

ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยจิตลักษณะและสถานการณ์ในการทำงาน ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงาน ประเภทก่อสร้าง ของแรงงานไทย

The Causal Relationship of Psychological Factor and Work Condition Influence to Self-Protective Behavior in Construction Type of Thai Workers

สุภัทริภา ชันทจร / Supatipa Kantajorn

คณะวิทยาศาสตร์และศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน / Faculty of Sciences and Liberal Arts,
Rajamangala University of Technology Isan, Thailand

E-mail: s.kantajorn@hotmail.com

อริสา ส้ารอง / Arisa Samrong

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง / Faculty of Education, Ramkhamhaeng University, Thailand

E-mail: arisa_luck@hotmail.com

มุกดา ศรียงค์ / Mukda Sriyong

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง / Faculty of Education, Ramkhamhaeng University, Thailand

นำชัย ศุภฤกษ์ชัยสกุล / Numchai Supparerkchaisakul

สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ / Behavioral Science Research Institute,
Srinakharinwirot University, Thailand

E-mail: numchai1@yahoo.com

ประวัติบทความ

ได้รับบทความ 23 กรกฎาคม 2562 แก้ไข 18 สิงหาคม 2562 ตีพิมพ์ 30 กันยายน 2562

บทคัดย่อ

การวิจัยมีวัตถุประสงค์ 1) ศึกษาสภาพการณ์ ปัจจัย ตัวชี้วัดพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงาน 2) วิเคราะห์ตรวจสอบความสอดคล้องแบบจำลองความสัมพันธ์เชิงสาเหตุพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงาน ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ กลุ่มตัวอย่าง คือ แรงงานก่อสร้างระดับไร้ฝีมือ กรุงเทพมหานครและปริมณฑล ตัวแปร ได้แก่ พฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงาน การรับรู้ความสามารถของตนเอง ความมีเหตุมีผล การรับรู้ความเสี่ยงสภาพการทำงาน เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (IOC) อำนาจจำแนก ความเชื่อมั่น ความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง องค์ประกอบเชิงยืนยัน อิทธิพลทางตรง ทางอ้อม ทางรวม และความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ผลวิจัยพบว่า แบบจำลองความสัมพันธ์เชิงสาเหตุมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่าสถิติไค-สแควร์ ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ค่าสถิติไค-สแควร์ต่อองศาความเป็นอิสระมากกว่า 2 ($\chi^2 =$

442.07, $df = 233$, $P\text{-value} = 0.00$) ค่าดัชนีรากกำลังสองเฉลี่ยของค่าความแตกต่างโดยประมาณ (RMSEA) มีค่าเท่ากับ 0.05 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ 0.92 ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) เท่ากับ 0.89 สรุปว่า ดัชนีสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ดังนั้นผู้วิจัยจึงไม่มีการปรับสมการโครงสร้าง ตัวแปรพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานได้รับอิทธิพลทางตรงมากที่สุดจากตัวแปรเจตคติต่อพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงาน และได้รับอิทธิพลทางอ้อมจากตัวแปรการรับรู้ความเสี่ยงสภาพการทำงาน

คำสำคัญ: ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ, ปัจจัยจิตลักษณะและสถานการณ์, พฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงาน

Abstract

In this research, the researcher investigates 1) condition and factors of self-protective behavior and constructs 2) a causal relationship model for the purpose of analyzing the causal relationship on the self-protective behavior and ascertains the validity of the model by testing the goodness of fit between the model and pertinent empirical data. The sample populations were unskilled construction workers who worked in Bangkok metropolitan region. There are five latent variables, viz., self-protective behavior, perceived self-efficacy, reasonableness, perceived risk in work condition. Data were collected using a questionnaire tested for content validity. The item-objective congruence index (IOC), discrimination and reliability. Construct validity was confirmed by an application of confirmatory factor analysis and analyses were conducted yielding direct, indirect and total effects and the model congruence with empirical data. The research results indicated that the model exhibited congruence with empirical data. Goodness of fit measures was found to be: χ^2 is statistically insignificant level at $p = 0.05$; degrees of freedom were less than 2 ($\chi^2 = 442.07$, $df = 233$, $P\text{-value} = 0.00$); root mean square error of approximation (RMSEA) = 0.05; goodness-of-fit index (GFI) = 0.92; adjusted goodness of fit index (AGFI) = 0.89. The certain indices exhibited congruence with the empirical data. Therefore, the researcher did not adjust the structural equation of the research hypotheses. The variable of self-protective behaviors received direct influence at the highest level from the variable of attitudes towards behaviors and received indirect influence from the variable of the perceived risk of the work conditions

Keywords: Causal Relations, Psychological Factors and Work Condition, Self-Protective Behavior

บทนำ

อุตสาหกรรมก่อสร้างถือเป็นอุตสาหกรรมสำคัญที่เป็นรากฐานในการขับเคลื่อนประเทศไทยให้ก้าวรุดหน้ากรุงเทพมหานครเป็นเมืองหลวงขนาดใหญ่ของไทย มีประชากรอยู่อาศัยหนาแน่นเป็นศูนย์กลางความเจริญมีการจ้างงานสูงและมีงานก่อสร้างหนาแน่น แต่สิ่งที่เกิดขึ้นพร้อมกับการปฏิบัติงานก่อสร้างขนาดเล็กในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล พบว่า แรงงานก่อสร้างเสี่ยงต่ออันตรายจากการทำงาน ซึ่งทำให้เกิดการบาดเจ็บ เสียชีวิต ทูพพลภาพเจ็บป่วยเรื้อรัง เกิดความสูญเสียเชิงเศรษฐกิจ (สำนักงานกองทุนเงินทดแทน, 2560) การป้องกันอันตรายจากการทำงานจึงเกี่ยวข้องโดยตรงกับความมั่นคงในชีวิตของแรงงานก่อสร้าง ซึ่งถือเป็นเป้าหมายสำคัญขององค์กร คือ คนในองค์กรทำงานอย่างมีความสุขและปลอดภัยมีสุขภาพกายที่ดี ส่งผลให้ทำงานได้ผลดี (Gavin & Mason, 2004: 159) ในปัจจุบันมีนักวิจัยทั้งในประเทศ (วิชชัย ศรีพรงาม, 2550; จันทนา จันทวงศ์ และคณะ, 2558; ศุภวรรณ รัตนภิรมย์, 2559; จุฑามาศ คชโคตร และ ศิราณี อินทรหนองไผ่, 2560) และต่างประเทศ (Francis, LaFond, Olsson, & Schipper, 2004; Huang & Hsiao, 2007; Choudry & Fang, 2008) ได้ให้ความสนใจศึกษาสภาพการณ์ ปัจจัยตัวชีวิตและความสัมพันธ์เชิงสาเหตุพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานในแง่การยืนยันองค์ประกอบของตัวแปรที่

ทำการศึกษา เพื่อองค์ความรู้ในเรื่องแนวทางบริหารงานบุคคล องค์การและการพัฒนาบุคคลเป็นข้อมูลพื้นฐานสำหรับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานของบุคคลและองค์การอุตสาหกรรมงานก่อสร้าง พัฒนากระบวนการแก้ไขพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานที่เหมาะสมกับลดปัญหาการประสออุบัติเหตุจากการทำงานในองค์การอุตสาหกรรมก่อสร้างไทยให้แพร่หลายมากขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

