

บทความวิจัย (Research Article)

ความปลอดภัยเชิงจิตวิทยาและวัฒนธรรมความปลอดภัยที่พยากรณ์ พฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานในกลุ่มธุรกิจค้าปลีก

Psychological Safety and Safety Culture as Predict of Retail Business Employees Occupational Safety Behavior

วีระพัฒน์ ศตสุวรรณกุล* และชวณีย์ พงศาพิชญ์

Veerapat Satusuwankun* and Chawanee Pongsapitch

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงาน ความปลอดภัยเชิงจิตวิทยาและวัฒนธรรมความปลอดภัยของพนักงานในกลุ่มธุรกิจค้าปลีก 2) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความปลอดภัยเชิงจิตวิทยากับพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานในกลุ่มธุรกิจค้าปลีก 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมความปลอดภัยกับพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานในกลุ่มธุรกิจค้าปลีก 4) พยากรณ์พฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงาน ด้วยความปลอดภัยเชิงจิตวิทยา และวัฒนธรรมความปลอดภัยของพนักงานในกลุ่มธุรกิจค้าปลีก กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือ พนักงานฝ่ายปฏิบัติการในกลุ่มธุรกิจค้าปลีก 3 แห่ง จำนวน 454 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ผลการวิจัยพบว่า 1) พฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานในกลุ่มธุรกิจค้าปลีกอยู่ในระดับมากที่สุด ความปลอดภัยเชิงจิตวิทยาอยู่ในระดับมาก และวัฒนธรรมความปลอดภัยอยู่ในระดับมาก 2) ความปลอดภัยเชิงจิตวิทยามีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 3) วัฒนธรรมความปลอดภัยมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 4) ความปลอดภัยเชิงจิตวิทยาด้านความรู้สึกลดภัยจากภายใน และด้านความเสี่ยงทางกายภาพ วัฒนธรรมความปลอดภัยด้านวัฒนธรรมการรายงาน และด้านวัฒนธรรมการเรียนรู้สามารถร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานได้ร้อยละ 71 ($R^2 = 0.71$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เพื่อเพิ่มพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานให้มีระดับที่สูงขึ้น องค์การควรจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมความผูกพันระหว่างเพื่อนร่วมงานและองค์กร มอบรางวัลให้พนักงานที่ทำความดี ประชาสัมพันธ์ข่าวสารความปลอดภัยอย่างทั่วถึงและระดมความคิดจากพนักงาน เพื่อสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้

คำสำคัญ: ความปลอดภัยเชิงจิตวิทยา วัฒนธรรมความปลอดภัย พฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงาน
ธุรกิจค้าปลีก

คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ กรุงเทพฯ 10800

Faculty of Applied Arts, King Mongkut's University of Technology North Bangkok, Bangkok 10800

*Corresponding author; email: aekgoto1982@gmail.com

(Received: 21 February 2021; Revised: 19 July 2021; Accepted: 23 August 2021)

DOI: <https://doi.org/10.14456/psruhss.2023.55>

Abstract

The objectives of this research were to: 1) levels of occupational safety behavior, psychological safety and safety culture of employees in the retail business; 2) the relationship between psychological safety and occupational safety behavior of employees in the retail business; 3) the relationship between safety culture and occupational safety behavior of employees in the retail business; 4) and, to predict occupational safety behavior with psychological safety and safety culture of employees in retail business. The participants were 454 employees from 3 retail businesses. The instrument employed in the research was a rating scale questionnaire. The statistics used to analyze data were percentage, mean, standard deviation, Pearson Product Moment Correlation Coefficient and stepwise multiple regression analysis. The results revealed that 1) the occupational safety behavior of employees in the retail business group was at the highest level, psychological safety was at a high level, and safety culture was at a high level; 2) there was a positive relationship between psychological safety and occupational safety behavior with a statistical significance level at .01; 3) there was a positive relationship between safety culture and occupational safety behavior with a statistical significance level at .01; and 4) psychological safety in both inner safety and physical risk, and safety culture in both reporting culture and learning culture together can predict occupational safety behavior at 71 percent ($R^2 = 0.71$) with a statistical significance level at .01. To increase occupational safety behavior to a higher level. An organization organizes activities that promote bonding between colleagues and organizations, awarding rewards to employees who do good deeds. Promote safety news to employees and brainstorm ideas from employees to build a learning society.

Keywords: Psychological safety, Safety culture, Occupational safety behavior, Retail business

บทนำ

ปัจจุบันธุรกิจค้าปลีกมีความสำคัญอย่างมากในการขับเคลื่อนธุรกิจในประเทศไทย และเป็นหนึ่งในธุรกิจที่เติบโตเป็นอย่างมากใน 2-3 ปีที่ผ่านมา เห็นได้จากจำนวนสาขาของแต่ละบริษัทเพิ่มขึ้นอย่างมาก ทำให้เห็นว่าธุรกิจนี้ยังคงเติบโตต่อไปอย่างต่อเนื่อง ในเมื่อผู้ประกอบการเร่งให้เกิดสาขาเป็นจำนวนมากในระยะเวลอันสั้น ผลกระทบที่ตามมาคือ พนักงานที่รับเข้ามาขาดการเรียนรู้และความเข้าใจในเนื้องานที่พึงพอหรือยังไม่พร้อมในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพส่งผลให้เกิดอุบัติเหตุจากการทำงานเกิดขึ้น

จากข้อมูลของสำนักงานกองทุนเงินทดแทน (2563) เผยให้เห็นข้อมูล สถิติอุบัติเหตุที่เกิดขึ้นของธุรกิจค้าปลีกย้อนหลัง 3 ปี ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2560 - พ.ศ. 2562 พบว่ามีพนักงานที่ได้รับอุบัติเหตุเพิ่มขึ้นทุกปีถึงแม้จำนวนผู้เสียชีวิตจะน้อย แต่หากมองลงไปในสายธุรกิจค้าปลีกจะพบว่าธุรกิจค้าปลีกเปิดให้บริการทุกวันไม่มีวันหยุด หากมีพนักงานคนใดคนหนึ่งในแผนกหรือสาขาหยุดทำงานติดต่อกันหลายวัน จะส่งผลกระทบต่อเพื่อนร่วมงาน เพราะเพื่อนร่วมงานจะต้องทำงานทดแทนเพื่อนที่เกิดอุบัติเหตุอีกเท่าตัว และส่งผลต่อยอดขายที่เกิดขึ้นในช่วงเวลานั้น อาจเป็นเหตุให้สาขาไม่สามารถทำผลกำไรได้ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ผลกระทบจึงเกิดขึ้นเป็นเงาตามตัว ผู้บริหารจึงควรมีการจัดการงานความปลอดภัยอย่างเป็นระบบเพื่อป้องกันอุบัติเหตุที่อาจจะ

เกิดขึ้น หากจะมองหาแนวทางที่จะสามารถแก้ไขปัญหาได้อย่างยั่งยืน สิ่งที่ต้องการควรดำเนินการ ได้แก่ การวางแผนงานความปลอดภัยจากโครงสร้าง การออกแบบเครื่องมือต่าง ๆ การอบรมให้ความรู้ในงานความปลอดภัย สอนวิธีการใช้งานที่ถูกต้อง และรวมถึงการออกนโยบายความปลอดภัย หรือกฎระเบียบความปลอดภัย เพื่อเป็นกรอบในการป้องกันอุบัติเหตุในระยะยาว

การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของพนักงาน เป็นหัวใจสำคัญที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง หากต้องการลดสาเหตุที่ทำให้เกิดอุบัติเหตุในที่ทำงาน เนื่องจากอุบัติเหตุจะเกิดขึ้นหรือไม่ขึ้น ย่อมมาจากพฤติกรรมของพนักงานเป็นสำคัญ โดยพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงาน คือ ลักษณะของการกระทำหรือแสดงออกของบุคคลต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ซึ่งอยู่ภายใต้สภาวะที่ปราศจากอันตราย การเกิดอุบัติเหตุ รวมถึงปราศจากโอกาสเสี่ยงต่อการเกิดอุบัติเหตุการบาดเจ็บ พิการ ตาย อันเนื่องมาจากการทำงาน ทั้งต่อบุคคล ทรัพย์สิน และสิ่งแวดล้อม (วิทิต กมลรัตน์, 2552) ซึ่งสอดคล้องกับ Firenze System Model Theory ที่กล่าวว่า คนหรือผู้ปฏิบัติงาน อุปกรณ์ เครื่องจักร และสภาพแวดล้อม เป็นปัจจัยที่ส่งเสริมทำให้เกิดพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงาน (Firenze, 1987; Hatanaka, 2000) การส่งเสริมให้พนักงานมีพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานจึงเป็นการช่วยลดอุบัติเหตุได้

