

**แรงจูงใจและการสนับสนุนจากองค์การที่มีผลต่อการดำเนินงาน
ด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยของเจ้าหน้าที่
ความปลอดภัยระดับวิชาชีพในโรงงานอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ จังหวัดขอนแก่น
Motivation and Organizational Support Affecting to Implementation
of Occupational Health and Safety of Professional Safety Officer
at Large – Scale Industry in Khon Kaen Province**

จิราภรณ์ เศษจันทร์ (Jiraphorn Satechan)^{1*} ดร.ประจักษ์ บัวผัน (Dr.Prachak Bouphan)**

บทคัดย่อ

การศึกษานี้เป็นการศึกษาเชิงพรรณนาแบบภาคตัดขวาง มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจและการสนับสนุน จากองค์การที่มีผลต่อการดำเนินงานด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยของเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยระดับวิชาชีพในโรงงานอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ จังหวัดขอนแก่น จำนวน 129 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย ได้จำนวน 96 คน สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ สถิติเชิงพรรณนา สถิติเชิงอนุมานหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และวิเคราะห์การถดถอยพหุแบบขั้นตอน จากการศึกษา พบว่า แรงจูงใจ การสนับสนุนจากองค์การ และการดำเนินงานด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยของเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยระดับวิชาชีพในโรงงานอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ จังหวัดขอนแก่น ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.85 (S.D. = 0.44) 3.77 (S.D. = 0.62) 3.94 (S.D. = 0.52) ตามลำดับ โดย ปัจจัยคำจุนด้านนโยบายและการบริหารขององค์การ ปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงาน ปัจจัยคำจุนด้านการควบคุมดูแล ปัจจัยคำจุนด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน และปัจจัยจูงใจ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ซึ่งตัวแปรทั้ง 6 ตัวนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์การดำเนินงานด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย ได้ร้อยละ 70.6 ($R^2 = 0.706$, p -value < 0.001)

¹ Correspondent author: jiraphom.sate@gmail.com

* นักศึกษา หลักสูตรสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารสาธารณสุข คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

** รองศาสตราจารย์ ภาควิชาบริหารงานสาธารณสุข คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

ABSTRACT

This cross-sectional descriptive research which aimed to study motivation and organizational support affecting to implementation of occupational health and safety of professional safety officers at large – scale industry in Khon Kaen province. The total number of population was 129 and 96 were drawn as subjects using the simple random sampling technique. The data was analyzed descriptive statistics, The inferential statistics were Pearson's product moment correlation and stepwise multiple linear regressions. The results showed that motivation, organizational support and implementation of occupational health and safety of occupational health and safety of professional safety officers at large – scale industry in Khon Kaen province was high level with averages of 3.85 (S.D. = 0.44), 3.77 (S.D. = 0.62) and 3.94 (S.D. = 0.52) respectively. Policy and Management of Organizations, Technical supervision, Consistency operational, Achievement, Accountability, and Job Performance. These six factors, all together. Could predict the implementation of occupational health of professional safety officers at large-scale industry in Khon Kaen province at 70.6 percent. ($R^2 = 0.706$, p -value < 0.001)

คำสำคัญ: แรงจูงใจ การสนับสนุนจากองค์กร การดำเนินงานด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย

Keywords: Motivation, Organizational support, Occupational health and safety

บทนำ

งานด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับชีวิตและความมั่นคงของแรงงานซึ่งเป็นทรัพยากรบุคคลที่สำคัญยิ่งในการพัฒนาประเทศ ซึ่งแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 พ.ศ. 2555-2559 และแผนแม่บทด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ได้ให้ความสำคัญในการดำเนินงานอย่างเป็นระบบโดยกำหนดจุดมุ่งหมาย คือ แรงงานปลอดภัยและสุขภาพอนามัยดี [1] การดำเนินงานด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยของเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยระดับวิชาชีพ เป็นกระบวนการ เพื่อลดความเสี่ยงอันตรายที่อาจเกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรม เป็นกระบวนการที่ทำให้มีสภาพที่สมบูรณ์ดีทั้งร่างกาย จิตใจ สังคมและจิตวิญญาณของผู้ประกอบอาชีพทั้งหมด โดยองค์การอนามัยโลกและองค์การแรงงานระหว่างประเทศ มีดังนี้ 1) การส่งเสริม 2) การป้องกัน 3) การคุ้มครอง 4) การจัดสภาพงาน และ 5) การปรับปรุงและตัวผู้ปฏิบัติงาน

[2] ซึ่งการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับหัวหน้างานอยู่ในระดับน้อย [3]

การดำเนินงานด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยระดับวิชาชีพ ต้องตระหนักถึงความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้น เพื่อให้พนักงานทุกคนในสถานประกอบการมีความปลอดภัยปราศจากอันตรายและความเสี่ยงใดๆ ซึ่งต้องอาศัยแรงจูงใจและการสนับสนุนจากองค์กรที่ดีในการดำเนินงาน แรงจูงใจเป็นปัจจัยที่สำคัญที่กระตุ้นให้เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยระดับวิชาชีพเกิดความพึงพอใจ และเกิดขวัญกำลังใจที่ดีในการดำเนินงาน [4] และแรงจูงใจมีความสัมพันธ์ระดับปานกลางทางบวกกับการปฏิบัติงาน [5-8] นอกจากนี้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานแล้ว ยังพบว่า การสนับสนุนจากองค์กรก็เป็นปัจจัย ที่สำคัญที่ทำให้การดำเนินงานด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยของเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยระดับวิชาชีพในโรงงานอุตสาหกรรมสำเร็จลุล่วงได้ดี ต้องมีการบริหารที่ดีเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงานด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย

จึงต้องอาศัยหลักการบริหาร [9-10] นอกจากนี้ ยังพบว่า การสนับสนุนจากองค์กรมีความสัมพันธ์ระดับปานกลางทางบวกกับการปฏิบัติงาน [5, 11-12]

