

ในการวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายในการศึกษาปัจจัยเชิงเหตุที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานอย่างปลอดภัยของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมสิ่งทอและปั่นด้าย โดยมีจุดมุ่งหมายในการศึกษาที่สำคัญ 4 ประการ คือ ประการแรก เพื่อศึกษาว่าพนักงานที่อยู่ในสถานการณ์การทำงานที่ต่างกัน จะมีพฤติกรรมการทำงานอย่างปลอดภัยแตกต่างกันมากน้อยเพียงใด และพบในพนักงานประเภทใดบ้าง ประการที่สอง เพื่อศึกษาว่าพนักงานที่มีจิตลักษณะแตกต่างกัน จะมีพฤติกรรมการทำงานอย่างปลอดภัยแตกต่างกันมากน้อยเพียงใด และพบในพนักงานประเภทใดบ้าง ประการที่สาม เพื่อศึกษาว่าพนักงานที่อยู่ในสถานการณ์การทำงานที่ต่างกัน และมีจิตลักษณะที่ต่างกัน จะมีพฤติกรรมการทำงานอย่างปลอดภัยแตกต่างกันมากน้อยเพียงใด เพราะเหตุใด และ ประการที่สี่ เพื่อหากกลุ่มพนักงานที่มีพฤติกรรมการทำงานอย่างปลอดภัยน้อย และปัจจัยเชิงเหตุที่สำคัญของพฤติกรรมดังกล่าว

กรอบแนวคิดด้านสาเหตุประเภทต่าง ๆ ของพฤติกรรมการทำงานอย่างปลอดภัยในการศึกษานี้ มีพื้นฐานมาจากรูปแบบทฤษฎีปฏิสัมพันธ์นิยม (Interactionism Model) นอกจากนี้ในการวิจัยยังได้ศึกษาสาเหตุทางจิตลักษณะโดยใช้ตัวแปรจาก ทฤษฎีต้นไม้จริยธรรม (ดวงเดือน พันธุมนาวิน, 2536) ทฤษฎีการกระทำด้วยเหตุผล (Ajzen & Fishbein, 1974) รวมทั้งตัวแปรที่สำคัญเกี่ยวกับความเชื่ออำนาจในตน (Rotter, 1966) และการสนับสนุนทางสังคมในหน่วยงาน (House, 1981) มาศึกษาเป็นปัจจัยเชิงเหตุของพฤติกรรมการทำงานอย่างปลอดภัยของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมสิ่งทอและปั่นด้าย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษานี้ คือ พนักงานโรงงานอุตสาหกรรมสิ่งทอและปั่นด้าย ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล จำนวน 5 โรงงาน (บริษัท) โดยทำการสุ่มตัวอย่างแบบ Stratified Quota Random Sampling รวมเก็บข้อมูลพนักงานในโรงงานได้ทั้งสิ้นจำนวน 485 คน

เป็นเพศชาย จำนวน 183 คน เป็นเพศหญิง จำนวน 302 คน มีอายุเฉลี่ยเท่ากับ 25 ปี และได้รับการศึกษาโดยเฉลี่ยเท่ากับ 9 ปี

การวิจัยนี้เป็นการศึกษาความสัมพันธ์เปรียบเทียบ (Correlational Comparative Study) ตัวแปรอิสระหลักในการวิจัยมี 3 กลุ่ม คือ กลุ่มที่หนึ่ง เป็นกลุ่มตัวแปรด้านสถานการณ์ในการทำงาน ประกอบด้วย 4 ตัวแปร คือ การสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้า การรับรู้สภาพแวดล้อมที่เสี่ยงในโรงงาน การเห็นแบบอย่างจากเพื่อนร่วมงาน และการทำงานหนักเกินไป กลุ่มที่สอง เป็นกลุ่มตัวแปรด้านจิตลักษณะเดิมของพนักงาน ประกอบด้วย 3 ตัวแปร คือ สุขภาพจิตดี ลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน และความเชื่ออำนาจในตน และกลุ่มที่สาม เป็นกลุ่มตัวแปรด้านจิตลักษณะตามสถานการณ์ ประกอบด้วย 3 ตัวแปร คือ ความรู้เกี่ยวกับการทำงานอย่างปลอดภัย ทักษะการตัดสินใจเพื่อลดอุบัติเหตุในการทำงานอย่างปลอดภัย และความเครียดในการทำงาน ส่วนตัวแปรตาม คือ พฤติกรรมการทำงานอย่างปลอดภัย ประกอบด้วย 2 ตัวแปร คือ พฤติกรรมการทำงานอย่างปลอดภัยส่วนบุคคล และพฤติกรรมการให้การสนับสนุนการทำงานอย่างปลอดภัย รวมทั้งยังมีกลุ่มตัวแปรด้านลักษณะชีวสังคมภูมิหลังของพนักงานด้วย ซึ่งใช้ในการแบ่งกลุ่มย่อยเพื่อการวิเคราะห์ข้อมูลในรายละเอียด