สิ่งหนึ่งที่มีผลต่อพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงาน ได้แก่ ความปลอดภัยเชิงจิตวิทยา (Psychological Safety) ซึ่งหมายถึง การรับรู้ความรู้สึก ความมั่นใจในความปลอดภัยและความเป็นอิสระ ไม่ต้องกลัวและกังวลต่อภาพลักษณ์ของตนเอง และผลกระทบที่จะเกิดจากการกระทำของตนเอง สมาชิกในทีมมีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ทุกคนมีความรู้ ความเข้าใจ และความเชื่อที่คล้ายกัน เคารพในบรรทัดฐานเดียวกัน ยอมรับความคิดเห็น และการกระทำของสมาชิกในทีม กล้าแสดงที่จะแสดงความคิดเห็น มีการสื่อสารในทิศทางเดียวกัน ทำให้สมาชิกรู้สึกปลอดภัย (Edmondson, 1999; Kark & Carmeli, 2009; Abror, 2017) จะเห็นว่ารากฐานของพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานนั้นเกิดจาก การรับรู้ความรู้สึก ความเชื่อมั่นในการกระทำในสิ่งที่ตนเชื่อและเพื่อนร่วมงานเชื่อใจ ทำให้เกิดความกล้าที่จะทำและทำออกมาดีจึงได้รับการยกย่อง ส่งผลให้เกิดพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานขึ้นมาได้ โดยผู้วิจัยได้ใช้แนวคิดของ Abror (2017) ที่กล่าวว่า ความปลอดภัยเชิงจิตวิทยามีองค์ประกอบ 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านความเสี่ยงทางกายภาพ (Physical Risk) 2) ด้านความรู้สึกปลอดภัยจากภายใน (Inner) 3) ด้านการมีพลัง (Energy) 4) ด้านความเท่าเทียม (Employment Equity) และ 5) ด้านความเป็นทีม (Team) มาเป็น องค์ประกอบในการทำวิจัยในครั้งนี้ เนื่องจากมีความสอดคล้องกับลักษณะการทำงานของพนักงานในกลุ่มธุรกิจค้าปลีก

วัฒนธรรมความปลอดภัยเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่ส่งเสริมให้พนักงานเข้าใจและเข้าถึงความปลอดภัยได้มากขึ้น โดยวัฒนธรรมความปลอดภัย หมายถึง สิ่งที่พนักงานจะต้องรับผิดชอบและดำเนินการทุกวัน (Geller, 1994) เป็นรูปแบบการทำงานและการดำเนินชีวิตภายในขององค์กร เกิดจากทัศนคติในการรับรู้สมรรถนะและรูปแบบของพฤติกรรมที่กำหนดได้ตามความมุ่งมั่นขององค์กร (Lee, 1996) การกำหนดเป้าหมายหลายเป้าหมายระหว่างคนทำงาน งานและองค์กร โดยใช้การสังเกตจากสมาชิกขององค์กร ทุกคนพร้อมที่จะปรับปรุงให้เกิดความปลอดภัยในชีวิตประจำวัน (Cooper, 2002) รวมถึงทัศนคติ พฤติกรรมของพนักงานโดยมีความสัมพันธ์ กับการดำเนินงานความปลอดภัยให้มีประสิทธิภาพภายในองค์กร (Reason, 1997) เป็นวิธีการและการปฏิบัติงานที่ไม่ได้จำกัดเฉพาะเรื่องความปลอดภัย (Hudson, 2001) เป็นค่านิยมหลัก ที่เกิดจากพฤติกรรมที่มุ่งมั่นร่วมกันของผู้นำองค์กรและบุคลากรที่เน้นในงานความปลอดภัย (Dursun & Aytaç, 2011) จากความหมายของวัฒนธรรมความปลอดภัยที่กล่าวมาหากองค์กรสามารถปลูกฝังให้พนักงานได้รับรู้ถึงวัฒนธรรมความปลอดภัย สามารถ

ปฏิบัติได้จริงเข้าถึงได้ง่ายย่อมเกิดพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานอย่างแน่นอน ผู้วิจัยได้คัดเลือก งานวิจัยของ Reason (1997) ที่เสนอว่า วัฒนธรรมความปลอดภัยมีองค์ประกอบ-5 ด้าน ได้แก่ 1) วัฒนธรรมข้อมูล (Informed Culture) 2) วัฒนธรรมการรายงาน (Reporting Culture) 3) วัฒนธรรมที่เป็นธรรม (Just Culture) 4) วัฒนธรรมยืดหยุ่น (Flexible Culture) และ 5) วัฒนธรรมการเรียนรู้ (Learning Culture) เพื่อหล่อหลอมให้เป็นวัฒนธรรมความปลอดภัย และเป็นแนวทางให้เกิดการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมอันจะเป็นผลนำไปสู่พฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานที่ดีในอนาคต

จากความสำคัญข้างต้น การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของพนักงานให้มีพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานนั้น พนักงานฝ่ายปฏิบัติการในธุรกิจค้าปลีก ทั้งพนักงานประจำและพนักงานชั่วคราว จึงเป็นส่วนแรกที่ต้องมีการปรับปรุงก่อนในลำดับแรกมากกว่าฝ่ายบริหาร เพราะเป็นกลุ่มเสี่ยงที่จะพบกับสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในซูเปอร์มาร์เก็ต หากพนักงานขาดประสบการณ์ ความรู้ ความเข้าใจ และความชัดเจน จะส่งผลให้เกิดอุบัติเหตุบ่อยครั้ง การปรับลดอัตราการเกิดอุบัติเหตุให้น้อยลงและลดความรุนแรงของอุบัติเหตุในแต่ละครั้งจึงเป็นประเด็นสำคัญ การสร้างความปลอดภัยเชิงจิตวิทยา และวัฒนธรรมความปลอดภัยนั้นจึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง ที่ทำให้เกิดพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงาน ผู้วิจัยจึงเกิดความสนใจศึกษาความปลอดภัยเชิงจิตวิทยาและวัฒนธรรมความปลอดภัยที่พยากรณ์พฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานในกลุ่มธุรกิจค้าปลีก ทั้งนี้เพื่อเป็นข้อมูลเบื้องต้นให้แก่ผู้บริหารและพนักงานของธุรกิจค้าปลีกได้นำไปใช้ในการปรับปรุง พัฒนางค์การให้มีความผูกพัน และความปลอดภัยมากขึ้น

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับของพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงาน ความปลอดภัยเชิงจิตวิทยา วัฒนธรรมความปลอดภัย ของพนักงานในกลุ่มธุรกิจค้าปลีก
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความปลอดภัยเชิงจิตวิทยาและพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานในกลุ่มธุรกิจค้าปลีก
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมความปลอดภัยและพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานในกลุ่มธุรกิจค้าปลีก
4. เพื่อพยากรณ์พฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานในกลุ่มธุรกิจค้าปลีกด้วยความปลอดภัยเชิงจิตวิทยาและวัฒนธรรมความปลอดภัย

ขอบเขตการวิจัย

1. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานฝ่ายปฏิบัติงานในกลุ่มธุรกิจค้าปลีก จำนวน 3 แห่ง จำนวนทั้งหมด 13,609 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 1 กันยายน พ.ศ. 2563) โดยกลุ่มตัวอย่างที่ผู้วิจัยจำนวน 454 คน ใช้ สูตรของ Krejcie & Morgan (1970) ในการได้มาของกลุ่มตัวอย่าง

2. ขอบเขตด้านตัวแปรที่ศึกษา

2.1 ตัวแปรเกนท์ คือ พฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงาน (Occupational Safety Behavior) คือ การกระทำของบุคคลที่ปราศจากอันตรายที่เป็นเหตุให้เกิดอุบัติเหตุจากการทำงาน (วิทิต กมลรัตน์, 2552; Firenze, 1987)

