

แรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานด้านความปลอดภัย
ในการทำงานของเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน
กรณีศึกษาอุตสาหกรรมยางในจังหวัดสงขลา

อรอนงค์ มะสุนี่

Oranong Masunee

บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง สาขาวิทยบริการเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดสงขลา

อาจารย์ที่ปรึกษา ดร. ปริญญาภรณ์ พจน์อริยะ

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานด้านความปลอดภัยในการทำงานของเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานในอุตสาหกรรมยางในจังหวัดสงขลา เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการบริหารทรัพยากรบุคคลซึ่งปฏิบัติหน้าที่เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับต่างๆ ในสถานประกอบกิจการในอุตสาหกรรมยางจังหวัดสงขลา ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น กลุ่มตัวอย่าง คือ เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับต่างๆ ในอุตสาหกรรมยางจังหวัดสงขลา จำนวน 332 คน ทำการเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ทดสอบหาความแตกต่างด้วยการทดสอบ ค่าเฉลี่ยแบบที (t-test) และการทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) และหาความสัมพันธ์ด้วยการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression) ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ผลการวิจัย พบว่า เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานในอุตสาหกรรมยางในจังหวัดสงขลา โดยมากเป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 31 – 40 ปี สถานภาพโสด การศึกษาระดับปริญญาตรี ตำแหน่งเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับหัวหน้างาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,001 - 20,000 บาท มีอายุงาน 10 ปีขึ้นไปมากที่สุด มีประสบการณ์ในการทำงานเป็นเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานตั้งแต่ 1 – 3 ปี จากการวิเคราะห์แรงจูงใจในการทำงาน พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ระดับแรงจูงใจมากที่สุดคือด้านความสำเร็จของงานและด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีประสิทธิภาพการทำงานด้านความปลอดภัยในการทำงานระดับมาก ด้านที่มีประสิทธิภาพมากที่สุดคือปริมาณงาน ผลการหาความสัมพันธ์ของปัจจัยส่วนบุคคล

ต่อประสิทธิภาพการทำงานด้านความปลอดภัยในการทำงานพบว่า อายุ ระดับการศึกษา ระดับรายได้ อายุงานในสถานประกอบกิจการ ประสบการณ์ในการเป็นเจ้าหน้าที่ ความปลอดภัยในการทำงาน มีประสิทธิภาพการทำงานด้านความปลอดภัยในการทำงานที่แตกต่างกัน ส่วนเพศและสถานภาพมีผลไม่แตกต่างกัน ผลการหาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานต่อประสิทธิภาพการทำงานด้านความปลอดภัยในการทำงานพบว่าปัจจัยค่าจูงด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ปัจจัยค่าจูงด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา ปัจจัยจูงใจด้านการยอมรับนับถือ ปัจจัยค่าจูงด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ปัจจัยค่าจูงด้านนโยบายและการบริหาร ปัจจัยค่าจูงด้านค่าตอบแทน ปัจจัยค่าจูงด้านการนิเทศงาน ปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จของงาน ปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบ และปัจจัยค่าจูงด้านสภาพชีวิตส่วนตัว ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานด้านความปลอดภัยในการทำงานของเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานในอุตสาหกรรมยางจังหวัดสงขลา ตามลำดับ โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (R) เท่ากับ 0.920 ตัวแปรพยากรณ์ประสิทธิภาพการทำงานด้านความปลอดภัยในการทำงานของเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานในอุตสาหกรรมยางจังหวัดสงขลา (Y) ร้อยละ 84.7 (R^2 เท่ากับ 0.847)

ABSTRACT

This research was aimed to study the motivation of work efficiency of Safety Officers in the rubber industry in Songkhla province. As a guideline for the implementation of human resource management who perform the duties of safety officers at various levels in the rubber industry establishment in Songkhla province to be more efficient. 332 samples for this study is gathering from the Safety Officers at various levels who work in the rubber industry in Songkhla province, Tools for this research included statistical analysis of questionnaire data are frequency, percentage, mean and standard deviation. A t-test, One Way ANOVA and Multiple Regression Analysis with statistical significance rate at 0.05.

As the reserach results, it was founded the majority of the Safety Officer in the rubber industry in Songkhla province were female, aged 31-40 years old, single and graduated bachelor's degree Safety Officer position in supervisor level. The average income is 10,001 - 20,000 baht per month. Work experience up to 10 years. Experience as a safety officer at work from 1-3 years. The results of the study found that level of motivation in working for safety officers in the rubber industry in Songkhla province was at a high level. The highest levels of motivation were job success and relationships with colleagues. High performance in working safety. The most efficient aspect is throughput.

