่เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับวิชาชีพ

จากการศึกษาความคิดเห็น ด้านบทบาทหน้าที่เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน ระดับวิชาชีพ ของผู้บังคับบัญชาหรือนายจ้าง ที่มีต่อผู้ผ่านการฝึกอบรม โดยรวมมีความคิดเห็นว่ามี ความเหมาะสมอยู่ในระดับดี ค่าเฉลี่ย 4.22

เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยรายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยรายข้ออยู่ในเกณฑ์ระดับดี เกือบทุกข้อ ยกเว้น ข้อ 10 ปฏิบัติการตรวจสอบหาสาเหตุ และวิเคราะห์การประสบอันตราย การเจ็บป่วย หรือการเกิดเหตุเดือดร้อนรำคาญอันเนื่องมาจากการทำงาน และรายงานผล รวมทั้งข้อเสนอแนะต่อนายจ้างเพื่อป้องกันการเกิดเหตุโดยไม่ชักช้า ข้อ 11 ปฏิบัติการรวบรวมสถิติวิเคราะห์ข้อมูลจัดทำรายงาน และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการประสบอันตราย การเจ็บป่วย หรือการเกิดเหตุเดือดร้อนรำคาญ อันเนื่องมาจากการทำงานของลูกจ้าง และข้อ 12 ปฏิบัติการตรวจวัดและประเมินสภาพแวดล้อมในการทำงาน หรือดำเนินการร่วมกับบุคคลหรือหน่วยงานที่ขึ้นทะเบียนกับกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานเป็นผู้รับรองหรือตรวจสอบเอกสารหลักฐานรายงานในการตรวจสอบสภาพแวดล้อมในการทำงานภายในสถานประกอบกิจการ มีค่าเฉลี่ยรายข้ออยู่ในระดับดีมาก

เมื่อนำค่าเฉลี่ยรายข้อไปทดสอบเกณฑ์ในระดับดี (4.00) พบว่า ข้อ 6 ปฏิบัติการแนะนำให้ลูกจ้างปฏิบัติข้อบังคับและคู่มือการปฏิบัติงานด้านความปลอดภัย ข้อ 7 ปฏิบัติการแนะนำฝึกสอน อบรมลูกจ้างเพื่อให้การปฏิบัติงานปลอดภัยจากเหตุอันจะทำให้เกิดความไม่ปลอดภัยในการทำงาน ข้อ 8 ปฏิบัติการตรวจวัดและประเมินสภาพแวดล้อมในการทำงาน หรือดำเนินการร่วมกับบุคคลหรือหน่วยงานที่ขึ้นทะเบียนกับกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานเป็นผู้รับรองหรือตรวจสอบเอกสารหลักฐานรายงานในการตรวจสอบสภาพแวดล้อมในการทำงานภายในสถานประกอบกิจการ

ข้อ 10 ปฏิบัติการตรวจสอบหาสาเหตุ และวิเคราะห์การประสบอันตราย การเจ็บป่วย หรือการเกิดเหตุเดือดร้อนรำคาญอันเนื่องมาจากการทำงาน และรายงานผล รวมทั้งข้อเสนอแนะต่อนายจ้างเพื่อป้องกันการเกิดเหตุโดยไม่ชักช้า ข้อ 11 การปฏิบัติการรวบรวมสถิติวิเคราะห์ข้อมูล จัดทำรายงาน และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการประสบอันตราย การเจ็บป่วย หรือการเกิดเหตุเดือดร้อนรำคาญอันเนื่องมาจากการทำงานของลูกจ้าง และข้อ 12 ปฏิบัติงานด้านความปลอดภัยในการทำงานอื่นตามที่นายจ้างมอบหมาย มีค่าเฉลี่ยรายข้อสูงกว่าเกณฑ์ในระดับดี (4.00) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนข้อ ส่วนข้อ 2 ปฏิบัติการวิเคราะห์งานเพื่อชั่งอันตราย รวมทั้งกำหนดมาตรการป้องกันหรือขั้นตอนการทำงานอย่างปลอดภัยเสนอต่อนายจ้าง ข้อ 3 ปฏิบัติการประเมินความเสี่ยงด้านความปลอดภัยในการทำงาน ข้อ 4 ปฏิบัติการวิเคราะห์งานโครงการ รวมทั้งข้อเสนอแนะของหน่วยงานต่างๆ และเสนอแนะมาตรการความปลอดภัยต่อนายจ้างและข้อ 5 ปฏิบัติการตรวจประเมินการปฏิบัติงานของสถานประกอบกิจการให้เป็นไปตามแผนงานโครงการหรือมาตรการความปลอดภัยในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยรายข้ออยู่ในเกณฑ์ระดับดี (4.00) ส่วนข้อ 1 ปฏิบัติการตรวจสอบและเสนอแนะให้นายจ้างปฏิบัติตามกฎหมายเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน เป็นข้อที่มีค่าเฉลี่ยรายข้อต่ำกว่าเกณฑ์ในระดับดี (4.00) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ด้านบุคลิกภาพ

จากการศึกษาความคิดเห็นจากผู้บังคับบัญชาหรือนายจ้างที่มีต่อผู้ผ่านการฝึกอบรมในด้านบุคลิกภาพ พบว่า มีค่าเฉลี่ยรวมในเกณฑ์ระดับดี ค่าเฉลี่ย 4.10

เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในเกณฑ์ระดับดี ทุกข้อ เช่นกัน โดยมีข้อ 11 การติดต่อประสานงานกับผู้อื่น ทั้งภายนอกและภายในหน่วยงาน และนอกองค์กร ค่าเฉลี่ย 4.10 เป็นข้อที่มีค่าเฉลี่ยรายข้อ สูงที่สุด ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยรายข้อต่ำที่สุด ข้อ 3 มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน ค่าเฉลี่ย 3.96

เมื่อนำค่าเฉลี่ยรายข้อทดสอบกับเกณฑ์ระดับดี (4.00) พบว่า ข้อ 4 ปฏิบัติตนเป็นผู้นำและผู้ตามที่ดี ข้อ 9 มีความซื่อสัตย์ในการปฏิบัติงาน และข้อ 11 การติดต่อประสานงานกับผู้อื่น ทั้งภายนอกและภายในหน่วยงาน และนอกองค์กร มีความคิดเห็นค่าเฉลี่ยสูงกว่าเกณฑ์ระดับดี (4.00) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนข้ออื่นๆ ผู้บังคับบัญชาหรือนายจ้างของผู้ผ่านการฝึกอบรมมีความคิดเห็น ด้านเจตคติต่อวิชาชีพต่อผู้ผ่านการฝึกอบรมว่ามีความเหมาะสมอยู่ในเกณฑ์ระดับดี (4.00) ทุกข้อ โดยข้อ 2 มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในเกณฑ์ระดับดี (4.00) ต่ำที่สุด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ด้านเจตคติต่อวิชาชีพ

จากการศึกษาความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชาหรือนายจ้างที่มีต่อผู้ผ่านการฝึกอบรมในด้านเจตคติต่อวิชาชีพ พบว่า มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในเกณฑ์ระดับดี ค่าเฉลี่ย 4.15

เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในเกณฑ์ระดับดี ทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือข้อ 5 มีมนุษยสัมพันธ์อันดีต่อเพื่อนร่วมงาน และ ข้อ 1 มีความภาคภูมิใจในวิชาชีพ

เมื่อนำค่าเฉลี่ยรายข้อทดสอบกับเกณฑ์ในระดับดี (4.00) พบว่า ข้อ 1 มีความภาคภูมิใจในวิชาชีพ ข้อ 5 มีมนุษยสัมพันธ์อันดีต่อเพื่อนร่วมงาน ข้อ 6 มีความสำนึก และตระหนักที่ดีในวิชาชีพ ด้านความปลอดภัยในการทำงาน ข้อ 8 ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ด้านการส่งเสริมความปลอดภัย ข้อ 10 กล้าตัดสินใจ และความรับผิดชอบต่อผลเสียหายที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน และ ข้อ 11 มีจิตสำนึกและลักษณะนิสัยที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับวิชาชีพโดยมี มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าเกณฑ์ในระดับดี (4.00) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนข้อ 2 มีความคิดก้าวไกลในการพัฒนางานเพื่อความปลอดภัยในการทำงาน ข้อ 3 มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปรับปรุงและพัฒนางานเพื่อความปลอดภัยในการทำงาน ข้อ 4 มีความสามารถในการควบคุมอารมณ์ และข้อ 9 กล้าแสดงความคิดเห็นที่ถูกต้องเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนางานความปลอดภัยในการทำงาน เป็นข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในเกณฑ์ระดับดี (4.00) โดยมีข้อ 7 มีความพึงพอใจในสภาพการณ์ปฏิบัติงานในปัจจุบัน เป็นข้อที่มีค่าเฉลี่ย ต่ำกว่าเกณฑ์ในระดับดี (4.00) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผล

สมมติฐานที่ 1 ผู้ผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับวิชาชีพ สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น) ระหว่างปี 2548-2549 มีความสามารถในด้านความรู้ในวิชาชีพ ในเกณฑ์ระดับดี และมีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานด้านบทบาทหน้าที่เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับวิชาชีพ ด้านบุคลิกภาพ ด้านเจตคติต่อวิชาชีพ อยู่ในเกณฑ์ระดับดี

ด้านความรู้ในวิชาชีพ พบว่า ผู้ผ่านการฝึกอบรม มีระดับความรู้ในด้านความรู้ในด้านวิชาชีพอยู่ในเกณฑ์ระดับดี ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจากผู้ผ่านการฝึกอบรมจะต้องนำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ในหน้าที่อย่างสม่ำเสมอ และอย่างต่อเนื่องในการปฏิบัติงาน ดังนั้นจึงต้องคอยสืบค้นข้อมูลที่เป็นความรู้ตามหลักวิชาการ และแนวทางที่กฎหมายกำหนด เพื่อที่จะได้ส่งเสริมให้ตนเองสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ กู๊ด.(Good: 1973) ได้กล่าวว่า ความรู้ คือข้อเท็จจริงกฎเกณฑ์ และรายละเอียดต่างๆ ที่มนุษย์ได้รับ และเก็บรวบรวมสะสมไว้ ส่วนความสัมพันธ์กับความรู้และการปฏิบัตินั้นความรู้จะเป็นตัวเอื้อให้ประสบความสำเร็จ หรือบรรลุจุดมุ่งหมายด้านการปฏิบัติต่อไป เนื่องจากมีความรู้ที่ถูกต้องเหมาะสม จะทำให้ทราบว่าจะต้องปฏิบัติอย่างไรและจะต้องปฏิบัติได้จริง สอดคล้องกับการศึกษาวิจัยของ พร สกิต อชวังกุล. (2547: 88) พบว่า ผู้สำเร็จการศึกษามีความเห็นว่าตนเองมีคุณลักษณะความสามารถในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้สำเร็จการศึกษาเห็นว่าตนเองมีความสามารถในการคิด เขียนและวิเคราะห์อย่างเป็นระบบสามารถที่จะศึกษาค้นคว้าความรู้ที่เกี่ยวข้องทางด้านเทคโนโลยีเพื่อนำมาใช้ประโยชน์ในการทำงานหรือประยุกต์ให้เป็นประโยชน์