งานวิจัยนี้ผู้วิจัยต้องการศึกษาสภาพการณ์ ปัจจัยและตัวชี้วัดในด้านพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานประเภทก่อสร้างของแรงงานไทย ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยจิตลักษณะและสถานการณ์ในการทำงานและอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมของปัจจัยจิตลักษณะและสถานการณ์ในการทำงาน ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงาน ประเภทก่อสร้างของแรงงานไทย

การทบทวนวรรณกรรม

กรอบแนวคิดในการศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยจิตลักษณะและสถานการณ์ในการทำงานส่งผลต่อพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงาน ในการวิจัยครั้งนี้ได้ใช้แนวคิดทฤษฎีปฏิสัมพันธ์นิยม Interactionism Model (Magnusson & Endler, 1977; Walsh, Craik, & Price, 2000; Tett & Burnett, 2003) เนื่องจากรูปแบบทฤษฎีนี้ ช่วยให้นักวิจัยมีมุมมองเกี่ยวกับการศึกษาสาเหตุของพฤติกรรมบุคคลในหลายด้าน ทั้งสาเหตุทางด้านจิตใจของบุคคล และสาเหตุทางด้านสถานการณ์ และสาเหตุที่เป็นอิทธิพลร่วมหรือปฏิสัมพันธ์ระหว่างลักษณะของจิตใจและสถานการณ์ของผู้กระทำ รูปแบบทฤษฎีปฏิสัมพันธ์นิยมจึงเป็นกรอบความคิดทางทฤษฎีที่เปิดกว้างให้นักวิชาการสาขาอื่นๆ เข้ามาศึกษาพฤติกรรมของบุคคล ในการวิจัยครั้งนี้ ได้จำแนกตัวแปรตามแนวคิดทฤษฎีปฏิสัมพันธ์นิยมออกเป็นปัจจัยเชิงเหตุ จิตลักษณะเดิม ได้แก่ 1) การรับรู้ความสามารถในการควบคุมตนเอง (Perceived Behavior Control) การตัดสินใจโดยใช้เหตุผล (Decision Making Ethic) ความมีวินัยในตนเอง (Self-Discipline) สถานการณ์ในการทำงาน ได้แก่ การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ (Perceived Organization Justice) มาตรการควบคุมและสนับสนุนจากหน่วยงาน (Control measures and Support from the authorities) การรับรู้ความเสี่ยงสภาพการทำงาน (Work condition perceived risk) จิตลักษณะตามสถานการณ์ ได้แก่ ความตั้งใจคงอยู่ในงาน (Intention to stay) เจตคติต่อการยอมรับพฤติกรรม (Attitude toward the Behavior) การคล้อยตามแบบอย่างที่ดีในการทำงาน (Subjective Norm)

พฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงาน แนวคิดพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานของ Heinrich (1980) นั้นได้รับความนิยมอย่างมาก เป็นผู้คิดทฤษฎีโดมิโนได้กล่าวว่า การบาดเจ็บและความเสียหายต่างๆ เป็นผลที่สืบเนื่องโดยตรงมาจากอุบัติเหตุและอุบัติเหตุเป็นผลมาจากการกระทำที่ไม่ปลอดภัยหรือสภาพการณ์ที่ไม่ปลอดภัย ซึ่งเปรียบเทียบได้เหมือนตัวโดมิโนที่เรียงกันอยู่ 5 ตัวใกล้กัน เมื่อตัวที่หนึ่งล้ม ย่อมมีผลทำให้ตัวโดมิโนถัดไปล้มตามกันไปด้วย ตัวโดมิโนทั้งห้าตัว ได้แก่ สภาพแวดล้อมหรือภูมิหลังของบุคคล ความบกพร่องหรือผิดพลาดของบุคคล การกระทำหรือสภาพการณ์ที่ไม่ปลอดภัยอุบัติเหตุ การบาดเจ็บหรือเสียหาย ซึ่งมักสะท้อนออกมาจากการที่แรงงานก่อสร้างมีสภาพแวดล้อมทางสังคมหรือภูมิหลังของคนใดคนหนึ่ง (สภาพครอบครัว ฐานะ ความเป็นอยู่การศึกษาอบรม) ก่อให้เกิดความบกพร่องผิดพลาดของคนนั้น (ทัศนคติต่อความปลอดภัยไม่ถูกต้อง ขอบเสี่ยง มั่งง่าย) ก่อให้เกิดการกระทำที่ไม่ปลอดภัยหรือสภาพการณ์ที่ไม่ปลอดภัยก่อให้เกิดอุบัติเหตุ การบาดเจ็บหรือความเสียหาย

การรับรู้ความสามารถของตนเอง การรับรู้ความสามารถของตนเอง (Perceived Self-Efficacy) หรือที่นิยมเรียกว่า Self-Efficacy เป็นแนวคิดที่ Bandura พัฒนาขึ้นจากทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคม (Social Cognitive Theory) เพื่ออธิบายพฤติกรรมของบุคคลอันเกิดจากปฏิสัมพันธ์ระหว่างปัจจัย 3 ประการ คือ ปัจจัยภายในตัวบุคคล (Internal personal) ปัจจัยสภาพแวดล้อม (Environment) และปัจจัยทางพฤติกรรม (Behavior) Bandura (1986: 391) กล่าวว่า

การรับรู้ความสามารถของตนเอง หมายถึง การตัดสินใจของบุคคลเกี่ยวกับความสามารถของตนเองในการจัดระบบและ การกระทำพฤติกรรม เพื่อให้ได้ผลการปฏิบัติตามแบบที่กำหนดไว้

ความมีเหตุมีผล ความมีเหตุมีผล เป็นตัวแปรหนึ่งที่มีความสำคัญและได้รับความนิยมนอย่างมากกับการศึกษา พฤติกรรมการป้องกันอันตรายจากการทำงานของบุคคลในความมีเหตุมีผล เป็นลักษณะของบุคคลที่เกี่ยวกับ การคิด การใช้สติปัญญากับประเด็นเรื่องราว หรือปัญหาต่างๆ นักวิชาการได้ทำการศึกษาคิดอย่างมีเหตุมีผล หรือการใช้ เหตุผลของบุคคลในลักษณะต่างๆ อย่างหลากหลาย พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวทรงเห็นความสำคัญของลักษณะ ดังกล่าวที่มีต่อการดำรงชีวิตที่ดีของบุคคลจึงได้ทรงกำหนดให้เป็น 1 ใน 3 องค์ประกอบสำคัญตามหลักปรัชญา เศรษฐกิจพอเพียง (โกศล มีคุณ, 2551)

ความมีวินัยในตนเอง ความมีวินัยในตนเองเป็นแนวคิดหนึ่งที่ได้รับ ความสนใจนำมาทำการศึกษาค้นคว้าพฤติกรรมป้องกัน อันตรายจากการทำงาน โดยเป็นคุณลักษณะภายในของบุคคลที่แสดงออกมาทางคุณลักษณะการทุ่มเทในการ ปฏิบัติงาน กำหนดเป้าหมายและการตัดสินใจเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของตนเอง ทำงานอย่างมีพลังและมีขวัญกำลังใจ ในการทำงานสูง ส่งผลให้มีพฤติกรรมให้เพิ่มสูงมากขึ้น Charles (2002: 3) กล่าวว่า วินัยในตนเอง หมายถึง ความสามารถในการควบคุมตนเองให้มีพฤติกรรมที่เหมาะสม

การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร (Perceived Organization Justice: POJ) หรือ ความยุติธรรมในองค์กร (Organization Justice) เป็นแนวคิดที่กล่าวถึงความยุติธรรม (Justice) หรือความเป็นธรรม (Fairness) เป็นแนวคิดที่ได้รับความสนใจทางปรัชญา ในบริบทของความยุติธรรม หมายถึง “สิ่งที่ควรจะเป็น” หรือ “ความชอบธรรม” รวมทั้งเนลสัน กิตติศักดิ์นาวิ (2552: 200) ได้กล่าวว่า การรับรู้ของพนักงานต่อการปฏิบัติอย่าง เป็นธรรมโดยองค์กร ประกอบด้วยความเป็นธรรมในจัดสรรทรัพยากรและการแลกเปลี่ยนเศรษฐกิจระหว่างเพื่อน ร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา และผู้บังคับบัญชา

มาตรการควบคุมและสนับสนุนจากหน่วยงาน การสนับสนุนทางสังคมเป็นแนวคิดหลายมิติซึ่งประกอบด้วย การติดต่อสื่อสารในแง่ดีทำให้มีความรู้สึกผูกพันมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของสังคม ซึ่งจะทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนซึ่งกัน และกัน ชูชัย สมธิไกร (2558, หน้า 277) กล่าวว่า การสนับสนุนทางสังคม เป็นสิ่งที่บุคคลได้รับข้อมูลข่าวสาร เป้าหมาย นโยบาย ข้อบังคับ สิทธิประโยชน์ และเข้าใจว่ามีบุคคลที่ให้ความรักความเอาใจใส่ มีคนเห็นคุณค่า ยกย่อง และรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของสังคมที่มีความผูกพันและช่วยเหลือกัน นอกจากนี้ โกลสเดน (Goldstein, 1993) ให้ ความหมายของการฝึกอบรมว่าเป็นกระบวนการจัดการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ เพื่อสร้างหรือเพิ่มพูนความรู้ (knowledge) ทักษะ (skill) ความสามารถ (ability) และเจตคติ (attitude) อันจะช่วยปรับปรุงให้การปฏิบัติงานมี ประสิทธิภาพสูงขึ้น

การรับรู้ความเสี่ยงสภาพการทำงาน นักจิตวิทยามีความเห็น ว่า บุคคลแต่ละคนมีระดับของความต้องการการกระตุ้น เร่งเร้าต่างกัน (Ripa et al., 2001: 1372) โดยได้กำหนดศัพท์ของคำว่า “การแสวงหาความรู้สึกตื่นเต้น” (sensation seeking) และให้ความหมายว่า เป็นการแสวงหาความรู้สึกตื่นเต้นจากประสบการณ์ที่แปลกใหม่ สลับซับซ้อน หรือลิ้น ในสภาวะการณ์ที่วิกฤติหรือตึงเครียดต่างๆ เช่น การแสวงหาความหวาดเสียวผจญภัย การแสวงหาความตื่นเต้น จากการกระทำที่ละเมิดกฎระเบียบ หรือขอห้ามการแสวงหาความสนุกตื่นเต้น และมีนักจิตวิทยากลุ่มหนึ่ง (Gardner & Steinberg, 2005) ได้ให้ความหมายของการรับรู้ความเสี่ยง (risk perception) หมายถึง การที่บุคคลรับรู้ว่าการทำ กิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่งแล้วอาจก่อให้เกิดผลในทางที่ตรงกันข้ามกับที่ต้องการ

ความตั้งใจคงอยู่ในงาน หมายถึง การที่บุคลากรได้รับสิ่งที่ตอบสนองความต้องการของตนจากองค์กร จะทำให้ บุคลากรเกิดความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานในองค์กรต่อไป (Mathis and Jackson, 2006) ความตั้งใจคงอยู่ในงาน และความตั้งใจลาออกจากงาน เป็นตัวแปรที่มีความหมายคนละด้าน คำว่า ความตั้งใจลาออกจาก งาน ในงานวิจัยมีการใช้ คำที่แตกต่างกันไปบ้าง เช่น คำว่า Intent to leave (Iverson, 2000: 399) หรือ Intention to quit (Robinson et al., 2006) ดังนั้นความหมายของ ความตั้งใจคงอยู่ในงาน จึงหมายถึง ความตั้งใจเชิงพฤติกรรม การแสดงถึงความคิด

เจตนา หรือความต้องการ ที่จะยังคงทำงานที่ตนเองสังกัดโดยไม่เปลี่ยนงาน ย้ายงาน หรือลาออก ซึ่งถือเป็นตัวแปรทางด้านจิตใจ

เจตคติต่อพฤติกรรม เจตคติต่อพฤติกรรม เป็นการประเมินทางบวก-ลบ ของบุคคลต่อการกระทำนั้น หรือเป็นความรู้สึกโดยรวมของบุคคลที่เป็นทั้งบวก-ลบ หรือสนับสนุน-ต่อต้านการกระทำนั้นๆ โดยทั่วไปถ้าบุคคลมีเจตคติในทางบวกต่อพฤติกรรมนั้นมากเท่าใด ก็ควรมีความตั้งใจหนักแน่นที่จะกระทำพฤติกรรมเช่นนั้นมากเท่านั้น ตามแนวคิดทฤษฎีตามแผน เจตคติต่อพฤติกรรมจะส่งต่อพฤติกรรมทางอ้อม ร่วมกับการคล้อยตามกลุ่มอ้างอิงและการรับรู้การควบคุมพฤติกรรม โดยผ่านเจตนาในการกระทำพฤติกรรมตามทฤษฎี นอกจากนี้ เจตคติจากพฤติกรรมใดๆ จะเกิดขึ้นได้จำเป็นจะต้องมีความเชื่อเกี่ยวกับพฤติกรรมนั้น โดยความเชื่อเกี่ยวกับพฤติกรรม (Behavior Beliefs) มีความเชื่อมโยงกับพฤติกรรมที่สนใจ เพื่อคาดหวังผลทางบวก ก็จะมีแนวโน้มที่จะมีเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมนั้น (Attitude toward the Behavior) และเมื่อมีเจตคติทางบวกแล้วก็ย่อมจะเกิดเจตนาหรือตั้งใจ (Intention) ที่จะแสดงพฤติกรรมนั้นในทางตรงกันข้าม ถ้าบุคคลมีความเชื่อว่า ถ้าทำพฤติกรรมนั้นแล้วจะได้รับผลทางลบก็จะมีแนวโน้มที่จะมีเจตคติที่ไม่ดีต่อพฤติกรรมนั้นและเกิดความตั้งใจหนักแน่นที่จะไม่กระทำพฤติกรรมนั้นมากเท่านั้น (Francis et. al., 2004)