The results of finding the relationship of personal factors to work efficiency in safety at work found that age, education level, income level, age of work in the workplace. Experience as a safety officer. There are different working safety performance. The gender and status had no different effect. The finding of the relationship between work motivation and work safety performance revealed that the factors sustaining the working environment. In addition, working environment, relationships with subordinates, well-respected, good relationship with colleagues, good policy and administration, compensation, job supervision, job achievement, job responsibility, and good quality of life were affected to performance work effective for safety officers in the rubber industry in Songkhla province, respectively. The correlation coefficient (R) was 0.920, the predictor variable of the work efficiency of safety officers in the rubber industry in Songkhla province (Y) was 84.7% (R^2 was 0.847).

ที่มาและความสำคัญของปัญหา

สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดสงขลา เป็นหน่วยงานในสังกัดกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน มีภารกิจสำคัญในด้านกำหนดมาตรฐานแรงงาน ด้านคุ้มครองแรงงาน ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านแรงงานสัมพันธ์ ด้านแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์และสวัสดิการแรงงาน โดยการพัฒนา มาตรฐาน กลไก รูปแบบ มาตรการส่งเสริม สนับสนุนและแก้ไขปัญหา เพื่อช่วยเพิ่มโอกาสในการแข่งขัน ตลอดจนพัฒนาแรงงานในจังหวัดสงขลาให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี ซึ่งการคุ้มครองความปลอดภัยในการทำงานนั้น สถานประกอบกิจการจะต้องดำเนินการให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554 และกฎหมายต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยกฎหมายที่เป็นกฎเกณฑ์ในการบริหารจัดการ และกำหนดให้สถานประกอบกิจการมีบุคลากรผู้รับผิดชอบคือกฎกระทรวงกำหนดมาตรฐานการบริหารจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2549 ซึ่งบัญญัติให้ผู้มีบทบาทหน้าที่บริหารจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน คือผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับต่างๆ ได้แก่ ระดับหัวหน้างาน ระดับบริหาร ระดับเทคนิค ระดับเทคนิคขั้นสูง ระดับวิชาชีพ

จากฐานข้อมูลสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดสงขลา ณ วันที่ 2 สิงหาคม 2564 พบว่ามีสถานประกอบกิจการประเภทอุตสาหกรรมยางพารา ที่มีลูกจ้างตั้งแต่

50 คนขึ้นไป จำนวน 41 แห่ง มีลูกจ้างในสถานประกอบกิจการรวม 18,262 คน ด้วยสภาพพื้นที่ที่มีความเหมาะสมเนื่องจากจังหวัดสงขลาอยู่ติดกับชายแดนประเทศมาเลเซีย มีท่าเรือน้ำลึก สถานีรถไฟ และท่าอากาศยานนานาชาติ ภาครัฐจึงได้มีการสนับสนุนอุตสาหกรรมยางพารา เช่น การจัดให้มีนิคมอุตสาหกรรมยางพารา (Rubber City) แห่งแรกคือ นิคมอุตสาหกรรมภาคใต้ ซึ่งการพัฒนาอุตสาหกรรมยางนั้นจะต้องไม่ทำลายทรัพยากรธรรมชาติ และต้องก่อให้เกิดการจ้างงาน สร้างความมั่นคงด้านรายได้ให้กับประชาชนในพื้นที่ได้มากที่สุด ดังนั้นในการทำงานของแรงงานจึงต้องคำนึงถึงความปลอดภัยด้วยเช่นกัน เนื่องจากการที่แรงงานทำงานอย่างปลอดภัยจะส่งผลให้สถานประกอบกิจการทำการผลิตได้อย่างต่อเนื่อง ลดค่าใช้จ่ายที่อาจเกิดจากการประสบอันตรายจากการทำงาน ขาดแคลนแรงงาน การหยุดกิจการ ตลอดจนความเสียหายต่อทรัพย์สินที่อาจจะเกิดขึ้นจากอุบัติเหตุ อุบัติการณ์ต่างๆ

จากข้อมูลสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานในจังหวัดสงขลา ณ วันที่ 2 สิงหาคม 2564 พบว่ามีการแจ้งยกเลิกการขึ้นทะเบียนรายชื่อเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับต่างๆ ในจังหวัดสงขลา ปี พ.ศ. 2561 – 2563 จำนวน 555 523 และ 1,407 ราย ตามลำดับ ดังนั้นเมื่อบุคลากรผู้รับผิดชอบด้านความปลอดภัยในการทำงานในสถานประกอบกิจการมีการเปลี่ยนแปลง ก็อาจจะทำให้ประสิทธิภาพการบริหารงานด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานเปลี่ยนแปลงไปด้วย เนื่องจากบุคลากรดังกล่าวเป็นผู้ที่มีความเชี่ยวชาญและประสบการณ์ในการทำงาน และตามกฎหมายในการเปลี่ยนแปลงเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับต่างๆ แต่ครั้งนั้นสถานประกอบกิจการจะมีค่าใช้จ่ายสำหรับการฝึกอบรมเพื่อให้ลูกจ้างมีคุณสมบัติเพียงพอที่สามารถจะขึ้นทะเบียนเป็นเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานได้และสามารถทำงานได้ครบถ้วนตามกฎหมายกำหนด