ในทางวิชาการ ไม่สอดคล้องกับงานศึกษาวิจัยของ ศรีณย์ น้ำผึ้ง. (2546: 83) พบว่า ผู้สำเร็จ การศึกษามีระดับค่าเฉลี่ยด้านความรู้ทางทฤษฎีและทักษะวิชาชีพ รายข้อและโดยรวมต่ำกว่าระดับดี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ด้านบทบาทหน้าที่เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับวิชาชีพ พบว่า ผู้ผ่านการ ฝึกอบรม มีระดับความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานของตนเองอยู่ในเกณฑ์ระดับดี เนื่องจากผู้ผ่านการ อบรมต้องปฏิบัติงานในหน้าที่ที่กฎหมายกำหนด ตามกฎกระทรวงเรื่องการบริหารจัดการด้านความ ปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน 2549 ได้กำหนดหน้าที่กำหนดให้เจ้าหน้าที่ ความปลอดภัยในการทำงานระดับวิชาชีพ ปฏิบัติไว้อย่างชัดเจน และต้องมีการจัดทำรายงานผลการ ดำเนินงานพร้อมเอกสารหลักฐานส่งไปยัง สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ในพื้นที่ ที่สถานประกอบการสังกัดประจำทุกๆไตรมาส และเอกสารต่างๆเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานให้กับ หน่วยอื่นๆที่เกี่ยวข้อง สอดคล้องกับงานศึกษาวิจัยของ เอกพจน์ สืบญาติ. (2549: 28) กล่าวว่า สำหรับพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับบทบาทที่กำหนดในองค์การใดองค์การหนึ่ง การรับรู้อย่างถูกต้องใน บทบาทย่อมจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพขององค์การ สิ่งที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้หรือการเข้าใจใน บทบาทของเขาเองก็คือภูมิหลังของบุคคลและฐานะทางสังคม ซึ่งจะมีผลกระทบต่อค่านิยมและ ทัศนคติของบุคคลนั้น

ด้านบุคลิกภาพ พบว่า ผู้ผ่านการฝึกอบรมมีความคิดเห็นด้านบุคลิกภาพ โดยรวมอยู่ใน เกณฑ์ระดับดี อาจเป็นเพราะผู้ผ่านการฝึกอบรมมีความเชื่อมั่นในตนเอง เนื่องจากเป็นตำแหน่ง หน้าที่ค่อนข้างได้รับการยอมรับในกลุ่มเพื่อนร่วมงาน รวมทั้งต้องคอยให้คำปรึกษาในเรื่องความ ปลอดภัยแก่นายจ้างหรือผู้บังคับบัญชา ดังนั้นเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับวิชาชีพ จึงต้องมีลักษณะท่าทางที่มีความน่าเชื่อถือ รวมทั้งรู้จักการวางตัวได้เหมาะสมกับสถานการณ์ และ สภาพการณ์ปฏิบัติงานในสถานประกอบกิจการ ตรงกับสมมติฐานของการศึกษาวิจัยครั้งนี้ สมชาย ประกิจเจริญสุข. (2534: 114) กล่าวว่า บุคลิกภาพที่ดี จะมีพฤติกรรมการทำงานในทางที่ดี ถ้ามี บุคลิกภาพไม่ดี ก็จะมีพฤติกรรมการทำงานที่ไม่ดีด้วย และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อุไรวรรณ คำภูแสน. (2542: 187) ได้ติดตามผลการปฏิบัติงานของผู้สำเร็จการศึกษาในโครงการคุรุทายาท ระดับมัธยมศึกษา หลักสูตรครุศาสตร์บัณฑิต โปรแกรมอุตสาหกรรมศิลป์ สถาบันราชภัฏพระนคร ปีการศึกษา 2538 พบว่า ผู้สำเร็จการศึกษามีความคิดเห็นในด้านบุคลิกภาพต่อการปฏิบัติงานของ ตนเองโดยเฉลี่ยในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

ด้านเจตคติต่อวิชาชีพ พบว่า ผู้ผ่านการฝึกอบรมมีความคิดเห็นว่า ตนเองมีเจตคติต่อ วิชาชีพ โดยรวมอยู่ในเกณฑ์ระดับดี เนื่องจากผู้ผ่านการฝึกอบรมเองเห็นว่า หน้าที่ที่ตนเอง รับผิดชอบและปฏิบัติอยู่นั้น มีความรับผิดชอบค่อนข้างสูง และเป็นสิ่งที่มีประโยชน์ต่อส่วนรวม เพราะมีหน้าที่เป็นผู้ต้องคอยดูแลเกี่ยวกับความปลอดภัยภายในสถานที่ทำงาน รวมถึงความทุกข์ และสุขในการทำงานของเพื่อนร่วมงาน จนเป็นที่ยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา จึงทำ ให้ผู้ผ่านการฝึกอบรมมีความภาคภูมิใจในวิชาชีพของตน จรัส สุวรรณเวลา. (2545: 55) กล่าวถึง เจตคติต่อวิชาชีพว่า คือ ความรู้ ความสามารถ ทักษะ เจตคติ และจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ ซึ่งในแต่

ละวิชาชีพย่อมมีความแตกต่างกัน การมีเจตคติที่ดีและมีจรรยาบรรณต่อวิชาชีพ โดยภาพรวมจะใช้เป็นการกำหนดหลักการในเชิงศีลธรรมและมาตรฐานความประพฤติปฏิบัติทั้งในด้านส่วนตัวและพฤติกรรม สอดคล้องกับการศึกษาวิจัยของ พรสจิต อชวังกุล. (2547: 54) พบว่า ผู้สำเร็จการศึกษาหลักสูตรปริญญาโทบริหารเทคโนโลยีพลังงาน คณะพลังงานและวัสดุ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี มีความเห็นว่าตนเองมีคุณลักษณะและความสามารถในการปฏิบัติงานด้านเจตคติต่อวิชาชีพ โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับการศึกษาวิจัยของ ชนะชัย ศรีรัตอำไพ. (2545: 77) พบว่า ผู้สำเร็จการศึกษามีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานด้านเจตคติต่อวิชาชีพ ระดับมาก เช่นกัน

เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ผู้ผ่านการฝึกอบรมมีความสามารถใน ด้านความรู้ในวิชาชีพ ด้านบทบาทหน้าที่เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับวิชาชีพ ด้านบุคลิกภาพ และด้านเจตคติต่อวิชาชีพ อยู่ในเกณฑ์ระดับดี ทุกด้าน ตรงกับสมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 2 ผู้บังคับบัญชาหรือนายจ้างของผู้ผ่านการฝึกอบรม หลักสูตร เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับวิชาชีพ สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น) ระหว่างปี 2548-2549 มีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานของผู้ผ่านการฝึกอบรมในด้าน ความรู้ในวิชาชีพ ด้านบทบาทหน้าที่เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับวิชาชีพ ด้านบุคลิกภาพ ด้านเจตคติต่อวิชาชีพ อยู่ในเกณฑ์ระดับดี

ด้านความรู้ในวิชาชีพ พบว่า ผู้บังคับบัญชาหรือนายจ้างมีความคิดเห็นต่อผู้ผ่านการฝึกอบรมอยู่ในเกณฑ์ระดับดี เนื่องจากผู้บังคับบัญชาหรือนายจ้างมีความคิดเห็นว่าผู้ผ่านการฝึกอบรมสามารถนำความรู้ที่ได้จากการอบรมนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ในการปฏิบัติงาน และปรับปรุงให้สถานประกอบการมีความปลอดภัยได้อย่างเหมาะสม โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านการนำความรู้ในเรื่องบริหารจัดการด้านอาชีวอนามัย ความปลอดภัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งถือเป็นกระบวนการแรกที่สำคัญของการที่จะทำให้งานด้านความปลอดภัยในการทำงานในสถานประกอบการไปสู่การปฏิบัติทั่วทั้งองค์กรได้อย่างเป็นรูปธรรม สอดคล้องกับงานศึกษาวิจัยของ ปิยาภรณ์ วงศ์คำจันทร์. (2548: 51) ได้ทำการศึกษาวิจัย เรื่อง การติดตามผลการปฏิบัติงาน ผู้สำเร็จการศึกษา หลักสูตรแพทย์ศาสตร์บัณฑิต คณะแพทยศาสตร์ โรงพยาบาลรามารับดี มหาวิทยาลัยมหิดล พบว่า ผู้บังคับบัญชาเห็นว่าการปฏิบัติงานของผู้สำเร็จการศึกษาด้านความรู้ความสามารถทางวิชาชีพ มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก

ด้านบทบาทหน้าที่เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับวิชาชีพ พบว่า ผู้บังคับบัญชาหรือนายจ้างของผู้ผ่านการฝึกอบรม มีความคิดเห็นต่อผู้ผ่านการฝึกอบรมอยู่ในเกณฑ์ระดับดี เนื่องจากผู้บังคับบัญชาหรือนายจ้างมีความคิดเห็นว่าผู้ผ่านการฝึกอบรมมีความสามารถปฏิบัติงานตามหน้าที่ตามที่กฎหมายกำหนด และยังสามารถแนะนำ ชี้แจงสภาพปัญหา วิเคราะห์หา

แนวทางการแก้ไขให้แก่ผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานได้ นอกจากนี้ยังสามารถปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาหรือนายจ้างได้เป็นอย่างดี สอดคล้องกับงานวิจัยของ สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2541: Online) ได้ทำการศึกษาวิจัย เรื่อง บทบาทหน้าที่ของผู้ช่วยบริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานประถมศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์ พบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหาร ผู้ช่วยผู้บริหาร และครู ต่อผู้ช่วยบริหารอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อรุณพร สร้อยสน. (2529). ได้ทำการศึกษาวิจัย เรื่อง การศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครู เกี่ยวกับบทบาทหน้าที่การนิเทศการศึกษาภายในโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดมหาสารคาม ปีการศึกษา 2529. ผู้บริหารโรงเรียนและครูมีความคิดเห็นว่า ผู้บริหารโรงเรียนได้ปฏิบัติบทบาทหน้าที่การนิเทศการศึกษาภายในโรงเรียน ด้านหลักสูตรและการสอน ด้านการจัดและพัฒนาบุคลากรด้านความสัมพันธ์กับชุมชนที่เกี่ยวกับการเรียนการสอน และด้านการประเมินผลอยู่ในระดับมาก