การคล้อยตามแบบอย่างที่ดีในการทำงาน การคล้อยตามกลุ่มอ้างอิง (Subjective Norm หรือ SN) เป็นการรับรู้ถึงบุคคลว่าบุคคลอื่นๆที่มีความสำคัญกับตนต้องการหรือไม่ต้องการให้ตนกระทำพฤติกรรมนั้นๆ (Fishbein and Ajzen, 1980, p.57) การคล้อยตามกลุ่มอ้างอิงเป็นการรับรู้ของบุคคลว่า คนอื่นๆ ที่มีความสำคัญสำหรับเขาต้องการให้เขาทำพฤติกรรมนั้นๆ หรือไม่ ซึ่งการรับรู้นี้อาจจะตรงหรือไม่ตรงกับความจริงก็ได้ และการที่จะเกิดตัวแปรนี้ได้จำเป็นจะต้องมีความเชื่อเป็นพื้นฐานเช่นเดียวกับทัศนคติที่มีต่อพฤติกรรม (ATB) เรียกว่า ความเชื่อเกี่ยวกับกลุ่มอ้างอิง (Normative Beliefs) คือ ถ้าบุคคลได้เห็น หรือรับรู้ว่าบุคคลที่มีความสำคัญต่อตัวเขา (Subjective Norm) ได้กระทำพฤติกรรมใดๆ ก็มีแนวโน้มที่ทำตามด้วย ตามแนวคิดทฤษฎีพฤติกรรมตามแผน การคล้อยตามกลุ่มอ้างอิงจะส่งผลต่อพฤติกรรมทางอ้อมร่วมกับเจตคติต่อพฤติกรรมและการรับรู้การควบคุมพฤติกรรม โดยผ่านเจตนาในการกระทำพฤติกรรม

สมมติฐานของการวิจัย

ผู้วิจัยได้ทบทวนวรรณกรรมและพัฒนาเป็นสมมติฐานการวิจัยและกรอบแนวในการวิจัย ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 การรับรู้ความสามารถของตนเอง ความมีเหตุมีผล และการมีวินัยในตนเอง มีอิทธิพลทางตรงต่อ ความตั้งใจอยู่ในงาน เจตคติต่อพฤติกรรม และการคล้อยตามแบบอย่างที่ดีในการทำงาน

สมมติฐานที่ 2 การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร มาตรการควบคุมและสนับสนุนจากหน่วยงาน และการรับรู้ความเสี่ยงสภาพการทำงาน มีอิทธิพลทางตรงต่อ ความตั้งใจอยู่ในงาน เจตคติต่อพฤติกรรม และ การคล้อยตามแบบอย่างที่ดีในการทำงาน

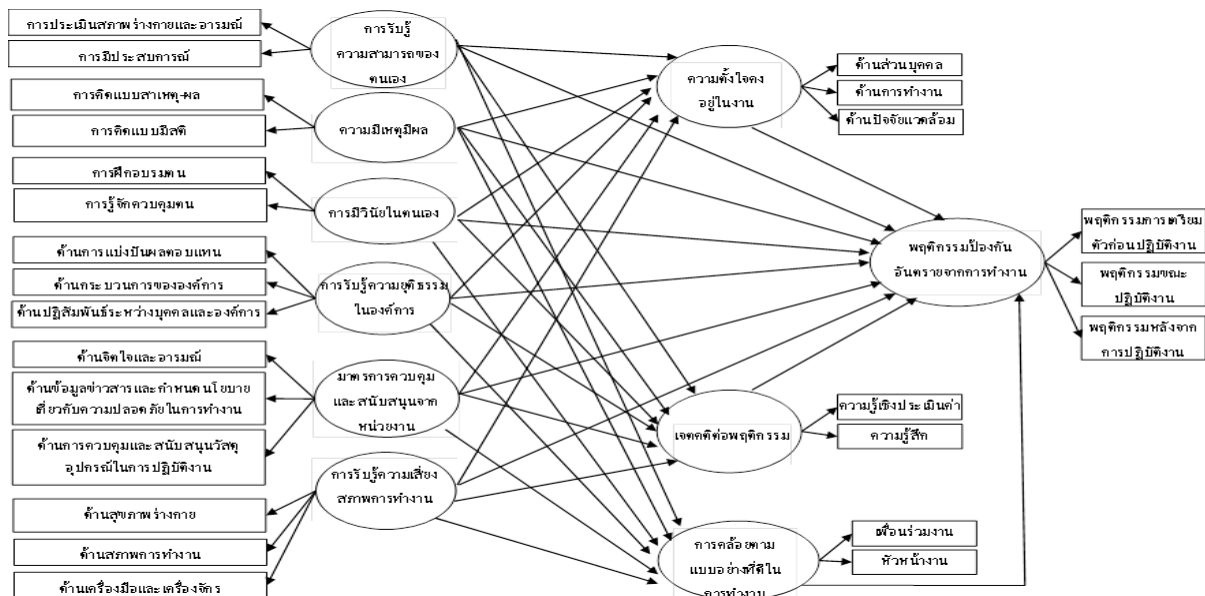
สมมติฐานที่ 3 การรับรู้ความสามารถของตนเอง ความมีเหตุมีผล และการมีวินัยในตนเอง มีอิทธิพลทางตรงต่อ พฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงาน

สมมติฐานที่ 4 การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร มาตรการควบคุมและสนับสนุนจากหน่วยงาน และการรับรู้ความเสี่ยงสภาพการทำงาน มีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงาน

สมมติฐานที่ 5 ความตั้งใจอยู่ในงาน เจตคติต่อพฤติกรรม และ การคล้อยตามแบบอย่างที่ดีในการทำงาน มีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงาน

สมมติฐานที่ 6 การรับรู้ความสามารถของตนเอง ความมีเหตุมีผล และการมีวินัยในตนเอง และ การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร มาตรการควบคุมและสนับสนุนจากหน่วยงาน และการรับรู้ความเสี่ยงสภาพการทำงาน มีอิทธิพลทางอ้อมต่อพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงาน โดยผ่านตัวแปร ความตั้งใจอยู่ในงาน เจตคติต่อพฤติกรรม และ การคล้อยตามแบบอย่างที่ดีในการทำงาน

กรอบแนวคิดในการวิจัยปรากฏภาพดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยทั้งหมด 10 ตัวแปรแฝง และ 30 ตัวแปรสังเกต การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง เนื่องจากในการศึกษาวิเคราะห์ตัวแปรที่ใช้ในการวิเคราะห์ตัวแปรแฝงในแบบจำลอง สมการโครงสร้าง (Structural Equation Modeling--SEM) นั้น Tabachnick and Fidell (2001: 659-660) ให้ข้อกำหนด การประมาณขนาดของกลุ่มตัวอย่างว่า อัตราส่วนระหว่างหน่วยตัวอย่างและจำนวนพารามิเตอร์หรือตัวแปรการวัดควร มี 10 ต่อ 1 งานวิจัยครั้งนี้มีจำนวนพารามิเตอร์ทั้งหมด 40 พารามิเตอร์ ดังนั้น การประมาณขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ใน การวิจัยครั้งนี้ คำนวณจากสูตร Tabachnick and Fidell คือ 10×40 ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 400 คน ซึ่งเป็นไปตาม เกณฑ์การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Yamane (กมลวรรณ ตังธนการณนท์, 2558: 206) ระบุว่า ถ้าขนาดประชากร มากไม่มีที่สิ้นสุด ที่ระดับความเชื่อมั่น 95 เปอร์เซนต์ ต้องใช้กลุ่มตัวอย่างอย่างน้อย 400 คน โดยการได้มาของกลุ่ม ตัวอย่าง โดยใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิไม่เป็นสัดส่วน (Disproportionate stratified random sampling) เป็นการสุ่ม ตัวอย่างที่ไม่เป็นสัดส่วนตามจำนวนของประชากรในแต่ละชั้น ได้รับแบบสอบถามที่ตอบกลับมาสมบูรณ์ทั้งสิ้นจำนวน 400 คน

