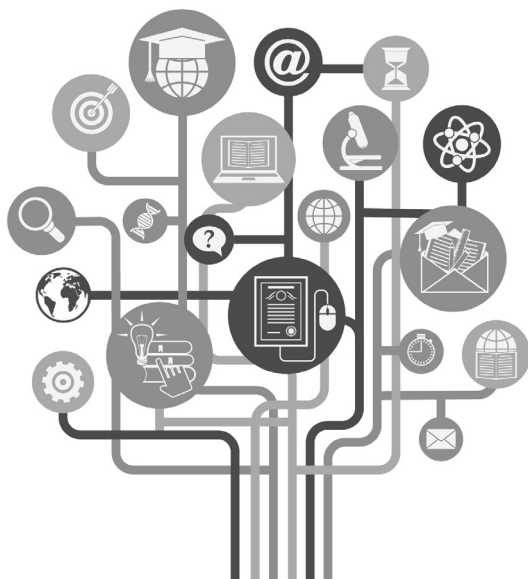


1

การวิเคราะห์อิทธิพลของภาวะผู้นำด้านคุณธรรม บรรยากาศ
ด้านความปลอดภัย การรับรู้สมรรถนะตนเอง ความรู้ด้าน
ความปลอดภัย และแรงจูงใจด้านความปลอดภัยต่อ
การปฏิบัติตามข้อกำหนดด้านความปลอดภัยของพนักงาน
Analysis of the Influence of Moral Leadership, Safety Climate,
Self-efficacy, Safety Knowledge and Safety Motivation toward
Employee Safety Compliance

สุรสิทธิ์ บุญ춘นท์ มาเรียม นะมิ เจษฏา อธิพงศ์วัฒน์ บุณฑริกา เปิ่นเจริญ
และ โอปอล สุวรรณเมฆ

Surasidh Boonchunone Mariam Nami Chetsada Atipongvanich
Boontharika Pancharoen and Opal Suwunnamek





การวิเคราะห์อิทธิพลของภาวะผู้นำด้านคุณธรรม บรรยากาศ ด้านความปลอดภัย การรับรู้สมรรถนะตนเอง ความรู้ ด้านความปลอดภัย และแรงจูงใจด้านความปลอดภัยต่อการปฏิบัติ ตามข้อกำหนดด้านความปลอดภัยของพนักงาน

Analysis of the Influence of Moral Leadership, Safety Climate,
Self-efficacy, Safety Knowledge and Safety Motivation toward
Employee Safety Compliance

สุรสิทธิ์ บุญขุนนท์¹ มาเรียม นามิ² เจษฎา อธิพงศ์วณิช³ บุญทริกา แป้นเจริญ⁴ และ
โอปอล สุวรรณเมฆ⁵

Surasidh Boonchunone Mariamt Nami Chetsada Atipongvanich
Boontharika Pancharoen and Opal Suwunnamek

¹ปรัชญาดุษฎีบัณฑิตทางสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง กรุงเทพฯ 10240 ประเทศไทย
Doctor of Philosophy Program in Social Sciences, Ramkhamhaeng University,
Bangkok 10240, Thailand e-mail : surasidh.b@ru.ac.th

²ปรัชญาดุษฎีบัณฑิตทางสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง กรุงเทพฯ 10240 ประเทศไทย
Doctor of Philosophy Program in Social Sciences, Ramkhamhaeng University,
Bangkok 10240, Thailand e-mail : mariamnami@ru.ac.th

³คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง กรุงเทพฯ 10240 ประเทศไทย
Faculty of Business Administration, Ramkhamhaeng University, Bangkok 20140,
Thailand e-mail : Chetsada.a@rumail.ru.ac.th

⁴นักวิชาการอิสระ สมุทรปราการ 10540 ประเทศไทย

Independent Scholar, Samut Prakan 10540, Thailand
e-mail : boontharika.pancharoen@gmail.com

⁵คณะการบริหารธุรกิจ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520 ประเทศไทย
Business School, King Mongkut's Institute of Technology Ladkrabang, Bangkok 10520,
Thailand e-mail : opal.su@kmitl.ac.th

Received : September 17, 2021 Revised : November 18, 2021 Accepted : November 19, 2021

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์อิทธิพลของภาวะผู้นำด้านคุณธรรม บรรยากาศด้านความปลอดภัย การรับรู้สมรรถนะตนเอง ความรู้ด้านความปลอดภัย และแรงจูงใจด้านความปลอดภัยต่อการปฏิบัติตามข้อกำหนดด้านความปลอดภัยของพนักงาน ใช้วิธีการวิจัยเชิงประจักษ์ ประชากรที่ศึกษาเป็นพนักงานบริษัทผู้ผลิตฮาร์ดแวร์ ขนาดตัวอย่างจำนวน 450 คน ใช้สถิติเชิงพรรณนา และการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง ผลการวิจัย พบว่า (1) ภาวะผู้นำด้านคุณธรรมมีอิทธิพลต่อแรงจูงใจด้านความปลอดภัยอย่างมีนัยสำคัญ (2) บรรยากาศด้านความปลอดภัย และการรับรู้สมรรถนะตนเอง มีอิทธิพลต่อความรู้ด้านความปลอดภัย และแรงจูงใจด้านความปลอดภัยอย่างมีนัยสำคัญ และ (3) บรรยากาศด้านความปลอดภัย ความรู้ด้านความปลอดภัย และแรงจูงใจด้านความปลอดภัย มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติตามข้อกำหนดด้านความปลอดภัยอย่างมีนัยสำคัญ ผลการศึกษานี้สามารถให้ข้อมูลอ้างอิงที่เป็นประโยชน์แก่บริษัท บุคคลที่ทำงานในองค์กร และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำด้านคุณธรรม; บรรยากาศด้านความปลอดภัย; การรับรู้สมรรถนะตนเอง; ความรู้ด้านความปลอดภัย; การปฏิบัติตามข้อกำหนดด้านความปลอดภัย

Abstract

This study aimed to analyze the influence of moral leadership, safety climate, self-efficacy, safety knowledge, and safety motivation toward employee safety compliance. Empirical research was employed. The study population was composed of Hardware Production Company employees, 450 respondent samples were collected. Descriptive statistics and Structural Equation Modeling (SEM) were applied. The results showed that (1) moral leadership had an influence on safety motivation significantly, (2) safety climate, and self-efficacy had an influence on safety knowledge and safety



motivation significantly, and (3) safety climate, safety knowledge, and safety motivation had an influence on safety compliance significantly. The results of this study can be useful references for firms, staffs, and related organizations.

Keywords : Moral Leadership; Safety Climate; Self-Efficacy; Safety Knowledge; Safety Compliance