ด้านบุคลิกภาพ พบว่า ผู้บังคับบัญชาหรือนายจ้าง มีความคิดเห็นต่อผู้ผ่านการฝึกอบรมอยู่ในเกณฑ์ระดับดี เนื่องจากผู้บังคับบัญชาหรือนายจ้างมีความคิดเห็นว่า เมื่อผู้ผ่านการฝึกอบรมได้กลับไปปฏิบัติงานในสถานประกอบแล้ว จะต้องปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีมีความน่าเชื่อถือ เป็นภาพลักษณ์ที่ก่อให้เกิดการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน สอดคล้องกับการศึกษาวิจัยของ อุไรวรรณ คำภูแสน. (2542: 194) การติดตามผลการปฏิบัติงานของผู้สำเร็จการศึกษาในโครงการคุรุทายาทระดับมัธยมศึกษา หลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต โปรแกรมวิชาอุตสาหกรรมศิลป์ สถาบันราชภัฏพระนคร ปีการศึกษา 2548 พบว่า ด้านบุคลิกภาพ หัวหน้าหมวดมีความคิดเห็นว่าความสามารถในการปฏิบัติงานด้านบุคลิกภาพ โดยเฉลี่ยในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

ด้านเจตคติต่อวิชาชีพ พบว่า ผู้บังคับบัญชาหรือนายจ้าง มีความคิดเห็นต่อผู้ผ่านการฝึกอบรมอยู่ในเกณฑ์ระดับดี เนื่องจากผู้บังคับบัญชาหรือนายจ้างมีความคิดเห็นว่า ผู้ผ่านการฝึกอบรมเป็นผู้มีความรู้ลึกซึ้ง และตระหนักในหน้าที่ในวิชาชีพของตนเอง มีภาคภูมิใจในหน้าที่และภารกิจที่ได้รับมอบหมาย ส่วนที่สำคัญของผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานได้ดีนั้นจะต้องเป็นผู้มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ร่วมงาน และต่อผู้บังคับบัญชา หรือหน่วยงานภายในและภายนอกองค์กร จึงทำให้การปฏิบัติงานประสบความสำเร็จได้ด้วยดี สอดคล้องกับการศึกษาวิจัยของ ชนะชัย ศรีรัตอำไพ. (2545: 78) ด้านเจตคติต่อวิชาชีพ พบว่า หัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชาของผู้สำเร็จการศึกษา มีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานของผู้สำเร็จการศึกษาอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับการศึกษาวิจัยของ อุไรวรรณ คำภูแสน. (2542: 197) พบว่า ด้านเจตคติต่อวิชาชีพ หัวหน้าหมวดมีความเห็นว่าความสามารถในการปฏิบัติงานด้านเจตคติต่อวิชาชีพครู โดยเฉลี่ยในภาพรวมอยู่ในระดับมาก แต่ไม่สอดคล้องกับงานศึกษาวิจัยของ ศรีณย์ น้ำผึ้ง. (2546: 68) พบว่า ด้านเจตคติต่อวิชาชีพหัวหน้างานผู้สำเร็จการศึกษาหลักสูตรการฝึกอบรมอาชีพ พบว่ามีระดับความคิดเห็นต่ำกว่าระดับตัวอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ผู้บังคับบัญชาหรือนายจ้างของผู้ผ่านการฝึกอบรม มีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานของผู้ผ่านการฝึกอบรม ในด้านความรู้ในวิชาชีพ ด้านบทบาทหน้าที่

เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับวิชาชีพ ด้านบุคลิกภาพ และด้านเจตคติต่อวิชาชีพ อยู่ในเกณฑ์ระดับดี ทุกด้าน ตรงกับสมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 3 ผู้ผ่านการฝึกอบรมและผู้บังคับบัญชาหรือนายจ้างของผู้ผ่านการฝึกอบรม หลักสูตรเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับวิชาชีพ สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น) ระหว่างปี 2548-2549 มีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านบทบาทหน้าที่เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับวิชาชีพ ด้านบุคลิกภาพ ด้านเจตคติต่อวิชาชีพ ไม่แตกต่างกัน

จากการศึกษาความคิดเห็นของผู้ผ่านการฝึกอบรมและผู้บังคับบัญชาหรือนายจ้างของผู้ผ่านการฝึกอบรม ที่มีต่อการปฏิบัติงานทั้ง 3 ด้าน ของผู้ผ่านการฝึกอบรม ได้แก่ ด้านบทบาทหน้าที่เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับวิชาชีพ ด้านบุคลิกภาพ ด้านเจตคติต่อวิชาชีพ พบว่า อยู่ในเกณฑ์ระดับดี ไม่แตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่กำหนดไว้ว่า ผู้ผ่านการฝึกอบรม กับผู้บังคับบัญชาหรือนายจ้างของผู้ผ่านการฝึกอบรมมีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานของผู้ผ่านการฝึกอบรมอยู่ในเกณฑ์ระดับดีทุกด้าน ไม่แตกต่างกัน เนื่องจากตัวผู้ผ่านการฝึกอบรมเองสามารถนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับการฝึกอบรมในหลักสูตรมาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม และผู้บังคับบัญชาหรือนายจ้าง มีความรู้สึกว่าหลังจากที่ผู้ผ่านการฝึกอบรมมีได้กลับมาปฏิบัติงานยังสถานประกอบการได้นำความรู้ที่ได้รับมา กลับมาใช้ในการปรับปรุงและพัฒนา งานด้านความปลอดภัยในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น นอกจากนั้นยังสามารถปฏิบัติหน้าที่ที่กฎหมายกำหนด หรืองานอื่นๆที่เกี่ยวข้องได้เหมาะสมเช่นเดียวกัน สอดคล้องกับการศึกษาวิจัยของ สมหญิง พ่วงลาภหลาย. (2546: 97-98). ได้ทำการศึกษาวิจัย เรื่อง การติดตามผลโครงการฝึกอบรมหลักสูตร “วิทยากรสินเชื่อ” ของพนักงานธนาคารออมสิน พบว่า ในการเปรียบเทียบผลการฝึกอบรมระหว่าง พนักงานที่เข้ารับการฝึกอบรมและผู้บังคับบัญชาของพนักงานที่เข้ารับการฝึกอบรม เกี่ยวกับการนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ใน ด้านการเพิ่มพูนความรู้ ด้านการเปลี่ยนแปลงทัศนคติ ด้านการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมพบว่า ไม่แตกต่างกัน

ดังนั้นจึงสรุปผลการวิจัยได้ว่า ผู้ผ่านการฝึกอบรม และผู้บังคับบัญชาหรือนายจ้างของผู้ผ่านการฝึกอบรมหลักสูตร เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับวิชาชีพ มีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานของผู้ผ่านการฝึกอบรมในด้านบทบาทหน้าที่เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับวิชาชีพ ด้านบุคลิกภาพ และด้านเจตคติต่อวิชาชีพ อยู่ในเกณฑ์ระดับดี ไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

การศึกษาติดตามผลผู้ผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับวิชาชีพ สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น) จำนวน 4 ด้าน คือ ด้านความรู้ในวิชาชีพ ด้านบทบาทหน้าที่เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับวิชาชีพ ด้านบุคลิกภาพ และ

ด้านเจตคติต่อวิชาชีพ เพื่อให้ทราบข้อดีและจัดที่ควรปรับปรุงหลักสูตร ตลอดจนปัญหาต่างๆ ของผู้ผ่านการฝึกอบรม ดังนี้

ด้านความรู้ในวิชาชีพ ควรมีการพัฒนาความรู้พื้นฐานในด้านวิศวกรรมความปลอดภัยให้กับผู้ผ่านการฝึกอบรมเพิ่มเติมจากที่ได้รับการอบรมในหลักสูตรเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับวิชาชีพ เนื่องจากผู้ผ่านการฝึกอบรมบางส่วนที่ไม่ได้พื้นฐานการศึกษามาทางด้านสายช่างอุตสาหกรรม ช่างเทคนิค หรือสาขาวิศวกรรม จึงมีผลต่อการวิเคราะห์ข้อมูลสภาพปัญหาทางเทคนิคและวิศวกรรม และเป็นอุปสรรคในติดต่อประสานงานในการแก้ไขสภาพปัญหาได้อย่างเหมาะสม

ด้านบทบาทหน้าที่เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับวิชาชีพ ภาครัฐควรมีการกระตุ้นให้เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับวิชาชีพ ได้มีการจัดทำเรื่องการประเมินความเสี่ยงภายในสถานประกอบการที่ตนเองทำงานอยู่ เนื่องจากกฎหมายได้บังคับกิจการบางประเภทเท่านั้นที่ต้องทำการประเมินความเสี่ยง จึงทำให้เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับวิชาชีพที่ไม่ได้ปฏิบัติงานในสถานประกอบการที่เข้าข่ายตามเงื่อนไขเลยในเรื่องนี้ หากกำหนดให้ทำการประเมินความเสี่ยงในสถานประกอบการทุกประเภท จะช่วยให้สถานประกอบการได้ตระหนักว่าจุดเสี่ยงจุดใดในสถานประกอบการบ้างที่ต้องเฝ้าระวัง และยังเป็นการพัฒนาศักยภาพของผู้ผ่านการฝึกอบรมเอง ในด้านบทบาทได้อย่างสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ด้านบุคลิกภาพ หน่วยงานในภาครัฐที่รับผิดชอบ หรือทำหน้าที่ส่งเสริมงานด้านความปลอดภัยในการทำงาน ควรมีการเพิ่มหรือระบุข้อจรรยาบรรณในวิชาชีพ ประชาสัมพันธ์เพื่อให้เกิดความชัดเจนว่า เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับวิชาชีพ ควรมีการประพฤติปฏิบัติตนเช่นใดบ้าง เพื่อให้เกิดการความน่าเชื่อถือและการเป็นที่ยอมรับในวิชาชีพมากยิ่งขึ้น

ด้านเจตคติต่อวิชาชีพ ควรมีการส่งเสริมกระตุ้นความรู้สึกละเอียดและเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติหน้าที่และกระตุ้นให้เกิดความรักในวิชาชีพให้มากยิ่งขึ้น เนื่องจากในสภาพปัจจุบันเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน ในบางส่วนยังมีความรู้สึกเหมือนว่าตนเองต้องปฏิบัติงานเพียงผู้เดียว ในกรณีที่ต้องปฏิบัติงานอยู่ในสถานประกอบการที่ไม่ค่อยให้ความสำคัญกับเรื่องของความปลอดภัยในการทำงานเท่าใดนัก จึงทำให้รู้สึกว่าจะไม่ค่อยได้รับความสำคัญหรือการยอมรับ เพื่อนร่วมงานไม่เห็นความสำคัญ จึงทำให้ตนเองมีความรู้สึกเบื่อหน่าย ขาดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน และส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวม

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยในครั้งต่อไป

จากการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเพื่อการศึกษาวิจัยที่เกี่ยวกับการจัดฝึกอบรมเพื่อเสริมประสบการณ์ ให้แก่ผู้ผ่านการฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับวิชาชีพ ดังนี้