จังหวัดขอนแก่นมีโรงงานอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ทั้งสิ้น 151 แห่ง [13] จากสถิติการประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงานของจังหวัดขอนแก่นในปี 2555 พบว่า ความเสี่ยงอันตรายของกระบวนการผลิตในโรงงานอุตสาหกรรมขนาดใหญ่มีความเสี่ยงสูงกว่าโรงงานอุตสาหกรรมขนาดกลางและขนาดเล็ก เนื่องจากมีเครื่องจักรที่ใหญ่กว่า มีกระบวนการผลิตที่ซับซ้อนและหลากหลายกว่า อีกทั้งมีการจ้างงานลูกจ้างที่มากกว่าจึงส่งผลให้ลูกจ้างมีความเสี่ยงที่จะประสบอันตรายมากกว่านั่นเอง และยังพบว่า มีลูกจ้างประสบอันตรายเพิ่มขึ้นจากปี 2554 [14] ซึ่งอาจเป็นผลมาจากเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยระดับวิชาชีพบกพร่องในการส่งเสริมดูแลสุขภาพของพนักงานให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี บกพร่องด้านการป้องกันการเกิดอุบัติเหตุและการคุ้มครองชีวิตพนักงาน บกพร่องการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงาน และรวมไปถึงบกพร่องด้านการปรับงานและปรับตัวผู้ปฏิบัติงานให้เหมาะสมในการทำงาน [15] จึงส่งผลให้เกิดอันตรายกับผู้ปฏิบัติงาน จากปัญหาดังกล่าว แรงจูงใจและการสนับสนุนจากองค์กรที่มีผลต่อการดำเนินงานด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยของเจ้าหน้าที่ความปลอดภัย ระดับวิชาชีพในโรงงานอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ จังหวัดขอนแก่น รวมถึงปัญหาอุปสรรคที่อาจเกิดขึ้นจึงเป็นประเด็นสำคัญในการศึกษาวัตถุประสงค์ทั่วไป หากมีการศึกษานี้จะทำให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถนำผลที่ได้จากการวิจัยไปประยุกต์ใช้เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแรงจูงใจ และการสนับสนุนจากองค์กรที่ดีต่อการดำเนินงานด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยของเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยระดับวิชาชีพในโรงงานอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ จังหวัดขอนแก่น ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์ในการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจ ระดับการสนับสนุนจากองค์กร และระดับการดำเนินงานด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยของเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยระดับวิชาชีพในโรงงานอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ จังหวัดขอนแก่น
2. เพื่อศึกษาอำนาจการทำนายของแรงจูงใจ และการสนับสนุนจากองค์กรต่อการดำเนินงานด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยของเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยระดับวิชาชีพในโรงงานอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ จังหวัดขอนแก่น
3. เพื่อศึกษาปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการดำเนินงานด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยของเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยระดับวิชาชีพในโรงงานอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ จังหวัดขอนแก่น

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษานี้เป็นการศึกษาเชิงพรรณนาแบบภาคตัดขวาง (Cross-sectional Descriptive Study)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ศึกษา คือ ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยระดับวิชาชีพในโรงงานอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ จังหวัดขอนแก่น จำนวน 129 คน [15] และกลุ่มตัวอย่างคือ เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยระดับวิชาชีพในโรงงานอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ จังหวัดขอนแก่น จำนวน 96 คน ผู้วิจัยใช้สูตรในกรณีทราบจำนวนประชากร เพื่อประมาณค่าเฉลี่ยของประชากร [16] ซึ่งคำนวณได้จากสูตรดังนี้

$$n = \frac{NZ^2 \alpha / 2 \sigma^2}{s^2 (N-1) + Z^2 \alpha / 2 \sigma^2}$$

เมื่อกำหนดให้

n คือ จำนวนขนาดตัวอย่าง

N คือ จำนวนประชากรที่ศึกษา คือ เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยระดับวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ จังหวัดขอนแก่น รวมทั้งหมด 129 คน

$Z^2_{\alpha/2}$ คือ ค่ามาตรฐานใต้โค้งปกติที่ระดับความเชื่อมั่นที่ 95% ($Z_{\alpha/2}$ หรือ $Z_{0.025} = 1.96$)

e คือ ค่าความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ที่ยอมให้เกิดขึ้น ซึ่งในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยกำหนดให้ ความคลาดเคลื่อนของค่าเฉลี่ยที่ศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างแตกต่างจากค่าเฉลี่ยของประชากร เท่ากับ 0.05

σ คือ ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานจากการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับหัวหน้างาน : การวิเคราะห์พหุระดับ ซึ่งได้ค่าส่วนเบี่ยงเบนเท่ากับ 0.49 [3]

คำนวณกลุ่มตัวอย่าง เมื่อแทนค่าในสูตร

$$n = \frac{(129)(1.96)^2(0.49)^2}{0.05^2(129-1) + (1.96)^2(0.49)^2} = 95.71$$

ดังนั้น การศึกษาครั้งนี้จะใช้ขนาดกลุ่มตัวอย่างในการตอบแบบสอบถาม จำนวน 96 คน

วิธีการสุ่มตัวอย่าง สุ่มตัวอย่างกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยการจับสลากแบบไม่ใส่คืน

จนได้จำนวนตัวอย่างตามที่คำนวณไว้คือ 96 ตัวอย่าง [16]