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาเป็นปัจจัยเชิงเหตุคือ จิตลักษณะเดิม สถานการณ์ในการทำงาน และจิตลักษณะตาม สถานการณ์ ส่วนตัวแปรผลคือ พฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงาน

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม ระหว่างวันที่ 15 มีนาคม 2560 ถึงวันที่ 15 พฤษภาคม 2560 แบบวัดที่ ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบวัดจิตลักษณะและสถานการณ์ในการทำงานที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมป้องกันอันตรายจาก การทำงาน สร้างขึ้นตามกรอบแนวทางของนิยามเชิงปฏิบัติการของตัวแปรต่างๆ มีทั้งหมด 5 ตอน ประกอบด้วย ตอน ที่ 1 แบบวัดข้อมูลทั่วไปของแรงงานก่อสร้าง ตอนที่ 2 แบบวัดตัวแปรตาม ได้แก่ พฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการ ทำงาน ตอนที่ 3 แบบวัดตัวแปรจิตลักษณะเดิม ตอนที่ 4 แบบวัดตัวแปรสถานการณ์ในการทำงาน ตอนที่ 5 แบบวัดตัว แปรจิตลักษณะตามสถานการณ์ ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา โดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน ซึ่งเป็นผู้เชี่ยวชาญ และมีประสบการณ์ด้านจิตวิทยาองค์การและพฤติกรรมศาสตร์ ผลการพิจารณาจากผู้เชี่ยวชาญได้ค่าดัชนีความ สอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (IOC) อยู่ระหว่าง .6-1 หลังจากนั้นนำเสนอแบบวัดพฤติกรรมป้องกัน

อันตรายจากการทำงานของแรงงานก่อสร้างไทย ไปตรวจสอบความตรงตามสภาพด้วยวิธีการใช้กลุ่มตัวอย่างที่ คุณลักษณะตามที่ต้องการ (Known group technique) โดยวิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง แรงงานก่อสร้างจำนวน 100 คน แต่ ไม่ใช้กลุ่มตัวอย่างเป็นแรงงานผู้มีพฤติกรรมความปลอดภัยดี เก็บจากบริษัทที่มีสถิติการเกิดอุบัติเหตุและนโยบายด้าน ความปลอดภัยอยู่ในระดับดี 50 คน และแรงงานมีพฤติกรรมความปลอดภัยไม่ดี เก็บจากบริษัทที่มีสถิติการเกิด อุบัติเหตุและนโยบายด้านความปลอดภัยอยู่ในระดับไม่ดี 50 คน ในเขตกรุงเทพมหานคร 2 แห่ง ในเขตปริมณฑล 2 แห่ง เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายข้อและระหว่างทั้งสองกลุ่มด้วยสถิติค่าที่ อยู่ระหว่าง 2.02-4.61 และมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทุกข้อ หลังจากนั้นนำแบบวัดทั้งหมดไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นแรงงานก่อสร้าง ในเขตกรุงเทพและปริมณฑลที่ไม่ได้เป็นกลุ่มตัวอย่างกลุ่มเดียวกับแรงงานก่อสร้างในเขตกรุงเทพและปริมณฑลที่เก็บ จริง จำนวน 100 คน เพื่อวิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่น โดยค่าอำนาจจำแนกวิเคราะห์ด้วยสถิติ สัมประสิทธิ์แบบเพียร์สันคัดเลือกเฉพาะข้อคำถาม มีค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ .45-.79 วิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่น ด้วยสถิติ สัมประสิทธิ์แบบครอนบาร์ค Cronbach's alpha ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบวัดแต่ละฉบับอยู่ระหว่าง .98 หลังจาก คัดเลือกข้อคำถามดังกล่าวจึงนำไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างแล้ว นำมาวิเคราะห์ เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรง โครงสร้างก่อนนำไปทดสอบความสอดคล้องของแบบจำลองโครงสร้างที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ การ ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง ด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวแปรแฝงทั้ง 10 ตัวแปร ผลการ วิเคราะห์พบว่า แบบจำลองการวัดของตัวแปรแฝงทั้ง 10 ตัวแปร มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และมีค่า น้ำหนักองค์ประกอบแต่ละแบบจำลองอยู่ระหว่าง 0.64-0.93 ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ได้ทำการวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความสัมพันธ์เชิงสาเหตุปัจจัยจิตลักษณะและ สถานการณ์ในการทำงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงาน ประเภทก่อสร้างของแรงงานไทย โดย การทดสอบโมเดลสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis: CFA) เพื่อประเมินค่าความกลมกลืนของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และทดสอบสมมติฐานกับข้อมูลเชิง ประจักษ์ด้วยการวิเคราะห์โมเดลโครงสร้างเชิงเส้น (LISREL Model) โดยได้เกณฑ์พิจารณาดัชนีความกลมกลืนของ โมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ จำนวน 7 เกณฑ์ ได้แก่ โดยได้ใช้เกณฑ์พิจารณาดัชนีความกลมกลืนของโมเดลกับข้อมูล เชิงประจักษ์ จำนวน 7 เกณฑ์ ได้แก่ 1) ค่าสถิติไค-สแควร์ (χ^2) มีค่า $p > 0.05$ 2) ค่าสถิติไค-สแควร์สัมพัทธ์ (χ^2/df) มีค่า < 2.00 3) ดัชนีวัดความ สอดคล้อง (GFI) มีค่า ≥ 0.90 4) ดัชนีวัดความสอดคล้องที่ปรับค่าแล้ว (AGFI) มีค่า > 0.09 5) ดัชนีวัดความสอดคล้องเปรียบเทียบ (CFI) มีค่า > 0.90 6) ค่ามาตรฐานรากที่สองของค่าเฉลี่ยความ คลาดเคลื่อน (SRMR) มีค่า < 0.08 และ 7) ค่ารากที่สองของค่าเฉลี่ยความคลาดเคลื่อนกำลังสองของการประมาณค่า (RMSEA) มีค่า < 0.05

ผลการวิจัย

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

กลุ่มตัวอย่าง แรงงานไร้ฝีมือที่ปฏิบัติงานก่อสร้าง อาคารพักอาศัย คือ บ้านเดี่ยว ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล จำนวนทั้งหมด 400 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย ร้อยละ 55.50 อายุอยู่ระหว่าง 21-30 ปี ร้อยละ 34.25 มีสถานภาพ สมรส ร้อยละ 58.00 มีประสบการณ์การทำงานก่อสร้าง น้อยกว่า 5 ปี ร้อยละ 49.25 และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,001-15,000 บาท ร้อยละ 50.75

ตารางที่ 1 ผลการตรวจสอบโมเดลการวัดพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงาน

ดัชนีตรวจสอบ	เกณฑ์ตัดสิน	ค่าสถิติในโมเดล
Chi-square/df	< 2.00	442.07/233=1.89
P-value of χ^2	> 0.05	0.00
RMSEA	< 0.05	0.05
RMR	< 0.05	0.03
GFI	$\geq$ 0.90	0.92
AGFI	$\geq$ 0.90	0.89
CN	> 200	265.46