2.2 ตัวแปรพยากรณ์ ได้แก่

2.2.1 ความปลอดภัยเชิงจิตวิทยา (Psychological Safety) คือ การรับรู้ การรู้สึก การกล้าแสดงออก ว่าตนมีความปลอดภัยและเป็นอิสระจากการกระทำของตนเอง (Abror, 2017) แบ่งเป็น 5 ด้าน ได้แก่ ด้านความเสี่ยงทางกายภาพ (Physical Risk) ด้านความรู้สึกปลอดภัยจากภายใน (Inner) ด้านการมีพลัง (Energy) ด้านความเท่าเทียม (Employment Equity) ด้านความเป็นทีม (Team)

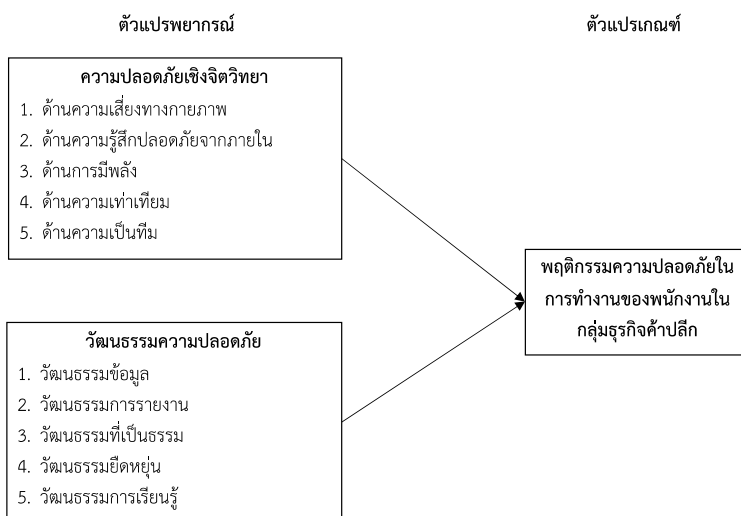
2.2.2 วัฒนธรรมความปลอดภัย (Safety Culture) คือ ค่านิยม รูปแบบของพฤติกรรมที่เป็นบ่อเกิดของวัฒนธรรมความปลอดภัย (Reason, 1997) แบ่งเป็น 5 ด้าน ได้แก่ วัฒนธรรมข้อมูล (Informed Culture) วัฒนธรรมการรายงาน (Reporting Culture) วัฒนธรรมที่เป็นธรรม (Just Culture) วัฒนธรรมยืดหยุ่น (Flexible Culture) วัฒนธรรมการเรียนรู้ (Learning Culture)

สมมติฐานการวิจัย

1. สมมติฐานที่ 1 ความปลอดภัยเชิงจิตวิทยามีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานในกลุ่มธุรกิจค้าปลีก
2. สมมติฐานที่ 2 วัฒนธรรมความปลอดภัยมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานในกลุ่มธุรกิจค้าปลีก
3. สมมติฐานที่ 3 ความปลอดภัยเชิงจิตวิทยาและวัฒนธรรมความปลอดภัยอย่างน้อยหนึ่งด้านสามารถพยากรณ์พฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานในกลุ่มธุรกิจค้าปลีก

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผู้วิจัยศึกษาความปลอดภัยเชิงจิตวิทยาและวัฒนธรรมความปลอดภัย ที่พยากรณ์พฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงาน ของพนักงานในกลุ่มธุรกิจค้าปลีก ซึ่งประกอบด้วยตัวแปรพยากรณ์ 10 ตัว โดยการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยดังภาพ 1



ภาพ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประชากรในการวิจัยในครั้งนี้ คือพนักงานเฉพาะฝ่ายปฏิบัติการในธุรกิจค้าปลีก ทั้งพนักงานประจำและพนักงานชั่วคราว ไม่รวมถึงพนักงานฝ่ายบริหารของบริษัทธุรกิจค้าปลีกขนาดใหญ่ จำนวน 3 บริษัท พนักงานบริษัทธุรกิจค้าปลีกแห่งที่ 1 จำนวน 7,923 คน พนักงานบริษัทธุรกิจค้าปลีกแห่งที่ 2 จำนวน 5,458 คน และพนักงานบริษัทธุรกิจค้าปลีกแห่งที่ 3 จำนวน 228 คน รวมจำนวน 13,609 คน โดยลักษณะพื้นที่ในการปฏิบัติงานจะอยู่ในอาคารห้างสรรพสินค้าหรือตามแหล่งชุมชน โดยมีขนาดจากเล็ก กลางและใหญ่ พนักงานในส่วนนี้จะทำหน้าที่ในการจำหน่ายสินค้า จัดเรียงสินค้า ตรวจนับสต็อกสินค้า จัดทำอาหารปรุงสุก และแพ็คสินค้าวางจำหน่าย เป็นต้น ผู้วิจัยคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตรของ Krejcie & Morgan (1970) ได้จำนวน 375 คน จากนั้นสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วนของแต่ละบริษัท (Stratified Random Sampling) และเพิ่มกลุ่มตัวอย่างอีกร้อยละ 25 เพื่อป้องกันความไม่สมบูรณ์ของข้อมูล ทำให้ได้กลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 469 คน และใช้วิธีการเลือกตัวอย่างแบบตามสะดวก (Convenience Sampling) ในการเก็บข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ในการวิจัยครั้งนี้เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งจะทำให้ได้ข้อมูลที่นำมาวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานได้อย่างเหมาะสม ใช้ได้กับพนักงานจำนวนมากได้ในเวลาพร้อมกัน ทำให้ประหยัดเวลา และค่าใช้จ่าย ให้ความสะดวกในการตอบอย่างอิสระ ทั้งนี้ข้อคำถามการวิจัยเกิดจากการศึกษาแนวคิดทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และนำมาจัดสร้าง ซึ่งแบบสอบถามประกอบไปด้วยข้อคำถามปลายปิด โดยแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้ ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) จำนวน 6 ข้อ ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ อายุงาน และรายได้ต่อเดือน ส่วนที่ 2 แบบสอบถามพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงาน จำนวน 23 ข้อ ส่วนที่ 3 แบบสอบถามความปลอดภัยเชิงจิตวิทยาจำนวน 42 ข้อ ส่วนที่ 4 แบบสอบถามวัฒนธรรมความปลอดภัย จำนวน 35 ข้อ แบบสอบถามส่วนที่ 2, 3 และ 4 มีลักษณะเป็นมาตรวัดประเมินค่า (Rating Scale)

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ ผู้วิจัยดำเนินการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ค่าอำนาจจำแนก ค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ ดังนี้ 1) การหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบจากอาจารย์ที่ปรึกษา มอบให้ผู้เชี่ยวชาญทางจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ และผู้เชี่ยวชาญทางด้านงานความปลอดภัย จำนวน 3 ท่าน โดยพิจารณาจากค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อความกับนิยาม (Index of Item Objective Congruence : IOC) โดยใช้สูตรของ Rovinelli & Hambleton (1977) ถ้าค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) มีค่าตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป แสดงว่าข้อคำถามนั้นวัดได้ตรงจุดประสงค์หรือตรงตามเนื้อหา ยอมรับได้ ซึ่งค่าดัชนีความสอดคล้องในการวิจัยนี้มีค่าอยู่ระหว่าง 0.67 ถึง 1 2) การทดสอบค่าอำนาจจำแนก (Discrimination) โดยนำแบบสอบถามที่ได้ไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มตัวอย่างพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ จำนวน 30 คน แล้วนำข้อมูลมาคำนวณหาค่าอำนาจจำแนกโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อความรายข้อกับภาพรวมข้อคำถามที่เหลือ (Corrected Item Total Correlation) ข้อคำถามใดมีค่าอำนาจจำแนกต่ำกว่า 0.20 (บัณฑิตา อินสมบัติ, 2554) จะถูกคัดออก แบบสอบถามพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงาน มีข้อคำถาม 24 ข้อ ไม่ผ่านเกณฑ์จำนวน 1 ข้อ ผู้วิจัยจึงตัดออกจำนวน 1 ข้อ และสามารถนำไปใช้ในการเก็บข้อมูลจริง จำนวน 23 ข้อ แบบสอบถามความปลอดภัยเชิงจิตวิทยา มีข้อคำถาม 42 ข้อ ผ่านเกณฑ์ทั้งหมด แบบสอบถามวัฒนธรรมความปลอดภัย มีข้อความ 40 ข้อ ไม่ผ่านเกณฑ์จำนวน 5 ข้อ ผู้วิจัยจึงตัดออกจำนวน 5 ข้อ และสามารถนำไปใช้ในการเก็บข้อมูลจริง จำนวน 35

