

โมเดลเชิงสาเหตุของพฤติกรรมความปลอดภัย ในอุตสาหกรรมผลิตเหล็กโครงสร้างรูปพรรณรีดร้อน

ธัญสินี ผดุงสัตย์¹ สุदारัตน์ ตันติวิวัฒน์²

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาสภาพความปลอดภัย ทักษะทางจิตวิทยา สุขภาวะทางจิตใจ และพฤติกรรมความปลอดภัยของพนักงานผู้ปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตเหล็กโครงสร้างรูปพรรณรีดร้อน และ (2) ตรวจสอบอิทธิพลเชิงสาเหตุของพฤติกรรมความปลอดภัยของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตเหล็กโครงสร้างรูปพรรณรีดร้อน เป็นการวิจัยเชิงปริมาณโดยใช้แบบสอบถามในการรวบรวมข้อมูล กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานโรงงานอุตสาหกรรมผลิตเหล็กโครงสร้างรูปพรรณรีดร้อน จำนวน 273 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง

ผลการวิจัย พบว่า โมเดลตามสมมุติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ในค่าดัชนีวัดความสอดคล้องกลุ่ม (absolute fit index) พบว่า ค่าสถิติไค-สแควร์ (χ^2) = 58.80, df = 49, p = 0.159, AGFI = 0.93, GFI = 0.97, SRMR = 0.034, RMSEA = 0.027 ดัชนีวัดความสอดคล้องกลุ่ม Incremental Fit Index พบว่า NFI = 0.99 CFI = 1.00 และดัชนีวัดความสอดคล้องกลุ่ม Parsimony Fit Index พบว่า PNFI = 0.54, χ^2/df = 1.20 และพบว่า สภาพความปลอดภัย มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.67 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 รองลงมา คือ ทักษะทางจิตวิทยา มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.55 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยสภาพความปลอดภัย สุขภาวะทางจิตใจ และทักษะทางจิตวิทยามีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงาน สภาพความปลอดภัยและทักษะทางจิตวิทยามีอิทธิพลทางอ้อมต่อพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงาน ผลการวิจัยนี้มีส่วนช่วยให้เข้าใจถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงาน ดังนั้น องค์กรควรมีการส่งเสริมพฤติกรรมความปลอดภัยด้วยการจัดสภาพความปลอดภัยที่เหมาะสม มีการเสริมสร้างทักษะทางจิตวิทยาตลอดจนถึงสุขภาวะทางจิตใจเพื่อเพิ่มพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานอีกทางหนึ่ง

คำสำคัญ: สภาพความปลอดภัย; สุขภาวะทางจิตใจ; ทักษะทางจิตวิทยา; พฤติกรรมความปลอดภัย

ประเภทบทความ: บทความวิจัย

การอ้างอิง:

ธัญสินี ผดุงสัตย์ และสุदारัตน์ ตันติวิวัฒน์. (2567). โมเดลเชิงสาเหตุของพฤติกรรมความปลอดภัยในอุตสาหกรรมผลิตเหล็กโครงสร้างรูปพรรณรีดร้อน. *วารสารดุสิตบัณฑิตทางสังคมศาสตร์*, 14(3), 748-762.

¹ หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาประยุกต์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
114 ซอยสุขุมวิท 23 ถนนสุขุมวิท แขวงคลองเตยเหนือ เขตวัฒนา กรุงเทพมหานคร 10110, ประเทศไทย
ผู้รับผิดชอบบทความ อีเมล: namfon.thansinee@gmail.com

² สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

The Causal Model of Safety Behavior in Hot Rolled Structural Steel Industry

Thansinee Phadoongsataya¹ Sudarat Tuntivivat²

Abstract

This research article aims to study (1) Study safety climate, psychological capital, psychological well-being and safety behavior of employees working in factories producing hot-rolled structural steel (2) to examine the causal influence of safety behavior of employees in factories producing hot-rolled structural steel. This is quantitative research using questionnaires to collect data. The sample group consisted of 273 industrial employees producing hot-rolled structural steel. Statistics used in data analysis included percentage, mean, and standard deviation. and structural equation model analysis.

Findings are as follows: The chi-square statistic (χ^2) = 58.80, df = 49, p = 0.159, AGFI = 0.93, GFI = 0.97, SRMR = 0.034, RMSEA = 0.027 index. Measured by hypothetical model with empirical data In the Absolute Fit Index, that the measurement of group consistency: Incremental Fit Index found that NFI = 0.99, CFI = 1.00, and group consistency index: Parsimony Fit Index: PNFI = 0.54, χ^2/df = 1.20. Safety climate (SCLI) was found to have an influence coefficient equal to 0.67 with statistical significance at the .01 level, followed by psychological capital (PsyCap) with an influence coefficient equal to 0.55 with statistical significance at the .01 level. By safety climate, psychological well-being, and psychological capital it has a direct influence on work safety behavior. And safety climate has an indirect influence on safety behavior at work. Therefore, organizations should promote safety behavior by providing appropriate safety climate and developing psychological capital to increase safety behavior at work.

Keywords: Safety Climate; Psychological Well-Being; Psychological Capital; Safety Behavior

Type of Article: Research Article

Cite this article as:

Phadoongsataya, T., & Tuntivivat, S. (2024). The causal model of safety behavior in hot rolled structural steel industry. *Ph.D. in Social Sciences Journal*, 14(3), 748-762.

¹ Doctor of Philosophy Program in Applied Psychology, Srinakharinwirot University
114 Soi Sukhumvit 23, Sukhumvit Road, Khlong Toei Nuea, Wattana, Bangkok 10110, Thailand
Corresponding Author Email: namfon.thansinee@gmail.com