1. ควรศึกษาวิจัยสภาพปัญหาในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับวิชาชีพ ว่ามีปัจจัยใดบ้างที่เป็นอุปสรรคที่สำคัญต่อการปฏิบัติงานในสถานประกอบการ
2. ควรศึกษาวิจัยการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับวิชาชีพ ที่ปฏิบัติงานในสถานประกอบการ แยกตามประเภท เช่น อุตสาหกรรมปิโตรเลียม อุตสาหกรรมเคมี อุตสาหกรรมก่อสร้าง อุตสาหกรรมไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ ฯลฯ หรือแบ่งตามขนาดของสถานประกอบการ เช่น อุตสาหกรรมขนาดเล็ก อุตสาหกรรมขนาดกลาง และอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ เป็นต้น
3. ควรมีการศึกษาวิจัยถึงดัชนีชี้วัดประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับวิชาชีพ ว่ามีปัจจัยหรือองค์ประกอบอะไรบ้างที่ทำให้สามารถพัฒนางานความปลอดภัยในการทำงานให้ประสบความสำเร็จได้ตามเป้าหมาย

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน. (2541). หลักสูตรเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน. กรุงเทพฯ: สถาบันความปลอดภัยในการทำงาน กรมฯ.
- จุฑา บุรีภักดี. (2533). การพัฒนาบุคลากรภาพ. กรุงเทพฯ: สมเจตน์การพิมพ์.
- ฉนวนรศ ไชยสุต. (2548). รายงานการวิจัยสถาบัน ความพึงพอใจของนายจ้างที่มีต่อบัณฑิต คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ กรณีศึกษา นายจ้างของบัณฑิตที่มารับปริญญา ปีการศึกษา 2547. เชียงใหม่: บริหารงานวิจัย งานวิจัยและวิเทศสัมพันธ์ คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. ถ่ายเอกสาร.
- จงกลนี ชุตินาเทินทร์. (2542). การฝึกอบรมเชิงพัฒนา. กรุงเทพฯ : พี.เอ. ลีฟวิ่ง จำกัด
- จรัส สุวรรณเวลา. (2545). อุดมศึกษาไทย. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เจษฎาภรณ์ สรรคอนุรักษ์. (2546). การติดตามผลการฝึกอบรมเพื่อการพัฒนาองค์กร : กรณีศึกษา โครงการฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนาผู้บริหารระดับกลางของการไฟฟ้า นครหลวง. ปรินิพนธ์ ศ.ม. (เศรษฐศาสตร์การศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ชนะชัย ศรีรัตอำไพ. (2545). การศึกษาการปฏิบัติงานของผู้สำเร็จการศึกษาหลักสูตร วิทยาศาสตร์บัณฑิต โปรแกรมวิชาเทคโนโลยีการผลิต คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี สถาบันราชภัฏจันทรเกษม ปีการศึกษา 2542-2543. ปรินิพนธ์ กศ.ม. (อุตสาหกรรมศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ชัยสวัสดิ์ เทียนวิบูลย์. (2536?). ระบบและความปลอดภัยในโรงงาน. วิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา.
- จีระ ประवालพุก. (2538). การพัฒนาบุคคลและการฝึกอบรม. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์การศาสนา กรมการศาสนา.
- น้องนุช คำบ่อ. (2543). การศึกษาการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลหัวเฉียว กรุงเทพมหานคร. ปรินิพนธ์ (กศ.ม.) กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- เนาวรัตน์ คำดา. (2550). การติดตามผลการปฏิบัติงานของผู้สำเร็จการฝึกอบรมตามโครงการ พัฒนาและสร้างผู้ประกอบการรูปแบบ Doctor Home Care ศึกษาเฉพาะกรณี : ช่างเครื่องทำความเย็นและเครื่องปรับอากาศ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ปีงบประมาณปี 2547. ปรินิพนธ์. กศ.ม.(อุตสาหกรรมศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร
- บุญชม ศรีสะอาด. (2535). การวิจัยเบื้องต้น. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.

- บุญทัน ศรีบุญเรือง.(2540).การติดตามผลการปฏิบัติงานของผู้สำเร็จการศึกษาระดับ
ประกาศนียบัตรครูเทคนิคชั้นสูง (ปทส.) สาขาครูเทคนิคไฟฟ้ากำลังวิทยาลัยช่างกล
ปทุมวัน. วิทยานิพนธ์ คอ.ม. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอม
เกล้าพระนครเหนือ. ถ่ายเอกสาร.
- บุญส่ง สร้อยสิงห์. (2546). การศึกษาความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างของแบบทดสอบวัด
บุคลิกภาพด้านความต้องการตามแนวทฤษฎีของเมอร์เรย์ ของนักเรียนชั้น
มัธยมศึกษาปีที่ 3. ปรินญาณิพนธ์. กศ.ม. (การวัดผลการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิต-
วิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ปาน สวัสดิ์สาลี. (2535). คู่มือการประเมินและการติดตามผลการฝึกอบรม สำหรับผู้รับผิดชอบ
โครงการฝึกอบรมสัมมนา. กรุงเทพฯ: สวัสดิการสำนักงาน ก.พ.
- ประยูทธ สุขสมจิตร. (2551, 11 ธันวาคม). การศึกษาบทบาทหน้าที่ของนักวิชาการส่งเสริม
การเกษตรของศูนย์ปฏิบัติการภายใต้การกำกับดูแลของสำนักส่งเสริมและพัฒนการ
เกษตร เขตที่ 6 จังหวัดเชียงใหม่. จาก [http://ssnet.doae.go.th/ssnet2/Cur_res/
data/48-006011-02-180.swf](http://ssnet.doae.go.th/ssnet2/Cur_res/data/48-006011-02-180.swf)
- ประสงค์ พรจินดารักษ์. (2530). การวัดผลและการประเมินผลการศึกษาช่างอุตสาหกรรม.
กรุงเทพฯ: สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- ปียาภรณ์ วงศ์คำจันทร์. (2548). การติดตามผลการปฏิบัติงานผู้สำเร็จการศึกษา หลักสูตร
แพทยศาสตรบัณฑิต คณะแพทยศาสตร์ โรงพยาบาลรามาธิบดี มหาวิทยาลัยมหิดล.
กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- พนิต เข้มทอง. (2541). วัตถุประสงค์ทางการศึกษา : การเขียนและการจำแนก หลักสูตรกลยุทธ์
การฝึกอบรมแนวใหม่ แนวคิดสู่การปฏิบัติ. (เอกสารประกอบคำสอน) กรุงเทพฯ:
สำนักส่งเสริมและฝึกอบรม.ถ่ายเอกสาร.
- พวงรัตน์ ทวีรัตน์. (2540). วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์. พิมพ์ครั้งที่ 7.
กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ปริตา พูลสวัสดิ์. (2547). การศึกษาเปรียบเทียบบุคลิกภาพของนักข่าวทั่วไปกับนักข่าวดีเด่น.
ปรินญาณิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาพัฒนาการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย-
ลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- พรสถิตย์ อัสวังกุล. (2547). การติดตามผลผู้สำเร็จการศึกษหลักสูตรปริญญามหาบัณฑิต
สาขาวิชาเทคโนโลยีพลังงาน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี.ปรินญา
ณิพนธ์ กศ.ม.(การอุดมศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนคริน-
ทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

- ระบบเครือข่ายพจนานุกรม ราชบัณฑิตยสถาน. (2542). สืบค้นเมื่อ 4 สิงหาคม 2549 จาก, <http://rirs3.royin.go.th/riThdict/lookup.html>.
- ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ. (2538). เทคนิคการวิจัยทางการศึกษา. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- วิจิตร อาวะกุล. (2537). การฝึกอบรม. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วิชัย วงษ์ใหญ่. (2540). กระบวนการพัฒนาหลักสูตรและการเรียนการสอน. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- วิยะดา วรรณานันท์. (2542). การพัฒนาบุคลากรที่เหมาะสมในงานบริการ. สืบค้นเมื่อ 28 สิงหาคม 2549, จาก <http://www.stou.ac.th/Thai/Offices/Oce/Knowledge/4-48/page2-4-48.html>.
- วันดา เทือกขันธ์. (2541). การติดตามผลการปฏิบัติงานของผู้สำเร็จการศึกษาหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาอุตสาหกรรมศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ปรินูญานิพนธ์ กศ.ม.(อุตสาหกรรมศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- วิฑูรย์ สิมะโชคดี, วีรพงษ์ เณิมจิระรัตน์. (2537). วิศวกรรมและการบริหารความปลอดภัยในโรงงาน. พิมพ์ครั้งที่ 11. กรุงเทพมหานคร: สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น).
- วินิจ เกตุขำ. (2535). มนุษยสัมพันธ์สำหรับผู้บริหารยุคใหม่. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- แวเวนตร แม้นศรีพัฒนกุล. (2546). การติดตามผลผู้สำเร็จการศึกษา หลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (นานาชาติ) วิทยาลัยปิโตรเลียมและปิโตรเคมี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ปรินูญานิพนธ์ กศ.ม. (การอุดมศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- มหาวิทยาลัยขอนแก่น. (2543). บทบาทหน้าที่ของครูแนะแนวในการใช้กระบวนการแนะแนวเพื่อป้องกันและแก้ไขสารเสพติดในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา. สืบค้นเมื่อ 11 ตุลาคม 2549 จาก, <http://lib.kku.ac.th/fulltext/Art/2543/art004/art004-chap2.pdf>.
- มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราช. (2544). สถิติ วิจัยและการประเมินผลการศึกษา. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราช. ครั้งที่ 11.
- มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. (2547). คู่มือการจัดทำปรินูญานิพนธ์และสารนิพนธ์. พิมพ์ครั้งที่ 2 กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. (2548). การเขียนอ้างอิงและบรรณานุกรมข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์ 2548. กรุงเทพฯ: หอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- รวงทอง ลาฝอย. (2543). การติดตามผลการปฏิบัติงานของมหาบัณฑิต สาขาการวัดผลการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. ปรินูญานิพนธ์ การวัดผลการศึกษา (กศ.ม.). มหาสารคาม: ถ่ายเอกสาร.

- ลักขณา พานิชศุภผล. (2530). การติดตามผลการดำเนินงานฝึกอบรมโดยวิธีการสอนทางไกล หลักสูตรพื้นฐานในการปฏิบัติราชการสำหรับข้าราชการบรรจุใหม่ในส่วนภูมิภาค. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (บริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- ศรัณย์ น้ำผึ้ง, จำเอก. (2546). การติดตามผลผู้สำเร็จหลักสูตรการฝึกอบรมอาชีพทหารประจำการ กองทัพเรือ ปีงบประมาณ 2544. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (อุตสาหกรรมศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ศูนย์ส่งเสริมและพัฒนาอาชีพภาคเหนือ. (2549). บุคลิกภาพของเลขานุการ. สืบค้นเมื่อ 1 สิงหาคม 2549, จาก <http://www.nsdv.go.th/commerce/sec/personality.htm>
- สังัด อุทรานันท์. (2532). พื้นฐานและการพัฒนาหลักสูตร. กรุงเทพฯ: วงเดือนการพิมพ์.
- สมคิด บางโม. (2544). เทคนิคการฝึกอบรมและการประชุม. กรุงเทพฯ: วิทยพัฒน์ จำกัด.
- สมชาย ประกิจเจริญสุข. (2547). ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรสายการสอนในสังกัดสถาบันราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์. วิทยานิพนธ์ บธ.ม. (บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.
- สมโภชน์ ภูะหงษ์. (2543). การติดตามผลผู้สำเร็จการศึกษาภาคสมทบ หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ โรงเรียนช่างฝีมือทหาร. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การศึกษาผู้ใหญ่). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- สมหญิง พ่วงลาภหลาย. (2546). การติดตามผลโครงการฝึกอบรมหลักสูตร วิทยาการсинเชื่อของพนักงานธนาคารออมสิน. วิทยานิพนธ์ ศ.ม. (เศรษฐศาสตร์การศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น : 2545). เอกสารแนะนำกิจกรรมสมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น).
- สมาคมส่งเสริมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น). (2547). เอกสารรายงานผลการดำเนินงานประจำปี 2547. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น).
- สมาคมส่งเสริมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น). (2548). เอกสารรายงานผลการดำเนินงานประจำปี 2548. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น).
- สายสอางค์ แก้วเกษตรกรรม. (2534). คู่มือการเขียนโครงการฝึกอบรม/สัมมนา สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน, สำนักงาน ก.พ.
- แสวง แสนสินชัย. (2540). การติดตามผลการปฏิบัติงานผู้สำเร็จการศึกษา วิทยาลัยอาชีวศึกษาเชียงราย. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (บริหารการศึกษา). เชียงใหม่: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. ถ่ายเอกสาร.