เครื่องมือวัดตัวแปรในการศึกษานี้เป็นแบบมาตรประเมินรวมค่า (Summated Ratings Scale) ซึ่งได้สร้างและมีการทดลองหาคุณภาพแบบวัด โดยเลือกใช้เฉพาะข้อที่มีคุณภาพรายข้อสูงเข้ามาตรฐาน ส่วนค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแต่ละแบบวัดอยู่ระหว่าง .56 ถึง .92

สมมติฐานในการวิจัยนี้มี 6 ข้อ ซึ่งมีพื้นฐานในการตั้งสมมติฐานมาจากรูปแบบทฤษฎีปฏิสัมพันธ์ สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานมี 2 วิธี คือ วิธีที่หนึ่ง การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสามทาง (Three - Way Analysis of Variance) และปฏิสัมพันธ์จากการวิเคราะห์ความแปรปรวนที่พบว่ามีนัยสำคัญ ถูกทดสอบด้วยการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธีการของ Scheffe และ วิธีที่สอง คือ การวิเคราะห์แบบถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ทั้งชนิดโดยรวม (Standard) เพื่อทดสอบสมมติฐาน และเป็นขั้น (Stepwise) เพื่อนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้ต่อไป การวิเคราะห์ข้อมูลได้ทำทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย 18 กลุ่ม ซึ่งแบ่งตามลักษณะชีวสังคมภูมิหลังของกลุ่มตัวอย่าง นอกจากนี้ในการวิจัยนี้ยังได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อหาลักษณะทางชีวสังคมของพนักงานที่อยู่ในกลุ่มที่เสี่ยงอีกด้วย

ผลการวิจัยที่สำคัญมี 4 ประการ ดังนี้

ประการแรก จากผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทาง ปรากฏว่า พนักงานโรงงานอุตสาหกรรมสิ่งทอและปั่นด้าย ที่มีจิตลักษณะเดิมสูงพร้อมกันทั้งสองด้าน มีพฤติกรรมการทำงานอย่างปลอดภัยมากกว่า พนักงานประเภทตรงข้าม คือ 1) พนักงานที่มีลักษณะมุ่งอนาคตควบคุม

คุณตนมาก และมีความรู้เกี่ยวกับการทำงานอย่างปลอดภัยมาก เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานอย่างปลอดภัยส่วนบุคคลมากกว่า พนักงานประเภทตรงข้าม ผลเช่นนี้พบโดยเฉพาะในกลุ่ม พนักงานจากบริษัทขนาดเล็ก และ กลุ่มพนักงานที่ฐานะครอบครัวไม่ดี และ 2) พนักงานที่มีทัศนคติที่ดีมากต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างปลอดภัย และมีความเชื่ออำนาจในตนมาก เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานอย่างปลอดภัยมากกว่า พนักงานประเภทตรงข้าม ผลเช่นนี้พบโดยเฉพาะในกลุ่มพนักงานที่มีการศึกษาทั้งน้อยและมาก นอกจากนี้การวิเคราะห์ข้อมูลแบบถดถอยพหุคูณ ปรากฏผลอีกว่า จิตลักษณะเดิมทั้ง 3 ตัว สามารถทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่างปลอดภัยส่วนบุคคลในกลุ่มรวม ทำนายได้ 16.5 % และทำนายได้สูงสุดในกลุ่มพนักงานที่มีสถานภาพสมรสอื่น ๆ ทำนายได้ 21.6 % มีตัวทำนายที่สำคัญโดยสรุป คือ ลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตนและความเชื่ออำนาจในตน ในขณะที่พฤติกรรมทำให้การสนับสนุนการทำงานอย่างปลอดภัย จิตลักษณะเดิมสามารถทำนายได้ 14.0 % ในกลุ่มรวม และทำนายได้สูงสุดในกลุ่มพนักงานที่มีฐานะของครอบครัวดี ทำนายได้ 18.3 % มีตัวทำนายที่สำคัญโดยสรุปเช่นเดียวกับพฤติกรรมแรก

