

แบบจำลองเชิงสาเหตุของพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงาน
ของอุตสาหกรรมไม้ยางพารา

Causal models of Safety working Behavior in the Rubber Wood Industry

ชารินี ใจเอื้อ¹

สุวิทย์ จันทร์เพ็ชร²

บทคัดย่อ

การวิจัยเชิงสำรวจครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาแบบจำลองเชิงสาเหตุของพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานในอุตสาหกรรมไม้ยางพารา กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานฝ่ายผลิตของสถานประกอบการอุตสาหกรรมไม้ยางพาราจำนวน 440 คน จาก 89 โรงงาน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามแบบประเมินค่า (rating scale) วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การแจกแจงของตัวแปรและวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยและแบบจำลองการวัด (Measurement Model) วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis: CFA) และวิเคราะห์แบบจำลองสมการโครงสร้าง (Structural Equation Model) โดยโปรแกรม AMOS v.21

ผลการศึกษาพบว่า แบบจำลองที่พัฒนา มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์โดยมีค่าดัชนีความกลมกลืนผ่านเกณฑ์การยอมรับ คือ ค่าดัชนี χ^2/df มีค่าเท่ากับ 1.189, CFI มีค่าเท่ากับ 0.996, GFI มีค่าเท่ากับ 0.965, AGFI มีค่าเท่ากับ 0.935, RMSEA มีค่าเท่ากับ 0.022 นอกจากนี้ผลการวิจัยยังพบว่า (1) บรรยากาศความปลอดภัยมีอิทธิพลทางตรงต่อความรู้ความปลอดภัย (2) ความรู้ความปลอดภัยมีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมความปลอดภัย (3) บรรยากาศความปลอดภัยมีอิทธิพลทางตรงต่อแรงจูงใจความปลอดภัย (4) แรงจูงใจความปลอดภัยมีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมความปลอดภัย (5) บรรยากาศความปลอดภัยมีอิทธิพลทางตรงต่อทัศนคติความปลอดภัย (6) ทัศนคติความปลอดภัยมีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมความปลอดภัย (7) บุคลิกภาพมีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมความปลอดภัย (8) บุคลิกภาพมีอิทธิพลทางตรงต่อทัศนคติความปลอดภัย (9) ความรู้ความปลอดภัยมีอิทธิพลทางตรงต่อแรงจูงใจความปลอดภัย (10) แรงจูงใจความปลอดภัยมีอิทธิพลทางตรงต่อทัศนคติความปลอดภัย ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ คือ ควรศึกษาพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมอื่นแต่ยังคงตัวแปรไว้หน่วยงานภาครัฐและสถานประกอบการสามารถนำไปใช้ในการวางแผนดำเนินการป้องกัน และแก้ไขปัญหาพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานต่อไป

คำสำคัญ: แบบจำลองเชิงสาเหตุ, พฤติกรรมความปลอดภัย, อุตสาหกรรมไม้ยางพารา

¹ นักศึกษาหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

² อาจารย์สาขาวิชาสังคมศาสตร์และวิทยาศาสตร์ประยุกต์ คณะพาณิชยศาสตร์และการจัดการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

Abstract

This survey research aimed to develop causal models of safety working behavior in the Rubber Wood Industry. The sample group of this research were 440 manufacturing workers from 89 factories. The research instrument was the questionnaire with the rating scale and analyze the data using descriptive statistic include frequency, percentage, mean and standard deviation. The variable distribution and Correlation the relationship between factors and measurement Model, Confirmatory Factor Analysis: CFA and Structural Equation Model using AMOS v.21 program.

The study found that the developed causal models compliance with empirical data at the acceptance criteria of Goodness of Fit Index which index value χ^2/df equal to 1.189, CFI equal to 0.996, GFI equal to 0.965, AGFI equal to 0.935, RMSEA equal to 0.022. In addition, the results found that (1) safety atmosphere has direct influence on safety knowledge. (2) safety knowledge has direct influence on safety behavior (3) safety atmosphere has direct influence on safety motivation (4)safety motivation have a direct influence on safety behavior. (5) safety atmosphere has direct influence on safety attitude (6) safety attitudes have a direct influence on safety behavior (7) personality has direct influence on safety behavior (8) personality has direct influence on safety attitudes (9) safety knowledge has direct influence on safety motivation. (10) safety motivation have a direct influence on safety attitudes. The suggestions from the research are to study safety behavior of the other samples group or in other industrial areas with the same variable, the government and the organization may use as a guideline for safety protection and resolve the problem of safe working behavior.