- สุชา จันท์เอม และสุรางค์ จันท์เอม. (2527). จิตวิทยาแนะแนว. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุธาสิณี อิมอุดม. (2547). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อบุคลิกภาพความเป็นทหารของนักเรียนเตรียมทหาร. ปรินญาณพนธ์ กศ.ม. (การวิจัยและสถิติทางการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- สุพรรณ มีมุข. (2533). การติดตามผลผู้สำเร็จการศึกษาตามหลักสูตรมัธยมศึกษาตอนปลาย พุทธราช 2524 แผนการเรียนวิชาชีพ ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 7. วิทยานิพนธ์. คอ.ม. (บริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- สุราษฎร์ พรหมจันทร์. (2531). การพัฒนาหลักสูตรรายวิชา. กรุงเทพฯ: สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- สำนักงานสภาพัฒนาการศึกษารัฐ. (2541). รายงานการติดตามผลผู้สำเร็จการศึกษาจากสถาบันราชภัฏ ในช่วงปีการศึกษา 2539-2540. กรุงเทพฯ: สำนักงานสภาพัฒนาการศึกษารัฐ.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2544). บทบาทหน้าที่ของผู้ช่วยบริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานประถมศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์. สืบค้นเมื่อ 11 พฤศจิกายน 2551 จาก http://www.thaiedresearch.org/result/detail_add.php?id=6001
- อรรถพล สังขวาสี. (2544). การศึกษาติดตามผลผู้สำเร็จการศึกษาตามหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ อาชีวศึกษา ระบบทวิภาคี รุ่นที่ 1 ปีการศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร. ปรินญาณพนธ์ กศ.ม. (อุตสาหกรรมศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- อรุณพร สร้อยสน. (2529). การศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครู เกี่ยวกับบทบาทหน้าที่การนิเทศการศึกษาภายในโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดมหาสารคาม ปีการศึกษา 2529. ปรินญาณพนธ์ กศ.ม.(การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. สืบค้นเมื่อ 5 มีนาคม 2552, จาก http://www.tkc.go.th/thesis/abstract.asp?item_id=8361
- เอกพจน์ สืบญาติ. (2549). การศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติการพยาบาลตามบทบาทวิชาชีพ ของนักศึกษาชั้นปีที่ 4 วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี. ปรินญาณพนธ์ กศ.ม. (การวิจัยและสถิติทางการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- อุทุมพร จามรมาน. (2533). คู่มือการประเมินโครงการฝึกอบรม. กรุงเทพฯ: ฟันี่พับบลิชซิง.
- อุทัย หิรัญโต. (2531). หลักการบริหารงานบุคคล. พิมพ์ครั้งที่ 2 กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.

- อุไรวรรณ คำภูแสน. (2542). การติดตามผลการปฏิบัติงานของผู้สำเร็จการศึกษาในโครงการครู
ทายาท ระดับมัธยมศึกษา หลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต โปรแกรมวิชาอุตสาหกรรมศิลป์
สถาบันราชภัฏพระนคร ปีการศึกษา 2548. ปรินซ์นิพนธ์ กศ.ม.(อุตสาหกรรม
ศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- Allen, Barbara Anne. (1982). *A Follow-up Study of the Graduates of the Adult and
Extension and the Vocational Education Program at Texas A & M University :
1972–1971*, Dissertation International. 43(6): 1791-A ; December.
- Baert, Brian R. *A Follow up Study of Industrial Arts Baccalaureate and Graduate from
1982 to 1987. Master's Thesis. Long Beach: California State University, 1988.*
- Chalpowski, Anthony Joseph. (1982). *A fifteen-Year Follow up Study of Master's Degree
Graduates from the Department of Vocational Education at the University of
Wyoming*. Doctor's Dissertation: University of Wyoming.
- Calvin, Lee B.T. (1970). *Improving College Teaching*. Washington D.C: American
Council on Education.
- Good, Carter V. (1973). *Dictionary of Education*. 3rd ed. New York: McGraw-Hall Book
Company.
- Miller, F.M. and Other. (1978). *Guidance Principle and Services*. 3rd ed. Columbus: Bell
& Howell.
- Schertzer, Brue and Shelley C. Stone. (1971). *Fundamental of Guidance*. Boston:
Houghton Mifflin.
- Tracy, William R. (1971). *Designing training and development system*. Reading,
Massachusetts: Addison–Wesley.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
หนังสือเชิญผู้เชี่ยวชาญ

ภาคผนวก ข

หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

ภาคผนวก ค

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง

การติดตามผลผู้ผ่านการฝึกอบรมหลักสูตร

“เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน ระดับวิชาชีพ”

สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น) ระหว่าง ปี 2548-2549

คำชี้แจง

แบบสอบถามชุดนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อการติดตามผู้ผ่านการฝึกอบรมหลักสูตร “เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน ระดับวิชาชีพ” ว่าสามารถนำความรู้ในภาคทฤษฎี และภาคปฏิบัติ ที่ได้จากการฝึกอบรมไปใช้ในการปฏิบัติงานได้มีประสิทธิภาพมากน้อยเพียงใด ตามความคิดเห็นของผู้ผ่านการฝึกอบรม และผู้บังคับบัญชาหรือนายจ้างผู้ผ่านการฝึกอบรม ในด้านความรู้ในวิชาชีพ ด้านบทบาทหน้าที่เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับวิชาชีพ ด้านบุคลิกภาพ ด้านเจตคติต่อวิชาชีพ ตลอดจนปัญหาต่างๆ ที่ได้จากการศึกษาค้นคว้าเป็นข้อมูลสำคัญสำหรับผู้ที่เกี่ยวข้องกับหลักสูตรเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน ระดับวิชาชีพ ใช้เป็นข้อมูลหลักฐานเบื้องต้นในการปรับปรุงวิธีการจัดการฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน หรือหลักสูตรฝึกอบรมด้านความปลอดภัยอื่นๆ ให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของหลักสูตรและมีความสอดคล้องกับสภาพการปฏิบัติงานและส่งเสริมงานด้านความปลอดภัยให้เหมาะสมกับสภาพการปฏิบัติงานในปัจจุบันให้มากที่สุด

แบบสอบถามนี้แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นรายละเอียดเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา จำนวนรายได้ปัจจุบันต่อเดือน ประสบการณ์ในการทำงาน จำนวนลูกจ้างในสถานประกอบการ เป็นต้น

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของผู้ผ่านหลักสูตรการอบรมและผู้บังคับบัญชาผู้ผ่านหลักสูตรการอบรมและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

- โปรดตอบแบบสอบถามตามคำชี้แจงให้ครบถ้วนทุกข้อตามสภาพความเป็นจริง ทั้งนี้เพราะข้อมูลที่ทุกท่านตอบจะเป็นประโยชน์อย่างมากแก่หน่วยงานต่างๆ ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการจัดฝึกอบรมหลักสูตรด้านความปลอดภัยในการทำงาน

- การตอบแบบสอบถามของท่าน ผู้วิจัยจะถือเป็นความลับและนำไปประมวลผลเป็นภาพรวมเท่านั้นไม่มีผลใดๆ ต่อการปฏิบัติงานของท่าน

ขอขอบคุณท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

นายปรเมษฐ์ แก้วเสมา

นิสิตปริญญาโท อดสากรรมศึกษา (กศ.ม.)

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เรื่อง การติดตามผลผู้ผ่านการฝึกอบรมหลักสูตร
เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน ระดับวิชาชีพ

ฉบับ ก. สำหรับผู้ผ่านการฝึกอบรม

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาความคิดเห็นของผู้ผ่านการอบรมหลักสูตรเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน ระดับวิชาชีพ ในด้านความรู้ในวิชาชีพ ด้านบทบาทหน้าที่เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับวิชาชีพ ด้านบุคลิกภาพ ด้านเจตคติต่อวิชาชีพ
2. แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้
 - ตอนที่ 1 สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม
 - ตอนที่ 2 ความคิดเห็นที่มีต่อการปฏิบัติงานของผู้ผ่านการฝึกอบรม

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงใน [] หน้าข้อความที่ตรงตามสถานภาพของท่านมากที่สุด กรุณาตอบคำถามทุกข้อ เพื่อนำข้อมูลไปวิเคราะห์ในภาพรวมไม่นำมาเปิดเผยเป็นรายบุคคล

ตอนที่ 1 สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

1. เพศ
☐ ชาย ☐ หญิง
2. อายุ.....ปี
3. วุฒิการศึกษาสูงสุดของท่านในปัจจุบัน
☐ อนุปริญญา/ปวส. ☐ ปริญญาตรี ☐ ปริญญาโท ☐ อื่นๆ(โปรดระบุ)
4. ปัจจุบันท่านประกอบอาชีพ
☐ พนักงานบริษัทเอกชน ☐ ธุรกิจส่วนตัว ☐ อื่นๆ (โปรดระบุ)
5. ตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบัน (โปรดระบุ)
6. รายได้ปัจจุบัน / เดือน
☐ น้อยกว่า 10,000 บาท ☐ 10,001 – 20,000 บาท
☐ 20,001 – 30,000 บาท ☐ มากกว่า 30,001 บาท

7. ประสบการณ์ในตำแหน่งเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน
☐ น้อยกว่า 1 ปี ☐ 1 - 2 ปี ☐ 3 - 4 ปี ☐ มากกว่า 4 ปี
8. จำนวนลูกจ้างในสถานประกอบกิจการที่ท่านทำงานอยู่
☐ น้อยกว่า 100 คน ☐ ระหว่าง 500 - 999 คน
☐ ระหว่าง 100 - 499 คน ☐ ตั้งแต่ 1,000 คน ขึ้นไป

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการติดตามผลผู้ผ่านการอบรมหลักสูตรเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน ระดับวิชาชีพ ด้านความรู้ในวิชาชีพ ด้านบทบาทหน้าที่เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน ระดับวิชาชีพ ด้านบุคลิกภาพ ด้านเจตคติต่อวิชาชีพ