ประการที่สอง พบผลว่า พนักงานโรงงานอุตสาหกรรมสิ่งทอและปั่นด้าย ที่อยู่ในสถานการณ์การทำงาน ทั้ง 4 ด้าน โดยลำพังในแต่ละด้านที่เหมาะสมมาก คือ การได้รับการสนับสนุนการทางสังคมจากหัวหน้ามาก หรือมีการรับรู้สภาพแวดล้อมที่เสี่ยงในโรงงานมาก หรือมีการเห็นแบบอย่างจากเพื่อนร่วมงานมาก หรือมีการทำงานหนักเกินไปมาก เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานอย่างปลอดภัยส่วนบุคคล และพฤติกรรมทำให้การสนับสนุนการทำงานอย่างปลอดภัยมากกว่า พนักงานประเภทตรงข้าม พบผลเช่นนี้ในกลุ่มรวม นอกจากนี้ยังพบว่า สถานการณ์ในการทำงานทั้ง 4 ตัว สามารถทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่างปลอดภัยส่วนบุคคลในกลุ่มรวมได้ 20.3 % และทำนายได้สูงสุดเท่ากัน 4 กลุ่ม คือ กลุ่มพนักงานหญิง กลุ่มพนักงานบริษัทขนาดใหญ่ กลุ่มพนักงานแผนกสิ่งทอ และกลุ่มพนักงานที่มีอายุงานมาก โดยทำนายได้ 24.6 % มีตัวทำนายที่สำคัญโดยสรุป คือ การเห็นแบบอย่างจากเพื่อนร่วมงาน และการรับรู้สภาพแวดล้อมที่เสี่ยงในโรงงาน ในขณะที่พฤติกรรมทำให้การสนับสนุนการทำงานอย่างปลอดภัย สถานการณ์ในการทำงานทั้ง 4 ตัว สามารถทำนายได้ 23.7 % ในกลุ่มรวม และทำนายสูงสุดในกลุ่มพนักงานที่มีสถานภาพสมรสอื่น ๆ ได้ 32.8 % โดยมีตัวทำนายที่สำคัญโดยสรุปคือ การเห็นแบบอย่างจากเพื่อนร่วมงาน การสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้า การรับรู้สภาพแวดล้อมที่เสี่ยงในโรงงาน และการทำงานหนักเกินไป

ประการที่สาม จากผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสามทางระหว่างตัวแปรจากกลุ่มจิตลักษณะเดิมและกลุ่มสถานการณ์ ปรากฏปฏิสัมพันธ์สามทางระหว่างตัวแปรเหล่านั้น 3 ประการ คือ 1) พนักงานที่มีลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตนมาก ได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้ามาก

T 159323

พร้อมกับมีความรู้ในการทำงานอย่างปลอดภัยมาก เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานอย่างปลอดภัยมากกว่า พนักงานประเภทตรงข้าม ผลเช่นนี้พบในกลุ่มพนักงานสิ่งทอ 2) พนักงานที่มีความเชื่ออำนาจในตนมาก ถึงแม้ทำงานหนักเกินไปมาก และการรับรู้สภาพแวดล้อมที่เสี่ยงในโรงงานมาก ยังเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานอย่างปลอดภัยมากกว่า พนักงานประเภทตรงข้าม ผลเช่นนี้พบในกลุ่มพนักงานแผนกปั่นด้าย และ 3) พนักงานที่มีสุขภาพจิตดีมาก การเห็นแบบอย่างจากเพื่อนร่วมงานมาก พร้อมกับมีการรับรู้สภาพแวดล้อมที่เสี่ยงในโรงงานมาก เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมให้การสนับสนุนการทำงานอย่างปลอดภัยมากกว่า พนักงานประเภทตรงข้าม ผลเช่นนี้พบในกลุ่มพนักงานอายุมาก