บทนำ

การบริหารจัดการด้านความปลอดภัยเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งสำหรับพนักงานในองค์กรและสังคมโดยรวม โดยเฉพาะอุบัติเหตุที่เกิดขึ้นจากการทำงานหลายครั้งถึงแม้จะมีพัฒนาการด้านความปลอดภัยในการทำงานอย่างสูงแล้วก็ตามสาเหตุสำคัญของการเกิดอุบัติเหตุจากการทำงานนั้นเป็นที่รับรู้กันว่ามาจากพฤติกรรมมนุษย์ (DeArmond, Bass, Cigularov, Chen, & Moore, 2018); (Rajabi, Mokarami, Cousins, & Jahangiri, 2020) ด้วยแผนแม่บทความปลอดภัยอาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานแห่งชาติ ฉบับที่ 2 (พุทธศักราช 2560-2564) ของประเทศไทยที่มุ่งเน้นในเรื่อง การเสริมสร้างวัฒนธรรมเชิงป้องกันเพื่อให้แรงงานเกิดความปลอดภัย และมีสุขภาพอนามัยที่ดี เพื่อให้การบริหารจัดการมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลต่อไป การป้องกันอุบัติเหตุทางกฎหมาย การลดอุบัติเหตุ หรือโรคจากการทำงานในสถานประกอบการ สำหรับผู้ประกอบการในประเทศไทยส่วนใหญ่ยังมุ่งเน้นเพื่อการบังคับใช้กฎหมายและการกระตุ้นจิตสำนึกทางจริยธรรมของนายจ้างเกี่ยวกับพฤติกรรมด้านความปลอดภัยจากการปฏิบัติงานของพนักงานและในสถานที่ทำงาน พฤติกรรมด้านความปลอดภัยมีอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อผลลัพธ์ด้านความปลอดภัย อุบัติเหตุ การบาดเจ็บ ฯลฯ และประสิทธิภาพด้านความปลอดภัย ซึ่งเกิดจากปฏิสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล (หรือปัจจัยด้านจิตวิทยา) กับปัจจัยสถานการณ์ (หรือปัจจัยสิ่งแวดล้อม) เช่น การจัดการกฎระเบียบ ข้อปฏิบัติการ วัฒนธรรมและบรรยากาศด้านความปลอดภัยในสถานที่ทำงานขององค์กร ประเภทของงาน สภาพร่างกายในที่ทำงาน และส่วนปัจจัยส่วนบุคคล เช่น แรงจูงใจ และความรู้ด้านความปลอดภัย

(Chotipun & Sopa, 2020); (Christian, Bradley, Wallace, & Burke, 2009); (Clarke & Cooper, 2004)

สำหรับอุตสาหกรรมคอมพิวเตอร์ที่มีการใช้เครื่องจักรและเทคโนโลยีที่ล้ำสมัย เพื่อผลิตสินค้าให้มีมาตรฐานและมีคุณภาพสูง จำเป็นต้องใช้การทำงานร่วมกับบุคคล ทำให้พนักงานทุกคน ทุกระดับต้องตระหนักรู้ถึงการปฏิบัติตามข้อกำหนดด้านความปลอดภัยอย่างเคร่งครัดทั้งบรรยากาศรวมถึงในสถานที่ทำงาน (Schneider, 1975) ทั้งในระดับบุคคล องค์กร อุตสาหกรรม และระดับประเทศ โดยเฉพาะอย่างยิ่งกลุ่มบริษัทชั้นนำและผู้ผลิตด้านฮาร์ดแวร์ของโลกเพื่อป้องกันอุตสาหกรรมคอมพิวเตอร์ที่ต้องใช้พนักงานที่มีสมรรถนะจำนวนมาก มีระบบการจัดการความปลอดภัยในองค์กร โดยมีการกำหนดมาตรการ นโยบายเกี่ยวกับความเสี่ยง และความปลอดภัยในการปฏิบัติงานด้วยคุณภาพและมีมาตรฐานสูง เพื่อให้พนักงานปฏิบัติตามข้อกำหนดด้านความปลอดภัยในการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง ด้วยการให้ความสำคัญ ส่งเสริม สนับสนุนกิจกรรมด้านความปลอดภัย (Neal et al., 2000) การเพิ่มพูนความรู้ด้านความปลอดภัยเป็นตัวส่งผ่านเพื่อยกระดับความตระหนักรู้ถึงความปลอดภัยในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Vinodkumar & Bhasi, 2010) รวมถึง การเสริมแรงจูงใจให้พนักงานมีความกระตือรือร้นให้มากขึ้นที่จะนำมาตรการด้านความปลอดภัยมาใช้ในพื้นที่ทำงาน ให้มีประสิทธิภาพในการทำงานดีขึ้น อีกทั้งยังช่วยลดต้นทุนและค่าใช้จ่ายได้อีก (DeArmond et al., 2018); (Neal & Griffin, 2004, 2006)

นอกจากนี้ บรรยากาศด้านความปลอดภัยยังสามารถใช้ทำนายตัวแบบพฤติกรรมความปลอดภัยหรือไม่ปลอดภัยจากการปฏิบัติงานของพนักงานด้วยปัจจัยผู้นำที่มีศีลธรรมคุณธรรมและจริยธรรม แรงจูงใจ ความรู้ด้านความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน (Neal, Griffin, & Hart, 2000); (Zohar, 1980) ซึ่งผลการปฏิบัติตามข้อกำหนดด้านความปลอดภัยเป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญซึ่งจะถูกนำมาพิจารณาให้ น้ำหนักเป็นอันดับแรก ๆ เพื่อบริหารจัดการด้านความปลอดภัยในองค์กรมากกว่าการมีส่วนร่วมด้านความปลอดภัย ดังเช่น การศึกษาของ Ansori, Widyanti, and Yassierli (2021); He, McCabe, and Jia (2021); Vinodkumar and Bhasi (2010) ในการที่พนักงานรับรู้หรือมีความตระหนักรู้ถึงความเสี่ยงความปลอดภัย



1

จะมีความสัมพันธ์ต่อวัฒนธรรมด้านความปลอดภัย ที่ไปเชื่อมโยงกับผลลัพธ์ของพฤติกรรมที่ไม่ปลอดภัยและการมีอุบัติเหตุ ส่งผลให้องค์การมีการพัฒนา ปรับปรุงเกี่ยวกับนโยบาย แนวทางกฎระเบียบ ขั้นตอนการปฏิบัติต่าง ๆ เพื่อให้เกิดความปลอดภัยทางจิตใจของพนักงาน และการมีความรู้ด้านความปลอดภัยของพนักงานมากยิ่งขึ้น (Endsley, 1988, 1995); (Men et al., 2020) ส่วนการจัดกิจกรรมสร้างสรรค์ที่ช่วยลดภาระงานที่เกิดความเสี่ยงให้น้อยลง (Oah, Na, & Moon, 2018); (Rodrigues, Arezes, & Leão, 2015) ซึ่งผลลัพธ์ที่ได้ คือ การบริหารจัดการความปลอดภัยเป็นไปตามเป้าหมายองค์การ (Griffin & Curcuruto, 2016; Jiang, Lavaysse, & Probst, 2019; Zohar, 2010) จากมูลเหตุข้างต้นจึงเป็นแรงจูงใจให้วิเคราะห์ปัจจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อยืนยันตัวแบบการปฏิบัติตามข้อกำหนดด้านความปลอดภัยของพนักงาน โดยใช้กรณีศึกษาของพนักงานบริษัทผู้ผลิตฮาร์ดแวร์ โดยสามารถใช้เป็นข้อมูลอ้างอิงที่เกิดประโยชน์แก่บริษัท บุคคลที่ทำงานในองค์กร และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้ต่อไป

วัตถุประสงค์ในการศึกษา

เพื่อวิเคราะห์อิทธิพลของภาวะผู้นำด้านคุณธรรม บรรยายากาศด้านความปลอดภัย การรับรู้สมรรถนะตนเอง ความรู้ด้านความปลอดภัย และแรงจูงใจด้านความปลอดภัยต่อการปฏิบัติตามข้อกำหนดด้านความปลอดภัยของพนักงานบริษัทผู้ผลิตด้านฮาร์ดแวร์

แนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และสมมติฐานการวิจัย

ภาวะผู้นำด้านคุณธรรมกับความรู้ด้านความปลอดภัย และแรงจูงใจด้านความปลอดภัย

โดยธรรมชาติผู้นำมักจะมีปฏิสัมพันธ์กับผู้ตามหรือสมาชิกในรูปแบบของกิจกรรมหรือการปฏิบัติการอยู่แล้ว ทำให้รูปแบบความเป็นผู้นำส่งผลกระทบต่อพนักงานอย่างมีนัยสำคัญ โดยเฉพาะทางด้านจิตวิทยาแรงจูงใจด้านความปลอดภัย ความรู้ด้านความปลอดภัย และพฤติกรรมความปลอดภัยของพนักงานในสถานที่ทำงานโดยสามารถวัดได้จากการปฏิบัติตามข้อกำหนดและการมีส่วนร่วมด้าน

