

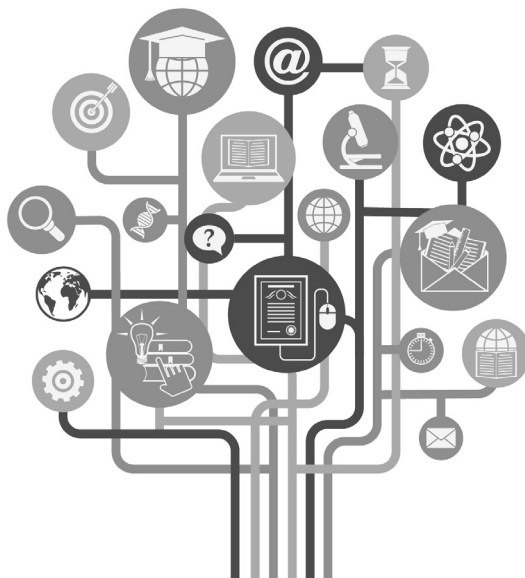
4

อิทธิพลโครงสร้างของวัฒนธรรมองค์กร สมรรถนะของบุคคล และการจัดการความรู้ที่มีต่อพฤติกรรมการความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด (ระยอง)

The Influence of Organization Culture, Personal Competence and Knowledge Management on Safety Behaviour of Employees in an Automotive Parts Manufacturing Company in the Eastern Seaboard Industrial Estate (Rayong)

สมนึก ภูพวก สุมาลี รามนัญ และ ธัญนันท์ บุญอยู่

Somnuek Phoophuak Sumalee Ramanust and Thanyanan Boonyoo





อิทธิพลโครงสร้างของวัฒนธรรมองค์กร สมรรถนะของบุคคล และการจัดการความรู้ที่มีต่อพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงาน ของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่ง ในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด (ระยอง)

The Influence of Organization Culture, Personal Competence and
Knowledge Management on Safety Behaviour of Employees in
an Automotive Parts Manufacturing Company in the
Eastern Seaboard Industrial Estate (Rayong)

สมนึก ภูพวก¹ สุมาลี รามานัฐ² และ ธัญนันท์ บุญอยู่³

Somnuek Phoophuak Sumalee Ramanust and Thanyanan Boonyoo

¹หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์ กรุงเทพฯ 10160 ประเทศไทย
Master of Business Administration, Southeast Asia University, Bangkok 10160,
Thailand e-mail : s6241010006@sau.ac.th

²บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์ กรุงเทพฯ 10160 ประเทศไทย

Graduate School, Southeast Asia University, Bangkok 10160, Thailand
e-mail : Sumalee.sau@gmail.com

³บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์ กรุงเทพฯ 10160 ประเทศไทย

Graduate School, Southeast Asia University, Bangkok 10160, Thailand
e-mail : Thanyanan7@gmail.com

Received : August 24, 2021 Revised : October 7, 2021 Accepted : November 1, 2021

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับวัฒนธรรมองค์กร สมรรถนะของบุคคล การจัดการความรู้ที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงาน 2) เพื่อศึกษาการจัดการความรู้ที่มีอิทธิพลที่อยู่ในฐานะตัวแปรคั่นกลางระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงาน และ 3) เพื่อศึกษาสมรรถนะของบุคคลที่มีอิทธิพลที่อยู่ในฐานะตัวแปรคั่นกลางระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่ง ในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์น ซีบอร์ด จังหวัดระยอง โดยกลุ่ม

ตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานของบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด (ระยอง) จำนวนทั้งสิ้น 180 คน โดยเครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสอบถามค่าความเชื่อมั่น สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์ตัวแบบสมการโครงสร้าง (SEM) โดยใช้โปรแกรม Smart PLS 3.0

ผลการศึกษา พบว่า 1) พนักงานของบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด (ระยอง) มีระดับของวัฒนธรรมองค์กร สมรรถนะของบุคคล การจัดการความรู้ และพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.25, 4.39, 4.16 และ 4.50 ตามลำดับ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.863, 0.709, 0.833 และ 0.714 ตามลำดับ 2) การจัดการความรู้ในฐานะตัวแปรคั่นกลางมีอิทธิพลระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงาน 3) สมรรถนะของบุคคลในฐานะตัวแปรคั่นกลางมีอิทธิพลระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงาน ผู้วิจัยพบว่า 3 ปัจจัย เป็นอิทธิพลของพฤติกรรมความปลอดภัย เมื่อองค์กรมีการสร้างการจัดการความรู้ และสมรรถนะของบุคคลอย่างต่อเนื่องก็จะทำให้องค์กรเกิดความได้เปรียบในการแข่งขันอย่างยั่งยืนและจะนำมาซึ่งพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานที่สูงขึ้นอย่างต่อเนื่องเช่นกัน

คำสำคัญ : วัฒนธรรมองค์กร; สมรรถนะของบุคคล; การจัดการความรู้; พฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงาน

Abstract

The objectives of this research is to 1) investigate the level of the organizational culture, personal competence, knowledge management affecting the safety behaviour, 2) analyze knowledge management as the mediator between the organizational culture and the safety behaviour, and 3) analyze the personal competence as the mediator between the organizational culture and the safety behaviour of employees of an automotive parts company in the



Eastern Seaboard Industrial Estate, Rayong Province. The samples used in the research were 180 employees of an auto parts manufacturing company in the Eastern Seaboard Industrial Estate, Rayong Province. The statistics used were frequency, percentage, mean and standard deviation. The structural equation model (SEM) was analyzed by using the Smart PLS 3.0 program.

4

The results found that 1) the majority of the respondents possessed the overall level of the organizational culture, personal competence, knowledge management and safety behaviour at a high level with the mean of 4.25, 4.39, 4.16 and 4.50, respectively, and the standard deviations of 0.863, 0.709, 0.833 and 0.714, respectively, 2) the knowledge management as the mediator affected between the organizational culture and the safety behaviour, and 3) the personal competence as the mediator affected between the organizational culture and the safety behaviour at work. In conclusion, these three attributes contributed to the safety behaviour. Once an organization had created the knowledge management and the personal competence were continuously developed, the organization could gain sustainable competitive advantage, and increase continuously the awareness of safety at work as well.

