

ปัจจัยที่มีผลต่อการยอมรับนโยบายความปลอดภัยภายใต้นโยบายวิชั่นซีโร่
ของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ บริษัทลินฟ็อกซ์ (ประเทศไทย) จำกัด



เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ
มิถุนายน 2555

ปัจจัยที่มีผลต่อการยอมรับนโยบายความปลอดภัยภายใต้นโยบายวิชั่นซีโร่
ของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ บริษัทลินฟ็อกซ์ (ประเทศไทย) จำกัด



เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ
มิถุนายน 2555
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ปัจจัยที่มีผลต่อการยอมรับนโยบายความปลอดภัยภายใต้นโยบายวิชั่นซีโร่
ของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ บริษัทลินฟ็อกซ์ (ประเทศไทย) จำกัด



เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ
มิถุนายน 2555

จิราวรรณ แข่งขันดี. (2555). ปัจจัยที่มีผลต่อการยอมรับนโยบายความปลอดภัย ภายใต้
นโยบาย วิชั่นซีโร่ ของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ บริษัทลินฟ็อกซ์ (ประเทศไทย)

จำกัด. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์: ดร. ไพบูลย์ อาชารุ่งโรจน์.

การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล ความรู้เกี่ยวกับ
นโยบายความปลอดภัย ภายใต้นโยบายวิชั่นซีโร่ และทัศนคติด้านความปลอดภัยในการทำงาน ที่มี
ผลต่อการยอมรับนโยบายความปลอดภัย ภายใต้นโยบายวิชั่นซีโร่ ซึ่งกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย
ครั้งนี้ มีจำนวน 345 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ใน
การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percent), ค่าเฉลี่ย (Average) และ ค่าเบี่ยงเบน
มาตรฐาน (Standard Deviation) สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ การวิเคราะห์ความแตกต่างใช้
การทดสอบค่าที (Independent t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – way
ANOVA และ Brown – Forsythe) ในกรณีที่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจะทำการ
ทดสอบรายคู่ด้วยวิธี LSD และ Dunnett T3 วิเคราะห์ค่าความสัมพันธ์ของตัวแปรสองตัวที่เป็นอิสระ
ต่อกัน โดยใช้สถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation
Coefficient)

ผลการวิจัยพบว่าพนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุ 31-40 ปี มีสถานภาพสมรส ระดับ
การศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรีขึ้นไป มีตำแหน่งงานเป็นพนักงาน/เจ้าหน้าที่ มีอายุการทำงานต่ำ
กว่า 2 ปี

ภายใต้นโยบายวิชั่นซีโร่ พบว่า พนักงานมีความรู้เกี่ยวกับความปลอดภัย โดยรวมอยู่ใน
ระดับมากและผลการวิเคราะห์ข้อมูลความรู้เกี่ยวกับ นโยบายความปลอดภัยภายใต้นโยบายวิชั่นซี
โร่ (Vision Zero) เป็นรายชื่อ พบว่า ข้อที่พนักงานฝ่ายปฏิบัติการ บริษัทลินฟ็อกซ์ (ประเทศไทย)
จำกัด ตอบถูกมากที่สุด ได้แก่ ข้อการบริหารจัดการความปลอดภัยอย่างมีประสิทธิภาพจะช่วยให้
บริษัทสามารถบรรลุตามนโยบายวิชั่นซีโร่ และข้อที่พนักงานตอบถูกน้อยที่สุด ได้แก่ องค์ประกอบ
ตัวแรกเรื่อง "การเสียชีวิตเป็นศูนย์" เป็นองค์ประกอบตัวที่สำคัญที่สุดของนโยบายวิชั่นซีโร่ ส่วน
ทัศนคติโดยรวมอยู่ในระดับดี โดยพบว่า มีข้อที่มีทัศนคติด้านความปลอดภัยในการทำงานอยู่ใน
ระดับดีที่สุด ได้แก่ ข้อมีความเห็นว่าการฝึกอบรม การได้รับความรู้เพิ่มเติมด้านความปลอดภัยจะทำ
ให้เกิดความปลอดภัยในการทำงาน

ในการทดสอบสมมติฐานสามารถสรุปได้ดังนี้

1. พนักงานที่มี เพศ อายุ สถานภาพ ตำแหน่งงาน และอายุการทำงานกับบริษัท ที่แตกต่างกัน มีการยอมรับนโยบายความปลอดภัย ภายใต้นโยบายวิชั่นซีโร่ ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05
2. พนักงานที่มีระดับการศึกษา แตกต่างกัน มีการยอมรับนโยบายความปลอดภัย ภายใต้นโยบายวิชั่นซีโร่ แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01
3. ความรู้เกี่ยวกับนโยบายความปลอดภัย มีความสัมพันธ์กับการยอมรับนโยบายความปลอดภัย ภายใต้นโยบายวิชั่นซีโร่ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01
4. ทศนคติด้านความปลอดภัยในการทำงาน เกี่ยวกับกลุ่มบุคคลที่ได้รับผลกระทบมากที่สุดจากการประสพอันตรายของพนักงาน, ความคิดเห็นเกี่ยวกับอุบัติเหตุ, เปอร์เซ็นของอุบัติเหตุที่เกิดขึ้นจากการกระทำที่ไม่ปลอดภัยของตัวพนักงานเอง และการใช้อุปกรณ์เพื่อความปลอดภัย ที่แตกต่างกัน มีการยอมรับนโยบายความปลอดภัย ภายใต้นโยบายวิชั่นซีโร่ ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05
5. ทศนคติด้านความปลอดภัยในการทำงาน พบว่ามีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับการยอมรับนโยบายความปลอดภัย ภายใต้นโยบายวิชั่นซีโร่ ในระดับค่อนข้างสูง ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01



FACTORS INFLUENCING THE ADOPTION OF SAFETY POLICY UNDER
VISION ZERO OF OPERATION STAFF OF LINFOX (THAILAND) LTD.



Presented in Partial Fulfillment of the Requirements for the
Master of Business Administration in Management
At Srinakharinwirot University
June 2012

Jirawan Kangkandee (2012). Factors influencing the adoption of safety policy under Vision Zero of operation staff of Linfox (Thailand) Ltd. Master Project. M.B.A. (Management). Bangkok: Graduate School, Srinakharinwirot University. Project Advisor: Dr. Paiboon Archarungroj.

The purpose of this research was to study the influence of individual Personality, Knowledge of safety policy under Vision Zero and Attitude towards safety in the workplace that affect the adoption. Questionnaires were used to collect data from 345 employees. The statistics methods applied in basic data analysis consisted of percentage, mean and standard deviation. The statistics used for hypothesis test were independent t-test, One-way analysis of variance and Brown-Forsythe, LSD and Dunnett T3 for pair comparison analysis when finding difference between groups and Pearson's correlation coefficient analysis.

The result of the research indicated that most of the employees were male, aged between 31-40 years old with a bachelor degree or over, married, officer position and had working experience less than 2 years.

Under the Vision Zero Policy, operators had overall safety knowledge relatively at a high level. When consider each questions, it was found that the question with the highest corrected score is related to effectiveness in safety management will lead to Vision Zero Policy achievement and the question with the lowest corrected score is related to Zero fatalities is the most important component of Vision Zero Policy. Overall operator's attitudes towards safety in the workplace were good. The attitude towards training and gaining knowledge of the safety will create safety environment in the workplace has the highest scores under attitude question.

The results of the hypothesis test were as follows.

1. The respondents with different gender, ages, marital status, position and years of experience did not have different adoption in safety policy under Vision Zero with statistically significant different level of 0.05.
2. The respondents with different level of education had different adoption in safety policy under Visio Zero with statistically significant different level of 0.01.
3. Knowledge of safety policy under Vision Zero was positively related with the adoption of safety policy under Vision Zero at statistically significant different level of 0.01.

4. The respondents with different attitude towards safety in the workplace about the people who have been most affected by the injury of employee, opinions about the accident, the percentage of accidents caused by the actions of employee and attitude to the use of safety equipment did not have different adoption of safety policy under Vision Zero at statistically significant different level of 0.05.

5. The employee's attitude towards safety in the workplace was positively related with adoption of safety policy under Vision Zero at statistically significant different level of 0.01.



ประกาศคุณูปการ

สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี เนื่องจากความกรุณาและความช่วยเหลืออย่างดียิ่งจากท่านอาจารย์ไพบุลย์ อาชารุ่งโรจน์ อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ที่ได้เสียสละเวลาอันมีค่านับตั้งแต่เริ่มดำเนินการจนสำเร็จเรียบร้อยสมบูรณ์ในการให้คำแนะนำ ชี้แนะ ช่วยเหลือและตรวจแก้ไขข้อบกพร่องอันเป็นประโยชน์ในการจัดทำสารนิพนธ์ครั้งนี้ จึงขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบคุณ อาจารย์ ดร.ชนภูมิ อติเวทิน และอาจารย์สิฐฐากร ชูทรัพย์ ที่กรุณาเป็นกรรมการในการสอบสารนิพนธ์ และให้ข้อเสนอแนะต่างๆ เพื่อปรับปรุง แก้ไขข้อบกพร่องอันเป็นประโยชน์และกรุณาให้ความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจคุณภาพของเครื่องมือ อีกทั้งยังให้คำแนะนำในการวิจัยครั้งนี้

ขอขอบคุณ กรรมการผู้จัดการบริษัท ลิ้นฟ็อกซ์ (ประเทศไทย) จำกัด คุณเจมส์ ออลแมนด์ ที่ให้ความกรุณาอนุญาตให้ทำการวิจัยภายในบริษัท และคุณสมบัติ สุวรรณจันทร์ดี ผู้จัดการแผนกความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสิ่งแวดล้อม ที่ให้ความร่วมมือในการให้ข้อมูล และคำปรึกษาด้วยดีตลอดมา พร้อมกันนี้ต้องขอขอบคุณเพื่อนพนักงานทุกท่านที่ได้ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามเป็นอย่างดี

สุดท้ายนี้ คุณงามความดีและประโยชน์อันเกิดจากสารนิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบแต่บิดามารดา และบรรพคณาจารย์ทุกท่านที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาอบรมสั่งสอนข้าพเจ้า รวมถึงครอบครัวที่ได้ให้โอกาสและกำลังใจในทุก ๆ ด้าน จนกระทั่งประสบผลสำเร็จในการศึกษาครั้งนี้

จิราวรรณ แข่งขันดี

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ.....	1
ภูมิหลัง	1
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	2
ความสำคัญของการวิจัย	3
ขอบเขตของการวิจัย	3
นิยามศัพท์เฉพาะ	5
กรอบแนวคิดในการวิจัย	7
สมมติฐานในการวิจัย	8
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	9
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความรู้ความเข้าใจ.....	9
แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับทัศนคติ.....	12
แนวคิดเกี่ยวกับการยอมรับ.....	15
ประวัติบริษัทและความเป็นมาของนโยบายวิชั่นซีโร่.....	25
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	34
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	39
การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง.....	39
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	41
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	45
การจัดทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล	45
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	46

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	53
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	53
การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	53
การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา.....	56
การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน.....	68
5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	90
สังเขปความมุ่งหมาย สมมติฐานและวิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า.....	90
สรุปผลการศึกษาค้นคว้า.....	93
การอภิปรายผล.....	99
ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย.....	104
ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป.....	105
บรรณานุกรม	106
ภาคผนวก	111
ภาคผนวก ก	112
ภาคผนวก ข	119
ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์	121

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 แสดงผลข้อมูลจำนวนและร้อยละ ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ บริษัทลินฟ็อกซ์ (ประเทศไทย) จำกัด.....	55
2 แสดงผลข้อมูลจำนวนและร้อยละ ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ บริษัทลินฟ็อกซ์ (ประเทศไทย) จำกัด โดยจัดกลุ่มตัวอย่างใหม่.....	57
3 แสดงค่าต่ำสุด สูงสุด ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความรู้เกี่ยวกับนโยบายความปลอดภัยภายใต้นโยบายวิชั่นซีโร่ (Vision Zero) ของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ บริษัทลินฟ็อกซ์ (ประเทศไทย) จำกัด.....	58
4 แสดงผลข้อมูลร้อยละ ข้อมูลความรู้เกี่ยวกับ นโยบายความปลอดภัย ภายใต้ นโยบายวิชั่นซีโร่ (Vision Zero) เป็นรายชื่อของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ บริษัทลินฟ็อกซ์ (ประเทศไทย) จำกัด.....	58
5 แสดงผลข้อมูลจำนวนและร้อยละ ข้อมูลทัศนคติด้านความปลอดภัยในการทำงานที่มีผลต่อการยอมรับนโยบายความปลอดภัย ภายใต้ นโยบายวิชั่นซีโร่ (Vision Zero) ของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ บริษัทลินฟ็อกซ์ (ประเทศไทย) จำกัด.....	62
6 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทัศนคติด้านความปลอดภัยในการทำงานที่มีผลต่อการยอมรับนโยบายความปลอดภัย ภายใต้ นโยบายวิชั่นซีโร่ (Vision Zero) ของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ บริษัทลินฟ็อกซ์ (ประเทศไทย) จำกัด.....	64
7 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การยอมรับนโยบายความปลอดภัย ภายใต้ นโยบายวิชั่นซีโร่ (Vision Zero) ของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ บริษัทลินฟ็อกซ์ (ประเทศไทย) จำกัด.....	66
8 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าความแปรปรวนในกลุ่มเพศหญิงและเพศชาย.....	69
9 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของการยอมรับนโยบายความปลอดภัย ภายใต้ นโยบายวิชั่นซีโร่ (Vision Zero) จำแนกตามเพศ.....	69
10 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าความแปรปรวนในแต่ละกลุ่มอายุ.....	70
11 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของการยอมรับนโยบายความปลอดภัย ภายใต้ นโยบายวิชั่นซีโร่ (Vision Zero) จำแนกตามอายุ.....	71
12 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าความแปรปรวนในแต่ละกลุ่มสถานภาพ.....	72

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
13 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของการยอมรับนโยบายความปลอดภัย ภายใต้ต้นนโยบายวิชั่นซีโร่ (Vision Zero) จำแนกตามสถานภาพ.....	72
14 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าความแปรปรวนในแต่ละกลุ่มระดับ การศึกษา.....	73
15 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของการยอมรับนโยบายความปลอดภัย ภายใต้ต้นนโยบายวิชั่นซีโร่ (Vision Zero) จำแนกตามระดับการศึกษา.....	74
16 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของการยอมรับนโยบายความปลอดภัย ภายใต้ต้นนโยบายวิชั่นซีโร่ (Vision Zero) จำแนกตามระดับการศึกษาเป็นรายคู่ ด้วยวิธี Dunnett's T3.....	74
17 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าความแปรปรวนในแต่ละกลุ่มตำแหน่ง งาน.....	76
18 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของการยอมรับนโยบายความปลอดภัย ภายใต้ต้นนโยบายวิชั่นซีโร่ (Vision Zero) จำแนกตามตำแหน่งงาน.....	76
19 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าความแปรปรวนในแต่ละกลุ่มอายุการ ทำงาน.....	77
20 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของการยอมรับนโยบายความปลอดภัย ภายใต้ต้นนโยบายวิชั่นซีโร่ (Vision Zero) จำแนกตามอายุการทำงาน.....	78
21 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความรู้เกี่ยวกับนโยบายวิชั่นซีโร่ กับการ ยอมรับนโยบายความปลอดภัย ภายใต้ต้นนโยบายวิชั่นซีโร่ (Vision Zero) ของ พนักงานฝ่ายปฏิบัติการ บริษัทลินฟ็อกซ์ (ประเทศไทย) จำกัด.....	79
22 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าความแปรปรวนในแต่ละกลุ่มบุคคลที่ ได้รับผลกระทบมากที่สุดจากการประสบอันตรายของพนักงาน.....	80
23 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของการยอมรับนโยบายความปลอดภัย ภายใต้ต้นนโยบายวิชั่นซีโร่ (Vision Zero) จำแนกตามกลุ่มบุคคลที่ได้รับ ผลกระทบมากที่สุดจากการประสบอันตรายของพนักงาน.....	80
24 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าความแปรปรวนในแต่ละกลุ่มความ คิดเห็นเกี่ยวกับอุบัติเหตุจากการทำงานของพนักงาน.....	81
25 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของการยอมรับนโยบายความปลอดภัย ภายใต้ต้นนโยบายวิชั่นซีโร่ (Vision Zero) จำแนกตามความคิดเห็นเกี่ยวกับ	

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
อุบัติเหตุจากการทำงานของพนักงาน.....	82
26 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าความแปรปรวนในแต่ละกลุ่มความคิดเห็นต่อเปอร์เซ็นต์ของอุบัติเหตุที่เกิดขึ้นจากการกระทำที่ไม่ปลอดภัยของตัวพนักงานเอง.....	83
27 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของการยอมรับนโยบายความปลอดภัยภายใต้ต้นนโยบายวิชั่นซีโร่ (Vision Zero) จำแนกตามความคิดเห็นต่อเปอร์เซ็นต์ของอุบัติเหตุที่เกิดขึ้นจากการกระทำที่ไม่ปลอดภัยของตัวพนักงานเอง.....	84
28 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าความแปรปรวนในแต่ละกลุ่มการใช้อุปกรณ์เพื่อความปลอดภัยของพนักงาน.....	85
29 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของการยอมรับนโยบายความปลอดภัยภายใต้ต้นนโยบายวิชั่นซีโร่ (Vision Zero) จำแนกตามการใช้อุปกรณ์เพื่อความปลอดภัยของพนักงาน.....	85
30 แนวคิด แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติด้านความปลอดภัยในการทำงานของพนักงาน กับการยอมรับนโยบายความปลอดภัย ภายใต้ต้นนโยบายวิชั่นซีโร่ (Vision Zero) ของพนักงานบริษัทฝ่ายปฏิบัติการ บริษัทลินฟ็อกซ์ (ประเทศไทย) จำกัด.....	87
31 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน ลักษณะส่วนบุคคล ความรู้เกี่ยวกับนโยบายวิชั่นซีโร่ทัศนคติด้านความปลอดภัยในการทำงานของพนักงาน กับการยอมรับนโยบายความปลอดภัย ภายใต้ต้นนโยบายวิชั่นซีโร่ (Vision Zero).....	89

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	7
2 แสดงภาพกระบวนการยอมรับ.....	17
3 แสดงภาพขั้นตอนกระบวนการตัดสินใจเกี่ยวกับนวัตกรรม.....	21
4 แสดงภาพปัจจัยหลัก 3 ประการของนโยบายวิชั่นซีโร่.....	26



บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

ปัจจุบันปัญหาเรื่องความปลอดภัยในการดำรงชีวิต เนื่องจากอุบัติเหตุ ทั้งที่เกิดขึ้นในขณะปฏิบัติงานและนอกเวลาปฏิบัติงาน ยังคงเป็นปัญหาที่มีความสำคัญและไม่อาจมองข้ามได้ เนื่องจากคนเป็นทรัพยากรที่ทรงคุณค่าของประเทศ เป็นกำลังสำคัญที่ชี้ขาดความสำเร็จในการพัฒนาประเทศทุกด้าน คนเป็นต้นทุนที่มีคุณค่าต่อการเพิ่มผลผลิต หากคนมีความปลอดภัยจะทำให้ประเทศมีฐานกำลังการผลิตที่เข้มแข็ง (ลดาวัลย์ วงศ์ศรีวงศ์, 2544)

ดังนั้นทั้งภาครัฐและเอกชน จึงพยายามระดมความรู้และสรรพกำลัง ในการรณรงค์เพื่อให้ความรู้ ปลุกฝังจิตสำนึก และสร้างความเข้าใจ เพื่อให้ประชาชนเห็นความสำคัญ ในการเพิ่มควมระมัดระวังในการดำเนินชีวิต เพื่อลดความเสี่ยงในด้านต่าง ๆ ซึ่งจะนำไปสู่การเกิดอุบัติเหตุ รวมถึงการสร้างแนวทางในการปฏิบัติงานให้กับหน่วยงาน สถาบันต่าง ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน เพื่อนำไปยึดเป็นหลักในการปฏิบัติงาน สำหรับประเทศไทยสำนักงานมาตรฐานผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรม ได้กำหนดอนุกรมมาตรฐานระบบการจัดการอาชีวอนามัย และความปลอดภัย (มอก. 18000) เพื่อเป็นแนวทางให้หน่วยงานต่าง ๆ นำไปปฏิบัติ เพื่อแก้ไขปัญหาอาชีวอนามัยและความปลอดภัยในการทำงาน นอกจากนี้ยังครอบคลุมถึงแนวทางในการป้องกันมิให้เกิดปัญหาด้านสุขภาพ และอุบัติเหตุต่าง ๆ ต่อผู้ปฏิบัติงานและสังคมโดยรวมทั้งภายในองค์กรและภายนอกองค์กร รวมถึงชุมชนใกล้เคียง

สำหรับองค์กรและสถานประกอบการ เรื่องของความปลอดภัยและสุขภาพของผู้ใช้แรงงานเป็นเรื่องที่มีสำคัญอย่างยิ่งที่ทุกคนต้องตระหนักและใส่ใจอยู่เสมอ เพราะผลจากสภาพแวดล้อมในการทำงานหรือผลของอุบัติเหตุที่เกิดขึ้นทั้งที่สืบเนื่องจากการทำงาน และที่ไม่เกี่ยวข้องกับการทำงาน นอกจากจะก่อให้เกิดความสูญเสียแก่ตนเองแล้วยังส่งผลกระทบไปถึงบุตร ภรรยา พ่อแม่ พี่น้องอีกด้วย ซึ่งเป็นความสูญเสียที่เกินกว่าจะคาดคิด หรือเรียกกลับคืนมาได้ บางครั้งอุบัติเหตุหรือสิ่งที่เกิดขึ้น ยังทิ้งร่องรอยของความขมขื่นไว้อีกตลอดชีวิต เช่น ความเจ็บป่วย ความพิการ ความเจ็บปวดทรมาน บางธุรกิจอุบัติเหตุที่เกิดขึ้นนั้นอาจหมายถึงความสิ้นเนื้อประดาตัว ไม่เพียงแต่ขององค์กร ยังมีผลต่อสภาพแวดล้อมและสังคมโดยรวมอีกด้วย เช่น ไฟไหม้ โรงงานระเบิด พ่นงานและชุมชนโดยรอบได้รับสารอันตราย (สำนักงานมาตรฐานผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรม. 2541)

ดังนั้นองค์กรใดที่มีการควบคุมความเสี่ยงของอันตรายอย่างได้ผล ย่อมมีผลให้การทำงานเป็นไปโดยราบรื่น ผู้ปฏิบัติงานมีสุขภาพพลานามัยดี ก็จะมีผลงานที่ปฏิบัติมีคุณภาพดีตามไปด้วย นอกจากนี้ยังช่วยลดค่าใช้จ่ายในด้านต่าง ๆ ขององค์กร เช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าใช้จ่าย

เนื่องจากต้องหยุดพักการทำงานเนื่องจากอุบัติเหตุ และยังช่วยให้การทำงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพิ่มมากขึ้น

ผู้บริหารของบริษัทลีนฟ็อกซ์ และบริษัทในเครือได้ตระหนักและเห็นถึงความสำคัญ รวมถึงผลได้และผลเสีย ของการให้ความสำคัญด้านความปลอดภัยในการทำงานเป็นอย่างดี โดยสะท้อนออกมาให้เห็นในลักษณะของแผนกลยุทธ์ สร้างความแตกต่าง ในการบริหารงานของบริษัทที่ให้ความสำคัญกับความปลอดภัย ของพนักงาน ลูกค้า และชุมชนที่เราอยู่ เป็นความปลอดภัยสูงสุดในการดำเนินงานของบริษัท ดังนั้นเพื่อให้เป็นไปตามแผนยุทธศาสตร์ ดังกล่าว บริษัทได้กำหนดนโยบายด้านความปลอดภัย และการดูแลรักษาสิ่งแวดล้อมขึ้น ภายใต้ชื่อ “นโยบายวิชั่นซีโร่ Vision Zero” เพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงานด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยภายในองค์กร โดยใช้ระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย หรือ (OH&S) เป็นแนวทางในการดำเนินนโยบาย โดยกำหนดหน่วยงานเฉพาะขึ้นคอยควบคุมดูแล กำหนดระเบียบปฏิบัติ ให้ความรู้ และจัดสรรงบประมาณในการดำเนินงานในด้านต่าง ๆ เพื่อประชาสัมพันธ์ให้พนักงานได้ตระหนักและเห็นถึงความสำคัญในเรื่องของความปลอดภัยทั้งในงานและนอกงาน รวมถึงการกำหนดมาตรฐานของบริษัทขึ้นเพื่อประเมินความสำเร็จในการดำเนินนโยบายดังกล่าว

ดังนั้นนโยบายวิชั่นซีโร่ (Vision Zero) จึงถือเป็นนวัตกรรมทางการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทลีนฟ็อกซ์ (ประเทศไทย) จำกัด ที่จะต้องเสริมสร้างและทำความเข้าใจเพื่อให้พนักงานเกิดการยอมรับในนวัตกรรมใหม่นี้ โดยนับตั้งแต่เริ่มดำเนินงานตามนโยบายดังกล่าวมา ผู้บริหารของบริษัทและผู้เกี่ยวข้องได้พยายามทุ่มเททรัพยากรในด้านต่าง ๆ เพื่อให้นโยบายดังกล่าวประสบผลสำเร็จ แต่จากการประเมินผลความสำเร็จตามมาตรฐานที่ได้กำหนดไว้ ยังมีผลการประเมินที่ต่ำกว่ามาตรฐานอยู่มาก

ผู้วิจัยจึงเห็นว่า จำเป็นที่จะต้องทราบปัจจัยบางประการที่จะทำให้พนักงานยอมรับในตัวนโยบายดังกล่าว ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะทำการศึกษาปัจจัยเกี่ยวกับ ลักษณะส่วนบุคคล รวมถึงความสัมพันธ์ระหว่างความรู้และทัศนคติกับการยอมรับนโยบายความปลอดภัย ภายใต้ นโยบายวิชั่นซีโร่ เพื่อนำผลการวิจัยและข้อมูลที่ได้รับจากการวิจัยครั้งนี้ มาเป็นแนวทางในการกำหนดกลยุทธ์ในการดำเนินนโยบายด้านความปลอดภัยต่อไป

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความรู้เกี่ยวกับนโยบายความปลอดภัย ภายใต้ นโยบายวิชั่นซีโร่ (Vision Zero) ของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ บริษัทลีนฟ็อกซ์ (ประเทศไทย) จำกัด
2. เพื่อศึกษาทัศนคติ ในด้านความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ บริษัทลีนฟ็อกซ์ (ประเทศไทย) จำกัด
3. เพื่อศึกษาการยอมรับนโยบายความปลอดภัย ภายใต้ นโยบายวิชั่นซีโร่ (Vision Zero) ของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ บริษัทลีนฟ็อกซ์ (ประเทศไทย) จำกัด

4. เพื่อเปรียบเทียบการยอมรับนโยบายความปลอดภัย ของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ บริษัทลีนฟ็อกซ์ (ประเทศไทย) จำกัด ต่อนโยบายความปลอดภัย วิชั่นซีโร่ (Vision Zero) จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และอายุงาน

5. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความรู้ กับ การยอมรับนโยบายความปลอดภัย ภายใต้นโยบายวิชั่นซีโร่ (Vision Zero) ของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ บริษัทลีนฟ็อกซ์ (ประเทศไทย) จำกัด

6. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติกับการยอมรับนโยบายความปลอดภัย ภายใต้นโยบายวิชั่นซีโร่ (Vision Zero) ของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ บริษัทลีนฟ็อกซ์ (ประเทศไทย) จำกัด

ความสำคัญของการวิจัย

จากการศึกษาวิจัยโครงการนี้ จะทำให้ผู้บริหารสามารถนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์สำหรับบริษัทลีนฟ็อกซ์ ประเทศไทย จำกัด ดังนี้

1. ทำให้ทราบถึงปัจจัยที่มีส่วนสนับสนุน และปัจจัยที่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินตามนโยบายด้านความปลอดภัย ภายใต้นโยบายวิชั่นซีโร่ (Vision Zero)
2. สามารถวางแผนการฝึกอบรมเพื่อสร้างความเข้าใจ และทัศนคติที่ดีต่อนโยบายวิชั่นซีโร่ (Vision Zero) เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติและการยอมรับในนโยบาย เพื่อให้การดำเนินกิจกรรมดังกล่าวประสบความสำเร็จสูงสุด

ขอบเขตการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานฝ่ายปฏิบัติการ ของบริษัทลีนฟ็อกซ์ (ประเทศไทย) จำกัด ทั้งหมด 1,200 คน ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม ดังนี้คือ

1. พนักงานประจำสำนักงาน อันได้แก่ เจ้าหน้าที่ หัวหน้างาน และ ผู้จัดการ
2. พนักงานในระดับปฏิบัติการ อันได้แก่ พนักงานขับรถ และ พนักงานประจำคลังสินค้า

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานฝ่ายปฏิบัติการที่ทำงานอยู่ที่บริษัทลีนฟ็อกซ์ (ประเทศไทย) จำกัด จาก 5 หน่วยงาน ได้แก่ หน่วยงานยูนิลีเวอร์ หน่วยงานโลตัส หน่วยงานโฟร์โมสต์ หน่วยงานไมเนอร์ฟู้ด และหน่วยงาน ปตท. ซึ่งมีจำนวนรวมทั้งสิ้น 345 คน

โดยการศึกษาวิจัยครั้งนี้ จะใช้ตัวแปร 2 ลักษณะดังนี้ คือ

1. ตัวแปรอิสระ (Independent Variables)

1.1 ลักษณะส่วนบุคคล

1.1.1 เพศ

1.1.1.1 ชาย

1.1.1.2 หญิง

1.1.2 อายุ

1.1.2.1 ต่ำกว่า 20 ปี

1.1.2.2 20-30 ปี

1.1.2.3 31-40 ปี

1.1.2.4 มากกว่า 40 ปี

1.1.3 สถานภาพ

1.1.3.1 โสด

1.1.3.2 สมรส/อยู่ด้วยกัน

1.1.3.3 ม่าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่

1.1.4 ระดับการศึกษา

1.1.4.1 ต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลาย หรือ ปวช.

1.1.4.2 มัธยมศึกษาตอนปลาย หรือปวช.

1.1.4.3 อนุปริญญา หรือปวส.

1.1.4.4 ปริญญาตรีขึ้นไป

1.1.5 ตำแหน่งงาน

1.1.5.1 พนักงาน/เจ้าหน้าที่

1.1.5.2 หัวหน้างาน

1.1.5.3 ผู้จัดการ

1.1.6 อายุงานกับบริษัทลินฟ็อกซ์

1.1.6.1 ต่ำกว่า 1 ปี

1.1.6.2 1-2 ปี

1.1.6.3 2 ปี 1 เดือน - 3 ปี

1.1.6.4 มากกว่า 3 ปี

1.2 ความรู้เกี่ยวกับนโยบายความปลอดภัย ภายใต้นโยบายวิชั่นซีโร่

1.3 ทักษะด้านความปลอดภัยในการทำงาน

2. ตัวแปรตาม (Dependent Variables)

2.1 การยอมรับนโยบายความปลอดภัย ภายใต้นโยบายวิชั่นซีโร่

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ลักษณะส่วนบุคคล คือ ลักษณะของพนักงานในด้าน เพศ อายุ สถานภาพ การศึกษา ตำแหน่ง อายุงานของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ บริษัทลีนฟ็อกซ์ (ประเทศไทย) จำกัด

2. Vision Zero หมายถึง วิสัยทัศน์ศูนย์ เป็นเป้าหมายในการดำเนินนโยบายความปลอดภัยและการดูแลรักษาสิ่งแวดล้อมของบริษัทลีนฟ็อกซ์ (ประเทศไทย) จำกัด เพื่อลดอุบัติเหตุเป็นศูนย์ และ ลดการทำลายสิ่งแวดล้อมเป็นศูนย์ ประกอบด้วย

- การสูญเสียชีวิตเป็นศูนย์
- การบาดเจ็บเป็นศูนย์
- อุบัติเหตุทางยานยนต์เป็นศูนย์
- การทำลายสิ่งแวดล้อมเป็นศูนย์
- พฤติกรรมที่ไม่ปลอดภัย และการปฏิบัติที่เสี่ยงเป็นศูนย์

3. นโยบายความปลอดภัย หมายถึง นโยบายด้านความปลอดภัยของบริษัทลีนฟ็อกซ์ ที่ใช้เป็นหลักในการดำเนินกิจกรรมด้านความปลอดภัยของพนักงานทุกระดับเพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ลดอุบัติเหตุเป็นศูนย์ ซึ่งประกอบด้วย 4 เป้าหมายหลักคือ

- การสูญเสียชีวิตเป็นศูนย์
- การบาดเจ็บเป็นศูนย์
- อุบัติเหตุทางยานยนต์เป็นศูนย์
- พฤติกรรมที่ไม่ปลอดภัย และการปฏิบัติที่เสี่ยงเป็นศูนย์

โดยกำหนดตัววัดความสำเร็จไว้ 3 ตัวคือ

- LTI หมายถึง การบาดเจ็บจากอุบัติเหตุถึงขั้นหยุดงาน
- MTI หมายถึง การบาดเจ็บจากอุบัติเหตุถึงขั้นรักษาพยาบาล
- MVA หมายถึง อุบัติเหตุทางด้านการขนส่ง

4. ความรู้ในนโยบายวิชั่นซีโร่ คือ ความสามารถของพนักงานในการจำ และเข้าใจ ความหมายและความสำคัญของนโยบายวิชั่นซีโร่ ซึ่งมีเป้าหมายในการดำเนินงาน 5 ประการคือ การสูญเสียชีวิตเป็นศูนย์ การบาดเจ็บเป็นศูนย์ อุบัติเหตุทางยานยนต์เป็นศูนย์ การทำลายสิ่งแวดล้อมเป็นศูนย์ และพฤติกรรมที่ไม่ปลอดภัยและการปฏิบัติที่เสี่ยงเป็นศูนย์

5. ทักษะจิตด้านความปลอดภัย หมายถึง ความคิดความเห็นของบุคคลต่อความปลอดภัย ส่งสัญญาณให้รู้ว่าเข้าใจเรื่องความปลอดภัยมากน้อยเพียงใด หรือมองเห็นความสำคัญของความปลอดภัยในระดับไหน

6. การยอมรับ หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลต่าง ๆ อันเป็นผลเนื่องจากการเรียนรู้และประสบการณ์ และเป็นตัวกระตุ้นให้แสดงความรู้สึกต่อนโยบายวิชั่นซีโร่ (Vision Zero) ของพนักงานบริษัทลินฟ็อกซ์ (ประเทศไทย) จำกัด

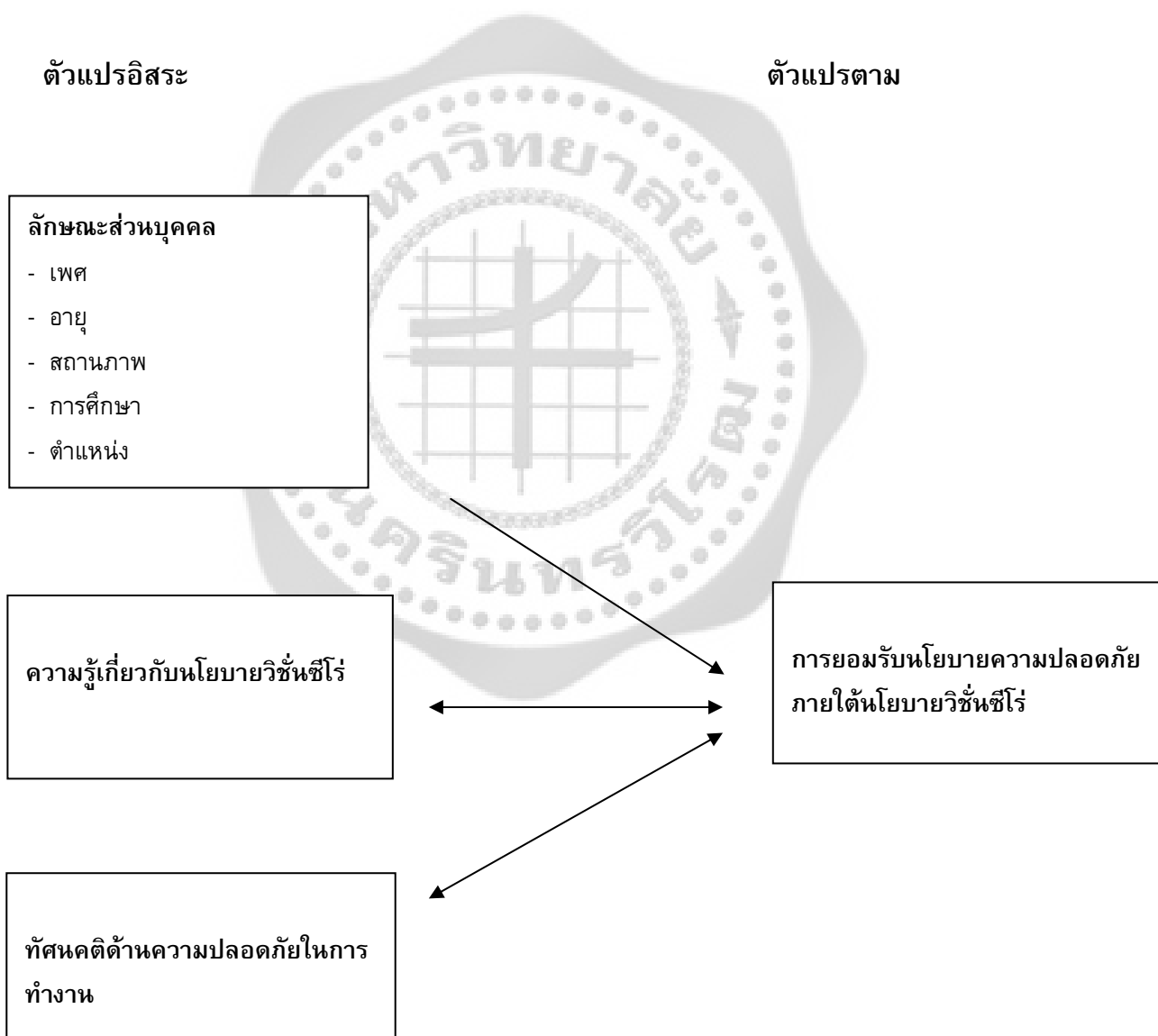
7. พนักงานฝ่ายปฏิบัติการ บริษัทลินฟ็อกซ์ (ประเทศไทย) จำกัด หมายถึง พนักงานที่ปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับงาน ในแต่ละหน่วยงานโดยประจำอยู่ ณ สำนักงานของลูกค้าและเฉพาะพนักงานที่ปฏิบัติหน้าที่ในประเทศไทย ได้แก่ พนักงานจาก หน่วยงานยูนิลีเวอร์ หน่วยงานเทสโก้ หน่วยงานโฟร์โมสต์ หน่วยงาน ปตท. แบ่งออกเป็น 2 กลุ่มคือ

- พนักงานประจำสำนักงาน ได้แก่ เจ้าหน้าที่ หัวหน้างาน และผู้จัดการ
- พนักงานระดับปฏิบัติการ ได้แก่ พนักงานขับรถ และพนักงานประจำคลังสินค้า



กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการยอมรับนโยบายความปลอดภัย ภายใต้นโยบายวิชั่นซีโร่ (Vision Zero) ของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการบริษัทลินฟ็อกซ์ (ประเทศไทย) จำกัด มีกรอบแนวคิดพื้นฐาน ในการกำหนดตัวแปรตามและตัวแปรอิสระ ได้แก่ ลักษณะส่วนบุคคลของพนักงาน, ความรู้เกี่ยวกับนโยบายวิชั่นซีโร่, ทศนคติด้านความปลอดภัยของพนักงานในการปฏิบัติงาน และการยอมรับของพนักงานที่มีต่อนโยบายความปลอดภัย ภายใต้นโยบายวิชั่นซีโร่ (Vision Zero) ซึ่งสามารถเสนอเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยดังนี้



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานในการวิจัยครั้งนี้มีดังนี้

1. ลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานบริษัทลินฟ็อกซ์ ประเทศไทย จำกัด ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ การศึกษา ตำแหน่งงาน และอายุงาน ที่แตกต่างกัน มีผลต่อการยอมรับนโยบายความปลอดภัย ภายใต้นโยบายวิชั่นซีโร่ (Vision Zero) ของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการบริษัทลินฟ็อกซ์ (ประเทศไทย) จำกัด ที่แตกต่างกัน
2. ความรู้เกี่ยวกับนโยบายวิชั่นซีโร่ มีความสัมพันธ์กับการยอมรับนโยบายความปลอดภัย ภายใต้นโยบายวิชั่นซีโร่ (Vision Zero) ของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ บริษัทลินฟ็อกซ์ (ประเทศไทย) จำกัด
3. ทักษะด้านความปลอดภัยในการทำงานของพนักงาน ที่แตกต่างกัน มีผลต่อการยอมรับนโยบายความปลอดภัย ภายใต้นโยบายวิชั่นซีโร่ ที่แตกต่างกัน
4. ทักษะด้านความปลอดภัยในการทำงานของพนักงาน มีความสัมพันธ์กับการยอมรับนโยบายความปลอดภัย ภายใต้นโยบายวิชั่นซีโร่ (Vision Zero) ของพนักงานบริษัทฝ่ายปฏิบัติการ บริษัทลินฟ็อกซ์ (ประเทศไทย) จำกัด

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อประกอบ การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความรู้และทัศนคติด้านความปลอดภัยในการทำงาน กับ การยอมรับนโยบายความปลอดภัย ภายใต้ต้นนโยบายวิชั่นซีโร่ (Vision Zero) ของพนักงานฝ่าย ปฏิบัติการ บริษัทลินฟ็อกซ์ (ประเทศไทย) จำกัด ดังหัวข้อต่อไปนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความรู้ความเข้าใจ
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับทัศนคติ
3. แนวคิดเกี่ยวกับการยอมรับ
4. ประวัติบริษัทและความเป็นมาของนโยบายวิชั่นซีโร่ (Vision Zero)
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความรู้ความเข้าใจ

ความเข้าใจ ได้แก่ ความเชื่อ หรือความนึกคิด (Concept) หรือการสำเหนียก (Conception) ต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ซึ่งเป็นไปได้ทั้งทางดีและทางไม่ดี ความรู้ความเข้าใจนี้เป็นสิ่งที่ ถ่ายทอดจากกลุ่มสังคมมาสู่ตัวบุคคล เช่น ถ้ามีผู้สอนให้บุคคลเข้าใจ และรู้ว่าการปกครองระบอบ ประชาธิปไตยดีอย่างไร ผู้คนก็อาจจะเกิดทัศนคติที่ดีต่อการปกครองแบบประชาธิปไตยได้

ซวาล แพร์ตกุล (2526: 11) ได้ให้ความหมายว่า ความรู้ คือ บรรดาข้อเท็จจริงและ รายละเอียดของเรื่องราว และการกระทำใดๆ ที่มนุษย์ได้สะสมและถ่ายทอดกันต่อๆ มาแต่ในอดีต และเราสามารถรับทราบสิ่งเหล่านั้นได้

เชิดศักดิ์ โฆวาสินธุ์ (2525: 87) ได้ให้ความหมายว่า ความรู้ เป็นความสามารถในอันที่ จะทรงไว้หรือรักษาไว้ ซึ่งเรื่องราวต่างๆ ที่บุคคลได้รับรู้ไว้ในสมองและสามารถระลึกเกี่ยวกับ เรื่องราวเหล่านั้นได้ เมื่อได้รับการกระตุ้นที่เหมาะสม

ไพศาล หวังพานิช (2523: 147) ได้ให้ความหมายว่า ความรู้ หมายถึงบรรดาข้อเท็จจริง หรือรายละเอียดของเรื่องราว การกระทำอันเป็นประสบการณ์ของบุคคล ซึ่งสะสมและถ่ายทอดสืบ ต่อกันไป

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ และ เอนกกุล กรี่แสง (2518: 36) ได้ให้ความหมายว่า ความรู้ หมายถึงพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับการจำ ซึ่งอาจแสดงออกมาในรูปของการจำได้ (Recognition) การระลึกได้ (Recall) การจำนี้อาจเป็นการจำแนวคิด สิ่งของหรือปรากฏการณ์ต่างๆ