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เครื่องมือ มีทั้งหมด 1 ชุด เป็นแบบสอบถาม (Questionnaires) มีทั้งหมด 5 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณลักษณะส่วนบุคคล ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจ ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการสนับสนุนจากองค์กร ส่วนที่ 4 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการดำเนินงานด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย ส่วนที่ 5 เป็นคำถามปลายเปิดให้ผู้ตอบได้เสนอ ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการดำเนินงานด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ เครื่องมือ ทั้ง 2 ชุด ผ่านการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือด้านความตรงของเนื้อหา (Content validity) ด้วยการนำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จเรียบร้อยแล้วเสนออาจารย์ที่ปรึกษา วิทยานิพนธ์ และผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความถูกต้อง ความตรง (Validity) โดยให้ความเห็นชอบในด้านความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) และความเหมาะสมของภาษา (Wording) จากนั้นจึงนำแต่ละข้อคำถามมาหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Item Objective Congruence : IOC) ซึ่งพบว่า ข้อคำถามส่วนใหญ่มีค่าดัชนีความสอดคล้องเท่ากับ 0.67 รวมถึงการตรวจสอบความเที่ยงของเครื่องมือ (Reliability) โดยนำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบแก้ไขและปรับปรุงโดยผู้ทรงคุณวุฒิแล้วนำไปทดลองใช้ (Try out) กับเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยระดับวิชาชีพ จังหวัดนครราชสีมา ซึ่งมีลักษณะการปฏิบัติงานที่คล้ายคลึงกันและมีพื้นที่ใกล้เคียงกันกับการวิจัยในครั้งนี้ จำนวน 30 คน โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาช (Cronbach's Alpha Coefficients) ได้ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามเท่ากับ 0.98 และทำการหาค่าความเที่ยงรายตัวแปรได้ดังนี้ แรงจูงใจ มีค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.97 การสนับสนุนจากองค์กรมีค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.95 และการดำเนินงานด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยมีค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.96 โดยค่าความเที่ยงที่เชื่อถือได้ต้องมีค่าตั้งแต่ 0.7 ขึ้นไป [32]

การวิเคราะห์ข้อมูล วิเคราะห์ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่ามัธยฐาน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และใช้สถิติอนุมานหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

การแปลผล การแปลผลคะแนนระดับแรงจูงใจ ระดับการสนับสนุนจากองค์กร และระดับการดำเนินงานด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยของเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยระดับวิชาชีพในโรงงานอุตสาหกรรม ขนาดใหญ่ จังหวัดขอนแก่น โดยการนำมาจัดระดับ 5 ระดับคือมากที่สุด ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด ซึ่งได้จากการแบ่งช่วงคะแนนเฉลี่ยดังนี้ [17]

ระดับมากที่สุด มีคะแนนเฉลี่ยระหว่าง 4.50 – 5.00

ระดับมาก มีคะแนนเฉลี่ยระหว่าง 3.50 – 4.49

ระดับปานกลาง มีคะแนนเฉลี่ยระหว่าง 2.50 – 3.49

ระดับน้อย มีคะแนนเฉลี่ยระหว่าง 1.50 – 2.49

ระดับน้อยที่สุด มีคะแนนเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 1.49

สำหรับเกณฑ์การแบ่งระดับความสัมพันธ์จากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ใช้เกณฑ์ของ Elifson Kirk W. [18] มีค่าตั้งแต่ -1 ถึง +1 แบ่งระดับดังนี้

$r = 0$ หมายถึง ไม่มีความสัมพันธ์
(No Relationship)

$r = \pm 0.01$ ถึง ± 0.30 หมายถึง มีความสัมพันธ์ต่ำ
(Weak Relationship)

$r = \pm 0.31$ ถึง ± 0.70 หมายถึง มีความสัมพันธ์ปานกลาง
(Moderate Relationship)

$r = \pm 0.71$ ถึง ± 0.99 หมายถึง มีความสัมพันธ์สูง
(Strong Relationship)

$r = \pm 1$ หมายถึง มีความสัมพันธ์โดยสมบูรณ์
(Perfect Relationship)

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลหลังจากผ่านการรับรองจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ของมหาวิทยาลัยขอนแก่น เมื่อวันที่ 19 กุมภาพันธ์ 2559 เลขที่ HE 582377 โดยดำเนินการเก็บข้อมูลระหว่างวันที่ 25 กุมภาพันธ์ 2559 ถึงวันที่ 25 มีนาคม 2559

ผลการวิจัยและการอภิปรายผล

1. คุณลักษณะส่วนบุคคลของเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยระดับวิชาชีพในโรงงานอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ จังหวัดขอนแก่น

จากการศึกษาคุณลักษณะส่วนบุคคลของเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยระดับวิชาชีพในโรงงานอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ จังหวัดขอนแก่น ในด้านเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาสูงสุด รายได้ต่อเดือน ประสบการณ์ในการเป็นเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยระดับวิชาชีพ และการฝึกอบรมการดำเนินงานด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 58.3 อายุระหว่าง 20 – 29 ปี ร้อยละ 53.1 อายุเฉลี่ย 31.83 ปี ($S.D. = 7.85$) สถานภาพโสด ร้อยละ 53.1 การศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 92.7 การศึกษาระดับปริญญาโทหรือสูงกว่า ร้อยละ 7.3 รายได้ระหว่าง 15,000 – 25,000 บาท ร้อยละ 53.1 รายได้เฉลี่ย 26,439.17 บาท/เดือน ($S.D. = 10,928.14$) ประสบการณ์ในการเป็นเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยระดับวิชาชีพ ระหว่าง 1 – 4 ปี ร้อยละ 65.6 ค่ามัธยฐาน 3 ปี ต่ำสุด 1 ปี สูงสุด 16 ปี ได้รับการฝึกอบรมการดำเนินงานด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย 3 – 4 ครั้ง คิดเป็นร้อยละ 49.0 เฉลี่ย 3.74 ปี ($S.D. = 1.30$)

2. ระดับแรงจูงใจของเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยระดับวิชาชีพในโรงงานอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ จังหวัดขอนแก่น

ผลการศึกษา ระดับแรงจูงใจของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า ในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.85 ($S.D. = 0.44$) แรงจูงใจ

ด้านปัจจัยจูงใจอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.87 (S.D. = 0.47) และแรงจูงใจด้านปัจจัยคำจูง อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.84 (S.D. = 0.47) ตามลำดับ เมื่อพิจารณาแรงจูงใจรายด้าน พบว่า ด้านสภาพของวิชาชีพ มีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.34 (S.D. = 0.54) และด้านความรับผิดชอบหน้าที่การงาน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.10 (S.D. = 0.46) ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านรายได้ค่าตอบแทน อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.08 (S.D. = 0.79) และด้านชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.57 (S.D. = 0.72) ตามลำดับ