ข้อ ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงาน อยู่ระหว่าง 0.444 – 0.880 ความปลอดภัยเชิงจิตวิทยา อยู่ระหว่าง 0.287 – 0.757 ด้านความเสี่ยงทางกายภาพ อยู่ระหว่าง 0.494 – 0.725 ด้านความรู้สึกปลอดภัยจากภายใน อยู่ระหว่าง 0.443 – 0.723 ด้านการมีพลัง อยู่ระหว่าง 0.322 – 0.757 ด้านความเท่าเทียม อยู่ระหว่าง 0.407 - 0.723 และด้านความเป็นทีม อยู่ระหว่าง 0.287 – 0.594 วัฒนธรรมความปลอดภัย อยู่ระหว่าง 0.327 – 0.929 ด้านวัฒนธรรมข้อมูลอยู่ระหว่าง 0.723 – 0.929 ด้านวัฒนธรรมการรายงาน อยู่ระหว่าง 0.327 – 0.763 ด้านวัฒนธรรมที่เป็นธรรม อยู่ระหว่าง 0.376 – 0.636 ด้านวัฒนธรรมยืดหยุ่น อยู่ระหว่าง 0.465 – 0.635 และด้านวัฒนธรรมการเรียนรู้ อยู่ระหว่าง 0.460 – 0.815 3) การทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach, 1990) ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม พฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานเท่ากับ 0.948 ความปลอดภัยเชิงจิตวิทยา เท่ากับ 0.952 ด้านความเสี่ยงทางกายภาพเท่ากับ 0.906 ด้านความรู้สึกปลอดภัยจากภายในเท่ากับ 0.851 ด้านการมีพลังเท่ากับ 0.846 ด้านความเท่าเทียมเท่ากับ 0.792 และด้านความเป็นทีมเท่ากับ 0.890 วัฒนธรรมความปลอดภัยเท่ากับ 0.961 ด้านวัฒนธรรมข้อมูลเท่ากับ 0.955 ด้านวัฒนธรรมการรายงานเท่ากับ 0.878 ด้านวัฒนธรรมที่เป็นธรรมเท่ากับ 0.853 ด้านวัฒนธรรมยืดหยุ่นเท่ากับ 0.911และด้านวัฒนธรรมการเรียนรู้เท่ากับ 0.862

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามไปในรูปแบบ Google Form (Online) ไปยังพนักงานระดับปฏิบัติงานในธุรกิจค้าปลีก จำนวน 469 ฉบับ และได้รับแบบสอบถามกลับคืนมา จำนวน 454 ฉบับ จากนั้นผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้นำมาวิเคราะห์ตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้และนำแบบสอบถามที่ได้ไปวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

การวิเคราะห์ข้อมูล การวิจัยนี้ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ สำหรับการประมวลผลข้อมูลทางสถิติ โดยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) และค่าความถี่ (Frequency) ใช้ในการวิเคราะห์และนำเสนอข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ อายุงาน และรายได้ต่อเดือน ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้ในการวิเคราะห์ระดับ ความปลอดภัยเชิงจิตวิทยา วัฒนธรรมความปลอดภัย และ พฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานกลุ่มในธุรกิจค้าปลีก ค่าสัมประสิทธิ์สัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient) ใช้ทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างความปลอดภัยเชิงจิตวิทยากับ พฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงาน และวัฒนธรรมความปลอดภัยกับพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงาน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) ใช้พยากรณ์ พฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงาน ด้วยความปลอดภัยเชิงจิตวิทยาและวัฒนธรรมความปลอดภัย

ผลการวิจัย

สำหรับผลการวิจัยแบ่งออกเป็นทั้งหมด 3 ส่วน ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล

ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 69.38 อายุ 25-30 ปี คิดเป็นร้อยละ 22.03 สถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 48.90 การศึกษาของพนักงานอยู่ในระดับต่ำกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 68.28 มีรายได้ต่อเดือน 10,000-20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 54.19 และมีอายุงาน 1-5 ปี คิดเป็นร้อยละ 49.34

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงาน ความปลอดภัยเชิงจิตวิทยา และวัฒนธรรมความปลอดภัย

จากตาราง 1 พบว่าระดับพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ระดับความปลอดภัยเชิงจิตวิทยาโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านความเท่าเทียมมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าด้านอื่น รองลงมา คือ ด้านความเป็นทีม ด้านความรู้สึกละเลยจากภายใน ด้านการมีพลังและด้านความเสี่ยงทางกายภาพ ตามลำดับ ระดับวัฒนธรรมความปลอดภัยโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านวัฒนธรรมการรายงานมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าด้านอื่น รองลงมาคือ ด้านวัฒนธรรมข้อมูล ด้านวัฒนธรรมการเรียนรู้ ด้านวัฒนธรรมที่เป็นธรรม และด้านวัฒนธรรมยืดหยุ่น ตามลำดับ

ตาราง 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงาน ความปลอดภัยเชิงจิตวิทยา วัฒนธรรมความปลอดภัย โดยรวมและรายด้าน

ตัวแปรและรายด้าน	ระดับ		
	$\bar{x}$	S.D.	ความหมาย
พฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานโดยรวม	4.24	0.57	มากที่สุด
ความปลอดภัยเชิงจิตวิทยาโดยรวม	4.09	0.67	มาก
1. ด้านความเสี่ยงทางกายภาพ	4.05	0.80	มาก
2. ด้านความรู้สึกละเลยจากภายใน	4.10	0.71	มาก
3. ด้านการมีพลัง	4.09	0.77	มาก
4. ด้านความเท่าเทียม	4.12	0.75	มาก
5. ด้านความเป็นทีม	4.11	0.75	มาก
วัฒนธรรมความปลอดภัยโดยรวม	4.06	0.53	มาก
1. ด้านวัฒนธรรมข้อมูล	4.16	0.79	มาก
2. ด้านวัฒนธรรมการรายงาน	4.18	0.56	มาก
3. ด้านวัฒนธรรมที่เป็นธรรม	3.97	0.56	มาก
4. ด้านวัฒนธรรมยืดหยุ่น	3.88	0.54	มาก
5. ด้านวัฒนธรรมการเรียนรู้	4.13	0.76	มาก

หมายเหตุ: ความหมายของช่วงคะแนน ช่วงคะแนน 1.00-1.80 = น้อยที่สุด ช่วงคะแนน 1.81-2.60 = น้อย ช่วงคะแนน 2.61-3.40 = ปานกลาง ช่วงคะแนน 3.41-4.20 = มาก และช่วงคะแนน 4.21-5.00 = มากที่สุด

3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัย

1. สมมติฐานที่ 1 ความปลอดภัยเชิงจิตวิทยามีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานในกลุ่มธุรกิจค้าปลีก

ตาราง 2 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความปลอดภัยเชิงจิตวิทยากับพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานในกลุ่มธุรกิจค้าปลีก

ตัวแปร	พฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงาน			
	r	r ² ×100	P	ระดับความสัมพันธ์
ความปลอดภัยเชิงจิตวิทยาโดยรวม	0.78**	60.84	0.000	สูง
ด้านความเสี่ยงทางกายภาพ	0.76**	57.91	0.000	สูง
ด้านความรู้สึกลปลอดภัยจากภายใน	0.76**	58.36	0.000	สูง
ด้านการมีพลัง	0.69**	48.02	0.000	สูง
ด้านความเท่าเทียม	0.65**	42.90	0.000	สูง
ด้านความเป็นทีม	0.60**	36.72	0.000	ปานกลาง

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

หมายเหตุ: เกณฑ์ระดับความสัมพันธ์ ค่า r 0.80-1.00 = สูงที่สุด ค่า r 0.60-0.79 = สูง ค่า r 0.40-0.59 = ปานกลาง ค่า r 0.20-0.39 = ค่อนข้างต่ำ และค่า r 0.00-0.19 = ต่ำที่สุด

จากตาราง 2 ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ความปลอดภัยเชิงจิตวิทยาโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานในกลุ่มธุรกิจค้าปลีก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 อยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาารายด้านพบว่า ความปลอดภัยเชิงจิตวิทยาด้านความเสี่ยงทางกายภาพ และด้านความรู้สึกลปลอดภัยจากภายใน มีความสัมพันธ์สูงกว่าด้านอื่น รองลงมาคือด้านการมีพลัง ด้านความเท่าเทียม ส่วนด้านความเป็นทีมอยู่ระดับปานกลาง จากผลการวิเคราะห์สรุปได้ว่า ยอมรับสมมติฐานที่ 1