Keywords : Organizational Culture; Personal Competence; Knowledge Management; Safety Behaviour

บทนำ

อุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนยานยนต์ไทยมีการพัฒนามากกว่า 50 ปี และได้ขยายการเติบโตจนเป็นอุตสาหกรรมที่มีความสำคัญอันดับต้น ๆ ของประเทศ ซึ่งปัจจุบันได้มีพระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554 ที่ตราขึ้นเพื่อเป็นการสร้างความปลอดภัย

อาชีพอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีให้แก่พนักงานที่ปฏิบัติงาน ภายในอุตสาหกรรมดังกล่าวได้อย่างดี เพราะถ้าคนงานประสบอันตราย เจ็บป่วย หรืออุบัติเหตุระหว่างการปฏิบัติงานในสถานประกอบการย่อมส่งผลให้ผู้ประกอบการต้องประสบปัญหาในการผลิตไม่ว่าจะเป็นการทำงานที่ล่าช้า การหยุดชะงักในการผลิต อันจะเป็นบ่อเกิดของการสูญเสียเวลาและเม็ดเงินต่อการดำเนินงานที่ล่าช้า ออกไป หรือในกรณีร้ายแรงสุด อาจต้องมีการหาพนักงานเข้ามาทำงานใหม่ เพื่อทดแทนพนักงานเก่าที่สูญเสียไป (กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, 2564)

เมื่อกล่าวถึง การทำงานให้พนักงานภายในองค์กรสามารถอยู่และทำงานได้อย่างปลอดภัยอย่างยาวนาน สิ่งสำคัญอย่างแรกที่องค์กรควรต้องตระหนักนั้น คือ วัฒนธรรมภายในองค์กร ซึ่งการมีวัฒนธรรมองค์กรที่ดีย่อมส่งผลให้พนักงานภายในองค์กรสามารถทำงานได้อย่างมีจุดหมายไปในทิศทางเดียวกัน และสิ่งสำคัญมากไปกว่านั้น คือ การสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้เกิดขึ้นกับพนักงานทุกคนนั้นไม่ใช่เรื่องง่าย เนื่องจากบุคคลที่เข้ามาทำงานมีความต้องการหลังจากอุบัติเหตุในการทำงานที่แตกต่างกัน บางคนต้องการเข้ามาทำงานภายในองค์กรเพื่อความก้าวหน้า ในอาชีพ บางคนเข้ามาภายในองค์กรเนื่องจากต้องการเรื่องความมั่นคง หรือสวัสดิการที่ดี (กัลยารัตน์ ธีระชนชัยกุล, 2557) ดังนั้น องค์กรทุก ๆ องค์กรจึงต้องคิดวิธีสร้างวัฒนธรรมองค์กรของตนเองขึ้นมาเพื่อให้พนักงานภายในองค์กรนั้นสามารถอยู่ร่วมกัน และทำงานได้อย่างตรงตามวัตถุประสงค์ที่องค์กรได้จัดตั้งขึ้น พร้อมทั้งต้องมีการทำงานที่มีความปลอดภัย รอบคอบ และรู้จักวิธีป้องกันการเกิดอุบัติเหตุ และยังสามารถดึงเอาสมรรถนะในการทำงานของพนักงานแต่ละบุคคลออกมาได้อย่างมีประสิทธิภาพด้วยการเสริมสร้างการให้ความรู้ผ่านการอบรมและการส่งเสริมให้พนักงานได้มีการเรียนรู้ตลอดเวลาให้เกิดขึ้นภายในองค์กรของตนเอง เพื่อการทำงานที่ปลอดภัยจากเครื่องจักร และรู้วิธีในการทำงานกับเครื่องจักรได้อย่างดี ไม่เกิดอุบัติเหตุระหว่างทำงานในระหว่างวัน พร้อมทั้งยังเป็นแรงผลักดันที่ก่อให้เกิดความสำเร็จทางธุรกิจ (ปาณิสรา จรัสวิญญู, 2561)

เมื่อองค์กรใด ๆ ก็ตามสามารถสร้างวัฒนธรรมในการทำงานที่ปลอดภัยให้เกิดขึ้นได้ผ่านการเรียนรู้ องค์กรนั้นจะสามารถดึงสมรรถนะของพนักงานออกมาใช้ในการทำงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ เนื่องจากพนักงานจะรู้จักรับผิดชอบใน



งานของตนเอง (กัลยารัตน์ ธีระชนชัยกุล, 2557) อีกทั้งยังมีความพร้อมและความต้องการในการพัฒนาตนเองด้วยความคิดที่ต้องการทำงานให้องค์กรของตนเอง เดินหน้าไปได้อย่างต่อเนื่อง และสามารถทำงานด้วยความปลอดภัยควบคู่กันไป โดยสมรรถนะของบุคลากรภายในองค์กรที่ดีนั้นจะต้องประกอบไปด้วยความรู้ที่เกิดขึ้นมาจากวัฒนธรรมขององค์กรที่คอยสนับสนุน (กมลพร ศรีใส, 2562) เพื่อให้เกิดทักษะการทำงานเฉพาะด้านที่เกิดความปลอดภัยขึ้น และนำไปสู่ทัศนคติในการทำงานที่ดีรอบคอบ