นอกจากนี้ผลการวิเคราะห์แบบถดถอยพหุคูณ โดยใช้กลุ่มตัวแปรทางจิตลักษณะเดิม และสถานการณ์ในการทำงานเข้าด้วยกัน รวมเป็น 7 ตัวแปร สามารถทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่างปลอดภัยส่วนบุคคล และพฤติกรรมให้การสนับสนุนการทำงานอย่างปลอดภัย ของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมสิ่งทอและปั่นด้าย ในกลุ่มรวมได้ 27.0 % และ 28.9 % ตามลำดับ และยังพบว่าตัวแปรทั้ง 7 ตัว สามารถทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่างปลอดภัยส่วนบุคคลได้สูงสุดถึง 31.9 % ในกลุ่มพนักงานที่มีอายุมาก ในขณะที่ทำนายพฤติกรรมให้การสนับสนุนการทำงานอย่างปลอดภัยได้สูงสุด 37.3 % ในกลุ่มพนักงานแผนกสิ่งทอ มีตัวทำนายที่สำคัญโดยสรุปคือการเห็นแบบอย่างจากเพื่อนร่วมงาน และลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน

ประการที่สี่ พบว่า เมื่อรวมกลุ่มตัวแปรทางสถานการณ์ และจิตลักษณะเข้าด้วยกัน เป็น 10 ตัวแปร สามารถทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่างปลอดภัยส่วนบุคคล และพฤติกรรมให้การสนับสนุนการทำงานอย่างปลอดภัยของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมสิ่งทอและปั่นด้าย ในกลุ่มรวมได้ 43.3 % และ 52.4 % ตามลำดับ และยังพบว่าตัวแปรทั้ง 10 ตัว สามารถทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่างปลอดภัยได้สูงสุด 52.9 % ในกลุ่มพนักงานที่มีฐานะของครอบครัวดี ในขณะที่ทำนายพฤติกรรมให้การสนับสนุนการทำงานอย่างปลอดภัยได้สูงสุดถึง 61.1 % ในกลุ่มพนักงานที่มีสถานภาพอื่น ๆ ซึ่งพบตัวทำนายที่สำคัญโดยสรุปของทั้งสองพฤติกรรมว่า ทักษะที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างปลอดภัย เป็นตัวทำนายที่สำคัญเป็นอันดับแรก รองลงมาคือการเห็นแบบอย่างจากเพื่อนร่วมงาน และลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน

ประการที่ห้า ผลจากการวิจัยชี้ให้เห็นว่า กลุ่มพนักงานที่ควรได้รับการพัฒนาเป็นอันดับแรก เนื่องจากมีพฤติกรรมการทำงานอย่างปลอดภัยทั้งสองด้าน คือ พฤติกรรมการทำงานอย่างปลอดภัยส่วนบุคคล และพฤติกรรมให้การสนับสนุนการทำงานอย่างปลอดภัย ในปริมาณน้อย ได้แก่ กลุ่มพนักงานที่มีอายุน้อย กลุ่มพนักงานชาย และกลุ่มพนักงานที่มีการศึกษาน้อย โดยมีตัวทำนายที่สำคัญของพฤติกรรมการทำงานอย่างปลอดภัยส่วนบุคคลของพนักงานในกลุ่มเสี่ยง

T 159323

เหล่านี้ คือ ทักษะที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างปลอดภัย และการรับรู้สภาพแวดล้อมที่เสี่ยงในโรงงาน ส่วนตัวทำนายที่สำคัญของพฤติกรรมการทำงานอย่างปลอดภัยของพนักงานกลุ่มเสี่ยงเหล่านี้ คือ ทักษะที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างปลอดภัย และการเห็นแบบอย่างจากเพื่อนร่วมงาน ซึ่งเป็นปัจจัยเชิงเหตุที่พบในการวิจัยนี้ โดยมีเปอร์เซ็นต์การทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่างปลอดภัยทั้งสองด้านในกลุ่มเสี่ยงตั้งแต่ 39.2 % ถึง 55.3 % ส่วนตัวทำนายที่สำคัญของทักษะที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างปลอดภัย คือ การเห็นแบบอย่างจากเพื่อนร่วมงาน ลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน และความเชื่ออำนาจในตน โดยมีเปอร์เซ็นต์การทำนายในกลุ่มเสี่ยงทั้งหลาย ตั้งแต่ 26.2 % ถึง 39.6 %