2.1 แบบวัดความรู้ในด้านวิชาชีพ

คำชี้แจง โปรดพิจารณาข้อความต่อไปนี้แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ☐ ตามความเห็นของท่าน

ข้อ	ข้อความ	คำตอบ	
		ถูก	ผิด
1	สาเหตุการเกิดอุบัติเหตุกว่าร้อยละ 80 มีสาเหตุมาจากการกระทำที่ไม่ปลอดภัย		
2	ค่าซ่อมแซมเครื่องจักร ถือเป็นความสูญเสียทางตรง จากการเกิดอุบัติเหตุ		
3	พระราชบัญญัติเงินทดแทน 2537 บังคับใช้กับสถานประกอบกิจการทั้ง 14 ประเภท และหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ		
4	ตามกฎหมายกระทรวงแรงงาน ปี 2549 มาตรฐานระดับเสียงที่ยอมให้ลูกจ้างได้รับตลอดเวลาการทำงาน 8 ชั่วโมง ต้องมีระดับเสียงไม่เกิน 91 dB(A)		
5	เงินทดแทน คือ เงินที่จ่ายเป็น ค่ารักษาพยาบาล ค่าทดแทน ค่าฟื้นฟูสมรรถภาพในการทำงานและค่าทำศพ เมื่อลูกจ้างประสบอันตราย เจ็บป่วยเป็นโรค ตาย/สูญหาย เสียชีวิตอันเนื่องมาจากการทำงาน		
6	ในกรณีลูกจ้างปฏิบัติงานตามคำสั่งนายจ้าง แล้วประสบอุบัติเหตุ ต้องใช้สิทธิ์ในการรักษาพยาบาลจากกองทุนประกันสังคม		
7	นายจ้างต้องยื่นแบบ กท.16 ภายใน 15 วัน นับจากวันที่ลูกจ้างประสบอันตราย หรือ นับจากวันที่นายจ้างทราบเรื่อง		
8	แบบแจ้งรายละเอียดของสารเคมีอันตรายในสถานประกอบการ (สอ.1) ต้องส่งภายใน 15 วัน ที่มีการสารเคมีอันตรายไว้ในครอบครอง		
9	การฝึกอบรมเพื่อความปลอดภัยให้กับพนักงานใหม่ สามารถจัดภายหลังจากที่พนักงานได้เข้าไปปฏิบัติงานแล้ว		
10	งานที่ต้องการความละเอียดมากเป็นพิเศษต้องมีความเข้มของแสงสว่าง 1,000 ลักซ์		

ข้อ	ข้อความ	คำตอบ	
		ถูก	ผิด
11	ขอบเขตของสุขศาสตร์อุตสาหกรรม “การตระหนัก” คือ การค้นหา สืบค้นปัจจัยสิ่งแวดล้อมที่คุกคามสุขภาพอนามัย		
12	TLV คือ ความเข้มข้นของสารปนเปื้อนในอากาศของสถานที่ทำงาน		
13	BOD คือ ค่าความเข้มข้นสูงสุดของสารเคมีในร่างกายที่ยอมให้มีได้เพื่อความปลอดภัย		
14	รังสี จัดเป็นปัจจัยคุกคามสุขภาพด้านกายภาพ		
15	ตามหลักสากลได้การแบ่งประเภทของวัตถุอันตรายออกเป็น 9 ประเภท		
16	สารเคมีจัดเป็นวัตถุอันตราย ประเภทที่ 1 คือสารเคมีที่มีสภาพเป็นก๊าซ		
17	ระบบการระบายอากาศเฉพาะที่ มีส่วนประกอบ 2 ส่วน คือ ท่อลม และ พัดลมระบายอากาศ		
18	เสียงสามารถแบ่งออกได้เป็น 3 ประเภท คือ เสียงดังสม่ำเสมอ เสียงดังเป็นระยะ เสียงกระทบ เสียงที่มีอันตรายมากที่สุดคือเสียงกระทบ		
19	WBGT คือ ดัชนีวัดสภาพแวดล้อมในสถานที่ปฏิบัติงาน		
20	รังสีอัลตราไวโอเล็ต คลื่นวิทยุ ไมโครเวฟ คือ รังสีที่ไม่ก่อให้เกิดการแตกตัว		
21	สารเคมีสามารถเข้าสู่ร่างกายได้ 2 ทาง คือ ทางระบบทางเดินหายใจ และทางปาก		
22	เรื่องความปลอดภัยในการทำงานเกี่ยวกับบันจัน หัวหน้างานมีหน้าที่ตรวจสอบบันจันทุกๆ 3 เดือน และบันทึกไว้เป็นหลักฐาน		
23	ในกรณีนายจ้างให้ลูกจ้างทำงานในที่สูงเกิน 2 เมตร ขึ้นไปต้องมีนั่งร้านให้ลูกจ้างใช้ขณะปฏิบัติงาน		
24	บันไดพาต ควรมีมุมลาดเอียงกับระดับพื้นระหว่าง 75-90 องศา		
25	เซฟการ์ดเครื่องจักรที่ดีควรเป็นส่วนหนึ่งของเครื่องจักรและไม่ทำให้โครงสร้างของเครื่องจักรขาดความคงทนแข็งแรง		
26	อุปกรณ์ความปลอดภัยของหม้อไอน้ำ คือ ลิ้นนิรภัย (Safety Valve)		
27	กลไกประเภทสกรูเป็นกลไกที่ไม่ต้องมีเซฟการ์ดป้องกันอันตราย		
28	หมวกนิรภัยต้องสามารถทนแรงกระแทกได้ 400 กิโลกรัม		
29	มาตรฐานความปลอดภัยสีน้ำเงินหมายถึง เครื่องหมายเตือนให้ระวัง		
30	การยกของด้วยมือเปล่ามีหลักการยก 3 ประการ คือ หลังตรง เก็บคาง จับวัสดุให้มั่น		
31	องค์ประกอบของการเกิดไฟประกอบไปด้วย ความร้อน และเชื้อเพลิง		
32	รถยก (Forklift) ตามกฎหมายความปลอดภัยจัดเป็นเครื่องจักรกลประเภทหนึ่ง		
33	เวชศาสตร์อุตสาหกรรม หมายถึง วิชาทางการแพทย์ที่ว่าด้วยสุขภาพของผู้ปฏิบัติงานอุตสาหกรรม		
34	องค์ประกอบสำคัญของการเกิดโรค คือ มนุษย์ สิ่งที่เกิดโรค สิ่งแวดล้อม		
35	โรคแพ้พิษตะกั่ว จะมีลักษณะอาการบ่งชี้เบื้องต้น ได้แก่ อ่อนเพลีย นอนไม่หลับ ปวดศีรษะ		

ข้อ	ข้อความ	คำตอบ	
		ถูก	ผิด
36	การวินิจฉัยโรคจากการทำงาน ข้อมูลประวัติความเจ็บป่วยของคนในครอบครัว ไม่นำมาเป็นข้อมูลประกอบการวินิจฉัยโรค		
37	โรคซิลิโคซิส ส่วนมากจะเกิดในกลุ่มผู้ประกอบการอาชีพทำงานในเหมืองหิน		
38	การตรวจประเมินสมรรถภาพการได้ยินของลูกจ้าง ลูกจ้างที่ต้องรับการตรวจควรดสัมผัสกับเสียงดังมาแล้วไม่น้อยกว่า 6 - 8 ชั่วโมง		
39	การส่งเสริมอนามัยส่วนบุคคล เน้นส่งเสริมที่สุขภาพกาย		
40	หลักการนวดหัวใจเพื่อช่วยชีวิตถ้าผู้ช่วยเหลืออยู่คนเดียว ให้นวดหัวใจ 15 ครั้ง สลับกับการเป่าปาก 2 ครั้ง จนครบ 4 รอบ		
41	การปฐมพยาบาลผู้ที่ถูกสารเคมีกระเด็นเข้าตาให้ล้างด้วยน้ำสะอาดไหลผ่านดวงตาอย่างน้อย 15 นาที		
42	“การยศาสตร์” คือ หลักการจัดสภาพงานให้เหมาะสมกับความสามารถของมนุษย์		
43	การค้นหาคำปัญหาการยศาสตร์ควรเดินสำรวจเพียงอย่างเดียว		
44	หลักการจัดวางวัสดุที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงานต้องวางไว้ให้สูงไม่เกินหัวไหล่		
45	การปฏิบัติงานส่วนใหญ่ที่ช่วยให้การทำงานเป็นไปได้เต็มที่มากที่สุดนั้น คือการทำงานในระดับข้อศอก		
46	ระยะหน้าปัทมที่ที่เหมาะสมกับสายตา ประมาณ 50-70 ซม.		
47	การใช้ปุ่มควบคุมเครื่องจักรแบบกดด้วยมือสองปุ่มพร้อมกัน ไม่ถือว่าเป็นการดีป้องกัน		
48	ผนังภายในห้องปฏิบัติงานควรทาสีมันวาว จะช่วยให้การมองเห็นดีขึ้น		
49	CTDs หมายถึง อาการบาดเจ็บสะสมเรื้อรัง		
50	CTS หมายถึง โรคที่มีสาเหตุจากการถูกกระแสไฟฟ้าช็อต		
51	อนุกรมมาตรฐาน มอก. 18000 คือ มาตรฐานการจัดการอาชีวอนามัย และความปลอดภัยของประเทศไทย		
52	คณะกรรมการความปลอดภัยมีอำนาจหน้าที่ลงโทษพนักงานที่ไม่ปฏิบัติตามกฎระเบียบความปลอดภัยของบริษัท		
53	สถานประกอบกิจการที่มีจำนวนลูกจ้างระหว่าง 100-499 คน ต้องมีคณะกรรมการความปลอดภัยฯ ไม่น้อยกว่า 7 คน		
54	ตามทฤษฎีโดมิโนของ H.W. Heinrich อุบัติเหตุสามารถควบคุมได้จากโดมิโนตัวที่ 3		
55	JSA : เป็นเทคนิคการชี้บ่งอันตราย จากการตั้งคำถาม “อะไรจะเกิดขึ้นถ้า”		
56	ผู้ที่ทำหน้าที่ตรวจความปลอดภัยในพื้นที่ปฏิบัติงานเป็นหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน ระดับวิชาชีพ เท่านั้น		
57	การรณรงค์ป้องกันอุบัติเหตุที่ดีที่สุดคือรณรงค์ที่พนักงานระดับปฏิบัติการ		
58	KYT คือเทคนิคการป้องกันอันตรายที่เหมาะสมกับเครื่องจักรกลเท่านั้น		
59	การประเมินความเสี่ยงต้องใช้วิธีการประเมินของกรมโรงงานอุตสาหกรรมเท่านั้น		