หากกล่าวถึง สมรรถนะของบุคลากรภายในองค์กรแล้วนั้น สิ่งที่จะทำให้เกิดสมรรถนะที่ดีอีกหนึ่งประการนั้น คือ การมีการจัดการความรู้ผ่านนโยบายที่ถูกจัดทำขึ้นจากวัฒนธรรมองค์กร เพราะองค์กรไม่สามารถขับเคลื่อนได้หากปราศจากการจัดการความรู้ผ่านตัวบุคคลผู้ซึ่งเป็นเหมือนฟันเฟืองในการเดินหน้าต่อ องค์กรนั้นจะไม่สามารถแข่งขันได้ในภาคธุรกิจ (ศตวรรษ กล่ำดิษฐ์, 2560) ดังนั้น ถ้าทุกคนในองค์กรมีแนวทางการจัดการความรู้โดยมีการเรียนรู้ และมีการพัฒนาแนวความคิดตลอดจนพัฒนาความสามารถใหม่ ๆ ของตนเองให้เกิดขึ้น ย่อมส่งผลดีต่อองค์กรโดยรวม องค์กรที่ดีจึงมีการพัฒนาความรู้ของพนักงานภายในองค์กรให้เป็นบุคคลที่มีองค์ความรู้ในตนเอง ผ่านการอบรมประจำปี หรือการเรียนรู้ทักษะงานจากบุคคลที่ทำงานด้านนั้น ๆ มาก่อนอย่างชำนาญ การจ้างวิทยากรที่มีความเชี่ยวชาญพิเศษเข้ามาอบรม ก็จะช่วยสร้างสมรรถนะผ่านองค์ความรู้ในการทำงานของบุคคลได้ดี จนนำไปสู่พฤติกรรมการทำงานที่มีความรู้ รู้จักวิถีคิดอย่างเป็นระบบ เกิดความปลอดภัยในการทำงาน และยังช่วยลดอุบัติเหตุต่าง ๆ อีกด้วย (กมลพร ศรีใส, 2562)

จากข้อความข้างต้น จะเห็นได้ว่า สมรรถนะของบุคคล และการจัดการความรู้ นั้นมีความสำคัญอย่างมากที่จะส่งผลถึงพฤติกรรมในการทำงานที่ปลอดภัยผ่านวัฒนธรรมองค์กร ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาอิทธิพลเชิงโครงสร้างของวัฒนธรรมองค์กร สมรรถนะของบุคคล และการจัดการความรู้ที่มีต่อพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่ง ในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด (ระยอง) เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการสนับสนุน การปรับปรุง การปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ พร้อมทั้งพัฒนาให้พนักงานมี

ความตั้งใจ ความทุ่มเททั้งร่างกายเพื่อให้องค์กรมีการพัฒนาไปอย่างมั่นคงและ
ยั่งยืนต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

- 1) เพื่อศึกษาระดับของวัฒนธรรมองค์กร สมรรถนะของบุคคล การจัดการ
ความรู้ และพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงาน ของบริษัทผลิตชิ้นส่วนยาน
ยนต์แห่งหนึ่ง ในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง
- 2) เพื่อศึกษาสมรรถนะของบุคคลที่อยู่ในฐานะคั่นกลางระหว่างวัฒนธรรม
องค์กร และพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงาน
- 3) เพื่อศึกษาการจัดการความรู้ในฐานะตัวแปรคั่นกลางระหว่างวัฒนธรรม
องค์กร และพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของบริษัทผลิตชิ้นส่วนยาน
ยนต์แห่งหนึ่ง ในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง

สมมติฐานงานวิจัย

- 1) วัฒนธรรมองค์กรมีอิทธิพลต่อสมรรถนะของบุคคล
- 2) วัฒนธรรมองค์กรมีอิทธิพลต่อการจัดการความรู้
- 3) วัฒนธรรมองค์กรมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงาน
- 4) สมรรถนะของบุคคลมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงาน
- 5) การจัดการความรู้มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงาน
- 6) สมรรถนะของบุคคลในฐานะตัวแปรคั่นกลางที่เชื่อมโยงวัฒนธรรมองค์กรสู่
พฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงาน
- 7) การจัดการความรู้ในฐานะตัวแปรคั่นกลางที่เชื่อมโยงวัฒนธรรมองค์กรสู่
พฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงาน

การทบทวนวรรณกรรม

วัฒนธรรมองค์กร

วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง แนวทางปฏิบัติของร่วมกันของบุคคลในองค์กร
ที่เป็นไปในทิศทางและรูปแบบเดียวกัน ในรูปแบบของพฤติกรรม ค่านิยม
ความเชื่อถือ ทักษะคิด ความคิด มีการเรียนรู้และสร้างรูปแบบร่วมกัน มีการถ่ายทอด



จากรุ่นสู่รุ่น มีผลทำให้เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและส่งเสริมภาพลักษณ์ขององค์กรในด้านที่ติดต่อสาธารณชน และทำให้บุคคลในองค์กรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด ส่งผลให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กร ในขณะที่ Yusof et al. (2017) ได้กล่าวว่า เป็นปัจจัยสำคัญของความสำเร็จขององค์กร สามารถกล่าวได้ว่า คือ สภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานที่กำหนดขึ้นจากปฏิสัมพันธ์ของพนักงานในที่ทำงาน สามารถเรียนรู้และแบ่งปันได้ในสภาพแวดล้อมทางสังคม และทุก ๆ ชีวิตของมนุษย์ภายในองค์กร พร้อมทั้งสนับสนุนให้เกิดพฤติกรรมสร้างสรรค์ขึ้นของสมาชิกในองค์กร

สมรรถนะของบุคคล

สมรรถนะของบุคคล คือ คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เป็นผลมาจากความรู้ความสามารถ ทักษะ ความชำนาญ แรงจูงใจ ทศนคติในการปฏิบัติงานของพนักงาน ส่งผลให้สามารถนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ และสร้างผลงานได้โดดเด่นกว่าคนอื่น ๆ และส่งผลให้เกิดปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายตามที่ตนเองหรือองค์กรได้กำหนด ในขณะที่ Kunsakja (2018) กล่าวว่า เป็นความสามารถส่วนบุคคลซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของความสามารถทางวิชาชีพ มีความเกี่ยวข้องและจำเป็นสำหรับการพัฒนาความสามารถอื่น ๆ อันจะหมายถึง ความรู้ความสามารถที่ได้รับการยอมรับ ความสามารถทางทักษะแนวคิดเกี่ยวกับการรับรู้ตนเอง อันจะเกี่ยวข้องกับบุคลิกภาพของมนุษย์ รวมไปถึงเอกลักษณ์ของตนเองและความมั่นใจในตนเอง หลอมรวมเป็นคุณสมบัติส่วนบุคคล

