

ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของการรับรู้การจัดการความปลอดภัย อาชีวอนามัยและ
สิ่งแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อภาพลักษณ์นายจ้างและความผูกพันของ
พนักงานธุรกิจอุตสาหกรรมในจังหวัดเพชรบุรี

วันที่ได้รับต้นฉบับบทความ : 5 มกราคม 2566

วันที่แก้ไขปรับปรุงบทความ : 27 มีนาคม 2566

วันที่ตอบรับตีพิมพ์บทความ : 28 มีนาคม 2566

อติคุณ หิรัญพลากร^{1*}

นักศึกษาลัทธิศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาบริหารธุรกิจ
คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี

วัชร เวชประสิทธิ์²

อาจารย์ประจำสาขาวิชาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและตรวจสอบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของการรับรู้การจัดการความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อภาพลักษณ์นายจ้างและความผูกพันของพนักงาน กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยเป็นพนักงานธุรกิจอุตสาหกรรมในจังหวัดเพชรบุรี จำนวน 400 คน สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูลคือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ตัวแบบสมการโครงสร้าง ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับการรับรู้การจัดการความปลอดภัย การจัดการอาชีวอนามัยและสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ภาพลักษณ์นายจ้างและความผูกพันของพนักงานอยู่ในระดับมาก 2) การรับรู้การจัดการความปลอดภัยมีอิทธิพลเชิงบวกต่อภาพลักษณ์นายจ้าง การรับรู้อาชีวอนามัยและสิ่งแวดล้อมในการทำงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อภาพลักษณ์นายจ้างและความผูกพันของพนักงาน นอกจากนี้ยังพบว่าภาพลักษณ์นายจ้างมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันของพนักงาน และ 3) โมเดลสมการโครงสร้างของความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของการรับรู้การจัดการความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อภาพลักษณ์นายจ้างและความผูกพันของพนักงานตามทฤษฎีสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่าดัชนีวัดความสอดคล้องดังนี้ $CMIN/df=1.766$, $GFI=0.960$, $NFI=0.977$, $CFI=0.990$, $RMSEA=0.044$ และ $RMA=0.015$ ผู้บริหารในจังหวัดเพชรบุรีสามารถนำผลการวิจัยไปเป็นแนวทางการปรับปรุงและพัฒนาระบบการจัดการเพื่อประสิทธิภาพที่ดีขึ้น

คำสำคัญ: การจัดการความปลอดภัย การจัดการอาชีวอนามัยและสิ่งแวดล้อม ภาพลักษณ์นายจ้าง ความผูกพันของพนักงาน

วิธีการอ้างอิง:

อติคุณ หิรัญพลากร และวัชร เวชประสิทธิ์. (2566). ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของการรับรู้การจัดการความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อภาพลักษณ์นายจ้างและความผูกพันของพนักงานธุรกิจอุตสาหกรรมในจังหวัดเพชรบุรี. *วารสารวิทยาการจัดการมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม*, 5(2), 1-21.

*ผู้ประสานงานหลัก: athikhun.h@gmail.com

The causal relationship of Safety Management, Occupational Health and Working Environment perceptions affecting Employer Brand and Employee Engagement of Industrial business operations in Phetchaburi Province

Received: January 5, 2023

Revised: March 27, 2023

Accepted: March 28, 2023

Athikhun Hiranpharakon^{1*}

Master of Business Administration Program

Faculty of Management Science, Phetchaburi Rajabhat University

*Watchara Wetprasit*²

Lecturer of Master of Business Administration Program

Faculty of Management Science, Phetchaburi Rajabhat University

Abstract

The objectives of this study were to study and examine the causal relationship of safety management perceptions, occupational health and working environment affecting employers' image and employees' engagement. The participants were 400 employees in the industrial businesses in Phetchaburi Province. The statistics used to analyze the data were percentage, mean, standard deviation, and structural equation model analysis (SEM). The results showed that the safety management, occupational health and working environment perceptions, employers' image and employees' engagement were at a high level. The safety management perceptions had a positive influence on the employers' image. The occupational health and working environment perceptions had a positive influence on employers' image and employees' engagement. The employers' image had a positive influence on employee engagement. Also, it was found that the structural equation model of causal relationship of safety management perceptions, occupational health and working environment that affect employers' image and employees' engagement in theory are consistent with empirical data. The index of conformity measurement is as follows: CMIN/df=1.766, GFI=0.960, NFI=0.977, CFI=0.990, RMSEA=0.044 and RMA=0.015. Executives in Phetchaburi Province can use the research results as guidelines for improving and developing management systems for better efficiency.

Keywords: Safety Management, Occupational Health and Working Environment Management, Employer Brand, Employee engagement

Cite this article as:

Hiranpharakon, A., Wetprasit, W. (2023). The causal relationship of Safety Management, Occupational Health and Working Environment perceptions affecting Employer Brand and Employee Engagement of Industrial business operations in Phetchaburi Province. *Journal of Management Science Pibulsongkram Rajabhat University*, 5(2), 1-21.

*Corresponding Author: athikhun.h@gmail.com

บทนำ

การเปลี่ยนแปลงทางสังคมและพัฒนาการด้านการผลิตทางธุรกิจและทางเศรษฐกิจ ทำให้วิถีชีวิตความเป็นอยู่ของคนไทยเปลี่ยนไป แต่การขยายตัวทางด้านเศรษฐกิจในภาคอุตสาหกรรม ทำให้เกิดปัญหาทางด้านการใช้ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่เกินศักยภาพ จนก่อให้เกิดผลกระทบต่ออากาศ ดิน น้ำ สิ่งมีชีวิต เกิดปัญหาขยะและมลพิษต่าง ๆ เกิดปัญหาด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสิ่งแวดล้อม อาทิ เช่น เกิดอุบัติเหตุในการทำงาน เกิดความไม่ปลอดภัยในสถานที่ทำงาน เกิดการสะสมเชื้อโรคทำให้เกิดปัญหาทางด้านสุขภาพซึ่งเป็นผลร้ายต่อร่างกายและชีวิตของผู้ปฏิบัติงานได้ ซึ่งหากพนักงานประสบอันตราย เจ็บป่วยหรือเป็นโรคที่เกิดจากการทำงาน ย่อมเป็นปัจจัยที่ทำให้การผลิตหยุดชะงักหรือลดลง พนักงานที่ประสบเหตุอาจไม่สามารถปฏิบัติงานได้จึงทำให้มีการหยุดงาน การลางาน การขาดงาน อาจมีผลต่อต้นทุนที่ใช้ในการผลิตเนื่องจากจำเป็นต้องหาพนักงานใหม่เพื่อมาทดแทน ปัจจุบันทุกสถานประกอบการเล็งเห็นถึงความสูญเสียที่จะเกิดขึ้นและต้องให้พนักงานทุกคนมีความปลอดภัยในชีวิตและมีสุขอนามัยที่ดี ให้มีขวัญกำลังใจในการทำงาน (ทิวาพร สุระพล, 2560) โดยภาครัฐได้ประกาศใช้พระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554 และได้มีการออกกฎกระทรวงกำหนดมาตรฐานในการบริหารและการจัดการด้านความปลอดภัยอาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2553 กล่าวไว้ว่าควรให้มีกิจกรรมช่วยปลูกจิตสำนึกภายในโรงงานอุตสาหกรรม เช่น การจัดงานสัปดาห์ความปลอดภัยแห่งชาติ การประกวดสถานประกอบการดีเด่นด้านความปลอดภัยทั้งในระดับจังหวัดและระดับประเทศในส่วนของภาคเอกชน ก็ได้ช่วยกันรณรงค์ให้สถานประกอบการมีการบริหารจัดการให้น่าอยู่ น่าทำงาน และช่วยลดอุบัติเหตุจากการทำงาน (กระทรวงแรงงาน, 2554) โดยนำระบบมาตรฐานต่าง ๆ มาใช้ในการบริหารความปลอดภัยเช่น มาตรฐานระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย (Occupational Health and Safety Standards: OHSAS 18001) มาตรฐานผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรมระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย หรือ มอก. 18001 (Thai Industrial Standards: TIS 18001) รวมถึงมาตรฐานแรงงานไทย หรือ มรท. และมีการจัดกิจกรรมรณรงค์ส่งเสริมความปลอดภัย เช่น การเขียนข้อเสนอแนะด้านความปลอดภัย การจัดสัปดาห์ความปลอดภัยในโรงงาน การประกวดคำขวัญด้านความปลอดภัย เป็นต้น เมื่อพนักงานสามารถปฏิบัติงานได้ด้วยความมั่นใจเรื่องความปลอดภัยในการทำงาน ได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสม มีความมั่นคงในอาชีพ ทำให้เกิดเป็นความผูกพันและเสียสละให้กับองค์กร วัฒนธรรมองค์กรที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน จะทำให้พนักงานรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรพร้อมทุ่มเทกำลังกายกำลังใจได้อย่างเต็มที่นำไปสู่ประสิทธิภาพและความสำเร็จขององค์กร

การที่องค์กรมุ่งหวังที่จะให้พนักงานแสดงออกซึ่งพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดี โดยต้องสร้างการรับรู้เกี่ยวกับภาพลักษณ์ของผู้ประกอบการ หรือการทำให้พนักงานรับรู้ผลประโยชน์ร่วมกันระหว่างงาน เศรษฐกิจ และทางด้านจิตวิทยาที่เชื่อมโยงไปถึงผู้ประกอบการหรือนายจ้าง เพื่อประโยชน์ในการกำหนดตำแหน่งในใจของพนักงานที่มีศักยภาพ ทำให้รับรู้ถึงการเป็นนายจ้างที่ดี (Michal & Katerina, 2018) เพราะการรับรู้ภาพลักษณ์ของผู้ประกอบการของพนักงาน ช่วยส่งเสริมความผูกพันของพนักงานให้เกิดขึ้นกับองค์กร ทำให้มีจิตใจที่คิดบวกตอบสนองและเกี่ยวข้องกับการทำงาน ทำให้เกิดความเพียร ความทุ่มเท ความรู้ความเข้าใจอารมณ์และพฤติกรรมของพนักงานแต่ละคน ที่มุ่งสู่ผลลัพธ์ขององค์กรที่ต้องการ (Peter, 2016) ซึ่งมีความแตกต่างทำให้ส่งผลต่อการแสดงบทบาทของแต่ละบุคคล คือ องค์กรประกอบทางด้านความคิด อารมณ์ และพฤติกรรม (Burawat, 2014) ทั้งนี้การแสดงออกทางกายภาพของพนักงานจะสามารถสะท้อนให้เห็นถึง

ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของการรับรู้การจัดการความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ที่ส่งผลต่อภาพลักษณ์นายจ้างและความผูกพันของพนักงานธุรกิจอุตสาหกรรมในจังหวัดเพชรบุรี

ระดับของความผูกพัน จากบทบาทที่คาดหวังและผลประโยชน์ที่มีอยู่หรือเป็นแนวโน้มทั่วไปที่จะให้ความร่วมมือและเป็นประโยชน์ต่อองค์กร (Valmikam & Srikrishna, 2017)