3. ระดับการสนับสนุนจากองค์การของเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยระดับวิชาชีพในโรงงานอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ จังหวัดขอนแก่น

ผลการศึกษา ระดับการสนับสนุนจากองค์การของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า ในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างมีระดับการสนับสนุนจากองค์การอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.77 (S.D. = 0.62) เมื่อพิจารณาระดับ การสนับสนุนจากองค์การรายด้าน พบว่า ด้านกระบวนการบริหาร มีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.88 (S.D. = 0.69) และด้านงบประมาณ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.85 (S.D. = 0.78) ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านบุคลากร อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.62 (S.D. = 0.69) และด้านวัสดุอุปกรณ์ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.73 (S.D. = 0.72) ตามลำดับ

4. ระดับการดำเนินงานด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยของเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยระดับวิชาชีพในโรงงานอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ จังหวัดขอนแก่น

ผลการศึกษา การดำเนินงานด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยของเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยระดับวิชาชีพในโรงงานอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ จังหวัดขอนแก่น พบว่า ในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างมีระดับการดำเนินงานด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.94 (S.D. = 0.52) เมื่อพิจารณาระดับการดำเนินงานรายด้าน พบว่า ด้านการจัดสภาพงาน

มีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.15 (S.D. = 0.58) และด้านการป้องกันที่ผู้ปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.13 (S.D. = 0.64) ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการปฏิบัติงานและตัวผู้ปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.57 (S.D. = 0.80) และด้านการป้องกันที่ทางผ่าน และด้านการป้องกันที่เครื่องจักรหรือแหล่งกำเนิด อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.92 (S.D. = 0.64) ตามลำดับ

5. แรงจูงใจและการสนับสนุนจากองค์การที่มีความสัมพันธ์กับการดำเนินงานด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยของเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยระดับวิชาชีพในโรงงานอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ จังหวัดขอนแก่น

5.1 แรงจูงใจ พบว่า ภาพรวมของแรงจูงใจ และภาพรวมปัจจัยคำจูงมีความสัมพันธ์ระดับสูงทางบวกกับการดำเนินงานด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยของเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยระดับวิชาชีพในโรงงานอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ จังหวัดขอนแก่น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = 0.787, p\text{-value} < 0.001, r = 0.765, p\text{-value} < 0.001$ ตามลำดับ) ภาพรวมปัจจัยจูงใจมีความสัมพันธ์ระดับปานกลางทางบวกกับการดำเนินงานด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยของเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยระดับวิชาชีพในโรงงานอุตสาหกรรม ขนาดใหญ่ จังหวัดขอนแก่น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = 0.698, p\text{-value} < 0.001$)

ปัจจัยจูงใจรายด้าน พบว่า ปัจจัยจูงใจรายด้าน พบว่า ปัจจัยจูงใจทุกด้านมีความสัมพันธ์ระดับปานกลางทางบวกกับการดำเนินงานด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยของเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยระดับวิชาชีพในโรงงานอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ จังหวัดขอนแก่น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ($r = 0.649, p\text{-value} < 0.001$) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ($r = 0.604, p\text{-value} < 0.001$) ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ($r = 0.565, p\text{-value} < 0.001$) ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ($r = 0.543, p\text{-value} < 0.001$) และด้านความรับผิดชอบหน้าที่การงาน ($r = 0.497, p\text{-value} < 0.001$)

ปัจจัยคำจุนรายด้าน พบว่า ปัจจัยคำจุนทุกด้านมีความสัมพันธ์ระดับปานกลางทางบวกกับการดำเนินงานด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยของเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยระดับวิชาชีพในโรงงานอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ จังหวัดขอนแก่น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ ด้านนโยบายและการบริหารขององค์กร ($r = 0.678, p\text{-value} < 0.001$) ด้านการควบคุมดูแล ($r = 0.672, p\text{-value} < 0.001$) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ($r = 0.600, p\text{-value} < 0.001$) ด้านรายได้ค่าตอบแทน ($r = 0.461, p\text{-value} < 0.001$) ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ($r = 0.627, p\text{-value} < 0.001$) ด้านชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว ($r = 0.392, p\text{-value} < 0.001$) ด้านสภาพการปฏิบัติงาน ($r = 0.651, p\text{-value} < 0.001$) และด้านสถานภาพของวิชาชีพ ($r = 0.401, p\text{-value} < 0.001$)

5.2 การสนับสนุนจากองค์กร พบว่า ภาพรวมของการสนับสนุนจากองค์กรมีความสัมพันธ์ระดับสูงทางบวกกับการดำเนินงานด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยของเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยระดับวิชาชีพในโรงงานอุตสาหกรรม ขนาดใหญ่ จังหวัดขอนแก่น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = 0.767, p\text{-value} < 0.001$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ปัจจัยทางการสนับสนุนจากองค์กรที่มีความสัมพันธ์ระดับสูงทางบวกกับการดำเนินงานด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยของเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยระดับวิชาชีพในโรงงานอุตสาหกรรม ขนาดใหญ่ จังหวัดขอนแก่น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ ด้านวัสดุอุปกรณ์ ($r = 0.749, p\text{-value} < 0.001$) ด้านกระบวนการบริหาร ($r = 0.709, p\text{-value} < 0.001$) และด้านเวลา ($r = 0.707, p\text{-value} < 0.001$) ปัจจัยทางการสนับสนุนจากองค์กรที่มีความสัมพันธ์ระดับปานกลางทางบวกกับการดำเนินงานด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยของเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยระดับวิชาชีพ ในโรงงานอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ จังหวัดขอนแก่น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ ด้านบุคลากร ($r = 0.534, p\text{-value} < 0.001$) และด้านงบประมาณ ($r = 0.627, p\text{-value} < 0.001$) ดังรายละเอียดในตารางที่ 1

6. แรงจูงใจและการสนับสนุนจากองค์กร ที่มีผลต่อการดำเนินงานด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยของเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยระดับวิชาชีพ ในโรงงานอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ จังหวัดขอนแก่น