Keywords: Causal models, Safety behavior, Rubber Wood Industry

1. บทนำ

การส่งเสริมและพัฒนาภาคอุตสาหกรรมในระดับประเทศ ซึ่งเป็นกำลังขับเคลื่อนเศรษฐกิจของประเทศ การส่งเสริมสุขภาพนับเป็นสวัสดิการด้านหนึ่งที่รัฐควรส่งเสริมเป็นลำดับแรกๆ ซึ่งการพัฒนาคุณภาพแรงงานที่สำคัญยิ่งประการหนึ่ง คือ การส่งเสริมงานด้านความปลอดภัย เพราะในทุกๆ ปีได้เกิดการบาดเจ็บ การสูญเสียชีวิตและทรัพย์สินจากการปฏิบัติงานเกิดขึ้นทั่วโลก โดยในแต่ละปีพบว่ามีผู้บาดเจ็บจากการปฏิบัติงานกว่า 317 ล้านคนทั่วโลก ในจำนวนนี้ได้ส่งผลให้เกิดโรคจากการทำงานถึง 160 ล้านคน โดยมีผู้เสียชีวิตจากการปฏิบัติงาน 2.34 ล้านคนทั่วโลกและพบว่าสาเหตุผู้ทำงานเสียชีวิต คือ อุบัติเหตุจากการทำงานจำนวน 3.21 แสนคนทั่วโลก ซึ่งหมายความว่าทุก 15 วินาทีพบผู้ประสบอุบัติเหตุ 151 คน (International Labour Organizatio, 2013) สำหรับประเทศไทยเมื่อพิจารณาข้อมูลสถิติจำนวนการประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงานของผู้ประกันตนตั้งแต่ปี พ.ศ. 2547-2556 ซึ่งลดลงจากเดิมเพียงร้อยละ 15.12 แต่เมื่อพิจารณารายละเอียดลงไปพบว่า จำนวนแรงงานที่สูญเสียอวัยวะจำนวน 3,036 คน กลับมีสัดส่วนที่เพิ่มขึ้นร้อยละ 26.94 และแรงงานที่ทุพพลภาพจำนวน 28 คน มีสัดส่วนที่เพิ่มขึ้นร้อยละ 32.14 จากปีที่ผ่านมา (สำนักงานกองทุนเงินทดแทน, 2557)

อุบัติเหตุที่เกิดขึ้นในสถานประกอบการไม่ได้ก่อให้เกิดความเสียหายแก่ วัตถุ ทรัพย์สิน เครื่องจักร องค์กรและหน่วยงานภาครัฐที่จะต้องสูญเสียเงินชดเชยเป็นจำนวนมหาศาลเพียงเท่านั้น แต่ยังส่งผลกระทบต่อไปถึงผู้ที่อยู่ในอุปการะ เช่น ครอบครัว เนื่องจากหากผู้บาดเจ็บหรือเจ็บป่วยกลายเป็นผู้ทุพพลภาพ ไม่สามารถประกอบอาชีพการงานได้ ก็ต้องตกเป็นภาระแก่ครอบครัวที่ต้องเลี้ยงดู

(สำนักวิจัย สถาบันพัฒนาบริหารศาสตร์, 2553; นฤมล ไช้สวนศรี, 2554)