การตรวจสอบความปลอดภัยในการทำงานของสถานประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมจังหวัดเพชรบุรี ทั้งสิ้นจำนวน 41 แห่ง พบว่า สถานประกอบการกิจการปฏิบัติถูกต้องตามกฎหมายความปลอดภัย จำนวน 17 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 41.46 และปฏิบัติไม่ถูกต้อง จำนวน 24 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 58.54 โดยประเภทอุตสาหกรรมที่มีอัตราการปฏิบัติไม่ถูกต้องสูงสุด ได้แก่ ประเภทการผลิต จำนวน 11 แห่ง รองลงมาเป็นอุตสาหกรรมประเภทการขนส่ง การขายปลีก จำนวน 5 แห่ง ซึ่งการประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงาน จำแนกตามความร้ายแรงและขนาดสถานประกอบการได้ดังนี้ 1) คาร์กษพยาบาล มีจำนวน 50 คน 2) เสียชีวิตมีจำนวน 1 คน 3) พุลงภาพ มีจำนวน 2 คน 4) สูญเสียอวัยวะบางส่วน มีจำนวน 7 คน และ 5) หยุดงานไม่เกินและเกิน 3 วัน มีจำนวน 58 คน (สำนักงานแรงงานจังหวัดเพชรบุรี, 2563) เมื่อพนักงานปฏิบัติงานด้วยความมั่นใจเรื่องความปลอดภัย ได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสม มีความมั่นคงในอาชีพ ทำให้เกิดเป็นความผูกพันและเสียสละให้กับองค์กร วัฒนธรรมองค์กรที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานจะทำให้พนักงานรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร พร้อมทั้งจะทุ่มเทกำลังกายและใจให้กับองค์กรอย่างเต็มที่ การที่องค์กรมุ่งหวังที่จะให้พนักงานแสดงออกซึ่งพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีจำเป็นอย่างยั้งที่องค์กรต้องสร้างการรับรู้เกี่ยวกับภาพลักษณ์ของผู้ประกอบการ หรือการทำให้พนักงานรับรู้ผลประโยชน์ร่วมกันระหว่างงาน เศรษฐกิจ และทางด้านจิตวิทยาที่เชื่อมโยงไปถึงผู้ประกอบการหรือองค์กรในฐานะนายจ้าง เพื่อประโยชน์ในการกำหนดตำแหน่งในใจของพนักงานที่มีศักยภาพ ทำให้รับรู้ถึงการเป็นนายจ้างที่ดี (Michal & Katerina, 2018) ความผูกพันของคนที่มีต่อองค์กรถือว่าเป็นตัวชี้วัดที่ดีที่สุดของการมีประสิทธิผลขององค์กรอย่างแท้จริง สามารถเห็นได้อย่างชัดเจนจากผลการปฏิบัติงาน การขาดงาน การเข้า-ออกงาน ซึ่งหากคนในองค์กรมีความผูกพันที่ดีต่อองค์กรแล้วจะมีความมุ่งมั่น ตั้งใจ ที่จะทุ่มเททำงานอย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้องค์กรประสบผลสำเร็จ บรรลุเป้าหมาย เป็นบรรยากาศที่ดีขององค์กรและความพึงพอใจในงาน (Steers, 1997) จึงเป็นที่มาของการทำวิจัยครั้งนี้ จึงนำมาสู่หัวข้อวิจัยเรื่อง “ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของการรับรู้การจัดการความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อภาพลักษณ์นายจ้างและความผูกพันของพนักงานธุรกิจอุตสาหกรรมในจังหวัดเพชรบุรี” ซึ่งผลการศึกษาในครั้งนี้จะสามารถนำไปเป็นแนวทางให้ผู้ประกอบการในกลุ่มธุรกิจอุตสาหกรรมในจังหวัดเพชรบุรี ได้นำข้อมูลไปใช้เพื่อให้พนักงานได้มีพฤติกรรมในการทำงานที่ปลอดภัยและมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีขึ้น ทั้งยังเป็นการเพิ่มจิตสำนึกด้านความปลอดภัย ช่วยลดการเกิดอุบัติเหตุหรือการกระทำที่ไม่ปลอดภัยได้จากการทำงานของพนักงานได้ต่อไป

วัตถุประสงค์ในการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการรับรู้การจัดการความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ภาพลักษณ์นายจ้างและความผูกพันของพนักงานธุรกิจอุตสาหกรรมในจังหวัดเพชรบุรี
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของการรับรู้การจัดการความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสิ่งแวดล้อมในการทำงานส่งผลต่อภาพลักษณ์นายจ้างและความผูกพันของพนักงานธุรกิจอุตสาหกรรมในจังหวัดเพชรบุรี

สมมติฐานในการวิจัย

1. การรับรู้การจัดการความปลอดภัยมีอิทธิพลทางตรงต่อภาพลักษณ์นายจ้าง
2. การรับรู้การจัดการความปลอดภัยมีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันของพนักงาน
3. การรับรู้อาชีพอนามัยและสิ่งแวดล้อมในการทำงานมีอิทธิพลทางตรงต่อภาพลักษณ์นายจ้าง
4. การรับรู้อาชีพอนามัยและสิ่งแวดล้อมในการทำงานมีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันของพนักงาน
5. ภาพลักษณ์นายจ้างมีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันของพนักงาน

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยได้นำแนวคิดสำคัญมาใช้เป็นกรอบแนวคิดของการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ การรับรู้การจัดการความปลอดภัย การรับรู้อาชีพอนามัยและสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ภาพลักษณ์นายจ้าง และความผูกพันของพนักงาน โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

แนวคิดการรับรู้การจัดการความปลอดภัย (Safety Management Perceptions) เป็นการตระหนักของพนักงานและเชื่อว่าองค์กรได้กำหนดแนวทางดำเนินงานเกี่ยวกับความปลอดภัย เพื่อให้พนักงานมีความรู้และความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างปลอดภัย ซึ่งการรับรู้เป็นกระบวนการจัดระเบียบ การตัดสินใจ การเลือกรับรู้ข้อมูลโดยผ่านประสาทสัมผัสทั้ง 5 โดยจะมีการรับรู้จะเป็นไปตามประสบการณ์ของแต่ละคนโดยเลือกข้อมูลที่ผ่านเข้ามาส่งผลต่อความคิดและพฤติกรรมของบุคคล (โสภิตา เปรมพงษ์, 2556) ซึ่งเหตุการณ์ที่ไม่พึงปรารถนา อันเป็นผลให้เกิดอันตรายต่อคน เกิดความเสียหายต่อทรัพย์สินซึ่งความปลอดภัยนั้นสามารถกระทำได้โดยการป้องกันและควบคุมการเกิดอุบัติเหตุจากการทำงานให้น้อยที่สุด (สุรชัย ตริยศิลานันท์, 2552) ผู้วิจัยได้กำหนดตัวแปรการรับรู้การจัดการความปลอดภัยที่เหมาะสมกับธุรกิจอุตสาหกรรมในจังหวัดเพชรบุรีในครั้งนี้ ประกอบด้วย 1) การรับรู้เกี่ยวกับกฎระเบียบข้อบังคับ 2) การรับรู้เกี่ยวกับเครื่องมือ อุปกรณ์ เครื่องจักร และ 3) การรับรู้เกี่ยวกับความพร้อมร่างกายและจิตใจ

แนวคิดการรับรู้การจัดการอาชีพอนามัยและสิ่งแวดล้อมในการทำงาน (Occupational Health and Environment Management Perceptions) เป็นการตระหนักของพนักงานถึงงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดการด้านสุขภาพอนามัย ซึ่งครอบคลุมตั้งแต่การป้องกันและส่งเสริมสุขภาพอนามัยให้ดำรงไว้ซึ่งสภาพร่างกายและจิตใจที่สมบูรณ์ของผู้ปฏิบัติงาน และสังคมสภาพแวดล้อมในการทำงานตลอดจนสภาพแวดล้อมที่อยู่รอบตัวผู้ปฏิบัติงาน การควบคุมและลดจำนวนการเกิดอุบัติเหตุที่จะเกิดขึ้นต่อความเสียหายทางด้านร่างกายและทรัพย์สินรวมถึงผลกระทบต่อด้านสิ่งแวดล้อม เกิดสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี พนักงานมีความปลอดภัยในการทำงาน สร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้กับองค์กร พัฒนาบุคลากรให้มีการวางแผนการทำงานเป็นทีม การพัฒนาความรู้เกี่ยวกับระบบการจัดการ ซึ่งมีการวางแผนการปฏิบัติ การตรวจสอบรวมถึงการแก้ไขข้อบกพร่องและการพัฒนาอย่างต่อเนื่องก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานมากขึ้นและเกิดการพัฒนาเทคโนโลยีใหม่ ๆ ในการดำเนินงานด้านอาชีพอนามัยและความปลอดภัย (ธีรรัตน์ ชื่นศิริกุลชัย, 2565) ซึ่งทางกรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม (2558) ได้กล่าวว่า ผู้ประกอบการจะต้องเตรียมความพร้อมของบุคคลที่รับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่ต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นด้านสุขภาพอนามัย ทั้งร่างกาย จิตใจ บุคลิกภาพ ความรู้ ความสามารถและทักษะในงานที่รับผิดชอบ เพราะบุคลากรเป็นส่วนสำคัญที่ก่อให้เกิดปัญหาอุบัติเหตุหรือความไม่ปลอดภัยจากการทำงานมากที่สุด หากทุกคนมีความพร้อมในการปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าวมาแล้วย่อมจะเป็นการลดปัญหาของการเกิดอันตรายจากการทำงานลงได้ ผู้วิจัยได้กำหนดตัวแปรการรับรู้การจัดการ

ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของการรับรู้การจัดการความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ที่ส่งผลต่อภาพลักษณ์นายจ้างและความผูกพันของพนักงานธุรกิจอุตสาหกรรมในจังหวัดเพชรบุรี

อาชีวอนามัยและสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่เหมาะสมกับธุรกิจอุตสาหกรรมในจังหวัดเพชรบุรีในครั้งนี้ ประกอบด้วย 1) ความพึงพอใจในมาตรการและข้อบังคับที่เกี่ยวกับอาชีวอนามัยและสิ่งแวดล้อมในการทำงาน 2) สวมใส่หน้ากากในขณะปฏิบัติงานทุกครั้งที่ทำางาน 3) การทำงานกับสารเคมีหรืองานในที่อับอากาศ ต้องสวมใส่ถุงมือกันสารเคมีและสวมใส่หน้ากากป้องกันสารเคมีทุกครั้ง 4) สภาพแวดล้อมการทำงาน เช่น แสงสว่าง เสียง ความร้อน อุณหภูมิ ฝุ่นละอองและสารเคมี อยู่ในมาตรฐานที่กำหนด และ 5) จัดให้มีการตรวจสุขภาพประจำปีสม่ำเสมอ