การจัดการความรู้

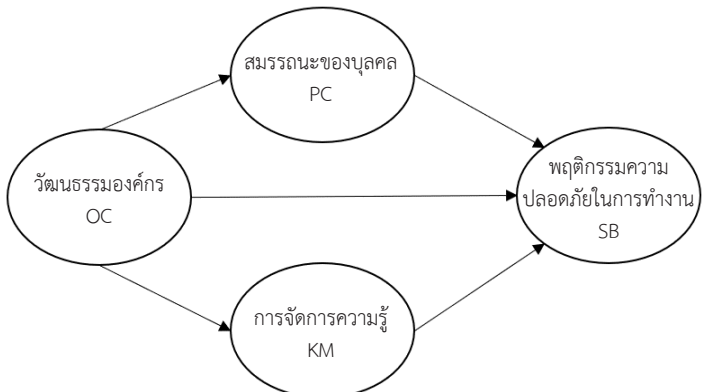
การจัดการความรู้ คือ การรวบรวมความรู้ในตัวบุคคลหรือเอกสาร การจัดเก็บให้เป็นระบบ มีการเผยแพร่ให้เข้าถึงได้ง่าย ทำการวิเคราะห์ข้อมูลให้ทันสมัยอยู่เสมอ สามารถพร้อมใช้งานและเกิดประโยชน์สูงสุด ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน โดยองค์ความรู้จะไม่มีสูญหายไปจากองค์กร ในขณะที่ Wilson (2020) กล่าวว่า คือ สิ่งที่เป็นเพื่อความอยู่รอดของบริษัท เนื่องจากการดำเนินธุรกิจจะต้องอาศัยความรู้ ความสามารถของบุคคลในการคอยอำนวยความสะดวกในการสื่อสารที่ีระหว่างบริษัทใหญ่และบริษัทในเครือย่อย การจัดการความรู้จึงต้องมีการปรับปรุงประสิทธิภาพ และส่งเสริมให้พนักงานมีองค์ความรู้อยู่ตลอดเวลา

เวลาเพื่อการทำงานที่ท้าทายและการนำมาซึ่งเทคโนโลยีใหม่ๆ อันจะเป็นประโยชน์ต่อองค์กร

พฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงาน

พฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงาน คือ ความมุ่งมั่นของพนักงานที่ปฏิบัติงานตามขั้นตอนการปฏิบัติงานเพื่อความปลอดภัยในการทำงาน รวมทั้งดำเนินกิจกรรมความปลอดภัยที่ปฏิบัติเพื่อสนับสนุนให้เกิดการทำงานอย่างปลอดภัย ในขณะที่ Jerie and Baldwin (2017) กล่าวว่า พฤติกรรมความปลอดภัยมีความสำคัญอย่างยิ่งในการจัดการความปลอดภัยทางชีวอนามัย และสิ่งแวดล้อม พฤติกรรมความปลอดภัยช่วยให้ประสบความสำเร็จในการเปลี่ยนแปลงวิธีการจัดการกับปัญหาด้านความปลอดภัย และสิ่งแวดล้อมในการทำงาน อีกทั้งยังช่วยเปลี่ยนทัศนคติของพนักงานในการจัดการกับการลดอุบัติเหตุที่เกี่ยวข้องกับการประกอบอาชีพและผลภาวะต่อสิ่งแวดล้อม เพื่อให้ปลอดภัยต่อการทำงานและเป็นไปตามเป้าหมายขององค์กรในการไม่มีอุบัติเหตุ

จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องในข้างต้น ผู้วิจัยได้พัฒนารอบแนวความคิดในการวิจัยจากทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จึงได้จัดทำเรื่อง “อิทธิพลเชิงโครงสร้างของวัฒนธรรมองค์กร สมรรถนะของบุคคล และการจัดการความรู้ที่มีต่อพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง” ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการสรุปและสร้างกรอบแนวคิดในการวิจัยได้ ดังรูปภาพที่ 1



รูปภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย



วิธีการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษา “อิทธิพลเชิงโครงสร้างของวัฒนธรรมองค์กร สมรรถนะของบุคคล และการจัดการความรู้ที่มีต่อพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่ง ในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง” ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานของบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่ง ในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง จำนวนทั้งสิ้น 450 คน (ฝ่ายบุคคลบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์, 2564) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ จำนวน 180 คน โดยผู้วิจัยได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามแนวคิดของ มนตรี พิริยะกุล (2553) ด้วยการกำหนดการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) ด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ตอนที่ 1 แบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน โดยเป็นคำถามแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2-5 แบบสอบถามในการประเมินวัฒนธรรมองค์กร สมรรถนะของบุคคล การจัดการความรู้ และพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงาน มีลักษณะของข้อคำถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแบบของ Likert (1932)

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยโดยมีขั้นตอน ดังนี้

1. เก็บรวบรวมข้อมูล กระทำในระหว่างเดือน มีนาคม 2564-เมษายน 2564 ผ่านการแจกแบบสอบถามจำนวน 180 ฉบับ มีอัตราการตอบกลับอยู่ที่ 100 เปอร์เซ็นต์

2. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถามเพื่อการลงรหัส และวิเคราะห์ข้อมูลตามวิธีทางสถิติต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในงานวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจะนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม มาประมวลผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยใช้สถิติวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานของบริษัทอุตสาหกรรมรถยนต์แห่งหนึ่ง ในจังหวัดระยอง ด้วยการแจกแจงค่าความถี่ (Frequency) และ ร้อยละ (Percentage) ใช้อธิบายข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล

2. การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อศึกษาระดับวัฒนธรรมองค์กร สมรรถนะของบุคคล การจัดการความรู้ และพฤติกรรมความปลอดภัย ด้วยค่าเฉลี่ย (Mean) และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้ในการแปลความหมายของ ข้อมูลต่างๆ เพื่อสรุปและอธิบายลักษณะของตัวแปร ตามแนวคิดของ Best (1977)

3. สถิติอนุมานหรือสถิติอ้างอิง (Inferential Statistics) เป็นการนำวิธีทาง สถิติมาใช้สำหรับทดสอบสมมติฐาน (Hypothesis Testing) เพื่อหาความสัมพันธ์ โครงสร้างเชิงสาเหตุและหาระดับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อตัวแปรทั้งทางตรงและ ทางอ้อม ด้วยตัวแบบสมการโครงสร้าง (Structural Equation Modeling--SEM) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป PLS Graph 3.0 (Hair et al., 2018)