ข้อ	ข้อความ	คำตอบ	
		ถูก	ผิด
60	ตามหลักเกณฑ์การประเมินความเสี่ยงกำหนดให้โรงงานอุตสาหกรรมที่เข้าข่าย 12 ประเภท ต้องทำการประเมินความเสี่ยงทุกๆ 7 ปี		
61	FMEA เป็นเทคนิคการชี้บ่งอันตรายที่เหมาะสมสำหรับการวิเคราะห์ความล้มเหลวของชิ้นส่วนเครื่องจักร อุปกรณ์		
62	หลักการเพิ่มประสิทธิภาพเพื่อความปลอดภัย 3E ประกอบไปด้วย Engineering, Education, Enforcement		

ข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะ ด้านความรู้ในวิชาชีพ

2.2 ด้านบทบาทหน้าที่เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน ระดับวิชาชีพ

คำชี้แจง โปรดตอบแบบสอบถามต่อไปนี้โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ นำข้อความที่ตรงกับความเป็นจริง เกณฑ์การพิจารณาต่อไปนี้

สม่ำเสมอ	มีการปฏิบัติ ระหว่าง 10 - 12 ครั้ง/ปี
บางครั้ง	มีการปฏิบัติแต่ไม่สม่ำเสมอ ระหว่าง 7 - 9 ครั้ง/ปี
น้อย	มีการปฏิบัติบางครั้งหรือน้อยครั้ง น้อยกว่าปีละ 4 - 6 ครั้ง
น้อยมาก	มีการปฏิบัติบางครั้งหรือน้อยครั้ง น้อยกว่าปีละ 1 - 3 ครั้ง
ไม่ได้ปฏิบัติ	ไม่ได้มีการปฏิบัติหรือดำเนินการเลย

ข้อ	ข้อความ	ระดับการปฏิบัติ				
		สม่ำเสมอ	บางครั้ง	น้อย	น้อยมาก	ไม่ได้ปฏิบัติ
1	ปฏิบัติตามตรวจสอบและเสนอแนะให้นายจ้างปฏิบัติตามกฎหมายเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน					
2	ปฏิบัติการวิเคราะห์งานเพื่อชี้บ่งอันตราย รวมทั้งกำหนดมาตรการป้องกันหรือขั้นตอนการทำงานอย่างปลอดภัยเสนอต่อนายจ้าง					
3	ปฏิบัติการประเมินความเสี่ยงด้านความปลอดภัยในการทำงาน					
4	ปฏิบัติการวิเคราะห์งานโครงการ รวมทั้งข้อเสนอแนะของหน่วยงานต่างๆ และเสนอแนะมาตรการความปลอดภัยต่อนายจ้าง					
5	ปฏิบัติการตรวจประเมินการปฏิบัติงานของสถานประกอบกิจการให้เป็นไปตามแผนงานโครงการหรือมาตรการความปลอดภัยในการทำงาน					
6	ปฏิบัติการแนะนำให้ลูกจ้างปฏิบัติข้อบังคับและคู่มือการปฏิบัติงานด้านความปลอดภัย					
7	ปฏิบัติการแนะนำ ฝึกสอน อบรมลูกจ้างเพื่อให้การปฏิบัติงานปลอดภัยจากเหตุอันจะทำให้เกิดความไม่ปลอดภัยในการทำงาน					
8	ปฏิบัติการตรวจวัดและประเมินสภาพแวดล้อมในการทำงาน หรือดำเนินการร่วมกับบุคคลหรือหน่วยงานที่ขึ้นทะเบียนกับกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานเป็นผู้รับรองหรือตรวจสอบเอกสารหลักฐานรายงานในการตรวจสอบสภาพแวดล้อมในการทำงานภายในสถานประกอบกิจการ					

ข้อ	ข้อความ	ระดับการปฏิบัติ				
		สม่ำเสมอ	บางครั้ง	น้อย	น้อยมาก	ไม่ได้ปฏิบัติ
9	ปฏิบัติการเสนอแนะต่อนายจ้างเพื่อให้มีการจัดการด้านความปลอดภัยในการทำงานที่เหมาะสมกับสถานประกอบกิจการ และพัฒนาอย่างมีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง					
10	ปฏิบัติการตรวจสอบหาสาเหตุ และวิเคราะห์การประสบอันตราย การเจ็บป่วย หรือการเกิดเหตุเดือดร้อนรำคาญอันเนื่องมาจากการทำงาน และรายงานผล รวมทั้งข้อเสนอแนะต่อนายจ้างเพื่อป้องกันการเกิดเหตุโดยไม่ชักช้า					
11	ปฏิบัติการรวบรวมสถิติวิเคราะห์ข้อมูล จัดทำรายงาน และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการประสบอันตราย การเจ็บป่วย หรือการเกิดเหตุเดือดร้อนรำคาญอันเนื่องมาจากการทำงานของลูกจ้าง					
12	ปฏิบัติงานด้านความปลอดภัยในการทำงานอื่นตามที่นายจ้างมอบหมาย					

ข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะ ด้านบทบาทหน้าที่เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน ระดับวิชาชีพ

2.3 ด้านบุคลิกภาพ

คำชี้แจง โปรดตอบแบบสอบถามต่อไปนี้โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริง เกณฑ์การพิจารณา

ดีมาก	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความจริงของท่านมากที่สุด
ดี	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความจริงของท่านมาก
ปานกลาง	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความจริงของท่านปานกลาง
พอใช้	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความจริงของท่านน้อย
ควรปรับปรุง	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความจริงของท่านน้อยที่สุด

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		ดีมาก	ดี	ปานกลาง	พอใช้	ควรปรับปรุง
1	แต่งกายได้เหมาะสม ถูกกาลเทศะ					
2	มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน					
3	มีความพร้อมเมื่อมีการโยกย้ายหรือเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงาน					
4	ปฏิบัติตนเป็นผู้นำและผู้ตามที่ดี					
5	มีความน่าเชื่อถือและความรักนับถือจากเพื่อนร่วมงาน					
6	มีความกล้าแสดงความคิดเห็น และการแสดงออก					
7	มีความสุขุมเยือกเย็นเมื่อเจอปัญหาและอุปสรรค					
8	มีความขยันหมั่นเพียรอุทิศเวลาให้กับการทำงาน					
9	มีความซื่อสัตย์ในการปฏิบัติงาน					
10	แสวงหาความรู้ใหม่ๆ อยู่เสมอ					
11	การติดต่อประสานงานกับผู้อื่น ทั้งภายนอกและภายในหน่วยงาน และนอกองค์กร					

ความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะ ด้านบุคลิกภาพ

2.4 ด้านเจตคติต่อวิชาชีพ

คำชี้แจง โปรดตอบแบบสอบถามต่อไปนี้โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริง เกณฑ์การพิจารณา

ดีมาก	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความจริงของท่านมากที่สุด
ดี	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความจริงของท่านมาก
ปานกลาง	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความจริงของท่านปานกลาง
พอใช้	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความจริงของท่านน้อย
ควรปรับปรุง	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความจริงของท่านน้อยที่สุด

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		ดี มาก	ดี	ปาน กลาง	พอใช้	ควร ปรับปรุง
การปฏิบัติงานในวิชาชีพเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน ระดับวิชาชีพ ทำให้ท่านมีความคิดเห็น ความรู้สึก ต่อลักษณะดังต่อไปนี้เพียงใด						
1	มีความภาคภูมิใจในวิชาชีพ					
2	มีความคิดก้าวหน้าในการพัฒนางานเพื่อความปลอดภัยใน การทำงาน					
3	มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปรับปรุงและพัฒนางานเพื่อ ความปลอดภัยในการทำงาน					
4	มีความสามารถในการควบคุมอารมณ์					
5	มีมนุษยสัมพันธ์อันดีต่อเพื่อนร่วมงาน					
6	มีความสำนึก และตระหนักที่ดีในวิชาชีพด้านความปลอดภัย ในการทำงาน					
7	มีความพึงพอใจในสภาพการณ์ปฏิบัติงานในปัจจุบัน					
8	ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีด้านการส่งเสริมความ ปลอดภัย					
9	กล้าแสดงความคิดเห็นที่ถูกต้องเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนา งานความปลอดภัยในการทำงาน					
10	กล้าตัดสินใจ และความรับผิดชอบต่อผลเสียที่เกิดขึ้น จากการปฏิบัติงาน					
11	มีจิตสำนึกและลักษณะนิสัย ที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน ระดับวิชาชีพ					

ความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะอื่น ด้านเจตคติต่อวิชาชีพ

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เรื่อง การติดตามผลผู้ผ่านการอบรมหลักสูตร เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน
ระดับวิชาชีพ

ฉบับ ข. สำหรับผู้บังคับบัญชาผู้ผ่านการฝึกอบรม

คำชี้แจง

แบบสอบถามฉบับนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชา หรือนายจ้าง ของผู้ผ่านการอบรมหลักสูตร เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน ระดับวิชาชีพ ในด้านความรู้ใน วิชาชีพ ด้านบทบาทหน้าที่เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับวิชาชีพ ด้านบุคลิกภาพ ด้าน เจตคติต่อวิชาชีพ

แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 สอบถามความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชาหรือนายจ้างที่มีต่อผู้ผ่านการฝึกอบรม หลักสูตรเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน ระดับวิชาชีพ

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงใน [] หน้าข้อความที่ตรงตามสภาพของท่านมากที่สุด กรุณาตอบคำถามทุกข้อเพราะคำตอบของท่านจะนำไปวิเคราะห์ในภาพรวมไม่นำมาเปิดเผยเป็นรายบุคคล

ตอนที่ 1 สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

1. เพศ

[] ชาย

[] หญิง

2. อายุ.....ปี

3. วุฒิการศึกษาสูงสุดของท่านในปัจจุบัน

[] อนุปริญญา / ปวส.

[] ปริญญาตรี

[] ปริญญาโท

[] ปริญญาเอก

[] อื่นๆ (โปรดระบุ)

4. ระยะเวลาการเป็นผู้บังคับบัญชาผู้ผ่านการฝึกอบรม หลักสูตรเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการ
ทำงาน ระดับวิชาชีพ

[] น้อยกว่า 1 ปี

[] 3-4 ปี

[] 1-2 ปี

[] มากกว่า 4 ปี (โปรดระบุ).....