จากตารางข้างต้น แบบจำลองมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และมีค่าสถิติไค-สแควร์ต่อองศาความเป็นอิสระมากกว่า 2 ซึ่งไม่เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด ($\chi^2 = 442.07$, $df = 233$, $P\text{-value} = 0.00$) ค่าดัชนีรากกำลังสองเฉลี่ยของค่าความแตกต่างโดยประมาณ (RMSEA) มีค่าเท่ากับ 0.05 ซึ่งเท่ากับเกณฑ์ที่กำหนด แต่ค่าดัชนีรากกำลังสองเฉลี่ยของค่าความแตกต่างบางส่วนเหลือ (RMR) เท่ากับ 0.03 ซึ่งต่ำกว่าเกณฑ์ที่กำหนด ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ 0.92 มีค่าเท่ากับเกณฑ์ที่กำหนด ส่วนดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) เท่ากับ 0.89 และค่าดัชนีที่แสดงขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่จะยอมรับดัชนีแสดงความสอดคล้องของแบบจำลองได้ (CN) เท่ากับ 265.46 มีค่าสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนด จึงสรุปได้ว่าแบบจำลองความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยจิตลักษณะและสถานการณ์ในการทำงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงาน ตามสมมติฐานการวิจัย พบว่า ดัชนีบางค่ามีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ดังนั้นผู้วิจัยจึงไม่มีการปรับสมการโครงสร้างสมมติฐานการวิจัย

ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า การรับรู้ความสามารถของตนเอง มีอิทธิพลทางตรงต่อ เจตคติต่อพฤติกรรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และการมีวินัยในตนเอง มีอิทธิพลทางตรงต่อ การคล้อยตามแบบอย่างที่ดีในการทำงาน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 2 ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า มาตรการควบคุมและสนับสนุนจากหน่วยงาน และการรับรู้ความเสี่ยงสภาพการทำงาน มีอิทธิพลทางตรงต่อความตั้งใจอยู่ในงาน เจตคติต่อพฤติกรรม และการคล้อยตามแบบอย่างที่ดีในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 3 ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า การมีวินัยในตนเอง มีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 4 ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า การรับรู้ความเสี่ยงสภาพการทำงาน มีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 5 ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ความตั้งใจอยู่ในงาน และเจตคติต่อพฤติกรรม มีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 6 ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า การรับรู้ความสามารถของตนเอง มาตรการควบคุมและสนับสนุนจากหน่วยงาน และการรับรู้ความเสี่ยงสภาพการทำงาน มีอิทธิพลทางอ้อมต่อพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงาน โดยผ่านความตั้งใจอยู่ในงาน เจตคติต่อพฤติกรรม และการคล้อยตามแบบอย่างที่ดีในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ 0.01

ตารางที่ 2 การวิเคราะห์อิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมต่อพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงาน

ตัวแปรผล	ความตั้งใจคงอยู่ในงาน			เจตคติต่อพฤติกรรม		
ตัวแปรเหตุ	อิทธิพลทางตรง	อิทธิพลทางอ้อม	อิทธิพลโดยรวม	อิทธิพลทางตรง	อิทธิพลทางอ้อม	อิทธิพลโดยรวม
การรับรู้ความสามารถของตนเอง	0.11 (0.10)	-	0.11 (0.10)	0.29** (0.11)	-	0.29** (0.11)
ความมีเหตุมีผล	-0.13 (0.13)	-	-0.13 (0.13)	0.05 (0.14)	-	0.05 (0.14)
ความมีวินัยในตนเอง	-0.08 (0.12)	-	-0.08 (0.12)	-0.05 (0.13)	-	-0.05 (0.13)
การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร	0.19 (0.11)	-	0.19 (0.11)	0.23 (0.12)	-	0.23 (0.12)
มาตรการควบคุมและสนับสนุนจากหน่วยงาน	0.38** (0.09)	-	0.38** (0.09)	0.22* (0.10)	-	0.22* (0.10)
การรับรู้ความเสี่ยงสภาพการทำงาน	0.50** (0.07)	-	0.50** (0.07)	0.23** (0.08)	-	0.23** (0.08)
ความตั้งใจคงอยู่ในงาน	-	-	-	-	-	-
เจตคติต่อพฤติกรรม	-	-	-	-	-	-
การคล้อยตามแบบอย่างที่ดีในการทำงาน	-	-	-	-	-	-
R ²	0.80			0.71		
ตัวแปรผล	การคล้อยตามแบบอย่างที่ดีในการทำงาน			พฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงาน		
ตัวแปรเหตุ	อิทธิพลทางตรง	อิทธิพลทางอ้อม	อิทธิพลโดยรวม	อิทธิพลทางตรง	อิทธิพลทางอ้อม	อิทธิพลโดยรวม
การรับรู้ความสามารถของตนเอง	0.16 (0.10)	-	0.16 (0.10)	-0.23 (0.14)	0.24* (0.11)	0.01 (0.11)
ความมีเหตุมีผล	-0.09 (0.14)	-	-0.09 (0.14)	0.29 (0.17)	-0.06 (0.12)	0.32 (0.14)
ความมีวินัยในตนเอง	-0.35* (0.14)	-	-0.35* (0.14)	0.38* (0.19)	-0.17 (0.14)	0.21 (0.13)
การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร	0.16 (0.12)	-	0.16 (0.12)	-0.02 (0.15)	0.25 (0.12)	0.23 (0.12)
มาตรการควบคุมและสนับสนุนจากหน่วยงาน	0.23* (0.09)	-	0.23* (0.09)	-0.26 (0.15)	0.36* (0.12)	0.10 (0.10)

ตารางที่ 2 (ต่อ)

ตัวแปรผล ตัวแปรเหตุ	ความตั้งใจคงอยู่ในงาน			เจตคติต่อพฤติกรรม		
	อิทธิพล ทางตรง	อิทธิพล ทางอ้อม	อิทธิพล โดยรวม	อิทธิพล ทางตรง	อิทธิพล ทางอ้อม	อิทธิพล โดยรวม
การรับรู้ความเสี่ยงสภาพการทำงาน	0.82**	-	0.82**	-0.44*	0.61**	0.18*
	(0.08)	-	(0.08)	(0.17)	(0.20)	(0.08)
ความตั้งใจคงอยู่ในงาน	-	-	-	0.46**	-	0.46**
	-	-	-	(0.14)	-	(0.14)
เจตคติต่อพฤติกรรม	-	-	-	0.50**	-	0.50**
	-	-	-	(0.12)	-	(0.12)
การคล้อยตามแบบอย่างที่ดีในการทำงาน	-	-	-	0.31	-	0.31
	-	-	-	(0.18)	-	(0.18)
R ²	0.83			0.84		