แนวคิดภาพลักษณ์นายจ้าง (Employer Brand Perceptions) เป็นรูปแบบของลักษณะและคุณภาพต่าง ๆ ในการจ้างงาน เพื่อดึงดูดและสร้างแรงจูงใจที่มุ่งสื่อสารทั้งบุคคลภายนอกและภายในองค์กรเกี่ยวกับภาพลักษณ์องค์กร และวัฒนธรรมองค์กร ทำให้อยากเข้าร่วมงานกับองค์กรและช่วยรักษาบุคลากรที่มีศักยภาพให้นานที่สุด เป็นการรับรู้ของพนักงานที่มีต่อรูปแบบของลักษณะและคุณภาพต่าง ๆ ในการจ้างงาน ภาพลักษณ์องค์กรและวัฒนธรรมองค์กร เพื่อดึงดูดบุคลากรที่มีศักยภาพและมีความสามารถให้เข้ามาทำงาน และอยากเข้าร่วมงานกับองค์กร เพื่อช่วยรักษาบุคลากรที่มีศักยภาพให้นานที่สุด การที่องค์กรมีชื่อเสียงและภาพลักษณ์ที่ดีในฐานะนายจ้าง และการที่บุคลากรมีความผูกพันที่ดีกับองค์กร ทั้งสองส่วนนี้จะสามารถทำให้องค์การเกิดความได้เปรียบเชิงแข่งขัน เนื่องจากถ้าองค์กรใดสามารถดึงดูดคน รักษาและสร้างความผูกพันแก่บุคลากรที่มีศักยภาพได้แล้ว บุคลากรที่มีความสามารถเหล่านี้จะเป็นตัวแทนขององค์กรในการส่งมอบคุณค่าที่ดีแก่ลูกค้าต่อไป โดยการช่วยให้องค์การสามารถรักษาคำมั่นสัญญาในสินค้าหรือบริการที่องค์กรมีให้กับลูกค้าได้ตามที่มุ่งหวังไว้ (จรัสศรี วัฒนจิง, พนิดา วัฒนภิโกวิท และชุตินา พลังวิทย์วัฒนา, 2551) ผู้วิจัยได้กำหนดตัวแปรภาพลักษณ์นายจ้างที่เหมาะสมกับธุรกิจอุตสาหกรรมในจังหวัดเพชรบุรีในครั้งนี้ ประกอบด้วย 1) การรับรู้ชื่อแบรนด์ 2) การตระหนักถึงคุณค่าของแบรนด์ที่น่าเสนอ 3) ความจงรักภักดีต่อแบรนด์ และ 4) ความเชื่อมโยงของแบรนด์

แนวคิดความผูกพันของพนักงาน (Employee Engagement) เป็นความรู้สึกทางอารมณ์ของพนักงานที่มีต่อความผูกพันในการทำงาน เป็นคุณลักษณะภายในของพนักงาน ซึ่งเชื่อว่าการที่พนักงานจะทำงานได้ดี สร้างสรรค์ผลิตผลที่มีประสิทธิภาพ และทำงานให้กับองค์กรอย่างเต็มความสามารถ ต่อเมื่อพนักงานมีทัศนคติในแง่บวกกับองค์กร เพื่อนร่วมงาน และต่อตนเอง ความรู้สึกดังกล่าวจะยั่งยืนหรือไม่ต้องขึ้นอยู่กับองค์กรว่าให้ความสำคัญต่อคุณค่าของพนักงานมากน้อยเพียงใด เปิดโอกาสให้พนักงานได้แสดงความคิดเห็น ความสามารถอย่างเหมาะสมหรือไม่ เพื่อพนักงานและองค์กรก้าวไปสู่จุดหมายปลายทางพร้อมกันที่สุดในที่สุด การที่บุคลากรขององค์กรจะเกิดความผูกพันได้อย่างดีนั้น จะต้องมีความรู้สึกที่ตนเองมีส่วนร่วมและเป็นส่วนหนึ่งในองค์กรที่ปฏิบัติงานอยู่ เป็นความรู้สึกถึงสภาวะที่เกี่ยวข้องกับทั้งอารมณ์ และจิตใจในด้านการทำงาน ในด้านของความผูกพันต่อองค์กรเป็นผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากความพึงพอใจของตัวพนักงานที่มีต่องาน และองค์กรถูกเชื่อมโยงให้พนักงานมีทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน โดยสร้างสรรค์การทำงานให้ออกมาในรูปแบบการทำงานที่มีประสิทธิภาพ และการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานให้รักในตัวเองค์การ (นิตาขวัญ ร่มเมือง, 2554) จากการทบทวนวรรณกรรมผู้วิจัยได้กำหนดตัวแปรความผูกพันของพนักงานที่เหมาะสมกับธุรกิจอุตสาหกรรมในจังหวัดเพชรบุรีในครั้งนี้ ประกอบด้วย 1) ความปรารถนาและความตั้งใจที่จะอยู่ในองค์กร 2) การมาทำงานสม่ำเสมอ 3) การพยายามทุ่มเทในการทำงาน และ 4) การรักษาความเป็นสมาชิกต่อองค์กร

ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การจัดการความปลอดภัยกับภาพลักษณ์นายจ้าง การรับรู้การจัดการความปลอดภัยที่ดีเป็นส่วนหนึ่งที่สำคัญของภาพลักษณ์นายจ้างขององค์กร เมื่อผู้บริหารกำหนดนโยบายและแผนงานด้านความปลอดภัยขององค์กรที่ชัดเจนจะส่งผลทำให้พนักงานได้รับรู้ถึงข้อกำหนดของความปลอดภัยในการทำงานและต้องถือปฏิบัติอย่างเคร่งครัด ซึ่งสอดคล้องกับ ตฤณ ทิพย์สุทธิ, กัลยา มั่นล้วน และทรงกร ศฤงคาร (2564) พบว่า ผู้ปฏิบัติงานต้องตระหนักถึงการป้องกันความบาดเจ็บที่จะเกิดขึ้นจากการทำงาน เช่น การใส่อุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคล การมีความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องในการปฏิบัติงาน ในหน้าที่ของตนเองที่รับผิดชอบ ปฏิบัติตามคำแนะนำอย่างเคร่งครัด เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานความปลอดภัย เมื่อพนักงานปฏิบัติงานได้ด้วยความปลอดภัย ไม่มีการสูญเสียที่เกิดจากอุบัติเหตุในการทำงานแล้ว ย่อมส่งผลให้เกิดเป็นภาพลักษณ์นายจ้างที่ดีขององค์กรได้ต่อไป และสอดคล้องกับ กฤษณา ชัยกุล, มลินี สมภพเจริญ, ประกาศ บุตตะมาศ และไชยนันท์ แท่งทอง (2562) พบว่า ผู้ปฏิบัติงานทุกคน ปฏิบัติตามกฎหมายข้อระเบียบบังคับโดยไม่มีการบังคับ มีการตั้งนโยบายร่วมกัน วางแผนการจัดการ มีผู้รับผิดชอบโดยตรง สิ่งเหล่านี้ถ้าทุกคนในสถานประกอบการให้ความร่วมมือ มีความสามัคคี ร่วมแรงร่วมใจ จะนำมาซึ่งพฤติกรรมความปลอดภัยในสถานประกอบการ โดยการขับเคลื่อนจากภาระหน้าที่ไปสู่การมุ่งมั่นที่สร้างวัฒนธรรมความปลอดภัย ผู้วิจัยจึงกำหนดเป็น

สมมติฐานที่ 1 การรับรู้การจัดการความปลอดภัยมีอิทธิพลทางตรงต่อภาพลักษณ์นายจ้าง

ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การจัดการความปลอดภัยกับความผูกพันของพนักงาน ความผูกพันของพนักงานที่ดีเกิดขึ้นจากการทำงานที่ปลอดภัยและมีความมั่นใจในนโยบายที่ผู้บริหารให้ไว้อย่างชัดเจนจากแนวคิดของ ซาคร ชัยประเดิมศักดิ์ (2562) พบว่า ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรในทางที่ดี เกิดขึ้นได้จากความตระหนักถึงผลประโยชน์สูงสุดขององค์กร ทางด้านด้านจิตสำนึกเรื่องความปลอดภัย เมื่อพนักงานสามารถปฏิบัติงานได้ด้วยความสบายใจและมั่นใจว่าไม่เกิดอุบัติเหตุจากการทำงาน และผู้บริหารได้กำหนดนโยบายด้านความปลอดภัยเพื่อให้พนักงานทุกระดับได้รับรู้เรื่องการจัดการความปลอดภัยที่ดีและครอบคลุมแล้ว เป็นปัจจัยที่ทำให้เป็นความผูกพันของพนักงานที่ดีต่อไป ส่วนงานวิจัยของ ธนรัฐ นาทอง (2556) ได้อธิบายไว้ว่า ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรเป็นทัศนคติที่ดีกับองค์กรอย่างแนบแน่นเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันและมีความเชื่อในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรในด้านการจัดการความปลอดภัยในการทำงาน พนักงานเกิดเป็นความตั้งใจเพื่อทุ่มเทการทำงานอย่างเต็มที่ เพิ่มความสามารถที่มีเพื่อองค์กรและมีความปรารถนาดีที่จะอยู่กับองค์กรในระยะยาว ผู้วิจัยจึงกำหนดเป็น

สมมติฐานที่ 2 การรับรู้การจัดการความปลอดภัยมีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันของพนักงาน

ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การจัดการอาชีวอนามัยและสิ่งแวดล้อมกับภาพลักษณ์นายจ้าง การรับรู้ของพนักงานที่มีต่อรูปแบบของลักษณะและคุณภาพต่าง ๆ ในการจ้างงาน ทั้งด้านการรับรู้เรื่องการจัดการความปลอดภัยที่ดีและการจัดการอาชีวอนามัยและสิ่งแวดล้อมในองค์กรที่ชัดเจน จะทำให้เกิดเป็นภาพลักษณ์ขององค์กรในสายตาของบุคคลภายนอกได้ดี จากแนวคิดของ เฉลิมชัย ไยมุง (2562) พบว่า เรื่องการจัดการอาชีวอนามัยและสิ่งแวดล้อมในการทำงาน เรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับการเจ็บป่วยและเรื่องการจัดขยะมูลฝอยในสถานประกอบการมีความสำคัญมากกว่านโยบายเรื่องงานด้านทรัพยากรบุคคลและงบประมาณสำหรับการฝึกอบรม และสอดคล้องกับ ซาคร ชัยประเดิมศักดิ์ (2562) ที่กล่าวไว้ว่า ภาพลักษณ์นายจ้างเป็นความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กรในทางที่ดีเมื่อพนักงานได้รับรู้ถึงนโยบายเรื่องการจัดการอาชีวอนามัยและสิ่งแวดล้อมในการทำงาน จึงทำให้พนักงานเกิดความตระหนักถึงผลประโยชน์สูงสุดขององค์กร ทั้งยังส่งผลด้านจิตสำนึกด้านความปลอดภัยในการทำงานที่เพิ่มขึ้นอีกด้วย ผู้วิจัยจึงกำหนดเป็น

ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของการรับรู้การจัดการความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ที่ส่งผลต่อภาพลักษณ์นายจ้างและความผูกพันของพนักงานธุรกิจอุตสาหกรรมในจังหวัดเพชรบุรี

สมมติฐานที่ 3 การรับรู้อาชีวอนามัยและสิ่งแวดล้อมในการทำงานมีอิทธิพลทางตรงต่อภาพลักษณ์นายจ้าง

ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การจัดการอาชีวอนามัยและสิ่งแวดล้อมกับความผูกพันของพนักงาน เมื่อพนักงานได้รับรู้ถึงนโยบายที่ชัดเจนขององค์การเรื่องการจัดการอาชีวอนามัยและสิ่งแวดล้อมในการทำงานแล้วนั้น เช่น การดูแลป้องกันและส่งเสริมเรื่องสุขภาพของพนักงาน การจัดให้มีสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน ย่อมจะส่งผลให้เกิดเป็นความผูกพันของพนักงานที่ดีได้ต่อไป ดังที่ Khan and Sharma (2020) พบว่า บรรยากาศองค์การที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงานด้านอาชีวอนามัยและสิ่งแวดล้อม ทำให้ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานที่ดี องค์การที่จัดการปัญหาเรื่องสิ่งแวดล้อมอย่างมีประสิทธิภาพบนพื้นฐานของความเป็นไปได้ จะส่งผลให้พนักงานสามารถเกิดความพึงพอใจในการทำงาน และเกิดเป็นความผูกพันของพนักงานและจงรักภักดีต่อองค์การ สอดคล้องกับการศึกษาของ Li and Mahadevan (2017) โดย พบว่า หน้าที่การสื่อสารเรื่องอาชีวอนามัย ความปลอดภัยและสิ่งแวดล้อม เป็นการพัฒนาทักษะการทำงาน เพื่อสร้างความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน สนับสนุนการทำงานเป็นทีม ย่อมสร้างความรู้สึที่ดี ทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์การ ผู้วิจัยจึงกำหนดเป็น

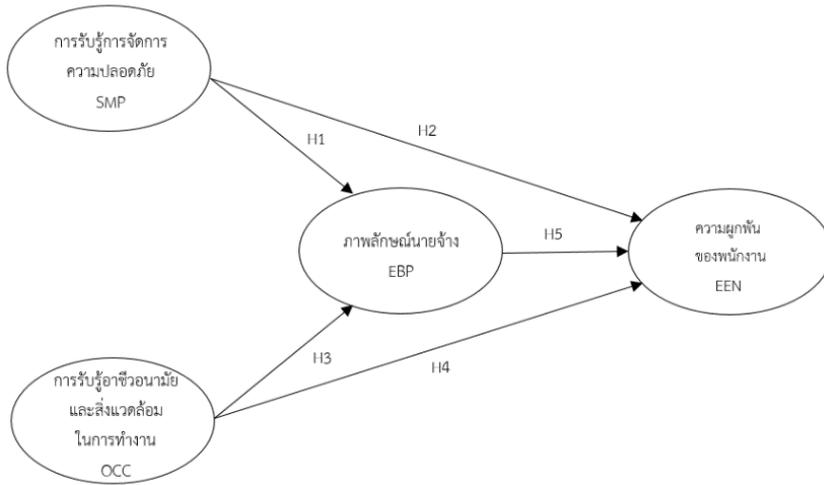
สมมติฐานที่ 4 การรับรู้อาชีวอนามัยและสิ่งแวดล้อมในการทำงานมีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันของพนักงาน

ความสัมพันธ์ระหว่างภาพลักษณ์นายจ้างกับความผูกพันของพนักงาน จากแนวคิดของ สุมาลี แสงสว่าง และปิยนุช รัตนกุล (2560) พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่มีความผูกพันต่อองค์การ โดยมีความพยายามทุ่มเทในการปฏิบัติงานสูงสุด ความพึงพอใจในลักษณะงานที่ปฏิบัติทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์การ ความคาดหวังของบุคลากรมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับระดับความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญ เมื่อบุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์การแล้วจะเป็นการส่งเสริมให้เกิดเป็นภาพลักษณ์นายจ้างที่ดี สำหรับ Sakshi, Jaya and Shahid (2021) ได้กล่าวไว้ว่า ประสพการณ์แบรนด์นายจ้างมีผลกระทบต่อพฤติกรรมการเป็นพนักงานขององค์การโดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อระบุบทบาทใกล้เคียงของการมีส่วนร่วมของพนักงาน ในความสัมพันธ์ระหว่างประสพการณ์แบรนด์นายจ้างและพฤติกรรมการเป็นพนักงานขององค์การ เช่น ค่าตอบแทน ความสมดุลระหว่างงานและชีวิต สภาพแวดล้อมในการทำงาน การฝึกอบรม และความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์การ เพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมของพนักงานและพฤติกรรมการเป็นพนักงานขององค์การ ผู้วิจัยจึงกำหนดเป็น

สมมติฐานที่ 5 ภาพลักษณ์นายจ้างมีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันของพนักงาน

จากการทบทวนแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้กำหนดสมมติฐานทั้ง 5 สมมติฐาน จึงได้พัฒนารอบแนวคิด ดังนี้

กรอบแนวความคิด



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research Method) ประชากรที่ใช้ในการวิจัยคือ พนักงานทุกระดับที่ปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดเพชรบุรี จำนวน 26,938 คน จากโรงงานจำนวน 530 แห่ง ข้อมูล ณ เดือนตุลาคม พ.ศ.2565 (สำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัดเพชรบุรี, 2565) ใช้การสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Sampling) จากสถานประกอบการอุตสาหกรรมในจังหวัดเพชรบุรีทั้ง 8 อำเภอ โดยใช้ตารางเลขสุ่ม (Table of Random Number) แทนโรงงานแต่ละอำเภอได้เลขสุ่มโรงงานใดก็ได้กลุ่มตัวอย่างจากพนักงานในโรงงานนั้น มีทั้งหมด 3 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 จำแนกประชากรเป็น 8 กลุ่ม ตามโรงงานแต่ละอำเภอ ได้แก่ อำเภอเขาย้อย 230 แห่ง อำเภอชะอำ 97 แห่ง อำเภอท่ายาง 75 แห่ง อำเภอเมืองเพชรบุรี 61 แห่ง อำเภอบ้านลาด 23 แห่ง อำเภอหนองหญ้าปล้อง 21 แห่ง อำเภอบ้านแหลม 17 แห่ง และอำเภอแก่งกระจาน 6 แห่ง รวมจำนวนพนักงานในแต่ละอำเภอทั้งหมด 530 แห่ง มีทั้งสิ้น 26,938 คน

ขั้นตอนที่ 2 สุ่มตัวอย่างโรงงานอุตสาหกรรมแต่ละอำเภอ โดยใช้ตารางเลขสุ่ม (Table of Random Number) ให้เลขแทนด้วยโรงงานแต่ละแห่งในอำเภอนั้น ได้เลขสุ่มโรงงานใดก็ได้กลุ่มตัวอย่างจากพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมทุกระดับกับโรงงานนั้น เช่น อำเภอเขาย้อยมีโรงงาน 230 แห่ง จากการสุ่มตัวอย่างได้เลขที่ 22 ตามลำดับรายชื่อโรงงานในอำเภอเขาย้อย เอามาเป็นโรงงานที่เก็บกลุ่มตัวอย่างต่อไป ทั้งนี้เพื่อให้ได้ตัวแทนโรงงานอุตสาหกรรมครอบคลุมทุกอำเภอ ใช้จำนวนร้อยละ 50 ของจำนวนโรงงานอุตสาหกรรมในแต่ละอำเภอ ได้ดังนี้ อำเภอเขาย้อย 9,285 คน อำเภอชะอำ 918 คน อำเภอท่ายาง 479 คน อำเภอเมืองเพชรบุรี 1,905 คน อำเภอบ้านลาด 192 คน อำเภอหนองหญ้าปล้อง 169 คน อำเภอบ้านแหลม 527 คน และอำเภอแก่งกระจาน 27 คน รวมจำนวนพนักงานมีทั้งสิ้น 13,502 คน

ขั้นตอนที่ 3 สุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มแบบง่าย ผู้วิจัยต้องการจำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม 400 คนทุกอำเภอในจังหวัดเพชรบุรี โดยคิดแต่ละอำเภอเป็นร้อยละ 50 ของจำนวนพนักงานที่ได้จากขั้นตอนที่ 2 ซึ่งได้

ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของการรับรู้การจัดการความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ที่ส่งผลต่อภาพลักษณ์นายจ้างและความผูกพันของพนักงานธุรกิจอุตสาหกรรมในจังหวัดเพชรบุรี

จำนวนพนักงานรวมทั้งหมด 8 อำเภอคือ 13,502 คน จากการคิดดังกล่าวจะได้จำนวนพนักงานในแต่ละอำเภอดังนี้ อำเภอเขาชัย 275 คน อำเภอชะอำ 27 คน อำเภอท่ายาง 14 คน อำเภอเมืองเพชรบุรี 56 คน อำเภอบ้านลาด 6 คน อำเภอหนองหญ้าปล้อง 5 คน อำเภอบ้านแหลม 16 คน และอำเภอแก่งกระจาน 1 คน รวมทั้งสิ้นได้จำนวนพนักงานในการเก็บข้อมูลครบ 8 อำเภอ จากโรงงาน 530 แห่ง จากจำนวนพนักงาน 26,938 คน ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 400 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามที่สามารถตอบได้ด้วยตนเอง (Self-Administered Questionnaire) โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 5 ส่วน มีดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง โดยเป็นคำถามแบบแสดงรายการเพื่อให้เลือกตอบ (Check List) รวม 7 ข้อคำถาม

ส่วนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับการรับรู้การจัดการความปลอดภัย ทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการรับรู้เกี่ยวกับกฎระเบียบข้อบังคับ 2) ด้านการรับรู้เกี่ยวกับเครื่องมือ อุปกรณ์ เครื่องจักร และ 3) ด้านการรับรู้เกี่ยวกับความพร้อมร่างกายและจิตใจ รวม 10 ข้อคำถาม

ส่วนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับการรับรู้การจัดการอาชีวอนามัยและสิ่งแวดล้อมในการทำงาน รวม 5 ข้อคำถาม

ส่วนที่ 4 คำถามเกี่ยวกับการรับรู้ภาพลักษณ์นายจ้าง ทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการรับรู้ชื่อแบรนด์ 2) ด้านการตระหนักถึงคุณค่าของแบรนด์ที่นำเสนอ 3) ด้านความจงรักภักดีต่อแบรนด์ และ 4) ด้านความเชื่อมโยงของแบรนด์ รวม 12 ข้อคำถาม