ตอนที่ 2 แบบสอบถามการติดตามผลผู้ผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน ระดับวิชาชีพ ด้านความรู้ในวิชาชีพ ด้านบทบาทหน้าที่เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน ระดับวิชาชีพ ด้านบุคลิกภาพ ด้านเจตคติต่อวิชาชีพ

2.1 ด้านความรู้ในวิชาชีพ

คำชี้แจง โปรดตอบคำถามต่อไปนี้ โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่าง ☐ หลังข้อความที่ตรงกับความจริงมากที่สุด เกณฑ์การพิจารณา

ดีมาก	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความจริงมากที่สุด
ดี	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความจริงมาก
ปานกลาง	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความจริงปานกลาง
พอใช้	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความจริงน้อย
ควรปรับปรุง	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความจริงน้อยที่สุด

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		ดีมาก	ดี	ปานกลาง	พอใช้	ควรปรับปรุง
1	ความรู้เกี่ยวกับกฎหมายด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน					
2	ความรู้เกี่ยวกับกฎหมายอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับความปลอดภัยในการทำงาน					
3	ความรู้ด้านการตรวจวัดสภาวะแวดล้อมในการทำงาน (ด้านสุขศาสตร์อุตสาหกรรม)					
4	ความรู้เกี่ยวกับด้านวิศวกรรมความปลอดภัย					
5	ความรู้เกี่ยวกับปรับปรุงสภาพการทำงานให้มีความเหมาะสมกับผู้ปฏิบัติงาน (ด้านการยศาสตร์)					
6	ความรู้ด้านการดูแลสุขภาพพนักงาน					
7	ความรู้เกี่ยวกับการบริหารจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน					
8	ความรู้ทางด้านเทคนิควิธีการใหม่ที่ใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อความปลอดภัยในการทำงาน					
9	ความรู้เกี่ยวกับการจัดระบบการป้องกัน ระวังอัคคีภัย ในสถานประกอบกิจการ					
10	ความรู้เกี่ยวกับการป้องกันอุบัติเหตุจากการทำงานเกี่ยวกับไฟฟ้า					
11	ความรู้เกี่ยวกับการป้องกันอุบัติเหตุจากการทำงานเกี่ยวกับเครื่องมือ อุปกรณ์ เครื่องจักรกล					

ข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะ ด้านความรู้ในวิชาชีพ

2.2 ด้านบทบาทหน้าที่เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน ระดับวิชาชีพ

คำชี้แจง โปรดตอบแบบสอบถามต่อไปนี้โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริง เกณฑ์การพิจารณาต่อไปนี้

สม่ำเสมอ	มีการปฏิบัติ ระหว่าง 10 - 12 ครั้ง/ปี
บางครั้ง	มีการปฏิบัติแต่ไม่สม่ำเสมอ ระหว่าง 7 - 9 ครั้ง/ปี
น้อย	มีการปฏิบัติบางครั้งหรือน้อยครั้ง น้อยกว่าปีละ 4 - 6 ครั้ง
น้อยมาก	มีการปฏิบัติบางครั้งหรือน้อยครั้ง น้อยกว่าปีละ 1 - 3 ครั้ง
ไม่ได้ปฏิบัติ	ไม่ได้มีการปฏิบัติหรือดำเนินการเลย

ข้อ	ข้อความ	ระดับการปฏิบัติ				
		สม่ำเสมอ	บางครั้ง	น้อย	น้อยมาก	ไม่ได้ปฏิบัติ
1	ปฏิบัติตามตรวจสอบและเสนอแนะให้นายจ้างปฏิบัติตามกฎหมายเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน					
2	ปฏิบัติการวิเคราะห์งานเพื่อชี้บ่งอันตราย รวมทั้งกำหนดมาตรการป้องกันหรือขั้นตอนการทำงานอย่างปลอดภัยเสนอต่อนายจ้าง					
3	ปฏิบัติการประเมินความเสี่ยงด้านความปลอดภัยในการทำงาน					
4	ปฏิบัติการวิเคราะห์งานโครงการ รวมทั้งข้อเสนอแนะของหน่วยงานต่างๆ และเสนอแนะมาตรการความปลอดภัยต่อนายจ้าง					
5	ปฏิบัติการตรวจประเมินการปฏิบัติงานของสถานประกอบกิจการให้เป็นไปตามแผนงานโครงการหรือมาตรการความปลอดภัยในการทำงาน					
6	ปฏิบัติการแนะนำให้ลูกจ้างปฏิบัติข้อบังคับและคู่มือการปฏิบัติงานด้านความปลอดภัย					
7	ปฏิบัติการแนะนำ ฝึกสอน อบรมลูกจ้างเพื่อให้การปฏิบัติงานปลอดภัยจากเหตุอันจะทำให้เกิดความไม่ปลอดภัยในการทำงาน					

ข้อ	ข้อความ	ระดับการปฏิบัติ				
		สม่ำเสมอ	บางครั้ง	น้อย	น้อยมาก	ไม่ได้ปฏิบัติ
8	ปฏิบัติการตรวจวัดและประเมินสภาพแวดล้อมในการทำงาน หรือดำเนินการร่วมกับบุคคลหรือหน่วยงานที่ขึ้นทะเบียนกับกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เป็นผู้รับรองหรือตรวจสอบเอกสารหลักฐานรายงานในการตรวจสอบสภาพแวดล้อมในการทำงานภายในสถานประกอบกิจการ					
9	ปฏิบัติการเสนอแนะต่อนายจ้างเพื่อให้มีการจัดการด้านความปลอดภัยในการทำงานที่เหมาะสมกับสถานประกอบกิจการ และพัฒนาอย่างมีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง					
10	ปฏิบัติการตรวจสอบหาสาเหตุ และวิเคราะห์การประสบอันตราย การเจ็บป่วย หรือการเกิดเหตุเดือดร้อนรำคาญอันเนื่องมาจากการทำงาน และรายงานผล รวมทั้งข้อเสนอแนะต่อนายจ้างเพื่อป้องกันการเกิดเหตุโดยไม่ชักช้า					
11	ปฏิบัติการรวบรวมสถิติวิเคราะห์ข้อมูล จัดทำรายงาน และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการประสบอันตราย การเจ็บป่วย หรือการเกิดเหตุเดือดร้อนรำคาญอันเนื่องมาจากการทำงานของลูกจ้าง					
12	ปฏิบัติงานด้านความปลอดภัยในการทำงานอื่นตามที่นายจ้างมอบหมาย					

ข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะ ด้านบทบาทหน้าที่เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน ระดับวิชาชีพ

2.3 ด้านบุคลิกภาพ

คำชี้แจง โปรดตอบแบบสอบถามต่อไปนี้โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ ให้อ้างอิงที่ตรงกับความเป็นจริง เกณฑ์การพิจารณา

ดีมาก หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความจริงของผู้ได้บังคับบัญชาของท่านมากที่สุด
 ดี หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความจริงของของผู้ได้บังคับบัญชาของท่านมาก
 ปานกลาง หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความจริงของผู้ได้บังคับบัญชาของท่านปานกลาง
 พอใช้ หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความจริงของผู้ได้บังคับบัญชาของท่านน้อย
 ควรปรับปรุง หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความจริงของผู้ได้บังคับบัญชาของท่านน้อยที่สุด

ข้อ ที่	ด้านบุคลิกภาพ	ระดับความคิดเห็น				
		ดี มาก	ดี	ปาน กลาง	พอใช้	ควร ปรับปรุง
1	แต่งกายได้เหมาะสม ถูกกาลเทศะ					
2	มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน					
3	มีความพร้อมเมื่อมีการโยกย้ายหรือเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงาน					
4	ปฏิบัติตนเป็นผู้นำและผู้ตามที่ดี					
5	มีความน่าเชื่อถือและความรักนับถือจากเพื่อนร่วมงาน					
6	ความกล้าแสดงความคิดเห็น และการแสดงออก					
7	มีความสุขเยือกเย็นเมื่อเจอปัญหาและอุปสรรค					
8	มีความขยันหมั่นเพียรอุทิศเวลาให้กับการทำงาน					
9	มีความซื่อสัตย์ในการปฏิบัติงาน					
10	แสวงหาความรู้ใหม่ๆ อยู่เสมอ					
11	การติดต่อประสานงานกับผู้อื่น ทั้งภายนอกและภายในหน่วยงาน และนอกองค์กร					

ความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะ ด้านบุคลิกภาพ

2.4 ด้านเจตคติต่อวิชาชีพ

คำชี้แจง โปรดตอบแบบสอบถามต่อไปนี้โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริง เกณฑ์การพิจารณา

ดีมาก หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความจริงของผู้ได้บังคับบัญชาของท่านมากที่สุด
 ดี หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความจริงของผู้ได้บังคับบัญชาของท่านมาก
 ปานกลาง หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความจริงของผู้ได้บังคับบัญชาของท่านปานกลาง
 พอใช้ หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความจริงของผู้ได้บังคับบัญชาของท่านน้อย
 ควรปรับปรุง หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความจริงของผู้ได้บังคับบัญชาของท่านน้อยที่สุด

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		ดีมาก	ดี	ปานกลาง	พอใช้	ควรปรับปรุง
ในฐานะที่ท่านเป็นผู้บังคับบัญชา หรือนายจ้างของ เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน ระดับวิชาชีพ ท่านมีความคิดเห็นในด้านเจตคติด้านวิชาชีพ ของผู้ใต้บังคับบัญชาของท่าน เช่นใด						
1	มีความภาคภูมิใจในวิชาชีพ					
2	มีความคิดก้าวหน้าในการพัฒนางานเพื่อความปลอดภัยในการทำงาน					
3	มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปรับปรุงและพัฒนางานเพื่อความปลอดภัยในการทำงาน					
4	มีความสามารถในการควบคุมอารมณ์					
5	มีมนุษยสัมพันธ์อันดีต่อเพื่อนร่วมงาน					
6	มีความสำนึก และตระหนักที่ดีในวิชาชีพด้านความปลอดภัยในการทำงาน					
7	พึงพอใจในสภาพการณ์ปฏิบัติงานในปัจจุบัน					
8	ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีด้านการส่งเสริมความปลอดภัย					
9	กล้าแสดงความคิดเห็นที่ถูกต้องเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนางานความปลอดภัยในการทำงาน					
10	กล้าตัดสินใจ และรับผิดชอบต่อผลเสียหายที่เกิดขึ้น จากการปฏิบัติงาน					
11	มีจิตสำนึกและลักษณะนิสัย ที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน ระดับวิชาชีพ					

ความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะอื่น ด้านเจตคติต่อวิชาชีพ

ประวัติย่อผู้วิจัย

ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อ	นายปรเมษฐ์ แก้วเสมา
วันเดือนปีเกิด	4 สิงหาคม 2521
สถานที่เกิด	ตำบลในเมือง อำเภอเมือง จังหวัดเพชรบูรณ์
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	33/2 หมู่ 3 ตำบลสำโรง อำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ
ตำแหน่งหน้าที่การงานปัจจุบัน	หัวหน้าแผนกความปลอดภัยและกิจกรรมเพิ่มผลผลิต
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	บริษัท จี.เค.พาวเวอร์ โปรดักส์ จำกัด
พ.ศ. 2537	มัธยมศึกษาปีที่ 3 จาก โรงเรียนเพชรพิทยาคม จังหวัดเพชรบูรณ์
พ.ศ. 2540	ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) สาขาช่างก่อสร้าง จาก วิทยาลัยเทคนิคเพชรบูรณ์ จังหวัดเพชรบูรณ์
พ.ศ. 2542	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) สาขาช่างก่อสร้าง จาก วิทยาลัยเทคนิคเพชรบูรณ์ จังหวัดเพชรบูรณ์
พ.ศ. 2544	ปริญญาตรี (คบ.) สาขาอุตสาหกรรมศิลป์ จาก สถาบันราชภัฏเพชรบูรณ์ จังหวัดเพชรบูรณ์
พ.ศ. 2552	ปริญญาโท (กศ.ม.) สาขาอุตสาหกรรมศึกษา จาก มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ กรุงเทพมหานคร