2. สมมติฐานที่ 2 วัฒนธรรมความปลอดภัยมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานในกลุ่มธุรกิจค้าปลีก

ตาราง 3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมความปลอดภัยกับพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานในกลุ่มธุรกิจค้าปลีก

ตัวแปร	พฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงาน			
	r	r ² ×100	P	ระดับความสัมพันธ์
วัฒนธรรมความปลอดภัยโดยรวม	0.77**	59.90	0.000	สูง
ด้านวัฒนธรรมข้อมูล	0.74**	55.05	0.000	สูง
ด้านวัฒนธรรมการรายงาน	0.58**	34.33	0.000	ปานกลาง
ด้านวัฒนธรรมที่เป็นธรรม	0.59**	34.81	0.000	ปานกลาง
ด้านวัฒนธรรมยืดหยุ่น	0.47**	22.84	0.000	ปานกลาง
ด้านวัฒนธรรมการเรียนรู้	0.72**	52.85	0.000	สูง

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 3 ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า วัฒนธรรมความปลอดภัยโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานในกลุ่มธุรกิจค้าปลีก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 อยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาารายด้านพบว่า วัฒนธรรมความปลอดภัยด้านวัฒนธรรมข้อมูลมีความสัมพันธ์สูงกว่าด้านอื่น รองลงคือด้านวัฒนธรรมการเรียนรู้ อยู่ในระดับสูง ด้านวัฒนธรรมที่เป็นธรรม ด้านวัฒนธรรมการรายงาน ด้านวัฒนธรรมยืดหยุ่น มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง จากผลการวิเคราะห์สรุปได้ว่า ยอมรับสมมติฐานที่ 2

3. สมมติฐานที่ 3 ความปลอดภัยเชิงจิตวิทยาและวัฒนธรรมความปลอดภัยอย่างน้อยหนึ่งด้าน สามารถพยากรณ์พฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานในกลุ่มธุรกิจค้าปลีก

การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) เพื่อสร้างสมการในการพยากรณ์พฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงาน ของพนักงานในกลุ่มธุรกิจค้าปลีก ซึ่งได้นำตัวแปรพยากรณ์เข้าสู่การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนทั้งหมด 10 ตัวแปร ได้แก่ ความปลอดภัยเชิงจิตวิทยา ซึ่งมีทั้งหมด 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านความเสี่ยงทางกายภาพ 2) ด้านความรู้สึกลดภัยจากภายใน 3) ด้านการมีพลัง 4) ด้านความเท่าเทียม 5) ด้านความเป็นทีม และวัฒนธรรมความปลอดภัยซึ่งมี 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านวัฒนธรรมข้อมูล 2) ด้านวัฒนธรรมการรายงาน 3) ด้านวัฒนธรรมที่เป็นธรรม 4) ด้านวัฒนธรรมที่เป็นธรรม 5) ด้านวัฒนธรรมการเรียนรู้

ตาราง 4 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนเพื่อคัดเลือกความปลอดภัยเชิงจิตวิทยาและวัฒนธรรมความปลอดภัย ที่พยากรณ์พฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานในกลุ่มธุรกิจค้าปลีก

ตัวแปรพยากรณ์	b	SE b	β	t	p
ค่าคงที่	0.96	0.11	-	8.47**	.00
ความปลอดภัยเชิงจิตวิทยาด้านความรู้สึกลดภัยจากภายใน	0.24	0.03	0.30	7.39**	.00
ความปลอดภัยเชิงจิตวิทยาด้านความเสี่ยงทางกายภาพ	0.23	0.03	0.30	7.39**	.00
วัฒนธรรมความปลอดภัยด้านวัฒนธรรมการรายงาน	0.19	0.03	0.18	6.08**	.00
วัฒนธรรมความปลอดภัยด้านวัฒนธรรมการเรียนรู้	0.12	0.03	0.16	3.95**	.00
$R^2 = 0.71$ Adj $R^2 = 0.71$ $F = 279.94$ Sig = 0.00					

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 4 พบว่า มีทั้งหมด 4 ตัวแปร คือ ความปลอดภัยเชิงจิตวิทยา ด้านความรู้สึกลดภัยจากภายใน และด้านความเสี่ยงทางกายภาพ วัฒนธรรมความปลอดภัย ด้านวัฒนธรรมการรายงาน และด้านวัฒนธรรมการเรียนรู้ สามารถพยากรณ์พฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานในกลุ่มธุรกิจค้าปลีก ได้ ร้อยละ 71.00 ($R^2 = 0.71$) จากผลการวิเคราะห์สรุปได้ว่า ยอมรับสมมติฐานที่ 3

สรุปและอภิปรายผล

การวิเคราะห์ข้อมูลสามารถสรุปและอภิปรายผลจากสมมติฐานงานวิจัย ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 ความปลอดภัยเชิงจิตวิทยามีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานในกลุ่มธุรกิจค้าปลีก

ผลการวิจัยพบว่า ความปลอดภัยเชิงจิตวิทยามีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานในกลุ่มธุรกิจค้าปลีกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในระดับสูง ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน เนื่องจากองค์กรธุรกิจค้าปลีกให้ความสำคัญกับพนักงานเป็นอย่างมากเห็นได้จากการจัดกิจกรรมส่งเสริมให้พนักงานได้เข้าร่วมแบ่งปันความคิดเห็น เปิดเวทีให้พนักงานได้แสดงศักยภาพอยู่บ่อยครั้งและนำความคิดของพนักงานไปจัดทำให้เป็นรูปธรรมและพัฒนาเป็นวิธีการทำงานที่ใหม่ ส่งผลให้พนักงานแสดงพฤติกรรมกรกล้าแสดงออก ออกมาอย่างชัดเจนและเป็นแบบอย่างที่ดีให้รุ่นสู่รุ่น จึงเกิดเป็นพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานที่สูงอย่างเห็นชัดเจน ทั้งนี้เมื่อพนักงานในกลุ่มธุรกิจค้าปลีกมีความรู้สึกถึงความปลอดภัยเชิงจิตวิทยา จะเป็นการสร้างพื้นฐานแห่งการยอมรับระหว่างกัน ตลอดจนไว้วางใจและเชื่อมั่นในกันและกัน ซึ่งเป็นหัวใจสำคัญของการทำงานที่ทำให้ทีมมีประสิทธิภาพ (Duhigg, 2016) เมื่อพนักงานไว้วางใจกันและกันแล้วจะ

ทำให้เกิดพฤติกรรมที่ปลอดภัยในการทำงาน ไม่ประมาทเลินเล่อ ยอมรับการกระทำของเพื่อนร่วมงาน ทำให้เกิดบรรยากาศที่ดีในการทำงาน สอดคล้องกับการศึกษาของ Larsson et al. (2008) ที่พบว่า บรรยากาศด้านความปลอดภัยเชิงจิตวิทยา มีความสัมพันธ์ทั้งทางตรงและอ้อมกับพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงาน และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ Morrow et al. (2010) ที่พบว่าบรรยากาศด้านความปลอดภัยเชิงจิตวิทยามีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญกับพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงาน

สมมติฐานที่ 2 วัฒนธรรมความปลอดภัยมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานในกลุ่มธุรกิจค้าปลีก

ผลการวิจัยพบว่า วัฒนธรรมความปลอดภัยมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานในกลุ่มธุรกิจค้าปลีกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในระดับสูง ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานเนื่องจากองค์การธุรกิจค้าปลีกจะให้ความสำคัญกับพนักงาน มีการอบรม หรือสอนงานแก่พนักงานใหม่ โดยรุ่นพี่หรือหัวหน้างานจะสอนให้พนักงานทุกคนปฏิบัติงานอย่างปลอดภัยจึงเกิดเป็นวัฒนธรรมความปลอดภัยขึ้น วัฒนธรรมความปลอดภัยจึงมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงาน การเพิ่มขึ้นของวัฒนธรรมความปลอดภัยจะทำให้อัตราพฤติกรรมไม่ปลอดภัยลดลง ซึ่งเป็นผลจากการส่งเสริมวัฒนธรรมความปลอดภัย (Arghami & Taghizade, 2017) ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ Mokarami et al. (2019) ที่ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมความปลอดภัยกับพฤติกรรมที่ไม่ปลอดภัยและอุบัติเหตุของคนขับรถโดยสารสาธารณะ พบว่า การปรับปรุงวัฒนธรรมความปลอดภัยในองค์การสามารถลดพฤติกรรมที่ไม่ปลอดภัยของผู้ขับขี่และลดจำนวนอุบัติเหตุลงได้