² Behavioral Science Research Institute, Srinakharinwirot University

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ข้อมูลสถานการณ์ด้านแรงงานจังหวัดระยอง ประจำปี พ.ศ. 2564 หัวข้อการประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงานพบว่า การประสบอันตรายเนื่องจากการทำงานมีทั้งสิ้น จำนวน 3,240 คน (Provincial Labour Office Rayong, 2021) โดยหน้าที่การทำงานที่มีจำนวนการประสบอันตรายเนื่องจากการทำงานสูงที่สุด คือ ผู้ปฏิบัติงานในโรงงาน ผู้ควบคุมเครื่องจักร ในจังหวัดระยองพบการประสบอันตรายเนื่องจากการทำงาน จำนวน 9,128 ราย (National Statistical Office, 2021) ตามสถิติการประสบอันตรายหรือการเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงาน จำแนกตามความรุนแรง รายจังหวัด ปี 2565 จังหวัดระยอง มีจำนวน 3,098 ราย (National Statistical Office, 2024) อันตรายจากการทำงานถือเป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเสี่ยงทั้งต่อด้านสุขภาพและด้านความปลอดภัย แม้ว่าอุปกรณ์ป้องกันภัยส่วนบุคคลจะสามารถช่วยป้องกันอันตรายได้ก็ตาม แต่การประสบอันตรายเหล่านี้ยังคงส่งผลกระทบต่อผู้ปฏิบัติงานไม่ว่าจากสาเหตุจากการทำงานที่ไม่ปลอดภัยหรือสาเหตุจากสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ไม่ปลอดภัยย่อมมีความเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมความปลอดภัย ผลการศึกษาผลกระทบของอันตรายจากการทำงานต่อสุขภาพและประสิทธิภาพในการทำงานพบว่า การที่พนักงานได้รับอันตรายจากการทำงาน อุบัติเหตุจากการทำงาน จะส่งผลกระทบเชิงลบต่อผลผลิตของพนักงาน ซึ่งหมายความว่าหากคนงานได้รับอันตรายเพิ่มขึ้นร้อยละ 1 ผลผลิตจะลดลงร้อยละ 85.6 ในขณะที่การจัดเตรียมอุปกรณ์ด้านความปลอดภัย มีการฝึกอบรมพนักงาน และมาตรการด้านความปลอดภัย ส่งผลดีต่อผลผลิตของพนักงานในองค์กร ซึ่งหมายความว่าหากเพิ่มการจัดเตรียมอุปกรณ์ การฝึกอบรม หรือมาตรการความปลอดภัยเพิ่มขึ้นร้อยละ 1 ผลผลิตของพนักงานจะเพิ่มขึ้นร้อยละ 19.2, 55 และ

7.3 ตามลำดับ (Birhan & Endawoke, 2023)

การศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมความปลอดภัยนั้นพบว่ามีความแปรที่เกี่ยวของเพื่อระบุปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมความปลอดภัยนั้น จากการทบทวนวรรณกรรมพบปัจจัยสภาพแวดล้อม ปัจจัยบุคคล ปัจจัยพฤติกรรม ซึ่งตามทฤษฎีปัญญาสังคมของ Bandura (2001) ล้วนเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมความปลอดภัยของบุคคล โดยการศึกษาปัจจัยสภาพแวดล้อมที่ส่งผลต่อพฤติกรรมความปลอดภัยนั้นมีการศึกษาอยู่เป็นจำนวนมาก การศึกษาของ Neal and Griffin (2006) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างสภาพความปลอดภัย แรงจูงใจด้านความปลอดภัย พฤติกรรมความปลอดภัย และอุบัติเหตุในระดับบุคคลพบว่า สภาพความปลอดภัยมีผลกระทบต่อพฤติกรรมความปลอดภัยที่สำคัญและยั่งยืน นอกจากนี้ ปัจจัยทางจิตวิทยาอาจมีผลต่อพฤติกรรมความปลอดภัยเช่นกัน จากการทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับพฤติกรรมความปลอดภัยได้มีการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทุนทางจิตวิทยาและพฤติกรรมความปลอดภัยอย่างกว้างขวาง งานวิจัยของ He, Jia, McCabe, Chen, and Sun (2019) ได้กล่าวว่า การรับรู้ความสามารถในตนเองและความยืดหยุ่นทางจิตใจส่งผลต่อพฤติกรรมความปลอดภัยในเชิงบวกหรือแม้แต่การศึกษาทุนทางจิตวิทยาในฐานะตัวแปรส่งผ่าน (Aula, Kurniasih, & Rachman, 2021) การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาวะทางจิตใจที่ส่งผลต่อพฤติกรรมความปลอดภัยของนักบิน โดย Fernandes, Widyahening, Mustopo, Kusumadewi, and Mangundjaya (2018) พบว่า สุขภาวะทางจิตใจมีผลกระทบเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญต่อพฤติกรรมความปลอดภัย แสดงให้เห็นว่านักบินที่มีสุขภาวะทางจิตใจที่ดีมีแนวโน้มที่จะมีพฤติกรรมความปลอดภัยที่ดี การศึกษาความสัมพันธ์ของสภาพแวดล้อม บุคคล และ

พฤติกรรมตามแนวทฤษฎีปัญญาสังคมทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสภาพความปลอดภัย ทักษะจิตวิทยา สุขภาวะทางจิตใจ ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตเหล็กโครงสร้างรูปพรรณรีดร้อน อีกทั้งผลจากความสัมพันธ์ในการศึกษาอาจนำมาใช้เพื่อเป็นแนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของพนักงาน และเปรียบเทียบความสัมพันธ์ดังกล่าวในด้านความแตกต่างของลักษณะองค์กรภูมิภาคหรือระหว่างประเทศได้อีกด้วย

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพความปลอดภัย ทักษะจิตวิทยา สุขภาวะทางจิตใจ และพฤติกรรมความปลอดภัยของพนักงานผู้ปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตเหล็กโครงสร้างรูปพรรณรีดร้อน
2. เพื่อตรวจสอบอิทธิพลเชิงสาเหตุของพฤติกรรมความปลอดภัยของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตเหล็กโครงสร้างรูปพรรณรีดร้อน

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา ได้แก่ ตัวแปรสภาพความปลอดภัย ประกอบด้วย การสื่อสารด้านความปลอดภัย ความมุ่งมั่นด้านความปลอดภัย สภาพแวดล้อมในที่ทำงาน และการมีส่วนร่วมด้านความปลอดภัย ตัวแปรสุขภาวะทางจิตใจ ประกอบด้วย ความมีอิสระในตนเอง ความสามารถในการปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อม ความเจริญงอกงามในชีวิต การมีสัมพันธภาพเชิงบวกกับผู้อื่น การมีเป้าหมายในชีวิต และการยอมรับตัวเอง ตัวแปรทักษะจิตวิทยา ประกอบด้วย ความหวัง การรับรู้ความสามารถในตนเอง ความยืดหยุ่นทางจิตใจ และการมองโลกในแง่ดี และตัวแปรพฤติกรรมความปลอดภัย ประกอบด้วย การปฏิบัติตามข้อกำหนดด้าน

ความปลอดภัย และความพร้อมมื่อด้านความปลอดภัย

2. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ พนักงานฝ่ายผลิตในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตเหล็กโครงสร้างรูปพรรณรีดร้อน เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก จำนวน 273 คน

3. ขอบเขตด้านพื้นที่การศึกษา โรงงานอุตสาหกรรมผลิตเหล็กโครงสร้างรูปพรรณรีดร้อน ในจังหวัดระยอง

4. ขอบเขตด้านระยะเวลา ทำการศึกษาระหว่างเดือนพฤษภาคม ถึงเดือนพฤศจิกายน พ.ศ. 2565

ประโยชน์ที่ได้รับการวิจัย

1. เพื่อทราบถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตเหล็กโครงสร้างรูปพรรณรีดร้อน
2. เพื่อเป็นแนวทางในการส่งเสริมพฤติกรรมความปลอดภัยด้วยการจัดสภาพความปลอดภัยที่เหมาะสมและพัฒนาทักษะจิตวิทยาเพื่อเพิ่มพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงาน

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิจัยได้ทำการศึกษาตามกรอบทฤษฎีปัญญาสังคม (Social Cognitive Theory--SCT) เป็นทฤษฎีที่มาจากรากฐานทางจิตวิทยาที่สนับสนุนการเปลี่ยนแปลงของบุคคล สร้างจากความเข้าใจในการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล สภาพแวดล้อม เป็นมุมมองทางทฤษฎีที่ทำหน้าที่ในการบูรณาการในการพัฒนาตนเอง การปรับตัว และการเปลี่ยนแปลงของบุคคล โดยเมื่อบุคคลได้มีการสังเกตแบบจำลองการแสดงพฤติกรรมและผลที่ตามมาของพฤติกรรมนั้น บุคคลจะจดจำลำดับของเหตุการณ์และใช้ข้อมูลนี้เพื่อเป็นแนวทางในการแสดงพฤติกรรมต่อมา การสังเกตแบบจำลองสามารถกระตุ้นให้บุคคลมีส่วนร่วมในพฤติกรรมที่ได้เรียนรู้ไปแล้ว (Bandura, 2001) การปรับตัวของ

บุคคลขึ้นอยู่กับอาการของพฤติกรรมของบุคคลอื่น ซึ่งอาจเลือกที่จะจำลองพฤติกรรมและแสดงพฤติกรรมของแบบจำลองนั้นต่อบุคคลอื่นในสภาพแวดล้อมที่ต่างกัน งานวิจัยในกรอบทฤษฎีปัญญาสังคมมุ่งเน้นที่การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม และมีส่วนที่แสดงให้เห็นว่าปัจจัยสภาพแวดล้อม ปัจจัยส่วนบุคคล ก่อให้เกิดพฤติกรรม และบุคคลจะสามารถพัฒนาตนเอง ควบคุมตนเอง สะท้อนตนเองและมีพฤติกรรมเชิงรุก โดยทฤษฎีปัญญาสังคมเป็นรูปแบบเชิงสาเหตุที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดแบบจำลอง 3 กลุ่มคือ ปัจจัยส่วนบุคคล อิทธิพลของสิ่งแวดล้อม และพฤติกรรม ที่ล้วนทำหน้าที่เป็นตัวกำหนดที่มีอิทธิพลต่อกัน และในทางทฤษฎีนี้บุคคลถูกมองว่ามีความสามารถในการเชิงรุกในการควบคุมตนเอง นอกจากนี้ ผลการวิจัยยังพบว่าบุคคลแต่ละคนยังถูกมองว่ามีความมั่นใจในตนเองที่ช่วยให้สามารถควบคุมความคิด ความรู้สึกและการกระทำของตนเองได้ (Sari & Dewi, 2021)

ด้านตัวแปรสุขภาวะทางจิตใจ (psychological well-being) ถือเป็นโครงสร้างหลากหลายมิติที่เป็นพลวัตอันก่อให้เกิดประสบการณ์เชิงบวกและการตอบสนองขั้นพื้นฐานที่จำเป็น สุขภาวะทางจิตใจได้รับการศึกษาและความสนใจในทางวิชาการสาขาต่าง ๆ (Gao & McLellan, 2018; Ryff, 2019) แบบจำลองสุขภาวะทางจิตใจของ Ryff (2014) ได้รับการศึกษาเชิงประจักษ์มากที่สุด ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบดังต่อไปนี้ (1) ความมีอิสระในตนเอง (autonomy) (2) ความสามารถในการปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อม (environment mastery) (3) ความเจริญงอกงามในตนเอง (personal growth) (4) การมีสัมพันธภาพเชิงบวกกับผู้อื่น (positive relations with others) (5) การมีเป้าหมายในชีวิต (purpose in life) (6) การยอมรับในตนเอง (self-acceptance) ซึ่งมีการศึกษาในแง่พัฒนาศักยภาพของบุคคล การควบคุมตนเอง การมีจุดมุ่งหมายในการทำงาน รวมไปถึงการมีประสบการณ์

ความสัมพันธ์เชิงบวก (Huppert, 2009) และพบว่าการศึกษาส่วนใหญ่มุ่งเน้นที่การศึกษาเกี่ยวกับความสุข ความพึงพอใจในชีวิต และผลกระทบเชิงบวกเป็นส่วนใหญ่ ซึ่งสามารถคาดการณ์ประสิทธิภาพของบุคคลในอนาคตได้ ซึ่งกล่าวได้ว่าเป็นการศึกษาถึงสาเหตุและผลที่ตามมาของสุขภาวะทางจิตใจ (Ryff, Singer, & Love, 2004) จากงานวิจัยของ Nurcholis and Qurniawati (2020) แนวคิดเรื่องสุขภาวะทางจิตใจเป็นโครงสร้างที่ได้รับอิทธิพลอย่างมากจากสิ่งแวดล้อมในด้านสุขภาพจิตที่ดีทำให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถควบคุมความเครียด ลดระดับความเสี่ยงในการทำงานและมีพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานเพิ่มขึ้น

แนวคิดด้านสภาพความปลอดภัย คือ การศึกษาถึงสาเหตุของการเกิดอุบัติเหตุจากการทำงานเป็นผลมาจากพฤติกรรมที่ไม่ปลอดภัยอันมีสภาพการทำงาน สภาพทางกายภาพที่ไม่ปลอดภัยเข้ามาเกี่ยวข้อง Griffin and Curcuruto (2016) กล่าวว่า บริบทขององค์กรเป็นอิทธิพลต่อผลลัพธ์ด้านความปลอดภัย การทบทวนสอบสวนอุบัติเหตุอยู่เสมอจะเป็นการบ่งบอกถึงคุณลักษณะของการจัดการที่เอื้อต่อการเกิดอุบัติเหตุทั้งทางตรงและทางอ้อม ซึ่งสภาพความปลอดภัยจากงานวิจัยทางด้านอุตสาหกรรมมีองค์ประกอบ ได้แก่ การสื่อสารด้านความปลอดภัย ความมุ่งมั่นด้านความปลอดภัย การมีส่วนร่วมด้านความปลอดภัย สภาพแวดล้อมในการการทำงาน Zohar (2003) กล่าวว่า สภาพความปลอดภัยทำให้ผู้ปฏิบัติงานทราบถึงลำดับความสำคัญของความปลอดภัย ในขณะที่ปฏิบัติงาน ส่งผลให้มีการปรับพฤติกรรมตามบทบาทการทำงาน สภาพความปลอดภัยเชิงบวกจะเพิ่มความถี่ของพฤติกรรมความปลอดภัย ดังนั้น สภาพความปลอดภัยจึงสัมพันธ์กับการรับรู้ร่วมกันโดยคำนึงถึงลำดับความสำคัญของนโยบาย ขั้นตอน การปฏิบัติด้านความปลอดภัย ที่สอดคล้องกับความปลอดภัย หรือพฤติกรรมในที่ทำงาน (Zohar, 2000) การศึกษา