ส่วนที่ 5 คำถามเกี่ยวกับความผูกพันของพนักงาน ทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านความปรารถนาและความตั้งใจที่จะอยู่ในองค์กร 2) ด้านการมาทำงานสม่ำเสมอ 3) ด้านการพยายามทุ่มเทในการทำงาน และ 4) ด้านการรักษาความเป็นสมาชิกต่อองค์กร รวม 13 ข้อคำถาม

โดยแบบสอบถามในส่วนที่ 2 ส่วนที่ 3 ส่วนที่ 4 และ ส่วนที่ 5 เป็นแบบสอบถามตามแบบมาตรฐานประเมินค่าของลิเคิร์ต (Likert Rating Scale) 5 ระดับ ซึ่งแปลความหมายระดับความคิดเห็นดังนี้ ระดับ 5=มากที่สุด ระดับ 4=มาก ระดับ 3=ปานกลาง ระดับ 2=น้อย และ ระดับ 1=น้อยที่สุด ตามลำดับ

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย มีขั้นตอนดังนี้

1. การตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) จากผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบความสอดคล้องของข้อคำถามและวัตถุประสงค์ กรอบแนวคิด ตลอดจนนิยามคำศัพท์เฉพาะ พบว่าค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence: IOC) ระหว่างคำถามมีค่าระหว่าง 0.50 – 1.00 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.50 ถือเป็นค่าที่ยอมรับได้ (ประสพชัย พสุนนท์, 2558)

2. การตรวจสอบวิเคราะห์ความเชื่อมั่น (Reliability Statistics) โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) พบว่า ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งหมดมีค่าเท่ากับ 0.980 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.700 ถือเป็นค่าความเชื่อมั่นสูงและสามารถนำไปใช้ได้ (Cronbach, 1970)

สถิติที่ใช้การวิเคราะห์ข้อมูล มีดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) การแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ใช้สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ตำแหน่งงาน อายุการทำงาน พื้นที่ตั้งสถานประกอบการ

2. การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงอนุมาน โดยการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง (SEM) จะประกอบด้วยการวิเคราะห์ 2 ขั้นตอน (Hair, Hult, Ringle & Sarstedt, 2014) ได้แก่

2.1 การวิเคราะห์โมเดลการวัด (Measurement Model) ซึ่งเป็นเทคนิคการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ (Observed Variable) กับปัจจัยแฝง (Latent Variable) ซึ่งเป็นการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (CFA) เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้และปัจจัยแฝงว่าตัวแปรในโมเดลมีความเหมาะสมหรือไม่ พร้อมการจัดกลุ่มตัวแปรที่มีคุณลักษณะเหมือนเข้าเป็นปัจจัยแฝงเดียวกัน

2.2 การวิเคราะห์โมเดลโครงสร้าง (Structure Model) ซึ่งเป็นเทคนิคการวิเคราะห์สมมติฐานระหว่างปัจจัยแฝงหลายปัจจัย ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์แบบสมการจำลองโครงสร้างโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป (Structural Equation Modeling: SEM) ด้วยโปรแกรม AMOS

ผลการวิจัย

1. ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชายมากกว่าเพศหญิง มีอายุระหว่าง 31 – 40 ปี มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีรายได้ไม่เกิน 15,000 บาทต่อเดือน ส่วนใหญ่เป็นพนักงานผลิต มีอายุการทำงาน 1 - 5 ปี และพื้นที่ตั้งสถานประกอบการส่วนใหญ่อยู่ในอำเภอเขาย้อย

ตารางที่ 1 ผลวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับของการรับรู้การจัดการอาชีวอนามัยและสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ภาพลักษณ์นายจ้าง และความผูกพันของพนักงาน

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา	\bar{X}	S.D.	แปลผล
การจัดการความปลอดภัย	4.33	0.89	ระดับมาก
การจัดการอาชีวอนามัยและสิ่งแวดล้อมในการทำงาน	4.42	0.82	ระดับมาก
ภาพลักษณ์นายจ้าง	4.32	0.81	ระดับมาก
ความผูกพันของพนักงาน	4.38	0.77	ระดับมาก

จากตารางที่ 1 ผลวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับของการรับรู้การจัดการอาชีวอนามัยและสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ภาพลักษณ์นายจ้าง และความผูกพันของพนักงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณา พบว่า พนักงานมีระดับของการรับรู้การจัดการอาชีวอนามัยและสิ่งแวดล้อมในการทำงานมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด (\bar{X} =4.42) รองลงมาคือ ความผูกพันของพนักงาน (\bar{X} =4.38) การจัดการความปลอดภัย (\bar{X} =4.33) และภาพลักษณ์นายจ้าง (\bar{X} =4.32) ตามลำดับ

ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของการรับรู้การจัดการความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ที่ส่งผลต่อภาพลักษณ์นายจ้างและความผูกพันของพนักงานธุรกิจอุตสาหกรรมในจังหวัดเพชรบุรี

ตารางที่ 2 ตารางค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรคุณภาพการรับรู้การจัดการความปลอดภัย (SMP), การรับรู้การจัดการอาชีวอนามัยและสิ่งแวดล้อมในการทำงาน (OCC), ภาพลักษณ์นายจ้าง (EBP) และความผูกพันของพนักงาน (EEN)

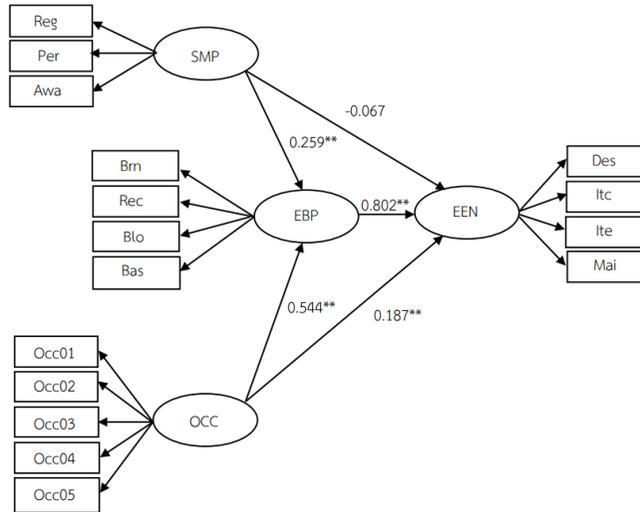
ตัวแปร	SMP	OCC	EBP	EEN
SMP	1.00			
OCC	0.754**	1.00		
EBP	0.665**	0.691**	1.00	
EEN	0.602**	0.668**	0.844**	1.00
\bar{X}	4.33	4.42	4.32	4.38
S.D.	0.89	0.82	0.78	0.77

หมายเหตุ : ** หมายถึง $p < 0.01$

จากตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระด้วยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพื่อสำรวจขนาดและทิศทางความสัมพันธ์ในรูปแบบเชิงเส้นระหว่างตัวแปรต่าง ๆ ซึ่งมีค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระแต่ละคู่ไม่ควรมีความสัมพันธ์กันมากกว่า 0.80 (Stevens, 2009) จากข้อมูลเชิงประจักษ์พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระอยู่ระหว่าง 0.602-0.754 ซึ่งมีค่าต่ำกว่า 0.80 อยู่ในเกณฑ์ที่ยอมรับได้และไม่มีปัญหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระสูงเกินไป

ผลการวิเคราะห์ความเที่ยงตรงของเครื่องมือโดยการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยความแปรปรวนของตัวแปร (AVE) พบว่า ตัวแปรทุกตัวมีค่าระหว่าง 0.666-0.876 ซึ่งมากกว่า 0.50 และค่าความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง (CR) มีค่าระหว่าง 0.915-0.986 ซึ่งมากกว่า 0.60 ทุกตัวแปรซึ่งเป็นค่าที่ผ่านเกณฑ์ทั้งหมด (Fornell & Larcker, 1981) และมีค่า Factor Loading ระหว่าง 0.510-0.938 ซึ่งมากกว่า 0.50 ถือว่าผ่านตามเกณฑ์ที่กำหนด (Hair, Black, Babin, & Anderson, 2010)

2. ผลการวิเคราะห์ตัวแบบสมการโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุตามกรอบแนวคิดในการวิจัย มีค่าสถิติเท่ากับ $CMIN/df=1.766$, $GFI=0.96$, $NFI=0.98$, $CFI=0.99$, $RMSEA=0.04$ และ $RMR=0.02$ เมื่อพิจารณาค่าดัชนีดังกล่าวบ่งชี้ว่า ตัวแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุตามสมมติฐานมีความสอดคล้องกลมกลืนกับตัวแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุตามข้อมูลประจักษ์ เมื่อพิจารณาค่าไคสแควร์ยังสามารถปรับลดลงได้ ดังนั้นผู้วิจัยจึงทำการปรับตัวแบบโดยเพิ่มเส้นทางอิทธิพลระหว่างตัวแปรต่าง ๆ ตามค่าดัชนีปรับตัวแบบ (Modification Index: MI) โดยสามารถปรับโมเดลได้ทันทีที่ไม่มีผลกระทบต่อโครงสร้างของโมเดลสมมติฐานพบว่า ผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีดีขึ้นและผ่านเกณฑ์การพิจารณา โดยมีค่าสถิติเท่ากับ $CMIN/df=1.766$, $p\text{-value}$ เท่ากับ 0.000, $GFI=0.960$, $NFI=0.977$, $CFI=0.990$, $RMSEA=0.044$ และ $RMR=0.015$ โมเดลหลังการปรับมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์มากที่สุด ดังภาพที่ 2



CMIN/df=1.766, GFI=0.960, NFI=0.977, CFI=0.990, RMSEA=0.044, RMR=0.015

ภาพที่ 2 โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของการรับรู้การจัดการความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ภาพลักษณ์นายจ้างและความผูกพันของพนักงานธุรกิจอุตสาหกรรมในจังหวัดเพชรบุรี

3. ผลการวิเคราะห์เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสามารถสรุปได้ดังนี้ 1) การรับรู้การจัดการความปลอดภัยมีอิทธิพลทางตรงต่อภาพลักษณ์นายจ้าง ($\beta=0.259, p<0.01$) 2) การรับรู้การจัดการความปลอดภัยไม่มีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันของพนักงาน ($\beta=0.067, p<0.05$) 3) การรับรู้การจัดการอาชีวอนามัยและสิ่งแวดล้อมในการทำงานมีอิทธิพลทางตรงต่อภาพลักษณ์นายจ้าง ($\beta=0.544, p<0.01$) 4) การรับรู้การจัดการอาชีวอนามัยและสิ่งแวดล้อมในการทำงานมีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันของพนักงาน ($\beta=0.187, p<0.01$) และ 5) ภาพลักษณ์นายจ้างมีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันของพนักงาน ($\beta=0.802, p<0.01$) ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ตารางแสดงอิทธิพลของตัวแปรในตัวแบบการวิเคราะห์

Consequence Variables	R ²	Effect	Antecedent Variables		
			SMP	OCC	EBP
EBP	0.600	DE	0.259**	0.544**	N/A
		IE	N/A	N/A	N/A
		TE	0.259**	0.544**	N/A
EEN	0.813	DE	-0.067	0.187**	0.802**
		IE	0.207**	0.436**	N/A
		TE	0.140**	0.623**	0.802**