ความปลอดภัย (Fernández-Muñiz, Montes-Peón, & Vázquez-Ordás, 2017; Griffin & Neal, 2000) ในการบรรลุเป้าหมายความปลอดภัยทั้งภายใต้สถานการณ์ของปัจจัยส่วนบุคคลและองค์การนั้นเกิดจากความเชื่อมโยงของสาเหตุและผลลัพธ์ระหว่างพฤติกรรมด้วยกัน ส่วนมากแล้วภาวะผู้นำด้านคุณธรรมจะมีคุณลักษณะที่สามารถสื่อสารและแบ่งปันสารสนเทศเพื่อการจูงใจให้ผู้ตามความเคารพนับถือแสดงให้เห็นถึงพฤติกรรมด้านคุณธรรมที่ต่อเนื่องทั้งในระดับมืออาชีพและส่วนตัวเพื่อให้เกิดแรงจูงใจในการปรับปรุงประสิทธิภาพและสามารถทำนายพฤติกรรมความปลอดภัยที่สำคัญอย่างแท้จริงโดยอาศัยความรู้และแรงจูงใจด้านความปลอดภัยของพนักงานเป็นตัวแปรส่งผ่าน (Ansori et al., 2021); (Bavik, Tang, Shao, & Lam, 2018); (Oah et al., 2018); (Wu, Liu, Zhang, Skibniewski, and Wang, 2015) จึงเชื่อได้ว่าการเป็นภาวะผู้นำด้านคุณธรรมที่มีระดับสูงขึ้นจะเป็นแรงจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาใช้ความพยายามมากขึ้นในการทำงานและก้าวไปข้างหน้า หรือยกระดับความรู้ด้านความปลอดภัยมากขึ้น เช่น สมรรถนะในการทำงาน มีความรู้แจ้ง มีความรู้ถึงขั้นตอนการปฏิบัติงานที่ถูกต้องและทักษะเฉพาะที่สำคัญ (C.-F. Chen & Chen, 2014); (Guo, Yiu, & González, 2016) จะเห็นได้ว่าแรงจูงใจและความรู้ด้านความปลอดภัยเป็นปัจจัยเฉพาะส่วนบุคคลที่แสดงถึงระดับการตระหนักรู้ถึงของตัวพนักงานเอง และยังมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติตนในด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยซึ่งแนวทางปฏิบัติด้านความปลอดภัยมักจะมีประเด็นถกเถียงว่าพนักงานจะมีความรู้และแรงจูงใจเพียงพอหรือไม่ (Ansori et al., 2021); (Kheni Nongiba, Gibb Alistair, & Dainty Andrew, 2010) ซึ่งนำไปสู่การตั้งสมมติฐาน ภาวะผู้นำด้านคุณธรรมมีอิทธิพลต่อความรู้ด้านความปลอดภัย (H1) และภาวะผู้นำด้านคุณธรรมมีอิทธิพลต่อแรงจูงใจด้านความปลอดภัย (H4)

บรรยากาศด้านความปลอดภัยกับความรู้ด้านความปลอดภัย แรงจูงใจด้านความปลอดภัย และการปฏิบัติตามข้อกำหนดด้านความปลอดภัย

บรรยากาศด้านความปลอดภัยเป็นปัจจัยสถานการณ์ขององค์การที่สำคัญสามารถใช้อธิบายจุดตัดระหว่างกระบวนการขององค์การกับจิตวิทยา ความรู้และแรงจูงใจด้านความปลอดภัยที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมส่วนบุคคล กลุ่ม และ



1

ผลลัพธ์ด้านความปลอดภัยสำหรับองค์กร อีกทั้งยังช่วยเสริมสร้างวัฒนธรรมด้านความปลอดภัยในสถานที่ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Ansori et al., 2021); (Griffin & Neal, 2000); (Guo et al., 2016); (Kalteh, Mortazavi, Mohammadi, & Salesi, 2021) จากการทบทวนเอกสาร พบว่า ความรู้ด้านความปลอดภัยเป็นการตระหนักรู้ในสถานการณ์ขององค์กรในฐานะผู้มีความมุ่งมั่น มีส่วนร่วมการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง วัฒนธรรมการดำเนิน/การชม การเสริมอำนาจของพนักงาน กิจกรรมความปลอดภัย ระบบการจัดการความปลอดภัย ตลอดจนรูปแบบความเป็นผู้นำที่เป็นผู้กำหนดเป้าหมายผลการดำเนินงานด้านความปลอดภัย (Fernández-Muñiz et al., 2017); (Piphatanangkun, Jarutirasarn, Boonpattarakon, & Poompaichit, 2019); (Vinodkumar & Bhasi, 2010) อย่างไรก็ตาม การศึกษาส่วนใหญ่มุ่งเน้นไปที่รูปแบบเฉพาะของบรรยากาศองค์กรเพื่อใช้ทำนายผลการดำเนินงานรวมถึงพฤติกรรมด้านความปลอดภัยของพนักงานในทางเทคนิค เช่น การรับรู้ร่วมกันเกี่ยวกับทัศนคติ ค่านิยม และการปฏิบัติด้านความปลอดภัยในสถานที่ทำงาน ซึ่งเป็นตัวชี้วัดที่สำคัญมากตัวหนึ่ง อีกทั้งยังมีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดมากกับความปลอดภัยของสถานที่ทำงาน และยังเป็นแกนหลักของกิจกรรมที่มีความจำเป็นอย่างยิ่งต่อการรักษาความปลอดภัยในสถานที่ทำงานในระดับบุคคลที่ส่งผลกระทบต่อการมีส่วนร่วมด้านความปลอดภัยของผลการดำเนินงาน และเจตนาเชิงพฤติกรรมด้านความปลอดภัย (Griffin & Neal, 2000); (Rajabi et al., 2020); (Zohar, 2000, 2010)

ความรู้ด้านความปลอดภัยเป็นการตระหนักรู้หรือการรู้ถึงวิธีการปฏิบัติงานที่ถูกต้องและเหมาะสมตามสถานการณ์ในการปฏิบัติตนให้มีพฤติกรรมในการทำงานที่ความปลอดภัย (Endsley, 1988, 1995) ส่วนแรงจูงใจด้านความปลอดภัยเป็นความกระตือรือร้นในการให้ความสำคัญต่อพฤติกรรมที่ปลอดภัย ทั้งสองปัจจัยนี้ได้ถูกนำมาใช้ทั้งเป็นปัจจัยก่อนหน้าของผลการดำเนินงานด้านความปลอดภัยและเป็นตัวกลางของความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะของงาน (บุคลิกภาพ) กับประสิทธิภาพความปลอดภัย (Ansori et al., 2021; Vinodkumar & Bhasi, 2010) จากการศึกษาของ Andriessen (1978) และ Zohar (1980) พบว่า