ของ Luo (2020) ระบุว่า การรับรู้สภาพความปลอดภัยในการทำงานอุตสาหกรรมจากการวิจัยในแง่มุมมองทางจิตวิทยา เห็นได้ว่าสภาพความปลอดภัยมีความสำคัญต่อพฤติกรรมของพนักงาน การบริหารจัดการด้านความปลอดภัยจะก่อให้เกิดการสะท้อนกลับในการปฏิบัติงานและเพื่อให้บรรลุพฤติกรรมความปลอดภัย โดยบนพื้นฐานของจิตวิทยาและพฤติกรรมศาสตร์นั้นจะมีความศึกษาทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพเกี่ยวกับสภาพความปลอดภัย อีกทั้งการศึกษาสภาพความปลอดภัยจากระดับจิตสำนึกและความรู้ความเข้าใจจะช่วยจัดพฤติกรรมที่ไม่ปลอดภัยได้ดีขึ้น

ปัจจัยด้านทุนทางจิตวิทยา (Psychological Capital--PSY CAP) คือโครงสร้างหลักลำดับที่สองถัดจากพฤติกรรมองค์กรเชิงบวก (Positive Organizational Behavior--POB) อันประกอบด้วยทรัพยากรทางจิตวิทยา 4 องค์ประกอบ คือ ความหวัง (hope) การรับรู้ความสามารถในตนเอง (efficacy) ความยืดหยุ่นทางจิตใจ (resilience) และการมองโลกในแง่ดี (optimism) (Luthans, Youssef, & Avolio, 2006; Luthans, Avolio, Avey, & Norman, 2007) ในระดับองค์การทุนทางจิตวิทยาถูกนำมาใช้ในด้านทรัพยากรบุคคลเพื่อเป็นการเพิ่มทุนทางจิตวิทยา (Youssef-Morgan & Luthans, 2011) ในระดับบุคคลทุนทางจิตวิทยาได้ถูกอธิบายว่าเป็นสภาวะทางจิตใจเชิงบวก (Avey, Reichard, Luthans, & Mhatre, 2011) ทุนทางจิตวิทยามักพบการศึกษาในแขนงจิตวิทยาองค์การ ซึ่งศึกษาเกี่ยวกับผลเชิงบวกที่มีต่อองค์การ การศึกษาจำนวนมากที่แสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างทุนทางจิตวิทยาและผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของพนักงาน เช่น การมีส่วนร่วมในการทำงาน ความพึงพอใจในงาน รวมถึงการวัดผลการปฏิบัติงานต่าง ๆ การศึกษาในด้านอื่น ๆ พบว่าทุนทางจิตวิทยามีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความปลอดภัย เช่น สภาพความปลอดภัย (Eid, Mearns, Larsson, Laberg, &

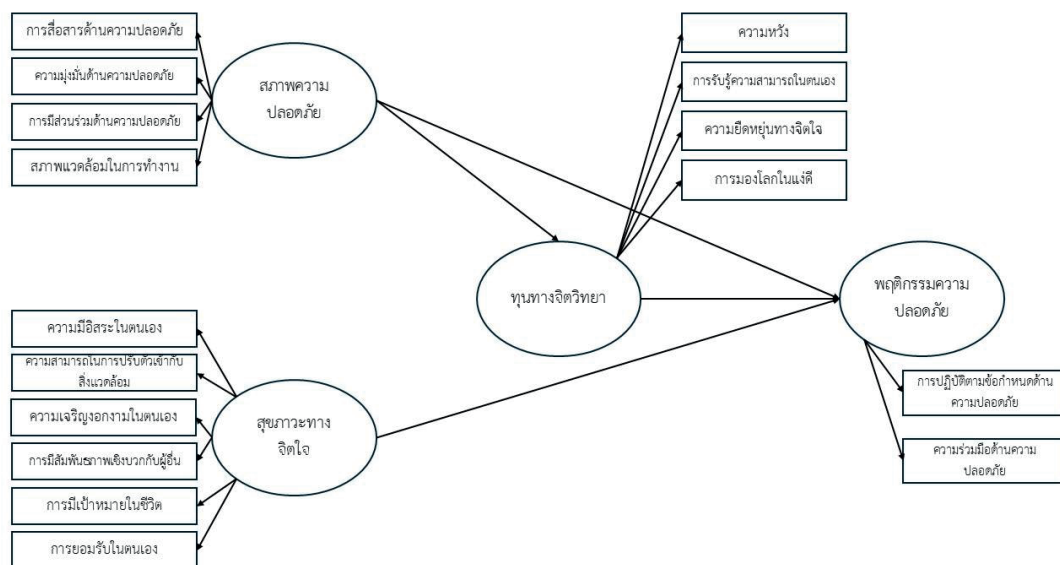
Johnsen, 2012; Bergheim, Nielsen, Mearns, & Eid, 2015) พฤติกรรมความปลอดภัย (Margheritti, Negrini, & Miglioretti, 2022; Saleem, Isha, Yusop, Awan, & Naji, 2022) ซึ่งสอดคล้องกับ Aula et al. (2021) ที่ศึกษาผลกระทบของทุนทางจิตวิทยาต่อพฤติกรรมความปลอดภัยในเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญต่อการปฏิบัติตามข้อกำหนดด้านความปลอดภัยและความร่วมมือด้านความปลอดภัย

ปัจจัยด้านพฤติกรรมความปลอดภัย การศึกษาทางพฤติกรรมศาสตร์เป็นทฤษฎีที่ได้รับการยอมรับและนำไปใช้ในการศึกษาหรือการจัดการด้านความปลอดภัย (Li & Long, 2019) และ Bird and Germain (1996) เชื่อว่าเหตุการณ์ด้านความปลอดภัยเกิดจากพฤติกรรมที่ไม่ปลอดภัยของบุคคลและสภาวะที่ไม่ปลอดภัยของวัตถุ อุปกรณ์หรือเครื่องมือ พฤติกรรมความปลอดภัยถือเป็นประเด็นหลักประการหนึ่งขององค์กร แนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมความปลอดภัยที่ผู้วิจัยได้ใช้ในการศึกษานั้นได้ยึดแนวคิดของนิลและกริฟฟิน ซึ่งได้รับการยอมรับและนำมาทำการศึกษาวิจัยมากที่สุด (Xia, Xie, Griffin, Ye, & Yuan, 2020) โดย Neal and Griffin (2006) มีแนวคิดที่ว่าพฤติกรรมความปลอดภัยเป็นการกระทำหรือพฤติกรรมที่บุคคลหรือพนักงานแสดงออกในสถานที่ทำงานเพื่อส่งเสริมสุขภาพ ความปลอดภัย และสภาพแวดล้อม จากการศึกษาของนิลและกริฟฟินพบว่าสามารถแบ่งองค์ประกอบของพฤติกรรมความปลอดภัยได้เป็น 2 องค์ประกอบ คือ การปฏิบัติตามข้อกำหนดความปลอดภัย และความร่วมมือด้านความปลอดภัย โดย He et al. (2019) ศึกษาผลกระทบของการแลกเปลี่ยนภาวะผู้นำต่อพฤติกรรมความปลอดภัยของพนักงานก่อสร้าง โดยมีสภาพความปลอดภัยและทุนทางจิตวิทยาเป็นตัวแปรส่งผ่าน พบว่าสภาพความปลอดภัยเป็นปัจจัยขับเคลื่อนและส่งผลกระทบโดยตรงต่อพฤติกรรมความปลอดภัย สภาพด้านความ