จากประเด็นปัญหาดังกล่าวจึงทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาถึงแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานด้านความปลอดภัยในการทำงานของเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานในอุตสาหกรรมยางจังหวัดสงขลา เพื่อเป็นประโยชน์แก่สถานประกอบกิจการในการพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรมนุษย์ โดยเลือกใช้แรงจูงใจให้เหมาะสมกับความต้องการของบุคลากรอันจะส่งผลต่อประสิทธิภาพด้านความปลอดภัยในการทำงานขององค์กร เป็นการกำหนดแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลและยังเป็นการลดค่าใช้จ่ายอีกวิธีการหนึ่ง

วัตถุประสงค์

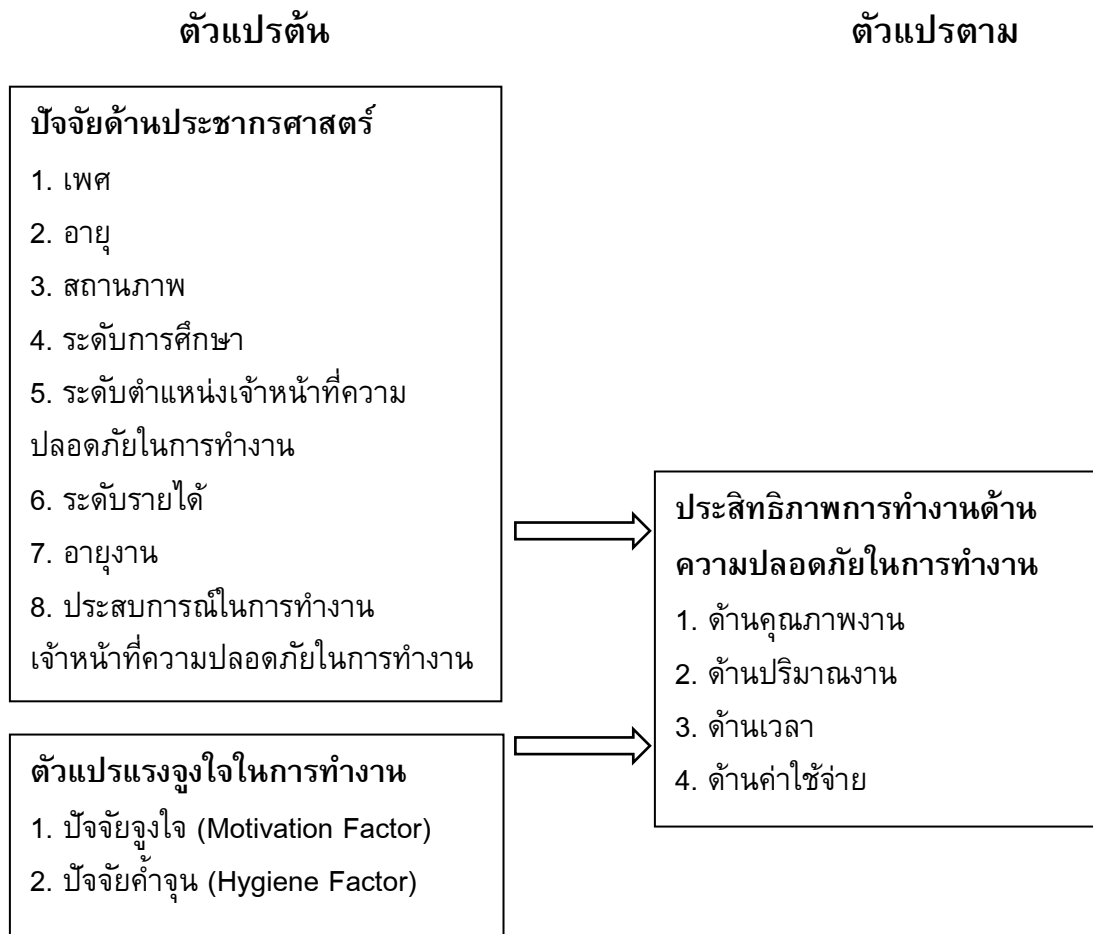
1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน ในอุตสาหกรรมยางในจังหวัดสงขลา
2. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพการทำงานด้านความปลอดภัยในการทำงานของเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน ในอุตสาหกรรมยางในจังหวัดสงขลา
3. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานด้านความปลอดภัยในการทำงานของเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน ในอุตสาหกรรมยางในจังหวัดสงขลา

สมมติฐาน

1. ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานด้านความปลอดภัยในการทำงานต่างกัน
2. ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานที่แตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานด้านความปลอดภัยในการทำงานของเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานต่างกัน