ทิตยา สุวรรณะชญ (2520: 1-2) กล่าวถึง ความหมายอย่างกว้างๆ ของ “ความรู้” (Knowledge) ว่าได้แก่ ข่าวสาร แนวความคิด และวิธีการต่างๆ ในอันที่จะได้มาซึ่งข่าวสาร ซึ่งหมายความว่ารวมถึง ความเชื่อทางศาสนา ศีลธรรม จรรยา นิทานพื้นบ้าน และความรู้ทางวิทยาศาสตร์สาขาต่างๆ ด้วย

ประภาเพ็ญ สุวรรณ (2500: 10-14) แห่งคณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล ได้ให้ความสำคัญต่อพฤติกรรมของมนุษย์ในแง่ที่เกี่ยวกับความรู้ ความเข้าใจถึงข้อเท็จจริงต่างๆ รวมทั้งศึกษาถึงการพัฒนาความสามารถทักษะทางสติปัญญา และการใช้วิจารณญาณของมนุษย์ เพื่อประกอบการตัดสินใจไว้ดังนี้ คือ การยอมรับว่าการเรียนรู้ของมนุษย์จะเริ่มต้นจากในระดับง่ายๆ ก่อน แล้วเพิ่มความสามารถในการใช้ความคิดและการพัฒนาสติปัญญาเพิ่มขึ้นเป็นลำดับ โดยแบ่งออกเป็น 5 ขั้น ดังนี้

1. ความรู้ (Knowledge) เป็นขั้นแรกของพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับความสามารถในการจดจำ อาจจะโดยการนึกได้ มองเห็น ได้ยินและได้ฟัง ความรู้ในขั้นนี้ประกอบด้วยคำจำกัดความ ความหมาย ข้อเท็จจริง ทฤษฎี กฎโครงสร้าง วิธีการแก้ปัญหา มาตรฐาน เหล่านี้เป็นต้น อาจกล่าวได้ว่า ความรู้นี้เป็นเรื่องของการจำได้หรือระลึกได้ โดยไม่จำเป็นต้องใช้ความคิดที่ซับซ้อน และไม่ต้องใช้สมองมากนัก ดังนั้น การจำได้จึงเป็นกระบวนการที่สำคัญทางจิตวิทยา และเป็นขั้นตอนที่จะนำไปสู่พฤติกรรมที่ก่อให้เกิดความเข้าใจ การนำความรู้ไปใช้ในการวิเคราะห์ การสังเคราะห์ และการประเมินผล ซึ่งเป็นขั้นตอนที่ได้ใช้ความคิด และความสามารถด้านสมองเพิ่มมากขึ้น เป็นลำดับ

2. ความเข้าใจ (Comprehension) เป็นพฤติกรรมขั้นต่อมาจากความรู้ ขั้นตอนนี้จะต้องใช้ความสามารถทางสมอง และทักษะในขั้นที่สูงขึ้นจนถึงระดับของ “การสื่อความหมาย” ซึ่งอาจทำได้ทั้งนี้เป็นการใช้ปากเปล่า ข้อเขียน ภาษา หรือการใช้สัญลักษณ์ มักเกิดขึ้นหลังจากที่บุคคลได้รับทราบข่าวสารต่างๆ แล้ว โดยการฟัง เห็น อ่าน หรือเขียน ความเข้าใจนี้อาจจะแสดงออกในรูปของการใช้ทักษะ หรือการแปลความหมายต่างๆ เช่น การบรรยายข่าวสารโดยใช้คำพูดของตนเอง หรือการแปลความหมายจากภาษาหนึ่งไปยังอีกภาษาหนึ่ง โดยคงความหมายเดิมเอาไว้ หรืออาจเป็นการแสดงความคิดเห็น หรือให้ข้อสรุป หรือการคาดคะเนได้เช่นกัน

3. การนำความรู้ไปใช้ (Application) ความสามารถในการนำความรู้ไปใช้นี้ เป็นพฤติกรรมขั้นที่สาม ซึ่งจะต้องอาศัยความสามารถหรือทักษะทางด้านความเข้าใจดังกล่าวมาแล้ว การนำความรู้ไปใช้นี้กล่าวอีกนัยหนึ่ง คือ การแก้ปัญหานั้นเอง เมื่อทำการพิจารณาจะเห็นได้ว่าความเข้าใจในหลักทฤษฎี วิธีการต่างๆ จะถูกนำไปใช้ในการแก้ปัญหา

4. การวิเคราะห์ (Analysis) ความสามารถในการวิเคราะห์เป็นพฤติกรรมที่ช่วยให้สามารถแยกภาพรวมออกเป็นส่วนๆ ย่อยๆ เพื่อให้เกิดความเข้าใจที่เด่นชัดยิ่งขึ้น อาจแบ่งเป็นขั้นย่อยๆ ได้ 3 ขั้นด้วยกัน คือ

4.1 ความสามารถในการแยกแยะองค์ประกอบของปัญหาออกเป็นส่วนๆ

4.2 ความสามารถในการเห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่างส่วนประกอบ

4.3 ความสามารถในการมองเห็นหลักของการผสมผสานปัญหาที่มี

องค์ประกอบย่อยมากมาย

5. การสังเคราะห์ (Synthesis) หมายถึง ความสามารถในการนำเอาส่วนประกอบย่อยหลายๆ ส่วนมารวมกันมาเป็นกรอบโครงสร้างที่แน่ชัด โดยทั่วไปแล้วความสามารถนี้จะเกิดจากการนำเอาประสบการณ์ในอดีตมารวมกับประสบการณ์ในปัจจุบัน และนำมาสร้างเป็นกรอบที่มีระเบียบแบบแผน ความสามารถในการสังเคราะห์ที่เป็นส่วนหนึ่งของพฤติกรรมที่ก่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ หรือความคิดริเริ่ม จึงต้องอาศัยความสามารถขั้นต่างๆ หลายขั้นดังกล่าวมาแล้ว กล่าวคือ จะต้องมีความเข้าใจการนำความรู้ไปใช้ และความสามารถในการวิเคราะห์มาประกอบกัน

6. การประเมินผล (Evaluation) ความสามารถในการประเมินผลที่เกี่ยวข้องกับการให้ค่าต่อความรู้ หรือข้อเท็จจริงต่างๆ ซึ่งจะต้องใช้เกณฑ์ หรือมาตรฐานอย่างใดอย่างหนึ่งเป็นส่วนประกอบในการประเมินผลมาตรฐานนี้ อาจจะออกมาทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณ และมาตรฐานที่ใช้นี้อาจจะมาจากการที่บุคคลนั้นตั้งขึ้นเอง หรือมาจากมาตรฐานที่มีอยู่แล้ว ความสามารถในการประเมินผลนอกจากจะเป็นความสามารถขั้นสุดท้ายแล้ว ยังเป็นตัวเชื่อมที่สำคัญของพฤติกรรมด้านอื่นๆ ด้วยความสามารถในการประเมินผลนี้ไม่จำเป็นต้องเกิดขึ้นในขั้นสุดท้ายเสมอไป แต่อาจจะอยู่ในทุกขั้นตอนของความสามารถหรือทักษะต่างๆ

ดังนั้น การเกิด “ความรู้” จึงเป็นพฤติกรรมขั้นแรกของการเรียนรู้ และการรับรู้โดยอาศัยการอ่าน การได้ยินได้ฟัง การจดจำและการย้อนรำลึก ขั้นตอนนี้ไม่ต้องใช้ความคิดหรือสมรรถภาพทางสมองมากนัก แต่สำคัญเพราะสามารถพัฒนาไปสู่การเกิดความเข้าใจ การนำเอาความรู้ไปใช้ การวิเคราะห์ การสังเคราะห์ การประเมินผล “การเรียนรู้” จึงเป็นขั้นตอนพื้นฐานในการรับข่าวสาร ความคิดและความเชื่อต่างๆ ซึ่งจะมีผลเชื่อมโยงเป็นพฤติกรรมที่ต่อเนื่องในขั้นตอนต่อมา

ส่วน “ความเข้าใจ” นั้นเป็นขั้นตอนที่ถัดมาจากการเกิด “ความรู้” การสื่อความหมายในระดับของการทำความเข้าใจจึงเกี่ยวกับ การตีความ การแปลความหมาย และการคาดคะเนด้วยขั้นตอนทั้งสองนี้มีความสัมพันธ์ใกล้ชิดกันมาก จึงทำให้พฤติกรรมของความรู้และความเข้าใจเป็นสิ่งที่แยกออกจากกันได้ยาก เพราะมักเกิดขึ้นควบคู่กันไป

วิธีที่จะวัดได้ว่าใครมีความรู้ในเรื่องนั้นหรือไม่ สามารถทำได้โดยตั้งคำถามที่เกี่ยวกับเนื้อเรื่อง วิธีการ ความรู้รวบยอดของเรื่องราว นั้น โดยจะถามแต่เพียงอย่างเดียว หรือครบทั้ง 3 อย่างก็ได้ ถ้าสามารถตอบได้ถูกต้องก็เรียกว่าเป็นผู้มีความรู้ในเรื่องนั้น ถ้านึกไม่ออกเพราะลืมหรือตอบผิดก็เป็นผู้ไม่มีความรู้ จึงอาจกล่าวได้ว่า คนที่มีความรู้ คือ ผู้ที่จำเนื้อเรื่อง วิธีการ และรวบยอดของเรื่องนั้นได้ กับสามารถระลึกทั้ง 3 สิ่งนั้นออกมาได้นั่นเอง (ชวาล, 2526: 11)

การวัดความสามารถในการระลึก (recall) เรื่องราว ข้อเท็จจริง หรือประสบการณ์ต่างๆ หรือเป็นการวัดการระลึกประสบการณ์เดิมที่ผู้เรียนได้รับ จากคำสอน การบอกกล่าว การฝึกฝนของผู้สอน รวมทั้งจากตำรา จากสิ่งแวดล้อมต่างๆ ด้วยคำถามวัดความรู้ ความจำ แบ่งออกเป็น 3 ชนิด คือ (ไพศาล, 2523: 147-148)

1. ถามความรู้ในเนื้อเรื่อง - เป็นการถามรายละเอียดของเนื้อหา ข้อเท็จจริงต่างๆ ของเรื่องราวทั้งหลาย เช่น ศัพท์และนิยาม กฎและความจริง

2. ถามความรู้ในวิธีการดำเนินการ - เป็นการถามวิธีการปฏิบัติต่างๆ แบบแผน ประเพณี ขั้นตอนของการปฏิบัติทั้งหลาย เช่น ระเบียบแบบแผน ลำดับขั้นและแนวโน้ม การจัดประเภท เกณฑ์หรือวิธีการต่างๆ

3. ถามความรู้รวบยอด - เป็นการถามความสามารถในการจดจำข้อสรุป หรือหลักการของเรื่องที่เกิดจากการผสมผสาน หาลักษณะร่วม เพื่อรวบรวมและย่อลงมาเป็นหลัก หรือหัวใจของเนื้อหาหนึ่งๆ เช่น หลักวิชาและการขยายหลักวิชา ทฤษฎีและโครงสร้าง

จากการศึกษาแนวความคิด ความรู้ ความเข้าใจแล้ว ผู้วิจัยเห็นว่าความรู้ ความเข้าใจ เป็นปัจจัยสำคัญในกระบวนการยอมรับ เพราะเมื่อบุคคลได้ เรียนรู้ จากการศึกษา โดยผ่านขั้นตอน การรับรู้ การยอมรับในระดับความคิดจะเกิดขึ้น และตามมาด้วยการยอมรับในระดับปฏิบัติ เพื่อยืนยันในความรู้ดังกล่าวว่า สามารถปฏิบัติได้จริง

2. ทฤษฎีและแนวคิด ทศนคติ (Attitudes)

2.1 ความหมายของทัศนคติ

ทัศนคติมีความสำคัญและป็นตัวการสำคัญในการกำหนดพฤติกรรม การแสดงออกของแต่ละบุคคล นักจิตวิทยาได้ทำการศึกษาและให้ความหมายของคำว่า “ทัศนคติ” ไว้ดังนี้

ดวงเดือน พันธุมนาวิน (2530) ได้ให้ความหมายว่า ทัศนคติ คือ จิตลักษณะประเภทหนึ่งของบุคคลที่อยู่ในรูปของความรู้สึกพอใจ หรือไม่พอใจในสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ที่เกิดความรู้สึกเชิงประเมินค่าเกี่ยวกับสิ่งนั้น ว่ามีประโยชน์หรือโทษมากน้อยเพียงใด ทำให้บุคคลนั้น มีความพร้อมที่จะกระทำต่อสิ่งนั้นไปในทางที่สอดคล้องกับความรู้สึกชอบหรือไม่ชอบ ของตน

เกรซ และครัทซ์ฟิลด์ (Kretch; & Crutchfile, อ้างอิงจาก วรอนงค์ ยังเจริญ. 2539) ได้กล่าวว่า ทัศนคติหมายถึง ผลรวมของกระบวนการที่จะทำให้เกิดแรงจูงใจ อารมณ์ การยอมรับและการรับรู้ความคิด ซึ่งกระบวนการดังกล่าวนี้เป็นผลมาจากประสบการณ์ของแต่ละคน

สุรางค์ ไคว์ตระกูล (2537) กล่าวว่า เป็นอชฌาชัย หรือความโน้มที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมสนองตอบต่อสิ่งเร้า ทัศนคติอาจเป็นทางบวก หรือทางลบ

อัลพอร์ท (Allport . 1967: 3-12) ได้ให้ความหมายว่า ทัศนคติ หมายถึง สภาวะของความพร้อมทางจิตเกิดขึ้นโดยอาศัยประสบการณ์ และสภาวะของความพร้อมนี้จะเป็นตัวกำหนดทิศทางของปฏิกิริยาของบุคคลที่มีต่อบุคคล วัตถุสิ่งของ หรือสถานการณ์ต่างๆ

ประภาเพ็ญ สุวรรณ (2520: 64-65) ได้ให้ความหมายว่า ทัศนคติเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นจากการเรียนรู้จากประสบการณ์เฉพาะอย่าง เมื่อบุคคลมีประสบการณ์เฉพาะอย่างต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งในทางที่ดีหรือไม่ดี จะทำให้เขาเกิดทัศนคติต่อสิ่งนั้นไปในทางที่ดีหรือไม่ดี ในทิศทางที่เขาเคยมีประสบการณ์มาก่อน

2.2 องค์ประกอบของทัศนคติ

นักจิตวิทยาได้แบ่งองค์ประกอบของทัศนคติไว้ต่าง ๆ ดังนี้

สแนน ประเสริฐ (2535) กล่าวว่า ทัศนคติของบุคคลต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งมี 3 องค์ประกอบ คือ

1. ความรู้เชิงประเมินค่า หมายถึง การที่บุคคลมีความรู้เกี่ยวกับสิ่งหนึ่งว่าดี มีประโยชน์มีโทษมากน้อยเพียงใด หรือรู้เพียงด้านประโยชน์แต่ไม่รู้เกี่ยวกับโทษของสิ่งนั้น หรือรู้ทางตรงกันข้าม บุคคลส่วนใหญ่มักมีความรู้เชิงประเมินค่าในสิ่งต่างๆ เพียงเล็กน้อย ทำให้เกิดอคติหรือความลำเอียงได้มาก ทัศนคติต่อสิ่งนั้นจึงเป็นทัศนคติที่ไม่เหมาะสมกับความเป็นจริง และอาจทำให้เกิดความเสียหายต่อผู้ยึดถือหรือต่อส่วนรวม การเปลี่ยนทัศนคติจึงอยู่ที่การปรับองค์ประกอบความรู้เชิงประเมินค่าให้ตรงกับความจริง เป็นการเพิ่มความรู้เกี่ยวกับหรือโทษต่อสิ่งนั้น

2. ความรู้สึกพอใจ เมื่อบุคคลทราบว่ามีประโยชน์ก็จะรู้สึกพอใจสิ่งนั้น แต่ถ้าทราบว่า สิ่งนั้นมีโทษก็จะรู้สึกไม่ชอบ ไม่พอใจ ความรู้สึกพอใจของบุคคลต่อสิ่งหนึ่ง จะเกิดขึ้นโดยอัตโนมัติ และสอดคล้องกับความรู้เชิงประเมินค่า ความรู้สึกพอใจจะมีมากเมื่อสิ่งนั้นมีประโยชน์โดยตรงต่อตนเอง และจะมีความพอใจน้อยเมื่อสิ่งนั้นมีประโยชน์ต่อคนที่ตนไม่รู้จักหรือเป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม การที่บุคคลมีความรู้สึกพอใจมากในสิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม ประเทศชาติ หรือ มนุษยชาติได้นั้น บุคคลนั้นจะต้องเป็นผู้ที่มีเหตุผลเชิงจริยธรรมในระดับสูง (ระดับ 4-6)

3. ความพร้อมกระทำ หมายถึง การที่บุคคลมีความพร้อมที่จะช่วยเหลือ สนับสนุน ทะนุบำรุง ส่งเสริมในสิ่งที่เขาชอบเขาพอใจ และพร้อมที่จะทำลายหรือทำเพิกเฉยต่อสิ่งที่เขาไม่ชอบ ไม่พอใจองค์ประกอบนี้ยังอยู่ภายในจิตใจของบุคคล ยังไม่ปรากฏออกมาเป็นพฤติกรรม ความพร้อมกระทำจะปรากฏเป็นพฤติกรรมหรือไม่ย่อมขึ้นอยู่กับลักษณะอื่นๆ ของบุคคลและสถานการณ์

(สิริพร สุทธิพรณวัฒน์, อ้างถึง ดวงเดือน พันธุมนาวิน: 2530) ว่าองค์ประกอบสำคัญของทัศนคติ มี 3 องค์ประกอบ ดังนี้

1. องค์ประกอบในด้านความรู้ความเข้าใจ (Cognitive Component) คือ การรับรู้ หรือมีประสบการณ์ต่อวัตถุ สิ่งของ บุคคล สถานที่ หรือสถานการณ์ต่างๆ ที่ก่อให้เกิดความรู้ ความคิด หรือความเชื่อต่อสิ่งนั้น แต่หากเป็นประสบการณ์ในทางที่ไม่ดีจะมีทัศนคติไม่ดีต่อสิ่งนั้น

2. องค์ประกอบในด้านอารมณ์ความรู้สึก (Affective Component) องค์ประกอบนี้มักเกิดขึ้นใกล้เคียงกับองค์ประกอบด้านความรู้ เช่น บุคคลที่มีความรู้ หรือประสบการณ์มากกว่า อาชีพบางอย่างช่วยให้ร่ำรวยแล้ว เขาย่อมมีความรู้สึกที่ดีต่ออาชีพดังกล่าวอย่างกว้างๆ เช่น ตอบว่าชอบ เห็นด้วย หรือรักในอาชีพนั้น

3. องค์ประกอบในด้านความพร้อมที่จะกระทำ (Action Tendency Component) คือ ความพร้อมที่จะแสดงพฤติกรรมที่สอดคล้องกับความรู้ และความรู้สึกที่ได้ประสบ เช่น ถ้ามี

ทัศนคติที่ดีต่อใครก็ตามพฤติกรรมที่แสดงออกย่อมเป็นในลักษณะที่ดี เช่น กล่าวชม ให้การสนับสนุน แสดงความยินดีให้ความเคารพ หากเป็นทัศนคติที่ไม่ดี พฤติกรรมก็จะเป็นในทางตรงกันข้าม

2.3 ประเภทของทัศนคติ

ทัศนคติ สามารถแบ่งออกได้เป็น 3 ประเภทด้วยกัน (ปิยะวดี ถิ่นชัยภูมิ.

2544: 12-13) ดังนี้

2.3.1 ทัศนคติทางบวก เป็นทัศนคติที่ชักนำให้บุคคลแสดงออกมีความรู้สึก หรืออารมณ์จากสภาพจิตใจโต้ตอบในด้านดีต่อบุคคลอื่น หรือเรื่องราวใดเรื่องราวหนึ่ง รวมทั้งหน่วยงาน องค์กร สถาบัน และการดำเนินกิจการขององค์กรและอื่นๆ

2.3.2 ทัศนคติเชิงลบ เป็นทัศนคติที่สร้างความรู้สึกเป็นไปในทางเสื่อมเสียไม่ได้รับความเชื่อถือหรือไว้วางใจ อาจมีความเคลือบแคลงระแวงสงสัย รวมทั้งเกลียดชังต่อบุคคลใด บุคคลหนึ่ง เรื่องราวหรือปัญหาใดปัญหาหนึ่ง หรือหน่วยงาน องค์กร สถาบัน และกำลังดำเนินกิจการขององค์กรและอื่นๆ

2.3.3 ทัศนคติที่บุคคลไม่แสดงความคิดเห็นในเรื่องราว หรือปัญหาหนึ่งต่อบุคคล หน่วยงาน องค์กรและอื่นๆ โดยสิ้นเชิง

ทัศนคติทั้ง 3 ประเภทนี้ บุคคลอาจจะมีเพียงประเภทเดียวหรือหลายประเภทรวมกัน ขึ้นอยู่กับความมั่นคงในเรื่องความเชื่อ ความรู้สึกนึกคิด หรือค่านิยมอื่นๆ ที่มีต่อบุคคล สิ่งของ การกระทำ หรือสถานการณ์ เป็นต้น ยิ่งถ้าทัศนคติของบุคคลแต่ละคนถูกกระตุ้นให้แสดงออกมา ในรูปของความเห็นร่วมกันก็จะเปลี่ยนเป็น “สาธารณมติ” ไป

ทัศนคติจึงสามารถแบ่งได้กว้างๆ เป็น 2 ประเภท ดังนี้

1. ทัศนคติทั่วไป (General Attitude) ได้แก่ สภาพจิตใจอันกว้างขวาง ซึ่งเป็นแนวคิดประจำตัวของบุคคลนั้น เป็นพฤติกรรม บุคลิกภาพอย่างกว้างๆ เช่น การมองโลกในแง่ดี การเคร่งในระเบียบ ประเพณี เป็นต้น

2. ทัศนคติเฉพาะอย่าง (Specific Attitude) ได้แก่ สภาพทางจิตใจ ที่บุคคลมีต่อวัตถุสิ่งของ บุคคลอื่น สถานการณ์ และสิ่งอื่นๆ เป็นอย่างๆ ไป ทัศนคติในวงแคบเช่นนี้มักแสดงออกในลักษณะที่ว่าชอบหรือไม่ชอบ ถ้าชอบหรือเห็นว่าดีก็เรียกว่ามีทัศนคติที่ดีต่อสิ่งนั้นหรือบุคคลนั้น ถ้าไม่ชอบหรือเห็นว่าไม่ดี ก็เรียกว่ามีทัศนคติไม่ดีต่อสิ่งนั้นหรือบุคคลนั้น

3. แนวคิดเกี่ยวกับการยอมรับ

3.1 ความหมายของการยอมรับ

การยอมรับเป็นกระบวนการทางจิตที่ส่งผลสะท้อนไปยังพฤติกรรมที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น การยอมรับนั้นได้มีผู้ให้แนวคิดไว้หลายแบบต่างกันไป โดยนักวิชาการและผู้ที่เกี่ยวข้องหลายท่านได้ให้ความหมายไว้ดังนี้

กระบวนการยอมรับ หมายถึง กระบวนการที่เกิดขึ้นทางจิตใจภายในบุคคลซึ่งเริ่มจากการได้ยินเรื่องวิทยาการใหม่นั้น จนกระทั่งยอมรับและนำไปใช้ในที่ที่สุด (อรพรรณ แวดล้อม. 2535: 8)

การยอมรับเป็นกระบวนการตัดสินใจเกี่ยวกับสิ่งใหม่ที่เกิดขึ้นในสมองโดยผ่านขั้นตอนต่าง ๆ ตั้งแต่ขั้นแรกที่มีความรู้เกี่ยวกับสิ่งใหม่นั้นไปจนถึงขั้นยืนยันการตัดสินใจที่กระทำไปแล้ว ซึ่งนับเป็นการตัดสินใจแบบพิเศษ (สมพร หินคำ. 2544: 22 ; อ้างอิงจาก เสถียร เขยประดับ.

2530: 24)

การยอมรับหมายถึง การที่บุคคลแสดงออกถึงความเห็นด้วยต่อสิ่งใหม่และตัดสินใจนำไปใช้โดยคิดว่าเป็นสิ่งที่ดีมีประโยชน์มากกว่าของเดิมที่มีอยู่ โดยพฤติกรรมนั้นมีการเปลี่ยนแปลงอย่างเป็นกระบวนการและมีระยะเวลา (สมพร หินคำ. 2544: 22)

ไพบูลย์ สุทธสุภา (2541: 18) ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับการยอมรับไว้ว่า “การยอมรับ” (adoption) หมายถึง การเปลี่ยนแปลงของบุคคลหลังจากเรียนรู้ ซึ่งเกิดความรู้ ความเข้าใจ ทักษะและความชำนาญ สามารถนำมาใช้ในการปฏิบัติ

สกาเวเดือน ปธนสมิทธิ์ (2540: 22) ได้สรุปความหมายของ “การยอมรับ” ว่าเป็นกระบวนการที่เกิดขึ้นทางจิตใจภายในแต่ละบุคคลหลังจากที่ได้รับการแนะนำและพิจารณาแล้วในที่ที่สุด จึงรับหรือไม่รับเอาวิทยาการแผนใหม่ไปใช้โดยเริ่มตั้งแต่การตื่นตัว (Awareness) สนใจ (Interest) ประเมินผล (Evaluation) ทดลองนำไปใช้ (Trial) และยอมรับในที่ที่สุด

ศศิธร ธรรมจำนงค์ (2547: 29) ได้ให้ความหมายการของ “การยอมรับ” คือ การที่บุคคลได้รู้ได้เห็นสิ่งต่าง ๆ และรู้สึกว่สิ่งนั้นก่อให้เกิดประโยชน์ไม่ว่าเกิดกับตนเอง หรือกับผู้อื่นก็ตาม แล้วนำสิ่งที่ได้รู้ได้เห็นนั้นมาประกอบเข้าเป็นพฤติกรรมหนึ่งของตน

ปนัดดา อินทรารุช (2543: 30) ได้สรุปความหมายของ “การยอมรับ” หมายถึง ขบวนการที่บุคคลพิจารณา ตัดสินใจเกี่ยวกับสิ่งที่ได้รับรู้ เรียนรู้ หรือได้รับการแนะนำและในที่ที่สุดก็รับเอาสิ่งนั้น ๆ มาใช้หรือปฏิบัติให้เกิดประโยชน์ โดยระยะเวลาของขบวนการนี้จะช้าหรือเร็วก็ขึ้นอยู่กับบุคคลและคุณลักษณะของนวัตกรรม

ฟอสเตอร์ (Foster. 1973: 146-147, อ้างอิงจาก นัยนา ยุติศาสตร์. 2545: 24) ได้ให้ความหมายของ “การยอมรับ” หมายถึง การที่ประชาชน ได้เรียนรู้จากการศึกษา โดยผ่านขั้นการรับรู้ การยอมรับจะเกิดขึ้นได้หากมีการเรียนรู้ด้วยตนเอง และการเรียนรู้นั้นจะได้ผลก็ต่อเมื่อบุคคลนั้นได้ทดลองปฏิบัติเมื่อเขาแน่ใจแล้วว่าสิ่งประดิษฐ์นั้นสามารถใช้ประโยชน์ได้อย่างแน่นอนเขาจึงกล่าลงทุนซื้อสิ่งประดิษฐ์นั้น

โรเจอร์ และชูเมคเกอร์ (Rogers; & Shoemaker. 1971: 172, อ้างอิงจาก ชรินทร์ พรหมเพ็ชร. 2545: 19) ให้ความหมายไว้ “การยอมรับนวัตกรรม” หมายถึง การตัดสินใจที่จะนำนวัตกรรมไปใช้อย่างเต็มที่ เพราะนวัตกรรมนั้นเป็นวิถีทางที่ดีกว่าและมีประโยชน์กว่า การยอมรับนวัตกรรมของบุคคลเกิดขึ้นเป็นกระบวนการ เริ่มตั้งแต่ได้สัมผัสนวัตกรรม ถูกชักจูงให้ยอมรับนวัตกรรม ตัดสินใจยอมรับหรือปฏิเสธ ปฏิบัติตามการตัดสินใจและยืนยันการปฏิบัตินั้นกระบวนการนี้อาจกินเวลาช้าเร็วขึ้นอยู่กับปัจจัยที่สำคัญ คือ ตัวบุคคลและลักษณะของนวัตกรรม

สรุปว่า การยอมรับ หมายถึง กระบวนการที่เกิดขึ้นทางจิต จากการที่บุคคลหรือกลุ่มได้รับรู้เรื่องราวใหม่ แล้วผ่านขั้นตอนการตัดสินใจในเรื่องราวเหล่านั้น ว่าเหมาะสมกับตัวเองหรือไม่ ถ้าเกิดการยอมรับก็จะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงโดยนำสิ่งนั้นมาปฏิบัติต่อไป การยอมรับเป็นเรื่องที่มีความสัมพันธ์กับลักษณะบุคคล การปฏิบัติงาน การได้รับทราบข่าวสาร ความรู้และความเข้าใจทัศนคติ ซึ่งการยอมรับนั้นต้องใช้ระยะเวลาในการตัดสินใจยอมรับ ซึ่งไม่มีกำหนดแน่นอนตายตัว และการตัดสินใจยอมรับนั้นอาจจะเป็นไปได้ในทางบวกหรือทางลบก็ได้ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยคุณลักษณะของนวัตกรรมนั้น ๆ

3.2 กระบวนการยอมรับ

จากการศึกษาและค้นคว้าเอกสารต่าง ๆ มีนักวิชาการหลาย ๆ ท่านได้ระบุถึงแนวคิดและทฤษฎีของกระบวนการยอมรับ ไว้ดังต่อไปนี้

คิลแมน (Kelman. 1958, อ้างอิงจาก นัยนา ยุติศาสตร์. 2545 : 28) ได้อธิบายลักษณะการยอมรับว่ามี 3 แบบ ดังนี้

1. การยอมรับตาม (Compliance) เป็นลักษณะการยอมรับแบบหนึ่ง ซึ่งอาจเนื่องจากความเกรงกลัวอิทธิพล หรือมุ่งหวังได้รับความพอใจจากกลุ่มบุคคลหรือผู้มีอิทธิพลซึ่งจะมีผลทำให้เขาได้รับสิ่งตอบแทนอย่างอื่นภายหลัง ฉะนั้นการทำให้ไม่ใช่เพราะเขาเชื่อหรือเห็นว่าสิ่งนั้นมีประโยชน์

2. การเลียนแบบ (Identification) เป็นการยอมรับเนื่องจากบุคคลต้องการทำตนให้คล้ายคลึงกับผู้ที่ตนเลื่อมใส ศรัทธา เพราะพอใจในสิ่งที่บุคคลนั้นมีอยู่หรือต้องการได้รับการจัดให้อยู่ในกลุ่มเดียวกัน ตัวอย่างนักเรียนที่เลื่อมใสความสามารถของครูคนหนึ่ง จะยอมรับแนวคิดเลียนแบบการกระทำและพยายามจดจำในสิ่งที่ครูนั้นกระทำ การเปลี่ยนทัศนคติอันเนื่องมาจากการเลียนแบบจะมากขึ้นขึ้นอยู่กับความประทับใจ (Attractive) ของบุคคลที่เป็นแบบ

3. การยอมรับและผสมผสานสิ่งใหม่เข้ากับสิ่งที่ตนมีอยู่เดิม (Internalization) การเปลี่ยนทัศนคติวิธีนี้ จะเกิดเมื่อบุคคลได้ประเมินสิ่งนั้นและยอมรับว่าดีมีประโยชน์ตรงกับความต้องการของตนและสอดคล้องกับสิ่งที่เขามีอยู่เป็นการยอมรับที่เกิดจากความพึงพอใจของผู้รับเอง

คลอนเกิน และโควาร์ด จูเนียร์ (Klonglan; & Coward Jr. 1970: 77 – 83 , อ้างอิงจาก ปนัดดา อินทราวุธ. 2543: 29) ได้อธิบายกระบวนการยอมรับออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

1. การยอมรับในระดับความคิด (Symbolic adoption) เป็นกระบวนการยอมรับที่เริ่มเมื่อมีการเผยแพร่นวัตกรรมเข้าไปในชุมชนและบุคคลในชุมชนเกิดความรู้ ทำความเข้าใจ และเริ่มศึกษารายละเอียดเพื่อนำไปประเมินเข้ากับสถานการณ์แท้จริงของตน เมื่อพิจารณาแล้วเห็นว่ามีความประโยชน์ก็ยอมรับ การยอมรับในขั้นนี้เป็นการยอมรับในด้านความคิดเท่านั้น

2. การยอมรับในภาคปฏิบัติ (Use of innovation) กระบวนการยอมรับในส่วนนี้จะเริ่มที่ทดลอง ทั้งนี้เพื่อยืนยันว่าวิทยาการแบบใหม่ หรือนวัตกรรมที่ตนคิดว่าดีนั้นโดยเนื้อแท้จะเป็นสิ่งที่ดีและมีคุณค่าจริงๆ หรือไม่ การยอมรับหรือไม่ยอมรับในขั้นนี้ขึ้นอยู่กับผลการทดลอง ซึ่งจะมีอิทธิพลต่อการนำไปใช้หรือยอมรับจริงในภาคปฏิบัติในเวลาต่อมา ฉะนั้นตัวแปรทางเศรษฐกิจจึงมีความสำคัญมากในการรับหรือไม่รับในขั้นทดลองนี้ กระบวนการยอมรับทั้งสองสามารถแสดงตามภาพที่ 2

ส่วนที่ 1



ส่วนที่ 2



ภาพประกอบ 2 กระบวนการยอมรับ

ที่มา: (Klonglan; & Coward. 1970: 79, อ้างอิงจาก สุทิศ ชินณะวงศ์. 2542: 30)

กระบวนการยอมรับเป็นขั้นทดลองในระดับความคิด (Mental trial) นั่นคือวิทยาการแผนใหม่ได้ถูกประเมินเข้ากับสถานการณ์ในลักษณะของนามธรรม ซึ่งผลการประเมินอาจจะทำให้เกิดการยอมรับหรือไม่ยอมรับในระดับความคิด การยอมรับในขั้นนี้จะมีอิทธิพลโดยตรงต่อการยอมรับในภาคปฏิบัติและการใช้ต่อเนื่องในเวลาต่อมา หรืออาจหยุดอยู่เพียงเท่านั้นก็เป็นได้บ่อยครั้งที่พบว่าวิทยาการแผนใหม่หลายอย่างเป็นที่ยอมรับในระดับความคิดแต่ไม่เป็นที่ยอมรับในภาคปฏิบัติ และการใช้ในระยะต่อมา นั่นคือ กระบวนการยอมรับสิ้นสุดที่การยอมรับในระดับความคิดเท่านั้น ในขั้นนี้ตัวแปรทางเศรษฐกิจจะสามารถอธิบายความต่อเนื่องของกระบวนการยอมรับได้ดีที่สุด แต่ในบางกรณีการยอมรับนวัตกรรมมิได้เป็นกระบวนการที่ต่อเนื่องกัน นั่นคืออาจจะไม่มีการยอมรับในระดับความคิดมาก่อนที่จะมีการยอมรับระดับปฏิบัติ ดังที่ โรเจอร์สและชูเมคเกอร์ (Rogers; & Shoemaker. 1971: 112) ได้ให้ข้อคิดเห็นไว้ว่า การเกิดทัศนคติที่ชอบหรือไม่ชอบนวัตกรรมอาจไม่ส่งผลถึงการยอมรับหรือปฏิเสธนวัตกรรมก็ได้ ซึ่งสภาพนี้เรียกว่า ความไม่พ้องกันของนวัตกรรม ซึ่งโอกาสที่จะเกิดสภาพเช่นนี้เป็นไปได้มากในการใช้นวัตกรรมในองค์กร เพราะมีโครงสร้างขององค์กรและสายการบังคับบัญชาตามสายงานเป็นแรงผลักดันให้เกิดการยอมรับ

โรเจอร์ส และชูเมคเกอร์ (Rogers; & Shoemaker. 1983: 193-209 , อ้างอิงจาก สุทิศ ชินณะวงศ์, 2542: 38) ได้อธิบายแบบจำลองกระบวนการตัดสินใจเกี่ยวกับนวัตกรรม ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน คือ ขั้นความรู้ ขั้นการสนใจ ขั้นการตัดสินใจ ขั้นการนำไปใช้และขั้นการยืนยัน แต่ละขั้นตอนของกระบวนการตัดสินใจ มีรายละเอียดดังนี้

ขั้นที่ 1 ขั้นความรู้ (Knowledge) กระบวนการตัดสินใจเกี่ยวกับนวัตกรรมเริ่มต้นเมื่อบุคคลได้สัมผัสนวัตกรรม และเริ่มต้นศึกษาหาข้อมูลเพื่อทำความเข้าใจถึงหน้าที่ของนวัตกรรมนั้น ความรู้เกี่ยวกับนวัตกรรมที่บุคคลได้รับในขั้นนี้สามารถแบ่งออกได้เป็น 3 ประเภท คือ

1.1 ความรู้จักนวัตกรรม (Awareness knowledge) ความรู้ประเภทนี้เป็นความรู้ที่ทำให้เกิดการตื่นตัวเกี่ยวกับนวัตกรรมเป็นความรู้ที่ว่านวัตกรรมเกิดขึ้นมาแล้ว และสามารถทำหน้าที่อะไรได้บ้าง

1.2 ความรู้วิธีการใช้นวัตกรรม (How-to knowledge) ความรู้ประเภทนี้ได้จากการติดต่อกับสื่อมวลชน การติดต่อกับหน่วยงานราชการที่กำหนดเผยแพร่นวัตกรรม หรือการเข้าร่วมประชุม ความรู้ประเภทนี้จะช่วยให้สามารถใช้นวัตกรรมได้อย่างถูกต้อง นวัตกรรมยังมีความซับซ้อนมากขึ้นเท่าใดความจำเป็นที่จะต้องมีความรู้ประเภทนี้ก็ยิ่งมากขึ้นเท่านั้น การขาดความรู้ในด้านนี้จะนำไปสู่การปฏิเสธนวัตกรรมได้มาก

1.3 ความรู้เกี่ยวกับหลักการของนวัตกรรม (Principles knowledge) ความรู้ประเภทนี้เป็นความรู้ถึงกฎเกณฑ์เบื้องหลังของนวัตกรรม ซึ่งจะช่วยให้นวัตกรรมบรรลุ เช่น ความรู้เกี่ยวกับเชื้อโรคและการระบาดของเชื้อโรค ทำให้เข้าใจว่าทำไมการฉีดวัคซีน หรือการสร้างส้วมให้ถูกสุขลักษณะจึงช่วยป้องกันเชื้อโรคได้

บุคคลจะมีความรู้เกี่ยวกับนวัตกรรมมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับคุณลักษณะของบุคคลในด้านต่างๆ สรุปได้เป็น 3 ด้าน คือ

1. สถานภาพทางเศรษฐกิจ สังคม และการศึกษา ผู้ที่มีระดับการศึกษาสูง มีสถานภาพทางสังคมสูงมีรายได้จะเป็นผู้ที่รับความรู้เกี่ยวกับนวัตกรรมได้เร็วกว่าที่มีระดับการศึกษาต่ำมีสถานภาพทางสังคมต่ำและมีรายได้ต่ำ

2. พฤติกรรมการเปิดรับสาร ผู้ที่เปิดรับสื่อมวลชนติดต่อกับผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Chang agents) และเข้ามีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ ทางสังคม จะเป็นผู้ที่รับความรู้เกี่ยวกับนวัตกรรมได้เร็วกว่าผู้ที่มีลักษณะตรงกันข้าม

3. บุคลิกภาพแบบเปิด ผู้ที่มีความสนใจเรียนรู้ ติดต่อกับงานกว้างขวางไม่รังเกียจการติดต่อสัมพันธ์กับคน จะเป็นผู้ที่รับความรู้เกี่ยวกับนวัตกรรมได้เร็ว ผู้ที่มีความรู้เรื่องนวัตกรรมไม่จำเป็นต้องยอมรับนวัตกรรมนั้นมาใช้เสมอไป เพราะการยอมรับนวัตกรรมยังขึ้นอยู่กับคุณลักษณะอย่างอื่น เช่น ทศนคติและความเชื่อ นอกจากนี้ผู้ที่มีความรู้เรื่องนวัตกรรมถ้าไม่ได้พิจารณาเห็นว่านวัตกรรมนั้นจะเป็นประโยชน์ต่อตนก็จะตัดสินใจไม่ยอมรับนวัตกรรม

ขั้นที่ 2 ขั้นการจูงใจ (Persuasion) ในขั้นนี้บุคคลมีการสร้างทัศนคติที่ชอบหรือไม่ชอบนวัตกรรม กิจกรรมในสมองของบุคคลขั้นความรู้เป็นเรื่องของความคิด หรือการรู้ส่วนกิจกรรมในสมอง ในขั้นของการจูงใจเป็นเรื่องของอารมณ์หรือความรู้สึก ในขั้นนี้บุคคลจะมีพฤติกรรมสำคัญ คือ แสวงหาแหล่งข่าวสารข้อมูล สารข่าวสารข้อมูลที่ได้รับมาเกี่ยวกับนวัตกรรมนั้นว่าเหมาะสมกับตัวเขาทั้งในสภาพปัจจุบันและในอนาคตหรือไม่ อย่างไร บุคคลจะมีการพัฒนาแนวคิดเชิงประเมินเกี่ยวกับนวัตกรรมนั้นเป็นการพิจารณาคุณค่าของนวัตกรรมว่าเมื่อรับนวัตกรรมมาใช้จะมีผลผลิตตามมาด้านใดเป็นประโยชน์หรือเป็นโทษต่อสภาพการทำงานของบุคคลนั้น ถ้าบุคคลพิจารณาเห็นว่าเป็นประโยชน์จะพัฒนาความรู้สึกในทางบวกต่อนวัตกรรม ขั้นการจูงใจเป็นขั้นตอนของกระบวนการการตัดสินใจ ในการยอมรับนวัตกรรมที่เกิดขึ้นเมื่อบุคคลต้องการเปลี่ยนแปลงสภาพเดิมที่มีอยู่ แต่ยังไม่มีความไม่แน่ใจในนวัตกรรม และอาจมีความรู้สึกเกี่ยวกับนวัตกรรมนั้นเป็นผลมาจากการรับรู้คุณค่านวัตกรรม ดังนั้น ขั้นการจูงใจจึงสอดคล้องกับขั้นการประเมินหรือพิจารณาทางเลือกในขั้นตอนของกระบวนการตัดสินใจทั่วไป

ขั้นที่ 3 ขั้นตัดสินใจ (Decision) ในขั้นนี้บุคคลกระทำกิจกรรมซึ่งนำไปสู่การเลือกที่จะยอมรับหรือปฏิเสธนวัตกรรม การตัดสินใจยอมรับหรือไม่ยอมรับนวัตกรรมนั้นยังขึ้นอยู่กับ 2 ขั้นตอนที่ผ่านมา คือ ขั้นความรู้ และขั้นการจูงใจ ถ้าบุคคลมีความรู้เกี่ยวกับนวัตกรรมนั้น ขั้นการตัดสินใจเป็นขั้นตอนที่สำคัญมาก การที่บุคคลจะเลือกทางเลือกใดเป็นผลมาจากขั้นความรู้และขั้นการจูงใจ และการพิจารณาลักษณะนวัตกรรมว่าสอดคล้องกับฐานะทางเศรษฐกิจ สถานภาพทางสังคมและขนบธรรมเนียมประเพณี

ขั้นตอนที่ 4 ขั้นการนำไปใช้ (Implementation) กระบวนการตัดสินใจยอมรับนวัตกรรมในขั้นต้นๆ เป็นเรื่องของความรู้ ความคิด แต่ขั้นการนำไปใช้เป็นเรื่องของการปฏิบัติ เมื่อบุคคลตัดสินใจที่จะยอมรับนวัตกรรมนั้นไปใช้ เขาต้องรู้ว่าเขาสามารถได้นวัตกรรมนั้นมาจากไหน นวัตกรรมนั้นใช้อย่างไร เมื่อนำไปใช้จะประสบปัญหาอย่างไร และสามารถแก้ปัญหาเหล่านั้นอย่างไร บุคคลจึงพยายามจะแสวงหาสิ่งต่างๆ เกี่ยวกับนวัตกรรม ดังนั้น ผู้นำการนำไปใช้จะต้องนำ