อุตสาหกรรมของไทยมีอัตราการเติบโตเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะอุตสาหกรรมส่งออกไม่ยกพาราที่ได้รับคามนิยมอย่างมากในต่างประเทศ (สุทิน พรชัยสุรีย์, 2555) ภาคใต้เป็นภูมิภาคหนึ่งที่มีโรงงานอุตสาหกรรมแปรรูปไม้ยกพารามากที่สุด (สมบุญรณ์ พุกพานุกศักดิ์, 2555) ประเทศไทยมีโรงงานไม้ยกพาราแปรรูปที่จดทะเบียนและเปิดทำการอย่างถูกต้องจำนวน 593 แห่ง ส่วนใหญ่อยู่ในพื้นที่ภาคใต้ร้อยละ 64.50 ของทั้งประเทศ (กรมโรงงานอุตสาหกรรม, 2556) จากสถิติการเกษตรปี 2556 พบว่ากลุ่มจังหวัดภาคใต้ฝั่งอันดามันมีศักยภาพสูงในการผลิตยางพาราใกล้เคียงกับค่าเฉลี่ยของทั้งประเทศ (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2557) โรงงานอุตสาหกรรมไม้ยกพาราจำเป็นต้องใช้แรงงานคนทำงานร่วมกับเครื่องจักรกลทั้งขนาดใหญ่และขนาดเล็ก โดยส่วนใหญ่ 1 ใน 3 ของการทำงานในแต่ละวัน (กรมอนามัย, 2553) ทำให้บุคลากรในอุตสาหกรรมดังกล่าวมีความเสี่ยงต่อความปลอดภัยในการทำงานสูง

พนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมแปรรูปไม้ยกพาราเป็นผู้ที่มีความเกี่ยวข้องกับกระบวนการผลิตทั้งหมด จึงอาจกล่าวได้ว่าผลผลิตที่ได้จะมีคุณภาพหรือไม่ขึ้นอยู่กับพนักงานผลิตปฏิบัติการทุกคน ซึ่งหากองค์กรสามารถสร้างระบบความปลอดภัยให้เกิดขึ้นในที่ทำงานได้ ย่อมทำให้พนักงานในองค์กรมีความรู้สึกปลอดภัย และมีความตั้งใจปฏิบัติงานให้มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพจนได้ผลงานบรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ เกิดความคงอยู่ในงาน (Manion, 2003) อีกทั้งจากการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความ

ปลอดภัยในการทำงานยังไม่พบการศึกษาในโรงงาน อุตสาหกรรมแปรรูปไม้ยางพารา

จากเหตุผลดังกล่าวผู้วิจัยจึงจำเป็นต้อง ศึกษาเพื่อพัฒนาแบบจำลองเชิงสาเหตุของ พฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานใน อุตสาหกรรมไม้ยางพารา เพื่อที่จะให้องค์กร สามารถนำรูปแบบที่ศึกษา ได้นำไปใช้เป็นแนวทาง ในการบริหารจัดการความปลอดภัยในองค์กรให้มี ประสิทธิภาพ ลดการบาดเจ็บความสูญเสียได้มาก ขึ้น และเพื่อพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรที่น่าอยู่ น่า ทำงาน เป็นองค์กรแห่งความปลอดภัย เพราะหาก พนักงานมีความปลอดภัยก็จะส่งผลให้การ ปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

2. วัตถุประสงค์

2.1 เพื่อพัฒนาแบบจำลองเชิงสาเหตุของ พฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานใน อุตสาหกรรมไม้ยางพารา

3. สมมติฐานการวิจัย

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมความ ปลอดภัยในการทำงานในอุตสาหกรรมไม้ยางพารามี ความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

4. วิธีดำเนินการวิจัย

4.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานฝ่ายผลิตของสถานประกอบการ อุตสาหกรรมไม้ยางพาราภาคใต้ฝั่งอันดามัน (ระนอง พังงา ภูเก็ต กระบี่และตรัง) ที่ได้รับอนุญาต ให้ประกอบกิจการ ปี 2557 และกำหนดขนาดของ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิเคราะห์โมเดลเชิงสาเหตุ อย่างน้อย 20 ตัวอย่างต่อ 1 ตัวแปร (Hair, Black,

Babin & Anderson, 2010) ซึ่งในการศึกษาคั้งนี้ มีทั้งหมด 22 ตัวแปร ได้กลุ่มตัวอย่าง 440 คน และ ทำการสุ่มตัวอย่างโดยใช้เทคนิคการสุ่มตัวอย่างแบบ หลายขั้นตอน (Multi-Stage Sampling)