สมมติฐานที่ 3 ความปลอดภัยเชิงจิตวิทยาและวัฒนธรรมความปลอดภัยอย่างน้อยหนึ่งด้านสามารถพยากรณ์พฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานในกลุ่มธุรกิจค้าปลีก

ผลวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) พบว่าตัวแปรที่มีอำนาจในการพยากรณ์พฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงาน มีตัวแปรพยากรณ์ 4 ตัว ได้แก่ ความปลอดภัยเชิงจิตวิทยา ด้านความรู้สึกปลอดภัยจากภายใน และด้านความเสี่ยงทางกายภาพ ตัวแปรวัฒนธรรมความปลอดภัย ด้านวัฒนธรรมการรายงาน และด้านวัฒนธรรมการเรียนรู้ ที่สามารถร่วมพยากรณ์พฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานในกลุ่มธุรกิจค้าปลีกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งผลการวิเคราะห์เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ สรุปได้ว่า ยอมรับสมมติฐานที่ 3

ความปลอดภัยเชิงจิตวิทยาด้านความรู้สึกปลอดภัยจากภายใน เป็นตัวแปรที่พยากรณ์พฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานได้เป็นลำดับแรก เนื่องจากความรู้สึกปลอดภัยจากภายใน เป็นความรู้สึกรับรู้ถึงการได้รับการยอมรับ การได้ร่วมแสดงความคิดเห็นไม่ว่าจะอยู่ในที่ประชุมหรือในกลุ่มเพื่อนร่วมงาน โดยอาศัยการแสดงออกผ่านพฤติกรรมในการทำงานของตนเอง เมื่อพนักงานรู้สึกว่าจะตนเองปลอดภัยแล้วจึงแสดงออกมาให้เห็นจากพฤติกรรมในการทำงาน ในธุรกิจค้าปลีกการที่พนักงานได้แสดงพฤติกรรมมีส่วนร่วมหรือการได้แสดงความคิดเห็นของตนเองส่งผลให้พนักงานรู้สึกภาคภูมิใจ อีกเหตุน่าจะแสดงความคิดเห็นของตนเองออกมาบ่อย ๆ เพราะเมื่อพูดออกมาแล้วทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นในการทำงานของตนเองและเพื่อนร่วมงาน ทำให้คุณภาพชีวิตในการทำงานดีขึ้น และมีความสุขมากขึ้น ทั้งนี้ การทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกปลอดภัยจากภายใน จะส่งผลทางบวกต่อด้านอื่น ๆ ด้วย เช่นเกิดการปรับเปลี่ยนความคิด และเกิดความคิดสร้างสรรค์ (Duhigg, 2016) เมื่อมีความรู้สึกปลอดภัยจากภายในมากเท่าไรย่อมส่งผลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติมากขึ้น ส่งเสริมให้เกิดพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานที่ดีขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ Kark & Carmeli (2009) ที่พบว่า ความรู้สึกปลอดภัยเชิงจิตวิทยา

ของพนักงานมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญกับความรู้สึกมีชีวิตชีวา ซึ่งส่งผลให้เกิดพฤติกรรมการมีส่วนร่วมในงานอย่างสร้างสรรค์

ความปลอดภัยเชิงจิตวิทยาด้านความเสี่ยงทางกายภาพ เป็นตัวแปรที่พยากรณ์พฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานได้เป็นอันดับสอง เนื่องจากองค์การในธุรกิจค้าปลีกให้ความสำคัญกับเรื่องของ เครื่องมือ อุปกรณ์ ขั้นตอนการทำงานที่ปลอดภัย ซึ่งทำให้พนักงานรู้สึกว่าการให้ความสำคัญกับความปลอดภัยในการทำงานขั้นพื้นฐาน โดยให้ความสำคัญกับตัวพนักงานเป็นหลักเพื่อให้เกิดความปลอดภัยในการทำงาน ทั้งนี้ เพราะองค์การจะประสบความสำเร็จได้ย่อมมาจากการวางรากฐานที่ดี การวางนโยบายที่ดี การสร้างสภาพแวดล้อมที่ดี การจัดสรรอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ที่มีคุณภาพให้กับพนักงาน เมื่อพนักงานรับรู้ถึงความสำคัญ ของสิ่งเหล่านี้จะส่งเสริมให้เกิดความเข้าใจ เข้าถึงและรับรู้ ในสิ่งที่ต้องการต้องการมากที่สุดคือ ความปลอดภัยของพนักงานเป็นสำคัญมากกว่าผลผลิต (Abror, 2017) เมื่อพนักงานรับรู้ รับทราบ อย่างลึกซึ้ง จึงทำให้เกิดพฤติกรรมในการทำงานที่ปลอดภัย ซึ่งสอดคล้องกับ แนวคิดของ Carmeli et al. (2009) ที่กล่าวว่า การปลูกฝังและพัฒนาการรับรู้ถึงความปลอดภัยเชิงจิตวิทยา เป็นสิ่งที่นำไปสู่การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการเรียนรู้ของพนักงานและนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงในองค์กรต่อไป

วัฒนธรรมความปลอดภัยด้านวัฒนธรรมการรายงาน เป็นตัวแปรที่พยากรณ์พฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานได้เป็นอันดับสาม เนื่องจากพนักงานในธุรกิจค้าปลีกไม่ได้เป็นการทำงานในลักษณะคนเดียว แต่อาศัยกลุ่มก่อนหรือจำนวนที่มีมากกว่าสองคนขึ้นไป ดังนั้นการจะทำอะไรก็ต้องมีการรายงานให้กับหัวหน้างานทราบอยู่เสมอ เมื่อพนักงานทำบ่อย ๆ ซ้ำ ๆ จึงเกิดเป็นวัฒนธรรมการรายงานโดยไม่ต้องอาศัยการย้ำเตือน แต่จะกลายเป็นการกระทำด้วยตนเองแบบอัตโนมัติทันที ทั้งนี้เพราะการรายงานเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นซ้ำ ๆ จะส่งผลให้เกิดแนวทางการแก้ไขให้มีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการทำงานให้มีความปลอดภัยขึ้น การที่พนักงานเข้าใจถึงหัวใจของความปลอดภัย จะส่งผลให้เกิดวัฒนธรรมการรายงานที่ดี และเกิดการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของพนักงานให้มีความปลอดภัยในการทำงานมากขึ้น (Reason, 1997) ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ Dursun & Aytac (2011) ที่พบว่า วัฒนธรรมความปลอดภัยและพฤติกรรมความปลอดภัยของพนักงานในองค์กรมีความสัมพันธ์เชิงบวก ระหว่างพารามิเตอร์ของความมุ่งมั่นของผู้จัดการ ลำดับความสำคัญของความปลอดภัย การฝึกอบรมด้านความปลอดภัย การสื่อสารด้านความปลอดภัย การรับรู้และสมรรถนะด้านความปลอดภัย การมีส่วนร่วมของพนักงาน วัฒนธรรมการรายงาน กับพฤติกรรมความปลอดภัย

วัฒนธรรมความปลอดภัยด้านวัฒนธรรมการเรียนรู้ เป็นตัวแปรที่พยากรณ์พฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานได้เป็นอันดับสี่ เนื่องจากการเรียนรู้ของพนักงานในธุรกิจค้าปลีกไม่มีวันจบสิ้นมีการเรียนรู้อยู่ตลอดเวลา ปรับเปลี่ยนวิธีการใหม่ ๆ อยู่ตลอด เมื่อองค์กรมีการปรับเปลี่ยนวิธีการ พนักงานก็ต้องปรับเปลี่ยนพฤติกรรมด้วยทุกครั้ง จึงทำให้เกิดพฤติกรรมในการทำงานใหม่ ๆ เกิดขึ้นอยู่เสมอ ทั้งนี้เพราะการจัดสถานที่ทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน อุปกรณ์ที่ใช้ทำงาน และพฤติกรรมในการทำงานให้มีความเหมาะสมปลอดภัยนั้น เกิดจากประสบการณ์การทำงาน รวมเข้ากับองค์ความรู้ที่มีอยู่เดิม วัฒนธรรมการเรียนรู้จะทำให้พนักงานเรียนรู้จากความผิดพลาดที่เกิดขึ้นในอดีต นำมาปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้น ทำให้เกิดการเรียนรู้ การเปลี่ยนแปลง และส่งเสริมให้เกิดพฤติกรรมที่ปลอดภัยมากขึ้นตามลำดับ (Dursun & Aytac, 2011) ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ Bowman et al. (2014) ที่พบว่า การส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้และการทำงานร่วมกันมากขึ้น จะส่งผลให้เกิดความปลอดภัยในองค์กร