ข้อเสนอแนะการปฏิบัติเพื่อพัฒนามี 2 ประการ ดังนี้

ประการแรก สำหรับกลุ่มพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมสิ่งทอและปั่นด้าย กลุ่มที่มีความเสี่ยงมากที่สุด คือ กลุ่มพนักงานที่มีอายุน้อย กลุ่มพนักงานชาย และกลุ่มพนักงานที่มีการศึกษาน้อย ซึ่งจำเป็นต้องมีการพัฒนาโดยเร่งด่วน ทั้งนี้ในการพัฒนานั้นสิ่งแรกที่ต้องพัฒนาคือการสร้างทักษะที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างปลอดภัยก่อน และจึงพัฒนาสถานการณ์ในการทำงาน ได้แก่ การเห็นแบบอย่างจากเพื่อนร่วมงาน และการสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้า ในส่วนของจิตลักษณะเดิมนั้นสิ่งที่ต้องพัฒนา ได้แก่ ลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน และความเชื่ออำนาจในตน

ประการที่สอง ในส่วนของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมสิ่งทอและปั่นด้ายโดยทั่วไป ควรพัฒนาทักษะที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างปลอดภัยก่อนเช่นกัน รวมทั้งพัฒนาลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตนและความเชื่ออำนาจในตน แล้วจึงพัฒนาสถานการณ์ในการทำงาน ได้แก่ การเห็นแบบอย่างจากเพื่อนร่วมงาน และการสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้า รวมทั้งโรงงานควรจัดสถานที่และการพักผ่อนอย่างเหมาะสม เพื่อลดความเครียดในการทำงานของพนักงานด้วย

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

ประการแรก ควรมีการทำวิจัยเพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างจิตลักษณะ พฤติกรรมการทำงานอย่างปลอดภัย ทั้ง 2 ด้าน คือ พฤติกรรมการทำงานอย่างปลอดภัยส่วนบุคคล และพฤติกรรมการทำงานอย่างปลอดภัยกับการสนับสนุนการทำงานอย่างปลอดภัย กับปริมาณการเกิดอุบัติเหตุที่เกิดขึ้นจากการทำงานของพนักงาน

ประการสอง ควรมีการทำวิจัยเชิงทดลองที่เกี่ยวกับการประเมินผลการฝึกอบรม หรือพัฒนาทักษะที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างปลอดภัย เพื่อให้เกิดการรับรู้สภาพเสี่ยงในการทำงาน และเมื่อได้ผลการวิจัยเชิงทดลองมาแล้ว ก็จะได้นำมาใช้เป็นหลักฐาน เพื่อประโยชน์ใน

การพัฒนาพฤติกรรมการทำงานอย่างปลอดภัย ให้บังเกิดขึ้นกับพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมในประเทศต่อไป

ประการที่สาม จากผลการวิจัยพบว่า มีกลุ่มพนักงานที่มีเปอร์เซ็นต์การทำนายทัศนคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างปลอดภัยน้อยสุด คือ กลุ่มพนักงานชาย กลุ่มพนักงานที่ทำงานแบบไม่มีกะ (พนักงานที่ทำงานในช่วงเวลาปกติ คือ ตั้งแต่เวลา 08.00 น. ถึง 17.00 น.) และกลุ่มพนักงานที่มีสถานภาพโสด ดังนั้นจึงควรมีการประมวลเอกสารเพิ่มเติมเพื่อหาสาเหตุอื่นๆ ที่อาจเกี่ยวข้องกับทัศนคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างปลอดภัยของกลุ่มพนักงานดังกล่าว

ประการที่สี่ ควรมีการวิเคราะห์ข้อมูลในรูปแบบอื่น ๆ เช่น การวิเคราะห์ข้อมูลแบบ Path Analysis ซึ่งเป็นการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อหาอิทธิพลของปัจจัยเชิงเหตุที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างปลอดภัยทั้งสองด้าน