4.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามแบบประเมินค่า (rating scale) 5 ระดับ คือ ระดับมากที่สุด ระดับมาก ระดับปาน กลาง ระดับน้อย และระดับน้อยที่สุด พัฒนา เครื่องมือแบบสอบถามด้วยการทบทวนวรรณกรรม ที่เกี่ยวข้อง ต่อจากนั้นดำเนินการหาคุณภาพของ เครื่องมือโดยการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิง เนื้อหา (Content validity) ทำการวิเคราะห์หาค่า ดัชนีความสอดคล้อง (Index of congruence : IOC) โดยให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 ท่านตรวจสอบ พบว่าค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.20-1.00 ภายหลังผู้วิจัยดำเนินการแก้ไขปรับปรุงเนื้อหาของ แบบสอบถามบางข้อคำถามตามคำแนะนำของ ผู้ทรงคุณวุฒิ และนำไปทดลองใช้ (Try out) กับ กลุ่มที่ไม่ใช่ตัวอย่างจำนวน 30 คน เพื่อวิเคราะห์หา ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้ง ฉบับมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α Coefficient) เท่ากับ 0.84 หมายถึง มีความเชื่อมั่นดีเยี่ยม (Kline, 2011) ดังนั้นแบบสอบถามจึงมีคุณภาพเพียงพอเพื่อ นำไปใช้เป็นแบบสอบถามฉบับที่ใช้จริง

4.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บข้อมูลใช้วิธีการ ประสานงานไปยังฝ่ายบุคคลเพื่อขอเก็บข้อมูลจาก ตัวแทนพนักงานระดับปฏิบัติการของทุกสถาน ประกอบกิจการทั้งหมด 89 แห่ง จำนวน 440 ชุด ใช้เวลา 8 สัปดาห์ และได้รับแบบสอบถามที่ สมบูรณ์ทั้งหมด คิดเป็น 100 เปอร์เซ็นต์

4.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์เบื้องต้นโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การแจกแจงของตัวแปร และวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัย และแบบจำลองการวัด (Measurement Model) วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis: CFA) และวิเคราะห์แบบจำลองสมการโครงสร้าง (Structural Equation Model)

5. สรุปผลการวิจัย

5.1 กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย อายุ 30 - 39 ปี มีระดับการศึกษา

งานพนักงานคุมไลน์ผลิต และกลุ่มตัวอย่างอยู่ในจังหวัดตรังมากที่สุด

5.2 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis: CFA) พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่าดัชนีความกลมกลืนผ่านเกณฑ์การยอมรับ คือ ค่าดัชนี $\chi^2/df = 1.189$, CFI = 0.996, GFI = 0.965, AGFI = 0.935, RMSEA = 0.022 ซึ่งค่าดัชนีดังกล่าวทำให้ผ่านเกณฑ์การพิจารณาของแบบจำลองอยู่ในเกณฑ์ดี (Good Fit) ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 การวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลแบบจำลองเชิงสาเหตุ

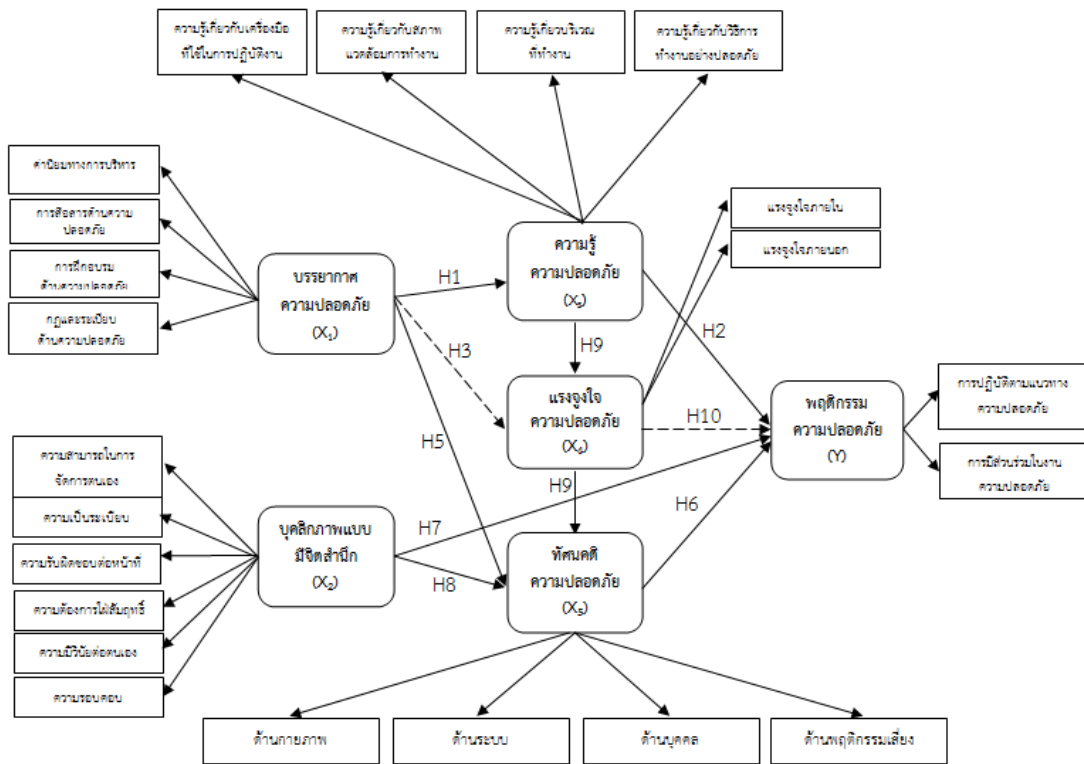
ดัชนีความกลมกลืน	เกณฑ์	ค่าดัชนีที่วัดได้	ผลการพิจารณา
χ^2/df	<2.00	1.189	ผ่านเกณฑ์
CFI	≥ 0.95	0.996	ผ่านเกณฑ์
GFI	≥ 0.95	0.965	ผ่านเกณฑ์
AGFI	≥ 0.90	0.935	ผ่านเกณฑ์
RMSEA	< 0.05	0.022	ผ่านเกณฑ์

5.3 ผลการทดสอบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ พบว่าบรรยากาศความปลอดภัยมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความรู้ความปลอดภัย ($\beta = 0.56$, $p < .01$) บรรยากาศความปลอดภัยมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อการจูงใจความปลอดภัย ($\beta = 0.06$, $p < .01$) บรรยากาศความปลอดภัยไม่มีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมความปลอดภัย ($\beta = -0.03$, $p < .16$) บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อพฤติกรรมความปลอดภัย ($\beta =$

0.53, $p < .01$) บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อทัศนคติความปลอดภัย ($\beta = 0.29$, $p < .01$) ความรู้ความปลอดภัยมีอิทธิพลทางตรงเชิงลบต่อพฤติกรรมความปลอดภัย ($\beta = -0.21$, $p < .04$) ความรู้ความปลอดภัยมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อการจูงใจความปลอดภัย ($\beta = 0.82$, $p < .01$) การจูงใจความปลอดภัยไม่มีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมความปลอดภัย ($\beta = -0.82$, $p < .41$) การจูงใจความปลอดภัยมีอิทธิพลทางตรง

เชิงบวกต่อทัศนคติความปลอดภัย ($\beta = 0.54$, $p < .01$) ทัศนคติความปลอดภัยมีอิทธิพลทางตรงเชิง

บวกต่อพฤติกรรมความปลอดภัย ($\beta = 0.34$, $p < .01$) รูปที่ 1



รูปที่ 1 ผลการวิเคราะห์ความสอดคล้องของโมเดลแบบจำลองเชิงสาเหตุของพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานในอุตสาหกรรมไม้ยางพาราแปรรูป

หมายเหตุ: * = P < 0.05

เส้นทางความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญ →

เส้นทางความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ไม่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญ - - - - -

5. อภิปรายผล

การวิจัยครั้งนี้พบว่าตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานมากที่สุด คือ บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก นอกจากนี้จากผลการทดสอบสมมติฐานพบว่าตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมความปลอดภัย มีดังนี้

บรรยากาศความปลอดภัยมีอิทธิพลทางตรงต่อความรู้ความปลอดภัยโดยเป็นอิทธิพลเชิงบวก สอดคล้องกับความคิดเห็นของเฮดลันและ