กรอบแนวคิด

การศึกษานี้ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดสำหรับการวิจัย โดยใช้ทฤษฎีแรงจูงใจสองปัจจัย ของเฮอ์เบิร์ก และแนวคิดประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของปีเตอร์สัน (Peterson) และ โพลวแมน(Plowman) มาใช้เป็นแนวทางในการศึกษาความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม ดังนี้



ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตสำหรับศึกษาเฉพาะแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานด้านความปลอดภัยในการทำงานของเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับต่างๆ ในสถานประกอบกิจการอุตสาหกรรมยางพาราในจังหวัดสงขลา โดยประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่อยูในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ คือเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับต่างๆ ในสถานประกอบกิจการอุตสาหกรรมยางพาราในจังหวัดสงขลา ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบไม่ใช้ความน่าจะเป็น (Nonprobability Sampling) โดยการเลือกตัวอย่างแบบเจาะจง (Judgmental Sampling) ในสถานประกอบกิจการอุตสาหกรรมยางพาราในจังหวัดสงขลา

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. องค์กรสามารถทราบถึงระดับแรงจูงใจในการทำงานเพื่อเป็นแนวทางในการพิจารณาการบริหารจัดการ และจัดสวัสดิการได้เหมาะสม
2. ทำให้ทราบข้อมูลปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานด้านความปลอดภัยในการทำงานของบุคลากรในองค์กร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานด้านความปลอดภัยในการทำงานในองค์กร
3. องค์กรอื่นๆ สามารถนำข้อมูลไปใช้เป็นแนวทางในการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานด้านความปลอดภัยในการทำงาน

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษานี้เป็นการวิจัยสำรวจเชิงปริมาณ (Quantitative Research) มีการเน้นข้อมูลตัวเลขเพื่อหาความคิดเห็น ข้อเท็จจริง และผลสรุป โดยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม (Questionnaire) ประกอบกับงานวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ซึ่งเริ่มจากการศึกษางานวิจัยต่างๆ เพื่อรวบรวมข้อมูลมากำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยตามทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ส่วนประกอบด้วย ส่วนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ประกอบด้วย เพศ อายุสถานภาพ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน ระดับรายได้ อายุงานประสบการณ์ในการทำงาน เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน ส่วนที่ 2 เป็นข้อคำถามระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับตัวแปรแรงจูงใจในการทำงาน ประกอบไปด้วยด้านปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน และส่วนที่ 3 ปัจจัยด้านประสิทธิภาพการทำงานด้านความปลอดภัยในการทำงาน ได้แก่ ด้านคุณภาพงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา ด้านค่าใช้จ่าย สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ สถิติเชิงพรรณนา ประกอบด้วย การหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอ้างอิง ประกอบด้วย การทดสอบค่าเฉลี่ยแบบที การทดสอบความแปรปรวนทางเดียวและการ วิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุ

สรุปผลการวิจัย

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

จากกลุ่มตัวอย่างในการศึกษานี้ พบว่า บุคลากรตำแหน่งเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานในอุตสาหกรรมยางในจังหวัดสงขลา ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุระหว่าง 31 – 40 ปี สถานภาพโสด การศึกษาระดับปริญญาตรี ระดับตำแหน่งเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน

ระดับหัวหน้างาน ระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,001 - 20,000 บาท มีอายุงาน 10 ปีขึ้นไป มีประสบการณ์ในการเป็นเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานตั้งแต่ 1 – 3 ปี

ข้อมูลแรงจูงใจในการทำงาน

จากผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานในอุตสาหกรรมยางในจังหวัดสงขลา พบว่าระดับแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมมีแรงจูงใจระดับมากเท่ากับ 3.98 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.54 ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าระดับแรงจูงใจมากที่สุดคือด้านความสำเร็จของงาน เท่ากับ 4.16 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.55 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานเท่ากับ 4.16 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.62 รองลงมาคือด้านความรับผิดชอบเท่ากับ 4.13 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.59 ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติเท่ากับ 4.05 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.58 ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาเท่ากับ 4.04 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.65 ด้านการยอมรับนับถือเท่ากับ 4.01 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.53 ด้านนโยบายและการบริหารเท่ากับ 4.01 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.72 ด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชาเท่ากับ 3.98 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.68 ด้านการนิเทศงานเท่ากับ 3.86 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.74 ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานเท่ากับ 3.84 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.84 ด้านความก้าวหน้าในงานเท่ากับ 3.82 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.87 ด้านสภาพชีวิตส่วนตัวเท่ากับ 3.80 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.71 และระดับแรงจูงใจที่น้อยที่สุดคือด้านค่าตอบแทนเท่ากับ 3.71 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.76