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะทั่วไป

1. จากผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานในกลุ่มธุรกิจค้าปลีกอยู่ในระดับมากที่สุด เพื่อรักษาพฤติกรรมความปลอดภัยให้อยู่ในระดับนี้อย่างต่อเนื่อง ผู้วิจัยจึงขอเสนอแนะให้องค์กรจัดหลักสูตรอบรมที่นอกเหนือจากหน้าที่ประจำ เพื่อให้เกิดความหลากหลายของเนื้อหาในการอบรม และเกิดความคิดสร้างสรรค์ในการนำมาพัฒนาต่อยอดให้กับแผนก ฝ่าย และให้พนักงานได้ทดลองลงมือปฏิบัติจากสถานที่จริงก่อนที่จะไปประจำตามสาขาที่ตนสังกัด เพื่อให้เกิดความเคยชินและสร้างพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานที่ดี

2. จากผลการวิจัยพบว่า ความปลอดภัยเชิงจิตวิทยาของพนักงานในกลุ่มธุรกิจค้าปลีกอยู่ในระดับมาก เพื่อให้ความปลอดภัยเชิงจิตวิทยามีระดับสูงขึ้น ผู้วิจัยจึงขอเสนอแนะให้องค์กรจัดกิจกรรมที่สร้างความผูกพันระหว่างเพื่อนร่วมงานอย่างต่อเนื่องเพื่อให้เกิดความรัก ความเข้าใจซึ่งกันและกันซึ่งก่อให้เกิดความปลอดภัยเชิงจิตวิทยามากขึ้น นอกจากนี้ควรเพิ่มเนื้อหาในการพูดตอนเช้าก่อนเริ่มปฏิบัติงานในการยกย่องพนักงานที่ทำดี ปฏิบัติงานได้อย่างปลอดภัยเป็นแบบอย่างให้เพื่อนร่วมงานได้ปฏิบัติตามและส่งเสริมให้เกิดพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานในที่ทำงาน เป็นประจำทุกวัน โดยสับเปลี่ยนหมุนเวียนพนักงานไปเรื่อย ๆ จนครบ เพื่อให้เกิดแรงเสริมทางบวกซึ่งทำให้เกิดความภาคภูมิใจและส่งเสริมให้เกิดพฤติกรรมความปลอดภัยในองค์กรอย่างต่อเนื่องตลอดไป

3. จากผลการวิจัยพบว่า วัฒนธรรมความปลอดภัย ของพนักงานในกลุ่มธุรกิจค้าปลีกอยู่ในระดับมาก ผู้วิจัยจึงขอเสนอแนะว่า องค์กรควรจัดให้มีการมอบรางวัลแก่พนักงานที่ทำความดี ในการรายงานเหตุการณ์เพื่อให้เกิดแรงเสริมทางบวกในการทำดีต่อไปและสร้างวัฒนธรรมความปลอดภัยที่ดีให้กับเพื่อนร่วมงานและองค์กร และมีการประชาสัมพันธ์ให้พนักงานได้ทราบถึงความเสียหายแก่องค์กรและตัวพนักงานในของการใช้สารเสพติดว่าจะสูญเสียอะไรบ้าง ได้รับโทษอย่างไร เพื่อให้เกิดความตระหนักรู้และไม่ปฏิบัติรวมถึงเป็นกระบอกเสียงให้เพื่อนร่วมงานคนอื่น ๆ ไม่ให้กระทำความผิดนี้ นอกจากนี้ควรให้หัวหน้างาน พูดคุยกับพนักงานและสร้างความเป็นกันเองเพื่อให้พนักงานรู้สึกปลอดภัยที่จะบอกหรือขอความคิดเห็นเป็นประจำทุกวัน เมื่อพบปัญหาที่ไม่สามารถแก้ไขได้ด้วยตนเองให้พูดคุยปัญหากับเพื่อนร่วมงานหรือหัวหน้างานโดยทันทีอย่าปล่อยทิ้งปัญหาเหล่านั้น หากปล่อยทิ้งไป ปัญหาเหล่านั้นอาจเป็นปัญหาที่ใหญ่ขึ้นและไม่สามารถแก้ไขได้ในภายหลัง ส่งผลให้เกิดความเสียหายได้

4. จากผลการวิจัยพบว่า ความปลอดภัยเชิงจิตวิทยามีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานในกลุ่มธุรกิจค้าปลีกโดยรวมอยู่ในระดับสูง และด้านความรู้สึกปลอดภัยจากภายใน มีความสัมพันธ์สูงกว่าด้านอื่น ๆ ผู้วิจัยจึงขอเสนอแนะว่า องค์กรควรให้ความสำคัญกับความรู้สึกของพนักงานให้มากขึ้น เช่น จัดกิจกรรมส่งเสริมความรักในองค์กร ความรักในทีม จัดกิจกรรม Building Team และ Coaching พนักงานเป็นประจำ เพื่อให้ทราบปัญหาที่เกิดจากการทำงาน และหาแนวทางการแก้ไขร่วมกันเมื่อพนักงานรู้สึกว้าวุ่นที่ตนเสนอแนะได้รับการตอบสนอง จะสะท้อนถึงความรู้สึกภายในของพนักงานที่รู้สึกปลอดภัยขึ้นเรื่อย ๆ เป็นผลให้เกิดความร่วมมือขึ้นในองค์กร นอกจากนี้องค์กรควรจัดสถานที่ทำงาน อุปกรณ์ที่ใช้ทำงาน สร้างสภาพแวดล้อม ให้มีความปลอดภัยน่าทำงาน เช่น จัดห้องทำงานให้มีความปลอดภัยโปร่งโล่งสบาย มีการจัดวางต้นไม้ในบางจุด มีห้องพักผ่อน เพื่อผ่อนคลายร่างกายในบางเวลา อุปกรณ์ก็มีการบำรุงรักษา

อยู่ตลอดเวลา ขึ้นโทษซ้ำรูดก็ให้เปลี่ยนใหม่หรือซ่อมแซม เป็นต้น เมื่อส่งเสริมครอบคลุมแล้วพนักงานจะเกิดพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานอย่างเป็นระบบ

5. จากผลการวิจัยพบว่า วัฒนธรรมความปลอดภัยมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานในกลุ่มธุรกิจค้าปลีกโดยรวมอยู่ในระดับสูง และด้านวัฒนธรรมข้อมูลมีความสัมพันธ์สูงกว่าด้านอื่น ๆ ผู้วิจัยจึงขอเสนอแนะ ให้องค์การควรประชาสัมพันธ์ข่าวสารความรู้ เกี่ยวกับความปลอดภัยให้มากขึ้น กระจายลงไปยังพนักงานทุกระดับ ให้พนักงานทุกคนสามารถเข้าถึงได้ ยกตัวอย่าง เช่น สังคมในปัจจุบันมีการใช้ Facebook เป็นจำนวนมาก ในระดับองค์กรควรใช้ Workplace ที่เป็นรูปแบบหนึ่งของ Facebook ในระดับองค์กร โดยจากเดิมที่มีเพียงระดับหัวหน้างานในการเข้าถึงข้อมูล ก็ ขยายลงไปถึงระดับพนักงาน เพื่อให้ข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ได้ถูกส่งไปให้พนักงานได้รับทราบอย่างทั่วถึงกันและเป็นไปในแนวทางเดียว