องค์ประกอบแรงจูงใจด้านความปลอดภัยเป็นตัวกำหนดระดับของพฤติกรรมความปลอดภัยผ่านตัวชี้วัด อาทิ ปฏิกริยาของหัวหน้างานเพื่อนร่วมงาน ความน่าจะเป็นในการลดอุบัติเหตุ และผลกระทบต่อจังหวะการทำงาน เมื่อบรรยากาศในสถานที่ทำงานดี สามารถเพิ่มพูนความรู้ถึงและเข้าใจการปฏิบัติงาน การรู้ถึงความสำคัญของระบบอาชีวอนามัยและความปลอดภัยของบริษัท และเมื่อพนักงานได้รับแรงจูงใจมากยิ่งขึ้นในขั้นตอนการทำงานอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง ก็ยิ่งจะทำให้เกิดการปฏิบัติตามข้อกำหนดด้านความปลอดภัยที่ถูกต้องแม่นยำอย่างเข้มแข็ง และส่งผลให้เกิดการลดลงของเหตุหรือเกิดความเสี่ยงในการทำงานลดลงไปด้วย อย่างไรก็ตามบรรยากาศด้านความปลอดภัยยังมีความสัมพันธ์ในทางตรงกันข้ามกับความเสี่ยงความไม่ปลอดภัย ซึ่งนำไปสู่การตั้งสมมติฐาน บรรยากาศด้านความปลอดภัยมีอิทธิพลต่อความรู้ด้านความปลอดภัย (H2) บรรยากาศด้านความปลอดภัยมีอิทธิพลต่อแรงจูงใจด้านความปลอดภัย (H5) และบรรยากาศด้านความปลอดภัยมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติตามข้อกำหนดด้านความปลอดภัย (H8)

การรับรู้สมรรถนะตนเองกับความรู้ด้านความปลอดภัย และแรงจูงใจด้านความปลอดภัย

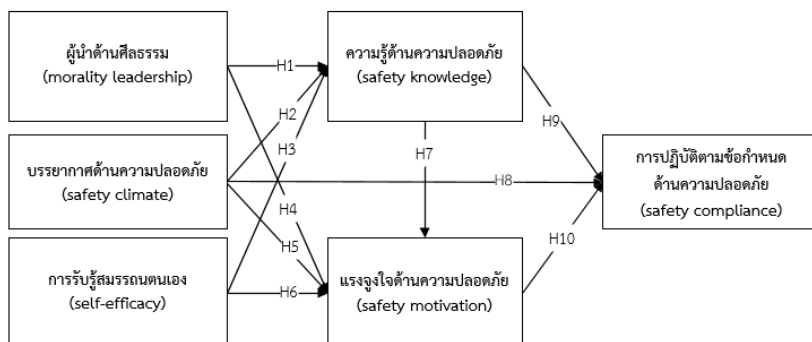
การรับรู้สมรรถนะตนเองสะท้อนให้เห็นถึงความเชื่อมั่นในความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานบางอย่างของบุคคล เมื่อมีความสามารถในการรับรู้ตนเองสูงมักจะมองภาพรวมของงานเพื่อนำวิธีการที่ถูกต้องและดีที่สุดมาใช้ (Bandura, Adams, & Beyer, 1977); (Bandura & Cervone, 1983) อีกทั้งช่วยเพิ่มแรงจูงใจในการคงอยู่ การทำงานภายใต้ความกดดัน การเรียนรู้เพิ่มมากขึ้น และส่งผลให้ได้ผลลัพธ์การดำเนินงานที่ดี (Garland, Weinberg, Bruya, & Jackson, 1988) ดังนั้น การรับรู้สมรรถนะตนเองได้รับการยืนยันว่าเป็นปัจจัยสำคัญในการคิดและปฏิบัติของพนักงานที่อาจนำไปสู่การเพิ่มระดับของแรงจูงใจด้านความปลอดภัยและพฤติกรรมด้านความปลอดภัยที่ดีขึ้น (C.-F. Chen & Chen, 2014); (Wu et al. 2015) ซึ่งนำไปสู่การตั้งสมมติฐาน การรับรู้สมรรถนะตนเองมีอิทธิพลต่อความรู้ด้านความปลอดภัย (H3) และการรับรู้สมรรถนะตนเองมีอิทธิพลต่อแรงจูงใจด้านความปลอดภัย (H6)



ความรู้ด้านความปลอดภัย แรงจูงใจด้านความปลอดภัย และการปฏิบัติตามข้อกำหนดด้านความปลอดภัย

ปฏิสัมพันธ์ของความรู้กับแรงจูงใจถือว่าเป็นผลการปฏิบัติงานระดับบุคคลที่สามารถอธิบายองค์ประกอบของการปฏิบัติงาน อาทิ ความรู้ที่เปิดเผย ความรู้ถึงขั้นตอน ทักษะความสามารถ และแรงจูงใจทางวิทยาศาสตร์ด้านความปลอดภัย (Neal et al., 2000); (Vinodkumar & Bhasi, 2010) โดยมีการศึกษาเชิงประจักษ์ถึงความสัมพันธ์ระหว่างกันของทั้งสามตัวแปร อาทิ Christian et al. (2009) พบว่า ผลดำเนินงานด้านความปลอดภัยมีความสัมพันธ์สูงมากกับความรู้ด้านความปลอดภัยและแรงจูงใจด้านความปลอดภัย ในทำนองเดียวกันการศึกษาของ Neal et al. (2000) และ Guo et al. (2016) พบว่า แรงจูงใจด้านความปลอดภัยและความรู้ด้านความปลอดภัยสามารถทำนายทั้งการปฏิบัติตามข้อกำหนดและการมีส่วนร่วมด้านความปลอดภัย ทั้งนี้เป็นผลมาจากทัศนคติ ความตั้งใจ และความพยายามในการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคล นอกจากนี้แรงจูงใจด้านความปลอดภัยยังมีบทบาทเป็นสื่อกลางของความสัมพันธ์ระหว่างการเป็นภาวะผู้นำทางด้านคุณธรรม บรรยากาศด้านความปลอดภัย ความรู้ด้านความปลอดภัย และการปฏิบัติตามข้อกำหนดด้านความปลอดภัย มีการศึกษาที่สนับสนุน อาทิ Braunger, Frank, Korunka, Lueger, and Kubicek (2013); Panuwatwanich et al. (2017); Wu et al. (2015) ซึ่งนำไปสู่การตั้งสมมติฐาน ความรู้ด้านความปลอดภัยมีอิทธิพลต่อแรงจูงใจด้านความปลอดภัย (H7) ความรู้ด้านความปลอดภัยมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติตามข้อกำหนดด้านความปลอดภัย (H 9) และแรงจูงใจด้านความปลอดภัยมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติตามข้อกำหนดด้านความปลอดภัย (H10)

จากการทบทวนแนวคิด ทฤษฎี วรรณกรรม และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องนำไปสู่กรอบแนวคิดและการตั้งสมมติฐานการวิจัย ดังรูปภาพที่ 1



รูปภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย (พัฒนามาจาก Neal, Griffin, Hart (2000) : C.-F. Chen and Chen (2014); Braunger et al. (2013); Schwarzer and Jerusalem (1985) และ Zohar (2010))

วิธีการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ใช้วิธีการวิจัยเชิงปริมาณโดยใช้เทคนิคการวิจัยเชิงประจักษ์ (empirical research) ประชากรที่ใช้ทำการศึกษา ได้แก่ พนักงานบริษัทผู้ผลิตฮาร์ดแวร์ จำนวน 2,250 คน มีหน่วยวิเคราะห์เป็นระดับบุคคลซึ่งเป็นพนักงาน บริษัทผู้ผลิตฮาร์ดแวร์ ใช้เทคนิคการสุ่มตัวอย่างแบบอาศัยความน่าจะเป็นแบบง่าย และขนาดของกลุ่มตัวอย่างกำหนดจากแนวทางเกณฑ์จำนวนตัวแปรสังเกตได้ 1 ต่อขนาดตัวอย่าง 10-20 ชุด (Hair, Black, Babin, & Anderson, 2014); (Kline, 2011) ขนาดตัวอย่างจำนวน $44 \times 10 = 440$ ตัวอย่าง เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองได้รับแบบสอบถามที่สมบูรณ์เพียงพอต่อการวิเคราะห์ที่ได้จำนวน 450 ตัวอย่าง เริ่มเก็บข้อมูลตั้งแต่ 25 กันยายน 2561 ถึง 20 ธันวาคม 2561 รวมเวลาเก็บข้อมูล 45 วัน

1. เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือและการตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้น

เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามที่ประกอบด้วย (1) ข้อคำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไป และ (2) ข้อคำถามเกี่ยวกับความคิดเห็นกับผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับตัวแปรต่าง ๆ เป็นแบบมาตราประเมินค่า (rating scale)



1

แบบ Likert type scale มีระดับการวัด 6 ระดับ ได้แก่ ระดับไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง (= 1) ถึงเห็นด้วยอย่างยิ่ง (= 6) มีทั้งหมด 6 ปัจจัยที่เป็นตัวแปรแฝง ประกอบด้วย ตัวแปรต้น ได้แก่ ภาวะผู้นำด้านคุณธรรม (MOR) มี 5 ข้อคำถาม บรรยายภาพด้านความปลอดภัย (CLI) มี 7 ข้อคำถาม การรับรู้สมรรถนะตนเอง (SEL) มี 10 ข้อคำถาม ตัวแปรคั่นกลาง ได้แก่ แรงจูงใจด้านความปลอดภัย (MOT) มี 7 ข้อคำถาม ความรู้ด้านความปลอดภัย (KNO) มี 7 ข้อคำถาม และตัวแปรตาม ได้แก่ การปฏิบัติตามข้อกำหนดด้านความปลอดภัย (COM) มี 8 ข้อคำถาม รวมทั้งหมด 44 ข้อคำถาม

ผลการตรวจสอบทั้ง 6 ปัจจัย ได้แก่ (1) แบบสอบถามก่อนนำไปใช้จริง (try-out) จำนวน 40 ชุด พบว่า มีค่าความตรงตามเนื้อหาโดยใช้ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ (Indexes of Item-Objective Congruence : IOC) ผ่านเกณฑ์ (ทุกข้อคำถามมีค่ามากกว่า 0.5) และ มีค่าความเที่ยงโดยใช้สถิติวิเคราะห์ด้วยวิธีสัมประสิทธิ์แอลฟา (Cronbach's alpha coefficient : α) ระหว่าง 0.839-0.899 และ (2) ข้อมูลจริง จำนวน 450 ชุด มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ระหว่าง 0.836-0.900 ซึ่งมีความเหมาะสมในเกณฑ์ดีมาก (มีมากกว่า 0.7) (DeVellis, 2017)

ผลการตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้นของการวิเคราะห์พหุตัวแปร พบว่า (1) ประชากรมีการแจกแจงเป็นปกติ (2) การกระจายของตัวแปรตามของทุกค่าตัวแปรต้นมีความแปรปรวนมีค่าคงที่ (homoscedasticity) (3) มีความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรตามและตัวแปรต้นเป็นเส้นตรง (linearity) (4) ไม่พบภาวะร่วมเส้นตรงพหุ (multicollinearity) (5) การตรวจสอบความตรงแบบรวมศูนย์ (convergent validity) ได้แก่ ค่าความเที่ยงของโครงสร้างของตัวแปร (construct reliability : CR) กับค่าเฉลี่ยของความแปรปรวนที่ถูกสกัดด้วยองค์ประกอบ (average variance extract : AVE) และค่าความตรงเชิงจำแนก (discriminant validity) อยู่ในเกณฑ์ยอมรับได้ ดังตารางที่ 1

2. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ใช้สถิติวิเคราะห์เชิงพรรณนา คือ ค่าร้อยละ (percentage) ค่าเฉลี่ย (mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) ส่วนการวิเคราะห์พหุตัวแปร (multivariate analysis)

ใช้สถิติวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง (structural equation modeling : SEM) เพื่อตอบวัตถุประสงค์และสมมติฐานการวิจัย โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสังคมศาสตร์ IBM® SPSS® Amos™

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็น การตรวจสอบความตรงแบบรวมศูนย์และค่าความตรงเชิงจำแนก (n = 450)

วัดค่า ตัวแปร	ค่า เฉลี่ย	SD	CR	AVE	MOR	CLI	SEL	MOT	KNO	COM
MOR	5.016	0.664	0.837	0.509	0.713					
CLI	4.994	0.639	0.877	0.507	0.389	0.712				
SEL	4.892	0.693	0.898	0.596	0.194	0.234	0.772			
MOT	5.182	0.590	0.849	0.511	0.192	0.306	0.198	0.715		
KNO	5.032	0.609	0.890	0.538	0.192	0.309	0.378	0.226	0.733	
COM	5.159	0.637	0.839	0.511	0.142	0.288	0.164	0.326	0.308	0.715

หมายเหตุ: (1) ค่า AVE ควรมีค่ามากกว่า .5 ค่า CR ควรมีค่ามากกว่า .7 และ(2) discriminant validity; r^2 ควรมีน้อยกว่าค่า ($\sqrt{AVE}$) ทุกตัว (ตัวอักษรที่บตามแนวทแยง) (Hair et al., 2014)

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทางประชากรศาสตร์ พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามร้อยละ 66.22 เป็นเพศหญิงมีจำนวน 298 คน มีสถานภาพโสดจำนวน 282 คน คิดเป็นร้อยละ 62.75 มีอายุเฉลี่ย 32 ปี มีระดับการศึกษาในระดับปริญญาตรีจำนวน 167 คน คิดเป็นร้อยละ 37.11 เป็นพนักงานฝ่ายปฏิบัติการจำนวน 286 คน คิดเป็นร้อยละ 63.56 มีอายุงาน 1-5 ปี จำนวน 256 คน คิดเป็นร้อยละ 56.89 ตามลำดับ

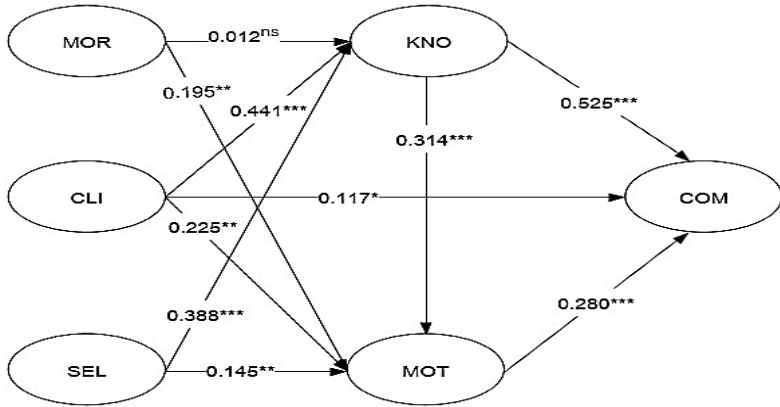
2. ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง ทั้ง 6 ชุดตัวแปร พบว่า มีค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.892-5.159 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระหว่าง 0.590-0.693 มีความหมายในระดับมาก

3. ผลการวิเคราะห์ตามวัตถุประสงค์ และสมมติฐานการวิจัย พบว่า โมเดลวิจัยมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ตีความหมายได้ว่า โมเดลวิจัยกับข้อมูล



1

เชิงประจักษ์มีความสอดคล้องดีตามเกณฑ์ (Schumacker & Lomax, 2016) โดยมีค่า Chi-square (χ^2) = 288.018, χ^2/df = 1.125, p-value = .082, GFI = .965, AGFI = .913, NFI = .994, CFI = .999, RMSEA = .017 และผลการวิเคราะห์สมมติฐานการวิจัย รายละเอียดดังรูปภาพที่ 2 และตารางที่ 2