ปลอดภัยสามารถส่งผลทางอ้อมต่อพฤติกรรมด้านความปลอดภัยผ่านทุนทางจิตวิทยาได้เช่นกัน อีกทั้งสภาพความปลอดภัยและพฤติกรรมความปลอดภัย

สะท้อนให้เห็นว่าทุนทางจิตวิทยาสามารถส่งผลโดยตรงและโดยอ้อมต่อพฤติกรรมความปลอดภัย

กรอบแนวความคิดที่ใช้ในการวิจัย



ภาพ 1 กรอบแนวความคิดที่ใช้ในการวิจัย

สมมุติฐานของการวิจัย

สมมุติฐานที่ 1 (H1): สภาพความปลอดภัยมีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมความปลอดภัยของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตเหล็กโครงสร้างรูปพรรณรีดร้อน

สมมุติฐานที่ 2 (H2): ทุนทางจิตวิทยามีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมความปลอดภัยของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตเหล็กโครงสร้างรูปพรรณรีดร้อน

สมมุติฐานที่ 3 (H3): สุขภาวะทางจิตใจมีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมความปลอดภัยของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตเหล็กโครงสร้างรูปพรรณรีดร้อน

สมมุติฐานที่ 4 (H4): สภาพความปลอดภัยมีอิทธิพลทางตรงต่อทุนทางจิตวิทยาของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตเหล็กโครงสร้างรูปพรรณรีดร้อน

สมมุติฐานที่ 5 (H5): สภาพความปลอดภัยมีอิทธิพลทางอ้อมต่อพฤติกรรมความปลอดภัยของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตเหล็กโครงสร้างรูปพรรณรีดร้อนผ่านทุนทางจิตวิทยา

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (quantitative research) ด้วยการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง เพื่อพัฒนาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ

ของพฤติกรรมความปลอดภัยของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตเหล็กโครงสร้างรูปพรรณรีดร้อน

ประชากรที่ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานส่วนโรงงานในโรงงานผลิตเหล็กโครงสร้างรูปพรรณรีดร้อนในจังหวัดระยอง การคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยคำนวณจากข้อเสนอ Hair, Black, Babin, and Anderson (2010) ได้แนะนำว่าขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยควรมีขนาดตัวอย่าง 10-20 เท่าของจำนวนตัวแปรสังเกตในงานวิจัยนั้น ๆ การวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยมีตัวแปรสังเกตทั้งหมดจำนวน 16 ตัวแปร ซึ่งผู้วิจัยกำหนดตัวอย่างขนาดกลางไว้ที่ 15 เท่า จึงควรมีกกลุ่มตัวอย่างอย่างน้อย จำนวน 240 คน จากนั้นจึงทำการเลือกตัวอย่างแบบเจาะจง (purposive sampling) ซึ่งเป็นการเลือกกลุ่มตัวอย่างที่ผู้วิจัยพิจารณาว่าควรให้หน่วยใดเป็นตัวอย่างเนื่องจากเห็นว่าเหมาะสม (Vanichbuncha, 2018) โดยในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยพิจารณาเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจงจากพนักงานที่มีลักษณะการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับความปลอดภัยในส่วนโรงงาน ผลิตเหล็กโครงสร้างรูปพรรณรีดร้อน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถามซึ่งประกอบด้วย 5 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 แบบสอบถามด้านปัจจัยส่วนบุคคล จำนวน 5 ข้อ ส่วนที่ 2 แบบสอบถามด้านสภาพความปลอดภัย จำนวน 13 ข้อ ส่วนที่ 3 แบบสอบถามด้านสุขภาวะทางจิตใจ จำนวน 18 ข้อ ส่วนที่ 4 แบบสอบถามด้านทุนทางจิตวิทยา จำนวน

14 ข้อ และส่วนที่ 5 แบบสอบถามด้านพฤติกรรมความปลอดภัย จำนวน 7 ข้อ โดยแบบสอบถามในส่วนที่ 2-5 มีลักษณะเป็นแบบสอบถามมาตรวัดแบบ Likert Scale ลักษณะข้อคำตอบเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาโดยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน โดยเป็นผู้เชี่ยวชาญด้านจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ เพื่อพิจารณาความตรงเชิงเนื้อหา และหาค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อความตรงตามเนื้อหา (Index of The Item-Objective Congruence--IOC) ที่มีค่า ≥ 0.5 จึงจะผ่านเกณฑ์ ซึ่งค่า IOC ของเครื่องมือวิจัยนี้อยู่ระหว่าง 0.60-1.00 เมื่อนำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาไปทดลองใช้ (try-out) กับตัวอย่างที่มีลักษณะใกล้เคียงกับตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ จำนวน 50 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น การวิเคราะห์แบบสอบถามรายข้อเพื่อหาอำนาจจำแนกที่มีค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ .20 ขึ้นไป จึงจะเชื่อถือได้ (Sinjindawong, 2004) และหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่นตั้งแต่ .70 ขึ้นไป ซึ่งบ่งชี้ถึงความน่าเชื่อถือสูงของโครงสร้างและความแข็งแกร่งของแบบสอบถาม (Nunnally & Bernstein, 1994)

ตาราง 1

ค่าอำนาจจำแนก และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

แบบสอบถาม	ค่าอำนาจจำแนก	ค่าความเชื่อมั่น
บรรยากาศความปลอดภัย	.240 ถึง .554	.761
สุขภาวะทางจิตใจ	.235 ถึง .612	.780
ทุนทางจิตวิทยา	.312 ถึง .644	.789
พฤติกรรมความปลอดภัย	.436 ถึง .703	.750

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลพบว่า มีผู้สมัครใจเข้าร่วมการวิจัย จำนวน ร้อยละ 97.80 และไม่สมัครใจเข้าร่วมวิจัย ร้อยละ 2.20 ตัวอย่างมีอายุ 31-40 ปี ร้อยละ 38.83 อายุน้อยที่สุด 22 ปี และสูงสุดคือมีอายุ 57 ปี สำเร็จการศึกษาในระดับอนุปริญญา/ปวส. ร้อยละ 46.15 มีประสบการณ์ในการทำงาน 21 ปีขึ้นไป ร้อยละ 24.91 โดยส่วนใหญ่เป็นพนักงานระดับปฏิบัติการ จำนวน ร้อยละ 74.72 แผนกงานที่สังกัดส่วนใหญ่คือ แผนกซ่อมบำรุง ร้อยละ 28.21

ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานพบว่า ค่าเฉลี่ยของตัวแปรสังเกต (mean) มีค่าระหว่าง 2.837-4.257 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) มีค่าระหว่าง 0.605-0.925 ค่าความเบ้ (Sk) มีค่าระหว่าง -0.811-0.589 ค่าความโด่ง (Ku) มีค่าระหว่าง -0.979-1.769 เมื่อพิจารณา

ภาพรวมแล้วตัวแปรสังเกตส่วนใหญ่มีการแจกแจงเป็นโค้งปกติ และความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตพบว่ามีค่าระหว่าง -.123-.739

ผลการตรวจสอบความกลมกลืนรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานหลังจากการปรับโมเดลแล้วพบว่า ค่าสถิติไค-สแควร์ (χ^2) = 58.80, df = 49, p = 0.159, AGFI = 0.93, GFI = 0.97, SRMR = 0.034 และ RMSEA = 0.027 ผลการประมาณค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลของตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อตัวแปรพฤติกรรมความปลอดภัย พบว่า (1) สภาพความปลอดภัยเท่ากับ 0.67 และ $p < .01$ (2) ทักษะจิตวิทยาเท่ากับ 0.55 และ $p < .01$ และ (3) สุขภาวะทางจิตใจเท่ากับ 0.33 และ $p < .05$ (ดูตาราง 2)

ตาราง 2

การตรวจสอบความกลมกลืนรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของพฤติกรรมความปลอดภัย

ตัวแปรผล	R^2	อิทธิพล	ตัวแปรเชิงสาเหตุ		
			SCLI	PWE	PsyCap
PsyCap	0.59	DE	0.77**	-	-
		IE	-	-	-
		TE	0.77**	-	-
SB	0.82	DE	0.67**	0.33*	0.55**
		IE	0.32**	-	-
		TE	0.99**	0.33*	0.55**

$$\chi^2 = 58.80, df = 49, p = 0.159, AGFI = 0.93, GFI = 0.97, SRMR = 0.034, RMSEA = 0.027, NFI = 0.99, CFI = 1.00, PNFI = 0.54, \chi^2/df = 1.20$$

$n = 273$, ** $p < .01$, * $p < .05$

DE = อิทธิพลทางตรง (Direct Effect), IE = อิทธิพลทางอ้อม (Indirect Effect), TE = อิทธิพลรวม (Total Effect), SCLI = สภาพความปลอดภัย, PWE = สุขภาวะทางจิตใจ, PsyCap = ทักษะจิตวิทยา, SB = พฤติกรรมความปลอดภัย

ผลการวิจัย พบว่า สภาพความปลอดภัย มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.67 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 รองลงมาคือ ทุนทางจิตวิทยา มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.55 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ปัจจัยที่มีอิทธิพลโดยรวมและมีอิทธิพลโดยตรงต่อพฤติกรรมความปลอดภัยมากที่สุดได้แก่ สภาพความปลอดภัย รองลงมาคือ ทุนทางจิตวิทยา โดยตัวแปรสาเหตุภายในรูปแบบความสัมพันธ์สามารถอธิบายความแปรปรวนของพฤติกรรมความปลอดภัยและทุนทางจิตวิทยา ได้ร้อยละ 82 และ ร้อยละ 59 ตามลำดับ นั้นหมายความว่าตัวแปรสภาพความปลอดภัยมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมความปลอดภัยสูงที่สุด รองลงมาคือตัวแปรทุนทางจิตวิทยาตามลำดับ ซึ่งจากข้อมูลเชิงประจักษ์อาจนำตัวแปรปัจจัยดังกล่าวมาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาหรือเสริมสร้างพฤติกรรมความปลอดภัยให้แก่พนักงานในอุตสาหกรรมผลิตเหล็กโครงสร้างรูปพรรณรีดร้อน

การอภิปรายผล

จากการวิจัยเรื่องปัจจัยเชิงสาเหตุของพฤติกรรมความปลอดภัยในอุตสาหกรรมผลิตเหล็กโครงสร้างรูปพรรณรีดร้อน พบว่า ตัวแปรสภาพความปลอดภัยพบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรความมุ่งมั่นในความปลอดภัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 โดยความมุ่งมั่นด้านความปลอดภัย (SMIT) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.95 มีค่าความแปรปรวนกับสภาพความปลอดภัย เท่ากับ ร้อยละ 91 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Vinodkumar and Bhasi (2010) ที่ได้กล่าวว่า ความมุ่งมั่นในความปลอดภัยเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จในงานด้านความปลอดภัย การรับรู้ของพนักงานจะสะท้อนให้เห็นว่าพนักงานมีความเชื่อว่าความปลอดภัยนั้นมีความสำคัญต่อองค์กรอย่างไรในสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีความเสี่ยงสูง โดยผู้วิจัยมีความคิดเห็นเช่นเดียวกัน

ว่าในสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีความเสี่ยงสูงนั้นพนักงานต้องใช้ความรอบคอบ ความระมัดระวัง และความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานเพื่อความปลอดภัยในระดับสูง

ในการวิจัยครั้งนี้พบว่าตัวแปรทุนทางจิตวิทยา มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมความปลอดภัย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Wang, Qin, and He (2024) ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรการรับรู้ความสามารถในตนเองและความร่วมมือด้านความปลอดภัยอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 โดยการรับรู้ความสามารถในตนเอง (E) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.85 มีค่าความแปรปรวนกับทุนทางจิตวิทยา เท่ากับ ร้อยละ 73 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ He et al. (2019) ได้กล่าวว่า การรับรู้ความสามารถในตนเองส่งผลเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญต่อการปฏิบัติตามข้อกำหนดด้านความปลอดภัยและความร่วมมือด้านความปลอดภัย การศึกษานี้สามารถสนับสนุนได้ว่าผู้ที่มีการรับรู้ความสามารถในตนเองหรือความมั่นใจในตนเองในองค์ประกอบทุนทางจิตวิทยานั้น จะเป็นตัวกำหนดความเชื่อความสามารถของบุคคลที่จะบรรลุเป้าหมายและให้ความร่วมมือด้านความปลอดภัยด้วยความเต็มใจ ในการวิจัยครั้งนี้ทำให้พบว่า ตัวแปรสภาพความปลอดภัยมีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมความปลอดภัยโดยมีทุนทางจิตวิทยาเป็นตัวส่งผ่านอิทธิพลที่อาจทำให้พนักงานมีแนวโน้มในการแสดงพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ลดลง (Rodríguez-Cifuentes, Segura-Camacho, García-Ael, & Topa, 2020)

ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสุขภาวะทางจิตใจและพฤติกรรมความปลอดภัยอยู่ในระดับต่ำอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับ Nurcholis and Qurniawati (2020) อาจกล่าวได้ว่าปัจจัยทางด้านสุขภาวะทางจิตใจส่งผลต่อพฤติกรรมความปลอดภัยในระดับต่ำ เนื่องจากสุขภาวะทางจิตใจที่ดีจะได้รับผลกระทบจากปัจจัยเชิงโครงสร้างเช่น การยศาสตร์