ABSTRACT

TE 159323

Title of Thesis : Psycho-social As Correlates of Work-Safety Behavior of Employees in
Textile and Spinning Industry

Author : Thawatchai Sripornngam

Degree : Master of Arts (Social Development)

Year : 2004

This research study aimed at investigating the antecedents of work-safety behavior of employees in textile and spinning industry. There were 4 objectives. First, to examine the influence of situation factors on work-safety behavior of employees. Second, to study the relationship between psychological characteristics and work-safety behavior of employees. Third, to investigate the interactional effects of situational factors and psychological characteristics on work-safety behavior. Finally, to pinpoint the at-risk groups of employees who displayed less the work-safety behavior, and their antecedents.

Interactionism Model was used as a conceptual framework in this study. Important variables from several theories, e.g., Psychological Theory of Work and Moral Behavior (Bhathumnavin, 1993), Reasoned Action Theory (Ajzen & Fishbein, 1974), as well as from current interest, e.g., belief in internal locus of control of reinforcement (Rotter, 1966) and social support at work (House, 1981) were studied as antecedents of work-safety behavior of employees.

Samples of this study were employees in textile and spinning industry from 5 plants in Bangkok and vicinity. Stratified quota random sampling was used to obtain 485 employees, consisting of 183 males and 302 females, with the average age of 25 years, and the average years in compulsory education of 9 years.

This correlational-comparative study consisted of 3 groups of independent variables. The first group was situational factors, consisting of 4 variables, i.e., supervisory social support, perceived work-risk environment, peer work-safety modeling, and work overload. The second group

was psychological traits, consisting of 3 variables, i.e., mental health, future orientation and self-control, and belief in internal locus of control of reinforcement. The third group of variable was psychological states, consisting of 3 variables, i.e., work-safety knowledge, favorable attitudes toward work-safety behavior, and stress at work. The work-safety behavior, as dependent variable group, consisting of 2 variables: personal work-safety behavior, and supportive work-safety behavior. Biosocial and background variables of the samples were also examined, and used as categorical variables.

Most of the questionnaires in this study were in form of summated ratings scales. All questionnaires were tried out. Items in each questionnaire were carefully selected by two criteria. Range of reliability for each questionnaire was between .56 to .92.

Based on Interactionism Model, 6 hypotheses were set. Two statistical approaches were employed to test the hypotheses. First, three-way analysis of variance with post hoc test as Scheffe. Second, Multiple Regression Analysis in terms of standard to test the hypotheses, and stepwise to find results for further implications. Data were analyzed both in total sample and other 18 subgroups divided by their biosocial and background variables.

Based on the research results, there are 4 important findings as follow.

First, results from two-way ANOVA indicated that employees with relatively higher degree of two psychological traits had more work-safety behavior than their counterparts. This result was found in 2 conditions. Employees reporting higher future orientation and self-control together with higher work-safety knowledge had higher scores on personal work-safety behavior than their opposites. This result was found especially in employees from small plants, and employees with low SES. Furthermore, employees reporting more favorable attitude towards work-safety behavior together more belief in internal locus of control of reinforcement had higher scores on supportive work-safety behavior than their opposites. This result was found both in low and high educated employees. Moreover, results from MRA showed that all 3 psychological traits could account for the variance of personal work-safety behavior in total sample with 16.5% , and with the highest predictive percentage of 21.6% in employees with other marital status. In sum, the important predictors of the personal work-related behavior were future orientation and self-control, and more

belief in internal locus of control of reinforcement. In addition, all 3 psychological traits could account for the variance of supportive work-safety behavior in total sample with 14.0% , and with the highest predictive percentage of 18.3% in employees with high SES. The same important predictors were found as personal work-safety behavior.

Second, in general, employees with high supervisory social support, or high perceived work-risk environment, or more peer work-safety modeling, or high work overload reported more of the two work-safety behaviors than their opposites. Furthermore, all 4 situational factors could account for the variance of personal work-safety behavior in total sample with 20.3% , and with the highest predictive percentage of 24.6% in 4 groups of employees : females, employees from large plants, employees in textile department, and older employees. In sum, the important predictors of the personal work-related behavior were peer work-safety modeling, and high perceived work-risk environment. In addition, these situational factors could account for the variance of supportive work-safety behavior in total sample with 23.7% , and with the highest predictive percentage of 32.8% in employees with other marital status. In sum, the important predictors of the supportive work-related behavior were peer work-safety modeling, supervisory social support, high perceived work-risk environment, and work overload.