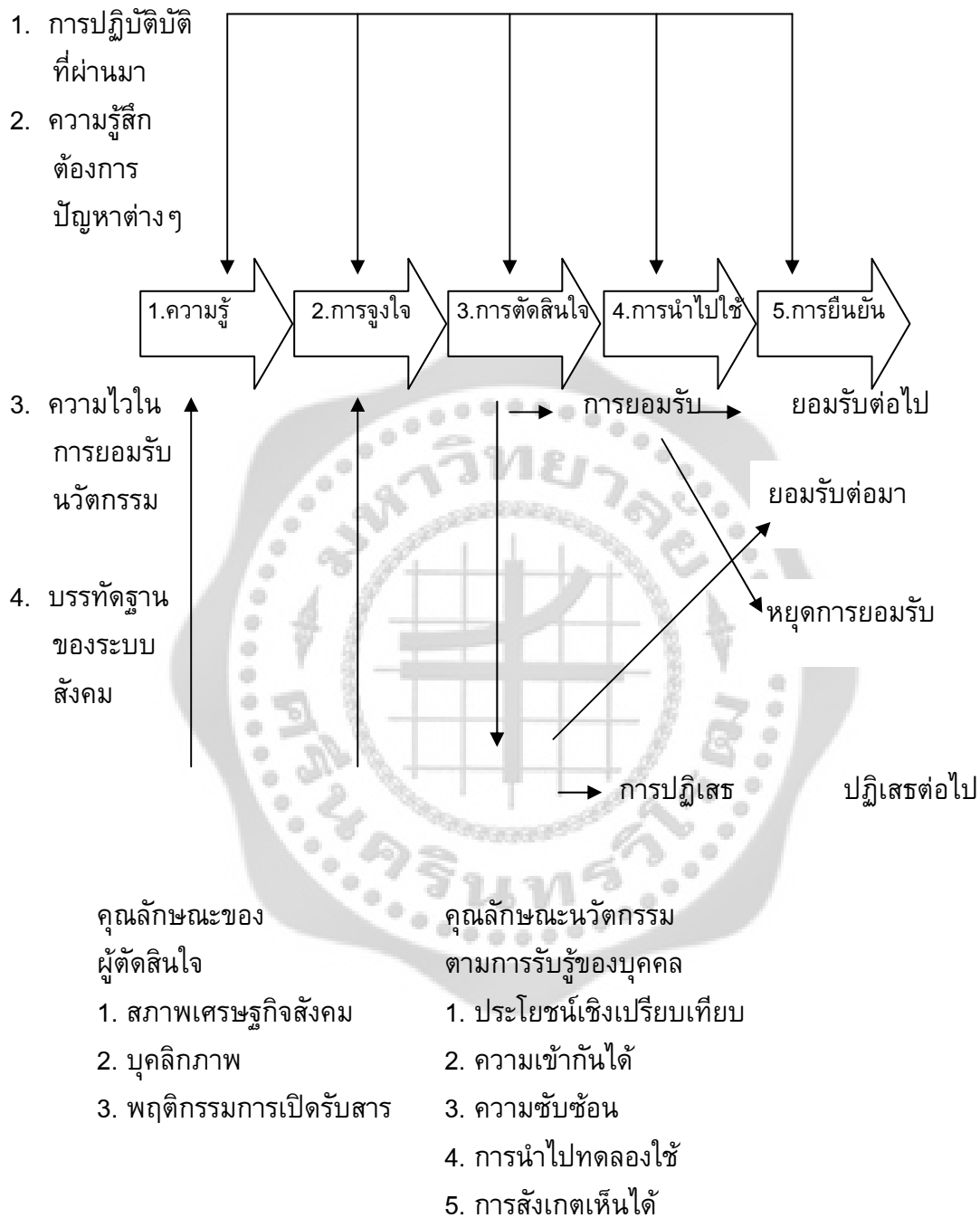
นวัตกรรมนั้นไปใช้ตามแบบและกระบวนการ ให้เหมาะสมกับบุคคลด้วย ขั้นการนำไปใช้จะกลายเป็นส่วนหนึ่งของบุคคลในการดำเนินงาน ขั้นตอนนี้ก็จะสิ้นสุดลง และจบสิ้นกระบวนการตัดสินใจยอมรับนวัตกรรม แต่ในหลายกรณีนั้นการนำไปใช้จะนำไปสู่ขั้นตอนที่ 5 คือ ขั้นการยืนยันต่อไป

ขั้นที่ 5 ขั้นการยืนยัน (Confirmation) ในขั้นตอนนี้เกิดขึ้นเป็นขั้นตอนสุดท้ายของกระบวนการตัดสินใจยอมรับนวัตกรรมในบุคคลส่วนใหญ่ กล่าวคือเมื่อบุคคลได้ตัดสินใจที่จะยอมรับหรือไม่ยอมรับนวัตกรรมไปแล้ว บุคคลจะแสวงหาข่าวสารข้อมูลแรงเสริมเพื่อสนับสนุนการตัดสินใจของเขา ผลจากการแสวงหาข่าวสารข้อมูลเป็นผลให้บุคคลเปลี่ยนแปลงการตัดสินใจของตนเมื่อได้รับข่าวสารที่ขัดแย้งลง การได้รับการศึกษาเพิ่มเติม การได้รับคำปรึกษาหารือของเจ้าหน้าที่ การได้รับข่าวสารจากสื่อมวลชน การได้รับคำแนะนำจากเพื่อนบ้านตลอดจนการเห็นผลสำเร็จของนวัตกรรมนั้นจะมีอิทธิพลต่อขั้นการยืนยันมากลำดับขั้นในกระบวนการตัดสินใจเกี่ยวกับนวัตกรรมได้แสดงตามภาพที่ 3



ช่องทางการสื่อสาร

สภาพแต่เดิม



ภาพประกอบ 3 ขั้นตอนกระบวนการตัดสินใจเกี่ยวกับนวัตกรรม

ที่มา: (Rogers. 1983: 206, อ้างอิงจาก สุทิศ ชินณะวงศ์. 2542: 41)

3.3 ปัจจัยและองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับการยอมรับ

จากการศึกษาและค้นคว้าเอกสารต่างๆ มีนักวิชาการหลายๆ ท่านได้ระบุถึงปัจจัยและองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับการยอมรับ ไว้ดังต่อไปนี้

โรเจอร์ส และชูเมคเกอร์ (Rogers and Shoemaker. 1971 : 169, อ้างถึงใน สุทิศ ชินณะวงศ์. 2542 : 44) กล่าวว่า ลักษณะของบุคคลส่งผลต่อระยะเวลาในการยอมรับนวัตกรรมว่าช้าหรือเร็วมี 3 ประการ ดังนี้

1. สถานะทางเศรษฐกิจและสังคม ผู้มีการศึกษาในระดับสูง มีฐานะทางเศรษฐกิจดีมีสถานะทางสังคมสูง หรือตั้งจุดหวังในชีวิตเพื่อเลื่อนฐานะทางสังคมให้สูงขึ้นและนวัตกรรมมีความสอดคล้องกับชีวิตจะเกิดการยอมรับสูงกว่าและเร็วกว่าผู้ที่ได้รับการศึกษาน้อยด้วยฐานะทางเศรษฐกิจและสังคม

2. บุคลิกภาพ พวกที่ยอมรับนวัตกรรมได้เร็วและรับได้มาก มักจะเป็นผู้ไม่ยึดมั่นถือมั่นกับสิ่งเดิม มีความสามารถเอาใจเขามาใส่ใจเรามากกว่าเป็นผู้มีเหตุผลดีและเป็นผู้มีทัศนคติที่ดีต่อการรักษา สามารถคิดและเข้าใจในนามธรรมได้ดีกว่า และเป็นผู้ที่ชอบเสี่ยงภัย มีทัศนคติที่ดีต่อการเปลี่ยนแปลงมากกว่า

3. พฤติกรรมในการสื่อสารการยอมรับนวัตกรรมจะเกิดขึ้นมากกว่าและเร็วกว่าถ้าพฤติกรรมในการสื่อสารของบุคคลนั้นมีลักษณะดังนี้ คือ บุคคลมีส่วนร่วมในสังคมและทำตัวเป็นส่วนหนึ่งของระบบสังคมได้ดีมีการเดินทางบ่อยครั้ง หรือเป็นคนไม่ติดถิ่น มีโอกาสติดต่อกับผู้นำในการเผยแพร่วัตกรรม มีโอกาสเปิดรับสื่อมวลชน สื่อระหว่างบุคคลเป็นผู้ที่มีความรู้เกี่ยวกับนวัตกรรมมาก เพราะมีโอกาสแสวงหาข่าวสารมาก และเป็นผู้ที่มีระดับของการเป็นผู้นำทางความคิดสูง

นอกจากนี้ โรเจอร์ส และชูเมคเกอร์ (Rogers; & Shoemaker. 1971: 169, อ้างอิงจาก สุทิศ ชินณะวงศ์. 2542: 44) ยังกล่าวถึงปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ยอมรับนวัตกรรมนั้น แบ่งออกได้เป็น 2 ปัจจัย คือ

1. ปัจจัยด้านลักษณะส่วนตัว ปัจจัยเหล่านี้ประกอบด้วย อายุ สถานภาพ ฐานะทางเศรษฐกิจ ซึ่งรวมไปถึงรายได้ ขนาดที่ดินถือครอง หรือทรัพย์สินต่างๆ ที่ครอบครองอยู่ ความรู้ความสามารถเฉพาะอย่าง ซึ่งรวมถึงระดับการศึกษา

2. ปัจจัยด้านพฤติกรรมสื่อสาร พฤติกรรมสื่อสารของแต่ละบุคคลนั้นประกอบด้วย พฤติกรรมการติดตามข่าวสาร ซึ่งมีทั้งข่าวสารที่มาจากแหล่งข่าวที่เป็นทางการ และไม่เป็นทางการ ข่าวสารที่มาจากภายนอกชุมชน ความใกล้ชิดกับข่าวสาร ซึ่งพฤติกรรมการสื่อสารของแต่ละคนจะประกอบไปด้วย ผู้สื่อสารหรือแหล่งกำเนิดข่าวสาร ช่องทางการสื่อสาร และผู้รับข่าวสาร ซึ่งในองค์ประกอบดังกล่าวนี้ ช่องทางการสื่อสารมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง ในการที่จะเป็นตัวกำหนดว่าข่าวสารประเภทใดที่ผู้ส่งข่าวสารจะใช้เพื่อก่อให้เกิดผลสำเร็จในอันที่จะให้เกิดความรู้ ทัศนคติและพฤติกรรมใหม่ๆ แก่ผู้รับข่าวสาร ในทิศทางที่ผู้ส่งข่าวสารต้องการได้ ซึ่งสามารถแบ่งประเภทของช่องทางการสื่อสารออกเป็น 2 ลักษณะ ดังนี้

2.1 ช่องทางการสื่อสารมวลชน เป็นการถ่ายทอดข่าวสารเกี่ยวข้องกับสื่อมวลชนทั้งหมด เช่น หนังสือพิมพ์ วิทยุ โทรทัศน์ เป็นต้น

2.2 ช่องทางการสื่อสารระหว่างบุคคล เป็นการติดต่อระหว่างบุคคลที่มีจำนวนไม่มากนัก และยังหมายความรวมถึงการติดต่อกับผู้นำท้องถิ่น ญาติ เพื่อนฝูง หรือเจ้าหน้าที่ของรัฐ เป็นต้น

บุญสม วราเอกศิริ (2529: 162, อ้างอิงจาก สุทิศ ชินณะวงศ์. 2542: 45) ได้รวบรวมปัจจัยที่มีผลต่อการยอมรับนวัตกรรมได้ ดังนี้

1. แหล่งข่าวสาร เช่น หนังสือพิมพ์ วารสาร วิทยุ โทรทัศน์ ข่าวสาร ควรจะไปตามช่องทางที่รับ หากไม่ได้รับข่าวสารเลยก็ว่าจะไม่เกิดการยอมรับ

2. ระดับการศึกษา ถ้าหากระดับการศึกษาสูงก็จะมีความสนใจอ่านข่าวสาร ถ้าระดับการศึกษาต่ำก็อ่านไม่ออก อธิบายเข้าใจยาก

3. ประเภทของการฝึกอบรมในเรื่องนั้นๆ หรือไม่ หากมีความรู้อยู่บ้างก็จะมีการยอมรับเร็วและสูง

4. อายุ คนหนุ่มสาวมักจะกล้าเสี่ยง เชื่อคำแนะนำได้มากกว่าผู้สูงอายุ ซึ่งมักจะลังเลเชื่อยาก

5. ภูมิหลังความเป็นมาในการประกอบอาชีพ ว่าเคยประกอบอาชีพนั้นมาหรือไม่ ประสบความสำเร็จมากน้อยเพียงใด

6. การเยี่ยมเยียนของเจ้าหน้าที่ส่งเสริม หากไม่มีการเยี่ยมเยียนหรือไม่บ่อย การยอมรับจะมากน้อยไม่เหมือนกัน

7. หน่วยงานที่เกี่ยวข้องในท้องถิ่น หากมีหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในท้องถิ่นมากและทั่วถึงหรือใกล้ การได้รับข่าวสารก็จะมีมากการยอมรับก็จะมีมากตามไปด้วย

8. การจัดกิจกรรมและการมีส่วนร่วม เช่น การจัดนิทรรศการ การจัดกลุ่ม ซึ่งเป็นการโน้มน้าวให้คุ้นเคย

9. ระบบของสังคมที่อาศัยอยู่เป็นลักษณะสังคมใหม่ หรือสังคมเก่า การได้รับการพัฒนามากน้อยเพียงใด เปิดหรือปิดการรับความรู้ใหม่ๆ หรือเป็นสังคมล้าหลัง ตรงต่อชนบทรอบเนินมประเพณี

10. สภาพแวดล้อมของลักษณะองค์การที่เอื้ออำนวย หากมีเป้าหมายและการจัดการที่ดี หากมีการสนับสนุนอย่างเต็มที่ การยอมรับเกิดขึ้นเร็วและในอัตราที่สูง

นรินทร์ชัย พัฒนพงศา (2529: 69-77, อ้างอิงจาก นัยนา ยุติศาสตร์. 2545: 31) ได้นำรูปแบบของกระบวนการตัดสินใจรับหรือไม่รับนวัตกรรม ซึ่งประกอบด้วย ปัจจัยก่อนหน้ากระบวนการ และผลสืบเนื่องภายหลังจากกระบวนการตัดสินใจ มาประยุกต์ใช้กับการสื่อสารทางไกลในงานส่งเสริมการเกษตร และได้กล่าวถึงปัจจัยที่มีผลต่อการยอมรับนวัตกรรมไปปฏิบัติมีอยู่ 4 ประการ ดังนี้

1. ปัจจัยของผู้รับนวัตกรรม เป็นปัจจัยเฉพาะของแต่ละบุคคล ซึ่งย่อมมีความแตกต่างกันออกไป และมีส่วนที่ส่งผลให้มีการยอมรับนวัตกรรมต่างกัน ได้แก่ ความมั่นคงทางเศรษฐกิจและสังคม ทักษะคิดทั่วไปเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลง ความรู้ สติปัญญาและความสามารถในการตัดสินใจ อายุ เพศ ความสนใจในข่าวสาร การมองเห็นความจำเป็นในการใช้นวัตกรรม ทักษะคิดและความเชื่อดั้งเดิม

2. ปัจจัยทางสังคมและวัฒนธรรม นอกจากปัจจัยของผู้รับนวัตกรรมโดยตรงแล้ว ปัจจัยทางสังคม อันได้แก่ กลุ่มย่อยหรือกลุ่มเพื่อนบ้าน ระบบความเชื่อ และนวัตกรรมที่ยึดถือในสังคม จะมีอิทธิพลในการกำหนดการยอมรับหรือไม่ยอมรับนวัตกรรมนั้น ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับว่านวัตกรรมนั้นมีความสอดคล้องเข้ากันได้กับระบบสังคม และวัฒนธรรมในชุมชนมากน้อยอย่างไร

3. ปัจจัยเกี่ยวกับลักษณะของนวัตกรรม การที่บุคคลจะตัดสินใจยอมรับหรือไม่ยอมรับนวัตกรรมนั้น ลักษณะของนวัตกรรมจะเป็นปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่งอันได้แก่ ค่าใช้จ่ายและผลตอบแทนในการใช้นวัตกรรมความยุ่งยากสลับซับซ้อนของการปฏิบัติ นวัตกรรมที่ทดลองได้ง่าย นวัตกรรมที่สามารถสังเกตเห็นได้ชัด ความสอดคล้องของนวัตกรรมกับสภาพชุมชน สังคม วัฒนธรรมและทรัพยากร

4. ปัจจัยของผู้เผยแพร่วัตกรรม ผู้ที่ทำหน้าที่ในการเผยแพร่วัตกรรม ควรจะเป็นผู้ที่มีบุคลิกลักษณะที่น่าเชื่อถือหรือมีลักษณะที่น่าไว้วางใจต่อผู้พบเห็น นอกจากนี้ยังต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ มีประสบการณ์ มีความชำนาญ ตลอดจนมีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับนวัตกรรมนั้น ซึ่งจะมีผลทำให้บุคคลยอมรับนวัตกรรมได้ง่ายขึ้น

จากแนวคิดการยอมรับสามารถนำมาอธิบายในเรื่อง การยอมรับนโยบายความปลอดภัย ภายใต้นโยบายวิชั่นซีโร่ (Vision Zero) ได้ดังนี้

1. ชั้นความรู้ (Knowledge) เป็นขั้นแรกของกระบวนการยอมรับคือการที่พนักงานในบริษัท ได้รับรู้ถึงนโยบายความปลอดภัย ภายใต้นโยบายวิชั่นซีโร่ รวมถึงการรับรู้ในเรื่องของความปลอดภัยในด้านต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นใช้ชีวิตปกติหรือการทำงาน โดยผ่านการฝึกอบรม วารสาร การประชาสัมพันธ์ และการดูแลจากเจ้าหน้าที่ฝ่ายความปลอดภัย

2. ชั้นการจูงใจ (Persuasion) เป็นขั้นตอนที่ต่อเนื่องจากขั้นแรกคือเมื่อได้รับข้อมูลข่าวสารหรือความรู้ในระดับหนึ่งแล้วพนักงานที่มีความสนใจอยากจะรับรู้รายละเอียดเกี่ยวกับนโยบายความปลอดภัย และความรู้ในเรื่องความปลอดภัยในด้านต่าง ๆ ก็จะมีการศึกษาค้นคว้ารายละเอียดเพิ่มมากขึ้น เมื่อพนักงานได้รับความรู้ความเข้าใจในเรื่องความปลอดภัยและนโยบายเพิ่มมากขึ้นก็就会有ความเข้าใจ และมีแนวคิดเกี่ยวกับนโยบายความปลอดภัยของบริษัท

3. ชั้นตัดสินใจ (Decision) เป็นขั้นตอนที่พนักงานจะเริ่มพิจารณาไตร่ตรองถึงความรู้สึก ความคิดของตนต่อนโยบายความปลอดภัยว่าเป็นอย่างไร มีข้อดี และข้อเสียต่อตนเองอย่างไร สมควรที่จะให้การยอมรับนโยบายความปลอดภัย ภายใต้นโยบายวิชั่นซีโร่หรือไม่

4. **ขั้นการนำไปใช้ (Implementation)** เป็นขั้นที่พนักงานคิดตัดสินใจที่จะนำความรู้ที่ได้รับมาปรับใช้ ซึ่งในระยะแรกอาจเกิดจากการปฏิบัติตามกฎระเบียบของบริษัท และการนำไปใช้ในการดำเนินชีวิตโดยปกติ เพื่อให้เกิดความปลอดภัยต่อทั้งตนเองและผู้อื่น รวมถึงทรัพย์สินของบริษัท

5. **ขั้นการยืนยัน (Confirmation)** เป็นขั้นที่พนักงานตัดสินใจที่จะยอมรับ โดยนำนโยบายความปลอดภัย ไปใช้ในการดำเนินชีวิตปกติตลอดไป โดยเห็นถึงประโยชน์และคุณค่าซึ่งสามารถรับรู้ได้จากประสบการณ์ที่เกิดขึ้นจริงจากการนำหลักการของนโยบายความปลอดภัยไปใช้

4. ประวัติบริษัทและความเป็นมาของนโยบายวิชั่นซีโร่ (Vision Zero)

บริษัทลินฟ็อกซ์ เป็นบริษัทเอกชนที่บริหารจัดการทางด้านโลจิสติกส์ ที่ใหญ่เป็นอันดับต้น ๆ ในภูมิภาคเอเชียแปซิฟิก โดยเริ่มเปิดดำเนินงานตั้งแต่ปี พ.ศ. 2499 ที่เมืองเมลเบิร์น ประเทศออสเตรเลีย ปัจจุบันลินฟ็อกซ์มีสำนักงานตั้งอยู่ในประเทศต่าง ๆ ทั้งหมด 10 ประเทศ ได้แก่ ประเทศออสเตรเลีย, นิวซีแลนด์, มาเลเซีย, ไทย, อินโดนีเซีย, ฮองกง, จีน, เวียดนาม, สิงคโปร์ และอินเดีย โดยได้เริ่มเข้ามาเปิดดำเนินงานทางด้านโลจิสติกส์ในประเทศไทย ในปี พ.ศ. 2536

ปัจจุบันการบริหารงานในเครือบริษัทลินฟ็อกซ์ ทั้งหมดประกอบด้วย การดำเนินงานด้านการบริหารคลังสินค้าครอบคลุมพื้นที่มากกว่า 1.8 ล้านตารางเมตร มีจำนวนรถบรรทุกเกือบ 5,000 คัน ครอบคลุม 10 ประเทศ มีจำนวนพนักงานรวมกัน มากกว่า 15,000 คน นอกจากนี้บริษัทลินฟ็อกซ์ยังเป็นเจ้าของและบริหารสนามบิน 2 แห่งที่เมืองเมลเบิร์น ประเทศออสเตรเลีย จากมูลค่าของทรัพย์สินและจำนวนพนักงานที่มีจำนวนมากดังกล่าว ทำให้ผู้บริหารของบริษัทตระหนักถึงความสำคัญ ในการที่จะบริหารงานให้มีคุณภาพ สมกับที่ได้รับความไว้วางใจจากลูกค้า และสร้างความมั่นคงให้กับองค์กรและพนักงานทุกคน โดยสะท้อนออกมาให้เห็นในลักษณะของกลยุทธ์ สร้างความแตกต่าง ในการบริหารงานของบริษัท 6 ประการ คือ

1. ด้านความปลอดภัย
2. การเติบโตอย่างยั่งยืน
3. การพัฒนาความสัมพันธ์กับลูกค้า
4. การพัฒนาบุคลากร
5. การดูแลรักษาสิ่งแวดล้อม
6. การพัฒนาความสามารถในการบริหารด้านห่วงโซ่อุปทานอย่างเต็มพิกัด

จากกลยุทธ์หลักข้างต้นจะเห็นว่า นโยบายด้านความปลอดภัย ถือเป็นนโยบายหลักอันดับต้น ๆ ที่บริษัทให้ความสำคัญเนื่องจากบริษัทเชื่อว่า ความปลอดภัยที่ดีย่อมส่งผลต่อการดำเนินธุรกิจของบริษัทด้วย ดังนั้นในปี 2006 บริษัทได้เริ่มนำนโยบายด้านความปลอดภัย (Vision Zero) มาใช้ภายในองค์กร เพื่อผลักดันให้พนักงานได้ตระหนักถึงความสำคัญของความปลอดภัย

เกี่ยวกับนโยบาย (Vision Zero)

นโยบายวิชั่น ซีโร่ (Vision Zero) ประกอบด้วย 2 ส่วนหลัก คือ

1. กลยุทธ์ด้านความปลอดภัย และ
2. การดูแลรักษาสิ่งแวดล้อม

ถือเป็นหนึ่งในกลยุทธ์เพื่อสร้างความแตกต่างจากคู่แข่ง เพื่อให้บริษัทลินฟ็อกซ์เป็นบริษัทชั้นนำในการให้บริการด้านห่วงโซ่อุปทาน เพราะสำหรับลินฟ็อกซ์ สิ่งที่สำคัญที่สุดคือ ความปลอดภัยของพนักงาน ลูกค้า และชุมชนที่เราอยู่ นโยบายนี้เป็นแผนงานระยะยาว มีลักษณะค่อยเป็นค่อยไป ทั้งนี้เพื่อให้บริษัทสามารถประสบความสำเร็จในธุรกิจอย่างยั่งยืน โดยนโยบายวิชั่นซีโร่ (Vision Zero) ประกอบด้วย

1. การสูญเสียชีวิตเป็นศูนย์ (Zero Fatalities)
2. การบาดเจ็บเป็นศูนย์ (Zero Injuries)
3. อุบัติเหตุทางยานพาหนะเป็นศูนย์ (Zero Motor Vehicle Accidents)
4. การทำลายสิ่งแวดล้อมเป็นศูนย์ (Zero Net Environmental Emissions)
5. การละเลยต่อพฤติกรรม และการปฏิบัติที่เสี่ยงเป็นศูนย์ (Zero Tolerance of Unsafe Behaviours & Practices)

ความมุ่งมั่นของบริษัทในการผลักดันนโยบายวิชั่น

การที่จะทำให้บริษัทประสบความสำเร็จในการบรรลุเป้าหมายความปลอดภัย คือ นโยบายวิชั่นซีโร่ (Vision Zero) นั้นมีปัจจัยหลัก 3 ประการ คือ 1. ภาวะผู้นำด้านความปลอดภัย (Leadership) 2. พฤติกรรมการทำงานอย่างปลอดภัย (Behaviour) และ 3. การปรับปรุงระบบการจัดการด้านความปลอดภัยอย่างต่อเนื่อง (Systems) ซึ่งทั้ง 3 ปัจจัยดังกล่าวมีความสำคัญและเกี่ยวข้องกัน ดังรูป



ภาพประกอบ 4 ปัจจัยหลัก 3 ประการของนโยบายวิชั่นซีโร่

● ภาวะผู้นำด้านความปลอดภัย สำคัญอย่างไร

ภาวะผู้นำด้านความปลอดภัย เป็นปัจจัยที่สำคัญเนื่องจากการที่จะพัฒนาให้มีความสำนึกด้านความปลอดภัย กลายเป็นวัฒนธรรมองค์กรที่แข็งแกร่งได้นั้นขึ้นอยู่กับความมุ่งมั่นในการเป็นผู้นำที่ดี ของหัวหน้างาน ผู้ควบคุมงาน รวมถึงผู้จัดการหน่วยงาน ในการที่จะเสริมสร้างทัศนคติที่ดีสำนึก ความรู้ความเข้าใจ ของพนักงานทุกระดับ ให้เห็นความสำคัญของการรักษาความปลอดภัยในการทำงาน ดังนั้นกฎของความเป็นผู้นำด้านความปลอดภัยที่พึงมีในผู้นำทุกระดับของบริษัทลินฟ็อกซ์ คือ

1. นำ เป็นตัวอย่าง
2. แสดง ให้เห็นถึงความมุ่งมั่นเกี่ยวกับความปลอดภัยที่ชัดเจน
3. ชี้นำ ให้พนักงานได้หยุด คิด และวางแผน
4. กำหนด ความคาดหวังที่ชัดเจน
5. เข้าร่วม และสื่อสารกับทีมงาน
6. ขอบคุณทีมงานอย่างสม่ำเสมอ สำหรับความมุ่งมั่นในเรื่องความปลอดภัย

● พฤติกรรมการทำงานอย่างปลอดภัย สำคัญอย่างไร

จากการสำรวจบุคคลที่ได้รับอันตรายจากการทำงานส่วนใหญ่มักขาดความเอาใจใส่ในเรื่องความปลอดภัย จึงก่อให้เกิดอันตรายแก่ร่างกาย ชีวิตของตนเอง เพื่อนร่วมงานและทรัพย์สิน ดังนั้นการที่จะปลอดภัยจากอันตรายหรืออุบัติเหตุต่าง ๆ ได้นั้น จำเป็นที่จะต้องเข้าใจ และปฏิบัติตามหลักความปลอดภัยอย่างเคร่งครัด ดังนั้น บริษัทได้กำหนดให้การทำงานด้วยความปลอดภัยเป็นเงื่อนไขของการจ้างงานของบริษัทลินฟ็อกซ์ “Working safety is a condition of employment.” โดยพนักงานที่บริษัทจะคัดเลือกให้มาร่วมงานด้วยจะต้องมีพื้นฐานของการทำงานด้วยความปลอดภัย สำหรับความคาดหวัง ของพฤติกรรมด้านความปลอดภัยของบริษัทคือ

1. หยุด คิดและวางแผนเพื่อความปลอดภัย
2. อยู่ห่าง ไม่ต่ำกว่า 2 เมตร จากอุปกรณ์เคลื่อนที่
3. ต้อง คาดเข็มขัดนิรภัยเสมอ
4. หยุด ทุกคนที่ใช้วิธีการยกที่ผิด
5. ห้าม ทำงานในขณะที่มีเมามาจากแอลกอฮอล์ หรือสารเสพติด

● การปรับปรุงระบบการจัดการด้านความปลอดภัยอย่างต่อเนื่อง สำคัญ
อย่างไร

การปรับปรุงระบบการจัดการด้านความปลอดภัย จะต้องคำนึงถึงข้อกำหนดตาม
กฎหมายที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้เป็นแนวทางให้หน่วยงานต่าง ๆ นำไปปฏิบัติ โดยจะต้องมีการปรับปรุง
อย่างต่อเนื่อง โดยคำนึงถึงปัจจัยทางด้านบุคคล วัฒนธรรม ระเบียบกฎเกณฑ์และปัจจัยอื่น ๆ
ภายในองค์กร โดยให้เป็นไปตามข้อกำหนดของมาตรฐานอาชีวอนามัยและความปลอดภัย

**มาตรฐานระบบการบริหารจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัยของบริษัทลิน
ฟ็อกซ์ (ประเทศไทย) จำกัด**

มาตรฐานที่ 1 – ความเป็นผู้นำและความมุ่งมั่น

จุดมุ่งหมาย

ผู้จัดการและหัวหน้างานของบริษัทฯ ต้องแสดงการกระทำของตน แสดงจุดยืน
ตลอดจนความมุ่งมั่นในเรื่องความปลอดภัย เพื่อให้เกิดวัฒนธรรมด้านความปลอดภัยอย่างยั่งยืน
ซึ่งความปลอดภัยถือเป็นคุณค่าที่สำคัญของบริษัทและไม่สามารถประนีประนอมหรือผลัดผ่อนได้

มาตรฐานที่ 2 – การวางแผน จุดมุ่งหมายและเป้าหมาย

จุดมุ่งหมาย

เพื่อให้มีการวางแผนงานการทำงานที่เป็นระบบ ที่สามารถวัดผลได้และบรรลุถึง
เป้าหมายของการจัดการด้านความปลอดภัยทั่วทั้งบริษัท

มาตรฐานที่ 3 – การบริหารจัดการความเสี่ยง

จุดมุ่งหมาย

ความเสี่ยงที่มีผลต่อคนหรืออุปกรณ์ควรถูกชี้บ่งและได้รับการประเมิน และมี
มาตรการควบคุมความเสี่ยงที่เหมาะสมโดยสอดคล้องกับการจัดการความเสี่ยงตามลำดับชั้นของการ
ควบคุม

**มาตรฐานที่ 4 – การอบรมแนะนำ การฝึกอบรม และความรู้ความสามารถของ
พนักงาน**

จุดมุ่งหมาย

บุคลากรของลินฟ็อกซ์ทุกระดับ รวมถึงผู้รับเหมาและพนักงานบริษัทตัวแทน
ต้องได้รับการฝึกอบรมและให้ความรู้เพื่อจะได้มีความรู้ความสามารถที่จะปฏิบัติงานอย่างปลอดภัย
และมีทักษะอย่างเพียงพอในการปฏิบัติงาน

มาตรฐานที่ 5 – พฤติกรรมความปลอดภัย

จุดมุ่งหมาย

บุคลากรของลินฟ็อกซ์ต้องปฏิบัติตามข้อบังคับด้านความปลอดภัยตลอดเวลา และให้ความมุ่งมั่นที่จะทำงานด้วยพฤติกรรมที่ปลอดภัย พนักงานของลินฟ็อกซ์จะต้องเป็นส่วนหนึ่งในการที่จะช่วยจัดการเกี่ยวกับความเสี่ยงในสถานที่ปฏิบัติงาน

มาตรฐานที่ 6 – การปฏิบัติตามกฎหมาย

จุดมุ่งหมาย

บริษัทดำเนินธุรกิจด้วยความพึงพอใจในหน้าที่ของการดูแลเอาใจใส่พนักงานและชุมชนรอบข้าง บริษัทได้ปฏิบัติตามกฎหมาย ข้อกำหนด มาตรฐาน หลักเกณฑ์ พระราชบัญญัติ และข้อกำหนดตามกฎหมายอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของบริษัท

มาตรฐานที่ 7 – การสื่อสาร การให้คำปรึกษาและการมีส่วนร่วม

จุดมุ่งหมาย

บริษัทฯ เปิดโอกาสให้มีการสื่อสารแบบสองทาง โดยผู้จัดการบริษัทฯ จะดำเนินการชักจูงและสนับสนุนให้เกิดการมีส่วนร่วม และส่งเสริมให้พนักงานร่วมกันพัฒนา จัดการ และทบทวนในเรื่องความคิดสร้างสรรค์ด้านความปลอดภัย

มาตรฐานที่ 8 – ผู้ประกอบธุรกิจรายใหม่และรายเดิม

จุดมุ่งหมาย

ความเสี่ยงต่อสุขภาพและความปลอดภัยของทุกคนควรได้รับการพิจารณา ดำเนินการวางแผนและจัดสรรงบประมาณ เมื่อต้องมีการประกอบธุรกิจกับรายใหม่หรือต่อสัญญากับรายเดิม

มาตรฐานที่ 9 – การจัดการเหตุการณ์วิกฤตและเหตุฉุกเฉิน

จุดมุ่งหมาย

แนวทางปฏิบัติและทรัพยากรต่าง ๆ ที่จะใช้ตอบโต้สถานการณ์หรือเหตุการณ์วิกฤต และเหตุฉุกเฉินต้องมีการจัดทำเป็นเอกสารและจัดเก็บไว้ในสถานที่ปฏิบัติงาน

มาตรฐานที่ 10 – การจัดการผู้รับเหมาและผู้จัดหา

จุดมุ่งหมาย

ผู้ที่ให้บริการและจัดหาอุปกรณ์รวมถึงผู้รับเหมาใด ๆ ต้องไม่ทำให้เกิดอันตรายต่อบุคลากร สาธารณชน หรือทรัพย์สินใด ๆ

มาตรฐานที่ 11 – การรายงานและการสอบสวนอุบัติเหตุ

จุดมุ่งหมาย

อุบัติเหตุและอุบัติการณ์ทุกกรณีต้องทำการชี้แจง รายงานและสอบสวน รวมถึงมีการกำหนดมาตรการ ป้องกันแก้ไข เพื่อมิให้เกิดเหตุซ้ำขึ้นอีก

มาตรฐานที่ 12 – เครื่องจักรและอุปกรณ์

จุดมุ่งหมาย

เครื่องจักรและอุปกรณ์ทั้งหมดต้องได้รับการบำรุงรักษา ตรวจสอบ และทดสอบ เพื่อลดความเสี่ยงต่อพนักงาน

มาตรฐานที่ 13 – สุขภาพและความพร้อมในการทำงาน

จุดมุ่งหมาย

พนักงานต้องได้รับการประเมินความพร้อมในการทำงานเพื่อป้องกันอันตรายต่อสุขภาพที่อาจเกิดขึ้นจากการทำงาน

มาตรฐานที่ 14 – การควบคุมเอกสารและการจัดการบันทึก

จุดมุ่งหมาย

เอกสารที่เป็นปัจจุบันควรได้มีการชี้แจง พร้อมใช้งาน มีการทบทวนเป็นระยะ และได้รับการรับรองโดยบุคลากรที่รับผิดชอบบันทึก ต้องมีการจัดเก็บให้สอดคล้องกับมาตรฐาน

มาตรฐานที่ 15 – การติดตามตรวจสอบ การตรวจประเมินและการทบทวน

จุดมุ่งหมาย

ให้มีการติดตามตรวจสอบที่มีประสิทธิผลตามระบบการบริหารจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย และการดำเนินงานความปลอดภัยในทุกระดับ โดยต้องดำเนินการทบทวน ตรวจประเมิน และตรวจสอบ ต้องมีการนำวิธีการแก้ไขและป้องกันมาใช้กับสิ่งที่ไม่เป็นไปตามมาตรฐานที่ตรวจพบ

การกำหนดยุทธศาสตร์ด้านความปลอดภัยและการดูแลรักษาสิ่งแวดล้อมผู้บริหารระดับสูงจะเป็นผู้กำหนด วัตถุประสงค์ความสำเร็จ ในแต่ละด้านตามระยะเวลาของแผนยุทธศาสตร์นั้น เช่น ยุทธศาสตร์ ของบริษัท ลินฟ็อกซ์ ด้านความปลอดภัยสิ้นสุดปี 2015 กำหนดไว้ดังนี้

- LTIFR < 1 ในปี 2015
- MTIFR < 2 ในปี 2015
- MVAFR < 1 ในปี 2015

โดยสูตรในการคำนวณหาอัตราความถี่ในการสูญเสียดังกล่าวคำนวณ คือ

สูตรของ LTI: การบาดเจ็บจากอุบัติเหตุถึงขั้นหยุดงาน (Lost time Injuries)

$$\text{อัตราความถี่} = \frac{\text{จำนวนของ LTI} \times 1,000,000}{\text{ชั่วโมงการทำงาน}}$$

สูตรของ MTI: การบาดเจ็บจากอุบัติเหตุถึงขั้นรักษาพยาบาล (Medical Treatment Injuries)

$$\text{อัตราความถี่} = \frac{\text{จำนวนของ LTI} + \text{MTI} \times 1,000,000}{\text{ชั่วโมงการทำงาน}}$$

สูตรของ MVA : อุบัติเหตุทางด้านยานยนต์

$$\text{อัตราความถี่} = \frac{\text{จำนวนของ MVA} \times 1,000,000}{\text{ระยะทางของรถขนส่งที่วิ่งได้}}$$

เพื่อให้เป้าหมายดังกล่าว สามารถบรรลุได้ตามวัตถุประสงค์ กิจกรรมที่ช่วยเสริมสร้างความตระหนักรู้ และประสิทธิภาพด้านความปลอดภัย ที่ทางบริษัทได้กำหนดขึ้นเพื่อให้พนักงานทุกคนต้องร่วมกันปฏิบัติ คือ

1. กิจกรรม SWAT (Safety walk and Talk): คือกิจกรรมเดิน และพูดคุยความ

ปลอดภัย กำหนดให้พนักงานต้องปฏิบัติเป็นประจำทุกวัน อย่างน้อย 5 วัน ต่อสัปดาห์ เพื่อให้หัวหน้างาน ผู้ควบคุมงาน หรือผู้จัดการหน่วยงาน ได้มีโอกาสออกเดินสำรวจ สังเกตการณ์และตรวจตรา พร้อมทั้งพูดคุยกับพนักงาน เกี่ยวกับเรื่องอันตรายที่อาจเกิดขึ้น เป็นการเน้นพฤติกรรมด้านดี และ / หรือไม่ดี เป็นการอภิปรายเชิงโต้ตอบที่เน้นเกี่ยวกับเรื่องความปลอดภัย และ สิ่งแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งทำให้ผู้นำในระดับหัวหน้างานมีโอกาสนำทีมให้รางวัลด้วยการกล่าวคำชมเชยเพื่อเป็นกำลังใจในการทำมาความดี และเป็นการยับยั้งและกระตุ้นเตือน สำหรับผู้ที่ละเลยหรือไม่ปฏิบัติตาม เพื่อจะได้สามารถปรับเปลี่ยนพฤติกรรมที่ไม่ปลอดภัยก่อนที่อุบัติเหตุจะเกิดขึ้น นอกจากนี้ยังเป็นการรวบรวมข้อมูลสำหรับกิจกรรมที่ 2 คือการพูดคุยเรื่องความปลอดภัย (Safety Toolbox) อีกด้วย แนวทางในการปฏิบัติสำหรับ “SWAT” คือ POR GT : อ้างอิง : โปรแกรมภาวะผู้นำความปลอดภัย (BTS)

คิดแง่บวก (Positive): เริ่มต้นกับด้านบวก เช่น (ดีจังที่เห็นคุณใส่เสื้อสะท้อน

แสงพร้อมชุดชิบอย่างเรียบร้อย)

คำถามเปิด (Open ended questions): ถามคำถามเปิดเพื่อให้มีการสนทนา

โต้ตอบกัน และพนักงานรู้สึกถึงมีส่วนร่วม

ระบุความเสี่ยง (Risk Identification): ระบุความเสี่ยงต่ออันตรายที่อาจเกิดขึ้น

ในงานที่ทำ

ให้คำมั่นสัญญา (Get Commitment): หาแนวทางที่จะขจัดหรือลดความเสี่ยง

นั้น และให้คำมั่นในการที่จะปฏิบัติตาม

ขอบคุณ (Thank you): กล่าวคำขอบคุณพนักงานที่มุ่งมั่นในการมีพฤติกรรมที่ปลอดภัยในการทำงาน

2. กิจกรรม (Safety Toolbox) : คือกิจกรรมการพูดคุยเรื่องความปลอดภัย ของ บริษัทสินฟ็อกซ์ โดยจะมีการปฏิบัติทุกสัปดาห์ เพื่อเป็นการเปิดโอกาสให้ผู้จัดการหน่วยงานและ พนักงานได้พูดคุยและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในหัวข้อเรื่องความปลอดภัย การพูดคุยเรื่องความปลอดภัยนี้เป็นการติดต่อสื่อสารแบบที่ต้องมีการปฏิสัมพันธ์กัน โดยพนักงานจะมีโอกาสได้สอบถาม และแลกเปลี่ยนการสนทนากัน ถึงอุบัติเหตุหรือปัญหาด้านความปลอดภัยที่พบในระหว่างสัปดาห์ เพื่อหาแนวทางแก้ไขปัญหาและเรียนรู้บทเรียนที่ได้รับจากอุบัติเหตุหรือปัญหาที่เกิดขึ้นตลอดทั้ง สัปดาห์ที่ผ่านมา กับผู้จัดการหน่วยงานหรือหัวหน้า รวมทั้งเป็นการเน้นย้ำถึงเป้าหมายความปลอดภัยอย่างต่อเนื่อง

หัวข้อในการพูดคุยอาจประกอบด้วยเรื่องต่าง ๆ ดังนี้

- การสังเกตพฤติกรรมการทำงานของพนักงานในสถานที่ทำงาน
- การชี้บ่งอันตรายในสถานที่ทำงาน
- การเรียนรู้จากอุบัติเหตุที่เกิดขึ้น
- ข้อมูลเกี่ยวกับขั้นตอนหรือวิธีการทำงานอย่างปลอดภัย
- ผลการดำเนินงานด้านความปลอดภัยและ/หรือแนวโน้มของอุบัติเหตุที่เกิดขึ้น
- ความสำเร็จในการดำเนินงานด้านความปลอดภัย

ทุกครั้งก่อนที่จะสรุปการพูดคุยในแต่ละหัวข้อเรื่อง จะต้องตรวจสอบความเข้าใจของ พนักงานทุกคนว่าเข้าใจในหัวข้อที่พูดคุยหรือไม่ และต้องแน่ใจว่าพนักงานทุกคนให้คำมั่นสัญญาใน เรื่องของความปลอดภัยทุกครั้ง

3. กิจกรรม “Keep Stop Start” คือ กิจกรรมทบทวน และพูดคุยเกี่ยวกับหัวข้อ การ คงไว้ หยุด หรือเริ่มต้นเกี่ยวกับความปลอดภัย พนักงานจะต้องปฏิบัติเป็นประจำทุกปี โดยพนักงาน ในแต่ละหน่วยงานจะตั้งคณะทำงานเพื่อระบุหาสิ่งอันตรายที่สุดในสถานที่ทำงานสามอันดับแรก และหารือกันในการกำหนดแผนเพื่อแก้ไขสิ่งซึ่งเป็นอันตรายดังกล่าว