ผลการวิเคราะห์ ปัจจัยที่มีผลต่อการดำเนินงานด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยของเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยระดับวิชาชีพในโรงงานอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ จังหวัดขอนแก่น และถูกเลือกเข้าสมการนั้น มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนตัวแปรอิสระที่ไม่ได้ถูกเลือกเข้าสมการเป็นตัวแปรที่มีค่านัยสำคัญทางสถิติมากกว่า 0.05 โดยตัวแปรอิสระที่ถูกเลือกเข้าในสมการเรียงลำดับได้ดังนี้ ปัจจัยคำจุนด้านนโยบายและการบริหารขององค์กร ($p\text{-value} = 0.033$) ปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงาน ($p\text{-value} < 0.001$) ปัจจัยคำจุนด้านการควบคุมดูแล ($p\text{-value} < 0.001$) ปัจจัยคำจุนด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ($p\text{-value} = 0.001$) ปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การทำงาน ($p\text{-value} = 0.003$) และปัจจัยจูงใจด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ($p\text{-value} = 0.003$) ดังนั้น จึงกล่าวได้ว่า ตัวแปรอิสระทั้ง 6 ตัวแปร สามารถรวมกันพยากรณ์การดำเนินงานด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยของเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยระดับวิชาชีพ ในโรงงานอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ จังหวัดขอนแก่น ได้ร้อยละ 70.6 ดังรายละเอียดในตารางที่ 2

จากผลการศึกษา ได้สมการถดถอยพหุคูณเชิงเส้นตรงซึ่งเป็นสมการทำนายในรูปคะแนนดิบ ดังนี้

$$Y = 0.622 + (0.184) (\text{นโยบายและการบริหารขององค์กร}) + (0.374) (\text{ความสำเร็จในการทำงาน}) + (0.224) (\text{การควบคุมดูแล}) + (0.228) (\text{ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน}) + (-0.308) (\text{ความรับผิดชอบในหน้าที่การทำงาน}) + (0.167) (\text{ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ})$$

เมื่อ Y คือ การดำเนินงานด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยของเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยระดับวิชาชีพ ในโรงงานอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ จังหวัดขอนแก่น

7. ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะต่อการดำเนินงานด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยของเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยระดับวิชาชีพในโรงงานอุตสาหกรรม ขนาดใหญ่ จังหวัดขอนแก่น

ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการดำเนินงานด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยของเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยระดับวิชาชีพในโรงงานอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ จังหวัดขอนแก่น รวบรวมจากแบบสอบถามปลายเปิดทั้งหมด 96 ชุด กลุ่มตัวอย่างได้เขียนปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะทั้งหมด 22 ชุด คิดเป็นร้อยละ 22.92 ปัญหาอุปสรรคที่พบส่วนใหญ่ คือ การดำเนินงานด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย ด้านการป้องกันที่เครื่องจักร รองลงมา คือ การดำเนินงานด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย ด้านการป้องกันที่ผู้ปฏิบัติงาน ส่วนปัญหาอุปสรรคน้อยที่สุด คือ การสนับสนุนจากองค์กร ด้านบุคลากร ด้านวัสดุอุปกรณ์ และด้านกระบวนการบริหาร ข้อเสนอแนะส่วนใหญ่ คือ การดำเนินงานด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย ด้านการป้องกันที่เครื่องจักร รองลงมา คือ การดำเนินงานด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย ด้านการป้องกันที่ผู้ปฏิบัติงาน และข้อเสนอแนะน้อยที่สุด คือ การสนับสนุนจากองค์กร และด้านเวลา

สรุปและอภิปรายผล

ผลการศึกษาระดับแรงจูงใจในการดำเนินงานด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยของกลุ่มตัวอย่างในภาพรวม พบว่า ระดับแรงจูงใจในการดำเนินงานด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยของกลุ่มตัวอย่างอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.85 (S.D. = 0.44) เนื่องจากการปฏิบัติงานของบุคลากรนั้น จำเป็นต้องอาศัยแรงจูงใจเพื่อให้บุคลากรอยากเข้ามาดำเนินงาน แรงจูงใจสามารถเปลี่ยนแปลงได้เมื่อมีแรงจูงใจที่เพียงพอต่อความต้องการของบุคลากรจะทำให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ [24] ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยที่มีผู้ศึกษาไว้แล้ว พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางสาธารณสุขใน

โรงพยาบาลอยู่ในระดับมาก [5, 22] แต่หากแรงจูงใจในการทำงานไม่มากพออาจทำให้ผลงานที่ออกมาด้อยคุณภาพซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ [25] หากปราศจากการจูงใจจะทำให้เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยระดับวิชาชีพไม่มีความพอใจที่จะทำงาน และถ้าแรงจูงใจในการทำงานต่ำลงก็อาจทำให้เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยระดับวิชาชีพดำเนินงานด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยน้อยลง ซึ่งผลของการศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างนั้นสอดคล้องในระดับที่ต่างกับงานวิจัยที่มีผู้ศึกษาไว้แล้ว พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางสาธารณสุขในโรงพยาบาลอยู่ในระดับปานกลาง [23]

ผลการศึกษาระดับการสนับสนุนจากองค์การในการดำเนินงานด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยของกลุ่มตัวอย่างในภาพรวม พบว่า ระดับการสนับสนุนจากองค์การในการดำเนินงานด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยของกลุ่มตัวอย่างอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.77 (S.D. = 0.62) เนื่องจากการสนับสนุนจากองค์กรที่ดีในการดำเนินงานด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย เช่น การจัดสรรกำลังคนในการดำเนินงานด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยมีงบประมาณในการจัดกิจกรรมรณรงค์ส่งเสริมด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย มีอุปกรณ์ที่เอื้อต่อการดำเนินงานด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย มีนโยบายและระบบการบริหารจัดการด้านความปลอดภัยที่ดี จัดเวลาในการทำกิจกรรมเพื่อรณรงค์ส่งเสริม ปลุกจิตสำนึกให้พนักงานในด้านความปลอดภัย จากผลการศึกษาพบว่า ภาพรวมกลุ่มตัวอย่างได้รับการสนับสนุนจากองค์การอยู่ในระดับมาก แสดงว่าเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยระดับวิชาชีพได้รับการสนับสนุนจากองค์กรที่ดีในการดำเนินงานด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยที่มีผู้ศึกษาไว้แล้ว พบว่า ระดับการสนับสนุนจากองค์การในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางสาธารณสุขในโรงพยาบาล อยู่ในระดับมาก [26-28] แต่หากองค์กรมีการสนับสนุนจากองค์กรที่ไม่เพียงพอก็อาจส่งกระทบต่อการดำเนินงานด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยได้ เช่น มีปริมาณงานหรือภาระงานที่ค่อนข้างมาก ทำให้