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยครั้งนี้ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 129 คน (ร้อยละ 71.67) อายุ 36-45 ปี จำนวน 100 คน (ร้อยละ 55.56) มีระดับ การศึกษาในระดับอนุปริญญาหรือเทียบเท่าอนุปริญญา จำนวน 80 คน (ร้อยละ 44.44) สถานภาพสมรม จำนวน 115 คน (ร้อยละ 63.89) และมีระยะเวลาในการ ทำงานมากกว่า 10 ปี จำนวน 85 คน (ร้อยละ 47.22)

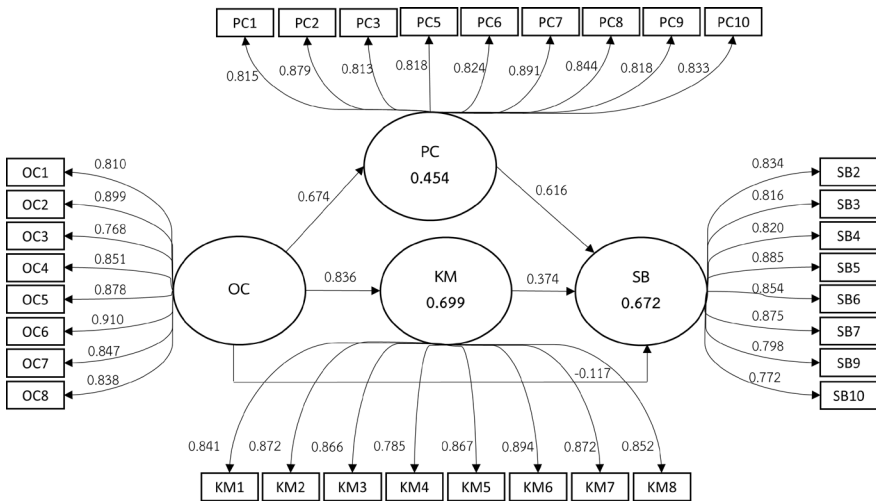
ผลการวิเคราะห์ระดับวัฒนธรรมองค์กร สมรรถนะของบุคคล การจัดการ ความรู้ และพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม สามารถแสดงได้ ดังตารางที่ 1



ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของวัฒนธรรมองค์กร สมรรถนะของบุคคล การจัดการความรู้ และพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงาน โดยรวม

ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของตัวแปรในภาพรวม	S.D.	ระดับ
วัฒนธรรมองค์กร (Organizational Culture)	4.25 .863	มาก
สมรรถนะของบุคคล (Personal Competence)	4.39 .709	มาก
การจัดการความรู้ (Knowledge Management)	4.16 .883	มาก
พฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงาน (Safety Behaviour)	4.50 .714	มากที่สุด

ผลการวิเคราะห์ตัวแบบสมการโครงสร้างในภาพรวม ซึ่งเป็นผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์โดยสัมประสิทธิ์ถดถอยทางตรงที่ส่งผลต่อพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานและผลการทดสอบสมมติฐาน โดยผลเป็นการวิเคราะห์ที่ได้ ดังรูปภาพที่ 2



รูปภาพที่ 2 ตัวแบบสมการโครงสร้างอิทธิพลสมรรถนะของบุคคลและการจัดการความรู้ในฐานะตัวแปร คั่นกลางระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่ง ในจังหวัดระยอง

ตารางที่ 2 ความสัมพันธ์ระหว่างอิทธิพลของตัวแปรที่มีต่อความปลอดภัยในการทำงาน

ตัวแปร (LV)	ค่าความ ผันแปร	อิทธิพล (Effect)	OC	PC	KM
พฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงาน (SB)	0.672	DE	-0.117	0.616***	0.374***
		IE	0.728	0.000	0.000
		TE	0.611	0.616	0.374
สมรรถนะของบุคคล (PC)	0.454	DE	0.674***	0.000	N/A
		IE	0.000	0.000	N/A
		TE	0.674	0.000	N/A
สมรรถนะของบุคคล (KM)	0.699	DE	0.836***	N/A	0.000
		IE	0.000	N/A	0.000
		TE	0.836	N/A	0.000

หมายเหตุ: DE; Direct Effect, IE; Indirect Effect, TE; Total Effect, N/A; Not Applicable

- ปัจจัยที่มีผลโดยรวมต่อพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงาน (SB) พบว่า สมรรถนะของบุคคล (PC) และการจัดการความรู้ (KM) มีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงาน (SB) มีค่าเท่ากับ 0.616^{***} และ 0.374^{***} ตามลำดับ ส่วนวัฒนธรรมองค์กร (OC) ไม่มีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงาน (SB) มีค่าเท่ากับ -0.117 แต่วัฒนธรรมองค์กร (OC) มีอิทธิพลทางอ้อมต่อพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงาน (SB) มีค่าเท่ากับ 0.611
- สมรรถนะของบุคคล (PC) พบว่า วัฒนธรรมองค์กร (OC) มีอิทธิพลทางตรงต่อสมรรถนะของบุคคล (PC) มีค่าเท่ากับ 0.674^{***}
- การจัดการความรู้ (KM) พบว่า วัฒนธรรมองค์กร (OC) มีอิทธิพลทางตรงต่อการจัดการความรู้ (KM) มีค่าเท่ากับ 0.836^{***}



จากผลการวิเคราะห์ตัวแบบสมการโครงสร้างของความสัมพันธ์ระหว่างอิทธิพลของตัวแปรที่ต่อพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงาน โดยจะเป็นการศึกษาเปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างอิทธิพลเชิงโครงสร้างของสมรรถนะของบุคคลและการจัดการความรู้ในฐานะตัวแปรคั่นกลางที่เชื่อมโยงวัฒนธรรมองค์กรสู่พฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงาน ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการศึกษารูปแบบสมมติฐานการวิจัยในครั้งนี้ ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย (Hypothesis)	สัมประสิทธิ์เส้นทาง (Coef.)	ค่า t-test	ผลลัพธ์
H1 วัฒนธรรมองค์กรมีอิทธิพลต่อสมรรถนะของบุคคล	0.674***	15.145	สนับสนุน
H2 วัฒนธรรมองค์กรมีอิทธิพลต่อการจัดการความรู้	0.836***	27.016	สนับสนุน
H3 วัฒนธรรมองค์กรมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงาน	-0.117	1.093	ไม่สนับสนุน
H4 สมรรถนะของบุคคลมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงาน	0.616***	2.866	สนับสนุน
H5 การจัดการความรู้มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงาน	0.374***	6.892	สนับสนุน