**p < 0.01, *p < 0.05, SE are in parentheses

อภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์แบบจำลองความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยจิตลักษณะและสถานการณ์ในการทำงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงาน ประเภทก่อสร้างของแรงงานไทย พบว่า ตัวแปรที่เป็นสาเหตุทางตรงของพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงาน ประเภทก่อสร้างของแรงงานไทย มีทั้งหมด 4 ตัวแปร โดยตัวแปรที่มีอิทธิพลทางตรงมากที่สุด คือ ตัวแปรเจตคติต่อพฤติกรรม รองลงมาคือ ตัวแปรความตั้งใจคงอยู่ในงาน ตัวแปรการรับรู้ความเสี่ยงสภาพการทำงาน และตัวแปรการมีวินัยในตนเองตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะเจตคติเป็นสิ่งที่นักจิตวิทยาสังคมคิดขึ้นมา เพื่อเป็นเครื่องมือที่ใช้ทำความเข้าใจพฤติกรรมมนุษย์ ทั้งนี้เพราะบุคคลจะทำอะไรย่อมขึ้นอยู่กับความเชื่อ ความรู้สึก และความเข้าใจ มีผู้เชื่อว่าเจตคติเป็นจิตลักษณะที่เกิดจากการเรียนรู้ทางสังคมตั้งแต่วัยเยาว์ ที่บุคคลได้กระทำพฤติกรรมใดแล้วได้ผลตอบแทน ต่อมาบุคคลนั้นก็คาดหวังและเชื่อว่าได้รับผลตอบแทนในลักษณะเดียวกันนั้น ถ้าเขากระทำพฤติกรรมนั้นหรือพฤติกรรมประเภทเดียวกันนั้นอีก แต่ถ้าบุคคลกระทำพฤติกรรมใดแล้ว ยังไม่ได้รับผลตอบแทนหรือได้รับผลตอบแทน โดยที่เขาไม่ได้กระทำพฤติกรรมใดเลยก็จะทำให้เขารับรู้ว่าพฤติกรรมใดหรือสิ่งใดให้ประโยชน์และอะไรให้โทษ ซึ่งมีผลทำให้เขามีเจตคติที่ดีและไม่ดีต่อสิ่งนั้น สอดคล้องแนวคิดกับ (Fishbein & Ajzen, 1980; ดวงเดือน พันธุมนาวิน และเพ็ญแข ประจันปัจฉิก, 2524) เจตคติเป็นความรู้สึกที่แสดงออกอย่างมั่นคงต่อบุคคลหรือสถานการณ์ต่างๆ ใน 2 ลักษณะ คือ มีทิศทาง (direction) บวกหรือลบ ดีหรือเลว และปริมาณ (magnitude) เป็นความเข้มข้นหรือความรุนแรงซึ่งบุคคลอาจจะมีความเจตคติต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใดอย่างรุนแรงและมีเจตคติต่ออีกสิ่งหนึ่งเบาบางขึ้นอยู่กับความสำคัญของสิ่งเหล่านั้นด้วย และพฤติกรรม (Behavior Beliefs) มีความเชื่อมโยงกับพฤติกรรมที่สนใจเพื่อคาดหวังผลทางบวก ก็จะมีแนวโน้มที่จะมีเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมนั้น (Attitude toward the Behavior) และเมื่อมีเจตคติทางบวกแล้วย่อมจะเกิดเจตนาหรือตั้งใจ (Intention) ที่จะแสดงพฤติกรรมนั้นๆ ดังนั้น แรงงานก่อสร้างที่มีเจตคติที่ดีต่อการทำงาน ความตั้งใจคงอยู่ในงาน การรับรู้ความเสี่ยงสภาพการทำงาน มีวินัยในตนเองแล้ว แรงงานจะรู้สึกเห็นประโยชน์และเห็นคุณค่าของการมีพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงาน เกิดความรู้สึกพอใจและพร้อมที่จะแสดงพฤติกรรม คือพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานอย่างเต็มที่และเต็มใจต่อไป ส่วนตัวแปรที่มีอิทธิพลทางอ้อมมี 3 ตัวแปร คือตัวแปรการรับรู้ความเสี่ยงสภาพการทำงาน ตัวแปรมาตรการควบคุมและสนับสนุนในการทำงาน และตัว

แปรการรับรู้ความสามารถของตนเอง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสาเหตุของอุบัติเหตุที่สำคัญมีสาเหตุที่เกิดจากคน (Human Causes) สาเหตุที่เกิดจากความผิดพลาดของเครื่องจักร (Mechanical failure) และสาเหตุจากสภาพการณ์ที่ไม่ปลอดภัย (Unsafe Conditions) ตัวอย่างเช่น การทำงานที่ไม่ถูกต้อง ความพลั้งเผลอ ความประมาท การมีนิสัยชอบเสี่ยงในการทำงาน สอดคล้องกับ Du Pont (2000) การเกิดอุบัติเหตุหรืออุบัติการณ์ในสถานประกอบการนั้นเปรียบเทียบได้เช่นเดียวกับภูเขาน้ำแข็งที่ลอยอยู่ในมหาสมุทรสิ่งที่เรามักจะสังเกตเห็นหรือปรากฏให้เราทราบนั้นไม่แค่บรรดาอุบัติเหตุหรืออุบัติการณ์ต่าง ๆ อันเป็นสาเหตุของการบาดเจ็บในระดับขั้นปฐมพยาบาล ขั้นการรักษาโดยแพทย์ ขั้นหยุดงาน หรือเสียชีวิตในที่สุด แต่สิ่งที่อยู่ในน้ำอันเป็นภูเขาน้ำแข็งก้อนใหญ่มหึมานั้น ได้แก่ พฤติกรรมเสี่ยง หรือการกระทำที่ไม่ปลอดภัย และแสดงให้เห็นว่าการกระทำที่ไม่ปลอดภัยหรือพฤติกรรมเสี่ยงของบุคคล

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้

ผลของวิจัยในครั้งนี้สามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้ หากบริษัทมีการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรเพื่อป้องกันอันตรายจากการทำงานเพิ่มขึ้นนั้น ควรส่งเสริมให้แรงงานได้รับการพัฒนาควมมีวินัยร่วมด้วย ไปพร้อมกับการเสนอแนะให้หัวหน้าทีมให้การสนับสนุนทางสังคม 3 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านอารมณ์ 2) ด้านข้อมูลข่าวสาร และ 3) ด้านวัสดุอุปกรณ์ในการทำงานให้แก่แรงงาน และควรจัดกิจกรรมส่งเสริมการตั้งใจอยู่ในงาน เจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงาน ที่ทำให้ปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบดียิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยต่อไป