มองข้ามความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นในการทำงานมีการจัดสรรงบประมาณในการรณรงค์ส่งเสริมด้านความปลอดภัยที่ไม่เพียงพอ มีวัสดุอุปกรณ์ในการดำเนินงานด้านความปลอดภัยที่ขาด ไม่มีการนำระบบบริหารจัดการด้านความปลอดภัยมาประยุกต์ใช้ในองค์กร มีการทำงานล่วงเวลาจนทำให้พนักงานเกิดความเมื่อยล้าจากการทำงาน เกิดความประมาทจนกระทั่งเกิดอุบัติเหตุในปฏิบัติงาน ซึ่งผลของการศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างนั้น สอดคล้องในระดับที่ต่างกับงานวิจัยที่มีผู้ศึกษาไว้แล้ว พบว่า ระดับการสนับสนุนจากองค์กรในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางสาธารณสุขในโรงพยาบาลอยู่ในระดับปานกลาง [5, 29–31]

จากการวิเคราะห์ข้อมูล แรงจูงใจและการสนับสนุนจากองค์กรที่มีผลต่อการดำเนินงานด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยของเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยระดับวิชาชีพในโรงงานอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ จังหวัดขอนแก่น โดยใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน พบว่า ตัวแปรอิสระที่มีผลต่อการดำเนินงานด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยของเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยระดับวิชาชีพในโรงงานอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ จังหวัดขอนแก่น คือ ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารขององค์กร ปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงาน ปัจจัยด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ปัจจัยด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน จึงกล่าวได้ว่าตัวแปรอิสระทั้ง 6 ตัวแปร สามารถร่วมกันพยากรณ์การดำเนินงานด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยของเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยระดับวิชาชีพในโรงงานอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ จังหวัดขอนแก่น ได้ร้อยละ 70.6

เนื่องจาก 1) ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารขององค์กร เป็นสิ่งที่กำหนดทิศทางในการดำเนินงานด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยในองค์กร ควรมีการกำหนดนโยบายและการบริหารขององค์กรในการดำเนินงานด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยที่ชัดเจน และสามารถปรับยืดหยุ่นได้ เพื่อให้บุคลากร

ในองค์กรนำนโยบายที่กำหนดไปประยุกต์ใช้ในการดำเนินงานอย่างจริงจัง 2) ปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงาน เป็นตัวชี้วัดประสิทธิภาพของการดำเนินงานด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยในองค์กร ดังนั้นผู้บริหาร หัวหน้างาน และบุคลากรทุกระดับ ควรมีจิตสำนึกด้านความปลอดภัยให้ความสำคัญ และส่งเสริมในการดำเนินงานด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยให้มากขึ้น เพื่อให้โรงงานอุตสาหกรรมขนาดใหญ่เป็นองค์กรที่ปราศจากความเสี่ยงอันตรายในการทำงาน และเกิดความสำเร็จตามมาตรฐานการดำเนินงานที่ตั้งไว้ 3) ปัจจัยด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน เป็นสิ่งที่ควบคุมดูแลการดำเนินงานด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยในองค์กร ดังนั้นองค์กรควรมีการกำหนดระบบการควบคุมดูแลในการดำเนินงานด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยที่ชัดเจนโดยมีการวิเคราะห์ความสามารถของเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยระดับวิชาชีพในการดำเนินงาน เพื่อให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพสูงสุด 4) ปัจจัยด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ผู้บริหาร หัวหน้างานต้องสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ให้ความสำคัญกับเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยระดับวิชาชีพที่ปฏิบัติงานโดดเด่น หรือมีผลงาน ที่สูงกว่ามาตรฐานกำหนดไว้ โดยให้การ ยกย่องชมเชย หรือให้รางวัลตามความเหมาะสม เพื่อให้พนักงานเกิดขวัญกำลังใจที่ดีในการทำงาน รู้สึกมั่นคงในการดำเนินงานต่อไปในอนาคต 5) ปัจจัยด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน สำหรับการกำหนดความรับผิดชอบงานของเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยระดับวิชาชีพ ต้องมีการมอบหมายความรับผิดชอบในการทำงานให้เหมาะสม เพื่อป้องกันการรับผิดชอบงานที่มากเกินไป เพราะอาจส่งผลกระทบต่อการทำงานได้ และ 6) ปัจจัยด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยระดับวิชาชีพควรใช้ความสามารถในวิชาชีพที่มีในการดำเนินงานอย่างเต็มที่ ใช้ความชำนาญงานในวิชาชีพสร้างสรรค์ผลงานที่มีคุณภาพในการดำเนินงาน เพื่อให้เกิดองค์กรแห่งความปลอดภัยที่ยั่งยืน

ซึ่งผลของการศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างนั้นจะสอดคล้องกับงานวิจัยที่มีผู้ศึกษาไว้แล้ว พบว่า แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรทางสาธารณสุขในโรงพยาบาล ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จในการทำงาน และปัจจัยค้ำจุนด้านการควบคุมดูแล [5, 19] ยังพบว่า ปัจจัยค้ำจุนด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงานสามารถรวมกันพยากรณ์การปฏิบัติงานของบุคลากรทางสาธารณสุขในโรงพยาบาล [19, 7] ปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน สามารถรวมกันพยากรณ์การปฏิบัติงานของบุคลากรทางสาธารณสุขในโรงพยาบาล [20, 7] ปัจจัยจูงใจด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ สามารถรวมกันพยากรณ์การปฏิบัติงานของบุคลากรทางสาธารณสุขในโรงพยาบาล [21]