ข้อมูลประสิทธิภาพการทำงานด้านความปลอดภัยในการทำงาน

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลประสิทธิภาพการทำงานด้านความปลอดภัยในการทำงานของเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานของในอุตสาหกรรมยางในจังหวัดสงขลา ได้แก่ ด้านคุณภาพงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา และด้านค่าใช้จ่าย พบว่าโดยรวมมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมากเท่ากับ 3.99 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.62 ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านปริมาณงาน มีคะแนนเฉลี่ยสูงที่สุด เท่ากับ 4.12 รองลงมาคือ ด้านคุณภาพงาน เท่ากับ 4.04 ต่อมาคือ ด้านค่าใช้จ่าย เท่ากับ 3.92 มี ส่วนด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านเวลา เท่ากับ 3.88

การทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับรายได้ อายุงาน ประสบการณ์ในการทำงานเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน ที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงานด้านความปลอดภัยในการทำงานที่แตกต่างกัน ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่าเพศ สถานภาพ ที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพการทำงานด้านความปลอดภัยในการทำงานไม่แตกต่างกัน ส่วนอายุ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับรายได้ อายุงาน ประสบการณ์ในการทำงานเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน ที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงานด้านความปลอดภัยในการทำงานที่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานด้านความปลอดภัยในการทำงานของเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานต่างกัน ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนที่แตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานด้านความปลอดภัยในการทำงานแตกต่างกัน โดยปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานด้านความปลอดภัยในการทำงานของเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานในอุตสาหกรรมยางจังหวัดสงขลามากที่สุดเรียงตามลำดับ คือ ปัจจัยค้ำจุนด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ปัจจัยค้ำจุนด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ปัจจัยจูงใจด้านการยอมรับนับถือ ปัจจัยค้ำจุนด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ปัจจัยค้ำจุนด้านนโยบายและการบริหาร ปัจจัยค้ำจุนด้านค่าตอบแทน ปัจจัยค้ำจุนด้านการนิเทศงาน ปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จของงาน ปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบ และปัจจัยค้ำจุนด้านสภาพชีวิตส่วนตัว อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สามารถอธิบายความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานได้ร้อยละ 84.7 ($R^2 = 0.847$) ส่วนปัจจัยจูงใจด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความก้าวหน้าในงาน และปัจจัยค้ำจุนด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานด้านความปลอดภัยในการทำงาน

อภิปรายผล

จากกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ พบว่า เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานในอุตสาหกรรมยางในจังหวัดสงขลา ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงจำนวน มีอายุระหว่าง 31 – 40 ปี สถานภาพโสด การศึกษาระดับปริญญาตรี ระดับตำแหน่งเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับหัวหน้างาน ระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,001 - 20,000 บาท มีอายุงาน 10 ปีขึ้นไปมากที่สุด มีประสบการณ์ในการเป็นเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานตั้งแต่ 1 - 3 ปี ผลการวิเคราะห์

แรงจูงใจในการทำงาน พบว่าระดับแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก เท่ากับ 3.98 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.54 ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าระดับแรงจูงใจมากที่สุดคือด้านความสำเร็จของงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน รองลงมาคือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านการยอมรับนับถือ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา ด้านการนิเทศงาน ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านสภาพชีวิตส่วนตัว และ ด้านค่าตอบแทน ตามลำดับ ซึ่งจะเห็นได้ว่าเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานนั้น เป็นบุคลากรที่นอกจากจะทำงานตามปกติที่ต้องรับผิดชอบในกระบวนการผลิตแล้ว ยังเป็นบุคลากรที่มีบทบาทหน้าที่ในการกำกับ ดูแล และดำเนินการต่างๆ เพื่อให้เกิดความปลอดภัยในการทำงาน ซึ่งการที่บุคลากรมีบทบาทหน้าที่เหล่านี้ บังคับจูงใจด้านความสำเร็จของงาน และ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานจึงถือว่าสำคัญที่สุด เพราะไม่อาจมีผู้ใดสามารถที่จะทำงานหลายอย่างได้สำเร็จโดยง่ายดาย จำเป็นต้องมุ่งมั่น เต็มใจทำงาน และตั้งใจในการทำงาน มีความกระตือรือร้นในการทำงานอย่างเต็มที่ เพื่อให้งานนั้นบรรลุเป้าหมาย ดังที่ ธนัญพร สุวรรณคาม (2559) ได้ทำการศึกษาไว้ว่า แรงจูงใจในการทำงานเป็นปัจจัยที่มีความเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นแรงผลักดันหรือแรงกระตุ้นให้พนักงานแสดงพฤติกรรม การกระทำนั้นๆออกมา ทำให้บุคลากรมีความมุ่งมั่น ตั้งใจและเต็มใจทำงาน เกิดความกระตือรือร้นอย่างเต็มที่เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย และยังสอดคล้องกับผลการศึกษาวิจัยของโสภณ อินทรา,ธีรวิทย์ บุญยโสภณ,สุชาติ เขียงฉิน และสมนึก วิสุทธิแพทย์ (2561) ที่ได้ทำการศึกษารูปแบบการพัฒนาศักยภาพของเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยเพื่อลดความสูญเสียในโรงงานอุตสาหกรรม โดยผู้วิจัยได้เล็งเห็นความจำเป็นที่ต้องมีการศึกษาและเร่งพัฒนาศักยภาพเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยระดับวิชาชีพ ในโรงงานอุตสาหกรรมปิโตรเคมีทั้งด้านความรู้ การบริหารความปลอดภัยทักษะ และคุณลักษณะทัศนคติให้ได้ประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพื่อลดความสูญเสียในโรงงานอุตสาหกรรมอย่างยั่งยืน ซึ่งผู้วิจัยได้พบว่าองค์ประกอบด้านคุณลักษณะที่จำเป็นต้องมีเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้ประสบผลสำเร็จลุล่วงและสามารถลดความสูญเสีย ประกอบด้วย 4 สมรรถนะ คือ จริยธรรม ในการดำเนินธุรกิจ ความมุ่งมั่นเรียนรู้และถ่ายทอด ความมุ่งมั่นทำงานให้สำเร็จ และความตระหนักเรื่องความปลอดภัย และจากผลการศึกษาวิจัยของปัญญาพร จิตพิงศ์ (2558) ซึ่งทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานของบุคลากรบริษัทก่อสร้าง กรณีศึกษา บริษัท อินเตอร์ เอ็กซ์เพิร์ท คอนสตรัคชั่น จำกัด ผลการศึกษาพบว่าระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนโดยรวมอยู่ในระดับมาก และผลการวิจัยของอรุโณทัย จันทวงษ์ และประสพชัย พสนนท์ (2561) ซึ่งได้

ศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานขายในธุรกิจค้าปลีกสินค้าปลอดอากรของไทย พบว่ามีระดับแรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนในระดับมากทุกด้าน โดยปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพด้านคุณภาพของงานและปริมาณงานคือความมั่นคงในการทำงาน การยอมรับนับถือ รายได้และสวัสดิการ ปัจจัยแรงจูงใจในด้านเวลาและค่าใช้จ่าย คือ ความต้องการความสำเร็จ รายได้และสวัสดิการ ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล ปัจจัยค้ำจุนที่มีผลคือด้านรายได้และสวัสดิการ จึงสามารถอภิปรายได้ว่าจากผลการศึกษาระดับแรงจูงใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่ ความปลอดภัยในการทำงานในอุตสาหกรรมยางจังหวัดสงขลาสอดคล้องกับทฤษฎี (Herzberg's Two Factor Theory) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลประสิทธิภาพการทำงานด้านความปลอดภัยในการทำงานได้แก่ ด้านคุณภาพงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา และด้านค่าใช้จ่าย พบว่าโดยรวมมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมากเท่ากับ 3.99 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.62 ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านปริมาณงานมีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านคุณภาพงาน ด้านค่าใช้จ่าย และด้านเวลา ตามลำดับ ซึ่งจะเห็นได้ว่า บุคลากรในองค์กรที่ดำรงตำแหน่งเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานนั้น นอกจากจะต้องทำงานตามปกติตามความรับผิดชอบในกระบวนการผลิตแล้ว ยังเป็นผู้ที่มีบทบาทในการกำกับ ดูแล และดำเนินการต่างๆ เพื่อให้เกิดความปลอดภัยในการทำงาน ซึ่งโสภณ อินทรา, ธีรวุฒิ บุญยโสภณ, สุชาติ เขียงฉิน และ สมนึก วิสุทธิแพทย์ (2561) ได้ศึกษารูปแบบการพัฒนาศักยภาพของเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยระดับวิชาชีพเพื่อลดความสูญเสียในโรงงานอุตสาหกรรม พบว่าองค์ประกอบด้านความรู้ที่จำเป็นต้องมีเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานในตำแหน่งให้ประสบผลสำเร็จ และสามารถลดความสูญเสีย ได้แก่ ทักษะการเป็นผู้นำทีมงาน การบริหารจัดการคน และจากการศึกษาวิจัยของฎี พรพนารัตน์ และศรีรัตน์ ล้อมพงษ์ (2557) ที่ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการทำหน้าที่ตามบทบาทของเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับเทคนิคในโรงงานอุตสาหกรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ซึ่งพบว่า จป.เทคนิค มีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการด้านความปลอดภัยของสถานประกอบการอยู่ในระดับดี มีความคิดเห็นต่อการสนับสนุนการเนิกรด้านความปลอดภัยจากผู้บริหาร พนักงาน หัวหน้างาน และหน่วยงานภาครัฐในระดับดี และจากการศึกษาวิจัยของอัครเดช ไม้จันทร์ (2560) ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา พบว่าประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านความรวดเร็วในการทำงาน ด้านคุณภาพงาน และปริมาณการผลิต อยู่ในระดับการปฏิบัติมาก ตามลำดับ

จากผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ด้านความปลอดภัยในการทำงานของเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานในอุตสาหกรรมยางในจังหวัดสงขลา พบว่าจากการพยากรณ์ตัวแปรปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานด้านความปลอดภัยในการทำงาน โดยปัจจัยที่มีผลมากที่สุดคือปัจจัยแรงจูงใจค้ำจุนด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน รองลงมาคือ ปัจจัยค้ำจุนด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ปัจจัยจูงใจด้านการยอมรับนับถือ ปัจจัยค้ำจุนด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ปัจจัยค้ำจุนด้านนโยบายและการบริหาร ปัจจัยค้ำจุนด้านค่าตอบแทน ปัจจัยค้ำจุนด้านการนิเทศงาน ปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จของงาน ปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบ และปัจจัยค้ำจุนด้านสภาพชีวิตส่วนตัว อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนปัจจัยจูงใจด้านความก้าวหน้าในงาน ปัจจัยค้ำจุนด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ปัจจัยค้ำจุนด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานด้านความปลอดภัยในการทำงานของเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานในอุตสาหกรรมยางในจังหวัดสงขลา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของปัญญาพร จิตพิงค์ (2558) ที่ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในบริษัทก่อสร้าง พบว่าความสัมพันธ์ของปัจจัยแรงจูงใจกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในด้านรวมมีความสัมพันธ์กัน และหากเมื่อแยกรายด้านพบว่าแรงจูงใจด้านความรับผิดชอบและด้านการนิเทศงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร และจากผลการศึกษาของอัครเดช ไม้จันทร์ (2560) ที่ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา จากผลการหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยในการทำงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานพบว่ามีความสัมพันธ์กัน โดยปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความรู้ความเข้าใจในงานที่ทำ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสัมพันธ์กับบุคคลในที่ทำงาน ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งนี้

1) จากการศึกษาค้นคว้าพบว่าปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน ระดับรายได้ อายุงาน ประสบการณ์ในการทำงาน เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน ที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพการทำงานด้านความปลอดภัยในการทำงานที่แตกต่างกัน ดังนั้นสถานประกอบการจึงต้องมีการพิจารณาปัจจัยส่วนบุคคลให้เหมาะสมก่อนดำเนินการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับต่างๆ

2) จากการศึกษาระดับแรงจูงใจในการทำงานพบว่าปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จของงาน และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีความสำคัญต่อเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับต่างๆ มากที่สุด ดังนั้นการจูงใจบุคลากรเหล่านี้ให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดนั้นควรจูงใจโดยการชื่นชม ยกย่อง และมอบหมายงานที่สำคัญให้เพื่อให้เกิดความภาคภูมิใจ และทั้งนี้ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานก็สำคัญมากเช่นกัน องค์กรควรต้องมีการสนับสนุนกิจกรรมที่ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม การสร้างความสามัคคี และความสัมพันธ์อันดีทั้งภายในงานและนอกงาน เช่นการจัดกิจกรรมสัมนานอกสถานที่ การแข่งขันกีฬา การรับประทานอาหารร่วมกันประจำเดือน เป็นต้น

3) จากการศึกษาวิจัยพบว่าปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานที่แตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานด้านความปลอดภัยในการทำงาน และเมื่อพิจารณาปัจจัยแล้วพบว่าปัจจัยค่าจูงด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ปัจจัยค่าจูงด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา ปัจจัยจูงใจด้านการยอมรับนับถือ ปัจจัยค่าจูงด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ปัจจัยค่าจูงด้านนโยบายและการบริหาร ปัจจัยค่าจูงด้านค่าตอบแทน ปัจจัยค่าจูงด้านการนิเทศงาน ปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จของงาน ปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบ และปัจจัยค่าจูงด้านสภาพชีวิตส่วนตัว มีความสำคัญตามลำดับ ดังนั้นจึงเป็นแนวทางให้สถานประกอบการสามารถจัดลำดับความสำคัญในการดำเนินการจัดทำกลยุทธ์ในการบริหารบุคคลได้ ภายใต้งบประมาณขององค์กร

4) จากปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ซึ่งเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญสูงสุดที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานด้านความปลอดภัยในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับหลักการในการลดการประสบอันตรายจากการทำงาน ดังนั้นสถานประกอบการจึงควรมีมาตรการในการตรวจสอบสภาพแวดล้อมการทำงานอย่างสม่ำเสมอ เช่น กิจกรรม Walk Through Survey การตรวจสอบโดยผู้เชี่ยวชาญด้านความปลอดภัยในการทำงาน และจัดสรรงบประมาณสำหรับการดำเนินการแก้ไขปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงานไว้อย่างเหมาะสม