4. กิจกรรมการตรวจสอบโดยผู้จัดการระดับที่สูงกว่า เป็นกิจกรรมที่หัวหน้า หน่วยงานจะต้องติดต่อให้ผู้จัดการในระดับที่สูงกว่า มาทำการตรวจประเมินหลังจากที่บันทึก ประจำวันด้านความปลอดภัยตลอดทั้งปีเสร็จสมบูรณ์ เพื่อให้มั่นใจว่ากิจกรรมทั้งหมดเป็นประโยชน์ กับการพัฒนาความปลอดภัยในสถานประกอบการ

นโยบายในการดูแลรักษาสิ่งแวดล้อม

นโยบายนี้มีไว้เพื่อพัฒนาการรับรู้ ความรู้ ความชำนาญ และความสามารถในการบริหาร ด้านสิ่งแวดล้อม บริษัทสินฟ็อกซ์เป็นผู้ให้บริการหลักด้านห่วงโซ่อุปทานทั่วภูมิภาคเอเชียแปซิฟิก มีความมุ่งมั่นที่จะทำความเข้าใจและลดผลเสียภัยที่กระทบต่อภาวะแวดล้อมในการดำเนินงานของ บริษัท และในเวลาเดียวกันสามารถสนองความคาดหวังของลูกค้าอย่างต่อเนื่อง เป้าหมายอยู่ที่การ

บรรลุถึงจุดสมดุลระหว่างการคุ้มครองสภาพแวดล้อมและการพัฒนาเศรษฐกิจที่เป็นประโยชน์ต่อยุคสมัยในอนาคต สำหรับตัววัดความสำเร็จของนโยบายด้านสิ่งแวดล้อมของแผนงานสิ้นสุดปี 2015 คือ การลดจำนวนการปล่อยคาร์บอนลง 50 % (จากปี 2007 เป็นฐาน)

นโยบายด้านสิ่งแวดล้อมของลินฟ็อกซ์ ประกอบด้วยการให้คำมั่นที่จะกำหนดมาตรฐานที่เราต้องการจะบรรลุ คำมั่นสัญญานี้คือ

- เพื่อประกันการปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ และมาตรฐานของอุตสาหกรรม
- พัฒนาการดำเนินการด้านภาวะแวดล้อมอย่างต่อเนื่อง ด้วยการแบ่งความรับผิดชอบ และทรัพยากร เพื่อกำหนดการทำให้ได้มาและมีการทบทวนจุดประสงค์และเป้าหมายของเราเป็นระยะ
- รวมการพิจารณาด้านสิ่งแวดล้อม ในการวางแผนธุรกิจ และปรับปรุงการบริหารความเสี่ยงในด้านสิ่งแวดล้อมของเราอยู่เสมอเพื่อลดมลภาวะ
- ใช้ผลิตภัณฑ์และบริการที่ปลอดภัยต่อภาวะแวดล้อม และสนับสนุนการรับรู้ภาวะแวดล้อมในระหว่างพนักงานของบริษัทลูกค้า และลูกค้า
- แสวงหาความมีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่องในการใช้ทรัพยากร ซึ่งรวมถึงพลังงาน สารเคมี น้ำ หีบห่อ และวัสดุอื่น ๆ
- ลดของเสีย โดยนำกลับมาใช้หรือนำมาหมุนเวียนใช้ใหม่ ตามความเหมาะสม นำขั้นตอนมาใช้ในการตรวจสอบ พิจารณาใหม่ และเปิดเผยผลการดำเนินการของบริษัทในด้านภาวะแวดล้อม
- จัดให้มีการฝึกอบรมที่จำเป็นแก่พนักงาน และสื่อไปยังลูกค้าเพื่อบรรลุเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้

โดยบริษัทได้จัดตั้งโครงการเพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมของพนักงาน ต่อการเปลี่ยนแปลงทางวัฒนธรรมเพื่อสร้างความตระหนักด้านพลังงานและการใช้พลังงาน ภายใต้ชื่อ “Green Fox” โดยมุ่งเน้นไปที่ การกระทำและพฤติกรรมของพนักงานแต่ละบุคคล ทั้งที่บ้านและที่ทำงาน ในการร่วมแบ่งปันข้อมูล และการเรียนรู้ เพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงทางพฤติกรรมในการอนุรักษ์ การลดใช้พลังงานและการช่วยกันดูแลสภาพแวดล้อม เช่น การเปิดโอกาสให้พนักงานได้ส่งเคล็ดลับในการช่วยประหยัดพลังงาน ทางจดหมายข่าวรายสัปดาห์ เพื่อแบ่งปันและเรียนรู้ร่วมกัน, การฝึกอบรม การขับรถที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม เพื่อให้พนักงานได้เรียนรู้ถึงเทคนิคและวิธีการประหยัดพลังงาน และลดการปล่อยก๊าซคาร์บอน ที่เป็นตัวการสำคัญในการทำให้เกิดก๊าซเรือนกระจก รวมถึงการร่วมกับผู้เชี่ยวชาญจากภายนอกบริษัทในการพัฒนาออกแบบยานพาหนะตามหลักอากาศพลศาสตร์ เพื่อช่วยในการประหยัดพลังงาน เป็นต้น

ในการดำเนินงานด้านนโยบายด้านสิ่งแวดล้อมถือว่าประสบความสำเร็จเป็นอย่างดี โดยจากเป้าหมายที่ได้ตั้งเอาไว้ว่าจะลดการปล่อยก๊าซคาร์บอนลง 15 % ภายในปี 2010 แต่ปรากฏว่าภายในปี 2007-2009 บริษัทสามารถลดการปล่อยคาร์บอนได้ถึง 28 %

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ปนัดดา อินทราวุธ (2543: บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องการยอมรับมาตรฐาน ISO 14001 ของพนักงานบริษัท อินเทอร์เน็ตเนชั่นแนล ดิวิชั่น ฟุตแวร์ จำกัด ผลการศึกษาพบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีการยอมรับมาตรฐาน ISO 14001 ต่างกัน ความรู้และทัศนคติมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับการยอมรับมาตรฐาน ISO 14001 และพฤติกรรมการเปิดรับข่าวสารเกี่ยวกับ ISO 14001 มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับการยอมรับมาตรฐาน ISO 14001

เนาวรัตน์ เกิดกาญจน์ (2540 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องการสื่อสารในองค์การกับการยอมรับระบบคุณภาพ ISO 9000 โดยศึกษาพนักงานในบริษัท ไทย แอร์พอร์ต กราวด์ เซอร์วิสเชส จำกัด และบริษัทบริการเชื้อเพลิงการบินกรุงเทพ มหาชน ผลการศึกษาพบว่าการศึกษา ระดับรายได้ ต่อเดือน การเปิดรับข่าวสารเกี่ยวกับระบบคุณภาพ ISO 9000 มีความสัมพันธ์กับการยอมรับระบบคุณภาพ ISO 9000 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และยังพบว่าทัศนคติมีความสัมพันธ์กับการยอมรับระบบคุณภาพ ISO 9000 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ขวัญตา กิระวิศาสกิจ (2542: บทคัดย่อ) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการยอมรับมาตรฐาน ISO 9000 ของพนักงานโรงงานคอนกรีตผสมเสร็จ : ศึกษาเฉพาะกรณี บริษัท ทีพีไอ คอนกรีต จำกัด พบว่า

1. พนักงานที่มีลักษณะส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีการยอมรับมาตรฐาน ISO 9000 แตกต่างกัน ในด้านอายุ การศึกษา ประสบการณ์
2. พนักงานที่มีพฤติกรรมการติดต่อสื่อสารแตกต่างกัน มีการยอมรับมาตรฐาน ISO 9000 แตกต่างกัน
3. ความรู้เกี่ยวกับมาตรฐาน ISO 9000 มีความสัมพันธ์กับการยอมรับมาตรฐาน ISO 9000
4. ทัศนคติต่อมาตรฐาน ISO 9000 มีความสัมพันธ์กับการยอมรับมาตรฐาน ISO 9000

ชนินทร์ พรหมเพชร (2545: บทคัดย่อ) ศึกษาการยอมรับมาตรฐาน มอก.18001: กรณีศึกษาพนักงานบริษัทปูนซิเมนต์ไทย (ท่าหลวง) จำกัด ผลการศึกษาพบว่า

1. ปัจจัยด้านอายุ ไม่มีความสัมพันธ์กับการยอมรับมาตรฐาน มอก. 18001
2. ปัจจัยด้านระดับการศึกษา ไม่มีความสัมพันธ์กับการยอมรับมาตรฐาน มอก. 18001
3. ปัจจัยด้านอายุงาน มีความสัมพันธ์กับการยอมรับมาตรฐาน มอก. 18001
4. ปัจจัยด้านระดับพนักงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับการยอมรับมาตรฐาน มอก. 18001
5. ปัจจัยด้านความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐาน มอก.18001 ไม่มีความสัมพันธ์กับการยอมรับมาตรฐาน มอก. 18001
7. ปัจจัยด้านความคิดเห็นเกี่ยวกับมาตรฐาน มอก. 18001 มีความสัมพันธ์กับการยอมรับมาตรฐาน มอก. 18001

ชัชวาลย์ ชมศิริตระกูล (2542: บทคัดย่อ) ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับทัศนคติในการยอมรับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ : ศึกษากรณีพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ผลการศึกษาพบว่า พนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ส่วนใหญ่มีทัศนคติไม่แน่ใจในการยอมรับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ ทั้งในรูปแบบการร่วมทุนกับเอกชน และรูปแบบการทำสัญญาว่าจ้าง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับทัศนคติในการยอมรับ คือ ระดับตำแหน่ง อัตราเงินเดือน ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ ความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน และโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน แต่เพศ อายุ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน และระดับการศึกษา ไม่มีความสัมพันธ์กับทัศนคติในการยอมรับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ

สุธี สมุหระประภุติ (2540: บทคัดย่อ) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการยอมรับมาตรฐาน ISO 9000 ของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม : ศึกษาเฉพาะกรณี โรงงานผลิตชิ้นส่วนตัวถังรถยนต์ บริษัทสยามกลการและนิสสัน ผลการศึกษาพบว่า

1. พนักงานที่มีรายได้ต่างกัน มีการยอมรับมาตรฐาน ISO 9000 แตกต่างกัน
2. พนักงานที่มีอายุต่างกัน มีการยอมรับมาตรฐาน ISO 9000 ไม่ต่างกัน
3. พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีการยอมรับมาตรฐาน ISO 9000 ไม่ต่างกัน
4. พนักงานที่มีอายุในการทำงานกับบริษัทต่างกัน มีการยอมรับมาตรฐาน ISO 9000 ไม่ต่างกัน
5. ความรู้เกี่ยวกับมาตรฐาน ISO 9000 มีความสัมพันธ์กับการยอมรับมาตรฐาน ISO 9000
6. ทัศนคติของพนักงานต่อมาตรฐาน ISO 9000 อยู่ในระดับดีและพบว่าพนักงานมีการยอมรับมาตรฐาน ISO 9000 อยู่ในระดับดี

สาโรจน์ แฝงยัง (2536: 137) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อการยอมรับนวัตกรรมและเทคโนโลยีการศึกษาของนักฝึกอบรมในประเทศไทย พบว่าตัวแปรคุณลักษณะส่วนบุคคล พฤติกรรมการติดต่อสื่อสาร คุณลักษณะองค์การ ความรู้ ทัศนคติ แรงจูงใจ เป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อการยอมรับนวัตกรรมและเทคโนโลยีการศึกษา ทั้งนี้ พฤติกรรมการติดต่อสื่อสาร ทัศนคติ และแรงจูงใจมีอิทธิพล โดยตรงต่อการยอมรับนวัตกรรมและเทคโนโลยีการศึกษา ส่วนปัจจัยคุณลักษณะส่วนตัว คุณลักษณะองค์การมีอิทธิพลทางอ้อมโดยผ่านตัวแปรความรู้ ทัศนคติและแรงจูงใจ

สุทิศ ชินณะวงศ์ (2542: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการยอมรับการปฏิรูปการศึกษา ของครูช่างอุตสาหกรรม พบว่า ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ต่อการยอมรับการปฏิรูปการศึกษา ของครูช่างอุตสาหกรรม คือ ลักษณะองค์การ ส่วนตัวแปร อายุ ประสบการณ์ ในการทำงาน ระดับการศึกษา อัตราเงินเดือน ตำแหน่งในหน่วยงาน ความรู้ เจตคติ การเปิดรับข่าวสาร พบว่าไม่มีความสัมพันธ์ต่อการยอมรับการปฏิรูปการศึกษาของครูช่างอุตสาหกรรม

ณัฐพล บุญรักษ์ (2548: บทคัดย่อ) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการยอมรับมาตรฐานระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย มอก. 18001 ของพนักงานในโรงงาน กรณีศึกษา: บริษัท เอ็มเอ็มพี แพ็คเกจจิ้ง กรุ๊ป จำกัด ผลการวิจัยพบว่า

1. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการยอมรับมาตรฐานระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย มอก. 18001 ของพนักงานในโรงงาน กรณีศึกษา: บริษัท เอ็มเอ็มพี แพ็คเกจจิ้ง กรุ๊ป จำกัดโดยมีความสำคัญตามลำดับ คือ ปัจจัยลักษณะองค์การ และปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษา ส่วนตัวแปร อายุ รายได้ ประสบการณ์ทำงาน ความรู้ และการรับรู้ข่าวสาร พบว่า ไม่ส่งผลต่อการยอมรับมาตรฐานระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย มอก. 18001

2. ปัจจัยลักษณะองค์การ และปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษา สามารถร่วมกันพยากรณ์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการยอมรับมาตรฐานระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย มอก. 18001 ได้ร้อยละ 73.80 และที่ไม่สามารถอธิบายได้จากการวิจัยครั้งนี้ร้อยละ 26.20

ธำรงค์ จุ้ยอินทร์ (2548 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการยอมรับมาตรฐาน ISO 9000 ของพนักงานในโรงงานผลิตเบียร์ ในเครือบริษัท บุญรอดบริวเวอรี่ จำกัด พบว่า พนักงานในโรงงานผลิตเบียร์ในเครือบริษัท บุญรอดบริวเวอรี่ จำกัด มีการยอมรับมาตรฐาน ISO 9000 ในระดับสูง และพบว่า เพศ และอายุมีความสัมพันธ์ต่อการยอมรับมาตรฐาน ISO 9000 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนระดับการศึกษา ตำแหน่งงานและอายุงานไม่มีความสัมพันธ์ต่อการยอมรับมาตรฐาน ISO 9000

ประชุมสุข โคตรพันธ์ (2545: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการยอมรับการรับรองคุณภาพโรงพยาบาลของบุคลากรโรงพยาบาลยโสธร พบว่า การมีส่วนร่วม เจตคติ และการได้รับข่าวสารเกี่ยวกับการรับรองคุณภาพโรงพยาบาลมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการยอมรับการรับรองคุณภาพโรงพยาบาล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 แต่ความรู้เกี่ยวกับการรับรองคุณภาพโรงพยาบาล ไม่มีความสัมพันธ์กับการยอมรับคุณภาพโรงพยาบาล

ณัฐแก้ว ข้องรอด (2553: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการเปิดรับข้อมูลข่าวสารทัศนคติ กับการยอมรับระบบการประกันคุณภาพ ของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ผลการวิจัยพบว่า

1. ผลการเปรียบเทียบการยอมรับในระบบการประกันคุณภาพการศึกษา ของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ จำแนกตามข้อมูลพื้นฐาน พบว่า เพศ การศึกษา รายได้ ระยะเวลาการทำงานในมหาวิทยาลัย มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนผลการเปรียบเทียบการยอมรับในระบบการประกันคุณภาพการศึกษา ของ บุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ จำแนกตาม อายุ สถานภาพ และตำแหน่งงาน ไม่แตกต่างกัน

2. ความสัมพันธ์ระหว่างระบบการประกันคุณภาพการศึกษา ด้านการเปิดรับข้อมูลข่าวสาร ด้านความรู้ ด้านทัศนคติ กับการยอมรับระบบการประกันคุณภาพการศึกษาของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ พบว่า มีความสัมพันธ์ในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01

สุรัชย์ ชัยขวัญงาม (2552: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการยอมรับอุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคลของพนักงาน บริษัท อเมริกัน บิวเดอร์ จำกัด ผลการศึกษาพบว่า

1. ปัจจัยสถานภาพส่วนบุคคล อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงานของพนักงาน บริษัท อเมริกัน บิวเดอร์ จำกัด มีความสัมพันธ์ต่อการยอมรับอุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคลอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

2. ปัจจัยลักษณะจิตวิทยาของพนักงาน บริษัท อเมริกัน บิวเดอร์ จำกัด มีความสัมพันธ์ต่อการยอมรับอุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคล ความรู้เกี่ยวกับอุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคล พฤติกรรม การเปิดรับข่าวสารเกี่ยวกับอุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคล พฤติกรรมมีส่วนร่วมในกิจกรรมความปลอดภัยของพนักงาน บริษัท อเมริกัน บิวเดอร์ จำกัด มีความสัมพันธ์ต่อการยอมรับอุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคลอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

สุรศักดิ์ นาคาลักษณ์ อติศักดิ์ พงษ์พลผลศักดิ์ และบรรจบ อรชร (บทคัดย่อ) ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการยอมรับการปฏิรูปการอาชีวศึกษา กรณีศึกษาวิทยาลัยเทคนิคที่จะเปิดสอนระดับปริญญาตรี พบว่า ตัวแปรอิสระกับการยอมรับการปฏิรูปการอาชีวศึกษาชั้นการรับรู้ ขั้นการสนใจ ขั้นการตัดสินใจ ขั้นการนำไปใช้ และขั้นการยืนยัน มีสัดส่วนที่แสดงความสัมพันธ์ คิดเป็นร้อยละ 47.1, 8.0, 4.8, 3.2, และ 1.1 ตามลำดับ โดยมีปัจจัยที่มีความสัมพันธ์การยอมรับการปฏิรูปการอาชีวศึกษา ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ความรู้เกี่ยวกับการปฏิรูปการอาชีวศึกษา การได้รับข่าวสาร และลักษณะขององค์กร

วันทนา บุญรัตพันธุ์ (2549: บทคัดย่อ) ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการยอมรับเทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหารและครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่าการยอมรับเทคโนโลยีสารสนเทศทุกขั้นตอนของผู้บริหารและครู โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับมาก และความสัมพันธ์ระหว่างเพศ อายุ สถานภาพ วุฒิการศึกษาและอายุการทำงาน กับการยอมรับเทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหารและครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า เพศ อายุ และอายุการทำงาน มีความสัมพันธ์ต่อการยอมรับเทคโนโลยีสารสนเทศอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สถานภาพ และวุฒิการศึกษา ไม่มีความสัมพันธ์กับการยอมรับเทคโนโลยีสารสนเทศ อุปสรรคและปัญหาในการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการปฏิบัติงานของผู้บริหาร และครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร เกิดจากการขาดความพร้อมทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านวัสดุอุปกรณ์ที่มีอยู่อย่างจำกัด ไม่เพียงพอต่อการใช้งาน รองลงมาขาดบุคลากรที่มีความรู้ ความชำนาญในด้านคอมพิวเตอร์ที่สามารถดูแลซ่อมบำรุงระบบคอมพิวเตอร์ได้อันดับ 3 คือ การบริหารจัดการ เพราะขาดผู้ที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญในการบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ การวางระบบ เป็นต้น และสุดท้าย คือ อุปสรรคและปัญหาด้านงบประมาณในการจัดซื้อวัสดุอุปกรณ์และการพัฒนาห้องคอมพิวเตอร์

จันทร์จิรา วงษ์สวัสดิ์ (2546: บทคัดย่อ) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการยอมรับมาตรฐานระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัยของพนักงานในอุตสาหกรรมเคมีคอนกรีตเตอร์ พบว่าพนักงานที่มีอายุ ระยะเวลาการทำงาน รายได้ ต่างกันมีการยอมรับมาตรฐานระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย ไม่แตกต่างกัน ยกเว้นพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีการยอมรับมาตรฐานระบบการจัดการด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยแตกต่างกัน นอกจากนี้ยังพบว่าความรู้ ทักษะคิดเกี่ยวกับมาตรฐานการจัดการด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับการยอมรับมาตรฐานระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย



บทที่ 3

วิธีการดำเนินการวิจัย

ในการดำเนินการวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการยอมรับนโยบายด้านความปลอดภัย ภายใต้นโยบายวิชั่นซีโร่ (Vision Zero) ของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ บริษัทลีนฟ็อกซ์ (ประเทศไทย) จำกัด โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

1. การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานฝ่ายปฏิบัติการของบริษัทลีนฟ็อกซ์ (ประเทศไทย) จำกัด ซึ่งปฏิบัติงานภายใต้นโยบายความปลอดภัยวิชั่นซีโร่ (Vision Zero) จำนวนทั้งสิ้น 1,200 คน (ข้อมูลเดือนธันวาคม, 2554)

1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ พนักงานฝ่ายปฏิบัติการที่ทำงานอยู่ที่บริษัทลีนฟ็อกซ์ (ประเทศไทย) จำกัด จาก 5 หน่วยงาน ได้แก่ หน่วยงานยูนิลีเวอร์ หน่วยงานเทสโก้ หน่วยงานโฟร์โมสต์ หน่วยงานไมเนอร์ฟู้ด และหน่วยงานปตท. ที่ทราบจำนวนพนักงานที่แน่นอน โดยกำหนดระดับความเชื่อมั่นที่ 95 % และยอมให้มีความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าไม่เกิน 5 % โดยมีขั้นตอนในการคำนวณดังนี้

1.2.1 คำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ซึ่งสุ่มมาจากพนักงานของ บริษัทลีนฟ็อกซ์ (ประเทศไทย) จำกัด โดยใช้สูตร Taro Yamane's (กิตติ. 2542: 46)

$$\text{โดย } \frac{N}{1 + Ne^2}$$

n = จำนวนขนาดตัวอย่าง
 N = จำนวนประชากรทั้งหมด
 e = ความคลาดเคลื่อนที่กำหนด

(ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้กำหนดความคลาดเคลื่อน เท่ากับ 0.05)

$$n = \frac{1,200}{1 + [1,200 \times (0.05)^2]}$$

$$n = 300$$

ดังนั้น ตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้เท่ากับ 300 คน บวกเก็บเพิ่ม
 15 % = 345 คน

1.2.2 กลุ่มตัวอย่างผู้ศึกษาวิจัยจะสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) โดยแบ่งพนักงานตามหน่วยงานที่พนักงานสังกัด ซึ่งได้แก่ หน่วยงาน ยูนิลีเวอร์ หน่วยงาน เทสโก้ หน่วยงาน โฟร์โมสต์ หน่วยงาน ไมเนอร์ฟู้ด และหน่วยงาน ปตท.ซึ่งมีความแตกต่างกันในจำนวนของประชากรที่ประจำในแต่ละหน่วยงาน ตามขนาดของลูกค้าที่เข้าไปดูแล และเลือกตัวอย่างจากแต่ละชั้นภูมิโดยวิธีกำหนดสัดส่วนของจำนวนสมาชิก (Proportional Stratified Sampling) ในแต่ละหน่วยงานดังนี้

หน่วยงาน	จำนวนคน (คน)	การคำนวณสัดส่วน	จำนวนตัวอย่าง
1. เทสโก้	580	580 X (345/1,200)	167
2. ยูนิลีเวอร์	400	400 X (345/1,200)	114
3. โฟร์โมสต์	100	100 X (345/1,200)	29
4. ไมเนอร์ฟู้ด	80	80 X (345/1,200)	23
5. ปตท.	40	40X (345/1,200)	12
รวม	1,200		345

1.2.3 ต่อจากนั้น เลือกตัวอย่างแบบสะดวก (Convenience Sampling) โดยส่งแบบสอบถาม ให้แต่ละหน่วยงานตอบให้ได้จำนวนพนักงานผู้ตอบแบบสอบถามตามสัดส่วนของแต่ละหน่วยงาน ที่คำนวณได้

2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ดำเนินการสร้างดังนี้

1. ศึกษาจาก ตำรา, เอกสาร, บทความ, ทฤษฎีหลักการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม (Questionnaire)
2. สร้างแบบสอบถามจากข้อมูลที่ได้มา เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการยอมรับนโยบายความปลอดภัย ภายใต้นโยบายวิชั่นซีโร่ ของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ บริษัทสินฟ็อกซ์ (ประเทศไทย) จำกัด ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบปลายปิดและแบบหลายตัวเลือก โดยแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังต่อไปนี้

ส่วนที่1 แบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 5 ข้อ ได้แก่

1. เพศ เป็นการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal Scale)
2. อายุ เป็นการวัดข้อมูลประเภทอันดับ (Ordinal Scale)
3. สถานภาพสมรส เป็นการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal Scale)
4. ระดับการศึกษา เป็นการวัดข้อมูลประเภทอันดับ (Ordinal Scale)
5. ตำแหน่งงาน เป็นการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal Scale)
6. อายุการทำงานกับบริษัท เป็นการวัดข้อมูลประเภทอันดับ (Ordinal Scale)

ส่วนที่2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความรู้ของพนักงานที่มีต่อนโยบายวิชั่นซีโร่ (Vision Zero) เป็นคำถามที่มีคำตอบให้เลือกได้ 2 ข้อ (Two way question) และคำถามมีความหมายเชิงบวกและลบ รวมทั้งหมด 21 ข้อ โดยให้คะแนนดังต่อไปนี้

ตอบถูก	ได้	1	คะแนน
ตอบผิด	ไม่ได้	0	คะแนน

เมื่อรวบรวมข้อมูล และแจกแจงความถี่แล้ว ใช้คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมาพิจารณา ระดับคะแนน ซึ่งมีเกณฑ์การพิจารณาดังนี้

กำหนดช่วงคะแนนของแต่ละระดับ โดยแบ่งออกเป็น 3 ระดับ ดังนี้คือ

ช่วงคะแนน	ความหมาย
0 - 50 %	มีความรู้ต่ำ
51 - 79%	มีความรู้ปานกลาง
80 % ขึ้นไป	มีความรู้มาก

คำนวณระดับคะแนนในแต่ละช่วงจากคะแนนเต็ม 21 คะแนน มีวิธีการคำนวณดังนี้

$$\frac{50}{100} \times 21 = 10.50$$

$$\frac{80}{100} \times 21 = 16.80$$

จากนั้นจึงนำไปเปรียบเทียบกับคะแนนเฉลี่ย ของความรู้เพื่อระบุระดับความรู้ของพนักงาน ดังนี้

ค่าคะแนน	ความหมาย
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 10.50	มีความรู้ต่ำ
10.60 - 16.79	มีความรู้ปานกลาง
16.80 - 21	มีความรู้มาก

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับทัศนคติด้านความปลอดภัยในการทำงานที่มีผลต่อการยอมรับนโยบายความปลอดภัย ภายใต้นโยบายวิชั่นซีโร่ (Vision Zero) ซึ่งข้อคำถามประกอบด้วย 13 ข้อย่อย โดยแบ่งข้อคำถามออกเป็น 2 ส่วนย่อย

คำถามข้อ 1 ถึง ข้อที่ 4 เป็นคำถามเกี่ยวกับทัศนคติด้านความปลอดภัยในการทำงาน ส่วนที่ 1 ซึ่งลักษณะของแบบสอบถามจะเป็นคำถามชนิดปลายปิด (Close-Ended Response Question) ประกอบด้วยคำถามแบบมีคำตอบให้เลือก (Multiple choice) เป็นการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal Scale)

คำถามข้อ 5 ถึง ข้อที่ 13 เป็นคำถามเกี่ยวกับทัศนคติด้านความปลอดภัยในการทำงาน ส่วนที่ 2 ที่มีตอนนโยบายวิชั่นซีโร่ (Vision Zero) โดยคำถามมีลักษณะเป็นคำถามปลายปิด ที่สร้างโดยใช้ Numerical Rating Scale ลักษณะตัววัดเป็นแบบ Likert Scale มีการกำหนดระดับการประมาณค่าเป็น 5 ระดับ โดยผู้ตอบสามารถเลือกตอบตามระดับความคิดเห็น ซึ่งใช้คำถามเชิงบวก โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้ (กฤษสิริ เวชสาร, 2542: 108-109)

ระดับความคิดเห็น	คะแนน
ไม่เห็นด้วยเป็นอย่างยิ่ง	1
ไม่เห็นด้วย	2
ไม่แน่ใจ	3
เห็นด้วย	4
เห็นด้วยเป็นอย่างยิ่ง	5

เมื่อรวบรวมข้อมูล และแจกแจงความถี่แล้ว ใช้คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมาพิจารณา ระดับความถี่ ซึ่งมีเกณฑ์การพิจารณาดังนี้

สูตรการคำนวณระดับการให้คะแนนเฉลี่ยในแต่ละระดับชั้น โดยใช้สูตรการคำนวณช่วง ความกว้างของชั้น (มัลลิกา บุญนาค. 2537: 29) ดังนี้

$$\begin{aligned}
 \text{ความกว้างของชั้น} &= \text{พิสัย} / \text{จำนวนชั้น} \\
 \text{พิสัย} &= \text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด} \\
 \text{จำนวนชั้น} &= 5 \text{ ชั้น} \\
 \text{ดังนั้น อันตรภาคชั้น} &= (5-1) / 5 = 0.8 \text{ คะแนน}
 \end{aligned}$$

เกณฑ์การแปลความหมาย

ค่าเฉลี่ย	ความหมาย
1.00 - 1.80	พนักงานมีทัศนคติดีน้อยที่สุด
1.81 - 2.60	พนักงานมีทัศนคติดีน้อย
2.61 - 3.40	พนักงานมีทัศนคติดีปานกลาง
3.41 - 4.20	พนักงานมีทัศนคติดี
4.21 - 5.00	พนักงานมีทัศนคติดีที่สุด

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับการยอมรับนโยบายความปลอดภัย ภายใต้นโยบายวิชั่นซีโร่ (Vision Zero) โดยคำถามมีลักษณะเป็นคำถามปลายปิด ที่สร้างโดยใช้ Numerical Rating Scale ลักษณะตัววัดเป็นแบบ Likert Scale มีการกำหนดระดับการประมาณค่าเป็น 5 ระดับ โดยผู้ตอบสามารถเลือกตอบตามระดับความคิดเห็น ซึ่งใช้คำถามเชิงบวกโดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้ (กุณฑลี เวชสาร, 2542: 108-109)

ระดับความคิดเห็น	คะแนน
ไม่เห็นด้วยเป็นอย่างยิ่ง	1
ไม่เห็นด้วย	2
ไม่แน่ใจ	3
เห็นด้วย	4
เห็นด้วยเป็นอย่างยิ่ง	5

เมื่อรวบรวมข้อมูล และแจกแจงความถี่แล้ว ใช้คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมาพิจารณาระดับความถี่ ซึ่งมีเกณฑ์การพิจารณาดังนี้

สูตรการคำนวณระดับการให้คะแนนเฉลี่ยในแต่ละระดับชั้น โดยใช้สูตรการคำนวณช่วงความกว้างของชั้น (มัลลิกา บุณนาค.2537 : 29) ดังนี้

$$\begin{aligned}
 \text{ความกว้างของชั้น} &= \text{พิสัย} / \text{จำนวนชั้น} \\
 \text{พิสัย} &= \text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด} \\
 \text{จำนวนชั้น} &= 5 \text{ ชั้น} \\
 \text{ดังนั้น อันตรภาคชั้น} &= (5-1) / 5 = 0.8 \text{ คะแนน}
 \end{aligned}$$

เกณฑ์การแปลความหมาย

ค่าเฉลี่ย	ความหมาย
1.00 - 1.80	พนักงานมีการยอมรับนโยบายน้อยที่สุด
1.81 - 2.60	พนักงานมีการยอมรับนโยบายน้อย
2.61 - 3.40	พนักงานมีการยอมรับนโยบายปานกลาง
3.41 - 4.20	พนักงานมีการยอมรับนโยบายมาก
4.21 - 5.00	พนักงานมีการยอมรับนโยบายมากที่สุด

3. นำแบบสอบถามเสนอกรรมการควบคุมสารนิพนธ์ตรวจสอบเพื่อแก้ไขและปรับปรุงเพื่อให้อ่านแล้วมีความเข้าใจง่ายและชัดเจนตามความมุ่งหมายของการวิจัย

4. นำแบบสอบถามที่แก้ไขปรับปรุงแล้ว นำเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงในด้านเนื้อหาความเข้าใจ และการใช้ภาษาเพื่อให้ถูกต้องเหมาะสมยิ่งขึ้น

5. นำแบบสอบถามที่แก้ไขตามคำแนะนำ มาดำเนินการทดสอบ (Pre-test) กับพนักงานที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 40 คน โดยดำเนินงานที่หน่วยงาน บลูสโคป สตีล ซึ่งมีการดำเนินงานที่เหมือนกันกับหน่วยงานอื่น ตั้งอยู่ที่จังหวัดระยอง และหาค่าความเชื่อมั่น โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (α - Coefficient) โดยวิธีการคำนวณของ ครอนบาค (Cronbach) (กัลยา วาณิชยปัญญา. 2546:249-7) ซึ่งค่าอัลฟาที่ได้จะแสดงถึงระดับความคงที่ของแบบสอบถาม โดยจะมีค่าระหว่าง 0

$\leq \alpha \leq 1$ ค่าที่ใกล้เคียงกับค่า 1 มาก แสดงว่ามีความเชื่อมั่นสูง (กัลยา วาณิชยบัญชา 2546:449) โดยค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามมีค่าเท่ากับ 0.9322

6. นำแบบสอบถามที่ผ่านการวิเคราะห์ความเชื่อมั่นแล้ว เสนอกรรมการการควบคุมสารนิพนธ์ ตรวจสอบขอความเห็นชอบเพื่อนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

7. จัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ แล้วนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษาวิจัยต่อไป

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลของการศึกษาในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังต่อไปนี้ คือ

1. ผู้วิจัยเตรียมแบบสอบถามจำนวน 345 ชุด โดยนำไปแจกให้พนักงานฝ่ายปฏิบัติการของบริษัทสินฟ็อกซ์ (ประเทศไทย) จำกัด ที่ปฏิบัติงานภายใต้นโยบายความปลอดภัย (Vision Zero) โดยอธิบายวิธีการกรอกแบบสอบถามที่แจกให้พนักงานกลุ่มตัวอย่าง
2. ผู้วิจัยรวบรวมแบบสอบถามที่ได้มาตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม
3. นำข้อมูลที่มีคำตอบครบถ้วนสมบูรณ์มาทำการลงรหัส เพื่อนำไปวิเคราะห์และแปรข้อมูลทางสถิติต่อไป

4. การจัดทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลที่ได้จากการเก็บรวบรวมแบบสอบถามนำมาวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการประมวลผลข้อมูล โดยมีการวิเคราะห์ผลการศึกษาดังนี้

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. แบบสอบถาม ส่วนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ การสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน อายุการทำงานกับบริษัท วิเคราะห์ด้วย การแจกแจงความถี่ และร้อยละ
2. แบบสอบถาม ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับความรู้ของพนักงานเกี่ยวกับนโยบายความปลอดภัย ภายใต้นโยบายวิชั่นซีโร่ (Vision Zero) วิเคราะห์โดย การหาค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)
3. แบบสอบถาม ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับทัศนคติด้านความปลอดภัยในการทำงาน วิเคราะห์ด้วยการแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)
4. แบบสอบถาม ส่วนที่ 4 ข้อมูลเกี่ยวกับการยอมรับนโยบายความปลอดภัย ภายใต้ นโยบายวิชั่นซีโร่ (Vision Zero) วิเคราะห์โดย การหาค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

การทดสอบสมมติฐาน

1. ทดสอบความแตกต่างระหว่างเพศชายและเพศหญิงที่มีผลต่อการยอมรับนโยบายความปลอดภัย ภายใต้นโยบายวิชั่นซีโร่ (Vision Zero) โดยใช้สูตรวิเคราะห์ค่าที (Independent t-test)
2. ทดสอบความแตกต่างระหว่างลักษณะส่วนบุคคล ที่มีผลต่อการยอมรับนโยบายความปลอดภัย ภายใต้นโยบายวิชั่นซีโร่ (Vision Zero) เพื่อเปรียบเทียบตัวแปรมากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไป โดยใช้สูตรการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One way Analysis of variance: One way ANOVA)
3. ทดสอบความสัมพันธ์ ของความรู้เกี่ยวกับนโยบายความปลอดภัย ภายใต้นโยบายวิชั่นซีโร่ (Vision Zero) ของพนักงานบริษัทลินฟ็อกซ์ (ประเทศไทย) จำกัด ด้วยสถิติอย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation coefficient)
4. ทดสอบความแตกต่างระหว่างทัศนคติด้านความปลอดภัยในการทำงาน ที่มีผลต่อการยอมรับนโยบายความปลอดภัย ภายใต้นโยบายวิชั่นซีโร่ (Vision Zero) เพื่อเปรียบเทียบตัวแปรมากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไปโดยใช้สูตร การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One way Analysis of variance: One way ANOVA)
5. ทดสอบความสัมพันธ์ ทัศนคติด้านความปลอดภัยในการทำงาน กับ การยอมรับนโยบายความปลอดภัย ภายใต้นโยบายวิชั่นซีโร่ (Vision Zero) ของพนักงานบริษัทลินฟ็อกซ์ (ประเทศไทย) จำกัด ด้วยสถิติอย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation coefficient)

5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยเลือกสถิติโดยพิจารณาถึงวัตถุประสงค์และความหมายของข้อมูลในการวิเคราะห์ด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ในการประมวลผล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ในการคำนวณ เพื่อหาค่าสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังต่อไปนี้

ทำการวิเคราะห์ข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้สถิติซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ประเภท ได้แก่

5.1 การวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) โดยใช้สถิติพื้นฐานอันประกอบด้วย

5.1.1 การหาค่าร้อยละ (Percentage) (กัลยา วาณิชยปัญญา. 2545: 36) โดยใช้สูตรดังนี้

$$P = \frac{f \times 100}{n}$$

เมื่อ	P	แทน	ค่าร้อยละ
	f	แทน	ความถี่ของคะแนน
	n	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

5.1.2 สูตรค่าเฉลี่ย (Mean หรือ $\bar{X}$) ใช้สูตร (กัลยา วาณิชยปัญญา. 2545: 39)

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

เมื่อ	$\bar{X}$	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ย
	$\sum X$	แทน	ผลรวมของคะแนนทั้งหมด
	n	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

5.1.3 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation หรือ S.D.) โดยใช้สูตร (กัลยา วาณิชยปัญญา. 2545: 38)

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

เมื่อ	S.D.	แทน	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่าง
	$\sum X^2$	แทน	ผลรวมของคะแนนแต่ละตัวยกกำลังสอง
	$(\sum X)^2$	แทน	ผลรวมของคะแนนทั้งหมดยกกำลังสอง
	N	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

5.2 สถิติที่ใช้ทดสอบความเชื่อมั่นของเครื่องมือ

การหาค่าความเชื่อมั่นแบบสอบถามโดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (α = Coefficient) ของครอนบัค (Cronbach) โดยใช้สูตร (กัลยา วาณิชยปัญญา. 2546: 43)

$$\alpha = \frac{\overline{kCo variance / Variance}}{1 + (k - 1)\overline{Co variance / Variance}}$$

โดยที่	α	แทน	ค่าความเชื่อมั่น หรือ Alpha coefficient
	k	แทน	จำนวนคำถาม
	$\overline{Co variance}$	แทน	ค่าเฉลี่ยของค่าแปรปรวนร่วมระหว่างคำถามต่าง ๆ
	$\overline{Variance}$	แทน	ค่าเฉลี่ยของค่าแปรปรวนของคำถาม

หมายเหตุ ค่า Cronbach' Alpha เป็นค่าต่ำสุดของค่าความเชื่อถือได้ที่แท้จริงของการสำรวจ

5.3. สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน

5.3.1 สถิติ Independent t-test ใช้เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม ที่เป็นอิสระต่อกัน (ชูศรี วงศ์รัตน์. 2544: 178) ใช้ทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 ในส่วนของลักษณะส่วนบุคคลด้านเพศ โดยมีสูตรในการหาค่า t ดังนี้

กรณีที่ความแปรปรวนของทั้ง 2 กลุ่ม ไม่เท่ากัน $S_1^2 \neq S_2^2$

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

$$\text{โดยที่ Degree of freedom (df)} = \frac{\left[\frac{S_1^2}{n_1} - \frac{S_2^2}{n_2} \right]^2}{\left[\frac{S_1^2}{n_1} \right]^2 + \left[\frac{S_2^2}{n_2} \right]^2} \cdot \frac{n_1 - 1}{n_1 - 1} + \frac{n_2 - 1}{n_2 - 1}$$

กรณีที่ความแปรปรวนของทั้ง 2 กลุ่ม เท่ากัน $S_1^2 = S_2^2$

$$t = \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{\sqrt{\frac{(n_1 - 1)S_1^2 + (n_2 - 1)S_2^2}{n_1 + n_2 - 2} \left[\frac{1}{n_1} + \frac{1}{n_2} \right]}}$$

$$\text{โดยที่} \quad df = n_1 + n_2 - 2$$

เมื่อ	t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน t- distribution
	$\bar{X}_1$	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ 1
	$\bar{X}_2$	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ 2
	S_1^2	แทน	ค่าความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างที่ 1
	S_2^2	แทน	ค่าความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างที่ 2
	n_1	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ 1
	n_2	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ 2
	df	แทน	องศาอิสระ (Degree of freedom)

5.3.2 สถิติ One-Way ANOVA หรือ Brown – Forsythe ใช้เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 3 กลุ่มและมากกว่าขึ้นไป ใช้ทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 ในส่วนของลักษณะส่วนบุคคล ด้าน อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน อายุการทำงานกับบริษัท และใช้ทดสอบสมมติฐานข้อที่ 3 เกี่ยวกับทัศนคติด้านความปลอดภัยในการทำงาน ดังนี้คือ

การวิเคราะห์ความเท่ากันของความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด ด้วยวิธี Levene 's test มีสูตรดังนี้

$$W = \frac{(N - k)}{(k - 1)} \frac{\sum_{i=1}^k N_i (\bar{Z}_{i.} - \bar{Z}_{..})^2}{\sum_{i=1}^k \sum_{j=1}^{N_i} (Z_{ij} - \bar{Z}_{i.})^2}$$

เมื่อ	W	แทน	ผลของการทดสอบ
	K	แทน	กลุ่มย่อยของกลุ่มตัวอย่างที่แตกต่างกัน
	N	แทน	จำนวนของกลุ่มตัวอย่าง
	N_i	แทน	จำนวนของกลุ่มตัวอย่างในกลุ่มที่ i

$$\text{โดยที่} \quad Z_{ij} = |Y_{ij} - \bar{Y}_{i.}|, \quad |Y_{ij} - \tilde{Y}_{i.}|$$

Y_{ij}	แทน	ค่าของกลุ่มตัวอย่างที่ i จากกลุ่มที่ j
$\bar{Y}_{i.}$	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มที่ i
$\tilde{Y}_{i.}$	แทน	ค่ามัธยฐานของกลุ่มที่ i

ถ้าค่าความแปรปรวนของข้อมูลทุกกลุ่มเท่ากันจะทำการทดสอบโดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – Way ANOVA) ณ ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2550: 113-115) มีสูตรในการคำนวณดังนี้

$$F = \frac{MS_b}{MS_w}$$

เมื่อ F แทน ความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยที่มากกว่า 2 กลุ่ม
 MS_b แทน ค่าความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม
 MS_w แทน ค่าความแปรปรวนภายในกลุ่ม

โดยกำหนดค่าความอิสระ (Degree of Freedom: DF) ระหว่างกลุ่ม คือ $k-1$ ภายในกลุ่ม $n - k$ และรวมทั้งกลุ่ม คือ $n - 1$

กรณีพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะทำการตรวจสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 หรือระดับความเชื่อมั่น 95% โดยใช้สูตรตามวิธี Least Significant Difference (LSD) เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2544: 333)

$$LSD = t_{\frac{\alpha}{2}; n-k} \sqrt{\frac{2MSE}{n_i}}$$

$$\text{โดยที่ } \begin{matrix} n_i & \neq & n_j \\ r & = & n - k \end{matrix}$$

เมื่อ LSD แทน ค่าผลต่างนัยสำคัญที่คำนวณได้สำหรับกลุ่มตัวอย่างกลุ่มที่ i และ j
 MSE แทน ค่า Mean Square Error จากตารางวิเคราะห์ความแปรปรวน
 k แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ทดสอบ
 n แทน จำนวนข้อมูลกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด
 α แทน ค่าความเชื่อมั่น