Chi-square (χ^2) = 288.018, χ^2/df = 1.125, p-value = .082, GFI = .965,
AGFI = .913, NFI = .994, CFI = .999, RMSEA = .017

รูปภาพที่ 2 โมเดลสมการโครงสร้างสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์แสดงใน
รูปแบบคะแนนมาตรฐานของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติตามข้อกำหนด
ด้านความปลอดภัยของพนักงาน

ตารางที่ 2 ผลการทดสอบตามสมมติฐานการวิจัย

สมมติฐาน	อิทธิพลเส้นทาง	ค่าสัมประสิทธิ์	t-value	ผลการทดสอบ (Sig.)
สมมติฐานที่ 1 (H1)	MOR--->KNO	0.012 ^{ns}	0.199	ไม่สนับสนุนสมมติฐาน (p>.05)
สมมติฐานที่ 2 (H2)	CLI--->KNO	0.441 ^{***}	6.007	สนับสนุนสมมติฐาน (p<.001)
สมมติฐานที่ 3 (H3)	SEL--->KNO	0.388 ^{***}	7.884	สนับสนุนสมมติฐาน (p<.001)
สมมติฐานที่ 4 (H4)	MOR--->MOT	0.195 ^{**}	2.841	สนับสนุนสมมติฐาน (p<.01)
สมมติฐานที่ 5 (H5)	CLI--->MOT	0.225 ^{**}	2.852	สนับสนุนสมมติฐาน (p<.01)

ตารางที่ 2 ผลการทดสอบตามสมมติฐานการวิจัย (ต่อ)

สมมติฐาน	อิทธิพลเส้นทาง	ค่าสัมประสิทธิ์ ^a	t-value	ผลการทดสอบ (Sig.)
สมมติฐานที่ 6 (H6)	SEL--->MOT	0.145**	2.688	สนับสนุนสมมติฐาน (p<.01)
สมมติฐานที่ 7 (H7)	KNO--->MOT	0.314***	4.537	สนับสนุนสมมติฐาน (p<.001)
สมมติฐานที่ 8 (H8)	CLI--->COM	0.117*	2.021	สนับสนุนสมมติฐาน (p<.05)
สมมติฐานที่ 9 (H9)	KNO--->COM	0.525***	7.990	สนับสนุนสมมติฐาน (p<.001)
สมมติฐานที่ 10 (H10)	MOT--->COM	0.280***	4.495	สนับสนุนสมมติฐาน (p<.001)

หมายเหตุ: * หมายถึง นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($1.960 \leq t\text{-value} < 2.576$), ** หมายถึง นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($2.576 \leq t\text{-value} < 3.290$), *** หมายถึง นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ($t\text{-value} \geq 3.290$), ^a หมายถึง ค่าสัมประสิทธิ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน, ^{ns} หมายถึง ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($1.960 < t\text{-value}$)

สรุปและการอภิปรายผลการวิจัย

ภาวะผู้นำด้านคุณธรรม ไม่มีอิทธิพลต่อความรู้ด้านความปลอดภัย (H1) ($p > .05$) ที่ว่า ระดับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำด้านคุณธรรม ไม่มีอิทธิพลต่อความรู้ด้านความปลอดภัยที่ถูกต้องของพนักงานซึ่งสอดคล้องกับหลายนักวิชาการที่ว่าอาจมาจากคุณลักษณะของกลุ่มตัวอย่างส่วนมากเป็นคนรุ่น Gen-Y ที่มีอายุเฉลี่ย 32 ปี มักมีพฤติกรรมการซ่อนความรู้ที่ตนมีอยู่โดยไม่เปิดเผยแสดงออกมาอย่างชัดเจนต่อผู้อื่นให้รู้นอกจากคนที่ตนเองไว้นับถือใจมากเท่านั้น ซึ่งโดยปกติแล้วสภาพจิตใจจะมีความเป็นพลวัตต่อการปฏิบัติงาน ความเป็นทางการและไม่เป็นทางการของการสื่อสาร หรือความรู้ถึงสถานการณ์ด้านความปลอดภัย

ส่วนผู้ภาวะผู้นำด้านคุณธรรม มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อแรงจูงใจด้านความปลอดภัย (H4) อย่างมีนัยสำคัญ ($p < .01$) สอดคล้องกับคุณลักษณะที่สำคัญของหัวหน้างานสามารถโน้มน้าวใจ เป็นตัวแบบที่ดี มีความยุติธรรมที่จะช่วยให้ทุกคนไว้วางใจ เชื่อถือ นำเคารพนับถือ และพร้อมปฏิบัติตาม (Piphatanangkun et al., 2019); (Zohar, 2002, 2010) ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ Fernández-Muñiz et al. (2017); Oah et al. (2018) ที่พบว่า หากหัวหน้างานแสดงบทบาทเป็นผู้มีความห่วงใยต่อผู้ตามและการปฏิบัติต่อผู้ตามอย่างยุติธรรมอย่างสม่ำเสมอ



1

เป็นแบบอย่างที่ดีที่พนักงานยินดีจะปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจ และการเอาใจใส่พนักงานอย่างสม่ำเสมอภายใต้การทำงานที่กดดัน ก็จะเพิ่มพูนแรงจูงใจในการทำงานและมีความมั่นใจในการทำงานอย่างปลอดภัยมากขึ้น และยังช่วยลดความเสี่ยงในที่ทำงานลงไปด้วย

บรรยาการด้านความปลอดภัยมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความรู้ด้านความปลอดภัย (H2) ($p < .01$) และแรงจูงใจด้านความปลอดภัย (H5) ($p < .001$) การปฏิบัติตามข้อกำหนดด้านความปลอดภัย (H8) อย่างมีนัยสำคัญ ($p < .05$) สอดคล้องการศึกษาของ Braunger et al. (2013); Guo et al. (2016) ที่ว่า หากองค์กรมุ่งเน้นเสริมค่านิยม ปรับปรุงแก้ไขเรื่องสุขภาพและความปลอดภัย การเตรียมความพร้อมทางทรัพยากรหรือการทำการกิจกรรม และสนับสนุนในเรื่องการสื่อสารด้านความปลอดภัยให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น จะส่งผลให้พนักงานมีทัศนคติที่ดี มีความตระหนักรู้ถึงและมีความรู้ความเข้าใจในความสำคัญยิ่งของสถานการณ์ด้านความปลอดภัยจากการใช้เครื่องมืออุปกรณ์ที่ถูกต้อง (H2, H5) อีกทั้งยังส่งผลต่อการทำงานตามกฎหมาย ระเบียบ ขั้นตอนความปลอดภัยได้อย่างถูกต้องถึงแม้จะอยู่ภายใต้แรงกดดันด้านเวลา หรือเพื่อให้ความปลอดภัยในสถานที่ทำงานเป็นไปตามข้อกำหนด ซึ่งจะเป็นการกระตุ้นแรงจูงใจให้พนักงานแสดงพฤติกรรมการทำงานที่ปลอดภัยมากยิ่งขึ้นตามไปด้วย (H8) ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ Ansori et al. (2021); C. Chen (2020); Hicks, Buttigieg, and De Cieri (2016); Kalteh et al. (2021); Panuwatwanich, Al-Haadir, and Stewart (2017) นอกจากนี้แล้วความรู้ด้านความปลอดภัยและแรงจูงใจด้านความปลอดภัยยังส่งผลถึงผลการดำเนินงานด้านความปลอดภัยในการปฏิบัติตามข้อกำหนดด้านความปลอดภัยของพนักงาน ให้เกิดความมั่นใจเพิ่มขึ้นซึ่งสามารถยกระดับการปฏิบัติงานปฏิบัติตามขั้นตอนด้านความปลอดภัยได้อย่างถูกต้องมากยิ่งขึ้นตามไปด้วย (H9-10)