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งถัดไป

1) ในการศึกษาวิจัยในอนาคตแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานด้านความปลอดภัยในการทำงาน ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะในการทำการศึกษาวิจัยจากตัวแปรที่ได้จากการศึกษา เพื่อทำการศึกษาแบบเฉพาะเจาะจงในสถานประกอบการมากยิ่งขึ้น เนื่องจากปัจจัยสนับสนุนในแต่ละสถานประกอบการนั้นอาจจะต่างกัน ทำให้เมื่อนำผลการศึกษาไปทำการจัดทำกลยุทธ์ในสถานประกอบการอาจจะไม่สอดคล้องกับสถานการณ์ในสถานประกอบการนั้นทั้งหมด จึงเห็นควรเสนอแนะให้นำแนวทางจากการ

ศึกษาวิจัยในครั้งนี้ไปประยุกต์ใช้ในสถานประกอบการแต่ละแห่งก่อนดำเนินการจัดทำกลยุทธ์ในการบริหารทรัพยากรบุคคลในตำแหน่งเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับต่างๆ ให้เกิดความเหมาะสมมากที่สุดแก่องค์กร

2) นำผลการวิจัยศึกษาต่อยอดด้วยวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ เข้ามาวิเคราะห์เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ลุ่มลึกชัดเจน กับกลุ่มตัวอย่างอื่น ๆ เพื่อพัฒนาการทำวิจัยในอนาคตสืบไป

บรรณานุกรม

- ธนัญพร สุวรรณคาม. (2559). *ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน ความพึงพอใจในงาน ที่ส่งผลต่อความผูกพัน ต่อองค์การของพนักงานธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่ง*. งานวิจัยส่วนบุคคลปริญญามหาบัณฑิต. สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ . มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- โชติกา ระโส. (2555). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์. (ปริญญานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการอุดมศึกษา).*บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- พัชรินทร์ กลายสุวรรณ. (2560). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไฮเวย์ จำกัด. งานนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต.วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ. มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- ฐาปณี บุญเกียรติ. (2559). *การรับรู้บรรยากาศขององค์การที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การและพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานต่อองค์การ.*การค้นคว้าแบบอิสระ. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ชูเกียรติ ยิ้มพวง. (2554). *แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน กรณีศึกษาบริษัทบางกอกกล๊าส จำกัด. การค้นคว้าแบบอิสระ.*บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ปัญญาพร ฐิตินรงค์. (2558). *แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในบริษัทก่อสร้าง กรณีศึกษา บริษัท อินเตอร์ เอ็กซ์เพิร์ท คอนสตรัคชั่น จำกัด. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศิลปากร.*
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์. (2558). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจซื้อบ้านเดี่ยวของโครงการบ้านจัดสรรในพื้นที่เขตอำเภอเมือง จังหวัดราชบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศิลปากร.*

- กานดา คำมาก, (2555). แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานใน
อุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดนครราชสีมา. วิทยานิพนธ์
ปริญญาโทบริหารธุรกิจ. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน
- จิตติมา อัครนิติพงศ์. (2556). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. พระนครศรีอยุธยา : คณะวิทยาการ
จัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- เชมมารี รัชชชัฐิพ และคณะ. (2562). การจัดตั้งสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานนานาชาติ
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วารสารการเมือง การบริหาร และกฎหมาย, 11(1).
- สำนักวิจัยและพัฒนา สถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน
(องค์การมหาชน). (2562). การศึกษาและวิเคราะห์การลงทุนด้านความปลอดภัย
ในสถานประกอบกิจการ กรณีศึกษา พนักงานที่ปฏิบัติงานกับคอมพิวเตอร์
ในสำนักงาน บริษัทปูนซีเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน). จาก <http://www.tosh.or.th/>
- อัครเดช ไม้จันทร์. (2560). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน
กลุ่มติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา. วิทยานิพนธ์ปริญญา
มหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- อรุโณทัย จันทวงษ์ และประสพชัย พสนนท์. (2561). ปัจจัยแรงจูงใจไม่สัมฤทธิ์ที่ส่งผลต่อ
ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานขายในธุรกิจค้าปลีกสินค้าปลอดอากรของ
ไทย. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- โสภณ อินทรา,ธีรวุฒิ บุญยโสภณ,สุชาติ เชื้อยงฉิน และ สมนึก วิสุทธิแพทย์. (2561). รูปแบบ
การพัฒนาศักยภาพของเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยเพื่อลดความสูญเสียในโรงงาน
อุตสาหกรรม. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอม
เกล้าพระนครเหนือ.
- วศิน สันทรณ์. (2557). ลักษณะทางประชากร พฤติกรรมการเปิดรับสื่อ และปัจจัยทางการ
ตลาด ที่มีผลต่อการซื้ออะไหล่ระดับยนต์ในสินค้าประเภทหลอดไฟหน้า
รถยนต์. การค้นคว้าแบบอิสระ. นิเทศศาสตร์มหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยกรุงเทพ
- พระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554. มาตรา 13
- กฎกระทรวงกำหนดมาตรฐานการบริหารจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัยและ
สภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2549.