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

1. โรงงานอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ ควรมีการกำหนดนโยบายและการบริหารขององค์การในการดำเนินงานด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยที่ชัดเจน และสามารถปรับยืดหยุ่นได้ เพื่อให้บุคลากรในองค์กรนำนโยบายที่กำหนดไปประยุกต์ใช้ในการดำเนินงานด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยอย่างจริงจัง

2. ผู้บริหาร หัวหน้างาน ควรมีการควบคุมกำกับกับการดำเนินงานด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย และบุคลากรทุกระดับควรมีจิตสำนึกด้านความปลอดภัยให้ความสำคัญและส่งเสริมในการดำเนินงานด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยให้มากขึ้น เพื่อให้โรงงานอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ เป็นองค์กรที่ปราศจากความเสี่ยงอันตรายในการทำงานมีความปลอดภัย และเกิดความสำเร็จตามมาตรฐานการดำเนินงานที่ตั้งไว้

3. โรงงานอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ ควรมีการกำหนดระบบการควบคุมดูแลในการดำเนินงานด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยที่ชัดเจน โดยมีการวิเคราะห์ความสามารถของเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยระดับวิชาชีพในการดำเนินงานด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยในโรงงานอุตสาหกรรม เพื่อให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพสูงสุด

4. ผู้บริหาร หัวหน้างานต้องสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ให้ความสำคัญกับเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยระดับวิชาชีพที่ปฏิบัติงานโดดเด่น หรือมีผลงานที่สูงกว่ามาตรฐานกำหนดไว้ โดยให้การยกย่องชมเชย หรือให้รางวัลตามความเหมาะสม เพื่อให้พนักงานเกิดขวัญกำลังใจที่ดีในการทำงาน รู้สึกมั่นคงในการดำเนินงานต่อไปในอนาคต

5. ในการกำหนดความรับผิดชอบงานของเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยระดับวิชาชีพ ต้องมีการมอบหมายความรับผิดชอบในการทำงานให้เหมาะสม เพื่อป้องกันการรับผิดชอบงานที่มากเกินไป เพราะอาจส่งผลกระทบต่อการทำงานด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยในโรงงานอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ได้

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษานโยบายและการบริหารขององค์การที่มีผลต่อการดำเนินงานด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย ในโรงงานอุตสาหกรรมขนาดใหญ่

2. ควรมีการศึกษาการควบคุมกำกับที่มีผลต่อการดำเนินงานด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยในโรงงานอุตสาหกรรมขนาดใหญ่

กิตติกรรมประกาศ

ขอขอบพระคุณภาควิชาบริหารงานสาธารณสุข คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น ที่ได้ให้ความรู้ อบรมสั่งสอนในการศึกษาตลอดหลักสูตร และขอขอบคุณบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น ที่สนับสนุนการเผยแพร่งานวิจัยครั้งนี้

เอกสารอ้างอิง

1. Bureau of Labor Safety Department of Labor Protection and Welfare Ministry of Labour. The implementation of occupational health and safety. 2015. Bangkok: Pinnacle's Advertising; 2015.
2. International Labour Organization. Guidelines on occupational safety and health management systems ILO-OSH 2001. International Labour Office. Geneva; 2001.
3. Viroj J, Khiewyoo J, Rithmak P, Kamsa-ard S. Factors Associated With Safety Performance Among Safety Supervisors in Factory: A Multilevel Analysis KKU Res J (GS). 2007; 7(4), 46-57. Thai.
4. Herzberg F, Mausner B, Snyderman BB. The motivation to work. 2nd ed. New York: John Wiley & Son; 2010.
5. Promtprom P, Bouphan P. The participation of Staff in Risk Safety Prevention in Clinical Laboratory of the Faculty of Medicine Khon Kaen University. KKU Res J (GS). 2016; 15(4). Thai.
6. Runghiran S, Thongwichean S. Factors affecting job Competency of Professional Nurses in Community Hospital, Pathumthani Province. EAU Heritage J. 2012; 6(1). 109-120. Thai.
7. Langkulanon G, Bouphan P. Risk Management of Registered Nurses. Khon Kaen Medical Journal. 2009; 33(1). 44-50. Thai.
8. Khankhetkij R, Sriruecha P. Motivation of Nutritionists in Northeastern Provincial Hospital in Performance under Nutritional Working Standard. Srinagarind Medical Journal. 2009; 24(4), 302-307. Thai.
9. Dejthai T. Principles of public health administration. Bangkok: Samjareonpanit; 2009. Thai.
10. Bouphan P. Principle of public health administration. Khon Kaen: Department of Public Health Administration, Faculty of Public Health, Khon Kaen University; 2011. Thai.
11. Nakkam J, Sriruecha C. Administrative factors affecting the reporting on primary health data of public health officers at Tambon Health Promoting Hospital in Chaiyaphum Province. Office of Disease Prevention and Control 6 Khon Kaen. 2014; 21(1), 1-13. Thai.
12. Nonghanpitak Y, Bouphan P. Factors Affecting the Performance of Nurse Practitioners in Sub-district Health Promoting Hospital Udonthani Province. KKU Res J (GS). 2013; 13 (1), 99-111. Thai.
13. Department of Labour Protection and Welfare. Number of Workplace Industry, Bangkok: Department of Labor Protection and Welfare; 2015.
14. Social Security Office. Record of Occupational Injuries or Illness Due to Work Overview of Country in 2014, Nonthaburi Thailand: Social Security Office; 2014.
15. Department of Labour Protection and Welfare Khon Kaen Province. Number of Professional Safety Officer at Large - Scale Industry in Khon Kaen Province. Khon Kaen: Department of Labour Protection and Welfare Khon Kaen Province; 2015.
16. Chirawatkul A. Biostatistics. 6rd. Khon Kaen: Klang Nana Wittaya; 2008. Thai.