การรับรู้สมรรถนะตนเองมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความรู้ด้านความปลอดภัย (H3) อย่างมีนัยสำคัญ ($p < .001$) และแรงจูงใจด้านความปลอดภัย (H6) อย่างมีนัยสำคัญ ($p < .01$) สอดคล้องกับการศึกษาของ C.-F. Chen and Chen (2014); Loomba and Karsten (2019) ที่ว่า หากพนักงานมีความเชื่อมั่นและ

มั่นใจในความรู้ความสามารถตนในการทำงานในสถานะที่มีความกดดันมากยิ่งขึ้น ก็จะเป็นการเสริมสร้างความรู้และมีประสบการณ์มากขึ้น สามารถจัดการกับ เหตุการณ์ที่ไม่คาดฝันได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงการรู้ถึงวิธีลดความเสี่ยงของ เหตุการณ์ที่ก่อให้เกิดการสูญเสีย และสามารถเพิ่มพูนประสบการณ์ความรู้เกี่ยวกับ ระบบอาชีวอนามัยและความปลอดภัยของบริษัทเพิ่มขึ้นตามไปด้วย นอกจากนี้ การรับรู้สมรรถนะของตัวพนักงานเองที่เพิ่มขึ้นก็เป็นตัวเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติ งานที่ถูกต้อง ช่วยลดความเสี่ยงและทำงานอย่างปลอดภัยมากยิ่งขึ้น อีกทั้งส่งผล ต่อการปฏิบัติตามข้อกำหนดด้านความปลอดภัยของหน่วยงานและองค์การ มากขึ้นไปด้วย

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเพื่อนำไปปฏิบัติใช้ (1) ด้านบรรยากาศด้านความปลอดภัย บริษัทควรให้ความสำคัญกับการส่งเสริม รับฟังข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไข เรื่องสุขภาพและความปลอดภัยจากพนักงาน การสนับสนุนและส่งเสริมให้มีการ สื่อสารที่ดีระหว่างผู้บริหารกับพนักงานเกี่ยวกับประเด็นด้านสุขภาพและความ ปลอดภัยให้มากยิ่งขึ้น รวมถึงการเตรียมความพร้อมที่ดีสำหรับกรณีฉุกเฉิน (2) ด้านการรับรู้สมรรถนะตนเอง บริษัทควรให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างแรงจูงใจ ในการทำงานเพื่อให้พนักงานเกิดสติสัมปชัญญะเมื่อเผชิญกับอุปสรรคความยาก ลำบาก สามารถหาทางออกได้เมื่อเผชิญหน้ากับปัญหา รวมถึงสามารถแก้ปัญหา ส่วนใหญ่ได้ถ้าได้มีความพยายามอย่างเต็มที่ และ (3) ด้านภาวะผู้นำด้านคุณธรรม ควรส่งเสริมสมรรถนะความเป็นผู้นำในระดับสูง ในด้านการสื่อสารและพัฒนา ทักษะเฉพาะทั้งนี้เพื่อยกระดับทัศนคติ การรับรู้ความปลอดภัยทางจิตใจ และลด พฤติกรรมการซ่อนความรู้ของพนักงานให้กล้าแสดงเปิดเผยความรู้ทักษะตนที่ ทำให้เกิดความไว้วางใจมากยิ่งขึ้น และก่อให้เกิดการทำงานเป็นทีม เพิ่มโปรแกรม ให้ความรู้ การศึกษาและการเรียนรู้ การฝึกอบรมเพิ่มแรงจูงใจ เพิ่มทักษะการ สื่อสารทั้งความเป็นทางการและไม่เป็นทางการ

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยในอนาคต (1) ควรทำวิจัยครั้งต่อไปโดยใช้กรอบ แนวคิดเดียวกันนี้กับธุรกิจที่ใกล้เคียงกับบริษัทที่ศึกษานี้ และบริษัทอื่น ๆ เพื่อ



1

เป็นการยืนยันผลการวิจัย (2) การศึกษาในอนาคตควรศึกษาตัวแปรผลการดำเนินงานด้านความปลอดภัยในมิติการมีส่วนร่วมด้านความปลอดภัยของพนักงาน และปัจจัยวัฒนธรรมด้านความปลอดภัยเพิ่มเติม และ (3) การศึกษาครั้งต่อไปควรพิจารณานำตัวแปรกำกับเข้าไปในตัวแบบวิจัยเพื่อความสัมพันธ์ปลอม โดยที่ตัวแปรกำกับมักเป็นสิ่งที่ติดตัวมนุษย์มาแต่กำเนิด เช่น เพศ อุณิสัย บุคลิกภาพ นิสัยใจคอ เป็นต้น

ข้อจำกัดการวิจัย ในการศึกษาครั้งนี้ พบว่า ค่าอิทธิพลของแต่ละคู่ตัวแปรมีค่าค่อนข้างต่ำ ถึงแม้ว่าผลการวิจัยจะสนับสนุนในการนำไปศึกษาต่อยอด ผู้ศึกษาคควรพึงระมัดระวังในการนำไปใช้เพื่อวิเคราะห์หาอิทธิพลระหว่างตัวแปร

เอกสารอ้างอิง

- Andriessen, J. H. T. H. (1978). Safe behaviour and safety motivation. *Journal of Occupational Accidents*, 1(4), 363-376. doi:10.1016/0376-6349(78)90006-8.
- Ansori, N., Widyanti, A., & Yassierli. (2021). The Influence of Safety Climate, Motivation, and Knowledge on Worker Compliance and Participation : An Empirical Study of Indonesian SMEs. *Ingeniería e Investigación*, 41(3), 1-9. doi:10.15446/ing.investig.v41n3.83763
- Bandura, A., Adams, N. E., & Beyer, J. (1977). Cognitive processes mediating behavioral change. *Journal of personality and social psychology*, 35(3), 125-139. doi:10.1037/0022-3514.35.3.125
- Bandura, A., & Cervone, D. (1983). Self-evaluative and self-efficacy mechanisms governing the motivational effects of goal systems. *Journal of personality and social psychology*, 45(5), 1017-1028. doi:10.1037/0022-3514.45.5.1017

- Bavik, Y. L., Tang, P. M., Shao, R., & Lam, L. W. (2018). Ethical leadership and employee knowledge sharing : Exploring dual-mediation paths. *The Leadership Quarterly*, 29(2), 322-332. doi:10.1016/j.leaqua.2017.05.006
- Braunger, P., Frank, H., Korunka, C., Lueger, M., & Kubicek, B. (2013). Validating a Safety Climate Model in Metal Processing Industries : A Replication Study. *International Journal of Occupational Safety and Ergonomics*, 19(1), 143-155. doi:10.1080/10803548.2013.11076973
- Chen, C.-F., & Chen, S.-C. (2014). Measuring the effects of Safety Management System practices, morality leadership and self-efficacy on pilots' safety behaviors : Safety motivation as a mediator. *Safety science*, 62(1), 376-385. doi:https://doi.org/10.1016/j.ssci.2013.09.013
- Chen, C. (2020). Behavior of Generation Y towards Workplace Fun in Multinational Company in Thailand. *ROMPHRUEK JOURNAL*, 38(1), 84-199. [In Thai].
- Chotipun, N., & Sopa, S. (2020). Legal measures occupational safety, health and environment of industry. *Journal of Suvarnabhumi Institute of Technology* (Humanities and Social Sciences), 6(1), 550-573. [In Thai].
- Christian, M. S., Bradley, J. C., Wallace, J. C., & Burke, M. J. (2009). Workplace safety : a meta-analysis of the roles of person and situation factors. *Journal of Applied Psychology*, 94(5), 1103-1127. doi:10.1037/a0016172.
- Clarke, S., & Cooper, C. (2004). *Managing the risk of workplace stress : Health and safety hazards* (1 ed.). London : Routledge.