1. การวิจัยครั้งนี้ทำการศึกษาเฉพาะลูกจ้างหรือแรงงานก่อสร้างระดับไร่มือที่ทำงานในสถานประกอบการก่อสร้าง ที่ทำงานเกี่ยวข้องโดยตรงกับการก่อสร้างประเภทงานก่อสร้างอาคารพักอาศัย คือ งานบ้านเดี่ยว แพนทต่าง ๆ ที่ปฏิบัติงานในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล เท่านั้น จึงควรทำการศึกษาเพิ่มเติมในกลุ่มอาชีพอื่น เช่น กลุ่มอาชีพประมง กลุ่มอาชีพหาบเร่แผงลอย กลุ่มงานอาชีพรับจ้างแรงงานทั่วไป เป็นต้น พร้อมทั้งศึกษาเพิ่มเติมในหน่วยงานเอกชนหรือหน่วยงานราชการอื่นๆ เพื่อให้ได้ผลการวิจัยที่ครอบคลุมถึงบุคลากรในทุกหน่วยงาน สำหรับเป็นแนวทางในการพัฒนาการทำงานอย่างปลอดภัยได้อย่างเหมาะสม
2. การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิเคราะห์ตัวแปรเชิงสาเหตุของพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงานตามรูปแบบปฏิสัมพันธ์นิยม (Interactionism Model) พบว่า ปัจจัยทางจิตลักษณะเดิม จิตลักษณะตามสถานการณ์ ส่งผลต่อพฤติกรรมป้องกันอันตรายจากการทำงาน ดังนั้นการศึกษาครั้งต่อไปควรศึกษาพฤติกรรมการทำงานที่เป็นลักษณะสอดคล้องกับพฤติกรรมของคนดีและคนเก่ง และในการศึกษาควรให้ความสำคัญกับปัจจัยเชิงสาเหตุของพฤติกรรมที่ครอบคลุมทั้ง 4 กลุ่ม คือ 1) สาเหตุจากสถานการณ์ในการทำงานปัจจุบันที่แรงงานในภาคส่วนงานอาชีพอื่นๆ กำลังเผชิญอยู่ เป็นสาเหตุที่อยู่ภายนอกตัวบุคคลที่ส่งผลต่อพฤติกรรมของบุคคล 2) สาเหตุจากจิตลักษณะเดิมเป็นสาเหตุทางจิตภายในตัวบุคคลที่มีการพัฒนาสั่งสมมาตั้งแต่วัยเด็กซึ่งส่งผลต่อพฤติกรรมของบุคคลมีลักษณะค่อนข้างคงที่ไม่แปรเปลี่ยนไปตามสถานการณ์โดยง่าย เป็นต้น 3) สาเหตุจากปฏิสัมพันธ์ระหว่างจิตลักษณะเดิมกับสถานการณ์ในการทำงานที่เรียกว่าปฏิสัมพันธ์แบบกลไก (Mechanical Interaction) ที่ส่งผลต่อพฤติกรรม และ 4) สาเหตุจากจิตลักษณะตามสถานการณ์หรือที่เรียกว่าปฏิสัมพันธ์แบบอินตอน (Organismic Interaction) ซึ่งเป็นผลมาจากปฏิสัมพันธ์ระหว่างจิตลักษณะเดิมของบุคคลภายใต้สถานการณ์ที่บุคคลนั้นกำลังเผชิญอยู่ทำให้เกิดจิตลักษณะตามสถานการณ์ซึ่งเป็นจิตลักษณะประเภทที่ไวต่อการเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์หรืออยู่ภายใต้อิทธิพลของสถานการณ์

เอกสารอ้างอิง

กมลวรรณ ดังธการนนท์. 2558. *ระเบียบวิธีสถิติทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- โกศล มีคุณ. 2551. “การวิจัยเชิงปริมาณที่เสริมด้วยการวิจัยการวิจัยเชิงคุณภาพ.” **วารสารพัฒนาสังคม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์** 10 (1): 27-40.
- จุฑามาศ คชโคตร และ ศิราณีย์ อินทรหนองไผ่. 2560. “พฤติกรรมการป้องกันอุบัติเหตุจากการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดมหาสารคาม.” **วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม** 5 (36): 12-20.
- เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน. 2552. **ความไว้วางใจในองค์การของประเทศไทย ศึกษาเปรียบเทียบองค์การภาครัฐ ภาครัฐวิสาหกิจและภาคเอกชน.** วิทยานิพนธ์ ปรัชญาดุสิตบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- นันทนา จันทวงศ์ และคณะ. 2558. “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการป้องกันอุบัติเหตุจากการทำงานของพนักงานเก็บขยะ อำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี.” **วารสารพยาบาลสาธารณสุข 29 (1): 43-55.**
- ชูชัย สมितिไกร. 2558. **การฝึกอบรมบุคลากรในองค์การ.** พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ดวงเดือน พันธุมนาวิน และ เพ็ญแข ประจักษ์ปัจฉิม. 2524. “ความสัมพันธ์ภายในครอบครัวสุขภาพจิต และจริยธรรมของนักเรียนวัยรุ่นไทย.” กรุงเทพฯ: สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ศุภวรรณ รัตนภิรมย์. 2559. “พฤติกรรมป้องกันอุบัติเหตุในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ กลุ่มบริษัทไอเอสเอฟในประเทศไทย.” **วารสารความปลอดภัยและสุขภาพ 9 (34): 6-19.**
- สำนักงานประกันสังคม สำนักงานกองทุนเงินทดแทน. 2560. **สถานการณ์การประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงานปี 2556-2560.** กรุงเทพฯ: กระทรวงแรงงาน.
- Ajzen, I., & Fishbein, M. 1980. **Understanding Attitude and Predicting Social Behavior.** New Jersey: Prentice-Hall.
- Bandura, A. 1986. **Social Foundations of Thought and Action: A Social Cognitive Theory.** New Jersey: Prentice-Hall.
- Charles, C. 2002. **Building classroom discipline.** 7th ed. Boston: Allyn and Bacon.
- Choudhry, R. & Fang, D. 2008. “Why operatives engage in unsafe work behavior: Investigating factors on construction sites.” **Safety Science** 46: 566-584.
- DuPont. 2000. **Managing Safety Techniques that Work For Line Supervisor.** Michigan: DuPont de Nemours and Company.
- Francis, J., LaFond, R., Olsson, P., & Schipper, K. 2004. “Costs of equity and earnings attributes.” **The Accounting Review** 79 (4): 967-1010.
- Gardner, M. & Steinberg L. 2005. “Peer influence on risk taking, risk preference, and risky decision making in adolescence and adulthood: an experimental study.” **Developmental Psychology** 41 (4): 625-35.
- Goldstein, I. 1993. **Training in Organizations: Needs Assessment, Development, and Evaluation.** California: Brooks/Cole Publishing.
- Heinrich, H. 1980. **Industrial Accident Prevention: a safety management approach.** 5th ed. New York: McGraw-Hill.
- Huang, T. & Hsiao W. 2007. “The causal relationship between job satisfaction and organizational commitment.” **Social Behavior and Personality An International Journal** 35 (9): 1265-1276.

- Iverson, R. 2000. "An event history analysis of employee turnover: the case of hospital employees in Australia." **Human Resource Management Review** 9 (4): 397-418.
- Magnusson, D. & Endler, N. 1997. **Personality at the crossroads: Current issues in interactionism psychology**. New Jersey: LEA.
- Mathis, R. & Jackson, J. 2006. **Human Resource Management**. 11th ed. Ohio: South western.
- Ripa, C., Hansen, H., Mortensen, E., Sanders, S., & Rei-nisch, J. 2001. "A Danish version of the Sensation Seeking Scale and its relation to a broad spectrum of behavioral and psychological characteristics." **Personality and Individual Differences** 30: 1371-1386.
- Robinson, R., Paul, E., & Barron, P. 2007. "Developing a framework for understanding the impact of deskilling and standardization on the turnover and attrition of chefs." **Hospitality Management** 26 (4): 913-926.
- Tabachnick, B. & Fidell, L. 2001. **Using multi variable statistics**. Massachusetts: Allyn and Bacon.
- Tett, R. & Burnett, D. 2003. "A personality trait-based interactionist model of job performance." **Journal of Applied Psychology** 88 (3): 500-517.
- Walsh, W., Craik, K., & Price, R.H.2000. **Person-environment psychology**. 2nd ed. New Jersey: LEA.