ถ้าค่าความแปรปรวนของข้อมูลทุกกลุ่มไม่เท่ากันจะทำการทดสอบโดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (Brown – Forsythe) ณ ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 (Hartung. 2001: 300) มีสูตรในการคำนวณดังนี้

$$B = \frac{MSB}{MSW}$$

$$\text{โดยค่า } MSW = \sum_{i=1}^k \left(1 - \frac{n_i}{N}\right) S_i^2$$

เมื่อ	B	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน Brown-Forsythe
	MSB	แทน	ค่าความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม
	MSW	แทน	ค่าความแปรปรวนภายในกลุ่มสำหรับสถิติ Brown-Forsythe
	K	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
	n	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
	N	แทน	ขนาดประชากร
	S_i^2	แทน	ค่าความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่าง

กรณีพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะทำการตรวจสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 หรือระดับความเชื่อมั่น 95% โดยใช้สูตรวิเคราะห์ผลต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ Dunnett T3 (Keppel.1982: 153 – 155) สามารถเขียนได้ ดังนี้

$$\bar{d}_D = \frac{q_D \sqrt{2(MS_{S/A})}}{\sqrt{S}}$$

เมื่อ	$\bar{d}_D$	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน Dunnett test
	q_D	แทน	ค่าจากตาราง Critical values of the Dunnett test
	$MS_{S/A}$	แทน	ค่าความแปรปรวนภายในกลุ่ม
	S	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

5.3.3 สถิติอย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ใช้ทดสอบหาค่าความสัมพันธ์ของตัวแปร 2 ตัวที่เป็นอิสระต่อกัน เป็นค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสองตัวที่แต่ละตัวต่างมีระดับการวัดของข้อมูลแตกต่างกัน เพื่อใช้ทดสอบสมมติฐานข้อ 2 และข้อ 4 ใช้สูตรดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด. 2538: 107)

$$r_{xy} = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{[n \sum x^2 - (\sum x)^2][n \sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

เมื่อ	r_{xy}	แทน	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
	$\sum x$	แทน	ผลรวมคะแนนรายชื่อของกลุ่มตัวอย่าง
	$\sum y$	แทน	ผลรวมของคะแนนรวมของทั้งกลุ่ม
	$\sum x^2$	แทน	ผลรวมของคะแนนชุด x แต่ละตัวยกกำลังสอง
	$\sum y^2$	แทน	ผลรวมของคะแนนชุด y แต่ละตัวยกกำลังสอง
	$\sum xy$	แทน	ผลรวมของผลคูณระหว่าง x และ y
	n	แทน	จำนวนคนหรือกลุ่มตัวอย่าง

โดยที่ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จะมีค่าระหว่าง $-1 \leq r \leq 1$ ความหมายของค่า r (กัลยา วานิชย์บัญชา.2547: 350-351) คือ

ค่า r เป็น ลบ แสดงว่า x และ y	มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้าม
ค่า r เป็น บวก แสดงว่า x และ y	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน
ค่า r มีค่าเข้าใกล้ 1 แสดงว่า x และ y	มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันและมี ความสัมพันธ์มาก
ค่า r มีค่าเข้าใกล้ -1 แสดงว่า x และ y	มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามและมี ความสัมพันธ์มาก
ค่า r = 0 แสดงว่า x และ y	ไม่มีความสัมพันธ์กัน
ถ้า r เข้าใกล้ 0 แสดงว่า x และ y	มีความสัมพันธ์กันน้อย

เกณฑ์การแปลความหมายค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (สากล จริยวิทยานนท์. 2542: 508)

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)	ระดับความสัมพันธ์
0.00 – 0.20	หมายถึง มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ
0.21 – 0.40	หมายถึง มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ
0.41 – 0.60	หมายถึง มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง
0.61 – 0.80	หมายถึง มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างสูง
0.81 – 1.00	หมายถึง มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อการยอมรับนโยบายความปลอดภัยภายใต้นโยบายวิชั่นซีโร่ (Vision Zero) ของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ บริษัทลินฟ็อกซ์ (ประเทศไทย) จำกัด” การวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลผลความหมายของผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้ทำการวิจัยได้ทำการกำหนดสัญลักษณ์ต่างๆ ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง
S.D.	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
Max	แทน	ค่าสูงสุด (Maximum)
Min	แทน	ค่าต่ำสุด (Minimum)
n	แทน	จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน t-distribution
df	แทน	ชั้นของความเป็นอิสระ (Degree of freedom)
SS	แทน	ผลบวกกำลังสองของคะแนน (Sum of Square)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยของผลบวกกำลังสองของคะแนน (Mean of Square)
F	แทน	ค่าที่ใช้พิจารณาใน F-distribution
F-Prop., p	แทน	ความน่าจะเป็นสำหรับบอกนัยสำคัญในสถิติ
r	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
H ₀	แทน	สมมติฐานหลัก (Null Hypothesis)
H ₁	แทน	สมมติฐานรอง (Alternative Hypothesis)
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยการแบ่งการนำเสนอออกเป็น 5 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และอายุการทำงานของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ บริษัทลินฟ็อกซ์ (ประเทศไทย) จำกัด

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลความรู้เกี่ยวกับ นโยบายความปลอดภัย ภายใต้นโยบายวิชั่นซีโร่ (Vision Zero)

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลทัศนคติด้านความปลอดภัยในการทำงานที่มีผลต่อการยอมรับนโยบายความปลอดภัย ภายใต้นโยบายวิชั่นซีโร่ (Vision Zero)

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลการยอมรับนโยบายความปลอดภัย ภายใต้นโยบายวิชั่นซีโร่ (Vision Zero)

ตอนที่ 5 การวิเคราะห์ข้อมูลการทดสอบสมมติฐาน ดังต่อไปนี้

สมมติฐานข้อที่ 1 ลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานบริษัทลินฟ็อกซ์ ประเทศไทย จำกัด ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ การศึกษา ตำแหน่งงาน และอายุงาน ที่แตกต่างกัน มีผลต่อการยอมรับนโยบายความปลอดภัย ภายใต้นโยบายวิชั่นซีโร่ (Vision Zero) ของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการบริษัท ลินฟ็อกซ์ (ประเทศไทย) จำกัด ที่แตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 2 ความรู้เกี่ยวกับนโยบายวิชั่นซีโร่ มีความสัมพันธ์กับการยอมรับนโยบายความปลอดภัย ภายใต้นโยบายวิชั่นซีโร่ (Vision Zero) ของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ บริษัท ลินฟ็อกซ์ (ประเทศไทย) จำกัด

สมมติฐานข้อที่ 3 ทัศนคติด้านความปลอดภัยในการทำงานของพนักงาน ที่แตกต่างกัน มีผลต่อการยอมรับนโยบายความปลอดภัย ภายใต้นโยบายวิชั่นซีโร่ ที่แตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 4 ทัศนคติด้านความปลอดภัยในการทำงานของพนักงาน มีความสัมพันธ์กับการยอมรับนโยบายความปลอดภัย ภายใต้นโยบายวิชั่นซีโร่ (Vision Zero) ของพนักงานบริษัท ฝ่ายปฏิบัติการ บริษัท ลินฟ็อกซ์ (ประเทศไทย) จำกัด

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และอายุการทำงานของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ บริษัทลินฟ็อกซ์ (ประเทศไทย) จำกัด โดยการแสดงจำนวน และร้อยละ

ตาราง 1 แสดงผลข้อมูลจำนวนและร้อยละ ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ บริษัทลินฟ็อกซ์ (ประเทศไทย) จำกัด

ลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	227	65.8
หญิง	118	34.2
รวม	345	100.0
อายุ		
ต่ำกว่า 20 ปี	5	1.4
20-30 ปี	126	36.5
31-40 ปี	156	45.3
มากกว่า 40 ปี	58	16.8
รวม	345	100.0
สถานภาพ		
โสด	155	44.9
สมรส/อยู่ด้วยกัน	169	49.0
ม่าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่	21	6.1
รวม	345	100.0
ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลาย หรือปวช.	84	24.3
มัธยมศึกษาตอนปลาย หรือปวช.	78	22.6
อนุปริญญา หรือ ปวส.	48	13.9
ปริญญาตรีขึ้นไป	135	39.2
รวม	345	100.0

ตาราง 1 (ต่อ)

ลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
ตำแหน่งงาน		
พนักงาน/เจ้าหน้าที่	264	76.5
หัวหน้างาน	59	17.1
ผู้จัดการ	22	6.4
รวม	345	100.0
อายุการทำงาน		
ต่ำกว่า 2 ปี	110	31.9
มากกว่า 3 ปี - 5 ปี	107	31.0
มากกว่า 5 ปี - 10 ปี	91	26.4
มากกว่า 10 ปี	37	10.7
รวม	345	100.0

จากตาราง 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ บริษัทลินฟ็อกซ์ (ประเทศไทย) จำกัด ที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ จำนวน 345 คน จำแนกตามตัวแปรได้ดังนี้

เพศ กลุ่มตัวอย่างพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ บริษัทลินฟ็อกซ์ (ประเทศไทย) จำกัด ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 227 คน คิดเป็นร้อยละ 65.8 เป็นเพศหญิง จำนวน 118 คน คิดเป็นร้อยละ 34.2

อายุ กลุ่มตัวอย่างพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ บริษัทลินฟ็อกซ์ (ประเทศไทย) จำกัด ส่วนใหญ่มีอายุ 31-40 ปี จำนวน 156 คน คิดเป็นร้อยละ 45.3 รองลงมา มีอายุ 20-30 ปี จำนวน 126 คน คิดเป็นร้อยละ 36.5 มีอายุมากกว่า 40 ปี จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 16.8 และมีอายุต่ำกว่า 20 ปี จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 1.4 ตามลำดับ

สถานภาพ กลุ่มตัวอย่างพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ บริษัทลินฟ็อกซ์ (ประเทศไทย) จำกัด ส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส/อยู่ด้วยกัน จำนวน 169 คน คิดเป็นร้อยละ 49.0 รองลงมา มีสถานภาพโสด จำนวน 155 คน คิดเป็นร้อยละ 44.9 และมีสถานภาพฝ่าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่ จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 6.1 ตามลำดับ

ระดับการศึกษา กลุ่มตัวอย่างพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ บริษัทลินฟ็อกซ์ (ประเทศไทย) จำกัด ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีขึ้นไป จำนวน 135 คน คิดเป็นร้อยละ 39.2 รองลงมา มีระดับการศึกษาต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลาย หรือปวช. จำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 24.3 มีระดับ

การศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย หรือปวช. จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 22.6 และมีระดับ

การศึกษานุปริญญา หรือ ปวส. จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 13.9 ตามลำดับ

ตำแหน่งงาน กลุ่มตัวอย่างพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ บริษัทลินฟ็อกซ์ (ประเทศไทย) จำกัด ส่วนใหญ่มีตำแหน่งงานพนักงาน/เจ้าหน้าที่ จำนวน 264 คน คิดเป็นร้อยละ 76.5 รองลงมา มีตำแหน่งงานหัวหน้างาน จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 17.1 และมีตำแหน่งงาน ผู้จัดการ จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 6.4 ตามลำดับ

อายุการทำงาน กลุ่มตัวอย่างพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ บริษัทลินฟ็อกซ์ (ประเทศไทย) จำกัด ส่วนใหญ่มีอายุการทำงานต่ำกว่า 2 ปี จำนวน 110 คน คิดเป็นร้อยละ 31.9 รองลงมา มีอายุการทำงานมากกว่า 3 ปี - 5 ปี จำนวน 107 คน คิดเป็นร้อยละ 31.0 มีอายุการทำงานมากกว่า 5 ปี - 10 ปี จำนวน 91 คน คิดเป็นร้อยละ 26.4 และมีอายุการทำงาน มากกว่า 10 ปี จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 10.7 ตามลำดับ

ตาราง 2 แสดงผลข้อมูลจำนวนและร้อยละ ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ บริษัทลินฟ็อกซ์ (ประเทศไทย) จำกัด โดยการจัดกลุ่มตัวอย่างใหม่ในข้ออายุ

ลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
อายุ		
ต่ำกว่า 31 ปี	131	38.0
31-40 ปี	156	45.2
มากกว่า 40 ปี	58	16.8
รวม	345	100.0

จากตาราง 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ บริษัทลินฟ็อกซ์ (ประเทศไทย) จำกัด โดยการจัดกลุ่มตัวอย่างใหม่ในข้ออายุ ดังนี้

อายุ กลุ่มตัวอย่างพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ บริษัทลินฟ็อกซ์ (ประเทศไทย) จำกัด ส่วนใหญ่มีอายุ 31-40 ปี จำนวน 156 คน คิดเป็นร้อยละ 45.3 รองลงมา มีอายุต่ำกว่า 31 ปี จำนวน 131 คน คิดเป็นร้อยละ 38.0 และมีอายุมากกว่า 40 ปี จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 16.8 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลความรู้เกี่ยวกับ นโยบายความปลอดภัยภายใต้นโยบายวิชั่นซีโร่ (Vision Zero) โดยการแสดงร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ตาราง 3 แสดงค่าต่ำสุด สูงสุด ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความรู้เกี่ยวกับนโยบายความปลอดภัยภายใต้นโยบายวิชั่นซีโร่ (Vision Zero) ของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ บริษัทสินฟ็อกซ์ (ประเทศไทย) จำกัด

ตัวแปร	Min	Max	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความรู้
ความรู้เกี่ยวกับ นโยบายความปลอดภัย ภายใต้นโยบายวิชั่นซีโร่ (Vision Zero)	10.00	21.00	17.02	2.08	มาก

จากตาราง 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความรู้เกี่ยวกับนโยบายความปลอดภัยภายใต้นโยบายวิชั่นซีโร่ (Vision Zero) ของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ บริษัทสินฟ็อกซ์ (ประเทศไทย) จำกัด พบว่า พนักงานฝ่ายปฏิบัติการ บริษัทสินฟ็อกซ์ (ประเทศไทย) จำกัด มีความรู้เกี่ยวกับนโยบายความปลอดภัยภายใต้นโยบายวิชั่นซีโร่ (Vision Zero) โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 17.02

ตาราง 4 แสดงผลข้อมูลร้อยละ ข้อมูลความรู้เกี่ยวกับ นโยบายความปลอดภัยภายใต้นโยบายวิชั่นซีโร่ (Vision Zero) เป็นรายชื่อของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ บริษัทสินฟ็อกซ์ (ประเทศไทย) จำกัด

คำถาม	คำตอบที่ถูกต้อง	ร้อยละของผู้ที่ตอบถูก
1. นโยบายวิชั่นซีโร่ เป็นนโยบายความปลอดภัยและการดูแลรักษาสิ่งแวดล้อม	ใช่	92.2
2. นโยบายวิชั่นซีโร่ใช้ระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย หรือ (OH&S) เป็นแนวทางในการดำเนินนโยบาย	ใช่	91.0
3. นโยบายวิชั่นซีโร่ มีวัตถุประสงค์เพื่อความปลอดภัยของพนักงาน ลูกค้า และชุมชนที่เราอยู่	ใช่	96.2
4. การบริหารจัดการความปลอดภัยอย่างมีประสิทธิภาพ จะช่วยให้บริษัทสามารถบรรลุตามนโยบายวิชั่นซีโร่	ใช่	98.3

ตาราง 4 (ต่อ)

คำถาม	คำตอบที่ถูกต้อง	ร้อยละของผู้ที่ตอบถูก
5. เป้าหมายของนโยบายวิชั่นโร คือ การสูญเสียชีวิตเป็นศูนย์ การบาดเจ็บเป็นศูนย์ อุบัติเหตุทางยานพาหนะเป็นศูนย์ การทำลายสิ่งแวดล้อมเป็นศูนย์ และ พฤติกรรมและการปฏิบัติที่เสี่ยงเป็นศูนย์	ใช่	95.7
6. องค์ประกอบตัวแรกเรื่อง "การเสียชีวิตเป็นศูนย์" เป็นองค์ประกอบตัวที่สำคัญที่สุดของนโยบายวิชั่นซีโร่	ไม่ใช่	16.2
7. ภาวะผู้นำด้านความปลอดภัยเป็นหน้าที่ของผู้บริหารขององค์กรเท่านั้น	ไม่ใช่	77.7
8. ปัจจัยหลักสำคัญที่จะทำให้นโยบายวิชั่นซีโร่ เป็นจริงขึ้นมาได้ประกอบด้วย ภาวะผู้นำด้านความปลอดภัย พฤติกรรมด้านความปลอดภัย และระบบการจัดการด้านความปลอดภัย	ใช่	92.2
9. ผู้จัดการความปลอดภัย และเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยเท่านั้น ที่มีส่วนผลักดันนโยบายวิชั่นซีโร่ ให้บรรลุผลตามเป้าหมาย	ไม่ใช่	63.8
10. นโยบายวิชั่นซีโร่ ครอบคลุมเรื่องความปลอดภัยทั้งในสถานที่ทำงานและนอกสถานที่ทำงาน	ใช่	95.9
11. พนักงานทุกคนทุกตำแหน่งมีส่วนช่วยให้นโยบายวิชั่นซีโร่ประสบความสำเร็จ	ใช่	97.4
12. การทำงานด้วยความปลอดภัย เป็นเงื่อนไขหนึ่งในการรับพนักงานเข้าร่วมงานกับบริษัท	ใช่	87.0
13. หนึ่งในพฤติกรรมด้านความปลอดภัยที่บริษัทคาดหวังคืออยู่ห่างจากอุปกรณ์ที่เคลื่อนที่ไม่ต่ำกว่า 1 เมตร	ไม่ใช่	36.5
14. กิจกรรม SWAT (สวอท)หรือ กิจกรรมเดิน และพูดเรื่องความปลอดภัย มีวัตถุประสงค์เพื่อต้องการยับยั้งและกระตุ้นเตือนสำหรับผู้ที่จะเลยไม่ปฏิบัติตามนโยบายความปลอดภัย เพื่อเปลี่ยนพฤติกรรมที่ไม่ปลอดภัยก่อนที่จะเกิดอุบัติเหตุจะเกิดขึ้น	ใช่	95.4

ตาราง 4 (ต่อ)

คำถาม	คำตอบที่ถูกต้อง	ร้อยละของผู้ที่ตอบถูก
15. กิจกรรม SWAT (สวอท)หรือกิจกรรมเดิน และพูดคุย เรื่องความปลอดภัย กำหนดให้ ผู้จัดการไซต์และหัวหน้างานต้องปฏิบัติเป็นประจำ อย่างน้อย 5 วัน ต่อสัปดาห์	ใช่	80.6
16. นโยบายวิชั่นซีโร่ ถูกนำมาบังคับใช้กับพนักงานระดับปฏิบัติการเท่านั้น ไม่รวมถึงผู้บริหารหรือพนักงานที่ประจำอยู่ในสำนักงาน	ไม่ใช่	75.9
17. กิจกรรม Safety Toolbox (เซฟตี้ ทูลบ็อกซ์)หรือ กิจกรรมการพูดคุยเรื่องความปลอดภัย เป็นกิจกรรมที่เปิดโอกาสให้พนักงานได้แลกเปลี่ยนและสนทนาถึงอุบัติเหตุหรือปัญหาด้านความปลอดภัยที่พบระหว่างสัปดาห์เพื่อหาทางแก้ไขและเรียนรู้จากอุบัติเหตุหรือปัญหาที่เกิดขึ้นตลอดทั้งสัปดาห์	ใช่	95.7
18. กิจกรรม Safety Toolbox (เซฟตี้ ทูลบ็อกซ์) หรือ กิจกรรมการพูดคุยเรื่องความปลอดภัย เป็นกิจกรรมที่กำหนดให้มีการทำทุกสัปดาห์	ใช่	93.6
19. กิจกรรม Keep Stop Start (คีพ สท็อพ สตาท)หรือ กิจกรรม ทบทวนและพูดคุยเกี่ยวกับหัวข้อ การคงไว้ หยุด หรือเริ่มต้นเกี่ยวกับความปลอดภัย เป็นกิจกรรมที่ต้องปฏิบัติเป็นประจำทุกปี	ใช่	91.6
20. นโยบายวิชั่นซีโร่ เป็นนโยบายของบริษัท จึงไม่ควรนำไปเผยแพร่ต่อให้ผู้อื่นได้ทราบ	ไม่ใช่	66.7
21. การนำนโยบายวิชั่นซีโร่มาใช้ ไม่มีส่วนทำให้ประสิทธิภาพ และประสิทธิผลในงานเพิ่มขึ้น	ไม่ใช่	62.9

จากตาราง 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความรู้เกี่ยวกับ นโยบายความปลอดภัยภายใต้ต้นนโยบายวิชั่นซีโร่ (Vision Zero) เป็นรายชื่อ ของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ บริษัทลินฟ็อกซ์ (ประเทศไทย) จำกัด พบว่า ข้อที่พนักงานฝ่ายปฏิบัติการ บริษัทลินฟ็อกซ์ (ประเทศไทย) จำกัด ตอบถูกมากที่สุด ได้แก่ การบริหารจัดการความปลอดภัยอย่างมีประสิทธิภาพจะช่วยให้บริษัทสามารถบรรลุตามนโยบายวิชั่นซีโร่ คิดเป็นร้อยละ 98.3 รองลงมา ได้แก่ พนักงานทุกคนทุกตำแหน่งมีส่วนช่วยให้

นโยบายวิชั่นซีโร่ประสบความสำเร็จ คิดเป็นร้อยละ 97.4 นโยบายวิชั่นซีโร่ มีวัตถุประสงค์เพื่อความปลอดภัยของพนักงาน ลูกค้า และชุมชนที่เราอยู่ คิดเป็นร้อยละ 96.2 นโยบายวิชั่นซีโร่ ครอบคลุมเรื่องความปลอดภัยทั้งในสถานที่ทำงานและนอกสถานที่ทำงาน คิดเป็นร้อยละ 95.9 เป้าหมายของนโยบายวิชั่นซีโร่ คือ การสูญเสียชีวิตเป็นศูนย์ การบาดเจ็บเป็นศูนย์ อุบัติเหตุทางยานพาหนะเป็นศูนย์ การทำลายสิ่งแวดล้อมเป็นศูนย์ และ พฤติกรรมและการปฏิบัติที่เสี่ยงเป็นศูนย์ คิดเป็นร้อยละ 95.7 กิจกรรม Safety Toolbox (เซฟตี้ ทูลบ็อกซ์) หรือ กิจกรรมการพูดคุยเรื่องความปลอดภัย เป็นกิจกรรมที่เปิดโอกาสให้พนักงานได้แลกเปลี่ยนและสนทนาถึงอุบัติเหตุหรือปัญหาด้านความปลอดภัยที่พบระหว่างสัปดาห์เพื่อหาทางแก้ไขและเรียนรู้จากอุบัติเหตุหรือปัญหาที่เกิดขึ้นตลอดทั้งสัปดาห์ คิดเป็นร้อยละ 95.7 กิจกรรม SWAT (สวอท)หรือ กิจกรรมเดิน และพูดเรื่องความปลอดภัย มีวัตถุประสงค์เพื่อต้องการยับยั้งและกระตุ้นเตือนสำหรับผู้ที่จะเลยไม่ปฏิบัติตามนโยบายความปลอดภัย เพื่อเปลี่ยนพฤติกรรมที่ไม่ปลอดภัยก่อนที่อุบัติเหตุจะเกิดขึ้น คิดเป็นร้อยละ 95.4 กิจกรรม Safety Toolbox (เซฟตี้ ทูลบ็อกซ์) หรือกิจกรรมการพูดคุยเรื่องความปลอดภัย เป็นกิจกรรมที่กำหนดให้มีการทำทุกสัปดาห์ คิดเป็นร้อยละ 93.6 นโยบายวิชั่นซีโร่ เป็นนโยบายความปลอดภัยและการดูแลรักษาสิ่งแวดล้อม คิดเป็นร้อยละ 92.2 ปัจจัยหลักสำคัญที่จะทำให้วิชั่นซีโร่ เป็นจริงขึ้นมาได้ประกอบด้วย ภาวะผู้นำด้านความปลอดภัย พฤติกรรมด้านความปลอดภัย และระบบการจัดการด้านความปลอดภัย คิดเป็นร้อยละ 92.2 กิจกรรม Keep Stop Start (คิฟ สท็อพ สทา)หรือกิจกรรม ทบทวนและพูดคุยเกี่ยวกับหัวข้อ การคงไว้ หยุด หรือเริ่มต้นเกี่ยวกับความปลอดภัย เป็นกิจกรรมที่ต้องปฏิบัติเป็นประจำทุกปี คิดเป็นร้อยละ 91.6 นโยบายวิชั่นซีโร่ใช้ระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย หรือ (OH&S) เป็นแนวทางในการดำเนินนโยบาย คิดเป็นร้อยละ 91.0 การทำงานด้วยความปลอดภัย เป็นเงื่อนไขหนึ่งในการรับพนักงานเข้าร่วมงานกับบริษัท คิดเป็นร้อยละ 87.0 กิจกรรม SWAT (สวอท)หรือกิจกรรมเดิน และพูดคุยเรื่องความปลอดภัย กำหนดให้ ผู้จัดการไซท์และหัวหน้างานต้องปฏิบัติเป็นประจำ อย่างน้อย 5 วัน ต่อสัปดาห์ คิดเป็นร้อยละ 80.6ภาวะผู้นำด้านความปลอดภัยเป็นหน้าที่ของผู้บริหารขององค์กรเท่านั้น คิดเป็นร้อยละ 77.7 นโยบายวิชั่นซีโร่ ถูกนำมาบังคับใช้กับพนักงานระดับปฏิบัติการเท่านั้น ไม่รวมถึงผู้บริหารหรือพนักงานที่ประจำอยู่ในสำนักงาน คิดเป็นร้อยละ 75.9 นโยบายวิชั่นซีโร่ เป็นนโยบายของบริษัท จึงไม่ควรนำไปเผยแพร่ต่อให้ผู้อื่นได้ทราบ คิดเป็นร้อยละ 66.7 ผู้จัดการความปลอดภัย และเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยเท่านั้น ที่มีส่วนผลักดันนโยบายวิชั่นซีโร่ ให้บรรลุผลตามเป้าหมาย คิดเป็นร้อยละ 63.8 การนำนโยบายวิชั่นซีโร่มาใช้ ไม่มีส่วนทำให้ประสิทธิภาพ และประสิทธิผลในงานเพิ่มขึ้น คิดเป็นร้อยละ 62.9 หนึ่งในพฤติกรรมด้านความปลอดภัยที่บริษัทคาดหวัง คืออยู่ห่างจากอุปกรณ์ที่เคลื่อนที่ไม่ต่ำกว่า 1 เมตร คิดเป็นร้อยละ 36.5 และองค์ประกอบตัวแรกเรื่อง "การเสียชีวิตเป็นศูนย์" เป็นองค์ประกอบตัวที่สำคัญที่สุดของนโยบายวิชั่นซีโร่ คิดเป็นร้อยละ 16.2 ตามลำดับ

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลทัศนคติด้านความปลอดภัยในการทำงานที่มีผลต่อการยอมรับนโยบายความปลอดภัย ภายใต้นโยบายวิชั่นซีโร่ (Vision Zero) โดยการแสดงจำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ตาราง 5 แสดงผลข้อมูลจำนวนและร้อยละ ข้อมูลทัศนคติด้านความปลอดภัยในการทำงานที่มีผลต่อการยอมรับนโยบายความปลอดภัย ภายใต้นโยบายวิชั่นซีโร่ (Vision Zero) ของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ บริษัทสินฟ็อกซ์ (ประเทศไทย) จำกัด

ทัศนคติด้านความปลอดภัยในการทำงาน	จำนวน	ร้อยละ
บุคคลที่ได้รับผลกระทบมากที่สุดจากการประสบอันตรายของพนักงาน		
ตัวพนักงานเอง	213	61.7
ครอบครัว	80	23.2
บริษัท	8	2.3
สังคมส่วนรวม	44	12.8
รวม	345	100.0
ความคิดเห็นเกี่ยวกับอุบัติเหตุจากการทำงาน		
อุบัติเหตุเป็นเรื่องของเคราะห์กรรม	2	0.6
อุบัติเหตุเป็นเรื่องสุดิวสัย	36	10.4
อุบัติเหตุเป็นเรื่องไกลตัว	10	2.9
อุบัติเหตุสามารถป้องกันได้	297	86.1
รวม	345	100.0
ความคิดเห็นต่อเปอร์เซ็นต์ของอุบัติเหตุที่เกิดขึ้นจากการกระทำที่ไม่ปลอดภัยของตัวพนักงานเอง		
ต่ำกว่า 50 %	83	24.1
50 - 80%	129	37.4
มากกว่า 80%	133	38.5
รวม	345	100.0

ตาราง 5 (ต่อ)

ทัศนคติด้านความปลอดภัยในการทำงาน	จำนวน	ร้อยละ
การใช้อุปกรณ์เพื่อความปลอดภัยของพนักงาน		
จะใช้อุปกรณ์เพื่อความปลอดภัยเฉพาะในงานเท่านั้น	43	12.5
จะใช้อุปกรณ์เพื่อความปลอดภัยเสมอ ไม่ว่าในงานหรือนอกงาน	243	70.4
จะใช้อุปกรณ์เพื่อความปลอดภัยเฉพาะเมื่อมีหัวหน้างานเท่านั้น	8	2.3
จะใช้อุปกรณ์เพื่อความปลอดภัยเฉพาะในกรณีที่คาดว่าจะอาจเกิดความปลอดภัย	51	14.8
รวม	345	100.0

จากตาราง 5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทัศนคติด้านความปลอดภัยในการทำงานที่มีผลต่อการยอมรับนโยบายความปลอดภัย ภายใต้นโยบายวิชั่นซีโร่ (Vision Zero) ของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ บริษัทลีนฟ็อกซ์ (ประเทศไทย) จำกัด ที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างในการศึกษา จำแนกตามตัวแปรได้ดังนี้

บุคคลที่ได้รับผลกระทบมากที่สุดจากการประสบอันตรายของพนักงาน กลุ่มตัวอย่างพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ บริษัทลีนฟ็อกซ์ (ประเทศไทย) จำกัดส่วนใหญ่มีเห็นว่าบุคคลที่ได้รับผลกระทบมากที่สุดจากการประสบอันตรายของพนักงาน ได้แก่ ตัวพนักงานเอง จำนวน 213 คน คิดเป็นร้อยละ 61.7 รองลงมา ได้แก่ ครอบครัว จำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 23.2 สังคมส่วนรวม จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 12.8 และบริษัท จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 2.3 ตามลำดับ

ความคิดเห็นเกี่ยวกับอุบัติเหตุจากการทำงาน กลุ่มตัวอย่างพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ บริษัทลีนฟ็อกซ์ (ประเทศไทย) จำกัดส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับอุบัติเหตุจากการทำงานว่า อุบัติเหตุสามารถป้องกันได้ จำนวน 297 คน คิดเป็นร้อยละ 86.1 รองลงมา เห็นว่าอุบัติเหตุเป็นเรื่องสุดิวสัย จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 10.4 เห็นว่าอุบัติเหตุเป็นเรื่องไกลตัว จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 2.9 และเห็นว่าอุบัติเหตุเป็นเรื่องของเคราะห์กรรม จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.6 ตามลำดับ

ความคิดเห็นต่อเปอร์เซ็นต์ของอุบัติเหตุที่เกิดขึ้นจากการกระทำที่ไม่ปลอดภัยของตัวพนักงานเอง กลุ่มตัวอย่างพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ บริษัทลินฟ็อกซ์ (ประเทศไทย) จำกัดมากที่สุดเห็นว่าเปอร์เซ็นต์ของอุบัติเหตุที่เกิดขึ้นจากการกระทำที่ไม่ปลอดภัยของตัวพนักงานเอง อยู่ที่มากกว่า 80% จำนวน 133 คน คิดเป็นร้อยละ 38.5 รองลงมาเห็นว่าอยู่ที่ 50 - 80% จำนวน 129 คน คิดเป็นร้อยละ 37.4 และเห็นว่าอยู่ที่ต่ำกว่า 50 % จำนวน 83 คน คิดเป็นร้อยละ 24.1 ตามลำดับ

การใช้อุปกรณ์เพื่อความปลอดภัยของพนักงาน กลุ่มตัวอย่างพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ บริษัทลินฟ็อกซ์ (ประเทศไทย) จำกัดส่วนใหญ่มีลักษณะการใช้อุปกรณ์เพื่อความปลอดภัยของพนักงาน โดยจะใช้อุปกรณ์เพื่อความปลอดภัยเสมอ ไม่ว่าในงานหรือนอกงาน จำนวน 243 คน คิดเป็นร้อยละ 70.4 รองลงมา จะใช้อุปกรณ์เพื่อความปลอดภัยเฉพาะในกรณีที่เกิดความไม่ปลอดภัย จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 14.8 จะใช้อุปกรณ์เพื่อความปลอดภัยเฉพาะในงานเท่านั้น จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 12.5 และจะใช้อุปกรณ์เพื่อความปลอดภัยเฉพาะเมื่อมีหัวหน้างานเท่านั้น จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 2.3 ตามลำดับ

ตาราง 6 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทศนคติด้านความปลอดภัยในการทำงานที่มีผลต่อการยอมรับนโยบายความปลอดภัย ภายใต้นโยบายวิชั่นซีโร่ (Vision Zero) ของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ บริษัทลินฟ็อกซ์ (ประเทศไทย) จำกัด

ทัศนคติด้านความปลอดภัยในการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับทัศนคติ
1. มีความรู้สึกว่าการด้านความปลอดภัยเป็นส่วนหนึ่งของงานประจำที่ทำอยู่	4.29	0.63	ดีที่สุด
2. มีความคิดเห็นว่าการปฏิบัติงานตามวิธีการหรือขั้นตอนของการทำงานช่วยให้เกิดความปลอดภัย	4.33	0.64	ดีที่สุด
3. มีความคิดเห็นว่าการประชาสัมพันธ์ ข้อมูลด้านความปลอดภัยในหน่วยงานจะทำให้เกิดความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน	4.24	0.66	ดีที่สุด
4. มีความเห็นว่าการฝึกอบรม การได้รับความรู้เพิ่มเติมด้านความปลอดภัยจะทำให้เกิดความปลอดภัยในการทำงาน	4.34	0.67	ดีที่สุด
5. มีความเห็นว่าการไม่ควรมีการให้ของขวัญหรือของที่ระลึก เพื่อเป็นการจูงใจให้ปฏิบัติงานด้วยความปลอดภัย	2.71	1.24	ดีปานกลาง

ตาราง 6 (ต่อ)

ทัศนคติด้านความปลอดภัยในการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับทัศนคติ
6. มีความคิดเห็นว่าการทุ่มเทงบประมาณ ให้กับการรณรงค์เรื่องความปลอดภัยไม่เป็น เรื่องสิ้นเปลือง	3.39	1.24	ดีปานกลาง
7. มีความเห็นว่า การพัฒนาทักษะ ความสามารถในการปฏิบัติงานจะช่วยให้เกิด ความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน	4.23	0.64	ดีที่สุด
8. มีความคิดเห็นว่าการจัดนิทรรศการด้านความ ปลอดภัยในการปฏิบัติงานจะช่วยเพิ่มความรู้ ความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน	4.17	0.65	ดี
9. มีความคิดเห็นว่าการสวมใส่อุปกรณ์ ป้องกันอันตรายส่วนบุคคลไม่ทำให้ท่าน เสียเวลา และเกิดความลำบากในการ ปฏิบัติงาน	4.22	0.78	ดีที่สุด
ทัศนคติด้านความปลอดภัยในการทำงาน โดยรวม	3.99	0.49	ดี

จากตาราง 6 พบว่า ทัศนคติด้านความปลอดภัยในการทำงานที่มีผลต่อการยอมรับนโยบายความปลอดภัย ภายใต้นโยบายวิชั่นซีโร่ (Vision Zero) ของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ บริษัท ลินฟ็อกซ์ (ประเทศไทย) จำกัดโดยรวมอยู่ในระดับที่ดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีข้อที่มีทัศนคติด้านความปลอดภัยในการทำงานอยู่ในระดับที่ดีที่สุด ได้แก่ ข้อมีความคิดเห็นว่าการฝึกอบรม การได้รับความรู้เพิ่มเติมด้านความปลอดภัยจะทำให้เกิดความปลอดภัยในการทำงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.34 รองลงมา ได้แก่ ข้อมีความคิดเห็นว่าการปฏิบัติงานตามวิธีการ หรือขั้นตอนของการทำงานช่วยให้เกิดความปลอดภัย, มีความรู้สีกว่างานด้านความปลอดภัยเป็นส่วนหนึ่งของงานประจำที่ทำอยู่, มีความคิดเห็นว่าการประชาสัมพันธ์ ข้อมูลด้านความปลอดภัยในหน่วยงานจะทำให้เกิดความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน, มีความเห็นว่า การพัฒนาทักษะความสามารถในการปฏิบัติงานจะช่วยให้เกิดความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน และในข้อมีความคิดเห็นว่าการสวมใส่อุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคลไม่ทำให้ท่านเสียเวลา และเกิดความลำบากในการปฏิบัติงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.33, 4.29, 4.24, 4.23 และ 4.22 ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีทัศนคติด้านความปลอดภัยในการทำงานอยู่ในระดับที่ดี ได้แก่ ข้อมีความคิดเห็นว่าการจัดนิทรรศการด้านความปลอดภัยในการปฏิบัติงานจะช่วยเพิ่มความรู้ความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน

โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17 ส่วนข้อที่มีทัศนคติด้านความปลอดภัยในการทำงานอยู่ในระดับที่ดีปานกลาง ได้แก่ ข้อมีความคิดเห็นว่าการทุ่มเทงบประมาณให้การรณรงค์เรื่องความปลอดภัยไม่เป็นเรื่องสิ้นเปลือง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.39 รองลงมา ได้แก่ ข้อมีความเห็นที่ไม่ควรมีการให้ของขวัญ หรือของที่ระลึก เพื่อเป็นการจูงใจให้ปฏิบัติงานด้วยความปลอดภัย โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.71

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลการยอมรับนโยบายความปลอดภัย ภายใต้นโยบายวิชั่นซีโร่ (Vision Zero) โดยการหาค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ตาราง 7 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การยอมรับนโยบายความปลอดภัยภายใต้
นโยบายวิชั่นซีโร่ (Vision Zero) ของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ บริษัทลินฟ็อกซ์
(ประเทศไทย) จำกัด

การยอมรับนโยบายความปลอดภัย ภายใต้นโยบายวิชั่นซีโร่ (Vision Zero)	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการยอมรับ
1. การดำเนินงานเกี่ยวกับนโยบายความปลอดภัย ภายใต้นโยบายวิชั่นซีโร่ ทำให้ภาพลักษณ์ขององค์กรดีขึ้น	4.16	0.77	มาก
2. การนำนโยบายความปลอดภัย ภายใต้ นโยบายวิชั่นซีโร่ มาใช้ในการทำงานทำให้ รู้สึกปลอดภัยในการทำงานมากขึ้น	4.23	0.71	มากที่สุด
3. เมื่อมีนโยบายความปลอดภัย ภายใต้ นโยบายวิชั่นซีโร่ พนักงานตระหนักถึงความ ปลอดภัยมากขึ้น	4.10	0.69	มาก
4. เมื่อปฏิบัติตามนโยบายความปลอดภัย ภายใต้นโยบายวิชั่นซีโร่ แล้วเห็นความ เปลี่ยนแปลงว่าอุบัติเหตุในงานลดลง	4.09	0.74	มาก
5. การดำเนินตามนโยบายความปลอดภัย ภายใต้นโยบายวิชั่นซีโร่ ไม่เป็นการเพิ่มภาระ และอุปสรรคในการทำงานของพนักงาน	3.87	0.82	มาก

ตาราง 7 (ต่อ)

การยอมรับนโยบายความปลอดภัย ภายใต้นโยบายวิชั่นซีโร่ (Vision Zero)	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการยอมรับ
6. ทราบว่าจะต้องปฏิบัติงานอย่างไรเพื่อให้ สอดคล้องกับข้อกำหนดของนโยบายความ ปลอดภัย ภายใต้นโยบายวิชั่นซีโร่	4.03	0.58	มาก
7. ได้มีการรับทราบและมีความเข้าใจใน นโยบายความปลอดภัย ภายใต้นโยบายวิชั่น ซีโร่ ของทางบริษัทเป็นอย่างดี	3.99	0.66	มาก
8. การให้ความรู้และการฝึกอบรมตาม นโยบายความปลอดภัย ภายใต้นโยบายวิชั่น ซีโร่ เป็นสิ่งที่มีความจำเป็นสำหรับท่านในการ นำไปปฏิบัติจริง	4.19	0.64	มาก
9. เมื่อนำนโยบายความปลอดภัย ภายใต้ นโยบายวิชั่นซีโร่ มาใช้แล้วสังเกตเห็นว่า บริษัทมีการพัฒนาด้านความปลอดภัยดีขึ้น	4.11	0.66	มาก
10. การดำเนินงานตามนโยบายความ ปลอดภัย ภายใต้นโยบายวิชั่นซีโร่ จะประสบ ความสำเร็จได้นั้นต้องมาจากความร่วมมือ ของพนักงาน	4.36	0.63	มากที่สุด
11. พนักงานเห็นด้วยกับการนำนโยบาย ความปลอดภัย ภายใต้นโยบายวิชั่นซีโร่ มา ใช้ดำเนินการในองค์กร	4.21	0.65	มากที่สุด
การยอมรับนโยบายความปลอดภัย ภายใต้ นโยบายวิชั่นซีโร่ (Vision Zero) โดยรวม	4.12	0.48	มาก

จากตาราง 7 พบว่า การยอมรับนโยบายความปลอดภัยภายใต้นโยบายวิชั่นซีโร่ (Vision Zero) ของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ บริษัทลินฟ็อกซ์ (ประเทศไทย) จำกัดโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.12 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีข้อที่มีการยอมรับนโยบายความปลอดภัยภายใต้นโยบายวิชั่นซีโร่ (Vision Zero) อยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ข้อการดำเนินงานตามนโยบายความปลอดภัย ภายใต้นโยบายวิชั่นซีโร่ จะประสบความสำเร็จได้นั้นต้องมาจากความร่วมมือของพนักงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.36 รองลงมา ได้แก่ ข้อการนำนโยบายความปลอดภัย

ภายใต้นโยบายวิชั่นซีโร่ มาใช้ในการทำงานทำให้รู้สึกปลอดภัยในการทำงานมากขึ้น และในข้อพนักงานเห็นด้วยกับการนำนโยบายความปลอดภัย ภายใต้นโยบายวิชั่นซีโร่ มาใช้ดำเนินการในองค์กร โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.23 และ 4.21 ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีการยอมรับนโยบายความปลอดภัยภายใต้นโยบายวิชั่นซีโร่ (Vision Zero) อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ข้อการให้ความรู้และการฝึกอบรมตามนโยบายความปลอดภัย ภายใต้นโยบายวิชั่นซีโร่ เป็นสิ่งที่มีความจำเป็นสำหรับท่านในการนำไปปฏิบัติจริง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.19 รองลงมา ได้แก่ ข้อการดำเนินงานเกี่ยวกับนโยบายความปลอดภัย ภายใต้นโยบายวิชั่นซีโร่ ทำให้ภาพลักษณ์ขององค์กรดีขึ้น, เมื่อนำนโยบายความปลอดภัย ภายใต้นโยบายวิชั่นซีโร่ มาใช้แล้วสังเกตเห็นว่าบริษัทมีการพัฒนาด้านความปลอดภัยดีขึ้น, เมื่อมีนโยบายความปลอดภัย ภายใต้นโยบายวิชั่นซีโร่ พนักงานตระหนักถึงความปลอดภัยมากขึ้น, เมื่อปฏิบัติตามนโยบายความปลอดภัย ภายใต้นโยบายวิชั่นซีโร่ แล้วเห็นความเปลี่ยนแปลงว่าอุบัติเหตุในงานลดลง, ทราบว่าจะต้องปฏิบัติงานอย่างไรเพื่อให้สอดคล้องกับข้อกำหนดของนโยบายความปลอดภัย ภายใต้นโยบายวิชั่นซีโร่, ได้มีการรับทราบและมีความเข้าใจในนโยบายความปลอดภัย ภายใต้นโยบายวิชั่นซีโร่ ของทางบริษัทเป็นอย่างดี และในข้อการดำเนินการตามนโยบายความปลอดภัย ภายใต้นโยบายวิชั่นซีโร่ ไม่เป็นการเพิ่มภาระและอุปสรรคในการทำงานของพนักงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.16, 4.11, 4.10, 4.09, 4.03, 3.99 และ 3.87 ตามลำดับ