17. Chantrasuwan S, Boutuan S. Research methodology in Social Science. Faculty of Humanities and Social Sciences, Khon Kean University; 2004. Thai.
18. Elifson WK, Runyon RP, Haber A. Fundamentals of social statistics. 2nd ed. New York: McGraw-Hill; 1990.
19. Laowittawas W, Bouphan P. Performance of Nurse Practitioners in Sub-district Health Promoting Hospitals, Khon Kaen Province. KKU Res J (GS). 2013; 13(2), 109-120. Thai.
20. Srisawatphong K, Bouphan P. The Quality Improvement of Community Hospitals by Staff Participation in Kalasin Province. KKU Res J. 2011; 16(5), 563-574. Thai.
21. Boonmak R, Bouphan P. Motivation and Organizational Support Affecting Public Sector Management Quality Award Performance of Personnel of Primary Care Unit in Nongbualamphu Province. KKU Res J. 2008; 8(3), 75-82. Thai.
22. Sirikaensine S, Bouphan P. The Performance of Pharmacy Technician in Community Hospitals Public Health Region 12. KKU Res J (GS). 2012; 12(4), 65-75. Thai.
23. Runghiran S, Thongwicheian S. Factors affecting job Competency of Professional Nurses in Community Hospital, Pathumthani Province. EAU Heritage Journal. 2011; 6(1), 109-120 Thai.
24. Sarichwanich S. Organizational Behavior modern theories. 2nd ed. Bangkok: Thammasat University; 2009.
25. Meechart W. Behavior management of public organizations. 2nd ed. Bangkok: Active print; 2008.
26. Silaluang N, Apipalakul C. Administrative factors affecting the performance through position of public health officers in Roi-Et Province. Research and Development Health System Journal. 2014; 7(2), 1-8. Thai.
27. Laowittawas W, Bouphan P. The Performance of Nurse Practitioners in Sub-district Health Promoting Hospitals Khon Kaen Province. KKU Res J (GS). 2013; 13(2), 109-120. Thai.
28. Nonghanpitak Y, Bouphan P. Factors Affecting the Performance of Nurse Practitioners in Sub-district Health Promoting Hospital Udonthani Province. KKU Res J (GS). 2013; 13(1), 99-111. Thai.
29. Nakkam J, Siruecha C. Administrative Factors Affecting the Reporting on Primary Health Data of Public Health Officers at Tambon Health Promoting Hospital in Chaiyaphum Province. Journal of the office of DPC 6 Khon Kaen. 2014; 21(1), 1-13. Thai.
30. Kompichit S, chantaraphosri W. The Personnel Characteristics and Administrative Factors Related to an Information of Staff in Sub-district Health Hospitals Mahasarakham Province. Research and Development Health System Journal. 2013; 6(1), 21-29. Thai.
31. Aunkam S, Bouphan P. Organization Support Affecting the Communicable Disease Epidemiology Performance of Health Personnel at Health Center in Loei Province. KKU Res J (GS). 2010; 10(3), 61-74. Thai.
32. Kitpreedaborisuth B. Methodology in Social Sciences. 10th ed. Bangkok: Chamchuree Product; 2008.

ตารางที่ 1 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันระหว่างแรงจูงใจและการสนับสนุนจากองค์กรกับการดำเนินงานด้านอาชีพและความปลอดภัยของเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยระดับวิชาชีพในโรงงานอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ จังหวัดขอนแก่น

แรงจูงใจ	การดำเนินงานด้านอาชีพและความปลอดภัย		
	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (r)	p - value	ระดับความสัมพันธ์
ภาพรวมแรงจูงใจ	0.787	< 0.001	สูง
ภาพรวมปัจจัยจูงใจ	0.698	< 0.001	ปานกลาง
ด้านความสำเร็จในการทำงาน	0.649	< 0.001	ปานกลาง
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	0.604	< 0.001	ปานกลาง
ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน	0.565	< 0.001	ปานกลาง
ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	0.543	< 0.001	ปานกลาง
ด้านความรับผิดชอบหน้าที่การทำงาน	0.497	< 0.001	ปานกลาง
ภาพรวมปัจจัยค้ำจุน	0.765	< 0.001	สูง
ด้านนโยบายและการบริหารขององค์กร	0.678	< 0.001	ปานกลาง
ด้านการควบคุมดูแล	0.672	< 0.001	ปานกลาง
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	0.600	< 0.001	ปานกลาง
ด้านรายได้ค่าตอบแทน	0.461	< 0.001	ปานกลาง
ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน	0.627	< 0.001	ปานกลาง
ด้านชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว	0.392	< 0.001	ปานกลาง
ด้านสภาพการปฏิบัติงาน	0.651	< 0.001	ปานกลาง
ด้านสถานภาพของวิชาชีพ	0.401	< 0.001	ปานกลาง
ภาพรวมการสนับสนุนจากองค์กร	0.767	< 0.001	สูง
ด้านบุคลากร	0.534	< 0.001	ปานกลาง
ด้านงบประมาณ	0.627	< 0.001	ปานกลาง
ด้านวัสดุอุปกรณ์	0.749	< 0.001	สูง
ด้านกระบวนการบริหาร	0.709	< 0.001	สูง
ด้านเวลา	0.707	< 0.001	สูง

Correlation is significant at the 0.01 level

ตัวแปร	B	Beta	T	p - value	R	R ²
1. นโยบายและการบริหารขององค์กร	0.184	0.206	2.166	0.033	0.678	0.460
2. ความสำเร็จในการทำงาน	0.374	0.401	4.801	< 0.001	0.750	0.562
3. การควบคุมดูแล	0.224	0.293	3.766	< 0.001	0.797	0.636
4. ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน	0.228	0.254	3.386	0.001	0.815	0.665
5. ความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน	- 0.308	- 0.276	- 3.016	0.003	0.831	0.691
6. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	0.167	0.160	2.167	0.033	0.840	0.706

ค่าคงที่ = 0.622, F = 35.678, p-value < 0.001, R = 0.840, R² = 0.706