สภาพแวดล้อมในการทำงาน บรรทัดฐานพฤติกรรม ความปลอดภัยในการทำงาน (Brown, Dahill, Karakilic, King, Misha, Pirroni, Shipton, & Vedi, 2020) และในการวิจัยครั้งนี้ พบว่า ตัวแปรสังกัดด้านความมีอิสระในตนเองมีความสัมพันธ์ในเชิงลบต่อพฤติกรรมความปลอดภัยในด้านความร่วมมือด้านความปลอดภัยอย่างไม่มีนัยสำคัญ ซึ่งกล่าวได้ว่าพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตโครงสร้างรูปพรรณรีดร้อน มีความร่วมมือด้านความปลอดภัยเกิดจากความมีอิสระในตนเองหรือไม่ แต่จากลักษณะการปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตเหล็กโครงสร้างรูปพรรณรีดร้อนนั้น พนักงานต้องปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อกำหนดหรือข้อบังคับด้านความปลอดภัยอย่างเคร่งครัดเพื่อเป็นการป้องกันอันตราย ลดความเสี่ยงตลอดจนลดการเกิดอุบัติเหตุที่อาจเกิดขึ้นในขณะทำงาน อาจทำให้ความมีอิสระในตนเองในการปฏิบัติงานของพนักงานลดลง

ทฤษฎีปัญญาสังคมถือว่าสภาพความปลอดภัยเป็นปัจจัยสถานการณ์ที่สามารถสื่อถึงความสำคัญของความปลอดภัยแก่พนักงาน โดยพฤติกรรมรับรู้ของพนักงานจะเกิดขึ้นตามบริบท ซึ่งสภาพความปลอดภัยถือเป็นปัจจัยทางบริบท รวมไปถึงการบูรณาการความเป็นปัจเจกบุคคล สิ่งแวดล้อม พฤติกรรม ตลอดจนถึงการเชื่อมโยงการรับรู้ของบุคคลที่มีต่อสถานการณ์หรือสภาพแวดล้อมรอบตัว (Sun, Yang, Wu, Jiang, & Qian, 2022) บทความวิจัยนี้ทำให้เห็นว่าสภาพความปลอดภัย อันเป็นปัจจัยสิ่งแวดล้อมตามทฤษฎีปัญญาสังคมจะช่วยส่งเสริมพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานให้แก่พนักงาน

ข้อเสนอแนะ

1. ผู้บริหารสามารถนำผลจากตัวแปรทุนทางจิตวิทยาที่มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกต่อพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานนำไปจัดทำแนวทางตลอดจนวิธี

การเสริมสร้างทุนทางจิตวิทยา โดยเฉพาะอย่างยิ่งคือ องค์ประกอบด้านความหวัง ด้านการรับรู้ความสามารถในตนเองนั้นอาจเสริมความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองเพื่อบรรลุเป้าหมายและความร่วมมือด้านความปลอดภัยในการทำงาน

2. ผู้บริหารสามารถนำผลจากตัวแปรสภาพความปลอดภัยที่มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกต่อพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานนำไปจัดทำแนวทางการพัฒนาการสื่อสารด้านความปลอดภัยให้เหมาะสมกับบริบทขององค์กร โดยการพัฒนาการมีส่วนร่วมด้านความปลอดภัยของพนักงานโดยการสนับสนุนจากฝ่ายบริหารเป็นสิ่งที่ส่งผลต่อพฤติกรรมด้านความปลอดภัยและประสิทธิภาพด้านความปลอดภัยเป็นอย่างยิ่งตลอดจนถึงการสร้างตระหนักรู้ในด้านความปลอดภัยให้แก่พนักงาน

3. ผู้บริหารสามารถพิจารณาการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เหมาะสม ซึ่งจะช่วยให้เกิดความมั่นใจในสุขภาพและความปลอดภัยของพนักงาน อีกทั้งสภาพแวดล้อมในการทำงานมีผลกระทบอย่างมากต่อคุณภาพงานและผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ทุกสภาพแวดล้อมที่ไม่เหมาะสมอาจก่อให้เกิดอันตรายและอาจส่งผลให้ผลการปฏิบัติงานของพนักงานหยุดชะงักหรือช้าลง (Rasool, Wang, Tang, Saeed, & Iqbal, 2021)

4. จากรายงานของ United Nations Thailand (2023) ได้ระบุว่า ประเทศสมาชิกองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization--ILO) มีพันธกรณีที่จะต้องเคารพ ส่งเสริม และบรรลุการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและที่ดีต่อสุขภาพของพนักงานในฐานะหลักการและสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงาน โดย ILO ระบุว่าแรงงานทุกคนมีสิทธิที่จะได้รับการคุ้มครองจากอันตรายและความเสี่ยงต่าง ๆ ที่อาจก่อให้เกิดการบาดเจ็บ เจ็บป่วยหรือเสียชีวิตในการทำงาน โดยการ

กำหนดให้ความปลอดภัยและอาชีวอนามัยเป็นสิทธิขั้นพื้นฐาน และ ILO ได้กำลังสร้างความเข้าใจกับรัฐบาลและนายจ้าง ให้ทราบถึงหน้าที่และความรับผิดชอบในการสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีความปลอดภัยและดีต่อสุขภาพสำหรับแรงงานทุกคน เมื่อแรงงานมีความรู้สึกถึงความปลอดภัยและมีสุขภาพดีในการทำงาน จะมีแนวโน้มสร้างผลผลิตภาพและ

ประสิทธิภาพในการทำงานมากขึ้น ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อแรงงาน นายจ้าง ตลอดจนเศรษฐกิจในวงกว้าง ดังนั้น องค์กรต่าง ๆ ทุกภาคส่วนทั้งภาครัฐและเอกชน ควรให้ความร่วมมือ ในการเคารพ ส่งเสริม และการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและดีต่อสุขภาพของพนักงาน

References

- Aula, H. R., Kurniasih, D., & Rachman, F. (2021). Psychological capital impacts on safety behavior of contractor workers using the SEM method. *The Indonesian Journal of Occupational Safety and Health*, 10(2), 180–187.
- Avey, J. B., Reichard, R. J., Luthans, F., & Mhatre, K. H. (2011). Meta-analysis of the impact of positive psychological capital on employee attitudes, behaviors, and performance. *Human Resource Development Quarterly*, 22(2), 127-152.
- Bandura, A. (2001). Social cognitive theory of mass communication. *Media Psychology*, 3(3), 265-299.
- Bergheim, K., Nielsen, M. B., Mearns, K., & Eid, J. (2015). The relationship between psychological capital, job satisfaction, and safety perceptions in the maritime industry. *Safety Science*, 74, 27-36.
- Bird, F. E., & Germain, G. L. (1996). *Practical loss control leadership*. Det Norske Veritas.
- Birhan, M., & Endawoke, M. (2023). Effects of occupational hazard on employee health and productivity in case of academic institutions. *Mathews Journal of Sports Medicine*, 3(2), 1-12.
- Brown, S. D., Dahill, D., Karakilic, E., King, D., Misha, P., Pirrioni, S., Shipton, H., & Vedi, P. (2020). *Psychological wellbeing and safety in a global context: A rapid evidence assessment*. Nottingham Trent University.
- Eid, J., Mearns, K., Larsson, G., Laberg, J. C., & Johnsen, B. H. (2012). Leadership, psychological capital and safety research: Conceptual issues and future research questions. *Safety Science*, 50(1), 55-61.
- Fernandes, A., Widyahening, I. S., Mustopo, W. I., Kusumadewi, D., & Mangundjaya, W. L. (2018). The relationship of safety climate and psychological well-being with Indonesian civil pilots' safety behavior. *Journal of Physics: Conference Series*, 1073(4), 042014.