Third, results from three-way ANOVA using two groups of variables : psychological trait, and situational factors, as independent variables indicated 3 important findings. First, employees with all together higher degrees of future orientation and self-control, supervisory social support, and work-safety knowledge had higher scores on personal work-safety behavior than their opposites. This result was found especially in employees in textile department. Second, employees reporting more belief in internal locus of control of reinforcement, even though experiencing high work overload and perceiving more work-risk environment had higher scores on personal work-safety behavior than their opposites. This result was found in spinning department. Finally, employees with good mental health and more peer work-safety modeling, but perceived more work-risk environment, reported higher scores on supportive work-safety behavior than their opposites. This result was found in older employees.

On the top of that, results from MRA using psychological traits and situational factors as predictors could account for the variance of personal work-safety behavior , and supportive work-safety behavior in total sample with 27.0% and 28.9% , respectively. The highest predictive percentage of 31.9% for personal work-safety behavior was found in older employees, and of 37.3% for supportive work-safety behavior was found in employees in textile department. In sum, the important predictors of these behaviors were peer work-safety modeling , and future orientation and self-control.

Fourth, all psychological and situational predictors, total of 10 variables, could account for the variance of personal work-safety behavior , and supportive work-safety behavior in total sample with 43.3% and 52.4% , respectively. The highest predictive percentage of 52.9% for personal work-safety behavior was found in employees with high SES, and of 61.1% for supportive work-safety behavior was found in employees with other marital status. In sum, the most important predictor of these behaviors was favorable attitudes toward work-safety behavior, followed by peer work-safety modeling, and future orientation and self-control.

Fifth, results from this study pinpointed 3 at-risk employee groups who reported relatively less work-safety behaviors, they are, employees with less tenure, male employees, and employees with low education. The important predictors of personal work-safety behaviors for these at-risk groups were favorable attitudes toward work-safety behavior, and perceived more work-risk environment. The important predictors of supportive work-safety behaviors for these at-risk groups were favorable attitudes toward work-safety behavior, and peer work-safety modeling. Predictive percentage of both work-safety behaviors of these three at risk groups ranged between 39.2% to 55.3%. The important predictors of favorable attitudes toward work-safety behavior were peer work-safety modeling, future orientation and self-control, and more belief in internal locus of control of reinforcement, with predictive percentage for the three at-risk group ranged between 26.2% to 39.6%.

There are two recommendations for implication.

First, immediate attention should be paid to three at-risk groups: employees with less tenure, male employees, and employees with low education. favorable attitudes toward work-safety behavior is the most urgent psychological characteristic to be heightened. Furthermore, appropriate peer work-

safety modeling, and support from supervisors should be promoted in workgroup. Other two psychological characteristics should also be increased: future orientation and self-control, and more belief in internal locus of control of reinforcement.

Second, to increase work-safety behaviors in general employees, favorable attitudes toward work-safety behavior is still the most urgent psychological characteristic to be heightened. Furthermore, future orientation and self-control, and more belief in internal locus of control of reinforcement should also be increased. Appropriate peer work-safety modeling, and support from supervisors should also be promoted in workgroup. In addition, employees should receive basic and advance knowledge as well as drills on safety in working with textile and spinning machines. Other supporting facilities, such as gym, common room or leisure activities should be encouraged or arranged to lower employees' work stress.

There are four recommendations for future study.

First, replicate studies should not measure only work-safety behavior, but also measure frequency of occupational injuries/accidents.

Second, evaluative experimental study should be done to indicate the effectiveness of training modules, based on the findings from this study, before wisely implement.

Third, for the three employees groups with lower predictive percentage favorable attitudes toward work-safety behavior: male employees, daily employees (who work from 8 am. to 17 p.m. daily) , and employees with less tenure, other researchers are suggested to find other suitable antecedents.

Finally, similar data from other study can be analyzed in different approaches. Path Analysis, indicating direct and indirect effects of each independent variable to dependent variables is recommended.