หมายเหตุ: * หมายถึง $p\text{-value} \leq 0.10$ หรือ $t \geq 1.65$

** หมายถึง $p\text{-value} \leq 0.05$ หรือ $t \geq 1.96$

*** หมายถึง $p\text{-value} \leq 0.01$ หรือ $t \geq 2.58$

จากตารางที่ 3 แสดงให้เห็นว่า 1) วัฒนธรรมองค์กรมีอิทธิพลต่อสมรรถนะของบุคคล การจัดการความรู้ของบริษัทอุตสาหกรรมรถยนต์แห่งหนึ่ง ในจังหวัดระยอง โดยมีค่า t-test เท่ากับ 15.145 และ 27.016 ส่วนวัฒนธรรมองค์กรไม่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงาน โดยมีค่า t-test เท่ากับ 1.093 2) สมรรถนะของบุคคลมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงาน โดยมีค่า t-test เท่ากับ 2.866 และ 3) การจัดการความรู้มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงาน โดยมีค่า t-test เท่ากับ 6.892

ผลการทดสอบอิทธิพลทางอ้อมของวัฒนธรรมผ่านสมรรถนะของบุคคลและการจัดการความรู้สู่พฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงาน ซึ่งผลการทดสอบอิทธิพลทางอ้อมจะปรากฏตาม ตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ผลการทดสอบอิทธิพลคั่นกลาง

	สมมติฐานการวิจัย (Hypothesis)	Effect	Boot SE	Boot LLCI	Boot ULCI
H6	สมรรถนะของบุคคลในฐานะตัวแปรคั่นกลางที่เชื่อมโยงวัฒนธรรมองค์กรสู่พฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงาน	.335	.074	.208	.497
H7	การจัดการความรู้ในฐานะตัวแปรคั่นกลางที่เชื่อมโยงวัฒนธรรมองค์กรสู่พฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงาน	.363	.067	.248	.511

จากตารางที่ 4 แสดงให้เห็นว่า 1) สมรรถนะของบุคคลในฐานะตัวแปรคั่นกลางที่เชื่อมโยงวัฒนธรรมองค์กรสู่พฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงาน มีค่าผลคูณของสัมประสิทธิ์ของล่าง (Boot LLCI) อยู่ที่ .208 และขอบบน (Boot ULCL) อยู่ที่ .497 ที่ช่วงของความเชื่อมั่นไม่คลุม 0 แสดงว่า สมรรถนะของบุคคลมีอิทธิพลในการเชื่อมโยงวัฒนธรรมองค์กรสู่พฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงาน และ 2) การจัดการความรู้ในฐานะตัวแปรคั่นกลางที่เชื่อมโยงวัฒนธรรมองค์กรสู่พฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงาน มีค่าผลคูณของสัมประสิทธิ์ของล่าง (Boot LLCI) อยู่ที่ .248 และขอบบน (Boot ULCL) อยู่ที่ .511 ที่ช่วงของความเชื่อมั่นไม่คลุม 0 แสดงว่า การจัดการความรู้มีอิทธิพลในการเชื่อมโยงวัฒนธรรมองค์กรสู่พฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงาน

สรุปและอภิปรายผล

วัฒนธรรมองค์กรซึ่งเป็นตัวแปรแฝงที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะของบุคคล การจัดการความรู้ มีค่าอิทธิพลเท่ากับ 0.674*** และ 0.836*** มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าเฉลี่ย อยู่ที่ 4.25 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ .863 ซึ่งอยู่ในระดับมาก เป็นผลมาจากองค์กรให้ความสำคัญในประชาสัมพันธ์ด้านความ



ปลอดภัยด้วยการชี้แจงวัตถุประสงค์และแนวทางการปฏิบัติงานด้านความปลอดภัยที่ชัดเจนให้พนักงานทราบทุกคน พร้อมทั้งมีการจัดแผนผังโครงสร้างการบริหารงานด้านความปลอดภัยในการทำงานที่ชัดเจนด้วยการสนับสนุนการฝึกอบรมและกิจกรรมที่สร้างโอกาสในการเรียนรู้ด้านความปลอดภัยในการทำงานให้กับพนักงานอยู่เสมอ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ยาใจ ธรรมพิทักษ์ (2559) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาสมรรถนะของพนักงานโรงแรมในประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ได้กล่าวว่า ปัจจัยด้านองค์กร ได้แก่ วัฒนธรรมองค์กร มีความสัมพันธ์ต่อการพัฒนาสมรรถนะของพนักงานโรงแรมในประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ด้านความรู้ ด้านทักษะการทำงานและด้านเจตคติ โดยปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาสมรรถนะของพนักงานโรงแรมในประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนในภาพรวมมากที่สุด ได้แก่ วัฒนธรรมองค์กร รองลงมาคือ การรับรู้ความสามารถของตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ บุญช่วย ศิริเกษ (2557) ได้ศึกษาการศึกษาวัฒนธรรมองค์กรแบบสร้างสรรค์กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ได้กล่าวว่า ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรแบบสร้างสรรค์กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 อาจเนื่องมาจากสภาพของปัจจัยทั้งสองอย่างนี้ เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องและส่งผลโดยตรงต่อความสำเร็จของงานเหมือนกัน เพียงแต่วัฒนธรรมองค์กรแบบสร้างสรรค์เป็นเรื่องเกี่ยวกับค่านิยมและพฤติกรรมร่วมตามจุดเน้นที่สอดคล้องกันและเป็นไปโดยอัตโนมัติ ไม่ต้องมีการกำกับให้เป็นเช่นนั้น ส่วนการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เป็นเรื่องที่เน้นสมรรถนะของคนทำงานให้มีประสิทธิภาพ เช่น การเป็นบุคคลที่มีความรู้ การมีวิสัยทัศน์หรือเป้าหมายทิศทางการทำงานที่ชัดเจนและตรงกัน การคิดอย่างเป็นระบบและมีแบบแผนความคิด รวมถึงการเรียนรู้ร่วมกันอย่างต่อเนื่อง เป็นต้น ด้วยเหตุนี้ตัวแปรทั้งสองอย่างดังกล่าว จึงมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องใกล้ชิดและมีความสัมพันธ์ในระดับสูง