หมายเหตุ : ** หมายถึง $p<0.01$, N/A=Not Applicable

*อิทธิพลทางตรง (Direct Effect: DE), อิทธิพลทางอ้อม (Indirect Effect: IE), อิทธิพลรวม (Total Effect: TE)

ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของการรับรู้การจัดการความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ที่ส่งผลต่อภาพลักษณ์นายจ้างและความผูกพันของพนักงานธุรกิจอุตสาหกรรมในจังหวัดเพชรบุรี

อภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์การรับรู้การจัดการความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ภาพลักษณ์นายจ้างและความผูกพันของพนักงานธุรกิจอุตสาหกรรมในจังหวัดเพชรบุรี พบว่า อยู่ในระดับมาก เนื่องจากอุบัติเหตุที่เกิดขึ้นในธุรกิจอุตสาหกรรมแต่ละครั้งมีความรุนแรงถึงขั้นพิการหรือเสียชีวิต องค์กรจึงกำหนดมาตรการความปลอดภัยให้กับทุกขั้นตอนการทำงานและบรรจุให้เป็นหนึ่งในขั้นตอนการทำงานทุกครั้ง เช่น การตั้งกรวยจราจร ผู้ปฏิบัติงานทุกคนจะได้รับการฝึกอบรมความปลอดภัยตรงตามภาระหน้าที่ที่ตนเกี่ยวข้องจึงทำให้ผู้ปฏิบัติงานทุกคนตระหนักและทราบถึงแนวทางการทำงานอย่างปลอดภัย สอดคล้องกับการศึกษาของ นิคม โชติพันธ์ และศิริพงษ์ โสภ (2563) ศึกษาเรื่องมาตรการกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานภาคอุตสาหกรรม พบว่า ประเทศที่มีความเจริญก้าวหน้าทางอุตสาหกรรมจะใช้มาตรการเชิงป้องกันอุบัติเหตุทางกฎหมายเพื่อลดอุบัติเหตุหรือโรคจากการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล อีกทั้งธุรกิจอุตสาหกรรมในจังหวัดเพชรบุรีเป็นธุรกิจขนาดกลางถึงขนาดใหญ่ดำเนินธุรกิจมายาวนานมีความมั่นคงทำให้พนักงานมีความเชื่อมั่นต่อการทำงานที่องค์กรแห่งนี้ส่งผลให้พนักงานเต็มใจในการมาปฏิบัติงานทุกวันเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย องค์กรเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการกำหนดวิธีการทำงานของตนเองทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร เมื่อพนักงานรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญได้รับความไว้วางใจในการรับผิดชอบต่อหน้าที่การเปลี่ยนงานไปองค์กรอื่นจะลดลง สัมพันธ์กับการศึกษาของ ชลิตพันธ์ บุญมีสุวรรณ (2563) เรื่องความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร แนวทางสู่ความสำเร็จ พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลถึงความผูกพันมากที่สุดคือการทำให้พนักงานรู้สึกว่าเขเป็นส่วนสำคัญส่วนหนึ่งขององค์กร ซึ่งเป็นความรู้สึกทางด้านจิตใจและเป็นธรรมชาติของมนุษย์ที่ต้องได้รับความชื่นชม ผู้บริหารจำเป็นต้องสร้างทัศนคติด้านบวกให้เกิดขึ้นกับพนักงาน

ความผูกพันที่บุคลากรมีต่อองค์กรจะช่วยให้เกิดการแสดงพฤติกรรมเชิงบวก เป็นสภาวะจิตใจ อารมณ์ ความคิดที่ตอบสนองหรือสนับสนุนให้เป้าหมายขององค์กรประสบผลสำเร็จ ความผูกพันในงานนั้นมีส่วนช่วยเสริมพลังในการทำงาน เกิดความกระตือรือร้นในการทำงานและมุ่งมั่นทำงานอย่างเต็มที่ คนที่มีความผูกพันในงานจะมีสภาวะจิตใจในทางบวก สุดท้ายแล้วองค์กรย่อมได้รับความสำเร็จถึงแม้อยู่ในสภาวะที่มีการแข่งขันสูงของธุรกิจอุตสาหกรรมซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ปัญญา ภูวิชาติ และบุญญรัตน์ สัมพันธ์วัฒน์ (2560) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารจัดการความปลอดภัยขององค์กรและพฤติกรรมด้านความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานก่อสร้างในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้จังหวัดระยอง พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีคะแนนเฉลี่ยของระดับการบริหารจัดการความปลอดภัยขององค์กรโดยรวมอยู่ในระดับดี เช่นเดียวกับ วรากร ช่วยสกุล และฐิติรัตน์ ถาวรสุจริตกุล (2565) ศึกษาเรื่องการจัดการความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมปิโตรเคมี เขตพัฒนาระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการรับรู้การจัดการอาชีวอนามัยและสิ่งแวดล้อมในการทำงานมากที่สุด และให้ความสำคัญกับมาตรการและข้อบังคับที่เกี่ยวข้องกับอาชีวอนามัยและสิ่งแวดล้อมในการทำงานให้เป็นไปตามกฎที่กระทรวงกำหนด ทำให้เกิดสภาพการทำงานที่เหมาะสมทั้งเรื่องแสงสว่าง เสียง ความร้อน อุณหภูมิ ฝุ่นละอองและสารเคมี รวมถึงการดูแลใส่ใจเรื่องสุขภาพของพนักงานทุกคน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ เขมมารี รักษ์ชูชีพ, นภดล วงษ์น้อม และวงพักรัตน์ ภูพันธ์ศรี (2561) ที่ศึกษาเรื่องอาชีวอนามัยต่อความปลอดภัยในทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ในประเทศไทย พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อาชีวอนามัยในที่ทำงานด้าน

การป้องกันอยู่ในระดับสูงที่สุด รองลงมาคือด้านการปกป้องคุ้มครอง ด้านการจัดการงาน ด้านการส่งเสริมและด้านการปรับงานให้เข้ากับคนและปรับคนให้เข้ากับงานอยู่ในระดับมาก และยัง พบว่า ความผูกพันของพนักงานระดับปฏิบัติการอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ในประเทศไทยอยู่ในระดับมากเช่นกัน สอดคล้องกับ ปิติวัตต์ ปิติพรภูวพัฒน์ (2563) ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในความภักดีของพนักงานในเครือบริษัท ไทยรัฐออนไลน์และไทยรัฐทีวี พบว่า พนักงานรับรู้อาชีพลักษณะนายจ้างอยู่ในระดับมากและมีความผูกพันอยู่ในระดับสูง เนื่องจากไทยรัฐออนไลน์และไทยรัฐทีวีมีวัฒนธรรมองค์กรเรื่องร่วมแรงร่วมใจ ผู้บังคับบัญชาสนับสนุนและช่วยสร้างบรรยากาศให้เกิดการทำงานเป็นทีม มีบรรยากาศในที่ทำงานดี เพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา มีความสนิทสนมกับบุคลากรในองค์กรและรับฟังความคิดเห็นของพนักงานจึงทำให้พนักงานมีความผูกพันที่มีความสัมพันธ์อย่างแน่นแฟ้นต่อองค์กร

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของการรับรู้การจัดการความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อภาพลักษณ์นายจ้างและความผูกพันของพนักงานธุรกิจอุตสาหกรรมในจังหวัดเพชรบุรี สามารถจำแนกการอธิบายผลการวิจัยตามสมมติฐานได้ดังนี้

1. การรับรู้การจัดการความปลอดภัยมีอิทธิพลทางตรงต่อภาพลักษณ์นายจ้างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 เนื่องจากพนักงานมีการรับรู้และให้ความสำคัญกับการจัดการความปลอดภัยเป็นการช่วยกันสร้างความปลอดภัยในการทำงานองค์กรมีการอบรมให้ความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องก่อนพนักงานจะเข้าปฏิบัติงาน มีการติดตามประเมินผลพฤติกรรมการทำงาน มีการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานเพื่อเป็นการสร้างความปลอดภัยให้กับพนักงานเพื่อให้งานมีประสิทธิภาพมากขึ้น พนักงานในองค์กรเป็นหัวใจสำคัญที่จะเป็นพลังขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย มีความสุขสนุกกับการทำงานส่งผลให้ผลผลิตขององค์กรสูงขึ้น คุณภาพสินค้าและบริการดีขึ้น สภาพแวดล้อมในการทำงานดีขึ้น ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับพนักงานดีขึ้น ความไม่พอใจในการทำงานลดลงบุคลากรรักในองค์กรมากขึ้นเกิดชุมชนที่เข้มแข็งในองค์กร เป็นการส่งเสริมภาพลักษณ์ที่ดีแก่องค์กรสอดคล้องกับ Berthon, Ewing and Hah (2005) พบว่า การยอมรับในคุณภาพการทำงานมีผลต่อภาพลักษณ์องค์กร การผลิตสินค้าเพื่อสร้างสิ่งที่จดจำให้กับลูกค้าได้อย่างชัดเจน พนักงานทุกคนมีความภูมิใจและมีความสุขที่ได้ทำงานในที่แห่งนี้ มีการประชาสัมพันธ์ข่าวสารต่าง ๆ ให้ครอบคลุมกับความสนใจของคนภายนอก แสดงให้เห็นถึงความสำคัญของแบรนด์นายจ้างซึ่งเป็นคุณประโยชน์หรือคุณค่าต่าง ๆ ที่สามารถจับต้องได้หรืออารมณ์ความรู้สึกซึ่งพนักงานรับรู้เกี่ยวกับองค์กร รวมถึงข้อเสนอดัง ๆ ที่องค์กรให้การจ้างงานซึ่งสามารถจูงใจให้บุคลากรปฏิบัติงานให้กับองค์กรอย่างสุดความสามารถ

2. การรับรู้การจัดการความปลอดภัยมีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันของพนักงาน แต่ผลการวิจัยครั้งนี้ พบว่า การรับรู้การจัดการความปลอดภัยไม่มีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันของพนักงานซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการจัดการความปลอดภัยในธุรกิจอุตสาหกรรมของจังหวัดเพชรบุรีอาจมีนโยบายส่วนใหญ่เน้นไปที่การจัดเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยประจำบริษัทและการกำหนดนโยบายเกี่ยวกับการจัดอุปกรณ์ความปลอดภัยเป็นหลัก จึงทำให้การรับรู้การจัดการความปลอดภัยของพนักงานไม่มากเท่าที่ควร และอาจเป็นได้ว่าในอุตสาหกรรมนี้ผู้บริหารมีความใกล้ชิดกับพนักงานน้อย การรับรู้การจัดการความปลอดภัยเป็นเรื่องส่วนตัว แต่ละคนมีความตั้งใจทำงานไม่เหมือนกัน สอดคล้องกับ สุชาติพิทย์ รองสวัสดิ์ (2554) ศึกษาปัจจัยการรับรู้เรื่องความปลอดภัยในการทำงาน พบว่าอยู่ในระดับปานกลางเนื่องจาก พบว่า การให้นโยบายเรื่องความปลอดภัยของผู้บริหารมีน้อยเมื่อเทียบกับภารกิจหลักจึงทำให้ผู้บริหารและพนักงานละเลยในการปฏิบัติตามนโยบายด้านความปลอดภัยในการทำงาน ขาดการส่งเสริมหรือแรงจูงใจในการทำงาน

ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของการรับรู้การจัดการความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ที่ส่งผลต่อภาพลักษณ์นายจ้างและความผูกพันของพนักงานธุรกิจอุตสาหกรรมในจังหวัดเพชรบุรี

3. การรับรู้อาชีวอนามัยและสิ่งแวดล้อมในการทำงานมีอิทธิพลทางตรงต่อภาพลักษณ์นายจ้างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 เนื่องจากการจัดการอาชีวอนามัยและสิ่งแวดล้อมในการทำงานมีความสำคัญต่อภาคธุรกิจอุตสาหกรรมในปัจจุบันอย่างมาก โดยคำนึงถึงความพึงพอใจในมาตรการและข้อบังคับที่เกี่ยวข้องกับอาชีวอนามัยและสิ่งแวดล้อมในการทำงานซึ่งจะส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตของพนักงาน สอดคล้องกับธีรารัตน์ ชื่นศิริกุลชัย (2565) พบว่า การรับรองระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัยขององค์กรเพื่อลดความเสี่ยงต่ออันตรายและอุบัติเหตุต่าง ๆ ของพนักงานหรือผู้เกี่ยวข้องเป็นการปรับปรุงการดำเนินงานขององค์กรให้เกิดความปลอดภัยและสร้างภาพพจน์ความรับผิดชอบขององค์กรต่อพนักงานภายในองค์กรต่อองค์กรเองและต่อสังคมทำให้เกิดสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี พนักงานมีความปลอดภัยในการทำงานตลอดจนเป็นการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้กับองค์กร และสอดคล้องกับ ทิวาพร สุระพล (2560) พบว่าการดำเนินงานด้านอาชีวอนามัยความปลอดภัยและสิ่งแวดล้อมคือการไม่เกิดอุบัติเหตุ ไม่เกิดผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อม ควรมีวิธีการป้องกัน เช่น การประชาสัมพันธ์ การอบรม การให้ความรู้วิธีการป้องกันทั้งด้านอาชีวอนามัยความปลอดภัยและสิ่งแวดล้อมอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้พนักงานเกิดการซึมซับและเป็นวิธีการสร้างจิตสำนึก เพิ่มความตระหนักให้รักความปลอดภัยและสิ่งแวดล้อมควบคู่กันไป ดังนั้นการดำเนินงานด้านความปลอดภัยและสิ่งแวดล้อมจึงเป็นประโยชน์กับทุกคนเมื่อพนักงานในองค์กรให้ความร่วมมือในการปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กรแล้ว ทำให้เกิดมุมมองของภาพลักษณ์ที่แสดงให้เห็นเป็นที่ยอมรับต่อสายตาของคนภายในและคนภายนอกได้อย่างดี

4. การรับรู้อาชีวอนามัยและสิ่งแวดล้อมในการทำงานมีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 เนื่องจากการจัดการอาชีวอนามัยและสิ่งแวดล้อมในการทำงานเป็นการดำเนินการที่ธุรกิจอุตสาหกรรมต้องให้ความสำคัญโดยดำเนินการจัดสภาพแวดล้อมและพื้นที่การทำงานให้ปลอดภัยตามที่กฎหมายกำหนดไว้อย่างเคร่งครัด โดยกำหนดคณะกรรมการตรวจสอบประเมินประสิทธิผลการจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสิ่งแวดล้อม กำหนดนโยบาย แนวทางการดำเนินงานและแผนการพัฒนาระบบอาชีวอนามัยและความปลอดภัย พร้อมทั้งยกระดับการจัดการให้เทียบเคียงระดับสากลเพื่อดูแลพนักงานให้มีสภาพการทำงานที่ปลอดภัย และไม่ส่งผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์กรส่งผลให้พนักงานเกิดความผูกพันจนเกิดความเต็มใจในการพยายามกระทำสิ่งดี ๆ ให้กับองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ทิวาพร สุระพล (2560) พบว่า ด้านประสิทธิผล องค์กรมีเป้าหมายชัดเจน ผู้มีส่วนได้เสียมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานขององค์กร องค์กรได้นำปัญหามาพิจารณากำหนดเป้าหมายในการดำเนินงาน พนักงานมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ในด้านผู้มีส่วนได้เสีย มีส่วนร่วมกับกิจกรรม องค์กรมีการสนับสนุนและส่งเสริมกิจกรรม ส่วนด้านบริหารจัดการ ผู้บริหารได้ให้ความสำคัญ มีนโยบายและวิสัยทัศน์ที่ดี บุคลากรมีความรู้ความเชี่ยวชาญและเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน งบประมาณเพียงพอ มีการตรวจสอบติดตามและประเมินผลอย่างสม่ำเสมอและด้านการเรียนรู้และพัฒนา องค์กรมีการสร้างความตระหนักให้ความรู้กับพนักงาน มีการนำเทคโนโลยีเข้ามาใช้ในองค์กรมีการปรับปรุงระบบอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงให้เกิดการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพพนักงานมีความมั่นใจในการทำงานเกิดความผูกพันจนเกิดความเต็มใจในการทำงาน

5. ภาพลักษณ์นายจ้างมีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 เนื่องจากการที่องค์กรสร้างการรับรู้เกี่ยวกับภาพลักษณ์ของผู้ประกอบการหรือการทำให้พนักงานรับรู้ผลประโยชน์ร่วมกันระหว่างงาน เศรษฐกิจ และทางด้านจิตวิทยาเพื่อมุ่งหวังที่จะให้พนักงานแสดงออกใน

พฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องเชื่อมโยงให้ถึงองค์กรในฐานะนายจ้างเพื่อประโยชน์ในการกำหนดตำแหน่งในใจของพนักงานทุกคน เพราะการรับรู้ภาพลักษณ์ขององค์กรนั้นสามารถช่วยส่งเสริมความผูกพันที่มีลักษณะสภาพจิตใจเชิงบวกเพื่อเป็นการตอบสนองและเกี่ยวข้องกับการทำงาน ทำให้เกิดเป็นความทุ่มเทความรู้ความเข้าใจ อารมณ์ และความเพียรพยายาม และพฤติกรรมของพนักงานแต่ละคนที่มีผู้ผลลัพธ์ขององค์กรที่ต้องการ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Michal and Katerina (2018) ที่กล่าวว่า การรับรู้เกี่ยวกับภาพลักษณ์ขององค์กรคือการทำให้พนักงานเกิดการรับรู้ผลประโยชน์ร่วมกันระหว่างงาน เศรษฐกิจ รวมถึงด้านจิตวิทยาที่เชื่อมโยงไปยังผู้ประกอบการหรือองค์กรในฐานะนายจ้างเพื่อประโยชน์ในการกำหนดตำแหน่งในใจของพนักงานที่มีศักยภาพ ทำให้รับรู้ถึงการเป็นนายจ้างที่ดี สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศุภชัย รุ่งเจริญสุขศรี (2558) พบว่า ความผูกพันของพนักงานที่เป็นผลมาจากการรับรู้ภาพลักษณ์ของผู้ประกอบการสามารถสะท้อนให้พนักงานแสดงออกซึ่งพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีโดยความผูกพันของพนักงานจะส่งผลต่อพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดี มีความเชื่อมั่น ศรัทธา รักและหวงแหนองค์กร นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ จิระพงศ์ เรืองกุล (2557) การรับรู้ภาพลักษณ์ของผู้ประกอบการจะเป็นตัวกระตุ้นและผลักดันให้พนักงานเกิดความภาคภูมิใจหรือเกิดความผูกพัน พนักงานมีความทุ่มเทเสียสละ ทำงานด้วยความตั้งใจ มีความปรารถนาาร่วมกันที่จะทำให้องค์กรบรรลุความสำเร็จได้ตามเป้าหมายที่กำหนดและยินดีที่จะร่วมเป็นส่วนหนึ่งด้วยความเต็มใจที่จะอยู่กับองค์กร นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุภเชษฐ์ เล็กคมแหลม, ธัญนันท์ บุญอยู่ และมนสิชา สุจิตบรรกุล (2564) พบว่า ภาพลักษณ์ของผู้ประกอบการมีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันของพนักงานทั้งด้านความกระตือรือร้น ด้านความเต็มใจอุทิศตนให้กับงานและด้านความรู้สึกว่างานเป็นส่วนหนึ่งของชีวิต

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะทั่วไป

1. หน่วยงานหรือองค์กรจัดการอบรม ทบทวน เพื่อให้พนักงานได้เข้าใจถึงระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ เกี่ยวกับความปลอดภัยที่ต้องปฏิบัติในการทำงาน และตระหนักเรื่องความปลอดภัยในการทำงานเป็นสิ่งที่สำคัญ ส่วนของผู้บริหารควรกำหนดเป็นกฎระเบียบให้ชัดเจนในเรื่องบทบาทหน้าที่ของพนักงานทุกคนชัดเจน
2. ผู้บริหารควรให้ความสำคัญและสนับสนุนการสร้างความผูกพันของพนักงานให้เกิดขึ้นมากกว่าเดิม จัดกิจกรรมขึ้นเพื่อเชื่อมความสัมพันธ์ทั้งพนักงานที่อยู่ฝ่ายเดียวกัน และรวมทั้งพนักงานต่างแผนกให้มีความสัมพันธ์ที่ดียิ่งขึ้น เพื่อให้พนักงานเกิดทัศนคติที่เป็นไปในทางบวกต่อองค์กร
3. โรงงานอุตสาหกรรมหรือสถานประกอบการที่ใช้แรงงานต่างด้าว ซึ่งหลังจากที่แรงงานต่างด้าวได้รับอนุญาตจากการทำงาน (Work Permit) แล้วนั้น นายจ้างจำเป็นต้องจัดฝึกอบรมเรื่องความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสิ่งแวดล้อมในการทำงานให้แก่แรงงานต่างด้าวทุกคนที่ปฏิบัติงาน และให้มีการลงลายมือชื่อรับทราบเรื่องการอบรมที่จัดขึ้นนี้ด้วย
4. ควรทำการศึกษาถึงการรับรู้การจัดการความปลอดภัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานกับองค์กรอื่นที่มีลักษณะใกล้เคียงกันเพื่อนำผลการศึกษาที่ได้มาพัฒนาหรือปรับปรุงแนวทางเพื่อเป็นรูปแบบให้พนักงานรับรู้ถึงการจัดการความปลอดภัยในการทำงานและเป็นการสร้างจิตสำนึกให้พนักงานรู้สึกถึงความผูกพันต่อองค์กรและเป็นหลักฐานเชิงประจักษ์ของประโยชน์ที่องค์กรจะได้รับต่อไป

ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของการรับรู้การจัดการความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ที่ส่งผลต่อสภาพลักษณะนายจ้างและความผูกพันของพนักงานธุรกิจอุตสาหกรรมในจังหวัดเพชรบุรี

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยการสัมภาษณ์เชิงลึกกับพนักงาน เพราะจะทำให้ได้ข้อมูลที่มีความละเอียดและมีคุณภาพมากยิ่งขึ้น รวมถึงการสัมภาษณ์จะทำให้ได้รับคำแนะนำ ดีชมหรือความคิดเห็นใหม่ ๆ เพื่อให้เกิดความหลากหลายทางข้อมูล
2. ควรมีการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการอื่น ๆ นอกจากการใช้แบบสอบถาม เช่น การสัมภาษณ์ การสังเกตแบบมีส่วนร่วมและควรมีการเพิ่มระยะเวลาในการรวบรวมข้อมูลให้สูงขึ้น เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างที่ครอบคลุมและมีความแม่นยำได้อย่างชัดเจนมากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- กรมโรงงานอุตสาหกรรม. (2558). การจัดทำรายงานชนิดและปริมาณสารมลพิษที่ระบายออกจากโรงงาน พ.ศ. 2558 (2558, 21 สิงหาคม). *ราชกิจจานุเบกษา* เล่ม 132 ตอนพิเศษ 193 ง. หน้า 8-10.
- กระทรวงแรงงาน. (2554). *พระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสิ่งแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554*. สืบค้น 15 พฤษภาคม 2565, จาก https://legal.labour.go.th/images/law/Safety2554/6/s_3001.pdf
- กฤษฎา ชัยกุล, มลินี สมภพเจริญ, ประกาศ บุตตะมาศ และไชยรินทร์ แห่งทอง. (2562). *แนวทางการขับเคลื่อนความปลอดภัยในการทำงานและความเชื่อมโยงสู่การสร้างวัฒนธรรมความปลอดภัย*. สืบค้น 4 มีนาคม 2564, จาก <https://www.tosh.or.th/index.php/blog/item/571-bbs>
- เขมมารี รัชชชีพ, นกตล วงษ์น้อม และวงพักตร์ ภูพันธ์ศรี. (2561). *อาชีวอนามัยต่อความปลอดภัยในที่ทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ในประเทศไทย*. (รายงานการวิจัย). ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จรัสศรี วัฒนจิง, พนิดา วัฒนภิโกวิท และชุตินา พลังวิทย์วัฒนา. (2551). *Employer Branding ต่อการสรรหา*. (วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- จิระพงศ์ เรืองกุน. (2557). การสร้างแบรนด์นายจ้าง: กลยุทธ์การดึงดูดและรักษาผู้มีความสามารถสูง. *วารสารวิทยาการจัดการ*, 31(2), 187-209.
- เฉลิมชัย ไยมุง. (2562). *ประสิทธิผลการจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสิ่งแวดล้อมกรณีศึกษาบริษัทก่อสร้างแห่งหนึ่ง โครงการเปลี่ยนฉนวนหุ้มท่อส่งก๊าซในจังหวัดชลบุรี* (การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ชาคร ชัยประเดิมศักดิ์. (2562). *ประสิทธิผลการบริหารความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานบริษัท รอนต้า (ประเทศไทย) จำกัด*. สืบค้น 4 มีนาคม 2565, จาก <https://mmm.ru.ac.th/MMM/IS/sun17/6214070127.pdf>
- ชลิตพันธ์ บุญมีสุวรรณ. (2563). ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร: แนวทางสู่ความสำเร็จ. *วารสารธุรกิจปริทัศน์*, 12(1), 197-207.
- ตฤณ ทิพย์สุทธิ, กัลยา มั่นล้วน และทรงกรฎ ศฤงคาร. (2564). การป้องกันการบาดเจ็บจากการทำงานสำหรับพนักงานทั่วไป. *วารสารสังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนาท้องถิ่น มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม*, 5(3), 230-238.

- ทิวาพร สุระพล. (2560). *การวิเคราะห์การจัดการอาชีวอนามัย ความปลอดภัย และสิ่งแวดล้อม: กรณีศึกษา บริษัท ปิโตรเคมีและการกลั่นแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง* (รายงานการวิจัย). กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ธนรัฐ นาทอง. (2556). *ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานธนาคารออมสินภาค 5* (การค้นคว้าอิสระปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต). นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ธีรารัตน์ ชื่นศิริกุลชัย. (2565). *มาตรฐานระบบคุณภาพการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย ISO 18000*. สืบค้น 16 พฤษภาคม 2565, จาก [http://old-book.ru.ac.th/e-book/g/GM411\(47\)/gm411-11.pdf](http://old-book.ru.ac.th/e-book/g/GM411(47)/gm411-11.pdf)
- นิคม โชติพันธ์ และศิริพงษ์ โสภา. (2563). *มาตรการกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานภาคอุตสาหกรรม. วารสารวิชาการ สถาบันเทคโนโลยีแห่งสุวรรณภูมิ, 6(1), 550-573.*
- นิตาขวัญ ร่มเมือง. (2554). *ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร กรณีศึกษา: โรงเรียนธิดาแม่พระ จังหวัดสุราษฎร์ธานี* (วิทยานิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต). นครศรีธรรมราช: มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์.
- ประสพชัย พสุนนท์. (2558). *ความเที่ยงตรงของแบบสอบถามสำหรับงานวิจัยทางสังคมศาสตร์. วารสารสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 8, 375-396.*
- ปัญญา ภูวิชิต และบุญญรัตน์ สัมพันธ์วัฒน์ชัย. (2560). *ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารความปลอดภัยขององค์กรและพฤติกรรมด้านความปลอดภัยในการทำงานของคนงานก่อสร้างในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดระยอง. วารสารสุทธิปริทัศน์, 31(99), 79-92.*
- ปิติวัตต์ ปิติพรภูวัฒน์. (2563). *แรงจูงใจในความภักดีของพนักงานในเครือบริษัท ไทยรัฐออนไลน์และไทยรัฐทีวี. วารสารเกษมบัณฑิต, 21(1), 134-145.*
- วรกร ช่วยสกุลและฐิติรัตน์ ธารสุจริตกุล. (2565). *การจัดการความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมปิโตรเคมี เขตพัฒนาระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก. วารสารบริหารธุรกิจอุตสาหกรรม, 4(1), 60-73.*
- ศุภชัย รุ่งเจริญสุขศรี. (2558). *การศึกษาความผูกพันในองค์กร การพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ และความพึงพอใจในสวัสดิการพนักงาน ส่งผลต่อความจงรักภักดีของพนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร* (การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- สำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัดเพชรบุรี. (2565). *สำมะโนอุตสาหกรรม พ.ศ.2560 จังหวัดเพชรบุรี*. สืบค้น 12 เมษายน 2565, จาก <http://www.nso.go.th/>
- สำนักงานแรงงานจังหวัดเพชรบุรี. (2563). *รายงานสถานการณ์และดัชนีชี้วัดภาวะแรงงานจังหวัดเพชรบุรี ไตรมาส 4 ปี 2563*. สืบค้น 18 สิงหาคม 2565, จาก <http://phetchaburi.mol.go.th/>
- สุธาทิพย์ รองสวัสดิ์. (2554). *ปัจจัยการรับรู้เรื่องความปลอดภัยในการทำงานที่มีผลต่อพฤติกรรมในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ประจำการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จ.เชียงใหม่* (การศึกษาเฉพาะบุคคลบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- สุกเชษฐ์ เล็กคมแหลม, ธีณนันท บัญอยู่ และมนสิชา สุจิตบรรกุล. (2564). *อิทธิพลคั่นกลางของความผูกพันของพนักงานที่เชื่อมโยงระหว่างภาพลักษณ์ของผู้ประกอบการสู่พฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีของ*

ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของการรับรู้การจัดการความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อภาพลักษณ์นายจ้างและความผูกพันของพนักงานธุรกิจอุตสาหกรรมในจังหวัดเพชรบุรี

- พนักงานอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับในอำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร. *วารสารวิจัย มหาวิทยาลัยเวสเทิร์น มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*, 7(1), 210-221.
- สุมาลี แสงสว่าง และปิยนุช รัตนกุล. (2560). การศึกษาความคาดหวังและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหิดล. *วารสารการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย*, 4, 56-66.
- สุรัชย์ ตริยศิลานันท์. (2552). ปัจจัยที่มีผลต่อการรับรู้การจัดการความปลอดภัยของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมพลาสติกในจังหวัดนครราชสีมา (วิทยานิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต). นครราชสีมา: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี.
- โสภิตา เปรมพงษ์. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ การมีส่วนร่วมกับการยอมรับการปรับ โครงสร้างองค์กร: กรณีศึกษา ธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่ (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- Berthon, P., Ewing, M., & Hah, L. L. (2005). Captivating company: Dimensions of attractiveness in employer branding. *International Journal of Advertising*, 24(2), 151-172. doi:10.1080/02650487.2005.11072912
- Burawat, P. (2014). The relationships among perceived employer branding, employee engagement, and employee expectation in service industry. *International Business Management*, 9(4), 554-559.
- Cronbach, L. J. (1970). *Essentials of psychological testing* (3rd ed.). New York: Harper and Row.
- Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981). Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. *Journal of Marketing Research*, 18(1), 39-50.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2010). *Multivariate data analysis* (7th ed.). New York: Pearson.
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2014). *A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM)*. California, CA: Sage.
- Khan, S. M., & Sharma, D. (2020). Organizational climate: Review. *UGC Care Journal*, 40(74), 1946-1957.
- Li, Y. P., & Mahadevan, A. (2017). A study on the impact of organisational climate on employee performance in a Malaysian consultancy. *International Journal of Accounting & Business Management*, 5(1), 1-13.
- Michal, M., & Katerina, M. (2018). Employer brand building: Using social media and career websites to attract generation Y. *Economics & Sociology*, 11(3), 171-189.
- Peter, A. B. (2016). *The impact of authentic leadership behavior on employee engagement and organizational ethical culture in Nigeria*. Texas: Texas at Tyler University.
- Sakshi, G., Jaya, B., & Shahid, M. (2021). Employer brand experience and organizational citizenship behavior: Mediating role of employee engagement. *Asia-Pacific Journal of Business Administration*, 13(3), 357-382.

-
- Steers, R. M. (1997). Antecedents and Outcomes of Organization Commitment. *Administrative Science Quarterly*, 22(1), 46-56.
- Stevens, J. (2009). *Applied multivariate statistics for the social sciences* (5th ed.). New York: Taylor & Francis Group.
- Valmikam, V., & Srikrishna, G. (2017). A study on employee engagement, organizational citizenship behavior in organizations with reference to fringe benefits. *International Journal & Magazine of Engineering, Technology, Management and Research*, 4(6), 562-565.