- Gao, J., & McLellan, R. (2018). Using Ryff's scales of psychological well-being in adolescents in mainland China. *BMC Psychology*, 6(1), 17.
- Griffin, M. A., & Curcuruto, M. (2016). Safety climate in organizations. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 3(1), 191-212.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2010). *Multivariate data analysis* (7th). Pearson.
- He, C., Jia, G., McCabe, B., Chen, Y., & Sun, J. (2019). Impact of psychological capital on construction worker safety behavior: Communication competence as a mediator. *Journal of Safety Research*, 71, 231-241.
- Huppert, F. A. (2009). Psychological well-being: Evidence regarding its causes and consequences. *Applied Psychology: Health and Well-Being*, 1(2), 137-164.
- Li, X., & Long, H. (2019). A review of worker behavior-based safety research: current trends and future prospects. *IOP Conference Series: Earth and Environmental Science*, 371(3), 032047.
- Luo, T. (2020). Safety climate: Current status of the research and future prospects. *Journal of Safety Science and Resilience*, 1(2), 106-119.
- Luthans, F., Avolio, B. J., Avey, J. B., & Norman, S. M. (2007). Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction. *Personnel Psychology*, 60(3), 541-572.
- Luthans, F., Youssef, C. M., & Avolio, B. J. (2006). *Psychological capital: Developing the human competitive edge*. Oxford University Press.
- Margheritti, S., Negrini, A., & Miglioretti, M. (2022). Can psychological capital promote safety behaviours?: A systematic review. *International Journal of Occupational Safety and Ergonomics*, 29(4), 1-9.
- National Statistical Office. (2021). *Important statistics and indicators*. Retrieved from https://www.nso.go.th/nsoweb/nso/statistics_and_indicators [In Thai]
- National Statistical Office. (2024). *Hazard or illness due to work classified by severity (in the scope of workmen's compensation fund) by region and province, 2011-2022*. Retrieved from https://www.nso.go.th/nsoweb/nso/statistics_and_indicators?impt_branch=306 [In Thai]
- Neal, A., & Griffin, M. A. (2006). A study of the lagged relationships among safety climate, safety motivation, safety behavior, and accidents at the individual and group levels. *Journal of Applied Psychology*, 91(4), 946-953.
- Nunnally, J. C., & Bernstein, I. H. (1994). *Psychometric theory* (3rd ed.). McGraw-Hill.

- Nurcholis, G., & Qurniawati, M. (2020). Psychological well being, Stress at Work and Safety Behaviour at Sea of Seafarer on Shipping Company. *Technium Social Science Journal*, 12, 137-149.
- Provincial Labour Office Rayong. (2021). *Provincial labor situation*. Retrieved from https://rayong.mol.go.th/news_group/labour_situation [In Thai]
- Rasool, S. F., Wang, M., Tang, M., Saeed, A., & Iqbal, J. (2021). How toxic workplace environment effects the employee engagement: The mediating role of organizational support and employee wellbeing. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(5), 1-17.
- Rodríguez-Cifuentes, F., Segura-Camacho, A., García-Ael, C., & Topa, G. (2020). The mediating role of psychological capital between motivational orientations and their organizational consequences. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(13), 4864.
- Ryff, C. D. (2014). Psychological well-being revisited: Advances in the science and practice of eudaimonia. *Psychotherapy and Psychosomatics*, 83(1), 10-28.
- Ryff, C. D. (2019). Entrepreneurship and eudaimonic well-being: Five venues for new science. *Journal of Business Venturing*, 34(4), 646-663.
- Ryff, C. D., Singer, B. H., & Dienberg Love, G. (2004). Positive health: connecting well-being with biology. *Philosophical Transactions of the Royal Society of London, Series B: Biological Sciences*, 359(1449), 1383-1394.
- Saleem, M. S., Isha, A. S. N., Yusop, Y. M., Awan, M. I., & Naji, G. M. A. (2022). The role of psychological capital and work engagement in enhancing construction workers] safety behavior. *Frontiers in Public Health*, 10, 1-19.
- Sari, R. N., & Dewi, D. S. (2021). Development models of personality, social cognitive, and safety culture to work accidents in the chemical company. *IOP Conference Series: Materials Science and Engineering*, 1096(1), 012025.
- Sinjindawong, S. (2004). Item analysis method. *Sripatum Review of Humanities and Social Sciences*, 4(1), 21-33. [In Thai]
- Sun, Y., Yang, H., Wu, X., Jiang, Y., & Qian, C. (2022). How safety climate impacts safety voice—Investigating the mediating role of psychological safety from a social cognitive perspective. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(19), 1-17.
- United Nations Thailand. (2023). “Safe and healthy environment” is a basic right of all workers. Retrieved from <https://thailand.un.org/en/node/229249>

- Vanichbuncha, K. (2018). *Statistical for research* (12th ed). 3 Lada. [In Thai]
- Vinodkumar, M. N., & Bhasi, M. (2010). Safety management practices and safety behaviour: Assessing the mediating role of safety knowledge and motivation. *Accident Analysis & Prevention*, 42(6), 2082-2093.
- Wang, D., Qin, Y., & He, Y. (2024). The effect of leader–follower psychological capital congruence on safety behavior. *Buildings*, 14(1), 1.
- Xia, N., Xie, Q., Griffin, M. A., Ye, G., & Yuan, J. (2020). Antecedents of safety behavior in construction: A literature review and an integrated conceptual framework. *Accident Analysis & Prevention*, 148, 1-20.
- Youssef-Morgan, C. M., & Luthans, F. (2011). Psychological capital: Meaning, findings and Future Directions. in G. M. Spreitzer, & K. S. Cameron (Eds.), *The Oxford handbook of positive organizational scholarship* (pp. 16-27). Oxford University Press.
- Zohar, D. (2000). A group-level model of safety climate: Testing the effect of group climate on microaccidents in manufacturing jobs. *Journal of Applied Psychology*, 85(4), 587-596.
- Zohar, D. (2003). Safety climate: Conceptual and measurement issues. In J. C. Quick, & L. E. Tetrick (Eds.), *Handbook of occupational health psychology* (pp. 123-142). American Psychological Association.