- DeArmond, S., Bass, B. I., Cigularov, K. P., Chen, P., & Moore, J. T. (2018). Leadership and safety : the role of goal commitment. *Journal of Organizational Effectiveness : People and Performance*, 5(2), 182-198. doi:10.1108/JOEPP-07-2017-0066
- DeVellis, R. F. (2017). *Scale development : Theory and applications*. Los Angelis : Sage publications, Inc.
- Endsley, M. R. (1988). Design and Evaluation for Situation Awareness Enhancement. *Proceedings of the Human Factors Society Annual Meeting*, 32(2), 97-101. doi:10.1177/154193128803200221
- Endsley, M. R. (1995). Measurement of Situation Awareness in Dynamic Systems. *Human Factors*, 37(1), 65-84. doi:10.1518/001872095779049499
- Fernández-Muñiz, B., Montes-Peón, J. M., & Vázquez-Ordás, C. J. (2017). The role of safety leadership and working conditions in safety performance in process industries. *Journal of Loss Prevention in the Process Industries*, 50(1), 403-415. doi:10.1016/j.jlp.2017.11.001
- Garland, H., Weinberg, R., Bruya, L., & Jackson, A. (1988). Self-efficacy and Endurance Performance : A Longitudinal Field Test of Cognitive Mediation Theory. *Applied Psychology*, 37(4), 381-394. doi:10.1111/j.1464-0597.1988.tb01150.x.
- Griffin, M. A., & Curcuruto, M. (2016). Safety Climate in Organizations. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 3(1), 191-212. doi:10.1146/annurev-orgpsych-041015-062414

- Griffin, M. A., & Neal, A. (2000). Perceptions of safety at work : A framework for linking safety climate to safety performance, knowledge, and motivation. *Journal of occupational health psychology*, 5(3), 347-358. doi:10.1146/annurev-orgpsych-041015-062414
- Guo, B. H. W., Yiu, T. W., & González, V. A. (2016). Predicting safety behavior in the construction industry : Development and test of an integrative model. *Safety science*, 84(1), 1-11. doi:10.1016/j.ssci.2015.11.020
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2014). *Multivariate data analysis : Pearson New International Edition* (7 Ed.). Upper Saddle River, NJ : Prentice Hall.
- He, C., McCabe, B., & Jia, G. (2021). Effect of leader-member exchange on construction worker safety behavior : Safety climate and psychological capital as the mediators. *Safety science*, 142(1), 1-9. doi:10.1016/j.ssci.2021.105401
- Hicks, G., Buttigieg, D., & De Cieri, H. (2016). Safety climate, strain and safety outcomes. *Journal of Management and Organization*, 22(1), 19-31. doi:10.1017/jmo.2015.45.
- Jiang, L., Lavaysse, L. M., & Probst, T. M. (2019). Safety climate and safety outcomes : A meta-analytic comparison of universal vs. industry-specific safety climate predictive validity. *Work & Stress*, 33(1), 41-57.
- Kalteh, H. O., Mortazavi, S. B., Mohammadi, E., & Salesi, M. (2021). The relationship between safety culture and safety climate and safety performance : a systematic review. *International Journal of Occupational Safety and Ergonomics*, 27(1), 206-216. doi:10.1080/10803548.2018.1556976



- Kheni Nongiba, A., Gibb Alistair, G. F., & Dainty Andrew, R. J. (2010). Health and Safety Management within Small- and Medium-Sized Enterprises (SMEs) in Developing Countries : Study of Contextual Influences. *Journal of construction Engineering and Management*, 136(10), 1104-1115. doi:10.1061/(ASCE)CO.1943-7862.0000218
- Kline, R. B. (2011). *Principles and Practice of Structural Equation Modeling*, Third Edition (3 ed.). New York : Guilford Publications.
- Loomba, A. P. S., & Karsten, R. (2019). Self-efficacy's role in success of quality training programmes. *Industrial and Commercial Training*, 51(1), 24-39. doi:10.1108/ICT-06-2018-0058.
- Men, C., Fong, P. S. W., Huo, W., Zhong, J., Jia, R., & Luo, J. (2020). Ethical Leadership and Knowledge Hiding : A Moderated Mediation Model of Psychological Safety and Mastery Climate. *Journal of business Ethics*, 166(3), 461-472. doi:10.1007/s10551-018-4027-7.
- Neal, A., & Griffin, M. A. (2004). *Safety climate and safety at work. In The psychology of workplace safety*. Washington, DC, US : American Psychological Association.
- 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. doi:10.1037/0021-9010.91.4.946.
- Neal, A., Griffin, M. A., & Hart, P. M. (2000). The impact of organizational climate on safety climate and individual behavior. *Safety science*, 34(1), 99-109. doi:10.1016/S0925-7535(00)00008-4.

- Oah, S., Na, R., & Moon, K. (2018). The Influence of Safety Climate, Safety Leadership, Workload, and Accident Experiences on Risk Perception : A Study of Korean Manufacturing Workers. *Safety and Health at Work*, 9(4), 427-433. doi:10.1016/j.shaw.2018.01.008
- Panuwatwanich, K., Al-Haadir, S., & Stewart, R. A. (2017). Influence of safety motivation and climate on safety behaviour and outcomes : evidence from the Saudi Arabian construction industry. *International Journal of Occupational Safety and Ergonomics*, 23(1), 60-75. doi:10.1080/10803548.2016.1235424
- Piphatanangkun, C., Jarutirasarn, P., Boonpattarakarn, A., & Poompaichit, B. (2019). Factors Influencing Organizational Citizenship Behavior : A Case Study of Commercial Bank Employees in Thailand. *ROMPHRUEK JOURNAL*, 37(2), 19-31. [In Thai].
- Rajabi, F., Mokarami, H., Cousins, R., & Jahangiri, M. (2020). *Structural equation modeling of safety performance based on personality traits, job and organizational-related factors*. (November 18, 2021) Retrieved form <https://doi.org/2010.1080/10803548.10802020.11814566>.
- Rodrigues, M. A., Arezes, P. M., & Leão, C. P. (2015). Safety climate and its relationship with furniture companies' safety performance and workers' risk acceptance. *Theoretical Issues in Ergonomics Science*, 16(4), 412-428. doi:10.1080/1463922X.2014.1003991
- Schneider, B. (1975). Organizational climates : an essay1. *Personnel Psychology*, 28(4), 447-479. doi:10.1111/j.1744-6570.1975.tb01386.x



- Schumacker, R. E., & Lomax, R. G. (2016). *A Beginner's Guide to Structural Equation Modeling* (4 ed.). New York : Routledge.
- 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. doi:10.1016/j.aap.2010.06.021.
- Wu, X., Liu, Q., Zhang, L., Skibniewski, M. J., & Wang, Y. (2015). Prospective safety performance evaluation on construction sites. *Accident Analysis & Prevention*, 78(1), 58-72. doi:10.1016/j.aap.2015.02.003.
- Zohar, D. (1980). Safety climate in industrial organizations : theoretical and applied implications. *Journal of Applied Psychology*, 65(1), 96-102. doi:10.1037/0021-9010.65.1.96
- 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. doi:10.1037/0021-9010.85.4.587.
- Zohar, D. (2002). The effects of leadership dimensions, safety climate, and assigned priorities on minor injuries in work groups. *Journal of organizational behavior*, 23(1), 75-92. doi:10.1002/job.130
- Zohar, D. (2010). Thirty years of safety climate research : Reflections and future directions. *Accident Analysis & Prevention*, 42(5), 1517-1522. doi:10.1016/j.aap.2009.12.019