ตอนที่ 5 การวิเคราะห์ข้อมูลการทดสอบสมมติฐาน ดังต่อไปนี้

สมมติฐานข้อที่ 1 ลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานบริษัทลินฟ็อกซ์ ประเทศไทย จำกัด ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ การศึกษา ตำแหน่งงาน และอายุการทำงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อการยอมรับนโยบายความปลอดภัย ภายใต้นโยบายวิชั่นซีโร่ (Vision Zero) ของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการบริษัทลินฟ็อกซ์ (ประเทศไทย) จำกัด ที่แตกต่างกัน

สามารถเขียนเป็นสมมติฐานย่อยได้ดังนี้

สมมติฐานข้อที่ 1.1 เพศที่แตกต่างกัน มีผลต่อการยอมรับนโยบายความปลอดภัย ภายใต้นโยบายวิชั่นซีโร่ (Vision Zero) ของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการบริษัทลินฟ็อกซ์ (ประเทศไทย) จำกัด ที่แตกต่างกัน

สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : เพศที่แตกต่างกัน มีผลต่อการยอมรับนโยบายความปลอดภัย ภายใต้นโยบายวิชั่นซีโร่ (Vision Zero) ของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการบริษัทลินฟ็อกซ์ (ประเทศไทย) จำกัด ไม่แตกต่างกัน

H_1 : เพศที่แตกต่างกัน มีผลต่อการยอมรับนโยบายความปลอดภัย ภายใต้นโยบายวิชั่นซีโร่ (Vision Zero) ของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการบริษัทลินฟ็อกซ์ (ประเทศไทย) จำกัด ที่แตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ใช้ค่าสถิติ Independent t-test เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของประชากร 2 กลุ่ม โดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95 % ในการทดสอบ

สมมติฐาน ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) เมื่อ p น้อยกว่า 0.05 ซึ่งต้องทำการทดสอบ Levene's test เพื่อตรวจสอบค่าความแปรปรวนเมื่อมีค่าความแปรปรวนต่างกันใช้ค่าสถิติทดสอบ Sig. 2- tailed ของตาราง t-test for Equality of Means Equal Variances Not Assumed แต่ถ้ามีความแปรปรวนไม่ต่างกันใช้ค่าสถิติทดสอบ Sig. 2- tailed ของตาราง t-test for Equality of Means Equal Variances Assumed แสดงดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 8 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าความแปรปรวนในกลุ่มเพศหญิงและเพศชาย

ตัวแปร	Levene's Test for Equality of Variances	
	F	p
การยอมรับนโยบายความปลอดภัย ภายใต้ นโยบายวิชั่นซีโร่ (Vision Zero)	3.453	0.064

จากตาราง 8 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าความแปรปรวนในกลุ่มเพศหญิงและเพศชาย ด้วย Levene's test พบว่า มีค่า p เท่ากับ 0.064 มากกว่า 0.05 จึงแสดงว่าค่าความแปรปรวนของการยอมรับนโยบายความปลอดภัย ภายใต้นโยบายวิชั่นซีโร่ (Vision Zero) ของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการบริษัทลินฟ็อกซ์ (ประเทศไทย) จำกัดทั้งเพศชาย และเพศหญิงเท่ากัน จึงใช้ t-test สำหรับ Equal variances assumed

ตาราง 9 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของการยอมรับนโยบายความปลอดภัย ภายใต้
นโยบายวิชั่นซีโร่ (Vision Zero) จำแนกตามเพศ

เพศ	n	$\bar{X}$	S.D.	t-test for Equality of Means		
				t	df	p
ชาย	227	4.12	0.52	-0.021	343	0.983
หญิง	118	4.12	0.41			

จากตาราง 9 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบ เพศ ของพนักงานผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้สถิติ Independent Sample t-test จากการวิเคราะห์ข้อมูล ในการทดสอบพบว่า มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.983 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า เพศที่แตกต่างกัน มีผลต่อการยอมรับนโยบายความปลอดภัย ภายใต้นโยบายวิชั่นซีโร่ (Vision Zero) ของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการบริษัทลินฟ็อกซ์ (ประเทศไทย)

จำกัด ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐานรอง ดังนั้นผลการทดสอบจึงไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 1.2 อายุที่แตกต่างกัน มีผลต่อการยอมรับนโยบายความปลอดภัย ภายใต้นโยบายวิชั่นซีโร่ (Vision Zero) ของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการบริษัทลินฟ็อกซ์ (ประเทศไทย) จำกัด ที่แตกต่างกัน

สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : อายุที่แตกต่างกัน มีผลต่อการยอมรับนโยบายความปลอดภัย ภายใต้นโยบายวิชั่นซีโร่ (Vision Zero) ของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการบริษัทลินฟ็อกซ์ (ประเทศไทย) จำกัด ไม่แตกต่างกัน

H_1 : อายุที่แตกต่างกัน มีผลต่อการยอมรับนโยบายความปลอดภัย ภายใต้นโยบายวิชั่นซีโร่ (Vision Zero) ของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการบริษัทลินฟ็อกซ์ (ประเทศไทย) จำกัด ที่แตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ใช้ค่าสถิติของการทดสอบค่าความแปรปรวนทางเดียวที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า .05 โดยจะทำการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อน โดยใช้ Levene's test หากค่าแปรปรวนของข้อมูลทุกกลุ่มเท่ากันให้ทดสอบความแตกต่างด้วย (One-way ANOVA) ถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกัน จะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) และหากค่าแปรปรวนของทุกกลุ่มไม่เท่ากันให้ทดสอบความแตกต่างด้วย Brown-Forsythe ถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกัน จะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Dunnett's T3 ผลการทดสอบสมมติฐานเป็นดังนี้

ตาราง 10 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าความแปรปรวนในแต่ละกลุ่มอายุ

Levene Statistic	df1	df2	p
2.209	2	342	0.111

จากตาราง 10 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าความแปรปรวนในแต่ละกลุ่มอายุด้วย Levene's test พบว่า มีค่า p เท่ากับ 0.111 มากกว่า 0.05 จึงแสดงว่าค่าความแปรปรวนของการยอมรับนโยบายความปลอดภัย ภายใต้นโยบายวิชั่นซีโร่ (Vision Zero) ของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการบริษัทลินฟ็อกซ์ (ประเทศไทย) จำกัดทุกกลุ่มอายุเท่ากัน จึงใช้ (One-way ANOVA)

ตาราง 11 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของการยอมรับนโยบายความปลอดภัย ภายใต้
นโยบายวิชั่นซีโร่ (Vision Zero) จำแนกตามอายุ

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	F-Prop
ระหว่างกลุ่ม	0.042	2	0.021	0.091	0.913
ภายในกลุ่ม	79.770	342	0.233		
รวม	79.813	344			

จากตาราง 11 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของการยอมรับนโยบายความปลอดภัย ภายใต้
นโยบายวิชั่นซีโร่ (Vision Zero) จำแนกตามอายุ พบว่า มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.913
ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า
อายุที่แตกต่างกัน มีผลต่อการยอมรับนโยบายความปลอดภัย ภายใต้นโยบายวิชั่นซีโร่ (Vision
Zero) ของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการบริษัทลินฟ็อกซ์ (ประเทศไทย) จำกัด ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับ
นัยสำคัญทางสถิติ 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐานรอง ดังนั้นผลการทดสอบจึงไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
ที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 1.3 สถานภาพที่แตกต่างกัน มีผลต่อการยอมรับนโยบายความปลอดภัย
ภายใต้นโยบายวิชั่นซีโร่ (Vision Zero) ของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการบริษัทลินฟ็อกซ์ (ประเทศไทย)
จำกัด ที่แตกต่างกัน

สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : สถานภาพที่แตกต่างกัน มีผลต่อการยอมรับนโยบายความปลอดภัย ภายใต้นโยบาย
วิชั่นซีโร่ (Vision Zero) ของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการบริษัทลินฟ็อกซ์ (ประเทศไทย) จำกัด ไม่
แตกต่างกัน

H_1 : สถานภาพที่แตกต่างกัน มีผลต่อการยอมรับนโยบายความปลอดภัย ภายใต้นโยบาย
วิชั่นซีโร่ (Vision Zero) ของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการบริษัทลินฟ็อกซ์ (ประเทศไทย) จำกัด ที่
แตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ใช้ค่าสถิติของการทดสอบค่าความแปรปรวนทางเดียวที่
ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่า
น้อยกว่า .05 โดยจะทำการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อน โดยใช้ Levene's test
หากค่าแปรปรวนของข้อมูลทุกกลุ่มเท่ากันให้ทดสอบความแตกต่างด้วย (One-way ANOVA) ถ้า
สมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อย
หนึ่งคู่ที่แตกต่างกัน จะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ

Least Significant Difference (LSD) และหากค่าแปรปรวนของทุกกลุ่มไม่เท่ากันให้ทดสอบความแตกต่างด้วย Brown-Forsythe ถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกัน จะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Dunnett's T3 ผลการทดสอบสมมติฐานเป็นดังนี้

ตาราง 12 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าความแปรปรวนในแต่ละกลุ่มสถานภาพ

Levene Statistic	df1	df2	P
2.417	2	342	0.091

จากตาราง 12 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าความแปรปรวนในแต่ละกลุ่มสถานภาพ ด้วย Levene's test พบว่า มีค่า p เท่ากับ 0.091 มากกว่า 0.05 จึงแสดงว่าค่าความแปรปรวนของการยอมรับนโยบายความปลอดภัย ภายใต้นโยบายวิชั่นซีโร่ (Vision Zero) ของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการบริษัทลินฟ็อกซ์ (ประเทศไทย) จำกัดทุกกลุ่มสถานภาพเท่ากัน จึงใช้ (One way ANOVA)

ตาราง 13 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของการยอมรับนโยบายความปลอดภัย ภายใต้นโยบายวิชั่นซีโร่ (Vision Zero) จำแนกตามสถานภาพ

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	F-Prop
ระหว่างกลุ่ม	0.645	2	0.322	1.393	0.250
ภายในกลุ่ม	79.168	342	0.231		
รวม	79.813	344			

จากตาราง 13 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของการยอมรับนโยบายความปลอดภัย ภายใต้นโยบายวิชั่นซีโร่ (Vision Zero) จำแนกตามสถานภาพ พบว่า มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.250 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า สถานภาพที่แตกต่างกัน มีผลต่อการยอมรับนโยบายความปลอดภัย ภายใต้นโยบายวิชั่นซีโร่ (Vision Zero) ของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการบริษัทลินฟ็อกซ์ (ประเทศไทย) จำกัด ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐานรอง ดังนั้นผลการทดสอบจึงไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 1.4 การศึกษาที่แตกต่างกัน มีผลต่อการยอมรับนโยบายความปลอดภัย ภายใต้นโยบายวิชั่นซีโร่ (Vision Zero) ของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการบริษัทลินฟ็อกซ์ (ประเทศไทย) จำกัด ที่แตกต่างกัน

สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : การศึกษาที่แตกต่างกัน มีผลต่อการยอมรับนโยบายความปลอดภัย ภายใต้นโยบายวิชั่นซีโร่ (Vision Zero) ของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการบริษัทลินฟ็อกซ์ (ประเทศไทย) จำกัด ไม่แตกต่างกัน

H_1 : การศึกษาที่แตกต่างกัน มีผลต่อการยอมรับนโยบายความปลอดภัย ภายใต้นโยบายวิชั่นซีโร่ (Vision Zero) ของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการบริษัทลินฟ็อกซ์ (ประเทศไทย) จำกัด ที่แตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ใช้ค่าสถิติของการทดสอบค่าความแปรปรวนทางเดียวที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า .05 โดยจะทำการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อน โดยใช้ Levene's test หากค่าแปรปรวนของข้อมูลทุกกลุ่มเท่ากันให้ทดสอบความแตกต่างด้วย (One-WayANOVA) ถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกัน จะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) และหากค่าแปรปรวนของทุกกลุ่มไม่เท่ากันให้ทดสอบความแตกต่างด้วย Brown-Forsythe ถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกัน จะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Dunnett's T3 ผลการทดสอบสมมติฐานเป็นดังนี้

ตาราง 14 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าความแปรปรวนในแต่ละกลุ่มระดับการศึกษา

Levene Statistic	df1	df2	P
4.433*	3	341	0.004

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 14 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าความแปรปรวนในแต่ละกลุ่มการศึกษา ด้วย Levene's test พบว่า มีค่า p เท่ากับ 0.004 น้อยกว่า 0.05 จึงแสดงว่าค่าความแปรปรวนของการยอมรับนโยบายความปลอดภัย ภายใต้นโยบายวิชั่นซีโร่ (Vision Zero) ของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการบริษัทลินฟ็อกซ์ (ประเทศไทย) จำกัดทุกกลุ่มการศึกษาไม่เท่ากัน จึงใช้ Brown-Forsythe

ตาราง 15 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของการยอมรับนโยบายความปลอดภัย ภายใต้
นโยบายวิชั่นซีโร่ (Vision Zero) จำแนกตามระดับการศึกษา

	Statistic	df1	df2	p
Brown-Forsythe	5.192*	3	253.349	0.002

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 15 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของการยอมรับนโยบายความปลอดภัย ภายใต้
นโยบายวิชั่นซีโร่ (Vision Zero) จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า มีค่า Probability (p)
เท่ากับ 0.002 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1)
หมายความว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีผลต่อการยอมรับนโยบายความปลอดภัย ภายใต้
นโยบายวิชั่นซีโร่ (Vision Zero) ของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการบริษัทลิ้นฟ็อกซ์ (ประเทศไทย) จำกัด
ที่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 จึงยอมรับสมมติฐานรอง ดังนั้นผลการทดสอบจึง
สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตาราง 16 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของการยอมรับนโยบายความปลอดภัย ภายใต้
นโยบายวิชั่นซีโร่ (Vision Zero) จำแนกตามระดับการศึกษาเป็นรายคู่ด้วยวิธี Dunnett's T3

การศึกษา	ต่ำกว่า มัธยมศึกษาตอน ปลาย หรือปวช.	มัธยมศึกษา ตอนปลาย หรือปวช.	อนุปริญญา หรือ ปวส.	ปริญญาตรีขึ้นไป
	3.98	4.17	4.31	4.11
ต่ำกว่ามัธยมศึกษา	3.98	-0.19	-0.33*	-0.13
ตอนปลาย หรือปวช.		(0.088)	(0.001)	(0.195)
มัธยมศึกษาตอน	4.17		-0.14	0.06
ปลาย หรือปวช.			(0.589)	(0.947)
อนุปริญญา หรือ	4.31			0.20
ปวส.				(0.077)
ปริญญาตรีขึ้นไป	4.11			

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 16 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของการยอมรับนโยบายความปลอดภัย ภายใต้นโยบายวิชั่นซีโร่ (Vision Zero) จำแนกตามระดับการศึกษาเป็นรายคู่ด้วยวิธี Dunnett's T3 พบว่า กลุ่มพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลาย หรือ ปวช. กับกลุ่มพนักงานที่มีระดับการศึกษานุปริญญา หรือ ปวส. มี Probability (p) เท่ากับ 0.001 ซึ่งน้อยกว่า .05 หมายความว่า กลุ่มพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลาย หรือ ปวช. มีระดับการยอมรับนโยบายความปลอดภัย ภายใต้นโยบายวิชั่นซีโร่ (Vision Zero) แตกต่างเป็นรายคู่กับกลุ่มพนักงานที่มีระดับการศึกษานุปริญญา หรือ ปวส. อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยกลุ่มพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลาย หรือ ปวช. มีระดับการยอมรับนโยบายความปลอดภัย ภายใต้นโยบายวิชั่นซีโร่ (Vision Zero) น้อยกว่ากลุ่มพนักงานที่มีระดับการศึกษานุปริญญา หรือ ปวส. โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.33

สมมติฐานข้อที่ 1.5 ตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อการยอมรับนโยบายความปลอดภัย ภายใต้นโยบายวิชั่นซีโร่ (Vision Zero) ของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการบริษัทลินฟ็อกซ์ (ประเทศไทย) จำกัด ที่แตกต่างกัน

สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : ตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อการยอมรับนโยบายความปลอดภัย ภายใต้ นโยบายวิชั่นซีโร่ (Vision Zero) ของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการบริษัทลินฟ็อกซ์ (ประเทศไทย) จำกัด ไม่แตกต่างกัน

H_1 : ตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อการยอมรับนโยบายความปลอดภัย ภายใต้ นโยบายวิชั่นซีโร่ (Vision Zero) ของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการบริษัทลินฟ็อกซ์ (ประเทศไทย) จำกัด ที่แตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ใช้ค่าสถิติของการทดสอบค่าความแปรปรวนทางเดียวที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า .05 โดยจะทำการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อน โดยใช้ Levene's test หากค่าแปรปรวนของข้อมูลทุกกลุ่มเท่ากันให้ทดสอบความแตกต่างด้วย (One-way ANOVA) ถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกัน จะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) และหากค่าแปรปรวนของทุกกลุ่มไม่เท่ากันให้ทดสอบความแตกต่างด้วย Brown-Forsythe ถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกัน จะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Dunnett's T3 ผลการทดสอบสมมติฐานเป็นดังนี้

ตาราง 17 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าความแปรปรวนในแต่ละกลุ่มตำแหน่งงาน

Levene Statistic	df1	df2	p
4.575*	2	342	0.011

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 17 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าความแปรปรวนในแต่ละกลุ่มตำแหน่งงาน ด้วย Levene's test พบว่า มีค่า p เท่ากับ 0.011 น้อยกว่า 0.05 จึงแสดงว่าค่าความแปรปรวนของการยอมรับนโยบายความปลอดภัย ภายใต้นโยบายวิชั่นซีโร่ (Vision Zero) ของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการบริษัทลินฟ็อกซ์ (ประเทศไทย) จำกัดทุกกลุ่มตำแหน่งงานไม่เท่ากัน จึงใช้ Brown-Forsythe

ตาราง 18 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของการยอมรับนโยบายความปลอดภัย ภายใต้
นโยบายวิชั่นซีโร่ (Vision Zero) จำแนกตามตำแหน่งงาน

	Statistic	df1	df2	p
Brown-Forsythe	1.408	2	97.358	0.250

จากตาราง 18 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของการยอมรับนโยบายความปลอดภัย ภายใต้นโยบายวิชั่นซีโร่ (Vision Zero) จำแนกตามตำแหน่งงาน พบว่า มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.250 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อการยอมรับนโยบายความปลอดภัย ภายใต้
นโยบายวิชั่นซีโร่ (Vision Zero) ของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการบริษัทลินฟ็อกซ์ (ประเทศไทย) จำกัด ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐานรอง ดังนั้นผลการทดสอบจึงไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 1.6 อายุการทำงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อการยอมรับนโยบายความปลอดภัย ภายใต้นโยบายวิชั่นซีโร่ (Vision Zero) ของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการบริษัทลินฟ็อกซ์ (ประเทศไทย) จำกัด ที่แตกต่างกัน

สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : อายุการทำงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อการยอมรับนโยบายความปลอดภัย ภายใต้
นโยบายวิชั่นซีโร่ (Vision Zero) ของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการบริษัทลินฟ็อกซ์ (ประเทศไทย) จำกัด
ไม่แตกต่างกัน

H_1 : อายุการทำงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อการยอมรับนโยบายความปลอดภัย ภายใต้
นโยบายวิชั่นซีโร่ (Vision Zero) ของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการบริษัทลินฟ็อกซ์ (ประเทศไทย) จำกัด
ที่แตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ใช้ค่าสถิติของการทดสอบค่าความแปรปรวนทางเดียวที่
ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่า
น้อยกว่า .05 โดยจะทำการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อน โดยใช้ Levene's test
หากค่าแปรปรวนของข้อมูลทุกกลุ่มเท่ากันให้ทดสอบความแตกต่างด้วย (One-way ANOVA) ถ้า
สมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อย
หนึ่งคู่ที่แตกต่างกัน จะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ
Least Significant Difference (LSD) และหากค่าแปรปรวนของทุกกลุ่มไม่เท่ากันให้ทดสอบความ
แตกต่างด้วย Brown-Forsythe ถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติ
ฐานรอง (H_1) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกัน จะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple
Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Dunnett's T3 ผลการทดสอบสมมติฐานเป็นดังนี้

ตาราง 19 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าความแปรปรวนในแต่ละกลุ่มอายุการทำงาน

Levene Statistic	df1	df2	P
1.195	3	341	0.312

จากตาราง 19 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าความแปรปรวนในแต่ละกลุ่มอายุ
การทำงาน ด้วย Levene's test พบว่า มีค่า p เท่ากับ 0.312 มากกว่า 0.05 จึงแสดงว่าค่าความ
แปรปรวนของการยอมรับนโยบายความปลอดภัย ภายใต้นโยบายวิชั่นซีโร่ (Vision Zero) ของ
พนักงานฝ่ายปฏิบัติการบริษัทลินฟ็อกซ์ (ประเทศไทย) จำกัดทุกกลุ่มอายุการทำงานเท่ากัน จึงใช้
(One-way ANOVA)

ตาราง 20 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของการยอมรับนโยบายความปลอดภัย ภายใต้
นโยบายวิชั่นซีโร่ (Vision Zero) จำแนกตามอายุการทำงาน

แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	F-Prop
ระหว่างกลุ่ม	0.182	3	0.061	0.260	0.854
ภายในกลุ่ม	79.630	341	0.234		
รวม	79.813	344			

จากตาราง 20 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของการยอมรับนโยบายความปลอดภัย ภายใต้
นโยบายวิชั่นซีโร่ (Vision Zero) จำแนกตามอายุการทำงาน พบว่า มีค่า Probability (p)
เท่ากับ 0.854 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1)
หมายความว่า อายุการทำงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อการยอมรับนโยบายความปลอดภัย ภายใต้
นโยบายวิชั่นซีโร่ (Vision Zero) ของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการบริษัทลินฟ็อกซ์ (ประเทศไทย) จำกัด
ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐานรอง ดังนั้นผลการทดสอบจึงไม่
สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 2 ความรู้เกี่ยวกับนโยบายวิชั่นซีโร่ มีความสัมพันธ์กับการยอมรับ
นโยบายความปลอดภัย ภายใต้นโยบายวิชั่นซีโร่ (Vision Zero) ของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ บริษัท
ลินฟ็อกซ์ (ประเทศไทย) จำกัด

สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : ความรู้เกี่ยวกับนโยบายวิชั่นซีโร่ ไม่มีความสัมพันธ์กับการยอมรับนโยบายความ
ปลอดภัย ภายใต้นโยบายวิชั่นซีโร่ (Vision Zero) ของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ บริษัทลินฟ็อกซ์
(ประเทศไทย) จำกัด

H_1 : ความรู้เกี่ยวกับนโยบายวิชั่นซีโร่ มีความสัมพันธ์กับการยอมรับนโยบายความ
ปลอดภัย ภายใต้นโยบายวิชั่นซีโร่ (Vision Zero) ของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ บริษัทลินฟ็อกซ์
(ประเทศไทย) จำกัด

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ใช้ค่าสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน
(Pearson product moment correlation coefficient) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 จะปฏิเสธ
สมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ มีค่าน้อยกว่า .05 ผลการทดสอบ
สมมติฐานแสดงดังตาราง ต่อไปนี้

ตาราง 21 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความรู้เกี่ยวกับนโยบายวิชั่นซีโร่ กับการยอมรับนโยบายความปลอดภัย ภายใต้นโยบายวิชั่นซีโร่ (Vision Zero) ของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ บริษัทลินฟ็อกซ์ (ประเทศไทย) จำกัด

ตัวแปร	การยอมรับนโยบายความปลอดภัย ภายใต้นโยบายวิชั่นซีโร่ (Vision Zero)			
	n	r	p	ความสัมพันธ์
ความรู้เกี่ยวกับ นโยบายความปลอดภัย ภายใต้นโยบายวิชั่นซีโร่ (Vision Zero)	345	0.355*	0.000	สัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับค่อนข้างต่ำ

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 21 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความรู้เกี่ยวกับนโยบายวิชั่นซีโร่ กับการยอมรับนโยบายความปลอดภัย ภายใต้นโยบายวิชั่นซีโร่ (Vision Zero) ของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ บริษัทลินฟ็อกซ์ (ประเทศไทย) จำกัด โดยใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson product moment correlation coefficient) พบว่า มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความรู้เกี่ยวกับนโยบายวิชั่นซีโร่ มีความสัมพันธ์กับการยอมรับนโยบายความปลอดภัย ภายใต้นโยบายวิชั่นซีโร่ (Vision Zero) ของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ บริษัทลินฟ็อกซ์ (ประเทศไทย) จำกัด ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.355 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับค่อนข้างต่ำ จึงยอมรับสมมติฐานรอง ดังนั้นผลการทดสอบจึงสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 3 ทศนิตด้านความปลอดภัยในการทำงานของพนักงาน ที่แตกต่างกัน มีผลต่อการยอมรับนโยบายความปลอดภัย ภายใต้นโยบายวิชั่นซีโร่ ที่แตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 3.1 บุคคลที่ได้รับผลกระทบมากที่สุดจากการประสบอันตรายของพนักงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อการยอมรับนโยบายความปลอดภัย ภายใต้นโยบายวิชั่นซีโร่ ที่แตกต่างกัน

สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : บุคคลที่ได้รับผลกระทบมากที่สุดจากการประสบอันตรายของพนักงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อการยอมรับนโยบายความปลอดภัย ภายใต้นโยบายวิชั่นซีโร่ ไม่แตกต่างกัน

H_1 : บุคคลที่ได้รับผลกระทบมากที่สุดจากการประสบอันตรายของพนักงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อการยอมรับนโยบายความปลอดภัย ภายใต้นโยบายวิชั่นซีโร่ ที่แตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ใช้ค่าสถิติของการทดสอบค่าความแปรปรวนทางเดียวที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า .05 โดยจะทำการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อน โดยใช้ Levene's test หากค่าแปรปรวนของข้อมูลทุกกลุ่มเท่ากันให้ทดสอบความแตกต่างด้วย (One-way ANOVA) ถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกัน จะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) และหากค่าแปรปรวนของทุกกลุ่มไม่เท่ากันให้ทดสอบความแตกต่างด้วย Brown-Forsythe ถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกัน จะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Dunnett's T3 ผลการทดสอบสมมติฐานเป็นดังนี้

ตาราง 22 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าความแปรปรวนในแต่ละกลุ่มบุคคลที่ได้รับผลกระทบมากที่สุดจากการประสบอันตรายของพนักงาน

Levene Statistic	df1	df2	p
4.660*	3	341	0.003

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 22 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าความแปรปรวนในแต่ละกลุ่มบุคคลที่ได้รับผลกระทบมากที่สุดจากการประสบอันตราย ด้วย Levene's test พบว่า มีค่า p เท่ากับ 0.003 น้อยกว่า 0.05 จึงแสดงว่าค่าความแปรปรวนของการยอมรับนโยบายความปลอดภัย ภายใต้นโยบายวิชั่นซีโร่ (Vision Zero) ของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการบริษัทลินฟ็อกซ์ (ประเทศไทย) จำกัด ทุกกลุ่มบุคคลที่ได้รับผลกระทบมากที่สุดจากการประสบอันตรายไม่เท่ากัน จึงใช้ Brown-Forsythe

ตาราง 23 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของการยอมรับนโยบายความปลอดภัย ภายใต้นโยบายวิชั่นซีโร่ (Vision Zero) จำแนกตามกลุ่มบุคคลที่ได้รับผลกระทบมากที่สุดจากการประสบอันตรายของพนักงาน

	Statistic	df1	df2	p
Brown-Forsythe	1.600	3	19.474	0.222

จากตาราง 23 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของการยอมรับนโยบายความปลอดภัย ภายใต้นโยบายวิชั่นซีโร่ (Vision Zero) จำแนกตามกลุ่มบุคคลที่ได้รับผลกระทบมากที่สุดจากการประสบอันตรายของพนักงาน พบว่า มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.222 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า กลุ่มบุคคลที่ได้รับผลกระทบมากที่สุดจากการประสบอันตรายของพนักงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อการยอมรับนโยบายความปลอดภัย ภายใต้นโยบายวิชั่นซีโร่ (Vision Zero) ของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการบริษัทลินฟ็อกซ์ (ประเทศไทย) จำกัด ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐานรอง ดังนั้นผลการทดสอบจึงไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 3.2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับอุบัติเหตุจากการทำงานของพนักงาน ที่แตกต่างกัน มีผลต่อการยอมรับนโยบายความปลอดภัย ภายใต้นโยบายวิชั่นซีโร่ ที่แตกต่างกัน

สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : ความคิดเห็นเกี่ยวกับอุบัติเหตุจากการทำงานของพนักงาน ที่แตกต่างกัน มีผลต่อการยอมรับนโยบายความปลอดภัย ภายใต้นโยบายวิชั่นซีโร่ ไม่แตกต่างกัน

H_1 : ความคิดเห็นเกี่ยวกับอุบัติเหตุจากการทำงานของพนักงาน ที่แตกต่างกัน มีผลต่อการยอมรับนโยบายความปลอดภัย ภายใต้นโยบายวิชั่นซีโร่ ที่แตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ใช้ค่าสถิติของการทดสอบค่าความแปรปรวนทางเดียวที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า .05 โดยจะทำการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อน โดยใช้ Levene's test หากค่าแปรปรวนของข้อมูลทุกกลุ่มเท่ากันให้ทดสอบความแตกต่างด้วย (One-way ANOVA) ถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกัน จะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) และหากค่าแปรปรวนของทุกกลุ่มไม่เท่ากันให้ทดสอบความแตกต่างด้วย Brown-Forsythe ถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกัน จะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Dunnett's T3

ตาราง 24 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าความแปรปรวนในแต่ละกลุ่มความคิดเห็นเกี่ยวกับอุบัติเหตุจากการทำงานของพนักงาน

Levene Statistic	df1	df2	p
1.825	3	341	0.142

จากตาราง 24 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าความแปรปรวนในแต่ละกลุ่มความคิดเห็นเกี่ยวกับอุบัติเหตุจากการทำงานของพนักงาน ด้วย Levene's test พบว่า มีค่า p เท่ากับ 0.142 มากกว่า 0.05 จึงแสดงว่าค่าความแปรปรวนของการยอมรับนโยบายความปลอดภัย ภายใต้ นโยบายวิชั่นซีโร่ (Vision Zero) ของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการบริษัทลินฟ็อกซ์ (ประเทศไทย) จำกัด ทุกกลุ่มความคิดเห็นเกี่ยวกับอุบัติเหตุจากการทำงานของพนักงานเท่ากัน จึงใช้ (One-way ANOVA)

ตาราง 25 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของการยอมรับนโยบายความปลอดภัย ภายใต้ นโยบายวิชั่นซีโร่ (Vision Zero) จำแนกตามความคิดเห็นเกี่ยวกับอุบัติเหตุจากการทำงานของ พนักงาน

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	F-Prop
ระหว่างกลุ่ม	0.733	3	0.244	1.054	0.369
ภายในกลุ่ม	79.079	341	0.232		
รวม	79.813	344			

จากตาราง 25 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของการยอมรับนโยบายความปลอดภัย ภายใต้ นโยบายวิชั่นซีโร่ (Vision Zero) จำแนกตามความคิดเห็นเกี่ยวกับอุบัติเหตุจากการทำงานของพนักงาน พบว่า มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.369 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับอุบัติเหตุจากการทำงานของพนักงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อการยอมรับนโยบายความปลอดภัย ภายใต้ นโยบายวิชั่นซีโร่ (Vision Zero) ของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการบริษัทลินฟ็อกซ์ (ประเทศไทย) จำกัด ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐานรอง ดังนั้นผลการทดสอบจึงไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 3.3 ความคิดเห็นต่อเปอร์เซ็นต์ของอุบัติเหตุที่เกิดขึ้นจากการกระทำที่ไม่ปลอดภัยของตัวพนักงานเองที่แตกต่างกันมีผลต่อการยอมรับนโยบายความปลอดภัย ภายใต้ นโยบายวิชั่นซีโร่ ที่แตกต่างกัน

สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : ความคิดเห็นต่อเปอร์เซ็นต์ของอุบัติเหตุที่เกิดขึ้นจากการกระทำที่ไม่ปลอดภัยของตัวพนักงานเองที่แตกต่างกันมีผลต่อการยอมรับนโยบายความปลอดภัย ภายใต้ นโยบายวิชั่นซีโร่ ไม่แตกต่างกัน

H_1 : ความคิดเห็นต่อเปอร์เซ็นต์ของอุบัติเหตุที่เกิดขึ้นจากการกระทำที่ไม่ปลอดภัยของตัวพนักงานเองที่แตกต่างกันมีผลต่อการยอมรับนโยบายความปลอดภัย ภายใต้นโยบายวิชั่นซีโร่ ที่แตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ใช้ค่าสถิติของการทดสอบค่าความแปรปรวนทางเดียวที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า .05 โดยจะทำการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อน โดยใช้ Levene's test หากค่าแปรปรวนของข้อมูลทุกกลุ่มเท่ากันให้ทดสอบความแตกต่างด้วย (One-way ANOVA) ถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกัน จะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) และหากค่าแปรปรวนของทุกกลุ่มไม่เท่ากันให้ทดสอบความแตกต่างด้วย Brown-Forsythe ถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกัน จะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Dunnett's T3 ผลการทดสอบสมมติฐานเป็นดังนี้

ตาราง 26 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าความแปรปรวนในแต่ละกลุ่มความคิดเห็นต่อเปอร์เซ็นต์ของอุบัติเหตุที่เกิดขึ้นจากการกระทำที่ไม่ปลอดภัยของตัวพนักงานเอง

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
1.057	2	342	0.349

จากตาราง 26 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าความแปรปรวนในแต่ละกลุ่มความคิดเห็นต่อเปอร์เซ็นต์ของอุบัติเหตุที่เกิดขึ้นจากการกระทำที่ไม่ปลอดภัยของตัวพนักงานเอง ด้วย Levene's test พบว่า มีค่า p เท่ากับ 0.349 มากกว่า 0.05 จึงแสดงว่าค่าความแปรปรวนของการยอมรับนโยบายความปลอดภัย ภายใต้นโยบายวิชั่นซีโร่ (Vision Zero) ของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ บริษัทลินฟอกซ์ (ประเทศไทย) จำกัดทุกกลุ่มความคิดเห็นต่อเปอร์เซ็นต์ของอุบัติเหตุที่เกิดขึ้นจากการกระทำที่ไม่ปลอดภัยของตัวพนักงานเองเท่ากัน จึงใช้ (One-way ANOVA)

ตาราง 27 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของการยอมรับนโยบายความปลอดภัย ภายใต้ นโยบายวิชั่นซีโร่ (Vision Zero) จำแนกตามความคิดเห็นต่อเปอร์เซ็นต์ของอุบัติเหตุที่เกิดขึ้นจากการกระทำที่ไม่ปลอดภัยของตัวพนักงานเอง

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	F-Prop
ระหว่างกลุ่ม	0.772	2	0.386	1.670	0.190
ภายในกลุ่ม	79.041	342	0.231		
รวม	79.813	344			

จากตาราง 27 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของการยอมรับนโยบายความปลอดภัย ภายใต้ นโยบายวิชั่นซีโร่ (Vision Zero) จำแนกตามความคิดเห็นต่อเปอร์เซ็นต์ของอุบัติเหตุที่เกิดขึ้นจากการกระทำที่ไม่ปลอดภัยของตัวพนักงานเอง พบว่า มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.190 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความคิดเห็นต่อเปอร์เซ็นต์ของอุบัติเหตุที่เกิดขึ้นจากการกระทำที่ไม่ปลอดภัยของตัวพนักงานเองที่แตกต่างกัน มีผลต่อการยอมรับนโยบายความปลอดภัย ภายใต้ นโยบายวิชั่นซีโร่ (Vision Zero) ของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการบริษัทลินฟ็อกซ์ (ประเทศไทย) จำกัด ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐานรอง ดังนั้นผลการทดสอบจึงไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 3.4 การใช้อุปกรณ์เพื่อความปลอดภัยของพนักงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อการยอมรับนโยบายความปลอดภัย ภายใต้ นโยบายวิชั่นซีโร่ ที่แตกต่างกัน

สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : การใช้อุปกรณ์เพื่อความปลอดภัยของพนักงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อการยอมรับนโยบายความปลอดภัย ภายใต้ นโยบายวิชั่นซีโร่ ไม่แตกต่างกัน

H_1 : การใช้อุปกรณ์เพื่อความปลอดภัยของพนักงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อการยอมรับนโยบายความปลอดภัย ภายใต้ นโยบายวิชั่นซีโร่ ที่แตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ใช้ค่าสถิติของการทดสอบค่าความแปรปรวนทางเดียวที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า .05 โดยจะทำการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อน โดยใช้ Levene's test หากค่าแปรปรวนของข้อมูลทุกกลุ่มเท่ากันให้ทดสอบความแตกต่างด้วย (One-way ANOVA) ถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกัน จะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) และหากค่าแปรปรวนของทุกกลุ่มไม่เท่ากันให้ทดสอบความ

แตกต่างด้วย Brown-Forsythe ถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกัน จะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Dunnett's T3 ผลการทดสอบสมมติฐานเป็นดังนี้

ตาราง 28 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าความแปรปรวนในแต่ละกลุ่มการใช้อุปกรณ์เพื่อความปลอดภัยของพนักงาน

Levene Statistic	df1	df2	p
3.427*	3	341	0.017

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 28 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าความแปรปรวนในแต่ละกลุ่มการใช้อุปกรณ์เพื่อความปลอดภัยของพนักงาน ด้วย Levene's test พบว่า มีค่า p เท่ากับ 0.017 น้อยกว่า 0.05 จึงแสดงว่าค่าความแปรปรวนของการยอมรับนโยบายความปลอดภัย ภายใต้นโยบายวิชั่นซีโร่ (Vision Zero) ของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการบริษัทลินฟ็อกซ์ (ประเทศไทย) จำกัดทุกกลุ่มการใช้อุปกรณ์เพื่อความปลอดภัยของพนักงานไม่เท่ากัน จึงใช้ Brown-Forsythe

ตาราง 29 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของการยอมรับนโยบายความปลอดภัย ภายใต้นโยบายวิชั่นซีโร่ (Vision Zero) จำแนกตามการใช้อุปกรณ์เพื่อความปลอดภัยของพนักงาน

	Statistic	df1	df2	p
Brown-Forsythe	0.661	3	14.488	0.589

จากตาราง 29 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของการยอมรับนโยบายความปลอดภัย ภายใต้นโยบายวิชั่นซีโร่ (Vision Zero) จำแนกตามการใช้อุปกรณ์เพื่อความปลอดภัยของพนักงาน พบว่า มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.589 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า การใช้อุปกรณ์เพื่อความปลอดภัยของพนักงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อการยอมรับนโยบายความปลอดภัย ภายใต้นโยบายวิชั่นซีโร่ (Vision Zero) ของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการบริษัทลินฟ็อกซ์ (ประเทศไทย) จำกัดไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐานรอง ดังนั้นผลการทดสอบจึงไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

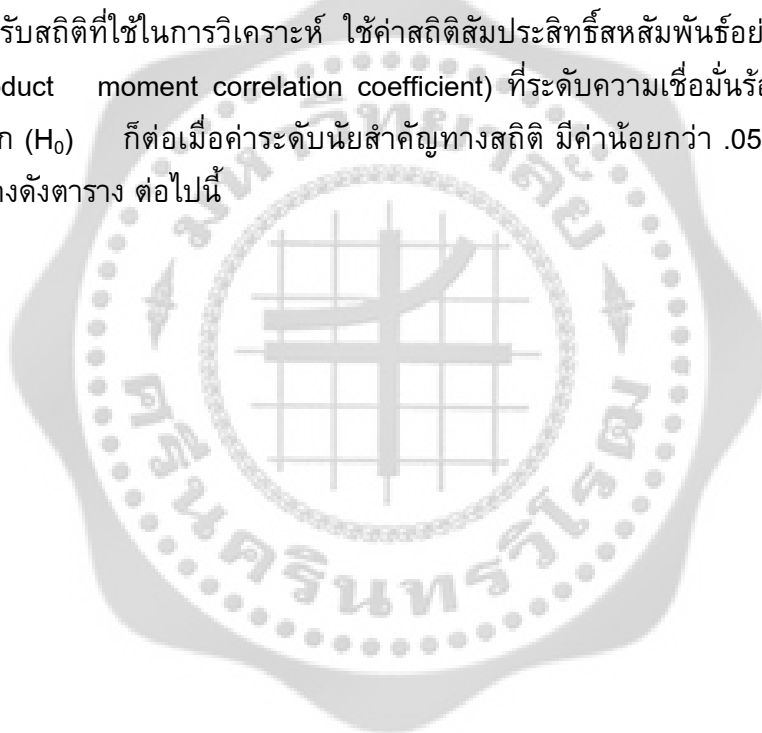
สมมติฐานข้อที่ 4 ทศนคติด้านความปลอดภัยในการทำงานของพนักงาน มีความสัมพันธ์กับการยอมรับนโยบายความปลอดภัย ภายใต้นโยบายวิชั่นซีโร่ (Vision Zero) ของพนักงานบริษัทฝ่ายปฏิบัติการ บริษัทลินฟ็อกซ์ (ประเทศไทย) จำกัด

สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : ทศนคติด้านความปลอดภัยในการทำงานของพนักงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับการยอมรับนโยบายความปลอดภัย ภายใต้นโยบายวิชั่นซีโร่ (Vision Zero) ของพนักงานบริษัทฝ่ายปฏิบัติการ บริษัทลินฟ็อกซ์ (ประเทศไทย) จำกัด

H_1 : ทศนคติด้านความปลอดภัยในการทำงานของพนักงาน มีความสัมพันธ์กับการยอมรับนโยบายความปลอดภัย ภายใต้นโยบายวิชั่นซีโร่ (Vision Zero) ของพนักงานบริษัทฝ่ายปฏิบัติการ บริษัทลินฟ็อกซ์ (ประเทศไทย) จำกัด

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ใช้ค่าสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson product moment correlation coefficient) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ มีค่าน้อยกว่า .05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตาราง ต่อไปนี้



ตาราง 30 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติด้านความปลอดภัยในการทำงานของพนักงาน กับการยอมรับนโยบายความปลอดภัย ภายใต้นโยบายวิชั่นซีโร่ (Vision Zero) ของพนักงานบริษัทฝ่ายปฏิบัติการ บริษัทลินฟ็อกซ์ (ประเทศไทย) จำกัด

ตัวแปร	การยอมรับนโยบายความปลอดภัย ภายใต้นโยบายวิชั่นซีโร่ (Vision Zero)			
	n	r	p	ความสัมพันธ์
1. มีความรู้สีกว่างานด้านความปลอดภัยเป็นส่วนหนึ่งของงานประจำที่ทำอยู่	345	0.587*	0.000	สัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง
2. ความคิดเห็นว่าการปฏิบัติงานตามวิธีการ หรือขั้นตอนของการทำงานช่วยให้เกิดความปลอดภัย	345	0.567*	0.000	สัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง
3. มีความคิดเห็นว่าการประชาสัมพันธ์ ข้อมูลด้านความปลอดภัยในหน่วยงานจะทำให้เกิดความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน	345	0.622*	0.000	สัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับค่อนข้างสูง
4. มีความเห็นว่าการฝึกอบรม การได้รับความรู้เพิ่มเติมด้านความปลอดภัยจะทำให้เกิดความปลอดภัยในการทำงาน	345	0.604*	0.000	สัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง
5. มีความเห็นว่าการไม่ควรมีการให้ของขวัญ หรือของที่ระลึกเพื่อการจูงใจให้ปฏิบัติงานด้วยความปลอดภัย	345	-0.094	0.082	ไม่สัมพันธ์กัน
6. มีความเห็นว่าการทุ่มเทงบประมาณให้กับการรณรงค์เรื่องความปลอดภัยไม่เป็นเรื่องสิ้นเปลือง	345	0.327*	0.000	สัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับค่อนข้างต่ำ
7. มีความเห็นว่าการจัดนิทรรศการด้านความปลอดภัยในการปฏิบัติงานจะช่วยเพิ่มความรู้ความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน	345	0.629*	0.000	สัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง

ตาราง 30 (ต่อ)

ตัวแปร	การยอมรับนโยบายความปลอดภัย ภายใต้ นโยบายวิชั่นซีโร่ (Vision Zero)			
	n	r	p	ความสัมพันธ์
8. มีความเห็นว่าการจัด นิทรรศการด้านความปลอดภัยใน การปฏิบัติงานจะช่วยเพิ่มความรู้ ความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน	345	0.615*	0.000	สัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันใน ระดับปานกลาง
9. มีความคิดเห็นว่าการสวมใส่ อุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคล ไม่ทำให้ท่านเสียเวลา และเกิด ความลำบากในการปฏิบัติงาน	345	0.553*	0.000	สัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันใน ระดับปานกลาง
ทัศนคติด้านความปลอดภัยในการ ทำงานโดยรวม	345	0.693*	0.000	สัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันใน ระดับค่อนข้างสูง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 30 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติด้านความปลอดภัยในการทำงานของพนักงาน กับการยอมรับนโยบายความปลอดภัย ภายใต้นโยบายวิชั่นซีโร่ (Vision Zero) ของพนักงานบริษัทฝ่ายปฏิบัติการ บริษัทลินฟ็อกซ์ (ประเทศไทย) จำกัด โดยใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson product moment correlation coefficient) พบว่า มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ทัศนคติด้านความปลอดภัยในการทำงานของพนักงาน มีความสัมพันธ์ กับการยอมรับนโยบายความปลอดภัย ภายใต้นโยบายวิชั่นซีโร่ (Vision Zero) ของพนักงานบริษัทฝ่ายปฏิบัติการ บริษัทลินฟ็อกซ์ (ประเทศไทย) จำกัด ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.693 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับค่อนข้างสูง จึงยอมรับสมมติฐานรอง ดังนั้นผลการทดสอบจึง สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตาราง 31 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน ลักษณะส่วนบุคคล ความรู้เกี่ยวกับนโยบายวิชั่นซีโร่
ทัศนคติด้านความปลอดภัยในการทำงานของพนักงาน กับการยอมรับนโยบายความปลอดภัย
ภายใต้นโยบายวิชั่นซีโร่ (Vision Zero)

ตัวแปร	การยอมรับนโยบายความปลอดภัย ภายใต้ นโยบายวิชั่นซีโร่ (Vision Zero)
1. ลักษณะส่วนบุคคล	
เพศ	x
อายุ	x
สถานภาพ	x
การศึกษา	✓
ตำแหน่งงาน	x
อายุการทำงาน	x
2. ความรู้เกี่ยวกับนโยบายวิชั่นซีโร่	✓
3. ทัศนคติด้านความปลอดภัยในการทำงาน ของพนักงาน	
บุคคลที่ได้รับผลกระทบมากที่สุดจากการประสบ อันตรายของพนักงาน	x
ความคิดเห็นเกี่ยวกับอุบัติเหตุจากการทำงาน ของพนักงาน	x
ความคิดเห็นต่อเปอร์เซ็นต์ของอุบัติเหตุที่เกิดขึ้น จากการกระทำที่ไม่ปลอดภัยของตัวพนักงานเอง	x
การใช้อุปกรณ์เพื่อความปลอดภัยของพนักงาน	x
ทัศนคติต่อความปลอดภัยในการทำงานของ พนักงาน	✓

หมายเหตุ 1. เครื่องหมาย ✓ หมายความว่า สอดคล้องกับสมมติฐานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่
ระดับ 0.05

2. เครื่องหมาย x หมายความว่า ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่
ระดับ 0.05

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

สังเขปความมุ่งหมาย สมมติฐาน และวิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า

การวิจัยนี้มุ่งศึกษาวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อการยอมรับนโยบายความปลอดภัย ภายใต้ นโยบายวิชั่นซีโร่ (Vision Zero) ของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ บริษัทลินฟ็อกซ์ (ประเทศไทย) จำกัด” ซึ่งจะช่วยให้ทราบถึงระดับความรู้ในนโยบายความปลอดภัย ทักษะด้านความปลอดภัยในการทำงานของพนักงาน ที่มีผลต่อการยอมรับนโยบายความปลอดภัย เพื่อนำข้อมูลที่ได้รับจากการวิจัยให้ผู้ประกอบการพิจารณาและเลือกปัจจัยที่มีความสำคัญที่มีผลต่อการยอมรับนโยบายความปลอดภัย ภายใต้ นโยบายวิชั่นซีโร่ เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการคิดวางแผนกลยุทธ์ ในการคัดเลือกพนักงานในด้านลักษณะส่วนบุคคลของพนักงาน การฝึกอบรมพนักงานเพื่อให้ความรู้ที่ถูกต้องและเหมาะสม การเสริมสร้างทัศนคติที่ดีในด้านความปลอดภัยในการทำงาน เพื่อให้การดำเนินงานภายใต้ นโยบายวิชั่นซีโร่ ประสบความสำเร็จสูงสุด รวมทั้งสร้างความพึงพอใจให้กับลูกค้าเพื่อเพิ่มศักยภาพในการแข่งขันทางธุรกิจ

ความมุ่งหมายของงานวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เฉพาะของการศึกษาดังต่อไปนี้

1. เพื่อศึกษาความรู้เกี่ยวกับนโยบายความปลอดภัย ภายใต้ นโยบายวิชั่นซีโร่ (Vision Zero) ของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ บริษัทลินฟ็อกซ์ (ประเทศไทย) จำกัด
2. เพื่อศึกษาทัศนคติ ในด้านความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ บริษัทลินฟ็อกซ์ (ประเทศไทย) จำกัด
3. เพื่อศึกษาการยอมรับนโยบายความปลอดภัย ภายใต้ นโยบายวิชั่นซีโร่ (Vision Zero) ของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ บริษัทลินฟ็อกซ์ (ประเทศไทย) จำกัด
4. เพื่อเปรียบเทียบการยอมรับนโยบายความปลอดภัย ของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ บริษัทลินฟ็อกซ์ (ประเทศไทย) จำกัด ต่อ นโยบายความปลอดภัย วิชั่นซีโร่ (Vision Zero) จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และอายุงาน
5. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความรู้ กับ การยอมรับนโยบายความปลอดภัย ภายใต้ นโยบายวิชั่นซีโร่ (Vision Zero) ของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ บริษัทลินฟ็อกซ์ (ประเทศไทย) จำกัด
6. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติกับการยอมรับนโยบายความปลอดภัย ภายใต้ นโยบายวิชั่นซีโร่ (Vision Zero) ของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ บริษัทลินฟ็อกซ์ (ประเทศไทย) จำกัด

ความสำคัญของการวิจัย

จากการศึกษาวิจัยโครงการนี้ จะทำให้ผู้บริหารสามารถนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์สำหรับบริษัทลินฟ็อกซ์ ประเทศไทย จำกัด ดังนี้

1. ทำให้ทราบถึงปัจจัยที่มีส่วนสนับสนุน และปัจจัยที่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินตามนโยบายด้านความปลอดภัย ภายใต้ต้นนโยบายวิชั่นซีโร่ (Vision Zero)
2. สามารถวางแผนการฝึกอบรมเพื่อสร้างความเข้าใจ และทัศนคติที่ดีต่อต้นนโยบายวิชั่นซีโร่ (Vision Zero) เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติและการยอมรับในนโยบาย เพื่อให้การดำเนินกิจกรรมดังกล่าวประสบความสำเร็จสูงสุด

สมมติฐานในการวิจัย

1. ลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานบริษัทลินฟ็อกซ์ ประเทศไทย จำกัด ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ การศึกษา ตำแหน่งงาน และอายุงาน ที่แตกต่างกัน มีผลต่อการยอมรับนโยบายความปลอดภัย ภายใต้ต้นนโยบายวิชั่นซีโร่ (Vision Zero) ของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการบริษัทลินฟ็อกซ์ (ประเทศไทย) จำกัด ที่แตกต่างกัน
2. ความรู้เกี่ยวกับนโยบายวิชั่นซีโร่ มีความสัมพันธ์กับการยอมรับนโยบายความปลอดภัย ภายใต้ต้นนโยบายวิชั่นซีโร่ (Vision Zero) ของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ บริษัทลินฟ็อกซ์ (ประเทศไทย) จำกัด
3. ทัศนคติด้านความปลอดภัยในการทำงานของพนักงาน ที่แตกต่างกัน มีผลต่อการยอมรับนโยบายความปลอดภัย ภายใต้ต้นนโยบายวิชั่นซีโร่ ที่แตกต่างกัน
4. ทัศนคติด้านความปลอดภัยในการทำงานของพนักงาน มีความสัมพันธ์กับการยอมรับนโยบายความปลอดภัย ภายใต้ต้นนโยบายวิชั่นซีโร่ (Vision Zero) ของพนักงานบริษัทฝ่ายปฏิบัติการ บริษัทลินฟ็อกซ์ (ประเทศไทย) จำกัด

ขอบเขตการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานฝ่ายปฏิบัติการ ของบริษัทลินฟ็อกซ์ (ประเทศไทย) จำกัด ทั้งหมด 1,200 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการทำการวิจัยและขนาดกลุ่มของตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ ของบริษัทลินฟ็อกซ์ (ประเทศไทย) จำกัด เนื่องจากทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน จึงได้กำหนดขนาดของตัวอย่าง โดยใช้โดย ใช้สูตร Taro Yamane's ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และค่าความคลาดเคลื่อน 5% ((กิตติ. 2542: 46) ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างเป็นจำนวน 345 คน

สำหรับวิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างจะใช้การสุ่มแบบแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) โดยแบ่งพนักงานตามหน่วยงานที่พนักงานสังกัด และเลือกตัวอย่างจากแต่ละชั้นภูมิโดยวิธีกำหนดสัดส่วนของจำนวนสมาชิก (Proportional Stratified Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า

เครื่องมือหรือแบบสอบถามที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 5 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และอายุการทำงานกับบริษัทลินฟ็อกซ์ มีลักษณะเป็นคำถามปลายปิด (Close – end Questions) จำนวน 5 ข้อ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความรู้ของพนักงานที่มีต่อนโยบายวิชั่นซีโร่ (Vision Zero) เป็นคำถามที่มีคำตอบให้เลือกได้ 2 ข้อ (Two way question) และคำถามมีความหมายเชิงบวกและลบ รวมทั้งหมด 21 ข้อ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับทัศนคติด้านความปลอดภัยในการทำงานที่มีผลต่อการยอมรับนโยบายความปลอดภัย ภายใต้นโยบายวิชั่นซีโร่ (Vision Zero) ซึ่งข้อคำถามประกอบด้วย 13 ข้อย่อย โดยแบ่งข้อคำถามออกเป็น 2 ส่วนย่อย

คำถามข้อ 1 ถึง ข้อที่ 4 เป็นคำถามเกี่ยวกับทัศนคติด้านความปลอดภัยในการทำงาน ส่วนที่ 1 ซึ่งลักษณะของแบบสอบถามจะเป็นคำถามชนิดปลายปิด (Close-Ended Response Question) ประกอบด้วยคำถามแบบมีคำตอบให้เลือก (Multiple choice) เป็นการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal Scale)

คำถามข้อ 5 ถึง ข้อที่ 13 เป็นคำถามเกี่ยวกับทัศนคติด้านความปลอดภัยในการทำงาน ส่วนที่ 2 ที่มีต่อนโยบายวิชั่นซีโร่ (Vision Zero) โดยคำถามมีลักษณะเป็นคำถามปลายปิด ที่สร้างโดยใช้ Numerical Rating Scale ลักษณะตัววัดเป็นแบบ Likert Scale มีการกำหนดระดับการประมาณค่าเป็น 5 ระดับ โดยผู้ตอบสามารถเลือกตอบตามระดับความคิดเห็น ซึ่งใช้คำถามเชิงบวก

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับการยอมรับนโยบายความปลอดภัย ภายใต้นโยบายวิชั่นซีโร่ (Vision Zero) โดยคำถามมีลักษณะเป็นคำถามปลายปิด ที่สร้างโดยใช้ Numerical Rating Scale ลักษณะตัววัดเป็นแบบ Likert Scale มีการกำหนดระดับการประมาณค่าเป็น 5 ระดับ โดยผู้ตอบสามารถเลือกตอบตามระดับความคิดเห็น ซึ่งใช้คำถามเชิงบวก

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลของการศึกษาในครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามจำนวน 345 ชุด โดยนำไปแจกให้พนักงานฝ่ายปฏิบัติการ ของบริษัทลินฟ็อกซ์ (ประเทศไทย) จำกัด ที่ปฏิบัติงานภายใต้ นโยบายความปลอดภัย (Vision Zero) โดยผู้วิจัยได้ชี้แจงและทำความเข้าใจเกี่ยวกับคำถามในส่วนต่างๆ , การกรอกแบบสอบถามให้กับเจ้าหน้าที่ด้านความปลอดภัยเพื่อเป็นตัวแทนในการอธิบายวิธีการกรอกแบบสอบถามให้กับพนักงานผู้ตอบแบบสอบถาม

การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

1. การตรวจสอบข้อมูล (Editing) ผู้วิจัยตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถาม และทำการแยกแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ออก
2. การลงรหัส (Coding) นำแบบสอบถามที่ถูกต้องเรียบร้อยแล้วมาลงรหัสตามที่ได้กำหนดรหัสไว้ล่วงหน้า
3. ลงรหัสแล้วนำข้อมูลมาบันทึกลงในเครื่องคอมพิวเตอร์ เพื่อประมวลผลด้วย โปรแกรมสถิติสำเร็จรูป
4. นำแบบสอบถามที่แก้ไขตามคำแนะนำ มาดำเนินการทดสอบ (Pre-test) โดยได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามที่ค่าเท่ากับ 0.9322

สรุปผลการศึกษาค้นคว้า

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการยอมรับนโยบายความปลอดภัย ภายใต้ นโยบายวิชั่นซีโร่ ของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการบริษัทลินฟ็อกซ์ (ประเทศไทย) จำกัด สรุปผลได้ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

กลุ่มตัวอย่างพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ บริษัทลินฟ็อกซ์ (ประเทศไทย) จำกัดส่วนใหญ่เป็นเพศชาย ด้านอายุส่วนใหญ่มีอายุ 31-40 ปี รองลงมาคืออายุ 20-30 ปี ส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส/อยู่ด้วยกัน รองลงมาคือมีสถานภาพโสด มีระดับการศึกษาปริญญาตรีขึ้นไป รองลงมาคือมีระดับการศึกษาต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลาย หรือปวช. ส่วนใหญ่มีตำแหน่งงานพนักงาน/เจ้าหน้าที่ มากที่สุดคือมีอายุการทำงานต่ำกว่า 2 ปี รองลงมาคือมีอายุการทำงานมากกว่า 3 ปี - 5 ปี

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลความรู้เกี่ยวกับ นโยบายความปลอดภัยภายใต้ นโยบายวิชั่นซีโร่ (Vision Zero)

พนักงานฝ่ายปฏิบัติการ บริษัทลินฟ็อกซ์ (ประเทศไทย) จำกัด มีความรู้เกี่ยวกับนโยบายความปลอดภัยภายใต้ นโยบายวิชั่นซีโร่ (Vision Zero) โดยรวมอยู่ในระดับมาก และผลการวิเคราะห์ข้อมูลความรู้เกี่ยวกับ นโยบายความปลอดภัยภายใต้ นโยบายวิชั่นซีโร่ (Vision Zero) เป็นรายชื่อ

พบว่า ข้อที่พนักงานฝ่ายปฏิบัติการ บริษัทลินฟ็อกซ์ (ประเทศไทย) จำกัด ตอบถูกมากที่สุด ได้แก่ ข้อการบริหารจัดการความปลอดภัยอย่างมีประสิทธิภาพจะช่วยให้บริษัทสามารถบรรลุตามนโยบายวิชันซีโร่ รองลงมา ได้แก่ ข้อพนักงานทุกคนทุกตำแหน่งมีส่วนช่วยให้นโยบายวิชันซีโร่ประสบความสำเร็จ, นโยบายวิชันซีโร่ มีวัตถุประสงค์เพื่อความปลอดภัยของพนักงาน ลูกค้า และชุมชนที่เราอยู่, นโยบายวิชันซีโร่ ครอบคลุมเรื่องความปลอดภัยทั้งในสถานที่ทำงานและนอกสถานที่ทำงาน, เป้าหมายของนโยบายวิชันซีโร่ คือ การสูญเสียชีวิตเป็นศูนย์ การบาดเจ็บเป็นศูนย์ อุบัติเหตุทางยานพาหนะเป็นศูนย์ การทำลายสิ่งแวดล้อมเป็นศูนย์ และพฤติกรรมและการปฏิบัติที่เสี่ยงเป็นศูนย์ ตามลำดับ และในข้อที่พนักงานฝ่ายปฏิบัติการ บริษัทลินฟ็อกซ์ (ประเทศไทย) จำกัด ตอบถูกน้อยที่สุด ได้แก่ องค์ประกอบตัวแรกเรื่อง "การเสียชีวิตเป็นศูนย์" เป็นองค์ประกอบตัวที่สำคัญที่สุดของนโยบายวิชันซีโร่ รองลงมา ได้แก่ ข้อหนึ่งในพฤติกรรมด้านความปลอดภัยที่บริษัทคาดหวัง คืออยู่ห่างจากอุปกรณ์ที่เคลื่อนที่ไม่ต่ำกว่า 1 เมตร

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลทัศนคติด้านความปลอดภัยในการทำงานที่มีผลต่อการยอมรับนโยบายความปลอดภัย ภายใต้นโยบายวิชันซีโร่ (Vision Zero)

กลุ่มตัวอย่างพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ บริษัทลินฟ็อกซ์ (ประเทศไทย) จำกัดส่วนใหญ่มีเห็นว่าบุคคลที่ได้รับผลกระทบมากที่สุดจากการประสบอันตรายของพนักงาน ได้แก่ ตัวพนักงานเอง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับอุบัติเหตุจากการทำงานว่าอุบัติเหตุสามารถป้องกันได้ มากที่สุดเห็นว่าเป็นเปอร์เซ็นต์ของอุบัติเหตุที่เกิดขึ้นจากการกระทำที่ไม่ปลอดภัยของตัวพนักงานเอง อยู่ที่มากกว่า 80% รองลงมาเห็นว่ายู่ที่ 50 - 80% ส่วนใหญ่มีลักษณะการใช้อุปกรณ์เพื่อความปลอดภัยของพนักงาน โดยจะใช้อุปกรณ์เพื่อความปลอดภัยเสมอ ไม่ว่าในงานหรือนอกงาน

ทัศนคติด้านความปลอดภัยในการทำงานที่มีผลต่อการยอมรับนโยบายความปลอดภัย ภายใต้นโยบายวิชันซีโร่ (Vision Zero) ของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ บริษัทลินฟ็อกซ์ (ประเทศไทย) จำกัดโดยรวมอยู่ในระดับที่ดี โดยพบว่า มีข้อที่มีทัศนคติด้านความปลอดภัยในการทำงานอยู่ในระดับที่ดีที่สุด ได้แก่ ข้อมีความเห็นว่าการฝึกอบรม การได้รับความรู้เพิ่มเติมด้านความปลอดภัยจะทำให้เกิดความปลอดภัยในการทำงาน รองลงมา ได้แก่ ข้อมีความคิดเห็นว่าการปฏิบัติงานตามวิธีการ หรือขั้นตอนของการทำงานช่วยให้เกิดความปลอดภัย, มีความรู้สีกว่างานด้านความปลอดภัยเป็นส่วนหนึ่งของงานประจำที่ทำอยู่, มีความคิดเห็นว่าการประชาสัมพันธ์ ข้อมูลด้านความปลอดภัยในหน่วยงานจะทำให้เกิดความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน, มีความเห็นว่าการพัฒนาทักษะความสามารถในการปฏิบัติงานจะช่วยให้เกิดความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน และในข้อมีความคิดเห็นว่าการสวมใส่อุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคลไม่ทำให้ท่านเสียเวลา และเกิดความลำบากในการปฏิบัติงาน ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีทัศนคติด้านความปลอดภัยในการทำงานอยู่ในระดับที่ดี ได้แก่ ข้อมีความเห็นว่าการจัดนิทรรศการด้านความปลอดภัยในการปฏิบัติงานจะช่วยเพิ่มความรู้ความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน ส่วนข้อที่มีทัศนคติด้านความปลอดภัยในการทำงานอยู่ในระดับที่ดีปานกลาง ได้แก่ ข้อมีความคิดเห็นว่าการทุ่มเทงบประมาณให้กับการณรงค์เรื่องความ

ปลอดภัยไม่เป็นเรื่องสิ้นเปลือง รองลงมา ได้แก่ ข้อมีความเห็นว่าการให้ของขวัญ หรือของที่ระลึก เพื่อเป็นการจูงใจให้ปฏิบัติงานด้วยความปลอดภัย

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลการยอมรับนโยบายความปลอดภัยภายใต้ต้นนโยบายวิชั่นซีโร่ (Vision Zero)

การยอมรับนโยบายความปลอดภัยภายใต้ต้นนโยบายวิชั่นซีโร่ (Vision Zero) ของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ บริษัทลิโนฟ็อกซ์ (ประเทศไทย) จำกัดโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยพบว่า มีข้อที่มีการยอมรับนโยบายความปลอดภัยภายใต้ต้นนโยบายวิชั่นซีโร่ (Vision Zero) อยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ข้อการดำเนินงานตามนโยบายความปลอดภัย ภายใต้ต้นนโยบายวิชั่นซีโร่ จะประสบความสำเร็จได้นั้นต้องมาจากความร่วมมือของพนักงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.36 รองลงมา ได้แก่ ข้อการนำนโยบายความปลอดภัย ภายใต้ต้นนโยบายวิชั่นซีโร่ มาใช้ในการทำงานทำให้รู้สึกปลอดภัยในการทำงานมากขึ้น และในข้อพนักงานเห็นด้วยกับการนำนโยบายความปลอดภัย ภายใต้ต้นนโยบายวิชั่นซีโร่ มาใช้ดำเนินการในองค์กร ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีการยอมรับนโยบายความปลอดภัยภายใต้ต้นนโยบายวิชั่นซีโร่ (Vision Zero) อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ข้อการให้ความรู้และการฝึกอบรมตามนโยบายความปลอดภัย ภายใต้ต้นนโยบายวิชั่นซีโร่ เป็นสิ่งที่มีความจำเป็นสำหรับท่านในการนำไปปฏิบัติจริง รองลงมา ได้แก่ ข้อการดำเนินงานเกี่ยวกับนโยบายความปลอดภัย ภายใต้ต้นนโยบายวิชั่นซีโร่ ทำให้ภาพลักษณ์ขององค์กรดีขึ้น, เมื่อนำนโยบายความปลอดภัย ภายใต้ต้นนโยบายวิชั่นซีโร่ มาใช้แล้วสังเกตเห็นว่าบริษัทมีการพัฒนาด้านความปลอดภัยดีขึ้น, เมื่อมีนโยบายความปลอดภัย ภายใต้ต้นนโยบายวิชั่นซีโร่ พนักงานตระหนักถึงความปลอดภัยมากขึ้น, เมื่อปฏิบัติตามนโยบายความปลอดภัย ภายใต้ต้นนโยบายวิชั่นซีโร่ แล้วเห็นความเปลี่ยนแปลงว่าอุบัติเหตุในงานลดลง, ทราบว่า จะต้องปฏิบัติงานอย่างไรเพื่อให้สอดคล้องกับข้อกำหนดของนโยบายความปลอดภัย ภายใต้ต้นนโยบายวิชั่นซีโร่, ได้มีการรับทราบและมีความเข้าใจในนโยบายความปลอดภัย ภายใต้ต้นนโยบายวิชั่นซีโร่ ของทางบริษัทเป็นอย่างดี และในข้อการดำเนินงานตามนโยบายความปลอดภัย ภายใต้ต้นนโยบายวิชั่นซีโร่ ไม่เป็นการเพิ่มภาระและอุปสรรคในการทำงานของพนักงาน ตามลำดับ

ตอนที่ 5 การวิเคราะห์ข้อมูลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานข้อที่ 1

สมมติฐานข้อที่ 1.1 เพศที่แตกต่างกัน มีผลต่อการยอมรับนโยบายความปลอดภัย ภายใต้ต้นนโยบายวิชั่นซีโร่ (Vision Zero) ของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการบริษัทลิโนฟ็อกซ์ (ประเทศไทย) จำกัด ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

สมมติฐานข้อที่ 1.2 อายุที่แตกต่างกัน มีผลต่อการยอมรับนโยบายความปลอดภัย ภายใต้ต้นนโยบายวิชั่นซีโร่ (Vision Zero) ของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการบริษัทลิโนฟ็อกซ์ (ประเทศไทย) จำกัด ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

สมมติฐานข้อที่ 1.3 สถานภาพที่แตกต่างกัน มีผลต่อการยอมรับนโยบายความปลอดภัย ภายใต้นโยบายวิชั่นซีโร่ (Vision Zero) ของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการบริษัทลินฟ็อกซ์ (ประเทศไทย) จำกัด ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

สมมติฐานข้อที่ 1.4 ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีผลต่อการยอมรับนโยบายความปลอดภัย ภายใต้นโยบายวิชั่นซีโร่ (Vision Zero) ของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการบริษัทลินฟ็อกซ์ (ประเทศไทย) จำกัด ที่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยกลุ่มพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลาย หรือปวช. มีระดับการยอมรับนโยบายความปลอดภัย ภายใต้นโยบายวิชั่นซีโร่ (Vision Zero) น้อยกว่ากลุ่มพนักงานที่มีระดับการศึกษานุปริญญา หรือ ปวส.

สมมติฐานข้อที่ 1.5 ตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อการยอมรับนโยบายความปลอดภัย ภายใต้นโยบายวิชั่นซีโร่ (Vision Zero) ของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการบริษัทลินฟ็อกซ์ (ประเทศไทย) จำกัด ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

สมมติฐานข้อที่ 1.6 อายุการทำงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อการยอมรับนโยบายความปลอดภัย ภายใต้นโยบายวิชั่นซีโร่ (Vision Zero) ของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการบริษัทลินฟ็อกซ์ (ประเทศไทย) จำกัด ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

สมมติฐานข้อที่ 2 ความรู้เกี่ยวกับนโยบายวิชั่นซีโร่ มีความสัมพันธ์กับการยอมรับนโยบายความปลอดภัย ภายใต้นโยบายวิชั่นซีโร่ (Vision Zero) ของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ บริษัท ลินฟ็อกซ์ (ประเทศไทย) จำกัด ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับค่อนข้างต่ำ กล่าวคือ ถ้าพนักงานมีความรู้เกี่ยวกับนโยบายความปลอดภัยภายใต้นโยบายวิชั่นซีโร่ (Vision Zero) มากขึ้นก็จะยอมรับนโยบายความปลอดภัย ภายใต้นโยบายวิชั่นซีโร่ (Vision Zero) มากขึ้นด้วย

สมมติฐานข้อที่ 3

สมมติฐานข้อที่ 3.1 กลุ่มบุคคลที่ได้รับผลกระทบมากที่สุดจากการประสบอันตรายของพนักงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อการยอมรับนโยบายความปลอดภัย ภายใต้นโยบายวิชั่นซีโร่ (Vision Zero) ของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการบริษัทลินฟ็อกซ์ (ประเทศไทย) จำกัด ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

สมมติฐานข้อที่ 3.2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับอุบัติเหตุจากการทำงานของพนักงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อการยอมรับนโยบายความปลอดภัย ภายใต้ต้นนโยบายวิชั่นซีโร่ (Vision Zero) ของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการบริษัทลินฟ็อกซ์ (ประเทศไทย) จำกัด ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

สมมติฐานข้อที่ 3.3 ความคิดเห็นต่อเปอร์เซ็นต์ของอุบัติเหตุที่เกิดขึ้นจากการกระทำที่ไม่ปลอดภัยของตัวพนักงานเองที่แตกต่างกัน มีผลต่อการยอมรับนโยบายความปลอดภัย ภายใต้ต้นนโยบายวิชั่นซีโร่ (Vision Zero) ของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการบริษัทลินฟ็อกซ์ (ประเทศไทย) จำกัด ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

สมมติฐานข้อที่ 3.4 การใช้อุปกรณ์เพื่อความปลอดภัยของพนักงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อการยอมรับนโยบายความปลอดภัย ภายใต้ต้นนโยบายวิชั่นซีโร่ (Vision Zero) ของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการบริษัทลินฟ็อกซ์ (ประเทศไทย) จำกัด ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

สมมติฐานข้อที่ 4 ทศนคติด้านความปลอดภัยในการทำงานของพนักงาน มีความสัมพันธ์ กับการยอมรับนโยบายความปลอดภัย ภายใต้ต้นนโยบายวิชั่นซีโร่ (Vision Zero) ของพนักงานบริษัทฝ่ายปฏิบัติการ บริษัทลินฟ็อกซ์ (ประเทศไทย) จำกัด ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับค่อนข้างสูง กล่าวคือ ถ้าพนักงานมีทัศนคติด้านความปลอดภัยในการทำงานที่ดี ก็จะยอมรับนโยบายความปลอดภัย ภายใต้ต้นนโยบายวิชั่นซีโร่ (Vision Zero) มากขึ้น และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า

1. ความรู้สึกว่างานด้านความปลอดภัยเป็นส่วนหนึ่งของงานประจำที่ทำอยู่ มีความสัมพันธ์ กับการยอมรับนโยบายความปลอดภัย ภายใต้ต้นนโยบายวิชั่นซีโร่ (Vision Zero) ของพนักงานบริษัทฝ่ายปฏิบัติการ บริษัทลินฟ็อกซ์ (ประเทศไทย) จำกัด ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง กล่าวคือ ถ้าพนักงานมีความรู้สึกว่างานด้านความปลอดภัยเป็นส่วนหนึ่งของงานประจำที่ทำอยู่มากขึ้นก็จะยอมรับนโยบายความปลอดภัย ภายใต้ต้นนโยบายวิชั่นซีโร่ (Vision Zero) มากขึ้นด้วย

2. ความคิดเห็นว่าการปฏิบัติงานตามวิธีการ หรือขั้นตอนของการทำงานช่วยให้เกิดความปลอดภัยมีความสัมพันธ์ กับการยอมรับนโยบายความปลอดภัย ภายใต้ต้นนโยบายวิชั่นซีโร่ (Vision Zero) ของพนักงานบริษัทฝ่ายปฏิบัติการ บริษัทลินฟ็อกซ์ (ประเทศไทย) จำกัด ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง กล่าวคือ ถ้าพนักงานมีความคิดเห็นว่าการปฏิบัติงานตามวิธีการ หรือขั้นตอนของการทำงานช่วยให้เกิดความปลอดภัยมากขึ้น ก็จะยอมรับนโยบายความปลอดภัย ภายใต้ต้นนโยบายวิชั่นซีโร่ (Vision Zero) มากขึ้นด้วย

3. ความคิดเห็นว่าการประชาสัมพันธ์ ข้อมูลด้านความปลอดภัยในหน่วยงานจะทำให้เกิดความปลอดภัยในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ กับการยอมรับนโยบายความปลอดภัย ภายใต้ นโยบายวิชั่นซีโร่ (Vision Zero) ของพนักงานบริษัทฝ่ายปฏิบัติการ บริษัทลินฟ็อกซ์ (ประเทศไทย) จำกัด ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับค่อนข้างสูง กล่าวคือ ถ้าพนักงานมีความคิดเห็นว่าการประชาสัมพันธ์ ข้อมูลด้านความปลอดภัยในหน่วยงานจะทำให้เกิดความปลอดภัยในการปฏิบัติงานมากขึ้น ก็จะยอมรับนโยบายความปลอดภัย ภายใต้ นโยบายวิชั่นซีโร่ (Vision Zero) มากขึ้นด้วย

4. ความเห็นว่าการฝึกอบรม การได้รับความรู้เพิ่มเติมด้านความปลอดภัยจะทำให้เกิดความปลอดภัยในการทำงานมีความสัมพันธ์ กับการยอมรับนโยบายความปลอดภัย ภายใต้ นโยบายวิชั่นซีโร่ (Vision Zero) ของพนักงานบริษัทฝ่ายปฏิบัติการ บริษัทลินฟ็อกซ์ (ประเทศไทย) จำกัด ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง กล่าวคือ ถ้าพนักงานมีความเห็นว่าการฝึกอบรม การได้รับความรู้เพิ่มเติมด้านความปลอดภัยจะทำให้เกิดความปลอดภัยในการทำงานมากขึ้น ก็จะยอมรับนโยบายความปลอดภัย ภายใต้ นโยบายวิชั่นซีโร่ (Vision Zero) มากขึ้นด้วย

5. ความเห็นว่าไม่ควรมีการให้ของขวัญ หรือของที่ระลึก เพื่อเป็นการจูงใจให้ปฏิบัติงานด้วยความปลอดภัยไม่มีความสัมพันธ์ กับการยอมรับนโยบายความปลอดภัย ภายใต้ นโยบายวิชั่นซีโร่ (Vision Zero) ของพนักงานบริษัทฝ่ายปฏิบัติการ บริษัทลินฟ็อกซ์ (ประเทศไทย) จำกัด ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

6. มีความคิดเห็นว่าการทุ่มเทงบประมาณให้กับการรณรงค์เรื่องความปลอดภัยไม่เป็นเรื่องสิ้นเปลืองมีความสัมพันธ์ กับการยอมรับนโยบายความปลอดภัย ภายใต้ นโยบายวิชั่นซีโร่ (Vision Zero) ของพนักงานบริษัทฝ่ายปฏิบัติการ บริษัทลินฟ็อกซ์ (ประเทศไทย) จำกัด ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับค่อนข้างต่ำ กล่าวคือ ถ้าพนักงานมีความคิดเห็นว่าการทุ่มเทงบประมาณให้กับการรณรงค์เรื่องความปลอดภัยไม่เป็นเรื่องสิ้นเปลืองมากขึ้น ก็จะยอมรับนโยบายความปลอดภัย ภายใต้ นโยบายวิชั่นซีโร่ (Vision Zero) มากขึ้นด้วย

7. ความเห็นว่า การพัฒนาทักษะความสามารถในการปฏิบัติงานจะช่วยให้เกิดความปลอดภัยในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ กับการยอมรับนโยบายความปลอดภัย ภายใต้ นโยบายวิชั่นซีโร่ (Vision Zero) ของพนักงานบริษัทฝ่ายปฏิบัติการ บริษัทลินฟ็อกซ์ (ประเทศไทย) จำกัด ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง กล่าวคือ ถ้าพนักงานมีความเห็นว่า การพัฒนาทักษะความสามารถในการปฏิบัติงานจะช่วยให้เกิดความปลอดภัยในการปฏิบัติงานมากขึ้น ก็จะยอมรับนโยบายความปลอดภัย ภายใต้ นโยบายวิชั่นซีโร่ (Vision Zero) มากขึ้นด้วย

8. ความเห็นว่าการจัดนิทรรศการด้านความปลอดภัยในการปฏิบัติงานจะช่วยเพิ่มความรู้ ความปลอดภัยในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ กับการยอมรับนโยบายความปลอดภัย ภายใต้ นโยบายวิชั่นซีโร่ (Vision Zero) ของพนักงานบริษัทฝ่ายปฏิบัติการ บริษัทลินฟ็อกซ์ (ประเทศไทย) จำกัด ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทาง เดียวกันในระดับปานกลาง กล่าวคือ ถ้าพนักงานมีความเห็นว่าการจัดนิทรรศการด้านความ ปลอดภัยในการปฏิบัติงานจะช่วยเพิ่มความรู้ความปลอดภัยในการปฏิบัติงานมากขึ้น ก็จะยอมรับ นโยบายความปลอดภัย ภายใต้ นโยบายวิชั่นซีโร่ (Vision Zero) มากขึ้นด้วย

9. ความคิดเห็นว่าการสวมใส่อุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคลไม่ทำให้ท่านเสียเวลา และเกิดความลำบากในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ กับการยอมรับนโยบายความปลอดภัย ภายใต้ นโยบายวิชั่นซีโร่ (Vision Zero) ของพนักงานบริษัทฝ่ายปฏิบัติการ บริษัทลินฟ็อกซ์ (ประเทศไทย) จำกัด ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เป็นไปใน ทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง กล่าวคือ ถ้าพนักงานมีความคิดเห็นว่าการสวมใส่อุปกรณ์ ป้องกันอันตรายส่วนบุคคลไม่ทำให้ท่านเสียเวลา และเกิดความลำบากในการปฏิบัติงานมากขึ้น ก็จะ ยอมรับนโยบายความปลอดภัย ภายใต้ นโยบายวิชั่นซีโร่ (Vision Zero) มากขึ้นด้วย

อภิปรายผลการศึกษาวิจัย

ผลการวิจัยปัจจัยที่มีผลต่อการยอมรับนโยบายความปลอดภัย ภายใต้ นโยบายวิชั่นซีโร่ ของ พนักงานฝ่ายปฏิบัติการ บริษัทลินฟ็อกซ์ (ประเทศไทย) จำกัด มีประเด็นที่สามารถนำมาอภิปรายได้ ดังนี้

1. จากการศึกษาถึงความรู้เกี่ยวกับนโยบายความปลอดภัย ภายใต้ นโยบายวิชั่นซีโร่ (Vision Zero) ของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ บริษัทลินฟ็อกซ์ (ประเทศไทย) จำกัด พบว่า ความรู้ เกี่ยวกับนโยบายความปลอดภัย ภายใต้ นโยบายวิชั่นซีโร่ (Vision Zero) ในภาพรวมมีความรู้อยู่ใน ระดับมาก จากการที่พนักงานมีความความรู้ในระดับมาก อาจเป็นเพราะบริษัทได้กำหนดให้ เจ้าหน้าที่ด้านความปลอดภัยของบริษัทที่ประจำอยู่ในแต่ละหน่วยงานซึ่งแยกตามไซท์งานลูกค้า ต้องจัดให้มีการอบรมและเน้นย้ำกับพนักงานเพื่อให้ความรู้และกระตุ้นเตือนด้านความปลอดภัยกับ พนักงานอยู่เป็นประจำจึงทำให้พนักงานไม่หลงลืมและสามารถจดจำข้อมูลเกี่ยวกับนโยบายได้ดี ซึ่ง สอดคล้องกับ เชิดศักดิ์ โฆวาสินธุ์ (2525 : 87) ได้ให้ความหมายว่า ความรู้ เป็นความสามารถในอัน ที่จะทรงไว้หรือรักษาไว้ ซึ่งเรื่องราวต่าง ๆ ที่บุคคลได้รับรู้ไว้ในสมองและสามารถระลึกเกี่ยวกับ เรื่องราวเหล่านั้นได้ เมื่อได้รับการกระตุ้นที่เหมาะสม

2. จากการศึกษาทัศนคติด้านความปลอดภัยในการทำงาน ของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ บริษัทลินฟ็อกซ์ (ประเทศไทย) จำกัด พบว่า ทัศนคติด้านความปลอดภัยในการทำงาน ของ พนักงานฝ่ายปฏิบัติการ บริษัทลินฟ็อกซ์ (ประเทศไทย) จำกัด ในภาพรวมมีทัศนคติอยู่ในระดับดี แสดงให้เห็นว่าพนักงาน มีความเข้าใจและให้ความสำคัญกับความปลอดภัยในการทำงาน ทั้งนี้

เพราะ ความต้องการความปลอดภัยเป็นความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ทุกคน จึงทำให้พนักงานเห็นประโยชน์และให้ความสำคัญกับความปลอดภัยในการทำงาน ซึ่งนำไปสู่ทัศนคติในเชิงบวก กับความปลอดภัยในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับ ดวงเดือน พันธุนาวัน (2530) ได้ให้ความหมายว่า ทัศนคติ คือจิตลักษณะประเภทหนึ่งของบุคคลที่อยู่ในรูปของความรู้สึกพอใจ หรือไม่พอใจในสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ที่เกิดจากความรู้เชิงประเมินค่าเกี่ยวกับสิ่งนั้น ว่ามีประโยชน์หรือโทษมากน้อยเพียงใด ทำให้บุคคลนั้น มีความพร้อมที่จะกระทำต่อสิ่งนั้นไปในทางที่สอดคล้องกับความรู้สึกชอบหรือไม่ชอบของตน

3. จากการศึกษาการยอมรับนโยบายความปลอดภัย ภายใต้ต้นนโยบายวิชั่นซีโร่ (vision Zero) ของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ บริษัทลินฟ็อกซ์ (ประเทศไทย) จำกัด พบว่า การยอมรับนโยบายความปลอดภัย ภายใต้ต้นนโยบายวิชั่นซีโร่ (vision Zero) ของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ บริษัทลินฟ็อกซ์ (ประเทศไทย) ในภาพรวม พนักงานมีการยอมรับอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ การที่พนักงานต้องทำงานและปฏิบัติงานภายใต้ต้นนโยบายดังกล่าวทำให้พนักงานได้เรียนรู้และรับรู้ถึงประโยชน์ของต้นนโยบายว่าเป็นสิ่งที่ดีและมีประโยชน์ต่อตนเอง และสังคมโดยรวมจึงทำให้เกิดการยอมรับในต้นนโยบาย ซึ่งสอดคล้องกับ โรเจอร์ และชูเมคเกอร์ (Rogers and Shoemaker. 1971 : 172, อ้างอิงจาก ชรินทร์ พรหมเพชร. 2545: 19) ให้ความหมายไว้ว่า “การยอมรับนวัตกรรม” หมายถึง การตัดสินใจที่จะนำนวัตกรรมไปใช้อย่างเต็มที่ เพราะนวัตกรรมนั้นเป็นวิถีทางที่ดีกว่าและมีประโยชน์กว่า การยอมรับนวัตกรรมของบุคคลเกิดขึ้นเป็นกระบวนการ เริ่มตั้งแต่ได้สัมผัสนวัตกรรม ถูกชักจูงให้ยอมรับนวัตกรรม ตัดสินใจยอมรับหรือปฏิเสธ ปฏิบัติตามการตัดสินใจ และยืนยันการปฏิบัตินั้นกระบวนการนี้อาจกินเวลาช้าเร็วขึ้นอยู่กับปัจจัยที่สำคัญ คือ ตัวบุคคลและลักษณะของนวัตกรรม

4. การทดสอบข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และอายุการทำงานของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ บริษัทลินฟ็อกซ์ (ประเทศไทย) จำกัด กับการยอมรับนโยบายความปลอดภัย ตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ปรากฏดังนี้

4.1 จากสมมติฐานที่ตั้งไว้พบว่า พนักงานที่มีเพศที่แตกต่างกัน มีผลต่อการยอมรับนโยบายความปลอดภัย ภายใต้ต้นนโยบายวิชั่นซีโร่ (Vision Zero) ของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการบริษัทลินฟ็อกซ์ (ประเทศไทย) จำกัด ที่ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน ที่เป็นเช่นนั้นอาจเป็นเพราะบริษัทเองได้มีการให้ความรู้เกี่ยวกับนโยบายความปลอดภัย ภายใต้ต้นนโยบายวิชั่นซีโร่ กับพนักงานทุกคนโดยไม่มีข้อจำกัดทางด้านเพศ ดังนั้นเพศจึงไม่มีผลกระทบกับการยอมรับนโยบายความปลอดภัย ของพนักงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชัชวาลย์ ชมศิริตระกูล (2542: บทคัดย่อ) ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับทัศนคติในการยอมรับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ : ศึกษากรณีพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ผลการศึกษาพบว่า เพศ อายุ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน และระดับการศึกษา ไม่มีความสัมพันธ์กับทัศนคติในการยอมรับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ

4.2 จากสมมติฐานที่ตั้งไว้พบว่า พนักงานฝ่ายปฏิบัติการบริษัทลินฟ็อกซ์ (ประเทศไทย) จำกัด ที่มี อายุที่แตกต่างกัน มีผลต่อการยอมรับนโยบายความปลอดภัย ภายใต้นโยบายวิชั่นซีโร่ (Vision Zero) ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน ที่เป็นเช่นนั้นอาจเป็นเพราะภายใต้ นโยบายวิชั่นซีโร่ บริษัทมีการกระตุ้นให้พนักงานทุกคน ตระหนักถึงความรับผิดชอบที่พนักงานต้องมี ต่อตนเอง ลูกค้า และชุมชน ในการปฏิบัติงาน จึงทำให้ความแตกต่างของอายุไม่ผลกระทบต่อการ ยอมรับนโยบายความปลอดภัย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุธี สมุทระประภูติ (2540: บทคัดย่อ) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการยอมรับมาตรฐาน ISO 9000 ของพนักงานใน โรงงานอุตสาหกรรม : ศึกษาเฉพาะกรณี โรงงานผลิตชิ้นส่วนตัวถังรถยนต์ บริษัทสยามกลการและนิส สัน ผลการศึกษาพบว่า อายุ ระดับการศึกษา อายุในการทำงานกับบริษัท ที่แตกต่างกัน ไม่ทำให้การ ยอมรับมาตรฐาน ISO 9000 แตกต่างกัน

4.3 จากสมมติฐานที่ตั้งไว้พบว่า พนักงานฝ่ายปฏิบัติการบริษัทลินฟ็อกซ์ (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีสถานภาพสมรส ที่แตกต่างกัน มีผลต่อการยอมรับนโยบายความปลอดภัย ภายใต้นโยบาย วิชั่นซีโร่ (Vision Zero) ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน ที่เป็นเช่นนั้นอาจเป็นเพราะ บริษัทเองได้พยายามทำให้พนักงานตระหนักถึงคุณค่าของตนเองที่มีต่อบุคคลรอบข้าง ทั้งในระดับ ครอบครัวและสังคมส่วนรวม ดังนั้นไม่ว่าพนักงานจะอยู่ในสถานภาพใด ก็ย่อมต้องมีบุคคลในความ รับผิดชอบ ทั้งบุตร ภรรยา พ่อแม่ พี่น้อง ที่พนักงานต้องคำนึงถึงเหมือนกันทุกคน ดังนั้นจึงทำให้ สถานภาพไม่มีผลกระทบต่อการยอมรับนโยบายความปลอดภัย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วันทนา บุญยรัตพันธุ์ (2549: บทคัดย่อ) ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการยอมรับเทคโนโลยี สารสนเทศของผู้บริหารและครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า สถานภาพ และ วุฒิการศึกษา ไม่มีความสัมพันธ์กับการยอมรับเทคโนโลยีสารสนเทศ

4.4 จากสมมติฐานที่ตั้งไว้พบว่า พนักงานฝ่ายปฏิบัติการ บริษัทลินฟ็อกซ์ (ประเทศ ไทย) จำกัด ที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีผลต่อการยอมรับนโยบายความปลอดภัย ภายใต้ นโยบายวิชั่นซีโร่ (Vision Zero) ที่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐาน ที่เป็นเช่นนั้นอาจเป็น เพราะการศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้คนมีความคิด ค่านิยม ทศนคติและพฤติกรรม ที่แตกต่าง กัน จึงอาจทำให้คนที่มีการศึกษาสูง ได้เปรียบในการที่จะเป็นผู้รับสารที่ดี และเข้าใจสารได้ดีกว่า ซึ่ง สอดคล้องกับงานวิจัยของ ขวัญตา กิระวิสาสิก (2542 : บทคัดย่อ) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลการ ยอมรับมาตรฐาน ISO 9000 ของพนักงานโรงงานคอนกรีตผสมเสร็จ : ศึกษาเฉพาะกรณี บริษัท ที พีไอ คอนกรีต จำกัด พบว่า พนักงานที่มีลักษณะส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีการยอมรับมาตรฐาน ISO 9000 แตกต่างกัน ในด้านอายุ การศึกษา และประสบการณ์

4.5 จากสมมติฐานที่ตั้งไว้พบว่า พนักงานฝ่ายปฏิบัติการ บริษัทลินฟ็อกซ์ (ประเทศไทย) จำกัด ที่มี ตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อการยอมรับนโยบายความปลอดภัย ภายใต้นโยบาย วิชั่นซีโร่ (Vision Zero) ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน ที่เป็นเช่นนั้นอาจเป็นเพราะตัว นโยบายวิชั่นซีโร่ เป็นนโยบายที่นำมาใช้กับพนักงานในทุกระดับตั้งแต่พนักงานในระดับผู้บริหาร จนถึงพนักงานในระดับปฏิบัติการ ดังนั้นตำแหน่งงานไม่ส่งผลกระทบกับการยอมรับของพนักงาน

ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชำรงค์ จุ้ยอินทร์ (2548 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการยอมรับมาตรฐาน ISO 9000 ของพนักงานในโรงงานผลิตเบียร์ในเครือบริษัท บุญรอดบริวเวอรี่ จำกัด พบว่า พนักงานในโรงงานผลิตเบียร์ในเครือบริษัท บุญรอดบริวเวอรี่ จำกัด มีการยอมรับมาตรฐาน ISO 9000 ในระดับสูง และพบว่า ระดับการศึกษา ตำแหน่งงานและอายุงานไม่มีความสัมพันธ์ต่อการยอมรับมาตรฐาน ISO 9000

4.6 จากสมมติฐานที่ตั้งไว้พบว่า พนักงานฝ่ายปฏิบัติการ บริษัทลินฟ็อกซ์ (ประเทศไทย) จำกัด ที่มี อายุงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อการยอมรับนโยบายความปลอดภัย ภายใต้นโยบายวิชั่นซีโร่ (Vision Zero) ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะตามกฎและระเบียบของบริษัท พนักงานที่เข้าทำงานกับบริษัทจะได้รับทราบและได้รับการอบรมขั้นพื้นฐานเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน ตั้งแต่วันแรกที่เข้าปฏิบัติงานกับบริษัทดังนั้นความแตกต่างในด้านอายุการทำงาน จึงไม่มีผลกระทบกับการยอมรับนโยบายความปลอดภัย ภายใต้นโยบายวิชั่นซีโร่ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุธี สมุทระประภูติ (2540 : บทคัดย่อ) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการยอมรับมาตรฐาน ISO 9000 ของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม : ศึกษาเฉพาะกรณี โรงงานผลิตชิ้นส่วนตัวถังรถยนต์ บริษัทสยามกลการและนิสสัน ผลการศึกษาพบว่า อายุ ระดับการศึกษา อายุในการทำงานกับบริษัท ที่แตกต่างกัน ไม่ทำให้การยอมรับมาตรฐาน ISO 9000 แตกต่างกัน

5. จากสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 2 เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างความรู้เกี่ยวกับนโยบายวิชั่นซีโร่ กับการยอมรับนโยบายความปลอดภัย ภายใต้นโยบายวิชั่นซีโร่ (Vision Zero) ของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ บริษัทลินฟ็อกซ์ (ประเทศไทย) จำกัด พบว่า ความรู้เกี่ยวกับนโยบายความปลอดภัย ภายใต้นโยบายวิชั่นซีโร่ มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน กับการยอมรับนโยบายความปลอดภัย ภายใต้นโยบายวิชั่นซีโร่ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ที่เป็นเช่นนั้นอาจเป็นเพราะ เพื่อให้พนักงานเกิดการยอมรับในตัวนโยบาย บริษัทได้พยายามให้ความรู้และทำความเข้าใจกับพนักงาน ถึงหลักการ และแนวทางของนโยบายรวมถึงประโยชน์ที่ได้จากการปฏิบัติตามนโยบาย ซึ่งทำให้พนักงานมีความรู้และทราบถึงประโยชน์ สามารถพิจารณาแยกแยะข้อเท็จจริงในด้านต่าง ๆ อย่างถูกต้องโดยตัวของพนักงานเอง จึงทำให้พนักงานเกิดการยอมรับในตัวนโยบายมากขึ้น เมื่อมีความรู้มากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับ ประภาเพ็ญ สุวรรณ (2500: 10-14) ซึ่งได้สรุปความหมายไว้ว่า ความรู้ เป็นขั้นแรกของพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับความสามารถในการจดจำอาจจะโดยการนึกได้ มองเห็น ได้ยินและได้ฟัง ความรู้ในขั้นนี้ประกอบด้วยคำจำกัดความ ความหมาย ข้อเท็จจริง ทฤษฎี กฎโครงสร้าง วิธีการแก้ปัญหามาตรฐาน เหล่านี้เป็นต้น อาจกล่าวได้ว่า ความรู้เป็นเรื่องของการจำได้จึงเป็นกระบวนการที่สำคัญทางจิตวิทยา และเป็นขั้นตอนที่นำไปสู่พฤติกรรมที่ก่อให้เกิดความเข้าใจ การนำความรู้ไปใช้ การวิเคราะห์ การสังเคราะห์ และการประเมินผล ซึ่งเป็นขั้นตอนที่ได้ใช้ความคิด และความสามารถด้านสมองเพิ่มมากขึ้น เป็นลำดับ

6. จากสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 3 เพื่อทดสอบความแตกต่างของทัศนคติด้านความปลอดภัยในการทำงาน เรื่องเกี่ยวกับบุคคลที่ได้รับผลกระทบมากที่สุดจากการประสบอันตราย, ความคิดเห็นเกี่ยวกับอุบัติเหตุจากการทำงานของพนักงาน, ความคิดเห็นต่อเปอร์เซ็นต์ของอุบัติเหตุที่เกิดขึ้นจากการกระทำที่ไม่ปลอดภัยของตัวพนักงานเอง, การใช้อุปกรณ์เพื่อความปลอดภัยของพนักงาน พบว่า ทัศนคติทั้ง 4 ข้อมีผลต่อการยอมรับนโยบายความปลอดภัย ภายใต้นโยบายวิชั่นซีโร่ ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะ ทัศนคติดังกล่าวเป็นทัศนคติทั่วไป เป็นแนวคิดประจำตัวของพนักงานแต่ละคน เป็นพฤติกรรม และบุคลิกภาพอย่างกว้าง ๆ จึงไม่ส่งผลกระทบต่อการยอมรับนโยบายความปลอดภัย ภายใต้นโยบายวิชั่นซีโร่ ซึ่งสอดคล้องกับ โรเจอร์ส และชูเมคเกอร์ (Roger and Shoemaker. 1971 : 112) ได้ให้ข้อคิดเห็นไว้ว่า การเกิดทัศนคติที่ชอบ หรือไม่ชอบนวัตกรรมอาจไม่ส่งผลถึงการยอมรับหรือปฏิเสธนวัตกรรมก็ได้ ซึ่งสภาพนี้เรียกว่า ความไม่ป้องกันของนวัตกรรม ซึ่งโอกาสที่จะเกิดสภาพเช่นนี้เป็นไปได้มากในการใช้นวัตกรรมในองค์กร เพราะมีโครงสร้างขององค์การและสายการบังคับบัญชาตามสายงานเป็นแรงผลักดันให้เกิดการยอมรับ

7. จากสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 4 เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติด้านความปลอดภัยในการทำงาน กับการยอมรับนโยบายความปลอดภัย ภายใต้นโยบายวิชั่นซีโร่ ของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ บริษัทลินฟ็อกซ์ (ประเทศไทย) จำกัด พบว่า ทัศนคติด้านความปลอดภัยในการทำงานของพนักงาน มีความสัมพันธ์ กับการยอมรับนโยบายความปลอดภัย ภายใต้นโยบายวิชั่นซีโร่ เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับค่อนข้างสูง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งหมายความว่าทัศนคติของพนักงานจะส่งผลต่อการยอมรับนโยบายความปลอดภัยของพนักงาน คือ ถ้าพนักงานมีทัศนคติด้านความปลอดภัยในการทำงานที่ดี ก็จะยอมรับนโยบายความปลอดภัย ภายใต้นโยบายวิชั่นซีโร่ มากขึ้น เนื่องจากโดยทั่วไปคนเราจะให้การสนับสนุนส่งเสริม และพร้อมจะให้การช่วยเหลือในสิ่งที่ตนเองเห็นว่าเป็นสิ่งดีและตนเองชื่นชอบ และมีประโยชน์กับตนเอง และจะทำในสิ่งที่ตรงข้ามกัน ถ้ามีความรู้สึกที่ไม่ดีต่อสิ่งนั้น ซึ่งสอดคล้องกับ งานวิจัยของปนัดดา อินทรารุ (2543 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องการยอมรับมาตรฐาน ISO 14001 ของพนักงานบริษัท อินเตอร์เนชั่นแนล คิวริตี้ ฟุตแวร์ จำกัด ผลการศึกษาพบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีการยอมรับมาตรฐาน ISO 14001 ต่างกัน ความรู้และทัศนคติมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับการยอมรับมาตรฐาน ISO 14001 และพฤติกรรมการเปิดรับข่าวสารเกี่ยวกับ ISO 14001 มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับการยอมรับมาตรฐาน ISO 14001

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

จากการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการยอมรับนโยบายความปลอดภัย ภายใต้นโยบายวิชั่นซีโร่ของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ บริษัทสินฟ็อกซ์ (ประเทศไทย) จำกัด ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

1. ผลการวิจัยพบว่า ความรู้ของพนักงานเกี่ยวกับนโยบายวิชั่นซีโร่ อยู่ในระดับมาก และมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับการยอมรับนโยบาย ผู้วิจัยจึงขอเสนอแนะให้ผู้บริหารและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ควรให้ความสำคัญกับการให้ความรู้เกี่ยวกับนโยบายวิชั่นซีโร่ และความปลอดภัยในด้านต่าง ๆ กับพนักงานอย่างจริงจังและมีประสิทธิภาพ ผ่านการฝึกอบรม การประชาสัมพันธ์ การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของพนักงาน ในรูปแบบต่าง ๆ การให้ความรู้ควรให้อย่างเท่าเทียมกันทั้งพนักงานใหม่และพนักงานเก่า และควรทำเป็นประจำ เพื่อให้พนักงานไม่หลงลืมและไม่ละเลยความสำคัญ และเกิดความต่อเนื่องในการดำเนินนโยบาย สำหรับผลการวิจัยที่พบว่ายังมีความรู้และความเข้าใจบางประการที่ยังไม่ถูกต้องและมีความคลาดเคลื่อนอยู่บ้าง ควรเร่งทำความเข้าใจเพื่อพนักงานจะได้มีความรู้ที่ถูกต้องตรงกัน

2. ผลการวิจัยพบว่า ระดับการศึกษาของพนักงานที่แตกต่างกันมีผลต่อการยอมรับนโยบายที่ไม่เท่ากัน ผู้วิจัยจึงเห็นว่า ในการจัดการให้ความรู้กับพนักงาน ทั้งในด้านการจัดการฝึกอบรม และการให้ความรู้ในรูปแบบต่าง ๆ ควรคำนึงถึงความสามารถของผู้รับการฝึกอบรม โดยควรให้มีความใกล้เคียงกัน เพื่อลดความแตกต่างทางด้านการศึกษา ลักษณะของการฝึกอบรม หรือการให้ความรู้จะเป็นการให้ความรู้ในรูปแบบอื่น ๆ ที่ไม่ทำให้รู้สึกว่าเป็นการเรียนในห้องเรียน เช่น การตอบปัญหาชิงรางวัล การเล่นเกมส์ จะทำให้เกิดการจดจำ และเข้าใจได้ง่ายยิ่งขึ้น

3. ผลการวิจัยพบว่า ทักษะคติของพนักงานในด้านความปลอดภัยในการทำงาน อยู่ในระดับดี และมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการยอมรับนโยบายความปลอดภัย ซึ่งนับว่าเป็นผลดีต่อการพัฒนางานด้านความปลอดภัยในองค์กร เพราะเป็นการแสดงให้เห็นว่าพนักงานให้ความสำคัญ และพร้อมจะให้ความร่วมมือ ดังนั้นผู้บริหารจึงควรพยายามรักษาระดับทัศนคติให้มีการพัฒนาไปในทางที่ดีขึ้น เช่น การเปิดโอกาสให้พนักงานได้มีส่วนร่วม และสามารถแสดงความคิดเห็นและให้ข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานและแนวทางในการปรับปรุง เพื่อแสดงให้เห็นถึงความใส่ใจของผู้บริหารในการที่จะแก้ปัญหาและควบคุมสิ่งที่เป็นอันตรายต่าง ๆ ซึ่งมีผลต่อสุขภาพและสวัสดิภาพของพนักงาน

4. ผลการวิจัยพบว่า พนักงานมีการยอมรับนโยบายความปลอดภัย ภายใต้นโยบายวิชั่นซีโร่ อยู่ในระดับมาก ดังนั้นบริษัทจึงควรช่วยผลักดันการยอมรับดังกล่าวให้เป็นรูปธรรมที่ชัดเจน โดยการเน้นย้ำและเพิ่มความเข้มงวดในกฎระเบียบด้านความปลอดภัย กับพนักงานในทุกระดับโดยเฉพาะในระดับผู้นำ เพื่อเป็นตัวอย่างที่ดีและแสดงให้เห็นถึงความจริงจังของบริษัท ที่จะนำนโยบายดังกล่าวสู่การปฏิบัติอย่างแท้จริง ไม่ใช่เป็นเพียงแค่นโยบาย

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ศึกษาตัวแปรอื่น ๆ ที่มีผลต่อการยอมรับนโยบายความปลอดภัย ภายใต้นโยบายวิชันซีโร่ (Vision Zero) เช่น บุคลิกภาพ การสื่อสารในองค์กร ประสิทธิภาพการฝึกอบรม เป็นต้น





บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กัลยา วาณิชย์ปัญญา. (2545). การวิเคราะห์สถิติ: สถิติสำหรับการบริหารและการวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- (2546). การวิเคราะห์สถิติ: สถิติสำหรับการบริหารและการวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- (2541). เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ: ศูนย์หนังสือจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชูดา จิตพิทักษ์. (2526). พฤติกรรมศาสตร์เบื้องต้น, สารมวลชน, กรุงเทพฯ, หน้า 2.
- เชิดศักดิ์ โฆวาสินธุ์. (2525). การวัดผลการศึกษา. กรุงเทพฯ: สำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ชนินทร์ พรหมเพชร. (2545). การยอมรับมาตรฐาน มอก. 18001: กรณีศึกษาพนักงานบริษัทปูนซิเมนต์ไทย (ท่าหลวง) จำกัด. วิทยานิพนธ์ ศป.ม. (รัฐศาสตร์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- ชวาล แพรัตกุล. (2526). เทคนิคการเขียนข้อสอบ. กรุงเทพฯ: วัฒนาพานิช.
- ขวัญตา กิระวิสาสิก. (2542). การยอมรับมาตรฐาน ISO 9000 ของพนักงานโรงงานคอนกรีตผสมเสร็จ: ศึกษาเฉพาะกรณี บริษัท ทีพีไอ คอนกรีต จำกัด. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- ชูศรี วงศ์รัตนะ. (2546). เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพฯ: เทพเนรมิตการพิมพ์. ถ่ายเอกสาร
- ณัฐแก้ว ข้องรอด. (2553). การเปิดรับข้อมูลข่าวสาร ทศนคติ กับการยอมรับระบบการประกันคุณภาพ ของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์. วิทยานิพนธ์มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์. ถ่ายเอกสาร.
- ณัฐพล บุญรักษ์. (2548). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการยอมรับมาตรฐานระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย มอก. 18001 ของพนักงานในโรงงาน กรณีศึกษา: บริษัทเอ็มเอ็ม พี แฟ็คเกจจิ้ง กรุ๊ป จำกัด. วิทยานิพนธ์ ค.ม. มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร. ถ่ายเอกสาร.
- ดวงเดือน พันธุมนาวิน. (2530). การวัดและการวิจัยเจตคติที่เหมาะสมตามหลักวิชาการ, เอกสารบรรยายพิเศษในวิชา สัมมนาสังคมศาสตร์เชิงพฤติกรรม. สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. หน้า 5.
- ทิตยา สุวรรณะชฎ. (2520). ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติกับพฤติกรรม. วารสารพัฒนาบริหารศาสตร์. 4(ตุลาคม 2520): 596-619.

- ธำรงค์ จุ้ยอินทร์. (2548). การยอมรับมาตรฐาน ISO 9000 ของพนักงานในโรงงานผลิตเบียร์ในเครือบริษัท บุญรอดบริวเวอรี่ จำกัด. วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร. ถ่ายเอกสาร.
- นรินทร์ชัย พัฒนพงศา. (2529). การยอมรับวิทยาการแผนใหม่กับการเผยแพร่ความรู้. เอกสารประกอบการสอนชุดวิชา การใช้สื่อทางไกลทางงานส่งเสริมการเกษตรหน่วยที่ 1-7. นนทบุรี: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- นัยนา ยุติศาสตร์. (2545). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการยอมรับระบบการวิเคราะห์อันตรายและการควบคุมจุดวิกฤตของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม. วิทยานิพนธ์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- เนาวรัตน์ เกิดกาญจน์. (2540). การสื่อสารในองค์การกับการยอมรับระบบคุณภาพ ISO 9000. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- ปนัดดา อินทราวุธ. (2543). การยอมรับมาตรฐาน ISO 14001 ของพนักงาน: ศึกษาเฉพาะกรณีบริษัทอินเตอร์เนชั่นแนล คิวิตี ฟุตแวร์ จำกัด. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- ปิยะวดี ถิ่นชัยภูมิ. (2544). ปัจจัยที่สัมพันธ์กับทัศนคติของอาจารย์ต่อคอมพิวเตอร์ช่วยการสอนของสถาบันราชภัฏในกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี. หน้า 12-13.
- ประชุมสุข โคตรพันธ์. (2545). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการยอมรับการรับรองคุณภาพโรงพยาบาลของบุคลากร โรงพยาบาลยโสธร. วิทยานิพนธ์ พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยขอนแก่น. ถ่ายเอกสาร.
- ประภาเพ็ญ สุวรรณ. (2520). ทศนคติ: การจัดการเปลี่ยนแปลงและพฤติกรรมอนามัย. (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช.
- ไพบุลย์ สุทธสุภา. (2541). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจในการปลูกกาแฟบนที่สูง. เชียงใหม่: คณะเกษตรศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ไพศาล หวังพานิช. (2523). การวัดผลการศึกษา. กรุงเทพฯ: สำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- มัลลิกา บุญนาค. (2537). สถิติเพื่อการตัดสินใจ. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วุฒิ น้อยเขียวกาญจน์. (2554). Zero accident. สืบค้นเมื่อ 16 ธันวาคม 2554, จากทูลูกบุญดอทคอม บมจ.ทูลูกปอเรนซ์, http://trueplookpanya.com/true/blog_diary_detail.php?diary_id=2936&friend.

- วิทยา อยู่สุข. (2527). **อาชีวอนามัย : สุขศาสตร์อุตสาหกรรมและความปลอดภัย.**
พิมพ์ครั้งที่3. กรุงเทพฯ : ภาควิชาอาชีวอนามัย คณะสาธารณสุขศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหิดล.
- วิมลสิทธิ หรยางกูร. (2526) **พฤติกรรมมนุษย์กับสภาพแวดล้อม, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย,**
กรุงเทพฯ: หน้า 35.
- วรรณงค์ ยังเจริญ. (2539). **ทัศนคติต่อวิชาชีพพลศึกษาของนักเรียนมัธยมศึกษาตอนปลาย**
ในส่วนภูมิภาคศรีรัฐ. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. หน้า14-16
- ศศิธร ธรรมจำนงค์. (2547). **การยอมรับมาตรฐาน HACCP ของพนักงานบริษัทผลิตน้ำมัน**
พืชแห่งหนึ่ง. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สกวเดือน ปธนสมิทธิ์. (2540). **ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการยอมรับการรื้อปรับระบบของ**
พนักงาน. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สุชา จันทน์เอม. (2542) **จิตวิทยาทั่วไป.** กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช จำกัด.สุทิศ
ชินณะวงศ์. (2542). **ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการยอมรับการปฏิรูปการศึกษาของ**
ครูช่างอุตสาหกรรม. กรุงเทพฯ: วิทยานิพนธ์ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- สุทิศ ชินณะวงศ์. (2542). **ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการยอมรับการปฏิรูปการศึกษาของครู**
ช่างอุตสาหกรรม. กรุงเทพฯ: วิทยานิพนธ์ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร
- สุธี สมุทรประภูติ. (2540). **ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการยอมรับมาตรฐาน ISO 9000 ของพนักงาน**
ในโรงงานอุตสาหกรรม: ศึกษาเฉพาะกรณี โรงงานผลิตชิ้นส่วนตัวถังรถยนต์
บริษัทสยามกลการและนิสสัน. กรุงเทพฯ: วิทยานิพนธ์ปริญญาโท
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร
- สนาน ประเสริฐ. (2535). **ผลของการใช้สิ่งชักจูงในการยอมรับนวัตกรรมทางการศึกษาของครู**
คณิตศาสตร์ในโรงเรียนมัธยมศึกษา. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต วิชาเอก
การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. หน้า 2
- สำนักงานมาตรฐานผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรม. (2542). **ระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความ**
ปลอดภัย: ข้อกำหนด. กรุงเทพฯ: กระทรวงอุตสาหกรรม.
- สมาคมส่งเสริมความปลอดภัยและอนามัยในการทำงาน (ประเทศไทย). (2540). **สุขภาพอนามัย**
และความปลอดภัยเพื่อผลผลิต. กรุงเทพฯ: ม.ป.ท.
- สาโรจน์ แผงยัง. (2536). **ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อการยอมรับนวัตกรรมและเทคโนโลยี**
การศึกษาของนักฝึกอบรมในประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ กศ.ด. มหาวิทยาลัยศรี
นครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร

สุรางค์ ไคว์ตระกูล, 2537, จิตวิทยาการศึกษา, พิมพ์ครั้งที่ 3, สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ: หน้า 58.

สาโรช ไศภีรักษ์. (บทคัดย่อ). ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อการยอมรับนวัตกรรมและเทคโนโลยีการศึกษาของครูเกษียณอายุในประเทศไทย. คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร

สุรัช ชัยขวัญงาม. (2552). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการยอมรับอุปกรณ์อินทราส่วนบุคคลของพนักงาน บริษัทอเมริกัน บิวเดอส์ จำกัด. วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม. ถ่ายเอกสาร

สิริพร สุทธิพรณวัฒน์, 2545, ปัจจัยที่สัมพันธ์กับพฤติกรรมการใช้อินเทอร์เน็ตของนักศึกษาศูนย์กลางสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล, วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม. หน้า บทคัดย่อ, 24-34, 44.

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ และ เอนกกุล กริแสง. (2518). หลักเบื้องต้นของการวัดผลการศึกษา. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์อักษรสัมพันธ์.

สุรศักดิ์ นาคาลักษณ์ อดิศักดิ์ พงษ์พลผลศักดิ์ และบรรจบ อรชร. (บทคัดย่อ) ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการยอมรับการปฏิรูปการอาชีวศึกษา กรณีศึกษาวิทยาลัยเทคนิคที่จะเปิดสอนระดับปริญญาตรี.

อำนาจ แสงสว่าง. (2536). จิตวิทยาอุตสาหกรรม. กรุงเทพมหานคร. บริษัทอักษรพัฒนา.

Allport. G.W., 1967, "Attitude," **Reading I Attitude Theory and Measurement**. New York. Page 3-12.

Cronbach, L.J. (1951). **Coefficient Alpha and The Internal Structure of Test**. Psychometrika.

Foster, George M. **Traditor Societies and Technological Change**. New York: Harper and Row Publishers, 1973.

Rogers, Everett M. and Floyd F. Shoemaker. **Communication of Innovation : A Cross Cultural Approach**. New York: The Free Press, 1971.

Zaltman, G. R. and others. **Innovation and Organization**. New York: John Wiley and Sons, 1973.





แบบสอบถาม

เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการยอมรับนโยบายความปลอดภัย ภายใต้นโยบายวิชั่นซีโร่ (Vision Zero) ของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ บริษัทลิโนฟ็อกซ์ (ประเทศไทย) จำกัด

ส่วนที่ 1 ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง: โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุดเพียงข้อเดียว

1. เพศ

☐ 1. ชาย☐ 2. หญิง

2. อายุ

☐ 1. ต่ำกว่า 20 ปี☐ 2. 20-30 ปี☐ 3. 31-40 ปี☐ 4. มากกว่า 40 ปี

3. สถานภาพ

☐ 1. โสด☐ 2. สมรส/อยู่ด้วยกัน☐ 3. มีคู่หมั้น/หย่าร้าง/แยกกันอยู่

4. ระดับการศึกษา

☐ 1. ต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลาย หรือปวช.☐ 2. มัธยมศึกษาตอนปลาย หรือปวช.☐ 3. อนุปริญญา หรือ ปวส.☐ 4. ปริญญาตรีขึ้นไป

5. ตำแหน่งงาน

☐ 1. พนักงาน/เจ้าหน้าที่☐ 2. หัวหน้างาน☐ 3. ผู้จัดการ

6. อายุการทำงานกับบริษัทลิโนฟ็อกซ์

☐ 1. ต่ำกว่า 2 ปี☐ 2. มากกว่า 3 ปี - 5 ปี☐ 3. มากกว่า 5 ปี - 10 ปี☐ 4. มากกว่า 10 ปี

ส่วนที่ 2: แบบสอบถามความรู้เกี่ยวกับ นโยบายความปลอดภัย ภายใต้นโยบายวิชั่นซีโร่ (Vision Zero)

คำชี้แจง: โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

คำถาม	ใช่	ไม่ใช่
1. นโยบายวิชั่นซีโร่ เป็นนโยบายความปลอดภัยและการดูแลรักษาสิ่งแวดล้อม		
2. นโยบายวิชั่นซีโร่ใช้ระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย หรือ (OH&S) เป็นแนวทางในการดำเนินนโยบาย		

คำถาม	ใช่	ไม่ใช่
3. นโยบายวิชั่นซีโร่ มีวัตถุประสงค์เพื่อความปลอดภัยของพนักงาน ลูกค้า และชุมชนที่เราอยู่		
4. การบริหารจัดการความปลอดภัยอย่างมีประสิทธิภาพจะช่วยให้บริษัทสามารถบรรลุตามนโยบายวิชั่นซีโร่		
5. เป้าหมายของนโยบายวิชั่นซีโร่ คือ การสูญเสียชีวิตเป็นศูนย์ การบาดเจ็บเป็นศูนย์ อุบัติเหตุทางยานพาหนะเป็นศูนย์ การทำลายสิ่งแวดล้อมเป็นศูนย์ และ พฤติกรรมและการปฏิบัติที่เสี่ยงเป็นศูนย์		
6. องค์ประกอบตัวแรกเรื่อง “การเสียชีวิตเป็นศูนย์” เป็นองค์ประกอบตัวที่สำคัญที่สุดของนโยบายวิชั่นซีโร่		
7. ภาวะผู้นำด้านความปลอดภัยเป็นหน้าที่ของผู้บริหารขององค์กรเท่านั้น		
8. ปัจจัยหลักสำคัญที่จะทำให้นโยบายวิชั่นซีโร่ เป็นจริงขึ้นมาได้ประกอบด้วย ภาวะผู้นำด้านความปลอดภัย พฤติกรรมด้านความปลอดภัย และระบบการจัดการด้านความปลอดภัย		
9. ผู้จัดการความปลอดภัย และเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยเท่านั้น ที่มีส่วนผลักดันนโยบายวิชั่นซีโร่ ให้บรรลุผลตามเป้าหมาย		
10. นโยบายวิชั่นซีโร่ ครอบคลุมเรื่องความปลอดภัยทั้งในสถานที่ทำงานและนอกสถานที่ทำงาน		
11. พนักงานทุกคนทุกตำแหน่งมีส่วนช่วยให้นโยบายวิชั่นซีโร่ประสบความสำเร็จ		
12. การทำงานด้วยความปลอดภัย เป็นเงื่อนไขหนึ่งในการรับพนักงานเข้าร่วมงานกับบริษัท		
13. หนึ่งในพฤติกรรมด้านความปลอดภัยที่บริษัทคาดหวัง คืออยู่ห่างจากอุปกรณ์ที่เคลื่อนที่ไม่ต่ำกว่า 1 เมตร		
14. กิจกรรม SWAT (สาวอท)หรือ กิจกรรมเดิน และพูดเรื่องความปลอดภัย มีวัตถุประสงค์เพื่อการยับยั้งและกระตุ้นเตือนสำหรับผู้ที่ไม่ปฏิบัติตามนโยบายความปลอดภัย เพื่อเปลี่ยนพฤติกรรมที่ไม่ปลอดภัยก่อนที่จะเกิดอุบัติเหตุจะเกิดขึ้น		
15. กิจกรรม SWAT (สาวอท)หรือกิจกรรมเดิน และพูดเรื่องความปลอดภัย กำหนดให้ผู้จัดการไซต์และหัวหน้างานต้องปฏิบัติเป็นประจำ อย่างน้อย 5 วัน ต่อสัปดาห์		

คำถาม	ใช่	ไม่ใช่
16. นโยบายวิชั่นซีโร่ ถูกนำมาบังคับใช้กับพนักงานระดับปฏิบัติการเท่านั้น ไม่รวมถึงผู้บริหารหรือพนักงานที่ประจำอยู่ในสำนักงาน		
17. กิจกรรม Safety Toolbox (เซฟตี้ ทูลบ็อกซ์) หรือ กิจกรรมการพูดคุยเรื่องความปลอดภัย เป็นกิจกรรมที่เปิดโอกาสให้พนักงานได้แลกเปลี่ยนและสนทนาถึงอุบัติเหตุหรือปัญหาด้านความปลอดภัยที่พบระหว่างสัปดาห์เพื่อหาทางแก้ไขและเรียนรู้จากอุบัติเหตุหรือปัญหาที่เกิดขึ้นตลอดทั้งสัปดาห์		
18. กิจกรรม Safety Toolbox (เซฟตี้ ทูลบ็อกซ์) หรือกิจกรรมการพูดคุยเรื่องความปลอดภัย เป็นกิจกรรมที่กำหนดให้มีการทำทุกสัปดาห์		
19. กิจกรรม Keep Stop Start (คีฟ สท็อพ สตาท) หรือกิจกรรม ทบทวนและพูดคุยเกี่ยวกับหัวข้อ การคงไว้ หยุด หรือเริ่มต้นเกี่ยวกับความปลอดภัย เป็นกิจกรรมที่ต้องปฏิบัติเป็นประจำทุกปี		
20. นโยบายวิชั่นซีโร่ เป็นนโยบายของบริษัท จึงไม่ควรนำไปเผยแพร่ต่อให้ผู้อื่นได้รับทราบ		
21. การนำนโยบายวิชั่นซีโร่มาใช้ ไม่มีส่วนทำให้ประสิทธิภาพ และประสิทธิผลในงานเพิ่มขึ้น		

ส่วนที่ 3: ทศนคติด้านความปลอดภัยในการทำงานที่มีผลต่อการยอมรับนโยบายความปลอดภัย ภายใต้นโยบายวิชั่นซีโร่ (Vision Zero)

คำชี้แจง: โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด (ตอบเพียง 1 ข้อ)

ทศนคติด้านความปลอดภัยในการทำงาน (ส่วนที่ 1)

1. ท่านคิดว่าผู้ที่ได้รับผลกระทบมากที่สุดจากการประสบอันตรายของท่านคือ ใคร

- | | |
|--|---|
| ☐ 1. ตัวท่านเอง | ☐ 2. ครอบครัวของท่าน |
| ☐ 3. บริษัท | ☐ 4. สังคมส่วนรวม |

2. ข้อใดตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

- | | |
|--|--|
| ☐ 1. อุบัติเหตุเป็นเรื่องของเคราะห์กรรม | ☐ 2. อุบัติเหตุเป็นเรื่องสุดวิสัย |
| ☐ 3. อุบัติเหตุเป็นเรื่องไกลตัว | ☐ 4. อุบัติเหตุสามารถป้องกันได้ |

3. ท่านคิดว่าอุบัติเหตุที่เกิดขึ้นทั้งหมดเกิดขึ้นจากการกระทำที่ไม่ปลอดภัยของตัวเราเองกี่เปอร์เซ็นต์

- | | |
|--|--------------------------------------|
| ☐ 1. ต่ำกว่า 50 % | ☐ 2. 50 - 80% |
| ☐ 3. มากกว่า 80% | |

4. ข้อใดตรงกับท่านมากที่สุดเกี่ยวกับการใช้อุปกรณ์เพื่อความปลอดภัย

- ☐ 1. ท่านจะใช้อุปกรณ์เพื่อความปลอดภัยเฉพาะในงานเท่านั้น
- ☐ 2. ท่านจะใช้อุปกรณ์เพื่อความปลอดภัยเสมอ ไม่ว่าในงานหรือนอกงาน
- ☐ 3. ท่านจะใช้อุปกรณ์เพื่อความปลอดภัยเฉพาะเมื่อมีหัวหน้างานเท่านั้น
- ☐ 4. ท่านจะใช้อุปกรณ์เพื่อความปลอดภัยเฉพาะในกรณีที่คาดว่าจะเกิดความไม่ปลอดภัย

ทัศนคติด้านความปลอดภัยในการทำงาน (ส่วนที่ 2)

คำชี้แจง: โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ทัศนคติเกี่ยวกับความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน	1. เห็นด้วยเป็นอย่างยิ่ง	2. เห็นด้วย	3. ไม่แน่ใจ	4. เห็นด้วย	5. เห็นด้วยเป็นอย่างยิ่ง
5. ท่านมีความรู้สึกว่างานด้านความปลอดภัยเป็นส่วนหนึ่งของงานประจำที่ทำอยู่					
6. ท่านมีความคิดเห็นว่าการปฏิบัติงานตามวิธีการ หรือขั้นตอนของการทำงานช่วยให้เกิดความปลอดภัย					
7. ท่านมีความคิดเห็นว่าการประชาสัมพันธ์ ข้อมูลด้านความปลอดภัยในหน่วยงานจะทำให้เกิดความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน					
8. ท่านมีความเห็นว่าการฝึกอบรม การได้รับความรู้เพิ่มเติมด้านความปลอดภัยจะทำให้เกิดความปลอดภัยในการทำงาน					
9. ท่านมีความเห็นว่าการไม่ควรมีการให้ของขวัญ หรือของที่ระลึกเพื่อเป็นการจูงใจให้ปฏิบัติงานด้วยความปลอดภัย					
10. ท่านมีความคิดเห็นว่าการทุ่มเทงบประมาณให้กับการณรงค์เรื่องความปลอดภัยไม่เป็นเรื่องสิ้นเปลือง					
11. ท่านมีความเห็นว่าการพัฒนาทักษะความสามารถในการปฏิบัติงานจะช่วยให้เกิดความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน					
12. ท่านมีความเห็นว่าการจัดนิทรรศการด้านความปลอดภัยในการปฏิบัติงานจะช่วยเพิ่มความรู้ความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน					

ทัศนคติเกี่ยวกับความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน	1. ไม่เห็นด้วยเป็นอย่างยิ่ง	2. ไม่เห็นด้วย	3. ไม่แน่ใจ	4. เห็นด้วย	5. เห็นด้วยเป็นอย่างยิ่ง
13. ท่านมีความคิดเห็นว่าการสวมใส่อุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคลไม่ทำให้ท่านเสียเวลา และเกิดความลำบากในการปฏิบัติงาน					

ส่วนที่ 4: การยอมรับนโยบายความปลอดภัย ภายใต้นโยบายวิชั่นซีโร่ (Vision Zero)

คำชี้แจง: โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความเห็นของท่านมากที่สุด

การยอมรับนโยบายความปลอดภัย	1. ไม่เห็นด้วยเป็นอย่างยิ่ง	2. ไม่เห็นด้วย	3. ไม่แน่ใจ	4. เห็นด้วย	5. เห็นด้วยเป็นอย่างยิ่ง
1.การดำเนินงานเกี่ยวกับนโยบายความปลอดภัย ภายใต้นโยบายวิชั่นซีโร่ ทำให้ภาพลักษณ์ขององค์กรดีขึ้น					
2.การนำนโยบายความปลอดภัย ภายใต้นโยบายวิชั่นซีโร่ มาใช้ในการทำงานทำให้รู้สึกปลอดภัยในการทำงานมากขึ้น					
3.เมื่อมีนโยบายความปลอดภัย ภายใต้นโยบายวิชั่นซีโร่ พนักงานตระหนักถึงความปลอดภัยมากขึ้น					
4.เมื่อปฏิบัติตามนโยบายความปลอดภัย ภายใต้นโยบายวิชั่นซีโร่ แล้วเห็นความเปลี่ยนแปลงว่าอุบัติเหตุในงานลดลง					
5.การดำเนินการตามนโยบายความปลอดภัย ภายใต้นโยบายวิชั่นซีโร่ ไม่เป็นการเพิ่มภาระและอุปสรรคในการทำงานของพนักงาน					
6.ท่านทราบว่าต้องปฏิบัติงานอย่างไรเพื่อให้สอดคล้องกับข้อกำหนดของนโยบายความปลอดภัย ภายใต้นโยบายวิชั่นซีโร่					

การยอมรับนโยบายความปลอดภัย	1. ไม่เห็นด้วยเป็นอย่างยิ่ง	2. ไม่เห็นด้วย	3. ไม่แน่ใจ	4. เห็นด้วย	5. เห็นด้วยเป็นอย่างยิ่ง
5.การดำเนินงานตามนโยบายความปลอดภัย ภายใต้ นโยบายวิชั่นซีโร่ ไม่เป็นการเพิ่มภาระและอุปสรรคในการทำงานของพนักงาน					
6.ท่านทราบว่า จะต้องปฏิบัติงานอย่างไร เพื่อให้สอดคล้องกับข้อกำหนดของนโยบายความปลอดภัย ภายใต้ นโยบายวิชั่นซีโร่					
7.ท่านได้มีการรับทราบและมีความเข้าใจในนโยบายความปลอดภัย ภายใต้ นโยบายวิชั่นซีโร่ ของทางบริษัทเป็นอย่างดี					
8.การให้ความรู้และการฝึกอบรมตามนโยบายความปลอดภัย ภายใต้ นโยบายวิชั่นซีโร่ เป็นสิ่งที่มีความจำเป็นสำหรับท่านในการนำไปปฏิบัติจริง					
9.เมื่อนำนโยบายความปลอดภัย ภายใต้ นโยบายวิชั่นซีโร่ มาใช้แล้วสังเกตเห็นว่าบริษัทมีการพัฒนาด้านความปลอดภัยดีขึ้น					
10. การดำเนินงานตามนโยบายความปลอดภัย ภายใต้ นโยบายวิชั่นซีโร่ จะประสบความสำเร็จได้นั้นต้องมาจากความร่วมมือของพนักงาน					
11. พนักงานเห็นด้วยกับการนำนโยบายความปลอดภัย ภายใต้ นโยบายวิชั่นซีโร่ มาใช้ดำเนินการในองค์กร					

*****ขอขอบคุณทุกท่านที่กรุณากรอกแบบสอบถาม*****



ภาคผนวก ข

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม

รายชื่อ	ตำแหน่งและสถานที่ทำงาน
1. อาจารย์ ดร. ธนภูมิ อติเวทิน	อาจารย์ประจำภาควิชาบริหารธุรกิจ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
2. อาจารย์ สิทธิจักร ชูทรัพย์	อาจารย์ประจำภาควิชาบริหารธุรกิจ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ





ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์

ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์

ชื่อ ชื่อสกุล	นางสาว จิราวรรณ แข่งขันดี
วันเดือนปีเกิด	18 พฤศจิกายน 2513
สถานที่เกิด	กรุงเทพมหานคร
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	22 ซอยเสรีไทย 73 ถนน เสรีไทย แขวงคันนายาว เขตคันนายาว กรุงเทพมหานคร 10230
ตำแหน่งหน้าที่การงานปัจจุบัน	หัวหน้าแผนกบัญชี
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	บริษัท ลินฟ็อกซ์ เอ็ม โลจิสติกส์ (ประเทศไทย) จำกัด
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2534	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง สาขาการบัญชี จาก สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตเทคนิคกรุงเทพ
พ.ศ. 2536	บริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาการบัญชี คณะบริหารธุรกิจ จาก สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล
พ.ศ. 2555	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (บธ.ม.) การจัดการ จาก มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