6. จากผลการวิจัยพบว่า ตัวแปรที่สามารถพยากรณ์พฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานได้แก่ ความปลอดภัยเชิงจิตวิทยาด้านความรู้สึกปลอดภัยจากภายในและด้านความเสี่ยงทางกายภาพ ตัวแปรวัฒนธรรมความปลอดภัยด้านวัฒนธรรมการรายงาน และด้านวัฒนธรรมการเรียนรู้ ร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานได้ร้อยละ 71 ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้ 1) การส่งเสริมความปลอดภัยเชิงจิตวิทยา ด้านความรู้สึกปลอดภัยจากภายใน ทำได้โดยการเปิดโอกาสให้พนักงานได้แสดงความคิดเห็นของตนในการประชุมของแผนกอย่างอิสระ มอบหมายงานสำคัญให้ทำตามความสามารถเพื่อให้พนักงานรู้สึกว่าได้ได้รับความเชื่อถือจากหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน 2) การส่งเสริมความปลอดภัยเชิงจิตวิทยา ด้านความเสี่ยงทางกายภาพ ทำได้โดยองค์การให้ความสำคัญกับความปลอดภัยในการทำงานมากขึ้น เช่น การสร้างแรงจูงใจให้พนักงานเห็นความสำคัญของความปลอดภัยในที่ทำงาน การให้รางวัลสำหรับผู้ปฏิบัติตามกฎระเบียบที่ถูกต้อง การสอนใช้อุปกรณ์ที่ถูกวิธีแก่พนักงานใหม่ 3) การสร้างวัฒนธรรมความปลอดภัยด้านวัฒนธรรมการรายงาน ทำได้โดยให้มีการรายงานทุกครั้งที่มีอุบัติเหตุเกิดขึ้น เพื่อให้เกิดความเคยชิน และสม่ำเสมอ แม้จะเป็นอุบัติเหตุเพียงเล็กน้อยก็ตาม และ 4) การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ ทำได้โดยองค์การควรระดมความคิดจากพนักงาน ให้มีการนำเสนอแนวความคิดใหม่ เปิดเวทีหรือกิจกรรมที่ให้พนักงานได้แสดงความคิดเห็น และนำความรู้ของ ตนเองมาพัฒนาองค์การ และส่งเสริมให้พนักงานได้ทำสิ่งนั้นจริง ๆ เพียงเท่านั้นก็สามารถสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ได้ เมื่อพนักงานเกิดการเรียนรู้มากขึ้นจากรุ่นสู่รุ่นจึงเกิดเป็นองค์ความรู้ใหม่ สรรค์สร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้อย่างถาวรต่อไป และเมื่อเกิดการเรียนรู้แล้วก็จะเกิดพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานรูปแบบใหม่ส่งเสริมให้เกิดพฤติกรรมการทำงานที่ปลอดภัย และลดอุบัติเหตุที่เกิดขึ้นจากการทำงานได้

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ในการวิจัยครั้งนี้ศึกษาเฉพาะพนักงานในกลุ่มธุรกิจค้าปลีก ควรมีการศึกษาในกลุ่มตัวอย่างอื่น เช่น พนักงานธุรกิจการโรงแรม พนักงานธุรกิจการบิน พนักงานธุรกิจสายอาหาร ร้านอาหาร สายการบินก่อสร้าง สายการบินรักษาความปลอดภัย สายการบินแม่บ้านประจำอาคาร เป็นต้น ซึ่งในแต่ละสายงานจะมีลักษณะงานที่แตกต่างกัน

2. การศึกษาตัวแปรความปลอดภัยเชิงจิตวิทยา ในประเทศไทยยังไม่แพร่หลายทำให้ยังไม่มีผลงานการวิจัยรองรับและอ้างอิง งานวิจัยส่วนใหญ่จะเป็นต่างประเทศและมุ่งไปที่งานทรัพยากรมนุษย์ ไม่ได้มุ่งเน้นไปงานความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน จึงควรศึกษาวิจัยตัวแปรความปลอดภัยเชิงจิตวิทยาโดยนำมาเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาพฤติกรรมในการทำงาน อาจนำปัจจัยรายด้านมาประกอบการ

พิจารณาเพื่อพัฒนาหรือปรับเปลี่ยนพฤติกรรมให้มีความปลอดภัย หากมีการนำมาศึกษาและวิจัยอย่างแพร่หลายจะเป็นผลดีต่อกลุ่มแรงงานเป็นอย่างมาก

3. ควรทำการวิจัยเชิงทดลอง โดยใช้วิธีการสังเกตพฤติกรรม และหรือทดลองให้ปฏิบัติตามโดยการเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมการทำงาน สร้างโปรแกรมส่งเสริมพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานและทำการทดลอง

เอกสารอ้างอิง

- บัณฑิตา อินสมบัติ. (2554). ข้อพิจารณาในการคัดเลือกข้อคำถามที่มีอำนาจการจำแนก. *วารสารวิชาการบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์*, 6(16), 1-12.
- วิฑิต กมลรัตน์. (2552). *ศึกษาพฤติกรรมความปลอดภัยในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ บริษัท อิติตยา เบอร์ล้า เคมีคัลส์ (ประเทศไทย) จำกัด (ฟอสเฟต ดิวีชั่น)* (สารนิพนธ์วิทยาศาสตร์ มหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- Abror, A. (2017). *The relationship between psychological safety, self-efficacy and organisational performance: a case in Indonesian companies* (Doctoral dissertation). University of Hull.
- Arghami, S., & Taghizade, F. (2017). Investigating the Relationship between Employee Safe Behavior and Safety Culture in a Livestock Industry. *Journal of Human, Environment, and Health Promotion*, 2(3), 193-198.
- Bowman, C., Neeman, N., & Sehgal, N. L. (2014). Enculturation of unsafe attitudes and behaviors: student perceptions of safety culture. *Acad Med.*, 88(6), 802–810. doi: 10.1097/ACM.0b013e31828fd4f4.
- Carmeli, A., Brueller, D., & Dutton, J. E. (2009). Learning behaviours in the workplace: The role of high-quality interpersonal relationships and psychological safety. *Systems Research and Behavioral Science: The Official Journal of the International Federation for Systems Research*, 26(1), 81-98.
- Cooper, D. (2002). *A model for understanding and quantifying a difficult concept. Professional Safety*.
- Cronbach, L. J. (1990). *Essentials of psychological testing* (5th ed.). New York: Harper & Row.
- Duhigg, C. (2016). *What Google learned from its quest to build the perfect team*. The New York Times Magazine.
- Dursun, S., & Aytac, S. (2011). The Effect of Safety Culture on Safety in an Organizational Structure: A Case Study in Turkey. *Human Factors In Organizational Design And Management – X*, 6(1), 173-179.
- Edmondson, A. (1999). Psychological Safety and Learning Behavior in Work Teams. *Administrative Science Quarterly*, 44(2), 350-383.

- Firenze, R. J. (1978). *The Process of Hazard Control*. New York: Kendal/Hunt.
- Geller, E. S. (1994). Ten principles for achieving a Total Safety Culture. *Professional Safety*, 39(9), 18-24.
- Hatanaka, I. (2000). *A Model-based Framework for Risk Assessment in Human-Computer Controlled Systems*. the Degree of Master of Science in Engineering and Management, United States: Massachusetts Institute of Technology.
- Hudson, P. (2001). Safety Management and Safety Culture: The Long, Hard and Winding Road. *Occupational Health and Safety Management Systems*.
- Hudson, P. T. W. (2001). Safety management and safety culture: the long, hard and winding road. *Occupational health and safety management systems*, 3-32.
- Kark, R., & Carmeli, A. (2009). Alive and creating: The mediating role of vitality and aliveness in the relationship between psychological safety and creative work involvement. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 30(6), 785-804.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and psychological measurement*, 30(3), 607-610.
- Larsson, S., Pousette, A., & Törner, M. (2008). Psychological climate and safety in the construction industry-mediated influence on safety behaviour. *Safety Science*, 46(3), 405-412.
- Lee, T. R. (1996). Perceptions, attitudes and behaviour: the vital elements of a safety culture. *Health and Safety*, 10, 1-15.
- Mokarami, H., Alizadeh, S. S., Pordanjani, T. R., & Varmazyar, S. (2019). The relationship between organizational safety culture and unsafe behaviors, and accidents among public transport bus drivers using structural equation modeling. *Transportation research part F: traffic psychology and behaviour*, 65, 46-55.
- Morrow, S. L., McGonagle, A. K., Dove-Steinkamp, M. L., Walker Jr, C. T., Marmet, M., & Barnes-Farrell, J. L. (2010). Relationships between psychological safety climate facets and safety behavior in the rail industry: A dominance analysis. *Accident Analysis & Prevention*, 42(5), 1460-1467.
- Reason, J. (1997). *Managing the risks of organizational accidents*. United Kingdom: Taylor & Francis.
- Rovinelli, R. J., & Hambleton, R. K. (1977). On the use of content specialists in the assessment of criterion-referenced test item validity. *Dutch Journal of Educational Research*, 2, 49-60.