สมรรถนะของบุคคลซึ่งเป็นตัวแปรแฝงที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงาน มีค่าอิทธิพลเท่ากับ 0.616^{***} มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.39 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ 0.709 ซึ่ง

อยู่ในระดับมาก เป็นผลมาจาก พนักงานมีความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานในหน้าที่ให้ ดีที่สุดและมีความปลอดภัยพร้อมทั้งมีความสัมพันธ์ด้านความปลอดภัยในการ ทำงานกับเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดีด้วยการที่มีความคิดที่จะพัฒนาสมรรถนะของ ตนเองในด้านความปลอดภัยให้สูงขึ้นอยู่เสมอ มีความคิดในการช่วยเหลือ สนับสนุน เพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงานให้มีความปลอดภัยในการทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ สิริศา จักรบุญมา (2557) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อ พฤติกรรมการทำงานของพนักงานฝ่ายบำรุงรักษาในรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง ได้กล่าว ว่า ส่วนการรับรู้ความสามารถของตนเองในการตัดสินใจมีอิทธิพลเชิงบวกต่อ พฤติกรรมการทำงานของพนักงานฝ่ายบำรุงรักษาในรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง ทั้งนี้อาจ เนื่องมาจากการที่บุคคลจะกระทำพฤติกรรมใด ๆ นั้นจะขึ้นอยู่กับการรับรู้ความ สามารถของตนเองและความคาดหวังของผลที่จะได้รับถ้าบุคคลรับรู้ความสามารถ ของตนเองสูง บุคคลจะมีแนวโน้มที่จะใช้ความพยายามในการกระทำพฤติกรรม นั้นสูง

การจัดการความรู้ซึ่งเป็นตัวแปรแฝงที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการความปลอดภัย ในการทำงาน มีค่าอิทธิพลเท่ากับ 0.374*** มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.16 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ 0.833 ซึ่งอยู่ในระดับ มาก เป็นผลมาจาก องค์กรมีการทบทวน/ปรับปรุงความรู้ด้านความปลอดภัยใน การทำงานผ่านการบันทึก รวบรวม หรือจัดทำฐานข้อมูลด้านความปลอดภัยและ อื่น ๆ เก็บไว้ในระบบเครือข่ายขององค์กรเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพด้านความ ปลอดภัย และการจัดทำบอร์ดประชาสัมพันธ์ด้านความปลอดภัย เพื่อให้พนักงาน ทุกคน และผู้สนใจได้รับรู้ข่าวสารใหม่ ๆ อยู่เสมอ เพื่อให้เกิดการปฏิบัติงานตาม กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ คู่มือการปฏิบัติงาน นำมาสู่การประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติ งานให้มีความปลอดภัย สอดคล้องกับงานวิจัยของ นิมิตร โสหารี (2559) ได้ศึกษา รูปแบบการพัฒนาศูนย์การเรียนรู้ของเทศบาลตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์กรมุ่งเน้นการส่งเสริมและผลักดันไปสู่องค์กร แห่งการเรียนรู้ให้ประสบความสำเร็จ โดยจะต้องกระทำผ่านการพัฒนาทางการ บริหารการพัฒนาความสามารถของบุคลากรและทีมงาน การพัฒนาการจัดการ ความรู้ และการพัฒนาการจูงใจซึ่งเป็นแนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนาองค์กร



แห่งการเรียนรู้ของเทศบาลตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เมื่อเทศบาลตำบลเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ก็จะส่งผลให้ทุกคนสามารถขยายศักยภาพของตนเองได้อย่างต่อเนื่องสามารถสร้างผลงานตามที่ตั้งเป้าหมายไว้และเป็นที่ซึ่งทุกคน ต่างก็เรียนรู้วิธีการเรียนรู้ร่วมกันแล้วก็ย่อมส่งผลต่อการพัฒนาเทศบาลตำบลให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น

4

พฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงาน มีค่าอิทธิพลของตัวแปรอยู่ที่ 0.672 มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.50 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.741 ซึ่งอยู่ในระดับมากที่สุด เป็นผลมาจากพนักงานภายในองค์กรมีการสวมใส่อุปกรณ์ป้องกันอันตรายในทุกครั้งของการทำงาน ตามคำแนะนำของคู่มือที่องค์กรได้จัดทำขึ้น อีกทั้งบุคลากรภายในองค์กรตระหนักถึงการหยุดเครื่องจักรทุกครั้งก่อนเข้าไปซ่อมแซม หรือทำความสะอาดเพื่อความปลอดภัยในการทำงานในทุกครั้ง และมีการเข้าร่วมกิจกรรมส่งเสริมความปลอดภัยตลอดที่องค์กรได้จัดขึ้น ไม่ว่าจะเป็น KYT4R การประเมินความเสี่ยง และกิจกรรม 5 ส เป็นต้น และเมื่อพบเห็นสิ่งผิดปกติในการทำงานทุกครั้งจะมีการรายงานไปถึงหัวหน้างาน หรือผู้ดูแลควบคุมเพื่อตรวจสอบได้อย่างทันทั่วทั้ง

ข้อเสนอที่ได้จากการวิจัย

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้

1. อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กร เมื่อพิจารณา พบว่า องค์กรมีความพยายามในการลดช่องว่างของในการสื่อสารด้านความปลอดภัยในการทำงานระหว่างหัวหน้าและลูกน้องมีค่าทางสถิติที่น้อย แสดงให้เห็นว่าช่องว่างของในการสื่อสารด้านความปลอดภัยในการทำงานระหว่างหัวหน้าและลูกน้องนั้นเป็นเรื่องที่สำคัญ องค์กรควรทำการลดช่องว่างในการสื่อสารด้านความปลอดภัยระหว่างหัวหน้าและลูกน้อง โดยการเพิ่มช่องทางในการสื่อสารด้านความปลอดภัยให้มากยิ่งขึ้น รับฟังความคิดเห็นในการแก้ไขปัญหาด้านความปลอดภัยจากลูกน้อง และหัวหน้าควรชี้แจงความคืบหน้าในการแก้ไขปัญหาด้านความปลอดภัยแก่ลูกน้องอย่างสม่ำเสมอ