คณะ (Hedlund, Ateq, Andersson & Rosen, 2010) ที่ระบุว่า บรรยากาศความปลอดภัยจะทำให้บุคลากรเกิดการพัฒนาด้านความปลอดภัย เช่น การที่ผู้บริหารมีจุดยืนที่ชัดเจนด้านความปลอดภัย จะส่งเสริมให้เกิดบรรยากาศความปลอดภัยที่ดีและนำไปสู่การพัฒนาความรู้ด้านความปลอดภัยให้กับบุคลากรได้ เช่นเดียวกับการศึกษาของฮิว (Hughes, 2008) ที่พบผลการศึกษาในลักษณะที่สอดคล้องกัน โดยบรรยากาศความปลอดภัยจะส่งผลไปยังความรู้

ความปลอดภัยในการทำงานและผ่านไปยังพฤติกรรมได้ ดังนั้นถ้าผู้บริหารมีค่านิยมในด้านความปลอดภัยมีสูง จะทำให้เกิดการผลักดันและบรรยากาศที่สนับสนุนการทำให้เกิดความรู้ความปลอดภัยในการทำงานด้วยเช่นกัน

บรรยากาศความปลอดภัยมีอิทธิพลทางตรงต่อการจูงใจปลอดภัยในการทำงานในอุตสาหกรรมไม้อย่างพารา สอดคล้องกับผลการศึกษาของนีลและกิฟฟิน (Neal & Griffin, 2006) ที่พบว่าบรรยากาศความปลอดภัยมีอิทธิพลที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับความเห็นของเฮดลันและคณะ (Hedlund et al., 2010) ที่ระบุว่าบรรยากาศความปลอดภัยเป็นปัจจัยเชิงจิตวิทยาที่ผลักดันให้เกิดแรงจูงใจเชิงบวกได้เป็นอย่างดี ยิ่งมีการฝึกอบรมให้กับบุคลากรอย่างต่อเนื่องย่อมเป็นผลดี ที่ทำให้บุคลากรเกิดความรู้สึกมีคุณค่าและมีแรงจูงใจในการทำงานอย่างปลอดภัยแท้จริง ดังนั้นบรรยากาศความปลอดภัยที่ถูกจัดองค์ประกอบมาอย่างเหมาะสมจะทำให้เกิดแรงจูงใจความปลอดภัยในการทำงานเชิงบวก

บุคลิกภาพมีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานในอุตสาหกรรมไม้อย่างพารา โดยพบว่าเป็นอิทธิพลในเชิงบวก ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของซิวและคณะ (Siu, Phillips & Leung, 2004) ซึ่งพบว่า บุคลิกลักษณะของคนงานมีส่วนสำคัญต่อพฤติกรรมความปลอดภัย นอกจากนี้ยังค้นพบว่าสอดคล้องกับการศึกษาของนิคเกิลและฮินซ์ (Nickell & Hinz, 2011) ที่พบว่า บุคลิกภาพมีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมความปลอดภัย โดยเกิดขึ้นได้ทั้งทางตรงและทางอ้อม และยังมีอิทธิพลทางตรงต่อทัศนคติความปลอดภัย ดังนั้นบุคลากรมีบุคลิกภาพดังกล่าวที่เหมาะสมจะเป็นตัวกำหนดทัศนคติต่อด้านความปลอดภัยในทิศทางบวกด้วยเช่นกัน

ความรู้ความปลอดภัยมีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานในอุตสาหกรรมไม้อย่างพารา โดยพบว่ามีผลสอดคล้องกับการศึกษาของพร็อบและบรูเบเกอร์ (Probst & Brubaker, 2001) พบว่า การได้รู้ว่าจะงานที่ทำมีความเสี่ยงจะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมความปลอดภัยในด้านลบ นอกจากนี้ยังพบว่า ความรู้ความปลอดภัยมีอิทธิพลทางตรงต่อการจูงใจความปลอดภัยในการทำงาน สอดคล้องกับการศึกษาของชอคกาลินแกมและซอเนาคุมาร์ (Chockalingam & Sornakumar, 2011) ซึ่งค้นพบว่า ความรู้ความปลอดภัยส่งอิทธิพลต่อการจูงใจความปลอดภัย เพราะยังมีความรู้ความปลอดภัยมากจะยิ่งส่งเสริมให้เกิดการจูงใจความปลอดภัยที่มีประสิทธิภาพ