2. อิทธิพลสมรรถนะของบุคคล เมื่อพิจารณา พบว่า ความสามารถในการคิดริเริ่มสร้างสรรค์ด้านความปลอดภัยในการทำงานมีระดับค่าทางสถิติที่น้อย

แสดงให้เห็นว่า พนักงานยังขาดความสามารถในการคิดริเริ่มสร้างสรรค์ด้านความปลอดภัยในการทำงาน องค์กรควรเพิ่มช่องทางในการให้ความรู้ด้านความปลอดภัยในการทำงานให้มากขึ้น และจัดหาตัวอย่างแนวทางในการแก้ไขปรับปรุงในเรื่องความปลอดภัยในการทำงานมาสื่อสารให้พนักงานได้มีทักษะเพิ่มมากยิ่งขึ้น

3. การจัดการความรู้ เมื่อพิจารณา พบว่า องค์กรสนับสนุนการเรียนรู้ด้านความปลอดภัยในการทำงานโดยใช้เทคโนโลยีที่สามารถนำความรู้มาใช้ได้ทันทีที่มีค่าทางสถิติที่น้อย แสดงให้เห็นว่า องค์กรยังขาดการนำเทคโนโลยีใหม่ที่มาสนับสนุนการเรียนรู้ด้านความปลอดภัยในการทำงาน ควรนำเทคโนโลยีใหม่มาช่วยปรับปรุงพัฒนาเครื่องจักร หรือกระบวนการผลิตที่สามารถเพิ่มความปลอดภัยในการทำงานและเพิ่มปริมาณผลผลิต เพื่อให้สามารถผลิตได้รวดเร็วและปลอดภัยมากยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการขยายขอบเขตการศึกษาโดยศึกษาเปรียบเทียบ ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานกับหน่วยงานอื่นในระนาบเดียวกัน เช่น บริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ ในนิคมอุตสาหกรรมอื่นในพื้นที่ใกล้เคียง เป็นต้น เพื่อเปรียบเทียบกับผลการศึกษาในครั้งนี้ในแง่ของวัฒนธรรมองค์กร สมรรถนะของบุคคล และการจัดการความรู้ที่แตกต่างกัน

2. ควรศึกษาเปรียบเทียบพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานกับพนักงานในระดับหรือตำแหน่งงานและฝ่ายอื่น ๆ ที่แตกต่างกัน เพื่อทราบถึงความคิดเห็นและการให้ความสำคัญต่อปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานในแต่ละระดับหรือตำแหน่งงานที่มีหน้าที่สภาวะการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน ซึ่งผลการศึกษานี้สามารถใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาองค์กรและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

กมลพร ศรีใส. (2562). *การจัดการความรู้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทประกันภัย*. หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์, กรุงเทพฯ.



- กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน. (2564). *ความปลอดภัยในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานภายในอุตสาหกรรม*. (1 มิถุนายน 2564) สืบค้นจาก <http://osh.labour.go.th/>.
- กัลยารัตน์ ชีระชนชัยกุล. (2557). การจัดการความรู้ ปัจจัยสู่ความสำเร็จ. *วารสารปัญญาวิวัฒน์*, 5(ฉบับพิเศษ), 137-144.
- นิมิตร โสขาริ. (2559). รูปแบบการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ของเทศบาลตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. *หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม, มหาสารคาม*.
- บุญช่วย ศิริเกษ. (2557). การศึกษาวัฒนธรรมองค์กรแบบสร้างสรรคกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตล้านช้าง. *หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย, เลย*.
- ปานิสรา จรัสวิญญ. (2561). ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของวัฒนธรรมองค์กรและการจัดการความรู้ที่ส่งผลต่อผลการดำเนินงานของธุรกิจอุตสาหกรรมในจังหวัดกำแพงเพชร. *วารสารวิทยาการจัดการสมัยใหม่*, 11(1), 154-170.
- มนตรี พิริยะกุล. (2553). *ตัวแบบเส้นทางกำลังสองน้อยที่บางส่วน*. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ยาใจ ธรรมพิทักษ์. (2559). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาสมรรถนะของพนักงานโรงแรม ในประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน*. หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, ปทุมธานี.
- ศตวรรษ กล้าดิษฐ์. (2560). *สมรรถนะที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตในอุตสาหกรรมการผลิตสายไฟฟ้า กรณีศึกษาบริษัท สายไฟฟ้าไทย-ยาซากิ จำกัด*. หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ, กรุงเทพฯ.
- สิริศา จักรบุญมา. (2557). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานฝ่ายบำรุงรักษาในรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง*. หลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, กรุงเทพฯ.

- Best, J. W. (1977). *Research in Education*. (3rd ed). New Jersey : Prentice-hall Inc.
- Hair Jr, J. F., Sarstedt, M., Ringle, C. M., & Gudergan, S. P. (2018). *Advanced issues in partial least squares structural equation modeling*. Loss Angeles : Sage
- Jerie, S., & Baldwin, J. (2017). The effectiveness of behaviour-based safety (BBS) in accident prevention at a pine timber processing plant in Nyanga District, Zimbabwe. *Review of Social Sciences*, 2(6), 01-10.
- Kunskaja, S. (2018). Expert evaluation of the expression of personal competencies in professional activities. *European Journal of Economics and Business Studies*, 4(2), 197-205.
- Likert, R. (1932). A technique for the measurement of attitudes. *Archives of psychology*, 22(140), 1-55.
- Wilson, N. Y., & Alfadhli, M. I. (2020). The Influence of Knowledge Management on Application of Audit Standards : Evidence from Al-Ahlia Cement Company, Libya. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 10(12), 897–906.
- Yusof, H. S. M., Munap, R., Badrillah, M. I. M., Hamid, N. R. A., & Khir, R. M. (2017). The relationship between organizational culture and employee motivation as moderated by work attitude. *Journal of Administrative and Business Studies*, 3(1), 21-25.