การจูงใจความปลอดภัยมีอิทธิพลทางตรงต่อทัศนคติความปลอดภัยในการทำงานในอุตสาหกรรมไม้อย่างพารา โดยผลการศึกษาที่มีความสอดคล้องกับการศึกษาของเดซีและไรอัน (Deci & Ryan, 2008) ที่พบว่า แรงจูงใจภายในและแรงจูงใจภายนอกมีผลต่อการพัฒนาความคิดและทัศนคติเช่นเดียวกับเจฟฟรีย์ (Jeffries, 2011) ที่อธิบายว่าแรงจูงใจความปลอดภัยทั้งภายในและภายนอกที่ได้รับจากที่องค์กรสนับสนุน ทั้งรางวัลจากการประพฤติดีด้านความปลอดภัย หรือการมีความสุขและภูมิใจในการทำงานที่ดี มีคุณค่าและมีความปลอดภัยจะส่งผลต่อทัศนคติในเชิงบวกด้านต่างๆ

ทัศนคติความปลอดภัยมีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานในอุตสาหกรรมไม้อย่างพารา โดยเป็นอิทธิพลเชิงบวก ทั้งนี้มีความสอดคล้องกับการศึกษาของเฮนนิ่งและคณะ (Henning, Stuffed, Payne, Bergman, Mannan & Karen, 2009) ที่พบว่า ทัศนคติความปลอดภัยมีผลทำให้เกิดพฤติกรรมที่แตกต่างกันได้ รวมไปถึง

การศึกษาของกมลพัฒน์ ภูเงินขำ (2552) ที่ค้นพบในลักษณะที่สอดคล้องกัน ทั้งนี้สามารถอธิบายได้ว่าทัศนคติเป็นระบบความคิดของบุคคลที่จะสะท้อนไปยังพฤติกรรมได้ การแสดงออกหรือพฤติกรรมของบุคลากรจึงได้รับผลมาจากทัศนคติ เมื่อมีทัศนคติในด้านความปลอดภัย ดังนั้นจึงกล่าวได้ว่าทัศนคติความปลอดภัยจะส่งผลต่อพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงาน

6. ข้อเสนอแนะ

1. หน่วยงานภาครัฐควรกำหนดแผนการฝึกอบรมให้ความรู้ด้านความปลอดภัย ให้คำปรึกษาดูตามผลการดำเนินงานและให้คำแนะนำบุคลากรด้านความปลอดภัยในอุตสาหกรรมต่างๆ เพื่อการส่งเสริมกิจกรรมและพฤติกรรมด้านความปลอดภัยที่สูงขึ้น

2. สถานประกอบการควรกำหนดนโยบายและเป้าหมายด้านความปลอดภัย บริหารจัดการระบบและวางแผนการทำงานด้านความปลอดภัย พร้อมการติดตามประเมินผลอย่างต่อเนื่อง ซึ่งจะช่วยส่งผลให้พนักงานมีอัตราการเกิดอุบัติเหตุที่ลดลง

3. ควรศึกษาพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานในกลุ่มตัวอย่างอื่นหรือในเขตอุตสาหกรรมอื่นแต่ยังคงตัวแปรไว้ เพื่อนำไปใช้ในการวางแผนดำเนินการป้องกันและแก้ไขปัญหาพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานต่อไป

7. เอกสารอ้างอิง

1. กมลพัฒน์ ภูเงินขำ. (2552). ยุทธศาสตร์การพัฒนาพฤติกรรมความปลอดภัยในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต: กรณีศึกษา บริษัท ควอลิตี้ คาร์ตอนส์ จำกัด จังหวัดสมุทรปราการ. วิทยานิพนธ์

ศิลปศาสตร์ มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนครินทร์.

2. กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม. (2556). บัญชีประเภทโรงงานอุตสาหกรรม. สืบค้นเมื่อ พฤศจิกายน 10, 2556, จาก <http://www.diw.go.th/hawk/data/factype.php>.
3. กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข. (2553). คู่มือ สถานที่ทำงานน่าอยู่ นำมาทำงาน “สะอาด ปลอดภัย สิ่งแวดล้อมดี มีชีวิตชีวา”. โรงพิมพ์องค์การสงเคราะห์ทหารผ่านศึก : นนทบุรี.
4. นฤมล ไสวณศรี. (2554). ปัจจัยที่สัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานสตรีในโรงงานอุตสาหกรรมจังหวัดนครราชสีมา. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
5. สมบูรณ์ พุกษานุกศักดิ์. (2555). สถานการณ์ไม้ยางพาราของไทย. *วารสารยางพารา*, 33(3), 4-9.
6. สุทิน พรชัยสุรีย์. (2555). อุตสาหกรรมไม้ยางพาราสดใส. สืบค้นเมื่อ สิงหาคม 11, 2557, จาก <http://news.voicetv.co.th/business/58235.html>.
7. สำนักงานกองทุนทดแทน. (2557). สถิติการประสบอันตรายเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงาน ปี 2556. สำนักงานประกันสังคม. สืบค้นเมื่อ มกราคม 20, 2558, จาก <http://www.sso.go.th/wpr/category.jsp?lang=th&cat=801>.

8. สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2557). แผนพัฒนาสถิติกลุ่มจังหวัดภาคใต้ฝั่งอันดามัน. สืบค้นเมื่อ ธันวาคม 20, 2560, จาก http://osthailand.nic.go.th/masterplan_area.
9. สำนักวิจัย สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. (2553). รายงานวิจัยคุณภาพชีวิตของคนไทยปี 2553. สืบค้นเมื่อ ธันวาคม 30, 2553, จาก <http://re.nida.ac.th/th/research/30-2553/120-2553>.
10. Chockalingam, S., & Sornakumar, T. (2011). An effective tool for improving the safety performance in Indian construction industry. *European Journal of Scientific Research*, 53(4), 533-545.
11. Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2008). Self-determination theory: A macro-theory of human motivation, development and health. *Canadian Psychology*, 49, 182-185.
12. Hair, J. F., Black, W.C., Babin, B.J., & Anderson, R.E. (2010). *Multivariate Data Analysis*. Seventh Edition. Prentice Hall, Upper Saddle River, New Jersey.
13. Hedlund, A., Ateş, M., Andersson, I. M., & Rosen, G. (2010). Assessing motivation for work environment improvements: Internal consistency, reliability and factorial structure. *Journal of Safety Research*, 91, 145-151.
14. Henning, J. B., Stufft, C., Payne, S. C., Bergman, M. E., Mannan, M. S., & Karen, N. (2009). The influence of individual differences on organizational safety attitudes. *Safety Science*, 47, 337-345.
15. Hughes, P. (2008). *Introduction to health and safety in construction* (3rd ed.). Boston: Butterworth-Heinemann.
16. International Labour Office. (2013). *Domestic Workers Across the World: Global and Regional Statistics and the Extent of Legal Protection*. Geneva: International Labour Office.
17. Jeffries, F. L. (2011). Predicting safety related attitudes in the workplace: The influence of moral maturity and emotional intelligence. Retrieved March 2, 2011, from <http://www.uaa.alaska.edu/cbpp/Research/upload/Jeffries-JBAM-2011.pdf>.
18. Kline, R.B. (2011). *Principles and practice of structural equation modeling* (3rd ed.). New York: The Guilford Press.

19. Manion, J. (2003). Joy at Work!
Creating a positive workplace.
Journal of Nursing Administration,
33(12), 652-659.
20. 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, 946-953.
21. Nickell, G. S., & Hinsz, V. B. (2011).
Having a conscientious personality
helps an organizational climate of
food safety predict food safety
behavior. In M. B. Walsch (Ed.),
*Food supplies and food safety:
Production, conservation and
population impact* (pp. 189-198).
New York: Nova Science.
22. Probst, T. M., & Brubaker, T. L.
(2001). The effects of job insecurity
on employee safety outcomes:
Cross-sectional and longitudinal
explorations. *Journal of
Occupational Health Psychology*,
6, 139-159.
23. Siu, O. L., Phillips, D. R., & Leung,
T. W. (2004). Safety climate and
safety performance among
construction workers in Hong Kong:
The role of psychological strains as
mediators. *Accident Analysis &
Prevention*, 36, 359-366